



GENERADORA
NARE

CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA CORPORATIVA

GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P.

2026



INTRODUCCION

El Código de Ética, Conducta y Cumplimiento de GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. (en adelante, “la Compañía” o “**GENERADORA NARE**”) hace parte integral de su cultura organizacional y constituye la expresión formal de su identidad corporativa, de sus valores institucionales y de su manera de relacionarse con la sociedad, el Estado, los proveedores, contratistas, accionistas y demás grupos de interés.

En **GENERADORA NARE** entendemos que la ética corporativa no es un conjunto aislado de normas, sino un compromiso permanente con la integridad, la legalidad, la transparencia y la sostenibilidad. Actuar éticamente es un imperativo legal, reputacional y moral que define quiénes somos, cómo operamos y qué legado institucional construimos. Por ello, este Código tiene como propósito establecer valores, principios, deberes y lineamientos de conducta que orienten todas las actuaciones de trabajadores, trabajadoras, aprendices, directivos y terceros con vínculo legal o contractual con la Compañía, garantizando un comportamiento ejemplar tanto en el ámbito interno como en nuestras relaciones externas.

La evolución del entorno empresarial, la digitalización, los nuevos riesgos globales y las crecientes exigencias regulatorias han consolidado la ética y el cumplimiento como pilares fundamentales de la sostenibilidad empresarial. En ese contexto, este Código integra el pensamiento ético con la gestión del riesgo corporativo y el cumplimiento normativo, alineándose con buenas prácticas internacionales de Compliance (ISO 37301), antisoborno (ISO 37001), canales éticos (ISO 37002), responsabilidad social (ISO 26000) y el modelo COSO ERM.

El presente instrumento establece criterios claros que deben ser observados en el desempeño de las funciones y en la toma de decisiones, definiendo responsabilidades individuales y colectivas que aseguren una gestión íntegra, transparente y coherente con los valores institucionales. El comportamiento ético no se impone, se cultiva; por ello, **GENERADORA NARE** promueve una cultura basada en la coherencia entre lo que se declara y lo que se ejecuta, reconociendo que cada decisión ética fortalece la confianza pública, la reputación corporativa y la sostenibilidad de la organización.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en este Código dará lugar a las medidas disciplinarias, contractuales, civiles o penales a que haya lugar, que podrán incluir desde llamados de atención escritos hasta la terminación de la relación laboral o contractual, según la gravedad de la falta y conforme al marco normativo aplicable.



I. PROPÓSITO Y ALCANCE

El presente Código de Ética y Conducta tiene como finalidad establecer los principios, valores, deberes y lineamientos que orientan la actuación de todos los vinculados a **GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P.**, garantizando que las decisiones individuales y colectivas se desarrollen con sujeción a la ley, la integridad, la transparencia, la responsabilidad social y la sostenibilidad empresarial.

Este Código forma parte esencial de la cultura organizacional de la Compañía y constituye el marco de referencia obligatorio para el comportamiento interno y externo, promoviendo una conducta ejemplar frente al Estado, los proveedores, contratistas, aliados estratégicos y demás grupos de interés.

Alcance.

El presente Código aplica a:

- Todos los trabajadores, trabajadoras, directivos, miembros de Junta Directiva, aprendices, practicantes y colaboradores.
- Contratistas, consultores, proveedores, socios, aliados estratégicos y terceros con vínculo legal o contractual.
- Todas las operaciones, proyectos, procesos y actividades desarrolladas por **GENERADORA NARE** en cualquier territorio, jurisdicción o entorno digital.

El cumplimiento de este Código es obligatorio y constituye parte integral de las obligaciones laborales, contractuales y societarias de quienes se encuentren dentro de su ámbito de aplicación.

Este instrumento integra y articula el **Sistema Integral de Compliance, Ética y Sostenibilidad** de la Compañía, el cual comprende, entre otros:

- El Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral LA/FT/FPADM (SAGRILAFT).
- El Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- Las políticas de gestión del riesgo de cumplimiento vigentes.
- Los mecanismos de control interno y gobernanza corporativa bajo un enfoque de riesgo integral.

Dicho sistema se desarrolla conforme al modelo de gestión de riesgos corporativos adoptado por la Compañía, garantizando la identificación, evaluación, prevención y mitigación de riesgos éticos, legales, reputacionales y operativos.



II. FUNDAMENTO NORMATIVO Y MARCO DE REFERENCIA

El presente Código se fundamenta en el marco normativo nacional e internacional aplicable en materia de ética empresarial, transparencia, prevención de la corrupción, administración del riesgo y protección de datos personales.

Su adopción y aplicación garantizan la alineación de GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. con los estándares legales vigentes y con las mejores prácticas de gobernanza corporativa.

Marco Nacional de Referencia

Entre otras disposiciones aplicables, el presente Código se sustenta en:

- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción.
- Ley 1778 de 2016 – Responsabilidad administrativa de personas jurídicas por soborno transnacional.
- Ley 2195 de 2022 – Medidas para fortalecer la transparencia y la lucha contra la corrupción.
- Ley 222 de 1995 – Régimen de responsabilidad de administradores y revelación de información financiera.
- Ley 1581 de 2012 – Protección de datos personales.
- Decreto 830 de 2021 – Lineamientos del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE).
- Circulares Externas expedidas por la Superintendencia de Sociedades en materia de SAGRILAFT y PTEE.

Estas disposiciones orientan la implementación de los sistemas internos de prevención, control y gestión del riesgo de cumplimiento adoptados por la Compañía.

Marco Internacional de Referencia

El Código también recoge principios derivados de instrumentos internacionales y buenas prácticas de gobierno corporativo, tales como:

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC).
- Convención de la OCDE contra el Soborno Transnacional.
- Recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI).
- Estándares internacionales de gestión de cumplimiento, antisoborno, gestión de riesgos, gobernanza y líneas de defensa.

Estos referentes fortalecen el enfoque basado en riesgo, la trazabilidad en la toma de decisiones y la cultura de integridad institucional.



El presente Código no sustituye la legislación vigente ni las políticas internas específicas, sino que las complementa y articula dentro del Sistema Integral de Compliance, garantizando coherencia entre la norma externa y el comportamiento organizacional.

III. CULTURA ÉTICA Y MODELO DE GESTIÓN

La cultura ética de **GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P.** se fundamenta en el convencimiento de que la integridad no depende exclusivamente de mecanismos de vigilancia o control, sino de la convicción personal y el compromiso institucional.

Ser ético implica actuar conforme a principios y valores incluso cuando no existe supervisión directa, reconociendo que cada decisión individual impacta la reputación, sostenibilidad y legitimidad de la Compañía.

La organización promueve:

- La formación continua en ética y cumplimiento.
- La reflexión responsable en la toma de decisiones.
- El liderazgo ejemplar en todos los niveles jerárquicos.
- La coherencia entre lo que se declara y lo que se ejecuta.

Esta cultura se articula con el Sistema Integral de Compliance, fortaleciendo la prevención de riesgos legales, reputacionales y operativos, y consolidando la confianza de los grupos de interés.

Dimensiones del Modelo Ético

El modelo ético institucional se desarrolla en cuatro dimensiones interrelacionadas:

- **Dimensión Individual:** Implica decisiones personales responsables, basadas en la integridad, la buena fe, la legalidad y la transparencia.
- **Dimensión Organizacional:** Se materializa en políticas, procedimientos, estructuras de gobernanza y mecanismos de control interno que promueven la prevención de riesgos y la gestión ética.
- **Dimensión Social:** Refleja el compromiso de la Compañía con la sostenibilidad, el respeto por los derechos humanos, la responsabilidad social corporativa y el desarrollo del entorno en el que opera.
- **Dimensión Digital:** Comprende la responsabilidad en el uso ético de la información, los sistemas tecnológicos y los datos personales, garantizando confidencialidad, integridad y cumplimiento normativo.



IV. PRINCIPIOS ÉTICOS INSTITUCIONALES

Los siguientes principios orientan la conducta de todos los trabajadores, trabajadoras, directivos, miembros de Junta Directiva, contratistas, proveedores y terceros vinculados a **GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P.**, y constituyen el fundamento axiológico del presente Código:

- **Integridad**

Actuar con coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, manteniendo un comportamiento honesto, recto y consistente con los valores institucionales en todas las actuaciones.

