

۱- طرح فروش مستقیم

سود خرده فروشی به صورت تخفیف ۱۲ درصدی روی قیمت مصرف کننده محصولات (بدون احتساب مالیات بر ارزش افزوده)، هنگام ثبت سفارش به بازاریاب اختصاص خواهد یافت.

★ در صورت ارجاع مستقیم مصرف کننده نهایی به سایت شرکت، سود خرده فروشی برای بازاریاب اعمال می گردد.

۲- طرح پرداخت پلکانی گروهی

★ در کلیه محاسبات منظور از حجم فروش مبلغی است که بازاریاب با احتساب تخفیف ۱۲٪ محصولات پرداخت کرده است.

بر اساس طرح پرداخت پلکانی گروهی نیوشانیک، توزیع کنندگان و حامیان* - با ثبت حداقل ۱.۰۰۰.۰۰۰ ریال فروش شخصی - از فروش محصولات توسط خود و اعضاء گروه خود بین ۲٪ تا ۲۳٪ (بر مبنای قیمت با احتساب تخفیف محصولات) پورسانت دریافت می کنند. این طرح به حامیان این امکان را می دهد که نسبت به تفاضل ضریب درآمدی خود و ضریب درآمدی زیرشاخه های زیرین پورسانت عملکرد دریافت کنند.

حجم فروش جدانشده (SV): مبلغی که اعضاء زیرشاخه های حامی* سفارش گذاری کرده اند **حجم فروش جدانشده** نامیده می شود. ضمن اینکه حجم فروش شخصی (PSV) حامیان نیز در حجم فروش جدانشده (SV) آنها در نظر گرفته می شود.

حامی: هر نماینده ای که حداقل یک زیرشاخه داشته باشد، حامی شناخته می شود.

برای محاسبه درآمد گروهی یک نماینده، کل حجم فروش جدا نشده (SV) او در ضریب درآمد تعلق گرفته به وی ضرب می شود تا پورسانت عملکرد ناخالص او تعیین شود، سپس مجموع پورسانت عملکرد ناخالص زیرشاخه های مستقیم او از پورسانت عملکرد ناخالص نماینده کسر می شود تا درآمد نهایی (پورسانت عملکرد خالص) او به دست بیاید.

پورسانت عملکرد:

(حجم فروش شخصی (PSV) × درصد تخصیص یافته با توجه به جدول (ضریب پورسانت))

+

(حجم فروش جدانشده (SV) زیرشاخه های مستقیم × مابه التفاوت ضریب پورسانت حامی و ضریب پورسانت زیرشاخه های مستقیم)

ضرایب طرح درآمد گروهی نیشانیك	
ضریب درآمد	حجم فروش جدا نشده (SV) - ریال
%۲	۱۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۲/۰۰۰/۰۰۰
%۵	۲۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۱۰/۰۰۰/۰۰۰
%۸	۴۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۲۰/۰۰۰/۰۰۰
%۱۱	۸۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۴۰/۰۰۰/۰۰۰
%۱۴	۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۸۰/۰۰۰/۰۰۰
%۱۷	۳۰۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰
%۲۰	۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۳۰۰/۰۰۰/۰۰۰
%۲۳	۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ به بالا

۳- پاداش های مدیریت گروهی

حامی ارشد: هر نماینده ای که گروه جداشونده ای نداشته باشد و حجم فروش جداشده آن مساوی یا بیشتر از ۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال باشد، حامی ارشد شناخته می شود.

سرگروه: هر نماینده ای که حجم فروش جداشده آن مساوی یا بیشتر از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال باشد، سرگروه شناخته می شود.

مربی برنزین: هر نماینده ای که یک سرگروه جداشونده در یکی از شاخه های زیرین خود داشته باشد، به عنوان «مربی برنزین» شناخته می شود.

مربی نقره ای: هر نماینده ای در شرایط زیر به رتبه «مربی نقره ای» دست خواهد یافت:

- حداقل دو سرگروه در زیرشاخه های مستقیم یا غیرمستقیم خود داشته باشد.
- یا
- یک سرگروه در زیرشاخه مستقیم یا غیرمستقیم خود داشته باشد و حجم فروش جداشده اش حداقل ۲۰٪ حجم فروش جداشده اش باشد. (قانون ۸۰ - ۲۰)

مربی طلایی: هر نماینده ای در شرایط زیر به رتبه «مربی طلایی» دست خواهد یافت:

- حداقل دو سرگروه در زیرشاخه های مستقیم یا غیرمستقیم خود داشته باشد.
- +
- حداقل ۶ بار غیرمتوالی یا ۳ بار متوالی به رتبه مربی نقره ای دست یافته باشد.

