

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 1 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

PROCESO NIVEL 1	Gestión de Riesgos, control y cumplimiento	PROCESO NIVEL 2	Prevención y autocontrol
Si requiere información adicional del documento, puede contactar a quien lo elaboró			
ELABORÓ	Katty Johana Ayala Chaverra Experta ética y cumplimiento	Katty.ayala@cenit-transporte.com	
REVISÓ		APROBÓ	
Hugo Fernando Aguas Polo Especialista Riesgos y Control interno		Julio Ricardo Corredor Calderon Gerente Cumplimiento	
Periodicidad revisión/actualización de este documento:		Cada 5 años o cuando sea necesario, en línea con las definiciones del Grupo Ecopetrol y/o cambios normativos	

Nº VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
1	Elaboración de documento	01 de agosto de 2025

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 2 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

1. OBJETIVO

Este documento tiene por objetivo definir los criterios y tratamiento para la protección de los reportantes de buena fe que reporten hechos y situaciones que puedan infringir el Código de Ética y Conducta de Cenit y la normativa aplicable. Asimismo, definir los mecanismos de protección a los reportantes de buena fe para generar un entorno de confianza que promueva el libre y seguro reporte particularmente, aquellas conductas, o actos de corrupción, soborno, fraude, LA/FT/FPADM, infracciones a la libre competencia, entre otras.

La Guía de Protección al Reportante sienta el tono del Grupo Ecopetrol y las condiciones esenciales para asegurar la integridad personal de los reportantes de presuntos hechos contrarios al Código de Ética y Conducta. A su vez, permite asegurar procesos claros, transparentes y eficientes que permitan el continuo fortalecimiento de la cultura ética de Cenit, protegiendo la integridad y velando por un entorno de cero tolerancia contra la corrupción, contra las desviaciones al marco ético o legal en materia de cumplimiento; promoviendo y preservando así la confianza interna y la que depositan todos los grupos de interés, en fomento de la cultura de reporte conducente, la asertiva gestión de riesgos y la protección del Grupo Ecopetrol y de las personas que lo conforman.

Los objetivos específicos de la Guía son:

- Promover la transparencia y la integridad.
- Contribuir al fortalecimiento de la cultura ética de Cenit.
- Generar confianza legítima interna y externa.
- Poner en conocimiento conductas o situaciones que deben ser atendidas por la compañía.
- Prevenir impactos mayores o materialización de riesgos o mitigar las consecuencias de estos.
- Promover la cultura del reporte seguro y su protección para que el sistema de sanción sea eficiente y se concentre en los casos de relevancia.
- Desincentivar la comisión de conductas que violen el Código de Ética y Conducta.
- Resaltar el tono ético de la compañía al enfatizar en el mensaje de que los actos dolosos, corrupción, soborno, LA/FT/FPADM, fraude y demás riesgos de cumplimiento no son tolerados.
- Otorgar herramientas tangibles que respaldan y fomentan la seguridad de los reportantes de buena fe.
- Establecer interlocución formal con órganos e instancias competentes de adelantar investigaciones o procesos de orden judicial, fiscal, disciplinario, penal o administrativos.

La protección de los reportantes debe enmarcarse en quienes actúen de buena fe. No se toleran los reportes encaminados a afectar el buen nombre, la dignidad, la honra o la buena reputación de una persona, o que se utilicen como mecanismos de venganza, retaliación o con el fin exclusivo de obtener un indebido beneficio personal.

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 3 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

El eje central de la Guía es crear herramientas efectivas y conducentes para generar confianza, ambiente seguro y evitar que el temor, la intimidación o el miedo a una represalia actúen como desincentivos u obstáculos para el adecuado uso de la Línea Ética y – por consiguiente – la verificación de conductas por parte de la Gerencia de Cumplimiento.

2. ALCANCE

Los destinatarios de esta guía son los administradores y trabajadores de Cenit y trabajadores de contratistas o proveedores, los proveedores y contratistas de Cenit, sus trabajadores y subcontratistas, aliados y en general cualquier usuario de buena fe de la línea ética contra quien pueda efectuarse o intentarse un acto de retaliación.

3. CONDICIONES GENERALES

Esta guía parte de una premisa irrefutable de tener un entorno seguro para fomentar la cultura ética y de transparencia. A través del otorgamiento de medidas de protección para reportantes de buena fe, se fortalece la lucha contra la corrupción y contra todas las conductas que afectan la integridad y que representan desviaciones al marco ético o legal en materia de cumplimiento.

