



ПРОГРАМА МАРКЕТИНГУ

HERBAL EXPERTS *since* 1972

Вступ



Nature's Sunshine Products з 1972 року створює та випускає біологічно активні добавки та вітаміни. Ми одна з найстаріших і найбільших компаній в індустрії, наша бездоганна історія налічує вже понад 50 років.

Наша філософія — це турбота про здоров'я людей у поєднанні з можливістю стабільного бізнесу.

Стати партнером NSP дуже просто: зареєструйте Угоду офлайн на бланку або онлайн на сайті www.nsp25.com.

ЛАСКАВО ПРОСИМО ДО NATURE'S SUNSHINE!

ТЕРМІНОЛОГІЯ МАРКЕТИНГ-ПЛАНУ



НЕЗАЛЕЖНИЙ ПАРТНЕР

Людина, яка заповнила та підписала партнерську угоду, зареєстровану Компанією, та отримала індивідуальний реєстраційний номер – ID.

Партнером може стати фізична особа, яка досягла повноліття, або юридична особа, або група осіб (не більше трьох), яка підписала між собою угоду про спільну діяльність.

Партнер має право розповсюджувати продукцію Компанії та брати участь у маркетинг-плані.

Підписуючи партнерську угоду, партнер зобов'язується дотримуватися правил Компанії та партнерської угоди.

Порушення правил Компанії або партнерської угоди є основою для припинення дії Угоди.

ПАРТНЕРСЬКА УГОДА

Є 2 способи укладання партнерської угоди:

1. Той, хто хоче стати незалежним партнером, повинен заповнити бланк партнерської угоди, надіслати його до Компанії та дочекатися затвердження Компанією партнерської угоди.
2. Той, хто хоче стати незалежним партнером, повинен пройти реєстрацію на сайті www.nsp25.com, тобто заповнити форму партнерської угоди та дочекатися затвердження її Компанією.

Компанія залишає за собою право затвердити чи відхилити партнерську угоду.

Після затвердження Угоди всі фізичні або юридичні особи, які заповнили її, стають незалежними партнерами та отримують право на участь у маркетинг-плані Компанії, а також право розповсюджувати продукцію Компанії відповідно до правил Компанії.

Усі незалежні партнери повністю несуть усі витрати на ведення свого бізнесу.

МЕРЕЖА ПАРТНЕРА

Багаторівнева організація, що складається з партнерів, залучених ним особисто для роботи в Компанії, а також партнерів, залучених партнерами нижче.

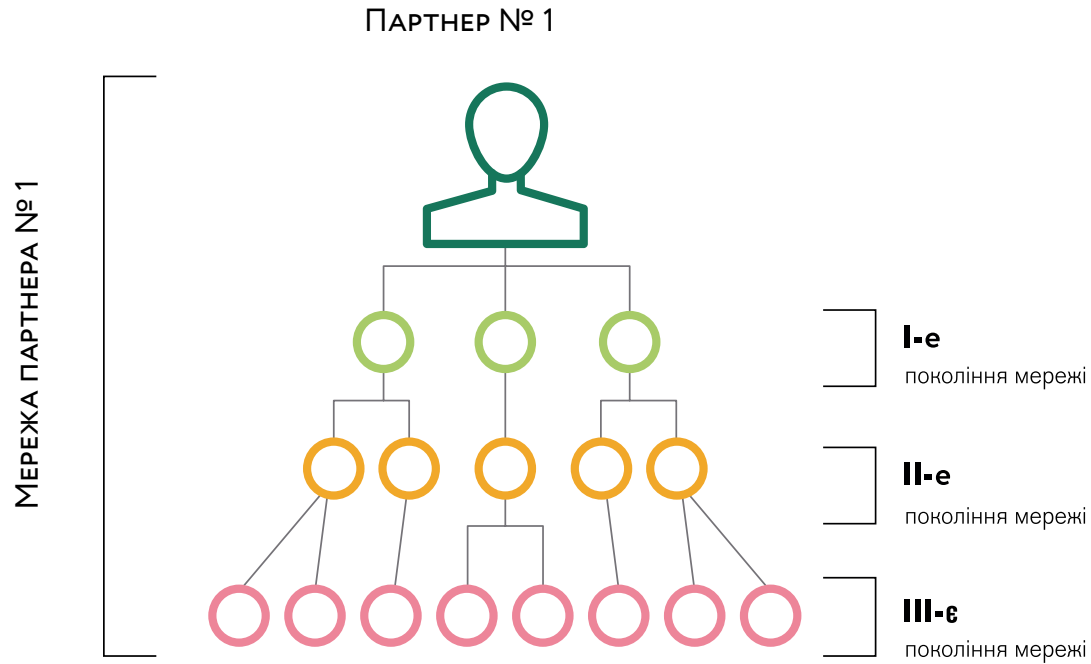


Рис. 1. Мережа партнера.

СПОНСОР

Людина, яка стоїть вище партнера в мережі компанії. Усі партнери можуть бути спонсорами. До обов'язків спонсора входить робота з новими партнерами, особливо

в перші місяці. Той, хто активно залучає інших до роботи, але не допомагає їм, не досягне великих успіхів. Спонсор не зобов'язаний мати запас товарів та посібників. Однак, маючи запас продуктів, легше будувати мережу.

ГРУПА

Частина мережі, очолювана партнером, що складається з його нижчих партнерів, які

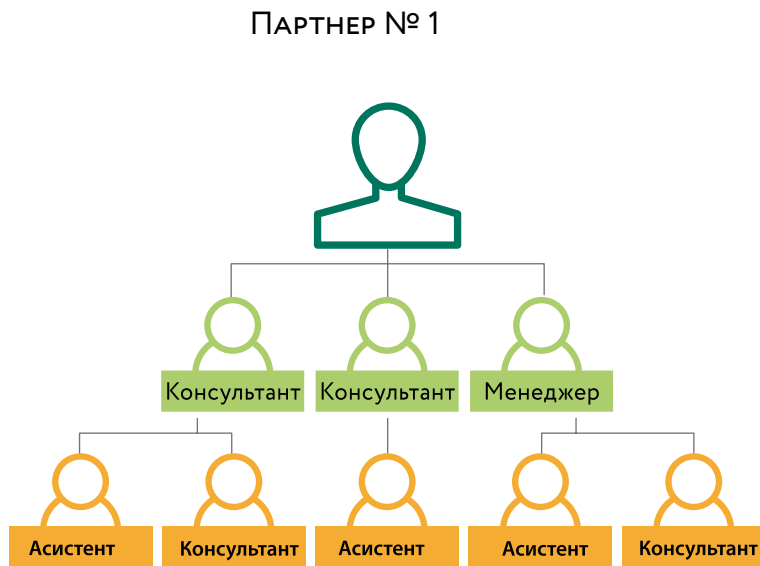


Рис. 2. Група партнера № 1 = мережа партнера № 1, доки в ній не з'явиться Лідер.

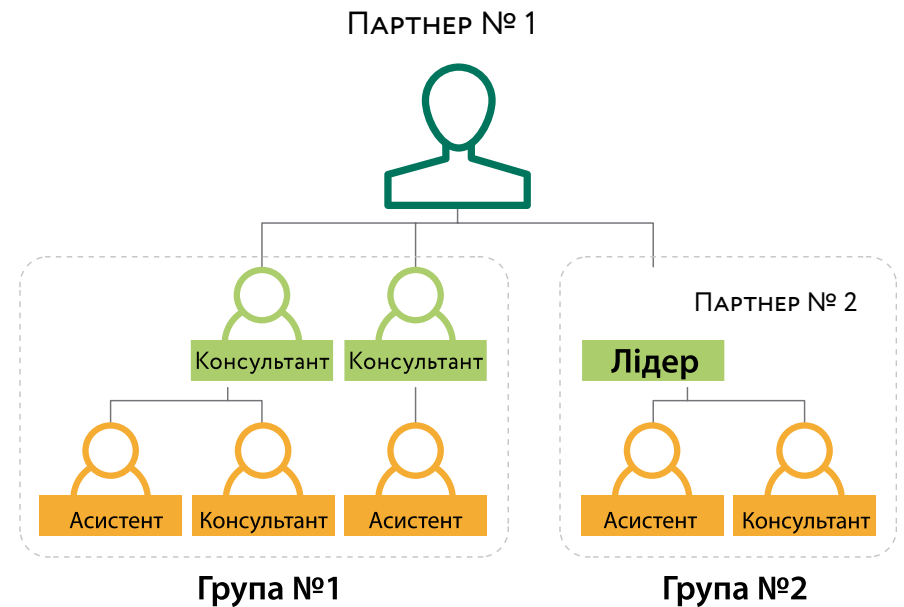


Рис. 3. Партнер № 2 досяг рангу Лідер. Він та його партнери виходять із групи партнера № 1, але не з мережі партнера № 1. Партнер № 2 та його партнери виділяються в окрему групу.

не досягли рангу Лідер. Коли партнер досягає рангу Лідер, він і його партнери нижче виходять з нинішньої групи й утворюють нову групу. Кількість людей групи не обмежена.

PV АБО БАЛИ ЗА ПРОДУКТ

Додаткова характеристика продукту. PV відрізняються від партнерської ціни та вказані в прайс-листах. Після купівлі продукту в дилера Компанії на ID партнера зараховується відповідна кількість PV, яка надалі використовується для кваліфікації партнера за рангами та розрахунком комісійної винагороди. На літературу, сувеніри та посібники бали не нараховуються.

Що можна робити з балами за продукт:

- залишати в особистому обсязі (див. нижче);
- переводити на інші ID;
- резервувати на своєму ID.

Докладніше про переводи та резервування див. «Додаток 1».

РОЗРАХУНКОВИЙ ПЕРІОД

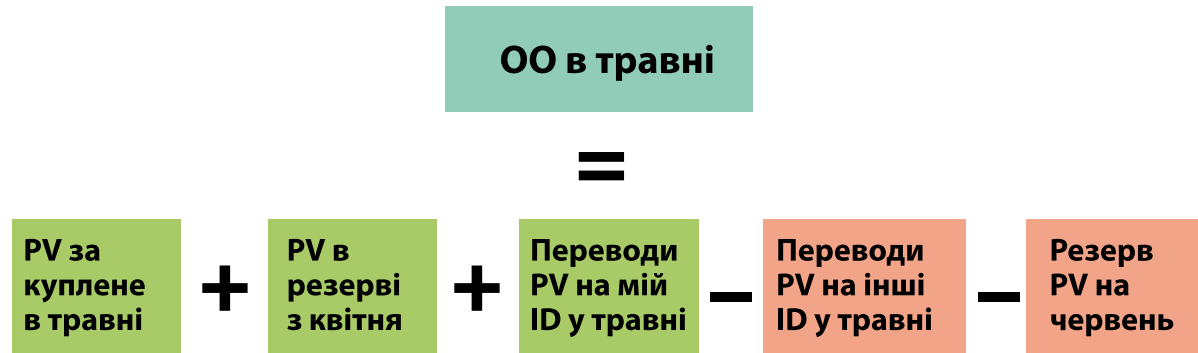
Календарний місяць, для якого здійснюється розрахунок комісійної винагороди.