مربی ممتاز: هر نماینده ای در شرایط زیر به رتبه «مربی ممتاز» دست خواهد یافت:

- حداقل سه سرگروه در زیرشاخه های مستقیم یا غیرمستقیم خود داشته باشد.
- +
- حجم فروش کل (حجم فروش جداشده + حجم فروش جداشده) او کمتر از ۳۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

نکته: چنانچه در زیر سرگروه های یک مربی، سرگروه یا سرگروه های جدیدی ایجاد شوند، سرگروه های زیرین در محاسبه رده آن مربی محاسبه نمی شوند. به عبارت دیگر، شاخه ای از مربی که بیشتر از یک سرگروه در آن وجود دارد معادل یک سرگروه برای وی محاسبه خواهد شد. مثلاً برای دستیابی به رده مربی ممتاز که نماینده باید دارای سه سرگروه در زیرشاخه های خود باشد، این سه سرگروه باید در سه شاخه جداگانه مربی قرار داشته باشند به نحوی که هیچ یک از آنها در بالاسر دیگری قرار نداشته باشد.

گروه جداشونده: هر زیرشاخه ای که حجم فروش آن در پایان ماه معادل ۵۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال یا بیشتر بوده باشد و به حداکثر ضریب درآمدی پیش بینی شده یعنی ۲۳٪ رسیده باشد، برای اعضاء بالاسری خود یک گروه جداشونده محسوب می شود.

*** گروه جداشونده مستقیم:** به گروه های جداشونده ای که بدون واسطه در سطح اول زیرشاخه نماینده قرار گرفته اند، گروه جداشونده مستقیم گفته می شود.

*** گروه جداشونده غیرمستقیم:** به گروه های جداشونده ای که در سطوح پایین تر از سطح اول زیرشاخه نماینده قرار گرفته اند، گروه جداشونده غیرمستقیم گفته می شود.

حجم فروش جداشونده (GSV): مبلغی که اعضاء گروه های جداشده نماینده سفارش گذاری می کنند، حجم فروش جدا شده (Group Sale Volume) نامیده می شود.

حجم فروش کل (TSV): مجموع حجم فروش جداشونده و حجم فروش جدا نشده نماینده، حجم فروش کل (Total Sale Volume) نامیده می شود.

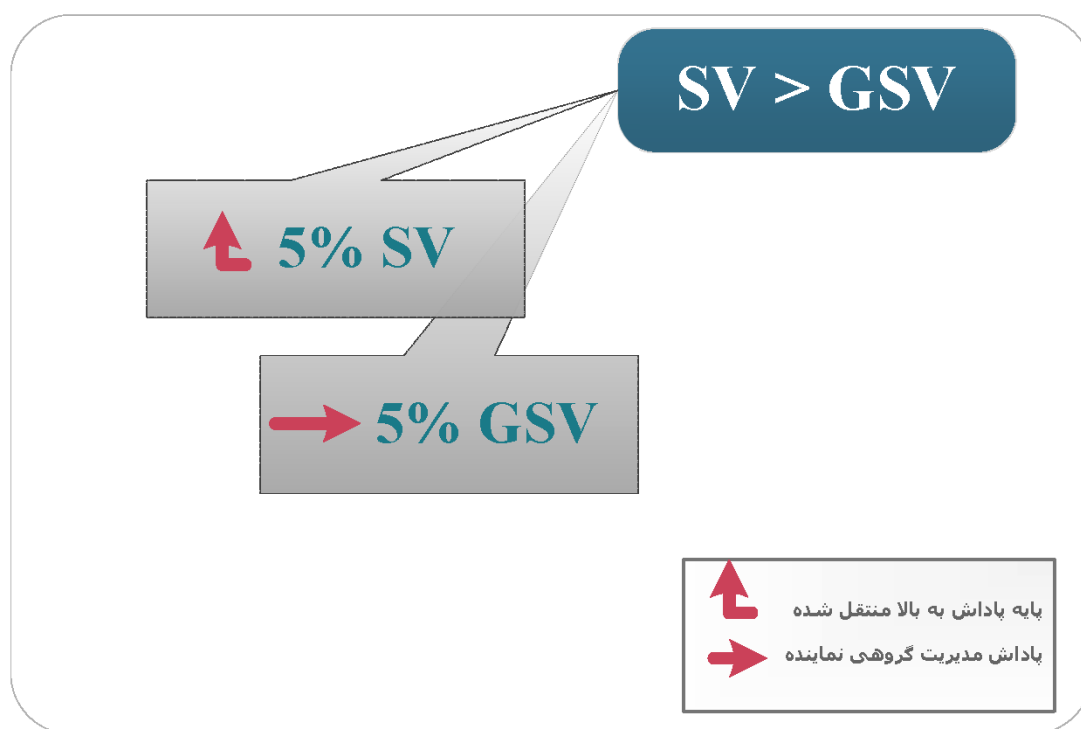
با سرگروه* شدن یک نماینده، اختلاف ضریب درآمدی او و مربی* اش به صفر می رسد ($23 - 23 = 0$). در این وضعیت، مربیان سرگروه جداشونده از فروش زیرشاخه‌های او، بر اساس ساختار طرح پرداخت پلکانی گروهی، پورسانت عملکرد دریافت نمی‌کنند. در چنین حالتی طرح **پاداش های مدیریت گروهی نیوشانیک** برای حمایت از مربیان پیش‌بینی شده است. به موجب این طرح، همه مربیان سطوح بالایی سرگروه، به شرط واجد شرایط بودن، می‌توانند از پاداش‌های مدیریت گروهی بهره‌مند شوند.

