

Política de Sucesión de la Junta Directiva Construcciones El Cóndor S.A.

1. **Objetivo:** establecer los lineamientos para la conformación 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.

Sin perjuicio de lo anterior, los accionistas podrán solicitar que la idoneidad de los candidatos que proponen, sea 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 inhabilidades e incompatibilidades para ejercer el cargo;
 - 3.2. La ausencia de conflictos de interés para ejercer el cargo;
 - 3.3. La adecuación del perfil del candidato a las necesidades de la Junta Directiva;
 - 3.4. El nivel de conocimiento;
 - 3.5. Las aptitudes gerenciales y de dirección;
 - 3.6. Prestigio, liderazgo e integridad física y moral;
 - 3.7. La acreditación de experiencia en participación en Juntas Directivas de empresas comparables a nivel nacional o internacional

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 criterios de independencia que defina la Compañía. Adicionalmente, se debe 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 la formación profesional, integridad, competencias, experiencia, compromiso y diversidad de los posibles sucesores.

4.2. Establecer un procedimiento para evaluar las incompatibilidades e inhabilidades de carácter legal 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 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 autoevaluación y de la evaluación externa.

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 remuneración 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.