

# Revisión de LTI

Fibra Inn

Febrero 2021



# Proceso de trabajo

El objetivo de este documento es presentar un análisis sobre los resultados derivados de la revisión del esquema de compensación de largo plazo para 19 ejecutivos de Fibra Inn.



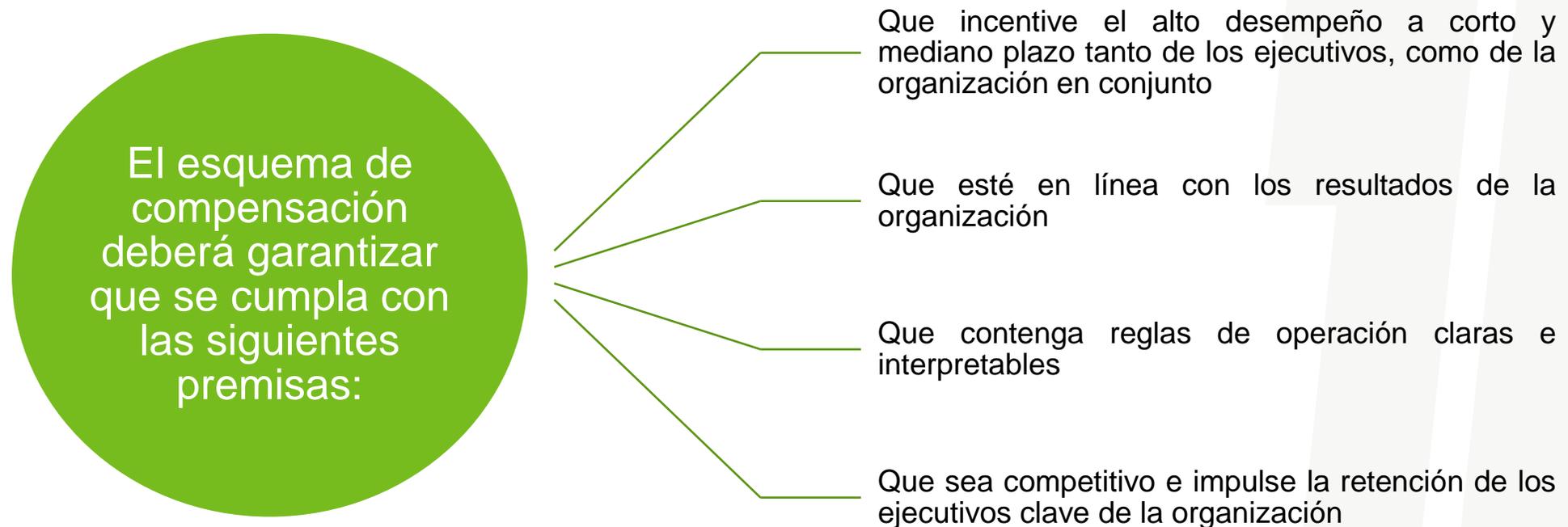


1

# Entendimiento

# Entendimiento

Actualmente Fibra Inn se encuentra en proceso de actualizar su plan de compensación variable, tanto de corto como de largo plazo para el equipo ejecutivo, de tal forma que se asegure que éste que está alineado con el crecimiento y estrategia de la organización





2

Hallazgos

# Contexto de los esquemas de compensación

De manera global en el sector, la compensación de los ejecutivos está teniendo foco en los siguientes puntos:

- **Necesidad/deseo de simplificación:** los comités de compensación buscan pasar de tener múltiples esquemas o esquemas indefinidos, a tener un solo plan de desempeño que incluya las nivelaciones correspondientes derivadas del exceder expectativas
- Incremento en el escrutinio a la **fijación de objetivos:** las compañías están profundizando en qué tan alcanzables son las metas actuales y valorando qué tan adecuadas son las metas como tal
- **Transparencia:** la base de los esquemas debe ser la transparencia en los mismos para los inversionistas y para los mismos ejecutivos

