

Translated by **SD Language Solutions, SRL**

RNC No. 1-3137602-9

Tel.: (809) 566-3085; Celular: (829) 359-8530

E-mail: hicks.donna@claro.net.do

www.sdlanguagesolutions.net

CITIGROUP INC.
CARTA CONSTITUTIVA COMITÉ PERSONAL Y COMPENSACIÓN
Al 16 de Enero del 2020

Misión

Al Comité de Personal y Compensación (el “Comité”) del Consejo de Directores (el “Consejo”) de Citigroup Inc. (la “Compañía”) se le ha delegado una amplia autoridad para supervisar la compensación de empleados de la Compañía y sus subsidiarias y filiales (“Citi”). El Comité revisará periódicamente los recursos gerenciales de Citi y el desempeño de la gerencia superior. El Comité es responsable de determinar la compensación del Principal Oficial Ejecutivo (“CEO”) y la aprobación de la compensación de otros oficiales ejecutivos de la Compañía y los miembros del Equipo de Gerencia/Administración Ejecutiva Citi. El Comité también es responsable de aprobar la estructura de compensación por incentivos para los demás miembros de la gerencia superior, y algunos empleados de altos niveles de compensación (incluyendo concesiones discrecionales de incentivos a empleados cubiertos según los define la correspondiente guía de regulaciones bancarias), según las pautas establecidas por el Comité de tiempo en tiempo. El Comité también cuenta con la amplia supervisión del cumplimiento con las guías de regulaciones bancarias que rigen la compensación por incentivos de Citi.

Miembros

El Comité estará integrado de por lo menos tres miembros del Consejo, cada uno de los cuales (a) cumplirá los requisitos de independencia fijados por las reglas de gobierno corporativo de la Bolsa de Valores de Nueva York, y toda otra ley, regla, regulación y guía aplicable que rige la independencia de directores, según lo determinado por el Consejo; (b) calificarán como “directores no-empleados” según lo define la Sección 16 de la Ley de la Bolsa de Valores; y (c) calificarán como “directores externos” según la Sección 162(m) del Código de Impuestos Internos. Una mayoría de los miembros del Comité constituirá un quórum. Los miembros del Comité y el Presidente del Comité serán designados, y podrán ser destituidos por el Consejo a recomendación del Comité de Nominación, Gobernanza y Asuntos Públicos.

Obligaciones y Responsabilidades

El Comité tendrá las siguientes obligaciones y responsabilidades:

Compensación Ejecutiva

- Anualmente revisar y aprobar las metas y los objetivos corporativos relevantes a la compensación del CEO, evaluar el desempeño del CEO en cuanto a dichas metas y objetivos, y entregarle un reporte al respecto al Consejo.
- Anualmente revisar y determinar, de manera que refleje los consejos de un consultor independiente de compensación, el sueldo base, compensación por incentivos y compensación a largo plazo del CEO, y reportarle al Consejo la determinación del Comité. Para determinar la compensación por incentivos a largo plazo del CEO, el Comité podrá tomar en cuenta, entre otros factores, el desempeño de Citi, el desempeño del individuo, el valor de concesiones similares de incentivos a personas que ocupan el puesto de CEO en compañías comparables, y la calidad de las políticas y prácticas de gestión de riesgo.
- Si el Presidente del Consejo también es empleado de Citi, el Comité deberá determinar la compensación de dicho Presidente de la misma manera que la compensación de un CEO.
- Anualmente revisar y aprobar, reflejando según se requiere la asesoría de un consultor independiente de compensación y otros asesores, el sueldo básico, la compensación por incentivos, y la compensación a largo plazo por incentivos para ejecutivos y los miembros del Equipo de la Gerencia/Administración Ejecutiva.
- Revisar y aprobar los términos materiales de los acuerdos de empleo y contratación (incluyendo las cartas de oferta), acuerdos de despido, cambio en acuerdos de control, y todo beneficio complementario especial a oficiales ejecutivos y los miembros del Equipo Ejecutivo de la Gerencia/Administración.
- Evaluar periódicamente la competitividad de los niveles de compensación y prácticas aplicables a oficiales ejecutivos, y aprobar un grupo adecuado de homólogos para estos fines.
- Revisar y, si procede, aprobar o recomendarle al Consejo que éste apruebe las propuestas de la gerencia relativas a la compensación, que serían votadas por los accionistas, incluyendo las relativas a planes de *"say on pay"* y compensación por participación/*equity*.
- Supervisar el acercamiento y las comunicaciones con los accionistas y empresas agentes asesoras acerca de asuntos de compensación ejecutiva, incluyendo los votos de los accionistas acerca de la compensación ejecutiva, y revisar los resultados del voto asesor más reciente de la Compañía acerca de la compensación ejecutiva, y tomar en cuenta las correspondientes implicaciones.
- Anualmente revisar y abordar con la gerencia la Discusión y Análisis de Compensación que deben ser incluidas en la declaración de poder, y, si procede, aprobar su inclusión o recomendarle al Consejo que se incluya la Discusión y Análisis de Compensación.
- Redactar un reporte anual sobre la compensación ejecutiva para que sea incluido en la declaración de poder de la Compañía, de acuerdo con las reglas y regulaciones aplicables, y entregar aquellos otros reportes, certificaciones y revelaciones que se requieran.
- Revisar la compensación a oficiales ejecutivos en cuanto al cumplimiento de la Sección 16 de la Ley de la Bolsa de Valores y la Sección 162(m) del Código de Impuestos Internos, si se aplica, y,

cuando procede, toda otra ley, regla y reglamento aplicable. En cuanto la Compañía disponga la compensación basada en desempeño y sujeto a los requisitos de la Sección 162(m) del Código de Impuestos Internos, el Comité fijará y certificará el logro de las metas de desempeño, según lo requiere la Sección 162(m).

