

PROPUESTA DE ACUERDO

Modificación de la Política General para el Nombramiento, la Remuneración y la Sucesión de la Junta Directiva

JUSTIFICACIÓN GENERAL DE MODIFICACIÓN DE LA POLÍTICA: Con la finalidad de desarrollar los cambios propuestos a los Estatutos Sociales y continuar fortaleciendo las prácticas de gobierno corporativo, específicamente en los temas relacionados con la Junta Directiva, se propone la siguiente modificación a la Política General para el Nombramiento, la Remuneración y la Sucesión de la Junta Directiva u otras normas internas, adicionando un procedimiento para la elección de miembros de Junta Directiva, así como incluyendo en este documento temas que a la fecha, si bien ya se encuentran contenidos en el Reglamento de Junta Directiva, dada su importancia se propone elevarlas a aprobación de la Asamblea.

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

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
<p>1. ASPECTOS GENERALES 1.1. OBJETIVO</p> <p>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.</p> <p>(...)</p>	<p>1. ASPECTOS GENERALES 1. OBJETIVO</p> <p>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.</p> <p>(...)</p>	<p>Cambio estrictamente formal incluyendo el nombre de Grupo SURA.</p>
<p>2. NOMBRAMIENTO</p>	<p>2. NOMBRAMIENTO PROCEDIMIENTO DE ELECCIÓN DE MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA</p> <p>Para la elección de miembros de Junta Directiva se tendrá en cuenta el siguiente procedimiento:</p> <p>2.1 PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS POSTULACIÓN DE CANDIDATOS.</p>	<p>Este artículo 2 desarrolla en mayor detalle los aspectos incluidos de manera general en la propuesta de reforma a los Estatutos Sociales, en el artículo 26 – asociado al Procedimiento de elección de miembros de Junta Directiva. En desarrollo de lo anterior, se incluyen estándares superiores asociados a la postulación de candidatos, criterios de selección, supuestos de inhabilidad e incompatibilidad, evaluación de propuestas y divulgación de la misma, e igualmente se desarrolla la etapa de presentación de listas de candidatos.</p>

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
<p>2.3 PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS (Para fácil comparación se incluye en este apartado. En la propuesta de cambio corresponde al numeral 2.1.)</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>Conforme a lo establecido en los estatutos 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. La propuesta deberá estar acompañada de los siguientes documentos suscritos por cada uno de los candidatos. Para que una postulación pueda entrar a ser evaluada, esta deberá estar acompañada de los siguientes documentos suscritos por cada uno de los candidatos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 inclusión en la lista 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. <p>Adicionalmente a los documentos ya mencionados los candidatos a Miembros Independientes también deberán adjuntar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Declaración de cumplimiento de requisitos de 	<p>evaluación de propuestas y divulgación de la misma, e igualmente se desarrolla la etapa de presentación de listas de candidatos.</p>

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
<p>Adicionalmente los candidatos a miembros Independientes deberán adjuntar:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>	<p>independencia frente al emisor.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p> <p>La normatividad a la cual se hace mención en este Artículo, podrá ser consultada por el candidato en la página web de la Sociedad.</p>	<p>Este texto se desarrollará más adelante en este Artículo.</p>
<p>2.1 CRITERIOS DE SELECCIÓN (Para fácil comparación se incluye en este apartado. En propuesta de cambio corresponde al numeral 2.2.)</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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, 	<p>2.2 CRITERIOS DE SELECCIÓN</p> <p>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:</p> <p>La Asamblea únicamente podrá elegir como miembros de Junta Directiva a los candidatos que cumplan los siguientes criterios de selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La edad máxima de elección para ingresar a la Junta Directiva será 70 años. Tener máximo 73 años de edad al momento de ser elegido. 	<p>Este numeral desarrolla en mayor detalle los criterios de selección aplicable a quienes aspiran a ocupar el cargo de miembro de Junta Directiva de la Sociedad.</p> <p>En diferentes análisis comparativos de referencias de gobierno corporativo a nivel mundial se encontró que es poco frecuente establecer una edad límite para el ejercicio del rol de Director. Sin embargo, la Sociedad propone mantener una edad límite al momento de la elección pero ajustándola a la realidad en la que las personas mantienen una vida activa profesional por un mayor tiempo.</p>

