

# Política Nombramiento, Remuneración y Sucesión Junta Directiva

## ODINSA S.A.

### 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 Asamblea de Accionistas, para velar porque las personas designadas para desempeñar el cargo de miembros de Junta Directiva (“Director” o Directores”) sean las más idóneas según las necesidades de la Compañía y estén adecuadamente remuneradas.

#### 1.2. Alcance

Esta política es aplicable a los accionistas, Directores y empleados de la Compañía.

Corresponde a los miembros de la Alta Gerencia que participen en las Juntas Directivas de las compañías filiales, adelantar las gestiones necesarias para procurar que la misma política sea adoptada por los órganos sociales de tales compañías.

#### 1.3. Divulgación

En consideración a que la presente política tiene especial impacto sobre los accionistas de la Compañía, una vez aprobada por la Asamblea de Accionistas debe ser publicada en la página web de la Compañía ([www.odinsa.com](http://www.odinsa.com)). Cualquier modificación que se haga a la misma debe tener el mismo nivel de divulgación.

#### 1.4. Actualización

Esta política podrá ser actualizada por la Asamblea de Accionistas según recomendación formulada por la Junta Directiva, previa propuesta del Comité de Talento y Remuneración.

El Comité de Talento y Remuneración 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 mayúscula inicial tendrán el significado dado a cada uno de ellos en el Código de Buen Gobierno.

## **2. Nombramiento**

### **2.1. Criterios de selección**

Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, en el Código de Buen Gobierno y en los perfiles personales y funcionales que defina la Junta Directiva, la Asamblea de Accionistas tendrá en cuenta para proceder a la elección de los Directores, los siguientes aspectos:

- a. Los Directores se retirarán de su cargo a la edad de 72 años. En consecuencia, y teniendo en cuenta que el periodo de la Junta Directiva es de dos (2) años, los candidatos que conformen las respectivas listas no podrán tener una edad superior a 70 años.
- b. Todos los candidatos deberán acreditar experiencia en participación en juntas directivas y en alguna especialidad profesional que sea relevante para la actividad que desempeña la Compañía, definidas de tiempo en tiempo por la Junta Directiva.
- c. Al momento de integrar la Junta Directiva se propenderá porque en la misma existan miembros independientes con experiencia en finanzas corporativas, contabilidad y/o en asuntos relacionados con el diseño e implementación de sistemas de control interno. Al menos uno de ellos debe ser designado para integrar el Comité de Auditoría, Finanzas y Riesgos.
- d. Además de las competencias básicas que les permitan ejercer un adecuado desempeño de sus funciones, tales como, habilidades analíticas y gerenciales, una visión estratégica del negocio, perspectiva global, objetividad y capacidad para presentar su punto de vista y habilidad para evaluar cuadros gerenciales superiores, cada miembro de la Junta Directiva tendrá otras competencias específicas que le permitan contribuir por su conocimiento de la industria, de aspectos financieros y de riesgos, de asuntos jurídicos, ambientales, sociales, de gobierno corporativo, de temas comerciales y de manejo de crisis.
- e. En las planchas que se presenten para efectos de la correspondiente elección se aplicará lo dispuesto en los Estatutos Sociales. Se considera que un miembro es independiente cuando cumpla los criterios de independencia establecidos en la Ley 964 de 2005 o la que la sustituya, adicione o modifique y en el Código de Buen Gobierno.

## **2.2. Inelegibilidades**

Se entenderá que respecto de los candidatos que se encuentren en alguna de las circunstancias establecidas el artículo 37 parágrafo 2° de los Estatutos Sociales, concurrirá una inelegibilidad para ser Director.

## **2.3. Definición y divulgación de perfiles**

La Junta Directiva, con el apoyo del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo, en cada elección definirá:

- Los perfiles personales vinculados con trayectoria, reconocimiento, prestigio, disponibilidad, liderazgo, trabajo en equipo, entre otros, que se estimen más convenientes en consideración a las circunstancias que espera enfrentar la Compañía en el respectivo periodo.
- Los perfiles funcionales asociados a aspectos tales como conocimientos y experiencia profesional requeridos por la compañía.
- El tiempo y dedicación necesarios para que puedan desempeñar adecuadamente sus obligaciones como Directores.

Para efectos de esta definición, la Junta Directiva podrá solicitar al apoyo de empleados de la Compañía o contratar asesores externos, si lo considera pertinente.

Teniendo en cuenta que para Odinsa es relevante la diversidad en la composición de la Junta Directiva, se promueve que sus miembros tengan diferentes habilidades, antecedentes profesionales y de la industria, experiencia, diversidad cultural, género, edad, raza, nacionalidad, antigüedad y diversidad de pensamiento. Por consiguiente, se considerarán estos criterios de diversidad como atributos dentro de la definición de los perfiles de los candidatos.

