

**POLÍTICAS**  
**COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y**  
**REMUNERACIONES**  
**GEH-POL-001**

**CONTROL DE VERSIONES**


<b>VERSION</b>	<b>FECHA</b>
01	Agosto del 2007
02	Septiembre del 2009
03	Agosto del 2010
04	Marzo del 2011
05	Junio del 2012
06	Julio del 2014
07	Mayo del 2015
08	Diciembre del 2015
09	Abril del 2018
10	Febrero del 2019
11	Agosto del 2019
12	Agosto del 2020
13	Febrero del 2021
14	Enero del 2022
15	Mayo del 2023
16	Julio del 2023

**APROBADO POR**

<b>POSICIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>FIRMA</b>
Consejo	19 de Julio del 2023	Acta de Consejo

**ELABORADO POR**

<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>FECHA</b>
Gestión de Procesos	Julio del 2023

	<b>POLÍTICAS COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES</b>	<b>VERSION:</b> 16
		<b>CÓDIGO:</b> GEH-POL-001
		<b>ELABORACIÓN:</b> Agosto del 2007
		<b>REVISIÓN:</b> Julio del 2023

## CONTENIDO

<b>1. PROPÓSITO .....</b>	<b>4</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DOCUMENTOS DE REFERENCIAS .....</b>	<b>4</b>
<b>4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....</b>	<b>5</b>
<b>5. RESPONSABLES.....</b>	<b>8</b>
<b>6. LINEAMIENTOS .....</b>	<b>8</b>
<b>7. ANEXOS .....</b>	<b>13</b>
<b>8. CONTROL DE CAMBIOS.....</b>	<b>13</b>



## 1. PROPÓSITO

La presente política establece lineamientos que regulan las actividades y constitución del Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

## 2. ALCANCE

### 2.1. UNIDADES Y PROCESOS PARA LOS CUALES APLICA:

Los lineamientos de las presentes políticas son aplicables a los miembros del Comité de Nombramientos y Remuneraciones del Banco Múltiple Promerica de la República Dominicana, S. A.

## 3. DOCUMENTOS DE REFERENCIAS

REFERENCIA	DOCUMENTO
Externa	Ley No.183-02 Monetaria y Financiera, de fecha 21 de noviembre del 2002 y sus modificaciones.
Externa	Reglamento de Gobierno Corporativo aprobadas mediante la Resolución Única del Consejo Nacional del Mercado de Valores
Externa	Reglamento sobre Gobierno Corporativo, primera resolución de fecha 2 de Julio del 2015.
Externa	Instructivo sobre evaluación de idoneidad de los Accionistas, Miembros del Consejo, Alta Gerencia, Personal Clave y Personal en General de las Entidades de Intermediación Financiera, de fecha 27 de Noviembre del 2017 y sus modificaciones.
Interna	Políticas Sobre Gobierno Corporativo
Interna	Reglamento Interno del Consejo
Interna	Políticas de Evaluación de Idoneidad de los Accionistas Miembros del Consejo Alta Gerencia Personal Clave y Personal en General

## **4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES**

- 4.1. Accionista Significativo:** Aquel accionista que por sí solo o en virtud de acuerdo con otros accionistas, es titular de derechos de voto que superan un determinado límite, fijado en el diez por ciento (10%) del total del derecho de voto.
- 4.2. Alta Gerencia:** La integran una parte del personal clave de la dirección y en concreto el gerente general o ejecutivo principal y las personas que reportan directamente a él. Los miembros de la alta gerencia son los responsables de planificar, dirigir y controlar las estrategias y las operaciones de la sociedad que han sido previamente aprobadas por el consejo de administración.
- 4.3. Apetito de Riesgo:** Es el límite agregado en función de los tipos de riesgos que el consejo de administración y la alta gerencia están dispuestos a asumir y gestionar para cumplir sus objetivos de negocios.
- 4.4. Asociada:** Es una sociedad comercial sobre la que el participante del mercado de valores posee influencia significativa y no es una entidad subordinada ni constituye una participación en un negocio conjunto.
- 4.5. Capacidad de Riesgo:** Máximo nivel de riesgo que una organización puede soportar en la persecución de sus objetivos. 6) Código de Gobierno Corporativo. Documento que tiene por objeto compilar y revelar de forma ordenada y sistematizada las principales prácticas respecto al gobierno de la sociedad o grupo financiero que han sido adoptadas – vía legislación, regulación o autorregulación - e implementadas a través de sus estatutos, reglamentos internos, políticas u otros instrumentos equivalentes, con el objetivo de generar competitividad, transparencia y confianza.
- 4.6. Comité o Comisión:** Es el órgano colegiado, provisional o permanente, de apoyo al Consejo o interno de la Alta Gerencia, según corresponda, encargado de desarrollar las funciones específicas establecidas por las normas estatutarias o políticas internas del Banco.
- 4.7. Comité(s) del Consejo de Administración:** Son órganos de estudio y apoyo con capacidad de presentar propuestas al consejo de administración sobre las materias objeto de su competencia. Son creados por el consejo de administración, exclusivamente integrados por consejeros y, eventualmente,

pueden ejercer por delegación determinadas funciones establecidas por las normativas internas que regulan el comité.

