Política de Selección, Remuneración y Sucesión de la Alta Dirección

1. Aspectos Generales

1.1. Objetivo

La presente política tiene por objeto establecer los parámetros generales que deberán atender los diferentes órganos de gobierno de la Compañía, en especial la Junta Directiva y la Vicepresidencia Administrativa, para asegurar que las personas designadas para desempeñar cualquier cargo de la Alta Dirección[1] sean las más idóneas según las necesidades de la Compañía y estén adecuadamente remuneradas.

1.2. Alcance

Esta política es aplicable a la Alta Dirección de la Compañía, es decir, al Presidente y Vicepresidentes.

1.3. Divulgación

En consideración a que la presente política tiene especial interés para los accionistas de la Compañía, una vez aprobada por la Junta Directiva debe ser publicada en la página web. Cualquier modificación que se haga a la misma debe tener el mismo nivel de divulgación.

---

[1] La Alta Dirección está conformada por el Presidente de la Compañía y los Vicepresidentes.

1.4. Actualización

Está política podrá ser actualizada según recomendación formulada por el Comité de Nombramientos y Retribuciones y deberá ser aprobada por la Junta Directiva.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones periódicamente y cada vez que lo considere necesario, revisará la presente política y propondrá las modificaciones que considere pertinentes.

1.5. Glosario

Los términos utilizados en este texto con mayúsula inicial tendrán el significada dado a cada uno de ellos expresamente en este documento o en el Código de Buen Gobierno.

2. Selección

Los miembros de la Alta Dirección, al igual que los cargos de Gerentes y Directores, serán seleccionados mediante la realización de un proceso que será apoyado por una firma externa e independiente. En cada caso concreto se decidirá si participan solamente personas internas de la Compañía y sus empresas filiales o si se invita a participar en el mismo a personas externas a la organización.

El Comité de Nombramientos y Retribuciones recibirá los resultados de las evaluaciones de los candidatos y formulará las recomendaciones que considere pertinentes. Una vez concluido el proceso corresponderá a la Junta Directiva decidir entre los candidatos pre seleccionados la persona que deberá asumir el cargo correspondiente.

De manera general los candidatos deben tener un desarrollo alto en las siguientes competencias:

Innovación: Capacidad de investigar, proveer e implementar en la organización las prácticas mas vanguardistas que permitan actuar bajo las últimas tendencias del mercado en procesos, sistemas, productos y servicios.

Liderazgo: Capacidad de verse y reconocerse a si mismo, brindando lo mejor de si al equipo y a la organización, influyendo positivamente en los diferentes escenarios de interacción, logrando que voluntariamente las personas se conecten con sus planteamientos y se comprometan en la consecusión de un objetivo común.

Logro responsable y sostenible: Capacidad de enfocar el trabajo de forma efectiva y rentable para alcanzar metas, superando los estandares de excelencia establecidos, dentro del marco de los valores y principios de la organización.

Trabajo en equipo: Capacidad de trabajar en cooperación con otros de forma articulada, contributiva e influyente, respetando y valorando la diversidad, siendo parte de un equipo de manera entusiasta, activa, contructiva y servicial para generar sinergias y conseguir un objetivo común.

Desarrollo de la gente: Habilidad en la creación, empoderamiento y mantenimiento de equipos de alto desempeño.

Ética y transparencia: Comportamiento ético y transparente, ajustado a la cultura organizacional.

3. Remuneración

3.1. Definición del monto

Todos los cargos de la organización, incluida la Alta Dirección, son periódicamente valorados con una metodología internacional estándar para determinar el grado al que pertenecen dentro de la estructura salarial de la Compañía teniendo en cuenta el conocimiento, la experiencia, la habilidad, la solución de problemas y la responsabilidad que requiere el cargo.

Para efectos de determinar las escalas salariales de la organización y buscando mantener la equidad interna y la competitividad externa de la remuneración, incluida la Alta Dirección, se realizan periódicamente encuestas salariales a través de una firma externa e independiente. Con base en los resultados obtenidos se fijan las escalas salariales aplicables para cada grado dentro de la estructura salarial de la organización.

3.2. Componentes

Los miembros de la Alta Dirección percibirán un salario fijo mensual, unos beneficios no constitutivos de salario y una remuneración variable la cual podrá tener componentes tanto de corto como de largo plazo, según lo determine de manera general la Junta Directiva previa recomendación del Comité de Nombramientos y Retribuciones.

4. Sucesión

El Comité de Nombramientos y Retribuciones con base en el perfil del cargo, elaborará un listado confidencial de los empleados de la Compañía y sus filiales que se consideran posibles candidatos para ocupar cargos de la Alta Dirección. Para una correcta valoración

del potencial nos apoyamos en las variables de agilidad de aprendizaje, desempeño, tipo de potencial y nivel de alistamiento.

El mencionado listado deberá ser tenido en cuenta cuando se abra un proceso de selección, independientemente de que dicho proceso se adelante solo con personas internas de la Compañía o empresas filiales, o se invite a participar en el mismo a personas externas a la organización.

JORGE URIBE
Presidente Comité de Nombramientos y Retribuciones