

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

Febrero-2017

**Fecha de elaboración:** 20-02-2017\_

**Fecha de actualización:** -

**Versión:** 1

**Vigente a partir de:** Febrero 2017

**Nombre del área:** Secretaría General y Gerencia Legal

## CONTENIDO

CONTENIDO.....	2
1. ASPECTOS GENERALES .....	3
1.1 OBJETIVO .....	3
1.2 APROBACIÓN.....	3
1.3 DIVULGACIÓN.....	3
1.4 ACTUALIZACIÓN .....	3
2. LINEAMIENTOS PARA EL NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA. ....	3
2.1 CRITERIOS DE SELECCIÓN.....	3
2.2. PERFIL.....	4
2.3. PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS .....	5
2.4. DIVULGACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS.....	5
3. REMUNERACIÓN .....	5
3.1. CRITERIOS DE FIJACIÓN .....	5
3.2. DEFINICIÓN DE LA FRECUENCIA DEL PAGO DE LOS HONORARIOS.....	6
3.3. DEFINICIÓN DEL PORCENTAJE DE HONORARIO.....	6
3.4. COSTOS.....	7
3.5. REVISIÓN ANUAL .....	8
4. REMOCIÓN DE UN DIRECTOR POR INASISTENCIA .....	8
5. SUCESIÓN .....	8
6. DETALLES DEL DOCUMENTO.....	9

## **1. ASPECTOS GENERALES**

### **1.1 OBJETIVO**

La presente política establece parámetros tendientes a asegurar que las personas designadas para desempeñar el cargo de miembro de Junta Directiva de Aseguradora Suiza Salvadoreña, Sociedad Anónima y ASESUISA Vida, Sociedad anónima Seguros de Personas, (la “Compañía” o “ASESUISA y filial”) sean las más idóneas y estén adecuadamente remuneradas, en atención a su perfil, competencias, experiencia y responsabilidad. De igual forma, tiene por objeto establecer aquellos criterios que deben ser considerados al momento de definir el plan de sucesión de los miembros de la Junta Directiva de la Compañía.

### **1.2 APROBACIÓN**

La Junta Directiva de la Compañía ha propuesto a la Junta General de Accionistas (la “Junta de Accionistas”) la presente política para su aprobación. La Junta de Accionistas será, en consecuencia, el único órgano facultado para aprobar la presente Política y cualquier asunto referido a ella.

### **1.3 DIVULGACIÓN**

La política será divulgada en la página web de la Compañía.

### **1.4 ACTUALIZACIÓN**

La política podrá ser actualizada por la Junta de Accionistas, según recomendación formulada por la Junta Directiva.

## **2. LINEAMIENTOS PARA EL NOMBRAMIENTO DE MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA.**

### **2.1 CRITERIOS DE SELECCIÓN**

Para seleccionar a los integrantes de la Junta Directiva se deberá tomar en consideración sus habilidades analíticas y gerenciales, su visión estratégica acerca del negocio, objetividad y capacidad para presentar sus puntos de vista, y habilidad para evaluar cuadros gerenciales superiores, conocimiento de la industria y del entorno, de buen gobierno corporativo, de aspectos financieros, de riesgos, de asuntos jurídicos, sociales, de experiencias internacionales y de manejo de crisis. De igual manera, deberán estar comprometidos con la visión corporativa y estratégica de la Compañía, así como, gozar de un buen nombre y reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad.

La composición de los miembros de la Junta Directiva tendrá un balance de habilidades, diversidad y experiencia, para que colectivamente posea las cualidades necesarias para enfrentar el tamaño, complejidad y perfil de riesgo de ASESUISA Y FILIAL.

La Junta de Accionistas tendrá en cuenta los siguientes aspectos, en adición a los que se establecen en el Código de Buen Gobierno Corporativo de la Compañía:

- a) El candidato deberá acreditar experiencia en participación en juntas directivas de empresas comparables a nivel nacional y/o internacional,
- b) El candidato no podrá, directa o por interpuesta persona, participar en actividades que impliquen competencia con la Compañía o cualquiera de sus filiales,
- c) Los empleados, socios, cónyuges o compañeros permanentes, o quienes tengan relación de parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad con contrapartes litigiosas de la Compañía o cualquiera de sus filiales, no podrán ser considerados como aspirantes,
- d) 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.

La sola evaluación de las hojas de vida por parte de los accionistas no se considera un recurso suficiente para determinar la idoneidad de los candidatos. En ese sentido, el Comité de Gobierno Corporativo evaluará las incompatibilidades e inhabilidades de carácter legal y la adecuación del candidato a las necesidades de la Junta Directiva, a través de la evaluación de los diferentes criterios establecidos en la presente Política. Adicionalmente, verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Reglamento de la Junta Directiva para ser considerado miembro independiente.

## **2.2. PERFIL**

El perfil de los miembros de la Junta Directiva deberá incluir personas con conocimiento y experiencia en la industria de seguros en general, en la gestión de tendencias y riesgos y en la de otros negocios afines o complementarios.