Los perfiles definidos por la Junta Directiva serán publicados en la página web de la Compañía en la misma fecha en que se haga pública la convocatoria a reunión de la Asamblea de Accionistas en la que corresponda realizar elección de Junta Directiva.

## **2.4. Presentación y evaluación de propuestas para la conformación de la Junta Directiva.**

Conforme a los Estatutos Sociales, las propuestas para la elección de miembros de Junta Directiva deberán presentarse dentro de los 10 días comunes siguientes a la convocatoria para la reunión de Asamblea de Accionistas en la cual se procederá a la respectiva elección. Las propuestas presentadas por los accionistas deberán estar acompañadas de los siguientes documentos suscritos por cada uno de los candidatos:

- Hoja de vida en la cual se indique, como mínimo, estudios realizados y cargos desempeñados.
- Carta mediante la cual acepta su inclusión en la respectiva lista, según formato suministrado por la Compañía.

- Declaración de Potenciales Conflictos de Interés, según formato suministrado por la Compañía.
- Listado de juntas directivas a las que pertenece indicando fecha de nombramiento.

Adicionalmente, los candidatos que pretendan ser considerados como miembros independientes, deberán adjuntar:

- Declaración de Cumplimiento de Requisitos de Independencia frente a la Compañía, según formato suministrado por esta.

Una vez recibidas las propuestas, el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo procederá a efectuar la correspondiente evaluación para determinar si los candidatos se ajustan a los perfiles propuestos por la Junta Directiva, cumplen con los criterios de selección y de independencia establecidos en la Ley aplicable y el Código de Buen Gobierno y si están o no incurso en alguna de las causales de inelegibilidad previstas en los Estatutos Sociales.

## **2.5. Divulgación de la evaluación de las propuestas**

Los resultados de la evaluación efectuada por el Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo serán publicados 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 Asamblea de Accionistas en la cual se procederá a la respectiva elección.

En el evento que algún accionista expresamente lo solicite, las conclusiones de la mencionada evaluación podrán ser presentadas también durante el transcurso de la reunión de la Asamblea de Accionistas.

## **3. Fijación de la remuneración**

### **3.1. Componentes**

Los Directores percibirán por sus servicios una remuneración compuesta por los siguientes elementos:

- Un honorario mensual por la participación en la Junta Directiva, cuyo valor será determinado cada año por la Asamblea de Accionistas.
- Un honorario mensual por la participación en los comités de Junta Directiva, cuyo valor será determinado cada año por la Asamblea de Accionistas.

Adicionalmente, cuando lo considere pertinente, el Comité de Talento y Remuneración someterá a consideración de la Junta Directiva y esta a su vez de la Asamblea de Accionistas un esquema de remuneración mediante el cual los Directores reciban como parte de la compensación por sus servicios, acciones de la Compañía o de sus subordinadas. En todo caso, los Directores deberán mantener las acciones que reciban con ocasión de estos programas de remuneración por un periodo mínimo de tres años.

Cuando se opte por la adopción de un esquema de remuneración en acciones como el descrito, la metodología aplicable para su determinación debe ser medible de manera objetiva y por tanto susceptible de ser auditada, y debe ser divulgada en la página web de la Compañía.

En el evento que en la Junta Directiva participe algún Miembro Ejecutivo, este no percibirá remuneración adicional por su condición de Director.

El presidente de la Junta Directiva, a decisión de la Asamblea de Accionistas, podrá tener una remuneración superior a la de los demás Directores en consideración a que desarrolla funciones adicionales.

### **3.2. Costos**

La Compañía asumirá todos los costos que sean necesarios para que los Directores puedan desarrollar adecuadamente sus funciones, entre los cuales se encuentran los relacionados con gastos de viaje, alojamiento, transportes terrestres, suministro de tecnología, envío de información o similares.

Adicionalmente, la Compañía asumirá todos los gastos relacionados con capacitaciones, actualizaciones y contratación de asesores externos que como órgano colegiado requiera la Junta Directiva.

Igualmente, la Compañía asumirá el pago de la póliza de Directores y Administradores en la cual debe incluirse expresamente a todos los Directores.

En ningún caso la Compañía efectuará aportes o reconocerá emolumentos a los Directores por concepto de pensiones de vejez ni cubrirá gastos relacionados con primas de pólizas de vida.

El presidente de la Sociedad anualmente presentará a la Asamblea de Accionistas la propuesta de costo total de la Junta Directiva, así como un informe de la ejecución del costo aprobado en el año inmediatamente anterior.

## **4. Sucesión**

Cuando por cualquier circunstancia quede definitivamente vacante un cargo de Miembro de Junta Directiva se observará lo establecido en los Estatutos Sociales y en la Ley.

- Inclusión
- Eliminación