

Informe Comité de Nombramientos y Remuneraciones Ejercicio 2019

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones (en adelante el “Comité”) ha sido constituido con el objeto de asistir a la Junta Directiva de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A. (en adelante “BBVA Colombia”, o la “Entidad” o el “Banco”), en el cumplimiento de sus funciones relativas a la supervisión y seguimiento al desempeño de la Alta Gerencia, así como el nombramiento y remuneración de los funcionarios del Banco.

La regulación del Comité se encuentra establecida en el Reglamento de la Junta Directiva, artículo 13.2, contando además con un Reglamento Interno específico que regula su objeto, composición, funciones y demás aspectos relacionados con su funcionamiento, documentos que se encuentran publicados en la página web del Banco.

1. Composición

El Comité está conformado por tres miembros de la Junta Directiva, quienes cuentan con el conocimiento y experiencia en los temas relacionados con las funciones asignadas al Comité.

Durante el ejercicio 2019, el Comité estuvo conformado de la siguiente manera

- Desde el 1º de enero hasta el 21 de Marzo

Presidente	<ul style="list-style-type: none"> • Ana María Ibañez Londoño (independiente)
Vocales	<ul style="list-style-type: none"> • Xavier Queralt Blanch (Patrimonial) • Juan Eugenio Rogero González (patrimonial)

- Desde el 21 de Marzo hasta el 31 de diciembre

Presidente	<ul style="list-style-type: none"> • Felipe Cifuentes Muñoz (Independiente)
Vocales	<ul style="list-style-type: none"> • Xavier Queralt Blanch (Patrimonial) • Juan Eugenio Rogero González (patrimonial)

(*) En la reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas celebrada el 1 de mayo de 2019 se designó a Felipe Cifuentes Muñoz como miembro independiente de la Junta Directiva para ocupar la vacante que se dejó por la renuncia de Ana María Ibáñez Londoño.

2. Funcionamiento

El Comité, conforme lo establecido en el Reglamento Interno, sesiona de manera ordinaria tres veces al año y de manera extraordinaria cada vez que se requiera para el cumplimiento de sus funciones. Sus decisiones y actuaciones quedan consignadas en actas firmadas por el Presidente y Secretario del Comité, en cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 189 del Código de Comercio.

El Comité agenda los asuntos que periódicamente deben ponerse en su conocimiento, tales como la propuesta y seguimiento a la Política de remuneraciones de la Alta Gerencia, la propuesta de la política de Recursos Humanos de la Entidad, el informe de los cambios de estructura y nombramientos, y la evaluación de desempeño de la Alta Gerencia.

Adicionalmente, el Comité puede acudir a servicios externos de asesoramiento en asuntos relevantes cuando considere que, por razones de especialización o independencia, no puedan éstos prestarse por expertos o técnicos del Banco.

3. Objeto

El Comité tiene como principal objeto apoyar a la Junta Directiva en el cumplimiento de sus funciones relativas al nombramiento, remuneración y evaluación de la Alta Gerencia, así como en su función de proponer la política de Recursos Humanos del Banco.

Las funciones se encuentran detalladas en el numeral 4° del Reglamento Interno del Comité.

4. Gestión del Comité

Durante el año 2019 el Comité desempeñó sus funciones con autonomía de funcionamiento, cumpliendo el cronograma de sesiones y el orden del día fue coordinado por el Presidente y el Secretario de la Junta Directiva.

En el ejercicio evaluado el Comité se reunió cuatro veces (enero, mayo, septiembre y diciembre) con asistencia del 100% de sus miembros; contó con la participación del Vicepresidente Ejecutivo de Recursos Humanos, asegurando y manteniendo una línea de comunicación permanente entre el Comité con la Junta Directiva y la Administración del Banco.

Las principales actividades que desarrolló el Comité durante el año 2019 fueron las siguientes:

4.1. Política de incremento al ingreso:

El Comité aprobó la Política del incremento al ingreso fijo de los empleados en banda salarial de BBVA del año 2019. Esta Política definió un incremento del sueldo para los

empleados cubiertos por el Pacto Colectivo y la Negociación Colectiva en el 6,8% dentro las respectivas negociaciones.

