

Área al que pertenece esta política:

Ventas AEL

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales AEL

Elaborada por:

Iselt Olvera / Cecilia Hernández

Revisión:

2

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

28 / Abr / 2026

Páginas:

1 de 13

GFG-PL-VTA-07

ÍNDICE

	Página
1.- Objetivo	2
2.- Alcance	2
3.- Lineamientos de la Política	2
4.- Control de Cambios	13

Área al que pertenece esta política:

Ventas AEL

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales AEL

Elaborada por:

Iselt Olvera / Cecilia Hernández

Revisión:

2

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

28 / Abr / 2026

Páginas:

2 de 13

GFG-PL-VTA-07

1. OBJETIVO

Promover una cultura de excelencia y colaboración, enraizada en los valores y la visión que definen a Alianza Eléctrica.

2. ALCANCE

La presente política aplica a los colaboradores de Alianza Eléctrica.

3. LINEAMIENTOS DE LA POLITICA

3.1 Objetivos Claros y Alcanzables

Las metas establecidas deben ser claras y precisas, mismas que deben cumplir con los objetivos SMART (Por sus siglas en inglés):

- Específicos.
- Medibles.
- Alcanzables.
- Relevantes.
- Con Límite de Tiempo.

3.1.1 Comunicación Clara y Transparente:

Los objetivos para activar los incentivos de las empresas serán comunicados de manera clara y transparente por el gerente de ventas a cargo de la unidad de negocio a más tardar el día 3 natural del mes a todo el equipo de ventas, asegurando que cada miembro comprenda sus responsabilidades y expectativas, así como los KPIs establecidos para el desempeño de cada posición comercial. Se proporcionará documentación detallada sobre los objetivos, incluyendo ejemplos y métricas específicas, para facilitar su comprensión y seguimiento.

3.1.2 Revisión y Ajuste de Objetivos:

Los objetivos serán revisados por la gerencia de ventas y dirección comercial mensual, trimestral y anualmente para evaluar su progreso y realizar los ajustes necesarios en función de los cambios en el mercado, las condiciones económicas y otros factores relevantes. Sin embargo, será obligatorio esta revisión antes del día 3 de cada mes para respetar la firma de objetivos mensuales y su correcta comunicación a los departamentos con los que ventas interactúa y se encuentran mencionados en el punto número 3.3 de la presente política.

La retroalimentación al equipo de ventas busca mejorar continuamente el proceso de establecimiento de objetivos y asegurar que éstos sean realistas y motivadores, misma que será efectuada a través de la revisión de documentos RIO (Retroalimentación Mensual) a cada colaborador.

3.2 Transparencia y Comunicación

La presente política de incentivos busca fomentar un ambiente de transparencia comunicación y reconocimiento a los colaboradores mediante la transparencia y la comunicación efectiva. A continuación, mencionamos los puntos que entendemos por transparencia y comunicación:

3.2.1 Claridad en las Reglas y Criterios:

- **Definición de Objetivos.** Los objetivos y metas necesarias para la obtención de incentivos serán definidos de manera clara y específica. Estos objetivos serán comunicados a todos los miembros del equipo al inicio de cada período mensual, trimestral y anualmente.
- **Criterios de Evaluación.** Los criterios para la evaluación del desempeño estarán disponibles para todos los empleados y serán expresados en la presente política. Estos incluirán indicadores de rendimiento específicos, metas cuantificables y cualquier otro factor relevante que se considerará al otorgar incentivos.
- **Documentación Accesible.** Toda la documentación relacionada con la política de incentivos, incluyendo las reglas y criterios, estará disponible en un formato accesible para todos los empleados, ya sea a través de la intranet de la empresa o en material impreso en áreas comunes.

