

## **POLÍTICA GENERAL PARA EL NOMBRAMIENTO, LA REMUNERACIÓN Y LA SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DE SURAMERICANA S.A.**

### **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 Suramericana S.A. (la “Compañía” o “Suramericana”) 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.

Esta Política aplica únicamente a Suramericana, excepto en aquellas disposiciones en las que expresamente se establezca la necesidad de que las mismas sean adoptadas formalmente por las filiales y subsidiarias de la Compañía. No obstante lo anterior, las filiales y subsidiarias de Suramericana podrán adoptar las demás disposiciones de la presente Política en lo que se considere pertinente. De igual forma, la administración de Suramericana tendrá en cuenta, en forma general, los criterios y parámetros establecidos en esta Política cuando pretenda proponer candidatos para la conformación de las Juntas Directivas de sus compañías filiales y subsidiarias o cuando pretenda definir las propuestas relativas a su remuneración.

#### **1.2. APROBACIÓN**

La Junta Directiva de la Compañía ha propuesto a la Asamblea General de Accionistas (la “Asamblea de Accionistas”) la presente política para su aprobación. La Asamblea 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 Asamblea 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 Suramericana.

La Asamblea 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 o primero civil 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 Suramericana.

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**

### **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 Asamblea 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 Asamblea 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 Asamblea 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 Asamblea 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. REGULACIÓN DE HONORARIOS PARA LAS JUNTAS DIRECTIVAS Y COMITÉS DE SURAMERICANA Y SURA ASSET MANAGEMENT**

Suramericana, en su condición de filial de Grupo de Inversiones Suramericana S.A. (“Grupo Sura”) y, en consecuencia, de integrante del grupo empresarial Sura, ha participado junto con Grupo Sura y Sura Asset Management en la definición de un documento que regula los criterios que deberán ser considerados para el pago de honorarios a los integrantes de las Juntas Directivas y los Comités de las compañías que forman parte del grupo empresarial.

Estos criterios han sido incorporados en un documento denominado “Regulación de honorarios para las Juntas Directivas y comités de Sura Asset Management y

Suramericana”, el cual se incorpora integralmente a la presente Política como Anexo 1. No obstante la incorporación de dicha regulación a la presente Política, se aclara que la misma se hace, exclusivamente, a manera de referencia e informativa. Sin embargo, dadas las particularidades y situaciones especiales identificadas en Suramericana, sus filiales y subsidiarias, se precisa que dicha regulación no se aplica en forma completa a ninguna de estas entidades.

Para evitar cualquier duda, se pone de presente que Suramericana ha desarrollado un documento denominado “Precisiones y particularidades aplicables a Suramericana y sus filiales y subsidiarias, respecto a la Regulación de honorarios de Sura Asset Management y Suramericana”. Este documento se incorpora a la presente Política como Anexo 2 y es el documento que Suramericana y sus filiales y subsidiarias deberán considerar expresamente al momento de definir los pagos que corresponden a los miembros de sus Juntas Directivas.

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

El pago de los honorarios de los miembros de la Juntas Directiva de Suramericana y todas sus filiales y subsidiarias, 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 y los Anexos 1 y 2 de la presente Política.

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.

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

El monto de los honorarios percibidos por cada Director dependerá específicamente de la calidad que el Director ostente en la respectiva Junta Directiva. Así las cosas, el monto que sea definido por las Asambleas de Accionistas como el valor fijo para los honorarios de cada filial y subsidiaria será el que corresponda a los Directores Independientes. Los honorarios correspondientes a los

Directores Patrimoniales (o "Propietarios") o Ejecutivos serán definidos como un porcentaje respecto a los honorarios definidos por la Asamblea de Accionistas respectiva.

Los Anexos 1 y 2 regulan todo lo relativo a los honorarios que corresponden a cada uno de los Directores, según su calidad en la Junta Directiva.

### 3.5. 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 de la Sociedad anualmente presentará a la Asamblea 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 Asamblea 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.

### 3.6. REVISIÓN ANUAL

El Comité de Gobierno Corporativo de Suramericana S.A. revisará anualmente esta Política de remuneración y, en su caso, sugerirá a la Asamblea de Accionistas, a través de la Junta Directiva, modificaciones a la misma

## 4. 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 Asamblea 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 Asamblea de Accionistas.