La corrupción es un flagelo con fuertes impactos a nivel global, conforme a los resultados publicados por Transparencia Internacional, una organización no gubernamental dedicada a promover medidas contra crímenes corporativos y corrupción en el ámbito internacional. De acuerdo con el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) 2023 publicado por esta organización, existen graves problemas de corrupción a nivel mundial, con un promedio global del IPC de cuarenta y tres (43) puntos sobre cien (100), donde cero (0) refleja un país muy corrupto y cien (100) muy baja corrupción. Colombia se ha ubicado por debajo del promedio global, resaltando la necesidad de tomar medidas urgentes y contundentes que coadyuven y promuevan la lucha en contra de la corrupción.

La Directiva de la Unión Europea 2019-1937¹ del Parlamento Europeo ha abordado este asunto, estableciendo lineamientos de protección de las personas que informan sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea, buscando brindar un marco legal para los WhistleBlowers – denunciantes- así como unos estándares para los Estados miembros de la UE.

El Anexo Directiva WhistleBlowing de la Unión Europea, menciona que la “Denuncia de irregularidades” es una práctica voluntaria que promueve que un individuo de buena fe, exponga las actividades ilícitas o indebidas en una organización bien sean de carácter financiero, acoso laboral, algún tipo de

¹ La Directiva Whistleblowing: Protegiendo a los Denunciantes (grupoadaptalia.es)

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 4 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

discriminación, abusos de poder, o conductas que violen las leyes, pudiendo acudir a mecanismos de protección para prevenir retaliaciones.

En Colombia, la corrupción es el asunto que mayor inquietud genera entre la población, de acuerdo con la medición *What Worries the World*, efectuada por la misma IPSOS². Esta realidad implica la necesidad de fortalecer los mecanismos para la protección integral de los reportantes de buena fe, con el fin de promover la confianza, lo cual conlleva a la formulación de denuncias conducentes de tal manera que, desincentiva la comisión de actos corruptos y permite combatir de manera eficiente este flagelo.

La Ley Sarbanes Oxley “Ley SOX”, aprobada el 24 de julio de 2002 en EE. UU., protege a los empleados que denuncian fraudes o actos de corrupción y que declaran ante tribunales contra los empleadores, generando una serie de herramientas en pro de la confianza al denunciante, tales como:

- Las empresas no pueden cambiar los términos y condiciones laborales.
- Los empleadores no pueden reprender, despedir o poner en lista negra al empleado.

Esta Ley también cubre a los contratistas y establece que todo denunciante puede informar de represalias en su contra a la SEC.

Para ello, se promueve el uso de los canales de reporte, garantizando la confidencialidad y la reserva de la información, brindando así el respaldo suficiente a los reportantes de buena fe para realizar de forma oportuna y eficaz sus reportes.

El Código de Ética y Conducta, El Manual para Ejecución y Funcionamiento del Programa de Cumplimiento, entre otros documentos, reconocen la importancia de contar con mecanismos de reclamación confiables y ofrecer medidas de protección a los reportantes de buena fe. Lo anterior, con el fin de evitar que el temor a una represalia impida que se reporten hechos o situaciones que potencialmente puedan implicar una desviación al marco ético o legal en materia de cumplimiento. Esta Guía desarrolla el firme compromiso de asegurar, además de la confidencialidad de los reportantes y su anonimato, cuando así sea solicitado, un entorno de tranquilidad y confianza en donde levantar la voz no pueda ser objeto de ninguna consecuencia adversa.

En consecuencia, esta Guía desarrolla las medidas que, cuando sea procedente, protejan la integridad de los reportantes incluyendo su protección física, resguardo de la relación laboral, entre otras.

² “What Worries the World”, Ipsos. Edición abril 2024, página 16.

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 5 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

Así mismo, establece y reitera la no tolerancia frente a personas que adopten, fomenten o toleren conductas de retaliación o represalia en contra de reportantes de buena fe. Siempre que se tenga conocimiento de la adopción, promoción o tolerancia frente a una represalia, esta conducta será objeto de verificación conforme al Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento, para la adopción de medidas por las áreas competentes conforme al resultado de la verificación.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Esta guía se basa en las mejores prácticas y en referentes normativos contenidas en las siguientes disposiciones:

- Ley 2 de 2023 UE.
- Directiva EU Whistleblowing 2019-1937
- Ley 2195 de 2022 “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS EN MATERIA DE TRANSPARENCIA, PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”
- Ley SOX
- Guía práctica de orientaciones para protección al denunciante de corrupción empresarial, emitida por parte de Transparencia por Colombia
- ISO 37002

5. DESARROLLO Y DESCRIPCIÓN

5.1. Definiciones

Reporte: Se refiere a la manifestación de hechos y conductas presuntamente constitutivos de una infracción al Código de Ética y Conducta de Cenit y el Código de Ética y Conducta para Proveedores y Contratistas, Aliados, clientes y otros grupos de interés, o que pongan en riesgo el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales relacionadas con opacidad, fraude, corrupción, soborno, conflictos de intereses, lavado de activos, financiación del terrorismo, financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, la violación de las disposiciones que protegen la libre competencia y posibles actos de acoso o violencia sexual, entre otras.

