Evaluación externa de la Junta Directiva

Mayo 2020

Agenda

1 **Objetivo y alcance**

2 **Junta Directiva**

2.1 Metodología y procedimientos
2.2 Resultados
2.3 Benchmark

3 **Comité de Auditoría y Finanzas**

3.1 Metodología y procedimientos
3.2 Resultados

1. Objetivo y alcance

1.1 Objetivo

Realizar para Suramericana la **evaluación externa e independiente de la Junta Directiva y Comité de Auditoría y Finanzas.**

1.2 Alcance

- Revisión sobre actas e información correspondiente al **último año** para Junta Directiva y 2 últimos años para el Comité.
- Se evaluó el **Comité de Auditoría y Finanzas.**
- Se evalúo el desempeño de la Junta Directiva, utilizando diferentes **fuentes de mejores prácticas**.
- Se conoció el **Plan Estratégico** de la Compañía para comprender el entorno de negocio de la Junta Directiva.
- Identificación de oportunidades de excelencia producto del **análisis comparativo** de las mejores prácticas y los resultados obtenidos.

2. Junta Directiva

2.1 Metodología

Componentes evaluados

1. Conformación y estructura

2. Funcionamiento de la Junta Directiva

3. Enfoque estratégico

4. Enfoque de Riesgos

5. Ética y buen Gobierno

6. Monitoreo del desempeño de la empresa

7. Compensación y Sucesión

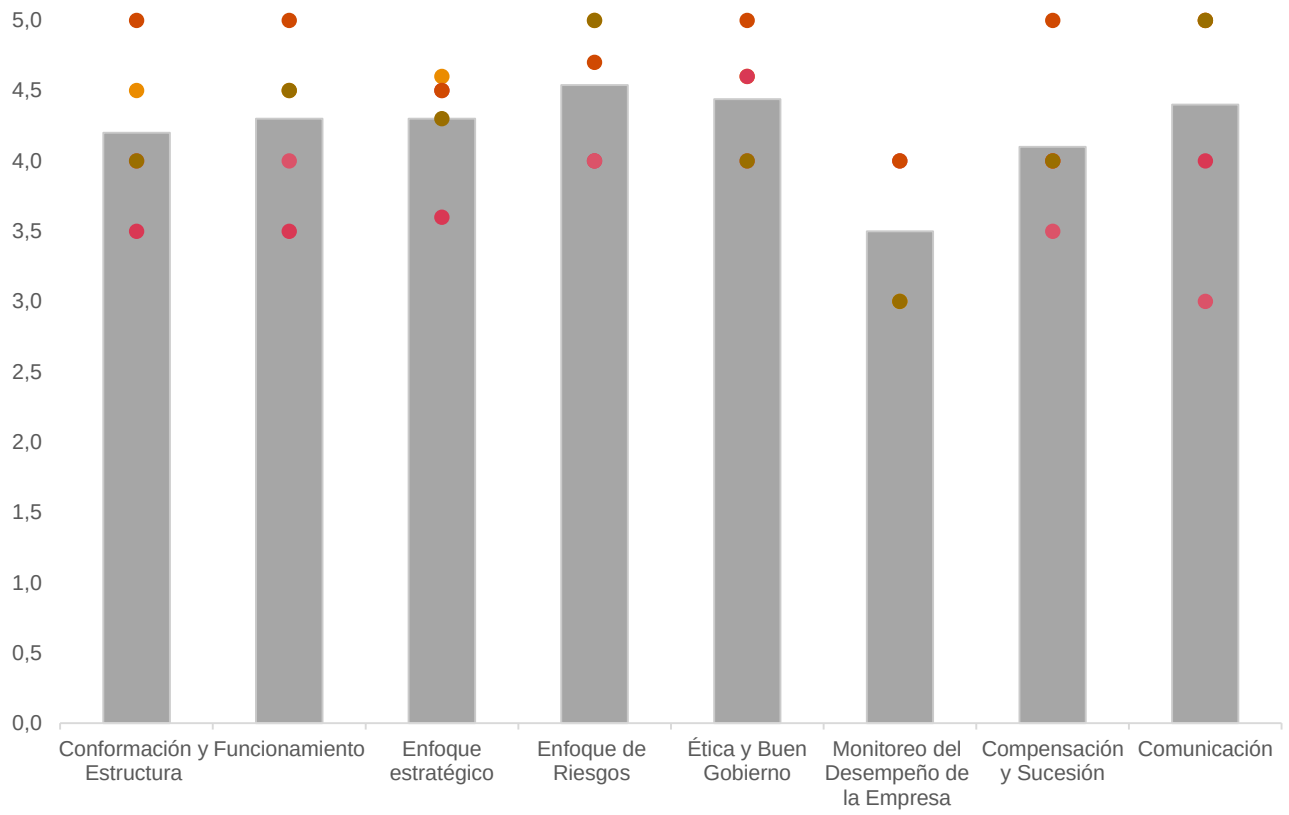
8. Comunicación

Procedimientos

1. **Entendimiento del contexto organizacional**
2. **Análisis:** identificación de aspectos de cumplimiento y verificación del cumplimiento de los lineamientos a partir de la práctica operativa (documental) para el desempeño de la Junta.
3. **Entrevistas**
4. **Consolidación y análisis**
5. **Identificación de brechas**
6. **Reporte y cierre**

2.2 Resultados

A continuación se detallan los resultados obtenidos en las entrevistas (*):



Promedio	4.2	4.3	4.3	4.5	4.4	3.5	4.1	4.4

Escala	Grado de cumplimiento
1	Necesita mejorar
2	Regular
3	Bueno
4	Muy bueno
5	Excelente

(**) La calificación de los 7 miembros para algunos componentes coincide, razón por la cual para efectos de la gráfica no se detallan los 7 puntos correspondientes.

Principales fortalezas

- La Junta Directiva está compuesta por 7 miembros con edades entre los 47 y 70 años, lo cual genera una composición adecuada en términos de complementariedad generacional.

- La frecuencia de las sesiones de Junta es bimestral y es adecuada, en términos de las mejores prácticas donde se indica que las Juntas Directivas se reúnen en promedio entre 8,2 a 9,4 veces al año.

