

Política de Sucesión de la Alta Gerencia



POLÍTICA DE SUCESIÓN DE LA ALTA GERENCIA

1. OBJETO

La presente Política de Sucesión de la Alta Gerencia, en adelante “la Política” tiene por objeto definir los lineamientos y principales medidas para la sucesión de la Alta Gerencia (Presidencia y Vicepresidencias) del Grupo Energía Bogotá S.A ESP y sus empresas subordinadas, en adelante el “GEB” con el fin de atraer, retener y motivar el mejor talento y preservar la idoneidad profesional de sus colaboradores.

El GEB reconoce que el proceso de sucesión y desarrollo de los cargos de Alta Gerencia dentro de la organización son un factor importante para asegurar la estabilidad y continuidad del negocio de la empresa, así como conservar y consolidar la memoria institucional.

Las disposiciones de esta Política responden a buenas prácticas de Gobierno Corporativo, en línea con altos estándares en la materia. Las medidas contenidas en el presente documento se estructuran dentro del marco de lo establecido en los Estatutos Sociales, el Acuerdo de Accionistas¹ vigente, el Reglamento de la Junta Directiva y de sus Comités, y la Circular 028 de 2014 de la Superintendencia Financiera de Colombia.

2. ALCANCE

La presente Política está dirigida a los accionistas, miembros de la Junta Directiva y miembros de la Alta Gerencia.

3. DECLARACIÓN DE COMPROMISOS

I. Medidas para la Sucesión de la Alta Gerencia

A. Sobre Nombramiento, Evaluación y Remoción del Presidente del GEB

- i. De conformidad con lo señalado en los Estatutos Sociales es responsabilidad exclusiva de la Junta Directiva el nombramiento, evaluación y remoción del Presidente del GEB.
- ii. El Presidente de la Sociedad será elegido mediante el siguiente proceso de selección y nombramiento:
 - 1.-En cualquier evento en el que el cargo se encuentre vacante o que la Junta Directiva decida reemplazar al Presidente, se creará un Comité ad-hoc de la Junta Directiva compuesto por tres (3) miembros independientes¹ que contarán con una empresa de selección de ejecutivos (head hunter) reconocida internacionalmente y con experiencia en la selección de este tipo de posiciones para sociedades listadas en bolsa; para tal fin podrán utilizar la empresa con la cual el Grupo de Energía tenga contratado en el momento los

i. ¹ ACUERDO DE ACCIONISTAS; Sección 5.01.

servicios de búsqueda y valoración de candidatos o podrá solicitar que se adelante una contratación con este objeto, la cual se realizará bajo los parámetros del modelo de abastecimiento vigente.

La compañía de head hunter seleccionada presentará al comité ad-hoc una lista de por lo menos siete (7) candidatos que reúnan los requisitos y condiciones definidos en la descripción del cargo en el Manual de Perfiles y Responsabilidades vigente al momento de iniciar la búsqueda de los candidatos, perfil que forma parte integrante de la presente política.

2.-De los candidatos presentados por el “head hunter” el comité ad-hoc elegirá con el voto favorable de la mayoría simple de sus miembros, a por lo menos tres (3) candidatos que someterá a consideración de la Junta Directiva; previa verificación realizada por el Vicepresidente Jurídico y la Gerente de Gestión del Talento (o quienes hagan sus veces), de que ninguno de los 3 candidatos se encuentran incursos en inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de interés, que gozan de la aptitud física y con los estudios de seguridad que realiza el Grupo.

3.-La Junta Directiva elegirá al presidente de la Sociedad en dos (2) sesiones continuas en un lapso máximo de cuatro (4) meses, contados a partir del momento en que el comité ad hoc realice el encargo al head hunter que adelantará el proceso de búsqueda y selección del candidato que reemplazará al presidente; vencido este término la Junta deberá ratificar o reconfigurar la terna, lo cual podrá hacer una sola vez, bajo el procedimiento descrito anteriormente.

4.-De los candidatos propuestos por el comité ad-hoc de acuerdo con el procedimiento y lo establecido en el Reglamento de la Junta Directiva deberá ser elegido el Presidente de la Sociedad en reunión de la Junta Directiva en la que se encuentren presentes por lo menos siete (7) de sus nueve (9) miembros y su aprobación requerirá el voto afirmativo de por lo menos seis (6).

5.-La remoción del Presidente de la Sociedad requerirá de un quórum de al menos siete (7) de los nueve (9) miembros de la Junta Directiva.