ОО – ОСОБИСТИЙ ОБСЯГ

ОО обчислюється так:

обсяг закупівель на ID за розрахунковий місяць, виражений у PV
плюс обсяг резерву PV, що залишилися на ID з минулого розрахункового місяця
плюс сума PV, переведених на ID іншими партнерами
мінус сума PV, переведених з ID іншим партнерам
мінус обсяг PV, що резервуються на ID на наступний розрахунковий місяць.

Приклад:



Кількість PV, заявлених партнером для розрахунку його комісійної винагороди.

ГО – ГРУПОВИЙ ОБСЯГ

Сума OO партнера та OO усіх партнерів його групи в розрахунковому місяці.

ГО ПАРТНЕРА ЗГІДНО З «ПРАВИЛОМ ОДНОГО СКЛАДНИКА»

Різниця між ГО партнера та максимальним із ГО партнерів першого покоління його групи.

КГО – КУМУЛЯТИВНИЙ ГРУПОВИЙ ОБСЯГ

Сумарний ГО партнера з початку діяльності.

ЛГО 7 – ОБСЯГ ЛІДЕРА/ДИРЕКТОРА В СЕМИ ПОКОЛІННЯХ КВАЛІФІКОВАНИХ ЛІДЕРІВ ЙОГО МЕРЕЖІ

Сума групових обсягів семи поколінь мережі Лідера/Директора з урахуванням

чинника ущільнення Лідерської мережі (про чинник ущільнення див. розділ «Комісійна винагорода»).

ЛГО 6 – ОБСЯГ ЛІДЕРА/ДИРЕКТОРА В ШЕСТИ ПОКОЛІННЯХ КВАЛІФІКОВАНИХ ЛІДЕРІВ ЙОГО МЕРЕЖІ

Сума групових обсягів шести поколінь мережі Лідера/Директора з урахуванням чинника ущільнення Лідерської мережі (про чинник ущільнення див. розділ «Комісійна винагорода»).

ЛГО 7-1 – ОБСЯГ ЛІДЕРА/ДИРЕКТОРА В СЕМИ ПОКОЛІННЯХ КВАЛІФІКОВАНИХ ЛІДЕРІВ ЙОГО МЕРЕЖІ ЗГІДНО З «ПРАВИЛОМ ОДНОГО СКЛАДНИКА»

Різниця між ЛГО 7 Лідера/Директора та максимальним із ЛГО 6 його Лідерів/Директорів першого покоління.

ПРИСВОЄНИЙ РАНГ

Результат кар'єри партнера та показник його положення в багаторівневій мережевій програмі маркетингу Nature's Sunshine. У Компанії прийняті такі 11 рангів партнерів:



Член Ради Директорів
Директор-менеджер
Директор-консультант
Директор-асистент
Лідер-менеджер
Лідер-консультант
Лідер-асистент
Лідер
Менеджер
Консультант
Асистент



РОЗРАХУНКОВИЙ РАНГ

Ранг, що відповідає результатам роботи партнера в розрахунковому місяці. Може бути нижчим за присвоєний. Від розрахункового рангу безпосередньо залежить величина комісійної винагороди партнера.

Партнер підтверджує присвоєний ранг у розрахунковому місяці, якщо його розрахунковий ранг дорівнює його присвоєному рангу.

Партнер підтверджує Лідерський ранг у розрахунковому місяці, якщо його розрахунковий ранг не нижчий за Лідер.

КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ МІСЯЦЬ

Місяць називається кваліфікаційним для партнера, якщо в результаті розрахунку за цей місяць відбувається підвищення рангу партнера.

**ПРАВИЛА ДЛЯ
ПАРТНЕРІВ КОМПАНІЇ
NATURE'S SUNSHINE**



Усі незалежні партнери мають рівні права під час ведення бізнесу без виняткових прав на територію.

Будь-яка людина, яка бажає стати незалежним партнером та продавати продукти NSP, має уважно ознайомитися з правилами, які описують права та обов'язки Компанії та незалежних партнерів.

1. Незалежні партнери зобов'язані дотримуватися законів країн, у яких вони працюють.
2. Партнер не має права давати будь-які обіцянки від імені Компанії або робити заяви від її імені.
3. Партнер може пропонувати клієнтам друковану продукцію, видану Компанією, і навіть ділитись власним досвідом споживання продукту.
4. Партнер не повинен використовувати мережу NSP для розповсюдження та реклами продукції інших компаній.
5. Партнери NSP не повинні дискредитувати, утискати права інших партнерів NSP, перепідписувати нинішніх партнерів в інші партнерські мережі.
6. Родичі, незалежно від ступеня спорідненості, які проживають за однією адресою, можуть мати різні Угоди лише в одному з таких випадків:
 - один із них є спонсором іншого;
 - в обох Угодах зазначений один і той самий спонсор.
7. Подружжя може мати різні Угоди під різними спонсорами лише у випадку, якщо вони вже мали ці Угоди до реєстрації шлюбу.
8. Якщо подружжя, що має Угоди під різними спонсорами, бажає об'єднати свої Угоди в одну, то вони можуть вибрати одну з двох їхніх Угод на свій розсуд, після цього друга Угода анулюється, і вся партнерська мережа, що перебувала під анульованою Угодою, підтягується до вищого спонсора, зазначеного в анульованій Угоді.
9. Якщо партнер неактивний (має ОО менше мінімальної закупівлі) впродовж 12 місяців, то його Угода автоматично анулюється.

10. У разі виникнення спірних ситуацій діє правило: якщо партнер має ОО завдяки переведенню балів на його ID без його згоди, то це не вважається активністю. Згода партнера має бути підтверджена документально.
11. Якщо партнер розриває Угоду з Компанією за власним бажанням, він зобов'язаний написати заяву про анулювання Угоди та надати її Компанії. Дія Угоди припиняється з моменту реєстрації в Компанії заяви про анулювання Угоди.
12. Нову Угоду партнер може укласти не раніше ніж через 12 повних місяців після припинення дії попередньої Угоди. Впродовж цих 12 місяців партнер, який розірвав Угоду, не має права брати участь у заходах Компанії, навчальних заняттях, пов'язаних із бізнесом NSP, розповсюджувати продукцію, літературу та інші матеріали NSP, купувати продукцію NSP, окрім як для особистого вживання та за роздрібною ціною, залучати когось до роботи в NSP. У разі порушення цих правил Компанія може відмовити в реєстрації нової Угоди.
13. Один партнер може мати лише одну чинну Угоду. Чинною вважається Угода, укладена та не анульована.
14. Якщо є партнери, які претендують на те, що вони є спонсорами одного й того ж партнера, то право спонсорства визнається за тим спонсором, ім'я якого вказане в Угоді, що першою зареєстрована в Компанії. Інші Угоди анулюються.
15. Претензії щодо перепідписання приймаються Компанією до розгляду не пізніше ніж через 1,5 роки після вчинення перепідписання. Дата перепідписання — дата реєстрації в Компанії другої Угоди в спірному питанні.
16. Якщо встановлено перепідписання, то:
 - анулюється Угода, яка укладена пізніше;
 - партнер разом зі своєю мережею переводиться під старого спонсора.
17. Компанія залишає за собою право прийняти рішення про компенсацію шкоди партнерам, які постраждали через перепідписання, коштом партнерів, під ID яких було здійснено перепідписання.

18. Уся відповідальність за невірно зазначені відомості про партнера в Партнерській Угоді цілком і повністю лягає на партнера. Якщо партнер надає свідомо неправдиву інформацію про себе, то він не може скористатися ситуацією, що виникла у зв'язку із цим, на свою користь під час вирішення спірних питань.
19. Дозвіл на передання членства від одного партнера до іншої фізичної або юридичної особи приймається Компанією після розгляду конкретної ситуації.
20. Компанія залишає за собою право в односторонньому порядку припинити участь партнера в маркетинг-плані в разі порушення юридичних законів та правил, що встановлюються Компанією.
21. Якщо партнер хоче змінити спонсора, він повинен надати в Компанію дозвіл на перехід від 5 вищих спонсорів. Уся нижча організація такого партнера залишається під старим спонсором, якщо тільки члени цієї організації не нададуть такі ж заяви з підписами 5-ти вищих спонсорів. Компанія залишає за собою право відмовити партнерові в зміні спонсора.
22. У кожному окремому випадку рішення приймається Компанією після розгляду всіх обставин, що стосуються виникнення цієї ситуації.
23. Партнер несе повну відповідальність за сплату податків з отриманої ним комісійної винагороди.
24. Якщо одна Партнерська Угода зареєстрована на кілька осіб, то комісійна винагорода буде видана першій із співвласників Угоди, яка за нею звернулася.

ЗМІНИ В ПРАВИЛАХ

Компанія залишає за собою право вносити зміни до правил. Ці зміни робляться без попереднього повідомлення партнерів, без погодження з ними та обов'язкові до виконання після оголошення Компанією про ці зміни.

ВИМОГИ ДО ВЕБРЕСУРСІВ ПАРТНЕРІВ NATURE'S SUNSHINE

1. Незалежний партнер Nature's Sunshine не може діяти від імені компанії.
2. Партнер NSP може створювати власний сайт (блог, сторінки в соціальних мережах, контекстну рекламу, мобільний додаток) за умови, що ці носії дають чітко зрозуміти, що вони не є офіційними сайтами, сторінками компанії в мережі. Слово «офіційний» не має використовуватись на ваших сторінках.
3. Сайти та інші ресурси не повинні візуально імітувати офіційний сайт та інші вебресурси компанії, тобто бути з ними схожими до ступеня змішування.
4. Назва (ім'я домену) сайту партнера компанії не повинна імітувати адреси офіційних сайтів і сервісів компанії naturesunshine.com.ua, natr.com.ua, nsp25.net, nsp25.com, nsp.com.ua, nsp.ua, nsp.academy, тобто бути схожою до ступеня змішування (бути настільки схожою, що це вводить в оману споживача). Також це правило стосується URL сторінок партнера в соцмережах.
5. Неприпустиме використання логотипу NSP без вказання, що автор сторінки чи сайту є незалежним партнером (Independent Partner). Наприклад, збоку від логотипу компанії чи під ним має бути написано: Independent Partner Іванов Олександр. Розмір підпису повинен бути не менше ніж 2/3 розміру шрифту в написанні компанії або не менше 1/3 розміру логотипу компанії.
6. На головній (першій) сторінці будь-якого вебресурсу (сайт, блог, сторінка чи група в соціальних мережах) або в рекламній кампанії має бути видима, очевидно помітна інформація про те, хто власник цього ресурсу.
7. Якщо сайт або інший інтернет-ресурс належить сервісному центру, має бути вказаний номер СЦ та місто, у якому він зареєстрований.
8. Під час використання логотипу або торгової марки NSP на сторінках вебресурсу, інформація про власника повинна розташовуватися в безпосередній близькості від корпоративної символіки.
9. Контакти партнера (прізвище, ім'я, електронна адреса та телефон) мають бути легко

доступними для відвідувачів сайту (сторінки).

