cenit

GESTIÓN SOSTENIBLE

INFORME INTEGRADO 2024

CONTENIDO

Anexos

- Derechos humanos
- Gobierno corporativo
- Contenidos por estándar

1 Sobre Cenit

1.1. Cenit en cifras

1.2. Nuestra compañía

1.3. Cenit referente en Latinoamérica

1.4. Líderes del segmento de transporte

1.5. Estrategia de SostTECnibilidad

1.6. Grupos de interés

1.7. Materialidad

2 Medio Ambiente

2.1. Adaptación, resiliencia y transición climática

2.2. Biodiversidad

2.3. Integridad de los activos y gestión de incidentes

2.4. Agua y efluentes

2.5. Emisiones GEI y consumo energético

2.6. Residuos

2.7. Emisiones atmosféricas

3 Social

3.1. Prácticas laborales

3.2. Seguridad y salud en el trabajo

4 Derechos Humanos

4.1. Comunidades locales

4.2. Derechos a la tierra y los recursos

5 Gobernanza Y Economía

5.1. Impactos económicos

5.2. Gobierno corporativo

5.3. Anticorrupción

5.4. Ciberataques, fuga y pérdida de información

6 Aporte al Grupo Ecopetrol

6.1. Informe especial del Grupo Empresarial

6.2. Desempeño de las filiales Midstream

Mensaje del Presidente de la Junta Directiva de Cenit

(GRI 2-22)

Es un honor dirigirme a ustedes para celebrar un excelente año en la historia de Cenit. Durante 2024, alcanzamos hitos significativos en diversas áreas de nuestra gestión, guiados por nuestros valores y principios corporativos, con el firme propósito de fortalecer la sostenibilidad de nuestro negocio.

La operación de Cenit y del Segmento, a partir de una gestión óptima, arrojó resultados de 815 KPBD, estableciendo un récord en abril con 368 KBD. En esa gestión operativa también reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, mediante la incorporación en el Midstream de seis granjas solares que suman una potencia instalada de 35 MW, construidas con el apoyo de 900 personas de las comunidades aledañas, de las cuales el 20% fueron mujeres, acumulando una capacidad total de 104 MW en proyectos operativos de energías renovables en el segmento de transporte.

En términos financieros, demostramos una capacidad de respuesta sobresaliente ante un entorno global y nacional dinámico. Utilizamos estratégicamente nuestros sistemas de transporte para garantizar la evacuación de hidrocarburos en momentos críticos, asegurando la confiabilidad del sistema nacional de transporte. Gracias a una gestión disciplinada e innovadora, como Segmento de Transporte generamos un EBITDA de 11 billones de pesos de los cuales Cenit aportó 4.1. Estos logros son la continuación de la senda del año anterior, en el que nuestra gestión nos permitió ser reconocidos, en agosto de 2024, como la segunda empresa con mayores utilidades en el país y una de las 20 más grandes por ingresos operacionales, de acuerdo con la Superintendencia de Sociedades.

En paralelo al crecimiento de la operación, va nuestro compromiso con la eficiencia energética y el cambio climático. Desde una perspectiva medioambiental, logramos reducciones significativas en emisiones de CO2 mediante la adopción de soluciones innovadoras y la eficiencia energética. Promovimos la inversión en tecnologías limpias e impulsamos la investigación en nuevos negocios sostenibles, como nuestra participación en el mercado de carbono. Asimismo, incorporamos fuentes de energía solar y eólica en nuestros proyectos, lo que contribuyó a nuestra recertificación como empresa Carbono Neutral por ICONTEC.

La seguridad y el bienestar de nuestros colaboradores siguen siendo nuestra máxima prioridad. En 2024, enfrentamos retos que fortalecieron nuestra gestión en seguridad y salud en el trabajo, consolidando una cultura organizacional basada en el cuidado mutuo y la mejora continua.

Adicionalmente y respecto a nuestra inversión socioambiental, esta se consolidó a través del programa Crecimiento Verde, con una

Ricardo Roa
Presidente de la Junta Directiva de Cenit.

inversión superior a los 45 mil millones de pesos. Estos recursos beneficiaron a grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad, incluidas mujeres cabeza de familia, personas en situación de pobreza, víctimas del conflicto, comunidades étnicas, adultos mayores y niños, entre otros. A través de iniciativas estratégicas como Cenit Azul, C-Siembra, C-Conecta y C-Impulsa, fortalecimos la recuperación de ecosistemas, el desarrollo de infraestructura, la conectividad energética y la transformación productiva de nuestros territorios, logrando en conjunto con nuestras filiales, realizar una inversión total que ascendió los 90 mil millones de pesos, lo cual, reafirma nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y territorial de nuestras comunidades.

Asimismo, en 2024, la Compañía logró un hito significativo al vincularse a 11 proyectos valorados en $81 mil millones a través del mecanismo de Obras por Impuestos, con los cuales seguirá beneficiando municipios PDET y ZOMAC en 6 departamentos e impactando positivamente los territorios donde operamos. Respecto a la estrategia social y ambiental, es satisfactorio ver cómo Cenit continúa fortaleciendo proyectos adaptados a las necesidades de los territorios en los que opera, reafirmando su compromiso con los derechos humanos, y permaneciendo a la vanguardia respecto a su respeto y promoción, para 2024, actualizamos nuestra declaración de DDHH y DIH y seguimos trabajando por generar lineamientos que respalden y aseguren nuestro compromiso con nuestros grupos de interés.

Durante el 2024 fuimos honrados con 52 reconocimientos en diversas categorías, destacando el reconocimiento del Pacto Global de las Naciones Unidas en Buenas Prácticas Anticorrupción con Estrategia Anticorrupción. Adicionalmente, nos enorgullece que la medición de Great Place to Work® nos otorgara un resultado “Sobresaliente”, reflejando un ambiente laboral positivo, relaciones armoniosas y un alto reconocimiento de nuestros colaboradores en materia de compensaciónybeneficios.Cadaunodelosreconocimientos,destacan el compromiso de nuestra estrategia con la SosTECnibilidad® y la dedicación de nuestro talento humano con responsabilidad, ética y seguridad.

Bajo todos estos logros recogidos en el 2024, estamos preparados para afrontar los retos de 2025 con confianza y ahínco por una compañía que continúe aportándole al desarrollo de Colombia. Con el liderazgo y dedicación de nuestro talento humano, seguiremos promoviendo el crecimiento económico, los derechos humanos, la seguridad, la ética y la sostenibilidad en todos los territorios.

Atentamente,

Presidente de la Junta Directiva
de Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos

2024 fue un año de cambios y retos emocionantes

El año 2024 fue un año de cambios y retos emocionantes, y queremos destacarlo. Impulsados por ser el referente del negocio de transporte de hidrocarburos en el país, hemos alcanzado logros importantes en diversas áreas de nuestra gestión, como resultado de un desempeño basado en pilares de disciplina, transparencia, innovación, compromiso y cuidado. Financieramente, el segmento del Midstream, logró la mejor utilidad neta en su historia (5,2[1] billones de pesos) y el segundo mejor Ebitda (11 billones de pesos). Alcanzamos importantes logros en materia de proyectos, consolidación del segmento de transporte en el Grupo Ecopetrol, diversificación, excelentes resultados financieros y sembramos todos los elementos del nuevo modelo operativo que moverá a Cenit a partir de 2025. Pero nada de esto sería posible sin integrar en nuestra estrategia a las comunidades, las regiones, nuestros colaboradores, clientes y demás grupos de interés.

Para alcanzar estos resultados, desplegamos nuestro trabajo en diferentes ámbitos que impactan directamente la sosTECnibilidad. Uno de nuestros pilares fundamentales ha sido la inversión socioambiental de Cenit, clave en el fortalecimiento de nuestra relación con el entorno y nuestros grupos de interés, a quienes consideramos aliados estratégicos. A través del Programa Crecimiento Verde, realizamos una inversión que superó los 45 mil millones de pesos y, al sumar el esfuerzo de todo el segmento de transporte, alcanzamos un total de 89 mil millones de pesos. Destinamos estos recursos a proyectos y actividades orientadas al bienestar de nuestras comunidades, con especial enfoque en poblaciones en situación de vulnerabilidad, tales como Niños, Niñas y Adolescentes, mujeres cabeza de familia, personas en situación de discapacidad, víctimas del conflicto, comunidades étnicas, adultos mayores, entre otros.

Gestionamos estas acciones a través de diversas iniciativas diseñadas para generar un impacto real, positivo y sostenible. Una de ellas es *Cenit Azul,* con la que buscamos conservar, recuperar y promover la conectividad de los ecosistemas marino-costeros y acuáticos. Adicionalmente, desarrollamos *C-Siembra,* iniciativa con que contribuimos a la recuperación y resiliencia de ecosistemas estratégicos dentro de nuestras áreas de influencia. Complementando estos esfuerzos con *C-Conecta,* a través de la cual impulsamos el desarrollo de proyectos de infraestructura, conectividad energética y acceso a servicios básicos; al tiempo que con *C-Impulsa* fortalecemos la transformación productiva y fomentamos el emprendimiento en los territorios donde operamos.

Además de nuestra inversión socioambiental voluntaria, nuestra inversión en el negocio se expandió también a la gestión medioambiental de nuestras operaciones, misma de

Alexander Cadena Motezuma
Presidente de Cenit.

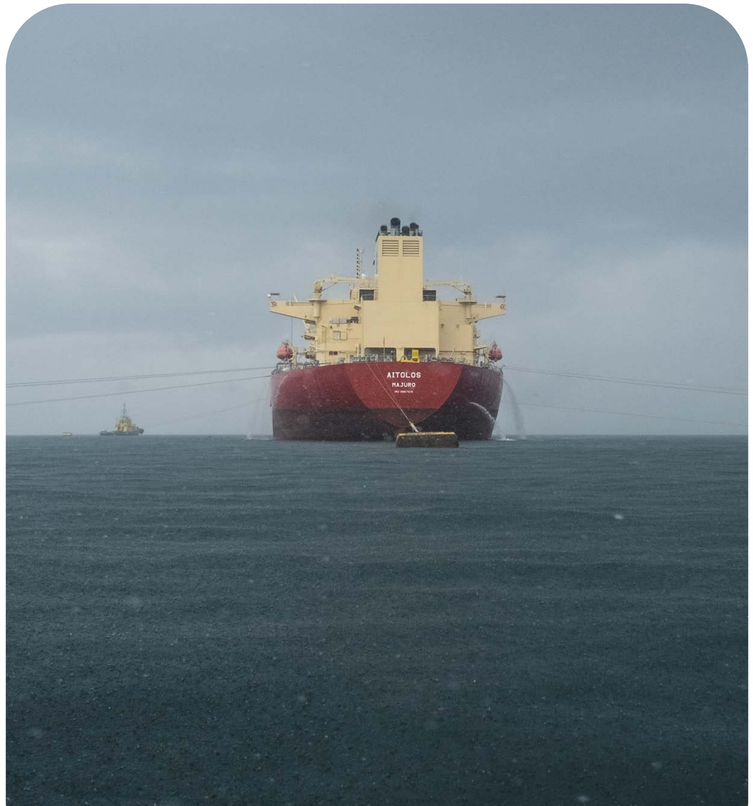
[1] Con Método de Participación Patrimonial

la que estamos muy orgullosos, pues hemos logrado reducir significativamente las emisiones de CO2 mediante soluciones innovadoras, mejoras en eficiencia energética e inversión en tecnologías limpias. Para ello, en 2024 **incorporamos nuevas fuentes de energía solar y eólica** dentro de nuestros proyectos de energías renovables, logrando cerrar el año con 104 MW de potencia instalada de energía renovable no convencional en el segmento, particularmente en 2024 instalamos 6 granjas solares nuevas en todo el segmento de Transporte, para cuya construcción involucramos a 924 personas, entre ellas 192 mujeres de las comunidades aledañas, haciendo de nuestra gestión una actividad de impacto real y tangible para todo nuestro entorno.

Estos esfuerzos, así como nuestro impulso a la investigación de nuevos modelos de negocio sostenibles, incluyendo nuestra participación en el mercado de carbono, respaldaron nuestra recertificación como empresa **Carbono Neutral** por parte del ICONTEC, misma que hemos recibido repetidamente desde 2021. Igualmente, invertimos en el uso de drones y de software especializados para monitorear y predecir el comportamiento de los derrames, evitando impactos sobre el medio ambiente y robusteciendo nuestra gestión en medio de las necesidades del planeta. No nos quedamos allí y nuestro entorno lo reconoce. Por eso, en 2024, recibimos el Premio a la Eficiencia Energética con "Optimización Desempeño Energético Grupo Ecopetrol" de Andesco.

Dado que nuestra sostenibilidad necesita de una gestión jurídico-regulatoria y estratégica óptima y en vanguardia, implementamos en 2024 la iniciativa C-Regula, publicación que busca orientar y difundir aspectos de carácter jurídico, conceptual, regulatorio, económico, técnico, normativo y jurisprudencial con un entendimiento del sector energético y referente para el marco de la transición energética.

Con la creación de C-Regula se busca mantener informados a los Grupos de Interés de Cenit sobre asuntos relevantes de regulación, normativa, jurisprudencia, doctrina asociada y demás asuntos de interés en esta materia, mientras robustecemos nuestra operación y el *core* del negocio siendo un referente en el país. Los retos que enfrenta el negocio requieren espacios de discusión y motivan la generación de un referente en la definición de lineamientos para la prevención del daño



antijuridico en el sector energético, C-Regula es este espacio que motiva dichas conversaciones ante un contexto regulatorio cambiante y sector en crecimiento y diversificación.

Precisamente, al ser un referente, nuestra gestión en el transporte y la logística de hidrocarburos en 2024 fue sobresaliente. Logramos un total de nuestra gestión (Cenit y del Segemento) de 815 KPBD de crudo total evacuado, y alcanzamos el récord de evacuación de GRB, con 368 KBD en abril, y por ello, estamos en el Top 3 de Empresas de Petroleras y Distribución de Hidrocarburos en Ranking Responsabilidad ESG, según Merco.

Ahora bien, la operación es el núcleo de nuestro negocio, pero para nosotros, lo primero es la vida y la seguridad de nuestros colaboradores y colaboradoras. 2024 fue un año de retos y aprendizajes, que nos permite tomar acciones para robustecer la seguridad de nuestros colaboradores, proveedores y contratistas. Somos conscientes de que el fundamento del cuidado por la vida de nuestros colaboradores y colaboradoras está en nuestra gestión en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Por ello, refrendamos nuestro compromiso con mejorar constantemente en esta materia, haciendo de Cenit una compañía sostenible siempre.

Esa seguridad se transmite igualmente a nuestra gestión tecnológica, donde buscamos tener un desempeño óptimo y de alto nivel, propendiendo por la innovación. Dada esa gestión, con la iniciativa de Pronóstico de Combustibles, obtuvimos el primer lugar en la categoría de Mejor proyecto de Colaboración Humano en el pilar de Inteligencia Artificial, en los Premios Latam Digital Interlat.

En línea con lo anterior, y en el marco de nuestra Estrategia de SosTECnibilidad, obtuvimos 52 reconocimientos relacionados con Prácticas de mejora continua, SosTECnibilidad, Experiencia del empleado, por Equidad y Diversidad y reconocimientos en otros ámbitos. En 2024, nos ubicamos en el TOP 10 Empresas Incluyentes América Latina, de la Cámara de la Diversidad, reforzándose así nuestro compromiso con la Diversidad, equidad e inclusión. En la misma línea, y como reflejo de nuestros esfuerzos por la equidad de género, en Cenit recibimos el Premio Aequales como empresa referente en la materia.

Al igual que con nuestros colaboradores y colaboradoras, nuestro relacionamiento con cada grupo de interés se basa en el respeto y la promoción de los derechos humanos. Esto llevó a que en 2024, analizando las dinámicas, tendencias y necesidades actuales de cada actor con el que nos relacionamos, nuestro compromiso con los derechos humanos se actualizara. Nuestra nueva Declaración Corporativa de Derechos Humanos y DIH refrenda este compromiso, añadiendo menciones específicas a asuntos como el uso de inteligencia artificial de manera responsable, nuestro voto por un relacionamiento transparente y una comunicación fluida. Estos esfuerzos nos permitieron recibir un reconocimiento por parte de Guías Colombia, como parte del Grupo Ecopetrol por la gestión en derechos humanos. Esta gestión y estos reconocimientos no hubieran sido posibles sin nuestro talento humano y la gestión que hicimos en 2024. Es un logro importante que nuestros colaboradores y colaboradoras sientan que son el talento humano que mueve a Colombia y que su lugar de trabajo es un entorno adecuado para todos y todas. Nuestro trabajo ha hecho que la medición que hace Great Place to Work® arrojara un resultado "Sobresaliente", evidenciando un ambiente laboral positivo, relaciones armoniosas y un alto nivel de reconocimiento de los colaboradores hacia la compensación y los beneficios.

Como consecuencia de todo lo anterior, nuestro desempeño financiero fue sobresaliente, a pesar de un entorno global y nacional desafiante y dinámico. Gracias a nuestra preparación y capacidad de respuesta, utilizamos nuestros sistemas de transporte como contingencia para garantizar la evacuación de hidrocarburos en situaciones críticas, asegurando así la confiabilidad del sistema nacional de transporte. Ese desempeño nos permite compartirles que en 2024 logramos con creatividad y disciplina, mantener la generación de valor para la Compañía, a través de la optimización financiera y la implementación de nuevos servicios que amplían la funcionalidad de nuestro sistema de transporte. Este año fue muy positivo para la Compañía, con ingresos por 6.987 mMCOP (1.704 MUSD), un EBITDA de 4.137 mMCOP (1.009 MUSD), y eficiencias por el orden de 160,92 mMCOP y 39MUSD.

Lo anterior, nos permitió ser reconocidos en agosto de 2024 respecto a los resultados del año anterior como la segunda empresa con mayores utilidades en el país y Top 20 empresas más grandes por ingresos operacionales, según la Superintendencia de Sociedades. Finalizar este año con tantos logros nos llena de satisfacción y vitalidad. Nos impulsa a vivir el presente con entusiasmo, al tiempo que mantenemos una visión clara del futuro que queremos construir. Estos resultados refuerzan nuestra confianza en todo lo que Cenit puede lograr en los años venideros.

Felicitamos y agradecemos a todas las personas que, día a día, han aportado su talento y dedicación para alcanzar estos resultados extraordinarios.

Celebramos este 2024 lleno de éxitos y nos preparamos con entusiasmo para 2025, un año en el que reafirmaremos nuestro compromiso con la excelencia y la sostenibilidad. ¡Gracias por ser parte de nuestra historia y de nuestro futuro!

Atentamente,

Alexander Cadena Motezuma
Presidente Cenit

Acerca de este reporte

(GRI 2-1)

Cenit es una sociedad comercial colombiana de economía mixta, constituida como sociedad por acciones simplificada y regulada bajo el derecho privado. Está adscrita al Ministerio de Minas y Energía, conforme a lo establecido en el Decreto 1320 de 2012. Nuestra estructura accionaria está conformada en un 99,3% por Ecopetrol S.A. y en un 0,07% por Hocol S.A. Somos la compañía líder en el segmento de transporte y logística de hidrocarburos, derivados y productos relacionados (*midstream*) dentro del Grupo Empresarial Ecopetrol (GEE). Operamos a nivel nacional a través de una extensa red de sistemas de transporte y almacenamiento, y tenemos nuestra sede principal en Bogotá D.C., en la Calle 113 #7-80, Torre AR.

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

Este informe reúne nuestra gestión en Cenit durante el 2024, destacando los avances y logros más relevantes en materia de sostenibilidad. Además, incluye los principales resultados e impactos alcanzados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, reafirmando el compromiso de la compañía con la transparencia y la responsabilidad frente a sus grupos de interés. Los informes de gestión de las filiales del segmento *midstream*, como Oleducto de Colombia S.A., Oleoducto Central S.A.S y Oleducto de los Llanos S.A., están disponibles a través de los enlaces correspondientes para consulta adicional.

Es importante resaltar que, conforme al párrafo 4 de la NIIF 10, en Cenit no consolidamos nuestros estados financieros de manera independiente, ya que operamos como subsidiaria de Ecopetrol S.A. En su rol de accionista mayoritario, y, por tanto, Ecopetrol S.A. asume la responsabilidad de elaborar y presentar los estados financieros consolidados que incluyen a Cenit y sus filiales.

(GRI 2-4)

Este informe también incluye actualizaciones clave respecto a la información divulgada en años anteriores, las cuales se presentan en la tabla siguiente:

Dimensión	Capítulo	Información actualizada	Indicador	Ubicación	Razón para la actualización	Descripción del cambio
Ambiental	2.3 Integridad de los activos y Gestión de incidentes	Derrames significativos	306-3, 2016	Dimensión Ambiental - 2.3 Integridad de los activos y Gestión de incidente	Modificación de los datos a causa de cierre de investigaciones de los derrames presentados en 2022 y 2023.	El volumen de derrames en 2022 era 4.815,5 bbls, con el ajuste el valor es 8.676,23 bbls. El volumen de hidrocarburos removidos del medio ambiente en 2022 era 4.815 bbls, con el ajuste el valor es 186,5 bbls. El volumen de derrames en 2023 era 16.379,94 bbls, con el ajuste el valor es 22.108,76. El volumen de hidrocarburos removidos del medio ambiente en 2023 era 12.000 bbls, con el ajuste el valor es 3.515 bbls.

Dimensión	Capítulo	Información actualizada	Indicador	Ubicación	Razón para la actualización	Descripción del cambio
Ambiental	2.6 Residuos	Residuos peligrosos 2023	306-3, 306-5	Dimensión Ambiental - 2.6 Residuos	Modificación de los datos ya que en el informe de 2023 sólo se contaban con los datos de residuos peligrosos con corte de noviembre de 2023. En el presente informe se reporta el dato total con corte a diciembre de 2024	Residuos peligrosos: En 2023 se reportaron 4.686.302 Toneladas de residuos peligrosos y con el ajuste de corte a diciembre de 2023 el dato total fue 5.473.118,33
Económica	6.1. Informe especial del grupo	Costos	Propio	Dimensión económica - 6. Aporte a Grupo Ecopetrol - 6.1 Informe especial del grupo	Corrección de la sumatoria de costos para los años 2021, 2022 y 2023.	Costos reportados en Informe de sostenibilidad para el 2021: $59.813.007.419, para el 2022: $44.588.496.603, para el 2023: $50.889.322.511. Valores corregidos: 2021: 105.804.272.538; 2022: $122.887.677.288 2023: $138.157.265.21

(GRI 2-5) (ISSB S1.50)

Cabe señalar que, aunque el contenido de este informe no ha sido verificado externamente, ha sido sometido a una rigurosa revisión interna por diversas áreas de la compañía, aprobado por la Junta Directiva y presentado ante la Asamblea General de Accionistas por parte de la Administración y la Junta Directiva de Cenit.

Para obtener más información o resolver dudas relacionadas con este informe, puedes contactarnos a través del correo electrónico:

secretaria.general@cenit-transporte.com

1. Sobre Cenit

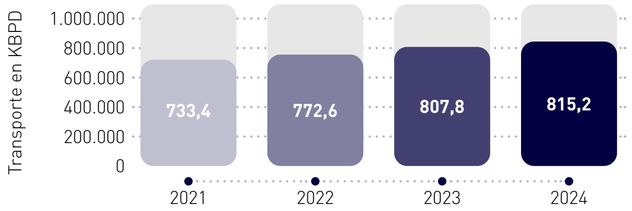
- 1.1. Cenit en cifras
- 1.2. Nuestra compañía
- 1.3. Cenit referente en Latinoamérica
- 1.4. Líderes del segmento de transporte
- 1.5. Estrategia de SostTECnibilidad
- 1.6. Grupos de interés
- 1.7. Materialidad

1.1 Cenit en Cifras

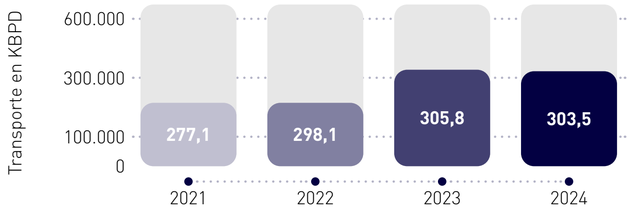
Cifras destacadas dimensión económica

Transporte

Crudo



Producto refinado



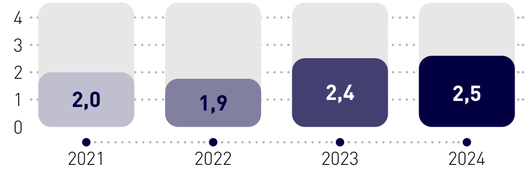
Total

2021	2022	2023	2024
1.010,5	1.070,7	1.113,6	1.118.7

Estos datos corresponden al Segmento Midstream

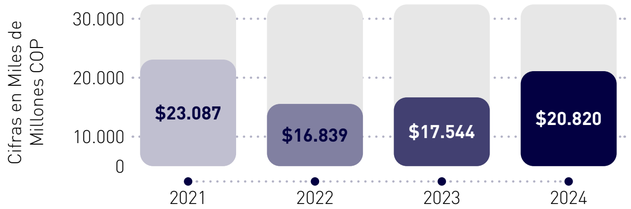
Costo por barril

USD/B

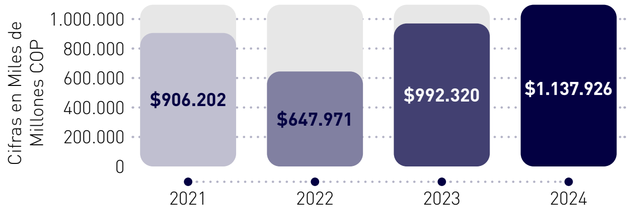


Distribución de impuestos pagados a nivel territorial y nacional

Impuestos territoriales

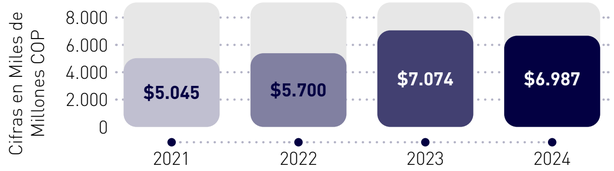


Impuestos nacionales

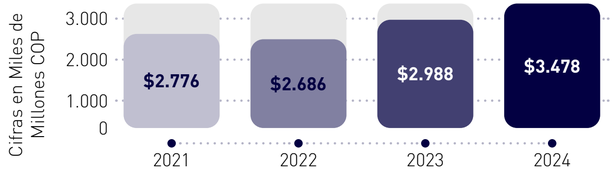


Cifras financieras

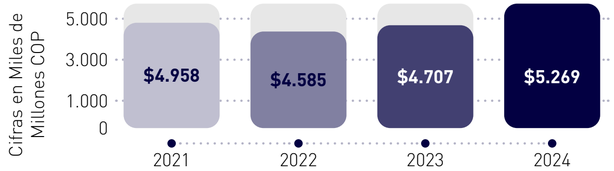
Ingresos operacionales



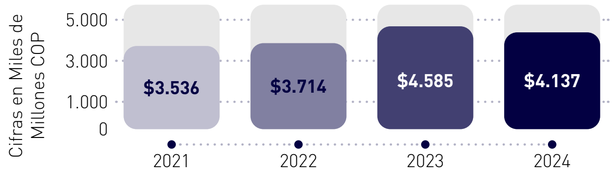
Utilidad operacional



Utilidad neta



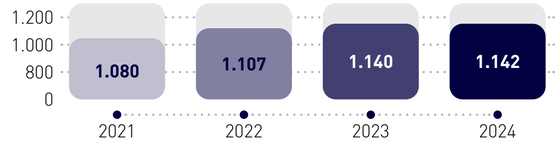
EBITDA



Cifras destacadas dimensión social

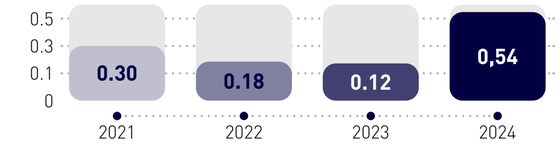
Colaboradores

Total de colaboradores



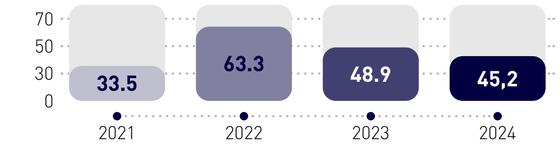
Tasa de Frecuencia de Lesiones - TRIF

Índice



Inversión socioambiental

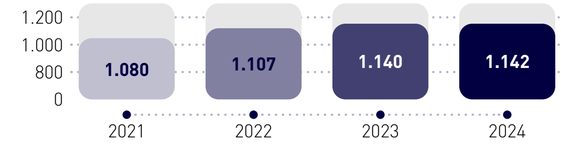
Cifras en Miles de Millones COP



Cifras destacadas dimensión ambiental

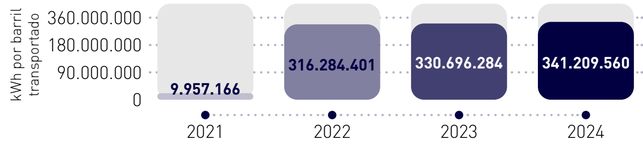
Extracción de agua

Extracción de agua (m3)

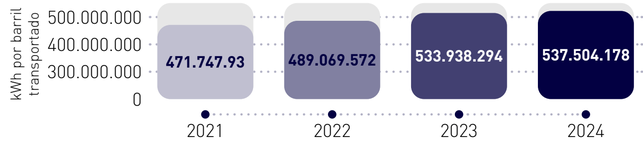


Intensidad energética

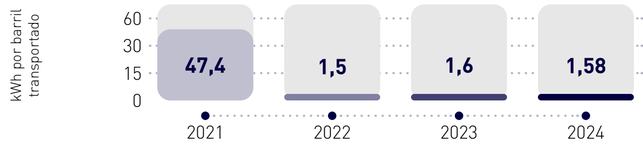
kWh por barril transportado



Consumo de energía

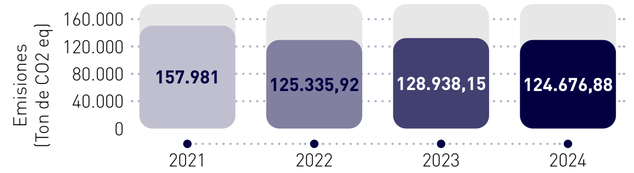


Ratio intensidad energética

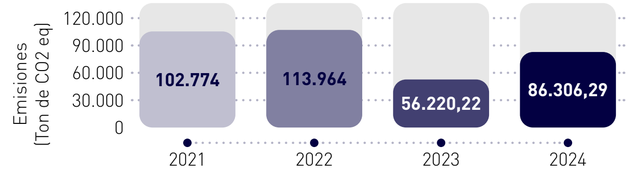


Emisiones de gases de efecto invernadero

Emisiones directas de GEI (Alcance 1)

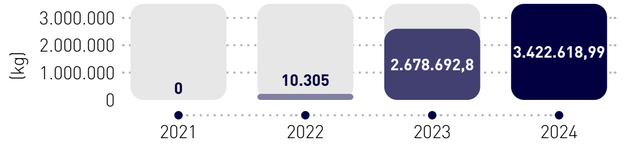


Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)



Residuos no destinados a eliminación

Residuos no destinados a eliminación totales



1.2 Nuestra Compañía

(GRI 2-6)

Lideramos el segmento midstream en Colombia, posicionándonos como la principal empresa de transporte y logística de hidrocarburos. Nuestra infraestructura comprende una red de 30 sistemas de transporte, que incluye 3.185 kilómetros de oleoductos y 3.706 kilómetros de poliductos, diseñada para movilizar crudo y productos refinados a lo largo del país.

Transporte a nivel país

(SASB EM-MD-000.A) (SSB S1. 46)

Transporte	Unidad	2023	2024
Crudo	KPBD	807.8	815,2
Petróleo refinado	KPBD	305,8	303,5
Total	**KPBD**	**1.113,6**	**1.118,7**

Estos datos corresponden al Segmento Midstream

Cadena de valor

Nuestra cadena de valor se destaca por integrar una infraestructura robusta y una oferta diversificada de servicios. Nuestros productos y servicios clave incluyen:

- **Poliductos:** red estratégica para el transporte de productos refinados desde los puntos de producción e importación hacia nodos de distribución y consumo.
- **Oleoductos:** sistema que facilita la evacuación de crudo para exportación o refinación.
- **GLP (Gas Licuado de Petróleo):** transporte desde la Refinería de Barrancabermeja hacia centros de consumo.
- **Servicios logísticos:** almacenamiento y llenaderos ubicados en Pozos Colorados, Mancilla, Tocancipá y Apiay.
- **Puertos y descargaderos:** servicios especializados para la importación, exportación, dilución de crudos y manejo de hidrocarburos en Monterrey, Vasconia, Coveñas, Pozos Colorados, Buenaventura y Tumaco.
- **Servicios industriales:** tratamiento, mezclas, dilución, almacenamiento y trasiego de hidrocarburos.
- **Servicios a filiales (Ocensa, ODC, ODL):** gestión de activos, operación local y centralizada a través del CIO (Centro Integrado de Operaciones).

En cuanto a los mercados que atendemos, cubrimos la demanda nacional de transporte de productos refinados, crudo y GLP. Además, ofrecemos servicios portuarios en puntos estratégicos como Coveñas, Pozos Colorados, Buenaventura y Tumaco.

Nuestra cadena de suministro incluye relaciones comerciales con **19 productores y comercializadores de crudo, 17 distribuidores mayoristas de combustibles, 14 comercializadores de GLP y 4 filiales de transporte del Grupo Empresarial Ecopetrol.** Aguas abajo, proporcionamos servicios integrales de transporte, almacenamiento y manejo de hidrocarburos, conectando el sistema nacional con mercados internacionales a través de nuestros puertos.

Iniciativas externas, afiliaciones y asociaciones

Nos consolidamos como un referente en Latinoamérica, destacándonos por nuestro compromiso proactivo y responsable para enfrentar los desafíos actuales y futuros. En 2024, participamos y respaldamos diversas iniciativas estratégicas que fortalecen nuestra posición en el sector.

- **EN RED de ANDI Antioquia:** participación en la segunda versión, destacando programas de desarrollo de proveedores para mejorar competitividad, sostenibilidad e innovación.
- **UNODC (Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito):** colaboración en iniciativas de sostenibilidad y trazabilidad.
- **CECODES:** miembro activo del Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible.
- **Unidos por los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible):** participación en la medición del aporte empresarial a los ODS en 2022 y 2023.
- **Guías Colombia:** promoción de derechos humanos y DIH (Derecho Internacional Humanitario) como parte del Grupo Empresarial Ecopetrol.
- **IPG (Iniciativas de Paridad de Género) y Sello Equipares:** impulso a la igualdad de género y reducción de brechas laborales.
- **Redes Sociales y Equidad Salarial:** comunicación de iniciativas en sostenibilidad y revisión anual de políticas de equidad salarial.
- **CNARIT (Comisión Técnica Nacional Asesora de Riesgos Tecnológicos) y UNGRD (Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres):** participación en la gestión de riesgos tecnológicos y de desastres, incluyendo armonización normativa, análisis de riesgos Natech (Natural Hazards-Triggered Technological Accidents) y estrategias de comunicación del riesgo.
- **PGRDEPP (Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de Entidades Públicas y Privadas):** comunicación de escenarios de desastre a municipios y departamentos, conforme al Decreto 2157 de 2017.

(GRI 2-28)

De igual forma, reafirmamos nuestro compromiso con la construcción de un sector más sostenible, seguro e innovador mediante nuestra participación activa en diversas asociaciones y organizaciones, tanto a nivel nacional como internacional.

1. **ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia):** Promoviendo competitividad y desarrollo empresarial.
2. **Signatario Pacto Global de las Naciones Unidas:** Compromiso con los principios de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, alineados con los ODS.
3. **SLOM (Sociedad Latinoamericana de Operadores de Terminales Marítimos Petroleros y Monoboyas)**
4. **Cámara de la Diversidad:** Impulso a la inclusión y diversidad empresarial.
5. **Red Latinoamericana de Cumplimiento:** Promoción de estándares éticos en la región.
6. **World Compliance Association:** Fomento de la integridad y cumplimiento normativo.
7. **Guías Colombia:** Participación en la red multi-actor en asuntos de derechos humanos.
8. **ACRIP (Asociación Colombiana de Gestión Humana):** Dedicada a las mejores prácticas en gestión de talento humano.
9. **CONNECT:** Red de innovación latinoamericana para colaboración en transformación digital y nuevas tecnologías.
10. **CSP (Consejo de Seguridad de Procesos de Colombia):** Apoyo en la gestión de riesgos asociados a sustancias peligrosas, a través de:

    - Implementación de sistemas de gestión sostenibles.
    - Difusión de boletines, videos y artículos sobre seguridad de procesos.

Gestión de riesgos y oportunidades

(ISSB S1.46)

En Cenit, implementamos un proceso integral y estructurado para la identificación y gestión de riesgos, fundamentado en la **Guía de Gestión Integral de Riesgos** y **los principios de la norma ISO 31000.** Este enfoque asegura la detección proactiva de riesgos y su clasificación adecuada según su naturaleza, probabilidad e impacto, promoviendo la sostenibilidad y el cumplimiento en todas nuestras operaciones.

El proceso incluye revisiones constantes de riesgos inherentes y residuales, asegurando la efectividad de los controles implementados. Además, involucra la colaboración de diversas áreas de la organización, lo que garantiza una visión integral y una gestión responsable de los riesgos.

Gestión de riesgos en áreas clave
Evaluamos riesgos en dimensiones fundamentales, tales como:

Derechos Humanos y Estándares Laborales: relacionados con nuestras operaciones internas, la cadena de valor y relaciones comerciales.

Riesgos Ambientales: derivados de nuestras propias operaciones.

Riesgos de Corrupción: en operaciones internas, cadena de valor y contrapartes críticas.

Etapas del proceso de identificación y debida diligencia

1. **Clasificación de factores de riesgo:**
Identificamos riesgos relacionados con soborno, fraude, corrupción, incumplimiento normativo y operacionales, considerando fuentes internas (procesos y personal) y externas (entorno regulatorio y contrapartes críticas).

2. **Segmentación y diagnóstico:**
Mediante una debida diligencia integral, evaluamos contrapartes, proyectos y operaciones para detectar señales de alerta, como antecedentes judiciales, vínculos con funcionarios públicos y operaciones en jurisdicciones de alto riesgo.

3. **Construcción de la matriz de riesgos:**
Utilizamos la Matriz RAM (Risk Assessment Matrix) para clasificar los riesgos según:

- **Probabilidad:** frecuencia esperada basada en datos históricos y análisis predictivos.
- **Impacto:** potencial afectación financiera, reputacional, regulatoria y operativa.

4 **Evaluación de noticias y listas restrictivas:**
En 2024, revisamos más de 2.815 noticias relacionadas con contrapartes clave, detectando alertas que condujeron a análisis adicionales y visitas.

5 **Validación de jurisdicciones de alto riesgo:**
Verificamos que no se realizaran pagos a cuentas o entidades en jurisdicciones riesgosas según el GAFI (Grupo de Acción Financiera Internacional), sin identificar transacciones de riesgo durante el periodo reportado.

6 **Análisis de beneficiarios finales:**
Más de 20.000 registros de clientes, contratistas y proveedores fueron revisados para prevenir riesgos asociados con lavado de activos, corrupción o soborno.

7 **Debida diligencia intensificada:**
Ante alertas críticas, activamos investigaciones profundas, incluyendo visitas a contrapartes y análisis detallados de su gobernanza y operatividad.

La combinación de herramientas avanzadas de evaluación, una política de transparencia y el compromiso con la sostenibilidad, nos posicionan como un referente en la gestión proactiva de riesgos. Nos aseguramos de que todas nuestras operaciones y decisiones contribuyan al desarrollo sostenible y fortalezcan las relaciones con los grupos de interés.

Principales impactos, riesgos y oportunidades

(ISSB S2.10)

A continuación, presentamos los principales impactos, riesgos y oportunidades derivados de nuestras operaciones durante el periodo del informe. Estos factores son fundamentales para comprender las implicaciones que pueden tener en nuestra sostenibilidad, competitividad y el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.

Descripción riesgo u oportunidad identificado	Tipo de riesgo u oportunidad	Retos	Oportunidades
Apoderamiento de hidrocarburos y atentados a la infraestructura.	Existente	Mayor vigilancia, inversión en protección y coordinación con autoridades locales.	La implementación de tecnologías avanzadas para monitoreo, junto con alianzas estratégicas con el gobierno y comunidades locales, nos permite fortalecer la prevención, generar confianza en zonas afectadas y contribuir al desarrollo sostenible en regiones vulnerables.
Conflictividad socioambiental donde operamos (manifestaciones, bloqueos, etc.)	Existente	La conflictividad socioambiental genera bloqueos, manifestaciones y tensiones con las comunidades cercanas a las operaciones, lo que puede interrumpir actividades críticas, aumentar los costos operativos y afectar nuestra percepción pública.	Estas situaciones nos brindan la oportunidad de fortalecer nuestras relaciones con las comunidades a través del desarrollo de programas sociales y ambientales. La adopción de prácticas de sostenibilidad y responsabilidad social refuerza la confianza, reduce los conflictos y mejora la estabilidad operativa a largo plazo en las regiones donde operamos.
Eventos de HSE (Salud, Seguridad y Medio Ambiente) y seguridad de procesos	Existente	Los eventos relacionados con HSE y la seguridad de procesos, como derrames, accidentes laborales o fallas operativas, generan riesgos significativos para la integridad de las personas, el medio ambiente y la continuidad de las operaciones. Esto exige inversiones en infraestructura segura, capacitación constante y cumplimiento estricto de regulaciones nacionales e internacionales.	La mejora continua en nuestros sistemas de gestión de HSE y seguridad de procesos en Cenit nos ha permitido reducir riesgos operativos, cumplir con los estándares internacionales y fortalecer nuestra reputación. Además, la implementación de tecnologías avanzadas y la promoción de una cultura de seguridad generan confianza entre nuestros empleados, comunidades y reguladores, contribuyendo así a unas operaciones sostenibles y resilientes.
Falta a los principios éticos y normas de cumplimiento.	Existente	La falta de principios éticos y normas de cumplimiento afecta la confianza, expone a sanciones legales y perjudica la reputación corporativa.	Promover una cultura ética y una capacitación constante refuerza la confianza de nuestros grupos de interés y asegura operaciones sostenibles.

Descripción riesgo u oportunidad identificado	Tipo de riesgo u oportunidad	Retos	Oportunidades
Cambios o demoras en el marco legal y regulatorio (ambiental, tarifas, impuestos, nuevas regulaciones, entorno, etc.)	Potencial conocido	Los cambios o demoras en el marco legal y regulatorio generan incertidumbre operativa y posibles costos adicionales.	La adaptación proactiva a nuevas normativas y el fortalecimiento del diálogo con los reguladores aseguran la estabilidad y sostenibilidad de nuestra compañía.
Ciberataques, fuga o pérdida de información crítica	Potencial conocido	Los ciberataques y la pérdida de información crítica pueden comprometer operaciones y dañar la reputación corporativa.	Implementar tecnologías avanzadas de ciberseguridad y fortalecer la capacitación en protección de datos refuerzan nuestra resiliencia operativa y la confianza de los grupos de interés.
Interrupción en la continuidad del servicio en los sistemas de transporte.	Existente	Las interrupciones en los sistemas de transporte generan pérdidas económicas y reducen la confianza de nuestros clientes y reguladores.	Continuar invirtiendo en mantenimiento preventivo, redundancia operativa y tecnologías de monitoreo mejora nuestra resiliencia y asegura la continuidad del servicio.
Afectación a la sostenibilidad y generación de valor del Segmento Midstream.	Emergente	La afectación a la sostenibilidad del Segmento Midstream compromete nuestra eficiencia operativa, la confianza de los grupos de interés y el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.	Implementar prácticas sostenibles, adoptar innovaciones tecnológicas y fortalecer nuestra relación con las comunidades garantiza la generación de valor y la estabilidad a largo plazo.
Oportunidad y efectividad en la adaptación del negocio a la transición energética.	Emergente	La transición energética plantea desafíos para adaptar nuestro negocio, mantener la competitividad y cumplir con regulaciones ambientales más estrictas.	Innovar en tecnologías limpias, diversificar nuestro portafolio energético y liderar proyectos sostenibles nos posiciona como un referente en la transición energética.
Ausencia de habilidades requeridas en el talento humano y/o en el mercado para el desarrollo de la estrategia.	Emergente	La falta de habilidades clave en nuestro talento humano dificulta la ejecución de nuestra estrategia, afecta la innovación y reduce nuestra competitividad en un mercado cambiante.	En Cenit, hemos implementado programas de capacitación, atraído talento especializado y establecido alianzas con instituciones educativas, lo que fortalece nuestras capacidades internas y asegura el éxito estratégico.

(GRI 201-2)

Durante el periodo de reporte, no se presentaron riesgos ni oportunidades derivados del cambio climático con implicaciones financieras.

Riesgos emergentes

De igual forma, reconocemos que, además de los riesgos tradicionales, enfrentamos riesgos emergentes que surgen de un entorno global en constante cambio. Estos riesgos, más dinámicos e impredecibles, representan desafíos únicos para nuestra capacidad de adaptación y sostenibilidad. Estamos comprometidos con su identificación, análisis y gestión proactiva, asegurando así nuestro crecimiento y alineación con los objetivos estratégicos de sostenibilidad.

1

Cambios en el entorno competitivo

La entrada de nuevos competidores y las transformaciones en el mercado representan un desafío para mantener nuestra cuota de mercado. Nos enfocamos en estrategias diferenciadoras y una mayor agilidad para adaptarnos a este entorno cambiante.

2

Incremento en costos para la transición energética

La reconversión de nuestra infraestructura hacia energías alternativas implica costos operativos y de capital significativos. Por ello, estamos invirtiendo estratégicamente para garantizar una transición eficiente y sostenible.

3

Innovaciones tecnológicas disruptivas

La velocidad de las innovaciones tecnológicas nos obliga a adaptar rápidamente nuestro modelo de negocio. Esto nos impulsa a estar a la vanguardia tecnológica y a integrar soluciones innovadoras que respondan a las demandas del mercado.

4

Nuevas habilidades requeridas en el talento humano

Nuestra evolución estratégica exige nuevas capacidades en nuestro equipo. Estamos comprometidos con el desarrollo de competencias relacionadas con sostenibilidad, transición energética y gestión del cambio, asegurando que nuestro talento humano esté preparado para liderar estos procesos.

5

Demanda de energías bajas en carbono y cero emisiones

El crecimiento en la demanda de energías limpias nos desafía a transformar nuestra oferta de productos y servicios. Trabajamos activamente para alinearnos con los objetivos globales de descarbonización y satisfacer las expectativas de nuestros clientes y aliados.

6

Condiciones económicas globales

Factores como la inflación, tensiones geopolíticas y restricciones en la cadena de suministro influyen en nuestras operaciones. Implementamos estrategias resilientes que nos permiten mitigar estos riesgos y aprovechar las oportunidades en un entorno incierto.

7

Eventos climáticos extremos

Los impactos del cambio climático, como inundaciones y sequías, afectan nuestras operaciones e infraestructura. Estamos invirtiendo en medidas de resiliencia para garantizar la continuidad de nuestras actividades frente a estos eventos.

8

Situación social y de seguridad en el país

El aumento de la pobreza, la desigualdad, los conflictos y la violencia en ciertas regiones presenta desafíos operativos. Nos esforzamos por contribuir al desarrollo social y operar de manera segura en estas áreas, promoviendo la inclusión y el bienestar de las comunidades.

Estos riesgos emergentes no solo representan desafíos, sino también oportunidades para fortalecer nuestra organización. En Cenit, adoptamos un enfoque integral y colaborativo, que nos permite anticiparnos a los cambios, mitigar los impactos y garantizar nuestra sostenibilidad en un mundo en constante evolución.

Promovemos una cultura de riesgo efectiva

En Cenit, estamos comprometidos con construir y fortalecer una cultura de riesgo efectiva que garantice **operaciones responsables, éticas y alineadas con nuestros valores corporativos.** Para lograrlo, hemos desarrollado diversas iniciativas que refuerzan nuestro enfoque en la prevención, el cumplimiento y la gestión proactiva de riesgos.

1. **Herramienta GERICO: Gestión de riesgos y control interno**
   Hemos implementado la herramienta GERICO, que nos permite optimizar la gestión de riesgos mediante:

   - Medición de indicadores clave de riesgo (KRIs): Esto nos ayuda a identificar alertas tempranas y activar planes de acción correctivos para mitigar cualquier impacto.
   - Autoevaluaciones de control interno: Configuramos formularios trimestrales para asegurar un seguimiento constante y una mejora continua en nuestros procesos internos.

2. **Capacitación y sensibilización**
   Sabemos que una cultura sólida comienza con nuestro equipo humano. Por eso:

   - Ofrecemos cursos virtuales sobre ética, gestión de riesgos y control interno, asegurando que todos los empleados estén alineados con nuestras políticas y valores.
   - Realizamos el "Tour Ético", una serie de actividades presenciales en nuestras estaciones operativas, donde reforzamos principios éticos y valores organizacionales de manera dinámica.

3. **Comunicación estratégica**
   La comunicación es clave para promover nuestra cultura de riesgo:

   - Diseñamos y difundimos piezas de comunicación, enfocadas en conceptos de cumplimiento, ética y gestión de riesgos.
   - Nos aseguramos de que los mensajes sean claros y accesibles, alcanzando a todos los niveles de nuestra organización.

4. **Mentores éticos y liderazgo activo**
   Designamos mentores éticos en cada vicepresidencia para liderar nuestras iniciativas de cultura de riesgos y valores organizacionales. Su liderazgo garantiza la integración de estos principios en cada área de nuestra empresa.

5. **Análisis preventivo y monitoreo**
   Para anticiparnos a posibles riesgos, implementamos rutinas de análisis de datos que nos permiten identificar alertas relacionadas con cumplimiento, corrupción, fraude y riesgos asociados con lavado de activos y financiación del terrorismo (LA/FT).

Estas iniciativas reflejan nuestro compromiso con la prevención, la transparencia y la mejora continua. En Cenit, entendemos que una cultura de riesgo efectiva no solo protege nuestras operaciones, sino que también fortalece la confianza de nuestros grupos de interés y reafirma nuestra responsabilidad con la ética y la sostenibilidad.

1.3 Cenit Referente en Latinoamérica

En 2024, continuamos consolidándonos como un referente nacional e internacional en buenas prácticas y mejora continua, alineados con nuestra estrategia corporativa. Este año fortalecimos nuestra posición como marca empleadora, promoviendo un entorno laboral que destaca los valores de pertenencia y orgullo, así como impulsa la atracción de talento. Además, construimos un equipo diverso y capacitado, clave para alcanzar nuestros logros y los siguientes reconocimientos obtenidos en distintas categorías:

Estrategia Cenit

- Reconocimiento como la **2ª empresa con mayores utilidades en el país** y parte del **Top 20 de las empresas más grandes por ingresos operacionales** – Superintendencia de Sociedades.
- **Top 5 en el Ranking de Petroleras y Distribución de Hidrocarburos** – Merco.
- **Oro en la categoría *Project of the Year*** por la "Estrategia de Gestión Energética" para asegurar la carbono-neutralidad" – Industry Eagles Awards.
- **Plata en la categoría *Innovation of the Year*** por la "Estrategia Digital" – Industry Eagles Awards.
- **Primer puesto en Ingeniería de Mantenimiento** en el Congreso Internacional de Mantenimiento y Gestión de Activos – ACIEM (Asociación Colombiana de Ingenieros).
- **Ganador del Premio a la Eficiencia Energética** con "Optimización Desempeño Energético Grupo Ecopetrol" – Andesco.
- **Finalista del Premio a la Eficiencia Energética** con el "Proyecto Descarbonización" – Andesco.
- **Primer puesto en la categoría de IA** por el Mejor Proyecto de Colaboración Humano con "Pronósticos de Combustibles" – Premios Latam Digital Interlat.
- **Segundo puesto en la categoría Mejor Proyecto de Eficiencia Operativa** con "Estación Inteligente" – Premios Latam Digital Interlat.
- **Finalista en la categoría IA** con el proyecto innovador "Copilot" – Premios Latam Digital Interlat.
- **Finalista en la categoría Mejor Estrategia de Datos y Analítica** – Premios Latam Digital Interlat.
- **Finalista en *Innovation in Pipeline Engineering*** por la "Estrategia de Gestión de Geoamenazas con Análisis Predictivo" – Gulf Energy Awards.
- **Finalista en la categoría *Energy Transition*** con la "Estrategia de Descarbonización" – Platts Global Energy.
- **Finalista en *Best Achievement in Using Data Analytics*** con la "Estrategia de Gestión de Geoamenazas con Análisis Predictivo" – Opex Awards.

SosTECnibilidad

- **Top 3 en el Ranking ESG de Responsabilidad para Petroleras y Distribución de Hidrocarburos** – Merco.
- **Certificación ISO 37001 de Gestión Antisoborno** – ICONTEC.
- **Bronce en *Sustainable Organisation of the Year*** por la "Estrategia de Sostenibilidad" – Industry Eagles Awards.
- **Reconocimiento en Buenas Prácticas Anticorrupción** por la Estrategia Anticorrupción – Naciones Unidas/Pacto Global.
- **Finalista en el entorno Mercado** con el "Programa de Desarrollo de Capacidades Empresariales" – ANDESCO.
- **Finalista en el entorno Social** con el "Fortalecimiento de Competencias en Diferentes Poblaciones" – ANDESCO.
- **Finalista en el entorno Ambiental** con "Cosechas de Agua y su aporte a la Agua-Neutralidad" – ANDESCO.
- **Top 5 en el Índice de Inversión Social Privada** – JA&A (Jaime Arteaga y Asociados).
- **Certificación ISO 50001 en Gestión Energética** – ICONTEC.

- **Reconocimiento en Buenas Prácticas frente a los ODS** con "Vivir en DDHH" y la "Caja de Herramientas para la Toma de Decisiones Seguras" – Campetrol.
- **Primer puesto en Mejor Programa de Impacto a Proveedores y Subcontratistas** con el "Programa de Desarrollo de Capacidades Empresariales" – Win Awards.
- **Recertificación en Carbono Neutralidad** – ICONTEC.

Experiencia del Empleado

- **Reconocimientos como *Top Employer*** – Top Employers Institute.
- **Certificaciones *Great Place to Work Colombia y Great Culture to Innovate Colombia*** – GPTW Institute.
- **Top 3 en el Ranking Talento 2024** en la categoría Petroleras y Distribución de Hidrocarburos – Merco.
- **Distinción como Empresa Familiarmente Responsable** – Fundación Másfamilia.
- **Sello *People First 2024*** – Performante.
- **Top 10 en el Ranking *Best Employers for Youth Colombia*** – First Job.
- **Top 3 Mejores Empresas para *Interns* Colombia** – First Job.
- **Certificado Organizaciones Saludables** – Fundación Colombiana del Corazón.

Equidad y Diversidad

- **Top 10 en el Ranking de Empresas Incluyentes de América Latina** – Cámara de la Diversidad.
- **Presencia en el Ranking de Empresas Comprometidas con las Juventudes Iberoamérica** – DCH.
- **Ganador del Premio Iberoamericano Generacción** con el programa "Jóvenes Talento" – Observatorio Generación y Talento.
- **Ganador en Categoría Especial Equidad de Género** con el "Centro de Empoderamiento Social y Económico" – ANDESCO.
- **Caso de Éxito en el Informe Nacional del Empleo Inclusivo** – Programa Naciones Unidas.
- **Premio Aequales como empresa referente** – Aequales..
- **Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Desarrollo Sostenible** con el Programa de Equidad y Diversidad – Pacto Global.
- **Caso de Éxito con el Programa de Equidad y Diversidad** – INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática)
- **1er puesto en la categoría Empresa del Año en Cultura Diversa e Inclusiva** con "La diversidad de nuestra cultura nos mueve" – Women In Innovation Awards.
- **2do puesto en la categoría Mejor Programa de Impacto en Regiones** con "Centros de Empoderamiento Económico y Social" – Women In Innovation Awards.
- **3er puesto en la categoría Proyecto del Año en Diversidad e Inclusión** con "Fortalecimiento Pozos Colorados" – Women In Innovation Awards.

Otros Reconocimientos

- **Top 10 HR Manager Colombia** con Pilar Marulanda – DCH (Organización Internacional de Directivos de Capital Humano).
- **Top 20 HR Manager Latam** con Pilar Marulanda - DCH.
- **Mujer del año en sectores Disruptivos** con Pilar Marulanda – She Is Foundation.
- **Top 10 en HR *Next Gen Awards*** con Valentina Zapata - Plurum Consultores.

1.4 Líderes del Segmento de Transporte

La formulación estratégica vigente del segmento de Transporte, orienta los esfuerzos y recursos de Cenit hacia el cumplimiento de objetivos y aspiraciones de largo plazo, en alineación con la estrategia 2040 del Grupo Ecopetrol (GE). La formulación estratégica actual propende por la consolidación y liderazgo de Cenit dentro de la cadena de transporte y logística de hidrocarburos en Colombia, basados en criterios de sostenibilidad y habilita, en el mediano y largo plazo, la diversificación hacia nuevos negocios, en el marco de una transición energética justa y a la generación de valor con los diferentes grupos de interés.

La planeación estratégica ha enfocado esfuerzos específicos que contribuirían al logro de los objetivos de largo plazo como:

- **Disminuir riesgos** y aumentar la confiabilidad en los sistemas de los oleoductos.
- **Optimizar el uso de infraestructura** de baja utilización y evaluar posibilidades de reconversión de activos para el transporte de otros energéticos.

- **Maximizar eficiencia operativa** y eliminar cuellos de botella en poliductos.
- **Preparar proactivamente los expedientes** tarifarios de remuneración del sistema nacional de oleoductos y poliductos, apuntándole a conservar niveles actuales de competitividad y rentabilidad.
- **Promover iniciativas de optimización** de la logística de terminales portuarias del Grupo Ecopetrol, con foco en el nodo Coveñas-Cartagena, Pozos Colorados y Buenaventura.
- **Capturar oportunidades y convocatorias** para inversiones en confiabilidad para el abastecimiento de refinados, con énfasis en nuevas rutas de internación y almacenamiento estratégico.
- **Complementar operaciones con esquemas de autogeneración:** fuentes de energía renovables, recuperación de calor, entre otros aplicables.

- **Desarrollo de oportunidades** en negocios de bajas emisiones a medida que avanza el desarrollo tecnológico y se proveen soluciones costo-eficientes tales como el uso de hidrógeno, captura de carbono, entre otros.

Propósito: Conectamos por naturaleza las oportunidades energéticas de Colombia hacia el futuro

En alineación con la declaración estratégica del GE, la estrategia formulada se fundamenta en cuatro pilares estratégicos, para los cuales se han establecido aspiraciones estratégicas al 2030:

(i) Retornos competitivos:

El pilar plantea continuar con la disciplina de capital, propendiendo por la protección de la caja y el aseguramiento de la sostenibilidad financiera en el largo plazo, a través de eficiencia en costos, uso eficiente de infraestructura y gestión regulatoria eficiente.

Se destacan como iniciativas desarrolladas por Cenit en 2024, la reducción del costo energético por incorporación de esquemas operativos eficientes, reducción de consumo de Agente reductor de arrastre para petróleo crudo (DRA), reducción en tarifas de energía y mayores ingresos por dilución y venta de excedentes de energía, logrando materializar eficiencias del orden de 34 MUSD. Igualmente se destaca la actualización de planes tácticos de sistemas de transporte de hidrocarburos, priorizados en función de las proyecciones de negocio, habilitando oportunidades de maximizar eficiencias en el mediano plazo, como parte del despliegue del PEGA - Plan Estratégico de Gestión de Activos.

(ii) Crecer con la transición energética:

El pilar plantea la diversificación hacia negocios que permitan mantener el valor ante el panorama de declinación de las reservas de hidrocarburos a nivel nacional.

Se destaca en 2024 la priorización y maduración de proyectos de conversión de infraestructura existente para el transporte de nuevos energéticos, la maduración de proyectos de aumento de capacidad de poliductos y el avance en la valoración de iniciativas de hidrógeno, CCUS (Captura, uso y almacenamiento de carbono) y biogás.

(iii) Generar Valor con SosTECnibilidad®

Este pilar responde a retos en materia ambiental, social y de gobernanza, buscando gestionar relaciones de confianza con grupos de interés, a través de una operación que contribuya al bienestar global, bajo un marco de gobierno transparente y ético. El pilar promueve el desarrollo de un negocio comprometido con la vida, ambientalmente responsable, en donde el cambio climático, la circularidad económica, la biodiversidad y los ecosistemas son prioridad. Igualmente, comprende el desarrollo de los territorios y la promoción de los DDHH, la inclusión y la diversidad.

En 2024 Cenit mantuvo la certificación anual de operación carbono neutral emitida por ICONTEC, la cual ha obtenido desde el año 2021. Adicionalmente Cenit incorporó durante la vigencia 15.8 MW de capacidad de generación a partir de fuentes renovables.

(iv) Conocimiento de vanguardia

El pilar incorpora Ciencia, Tecnología e Innovación como habilitador de la estrategia, desarrollando una logística inteligente, 100% interconectada, y la evolución del talento humano y su adaptabilidad a nuevos retos.

En 2024 se destaca la apropiación de conocimientos y competencias en transición energética, excelencia en el abastecimiento, transformación digital e innovación. Adicionalmente, la implementación de herramientas digitales orientadas a la generación de eficiencias en Cenit, sumaron en 2024 beneficios por 41 MUSD.

Nuestros impactos y resultados

En los últimos 10 años, el segmento de logística y transporte ha sido un pilar fundamental para el Grupo Empresarial Ecopetrol, contribuyendo con aproximadamente un 30% al EBITDA consolidado. Este desempeño ha resaltado los beneficios de la integración de nuestros segmentos, especialmente en contextos de incertidumbre, como los provocados por la volatilidad y variabilidad en los precios del petróleo. Gracias a esta integración, hemos logrado mantener una estabilidad operativa que nos ha permitido enfrentar los retos del entorno.

Frente a las tendencias actuales y los desafíos que el entorno impone, en el segmento *midstream* hemos optado por una estrategia enfocada en la diversificación y el crecimiento sostenido. Nos hemos comprometido a desarrollar proyectos que no solo aseguren nuestra sostenibilidad financiera a largo plazo, sino que también refuercen nuestra resiliencia ante posibles caídas en las reservas o cambios regulatorios, como las reformas en las tarifas de transporte por oleoductos y poliductos. Así, buscamos adaptarnos a un mercado en constante evolución y fortalecer nuestra posición frente a los riesgos asociados.

Nuestra estrategia se fundamenta en asegurar una alta participación en el mercado nacional de transporte de hidrocarburos, capturando más del 90% del total de los volúmenes de crudos y refinados. Para alcanzar este objetivo, mantenemos una disciplina rigurosa en la gestión de capital y nos enfocamos en generar retornos competitivos, sin perder de vista la diversificación hacia negocios alternativos de bajas emisiones, alineándonos con la transición energética global.

Adicionalmente, a través de nuestra robusta red de oleoductos y poliductos, en Cenit garantizamos el cumplimiento de nuestros compromisos con los clientes, tanto en términos de volúmenes como de calidad. Nuestra infraestructura de transporte permite evacuar de manera eficiente los crudos producidos en el país, conectando los centros de producción con las refinerías de Barrancabermeja y Cartagena, así como con los puertos de exportación, asegurando un flujo constante y eficiente en la cadena de valor.

Crudos

Crudo transportado (KBPD)

KBPD transportados de crudo

2021	2022	2023	2024
733,42	772,64	887,88	815,22

Kilómetros transportados de crudo **2.837.451**

Refinados

Producto refinado transportado (KBPD)

KBPD transportados de petróleo refinado

2021	2022	2023	2024
277,19	298.119	305.884	303.445

Kilómetros transportados de petróleo refinado **1.061.258**

Los volúmenes de crudo transportado están distribuidos a través de los siguientes sistemas principales: **Vasconia - Galán, Ayacucho - Galán** (en los tramos L8 y L14), **Ayacucho - Coveñas** (en los tramos L16 y L24), además del sistema **Oleoducto Transandino - OTA y el sistema Oleducto Suroccidente - OSO.**

Por otro lado, los volúmenes de productos refinados transportados abarcan diversos sistemas que incluyen la evacuación desde refinerías y otros puntos de ingreso. Estos sistemas son: **Galán - Salgar 16", Galán - Salgar 12", Galán - Bucaramanga, Buenaventura - Yumbo, y Cartagena - Baranoa,** con la adición de inyecciones desde Sebastopol.

Inspección de tuberías

Kilómetros de tuberías de líquidos peligrosos

La inspección de tuberías es un proceso fundamental para garantizar la integridad, seguridad y eficiencia de los sistemas de transporte de hidrocarburos. Este proceso es clave para optimizar la vida útil de la infraestructura y prevenir incidentes que puedan afectar el medio ambiente o las operaciones.

(SASB EM-MD 540a.2) (ISSB S1.46)

Inspección de tuberías	2021	2022	2023	2024
Kilómetros totales de tuberías de líquidos peligrosos	6.592	6.605	6.605	6.767
Kilómetros totales de tuberías de líquidos peligrosos inspeccionados	2.362	3.319	3.319	2.833
Porcentaje de tuberías de líquidos peligrosos inspeccionados	35,83%	50,25%	49,89%	41,86%

En Cenit, valoramos la integridad de nuestros oleoductos y tuberías de gas mediante inspecciones en línea que emplean vehículos instrumentados (ILI) con tecnologías de vanguardia. Entre las tecnologías principales que utilizamos se encuentra el Flujo Magnético Axial (MFL), ideal para detectar la pérdida de metal causada por corrosión interna y externa, y el ultrasonido de haz recto, que nos ayuda a identificar pérdidas de material. También utilizamos ultrasonidos de haz angular para detectar grietas axiales y circunferenciales, así como herramientas de geometría que identifican deformaciones en las tuberías. Adicionalmente, implementamos posicionamiento inercial XYZ para localizar deformaciones causadas por fuerzas externas o movimientos de las tuberías.

Estas tecnologías no solo nos permiten llevar a cabo inspecciones precisas, sino que también facilitan la caracterización de los materiales de nuestras tuberías y la identificación de áreas de riesgo, como posibles conexiones ilícitas. Contamos, además, con sistemas como PIPEDRIFT, que nos proporcionan un mapeo inercial liviano para monitorear el movimiento continuo de las tuberías, y la tecnología MFL Crack Detection, enfocada específicamente en identificar grietas circunferenciales.

La información recolectada en estas inspecciones es clave para definir nuestras estrategias de integridad de activos lineales. Clasificamos las áreas según su susceptibilidad a amenazas, considerando factores como el derecho de vía, zonas de alta vulnerabilidad geológica y áreas PGRD. Con base en estos análisis, diseñamos y ejecutamos un plan integral de conservación del activo, enfocado en minimizar fallas y garantizar una operación segura y confiable durante todo el ciclo de vida de nuestros sistemas.

Operación portuaria

Nuestra operación incluye la administración de tres terminales portuarias estratégicas: dos destinadas a la exportación de crudo, localizadas en Coveñas y Tumaco, y un puerto diseñado para la importación de refinados, ubicado en Pozos Colorados. A continuación, se muestran los resultados obtenidos en estas operaciones durante los últimos cuatro años.

Operación portuaria	2021	2022	2023	2024
Número de puertos	3	3	3	3
Buques atendidos	172	230	255	219
Capacidad de exportación	3.216	3.216	3.216	3.216

Cantidad de buques atendidos para oleoductos

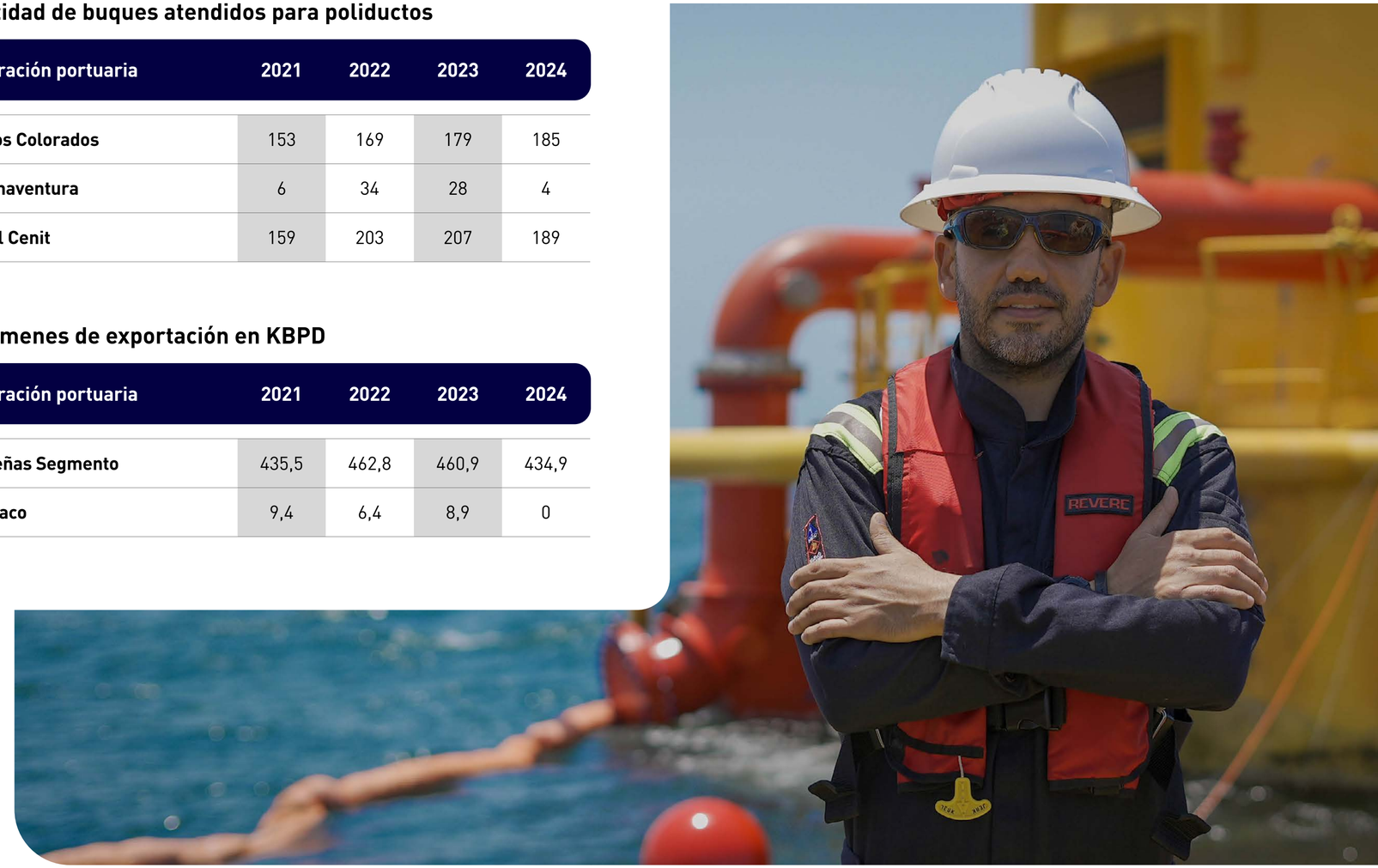
Operación portuaria	2021	2022	2023	2024
Coveñas + Tumaco	13	27	48	30
ODC + OCENSA	214	219	184	182
Total segmento	227	246	232	212

Cantidad de buques atendidos para poliductos

Operación portuaria	2021	2022	2023	2024
Pozos Colorados	153	169	179	185
Buenaventura	6	34	28	4
Total Cenit	159	203	207	189

Volúmenes de exportación en KBPD

Operación portuaria	2021	2022	2023	2024
Coveñas Segmento	435,5	462,8	460,9	434,9
Tumaco	9,4	6,4	8,9	0



1.5 Estrategia de SosTECnibilidad

Desde 2020, en Cenit asumimos el compromiso de alinear nuestro modelo de negocio con la sostenibilidad y la transición energética a través de la Estrategia de SosTECnibilidad. **Esta estrategia es una ventaja competitiva clave y nuestra herramienta más valiosa para generar valor hacia nuestros grupos de interés,** integrando criterios ambientales, sociales y de gobernanza (TESG) con un enfoque transversal de tecnología e innovación.

