



ACUERDO. No. 2563 DE 2024

"Por el cual se adopta el plan de incentivos para la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro"

**LA JUNTA DIRECTIVA DEL FONDO NACIONAL DEL AHORRO
"Carlos Lleras Restrepo"**

En ejercicio de sus facultades legales y las conferidas en el art. 12 del Acuerdo 2468 de 2022 por el cual se adoptan los Estatutos de la entidad, y

CONSIDERANDO:

Que el Fondo Nacional del Ahorro, de conformidad con la Ley 432 de 1998, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado de carácter financiero del orden nacional, organizado como establecimiento de crédito de naturaleza especial, con personería jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, sometido a la inspección y vigilancia de la Superintendencia Financiera de Colombia.

Que el artículo 17 de la ley 432 de 1998, por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica establece que los servidores públicos vinculados a la planta de personal del Fondo Nacional de Ahorro serán trabajadores oficiales, con excepción de quienes expresamente señala como es el caso de Presidente, Secretario General, Vicepresidentes y Coordinadores de dependencias regionales, quienes tendrán la calidad de empleados públicos.

Que el literal t) del artículo 12 del Acuerdo 2468 de 2022 establece que corresponde a la Junta Directiva adoptar la planta de personal de los empleados públicos y trabajadores oficiales, así como estudiar y aprobar la nomenclatura y remuneración de los trabajadores oficiales.

Que de conformidad con lo previsto en la Ley 489 de 1998, y el Decreto 3135 de 1968, el régimen jurídico laboral del FNA es por regla general el aplicable a los trabajadores oficiales, característico por tener por fuente el contrato individual de trabajo y las convenciones colectivas, en los que se fijan las condiciones laborales particulares.

Que el Decreto 1045 de 1978 consagra en su artículo 3º que *"Las entidades a que se refiere el artículo 2º reconocerán y pagarán a sus empleados públicos únicamente las prestaciones sociales establecidas por la ley. A sus trabajadores oficiales, además de estas, las que se fijan en pactos, convenciones colectivas o laudos arbitrales celebrados o proferidos de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia."*

Que en concepto con radicado No: 20206000523991 del 23 de octubre de 2020, el Departamento Administrativo de la Función Pública, respondió consulta elevada por el FNA sobre la viabilidad de pactar el reconocimiento y pago de comisiones y/o porcentajes sobre ventas de los productos o servicios a ciertos trabajadores oficiales de la Entidad, en los siguientes términos:



ACUERDO. No. 2563 DE 2024

"Por el cual se adopta el plan de incentivos para la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro"

De conformidad con la anterior disposición, resulta procedente el reconocimiento y pago de comisiones y/o porcentajes sobre ventas de los productos o servicios para los trabajadores oficiales del Fondo Nacional del Ahorro, siempre que la misma se encuentre establecida en el contrato de trabajo, o en el convenio o pacto colectivos o en el reglamento interno de trabajo.

Que los incentivos reconocidos en este Acuerdo no constituyen, en ningún caso, factor salarial.

Que la Junta Directiva del Fondo Nacional del Ahorro mediante Acuerdo 2519 de 2023 aprobó el plan de incentivos para la Vicepresidencia Empresarial, prorrogado mediante Acuerdo 2557 de 2023.

Que la Junta Directiva del Fondo Nacional del Ahorro mediante Acuerdo 2530 de 2023 aprobó el plan de incentivos para la Vicepresidencia de Redes.

Que el Fondo Nacional del Ahorro, se ha trazado como objetivo lograr escalar el nivel de posicionamiento en el mercado de entidades financieras y entre los fondos de administración de cesantías. Así mismo, ha contemplado el despliegue de las políticas de vivienda que se ha trazado el Gobierno Nacional en materia de Vivienda, contribuyendo en la reducción del déficit habitacional del país, para lo cual en la estrategia comercial para la vigencia 2024, se definieron las metas de colocación y captación; para garantizar una eficiente y eficaz ejecución de los objetivos planteados, es necesario contar con una fuerza comercial integral, comprometida y enfocada en cumplimiento de las metas, razón por la cual motivar y fortalecer el compromiso de los Gerentes y funcionarios beneficiarios del plan de incentivos, es primordial para la Entidad; motivo por el cual se hace necesarios adoptar el Plan de Incentivos para la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes para la vigencia 2024.

Que la Gerencia de Planeación Financiera viabilizó financieramente el Plan de Incentivos para la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes.