3.2.2 Comunicación Constante y Abierta:

- **Reuniones Periódicas.** Se realizarán reuniones mensuales, trimestrales y anuales con el jefe directo del colaborador para discutir el progreso hacia los objetivos establecidos. Durante estas reuniones, se brindará retroalimentación constructiva y se responderán todas las preguntas que los miembros del equipo puedan tener.
- **Evaluaciones de Desempeño.** Las evaluaciones de desempeño se llevarán a cabo de manera mensual y sistemática. Los resultados de estas evaluaciones serán compartidos de manera transparente con los empleados, destacando tanto los logros como las áreas de mejora. Con involucramiento del área de Recursos Humanos.
- **Canales de Comunicación Abiertos.** Fomentamos una cultura de comunicación abierta como reuniones individuales con supervisores, encuestas anónimas y un buzón de sugerencias. Bastará con solicitarla con la persona correspondiente para tenerla. En caso de negativa ante esta petición, podrá recurrir el colaborador con el departamento de Recursos Humanos quien organizará la reunión siendo NO negociable la asistencia del jefe directo o la persona requerida para la reunión.

3.3. Flexibilidad y Adaptabilidad

El mercado está en constante evolución y, por ende, es fundamental que la presente política pueda adaptarse a estos cambios para seguir siendo efectiva y relevante.

3.3.1 Ajustes a Cambios en el Mercado:

- **Revisión Continua.** Para asegurar que se alinee con las condiciones actuales del mercado, las tendencias de la industria y las necesidades estratégicas de la empresa.
- **Respuesta a Circunstancias Específicas.** En situaciones donde haya cambios significativos en el mercado o en el entorno empresarial, como crisis económicas, cambios regulatorios o innovaciones tecnológicas, la política de incentivos será ajustada para reflejar estas nuevas realidades y garantizar que los incentivos sigan siendo apropiados y motivadores.

3.3.2 Proceso de Autorización de Cambios:

- **Aprobación del Consejo Directivo:** Cualquier cambio en la política de incentivos debe ser autorizado por escrito por el consejo directivo de la empresa y comunicado por medio del equipo de mejora continua de ISO 9000 de la organización. El departamento de Recursos Humanos tendrá que ser enterado y respaldar por escrito el acuerdo con objetivos claros, tiempos y entregables.
- **Comunicación Transparente:** Una vez aprobados, los cambios en la política de incentivos se comunicarán de manera clara y oportuna a todos los empleados. Esta comunicación incluirá una explicación detallada de los motivos del cambio, cómo afectará a los empleados y los nuevos criterios o reglas que se implementarán.

3.4. Estructura de Incentivos

Los incentivos autorizados por el consejo de la empresa fueron determinados según la naturaleza de cada negocio; aplicarán a partir de la fecha de publicación de esta política y hasta emitir una nueva actualización.

3.4.1 Incentivos Gerencia Nacional Alianza Eléctrica

La Gerencia Nacional de Alianza Eléctrica tienen asignadas tareas de gestión de cuentas clave al igual que la formación de equipos de trabajo de alto desempeño. Teniendo como indicadores los siguientes:

- Cumplimiento de su cuota mensual de ventas global al 100% de Alianza Eléctrica.
- Cumplimiento de la venta reventa 20%
- Monto de inventario en la empresa 60 días.
- Equipos comerciales armados y capacitados rotación max. 3 personas en el trimestre.

Gerencia Nacional Alianza Eléctrica	
100% por alcance de meta de venta mensual general	Cumplimiento de la cuota mensual de ventas global al 100% de Alianza Eléctrica.
Acelerador +35%	1. Cumplimiento de la venta reventa 20% (10%) 2. Monto de inventario en la empresa 94 millones cambia cada mes. (10%) 3. Equipos comerciales armados y capacitados rotación max. 3 personas 48 (15%)
Periodicidad y Forma de pago	Mensual
Monto del bono por cumplimiento	\$42,582.00 mensual Bono base según el margen global rev. Tabla. Excel calculadora incentivos.

Se activa cumpliendo la meta de ventas.

En caso de no cubrir la meta de ventas, no aplica ningún bono.

El bono se dará al 100% si la meta se alcanza al 100%.

El bono se dará al 70% si la meta se alcanza al 90%.

Bono Acelerador Trimestral: El bono se puede recuperar al trimestre cumpliendo la meta de venta.