- La Junta realiza una sesión al año sin la participación de la Administración, donde se tratan temas relacionados con los resultados obtenidos en las autoevaluaciones y/o evaluaciones de la Junta.

- La extensión de las reuniones presenciales en promedio es de 8 horas la cual es adecuada en términos de las mejores prácticas donde se indica que las sesiones en promedio tienen duración de 7 horas presenciales[1].

- Los miembros de Junta Directiva consideran que la Junta es realmente estratégica y que los temas que se presentan de parte de la administración, cubren el rango de aspectos necesarios que les permiten tomar decisiones o proponer cambios de ruta sobre lo que esta dando resultado o no.

- Evidenciamos dentro de sus manuales y procedimientos que existen principios robustos que son conocidos e interiorizados por toda la Compañía así como por su Junta Directiva.

- Se cuenta con el “Mapa de Talentos” a través del cual se establecen los criterios para la sucesión de la Alta Gerencia, incluido el Presidente para Colombia y los demás países donde se tiene presencia.

- La Compañía cuenta con una Política sobre la Gestión de la Reputación: Relacionamiento con Grupos de interés y Gestión de marca y una política de relacionamiento con accionistas e inversionistas.

1. Board effectiveness- What Works best (2nd Edition)

Principales áreas de oportunidad de Excelencia

1. Conformación y estructura

EM Si bien la Junta Directiva tiene una composición, con un número de 7 miembros principales, sugerimos involucrar nuevos perfiles que tengan alto conocimiento y experiencia en temas como: Tecnología e Innovación digital y Perspectivas Internacionales.

MP Así como, en aumentar el género femenino, en virtud de las manifestaciones dadas por los miembros de Junta Directiva, y lo sugerido en las mejores practicas[1].

MP Considerando que el 43% de los miembros de la Junta Directiva son independientes, sugerimos aumentar la supervisión independiente de la Junta a un 50% y con ello contribuir a prevenir la posibilidad de presentar potenciales conflictos de interés[2].

MP Código País establece que los Comités deben ser presididos por un miembro independiente y los comités de Gobierno Corporativo y Nombramiento y Retribuciones actualmente son presididos por un miembro patrimonial, sugerimos revisar la composición actual.