10. Якщо на сайті партнера є опція реєстрації, то в цьому місці сайту також має бути видима й очевидно помітна інформація про те, що реєстрація ініціюється партнером NSP, а не самою компанією: наприклад, «Реєстрація в команду Іванова А.».
11. Сайт СЦ не може містити пропозицію щодо реєстрації як партнера NSP.
12. При копіюванні матеріалів з офіційних інтернет-ресурсів NSP на свої сайти (блоги, сторінки) посилання на джерело матеріалів є обов'язковим.

Правила цього розділу не поширюються на особисті сторінки, блоги та сайти партнерів NSP, які не мають стосунку до діяльності партнерів у NSP.

ПРОДАЖ ПРОДУКЦІЇ НА СТОРОННІХ РЕСУРСАХ

1. Заборонено продавати продукцію компанії Nature's Sunshine на маркетплейсах (маркетплейс — це торговий майданчик, який продає товари та послуги різних продавців через інтернет). Це правило стосується всіх країн нашого ринку (ринок 25).
2. Заборонено продавати продукцію компанії Nature's Sunshine на інтернет-сервісах для розміщення оголошень (наприклад, OLX, Prom, ROZETKA та інші аналогічні майданчики). Це правило стосується всіх країн нашого ринку (ринок 25).

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ЦІНИ

1. Вартість продукції на сайті партнера або сервісного центру має бути не нижчою за роздрібну ціну за курсом, встановленим на сайті офіційної служби доставки: www.nsp.com.ua
2. Будь-який інтернет-ресурс наших партнерів може надавати партнерські ціни лише після укладення партнерської угоди. Публікувати партнерські ціни в загальному доступі заборонено.
3. Для залучення нових партнерів у компанію на сайтах та в соцмережах можна використовувати лише таке формулювання: «Для партнерів компанії діє спеціальна партнерська ціна».

4. Незалежні партнери можуть надавати інформацію про партнерську ціну та/або розмір знижки від роздрібною ціни тільки своїм діючим клієнтам, партнерам, що стоять нижче, під час особистого спілкування. Поняття «особисте спілкування» передбачає: особистий дзвінок, листування ел. поштою, у месенджерах чи розмову.
5. Публікацію партнерських цін та інформації про знижки заборонено. Незалежні партнери не можуть давати інформацію про партнерські ціни та/або розмір знижки від роздрібною ціни широкій аудиторії, тобто людям, які раніше не мали контактів із незалежним партнером, що розміщує інформацію.

ПЛАТНІ ТРЕНІНГИ

1. Незалежний партнер компанії Nature's Sunshine не може діяти від імені компанії.
2. Незалежний партнер Nature's Sunshine не може проводити від імені компанії платні тренінги або вебінари для партнерів не своєї структури.
3. Незалежний партнер Nature's Sunshine не може від імені компанії давати рекламу платних тренінгів, а також платних консультацій та будь-яких інших платних послуг партнерам не своєї структури.

ЗАХОДИ НЕЗАЛЕЖНИХ ПАРТНЕРІВ

Незалежні партнери можуть проводити відкриті мотиваційні заходи, фестивалі із запрошенням партнерів інших структур. У цьому випадку необхідно чітко інформувати потенційних учасників, що захід проводиться незалежним партнером, а не компанією. У рекламних матеріалах (афішах, банерах, квитках тощо) подібних заходів незалежних партнерів необхідно використовувати логотип Independent Partner, якщо інше не погоджено з представництвом компанії.

ЗАПОБІЖНІ ЗАХОДИ

У разі порушення правил, компанія Nature's Sunshine залишає за собою право припинити взаємодію зі СЦ або термінувати контракт партнера.



КОМІСІЙНА ВИНАГОРОДА



Винагорода, яка нараховується партнеру за результатами роботи за розрахунковий період. Структура комісійної винагороди сприяє створенню довготривалого стабільного доходу через виплату комісійних партнерові за роботу його мережі.

СТРУКТУРА КОМІСІЙНОЇ ВІНАГОРОДИ

- ✓ персональна премія;
- ✓ групова премія;
- ✓ лідерська премія;
- ✓ організаційна премія;
- ✓ спеціальна премія на утримання автомобіля.

Залежно від розрахункового рангу партнера, комісійна винагорода може не включати один або кілька з перелічених складників.

Комісійна винагорода видається партнерам Компанії у вигляді знижок на продукцію Компанії або у вигляді перерахування на рахунки зареєстрованих ІП партнерів Компанії.

Комісійна винагорода розраховується наступного місяця після розрахункового періоду.

Якщо комісійна винагорода не перевищує 5 у. о., вона буде накопичуватись. Накопичена величина підсумовується з комісійною винагородою за черговий розрахунковий місяць. Зазначена сума й становить фактичну величину винагороди.

Якщо партнер не підтвердив у розрахунковому місяці свою кваліфікацію, він, як і раніше, отримує комісійну винагороду, але в меншому розмірі – відповідно до розрахункового рангу.

ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ

Персональна премія — це % від ОО партнера в розрахунковому місяці. Цю премію отримують **усі партнери**.

Розмір персональної премії залежить від розрахункового рангу і, в деяких випадках, від ГО партнера в розрахунковому місяці. Докладніше див. таблицю 5 «Додатка 2».

ГРУПОВА ПРЕМІЯ

Групова премія — це % від обсягів груп мережі партнера в розрахунковому місяці. Цю премію отримують **партнери в рангах Консультант та вище**.

Розмір групової премії залежить від розрахункового рангу і, в деяких випадках, від ГО партнера в розрахунковому місяці. Докладніше див. таблицю 5 «Додатка 2».

ЛІДЕРСЬКА ПРЕМІЯ

Лідерська премія — це % від ГО підтверджених Лідерів. Цю премію за роботу лідерських груп своєї мережі отримують **партнери в рангах Лідер-асистент і вище**.

Розмір лідерської премії залежить від розрахункового рангу, від рівня розташування лідерської групи в мережі партнера та, в деяких випадках, від ГО партнера в розрахунковому місяці. Правила розрахунку лідерської премії див. у таблиці 6 «Додатка 2».

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПРЕМІЯ

Організаційна премія — це % від ГО нижчих Лідерів за винятком лідерських чи директорських груп, які мають право на аналогічний бонус.

Цю премію за роботу лідерських груп своєї мережі (незалежно від рівня їхнього розташування) отримують **партнери в рангах Лідер-менеджер і вище**.

Водночас, якщо нижчий Лідер/Директор має право на організаційну премію, то відсоток організаційної премії, що отримується вищим Лідером/Директором за роботу його лідерських груп, становить різницю між відповідними відсотками організаційної премії. Правила розрахунку організаційної премії див. у таблиці 7 «Додатка 2».



УСІ ПАРТНЕРИ

ТАБЛИЦЯ 5 «ДОДАТКА 2»



КОНСУЛЬТАНТ ТА ВИЩЕ

ТАБЛИЦЯ 5 «ДОДАТКА 2»



ЛІДЕР-АСИСТЕНТ І ВИЩЕ

ТАБЛИЦЯ 6 «ДОДАТКА 2»



ЛІДЕР-МЕНЕДЖЕР І ВИЩЕ

ТАБЛИЦЯ 7 «ДОДАТКА 2»

ПРЕМІЯ НА УТРИМАННЯ АВТОМОБІЛЯ

Спеціальна премія, яку отримують **партнери в рангах Директор-асистент і вище.**

Розмір премії залежить від кількості підтверджених лідерів першого рівня. Порядок нарахування премії див. у таблиці 8 «Додатка 2».

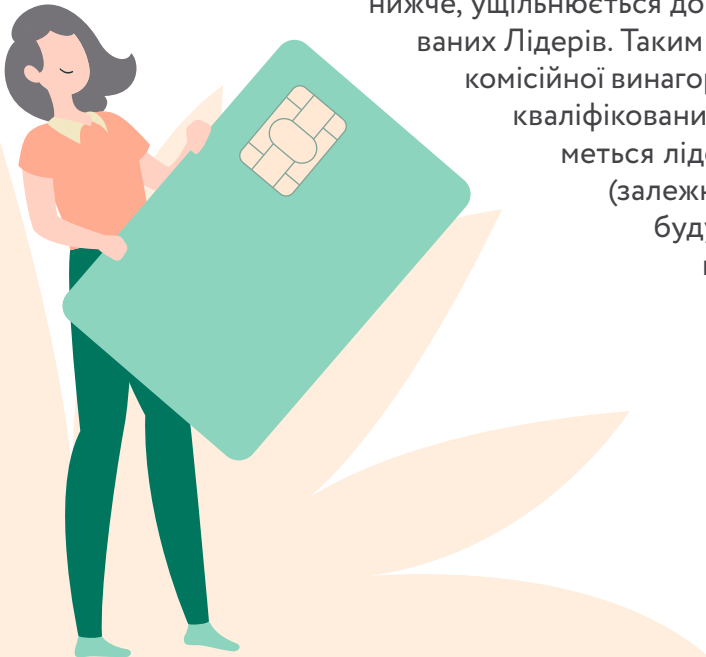


ДИРЕКТОР-АСИСТЕНТ І ВИЩЕ

ТАБЛИЦЯ 8 «ДОДАТКА 2»

ЧИННИК УЩІЛЬНЕННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ МЕРЕЖІ

Вам гарантовані максимально можливі виплати завдяки чиннику ущільнення партнерських рівнів. Під час визначення розрахункового рангу та розрахунку лідерської премії, Лідери, що не кваліфікувалися, не враховуються. Уся мережа Лідерів, що стоїть нижче, ущільнюється до компактної форми, що складається тільки з кваліфікованих Лідерів. Таким чином Компанія гарантує, що під час розрахунку вашої комісійної винагороди завжди буде враховуватися ваш обсяг у 7-ми рівнях кваліфікованих Лідерів вашої мережі, і що вам завжди нараховуватиметься лідерська премія за кваліфікованих Лідерів до 7-ми рівнів (залежно від вашого рангу), навіть якщо кваліфіковані Лідери будуть розташовані серед необмеженої кількості рівнів неактивних або некваліфікованих Лідерів.