La Revisión Anual del Ingreso Fijo de los empleados en Banda Salarial para el año 2019 tendrá un incremento mínimo definido por ley y que corresponde al I.P.C. certificado por el DANE para el mes de diciembre de 2018 (3.18%) y un porcentaje adicional que será distribuido de acuerdo a los resultados obtenidos por los colaboradores en las siguientes valoraciones y según resultado mínimo que se establezca para percibir dicho porcentaje adicional:

- Empleados de las redes: Resultado de valoración en la pregunta “Cómo Vive los Valores”
- Empleados de las Áreas Centrales: En principio, resultado promedio de valoración en las 2 preguntas: “Cómo Vive los Valores” y “Cumplimiento de Objetivos”

4.2. Política de incentivación variable

El Comité aprobó el otorgamiento de incentivos en virtud de los modelos establecidos para incentivación variable a los trabajadores o empleados que cumplan con las condiciones mínimas y acorde a los resultados obtenidos por el Grupo BBVA, las diferentes transversales, el país y el desempeño individual.

A su vez, aprobó el proceso de fijación y evaluación de objetivos dentro del modelo de incentivación de BBVA. En este proceso se resalta la importancia de incorporar un objetivo relacionado con los valores de BBVA, consistente en reunirse con cada uno de los miembros del equipo del trabajador con el fin de fijar y comunicarles sus objetivos individuales y realizar un seguimiento periódico de dichos objetivos, intercambiando feedback.

El Comité también realizó el análisis a la Política, liquidación y pago de la incentivación variable por los resultados del ejercicio 2018 y solicitó a la Administración continuar con el seguimiento de estas políticas.

4.3. Cambios de estructura

Durante el ejercicio 2019 el Comité analizó las siguientes propuestas sobre cambios de estructura:

1.) **Modelo corporativo de gestión de personas**: su objetivo es tener a cada persona en el rol adecuado, aportando el máximo de valor, alcanzando el máximo compromiso, aprendiendo y creciendo profesionalmente. Lo anterior se base en tres conceptos fundamentales:

- Primero, el **people assessment**, la cual permite a cada profesional conocer el nivel de skills culturales, de liderazgo, transversales y técnicas con las que cuenta.
- Segundo, **Matching**, donde se evidencian las posibilidades de carrera tanto nacionales como internacionales, las cuales permiten un desarrollo de oportunidades a través de un plan de crecimiento, desarrollado por la formación, acciones de desarrollo, feedback, mentoring y coaching.

- Tercero, **Role Assessment**, en el cual se evidencian los requisitos de talento necesarios para el cargo, junto con la definición del rol, el cual está determinado por tres criterios: i) impacto; ii) influencia y iii) complejidad técnica.

El desarrollo de BBVA es la oportunidad de ser cada día mejor profesional a través del aprendizaje continuo. Siendo el funcionario el principal protagonista de su desarrollo. Para esto el Banco pone a disposición del funcionario un ecosistema de personas y herramientas que permiten: i) Conocerse mejor como profesional; ii) Planificar su desarrollo; iii) Explorar oportunidades; iv) Crear nuevas oportunidades.

4.4. Resultados encuesta Gallup

El Comité analizó y consideró que los resultados de dicha encuesta permiten identificar las mayores fortalezas y los puntos que requieren mejora de cara a los resultados la evolución positiva que se ha tenido comparando el resultado del 2017.

Una vez culminada la encuesta, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- El colectivo de Colombia es consistente en la participación con respecto a las mediciones anteriores. Igualmente continúa con el proceso de mejora en este indicador.
- Evolución positiva en general de los resultados comparado con 2017, existiendo capacidad de mejora en cada uno de ellos.
- Las mayores fortalezas se encuentran en el crecimiento y el aprendizaje y la misión y propósito en BBVA Colombia,
- Los puntos de mejora se relacionan con el reconocimiento y el progreso
- Es necesario realizar un esfuerzo adicional en la divulgación de resultados, elaboración y seguimientos de planes de acción.