- **Transparencia**

Garantizar apertura, claridad y veracidad en la gestión y comunicación de la información, promoviendo la confianza de los grupos de interés y evitando cualquier forma de ocultamiento o distorsión.

- **Legalidad**

Cumplir estrictamente las normas nacionales e internacionales aplicables, así como las políticas internas y disposiciones adoptadas por la Compañía.

- **Sostenibilidad**

Adoptar decisiones que equilibren el beneficio económico con el impacto social y la preservación ambiental, en coherencia con la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible.

- **Respeto**

Reconocer y proteger la dignidad humana, la diversidad cultural y los derechos fundamentales en todas las relaciones laborales y comerciales.

- **Imparcialidad**

Actuar sin favoritismos, conflictos de interés ni influencias indebidas, garantizando objetividad en la toma de decisiones.

- **Lealtad**

Mantener compromiso con la misión, visión y valores de GENERADORA NARE, protegiendo sus intereses legítimos y su reputación institucional.

- **Tolerancia Cero**

Adoptar una postura firme frente al lavado de activos, la financiación del terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva, la corrupción, el soborno, el fraude y cualquier práctica deshonestas o contraria a la ley y al presente Código.



V. VALORES CORPORATIVOS

Los siguientes valores fortalecen la cultura organizacional de **GENERADORA NARE** y orientan el comportamiento diario de quienes hacen parte de la Compañía:

- **Confianza**

Constituye el fundamento de toda relación ética y sostenible. Se construye mediante el cumplimiento de compromisos, la coherencia en la actuación y la transparencia en la gestión.

- **Responsabilidad**

Implica asumir las consecuencias de los actos propios, actuar con diligencia en el ejercicio de las funciones y contribuir activamente al cumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y éticas.

- **Justicia**

Supone actuar con equidad, imparcialidad y respeto por los derechos de todas las personas, garantizando decisiones objetivas y libres de favoritismos.

- **Solidaridad**

Refleja el compromiso con el bienestar colectivo, la cooperación institucional y el impacto positivo en la comunidad y los grupos de interés.

- **Innovación Ética**

Consiste en promover el uso responsable de la tecnología, la información y los sistemas digitales, asegurando que la transformación organizacional se desarrolle bajo criterios de legalidad, transparencia y protección de datos.

- **Compromiso Ambiental**

Se traduce en la adopción de prácticas sostenibles y de bajo impacto ambiental, en coherencia con la responsabilidad social corporativa y la preservación del entorno.

VI. CONDUCTAS ÉTICAS ESPERADAS

En coherencia con los principios éticos institucionales, los valores corporativos y el Sistema Integral de Compliance, se espera que todos los trabajadores, trabajadoras, directivos, miembros de Junta Directiva y terceros vinculados actúen conforme a las siguientes conductas:

- Cumplir fielmente las normas legales aplicables, las políticas internas, los procedimientos adoptados por la Compañía y las disposiciones contenidas en el presente Código.



- Administrar los recursos institucionales con probidad, diligencia y eficiencia, evitando su uso indebido o para fines personales.
- Rechazar de manera expresa cualquier práctica que contravenga la ley, la ética o los lineamientos internos, incluyendo conductas relacionadas con corrupción, soborno, fraude o conflictos de interés.
- Denunciar irregularidades, conductas indebidas o situaciones de riesgo a través de los canales establecidos, actuando con responsabilidad y buena fe.
- Garantizar la confidencialidad de la información institucional y la protección de los datos personales, conforme a la normativa vigente y a las políticas internas.
- Fomentar un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y colaborativo, libre de discriminación, acoso o intimidación.
- Incorporar criterios de sostenibilidad y responsabilidad social en la toma de decisiones estratégicas y operativas.

El incumplimiento de estas conductas podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o contractuales previstas en el presente Código.

VII. CONDUCTAS NO ACEPTADAS

En coherencia con los principios éticos institucionales, el Sistema Integral de Compliance y las disposiciones del presente Código, se consideran conductas no aceptadas y expresamente prohibidas las siguientes:

- Participar directa o indirectamente en actos de corrupción, soborno, fraude, lavado de activos, financiación del terrorismo o cualquier práctica deshonesto o contraria a la ley.
- Utilizar información privilegiada, confidencial o estratégica para beneficio propio o de terceros, o divulgarla sin autorización.
- Discriminar, acosar, intimidar o vulnerar derechos fundamentales de cualquier persona vinculada directa o indirectamente con la Compañía.
- Aceptar u ofrecer obsequios, beneficios o atenciones que puedan afectar la objetividad, generar conflictos de interés o constituir influencia indebida.
- Alterar, ocultar o manipular registros financieros, contables, informes de gestión o reportes de cumplimiento.
- Omitir la comunicación oportuna de riesgos, irregularidades o incumplimientos detectados en el ejercicio de las funciones.

Estas conductas constituyen infracciones graves al presente Código y podrán dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o contractuales correspondientes, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.



VIII. RELACIONES ÉTICAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. reconoce que su sostenibilidad y legitimidad institucional dependen de la confianza construida con sus grupos de interés. En consecuencia, las relaciones con empleados, clientes, proveedores, accionistas, aliados estratégicos, autoridades y la sociedad se fundamentan en los principios de integridad, transparencia, legalidad y respeto.

a. Empleados

GENERADORA NARE garantiza condiciones de trabajo dignas, seguras y justas, en cumplimiento de la normativa laboral aplicable y de los principios de respeto y no discriminación establecidos en el presente Código.

La Compañía promueve:

- Igualdad de oportunidades.
- Meritocracia en los procesos de selección y promoción.
- Un ambiente laboral respetuoso, inclusivo y libre de acoso.
- El equilibrio entre la vida laboral y personal.

El respeto mutuo, la colaboración y la empatía constituyen estándares obligatorios de comportamiento.

b. Clientes

La Compañía ofrece atención transparente, información clara, veraz y oportuna, así como productos y servicios que respondan a estándares de calidad, legalidad y responsabilidad.

No se permiten prácticas engañosas, cláusulas abusivas ni actuaciones que puedan inducir a error o afectar la confianza del cliente.

c. Proveedores

La selección de proveedores y contratistas se realiza bajo criterios objetivos, técnicos y éticos, conforme a los procedimientos internos y a las políticas de debida diligencia adoptadas en el marco del Sistema Integral de Compliance.

Se exige a los proveedores:

- Adhesión al presente Código.
- Cumplimiento de la normativa aplicable.
- Actuación conforme a principios de integridad y transparencia.



La Compañía no mantendrá relaciones comerciales con terceros que incurran en prácticas ilegales o contrarias a la ética.

d. Accionistas y Aliados

Se garantiza a los accionistas y aliados estratégicos el acceso a información veraz, completa y oportuna, en coherencia con los principios de transparencia y buen gobierno corporativo.

Las decisiones estratégicas se adoptarán bajo criterios de responsabilidad, sostenibilidad y protección de los intereses legítimos de la organización.

e. Estado y Sociedad

La Compañía mantiene relaciones transparentes y respetuosas con las autoridades, en estricto cumplimiento de la ley y bajo el principio de tolerancia cero frente a la corrupción.

Asimismo, contribuye activamente al desarrollo sostenible, al fortalecimiento institucional y a la prevención de prácticas ilícitas que afecten la confianza pública.

IX. PREVENCIÓN DE DELITOS FINANCIEROS Y NO FINANCIEROS

El Sistema Integral de Compliance de GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. comprende la prevención, detección y respuesta frente a riesgos financieros y no financieros que puedan afectar la legalidad, reputación, sostenibilidad y estabilidad institucional de la Compañía.

En el ámbito financiero, incluye la gestión de riesgos asociados a:

- Lavado de activos.
- Financiación del terrorismo.
- Financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Corrupción, soborno y soborno transnacional.
- Fraude.

En el ámbito no financiero, abarca riesgos relacionados con:

- Acoso laboral y abuso de autoridad.
- Conflictos de interés.
- Discriminación.
- Vulneración de derechos fundamentales.
- Violaciones a la confidencialidad y privacidad de la información.



Para la adecuada gestión de estos riesgos, la Compañía aplica mecanismos y procedimientos tales como:

- Debida diligencia de contrapartes.
- Monitoreo y seguimiento de operaciones y relaciones contractuales.
- Identificación y análisis de señales de alerta.
- Auditoría interna, control y verificación independiente conforme al modelo de gobernanza adoptado.