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

TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
<p>c. Los interesados no podrán, directa o por interpuesta persona, participar en actividades que impliquen competencia con la Compañía o cualquiera de sus filiales,</p> <p>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,</p> <p>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.</p>	<p>b. Los interesados no podrán, directa o por interpuesta persona, participar en actividades que impliquen competencia con la Compañía o cualquiera de sus filiales. 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%)</p> <p>c. No ser contraparte litigiosa ni haber promovido denuncia penal o investigación alguna en contra de la Sociedad o cualquiera de las Compañías o cualquiera de sus filiales, no podrán ser considerados como aspirantes del Grupo Empresarial SURA o en contra de sus respectivos administradores o haber sido demandado por cualquiera de los anteriores. La anterior 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 tercer 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.</p> <p>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.</p> <p>e. Las personas que al momento de tengan la calidad de miembro de Junta Directiva en, no podrán ser considerados. No pertenecer al momento de la elección a las Juntas Directivas de cinco (5) sociedades anónimas simultáneamente, salvo que</p>	

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
	expresamente manifiesten su intención de renunciar se comprometa a renunciar a una de ellas en caso de ser elegido.	
	<p>2.3 DEFINICIÓN DE MIEMBROS INDEPENDIENTES Se considera Miembro Independiente de la Junta Directiva a quien en ningún caso sea:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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. 	La definición de miembros independientes estaba anteriormente contenida en el Reglamento de Junta Directiva, ahora se incluirá en esta para contar en un mismo documento con todos los elementos relevantes para adelantar el procedimiento de selección. El numeral correspondiente a Conflictos de intereses antes contenido en el Reglamento de Junta, pasa a ser parte de los criterios de selección de esta misma Política.

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
	<p>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.</p>	
	<p>2.4 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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. 	<p>Este numeral describe situaciones en las que puede encontrarse un candidato que no le permitirían ejercer su rol de Director de Grupo SURA de manera objetiva y ecuaníme.</p>

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
	<p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>2.2 PERFIL (Para fácil comparación se incluye en este apartado. En la propuesta de cambio corresponderá al numeral 2.5)</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>2.5 PERFIL DE LOS MIEMBROS DE JUNTA</p> <p>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.</p> <p>Los siguientes son los elementos que deben ser cubiertos por la combinación de los perfiles de los miembros de Junta Directiva, para alinear los perfiles con la estrategia y los estándares internacionales que puedan apoyar el desarrollo de la estrategia y cumplir estándares internacionales que se consideren positivos para la Sociedad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Este numeral desarrolla en mayor detalle algunas características de los candidatos que complementan el perfil de un Director idóneo para conformar la Junta Directiva de Grupo SURA.</p>

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>nuevos negocios de inversión</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 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. <p>Los anteriores conocimientos y experiencias podrán ser complementados, adicionalmente, con asesores temporales o permanentes de la Junta Directiva o de sus Comités, cuya contratación haya sido previamente aprobada por la Junta Directiva.</p>	
	<p>2.6 SITUACIONES SOBREVINIENTES</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	Este numeral desarrolla las posibles situaciones sobrevinientes que se puedan presentar a los miembros de junta durante el ejercicio de su cargo y las consecuencias que de ello se deriva.
	<p>2.7 DIVERSIDAD</p>	Este texto se encontraba contenido en el Reglamento de Junta Directiva, ahora se incluirá en esta Política para contar con todos los

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>elementos que regulan el procedimiento de selección en un mismo texto normativo.</p>
<p>2.4. DIVULGACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS (Para fácil comparación se incluye en este apartado. En la propuesta de cambio corresponderá al numeral 2.8)</p>	<p>2.8 DIVULGACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS. EVALUACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS.</p> <p>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.</p> <p>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 incurso en causales de inhabilidad e incompatibilidad.</p>	<p>Parte de este texto se encontraba contenido en el Reglamento de Junta Directiva, ahora se incluirá en esta Política para contar con todos los elementos que regulan el procedimiento de selección en un mismo texto normativo. Se incluyen algunas adiciones para reglamentar el proceso de evaluación y divulgación de propuestas.</p>

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p> <p>La decisión contenida en la evaluación no es susceptible de ningún recurso.</p>	<p>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.</p> <p>La evaluación efectuada por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones 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.</p>	
	<p>2.9. PRESENTACIÓN DE LISTAS.</p> <p>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 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.</p>	<p>Se incluye este nuevo texto para regular el procedimiento para la recepción de listas de candidatos luego de que la postulación haya surtido los trámites correspondientes para ese momento del proceso.</p>

