

Área al que pertenece esta política:

Ventas FGE / FGM

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales FGE / FGM

Elaborada por:

Fernando Mata Camacho

Revisión:

1

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

01 / Oct / 2024

Páginas:

1 de 10

GFG-PL-VTA-03

ÍNDICE

	Página
1.- Objetivo	2
2.- Alcance	2
3.- Lineamientos de la Política	2
4.- Control de Cambios	10

1. OBJETIVO

Promover una cultura de excelencia y colaboración, enraizada en los valores y la visión que definen a FG Electrical y FG Manufacturing

2. ALCANCE

La presente política aplica a los colaboradores de FG Electrical y FG Manufacturing mencionados.

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:

Área al que pertenece esta política:

Ventas FGE / FGM

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales FGE / FGM

Elaborada por:

Fernando Mata Camacho

Revisión:

1

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

01 / Oct / 2024

Páginas:

3 de 10

GFG-PL-VTA-03

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 regular 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 FG Electrical

La Gerencia Nacional de FG Electrical y FG Manufacturing de Canal Privado tienen asignadas tareas de gestión de cuentas clave al igual que la formación de equipos de trabajo de alto desempeño. Así como tienen el incentivo de comisionar de sus cuentas clave siempre y cuando se cumplan las características señaladas en el cuadro debajo:

- Cumplimiento de su cuota mensual de ventas global al 100% de FG Electrical.
- Seguimiento semanal de JBPs (Programación e implementación) comprobable.
- Seguimiento semanal de Capacitaciones comprobable.
- Comprobación y evidencia del cumplimiento del plan mensual de trabajo y one pager en Teams

Gerencia Nacional FG Electrical	
50% por alcance de meta de venta mensual general	1. Cumplimiento de la cuota mensual de ventas global al 100% de FG Electrical.
50% del bono por objetivo individual	2. Seguimiento semanal de JBPs (Programación e implementación) comprobable. 3. Seguimiento semanal de capacitaciones comprobable.
Evidencia de supervisión	Correo electrónico semanal enviado por Dirección Comercial al terminar las juntas de ventas semanales
Periodicidad y Forma de pago	Mensual
Monto del bono por cumplimiento	\$40,000.00

3.4.2 Incentivos Atención a Clientes FG Electrical y FG Manufacturing

El personal de Atención a Clientes de FG Electrical y FG Manufacturing tienen un bono de desempeño basado en el cumplimiento global de la meta de FG Electrical y al cumplimiento de objetivos individuales, siempre y cuando se cumplan las características señaladas en el cuadro debajo:

Atención a Clientes FG Electrical y FG Manufacturing	
50% por alcance de meta mensual de venta global	Alcance al 100% de la facturación global de FG Electrical
50% del bono por objetivo individual	Cumplimiento de los objetivos del equipo establecidos por el Supervisor(a) de Atención a Clientes y firmados mensualmente
Evidencia de supervisión	Mensualmente, el Supervisor(a) de Atención a clientes definirá objetivos individuales que el equipo tendrá que cumplir acorde al a función y a las áreas de oportunidad detectadas. Tales como "Carga de Evidencias de Entrega", "Avisos de Prueba cargados oportunamente", etc.
Periodicidad y Forma de pago	Mensual
Monto del bono por cumplimiento	\$3,500 por colaborador

3.4.2 Supervisor(a) Atención a Clientes FG Electrical y FG Manufacturing

Este puesto no cuenta con un incentivo.