La Estrategia de SosTECnibilidad abarca:

- **Productividad empresarial y responsabilidad social:** Responde a los desafíos globales, la transformación territorial y la actuación ética y transparente.
- **Diálogo permanente y toma de decisiones concertadas:** Nos adaptamos a las tendencias del mercado energético global, promoviendo la mitigación y adaptación frente a los riesgos emergentes.
- **Alianzas para la acción climática:** Buscamos sinergias que alineen nuestras operaciones con la agenda global climática.

Nuestra gestión

Nuestra Estrategia de SosTECnibilidad se fundamenta en un Política de Gestión Integral que:

- Declara públicamente nuestro compromiso con la sostenibilidad.
- Incluye el concepto de SosTECnibilidad en todos los temas materiales.
- Incorpora principios culturales de inclusión, equidad y transparencia.

A su vez, mediante el Sello de SosTECnibilidad, que es nuestra declaración gráfica y conceptual, articulamos nuestras iniciativas TESG con los retos globales, guiados por cuatro ejes:

1. **Conectar oportunidades energéticas hacia el futuro.**
2. **Ser un negocio ambientalmente responsable e innovador.**
3. **Aportar al bienestar de los territorios y del talento humano.**
4. **Actuar con altos índices de gobernanza y transparencia.**

Para garantizar la efectividad de nuestra estrategia, implementamos un monitoreo integral que incluye:

- Informes periódicos sobre hitos al Comité Ejecutivo, Directivo y Junta Directiva.
- Evaluaciones como el autodiagnóstico ISO 26000 y la certificación de Carbono Neutralidad.
- Auditorías externas que validan el cumplimiento de nuestras metas.

Compromisos y políticas de conducta empresarial responsable

(GRI 2-23) (GRI 2-24)

En Cenit, nos regimos por un marco robusto de compromisos y políticas de conducta empresarial responsable, aprobado por los niveles más altos de nuestra organización. Este respaldo garantiza su implementación efectiva en todas nuestras actividades y relaciones comerciales, reflejando nuestro firme compromiso con los estándares internacionales y las mejores prácticas del sector.

Adoptamos un enfoque integral para gestionar nuestros compromisos en sostenibilidad y derechos humanos, iniciando con la implementación de procesos de debida diligencia que nos permiten identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos sobre los derechos humanos y el medio ambiente.

Asimismo, el respeto por los derechos humanos es un pilar fundamental de nuestras operaciones, priorizando la igualdad, la no discriminación y la promoción de condiciones laborales dignas y seguras. Como parte de este compromiso, otorgamos especial atención a las necesidades de nuestros grupos de interés y poblaciones vulnerables como mujeres, campesinos, migrantes, adultos mayores, víctimas del conflicto y excombatientes. **Este enfoque refuerza nuestra responsabilidad de promover la inclusión y garantizar la equidad en todos los aspectos de nuestra gestión empresarial.**

Para asegurar la comprensión y el compromiso con estos principios, comunicamos nuestras políticas a través de capacitaciones, publicaciones internas y talleres dirigidos a trabajadores, contratistas y socios comerciales, promoviendo así una cultura organizacional alineada con nuestros valores.

Conoce nuestras políticas

- **Política de responsabilidad corporativa.**
- **Código de buen gobierno.**
- **Política de Derechos Humanos.**
- **Política Antifraude, Antisoborno y Anticorrupción.**
- **Política de diversidad e inclusión.**
- **Política de seguridad, salud en el trabajo y protección del ambiente.**
- **Código de ética y conducta.**

Incorporación de los Compromisos y Políticas

En Cenit integramos nuestros compromisos de conducta empresarial responsable mediante:

1. **Asignación de responsabilidades:** cada área operativa tiene responsabilidades definidas para la implementación de estos compromisos, supervisadas por un comité ético corporativo.
2. **Estrategias y procedimientos:** nuestros compromisos están integrados en las estrategias organizativas, como parte de los objetivos de sostenibilidad y se reflejan en procedimientos operativos y políticas específicas.
3. **Relaciones comerciales:** aplicamos estos compromisos a nuestras relaciones comerciales, incluyendo cláusulas contractuales que exigen su cumplimiento por parte de proveedores y socios.
4. **Capacitación:** ofrecemos formación continua a empleados y socios comerciales para garantizar la comprensión y aplicación de los compromisos.

De esta manera, demostramos un compromiso integral con la conducta empresarial responsable, asegurando su cumplimiento a nivel interno y en nuestras relaciones con el entorno.

(GRI 2-25)

Del mismo modo, en Cenit asumimos nuestro compromiso de remediar impactos negativos que hayamos ocasionado o contribuido a generar. Identificamos riesgos clave relacionados con el conflicto armado, la conflictividad social y afectaciones ambientales, desarrollando planes de acción concretos liderados por nuestras áreas internas. Para ello disponemos de canales como la **Oficina de Participación Ciudadana,** la **Línea Ética** y el **Comité de Convivencia Laboral,** que permiten presentar quejas y reclamaciones sobre posibles impactos negativos. **Estos mecanismos aseguran una atención oportuna y refuerzan nuestro compromiso con los derechos humanos.**

Trabajamos junto a nuestros grupos de interés mediante encuestas, análisis de materialidad y estudios de riesgos en DDHH (Derechos Humanos) para mejorar continuamente nuestros mecanismos, incorporando sus percepciones para garantizar accesibilidad y eficacia. Además, monitoreamos la eficacia de nuestros canales a través de informes mensuales y evaluaciones, como el autodiagnóstico de Guías Colombia en 2023, que nos permitió implementar mejoras en 2024.

(GRI 2-26)

En la misma línea, contamos con mecanismos dedicados para que las personas puedan solicitar asesoramiento y plantear inquietudes. El principal de ellos es el Canal Ético, una herramienta accesible para todos los grupos de interés, incluyendo empleados, proveedores, consumidores, comunidades y otras relaciones comerciales. A través de este canal, los individuos pueden:

- Solicitar asesoramiento sobre temas como derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y prevención de la corrupción.
- Recibir orientación específica sobre la aplicación de nuestras políticas y prácticas en situaciones concretas o frente a dilemas éticos.

El acceso al canal es directo y sencillo a través del siguiente enlace: **https://cenit-transporte.com/canal-etico/.**

El **Canal Ético** también está diseñado para que cualquier persona pueda plantear inquietudes relacionadas con la conducta empresarial de la organización. Esto incluye:

- Denuncias sobre riesgos laborales, temas medioambientales o casos de corrupción.
- Consultas y reportes sobre el comportamiento de proveedores u otras relaciones comerciales.

A través del canal ético aseguramos:

- **Accesibilidad:** disponible para empleados y no empleados (proveedores, consumidores, comunidades, entre otros).
- **Confidencialidad:** se garantiza la protección de la identidad de quienes utilicen el canal.
- **Prevención de represalias:** contamos con procesos establecidos para evitar cualquier tipo de represalias contra las personas que utilicen este mecanismo**.**
- **Transparencia:** las inquietudes y consultas se gestionan con la máxima transparencia y en cumplimiento de los principios de buen gobierno corporativo.

En Cenit, revisamos periódicamente el funcionamiento del Canal Ético para garantizar su eficacia y alineación con los estándares internacionales. Este compromiso reafirma nuestra responsabilidad de actuar con integridad y promover una cultura empresarial basada en la confianza, la inclusión y el respeto por los derechos humanos.

Nuestros logros

Durante 2024, alcanzamos importantes hitos que reflejan nuestro compromiso en sostenibilidad:

Certificaciones:

Obteción de la recertificación de Carbono Neutralidad y Sostenibilidad (ISO 50001).

Reducción de la huella de carbono:

Implementación de prácticas que disminuyen las emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero), como el uso de energías renovables, optimización del consumo energético y mejoras en la eficiencia de procesos.

- Autogeneración de 123 GWh/año de energía desde 2022.
- Consolidación de tres ecoreservas con un total de 371 hectáreas conservadas y protegidas en Tocancipá, Mansilla y San Antero.
- Cuatro estaciones con certificación de agua neutral: Mansilla, Miraflores, Villeta y Tocancipá.

Gestión eficiente de recursos:

Optimización del uso de recursos naturales, como agua y materias primas, mediante la implementación de tecnologías más eficientes y prácticas de reciclaje y reutilización.

- Reducción del 31% en la captación de agua fresca.
- Aprovechamiento de 9.900 m³ de agua lluvia y recirculación de 42.000 m³ de agua.
- Aprovechamiento del 19% de los residuos orgánicos y el 31% de los residuos reciclables.
- Más de 70 toneladas de residuos orgánicos y 80 toneladas de residuos reciclables gestionados de manera sostenible.

Innovación y adaptación:

Desarrollo de 22 proyectos de cosecha de aguas y recirculación.

NUESTRAS METAS

Corto plazo (cero a dos años):

- Lograr agua neutralidad en seis estaciones.
- Aumentar el aprovechamiento de residuos orgánicos al 24%.

Mediano plazo (tres a cinco años):

- Incrementar el índice de recirculación de agua al 20%.
- Alcanzar 40% de aprovechamiento de residuos reciclables.

Largo plazo (más de cinco años):

- Reducir 50% de emisiones alcance 1, 2 y 3.
- Implementar estaciones autosostenibles.

Gestión ambiental

(EM-MD-160a.1) (S1.46)

En Cenit, nos comprometemos con una gestión ambiental que impulsa la sostenibilidad y el bienestar de las comunidades donde operamos. Trabajamos bajo la premisa de que nuestras decisiones empresariales deben ser innovadoras y ambientalmente responsables. En este sentido, nuestra Estrategia Ambiental se convierte en un pilar fundamental, permitiéndonos alinear nuestros procesos con el propósito superior de "Conectar por Naturaleza las Oportunidades Energéticas de Colombia hacia el Futuro".

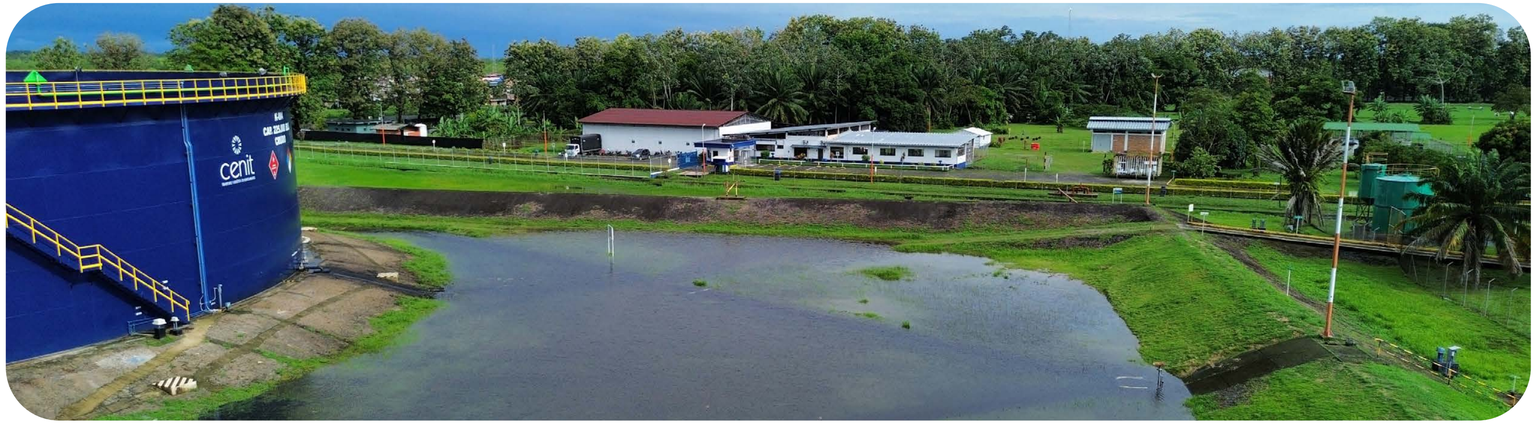
En 2024, dimos un paso significativo al crear la Gerencia de Sostenibilidad, lo que facilita una mayor articulación entre los diversos temas que lideramos en cada área. Asimismo, iniciamos el proceso de actualización de nuestra estrategia ambiental mediante un análisis de la materialidad y del nivel de madurez del proceso ambiental en la organización. Este enfoque nos permitirá orientar nuestra gestión hacia la identificación y observación de riesgos, así como atender los intereses de nuestros grupos de interés, garantizando operaciones éticas y responsables alineadas con nuestro compromiso de generar valor sostenible en el sector de hidrocarburos.

Nuestro compromiso se materializa en la estrategia de SoSTECnibilidad, que promueve la inversión en iniciativas socioambientales, transformando riesgos en oportunidades de desarrollo. A través de una gestión proactiva y el cumplimiento riguroso de las autorizaciones ambientales, aseguramos que nuestras operaciones sean sostenibles y contribuyan al bienestar de las áreas de influencia.

(GRI 307-1) (SASB 520a.1) (S1.46)

A continuación, presentamos nuestros principales logros y re sultados en gestión ambiental para el año 2024:

- Desarrollamos acciones de restauración y conservación en áreas priorizadas, alineadas con el Plan Forestal (Proyecto Carbono Forestal) de Cenit, logrando la restauración de 110.89 hectáreas y la conservación de 937,39 hectáreas, cumpliendo así con la obligación de invertir al menos el 1%.
- Ejecutamos 267 proyectos de compensación ambiental, tanto obligatorios como voluntarios, a nivel nacional, con una inversión aproximada de 11,26 millones de COP.
- Consolidamos el Programa C-Siembra en 2024, sembrando 256.992 árboles mediante inversiones obligatorias y voluntarias.
- Entre 2018 y 2023, sembramos un total de 2.073.728 árboles, alcanzando un 51,8% del objetivo de 4.000.000 de árboles para la meta 2030 del Programa C-Siembra.
- En 2024, sembramos 156.962 árboles por obligaciones de compensación y 122.030 árboles por acciones voluntarias.
- Participamos en la COP-16 zona verde, contribuyendo a la agenda académica y presentando un stand junto a Esenttia en el Bulevar del Río.
- Declaramos 3 Eco Reservas: Mansilla "Refugio de Cultura y Vida" (87,1 Ha), La Sabana de Tocancipá (87,1 Ha) y San Antero (42 Ha). Para estas áreas, formulamos el "Plan de Biodiversidad y Fortalecimiento", que servirá como hoja de ruta para futuras acciones en la región.



- Definimos y gestionamos estrategias de viabilidad para el desarrollo de 47 proyectos de la compañía.
- Viabilizamos ambientalmente 22 proyectos adicionales.
- Aseguramos la viabilidad ambiental de todas las actividadesasociadas a la reposición de la monoboya La Valeria del Terminal Marítimo Pozos Colorados, incluyendo el hundimiento del artefacto que quedó fuera de operación.
- Logramos el cierre de 98 sitios afectados por pérdidas de contención, con el reporte final entregado a la Autoridad Ambiental.
- Viabilizamos 1.163 puntos del portafolio de mantenimiento Opex y Capex, abarcando geotecnia, reparaciones mecánicas y el derecho de vía.
- Ejecutamos 1.009 monitoreos ambientales en cumplimiento de los requerimientos legales relacionados con la operación, el mantenimiento de líneas, la construcción de obras de geotecnia y la optimización del sistema de tratamiento de agua.
- En 2024, mantuvimos un LTO del 100% para la operación y mantenimientodelossistemasdetransportedehidrocarburos en Cenit y obtuvimos 100 permisos ambientales para actividades de aprovechamiento forestal, ocupaciones de cauce y renovaciones.
- Durante la vigencia 2024, obtuvimos cero multas y sanciones por incumplimiento de las leyes o normativas en materia ambiental.

METAS:

Corto plazo:

- Asegurar el 100% de las autorizaciones necesarias para operar eficientemente.
- Alcanzar un cumplimiento del 99,2% de todas las obligaciones establecidas.
- Garantizar el cierre del 100% de los eventos de pérdida de contención antes de que finalice el 2024.
- Desarrollar y ejecutar una Ruta de Trabajo que armonice el desarrollo de iniciativas ambientales, tanto voluntarias como obligatorias, junto con la Gerencia de Entorno.

Mediano plazo:

- Asegurar el 100% de las autorizaciones necesarias para operar eficientemente.
- Cumplir todas las obligaciones establecidas.
- Garantizar el cierre del 100% de los eventos de pérdida de contención.
- Apalancar el Programa de Estaciones Sostecnibles.
- Finalizar la Estrategia de Compensación de los Bancos de Hábitat hacia 2028, ejecutando acciones de conservación de biodiversidad en más de 470 hectáreas.

Largo plazo:

- Asegurar el 100% de las autorizaciones necesarias para operar eficientemente.
- Cumplir todas las obligaciones establecidas.
- Garantizar el cierre del 100% de los eventos de pérdida de contención
- Completar 4.000.000 de árboles plantados para 2030, mediante la consecución de áreas para la siembra, integrando nuestras inversiones voluntarias en este proceso.

Estaciones SosTECnibles

(SASB EM-MD-160a.1)

Hemos implementado el **Programa Estaciones SosTECnibles,** cuyo propósito es materializar la estrategia de SosTECnibilidad en nuestras instalaciones. Este programa se basa en el cumplimiento ambiental y busca generar valor en nuestras operaciones mediante la gestión de residuos y materiales, la gestión hídrica, el cambio climático, la biodiversidad y la preparación ante emergencias.

Gracias a esta iniciativa, hemos alcanzado 5 insignias que reflejan mejoras significativas en nuestra operación. Estas insignias evidencian nuestro compromiso con la sostenibilidad y la eficiencia, además de orientar nuestras acciones hacia el cumplimiento de metas ambientales y de desarrollo sostenible.

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 paisajistica de las estaciones. Conocimiento, divulgación y consciencia planetaria.	Conocimiento del riesgo, capacitación y entrenamiento. Articulación interna y externa.

Objetivos estratégicos

Continuamos fortaleciendo el cumplimiento de la normatividad ambiental y la identificación de aspectos y riesgos ambientales asociados a nuestras operaciones, promoviendo así el desarrollo sostenible en nuestras áreas de influencia. Estos esfuerzos nos han permitido consolidarnos como una empresa carbono neutral, innovadora y ambientalmente responsable.

Para alcanzar este objetivo, centramos nuestra atención en la consolidación e implementación de subprogramas como C-Siembra y el Programa Cenit Azul, así como en iniciativas como la Estrategia Basura Cero y Agua Neutralidad. Estas acciones no solo buscan reducir nuestro impacto ambiental, sino que también fomentan un uso más eficiente de los recursos naturales, generando sentido de responsabilidad ambiental entre nuestros colaboradores y las comunidades locales, construyendo un futuro más sostenible para todos.

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)

Nuestros logros y resultados

Insignia Ahorra o Nunca:

- **4 estaciones** con la declaratoria de Agua Neutra: Mansilla, Miraflores, Villeta y Tocancipá.
- **Reducción del 38% en la captación total de agua,** equivalente a 90.000 m³.
- Implementación de 22 cosechas de agua, con un ahorro de 10.000 m³.

Insignia Echando Raíces:

- Establecimiento de 3 Eco Reservas: Tocancipá, Mansilla y San Antero.
- **Restauración de 4.100 hectáreas** en el programa forestal C-Siembra, con un objetivo de 2.000.000 de árboles.
- Hemos realizado diagnósticos en 48 estaciones para el diseño paisajístico, buscando alternativas que nos permitan avanzar en nuestra senda de sostenibilidad.

Insignia Repite el Ciclo:

- **Gestión de 80 toneladas de residuos aprovechables** a través de 34 asociaciones de recicladores.
- Instalación y operación de **31 proyectos** de recuperación de materiales orgánicos.
- **Aprovechamiento del 19% de los residuos orgánicos** en nuestras operaciones durante 2024.

Ni Un Grado Más:

- **Generación de 82,2 MW** en energía renovable, de los cuales 77,85 MW provienen de **12 granjas solares** y 4,3 MW de la Pequeña Central Hidroeléctrica Cantayus.
- Lanzamiento del primer programa de apropiación cultural de la energía "Champions #Ni Un Grado Más", **logrando el carbono neutralidad en nuestras operaciones del midstream y la certificación ISO 50001.**

PREparados:

- **Cumplimiento del 100% del Plan de Respuesta a Emergencias.**
- **Desarrollo de un Plan de Resiliencia Climática Piloto** en la Estación Cisneros, junto con actualizaciones y jornadas de empoderamiento sobre los Planes de Continuidad Operativa.

1.6 Grupos de interés

(GRI 2-29)

En 2024, desarrollamos un enfoque integral para identificar a nuestros grupos de interés en los territorios, partiendo del reconocimiento de organizaciones de base avaladas por las autoridades municipales, como las Juntas de Acción Comunal. Este primer paso nos permitió identificar otras organizaciones relevantes en los territorios, incluyendo asociaciones, comités y grupos ambientales, lo que nos ayudó a garantizar una perspectiva inclusiva y representativa. Para fortalecer este proceso, utilizamos una metodología basada en los estándares internacionales **ISO 26000** y **AA1000**, así como en las recomendaciones de la **Auditoría de Responsabilidad Social Corporativa de 2021.** Estas herramientas nos han permitido caracterizar los perfiles de nuestros grupos de interés y mejorar la eficacia de nuestro relacionamiento con ellos.

Propósito y beneficios de la participación

En Cenit, entendemos que la participación de los grupos de interés es fundamental para generar valor compartido y fomentar la confianza. Nuestro modelo de gestión incluye dos pilares clave: **la identificación y caracterización de los grupos de interés,** y el **diálogo y relacionamiento continuo con ellos.** Este modelo está alineado con nuestro Código de Buen Gobierno y nuestra visión de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Durante 2024, implementamos una serie de actividades diseñadas para promover una participación efectiva y significativa, tales como:

- Ejercicios de valoración de impactos en derechos humanos en la Costa Caribe, que incluyeron talleres y entrevistas con trabajadores, comunidades, sociedad civil y entidades del Estado.
- Ejercicios de valoración de impactos en derechos humanos en la Costa Caribe, que incluyeron talleres y entrevistas con trabajadores, comunidades, sociedad civil y entidades del Estado.
- Realización de 10 visitas a nuestras troncales para dialogar con los trabajadores sobre políticas de derechos humanos y nuestra estrategia de SosTECnibilidad.
- Desarrollo de 6 visitas a diferentes ciudades del país para socializar y capacitar en derechos humanos, diversidad, inclusión y sostenibilidad.
- Elaboración y ejecución de 6 planes de acción específicos para nuestros grupos de interés, orientados a responder a sus necesidades y expectativas.

Participación de nuestros Grupos de Interés y resultados:

Actualmente, gestionamos activamente el relacionamiento con 6 grupos de interés principales. A continuación, describimos algunas iniciativas destacadas y los resultados obtenidos:

Trabajadores: A través de encuestas de RSC, identificamos temas relevantes como la gestión de nómina y remuneración. Como resultado, incrementamos los espacios de diálogo y continuamos fortaleciendo nuestra labor en derechos humanos y transición energética.

Clientes: Organizamos sesiones de "Rondas de RSC" donde divulgamos nuestra Estrategia de SosTECnibilidad y promovimos la eficiencia de nuestros canales de comunicación.

En Cenit, estamos comprometidos con garantizar la participación efectiva y provechosa de nuestros grupos de interés. Esto lo logramos a través de estándares internacionales, principios éticos y un diálogo continuo. Este enfoque nos permite no solo fortalecer nuestras relaciones con las partes interesadas, sino también avanzar en el cumplimiento de nuestros objetivos de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

Proveedores y contratistas: Hemos sido reconocidos por nuestra gestión ética, promoción de derechos humanos y compromiso con la transición energética, además de la eficacia de nuestros canales de remediación.

Comunidades y sociedad civil: Llevamos a cabo espacios de formación en 6 municipios, abordando temas como biodiversidad, gestión del agua y no discriminación.

Accionistas e inversionistas: El análisis de materialidad destacó temas clave como emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero), biodiversidad, resiliencia climática y transición energética.

Estado: Involucramos a más de 40 autoridades territoriales en nuestro ejercicio de materialidad, identificando prioridades como derechos sobre la tierra, seguridad, y gestión de agua y efluentes.

1.7 Materialidad

(GRI 3-1)

La evaluación de materialidad es un proceso clave para identificar los temas prioritarios en sostenibilidad (ESG) para Cenit, considerando tanto sus características internas como el entorno local, regional y global. Este análisis establece una hoja de ruta para enfrentar los desafíos actuales y futuros, y se basa en un diagnóstico estructurado en tres dimensiones:

- Empresas bajo vigilancia o control de la Superintendencia de Sociedades que alcanzan ingresos totales o activos iguales o superiores a 40.000 SMLV.
- Expectativas de nuestros grupos de interés (GI) y su influencia en la toma de decisiones.
- Contexto internacional de sostenibilidad, evaluado a través de rankings y estándares reconocidos.

Este enfoque permitió a la empresa:

- Identificar los temas materiales relevantes sobre los cuales debe rendir cuentas a los grupos de interés en materia de TESG (Ambiental, Social, Gobernanza y Tecnología).
- Identificar los temas materiales relevantes sobre los cuales debe rendir cuentas a los grupos de interés en materia de TESG (Ambiental, Social, Gobernanza y Tecnología).
- Obtener una visión transversal de los temas prioritarios para el sector, los inversionistas y los estándares y rankings internacionales.
- Priorizar asuntos estratégicos de acuerdo con las expectativas e intereses de los grupos de interés, fomentando un diálogo activo y colaborativo.
- Fortalecer las estrategias de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa (RSC), utilizando los resultados como insumo para definir enfoques de gestión efectivos.

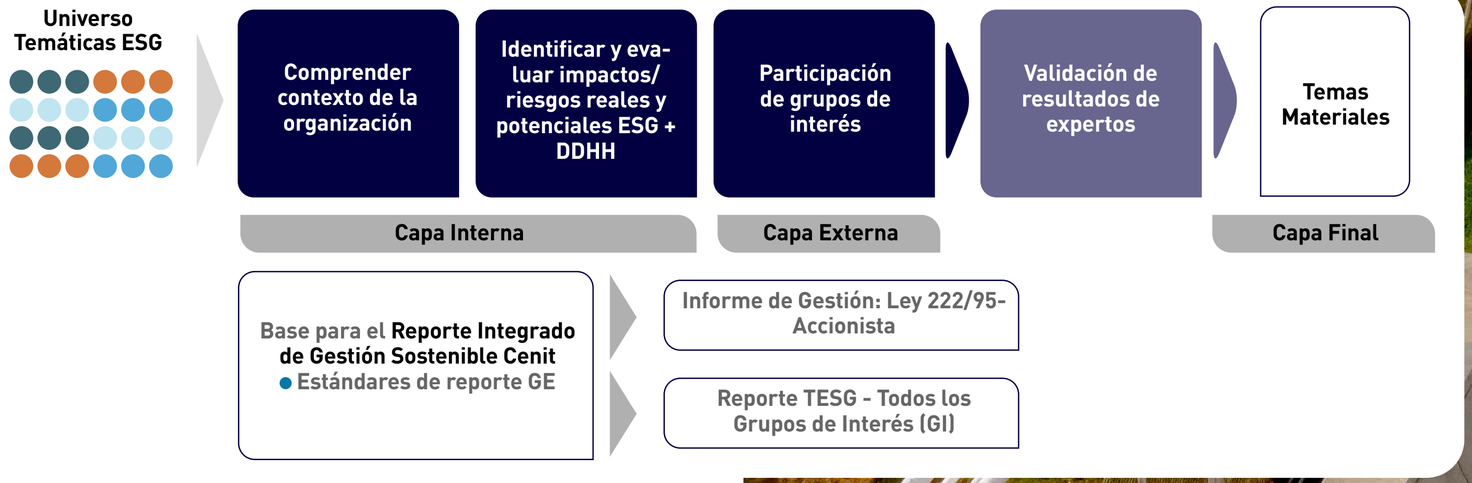
Análisis de materialidad

Estándares

Nuestro análisis de materialidad, realizado en 2023, se definió con la línea base del universo ESG (Ambiental, Social y de Gobernanza) y estableció los temas materiales relevantes para nuestro sector, basándonos en los estándares GRI (Global Reporting Initiative) y SASB (Consejo de Normas de Contabilidad de Sostenibilidad).

Es relevante destacar que, durante 2024, no realizamos modificaciones a este análisis y que la actualización de nuestro ejercicio de materialidad está prevista para 2025.

Metodología y capas de análisis



Procedimiento

1 Definición de temas materiales

Universo Temáticas ESG

- 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

Comprender contexto de la organización

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

Capa Interna

1 Criterios Internos

- Riesgos estratégicos 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 Standars 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 6 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

Capa Interna

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

Cómo y dónde participaron los grupos de interés:

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

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

TOP 15 – Solo por Cenit

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
DDHH: Derechos Humanos
S: Social
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

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

Tendencias observadas

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

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

2.Medio **Ambiente**

- 2.1. Adaptación, resiliencia y transición climática
- 2.2. Biodiversidad
- 2.3. Integridad de los activos y gestión de incidentes
- 2.4. Agua y efluentes
- 2.5. Emisiones GEI y consumo energético
- 2.6. Residuos
- 2.7. Emisiones atmosféricas

2.1 Adaptación, Resiliencia y Cambio Climático

La gestión del cambio climático, abarcando tanto la mitigación como la adaptación, es esencial para asegurar operaciones con bajas emisiones, contribuyendo a nuestro compromiso de sostenibilidad. Este enfoque no solo promueve la eficiencia en el uso de los recursos energéticos necesarios para el funcionamiento de los equipos en las estaciones, sino que también refuerza el desempeño ambiental de las operaciones. Además, en la compañía impulsamos la inversión en tecnologías limpias y fomentamos la investigación de nuevos negocios sostenibles, como la participación en el mercado de carbono.

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.2.1) (S2.14)

De acuerdo con los lineamientos para la construcción de Planes Integrales de Gestión de Cambio Climático Empresariales (PIGCCe) publicada por el Ministerio de Minas y Energía y en el marco de la resolución 40350 de 2021, en Cenit estructuramos nuestra gestión del cambio climático en tres pilares: mitigación, adaptación y gobernanza. Estas acciones buscan garantizar operaciones sostenibles y resilientes ante los desafíos climáticos.

En el ámbito de mitigación, la estrategia de carbono neutralidad ha reducido en un 21,7% las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) entre 2019 y 2023. En la compañía estamos realizando un inventario detallado de emisiones alcances 1 y 2 y se están haciendo los primeros estimados de emisiones alcance 3, como base para implementar proyectos innovadores, campañas de medición eólica y análisis del potencial de energía marítima. Para las emisiones residuales, en Cenit empleamos compensaciones mediante créditos de carbono y exploramos nuevas oportunidades de negocio en mercados relacionados.

En el componente de adaptación, estamos avanzando en el conocimiento y la evaluación de riesgos climáticos mediante estrategias que integran monitoreo, modelación y sistemas de alerta temprana. Adicionalmente, el Programa de Resiliencia aborda la protección de activos e infraestructuras clave, destacándose estudios en estaciones críticas como Cisneros y Cantayús, y análisis climáticos específicos en Coveñas y San Antero.

Nuestro sistema de Monitoreo y alerta temprana en Cenit está compuesto de tres grandes acciones:

- **Recopilación y captura de datos:** Esta información se obtiene de las siguientes fuentes: Red de monitoreo de Cenit, modelación de pronósticos, información satelital y de radares meteorológicos y fuentes alternas de monitoreo.
- **Procesamiento de información automatizada:** esta acción agiliza la comunicación entre las partes interesadas y por ende la optimización de la toma de decisiones.
- **Análisis de expertos:** La información recolectada y procesada es analizada por un grupo de expertos del área de Técnica y de Proyectos, análisis que es presentado diariamente a través del "Boletín diario de análisis meteorológico"

Nuestro Plan de Gestión de Riesgo de Desastres (PGRDEPP) permite identificar y priorizar acciones para reducir riesgos actuales y futuros, garantizando la seguridad de instalaciones industriales y su entorno. Estas iniciativas están alineadas con estrategias territoriales y sectoriales para fortalecer la resiliencia comunitaria.

Finalmente, nuestra gobernanza climática en Cenit promueve la integración de la gestión ambiental con la operación diaria. El programa "Estaciones SosTECnibles" conecta la misión empresarial con la sostenibilidad, destacando iniciativas como "Preparados" y "Ni un Grado Más", que refuerzan la conciencia y acción climática en nuestros colaboradores. Hoy estamos proyectando consolidar el Plan Integral de Cambio Climático en 2025, afianzando el liderazgo que tenemos en sostenibilidad.

Nuestros Logros

(GRI 3-3) (GRI 201-2) (GRI 11.2.1) (GRI11.2.2) (S1.51)

- Con el Plan de carbono neutralidad **hemos reducido aproximadamente un 21,7% del inventario de GEI entre 2019 y 2023,** lo que indica la alta probabilidad de cumplimiento de la meta de Mediano Plazo.
- **Continuidad por cuarto año consecutivo del estatus de carbono neutralidad.**

Nuestros Impactos, Riesgos y Oportunidades

(GRI 3-3) (GRI 201-2) (GRI 305-5) (GRI 11.2.1) (GRI11.2.2) (GRI11.2.3) (S2.10) (S2.13) (S2.33)

El cambio climático genera riesgos significativos para nuestras operaciones de la compañía, como:

- La pérdida de producto debido al deterioro de tuberías por eventos de remoción en masa asociados al incremento de precipitaciones, lo cual impacta los ecosistemas por vertimientos involuntarios de hidrocarburos.
- Disminución de eficiencia en proyectos en la generación de energía renovable, incrementando los costos de autogeneración energética, dificultando decisiones de inversión en estas tecnologías.
- Incumplimiento de normativas ambientales, especialmente las establecidas por el Ministerio de Minas y Energía.
- Daños a la infraestructura lineal y la pérdida de ingresos por limitaciones en la autogeneración eléctrica, agravados por la variabilidad de las precipitaciones.
- Aumento de sequías que incrementa la dependencia de centrales térmicas, lo que genera un aumento de costos en la certificación de carbono neutralidad de la compañía.

No obstante, también surgen oportunidades como:

- Innovaciones como el programa de resiliencia que permiten proteger los activos.
- Gestión voluntaria de emisiones de gases de efecto invernadero, que mejora nuestra sostenibilidad y reputación empresarial, lo que permite generar nuevas innovaciones y líneas de negocio.
- Nuevos equipos de trabajo que permiten la transversalización del conocimiento y la colaboración interna.

En respuesta a los diferentes riesgos relacionados con la adaptación al cambio climático, nuestra gestión ha logrado lo siguiente:

- Adquirimos más de 190.000 créditos de carbono provenientes de proyectos REDD+ *(Reducing emissions from deforestation and forest degradation)* y ARR *(Afforestation, Reforestation, and Revegetation)* que han aportado a la conservación de más de 2,5 millones de hectáreas y beneficiado a más de 16.900 personas.
- Fortalecimos el monitoreo sobre los eventos climáticos permitiendo disminuir el impacto de los eventos materializados.
- Hemos desarrollado proyectos e iniciativas que han logrado evitar alrededor de 70.000 toneladas de CO_2 equivalente desde el año 2021 al año 2023.

2.2 Biodiversidad

Leptodactylus poecilochilus - Ecoreserva San Antero

(GRI 3-3)

Con la senda de SosTECnibilidad de Cenit, impulsamos decisiones responsables con enfoque en biodiversidad y regeneración ecosistémica. A través de programas como **Estaciones SosTECnibles y Crecimiento Verde**, armonizamos nuestras operaciones con el entorno, fomentamos soluciones basadas en la naturaleza y protegemos especies. Iniciativas como la conservación marina en Bahía Pozos Colorados, incentivos ambientales en Tumaco y Ecoreservas demuestran nuestro compromiso con la sostenibilidad, fortaleciendo el equilibrio entre nuestras operaciones y el cuidado ambiental.

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 304-2) (GRI 11.4.1) (GRI 11.4.3) (S1.27) (S1.44)

La senda de SosTECnibilidad de Cenit guía nuestras acciones hacia la conservación y regeneración ecosistémica, proporcionando herramientas para tomar decisiones basadas en biodiversidad. Este enfoque se concreta en dos programas clave:

Crecimiento Verde: En el cual se estructura y supervisa inversiones socioambientales, midiendo su impacto en términos de árboles sembrados y hectáreas conservadas o restauradas.

a) **Convenio entre Ecopetrol S.A. - Instituto de Investigación de Recursos Biológicos Alexander von Humboldt - Cenit,** incluyó dentro de sus alcances la formulación de los Planes de Biodiversidad y Fortalecimiento para tres áreas de conservación al interior de Estaciones de Transporte de Cenit, ubicadas en los municipios de Tocancipá (Cundinamarca), Mancilla - Facatativá (Cundinamarca) y San Antero (Córdoba).

b) **Convenio entre Universidad del Magdalena y Cenit** con el cual se busca aportar en el enriquecimiento estructural del área consolidada de arrecifes artificiales ubicados en la bahía de Pozos Colorados, como estrategia de ganancia en biodiversidad marina, pesca artesanal sostenible e incluyente con enfoque de acción-participativa.

c) **Implementación de Pago por Servicio Ambiental y Reactivación Económica Sostenible en el Consejo Comunitario Bajo Mira y Frontera municipio Tumaco Dpto. Nariño.** Adicional a lo anterior, en el marco del cumplimiento a las obligaciones de compensación ambiental e inversión del 1%.

Estaciones SosTECnibles: implementa la insignia "Echando Raíces", que busca armonizar paisajísticamente las estaciones de la compañía al entorno natural, reconociendo las condiciones del entorno.

La Vicepresidencia de HSE y Sostenibilidad lidera las estrategias de conservación y uso sostenible de la biodiversidad, con un enfoque integral que articula diferentes áreas internas. Las gerencias de HSE y Entorno estructuran iniciativas voluntarias basadas en soluciones naturales, mientras que la Jefatura Ambiental se enfoca en las obligaciones de compensación e inversión del 1%, promoviendo proyectos que restauren ecosistemas como páramos y contribuyan a la adaptación al cambio climático mediante iniciativas como cosechas de agua.

Para gestionar los impactos de nuestras operaciones, en Cenit aplicamos la **Jerarquía de Mitigación, un proceso que prioriza evitar, minimizar, restaurar y compensar los efectos ambientales.** Este enfoque garantiza que las actividades en áreas sensibles sean controladas y, cuando sea necesario, se realicen acciones de restauración o compensación por los impactos residuales.

Con estas iniciativas, reforzamos nuestro compromiso con la sostenibilidad, promoviendo la armonía entre nuestras operaciones y el entorno. Este modelo no solo cumple con regulaciones, sino que también aporta al equilibrio ecosistémico y al bienestar de las comunidades cercanas.

Nuestros Riesgos y Oportunidades

(GRI 3-3) (GRI 11.4.1) (S1.30) (S1.32)

Riesgos en la gestión de biodiversidad

Riesgos operativos: La pérdida de biodiversidad puede limitar el uso de recursos naturales esenciales para las operaciones de la compañía.

Riesgos en el relacionamiento con grupos de interés: La percepción de inacción en la conservación de la biodiversidad podría generar tensiones con grupos que dependen directa o indirectamente de los servicios ecosistémicos.

Riesgos reputacionales: Una imagen asociada con prácticas que dañan la biodiversidad puede afectar negativamente la percepción de la compañía.

Riesgos relacionados con el cambio climático: El aumento de la vulnerabilidad de los ecosistemas podría impactar el desarrollo y la sostenibilidad de las operaciones.

Oportunidades en la gestión de biodiversidad

Reducción de riesgos: Implementar estrategias de identificación, mitigación y planes de acción para abordar problemas relacionados con la pérdida de biodiversidad, cambios en la regulación ambiental y tensiones sociales.

Valoración de servicios ecosistémicos: Incorporar la valoración de los servicios ecosistémicos como una variable estratégica para la toma de decisiones y la planificación a largo plazo.

Sinergias institucionales: Establecer alianzas para desarrollar iniciativas de conservación, fortaleciendo redes de negocios sostenibles y colaborativos.

Reputación: Demostrar un compromiso sólido con la sostenibilidad, mejorando la imagen corporativa y posicionando a la compañía como un referente en el mercado.

Gestión de la Biodiversidad en las diferentes operaciones

(GRI 304-1) (GRI 11.4.2) (SASB EM-MD-160a.2)

Actualmente, en Cenit disponemos de 11.853,51 hectáreas destinadas a nuestras operaciones, de las cuales el 8,47%, equivalentes a 1.004 hectáreas, están designadas como áreas de conservación.

(GRI 304-3) (GRI 11.4.4)

Propanoducto Galán Salgar 8”
Simacota vereda la Colorada predio las Vegas

- Rehabilitación de 0,28 Hectáreas por afectación de ecosistemas naturales y 1,55 Ha por afectación de ecosistema transformados, para un total de 1,83 Hectáreas.

Poliducto Galán Puerto Salgar 12” y 16”
Compra de predios Placitas y Espejos en PNN Yarig

- Compra y cesión de los predios a PNN

Propanoducto Galán

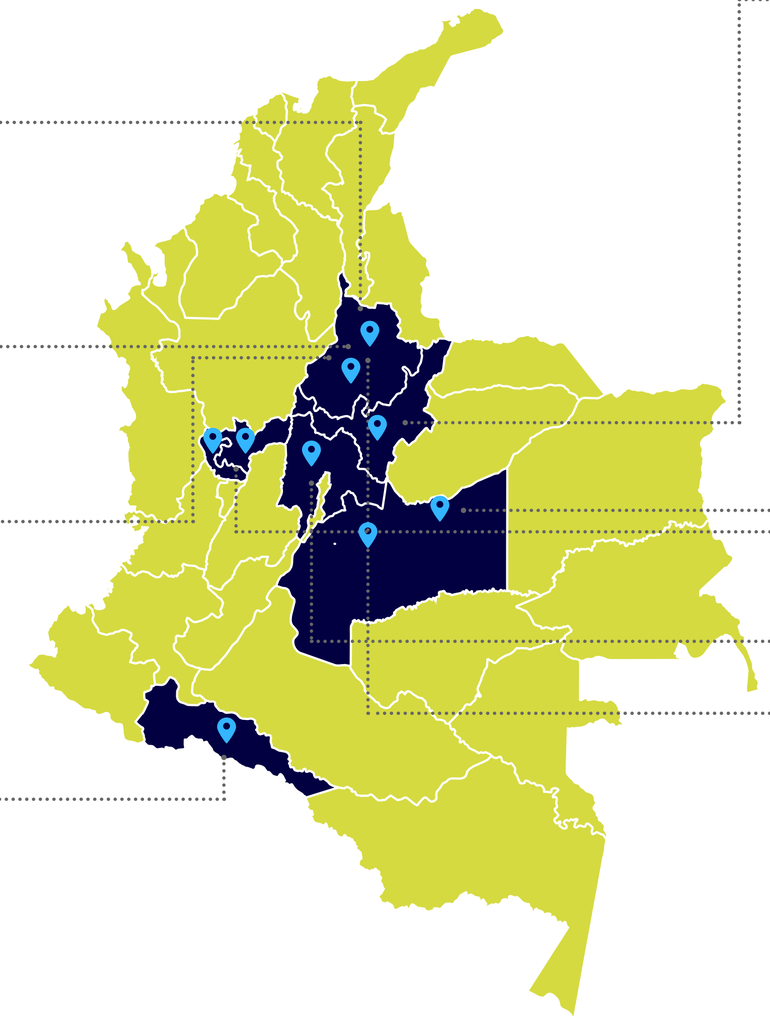
- Compra y cesión de predios Los Aljibes, El Caturral y El Cedro a PNN Yariguies.

Tamaño: 1,83 Ha

Oleoducto San Miguel Orito - Churuyaco - Orito - Mansoyá - Orito (OSO-OCHO-OMO)
Valle del Guamuez

- Restauración ecológica de 2 Hectáreas en el predio Miravalle, Municipio valle del Guamuez Putumayo.

Tamaño: 2 Ha



Oleoducto Araguaney - Banadía
Zona de amortiguación PNN El Cocuy

- Saneamiento predial del PNN El Cocuy.

Oleoducto Castilla-Apiay
Banco de Hábitat del Meta
(San Martín, Meta)

Estación San Fernando
Banco de Hábitat del Meta
(San Martín, Meta)

- Ejecución de las obligaciones de compensación e inversión de no menos del 1% bajo el mecanismo de Banco de Hábitat en el BaHa del Meta en un total de 281,93 Hectáreas.

Tamaño: 281,93 Ha

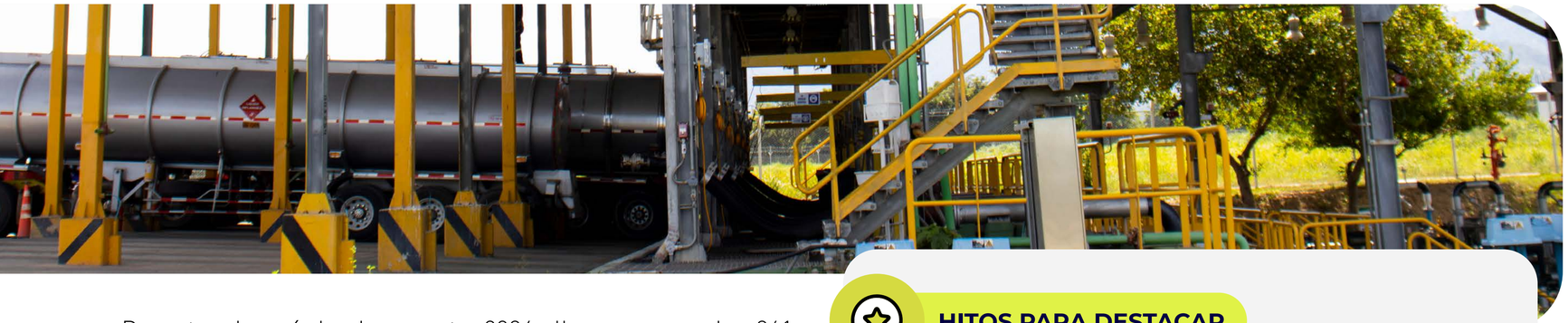
Poliducto Salgar Cartago Yumbo
Chinchiná y Manizales, Caldas - Marsella, Risaralda

Poliducto Salgar Bogotá
Puerto Salgar, Cundinamarca

Poliducto de Oriente
El Carmen

- Restauración Ecológica de 218,27 Hectáreas y acciones para la conservación en 1.18923 Ha: En áreas protegidas DMI Cuchilla San Antonio y Laguna del coco, PNN Serranía de los Yariguíes, DRMI Páramo de Rabanal y ARFP de la Cuchilla de Sucuncuca y en áreas de interés para la biodiversidad en las cuencas hidro.

Tamaño: 1.407,5 Ha



Durante el período de reporte 2024, llevamos a cabo 261 proyectos relacionados con el cumplimiento de obligaciones de compensación ambiental y la inversión del 1%. Estas iniciativas abarcaron distintas fases de ejecución, que incluyen el establecimiento de nuevas áreas, el mantenimiento de zonas previamente intervenidas y la gestión de cierres. Las actividades se desarrollaron mediante diversos mecanismos, como estrategias de restauración ambiental, el uso de bancos de hábitat, la adquisición de terrenos para proteger áreas naturales y la entrega de material vegetal.

(SASB EM-MD-160a3)

Hemos dado cumplimiento a las obligaciones de compensación ambiental asociadas a permisos de aprovechamiento y uso de recursos de las diferentes Troncales de Cenit, los permisos dentro de los que se encuentran aprovechamiento forestal, concesión de aguas y ocupaciones de cauce se ejecutan en 19 departamentos del país donde tenemos operación. Los mecanismos a través de los cuales se ejecutan las obligaciones incluyen restauración ecológica, reforestación, bancos de hábitat y compra de predios.

HITOS PARA DESTACAR

(GRI 3-3) (S1.51)

1. **Pago por Servicios Ambientales mediante obras por impuestos: Firmamos un acuerdo de conservación con el Consejo Comunitario Bajo Mira y Frontera en Tumaco, Nariño, para proteger 1.300 hectáreas de ecosistemas estratégicos.** Este proyecto también promueve la reactivación económica de las comunidades locales, fortaleciendo su sostenibilidad y autonomía.

2. **Restauración marina en Bahía Pozos Colorados: Se ha avanzado en el enriquecimiento estructural del ecosistema marino a través de arrecifes artificiales.** Los monitoreos realizados han confirmado que el proceso de sucesión ecológica está en marcha, respaldando la restauración y recuperación de la biodiversidad marina.

Estos hitos reflejan nuestro compromiso con la conservación de la biodiversidad, integrando soluciones sostenibles y colaborativas para generar impactos positivos en los ecosistemas y las comunidades locales

En 2024 se restauraron 110,88 Hectáreas.

NUESTRAS METAS

(GRI 3-3) (GRI 303-1) (S1.51)

2030

Siembra de 4.000.000 árboles.
Hasta 5.600 hectáreas en conservación o restauración.

2.3 Integridad de los activos y Gestión de incidentes

(GRI 3-3)

Desarrollamos nuestras operaciones en gran parte del territorio colombiano con cerca de 9.000 km de oleoductos y poliductos que atraviesan la diversidad de la geografía nacional, pasando por valles, llanuras y montañas, que permiten el desarrollo de un complejo sistema hídrico conformado por ríos, quebradas y lagos conectados entre sí, sirviendo tanto como fuente de abastecimiento de agua para todas las comunidades urbanas y rurales, como medio de transporte, fuente de alimentos y de desarrollo.

Como empresa responsable de la operación de transporte de hidrocarburos reconocemos el valor de gestionar con la más alta calidad todos nuestros procesos, manteniéndonos comprometidos con la seguridad y el respeto por la vida y priorizando la gestión de la seguridad de procesos mediante un enfoque basado en riesgos. Por esto implementamos estándares internacionales como API, CCPS y OSHA[1], permitiendo operaciones seguras en nuestros sistemas de transporte, con el fin de proteger a trabajadores, comunidades, medio ambiente y activos y fortaleciendo nuestro rol como empresa líder.

De igual manera, otro de nuestros aspectos clave es la Seguridad Física, dado que gran parte de los incidentes relacionados con derrames de hidrocarburos, derivan de atentados terroristas o intervenciones ilícitas. Por ello, nos enfocamos en salvaguardar la infraestructura y las personas y asegurar la continuidad operativa, contribuyendo al desarrollo social y económico de los territorios que atraviesan nuestros oleoductos y poliductos.

[1]API (American Petroleum Institute) - CCPS (Center for Chemical Process Safety) - OSHA (Occupational Safety and Health Administration)

Es importante mencionar que en los casos en los que se producen estos incidentes, desarrollamos una respuesta diligente para minimizar los impactos ambientales y los riesgos a la salud, considerando la vulnerabilidad de los recursos hídricos, siempre en línea con la legislación nacional y nuestros compromisos con la sostenibilidad de las operaciones y las comunidades.

Integridad de los activos

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1)

Nuestra estrategia de integridad en líneas de transporte se enfoca en estructurar medidas que apuntan a la gestión de las amenazas como: corrosión interna, corrosión externa, daños por terceros involuntarios, geoamenazas y gestión de equipos como válvulas y trampas. A través de análisis de vista e integridad mecánica y tomando como referencia las actividades de inspección y monitoreo, definimos las necesidades de los activos

lineales y así prevenimos y mitigamos los potenciales impactos negativos en la operación de transporte de hidrocarburos.

Gracias a esta gestión generamos impactos positivos, los cuales corresponden al aseguramiento de la condición del activo lineal a través de la gestión de las diferentes amenazas que pueden impactar a nuestra infraestructura. Lo anterior permite evitar las pérdidas de contención de hidrocarburo que puede generar impactos negativos al medio ambiente y a las personas. La gestión efectiva de la integridad minimiza pérdidas económicas por fugas, derrames y reparaciones imprevistas. Asimismo, una adecuada gestión nos permite alargar la vida útil de la infraestructura lo cual genera una reducción de costos de reemplazo y mejoramiento en la eficiencia operativa.

Contamos con un Sistema Integrado de Gestión (SIG), que abarca los requerimientos para la gestión de activos, alineado a la estrategia corporativa y a la política de la gestión empresarial. Desde allí se derivan procesos y actividades que buscan asegurar la integridad en todo el ciclo de vida de los activos. Además, contamos con procesos específicos para la evaluación y valoración de riesgo, que se traducen en actividades concretas para asegurar la integridad de los activos. Estas actividades se consolidan anualmente en el Plan de Conservación del Activo, el cual incluye las inversiones de continuidad operativa.

El Plan de Conservación del Activo define el plan de mantenimiento para la conservación y gestión eficiente de los activos asociados a nuestra infraestructura de transporte. Este alcance incluye el desarrollo de los programas de cada una de las especialidades o disciplinas de la Jefatura Gestión Desempeño de Estaciones y la Jefatura Gestión Desempeño Líneas, en cada una de las categorías de mantenimiento y tipos de amenazas, con el fin de mantener y reducir el riesgo asociado a la integridad de los equipos para garantizar una operación segura y confiable.

De igual manera, contamos con una serie de indicadores de seguimiento que permite tener la trazabilidad de la eficacia de las medidas propuestas como parte de la estrategia de gestión de integridad. **Entre estos indicadores se resaltan el seguimiento a la ejecución de reparaciones mecánicas, el seguimiento al estado de barreras de protección, monitoreo climático constante e inspecciones al derecho de vía.**

NUESTRAS METAS

(GRI 3-3)

La Jefatura de Desempeño de Líneas cuenta con los siguientes objetivos que son proyectados anualmente para evaluar el progreso de la gestión de integridad de activos:

- Tener cero pérdidas de contención evitando afectación a personas y ambiente.
- Cumplir con la Normatividad Nacional e Internacional, alineándose con las mejores prácticas y estándares de clase mundial.
- Aumentar la disponibilidad y aseguramiento de la capacidad en los ductos con alta demanda.
- Asegurar la costo-eficiencia de los Planes de Integridad.

La Jefatura de Desempeño de Estaciones cuenta con los siguientes objetivos:

- Cumplir el Plan de Inspección de Tanques.
- Asegurar la revaloración de riesgos en las estaciones.
- Cerrar los issues de integridad.
- Cumplir el Plan de Inspecciones de Sumideros.
- Cumplir la reinspección de integridad de estaciones.
- Crear documentos técnicos asociados al desempeño de equipos estáticos.
- Implementar herramientas tecnológicas para el control e inspección de integridad de equipos estáticos.

Seguridad de Procesos

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1) (S1.27) (S1.44)

La Gestión de Seguridad de Procesos Basada en Riesgo (SPBR) que desarrollamos en Cenit, tiene como objetivo prevenir pérdidas de contención en las operaciones, protegiendo trabajadores, comunidades y el medio ambiente. Este enfoque se fundamenta en estándares internacionales y está enmarcado en el Sistema Integrado de Gestión de la compañía, bajo el elemento "compromiso con la vida y la seguridad de procesos".

El modelo se estructura en cuatro subprocesos: estrategia y organización, conocimiento y análisis de riesgos, gestión de riesgos operacionales, y aprendizaje y mejora continua. Estos pilares incluyen actividades como análisis de riesgos (HAZOP y Bow Tie), gestión de incidentes, monitoreo de indicadores clave y cumplimiento normativo.

La identificación, evaluación y tratamiento de riesgos la realizamos de manera continua, utilizando herramientas cualitativas y cuantitativas, considerando amenazas internas y externas, cambios operativos y condiciones de los activos, con ajustes periódicos según el contexto.

La Gerencia de Riesgos y Seguridad de Procesos lidera estas actividades, asegurando el cumplimiento de las políticas de riesgo y sostenibilidad. Además, supervisa la implementación de controles, monitorea el desempeño e informa los resultados a toda la organización. Mediante auditorías, inspecciones y una comunicación efectiva, supervisa el desempeño y promueve operaciones seguras y resilientes, alineadas con nuestros objetivos estratégicos.

Nuestros Impactos, Riesgos, Oportunidades y Resultados

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1) (SASB EM-MD 540a.4) (S1.30) (S1.32) (S1.35) (S1.40) (S1.46) (S1.51)

La gestión de seguridad de procesos nos ha permitido impulsar diversas oportunidades y mejoras en 2024. Entre ellas, destacamos la optimización de la captura de información y la implementación de soluciones tecnológicas para mejorar la confiabilidad de los modelos de valoración de riesgos en ductos. Esto nos ha permitido reducir la incertidumbre sobre la probabilidad de fallas y sus efectos, contribuyendo a una toma de decisiones más precisa.

Otra mejora relevante ha sido la revisión de modelos probabilísticos, donde ajustamos los factores de susceptibilidad para la corrosión, avanzando hacia un enfoque de causa - efecto. Además, incorporamos el uso de metodologías cuantitativas avanzadas, como el modelado de flujo de terreno y cauces de agua, logrando una mejor valoración de consecuencias y respuesta ante derrames.

Los efectos positivos de estas acciones incluyen la reducción del riesgo operativo, la disminución de eventos de fallas y un impacto favorable en nuestra reputación en alineación con los objetivos estratégicos. A largo plazo, esperamos optimizar los procesos, reducir incidentes y minimizar el riesgo de accidentes mayores que afecten la continuidad operativa.

Los efectos financieros se relacionan con los costos de atención y recolección del producto liberado, reparación y oportunidad por parada de bombeo de los sistemas de transporte. Estos aportes se ven reflejados en la disminución de incidentes de potencial de alto impacto y de pérdidas que afecten nuestros activos y la continuidad operativa. Teniendo en cuenta lo anterior, el sostenimiento y mejora de la seguridad de procesos nos ha permitido prevenir impactos financieros del orden de varios millardos cada año.

Finalmente, la gestión proactiva en seguridad de procesos nos ha permitido alcanzar los siguientes resultados:

Incidentalidad

- Índice de frecuencia de incidentes Nivel 1 (IFPS N1): **0,31**
- Índice de frecuencia de incidentes Nivel 2 (IFPS N2): **0**

Revisión de seguridad prearranque (RSPA):

- **98%** Cierre de acciones impeditivas
- **90%** Cierre de acciones no impeditivas

Operación Estructurada:

- **100%** Entregas de turno
- **97,5%** Desviación de ventanas operativas:

Plan de Gestión de Riesgo de Desastres de las entidades públicas y privadas (PGDRDEPP)

- **98%** Indicador global
- **100%** Conocimiento del riesgo
- **93%** Reducción del riesgo
- **100%** Manejo de emergencias

Integridad Mecánica y Aseguramiento de la Calidad (IMAC)

- **93%** Identificación de equipos críticos:
- **91%** Cobertura de planes IPMP en activos críticos
- **96,8%** Cumplimiento de planes IPMP en activos críticos:

Incidentes de Seguridad de Procesos

(GRI 11.8.3) (SASB EM-MD-540a.1) (S1.46)

Cantidad incidentes	2021	2022	2023	2024
Nivel 1	1	1	2	8
Nivel 2	2	3	3	0
Nivel 3	647	732	9	11

Índice de Frecuencia de Seguridad de Procesos (IFSP):

(Número de incidentes por millón de horas hombre trabajadas)

IFSP	2021	Límite	2022	Límite	2023	Límite	2024	Límite
Nivel 1	0,05	0,12	0,05	0,12	0,08	0,08	0,31	0,13
Nivel 2	0,1	0,37	0,14	0,29	0,12	0,18	0	0,17

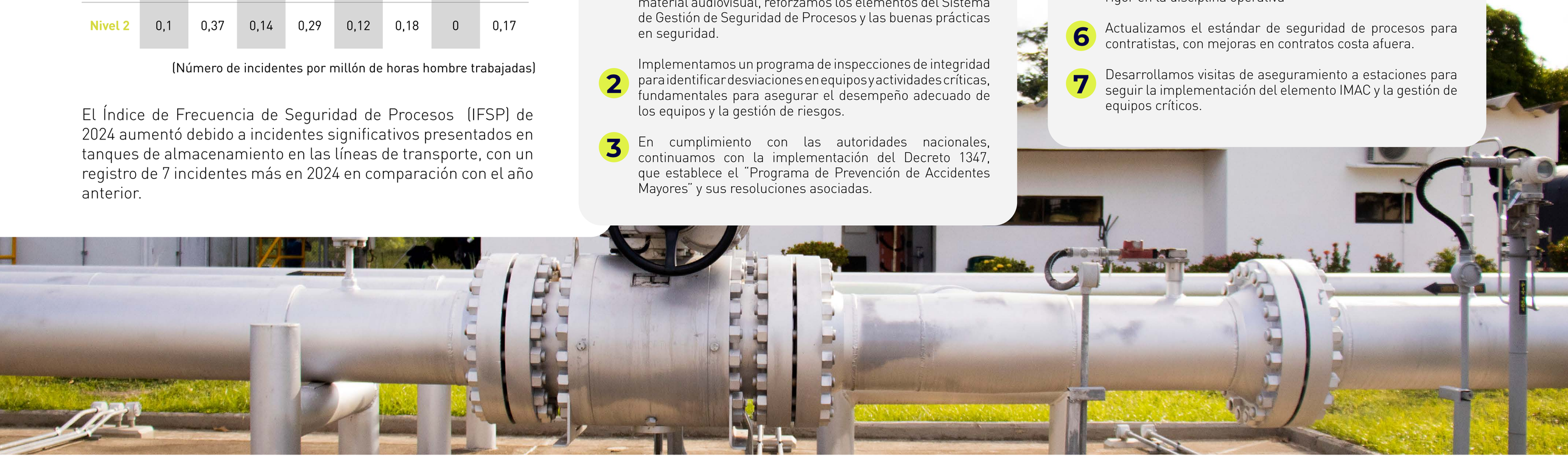
(Número de incidentes por millón de horas hombre trabajadas)

El Índice de Frecuencia de Seguridad de Procesos (IFSP) de 2024 aumentó debido a incidentes significativos presentados en tanques de almacenamiento en las líneas de transporte, con un registro de 7 incidentes más en 2024 en comparación con el año anterior.

HITOS PARA DESTACAR

(GRI 3-3) (S1.51)

1. Este año, establecimos desafíos para fortalecer la cultura y el liderazgo en la seguridad de procesos, lo que dio lugar al programa "Cenit Aprende de la Experiencia". A través de material audiovisual, reforzamos los elementos del Sistema de Gestión de Seguridad de Procesos y las buenas prácticas en seguridad.
2. Implementamos un programa de inspecciones de integridad para identificar desviaciones en equipos y actividades críticas, fundamentales para asegurar el desempeño adecuado de los equipos y la gestión de riesgos.
3. En cumplimiento con las autoridades nacionales, continuamos con la implementación del Decreto 1347, que establece el "Programa de Prevención de Accidentes Mayores" y sus resoluciones asociadas.
4. Fortalecimos la conciencia y responsabilidad en la gestión de riesgos, con seguimiento a través de sesiones con gerentes y foros directivos.
5. A través de 53 sesiones con empresas, evaluamos 17 contratos de alto y muy alto riesgo, identificando áreas clave de mejora como el cierre oportuno de hallazgos y mayor rigor en la disciplina operativa
6. Actualizamos el estándar de seguridad de procesos para contratistas, con mejoras en contratos costa afuera.
7. Desarrollamos visitas de aseguramiento a estaciones para seguir la implementación del elemento IMAC y la gestión de equipos críticos.



NUESTRAS METAS

Corto plazo (2025-2026):

- Ejecutar actividades de refuerzo en áreas clave como liderazgo visible, organización estructurada, disciplina operativa, integridad mecánica, gestión de contratistas, planeación y respuesta a emergencias, entrenamiento, competencias y observaciones comportamentales.
- Implementar todos los requisitos establecidos en la Resolución 5492 de 2024, relacionada con el Sistema de Gestión de Seguridad para la Prevención de Accidentes Mayores (SGSPAM), documentados en los procesos correspondientes.
- Contar con al menos 1 métrica para cada sub-elemento de seguridad de procesos, documentada con su hoja de vida y disponible para consulta en las herramientas establecidas.

Mediano plazo (2027-2029):

- Realizar una valoración de riesgos en ductos con herramientas tecnológicas, atendiendo los hallazgos de la auditoría de 2024.
- Llevar a cabo una auditoría completa de la gestión de seguridad de procesos, cubriendo todos sus sub-elementos y áreas de la compañía involucradas.
- Implementar un programa de gestión de competencias en liderazgo y cultura en seguridad de procesos, en coordinación con el área de talento humano.

Largo plazo (2030 o más)

- Implementar métodos de análisis y gestión en seguridad de procesos relacionados con energías para la transición.

Seguridad Física

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1) (S1.27) (S1.44)

Gestionamos los riesgos asociados a la seguridad física a través de un enfoque integral, que combina variables cuantitativas y cualitativas para identificar y priorizar riesgos según su probabilidad de ocurrencia y su impacto en las líneas reputacional, financiera, ambiental, en clientes y en personas.

Este proceso incluye auditorías internas y externas, evaluaciones periódicas y sistemas de monitoreo continuo. Adicionalmente, empleamos evaluaciones y análisis permanentes con equipos interdisciplinarios, con el propósito de identificar diferentes escenarios y prever posible materialización de riesgos por los que atraviesan algunas zonas del país.

Implementamos políticas y procedimientos de seguridad centrados en la protección de la vida y la continuidad operativa. Esto incluye programas de capacitación continua para el personal, con énfasis en autocuidado y cultura de seguridad, y un programa de relacionamiento efectivo con autoridades y entidades de orden nacional, departamental y local que nos permiten establecer acciones de cooperación orientadas a la protección de la infraestructura crítica de interés público.

El área de Seguridad Física lidera el desarrollo de un plan de trabajo anual adaptado a cada zona de operación, ajustando las estrategias a la valoración de riesgos específica de cada territorio. Además, realizamos auditorías y empleamos indicadores de desempeño (KPIs) para evaluar la eficacia de las medidas implementadas y mejorar los procesos de forma constante. De igual manera, esta gerencia coordina con diversas áreas de la empresa la implementación de acciones conjuntas, alineadas con los objetivos estratégicos del Grupo Empresarial Ecopetrol, asegurando la mitigación de riesgos y la resiliencia operativa.

Nuestros Impactos, Riesgos, Oportunidades y Resultados

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1) (S1.30) (S1.32) (S1.35) (S1.40) (S1.46)

Nuestra Gerencia de Seguridad Física ha identificado diversos riesgos territoriales que afectan la operación, incluyendo atentados a la infraestructura por grupos armados, hurto de hidrocarburos, sabotaje, vandalismo, y afectaciones a la integridad de trabajadores por acciones ilícitas. También se destacan riesgos relacionados con la contaminación de operaciones y conflictos socioambientales que podrían interrumpir proyectos y operaciones.

Para mitigar estos riesgos, hemos implementado una estrategia de seguridad basada en cinco pilares: recursos tecnológicos, humanos, interinstitucionales, judiciales, y relaciones con grupos de interés. Estas acciones buscan mejorar la seguridad operativa, incrementar la eficiencia y fomentar la resiliencia.

Aunque los riesgos identificados nos generan costos operativos adicionales y pueden afectar la reputación de la compañía, también se presentan oportunidades a través de la implementación de tecnologías avanzadas y la actualización permanente de competencias del equipo humano adscrito a la Gerencia de Seguridad Física. Estas oportunidades fortalecen la capacidad de respuesta ante incidentes y mejoran la seguridad operativa a largo plazo.

En términos financieros, la materialización de los riesgos de seguridad física por afectación de terceros ha tenido un impacto significativo en nuestros recursos, particularmente en los costos de reparación que son requeridos para garantizar la continuidad operacional y asegurar el cumplimiento de los inventarios en la entrega a nuestros clientes. De igual manera, los costos iniciales de implementación de nuevas estrategias de gestión de riesgos podrían afectar nuestros flujos de efectivo a corto plazo, sin embargo, a mediano y largo plazo se espera que estas inversiones resulten en una mayor eficiencia operativa, reducción de costos y mejora del rendimiento financiero.

En términos generales, los resultados alcanzados en seguridad física se reflejan en la estadística anual de afectaciones a las personas y la operación:

- Consolidamos un resultado en materia de seguridad de las personas, de únicamente 5 eventos en la modalidad de hurto.
- En relación con la infraestructura se presentaron 11 eventos mediante el hurto de pequeños equipos y elementos, principalmente cable de cobre, tuberías de mallas, y otros equipos menores.

Número de atentados a la infraestructura de Cenit

2021	2022	2023	2024
37	21	37	41

HITOS PARA DESTACAR

(GRI 3-3) (S1.51)

1. **Ninguna afectación mayor a la seguridad de las personas,** considerando que todos los desplazamientos de personas tienen seguimiento permanente desde la sala de Seguridad, y la dinámica operacional en territorio es controlada y monitoreada por el equipo de Seguridad Física.

2. **Cero contaminaciones en operaciones aéreas y marítimas. Mediante el cumplimiento de los estándares emitidos por el Grupo Ecopetrol y Cenit con la Guía de Operaciones Aérea y mediante la estricta aplicación del código PBIP (Protección de Buques e Instalaciones Portuarias)** para asegurar una operación segura de nuestros puertos.

3. **Cero tomas de instalaciones, con el trabajo articulado y oportuno del equipo de entorno y la operación,** atendiendo alertas y momentos iniciales donde se presentan vías de hecho, para evitar que estas escalen a un evento de mayor crisis e incluso a una posible toma de la instalación o asonada a la misma.

NUESTRAS METAS

(GRI 3-3) (S1.51)

Corto plazo:

- Implementar el plan de trabajo de la Gerencia de Seguridad Física y el Plan de Prevención y Control de Apoderamiento.
- Desarrollar plan de formación a corto, mediano y largo plazo a partir del diagnóstico de necesidades de cada miembro del equipo.
- Implementar el plan para estandarizar y ampliar la cobertura de las soluciones tecnológicas para seguridad física con operación centralizada.
- Facilitar la gestión operativa de seguridad con la activación y fortalecimiento de herramientas de seguridad electrónica.

Mediano plazo:

- Establecer el convenio con el Ministerio de Defensa y la Policía Nacional.
- Lograr la transformación tecnológica de los servicios de seguridad física.
- Transformar los servicios de inspección al derecho de vía.
- Desarrollar alianzas estratégicas para la gestión de seguridad física como líder segmento midstream.
- Estandarizar la seguridad electrónica en Cenit.

Largo Plazo:

- Incorporar tecnologías basadas en analítica e Inteligencia artificial que permitan optimizar la gestión de seguridad y ejecutar acciones preventivas ante los riesgos identificados.
- Suscribir acuerdo con FFMM (Fuerzas Militares) y Policía Nacional en conjunto con las empresas del Grupo Ecopetrol, donde coincidan las áreas de interés.
- Lograr una cobertura integral acorde a los requerimientos del negocio.
- Lograr inversión socioambiental para propietarios de terrenos en el derecho de vía, convirtiéndolos en aliados para el cuidado del ducto.