Los miembros de la Junta Directiva deberán mantener en todo momento dichas competencias, en lo individual y colectivamente. Asimismo, deben comprender su rol de supervisión y de gobierno corporativo y ser capaces de ejercer un juicio firme y objetivo respecto a los asuntos de ASESUISA Y FILIAL.

El Comité de Gobierno Corporativo adelantará los procesos necesarios para verificar que los miembros de la Junta Directiva permanezcan calificados para ejercer dicha calidad.

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

- Conocimiento profundo y aplicado de la industria de seguros y de gestión de tendencias y riesgos, en particular, y de mercados financieros en general
- Experiencia profunda y con visión de grupos económicos regionales 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
- Conocimiento profundo y aplicado en tecnología

- Conocimiento profundo y aplicado en gobierno corporativo y sostenibilidad
- Experiencia relevante en la gestión del talento humano en grupos empresariales internacionales
- No encontrarse inmerso en una causa de incompatibilidad o inhabilidad en los términos de las normas aplicables.

### **2.3. PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS**

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

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

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

Adicionalmente los candidatos a miembros Independientes deberán adjuntar:

- a. Declaración de cumplimiento de requisitos de independencia

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

### **2.4. DIVULGACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE LAS PROPUESTAS**

En el evento en que alguno de los accionistas ejerza el derecho a presentar propuestas, en la forma consagrada en el numeral 2.3, la evaluación efectuada por el Comité de Gobierno Corporativo será informada a los accionistas por la Secretaría General vía correo electrónico, con una antelación no inferior a 2 días comunes de la fecha fijada para la reunión de la Junta 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 será fijada por la Junta de Accionistas. Para estos efectos, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Estructura de la Junta Directiva

- b. Obligaciones y responsabilidades
- c. Tiempo que se debe dedicar a la actividad
- d. Responsabilidad legal de acuerdo con la normatividad vigente
- e. Referenciación con otras empresas comparables a nivel nacional e internacional

La inclusión de acciones de la Compañía como parte de la remuneración de los miembros de Junta Directiva deberá ser expresamente aprobada por la Junta de Accionistas y estará sujeta, en todo caso, a que las Acciones de la Compañía se trancen en un mercado público de valores. 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 Compañía. 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 Miembros Patrimoniales e Independientes de la Junta Directiva quedan expresamente excluidos de sistemas retributivos que incorporan opciones sobre acciones o una retribución variable vinculada a la variación absoluta de la cotización de la acción.

### **3.2. DEFINICIÓN DE LA FRECUENCIA DEL PAGO DE LOS HONORARIOS.**

El pago de los honorarios de los miembros de la Juntas Directiva de ASESUISA Y FILIAL será fijo, independientemente de que asistan o no a las sesiones correspondientes y será pagado en forma bimestral, a menos que la frecuencia de la reunión sea de carácter mensual.

Por la participación de los Directores que tienen condición de suplentes el pago se hará por sesión a la que asistan, ya sea de forma presencial o por cualquier otro medio, y de conformidad con lo establecido en el numeral 3.4 siguiente.

La compensación por la participación de Directores en los Comités de Junta, en los cuales se prevea el pago de honorarios, será por sesión ordinaria o extraordinaria a la que efectivamente asistan, ya sea de forma presencial o por cualquier otro medio.

### **3.3. DEFINICIÓN DEL PORCENTAJE DE HONORARIO.**

Para efectos del monto de los honorarios percibidos por cada Director, se atenderá a las siguientes definiciones:

“Director Ejecutivo”: cuando se trate de un funcionario de ASESUISA y filial.

“Director Propietario o Patrimonial”: cuando se trate de un funcionario de los accionistas de ASESUISA y filial o de Grupo Sura o de Sura Asset Management, o de PROTECCIÓN o CRECER.

“Director Independiente”: cuando se trate de un miembro que cumpla con los criterios de independencia, tales como no tener ningún vínculo laboral con Grupo Sura o sus filiales en Colombia o el exterior, o con PROTECCIÓN o CRECER.

