

REGLAMENTO COMITÉ DE SOSTENIBILIDAD Y GOBIERNO

CORPORATIVO

GRUPO DE INVERSIONES SURAMERICANA S.A.

PREÁMBULO

Este Comité, reconociendo el papel que la sostenibilidad y el gobierno corporativo tienen en el marco estratégico de la Sociedad, recomienda a la Junta Directiva la adopción de buenas prácticas en materia de sostenibilidad y gobierno corporativo de la Sociedad, y realiza seguimiento a las mismas, de conformidad con las responsabilidades establecidas en el Código de Buen Gobierno y en este reglamento. Así mismo, se le atribuyen responsabilidades con relación al asesoramiento en materia de nombramientos de los miembros de Junta Directiva y de la Alta Gerencia, y el enfoque del manejo estratégico del Talento Humano.

El Comité tiene por finalidad promover la adopción de políticas, procedimientos y demás normas orientadas al buen gobierno y al desarrollo sostenible, para que la Sociedad continúe realizando adecuadamente su objeto social y alcance cabalmente sus objetivos estratégicos, dentro del marco estatutario y legal que rigen su actividad.

La responsabilidad del Comité quedará limitada a servir de apoyo a la Junta Directiva para la toma de decisiones. En tal sentido, no sustituye la responsabilidad de supervisión e implementación de medidas que le corresponde al órgano directivo y a la Administración sobre dichas materias.

CAPÍTULO I

Sobre el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo

Artículo 1° Conformación y Remuneración. El Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo está conformado por tres (3) miembros de la Junta Directiva, quienes en su mayoría deben ser miembros patrimoniales. Entre sus integrantes elegirán un Presidente,

quien debe tener la calidad de independiente. Asistirán como invitados permanentes, el Presidente de la Sociedad y el Vicepresidente de Asuntos Legales Corporativos y Cumplimiento. Actuará como Secretario, el Secretario General de la Sociedad.

Los miembros serán elegidos por la Junta Directiva y tendrán un periodo de dos (2) años, al igual que una remuneración equivalente a los mismos honorarios que reciben como miembros de Junta Directiva, por cada reunión asistida.

Artículo 2° Reuniones. El Comité se reunirá como mínimo dos (2) veces al año o cuando las circunstancias así lo requieran, en el domicilio de la Sociedad o en el lugar que se señale en la convocatoria. Podrá hacer reuniones no presenciales o tomar decisiones a través de medios virtuales, de conformidad con las normas vigentes.

Habrá quórum para deliberar en las reuniones del Comité con la presencia de dos (2) de sus miembros. Las decisiones se tomarán por mayoría simple. En caso de empate, el asunto se someterá a consideración de la Junta Directiva.

Artículo 3° Actas. Las decisiones del Comité se harán constar en actas, con numeración consecutiva, y serán suscritas por los integrantes asistentes, el Presidente de la Sociedad y el Secretario.

Los documentos conocidos por el Comité que sean sustento de sus decisiones, formarán parte integral de las actas cuando así se exprese en dichas actas; caso en el cual se tendrán como anexos de estas.

CAPÍTULO II

Responsabilidades del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo

Artículo 4°. Las responsabilidades del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo se proyectan en cuatro frentes, a saber:

a) Responsabilidades con relación a la Junta Directiva:

1. Evaluar el desempeño de la Junta y sus comités. Lo anterior podrá cumplirse a través de la realización de la evaluación externa o la autoevaluación de la Junta Directiva. El Comité analizará las recomendaciones de dichas evaluaciones y, cuando lo considere pertinente, recomendará a la Junta Directiva su adopción.

2. Evaluar periódicamente las competencias, conocimientos y experiencia de los miembros de la Junta Directiva de la Sociedad.
3. Presentar a la Junta Directiva un informe anual del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo. Dicho informe podrá ser presentado a través del Informe Anual de Gobierno Corporativo presentado por la Sociedad a la Asamblea de Accionistas.
4. Proponer y revisar los criterios que deben seguirse para la composición de la Junta Directiva de Grupo Sura y la evaluación de la idoneidad de los candidatos a miembro de Junta propuestos por los accionistas.
5. Informar, cuando corresponda, de la calificación de independiente de los candidatos a miembro de la Junta Directiva, para su propuesta a la Asamblea General de Accionistas por parte de la Junta Directiva o directamente por los accionistas.
6. Supervisar que se cumplan los requisitos y procedimientos para la elección de los miembros de la Junta Directiva de la Sociedad.
7. Informar a la Junta Directiva aquellos casos de miembros que puedan afectar negativamente el funcionamiento de la Junta Directiva o la reputación de la Sociedad y, en particular, cuando se hallen incursos en alguno de los supuestos de incompatibilidad, inhabilidad o prohibición legal.
8. Conocer de la existencia de conflictos de interés de los miembros de Junta Directiva. En caso de que efectivamente se presenten situaciones reales o potenciales de conflictos de interés, éstas le serán informadas al Comité anualmente.
9. Proponer a la Junta Directiva, su política de sucesión.
10. Monitorear la asistencia y participación a las reuniones de la Junta Directiva por parte de los Directores.
11. Conocer de las actuaciones relacionadas con conductas de los miembros de la Junta Directiva de la Sociedad que puedan ser contrarias a lo dispuesto en los Estatutos, el Reglamento de la Junta Directiva y demás reglamentos internos, de las que se informará a ésta, cuando a juicio del Comité fuere necesario.