Incentivos FG Electrical

3.4.3 Incentivos Gerencias Regionales Canal Privado

Los Gerentes Regionales de FG Electrical de Canal Privado tienen asignadas tareas de gestión de cuentas clave al igual que la formación de equipos de trabajo de alto desempeño. Así como tienen el incentivo de comisionar de sus cuentas clave siempre y cuando se cumplan las características señaladas en el cuadro debajo:

	Gerencia Regional FG Electrical Canal Privado	
50% por alcance de meta mensual de venta global	Cumplimiento de la cuota mensual de ventas personal al 100%.	
50% del bono por objetivo individual	Seguimiento semanal de JBPs (Programación e implementación) comprobable. Seguimiento semanal de capacitaciones comprobable, y Comprobación y evidencia del cumplimiento del plan mensual de trabajo y One Pager en Teams. En caso de cumplir la supervisión comprobable de al menos 3 semanas en el mes, podrán comisionar el 50% restante del incentivo mencionado en este punto.	
Evidencia de supervisión	Correo electrónico semanal enviado por Dirección Comercial al terminar las juntas de ventas semanales.	
Periodicidad y Forma de pago	Mensual	
Monto del bono por cumplimiento	Cumplimiento al 90% de la meta de ventas mensuales	0.5% Sobre Cobrado
	Llegando al 100% de la meta de ventas mensual	1.0% Sobre Cobrado

3.4.4 Gerencias Regionales Canal Gobierno

No hay incentivos establecidos para este puesto.

3.4.5 Incentivos Vendedores Canal Privado

Las comisiones son calculadas con base en:

1. Se participa de este incentivo siempre y cuando la meta del vendedor en FG Electrical sea igual o superior a 2,200,000 MXN más IVA.
2. El cálculo de comisiones siempre es antes de IVA
3. Son acreedores a comisiones aquellos que cumplan con la facturación de la meta mensual establecida al 90% o al 100%. Consultar esquemas en la parte siguiente de esta política.

Área al que pertenece esta política:

Ventas FGE / FGM

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales FGE / FGM

Elaborada por:

Fernando Mata Camacho

Revisión:

1

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

01 / Oct / 2024

Páginas:

6 de 10

GFG-PL-VTA-03

4. El monto para cálculo de importe de comisiones se realiza con base en la cobranza recuperada en el mes.
5. Es responsabilidad del Ingeniero de Ventas el comunicar cualquier pago de los clientes asignados a su cartera para la correcta aplicación en sistema.
6. Los anticipos a proyectos de equipos catalogados como "Made to Order" o "De Ingeniería" se excluyen del cumplimiento de la meta hasta ser facturados. Pero serán considerados siempre para el pago de comisiones aún sin lograr el cumplimiento de esta con el 1%.
7. Para el cálculo de comisiones se contemplan 2 KPIs que deberán tener meta definida:
 - Meta Mensual de Ventas General
 - Meta Mensual de Ventas de Líneas Nuevas Definida y Comunicada de Manera Mensual

Las ventas siempre serán acreditadas al vendedor asignado en sistema SAP y con el que se asigne en la expedición de la factura. Es responsabilidad del vendedor asegurarse que las facturas y las cuentas de los clientes han sido correctamente asignadas en sistema SAP.

3.4.6 Cálculo de Comisiones para Ingenieros de Venta de Canal Privado.

Las comisiones para Ingenieros de Venta de Canal Privado son calculadas para FG Electrical de la siguiente manera:

Cumplimiento al 90% de la meta de ventas mensuale	0.5% Sobre Cobrado
Llegando al 100% de la meta de ventas mensual	1.0% Sobre Cobrado
Llegando al 100% de la meta 100% líneas	1.25% Sobre Costo

En caso de que no llegue al mínimo de 90% de venta global, no se pagará ningún tipo de incentivo ni bono.

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.

Ejemplo:

Ej.	Mes 1	Mes 2	Mes 3	
Meta	\$ 3,000,000.00	\$ 3,000,000.00	\$ 3,000,000.00	\$ 9,000,000.00
Real	\$ 1,890,000.00	\$ 3,300,000.00	\$ 3,810,000.00	\$ 9,000,000.00
	Retroactivo por llegarle al trimestre			

Periodicidad: Trimestral

Forma de Pago: Mes inmediato posterior al trimestre que se paga.

Bonos de Compensación de Sueldo.