3.4.2 Incentivos Supervisor Atención a Clientes Alianza Eléctrica

El personal de Atención a Clientes de Alianza Eléctrica tiene un bono de desempeño basado en el cumplimiento global de la meta de ventas de la Sucursal y al cumplimiento de objetivos individuales, siempre y cuando se cumplan las características señaladas en el cuadro debajo:

Área al que pertenece esta política:

Ventas AEL

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales AEL

Elaborada por:

Iselt Olvera / Cecilia Hernández

Revisión:

2

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

28 / Abr / 2026

Páginas:

5 de 13

GFG-PL-VTA-07

Supervisor Atención a Clientes Alianza Eléctrica	
100% por alcance de meta mensual de venta global	Alcance al 100% de la facturación global de la Alianza Eléctrica
Aceleradores	1. Depuración de backorder $\leq$ 3 meses de antelación, no contando el mes corriente. AE y FG (15%). 2. Errores administrativos un máximo de 2 al mes AE y 2 FG (15%) 3. Asignación sigla03 48hrs (15%) 4. Objetivo de venta Tamex nacional 30mill. (15%)
Periodicidad y Forma de pago	Mensual
Monto del bono por cumplimiento	\$8,500 Bono base según el margen global rev. Tabla. Excel calculadora incentivos.

Se activa cumpliendo la meta de ventas.

En caso de no cubrir la meta de ventas, no aplica ningún bono.

El bono se dará al 100% si la meta se alcanza al 100%.

El bono se dará al 70% si la meta se alcanza al 90%.

Bono Acelerador Trimestral: El bono se puede recuperar al trimestre cumpliendo la meta de venta

3.4.3 Incentivos Atención a Clientes Alianza Eléctrica

Los Atención a Clientes de Alianza Eléctrica tienen un bono de desempeño basado en el cumplimiento de la meta de ventas de la sucursal asignada de Alianza Eléctrica y al cumplimiento de objetivos individuales, siempre y cuando se cumplan las características señaladas en el cuadro debajo:

Atención a Clientes Alianza Eléctrica	
100% por alcance de meta mensual de venta global	Alcance al 100% de la facturación Alianza Eléctrica de la sucursal.
Aceleradores	1. Depuración de backorder $\leq$ 3 meses de antelación, no contando el mes corriente. (15%) 2. Errores administrativos máximo 2 al mes (15%). 3. Realizar la carga de los pedidos en SAP, en un lapso no mayor a 1 hora (30%).
Periodicidad y Forma de pago	Mensual
Monto del bono por cumplimiento	\$3,500 por colaborador (SLP, PUE, LEON, QRO) Bono base según el margen global rev. Tabla. Excel calculadora incentivos.
Monto del bono por cumplimiento	\$5,500 por colaborador (ATZ, MTY) Bono base según el margen global rev. Tabla. Excel calculadora incentivos.

Se activa cumpliendo la meta de ventas.

En caso de no cubrir la meta de ventas, no aplica ningún bono.

El bono se dará al 100% si la meta se alcanza al 100%.

El bono se dará al 70% si la meta se alcanza al 90%.

Bono Acelerador Trimestral: El bono se puede recuperar al trimestre cumpliendo la meta de venta

3.4.4 Incentivos BDM 1 Alianza Eléctrica

El BDM 1 de Alianza Eléctrica de Canal Privado tienen asignadas tareas de gestión de cuentas clave con objetivos mayores a un vendedor. Teniendo como indicadores los siguientes:

BDM 1	
70% por alcance de meta de venta mensual general	Cumplimiento de la cuota mensual de ventas global al 100% de Alianza Eléctrica 6.5 millones.
30% del bono por objetivo individual	1. Cumplimiento con el margen de ventas 22% 2. Clientes nuevos o recuperados.
Aceleradores	1. Disminución de sobre stock (40%) 2. Meta de clientes reventa (40%) 3. Venta de Chardon/Valmact.(40%)
Periodicidad y Forma de pago	Mensual
Monto del bono por cumplimiento	Tabla de bonos que corresponde a tu sucursal.