Cada trabajador, trabajadora, directivo y tercero vinculado es corresponsable de identificar riesgos en el ejercicio de sus funciones y activar oportunamente los mecanismos de reporte establecidos en el presente Código.

La prevención de riesgos de cumplimiento es una responsabilidad compartida y permanente, no limitada al área de cumplimiento o a la Alta Dirección.

X. GOBERNANZA ÉTICA Y MODELO DE CONTROL

El Sistema Integral de Compliance de GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. se sustenta en un modelo de gobernanza basado en la gestión integral del riesgo y en la estructura de Tres Líneas de Defensa, garantizando independencia, trazabilidad y responsabilidad en la toma de decisiones.

Modelo de Tres Líneas de Defensa

La gestión ética y de cumplimiento se organiza de la siguiente manera:

1. Primera Línea

Corresponde a los líderes operativos y a todos los colaboradores, quienes son responsables de aplicar los controles internos, cumplir las políticas adoptadas y gestionar los riesgos inherentes a sus funciones.

2. Segunda Línea

Está conformada por el Oficial de Cumplimiento y las áreas encargadas de supervisión y monitoreo, quienes apoyan la implementación del Sistema Integral de Compliance, asesoran en la gestión de riesgos éticos y verifican el cumplimiento de las políticas internas.

3. Tercera Línea

Integrada por Auditoría Interna y la Revisoría Fiscal, quienes ejercen verificación independiente, objetiva y técnica sobre la eficacia del sistema de control interno y del modelo de cumplimiento.



La Alta Dirección y la Junta Directiva mantienen el compromiso de promover el “tono desde la cima”, asegurando que la ética, la transparencia y el cumplimiento impregnen todas las decisiones corporativas.

El liderazgo ejemplar constituye un pilar esencial del Sistema Integral de Compliance.

XI. MODELO DE DELIBERACIÓN ÉTICA

En el marco del Sistema Integral de Compliance y del modelo de gobernanza adoptado por la Compañía, **GENERADORA NARE** podrá aplicar metodologías estructuradas de análisis para la resolución de dilemas éticos complejos.

Para tales efectos, **GENERADORA NARE** adopta el **Modelo Delphi Ético**; un modelo de deliberación ética basado en la consulta técnica y multidisciplinaria, mediante el cual el equipo de expertos en cumplimiento, junto con el gerente y el líder del proceso, deliberan de forma estructurada para resolver dilemas éticos.

Este modelo permite:

- La evaluación informada de los hechos.
- La consideración de los principios institucionales.
- La identificación de riesgos asociados.
- La adopción de decisiones trazables y documentadas.
- La coherencia con los valores corporativos y la sostenibilidad institucional.

Las decisiones adoptadas mediante este mecanismo:

- Serán documentadas.
- Garantizarán independencia y objetividad.
- Se fundamentarán en los principios éticos institucionales.
- No sustituirán las competencias formales de la Junta Directiva o de la Asamblea de Accionistas.

Cuando los riesgos analizados revistan carácter estratégico o extremo, las recomendaciones podrán elevarse a los órganos societarios competentes para su decisión final.

La deliberación ética no sustituye las competencias formales de los órganos de dirección, sino que constituye un mecanismo de apoyo para fortalecer la transparencia y la consistencia en la toma de decisiones.



XII. RESPONSABILIDADES

Son responsabilidades obligatorias de todos los trabajadores, trabajadoras, directivos, aprendices y terceros con vínculo legal o contractual con la Compañía, las siguientes:

- a. Conocer, aplicar y promover el cumplimiento del presente Código, así como difundir sus principios y lineamientos entre los destinatarios del mismo, fomentando una cultura organizacional basada en la integridad y la transparencia.
- b. Actuar en todo momento conforme a los principios de objetividad, honestidad, integridad, responsabilidad, lealtad, buena fe, respeto, imparcialidad y transparencia, garantizando coherencia entre sus actuaciones y los valores institucionales.
- c. Cumplir estrictamente la ley, las normas regulatorias aplicables y las políticas internas, respetando los derechos fundamentales, la dignidad humana, la diversidad cultural, religiosa, política y social de todas las personas con quienes interactúe en el desarrollo de sus funciones.
- d. Reportar de buena fe, a través de los canales éticos establecidos, cualquier conducta, hecho, omisión o situación que pueda constituir incumplimiento del presente Código, violación normativa o riesgo de corrupción, soborno, fraude, LA/FT/FPADM u otra irregularidad.
- e. Cumplir y acatar las disposiciones relacionadas con el Sistema Integral de Compliance, incluyendo el SAGRILAFT, el PTEE y demás políticas de gestión del riesgo de cumplimiento adoptadas por la Compañía.
- f. Cooperar de manera diligente, oportuna y veraz en las investigaciones internas o externas que busquen esclarecer posibles conductas contrarias a la ley, a este Código o a las políticas corporativas.
- g. Proteger la información estratégica, confidencial y privilegiada de la Compañía, garantizando su uso adecuado, evitando su divulgación indebida y absteniéndose de difundir contenidos ofensivos, discriminatorios, políticos, racistas, homofóbicos o que atenten contra la dignidad de los grupos de interés.
- h. Presentar información veraz, completa, oportuna y verificable en el ejercicio de sus funciones, asegurando la integridad de los registros contables, financieros, operativos y de cumplimiento.
- i. Administrar y utilizar de manera eficiente, responsable y exclusiva para fines laborales los recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos asignados por la Compañía.
- j. Abstenerse de actuar en beneficio propio o de terceros cuando ello comprometa los intereses de la Compañía o implique conflicto de interés, influencia indebida o uso inadecuado del cargo.



- k. Declarar oportunamente cualquier situación real, potencial o aparente de conflicto de interés y abstenerse de intervenir en decisiones que puedan verse afectadas por dicho conflicto.
- l. Rechazar cualquier regalo, dádiva, beneficio, hospitalidad o atención que pueda afectar la objetividad o generar apariencia de influencia indebida. Solo podrán aceptarse obsequios de carácter publicitario o de valor modesto que no comprometan la independencia del colaborador. En caso de duda o cuando el valor supere los límites definidos por la Compañía, deberá informarse previamente al Oficial de Cumplimiento para su evaluación.
- m. Abstenerse de mantener relaciones comerciales directas o indirectas con clientes, proveedores, competidores o terceros que puedan generar beneficio indebido derivado del cargo desempeñado.
- n. No utilizar su posición para exigir preferencias, ventajas o tratos especiales que constituyan favoritismo, nepotismo o abuso de autoridad.
- o. Garantizar que los procesos de selección y evaluación de proveedores o contratistas se desarrollen bajo criterios objetivos, técnicos y transparentes, absteniéndose de participar cuando exista interés personal, familiar, económico o de cualquier otra índole que pueda influir en la decisión.
- p. No utilizar maquinaria, equipos, información, recursos o tiempo laboral para fines personales o ajenos a la relación contractual sin autorización expresa.
- q. Cumplir con los procesos de debida diligencia establecidos para la vinculación de contrapartes, asegurando la correcta identificación del tercero, su beneficiario final y la evaluación del riesgo correspondiente.
- r. Abstenerse de iniciar o mantener relaciones comerciales con personas o entidades que incumplan la normativa aplicable o presenten señales de alerta asociadas a riesgos de corrupción, soborno, fraude o LA/FT/FPADM.
- s. Participar activamente en los programas de formación, actualización y fortalecimiento de la cultura ética y de cumplimiento promovidos por la Compañía.

XIII. PRINCIPIOS DE CONDUCTA

a. Registros Contables

La contabilidad de la Compañía se lleva con estricto rigor, con un control presupuestal que refleje de forma veraz, exacta, clara, íntegra y transparente todas las operaciones de la Compañía, en coherencia con los principios de integridad, legalidad y transparencia que rigen el Sistema de Gestión de Compliance.

Toda operación contable debe ser lícita, razonable y estar debidamente autorizada, registrada, rastreada y adecuadamente documentada, de modo que cumpla formal y sustancialmente la normativa aplicable, las políticas internas y los procedimientos vigentes. Lo anterior se enmarca en el modelo de gestión del riesgo



corporativo adoptado por la Compañía, conforme al enfoque de control interno y gobernanza establecido en el modelo COSO ERM.

Cualquier trabajador, trabajadora o tercero que efectúe una operación o transacción que implique manejo de recursos deberá actuar conforme al Procedimiento de Compras aprobado y a los lineamientos del Sistema Integral de Compliance, aportando los soportes necesarios para garantizar la trazabilidad y verificación de la operación.

