

Reglamento Interno Comité de Compensación de la Junta Directiva de Equión Energía Limited

Información del Documento					
**Aplica para:	Equión	Autor:	Cesar Moreno		
**Vicepresidencia:	Gestión Humana & Sostenibilidad	Clasificación:	Confidencial		
**Área:	Compensación y Beneficios	Fecha Última Rev.:	25-Oct-17	Próx. Revisión:	25-Oct-18
**Tipo de Doc.:	Política	Número Anterior:	N/A		
La información contenida en este informe es sensible desde el punto de vista de seguridad y también puede ser sensible desde el punto de vista competitivo. Las decisiones relativas a la divulgación de este documento a terceros se deben tomar conjuntamente con el Departamento Legal de Equión.			Número del Documento	Rev.	
			PLC-5980	03	
Rev.	Detalle de la Revisión	Elaboró	Fecha	Revisó	Aprobó
01	Emisión del Documento	M. M. Rojas	29/Ago/13	Ana María Sarria	Junta Directiva
02	Actualización General del Documento	César Moreno	08/Sep/16	Natalia Morales	Junta Directiva
03	Revisión general sin cambios	Diana Torres	25/Oct/17	Cesar Moreno	Cesar Moreno



Documentos Relacionados

Número del Documento	Nombre del Documento	Descripción del Contenido
FRM-5982	Formato Comité de Compensación de la Junta Directiva de Equion Energía Limited	

Revisión de las Partes Interesadas (Stakeholders)

Nombre	Fecha Revisión
Ana Maria Sarria	7/09/2016
Natalia Morales	7/09/2016
Mauricio Jaramillo	7/09/2016
María Victoria Riaño	7/09/2016
Miembros Comité Compensación	8/09/2016



Reglamento Interno Comité de Compensación de la Junta Directiva de Equión Energía Limited

ARTÍCULO 1. - Objetivo del Comité: El Comité de Compensación ("Comité de Compensación" o el "Comité") de la Junta Directiva de EQUION ENERGIA LIMITED ("Equión" o la "Compañía"), es de carácter permanente y se rige por el presente Reglamento Interno (el "Reglamento Interno") y por la legislación que le resulte aplicable.

El Comité de Compensación tiene como objetivo principal revisar y recomendar ante la Junta Directiva de Equión, los sistemas de compensación y los criterios de selección de los altos directivos, así como de otros empleados claves de la Compañía. El Comité revisa igualmente todos aquellos aspectos relacionados con personal y recursos humanos que por su entidad deban ser sometidos a consideración de la Junta Directiva.

ARTÍCULO 2. - Ámbito de Aplicación: El presente Reglamento Interno será de aplicación general y obligatoria para los integrantes del Comité de Compensación de la Junta Directiva de Equión.

ARTÍCULO 3. - Composición del Comité: El Comité de Compensación será designado por la propia Junta Directiva y estará integrado por dos miembros, uno por cada accionista, para periodos de un año, pudiendo ser reelegidos por un plazo igual o inferior.

Las funciones de los miembros cesarán por el cumplimiento del plazo por el cual han sido nombrados o por voluntad propia o por la no renovación en su cargo de miembro de la Junta Directiva de Equión.

ARTÍCULO 4. - Presidente del Comité: Los miembros del Comité, elegirán entre sí, el Presidente, quien tendrá la función de presidir y dirigir las sesiones ordinarias y extraordinarias del Comité de Compensación.

El Presidente actuará como representante del Comité de Compensación ante la Junta Directiva y por lo tanto, tendrá la misión de presentar e informar a la Junta Directiva sobre las recomendaciones y determinaciones tomadas en el interior de dicho Comité.

ARTÍCULO 5. - Secretario del Comité: Este rol lo tendrá el Líder de Equipo de Compensación y Beneficios de Equión, quien se encargará de la logística necesaria, de citar el Comité, revisar y actualizar los compromisos y preparar las actas de las sesiones.