پاداش‌های مدیریت گروهی در پایان هر ماه به مربیان نقره‌ای، طلائی و ممتاز* که در بالای سرگروه قرار گرفته‌اند، پرداخت می‌گردد. این پاداش‌ها بر اساس ساختاری که در زیر توضیح داده شده است، همیشه از پایین به بالا محاسبه خواهند شد. برای محاسبه میزان این پاداش همیشه باید از نخستین سرگروهی که حجم فروش جدا نشده‌اش به ۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال رسیده است، شروع کنید. در این ساختار، ۵٪ حجم فروش هر گروه جداشونده به عنوان پاداش اولیه آزاد می‌شود و در ادامه بر اساس یک **ساختار بالارونده معین** میان مربیان واجد شرایط سطوح بالایی توزیع می‌گردد.

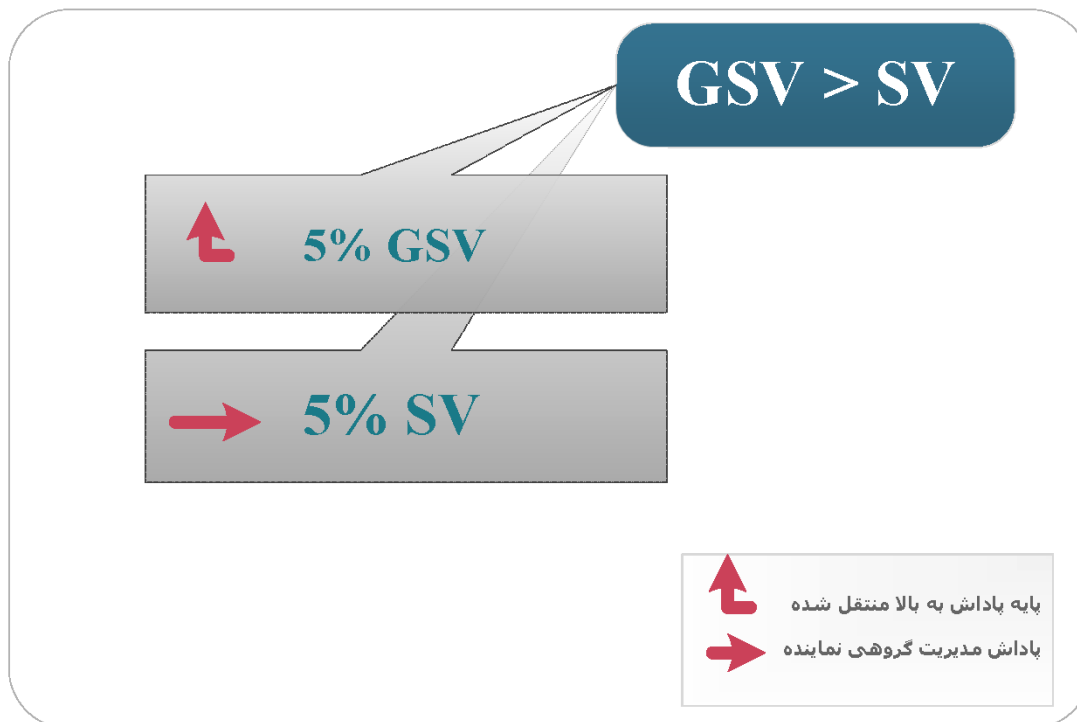
ساختار بالارونده پاداش‌های مدیریت گروهی، با ۵٪ حجم فروش گروه جداشونده آغاز می‌شود اما در ادامه ۵٪ حجم فروش سطوح بالایی هم به این حجم افزوده می‌شود. بر این اساس همه مربیانی که دارای گروه جداشونده در سازمان شان هستند، به نحوی از پاداش مدیریت گروهی بهره‌مند می‌شوند. این پاداش‌ها بر اساس ۳ حالت زیر میان مربیان سطوح بالاتر توزیع می‌شود:

۱. مربیان دارای یک زیر شاخه جداشونده (تک گروهه)

۱-۱. اگر حجم فروش جدانشده مربی تک گروهه از حجم فروش جدانشده او بیشتر باشد، مربی کل پایه پاداش را به عنوان پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد و ۵٪ حجم فروش جدانشده خودش را به عنوان پایه پاداش به مربی بالاسری منتقل خواهد کرد.

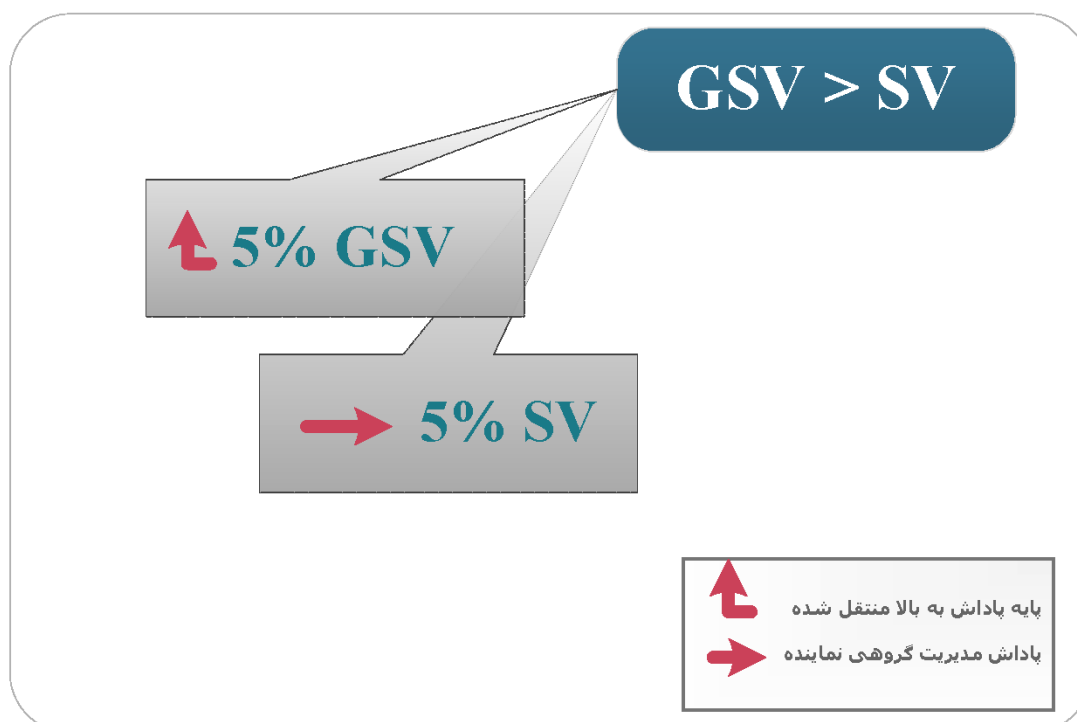


۱-۲. اگر حجم فروش جدانشده مربی تک گروهه از حجم فروش جدانشده او کمتر باشد، مربی کل پایه پاداش (حجم پاداش گروهی که از پایین به بالا آمده) را به عنوان پایه پاداش به مربی بالاسری منتقل خواهد کرد و ۵٪ حجم فروش جدانشده خودش را به عنوان پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.