BONO	CUMPLIMIENTO 90-99.9%	CUMPLIMIENTO 100%	CUMPLIMIENTO MAYOR AL 120%
19.0%	\$ 5,175.00	\$ 12,358.00	\$ 14,829.00
20.0%	\$ 6,210.00	\$ 14,829.00	\$ 17,795.00
21.0%	\$ 7,935.00	\$ 18,949.00	\$ 22,739.00
22.0%	\$ 8,625.00	\$ 20,597.00	\$ 24,716.00
23.0%	\$ 10,350.00	\$ 24,716.00	\$ 29,659.00
24.0%	\$ 12,075.00	\$ 28,835.00	\$ 34,602.00

Se activa cumpliendo la meta de ventas.

En caso de no cubrir la meta de ventas, no aplica ningún bono.

El bono se dará al 100% si la meta se alcanza al 100%.

El bono se dará al 70% si la meta se alcanza al 90%.

El pago del bono es sobre lo cobrado. Estos bonos reconocen el cumplimiento de pago de los clientes de acuerdo a los días cartera.

Área al que pertenece esta política:

Ventas AEL

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales AEL

Elaborada por:

Iselt Olvera / Cecilia Hernández

Revisión:

2

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

28 / Abr / 2026

Páginas:

7 de 13

GFG-PL-VTA-07

DIAS CARTERA

MENOR A 44 DÍAS, NO HAY PENALIZACIÓN, SE PAGA EL BONO COMPLETO.

ENTRE 45 Y 59 DÍAS, 50% DE PENALIZACIÓN, SE PAGA SOLO LA MITAD.

MAYOR A 60 DÍAS, 100% PENALIZACIÓN, NO SE PAGA NADA DE BONO O COMISION.

Bono Acelerador Trimestral El bono se puede recuperar al trimestre cumpliendo la meta de venta.

En caso de que Dirección o Gerente Nacional autorice precios especiales por escrito, dichas ventas se contarán proporcionalmente a la mitad en la parte de su bono. Rev. Calculadora Excel.
Porcentaje de la meta con margen autorizado se descuenta el 50% por desviación de precio.

3.4.5 Incentivos BDM 2 Alianza Eléctrica

Se considera como vendedor en lo que genera cartera 6.5 millones para evaluar como BDM1.

3.4.6 Incentivos Cotizador Alianza Eléctrica

El Cotizador de Alianza Eléctrica tienen un bono de desempeño basado en el cumplimiento de la meta de ventas de la sucursal asignada de Alianza Eléctrica y al cumplimiento de objetivos individuales, siempre y cuando se cumplan las características señaladas en el cuadro debajo:

Cotizador Alianza Eléctrica	
100% por alcance de meta mensual de venta global	Alcance al 100% de la facturación Alianza Eléctrica del vendedor asignado.
Aceleradores	1. Cotizar en menos de 1 hora sin errores administrativos. (15%). 2. Obtener el margen del 22% (15%). 3. Estudio de mercado y actualización del CRM (30%).
Periodicidad y Forma de pago	Mensual
Monto del bono por cumplimiento	\$5,500 por colaborador ATZ, MTY, QRO Bono base según el margen global rev. Tabla. Excel calculadora incentivos.

Se activa cumpliendo la meta de ventas.

En caso de no cubrir la meta de ventas, no aplica ningún bono.

El bono se dará al 100% si la meta se alcanza al 100%.

El bono se dará al 70% si la meta se alcanza al 90%.

Bono Acelerador Trimestral: El bono se puede recuperar al trimestre cumpliendo la meta de venta

3.4.7 Incentivos Gerencia de Ventas de Sucursal

La Gerencia de Ventas de Sucursal de Alianza Eléctrica tienen asignadas tareas de gestión de cuentas clave al igual que la formación de equipos de trabajo de alto desempeño. Teniendo como indicadores los siguientes:

Gerente de Ventas Sucursal	
70% por alcance de meta de venta mensual general	Cumplimiento de la cuota mensual de ventas global al 100% de Alianza Eléctrica.
30% del bono por objetivo individual	1. Cumplimiento con el margen de ventas 22%. 2. Clientes nuevos o recuperados.
Aceleradores	1. Plan de trabajo ejecución operativa (20%) 2. Meta de clientes reventa (20%) 3. Venta de Chardon / Valmact (20%)
Periodicidad y Forma de pago	Mensual

Se activa cumpliendo la meta de ventas.