ARTÍCULO 6. - Participantes del Comité: El Presidente de Equión, el Vicepresidente de Gestión Humana y Sostenibilidad de Equión, el VP Legal de Equión y el Gerente de Gestión Humana, Procesos y Tecnología de Equión o quienes hagan sus veces, asistirán a las sesiones del Comité en representación de la Compañía con voz pero sin voto.

Además, podrán asistir, en carácter de invitados, los funcionarios de la Compañía o colaboradores externos a quienes el Comité de Compensación encomiende tareas específicas, tengan responsabilidades en los temas a tratar y cuya asistencia se considere necesaria y oportuna para el desarrollo de la sesión.

ARTÍCULO 7. - Sesiones del Comité: Para el cabal cumplimiento de sus funciones, el Comité de Compensación sesionará ordinariamente, por lo menos dos veces en el año, en el domicilio de la Compañía o en el lugar que el Comité señale, en la fecha y hora que él mismo determine y, extraordinariamente cuando sea convocado por la Junta Directiva, por el presidente del Comité, por el Presidente de Equión o por el Vicepresidente de Gestión Humana y Sostenibilidad de Equión o por el Gerente de Gestión Humana, Procesos y Tecnología.

Estando presentes todos los miembros del Comité, si lo acuerdan por unanimidad, podrán constituirse en sesión del mismo, sin previa convocatoria.

ARTÍCULO 8. - Medios de Convocatoria: La convocatoria a sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mediante comunicación entregada o radicada ante cada uno de los miembros con una antelación no inferior a dos días calendario; dicha comunicación podrá ser enviada a través de cualquier medio idóneo, como fax o correo electrónico. No se invalidará la sesión en caso de que algún miembro del Comité no reciba la convocatoria a la sesión y sin embargo atienda o participe en la misma.

ARTÍCULO 9. - Contenido de la Convocatoria: La comunicación que convoque a la sesión deberá contener como mínimo los datos generales de la sesión, tales como lugar, fecha y hora en la que se llevará a cabo la sesión, así como la agenda propuesta y en caso de ser necesario, deberá incluir material referente a los puntos a tratar en la sesión.

ARTÍCULO 10. - Quórum Deliberatorio y Decisorio: El Comité podrá deliberar siempre que concurren a la sesión los miembros que la componen. En caso de no lograr una decisión unánime en las votaciones, el asunto se someterá a consideración de la Junta Directiva.



Si no hay quórum en una sesión del Comité cualquier miembro podrá requerir que la sesión sea convocada nuevamente. Se dará notificación por escrito de la nueva convocatoria con por los menos dos días hábiles de antelación a que se lleve a cabo la sesión, la cual se producirá dentro de las 3 semanas siguientes a la fecha de la sesión original o antes si la Junta Directiva así lo requiere, salvo que los miembros del Comité acuerden lo contrario.

ARTÍCULO 11. - Funciones del Comité: Sin perjuicio de otras funciones que le asigne la ley, los Estatutos Sociales y el Código de Buen Gobierno, el Comité de Compensación tendrá las siguientes funciones principales:

1. Estudiar y recomendar a la Junta Directiva la definición, revisión y actualización de los perfiles del Presidente de la Compañía, así como sus procesos de selección, evaluación, compensación y desarrollo.
2. Revisar la política de compensación salarial aplicable a los funcionarios de la Compañía y recomendar incrementos salariales generales y programas de retención.
3. Revisar los programas de incentivos, beneficios y reconocimientos aplicables a los funcionarios de la Compañía y recomendar la creación o modificación de los mismos.
4. Recomendar la realización de estudios de competitividad salarial para efectos de revisar las modificaciones a la política de compensación salarial aplicable a los administradores y demás funcionarios de la Compañía.
5. Revisar los acuerdos de movilidad desde y hacia los accionistas aplicables a los funcionarios de la Compañía.
6. Proponer a la Junta Directiva los cambios al esquema de evaluación de desempeño establecido para los funcionarios de la Compañía.
7. Recomendar a la Junta Directiva las propuestas de modificación a la estructura y organización de la Compañía que presente la Administración, que sugieran cambios a la estructura principal y las subunidades de primer y segundo nivel. Recomendando la realización de una reestructuración cuando haya lugar y la aprobación de las condiciones de retiro.
8. Hacer seguimiento a la implementación de las políticas, normas y procedimientos en materia salarial y laboral de la Compañía.
9. Recomendar el plan de acción respectivo para el tratamiento de riesgos TOP asociados a Gestión Humana.
10. Cualquier otra que le encomiende la Junta Directiva y en general, todas las demás funciones que le correspondan de acuerdo con las normas legales aplicables a la Compañía.