РАНГИ



МОЖЛИВІ РАНГИ ПАРТНЕРІВ У БАГАТОРІВНЕВІЙ МЕРЕЖЕВІЙ ПРОГРАМІ МАРКЕТИНГУ NSP

Ранг	
Асистент	ПЕРША СТАДІЯ КАР'ЄРИ ПАРТНЕРА Основні показники роботи партнера в цій стадії: ОО, ГО, КГО. На цій стадії після того, як партнер кваліфікувався та отримав підвищення в ранзі, він залишається на цій сходинці доти, доки не кваліфікується на наступний ранг.
Консультант	
Менеджер	
Лідер	
Лідер-асистент	ДРУГА СТАДІЯ КАР'ЄРИ ПАРТНЕРА Основні показники роботи партнера на цій стадії: ОО, ГО, кількість Лідерів першого покоління. Для рангів від Лідера-менеджера додатково враховуються ЛГО 7 та ЛГО 7-1. Необхідною умовою для здобуття рангів, починаючи з рангу Лідер-асистент, є відмова від партнерства у всіх інших мережових компаніях.
Лідер-консультант	
Лідер-менеджер	
Директор-асистент	
Директор-консультант	
Директор-менеджер	
Член Ради Директорів	

Див. також таблицю 1 «Додатка 2».

ПАМ'ЯТКА ДЛЯ РОЗДІЛУ «РАНГИ»

ОТРИМАННЯ РАНГУ — показники, необхідні у кваліфікаційному місяці, або щомісяця впродовж декількох місяців, для досягнення рангу. Просування партнера за рангами відбувається з 1-го числа місяця, наступного за кваліфікаційним. Наприклад, якщо Асистент у вересні виконав умови для отримання рангу Менеджер, то він стане Менеджером з 1 жовтня. Тут мова йде про **ПРИСВОЄНИЙ РАНГ**.

ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ — показники, які необхідно виконати в розрахунковому місяці, щоб розрахунок комісійної винагороди проводився за правилами для зазначеного рангу. Тут мова йде про **РОЗРАХУНКОВИЙ РАНГ**. Розрахунковий ранг може дорівнювати присвоєному або бути нижче присвоєного.

ПРЕМІЇ — правила розрахунку комісійної винагороди для партнерів. Тут мова йде про **РОЗРАХУНКОВИЙ РАНГ**.

ПЕРША СТАДІЯ КАР'ЄРИ ПАРТНЕРА

Триває до здобуття рангу Лідера. Основні показники роботи партнера в цій стадії: ОО, ГО, КГО.

АСИСТЕНТ

ОТРИМАННЯ РАНГУ	<p>Під час підписання партнерської угоди партнер отримує ранг Асистента. Він може купувати продукти за спеціальною ціною для партнерів і мати дохід від їхнього роздрібного продажу за цінами не нижчими за рекомендовані.</p>
ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ	<p>Для партнера в ранзі Асистент ОО й ГО не регламентуються. Партнер залишається в ранзі Асистент, поки не кваліфікується на наступний ранг.</p>
ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ	<p>5% від ОО.</p>

Консультант

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники у кваліфікаційному місяці: ОО ≥ 30, ГО ≥ 150, КГО ≥ 500. Прискорена кваліфікація: виконати ГО ≥ 150 при ЛО ≥ 30 впродовж 2 місяців поспіль.</p>
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг Консультанта в розрахунковому місяці, потрібні: ОО ≥ 30, ГО ≥ 150.</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>10% від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>5% або 10%* від обсягів груп Асистентів у мережі партнера</p>

*Партнер рангу нижче, ніж Лідер, отримує **підвищений відсоток групової премії**, якщо він підтвердив присвоєний ранг у розрахунковому та попередньому місяці.

Правила кваліфікації – у таблиці 2 «Додатка 2».

Правила нарахування премій – у таблиці 5 «Додатка 2».

МЕНЕДЖЕР

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники у кваліфікаційному місяці: ОО \geq 30, ГО \geq 400, КГО \geq 3000. Прискорена кваліфікація: виконати ГО \geq 400 при ОО \geq 30 впродовж 3-х місяців поспіль.</p>
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг Менеджера в розрахунковому місяці, потрібні: ОО \geq 30, ГО \geq 400.</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>15% або 20%* від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від обсягів груп мережі партнера:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 або 15* від Асистентів; • 5 або 10* від Консультантів.

*Партнер рангу нижче, ніж Лідер, отримує **ПІДВИЩЕНИЙ ВІДСТОТОК ПЕРСОНАЛЬНОЇ ТА ГРУПОВОЇ ПРЕМІЇ**, якщо він підтвердив присвоєний ранг у розрахунковому та попередньому місяці.

Правила кваліфікації – у таблиці 2 «Додатка 2».

Правила нарахування премій – у таблиці 5 «Додатка 2».



ЛІДЕР

ОТРИМАННЯ РАНГУ	Необхідні показники у кваліфікаційному місяці:														
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Спосіб</th> <th>ОО</th> <th>ГО</th> <th>КГО</th> <th>ГО відповідно до «правила одного складника»</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>≥ 30</td> <td>≥ 500</td> <td>≥ 6000</td> <td>≥ 150</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>≥ 30</td> <td>≥ 4000</td> <td>—</td> <td>≥ 150</td> </tr> </tbody> </table>	Спосіб	ОО	ГО	КГО	ГО відповідно до «правила одного складника»	1	≥ 30	≥ 500	≥ 6000	≥ 150	2	≥ 30	≥ 4000	—
Спосіб	ОО	ГО	КГО	ГО відповідно до «правила одного складника»											
1	≥ 30	≥ 500	≥ 6000	≥ 150											
2	≥ 30	≥ 4000	—	≥ 150											
	<p>Варіанти прискореної кваліфікації:</p> <ol style="list-style-type: none"> Виконати КГО ≥ 3000, з них ОО ≥ 200, у перші 2 місяці з початку роботи. Виконати ГО ≥ 800 при ОО ≥ 30 впродовж 3-х місяців поспіль. У кваліфікаційному місяці ГО відповідно до «правила одного складника» ≥ 150. Виконати ГО ≥ 1500 при ОО ≥ 30 впродовж 2-х місяців поспіль. У кваліфікаційному місяці ГО відповідно до «правила одного складника» ≥ 150. 														
ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ	Щоби підтвердити ранг Лідера в розрахунковому місяці, потрібні: ОО ≥ 30, ГО ≥ 500.														
ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ	20% або 30%* від ОО.														
ГРУПОВА ПРЕМІЯ	% від обсягів груп мережі партнера: <ul style="list-style-type: none"> • 15 або 20* від Асистентів; • 10 або 15* від Консультантів; • 5 від Менеджерів. 														

*Партнер у ранзі Лідер отримує **підвищений відсоток персональної та групової премії**, якщо він підтвердив ранг Лідер у розрахунковому та попередньому місяці, а в розрахунковому місяці його ГО ≥ 1000. Це правило не діє для партнерів, чий присвоєний ранг Директор-асистент і вище.

Правила кваліфікації — у таблиці 2 «Додатка 2». **Правила нарахування премій** — у таблиці 5 «Додатка 2».

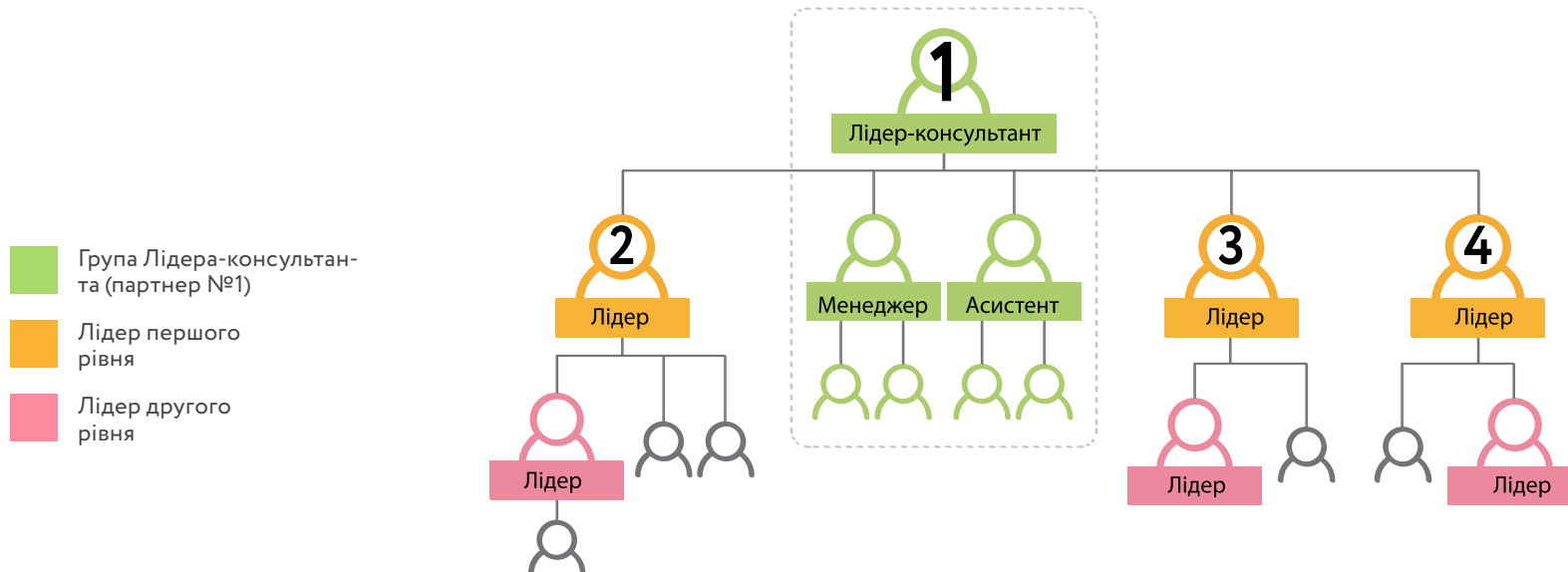
ДРУГА СТАДІЯ КАР'ЄРИ ПАРТНЕРА

Триває до отримання рангу Член Ради Директорів. Основні показники роботи партнера на цій стадії: ОО, ГО, кількість лідерів першого покоління. Для вищих рангів додатково враховуються ЛГО 7 та ЛГО 7-1.

НЕОБХІДНОЮ УМОВОЮ ДЛЯ ОТРИМАННЯ РАНГІВ, ПОЧИНАЮЧИ З РАНГУ ЛІДЕР-АСИСТЕНТ, Є ВІДМОВА ВІД ПАРТНЕРСТВА В УСІХ ІНШИХ КОМПАНІЯХ.

ЛІДЕРСЬКА ЧАСТИНА МЕРЕЖІ

Якщо партнер вашої групи стає Лідером, він сам і його група перестають бути частиною вашої групи й переходять до Лідерської частини вашої мережі. Це ваш Лідер першого рівня (покоління). Ваш Лідер другого рівня – той, для кого ваш Лідер першого рівня є спонсором і т. д.



