Tecnoglass

Filosofía de Compensación:

1. Una compensación que sea suficiente para atraer y mantener ejecutivos extraordinarios.
2. Hecha a medida a las características únicas de la compañía.
3. Que considere el valor individual y contribuya al éxito.
4. Que esté diseñada a motivar a los oficiales ejecutivos a alcanzar las metas anuales y de largo plazo premiando su desempeño.
5. Que esté diseñada para tomar en cuenta el riesgo y recompensas del negocio.
6. Que refleje una apropiada relación entre la compensación a ejecutivos y la creación de valor al accionista.
7. Que sea sensible a los cambios del mercado.}

Resumen:

1. Cada salario es determinado por el comité de compensación cada año para asegurar que el salario del ejecutivo haga parte del paquete completo de compensación. Es determinado de acuerdo con el nivel de responsabilidad y de experiencia de cada uno. Cada salario puede ser incrementado o disminuido según considere el comité de compensación.
2. Cada ejecutivo recibe un bonus por desempeño basado en el comportamiento financiero de la empresa y el logro de los objetivos cumplidos de cada año escogidos por el comité de compensación de manera anual.
3. Otras compensaciones y beneficios como vacaciones, seguro médico y otros beneficios disponibles para todos los empleados.

Compensación de directores:

1. Cada director independiente recibe una compensación de $57.330 dólares anuales.
2. El presidente del comité de auditorías recibirá una compensación anual de $18.346 dólares y el resto de los integrantes del comité $9.173 dólares.

Planes de compensación patrimonial:

1. El 2013 fue aprobado un plan de incentivos de largo plazo donde fueron asignadas 1.593.917 acciones y reservadas para emisión de acuerdo con los términos del plan a los empleados elegibles, oficiales, directores y consultores (A diciembre de 2021 ningún beneficio se ha dado bajo este plan de beneficios).