

ADENDA No. 03 DEL ACUERDO No. 010 DEL 08 DE JULIO DE 2025
(11 de diciembre de 2025)

La Junta Directiva de Centrales Eléctricas del Cauca – CEDELCA S.A.E.S.P., en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las previstas en sus estatutos sociales y,

CONSIDERANDO QUE:

Que Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P. – CEDELCA S.A.E.S.P. (en adelante la Empresa) es una sociedad anónima comercial del orden nacional, con autonomía administrativa, patrimonial y presupuestal, clasificada legalmente como empresa de servicios públicos mixta del sector minero-energético, sometida al régimen general de las empresas de servicios públicos y a las normas especiales del sector eléctrico.

Que, conforme al artículo 46 de los Estatutos Sociales, correspondiente al Capítulo VI – Junta Directiva, en su numeral 30 se establece como función de la Junta Directiva: “Nombrar y remover libremente al Jefe de Control Interno y de Gestión de la Sociedad, atendiendo el procedimiento establecido por la Junta Directiva para dicho fin.”

Que, mediante Acuerdo No. 010 de 2025, se estableció el procedimiento y cronograma para la contratación del Jefe de Oficina de Control Interno y de Gestión, incorporando en su artículo segundo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia y publicidad, como ejes rectores de la gestión administrativa de la Empresa.

Que, en desarrollo del mencionado Acuerdo, y conforme a la Adenda No. 01 del 29 de julio de 2025, la Junta Directiva dispuso modificar la fecha inicialmente prevista para la realización de las entrevistas dentro del proceso de selección, reprogramándolas para el viernes 01 de agosto de 2025, lo cual implicó la actualización del cronograma general establecido, garantizando que cada una de sus etapas se cumpliera con rigor, transparencia y plena observancia de los principios previstos en los Estatutos Sociales y en el marco normativo de la Empresa.

Posteriormente, mediante Adenda No. 02 del 08 de agosto de 2025, la Junta Directiva dejó constancia de que durante el desarrollo del proceso se recibieron diversas reclamaciones, observaciones y comunicaciones ciudadanas que, en aras de garantizar la selección objetiva y la plena vigencia de los principios rectores, hicieron necesario aplazar la fecha prevista para la continuidad del proceso, a fin de permitir un análisis técnico y una evaluación rigurosa de las implicaciones derivadas de la información aportada.

Así mismo, mediante la aclaración y alcance a la Adenda No. 02 del 09 de agosto de 2025, y atendiendo comunicaciones, observaciones y reclamaciones allegadas dentro

del trámite, la Junta Directiva consideró necesario suspender y aplazar la fecha prevista para la continuidad del proceso que implicaba la firma del Contrato de Trabajo de la aspirante seleccionada para el cargo de Jefe de Control Interno y de Gestión, hasta tanto se surtiera un proceso de aclaración que permitiera identificar y valorar posibles situaciones que, eventualmente, pudieran afectar el desempeño del cargo, la finalidad institucional y los objetivos estratégicos de la Organización.

En concordancia con ello, y tomando de referencia el código Gobierno Corporativo de CEDELCA S.A.E.S.P. dispone que se debe velar por el estricto cumplimiento de las disposiciones legales y estatutarias, las buenas prácticas de gobierno corporativo y los valores institucionales, lo que impone observar un estándar superior de objetividad, integridad y transparencia en los procesos de designación de sus directivos estratégicos.

Que, adicionalmente, las buenas prácticas de los administradores establecen que sus actuaciones deben privilegiar, en todo momento, los intereses de la sociedad por encima de intereses particulares de socios, terceros o grupos específicos, debiendo los administradores garantizar que toda decisión empresarial se adopte bajo principios de responsabilidad, lealtad, debida diligencia y protección del patrimonio, imagen y sostenibilidad empresarial.

En la sesión de Junta Directiva realizada el 21 de noviembre de 2025, se verificó que la información allegada durante el proceso, incluyendo reclamaciones, denuncias anónimas, así como comunicaciones asociadas a la publicidad y transparencia del procedimiento, generó circunstancias objetivas que comprometían la continuidad del proceso de selección en las condiciones inicialmente previstas.