Se otorgan en función del rendimiento individual o del equipo, generalmente medido a través de indicadores clave de desempeño (KPIs). Estos bonos reconocen el cumplimiento o superación de metas establecidas, como objetivos de ventas, niveles de productividad, o mejoras en la eficiencia.

En FG Electrical 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 Líneas Nuevas		Compensación de Sueldo
	\$ 2,400,000.00	\$ 2,800,000.00	\$ 15,000.00
	\$ 2,800,001.00	\$ 3,500,000.00	\$ 17,600.00
Al llegar a venta de:	\$ 3,500,001.00	\$ 4,200,000.00	\$ 19,000.00
	\$ 4,200,001.00	Superior	\$ 23,000.00

Compensación de Sueldo – Salario Bruto = Importe acelerador adicional a comisiones.

Es importante mencionar que no se tendrá derecho a ninguna compensación de sueldo si el Ingeniero de Ventas no cumple con su meta de ventas global y que el cumplimiento necesario para ser acreedor a este bono es del 100% de la meta mensual de ventas global.

Periodicidad y forma de pago: Mensual

3.4.7 Incentivos KAM Grupo FG

Para la posición de Key Account Manager de las cuentas que atienda FG Electrical y FG Manufacturing del grupo, están listadas las siguientes razones sociales:

1. Alianza Eléctrica SA de CV
2. Eléctrica Industrial de la Península SA de CV

Se acordará una meta en conjunto de manera mensual, trimestral y anual. El incentivo será de la siguiente manera:

Meta Cubierta en %	Bono en Moneda Nacional
100%	\$ 7,500.00
120% o superior	\$ 9,750.00

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.

Área al que pertenece esta política:

Ventas FGE / FGM

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales FGE / FGM

Elaborada por:

Fernando Mata Camacho

Revisión:

1

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

01 / Oct / 2024

Páginas:

8 de 10

GFG-PL-VTA-03

Ejemplo:

	Ej.				
	Mes 1	Mes 2	Mes 3		
Meta	\$ 3,000,000.00	\$ 3,000,000.00	\$ 3,000,000.00	\$ 9,000,000.00	
Real	\$ 1,890,000.00	\$ 3,300,000.00	\$ 3,810,000.00	\$ 9,000,000.00	
	Retroactivo por llegarle al trimestre				

3.4.8 Incentivos Vendedores Canal Gobierno

Bonos por metas trimestrales:

Se conceden por alcanzar objetivos específicos predefinidos establecidos, comunicados y firmados trimestralmente.

En FG Electrical existe un bono para Ingenieros de Venta de Canal Gobierno por cumplimiento de objetivos calculados en parámetros de tiempo trimestrales calculado de la siguiente manera:

Cumplimiento del 100% de la cuota trimestral del canal Gobierno = Acreedor a Bono

Dicho bono es calculado bajo el siguiente tabulador.

Nivel de Facturación Trimestral	Bono Trimestral Bruto en MXN
3,000,000 - 4,500,000 MXN antes de IVA	10,000
4,500,001 - 6,000,000 MXN antes de IVA	15,000
6,000,001 - 9,000,000 MXN antes de IVA	20,000
Más de 9,000,000	26,500

Periodicidad y forma de pago: Trimestral

Incentivos FG ManufacturingI

3.4.9 Incentivos Gerente Ventas FG Manufacturing

Se concede bono por alcanzar objetivos específicos predefinidos establecidos, comunicados y firmados trimestralmente.

En FG Manufacturing existe un bono para Gerencia de Ventas de FG Manufacturing por cumplimiento de objetivos calculados en parámetros de tiempo trimestrales calculado de la siguiente manera:

Cumplimiento del 100% de la cuota trimestral de la empresa = Acreedor a Bono

Dicho bono es calculado bajo el siguiente tabulador.