**4.8. Consejo de Administración:** Es el máximo órgano colegiado elegido por los accionistas que tiene atribuidas todas las facultades de administración y representación de la sociedad, contempladas en los estatutos sociales y es responsable de velar por el buen desempeño de la alta gerencia en la gestión ordinaria.

**4.9. Consejeros Internos o Ejecutivos del Consejo de Administración:** Son aquellos miembros, accionistas o no, que mantienen con la sociedad una relación laboral estable y remunerada con competencias ejecutivas y funciones de alta dirección en la sociedad o sus empresas vinculadas.

**4.10. Control interno:** Conjunto de herramientas y procesos diseñados para proveer al consejo de administración, la alta gerencia y los demás ejecutivos, una razonabilidad en el logro de los objetivos referidos a la eficacia y eficiencia de las operaciones de la sociedad, el cumplimiento de las normas que le son aplicables y la confiabilidad de que la información financiera se genera de manera razonable.

**4.11. Ejecutivo Principal:** Posición individual dentro de la sociedad que responde ante el consejo de administración. El ejecutivo principal es el máximo responsable de la gestión de la sociedad y a él reportan de forma directa la mayoría de los miembros de la alta gerencia.


**4.12. Gobierno Corporativo:** Conjunto de principios y normas mínimas que rigen el diseño, integración e interacción entre el consejo de administración, la alta gerencia, accionistas, empleados, partes vinculadas y otros grupos de interés que procuran gestionar los conflictos, mitigar los riesgos de gestión y lograr un adecuado fortalecimiento de la administración, mejorando la transparencia, las políticas de remuneración de los participantes del mercado de valores y la forma como los objetivos de la sociedad son establecidos y alcanzados.

**4.13. Grupo de Riesgo:** Es el conjunto de dos o más personas físicas o jurídicas vinculadas.

**4.14. Miembros del Consejo Externo No Independientes:** Son los accionistas o representantes de accionistas con participación significativa y estables en el capital de la entidad, personas físicas o jurídicas o personas que tienen una

relación personal o profesional con los accionistas, que no están vinculados laboralmente con la sociedad y son ajenas a la gestión diaria de la misma y cuya pertenencia al consejo de administración se deriva, directa o indirectamente, de la participación patrimonial en el capital de la sociedad o de la voluntad de un accionista concreto o conjunto de accionistas actuando de forma concertada.

- 4.15. Miembros del Consejo Externos Independientes:** Son aquellas personas de reconocido prestigio profesional que puedan aportar su experiencia y conocimiento para la mejor gestión de la entidad de intermediación financiera y que no se encuentran incluidos dentro de las categorías de ejecutivos o no independientes, los cuales podrán ser elegidos de entre los accionistas con participación menor al tres por ciento (3%) del capital pagado dentro de la entidad, y que no realizan, ni han realizado, en los últimos dos (2) años, trabajos remunerados o bajo contrato en la propia entidad ni en empresas con participación en ella.
- 4.16. Miembros del Consejo Internos o Ejecutivos:** Son aquellos miembros, accionistas o no, que mantienen con la sociedad una relación laboral estable y remunerada con competencias ejecutivas y funciones de alta dirección en la sociedad o sus empresas vinculadas.
- 4.17. Participación Significativa:** Se considera participación significativa, al control de manera directa o a través de terceros, del diez por ciento (10%) o más del capital suscrito y pagado de una sociedad.
- 4.18. Parte Interesada:** Persona física o jurídica (accionistas, consejo de administración, alta gerencia, empleados, o terceros) que pueda afectar o ser afectada y que pueda tener beneficio o perjuicio por las actividades u operaciones de una entidad. También pueden considerarse como parte interesada al regulador, el Estado, los gremios y a la comunidad en general.
- 4.19. Partes vinculadas:** Son aquellas personas físicas o jurídicas señaladas en el artículo 252 de la Ley (Empresas Vinculadas) y los supuestos previstos en el artículo 7 (Supuestos de Vinculación) del presente Reglamento.
- 4.20. Personal Clave de Dirección:** Son aquellas personas que tienen autoridad y responsabilidad para planificar, dirigir y controlar las actividades de la entidad, ya sea directa o indirectamente.

