

	FORMATO REGISTRO DE DECISIONES DE JUNTA DIRECTIVA No. 006		CÓDIGO: GLC-GJ-FO-014
			VERSIÓN: 2
TEMA:	Plan de incentivos de la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro S.A. para la vigencia 2025		
TIPO DE DOCUMENTO:	Otro		
VERSIÓN DEL DOCUMENTO	N/A - Se adjunta documento en 18 folios, modificación que iniciará su vigencia desde el mes de mayo de 2025 y estará vigente hasta el 31 de enero de 2026		
ACCESO/EXCEPCIÓN. Debe ser diligenciado por el responsable del documento	Pública ☒ Clasificada ☐ Disponible para consulta ☐ Reservada ☐		
NORMA QUE DEFINE LA COMPETENCIA DE LA JUNTA DIRECTIVA Estatutos del Fondo Nacional del Ahorro S.A., artículo 44 Numeral 33 Literal c) "(...) c) Aprobar los objetivos y metas consolidados de la sociedad y sus filiales (...) d) Emitir los lineamientos de compensación y cultura para la Sociedad y sus filiales(...)"			
RESUMEN-DETALLE EXPLICATIVO DEL DOCUMENTO Se modifica el plan de incentivos de la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro S.A. para la vigencia 2025, el cual había sido aprobado en Sesión de Junta Directiva No. 1007 del 18 de diciembre de 2024, mediante el Acuerdo 2589 de 2024; el plan de incentivos se modifica en los siguientes aspectos: En las Condiciones Generales del plan: Se retira la condición del numeral 2, teniendo en cuenta que no existe la figura de coordinadores que se encuentren a cargo de más de un punto de atención. En los Parámetros Detallados Por Cargo: Se modifica para todos los cargos, el porcentaje de pago pasando del 50% al 80% en los casos en los que no se cumpla el porcentaje mínimo en un producto, el cual es el 80%. Se incluye un rango de incentivos >=130% con el fin de incentivar el sobre cumplimiento y se especifica el porcentaje de descuento por salida no conforme (SNC). Se elimina el rol de Líder de Fuerza de Ventas Tercerizada.			
Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro S.A. para la vigencia 2025, el cual había sido aprobado en Sesión de Junta Directiva			
INSTANCIA COMITÉ QUE LO RECOMIENDA (Si aplica)	No aplica		Sesión: No aplica
INSTANCIA RESPONSABLE DE LA PRESENTACIÓN (Presidencia - Vicepresidencia - Dirección)	VICEPRESIDENCIA EMPRESARIAL - VICEPRESIDENCIA DE REDES		
NOMBRE DEL RESPONSABLE DE LA PRESENTACIÓN:	LUIS GABRIEL MARÍN GARCÍA - GABRIEL ESTEBAN LEMUS		
NÚMERO DE ACTA / SESIÓN	Sesión de Junta No. 1011 del 30 de abril de 2025		
FECHA DE LA SESIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA	DÍA	MES	AÑO
	30	4	2025
VERSIÓN DEROGADA	Se deroga el Acuerdo 2589 de 2024 "Por el cual se adopta el plan de incentivos de la Vicepresidencia Empresarial y la Vicepresidencia de Redes del Fondo Nacional del Ahorro S.A. para la vigencia 2025"		
VISTOS BUENOS	LUIS GABRIEL MARÍN GARCÍA - Vicepresidencia Empresarial GABRIEL ESTEBAN LEMUS - Vicepresidencia Redes ZULMA PATRICIA GONZÁLEZ MUÑOZ - Gerencia de Asesorías y Conceptos MARIA ALEJANDRA SALAS - Vicepresidencia Jurídica		

PLAN INCENTIVOS VICEPRESIDENCIA EMPRESARIAL Y VICEPRESIDENCIA DE REDES

2025

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	7
Profesional 06 - Gestor Estado, Analista 01 - Gestor Estado, Analista 02 - Gestor Estado	8
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.....	9
Profesional 04 – Ejecutivo Comercial Máster, Profesional 05 – Ejecutivo Comercial.....	10
Profesional 03 - Líder Puntos de Atención Regional.....	11
Profesional 04 - Ejecutivo Constructor, Profesional 05 - Ejecutivo Constructor	12
Gerentes Regionales	12
Gerente Estado	13
Gerente Empresas.....	14
Gerente de Captación de Cesantías y AVC	15
Gerente Vivienda – Colocación.....	15
Gerente Puntos de Atención.....	16
Gerente Constructor	16
Equipo de Retención - Vicepresidencia de Redes.....	17
Auxiliar Administrativo 02 Retención	17
Profesional 02 - Líder Retención.....	18

