

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

GRUPO DE INVERSIONES SURAMERICANA S.A. GRUPO SURA

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. OBJETIVO

La presente política establece los parámetros para asegurar que las personas designadas para desempeñar el cargo de miembro de Junta Directiva sean las más idóneas y estén adecuadamente remuneradas en relación con otras empresas comparables a nivel nacional e internacional.

1.2. DIVULGACIÓN

Será divulgada en la página web de la Compañía, en el sitio correspondiente a los accionistas.

1.3. ACTUALIZACIÓN

Podrá ser actualizada por la Asamblea, según recomendación formulada por la Junta Directiva.

2. NOMBRAMIENTO

2.1 CRITERIOS DE SELECCIÓN

Adicional a los criterios generales establecidos en el Código de Buen Gobierno de la Sociedad, la Asamblea de Accionistas tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- a. La edad máxima de elección para ingresar a la Junta Directiva será 70 años,

- b. El candidato deberá acreditar experiencia en participación en Juntas Directivas de empresas comparables a nivel nacional o internacional,
- c. Los interesados no podrán, directa o por interpuesta persona, participar en actividades que impliquen competencia con la Compañía o cualquiera de sus filiales,
- d. Los empleados, socios, cónyuges o compañeros permanentes, o quienes tengan relación de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con contrapartes litigiosas de la Compañía o cualquiera de sus filiales, no podrán ser considerados como aspirantes,
- e. Las personas que al momento de la elección tengan la calidad de miembro de Junta Directiva en 5 sociedades anónimas, no podrán ser considerados, salvo que expresamente manifiesten su intención de renunciar a una de ellas en caso de ser elegidos.

2.2 PERFIL

Los siguientes son los elementos que deben ser cubiertos por la combinación de los miembros de Junta Directiva, para alinear los perfiles con la estrategia y los estándares internacionales:

- Conocimiento profundo y aplicado de la industria de servicios financieros
- Experiencia profunda y multi-país en el área de auditoría y riesgos
- Experiencia empresarial de alto nivel
- Experiencia relevante en relaciones institucionales y regulatorias en los mercados estratégicos
- Experiencia en derecho corporativo multinacional
- Experiencia relevante en crecimiento, innovación y nuevos negocios de inversión
- Conocimiento profundo y aplicado en tecnología
- Conocimiento profundo y aplicado en gobierno corporativo y sostenibilidad
- Experiencia relevante en la gestión del talento en grupos empresariales internacionales

2.3 PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS

Conforme a lo establecido en los estatutos, los accionistas podrán presentar candidatos dentro de los 5 días comunes a la convocatoria en la Secretaría General de la Compañía.

La propuesta deberá estar acompañada de los siguientes documentos suscritos por cada uno de los candidatos:

- a. Hoja de vida en la cual se indique, como mínimo, estudios realizados, cargos desempeñados y juntas a las que pertenece y ha pertenecido
- b. Carta de aceptación de su inclusión en la lista
- c. Declaración de potenciales conflictos de interés

Adicionalmente los candidatos a miembros Independientes deberán adjuntar:

- a. Declaración de cumplimiento de requisitos de independencia frente al emisor
- b. Declaración de requisitos de independencia frente a las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones

Una vez recibidas las propuestas, el Comité de Nombramientos y Remuneraciones procederá a efectuar la evaluación para determinar si los candidatos se ajustan al perfil, cumplen los criterios de selección y de independencia establecidos en el Código de Buen Gobierno de la Sociedad.

2.4. DIVULGACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS

La evaluación efectuada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones será publicada en la página web de la Compañía con una antelación no inferior a 2 días comunes de la fecha fijada para la reunión de la Asamblea de Accionistas en la cual se procederá a la respectiva elección.

La decisión contenida en la evaluación no es susceptible de ningún recurso.

3. REMUNERACIÓN

3.1 CRITERIOS DE FIJACIÓN

La remuneración de los miembros de la Junta Directiva es fijada por la Asamblea General de Accionistas. Para estos efectos, deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Estructura de la Junta Directiva
- b. Obligaciones y responsabilidades
- c. Calidades personales, profesionales y experiencia en cargos de alta responsabilidad
- d. Tiempo que se debe dedicar a la actividad
- e. Participación en los diferentes comités de la Junta Directiva.
- f. Responsabilidad legal de acuerdo con la normatividad vigente
- g. Referenciación con otras empresas comparables a nivel nacional e internacional

Cuando la remuneración de los miembros de Junta Directiva incorpore como parte de su compensación acciones de Grupo SURA, la Asamblea General de Accionistas lo autorizará expresamente. Para estos efectos, la remuneración que se implemente no podrá conllevar a que alguno de los miembros llegue a poseer una participación superior al 0.01% del total de las acciones en circulación de la Sociedad. Este esquema de remuneración, para su implementación deberá ser medible de manera objetiva y susceptible de ser auditado, al igual que divulgado en la página web de la Compañía.

Los honorarios serán iguales para todos los integrantes de la Junta, a excepción del Presidente de la Junta que podrá, a juicio de la Asamblea y en consideración a sus responsabilidades, tener una remuneración mayor.

Cada comité, de acuerdo con sus responsabilidades podrá tener una remuneración independiente, en las condiciones que fije la misma Junta Directiva.

3.2 COSTOS

La Compañía asumirá los costos razonables para que los miembros de la Junta Directiva puedan desarrollar adecuadamente sus funciones, entre los cuales se encuentran los relacionados con formación, gastos de viaje, alojamiento, transportes terrestres, suministro de tecnología, envío de información, prima de póliza de directores y administradores, etc, excepcionalmente la contratación de asesores externos que requiera la Junta Directiva.

El Presidente de la Sociedad anualmente presentará a la Asamblea de Accionistas la propuesta de presupuesto para atender estos costos, así como un informe de la ejecución del presupuesto aprobado en el año inmediatamente anterior.

4. SUCESIÓN

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones, con base en el perfil de miembro de Junta Directiva, podrá elaborar un listado de posibles candidatos los cuales podrán integrarse a las listas de candidatos para ser considerados en la Asamblea General de Accionistas.