Gestión de Emergencias y Derrames

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.8.1) (S1.27) (S1.44)

Nuestro trabajo en emergencias y derrames está liderado por la Jefatura de Emergencias Operacionales. Esta estrategia se articula con las áreas operativas y transversales de la empresa, garantizando la preparación y respuesta eficiente ante emergencias. Las actividades incluyen la asignación de recursos humanos y financieros suficientes, así como la implementación de un sistema de gestión basado en la metodología Sistema Comando de Incidentes.

La preparación para la respuesta la llevamos a cabo mediante la capacitación continua del personal y la implementación de un Plan de Emergencias y Contingencias. Este plan abarca acciones específicas para atender emergencias, como la atención a personas afectadas, el control de impactos ambientales y la reparación de infraestructuras. Además, la respuesta se adapta según la magnitud del incidente y para los casos de eventos de gran escala, activamos el Comité de Crisis.

Nuestros subprocesos de gestión de emergencias están alineados con la legislación nacional, como los Decretos 1868 de 2021 y 2157 de 2017, y se realizan análisis y seguimiento a las recomendaciones de riesgos. Este enfoque asegura la continuidad operativa de Cenit, minimizando el impacto de los derrames y garantizando la eficiencia de las operaciones.

Promovemos una cultura de seguridad y resiliencia, capacitando a nuestro personal en normas internacionales como la ISO 22301 para la gestión de continuidad de negocio, lo que facilita una respuesta rápida y efectiva ante situaciones de emergencia.

Nuestros Impactos, Riesgos, Oportunidades y Resultados

(S1.30) (S1.32) (S1.35) (S1.40) (S1.51)

Los principales impactos relacionados con nuestra gestión de emergencias y derrames incluyen la afectación a las personas, con posibles daños a la salud y la vida por derrames de hidrocarburos, e impactos ambientales, como la contaminación de cuerpos de agua y suelos. Además, podemos presentar riesgos regulatorios, como sanciones y la posible suspensión de licencias operativas, así como riesgos financieros derivados de los altos costos de respuesta a emergencias y reparaciones. Estos escenarios también pueden dañar nuestra reputación, especialmente si no se gestionan adecuadamente los incidentes que se presentan.

Sin embargo, existen también diversas oportunidades como el establecimiento de un relacionamiento armónico con los grupos de interés, basado en el reconocimiento de los roles y responsabilidades en la gestión del riesgo; la mejora continua del proceso mediante la implementación de lecciones aprendidas y buenas prácticas; la obtención de una reputación favorable gracias a la debida diligencia en la gestión del riesgo y la respuesta a derrames de hidrocarburos; y el reconocimiento como referentes en la industria en cuanto a la preparación y respuesta ante emergencias.

De igual manera, encontramos oportunidades tecnológicas destacadas como la implementación de nuevas metodologías, el uso de drones y de software especializados para monitorear y predecir el comportamiento de los derrames. Asimismo, el uso de alternativas de biorremediación para la limpieza de agua y suelos, presentando un enfoque de innovación.

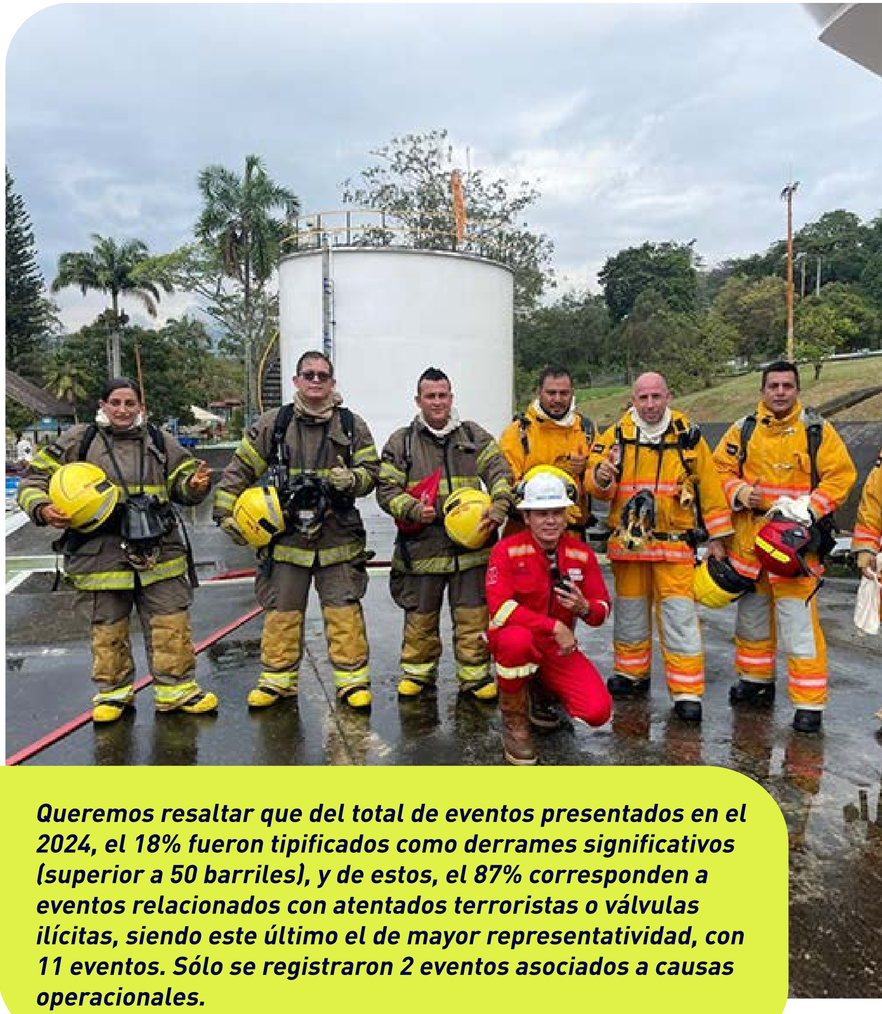
La efectiva gestión de emergencias nos ha permitido minimizar los efectos negativos financieros, operativos y reputacionales, los cuales se visibilizan en nuestros principales resultados del año 2024:

- Ejecutamos el Plan Anual PRE[1] de cada una de las instalaciones al 100%, incluyendo inspecciones, entrenamientos, simulacros, mantenimiento de equipos, divulgación de Planes de Emergencia y Contingencia a autoridades en el territorio, entre otras.
- Cumplimos el 100% de los requerimientos legales ambientales establecidos por las autoridades competentes, así como la actualización del Plan de Emergencias y Contingencias de cada una de las instalaciones.
- Desarrollamos comunicación del riesgo a más de 55.000 personas en 2.222 comunidades y 850 instituciones educativas en el área de afectación de nuestras operaciones.
- Los derrames reportados en el año 2024 fueron atendidos a través de los recursos humanos, técnicos y financieros que se tienen preparados y disponibles las 24 horas al día, los 365 días del año.
- Los derrames reportados en 2024 presentan un aumento del 53% sobre el número de derrames del año 2023, representados, principalmente, por el aumento en los atentados terroristas sobre el Oleoducto Caño Limón – Coveñas y las instalaciones ilícitas para el hurto de hidrocarburos refinados.

Derrames significativos

(GRI 306-3, 2016) (GRI 11.8.2) (SASB EM-MD-160a.4) (S1.46)

Cantidades derrames significativos	2021	2022	2023	2024
Número de derrames	10	298	381	118
Volumen de derrames (bbls)	0,36	8.676	22.108	26.855
Volumen de hidrocarburos derramados removidos del medio ambiente (bbls)	0,17	186	3.515	19.631



Queremos resaltar que del total de eventos presentados en el 2024, el 18% fueron tipificados como derrames significativos (superior a 50 barriles), y de estos, el 87% corresponden a eventos relacionados con atentados terroristas o válvulas ilícitas, siendo este último el de mayor representatividad, con 11 eventos. Sólo se registraron 2 eventos asociados a causas operacionales.

[1]PRE(Plan de Respuesta a Emergencias).

Detalle de derrames significativos

Sistema de transporte	Fecha	Causa	Barriles derramados	Material derramado	Impacto ambiental
Oleoducto Caño Limón Coveñas-PK 360+350	21/01/24	Operativa	7.872	Petróleo	1.500 m² Suelo 6.100 ml Agua
Oleoducto San Miguel Orito-PK45+780	06/02/24	Válvula Ilícita	19,5	Petróleo	220 m² Suelo 0 ml Agua
Oleoducto Mansoya-Orito-Pk63+760	07/02/24	Válvula Ilícita	397,06	Petróleo	10 m² Suelo 2.000 ml Agua
Poliducto Puerto Salgar Bogota-PK92+700	22/02/24	Válvula Ilícita	535	Combustible	4.428 m² Suelo 854 ml Agua
Oleoducto Mansoya-Orito-Pk66+000	31/05/24	Válvula Ilícita	195,5	Petróleo	10 m² Suelo 2.000 ml Agua
Oleoducto Caño Limón Coveñas-PK 721+240	07/08/24	Terceros	10.000	Petróleo	34.471 m² suelo 3.622 ml Agua
Vasconia CIB-PK 1+600	03/10/24	Operativo	5.175	Petróleo	23.900 m² Suelo 0 ml Agua
Poliducto Galán Salgar 12-16"-Pk 23+100	14/10/24	Válvula Ilícita	130,4	Combustible	2.000 m² Suelo 40 ml Agua
Combustoleoducto Galán Ayacucho -Coveñas-Cartagena. PK 4+250	20/10/24	Válvula Ilícita	500	Petróleo	1.700 m² Suelo 0 ml Agua
Poliducto Galán Salgar 12-16". Pk 220+540	28/10/24	Válvula Ilícita	160	Combustible	150 m² Suelo 170 ml Agua
Oleoducto San Miguel Orito -PK 54+450	01/11/24	Válvula Ilícita	506	Petróleo	200 m² Suelo 150 ml Agua
Oleoducto Caño Limón - Coveñas 61+430	14/11/24	Tercero	400	Petróleo	3000 m² Suelo 0 ml Agua

HITOS PARA DESTACAR

(GRI 3-3) (S1.51)

1. **Elaboramos un modelo para el cálculo de las cantidades mínimas de equipos para control de derrames en cada una de las más de 32 bases de respuesta que tenemos en el país,** considerando topografía, producto, corrientes de agua, tiempos de ejecución de actividades, volúmenes máximos de derrame y remanentes, entre otros. A través de este modelo, logramos establecer el indicador de disponibilidad de equipos mínimos para la respuesta.

2. Planeamos y adjudicamos el vehículo comercial para los próximos 5 años a través del cual se dispone de los recursos para la respuesta frente a derrames, bajo premisas de aseguramiento de tiempos y capacidad de respuesta mejoradas.

3. De acuerdo con los fenómenos de variabilidad climática que se presentaron en el año 2024, **implementamos el esquema de monitoreo de los riesgos que nos permitió una reacción oportuna para evitar afectaciones a la infraestructura por incendios forestales, así como derrames por inestabilidades del terreno y otros eventos geotécnicos.**

NUESTRAS METAS

(GRI 3-3) (S1.51)

Corto plazo (hasta 2 años):

- Soportar e implementar la estrategia de los nuevos contratos integrales de mantenimiento como principal recurso para la respuesta a emergencias por derrames en todo el territorio nacional, garantizando la atención oportuna de la totalidad de las emergencias que se presenten.
- Fortalecer las competencias de nuestros funcionarios a través de la implementación del programa de brigadas industriales.
- Contar con todas las acciones preventivas que nos permitan controlar las posibles causas de pérdidas de contención en nuestros sistemas de transporte.

Mediano plazo (3 a 5 años):

- Minimizar al máximo las acciones de emergencia presentadas bajo responsabilidad de la Compañía, teniendo solo la atención de aquellos eventos generados por terceros (hurto de combustible o atentados)

Largo Plazo (5 años o más):

- Tener sistemas de transporte con cero derrames, soportados en tecnología y análisis de riesgos oportunos que permitan el control y eliminación de estos.

2.4 Agua y Efluentes

(GRI 3-3)

En Cenit, la gestión del agua y de los efluentes es un tema material y es esencial para garantizar el bienestar de las comunidades donde operamos y para proteger los derechos humanos, en alineación con nuestros principios corporativos. Nuestro enfoque en el manejo adecuado de los recursos hídricos evidencia nuestro compromiso con la innovación y la responsabilidad ambiental, al enmarcar nuestra estrategia en la circularidad para alcanzar la neutralidad hídrica a mediano y largo plazo.

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.6.1) (S1.27) (S1.44)

La gestión responsable del agua es un pilar fundamental de nuestro compromiso con la sostenibilidad. Nuestra estrategia de Agua Neutralidad guía nuestros esfuerzos para lograr un balance igual a cero entre el agua que captamos y el agua tratada que retornamos a los ecosistemas. Entendemos "agua fresca" como el agua proveniente de fuentes superficiales, subterráneas y acueductos, y nuestro objetivo es minimizar los vertimientos de agua industrial tratada a fuentes hídricas, a través del desarrollo de tecnologías avanzadas y la implementación de nuevas prácticas sostenibles.

Dentro de la gestión organizacional, la protección integral del agua es una responsabilidad compartida por todas las áreas de la compañía alineándose con nuestra estrategia y objetivos corporativos. El equipo operativo es pieza clave en el aseguramiento, seguimiento de condiciones del recurso y funcionamiento correcto de los sistemas de tratamiento. La Jefatura Ambiental y la Gerencia de Sostenibilidad realizan acompañamiento y supervisión al desempeño ambiental, además de buscar alternativas innovadoras mediante la incorporación de soluciones de recirculación y eliminación de vertimientos.

Asímismo, contamos con áreas habilitadoras como la Gerencia de Servicios Corporativos y el Área de Proyectos e Ingeniería, que brindan soporte en el desarrollo y materialización de estas iniciativas.

Hemos diseñado e implementado el Programa de Estaciones SosTECnibles con el fin de alcanzar el Agua Neutralidad, una iniciativa integral que transforma nuestras operaciones y las alinea con los más altos estándares de sostenibilidad. Este programa, estructurado en cinco insignias, genera beneficios ambientales, sociales y económicos. Dentro de este programa, la insignia "Ahorra o Nunca" se centra en la consecución de la declaración de Agua Neutralidad, estableciendo tres niveles progresivos:

Nivel Bronce: consiste en construir un balance hídrico completo para cada una de nuestras instalaciones, identificando oportunidades de mejora y estableciendo una línea base para futuras acciones.

Nivel Plata: en este nivel, nos enfocamos en desarrollar e implementar proyectos que reduzcan la captación de agua fresca y los vertimientos a fuentes hídricas en al menos un 20%.

Nivel Oro: representa la culminación de nuestros esfuerzos, con la consecución de la declaración de Agua Neutralidad. Esto implica lograr un equilibrio total entre el agua fresca utilizada en nuestras operaciones, la eliminación de vertimientos a fuentes hídricas y la implementación efectiva de proyectos de compensación en las comunidades donde operamos.

A través de nuestra estrategia de Agua Neutralidad y el Programa de Estaciones SosTECnibles, estamos comprometidos en minimizar nuestro impacto ambiental, promover la sostenibilidad y contribuir al bienestar de las comunidades.

Nuestros Impactos y Resultados

(303-1) (GRI 11.6.2)

En Cenit, estamos comprometidos con una gestión sostenible y responsable del agua. Nuestras estaciones utilizan diversas fuentes de abastecimiento, como pozos profundos, acueductos,

Cosecha agua Mansilla

agua de terceros y fuentes hídricas superficiales. Aseguramos que nuestras captaciones y vertimientos se realicen de acuerdo con las regulaciones, bajo la supervisión de las autoridades ambientales competentes.

(303-2) (GRI 11.6.3)

Contamos con un proceso estructurado llamado Viabilidad Ambiental. Este enfoque integral nos permite evaluar las interacciones entre nuestros proyectos y el recurso hídrico, identificando y mitigando los impactos potenciales en esta área. No solo cumplimos con las normativas ambientales vigentes, como el Decreto 1076 de 2015 y las resoluciones emitidas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, sino que también nos esforzamos por ir más allá de los requerimientos legales, buscando generar un impacto positivo en las comunidades y ecosistemas donde operamos.

Cada una de nuestras instalaciones dispone de un "Programa Uso Eficiente de Ahorro de Agua - PUEAA", el cual promovemos activamente para fomentar el uso responsable y eficiente del agua, incorporando prácticas técnicas, operativas y pedagógicas en el manejo de este valioso recurso en el transporte de hidrocarburos.

(GRI 3-3) (GRI 11.6.1) (S1.30) (S1.32) (S1.35) (S1.40)

Hemos identificado diversos riesgos y oportunidades relacionados con el agua y los efluentes. Uno de los principales riesgos es el potencial cambio en el marco legal y regulatorio, que puede afectar nuestras operaciones económicas y el desarrollo de proyectos. Asimismo, somos conscientes de la dependencia de nuestros procesos operativos con este recurso, lo que puede impactar negativamente la optimización de nuestras instalaciones en áreas con estrés hídrico o baja recarga hídrica. A pesar de estos desafíos, hemos avanzado significativamente en los últimos años, adoptando tecnologías y procesos innovadores que nos han permitido implementar las mejores prácticas, como el uso de fitoevaporadores y la recolección de agua. Además, nos hemos enfocado en mejorar nuestra eficiencia operativa, priorizando el manejo interno del agua desde la fase de planificación.

En 2024, se lograron importantes resultados en la gestión del agua y vertimientos, evidenciando nuestro compromiso y la transformación de nuestras operaciones. Hemos implementado más de 20 proyectos de cosecha de agua, lo que nos permite aprovechar el agua lluvia mientras evitamos el consumo de fuentes de agua dulce en el territorio.

Hemos logrado una reducción total de 99.463 m³ en el consumo de agua y una disminución en los vertimientos de 74.110 m³ en comparación con el año base 2021. De los 22 proyectos de recolección implementados, hemos aprovechado 11.496 m³ de agua de lluvia y recirculado 53.039 m³ de efluentes tratados.

En la vigencia 2024, se logró alcanzar la declaración de Agua Neutralidad en dos estaciones adicionales: Villeta y Tocancipá, elevando así el total a cuatro estaciones. Además, en la estación Tocancipá se ha llevado a cabo el primer cálculo de compensación hídrica, enmarcado dentro del proyecto de Ecoreserva en la zona.

Extracción de agua

(GRI 303-3) (GRI 11.6.4) (S1.46)

Extracción de agua (m³)	2021	2022	2023	2024
Agua superficial	152.093	134.219	89.941	63.622
Agua subterránea	35.196	38.048	24.609	19.383
Agua de acueductos	67.627	58.754	66.622	72.115
Agua de proveedor externo	544	387	271	877
Total extracción de agua	**255.460**	**231.408**	**181.443**	**155.997**

Vertimiento de agua

(GRI 303-4) (GRI 11.6.5) (S1.46)

	Doméstico				Industrial			
Vertimiento de agua (m3)	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Cuerpo agua superficial	32.155	26.768	27.190	32.252	67.968	78.331	71.799	48.971
Suelo	30.296	38.741	29.521	22.987	18.221	6.187	2.246	989
Alcantarillado	7.333	3.903	4.900	5.167	4.772	885	1.016	858
Mar	4.511	4.324	1.960	0	4.649	2.026	1.646	1.536
Gestor externo	3.993	4.127	4.328	1.657	22.715	34.872	26.508	11.086
Total vertimiento	**81.288**	**77.593**	**67.809**	**62.063**	**118.325**	**122.301**	**103.215**	**63.440**

En 2024, se redujeron los vertimientos de aguas residuales en un 26,6% con respecto a 2023.

Jagüey Estación Baranoa

Vertimiento de agua total

(GRI 303-4) (GRI 11.6.5) (S1.46)

Vertimiento de agua total (m^3)	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Cuerpo agua superficial	103.123	105.099	98.989	81.223
Suelo	4.517	44.658	31.767	23.976
Alcantarillado	12.105	4.788	5.916	6.025
Mar	9.160	6.350	3.606	1.536
Gestor externo	26.708	38.999	30.746	12.743
Total vertimiento	**199.613**	**199.894**	**171.024**	**125.503**

Reutilización de agua

(GRI 303-5) (GRI 11.6.6) (S1.46)

Consumo de agua reutilizada (m^3)	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Agua reutilizada	6.993	12.453	42.850	53.037
Total consumo	255.460	231.408	181.443	155.997
Porcentaje de agua reutilizada	2,74%	5,38%	23,62%	34%

HITOS PARA DESTACAR

(GRI 3-3) (S1.27) (S1.51)

Durante la gestión del 2024, se destaca:

1. En Cenit hemos incentivado la apuesta por la neutralidad hídrica en el sector *midstream*, realizando actividades durante la Semana Mundial del Agua, incluyendo un **streaming en vivo** para toda la operación.
2. Implementamos **22 cosechas de agua, 5 estaciones con fitoevaporadores y 5 proyectos** de recirculación.
3. Logramos reducir en un **26,6% los vertimientos de aguas** residuales con respecto a 2023.
4. Se aprovecharon **11.496 m3** de agua de lluvia y se recircularon **53.039 m3** de agua.
5. **25 estaciones alcanzaron la insignia "Ahorra o Nunca" nivel plata,** cumpliendo con los estándares establecidos en la Guía Técnica de Estaciones SosTECnibles.

NUESTRAS METAS

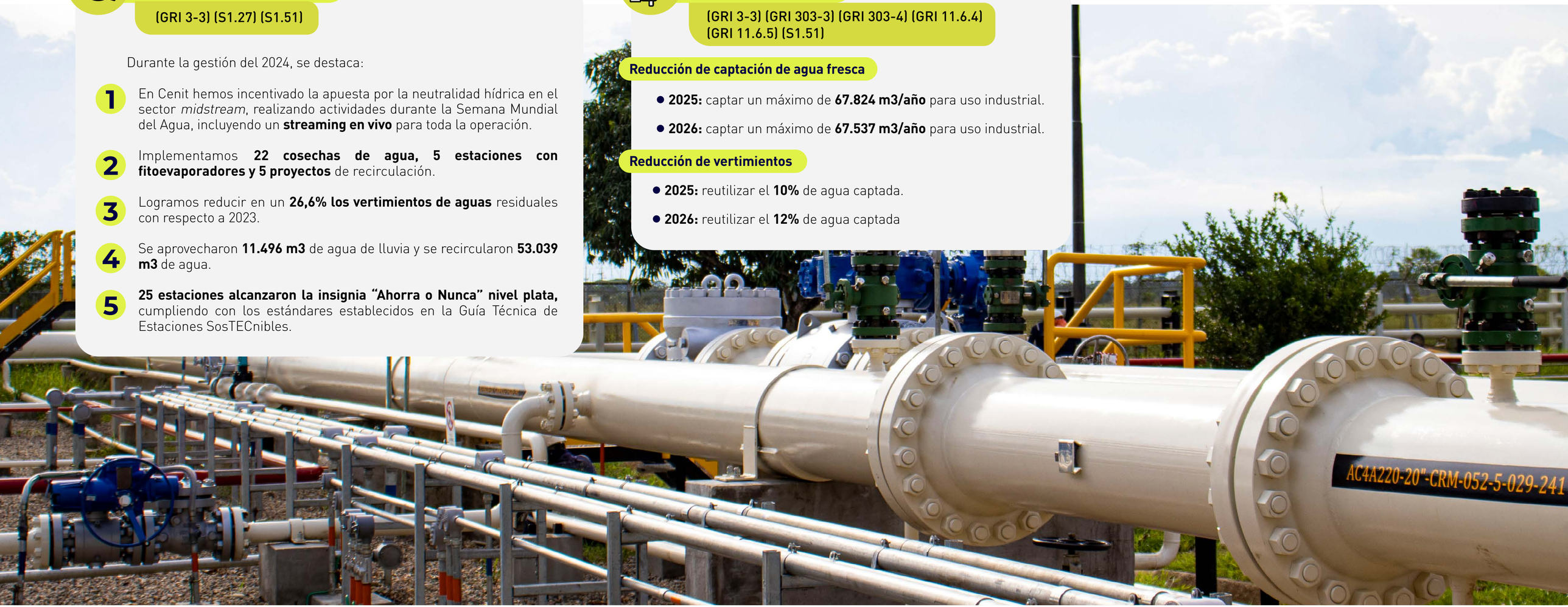
(GRI 3-3) (GRI 303-3) (GRI 303-4) (GRI 11.6.4) (GRI 11.6.5) (S1.51)

Reducción de captación de agua fresca

- **2025:** captar un máximo de **67.824 m3/año** para uso industrial.
- **2026:** captar un máximo de **67.537 m3/año** para uso industrial.

Reducción de vertimientos

- **2025:** reutilizar el **10%** de agua captada.
- **2026:** reutilizar el **12%** de agua captada



2.5 Emisiones GEI – Consumo Energético

(GRI 3-3)

La gestión energética es un pilar clave para Cenit y el segmento midstream, reflejado en nuestro compromiso con el desarrollo del negocio, la sostenibilidad y la transición energética. Este enfoque busca optimizar el uso de recursos, mejorar la eficiencia operativa y reducir la huella de carbono en las operaciones de transporte de hidrocarburos. Mediante el monitoreo constante del desempeño de los equipos críticos y la implementación de acciones preventivas, garantizamos la continuidad operativa, minimizando riesgos, costos excesivos y el impacto ambiental.

Por otra parte, nuestra gestión de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) impulsa operaciones más limpias y fortalece nuestro compromiso con la sostenibilidad. Esto incluye proyectos con Fuentes No Convencionales de Energía Renovable (FNCER), con los cuales generamos empleos, obtenemos nuevos ingresos, beneficiamos a las comunidades locales y mitigamos el cambio climático. Al reducir emisiones de CO_2 y obtener certificaciones como la de carbono neutralidad, mejoramos nuestra reputación y visibilidad ante grupos de interés.

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.1.1) (S1.27) (S1.41) (S1.44) (S2.14)

En Cenit integramos la gestión energética mediante un Sistema de Gestión de la Energía basado en la norma ISO 50001, el cual hace parte del Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua, como un elemento de eficiencia, descarbonización y transición energética. Este sistema nos permite optimizar el uso y consumo de energía, mejorando la eficiencia energética y estableciendo procesos para un desempeño energético constante. Con reuniones semanales y tableros de indicadores, realizamos seguimiento a los KPI y diseñamos planes de acción.

Adicionalmente, como apoyo al desarrollo de una cultura de mejora en nuestro desempeño energético, hemos implementado el Programa de "Estaciones SosTECnibles" en dónde se cuenta con la Insignia "Ni un Grado Más" cuyo foco es el desarrollo de iniciativas que promuevan el uso eficiente de la energía.

Además, se ha fortalecido la cultura energética mediante capacitaciones continuas y la automatización de procesos para mejorar la adquisición de información y el control operacional.

De igual manera, gestionamos las emisiones de GEI mediante políticas y programas clave como la Política de Compensación, la cual define los lineamientos corporativos para la compensación de emisiones de GEI, basada en la estrategia de sosTECnibilidad del Grupo Ecopetrol. De igual manera, con el Programa de Descarbonización buscamos lograr una operación baja en emisiones de carbono y reducir la vulnerabilidad a la variabilidad climática, siguiendo el ciclo PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), donde se integra el análisis de escenarios, la identificación y seguimiento de oportunidades, cambios en los procesos que lo necesiten y por último la integración de la gestión climática en el Sistema Global de Gestión de Riesgos.

Implementamos tecnologías limpias y optimizamos procesos operativos para responder a los riesgos y oportunidades relacionados con las emisiones de GEI. Planeamos continuar con estas iniciativas y expandir el uso de energías renovables.

Todo lo anterior es posible mediante el compromiso estratégico de la alta dirección que impulsa políticas, objetivos estratégicos y asignación de recursos para que cumplamos con las metas de sostenibilidad, mientras los líderes operativos ejecutan y supervisan acciones específicas que refuerzan nuestro compromiso con el desempeño energético y la mitigación de emisiones.

Nuestros Impactos, Riesgos, Oportunidades y Resultados

(GRI 3-3) (GRI 11.1.1) (S1.30) (S1.32) (S1.35) (S1.40)

En la gestión del consumo energético y la mitigación de emisiones de GEI existen varios riesgos que pueden afectar nuestras operaciones. Entre ellos se destaca el incumplimiento de la normativa legal relacionada con la eficiencia energética, las limitaciones en la capacidad energética contratada debido a restricciones del Sistema Interconectado Nacional, y los riesgos operacionales derivados de la obsolescencia tecnológica en los sistemas de bombeo, así como el impacto que puede causarse en nuestra reputación por no alcanzar los objetivos de reducción de emisiones y los costos asociados a la adopción de tecnologías limpias. Además, la falta de personal calificado y la inadecuada alineación con la transformación digital también representan desafíos importantes.

Los efectos inmediatos de estos riesgos incluyen sanciones y costos operativos adicionales, que pueden deteriorar la eficiencia energética y afectar nuestra operación diaria. A mediano plazo, la falta de confiabilidad en el suministro y la creciente obsolescencia tecnológica pueden poner en riesgo la sostenibilidad operativa, mientras que, a largo plazo, la ineficiencia en la adopción de nuevas tecnologías podría limitar la competitividad del sector.

En cuanto a las oportunidades, el sector presenta diversas ventajas, como la posibilidad de aprovechar incentivos tributarios y beneficios gubernamentales relacionados con la gestión energética y la diversificación hacia fuentes de energía más sostenibles. La actualización tecnológica a través de alianzas estratégicas, como las ofrecidas por las ESCOS (Empresas de Servicios Energéticos) o los contratos PPA (Power Purchase Agreement), nos puede contribuir a una mayor eficiencia energética y una reducción de costos operativos.

A corto plazo, la adopción de tecnologías avanzadas nos puede permitir mejorar significativamente el desempeño energético, lo que impacta directamente en la competitividad de las operaciones. A mediano plazo, la diversificación energética, mediante el aprovechamiento de infraestructuras disponibles, ofrece la oportunidad de diversificar fuentes de energía y servicios, fortaleciendo la sostenibilidad operativa y generando nuevas líneas de ingresos. A largo plazo, las alianzas estratégicas nos permitirán el desarrollo de proyectos innovadores y escalables que impulsarán nuestra competitividad en el sector.

En cuanto a las expectativas sobre la situación financiera relacionada con estos riesgos y oportunidades, a corto plazo anticipamos estabilidad en los flujos de efectivo debido a la implementación de medidas correctivas y la optimización de procesos energéticos. A mediano plazo, la optimización de los procesos energéticos y la consolidación de proyectos sostenibles nos permitirán impulsar la eficiencia operativa. Y a largo plazo, la diversificación energética y la integración de tecnologías avanzadas fortalecerán nuestra resiliencia financiera.

(GRI 302-4) (S1.46)

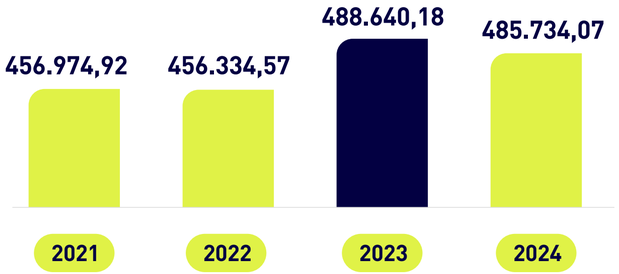
En cuanto a la gestión energética, hemos logrado importantes avances en 2024:

- El 28 de agosto, obtuvimos la ampliación del alcance de la certificación ISO 50001:2018 del Sistema de Gestión de la Energía para los sistemas de transporte VASCONIA – GRB L 20", SALGAR – CARTAGO (ODECA) y SEBASTOPOL – YUMBO.
- Logramos una optimización en consumos de energía eléctrica de **8.498 MWh, y 10.724 MBTU de energía térmica, generando un ahorro equivalente de $6,7 mil millones de pesos.**
- **Desarrollamos una herramienta digital para el seguimiento, monitoreo y control del desempeño energético** en 7 sistemas de transporte, lo cual permitirá un manejo más eficiente de los recursos.
- Llevamos a cabo capacitaciones en **Fundamentos de Gestión Energética y Control Operacional,** dirigidas al personal clave, con el fin de fortalecer las competencias internas en estos aspectos.

Consumo energético proveniente de la red eléctrica:

(GRI 302-1) (GRI 11.1.2) (S1.46)

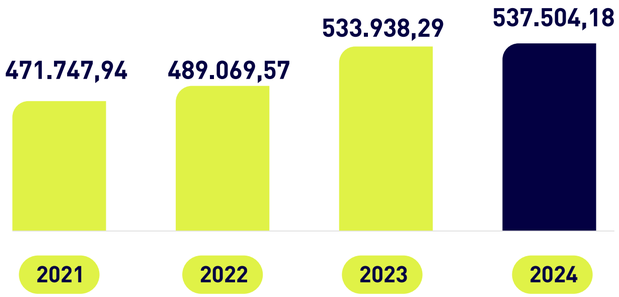
Energía red eléctrica (Mwh)



Consumo energético total renovable y no renovable:

(GRI 302-1) (GRI 11.1.2) (S1.46)

Energía renovable y no renovable



Intensidad energética

(GRI 302-3) (GRI 11.1.4) (S1.46)

Intensidad energética	2021	2022	2023	2024
kWh por barril transportado	9.957.166	316.284.401	330.696.284	341.209.560
Consumo de energía (kWh)	471.747.937	489.069.572	533.938.294	537.504.178
Ratio intensidad energética (kWh por barril transportado)	47,4	1,5	1,6	1,58

Gracias a las iniciativas de eficiencia en el consumo energético, hemos reducido la intensidad energética con respecto al año anterior, así el transporte de crudo siga aumentando progresivamente.

(SASB EM-MD-110a.2) (GRI 305-5)

Respecto a la gestión de emisiones de GEI, hemos logrado avances notables en nuestro compromiso con la sostenibilidad, teniendo en cuenta el establecimiento de la meta de reducir nuestras emisiones de CO_2 en un 25% para 2030.

- Nuestro rendimiento ha mostrado una tendencia positiva gracias a la implementación de tecnologías limpias y la adopción de energías renovables, mejorando la eficiencia energética y reduciendo los costos operativos.
- **Incorporamos fuentes de energía solar y eólica** dentro de nuestros proyectos de energías renovables.
- Finalizamos con éxito la ejecución de varios proyectos de energías **renovables y tecnologías limpias realizando inversiones significativas.**

Emisiones de Gases de Efecto Invernadero - GEI

(GRI 305-1) (GRI 305-2) (GRI 11.1.5) (GRI 11.1.6) (S1.46) (S2.29)

Emisiones (Ton de CO_2 eq)	2021	2022	2023	2024
Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	157.981	125.335,92	128.938,15	124.676,88
Emisiones indirectas de GEI al generar energía (Alcance 2)	102.774	113.964	56.220,22	86.306,29

Pese al aumento en las emisiones de GEI totales con respecto al año 2022, principalmente relacionadas con el aumento en las emisiones de consumo de energía eléctrica, estamos alcanzando las cifras esperadas de cara a la meta a mediano plazo de reducir a 2030 el 25% de las emisiones reportadas en el año 2019.

HITOS PARA DESTACAR

(GRI 3-3) (S1.51)

1. **Pusimos en operación el proyecto de reposición del Sistema Puerto Salgar-Mansilla:** Este proyecto permitió una reducción del **consumo energético y de las emisiones** de gases de efecto invernadero (GEI) **entre un 8% y un 10% del total,** evidenciando el impacto positivo de la modernización tecnológica en el desempeño ambiental y energético.
2. **Redujimos el total del consumo energético en 4 TJ:** Este logro superó en un 170% la meta propuesta para el año 2024, marcando un avance significativo en la eficiencia energética de la operación y destacando el éxito en la implementación de medidas de optimización.
3. **Implementamos el Plan de Descarbonización, que sigue un ciclo PHVA para cumplir con las metas de reducción de emisiones.**
4. **Hemos logrado la compensación del 100% de las emisiones del inventario verificado** mediante la compra de créditos de carbono de proyectos certificados.
5. Hemos sido reconocidos con la certificación de carbono neutralidad otorgada por ICONTEC en 2024.

NUESTRAS METAS

(GRI 3-3) (S1.51)

Corto Plazo (De 0 a 2 años):

- Iniciar la operación fase 1 de estrategia PPA de energías renovables, incorporando 60 MW de potencia a nuestra matriz.
- Poner en marcha granjas solares en las estaciones Coveñas, Sutamarchán, Chimitá, Apiay y Pozos Colorados, añadiendo 60 MW de potencia instalada a nuestra matriz.
- Instalar dos aerogeneradores pequeños de eje vertical en las estaciones Pozos Colorados y Coveñas.
- Desarrollar la ingeniería conceptual para el desarrollo del proyecto de energía mareomotriz para suministro de energía a las operaciones del Pacífico Colombiano.
- Compensar el 100% de las emisiones residuales mediante la compra de créditos de carbono de proyectos certificados.

Mediano Plazo (De 3 a 5 años):

- Iniciar la operación fase 2 de estrategia PPA de energías renovables, incorporando 80 MW de potencia.
- Instalar un aerogenerador de eje vertical en la estación Pozos Colorados.
- Desarrollar y poner en marcha pruebas de concepto de generación y logística de hidrógeno verde y sus derivados.
- Reducir el 25% de las emisiones de CO_2 para 2030, tomando como referencia el año 2019.
- Implementar proyectos de eficiencia energética en todas las instalaciones.

Largo Plazo (Más de 5 años):

- Implementar proyectos de energía renovable, mareomotriz de 10 MW y con Biomasa de 20 MW.
- Alcanzar cero emisiones netas de carbono para los alcances 1 y 2 a 2050.
- Reducir el 50% de las emisiones totales (alcances 1, 2 y 3) para 2050.

2.6 Residuos

(GRI 3-3)

En Cenit, al trazar nuestra estrategia de sostenibilidad, hemos identificado la economía circular como un pilar clave para alcanzar nuestros objetivos. Este enfoque se integra en los procesos y servicios de la compañía, transformando la gestión de residuos en la generación de valor con los mismos. La incorporación de principios circulares permite maximizar el aprovechamiento de los recursos y reducir el impacto ambiental, lo que se convierte en un habilitador fundamental para la sostenibilidad de la compañía y para alcanzar nuestros propósitos superiores.

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.5.1) (S1.27) (S1.44)

En Cenit asumimos con responsabilidad la gestión integral de los residuos sólidos generados en las operaciones. A través del Programa de Estaciones SosTECnibles, hemos trabajado hacia la certificación Basura Cero, con el objetivo de maximizar la reducción, reutilización y reciclaje de residuos, minimizando así el impacto ambiental.

En 2024, revisamos y ajustamos los requisitos de la certificación Basura Cero, implementando un análisis de riesgos para evaluar las alternativas de reincorporar o transformar residuos en insumos

El 2025 será clave en la implementación del sistema de gestión Basura Cero en todas las estaciones, consolidando prácticas sostenibles y fomentando una cultura organizacional comprometida con la preservación de los recursos naturales.

útiles para otros procesos. Igualmente, establecimos indicadores de circularidad, los cuales permiten monitorear el rendimiento ambiental de la organización en su conjunto. Adicionalmente, contamos con un equipo destinado a generar direccionamiento frente a las mejores prácticas y a replicarlas dentro del grupo empresarial Ecopetrol.

El 2025 será clave en la implementación del sistema de gestión Basura Cero en todas las estaciones, consolidando prácticas sostenibles y fomentando una cultura organizacional comprometida con la preservación de los recursos naturales. Con esta iniciativa, damos un paso firme hacia la sostenibilidad, alineados con los más altos estándares ambientales, contribuyendo al desarrollo de comunidades y entornos más responsables y conscientes.

Para mitigar riesgos asociados a la gestión de residuos, contamos con planes de contingencia que nos permiten identificar posibles impactos negativos en personas, medio ambiente o infraestructura. Entre estos riesgos se incluyen las malas prácticas de almacenamiento, especialmente de residuos peligrosos, para lo que hemos establecido medidas preventivas y de respuesta efectiva.

La formación continua y la disponibilidad de recursos adecuados son fundamentales para una respuesta rápida y efectiva ante cualquier contingencia, es por eso que garantizamos que todo el personal esté capacitado para enfrentar emergencias relacionadas con los residuos.

De igual manera, en Cenit promovemos la responsabilidad compartida en la gestión de residuos, es por eso que todos los colaboradores, tanto directos como aliados, deben registrar y gestionar adecuadamente los residuos generados, fortaleciendo así el compromiso con la mejora en la separación en la fuente de los residuos generados. Lo que posteriormente nos permite entregar el material reciclable a las asociaciones de manera más limpia y separada, y con ello, incrementar el índice de aprovechamiento.

Finalmente, con el apoyo de la Gerencia HSE, la Jefatura Ambiental y la Gerencia de Sostenibilidad y Estrategia se revisa el seguimiento, nuevas oportunidades, tecnologías y procesos de sinergias que nos permitan madurar el sistema de economía circular.

Nuestros Impactos y Resultados

(GRI 3-3) (GRI 11.5.1) (GRI 306-1) (GRI 11.5.2) (GRI 306-2) (GRI11.5.3) (S1.30) (S1.32) (S1.35) (S1.40) (S1.46)

Nuestra gestión de residuos en Cenit presenta tanto riesgos como oportunidades. Los riesgos principales están relacionados con los aspectos ambientales y regulatorios, como la posible contaminación de recursos naturales y el cumplimiento de las normativas vigentes. Estos riesgos pueden materializarse rápidamente, afectando la calidad del suelo, agua y aire. A pesar de estos desafíos, la gestión de residuos ofrece oportunidades significativas, como la implementación de la economía circular, que permite la valorización de residuos y la reducción de impactos negativos. Las iniciativas de compostaje, reciclaje y aprovechamiento energético de residuos peligrosos abren oportunidades para mejorar la sostenibilidad de la compañía, reducir costos y generar valor en la cadena de suministro.

En 2024, se lograron importantes resultados en nuestra gestión de residuos. Promovimos la economía circular mediante alianzas con recicladores locales, logrando reciclar más de 40 toneladas de materiales. En el manejo de residuos orgánicos, implementamos más de 30 proyectos de compostaje y lombricultura, convirtiendo residuos en insumos útiles para el suelo y contribuyendo a la regeneración de recursos naturales. Además, firmamos un contrato para el aprovechamiento energético de aceites usados, dando un paso importante en el manejo de residuos peligrosos.

A nivel de infraestructura, realizamos adecuaciones en los centros de acopio para mejorar la gestión y eficiencia del aprovechamiento de residuos. Asimismo, ejecutamos campañas internas como #CeroDesechables, buscando reducir el uso de plásticos de un solo uso. También se implementaron indicadores de circularidad para evaluar el impacto de estas iniciativas, lo que nos permitirá mejorar continuamente la estrategia de gestión de residuos y contribuir al cumplimiento de los objetivos de sostenibilidad de la compañía. Estos avances reflejan nuestro compromiso en Cenit con la economía circular y la reducción del impacto ambiental en sus operaciones.

Generación de residuos

(GRI 306-3) (GRI 11.5.4) (S1.46)

Residuos generados (kg)	2021	2022	2023	2024
Residuos peligrosos	3.343.369,12	3.881.135,08	5.473.118,33	15.497.115
Residuos aprovechables	36.564,92	1.943.713,47	2.646.179,59	6.675.322,59
Residuos No aprovechables (orgánicos)	133.991,34	228.163,93	446.507	508.545,28
Residuos No aprovechables (ordinarios)	200.987,02	293.440,31	130.699,1	89.096,63
Total residuos	**3.714.912,4**	**6.346.452,79**	**8.696.504,02**	**22.770.079,5**

La generación de RESPEL de 2023 a 2024, se incrementó debido al aumento de material impregnado con hidrocarburos derivados de eventos de contingencias operacionales y de atentados de terceros.

Generación Total

2023 **5.473.118,33** **2024** **15.497.113,41**

Residuos no destinados a eliminación

(GRI 306-4) (GRI 11.5.5) (S1.46)

Residuos no destinados a eliminación (kg)	2021	2022	2023	2024
Peligrosos	0	0	0	0
Aprovechables*	0	1.845.113,00	2.632.455,59	3.332.256,04
No aprovechables (orgánicos)	0	1.105	49.134	90.820,27
No aprovechables (ordinarios)	0	0	0	0
Total residuos no destinados a eliminación	**0**	**1.846.218**	**2.681.589,59**	**3.241.435,77**

Residuos destinados a eliminación

(GRI 306-5) (GRI 11.5.6) (S1.46)

Residuos destinados a eliminación (kg)	2021	2022	2023	2024
Residuos peligrosos	3.343.369,12	3.881.135,08	5.473.118,33	15.497.115
Residuos aprovechables	36.564,92	98.600,47	13.724,7	3.343.066,55
Residuos No aprovechables (orgánicos)	133.991,34	227.058,93	397.373	417.725,01
Residuos No aprovechables (ordinarios)	200.987,02	293.440,31	130.699,1	89.096,63
Total residuos destinados a eliminación	**3.714.912,4**	**4.500.234,79**	**6.014.915,13**	**19.347.003,19**

*Es importante precisar que en la categoría de residuos aprovechables se incluyen los volúmenes de residuos de chatarra y de residuos reciclables como cartón, plástico de un solo uso, papel y aluminio.

HITOS PARA DESTACAR

(GRI 3-3) (S1.51)

En 2024, logramos avances significativos en la gestión de residuos:

1. Hemos **logrado un aprovechamiento anual del 20% de los residuos orgánicos respecto al año 2023,** aumentando de 29 a 32 proyectos de compostaje, logrando así **pasar de 49 toneladas aprovechadas en el 2023 a 90 toneladas en el 2024.** Esto gracias a mejoras en el reporte mensual e incorporación de nuevas estaciones en el aprovechamiento de rocería, cuncho de café y otros residuos orgánicos, cumpliendo con el 19% establecido como indicador para el año 2024.
2. Logramos aumentar el porcentaje de residuos aprovechables, catalogados como reciclables (cartón, papel, aluminio, plástico de un solo uso), en un 26%, pasando de 35,8 toneladas en 2023 a 45,1 toneladas en 2024.
3. Redujimos de 130 a 89 toneladas los residuos no aprovechables enviados a relleno sanitario, contribuyendo a prolongar la vida útil de los rellenos sanitarios.
4. Establecimos 34 alianzas con recicladores, lo que permitió la reincorporación de 45 toneladas de materiales reciclables al ciclo económico. Las estaciones de Cenit que actualmente realizan la gestión de materiales aprovechables bajo estás alianzas son: (pag 5)

Villeta, Guaduero, Puente Aranda, Albán, Mansilla, Tocancipá, Sutamarchan, Miraflores, Manizales, Herveo, Mariquita, Fresno, Gualanday, Neiva, Puerto Salgar, Alisales, Orito, Guamues, Tumaco, Buenaventura, Cartago, Medellín, Cisneros, Pereira, Yumbo, Dagua, Pozos Colorados, Baranoa, El Copey, El Retiro, Coveñas, Toledo, San Fernando, Monterrey, Apiay, Araguaney, Vasconia, Sebastopol, Galán, Chimita y Santa Rosa.

5. Mediante las campañas "Cero desechables" y "Segundas oportunidades", promovimos la reutilización de materiales y aportamos al embellecimiento de nuestras estaciones, reforzando nuestro compromiso con la economía circular y la sostenibilidad.

NUESTRAS METAS

(GRI 3-3) (GRI 303-1) (S1.51)

Aprovechamiento residuos orgánicos:

2025: **24%** 2027: **30%**

Aprovechamiento de residuos reciclables

2025: **32%** 2027: **34%**

2.7 Emisiones Atmosféricas

(GRI 3-3) (GRI 11.3.1)

Nuestro compromiso con la calidad del aire se refleja en la gestión de nuestras emisiones atmosféricas, asegurando el cumplimiento de las normativas ambientales y la protección de los ecosistemas y la salud humana.

Nuestra Gestión

(GRI 3-3) (GRI 11.3.1) (S1.27) (S1.33) (S1.30) (S1.32)

Gestionamos las emisiones atmosféricas a través de dos líneas de trabajo principales. La primera se centra en la gestión de emisiones fugitivas, con una estrategia que abarca la medición, detección, cuantificación y mitigación de estas emisiones en nuestra infraestructura. La segunda se enfoca en el cumplimiento estricto de la normativa ambiental vigente, incluyendo el monitoreo continuo de los contaminantes asociados a nuestras operaciones, según lo establecido en la Resolución 2254 de 2017. El seguimiento y la gestión de estas emisiones son responsabilidad de la Jefatura Ambiental a nivel central y de cada una de las estaciones operativas para el cumplimiento de la normativa específica de gases criterio. La Gerencia de Energías para la Transición lidera la implementación de la estrategia de emisiones fugitivas.

Hemos identificado el incumplimiento de la normatividad ambiental y la generación de ambientes perjudiciales para

los operadores como los principales riesgos en la gestión de emisiones atmosféricas. Una gestión adecuada de estas emisiones nos permite crear entornos más seguros y fortalecer nuestras relaciones con las comunidades cercanas. La implementación de buenas prácticas operativas que permita reducir emisiones mejora la eficiencia de nuestros procesos contribuyendo así a un modelo de negocio más sostenible.

Impactos y resultados

(GRI 3-3) (GRI 305-6) (GRI 11.3.1) (S1.51) (S1.46)

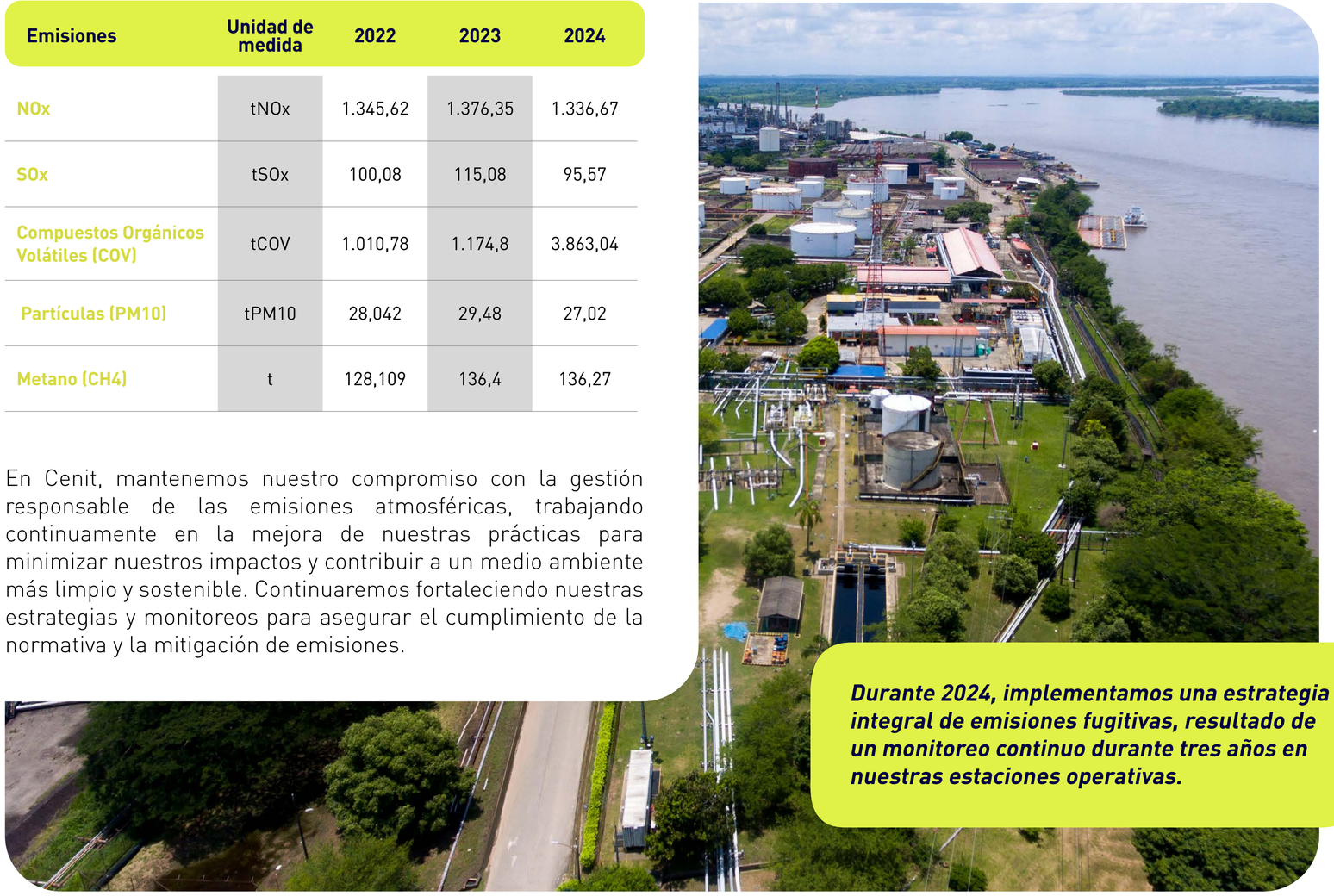
Durante 2024, implementamos una estrategia integral de emisiones fugitivas, resultado de un monitoreo continuo durante tres años en nuestras estaciones operativas. Si bien identificamos una emisión marginal de metano, no clasificada como un gas de efecto invernadero prioritario, nuestra atención se centra en la gestión de los Compuestos Orgánicos Volátiles (COV) debido a su potencial de impacto ambiental y generación de GEI secundarios.

Con respecto a las emisiones en sistemas de refrigeración y aires acondicionados, aunque no están incluidas en nuestro inventario principal debido a su gestión externa, una estimación preliminar indica una emisión de 0,05 kg CO_2/año, cifra considerada inmaterial para nuestro reporte.

En cuanto al cumplimiento normativo, **en 2024 realizamos 46 campañas de monitoreo de calidad del aire en nuestras estaciones operativas.**

Emisiones	Unidad de medida	2022	2023	2024
NOx	tNOx	1.345,62	1.376,35	1.336,67
SOx	tSOx	100,08	115,08	95,57
Compuestos Orgánicos Volátiles (COV)	tCOV	1.010,78	1.174,8	3.863,04
Partículas (PM10)	tPM10	28,042	29,48	27,02
Metano (CH4)	t	128,109	136,4	136,27

En Cenit, mantenemos nuestro compromiso con la gestión responsable de las emisiones atmosféricas, trabajando continuamente en la mejora de nuestras prácticas para minimizar nuestros impactos y contribuir a un medio ambiente más limpio y sostenible. Continuaremos fortaleciendo nuestras estrategias y monitoreos para asegurar el cumplimiento de la normativa y la mitigación de emisiones.



Durante 2024, implementamos una estrategia integral de emisiones fugitivas, resultado de un monitoreo continuo durante tres años en nuestras estaciones operativas.

3. Social

- 3.1 Prácticas laborales
- 3.2 Seguridad y salud en el trabajo

3.1 Prácticas Laborales

(GRI 3-3) (GRI 11.10.1) (S1-51)

En Cenit, la gestión de prácticas laborales es clave para garantizar el bienestar de nuestros trabajadores y la sostenibilidad de nuestras operaciones. Nuestro enfoque integral prioriza la prevención, mitigación, remediación y gestión de impactos laborales reales y potenciales, alineándose con nuestra estrategia corporativa y los objetivos del Grupo Ecopetrol.

Para nosotros, la relevancia de este tema también se extiende a nuestra cadena de valor, donde las prácticas laborales sostenibles nos permiten una gestión oportuna y eficiente de la cadena de suministro. Esto incluye la provisión responsable de bienes y servicios, la gestión logística, el control de riesgos y la mejora continua, aspectos fundamentales para agregar valor y fortalecer nuestras operaciones.

Además, el relacionamiento con oferentes, proveedores y contratistas es fundamental. Nos enfocamos en alinear las capacidades del mercado con nuestras necesidades organizacionales, promoviendo su desarrollo y consolidando relaciones sólidas y efectivas.

Nuestra Gestión

En nuestra organización, contamos con un conjunto sólido de políticas y compromisos para la gestión de las prácticas laborales internas, respaldado por guías, manuales y procedimientos que promueven un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y respetuoso. Desde la Vicepresidencia de Talento Humano, a través de la Planeación Organizacional, hemos establecido lineamientos para implementar un modelo organizacional ágil y basado en procesos, apoyado por nuestro sistema integrado de gestión y la gestión del cambio.

En este sentido, a continuación, presentamos las políticas, guías, procedimientos y/o manuales que regulan nuestras prácticas laborales internas.

- Política de Compensación
- Política de Desconexión Laboral
- Declaración 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 Estructura Organizacional
- Guía y Gestión de Ausencias
- Guía de Asignación de Préstamos de Vivienda

- Guía de Beneficios Extralegales
- Guía Mapa de Cargos
- Guía de Derechos Humanos y Empresa
- Lineamientos de Desconexión Laboral
- Procedimiento para el Otorgamiento de la Compensación
- Variable
- Reglamento Interno de Trabajo
- Acuerdo Colectivo de Trabajo
- Estándar de Mínimos Laborales para Trabajadores de Contratistas
- Acta de Acuerdo para Actividades Propias de la Industria del Petróleo Cenit-USO 2019-2023

Durante 2024, implementamos modificaciones en los niveles 1, 2 y 3 de nuestra estructura organizacional, con el objetivo de fortalecer la alineación con la estrategia empresarial y responder de manera más efectiva a las dinámicas del entorno y a los compromisos con nuestros grupos de interés

Nivel 1

En el **nivel 1**, realizamos ajustes clave en áreas estratégicas:

- La Gerencia de Bajas Emisiones se renombró como Gerencia de Energías para la Transición y pasó a depender directamente de la Presidencia, consolidándose como un pilar en la transición energética.
- La Vicepresidencia Digital se transformó en Vicepresidencia de Tecnología e Innovación para liderar la transformación digital y la innovación.
- La Vicepresidencia de Abastecimiento adoptó el nombre de Vicepresidencia de Abastecimiento y Servicios, enfocándose en la gestión integral de recursos y servicios.

Nivel 2

En el **nivel 2**, consolidamos nuevas áreas para atender prioridades clave relacionadas con la sostenibilidad, respuesta a emergencias y relacionamiento:

- La Vicepresidencia de HSE y Sostenibilidad incorporó la Gerencia de Sostenibilidad, centrada en maximizar el impacto ambiental, social y de gobernanza, y la Gerencia de Crisis y Continuidad de Negocio, orientada a la gestión integral de emergencias.
- La Vicepresidencia de Abastecimiento y Servicios fortaleció su estrategia de relacionamiento con oferentes y proveedores mediante la creación de la Jefatura de Desarrollo de Proveedores.

Nivel 3

En el **nivel 3**, fortalecimos la estructura operativa mediante la consolidación de unidades organizativas orientadas a mejorar la capacidad técnica y operativa de la organización, así como a garantizar una gestión eficiente de los activos operativos, teniendo en cuenta también los desafíos derivados de la fusión entre Cenit y Bicentenario:

- Consolidación de la Jefatura de Aseguramiento Operacional Llanos y la Jefatura de Mantenimiento Araguaney-Banadía dentro de la Vicepresidencia de Oleoductos.
- Consolidación de la Jefatura de Confiabilidad en la Vicepresidencia Técnica y de Proyectos.

Adicionalmente, reubicamos algunas unidades organizativas para garantizar mayor eficiencia operativa y una mejor alineación con los niveles de responsabilidad.

Cabe destacar que la planta cerró con 1.142 empleados activos, de los cuales el 65% pertenecen al personal operativo, y el 35% restante a las áreas corporativas, prestando su servicio desde las diferentes regiones del país.

Indicadores y metas estratégicas que miden la gestión

Desde Cenit, establecemos indicadores de resultado, metas e hitos estratégicos para evaluar el progreso en la gestión de nuestras prácticas laborales internas. 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. Dentro del indicador de Generación de Valor a través de la excelencia, innovación y agilidad, nos enfocamos en la mejora continua y en fortalecer nuestra capacidad organizacional. Uno de los objetivos fue incrementar en un 10% las mejoras en procesos y estructuras respecto a 2023, optimizando la eficiencia operativa y alineando nuestras estructuras con los retos estratégicos de la compañía. También buscamos que el 100% de los frentes del Reto Cenit 2024 cuenten con al menos un proyecto con promesa de valor definida y en ruta de implementación, impulsando la innovación y generando impactos positivos en toda la organización. Además, trabajamos para que el 70% de los líderes priorizados adopten un mindset ágil, productivo, colaborativo y digital, fortaleciendo su capacidad de respuesta ante los desafíos del entorno.

2. Desde la Gerencia de Talento, Desarrollo y Diversidad, estructuramos la evaluación de nuestras prácticas laborales internas por fases a través de la segmentación y democratización de la Experiencia del Empleado:

- En la fase de Conectar, buscamos que el 80% de los nuevos ingresos participen en la experiencia onboarding y consolidar 11 bancos de talento con índices de segregación para cargos críticos y operativos, asegurando un proceso de incorporación efectivo.
- En Pertenecer, nuestros objetivos incluyen obtener la certificación Top Employers 2024, reflejando la calidad de nuestro entorno laboral, y lograr un 80% de cumplimiento en la Escuela de Equidad y Diversidad, promoviendo la inclusión.
- En Crecer, garantizamos que el 100% de los colaboradores tengan planes de aprendizaje personalizados, con el 70% de los master trainers certificados y el 80% de los operadores con certificación internacional, fortaleciendo las competencias de nuestra fuerza laboral.
- En Inspirar, buscamos que el 70% de los líderes logren certificación de nivel 2 y alcanzar un 80% en el índice de efectividad del liderazgo, promoviendo una gestión efectiva e inspiradora.

- Finalmente, en Trascender, proyectamos completar la transición del 50% de los colaboradores que participan en el programa de vida plena outplacement, asegurando un enfoque humano en las transiciones laborales.

3. Desde la Gerencia de Compensación y Beneficios, trabajamos bajo el indicador Compensación que potencia el bienestar de los trabajadores. Una de nuestras metas es diversificar el portafolio Beneflex, logrando que el 80% de la población elegible alcance una calificación mínima de 8/10, asegurando la personalización y efectividad de los beneficios ofrecidos. Para el esquema de compensación por sustitución 2024, estructuramos un modelo integral que contempla la creación de nuevos cargos, créditos de vivienda, becas y un plan educacional, contribuyendo al desarrollo profesional y personal de los empleados y sus familias. Asimismo, implementamos una estrategia para fidelizar a los

colaboradores en cargos críticos y talento clave, optimizando recursos sin incrementar el presupuesto laboral. Por último, trabajamos en renovar la estructura salarial para mantener la competitividad en el mercado y garantizar una retribución justa, adaptada a las dinámicas del sector.

4. Establecimos hitos estratégicos como parte de la sustitución patronal 2024, con la meta de implementar un procedimiento de igualdad y elegibilidad para todos los empleados, cerrar el 95% de las reclamaciones y actualizar el mapa sindical. En el programa de Vida Plena: outplacement, buscamos completar la transición del 50% de la población en 2024. En cuanto a la Red de Relacionamiento Laboral y Sindical Interconectada, hemos fijado la meta de crear un rol de expertos en materia laboral y sindical, con la caracterización y selección de los mismos, y diseñar un plan estructurado a 3 años. Mantenemos como objetivo la normalidad laboral a lo largo del periodo, evaluando la estabilidad operativa y relaciones laborales óptimas mediante una comunicación constante y resolución efectiva de conflictos laborales.

5. Para el posicionamiento País de Marca Cenit, destacamos diversas metas clave. En la estrategia de Endomarketing, buscamos obtener una calificación mínima de 4.0/5.0 en la satisfacción con la comunicación interna y cumplir con la ejecución de la estrategia, asegurando una comunicación eficiente y un alto compromiso de los empleados. En el posicionamiento externo, aspiramos a lograr al menos 150 notas positivas en medios de comunicación y aumentar un 10% las métricas en redes sociales, particularmente en LinkedIn, reforzando nuestra presencia digital. Además, implementamos estrategias de comunicaciones de Apoderamiento y HSE, asegurando que los mensajes clave lleguen de manera efectiva a empleados y partes interesadas.

Andrea del Pilar Orjuela
Vicepresidenta HSE y Sostenibilidad

6. En cuanto a la Adherencia a los Servicios de Salud con énfasis en Prevención y Promoción, durante la sustitución patronal 2024 implementamos el modelo de salud para nuevos usuarios y beneficiarios, con el objetivo de alcanzar un 70% de contactabilidad con la población sustituida. También promovemos la estrategia de Promoción y Prevención (PyP), buscando impactar al 100% de los trabajadores identificados con patologías crónicas y al 33% de los beneficiarios con patologías crónicas, garantizando una atención integral. Para la gestión del ausentismo laboral, implementamos un modelo predictivo que nos permite identificar causas y reducir la incidencia de ausencias, mejorando la productividad y el bienestar general. Finalmente, aspiramos a obtener la certificación PCOS de organizaciones saludables, como reflejo de nuestro compromiso con la salud física y mental de los empleados.

7. Desde la Vicepresidencia de Talento Humano, priorizamos la mejora continua y la optimización de procesos mediante la digitalización y automatización. En el Modelo Operativo de Talento Humano, buscamos incrementar un 15% la optimización y modernización de procesos internos, mientras que en el Roadmap Digital 2024, trabajamos en la salida en vivo de módulos de SuccessFactors y la automatización de los requerimientos de compensación. También nos enfocamos en un 10% de eficiencias en procesos de Talento Humano mediante modelos analíticos y minería de datos, logrando decisiones más informadas y recursos optimizados. Estos esfuerzos reflejan nuestro compromiso con la transformación digital y la mejora continua en la gestión de talento humano.

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.

Frente a nuestras prácticas laborales a **nivel externo**, desde la Vicepresidencia de Abastecimiento participamos de forma intensiva con el propósito de "Ser el aliado estratégico de la industria, 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 establecemos una relación cercana para el cumplimiento del objetivo de la función de Abastecimiento es con oferentes, proveedores (bienes) y contratistas (servicios).

Nuestra 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.

Así las cosas, el abastecimiento en Cenit se mueve con 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 nuestra función de abastecimiento tenemos:

A. Primero la Vida, HSE como el principio del desarrollo de los negocios.

B. Diversidad e Inclusión, incluir en la contratación a empresas locales, personas con capacidades diversas, mujeres, afrodescendientes, indígenas, rrom, cabezas de familia, primer empleo y adultos mayores.

C. Eficiencia y oportunidad, que todos se sientan parte de los negocios, pero reconociendo que no todos pueden participar en todos los negocios.

D. Negocios de Mutuo Beneficio en el marco de la ética.

(GRI 2-7)

Fuerza laboral Cenit

En Cenit contamos con una población total de 1.142 colaboradores, donde el 78% son hombres y el 22% son mujeres. 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.

Actualmente tenemos 656 trabajadores troncalizados, los cuales tienen presencia en 57 municipios en Colombia y están gestionados en 10 troncales en las que están distribuidos así:

Andina	88	Llanos	93
Caño Limón	54	Magdalena Medio	58
Caribe	75	Occidente	73
Central	76	Sur	42
Coveñas	60	Vosconia	37

Total 656

Número total de colaboradores diferenciados por año y género

Cargo	Unidad de medida	2021		2022		2023		2024	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total término fijo	**#**	**59**	**7**	**72**	**8**	**83**	**13**	**85**	**27**
Operativo (Término fijo)	#	57	6	71	7	82	12	85	26
Profesional (Término fijo)	#	2	1	1	1	1	1	N/A	1
Jefe / Coordinador (Término fijo)	#	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Gerencia media (Término fijo)	#	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Vicepresidencias y presidencia (Término fijo)	#	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Total término indefinido	**#**	**815**	**199**	**819**	**208**	**824**	**220**	**808**	**222**
Operativo (Término indefinido)	#	485	21	492	22	503	23	289	11
Profesional (Término indefinido)	#	222	146	221	154	209	166	251	126
Jefe / Coordinador (Término indefinido)	#	69	13	73	14	74	13	231	63
Gerencia media (Término indefinido)	#	30	16	24	15	29	16	32	18
Vicepresidencias y presidencia (Término indefinido)	#	9	3	9	3	9	2	5	4
Total (término fijo y término indefinido)	#	874	206	891	216	907	233	893	249

Número total de colaboradores (hombres y mujeres) por tipo de contrato

Tipo de contrato	unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Término fijo	#	66	80	96	112
Término indefinido	#	1.014	1.027	1.044	1.030
Total colaboradores	#	1.080	1.107	1.140	1.142

Número total y porcentaje de colaboradores diferenciados por año y género

Trabajadores	unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Hombres	#	874	891	907	893
Mujeres	#	206	216	233	249
Total	#	1.080	1.107	1.140	1.142
Porcentaje hombres	%	81%	80%	80%	78%
Porcentaje mujeres	%	19%	20%	20%	22%

La recopilación de la información se basó en la planta de personal al cierre de 2024. Esta planta se actualiza semanalmente e incluye datos sobre posiciones activas, información personal de los empleados y seguimiento de vacantes. Los cambios en cargos, unidades organizativas o asignaciones se validan mediante un proceso aprobado por la Gerencia de Planeación Organizacional, conforme al Manual de Delegación de la Compañía. Finalmente, los cambios se implementan en el sistema SuccessFactors, asegurando trazabilidad y el correcto funcionamiento de los sistemas para la gestión organizacional.

(GRI 202-2) (GRI 11.11.2) (S1.46)

En Cenit, nuestros altos ejecutivos estuvieron conformados por los miembros del Foro Directivo, el Presidente, los Vicepresidentes y los Gerentes de Cumplimiento y Auditoría. Durante 2024, experimentamos una renovación total en la alta dirección, iniciando con la Presidencia y continuando con cambios en las Vicepresidencias y Gerencias. Como resultado, el porcentaje de empleados en estos cargos alcanzó el 100%.

Altos ejecutivos	Periodo de reporte
Altos ejecutivos locales contratados	8
Total altos ejecutivos contratados	8
Porcentaje altos ejecutivos locales	100%

(GRI 2-8)

Colaboradores que no son empleados.

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

2021	2022	2023	2024
0	17	17	21

Estos colaboradores están bajo una relación contractual denominada "trabajadores en misión". Con ocasión a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 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) (S1.46)

Contrataciones de nuevos colaboradores y rotación de personal

Contrataciones por edad y género	Hombres	Mujeres	Total
Menor a 30 años	27	21	48
31 a 40 años	278	97	375
41 a 50 años	391	117	508
51 a 60 años	178	13	191
Mayor a 61 años	19	1	20
Total	893	249	1.142

Tasa de contrataciones de personal	Hombres	Mujeres	Total
Menor a 30 años	2%	2%	4%
31 a 40 años	24%	8%	33%
41 a 50 años	34%	10%	44%
51 a 60 años	16%	1%	17%
Mayor a 61 años	2%	0%	2%

Tasa de rotación de personal	Hombres	Mujeres	Total
Menor a 30 años	1%	0%	1%
31 a 40 años	12%	7%	19%
41 a 50 años	17%	17%	35%
51 a 60 años	31%	2%	34%
Mayor a 61 años	12%	0%	12%

Retiros (edades hombre y mujer)	Hombres	Mujeres	Total
Menor a 30 años	1	0	1
31 a 40 años	10	6	16
41 a 50 años	15	15	30
51 a 60 años	27	2	29
Mayor a 61 años	10	0	10
Total	63	23	86

Programas de formación

(GRI 404-2) (GRI 11.10.7) (S1.46)

Durante el 2024 avanzamos con determinación hacia la materialización de la Estrategia 2040 de Cenit, consolidando el pilar Conocimiento de Vanguardia, mediante el fortalecimiento de habilidades estratégicas a través de nuestro ecosistema de aprendizaje Academia Cenit. Este ecosistema compuesto por 7 escuelas, 5 comunidades de práctica, 10 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, y el Consejo Sectorial Minero Energético 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.