	<b>POLÍTICAS COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES</b>	<b>VERSION:</b> 16
		<b>CÓDIGO:</b> GEH-POL-001
		<b>ELABORACIÓN:</b> Agosto del 2007
		<b>REVISIÓN:</b> Julio del 2023

## 5. RESPONSABLES

El Comité de Nombramientos y Remuneraciones será responsable de establecer las políticas generales y específicas que utilizarán las contrataciones, remuneraciones, la conducta laboral y las acciones de todo el personal del Banco. Asimismo, es responsable de apoyar el Consejo en el nombramiento, cese, reelección y remuneración de los miembros del Consejo y de los miembros de la Alta Gerencia del Banco.

### 5.1. Consejo

- a) Conocer todos los lineamientos establecidos en las presentes políticas.
- b) Conferir toda clase de nombramientos, mandatos y poderes, ya sean permanentes o para un objeto determinado.
- c) Nombrar y revocar a los empleados de nivel de Alta Gerencia, asesores y consultores; fijar su remuneración y retribución, así como las demás condiciones de su admisión y despido.
- d) Proponer las políticas sobre remuneraciones y compensaciones, nombramientos, separación o dimisión de los altos directivos del Banco.

### 5.2. Presidente Ejecutivo

- a) Deberá participar en las sesiones del Comité como Invitado (a) Permanente.

### 5.3. Vicepresidente (a) Senior de Gestión Humana y Administración

- a) Deberá participar en las sesiones del Comité como Invitado (a) Permanente.

## 6. LINEAMIENTOS

- 6.1. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones estará formado acorde con los requerimientos del Reglamento de Gobierno Corporativo.
- 6.2. El Comité de Nombramiento y Remuneraciones estará integrado por Miembros del Consejo Externos y será presidido por un (1) Miembro del Consejo Externo Independiente.



6.3. La estructura del Comité de Nombramiento y Remuneraciones se establece de acuerdo a la siguiente estructura:

<b>Cargo</b>	<b>Funciones</b>	<b>Nivel decisión</b>
Miembro del Consejo Externo Independiente	Presidente	Con Voz y Voto
Miembro del Consejo Externo No Independiente	Miembro	Con Voz y Voto
Miembro del Consejo Externo No Independiente	Miembro	Con Voz y Voto
Miembro del Consejo Externo No Independiente	Miembro	Con Voz y Voto
Miembro del Consejo Interno o Presidente Ejecutivo	Invitado(a) Permanente	Con Voz y Sin Voto
Vicepresidente Senior de Gestión Humana y Administración	Invitado(a) Permanente	Con Voz y Sin Voto

6.4. El Comité de Nombramientos y Remuneraciones deberá proponer al Consejo la política sobre la cual se construirá la escala de remuneraciones y compensaciones de los ejecutivos y miembros del Consejo, la cual debe guardar consistencia con los niveles de riesgo definidos por la organización, considerando criterios adecuados para reducir incentivos no razonables en la toma de riesgos indebidos.

6.5. Proponer y revisar los perfiles y los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración.

6.6. Proponer los criterios objetivos por los cuales la sociedad contrata y remunera a los miembros de la Alta Gerencia.

6.7. El Comité deberá servir de apoyo al Consejo en sus funciones de selección, nombramiento, remuneración, reelección y cese de sus Miembros y de la Alta Gerencia de la entidad.

6.8. Informar a la asamblea de accionistas sobre sus actuaciones y atender las cuestiones que les planteen los accionistas en materias de su competencia.

6.9. Informar, cuando corresponda, de la calificación de independiente de los candidatos a miembro del Consejo de Administración, para su propuesta a la

asamblea de accionistas por parte del Consejo de Administración o directamente por los accionistas.

- 6.10. Proponer al Consejo de Administración, la política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración y la Alta Gerencia y demás posiciones clave de la sociedad.
- 6.11. Evaluar a los candidatos, proponer el nombramiento y remoción del ejecutivo principal de la sociedad.
- 6.12. Vigilar el cumplimiento de la escala de compensaciones y remuneraciones aprobada para el equipo gerencial y de los consejeros, y asegurar que las mismas se correspondan con lo instituido en el reglamento interno, en la política establecida y en los objetivos estratégicos.
- 6.13. En los casos de reelección o ratificación de miembros del Consejo de Administración, formular una propuesta de evaluación del trabajo desempeñado y la dedicación efectiva al cargo durante el último período.
- 6.14. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia de los candidatos propuestos a miembro del consejo.
- 6.15. Formular el informe anual sobre la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneración de la Alta Gerencia.
- 6.16. Definir las funciones y aptitudes necesarias de los candidatos que deban cubrir cada vacante, a nivel de posiciones claves y de Alta Gerencia, valorando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido.
- 6.17. Los casos de las posiciones de personal en general serán atendidos por el Presidente Ejecutivo. En estos casos no será necesario convocar sesiones de comité para estos fines.
- 6.18. Informar los nombramientos y ceses de integrantes de la Alta Gerencia o Personal Clave.