B. Perfiles de los candidatos a ocupar la Presidencia del GEB

El Presidente del GEB, debe contar con las más altas calidades personales y profesionales. Por tanto, los miembros de la Junta Directiva, de acuerdo con lo señalado en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Junta Directiva, deben elegir de acuerdo con el perfil establecido, para lo cual se tendrá en cuenta su: (a) Formación en el campo académico definido en el Manual de Perfiles y responsabilidades, experiencia semejante en empresas y/o en actividades relacionadas con el sector de los servicios públicos domiciliarios y/o de las operaciones que realiza la Sociedad; y (b) trayectoria, prestigio, liderazgo y reconocimiento del candidato por su idoneidad profesional e integridad.

El Comité ad-hoc debe definir las competencias gerenciales requeridas para que con sus conocimientos y experiencia contribuyan al cumplimiento de la estrategia empresarial, de conformidad con lo señalado en la presente Política, así como identificar los valores y

motivadores que se ajusten a la cultura propia del GEB.

Para efectos de la verificación previa de las calidades de los candidatos, la compañía/ firma “Head Hunter” debe tener en cuenta las recomendaciones realizadas por el comité ad-hoc de la Junta Directiva y la descripción del cargo de la compañía, que ha sido diseñado como parte del Modelo Operativo Organizacional el cual apalanca la consecución de las metas y objetivos corporativos.

C. Sobre Nombramiento y Evaluación de Vicepresidentes, Auditor General y Director de Cumplimiento del GEB

- i. El GEB fomentará el desarrollo profesional interno a través de la promoción a los cargos claves, promoviendo el desarrollo del liderazgo y la retención del talento. También podrá implementar reclutamiento externo cuando lo estime necesario.
- ii. Es responsabilidad del Presidente, con el apoyo del área de Gestión del Talento, contar con un sistema para la identificación de cargos críticos del Grupo, así como de establecer estrategias para retener y mitigar los riesgos de sucesión a nivel de Alta Gerencia. Un informe sobre la ejecución de este sistema debe ser presentado anualmente al Comité de Compensaciones.
- iii. El proceso de selección y contratación del Auditor General del Grupo y del Director de Cumplimiento debe ser liderado por el Comité de Auditoría y Riesgos de la Junta Directiva, quien es responsable de proponer a la Junta Directiva su nombramiento y remoción.

D. Perfiles de los candidatos a ocupar las Vicepresidencias del GEB

Las Vicepresidencias del GEB, deben contar con candidatos con las más altas calidades personales y profesionales. Por tanto, se deben postular candidatos con un perfil idóneo, para lo cual se tendrá en cuenta su: (a) experiencia de acuerdo con lo definido en la descripción de cargo para cada una de la Vicepresidencias; y (b) trayectoria, reconocimiento, prestigio, liderazgo, buen nombre y reconocimiento del candidato por su idoneidad profesional e integridad.

Para el GEB es importante que en las Vicepresidencias existan competencias gerenciales y técnicas para que con sus conocimientos y experiencia contribuyan al cumplimiento de la estrategia empresarial, así como valores que se ajusten a la cultura propia del GEB. Para efectos de la verificación previa de las calidades de los candidatos, se deben tener en cuenta los requisitos mínimos y competencias que debe cumplir cada uno de los candidatos de acuerdo con lo requerido en la Vicepresidencia específica a proveer y a lo previsto en el Manual de Perfiles vigente al momento de la selección.

Requisitos mínimos que deben cumplir todos los candidatos a cualquier Vicepresidencia

1. Acreditar la experiencia en posiciones de liderazgo en empresas similares a nivel nacional o internacional y/o empresas de otros sectores de conformidad con lo definido en la descripción del cargo, salvo que se trate de procesos y/o reclutamiento interno.
2. Cumplir con lo establecido en los perfiles profesionales específicos para cada una de las Vicepresidencias en el Manual de Perfiles y responsabilidades vigente al momento de iniciar el proceso de búsqueda y selección.
3. El Grupo promueve que los colaboradores o sus posibles candidatos externos conozcan y compartan los valores corporativos incluidos en el Código de Ética y la Cultura Corporativa definida por el GEB, En este sentido, exige de éstos, un comportamiento alineado con lo establecido en el Código de Ética y con las demás normas y políticas que apliquen, principalmente en transparencia, honestidad, seguridad de la información, seguridad industrial, ambiental y calidad.

E. Sobre el informe de evaluación de candidatos

Para el caso de las Vicepresidencias del GEB, será el área de Gestión del Talento quien directamente o, en compañía de la empresa de selección de ejecutivos “Head Hunter”, someta a consideración de la Presidencia los candidatos a ocupar la posición a ser provista.

La evaluación de los candidatos y el posterior informe correspondiente se realizará de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de selección, y su reclutamiento podrá ser interno como externo.