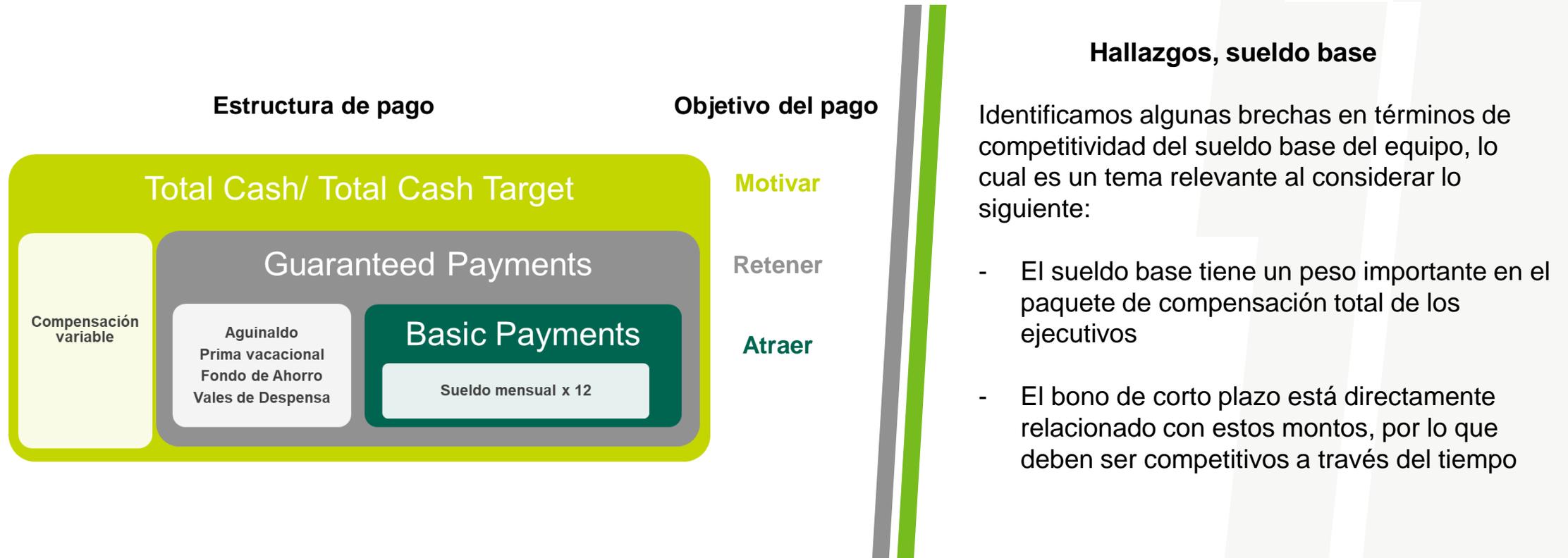
En cuanto a los objetivos de largo plazo:

- Los incentivos tienden a considerar el incremento de valor en la organización ponderando el desempeño
- Los periodos de consolidación de varían entre 3 y 4 años
- Los REIT (Fibras) están más orientados al rendimiento de los dividendos que al crecimiento agresivo del valor de las acciones

Si bien la industria continúa enfrentando incertidumbre y desafíos en relación con la pandemia, no se han identificado reducciones salariales importantes para los ejecutivos, sin embargo, hay algunas acciones particulares que se han emprendido, particularmente con los REITs de hoteles