Que mediante memorando 03-2303-202402220003743 del 22 de febrero de 2024, la Gerencia Gestión Humana aprobó el plan de incentivos para la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes

Que la Junta Directiva en Sesión Ordinaria número 996 del 27 de febrero de 2024, aprobó el plan de incentivos para la Vicepresidencia Empresarial la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro para la vigencia 2024.

En virtud de lo expuesto.



ACUERDO. No. 2563 DE 2024

"Por el cual se adopta el plan de incentivos para la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro"

ACUERDA

ARTICULO PRIMERO: OBJETO. Adoptar el Plan de Incentivos para la Vicepresidencia Empresarial y Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro para la vigencia 2024, adjunto al presente Acuerdo, denominado *"Plan de incentivos para la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro Vigencia 2024"*, en 18 folios.

ARTICULO SEGUNDO: VIGENCIA Y DEROGATORIAS. El presente Acuerdo rige desde su fecha de publicación, estará vigente hasta el 31 de diciembre del 2024 y deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial los acuerdos 2519 de 2023, 2530 de 2023 y 2557 de 2023 y las disposiciones que le sean contrarias.

El presente Acuerdo fue aprobado en sesión de Junta Directiva No 996 del 27 de febrero de 2024

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C. a los 29 FEB 2024

CATALINA VELASCO CAMPUZANO
PRESIDENTE JUNTA DIRECTIVA

BURGOS
BELTRAN
SANDRA MILENA

Firmado digitalmente
por BURGOS BELTRAN
SANDRA MILENA

SANDRA MILENA BURGOS
SECRETARIA JUNTA DIRECTIVA

Proyectó: Angela María Muñoz – Vicepresidencia Empresarial

Vo.Bo. Vicepresidencia de Redes (E)
Vo.Bo. Vicepresidencia Empresarial
Vo.Bo. Vicepresidencia Jurídica
Vo.Bo. Vicepresidencia Financiera (E)
Vo.Bo. Vicepresidencia Gestión Humana y Administrativa
Vo.Bo. Gerencia de Asesorías y Conceptos
Vo.Bo. Gerencia de Gestión Humana

PLAN INCENTIVOS VICEPRESIDENCIA EMPRESARIAL Y VICEPRESIDENCIA DE REDES

2024

CONDICIONES PARA EL PAGO DE INCENTIVOS A LOS TRABAJADORES CON RESPONSABILIDAD COMERCIAL DE LA VICEPRESIDENCIA EMPRESARIAL Y VICEPRESIDENCIA DE REDES

Contenido

1. Cargos a los que aplica	2
2. Condiciones Generales	3
3. Parámetros Detallados por Cargo	6
Auxiliar Administrativo 03 - Gestor Comercial Externo.	6
Auxiliar Administrativo 02 - Gestor Comercial Punto de Atención	6
Profesional 06 - Gestor Estado	7
Profesional 04 - Líder Puntos de Atención A+, Profesional 04 - Líder puntos de atención A, Profesional 05 - Líder puntos de atención B, Analista 01 - Líder puntos de atención C, Analista 02 - Líder puntos de atención D	8
Profesional 04 – Ejecutivo Comercial Máster, Profesional 05 – Ejecutivo Comercial.....	9
Profesional 03 - Líder Puntos de Atención Regional	10
Profesional 03 - Ejecutivo Constructor, Profesional 04 - Ejecutivo Constructor, Profesional 05 - Ejecutivo Constructor	11
Profesional 02 - Ejecutivo Leasing.....	11
Gerente Regional Antioquia Cafetera, Gerente Regional Bogotá Zona 1, Gerente Regional Bogotá Zona 2, Gerente Regional Norte, Gerente Regional Santanderes, Gerente Regional Sur, Gerente Regional Territorios Nacionales.....	12
Gerente Estado.....	12
Gerente Empresas	13
Gerente de Captación de Cesantías y AVC	13
Gerente Vivienda – Colocación.....	14
Gerente Puntos de Atención	15
Gerente Constructor.....	15
Profesional 03 - Líder Fuerza de Ventas Tercerizada	15
Profesional 03 - Líder Retención y Auxiliar Administrativo 02 Retención	16
Profesional 04 - Líder Seguimiento Oferta y Auxiliar Administrativo 02 - Gestor de Operaciones Seguimiento Oferta.....	17

1. Cargos a los que aplica

Los incentivos previstos en el presente documento aplicarán a los siguientes cargos:

Cargo	Dependencia
Auxiliar administrativo 03 - Gestor Comercial externo	Gerencia Regionales
Auxiliar administrativo 02 - Gestor Comercial Punto de Atención	Gerencia Puntos de Atención
Profesional 06 - Gestor Estado	Gerencia Regionales
Profesional 04 - Líder Puntos de Atención A+	Gerencia Puntos de Atención
Profesional 04 - Líder Puntos de Atención A	Gerencia Puntos de Atención
Profesional 05 - Líder Puntos de Atención B	Gerencia Puntos de Atención
Analista 01 - Líder Puntos de Atención C	Gerencia Puntos de Atención
Analista 02 - Líder Puntos de Atención D	Gerencia Puntos de Atención
Profesional 04 – Ejecutivo Comercial Máster	Gerencia Regionales
Profesional 05 – Ejecutivo Comercial	Gerencia Regionales
Profesional 03 - Líder puntos de atención Regional	Gerencia Puntos de Atención
Profesional 03 - Ejecutivo Constructor	Gerencia Constructor
Profesional 04 - Ejecutivo Constructor	Gerencia Constructor
Profesional 05 - Ejecutivo Constructor	Gerencia Constructor
Profesional 02 - Ejecutivo Leasing	Gerencia Vivienda – Colocación
Gerente Regional Antioquia Cafetera	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Regional Bogotá Zona 1	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Regional Bogotá Zona 2	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Regional Norte	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Regional Santanderes	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Regional Sur	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Regional Territorios Nacionales	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Estado	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Empresas	Vicepresidencia Empresarial
Gerente de Captación de Cesantías y AVC	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Vivienda - Colocación	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Constructor	Vicepresidencia Empresarial
Gerente Puntos de Atención	Vicepresidencia de Redes
Auxiliar Administrativo 02 - Retención	Gerencia Puntos de Atención
Profesional 03 – Líder Retención	Gerencia Puntos de Atención
Auxiliar Administrativo 02 – Gestor Operaciones Seguimiento Oferta	Vicepresidencia de Redes
Profesional 04 – Líder Seguimiento Oferta	Vicepresidencia de Redes
Profesional 03 - Líder Fuerza de Ventas Tercerizada	Vicepresidencia Empresarial

2. Condiciones Generales

Para el pago de incentivos de la Vicepresidencia Empresarial y de Redes se establecieron las siguientes condiciones generales:

1. El plan de incentivos está dirigido a los siguientes productos y equipos:

Productos

CAPTACIÓN: Traslados de Cesantías y AVC Recurrente

COLOCACIÓN: Créditos de Vivienda (Hipotecario y Leasing), Crédito Constructor.

Equipos

EQUIPO DE RETENCIÓN

EQUIPO SEGUIMIENTO DE OFERTA

2. Los Líderes de puntos de atención (Profesional 04 – Líder punto de atención A, Profesional 04 – Líder puntos de atención A+, Profesional 05 – Líder puntos de atención B, Analista 01 – Líder Punto de Atención C, Analista 02 – Líder Punto de Atención D) a cargo de gestores comerciales externos (Auxiliar Administrativo 03 – Gestor Comercial Externo) y puntos de atención aplicaran a las dos tablas de incentivos de manera independiente y sin excluir uno del otro, aplicando las políticas y condiciones para cada cargo.
3. Los Líderes de puntos de atención (Profesional 04 – Líder punto de atención A, Profesional 04 – Líder puntos de atención A+, Profesional 05 – Líder puntos de atención B, Analista 01 – Líder Punto de Atención C, Analista 02 – Líder Punto de Atención D) a cargo de más de un punto de atención (Empresarial, Institucional u otro) aplicarán a los incentivos liquidados por cada punto de forma independiente sin excluir el uno del otro.
4. El incentivo por Traslados de Cesantías de otros fondos se reconocerá solamente cuando haya sido acreditado en la cuenta individual.
5. En el producto AVC, únicamente se tendrá en cuenta para pago de incentivo, el recaudo recurrente de las cuentas gestionadas por cada gestor comercial.
6. Para el pago del incentivo se requiere que todos los trámites estén registrados adecuadamente en la herramienta disponible para tal fin, cumpliendo con los requerimientos mínimos para su identificación:
 - Cédula del consumidor financiero y número de trámite de crédito (Radicaciones, aprobaciones y desembolsos).
 - Cédula del consumidor financiero y código del fondo de donde proviene el traslado (Acreditación de traslado de cesantías).
 - Número de Cuenta AVC (Recaudo Recurrente AVC).
7. La fecha de la creación de la oportunidad en la herramienta disponible para tal fin debe ser anterior a la radicación de los documentos al gestor documental y máximo hasta el mismo día de la radicación de los créditos por parte de la mesa de control. Para el reconocimiento de incentivos en los productos de captación se tendrá en cuenta la Fecha de Transacción en el caso de Acreditación de Traslados y la Fecha

