

Compensation

The **Variable Compensation Plan (VCP)** is part of the Grupo Argos's total rewards system. It has two main programs: Long-term plan (LTP) and Short-term plan (STP).

Both programs use Key Performance Indicators (KPI) to measure financial success, external perception, operations efficiency, risk management and environmental performance among others, and the main objective is to ensure cash flow generation, sustainability, and profitability.

The VCP objectives are:



To align teams with the shareholders' interest, and to focus them on long term goals and sustainability.

To stimulate long-term thinking.

To recognize and encourage high performance among teams.

To strengthen total rewards competitiveness align with the organizational strategy to attract, motivate and retain the best talent.

The Short Term program

This program is measured and paid out on an annual basis, and it is a mix of a company's financial and workplace safety and health indicators (60% - 50% - 40%) and area/business indicators (40% - 50% - 60%).

The STP aims to recognize and to encourage the high performance of teams by accomplishing business competitiveness and the alignment with the organizational processes. It also looks to strengthen competitiveness in compensation and to reward superior performance. This program represents 25% of the total reward system of the Corporate Executive Committee. Short-term indicators for 2020 are:

Indicator

EBITDA
Net profit
Primary Surplus
Debt stock
Health and safety at work

For the CEO, the Executive Committee and the Top Management, as an optional alternative, up to the 100% of the short-term award can be paid through equivalent units of Celsia / Grupo Argos shares.

In 2020, the percentage of the short-term bonus deferred in the form of equivalent units of Celsia / Grupo Argos' shares for the CEO was 80,9%.

The Long Term Program

The LTP performance period is 3-years and it applies to the CEO, senior management (including the Executive Committee) and some employees at the next level (middle management). It has a vesting period of 3.25 years. It aims to encourage the decision-making processes based on a long-term vision, in order to achieve and exceed goals in a sustainable way.

The payout of this program is through a stock fund established to invest in equivalent units of shares. This system represents 15% of the total compensation of the CEO, the Corporate Executive Committee and the Top Management. Long-term indicators for 2020 are:

Indicator

ROCE - ROIC
Operating cash flow to EBITDA
Delta TSR Celsia vs. ICOLCAP
Sustainability

If the CEO leaves the company, with or without cause (The CEO leaves the company with cause in case of business misconduct, falsehoods in financial reports, fraud, violation of law/internal rules, among others) before the vesting time, our claw back policy establish that the LTP incentives that have not been consolidated must be refunded to the Company from the Fund, except in case of death, retirement, permanent disability, or promotion to another Grupo Argos' subsidiary.

The CEO and the executive committee has stock ownership requirements up to 0,75 times the annual base salary.

The CEO has 2,36 times the annual base salary in company shares, and the other executive members have in average 0,42 times the annual base salary.

Remuneración

La Prima por Resultados Organizacionales (PRO), que es nuestro programa de compensación variable y hace parte de la compensación total, está compuesta por dos programas: un programa de Largo Plazo y uno de Corto Plazo.

En ambos programas se definen indicadores claves de resultado que apalancan la estrategia y los objetivos organizacionales, buscando medir los resultados financieros, la percepción externa de la compañía, las eficiencias operacionales, la gestión de riesgos y la gestión ambiental entre otros, y tiene como objetivo garantizar la generación de flujo de caja, la sostenibilidad y la rentabilidad.

Los objetivos de el PRO son:



Alinear a los equipos de trabajo con los intereses del accionista, con metas enfocadas al largo plazo y a la sostenibilidad.

Estimular el pensamiento a largo plazo.

Premiar el desempeño superior.

Fortalecer la competitividad en la compensación, en línea con la estrategia organizacional, para atraer, motivar y retener al mejor talento.

El programa de Corto Plazo

Se mide y se liquida de forma anual y está compuesto por una mezcla de indicadores financieros y de Salud y Seguridad en el trabajo de compañía (60% - 50% - 40%) e indicadores área/ negocio (40% - 50% - 60%).

Este programa busca reconocer e incentivar el alto desempeño de los equipos de trabajo para alcanzar mayores niveles de competitividad financiera, alineación con los procesos, fortalecer la competitividad en la compensación y premiar el desempeño superior. El programa representa el 25% de la compensación total de nuestro Comité Directivo. Los indicadores aplicables para 2020 son:

Indicador

EBITDA
Utilidad Neta
Superávit primario
Stock de deuda
Seguridad y salud en el trabajo

Para el Presidente, el Comité Directivo y la Alta Gerencia, como alternativa opcional y de libre elección, se permite el pago de hasta el 100% del valor ganado en el programa a través de unidades equivalentes de acciones de Celsia / Grupo Argos.

En el 2020, el porcentaje del bono de corto plazo pagado de unidades equivalentes a acciones de Celsia / Grupo Argos para el Presidente fue del 80,9%.

El programa de Largo Plazo

Este programa se mide con metas trienales y aplica para el CEO, la alta gerencia (incluyendo el Comité Directivo) y algunas personas del siguiente nivel (gerencia media). Se paga el 100% a través de unidades equivalentes de acciones de la compañía y tiene un tiempo de consolidación (vesting period) de 3.25 años. El programa busca que la toma de decisiones se realice con visión de largo plazo y los objetivos trazados se alcancen de manera sostenible en el tiempo.

El pago se realiza a través de un fondo establecido para invertir en acciones de la compañía. El programa representa el 15% de la compensación de nuestro Comité Directivo. Los indicadores aplicables para 2020 son:

Indicador

ROCE - ROIC
Flujo de caja operativo/EBITDA
Delta de TSR Celsia vs. ICOLCAP
Sostenibilidad

En caso de que el ejecutivo salga de la compañía con o sin causa (el ejecutivo sale de la compañía con causa en caso de mala conducta empresarial, falsedad en los informes financieros, fraude, violación de la ley/normas internas, entre otros) antes del tiempo de consolidación (3.25 años), la política de recuperación establece que el incentivo a largo plazo que no se ha consolidado debe reembolsarse a la Compañía, excepto en caso de muerte, jubilación o Incapacidad.

El Presidente y el Comité Directivo tiene requisitos de propiedad de acciones de hasta 0,75 veces el salario base anual.

El Presidente tiene 2,36 veces el salario base anual en acciones de la compañía, y los otros miembros ejecutivos tienen en promedio 0,42 veces el salario base anual.