En caso de no cubrir la meta de ventas, no aplica ningún bono.

El bono se dará al 100% si la meta se alcanza al 100%.

El bono se dará al 70% si la meta se alcanza al 90%.

Bono Acelerador Trimestral: El bono se puede recuperar al trimestre cumpliendo la meta de venta

En caso de que Dirección o Gerente Nacional autorice precios especiales por escrito, dichas ventas se contarán proporcionalmente a la mitad en la parte de su bono. Rev. Calculadora Excel.
Porcentaje de la meta con margen autorizado se descuenta el 50% por desviación de precio.

TABLA DE BONOS MENSUAL		
MEX	\$	40,000.00
MTY	\$	35,000.00
SLP	\$	25,000.00
PUE	\$	20,000.00
QRO	\$	28,000.00
LEON	\$	30,000.00

3.4.8 Vendedores Alianza Eléctrica

Los Vendedores de Alianza Eléctrica tienen asignadas tareas de atención a Clientes para cumplir con los objetivos de ventas, Teniendo como indicadores los siguientes:

Área al que pertenece esta política:

Ventas AEL

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales AEL

Elaborada por:

Iselt Olvera / Cecilia Hernández

Revisión:

2

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

28 / Abr / 2026

Páginas:

9 de 13

GFG-PL-VTA-07

Vendedor		
Por alcance de meta de venta mensual general	Cumplimiento de la cuota mensual de ventas individual al 100% de su cartera de clientes.	0.5% Comisión sobre Venta
Por cumplimiento de Margen	1. Cumplimiento del margen bruto a 22%. 2. Gasto Logístico 0,75% de la venta realizada.	0.55% Comisión sobre Venta
Por cumplimiento de línea Valmact	Cumplir con el objetivo mensual \$150,000.00 varia por vendedor. Revisar Excel.	0.1% Comisión sobre Venta
Por cumplimiento de línea Chardon	Cumplir con el objetivo mensual \$350,000.00	0.1% Comisión sobre Venta
Periodicidad y Forma de pago	Mensual	

Bono Acelerador Trimestral. En caso de no llegar en algún mes del trimestre, se tiene una segunda oportunidad si la suma de lo facturado equivale a las metas al cierre del trimestre, se hará retroactivo el pago del mes que no hayan logrado la meta.

Se activa cumpliendo la meta de ventas.

En caso de no cubrir la meta de ventas, no aplica ningún bono.

El bono se dará al 100% si la meta se alcanza al 100%.

El bono se dará al 70% si la meta se alcanza al 90%.

En caso de que Dirección o Gerente nacional autorice precios especiales por escrito. Si solicitaste autorización del margen para que no te afecte en la venta, solo se paga el proporcional del margen (0.55%) rev. Calculadora Excel.

Margen global por factura	Pago % de la Venta
8% y 10%	50%
10.01 y 15%	65%
15.01 y 20%	80%
20.1 y 22%	90%
22.1% superior	100%

***Solo aplica si el margen global es mayor al 18%**

El pago del bono es sobre lo cobrado. Estos bonos reconocen el cumplimiento de pago de los clientes de acuerdo a los días cartera

Área al que pertenece esta política:

Ventas AEL

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales AEL

Elaborada por:

Iselt Olvera / Cecilia Hernández

Revisión:

2

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

28 / Abr / 2026

Páginas:

10 de 13

GFG-PL-VTA-07

DIAS CARTERA POR FACTURA

MENOR A 44 DÍAS, NO HAY PENALIZACIÓN

ENTRE 45 Y 59 DÍAS, 50% DE PENALIZACIÓN

MAYOR A 60 DÍAS, 100% PENALIZACIÓN

En Alianza Eléctrica existe un bono de desempeño llamado “*Compensación de Sueldo*” para Ingenieros de Venta de mercado “Privado” (No Gobierno) basado en el nivel de cumplimiento de la meta de ventas y el nivel de salario que tenga el colaborador. Es decir, si el Ingeniero de Ventas cumple sus metas, se le adicionará a sus comisiones de manera mensual un bono de desempeño de la diferencia de su sueldo y el bono de desempeño (si es que aplicara) establecido calculado de la siguiente manera:

Bono/Compensación de Sueldo		
Meta Mensual Global		Compensación de Sueldo (DIFERENCIA DE SUELDO)
\$ 1,500,000.00	\$ 2,000,000.00	\$ 15,000.00
\$ 2,000,001.00	\$ 2,500,000.00	\$ 17,000.00
\$ 2,500,001.00	\$ 3,000,000.00	\$ 19,000.00
\$ 3,000,001.00	\$ 3,999,999.00	\$ 23,000.00
\$ 4,000,001.00	\$ 4,999,999.00	\$ 25,000.00
\$ 5,000,001.00	\$ 5,999,999.00	\$ 30,000.00
\$ 6,000,001.00	Superior	\$ 36,000.00

**** Penalizaciones por falta de seguimiento administrativo.** En Alianza Eléctrica se penaliza los errores en tu pago de bono mensual. De acuerdo al porcentaje indicado.

Causa	Penalización del bono
ERRORES ADMON (MAXIMO 2 al MES)	15%
FALTA DE SEGUIMIENTO CRM, STATUS, PLAN DE TRABAJO Y CALENDARIO.	15%

***** Los vendedores de nuevo ingreso** se les dará el 1% de la venta cerrada y cobrada en los primeros 3 meses. Siempre y cuando cumplan con los objetivos Margen y gasto logístico.

Vendedores Nuevo Ingreso	
Cumplimiento del margen bruto a 22%.	Gasto Logístico 0,75% de la venta realizada

3.5. Penalizaciones Control Administrativo y Seguimiento

Con el objetivo de mantener la eficiencia operativa, la calidad del servicio y el adecuado seguimiento de oportunidades comerciales, se establecen las siguientes disposiciones:

3.5.1 Responsabilidad administrativa

Todo el personal comercial es responsable de registrar de forma correcta, completa y oportuna la información correspondiente a clientes, oportunidades, actividades y seguimientos en el sistema CRM.

3.5.2 Errores administrativos

Se considerarán errores administrativos, entre otros:

- Registro incorrecto o incompleto de información.
- Errores en datos factura que genera refacturaciones.
- Errores en datos factura que genera devoluciones.
- Error o falta de datos para la entrega de materiales.
- Falta de actualización de oportunidades.
- Omisión de actividades o seguimientos realizados.
- Información duplicada o inconsistente.
- No realizar la evaluación mensual de KPIS

3.5.3 Límite permitido

Se permitirá un máximo de dos (2) errores administrativos por mes calendario por colaborador.

3.5.4 Falta de seguimiento en CRM

La falta de seguimiento oportuno en el CRM, incluyendo la omisión de registrar actividades, actualizar estatus de oportunidades o dar continuidad a clientes, será considerada como incumplimiento de las responsabilidades comerciales.

3.6. Penalizaciones por Devoluciones

Con el objetivo de establecer un mecanismo de control y responsabilidad en las ventas realizadas por el equipo comercial, penalizando las devoluciones atribuibles a errores de gestión del vendedor, con el fin de asegurar la calidad en la atención al cliente y la correcta colocación de productos.

Aplica a todos los vendedores que participan en el esquema de incentivos o comisiones por ventas.

**** Definición de devolución:** Se considera devolución cualquier producto vendido que sea regresado por el cliente debido a causas atribuibles al proceso de venta, tales como:

- Error en especificaciones del producto.
- Venta de producto incorrecto.
- Falta de confirmación técnica o compatibilidad.
- Promesas comerciales no autorizadas.

