

Plan bonusowy 2024 w PAYBACK Polska

Plan bonusowy 2024 opisuje proces definiowania celów rocznych, ich oceny oraz kalkulacji i wypłaty bonusów rocznych za rok 2024 w Loyalty Partner Polska Sp. z o.o. („PAYBACK Polska”).

1. Cele

Ustalanie celów:

Rozróżniamy cele firmowe (Company), cele krajowe Department (w tym przypadku kraj lub zespół, który wspieramy) i cele indywidualne (Individual):

- Company – dotyczy wyników całej Global Loyalty Coalition – zdefiniowany i monitorowany na poziomie centralnym
- Department – dotyczy celów dla kraju/zespołu, który wspieramy – najczęściej na podstawie scorecardu
- Individual – cele indywidualne, zdefiniowane wspólnie z bezpośrednim przełożonym, według określonej struktury obowiązującej w danym dziale.

Cele indywidualne są uzgadniane między przełożonym, a pracownikiem (zgodnie z założeniami danego Departamentu) **do końca lutego lub w ciągu 6 miesięcy od dołączenia nowego pracownika do firmy** (wdrożenie do firmy nie może być jednym z celów rocznych). Wszystkie cele są dokumentowane w narzędziu [Self Service](#).

Cele indywidualne powinny być ustalone **zgodnie z zasadą SMART, a ich wynik powinien być mierzalny** (do każdego celu należy wskazać konkretne KPIs; **rezygnujemy z celów indywidualnych, które nie mają obiektywnych mierników**, typu onboarding, feedback ze współpracy, feedback z przeprowadzonego projektu)

SMART czyli:

Specific – konkretne,

Measurable – mierzalne,

Achievable – osiągalne,

Relevant – istotne,

Time-bound – określone w czasie.

Milestoney mogą nadal być elementem poszczególnych celów – decyzja o ich wykorzystaniu leży w gestii bezpośrednich przełożonych. Dla przypomnienia: Milestone to kluczowe etapy projektów, działań, wyznaczane na dany kwartał. Milestone należy wprowadzać i rozliczać kwartalnie, do wglądu dyrektora działu & dedykowanego HR Business Partnera. **Milestone podobnie, jak każde inne cele należy wyznaczać w sposób mierzalny i rozliczać zgodnie z obowiązującą skalą.**

Planując cele roczne warto porozmawiać o naszych **indywidualnych planach rozwoju** – utrzymujemy je w mocy jako narzędzia do planowania naszych działań rozwojowych i monitorowania postępów. Ich wynik nie będzie ujęty w wynikach rocznych, lecz stanowić będzie podstawę do udziału w proponowanych działaniach rozwojowych, zmianach ról, czy promocjach.

Maksymalne bonusy / waga celów:

Wysokość bonusu zależna jest od poziomu zaszeregowania i wagi poszczególnych celów jako procent wynagrodzenia podstawowego.

Zespół polski

W celu zwiększenia uwagi (Focus) i zaangażowania (Collaboration) na wynikach Polski cel firmowy zostaje podwojony – oznacza to, że w części celów indywidualnych **cel Polski będzie powtórzony**.

Poziomy zaszeregowania	Maksymalny bonus	Waga celu Company	Waga celu Department	Waga celów indywidualnych
Pracownicy	10%	15%	15%	70% (z czego 15% to powtórzony cel Polski)
People Managerowie	15%, lub 20%	20%	20%	60% (z czego 20% to powtórzony cel Polski)
Dyrektorzy	30%	25%	25%	50% (z czego 25% to powtórzony cel Polski)

Zespoły międzynarodowe

Działy wspierające rynki międzynarodowe podlegają procesowi ustalania celów zgodnie z założeniami w danych zespołach.

Poziomy zaszeregowania	Maksymalny bonus	Waga celu Company	Waga celu Department	Waga celów indywidualnych
Pracownicy	10%	15%	15%	70%
People Managerowie	15%, lub 20%	20%	20%	60%
Dyrektorzy	30%	25%	25%	50%

Zespół LPS

Osoby wspierające zespół LPS podlegają procesowi ustalania celów zgodnie z założeniami LPS.