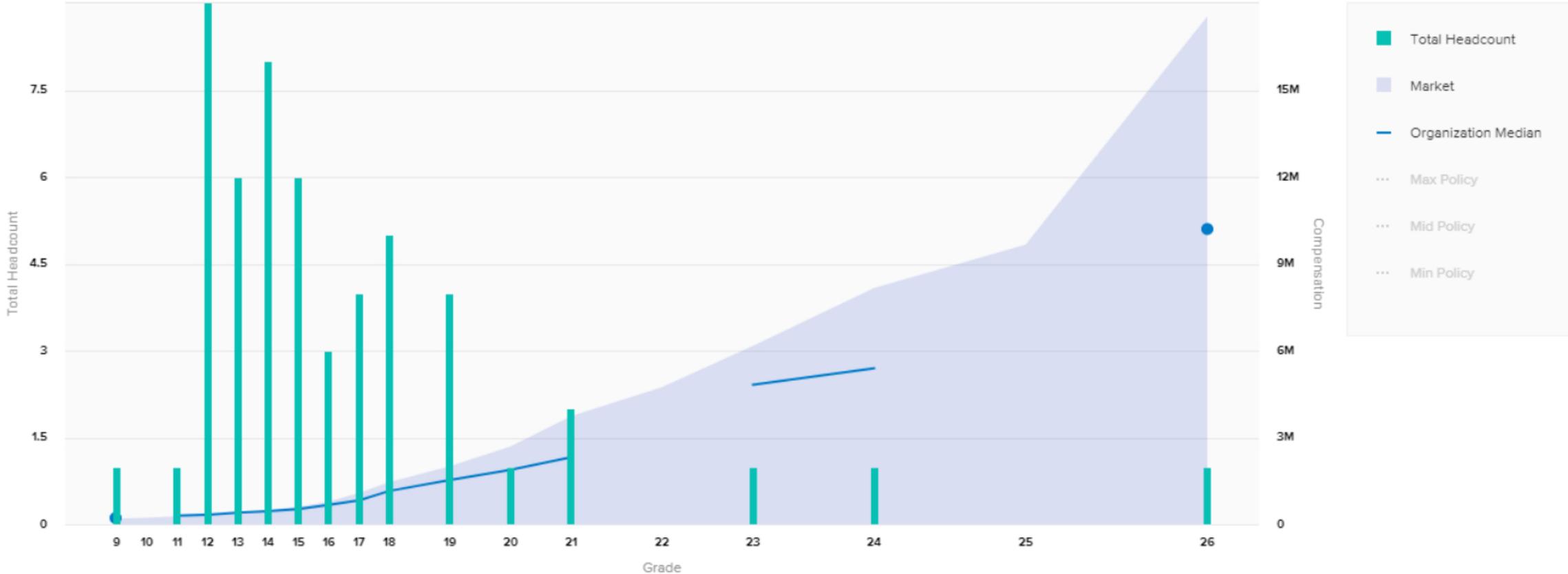
# Sueldo base

Es importante revisar la compensación actual de los ejecutivos desde una perspectiva integral, con la finalidad de identificar el impacto del pago variable



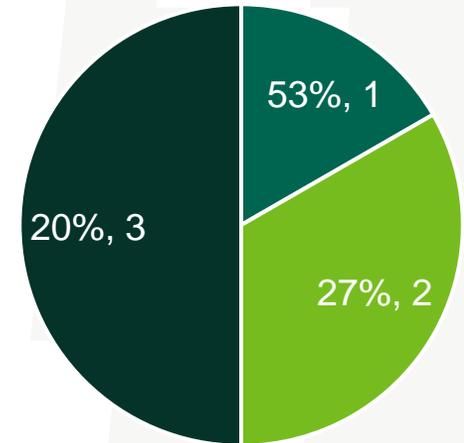
# Sueldo base

Competitividad: Resumen



# Bono de largo plazo - Benchmark

- El vehículo más utilizado son las time-vested shares, siendo las SO cada vez menos utilizadas
- La mayoría de las organizaciones utiliza máximo 2 métricas en sus planes de largo plazo
- El indicador más utilizado es TSR o rTSR, sin embargo es riesgoso utilizarlo si no se tiene claridad del grupo de comparación
- El segundo indicador más común es FFO, seguido por indicadores operativos, EBITDA, ROE, apalancamiento y dividendos
- La elasticidad más común es de 50% al 200%