- 6.19. Recibir, para su toma en consideración, las propuestas de potenciales candidatos para la cobertura de vacantes que puedan en su caso formular los Consejeros.
- 6.20. Informar, con carácter previo a su sometimiento al Consejo, las propuestas de nombramiento o cese del Secretario del Consejo.
- 6.21. Revisar periódicamente los programas de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Gerencia y hacer las recomendaciones pertinentes al Consejo de Administración.
- 6.22. Informar el proceso de evaluación del Consejo y de sus miembros.
- 6.23. Velar por el cumplimiento por parte de los Miembros del Consejo de las obligaciones establecidas en el Reglamento del Consejo, emitir los informes previstos en el mismo, así como recibir información y, en su caso, emitir informe sobre medidas a adoptar respecto de los miembros del Consejo en caso de incumplimiento.
- 6.24. Examinar la información remitida por los miembros del Consejo acerca de sus restantes obligaciones profesionales y valorar si pudieran interferir con la dedicación exigida a los miembros del Consejo para el eficaz desempeño de su labor.
- 6.25. Asegurar la observancia de la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y Alta Gerencia, así como la transparencia y revelación de sus retribuciones.
- 6.26. Evaluar, al menos una vez al año, su funcionamiento y la calidad de sus trabajos.
- 6.27. Las sesiones del Comité de Nombramiento y Remuneraciones se efectuarán de acuerdo a requerimientos que se presenten de conocer y aprobar los temas inherentes a este Comité, sin limitación de fechas específicas.
- 6.28. Previo a cada sesión el secretario del comité (persona designada) enviará la citación a todos los miembros permanentes e invitados seleccionados, con un mínimo de tres días de anticipación incluyendo la agenda de la sesión y los textos de los documentos que se van a someter a discusión.

- 6.29.El quórum requerido para que se considere válida la sesión se establece en la mitad más uno de los miembros permanentes.
- 6.30.Todos los miembros del Comité permanente o invitados tienen la obligación de asistir a las reuniones considerando su participación como parte de las responsabilidades inherentes a su cargo.
- 6.31.Cuando un miembro del Comité por motivos de fuerza mayor se vea imposibilitado de asistir, deberá dar aviso por medio de correo interno con 24 horas de anticipación al Secretario del Comité, a fin de que se proceda a la reprogramación de la reunión en caso de que sea necesario.
- 6.32.Informar al Consejo de Administración aquellos casos de miembros que puedan afectar negativamente el funcionamiento del Consejo de Administración o la reputación de la sociedad y, en particular, cuando se incurra en alguno de los supuestos de incompatibilidad, inhabilidad o prohibición legal.
- 6.33.Proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, que deberá ser aprobada por la asamblea de accionistas o establecida en los estatutos sociales, y la política de remuneración de la Alta Gerencia.
- 6.34.Proponer al Consejo de Administración, dentro del marco de la política de remuneración aprobada por la asamblea de accionistas o lo establecido en los estatutos sociales, la cuantía individual de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.
- 6.35.Apoyar al presidente del Consejo de Administración en la realización de la evaluación anual de dicho órgano, revisar los resultados del proceso y formular sugerencias para el mejor funcionamiento del mismo.
- 6.36.Conocer y evaluar las propuestas de la Alta Gerencia con relación a la política de recursos humanos de la sociedad e informar al Consejo de Administración con anterioridad a su aprobación.

• **Aprobación de los Puntos de Agenda**

- 6.37.Una vez confirmado el quórum, el secretario del comité u otro de los miembros procederá a la lectura íntegra de cada documento a discutir, tomando nota de

las modificaciones que vayan surgiendo o haciendo las mismas sobre la marcha.

6.38. Las decisiones se toman por consenso. Todos los miembros del Comité e invitados tienen derecho a emitir sus opiniones y comentarios libremente de acuerdo con su criterio y experiencia.

6.39. Cada sesión de este comité se levantará un acta que contendrá los aspectos tratados y decisiones adoptadas durante la sesión y que deberá ser elaborada por el secretario del comité. Las actas deberán ser revisadas y firmadas por todos los miembros presentes. Las actas de los comités deberán constar por escrito o por medios electrónicos y deberán estar a disposición de la Superintendencia, en caso de que esta lo requiera.

