

COMUNICADO BONO DISCRECIONAL ANUAL PARA PERSONAL OPERATIVO

1. OBJETIVO

El objetivo de este comunicado es establecer un marco claro y transparente para la asignación de bonos anuales, con el fin de incentivar el rendimiento individual y colectivo, y asegurar que los esfuerzos de los empleados estén alineados con los lineamientos de Joe Bar Consulting y de la empresa cliente.

2. ALCANCE

Este comunicado aplica para todos los empleados de Joe Bar Consulting que cumplan con los criterios definidos en este documento. El bono anual, de carácter discrecional, está sujeto a la situación financiera de la compañía, a los resultados de gestión comercial y operativa, así como al desempeño individual de cada empleado en las áreas clave establecidas más adelante.

3. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

Para ser elegible para el bono anual, los empleados deben:

3.1 Haber estado empleados en la empresa al menos 3 meses en el período de contratación.

3.2 Cumplir con los criterios de desempeño establecidos en su evaluación anual, tales como:

a. Evaluación de Rendimiento: Se realizará un seguimiento al récord de acciones disciplinarias aplicadas, en donde el empleado no debe contar con ninguna sanción disciplinaria desde el tercer (3) mes hasta el duodécimo (12) mes de contratación. Las acciones disciplinarias estarán respaldadas en el anexo 3, donde se detallan las consecuencias de las siguientes faltas:

- Casa
- Auto
- Puntualidad
- Asistencia a su trabajo incluye (registros de horas ingreso y salida)
- Conducta

Además, en este ítem se considerará la retroalimentación del cliente sobre el desempeño del empleado, la cual podrá realizarse vía telefónica o por correo electrónico: aacosta@joebarbusinesssolutions.com (revisar proceso). En caso de que surja un proceso disciplinario, se deberá consultar lo establecido en el Anexo 3.

b. Seguridad Industrial: Se realizará una investigación del accidente presentado,

encontrando la causa raíz, los documentos y pruebas que soporten la situación, este se llevará a un comité técnico interno que determine si el evento es atribuible o no a las acciones y la conducta del empleado y por ende si se debe o no afectar su bono anual.

c. Reconocimiento: Se realizará evaluación interna por parte de RRHH de Joe Bar Consulting a cada empleado teniendo en cuenta los siguientes ítems:

- Trabajo en equipo
- Actitud
- Capacidad para asumir sus errores y corregirlos

Esta evaluación se realizará en una mesa de talento donde se evaluarán los aspectos anteriormente descritos, de la siguiente manera:

CUMPLE

NO CUMPLE

*Si hay dos calificaciones de no cumple el resultado final será NO CUMPLE

*Si hay dos calificaciones de cumple el resultado final será CUMPLE

4. CÁLCULO DEL BONO:

4.1. Para ser elegible al bono, el empleado debe haber completado al menos tres (3) meses de trabajo dentro del período de contratación y debe encontrarse laborando activamente al 1 de diciembre del mismo año.

4.2. Para los empleados que al 1 de diciembre aún no hayan cumplido un año completo de servicio, el bono anual será proporcional al tiempo efectivamente trabajado durante el año, garantizando un reconocimiento justo y equitativo para todos los empleados elegibles.

4.3. Cálculo del monto del bono: El valor del bono se determinará con base en la gestión laboral individual, tomando como referencia los criterios de desempeño descritos en el punto 3 (Criterios de Elegibilidad). La ponderación será la siguiente:

a. Evaluación de rendimiento – 33.3% del total del bono

Incluye la revisión de sanciones disciplinarias conforme al Anexo 3 – Procesos Disciplinarios de Joe Bar Consulting.

Las sanciones afectan el porcentaje asignado bajo la siguiente escala:

- Amonestación verbal: 5%
- Amonestación escrita: 10%
- Suspensión: 18.4%

Se consideran sanciones relacionadas con:

- Vivienda (Casa)
- Vehículo (Auto)
- Puntualidad
- Asistencia (incluye registros de ingreso y salida)
- Conducta

Adicionalmente, se tendrá en cuenta la retroalimentación del cliente sobre el desempeño del empleado.

b. Seguridad Industrial – 33.3% del total del bono

Se evaluará que el empleado no haya presentado incidentes, accidentes o registros en el seguro laboral durante el periodo evaluado.

c. Reconocimiento – 33.3% del total del bono

Incluye aspectos destacados del rendimiento general, cumplimiento de responsabilidades laborales y cualquier reconocimiento positivo otorgado por supervisores o clientes durante el periodo evaluado.

4.4 Consideraciones adicionales para el cálculo del bono

Además de los criterios individuales de desempeño, se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

- **Resultados financieros de la empresa:** El valor final del bono anual podrá verse impactado por los resultados financieros y de gestión global de la organización. En consecuencia, el monto asignado podrá ajustarse según la capacidad financiera de Joe Bar Consulting en el periodo correspondiente.
- **Impuestos de ley:** Todos los bonos estarán sujetos a impuestos aplicables conforme a la legislación vigente del estado donde el empleado presta sus servicios. Estos descuentos pueden afectar el monto neto recibido por cada empleado, dependiendo de sus obligaciones fiscales individuales.

4.5 Monto: El bono anual corresponderá al equivalente a una semana de trabajo por cada año completo de servicio, calculado sobre 40 horas laborales. La asignación se realizará de acuerdo con la siguiente tabla:

- 1 año de servicio: 40 horas (1 semana)
- 2 años de servicio: 80 horas (2 semanas)
- 3 años o más: 120 horas (3 semanas) — tope máximo

Este cálculo se efectuará únicamente para empleados que cumplan con los criterios de elegibilidad y desempeño establecidos en la presente política.

5. PERIODO DE EVALUACIÓN PARA EL CALCULO DEL BONO

La evaluación de los criterios previamente descritos se realizará de la siguiente manera:

- Entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de cada año, se revisará el desempeño de cada empleado con base en los criterios establecidos.
- Comunicación de resultados: los resultados individuales, junto con el valor asignado del bono, se comunicarán a los empleados entre el 15 de noviembre y el 1 de diciembre.

6. PAGO:

- El bono se pagará en la primera quincena de diciembre y se incluirán en la nómina correspondiente.
- El monto del bono estará sujeto a las deducciones fiscales y legales aplicables.
- El bono se pagará a través de la plataforma de nómina utilizada por la empresa.

8. REVISIÓN

Este comunicado será revisado anualmente para asegurar su relevancia y efectividad. Cualquier cambio será comunicado a todos los empleados de manera escrita.

Cordialmente,
Joe Bar Consulting