La información tributaria y financiera debe basarse exclusivamente en registros contables veraces que representen transacciones legítimas, existentes y correctamente contabilizadas, incluso cuando su preparación cuente con el apoyo de consultores externos. Está expresamente prohibido preparar, elaborar, transmitir o comunicar datos inexactos, incorrectos, incompletos o falsos sobre la situación económica y financiera de la Compañía.

Solo las personas debidamente autorizadas podrán firmar declaraciones tributarias o reportes financieros, los cuales deberán presentarse dentro de los plazos establecidos por la autoridad competente y en estricto cumplimiento de la normativa contable, tributaria y de cumplimiento aplicable.

La integridad de los registros contables constituye un mecanismo esencial para la prevención de riesgos financieros y no financieros contemplados en el Sistema Integral de Compliance, incluyendo fraude, corrupción, soborno y lavado de activos.

En particular, se prohíbe de manera enunciativa, pero no limitativa:

- No registrar efectivo, activos o pasivos.
- Llevar registros contables inexactos, falsos o incompletos.
- Omitir el registro de operaciones realizadas.
- Realizar gastos sin la debida autorización conforme a los procedimientos internos.
- Incumplir los procedimientos de compra y contratación aplicables.
- Ocultar información económica o financiera que impida a la Gerencia o a la Junta Directiva evaluar adecuadamente los activos, pasivos o riesgos de la Compañía.
- Utilizar documentos o alterar información con el fin de solicitar descuentos, reembolsos de caja por montos superiores a los efectivamente gastados, ajustes de precios o bonificaciones indebidas.



El desconocimiento de estas disposiciones o su incumplimiento dará lugar a las medidas disciplinarias, contractuales o legales correspondientes, conforme al régimen sancionatorio previsto en el presente Código.

b. Uso correcto de los elementos y activos

Todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y terceros con vínculo legal o contractual con la Compañía están obligados a proteger, conservar y utilizar de manera responsable los elementos de trabajo, los activos físicos, financieros, tecnológicos y la información de **GENERADORA NARE**, en coherencia con los principios de integridad, responsabilidad y transparencia establecidos en el Sistema Integral de Compliance.

El uso de los activos institucionales deberá realizarse exclusivamente para fines laborales y en cumplimiento de las políticas internas, garantizando su adecuada conservación, seguridad y trazabilidad.

En particular, se deberá:

- Cumplir con los sistemas de seguridad de la Compañía para el uso de los equipos informáticos y tecnológicos, respetando los controles internos establecidos.
- Proteger la información confidencial y los datos personales, garantizando su tratamiento conforme a la normativa vigente y a las políticas internas de protección de datos.
- No utilizar, duplicar o reproducir programas, aplicaciones, logotipos, imágenes u otros recursos tecnológicos sin licencia o autorización, ni infringir la legislación sobre derechos de autor o propiedad industrial.
- No instalar programas, aplicaciones o herramientas tecnológicas sin autorización del área competente.
- Hacer uso responsable del correo electrónico corporativo y demás canales digitales, destinándolos exclusivamente a fines laborales y evitando el reenvío de información a cuentas personales o a terceros no autorizados.
- Abstenerse de divulgar información estratégica, confidencial o privilegiada sin la debida autorización.
- No navegar por sitios web con contenido ofensivo, discriminatorio, ilegal o contrario a los valores institucionales.
- Utilizar la tecnología de manera ética y responsable, evitando cualquier manipulación indebida de información o uso que afecte la reputación o la sostenibilidad de la Compañía.
- Suscribir y respetar los acuerdos de confidencialidad cuando corresponda, antes de compartir información con terceros.



El uso indebido de los activos o de la información institucional podrá constituir falta disciplinaria y dará lugar a las medidas correctivas previstas en el presente Código, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar.

c. Relaciones laborales y comerciales

Todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y terceros con vínculo legal o contractual deberán reconocer el papel central del recurso humano en la sostenibilidad de la Compañía, garantizando la igualdad de oportunidades, el trato justo y el respeto por la dignidad humana, en coherencia con los principios de integridad, respeto, imparcialidad y transparencia que rigen el Sistema Integral de Compliance.

La Compañía promueve un ambiente laboral basado en la confianza, la responsabilidad y la justicia, en el que se valoran las contribuciones individuales y se fomenta una cultura organizacional ética y colaborativa.

Desde la fase de selección de personal se prohíbe cualquier forma de nepotismo, favoritismo o influencia indebida basada en intereses personales. Los procesos de vinculación y promoción deberán fundamentarse en criterios objetivos de mérito, experiencia y competencia profesional.

Toda contratación deberá formalizarse conforme a la ley, garantizando el cumplimiento de las obligaciones laborales y del Sistema de Seguridad Social, en estricto respeto del marco normativo aplicable.

Para el adecuado relacionamiento interno y externo, se deberán observar las siguientes reglas:

- Está estrictamente prohibida cualquier forma de discriminación, intimidación, amenaza, ofensa verbal o física, acoso o vulneración de derechos fundamentales, conforme a las normas laborales y al presente Código.
- La asignación y promoción de cargos se realizará con base en criterios objetivos, técnicos y meritocráticos, sin discriminación de ningún tipo.
- No se tolera el trabajo infantil, ni el trabajo obligatorio, forzado o involuntario.
- Las relaciones con proveedores y aliados estratégicos deberán regirse por los principios de transparencia, legalidad, igualdad, competencia leal y buena fe.
- Los procesos de selección de proveedores deberán ajustarse a criterios objetivos, verificables y previamente definidos, garantizando condiciones de libre competencia y trato equitativo.



- Solo podrán establecerse relaciones contractuales con terceros que cumplan los requisitos legales, técnicos y éticos exigidos por la Compañía y por el Sistema Integral de Compliance.
- Se deberá actuar con honestidad en las negociaciones, evitando inducir a proveedores a decisiones contractuales mediante información engañosa o prácticas contrarias a la buena fe.
- Los proveedores y aliados deberán respetar y aplicar el presente Código de Ética y Conducta, en coherencia con la política de tolerancia cero frente a la corrupción, el soborno y cualquier práctica deshonestas.

El incumplimiento de estas disposiciones podrá constituir falta disciplinaria y dará lugar a las medidas correctivas establecidas en el presente Código.

d. Protección del medio ambiente, salud y seguridad en el trabajo

La Compañía cumple estrictamente con las leyes y normativas vigentes en materia de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo, garantizando que sus operaciones se desarrollen conforme a los principios de legalidad, sostenibilidad y responsabilidad institucional.

En coherencia con su cultura ética y su Sistema Integral de Compliance, **GENERADORA NARE** integra la sostenibilidad como principio transversal en todas sus decisiones corporativas, promoviendo prácticas responsables que equilibren el beneficio económico con el impacto social y ambiental.

Todas las actividades deberán planearse, ejecutarse y supervisarse bajo criterios de responsabilidad social corporativa, protección del medio ambiente y preservación de la salud y seguridad de los trabajadores, asegurando condiciones laborales dignas, seguras y justas.

La ética ambiental se concibe como un deber institucional y estratégico, orientado a:

- Promover prácticas sostenibles y de bajo impacto ambiental.
- Reducir riesgos asociados a la operación.
- Proteger la integridad física y la salud de los colaboradores.
- Contribuir al desarrollo sostenible y al bienestar colectivo.

En el marco de este compromiso, la Compañía promoverá decisiones alineadas con los principios de producción responsable, consumo ético e inclusión social, conforme a su política de sostenibilidad.

Los proveedores, contratistas y aliados estratégicos deberán adoptar una conducta coherente con los principios de protección ambiental, seguridad, salud



y sostenibilidad establecidos en el presente Código, siendo exigible su actuación ética y responsable como condición para mantener relaciones comerciales con la Compañía.

El incumplimiento de estas disposiciones podrá dar lugar a las medidas correctivas previstas en el presente Código.

e. Sostenibilidad y Responsabilidad Social

GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. integra la sostenibilidad como un principio ético transversal en todas sus decisiones y operaciones.

La Compañía reconoce que la protección ambiental, el desarrollo social y la rentabilidad empresarial no son objetivos excluyentes, sino dimensiones complementarias de una gestión responsable.