ARTÍCULO 12. - Informes presentados al Comité: La Administración de la Compañía presentará al Comité de Compensación los informes que sean necesarios para el cabal cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 13. - Finalización de la Sesión: Una vez agotada la agenda del día se dará por finalizada la sesión del Comité de Compensación.

ARTÍCULO 14. - Actas: El Secretario del Comité levantará acta de la sesión en la que constarán los temas y asuntos debatidos.

ARTÍCULO 15. - Confidencialidad: Cada uno de los miembros del Comité de Compensación deberá suscribir, con anterioridad al inicio en el ejercicio de sus funciones, un acuerdo de confidencialidad (un "Acuerdo de Confidencialidad").

- (a) Sin perjuicio del mayor detalle a que haya lugar, el Acuerdo de Confidencialidad deberá acoger los siguientes términos y condiciones:
- i. Toda la información que los miembros conozcan por o con ocasión del Comité tendrá el carácter de confidencial y sigiloso (la "Información Confidencial").
 - ii. Por su participación en el Comité, cada miembro se obliga a: (i) abstenerse de revelar Información Confidencial, (ii) guardar y conservar sigilosa y secretamente dicha Información Confidencial con el mismo nivel de cuidado y diligencia con el que dicho miembro guarda y conserva su propia información confidencial y sus secretos más importantes, y (iii) emplear la Información Confidencial exclusivamente para los propósitos del funcionamiento del Comité.
 - iii. Los miembros del Comité podrán compartir la Información Confidencial con empleados del accionista correspondiente o con sus afiliadas, únicamente para lo propósitos del Comité y verificando previamente la existencia de una obligación de confidencialidad a cargo de dicho empleado al menos en los mismos términos aquí previstos.

ARTÍCULO 16. – Conflicto de Intereses:

- (a) Cada miembro del Comité se obliga a divulgar a los demás miembros del Comité (sin que sea necesario divulgarlo a los Representantes de la Compañía) cualquier conflicto, potencial o existente, entre (1) los intereses de la Compañía y los intereses del respectivo miembro del Comité, como persona natural, y (2) los intereses de la Compañía y los intereses del accionista (y sus vinculadas o afiliadas) que le designó como miembro de Junta Directiva.



ARTÍCULO 17. - Autoevaluación: Con el fin de realizar una evaluación juiciosa del desempeño del Comité, este deberá realizar una autoevaluación una vez cada año con el fin de evidenciar sus fortalezas y debilidades y generar planes de acción para estas últimas.

ARTÍCULO 18. - Contratación de Asesores Externos: El Comité podrá solicitar al Equipo de la Compañía, la contratación de asesores externos, cuando lo considere necesario para cumplir con sus funciones.

ARTÍCULO 19.- Modificación del Reglamento del Comité: El presente Reglamento será adoptado y modificado por la Junta Directiva. Cada vez que se efectúe una modificación al Reglamento Interno del Comité de Compensación y Nominación, la Junta Directiva, por intermedio de su Secretario, garantizará que el texto del mismo sea dado a conocer a los accionistas.

ARTÍCULO 20.- Interpretación y Prelación: El Código de Buen Gobierno y los Estatutos Sociales primarán sobre el presente Reglamento en el evento de cualquier vacío, inconsistencia o conflicto.

El presente Reglamento Interno ha sido aprobado por la Junta Directiva. La última modificación efectuada al mismo, fue aprobada por la Junta Directiva en sesión del día 29 de Enero de 2015.