Este ecosistema ofrece experiencias personalizadas de formación, alcanzando al 100% de nuestra población con un total de 120.600 horas de formación, distribuidas en un 55% presencial y 45% virtual, enfocadas en preparar a nuestros colaboradores para los retos actuales y futuros del negocio.

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 7 Escuelas de la Academia Cenit abordan dos enfoques estratégicos:

- ***Reskilling* (habilidades para el futuro):** Estas escuelas preparan a nuestros colaboradores en temas como transición energética, transformación digital e innovación (Escuelas de Energía, Tecnología e Innovación y SosTECnibilidad).
- ***Upskilling* (excelencia operativa):** Garantizan la continuidad del conocimiento mediante el fortalecimiento de habilidades técnicas y operativas. (Escuelas de Operaciones y Mantenimiento, HSE y Seguridad de Procesos, Transformación Técnica y Corporativa).

Estos fueron los programas que realizamos a lo largo del 2024 en cada una de nuestras Escuelas:

Escuela de Energía

Introducción al Gas: Cobertura del 99,6% de los colaboradores, promoviendo el conocimiento del gas como combustible de transición.

- **Transformando el Horizonte Energético:** Capacitación a equipos especializados para desarrollar oportunidades de negocio alineadas con la transición energética.
- **Fundamentos de Gestión Energética:** Más de 100 colaboradores participaron en estaciones certificadas bajo la norma ISO 50001:2018.

- **Control Operacional del Desempeño Energético:** Formación del equipo de gestión de energía para avanzar en la eficiencia energética.

Escuela de Tecnología e Innovación

- **Be Digital:** Cobertura del 99% en ciberseguridad y del 99,6% en colaboración digital.
- **Inteligencia Artificial:** Programas como Hacka Prompt y Mentor – IA impulsaron el uso de IA para simplificar tareas rutinarias y maximizar actividades estratégicas.
- **Ruta de Agilidad de Cenit:** Logramos participación del 100% en certificaciones como SCRUM Master y Product Owner, complementadas con los programas Agilidad de 0 a 100 y Agilidad en Acción.

Escuela de SosTECnibilidad

- Desarrollamos el programa de SosTECnibilidad con la Universidad EAN, formando a más de 30 líderes en sostenibilidad y descarbonización

Escuela de Operaciones y Mantenimiento

- **Certificamos** a 514 operadores entre 2022 y 2024 bajo estándares internacionales del Departamento de Transporte de EE.UU.
- **Programa Mujeres en Operación:** Capacitación técnica para 12 operadoras, incluyendo monitoreo de parámetros y operación de bombas y motores.
- **Certificación OMI para operaciones marítimas**, asegurando estándares internacionales de sostenibilidad y eficiencia operativa.

Escuela HSE y Seguridad de Procesos

- Logramos más de 10.000 horas de formación en prácticas clave como trabajo en alturas y seguridad vial.
- Realizamos la capacitación en respuesta a emergencias, incluyendo derrames y gestión de emergencias operacionales.

Escuela de Gestión Técnica

- Lanzamiento del Programa de Gestión Integral del Mantenimiento con 81 líderes de mantenimiento y confiabilida

Escuela Corporativa

- **Excelencia en Abastecimiento:** Formación de la Vicepresidencia de Abastecimiento en colaboración con la Universidad de los Andes.
- **Liderazgo:** A través del programa ELIC – El Camino del Líder, capacitamos a 105 líderes, mientras que el programa Avanza fortaleció habilidades de autoconciencia y liderazgo en 71 colaboradores.
- **Equidad y Diversidad:** Con el Programa Diversidad, Equidad e Inclusión logramos una participación del 99,7%, promoviendo un lenguaje común y mejores prácticas en gestión de la diversidad.

De otro lado, comprometidos con la gestión de conocimiento al interior de la organización, desde Cenit se:

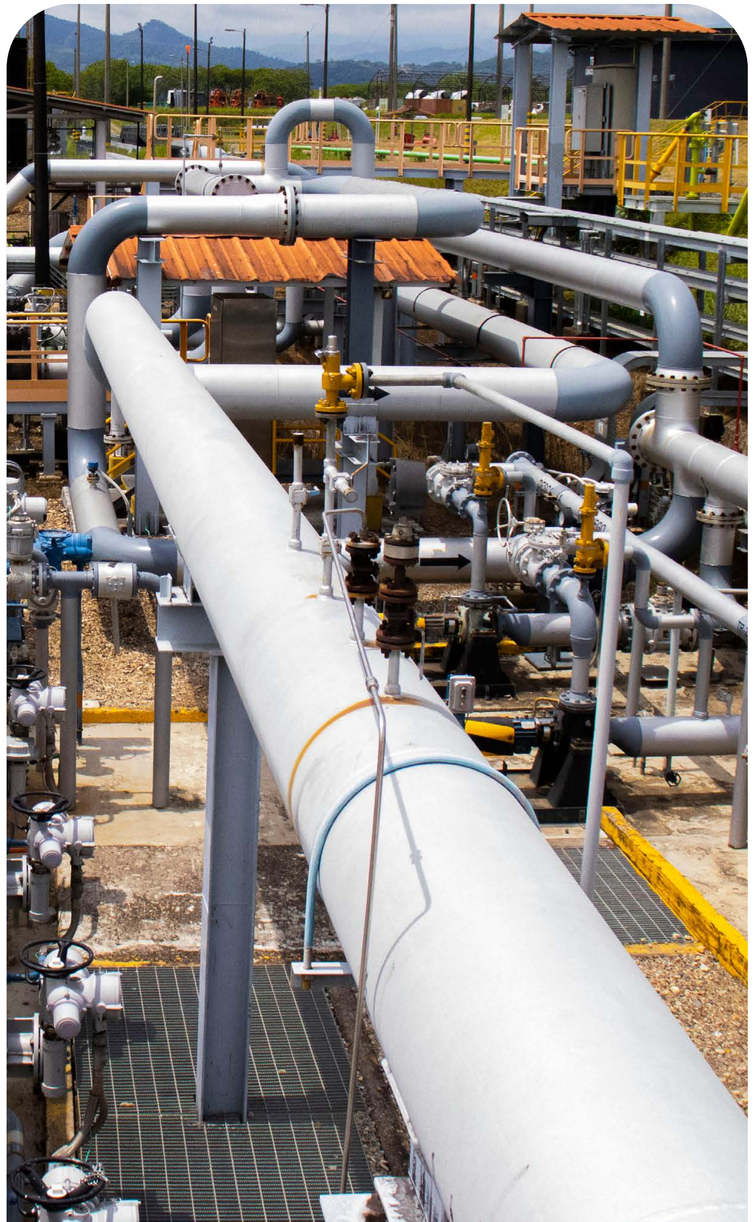
1. Fortalecieron las comunidades de prácticas de mantenimiento, analítica, agilidad y energía, y se lanzó la de operación centralizada. En total se conectaron más de 300 colaboradores para construir de manera conjunta conocimiento clave en torno a estas disciplinas.

2. 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 tan relevantes para nuestro negocio.

3. Afianzó la Red de Formadores que nos permitió aprovechar el conocimiento de nuestros expertos clave poniéndolo al servicio del talento en desarrollo de la organización en programas como Certificación Internacional de Operadores y Regulación Económica del Negocio.

4. Realizaron misiones de innovación en el ecosistema de Bogotá con foco en innovación, talento humano, digital y visión estratégica, afianzando nuestro compromiso con la innovación y el desarrollo tecnológico.

5. Realizaron visitas técnicas a Brasil para aproximarnos a los desarrollos en instrumentación inteligente, las soluciones, los servicios y el IoT, que contribuyen al negocio al garantizar seguridad, eficiencia, rendimiento, disponibilidad, así como a Estados Unidos para referenciar las principales tendencias globales de la industria de la automatización y la transformación digital que impactan las estrategias organizacionales a nivel mundial.



6. Cenit participó en eventos internacionales relevantes en la industria como ASME IPC2024 - *International Pipeline Conference* en Calgary, Canadá con la ponencia *Predictive Schemes in Geohazards Management of Hydroclimatological Origin*, 2024 *Global Honeywell Users Group Conference* en Dallas, Estados Unidos con la ponencia Estrategia de mantenimiento de las unidades de bombeo de CENIT basada en el análisis de la eficiencia energética, y finamente el Intercambio de buenas prácticas en la gestión integridad de facilidades organizado por ARPEL en Argentina.

7. Proporcionaron programas abiertos para todos los colaboradores que buscan identificar competencias ocultas, intereses personales, profesionales y promoción de la ruta de carrera a través de la ruta de aprendizaje Lideraz-GO y el Programa de Transformación Digital del MIT.

8. Desarrolló la relación e interacción con redes de innovación en Colombia como RELACI - Club de Innovación y Connect Bogotá, incursionando en el ecosistema de innovación a nivel nacional para colaborar con otros.

9. Entregaron 3 becas a través del Programa Becas Cenit abriendo oportunidades para fortalecer el conocimiento de vanguardia de nuestro talento humano.

10. Entregaron 6 becas a través del Programa Becas *Westfield*.

Igualmente, desde Cenit hemos implementado el **Programa Vida Plena,** diseñado específicamente para acompañar a los colaboradores en su proceso de transición hacia la jubilación y en la planificación pensional. Este programa tiene como objetivo facilitar la adaptación a una nueva etapa de vida, promoviendo el bienestar emocional, social, físico y financiero de los empleados.

Entre sus componentes principales, el programa ofrece:

1. **Planificación previa a la jubilación:** a través de módulos especializados, los colaboradores reciben asesoramiento personalizado que incluye la identificación de intereses para su vida después del retiro, opciones de emprendimiento y estrategias para mantenerse activos si deciden continuar trabajando.

2. **Educación y asesoramiento pensional:** el programa brinda herramientas y conocimiento en el marco del sistema general de seguridad social, ayudando a los empleados a tomar decisiones informadas sobre su futuro financiero.

3. **Apoyo en la transición emocional y social:** con módulos enfocados en la gestión del cambio, la dinámica familiar, y el aprovechamiento del tiempo libre, el programa aborda los retos emocionales asociados a esta nueva etapa.

4. **Planeación financiera:** se desarrollan estrategias para la gestión de presupuestos familiares y prioridades económicas, asegurando que los colaboradores tengan claridad sobre sus recursos y su sostenibilidad financiera en el futuro.

Además, el Programa Vida Plena incorpora un enfoque integral con sesiones estructuradas que incluyen inicio, desarrollo y cierre, facilitando un acompañamiento continuo y adaptado a las necesidades individuales de cada colaborador.

Igualmente, en 2024, completamos un total de **108.060 horas de formación,** con un promedio de **96 horas por empleado.** Este esfuerzo abarcó al **99,65% de nuestra fuerza laboral**, equivalente a **1.138 colaboradores**, de los cuales **891 son hombres** (99,77% de los hombres en la organización) y **247 son mujeres** (99,19% de las mujeres en la organización).

(GRI 404-1) (GRI 11.10.6) (S1.46)

Meta horas de formación para los colaboradores

Meta de horas de formación para los colaboradores	Año de reporte
Número total de horas de formación	108.060
Promedio de horas de formación por empleado	96

Monto total invertido en formación de colaboradores

Monto total invertido en formación de colaboradores	Unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Monto total invertido	COP	3.244.787.229	2.944.730.113	3.859.348.193	4.770.696.687
Promedio de inversión en formación por empleado	COP	3.001.653,311	2.660.099,47	3.385.393,152	4.177.492,721

Número total de horas de formación para los colaboradores

Horas de formación para los colaboradores	Unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Número total de colaboradores	#	1.081	1.107	1.140	1.142
Número total de mujeres	#	207	216	233	249
Número total de hombres	#	874	891	907	893
Número total de horas de formación	hFTE	85.396	95.060	121.060	120.600
Promedio de horas de formación por empleado	hFTE	78.997	85,872	106,193	105,604
Número de horas de formación a mujeres	hFTE	14.798	14.207	26.319	37.017
Promedio de horas de formación a mujeres	hFTE	71,488	65,773	112,957	148,663
Número de horas de formación a hombres	hFTE	70.598	80.854	94.741	85.583
Promedio de horas de formación a hombres	hFTE	80,776	90,745	104,455	95,838

Número y porcentaje total de colaboradores que han recibido formación

Colaboradores	Unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Número de empleados que han recibido formación en el año	#	1081	1107	1133	1138
Porcentaje de empleados que han recibido formación en el año	%	100	100	99.386	99.65
Número de colaboradores hombres que han recibido formación	#	874	891	902	891
Porcentaje de colaboradores hombres que han recibido formación	%	100	100	99.449	99.776
Número de colaboradores mujeres que han recibido formación	#	207	216	231	247
Porcentaje de colaboradores mujeres que han recibido formación	%	100	100	99.142	99.197

Horas de formación para los colaboradores por categoría laboral

Horas de formación para los colaboradores por categoría laboral	Unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Vicepresidencia	#	12	12	13	12
Número de horas de formación categoría laboral 1 - Vicepresidencia	hFTE	940	1.107	1.214	1.049
Promedio de horas de formación categoría laboral 1 - Vicepresidencia	hFTE	78,333	92,25	93,385	87,417
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencia media	#	46	39	43	38

Horas de formación para los colaboradores por categoría laboral

Horas de formación para los colaboradores por categoría laboral	Unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Número de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencia media	hFTE	4.664	2.987	5.626	4.153
Promedio de horas de formación categoría laboral 2 - Gerencia media	hFTE	101,391	76,59	130,837	109,289
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Jefe/Coordinador	#	83	87	87	90
Número de horas de formación categoría laboral 3 - Jefe/Coordinador	hFTE	7.724	7.417	18.569	8.594
Promedio de horas de formación categoría laboral 3 - Jefe/Coordinador	hFTE	93,06	85,253	213,437	95,489
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Contribuidor individual	#	371	490	377	379
Número de horas de formación categoría laboral 4 - Contribuidor individual	hFTE	26.818	34.066	35.961	49.906
Promedio de horas de formación categoría laboral 4 - Contribuidor individual	hFTE	72,286	69,522	95,387	131,678
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Operativo	#	572	479	620	624
Número de horas de formación categoría laboral 5 - Operativo	hFTE	54.738	49.583	59.691	56.899
Promedio de horas de formación categoría laboral 5 - Operativo	hFTE	95,696	103,514	96,276	91,184

Para Cenit, el Conocimiento de Vanguardia es un pilar fundamental para lograr los objetivos que nuestro negocio ha trazado, por eso creemos que el aprendizaje continuo es parte de la sostenibilidad de la compañía e invertimos en la formación de nuestro talento humano desde dos perspectivas, con visión a largo plazo, considerando las capacidades necesarias para el negocio futuro, y con visión a corto y mediano plazo, proporcionando herramientas para mejorar el rendimiento en los roles que desempeñamos actualmente. El incremento en el monto invertido en formación corresponde a varios factores: 1) la apuesta que la Compañía hizo por certificar a través de un estándar internacional a sus operadores, esto a través de la Certificación Internacional de Operadores bajo el estándar del DOT – Departamento de Transporte de Estados Unidos, el cual llegó al 98% de la población total; 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, que este año otorgó 3 becas, afianzando el compromiso con el desarrollo de nuestro equipo.

(GRI 410-1) (GRI 11.18.2) (S1.46)

Personal de seguridad capacitado en lineamientos o procedimientos de derechos humanos internos de Cenit

Formación en DDHH	Unidad de medida	2024
Número de trabajadores del personal de seguridad que ha recibido formación formal en declaraciones o procedimientos específicos de derechos humanos	#	16
Número total de trabajadores del personal de seguridad	#	16
Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido formación formal en declaraciones o procedimientos específicos de derechos humanos	%	100

Esta formación incluyó diversos temas sobre debida diligencia en derechos humanos, manejo de bloqueos con enfoque en derechos humanos, actualizaciones en lineamientos internos, entre otros asuntos. Estos contenidos fueron definidos utilizando como insumo las necesidades del área de Seguridad Física y otros aspectos como las temáticas en tendencia y las necesidades de Cenit.

Evaluaciones periódicas de desempeño y desarrollo de carrera

(GRI 404-3) (S1.46)

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

Implementamos prácticas homogéneas para todos los empleados sujetos al proceso de evaluación de desempeño individual, basadas en criterios definidos y aplicadas de manera equitativa en toda la organización. En esta línea, empleamos 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 combinación de metodologías nos 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. Gracias a esta diversidad de enfoques, logramos un cumplimiento del 100% en la gestión de cada una de las metodologías aplicadas.

Colaboradores con evaluación de desempeño	Resultado 2024
Número total de colaboradores	1.142
Número total de colaboradores evaluados	1.128
Porcentaje de colaboradores evaluados	98,77%
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 1 - Vicepresidencia	12
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría laboral 1: Vicepresidencia	12
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 1: Vicepresidencia	100%
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 2 - Gerencia media	38
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría laboral 2: Gerencia media	36

Colaboradores con evaluación de desempeño	Resultado 2024
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 2: Gerencia media	94,73%
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 3 - Jefe/Coordinador	89
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría laboral 3 : Jefe/Coordinador	89
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 3: Jefe/ Coordinador	100%
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 4 - Contribuidor individual	379
Número de evaluaciones de desempeño realizadas en la categoría laboral 4: Contribuidor individual	370
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 4: Contribuidor individual	97,62%
Número de colaboradores por categoría laboral nivel 5 - Operativo	624
Número total de empleados en la categoría laboral 5: Operativo	621
Porcentaje de evaluados en categoría laboral 5: Operativo	99,51%

Colaboradores con evaluación de desempeño por género	Año de reporte
Número total de mujeres	249
Número de colaboradores mujeres evaluadas	241
Porcentaje de colaboradores mujeres evaluadas	96,78%
Número total de hombres	893
Número de colaboradores hombres evaluados	887
Porcentaje de colaboradores hombres evaluados	99,32%

Las variaciones del año 2024 con respecto al 2023 y al número de empleados a evaluar por género, están impactadas por un incremento en el número de mujeres evaluadas que es consistente con la apuesta estratégica y de diversidad e inclusión de la compañía, en la que se busca dar oportunidades laborales basados en equidad de género en una industria predominantemente masculina.

Porcentaje de colaboradores evaluados según cada metodología	Año de reporte
Número de colaboradores evaluados en gestión por objetivo	1.137
Porcentaje de colaboradores evaluados en gestión por objetivos	100%
Número de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	1.137
Porcentaje de colaboradores evaluados por desempeño multidimensional	100%
Número de colaboradores evaluados por ranking comparativo formal de la misma categoría	1.137

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) (S1.46)

En Cenit, otorgamos prestaciones equivalentes a todos nuestros empleados, sin importar su tipo de contrato, ya sea fijo o indefinido. El 100% de nuestra planta laboral trabaja 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.

Contamos con dos esquemas de compensación diseñados para adaptarse a las necesidades de nuestros colaboradores. Los beneficios son:

"Cartilla de Beneficios Económicos Individuales y Compensación"

- Plan educacional y becas
- Subsidios de alimentación, arriendo y transporte
- Préstamos de libre inversión y vivienda
- Plan de ahorro obligatorio y flexible
- Primas extralegales, de vacaciones, antigüedad y quinquenios
- Cobertura en salud mediante medicina prepagada
- Auxilio por fallecimiento

"Beneflex"

En estos esquemas brindamos la posibilidad de que el trabajador elija entre **27 beneficios** económicos según sus necesidades personales y familiares. Entre estos se incluyen:

- Plan de Salud
- Plan de Salud familia extendida
- Plan Odontológico Familia extendida
- Seguro de vida
- Póliza Exequias
- Póliza Mascotas
- Programa tus vacaciones
- Póliza de Bicicletas
- Póliza de Autos
- Póliza para tu Hogar
- Seguro económico Enfermedades Graves
- Póliza Educativa
- Optimiza tus Finanzas
- Movilizate Sostenible
- Poliza Universal USD
- Plan educativo
- Tarjeta de combustible
- Tarjeta de Alimentacion
- Obligaciones financieras
- Vivienda y Pensión Voluntaria
- Anticipa tu impuesto a la renta
- Auxilio Club
- Básicos fijos Hogar
- Días Adicionales de Vacaciones
- Auxilio Guardería
- Planes de Ahorro e Inversión
- Facilidades de Movilidad y Transporte
- Cuidados para la Familia y el Hogar
- Plan de Ahorro
- Recrearte

(GRI 201-3) (GRI 11.14.4) (S1.46)

Cenit no cuenta con planes de jubilación directos ni realiza pagos de mesadas pensionales. En lugar de ello, efectúa los aportes al sistema de pensiones, conforme a lo establecido por la Ley 100 de 1993, contribuyendo al régimen de prima media como al de ahorro individual. Cada trabajador tiene la libertad de elegir la entidad de cotización a la que desea realizar sus aportes, de acuerdo con sus preferencias personales. 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.

De este modo, cumplimos con las obligaciones legales en materia de pensiones, garantizando que nuestros empleados estén afiliados al sistema de seguridad social en pensión.

Permiso parental

(GRI 401-3) (GRI11.10.4) (S1.46)

En 2024, 33 empleados (29 hombres y 4 mujeres) tuvieron derecho y disfrutaron de licencias de maternidad o paternidad, representando el 100% de elegibilidad y disfrute. Todos los empleados que finalizaron su licencia se reincorporaron exitosamente al trabajo, logrando una tasa de regreso del 100% para ambos géneros. Asimismo, el 100% de los empleados que tomaron esta licencia continuaron en la organización 12 meses después, reflejando una tasa de retención del 100%.

Reincorporación al trabajo y licencias	Hombres	Mujeres	Total
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	29	4	33
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	29	4	33
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	29	4	33
Empleados que continuan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	29	4	33
Tasa de regreso al trabajo	100%	100%	100%
Tasa de retención	100%	100%	100%

Diversidad, equidad e inclusión

Para nosotros en Cenit, la diversidad y la igualdad de oportunidades son ejes estratégicos fundamentales para nuestra compañía, nuestra operación y la interacción con el entorno y los grupos de interés. Estas prácticas no solo aportan a la sostenibilidad del negocio, sino que también fortalecen nuestra capacidad para generar impactos positivos y medibles en quienes forman parte de nuestro ecosistema. Al integrarlas como parte de nuestro modelo organizacional, respondemos con eficacia a los retos actuales y nos anticipamos a las demandas de un entorno empresarial y social en constante evolución.

Creemos firmemente que la equidad y la inclusión son claves para construir un entorno laboral que valore la diversidad como una fuente de innovación.

Este enfoque fomenta la creatividad, fortalece el compromiso de nuestros colaboradores y mejora el clima organizacional. Al incorporar perspectivas diversas en la toma de decisiones y la resolución de problemas, optimizamos nuestros procesos y enriquecemos nuestra capacidad para afrontar desafíos. Estamos convencidos de que una cultura inclusiva no solo atrae y retiene talento diverso, sino que también proporciona una base sólida para nuestra sostenibilidad y competitividad a largo plazo. Al enfocarnos en la empatía y el respeto mutuo, garantizamos un entorno laboral seguro y saludable donde cada colaborador puede desarrollar su máximo potencial, lo que impacta positivamente en nuestra productividad, eficiencia y capacidad para generar valor compartido.

El impacto de estas acciones trasciende nuestra organización, alcanzando a clientes, proveedores y comunidades en nuestras áreas de influencia, quienes reconocen y valoran nuestro compromiso con prácticas inclusivas y de no discriminación. Esto fortalece la confianza en nosotros como empresa, facilita relaciones sostenibles y nos posiciona como líderes éticos en nuestro sector. La implementación de políticas claras y transparentes, junto con programas concretos y medibles, refleja un compromiso auténtico con la equidad y la diversidad, alejándonos de enfoques meramente simbólicos.

Desde 2019, el Programa de Equidad y Diversidad ha sido el eje central para materializar estos compromisos. Este programa está diseñado para transformar nuestra cultura organizacional y generar un impacto positivo en las comunidades donde operamos, alineándose con nuestros objetivos estratégicos. A través de prácticas de inclusión en todos los aspectos de nuestra operación, contribuimos activamente al desarrollo social y económico,

estableciendo vínculos sólidos y sostenibles con nuestros grupos de interés.

Nuestro programa aborda cinco áreas clave

- Equidad de género
- Inclusión de personas con discapacidad
- Diversidad sociocultural
- Diversidad sexual
- Diversidad de perspectivas y generaciones.

Estas áreas están respaldadas por pilares estratégicos como la generación de conciencia, el desarrollo de capacidades, la estructuración de procesos inclusivos y la creación de valor compartido. Este enfoque integral asegura que nuestras acciones tengan un impacto tangible dentro y fuera de la organización.

En términos de sostenibilidad, integramos la equidad y la diversidad como motores esenciales para cumplir nuestros objetivos estratégicos, al tiempo que respondemos a las expectativas de nuestros grupos de interés. Este compromiso no se queda en palabras, sino que se refleja en iniciativas concretas, resultados medibles y una visión clara de cómo el desarrollo inclusivo contribuye a nuestro éxito empresarial y al impacto social positivo que buscamos.

Nuestras iniciativas destacadas para el 2024

- La Diversidad de Nuestra Cultura Nos Mueve
- Laboratorios de Empatía

En Cenit, gestionamos nuestra estrategia de diversidad e igualdad de oportunidades mediante un marco estructurado que asegura su implementación en todos los niveles de la organización. A través de la Política de Igualdad de la compañía y el Manifiesto por la Equidad y Diversidad, establecemos principios rectores que guían la gestión del talento y nuestro relacionamiento con los grupos de interés. Esto nos permite alinear las iniciativas con los objetivos estratégicos de la compañía, consolidando un entorno laboral inclusivo que promueve la equidad como principio organizacional.

La estrategia se desarrolla de manera transversal y coherente gracias a su integración en todos los niveles de la organización, donde cada colaborador, desde su rol, contribuye activamente a materializar los principios de equidad e inclusión. Este trabajo se complementa con un plan de acción anual diseñado por la Vicepresidencia de Talento Humano, el cual se integra en la planificación estratégica de la empresa bajo el hito "Adaptación del entorno laboral Cenit a realidades diversas, inclusivas e igualitarias". Este enfoque permite un seguimiento continuo y la medición de resultados para asegurar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Para monitorear y evaluar eficazmente nuestra estrategia de equidad, diversidad e inclusión, en Cenit hemos consolidado un enfoque integral que combina métricas internas, evaluaciones externas y retroalimentación cualitativa de nuestros grupos de interés. Este enfoque nos permite obtener una comprensión completa y precisa del impacto de nuestras políticas y prácticas, facilitando ajustes continuos para maximizar su efectividad.

La definición y seguimiento de indicadores clave es un pilar fundamental en este proceso. Medimos aspectos como la representación de género, la segregación salarial y ocupacional, la participación en programas de formación y desarrollo enfocados en diversidad, y la percepción de nuestros colaboradores sobre las políticas de inclusión. Estos indicadores nos brindan una evaluación objetiva y tangible del progreso, ayudándonos a identificar áreas de mejora y asegurar el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos.

Además, utilizamos encuestas de satisfacción, pulsos de cultura y grupos focales para captar la retroalimentación de nuestros colaboradores. Estas herramientas cualitativas son esenciales para comprender sus experiencias y percepciones, proporcionando información que complementa los datos cuantitativos y orienta la mejora continua de nuestras iniciativas de diversidad e inclusión.

En el ámbito de las evaluaciones externas, nuestra participación en certificaciones como Equipares (nivel Sello Oro), Aequales y Empresa Familiarmente Responsable nos ha permitido comparar nuestras prácticas con estándares globales y nacionales. Estas evaluaciones incluyen diagnósticos organizacionales, recolección de indicadores estratégicos, encuestas, entrevistas y la elaboración de planes para cerrar brechas. Validan nuestro desempeño y celebran nuestros logros en este campo. Por ejemplo, auditorías internas y diagnósticos realizados en 2023 destacaron la importancia de fortalecer la capacitación en sesgos inconscientes y promover la creación de bancos de talento diversos, acciones que ya hemos comenzado a implementar para reforzar el impacto de nuestra estrategia.

El monitoreo de hitos estratégicos complementa este enfoque, asegurando que nuestras iniciativas estén alineadas con los pilares de diversidad e inclusión. Entre estos hitos destacamos los esfuerzos por adaptar el entorno laboral a realidades diversas, inclusivas y equitativas, lo que no solo impulsa el cumplimiento de nuestros objetivos internos, sino que también refuerza nuestra licencia social para operar en las comunidades donde tenemos presencia.

En 2024, logramos avances significativos en nuestra estrategia de diversidad e inclusión, fortaleciendo tanto la cohesión interna como las relaciones con nuestros grupos de interés. Entre los logros más destacados, recibimos el primer puesto en la categoría Empresa del Año en Cultura Diversa e Inclusiva de los Win Awards por la iniciativa "La Diversidad de Nuestra Cultura Nos Mueve", una actividad que celebró la riqueza cultural del territorio y promovió la integración entre colaboradores, proveedores y emprendedores locales.

A través de los Laboratorios de Empatía, impactamos a más de 150 personas con talleres diseñados para fomentar una cultura de inclusión y desarrollar habilidades clave como la empatía y el liderazgo. También llevamos a cabo el Encuentro de Diversidad Generacional, donde más de 50 colaboradores y jóvenes talentos compartieron experiencias, impulsando la integración intergeneracional como un motor de innovación.

En el marco del programa Aportamos Donde Operamos, desarrollamos 6 proyectos de voluntariado con la participación activa de más de 200 colaboradores, reforzando nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y la creación de valor compartido en las comunidades donde tenemos presencia. Además, a través del programa LIFE: Liderando el Potencial Femenino, fortalecimos el liderazgo femenino, beneficiando a 30 operadoras con mentorías y una experiencia inmersiva en el Centro Integrado de Operaciones.

Estos logros consolidaron nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión, posicionándonos en el Top 10 del Ranking de Empresas Incluyentes en América Latina.

Nuestros avances en la materia no los hemos logrado solos, la colaboración con aliados como la Cámara de la Diversidad, la Comunidad Aequales y la Fundación She Is ha permitido a Cenit adoptar mejores prácticas internacionales y herramientas de medición que aseguran un enfoque basado en resultados. Estas alianzas han sido clave para adaptar soluciones a las realidades locales, garantizando que las acciones emprendidas sean relevantes, sostenibles y alineadas con las necesidades de los grupos de interés.

Diversidad en los órganos de gobierno y colaboradores

(GRI 405-1) (GRI 11.11.5) (S1.46)

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

Edad	Hombres	Mujeres
Menor a 30 años	0%	0%
31 a 40 años	17%	25%
41 a 50 años	25%	8%
51 a 60 años	17%	8%
Mayor a 61 años	0%	0%

Número de colaboradores en la organización diferenciados por sexo y edad

Edad	Hombres	Mujeres
Menor a 30 años	27	21
31 a 40 años	278	97
41 a 50 años	391	117
51 a 60 años	178	13
Mayor a 61 años	19	1

(GRI 405-2) (GRI 11.11.6) (S1.46)

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	-12
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 2: Gerencial	-1
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 3: Directivo	0
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 4: Especialistas	-3
Relación entre salario base para hombres y mujeres, distribuido por nivel de cargo - Categoría laboral 5: Otros niveles	-8

(GRI 202-1) (S1.46)

Ahora bien, específicamente en lo relacionado con la relación 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)

La persona mejor pagada en 2024 ocupa la posición de Presidente, pero ingresó el 23 de mayo de 2024 y a la fecha no se le ha aplicado ningún incremento. Si revisamos a la persona mejor pagada en el momento de los incrementos generales anuales, esta posición tuvo un incremento del 0%.

Incremento porcentual compensación	Incremento porcentual
Incremento persona mejor paga	0%
Incremento mediano empleados	10,88%
Ratio incremento	0

Diversidad e inclusión dentro de la organización

Diversidad e inclusión	Porcentaje
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 sean de comunidades LGTBI	1%

Derecho de asociación y negociación colectiva

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, empleamos diversos mecanismos de diálogo con los sindicatos para asegurar la supervisión de los estándares laborales.

Se realizan reuniones periódicas con las subdirectivas sindicales, en las que participan representantes de distintas áreas de la organización según la temática a tratar. Estos encuentros permiten abordar cuestiones laborales y generar espacios de acercamiento y diálogo tanto con los trabajadores sindicalizados como con los no sindicalizados, fomentando la participación activa de todos los empleados.

Adicionalmente, se realizan visitas a las estaciones, lo que facilita la interacción directa con los trabajadores en sus lugares de trabajo, promoviendo un ambiente cercano y receptivo. La Gerencia de Relaciones Laborales y Sindicales juega un papel fundamental al mantener una interacción continua con los representantes sindicales. Este canal de comunicación permanente permite hacer un seguimiento eficaz de la gestión de los estándares laborales, resolviendo inquietudes, ajustando políticas y asegurando el cumplimiento de los derechos laborales.

Estos encuentros promueven relaciones de confianza y colaboración, esenciales para identificar de manera conjunta las

prioridades estratégicas que impactarán el futuro de la operación. El respeto y la comunicación fluida entre la empresa y el sindicato permiten alinear objetivos y abordar desafíos de manera colaborativa, favoreciendo la toma de decisiones informadas que beneficien tanto a los trabajadores como a la organización. Este enfoque de diálogo constructivo asegura que las necesidades y expectativas de ambas partes sean tomadas en cuenta al planificar el futuro de la operación.

(GRI 2-30)

A cierre de 2024, el porcentaje de empleados cubiertos en los acuerdos de negociación colectiva es del 2%.

2021	2022	2023	2024
2%	3%	1,32%	2,45%

Cabe destacar que, la salud y la seguridad de los trabajadores de Cenit son cubiertas por el régimen de seguridad social integral, sin embargo, en el acuerdo colectivo se contempla de manera adicional una póliza de salud a través del portafolio de beneficios.

(GRI 402-1) (GRI 11.10.5) (S1.46)

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 15 días hábiles para solicitar las aclaraciones o los ajustes que estimen necesarios frente a los cambios realizados.

Prácticas laborales en la cadena de suministro

En Cenit, nuestra operación se sustenta en una política de gestión que busca armonizar las necesidades del negocio con las de los territorios en los que operamos, priorizando la sostenibilidad, la inclusión social y el fortalecimiento de las comunidades. Este enfoque está integrado en nuestra estrategia corporativa y en la del Grupo Empresarial Ecopetrol, reflejando nuestro compromiso con la generación de valor compartido y el desarrollo sostenible en las áreas de influencia.

Uno de los pilares de nuestra política de sostenibilidad es la promoción de la contratación local de mano de obra, bienes y servicios. Para ello, incorporamos anexos de entorno y sostenibilidad en nuestros contratos vigentes, que establecen compromisos claros para incentivar la participación de comunidades locales en nuestras operaciones. En el caso de la contratación de mano de obra, nuestros contratistas utilizan el Servicio Público de Empleo, cumpliendo con la Ley 1636 de 2013, los Decretos 2852 de 2013 y 2089 de 2014, y la Resolución 5050 de 2014.

Adicionalmente, promovemos la inclusión laboral de personas de difícil inserción mediante nuestra Guía de Inclusión Laboral, la cual recopila datos sobre equidad y diversidad desde el registro de contratistas y proveedores. Esta estrategia busca fomentar la equidad y ampliar las oportunidades de empleo para grupos históricamente excluidos, alineando nuestras prácticas con un modelo inclusivo y sostenible.

Este enfoque tiene múltiples beneficios. Facilita nuestras actividades de operación y mantenimiento al construir relaciones de confianza y sentido de pertenencia con las comunidades,

lo que a su vez reduce incidentes en nuestra infraestructura. Además, la contratación local contribuye a dinamizar las economías regionales, fortaleciendo el tejido social y económico en nuestras áreas de influencia.

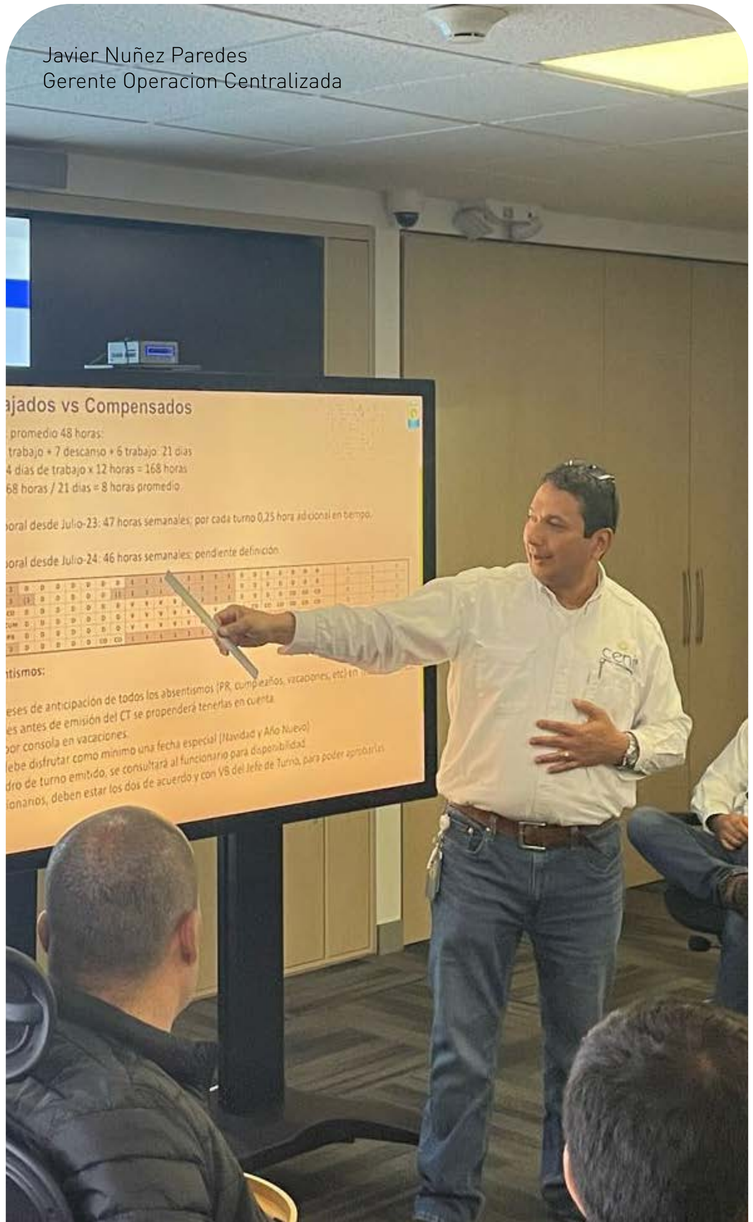
Entre 2022 y 2024, implementamos el Programa de Desarrollo de Capacidades, beneficiando a 375 empresas locales ubicadas en municipios como Villavicencio, Tumaco, Yopal, Coveñas, entre otros. Este programa tiene como objetivo incrementar la competitividad y eficiencia de estas empresas mediante un modelo sostenible que incluye la estructuración de proyectos de innovación y el desarrollo de nuevos negocios.

Los resultados del programa han sido significativos:

El 86% de las empresas logró **mantener sus ventas** con variaciones de entre el 1% y el 30%, mientras que el 15% las incrementó en más del 40%.

El 43% de las empresas **contrató entre 1 y 5 empleados,** y el 20% incorporó entre 6 y 20 trabajadores. El 38% logró mantener a su personal como resultado de las mejoras implementadas.

El 77% de las empresas **estableció alianzas comerciales** que expandieron su red de contactos, y el 68% incrementó notablemente su base de clientes.



Javier Nuñez Paredes
Gerente Operacion Centralizada

En 2024, llevamos a cabo el segundo Programa de Desarrollo de Proveedores en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSTA), en colaboración con el Consejo Colombiano de Seguridad. Este programa fortaleció las competencias de 50 empresas locales en la administración del SSTA bajo el estándar Guía RUC®. Como reconocimiento, inscribimos a las 5 empresas con mejor desempeño en el Registro Uniforme de Contratistas (RUC), destacando su esfuerzo y compromiso.

Contamos con un procedimiento de contratación local que establece criterios claros para definir estrategias de abastecimiento de bienes y servicios locales, promoviendo su utilización tanto directamente por Cenit como a través de contratistas y proveedores. Este procedimiento comienza con la identificación de la demanda de bienes y servicios locales en la etapa de planeación, considerando la oferta disponible en el entorno de nuestras áreas de influencia. Posteriormente, se construyen estrategias específicas de abastecimiento para atender esa demanda, siguiendo los lineamientos del modelo de relacionamiento y desarrollo de oferentes, proveedores y contratistas de Cenit (OPC).

Hemos implementado un subproceso enfocado en el desarrollo de capacidades gerenciales, técnicas y administrativas de nuestros oferentes, proveedores y contratistas, para garantizar el aprovisionamiento en las condiciones de calidad, costo y plazos requeridos. Estos programas son medibles y cuantificables, abordando brechas identificadas en nuestros análisis. Además, nos articulamos con nuestras filiales y Ecopetrol S.A para generar espacios de formación y relacionamiento, asegurando una capacitación integral de este grupo de interés.

Realizamos evaluaciones de desempeño de nuestros proveedores y contratistas, analizando criterios técnicos, plazos del contrato, gestión administrativa y de entorno. Aquellos con resultados bajos son priorizados para participar en programas de desarrollo, lo que permite fortalecer sus competencias y mejorar su desempeño, alineándose con los estándares de calidad de Cenit.

Proporción de gasto en proveedores locales

(GRI 204-1) (GRI 11.14.6) (S1.46)

Proporción de gasto en proveedores locales	2024
Pagos totales a proveedores y contratistas locales	271.324.138.862 COP
Pagos totales a proveedores y contratistas nacionales	1.809.163.117.193 MM.COP
Porcentaje del gasto de proveedores y contratistas locales	15%

Es importante destacar que desde Cenit entendemos el concepto de Oferentes o Proveedores o Contratistas Locales (OPC Locales) como: Persona natural o jurídica que, de acuerdo con el documento expedido por la autoridad competente, mediante el cual certifique su existencia y representación legal, tiene su domicilio principal en la Localidad o Entorno Comercial del lugar de ejecución del Contrato u Orden de Compra. Dicho documento debe dar cuenta de una inscripción actualizada y vigente, de conformidad con la reglamentación que aplique.

De igual manera los OPC Locales pueden pertenecer al mismo departamento, o a aquellos colindantes.

(GRI 308-1) (GRI 414-1) (GRI-11.10.8) (GRI 11-12-3) (S1.46)

Proveedores y contratistas	2024
Número total de nuevos proveedores y contratistas	149
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) (S1.46)

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 2025 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) (S1.46)

Por otro lado, en 2024 no se registraron casos en las operaciones y proveedores relacionados con la restricción de la libertad de asociación y negociación colectiva, ni con la ocurrencia de trabajo infantil, forzoso u obligatorio.

Nuestros Impactos y Resultados

(S1.46) (S1.51)

En Cenit, desde la Vicepresidencia de Talento Humano, implementamos una estrategia integral que ha impulsado la productividad y sostenibilidad económica mediante un modelo organizacional por procesos que optimiza recursos, reduce costos y fomenta prácticas responsables. Este año hemos generado impactos positivos de la siguiente manera:

1. **En el ámbito social,** se garantiza empleo de calidad, promoviendo la equidad, la diversidad y el bienestar integral de los colaboradores y sus familias. Iniciativas como programas de salud y prevención han logrado la cobertura del 100% de los trabajadores y sus familias, mejorando significativamente su calidad de vida. Además, el Programa de Jóvenes Talentos ha integrado a más de 100 estudiantes en prácticas con enfoque en diversidad e inclusión, preparándolos para el mercado laboral.

2. **En el ámbito de la compensación y los beneficios,** incluidos los créditos de vivienda con tasas preferenciales, ha fortalecido la estabilidad económica de más de mil colaboradores y sus familias.

3. **En el ámbito ambiental,** se promueven políticas y alianzas que alinean las operaciones con estándares sostenibles, minimizando el impacto ambiental.

4. **En términos de derechos humanos,** se respetan y promueven principios fundamentales como la libertad sindical y la negociación colectiva. La presencia de la organización en el 72% de las estaciones del país en 2024 ha sido clave para identificar necesidades, fortalecer relaciones laborales y fomentar la armonía con los grupos de interés.

Sin embargo, también se han identificado posibles impactos negativos derivados de nuestras actividades y relaciones comerciales, estos se gestionan de manera proactiva a través de diversas estrategias. Un posible impacto negativo es la desconexión en equipos dispersos geográficamente, lo que podría dificultar la implementación de estrategias en áreas remotas. Para mitigar este riesgo, se han implementado programas que equilibran la virtualidad y la presencialidad, promoviendo el trabajo híbrido con énfasis en la responsabilidad y el criterio propio de los colaboradores. Esto refuerza el compromiso de la organización con la sostenibilidad, la eficiencia operativa y el bienestar integral de los trabajadores.

Otro posible impacto negativo se refiere a los niveles de compensación, los cuales en el sector Oil & Gas en Colombia suelen ser superiores a los de otras industrias, especialmente a nivel regional. Este factor puede generar un impacto negativo a nivel personal para aquellos trabajadores que consideren un cambio hacia otras industrias, dado el posible ajuste en sus finanzas personales. Sin embargo, la organización está comprometida en ofrecer una compensación competitiva que promueva la estabilidad económica y el bienestar de sus colaboradores y familiares, al mismo tiempo que mantiene una política de compensación sostenible a largo plazo. Estos impactos se gestionan cuidadosamente para equilibrar las necesidades individuales con los objetivos organizacionales.

Resultados y logros de la gestión

En 2024, la estrategia de gestión del talento humano en Cenit alcanzó importantes logros que fortalecieron nuestra capacidad para cumplir con los objetivos organizacionales y consolidarnos

como un referente en el sector. La transformación organizacional fue una de las principales iniciativas de la compañía, impulsada por mejoras en los procesos y la estructura organizativa. En este sentido, se logró un avance del 13% en la optimización de procesos y estructuras respecto al año anterior, lo que contribuyó a una mayor flexibilidad y adaptabilidad frente a los retos de negocio y al entorno cambiante.

Uno de los aspectos clave de la gestión de talento humano fue la consolidación de la transformación digital, que permitió la incorporación de nuevas bases tecnológicas para el desarrollo de modelos analíticos avanzados. A través de la formalización de procesos de gobierno de datos y la implementación de sistemas actualizados, como la automatización de procesos de onboarding y la visualización inteligente de informes, se logró una mejora significativa en la eficiencia y en la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento.

Desde la Gerencia de Relaciones Laborales y Sindicales, se realizaron reuniones con diferentes vicepresidencias, abordando temas laborales y sindicales relevantes y fortaleciendo el relacionamiento con las organizaciones sindicales. A través de la publicación de 3 boletines laborales, se actualizó a los altos mandos sobre los temas de impacto, mientras que se logró reducir los tiempos de pago de garantías sindicales y se promovió la participación activa de los trabajadores en asambleas ordinarias, lo que contribuyó a un ambiente de trabajo más colaborativo. Se alcanzó una presencia significativa, con un 72% de cobertura en las estaciones del país, donde se identificaron necesidades e inquietudes de los trabajadores y se garantizó el cumplimiento de los aspectos laborales.

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:

En cuanto a el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional y el Modelo de Liderazgo

- **Reto Nos Une lo que Nos Mueve:** esta iniciativa movilizó a todos los equipos, promoviendo la comunicación efectiva, la colaboración estratégica y el reconocimiento significativo. Se logró la participación del 100% de las vicepresidencias, consolidando una cultura organizacional cohesionada.
- **Talleres Energía que Impulsa un Propósito:** más de 160 colaboradores participaron en estos talleres transformadores que les permitieron descubrir sus motivaciones personales y alinearlas con la visión estratégica de la organización, fortaleciendo la conexión entre el propósito individual y colectivo.
- **Talleres Conexiones que Generan Valor:** 305 colaboradores fueron impactados positivamente, fortaleciendo la cohesión y colaboración entre los equipos de trabajo.
- **Reconociendo el Camino:** en este programa, 181 colaboradores fueron homenajeados por su trayectoria y compromiso, impulsando el orgullo organizacional y fomentando un mayor sentido de pertenencia.

En cuanto a la Promoción del Bienestar Integral y la Inclusión

- **Olimpiadas Ecopetrol:** con la participación de 76 deportistas, se promovió la importancia del trabajo en equipo y el bienestar físico, contribuyendo al clima laboral de manera divertida y saludable.
- **Escuela de Padres:** con más de 600 asistencias, esta iniciativa brindó a los colaboradores herramientas para lograr un balance saludable entre la vida laboral y familiar.

En cuanto a Diversidad, Equidad e Inclusión

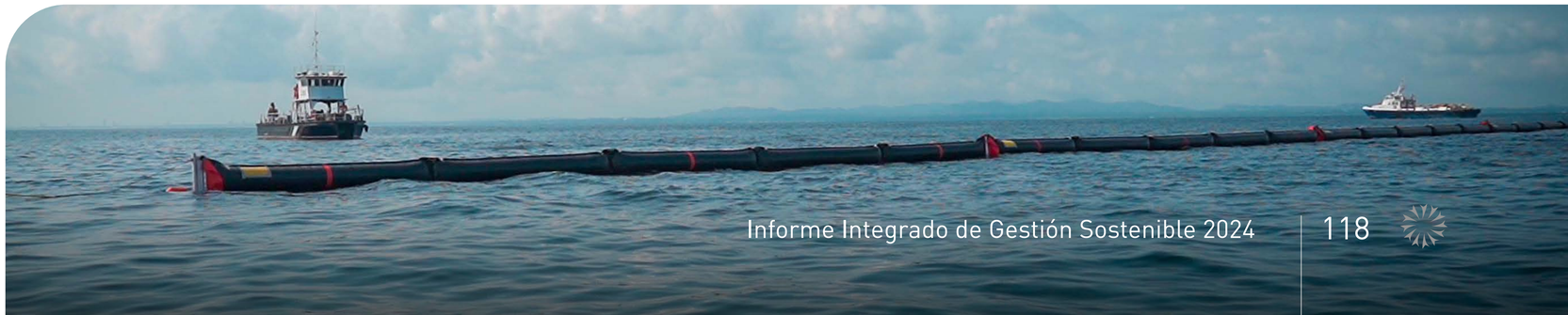
- **La diversidad de nuestra cultura nos mueve:** esta gira por 28 estaciones, con la participación de más de 1.241 colaboradores, promovió una cultura inclusiva y diversa, involucrando también a contratistas y miembros de la comunidad.
- **Laboratorios de Empatía:** más de 150 personas participaron en estos talleres orientados a reforzar una cultura de inclusión y apertura, lo que resultó en un ambiente laboral más acogedor y respetuoso.
- **Encuentro de Diversidad Generacional:** la participación de más de 50 colaboradores y jóvenes talentos fomentó la integración intergeneracional, impulsando la innovación y el intercambio de experiencias.
- **Círculos de Sororidad:** con 60 participantes, se crearon espacios seguros para fortalecer el liderazgo femenino, promoviendo la igualdad de género dentro de la organización.

En cuanto a la salud y el bienestar

- Se incorporaron 687 usuarios (trabajadores y sus familias) al esquema de salud de Cenit, a través de un trabajo personalizado en la información y el manejo del cambio.
- Cenit obtuvo la certificación como empresa saludable, destacando su compromiso con la promoción de estilos de vida y hábitos saludables, con énfasis en la prevención de enfermedades cardiovasculares.

En cuanto a la comunicación corporativa

- Se llevaron a cabo visitas a estaciones, obteniendo un impacto directo en más de 1.000 empleados, a través de las campañas "Nuestra Visión Nos Mueve" y "La Diversidad de Nuestra Cultura Nos Mueve". Estas iniciativas generaron un alto nivel de interacción con los colaboradores en plataformas como la intranet, con un crecimiento de actividad de los empleados de hasta un 99% comparado con el año anterior, reflejando una mayor participación y compromiso.



En cuanto a compensación, bienestar y beneficios:

- Logramos completar con éxito la finalización de movilidad de 157 empleados de Ecopetrol a Cenit mediante el marco legal de una sustitución patronal, se aseguró la continuidad en los beneficios, antigüedad laboral y traslado de 530 familiares inscritos.
- Con la renovación y diversión del portafolio de beneficios, se midió la efectividad y la satisfacción de los diferentes beneficios, logrando una participación superior al 75% de los trabajadores, con una aceptación sobresaliente de más del 95%.

En cuanto a Medición de la Experiencia del Empleado

- Realizamos el diagnóstico de Great Place to Work®, que nos permitió conocer cómo nuestros colaboradores perciben a Cenit como un lugar para trabajar, posicionándonos en un nivel sobresaliente.
- Evaluamos nuestra capacidad colectiva para innovar, por medio de Great Culture to Innovate®, obteniendo igualmente una calificación sobresaliente, lo que subraya nuestro enfoque en la innovación y la mejora continua.

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:

La evolución constante de las necesidades del mercado y los cambios en los entornos legal, ambiental, económico, social y tecnológico han resaltado la importancia de mantener estructuras y procesos flexibles. Ante esta dinámica, la organización adoptó un enfoque ágil que permitió ajustes rápidos, especialmente en la adaptación a cambios regulatorios y operacionales. Este enfoque ha sido integrado en los procesos, mejorando la capacidad de respuesta de la empresa ante circunstancias cambiantes.

La necesidad de involucrar a todos los actores clave antes de realizar transformaciones organizacionales. A través de mesas de trabajo y células de colaboración, se ha fomentado una participación activa que garantiza la efectividad de las iniciativas y blindaje de los procesos. Además, se ha fortalecido la gestión del cambio, asegurando capacitaciones, espacios de conversación y soporte continuo para facilitar la adaptación de los empleados a nuevas formas de trabajo.

HITOS PARA DESTACAR

Premios y reconocimientos

- Top Employer – Top Employers Institute
- Top 3 Ranking Talento 2024 en categoría Petroleras y Distribución de Hidrocarburos - Merco
- Empresa Familiarmente Responsable - Fundación Másfamilia
- Bronce en la categoría Compromiso y bienestar de los empleados - Global Good Awards
- Sello People First 2024 - Performante
- Top 10 Ranking Best Employers for Youth Colombia - First Job
- Top 3 Mejores Empresas para Interns Colombia - First Job
- Certificado Organizaciones Saludables - Fundación Colombiana del Corazón
- Finalistas en categoría Gestión del Recurso Humano – Portafolio
- Top 10 Ranking Empresas Incluyentes América Latina – Cámara de la Diversidad
- Presentes en el Ranking de Empresas Comprometidas con las Juventudes Iberoamérica – DCH
- Ganador en Categoría Especial Equidad de Género con "Centro de Empoderamiento Social y Económico" – ANDESCO
- Caso de Éxito Informe Nacional del Empleo Inclusivo - Programa Naciones Unidas
- Premio Aequales como empresa referente – Aequales
- Reconocimiento a las Buenas Práctica de Desarrollo Sostenible con Programa de Equidad y Diversidad – Pacto Global
- Caso de Éxito con Programa de Equidad y Diversidad - INEI
- 1er puesto en categoría Empresa del Año en Cultura Diversa e Inclusiva con "La Diversidad de Nuestra Cultura nos Mueve" – Win Awards

NUESTRAS METAS

A corto plazo (cero a dos años):

- La estrategia se centra en fortalecer la base tecnológica de la organización, fomentar la adopción de nuevas herramientas analíticas y automatizar procesos, lo que permitirá una transición efectiva hacia la digitalización.
- Desarrollar las competencias críticas en el equipo, especialmente relacionadas con la transición energética.
- Incorporar modelos analíticos y de automatización de procesos para facilitar la toma de decisiones y optimizar los flujos operativos, alineados con las necesidades de agilidad y flexibilidad que demanda el sector.
- Continuar con la implementación escalonada de células organizacionales que favorecerán el aprendizaje continuo y la transición hacia nuevos esquemas de trabajo más dinámicos y eficientes.
- Asegurar relaciones armónicas y establecer canales de comunicación efectivos que permitan conocer las realidades de las diferentes estaciones.
- Garantizar que las interacciones con los sindicatos sean fluidas y eficaces, asegurando la estabilidad laboral en toda la organización.
- Consolidar una comunicación efectiva tanto interna como externamente.
- Resaltar los valores fundamentales de la marca a través de contenido coherente que refleje el compromiso de Cenit con la eficiencia operativa, la innovación en la transición energética y la sostenibilidad.
- Disminuir el número de PQRS y, además, generar una ampliación de la cobertura de servicios básicos en los municipios donde la empresa tiene presencia.
- Aumentar la adherencia a los programas de promoción y prevención de salud, con un enfoque particular en el seguimiento y cumplimiento de las recomendaciones de salud preventiva.
- Implementar la reducción de la jornada laboral anticipada, así como adaptarse a la reforma pensional y automatizar el canal de servicio al trabajador mediante la implementación de un Bot.
- Asegurar el cumplimiento de un presupuesto ajustado por austeridad, sin que esto impacte negativamente el bienestar de los empleados.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- Consolidar los avances realizados en la adopción de tecnologías analíticas y la automatización de procesos.
- Masificar el uso de la automatización inteligente y fortalecer las capacidades de los equipos de trabajo mediante una formación más centrada en la toma de decisiones y la resolución de problemas complejos.
- Implementar un nuevo esquema de desempeño alineado con los objetivos del grupo empresarial, promoviendo una cultura de rendimiento y responsabilidad compartida.
- Potenciar las habilidades de liderazgo a través de programas de formación específicos, de manera que los líderes sean capaces de conectar y movilizar a sus equipos, promoviendo un ambiente de colaboración y alta performance.
- Consolidar el grupo de Partner Laboral, un equipo estratégico que contribuirá a la visión de la Vicepresidencia de Talento Humano y Gerencia de Relaciones Laborales y Sindicales.
- Generar un posicionamiento consolidado de la marca Cenit como líder de la industria. Se buscará establecer una comunicación integral que no solo informe, sino que también aporte valor, destacando la inversión socioambiental y el compromiso de la compañía con el bienestar de las comunidades.
- Aumentar la cobertura de servicios en todos los municipios y en la implementación de programas preventivos, con énfasis en la mejora continua del bienestar de los empleados y sus familias.
- Consolidar un modelo de salud integral y de fácil acceso para todos los beneficiarios.
- Implementar nuevas estrategias para la mejora del reconocimiento del esfuerzo de los empleados, promoviendo una mayor satisfacción con el esquema de compensación.

Largo plazo (seis años o más):

- Consolidar la estrategia de gestión del talento humano de Cenit como un referente en el uso de modelos analíticos predictivos y la adopción de esquemas de trabajo flexibles.
- Establecer una estrategia de desarrollo de talento enfocada en la formación segmentada, adaptada a las demandas del entorno laboral dinámico y la transición energética.
- La capacitación y el desarrollo se alinearán con la estrategia corporativa, asegurando que los empleados cuenten con las herramientas y conocimientos necesarios para afrontar los cambios en el sector energético.
- Ser reconocida como empresa líder en la industria en materia de comunicación estratégica, destacando los avances en transición energética, sostenibilidad y bienestar social.
- Consolidar la marca como un referente de confianza y responsabilidad, promoviendo un entorno de colaboración entre empleados, accionistas y comunidades.
- Ampliar la cobertura de bienestar, enfocándose tanto en el bienestar físico como mental, mediante programas que mejoren de manera integral la calidad de vida de los colaboradores.
- Mejorar el reconocimiento del esquema de beneficios para los colaboradores, promoviendo una percepción positiva sobre las condiciones salariales y las oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- Alinear las necesidades del talento humano con los objetivos estratégicos de Cenit, para enfrentar los desafíos de la transición energética y asegurar una operación eficiente y sostenible.

3.2. Seguridad y salud en el trabajo

(GRI 3-3) (GRI 11.9.1) (S1-51)

Para nosotros en Cenit, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es esencial, ya que impulsa la Gestión Integral de Riesgos e Impactos en Salud, Seguridad y Ambiente + Seguridad de Procesos (HSE+SP) asociados a los procesos operativos. Este sistema se constituye como un pilar estratégico que orienta y asegura el cambio cultural en la organización, en línea con el principio cultural "HSE Primero la Vida: Nos cuidamos y cuidamos el planeta", y responde a las necesidades y expectativas de las partes interesadas.

Además, nos permite en Cenit fomentar la rigurosidad y la disciplina en la seguridad de los procesos, fortaleciendo el propósito superior y la estrategia empresarial. Esto se logra mediante un proceso riguroso de planeación, programación y seguimiento que excede los requisitos legales, promoviendo el bienestar global, priorizando el cuidado de la vida en todas sus dimensiones y garantizando operaciones seguras y responsables.

Nuestra Gestión

(GRI 403-1) (GRI 11.9.2) (S1.46)

En Cenit, nuestro SG-SST se establece y se implementa con el compromiso de garantizar la excelencia, la sosTECnibilidad y la seguridad en todas las actividades relacionadas con el transporte de hidrocarburos. Este compromiso se extiende a la protección y promoción de la vida, la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores 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. Además, aplica a todos nuestros procesos, incluyendo los requisitos legales y de otra índole aplicables a la compañía, en términos de gestión de riesgos, la seguridad de procesos basada en riesgos, operación del negocio y corporativos.

En esta línea, en Cenit contamos con la política de seguridad y salud en el trabajo y protección del medio ambiente, en donde declaramos y nos comprometemos a enfocar todos nuestros esfuerzos y capacidades para la protección de la vida en el desarrollo de todas sus actividades core del negocio y a hacerla extensiva a nuestros 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.

Igualmente, en el marco del elemento "Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos", la gestión de la seguridad y salud en el trabajo cuenta con activos de conocimiento adicionales clave, como políticas, estándares y manuales, entre ellos: la Política de Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias Psicoactivas HSES-PO-07, la Política de Movilidad Segura HSES-PO-08, el Estándar de Salud e Higiene Ocupacional HSE-ED-015 y el Manual del Macroproceso HSE-SP HSES-MN-001.

Estos lineamientos son complementados por programas específicos que se aplican en todas las instalaciones, tanto operativas como administrativas, con alcance para personal directo y aliado, que fortalecen nuestra cultura de prevención y el bienestar integral de los trabajadores. Entre estos programas destacan:

- Trabajo Seguro en Alturas
- Espacios Confinados
- Gestión de Sustancias Químicas, Seguridad Vial y Elementos de Protección Personal (EPP's)
- Riesgo Psicosocial
- Desórdenes Músculo Esqueléticos
- Prevención de Hipoacusia
- Consumo de Sustancias Psicoactivas
- Higiene Ocupacional
- Riesgo Cardiovascular

El SG-SST aplica a todas nuestras decisiones, actuaciones y procesos en Cenit, incluyendo los requisitos legales y referencias normativas relacionadas con la gestión de riesgos, operación del negocio y prácticas corporativas. Por ende, requiere un trabajo sinérgico de diferentes áreas, niveles y procesos, apoyado por una estructura de control de gestión que asegura la implementación del elemento "Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos".

Esta estructura se articula mediante mecanismos claves como la Junta Directiva, el comité HSE+SP, las reuniones de prácticas seguras y las reuniones HSE+SP por área organizacional, que garantizan el monitoreo y la alineación estratégica. La orientación técnica y el cumplimiento de objetivos se lideran desde roles especializados como la gerencia HSE, la jefatura de seguridad industrial, la jefatura ambiental y expertos en salud, gestión de contratistas y seguridad industrial, quienes trabajan de manera coordinada con especialistas HSE en troncales.

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

(GRI 403-2) (GRI 11.9.3) (S1.46)

El proceso que empleamos para la identificación de peligros laborales y evaluación de riesgos en la compañía se realiza a través del Sistema Integrado de Gestión y Mejora Continua de Cenit y el elemento "Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos". 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.

Este proceso, 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 nuestra organización. Por ello, se consideran tanto factores cualitativos como cuantitativos que proporcionan una visión integral ante los desafíos futuros, ejecutando acciones de evaluación como:

- Análisis de cultura organizacional
- Revisión de procesos
- Indicadores de desempeño
- Simulaciones y escenarios de riesgos futuros
- Medición de capacidad de innovación
- Percepción del riesgo de los empleados
- Aplicación de batería de riesgo psicosocial

Esta evaluación nos permite anticipar cómo nuestro modelo de negocio y la estrategia se verán afectados por futuros riesgos e incertidumbres, y cómo nuestra capacidad de adaptación ante dichos desafíos puede ser optimizada.

Adicionalmente, el equipo de seguridad industrial y salud e higiene ocupacional hacen presencia en el territorio nacional, en donde tenemos operaciones, promoviendo el cumplimiento de los lineamientos relacionados con la gestión de seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se acompaña y ofrece el soporte técnico requerido para el gerenciamiento de los peligros y riesgos. Así mismo, generamos iniciativas para la incorporación de herramientas tecnológicas y buenas prácticas que nos permiten dar cumplimiento a la estrategia que hemos definido desde Cenit en cuanto a innovación y mejora de los procesos en el marco de la gestión de la seguridad en el trabajo, la salud e higiene ocupacional.

Esta metodología nos 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 que están bajo nuestra responsabilidad en Cenit, desarrolladas por empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por nosotros.

En Cenit, a través de la jefatura de seguridad industrial y del experto en salud ocupacional, realizamos la aplicación del procedimiento y establecemos las medidas de control necesarias para asegurar el cumplimiento en las áreas de trabajo donde hay control operativo por nuestra parte, 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.

Adicionalmente, dentro del proceso de identificación, contamos 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.

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

Aunado a lo anterior, existen comités o áreas de la compañía para establecer las solicitudes, quejas y reclamos:
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.
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.
Igualmente, en Cenit contamos con el procedimiento para la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos en salud y seguridad en el trabajo HSE-PD-039, el cual establece que los registros de peligros y riesgos deben actualizarse periódicamente con base en:

- Causas básicas o raíz identificadas en investigaciones de accidentes y enfermedades laborales.

- Análisis de fallas detectadas en investigaciones previas.

Estación Mansilla

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre SST

(GRI 403-4) (GRI 11.9.5) (S1.46)

En Cenit nuestros procesos de participación y consulta en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo están diseñados para garantizar una comunicación efectiva y la integración activa de las partes interesadas. Estos procesos incluyen:

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, incluyendo Comités de trabajadores-empresas sobre salud y seguridad, como:

   - 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
   - Comités Internos:

Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST): Realiza actividades de promoción en salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales. Este comité cuenta con 28 miembros y realiza sesiones una vez al mes.

Comité de Convivencia Laboral: Crear mejores condiciones laborales para todos los empleados, con el fin de promover un ambiente sano y cordial. Este se encuentra compuesto por 8 miembros, 4 principales y 4 suplentes, de acuerdo con la Resolución 1356 de 2012 del MinTrabajo. De acuerdo con su reglamento, el comité debe reunirse ordinariamente al menos una vez por trimestre y extraordinariamente cada vez que se requiera.

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. Está compuesto por 11 miembros y realiza sesiones trimestralmente.

Servicios de salud en el trabajo

(GRI 403-3) (GRI 11.9.4) (S1.46)

En Cenit aseguramos la prestación de servicios de salud ocupacional mediante un enfoque integral que prioriza la prevención, la intervención y la mejora continua en la protección de la salud de sus colaboradores.

El área de Salud e Higiene Ocupacional lidera los Programas de Vigilancia Epidemiológica (PVE), diseñados para identificar, prevenir y controlar riesgos asociados al trabajo. Estos programas se enfocan en:

- Prevención de hipoacusia
- Gestión de riesgos químico-higiénicos
- Prevención de desórdenes musculoesqueléticos
- Prevención de riesgos biológicos
- Prevención de riesgos psicosociales

Los PVE implementan un modelo de intervención que incluye: Igualmente, el área de Salud e Higiene Ocupacional también desempeña un rol clave en la preparación para emergencias. Se realizan capacitaciones regulares a brigadas y trabajadores en:

- Primeros auxilios.
- Manejo de equipos de emergencia.
- Respuesta inicial ante emergencias.
- Reanimación cardiopulmonar (RCP).

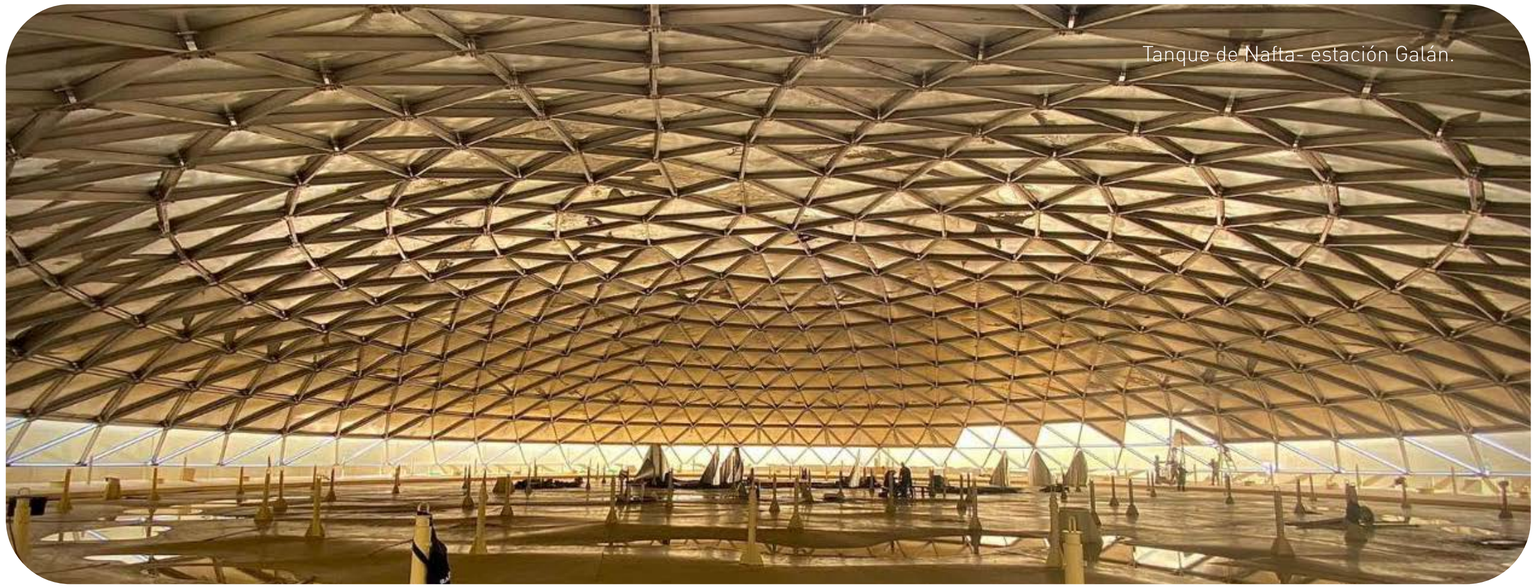
Cobertura del sistema de gestión

Verificación y monitoreo: Identificación de casos sospechosos, posibles o confirmados.

Prevención primaria: Promoción de la educación y el autocuidado.

Seguimiento y control: Aplicación de estrategias para reducir la incidencia y prevalencia de enfermedades laborales.

Prevención secundaria: Intervención en ambientes de trabajo para garantizar condiciones seguras.



Tanque de Nafta- estación Galán.

Cobertura del sistema de gestión

(GRI 403-8) (GRI 11.9.9) (S1.46)

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Cenit abarca la totalidad de los centros de trabajo, asegurando una cobertura integral para todas las personas involucradas en el cumplimiento y desarrollo de los servicios de transporte y logística de hidrocarburos, tanto crudos como refinados. Este enfoque asegura que las actividades de los trabajadores, contratistas y subcontratistas se lleven a cabo bajo condiciones seguras y cumpliendo con los más altos estándares de seguridad y salud.

