

Política de Sucesión del Presidente de ECOPETROL S.A.

1. Objetivo y Alcance

El buen desarrollo de las empresas depende fundamentalmente de las decisiones que se adopten y de la oportunidad en que ello se haga. La necesidad de anticipar eventos, cambios y de minimizar riesgos futuros que puedan afectar la continuidad efectiva del desempeño de una compañía, su estabilidad, solidez y confianza, se extiende a un aspecto de vital importancia en los planes de previsión de una empresa, como es el de la sucesión, a la que toda organización puede verse enfrentada. De ahí que un aspecto relevante del buen gobierno de Ecopetrol S.A. (Ecopetrol o la Compañía), siendo esta un emisor en bolsa local y de Nueva York, y teniendo el Presidente de Ecopetrol funciones relacionadas con Ecopetrol y Ecopetrol como matriz, lo constituye la definición de procesos planeados y estructurados en función del objetivo empresarial de mediano y largo plazo, que establezcan el camino a seguir ante los cambios, ya sean intempestivos o previsibles, del Presidente.

La existencia de una Política de Sucesión (Política de Sucesión o la Política) pone de manifiesto la preparación necesaria de la Compañía para enfrentar los cambios derivados del relevo en su presidencia, aspecto valorado por sus grupos de interés. La Política es un factor que reduce la incertidumbre y brinda mayor seguridad sobre la transparencia y confiabilidad del proceso de selección de los administradores, asegurando la competencia y capacidad de estos con el fin de que la Compañía logre los objetivos y planes estratégicos previamente establecidos.

Ecopetrol cuenta con normativa, instrumentos, y procedimientos para llevar a cabo la selección y nombramiento del Presidente. Más allá de esas reglas que regulan la competencia, capacidad, obligaciones y requisitos para la nominación y designación del Presidente, esta Política define principios fundamentales que permiten, de forma segura, eficiente, ágil y transparente, abordar su relevo organizado y minimizar el eventual impacto económico y reputacional que circunstancias de cambio en la dirección de la Compañía puedan llegar a generar.

Al Presidente de Ecopetrol, le asiste, entre otros: (i) ejecutar la estrategia corporativa y el plan de negocios de la Compañía; (ii) dirigir, coordinar, vigilar, controlar y evaluar la ejecución y cumplimiento de los objetivos, funciones, políticas, planes, programas y proyectos inherentes al objeto social de Ecopetrol; (iii) adoptar las decisiones y dictar los actos a que haya lugar para el cumplimiento del objeto social y funciones, dentro de los límites legales y estatutarios, y (iv) ejercer la representación comercial y legal de Ecopetrol.

En consecuencia, y en virtud de la estabilidad y continuidad de sus labores como principal ejecutivo de la Compañía, la designación del Presidente debe obedecer a criterios objetivos, técnicos y de industria, todos los cuales deben estar previamente definidos, lo que en los estatutos sociales se advierte desde la perspectiva de idoneidad, competencia, capacidades técnicas y de liderazgo¹.

2. Ámbito de Aplicación

La Política es relevante para Ecopetrol, su Junta Directiva y sus grupos de interés, por cuanto da lineamientos para la sucesión del Presidente de la Compañía y forma parte de los documentos corporativos sobre el tema.

Las empresas del Grupo Ecopetrol, según corresponda en función del modelo de relacionamiento vigente, deben todas gestionar el riesgo de sucesión adoptando las disposiciones de esta Política que sean aplicables.

¹ ECOPETROL, Estatutos Sociales Art. 30.

3. Competencia para la sucesión del Presidente

Corresponde a la Junta Directiva de Ecopetrol el nombramiento y remoción, evaluación, fijación de remuneración, y el otorgamiento de permisos y licencias del Presidente de Ecopetrol. Así mismo, corresponde a la Junta Directiva definir la Política de Sucesión del Presidente. Esta sucesión puede ser guiada por un proceso de selección entre candidatos internos y externos al Grupo Ecopetrol.

