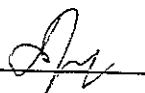


Henkel

A Brand like a friend

УТВЕРЖДАЮ
Генеральный директор
ООО «Хенкель Рус»

 Е.Трусова

« 11 » января 2009 г.

ООО «Хенкель Рус», бизнес-направление Бытовые Клеи
(за исключением подразделения Макрофлексе)

Положение
о премировании по результатам продаж

г. Москва

11 января 2010 г.

1. Общие положения

1.1. ООО «Хенкель Рус», бизнес-направление Бытовые Клея ориентированно на клиентов, и его деятельность направлена на эффективные продажи.

Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами ООО «Хенкель Рус» (далее по тексту «Компания») с целью повышения материальной заинтересованности ключевых и успешных работников, отвечающих напрямую за объем продаж, в улучшении качества работы и выполнении плана продаж, и установления принципов премирования по результатам продаж Работников Компании, создания условий для индивидуального подхода к оплате труда Работников в зависимости от наличия у них знаний, навыков, умений и иных способностей, влияющих на повышение качества и производительности труда.

1.2. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с Компанией трудовых договоров в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и принятых на работу в соответствии с локальными нормативными актами Компании (далее по тексту – «Работники»).

1.3. В настоящем Положении под премированием по результатам продаж понимается вознаграждение за труд в зависимости от выполнения установленных ключевых показателей эффективности труда, квалификации Работника, сложности, количества и условий выполняемой работы.

1.4. Премированию подлежат:

- Работники, которые отвечают напрямую за объем продаж, работающие в Отделе по работе с профессиональными каналами, Отделе по развитию бизнеса, Отделе продаж, кроме руководителей, на которых распространяется положение о премировании за основные результаты хозяйственной деятельности по итогам года



2. Основные принципы премирования по результатам продаж

2.1. Премия рассчитывается исходя из размера оклада Работника на последний рабочий день оцениваемого периода.

Премия начисляется только тем Работникам, которые работали в Компании в течение оцениваемого периода.

2.2. Непосредственный руководитель несет ответственность за информирование своих подчиненных о плановых значениях ключевых показателей эффективности труда, от которых зависит начисление премии за оцениваемый период, до начала оцениваемого периода, и расчет выполнения планов по каждому показателю и предоставление информации по выполнению планов работниками в расчетный отдел.

3. Порядок расчета премий по результатам продаж

3.1. Расчетный период разделяется на две части:

- 1) премия за достижение результатов месяца
- 2) премия за достижение результатов 4-х месяцев (триместра).

Разделение базового бонуса происходит в следующей пропорции:

- 60% выплачивается ежемесячно,
- 40% премии выплачивается один раз в четыре месяца (по итогам четырех месяцев).

Внутри каждой части премии разделение происходит в пропорции соответствующей за достижение установленных целей.

Все позиции рассчитываются отдельно и затем суммируются.

Достижение или не достижение этих целей является оценкой, т.е. «Да» или «Нет».

3.2. Расчетный период 1 части составляет 1 месяц. Выплата премии производится после подведения итогов работы за отчетный период, но не позднее, чем через 1 месяц после окончания расчетного периода.

Расчет премии за достижение результатов месяца происходит, исходя из нижеследующей весовой/процентной оценки значимости целей.

Выполнение плана по обороту региона (25 %)

Премия начисляется при выполнении регионом месячного плана по обороту. Оценка данной цели из расчета 100 % выполнения, т.е. «Да» или «Нет» (достигнута цель или не достигнута).

Привлечение новых потенциальных клиентов (40 %)

Сумма потенциалов привлеченных клиентов должна быть не менее суммы, указанной в ежемесячных планах по регионам.

Потенциал клиента. Потенциальным клиентом является компания, с которой были проведены переговоры, испытания продукции компании и получено заключение о возможности (не только технической, но и экономической) применения данной продукции. Потенциал клиента рассчитывается путем умножения количества потребляемой компанией продукции из ассортимента компании в месяц на ее стоимость. Потенциал клиента должен быть подтвержден территориальным менеджером по продажам (ASM).