Represalia o retaliación: puede darse de diferentes maneras y se entiende como una acción perjudicial que se toma en contra de una persona como respuesta o castigo por haber hecho algo que no es favorable para quien toma la represalia. En el contexto laboral y legal, las represalias se refieren específicamente a las medidas negativas que una organización o individuos dentro de la organización toman contra un trabajador que ha presentado un reporte de buena fe sobre asuntos de posibles desviaciones al marco ético o legal, tales como reportar actos de corrupción, discriminación, acoso u otras violaciones de

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 6 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

políticas, normas, procedimientos o leyes.

Características de las Represalias:

Intencionalidad: La acción se realiza con la intención de castigar o disuadir al reportante.

Consecuencias Negativas: La acción tiene un impacto negativo en el reportante, como despido, degradación, reducción de salario, cambios en las condiciones de trabajo, aislamiento social, entre otros.

Relación Causal: La acción perjudicial es una respuesta directa al reporte o actividad protegida realizada por el empleado.

Las represalias pueden, a título enunciativo, enmarcarse en las siguientes conductas y deben cumplir con las tres (3) características antes mencionadas, para ser percibidas como una retaliación:

- i. Despedido o Democión: Terminar el contrato laboral del reportante de buena fe o reducir su nivel jerárquico o salario, siempre que dichas acciones no se deriven de una justa causa, desempeño insuficiente, posibles faltas disciplinarias, penales u otras situaciones de similar alcance.
- ii. Cambio de Condiciones Laborales: Cambiar las funciones, responsabilidades o condiciones de trabajo del reportante de manera negativa.
- iii. Aislamiento o Exclusión: Excluir al reportante de reuniones, proyectos, decisiones, gestiones o actividades laborales importantes.
- iv. Acoso u Hostigamiento: Crear un ambiente hostil o incómodo mediante acoso verbal, físico o psicológico.
- v. Evaluaciones negativas del desempeño individual: Emitir evaluaciones de desempeño injustamente negativas como castigo y sin que medien elementos o criterios objetivos para ellos.
- vi. Suspensión o terminación anticipada de una relación contractual de cualquier índole.
- vii. Daños reputacionales, pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, afectación al buen nombre o dignidad del reportante de buena fe.
- viii. Denegación injustificada de una licencia o permiso.
- ix. Denegación injustificada de solicitudes de índole laboral tales como asistencia a capacitaciones, eventos.
- x. Discriminación o trato desfavorable o injusto.

Desviación al marco ético: Es la vulneración a los Códigos de Ética y Conducta el cual contempla todas las tipologías de cumplimiento, de conformidad con lo dispuesto en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

5.2. Requisitos para acceder a la protección como reportante

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 7 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

5.2.1. Acceso a mecanismos de protección

Cualquier reportante ante la Línea Ética cuenta con los mecanismos de protección preventivos, conforme a lo establecido en el numeral 5.3.2. de esta Guía. Para acceder a un mecanismo de protección reactivo, se requiere que el reporte no sea presentado bajo la modalidad de anonimato, y adicionalmente, que **coexista** uno o más de los siguientes criterios:

1. Que el reporte sea presentado contra el superior jerárquico, un trabajador que ostente una relación jerárquica superior a la del reportante o un administrador.
2. Que el reportante de buena fe manifieste expresamente la solicitud de otorgamiento de una medida de protección reactiva, explicando su situación de vulnerabilidad en relación con los hechos objetos de la denuncia y las potenciales afectaciones en su entornos laboral o personal.

Excepcionalmente, de oficio, el Comité de Ética y Cumplimiento podrá considerar la adopción de una medida de protección, de oficio, cuando, en el curso de una verificación, se establezca su procedencia.

Improcedencia de medidas especiales de protección como reportante:

1. Quienes presenten reportes anónimos.
2. Quien efectúe reportes temerarios, infundados, hechos falsos, o inconsistentes o con el propósito de afectar el buen nombre, la dignidad, la reputación de una persona natural o jurídica.
3. Que el reporte se presente sin fundamentos fácticos o evidencias.
4. Que el reportante no coopere con las solicitudes efectuadas, cuando haya lugar a ellas.