• **Informe Al Consejo**

6.40. El Comité, a través de la persona designada, será responsable de presentar al Consejo para aprobación de nuevas políticas o modificaciones de las políticas referentes a los nombramientos y remuneraciones.

6.41. El Comité de Nombramiento y Remuneraciones deberá rendir un informe previo sobre la elegibilidad de los (as) candidatos (as) para el nombramiento como para la elección de nuevos Miembros.


## 7. ANEXOS

7.1. No aplica.

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO	PÁGINAS AFECTADAS
01	Agosto del 2007	Continuo	
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO			
No aplica por ser la creación del documento.			No aplica.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO
02	Septiembre del 2009	Continuo

	<b>POLÍTICAS COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES</b>	<b>VERSION:</b> 16
		<b>CÓDIGO:</b> GEH-POL-001
		<b>ELABORACIÓN:</b> Agosto del 2007
		<b>REVISIÓN:</b> Julio del 2023

DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	PÁGINAS AFECTADAS
Cambio de formato Modificaciones a la constitución del comité de Nombramientos y Remuneraciones. Adición de 2 funciones contempladas en los Estatutos Sociales.	Todas las páginas.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO
03	Agosto del 2010	Continuo
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		PÁGINAS AFECTADAS
Nueva redacción.		Todas las páginas.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO
04	Marzo del 2011	Continuo
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		PÁGINAS AFECTADAS
Cambio de formato general. Se modifica el cargo de Gerente por el de Director (a) Gestión Humana, obedeciendo a los cambios de estructura organizacional aprobados por el Consejo de Directores el día 11.mar.2011		Todas las páginas.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO
05	Junio del 2012	Continuo
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		PÁGINAS AFECTADAS
Se modificó la denominación social del banco, en lo adelante la sociedad se denominará "Banco Múltiple Promerica de la República Dominicana, S. A.		Todos los encabezados del documento.
Se modificó el acapite 3.1.2 y se incorpora un Miembro Externo No Independiente dentro del Comité.		Página 5.
Se incorporó el acapite 3.5.2		Página 8.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO
06	Junio del 2014	Continuo
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		PÁGINAS AFECTADAS



**POLÍTICAS COMITÉ DE  
NOMBRAMIENTOS Y  
REMUNERACIONES**

**VERSION:** 16

**CÓDIGO:** GEH-POL-001

**ELABORACIÓN:** Agosto del 2007

**REVISIÓN:** Julio del 2023

Se sustituye en las responsabilidades de consejo de Administracion la funcion de Aprobar para que en lo adelante diga: <i>“Conocer todos los lineamientos establecidos en las presentes políticas.”</i>	Página 3.	
Se modifican las funciones del Consejo de Administracion, para que digan <i>“Nombrar y revocar a los empleados de nivel gerencial en adelante, asesores y consultores; fijar su remuneración y retribución así como las demás condiciones de su admisión y despido.”</i>	Página 3.	
Se modificó el artículo 3.2.6 y se incluyó el párrafo de este artículo.	Página 6.	
Se modificó el artículo 3.3.1 para sustituyendo la frecuencia de las sesiones de comité, para que quede establecido se efectuarán de acuerdo a requerimientos que se presenten de conocer y aprobar los temas inherentes a este Comité, sin limitación de fechas específicas. Acta No. 02-2014 del 01 de mayo 2014.	Página 7.	
VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO
07	Mayo del 2015	Continuo
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		PÁGINAS AFECTADAS
Se modificó el nombre de la posición de Vicepresidente Ejecutivo/Gerente General por la de Presidente Ejecutivo.		Páginas 4, 5 y 6.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO
08	Diciembre del 2015	Continuo
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		PÁGINAS AFECTADAS
Se actualizó todo el documento.		Todo el documento.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO
09	Abril del 2018	Continuo
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		PÁGINAS AFECTADAS
Se modificó la ubicación geográfica Torre Da Vinci, Avenida Roberto Pastoriza 420, Santo Domingo. En lo adelante figura la ubicación Autopista Duarte KM 11 ½, Santo Domingo.		Página 4.
Se incluyó la definición siguiente:  <b>3.8. Personal Clave:</b> Se refiere a empleados que ocupan posiciones no influyentes y determinantes en la toma de decisión, pero que deben ser considerados por pertenecer a la entidad y ser parte de la ejecución de las directrices generales de la misma.		Página 5.
Se incluyó la siguiente norma de referencia externa:  Instructivo sobre evaluación de idoneidad de los Accionistas, Miembros del Consejo, Alta Gerencia, Personal Clave y Personal en General de las Entidades de Intermediación Financiera, de fecha 27 de Noviembre del 2017 y sus modificaciones.		Página 5.
Se actualizo la constitución de los miembros del comité.		Página 7.
Cargo	Funciones	Nivel decisión