de Recaudo para Recaudo Recurrente AVC, de lo contrario el registro no tendrá en cuenta para el pago del incentivo en ningún cargo. Para los trámites digitales se tendrá hasta dos meses para la creación posterior de la oportunidad en la herramienta disponible para tal fin hasta tanto se automatice el proceso.

8. Se permitirán excepciones con respecto a la fecha de creación de las oportunidades solo en los casos que se presenten reclamaciones por errores ajenos al gestor comercial y estos sean corroborados con las áreas correspondientes. Dichas reclamaciones que en su validación sean sujetas de ajuste deben ser reportadas dentro de los tiempos establecidos de acuerdo con el cronograma de reporte de valorizadas, dado esto, las áreas de validación correspondiente contarán con un día adicional para realizar las revisiones y ajustes correspondientes si aplica.

Es responsabilidad de los gestores y sus respectivos directores, realizar seguimiento a sus trámites a cargo para realizar las reclamaciones dentro de los tiempos establecidos.

Si una reclamación llega después de este tiempo, esta deberá ser liquidada al mes siguiente previa validación de las áreas involucradas.

9. Se incluye en el cálculo del indicador de SNC (Salida No Conforme):
 - Créditos radicados con SNC por causas imputables a quien lo presenta (Causales documentales y reportadas por la mesa de control).
 - Traslados de cesantías con SNC por causas imputables a quien lo presenta y reportadas por la mesa de control.

10. La Salida No Conforme (SNC) se medirá para los cargos: Auxiliar administrativo 02 - Gestor comercial Punto de Atención, Auxiliar Administrativo 03 - Gestor comercial Externo, Profesional 04 – Líder Punto de Atención A, Profesional 04 – Líder Puntos de Atención A+, Profesional 05 – Líder Puntos de Atención B, Analista 01 – Líder Punto de Atención C, Analista 02 – Líder Punto de Atención D, Profesional 03 - Líder de Punto de Atención Regional, Profesional 05 - Ejecutivo Comercial, Profesional 04 - Ejecutivo Comercial Máster y Profesional 06 - Gestor Estado.

11. La SNC se medirá de manera individual a los cargos descritos en el numeral 10 por radicación de créditos y traslados de cesantías. Este indicador será medido de manera conjunta con un límite máximo del 10%, si este es superado se realizará un descuento por SNC del 10% sobre el total del incentivo del mes, la salida no conforme (SNC) se calculará de la siguiente manera:

SNC	=	No. Créditos con SNC + No. Traslados con SNC	=	x 100
		Total, Créditos radicados + Total No. Traslados radicados		

Para líderes puntos de atención (Profesional 04 – Líder punto de atención A, Profesional 04 – Líder puntos de atención A+, Profesional 05 – Líder puntos de atención B, Analista 01 – Líder Punto de Atención C, Analista 02 – Líder Punto de Atención D) la medición del SNC será la que obtenga el punto a su cargo, para el caso en que tenga a su cargo dos o más Puntos de Atención la medición será de forma independiente.

Para los cargos Profesional 03 – Líder punto de atención Regional y los Profesionales 04 - Ejecutivo Comercial Máster, Profesionales 05 - Ejecutivo Comercial, la medición del SNC será la sumatoria del número de Créditos Radicados con SNC y Traslados con SNC y se divide entre el total de Créditos Radicados y Traslados del mes de los puntos de atención o del equipo a su cargo, según corresponda.