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
Analista 01 - Gestor Estado ✓	Gerencia Regionales
Analista 02 - 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 04 - Ejecutivo Constructor ✓	Gerencia Constructor
Profesional 05 - Ejecutivo Constructor ✓	Gerencia Constructor
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
Profesional 02 – Líder Retención ✓	Vicepresidencia de Redes
Auxiliar Administrativo 02 - Retención ✓	Vicepresidencia de Redes

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: Crédito de Vivienda y Crédito Constructor

Retención Traslados y Cesiones de Crédito

2. Para los Ejecutivos Comerciales (Profesional 04 – Ejecutivo Comercial Máster y Profesional 05 – Ejecutivo Comercial) que tengan más de un equipo de fuerza comercial a cargo, aplicarán a los incentivos liquidados por cada equipo de forma independiente sin excluir el uno del otro.
3. El incentivo por Traslados de Cesantías de otros fondos se reconocerá solamente cuando haya sido acreditado en la cuenta individual.
4. En el producto AVC, únicamente se tendrá en cuenta para pago de incentivo, el recaudo recurrente de las cuentas gestionadas por cada gestor comercial.
5. 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).
6. 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 Pago 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 siempre y cuando se identifique en la base de afiliaciones digitales la cedula del gestor comercial que orientó el proceso de afiliación digital.

7. 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.

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 y este trámite deberá adelantarse en todas las instancias mediante correo electrónico, con las evidencias que soporten dicha reclamación.

Si se presentan reclamaciones que correspondan a planes de incentivos anteriores, estas deberán liquidarse bajo las condiciones del plan de incentivos vigente a la fecha de acreditación y/o desembolso del producto.

8. 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.
- Radicaciones AVC con SNC por causas imputables a quien lo presenta y reportadas por la mesa de control.

9. 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, Analista 01 - Gestor Estado, Analista 02 - Gestor Estado y Profesional 06 - Gestor Estado.

10. La Salida No Conforme se medirá de manera individual a los cargos descritos en el numeral 11 por radicación de créditos, traslados de cesantías y radicaciones de AVC. Este indicador será medido de manera conjunta y si es igual o superior al 8% se realizará el descuento por SNC de acuerdo con el porcentaje del indicador calculado, este descuento se realizará 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 + No. AVC con SNC	=	x 100
		Total, Créditos radicados + Total No. Traslados radicados + Total No. Radicaciones AVC		

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 los Profesionales 04 - Ejecutivo Comercial Máster, Profesionales 05 - Ejecutivo Comercial, la medición del SNC será la que tenga su equipo de gestores a cargo, en caso de que tenga varios equipos comerciales a cargo la medición será de forma independiente.

11. Los integrantes de la Vicepresidencia Empresarial y Vicepresidencia de Redes que apliquen a incentivos, una vez hayan cumplido dos meses de permanencia en el cargo para el 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 el caso específico de los gestores comerciales (Auxiliar Administrativo 03 - Gestor Comercial Externo, Auxiliar Administrativo 02 - Gestor Comercial Punto de Atención, Analista 01 - Gestor Estado, Analista 02 - Gestor Estado y Profesional 06 – Gestor Estado), podrán aplicar a incentivos desde su ingreso, pero inicialmente solo por productos de captación, y deberán cumplir con el tiempo señalado anteriormente para aplicar plenamente al plan de incentivos.

En casos excepcionales que se presenten ascensos de funcionarios o cambios de área 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.

12. Para los cargos de líderes, Ejecutivos Comerciales, Líderes de Puntos de Atención Regional, Líderes de Puntos de Atención, líder de Retención en caso de presentarse situaciones de ausencia superior a 15 días con excepción de 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, 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.

13. Para todos los cargos se establece un monto máximo de incentivo de \$20 millones antes de descuentos o pagos adicionales sobre el valor liquidado. El valor final no debe superar \$24 millones incluido el salario base.
14. Para el proceso de gestión del equipo de retención, la meta y la asignación individual de la misma deberá generarse desde el equipo primario de la Vicepresidencia de Redes 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.

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.

3. Parámetros Detallados por Cargo

Los incentivos tendrán los siguientes parámetros para cada cargo:

Auxiliar Administrativo 03 - Gestor Comercial Externo.

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del **150%** en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del 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%

- Aplica descuento del porcentaje de Salida no Conforme individual sobre el valor total del incentivo si el indicador de SNC >=8%. El valor por descontar corresponde al porcentaje resultante del indicador calculado de los tres productos.