**CONFIDENCIAL NO REPRODUCIR**

PÁGINA 15 DE 14

Miembro del Consejo Independiente	Presidente	Con Voz y Voto	En lo	
Miembro del Consejo Externo No Independiente o Vicepresidente del Consejo	Miembro	Con Voz y Voto		
Miembro del Consejo Externo No Independiente o Secretario del Consejo	Miembro	Con Voz y Voto		
Miembro del Consejo Externo No Independiente o Secretario del Consejo o Secretario del Consejo	Miembro	Con Voz y Voto		
Miembro del Consejo Externo No Independiente o Secretario del Consejo o Vocal del Consejo.	Miembro	Con Voz y Voto		
Miembro del Consejo Interno o Presidente Ejecutivo	Invitado(a) Permanente	Con Voz y Sin Voto		
Director (a) de Gestión Humana	Invitado(a) Permanente	Con Voz y Sin Voto		
adelante:				
<b>Cargo</b>	<b>Funciones</b>	<b>Nivel decisión</b>		
Miembro del Consejo Externo Independiente	Presidente	Con Voz y Voto		
Miembro del Consejo Externo no Independiente	Miembro	Con Voz y Voto		
Miembro del Consejo Externo no Independiente	Miembro	Con Voz y Voto		
Miembro del Consejo Externo no Independiente	Miembro	Con Voz y Voto		
Miembro del Consejo Interno o Presidente Ejecutivo	Invitado(a) Permanente	Con Voz y Sin Voto		
Vicepresidente de Gestión Humana	Invitado(a) Permanente	Con Voz y Sin Voto		
Se modificó la siguiente política:				
<p><b>7.10.</b> Definirá las funciones y aptitudes necesarias de los candidatos que deban cubrir cada vacante, a nivel gerencial y de alta dirección, valorando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido.</p> <p>En lo adelante figura la política siguiente:</p> <p><b>7.10.</b> Definirá las funciones y aptitudes necesarias de los candidatos que deban cubrir cada vacante, a nivel de posiciones claves y de Alta Gerencia, valorando el tiempo y dedicación precisos para que puedan desempeñar adecuadamente su cometido.</p>			Página 8.	
Se modificó la siguiente política:				
<p><b>7.11.</b> Los casos de las posiciones inferiores a gerente serán atendidos por el Presidente Ejecutivo. En estos casos no será necesario convocar sesiones de comité para estos fines.</p> <p>En lo adelante figura la política siguiente:</p>			Página 8.	



<p><b>7.11.</b> Los casos de las posiciones de personal en general serán atendidos por el Presidente Ejecutivo. En estos casos no será necesario convocar sesiones de comité para estos fines.</p> <p>Se modificó la siguiente política:</p> <p><b>7.12.</b> Informar los nombramientos y ceses de integrantes de la Alta Dirección.</p> <p>En lo adelante figura la política siguiente:</p> <p><b>7.12.</b> Informar los nombramientos y ceses de integrantes de la Alta Gerencia o Personal Clave.</p>	Página 8.
<p>Se modificó la siguiente política:</p> <p><b>7.19.</b> Velar por la observancia de la política retributiva de los miembros del Consejo y miembros de la Alta Dirección establecida por el Banco.</p> <p>En lo adelante figura la política siguiente:</p> <p><b>7.19.</b> Velar por la observancia de la política retributiva de los miembros del Consejo y miembros de la Alta Gerencia establecida por el Banco.</p>	Página 9.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO	PÁGINAS AFECTADAS
10	Febrero del 2019	Continuo	
<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>			
Se ratificaron los miembros del comité.			Página 7.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO	PÁGINAS AFECTADAS
11	Agosto del 2019	Continuo	
<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>			
Se eliminó la ubicación geográfica.			Página 4.
Se ratificaron los miembros del comité.			Página 7.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO	PÁGINAS AFECTADAS
12	Agosto del 2020	Continuo	
<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>			
Se modificó la posición de Vicepresidente de Gestión Humana, en lo adelante Vicepresidente Senior de Gestión Humana y Administración.			Página 7.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO	
13	Febrero del 2021	Continuo	
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO			PÁGINAS AFECTADAS
Se ratificaron los miembros del comité.			Página 7.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO	
14	Enero del 2022	Continuo	
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO			PÁGINAS AFECTADAS
Se ratificaron los miembros del comité.			Página 7.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO	
15	Mayo del 2023	Continuo	
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO			PÁGINAS AFECTADAS
Se ratificaron los miembros del comité.			Página 7.