MP Tomando como referencia que las mejores prácticas[1] plantean la rotación del Presidente de la Junta Directiva cada 5 años, se sugiere evaluar la posibilidad de diseñar e implementar un esquema de rotación periódico del rol del Presidente.

1. Board effectiveness- What Works Best (2nd Edition)
2. Spencer Stuart Board Index 2019

2. Funcionamiento de la Junta Directiva

R El reglamento de la Junta establece que: se debe presentar a la Asamblea General el presupuesto y la ejecución de los gastos de la Junta y que es la Junta la que designa su Presidente y Vicepresidente. Sin embargo, no fue posible evidenciar estos temas en las actas de Asamblea y Junta, respectivamente.

MP Realizar una vez en el año una sesión de Directores Independientes sin la Administración y demás miembros patrimoniales[1].

1. NYSE Listed Company Manual Section 303 A.00 Corporate Gobernance Standards

MP Mejor Práctica

R Reglamentación Interna/ Externa

EM Entrevista miembro de Junta Directiva

Principales áreas de oportunidad de Excelencia

3. Enfoque estratégico

EM

Los Directores manifiestan que un reto importante es incorporar a la estrategia realidades nacionales, mercados, posicionamientos y competidores para tener una visión integral y crear valor, entendiendo que el eje principal es Colombia.

5. Ética y buen Gobierno

EM

MP

Los Directores manifestaron que no diligencian periódicamente documentos relacionados con la declaración de potenciales conflictos de interés, y/o procesos documentales para seguir en tal caso. Se sugiere suscribir una declaración anual de independencia con información detallada de los Directores que permita analizar e identificar posibles conflictos de interés[1].

1. Código de Mejores Prácticas Corporativas- Código País

4. Enfoque de Riesgos

MP

Si sugiere implementar un tablero de mando a nivel consolidado de la subholding que permita monitorear los riesgos a través de indicadores donde se definan niveles de apetito, tolerancia y capacidad que estén en congruencia con la rentabilidad y estrategia del negocio.

MP

Teniendo en cuenta los posibles impactos en capital (Solvencia) y resultados (IFRS 17) por la aplicación de estas regulaciones en las compañías de seguros al consolidar información financiera, se sugiere que la Junta tenga una sensibilización, entrenamiento y posteriormente una sesión de análisis de los efectos relacionados con Solvencia II e IFRS 17, que resulten aplicables.

MP Mejor Práctica

R Reglamentación Interna/ Externa

EM Entrevista miembro de Junta Directiva

Principales áreas de oportunidad de Excelencia

6. Monitoreo del desempeño de la empresa

EM MP

Revisar periódicamente, mediante un tablero de control, las métricas a través de las cuales se evalúa el desempeño de la Compañía y sus filiales, no solo a nivel financiero, sino bajo una supervisión de gestión integral más completa que incluya lo estratégico con metas e indicadores, permitiendo visualizar lo que esta construyendo valor.

EM MP

Los Directores manifiestan que en las sesiones de Junta Directiva se abordan temas relevantes, para lo cual se espera que la Administración informe periódicamente de los planes de acción y su avance, de tal manera que la Junta pueda conocer el resultado en virtud de sus direccionamientos[1].

8. Comunicación

No se identificaron áreas de oportunidad de la excelencia.

7. Compensación y sucesión

R

Se sugiere presentar a la Junta Directiva las evaluaciones de desempeño de la Alta Dirección, dando cumplimiento a lo establecido en los estatutos de la Compañía.

MP

Se sugiere definir e implementar un plan de sucesión de la Junta Directiva, con el fin de asegurar la renovación de la misma, en caso de retiro de alguno de los miembros o ante eventual decisión de complementar posiciones especializadas que aporten a la diversidad o habilidades técnicas requeridas.[1]

MP

Considerar la incorporación en el plan de compensación, para los miembros de la Junta Directiva, otro tipo de beneficios diferentes al pago de honorarios por participación en las sesiones.