1.157
Trabajadores directos Cenit
Cobertura 100%

9.500
Contratistas
Cobertura 100%

Total **10.657** | Cobertura **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) (S1.46)

En Cenit contamos con una estrategia integral para gestionar la seguridad y salud en el trabajo, diseñada para mitigar los impactos asociados al desarrollo de sus operaciones. A través de las áreas de salud, higiene y seguridad Industrial, se implementan planes de trabajo alineados con el Sistema Integrado de Gestión y el elemento "Compromiso con la Vida y Seguridad de Procesos".

Estos planes parten del análisis del ausentismo, el diagnóstico de condiciones de salud y la identificación y evaluación de riesgos, con el propósito de entender cómo estos afectan o pueden llegar a afectar la seguridad y salud de los colaboradores y demás grupos de interés. Con base en estos análisis, se desarrollan estrategias y se ajustan procesos para gestionar los riesgos de manera oportuna y eficiente, mitigando su impacto o evitando su materialización.

Entre las acciones en seguridad industrial destacan:

- La eliminación de peligros mediante la identificación y cierre de condiciones inseguras en las instalaciones y procesos de la compañía
- El fortalecimiento de las prácticas de cultura HSE a través de la intervención de comportamientos en riesgo
- La realización de paradas nacionales de seguridad en las que se analizaron las causas raíz de los incidentes, fomentando conversatorios con personal directo y aliados.

Además de estas acciones, también promovemos el aprendizaje a través del programa Cenit Aprende de la Experiencia, que permite evitar la recurrencia de eventos mediante la socialización de lecciones aprendidas.

En el ámbito relacionado con la salud, se destacan las valoraciones y análisis de las condiciones de los trabajadores mediante exámenes ocupacionales y chequeos ejecutivos dirigidos a niveles estratégicos como presidencia, vicepresidencias y gerencias. Estos diagnósticos permiten establecer programas de vigilancia enfocados en la prevención de hipoacusia, desórdenes musculoesqueléticos, riesgos químicos, riesgos psicosociales y riesgos biológicos, además de definir las temáticas de prevención a socializar con los trabajadores. Asimismo, se lleva a cabo un seguimiento sistemático y análisis de casos relacionados con la salud, el ausentismo y la reincorporación laboral, asegurando una gestión efectiva y continua en materia de seguridad y bienestar.

(GRI 403-5) (GRI 11.9.6) (S1.46)

En Cenit, a través de su Academia Cenit y la Escuela HSE y Seguridad de Procesos, promovemos el desarrollo de competencias en áreas clave como Salud e Higiene Ocupacional, Seguridad en el Trabajo, Gestión Ambiental, Seguridad de Procesos, y Preparación y Respuesta a Emergencias. **En 2024, el itinerario de aprendizaje asociado a la Reinducción HSE alcanzó una cobertura del 98%, impactando a 1.058 trabajadores.**

Adicionalmente, nuestra área de Salud e Higiene Ocupacional desarrolló 42 capacitaciones enfocadas en promoción y prevención, con una participación de 570 trabajadores. Estos espacios se centraron en riesgos específicos como auditivos, visuales, químicos, biológicos, psicosociales y cardiovasculares, brindando herramientas para el control y la prevención de casos relacionados.

En cuanto a riesgos laborales y tareas críticas, en Cenit implementamos el Programa Estándar de Viabilización de Actividades – EVA, que entrena a los colaboradores en actividades propias de su operación. Durante 2024, este programa capacitó a 47 trabajadores nuevos, alineando su conocimiento a nuestras políticas y estándares de seguridad.

Así mismo, se habilitaron programas específicos para tareas críticas como trabajo en alturas, espacios confinados, levantamiento mecánico de cargas, SAS y SAES, y seguridad vial. Estas iniciativas entregaron herramientas prácticas a los colaboradores para garantizar una operación segura y cumplir con los más altos estándares de seguridad y salud en el trabajo.

(GRI 403-6) (GRI 11.9.7) (S1.46)

En Cenit promovemos el acceso integral a servicios médicos y de cuidado de salud no relacionados con el trabajo para sus empleados y sus familias, mediante estrategias que garantizan cobertura completa y calidad en la atención.

En primer lugar, todos los trabajadores y sus familiares directos (cónyuges, hijos/as y padres) están afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud, lo que le asegura acceso a una amplia gama de servicios médicos y odontológicos. Adicionalmente, hemos establecido alianzas estratégicas con compañías de medicina prepagada y aseguradoras del sector salud, lo que permite a los empleados y sus familias extender el acceso a servicios adicionales, con beneficios, coberturas y tarifas preferenciales. Estos servicios incluyen atención integral en salud y odontología, tales como consultas médicas y odontológicas generales y especializadas, urgencias, hospitalización, cirugías, cobertura para preexistencias, teleconsultas, atención domiciliaria prioritaria, cobertura de maternidad, enfermedades catastróficas, así como el suministro de medicamentos e insumos médicos.

Además, hemos puesto en marcha programas preventivos y de promoción de la salud a través de sus aliados estratégicos, con el objetivo de realizar valoraciones periódicas de salud, adaptadas a los riesgos de cada trabajador y su familia.

Estos programas permiten la identificación temprana de condiciones de salud que requieran atención especializada, asegurando una atención integral y oportuna. En Cenit,

En 2024, el 97% de los empleados fueron contactados, y el 100% de aquellos con riesgos identificados, recibieron atención.

nuestra gerencia de salud juega un papel crucial en la gestión administrativa de estos servicios. A través de esta área, aseguramos que los acuerdos de servicio sean cumplidos de manera efectiva, realizamos un seguimiento constante de la calidad de los servicios prestados e implementamos planes de mejora continua para satisfacer necesidades.

También hemos implementado diversos programas voluntarios de fomento de la salud para enfrentar riesgos no relacionados con el trabajo. A través del programa de promoción y prevención, la gerencia de salud contacta a los trabajadores de manera personalizada, mediante un profesional en enfermería, para coordinar citas médicas y realizar evaluaciones de riesgos y tamizajes, basados en factores como el examen ocupacional, la edad y el género. A partir de los hallazgos, se deriva a los empleados a programas específicos, como los de prevención de obesidad, hipertensión, diabetes, cáncer, salud mental y riesgo cardiovascular.

En el ámbito de la salud mental, nuestros empleados tienen acceso a la plataforma SELIA, que ofrece hasta dos consultas mensuales en psicología, psiquiatría y coaching, además de la Línea Amiga para orientación en trastornos emocionales.

Igualmente, solemos reforzar la prevención con comunicados internos, actividades grupales y capacitaciones personalizadas en los puestos de trabajo. También se han establecido convenios con aliados nacionales para ofrecer acceso a gimnasios y programas de acondicionamiento físico, así como recreación y bienestar a través de las Cajas de Compensación.

Lesiones por accidentes laborales

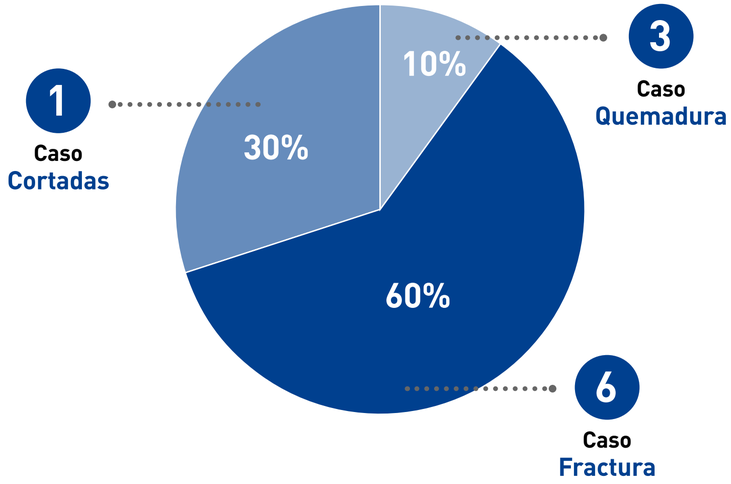
(GRI 403-9) (GRI-11.9.10) (S1.46.)

Empleados					
Indicador	**Unidad de medida**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Número de horas trabajadas	#	2.478.775	2.691.255	2.789.953	2.850.141
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	#	0	0	0	0
HIPO (High Potential Incidents)	#	0	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrable	#	1	0	1	2
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	0,403	0	0,358	0,702

En 2024 se presentaron dos (2) accidentes laborales en empleados y los principales tipos de lesión que se presentaron fueron: un caso de fractura y un caso de esguince grados dos (2).

Contratistas					
Indicador	**Unidad de medida**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Número de horas trabajadas	#	17.527.465	19.991.410	22.354.398	19.474.055
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	#	0	0	1	0
HIPO	#	1	0	0	1
Número de lesiones por accidente laboral registrable	#	5	4	2	10
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	Índice	0	0	0,045	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	Índice	0,011	0	0	0,01
TRIF	Índice	0,285	0,2	0,089	0,514

Para el caso de los contratistas, se presentaron 10 accidentes laborales y los principales tipos de lesiones que se presentaron fueron:



Total					
Indicador	**Unidad de medida**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Número de horas trabajadas	#	20.006.240	22.682.665	25.144.351	22.324.196
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	#	0	0	1	0
HIPO	#	1	0	0	1
Número de lesiones por accidente laboral registrable	#	6	4	3	12
Límite/Meta TRIF anual	Índice	0,5	0,45	0,18	0,17
TRIF	Índice	0,3	0,176	0,119	0,538

En Cenit, la identificación de peligros la efectuamos desde 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 GTC45. Cada instalación cuenta con la identificación de peligros con base 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, etc.).

Así mismo, validamos los peligros, evaluamos los riesgos y controles establecidos según jerarquía definida en 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 incidentes en 2024 se relacionan con riesgos locativos, eléctricos y mecánicos; en cuanto a medidas de control se ha enfatizado en la eliminación de peligros mediante identificación y cierre de hallazgos.

Dolencias y enfermedades laborales

(GRI 403-10) (GRI 11.9.11) (S1.46.)

Durante el año 2024 no se presentaron enfermedades laborales en personal directo, aliados o contratistas.

Categorías		Unidad de medida	2021	2022	2023	2024
Empleados	Número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral	#	0	0	0	0
	Número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables	#	4	1	0	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

HITOS PARA DESTACAR

Ahora bien, durante el 2024 los principales logros y resultados a destacar en materia de seguridad industrial y salud e higiene ocupacional fueron:

- **Organización Saludable:** fuimos reconocidos como una Organización Saludable, certificado otorgado por la Fundación Colombiana del Corazón. Esta certificación se concede a las empresas que cumplen con los lineamientos del Modelo de Gestión para Organizaciones Saludables.
- **Salud por Kilos:** durante 12 meses, en Cenit implementamos el modelo y desarrollamos un programa de promoción del cuidado como estilo de vida con la iniciativa "Salud por kilos".
- **Herramienta ADAN y Cambio cultural:** cambio cultural hacia la era digital, mediante el desarrollo de la herramienta ADAN para el Gerenciamiento dinámico de Riesgos en materia de Seguridad en el Trabajo, cuyo objetivo es viabilizar nuestras actividades, dando cumplimiento así a la práctica EVA (Estándar para la Viabilización de Actividades).

- **Gestión del Riesgo:** desarrollamos los Programas Evolutivos de Gestión de Riesgos en materia de Seguridad en el Trabajo, mediante procesos de diagnóstico (Aplicación de listas de chequeo garantizando intervención en medio, fuente y trabajador) y seguimiento al cumplimiento mediante la aplicación de listas de verificación.

- **Escuela de Aprendizaje HSE+SP:** participación en Academia Cenit mediante la Escuela de Aprendizaje HSE+SP, generando trabajo colaborativo con el área de Talento Humano con el propósito de identificar necesidades de formación y entrenamiento en temáticas de seguridad en el trabajo, según perfiles y mapas de cargos. Así mismo, construimos y plasmamos propuestas asociadas al enfoque por competencias en cuanto a la apropiación del conocimiento en materia HSE. De otra parte, acorde a las funciones de cargos críticos operativos, se identificaron necesidades de formación y entrenamiento en trabajo seguro en alturas, espacios confinados y levantamiento mecánico de cargas.

- **Salud Ocupacional:** se completaron el 100% de los chequeos ejecutivos programados para vicepresidentes y el 91% para gerentes activos. En cuanto a vacunación, se lograron coberturas del 90% en tétanos y fiebre amarilla, fortaleciendo la protección frente a riesgos biológicos.

- **Prevención y Gestión de Riesgos:** en Cenit implementamos programas como Cenit Saludable, logrando el seguimiento del 100% de los empleados identificados con riesgos cardiovasculares. Así mismo, se realizaron más de 200 inspecciones de puestos de trabajo, acompañadas de la entrega del 100% de los elementos ergonómicos requeridos.

- **Gestión Psicosocial y Bienestar:** en el marco de la promoción de la salud mental, Cenit aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial, alcanzando el 70% de encuestas tabuladas con resultados socializados en noviembre de 2024. Adicionalmente, se fortaleció el acceso a la plataforma SELIA, la cual ofrece consultas en psicología, psiquiatría y coaching, junto con la Línea Amiga, que brinda orientación en trastornos emocionales, consolidando un enfoque integral de bienestar emocional.

- **Planes y Estrategias de Mejora Continua:** reforzamos nuestra capacidad de respuesta ante emergencias mediante la ejecución de 54 simulacros presenciales y de escritorio, asegurando la preparación de los equipos en escenarios críticos. Además, desarrollamos estrategias específicas para la gestión de riesgos biológicos, destacando la actualización de inventarios de sueros antiofídicos, garantizando así una respuesta adecuada en entornos operativos.

- **Frente al ausentismo por causa médica,** en 2024 por cada 100 días trabajados se perdieron 1,20 días. Frente al 2023, esta tasa se redujo en 0,5 días, logrando el cumplimiento de las metas.

- **Frente a la Incidencia de Enfermedad Laboral (EL)** en 2024, no se reciben dictámenes de calificación en firme, estando igual que en el año 2023, sin casos nuevos que sumen a la incidencia, por lo que se continúa con el registro de 1 caso en la prevalencia.

- **Frente al cumplimiento de ejecución de los Exámenes Médicos Ocupacionales Periódicos (EMOs)** para el año 2024 se logró una cobertura del 98.14%, que representa 1060 trabajadores valorados en el periodo. Dicha cobertura supera la del 2023, que fue del 96%

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

- Estrategia de control y disminución de accidentalidad en personal directo y contratistas, partiendo de la socialización de eventos, paradas de seguridad, plan padrino, visitas alta dirección Cenit y empresas aliadas.

- Cambio de la cultura en seguridad, percepción del riesgo y observación comportamental.

- Generación de sinergias en estrategias de intervención de riesgos, en conjunto Cenit y empresas contratistas.

NUESTRAS METAS

A corto plazo (cero a dos años):

- Llegar a una cultura proactiva de HSE.
- Desarrollar el modelo de análisis de error humano.
- Definir y activar la Academia, Escuela de Aprendizaje HSE+SP y Escuela de liderazgo en HSE.
- Crear espacios de relacionamiento de prácticas exitosas y/o temáticas de valor con empresas aliadas.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- Tener un nivel de cultura proactiva sostenible.
- Realizar planes de acción de cultura cerrados y monitoreados desde el GEE.
- Lograr que todos los líderes de la compañía completen la Academia Escuela de Aprendizaje HSE+SP y Escuela de liderazgo en HSE.
- Generar una apropiación del conocimiento a través de programas de fortalecimiento, formación y desarrollo de competencias en la gestión integral de riesgos.

Largo plazo (seis años o más):

- Lograr una cultura generativa de HSE.
- Generar herramienta de análisis de datos aplicada a la cultura implementada.
- Establecer un modelo de liderazgo y cultura HSE extendido a contratistas.
- Establecer sinergia y alineación en los criterios mínimos de la contratación, basado en el apoyo mutuo para el crecimiento conjunto.
- Establecer una cultura de autocuidado a través del autorreporte, participación y compromiso con las culturas de la organización saludable.

4. Derechos Humanos

- 4.1 Comunidades locales
- 4.2 Derechos a la tierra y los recursos

4.1 Comunidades Locales

(GRI 3-3) (S1.51)

La presencia de Cenit en los territorios donde opera genera interacciones entre los diferentes actores territoriales, que retan a la compañía a diseñar y fortalecer estrategias de relacionamiento. Estas estrategias son clave dado que establecen dinámicas más favorables, tanto para la consolidación de la operación y la viabilidad de los proyectos del negocio, como para el desarrollo territorial en el marco de la sostenibilidad del entorno social y de la biodiversidad.

Es así como el conjunto de actividades definidas e implementadas en la Estrategia de Entorno, tienen como objetivo gestionar integralmente los riesgos territoriales y mitigar los impactos de nuestras operaciones, aportando así a la viabilidad del negocio y a la sostenibilidad territorial.

Nuestra gestión

En Cenit, un apropiado relacionamiento con el entorno es vital para la viabilidad operativa y desempeño empresarial como líder del segmento de transporte de hidrocarburos. El mismo, es el resultado de la actuación socialmente responsable que favorece la construcción de relaciones confiables y sostenibles en el largo plazo con las comunidades, fortalecido mediante un modelo de interacción y comunicación estratégica, el diálogo permanente, la participación, la transparencia, y la implementación de estándares de legalidad, equidad e inclusión.

Desde Cenit, ejecutamos El Plan de Gestión de Entorno con grupos de interés. Este se enfoca en gestionar integralmente los riesgos y los impactos operativos, contribuyendo a la viabilidad y sostenibilidad territorial. Los principales programas incluyen:

Relacionamiento:

Construir y mantener relaciones de corresponsabilidad y confianza a largo plazo con grupos de interés, Estado, Comunidades y Sociedad Civil, mediante un modelo de interacción y comunicación estratégico basado en el diálogo, la participación y la transparencia.

Cumplimiento de las Obligaciones Sociales de los Planes de Manejo Ambiental (PMA):

Identificar y gestionar los impactos socioambientales de las actividades empresariales, monitoreando impactos internos y externos y ejecutando medidas de manejo según los componentes socioeconómicos y culturales aprobados por la Autoridad Ambiental.

Gestión con Contratistas:

Articular efectivamente con empresas contratistas para gestionar el entorno, analizando riesgos y oportunidades del territorio, y siguiendo los Planes de Entorno y los Anexos de Entorno y de Derechos Humanos.

Inversión Socioambiental:

Promover el desarrollo territorial mediante la identificación y estructuración de iniciativas y proyectos estratégicos que generen prosperidad compartida y sostenibilidad empresarial.

Las actividades de estos programas incluyen acciones de información, comunicación, resolución de conflictos, formación y gestión de proyectos para el desarrollo social y comunitario. La gestión integral del entorno garantiza comunicación efectiva y apoyo constante entre las áreas internas de Cenit y los contratistas, proporcionando información y lineamientos para el desarrollo armonioso de la operación. Además, se asegura la información de las actividades a las comunidades y autoridades locales, informando sobre el inicio, avance y finalización de actividades, y respondiendo inquietudes para minimizar expectativas y generar confianza, estableciendo relaciones armónicas que favorezcan la viabilidad operativa.

Inversión Socioambiental

Teniendo en cuenta lo anterior, en Cenit contamos con un Programa de Inversión Socioambiental el cual incluye la gestión de las comunidades locales y es de suma importancia, dado que contribuye al logro de la Estrategia de SosTECnibilidad, aportando valor en los territorios donde operamos.

A través de este programa, promovemos iniciativas que fortalecen la calidad de vida de las personas y fomentan el desarrollo integral de las comunidades. Nuestro enfoque se basa en la corresponsabilidad, la conservación del agua y la biodiversidad, así como en el respeto y la promoción de los derechos humanos. Adicionalmente, este mecanismo impulsa las oportunidades de la empresa, aportando al desarrollo sostenible, económico y social de los territorios en donde tenemos impacto por nuestra operación.

Este programa, que corresponde a un mecanismo desarrollado por la empresa para contribuir al logro de la Estrategia de Sostenibilidad, se sustenta en el Propósito Superior de la compañía mediante el cumplimiento de cuatro (4) objetivos, que permiten consolidarla como una empresa comprometida con la sostenibilidad:

1. **Contribuir al bienestar global,** siendo un negocio basado en la sostenibilidad, comprometido con la vida, la rentabilidad, la eficiencia, la innovación y la transformación energética y digital.

2. **Ser un negocio innovador y ambientalmente responsable,** sustentando sus decisiones en un enfoque ambiental centrado en la conversación climática, la circularidad económica, la biodiversidad y la regeneración de ecosistemas, y consolidándose como carbono neutral.

3. **Aportar valor a los territorios donde operamos y al bienestar de nuestro talento humano,** afianzando el relacionamiento con las comunidades, empleados, proveedores y contratistas, reconociendo la diversidad y la promoción de la equidad e inclusión.

4. **Actuar con los más altos estándares en Gobierno Corporativo,** Transparencia y Derechos Humanos, reforzando su actuación ética y transparente, contando con las mejores prácticas de buen gobierno y rendición de cuentas, gestionando relaciones de confianza con nuestros grupos de interés, que promuevan el respeto por los derechos humanos (DDHH).

A lo largo de 2024 Cenit impulsó la inversión socioambiental a través del Programa Crecimiento Verde, este cuenta con los siguientes subprogramas:

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 soluciones basadas en la naturaleza (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, conectividad energética y servicios básicos.

C- Impulsa:
Diseñado para fortalecer la transformación productiva y los emprendimientos de los territorios, basándose en el capital natural, cultural y vocacional de las comunidades. Este subprograma impulsa las cadenas productivas locales y contribuye a la generación de ingresos en las zonas de influencia priorizadas.

Estos proyectos obtuvieron un resultado de más de 157.404 personas beneficiadas en el territorio nacional, en más de 23 departamentos (destacando los departamentos de Cundinamarca, Norte de Santander, Cesar, Arauca y Nariño). Fortaleciendo, a través de alianzas, más de 780 emprendimientos. Con enfoque en educación, se contribuyó a la retención escolar mediante la entrega de kits escolares y/o mobiliario a más de 59.000 niñas y niños en el territorio. Se fortalecieron 61 instituciones enfocadas en juntas de acción comunal, educación y desarrollo empresarial, contribuyendo a la proyección y restauración de ambientes ecosistémicos, con una siembra de más de 22.000 árboles.

Nuestros impactos y resultados

(GRI 11.15.1) (S1.51)

Para Cenit los espacios participativos con los grupos de interés se convierte en eje fundamental del proceso de gestión del Entorno, siendo éste 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 hace 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.

Desde Entorno, para la **identificación, evaluación, priorización y supervisión de los riesgos relacionados con la gestión con comunidades,** realizamos las siguientes acciones:

- **Caracterización y análisis de contexto de los territorios de influencia de la organización,** a través del cual se apropia el conocimiento social, económico, político y cultural de los territorios. El conocimiento de los territorios facilita la identificación de los riesgos y sus causas raíz, de cara a la viabilidad de las operaciones y actividades de la Compañía en las regiones. Así mismo, se identifican los actores sociales e institucionales, sus expectativas, intereses y nivel de influencia para determinar las acciones necesarias para su tratamiento y gestión de manera oportuna.

- **Participación en la etapa de relacionamiento con oferentes, proveedores y contratistas** a través de la participación en los espacios de análisis de riesgos y audiencias públicas.

- **Participación en la etapa de aprovisionamiento de bienes y servicios con la emisión de los conceptos de entorno para el establecimiento de las obligaciones de los aliados** y participación de los Kick Off Meeting – KOM, en los cuales se realiza la presentación de los lineamientos para la entrega de los Planes de Gestión de Entorno del contrato y/o proyecto, los requisitos contractuales para la adecuada gestión del entorno y los entregables documentales correspondientes.

- **Definición y cumplimiento de las actividades del plan de relacionamiento con comunidades,** a través del cual se tiene la oportunidad de identificar, atender y gestionar de manera temprana las expectativas, inquietudes, quejas e insatisfacciones sobre el desarrollo de las operaciones de la empresa.

- **Análisis de los datos históricos de la conflictividad socioambiental,** reportados como parte de la gestión de entorno para identificar las tendencias, coyunturas y temáticas de mayor ocurrencia y plantear escenarios prospectivos que permitan prevenir y mitigar los impactos a la operación.

Dentro de la Compañía, el área responsable de la gestión de riesgos de entorno y del relacionamiento con las comunidades locales está a cargo de la jefatura de Entorno, bajo la supervisión y lineamientos de la gerencia de Entorno. Esta área realiza actividades de análisis que permiten priorizar los territorios y definir las estrategias de intervención y atención específicas, asegurando que las acciones tomadas sean efectivas y alineadas con las necesidades y características particulares de cada territorio. Además, se fomenta una comunicación constante y transparente con las comunidades locales, promoviendo la colaboración y el entendimiento mutuo para lograr un desarrollo sostenible y beneficioso para todas las partes involucradas.

Como resultado de ello, desde la gestión de entorno se identificó que los riesgos están relacionados con la conflictividad socioambiental (reputacionales), motivada por las altas expectativas de participación de mano de obra local, adquisición de bienes y servicios locales (tanto por las empresas aliadas como por Cenit directamente), y las exigencias de inversión social y mantenimiento de vías por parte de los grupos de interés del área de influencia de la Compañía.

Nuestras Oportunidades

- Mejoramiento de las condiciones básicas de las comunidades pertenecientes a los municipios beneficiados (ZOMAC y PDET).
- Mejora reputacional de la compañía en sus áreas de influencia.
- Fortalecimiento de interrelacionamiento con entidades territoriales y entidades del orden nacional involucradas en el mecanismo de obras por impuestos.
- Generación de empleo en las comunidades locales derivado de la ejecución de los proyectos.

Nuestros Riesgos

- No ejecución de proyectos dadas las condiciones asociadas a la existencia de dinámicas de conflicto en los territorios beneficiados.
- No cumplimiento del objetivo principal de estos proyectos correspondiente al beneficio de comunidades afectadas por el conflicto derivado de la no ejecución de los proyectos.
- Probabilidades de afectación reputacional derivada de la no ejecución de los proyectos.

Para mitigar los posibles impactos generados por estos riesgos, la Compañía ha implementado acciones que propenden por el fortalecimiento del relacionamiento con los grupos de interés, a través de la gestión integral del entorno. En 2024 realizamos una gestión integral de los riesgos territoriales mediante la ejecución de las actividades contenidas en los programas del Plan de Gestión de Entorno, los cuales aportan a la sostenibilidad empresarial. A continuación, los resultados:

Diagnóstico del territorio:

Se llevó a cabo la actualización de los diagnósticos territoriales de las **10 troncales** en las que la Compañía hace presencia.

Relacionamiento:

997 actividades de relacionamiento con grupos de interés (Estado, Sociedad Civil y Comunidades).

Cumplimiento Obligaciones Sociales de los PMA:

119 obligaciones sociales atendidas.

Gestión con contratistas:

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

Maduración de proyectos:

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

Monitoreo y gestión de alarmas e incidentes

111 alarmas y 189 incidentes gestionados.

3 cápsulas de análisis territorial.

39 reportes y análisis de situaciones de entorno especiales relacionadas con la pandemia y paro nacional.

Aprobación de **10 casos de Cesión sin Costo de bienes en desuso** para entregar a las alcaldías de 10 de los municipios donde Cenit tiene presencia.

Comunidades beneficiadas con los proyectos ejecutados en las líneas de inversión del mecanismo de obras por impuestos aprobados por Cenit.

Extinción de obligaciones tributarias.

Igualmente, en el 2024, el enfoque empleado por Cenit para la identificación de los grupos de interés en los territorios se dio a través del reconocimiento de las organizaciones de base reconocidas por las autoridades municipales, en este caso las Juntas de Acción Comunal.

A partir del relacionamiento con estos grupos de interés se identificaron otras organizaciones existentes y reconocidas en los territorios, tales como asociaciones, comités, grupos ambientales, entre otros.

En cuanto a los **grupos vulnerables identificados en el 2024** por Cenit, se encuentran:

- Mujeres
- Grupos étnicos (Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras- NARP, Pueblos Indígenas y el Pueblo Rrom)
- Víctimas del conflicto armado
- Personas en condición de discapacidad
- Personas que se reconocen como población LGBTI+

Así mismo para lo que refiere a la oferta laboral, se tienen en cuenta a:

- Jóvenes entre 18 y 28 años
- Personas mayores de 45 años
- Personal sin experiencia, calificado o no calificado

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

- La identificación de los riesgos y 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.
- Facilitar la continuidad de las operaciones de la Compañía, identificando y mitigando las afectaciones a pesar de las coyunturas sociopolíticas del país.
- Visibilizar las operaciones y proyectos de la Compañía.
- La identificación y priorización de los territorios con mayor conflictividad socioambiental permitió adelantar gestiones de relacionamiento con autoridades locales para generar acciones conjuntas que mitigaran los impactos tanto para el negocio como para garantizar el abastecimiento en los territorios.

Inversión en infraestructura

(GRI 203-1) (GRI 11.14.4) (S1.46)

En el año 2024 en el marco del subprograma de Inversión C-Conecta, invertimos en proyectos de infraestructura para el desarrollo de los territorios donde operamos un monto de $1.1 millones de pesos, los cuales benefician a más de 13.400 personas de comunidades aledañas a nuestra infraestructura **generando más de 800 metros de vía.**

Impactos económicos indirectos

(GRI 203-2) (GRI 11.14.5) (S1.46)

En línea con la visión de Cenit desde la Inversión Socioambiental, en 2024, aportamos 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, en función de esto en el 2024 se desarrolló, entre otros, los siguientes proyectos:

- En alianza con la Organización de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), se ha adelantado el proceso de **implementación de 2 comercializadoras agropecuarias** que fortalecen la competitividad de organizaciones en la región del Catatumbo y el departamento de Arauca. **Este esfuerzo ha certificado 129 emprendimientos y capacitado a 25 líderes en estrategias socioempresariales.** Igualmente, contamos con un marco de asistencia técnica, donde se han realizado más de 5.000 visitas en 11 municipios de estas regiones, integrando a pequeños productores en la cadena de valor agropecuaria y facilitando su acceso sostenible a los mercados. Un caso destacado es el producto Café Paraíso, que logró establecer encadenamientos comerciales para integrarse en cadenas de consumo masivo.

- En el Valle del Cauca, en colaboración con Corpoversalles, se desarrollaron cadenas agroproductivas enfocadas en fortalecer la productividad y sostenibilidad de familias basadas en economías campesinas y colectivas. Este proyecto impulsó **77 emprendimientos en el sector avícola y fortaleció 3 organizaciones mediante la dotación de maquinaria.**

- Adicionalmente, **se contribuyó a la retención escolar de más de 59.000 niñas y niños a través de la entrega de kits escolares,** capacitaciones y mobiliario educativo, beneficiando a más de 100 municipios en 20 departamentos

Igualmente, hemos logrado implementar un enfoque diferencial en nuestras líneas de inversión, adaptado a las características y necesidades específicas de las comunidades. Este enfoque se ha centrado principalmente en la inclusión y el empoderamiento de grupos vulnerables, con un énfasis particular en el fortalecimiento de las Juntas de Acción Comunal (JAC). En este proceso, hemos integrado un enfoque de género tangible, asegurando que las mujeres reciban formación, alfabetización y sean fortalecidas a través de proyectos de negocios, al tiempo que se capacita a operadores de servicios turísticos y pescadores.

Así mismo, los proyectos de obras por impuestos, llevados a cabo en municipios clasificados como PDET y ZOMAC, refuerzan el enfoque territorial de desarrollo sostenible. A través de la infraestructura y los servicios mejorados, se promueve el crecimiento económico y social, beneficiando a las comunidades más vulnerables y afectadas por el conflicto. Los proyectos de obras por impuestos contribuyen significativamente a la consolidación de un entorno favorable para el desarrollo sostenible en estas regiones.

(GRI 413-1) (GRI 11.15.2) (S1.46)

En 2024, **el 4% de nuestras operaciones** contaron con programas de participación de las comunidades locales.

Porcentaje de operaciones con programas de participación de las comunidades locales

2021	2022	2023	2024
-	-	3%	4%

Para Cenit los espacios participativos con los grupos de interés se convierte en eje fundamental del proceso de gestión del Entorno, siendo éste 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 hace 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.

Es así como durante el año 2024 se realizaron las siguientes acciones:

1. Se generaron **espacios de participación** de las comunidades locales, en el marco de los cuatro (4) estudios ambientales realizados por Cenit, con el propósito de adelantar el proceso de licenciamiento ambiental de 4 proyectos.
2. Se gestionaron y aseguraron los **procesos informativos** de inicio, seguimiento y cierre con comunidades y autoridades locales de los contratos de operación y/o mantenimiento de los STH de Cenit.
3. 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) (11.15.3) (S1.46)

Los efectos generados por los incidentes de entorno tienen repercusión directa en el normal desarrollo de las actividades de operación, las actividades de mantenimiento y los proyectos estimados por Cenit en los STH y estaciones, conllevando a afectación reputacional de la compañía y en algunos casos, generando costos adicionales por la activación de los planes de continuidad operativa.

De esta manera, la gestión de entorno se ha alineado con la Estrategia de Sostenibilidad de la Compañía aportando resultados como:

Diagnóstico del territorio:

Apropiación y aplicación de los diagnósticos del entorno en la planeación y ejecución de los proyectos y las operaciones.

Relacionamiento:

- Visibilidad y posicionamiento de la imagen de la empresa con los grupos de interés.
- Efectividad de espacios informales de relacionamiento: atención de las inquietudes, quejas e insatisfacciones de manera inmediata.

Efectividad de espacios formales de relacionamiento:

Comunicación efectiva de las actividades de Cenit con los grupos de interés.

Gestión de PQRS:

Respuestas efectivas y apropiadas de las peticiones, quejas, reclamos y solicitudes presentadas formalmente, incluyendo un enfoque en los derechos humanos de los peticionarios, cuando así amerite cada caso.

Cumplimiento de Obligaciones Sociales de los Planes de Manejo Ambiental (PMA):

- Ejecución de las actividades del componente socioeconómico y cultural de los Planes de Manejo Ambiental - PMA.
- Respuesta oportuna a los requerimientos de las Autoridades Ambientales.
- Entrega oportuna y completa de los Informes de Cumplimiento Ambiental – ICA de los PMA

Gestión con contratistas:

- Ejecución de los procesos informativos de los contratos de proyectos y operaciones como estrategia de información y comunicación de las actividades de la compañía.
- Viabilización de proyectos y operaciones por la correcta gestión del entorno.
- Seguimiento y evaluación al cumplimiento de contratistas de los planes de entorno.

Inversión socioambiental – líneas de inversión

Líneas de inversión	Monto
Educación, deporte y salud	COP $ 9.630.054.109
Desarrollo rural inclusivo	COP $ 3.697.807.019
Emprendimiento y desarrollo empresarial	COP $ 3.677.539.516
Infraestructura	COP $ 1.122.851.350
Servicios públicos	COP $ 0
Gestión ambiental	COP $ 22.990.723.887
Otras inversiones	COP $ 40.88.430.891
Total	**COP $ 45.207.406.772**

Porcentaje de inversión por grupos poblacionales

Grupos poblacionales	2024
Mujeres cabeza de familia	20%
Mujeres en situación de vulnerabilidad	3%
Personas en situación de pobreza	7%
Víctimas del conflicto	9%
Comunidades étnicas	2%
Niños, niñas, adolescentes y jóvenes	2%
Adultos mayores	8%
Excombatientes o desmovilizados	0%
Otros	51%

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

Cofinanciadores	2024
Entidades privadas	17%
Entidades de gobierno	76%
Fuentes de cooperación	7%

Inversión social total 2024 (expresado en mil millones - mM COP)

Inversión socioambiental	2021	2022	2023	2024
Total Cenit	COP $ 33,5	COP $ 63,3	COP $ 48,9	COP $ 45,2
Aportes voluntarios	COP $ 24,8	COP $ 51,7	COP $ 34,7	COP $ 25,1
Aportes obligatorios	COP $ 8,7	COP $ 11,6	COP $ 14,2	COP $ 20,1

HITOS PARA DESTACAR

Durante el año 2024 Cenit dio cumplimiento a las obligaciones del componente socioeconómico y cultural, establecidas en los planes de manejo ambiental de los STH, logrando **reducir en el 25% los requerimientos por parte de la ANLA,** pues durante la vigencia de 2023 se evidenciaron 99 nuevos requerimientos y en 2024 se presentaron 74.

Reconocimientos:

- **Win Awards:** tuvimos el segundo puesto en la categoría de Mejor Programa de Impacto en Regiones y tercer puesto en la categoría Proyecto del Año en Diversidad e Inclusión: Pozos Colorados.
- **La Cumbre IISP 2024** como plataforma para reconocer a las 30 empresas más destacadas en términos de inversión socioambiental en Colombia, destacó a Cenit como la cuarta empresa en términos de inversión social en Colombia.

NUESTRAS METAS

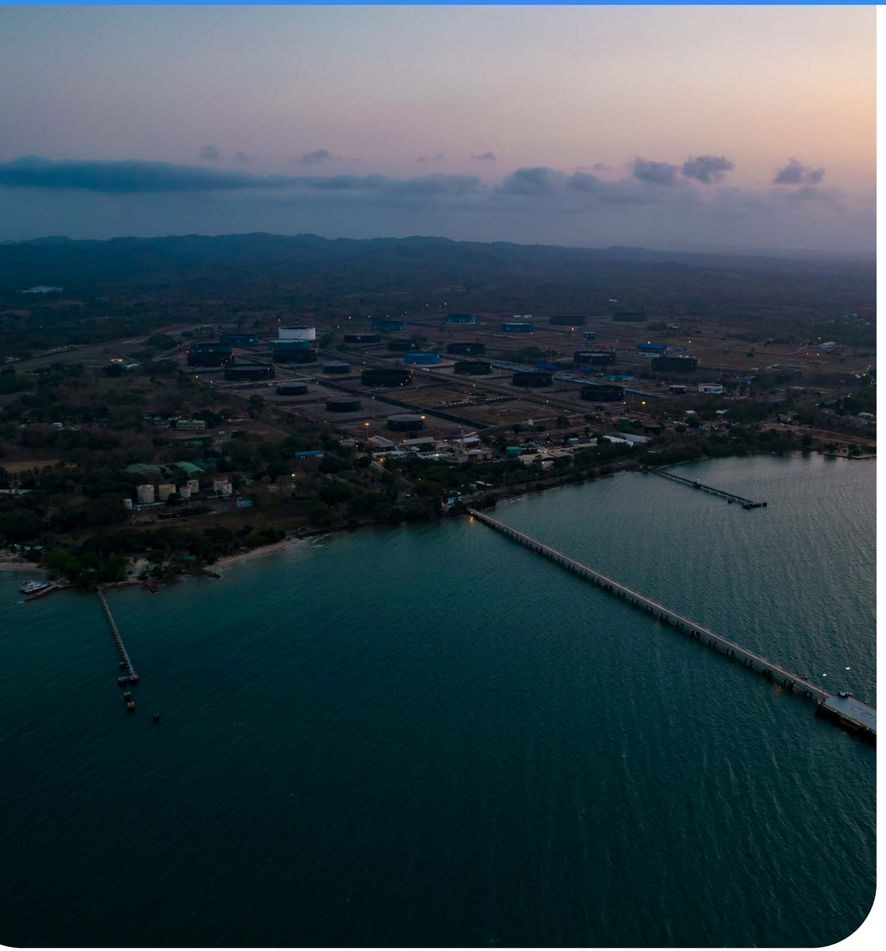
A corto plazo (cero a dos años):

- Continuar ejecutando los proyectos que se encuentran en marcha a nivel nacional y continuar atendiendo los compromisos sociales bajo los 4 subprogramas.

A mediano plazo (tres a cinco años):

- Continuar estableciendo alianzas que robustezcan la contribución al desarrollo territorial mediante la implementación de los 4 subprogramas del Programa de inversión socioambiental. Se dará un capítulo especial al Fortalecimiento de MiPymes con actores claves nacionales y cooperantes, de tal manera que se dinamicen las economías locales. También, bajo el programa de inversión socioambiental, desarrollar inversiones principalmente bajo 4 subprogramas: C-Impulsa, C-Conecta, C-Azul y C-Siembra.

4.2 Derechos sobre la tierra y los recursos



(GRI 3-3)

Para Cenit, la promoción y el respeto de los Derechos Humanos (DDHH) son asuntos de relevancia estratégica y constituyen un eje transversal en nuestra operación y gestión corporativa. Dentro de estos derechos, se encuentra el derecho sobre la tierra y los recursos, el cual nos permite usar, gestionar y controlar la tierra para las operaciones que llevamos a cabo. Sin embargo, en la compañía somos conscientes que el goce de este derecho puede ocasionar restricciones de acceso a los recursos y el reasentamiento involuntario de las comunidades locales. Por ello, somos conscientes 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) (S1.51)

En Cenit, desde nuestro actuar respetuoso de los DDHH y respecto a la participación de grupos vulnerables, informamos 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.

Hemos Implementado la "Guía para el relacionamiento con comunidades étnicas - GDE-G-006" de Ecopetrol como casa matriz. Esta guía establece pautas de relacionamiento con las comunidades étnicas en las áreas de interés, en el marco de las normas legales vigentes y las buenas prácticas empresariales.

En cuanto a la contratación local de miembros de comunidades étnicas, en Cenit nos aseguramos de que esta se realice conforme a los principios de respeto a los Derechos Humanos, legalidad, normatividad nacional e internacional, transparencia y comportamiento ético, tal como se expresa en su política de responsabilidad corporativa.

De acuerdo con 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:

- Evitar cualquier forma de discriminación negativa.
- Asegurar, en condiciones de igualdad, el acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y ascenso.

- Remuneración igual por trabajo de igual valor.
- Asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo.
- Igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo, así como protección contra el hostigamiento sexual.
- En cualquier caso, los miembros de las comunidades étnicas deben acreditar su pertenencia a las comunidades del área de influencia.

Nuestros impactos y resultados

Durante el 2024 desde Cenit implementamos estrategias que promovieron la participación de la población vulnerable en los territorios donde hacemos presencia, tanto para los espacios de participación y comunicación como en la oferta laboral:

- **Participación y Comunicación:** el 100% de los espacios informativos de Cenit, los llevamos a cabo de manera abierta y oportuna, buscando superar posibles conflictos comunitarios y dificultades de acceso a la información. Para tal fin, hicimos uso de medios digitales como WhatsApp, así como también usamos medios análogos como carteleras, volantes, perifoneo, entre otros, que facilitaran la divulgación de la información y la atención a las inquietudes y sugerencias generadas por parte de los grupos de interés.

- **Oferta laboral:** realizamos seguimiento para que la participación laboral de nuestras empresas aliadas cuente con una mano de obra 25% femenina, en la medida de las posibilidades. También se ejecutó la aplicación de la guía para la inclusión laboral, lo anterior, en el marco del mecanismo de elección de los procesos de abastecimiento y de la maduración de proyectos.

Igualmente, es de destacar que en Cenit realizamos un seguimiento estricto y cercano de las situaciones de derechos humanos de nuestros grupos de interés, para lo cual **desplegamos un modelo de debida diligencia en la materia** con seis elementos, que integra todos los aspectos exigidos por los estándares internacionales para una conducta empresarial responsable. En este sentido, realizamos una identificación, valoración, y control de los riesgos de DDHH y DIH (Derecho Internacional Humanitario) e implementamos acciones de mitigación y prevención de impactos. Asimismo, contamos con un canal de comunicación directo con la compañía, al que pueden acceder todos nuestros grupos de interés y en el que pueden tramitar asuntos de su preocupación que involucren directa o indirectamente presuntas o potenciales afectaciones a los Derechos Humanos.

(GRI 11.16.2)

Finalmente, en el 2024, en Cenit evaluamos si se presentaron casos de reasentamiento involuntario producto de actividades comerciales. En este proceso, **identificamos que por quinto año consecutivo no se realizaron procesos de reasentamiento,** garantizando una vez más el compromiso de respetar el derecho sobre la tierra y los recursos.

Reasentamientos	2021	2022	2023	2024
Reasentamientos con comunidades indígenas	0	0	0	0
Reasentamientos que no involucran comunidades indígenas	0	0	0	0
Total de reasentamientos	0	0	0	0

HITOS PARA DESTACAR

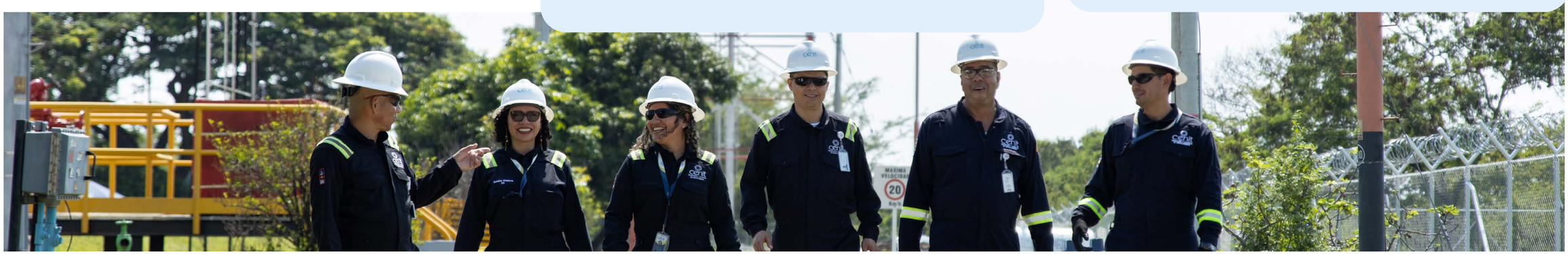
1. Se dio cumplimiento al 100% del Plan de Relacionamiento con los gobiernos entrantes de 6 departamentos y 13 alcaldías de territorios estratégicos para la gestión de entorno de las operaciones de Cenit, en pro de la generación de relaciones de mutuo beneficio en donde la Compañía apoya al desarrollo territorial y las autoridades son aliados estratégicos para la viabilidad del negocio.

2. Trabajamos en el fortalecimiento de Juntas de Acción Comunal, incorporando un enfoque de género tangible. Esto incluyó la capacitación de mujeres en materia de alfabetización y el desarrollo de proyectos de negocios. Adicionalmente, capacitamos a operadores de servicios turísticos y pescadores.

3. Asimismo, impulsamos el fortalecimiento de competencias en liderazgo, emprendimiento y desarrollo empresarial. También organizamos ferias turísticas y gastronómicas, realizamos jornadas de conservación y restauración de playas, entregamos dotaciones adecuadas para la operación según la naturaleza de cada actividad y brindamos acompañamiento y monitoreo continuo a las unidades productivas.

4. En las organizaciones asociadas a las comercializadoras en Arauca, hemos capacitado líderes en estrategia socioempresarial. Además, en este contexto, brindamos asistencia técnica y llevamos a cabo visitas a los productores vinculados, fortaleciendo así sus capacidades y procesos productivos.

5. Realizamos una nueva valoración de riesgos de DDHH y DIH con enfoque bidireccional, esta vez cubriendo operaciones de Costa Caribe en municipios priorizados por la compañía, lo que nos permitió llegar al 75% de la operación cubierta por este ejercicio y ampliar nuestra vista frente a los riesgos en la materia y las acciones de prevención y mitigación que debemos implementar al respecto. Para más información, consulte el Anexo Reporte Especial de DDHH 2024.



5. Gobernanza y economía

- 5.1 Impactos económicos
- 5.2 Gobierno corporativo
- 5.3 Anticorrupción
- 5.4 Ciberataques, fuga y pérdida de información

5.1 Impactos económicos

(GRI 3-3) (ISSB S1.51)

La estrategia vigente para el segmento de Transporte guía los esfuerzos y recursos de Cenit hacia el cumplimiento de sus objetivos y proyecciones a largo plazo, en alineación con la visión 2040 del Grupo Ecopetrol (GE). **Esta estrategia busca consolidar el liderazgo de Cenit en la cadena de transporte y logística de hidrocarburos en Colombia,** bajo principios de sostenibilidad. Además, permite, a mediano y largo plazo, la diversificación hacia nuevos negocios, en el marco de una transición energética justa y la generación de valor para sus distintos grupos de interés.

Para más detalles sobre esta estrategia, consulta el capítulo 1, Sobre Cenit, en la sección 1.4, Líderes del segmento de transporte

Gestión financiera

A partir del 28 de diciembre de 2023, se perfeccionó el proceso de fusión entre Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S. (sociedad absorbente) y Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A. (sociedad absorbida), mediante la integración de los activos a sus operaciones. Esto ocurrió después de haber recibido la aprobación de la Superintendencia de Sociedades y de haberse protocolizado la escritura pública de fusión por absorción ante la Cámara de Comercio de Bogotá.

Producto de la fusión, la relación de intercambio fue: Cenit emitió 122.563 acciones a Hocol S.A. como contraprestación por su participación minoritaria en Bicentenario, manteniendo el valor patrimonial de su inversión en dicha sociedad.

Los Estados Financieros y sus notas, elaborados con propósitos generales, reflejan la situación al **31 de diciembre de 2024.** En cumplimiento de la normativa y los estatutos, incluyen la información que la administración debe presentar a la Asamblea de Accionistas. Para un análisis y comparación más claros, se presentan los resultados de 2024 junto con los datos históricos desde 2022, conforme a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF).

Estado de Situación Financiera Separados

Cifras en Miles Millones (Millardos) de Pesos	2022	2023	2024
Activos Totales	$19.561	$19.593	$20.461
Pasivos Totales	$2,348	$2.981	$2.992
Patrimonio	$17,213	$16.612	$17.469

Al cierre de diciembre de 2024, **los activos totales de la Compañía ascendieron a $20.461 millardos,** aumentando en $868 millardos con respecto a los $19.593 millardos reportados en 2023. Lo anterior se explica principalmente por un incremento de las propiedades y equipos de $677 millardos, inversiones en subsidiarias de $343 millardos derivados de la aplicación del método de participación patrimonial, cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar corto plazo $246 millardos, otros activos corto plazo $27 millardos, lo

anterior compensado por la disminución del efectivo y equivalente al efectivo $425 millardos.

A 31 de diciembre de 2024, **los pasivos totales de la compañía ascienden a $2.992 millardos,** los cuales representan el 15% de los activos totales, presentándose un aumento con relación al año anterior de $12 millardos equivalentes a un 0.4%. El 65% de los pasivos corresponden a pasivos corrientes, de los cuales el 72% se explican en $1.395 millardos de acreedores comerciales. Por su parte el pasivo no corriente presentó un aumento de $75 millardos al pasar de $971 millardos en 2023 a $1.046 millardos en 2024, de los cuales $ 157 millardos corresponden a pasivos por impuestos diferidos, $79 millardos por préstamos y financiaciones largo plazo, $9 millardos por provisiones corrientes por beneficios a empleados largo plazo y $ 314 millardos por pasivos por impuestos corrientes, compensado con una disminución de otros pasivos no financieros de $ 157 millardos, que incluye la cancelación total del pasivo proveniente de la fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S, registrado en 2023.

El patrimonio de la compañía aumentó en $857 millardos con respecto al año anterior, principalmente por el incremento en la utilidad neta del periodo 2024 y por el ajuste por conversión en moneda de presentación filiales.

Resultados Financieros Separados

Cifras en Miles Millones (Millardos) de Pesos	2022	2023	2024
Ingresos operacionales	$5.700	$7.074	$6.987
Utilidad operacional	$2.686	$2.988	$3.478
Utilidad neta*	$4.585	$4.707	$5.269
EBITDA	$3.714	$4.585	$4.137

*La utilidad neta incluye el método de participación patrimonial de las subsidiarias.

En 2024 la compañía logró una utilidad neta de $5.269 millardos, superior en un 11.95% frente a una utilidad neta de $4.707 millardos presentada el año inmediatamente anterior.

El EBITDA tuvo una disminución de $448 millardos en 2024, pasando de $4.585 en 2023 a $4.137 millardos en 2024, lo que significó una disminución del 9,8%, reflejando un margen EBITDA del 59,2% en 2024.

Los ingresos totales al cierre de 2024 disminuyeron a $6.987 millardos, representando una reducción del 1.2%, equivalente a $87 millardos, en comparación con los $7.074 millardos registrados al cierre de 2023. Esta disminución se atribuye principalmente a:

La volatilidad de la Tasa Representativa del Mercado (TRM) generó una reducción de $281 millardos en los ingresos.

En oleoductos se tuvo un crecimiento de $90 millardos respecto al año anterior principalmente por mayores volúmenes de crudo transportados, $133 millardos por la actualización de tarifas basada en factores macroeconómicos y $35 millardos por ingresos por servicios industriales (descargaderos, almacenamiento, servicios de dilución e inyección). Este crecimiento fue parcialmente compensado por una disminución de $199 millardos debido a la terminación del contrato SoP (Ship or Pay) del Oleoducto Bicentenario y $14 millardos principalmente por la disponibilidad del Oleoducto Trasandino.

Disminución en el ingreso de poliductos de $27 millardos, principalmente debido a la reducción en los volúmenes transportados en comparación con el año anterior, el cual fue compensada por la actualización tarifaria del 3% equivalente a $70 millardos, manejo de hidrocarburos en puerto $15 millardos y $6 millardos de los servicios industriales.

Aumento de $85 millardos, generados por el servicio de operación contingente.

El costo presentó una disminución del 2% comparado con el año 2023 por un valor de $60 millardos, esta variación se genera principalmente por:

- Disminución costos de depreciación y amortización de Intangibles y derechos de uso por $177 millardos frente a 2023, principalmente por el cambio del método de depreciación de los activos recibidos de Oleoducto Bicentenario S.A.S.
- Disminución en los costos variables por $19 millardos frente a 2023, principalmente por la disminución de la tarifa promedio de energía.
- Aumento en los costos fijos de $136 millardos principalmente en mantenimientos, costos de operación y costos laborales.

La Compañía todos los años realiza una actualización de la estimación contable con respecto al deterioro en propiedades, equipos y derechos de uso, tomando en consideración las respectivas Unidades Generadoras de Efectivo (UGEs). Lo anterior, generó para el año 2024 una recuperación en el valor del deterioro por $127 millardos, los cuales corresponden a $354 millardos para la UGE Norte, compensado con un reconocimiento en el gasto de $134 millardos en la UGE Sur, $91 millardos en la UGE Cartagena Baranoa y $2 millardos para la UGE Yaguaray-Tenay.

Producto de estos resultados, el margen operacional para el 2024 fue de 49,78% comparado con el 42,24% obtenido en 2023. El aumento del ingreso por método de participación patrimonial en subsidiarias fue de $39 Millardos ($2.864 millardos en 2024 y $2.825 millardos en 2023).

Finalmente, en el estado de resultados el gasto por impuesto de renta de la compañía en 2024 asciende a $1.324 millardos, frente a los $1,032 millardos de 2023. Para el año 2024 la tasa efectiva de tributación es del 35.50%, aumentando en comparación con la del 2023 la cual estuvo en 35.40%.

Indicadores financieros

A continuación, se observa el comportamiento de los indicadores en los 2 últimos años:

Indicadores de liquidez	2024	2023
Indicadores financieros		
Capital de trabajo en Millones de pesos (Activo corriente - Pasivo corriente)	$ 1.824	$ 2.023
Razón corriente (Activo corriente / Pasivo corriente)	1,9	2,0
Prueba ácida (Activo corriente - Inventarios) / Pasivo Corriente	1,7	1,8

Indicadores de liquidez	2024	2023
Indicador de endeudamiento		
Nivel de endeudamiento (Total pasivo / Total activo)	14,63%	15,21%
Apalancamiento financiero total (Total pasivo / Total patrimonio)	17,13%	17,94%
Concentración a corto plazo (Pasivo corriente / Total pasivo)	65,04%	67,41%
Concentración a largo plazo (Pasivo no corriente / Total pasivo)	34,96%	32,59%
Indicador de rentabilidad		
Margen operacional (Utilidad operacional / Ventas) No incluye método de participación	49,78%	42,24%
Margen neto (Utilidad neta / Ventas)	75,42%	66,54%
Rendimiento sobre activos – ROA (Utilidad neta / Activos totales)	25,75%	24,02%
EBITDA (miles de millones)	$ 4.137	$ 4.585
Margen EBITDA	59,21%	64,82%
Indicador de actividad		
Rotación del activo total (Ventas netas / Activo total)	34,15%	36,10%

Los resultados de los indicadores financieros al cierre del 2024 fueron los siguientes:

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 1.9 y la prueba ácida de 1.7 para el año 2024, mientras que para 2023 se encontraban en 2.0 y 1.8 respectivamente.

Al cierre de 2024 los activos corrientes presentaron una disminución de $262 millardos equivalentes a un 7%, representada principalmente por una disminución en efectivo y equivalentes al efectivo por $425 millardos, otros activos financieros $105 millardos e inventarios $23 millardos, compensado con un incremento en cuentas comerciales y otras cuentas por cobrar $246 millardos, otros activos $27 millardos y activos por impuestos corrientes $18 millardos.

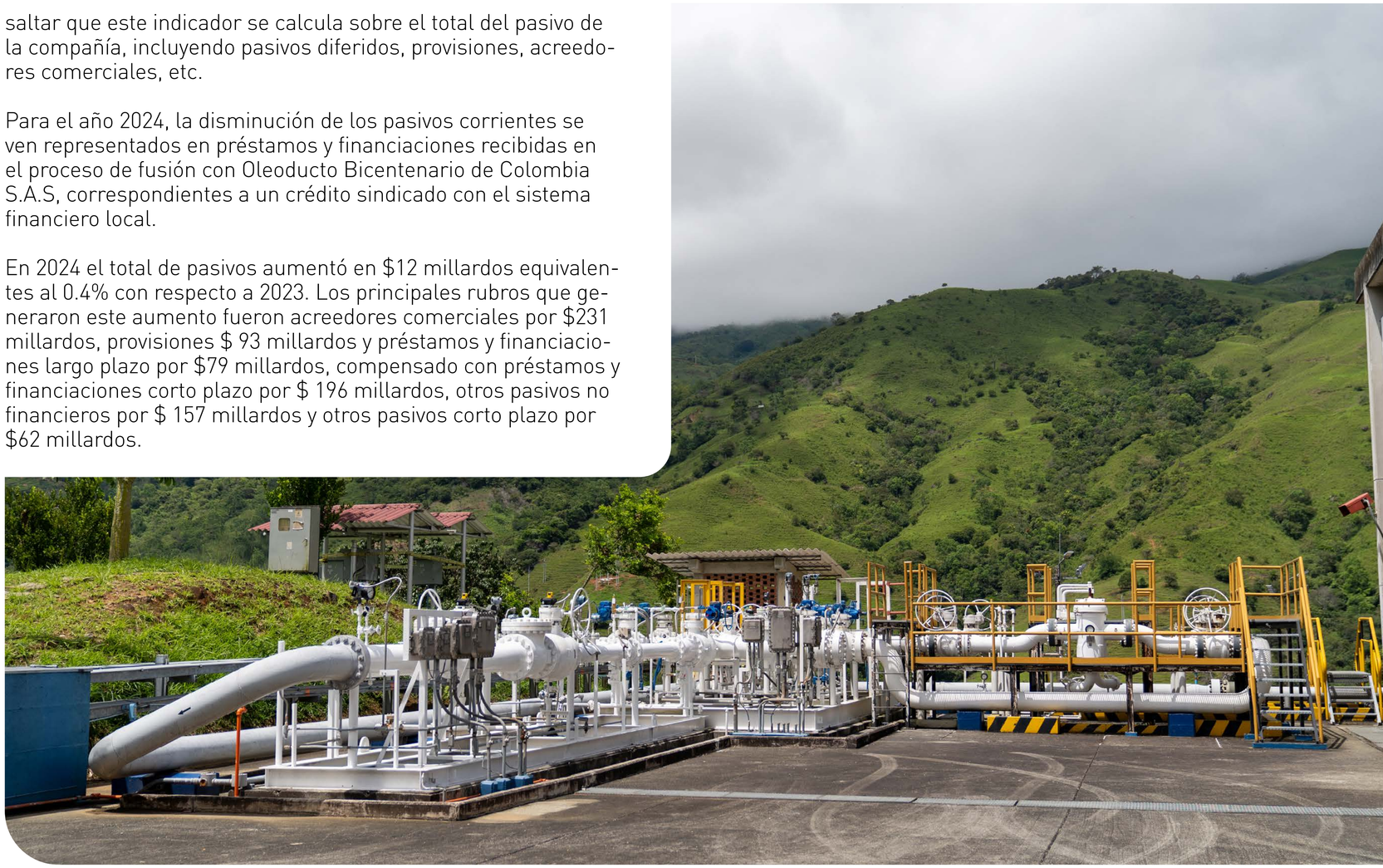
Los pasivos corrientes mostraron una disminución de $63 millardos equivalentes a un 3%, que está explicado principalmente por préstamos y financiaciones de $195 millardos, pasivos por impuestos corrientes por $138 millardos y otros pasivos corto plazo de $61 millardos. Por otro lado, se presenta un incremento en acreedores comerciales por $231 millardos y provisiones por $100 millardos.

Indicador de endeudamiento:

La compañía presentó bajos indicadores de endeudamiento en 2024 que se reflejan en un porcentaje de endeudamiento de 14,63%, frente al 15,21% en 2023 y un apalancamiento financiero total de 17,13% frente al 17,94% en 2023. Es importante resaltar que este indicador se calcula sobre el total del pasivo de la compañía, incluyendo pasivos diferidos, provisiones, acreedores comerciales, etc.

Para el año 2024, la disminución de los pasivos corrientes se ven representados en préstamos y financiaciones recibidas en el proceso de fusión con Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S, correspondientes a un crédito sindicado con el sistema financiero local.

En 2024 el total de pasivos aumentó en $12 millardos equivalentes al 0.4% con respecto a 2023. Los principales rubros que generaron este aumento fueron acreedores comerciales por $231 millardos, provisiones $ 93 millardos y préstamos y financiaciones largo plazo por $79 millardos, compensado con préstamos y financiaciones corto plazo por $ 196 millardos, otros pasivos no financieros por $ 157 millardos y otros pasivos corto plazo por $62 millardos.



Hechos relevantes ocurridos entre la fecha del cierre contable y la publicación de este Informe

Indicador de rentabilidad:

El margen de rentabilidad de 2024 aumentó con relación al año anterior, principalmente por la actualización de la estimación contable del deterioro de las UGEs (Unidades Generadoras de Efectivo), la cual, en el 2024 generó una recuperación, y en el 2023 dicho análisis generó un reconocimiento en el gasto. Estos resultados generaron al final del año un margen de rentabilidad de 49,78% en 2024, frente a un margen de 42,24% en 2023.

Indicador de actividad:

El índice de actividad de la compañía disminuyó con respecto al año anterior, dando como resultado un 34,15% en el año 2024 comparado con un 36,10% en 2023.

Personal Clave de la Compañía

La Compañía 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 2024 ascienden a la suma de $346 millardos mientras que para el año 2023 ascendieron a $397 millardos.

La compensación total pagada al presidente y vicepresidentes durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 fue de $15,571 millardos y para el 2023 fue de $15,113 millardos.

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.

Valor económico generado y distribuido

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

A través del reporte del Valor Económico Generado y Distribuido, buscamos demostrar que nuestras operaciones no solo generan ingresos, sino que también aportan al bienestar de nuestros empleados, proveedores, accionistas y las comunidades en las que tenemos presencia.

Los valores a continuación presentados están en **pesos colombianos (COP).**

Valor económico generado y distribuido	2021	2022	2023	2024
Valor económico generado (Ingresos)	$ 8.635.382.827.304	$ 9.263.791.862.113	$ 10.206.531.633.376	$10.239.787.300.539
Valor económico distribuido	$ 7.007.539.590.966	$ 7.584.323.648.252	$ 8.186.164.519.578	$8.203.637.282.032
Costos operacionales	$ 1.765.824.774.787	$ 2.132.156.226.535	$ 2.800.810.402.864	$2.741.076.401.852
Salarios y beneficios de los empleados	$ 315.684.472.756	$ 381.601.474.026	$ 434.148.080.759	$493.248.891.654
Pagos a proveedores de capital	$ 4.847.416.636.739	$ 4.958.128.218.154	$ 4.857.492.529.219	$4.865.675.602.430
Pagos a gobiernos	$ 45.123.271.205	$ 49.111.113.448	$ 44.810.716.798	$58.443.297.250
Inversiones en la comunidad	$ 33.490.435.479	$ 63.326.616.089	$ 48.902.789.938	$45.193.088.846
Valor económico retenido	$ 1.627.843.236.338	$ 1.679.468.213.861	$ 2.020.367.113.798	$2.036.150.018.507

Gestión tributaria

En Cenit, nos comprometemos con la gestión fiscal responsable, alineada con los principios establecidos por nuestro grupo matriz, Grupo Ecopetrol, con el objetivo de asegurar el cumplimiento adecuado de las normativas tributarias y contribuir al bienestar de las comunidades y economías en las que operamos. **Nuestro enfoque fiscal no solo responde a un cumplimiento normativo, sino que también integra la sostenibilidad social, ambiental y económica, reafirmando nuestro compromiso con el desarrollo de los territorios y el bienestar público.**

Enfoque fiscal

(GRI 207-1) (GRI 11.21.4) (ISSB S1.46)

El Grupo Ecopetrol (GE) es un actor clave en las finanzas públicas de Colombia y otros países en los que opera. Desde Cenit, una de nuestras prioridades es garantizar que nuestras operaciones no solo sean financieramente responsables, sino que también contribuyan al desarrollo social y ambiental de las comunidades. Por ello, nuestra estrategia fiscal se basa en el cumplimiento estricto de las normativas tributarias de cada país, asegurando que nuestra actividad económica se realice dentro de los marcos legales establecidos y apoyando el bienestar público a través de la correcta contribución a las cargas fiscales.

Para cumplir con nuestras obligaciones tributarias, seguimos los lineamientos del GE, que incluyen:

Cumplimiento oportuno y conforme a la legislación vigente en cada jurisdicción en la que operamos, tanto a nivel nacional como internacional.

Decisiones fiscales fundamentadas en la legislación vigente, interpretando razonablemente la normativa tributaria, la jurisprudencia y la doctrina aplicable.

Evitar posiciones fiscales agresivas que puedan poner en riesgo nuestras declaraciones tributarias o crear conflictos con las autoridades fiscales.

Tributación proporcional a la naturaleza de nuestras operaciones, ajustada a los criterios materiales, temporales y geográficos, para asegurar que nuestras prácticas sean transparentes y justas.

Nuestro enfoque es asegurarnos de que las decisiones fiscales que tomemos sean coherentes con la estructura y los objetivos comerciales del Grupo Ecopetrol, y nunca busquemos eludir nuestras responsabilidades fiscales ni realizar prácticas que puedan considerarse como evasión o elusión fiscal.

Gobernanza fiscal y marco de control

(GRI 207-2) (GRI 11.21.5) (ISSB S1.46)

Implementamos una sólida gobernanza fiscal basada en las mejores prácticas tributarias establecidas por el Grupo Ecopetrol, lo cual incluye:

Documentación y estandarización de la planeación tributaria, garantizando que se aprovechen adecuadamente los beneficios fiscales previstos en la legislación vigente.

Seguimiento de la guía de precios de transferencia, que asegura que las operaciones entre las filiales y subsidiarias del GE se realicen en condiciones de mercado, evitando la erosión de las bases fiscales.

Reducción de riesgos fiscales significativos, estableciendo controles para prevenir conductas que puedan generar riesgos tributarios.

Colaboración con las autoridades tributarias, suministrando la información requerida para procesos de fiscalización y contribuyendo activamente a la reducción de la litigiosidad fiscal.

Este marco de control no solo está orientado a la eficiencia operativa, sino también a mantener la transparencia en todas nuestras actividades fiscales, alineándonos con los principios de eficiencia, simplicidad administrativa, equidad y suficiencia recaudatoria establecidos por las autoridades fiscales.

Mecanismos de notificación de inquietudes

Promovemos una cultura de transparencia e integridad en todas nuestras operaciones fiscales. Recibimos inquietudes o notificaciones sobre posibles conductas no éticas o ilegales a través de los canales establecidos, como los PQR o requerimientos de información. Las operaciones fiscales de la compañía están regidas por el **Código de Ética** de Cenit, y las actividades de control se ejecutan de manera oportuna, garantizando que las evidencias y soportes requeridos estén disponibles frente a cualquier auditoría o solicitud externa.

Es importante destacar que en Cenit, adoptamos una **política de cero** tolerancia frente a cualquier acto que infrinja los principios éticos establecidos. Cualquier situación que atente contra nuestra integridad será tratada con la máxima seriedad.

Verificación y control de los contenidos fiscales

Para garantizar la exactitud y el cumplimiento de nuestras obligaciones tributarias, en Cenit llevamos a cabo un proceso continuo de verificación de la información fiscal a través de diversas actividades de control interno, tales como:

Informar a las áreas de la compañía sobre los cambios en la legislación tributaria, asegurando que todas las operaciones y transacciones se ajusten a la normativa vigente.

Mecanismos de control y seguimiento para asegurar el cumplimiento de las declaraciones tributarias, y el pago oportuno de las obligaciones fiscales.

Revisión periódica de los aspectos fiscales relevantes durante los cierres trimestrales y anuales de resultados, incluyendo la tasa efectiva de tributación, transacciones relevantes y su impacto en los resultados financieros.

Además, el **Revisor Fiscal** realiza una labor de verificación exhaustiva de las declaraciones tributarias de la compañía, evaluando la razonabilidad de las cifras reportadas, incluyendo impuestos sobre las ganancias, el impuesto de renta y el impuesto diferido.

Participación de los Grupos de Interés y Gestión de Inquietudes

(GRI 207-3) (GRI 11.21.6) (ISSB S1.46)

La gestión tributaria en Cenit también involucra la interacción y colaboración con diversos grupos de interés, tales como inversionistas, clientes, empleados, proveedores, contratistas y autoridades fiscales. En nuestra relación con estos actores, nos aseguramos de:

- Brindar **capacitación** a nuestros empleados, contratistas y proveedores sobre las mejores prácticas fiscales y las obligaciones tributarias.
- **Atender solicitudes** de entidades tributarias como la DIAN, asegurando que toda la información proporcionada sea precisa y completa.
- Participar activamente en **programas nacionales** que promuevan la aplicación de beneficios fiscales y sociales, como la implementación de proyectos bajo el mecanismo de "obras por impuestos" y la aplicación de beneficios por inversiones en proyectos ambientales.

En Cenit nos comprometemos con una gestión tributaria responsable, alineada con las mejores prácticas del Grupo Ecopetrol, y con el cumplimiento estricto de las normativas vigentes en los territorios en los que operamos. La transparencia, la integridad y el respeto por las leyes fiscales son pilares fundamentales de nuestra actividad, y trabajamos incansablemente para cumplir con nuestras obligaciones y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que tenemos presencia.

