

Informe para presentar al Comité de Gobierno Corporativo y Junta Directiva

Bono Variable

Fecha: Febrero 08 de 2018

I. Propuesta modificación Política Bono Variable.

a) Antecedentes

Análisis realizado por la mesa de trabajo en la que participó la Dirección Jurídica con la Vicepresidencia Financiera y Administrativa incluida la Dirección de la Unidad de Contabilidad y la Dirección de Gestión Humana.

Con el fin de tener un mejor entendimiento de la política de Bono Variable, se propone al Comité de Gobierno Corporativo y Junta Directiva ajustes de redacción y de aplicación de esta política.

b) Propuesta Política de Bono Variable:

A continuación, se encuentra la propuesta de política de Bono Variable, atendiendo las observaciones de la Dirección jurídica de la Bolsa:

Reconocimiento de un Bono por resultados corporativos de mera liberalidad a sus empleados y el cual toma como referencia los indicadores financieros, distribuidos de la siguiente forma:

Nivel	Bono
Presidente	25% Salario anual
Vicepresidentes, Secretario General y Jefe del Área de Seguimiento	20% Salario anual
Directores, Secretario de la Cámara Disciplinaria y Coordinadores	16.5% Salario anual
Profesionales y otros	12.5% Salario anual

Llave de entrada (Indicadores):

Para el cálculo del bono en el año 2017 la llave será el cumplimiento de los siguientes indicadores financieros:

- Margen EBITDA superior al 90% del presupuesto.
- Cumplimiento superior al 100% de la utilidad neta presupuestada

Otorgamiento:

- Un cumplimiento superior al 100% de los indicadores de la llave de entrada dará lugar al otorgamiento del bono variable. Dicho valor se liquidará proporcionalmente al porcentaje de cumplimiento y conforme con los porcentajes de distribución por cargo dispuesto en la presente política.
 - Si dicho cumplimiento excede el 118%, se liquidará un valor adicional para el bono variable, equivalente al 15%, el cual se pagará proporcionalmente conforme con los porcentajes de distribución por niveles de cargo.
- Nota: El otorgamiento del bono variable corresponde a un gasto operacional de la Bolsa para el año de evaluación.

Consideraciones:

- La fecha de liquidación y pago de las bonificaciones será el 15 de abril del año siguiente, una vez se cuente con los resultados consolidados del año fiscal evaluado y se haya celebrado la reunión ordinaria de la Asamblea General de Accionistas de la Bolsa.
- El valor del bono a pagar será proporcional al tiempo laborado durante el año fiscal. Sin embargo, no tendrán acceso al plan aquellos colaboradores que no hayan cumplido al menos 4 meses de vinculación a diciembre 31 del año en evaluación.
- Los recursos correspondientes a bonos no pagados no serán acumulados para el pago de un monto mayor a los colaboradores que accedan al plan de compensación variable. El salario de referencia para el cálculo será el vigente a diciembre 31 del año en evaluación.
- Para el pago de la bonificación el colaborador debe estar vinculado a la Bolsa Mercantil de Colombia en el día del pago (15 de abril); no habrá lugar a este pago a empleados desvinculados o que se hayan retirado en fecha anterior a la fecha de otorgamiento.

II. Propuesta liquidación Bono Variable – Alta Gerencia.

Conforme con las instrucciones de la Junta Directiva y el Comité de Gobierno Corporativo, en el sentido, de proponer opciones de liquidación del Bono Variable para la Alta Gerencia, con el objetivo de generar retención de los empleados, seguidamente, se presenta la propuesta para la evaluación del Comité de Gobierno Corporativo:

a) Propuesta Bono Variable Alta Gerencia

La Bolsa realizará el pago del Bono variable a la Alta Gerencia a través de un (1) pago el 15 de abril del año siguiente.

Para el modelo de desembolso, se dejaría opcional por cada uno de los integrantes de la Alta Gerencia, el realizar el pago a través de la figura de **Plan Corporativo a través de Fondo de Pensiones Voluntarias**, por sus beneficios en materia tributaria para la empresa y renta para el empleado.

Consideraciones:

- Cumple su propósito de recompensar el esfuerzo de la Alta Gerencia por alcanzar las metas establecidas por la Junta Directiva de la Bolsa en el año de evaluación.
- Por su componente motivacional, guarda línea de desembolso similar (1er pago) al de los otros niveles organizacionales y planteado en un periodo no superior al año vencido de las metas.
- Modelo que incorporara mecanismos de retención para los integrantes de la Alta Gerencia