## **ANEXO 1 REGULACIÓN HONORARIOS JUNTAS DIRECTIVAS Y COMITÉS SURA ASSET MANAGEMENT Y SURAMERICANA**

### **a. Definición de la Condición de los miembros de las Juntas Directivas o sus Comités Sura Asset Management.**

“Director Ejecutivo”: cuando se trate de un funcionario de SURA Asset Management, sus filiales, o de PROTECCIÓN, o CRECER.

“Director Propietario”: cuando se trate de un funcionario de los accionistas o de Grupo Sura o de Suramericana.

“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.

### **b. Definición de la Condición de los miembros de las Juntas Directivas o sus Comités Suramericana.**

“Director Ejecutivo”: cuando se trate de un funcionario de Suramericana o sus filiales.

“Director Propietario”: cuando se trate de un funcionario de los accionistas 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.

**c. Definición de la frecuencia del pago de los honorarios.** El honorario a ser pagado a los miembros de las Juntas Directivas será fijo independientemente de que asistan o no a las sesiones correspondientes.

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 inciso e (vi).

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 asistan, ya sea de forma presencial o por cualquier otro medio.

**d. Remoción de un Director por inasistencia.** En los reglamentos correspondientes se incluirá una disposición que establezca que el Presidente de la Junta podrá proponer la remoción de un Director que no asista injustificadamente a 3 sesiones de Junta o de los Comités en un periodo anual. Si existiere una norma local más restrictiva se aplicará la misma.

**e. Definición del porcentaje de honorario.** Los Directores percibirán los siguientes porcentajes de los honorarios que se definan por las respectivas Asambleas de Accionistas:

i. Los Directores Independientes percibirán un 100% de los honorarios autorizados. Si participa como miembro de un Comité de Junta al que se han asignado honorarios, percibirá el 50% de los honorarios que le corresponden por ser miembro de Junta.

ii. Los Directores Propietarios percibirán un 75% de los honorarios autorizados. Si participa como miembro de un Comité de Junta al que se han asignado honorarios, percibirá el 50% de los honorarios que le corresponden por ser miembro de Junta.

iii. Los Directores Ejecutivos percibirán un 50% de los honorarios autorizados. Si participa como miembro de un Comité de Junta al que se han asignado honorarios, percibirá el 50% de los honorarios que le corresponden por ser miembro de Junta.

Lo establecido en los numerales (i); (ii) y (iii) del presente literal e únicamente se aplicará en las Compañías en las cuales Grupo Sura y/o cualesquiera de sus subsidiarias o filiales tengan directamente, individualmente o en conjunto con otras filiales o subsidiarias un 95% o más de participación accionaria. Por lo tanto, en las compañías donde la participación de Grupo Sura y/o de cualesquiera de sus subsidiarias o filiales no tengan directamente, individualmente o en conjunto con otras filiales o subsidiarias un 95% o más de participación accionaria, los honorarios se pagarán en forma igual a todos los integrantes del Directorio, sin importar su Condición.

iv. Los empleados que sean miembros en Comités no percibirán honorarios por su participación en los mismos.

v. El Director que actúe como Presidente de Junta, recibirá en la Condición que esté, los honorarios que le correspondan, incrementados en un 10%.

vi. Los suplentes de los directores recibirán por asistencia a la junta directiva, cuando suplan al director principal, un honorario equivalente al que percibe el Director Principal teniendo en cuenta la Condición con la que actué.

vii. 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.

viii. 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.

ix. En todas las compañías operativas todos los Directores, sin importar su condición, y teniendo en cuenta la responsabilidad adicional que asumen, deberán percibir honorarios con base en los criterios anteriores.

x. 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.

xi. En las compañías que no son operativas, no justifiquen pago o éste les pudiera generar una situación adversa, considerando el tamaño de su operación, no se pagarán honorarios a sus Directores.

xii. 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.

## **ANEXO 2 PRECISIONES Y PARTICULARIDADES APLICABLES A SURAMERICANA Y SUS FILIALES Y SUBSIDIARIAS, RESPECTO A LA REGULACIÓN DE HONORARIOS DE SURA ASSET MANAGEMENT Y SURAMERICANA**

El presente Anexo complementa, amplía y precisa lo dispuesto en el Anexo 1 denominado “Regulación honorarios Juntas Directivas y Comités Sura Asset Management y Suramericana”, en todo lo concerniente a la definición de honorarios de Suramericana y sus filiales y subsidiarias. Estas definiciones son aplicables, en la forma acá dispuesta, a Suramericana y a la totalidad de sus filiales y subsidiarias, las cuales deberán incorporarlas formalmente a través de su aprobación en las instancias de gobierno pertinentes.

