

Política de selección, desempeño y sucesión de la Junta Directiva Construcciones El Cóndor S.A.

1. **Objetivo:** establecer los lineamientos para la conformación, selección, desempeño y sucesión de la Junta Directiva de Construcciones El Cóndor S.A., de manera que se garantice su idoneidad para ejercer el cargo.
2. **Participación de los Accionistas en la conformación de la Junta Directiva:** los accionistas que así lo deseen, podrán presentar sus candidatos a consideración de la Asamblea General de Accionistas, teniendo en cuenta los requisitos legales, estatutarios y acá consignados para ser miembros de la Junta.

En todos los casos, la idoneidad de los candidatos será evaluada por el Comité de Talento Humano y Remuneraciones de la Compañía.

3. **Criterios para la selección de los miembros de la Junta Directiva:**
 - 3.1. **La ausencia de las siguientes inhabilidades e incompatibilidades para ejercer el cargo:**
 - 3.1.1 Haber sido imputado o condenado por delitos económicos o contra la administración pública o cualquier otro delito fuente de lavado de activos y financiación del terrorismo y/o tener sanciones disciplinarias o fiscales
 - 3.1.2. Hacer parte de listas restrictivas por actos vinculados a actividades de lavado de activos, financiación del terrorismo, fraude, soborno, corrupción o cualquier otra de carácter ilegal

Las anteriores circunstancias 3.1.1 y 3.1.2 serán evaluadas por el Oficial de Cumplimiento de la Compañía y de verificarse su existencia el candidato será descartado de plano.
 - 3.1.3. Ser empleado, socio, cónyuge o compañero permanente, o tener 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;
 - 3.1.4. Participar en actividades que impliquen competencia con la Compañía o cualquiera de sus filiales o en actos respecto de los cuales exista un conflicto de interés.

Las anteriores circunstancias 3.1.3 y 3.1.4 serán declaradas en la carta de aceptación de los miembros sin perjuicio de que la Compañía haga las indagaciones y averiguaciones necesarias para corroborar la ausencia de las mismas.

3.1.5. Las demás señaladas en la ley, los Estatutos y el Código de Buen Gobierno.

Parágrafo: En el evento que tales circunstancias se produzcan después de verificada la elección, el respectivo miembro de junta deberá comunicarlo a la Compañía y en caso de no poder solucionarlo, deberá presentar renuncia a su cargo.

3.2. La ausencia de conflictos de interés permanentes para ejercer el cargo;

3.3. La adecuación del perfil del candidato a las necesidades de la Junta Directiva, teniendo en cuenta los criterios de conocimiento, experiencia profesional, experiencia en otras juntas directivas, habilidades del ser, nivel de contribución a la Junta Directiva y criterio de diversidad.

Además de las competencias básicas, el conjunto de los miembros de la Junta Directiva deberán contar con conocimientos y habilidades en temas técnicos, del negocio, de aspectos financieros, organizacionales y corporativos que les permitan contribuir al buen desempeño de la Junta Directiva.

3.4. Los Miembros de Junta deben contar con experiencia en participación en Juntas Directivas y aportar su experiencia y especialidad profesional para la actividad que desempeña la Sociedad.

3.5. Al momento de integrar la Junta Directiva se deberá propender porque en la misma haya una adecuada diversidad de género, y generacional que permita que la sociedad cuente con la representatividad necesaria para entender y atender los diversos negocios de la sociedad.

El cumplimiento de los criterios 3.3, 3.4. y 3.5 serán evaluados de acuerdo con la matriz de calificación de Junta anexa a la presente política.

3.6. No podrá ser Miembro de Junta, quien pertenezca a más de 3 Juntas Directivas adicionales a la de la Compañía, si el candidato tiene vinculación laboral o 4 Juntas Directivas adicionales a la de la Compañía, si el candidato no tiene vinculación laboral. Para efectos de la determinación de este límite no se tendrá en cuenta la participación en Juntas y órganos similares de entidades cuyo objeto sea la realización de actividades de responsabilidad social o filantrópicas.

Tratándose de Miembros Independientes, deberán cumplir con los requisitos contenidos en el artículo 44 de la Ley 964 de 2005 y normas que las complementen, sustituyan y/o deroguen, así como con otros criterios de independencia que defina la Compañía en los Estatutos, el Código de Buen Gobierno y de demás documentos corporativos.

Adicionalmente, los miembros independientes, deberán realizar una doble declaración de independencia: (i) del candidato ante la sociedad, sus accionistas y miembros de la Alta Gerencia, instrumentada a través de su Carta de Aceptación y, (ii) de la Junta Directiva, respecto a la independencia del candidato.

4. Funciones del Comité de Gobierno Corporativo y Estrategia

4.1. Revisar la estructura, tamaño y composición de la Junta Directiva, y asistir al Comité de Talento Humano y Remuneraciones en la identificación y selección de los posibles candidatos a integrarla, de acuerdo con criterios de conocimiento, experiencia profesional, experiencia en otras juntas directivas, habilidades del ser, nivel de contribución a la Junta Directiva y criterios de diversidad definidos por la Organización.

4.2. Establecer un procedimiento para evaluar las incompatibilidades e inhabilidades y la adecuación de cada candidato a las necesidades de la Junta Directiva;

4.3. Revisará anualmente la composición de la Junta Directiva, y presentará planes de sucesión de manera proactiva y continúa.

5. Funciones del Comité de Talento Humano y Remuneraciones

5.1. Evaluar los candidatos y asesorarse en caso de ser necesario, de una o varias firmas de reconocida experiencia para la definición y actualización de los perfiles;

- 5.2.** Recomendar la reelección de los miembros de la Junta Directiva, de acuerdo con los resultados de la evaluación individual y colegiada.
- 6.** Las políticas contenidas en este documento serán igualmente aplicables por las Compañías integrantes del Conglomerado, con la finalidad de servir como lineamientos en la definición de políticas de sucesión en cada una de estas, y por lo tanto constituyen una base para los desarrollos específicos por parte de las respectivas Asambleas de Accionistas o Junta Directivas.
- 7.** La Junta Directiva, con el apoyo del Comité de Talento Humano y Remuneraciones, en cada año de elección definirá los perfiles de acuerdo con los lineamientos incluidos en la presente política que se consideren más convenientes para asumir las circunstancias que espera enfrentar la Compañía en el respectivo periodo, dichos perfiles se publicarán en la página web de la Compañía en la misma fecha en que se haga pública la convocatoria a la reunión ordinaria de la Asamblea de Accionistas en la que corresponda realizar elecciones para junta directiva.