12. Coordinar, con apoyo del Secretario General, el proceso de inducción de los nuevos miembros de Junta Directiva y promover la formación y actualización de estos en temas que tengan relación con las competencias de la Junta Directiva.

13. Presentar informe previo acerca de la propuesta para Secretario de la Junta Directiva.

b) Responsabilidades con relación a la Administración:

1. Conocer de la existencia de conflictos de interés de los Representantes Legales y Administradores de la Sociedad.

2. Constituirse como Comité de Ética cuando el hecho denunciado involucre al Presidente, Vicepresidentes o Auditor de la Sociedad y demás ejecutivos claves definidos por la Compañía.

3. Realizar una evaluación formal del desempeño de la Alta Dirección, incluyendo al Presidente de la Sociedad, teniendo en cuenta su integridad, visión, liderazgo, logro de metas, plan de sucesión, relación con grupos de interés y con sus colaboradores inmediatos, mediante interacciones ocasionales con ellos.

c) Responsabilidades con relación al Buen Gobierno de la Sociedad:

1. Hacer seguimiento al desempeño de la Sociedad en materia de Gobierno Corporativo, de acuerdo con la siguiente metodología:

1.1 Ser informado acerca de:

- Eventos de información relevante que hayan sido divulgados al mercado.
- Situaciones de conflicto de interés que se hayan presentado de parte de los Directores y de la Alta Gerencia, frente a la Sociedad.
- La gestión de los casos denunciados durante el periodo previo a la reunión del Comité.
- Novedades regulatorias en materia de Gobierno Corporativo.

1.2 El Comité deberá revisar y recomendar a la Junta Directiva el Informe Anual de Gobierno Corporativo que se presenta a la Asamblea General de Accionistas, previa la incorporación de este en el informe anual de la Sociedad.

2. Propender porque los accionistas, el mercado en general y demás grupos de interés de la Sociedad, tengan acceso de manera completa, veraz y oportuna a la información que deba revelarse.
3. Hacer seguimiento periódico de las negociaciones realizadas por los Administradores y por las demás personas que, según las políticas internas de la Sociedad, requieran autorización para negociar con acciones emitidas por otras sociedades emisoras pertenecientes al Grupo Empresarial SURA. Para los miembros de Junta Directiva, el resultado de dicho seguimiento será revelado en el Informe Anual de Gobierno Corporativo.
4. Estudiar las propuestas de reforma a los Estatutos y Código de Buen Gobierno que tengan relación con el gobierno de la Sociedad y presentar a consideración de la Junta Directiva las modificaciones, actualizaciones y derogatorias de las disposiciones que sean necesarias.
5. Revisar que las prácticas de gobierno corporativo de la Sociedad, la conducta y comportamiento empresarial y administrativo, se ajusten a lo previsto en el Código de Buen Gobierno y demás normativa interna y regulatoria. De lo anterior se dejará constancia en el informe Anual de Gobierno Corporativo.
6. Hacer seguimiento a la gestión reputacional y de marca de la Sociedad.

d) Responsabilidades con relación a la Sostenibilidad:

1. Apoyar la gestión que realiza la Junta Directiva e impartir directrices a la Administración relacionadas con la sostenibilidad de la Sociedad.
2. Orientar a la Administración en la adopción, seguimiento y mejora de las prácticas en materia ambiental, económica y social.
3. Velar porque la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial, sean parte de la estrategia a largo plazo de la Sociedad y el Grupo Empresarial.
4. Revisar periódicamente los compromisos y las políticas de inversión social y sostenibilidad de la Sociedad, considerando las responsabilidades asumidas frente a sus grupos de interés y la estrategia a seguir, observando tendencias y mejores prácticas.

5. Velar por el cumplimiento de los compromisos, políticas y demás normas internas definidas por la Sociedad, en materia de sostenibilidad e inversión social responsable.
6. Recomendar a la Junta Directiva la adopción de medidas que estén en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

e) Responsabilidades con relación al Talento Humano.

1. Proponer a la Junta Directiva, la política de sucesión de la Alta Gerencia y demás ejecutivos clave.
2. Evaluar a los candidatos y proponer el nombramiento del Presidente de la Sociedad y de ejecutivos clave.
3. Proponer los criterios objetivos por los cuales la Sociedad contrata a sus ejecutivos clave.
4. Proponer acciones tendientes a garantizar la disponibilidad, atracción y retención del Talento Humano crítico y el plan de sucesión.
5. Proponer la Política de Talento Humano de la Sociedad.