12. Cuando un Gestor Comercial Externo (Auxiliar Administrativo 03 – Gestor Comercial Externo) o un Gestor Comercial Punto de Atención (Auxiliar Administrativo 02 - Gestor Comercial Punto de Atención) y un Profesional 06 - Gestor Estado se retire de la Entidad, el jefe inmediato debe garantizar que radique y entregue la totalidad de la producción que tenga a su cargo a la fecha de retiro, de lo contrario no se expedirá el paz y salvo correspondiente.
13. La reasignación de consumidores financieros de los Auxiliar Administrativo 03 - Gestor Comercial Externo y Auxiliar Administrativo 02 -Gestor Comercial Punto de Atención retirados se realizará de acuerdo con lo establecido en el procedimiento de reasignación de oportunidades GC-CC-PR-011.
14. Todo integrante de la Vicepresidencia Empresarial y Vicepresidencia de Redes, una vez haya cumplido dos meses de permanencia en el cargo que aplique incentivos; ingresos, traslado o asignación de rol, comenzará a sumar producción para aplicar a la liquidación de incentivos desde el día uno del mes siguiente.

En casos excepcionales que se presenten ascensos de funcionarios con plan de incentivos comercial vigente y no haya ajuste del rol comercial, se mantendrá el plan de incentivos con el nuevo cargo que ocupe, siempre y cuando se cumpla con las condiciones generales para acceder al plan de incentivos manteniendo los criterios de liquidación del cargo anterior.

15. La liquidación de incentivos que trata el presente documento se realizará a todos los funcionarios que cuenten con rol comercial activo a la fecha de liquidación del incentivo y será proporcional al tiempo laborado en el mes que corresponda.
16. Para los cargos de líderes, Ejecutivos Comerciales, Líderes de Puntos de Atención Regional, Líderes de Puntos de Atención, Equipo de Seguimiento de Oferta, Líder de Retención y Líder Fuerza de Ventas Tercerizada, en caso de presentarse situaciones de ausencia de cualquier tipo, superior a 15 días y periodos de vacaciones, en el mes a liquidar se generará una liquidación proporcional de incentivos correspondientes al tiempo laborado.

Para los Gerentes en caso de presentarse situaciones de ausencia de cualquier tipo, superior a 15 días y periodos de vacaciones, en el mes que aplique se generará una liquidación proporcional de incentivos correspondientes al tiempo laborado y el funcionario que reciba el encargo durante la ausencia aplicará al plan de incentivos en la misma proporción de acuerdo con el encargo asignado.

Con el fin de realizar las validaciones correspondientes, la Gerencia de Gestión Humana a través de su equipo de nómina coordinará con el área comercial el cruce de información relacionadas con ausentismos, así mismo el responsable de los equipos deberá reportar las situaciones mencionadas oportunamente.

17. Dentro del presupuesto designado para incentivos se establece un rubro para “campañas parciales” que se realizarán durante el año, estos serán liquidados de forma independiente al plan de incentivos y serán canceladas junto con el mismo en los periodos que correspondan de acuerdo con las condiciones de cada campaña. No incluye Campaña de Cesantías.

3. Parámetros Detallados por Cargo

Los incentivos tendrán los siguientes parámetros para cada cargo:

Auxiliar Administrativo 03 - Gestor Comercial Externo.

- Pago por la gestión individual.
- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado.
- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta.

Ponderación Gestores Externos	
Desembolsos	40%
Traslados	30%
AVC Recurrente	30%
Total	100%

- El valor por pagar se calcula con un porcentaje sobre el valor ejecutado según tabla de cumplimientos.

Rango	% Producción
>=80%; <100%	0,34%
>=100%; <120%	0,69%
>=120%; <130%	0,73%
>=130%	0,90%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.
- Aplica penalización del 10% sobre el valor total del incentivo si el indicador de SNC >10%
- Los Gestores Comerciales Externos tendrán un incentivo adicional del 10% de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si el 30% de su meta asignada en Traslados es gestionada a través del Canal Digital.

Auxiliar Administrativo 02 - Gestor Comercial Punto de Atención

- Pago por la gestión individual.

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado.
- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta.

Ponderación Gestores de Punto	
Desembolsos	40%
Traslados	30%
AVC Recurrente	30%
Total	100%

- El valor por pagar se calcula con un porcentaje sobre el valor ejecutado según tabla de cumplimientos.

Rango	% Producción
>=80%; <100%	0,213%
>=100%; <120%	0,43%
>=120%; <130%	0,52%
>=130%	0,73%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.
- Aplica penalización del 10% sobre el valor total del incentivo si el indicador de SNC >10%
- Los Gestores de Puntos de Atención tendrán un incentivo adicional del 10% de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si el indicador de Satisfacción de clientes del Punto de Atención al cual corresponden es igual o superior a 4,6.

Profesional 06 - Gestor Estado

- Pago por la gestión individual enfocando la producción en las empresas del Segmento Estado.
- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado en producción del Segmento Estado. Funciona como mínimo condicional para pago del incentivo en otros segmentos.
- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta.

