

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 2021 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 2021, el porcentaje del bono de corto plazo pagado de unidades equivalentes a acciones de Celsia / Grupo Argos para el Presidente fue del 76,4%.

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 2021 son:

Indicador

ROCE - ROIC
Flujo de caja operativo/EBITDA
Spread TSR
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 2,34 veces el salario base anual en acciones de la compañía, y los otros miembros ejecutivos tienen en promedio 1,10 veces el salario base anual.