

REGLAMENTO COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

SURAMERICANA S.A.

PREÁMBULO

La forma en que actuamos y tomamos decisiones las personas que hacemos parte de SURA es uno de los pilares sobre los que se desarrolla nuestro sistema de ética y gobierno corporativo.

El Comité de Ética y Cumplimiento de Suramericana S.A. (“el Comité”), existe para estimular y fortalecer los estándares de conducta ética en nuestros colaboradores, proveedores, accionistas, clientes y demás grupos de interés; para ello dispone de un canal abierto para la realización de consultas y quejas sobre los comportamientos de las personas que hacemos parte de Suramericana S.A. (“Suramericana”).

El presente reglamento define la estructura, funciones y responsabilidades del Comité de Ética y Cumplimiento de Suramericana.

Las filiales y subsidiarias de Suramericana contarán con Comités independientes, cada uno de los cuales tendrá su respectivo reglamento.

CAPÍTULO I

Sobre el Comité de Ética Y Cumplimiento

Artículo 1° Conformación. La conformación del Comité dependerá de la persona respecto a la cual se refiera la queja o consulta (“el Caso”), de la siguiente forma:

- a. Cuando el Caso tenga relación con los colaboradores de Suramericana o sus proveedores, el Comité estará conformado por:
 - Vicepresidente de Talento Humano
 - Vicepresidente de Asuntos Legales
 - Vicepresidente de Riesgos

- Vicepresidente o Gerente (cuando el área no forma parte de una Vicepresidencia) del área a la que pertenezca la persona a la cual se refiere la queja o consulta.
 - Auditor Interno, con voz y sin voto.
- b. Cuando el Caso esté relacionada con el Presidente o un integrante del Comité Directivo de Suramericana, el análisis y definición de éste estará a cargo del Comité de Sostenibilidad y Gobierno Corporativo de la Junta. En el evento en que el Caso se refiera a un reporte del Presidente de Suramericana, dicho Presidente hará parte del Comité con voz y con voto.
- c. Cuando el Caso tenga relación con un miembro de la Junta Directiva, la Junta será responsable de resolver, con la abstención del Director involucrado.
- d. Cuando el Caso tenga relación con un miembro de la alta dirección de las filiales de Suramericana, entendiendo por tal el Presidente de la filial y sus reportes directos, el Comité de Ética y Cumplimiento de Suramericana estará a cargo de su resolución. En el evento en que el Caso se refiera a un reporte del Presidente de una filial, dicho Presidente hará parte del Comité con voz y con voto.

El Comité tendrá un Presidente y un Secretario designado por sus miembros.

El Comité podrá contratar asesores cuando lo considere pertinente y acudir al concepto de un tercero cuando, a su juicio, la complejidad del caso lo amerite.

Los miembros del Comité no percibirán remuneración adicional por esta labor.

Artículo 2° Reuniones. El Comité se reunirá, por lo menos, trimestralmente de manera ordinaria, y de manera extraordinaria cuando las circunstancias lo requieran. La convocatoria del Comité será realizada por el Secretario, dos (2) de sus miembros o el Auditor Interno. El Comité podrá sesionar de manera presencial o a través de medios virtuales.

El Comité sesionará con la mayoría de sus miembros y sus decisiones se tomarán con la mayoría de los votos presentes en la reunión; cuando no se alcance el quorum

necesario, se convocará a una segunda reunión, en la cual podrá sesionar y tomar decisiones con dos (2) de sus miembros.

Artículo 3° Actas. Las decisiones del Comité se harán constar en actas, con numeración consecutiva, y serán suscritas por el Presidente y el Secretario. Las Actas se conservarán en medios electrónicos.

Los documentos conocidos por el Comité que sean sustento de sus decisiones, formarán parte de las actas como anexos de las mismas.