ДАЛІ В РОЗДІЛІ «ОТРИМАННЯ РАНГУ» ОПИСАНІ ПРАВИЛА КВАЛІФІКАЦІЇ ЛІДЕРА НА РАНГИ ВІД ЛІДЕРА-АСИСТЕНТА ДО ЧЛЕНА РАДИ ДИРЕКТОРІВ.

Після того, як ви досягли рангу Лідер, ваше подальше просування за рангами визначається кількістю Лідерів першого покоління у вашій мережі і, починаючи з рангу Лідер-менеджер, показниками ЛГО 7 та ЛГО 7-1.

Під час подальшого просування за рангами ви зберігаєте право на ті ж різновиди премій, що й Лідер, а також додатково отримуєте право на інші різновиди премій.

Якщо партнер у рангах Лідер-асистент і Лідер-консультант підтвердив ранг Лідера в розрахунковому місяці, то його розрахунковий ранг визначається на підставі кількості його Лідерів першого рівня, які підтвердили ранг Лідера в цьому розрахунковому місяці, причому під час визначення розрахункового рангу відбувається «ущільнення» лідерської частини мережі. Тобто, якщо Лідер першого рівня не підтверджує ранг Лідера, то на його місце підтягується нижчий Лідер, який підтвердив ранг Лідера.

Для підтвердження рангів Лідер-менеджер та вище додатково враховуються показники ЛГО 7 та ЛГО 7-1.

Якщо Лідер у розрахунковому періоді не підтвердив ранг Лідера, його ГО додається до ГО найближчого вищого Лідера, який підтвердив ранг Лідера. Проте цей доданий ГО не враховується для визначення кваліфікації цього вищого Лідера і використовується лише для розрахунку комісійної винагороди.



ЛІДЕР-АСИСТЕНТ

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники у кваліфікаційному місяці:</p> <ul style="list-style-type: none"> • підтвердити ранг Лідера; • 1 кваліфікований Лідер у I-му поколінні.
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг Лідера-асистента в розрахунковому місяці, потрібні: ОО \geq 30, ГО \geq 500 і не менше 1 підтвердженого Лідера, у першому поколінні. Під час визначення розрахункового рангу відбувається ущільнення лідерської частини мережі (див. стор. 22).</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>20% або 30%* від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від обсягів груп мережі партнера:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 або 20* від Асистентів; • 10 або 15* від Консультантів; • 5 від Менеджерів.
<p>ЛІДЕРСЬКА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від ГО підтверджених Лідерів 2-х поколінь мережі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 або 10** – з I покоління; • 6 або 8** – з II покоління.

*Партнер у ранзі Лідер-асистент отримує **підвищений відсоток персональної та групової премії**, якщо він підтвердив лідерський ранг у розрахунковому та попередньому місяці, а в розрахунковому місяці його ГО \geq 1000. Це правило не діє для партнерів, чий присвоєний ранг Директор-асистент і вище.

Партнер, який має присвоєний ранг у діапазоні Лідер-асистент – Лідер-менеджер, **отримує підвищений відсоток лідерської премії, якщо він підтверджує лідерський ранг у розрахунковому та попередньому місяці й у розрахунковому місяці його ГО \geq 1500.

Правила нарахування премій – у таблицях 5 та 6 «Додатка 2».



ЛІДЕР-КОНСУЛЬТАНТ

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники у кваліфікаційному місяці:</p> <ul style="list-style-type: none"> • підтвердити ранг Лідера; • 3 кваліфіковані Лідери в I-му поколінні
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг Лідера-консультанта в розрахунковому місяці, потрібні: ОО \geq 30, ГО \geq 500 і не менше трьох підтверджених Лідерів у першому поколінні. Під час визначення розрахункового рангу відбувається ущільнення лідерської частини мережі (див. стор. 22).</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>20% або 30%* від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від обсягів груп мережі партнера</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 або 20* від Асистентів; • 10 або 15* від Консультантів; • 5 від Менеджерів.
<p>ЛІДЕРСЬКА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від ГО підтверджених Лідерів 3-х поколінь мережі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 або 10** – з I покоління; • 6 або 8** – з II покоління; • 4 або 5** – з III покоління.

*Партнер у ранзі Лідер-консультант отримує **підвищений відсоток персональної та групової премії**, якщо він підтвердив лідерський ранг у розрахунковому та попередньому місяці, а в розрахунковому місяці його ГО \geq 900. Це правило не діє для партнерів, чий присвоєний ранг Директор-асистент і вище.

Партнер, який має присвоєний ранг у діапазоні Лідер-асистент – Лідер-менеджер, отримує **підвищений відсоток лідерської премії, якщо він підтверджує лідерський ранг у розрахунковому та попередньому місяці й у розрахунковому місяці його ГО \geq 1500.

Правила нарахування премій – у таблицях 5 та 6 «Додатка 2».



ЛІДЕР-МЕНЕДЖЕР

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники у кваліфікаційному місяці:</p> <ul style="list-style-type: none"> • підтвердити ранг Лідера; • 5 кваліфікованих Лідерів у I-му поколінні; • 10 000 – ЛГО 7; • 3000 – ЛГО 7-1.
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг Лідера-менеджера в розрахунковому місяці, потрібні: ОО \geq 30, ГО \geq 500, ЛГО 7 \geq 10 000, ЛГО 7-1 \geq 3000 і не менше 5 підтверджених Лідерів у першому поколінні. Під час визначення розрахункового рангу відбувається ущільнення лідерської частини мережі (див. стор. 22).</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>20% або 30%* від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від обсягів груп мережі партнера:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 або 20* від Асистентів; • 10 або 15* від Консультантів; • 5 від Менеджерів.
<p>ЛІДЕРСЬКА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від ГО підтверджених Лідерів 4-х поколінь мережі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 або 10** – з I покоління; • 6 або 8** – з II покоління; • 4 або 5** – з III покоління; • 2 – з IV покоління.

ЛІДЕР-МЕНЕДЖЕР

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПРЕМІЯ***	1% від ГО нижчих Лідерів за винятком Лідерських/Директорських груп, які мають право на аналогічний бонус.
------------------------------------	--

- * Партнер у ранзі Лідер-менеджер отримує **ПІДВИЩЕНИЙ ВІДСОТОК ПЕРСОНАЛЬНОЇ ТА ГРУПОВОЇ ПРЕМІЇ**, якщо він підтвердив лідерський ранг у розрахунковому та попередньому місяці, а в розрахунковому місяці його ГО ≥ 500 . Це правило не діє для партнерів, чий присвоєний ранг Директор-асистент і вище.
- ** Партнер, який має присвоєний ранг у діапазоні Лідер-асистент – Лідер-менеджер, **ОТРИМУЄ ПІДВИЩЕНИЙ ВІДСОТОК ЛІДЕРСЬКОЇ ПРЕМІЇ**, якщо він підтверджує лідерський ранг у розрахунковому та попередньому місяці й у розрахунковому місяці його ГО ≥ 1500 .
- *** Якщо нижчий Лідер/Директор має право на організаційну премію, то відсоток організаційної премії, що отримується вищим Лідером/Директором із його лідерських груп, становить різницю між відповідними відсотками організаційної премії.

Правила кваліфікації – у таблиці 4 «Додатка 2».

Правила нарахування премій – у таблицях 5, 6 та 7 «Додатка 2».



ДИРЕКТОР-АСИСТЕНТ

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники впродовж 3-х місяців поспіль:</p> <ul style="list-style-type: none"> • підтвердити ранг Лідера; • 7 кваліфікованих Лідерів у I-му поколінні; • 30 000 – ЛГО 7; • 9000 – ЛГО 7-1.
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг Директора-асистента в розрахунковому місяці, потрібні: ОО \geq 30, ГО \geq 400, ЛГО 7 \geq 30 000, ЛГО 7-1 \geq 9000 і не менше 7 підтверджених Лідерів у першому поколінні. Під час визначення розрахункового рангу відбувається ущільнення лідерської частини мережі (див. стор. 22).</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>20% від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від обсягів груп мережі партнера:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 від Асистентів; • 10 від Консультантів; • 5 від Менеджерів.
<p>ЛІДЕРСЬКА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від ГО підтверджених Лідерів 5-ти поколінь мережі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 або 9* – з I покоління; • 6 або 7* – з II покоління; • 4 – з III покоління; • 2 – з IV покоління; • 2 – з V покоління.

ДИРЕКТОР-АСИСТЕНТ

<p>ОРГАНІЗАЦІЙНА ПРЕМІЯ**</p>	<p>2% від ГО нижчих Лідерів за винятком Лідерських/Директорських груп, які мають право на аналогічний бонус.</p>
<p>ПРЕМІЯ НА УТРИМАННЯ АВТОМОБІЛЯ</p>	<p>15 у. о. за кожного кваліфікованого Лідера першого покоління.</p>

Партнер, який має присвоєний ранг не нижче, ніж Директор-асистент, **ОТРИМУЄ ПІДВИЩЕНИЙ ВІДСОТОК ЛІДЕРСЬКОЇ ПРЕМІЇ, якщо він підтверджує ранг Директора в розрахунковому та ранг Лідера в попередньому розрахунковому місяці.

**Якщо нижчий Лідер/Директор має право на організаційну премію, то відсоток організаційної премії, що отримується вищим Лідером/Директором із його лідерських груп, становить різницю між відповідними відсотками організаційної премії.

Правила кваліфікації — у таблиці 4 «Додатка 2».

Правила нарахування премій — у таблицях 5, 6 та 7 «Додатка 2».



ДИРЕКТОР-КОНСУЛЬТАНТ

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники впродовж 3-х місяців поспіль:</p> <ul style="list-style-type: none"> • підтвердити ранг Лідера; • 10 кваліфікованих лідерів у I-му поколінні; • 60 000 – ЛГО 7; • 18 000 – ЛГО 7-1.
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг Директора-консультанта в розрахунковому місяці, потрібні: ОО \geq 30, ГО \geq 300, ЛГО 7 не менше 60 000, ЛГО 7-1 не менше 18 000 і не менше 10 підтверджених Лідерів у першому поколінні. Під час визначення розрахункового рангу відбувається ущільнення лідерської частини мережі (див. стор. 22).</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>20% від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від обсягів груп мережі партнера:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 від Асистентів; • 10 від Консультантів; • 5 від Менеджерів.
<p>ЛІДЕРСЬКА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від ГО підтверджених Лідерів 6-ти поколінь мережі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 або 9* – з I покоління; • 6 або 7* – з II покоління; • 4 – з III покоління; • 2 – з IV покоління; • 2 – з V покоління ; • 2 – з VI покоління.

