

GOBIERNO CORPORATIVO

1.2.1 INDEPENDENCIA DE LA JUNTA

Al cierre de 2024 contamos con siete miembros de junta directiva los cuales al evaluar ocho criterios de independencia evidenciamos un cumplimiento del 97%

Adicionalmente es importante mencionar que de acuerdo con el código de buen gobierno se ha establecido que al menos el 25% de directores deben ser independientes ciñéndose a lo establecido en la Ley 964 de 2005.

ENLACE: [Código de Buen Gobierno Corporativo - Corporativo y Accionistas.pdf](#) (ctfassets.net) páginas 27 y 28

	Francisco Murillo	Maria Adelaida Tamayo	Luis Carlos Arango	Jaime Bermúdez	Oscar Ivan Zuluaga	Juan Pablo Zárate	Sol Beatriz Arango
El Director no ha sido empleado de PROTECCION en los últimos 5 años.	X	X	X	X	X	X	X
El Director o un familiar directo no ha recibido pagos por parte de PROTECCION o alguna de sus subsidiarias por más de US\$60,000 durante el último año o cualquiera de los tres últimos años diferentes a honorarios	X	X	X	X	X	X	X
El Director o un miembro de su familia no se desempeñó durante los últimos tres	X	X	X	X	X	X	X

años como empleado ejecutivo de PROTECCIÓN o de alguna de sus subsidiarias.							
El Director no presta y/o está vinculado con una compañía que presta servicios de asesoría o consultoría a PROTECCION o a una de sus vinculadas	X	X	X		X	X	
El Director no está vinculado con un cliente importante o proveedor de PROTECCION	X	X	X	X	X	X	X
El Director no tiene servicios personales contratados con PROTECCION o con cualquiera de sus filiales	X						
EL Director no está vinculado con una fundación u organización sin ánimo de lucro que reciba contribuciones importantes de PROTECCION	X	X	X	X	X	X	X
El Director no es o ha sido socio o empleado de	X	X	X	X	X	X	X

la firma de auditoría externa durante los últimos tres años.							
El Director no tiene conflicto de interés que la Junta determine que no es posible calificarlo como independiente	X	X	X	X	X	X	X

1.2.2 TIPO DE JUNTA

La Junta Directiva se compone de siete (7) Miembros o directores, designados para periodos de dos (2) años, contados a partir de la fecha de su elección, sin embargo pueden ser reelegidos o removidos libremente en cualquier momento por la misma Asamblea. Para la elección de la Junta Directiva se dará aplicación al sistema del cociente electoral, en la forma prescrita por la Ley, a menos que la elección se produzca por unanimidad de los votos correspondientes a las acciones representadas en la reunión.

Se resalta que en atención a nuestra condición de Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantía, cinco (5) de los miembros de Junta son elegidos por la Asamblea General de Accionistas, incluyendo el representante de los Empleadores, uno (1) es elegido en representación de los afiliados trabajadores que integran el Fondo de Cesantía, por la Asamblea de afiliados a dicho Fondo, y el miembro restante es elegido en representación de los afiliados a los Fondos de Pensiones Obligatorias, por la Asamblea de afiliados a esos Fondos.

Es una única junta directiva y todos los directores actúan como miembros principales y no hay suplentes.

De acuerdo con la conformación actual de la junta, no se cuenta con miembros ejecutivos.

[Hojas de Vida Junta Directiva y Comit s 2023-2025 .pdf \(ctfassets.net\)](#)

1.2.3 PRESIDENTE NO EJECUTIVO

De acuerdo con los criterios de independencia de S&P, el presidente de la junta directiva en no ejecutivo y es un director principal independiente.

1.2.4 POLITICA DE DIVERSIDAD DE LA JUNTA

Protección reconoce a través del código de buen gobierno la importancia de contar con una Junta Directiva diversa, esto es, con personas con diferentes perspectivas, creencias, nacionalidades, género, origen étnico, preferencia política, habilidades profesionales y personales que enriquezcan los debates, promuevan el análisis y planteen distintos puntos de vista para la toma de decisiones. Bajo este entendimiento, Protección busca que su Junta Directiva cumpla estas características, para lo cual, tiene en cuenta candidatos que, además de cumplir con el perfil y requisitos técnicos establecidos, aporten a la diversidad de este órgano y complementen los demás perfiles de acuerdo con la estrategia de la Compañía.