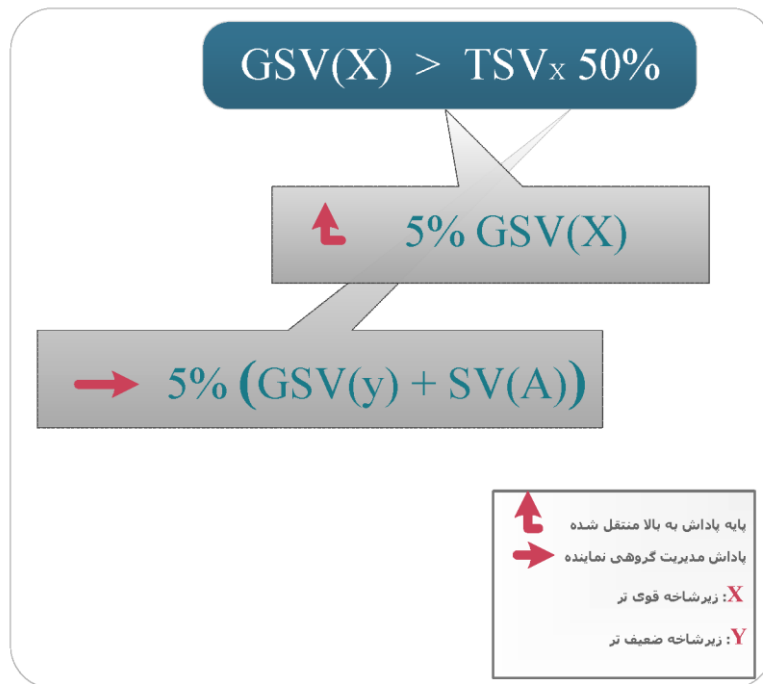
★ اگر گروه جداشونده، گروه جداشونده غیرمستقیم مربی بالاسری باشد و حد فاصل سرگروه تا مربی واجد دریافت پاداش مدیریت گروهی (نقره ای، طلائی و ممتاز) یک یا چند مربی برنزین قرار گرفته باشند، ۵٪ حجم فروش جدانشده مربیان برنزین میانی هم به میزان پایه پاداش بالا آمده اضافه می گردد.

★★ در صورت وقوع شرط فوق، ۵٪ حجم فروش جدانشده مربیان برنزین میانی (تا ۷ مربی برنزین) به میزان پایه پاداش بالا آمده اضافه می گردد و از مربی برنزین میانی هشتم و بعد از آن پاداشی به بالا منتقل نخواهد شد.

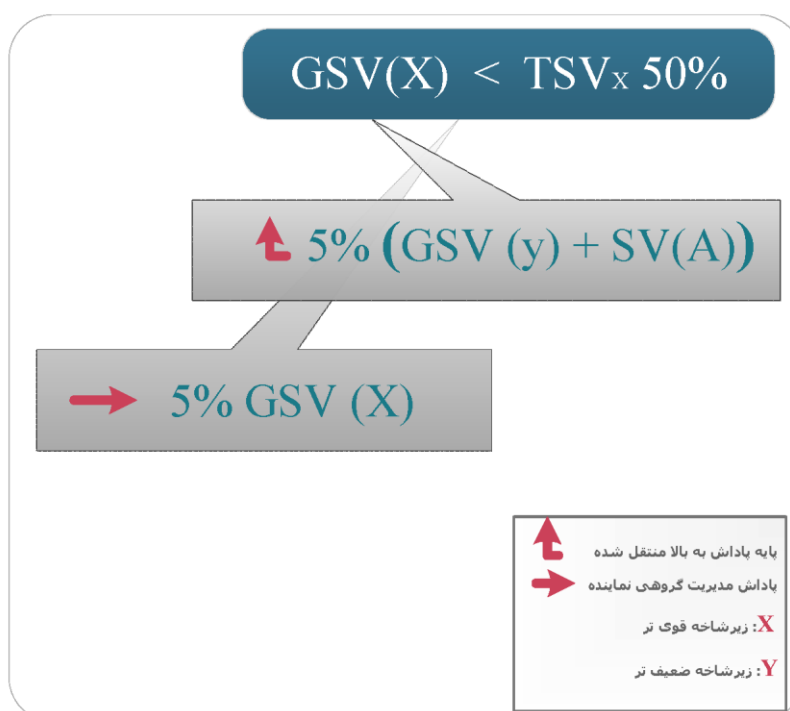


۲- مربیان دارای دو زیرشاخه جداشونده (دو گروهه)

۲-۱- اگر حجم فروش یکی از گروه های جداشده مربی دو گروهه از ۵۰٪ حجم فروش کل او بیشتر باشد، کل پاداش بالا آمده از گروه قوی تر به عنوان پایه پاداش به بالا منتقل خواهد شد و مربی پایه پاداش بالا آمده از گروه ضعیف تر به علاوه ۵٪ حجم فروش جدانشده خودش را به عنوان پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.