# Bono de largo plazo

Los bonos de largo plazo son un elemento crucial en la compensación de los ejecutivos de alto nivel por lo que debemos considerar los siguientes puntos:

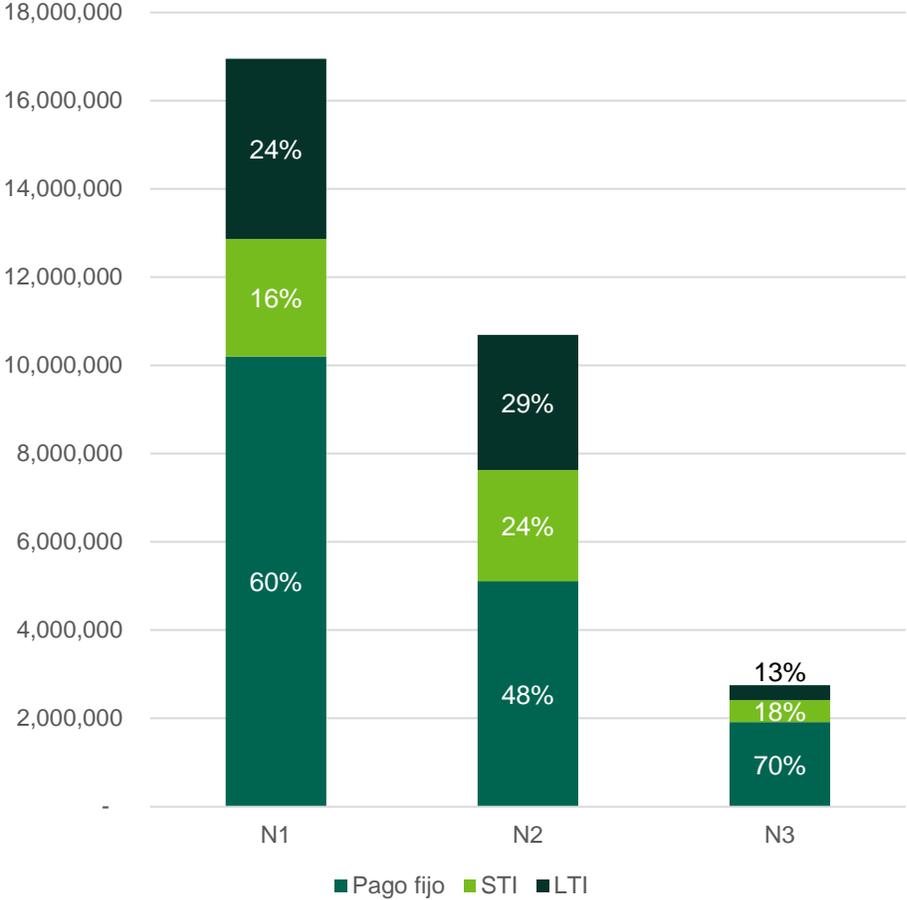
- El esquema planteado debe tener un balance adecuado entre exactitud e interpretabilidad
- El indicador utilizado debe ser “universal” para los ejecutivos elegibles
- Debe existir interpretabilidad en este, siendo cuidadosos al utilizar indicadores relativos, ya que pudieran no estar reflejando la realidad de la organización, o pudieran comportarse de manera inestable
- Es importante considerar que el bono de largo plazo “premia” el resultado de la organización, mas no el resultado del desempeño individual del colaborador, por lo que este deberá tener cláusulas que aseguren una penalización por mal desempeño
- El esquema debe ponerse en marcha bajo la aclaración de que deberá revisarse con detenimiento, una vez terminado el primer plazo de 3 años, con la finalidad de asegurar su vigencia en términos de su relación con la estrategia del negocio