- Desarrollar, aprobar y supervisar el Cumplimiento de Titularidad Accionaria por parte de los oficiales ejecutivos de la Compañía.

Planes de Incentivos y Otros Planes de Compensación

- Revisar y aprobar las metas generales de los programas Citi de compensación por incentivos materiales según lo establecido en la Filosofía de Compensación Citi.
- Brindar supervisión a los programas Citi de compensación por incentivos para que (a) equilibren de manera apropiada el riesgo y los resultados financieros/económicos de manera que no les incentive a los empleados a exponerle a Citi a riesgos imprudentes, y (b) que sean consistentes con la seguridad y sanidad del banco. Para esos fines, el Comité se reunirá periódicamente con los oficiales superiores de riesgo Citi para discutir las características de riesgo de los programas Citi de compensación por incentivos.
- Cumplir las obligaciones y responsabilidades del Comité asociadas a la compensación a los ejecutivos y demás empleados bajo la autoridad legal aplicable u orientación regulatoria, incluyendo aquella acción para limitar los riesgos asociados a la compensación por incentivos según el Comité lo considere necesario bajo la Ley Dodd-Frank de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor, y toda regulación o guía promulgada posteriormente.
- Ejercer la responsabilidad general de garantizar que Citi, en cuanto sea regulada por la Autoridad del Reino Unido de Conducta Financiera y la Autoridad de Regulación Prudencial, cumpla con las estructuras de los Códigos de Compensación.
- Administrar planes de compensación por incentivos y planes basadas en equity, donde dichas obligaciones corresponden al Comité y no están abarcadas por la delegación general por el Comité de la autoridad administrativa a oficiales de la Compañía, incluyendo la delegación a oficiales de la Compañía para que éstos hagan concesiones de equity *off-cycle* que no sean a los directores y oficiales ejecutivos.
- Revisar anualmente las estrategias de compensación al empleado y programas de equity.
- Aprobar los planes de compensación ejecutiva en Estados Unidos.

Otras Obligaciones

- Llevar a cabo una evaluación anual del desempeño del Comité, y reportar los resultados al Consejo, y evaluar periódicamente la suficiencia de su carta constitutiva y recomendar cambios al Consejo según se requiera.
- Reportarle al Consejo las actividades del Comité de manera periódica.
- Delegar responsabilidades a los subcomités del Comité según sea necesario o adecuado.

- Cumplir toda otra obligación o responsabilidad expresamente delegada al Comité por el Consejo de tiempo en tiempo.

Asesores Externos

- El Comité podrá contratar y destituir a consultores, asesores legales, financieros u otros asesores independientes en compensación (cada uno, un “Asesor de Compensación”) según lo considere necesario para ayudarle en el cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones, sin consultar ni obtener la aprobación previa de la gerencia superior de la Compañía.
- El Comité será directamente responsable de la designación, compensación y supervisión del trabajo de todo Asesor de Compensación.
- La Compañía debe disponer el financiamiento adecuado, según lo determine el Comité, del pago de una compensación razonable al Asesor de Compensación contratado por el Comité y otros gastos administrativos incurridos por el Comité en el curso del cumplimiento de sus responsabilidades.
- Antes de contratar u obtener asesoría de un Asesor en Compensación contratado por el Comité o por la gerencia (que no sea un asesor legal interno), el Comité debe ponderar todos los factores relevantes a la independencia del Asesor en Compensación en cuanto a la gerencia, incluyendo lo siguiente:
 - la prestación de otros servicios a Citi por el Asesor en Compensación (incluyendo a las subsidiarias o filiales del Asesor en Compensación);
 - el monto de los honorarios recibidos de parte de Citi por el Asesor en Compensación, como porcentaje de los ingresos totales del Asesor en Compensación;
 - las políticas y los procedimientos del Asesor en Compensación diseñados para evitar conflictos de interés;
 - toda relación comercial o personal de empleados del Asesor en Compensación que prestan servicios al Comité, o del Asesor en Compensación, con un miembro del Comité;
 - las acciones de la Compañía que son propiedad de empleados del Asesor en Compensación que prestan servicios al Comité, o del Asesor en Compensación;
 - toda relación comercial o personal de los empleados del Asesor en Compensación que prestan servicios al Comité, o del Asesor en Compensación, con un oficial ejecutivo de la Compañía; y
 - todo otro factor o factores indicados por la Bolsa de Valores de Nueva York que el Comité debe tomar en cuenta al revisar la independencia de potenciales Asesores en Compensación.
- El Comité revisará anualmente una evaluación de todo conflicto potencial de interés presentado por el trabajo de un Asesor en Compensación (ya sea contratado por el Comité o por la gerencia) involucrado en la determinación o recomendación de compensación ejecutiva.
- Las relaciones con Asesores en Compensación serán reveladas de acuerdo con las pautas aplicables regulatorias o de autoridad legal.

