

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

Cambios: letra Azul Eliminaciones: ~~letra tachada roja~~ Cambio de lugar del texto: verde (...) textos que se mantienen igual y no se transcriben

POLÍTICA ACTUAL	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
2. PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA Para la elección de miembros de Junta Directiva se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento: 2.1 POSTULACIÓN DE CANDIDATOS. Los accionistas podrán postular candidatos dentro de los cinco (5) días comunes siguientes a la convocatoria de la Asamblea, en la Secretaría General de la Compañía. Para que una postulación pueda entrar a ser evaluada, 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 directivas a las que pertenece actualmente y a las que ha pertenecido en el pasado. b. Carta de aceptación de su postulación en la que se indique la calidad de miembro independiente o patrimonial en la que actuaría. c. Declaración de potenciales conflictos de interés. d. Declaración suscrita por cada candidato en la cual manifieste que de ser elegido miembro de la Junta Directiva se adhiere a los Estatutos, a esta Política, a todas las normas internas y, especialmente, a las reglas sobre manejo de la información, conflictos	2. PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA 2.1. POSTULACIÓN DE CANDIDATOS. Los accionistas podrán postular candidatos dentro de los cinco (5) días comunes siguientes a la convocatoria de la Asamblea, en la Secretaría General de la Compañía, indicando el renglón que cada uno de ellos ocupa. Para que una postulación pueda entrar a ser evaluada, deberá estar acompañada de los siguientes documentos suscritos por cada uno de los candidatos:	Se incluye en este apartado el requisito que antes estaba en el numeral 2.9, asociado a la indicación de los renglones en que se postula cada candidato a miembros de junta directiva.

de interés y mecanismos de resolución de controversias aprobados por la Sociedad. e. Declaración de ausencia de inhabilidades o incompatibilidades en relación con las situaciones descritas en los Estatutos, esta Política, los documentos internos de gobierno corporativo y las normas aplicables. Adicionalmente a los documentos ya mencionados los candidatos a Miembros Independientes también 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, en caso de que sean accionistas ordinarios de la Sociedad. La normatividad a la cual se hace mención en este Artículo podrá ser consultada por el candidato en la página web de la Sociedad.		
---	--	--

2.2 CRITERIOS DE SELECCIÓN

(...)

2.3 DEFINICIÓN DE MIEMBROS INDEPENDIENTES

Se considera Miembro Independiente de la Junta Directiva a quien en ningún caso sea:

- a. Empleado o directivo del emisor o de alguna de sus filiales, subsidiarias o controlantes, incluyendo aquellas personas que hubieren tenido tal calidad durante el año inmediatamente anterior a la designación, salvo que se trate de la reelección de una persona independiente.
- b. Candidato postulado por un accionista que directamente o en virtud de convenio dirija, oriente o controle la mayoría de los derechos de voto de la Sociedad o que tenga la capacidad de determinar la composición mayoritaria de sus órganos de administración, de dirección o de control de la misma.
- c. Socio o empleado de asociaciones o sociedades que presten servicios de asesoría o consultoría a la Sociedad o a las empresas que pertenezcan al Grupo

2.3 DEFINICIÓN DE MIEMBROS INDEPENDIENTES

Además de cumplir con los criterios de selección descritos en el numeral 2.2., se considera Miembro Independiente de la Junta Directiva a quien en ningún caso sea, de manera directa o cuyas Afiliadas sean:

- b. ~~Candidato postulado por un~~ Accionista(s) que directamente o en virtud de convenio dirija, oriente o controle la mayoría de los derechos de voto de la Sociedad o que tenga la capacidad de determinar la composición mayoritaria de sus órganos de administración, de dirección o de control de la misma.

Empresarial SURA, cuando los ingresos por dicho concepto representen para quienes prestan los servicios, el veinte por ciento (20%) o más de sus ingresos operacionales. d. Empleado o directivo de una fundación, asociación o sociedad que reciba donativos importantes de la Sociedad, que representen más del veinte por ciento (20%) del total de donaciones recibidas por la respectiva institución. e. Administrador de una entidad en cuya junta directiva participe un representante legal de Grupo SURA. f. Persona que reciba de la Sociedad alguna remuneración diferente a los honorarios como miembro de la Junta Directiva, del comité de auditoría o de cualquier otro comité creado por la Junta Directiva. g. Miembro de la familia, hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, de una persona que sea o haya sido en los últimos tres (3) años, empleado del primer (1er) nivel, de Grupo SURA y sus Filiales.		
	h. Candidatos que sean socios o empleados de los revisores fiscales de Grupo SURA o de las empresas que	

2.4 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Sin perjuicio de que se atiendan los criterios de Selección e independencia previamente descritos, no podrá ser miembro de la Junta Directiva de Grupo SURA la persona que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos de inhabilidad e incompatibilidad: a. Conforme una mayoría con personas ligadas entre sí por matrimonio, unión marital o por parentesco dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o primero civil. b. Pertenecer a juntas directivas de otras entidades que sean competidores de la Sociedad, de sus subordinadas o de las entidades que conforman el Conglomerado SURA-Bancolombia. c. Ser presidente, representante legal, administrador o empleado de otras entidades que sean	pertenezcan al Grupo Empresarial SURA, o lo fueron en los últimos tres (3) años. 2.4 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Sin perjuicio de que se atiendan los criterios de Selección e independencia, respecto de los candidatos independientes, previamente descritos en las secciones 2.2. y 2.3., no podrá ser miembro de la Junta Directiva de Grupo SURA la persona el candidato que se encuentre en cualquiera de los siguientes supuestos de inhabilidad e incompatibilidad: b. Pertenecer o haber pertenecido dentro de los tres (3) años anteriores, a juntas directivas de otras entidades que se consideren Competidores de la Sociedad, de sus filiales, de sus subordinadas o de las entidades que conforman el Conglomerado SURA – BANCOLOMBIA. c. Ser o haber sido durante los tres (3) años anteriores a la designación, presidente, representante legal,	Se adiciona un criterio de independencia para la postulación de candidatos a junta directiva en dicha calidad. Se complementan algunos criterios de inhabilidades e incompatibilidades.
---	---	---

competidores de la Sociedad, de sus subordinadas o de las entidades que conforman el Conglomerado SURA-Bancolombia. d. Que el candidato, directamente o en conjunto con sus Afiliadas, tenga participación accionaria directa o indirecta o sean beneficiarios reales de una participación accionaria igual o superior al veinte por ciento (20%) del capital con derecho de voto en entidades que sean competencia de la Sociedad, de sus subordinadas o de las entidades que conforman el Conglomerado SURA-Bancolombia en Colombia o en los países en los que opera. (...)	administrador o empleado de otras entidades que se consideren competencia de la Sociedad, de sus filiales o de sus subordinadas o de las entidades que conforman el Conglomerado SURA – BANCOLOMBIA. d. Que el candidato, directamente o en conjunto con sus Afiliadas, tenga participación accionaria directa o indirecta o sean beneficiarios reales de una participación accionaria igual o superior al veinte por ciento (20%) dos (2)% del capital con derecho de voto en entidades que se consideren competencia de la Sociedad, de sus filiales o de sus subordinadas o de las entidades que conforman el Conglomerado SURA – BANCOLOMBIA en Colombia o en los países en los que opera. (...)	
2.5. PERFIL DE LOS MIEMBROS DE JUNTA La Junta, como cuerpo colegiado, deberá contar con Directores de amplia y reconocida trayectoria profesional, así como de gran honorabilidad y destacadas calidades personales y morales. Los siguientes son los elementos que deben ser cubiertos por la combinación de los perfiles de los miembros de	2.5. PERFIL Y DIVERSIDAD DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA 2.5.1. PERFIL DE LOS MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA La combinación de perfiles dentro de la Junta Directiva deberá integrar conocimientos, competencias y experiencias complementarias que respalden el desarrollo estratégico de la Sociedad. Los siguientes son los conocimientos y experiencia demostrable elementos que deben ser cubiertos por la	Se ajusta redacción a nuevas definiciones del perfil de la Junta Directiva, incluyéndole además competencias.

Junta Directiva que puedan apoyar el desarrollo de la estrategia y cumplir estándares internacionales que se consideren positivos para la Sociedad: • 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 gobierno corporativo y sostenibilidad. • Experiencia relevante en la gestión del talento en grupos empresariales internacionales. • Contar con experiencia en participación en Juntas Directivas de empresas comparables a nivel nacional o internacional, en los términos de los criterios de selección, inhabilidades e incompatibilidades previstos en esta Política.	combinación de los perfiles de los miembros de Junta Directiva: que puedan apoyar el desarrollo de la estrategia y cumplir estándares internacionales que se consideren positivos para la Sociedad: • 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 gobierno corporativo y sostenibilidad. • Experiencia relevante en la gestión del talento en grupos empresariales internacionales. • Contar con experiencia en participación en Juntas Directivas de empresas comparables a nivel nacional o internacional, en los términos de los criterios de selección, inhabilidades e incompatibilidades previstos en esta Política. • Estrategia y visión Integral Gestión de Negocios • Financiera y legal en la industria de servicios financieros y en transacciones en el mercado público de valores, y fusiones y adquisiciones	
--	---	--