En coherencia con su compromiso institucional y con referentes internacionales de desarrollo sostenible, la Compañía promueve:

- Prácticas de producción responsable y consumo ético.
- Reducción progresiva de impactos ambientales.
- Uso eficiente y responsable de los recursos.
- Inclusión social, respeto por la diversidad y equidad de oportunidades.
- Desarrollo de proyectos y relaciones comunitarias que generen valor compartido y contribuyan al bienestar social.

La ética ambiental y social se concibe como un deber moral, estratégico y corporativo, alineado con la misión institucional y con el compromiso de sostenibilidad empresarial.

XIV. MANEJO ADECUADO DE LA INFORMACIÓN

Todos los trabajadores, trabajadoras, directivos, aprendices y terceros con vínculo legal o contractual, independientemente de su rango jerárquico, deberán utilizar de manera responsable, ética y conforme a la ley la información a la cual tengan acceso en virtud de su rol, funciones o encargo.

El manejo de la información deberá ajustarse a los principios de integridad, legalidad, transparencia y responsabilidad que rigen el Sistema Integral de Compliance, evitando cualquier conducta que, por acción u omisión, implique la revelación indebida de información confidencial, privilegiada o estratégica en beneficio propio o de terceros.



Toda información que se revele a terceros deberá ser veraz, precisa, completa y clara, garantizando el derecho a la privacidad y la protección de los datos personales conforme a la normativa vigente y a la Política de Tratamiento de Datos de la Compañía.

Los trabajadores, trabajadoras y terceros vinculados deberán ejercer estricto control sobre:

- Información privilegiada no divulgada públicamente.
- Datos personales y datos sensibles.
- Secretos comerciales o industriales.
- Información clasificada como confidencial por directrices internas, contratos o decisiones de la Alta Dirección.

Se prohíbe la manipulación, alteración, ocultamiento o uso indebido de información institucional, así como cualquier práctica que afecte la reputación, la sostenibilidad o la transparencia corporativa.

Cuando autoridades o instituciones gubernamentales soliciten información relacionada con actividades de la Compañía, únicamente se suministrará la información legalmente exigible, previa validación y autorización correspondiente.

Dicha información será entregada exclusivamente por el representante legal o la persona formalmente autorizada, garantizando trazabilidad, legalidad y confidencialidad.

Información Confidencial

Se considera confidencial, entre otra, la siguiente información:

- a. Información contable, financiera, presupuestal, operaciones con valores, financiamientos, proyecciones e indicadores.
- b. Sistemas de la compañía, metas, objetivos estratégicos, planes de expansión, fusiones, adquisiciones, asociaciones, proyectos de mejora o cambios organizacionales.
- c. Estrategias de comercialización, costos y mercadeo.
- d. Negociaciones corporativas.
- e. Cambios o nombramientos de representantes legales o miembros de Junta Directiva antes de su registro oficial.
- f. Ejecución de contratos comerciales, alianzas u otros acuerdos.
- g. Sistemas, procedimientos y estrategias de compras.
- h. Información no oficial suministrada a proveedores.
- i. Métodos y procesos internos.



- j. Información de nómina, compensaciones, beneficios, contratos, documentos laborales y datos de colaboradores, proveedores, contratistas, accionistas y directivos sin autorización expresa.
- k. Controversias judiciales o administrativas.
- l. Situaciones que puedan afectar la estabilidad financiera o la liquidez.
- m. Información derivada de auditorías internas o externas.
- n. Información contenida en bases de datos, servidores o archivos físicos de la Compañía.
- o. Cualquier otra información clasificada como confidencial por la organización.

El uso indebido de información confidencial podrá constituir falta disciplinaria grave y dará lugar a las medidas correctivas previstas en el presente Código, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, administrativas o penales a que haya lugar.

Responsabilidad digital y ética tecnológica

En el entorno digital y tecnológico, GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. reconoce que la ética corporativa se extiende al uso de la información, los sistemas tecnológicos y las herramientas digitales.

La responsabilidad digital constituye una dimensión del Sistema Integral de Compliance y se fundamenta en los principios de legalidad, transparencia, integridad y protección de derechos.

En consecuencia, se exige a todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y terceros vinculados:

- Proteger la información institucional y los datos personales conforme a la normativa vigente y a las políticas internas de tratamiento de datos.
- Utilizar las tecnologías, incluidos sistemas automatizados y herramientas digitales, de manera responsable, evitando su uso para fines ilícitos, engañosos o contrarios a la ética.
- Abstenerse de manipular información digital, alterar contenidos, generar representaciones falsas, difundir información engañosa o realizar conductas de acoso o intimidación por medios electrónicos.
- Garantizar la integridad, trazabilidad y documentación de los procesos automatizados que incidan en decisiones relevantes para la organización, conforme a los controles internos adoptados.

El uso de tecnologías emergentes deberá realizarse bajo criterios de responsabilidad, legalidad y respeto por los derechos fundamentales.



XV. LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO Y FINANCIAMIENTO DE LA PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA (LA/FT/FPADM/FPADM)

La Compañía adopta una política de tolerancia cero frente al lavado de activos, la financiación del terrorismo y el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, en el marco de su Sistema Integral de Compliance y del SAGRILAFI implementado.

Todos los trabajadores, trabajadoras, directivos y terceros con vínculo legal o contractual deberán actuar con diligencia para prevenir que la Compañía sea utilizada directa o indirectamente como instrumento para dar apariencia de legalidad a recursos provenientes de actividades ilícitas o para financiar actividades prohibidas por la ley.

En cumplimiento de la Política LA/FT/FPADM, se deberá aplicar un enfoque basado en riesgo, realizando procesos de debida diligencia en la vinculación y mantenimiento de relaciones con clientes, proveedores, contratistas y demás grupos de interés, tanto en entornos presenciales como digitales.

La identificación y verificación de contrapartes deberá incluir:

- La identificación plena del tercero.
- La verificación de su representante legal.
- La identificación y validación del beneficiario final.
- El entendimiento de la naturaleza de su actividad económica.
- El análisis de su estructura de propiedad y control, cuando se trate de personas jurídicas u otras estructuras legales.

No podrá iniciarse ni mantenerse relación contractual o comercial sin el cumplimiento previo de los requisitos de vinculación establecidos en el sistema de prevención de riesgos implementado por la Compañía.

Asimismo, deberán monitorearse las operaciones con terceros, identificando señales de alerta u operaciones inusuales, y reportando oportunamente cualquier situación que represente riesgo.

Es obligación de todos:

- a. Cumplir la normativa aplicable en materia de prevención del riesgo LA/FT/FPADM y las políticas internas adoptadas por la Compañía.
- b. Colaborar con las autoridades competentes cuando sea requerido.
- c. Denunciar de buena fe cualquier hecho, conducta o situación que pueda implicar riesgo LA/FT/FPADM a través de los canales éticos establecidos.



- d. Abstenerse de establecer relaciones con empresas sospechosas, fachadas o de reputación dudosa.
- e. Informar noticias negativas o sanciones de entidades gubernamentales que puedan afectar la evaluación de riesgo de una contraparte.
- f. Entregar información veraz y completa al área de Auditoría Interna, Revisoría Fiscal u Oficial de Cumplimiento cuando sea requerida.
- g. Abstenerse de realizar operaciones con personas o jurisdicciones que, conforme a la evaluación interna de riesgo, expongan a la Compañía a mayores riesgos de LA/FT/FPADM.

El ofrecimiento o aceptación de regalos, donaciones o beneficios que puedan influir indebidamente en decisiones relacionadas con procesos de vinculación o evaluación de contrapartes deberá rechazarse y reportarse, conforme a la política de integridad y prevención de corrupción establecida en el presente Código.

Régimen Sancionatorio

El incumplimiento de las obligaciones previstas en este capítulo dará lugar a las medidas disciplinarias correspondientes conforme al Reglamento Interno de Trabajo y al régimen sancionatorio del presente Código, sin perjuicio de las acciones administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

Cuando la conducta pueda constituir delito, la Compañía informará a las autoridades competentes para que se adelanten las investigaciones correspondientes.

XVI. CORRUPCIÓN Y SOBORNO

En el marco del cumplimiento de la normativa nacional aplicable en materia de lucha contra la corrupción y el soborno, y conforme al Sistema Integral de Compliance y al Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE) adoptado por la Compañía, cualquier conducta de corrupción, pública o privada, nacional o transnacional, es contraria a los principios de integridad, legalidad, transparencia y tolerancia cero que rigen a **GENERADORA NARE**.