CAPÍTULO II

Funciones del Comité de Ética y Cumplimiento

Artículo 4° Funciones Principales. El Comité deberá cumplir, como mínimo con las siguientes funciones:

- Conocer y emitir recomendaciones frente al Programa de Ética y Cumplimiento de la compañía, actuando como máximo órgano de gobierno de dicho programa.
- Actualizar y hacer seguimiento a la aplicación de las disposiciones del Código de Conducta.
- Determinar las acciones necesarias para la divulgación del Código de Conducta.
- Desarrollar estrategias de fortalecimiento de los estándares de conducta ética al interior de Suramericana.
- Actuar como máxima autoridad de resolución de conflictos de interés; establecer si se ha usado indebidamente información privilegiada; autorizar regalos e invitaciones, por fuera de los lineamientos definidos en el Código de Conducta y, en general, determinar si se ha incurrido en conductas contrarias a la ética corporativa.
- Conocer y emitir recomendaciones frente al Programa Antifraude y Anticorrupción de la compañía, actuando como máximo órgano de gobierno de dicho programa.

Parágrafo: El Comité de Ética podrá delegar en el área que lidera la función de ética y cumplimiento de Suramericana la orientación respecto a asuntos y consultas relacionados con la resolución de conflictos de intereses y otros asuntos éticos,

siempre que las normas internas de la compañía sean claras de cara a la resolución del asunto en cuestión y existan antecedentes consistentes en decisiones previamente asumidas por el Comité en asuntos de la misma materia.

Parágrafo segundo: El Comité de Ética de Suramericana conocerá los informes de gestión de los Comités de Ética de las filiales, así como la información de los casos y hallazgos más relevantes, con el propósito de proponer criterios generales para la gestión de los Comités.

Artículo 5° Funciones específicas del Comité. El Comité tendrá conocimiento y decidirá sobre los siguientes temas:

- Actuar como órgano de consulta para resolver inquietudes acerca de comportamientos éticos por parte de los colaboradores. Esta función podrá ser delegada en el área responsable de liderar la función de ética y cumplimiento.
- Analizar las diferencias o conflictos con terceros que interactúan con Suramericana, esto es, clientes, vinculados económicos, proveedores, contratistas, accionistas, etc.; en la medida en que sean denunciantes o afectados con conductas antiéticas.
- Fomentar una cultura ética y comportamientos de anticorrupción y transparencia al interior de Suramericana.
- Generar alarmas y solicitar investigaciones en casos donde el comité lo estime conveniente.
- En general todos los temas que tengan relación con el comportamiento ético y la promoción de mejores prácticas.

CAPÍTULO III

Gestión del Comité de Ética y Cumplimiento

Artículo 6° Denuncias. Suramericana cuenta con una Línea Ética para la denuncia de comportamientos o situaciones contrarias a los principios corporativos en general y al Código de Conducta del Grupo Empresarial, los cuales están publicados en la página web <https://www.segurossura.com/>

El Comité es responsable de analizar y resolver estas denuncias. Las denuncias podrán ser anónimas y, en todos los casos, se presumirá la buena fe del denunciante.

La administración de las denuncias se encuentra a cargo de la Gerencia de Asuntos Corporativos de Suramericana que tiene a su cargo, en primera instancia, determinar si los hechos denunciados son de competencia del Comité. En caso de que no sea así, deberá remitirlos al ente o área competente para su conocimiento y gestión.

El Administrador tendrá a su cargo preparar un informe respecto a las denuncias recibidas.

El Comité de Suramericana presentará anualmente al Comité de Auditoria y Finanzas un reporte de su gestión que, en todo caso, incorporará un informe referido a la gestión de conflictos de intereses que haya tramitado. Estos reportes serán incorporados en el Informe de Gobierno Corporativo de Suramericana.

Cuando se reciba una denuncia asociada a un evento de fraude, presuntamente relacionado con un miembro de la alta dirección de Suramericana, esta deberá ser informada, de manera directa, al Comité de Auditoria y Finanzas.

De igual forma, deberán ser puestas en conocimiento de Grupo Sura las denuncias asociadas al reporte financiero, actualizando periódicamente su evolución.

Si la denuncia recibida corresponde a un tema de otra compañía del Grupo Empresarial SURA que no sea de su competencia, el Comité la remitirá a la instancia competente para su gestión.

Artículo 7° Investigación. Una vez informado de la denuncia, el Comité deberá gestionar la investigación necesaria con el fin de verificar los hechos reportados y decidir en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir del momento en que reciba el resultado de la investigación, término que podrá ser prorrogado por una sola vez por el Comité.

