

Política de Sucesión de los miembros de la Junta Directiva de ECOPETROL S.A.

1. Objetivo y Alcance

El buen desarrollo de las empresas depende fundamentalmente de las decisiones que se adopten y de la oportunidad en que ello se haga. La necesidad de anticipar eventos, cambios, y de minimizar riesgos futuros que puedan afectar la continuidad efectiva del desempeño de una compañía, su estabilidad, solidez y confianza, se extiende a un aspecto de vital importancia en los planes de previsión de una empresa, como es el de la sucesión, a la que toda organización puede verse enfrentada. De ahí que un aspecto relevante del buen gobierno de las empresas, en una empresa como Ecopetrol S.A. (Ecopetrol o la Compañía), lo constituye la definición de procesos planeados y estructurados en función del objetivo empresarial de mediano y largo plazo, que establezcan el camino a seguir ante los cambios, ya sean intempestivos o previsibles, de sus Directores.

La existencia de una Política de Sucesión (Política de Sucesión o la Política) pone de manifiesto la preparación necesaria de la Compañía para enfrentar los cambios derivados del relevo en su dirección, aspecto valorado por los grupos de interés de la Compañía. La Política de Sucesión es un factor que reduce la incertidumbre y brinda mayor seguridad sobre la transparencia y confiabilidad del proceso de selección de la Junta Directiva, asegurando la competencia y capacidad sus miembros con el fin de que la Compañía logre sus objetivos y planes estratégicos.

Ecopetrol cuenta con reglas para la selección y nombramiento de los miembros de su Junta Directiva, por lo tanto, más allá de esas reglas que regulan la competencia, capacidad, obligaciones y requisitos para la nominación y elección de los miembros de su Junta Directiva, esta política aborda su relevo organizado y minimiza el eventual impacto económico y reputacional que circunstancias de cambio en la dirección de la Compañía puedan llegar a generar.

La Junta Directiva de Ecopetrol, entre otros, tiene a cargo la colocación y manejo del capital y de las inversiones; la adición de reservas y recursos energéticos estratégicos al haber de la Compañía; la proyección y desarrollo de la estrategia corporativa y el plan de negocios; la toma de decisiones estratégicas; y, adicionalmente, es el orientador estratégico del Grupo Ecopetrol.

En consecuencia, esta Política forma parte de las reglas corporativas relacionadas con la sucesión de la Junta Directiva, como son el Código de Buen Gobierno; los reglamentos internos de (i) la Asamblea General de Accionistas, (ii) la Junta Directiva, (iii) el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, así como la Matriz de Competencias (la Matriz) de los miembros de la Junta Directiva, y la Matriz de Decisiones y Atribuciones.

2. Ámbito de Aplicación

La Política acá establecida, así como sus criterios y lineamientos se aplican a Ecopetrol y a la Junta Directiva y sus directores.

Esta Política es un lineamiento de gobierno corporativo para las empresas del Grupo Ecopetrol, según corresponda en función del modelo de relacionamiento vigente.

3. Lineamientos

Según los Principios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico ("OCDE")¹, las juntas directivas deben procurar un proceso formal y transparente de nominación y elección de los miembros de ese órgano social. Para cumplir este objetivo los principios indican que deben seguirse las siguientes pautas:

- La junta directiva o el comité de encargado debe garantizar que los procesos sean transparentes y se respeten.
- La junta directiva juega un rol fundamental a la hora de definir el perfil general o individual de los directores que la empresa puede precisar en un momento determinado.
- La junta directiva y/o el comité encargado es responsable de evaluar los posibles candidatos que reúnan el perfil deseado, así como de someter su nombre a consideración de los accionistas y/o estudiar los candidatos que éstos propongan.

4. La sucesión de los miembros de la Junta Directiva de Ecopetrol

La Junta Directiva, será el órgano social responsable de aprobar la Política de Sucesión y de organizar y coordinar que la sucesión se produzca de forma planificada, actividad que desarrolla con el apoyo en el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad y demás instancias de la organización que deban estar vinculadas, de forma que los candidatos que la Asamblea General de Accionistas designe cumplan con los requisitos exigibles y estén en capacidad de direccionar la compañía en función de sus intereses.

