Załącznik nr 1 do Regulaminu Wynagradzania
Kraków, 14 grudnia 2020r.

System premiowy pracowników Działu Handlowego

Sposób naliczania premii miesięcznej oraz premii kwartalnej dla pracowników DH opiera się na analizach wykonania określonych wskaźników przy zastosowaniu poniższych pojęć i założeń.

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 planowany.

- **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. Marża i obrót uzyskane ze sprzedaży usług transportu i przesyłek nie są wliczane do IPS.

- **Okres rozliczeniowy** – okres jednego pełnego miesiąca, kwartału lub roku kalendarzowego, podawany do wiadomości wraz z IPS.

- **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: Indywidualny 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 w okresie rozliczeniowym.

- **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 **40%** wynagrodzenia zasadniczego. Podział premii miesięcznej uzależniony jest od wykonania określonych wskaźników (patrz tabela poniżej).

Podział premii miesięcznej wg wykonanych wskaźników, podany jako % wynagrodzenia zasadniczego.

wskaźnik IPSM	wskaźnik CRM
35%	**5%**

Realizacja wskaźnika IPSM podlega ocenie wg poniższej tabeli.

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

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%. Premia miesięczna nie przysługuje pracownikom DH zatrudnionym na okres próbny.

Premia miesięczna stanowi kwotę brutto i wypłacana jest w z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po miesiącu, za który jest naliczana (tzn. premia miesięczna za styczeń zostanie przesłana z wynagrodzeniem zasadniczym za luty, itd.). Premia miesięczna należna za ostatni miesiąc pozostawania pracownika w stosunku pracy wypłacana jest z wynagrodzeniem zasadniczym za ten miesiąc. Premia miesięczna ma charakter zmienny i jest zależna od indywidualnych wyników pracownika.

2. Premia kwartalna

Wysokość premii kwartalnej wynosi maksymalnie **100%** wynagrodzenia zasadniczego i uzależniona jest od wysokości zrealizowania wskaźnika Indywidualnego Planu Sprzedaży Marża wymaganego w danym kwartale roku.

Realizacja wskaźnika IPSM podlega ocenie wg poniższej tabeli.

Wysokość zrealizowania sumarycznego IPSM	Mnożnik premii kwartalnej
0 – 99,99 %	**0**
100,00 – 104,99 %	**0,5**
105,00 – 109,99 %	**0,7**
110,00 % i więcej	**1**

Premia kwartalna nie przysługuje jeżeli okres rozliczeniowy wynosi poniżej pełnego kwartału. Premia kwartalna nie przysługuje pracownikom DH zatrudnionym na okres próbny.

Premia kwartalna stanowi kwotę brutto i wypłacana jest z wynagrodzeniem za miesiąc następujący po kwartale, za który jest naliczana (tj. premia kwartalna za I kwartał roku zostanie wypłacona wraz z wynagrodzeniem zasadniczym za kwiecień, itd.). W przypadku rozwiązania umowy o pracę z ostatnim dniem kwartału premia należna jest wypłacona z wynagrodzeniem zasadniczym za ostatni przepracowany miesiąc. Premia kwartalna ma charakter zmienny i jest zależna od indywidualnych wyników pracownika.

Obowiązuje od 1 stycznia 2021 roku.

Zatwierdził: Katarzyna Obłaza, Marek Obłaza – właściciele Firmy