ДИРЕКТОР-КОНСУЛЬТАНТ

<p>ОРГАНІЗАЦІЙНА ПРЕМІЯ**</p>	<p>3% від ГО нижчих Лідерів за винятком Лідерських/Директорських груп, які мають право на аналогічний бонус.</p>
<p>ПРЕМІЯ НА УТРИМАННЯ АВТОМОБІЛЯ</p>	<p>20 у. о. за кожного кваліфікованого Лідера першого покоління.</p>

Партнер, який має присвоєний ранг не нижче, ніж Директор-асистент, **ОТРИМУЄ ПІДВИЩЕНИЙ ВІДСОТОК ЛІДЕРСЬКОЇ ПРЕМІЇ, якщо він підтверджує ранг Директора в розрахунковому та ранг Лідера в попередньому розрахунковому місяці.

**Якщо нижчий Лідер/Директор має право на організаційну премію, то відсоток організаційної премії, що отримується вищим Лідером/Директором із його лідерських груп, становить різницю між відповідними відсотками організаційної премії.

Правила кваліфікації – у таблиці 4 «Додатка 2».

Правила нарахування премій – у таблицях 5, 6 та 7 «Додатка 2».



ДИРЕКТОР-МЕНЕДЖЕР

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники впродовж 3-х місяців поспіль:</p> <ul style="list-style-type: none"> • підтвердити ранг Лідера; • 15 одних і тих же кваліфікованих Лідерів у першому поколінні; • 120 000 – ЛГО 7; • 36 000 – ЛГО 7-1.
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг Директора-менеджера в розрахунковому місяці, потрібні: ОО \geq 30, ГО \geq 200, ЛГО 7 \geq 120 000, ЛГО 7-1 \geq 36 000 і не менше 15 підтверджених Лідерів у першому поколінні. Під час визначення розрахункового рангу відбувається ущільнення лідерської частини мережі (див. стор. 22).</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>20% від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від обсягів груп мережі партнера:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 від Асистентів; • 10 від Консультантів; • 5 від Менеджерів.
<p>ЛІДЕРСЬКА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від ГО підтверджених Лідерів 7-ми поколінь мережі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 або 9* – з I покоління; • 6 або 7* – з II покоління; • 4 – з III покоління; • 2 – з IV покоління; • 2 – з V покоління ; • 2 – з VI покоління ; • 1 – з VII покоління.

ДИРЕКТОР-МЕНЕДЖЕР

ДИРЕКТОР-МЕНЕДЖЕР

<p>ОРГАНІЗАЦІЙНА ПРЕМІЯ**</p>	<p>4% від ГО нижчих Лідерів за винятком Лідерських/Директорських груп, які мають право на аналогічний бонус.</p>
<p>ПРЕМІЯ НА УТРИМАННЯ АВТОМОБІЛЯ</p>	<p>25 у. о. за кожного кваліфікованого Лідера першого покоління.</p>

Партнер, який має присвоєний ранг не нижче, ніж Директор-асистент, **ОТРИМУЄ ПІДВИЩЕНИЙ ВІДСОТОК ЛІДЕРСЬКОЇ ПРЕМІЇ, якщо він підтверджує ранг Директора в розрахунковому та ранг Лідера в попередньому розрахунковому місяці.

**Якщо нижчий Лідер/Директор має право на організаційну премію, то відсоток організаційної премії, що отримується вищим Лідером/Директором із його лідерських груп, становить різницю між відповідними відсотками організаційної премії.

Правила кваліфікації – у таблиці 4 «Додатка 2».

Правила нарахування премій – у таблицях 5, 6 та 7 «Додатка 2».



Член Ради Директорів

<p>ОТРИМАННЯ РАНГУ</p>	<p>Необхідні показники впродовж 3-х місяців поспіль:</p> <ul style="list-style-type: none"> • підтвердити ранг Лідера; • 20 одних і тих же кваліфікованих Лідерів у першому поколінні; • 250 000 – ЛГО 7; • 75 000 – ЛГО 7-1.
<p>ПІДТВЕРДЖЕННЯ РАНГУ</p>	<p>Щоби підтвердити ранг ЧСД у розрахунковому місяці, потрібні: ОО \geq 30, ГО \geq 100, ЛГО7 \geq 250 000, ЛГО 7-1 \geq 75 000 і не менше 20 підтверджених Лідерів у першому поколінні. Під час визначення розрахункового рангу відбувається ущільнення лідерської частини мережі (див. стор. 22).</p>
<p>ПЕРСОНАЛЬНА ПРЕМІЯ</p>	<p>20% від ОО.</p>
<p>ГРУПОВА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від обсягів груп мережі партнера:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 від Асистентів; • 10 від Консультантів; • 5 від Менеджерів.
<p>ЛІДЕРСЬКА ПРЕМІЯ</p>	<p>% від ГО підтверджених Лідерів 7-ми поколінь мережі:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 8 або 9* – з I покоління; • 6 або 7* – з II покоління; • 4 – з III покоління; • 2 – з IV покоління; • 2 – з V покоління ; • 2 – з VI покоління ; • 1 – з VII покоління.

Член Ради Директорів

<p>ОРГАНІЗАЦІЙНА ПРЕМІЯ**</p>	<p>5% від ГО нижчих Лідерів за винятком Лідерських/Директорських груп, які мають право на аналогічний бонус.</p>
<p>ПРЕМІЯ НА УТРИМАННЯ АВТОМОБІЛЯ</p>	<p>30 у. о. за кожного кваліфікованого Лідера першого покоління.</p>

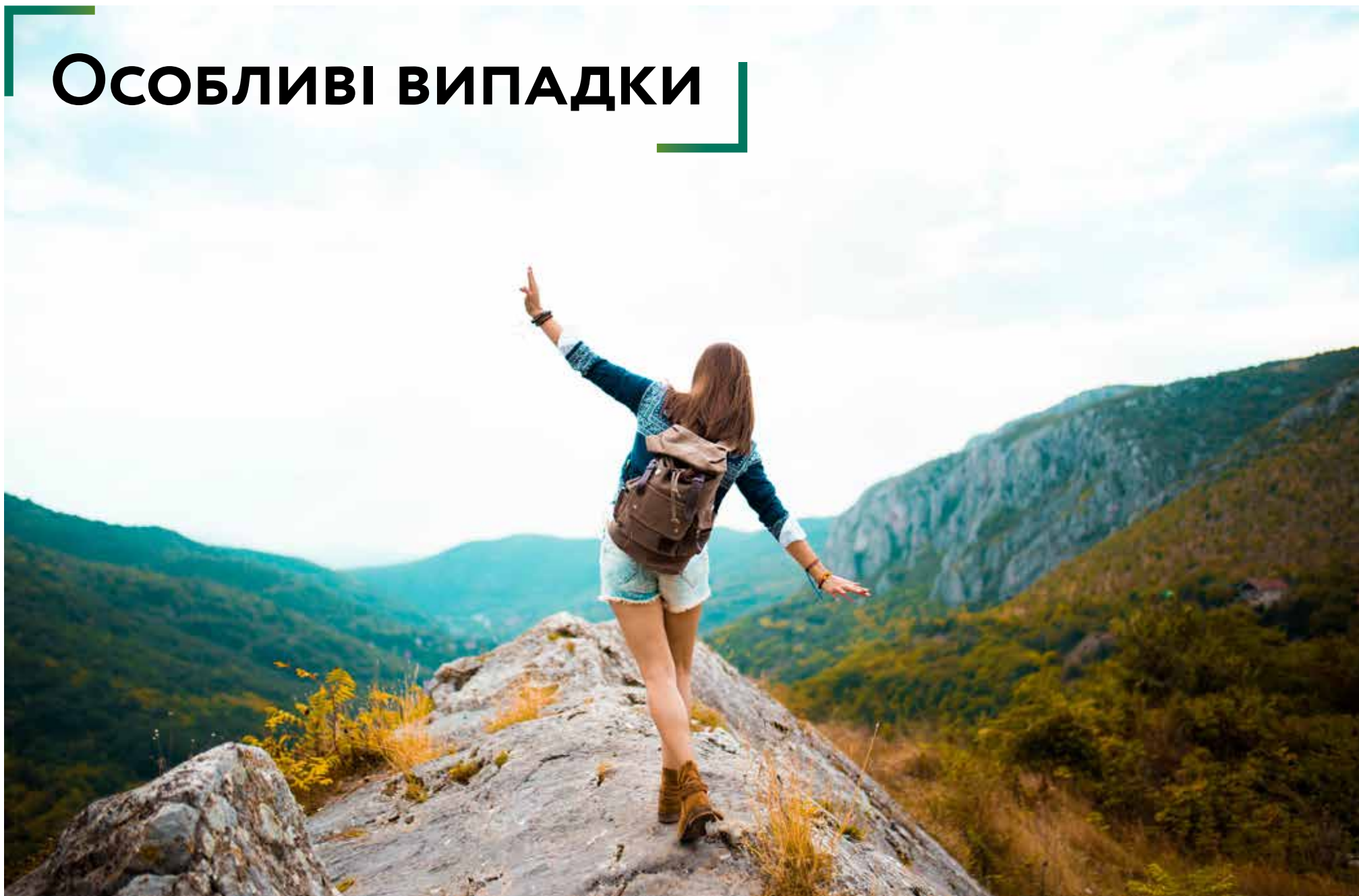
*Партнер, який має присвоєний ранг не нижче, ніж Директор-асистент, **ОТРИМУЄ ПІДВИЩЕНИЙ ВІДСОТОК ЛІДЕРСЬКОЇ ПРЕМІЇ**, якщо він підтверджує ранг Директора в розрахунковому та ранг Лідера в попередньому розрахунковому місяці.

**Якщо нижчий Лідер/Директор має право на організаційну премію, то відсоток організаційної премії, що отримується вищим Лідером/Директором із його лідерських груп, становить різницю між відповідними відсотками організаційної премії.

Правила кваліфікації – у таблиці 4 «Додатка 2».

Правила нарахування премій – у таблицях 5, 6 та 7 «Додатка 2».

ОСОБЛИВІ ВИПАДКИ



Якщо ваш нижчий партнер стає Лідером раніше за вас, то він і його група тимчасово переходять до вищого кваліфікованого Лідера. У цьому випадку ви маєте можливість впродовж 4-х місяців виконати кваліфікацію Лідера та повернути тимчасово втраченого Лідера та його групу до своєї нижчої організації.