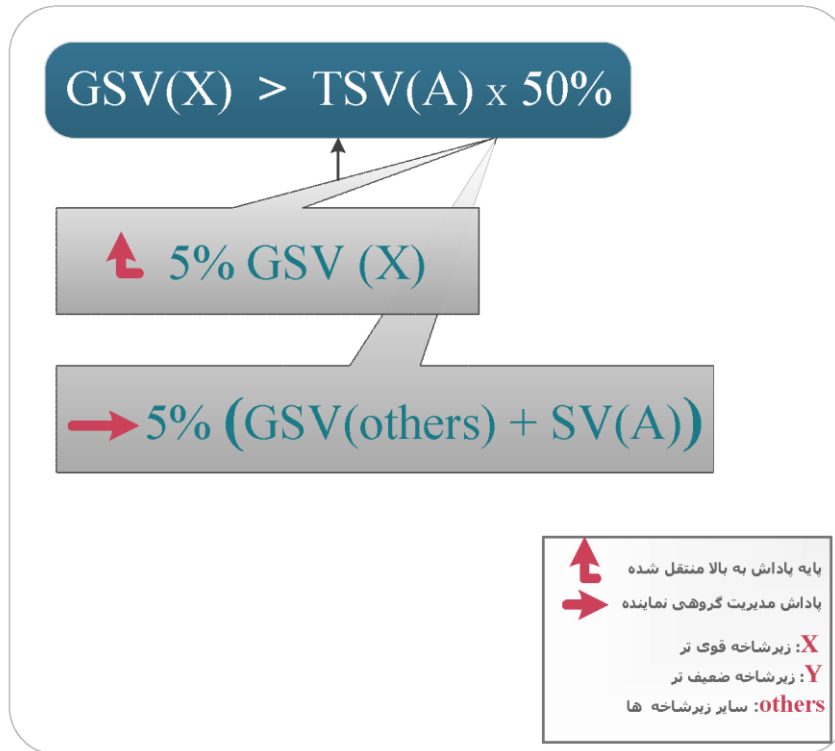


۲-۲- اگر حجم فروش هیچ یک از گروه های جداشده مربی دو گروهه از ۵۰٪ حجم فروش کل او بیشتر نباشد، پاداش بالا آمده از گروه ضعیف تر به علاوه ۵٪ حجم فروش جدانشده خود مربی به بالا منتقل خواهد شد و مربی کل پاداش بالا آمده از گروه قوی تر را به عنوان حجم پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.

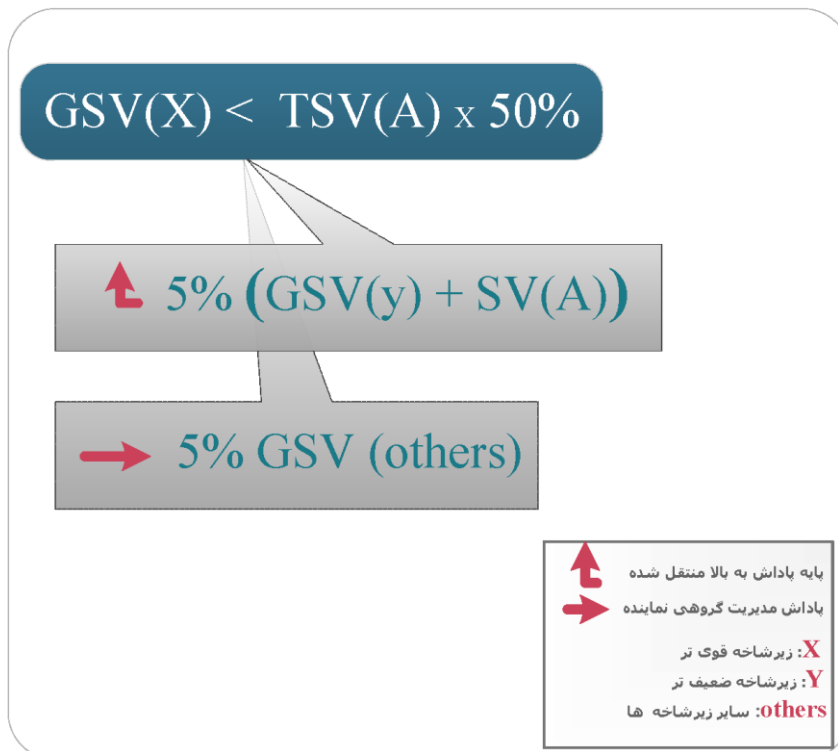


۳ - مربیان دارای بیشتر از دو زیرشاخه جداشونده

۳-۱- اگر حجم فروش یکی از گروه های جداشده فرد، از ۵۰٪ حجم فروش کل او بیشتر باشد، پاداش بالا آمده از قوی ترین گروه به بالا منتقل خواهد شد و پایه پاداش بالا آمده از سایر گروه ها به علاوه ۵٪ حجم فروش جداشده خودش را به عنوان پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.



