

Informe Comité de Nombramientos y Remuneraciones Ejercicio 2017

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, 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 2017 el Comité estuvo conformado de la siguiente manera:

Presidente	<ul style="list-style-type: none">Ana María Ibañez Londoño (independiente)
Vocales	<ul style="list-style-type: none">Juan Rafael Escudero Gómez (Patrimonial)Juan Eugenio Rogero González (patrimonial)

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 art. 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, política de Recursos Humanos de la Entidad, 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 2017 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 cinco veces (enero, febrero, 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 2017 fueron las siguientes:

4.1. Política de incremento al ingreso fijo:

El Comité realizó el análisis a la Política de incremento al ingreso fijo de los empleados en banda salarial de BBVA Colombia propuesta por el Vicepresidente de Recursos Humanos, así como también realizó el seguimiento a la observancia de ésta en los términos aprobados por la Junta Directiva.

Como preámbulo para la definición de la política, se consideraron los incrementos salariales en el sector, la base inicial fue el I.P.C 2016 (5.75%) y un porcentaje adicional para los trabajadores que obtuvieron catalogación de buena, destacados o muy destacados.

El incremento se aplicó sobre el punto de control o punto medio de la Banda Salarial vigente a diciembre 31 del año 2016, buscando generar equidad entre los diferentes niveles de cargo y disminuyendo la dispersión salarial que pudiera existir. Para los integrantes del Comité de Dirección se aplicó la política aprobada por la Unidad Global *Corporate Leadership*.

La aplicación de la Política abarcó a los empleados que tenían contrato de trabajo a término vigente al momento del abono de la nómina de febrero de 2017, con retroactividad a enero de 2017.

4.2. Política de incentiviación variable

El Comité realizó el análisis a la Política, liquidación y pago de la incentiviación variable por los resultados del ejercicio 2016, y el seguimiento a la observancia de ésta en los términos aprobados por la Junta Directiva, concluyendo que estas se encontraron acordes con la metodología y criterios aprobados por órgano de administración y que por lo tanto que la Política de Incentiviación Variable por los resultados del ejercicio 2016 fue liquidada y pagada en el mes de febrero de 2017.

De otra parte, durante el año 2017 el Comité realizó la revisión y análisis de la Política de Remuneración, identificando oportunidades de mejora al modelo de incentiviación variable, y realizar ajustes a la compensación fija y variable para el “colectivo identificado” conformado por profesionales con incidencia en el perfil de riesgos y funciones de control.

4.3. Evaluación de desempeño de la Alta Gerencia

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones tiene a su cargo hacer el seguimiento periódico a las competencias, conocimientos y experiencias que se requieren para los cargos de la Alta Gerencia. Para tal efecto, este Comité se apoya en el proyecto corporativo denominado “*Talent Profiling*”, el cual consiste en rediseñar, simplificar y unificar los procesos de evaluación a empleados, incluida la Alta Gerencia. Dentro del proyecto se encuentra las valoraciones de Catalogación (desempeño global) y modelo de Gestión por Competencias “*Skills*” que consiste en la implementación de una evaluación 360° de las habilidades y estilo de liderazgo, es decir la Alta Gerencia es evaluada por sus respectivos jefes, pares y colaboradores.

Los objetivos actuales y generalidades de los modelos de valoración, son:

1. Catalogación: Es un proceso anual y se realiza en los últimos meses del año para valorar la actuación general de los colaboradores a lo largo del año en curso. La valoración global la realiza el jefe a cada uno de sus colaboradores por el desempeño de la función actual y los resultados son utilizados para la aplicación de determinadas políticas de RRHH.
2. La evaluación *Skills* revisa:
 - a) Siete habilidades: i) Servicio al cliente; ii) Trabajo en equipo; iii) Actitud digital; iv) Orientación a resultados; v) Emprendimiento; vi) Liderazgo; vii) Análisis y síntesis. La valoración de estas habilidades se realiza en una escala de 1 a 5, de tal forma que las puntuaciones hasta “3” inclusive reflejan oportunidades de mejora, en tanto que las puntuaciones por encima de “3” reflejan una evaluación positiva.
 - b) Estilos de liderazgo: Se valoran seis estilos de liderazgo: i) Capacitador; ii) Orientativo; iii) Coercitivo; iv) Participativo; v) Afiliativo; vi) Imitativo. Los resultados indican el posicionamiento del evaluado, comparándolo con una base de datos de resultados de más de 60.000 profesionales de todo el mundo.

Al final del ejercicio 2017, se aplicó el modelo de valoración por Catalogación, y se espera que la valoración de los *Skills* se realice el segundo semestre de 2018 con la implementación del Proyecto *Talent Profiling*.

4.4. Cambios de estructura y nombramientos

Durante el ejercicio 2017 el Comité analizó las siguientes propuestas sobre cambios de estructura:

- Cambio del modelo de gestión en Auditoría Interna, con base a la implementación de un nuevo modelo de gestión y estrategia definido a nivel corporativo, realizando el traslado de los Gestores internos de Leasing y Factoring a las dependencias de Promoción Persona Jurídica de cada territorial a los Centros BEI de las regionales BEI.
- Implementación de un nuevo modelo de agencias, el cual consistió en la reconversión de 16 oficinas en agencias, a partir de definiciones estratégicas para la correcta gestión comercial y operativa.
- Creación de la dependencia Head of Data en el área de Ingeniería, con el objetivo de establecer un modelo de gobierno de datos y contar con una infraestructura informacional de Big Data.

El Comité consideró que los anteriores cambios de estructura se encontraron alineados con el propósito de BBVA y los pilares estratégicos, permitiendo acelerar los procesos de transformación del Banco, agrupando palancas claves para desarrollar nuestra oferta integral de productos y servicios. En ese sentido, las propuestas fueron recomendadas a la Junta Directiva para su aprobación.

Así mismo, para el ejercicio 2017, el Comité estudió, analizó y manifestó su conformidad de los nombramientos de los siguientes funcionarios:

- Nombramiento del nuevo Oficial de Cumplimiento Principal de BBVA Colombia, a Sandra Milena Meza Cuervo.
- Nombramiento del Director sistemas de Información MIS, Andrés Mauricio Borrero Solano.
- Nombramiento de Juan Lazaro Ealo Cuello, como Director de Control Interno y Riesgo Operacional.
- Nombramiento de Jhon Jairo Reyes Garibelo, como Director de Recuperaciones.
- Nombramiento de Diana Constanza Polania, como Directora de Planificación y Control de Gestión.
- Nombramiento de Felipe Medina Ardila como Secretario General de BBVA Valores Comisionista de Bolsa S.A.