- Incentivo adicional del **10%** de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si al menos el **30%** de la ejecución en Traslados es gestionada a través del Canal Digital. Siempre y cuando el cumplimiento sea mínimo el **80%** en el producto.
- Incentivo adicional del **10%** de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si al menos el **60%** de los desembolsos del mes son en UVR. Siempre y cuando el cumplimiento sea mínimo el **80%** en el producto.
- A los gestores nuevos se les pagará un porcentaje sobre el valor acreditado de la producción de captación de la siguiente manera:

Producto	% Producción
Traslados	0,7%
AVC Recurrente	3%

Auxiliar Administrativo 02 - Gestor Comercial Punto de Atención

- Pago por la gestión individual.
- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el **80%** de dicha liquidación.
- Techo del **150%** en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del 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%

- Aplica descuento del porcentaje de Salida no Conforme individual sobre el valor total del incentivo si el indicador de **SNC** $\geq 8\%$. El valor por descontar corresponde al porcentaje resultante del indicador calculado de los tres productos.
- Incentivo adicional del **10%** de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si al menos el **30%** de la ejecución en Traslados es gestionada a través del Canal Digital. Siempre y cuando el cumplimiento sea mínimo el 80% en el producto.
- Incentivo adicional del **10%** de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si al menos el **60%** de los desembolsos del mes son en UVR. Siempre y cuando el cumplimiento sea mínimo el 80% en el producto.
- A los gestores nuevos se les pagará un porcentaje sobre el valor acreditado de la producción de captación de la siguiente manera:

Producto	% Producción
Traslados	0,5%
AVC Recurrente	2%

Profesional 06 - Gestor Estado, Analista 01 - Gestor Estado, Analista 02 - Gestor Estado

- Pago por la gestión individual enfocando la producción en las empresas del Segmento Estado.
- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del **150%** en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.
- 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 SEGMENTO ESTADO	% INC 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%

- Aplica descuento del porcentaje de Salida No Conforme individual sobre el valor total del incentivo si el indicador de **SNC** >=8%. El valor por descontar corresponde al porcentaje resultante del indicador calculado de los tres productos.
- Incentivo adicional del **10%** de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si al menos el **30%** de la ejecución en Traslados es gestionada a través del Canal Digital. Siempre y cuando el cumplimiento sea mínimo el **80%** en el producto.
- Incentivo adicional del **10%** de su total liquidado (posterior al descuento por SNC si aplica), si al menos el **60%** de los desembolsos del mes son en UVR. Siempre y cuando el cumplimiento sea mínimo el **80%** en el producto.
- A los gestores nuevos se les pagará un porcentaje sobre el valor acreditado de la producción de captación del segmento de la siguiente manera:

Producto	% Producción
Traslados Acreditados	0,7%
AVC Recurrente	2%

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. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del **150%** en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta, incluye variable desarrollo de Equipo **10%: Cumplimiento Ponderado $\geq 80\%$ 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. Se establece una tabla de incentivos por Categoría de Punto.

Rango	A+	A	B	C, D, E
$\geq 80\%$; $< 100\%$	0,025%	0,038%	0,050%	0,063%
$\geq 100\%$; $< 120\%$	0,040%	0,060%	0,080%	0,100%
$\geq 120\%$; $< 130\%$	0,050%	0,075%	0,100%	0,125%
$\geq 130\%$	0,055%	0,0825%	0,110%	0,1375%

- Aplica descuento del porcentaje de Salida no Conforme de cada punto de atención a cargo sobre el valor total del incentivo si el indicador de **SNC $\geq 8\%$** . El valor por descontar corresponde al porcentaje resultante del indicador calculado de los tres productos.
- Si el líder de Punto de Atención tiene más de un punto a cargo, cada uno se medirá de manera independiente de acuerdo con la meta establecida y las condiciones de liquidación correspondientes.

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

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del **150%** en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta, incluye variable desarrollo de Equipo **10%: Cumplimiento Ponderado $\geq 80\%$ del 50%** de cada equipo de gestores comerciales activos a cargo. En los casos donde el número de gestores del equipo 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.

Rango	% Producción
$\geq 80\%$; $< 100\%$	0,035%
$\geq 100\%$; $< 120\%$	0,080%
$\geq 120\%$; $< 130\%$	0,100%
$\geq 130\%$	0,1350%

- Aplica penalización del porcentaje de Salida no Conforme de cada equipo de gestores comerciales a cargo sobre el valor total del incentivo si el indicador de **SNC $\geq 8\%$** . El valor por descontar corresponde al porcentaje resultante del indicador calculado de los tres productos.
- Si el Ejecutivo Comercial tiene más de un equipo de gestores comerciales a cargo, cada uno se medirá de manera independiente de acuerdo con la meta establecida y las condiciones de liquidación correspondientes.

Profesional 03 - Líder Puntos de Atención Regional

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del **150%** en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

- Tabla integral por producto y rangos de cumplimiento sobre la meta, incluye variable desarrollo de Equipo **10%: Cumplimiento Ponderado $\geq 80\%$ del 50% de los puntos de atención a cargo. En los casos donde el número de puntos es impar, el resultado de la operación se aproxima al siguiente número entero.**

Ponderación Líder Punto de Atención Regional	
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 de los puntos de atención a cargo.