Impuestos

A continuación, presentamos las principales cifras fiscales de nuestra organización correspondientes al año 2024. Todos los valores están expresados en **pesos colombianos (COP).**

Impuestos y transferencias a la nación

(GRI 207-4) (GRI 11.21.7) (ISSB S1.46)

Impuesto	2021	2022	2023	2024
Declaración de renta y complementarios	$890.639.065.000	$617.057.318.000	$951.555.963.000	$1.081.767.264.000
Declaración de impuestos a las ventas IVA	$15.562.651.000	$30.913.504.000	$40.764.616.000	$56.159.245.000
Declaración de Industria y Comercio ICA	$23.086.746.000	$16.839.360.000	$17.544.106.000	$ 20.820.175.000
Total	**$929.288.462.000**	**$664.810.182.000**	**$1.009.864.685.00**	**$1.158.746.684.000**

Distribución de impuestos pagados a nivel nacional y territorial

Impuesto	2021	2022	2023	2024
Impuestos nacionales	$906.201.716.000	$647.970.822.000	$992.320.579.000	$1.137.926.509.000
Impuestos territoriales	$23.086.746.000	$ 16.839.360.000	$17.544.106.000	$20.820.175.000
Total	**$929.288.462.000**	**$664.810.182.000**	**$1.009.864.685.000**	**$1.158.746.684.000**

Tasa impositiva declarada (Estado de Resultados)

Descripción	2021	2022	2023	2024
Utilidades antes de impuestos	$ 5.765.326.706.453	$5.935.734.000.000	$ 5.738.559.397.066	$6.593.694.130.961
Gasto por impuesto a las ganancias	$1.068.622.095.509	$977.606.000.000	$ 1.031.612.597.150	$1.324.210.606.275
Tasa efectiva renta	18,54 %	16,46 %	17,98 %	20,08%

Tasa impositiva de efectivo (Estado de flujo de efectivo)

Descripción	2021	2022	2023	2024
Utilidad neta del ejercicio	$ 4.696.704.610.944	$4.958.128.000.00,	$4.584.956.000.000	$4.706.946.000.000
Impuesto a las ganancias pagado	$ 898.055.000.000	$1.011.559.000.000	$730.270.000.000	$1.097.122.000.000
Tasa efectiva renta	19,12 %	20,40 %	15,93 %	23,31 %

Desgravaciones y créditos fiscales

Descripción	2024
Ingresos no constitutivos de renta	$ 3.081.499.449.000
Rentas exentas	$ 0
Descuentos tributarios	$ 57.252.196.000

Vale la pena resaltar que, como Cenit, desempeñamos un papel importante en la recaudación de impuestos en nombre de otros contribuyentes. A través de la figura de retención en la fuente, efectuamos el pago anticipado de impuestos como el Impuesto de Renta, el Impuesto de Industria y Comercio (ICA) y el IVA, tanto de nuestros proveedores como de nuestros trabajadores. También recaudamos el impuesto al transporte de algunos clientes, así como la contribución sobre los contratos de obra pública y la Estampilla UNAL, junto con otras estampillas de universidades públicas.

Finalmente, como parte de nuestra gestión financiera y compromiso con la transparencia, presentamos a continuación los principales indicadores relacionados con la asistencia financiera recibida del gobierno y los pagos realizados a nuestros accionistas durante el año 2024. Estas cifras están expresadas en pesos colombianos (COP) y reflejan nuestra responsabilidad en el manejo de recursos públicos y nuestra política de retribución a los accionistas, en línea con nuestras prácticas de sostenibilidad y cumplimiento normativo. A continuación, se detallan las cifras relevantes para el periodo de reporte:

Asistencia financiera recibida del gobierno

(GRI 201-4) (GRI 11.21.3) (ISSB S1.46)

Asistencia financiera recibida del gobierno	2024
Valor monetario total de la asistencia financiera que recibe la organización de cualquier gobierno	$57.252.196.000
Desgravaciones y créditos fiscales	$57.252.196.000

Pagos al accionista

Pagos al accionista	2024
Pago de dividendos	$ 4.706.946.799.916
Desgravaciones y créditos fiscales	N/A
Total	**$ 4.706.946.799.916**

Nuestros logros

Durante 2024, reafirmamos nuestro compromiso con la excelencia operativa y la sostenibilidad, cumpliendo con los compromisos volumétricos adquiridos con nuestros clientes y transportando **624 KBPD**, de los cuales **~321 KBPD** correspondieron a crudo transportado por oleoductos, logrando un incremento del **6% respecto al año anterior.** Además, avanzamos en nuestra eficiencia energética, obteniendo la **recertificación y ampliación del alcance de la certificación ISO 50001:2018** del Sistema de Gestión de la Energía, lo que evidencia nuestra determinación por optimizar el uso de los recursos y mejorar nuestra eficiencia operativa.

Preservamos Retornos Competitivos

Mantenemos una disciplina financiera estricta para garantizar la sostenibilidad de nuestro negocio y maximizar el valor para nuestros accionistas. En 2024, logramos hitos históricos en materia de rentabilidad:

- Alcanzamos **la utilidad neta más alta de nuestra historia**, registrando **$5.269 mil millones**.
- Generamos un **Flujo de Caja** Libre de aproximadamente **$1.226 mil millones**.
- Implementamos eficiencias operativas por **~$160,9 mil millones**, optimizando proyectos, reduciendo el uso de materiales de mantenimiento y mejorando la gestión de contratistas e inventarios.
- Mantuvimos un **Retorno sobre el Capital Promedio Empleado (ROACE) de ~16,7%**, consolidando nuestra estabilidad financiera.

Impulsamos la Transición Energética

Sabemos que el futuro energético requiere diversificación y eficiencia. Por eso, en 2024 avanzamos en proyectos clave para optimizar costos y hacer más sostenible nuestra operación:

- Redujimos costos energéticos mediante esquemas operativos más eficientes, optimizando el consumo de DRA y disminuyendo tarifas energéticas.
- Desarrollamos proyectos enfocados en la conversión de infraestructura y expansión de refinados, asegurando nuestra competitividad en el sector.

Generamos Valor con SosTECnibilidad

La sostenibilidad es el eje de nuestra operación. Nos esforzamos por aportar al bienestar ambiental, social y de gobernanza, construyendo relaciones basadas en la confianza y el respeto por la vida. En 2024:

- Consolidamos nuestra **operación carbono neutral**, certificada por **ICONTEC desde 2022**, logrando una reducción de **4.845 tCO2eq** de gases de efecto invernadero.
- **Invertimos en el desarrollo social y ambiental**, beneficiando a:
- **48.032 estudiantes** con kits y mobiliario escolar.
- **780 emprendimientos agro-productivos**, fortaleciendo la economía local.
- **46 instituciones educativas,** mejorando su infraestructura condotación de mobiliario.
- **22.140 árboles sembrados,** contribuyendo a la biodiversidad del país.

En **Ciencia, Tecnología e Innovación,** promovimos una **logística inteligente e interconectada**, generando beneficios por **$41,2 MUSD.**

Fortalecemos el Conocimiento de Vanguardia

Creemos en el desarrollo del talento humano como pilar para el éxito futuro. Por eso, en 2024 consolidamos nuestra **Academia Cenit**, enfocándonos en cinco habilidades estratégicas: energía, transformación digital, innovación y agilidad.

- Impactamos a **1.131 colaboradores** con formación en energía, tecnología, innovación, SosTECnibilidad, operaciones, mantenimiento, transformación técnica, HSE y seguridad de procesos.

Estos logros reflejan nuestro compromiso con la excelencia, la sostenibilidad y la evolución constante. Seguimos trabajando con determinación para consolidarnos como referentes en la cadena de transporte y logística de hidrocarburos en Colombia, avanzando hacia un futuro más sostenible y competitivo.

5.2 Gobierno corporativo

(GRI 3-3) (S1.51)

En Cenit, entendemos que el Gobierno Corporativo es un elemento clave para gestionar nuestros procesos internos de manera eficiente. A través de nuestro Modelo de Gobierno Corporativo (MGC), consolidamos un pilar estratégico que no solo fortalece nuestros mecanismos de gobernanza, sino que también optimiza la toma de decisiones y asegura la coherencia en nuestra gestión.

La implementación del MGC, alineada con nuestra estrategia corporativa, tiene como objetivo fomentar la confianza entre todos nuestros grupos de interés. Esto se logra mediante un comportamiento ético y responsable, apoyado por prácticas que promueven la transparencia, la coherencia y el respeto hacia todas las partes relacionadas con Cenit. Además, nos comprometemos a cumplir con los acuerdos establecidos con ellos, reforzando así nuestras relaciones.

Nos esforzamos continuamente por desarrollar y potenciar nuestro MGC, ya que la gobernanza es un pilar fundamental de nuestra cultura y los propósitos que hemos establecido como organización. **Con este enfoque, buscamos no solo demostrar el cumplimiento del Código de Buen Gobierno, sino también explicar de manera clara cómo funciona nuestro sistema de gobernanza y destacar los cambios más relevantes que hemos implementado para fortalecerlo.**

Nuestra Estrategia de SosTECnibilidad es implementada por un equipo interdisciplinario de Cenit, basándose en los cuatro pilares TESG (ambiental, social, gobernanza y económico), con un enfoque integral hacia el desarrollo sostenible.

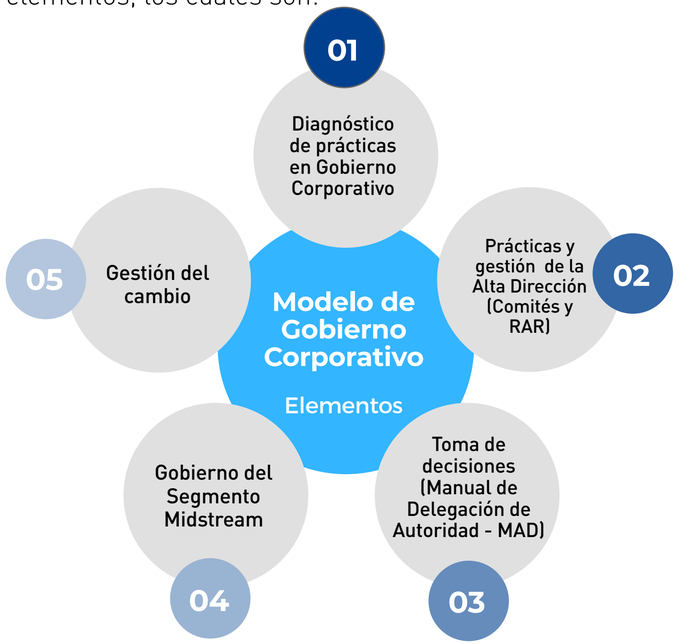
(GRI 2-13)

En Cenit tanto los accionistas en la Asamblea, como la Junta Directiva en su calidad de órgano de administración superior y el Presidente como Representante Legal Principal, tienen funciones estatutarias ASG (ESG en inglés).

Nuestra gestión

Modelo de Gobierno Corporativo

El Modelo de Gobierno Corporativo de Cenit se compone de 5 elementos, los cuales son:

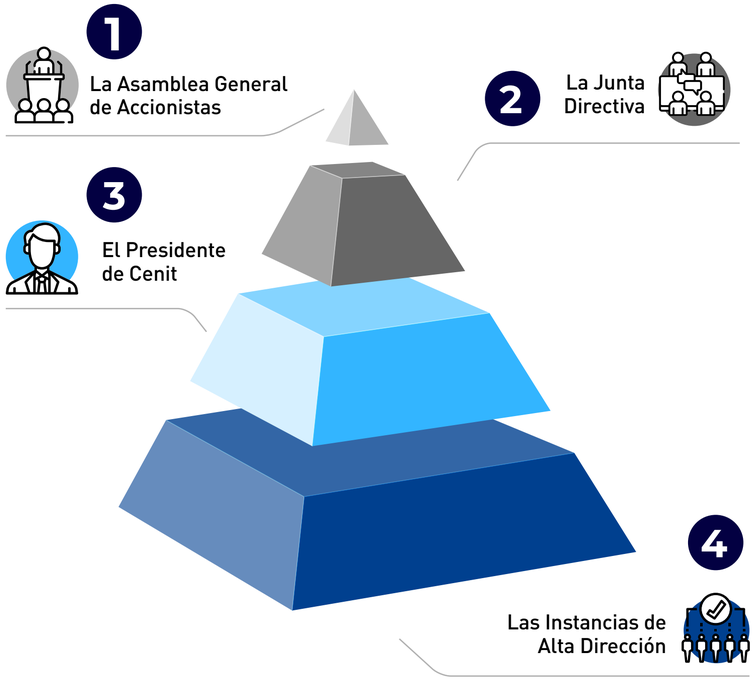


Para conocer más a profundidad, consulte el Informe Consolidado de Gobierno Corporativo 2024, anexo digital como parte integral de este reporte.

Estructura de Gobierno Corporativo

(GRI 2-9)

En Cenit contamos con una estructura de gobierno clara que garantiza una toma de decisiones eficiente, un adecuado control, una gestión transparente y la generación de valor. Esta estructura incluye la Asamblea General de Accionistas, la Junta Directiva, la Presidencia y las Instancias de Alta Dirección.



1 La Asamblea General de Accionistas

Es el máximo órgano de dirección de la compañía, está integrada por Ecopetrol S.A. y Hocol S.A. desde el 28 de diciembre de 2023, con participaciones del 99,93% y 0,07%, respectivamente, manteniendo una participación del 100% dentro del Grupo Ecopetrol. El funcionamiento, las reuniones y las decisiones de la Asamblea están regidos por la ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Asamblea General de Accionistas.

(GRI 2-12) (GRI 2-13)

Nuestros accionistas deliberan y deciden en la Asamblea respecto de aquellos asuntos que requieren ser sometidos a su consideración de conformidad con la Ley y los Estatutos, incluidos aquellos relacionados con la sostenibilidad, tales como:

- Tomar decisiones relacionadas con los negocios sociales, defendiendo los intereses de la sociedad.
- Resolver y autorizar situaciones de conflicto de interés que puedan involucrar a los administradores de la sociedad o a los accionistas.
- Deliberar y decidir sobre cambios significativos en el giro de los negocios dentro del ámbito del objeto social de la compañía.
- Aprobar el Informe Integrado de Gestión Sostenible anual correspondiente al ejercicio social.
- Examinar, aprobar o improbar los estados financieros de propósito general, así como las notas y la opinión del Revisor Fiscal y las cuentas rendidas por los administradores.
- Autorizar aumentos o disminuciones del capital social, la emisión y colocación de acciones, bonos convertibles en acciones, y la modificación de privilegios de las acciones existentes.

Este conjunto de funciones asegura que la Asamblea General de Accionistas cumpla un rol fundamental en la dirección estratégica, en la supervisión de la sostenibilidad y el crecimiento de Cenit.

2 La Junta Directiva

Principal órgano de administración, actúa en beneficio de los derechos de los accionistas para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la compañía.

Contamos con el **Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva**, cuya principal función es respaldar a este órgano en la supervisión del Sistema de Control Interno. Este comité se encarga de guiar y hacer seguimiento al programa de auditoría interna, así como al cumplimiento de la auditoría realizada por el revisor fiscal o auditores externos. Además, se asegura de que los procedimientos de control interno estén alineados con las necesidades, objetivos, metas y estrategias financieras, administrativas y operacionales de la compañía.

Miembros de la Junta Directiva - 2024

(GRI 2-10) (GRI 2-11) (GRI 2-17)

Ricardo Roa Barragan

Presidente Junta Directiva y Presidente de Ecopetrol S.A

No independiente
No ejecutivo

Alfonso Camilo Barco Muñoz

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

No independiente
No ejecutivo

Bayron Triana Arias

Gerente Estrategia de Soluciones de Bajas Emisiones de Ecopetrol S.A

No independiente
No ejecutivo

Maria Cristina Toro Restrepo

Vicepresidenta Jurídica de Ecopetrol S.A

No independiente
No ejecutiva

Juan Carlos Hurtado Parra

Vicepresidente Upstream de Ecopetrol S.A

No independiente
No ejecutiva

En el Anexo del Informe de Gobierno Corporativo, se detalla el perfil de cada uno de los miembros de la Junta Directiva.

En Cenit enfrentamos el reto de aumentar la participación femenina, un aspecto clave para alcanzar nuestras metas y generar impactos positivos en el liderazgo femenino a nivel nacional. En línea con esto, hacemos parte de la Comunidad de Mujeres en Juntas Directivas, una iniciativa del CESA Colombia que impulsa la profesionalización y promoción de mujeres en estos espacios de decisión. En esta iniciativa participan varias mujeres líderes de la empresa y de nuestras filiales.

Composición y Selección

La Junta Directiva de Cenit está compuesta por directores nominados por los accionistas de la empresa, quienes participan como grupo de interés en su elección. El proceso de selección es riguroso y supervisado por el Comité de Gobierno Corporativo, una instancia de Alta Dirección encargada de analizar en detalle el perfil de los candidatos. Para ello, se tienen en cuenta criterios como la experiencia acreditada en temas de sostenibilidad (TESG), formación académica, cargos desempeñados, cumplimiento de requisitos generales y técnicos, revisión de antecedentes disciplinarios, fiscales y penales, revisión de listas restrictivas, disponibilidad para asumir las responsabilidades, entre otros.

Funciones y responsabilidades relacionados con la sostenibilidad

(GRI 2-12) (GRI 2-13)

- **Aprobación de normativas y marcos estratégicos:**

- Aprobar el Código de Buen Gobierno, el Código de Ética, y el Manual de Cumplimiento y Contratación.
- Aprobar el marco estratégico, sus pilares, objetivos y líneas estratégicas.
- Aprobar documentos corporativos clave, el Plan Anual y Plurianual de Inversiones y el Plan de Negocios.

- **Monitoreo y retroalimentación de estrategias:**

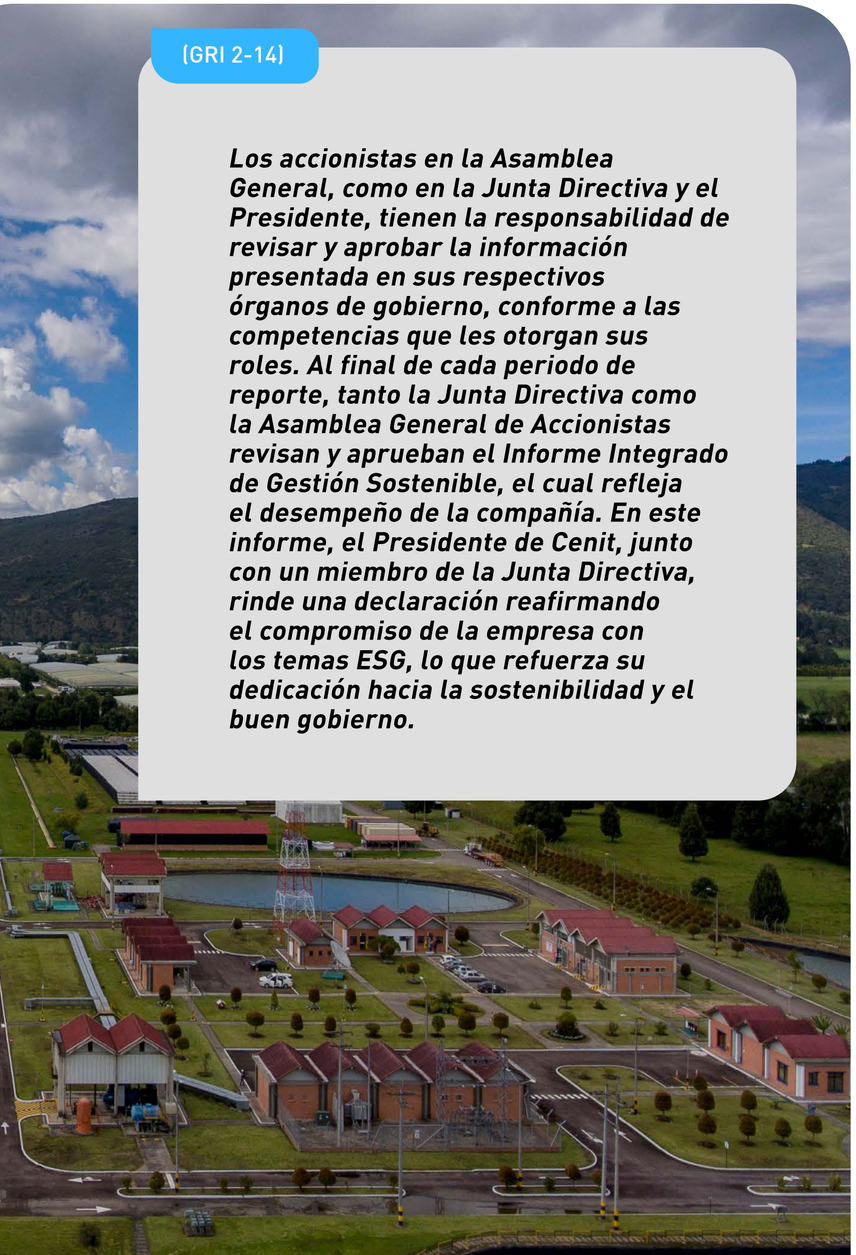
- Revisar, hacer monitoreo y proveer retroalimentación sobre el plan estratégico de tecnología de negocio.
- Asegurar la efectividad de los sistemas de control interno y gestión de riesgos, y a probar el mapa de riesgos empresariales.

- **Cumplimiento con normativas y prevención de riesgos:**
  - Cumplir con las funciones asignadas en materia de prevención y control de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas de destrucción masiva (SAGRILAFT-PADM).

- **Seguimiento y gestión de compromisos TESG:**
  - Incluir estos temas en la agenda típica anual de la Junta Directiva, aprobada en enero de cada año.
  - Seguir el cumplimiento de los compromisos de la Junta Directiva en sus sesiones ordinarias.
  - Diferenciar y dar seguimiento específico a los asuntos TESG (económicos, de gobernanza, medioambientales y sociales).
  - Asignar fechas de cumplimiento a los compromisos acordados con las áreas internas.
  - Informar trimestralmente sobre el porcentaje de cumplimiento de la agenda TESG a través del Informe de Órganos Sociales.

En Cenit contamos con un Manual de Delegación de Autoridad (MAD) que permite al Presidente delegar funciones y atribuciones a colaboradores clave para la toma de decisiones de alto impacto, incluyendo temáticas ASG.

Además, a través de las instancias de alta dirección lideradas por el Presidente, como el Comité Estratégico, se monitorea la implementación de las estrategias corporativas y de SosTECnibilidad, así como el avance de las temáticas TESG. De igual forma el Comité de Gobierno Corporativo, apoya la adopción, seguimiento y mejora de las prácticas de gobierno corporativo, alineadas con el Modelo de Gobierno Corporativo (MGC) del Grupo Ecopetrol para Cenit y su rol como líder del Segmento de Transporte (Midstream) para sus filiales.



(GRI 2-14)

Los accionistas en la Asamblea General, como en la Junta Directiva y el Presidente, tienen la responsabilidad de revisar y aprobar la información presentada en sus respectivos órganos de gobierno, conforme a las competencias que les otorgan sus roles. Al final de cada periodo de reporte, tanto la Junta Directiva como la Asamblea General de Accionistas revisan y aprueban el Informe Integrado de Gestión Sostenible, el cual refleja el desempeño de la compañía. En este informe, el Presidente de Cenit, junto con un miembro de la Junta Directiva, rinde una declaración reafirmando el compromiso de la empresa con los temas ESG, lo que refuerza su dedicación hacia la sostenibilidad y el buen gobierno.

Evaluación de desempeño y mejora continua

(GRI 2-18)

En línea con las mejores prácticas de Gobierno Corporativo, en Cenit llevamos a cabo una autoevaluación anual cualitativa de la Junta Directiva. Este proceso se detalla en el Anexo del Informe de Gobierno Corporativo de este Informe de Sostenibilidad 2024.

Política de remuneración y aspectos relacionados

(GRI 2-19) (GRI 2-20)

Nuestras políticas de remuneración para el Comité Directivo y altos ejecutivos están estructuradas en tres componentes: compensación fija, variable e incentivos a largo plazo (ILP). La compensación fija está diseñada para garantizar una remuneración competitiva y atractiva, permitiéndonos atraer y retener talento clave. La compensación variable está vinculada al rendimiento y a los resultados empresariales, incentivando el logro de metas y la consecución de objetivos extraordinarios. Por otro lado, el ILP se orienta a generar valor a largo plazo y a asegurar la estabilidad de nuestro equipo de liderazgo.

Nuestra estructura salarial y los incentivos están alineados con los objetivos estratégicos de la empresa, y el desempeño de nuestros ejecutivos está estrechamente relacionado con la gestión de impactos económicos, ambientales y sociales. La compensación variable se determina considerando factores clave, como los resultados empresariales, eventos relacionados con salud, seguridad y medio ambiente (HSE), incidentes éticos y la retención de talento. De esta manera, garantizamos que nuestros esfuerzos estén orientados no solo a la rentabilidad financiera, sino también a la sostenibilidad y al bienestar de las personas, promoviendo una visión integral que genera valor a largo plazo para todos nuestros grupos de interés.

El presidente de Cenit

Elegido por la Junta Directiva, lidera las operaciones y actividades de la compañía en línea con su objeto social. Además, asume la representación legal de la sociedad y encabeza el Segmento de Transporte dentro del Modelo de Gobierno Corporativo.

4 Las Instancias de Alta Dirección

Dentro del marco de nuestro Modelo de Gobierno Corporativo, contamos con varias instancias de Alta Dirección que operan bajo una estructura y prácticas reglamentadas. Estas instancias tienen el objetivo de optimizar el tiempo de la alta dirección y agilizar la toma de decisiones, asegurando mayor confianza en el proceso.

Estas incluyen:

- Comité Estratégico
- Comité de Negocios e Inversiones
- Comité de Gobierno Corporativo
- Comité de Ética y Cumplimiento
- Consejo Rector de Abastecimiento
- Foro Directivo
- Foro de Operaciones
- Foro de Riesgos Empresariales
- Foro de Alineación Táctica y Desempeño Financiero

Conflictos de interés

(GRI 2-15)

La prevención y mitigación de conflictos de interés se asegura mediante el Código de Buen Gobierno y el Código de Ética, que exigen la revelación de cualquier conflicto entre los intereses personales y los de la empresa. Por su parte, la información sobre conflictos de interés se comunica en el Informe Integrado de Gestión Sostenible, donde se detallan los conflictos y la participación de los miembros en las Juntas Directivas y Asambleas.

El proceso para prevenir, mitigar y darle seguimiento a los conflictos de interés, se encuentra en el Anexo del **Informe Consolidado de Gobierno Corporativo 2024.**

Nuestras metas

Con el propósito de estructurar la estrategia de Gobierno Corporativo y Órganos Sociales, se diseñó un cronograma y plan de trabajo, distribuido en 11 actividades.

En el Anexo del Informe de Gobierno Corporativo, se detalla el plan de trabajo para el 2025.

5.3 Anticorrupción

(GRI 3-3) (S1.51)

En nuestra organización, la gestión de la ética y el cumplimiento es esencial para asegurar que todas las operaciones se desarrollen dentro de un marco transparente y ético. Este compromiso no solo mitiga riesgos críticos como el lavado de activos (LA), la financiación del terrorismo (FT), la proliferación de armas de destrucción masiva (PADM), el soborno, el fraude y la corrupción, sino que también fortalece nuestra legitimidad ante nuestros grupos de interés.

Comprometidos con la transparencia y la sostenibilidad, orientamos cada acción empresarial hacia el cumplimiento de nuestros objetivos estratégicos, liderando con el ejemplo y construyendo relaciones sólidas basadas en el respeto mutuo y la confianza. Este enfoque no solo refuerza nuestra posición como una empresa responsable, sino que también consolida la ética y el cumplimiento como pilares fundamentales de nuestra estrategia corporativa.

Nuestra gestión

Contribución al logro de los objetivos estratégicos

Nuestro enfoque se basa en una política de cero tolerancia hacia prácticas ilícitas, respaldada por un proceso continuo de identificación, evaluación y monitoreo de riesgos. Aseguramos que cada proceso operativo esté diseñado con controles adecuados para prevenir y mitigar posibles impactos negativos. Este enfoque integral refuerza la responsabilidad de todos los actores de nuestra organización y garantiza que operemos alineados con las mejores prácticas globales.

A su vez, adoptamos políticas que rechazan firmemente la corrupción, el soborno, el fraude y otras prácticas ilegales, asegurando que nuestras acciones se alineen con los más altos estándares de sostenibilidad y buen gobierno. Esto no solo protege nuestra reputación, sino que también nos permite generar un impacto positivo en las comunidades y el entorno en el que operamos.

Del mismo modo, fomentamos la inclusión y el compromiso de todos nuestros grupos de interés, desde las juntas directivas hasta los contratistas y aliados estratégicos, para garantizar la implementación efectiva de estas prácticas. Este enfoque colaborativo nos permite operar en un entorno confiable, sostenible y ético, donde todos los actores comparten la responsabilidad de cumplir con los más altos estándares.

Estructura de gestión de la anticorrupción y marco normativo

Contamos con una estructura robusta para la gestión de la anticorrupción, dirigida por actores clave dentro de la organización:

Junta Directiva: define la Política Antifraude, Antisoborno y Anticorrupción, nombra al Oficial de Cumplimiento y asegura los recursos necesarios para la implementación del programa. Además, supervisa la efectividad del Programa de Cumplimiento a través del Comité de Auditoría y Riesgos.

Comité de ética y cumplimiento: supervisa los comportamientos éticos dentro de la organización y recomienda acciones preventivas y correctivas para fortalecer el ambiente ético.

Oficial de cumplimiento: es el encargado de implementar, monitorear y actualizar el Programa de Cumplimiento. También diseña y gestiona la matriz de riesgos de fraude, soborno y corrupción, y presenta informes anuales a la Junta Directiva sobre la efectividad del programa.

Empleados y contratistas: ejecutan los controles establecidos en sus respectivas áreas, participan en capacitaciones y denuncian posibles irregularidades.

Al mismo tiempo, nuestra lucha contra la corrupción está respaldada por un marco normativo sólido que incluye leyes nacionales e internacionales como la **Ley FCPA,** la **Ley 1712 de 2014**, el **Decreto 1463 de 2022,** las **40 recomendaciones del GAFI** y las disposiciones de la **Superintendencia de Sociedades.**

Este marco normativo incluye a su vez sistemas de control interno y de cumplimiento que nos permiten gestionar eficazmente los riesgos asociados y asegurar que nuestras actividades se realicen dentro de una cultura de ética y transparencia:

- **Código de ética y conducta:** Este documento establece los principios fundamentales que guían nuestra actuación, como la integridad, la responsabilidad y el respeto. Además, define las directrices para prevenir y evitar conductas que puedan representar riesgos de cumplimiento, tales como conflictos de interés, soborno, lavado de activos y financiación del terrorismo.

- **Manual de ejecución y funcionamiento del programa de cumplimiento:** Detalla las funciones específicas de cada órgano dentro de la estructura organizacional, desde la Junta Directiva hasta los contratistas, asegurando una implementación coherente y eficaz del programa de cumplimiento.

- **Política Antifraude, Antisoborno y Anticorrupción:** Prohíbe de manera expresa cualquier acto de soborno o corrupción, subrayando el compromiso de Cenit en la lucha contra estas prácticas. Esta política también establece los mecanismos para sancionar las infracciones y promover una cultura de cumplimiento dentro de la organización.

- **Manual SAGRILAFT:** Establece las pautas para prevenir los riesgos relacionados con el lavado de activos, la financiación del terrorismo y la proliferación de armas de destrucción masiva. Su implementación contribuye al fortalecimiento del sistema de control interno y la identificación de riesgos asociados.

En línea con la posición del Grupo Ecopetrol y con nuestro **principio cultural de ser Éticos Siempre**, la compañía enmarca todas sus actuaciones en principios de ética y transparencia que se materializan en los siguientes compromisos:

1. Abstenerse de participar en hechos que constituyan riesgos de cumplimiento (fraude, soborno, corrupción violaciones a la Ley FCPA y LA/FT/FPADM).
2. Promover, mantener y fortalecer el Programa de Cumplimiento, el Sistema de Control Interno y una cultura ética y transparente en la organización para prevenir y mitigar la materialización de riesgos.
3. Contar con herramientas que identifiquen los riesgos de la compañía y contemplen medidas de control para mitigarlos.
4. Rechazar y sancionar todas las actuaciones que involucren la materialización de cualquiera de los riesgos identificados.
5. No tolerar actos de favoritismo, clientelismo o nepotismo en los procesos de selección.
6. Tener canales adecuados y confidenciales para recibir y gestionar las denuncias, dilemas y consultas que sean presentadas por los trabajadores y personas interesadas en la transparencia de la compañía. En ningún caso se admitirán represalias contra estos.
7. Cooperar con las autoridades nacionales y extranjeras en la realización de cualquier averiguación y/o investigación que involucre a Cenit, sus trabajadores, contratistas, proveedores, asociados o aliados.
8. Contar, dentro de su estructura orgánica, con un área independiente que garantice la adopción y gestión del Programa de Cumplimiento, del Sistema de Control Interno y que promueva su aplicación y articulación con Cenit y las empresas del Grupo Ecopetrol.

Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción

(GRI 205-1) (GRI 11.20.2)

En Cenit, evaluamos el **100% de nuestras operaciones** en relación con los riesgos de corrupción, siguiendo una metodología estructurada basada en la **Guía de Gestión Integral de Riesgos (ISO 31000)** y nuestro **Programa de Cumplimiento.** Este enfoque integral nos permite identificar, clasificar y gestionar los riesgos críticos asociados con soborno, fraude y corrupción, asegurando que todas nuestras operaciones se desarrollen dentro de un marco de integridad y transparencia.

Para la evaluación de los riesgos contamos con diferentes etapas clave:

1 Clasificación de factores de riesgo

Identificamos los riesgos relacionados con soborno, fraude y corrupción en áreas críticas como:

a) Relaciones con contrapartes (clientes, contratistas y proveedores).

b) Procesos internos de contratación, adquisiciones y proyectos estratégicos.

2 Segmentación y diagnóstico

Aplicamos un análisis de **debida diligencia** para identificar señales de alerta, tales como:

a) Antecedentes judiciales.

b) Relaciones con servidores públicos.

c) Operaciones en paraísos fiscales o jurisdicciones de alto riesgo.

3 Desarrollo de la matriz de riesgos

Construimos una **Matriz de Gestión de Riesgos Integral,** que incluye tipologías específicas para soborno, fraude y corrupción.

Clasificamos los riesgos según su probabilidad de ocurrencia e impacto potencial, priorizando aquellos de mayor relevancia.

4 Evaluación de probabilidad e impacto

Utilizamos la **Matriz RAM *(Risk Assessment Matrix)*** para evaluar cualitativa y cuantitativamente cada factor de riesgo, lo que nos permite diseñar estrategias de mitigación eficaces.

5 Evaluación periódica

Revisamos de manera regular los riesgos inherentes y residuales, asegurándonos de que los controles implementados continúen siendo efectivos.

Riesgos significativos identificados y medidas de gestión

A través de nuestras evaluaciones, hemos identificado riesgos significativos relacionados con la corrupción y hemos implementado medidas concretas para gestionarlos:

1 Reconocimiento y pago de bienes y servicios no recibidos

- Realizamos revisiones periódicas de usuarios activos con acceso a **SAP-ERP.**
- Validamos hojas de entrada de servicios y verificamos el cumplimiento contractual.
- Implementamos restricciones automáticas en SAP para evitar contrataciones y pagos no autorizados.

2 Fraude y corrupción en la contratación de bienes y servicios

- Verificamos la información financiera, técnica y reputacional de los oferentes antes de su selección.
- Revisamos contratos y órdenes de compra en SAP para garantizar su integridad.
- Efectuamos auditorías regulares y supervisamos la segregación funcional para prevenir conflictos de interés.

3 Contratación sin cumplimiento de requisitos

- Validamos los requisitos financieros y técnicos de los oferentes.
- Gestionamos la liberación de autorizaciones en SAP según niveles definidos.

4 Fraude y corrupción en la suscripción de convenios

- Evaluamos aliados estratégicos en función de su cumplimiento normativo.
- Liberamos convenios en SAP únicamente cuando cumplen con los requisitos establecidos

5 Eventos de fraude y corrupción en logística e inventarios

- Revisamos exhaustivamente el ingreso y salida de materiales en nuestras bodegas.

De manera complementaria, nuestro equipo de contabilidad desempeña un papel crucial en la supervisión de las operaciones financieras, garantizando el cumplimiento normativo y la transparencia. Además, realizamos auditorías internas específicas relacionadas con la corrupción para reforzar los controles establecidos y prevenir irregularidades.

En Cenit, nuestro compromiso con la integridad, la transparencia y la gestión de riesgos relacionados con la corrupción es una prioridad estratégica. Estos esfuerzos fortalecen la confianza de nuestros grupos de interés y garantizan la sostenibilidad de nuestras operaciones.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

(GRI 205-2) (GRI 11.20.3) (S1.46)

La comunicación y formación sobre nuestras políticas y procedimientos anticorrupción son pilares fundamentales para garantizar una gestión ética y transparente. **Estas iniciativas están diseñadas para involucrar a todos los actores clave, desde empleados hasta contratistas y socios estratégicos, fortaleciendo una cultura organizacional basada en la integridad y el cumplimiento normativo.**

Para asegurar que nuestros colaboradores cuenten con las herramientas y competencias necesarias para gestionar riesgos de corrupción, implementamos un programa robusto de formación continua:

1 Capacitación en estándares de cumplimiento:

En 2024, capacitamos a **326 empleados** en la implementación y mantenimiento del sistema de gestión antisoborno, en el marco de la certificación ISO 37001. También realizamos entrenamientos especializados como "Gestión Antisoborno en Cenit" con 243 participantes y "Desafíos de la Ética frente a las Nuevas Tecnologías" con 191 asistentes.

2 Inducción de nuevos empleados:

Durante el año, **152 nuevos colaboradores** participaron en sesiones diseñadas para integrar la cultura ética desde su ingreso, con un enfoque en riesgos, control interno y cumplimiento.

3 Entrenamientos focalizados:

Capacitación específica para áreas sensibles como Legal y Gestión de Tierras, y Digital, enfocada en la prevención del soborno, alcanzando a **21 empleados**. Además, desarrollamos el Tour Ético en estaciones clave, con la participación de más de **70 asistentes** liderados por **11 mentores éticos.**

De igual forma, la difusión efectiva de nuestras políticas y procedimientos anticorrupción se realiza mediante campañas dirigidas a todos los niveles de la organización y aliados externos:

- **Campañas internas y externas:** publicamos **51 piezas comunicativas,** incluyendo boletines, infografías y videos sobre temas como la certificación ISO 37001, riesgos de corrupción y ciberseguridad.
- **Eventos participativos:** durante el evento "Guardianes de la Integridad", organizamos la Galería de Arte Ético, una actividad que involucró a **142 empleados** en reflexiones sobre prevención del soborno, fraude y lavado de activos.
- **Actualización y comunicación de políticas:** informamos a todos los contratistas, aliados estratégicos y proveedores sobre nuestras políticas anticorrupción mediante reuniones, correos electrónicos y actualizaciones contractuales.

Reconocemos también la importancia de fomentar la ética en toda la cadena de valor. Por eso, desarrollamos actividades específicas para contratistas y socios de negocio:

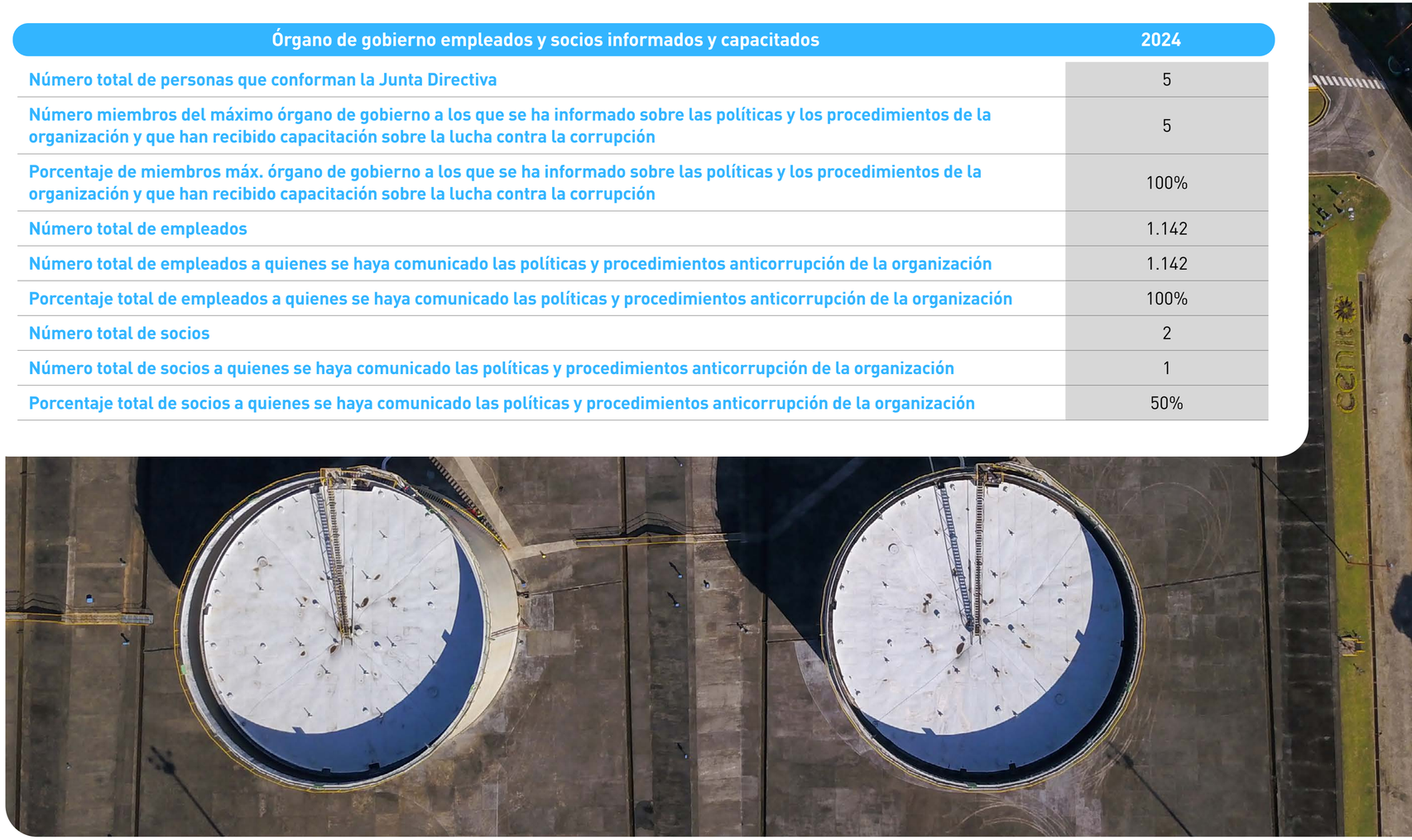
- **Evento "Juntos en la Gestión Antisoborno":** en este encuentro participaron 102 representantes de clientes, contratistas y proveedores, donde se abordaron temas como la prevención del soborno, los riesgos asociados y el uso de la Línea Ética para reportar irregularidades.

- **Inclusión de cláusulas anticorrupción:** todos los contratos firmados en 2024 incluyen compromisos explícitos relacionados con la adhesión a principios éticos, el reporte de irregularidades y la terminación unilateral de contratos en caso de incumplimientos.

Las iniciativas de formación y comunicación implementadas durante 2024 han fortalecido significativamente nuestra cultura ética, promoviendo una comprensión clara y homogénea de las políticas y procedimientos anticorrupción en todos los niveles de la organización. Estas acciones han contribuido a consolidar un entorno basado en la integridad, aumentando la confianza y el compromiso tanto de nuestros empleados como de nuestros socios y grupos de interés.

Como parte de estos esfuerzos, a continuación, presentamos el número total y el porcentaje de miembros de la Junta Directiva, socios y empleados a quienes se les comunicó nuestras políticas y procedimientos anticorrupción:

Órgano de gobierno empleados y socios informados y capacitados	2024
Número total de personas que conforman la Junta Directiva	5
Número miembros del máximo órgano de gobierno a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización y que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción	5
Porcentaje de miembros máx. órgano de gobierno a los que se ha informado sobre las políticas y los procedimientos de la organización y que han recibido capacitación sobre la lucha contra la corrupción	100%
Número total de empleados	1.142
Número total de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	1.142
Porcentaje total de empleados a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	100%
Número total de socios	2
Número total de socios a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	1
Porcentaje total de socios a quienes se haya comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción de la organización	50%



Incidentes de corrupción

(GRI 205-3) (GRI 11.20.4) (S1.46)

Durante el 2024, confirmamos un caso de corrupción relacionado con la **filtración de información privilegiada,** lo cual permitió que un contratista pudiera beneficiarse de manera indebida. Este incidente se consideró una violación grave a nuestra política de integridad y a los principios éticos que rigen nuestras operaciones.

Órgano de gobierno empleados y socios informados y capacitados	2024
Número total de los casos de corrupción confirmados	1
Número total de casos confirmados en los que se haya despedido a algún empleado por corrupción o se hayan tomado medidas disciplinarias al respecto	1
Número total de casos confirmados en los que se hayan rescindido o no se hayan renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción	1
Número de casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra la organización o sus empleados	1

Para abordar este caso y, en general, cualquier incidente de corrupción al interior de la organización, se siguen los procedimientos establecidos en nuestra normatividad interna:

- **Evaluación inicial del caso:** se lleva a cabo un análisis preliminar para determinar la naturaleza y el alcance del incidente.
- **Investigación interna:** un equipo especializado realiza una investigación exhaustiva para recopilar evidencia y esclarecer los hechos.
- **Revisión por Comité de Ética y Cumplimiento:** el caso es presentado al comité para evaluar las acciones necesarias y garantizar un manejo imparcial.
- **Decisión del Consejo de Administración:** se emiten las sanciones correspondientes, alineadas con la gravedad del incidente.

Gestión legal: cumplimiento del código de ética y acciones jurídicas

(GRI 2-27) (GRI 415-1) (GRI 11.22.2) (GRI 206-1) (GRI 11.19.2) (S1.46) (SASB EM-MD-520a.1)

Incumplimientos y medidas correctivas

En cuanto al Código de Ética, registramos 21 casos de incumplimiento, que incluyeron situaciones de acoso sexual, incumplimiento de normas, irrespeto, maltrato y otras conductas inapropiadas. Aunque solo uno de estos casos estuvo relacionado con corrupción, gestionamos todos de acuerdo con su gravedad e impacto. Las medidas adoptadas incluyeron ajustes en las actividades de control, llamados de atención y, cuando fue necesario, la terminación de contratos.

Durante el periodo de reporte, no fuimos objeto de ningún incumplimiento significativo relacionado con la legislación y normativas aplicables. Tampoco registramos multas ni sanciones en relación con el suministro y uso de productos y servicios.

Es importante destacar que no recibimos multas ni sanciones por comportamiento antiético, lo que demuestra la efectividad de nuestras medidas de prevención y control. **Este resultado refuerza nuestro compromiso con la ética, la transparencia y la mejora continua de nuestros procesos para evitar futuros incidentes.**

Procesos Jurídicos

Procesos en los cuales Cenit haya sido parte activa:

Tipo de proceso	Cantidad
Controversias contractuales	5
Nulidad simple	0
Nulidad y restablecimiento del derecho	22
Imposición de servidumbre	40
Proceso de liquidación (Ley 1116)	1
Reparación directa	2
Revisión de avalúo	6
Trámite arbitral	0
Ejecutivo	2
Total	**78**

Procesos en los cuales Cenit haya sido parte pasiva:

Tipo de proceso	Cantidad
Acción de grupo	5
Controversias contractuales	7
Acción de cumplimiento	0
Ejecutivo conexo	2
Imposición de servidumbre	35
Nulidad simple	2
Ordinario laboral	257
Proceso de expropiación (Vinculados por infraestructura o litisconsortes)	43
Proceso de pertenencia (Vinculados por infraestructura o litisconsortes)	19
Reparación directa	47
Responsabilidad civil extracontractual	1
Restitución de tierras (Vinculados por infraestructura o litisconsortes)	70
Revisión de avalúo (Vinculados por infraestructura o litisconsortes)	1
Solicitud prueba extraprocesal (Vinculados por infraestructura o litisconsortes)	0
Proceso de sucesión	9
Trámite arbitral	0
Total	**498**

En términos de competencia desleal, se identificó una acción jurídica pendiente relacionada con infracciones en prácticas monopólicas. Además, en abril de 2024, la Superintendencia de Industria y Comercio abrió una investigación administrativa contra nosotros, formulando cargos por presuntas violaciones al régimen de competencia en el proceso de contratación de servicios de transporte en helicópteros.

Pérdidas monetarias y contribuciones políticas

En el 2024 no incurrimos en pérdidas monetarias relacionadas con procedimientos judiciales sobre regulaciones nacionales de oleoductos y almacenamiento. Además, durante el año de reporte, no realizamos contribuciones a partidos ni representantes políticos. Nuestro Código de Ética establece una prohibición explícita contra los pagos de facilitación, las contribuciones y donaciones políticas, así como los servicios de cabildeo y la desviación de recursos destinados a actividades de inversión socioambiental hacia fines políticos.

Este enfoque subraya nuestro compromiso con la integridad, la transparencia y el cumplimiento de la legislación vigente.

Nuestros Logros

1 Capacitación y sensibilización:

- Certificación de **140 nuevos empleados** en cursos sobre ética y cumplimiento, asegurando que todos comprendan y compartan nuestro compromiso con la integridad desde su ingreso.
- Realización de charlas clave sobre ética, con la participación de **243 asistentes** en la charla Gestión Antisoborno en Cenit y **191 asistentes** en Desafíos de la Ética frente a las Nuevas Tecnologías.
- Implementación del programa **Tour Ético,** liderado por **11 mentores éticos,** que impactó estaciones clave como Sebastopol, Puerto Salgar y Coveñas, con más de **70 participantes.**

2 Actualización normativa:

- Revisión y **actualización de la Política Antifraude, Antisoborno y Anticorrupción,** alineándola con las mejores prácticas y normativas internacionales.
- **Certificación ISO 37001:** Obtuvimos la certificación que valida nuestro sistema de gestión antisoborno, consolidando nuestro compromiso con los más altos estándares internacionales en todos los procesos.

3 Monitoreo preventivo:

- Realizamos la **verificación de 21.614 contrapartes** en listas restrictivas para prevenir riesgos de corrupción y soborno.
- Monitoreamos más de **2.815 artículos relevantes** sobre riesgos éticos, realizando auditorías internas con foco en jurisdicciones de alto riesgo y transacciones de terceros.
- **Incremento del 12% en reportes éticos:** El fortalecimiento de los canales de denuncia, acompañado por iniciativas como el **Tour Ético** y el evento **Guardianes de la Integridad**, llevó a un notable aumento en los reportes y consultas recibidas a través de la línea ética. Con un incremento del **40%** respecto al año anterior, este hito refleja un mayor nivel de confianza en los mecanismos de cumplimiento y nuestra cultura ética.

Los logros e hitos alcanzados en 2024 nos han dejado importantes lecciones que refuerzan nuestra estrategia de cumplimiento. Estos avances destacan la importancia de la capacitación continua, la confianza en los canales de denuncia y la validación externa, elementos clave para consolidar nuestra cultura de integridad. A continuación, enunciamos las principales lecciones aprendidas.

- **Confianza en los canales de denuncia:** El incremento en los reportes éticos ha demostrado que nuestros empleados y socios confían más en los canales de denuncia, lo que resalta la importancia de seguir fortaleciendo estas herramientas y campañas de sensibilización.
- **Impacto de la capacitación y sensibilización:** Las iniciativas formativas y los programas de sensibilización continúan siendo fundamentales para garantizar que todos los miembros de la organización y nuestros socios compartan los mismos principios éticos, lo que refuerza nuestra cultura organizacional y el cumplimiento normativo.

- **Importancia de la validación externa:** La certificación ISO 37001 no solo ha validado nuestro sistema antisoborno, sino que también ha servido como una herramienta de mejora continua, marcando un antes y un después en nuestra gestión de riesgos éticos.

Nuestros Impactos, Riesgos y Oportunidades

Operar en un entorno tan exigente como el actual nos impulsa a identificar los riesgos que enfrentamos, anticipar oportunidades y transformarlas en acciones que fortalezcan nuestra sostenibilidad y liderazgo.

La sostenibilidad no está exenta de riesgos, y entendemos que estos pueden representar retos significativos para nuestra operación. Sin embargo, nuestra estrategia va más allá de mitigar amenazas; buscamos convertirlas en ventajas competitivas.

Oportunidades clave

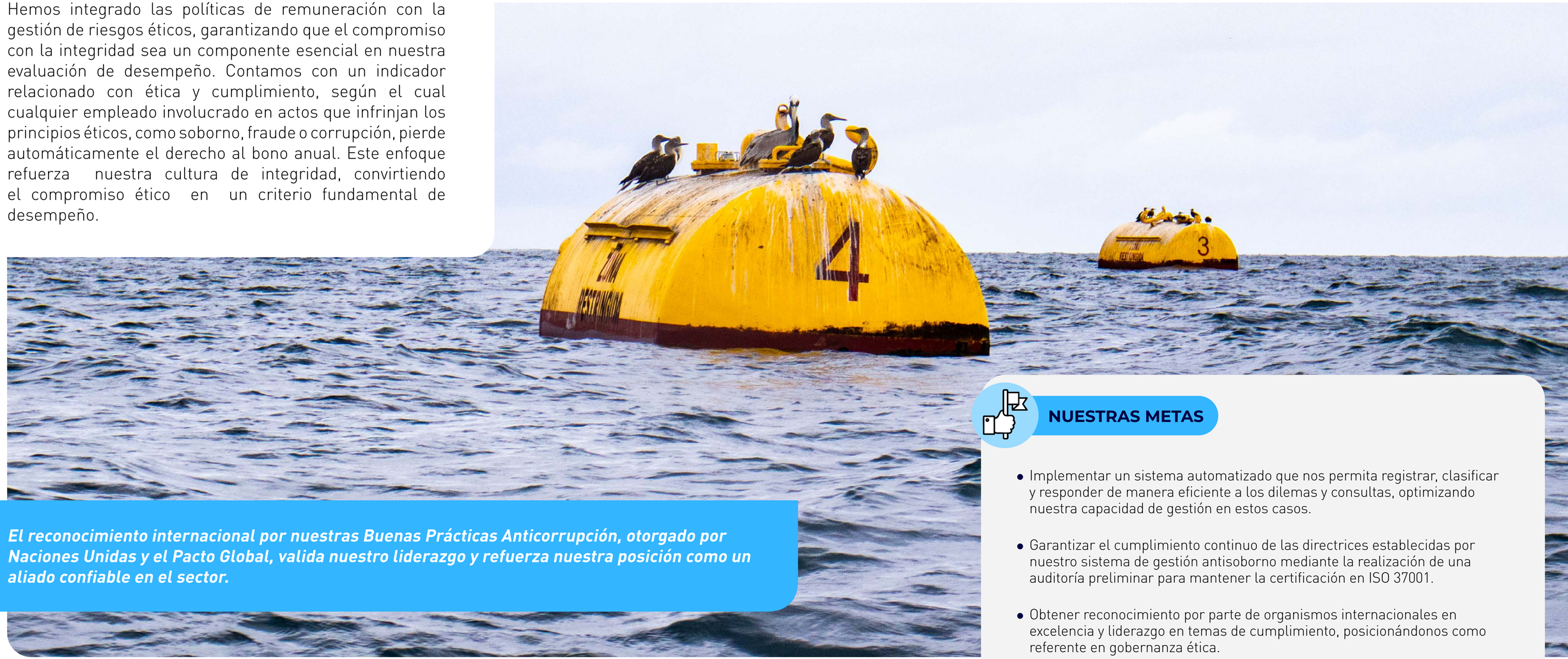
- **Gobernanza transparente:** implementar un modelo sólido que inspire confianza y refuerce las relaciones con nuestros grupos de interés.
- **Liderazgo global en sostenibilidad:** resaltar nuestras prácticas alineadas con estándares internacionales, como ESG, y participar en iniciativas reconocidas.
- **Fortalecimiento de relaciones:** crear canales efectivos de retroalimentación con comunidades y aliados estratégicos para fomentar la colaboración ética.
- **Participación temprana:** integrar a las comunidades desde el inicio de los proyectos para aumentar la aceptación y reducir resistencias.
- **Innovación social:** promover iniciativas que combinen crecimiento económico con beneficios sociales, como empleo local y proyectos de infraestructura sostenible.
- **Transición energética:** diversificar hacia energías renovables y tecnologías limpias para liderar en la transición hacia un modelo energético más sostenible.

Impactos en nuestra cadena de valor

Gracias a la implementación de prácticas éticas y transparentes, hemos podido fortalecer nuestra posición en el mercado, logrando:

- **Mayor confianza de inversionistas y aliados:** un entorno ético refuerza la seguridad de nuestros socios estratégicos.
- **Fortalecer relaciones comerciales:** consolidar una cadena de valor confiable y alineada con nuestros principios.
- **Reducción de riesgos regulatorios:** menores contingencias legales y mayor cumplimiento normativo.
- **Optimización de costos:** reducir pérdidas por sanciones o ineficiencias.
- **Eficiencia operativa:** procesos más transparentes y estructurados que maximizan el uso eficiente de recursos.

Hemos integrado las políticas de remuneración con la gestión de riesgos éticos, garantizando que el compromiso con la integridad sea un componente esencial en nuestra evaluación de desempeño. Contamos con un indicador relacionado con ética y cumplimiento, según el cual cualquier empleado involucrado en actos que infrinjan los principios éticos, como soborno, fraude o corrupción, pierde automáticamente el derecho al bono anual. Este enfoque refuerza nuestra cultura de integridad, convirtiendo el compromiso ético en un criterio fundamental de desempeño.



El reconocimiento internacional por nuestras Buenas Prácticas Anticorrupción, otorgado por Naciones Unidas y el Pacto Global, valida nuestro liderazgo y refuerza nuestra posición como un aliado confiable en el sector.

NUESTRAS METAS

- Implementar un sistema automatizado que nos permita registrar, clasificar y responder de manera eficiente a los dilemas y consultas, optimizando nuestra capacidad de gestión en estos casos.
- Garantizar el cumplimiento continuo de las directrices establecidas por nuestro sistema de gestión antisoborno mediante la realización de una auditoría preliminar para mantener la certificación en ISO 37001.
- Obtener reconocimiento por parte de organismos internacionales en excelencia y liderazgo en temas de cumplimiento, posicionándonos como referente en gobernanza ética.

5.4 Ciberataques, Fuga y Pérdida de Información

(GRI 3-3) (S1.51)

En Cenit, entendemos que la ciberseguridad, la protección contra la fuga y pérdida de información, y la gestión de la obsolescencia tecnológica son fundamentales para garantizar operaciones seguras, resilientes y sostenibles. Estas áreas no solo son cruciales para el desarrollo eficiente de nuestras actividades, sino que también impactan directamente en nuestra capacidad para mantenernos competitivos en un entorno tecnológico en constante evolución.

La ciberseguridad en nuestra compañía se sustenta en cinco pilares clave:

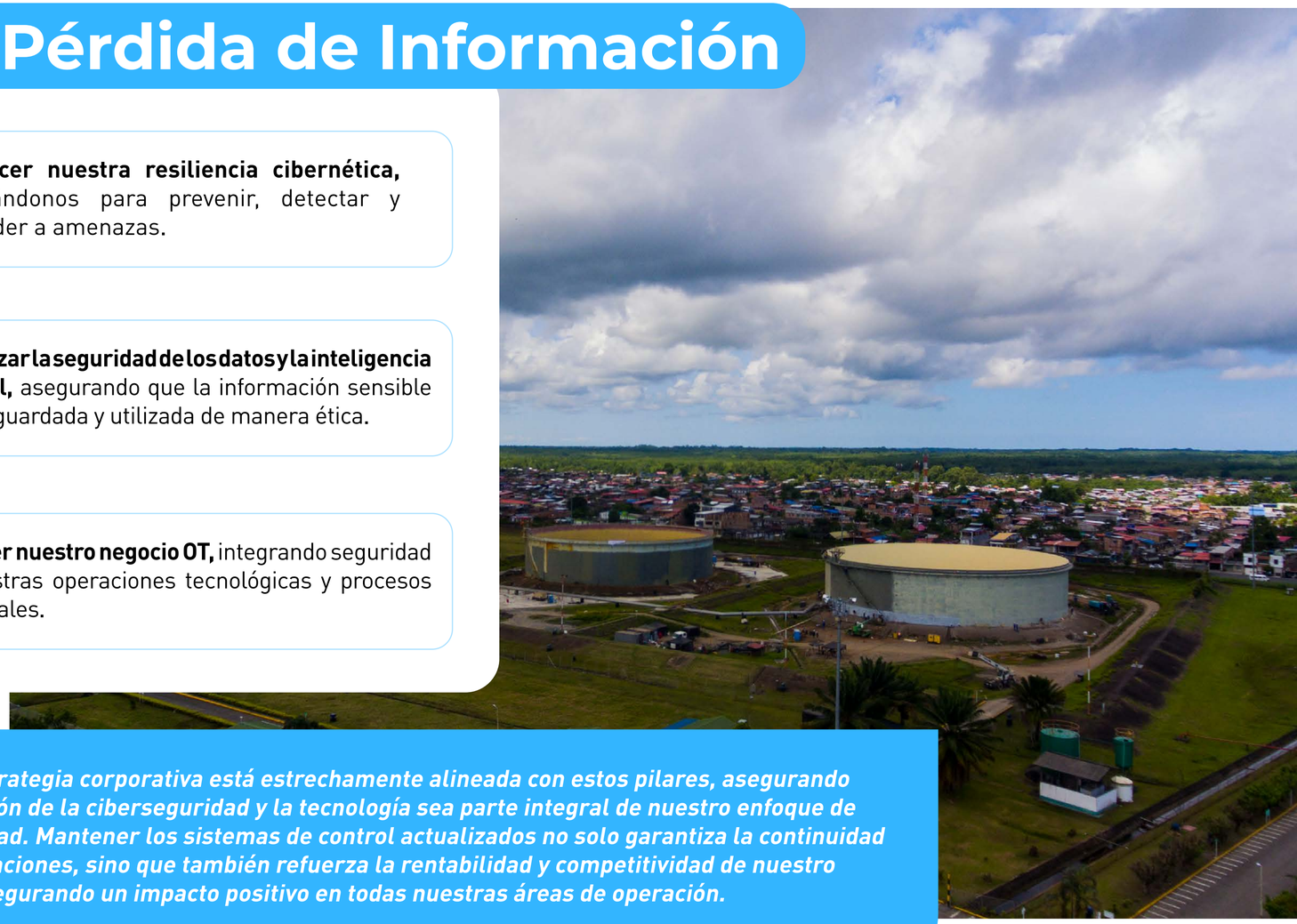
1. **Impulsar la excelencia, innovación y colaboración cibernética,** centradas en nuestros clientes, grupos empresariales (GE) y cadena de suministro.

2. **Asegurar una operación segura y eficiente,** protegiendo los sistemas y procesos esenciales.

3. **Fortalecer nuestra resiliencia cibernética,** preparándonos para prevenir, detectar y responder a amenazas.

4. **Garantizar la seguridad de los datos y la inteligencia artificial,** asegurando que la información sensible sea resguardada y utilizada de manera ética.

5. **Proteger nuestro negocio OT,** integrando seguridad en nuestras operaciones tecnológicas y procesos industriales.



Nuestra estrategia corporativa está estrechamente alineada con estos pilares, asegurando que la gestión de la ciberseguridad y la tecnología sea parte integral de nuestro enfoque de sostenibilidad. Mantener los sistemas de control actualizados no solo garantiza la continuidad de las operaciones, sino que también refuerza la rentabilidad y competitividad de nuestro negocio, asegurando un impacto positivo en todas nuestras áreas de operación.

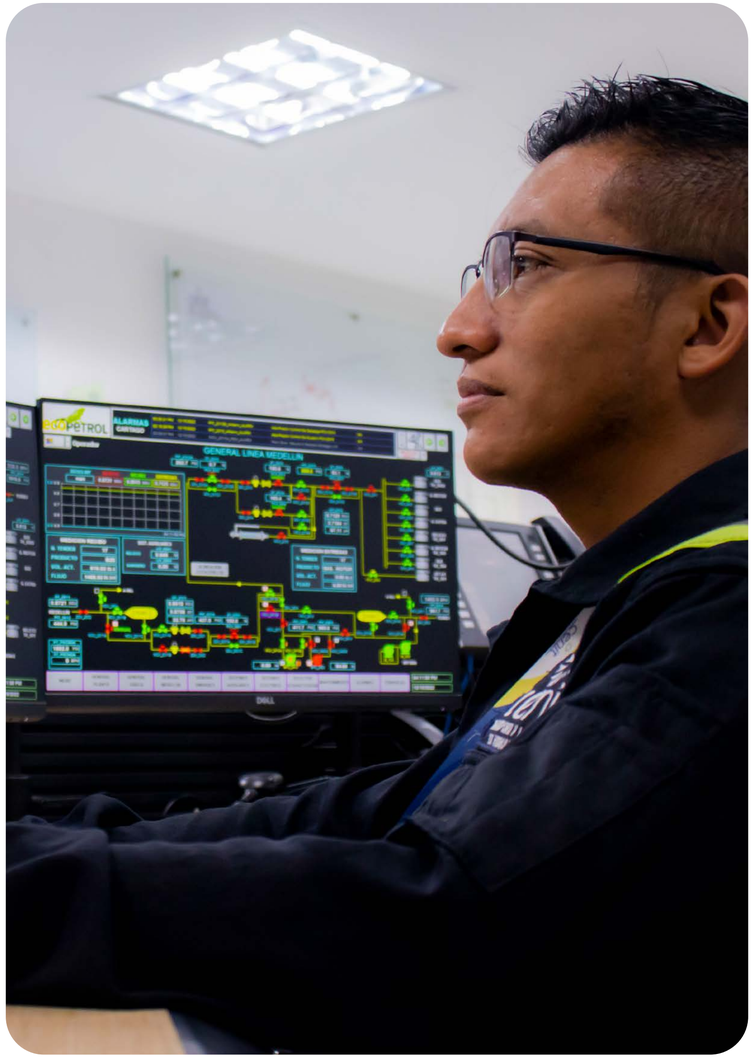
Nuestra gestión

En Cenit, enfrentamos los desafíos de ciberseguridad, fuga y pérdida de información mediante un marco integral que combina políticas, lineamientos, procedimientos y guías especializados. Entre las herramientas clave destacan el **Manual Integral de Seguridad de la Información,** el **Procedimiento para la Gestión de Ciberincidentes** y guías específicas como las de atención de *ransomware* y *phishing*. Estas medidas están respaldadas por un robusto **Programa de Ciberseguridad,** que establece acciones preventivas y reactivas para proteger nuestros sistemas e información crítica.

Del mismo modo, la gestión de estos temas está a cargo de equipos especializados que operan bajo un enfoque estratégico y colaborativo:

- **Vicepresidencia de Tecnología e Innovación:** Lidera iniciativas tecnológicas y supervisa la seguridad digital.
- **Líderes Senior de Ciberseguridad y Digital:** Diseñan y supervisan estrategias de protección de datos.
- **Gerencia de Operaciones e Infraestructura:** Garantiza la seguridad y eficiencia de las plataformas tecnológicas.
- **Especialistas en Operaciones Digitales:** Ejecutan controles y actualizaciones para mantener la integridad y funcionalidad de los sistemas.

Estas funciones están definidas en nuestra **Guía para la Gestión Integral de Riesgos (SOS-GU-43),** asegurando una supervisión alineada con nuestra estrategia de sostenibilidad.



Nuestra estrategia y progreso

Nuestra estrategia de ciberseguridad se basa en anticipar riesgos y aprovechar oportunidades para reforzar nuestras capacidades digitales. A través del cumplimiento del **Programa de Ciberseguridad** y de controles normativos como los SOX, evaluamos y mitigamos riesgos utilizando indicadores clave (KRI) como el **RE06,** que mide ciberataques, fugas o pérdidas de información crítica.

Hemos mantenido un cumplimiento sostenido del indicador RE06, lo que demuestra la efectividad de nuestras medidas de mitigación. Asimismo, hemos adoptado el enfoque de **"seguridad desde el diseño"**, integrando la ciberseguridad de manera directa en nuestra arquitectura tecnológica. Estas acciones han fortalecido nuestra capacidad de respuesta ante incidentes y han asegurado la continuidad del negocio, reflejando un progreso constante en nuestras prácticas de protección de datos.

Por su parte, realizamos un seguimiento continuo de la obsolescencia tecnológica en sistemas de TI (Tecnologías de la Información) y TO (Tecnología Operativa). Este análisis incluye la evaluación del ciclo de vida de nuestros sistemas, permitiendo desarrollar planes de actualización que son gestionados a través de la **Oficina de Valor** y presentados al **Comité de Inversión.** Con este enfoque estratégico, garantizamos la continuidad operativa y minimizamos riesgos asociados al envejecimiento tecnológico.

Durante el último año, hemos implementado iniciativas digitales clave que optimizan la seguridad, conectividad y eficiencia en

nuestra organización. Entre estas, destacan:

- Algoritmos de aprendizaje automático para la predicción de ciberataques.
- Herramientas de analítica avanzada para el balance volumétrico y detección de fugas.
- Prototipos de asistentes virtuales impulsados por inteligencia artificial.

El éxito de estas iniciativas se refleja en nuestras métricas de desempeño, que están directamente relacionadas con la ciberseguridad, la protección de datos y la actualización tecnológica. Estos indicadores están incorporados en nuestras políticas de remuneración y forman parte de los contratos de desempeño de la Vicepresidencia, siendo determinantes en la compensación variable de los responsables directos.

(GRI 418-1)

En línea con este enfoque integral, destacamos que Cenit no ha recibido reclamaciones fundamentadas relacionadas con violaciones de la privacidad de los clientes ni ha identificado incidentes de filtración, robo o pérdida de datos durante el periodo reportado. Este resultado refuerza nuestro compromiso con la protección de la información, la innovación tecnológica y la sostenibilidad, consolidando nuestra capacidad de gestionar los desafíos del entorno digital de manera sólida y eficaz.

Estas innovaciones no solo refuerzan nuestra ciberseguridad, sino que también nos permiten reducir nuestra huella de carbono y promover prácticas empresariales sostenibles.

Nuestros Logros

Vale la pena mencionar que la gestión de ciberseguridad durante el año estuvo orientada a mejorar la madurez organizacional en cuanto a resiliencia cibernética y entre los hitos más destacados en la gestión se incluyen:

- **Evaluación de riesgos de ciberseguridad (Risk Assessment):** se llevó a cabo una evaluación exhaustiva de los riesgos cibernéticos asociados a las Tecnologías Operativas (TO), utilizando como referencia la norma ISA 62443. Este análisis fue esencial para priorizar las acciones dentro de la estrategia de ciberseguridad y definir las áreas de mayor vulnerabilidad.
- **Ejecución de assessments de ciberseguridad basados en la norma ISA 62443:** se implementó un assessment específico de ciberseguridad en los sistemas de control y estaciones de Cenit, basado en las mejores prácticas de la norma ISA 62443. Este ejercicio proporcionó una visión detallada de los puntos críticos que necesitaban refuerzo en cuanto a ciberseguridad.
- **Simulacros de ciberataques y ejercicios de resiliencia:** se llevaron a cabo ejercicios de simulación de ciberataques en las Tecnologías Operativas (TO), incluyendo ejercicios de ***Table Top y Capture the Flag (CTF).*** Estos simulacros fueron fundamentales para evaluar la resiliencia cibernética de los sistemas y la capacidad de respuesta ante situaciones de crisis.

Durante el año 2024, uno de los logros más destacados fue que **no se registraron incidentes de ciberataques,** lo que refleja la efectividad de nuestras estrategias de prevención y mitigación. Además, se implementaron mejoras significativas en la protección de datos y en la infraestructura tecnológica:

- **Proyecto DLP (Data Loss Prevention):** se implementó un sistema de etiquetado sobre los documentos para prevenir la fuga de información sensible. Este proyecto resultó clave para fortalecer las políticas de seguridad de la información dentro de la organización.

- **Actualización tecnológica del I/O de la estación Medellín:** se llevó a cabo una actualización completa de la **infraestructura** de entrada/salida (I/O) en la estación Medellín, y se maduró la estrategia para la obsolescencia de I/O en sistemas de control de las marcas *Rockwell y Schneider Electric.* Además, se resolvieron diversos hallazgos relacionados con la actualización de firmware y el cierre de vulnerabilidades en sistemas críticos.