۳-۲- اگر حجم فروش هیچ یک از گروه های جداشده فرد، از ۵۰٪ حجم فروش کل او بیشتر نباشد، پایه پاداش بالا آمده از ضعیف ترین گروه به علاوه ۵٪ حجم فروش جداشده اش به بالا منتقل خواهد شد و او کل پایه پاداش بالا آمده از سایر گروه ها را به عنوان حجم پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.



★ چنانچه نماینده ای در یکی از شاخه های زیرین خود سرگروه داشته باشد، اما بنا به دلایلی به رتبه مربی نرسیده باشد، پاداش بالا آمده را دریافت نخواهد کرد و این پاداش به علاوه ۵٪ حجم فروش جدانشده خود او به بالا منتقل خواهد شد و مربیان واجد شرایطی که در جایگاه بالاتری از نماینده قرار گرفته اند، براساس ساختار بالارونده ای که توضیح داده شد، از این حجم پاداش استفاده خواهند کرد.

۴. پاداش های مدیریت سازمانی

مدیر فروش

هر نماینده ای با رعایت هر ۳ شرط زیر به رتبه مدیر فروش دست خواهد یافت:

۱. حداقل دو زیر شاخه فعال داشته باشد.
۲. حجم فروش کل (حجم فروش جدانشده + حجم فروش جدانشده) او حداقل ۱.۵۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال باشد.
۳. میان حجم فروش شاخه قوی تر و حجم فروش سایر شاخه های او نسبت **حداقل ۸۰/۲۰** برقرار باشد. به موجب این بند، حجم فروش قوی ترین زیرشاخه مدیر فروش نباید بیشتر از ۴ برابر حجم فروش زیر شاخه های دیگر باشد.

این پاداش مختص مدیران فروش و مربیان* بالاسری مدیر فروش است.

★ منظور از مربی شخصی است که رده مربی نقره ای یا بالاتر داشته باشد. مربیان برنزی در این رده بندی قرار نمی گیرند.

میزان پاداش مدیریت سازمانی نئوشانیک ۲٪ از حجم فروش کل مدیر فروش است. بر اساس ساختار این پاداش ها:

- هر مدیر فروش ۱٪ از حجم فروش کل خود (معادل نیمی از پاداش های مدیریت سازمانی خود) را دریافت خواهد کرد.
- اولین شخص با رده مربی نقره ای یا بالاتر از آن در بالاسر مدیر فروش ۵/۰٪ از حجم فروش کل (معادل یک چهارم پاداش های مدیریت سازمانی مدیر فروش زیرین) را دریافت خواهد کرد.
- دومین شخص با رده مربی نقره ای و بالاتر در بالاسر مدیر فروش ۵/۰٪ دیگر از حجم فروش کل (معادل یک چهارم پاداش های مدیریت سازمانی مدیر فروش زیرین) را دریافت خواهد کرد.

۵. پاداش های بنیانی

بنیانگذار

هر نماینده ای با رعایت هر ۲ شرط زیر به رتبه «بنیانگذار» دست خواهد یافت:

۱. دارای حداقل **سه شاخه** باشد که در هر شاخه حداقل یک سرگروه مستقیم یا غیرمستقیم وجود داشته باشد.
۲. حجم فروش کل (حجم فروش جداشده + حجم فروش جدانشده) او حداقل ۳,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

حجم فروش بنیانی (FSV): بنیان ها گروه های جداشونده ای هستند که در پایین گروه های جداشونده (لایه اول) تشکیل شده اند. **حجم فروش بنیانی**، به حجم فروش انجام شده در حد فاصل بنیان ها (لایه دوم و پایین تر) تا بنیانگذار بعدی گفته می شود.

به موجب **پاداش های بنیانی نیوشانیک** هر بنیانگذار ۲٪ از حجم فروش بنیانی خود را به عنوان **پاداش بنیانی (NFB)** دریافت خواهد کرد. این پاداش زمانی که بنیانگذار جدیدی در سازمان زیرین بنیانگذار ایجاد شود، با در نظر گرفتن قانون «**حداقل سهم بنیانگذار**» * به ۲٪ حجم فروش جدانشده بنیانگذار جدید زیرین محدود می شود.