Ponderación Gestores Estado	
Desembolsos	50%
Traslados	25%
AVC Recurrente	25%
Total	100%

- El valor por pagar se calcula con un porcentaje sobre el valor ejecutado según tabla de cumplimientos diferenciando y dando mayor porcentaje de incentivo a lo ejecutado en el Segmento Estado.

Rango	% Producción	
	% INC SOBRE SGMENTO ESTADO	% INC PRODUCCION OTROS SEGMENTOS
>=80%; <100%	0,25%	0,045%
>=100%; <120%	0,52%	0,165
>=120%; <130%	0,55%	0,210%
>=130%	0,70%	0,240%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.
- Valor máximo de incentivo antes de descuentos \$16.000.000
- Aplica penalización del 10% sobre el valor total del incentivo si el indicador de SNC >10%
- Los Gestores de Estado tendrán un incentivo adicional del 10% de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si el 30% de su meta asignada en Traslados es gestionada a través del Canal Digital.

Profesional 04 - Líder Puntos de Atención A+, Profesional 04 - Líder puntos de atención A, Profesional 05 - Líder puntos de atención B, Analista 01 - Líder puntos de atención C, Analista 02 - Líder puntos de atención D

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado de la producción del Punto de Atención a cargo.
- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta, incluye variable desarrollo de Equipo: Cumplimiento Ponderado **>=80%** del 50% de los gestores de punto activos dentro del punto. En los casos donde el número de gestores es impar, el resultado de la operación se aproxima al siguiente número entero.

Ponderación Líderes Puntos de Atención	
Desembolso	40%
Traslados	25%
AVC Recurrente	25%
Desarrollo de equipo	10%
Total	100%

- El valor por pagar es un porcentaje sobre el valor total ejecutado de acuerdo con el porcentaje de cumplimiento ponderado del Punto de Atención a cargo.

Rango	% Producción
>=80%; <100%	0,037%
>=100%; <120%	0,055%
>=120%; <130%	0,058%
>=130%	0,077%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.
- Valor máximo de incentivo antes de descuentos y adicionales \$10.000.000
- Aplica penalización del 10% sobre el valor total del incentivo si el indicador de SNC >10%
- Los Líderes de Puntos de Atención tendrán un incentivo adicional del 10% de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si el indicador de Satisfacción de clientes del Punto de Atención al cual corresponden es igual o superior a 4,6.

Profesional 04 – Ejecutivo Comercial Máster, Profesional 05 – Ejecutivo Comercial

- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta.
- Incluye variable desarrollo de Equipo: Cumplimiento Ponderado >=80% del 50% de los gestores comerciales activos a cargo. En los casos donde el número de gestores es impar, el resultado de la operación se aproxima al siguiente número entero.

Ponderación Ejecutivos Comerciales	
Desembolso	40%
Traslados	25%
AVC Recurrente	25%
Desarrollo de equipo	10%
Total	100%

- El valor por pagar es un porcentaje sobre el valor total ejecutado de acuerdo con el porcentaje de cumplimiento ponderado del equipo de gestores a cargo.
- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado de la producción de la Fuerza de ventas a cargo.

Rango	% Producción
>=80%; <100%	0,035%
>=100%; <120%	0,080%
>=120%; <130%	0,100%
>=130%	0,135%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.
- Valor máximo de incentivo antes de descuentos \$10.000.000
- Aplica penalización del 10% sobre el valor total del incentivo si el indicador de SNC >10%

Profesional 03 - Líder Puntos de Atención Regional

- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta, incluye variable desarrollo de Equipo: Cumplimiento Ponderado >=80% del 50% de los Puntos de Atención a cargo. En los casos donde el número de Puntos de Atención es impar, el resultado de la operación se aproxima al siguiente número entero.
- El valor por pagar es un porcentaje sobre el valor total ejecutado de acuerdo con el porcentaje de cumplimiento ponderado de los puntos de atención a cargo.

Ponderación Líder Punto de Atención Regional	
Desembolso	40%
Traslados	25%
AVC Recurrente	25%
Desarrollo de equipo	10%
Total	100%

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado de la producción de los Puntos de Atención a su cargo.