# Bono de largo plazo

Fondeo	Nivel	No. Participantes	% CBFIS entre participantes	Total CBFIS (Triannual) x EJECUTIVO	Indicadores anuales	Elasticidad de pago
0.65% del valor de capitalización de mercado al cierre de cada año calendario (precio x número de acciones en circulación x 0.65%)	DIRECTOR N1	1	0.20%	2,954,377	1) <b>60%</b> → <b>Porcentaje de crecimiento del Mkt Cap</b> 50% vs inflación 50% vs Promedio Peers (FIHO, Citi express, Santa Fe)	50% al 200%
	DIRECTOR N2	2	0.30%	2,215,783		
	DIRECTOR N3	6	0.15%	246,198	2) <b>40%</b> → <b>Porcentaje de crecimiento AFFO por CBFIS</b> 75% vs Inflación 25% vs promedio fibras peers (FIHO)	
	SUBDIRECTORES	3				
Valor Capitalización	\$ 2,043,443,923					
CBFIS en circulación	\$ 492,396,126					
	4.15 (valor de referencia)					

Nota: Los cálculos relativos a CBFIS y/o acciones tanto de FINN como de los peers se calcularán tomando el promedio ponderado (valor de cierre considerando volumen operado) de los 10 días hábiles previos y 10 días hábiles posteriores a cada diciembre 31.