No se considerarán devoluciones penalizables aquellas ocasionadas por:

- Defectos de fábrica.
- Problemas logísticos o de transporte
- Garantías del fabricante.

3.7 Penalización en Incentivo

Toda devolución atribuible al vendedor generará una penalización equivalente al doble del valor del incentivo generado por dicha venta.

La penalización será descontada del incentivo mensual (trimestral) del vendedor.

Área al que pertenece esta política:

Ventas AEL

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales AEL

Elaborada por:

Iselt Olvera / Cecilia Hernández

Revisión:

2

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

28 / Abr / 2026

Páginas:

12 de 13

GFG-PL-VTA-07

En caso de que el incentivo del periodo no cubra la penalización, el saldo pendiente se descontará en el siguiente periodo de pago de incentivos.

Ejemplo: Venta realizada: \$100,000, Incentivo generado: \$3,000

Si el cliente devuelve el producto por error de venta:

Penalización = \$3,000 x 2 = \$6,000

Este monto será descontado del incentivo correspondiente.

3.8 Revisión y validación

Todas las devoluciones serán revisadas por:

- Gerencia Comercial
- Área de Administración / Crédito
- Área Técnica, proveedor (cuando aplique).

Para determinar si la devolución es atribuible al proceso de venta.

Pago de Comisiones y bonos.

Se comunicará al gerente de cada unidad de negocio qué vendedores son acreedores para comisionar en el mes, así como al departamento administrativo máximo al día **3 natural del mes siguiente** mediante un reporte en Excel por correo electrónico o un medio automatizado y validado por el área de sistemas de la empresa.

Basado en la información anterior, el departamento administrativo calculará y comunicará el monto a pagar junto con su reporte detallado a cada vendedor por concepto de comisiones máximo al día **10 natural del mes siguiente** para validación del colaborador. Los colaboradores tendrán hasta el día **13 natural del mes** para cualquier aclaración.

En caso de que no haya aclaración en este límite de tiempo, se entenderá que no existe objeción por parte del colaborador para el pago de las comisiones y se procederá a programar el pago de éstas. Si hubiera alguna aclaración, se tiene como tiempo límite el día **13 natural del mes**. Para poder pagar oportunamente las comisiones a los colaboradores, no se recibirán aclaraciones con respecto a la asignación de los vendedores fuera de sistema SAP ni después del día **13 natural del mes**; si saliera favorable la aclaración hacia el vendedor, se programará la diferencia para el **siguiente periodo de pago de comisiones**.

En caso de haber pagos no identificados después del día 13 natural del mes, estos pagos se programarán para pago para un mes después para no detener el proceso con los demás vendedores. Es responsabilidad del vendedor el validar en el reporte que todos los pagos de su cartera asignada están correctamente aplicados en Sistema SAP.

Los pagos y comisiones del mes, serán pagados a más tardar el día 19 natural de cada mes.

Aspectos Legales y Contractuales

La presente política está sujeta a cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables en la Ciudad de México.

El colaborador acepta y reconoce que la presente política no forma parte de su percepción laboral sino son incentivos que la empresa brinda por separado y por lo tanto, el colaborador entiende que son independientes y ajenas al servicio prestado.

Área al que pertenece esta política:

Ventas AEL

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales AEL

Elaborada por:

Iselt Olvera / Cecilia Hernández

Revisión:

2

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

28 / Abr / 2026

Páginas:

13 de 13

GFG-PL-VTA-07

La presente política puede ser modificada o incluso cancelada de forma unilateral por la compañía.

Cualquier aspecto no contemplado en la presente política, siempre tendrá que ser consultado y autorizado por escrito por el Consejo de Administración, comunicado por el Departamento de Mejora Continua de ISO, así como formato firmado de enterado por el colaborador con copia al departamento de Recursos Humanos.

4. CONTROL DE CAMBIOS

No. Revisión	Fecha	Descripción del cambio
1	01.04.26	Se actualiza documento, incluyendo el nuevo formato.
2	28.04.26	Se actualiza documento, con los comentarios de Administración.