MP Mejor Práctica

R Reglamentación Interna/ Externa

EM Entrevista miembro de Junta Directiva

1. Board effectiveness- What Works Best (2nd Edition)

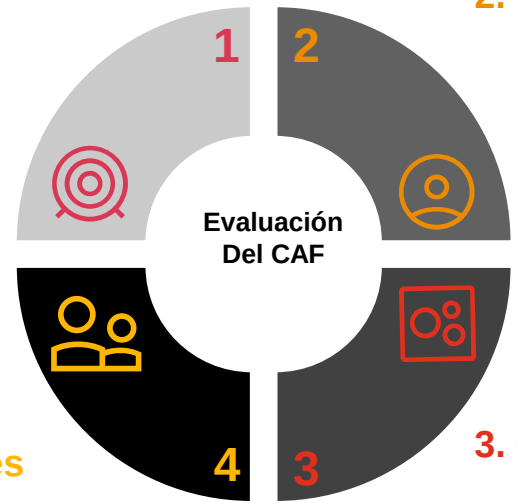
3. Comité de auditoría y finanzas

3.1 Metodología

Componentes evaluados

1. Objetivo y Propósito

2. Composición



4. Dinámica de las reuniones

3. Operación

Escala de valoración

1	2	3
Cooperador básico	Solucionador de problemas	Asesor de confianza para la Junta Directiva

Procedimientos

1. **Entendimiento y contexto del Comité**

2. **Análisis:** Definición de lineamientos internos, externos y de mejores prácticas aplicables al Comité

3. **Inspección documental:** Se revisaron las actas de las sesiones realizadas entre el 2018 y 2019 del Comité.

4. **Entrevistas:** Se realizaron entrevistas a todos los integrantes del Comité (3 miembros)

5. **Identificación de brechas:** De acuerdo con los resultados obtenidos en la etapas anteriores, se identificaron oportunidades de la excelencia del comité.

Comité de Auditoría y Finanzas

Objetivo

Supervisar la Arquitectura de Control de la Sociedad, incluida la evaluación del Sistema de Control Interno, evaluación de procedimientos contables y supervisión de los Estados Financieros.

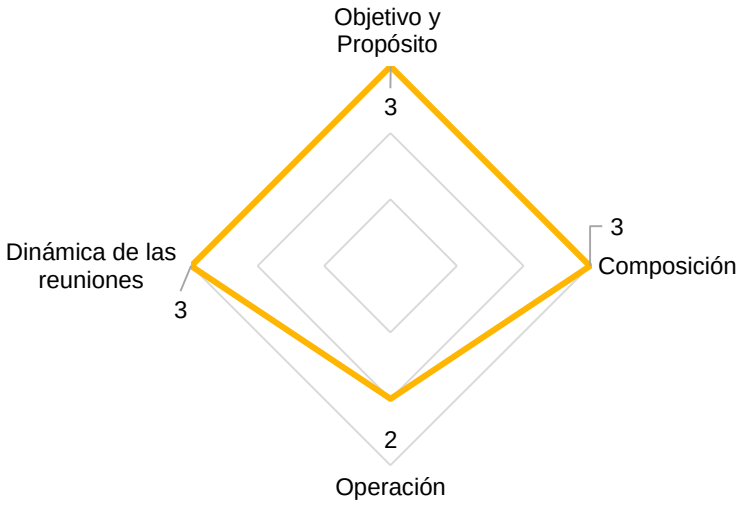
Principales áreas de Oportunidad de Excelencia

R No observamos evidencia que soporte el desarrollo de la responsabilidad asociada al seguimiento sobre los niveles de exposición de riesgo, sus implicaciones para la Entidad y las medidas adoptadas para su control y mitigación. Sugerimos validar y definir el alcance y periodicidad de esta actividad.

R A través de la inspección de actas, no se observó que los estados financieros, notas y dictamen fueran sometidos a la aprobación de Comité. Sugerimos gestionar las actividades de este órgano de acuerdo con lo indicado en el Reglamento.

MP Se sugiere evaluar la posibilidad de disminuir el tiempo de permanencia de los miembros, considerando que bajo las mejores prácticas se establece que un periodo adecuado está entre 5 y 7 años[1].