ENLACE: [Código de Buen Gobierno Corporativo - Corporativo y Accionistas.pdf](#) (ctfassets.net) Pagina 30

1.2.5 DIVERSIDAD DE GENERO

	#- % 2024
HOMBRES	5 – 72%
MUJERES	2 – 28%

1.2.6 EFICACIA DE LA JUNTA

1. **ASISTENCIA A LAS REUNIONES:** A continuación, se describe la tasa media real de asistencia del último año y la proporción mínima de reuniones del consejo a las que cada miembro del consejo debe asistir. Ambas tasas se calculan sobre la base del número total de reuniones de la junta que se celebran anualmente.

ASISTENCIA A REUNIONES	2024
Promedio de asistencia	96,43%
Porcentaje de reuniones del consejo	100%
Porcentaje mínimos de asistencia de los miembros del consejo	90%

De acuerdo con lo establecido en el código de buen gobierno, el porcentaje mínimo de asistencia de los miembros del consejo es del 90%.

2. **MANDATOS DEL CONSEJO:** el 100% de miembros del consejo son administradores no ejecutivos con 4 o menos mandatos y 0% de administradores no ejecutivos limitados.

Se entiendo por mandatos, la participación como miembros de junta directiva en sociedades anónimas, sin contar con su participación en Protección.

NUMERO DE MANDATOS	2024
Francisco Murillo	2
Maria Adelaida Tamayo	1
Luis Carlos Arango	
Jaime Bermúdez	2
Sol Beatriz Arango	2
Oscar Ivan Zuluaga	
Juan Pablo Zarate	2

3. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

En el código de buen gobierno se establece la posibilidad de realizar dos tipos de evaluaciones: **(1) autoevaluaciones** del desempeño de la junta, lo que significa que los propios miembros de la junta pueden evaluar sistemáticamente su desempeño; **(2) evaluaciones independientes** del desempeño de la junta, lo que significa que un tercero independiente evalúa el desempeño de la junta.

El proceso de autoevaluación se realiza anualmente, en cuanto a las evaluaciones por un tercero independiente, las mismas se realizan de forma eventual en la medida que así se determine o se requiera.

4. **ELECCIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA JUNTA:** En Protección la elección y/o reelección de los miembros de se hace cada dos años y son elegidos por plancha, mediante la aplicación del cociente electoral, el cual se determina dividiendo el número total de los votos válidos emitidos por el de las personas que hayan de elegirse. El escrutinio se comenzará por la lista que hubiere obtenido mayor número de votos y así en orden descendente. De cada lista se declararán elegidos tanto(sic) nombres cuantas veces quepa el cociente en el número de votos emitidos por la misma, y si quedaren puestos por proveer, éstos corresponderán a los residuos más altos, escrutándolos en el mismo orden descendente.

1.2.7 ANTIGÜEDAD PROMEDIO DE LA JUNTA

En Protección la junta directiva cuenta con un promedio de permanencia de 8,6 años

DIRECTORES	AÑOS EN EL CARGO
Oscar Ivan Zuluaga Serna	11/03/2005 (19 años)
Jaime Bermudez Merizalde	20/05/2024 (0 años)
Sol Beatriz Arango Mesa	23/05/2014 (10 años)
Juan Pablo Zarate Perdomo	27/03/2023 (1 año)
Luis Carlos Arango Velez	03/12/1996 (28 años)
Maria Adelaida Tamayo Jaramillo	27/03/2023 (1 año)
Francisco Murillo Quiroga	27/03/2023 (1 año)

PROMEDIO PERMANENCIA	8,6 AÑOS
----------------------	----------

1.2.8 EXPERIENCIA EN LA INDUSTRIA

En Protección 4 de los 7 directores cuentan con experiencia en la industria

Francisco Murillo Quiroga. Es ingeniero comercial. Actualmente se desempeña como CEO de **Sura Chile** y ha ocupado otros cargos como Gerente General, Director Corporativo de Recursos Humanos, Gerente División Banca Comercial, Gerente división de Recursos Humanos y Medios – Grupo Santander Chile.

Maria Adelaida Tamayo Jaramillo. Es ingeniera administradora con máster en finanzas. Actualmente se desempeña como asesora independiente y ocupó otros cargos como Vicepresidente Financiera - Seguros SURA, Gerente de Inversiones - Grupo SURA, Vicepresidente Ahorro e Inversión, canales y clientes - Sura Asset Management S.A.