Привлеченным считается клиент, совершивший первую закупку продукции компании.

Оценка работы, выставляемая ASM (20 %)

Взаимодействие с RSM – 10 %

Взаимодействие с дистрибьюторами – 10 %

ASM ежемесячно выставляет качественную оценку взаимодействия со службой сбыта бытовых клеев (RSM, торговые представители) в регионе. При этом учитываются консультации, презентации, семинары, проведенные для поддержки продаж.

Также ASM оценивает сотрудничество с компаниями дистрибьюторами в регионе, при этом учитывается своевременность и грамотное планирование заказов продукции профессионального ассортимента.

Количество контактов в день

Количество *эффективных* ежедневных личных контактов в день должно быть не менее 3. *Эффективным* признается личный контакт с ответственным лицом, принимающим решение либо влияющим на принятие решения. По итогам контакта должен быть составлен протокол.

Ведение отчетности (15%)

Ежедневный отчет – установленного образца, представляет собой отчет о контактах проведенных за день. Высылается каждый вечер для NPM.

Еженедельный отчет – установленного образца, представляет собой отчет о деятельности за неделю и планирование контактов на следующую неделю. Высылается для NPM и для ASM по пятницам.

Ежемесячный отчет – установленного образца, представляет собой отчет о достижении целей за месяц. Высылается до второго числа следующего месяца для NPM и ASM.

Расчетный период 2 части составляет 4 месяца. Выплата премии производится после подведения итогов работы за отчетный период и 100% выполнении плана, но не позднее, чем через 1 месяц после окончания расчетного периода.

Расчет премии за достижение результатов 4-х месяцев (триместра) происходит, исходя из нижеследующей весовой/процентной оценки значимости целей.

Выполнение плана по обороту региона (30 %)

Премия начисляется при выполнении регионом плана по обороту за триместр.

Оценка данной цели из расчета 100 % выполнения, т.е. «Да» или «Нет» (достигнута цель или не достигнута).

Привлечение новых потенциальных клиентов (60 %)

Сумма *потенциалов* привлеченных клиентов должна быть не менее суммы, указанной в планах на триместр по регионам.

Мониторинг и участие в выставках (10 %)

RPM необходимо иметь (составить и обновлять) план проведения специализированных выставок по темам соответствующим профессиональному ассортименту. Необходимо отслеживать участие наших партнеров (дистрибьюторов, клиентов) в выставках, осуществлять поддержку участников в рамках продвижения нашего ассортимента.

3.3. Данные для расчета премии за достижение результатов месяца и триместра передаются в службу персонала не позднее 20-го числа следующего месяца.

3.4. Данная система премирования распространяется на региональных менеджеров по работе с профессиональными каналами (RPM) и региональных менеджеров по работе с ключевыми клиентами (KAM).

3.5. В случае, если план продаж выполнен Работником менее, чем на 95%, премия не начисляется.

3.6. Премия не начисляется или начисляется в меньшем размере в случае нарушения Правил внутреннего распорядка Компании, в случае наложения администрацией дисциплинарного взыскания в течение календарного года, допущения Работником нарушений обязанностей, предусмотренных его должностной инструкцией, а также любых действий, могущих нанести ущерб имуществу или репутации Компании на основании устного или письменного ходатайства его непосредственного руководителя.

3.7. Компания не гарантирует получение Работниками премии в случае неудовлетворительного выполнения плана продаж по результатам отчетного года.

3.8. По решению руководства бизнес-подразделения период для расчета премии может составлять 2 года, 3 года и так далее. Более длительный период премирования (по сравнению с 1-годовичным) должен послужить долгосрочной мотивации и удержанию сотрудников. Критерии для премирования за 2-х, 3-х и т.д. –летний период определяются Директором Бизнес-подразделения «Бытовые клеи». Для целей введения подобных программ требуется подтверждение Excom.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

4.2. В вопросах, не урегулированных настоящим Положением, применяются нормы действующего законодательства РФ.

4.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения Работников.