

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). 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 Remuneración y Talento**.

~~La Junta Directiva~~ **El Comité de Remuneración y Talento** 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

~~Adicionalmente a los criterios generales establecidos~~ **Conforme a lo establecido en los Estatutos Sociales, e 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. ~~En consideración a que~~ Los Directores **se retirarán de su cargo** ~~deben retirarse~~ 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 ~~74~~**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. ~~Todos los candidatos deberán acreditar que cuentan con habilidades~~ **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.**

- ~~f. Es deseable que al menos algunos de los candidatos cuenten con las habilidades necesarias para promover procesos de innovación y un buen nivel de relacionamiento con algunos de los grupos de interés de la Compañía.~~
- ~~g. Los candidatos a miembros independientes deben acreditar que poseen experiencia en uno cualquiera de los siguientes temas: finanzas corporativas, control interno o gestión humana.~~
- ~~h. Es conveniente que en cada una de las listas presentadas existan candidatos que acrediten experiencia en temas ambientales, sociales y de gobierno corporativo.~~
- ~~i. Al menos 2 de los candidatos deberán cumplir con los requisitos establecidos en el párrafo segundo del artículo 44 de la Ley 964 de 2005, o la que la sustituya, adicione o modifique y en el Código de Buen Gobierno para ser considerados como miembros independientes.~~

2.2. Incompatibilidades e Inhabilidades Inelegibilidades

Se entenderá que respecto de los candidatos que se encuentren en alguna de las **siguientes** circunstancias ~~concorre una inhabilidad o incompatibilidad para ser Director;~~ **establecidas el artículo 37 párrafo 2° de los Estatutos Sociales, concurrirá una inelegibilidad para ser Director.**

~~a. Los candidatos que directamente o por interpuesta persona participen en actividades que impliquen competencia con la Compañía o cualquiera de sus filiales o en actos respecto de los cuales exista conflicto de interés.~~

~~b. Los candidatos que sean empleados, socios, cónyuges o 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, o empleados o socios de contrapartes litigiosas de la Compañía o cualquiera de sus filiales.~~

~~c. Los candidatos que al momento de la elección tengan la calidad de miembro de Junta Directiva en cinco (5) sociedades anónimas, o en sociedades que desarrollen actividades que impliquen competencia para la Compañía o cualquiera de sus filiales o respecto de las cuales exista algún tipo de conflicto de interés, salvo que expresamente manifiesten su intención de renunciar en caso de ser elegidos.~~

~~d. Los candidatos que en caso de ser elegidos conformarían una mayoría dentro de la Junta Directiva con personas con las que estén ligadas por matrimonio, o por parentesco dentro del tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad o primero civil.~~

~~e. Los candidatos que efectuada una revisión se determine que se encuentren vinculados a procesos penales o estén registrados en listas restrictivas por actos vinculados a actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno, corrupción o cualquier otro acto ilegal.~~

~~f. Los candidatos que hayan incurrido en algún acto incorrecto de acuerdo con lo establecido en el Código de Conducta. En el evento en que tales circunstancias se produzcan después de verificada la elección, el respectivo Director deberá comunicarlo a la Compañía y en caso de no poder solucionarlo, deberá presentar renuncia a su cargo.~~

2.3. Definición y divulgación de perfiles

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

- ~~• Los perfiles funcionales asociados a aspectos tales como conocimientos y experiencia profesional requeridos para el respectivo periodo.~~
- Los perfiles personales vinculados con trayectoria, reconocimiento, prestigio, disponibilidad, liderazgo, ~~dinámica de grupo, u otros aspectos similares, que se consideren~~ **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 ~~ordinaria~~ 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 ~~lo establecido en~~ **los Estatutos Sociales**, las propuestas para la elección de miembros de Junta Directiva deberán presentarse ~~con una antelación no inferior a 5 días comunes a la fecha fijada para la reunión de Asamblea de Accionistas en la cual se procederá a la respectiva elección~~ **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.
- ~~Declaración de Cumplimiento de Requisitos de Independencia frente a las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones si la Compañía cotiza en la bolsa de valores, según formato suministrado por la Compañía.~~

Una vez recibidas las propuestas, ~~la Junta Directiva~~ **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 ~~inhabilidad o incompatibilidad~~ **inelegibilidad** previstas en ~~la presente política~~ **los Estatutos Sociales**.

2.5. Divulgación de la evaluación de las propuestas

Los resultados de la evaluación efectuada por ~~la Junta Directiva~~ **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 ~~monto y periodicidad que determine la Asamblea de Accionistas~~ la participación en los comités de ~~apoyo a la~~ Junta Directiva, cuyo valor será determinado cada año por la Asamblea de Accionistas.

Adicionalmente, cuando lo considere pertinente, ~~la Junta Directiva~~ 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.

~~La **Junta Directiva**, con base en los perfiles que determine como idóneos, elaborará una matriz de perfiles deseables para conformar la Junta Directiva, la cual se publicará en la página web de la Compañía con antelación a la realización de la Asamblea de Accionistas en la cual se deba elegir nueva Junta Directiva.~~

~~Cuando por cualquier circunstancia quede definitivamente vacante un cargo de Director, la Junta Directiva deberá convocar a la Asamblea de Accionistas para que se proceda a llenar la vacante.~~

~~La vacante podrá ser llenada mediante elección parcial si se obtiene la unanimidad de los votos presentes, en caso contrario deberá procederse a una nueva elección de toda la Junta Directiva, por el sistema del cuociente electoral tal como está previsto en los Estatutos Sociales.~~

-  Inclusión
-  Eliminación