Luis Carlos Arango Vélez. Es abogado, especialista en Derecho Laboral y Alta Gerencia. Actualmente ocupa el cargo de director administrativo en la caja de compensación familiar Colsubsidio. Anteriormente se encontraba vinculado al Banco de Bogotá donde ocupó cargos como vicepresidente administrativo y vicepresidente empresarial.

Juan Pablo Zárate Perdomo. Es economista y actualmente se desempeña como independiente. A lo largo de su carrera profesional ha ocupado diferentes cargos, entre los cuales se encuentran: viceministro Técnico - Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Director encargado - Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) y del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras (Fogafín). Director de Política Macroeconómica - Ministerio de Hacienda, del Departamento de Estabilidad Financiera del Banco de la República, y de la Unidad Técnica de la Subgerencia Monetaria de la misma entidad.

1.2.8 COMPENSACIÓN DEL CEO

La compensación variable del CEO se compone de incentivos, tanto de corto como de largo plazo, que buscan movilizar los resultados financieros de la organización y la generación de valor para accionistas y clientes. El incentivo de corto plazo es un incentivo que tiene una periodicidad anual y está determinado por indicadores financieros y no financieros. Dentro de los indicadores financieros se destacan indicadores de rentabilidad como la utilidad operativa, relación costo ingreso y crecimiento de ingresos. Por su parte, los indicadores no financieros del incentivo de corto plazo incluyen métricas de rendimiento de los portafolios administrados, fidelización de talento, cultura organizacional y satisfacción de clientes.

Entre tanto, el incentivo de largo plazo es un incentivo de liquidación trienal que busca generar valor al accionista mediante mediciones financieras, de sostenibilidad y de generación de valor clientes. A Diferencia del incentivo de corto plazo, este incentivo mide una generación de valor

interna y comparativa con respecto a la industria, adicionalmente mide a la administración por los resultados de los portafolios administrados en periodos más prolongados.

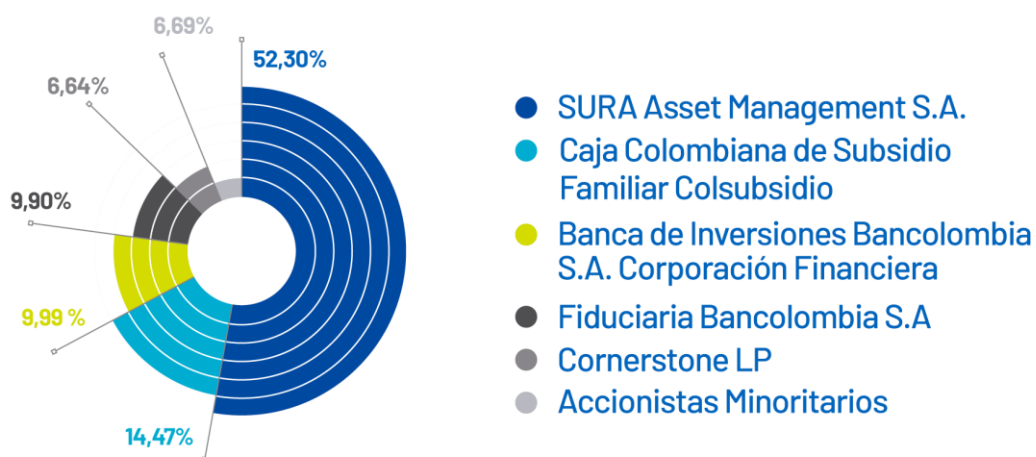
1.2.10 ALINEACIÓN DEL DESEMPEÑO A LARGO PLAZO

Tipo de Programa de incentivos a Largo Plazo	Se cuenta con un incentivo a Largo Plazo para los equipos administrativos y de la vicepresidencia de inversiones. Es un incentivo liquidado por periodos de medición de 3 años que mide indicadores de sostenibilidad, financieros de generación de valor para el accionista y los clientes.
Tipo de empleados por debajo del nivel de alta dirección a los que aplica el programa.	Para el esquema administrativo y de inversiones se podrán incluir como elegibles talentos claves que ocupen posiciones de management por debajo del nivel de alta dirección.

1.2.11-14 PROPIEDAD DE LA ADMINISTRACIÓN – GOBIERNO – FAMILIAR

Protección no es una empresa familiar, igualmente no cuenta con participación del gobierno.

Los accionistas con un porcentaje de participación superior al 5% son los siguientes:



1.2.15 ALINEACIÓN COMPENSACIÓN

Si bien de manera interna contamos con diferentes indicadores que permiten medir las relaciones salariales por criterios de confidencialidad no divulgamos esta información.