# Mezcla de pago

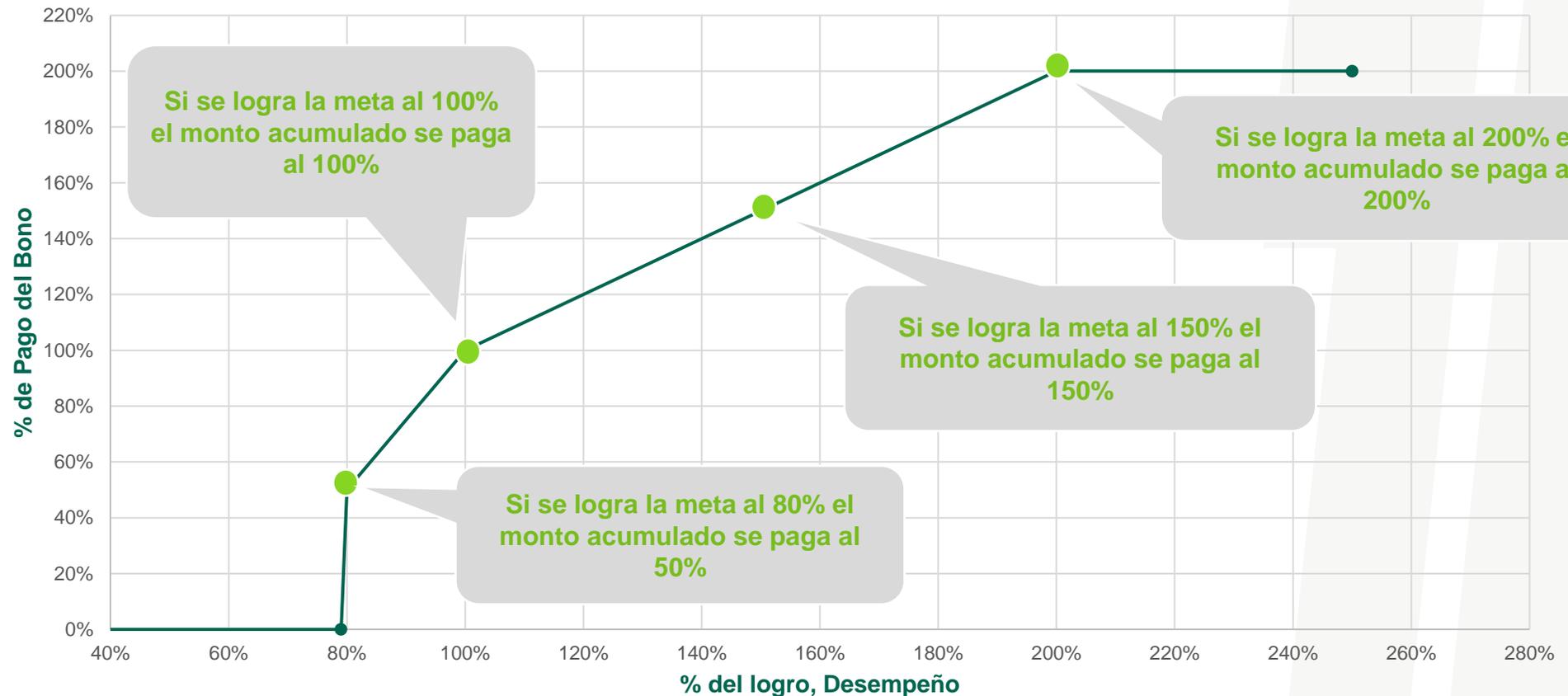


Los montos recomendados para los bonos de corto y largo plazo mejoran la competitividad de manera importante, sin embargo es importante no perder foco en la competitividad del paquete completo, ya que la compensación de algunos ejecutivos aún presenta oportunidad de fortalecerse.

En el caso específico de la Dirección General, el bono de corto plazo continúa en proceso de fortalecimiento, por lo que el porcentaje de fijo vs variable disminuirá.

# Elasticidad recomendada

Proponemos el siguiente esquema relativo a la elasticidad del pago, de tal forma que el monto acumulado al final del período, se pague en función del porcentaje del logro de la meta





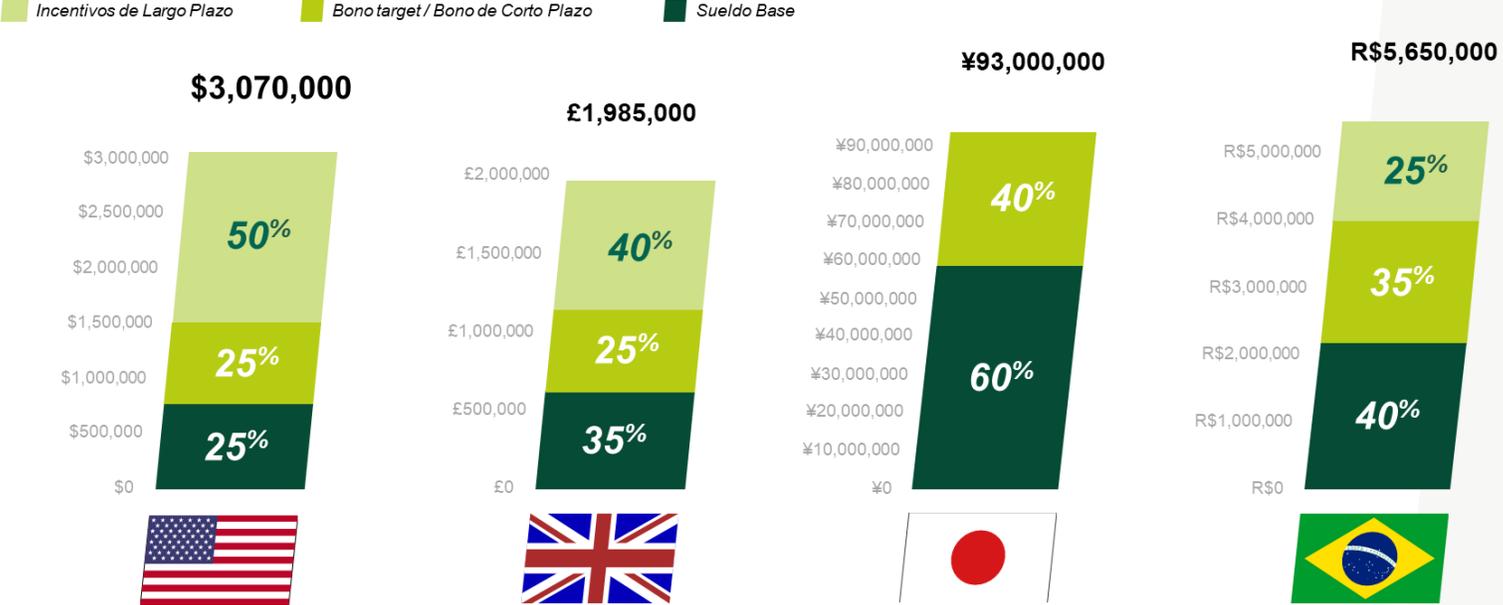
3

# Recomendaciones

# Características del pago

La compensación de los altos ejecutivos tiene un comportamiento peculiar, ya que contempla mezclas de pago con un peso importante en la compensación variable