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
	Las listas que no cumplan con los requisitos y términos anteriores no serán sometidas a votación.	
	<p>PARÁGRAFO: Para efectos de lo previsto en esta Política, el término “Afiliada”, tendrá la siguiente definición:</p> <p>(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.</p> <p>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.</p> <p>(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.</p>	Se incluye la definición al término “Afiliada” utilizado en esta Política.
<p>3. REMUNERACIÓN</p> <p>3.1 CRITERIOS DE FIJACIÓN</p> <p>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:</p> <p>a. Estructura de la Junta Directiva.</p> <p>b. Obligaciones y responsabilidades.</p> <p>c. Calidades personales, profesionales y experiencia en cargos de alta responsabilidad.</p>	<p>3. REMUNERACIÓN</p> <p>3.1. CRITERIOS DE FIJACIÓN</p> <p>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:</p> <p>a. Estructura de la Junta Directiva</p> <p>b. Obligaciones y responsabilidades <i>legales</i>.</p> <p>c. Calidades personales, profesionales y experiencia en cargos de alta responsabilidad.</p>	Se adiciona un criterio a los aspectos que se deben tener en consideración para determinar la remuneración de la Junta Directiva, asociado a las funciones asignadas a la Junta Directiva.

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
<p>d. Tiempo que se debe dedicar a la actividad.</p> <p>e. Participación en los diferentes comités de la Junta Directiva.</p> <p>f. Responsabilidad legal de acuerdo con la normatividad vigente.</p> <p>g. Referenciación con otras empresas comparables a nivel nacional e internacional.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Cada comité, de acuerdo con sus responsabilidades podrá tener una remuneración independiente, en las condiciones que fije la misma Junta Directiva.</p>	<p>d. Tiempo que se debe dedicar a la actividad.</p> <p>e. Participación en los diferentes comités de la Junta Directiva.</p> <p>f. Responsabilidad legal de acuerdo con la normatividad vigente.</p> <p>g. Referenciación con otras empresas comparables a nivel nacional e internacional.</p> <p>h. Funciones establecidas en la normatividad interna de la Compañía.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Cada comité, de acuerdo con sus responsabilidades podrá tener una remuneración independiente, en las condiciones que fije la misma Junta Directiva.</p>	
<p>3.2 COSTOS</p> <p>La Compañía asumirá los costos razonables para que los miembros de la Junta Directiva puedan desarrollar</p>	<p>3.2 COSTOS</p> <p>La Compañía asumirá los costos razonables para que los miembros de la Junta Directiva puedan desarrollar</p>	<p>Se propone incluir ajustes menores de forma.</p>

POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA		
TEXTO ACTUAL DE LA POLÍTICA	PROPUESTA CAMBIO DE LA POLÍTICA	JUSTIFICACIÓN
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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, etc, excepcionalmente la contratación de asesores externos que requiera la Junta Directiva.</p> <p>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.</p>	
<p>4. SUCESIÓN El Comité Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, 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.</p>	<p>4. SUCESIÓN El Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, con base en los perfiles definidos en la presente Política el perfil para ser de miembro de Junta Directiva, podrá elaborar un listado de posibles candidatos para consideración de los accionistas y si estos así lo determinan, los cuales podrán integrarse a las listas de candidatos para ser considerados en la Asamblea General de Accionistas.</p>	<p>Se propone incluir ajustes menores de forma, en línea con lo establecido en los Estatutos Sociales y en esta Política.</p>

TEXTO CONSOLIDADO CON LA MODIFICACIÓN PROPUESTA A LA POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

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. Para que una postulación pueda entrar a ser evaluada, esta deberá estar acompañada de los siguientes documentos suscritos por cada uno de los candidatos:

- 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.
- Carta de aceptación de su postulación en la que se indique la calidad de miembro independiente o patrimonial en la que actuaría.
- Declaración de potenciales conflictos de interés.
- 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.

- 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:

- Declaración de cumplimiento de requisitos de independencia frente al emisor.
- 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:

- Tener máximo 73 años de edad al momento de ser elegido.
- 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%).
- 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. La anterior 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.
- 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

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Administrador de una entidad en cuya junta directiva participe un representante legal de Grupo SURA.
- 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.
- 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.

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:

- 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.

- 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.
- Ser 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.
- 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.
- 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.
- 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 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 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.

Los anteriores conocimientos y experiencias podrán ser complementados, adicionalmente, con asesores temporales o permanentes de la Junta Directiva o de sus Comités, cuya contratación haya sido previamente aprobada por la Junta Directiva.

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.

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.

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 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 “Afiada”, 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.

- (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.

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.