Durante dicha sesión, se constató que la Empresa, en cumplimiento del deber de debida diligencia, adelantó actuaciones de verificación que evidenciaron la necesidad de profundizar el examen de la información suministrada por los aspirantes, así como de evaluar adecuadamente el impacto de situaciones sobrevinientes que, de no ser consideradas, podrían colocar en riesgo la responsabilidad institucional, afectar la seguridad jurídica del proceso, comprometer la confianza y generar riesgos reputacionales, administrativos y operativos para la Empresa.

En este contexto, se debe tomar en cuenta la reciente retoma directa de la operación de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas – PCHs, proceso estratégico y sensible para la Empresa, ha implicado un incremento en los riesgos reputacionales asociados al negocio, a la imagen corporativa y al posicionamiento de marca, lo que exige mayor prudencia y exhaustividad en la evaluación de la idoneidad y probidad de los trabajadores que ejerzan funciones de control, seguimiento y aseguramiento interno.

Se determinó que las circunstancias verificadas no se limitaban a aspectos subjetivos ni a simples apreciaciones, sino que constituyan hechos objetivos que impedían adoptar una decisión definitiva dentro del proceso vigente, imponiendo la necesidad de garantizar un nuevo procedimiento que permita restablecer plenamente las condiciones

de transparencia, objetividad, imparcialidad y confianza empresarial exigidas para la selección del Jefe de Control Interno y de Gestión.

En consecuencia, las comunicaciones sobre transparencia, las verificaciones adelantadas en ejercicio del deber de debida diligencia y las situaciones sobrevinientes analizadas en sesión de Junta Directiva evidencia la existencia de factores objetivos que impiden continuar el procedimiento en los términos inicialmente previstos. Tales circunstancias, valoradas bajo el estándar reforzado que imponen el artículo 46 de los Estatutos Sociales, los principios de Gobierno Corporativo y las buenas prácticas de los administradores, imponen a la Junta el deber de adoptar una decisión que preserve la integridad empresarial, la seguridad jurídica, la confianza pública y la reputación de la Empresa, especialmente en un contexto estratégico como la reciente retoma de la operación de las Pequeñas Centrales Hidroeléctricas.

Se concluye de manera definitiva que la continuidad del proceso, sin las medidas correctivas correspondientes, generaría riesgos jurídicos, administrativos, reputacionales y operativos incompatibles con la responsabilidad directiva y con la obligación de salvaguardar los intereses superiores de CEDELCA S.A. E.S.P.

Por lo anterior, y en ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, la Junta Directiva considera jurídicamente procedente disponer la terminación del proceso de selección adelantado en virtud del Acuerdo No. 010 de 2025 y ordenar la estructuración de un nuevo procedimiento que garantice la plena observancia de los principios rectores definidos por la Empresa para sus actuaciones internas, así como el cumplimiento de los estándares de objetividad, transparencia, integridad corporativa y confianza institucional, teniendo en cuenta lo anterior.

DECIDE:

PRIMERO: Dar por terminado en su integridad el proceso de selección adelantado en desarrollo del Acuerdo No. 010 del 08 de julio de 2025, por cuanto las circunstancias verificadas durante su ejecución evidenciaron la existencia de elementos objetivos, reclamaciones, comunicaciones y hechos sobrevinientes que imposibilitan adoptar una decisión final en condiciones de plena transparencia, equilibrio técnico, confiabilidad institucional y solidez jurídica.

SEGUNDO: Adelantar la estructuración de un nuevo procedimiento de selección, con una convocatoria actualizada y un diseño metodológico reforzado, que incorpore mecanismos de verificación integral, documentación exhaustiva, exigencias de veracidad y reglas claras de evaluación, garantizando la trazabilidad del proceso y la preservación de la integridad corporativa.

TERCERO: Publicar la presente Adenda a través de los mismos medios institucionales en los cuales fue divulgado el proceso inicial, para efectos de transparencia y conocimiento general.

En constancia de lo anterior, se firma la presente a los once (11) días del mes de diciembre de 2025.



INDIRA CRISTINA PORTOCARRERO OSPINA
Presidente de Junta Directiva



LEYLA ALEXANDRA MUÑOZ CEDEÑO
Secretaria de Junta Directiva

Proyectó: Luis Alejandro Noguera Herrera – PUII URH.
Reviso: José Ramiro Sandoval Mosquera – Jefe de Recursos Humanos.
Reviso: Yenny Carolina Ortega Ríos – Subgerente de gestión jurídica.