VERSIÓN	FECHA	PLAZO REQUERIDO PARA DESEMPEÑO	
16	Julio del 2023	Continuo	
DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO			PÁGINAS AFECTADAS
<p>Se agregaron las siguientes definiciones:</p> <p><b>4.14. Miembros del Consejo Externo No Independientes:</b> Son los accionistas o representantes de accionistas con participación significativa y estables en el capital de la entidad, personas físicas o jurídicas o personas que tienen una relación personal o profesional con los accionistas, que no están vinculados laboralmente con la sociedad y son ajenas a la gestión diaria de la misma y cuya pertenencia al consejo de administración se deriva, directa o indirectamente, de la participación patrimonial en el capital de la sociedad o de la voluntad de un accionista concreto o conjunto de accionistas actuando de forma concertada.</p> <p><b>4.15. Miembros del Consejo Externos Independientes:</b> Son aquellas personas de reconocido prestigio profesional que puedan aportar su experiencia y conocimiento para la mejor gestión de la entidad de intermediación financiera y que no se encuentran incluidos dentro de las categorías de ejecutivos o no independientes, los cuales podrán ser elegidos de entre los accionistas con participación menor al tres por ciento (3%) del capital pagado dentro de la entidad, y que no realizan, ni han realizado, en los últimos dos (2) años, trabajos remunerados o bajo contrato en la propia entidad ni en empresas con participación en ella.</p>			Página 6 y 7.

<p><b>4.16. Miembros del Consejo Internos o Ejecutivos:</b> Son aquellos miembros, accionistas o no, que mantienen con la sociedad una relación laboral estable y remunerada con competencias ejecutivas y funciones de alta dirección en la sociedad o sus empresas vinculadas.</p>	
<p>Se eliminaron las siguientes definiciones:</p> <p><b>4.8. Consejo:</b> Es el órgano máximo de dirección que tiene todas las facultades de Administración y representación del Banco, responsable de velar por el buen desempeño de la Alta Gerencia en la Gestión, no pudiendo delegar su responsabilidad. Se refiere al Consejo de Directores, Consejo de Administración o Junta de Directores, según corresponda.</p> <p><b>4.9. Consejeros Externos Independientes del Consejo de Administración.</b> Son aquellas personas de reconocido prestigio profesional que puedan aportar su experiencia y conocimiento para la administración de la sociedad y cuya vinculación con ésta, sus accionistas consejeros y miembros de la alta gerencia se circunscribe exclusivamente a la condición de miembro del consejo de administración, lo que no impide la tenencia de un porcentaje poco relevante de acciones de la sociedad o grupo financiero, que en ningún caso podrá superar el tres por ciento (3%) del capital suscrito y pagado.</p> <p><b>4.10. Consejeros Externos Patrimoniales del Consejo de Administración.</b> Son los accionistas o representantes de accionistas, personas físicas o jurídicas o personas que tienen una relación personal o profesional con los accionistas, que no están vinculados laboralmente con la sociedad y son ajenas a la gestión diaria de la misma y cuya pertenencia al consejo de administración se deriva, directa o indirectamente, de la participación patrimonial en el capital de la sociedad o de la voluntad de un accionista concreto o conjunto de accionistas actuando de forma concertada.</p>	<p>Página 6.</p>
<p>Se incluyó la referencia externa: Reglamento de Gobierno Corporativo aprobadas mediante la Resolución Única del Consejo Nacional del Mercado de Valores</p>	<p>Página 5.</p>
<p>Se modificó el siguiente lineamiento:</p> <p>5.1. Consejo</p> <p>c) Nombrar y revocar a los empleados de nivel gerencial en adelante, asesores y consultores; fijar su remuneración y retribución, así como las demás condiciones de su admisión y despido.</p> <p>En lo referente:</p> <p>5.1. Consejo</p> <p>c) Nombrar y revocar a los empleados de nivel de Alta Gerencia, asesores y consultores; fijar su remuneración y retribución, así como las demás condiciones de su admisión y despido.</p>	<p>Página 8.</p>
<p>Se incluyeron las siguientes políticas:</p> <p>6.5. Proponer y revisar los perfiles y los criterios que deben seguirse para la composición del Consejo de Administración.</p> <p>6.6. Proponer los criterios objetivos por los cuales la sociedad contrata y remunera a los miembros de la Alta Gerencia.</p>	<p>Página 8 y 9.</p>

6.8. Informar a la asamblea de accionistas sobre sus actuaciones y atender las cuestiones que les planteen los accionistas en materias de su competencia.

