

Envigado, 22 de febrero de 2021

PROPOSICIÓN DE REFORMA A LA POLÍTICA DE ELECCIÓN Y SUCESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva y la Administración de Almacenes Éxito S.A. presentan la siguiente proposición de reforma a la Política de Elección y Sucesión de la Junta Directiva:

Artículo original	Propuesta de texto	Justificación
<p>2.2.2 Política de elección y sucesión de la Junta Directiva¹</p> <p>(...)</p> <p>Artículo Tercero: La Junta Directiva reglamentará los plazos dentro de los cuales los Accionistas deberán presentar sus listas de candidatos, las cuales deberán incluir el número total de personas a elegir, junto con las hojas de vida de aquéllos y demás documentos requeridos por la Junta Directiva para proceder a evaluarlos con la anticipación suficiente.</p> <p>Igualmente, la Junta Directiva definirá un procedimiento para la evaluación de los candidatos propuestos por los Accionistas, que prevea la entrega de resultados con una antelación suficiente a la Asamblea General de Accionistas, de manera que se permita a todos los Accionistas su adecuada valoración.</p>	<p>2.2.2 Política de elección y sucesión de la Junta Directiva¹</p> <p>(...)</p> <p>Artículo Tercero: La Junta Directiva reglamentará los plazos dentro de los cuales los Accionistas deberán presentar sus listas de candidatos, las cuales deberán incluir el número total de personas a elegir, junto con las hojas de vida de aquéllos y demás documentos requeridos por la Junta Directiva para proceder a evaluarlos con la anticipación suficiente.</p> <p>Las listas de candidatos que sean presentadas, deberán propender por la diversidad de sus integrantes, tanto en los aspectos profesionales y académicos, como en los personales, tales como: género, nacionalidad, edad, raza, entre otros, con el objeto de garantizar complementariedad de los candidatos propuestos.</p>	<p>Se propone adicionar el párrafo, con el fin de consagrar expresamente que en la elección de la Junta Directiva se tiene en cuenta el criterio de diversidad, asunto que es promovido por la Compañía.</p> <p>La gestión de la diversidad en las juntas directivas es cada vez más necesaria para la prosperidad y el crecimiento empresarial contribuyendo así un mejor Gobierno Corporativo. A nivel mundial se ha comprobado que las juntas directivas con mejor desempeño son aquellas conformadas tanto por hombres como por mujeres con características diversas en edad, raza, nacionalidad, política, religión, identidad sexual y con una variedad de habilidades y experiencias complementarias que aporten pluralidad de identidades y perspectivas para la mejor toma de decisiones.</p>

Artículo original	Propuesta de texto	Justificación
<p>La evaluación que realice la Junta Directiva deberá incluir, entre otros puntos, la determinación de la existencia de inhabilidades e incompatibilidades para ejercer el cargo, los eventuales Conflictos de Intereses, y el cumplimiento por parte de los candidatos de los requisitos contenidos en la presente Política, incluyendo aquellos que acreditan la calidad de independencia de los candidatos que participen con esa calidad.</p> <p>¹ Aprobada en la reunión ordinaria de Asamblea General de Accionistas el 17 de marzo de 2015.</p>	<p>Igualmente, la Junta Directiva definirá un procedimiento para la evaluación de los candidatos propuestos por los Accionistas, que prevea la entrega de resultados con una antelación suficiente a la Asamblea General de Accionistas, de manera que se permita a todos los Accionistas su adecuada valoración.</p> <p>La evaluación que realice la Junta Directiva deberá incluir, entre otros puntos, la determinación de la existencia de inhabilidades e incompatibilidades para ejercer el cargo, los eventuales Conflictos de Intereses, y el cumplimiento por parte de los candidatos de los requisitos contenidos en la presente Política, incluyendo aquellos que acreditan la calidad de independencia de los candidatos que participen con esa calidad.</p>	