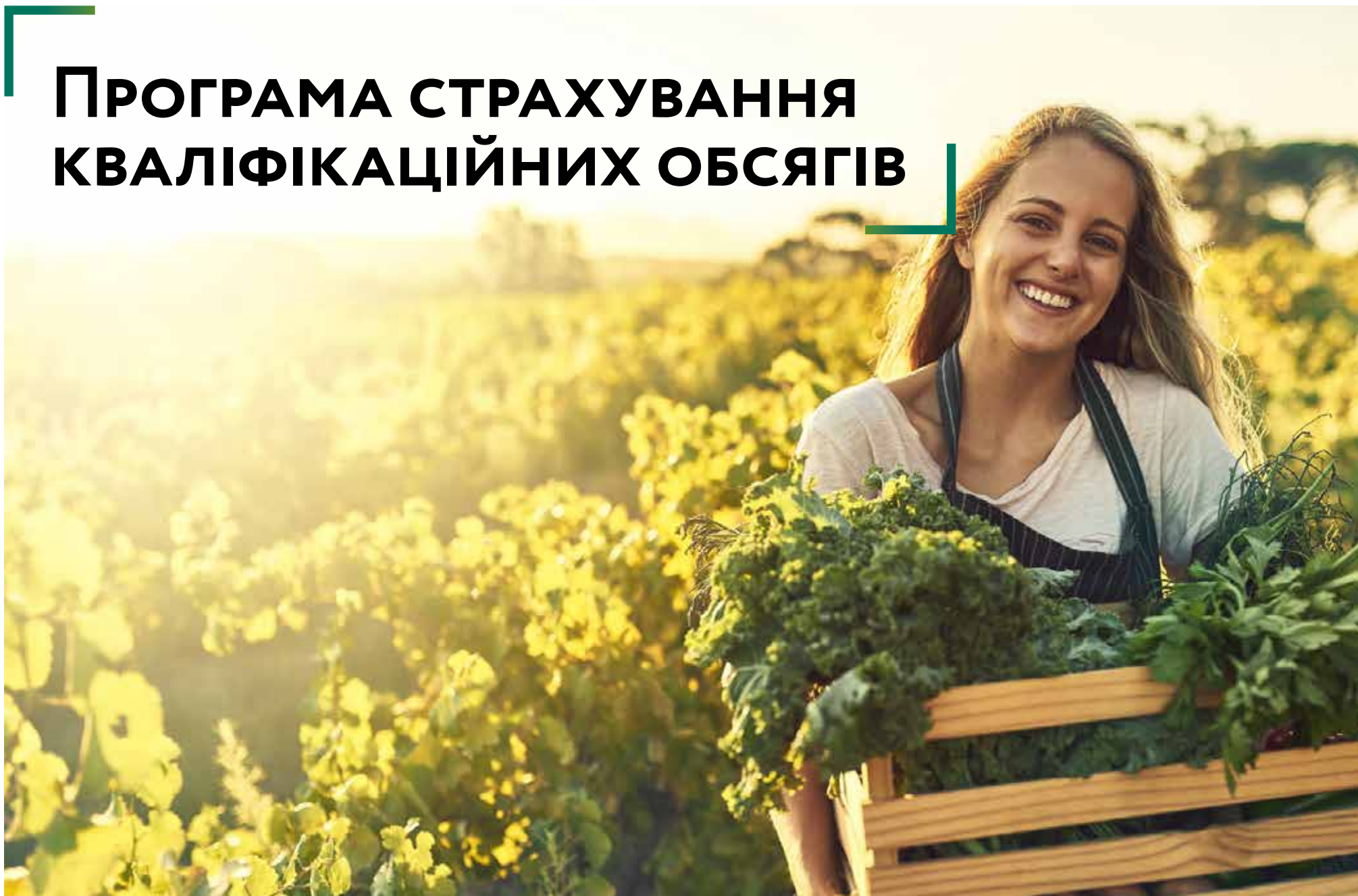
Після завершення 4-х місяців він залишається прикріпленим до вищого Лідера, і ви його втрачаєте назавжди. Ваш ранг залишається тим самим, що був у вас до його кваліфікації в Лідери. Ваша подальша кваліфікація до Лідерів відбувається у звичайному порядку.

Якщо Лідер упродовж 4-х місяців поспіль не підтверджує свою кваліфікацію, то, при збереженні рангу Лідера, він втрачає лідерську частину своєї мережі, тобто новим спонсором його Лідерів першого рівня стає вищий Лідер, який або підтверджує свою кваліфікацію, або не підтверджує, але впродовж менш ніж 4-х місяців поспіль.

Коли партнер із вашої групи стає Лідером, у наступному за кваліфікаційним місяці, він позбавляє вас ГО своєї групи. Щоб частково компенсувати ефект падіння ГО вашої групи, встановлено пільгову норму ГО для підтвердження рангу в такій ситуації. Ваша кваліфікаційна норма ГО знижується наступного місяця за кваліфікаційним на 50%.

Якщо відразу кілька партнерів із вашої групи кваліфікувалися на Лідера, пільга для виконання кваліфікації наступного місяця як і раніше становитиме 50%.

ПРОГРАМА СТРАХУВАННЯ КВАЛІФІКАЦІЙНИХ ОБСЯГІВ



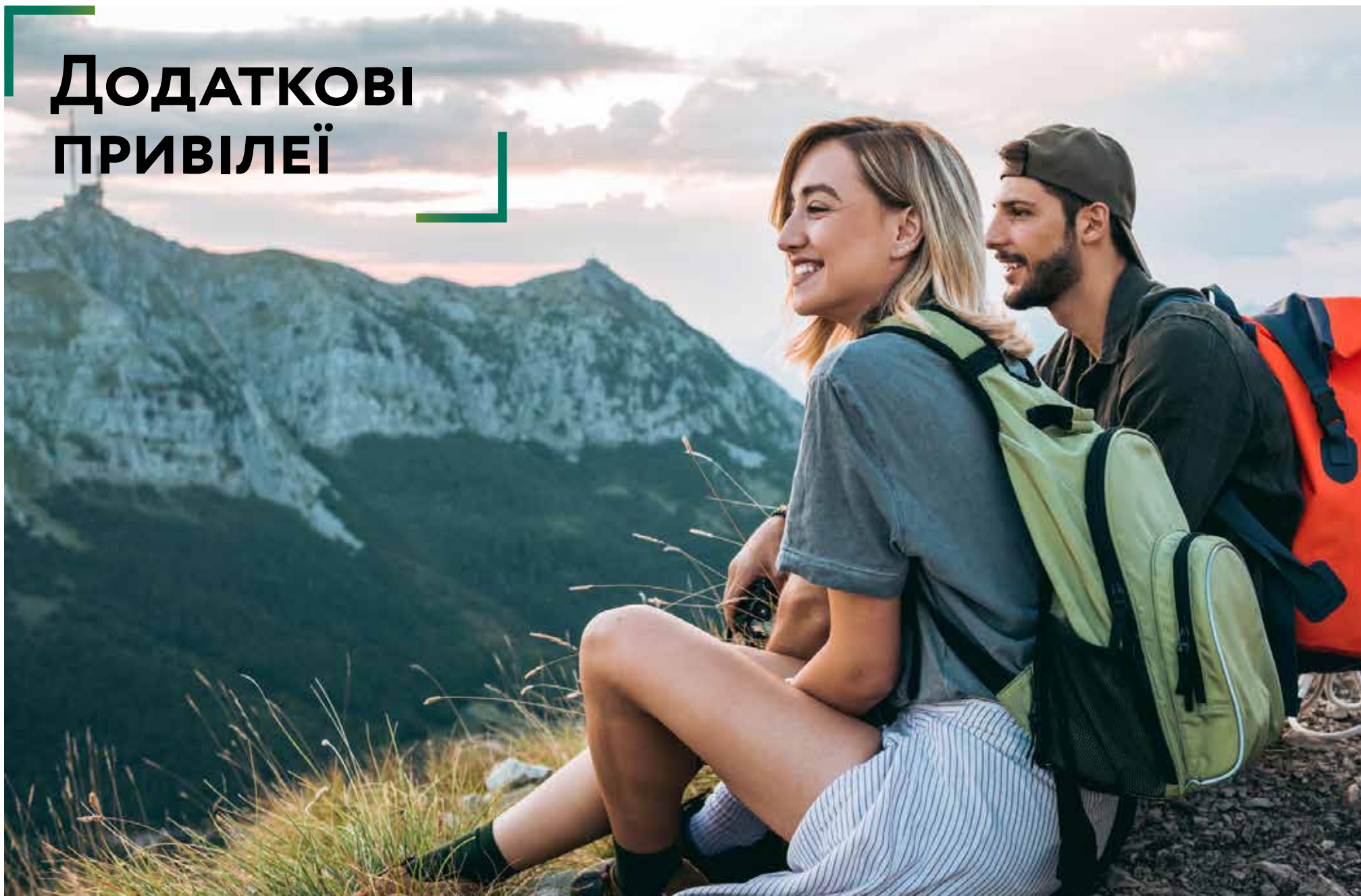
Для партнерів у рангах Лідер-асистент і вище діє програма страхування кваліфікаційних обсягів. Програма визначить, скільки балів не вистачає партнеру для того, щоби підтвердити ранг Лідера, відповідно до даних таблиці 1 «Додатка 2». Якщо «нестача» склала не більше 10% за ОО і не більше 5% за ГО, а в резерві в партнера достатньо балів, щоб компенсувати «нестачу», то бали, яких не вистачає, знімаються з резерву й додаються до ОО партнера.

ГАРАНТІЯ КОМПАНІЇ



Компанія гарантує якість усіх своїх продуктів. Якщо продукт виявився неякісним, клієнт має повідомити партнера в десятиденний термін. Кожен партнер зобов'язаний повернути клієнту роздрібну вартість товару, якщо товар виявився неякісним. Дефектний продукт має бути замінений Компанією

ДОДАТКОВІ ПРИВІЛЕЇ



У разі досягнення рангу Директор-асистент або Директор-консультант партнер має право взяти участь у черговій конференції Rising Star (Висхідні зірки), якщо він раніше не брав участь у конференції Rising Star.

У разі досягнення рангу Директор-менеджер або Член Ради Директорів партнер має право взяти участь у чергових зборах Top Achievements Club (Клуб вищих досягнень).

Якщо партнер підтверджує ранг Член Ради Директорів не менше 6-ти місяців на рік, він має право взяти участь у чергових зборах Top Achievements Club (Клуб Вищих Досягнень).

Додаток 1



ПЕРЕВЕДЕННЯ БАЛІВ

У програмі NSP бали за куплену впродовж місяця продукцію автоматично нараховуються на ID партнера, який купував. Ці бали є частиною його особистого обсягу.

Партнер має право розпоряджатися PV зі свого ОО

ЯК МОЖНА ЗРОБИТИ ПЕРЕВЕДЕННЯ БАЛІВ:

1. Заповнити спеціальний бланк «Переведення обсягу» та надати його до офісу Компанії.
2. Заповнити спеціальну форму в особистому кабінеті партнера на www.nsp25.net – розділ «Переведення».

ПЕРЕВЕДЕННЯ БАЛІВ МОЖЕ ВИКОРИСТОВУВАТИСЬ У 3-Х ВИПАДКАХ.

1. Для ПЕРЕВЕДЕННЯ ЧАСТИНИ БАЛІВ ВАШОГО ОО ІНШИМ ПАРТНЕРАМ.

Приклад: в Івана ОО за вересень (розрахунковий місяць) склав 200 PV. Він переводить 130 балів своїм партнерам Василеві та Марині. Після переведення ОО Івана за вересень становитиме 70 PV (200 мінус 130).