El Comité podrá contratar expertos externos o auditorías especializadas para apoyar la investigación y análisis de los casos, así como para la recolección de pruebas de carácter documental o testimonial que considere necesarias. El Comité podrá

recurrir a cualquier mecanismo probatorio que le permita obtener claridad acerca de los hechos denunciados. En las investigaciones adelantadas será premisa fundamental el respeto por el debido proceso, el derecho de defensa de las personas involucradas y el derecho a la confidencialidad.

El Comité podrá también asesorarse de las diferentes áreas de Suramericana, cuando requiera de su conocimiento y experticia. Dichas áreas generarán un informe que será insumo para la resolución del caso.

Las investigaciones que impliquen las denuncias éticas serán gestionadas por Auditoría Interna de Suramericana, con un presupuesto asignado para tal fin.

El Comité mantendrá a través del administrador un registro de las denuncias recibidas, de las respuestas dadas y de las investigaciones efectuadas a lo largo del año.

Artículo 8° Decisión. El Comité, a partir del análisis e investigación de la denuncia recibida, emitirá una decisión mediante la cual determinará las medidas, sanciones o correctivos a implementar. Dicha decisión será comunicada por el Comité al denunciante (en caso de conocerse) y al denunciado, cuando la confidencialidad lo permita.

Las decisiones adoptadas por el Comité que requieran ser gestionadas por el área de Talento humano de la Compañía, le serán comunicadas para su gestión. Talento Humano procederá de acuerdo con los procedimientos administrativos y legales aplicables, observando siempre lo establecido en las normas internas y externas aplicables.

Artículo 9° Reconsideración. Las decisiones del Comité podrán ser sometidas a reconsideración por parte de los implicados, ante el mismo Comité, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de la decisión. El Comité deberá pronunciarse acerca de la reconsideración en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles contados a partir del recibo de la solicitud.

Agotado este trámite la decisión quedará en firme.

Artículo 10° Confidencialidad. Tanto los miembros del Comité, como cualquier experto o asesor que éste designe, y las demás personas de la Compañía que participen en el proceso de investigación y de la gestión de los canales de denuncias, se encuentran sujetas al deber de confidencialidad respecto a la información a la que tengan acceso en virtud de su labor. En caso de ser necesaria la intervención de terceros, los miembros del Comité deberán informarles que la obligación de confidencialidad se extenderá a ellos. En los contratos que se suscriban se deberá dejar la cláusula de confidencialidad correspondiente y las consecuencias que se derivarán por su incumplimiento.

Las investigaciones deberán realizarse de manera confidencial, permitiéndose únicamente la divulgación de aquellos datos necesarios para llevar a cabo las averiguaciones y acciones correctivas que se requieran. El Comité mantendrá absoluta reserva sobre la identificación de la persona que hace una denuncia.

Artículo 11° No Retaliación. Las personas denunciantes gozarán de especial protección contra cualquier manifestación de acciones de retaliación que pudiese adoptar Suramericana, sus funcionarios o los miembros del Comité contra ellas, por el hecho de realizar una denuncia bajo los parámetros establecidos. Para denunciar alguna retaliación, podrán acudir al Comité de Ética de Grupo Sura.

CAPÍTULO IV

Régimen Sancionatorio

Artículo 12° Sanciones.

Las irregularidades cometidas por los colaboradores podrán conducir a la imposición de sanciones disciplinarias en los términos de las normas internas de la compañía.

Las sanciones respecto de otros grupos de interés consistirán en aquellas consecuencias que hayan sido previstas en los documentos que regulen las relaciones con los mismos.

Las sanciones o correctivos disciplinarios interpuestos serán sin perjuicio de las acciones legales a que hubiere lugar. Si la irregularidad resulta en la imposición de una multa o sanción pecuniaria contra Suramericana, o en el pago de una indemnización en su contra, aquella podrá repetir contra el implicado cuyo proceder irregular hubiere conducido a la imposición de la indemnización, multa o sanción.

CAPÍTULO V

Gobernabilidad

Artículo 13°. El presente reglamento ha sido aprobado por la Junta Directiva de Suramericana. Las modificaciones del presente reglamento deberán ser aprobadas por ésta.