F. Sucesión y Desarrollo

La Dirección de Gestión del Talento del GEB o quien haga sus veces, es responsable de la adopción de lineamientos para promover el desarrollo personal y profesional de los colaboradores de la empresa, definir un marco general para la identificación, desarrollo, evaluación y retención de posibles candidatos a suceder posiciones en la Alta Gerencia del GEB o de sus empresas subordinadas.

Así mismo es responsable de establecer los criterios que permitan el desarrollo del liderazgo dentro del Grupo, a través del cual las empresas puedan identificar necesidades a corto y largo plazo que permitan la sucesión del personal clave con alto potencial para efectuar transiciones o suceder los cargos de la Alta Gerencia y de establecer los parámetros para facilitar la movilidad del talento humano entre las empresas del Grupo Energía Bogotá, y así ofrecer oportunidades de desarrollo profesional a los colaboradores dentro del Grupo.

G. Sobre la continuidad del negocio

La Dirección de Gestión del Talento del GEB o quien haga sus veces, velará porque todos los miembros de la Alta Gerencia de la organización identifiquen en su equipo como posible sucesor a por lo menos un colaborador con el fin de que pueda ser desarrollado en el Plan de Liderazgo. La identificación de los posibles sucesores en cada área debe tener un alto

nivel de ajuste al perfil lo cual se encuentra documentado en el resultado de valoración de competencias según la metodología aplicada y una evaluación de objetivos de desempeño con resultados sobresalientes o extraordinarios.

Así mismo, cada una de las posiciones que compone la Alta Gerencia de la organización tendrá identificada a una persona que pueda ejercer sus funciones, con el fin de atender crisis que puedan afectar la continuidad del negocio y/o contingencias graves.

4. Responsables de la Política

- i. La Junta Directiva es responsable de aprobar la presente Política y cumplir sus disposiciones, previa recomendación del Comité de Compensaciones. Igualmente es responsabilidad de la Junta Directiva nombrar al Presidente del GEB, de acuerdo con las previsiones de la presente Política y lo señalado en los Estatutos Sociales y en el Reglamento de la Junta Directiva.
- ii. Será responsabilidad de los Comités de Compensaciones y de Gobierno Corporativo hacer seguimiento al cumplimiento efectivo de la Política, así como proponer a la Junta Directiva cualquier elemento que considere conveniente ajustar o actualizar para que sea sometido a aprobación de la Junta Directiva.
- iii. El Presidente del GEB será responsable de nombrar y remover a los Vicepresidentes del GEB e informar a la Junta Directiva. Igualmente, será responsabilidad del Presidente dar cumplimiento y velar por la efectiva aplicación de esta Política
- iv. La Dirección de Gestión del Talento, o quien haga sus veces, es responsable de contratar los servicios de la empresa de selección de ejecutivos “Head Hunter”, así como de la presentación de los candidatos a ocupar cualquiera de las Vicepresidencias vacantes al Presidente de la compañía.
- v. Las empresas subordinadas del GEB deben adoptar una Política de Sucesión de la Alta Gerencia que contemple los lineamientos generales establecidos en la presente Política, en lo que les aplique de conformidad con la normatividad vigente del país, sus propias disposiciones y realidad societaria.

5. Definiciones

Alta Gerencia: Se refiere al Presidente del GEB S.A. ESP quien es el primer ejecutivo y cabeza del GEB y a los Vicepresidentes. Así mismo, hace referencia al Presidente o Gerente General de las empresas subordinadas del GEB y a quienes le reporten directamente.

Empresa Subordinadas o controlada: Empresa en la cual su poder de decisión se encuentra directa o indirectamente sometido a la voluntad del GEB como sociedad matriz.

Modelo Operativo Organizacional: Representación gráfica de alto nivel que permite visualizar la forma de interactuar de los procesos del GEB para el logro de la MEGA, la consolidación como conector estratégico y la separación operativa de la Sucursal de Transmisión; construyendo valor para sus partes interesadas.

6. Disposiciones Generales

1. La vigencia de este documento es indefinida. La Política producirá efectos respecto de las empresas del GEB desde su aprobación por parte de sus respectivas Juntas Directivas.
2. La presente Política debe ser conocida por las áreas de Gestión del Talento de las empresas del GEB, el área de Gestión del Talento del GEB será la responsable de la administración de esta Política y en esa medida gestionará con las áreas involucradas su divulgación y actualización.
3. El contenido de los procesos asociados con el cumplimiento de la Política de Sucesión de la Alta Gerencia es de carácter confidencial, en particular lo correspondiente a los procesos de reclutamiento y selección.