Rango	% Producción
$\geq 80\%$; $< 100\%$	0,0080%
$\geq 100\%$; $< 120\%$	0,0160%
$\geq 120\%$; $< 130\%$	0,0200%
$\geq 130\%$	0,0240%

- Aplica penalización del porcentaje de Salida no Conforme del consolidado de los puntos de atención a cargo sobre el valor total del incentivo si el indicador de **SNC $\geq 8\%$** . El valor por descontar corresponde al porcentaje resultante del indicador calculado de los tres productos.

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%
--------------------------------------	-------

Gerentes Regionales

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.

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

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

- 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.

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

Gerente Estado

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

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

- 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.

Rango	% Salario Base
$\geq 80\%$; $< 100\%$	15%
$\geq 100\%$; $< 120\%$	30%
$\geq 120\%$; $< 130\%$	35%
$\geq 130\%$	40%

Gerente Empresas

- Incentivo desde el 80% de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del 80%, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

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

- 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.

Rango	% Salario Base
$\geq 80\%$; $< 100\%$	15%
$\geq 100\%$; $< 120\%$	30%
$\geq 120\%$; $< 130\%$	35%
$\geq 130\%$	40%

Gerente de Captación de Cesantías y AVC

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

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

- 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 la gerencia.

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

Gerente Vivienda – Colocación

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

Ponderación Gerente Vivienda Colocación	
Crédito Hipotecario	70%
Leasing Habitacional	30%
Total	100%

- 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 la gerencia.

Rango	% Salario Base
$\geq 80\%$; $< 100\%$	15%
$\geq 100\%$; $< 120\%$	30%
$\geq 120\%$; $< 130\%$	35%
$\geq 130\%$	40%

Gerente Puntos de Atención

- Incentivo desde el **80%** de cumplimiento ponderado. Si en alguno de los productos no se logra el cumplimiento mínimo del **80%**, se liquidará el incentivo y se pagará el 80% de dicha liquidación.
- Techo del 150% en el cumplimiento de meta en cada producto para el cálculo del cumplimiento ponderado.

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

- 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 de todos los puntos a nivel nacional.

Rango	% Salario Base
$\geq 80\%$; $< 100\%$	15%
$\geq 100\%$; $< 120\%$	30%
$\geq 120\%$; $< 130\%$	35%
$\geq 130\%$	40%

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 Base
$\geq 80\%$; $< 100\%$	15%
$\geq 100\%$; $< 120\%$	30%
$\geq 120\%$; $< 130\%$	35%
$\geq 130\%$	40%

Equipo de Retención - Vicepresidencia de Redes

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 Vicepresidencia de Redes.
- 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 20% de valor retenido de cesiones de crédito y desde el 20% 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.

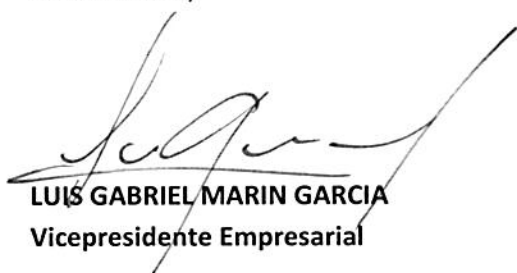
	Rango	\$ Bono
Cesiones Crédito	$\geq 20\%$; $< 50\%$	\$250.000
	$\geq 50\%$	\$450.000
	Rango	\$ Bono
Retenciones Traslados	$\geq 20\%$; $< 50\%$	\$250.000
	$\geq 50\%$	\$450.000

Profesional 02 - Líder Retención

Se medirá sobre la gestión total del equipo a cargo y se pagará un bono de acuerdo con el cumplimiento del equipo.

	Rango	\$ Bono Individual
Cesiones Crédito	$\geq 20\%$; $< 50\%$	\$200.000
	$\geq 50\%$	\$400.000
	Rango	\$ Bono Individual
Retenciones Traslados	$\geq 20\%$; $< 50\%$	\$200.000
	$\geq 50\%$	\$400.000

Atentamente,



LUIS GABRIEL MARIN GARCIA
Vicepresidente Empresarial



GABRIEL ESTEBAN LEMUS SOLANO
Vicepresidente de Redes

Proyectó: Jenny Paola Villada Bedoya – Profesional 02 Vicepresidencia Empresarial
Revisó: Angela María Muñoz – Profesional 01 Vicepresidencia Empresarial
Vo.Bo.: Giovanni Alberto Sánchez – Vicepresidencia Gestión Humana
Vo.Bo.: Oscar Oswaldo Mahecha – Gerente Gestión Humana