4.1. Aspectos de la sucesión de miembros de la Junta Directiva

En función del interés corporativo se atenderán los siguientes aspectos y compromisos:

- Adecuado equilibrio en la composición de la Junta Directiva, como consecuencia de la diversidad de sus miembros, en cuanto a conocimientos, formación, experiencia, género, origen, procedencia geográfica, entre otros, a fin de promover un proceso de toma de decisiones sólido, dando prevalencia a criterios de formación, experiencia, idoneidad.
- Igualdad de trato y no discriminación en la selección de los candidatos y de quienes sean elegidos como miembros de la Junta Directiva.
- Integración de la Junta Directiva con personas comprometidas con la visión corporativa de Ecopetrol, que cumplan como mínimo los requisitos previstos en el artículo 21 (o aquel que lo sustituya o complementa) de los estatutos sociales en cuanto a experiencia y conocimientos; competencia; cualificación; idoneidad; formación; buen nombre, reconocimiento por su idoneidad profesional e integridad y diversidad e inclusión; así como los que establezcan la Junta Directiva en la Matriz de Competencias, previa recomendación del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, en desarrollo del proceso de revisión y actualización que le corresponde adelantar.

¹ OCDE, Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 (2016), <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>.

- Integración de la Junta Directiva por nueve (9) miembros, que cumplan como mínimo los requisitos establecidos en los estatutos sociales y los documentos corporativos relacionados con la sucesión de junta, tal como la Matriz de Competencias de Junta. Entre los requisitos actuales, a la fecha, al menos uno (1) de los directores debe ser mujer atendiendo a los criterios de género, diversidad e inclusión, los directores deben cumplir con los requisitos de independencia establecidos en la ley, y con las calidades y condiciones mínimas previstas.
- Integración con personas que no estén incurso en causales de incompatibilidad, inhabilidad, ni prohibiciones de cualquier índole.
- Mayoría integrada por personas independientes, según los criterios previstos en el párrafo segundo del artículo 44 de la Ley 964 de 2005 y de acuerdo con el procedimiento establecido en el Decreto 3923 de 2006 o cualquier disposición que los modifique.
- Renovación de la Junta Directiva cada dos (2) años, de forma escalonada, la cual se preserva a partir de la obligación de incluir en la plancha de candidatos al menos tres (3) miembros de la Junta Directiva del periodo anterior. Este mecanismo contribuye a la continuidad y logro de las metas estratégicas de mediano y largo plazo.
- Verificación previa de las condiciones de los candidatos que integren las planchas a ser decididas por la Asamblea de Accionistas para integrar la Junta Directiva.
- Publicación de las hojas de vida de los candidatos en la página web de Ecopetrol, cuando menos desde la fecha de inicio del derecho de inspección por parte de los accionistas.
- Compromiso de cumplimiento con los deberes y obligaciones por parte de los candidatos según las normas aplicables.
- Considerar los resultados de la evaluación² de las actividades de la Junta Directiva y la continuidad de los requisitos para actuar como director cuando se trate de procesos de reelección.
- Diseño y ejecución de programas de formación inicial de miembros de junta.
- Diseño y ejecución de planes de entrenamiento continuado.

4.2. Procedimiento a seguir para la sucesión ordinaria o por causas intempestivas o inesperadas

Como criterio general en el proceso de sucesión de los miembros de junta directiva prevalece el interés social. Por tanto, siempre se propenderá por el funcionamiento continuado de los órganos de dirección y administración.

4.2.1. Procedimiento en caso de elección ordinaria

² Los mecanismos para evaluación de la Junta Directiva son: i) autoevaluación; ii) evaluación entre pares; iii) evaluación 360; y, iv) evaluación externa.

Información a los accionistas sobre requisitos de los miembros de Junta Directiva y resultados de la evaluación: La Junta Directiva, a través del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, revisará anualmente la integración de la Junta Directiva, con el fin de evaluar y actualizar el o los perfiles de sus candidatos en la Matriz de Competencias. Por otra parte, definirá el mecanismo idóneo para informar a los accionistas los perfiles y requisitos establecidos para la integración de la Junta Directiva, así como los resultados de la evaluación de la Junta Directiva y de sus miembros, de forma previa a la reunión de la Asamblea General de Accionistas en la cual esté prevista la elección.