Якщо у вересні Петро вирішить віддати Івану борг і переведе 50 PV на його ID, вони будуть зараховані до ОО Івана. Тобто у вересні ОО Івана складе 120 PV (70 плюс 50).

2. Для РЕЗЕРВУВАННЯ ЧАСТИНИ БАЛІВ ОО НА НАСТУПНИЙ МІСЯЦЬ.

Приклад: ОО Івана за вересень (розрахунковий місяць) 200 PV. Іван хоче залишити у своєму ОО 30 PV, а решту 170 зарезервувати на жовтень. Як це зробити:

- **на бланку**

У графі «Кому переводяться бали» Іван пише своє прізвище, ID та цифру 30 PV. Це означає, що зазначену суму балів він просить вважати своїм ОО у вересні, а решту 170 балів резервує на наступний місяць.

- **в особистому кабінеті на nsp25.net**

Потрібно зробити переведення «на самого себе», тобто вказати свій ID в обох віконцях.

УВАГА: якщо у вересні Петро захоче повернути Івану борг 50 PV, то ці бали будуть за замовчуванням зарезервовані на наступний місяць (жовтень) на номері Івана.

3. Для РЕЗЕРВУВАННЯ ВСЬОГО ОО.

Приклад: Іван хоче зарезервувати на жовтень усі бали, які має у вересні – і свій ОО, і ті бали, які збираються перевести на ID Івана інші партнери. Якщо Іван не знає точну суму балів, то у відповідній графі він має зазначити цифру 0.1 PV. У цьому випадку всі бали: і набрані особисто Іваном, і переведені на його номер іншими партнерами, будуть зарезервовані на наступний місяць, у цьому випадку – жовтень.

УВАГА: мінімальна кількість балів, яку можна вказати в розпорядженні про переведення балів, становить 0,01.

ДЕПОНУВАННЯ

За вашим бажанням комісійна винагорода, яку ви отримуєте, може бути передепонована на вказаному вами іншому сервісного центру.

«Заяву про передепонування» необхідно подати до офісу Компанії.

Також можна змінити сервісний центр депонування в особистому кабінеті на сайті www.nsp25.com

Додаток 2



Таблиця 1. Перелік наявних рангів та вимоги для їхнього підтвердження

Ранг	Особистий обсяг	Груповий обсяг	Кількість кваліфікованих лідерів першого покоління	Обсяг Лідера (Директора) у семи поколіннях кваліфікованих Лідерів його підмережі	Обсяг Лідера (Директора) у семи поколіннях кваліфікованих Лідерів його підмережі відповідно до «правила одного складника»
Асистент	–	–	–	–	–
Консультант	≥ 30	≥ 150	–	–	–
Менеджер	≥ 30	≥ 400	–	–	–
Лідер	≥ 30	≥ 500	–	–	–
Лідер-асистент	≥ 30	≥ 500	1	–	–
Лідер-консультант	≥ 30	≥ 500	3	–	–
Лідер-менеджер	≥ 30	≥ 500	5	10 000	3000
Директор-асистент	≥ 30	≥ 400	7	30 000	9000
Директор-консультант	≥ 30	≥ 300	10	60 000	18 000
Директор-менеджер	≥ 30	≥ 200	15	120 000	36 000
Член Ради Директорів	≥ 30	≥ 100	20	250 000	75 000

З особистим обсягом менше 30 балів партнер у ранзі Консультанта і вище розраховується в поточному місяці як Асистент. Для партнера в ранзі Асистента Особистий та Груповий обсяги не регламентуються.

Таблиця 2. Правила кваліфікації на ранг Консультанта та Менеджера

Ранг	Особистий обсяг	Груповий обсяг	Кумулятивний груповий обсяг
Консультант	≥ 30	≥ 150	≥ 500
Схема прискорених кваліфікацій Виконання ГО ≥ 150 при ЛО ≥ 30 впродовж 2-х місяців поспіль.			
Менеджер	≥ 30	≥ 400	≥ 3000
Схема прискорених кваліфікацій Виконання ГО ≥ 400 при ЛО ≥ 30 впродовж 3-х місяців поспіль			

Таблиця 3. Правила кваліфікації на ранг Лідера

Спосіб	Особистий обсяг	Груповий обсяг	Кумулятивний груповий обсяг	Груповий обсяг згідно з «правилом одного складника»
1	≥ 30	≥ 500	≥ 6000	≥ 150
2	≥ 30	≥ 4000	–	≥ 150
Схема прискорених кваліфікацій				
1	За перші 2 місяці з початку роботи КГО ≥ 3000 з яких не менше 200 балів складає ОО			
2	Виконання ГО ≥ 800 при ОО ≥ 30 впродовж 3-х місяців поспіль. У кваліфікаційному місяці груповий обсяг відповідно до «правила одного складника» ≥ 150			
3	Виконання ГО ≥ 1500 при ЛО ≥ 30 впродовж 2-х місяців поспіль. У кваліфікаційному місяці груповий обсяг згідно з «правилом одного складника» не менше 150			

Таблиця 4. Правила кваліфікації Лідера на ранги Лідер-менеджер, Директор-асистент, Директор-консультант, Директор-менеджер, Член Ради Директорів

Ранг	Кількість кваліфікованих лідерів першого покоління	Сума групових обсягів семи поколінь кваліфікованих Лідерів підмережі Лідера (Директора)	Сума групових обсягів семи поколінь кваліфікованих Лідерів підмережі Лідера (Директора) згідно з «правилом одного складника»	Особливі умови
Лідер-менеджер	5	10 000	3000	—
Директор-асистент	7	30 000	9000	впродовж трьох місяців поспіль
Директор-консультант	10	60 000	18 000	впродовж трьох місяців поспіль
Директор-менеджер	15 одних і тих же	120 000	36 000	впродовж трьох місяців поспіль
Член Ради Директорів	20 одних і тих же	250 000	75 000	впродовж трьох місяців поспіль

Таблиця 5. Порядок нарахування Персональної та Групової премії

Розрахунковий ранг	Особистий обсяг (ОО)	Груповий обсяг (ГО)	Персональна премія (% від ОО)	Групова премія (% від обсягів груп мережі дистриб'ютора):		
				Асистентські групи	Консультантські групи	Менеджерські групи
Асистент	> 0	> 0	5	-	-	-
Консультант	≥ 30	≥ 150	10	5/10**	-	-
Менеджер	≥ 30	≥ 400	15/20**	10/15**	5/10**	-
Лідер	≥ 30	≥ 500/1000*	20/30**	15/20**	10/15**	5
Лідер-асистент	≥ 30	≥ 500/1000*	20/30**	15/20**	10/15**	5
Лідер-консультант	≥ 30	≥ 500/900*	20/30**	15/20**	10/15**	5
Лідер-менеджер	≥ 30	≥ 500	20/30**	15/20**	10/15**	5
Директор-асистент	≥ 30	≥ 400	20	15	10	5
Директор-консультант	≥ 30	≥ 300	20	15	10	5
Директор-менеджер	≥ 30	≥ 200	20	15	10	5
Член Ради Директорів	≥ 30	≥ 100	20	15	10	5

Партнер рангу нижче, ніж Лідер, отримує підвищений відсоток Персональної та Групової премії (**), якщо він підтвердив свій присвоєний ранг у Розрахунковому та попередньому Розрахунковому місяці.

Партнер рангу не нижче, ніж Лідер, отримує підвищений відсоток Персональної та Групової премії (**), якщо він підтвердив Лідерський ранг у Розрахунковому та попередньому Розрахунковому місяці і якщо його ГО відповідає більшому з двох значень ГО в таблиці (*).

Таблиця 6. Порядок нарахування Лідерської премії

Ранг	Лідерська премія (% від ГО підтверджених лідерів)						
	1-го покоління	2-го покоління	3-го покоління	4-го покоління	5-го покоління	6-го покоління	7-го покоління
Лідер-асистент	8/10**	6/8**	–	–	–	–	–
Лідер-консультант	8/10**	6/8**	4/5**	–	–	–	–
Лідер-менеджер	8/10**	6/8**	4/5**	2	–	–	–
Директор-асистент	8/9**	6/7**	4	2	2	–	–
Директор-консультант	8/9**	6/7**	4	2	2	2	–
Директор-менеджер	8/9**	6/7**	4	2	2	2	1
Член Ради Директорів	8/9**	6/7**	4	2	2	2	1

Партнер, який має присвоєний ранг у діапазоні Лідер, Лідер-асистент, Лідер-консультант, Лідер-менеджер отримує підвищений відсоток Лідерської премії (**), якщо він підтверджує Лідерський ранг у Розрахунковому та попередньому Розрахунковому місяці і якщо його ГО в Розрахунковому місяці не менше 1500 ВП.

Партнер, який має присвоєний ранг не нижче, ніж Директор-асистент, отримує підвищений відсоток Лідерської премії (**), якщо він підтверджує ранг Директора в Розрахунковому та ранг Лідера в попередньому Розрахунковому місяці.

Таблиця 7. Порядок нарахування Організаційної премії

Розрахунковий ранг	Організаційна премія (% від групових обсягів нижчих Лідерів за винятком Лідерських (Директорських) груп, які мають право на аналогічний бонус)
Лідер-менеджер	1%
Директор-асистент	2%
Директор-консультант	3%
Директор-менеджер	4%
Член Ради Директорів	5%

Якщо нижчий Лідер (Директор) має право на Організаційну премію, то відсоток Організаційної премії, що отримується вищим Лідером (Директором) з його Лідерських груп, становить різницю між відповідними відсотками Організаційної премії.

ПРИКЛАД

Позначимо обсяг Лідера (Директора) у семи поколіннях кваліфікованих Лідерів його підмережі як V7.

Позначимо обсяг Лідера (Директора) у семи поколіннях кваліфікованих Лідерів його підмережі згідно з «правилом одного складника» як V7-1.

Партнер ID 11111 має ефективний ранг Директор-асистент і $V7 = 15000$, що менше мінімального V7, встановленого для цього рангу, та $V7-1 = 3000$. У цьому випадку він отримає організаційний бонус відповідно до виконаних V7 та V7-1, тобто 1% (як Лідер-менеджер). Водночас, якщо його спонсор ID 222222 має ефективний ранг Директор-асистент і $V7 \geq 30000$, і $V7-1 \geq 9000$, то відсоток Організаційної премії, який отримає партнер ID 222222 з Лідерських груп партнера ID 11111 складе $2 \text{ мінус } 1 = 1$.

Таблиця 8. Порядок розрахунку премії на утримання автомобіля

Ранг	Премія на утримання автомобіля (у.о.) за кожного кваліфікованого Лідера першого покоління
Директор-Асистент	15
Директор-Консультант	20
Директор-Менеджер	25
Член Ради Директорів	30