La Compañía prohíbe de manera absoluta cualquier forma de soborno, pago indebido, beneficio ilegal o ventaja injustificada ofrecida o recibida directa o indirectamente, ya sea en relaciones con autoridades públicas, entidades privadas, proveedores, clientes o cualquier grupo de interés.

Ningún trabajador, trabajadora, directivo o tercero vinculado podrá ofrecer, prometer, conceder, solicitar o aceptar pagos, comisiones, regalos, beneficios o favores con el propósito de obtener concesiones, contratos, aprobaciones,



ventajas comerciales o cualquier beneficio indebido para sí, para terceros o para la Compañía.

Las relaciones comerciales deberán desarrollarse únicamente con proveedores y contratistas debidamente evaluados y aprobados conforme a los procedimientos internos y al sistema de debida diligencia implementado por la organización.

Principios de actuación en materia de anticorrupción

En el desarrollo de procesos de contratación y negociación se deberá:

- a. Garantizar transparencia, imparcialidad y objetividad en los procesos de selección y contratación.
- b. Asegurar igualdad de oportunidades a los proveedores que cumplan los requisitos establecidos.
- c. Basar las negociaciones en criterios técnicos y objetivos tales como calidad, servicio, precio y disponibilidad.
- d. Respetar las condiciones contractuales pactadas bajo criterios de buena fe y lealtad comercial.
- e. Abstenerse de cualquier forma de influencia indebida o comportamiento antiético, el cual deberá ser reportado a través de los canales establecidos.
- f. Declarar y gestionar oportunamente cualquier conflicto de interés que pueda afectar la objetividad en la toma de decisiones.

Regalos, hospitalidades y beneficios

Se prohíbe aceptar u ofrecer regalos, atenciones o beneficios que puedan generar apariencia o riesgo de influencia indebida.

Solo podrán admitirse obsequios de valor modesto que no comprometan la independencia ni constituyan contraprestación para obtener beneficios indebidos, debiendo estar debidamente documentados y autorizados conforme a las políticas internas.

El concepto de “beneficio” incluye cualquier forma de contenido económico o ventaja, directa o indirecta, ya sea en dinero, bienes, servicios, oportunidades o favores.

La Compañía se abstiene de realizar aportes o financiamientos a partidos políticos, candidatos, sindicatos o terceros con el propósito de influir en decisiones o generar beneficios indebidos.



Las donaciones o patrocinios que se realicen deberán estar alineados con los principios institucionales, ser trazables, documentados y coherentes con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

Relaciones con proveedores y terceros

Los trabajadores deberán:

- Abstenerse de utilizar su posición para obtener beneficios personales.
- No revelar información confidencial sin autorización.
- No utilizar descuentos o condiciones especiales para beneficio propio o de terceros.
- No establecer relaciones comerciales con terceros que incumplan la ley o los principios éticos de la Compañía.
- No solicitar préstamos personales a proveedores.
- Actuar con respeto y objetividad en las relaciones comerciales.

Asimismo, los proveedores y contratistas deberán:

- a. Actuar con honestidad, transparencia y buena fe.
- b. Respetar y aplicar el presente Código de Ética y Conducta.
- c. Abstenerse de prácticas ilegales o contrarias a la ética.
- d. No ofrecer beneficios indebidos a colaboradores de la Compañía.

Soborno Transnacional

Está prohibido cualquier acto que pueda constituir soborno transnacional, entendido como el ofrecimiento o entrega de beneficios indebidos a servidores públicos extranjeros en el marco de negocios o transacciones internacionales.

Régimen sancionatorio

El incumplimiento de las disposiciones de este capítulo dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Código y en la normativa interna, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales a que haya lugar.

Las denuncias relacionadas con posibles actos de corrupción o soborno deberán gestionarse a través de los canales éticos establecidos, garantizando confidencialidad y protección frente a represalias.



XVII. CONFLICTO DE INTERESES

Se entiende por conflicto de interés toda situación en la cual el trabajador, trabajadora, directivo o miembro de Junta Directiva enfrenta intereses personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole que puedan interferir o parecer interferir con los intereses institucionales de la Compañía, afectando la objetividad, imparcialidad e independencia en la toma de decisiones.

En coherencia con los principios de integridad, transparencia y legalidad que rigen el Sistema Integral de Compliance, la gestión de conflictos de interés constituye un mecanismo esencial de prevención de riesgos éticos y de cumplimiento.

Tipificación del conflicto de interés

El conflicto de interés podrá ser:

- a. **Real:** Cuando el colaborador ya se encuentra en una situación concreta de decisión en la cual existe un interés particular que puede influir en el cumplimiento de sus obligaciones.
- b. **Potencial:** Cuando existe un interés particular que podría influir en el futuro en el ejercicio de sus funciones.
- c. **Aparente:** Cuando, aun sin existir un interés real, la situación puede generar una percepción razonable de afectación a la imparcialidad.

La obligación de declarar conflictos de interés inicia desde el proceso de selección para cargos directivos, de gestión o administración y se mantiene durante toda la relación laboral o contractual.

Situaciones que pueden generar conflicto de interés

De manera enunciativa y no taxativa, podrá configurarse conflicto de interés cuando el colaborador:

- a. Obtenga o pueda obtener beneficio personal directo o indirecto en el asunto o procedimiento.
- b. Tenga vínculo con persona o entidad interesada en la decisión.
- c. Mantenga litigios o controversias con algún interesado.
- d. Tenga vínculos familiares dentro de los grados establecidos con personas interesadas o intervinientes en el proceso.
- e. Mantenga amistad íntima o enemistad manifiesta con personas relacionadas con el asunto.
- f. Haya prestado servicios profesionales recientes a la persona o entidad interesada.



- g. Reciba honorarios o beneficios que entren en conflicto con sus funciones en la Compañía.
- h. Sea accionista, administrador, beneficiario final o tenga control sobre la entidad interesada.

Deberes frente al conflicto de interés

En desarrollo de la cultura ética institucional y del Sistema Integral de Compliance, todo colaborador deberá:

- Evitar situaciones que puedan generar conflicto real, potencial o aparente.
- Declarar oportunamente cualquier situación de conflicto a través de los canales formales establecidos.
- Abstenerse de participar en decisiones, evaluaciones o procesos en los que exista interés personal o familiar.
- No utilizar su cargo para obtener beneficios indebidos.
- No otorgar trato preferente basado en relaciones personales.
- No aceptar regalos o beneficios que puedan comprometer su objetividad.
- No contratar empresas o servicios vinculados a familiares dentro de los grados definidos.
- No divulgar información que afecte la competitividad de la Compañía.
- No participar en procesos contractuales cuando exista interés directo o indirecto.

Cuando se identifique un conflicto, el colaborador deberá abstenerse de intervenir hasta tanto la situación sea evaluada conforme a los mecanismos de gobernanza establecidos, garantizando trazabilidad y transparencia en la decisión.

Custodia de recursos

Ningún trabajador podrá asumir custodia de sumas de dinero o activos de clientes, salvo autorización legal expresa y en estricto cumplimiento de los deberes aplicables. En todo caso, deberá informar a la Compañía, mantener separación patrimonial y rendir cuentas conforme a las disposiciones internas.

Consecuencias

El incumplimiento de las obligaciones relacionadas con la declaración y gestión de conflictos de interés podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Código, sin perjuicio de las responsabilidades legales correspondientes.

XVIII. GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

En desarrollo del Sistema Integral de Compliance y de la cultura ética institucional, todo trabajador, trabajadora, directivo o miembro de Junta Directiva deberá firmar el formato de “**Declaración de Conflicto o No Conflicto de Intereses**” al momento



de la entrada en vigencia del presente Código y actualizarlo cada vez que surja una situación real, potencial o aparente de conflicto.

La declaración constituye un deber de transparencia y trazabilidad, y su diligenciamiento no exime al declarante de su responsabilidad individual frente a la gestión adecuada del conflicto.

Cuando un trabajador, trabajadora o miembro de Junta Directiva identifique una situación de conflicto de interés, deberá:

- Informar de manera inmediata a través de los canales formales establecidos.
- Abstenerse de participar en la decisión, proceso o actuación relacionada.
- No acceder ni solicitar información vinculada al asunto hasta tanto se adopte una determinación.