Conocimiento de los candidatos: A la Junta Directiva, a través del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, se deberán enviar por parte de los accionistas la plancha o planchas propuestas con los candidatos a miembros de la Junta Directiva de la Compañía, para que analice sus hojas de vida y constate la independencia de los candidatos propuestos en tal condición, y de esa forma pueda verificar que acreditan el perfil definido por la Compañía y cumplen los requisitos establecidos estatutariamente y en los demás documentos corporativos, para ser elegidos como tales.

Evaluación de las hojas de vida de los candidatos: Corresponde a la Secretaría General de la Compañía, con el apoyo de las áreas que requiera, evaluar y constatar la información contenida en las hojas de vida de los posibles candidatos, con base en la información que éstos suministren, aquella de carácter público disponible y la privada a la cual el candidato debe permitir su acceso, en cuanto se requiera para verificar el cumplimiento de los requisitos señalados, así como los aspectos concretos que le señale el Comité, a fin de asegurar que los candidatos sean los más idóneos para gestionar las necesidades presentes y futuras de Ecopetrol, en función de sus planes estratégicos de mediano y largo plazo.

Entrega al Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad del resultado de las evaluaciones adelantadas: Los resultados de las evaluaciones y constataciones efectuadas por la Secretaría General de la Compañía serán el insumo para que la Junta Directiva, a través del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, adelante las verificaciones y análisis mencionados, y establezca las habilidades, competencias y méritos de cada uno de los candidatos propuestos, de cara a la conformación de la Junta Directiva.

Tratándose de la reelección de miembros de la Junta Directiva, el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad debe considerar los resultados de la evaluación de la Junta Directiva, y respecto de aquel que fuera actual miembro de este órgano debe establecer si se siguen predicando los atributos, capacidades y calificaciones tenidas en cuenta para haber sido elegido miembro de la Junta Directiva, al igual que el promedio de su asistencia a las reuniones de la misma y demás comités de los cuales forme parte.

En el caso que algún candidato no acredite las condiciones definidas previamente para su designación como miembro de la Junta Directiva, el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad informará de ello a la Junta Directiva y, al tiempo, al accionista o accionistas que hayan propuesto la plancha de la cual forme parte el candidato respecto de quien se formulen objeciones sobre la acreditación de las mencionadas condiciones, para lo de su competencia.

Publicación de las hojas de vida: Una vez verificado por parte del Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad que el perfil y condiciones de los candidatos se ajusta a lo requerido por los estatutos sociales, Ecopetrol, a través de la Secretaría General, publicará las hojas de vida en la página web de la Compañía, de manera que estén disponibles desde

la fecha de inicio del derecho de inspección por parte de los accionistas, junto con los resultados de la evaluación realizada por el Comité de Gobierno Corporativo y Sostenibilidad, que pueden incluir menciones adicionales acerca de la complementariedad entre las fortalezas de un candidato, las actividades de Ecopetrol y la alta dirección.

4.2.2. Procedimiento de sucesión por eventos intempestivos o inesperados

La renuncia o vacancia de algún miembro de la Junta Directiva, antes de que finalice su período o previo a la reunión ordinaria de la Asamblea General de Accionistas, no exigirá la realización de procedimiento alguno para proveer el cargo, a menos que con ello se afecte el quórum requerido para que la Junta Directiva pueda deliberar y las mayorías para decidir. De ser así, el Presidente de Ecopetrol deberá convocar a una reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas para la reintegración de la Junta Directiva.

Tampoco se tendrá que convocar una reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas cuandoquiera que alguno de los miembros independientes de la Junta Directiva pierda esa condición, a menos que se afecte el número mínimo de miembros independientes requeridos en los estatutos sociales para la integración de la Junta Directiva, caso en el cual el Presidente de Ecopetrol deberá convocar a una reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas para la reintegración de la Junta Directiva.

En los casos, y solo cuando se afecte el funcionamiento de la Junta Directiva, se convocará a la Asamblea General de Accionistas a reunión extraordinaria. A estos efectos, el proceso de sucesión debe considerar la evaluación y verificación prevista en esta política.

5. Disposiciones Finales

Una vez aprobada la Política de Sucesión, la Secretaría General de Ecopetrol informará a las áreas de la Compañía competentes para que dentro de los siguientes cuatro meses a su aprobación elaboren y/o actualicen los documentos corporativos correspondientes.

6. Divulgación

En atención a su importancia para los inversionistas esta Política estará disponible en la página web de Ecopetrol www.ecopetrol.com.co.