Bono Autorizado por Cumplimiento
1 mes de salario neto **MXN**

Periodicidad y forma de pago: Trimestral

Área al que pertenece esta política:

Ventas FGE / FGM

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales FGE / FGM

Elaborada por:

Fernando Mata Camacho

Revisión:

1

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

01 / Oct / 2024

Páginas:

9 de 10

GFG-PL-VTA-03

Bonos Vendedores FG Manufacturing Canal Privado

Bonos por metas mensuales: Se conceden por alcanzar objetivos específicos predefinidos establecidos, comunicados y firmados mensualmente.

Para este bono existen metas globales de venta y metas de líneas nuevas. Estas se definen al inicio del año y son susceptibles a cambios dependiendo del desempeño de las mismas.

En FG Manufacturing existe un bono para Ingenieros de Venta de Canal Privado por cumplimiento de objetivos calculados en parámetros de tiempo mensuales calculado de la siguiente manera:

	Meta		Bono al 75%	Bono al 100%	Bono al 100% + 100% Conectores
	De	Hasta			
Canal Privado	\$ 900,000.00	\$ 1,400,000.00	\$ 3,000.00	\$ 4,000.00	\$ 4,600.00
	\$ 1,400,000.00	\$ 2,000,000.00	\$ 3,750.00	\$ 5,000.00	\$ 5,750.00
	\$ 2,000,001.00	\$ 3,000,000.00	\$ 5,625.00	\$ 7,500.00	\$ 8,625.00
	\$ 3,000,001.00	Superior	\$ 7,500.00	\$ 10,000.00	\$ 11,500.00
Empresas del Grupo	\$ 3,200,000.00	Superior	\$ 3,750.00	\$ 5,000.00	\$ 5,750.00

Al llegar al 90% de la meta mensual global, son acreedores al 75% del bono

Al llegar al 100% de la meta mensual global, son acreedores al 100% del bono

Al llegar al 100% de la meta mensual global y al 100% de la meta de líneas nuevas, son acreedores a la columna correspondiente en la imagen anterior.

Es importante mencionar que es necesario el cumplimiento del 100% para activar el acelerador de la tercera columna.

Periodicidad y forma de pago: Mensual

Bonos Vendedores FG Manufacturing Canal Gobierno

Bonos por metas trimestrales: Se conceden por alcanzar objetivos específicos predefinidos establecidos, comunicados y firmados trimestralmente.

En FG Electrical existe un bono para Ingenieros de Venta de Canal Gobierno por cumplimiento de objetivos calculados en parámetros de tiempo trimestrales calculado de la siguiente manera:

Cumplimiento del 100% de la cuota trimestral del canal Gobierno = Acreedor a Bono

Dicho bono es calculado bajo el siguiente tabulador.

Nivel de Facturación Trimestral		
De	Hasta	Bono Trimestral Bruto en MXN
\$ 5,000,000.00	\$ 7,000,000.00	\$ 20,000.00
\$ 7,000,001.00	\$ 9,000,000.00	\$ 25,000.00
\$ 9,000,001.00	\$ 12,000,000.00	\$ 30,000.00
\$ 12,000,001.00	Superior	\$ 35,000.00

Periodicidad y forma de pago: Trimestral

Área al que pertenece esta política:

Ventas FGE / FGM

Nombre de la política:

Incentivos Comerciales FGE / FGM

Elaborada por:

Fernando Mata Camacho

Revisión:

1

Revisado por:

Fernando Mata Camacho

Aprobado por:

Fernando Mata Camacho

Inicia Vigencia:

01 / Oct / 2024

Páginas:

10 de 10

GFG-PL-VTA-03

Pago de Comisiones y bonos.

Se comunicará qué vendedores son acreedores para comisionar en el mes al Gerente de cada sucursal, así como al Departamento Administrativo máximo al día 3 natural del mes siguiente mediante un reporte en Excel por correo electrónico.

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 máximo 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.

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	01.10.24	Se actualiza documento, incluyendo el nuevo formato.