Rango	% Producción
>=80%; <100%	0,0080%
>=100%; <120%	0,0160%
>=120%; <130%	0,0200%
>=130%	0,0240%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.
- Valor máximo de incentivo antes de descuentos \$10.000.000
- Aplica penalización del 10% sobre el valor total del incentivo si el indicador de SNC >10%

Profesional 03 - Ejecutivo Constructor, Profesional 04 - Ejecutivo Constructor, Profesional 05 - Ejecutivo Constructor

- Pago del **0,09%** sobre el valor desembolsado de crédito constructor al corte del mes a liquidar.

Desembolso Crédito Constructor	0,09%
--------------------------------------	-------

- Máximo incentivo total por pagar de \$16.000.000 en el mes.

Profesional 02 - Ejecutivo Leasing

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento total de la meta de Leasing Habitacional.
- El valor por pagar es un porcentaje sobre el salario con base en el porcentaje de cumplimiento mensual de la meta total de Leasing Habitacional.

Rango	% Salario Básico
>=80%; <100%	15%
>=100%; <120%	20%
>=120%; <130%	25%
>=130%	30%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en el producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

Gerente Regional Antioquia Cafetera, Gerente Regional Bogotá Zona 1, Gerente Regional Bogotá Zona 2, Gerente Regional Norte, Gerente Regional Santanderes, Gerente Regional Sur, Gerente Regional Territorios Nacionales

- El valor por pagar de incentivo es un porcentaje sobre el salario con base en el porcentaje final ponderado de acuerdo con los resultados de la meta asignada a cada gerente.

Ponderación Gerente Regional	
Desembolso	50%
Traslados	25%
AVC Recurrente	25%
Total	100%

- Incentivo desde el 80% de cumplimiento ponderado de la meta asignada para su gestión.

Rango	% Salario Básico
>=80%; <100%	15%
>=100%; <120%	30%
>=120%; <130%	35%
>=130%	40%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

Gerente Estado

- El valor por pagar de incentivo es un porcentaje sobre el salario con base en el porcentaje final ponderado de acuerdo con los resultados de la meta asignada al segmento.

Ponderación Gerente Segmento Estado	
Desembolso	50%
Traslados	25%
AVC Recurrente	25%
Total	100%

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado de la meta asignada para su gestión.

Rango	% Salario Básico
>=80%; <100%	15%
>=100%; <120%	30%
>=120%; <130%	35%
>=130%	40%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

Gerente Empresas

- El valor de incentivo por pagar es un porcentaje sobre el salario con base en el porcentaje final ponderado de acuerdo con los resultados de la meta asignada al segmento.

Ponderación Gerente Segmento Empresas	
Desembolso	50%
Traslados	25%
AVC Recurrente	25%
Total	100%

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado de la meta asignada para su gestión.

Rango	% Salario Básico
>=80%; <100%	15%
>=100%; <120%	30%
>=120%; <130%	35%
>=130%	40%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

Gerente de Captación de Cesantías y AVC

- El valor por pagar es un porcentaje sobre el salario con base en el porcentaje final ponderado de acuerdo con los resultados de los productos a cargo.

Ponderación Gerente Captación	
Traslados	50%
AVC Recurrente	50%
Total	100%

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado de la meta asignada para su gestión.

Rango	% Salario Básico
>=80%; <100%	15%
>=100%; <120%	30%
>=120%; <130%	35%
>=130%	40%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

Gerente Vivienda – Colocación

- El valor por pagar es un porcentaje sobre el salario con base en el porcentaje final ponderado de acuerdo con los resultados de los productos a cargo.

Ponderación Gerente Vivienda Colocación	
Crédito Hipotecario	60%
Leasing Habitacional	40%
Total	100%

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado de la meta asignada para su gestión.

Rango	% Salario Básico
>=80%; <100%	15%
>=100%; <120%	30%
>=120%; <130%	35%
>=130%	40%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

Gerente Puntos de Atención

- El valor de incentivo por pagar es un porcentaje sobre el salario con base en el porcentaje final ponderado de acuerdo con los resultados de la meta asignada a todos los Puntos de Atención a Nivel Nacional.

Ponderación Gerente Puntos de Atención	
Desembolso	50%
Traslados	25%
AVC Recurrente	25%
Total	100%

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado de la meta asignada para su gestión.

Rango	% Salario Básico
>=80%; <100%	15%
>=100%; <120%	30%
>=120%; <130%	35%
>=130%	40%

- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

Gerente Constructor

- El valor por pagar es un porcentaje sobre el salario con base en los resultados por desembolsos de Crédito Constructor.
- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento de la meta asignada para su gestión.