MP **EM** Se sugiere validar si los procesos de la determinación de la compensación fija y variable que se están realizando actualmente al Auditor Interno son suficientes; dado que, en las actas no se evidenció su aprobación.
En las entrevistas con los Directores se estableció que no tienen una participación en la remuneración del auditor.



MP Mejor Práctica

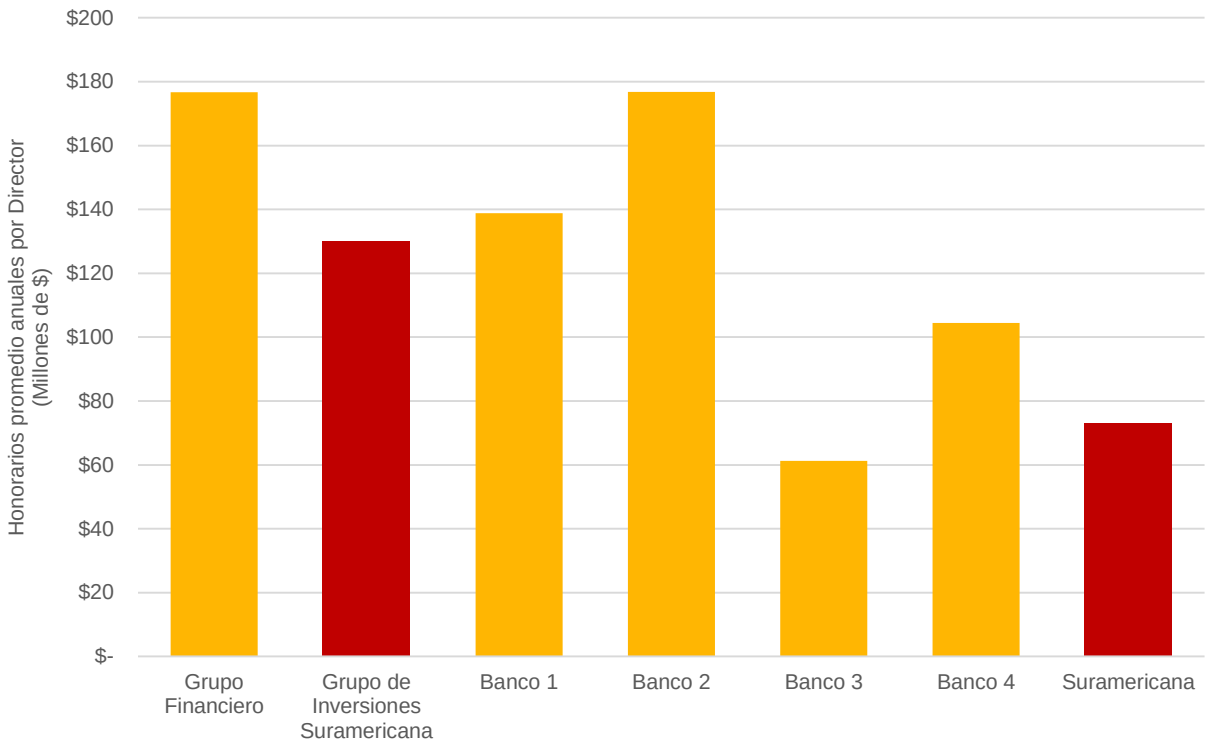
R Reglamentación Interna/ Externa

EM Entrevista miembro de Junta Directiva

1. Audit Committe Efectiveness - What Works best (4nd Edition)

2.3 *Benchmark*

Análisis Nacional



Valor pagado por cada Director en promedio en el 2018 por su asistencia a las reuniones de Junta y Comités de apoyo para las compañías tomadas como referencia en el *Benchmark* y que por sus ingresos son comparables con Grupo SURA y Suramericana.

Análisis Internacional

Acciones y efectivo representa la participación más alta en la remuneración a los Directores, **57%** y **38%**, respectivamente

77% de las Juntas de S&P 500 compensan en acciones a los directores, adicional al pago de anticipos en efectivo.

El porcentaje de la compensación total anual de los Directores de S&P 500 incrementó **2%** a **304,856** USD.

El porcentaje anual de anticipo para los Directores de S&P 500 incrementó alrededor del **2%** a **126,200** USD.

Spencer Stuart Board Index 2019

Preguntas…