

Satış Komisyon Sistemi

Amaç

Satış ekibi için düzenlenen komisyon sisteminin şirket stratejilerine uygun şekilde adil, şeffaf, ön görülebilir, teşvik edici bir şekilde düzenlenmesi için bu doküman düzenlenmiştir.

OTE (On-Target Earnings); bir satış personeli hedeflerinin %100'ünü gerçekleştirdiğinde elde edebileceği toplam kazancı ifade eder. Bu rakam hem temel maaşı hem de değişken ödemeyi içerir. OTE kıyaslamalarının belirlenmesi, roller arasında tutarlılık ve şeffaflık sağlamak, şirket gelirlerini ve kişisel gelişimi artırmak uygulanmaktadır.

Ücret Dağılımı (Pay Mix); temel maaş ile değişken ödeme arasındaki oranı belirler.

Rol 1: %50+%50 (temel-değişken)

Rol 2: %60+%40

Rol 3: %65+%35 veya %70+%30

Rol 4: %80+%20 veya %90+%10

Değişken ücret kısmı satış dönemleri arasında eşit dağılır ve hedef gerçekleştirmeye oranına göre hakkedış hesaplanır. Gelir üretimiyle doğrudan bağlantılı roller için değişken kısmın daha yüksek olması tipiktir.

Örnek: Yıllık 1.000.000 TL OTE ve %70+%30 Pay Mix ile çalışan bir satış personeli. Gelirinin %70'i olan 700.000 TL'lik kısmı maaş ödemesi (58.333 TL/Ay) olarak alır. Gelirin %30'luk kısma denk gelen 300.000 TL'sini hedef gerçekleştirmesi üzerinden alır. Hedef gerçekleştirmesi; birinci çeyrek %100 olması durumunda 75.000 TL, ikinci çeyrek %100 olması durumunda 75.000 TL, üçüncü çeyrek %100 olması durumunda 75.000 TL, dördüncü çeyrek %100 olması durumunda 75.000 TL hakkedış gerçekleşir.

$$(\text{Çeyreklik hakkedış}) = (\text{Achievement}) + (\text{Over achievement})$$

$$(\text{Achievement}) = \frac{(\text{OTE}) \times (\text{Paymix değişken oranı}) \times (\text{Hedef gerçekleştirmenin yüzde yüzü aşmayan kısmı}) \times (\text{Decelerator})}{4}$$

$$(\text{Over achievement}) = \frac{(\text{OTE}) \times (\text{Pamix değişken oranı}) \times (\text{Hedef gerçekleştirmenin yüzde yüzü aşan kısmı}) \times (\text{Accelerator})}{4}$$

Komisyon Yapıları

Hızlandırıcılar (Accelerators); Satış hedef kotalarını aşan satışlar için daha yüksek komisyon oranları oluşturarak şirket gelirini bekleninin üzerinde attıran satış yöneticisini teşvik eder ve ödüllendirir.

1,5 Accelerator: %100<hedef gerçekleştirmeye=%250 -- (Cap %250)

Örnek: 1.000.000 TL OTE ve (%70+%30) Paymix ile çalışan satış yönetici birinci çeyrek hedefini %115 gerçekleştirdiğinde; satış hedefini gerçekleştirdiği %100'lük kısım için 75.000 TL hakkedışına ek olarak %15'lük kısım için 1,5 accelerator ile hesaplanarak over achievement alır. Accelerator olmadan %15 kısım için 11.250 TL alacak iken accelerator sayesinde 16.875 TL over achievement kazanır. Böylece birinci çeyrek toplam hakkedisi 91.875 TL olarak gerçekleşir.

Yavaşlatıcılar (Decelerators); Düşük performans için gösterilmiş dönemlerde ise azaltılmış komisyon oranları uygulanır.

