

BANCO DE BOGOTÁ

POLÍTICA DE NOMBRAMIENTO Y REMUNERACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

OBJETIVO

El presente documento tiene como propósito establecer algunos lineamientos y procedimientos a ser considerados en la composición y remuneración de la Junta Directiva del Banco de Bogotá (en adelante, “el Banco”).

Los lineamientos relacionados con la composición de la Junta Directiva del Banco propenden por la continuidad de la toma de decisiones y por la generación de una adecuada estabilidad en su conformación, mediante un proceso de selección de candidatos que se siga ante eventos como ausencias definitivas, programadas o intempestivas de alguno de los Directores. De esta manera, se entiende que la política define también los elementos de sucesión de la Junta Directiva.

CRITERIOS APLICABLES A LA COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL BANCO

Con el fin de que la Junta Directiva del Banco esté conformada por personas que cuenten con la idoneidad profesional y personal necesaria para asumir las funciones y responsabilidades definidas, en adición a los requerimientos de Ley, los siguientes criterios serán tomados en consideración por los accionistas del Banco para la postulación, elección, reelección o reemplazo de los miembros de su Junta Directiva:

1. Contar con formación profesional, competencias, conocimiento y trayectoria afines con el sector financiero o bursátil y las actividades y negocios desarrollados por el Banco y sus entidades subordinadas, de tal manera que comprenda los retos y oportunidades a los que se enfrenta el grupo Banco de Bogotá.
2. Tener la capacidad de contribuir a las discusiones y decisiones sobre la dirección estratégica del Banco, entender y cuestionar los resultados financieros, y aportar a la administración de los riesgos, entre otros.
3. Gozar de reconocimiento, reputación, liderazgo, prestigio, capacidad directiva y de trabajo en equipo, evaluando su reputación, honestidad e integridad, así como su comportamiento en otros escenarios profesionales y personales.
4. Contar con la disponibilidad de tiempo y dedicación necesaria para cumplir con las responsabilidades exigidas por su posición y los objetivos estratégicos del Banco.
5. Para los miembros independientes, además de tener en cuenta lo establecido en el párrafo 2 del artículo 44 de la Ley 964 de 2005, se debe evaluar la antigüedad en la Junta Directiva y que los postulados no se encuentren en situaciones generadoras de conflictos de intereses reales o potenciales, tales como, i) que presenten relaciones personales o profesionales con los accionistas mayoritarios del Banco o con los de la casa matriz o las filiales o subsidiarias de ésta, incluidas relaciones familiares por consanguinidad, afinidad o parentesco civil; ii) que ostenten relaciones personales o profesionales con partes interesadas externas, como proveedores, consultorías u otras empresas que puedan prestar algún servicio al Banco; y iii) que tengan la calidad de accionista, socio o administrador de una persona jurídica en conflicto con el Banco, entre otros.

6. Aportar a la Junta Directiva un balance y diversidad en términos de conocimientos, experiencias, competencias, géneros y grupos étnicos, entre otros.

PROCEDIMIENTO DE PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROPUESTAS Y CANDIDATOS

Los accionistas que con base en su participación accionaria y en aplicación del sistema de cociente electoral aspiren a hacer parte o a proponer listas para la elección de la Junta Directiva, podrán, en lo posible con antelación a la Asamblea respectiva, postular el nombre de uno o más candidatos mediante una propuesta escrita que será radicada en la Secretaría General del Banco junto con la hoja de vida del (de los) respectivo(s) candidato(s) y la documentación adicional necesaria para sustentar el cumplimiento de los criterios requeridos para su postulación.

La referida propuesta deberá estar acompañada de la comunicación escrita de cada candidato, en la cual manifieste su aceptación para ser incluido en la correspondiente lista. En el caso de las listas de miembros independientes, se deberá adicionalmente acompañar de la comunicación escrita de cada candidato en la cual manifieste que cumple con los requisitos de independencia previstos en la regulación aplicable.

El Presidente de la Junta Directiva será el responsable de liderar el proceso de evaluación de los candidatos y la aplicación de las políticas del Banco para su selección. Con la asistencia del Presidente del Banco y el Secretario de la Junta Directiva, se evaluarán las propuestas que se reciban con antelación a la reunión de la Asamblea de Accionistas. En dicha evaluación verificarán la ausencia de incompatibilidades e inhabilidades de carácter legal y la adecuación de los candidatos a las necesidades de la Junta Directiva a través de la validación de los criterios profesionales y personales aplicables.

Las hojas de vida de los candidatos propuestos que cumplieren con los criterios de elección aplicables, siempre que se hayan recibido con anterioridad, serán informadas en forma previa a la respectiva Asamblea a través de la página web del Banco (www.bancodebogota.com.co, sección Relación con el Inversionista), siempre que las mismas hubieren sido recibidas dentro del plazo establecido para la recepción de tales propuestas.

En caso de que alguno de los candidatos propuestos para conformar la Junta Directiva no cumplieren con los requisitos establecidos en la Ley o en la presente política, dicha situación será puesta en conocimiento del respectivo accionista.

De conformidad con lo establecido en los Estatutos del Banco, será la Asamblea General de Accionistas la responsable de la elección de los miembros de la Junta Directiva. Se presentará a la Asamblea la propuesta recibida de parte del (de los) accionista(s) y se informará si se siguió el proceso de evaluación establecido así como las conclusiones principales del mismo.

Para la búsqueda y selección de candidatos a la Junta Directiva se podrán contratar los servicios de una consultoría externa.

El procedimiento establecido en la presente política pretende centralizar y coordinar con anterioridad a las reuniones de la Asamblea General de Accionistas el proceso de conformación de la Junta Directiva. Sin perjuicio de lo anterior, el mismo no constituye impedimento para la postulación y elección de miembros de Junta Directiva en la respectiva

reunión de Asamblea de Accionistas que tratara dicha elección, de conformidad con los derechos conferidos por las acciones ordinarias del Banco.

Anualmente, se evaluará la eficacia del trabajo de la Junta Directiva mediante un proceso de evaluación externa o de autoevaluación que permita, entre otros, valorar periódicamente las competencias de los miembros, así como la implementación de capacitaciones, retroalimentaciones y, en general, cualquier estrategia que propenda por mejorar y evaluar estos aspectos.

REMUNERACIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

Corresponderá a la Asamblea General de Accionistas señalar el monto de los honorarios fijos que se reconocerán a los directores como remuneración por su asistencia a las reuniones de Junta Directiva y a las reuniones de los Comités de Apoyo de los cuales sean miembros.

Los miembros suplentes que asistan a reuniones de la Junta Directiva, así no actúen en reemplazo de su respectivo principal, tendrán derecho a devengar la misma remuneración de los principales.

El valor de los honorarios fijos aprobados por la Asamblea, aplicado al número total de reuniones de la Junta Directiva o Comités de Apoyo a los que asista cada miembro, constituirá el costo máximo de la Junta Directiva y único componente retributivo aprobado para dicho órgano.