2.7 DIVERSIDAD La Compañía reconoce la importancia de contar con una Junta Directiva diversa, esto es, personas con diferentes perspectivas, creencias, nacionalidad, género, origen étnico, preferencia política, habilidades profesionales y personales que enriquezcan los debates, promuevan el análisis y planteen distintos puntos de vista para la toma de decisiones.	• Gestión de inversiones • Control financiero y contable en compañías listadas en bolsa y con presencia en diferentes países • Relaciones institucionales y comunicaciones corporativas • Gestión de riesgos y manejo de crisis • Innovación, nuevos negocios y sostenibilidad Adicionalmente sus miembros deberán contar con las siguientes competencias: • Capacidad de trabajo en equipo • Creatividad • Influencia • Ética profesional e integridad • Manejo de la incertidumbre • Visión estratégica • Capacidad para presentar sus puntos de vista con juicio firme y objetivo 2.5.2. DIVERSIDAD La Compañía reconoce la importancia de contar con una Junta Directiva diversa, esto es, personas con diferentes perspectivas, creencias, nacionalidad, género, origen étnico, preferencia política, habilidades profesionales y personales que enriquezcan los debates, promuevan el análisis y planteen distintos puntos de vista para la toma de decisiones velando así por la complementariedad de esta y su alineación con los objetivos estratégicos de la	
--	---	--

Bajo este entendimiento, la Compañía busca que su Junta Directiva cumpla estas características, para lo cual, valora positivamente los candidatos presentados por sus accionistas que, además de cumplir con el perfil y requisitos técnicos establecidos en esta Política, aporten a la diversidad de este órgano y complementen los demás perfiles de acuerdo con la estrategia de la organización.	Sociedad. Para esto, en la conformación de la Junta Directiva, se tendrán en cuenta criterios de diversidad como los siguientes: • Conocimientos y experiencia profesional • Cultural y geográfica • De género y generacional • En estilos de pensamiento Bajo este entendimiento, la Compañía busca que su Junta Directiva cumpla estas características, para lo cual, valora positivamente los candidatos presentados por sus accionistas que, además de cumplir con el perfil y requisitos técnicos establecidos en esta Política, aporten a la diversidad de este órgano y complementen los demás perfiles de acuerdo con la estrategia de la organización.	
2.8 EVALUACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS Una vez recibidas las postulaciones de candidatos, la Vicepresidencia de Asuntos Legales Corporativos realizará un análisis de las mismas y dejará constancia de aquellas que hayan sido recibidas sin el cumplimiento de los requisitos previstos en esta Política. Tomando dicho análisis como insumo, específicamente, lo asociado al no cumplimiento de requisitos de las postulaciones recibidas, el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo procederá a efectuar la evaluación		

para determinar que los candidatos efectivamente se ajusten al perfil, cumplen con los criterios de selección y de independencia, para el caso de candidatos a Miembros Independientes, y no se encuentren incursos en causales de inhabilidad e incompatibilidad. En general, el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo y la Junta Directiva, analizarán el cumplimiento de todos los requisitos aplicables a los candidatos establecidos en los Estatutos, esta Política, las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad y la ley. Un resumen con los aspectos más relevantes de la evaluación realizada por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo y aprobada por la Junta Directiva será publicada en la página web de la Compañía con una antelación no inferior a dos (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.	En general Para tales efectos, el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo y la Junta Directiva, analizarán el cumplimiento de todos los requisitos aplicables a los candidatos establecidos en los Estatutos, esta Política, las demás normas de gobierno corporativo de la Sociedad, y la ley y su sano criterio.	
2.9. PRESENTACIÓN DE LISTAS. Una vez se haya realizado la evaluación de los candidatos en los términos de esta Política, y siempre y cuando su postulación haya sido aprobada por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, previo estudio de la Vicepresidencia de Asuntos Legales Corporativos, los accionistas que hayan postulado a dichos candidatos, deberán presentar listas con indicación del renglón que ocupa cada candidato, con	2.9. PRESENTACIÓN DE LISTAS. Una vez se haya realizado la evaluación de los candidatos en los términos de esta Política, y siempre y cuando su postulación haya sido aprobada por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, previo estudio de la Vicepresidencia de Asuntos Legales Corporativos, los accionistas que hayan postulado a dichos candidatos, deberán presentar listas con indicación del renglón que ocupa cada candidato, con	Este asunto se incluye en el numeral 2.1 de esta Política.

