



Bogotá D.C, 14 de febrero de 2022

MEMORANDO

Para: **Maria Fernanda Tamayo Florez**
Directora Talento Humano Ocesa
Maria del Rosario Navia Vargas
Directora de Finanzas y estrategia ODL

De: **Pilar Marulanda Sanchez**
Vicepresidente Talento Humano

Asunto: Lineamientos Desempeño y Compensación Variable 2021

Cordial saludo.

Como es de su conocimiento, en el marco de las actividades consolidadas en el Modelo de Gobierno Corporativo y el modelo de relacionamiento con las compañías del segmento de transporte, se instituyó nuestra Reunión de Alineación y Relacionamiento de Talento Humano y Excelencia Empresarial (RAR de TH) que ha venido sesionando durante el año 2021 de acuerdo con lo planeado.

Como parte del Modelo, y con base a los lineamientos remitidos como Midstream en los meses de abril y diciembre del año pasado, sobre Compensación variable y Desempeño año 2021, nos permitimos recordar lo siguiente:

1. Las indicaciones para el pago de la Compensación Variable (alcance, aplicación y asignación) serán dadas por Cenit como Administrador Líder del Segmento Midstream.
2. Antes de presentar la liquidación de la compensación variable de la filial a su Junta Directiva, debe ser remitido el material a la Vicepresidencia de Talento Humano Cenit, para consolidación y reporte al Departamento de Compensación de Ecopetrol, de acuerdo con los lineamientos en materia de TH expedidos por Grupo Ecopetrol.
3. La Compensación Variable por Resultados Empresariales no se puede exceder cuando se realiza la asignación por desempeño individual.
4. Las asignaciones de la compensación variable, según clasificación de desempeño individual, se deben realizar diferenciadas por área o unidad organizativa, de acuerdo con el presupuesto asignado por resultados y distribución de Desempeño.
5. Cumplimiento de asignaciones orientativas por desempeño individual definidas:
 - Excepcional: entre 120% y 150%
 - Destacado: entre 100% y 120%
 - Satisfactorio: entre 90% y 100%



- Parcial: 50%
 - Insuficiente: 0%
6. Se deben aplicar los factores de permanencia y elegibilidad conforme al lineamiento remitido.
7. La evaluación de desempeño del Presidente y la definición de su compensación variable se realizará en la Junta Directiva de cada Compañía, con base en los lineamientos de Talento Humano para el Segmento Midstream referenciados con Ecopetrol, por lo que antes de ser llevado a este órgano social el tema, debe ser revisado y validado con la Vicepresidencia de Talento Humano Cenit.
8. La curva de desempeño debe tener los siguientes porcentajes de referencia, cumpliendo con los procesos de calibración interna:
- Excepcional: 10%
 - Destacado: 15%
 - Satisfactorio: 67%
 - Parcial: 7%
 - Insuficiente: 1%

Atentamente,

DocuSigned by:
Pilar Marulanda Sanchez
EB7F160F3FEE43F...
PILAR MARULANDA SÁNCHEZ
Vicepresidente de Talento Humano

Copia: Adriana Puin Vargas - GCB
Carolina Rojas -GDE

DocuSigned by:
Adriana Puin
228AC28EAD86431...

DocuSigned by:
Maria Carolina Rojas Moreno
47CE8C609CB7465...