

Política de Sucesión de la Alta Gerencia

Introducción

Conscientes de que la planificación del proceso de transición en los cargos estratégicos es un factor importante para la consolidación y permanencia de las Compañías en el largo plazo, Grupo de Inversiones Suramericana ha definido un marco general para la identificación, evaluación, desarrollo y retención de talentos con alto potencial que se convierten en posibles candidatos a suceder posiciones en la Alta Gerencia de la Compañía y sus filiales.

Sólo un proceso planificado garantiza una transición exitosa y sin traumatismos, de manera que se elija una persona que cuente con el conocimiento, las competencias y las calidades personales y profesionales. Es por esto que esta política establece las etapas mínimas que debe comprender este proceso de sucesión para que sea exitoso.

Objetivo

Establecer los criterios mínimos que permitan convertir la Sucesión en un proceso objetivo y continuo a través del cual las Compañías pueden identificar, evaluar, desarrollar y retener sus talentos con alto potencial para soportar sus procesos de transición en los cargos de la Alta Gerencia.

Alcance y marco de aplicación

Esta política aplica a Grupo de Inversiones Suramericana, Suramericana S.A. y Sura Asset Management S.A.

Para efectos de esta política la Alta Gerencia se entiende como los niveles 1 y 2 de cada una de estas Compañías.

Lineamientos

- Cada Compañía tendrá sus propios procesos internos de sucesión para todos los niveles de su estructura. Sin embargo, en el caso de las posiciones de Alta Gerencia, estos procesos internos se complementarán con un proceso adicional que será transversal y común a las Compañías a las que les aplica esta política.
- Los talentos que se consideren dentro del proceso transversal entre las Compañías podrán ser considerados para suceder cargos en cualquiera de ellas.
- Entre las Compañías se deben establecer unos criterios mínimos para la evaluación de los talentos que se consideran en el proceso transversal. Estos criterios deberán tener en cuenta tanto elementos de la personalidad y del ser como condiciones profesionales.
- Las Compañías definirán conjuntamente el proceso transversal que periódicamente realizarán para identificar, evaluar y desarrollar los talentos que se identifiquen como posibles sucesores.
- Este proceso transversal podrá ser acompañado por uno o varios asesores externos especialistas en este campo, que de manera objetiva e independiente apoyen a las Compañías en la identificación, evaluación y desarrollo de los talentos.
- Cada Compañía debe garantizar que su Junta Directiva participe del proceso de Sucesión de la Alta Gerencia. Como mínimo los talentos que se identifiquen como posibles candidatos a suceder a los Presidentes de las Compañías deben ser revisados y aprobados por el presidente de la Junta Directiva.
- Grupo de Inversiones Suramericana S.A. es responsable de la articulación y coordinación del proceso común de sucesores de la Alta Gerencia de las Compañías.

Gobernabilidad

El Comité de Nombramientos y Retribuciones de Grupo de Inversiones Suramericana S.A. es responsable por validar y hacer recomendaciones con respecto al proceso de sucesión transversal y los resultados de este. Este comité pondrá en consideración de la Junta Directiva la aprobación de los resultados de este proceso.

Adicionalmente tanto Suramericana S.A. como Sura Asset Management S.A. deberán solicitar la aprobación del proceso de sucesión transversal y de sus resultados a sus comités de Nombramientos y Retribuciones (o Compensación según sea el caso).

Divulgación

Esta política debe ser conocida por las áreas de Talento Humano de las Compañías.

La Vicepresidencia de Asuntos Corporativos de Grupo de Inversiones Suramericana será la responsable de la administración de esta política y en esa medida gestionará con las áreas involucradas su divulgación y actualización.