

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 de Grupo de Inversiones Suramericana S.A. (“Grupo SURA”, la “Sociedad” o la “Compañía”) 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. 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, 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:

- 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 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

La Asamblea únicamente podrá elegir como miembros de Junta Directiva a los candidatos que cumplan los siguientes criterios de selección:

- a. Tener máximo 73 años de edad al momento de ser elegido.
- b. No estar en una situación de Competencia con la Compañía, las entidades del Grupo Empresarial SURA o las entidades del Conglomerado Financiero SURA - Bancolombia., directamente o por medio de una sociedad en la que tenga una participación accionaria igual o superior al veinte por ciento (20%).
- c. No ser contraparte litigiosa ni haber promovido denuncia penal o investigación alguna en contra de la Sociedad o cualquiera de las Compañías del Grupo Empresarial SURA o en contra de sus respectivos Administradores o haber sido demandado por cualquiera de los anteriores. Esta restricción se hace extensiva a los casos en los que por activa o por pasiva, participen empleados, socios, cónyuges o compañeros permanentes, o quien tenga relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de quien haya promovido o sea parte de las acciones legales descritas en este literal.
- d. No estar incurso en una situación de conflicto de intereses material y permanente, que sea declarada por el candidato o identificada durante el proceso de evaluación de candidatos.
- e. No pertenecer al momento de la elección a las juntas directivas de cinco (5) sociedades anónimas simultáneamente, salvo que expresamente se comprometa a renunciar a una de ellas en caso de ser elegido.

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:

- 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. 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.
- 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 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 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 el candidato 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. Pertener o haber pertenecido dentro de los tres (3) años anteriores, 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 o haber sido durante los tres (3) años anteriores a la designación, presidente, representante legal, administrador o empleado de otras entidades que sean 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 dos (2)% 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.
- e. Ser Afiliado de un miembro de la Junta Directiva de la Sociedad, que ejerce funciones como Director en la fecha en que se somete a consideración de la Asamblea la elección del candidato respectivo, o ser Afiliado de otro candidato a miembro de la Junta Directiva en la misma elección.
- f. Haber sido condenado penalmente, en Colombia o en otra jurisdicción por: (a) delitos contra la administración de justicia, (b) la violación de las normas que regulan el mercado de valores, o (c) la violación de las normas que regulan la actividad propia de entidades financieras.

2.5 Perfil y diversidad 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 que deben ser cubiertos por la combinación de los perfiles de los miembros de Junta Directiva:

- 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
- 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, velando así por la complementariedad de esta y su alineación con los objetivos estratégicos de la 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.

2.6 Situaciones sobrevinientes

Si un Director elegido queda, con posterioridad a su nombramiento, incurso en una de las causales descritas en esta Política, debidamente acreditada ante la Junta Directiva sin la presencia del miembro en cuestión, el cargo quedará vacante.

El incumplimiento del Protocolo de manejo de información y conflictos de interés o acudir a mecanismos de resolución de controversias diferentes a los aprobados por la Sociedad será una causal de inhabilidad sobreviniente.

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.

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.

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, la ley y su sano criterio.

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.

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 legales.
- 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.
- h. Funciones establecidas en la normatividad interna de la Compañía.

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, entre otros asuntos, con formación, gastos de viaje, alojamiento, transportes terrestres, suministro de tecnología, envío de información, prima de póliza de directores y administradores y 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 estimado para atender estos costos, así como un informe de la ejecución del presupuesto aprobado en el año inmediatamente anterior.

4. SUCESIÓN

El Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, con base en los perfiles definidos en la presente Política para ser miembro de Junta Directiva, podrá elaborar un listado de posibles candidatos para consideración de los accionistas y, si estos así lo determinan, podrán integrarse a las listas de candidatos para ser considerados en la Asamblea General de Accionistas.

5. DEFINICIONES APLICABLES A ESTA POLÍTICA

Para efectos de lo previsto esta Política los siguientes términos o palabras tienen el significado que se le asigna a continuación:

- **“Afliada”** 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,

(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 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.