Un paquete típico de un CEO en cuatro regiones \*



Con este contexto, recomendamos aplicar el plan cuidando la competitividad del esquema de pago total y asegurando las condiciones de aplicación del mismo

\*Representa organizaciones de hasta 1 billon en revenue anual

# Modelo de aplicación sugerido

A continuación presentamos algunas reglas sugeridas (alineadas al mercado) de aplicación al bono de largo plazo:

- El bono anual o de corto plazo que se otorgue, es independiente al incentivo de largo plazo
- Para la determinación de la meta, es importante considerar el plan estratégico actual de Fibra Inn y las adecuaciones que éste pueda sufrir a través del tiempo
- Si el ejecutivo sale de la firma voluntaria recibirá lo acumulado hasta ese momento, pero no tendrá derecho a recibir algún monto destinado a otorgarse en un futuro
- Si sale involuntariamente se revisará el caso específico
- En caso de jubilación, muerte o invalidez, los montos asignados, pero aún no otorgados, serán pagados de manera íntegra al ejecutivo o a sus beneficiarios
- La organización se reserva el derecho de realizar cambios a este plan en cualquier momento que considere conveniente

El **Comité de Compensaciones** podrá evaluar la aplicación de excepciones a las condiciones del plan, particularmente en cuanto a eventos extraordinarios que puedan afectar las métricas por causas ajenas a los participantes del plan y que impliquen cambios significativos en el mismo.

# Consideraciones de aplicación - Definiciones

- **Asignación de Certificados**

Corresponde al monto definido para ejecutivo elegible, determinado por el Comité de Compensaciones al momento de la asignación.

- **Carta de Asignación**

Documento en el que se le informa al Participante su monto de asignación, tanto en meses de sueldo, como en certificados. El participante deberá reconocer y aceptar dicha asignación, en todos sus términos y condiciones

- **Liberación del pago**

El pago de las liberaciones será autorizado por el Comité de Compensaciones a los participantes que cumplan con las condiciones para recibir dicho beneficio, el cual se sugiere realizar de la siguiente forma:

- El primer año la liberación será del 0%
- El segundo, existe al posibilidad de ejercer hasta un 50%
- El tercer año del 50% o porcentaje restante

# Consideraciones de aplicación - Definiciones

- **Licencia laboral**

Para efectos de este Plan, la licencia laboral de un participante se refiere, sin ser limitativo, a cualquier periodo de cese de la actividad laboral del participante, previamente autorizada por la DG; como incapacidad temporal, de corto a largo plazo o licencia de maternidad, entre otras.

- **Texto de Operación del Plan**

El presente conjunto de definiciones, normas, metodologías, requisitos y condiciones que regulan el funcionamiento del Plan y que, para este documento, se conocerá como “el Texto”. En caso de que se presente alguna situación no definida en el presente Texto, el Director General, propondrán las reglas que estimen pertinentes para abordar dicha situación.

- **Vencimiento del Plan**

Fecha en que finaliza el Plan, al final de los 3 años de duración del mismo, o antes, si el participante incurriese en faltas que la DG juzgue suficientes para anticipar el vencimiento y cancelar los beneficios del Plan.

- **Vigencia del Plan**

Por tratarse de un Plan de incentivos de largo plazo, la duración total de cada asignación, en condiciones normales, será de 3 años con liberaciones de pagos parciales en forma anual (0%, hasta 50%, 50% o restante).

Gracias