Rango	% Salario Básico
>=80%; <100%	15%
>=100%; <120%	30%
>=120%; <130%	35%
>=130%	40%

Profesional 03 - Líder Fuerza de Ventas Tercerizada

- El valor por pagar es un porcentaje sobre el valor ejecutado en cada uno de los productos por las fuerzas de venta tercerizadas.

Producto	%
Desembolsos	0,0075%
Traslados	0,0155%
AVC	0,0085%

- La liquidación se realizará sobre el valor desembolsado para el caso de créditos, traslados acreditados y valor del contrato AVC ejecutados por las fuerzas de ventas tercerizadas.
- Valor máximo de incentivo total \$10.000.000.

Profesional 03 - Líder Retención y Auxiliar Administrativo 02 Retención

Este equipo gestiona las solicitudes de traslados de cesantías de los consumidores financieros, que previamente han presentado su voluntad de trasladarse a otra administradora de cesantías, para lo cual el FNA cuenta con ocho días a partir de la radicación del documento de traslado para realizar una gestión de desistimiento de esta decisión y retenerlos.

Para el caso de los créditos aplica a plan de retención los consumidores financieros que han manifestado su decisión de ceder la cartera de crédito a otra entidad bancaria o han dado alertas de querer hacerlo.

Auxiliar Administrativo 02 Retención

- Se asignará meta individual tanto para solicitudes de cesiones como para retenciones de traslados de acuerdo con las bases allegadas a la Gerencia de Puntos de Atención.
- Medición individual y pago de bono por retenciones de traslados de cesantías y bono por cesiones de crédito de acuerdo con el cumplimiento individual de la meta asignada.
- Incentivo desde el 15% de valor retenido de cesiones de crédito y desde el 15% de valor retenido de traslados
- El cálculo para el pago del incentivo se realizará sobre el saldo retenido de acuerdo con la meta individual asignada.

	Rango	\$ Bono Individual
Cesiones Crédito	>=15%; <20%	\$150.000
	>=20%	\$250.000
	Rango	\$ Bono Individual
Retenciones Traslados	>=15%; <20%	\$250.000
	>=20%	\$450.000

Profesional 03 - Líder Retención

Se medirá sobre la gestión total del equipo a cargo y el valor a pagar es un porcentaje sobre el saldo total retenido por el equipo.

Condiciones:

- Retenciones de Traslados de Cesantías: Piso mínimo \$500.000.000
- Posibilidad de máximo de incentivo total de \$1.500.000

Cesiones Crédito	0,08%
Retenciones Traslados	0,05%

La meta y la asignación individual de la misma deberá generarse desde la Gerencia de Puntos de atención con base en la información entregada por la Gerencia Cuentas Personas y la información de cesiones remitida por los bancos al buzón cesionescredito@fna.gov.co.

Profesional 04 - Líder Seguimiento Oferta y Auxiliar Administrativo 02 - Gestor de Operaciones Seguimiento Oferta

Este equipo gestiona las operaciones aprobadas a los consumidores financieros, les brindan la información necesaria para iniciar el proceso de legalización, recibe, revisa y completa los documentos necesarios para proceder con su entrega a la Legalizadora.

El profesional 04 y Auxiliar Administrativo 02 del equipo de Operaciones Seguimiento de Oferta ganarán incentivo de acuerdo con la siguiente tabla:

Créditos Avanzados a Legalizadora	Incentivo Auxiliar Administrativo 02 - Gestor de Operaciones	Incentivo Profesional 04 - Líder Seguimiento Oferta
>= 1.100; < 1.500	\$350.000	\$500.000
>= 1.500; < 2.000	\$500.000	\$600.000
>= 2.000; < 3.000	\$850.000	\$1.000.000
>= 3.000	\$1.350.000	\$1.500.000



LUIS GABRIEL MARIN GARCIA
Vicepresidente Empresarial

Elaboró: Jenny Paola Villada Bedoya - VR
 Revisó: Angela María Muñoz Acuria - VE
 Mauricio Lopera Hincapie - VE

Vistos Buenos: Luis Gabriel Marin Garcia. Vicepresidencia Financiera (E)
 Luis Gabriel Marin Garcia. Vicepresidencia de Redes (E)
 Luis Gabriel Marin Garcia. Vicepresidencia Empresarial
 Oscar Oswaldo Mahecha – Gerencia Gestión Humana
 Giovanni Alberto Sanchez Gonzalez – Vicepresidencia Gestión Humana