La situación será evaluada conforme a los mecanismos de gobernanza ética establecidos por la Compañía, en el marco del Sistema Integral de Compliance y del modelo de control interno adoptado, garantizando objetividad, independencia y trazabilidad en la decisión.

El órgano o área designada analizará el caso y determinará las acciones correspondientes, que podrán incluir la aceptación del impedimento, la separación temporal o definitiva del proceso, o la designación de un responsable alterno con competencias equivalentes para garantizar la continuidad institucional sin afectar la imparcialidad.

La información contenida en las declaraciones de conflicto de interés será tratada con carácter confidencial y estará sujeta a la normativa de protección de datos personales y a las políticas internas vigentes.

El acceso a dicha información se limitará a quienes deban conocerla en ejercicio de sus funciones dentro del Sistema Integral de Compliance.

El trabajador, trabajadora o miembro de Junta Directiva respecto del cual se haya identificado un conflicto de interés:

- No tendrá voz ni voto en la decisión correspondiente.
- No podrá intervenir directa o indirectamente en el proceso.
- No podrá influir en la deliberación ni acceder a información relacionada.

La omisión en la declaración de un conflicto de interés o la participación indebida en decisiones afectadas por conflicto podrá dar lugar a la aplicación de las



medidas disciplinarias previstas en el presente Código, incluyendo la terminación de la relación laboral o contractual, sin perjuicio de las responsabilidades legales correspondientes.

Cuando la conducta pueda constituir infracción administrativa o delito, la Compañía pondrá los hechos en conocimiento de las autoridades competentes.

Ningún trabajador, trabajadora o miembro de Junta Directiva podrá solicitar o inducir a otro a realizar actos contrarios a la ley o al presente Código.

El cumplimiento de instrucciones de un superior jerárquico o la búsqueda de un supuesto beneficio para la Compañía no justifican la vulneración de las disposiciones éticas y de cumplimiento.

La integridad institucional prevalece sobre cualquier interés individual o circunstancial.

XIX. CANALES DE ORIENTACIÓN Y DE DENUNCIA

En desarrollo del Sistema Integral de Compliance y del compromiso institucional con la transparencia, la Compañía dispone de canales formales de orientación y denuncia para reportar conductas que vulneren el presente Código, las políticas internas o la ley.

Las conductas que podrán ser reportadas a través de los canales establecidos por la Compañía, sin perjuicio de aquellas que el denunciante considere pertinentes por contravenir la ley, incluyen:

- a. Violación al Código de Ética y Conducta.
- b. Corrupción pública o privada.
- c. Soborno local y/o transnacional.
- d. Lavado de activos.
- e. Financiación del terrorismo.
- f. Financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- g. Acoso laboral
- h. Fraude a la Compañía.

Si el denunciante proporciona un correo electrónico de contacto, podrá ser requerido para ampliar información, dependiendo de la naturaleza del asunto y la claridad de los hechos reportados.

El denunciante recibirá número de radicado y respuesta dentro del proceso de gestión correspondiente, garantizando trazabilidad y registro documentado del caso.



Gestión de la denuncia

La Compañía realizará una evaluación inicial para determinar la consistencia y fundamento de la denuncia. De ser procedente, se asignará el caso al área competente (por ejemplo, Oficial de Cumplimiento, Recursos Humanos, Auditoría Interna u otra instancia según corresponda), en el marco del modelo de gobernanza y de las Tres Líneas de Defensa.

Durante el proceso se garantizará:

- a. Confidencialidad y reserva de la información.
- b. Posibilidad de anonimato para quien así lo prefiera.
- c. Imparcialidad e independencia en la investigación.
- d. Gestión objetiva basada en hechos verificables.
- e. Protección frente a represalias.

Las denuncias realizadas de mala fe, con intención de perjudicar a terceros o basadas en hechos deliberadamente falsos, podrán dar lugar a las medidas disciplinarias o contractuales previstas en el presente Código.

Cualquier intento de represalia contra quien denuncie de buena fe constituirá una falta grave y será sancionado conforme al régimen interno aplicable.

Canales de comunicación

GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. pone a disposición de sus colaboradores y terceros los siguientes canales formales para la presentación de denuncias o consultas éticas:

- **Canal principal (anónimo y seguro):**
[LÍNEA ÉTICA | GENERADORA NARE S.A.S E.S.P](#)
- **Correo confidencial:** oficialdecumplimiento@generadoranare.com.co

Las denuncias podrán presentarse de manera identificada o anónima.

Presentación de denuncias de buena fe

La denuncia de buena fe constituye un pilar de la cultura ética institucional.

Se entiende que una denuncia es presentada de buena fe cuando el trabajador, trabajadora o tercero:

- a. Declara información que considera verídica.
- b. Cree razonablemente que los hechos reportados constituyen una irregularidad.
- c. Actúa sin intención maliciosa.



d. No busca beneficio personal indebido.

Una denuncia de buena fe puede no resultar en hallazgos; sin embargo, ello no afecta la protección otorgada al denunciante.

En caso de que un trabajador o trabajadora considere haber sido objeto de represalias, incluyendo amenazas o acoso, deberá informarlo al Oficial de Cumplimiento o utilizar los canales éticos establecidos.

XX. MEDIDAS DE PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

a. Confidencialidad

La identidad de las personas que denuncien a través de los canales éticos se mantendrá bajo estricta reserva y confidencialidad, en coherencia con el Sistema Integral de Compliance y los principios de integridad, transparencia y protección de datos personales adoptados por la Compañía.

La protección del denunciante constituye un elemento esencial de la cultura ética institucional. Por esta razón, las denuncias podrán interponerse de manera anónima a través de los canales habilitados.

La identidad del denunciante solo podrá ser conocida por quienes deban intervenir en la gestión de la investigación, y exclusivamente cuando resulte necesario para el debido proceso, garantizando en todo momento el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales y las políticas internas vigentes.

Una vez recibida la denuncia, se asignará un código de identificación o radicado que permita el seguimiento del caso sin comprometer la identidad del denunciante.

El Oficial de Cumplimiento informará al denunciante sobre los límites de la confidencialidad, especialmente en aquellos casos en que, por mandato legal o en el marco de una investigación penal, resulte necesario su testimonio. En tales eventos, se procurará contar con el consentimiento previo del denunciante, dentro de los límites que establezca la ley.

b. Medidas de protección laboral

La Compañía prohíbe expresamente cualquier forma de represalia contra quien denuncie de buena fe.



Se consideran represalias, entre otras, los actos de intimidación, acoso, presión indebida, amenazas, discriminación o cualquier conducta que afecte las condiciones laborales del denunciante como consecuencia de la denuncia.

Estas conductas estarán sujetas a las medidas disciplinarias previstas en el presente Código y en la normativa interna aplicable.

En el marco de la investigación, la Compañía podrá adoptar medidas organizacionales razonables para garantizar la independencia del proceso y el bienestar del denunciante, en coherencia con el modelo de gobernanza y las Tres Líneas de Defensa.

Cuando el denunciado tenga relación jerárquica directa con el denunciante, se adoptarán las acciones necesarias para evitar interferencias en la investigación y proteger la objetividad del proceso.

c. Medidas de protección personal

Las medidas de protección se adoptarán de manera proporcional al nivel de riesgo identificado y conforme a las políticas internas vigentes.

La Compañía podrá implementar ajustes organizacionales razonables que contribuyan a prevenir posibles situaciones de represalia mientras se adelanta la investigación.

En caso de que el denunciante considere que ha sido objeto de represalias o consecuencias negativas por haber denunciado, deberá informarlo inmediatamente al Oficial de Cumplimiento o a través de los canales éticos establecidos, para la evaluación y adopción de las medidas correspondientes.

XXI. BENEFICIOS DISCIPLINARIOS O CONTRACTUALES

En el marco del Sistema Integral de Compliance y del compromiso institucional con la transparencia y la autorregulación, cuando el denunciante haya participado o se encuentre involucrado en los hechos objeto de investigación, podrá ser considerado para la aplicación de beneficios disciplinarios o contractuales, siempre que su actuación se enmarque dentro de los principios de buena fe, colaboración efectiva y cumplimiento de la normativa interna y legal aplicable.

La eventual concesión de beneficios no constituye una renuncia a las acciones civiles, administrativas o penales que puedan derivarse de los hechos investigados, ni exonera del deber legal de denuncia cuando este sea exigible.