El monto de los honorarios percibidos por cada Director dependerá específicamente de la calidad que el Director ostente en la respectiva Junta Directiva, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Los Directores Independientes percibirán un 100% de los honorarios aprobados por la Asamblea de Accionistas, los Directores Propietarios percibirán un 75% y los Directores Ejecutivos percibirán un 50%.
- b) Los Directores percibirán por su participación en los Comités de Junta Directiva una remuneración equivalente al 50% de los honorarios que les correspondan según su calidad como Director de la Junta Directiva. En todo caso, los empleados de cualquier compañía que haga parte del grupo empresarial Sura no recibirán ningún honorario por su participación en los Comités de Junta Directiva de ninguna entidad.
- c) En todos los casos, los suplentes de los Directores solamente recibirán honorarios cuando asistan a la Junta Directiva con la finalidad de suplir a un Director principal. En todo caso, el Director Suplente recibirá el porcentaje de honorarios que le correspondan en atención a su propia condición y no a la del Director principal al que supla.
- d) El Director que actúe como Presidente de Junta, recibirá en la Condición que esté, los honorarios que le correspondan, incrementados en un 10%.
- e) Los suplentes de los Directores recibirán por asistencia a la Junta Directiva, cuando sean invitados, un honorario equivalente al 50% de lo que percibe el Director Principal dentro de la Condición que le corresponda, es decir un suplente que califique como Independiente percibirá 50% de los honorarios, si califica como Propietario percibirá 37.5% de los honorarios y si califica como Ejecutivo percibirá 25% de los honorarios.
- f) Los Directores que asistan a los Comités en carácter de invitados, percibirán por su asistencia a dichos Comités, una cantidad equivalente al 50% de los honorarios que reciban por ser miembros de Junta.
- g) Los Directores no percibirán honorarios adicionales por su participación en talleres o sesiones de entrenamiento, en el entendido de que la Compañía cubrirá sus gastos de conformidad con sus políticas vigentes.
- h) Tendrán honorarios los siguientes Comités: Auditoría, Inversiones, Riesgos y Nombramiento y Remuneración, así como cualquier otro que llegare a aprobar la Asamblea de Accionistas. El valor de los mismos será determinado por cada Junta Directiva, con observancia de los criterios aquí establecidos. La Asamblea General de Accionistas o la Junta Directiva de Suramericana definirán cuales son los Comités de Junta Directiva cuyos integrantes recibirán honorarios, en adición de los mencionados anteriormente.

### **3.4. COSTOS**

La Compañía asumirá los costos razonables y necesarios para que los miembros de la Junta Directiva puedan ejercer adecuadamente sus funciones, entre los cuales se encuentran los relacionados con:

- a) Gastos de viaje, alojamiento y transporte.
- b) Suministro de tecnología y envío de información.
- c) Gastos relacionados con capacitaciones, actualizaciones y contratación de asesores externos.
- d) Prima de póliza de Directores y Administradores.
- e) Formación.
- f) Los demás que se estimen necesario para el buen desarrollo de sus funciones. El Presidente Ejecutivo, de la Sociedad anualmente presentará a la Junta General 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.

**PARÁGRAFO:** Excepcionalmente la Compañía podrá asumir la contratación de asesores externos que requiera la Junta Directiva. Los Directores no percibirán honorarios adicionales por su participación en talleres o sesiones de entrenamiento, en el entendido de que la Sociedad cubre sus gastos de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento.

Anualmente la Junta General de Accionistas aprobará el costo máximo de la Junta Directiva por todos los componentes retributivos aprobados.

En el Informe de Gobierno Corporativo de la Compañía se incluirá la información correspondiente al costo efectivo total de la Junta Directiva durante el periodo evaluado, incluyendo todos los componentes retributivos satisfechos a los miembros de la Junta Directiva y la información de los gastos causados. La Junta Directiva definirá el nivel de detalle con el que se incorporará dicha información.

### **3.5. REVISIÓN ANUAL**

El Comité de Gobierno Corporativo de ASESUISA Y FILIAL revisará anualmente esta Política de remuneración y, en su caso, sugerirá a la Junta de Accionistas, a través de la Junta Directiva, modificaciones a la misma.

## **4. REMOCIÓN DE UN DIRECTOR POR INASISTENCIA**

El Presidente de la Junta Directiva podrá proponer la remoción de un Director cuando éste no asista injustificadamente a 3 sesiones de Junta o de los Comités en un periodo anual.

## **5. SUCESIÓN**

De cara a los planes de sucesión de los miembros de la Junta Directiva, el Comité de Gobierno Corporativo tendrá a su cargo las siguientes actividades:

- Mantendrá un inventario de las calidades personales, profesionales y de la experiencia de los miembros de la Junta Directiva.
- Elaborará y actualizará un listado de posibles candidatos los cuales podrán integrarse a las listas para ser considerados en la Junta de Accionistas.
- Entrevistará posibles candidatos a ser miembros de la Junta Directiva
- Propondrá a la Junta Directiva los potenciales candidatos a ser miembros de la misma para su eventual presentación a la Junta de Accionistas.



## 6. DETALLES DEL DOCUMENTO

<b>Clasificación de la Información</b>	<b>De Uso Interno</b>	<b>X</b>	<b>Confidencial</b>			
	<b>Pública</b>		<b>Restringida</b>			
<b>Elaboró</b>	Secretaría General y Gerencia Legal			<b>Fecha</b>		
<b>Revisó</b>	Secretaría General y Gerencia Legal			<b>Fecha</b>		
<b>Aprobó</b>	Junta Directiva Acta N° 64 y 24			<b>Fecha</b>		
				20-02-2017		
<b>Área de Origen:</b>						
<b>Áreas Relacionadas:</b>						
<b>Estado del documento</b>	<b>Borrador</b>		<b>Revisión</b>		<b>Versión Final</b>	<b>x</b>

### INFORMACIÓN DE USO INTERNO

La información aquí contenida es de Grupo de Inversiones Suramericana S.A., Suramericana S.A., sus filiales y subsidiarias, Fondo mutuo de inversión de empleados Suramericana S.A. y Fundación Suramericana. Su distribución, divulgación, reenvío, copia, impresión, reproducción y uso por parte de terceros ajenos o externos a las Compañías, requiere la autorización expresa.