Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania
Kraków, 18 grudnia 2013r.

System premiowy pracowników Działu Handlowego

Sposób naliczania premii miesięcznej, premii kwartalnej oraz premii dodatkowej dla pracowników DH opiera się na analizach wykonania określonych wskaźników przy zastosowaniu poniższych pojęć i założeń i podany jest w pkt. 1, 2 i 3 niniejszego załącznika.

Wyjaśnienie pojęć i założeń:

- **Plan Sprzedaży (PS)** - stanowi cel działalności sprzedażowej Etisoft Kraków w okresie roku kalendarzowego, któremu podporządkowane są wszystkie procesy marketingowe i handlowe, co oznacza, że pozostałe elementy planu są konsekwencją przyjętego Planu Sprzedaży. Plan Sprzedaży określony jest poprzez wskazanie planowanej kwoty marży i obrotu ze sprzedaży towarów i podany jest do wiadomości Kierownika Działu Handlowego do 31 grudnia roku poprzedzającego okres planowania.

- **Indywidualny Plan Sprzedaży (IPS)** - wymagana wartość sprzedaży (określona kwota marży i obrotu) do uzyskania przez pracownika Działu Handlowego w okresie rozliczeniowym, ustalona przez Kierownika Działu Handlowego. Wartość IPS podana jest pracownikom Działu Handlowego do wiadomości najpóźniej do dnia 15 dnia miesiąca, od którego obowiązuje. IPS dzielony jest przez pracownika DH, przy aprobacie Kierownika DH, na poszczególne miesiące w oparciu o historię sprzedaży do przydzielonych klientów w latach ubiegłych oraz o dostępne analizy i prognozy sprzedaży. Marża i obrót uzyskane ze sprzedaży usług transportu i przesyłek, usług serwisowych oraz części zamiennych nie są wliczane do IPS. Istnieje możliwość korekty Indywidualnego Planu Sprzedaży jeżeli osiągnięcie założonej wartości nie jest możliwe, z przyczyn niezależnych od pracownika Działu Handlowego.

- **Okres rozliczeniowy** – okres jednego pełnego miesiąca, kwartału lub roku kalendarzowego.

- **Opiekun Klienta –** pracownik DH odpowiedzialny za kontakty z przydzielonym od obsługi i rozwoju Klientem.

- **Kategoria Klienta** - określa status i poziom obsługi danego Klienta w Firmie, rozstrzyga również priorytet w działaniu w procesie produkcyjnym, magazynowym, itp. Kryteria, wg których przydzielana jest Kategoria Klienta określone są w Załączniku nr 2 do Regulaminu.

- **Wskaźnik: Plan Sprzedaży Marża** – wymagana do uzyskania marża ze sprzedaży towarów i usług do Klientów, których dany pracownik jest Opiekunem, określona kwotowo w Indywidualnym Planie Sprzedaży. Do naliczenia premii brana jest pod uwagę sumaryczna wartość zrealizowanego Indywidualnego Planu Sprzedaży wg ww. wskaźnika z następujących po sobie miesięcy do końca okresu rozliczeniowego.
  Realizacja tego wskaźnika podlega ocenie wg poniższej tabeli.

Wysokość zrealizowania sumarycznego Planu Sprzedaży Marża	Mnożnik premii miesięcznej
0 - 79,99%	**0**
80,00 - 89,99 %	**0,5**
90,00 - 94,99 %	**0,75**
95,00 % i więcej	**1**

- **Wskaźnik: Plan Sprzedaży Obrót** – wymagany do uzyskania obrót ze sprzedaży towarów i usług do Klientów, których dany pracownik jest Opiekunem, określony kwotowo w Indywidualnym Planie Sprzedaży. Do naliczenia premii brana jest pod uwagę sumaryczna wartość zrealizowanego Indywidualnego Planu Sprzedaży wg ww. wskaźnika z następujących po sobie miesięcy do końca okresu rozliczeniowego.
  Realizacja tego wskaźnika podlega ocenie wg poniższej tabeli.

Wysokość zrealizowania sumarycznego Planu Sprzedaży Obrót	Mnożnik premii miesięcznej
0 - 79,99%	**0**
80,00 - 89,99 %	**0,5**
90,00 - 94,99 %	**0,75**
95,00 % i więcej	**1**

- **Wskaźnik: Zadania** – na realizację tego wskaźnika ma wpływ analiza wykonania celów miesięcznych zleconych przez Kierownika Działu Handlowego, uzgodnionych z pracownikiem.

- **Wskaźnik: CRM** – realizacja tego wskaźnika następuje poprzez ocenę Kierownika Działu Handlowego systematyczności oraz rzetelności zapisów w programie CRM dot. pracy handlowej w danym miesiącu. Ocenie podlegają:
  - rzetelne i terminowe gromadzenie, zapisywanie i aktualizowanie w programie CRM istotnych informacji o klientach oraz zapisywanie zgodnie z obowiązującymi wytycznymi informacji o prowadzonych wdrożeniach, wizytach oraz działaniach handlowych,
  - terminowa realizacja powierzonych zadań w programie CRM (przekazanie podmiotu, uwagi CRM, zmiana prowadzącego, itp.),
  - terminowe sporządzanie raportów (miesięcznych, z działań handlowych w kontaktach potargowych oraz innych zleconych),
  - rzetelne przygotowywanie informacji przesyłanych do wyceny.

1. Premia miesięczna

Wysokość premii miesięcznej wynosi maksymalnie **50%** wynagrodzenia zasadniczego. Podział premii miesięcznej uzależniony jest od zajmowanego stanowiska i wykonania określonych wskaźników (patrz tabela poniżej).

	Podział premii miesięcznej wg wykonanych wskaźników, podany jako % wynagrodzenia zasadniczego			
Stanowisko	wskaźnik Plan Sprzedaży Marża	wskaźnik Plan Sprzedaży Obrót	wskaźnik Zadania	wskaźnik CRM
Doradca Klienta (DK)	**30%**	**0%**	**10%**	**10%**
Konsultant ds. Handlowych (KDH)	**20%**	**10%**	**10%**	**10%**
Specjalista ds. Handlowych (SDH)	**15%**	**15%**	**10%**	**10%**
Specjalista ds. Kluczowych Klientów (SDKK)	**15%**	**15%**	**10%**	**10%**

Premia miesięczna może ulec obniżeniu w przypadku zaniedbania podstawowych obowiązków przez pracownika DH. Decyzję o obniżeniu należnej premii podejmuje bezpośredni przełożony po wysłuchaniu pracownika. Premia może zostać obniżona maksymalnie o 50%.

2. Premia kwartalna

Wysokość premii kwartalnej wynosi maksymalnie **30%** wynagrodzenia zasadniczego. Wypłata premii kwartalnej jest uzależniona od realizacji wskaźnika Plan Sprzedaży Marża i naliczana jest jeżeli sumaryczna wartość zrealizowanego Indywidualnego Planu Sprzedaży Marża z następujących po sobie miesięcy od początku okresu rozliczeniowego do końca danego kwartału wynosi minimum 100%. Premia kwartalna nie przysługuje jeżeli okres rozliczeniowy wynosi poniżej pełnego kwartału.

3. Premia dodatkowa

Wysokość premii dodatkowej wynosi maksymalnie **100%** wynagrodzenia zasadniczego należnego za ostatni miesiąc okresu rozliczeniowego. Wypłata premii dodatkowej jest uzależniona od realizacji wskaźnika Plan Sprzedaży Marża i naliczana jest jeżeli sumaryczna wartość zrealizowanego Indywidualnego Planu Sprzedaży Marża wynosi minimum 110% (patrz tabela poniżej). Premia dodatkowa nie przysługuje jeżeli okres rozliczeniowy wynosi poniżej roku.

Osiągnięty na koniec roku wskaźnik Plan Sprzedaży Marża	Wysokość premii dodatkowej (% wynagrodzenia zasadniczego)
od 110% do 119,99%	**25%**
od 120% do 129,99%	**50%**
od 130% do 139,99%	**75%**
powyżej 140%	**100%**

Zatwierdził: Katarzyna Obłaza, Marek Obłaza – właściciele Firmy