Para todos los efectos de este Anexo, se tendrán en consideración las definiciones de Director Ejecutivo, Director Propietario y Director Independiente establecidas en el literal b de la Regulación honorarios Juntas Directivas y Comités Sura Asset Management y Suramericana (Anexo 1). En el caso de las filiales y subsidiarias de Suramericana se entenderá que, dentro del concepto de Director Propietario, también se incluirán aquellas personas laboralmente vinculadas con Suramericana S.A.

### **I. Definición de la frecuencia del pago de los honorarios.**

En materia de frecuencia en el pago de honorarios a los miembros de las Juntas Directivas y sus Comités se tendrá en cuenta lo dispuesto en el numeral 3.3 de la Política general para el nombramiento, la remuneración y la sucesión de la Junta Directiva de Suramericana y en su Anexo 1. No obstante lo anterior, en el caso de Suramericana S.A., la Asamblea General de Accionistas podrá definir si la periodicidad para el pago de honorarios será mensual o bimensual, independientemente de la frecuencia de las reuniones,

### **II. Remoción de un Director por inasistencia.**

La posibilidad de remover de su cargo a uno de los miembros de la Junta Directiva, en razón de su inasistencia injustificada a 3 sesiones de Junta o de los Comités en un periodo anual, será tratada conforme a lo dispuesto en el Anexo 1 de la Política general para el nombramiento, la remuneración y la sucesión de la Junta Directiva de Suramericana.

### **III. Definición del porcentaje de honorario.**

Respecto al porcentaje de los honorarios definidos por la Asamblea de Accionistas que corresponde a cada uno de los Directores, según su calidad de Independiente, Propietario o Ejecutivo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el Anexo 1 de la Política general para el nombramiento, la remuneración y la sucesión de la Junta Directiva de Suramericana, con las siguientes consideraciones específicas de cara a Suramericana, sus filiales y subsidiarias:



- a) En el caso de Suramericana S.A., todos los Directores, independientemente de su calidad, percibirán el 100% de los honorarios aprobados por la Asamblea de Accionistas. Adicionalmente, por su participación en los Comités de Junta Directiva, únicamente los Directores Independientes y aquellos Propietarios que no estén laboralmente vinculados con alguna entidad que forme parte del grupo empresarial Sura, percibirán el 50% de los honorarios que le corresponden por ser miembro de Junta. Los Directores Propietarios (que se encuentren vinculados laboralmente a una entidad que forme parte del grupo empresarial Sura) y los Ejecutivos, si los hubieran, no recibirán ningún honorario por su participación en los Comités de Junta Directiva.
- b) En el caso de las filiales y subsidiarias de Suramericana únicamente los Directores Independientes percibirán el 100% de los honorarios aprobados por la Asamblea de Accionistas. Por su parte, los Directores Propietarios percibirán un 75% de los honorarios autorizados y los Directores Ejecutivos percibirán un 50% de los mismos.
- c) Adicionalmente, en el caso de las filiales y subsidiarias de Suramericana, 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.
- d) 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.
- e) 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 aquellos Comités definidos en el ordinal xii del literal e del Anexo 1 de la presente Política general para el nombramiento, la remuneración y la sucesión de la Junta Directiva de Suramericana.
- f) En los demás aspectos no regulados en el presente Anexo, se dará aplicación a lo dispuesto en la Política general para el nombramiento, la remuneración y la sucesión de la Junta Directiva de Suramericana y en su Anexo 1.

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>				
<b>Versión</b>	<b>Fecha Modificación</b>	<b>Autor</b>	<b>Descripción del cambio</b>	<b>Fecha Aprobación Directorio</b>
v.1	07/17	<b>Paola Callieri</b>	Aprobación de Política entregada por el Corporativo	07/17
v.2	12/18	<b>Paola Callieri</b>	Revisión anual, sin modificaciones	12/18
v.3	12/19	<b>Paola Callieri</b>	Revisión anual, sin modificaciones	12/19
v.4	12/20	<b>Paola Callieri</b>	Revisión anual, sin modificaciones	12/20
v.5	12/21	<b>Paola Callieri</b>	Revisión anual, sin modificaciones	12/21
v.6	11/22	<b>Paola Callieri</b>	Revisión anual, sin modificaciones	12/22