



Creando Oportunidades

REGLAMENTO INTERNO COMITÉ DE DIVERSIDAD, NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A.

Abril de 2021

Contenido

1. NATURALEZA	3
2. OBJETO	3
3. COMPOSICIÓN	3
4. FUNCIONES.....	4
5. COLABORACIÓN EXTERNA E INTERNA.....	5
6. REUNIONES – QUÓRUM	5
7. ACTAS E INFORMES	6
8. INTERPRETACIÓN Y MODIFICACIÓN.....	6

1. NATURALEZA

De conformidad con lo dispuesto en la ley, los Estatutos Sociales y el Reglamento de la Junta Directiva, la Junta Directiva de Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia S.A. (en adelante, la “Sociedad” o el “Banco”) ha constituido un Comité de Diversidad, Nombramientos y Retribuciones (el “Comité”) para el mejor desempeño de sus funciones.

El Comité es un órgano interno permanente de la Junta Directiva, de carácter consultivo, sin funciones ejecutivas, con facultades de información, supervisión, asesoramiento y propuesta dentro de su ámbito de actuación, que se rige por las normas contenidas en la ley, en los Estatutos Sociales, en el Reglamento de la Junta Directiva y en este reglamento del Comité (el “Reglamento”).

El Comité de Diversidad, Nombramientos y Retribuciones, está encargado de proponer a la Junta Directiva las políticas en materia de selección, diversidad, retribución y hacer seguimiento al desempeño de la Alta Gerencia. Igualmente, propenderá por fomentar políticas de inclusión, diversidad e igualdad de oportunidades.

2. OBJETO

El Comité tiene como principal objeto apoyar a la Junta Directiva en cuestiones relativas al nombramiento y retribución de la Alta Gerencia y en aquellas otras recogidas en este Reglamento. De igual manera, apoyará a la Junta Directiva en la supervisión y asesoramiento de los procesos de gestión de talento, promoviendo la diversidad cultural, de género, de habilidades, de orientación sexual, entre otras.

3. COMPOSICIÓN

El Comité estará constituido por tres miembros de la Junta Directiva, no ejecutivos, quienes deberán contar con conocimiento y experiencia en los temas relacionados con las funciones asignadas. Deberá estar presidido por uno de los miembros independientes, entendidos como tales aquellos que en ningún caso sean empleados o directivos de la Entidad o de alguna de sus filiales, subsidiarias o controlantes, ni que hubieren tenido tal calidad durante el año inmediatamente anterior a la designación, salvo que se trate de la reelección de la persona independiente; así mismo para estos efectos califican como independientes aquellos miembros que se ajusten a esta calidad de conformidad con las disposiciones legales y estatutarias vigentes.

Los miembros del Comité tendrán un período de dos años, pudiendo ser reelegidos indefinidamente. El Secretario General de la Entidad actuará como Secretario del Comité, y en su defecto la persona que designe el mismo Comité.

A las reuniones del Comité podrán ser citados los diferentes miembros del Banco que se considere conveniente, con el fin de que suministren la información necesaria y relevante acerca de asuntos de su competencia y con el fin de que el Comité pueda brindar el apoyo adecuado a la Junta Directiva.

El Comité podrá excepcionalmente sesionar con la participación de todos los miembros de la Junta Directiva de la Entidad dependiendo de la importancia o relevancia de los temas a tratar.

4. FUNCIONES

El Comité de Diversidad, Nombramientos y Retribuciones tendrá las siguientes funciones:

- a) Informar a la Asamblea General de Accionistas sobre sus actuaciones y atender las cuestiones que les planteen los accionistas en materias de su competencia.
- b) Proponer la política de Recursos Humanos de la Entidad.
- c) Proponer la política de selección, nombramiento y remuneración de la Alta Gerencia.
- d) Formular e informar las propuestas de nombramientos y remociones de la Alta Gerencia del Banco. A estos efectos, el Comité evaluará las competencias, conocimientos, diversidad y experiencias que se requieran en los cargos así como las condiciones que deban reunir los candidatos para cubrir las vacantes que se produzcan, valorando la dedicación que se considerase necesaria para que pudieran desempeñar adecuadamente su cometido, en función de las necesidades de la Entidad.
- e) Proponer los criterios objetivos por los cuales el Banco contrata y remunera a sus ejecutivos.
- f) Revisar anualmente la condición y gestión de cada ejecutivo de la Entidad.
- g) Analizar el desempeño de las funciones del Presidente y Vicepresidentes, a los efectos de su evaluación periódica.
- h) En caso de producirse la vacante en el cargo de Presidente, examinar y organizar la sucesión del mismo, haciendo las propuestas respectivas al órgano competente para que dicha sucesión se produzca de forma organizada.
- i) Informar los cambios de estructura y nombramientos.
- j) Analizar la retribución de aquellos empleados cuyas actividades profesionales incidan de una manera significativa en el perfil de riesgo de la Entidad. Asimismo, supervisar su implementación, incluyendo la supervisión del proceso para la identificación de dichos empleados.
- k) Asegurar la observancia de la política de remuneración de los miembros de la Alta Gerencia, y la transparencia y revelación de sus retribuciones.
- l) Revisar periódicamente los programas de remuneración de la Alta Gerencia.
- m) Velar por la observancia de las políticas retributivas establecidas por la Sociedad y revisarlas periódicamente, proponiendo, en su caso, las modificaciones que resulten oportunas, para asegurar, entre otros, que son adecuadas para atraer y retener a los mejores profesionales, que contribuyen a la creación de valor a largo plazo y a un control y gestión adecuados de los riesgos, y que atienden al principio de equidad salarial. En