Estos beneficios tendrán alcance exclusivamente laboral o contractual y se evaluarán conforme al régimen disciplinario previsto en el presente Código, bajo criterios de objetividad, proporcionalidad y trazabilidad en la decisión.

Criterios para la evaluación de beneficios

Podrán considerarse, entre otros, los siguientes elementos:

- La colaboración efectiva y oportuna con la investigación interna.
- La entrega de información veraz, relevante y útil para el esclarecimiento de los hechos.
- La actuación de buena fe.
- La ausencia de afectación grave o perjuicio significativo para la Compañía.

Los beneficios podrán consistir en:

- Exoneración total o parcial de la sanción disciplinaria o contractual, cuando resulte procedente.

La exoneración total podrá ser considerada cuando, antes del inicio formal de la investigación:

- I. El colaborador haya puesto en conocimiento de la Compañía la infracción de manera voluntaria.
- II. No se haya generado perjuicio significativo para la Compañía.

En todo caso, la decisión deberá estar debidamente motivada, documentada y adoptada conforme a los mecanismos de gobernanza establecidos, garantizando coherencia con los principios de integridad, legalidad y responsabilidad institucional.

XXII. FORMACIÓN Y CULTURA DEL CUMPLIMIENTO

La cultura de cumplimiento en GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P. se consolida mediante programas permanentes de capacitación, sensibilización y fortalecimiento de la cultura ética institucional.

La Compañía promoverá procesos formativos dirigidos a sus colaboradores y, cuando resulte pertinente, a terceros vinculados, con el fin de garantizar la adecuada comprensión y aplicación del presente Código y de las políticas de cumplimiento adoptadas.

En desarrollo de este compromiso, podrán implementarse, entre otros, los siguientes mecanismos:



- Jornadas formativas sobre ética, transparencia y prevención de riesgos de cumplimiento.
- Espacios de análisis de casos y simulación de dilemas éticos.
- Evaluaciones periódicas del clima ético y percepción de integridad institucional.
- Actualización y divulgación de manuales, políticas y procedimientos relacionados con el Sistema Integral de Compliance.

La formación constituye un pilar esencial para garantizar la efectividad del modelo de cumplimiento y fortalecer el “tono desde la cima” en todos los niveles de la organización.

XXIII. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

La obligación de cumplir con las disposiciones contenidas en el presente Código constituye parte esencial e integral de las obligaciones laborales, contractuales y fiduciarias de los trabajadores, trabajadoras, directivos, miembros de Junta Directiva, contratistas, proveedores y consultores externos de la Compañía.

El presente Código hace parte del Sistema Integral de Compliance y, por tanto, su incumplimiento compromete no solo deberes individuales sino la integridad del sistema de control interno y gobernanza corporativa.

Cualquier incumplimiento será considerado una infracción sujeta a las medidas disciplinarias o contractuales correspondientes, conforme a la legislación aplicable, al Reglamento Interno de Trabajo y a las disposiciones contractuales vigentes.

Para trabajadores y trabajadoras, las sanciones se impondrán conforme a la normativa laboral aplicable.

Para contratistas, proveedores y terceros vinculados, el incumplimiento podrá constituir violación contractual y dar lugar a la terminación del contrato, sin perjuicio de las acciones legales que correspondan.

Criterios de proporcionalidad

El tipo y magnitud de las sanciones se determinarán bajo criterios de objetividad, proporcionalidad y razonabilidad, atendiendo a:

- Gravedad de la infracción.
- Nivel de responsabilidad jerárquica o técnica del infractor.
- Elemento subjetivo de la conducta (dolo o negligencia grave).
- Naturaleza e importancia de las obligaciones infringidas.
- Impacto o consecuencias para la Compañía.



- Participación de otras personas en la comisión de la infracción.
- Circunstancias agravantes o atenuantes, incluyendo antecedentes disciplinarios y contexto del hecho.

Evaluación de la gravedad

La gravedad de la infracción se valorará considerando:

- El momento y el modo de comisión.
- El grado de intencionalidad.
- La magnitud del daño o el riesgo generado para la Compañía, sus colaboradores o grupos de interés.
- La previsibilidad de las consecuencias.
- Las circunstancias en que ocurrió el hecho.

Las decisiones disciplinarias deberán adoptarse dentro del marco de gobernanza institucional, garantizando debido proceso, independencia en la evaluación y trazabilidad documental, conforme a los principios del Sistema Integral de Compliance.

Clasificación orientadora de las infracciones

Con fines pedagógicos y sin perjuicio del análisis individual que corresponda conforme a la legislación aplicable y al Reglamento Interno de Trabajo, las infracciones podrán clasificarse de manera orientadora en:

- **Leves:** incumplimientos formales o de menor impacto que no generen afectación sustancial a la organización.
- **Graves:** conductas que impliquen reincidencia, ocultamiento de información, incumplimiento relevante de políticas internas o afectación significativa a la Compañía.
- **Muy graves:** conductas que involucren fraude, soborno, corrupción, lavado de activos u otras actuaciones ilícitas.

Las medidas podrán incluir amonestaciones escritas, suspensión, terminación del contrato o denuncia ante las autoridades competentes, según corresponda y respetando el debido proceso.

Efectos contractuales y legales

Toda conducta que infrinja las normas y principios establecidos en el presente Código podrá dar lugar a:

- La terminación de la relación laboral o contractual.
- La exigencia de indemnización por daños y perjuicios cuando corresponda.



- La adopción de acciones administrativas, civiles o penales si los hechos constituyen infracción legal.

El incumplimiento no podrá justificarse en instrucciones de superiores jerárquicos ni en la búsqueda de un supuesto beneficio institucional.

La responsabilidad ética y legal es individual y constituye un deber permanente de todos los vinculados a la Compañía.

XXIV. EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

El Sistema Integral de Compliance y el presente Código de Ética y Conducta estarán sujetos a procesos de evaluación, revisión y fortalecimiento permanente, con el fin de garantizar su eficacia, pertinencia y alineación con la normativa vigente y las mejores prácticas de gobernanza.

En desarrollo de este principio:

- El modelo de cumplimiento podrá ser objeto de auditorías internas o revisiones independientes, conforme a la estructura de las Tres Líneas de Defensa.
- Se promoverán ejercicios de autoevaluación y análisis de riesgos éticos y de cumplimiento.
- El Oficial de Cumplimiento y la Alta Dirección velarán por la actualización periódica del Código y de las políticas asociadas, cuando cambios normativos, organizacionales o de riesgo así lo requieran.

La mejora continua constituye un principio transversal del sistema ético institucional y garantiza su adaptación a la evolución del entorno empresarial y regulatorio.

XXV. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Actuar éticamente constituye un deber permanente para todos los colaboradores, directivos y terceros vinculados a GENERADORA NARE S.A.S. E.S.P., y representa un elemento esencial de su cultura organizacional.

Cada integrante de la Compañía es responsable de promover la integridad, la transparencia y la sostenibilidad en el ejercicio de sus funciones, actuando como garante del cumplimiento de los principios y valores institucionales.

El presente Código no se concibe como un límite formal, sino como una guía que orienta la toma de decisiones responsables en escenarios complejos, fortaleciendo la confianza de los grupos de interés.



GENERADORA
NARE

La ética constituye el fundamento del cumplimiento, y el cumplimiento es garantía de sostenibilidad y legitimidad corporativa.

“La confianza no se impone: se construye mediante actuaciones coherentes, transparentes y responsables.”

XXVI. VIGENCIA

El presente Código de Ética y Conducta rige a partir de la fecha de su expedición y aprobación por el órgano competente de la Compañía.

Su aplicación es obligatoria para todos los trabajadores, trabajadoras, directivos, miembros de Junta Directiva, contratistas, proveedores y demás terceros vinculados, desde el momento de su entrada en vigencia y durante todo el tiempo que subsista la relación laboral, contractual o societaria.

El período de vigencia del presente Código se mantendrá mientras no sea modificado o sustituido por una nueva versión debidamente aprobada, en el marco del Sistema Integral de Compliance y de la gobernanza institucional.

Las disposiciones relacionadas con el tratamiento de la información y datos personales se regirán por los principios de finalidad, temporalidad, confidencialidad y legalidad establecidos en la normativa aplicable y en las políticas internas de la Compañía.

Cualquier actualización deberá comunicarse formalmente a los destinatarios del Código, garantizando su divulgación, conocimiento y aceptación.