5.3. Medidas de Protección

Las medidas de protección están encaminadas a evitar afectaciones de los reportantes de buena fe, frente a lo siguiente:

1. Afectación de su integridad personal.
2. Afectación de su reputación.
3. Represalias laborales.
4. Afectación a su integridad física o de sus allegados.
5. Discriminación.
6. Afectación psicológica o afectación a su salud mental.
7. Pérdidas económicas como consecuencia de la toma de represalias.

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 8 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

5.3.1. Tipos de protección

Los tipos de protección para los reportantes de buena fe pueden variar según la tipología del reporte, condiciones personales, así como el contexto particular del reportante de buena fe que la solicite los cuales pueden ser:

1. **Protección individual**, cuando solo el reportante ha recibido amenazas contra su integridad, su libertad, su trabajo.
2. **Protección colectiva**, cuando el reportante y su grupo familiar se están viendo vulnerados, por amenazas contra su vida, su libertad, su trabajo y demás.

5.3.2. Medidas sugeridas de protección

Las medidas de protección corresponden a un análisis objetivo de susceptibilidad, procedencia, proporcionalidad y coherencia. Todo reporte de buena fe goza de las siguientes medidas de protección transversales:

Preventivas: Son las medidas que todo reportante de buena fe debe poner en práctica de forma autónoma como:

- Asegurar la reserva y confidencialidad de la información objeto de reporte.
- Utilizar solo los canales de reporte designados por Cenit.

Reactivas: Son las medidas que se pueden tomar por parte de los aliados estratégicos y se pueden clasificar en:

- Medidas de protección a la vida: Traslado a la Gerencia de seguridad física para implementación de medidas, conforme a lineamientos y análisis del área, se consideren procedentes.
- Medidas de protección legal: Traslado a Vicepresidencia Legal para asignación de orientación o asesoría legal o acompañamiento en la defensa jurídica, para interponer denuncias y/o para la prevención del daño antijurídico.
- Medidas de protección psicológica: Traslado a la Gerencia de HSE y/o Salud para coordinación y acompañamiento psicológico, conforme a los lineamientos internos y/o en el marco de los servicios y beneficios de salud que otorga Cenit.

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 9 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

- Medidas de protección laboral: Traslado a Vicepresidencia de Talento Humano para el análisis y adopción de las medidas que correspondan conforme a los lineamientos internos aplicables, entre otras el traslado o reubicación temporal o definitiva y/o el acompañamiento en procesos de evaluación de desempeño.
- Medidas de protección contractual: Traslado a Vicepresidencia Legal para análisis y procedencia de las medidas que correspondan en el marco del relacionamiento contractual con contrapartes.

Para las anteriores medidas se garantiza:

- Canales de reportes seguros e independientes.
- Verificaciones objetivas e imparciales.
- Confidencialidad de la información.
- Posibilidad de presentar los reportes bajo anonimato.
- Protección de datos personales del reportante de buena fe.

5.4. Acompañamiento estratégico

- Vicepresidencia de Talento Humano
- Vicepresidencia Legal
- Gerencia de Seguridad Física
- UNP (Unidad Nacional de Protección)
- Defensoría del Pueblo
- SUPRAC (Sistema Unificado a Reportantes o Denunciantes de Actos de Corrupción)
- Secretaría de Transparencia
- Comisión Nacional de Moralización
- Fiscalía General de la Nación
- Contraloría General de la República
- Procuraduría General de la Nación

5.5. Sujetos de protección

Los sujetos de protección no son necesariamente los mismos reportantes, pueden existir casos en los que los familiares, testigos, contratistas o subcontratistas de los reportantes sean potenciales destinatarios de una represalia o acción de retaliación.

	GUÍA DE PROTECCIÓN AL REPORTANTE	INFORMACIÓN CLASIFICADA Página 10 de 10
	SOS-GU-061	Versión: 1

5.6. Procedimiento para el otorgamiento de medidas de protección

Este procedimiento se alinea con los pasos correspondientes previstos en el Procedimiento de Gestión de Asuntos Éticos y de Cumplimiento.

1. Recibo de reporte a través de la Línea Ética.
2. Revisión de casos asignados por la Gerencia de Cumplimiento.
3. Análisis preliminar en caso de otorgamiento de una medida de protección por reportante de buena fe.
4. Presentación de la solicitud de otorgamiento de una medida de protección para análisis por parte del Comité de Ética y Cumplimiento conforme a los criterios contemplados en el numeral 3.5. de esta Guía.
5. Decisión frente procedencia de medidas de protección solicitadas por el reportante, conforme a lo dispuesto en esta Guía o en su Anexo, por parte del Comité de Ética y Cumplimiento.
6. Traslado de solicitud de análisis de medidas procedentes a áreas internas o externas.
7. Seguimiento de caso en conjunto con verificador asignado.

6. ANEXOS

No aplica

7. GLOSARIO

No aplica