

GOBIERNO CORPORATIVO

REMUNERACIÓN

La Prima por Resultados Organizacionales (PRO) hace parte de la compensación del Comité Directivo, la cual está compuesta por un sistema de Largo Plazo y un sistema de Corto Plazo. En estos sistemas se definen indicadores que apalancan la estrategia y a los objetivos organizacionales y consideran temas financieros, de percepción externa, operacionales, gestión ambiental y gestión de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Los objetivos de PRO son:

- Alinear los equipos de trabajo frente a las iniciativas estratégicas de la organización.
- Fomentar el trabajo en equipo entre las diferentes áreas de nuestra organización, para obtener un logro colectivo.
- Reconocer e incentivar el alto desempeño de los equipos de trabajo.
- Afianzar los pilares de cultura que ha priorizado nuestra organización: Respeto, Liderazgo y Trascendencia.
- Fortalecer la competitividad en la compensación total de los colaboradores para atraer, motivar y retener el mejor talento.

El sistema de Corto Plazo se mide y se liquida de forma anual y está compuesto por una mezcla de indicadores de compañía (EBITDA y Seguridad y salud ocupacional) e indicadores de equipo (Indicadores financieros, operacionales, de percepción externa, ambientales, entre otros), gestionables de forma más directa por los equipos de trabajo. Este sistema representa el 27,5% de la compensación de nuestro Comité Directivo.

El sistema de Largo Plazo se mide de forma anual y tiene un tiempo de consolidación de 3,25 años. Este sistema 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. Este sistema representa el 12,5% de la compensación de nuestro Comité Directivo. Los indicadores aplicables para 2016 fueron:

