

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 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. 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: Indywidualny 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 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 **50%** 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 IPSO	wskaźnik CRM
20%	20%	10%

Realizacja wskaźników IPSM i IPSO podlega ocenie wg poniższej tabeli.

Wysokość zrealizowania sumarycznego IPS	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 przysługuje (tzn. premia miesięczna za styczeń zostanie przesłana z wynagrodzeniem zasadniczym za luty, itd.). Premia miesięczna należna za ostatni miesiąc pozostawiania pracownika w stosunku pracy wypłacana jest z wynagrodzeniem zasadniczym za ten miesiąc.

Premia miesięczna nie podlega proporcjonalnemu pomniejszeniu w stosunku do faktycznie przepracowanego czasu pracy. Nie jest wliczana do podstawy naliczania wynagrodzenia chorobowego oraz wynagrodzenia urlopowego.

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 – 109,99 %	0,5
110,00 – 119,99 %	0,7
120 % 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 przysługuje (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 nie podlega proporcjonalnemu pomniejszeniu w stosunku do faktycznie przepracowanego czasu pracy. Premia kwartalna nie jest wliczana do podstawy naliczania wynagrodzenia chorobowego oraz wynagrodzenia urlopowego.

Obowiązuje od 1 stycznia 2017 roku.

Zatwierdził: Katarzyna Oblaza, Marek Oblaza – właściciele Firmy