Estos logros y resultados alcanzados también nos permitieron reflexionar y aprender de diferentes retos, los cuales nos impulsaron a mejorar y ajustar nuestros procesos operativos:

1 Indisponibilidad de datos para el desarrollo de aplicaciones:

La falta de acceso a datos actualizados y completos dificultó el desarrollo de aplicaciones críticas, debido a la dispersión de la información en sistemas no integrados y la baja calidad de los datos.

Mejoras implementadas:

- Implementación de sistemas de gestión de datos robustos, asegurando la disponibilidad y calidad continua de la información.

- Fortalecimiento de la integración entre plataformas mediante APIs, mejorando el flujo de datos entre sistemas.

- Estandarización del formato de datos a nivel organizacional para facilitar su análisis y utilización en tiempo real.

2 Brechas en el Modelo Tradicional de Innovación:

El modelo tradicional de gestión de proyectos dificultó la implementación de iniciativas innovadoras de alta incertidumbre debido a los procesos convencionales de contratación y asignación de recursos.

Mejoras implementadas:

- Creación de un proceso de aprobación específico para iniciativas de alta incertidumbre, asegurando transparencia y cumplimiento normativo.

- Diseño de un mecanismo financiero independiente para impulsar iniciativas innovadoras sin afectar los recursos destinados a proyectos tradicionales.

- Inclusión de análisis PESTLE para evaluar la viabilidad de proyectos innovadores desde diferentes perspectivas.

Nuestros Impactos, Riesgos y Oportunidades

Nuestra operación enfrenta riesgos de alto impacto, especialmente en términos de reputación y finanzas. Estos riesgos incluyen:

- **Ataques informáticos** perpetrados por empleados, terceros o actores externos malintencionados.
- **Incidentes de seguridad de la información,** que podrían derivar en la exposición no autorizada de datos sensibles de la compañía.
- **Interrupciones en los procesos productivos,** ocasionadas por fallas o salidas de operación de tecnologías esenciales.

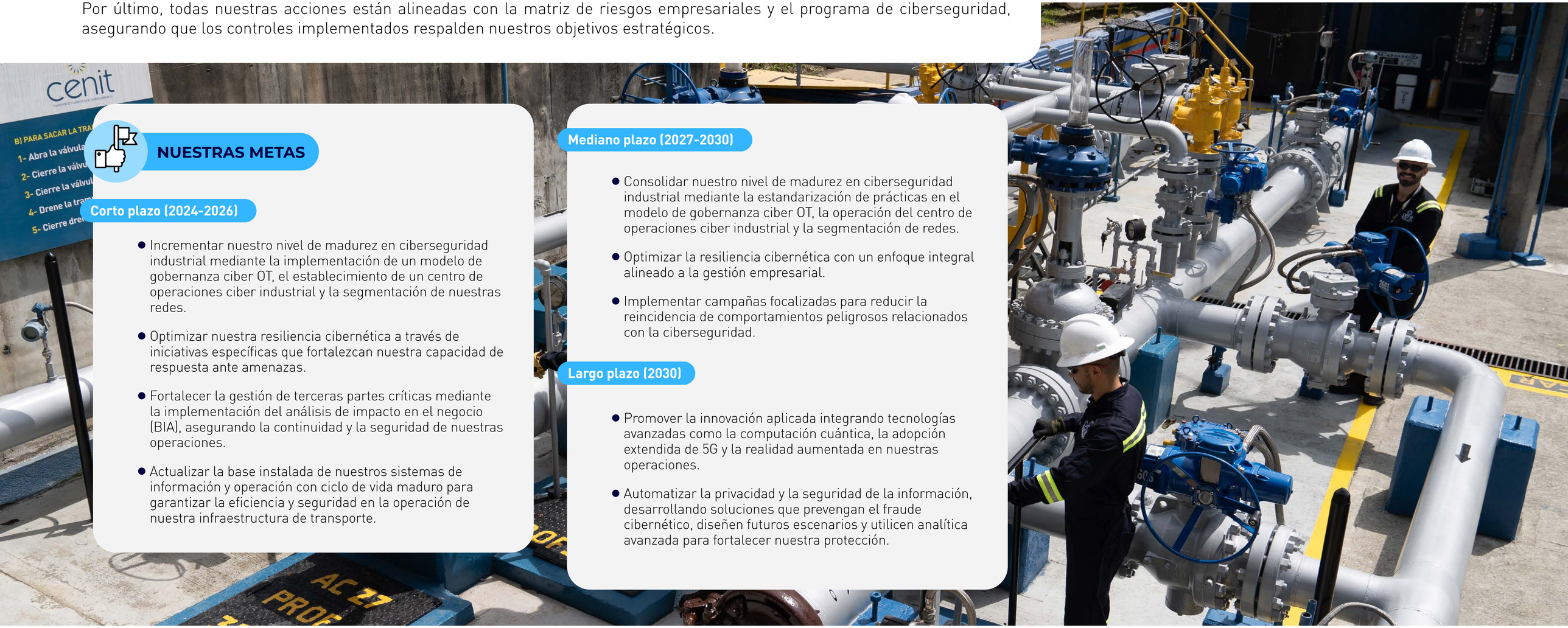
Además, factores internos como comportamientos inseguros o desconocimiento sobre ciberseguridad, así como amenazas externas como accesos no autorizados o dispositivos no autorizados conectados a nuestra infraestructura, agravan la materialización de estos riesgos.

No obstante, identificar y enfrentar estos riesgos nos ha permitido identificar áreas de mejora que representan oportunidades importantes como:

- **Innovación en productos y servicios:** implementamos soluciones tecnológicas avanzadas para garantizar operaciones seguras y confiables.
- **Eficiencia operativa:** hemos lanzado campañas de threat hunting para la detección temprana de amenazas, implementado reglas de DLP (Data Loss Prevention) mediante Microsoft Purview, automatizado la respuesta a incidentes y optimizado el monitoreo de seguridad perimetral.
- **Acceso a nuevos mercados:** al robustecer nuestra ciberseguridad, generamos confianza en nuestros socios y clientes, abriendo oportunidades de expansión.
- **Mejora de la relación con los interesados:** el fortalecimiento de nuestros sistemas y controles genera mayor transparencia y seguridad, consolidando relaciones de confianza con todos los grupos de interés.

Cabe resaltar que evaluamos constantemente nuestra capacidad para responder a ciberamenazas mediante simulacros realistas que afectan tanto TI (Tecnologías de la Información) como TO (Tecnología Operativa). Estos ejercicios permiten identificar fortalezas y áreas de mejora, priorizando planes de acción concretos. Uno de los avances más destacados fue la realización de simulacros tipo tabletop con referentes de la industria, diseñados para fortalecer la memoria muscular de los equipos responsables en la respuesta a incidentes críticos.

Por último, todas nuestras acciones están alineadas con la matriz de riesgos empresariales y el programa de ciberseguridad, asegurando que los controles implementados respalden nuestros objetivos estratégicos.



NUESTRAS METAS

Corto plazo (2024-2026)

- Incrementar nuestro nivel de madurez en ciberseguridad industrial mediante la implementación de un modelo de gobernanza ciber OT, el establecimiento de un centro de operaciones ciber industrial y la segmentación de nuestras redes.
- Optimizar nuestra resiliencia cibernética a través de iniciativas específicas que fortalezcan nuestra capacidad de respuesta ante amenazas.
- Fortalecer la gestión de terceras partes críticas mediante la implementación del análisis de impacto en el negocio (BIA), asegurando la continuidad y la seguridad de nuestras operaciones.
- Actualizar la base instalada de nuestros sistemas de información y operación con ciclo de vida maduro para garantizar la eficiencia y seguridad en la operación de nuestra infraestructura de transporte.

Mediano plazo (2027-2030)

- Consolidar nuestro nivel de madurez en ciberseguridad industrial mediante la estandarización de prácticas en el modelo de gobernanza ciber OT, la operación del centro de operaciones ciber industrial y la segmentación de redes.
- Optimizar la resiliencia cibernética con un enfoque integral alineado a la gestión empresarial.
- Implementar campañas focalizadas para reducir la reincidencia de comportamientos peligrosos relacionados con la ciberseguridad.

Largo plazo (2030)

- Promover la innovación aplicada integrando tecnologías avanzadas como la computación cuántica, la adopción extendida de 5G y la realidad aumentada en nuestras operaciones.
- Automatizar la privacidad y la seguridad de la información, desarrollando soluciones que prevengan el fraude cibernético, diseñen futuros escenarios y utilicen analítica avanzada para fortalecer nuestra protección.

6. Aporte a Grupo Ecopetrol

- 6.1 Informe especial del Grupo Empresarial
- 6.2 Desempeño de las filiales Midstream

6.1 Informe Especial del Grupo

(GRI 207-4) (GRI 11.21.7) (ISSB S1.46)

Operaciones con partes vinculadas según la Ley 222 de 1995

En cumplimiento del artículo 29 de la Ley 222 de 1995, presentamos nuestro Informe Especial de Grupo Empresarial. Nuestras operaciones con partes vinculadas incluyen principalmente ingresos por servicios de transporte, costos asociados a la prestación de servicios, actividades de mantenimiento y gestión de proyectos, así como la compra de crudo, gas y energía. A continuación, detallamos los saldos y transacciones más relevantes al cierre del ejercicio fiscal del 31 de diciembre de 2024. La unidad de medida usada para informar sobre estas cifras es pesos colombianos (COP).

Esta información también se encuentra reflejada en nuestros Estados Financieros correspondientes a dicho periodo y en el Informe Especial de Grupo Empresarial publicado por Ecopetrol S.A.

Cuentas comerciales

Filial	2021	2022	2023	2024
Ecopetrol S.A.	$338.709.524.378	$404.180.741.916	$358.639.131.323	$624.113.390.782
Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S.	$1.748.345.396	$909.147.791	$0	$0
Oleoducto de Colombia S.A.	$5.604.079.277	$7.123.467.662	$67.123.655.037	$49.475.930.415
Refinería de Cartagena S.A.S.	$0	$789.090.846	$264.253	$0
Hocol S.A.	$605.414.758	$1.010.085.843	$959.774.642	$1.039.193.915
Oleoducto Central S.A.S.	$1.535.420.668	$1.874.641.279	$2.376.685.391	$1.467.873.206
Combustibles Líquidos de Colombia S.A. E.S.P.	$6.531.472	$27.828.218	$13.753.337	$16.774.770
Oleoducto de los llanos S.A.	$35.620.072	$38.156.220	$173.867.761	$365.072.931
ISA	N/A	N/A	N/A	$118.280
Total	**$348.244.936.021**	**$415.953.159.775**	**$429.287.131.744**	**$676.478.354.299**

Acreedores comerciales (Otras cuentas por pagar)

Filial	2021	2022	2023	2024
Ecopetrol S.A.	$22.589.226.557	$33.237.378.555	$22.438.446.891	$17.763.874.181
Oleoducto de Colombia S.A.	$5.254.730.988	$8.936.666.000	$6.396.078.388	$10.870.565.157
Hocol S.A.	$489.396.082	$1.294.186.665	$586.560.368	$620.626.069
Refinería de Cartagena S.A.S.	$13.960.125.713	$1.525.954.735	$193.106.551	$145.732.082
Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S.	$847.547.343	$1.225.933.454	$0	$0
Oleoducto Central S.A.S.	$82.745.562	$430.535	$622.807.951	$3.681.612.024
Interconexión Eléctrica S.A.	$13.097.567	$13.097.567	$0	$242.580.351
Oleoducto de los llanos S.A.	$0	$0	$1.304.698.820	$1.210.883.600
Serviport S.A.	$1.351.626.791	$4.655.675.000	$3.449.216.741	$4.059.751.230
Total	**$44.588.496.603**	**$50.889.322.511**	**$34.990.915.710**	**$38.595.624.694**

Otros pasivos

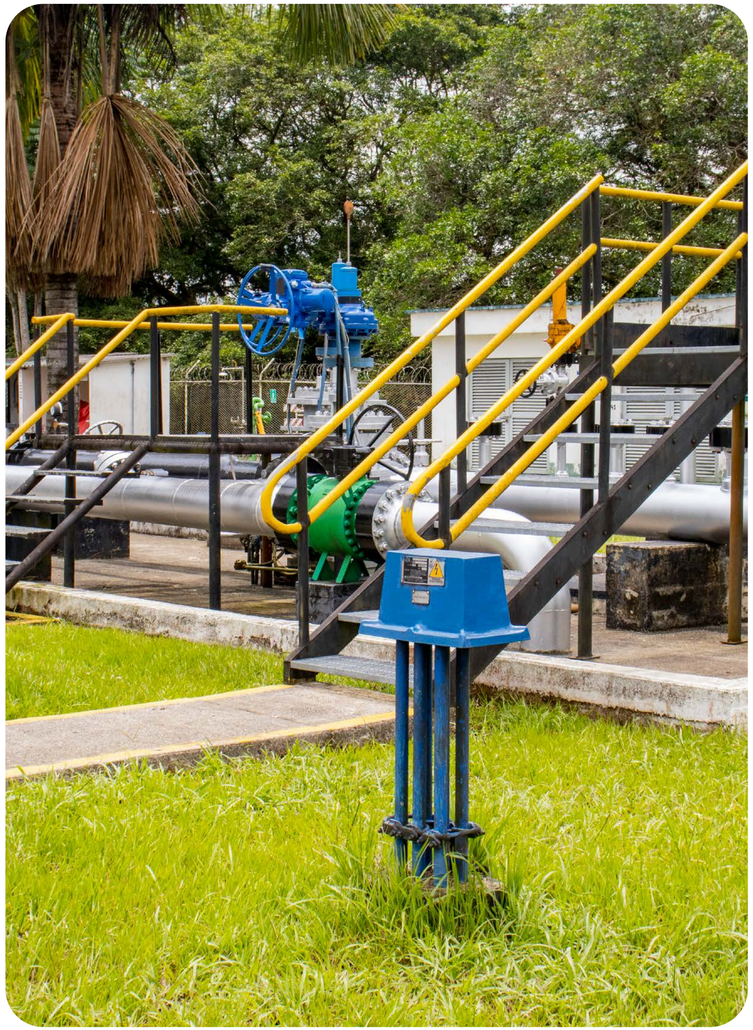
Filial	2021	2022	2023	2024
Hocol S.A.	$0	$0	$2.809.482.744	$0
Ecopetrol S.A.	$0	$0	$257.212.694.206	$0
Oleoducto de Colombia S.A.	$6.077.114.326	$0	$0	$0
Oleoducto Central S.A.S.	$348.270.908	$0	$0	$0
Total	**$6.425.385.234**	**$0**	**$260.022.176.950**	**$0**

Ingresos operacionales de transporte por Oleoducto

Filial	2021	2022	2023	2024
Ecopetrol S.A.	$2.415.044.534.648	$2.877.657.468.919	$3.991.522.029.07	$3.797.726.895.115
Hocol S.A.	$6.261.086.083	$6.991.176.005	$7.735.868.867	$6.705.871.189
Total	**$2.421.305.620.731**	**$2.884.648.644.924**	**$3.999.257.897.94**	**$3.804.432.766.304**

Ingresos operacionales de transporte de Poliducto

Filial	2021	2022	2023	2024
Ecopetrol S.A.	$810.543.799.185	$852.663.811.282	$891.684.479.04	$923.847.780.162
Combustibles Líquidos de Colombia S.A. E.S.P.	$528.516.236	$478.121.491	$580.816.960	$459.517.645
Total	**$811.072.315.421**	**$853.141.932.773**	**$892.265.296.00**	**$924.307.297.807**

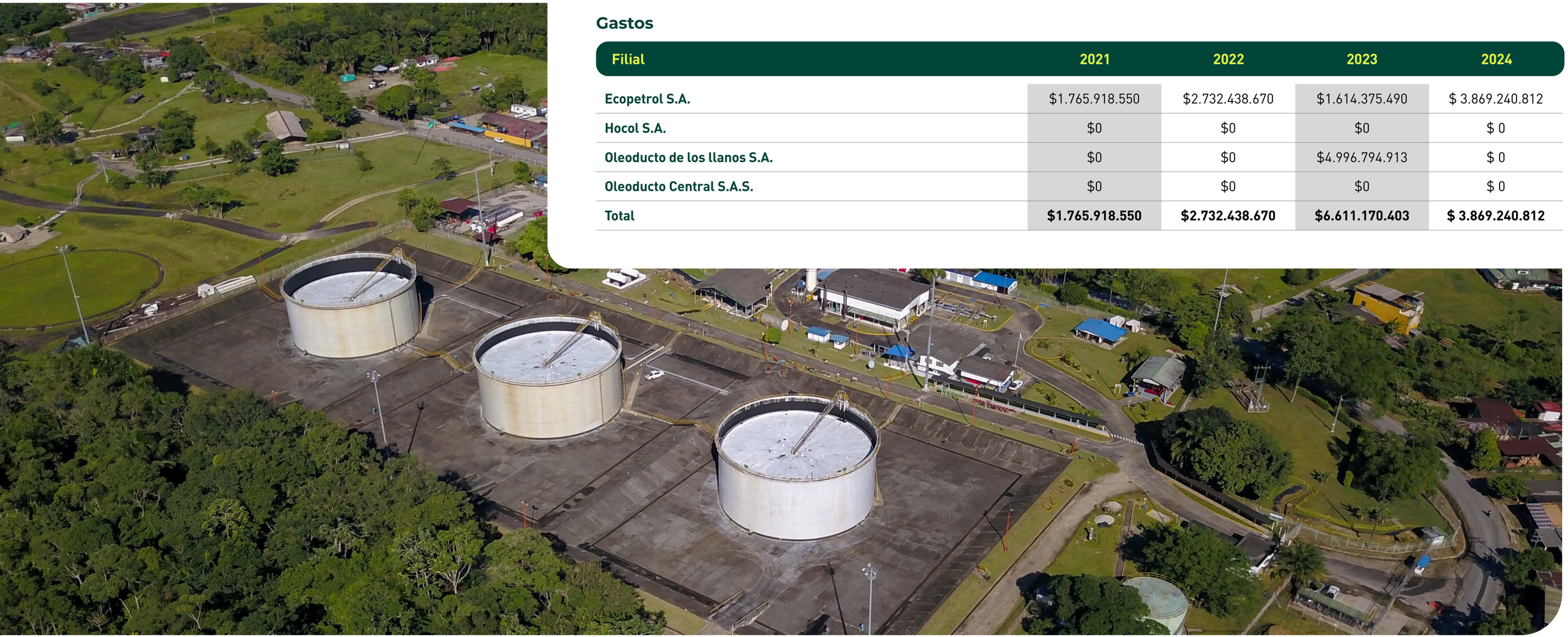


Ingresos operacionales por servicios de apoyo industrial y otros

Filial	2021	2022	2023	2024
Ecopetrol S.A.	$253.755.448.889	$386.634.485.179	$478.708.349.71	$557.739.671.119
Hocol S.A.	$0	$0	$101.566.116	$1.947.189.446
Oleoducto Central S.A.S.	$3.411.590.302	$2.483.323.972	$2.579.644.062	$2.489.451.641
Oleoducto de Colombia S.A.	$137.929.206	$2.130.473.551	$2.422.402.052	$1.402.719.656
Oleoducto de los Llanos S.A.	NA	NA	NA	$ 663.781.972
Total	**$257.304.968.397**	**$391.248.282.702**	**$483.811.961.944**	**$ 564.242.813.834**

Costos

Filial	2021	2022	2023	2024
Ecopetrol S.A.	$84.925.093.962	$91.924.287.175	$97.022.981.518	$ 82.896.442.143
Hocol S.A.	$3.769.399.794	$2.941.797.187	$3.275.289.895	$ 3.409.152.822
Refinería de Cartagena S.A.	$11.691.295.102	$12.134.655.816	$4.418.979.984	$ 979.527.918
Oleoducto Central S.A.S.	$0	$16.850.496	$4.625.848.537	$ 4.932.578.000
Oleoducto Bicentenario	$28.105.166	$454.865.681	$0	$ 0
Oleoducto de Colombia S.A.	$0	$319.694.301	$1.408.603.182	$ 1.847.985.730
Interconexión Eléctrica S.A.	$598.586.263	$1.573.581.560	$1.753.850.728	$ 2.138.075.064
Serviport S.A	$4.791.792.251	$13.521.945.072	$21.526.491.414	$ 20.124.567.777
Oleoducto de los Llanos Orientales S.A	$0	$0	$4.125.219.953	$ 4.838.822.568
Total	**$105.804.272.538**	**$122.887.677.288**	**$138.157.265.21**	**$ 121.167.152.022**



Gastos

Filial	2021	2022	2023	2024
Ecopetrol S.A.	$1.765.918.550	$2.732.438.670	$1.614.375.490	$ 3.869.240.812
Hocol S.A.	$0	$0	$0	$ 0
Oleoducto de los llanos S.A.	$0	$0	$4.996.794.913	$ 0
Oleoducto Central S.A.S.	$0	$0	$0	$ 0
Total	**$1.765.918.550**	**$2.732.438.670**	**$6.611.170.403**	**$ 3.869.240.812**

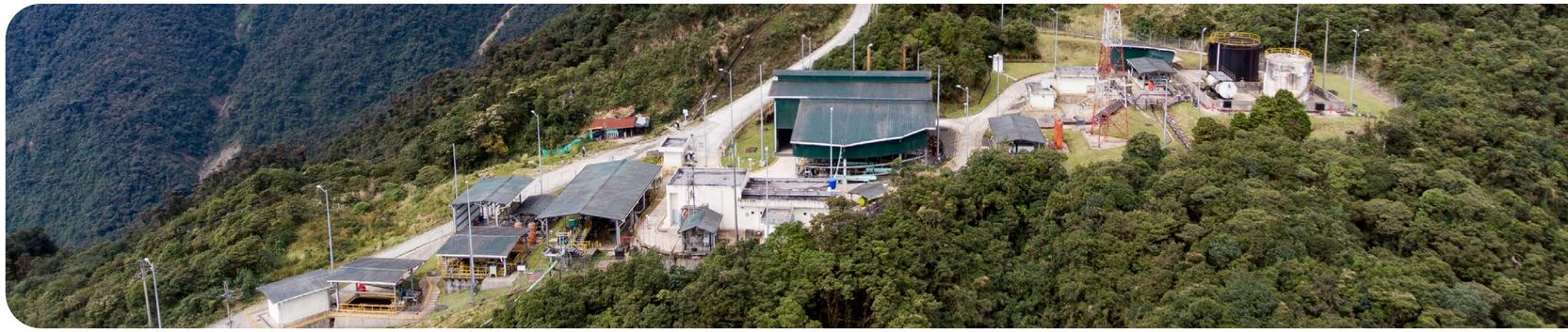
Inversiones en el segmento midstream

En línea con nuestro compromiso de fortalecer la infraestructura de transporte y logística de hidrocarburos, presentamos el detalle de nuestras inversiones en el segmento midstream. Estas inversiones están orientadas a optimizar la capacidad, eficiencia y seguridad de nuestros sistemas, garantizando un servicio confiable y sostenible. A continuación, se presentan los rubros por filiar, expresados en **millones de dólares (MUSD):**

Filial	2021	2022	2023	2024
Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S.	$ 233,6	$ 265,2	$ 316,7	$ 287,0
Oleoducto Central S.A.S.	$ 45,7	$ 45,2	$ 34,6	$ 38,1
Oleoducto de los llanos S.A.	$ 9,8	$ 12,7	$ 18,3	$ 36,3
Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S.	$ 3,8	$ 4,4	$ 3,1	$ 0,0
Oleoducto de Colombia S.A.	$ 13,2	$ 23,1	$ 21,8	$ 13,0
Total	**$ 306,0**	**$ 350,5**	**$ 394,1**	**$ 374,4**

Por nuestra parte, en los últimos cuatro años, en Cenit hemos sostenido inversiones en las siguientes entidades subsidiarias:

- **Oleoducto Central S.A.** – 72,65%
- **Oleoducto de los Llanos Orientales S.A.** – 65%
- **Oleoducto de Colombia S.A.** – 51,28%
- **Hocol** – 0,07%



- **Serviport S.A.** – 24,51% (asociada)

Estas inversiones se actualizan periódicamente mediante el **Método de Participación Patrimonial.**

A partir del 28 de diciembre de 2023, integramos a nuestra operación el **Oleoducto Bicentenario de Colombia,** tras obtener la aprobación de la **Superintendencia de Sociedades** y formalizar la escritura pública de fusión por absorción ante la **Cámara de Comercio de Bogotá.** Como parte de este proceso, transferimos a Hocol el 0,07% de nuestras acciones como contraprestación por su participación minoritaria en el Oleoducto Bicentenario.

En cuanto a nuestra inversión en **Serviport S.A.,** desde 2017 realizamos pruebas cualitativas que indicaron signos de deterioro en la compañía, razón por la cual registramos el impacto total sobre nuestra participación al cierre de ese año. En los ejercicios posteriores, y conforme a los análisis de la Administración, hemos decidido mantener esta inversión deteriorada al 100%.

Porcentaje de participación de Ecopetrol

Finalmente, presentamos las cifras correspondientes al **porcentaje de participación de Ecopetrol** en cada una de las filiares. Esta información refleja la estructura de propiedad y el nivel de control que Ecopetrol mantiene en cada una de ellas.

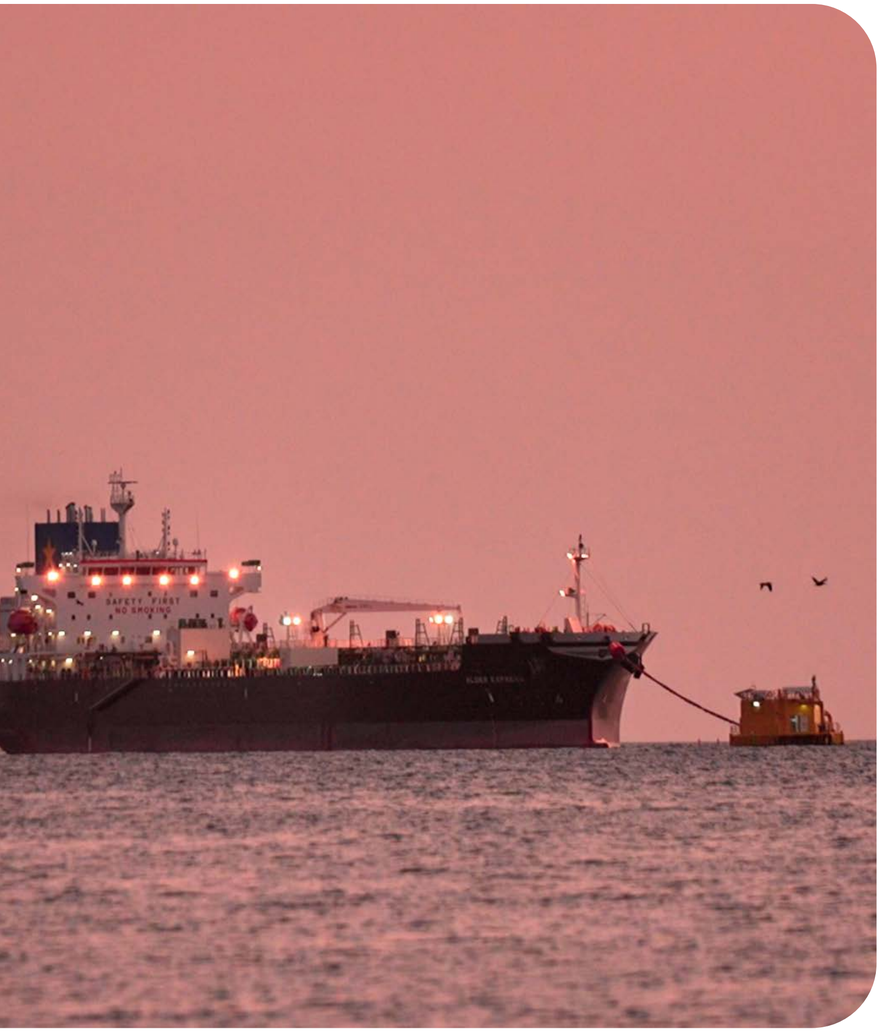
Participación	2024
Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S	99,93 %
Oleoducto Central S.A.S.	72,65 %
Oleoducto de los llanos S.A.	65 %
Oleoducto de Colombia S.A.	78,19%
Hocol S.A.	0,07 %
Oleoducto Bicentenario de Colombia S.A.S.	0 %

6.2 Desempeño de las Filiales *Midstream*

(GRI 207-4) (GRI 11.21.7) (ISSB S1.46)

La estrategia del segmento de transporte, alineada con la estrategia 2040 del Grupo Empresarial Ecopetrol, establece los objetivos a largo plazo, guiando los esfuerzos y recursos de las organizaciones para lograr las metas y aspiraciones planteadas. En este sentido, la estrategia actual busca consolidar a Cenit y sus filiales como referentes en la cadena de transporte y logística de hidrocarburos en Colombia, con un enfoque en la sostenibilidad. Además, abre la puerta, a mediano y largo plazo, a la diversificación hacia nuevos negocios de bajas emisiones, impulsando una transición energética justa. La estrategia para el segmento de transporte está diseñada para lograr tanto los resultados operacionales esperados como la diversificación del negocio tradicional. Respaldada por la transición energética, la innovación y la optimización de los sistemas operativos, también contribuye al cumplimiento de las metas de descarbonización y a la creación de valor para los diversos grupos de interés, fortaleciendo el vínculo con ellos. En los últimos diez años, el segmento de logística y transporte ha representado ~26% del EBITDA consolidado del Grupo Empresarial Ecopetrol, lo que subraya el valor de la integración entre los diferentes segmentos del negocio, especialmente en contextos de alta volatilidad y fluctuación en los precios del petróleo.

El segmento tiene como objetivo generar resultados financieros sostenibles y acelerar la expansión de los negocios de bajas emisiones, siempre con una disciplina rigurosa en el manejo del capital para asegurar retornos competitivos. Se destaca el compromiso del segmento por mantener retornos competitivos para el negocio, reflejado en los resultados del 2024, como:



En 2024 se destaca el cumplimiento de los compromisos volumétricos adquiridos con nuestros clientes, logrando transportar **1.118,7 KBPD** para el segmento; de los cuales **~815 KBPD** de crudo por oleoductos, lo que representa un incremento del **8,2%** respecto al año anterior.

El segmento alcanzó la utilidad neta más alta de su historia, registrando **$5,150 mM.**

Flujo de Caja Libre **~$4.923mM** representados por mayores volúmenes transportados en oleoductos, y menor ejecución de gastos operativos.

Eficiencias operacionales de **$160,9mM** asociadas a optimización de inventarios, gestión de proyectos, ahorros en el consumo de energía por optimización y control operacional.

En el marco de la **'Transición Energética Justa y equitativa',** se manifiesta el compromiso con **la seguridad energética del país, con el medio ambiente y con su contribución a la sociedad.**

- El segmento reportó **eficiencias energéticas de 144TJ3** por el uso de esquemas operativos eficientes y menores consumos de energía.

Como complemento a los principales objetivos estratégicos, el segmento logró avances en retos de **SosTECnibilidad®** en materia ambiental, social y de gobernanza.

- El segmento mantuvo la consolidación de una **operación carbono neutral,** obtenida desde 2022, mediante certificación del ICONTEC, y logró una disminución de **9.829 tCO2eq4 de gases efecto invernadero.**

- **Avance en la incorporación de energías renovables** que reducen la huella de carbono de las operaciones, a través de generación de energía solar ~25 MW5 de energía solar incorporada.

Con respecto al desarrollo del talento humano en el 2024 se continuó con la promoción y fortalecimiento de habilidades requeridas para enfrentar los retos propuestos en la Estrategia del Grupo Ecopetrol en el marco de los desafíos que imprime la transición energética y el desarrollo del negocio de transporte.

Principales logros financieros de las subsidiarias *midstream*: Aquí se presentan los logros y resultados financieros clave de las subsidiarias de *midstream* durante el 2024:

Oleoducto Central S.A.

EBITDA y utilidad neta:

- Ocensa alcanzó un **EBITDA de $1.257 millones USD** (equivalente a $5.117 millones COP), un **incremento del 2% en USD respecto a 2023**, reflejando una rentabilidad sostenible y una gestión financiera efectiva.
- La utilidad neta más alta en USD de los últimos 5 años fue de **$761 millones USD** (equivalente a $3.095 millones COP), evidenciando una recuperación estable post pandemia.

Transporte de hidrocarburos:

- Ocensa transportó **590 KBPD** en el segmento II y **305 KBPD** en el segmento III, superando el plan previsto en 29 KBPD y 39 KBPD, respectivamente, lo que resalta la eficiencia operativa y el desempeño sobresaliente en la prestación de servicios.

Agenda regulatoria:

- En colaboración con el Ministerio de Minas y Energía, se actualizó anualmente la tarifa de transporte en septiembre, obteniendo un **incremento del 4,5%,** lo que generó ingresos adicionales por **USD 15 millones.**

Compromiso con la seguridad y salud en el trabajo:

- Se mantuvo un TRIF de cero en 2024, reafirmando el compromiso de Ocensa con la seguridad y el bienestar de sus empleados.

Energías renovables:

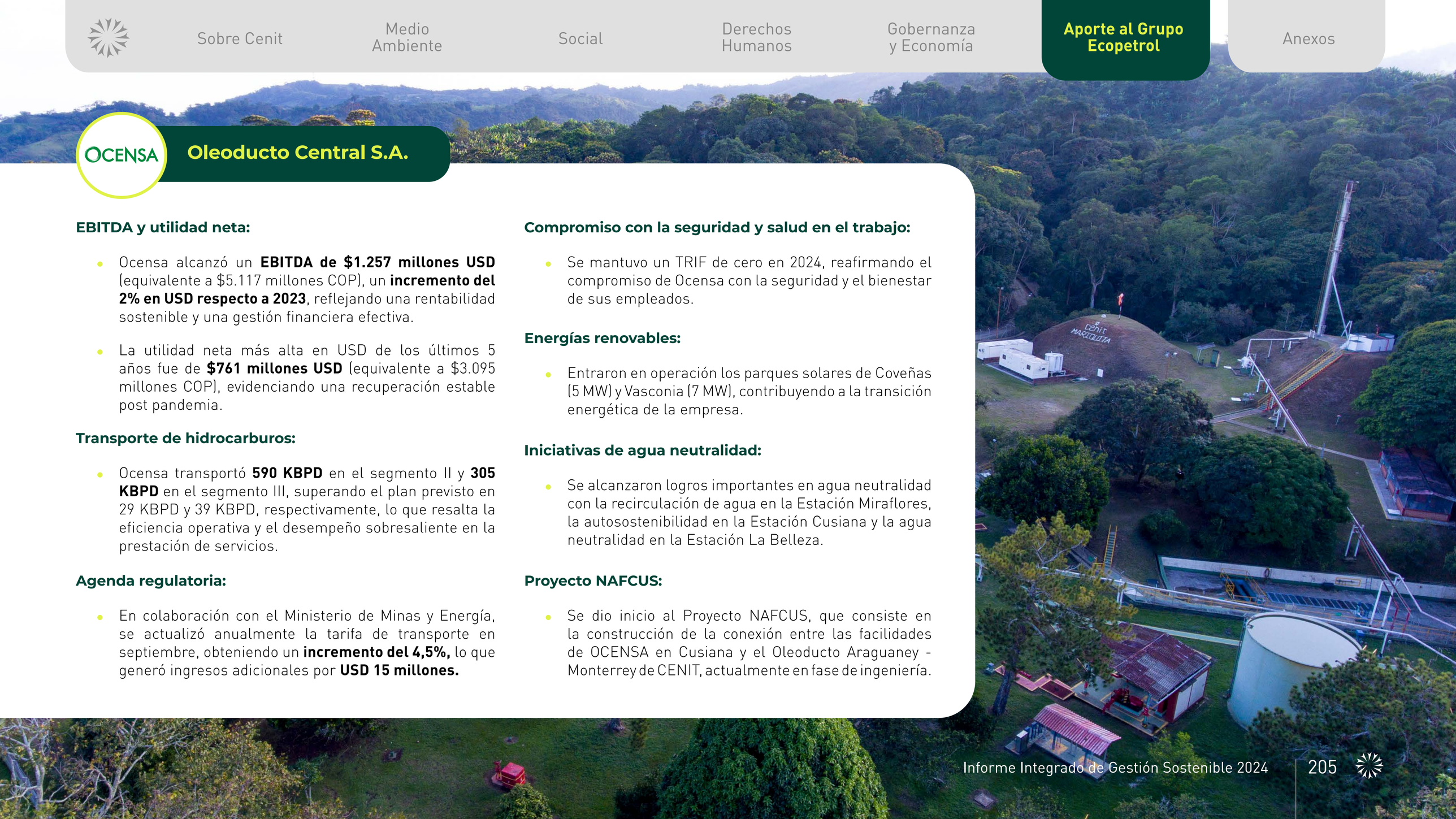
- Entraron en operación los parques solares de Coveñas (5 MW) y Vasconia (7 MW), contribuyendo a la transición energética de la empresa.

Iniciativas de agua neutralidad:

- Se alcanzaron logros importantes en agua neutralidad con la recirculación de agua en la Estación Miraflores, la autosostenibilidad en la Estación Cusiana y la agua neutralidad en la Estación La Belleza.

Proyecto NAFCUS:

- Se dio inicio al Proyecto NAFCUS, que consiste en la construcción de la conexión entre las facilidades de OCENSA en Cusiana y el Oleoducto Araguaney - Monterrey de CENIT, actualmente en fase de ingeniería.



Oleoducto de los Llanos Orientales S.A.

Resultados financieros:

- Ingresos operacionales de **$1.393 millones COP,** impulsados por el transporte de mayores volúmenes y ajustes tarifarios.
- EBITDA de **$1.092 millones COP,** con un margen EBITDA del **78,4%**.
- Eficiencias de **$34,7 millones COP,** logradas mediante la optimización del activo de generación "Termo EBR" y mejoras en proyectos de inversión, como el mantenimiento de tanques y la modernización de sistemas de control en plantas térmicas.

Transporte de hidrocarburos:

- **243 KBPD** transportados, superando el plan proyectado de **235 KBPD en un 4%,** destacando el desempeño incluso bajo condiciones desafiantes en Puerto Gaitán.

Avances operacionales:

- Incremento en la capacidad del descargadero de crudo pesado en Rubiales de **30 a 35 KBPD.**
- Progreso en la construcción de la conexión entre el Campo Caño Sur y ODL, con avances importantes en la soldadura de tuberías y otras infraestructuras clave.

Seguridad operacional:

- Sin incidentes de seguridad de procesos (Niveles I y II), sin eventos de seguridad física, y manteniendo el TRIF por debajo del límite para 2024.

Estrategia Generación 2030 (GEN2030):

- Lanzamiento de la estrategia GEN2030, centrada en generar valor a partir del negocio actual y apalancar oportunidades emergentes con un enfoque estratégico en sostenibilidad.

- Basada en los seis ejes: Proteger, Maximizar, Diversificar, Transitar, Asegurar y Fortalecer.

Transición energética y de sostenibilidad:

- Conversión de todas las válvulas y torres de comunicación a energía fotovoltaica.
- Certificación de Carbono Neutralidad por tercer año consecutivo.
- **Reducción de CO2 en un 119%,** superando la meta, con una disminución de 454 toneladas de CO_2 y un ahorro de 9,3 TJ.

Reconocimientos y proyectos sociales:

- Sello de Sostenibilidad – Categoría Excelencia del ICONTEC, con un **índice del 97,26%** en dimensiones social, ambiental, estratégica y económica.
- Lanzamiento del Centro de Innovación y Emprendimiento de los Llanos Orientales (CIELO) en Puerto Gaitán, para apoyar a emprendedores, proveedores y estudiantes en la creación de negocios y el fortalecimiento de habilidades.

Oleoducto de Colombia S.A.

Resultados financieros:

- Ingresos de **COP $903,8 millones** y EBITDA de **COP $677,4 millones.**
- Utilidad neta de **COP $379,9 millones,** alcanzando un margen EBITDA del **75%,** cumpliendo con las expectativas de valor para los accionistas.

Disciplina de capital y estrategia:

- Inversiones de **$12,68 MUSD,** con un cumplimiento del **107%** respecto a la línea base normalizada, alineado con la estrategia de SosTECnibilidad y garantizando un **97%** de factor de servicio, superior al estándar de la industria.

Compromiso con la seguridad y salud en el trabajo:

- Sin incidentes registrables en el trabajo de colaboradores directos y contratistas.
- Índice de Frecuencia de Seguridad de Procesos (IFSP) - Nivel I en cero, manteniendo el compromiso con la seguridad.

Desempeño operacional:

- **Cumplimiento del 100%** de los compromisos volumétricos, transportando **190 KBPD.**
- Gestión exitosa de esquemas operativos para crudo pesado y atención a buques adicionales con un **106%** de cumplimiento.

Energía solar y descarbonización:

- Incorporación de **6,7 MWp** de energía solar con la inauguración de la Granja Solar Caucasia, reemplazando el **25%** del consumo energético autogenerado y adelantando la meta de descarbonización para 2030.

Inversiones socioambientales:

- Beneficio a 456 jóvenes, 33 unidades productivas, 7 instituciones, y realización de 6 jornadas de fortalecimiento de proveedores.
- **Contratación del 100%** del personal operativo de la región para la Granja Solar Caucasia, con énfasis en mujeres cabeza de hogar.

Certificaciones y reconocimientos:

- Certificación de carbono neutro con Icontec, reduciendo 695 tCO2eq como parte de la estrategia de descarbonización.
- **Certificación ISO 37001:** 2016 en el Sistema de Gestión Antisoborno, destacando transparencia e integridad.
- Reconocimiento con el Sello Great Place to Work en su nivel de excelencia, reflejando la destacada gestión del ambiente laboral.

Metas del segmento *midstream*

En línea con nuestra visión estratégica, hemos establecido objetivos clave para fortalecer la eficiencia operativa, promover la sostenibilidad y diversificar nuestro negocio. Estas metas, organizadas por horizonte temporal, reflejan nuestro compromiso con la evolución del sector energético.

Corto plazo (0 a 2 años)

- **Mantener una solidez financiera con EBITDA estable:** con el propósito de mantener la rentabilidad del segmento, nos fijamos la meta de sostener un EBITDA de aproximadamente $2,5 BUSD hasta el año 2030. En 2024, superamos este objetivo al alcanzar un EBITDA de $2,7 BUSD, reflejando el impacto positivo de mayores volúmenes transportados y eficiencias operacionales.
- **Lograr una rentabilidad optimizada con ROACE competitivo:** buscamos mantener un ROACE entre 10% y 15% como indicador clave de rentabilidad y eficiencia en el uso del capital. En 2024, alcanzamos un ROACE del 26%, evidenciando una sólida gestión financiera y operativa.
- **Aumentar la capacidad instalada de energías renovables:** en 2024, establecimos como meta alcanzar una capacidad instalada de 21 MW en generación de energía renovable, con un objetivo de 150 MW para 2030. Ese año, logramos un incremento de 24,94 MW, lo que representa un cumplimiento del 121% de la meta anual y nos permitió cerrar el periodo con 104 MW de capacidad total instalada.

Mediano plazo (3 a 5 años)

- **Lograr mayor competitividad y expansión del negocio tradicional:** con el fin de maximizar la captura de volúmenes transportados y consolidar nuestra oferta en el mercado nacional, hemos diseñado una hoja de ruta que guía nuestras iniciativas estratégicas hasta 2040. En 2024, logramos un cumplimiento del 103% de esta planificación, apalancado en la expansión del sistema de poliductos, la conversión de infraestructura y la integración de nuevos campos de crudo al sistema de oleoductos.
- **Reducir emisiones de Alcance 1 y 2:** como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad, nos fijamos el objetivo de reducir en un 25% las emisiones de Alcance 1 y 2 para el año 2030, tomando como referencia las cifras de 2020. En 2024, logramos una reducción del 13%, equivalente al 51% del objetivo final, con un cumplimiento del 205% respecto a la meta anual.

Largo plazo (6 años o más)

- **Lograr la diversificación de ingresos y transición energética:** con el fin de reducir la dependencia del negocio tradicional y mitigar el impacto de la disminución de reservas y producción de crudo, nos propusimos que el 10% de nuestros ingresos provengan de negocios diversificados para 2030. En 2024, avanzamos con éxito en esta dirección, logrando un cumplimiento del 102% respecto a la hoja de ruta establecida, apalancado en iniciativas de reconversión de activos de crudo a gas.

Estas metas reafirman nuestro compromiso con el crecimiento sostenible, la eficiencia operativa y la transformación del sector energético, asegurando una operación rentable y resiliente frente a los desafíos del futuro.

Anexos

- Derechos humanos
- Gobierno corporativo
- Contenidos por estándar

Informe Anual **de Gobierno Corporativo 2024**

Informe Anual de Gobierno Corporativo Cenit 2024

01 Introducción

02 Modelo de Gobierno Corporativo

03 Estructura de la propiedad

04 Órganos de gobierno

05 Selección, desarrollo y remuneración de altos directivos

06 Ambiente de control

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

En Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos (Cenit), el Modelo de Gobierno Corporativo (MGC), se reconoce como un pilar estratégico que fortalece los mecanismos de gobernanza, optimiza la toma de decisiones, permite la coherencia en la gestión corporativa, así como la alineación estratégica entre las compañías del Segmento Midstream. La implementación del MGC, alineada con la estrategia corporativa, busca fomentar confianza entre los Stakeholders, promoviendo un comportamiento ético y responsable, a través de la implementación de prácticas orientadas en la transparencia, coherencia y respeto hacia quienes tienen relación con Cenit, junto con el compromiso de cumplir con los acuerdos adquiridos con los Grupos de Interés (GI).

"El propósito principal de nuestra Estrategia de Gobierno Corporativo es prevenir cualquier daño antijurídico que pueda afectar a la compañía y al sector. Nos esforzamos por establecer a Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos como un referente en gobierno corporativo, destacándonos por nuestra integridad y compromiso con las mejores prácticas. Este enfoque protege nuestros intereses y activos, y fortalece la confianza de nuestros grupos de interés y la comunidad. Al adherirnos a altos estándares éticos y de transparencia, buscamos liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura de responsabilidad y cumplimiento que inspire a otros en la industria. Así, aseguramos que cada decisión y acción esté guiada por principios sólidos, contribuyendo a la sostenibilidad y fortaleza de nuestra empresa a largo plazo."

Jorge Dilson Murcia

Vicepresidente Legal y Secretario General

2. Modelo de Gobierno Corporativo en Cenit

ICG. Medida 33 Código País

2.1. Elementos del Modelo de Gobierno Corporativo en Cenit

El Modelo de Gobierno Corporativo de Cenit se compone de 5 elementos, los cuales son:

- **Elemento No. 1: Diagnóstico de prácticas en Gobierno Corporativo:**

Este elemento permite fortalecer un MGC a la medida que facilite una mayor interacción con los GI, a través de un diagnóstico del estado de la compañía frente a las mejores prácticas y estándares internacionales para adoptar aquellas que generan valor.

- **Elemento No. 2: Prácticas y gestión de la Alta Dirección (Comités y Reuniones de Alineación y Relacionamiento- RAR):**

A través de este elemento, se permite optimizar el tiempo de los órganos sociales y la alta dirección, así como lograr mayor claridad en la definición de sus roles y responsabilidades. Para hablar de eficiencia y agilidad en la toma de decisiones, es necesario hacer una revisión permanente de la estructura de cuerpos colegiados de la compañía (Comités y Reuniones de Alineación y Relacionamiento "RAR"), para así garantizar que los temas en cabeza de la Administración tengan un esquema definido, claro y ágil que permita, especialmente a la Alta Dirección, participar en los escenarios en los que generen valor, y a su vez, disminuir la carga de asistencias o delegaciones en comités y reuniones claves de la compañía.

- **Elemento No. 3: Toma de decisiones (Manual de Delegación de Autoridad - MAD):**

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 otros cargos de la compañia, establecido en el Manual de Delegación de Autoridad ("MAD"). Es por esto que, mediante la definición y actualización de nuestro MAD para cada macroproceso de la compañía, logramos democratizar la toma de decisiones pasando de un esquema centralizado en el presidente, algunos vicepresidentes y apoderados generales, a un esquema que incluye todos los niveles de colaboradores.

- **Elemento No. 4: Modelo de relacionamiento:**

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 uno de los 13 Macroprocesos (Planeación Estratégica - Nuevos Negocios y Regulación, Finanzas, Talento Humano, Excelencia Empresarial, Jurídico, Gestión de Activos, HSE y Seguridad de Procesos, Sostenibilidad, Planeación de Operaciones, Abastecimiento, digital, y Comercial), 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.

Si quieres ingresar a las Matrices por favor haz clic aquí

En este sentido el cuarto elemento constituye la consolidación de esfuerzos integrados que permiten fortalecer constantemente el relacionamiento que Cenit maneja con sus 3 Filiales (OCENSA - ODL - ODC), de cara a facilitar la consolidación de procesos, proyectos, sinergias e iniciativas que agreguen valor al Segmento de Transporte. Lo anterior a través de los siguientes instrumentos:

1. Reuniones de Alineación y Relacionamiento
2. Informes Trimestrales por cada Macroproceso en el marco de los Modelos de Relacionamiento
3. La actualización de las Matrices del Modelo de Relacionamiento con el Midstream
4. La iniciativa de Reunirnos para Unirnos
5. El Periódico de *Conectados*

- **Elemento No. 5: Gestión del Cambio:**

El elemento final dentro del MGC de Cenit tiene como objetivo principal consolidar documentación práctica y efectiva, accesible para Cenit y el Segmento a través de nuestras herramientas digitales, como el Micrositio de Gobierno Corporativo. Esto implica la creación de documentos estándar y repositorios abiertos de fácil acceso, que generen expectativas claras y mantengan a la compañía informada de manera constante.

ICG. Medida 33 Código País

2.2. Gestión en el 2024

Durante el año 2024, Cenit llevó a cabo diversas acciones para fortalecer el MGC, centrándose en su correcta implementación y en la mejora continua de cada uno de los cinco elementos que lo integran, así:

Elemento No. 1:
Diagnóstico de prácticas en Gobierno Corporativo:

En razón al diagnóstico de las buenas prácticas en Gobierno Corporativo y las tendencias en la materia, se realizó las siguientes actividades:

A. Escuela de Secretarios Técnicos Volumen 2:

El programa de Escuela de Secretarios técnicos a lo largo de estos años, se ha desarrollado como un espacio de estrategia que busca formar y capacitar a los colaboradores de Cenit que cumplen el rol de Secretarios Técnicos de los cuerpos colegiados (Comités y RAR). En el 2024, se llevó a cabo el volumen No. 2, donde se actualizaron los contenidos del Pensum, los cuales permitieron abarcar de manera holística diferentes temáticas que son tendencia en materia de TESG (Tecnología, Ambiente, Sociedad y Gobernanza), en virtud del diagnóstico respecto de las tendencias en materia de Gobierno Corporativo.

B. Tendencias en órganos sociales:

En el 2024 se llevó a cabo un análisis de las principales tendencias en relación con órganos sociales, dentro de los cuales se destacan

Necesidad de aprendizaje de los directores

Universidad de Cambridge

2023

Curva de aprendizaje del directorio

Seis tendencias para las Juntas Directivas en el 2024

2024

Aprendizaje en materia de gobernanza climática

IFC- Bloque Ambiente de Control

2023

Mejorar el valor estratégico de la Junta Directiva

Prioridades de las juntas directivas de América en 2024

2024

Desarrollar metodologías para la resiliencia al tomar decisiones

Buildinga Resilient Tomorrow: Concrete Actions for Global Leaders

2024

Aprendizaje de las Juntas Directivas sobre las tendencias de momento (GenAI)

Supervisión de las Juntas Directivas de la inteligencia Artificial Generativa

2024

Como resultado del análisis, se concluyó:

1. El 2024 fue considerado como el año más retador para las Juntas Directivas por todos los acontecimientos mundiales.
2. Los Directorios deben priorizar temáticas relacionadas con: Inteligencia Artificial (IA), transición energética y cambio climático.
3. La "resiliencia" debe ser una prioridad en las compañías.
4. La sucesión sigue siendo una prioridad para el Directorio.
5. Reconocimiento del cambio climático como una prioridad en el directorio, y por consiguiente generación de medidas internas para su debida gestión.

Elemento No. 2:
Prácticas y gestión de la Alta Dirección (Comités y Reuniones de Alineación y Relacionamiento- RAR).

Con el objetivo de optimizar el tiempo de los órganos sociales y la alta dirección, así como lograr mayor claridad en la definición de sus roles y responsabilidades, en el 2024, en el marco del plan de trabajo del MGC de Cenit, se realizó una revisión integral del esquema de Comités y RAR, en búsqueda de identificar eficiencias y promover la mejora continua del proceso. Como resultado de este ejercicio se obtuvo, que:

Se realizaron encuestas de diagnóstico a **36** Comités y RAR

Se socializaron los resultados y planes de acción a Secretarios Técnicos y Líderes

En alineación con el equipo de Presidencia, se revisaron los comités de alta dirección, dando como resultado el ajuste a **Instancias de Alta dirección:**

- Comité Estratégico
- Comité de Negocios e Inversiones
- Comité de Gobierno Corporativo
- Comité de Ética y Cumplimiento
- Foro de Alineación Táctica y Desempeño Financiero
- Consejo Rector de Abastecimiento
- Foro Directivo
- Foro de Operaciones
- Foro de Riesgos Empresariales

Se realizó revisión y ajuste a **08** reglamentos de Comités

Se realizó revisión y ajuste de **03** reglas y principios de la RAR

Se eliminaron **02** RAR

Se eliminaron **02** Comités

Se actualizó el Inventario de Comités y RAR

Elemento No. 3:
Toma de decisiones (Manual de Delegación de Autoridad - MAD):

Dentro de la mejora continua del Modelo de Gobierno Corporativo, en el 2024 se realizó una revisión de las matrices anexas al MAD de las decisiones de más alto nivel de la Compañía. 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 las matrices de los siguientes macroprocesos:

1. **Transporte de Hidrocarburos**
2. **Finanzas**
3. **Planeación Estratégica, Nuevos Negocios y Regulación**
4. **Sostenibilidad**
5. **Abastecimientos y Servicios Administrativos**
6. **Gestión de Activos**

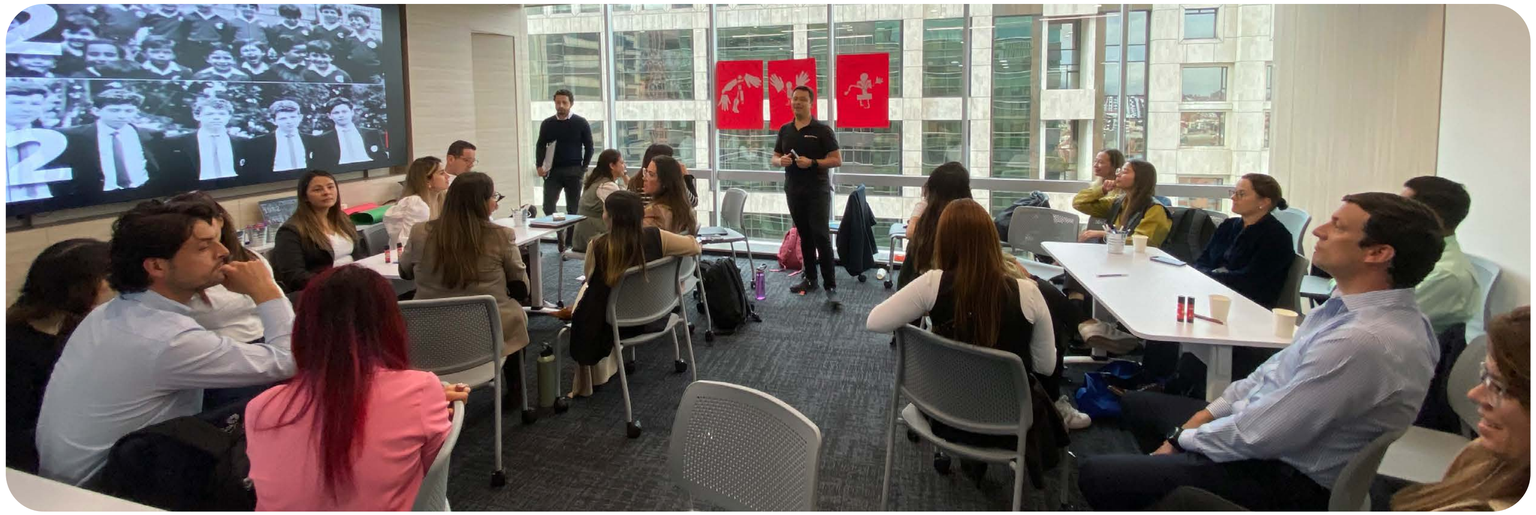
Elemento No. 4:
Modelo de relacionamiento.

El 2024 se caracterizó por una serie de hitos encaminados a generar una propuesta de valor de cara al relacionamiento continuo con las tres Filiales de Cenit. Es por esto que, por un lado, se configuraron las **04 Reuniones de Alineación y Relacionamiento con las áreas legales del Midstream**, en los cuatro trimestres del año donde se llevaron temáticas de alcance a todas las Compañías como:

1. La debida diligencia
2. Cierre de la sesión y mensajes claves: Línea del tiempo de las RAR desde el 2020 y Encuesta Gestión de Comités y RAR.
3. El caso de éxito frente al Laudo Arbitral de la Refinería de Cartagena contra el Consorcio CB&I.
4. Análisis de la Ley 2387 de 2024
5. Estrategia Multifocal para la Gestión del Riesgo de Embargo por imposición de impuestos Municipales
6. Procedimiento para la entrega de ayudas humanitarias a entidades públicas en situación de emergencia, calamidad o desastre.

Dichos espacios constituyeron un escenario fundamental para la alineación en asuntos legales y asimismo, para compartir conocimiento valioso que cada una de las áreas trabaja constantemente en aras de agregar valor a los procesos que conforman el Macroproceso Jurídico. Por otro lado, durante este año se llevó a cabo la 2da edición de **“Reunirnos para Unirnos”** con la ayuda técnica del consultor Epopeya, bajo el objetivo principal de recopilar las experiencias vividas en la 1ra edición, y

darle continuidad al proceso de fortalecimiento entre las áreas legales del Segmento en un espacio especialmente diseñado con actividades por fuera de las labores cotidianas. Asimismo, es de resaltar que esta metodología implementada incluye al finalizar la sesión, una encuesta que permite evaluar asuntos como: (i) Si consideran que el espacio agrega valor para facilitar las sinergias cotidianas (ii), las principales falencias que se presentan a nivel del Midstream a la hora de relacionarse entre áreas legales, y finalmente (iii) cuáles son esos conceptos claves que deberían regir el relacionamiento directo en el día a día de las labores.



Y finalmente, durante el 2024 el cuarto elemento de Relacionamiento se destacó por las publicaciones de 03 Ediciones del Periódico *Conectados*, dando como resultado un total de 07 publicaciones desde su creación en el 2022. Este Periódico que cuenta con aproximadamente 08 páginas, permite visibilizar los resultados trimestrales de cada uno de los 12 Macroprocesos de Cenit en cuanto a las sinergias logradas con las áreas pares en las Compañías del Segmento. En este sentido, cada Macroproceso contó con una sección propia para reflejar así, los hitos más relevantes logrados en ese trimestre con el Midstream. Asimismo, el Periódico le brinda la oportunidad a OCENSA, ODL y ODC, de tener otra sección independiente donde puedan contarle al Segmento acerca de logros que quieran destacar en ese trimestre en particular. Lo anterior, permite visibilizar los esfuerzos de todas las Compañías y generar así, un canal directo de información, empalme y actualización que genera valor.

OCENSA ODL Oleoducto de Colombia

Elemento No. 5:
Gestión del Cambio

Durante 2024 se llevó a cabo un seguimiento y actualización de los documentos en el Micrositio de Gobierno Corporativo, con el fin de garantizar que los colaboradores dispongan de información actualizada y relevante.

De igual forma, como parte de la gestión del cambio, en el 2024 se adelantó la consolidación y estructuración del curso online brújula de decisiones, que permite generar una alineación del conocimiento a nivel organizacional, frente a los más recientes cambios estructurales que ha tenido la organización en los últimos años, lo anterior permite mantener a la vanguardia a los colaboradores de Cenit, en aras de garantizar una adecuada toma de decisiones en el día a día.

2.3. Metas para el año 2025

ICG. Medida 33 Código País

Con el propósito de estructurar la estrategia de Gobierno Corporativo y Órganos Sociales, se diseñó un cronograma y plan de trabajo, distribuido en 11 actividades así:

1. **Ejecutar** el piloto de las Mesas de Participación y Acumulación Ciudadana (MAP´S) en Santa Marta y continuar, de acuerdo con sus resultados, la implementación de la estrategia en otros Municipios.

2. **Apoyar** en la ejecución de C-Regula, publicación jurídica y regulatoria de Cenit Trimestral, con alcance a la Rama Ejecutiva, Legislativa, Judicial y entes de control.

3. **Digitalizar** y potenciar el Informe semestral de Apoderados generales y Representantes legales dirigido a Presidencia, haciendo más oportuna y eficiente su consolidación y divulgación.

4. **Acompañar** y soportar a las diferentes áreas de Cenit, las modificaciones al MAD, Reglamentos de cuerpos colegiados, Instancias de toma de decisiones, Esquema de Apoderados Generales, Manuales de Roles y Responsabilidades correspondientes, entre otros, frente a las modificaciones estructurales que se presenten en la Compañía.

5. **Revisar** y actualizar el 100% de los documentos Corporativos - Reglamentos Órganos Sociales: AGA, JD y CARJD, Reglamento del Comité de Gobierno Corporativo, Código de Bueno Gobierno, entre otros.

6. **Establecer** indicadores de gestión para los órganos sociales, a través de la cantidad de reuniones, proyectos o decisiones tomadas, y evaluar la calidad de esas decisiones.

7. **Implementar** la Caja de Herramientas para promover la Toma de Decisiones Seguras a nivel de toda la Compañía.

8. **Fortalecer** la Estrategia de Relacionamiento con Ecopetrol S.A de cara a los órganos sociales, cuerpos colegiados y el Gobierno Corporativo, e impulsar la Estrategia de Relacionamiento entre las compañías del Segmento *Midstream*.

9. **Fortalecer** la Escuela de Directores de Cenit e implementar sesiones estratégicas con expertos (internos o externos en la materia).

10. **Divulgar** e implementar al interior de Cenit la Estrategia de Relacionamiento Interinstitucional.

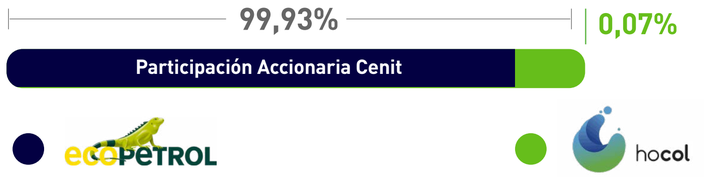
3. Estructura de la Propiedad de Cenit

ICG. Medida 2 Código País

3.1. Capital, estructura de la propiedad y composición accionaria

Describir el capital, estructura de la propiedad y composición accionaria.

La sociedad fue constituida en el año 2012 como filial. Su capital es 99.93% de propiedad de Ecopetrol S.A. y 0.07% Hocol. Se resalta que los miembros de la Junta desempeñan sus funciones de buena fe, de manera independiente, con la debida diligencia y cuidado, procurando siempre que sus decisiones sean en el mejor interés de Cenit.



ICG. Medida 2 Código País

3.2. Negociación de acciones

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

ICG. Medida 3 Código País

3.3. Capital social de la compañía a 31 de diciembre de 2024

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 suscrito	
Valor	$1.983.571.448.890,00
Número de acciones	167.947.544
Valor nominal	$11.810,6606482435

Capital pagado	
Valor	$1.983.571.448.890,00
Número de acciones	167.947.544
Valor nominal	$11.810,6606482435

4. Órganos de Gobierno

Si desea conocer más información de cada uno de ellos, puede remitirse al capítulo de gobernanza del Informe Integrado de Gestión Sostenible 2024.

¿Cuáles son los órganos de gobierno de la organización?

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, Presidencia y los Comités de Alta Dirección.

4.1. Asamblea General de Accionistas

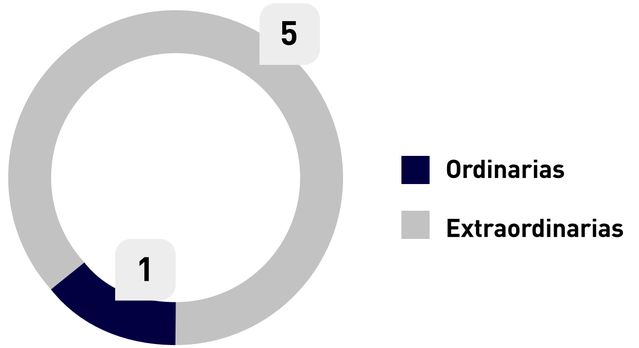
La Asamblea General de Accionistas es el máximo órgano de dirección de Cenit, y lo integran Ecopetrol S.A. y Hocol S.A., como accionistas de la sociedad. Sus reglas de funcionamiento, reuniones y decisiones se encuentran establecidas en la Ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Asamblea General de Accionistas.

Para conocer el Reglamento de la Asamblea General de Accionistas, haga clic en el siguiente enlace:

Click Aquí

4.1.1. Reuniones del Órgano Social

Durante el 2024 se llevaron a cabo seis sesiones de la Asamblea General de Accionistas de Cenit. La reunión ordinaria se celebró el 21 de marzo y las reuniones extraordinarias tuvieron lugar en enero, mayo, agosto, septiembre y octubre.



Reunión ordinaria:

La convocatoria a la reunión ordinaria de la Asamblea General de Accionistas celebrada el 21 de marzo, fue enviada junto con los documentos pertinentes para disposición de los accionistas para el ejercicio del derecho de inspección.

Dentro de las principales decisiones adoptadas por la Asamblea de Cenit en la sesión ordinaria se encuentran:

- Aprobación del **Informe Integrado de Gestión Sostenible 2023,** que funge como informe de gestión requerido por la Ley 222 de 1995.
- Aprobación del proyecto de distribución de utilidades, proponiendo como valor a girar **COP$ 4,706,946,799,916** pagaderos durante la vigencia 2024.
- Aprobación de los **Estados Financieros** con corte a 31 de diciembre 2023.
- Levantamiento de potenciales **conflictos de interés.**

Reuniones extraordinarias:

Adicionalmente, durante el 2024 hubo 5 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 2, 3, 4 y 5).
- **Estados Financieros** Consolidados a 31 de diciembre de 2023.
- **Reforma** Estatutaria Cenit
- Levantamiento de potenciales **conflictos de interés.**

4.2. Junta Directiva y sus Comités

4.2.1. Composición de la Junta Directiva

ICG. 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, pudiendo ser reelegidos o removidos libremente por la Asamblea General de Accionistas en cualquier tiempo.

ICG. Medida 15 Código País

El 1 de Julio de 2024 se recibió la carta de renuncia de la directora María Catalina Escobar, quien ocupaba el segundo renglón. Por su parte en sesión del 17 de octubre del 2024 la Asamblea General de Accionistas nombró a Camilo Barco Muñoz como director de Cenit en el segundo Renglón.

4.2.2. Proceso de nombramiento de los miembros de la Junta Directiva

ICG. Medida 16 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 los criterios mencionados 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 evidencian en el Reglamento Interno de la Junta Directiva, el cual se encuentra publicado en la página web Cenit.

4.2.3. Integración de la Junta Directiva y cambios durante el ejercicio

La conformación de la Junta Directiva de Cenit es la siguiente:

Ricardo Roa Barragan

(1er. renglón)

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

Alfonso Camilo Barco Muñoz

(2do. renglón)

Desde el 17 de octubre de 2024

- Abogado de la U. Rosario,Especialista en Derecho Financiero U. de los Andes
- Vicepresidente Corporativo de Finanzas y Valor Sostenible de ECP S.A

Bayron Triana Arias

(3er. renglón)

Desde el 15 de mayo de 2024

- Ingeniero Industrial,Magíster en Administración de Empresas de la Universidad Nacional.
- Actual Gerente Estrategia de Soluciones de Bajas Emisiones de Ecopetrol

Maria Cristina Toro Restrepo

(4to. renglón)

Desde el 15 de mayo de 2024

- Abogada con especializaciones en Derecho Minero Energético, Derecho Comercial y Legislación Tributaria y de Aduanas
- Actual Vicepresidenta Jurídica de Ecopetrol

Juan Carlos Hurtado Parra

(5to. renglón)

Desde el 15 de mayo de 2024

- Ingeniero electricista, especialista en evaluación y desarrollo de proyectos de la Universidad del Rosario. MBA International Oil & Gas Management, Universidad de Dundee, Escocia
- Actual Vicepresidente Upstream

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
Camilo Barco Muñoz**	100%	100%
Bayron Triana ***	100%	NA
Maria Cristina Toro ***	100%	100%
Juan Carlos Hurtado***	88%	100%

**Desde el 1 de junio de 2023.*
*** Desde el 17 de octubre del 2024.*
****Desde el 15 de mayo del 2024.*

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.

Para conocer el Reglamento de la Junta Directiva, haz clic aquí

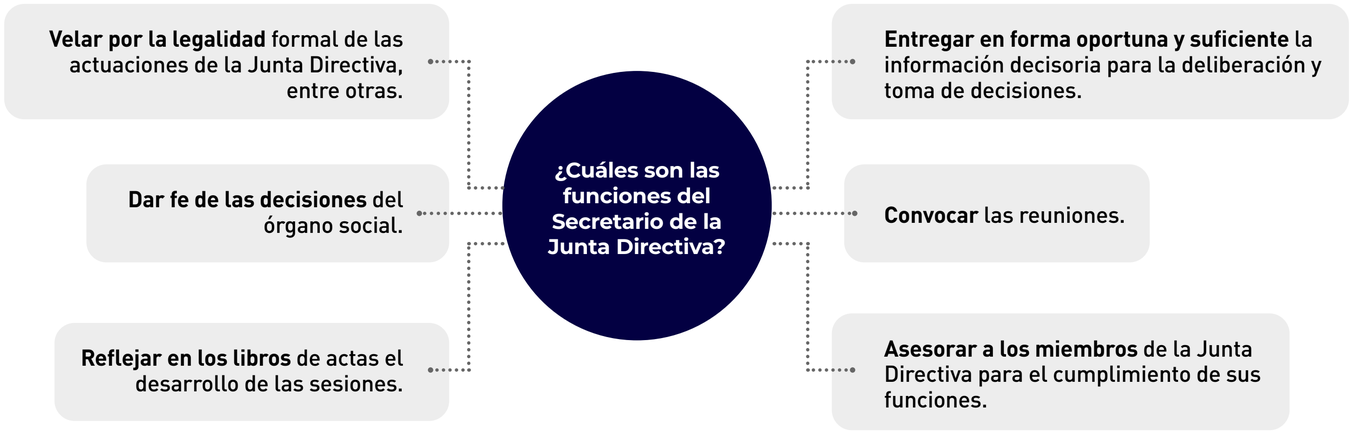
4.2.5. Presidente y Secretario de la Junta Directiva

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, 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.

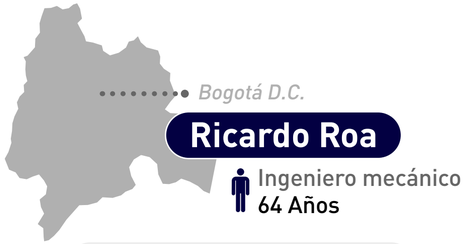


4.2.6. Perfil de los miembros de la Junta

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:



Bogotá D.C.

