

Informe Comité de Nombramientos y Remuneraciones Ejercicio 2018

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 2018, el Comité estuvo conformado de la siguiente manera

- Desde el 1º de enero hasta el 30º de mayo

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)

- Desde el 30º de mayo hasta el 31 de diciembre

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)

(*) En la reunión extraordinaria de la Asamblea General de Accionistas celebrada el 30 de mayo de 2018 se designó a Xavier Queralt Blanch como miembro patrimonial de la Junta Directiva para ocupar la vacante que se dejó por la renuncia de Juan Rafael Escudero.

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 2018 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 2018 fueron las siguientes:

4.1. Política de incremento al ingreso fijo:

El Comité aprobó la Política del incremento al ingreso fijo de los empleados en banda salarial de BBVA del año 2018. Esta Política incluye un incremento del I.P.C. para el mes de diciembre de 2017 (4.09%) y un porcentaje adicional que se distribuye con base en los

resultados obtenidos por los colaboradores en el Performance Cualitativo. Para el colectivo cobijado por negociaciones colectivas se aplicó el incremento pactado, que corresponde al IPC (4.09%) + 2.5%.

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 2017 y solicitó a la Administración continuar con el seguimiento de estas políticas.

4.3. Cambios de estructura y nombramientos

Durante el ejercicio 2018 el Comité analizó las siguientes propuestas sobre cambios de estructura:

1.) **Modelo corporativo de gestión de personas:** su objetivo es permitir libertad, confianza y especialización de los funcionarios para ser más eficientes en sus funciones y generar crecimiento para el Banco. De esta forma, se busca que cada persona se encuentre en el rol adecuado, aportando el máximo valor, alcanzando el mayor compromiso, aprendiendo y creciendo. Para lograr lo anterior, se implementan los siguientes enfoques:

- Primero, la **valoración de personas**, la cual permite a cada profesional conocer toda la información acerca de su perfil y ajustarse con su rol actual o con cualquier otro rol que desee realizar.
- Segundo, la **valoración de roles**, donde se contrasta el perfil con el rol actual y se compara con cualquier otro rol al que se quiera acceder en el futuro.
- Tercero, se estipulan 10 nuevas políticas respecto a la **movilidad interna** basadas en transparencia, confianza y responsabilidad.
- Cuarto, se pretende mejorar la **formación**, potenciando la autonomía del empleado para diseñar su propia experiencia de capacitación, dando acceso a contenidos tanto internos como de terceros y proporcionando oferta formativa en base a las nuevas skills.
- Quinto, la creación de un nuevo modelo de **feedback** que esté alineado con las diferentes formas de trabajar que existen en el Banco, como los roles con modelo

de incentívación basado en ventas, roles con responsable jerárquico y roles que forman parte de equipos.

A su vez, se tiene una sesión trimestral de conversaciones entre responsable y colaborador. Finalmente, respecto a la **selección externa** se tiene como misión identificar, atraer y seleccionar a los mejores candidatos para cada posición, por medio de un proceso de selección onboarding y ágil.

2.) **Transformación a estructuras ágiles:** su objetivo es ejecutar las tareas más rápido y de la mejor manera. Para esto, se requiere acortar ciclos para construir a partir del feedback del cliente; minimizar errores en entregables; tener ciclos de producción más cortos; reducir los tiempos de reacción y toma de decisiones; no bloquear el talento de las personas; incrementar el compromiso y responsabilidad de empleados; generar dinámicas de equipo; redistribuir recursos en función de prioridades cambiantes y entregar más con los mismos recursos. Lo anterior asegura una alineación entre la estrategia y la organización; promueve liquidez de los recursos y una asignación dinámica y genera accountability E2E.

Adicionalmente, este modelo pretende asegurar la dedicación full time a actividades claramente definidas, puesto que esto asegura dinámicas de equipo y liquidez con dinámicas reales de one-team que requieren interacciones continuas. A su vez, se necesita una redistribución de actividades para generar distintos tipos de equipos. De este modo, se organizan equipos dedicados a actividades prioritarias y específicas.

Finalmente, la estructura Agile está conformada por las áreas de Auditoría Interna, Financiera y Client Solutions, y las prácticas Agile se basan en la cultura de i) Exploración de Producto, ii) Visibilidad, iii) Gestión de Proyectos y iv) Mejora Continua.

El Comité consideró que los anteriores cambios de estructura se encontraron alineados con el propósito de BBVA y permiten libertad, confianza y especialización de los funcionarios para ser más eficientes en sus funciones y generar crecimiento para el Banco.

Así mismo, para el ejercicio 2018, el Comité estudió, analizó y manifestó su conformidad de los nombramientos de los siguientes funcionarios:

- Nombramiento de Germán Enrique Rodríguez Perdomo, como Director de Desarrollo Comercial.
- Nombramiento de Alfredo López Baca Calo, como Vicepresidente Ejecutivo del Área de Riesgos.
- Nombramiento de Carlos Alberto Rodríguez, como Vicepresidente Ejecutivo de C&IB.

4.4. Pacto Colectivo - Convención Colectiva

El Comité aprobó el inicio del proceso para la renovación de Pacto Colectivo – Convención Colectiva y solicitó a la Administración continuar el desarrollo del cronograma propuesto, además resaltó que las negociaciones deben desarrollarse respetando los principios de

negociación libre, voluntaria y de buena fe, con la mayor transparencia y diálogo abierto con los negociadores del Pacto y Convención.

Posteriormente, el Comité revisó lo presentado respecto al cierre de la negociación del Pacto Colectivo y de la Convención Colectiva de Trabajo y manifestó su aprobación.