La Junta Directiva debe velar por que, Ecopetrol cuente con ese administrador, y por que quien ejerza dicho cargo, invariablemente cuente con el perfil y cumpla los requisitos aplicables.

Con el fin de adelantar el proceso de sucesión, la Junta Directiva también puede apoyarse en las evaluaciones de desempeño de la gestión del Presidente y en las evaluaciones de las dependencias del primer nivel informadas por el Presidente.

La Junta Directiva para el proceso de sucesión puede apoyarse en su Comité de Compensación, Nominación y Cultura (CCOMP), con la participación de otras instancias de la organización, tales como la Vicepresidencia de Talento Humano y/o asesores externos expertos en selección de ejecutivos y el Presidente de la Junta puede mantener contacto con accionistas, cuando así lo acuerde la Junta Directiva.

4. Política de Sucesión

Con la definición de la Política de Sucesión se busca mitigar los riesgos derivados de la ausencia en la dirección de la empresa en una situación de emergencia inesperada, y definir procesos y criterios que permitan que la sucesión del Presidente esté guiada por los principios de planeación, transparencia y oportunidad, que eviten incertidumbre y desestabilización. La sucesión y designación del Presidente de Ecopetrol debe ir de la mano con el marco estratégico definido por la Junta Directiva en conjunto con la administración. Al darle la relevancia que tiene este marco estratégico, se protegen los intereses sociales y se da continuidad a los objetivos definidos a mediano y largo plazo.

4.1. Criterios para la sucesión del Presidente de Ecopetrol

La Junta Directiva, tendrá en consideración los siguientes criterios en función del interés corporativo:

- Igualdad de trato y no discriminación en la selección de los candidatos.
- Igualdad de participación tanto del personal interno del Grupo Ecopetrol como de personas externas en el proceso de selección del Presidente, siempre que acrediten el perfil y las condiciones previamente definidas.
- Atracción y retención del perfil adecuado, de forma que se garantice la identificación, captación, conservación y desarrollo del talento, priorizando la competencia para el desempeño del cargo y, además y de ser posible, favoreciendo la diversidad.
- Definición previa de condiciones y aptitudes objetivas de formación, conocimientos, experiencia, competencia, profesionalidad, liderazgo e idoneidad en el campo de las actividades propias del objeto de la Compañía, priorizando experiencia a nivel internacional de interés y acorde con las necesidades de Ecopetrol, sin perjuicio de los requisitos legales, condiciones de honorabilidad, buen nombre y prestigio que necesariamente debe acreditar el Presidente.
- Revisión y actualización periódica del perfil, condiciones y requisitos que debe cumplir el Presidente, por parte de la Junta Directiva con el apoyo del CCOMP, de forma que siempre conserven vigencia y se adecúen a las necesidades cambiantes y retos futuros de Ecopetrol.
- Evaluación estricta por parte de la Junta Directiva del cumplimiento del perfil y condiciones de los candidatos, con el apoyo del CCOMP, velando por que no estén

- incursos en causales de incompatibilidad, inhabilidad, ni prohibiciones de índole legal, estatutaria o contractual, y que acrediten o continúen acreditando el perfil y los requisitos, atributos, capacidades y calificaciones exigibles para su designación o reelección.
- Compromiso previo de dar estricto cumplimiento a los deberes y obligaciones por parte de los candidatos en cuanto a, entre otros: (i) la legislación comercial y del mercado de valores; (ii) reglas dispuestas para prevenir, identificar y administrar los conflictos de interés, tanto puntuales como permanentes; (iii) normas sobre la puesta a disposición de la Junta Directiva de su cargo en caso de incompatibilidad, falta de idoneidad, prohibición sobrevenida para el desempeño del mismo y demás supuestos establecidos en la ley, los estatutos y las reglas de gobierno corporativo, y (iv) reglas en materia de divulgación y reporte de eventos y circunstancias como los mencionados.
 - Valoración del desempeño del candidato durante el tiempo de su actividad como administrador, cuando sea el caso, y análisis y consideración de los resultados de las evaluaciones a efectos de la reelección o continuación en el cargo.
 - Definición de las personas que están en capacidad de asumir interinamente las funciones del cargo de Presidente mientras la Junta Directiva hace las nuevas designaciones que correspondan.
 - Revisión periódica de la Política de Sucesión del Presidente.

