

## 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. 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 tabele poniżej).

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

| wskaźnik<br>Ind. Plan Sprzedaży<br>Marża | wskaźnik<br>Ind. Plan Sprzedaży<br>Obrót | wskaźnik<br>CRM |
|------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------|
| <b>20%</b>                               | <b>20%</b>                               | <b>10%</b>      |

Realizacja tych wskaźników podlega ocenie wg poniższej tabeli.

| Wysokość zrealizowania<br>sumarycznego Planu Sprzedaży Marża | Mnożnik premii miesięcznej |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <b>0 - 79,99%</b>                                            | <b>0</b>                   |
| <b>80,00 - 89,99 %</b>                                       | <b>0,5</b>                 |
| <b>90,00 - 94,99 %</b>                                       | <b>0,75</b>                |
| <b>95,00 % i więcej</b>                                      | <b>1</b>                   |

| Wysokość zrealizowania<br>sumarycznego Planu Sprzedaży Obrót | Mnożnik premii miesięcznej |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <b>0 - 79,99%</b>                                            | <b>0</b>                   |
| <b>80,00 - 89,99 %</b>                                       | <b>0,5</b>                 |
| <b>90,00 - 94,99 %</b>                                       | <b>0,75</b>                |
| <b>95,00 % i więcej</b>                                      | <b>1</b>                   |

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. Podział premii kwartalnej uzależniony jest od wykonania określonych wskaźników (patrz tabele poniżej).

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

| wskaźnik<br>Ind. Plan Sprzedaży<br>Marża | wskaźnik<br>Ind. Plan Sprzedaży<br>Obrót |
|------------------------------------------|------------------------------------------|
| <b>50%</b>                               | <b>50%</b>                               |

Realizacja tych wskaźników podlega ocenie wg poniższych tabel.

| Wysokość zrealizowania<br>sumarycznego Ind. Planu Sprzedaży Marża | Mnożnik premii kwartalnej |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>0 – 99,99 %</b>                                                | <b>0</b>                  |
| <b>100,00 – 109,99 %</b>                                          | <b>0,5</b>                |
| <b>110,00 – 119,99 %</b>                                          | <b>0,7</b>                |
| <b>120 % i więcej</b>                                             | <b>1</b>                  |

| Wysokość zrealizowania<br>sumarycznego Ind. Planu Sprzedaży Obrót | Mnożnik premii kwartalnej |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <b>0 – 99,99 %</b>                                                | <b>0</b>                  |
| <b>100,00 – 109,99 %</b>                                          | <b>0,5</b>                |
| <b>110,00 – 119,99 %</b>                                          | <b>0,7</b>                |
| <b>120 % i więcej</b>                                             | <b>1</b>                  |

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.