- particular, el Comité velará por que la políticas retributivas establecidas por la Sociedad se sometan a una revisión interna, central e independiente, al menos una vez al año.
- n) Supervisar, de forma directa, la remuneración de los altos directivos y determinar, en el marco del modelo retributivo aplicable en cada momento de la Alta Dirección, los objetivos y criterios de medición de la retribución variable de los responsables de las funciones de Regulación y Control Interno y de Auditoría Interna, elevando las correspondientes propuestas a la Junta Directiva, sobre la base del planteamiento que, a estos efectos, le eleve el Comité de Riesgos y el Comité de Auditoría, respectivamente.
 - o) Proponer a la Junta Directiva las políticas en materia de selección y diversidad de los miembros de la Alta Gerencia.
 - p) Establecer un objetivo de representación para el sexo menos representado en la Alta Gerencia y elaborar orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.
 - q) Revisar la política de selección y nombramiento de los miembros de la alta dirección, y formular recomendaciones al Consejo cuando corresponda.
 - r) Promover la diversidad e igualdad efectiva de oportunidades.
 - s) Propender por la protección de los derechos humanos y las leyes aplicables sobre diversidad e inclusión.
 - t) Revisar que las propuestas de nombramiento de los ejecutivos de la Alta Gerencia se fundamenten en un análisis previo de las necesidades del Banco favoreciendo la diversidad de conocimientos, habilidades profesionales y personales, experiencia y género, en procura de contribuir con los objetivos del Banco.
 - u) Aquellas otras que le hayan sido asignadas en este reglamento o le fueren atribuidas por decisión de la Junta Directiva.

5. COLABORACIÓN EXTERNA E INTERNA

El Comité podrá acudir a la contratación de servicios externos de asesoramiento en asuntos relevantes cuando se considere que, por razones de especialización o independencia, no puedan estos prestarse por expertos técnicos del Banco.

Así mismo el Comité podrá solicitar la colaboración de funcionarios internos de la Entidad, cuando se considere que éstas sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones en asuntos relevantes

6. REUNIONES – QUÓRUM

El Comité se reunirá ordinariamente cuatro veces año, previa convocatoria por parte de su Presidente, la cual se podrá realizar a través del Secretario del Comité, o de manera extraordinaria cada vez que se requiera. El Comité deliberará y decidirá válidamente con la presencia y votos de la mayoría de sus miembros.

El Comité procurará establecer un calendario anual de reuniones, considerando el tiempo a dedicar a las distintas funciones.

La convocatoria de las sesiones ordinarias incluirá el orden del día y se cursará por escrito con la antelación necesaria, procurando que los miembros del Comité reciban la información y documentación pertinente con la antelación suficiente para el adecuado desempeño de sus funciones, salvo que, excepcionalmente, a juicio de su Presidente, no fuera oportuno por razones de confidencialidad.

Las reuniones extraordinarias del Comité podrán convocarse por cualquier medio de comunicación a distancia y no serán de aplicación los requisitos establecidos en el párrafo anterior cuando, a juicio del Presidente de la Comisión, las circunstancias así lo justifiquen.

Será válida la constitución del Comité sin previa convocatoria si se hallan presentes todos sus miembros y aceptan por unanimidad la celebración de la reunión.

Con el objeto de favorecer una diversidad de opiniones que enriquezca los análisis y las propuestas de la Comisión, su Presidente velará por que todos los miembros participen con libertad en las deliberaciones, y fomentará el diálogo constructivo entre ellos, promoviendo la libre expresión de sus opiniones.

7. ACTAS E INFORMES

Las decisiones y actuaciones del Comité deberán quedar consignadas en actas que serán suscritas por el Presidente del Comité y el Secretario, y serán custodiadas por Secretaría General del Banco. Adicionalmente, el Comité preparará un informe anual sobre las actividades significativas que realizó en el respectivo ejercicio.

8. INTERPRETACIÓN Y MODIFICACIÓN

Corresponde a la Junta Directiva interpretar y resolver las dudas que suscite la aplicación del presente Reglamento, de conformidad con los criterios generales de interpretación de las normas jurídicas.

Este Reglamento se revisará y actualizará por parte de la Junta Directiva, de acuerdo con la dinámica y evolución de la normativa sobre el tema y de conformidad con los resultados que se hayan producido en su desarrollo, así como con las recomendaciones que se hagan sobre las mejores prácticas de Gobierno Corporativo adaptadas a su realidad social.