al menos cinco (5) días comunes de antelación a la fecha de la reunión de la Asamblea. Las listas deben ser presentadas por escrito, en la Secretaría General de la Sociedad y no pueden contener candidatos que no hubiesen sido presentados por el accionista en los cinco (5) días siguientes a la convocatoria de la Asamblea de Accionistas en la que se realizará la elección de la Junta Directiva de la Sociedad o que no hayan sido aprobados, según lo previsto en esta Política. Las listas que no cumplan con los requisitos y términos anteriores no serán sometidas a votación.	al menos cinco (5) días comunes de antelación a la fecha de la reunión de la Asamblea. Las listas deben ser presentadas por escrito, en la Secretaría General de la Sociedad y no pueden contener candidatos que no hubiesen sido presentados por el accionista en los cinco (5) días siguientes a la convocatoria de la Asamblea de Accionistas en la que se realizará la elección de la Junta Directiva de la Sociedad o que no hayan sido aprobados, según lo previsto en esta Política. Las listas que no cumplan con los requisitos y términos anteriores no serán sometidas a votación.	
PARÁGRAFO. Para efectos de lo previsto en esta Política, el término “Afiliada”, tendrá la siguiente definición: (a) Con respecto a una persona jurídica, cualquier persona jurídica que controla a, es controlada por, o está bajo control común con, dicha primera persona jurídica. Para efectos de esta definición, existirá “Control” cuando el poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad de otra(s) persona(s), bien sea directamente o con el concurso o por intermedio de otra. El Control se presume en los supuestos previstos en el artículo 261 del Código de Comercio.	PARÁGRAFO. 5. DEFINICIONES APLICABLES A ESTA POLÍTICA. Para efectos de lo previsto en esta Política el término “Afiliada”, tendrá la siguiente definición los siguientes términos o palabras tienen el significado que se le asigna a continuación: • “Afiliada” significa (a) con respecto a una persona jurídica, cualquier persona jurídica que controla a, es controlada por, o está bajo control común con, dicha primera persona jurídica. Para efectos de esta definición, existirá “Control” cuando el poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad de otra(s) persona(s), bien sea directamente o con el concurso o por intermedio de otra. El Control se presume en los supuestos previstos en el artículo 261 del Código de Comercio,	Se crea un artículo al final del documento con todas las definiciones aplicables al mismo. Este texto anteriormente se encontraba en el párrafo del numeral 2.

(b) Con respecto a cualquier persona natural, se refiere a los familiares de dicha persona, en los siguientes grados: (i) sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, y (ii) cónyuge y/o compañero permanente.	(b) Con respecto a cualquier persona natural, se refiere a los familiares de dicha persona, en los siguientes grados: (i) sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, y (ii) cónyuge y/o compañero permanente. • “Situación de Competencia” es la situación que se presenta cuando un candidato o una Afiliada al candidato se dedica directa o indirectamente, o es socio relevante, o miembro de la Alta Gerencia de una sociedad que se dedica, esporádica o permanentemente, a actividades que implican o pueden implicar concurrencia entre, de un lado, la Sociedad o de una de sus filiales o sus subordinadas o las entidades que conforman el Conglomerado SURA – BANCOLOMBIA en Colombia o en los países en los que opera y, de otro lado, el candidato o la Afiliada del candidato, en la medida en que cada uno de ellos persigue la obtención de un mismo resultado, tal como ocurre cuando el candidato participa directa o indirectamente en una compañía Holding del sector financiero. No se entiende que existirá Situación de Competencia cuando las actividades del candidato o su Afiliada incluyan la financiación de los productos que vendan. • “Competidor” cualquier persona que esté en Situación de Competencia, directa o indirectamente, con la	Se adiciona la definición de competencia a la cual se hace alusión en algunos criterios descritos en esta política. Se adiciona la definición de competidor a la cual se hace alusión en algunos criterios descritos en esta política.
--	---	--

	Sociedad, sus filiales o sus subordinadas o las entidades que conforman el Conglomerado SURA – BANCOLOMBIA en Colombia o en los países en los que opera.	
--	--	--