Poziomy zaszeregowania	Maksymalny bonus	Waga celu Company	Waga celu Department	Waga celów indywidualnych
Pracownicy	10%	15%	35%	50%
People Managerowie	15%, lub 20%	20%	40%	40%

Ocena celów:

Poszczególne cele oceniane są w pięciostopniowej skali: excellent, over-fulfilled, fulfilled, conditionally fulfilled, not fulfilled. Ocena odnosi się do wyniku za rok 2024. Widelki danej oceny zawarte są w scorecardzie firmowym lub zgodnie z ustaleniami określonych KPIs, które wchodzą w skład celów indywidualnych. W innych przypadkach stosowana jest następująca skala;

Excellent		>	125%
over-fulfilled	106%	-	125%
Fulfilled	100%	-	105%
conditionally fulfilled	90%	-	99%
not fulfilled		<	90%

2. Bonus

Obliczanie wysokości bonusu:

Wysokość bonusu ustalana jest na podstawie skumulowanych wyników dla celów firmowych, krajowych i indywidualnych.

Oceny realizacji celów firmowych i krajowych dokonuje Zarząd, natomiast ocenę celów indywidualnych bezpośredni przełożony. Wyniki podlegają kalibracji vs pozostali pracownicy danego departamentu i są omawiana na spotkaniu End Year Review w gronie Extended Leadership Team. Finalna wysokość bonusu może się różnić o tej rekomendowanej przez bezpośredniego przełożonego.

Poziom realizacji celów	% osiągniętego bonusu
Excellent	100%
Overfulfilled	80%
Fulfilled	60%
Conditionally fulfilled	30%
Not fulfilled	0%

Przykład:

Przykładowa kalkulacja dla pracownika, którego maksymalny bonus wynosi 10%:

	Weighting	Degree of achievement	Calculation
Company target	15%	Achieved = 60%	15% x 60%= 0.09
Department target	15%	Achieved = 60%	15% x 60%= 0.09
Individual target 1	30%	Overachieved = 80%	30% x 80%= 0.24
Individual target 2	20%	Achieved = 60%	20% x 60%= 0.12
Individual target 3	20%	Excellent = 100%	20% x 100%= 0.20
			Total = 0.74
10% max. bonus x 0.74 = 0.074 czyli 8% bonusu (zaokrąglamy)			

Wypłata bonusu

Ocena końcowo-roczna związana jest z wypłatą bonusu, który:

- nie obejmuje osób na umowach zlecenie / kontraktorów (osób nie zatrudnionych bezpośrednio przez PAYBACK na umowę o pracę)
- nie dotyczy osób zatrudnionych po 31 sierpnia danego roku
- obejmuje osoby zatrudnione w firmie wg stanu z 1 grudnia danego roku
- liczony jest proporcjonalnie do faktycznie przepracowanych dni (długotrwałe nieobecności przekraczające nieprzerwalnie 33 dni lub więcej pomniejszają faktycznie przepracowany okres).

Bonus pracowników na urloпах macierzyńskich/rodzicielskich liczony jest tylko w sytuacji, gdy cele zostały wyznaczone, a ich ocena jest możliwa.

Wysokość bonusu rocznego wylicza się z procentu ocen uzyskanych po kalibracji za cały rok w stosunku do faktycznie uzyskanego rocznego wynagrodzenia zasadniczego (nie uwzględniając wynagrodzenia za długotrwałe nieobecności przekraczające nieprzerwanie 33 dni). Bonus roczny wypłacany wraz z grudniowym wynagrodzeniem

3. Performance Review – etapy procesu

Kiedy?	Co?
Do końca lutego	• Zdefiniowanie i komunikacja celów firmowych oraz krajowych
Do końca lutego	• Ustalenie celów indywidualnych i wpisanie ich do systemu Self Service
Czerwiec	• Spotkania pracownika z przełożonym podsumowujące pierwsze półrocze • Planowanie indywidualnego rozwoju • Mid year Review – omówienie rekomendowanych zmian
Lipiec	• Wejście w życie decyzji podjętych podczas Mid Year Review
Październik/ Listopad	• Omówienie realizacji celów rocznych między pracownikiem, a przełożonym, feedback i ocena poszczególnych celów w systemie Self Service • Spotkania kalibracyjne w zespołach • Spotkanie End Year Review – omawianie wyników i podjęcie decyzji na temat wysokości bonusów
Grudzień	• Komunikacja wyników Review • Wypłata bonusów rocznych