Decelerator 0: hedef gerçekleştirmeye $\leq 50\%$ -- (Gate %50)

Decelerator 0,5: $50\% < \text{hedef gerçekleştirmeye} \leq 75\%$

Decelerator 0,75: $75\% < \text{hedef gerçekleştirmeye} \leq 90\%$

Örnek: 1.000.000 TL (%70+%30) Paymix ile çalışan satış yöneticisi birinci çeyrek hedefini %80 gerçekleştirdiğinde; hakkedişi decelerator ile hesaplanır. Bu durumda birinci çeyrek hakkedişi 45.000 TL olarak hesaplanır.

%90 ile %100 arasında decelerator veya accelerator uygulanmaz, hesaplama formülü için decelerator değeri 1 alınır.

Crawlback: Müşteri belirli bir süre içinde sözleşmesini iptal ederse, şirket gelirini kaybettiği için önceden ödenmiş komisyonların geri alınmasını sağlar. Kaybedilen gelir karşılığı tutarda (eksi olarak) kaybedildiği dönemde ilgili satış yöneticilerine debook kayıt oluşturulur. Böylece satış yönetiminden kaybedilen gelirin yeniden kazanımı teşvik edilir.

Komisyon Tavanı (Capped Commission); Komisyon yapısında, satış temsilcisinin kazanabileceği maksimum tutar için bir üst sınır belirlenir. Bu limite ulaşıldığında, dönem boyunca daha fazla satış yapılsa bile ek komisyon kazanılamaz. Sistem hedef gerçekleştirmenin %250 sonrasında cap uygulanır. %250 ve daha fazla gerçekleşen hedef gerçekleştirmeye için %250' hedef gerçekleştirmeye ödenir.

Ek Detaylar: Hızlandırıcılar ve yavaşlatıcılar, cap, gate, crawlback çeyrek sonunda nihai başarıya göre geriye dönük uygulanır.

Satış yöneticisinin komisyon hak edişi için ilgili çeyreğin tamamında belirtilen kotadan sorumlu olarak çalışmış olması gerekmektedir. İlgili çeyrekte %20'yi aşan devamsızlık durumlarında komisyon hakkedişi ödenmez.

Eğer satış yöneticisine hedefler yüzdesel dağılımlı olarak tanımlandı ise, ilgili ağırlıklar oranında ayrı ayrı hesaplanarak toplam hak ediş uygulanır.

Hedefler satış yöneticilerine satış yılı ve/veya satış çeyreği başlangıcında tebliğ ederek imza altına alınır. Hedef/komisyon beyanı imzalanmaması durumunda komisyon ödemesi gerçekleştirilemez.

Hedef gerçekleştirmeye oranları, ilgili çeyrek kapanışından itibaren raporlanır ve raporlar doğrulandıktan sonra hakkedişler hesaplanarak ödeme yapılır.

Satış Teşvikleri (Spiff); Şirket, belirli hedeflere ulaşmak için teşvik sistemi uygular. Bunlar nakit bonuslar, hediye veya diğer avantajlar olabilir. Teşvikler, şirketin başarısına katkı sağlayan davranışları yönlendirecek şekilde tasarlanır. Şirket pazardaki risk ve avantajları lehine çevirmek, ürün derinliğini artırmak, gelir veya karlılığı artırmak üzere teşvikler uygulayabilir.

Örnek: Bir şirket, yıllık hedeflerini aşan satış temsilcilerine ek 100.000 TL bonus verebilir.

Örnek: A ürün satışı gerçekleştiren satış temsilcilerine seyahat turu hediye verebilir.

Spifflerin koşulları, kapsamları ve süresi yönetim tarafından şirket stratejisine uygun olarak açıklanır. Spiff ödemeleri satış yılı sonunda hesaplanır.

Kota Belirleme

Kotalar, satış temsilcilerinin belirli bir zaman diliminde ulaşmayı hedeflediği rakamlardır. Bu hedefler:

Gerçekçi: Geçmiş performans ve pazar koşullarına ve şirket stratejilerine göre belirlenir.

İş Hedefleriyle Uyumlu: Finansal tahmin modelleri ve büyümeye hedeflerinden üretilir.

Kota farklı ürün gruplarının ve gelir modellerin farklı ağırlıklarda oluşturacağı şekilde, rolden bekleniye göre belirlenir.