4.2. Condiciones para minimizar los riesgos derivados de la sucesión del Presidente de la Compañía

Con el proceso de sucesión del Presidente de Ecopetrol, con independencia de si la designación se hace en desarrollo del proceso ordinario de nombramiento o si se trata de una situación intempestiva o inesperada, se busca garantizar que el funcionamiento continuado de la administración de la Compañía no se vea afectado por tales circunstancias o eventualidades.

4.3. Procedimiento de sucesión

4.3.1. Sucesión del Presidente por retiro anticipado

- Una vez el Presidente comunique su decisión de retirarse del cargo o la Junta Directiva haya tomado la decisión de removerlo, la Junta Directiva, directamente o por intermedio del CCOMP, iniciará el proceso de selección de candidatos al cargo de Presidente de Ecopetrol.
- Dependiendo de la fecha establecida o convenida con el Presidente saliente para el cese de sus actividades, el sucesor designado por la Junta Directiva para asumir temporalmente las funciones del Presidente entrará a hacer las veces de tal, a menos que antes del cese de actividades del Presidente saliente se realice la designación del nuevo Presidente.
- La Junta Directiva puede disponer la contratación de asesoría de expertos externos que coadyuven en el proceso de evaluación y selección del nuevo Presidente. Corresponderá a la Junta Directiva o al CCOMP, según lo determine la Junta, establecer los tiempos para la presentación de los candidatos a ser evaluados por la Junta Directiva a efectos de la provisión del cargo.
- El CCOMP debe iniciar todas las actuaciones requeridas para la designación del Presidente.
- En la fecha establecida se debe presentar a la Junta Directiva el listado de los candidatos cuyas hojas de vida el CCOMP considere que deben ser analizadas por la Junta Directiva a fines del nombramiento del nuevo titular, junto con el resultado de las evaluaciones efectuadas, las observaciones del Comité y sus recomendaciones. El listado estará integrado por los candidatos más aptos de entre los potenciales candidatos, en el número que, a criterio del Comité, la Junta Directiva deba evaluar.
- La Junta Directiva señalará los candidatos del listado que serán objeto de un más amplio conocimiento por parte de la Junta, a partir del uso de los mecanismos más efectivos.

- Tanto los candidatos internos como los externos deben ser comparados con sus pares en otras empresas de mayor o similar categoría, a efectos de su selección.
- La designación del candidato es competencia exclusiva de la Junta Directiva, sin perjuicio del apoyo del CCOMP, así como de la participación de las instancias internas con funciones al respecto, o que la Junta Directiva o el Comité requieran.
 - Una vez elegido el Presidente, se debe desarrollar un plan de transición que incluya, entre otros aspectos, reuniones entre el Presidente entrante y el saliente.

4.3.2. Sucesión del Presidente por cese intempestivo de funciones

- De darse el retiro o cese intempestivo del Presidente, de forma inmediata el sucesor designado por la Junta Directiva asumirá temporalmente las funciones del Presidente, de forma que se garantice el pleno funcionamiento y ejercicio de forma ininterrumpida de las funciones a cargo de éste, mientras se hace la nueva designación.
- El sucesor al que le corresponda asumir temporalmente las funciones de Presidente debe convocar a reunión extraordinaria de la Junta Directiva e iniciar el proceso de selección de candidatos a Presidente.
- En lo demás y en cuanto sea pertinente, el proceso se desarrollará en los términos de esta Política.

5. Disposiciones Finales

Una vez aprobada la Política de Sucesión, la Secretaría General de Ecopetrol se encargará de informar a las áreas competentes de la Compañía para elaborar y/o modificar los documentos corporativos correspondientes, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a su divulgación.

6. Divulgación

Esta Política estará disponible en la página web de Ecopetrol www.ecopetrol.com.co.