6.9. Informar, cuando corresponda, de la calificación de independiente de los candidatos a miembro del Consejo de Administración, para su propuesta a la asamblea de accionistas por parte del Consejo de Administración o directamente por los accionistas.

6.10. Proponer al Consejo de Administración, la política de sucesión de los miembros del Consejo de Administración y la Alta Gerencia y demás posiciones clave de la sociedad.

6.11. Evaluar a los candidatos, proponer el nombramiento y remoción del ejecutivo principal de la sociedad.

**Se modificó la siguiente política:**

6.7. Formular, con criterios de objetividad y adecuación a los intereses sociales, las propuestas de nombramiento, reelección y ratificación de los miembros del consejo, así como las de nombramiento de los miembros de cada una de los Comités del Consejo. Igualmente, formular, con los mismos criterios anteriormente citados, las propuestas de nombramiento de cargos en el Consejo y sus Comisiones.

En lo adelante figura la política siguiente:

6.6. En los casos de reelección o ratificación de miembros del Consejo de Administración, formular una propuesta de evaluación del trabajo desempeñado y la dedicación efectiva al cargo durante el último período.

**Se modificó la siguiente política:**

6.8. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia necesarios de los miembros del Consejo.

En lo adelante figura la política siguiente:

6.7. Evaluar las competencias, conocimientos y experiencia de los candidatos propuestos a miembro del consejo.

**Se modificó la siguiente política:**

6.9. Velar por la transparencia de las retribuciones y la inclusión en la Memoria anual y en el informe anual de gobierno corporativo de información acerca de las remuneraciones de los miembros del Consejo y, a tal efecto, someter al Consejo cuanta información resulte procedente.

En lo adelante figura la política siguiente:

6.12. Formular el informe anual sobre la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y la política de remuneración de la Alta Gerencia.

Página 9.

Página 10.

**Se modificó la siguiente política:**

6.15. Revisar periódicamente los programas de retribución, ponderando su acomodación y sus rendimientos y procurando que las remuneraciones de los Consejeros se ajusten a criterios de moderación y adecuación con los resultados del Banco.

En lo adelante figura la política siguiente:

6.18. Revisar periódicamente los programas de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Gerencia y hacer las recomendaciones pertinentes al Consejo de Administración.

**Se modificó la siguiente política:**

6.19. Velar por la observancia de la política retributiva de los miembros del Consejo y miembros de la Alta Gerencia establecida por el Banco.

En lo adelante figura la política siguiente:

6.22. Asegurar la observancia de la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración y Alta Gerencia, así como la transparencia y revelación de sus retribuciones.

Se incluyeron las siguientes políticas:

6.29. Informar al Consejo de Administración aquellos casos de miembros que puedan afectar negativamente el funcionamiento del Consejo de Administración o la reputación de la sociedad y, en particular, cuando se incurra en alguno de los supuestos de incompatibilidad, inhabilidad o prohibición legal.

6.30. Proponer al Consejo de Administración la política de remuneración de los miembros del Consejo de Administración, que deberá ser aprobada por la asamblea de accionistas o establecida en los estatutos sociales, y la política de remuneración de la Alta Gerencia.


6.31. Proponer al Consejo de Administración, dentro del marco de la política de remuneración aprobada por la asamblea de accionistas o lo establecido en los estatutos sociales, la cuantía individual de las retribuciones de los miembros del Consejo de Administración.

6.32. Apoyar al presidente del Consejo de Administración en la realización de la evaluación anual de dicho órgano, revisar los resultados del proceso y formular sugerencias para el mejor funcionamiento del mismo.

6.33. Conocer y evaluar las propuestas de la Alta Gerencia con relación a la política de recursos humanos de la sociedad e informar al Consejo de Administración con anterioridad a su aprobación.

- **Aprobación de los Puntos de Agenda**

Página 11 y  
12.

	<b>POLÍTICAS COMITÉ DE NOMBRAMIENTOS Y REMUNERACIONES</b>	<b>VERSION:</b> 16
		<b>CÓDIGO:</b> GEH-POL-001
		<b>ELABORACIÓN:</b> Agosto del 2007
		<b>REVISIÓN:</b> Julio del 2023

6.36. Cada sesión de este comité se levantará un acta que contendrá los aspectos tratados y decisiones adoptadas durante la sesión y que deberá ser elaborada por el secretario del comité. Las actas deberán ser revisadas y firmadas por todos los miembros presentes. Las actas de los comités deberán constar por escrito o por medios electrónicos y deberán estar a disposición de la Superintendencia, en caso de que esta lo requiera