Ricardo Roa

Ingeniero mecánico
64 Años

Juntas a las que pertenece:

- ISA
- Cenit
- Rodeo Midland
- ANDI General
- ANDI Regional Llanos

Bogotá D.C.

Camilo Barco

Abogado
58 Años

Juntas a las que pertenece:

- Escala Capital
- Rodeo Midland
- Cenit
- Ecopetrol Global Energy

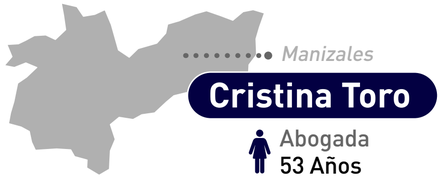
Bogotá D.C.

Bayron Triana

Ingeniero Industrial
40 Años

Juntas a las que pertenece:

- Cenit
- Invercolsa
- Gases de la Guajira



Manizales

Cristina Toro

Abogada
53 Años

Juntas a las que pertenece:

- Cenit
- Reficar
- Ecopetrol Global Energy.

Cartagena

Juan Carlos Hurtado

Ingeniero Electricista
40 Años

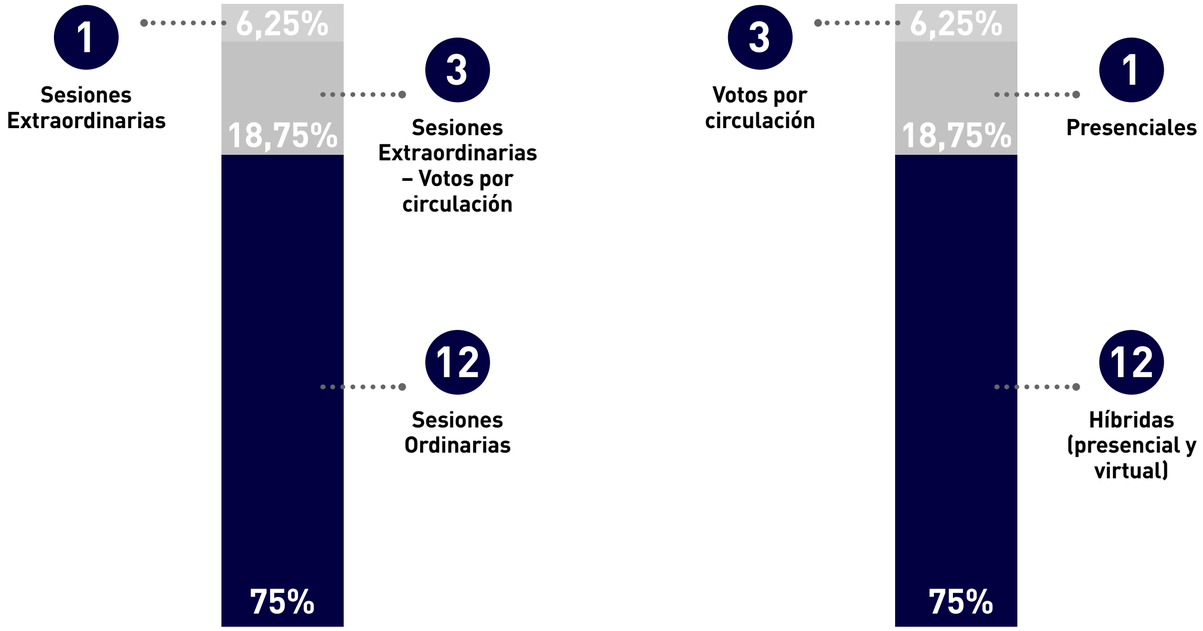
Juntas a las que pertenece:

- Hocol
- Cenit
- Ecopetrol Global Energy

Masculino *Femenino*

4.2.7. Funcionamiento de la Junta Directiva y manejo de información

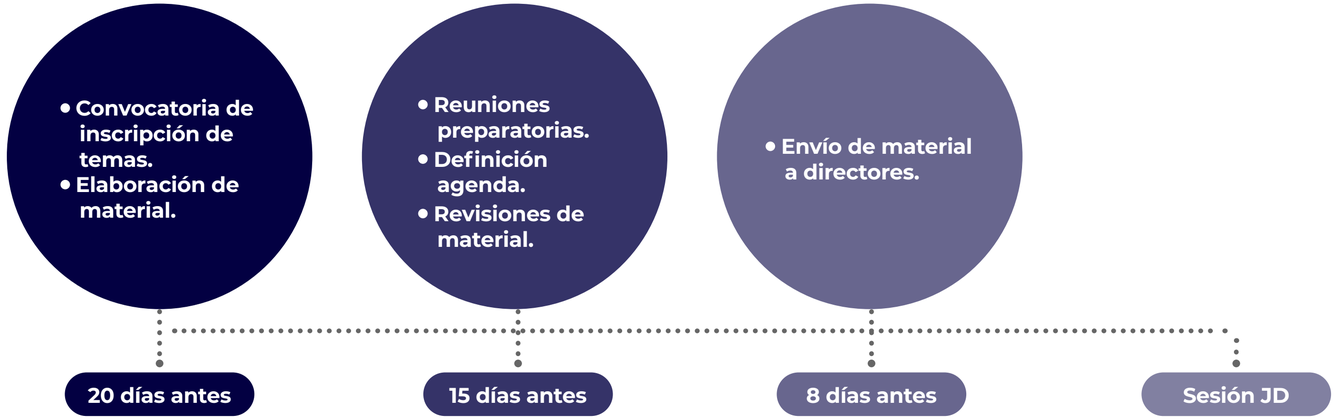
La Junta Directiva de Cenit cumplió con el cronograma de reuniones previsto para el año 2024, en el que se programaron **12 y se llevaron a cabo 16 sesiones,** dadas las temáticas extraordinarias presentadas a lo largo del año.



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.

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.**

Cronograma ilustrativo de la preparación de las sesiones



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.

Las actas de la Junta Directiva fueron elaboradas por la Secretaría General y remitidas a la administración 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.

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 la Junta Directiva realiza una autoevaluación que es consolidada por el Secretario y sirve de insumo para la elaboración de la agenda típica anual y mejora continua de la gestión de este órgano social. De igual manera, se informa a la Asamblea General de Accionistas sobre la gestión de la Junta Directiva y sus comités de apoyo.

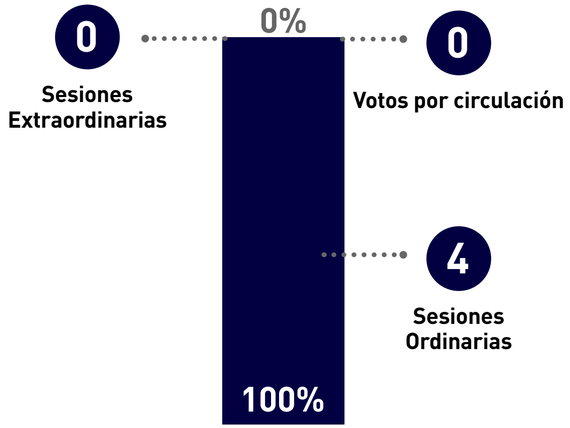
En el 2024, los miembros de la Junta Directiva realizaron su evaluación.

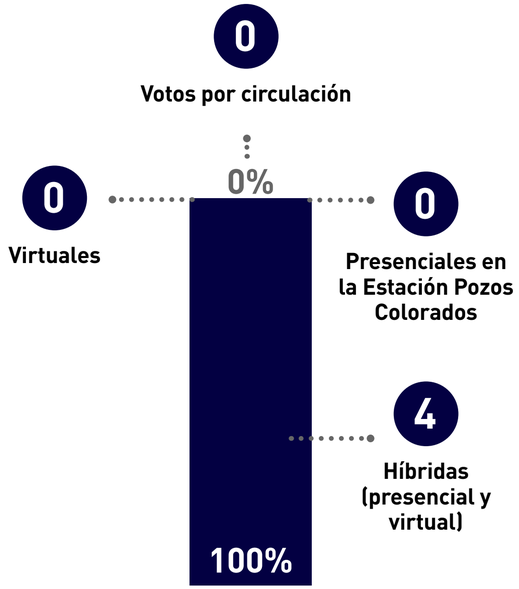
4.3. Comités de Apoyo a la Junta Directiva

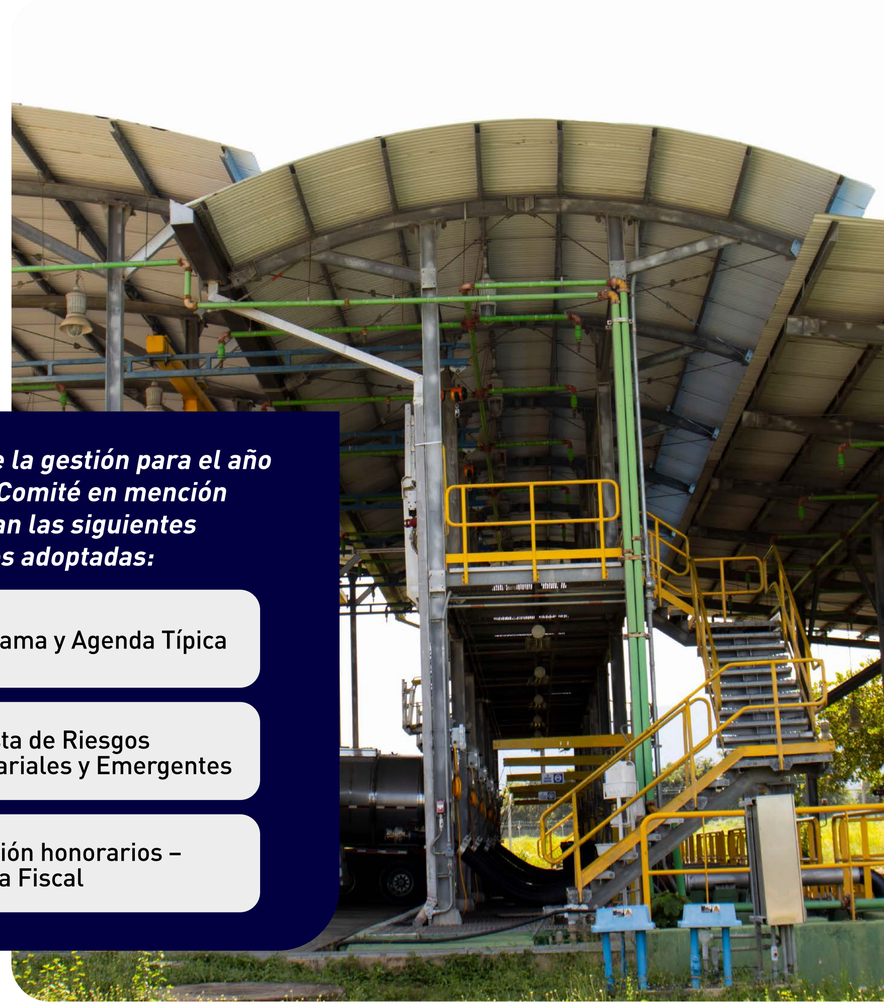
IGC. Medida 18.6/18.7 Código País

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, haz clic aquí







Dentro de la gestión para el año 2024 del Comité en mención se resaltan las siguientes decisiones adoptadas:

- Cronograma y Agenda Típica
- Propuesta de Riesgos Empresariales y Emergentes
- Aprobación honorarios – Revisoría Fiscal

4.4. Comités de Alta Dirección

ICG. Medida 18.6/ 18.7 Código País

Instancia	Número de Sesiones Ordinarias	Decisiones adoptadas
Foro Directivo	26	NA
Comité Estratégico	14	**1.** Cronograma y Agenda Típica **2.** Estrategia de Apoderamiento **3.** Actualización del Reglamento
Comité de Negocios e Inversiones	24	**Temas tratados en el Comité:** • 12 recomposiciones y/o adiciones al Plan de Inversiones del segmento • 15 solicitudes de suspensión/cancelación/Reactivación de inversiones • 19 Temas de planeación, ejecución y/o liberación de recursos de inversión • 33 Controles de cambio en inversiones del portafolio de los cuales 16 en planeación y 17 en ejecución • 4 asuntos de disciplina de capital y/o lookbaks, • 6 asociados a gestión de instancias de gobierno corporativo de portafolio de segmento, • 5 en gestión de puertos, • 10 en gestión tarifaria y/o comercial, • 3 asuntos de nuevos negocios, • 2 relacionados con la Postulación Plan de Inversiones 2025-2027 • 5 asociados a reportes de avance de inversiones). **Decisiones sobre los temas tratados:** 66 Aprobados, 9 recomendados a instancias superior, 16 re-programados, 4 no aprobados y 19 sin decisión por tratarse de temas informativos.
Consejo Rector de Abastecimiento	4	NA
Comité de Ética y Cumplimiento	4	Ninguna
Foro de Operaciones	12	NA

Instancia	Número de Sesiones Ordinarias	Decisiones adoptadas
Comité de Gobierno Corporativo	4	**Gobierno Gestión de Activos y otros bienes** • Ajustes a las matrices del MAD: Finanzas, Planeación Estratégica, Nuevos Negocios y Regulación, Transporte de Hidrocarburos, Abastecimiento, Sostenibilidad. • Gobierno FOV • Avances y cumplimiento del Plan de Trabajo Gobierno Corporativo y Órganos Sociales 2024 • Plan de trabajo Gobierno Corporativo y Órganos Sociales 2025
Foro de Riesgos Empresariales	4	NA
Foro de Alineación Táctica y Desempeño Financiero	3	NA

En el 2024 se realizó una revisión integral a los Comités de Alta Dirección, dando como resultado la actualización en Instancias de Alta Dirección, la cual fue aprobada en sesión Extraordinaria del 14 de agosto por el Comité de Gobierno Corporativo.

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 de altos directivos en Cenit se ajusta a principios de transparencia, equidad y buen gobierno. La selección del Presidente de Cenit es responsabilidad exclusiva de la Junta Directiva, y se lleva a cabo conforme a lo estipulado en los Estatutos de la Sociedad y el Código de Buen Gobierno, con base en un perfil y descripción detallada del cargo.

Para la selección de otros altos directivos y funcionarios en todos los niveles, Cenit sigue un proceso de selección corporativo liderado por el área de talento humano. Este proceso considera aspectos fundamentales como la formación académica, la experiencia profesional, y las competencias técnicas, organizacionales y de liderazgo necesarias para cada puesto. En todos los casos, se garantiza un enfoque inclusivo, sin discriminación por sexo, raza, origen, lengua, religión, discapacidad, o cualquier otra condición personal. Este compromiso con la igualdad de oportunidades está alineado con el Manifiesto de Equidad y Diversidad de la empresa, así como con los lineamientos estratégicos que promueven la diversidad y la inclusión dentro de la organización.

De esta manera, Cenit asegura que sus procesos de selección se basen en principios éticos y justos, alineados con sus valores corporativos y las mejores prácticas en gestión de talento.

IGC. Medida 6.1 Código País

5.2. Política de compensación de altos directivos

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 3 Gerencias).

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 del Grupo Empresarial 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.

Organigrama

Diciembre 2024

IGC. Medida 24.3/ 24.5 Código País

5.3 Evaluación de Desempeño de los Altos Directivos

El proceso de Gestión de Desempeño para Altos Directivos contempla indicadores económicos, ambientales 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 y en general de la Organización, 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:

Revisoría Fiscal - De carácter obligatorio de acuerdo con los requisitos señalados por la ley.

La Asamblea General de Accionistas, eligió a la firma Ernst & Young Audit S.A.S., como Revisor Fiscal de la Compañía para el año 2024, quien dentro de sus funciones tiene:

- Dictaminar sobre la razonabilidad de los estados financieros y autorizarlos con su firma.
- Evaluar el sistema de control interno y detectar hechos generadores de riesgos, además de proponer mejoras en el funcionamiento de la entidad.

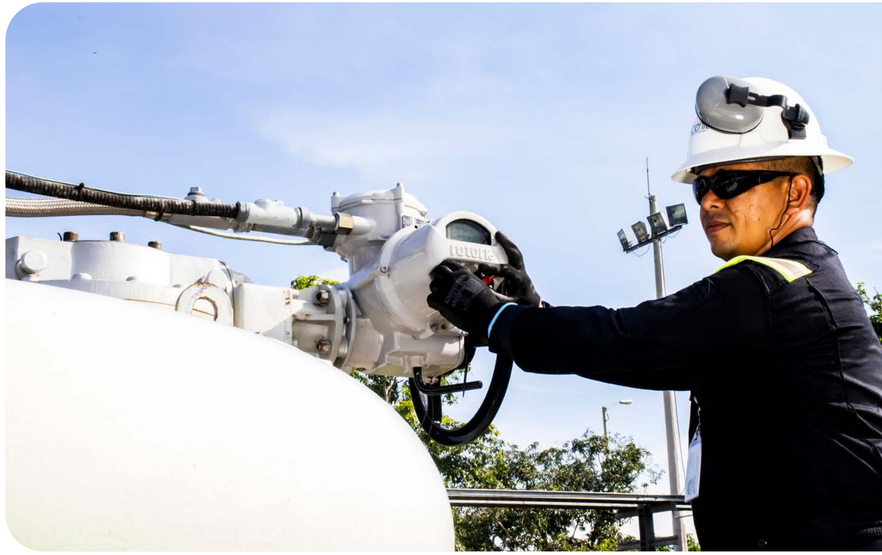
Durante el 2024, el revisor Fiscal presento sus resultados del año 2023 a la Junta Directiva, así como en la Asamblea Ordinaria de Accionistas para presentar su informe, de acuerdo con el cual no identificó asuntos que puedan llegar a afectar la razonabilidad de los estados financieros y el funcionamiento del Sistema de Control Interno en Cenit.

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, quien durante el 2023, realizó la auditoría financiera de los saldos reportados, e incluyó la comprobación de que las operaciones económicas se realizaron conforme a las normas legales y procedimientos aplicables. A la fecha las calificaciones sobre la calidad y eficiencia del control interno de Cenit es eficiente.

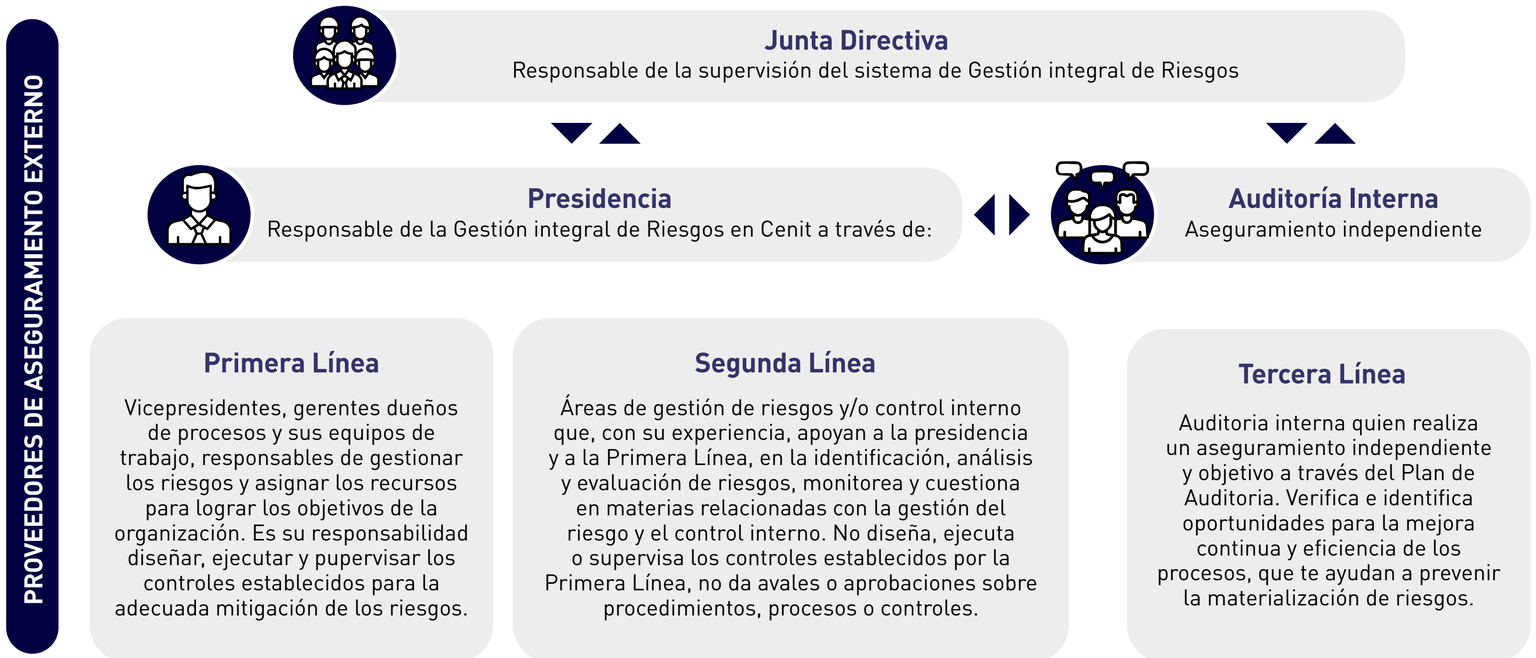
6.2. Controles internos

IGC. Medida 25/26/27 Código País

El sistema de control interno se enmarca en las prácticas

recomendadas por el marco de referencia internacional COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, por sus siglas en inglés). En materia contable, el Sistema de Control Interno asegura que los activos, pasivos y patrimonio de la compañía se manejen y administren en debida forma y que refleje de manera precisa las transacciones y disposiciones de los activos de la Sociedad.

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:



I. Dueños de procesos:
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 realizan en su 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).

II. 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.

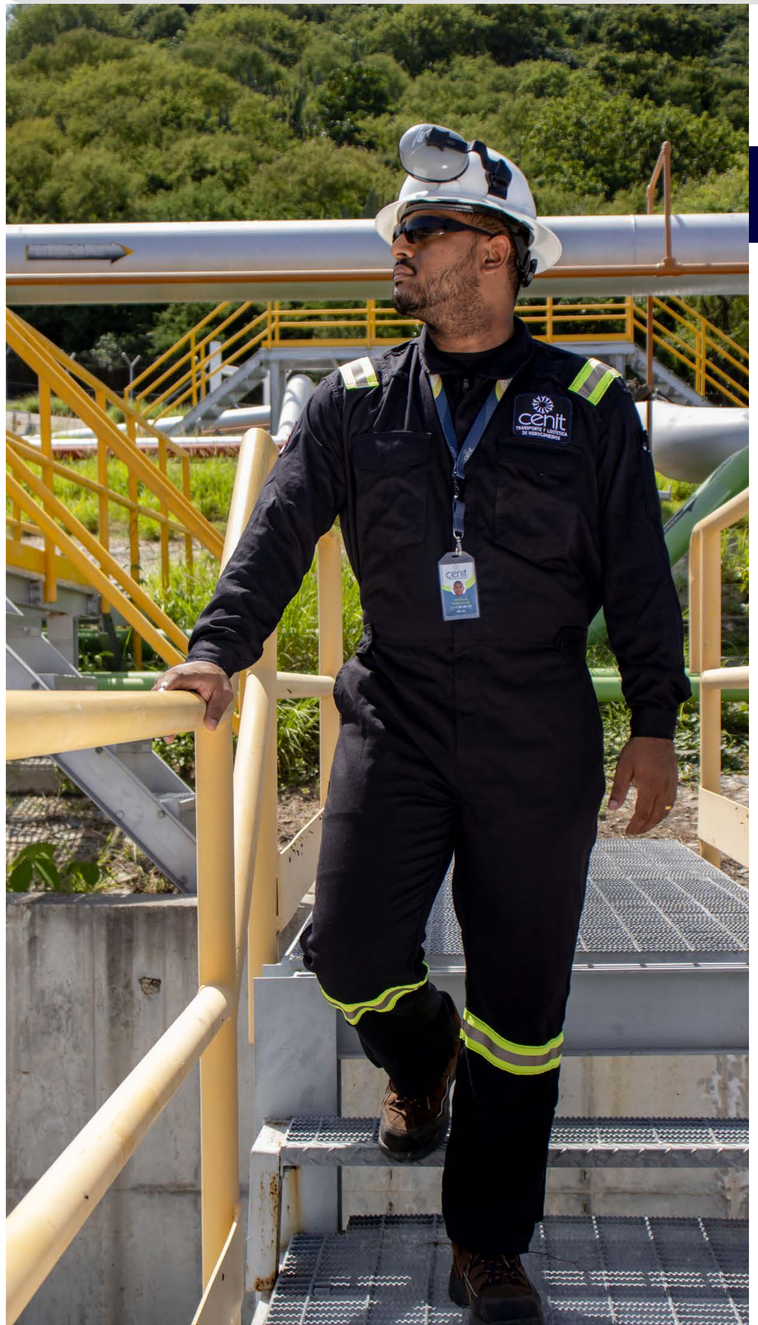
En el año 2024 se han realizado pruebas independientes realizadas por la Firma BDO denominadas pruebas de la gerencia a los controles clave que puedan llegar a afectar la información financiera y/o los objetivos de cumplimiento, sin observar a la fecha de este informe debilidades materiales o significativas en la efectividad del Sistema de Control Interno.

III. Auditoría Interna:
El Gerente de Auditoría es el encargado con su equipo de trabajo 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 2024 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 y presentados en el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva.

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 2022, 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.

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.

Cuando se enfrente un conflicto de interés o un conflicto ético, o se tenga duda sobre la existencia del mismo, 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.

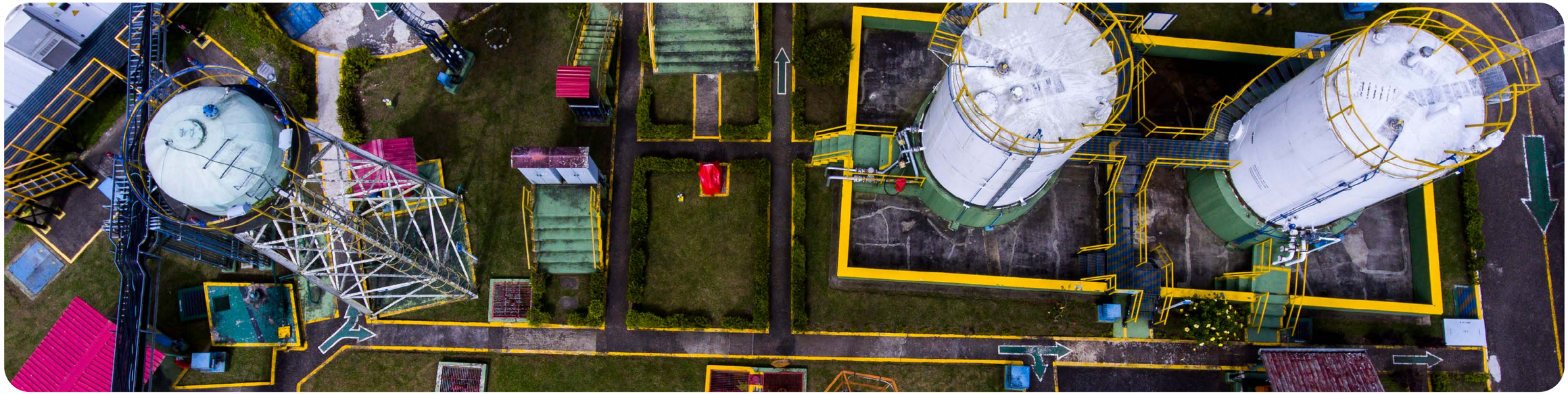
Durante 2024 se recibieron tres denuncias a través de la Línea Ética de Cenit relacionadas con conflictos de interés o éticos.

9. Mecanismos de Resolución de Controversias

Cenit promueve el uso de los mecanismos alternativos de resolución de controversias en las relaciones con sus clientes, proveedores/contratistas y en general, sus grupos de interés, buscando la resolución efectiva de las controversias que se susciten producto de su operación.

En el 2024, Cenit logró acuerdos para precaver litigios y terminar procesos en curso, así:

Caso	Partes	Valor
Acuerdo	Cenit Vs Jorge Alzate	$3.3 millones
Transacción	Cenit – Reagel	$ 80 millones



10. Transparencia, Fluidez e Integridad de la Información

IGC. Medida 28 Código País

Cenit mantiene una comunicación estratégica y activa con sus 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 2024 fueron:

- 58 visitas a estaciones con actividades de construcción colectiva como "Nos une lo que nos mueve", "La diversidad de nuestra cultura nos mueve"; y la "Intervención de murales", promoviendo la participación del equipo de trabajo en todo el país, fomentando la creatividad y el orgullo por la riqueza cultural que tiene la compañía.
- Publicación de 12 ediciones del Boletín Entretubo, 9 del portal digital Nuestra Troncal y 6 Podcast "Conexión". El envío de 1.100 correos electrónicos con información relevante de carácter corporativo y operacional desde el buzón de Comunicaciones. Se realizaron más de 315 actualizaciones en la intranet.
- En el 2024 se recibieron 1073 solicitudes a través del Brief de Comunicaciones, destacándose temas como estrategia corporativa, equidad diversidad y pertenencia, talento humano, cultura corporativa, entorno, comunidades, transición energética.
- Desde la Gerencia de Comunicaciones se apoyó de manera transversal a todas las áreas de la compañía en el desarrollo de planes de comunicación, destacándose un total de 108 iniciativas como Organización Saludable, Academia Cenit, Semana Sevivir, Reto Cenit, Semana del Agua, Agilidad y Excelencia, Mr. Morales, Guardianes de la Integridad, Premios Diente de León y Plan de Sensibilización de HSE, muchas de ellas extensivas a un trabajo conjunto con el segmento de transporte del Grupo Ecopetrol.
- En noviembre de 2024, se llevó a cabo la encuesta anual que mide el impacto y alcance de la percepción de nuestro talento humano sobre la comunicación corporativa de Cenit. Dentro de las conclusiones, se destaca que el 96% de las personas encuestadas calificaron como "positivamente" y "muy bueno" las acciones desarrolladas por el área de comunicaciones.
- El 95% del talento humano evaluó positivamente la calidad de los medios de la compañía y el 90% manifestó estar muy de acuerdo en que la comunicación dentro de Cenit responde a sus necesidades e intereses. Asimismo, el 91% considera que los mensajes compartidos por la Gerencia de Comunicaciones son claros y fáciles de entender. En cuanto a los medios y canales preferidos, la Intranet, el Boletín Entretubo y el mailing/correos electrónicos, fueron los más mencionados.
- El 64% de las personas encuestadas sigue a la compañía

en las redes sociales (LinkedIn e Instagram), y el 95% calificó favorablemente la imagen de la empresa.

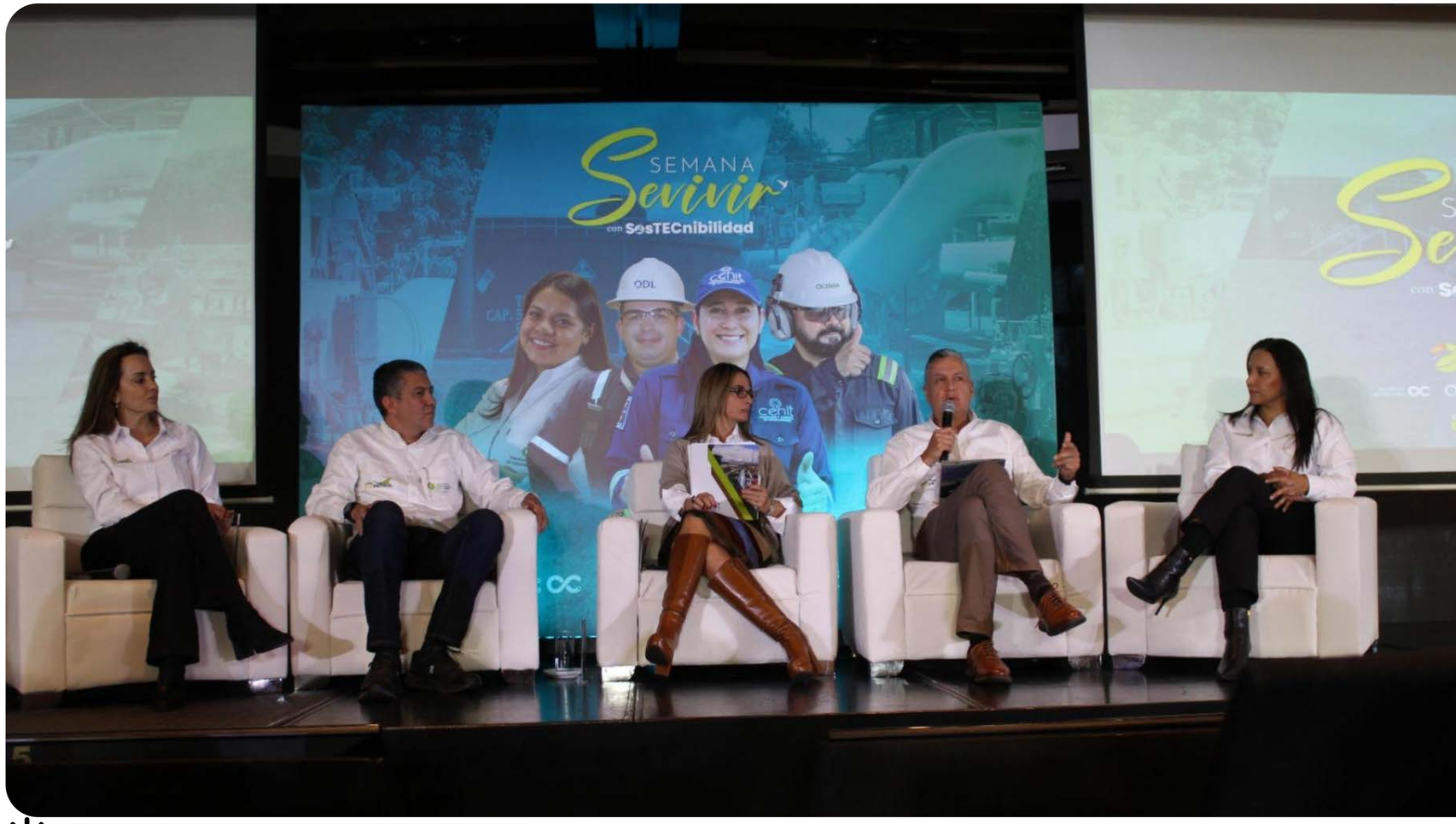
- A lo largo del año se implementó una estrategia de comunicaciones de apoderamiento, que se materializó con mensajes en distintos formatos a nivel interno y externo, a partir de canales segmentados y generales para impactar distintos grupos de interés. Se entregaron datos, acciones de mitigación y la respuesta de la compañía a este delito, buscando, además, una sensibilización con relación al tema.

- Hasta el 30 de noviembre de 2024 se publicaron 641 notas positivas en medios nacionales y regionales, generando una optimización de recursos conocido como "media value" de más de 7.500 millones de pesos.

- Con corte al 30 de noviembre de 2024 aumentaron en 16.847 los seguidores en LinkedIn con relación al año anterior, lo que representó un incremento en las métricas de redes sociales, debido al fortalecimiento de la huella digital en esta plataforma.

- Al 30 de noviembre de 2024 se alcanzaron 1.453 nuevos seguidores en Instagram, fortaleciendo la presencia digital en esta red social.

- Con la presencia digital, en sinergias con el segmento y el Grupo Ecopetrol, se posicionan y entregan mensajes estratégicos a distintos grupos de interés que consumen los medios de la compañía.



Cenit cuenta con una página web, la cual cumple con requerimientos exigidos por Ley

Reporte Especial de **Derechos Humanos y empresa 2024**

Mensaje del Secretario General

Me complace presentar a nuestros grupos de interés el Tercer Reporte Especial de Derechos Humanos y Empresa de Cenit. Desde 2022, cuando publicamos este informe por primera vez, hemos mantenido este compromiso año tras año, y con este reporte sumamos ya tres ediciones consecutivas. Nuestro propósito con este Reporte es informar sobre nuestra gestión y avances en materia de debida diligencia en derechos humanos, así como compartir nuestras metas hacia el futuro.

Como empresa líder en el segmento de transporte de hidrocarburos y un actor clave en la industria minero-energética del país, entendemos la importancia de mantenernos a la vanguardia en un entorno de transición energética y desafíos relacionados con los aspectos ambientales, sociales y de gobernanza, tanto dentro de la compañía como en las comunidades donde operamos. Para Cenit, resulta esencial contar con capacidades óptimas para enfrentar los nuevos paradigmas del mercado y la sociedad, adoptando un enfoque proactivo y resiliente que garantice la sostenibilidad del negocio siempre a partir del respeto y la promoción de los DDHH de todos nuestros Grupos de Interés.

Este Reporte refleja el liderazgo y compromiso de toda nuestra organización para promover una cultura corporativa que valora los derechos humanos como eje central de nuestra actividad empresarial, y que es base de cada gestión que hacemos. Los logros y avances que destacamos aquí son una muestra resumida del progreso continuo que la compañía ha asumido dentro del marco de Principios Rectores de Naciones Unidas, y demás estándares nacionales e internacionales. Además, reafirman nuestro compromiso de compartir aprendizajes y experiencias en conducta empresarial responsable con todos nuestros grupos de interés y cualquier otro actor que pueda encontrar en las prácticas de Cenit un referente.

En este documento también se destacan los hitos alcanzados en 2024 producto de la gestión de nuestro modelo de debida diligencia en derechos humanos, gracias al esfuerzo de un equipo altamente calificado y comprometido. Asimismo, se detallan las acciones implementadas en sus seis elementos clave de este modelo: políticas y lineamientos en derechos humanos; cadena de suministro; comunicaciones y capacitaciones; alianzas y proyectos; y canales de remediación.

Espero que este Reporte ofrezca a nuestros lectores una visión clara de la evolución constante y sostenida de nuestra gestión en derechos humanos, en un entorno empresarial que plantea desafíos permanentemente. Reconocemos las oportunidades y retos que surgen en nuestro territorio y reiteramos nuestro compromiso de conectar las necesidades energéticas de Colombia con un futuro sostenible, equitativo y respetuoso de los derechos humanos para todos y todas.

Sobre Este Reporte

Para Cenit, la promoción y el respeto de los derechos humanos (DDHH) son de importancia estratégica y constituyen un eje transversal en la operación y en la gestión corporativa. La implementación de políticas en materia de DDHH contribuye a la sostenibilidad y resiliencia del negocio, fomenta y fortalece una

narrativa coherente entre lo que la compañía se compromete a ser y hacer, y lo que efectivamente hace. Ello consolida el relacionamiento con los grupos de interés, reduce percepciones negativas asociadas a la operación que podrían derivar en conflictividad social, y optimiza las prácticas de comunicación directa, atención a reclamaciones y rendición de cuentas.

Este es el **tercer** Reporte Especial de Derechos Humanos y Empresa emitido por Cenit Transporte y Logística de Hidrocarburos S.A.S. y profundiza la información contenida en el Informe Integrado de Gestión Sostenible 2024, 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 2024**
2. **Políticas y lineamientos internos en derechos humanos**
3. **Alianzas y Proyectos**
4. **Modelo de debida diligencia en Derechos Humanos de Cenit y análisis de riesgos**
5. **Formación en derechos humanos y asuntos relacionados con Grupos de Interés**
6. **Gestión de derechos humanos en la cadena de valor**
7. **Mecanismos y canales de remediación**

Hitos 2024

Actualizamos nuestra Declaración Corporativa de DDHH y DIH, refrendando nuestro compromiso en la materia.

Identificamos y valoramos riesgos de DDHH y DIH en las operaciones de Costa Caribe**, cubriendo el 75% de las operaciones de la compañía con este ejercicio.**

Impactamos **el conocimiento y capacidades** del **99%** de nuestro personal, a través de nuestro Curso Virtual en Derechos Humanos y Empresa.

Acompañamos a 50 PYMES del Casanare impartiendo conocimientos y herramientas prácticas para su debida diligencia en derechos humanos.

Impactamos el conocimiento en asuntos de derechos humanos y empresas de 60 personas, pertenecientes a la Fuerza Pública, Autoridades y personal de Seguridad Privada, en un esfuerzo conjunto entre Cenit, ODL, ODC y Ocensa.

Fuimos reconocidos por Guías Colombia, como parte del Grupo Ecopetrol, por nuestro compromiso y gestión en asuntos de DDHH y Empresa.

Una vez más aseguramos que el 100% de nuestros convenios con la Fuerza Pública cuenten con cláusulas de respeto por los derechos humanos.

Logramos nuevamente que el 100% de contratos de servicios cuenten con cláusulas de DDHH y DIH.

Obtuvimos una calificación del 96% en la gestión de los asuntos de Seguridad Física con foco en DDHH, como resultado del proceso de Autodiagnóstico de la Guía Colombia de Seguridad, el más alto del segmento.

Presentamos nuestra Séptima Comunicación de Progreso ante Pacto Global, refrendando nuestro compromiso con los principios de la iniciativa, con la sostenibilidad del negocio y con nuestro aporte a la sostenibilidad del planeta.

Única compañía de Colombia, junto con Ecopetrol S.A. en hacer un reporte público especial de Derechos Humanos.

El modelo de debida diligencia en derechos humanos de Cenit

La debida diligencia de Cenit en materia de Derechos Humanos se consolidó bajo el marco universal de proteger, respetar y remediar de los Principios Rectores de Naciones Unidas (PRNU). A nivel de estándares e iniciativas globales, Cenit:

United Nations Global Compact

Apoya como participante/signatario al Pacto Global de las Naciones Unidas desde 2014. Desde 2021 apoya a su red en Colombia.

Guías Colombia en Derechos Humanos y Empresa

Integra la iniciativa multiactor Guías Colombia en Empresas, DDHH y DIH.

Observa los Principios Rectores sobre Empresas y DDHH de las Naciones Unidas.

VOLUNTARY PRINCIPLES ON SECURITY & HUMAN RIGHTS

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+.

Reconoce y atiende a 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:

Integración de las mejores prácticas a nivel corporativo, operativo y frente a la cadena de valor

Políticas y Lineamientos en DDHH y DIH

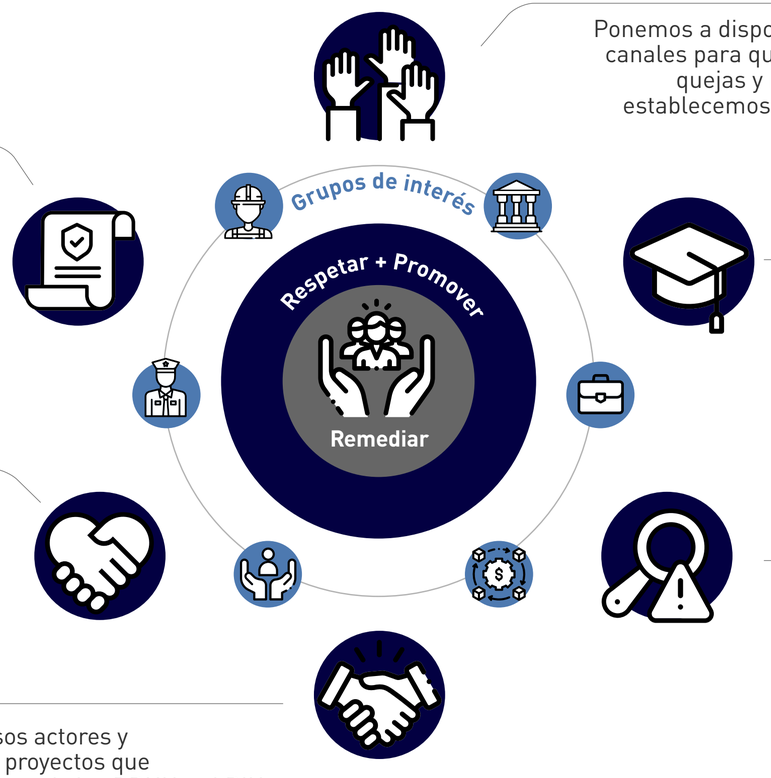
Diseñamos políticas y lineamientos que establecen nuestro compromiso con los DDHH y guíen su actuación respetuosa con todos sus grupos de interés.

Cadena de Valor

Promovemos y exigimos en nuestra cadena de valor una conducta respetuosa de los DDHH.

Alianzas y Proyectos

Establecemos alianzas con diversos actores y desarrollamos o participamos en proyectos que promueven una conducta respetuosa de los DDHH y el DIH.



Canales de Remediación

Ponemos a disposición de nuestros grupos de interés, canales para que estos comuniquen sus inquietudes, quejas y reclamos frente a asuntos de DDHH y establecemos estrategias de reparación en caso de impactos.

Comunicaciones y capacitaciones

Abrimos y promovemos espacios de formación en DDHH y divulgación a grupos de interés los asuntos relevantes en la materia.

Bidireccionalidad y gestión de riesgo

Identificamos, valoramos y gestionamos los riesgos en DDHH y DIH relacionados con la operación y asociados a las relaciones comerciales, como también aquellos que el entorno puede traer.

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, hemos priorizado la medición de los indicadores que se relacionan a continuación, sin ser los únicos:

1. Número de trabajadores y número de horas de formación de trabajadores en asuntos de derechos humanos.
2. Horas y número de integrantes de la Fuerza Pública formados en DDHH y Empresa.
3. Número y porcentaje de contratos suscritos con cláusula y Anexo de DDHH..
4. Número de convenios suscritos con fuerza pública, con cláusulas de DDHH y DIH.
5. Porcentaje del área de operación que cuenta con análisis bidireccional de impactos en DDHH y DIH a luz de los estándares internacionales observados por Cenit, así como planes de acción para su mitigación.
6. Número de PQRS relacionadas con DDHH, así como su respuesta en los términos legales y jurisprudenciales.
7. Situaciones de bloqueos o protestas eficientemente gestionadas, sin sucesos de afectación a los DDHH de los GI.
8. Conceptos y/o asesoramiento en derechos humanos proveído a áreas de la compañía para la celebración de convenios, contratos, diseño e implementación de proyectos de inversión socioambiental, diseño de lineamientos internos, relacionamiento con terceros, etc.
9. Número de actividades de formación en DDHH y DIH desplegadas para grupos de interés.

Políticas y Lineamientos en Derechos Humanos

En 2018, Cenit adoptó la Política Corporativa de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, avalada por el más alto nivel ejecutivo de la empresa. Esta política es el documento madre que es base del compromiso corporativo de respetar y promover los derechos humanos y constituye el fundamento de los demás lineamientos relacionados con estos temas, así como de toda la gestión y relacionamiento de Cenit con sus grupos de interés.

Además, Cenit cuenta con un Código de Buen Gobierno que identifica los principales estándares e iniciativas internacionales que la compañía sigue en materia de sostenibilidad y conducta empresarial responsable.

A este marco se suma el Código de Ética y Conducta, que reafirma el compromiso de Cenit, como parte del Grupo Empresarial Ecopetrol, de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones. También se incluye el Reglamento Interno de Trabajo, que establece como obligación del empleador (Cenit) garantizar el respeto por los derechos de todos sus colaboradores y colaboradoras.

En línea con estos principios, compromisos y su Declaración Corporativa, Cenit considera esencial contar con lineamientos internos que definan los estándares mínimos de conducta esperada de sus grupos de interés respecto a los derechos humanos. Esto permite actuar de manera preventiva frente al daño antijurídico, y mitigar riesgos.

Por último, Cenit ha desarrollado su Manifiesto por la Equidad y la Diversidad, que establece el compromiso de la Compañía 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.

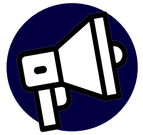
En tal sentido, en **2024 Cenit actualizó su Declaración Corporativa de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario,** ajustándola a las exigencias actuales de su contexto de operación, a los estándares internacionales y a las tendencias en la materia a nivel mundial. Esta actualización trae importantes adiciones que van acorde así mismo con los lineamientos de Ecopetrol S.A. como casa matriz.

La actualización fue un proceso interno a partir de una metodología que tuvo en cuenta consideraciones y necesidades de los GI, la materialidad de la compañía, los riesgos de DDHH y DIH valorados, las quejas y reclamos recibidas, entre otros factores.

Los compromisos nuevos de esta Declaración incluyen:

- **Alcance a grupos de interés:** La Declaración Corporativa tiene alcance a todos los grupos de interés de la compañía. Cenit espera de cada uno de ellos un comportamiento respetuoso y promotor de los DDHH y el DIH y una vocación de denuncia ante las autoridades de situaciones que pongan en riesgo el goce efectivo de estos en el marco de las relaciones y operaciones que desarrollen con o para la compañía.

- **Transparencia de la información:** Se compromete a una gestión en DDHH y DIH transparente y a comunicar los asuntos relevantes relacionados con derechos humanos a sus grupos de interés.



- **Respeto a la libertad de expresión y a los líderes y lideresas sociales y su actividad:** Reconoce el valor democrático de la libertad de expresión y la importancia de la labor que desempeñan líderes y lideresas sociales y personas defensoras de DDHH para una sociedad plural e incluyente. Por tanto, se compromete al respeto de sus derechos y sus actividades, y rechaza toda conducta que los pueda afectar u obstaculizar.

- **Respeto a los DDHH en el marco del cambio climático y las estrategias de transición energética:** Cenit, como empresa líder del segmento de transporte de hidrocarburos, es consciente de los desafíos que supone el cambio climático y la transición energética en los entornos y en los derechos de las personas que los habitan. Por ello, se compromete con el respeto y promoción de los derechos humanos en las estrategias que despliegue para adaptarse operacional y financieramente a estos fenómenos.

- **Uso de IA en la operación y en los procesos transversales de la compañía:** Cenit es consciente de los avances tecnológicos y las ventajas, retos y potenciales impactos que trae su constante desarrollo. Por tanto, se compromete a la aplicación de tecnologías basadas en Inteligencia Artificial en cualquiera de sus actividades, bajo los términos legales y constitucionales, responsable, ético y respetuoso de los derechos humanos de sus Grupos de Interés.

- **Respeto de los derechos de poblaciones vulnerables:** Reconoce las características y necesidades particulares de personas, comunidades y grupos históricamente discriminados y constitucionalmente protegidos. Por ello, propende por una actuación respetuosa y con enfoque diferencial en su relacionamiento con: comunidades indígenas, afrocolombiana, palenquera, ROM y raizal, mujeres, niños, niñas y adolescentes, población LGBTIQ+, población campesina, personas migrantes, adultos mayores, víctimas del conflicto armado, excombatientes y personas con discapacidad.

Este documento puede consultarse aquí.

Alianzas y proyectos

Como parte de nuestro compromiso de actuar de manera visible y tangible, este año participamos activamente junto con Guías Colombia, en la actualización de la Guía Colombia de Cadena de Suministro. Para lo propio, **asistimos a 12 sesiones plenarias** en las que aportamos y escuchamos ideas, experiencias, y propusimos soluciones para las coyunturas actuales frente a la gestión de DDHH en la cadena de suministro.

Asimismo, como parte de nuestra participación en la iniciativa, aplicamos el Autodiagnóstico de la Guía Colombia de Seguridad. En este ejercicio, obtuvimos una calificación del **96% de avance frente a la gestión de los asuntos de seguridad física** con enfoque en Derechos Humanos de acuerdo con los lineamientos de la Guía. En 2025 implementaremos un plan de acción para cerrar las brechas identificadas, teniendo en cuenta además las recomendaciones de Guías Colombia.

Reconocimiento al compromiso en DDHH Guías Colombia 2024

En 2024, en la Asamblea Anual de Guías Colombia 2024, Cenit, como parte del Grupo Ecopetrol, fue destacada por su liderazgo, gestión y compromiso con la debida diligencia en Derechos Humanos. Este proceso nos ha enseñado que el éxito de la Compañía y el impacto positivo para sus grupos de interés, depende de la implementación rigurosa, colaborativa y constante en diversas áreas de una organización, como seguridad física, talento humano, abastecimiento, gestión social, legal, digital, entre otras.

Estamos orgullosos de un reconocimiento que refuerza nuestro compromiso con nuestros grupos de interés y con el entorno de nuestras operaciones para que nuestra narrativa sea coherente con nuestras acciones y para prevenir el daño antijurídico.

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. La bidireccionalidad y gestión de riesgos en DDHH y DIH en Cenit funciona a partir de las siguientes variables y grupos de derechos:

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.

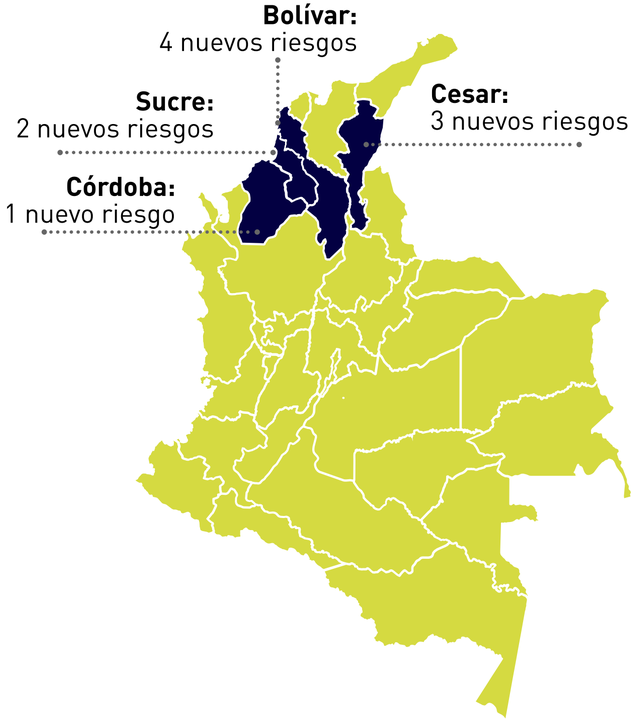
El proceso finaliza con una valoración cualitativa y cuantitativa de los riesgos a partir de unas variables definidas que son: Conflictividad social, ambiental y conflicto armado; y el establecimiento de un plan de acción que involucra a todas aquellas áreas de la compañía que tengan rol y responsabilidad para prevenir o mitigar impactos.

Desde 2020, Cenit ha desarrollado evaluaciones de impactos bidireccionales reales y potenciales en derechos humanos en: Catatumbo, Magdalena Medio, Suroccidente y Caribe, que incluye a las troncales: Coveñas, Caño-Limón, Caribe, Magdalena Medio, Vasconia, Andina, Sur, Occidente y Central.

En 2024, se realizó un control permanente, cíclico y personalizado con cada área encargada de la mitigación de los riesgos, para hacer seguimiento al cumplimiento de las actividades diseñadas para cada zona, lo que permitió a la compañía tener un conocimiento cercano y fidedigno de las situaciones relacionadas con DDHH en las zonas de operación valoradas y prevenir el daño antijurídico.

Valoración de riesgos de DDHH y DIH 2024

En 2024, siguiendo la planeación diseñada desde 2019, la compañía realizó su tercer análisis y valoración de riesgos de DDHH y DIH de Cenit. Esta vez, el ejercicio se realizó en **Costa Caribe en 10 municipios cubriendo 4 departamentos:**



Córdoba, Sucre, Cesar y Bolívar. El ejercicio se realizó de la mano de un experto externo, de acuerdo con lo sugerido por los Principios Rectores de Naciones Unidas.

El análisis se realizó a partir de los riesgos previamente identificados, con una metodología cuanti-cualitativa, que contó con el levantamiento de información secundaria y primaria directamente en territorio con la realización de más de **140 personas de las comunidades, autoridades locales (minúsculas), personal de Cenit, y proveedores y contratistas, a partir de 134 entrevistas y 9 grupos focales.** Esto, con el fin de valorar su gravedad en la zona mencionada, pero además, identificando nuevos riesgos. Esto arrojó un resultado de 6 riesgos nuevos y una valoración de los 16 riesgos pre-existentes para esa zona. Para mitigar y prevenir estos riesgos, se diseñaron de la mano del asesor externo, más de **50 acciones específicas** para esta zona, que se implementarán desde 2025.

Formación a grupos de interés en derechos humanos y asuntos relacionados

En 2024, Cenit continuó fortaleciendo los conocimientos y capacidades de sus grupos de interés en materia de derechos humanos. En línea con su compromiso de respetar y promover estos derechos, llevó a cabo diversas iniciativas para garantizar que sus grupos de interés cuenten con el conocimiento teórico y práctico necesario para adoptar una conducta empresarial responsable, alineada con la normativa nacional y los estándares internacionales.

La formación en DDHH y Empresa en Cenit está dirigida a todos los grupos de interés, y se realiza a través de la Estrategia Transversal de Capacitaciones, diseñada en 2023 y desplegada anualmente a través de un Plan Anual de Capacitaciones a partir de priorizaciones que tienen en cuenta las necesidades y objetivos de Cenit y de sus GI. Esta Estrategia tiene como objetivo principal asegurar la promoción y el fortalecimiento de capacidades teóricas y prácticas en asuntos de DDHH a nuestros grupos de interés, influenciando en ellos una conducta empresarial responsable en todos los niveles.

Para materializar esta estrategia, Cenit en primer lugar, define:

1. Los grupos de interés a los que van dirigidos los esfuerzos durante la vigencia
2. Los temas más relevantes para cada GI
3. Las metodologías de mayor eficiencia y efectividad para cada Grupo de Interés
4. Los recursos disponibles
5. La necesidad y/o conveniencia de apoyo externo
6. Cronograma de actividades
7. Herramientas de evaluación de impacto

Trabajadores

Para el Grupo de Interés Trabajadores, Cenit continuó con la aplicación del Curso Virtual de Derechos Humanos y Empresa. En 2024, rediseñamos este curso, a través de un proceso que conllevó la creación de dos niveles actualizando los contenidos y el diseño instruccional de cada uno, además de incluir una evaluación del conocimiento impartido. El módulo 1, implementado en 2024, contiene conocimientos básicos sobre derechos humanos y empresas y la importancia del tema para Cenit, entre otros aspectos. En 2024 logramos que el **99% de los colaboradores y colaboradoras** de Cenit cursaran el módulo 1, un hito importante en la gestión en la materia, con más de 1130 empleados recibiendo esta capacitación.

El módulo 2, que se implementará en 2025, incluye una profundización en estos asuntos, así como en el rol de los colaboradores y colaboradores de Cenit, al igual que la gestión de la debida diligencia en Cenit y la prevención y mitigación de riesgos.

Además de lo anterior, Cenit refuerza su compromiso con los DDHH con foco particular en nuestros colaboradores de la Gerencia de Seguridad Física, y los colaboradores de proveedores y contratistas que prestan sus servicios a esta área. En 2024, invertimos **más de 4 horas** dedicadas de manera exclusiva y prioritaria a la formación específica de este grupo, con temas como: Asuntos generales de DDHH y Empresas; Gestión de protestas sociales con enfoque en DDHH y Guía de Protesta Social; Líderes y lideresas sociales y Gestión de Riesgos; y divulgamos la nueva Declaración de DDHH y DIH de Cenit. En 2024, logramos un **100% de participación** de funcionarios directos de la Gerencia, y llegamos a **más de 100 colaboradores de proveedores y y contratistas de Seguridad Privada.**

Para Cenit, el respeto y la promoción de los derechos humanos abarcan a todos sus grupos de interés, incluyendo a los proveedores y contratistas de su cadena de valor. Durante 2024, se llevaron a cabo diversas iniciativas destinadas a proporcionar conocimientos y herramientas prácticas a este grupo, con el objetivo de facilitar la gestión de sus impactos en derechos humanos y promover una conducta empresarial cada vez más responsable.

Cadena de valor: Proveedores y Contratistas

En 2024, Cenit realizamos un trabajo que refleja el valor que le damos a las alianzas. Este estuvo enfocado en aportar conocimiento a proveedores y contratistas, a partir de una metodología por medio de la cual no se transmitieran únicamente conceptos, sino también herramientas reales para la gestión de asuntos de debida diligencia en DDHH y DIH. Guías Colombia, la Defensoría del Pueblo, y la Cámara de Comercio del Casanare, y empresas como Ecopetrol, Hocol, GeoPark y Parex, la compañía llevó a más de **50 PYMES** del Casanare, incluidas aquellas ya pertenecientes a nuestra cadena de suministro. Mediante ejercicios prácticos y tutorías personalizadas, las empresas desarrollaron elementos útiles como: matrices de grupos de interés, identificación de riesgos, y planes de acción

Como punto a resaltar, Cenit, en conjunto con el segmento de transporte, realizó talleres de capacitación dirigidos a Autoridades, Fuerza Pública y Proveedores de Seguridad Privada. Este esfuerzo de capacitación, liderado con **Ocensa, ODC y ODL**, partió de la necesidad de impactar de manera conjunta el conocimiento y herramientas en asuntos de DDHH y Empresa que son importantes para los agentes del Estado, la Fuerza Pública y proveedores de seguridad privada. Luego de un análisis riguroso a partir

Estado (Autoridades y Fuerza Pública)

de las conflictividades sociales de las zonas de interés común, así como de las dinámicas de conflicto armado y factores como las quejas y reclamos, las necesidades económicas de los municipios, entre otros, se definieron los lugares, metodologías y actores.

Así, se plantearon propuestas de priorización de territorios de interés conjunto, que luego se materializaron en **3 talleres presenciales en: Montería, Monterrey y Puerto Gaitán**, con la participación de más de 60 representantes de autoridades como Personería, Alcaldías, Gobernaciones, así como Ejército, Policía y Proveedores de Seguridad del Segmentoy personal de Seguridad Privada de las compañías. En los talleres se impartieron conocimientos generales sobre DDHH y Empresas, la Guía de Protesta Social, su alcance y lineamientos, la gestión de manifestaciones sociales y bloqueos a partir de un enfoque en derechos humanos, el diálogo y la necesidad de un relacionamiento positivo entre todas las partes.

Análisis:
Guía de Protesta Social
del Segmento Midstream
Juntos somos el
Talento Humano que
mueve a Colombia

Gira por
la equidad

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, (OPC) 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:

i) 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.

ii) 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.

iii) 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 (PRNU).

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 2024, se inició la implementación de un plan de acción interno, para el cierre de brechas identificado en el Autodiagnóstico de la Guía Colombia de Mecanismos de Remediación atentos a derechos humanos, con 6 acciones a implementarse entre 2024 y 2025.

Durante el 2024 no se presentaron en Cenit quejas que involucraran impactos negativos consolidados en derechos humanos. No obstante, todas las quejas, reclamos y peticiones recibidas por los mecanismos de atención fueron tramitados y respondidos de acuerdo con la normatividad aplicable y se prestó asesoría especializada a las áreas en caso de tener alguna relación en temáticas de derechos humanos y/o derecho internacional humanitario.

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 2024 utilizando como referencia los Estándares GRI.
GRI usado	GRI 2021
Estándares sectoriales GRI aplicables	GRI 11: Sectores Petróleo y Gas 2021

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Página	Comentarios
Mensaje de la Junta Directiva				
2-22		Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	3	
Acerca de este reporte				
2-1		Detalles organizacionales	8	
2-2		Entidades incluidas en la presentación de informes de sostenibilidad	8	
2-3		Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	8	
2-4		Actualización de la información	9	
2-5		Verificación externa	10	
1. Sobre Cenit				
1.1 Cenit en cifras				
1.2 Nuestra compañía				
2-6		Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	14	
2-28		Afiliación a asociaciones	16	
201-2		Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	21	
1.3 Cenit referente en Latinoamérica				
1.4 Líderes del segmento de transporte				
1.5 Estrategia de SosTECnibilidad				
2-23		Compromisos y políticas	34	
2-24		Incorporación de los compromisos y políticas	34	
2-25		Procesos para remediar los impactos negativos	35	
2-26		Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	36	

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Página	Comentarios
1.6 Grupos de interés				
2-29		Enfoque para la participación de los grupos de interés	43	
1.7 Materialidad				
3-1		Proceso de determinación de los temas materiales	45	
3-2		Lista de temas materiales	49	
2. Medio Ambiente				
2.1 Adaptación, resiliencia y cambio climático				
3-3	11.2.1	Gestión de los temas materiales	51	
201-2	11.2.2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	52, 53	
305-5	11.2.3	Reducción de las emisiones de GEI	53	
2.2 Biodiversidad				
3-3	11.4.1	Gestión de los temas materiales	54	
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	56	
304-2	11.4.3	Impactos significativos de las actividades, productos y servicios en la biodiversidad	54	
304-3	11.4.4	Hábitats protegidos o restaurados	57	
2.3 Integridad de los activos y gestión de incidentes				
3-3	11.8.1	Gestión de los temas materiales	59	
Integridad de los activos				
3-3	11.8.1	Gestión de los temas materiales	59	
Seguridad de los procesos				
3-3	11.8.1	Gestión de los temas materiales	61	
	11.8.3	Incidentes de seguridad de los procesos de Nivel 1 y de Nivel 2	62	
Seguridad física				
3-3	11.8.1	Gestión de los temas materiales	64	
Gestión de emergencias y derrames				
3-3	11.8.1	Gestión de los temas materiales	67	
306-3	11.8.2	Derrames significativos	68	

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Página	Comentarios
2.4 Agua y efluentes				
3-3	11.6.1	Gestión de los temas materiales	71	
303-1	11.6.2	Interacción con el agua como recurso compartido	72	
303-2	11.6.3	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	73	
303-3	11.6.4	Extracción de agua	73	
303-4	11.6.5	Vertidos de agua	74	
303-5	11.6.6	Consumo de agua	74	
2.5 Emisiones GEI - Consumo energético				
3-3	11.1.1	Gestión de los temas materiales	76	
302-4		Reducción del consumo energético	78	
302-1	11.1.2	Consumo de energía dentro de la organización	78	
302-3	11.1.4	Intensidad energética	79	
305-5		Reducción de las emisiones de GEI	79	
305-1	11.1.5	Emisiones directas de GEI (Alcance 1)	79	
305-2	11.1.6	Emisiones indirectaas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	79	
2.6 Residuos				
3-3	11.5.1	Gestión de los temas materiales	81	
306-1	11.5.2	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	83	
306-2	11.5.3	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	83	
306-3	11.5.4	Residuos generados	83	
306-4	11.5.5	Residuos no destinados a eliminación	84	
306-5	11.5.6	Residuos destinados a eliminación	84	
2.7 Emisiones atmosféricas				
3-3	11.3.1	Gestión de los temas materiales	86	
305-6		Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (ODS)	87	
3. Social				
3.1 Prácticas laborales				
3-3	11.10.1	Gestión de los temas materiales	89	
2-7		Empleados	94	

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Página	Comentarios
2-8		Trabajadores que no son empleados	96	
2-21		Ratio de compensación total anual	112	
2-30		Convenios de negociación colectiva	113	
201-2		Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	117	
201-3		Obligaciones del plan de beneficiones definidos y otros planes de jubilación	112	
202-2		Proporción de altos ejecutivos contratados en la comunidad local	96	
204-1		Proporción de gasto en proveedores locales	115	
308-1		Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios ambientales	115	
308-2		Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	115	
401-1		Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	96	
401-2		Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	107	
401-3		Permiso parental	107	
402-1		Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	113	
404-1		Promedio de horas de formación al año por empleado	101	
404-2		Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición	98	
404-3		Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	105	
405-1		Diversidad de órganos de gobierno y empleados	111	
405-2		Ratio entre el salario básico y la remuneración de mujeres y de hombres	112	
407-1		Operaciones y proveedores en los que el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva podría estar en riesgo	116	
408-1		Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	116	
409-1		Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	116	
414-1		Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con criterios sociales	104	
414-2		Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	115	
3.2 Salud y seguridad en el trabajo				
3-3	11.9.1	Gestión de los temas materiales	123	
403-1	11.9.2	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	123	
403-2	11.9.3	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	124	

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Página	Comentarios
403-3	11.9.4	Servicios de salud en el trabajo	128	
403-4	11.9.5	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	127	
403-5	11.9.6	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	131	
403-6	11.9.7	Promoción de la salud de los trabajadores	131	
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	130	
403-8	11.9.9	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	129	
403-9	11.9.10	Lesiones por accidente laboral	132	
403-10	11.9.11	Dolencias y enfermedades laborales	135	
4. Derechos humanos				
4.1 Comunidades locales				
3-3	11.15.1	Gestión de los temas materiales	139, 142	
203-1	11.14.4	Inversiones en infraestructura y servicios apoyados	146	
203-2	11.14.5	Impactos económicos indirectos significativos	146	
413-1	11.15.2	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	147	
413-2	11.15.3	Operaciones con impactos negativos significativos –reales o potenciales– en las comunidades locales	148	
4.3 Derechos sobre la tierra y los recursos				
3-3	11.16.1	Gestión de los temas materiales	152	
	11.16.2	Enumerar las ubicaciones de las operaciones que han causado o contribuido a reasentamientos involuntarios o en las que hay reasentamientos en curso.	154	
5. Gobernanza y economía				
5.1 Impactos económicos				
3-3		Gestión de los temas materiales	156	
201-1	11.14.2 11.21.2	Valor económico directo generado y distribuido	162	
201-4	11.21.3	Asistencia financiera recibida del gobierno	168	
207-1	11.21.4	Enfoque fiscal	163	
207-2	11.21.5	Gobernanza fiscal, control y gestión de riesgos	164	
207-3	11.21.6	Participación de los grupos de interés y gestión de inquietudes en materia fiscal	165	
207-4	11.21.7	Presentación de informes país por país	166	

Estándar	Oil & Gas	Indicador	Página	Comentarios
5.2 Gobierno corporativo				
3-3		Gestión de los temas materiales	171	
2-9		Estructura de gobernanza y composición	172	
2-10		Designación y selección del máximo órgano de gobierno	173	
2-11		Presidente del máximo órgano de gobierno	173	
2-12		Funión del máximo órgano de gobierno en la supervisión de la gestión de los impacto	172, 174	
2-13		Delegación de la responsabilidad de gestión de los impactos	171, 172, 174	
2-14		Función del máximo órgano de gobierno en la presentación de informes de sostenibilidad	172	
2-15		Conflictos de interés	177	
2-16		Comunicación de inquietudes críticas	173	
2-17		Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	176	
2-18		Evaluación del desempeño del máximo órgnao de gobierno	176	
2-19		Políticas de remuneración	176	
2-20		Proceso para determinar la remuneración	176	
5.3 Anticorrupción				
3-3		Gestión de los temas materiales	178	
2-27		Cumplimiento de la legislación y las normativas	185	
205-1	11.20.2	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	181	
205-2	11.20.3	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	183	
205-3	11.20.4	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	185	
206-1	11.19.2	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	185	
415-1	11.22.2	Contribución a partidos y/o representantes políticos	185	
5.4 Ciberataques, fuga y pérdida de información				
3-3		Gestión de los temas materiales	190	
418-1		Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	192	
6. Aportes al Grupo Ecopetrol				
6.1 Informe especial del grupo				
207-4	11.21.7	Presentación de informes país por país	197	
6.2 Desempeño de las filiales mindstream				
207-4	11.21.7	Presentación de informes país por país	203	

Sustainability Accounting Standards Board - SASB / Oil & Gas Midstream

Tema	Indicador	Página
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	14
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	79
EM-MD-160a.1	Descripción de políticas y prácticas de gestión ambiental para operaciones activas	38, 40
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	56
EM-MD-160a.4	Número y volumen agregado de los derrames de hidrocarburos y volumen recuperado	68
EM-MD-520a.1	Importe total de las pérdidas monetarias derivadas de los procedimientos judiciales asociados a las regulaciones federales de oleoductos y almacenamiento	38
EM-MD 540a.1	(1) Número de incidentes de tuberías notificables, (2) porcentaje significativo	62
EM-MD 540a.2	Porcentaje de tuberías de (1) gas natural y (2) líquidos peligrosos inspeccionadas	30
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	61