*** قانون «حداقل سهم بنیانگذار»:** اگر در زیر یک بنیانگذار (مثلاً A)، بنیانگذار دیگری (مثلاً B) ایجاد شود، پاداش بنیانی A از فروش گروه های قرار گرفته در سطوح زیرین B قطع می گردد و پاداش بنیانی A به ۲٪ حجم جدا نشده B محدود می شود. در چنین حالتی به موجب قانون «حداقل سهم بنیانگذاران» اگر مبلغ پاداش تعلق گرفته به بنیانگذار اول یعنی A کمتر از ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ (حداقل سهم تضمین شده بنیانگذار از بنیان) باشد، مابه التفاوت پاداش دریافتی A تا ۱۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال (پاداش تضمین شده بنیانی) از پاداش بنیانی بنیانگذار دوم یعنی B کسر می شود و به حساب A منظور می گردد.

راهبر (عادی)

هر نماینده ای در شرایط زیر به رتبه «راهبر عادی» دست خواهد یافت:
- حداقل پنج سرگروه در زیرشاخه های مستقیم یا غیرمستقیم خود داشته باشد.

+

- حجم فروش کل (TSV) او حداقل ۱۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال باشد.

راهبر ارشد

هر نماینده ای در شرایط زیر به رتبه «راهبر ارشد» دست خواهد یافت:
- حداقل هفت گروه جانشونده داشته باشد.

+

- حجم فروش کل (TSV) او حداقل ۱۴.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال باشد.

راهبر ممتاز

هر نماینده ای در شرایط زیر به رتبه «راهبر ممتاز» دست خواهد یافت:
- حداقل دوازده گروه جانشونده داشته باشد.

+

- حداقل شش بنیانگذار در زیرشاخه های خود داشته باشد.

+

- حجم فروش کل (TSV) او حداقل ۲۰.۰۰۰.۰۰۰.۰۰۰ ریال باشد.

۶-۱. پاداش های اولیه راهبری

این پاداش ها فقط در صورتی که یک نماینده به رتبه راهبری نائل شده باشد، قابل پرداخت خواهد بود. در این حالت و بر اساس ساختار پاداش های راهبری نیوشانیک، هر راهبر (عادی، ارشد و ممتاز)، ۱٪ از حجم فروش کل شاخه های خود را دریافت خواهد کرد. چنانچه راهبر جدیدی در سازمان زیرمجموعه وی شکل بگیرد، هر کدام از دو راهبر می توانند ۱ درصد از حجم فروش سازمان زیرمجموعه راهبر دوم را دریافت نمایند. حال چنانچه تعداد راهبران موجود در یک خط از مجموعه، بیش از ۲ نفر باشند، راهبر واقع شده در پایین ترین بخش سازمان ۱ درصد از حجم فروش سازمان خود را دریافت می کند و ۱ درصد باقیمانده پاداش راهبری به طور مساوی میان راهبرانی که در سطوح بالاتر از وی قرار گرفته اند توزیع می گردد.

۶-۲. پاداش های راهبری ارشد

بر اساس ساختار پاداش های راهبری ارشد نیوشانیک، هر راهبر ارشد ۰/۷۵ % از حجم فروش کل شاخه های خود را دریافت خواهد کرد. چنانچه راهبر ارشد جدیدی در سازمان زیرمجموعه وی شکل بگیرد، این پاداش به طور مساوی بین هر دو راهبر ارشد توزیع می گردد و هر یک می توانند نیمی از این پاداش، معادل ۰/۳۷۵ درصد از حجم فروش سازمان زیرمجموعه راهبر دوم، را دریافت نمایند. حال چنانچه تعداد راهبران ارشد موجود در یک خط از مجموعه، بیش از ۲ نفر باشند، راهبر ارشد واقع شده در پایین ترین بخش سازمان نیمی از این پاداش (۰/۳۷۵ درصد از حجم فروش سازمان خود) را دریافت می کند و ۰/۳۷۵ درصد باقیمانده به طور مساوی میان راهبران ارشدی که در سطوح بالاتر از وی قرار گرفته اند توزیع می گردد.

۶-۳. پاداش های راهبری ممتاز

بر اساس ساختار پاداش های راهبری ممتاز نیوشانیک، هر راهبر ممتاز معادل ۰/۲۵ % حجم فروش کل (TSV) خود را تا جایی که راهبر ممتاز جدیدی ایجاد نشده باشد، دریافت خواهد کرد. این پاداش در نقطه ای که راهبر ممتاز جدیدی ایجاد شود، قطع گردیده و به راهبر ممتاز جدید خواهد رسید.

خلاصه طرح درآمدی جامع نیوشانیک

درآمد خرده فروشی

۱۲ %

سود خرده فروشی در قالب تخفیف روی قیمت کالا

درآمد از فروش گروهی

۲۳% - ۲%

طرح پرداخت پلکانی گروهی

۵%

پاداش های مدیریت گروهی

۲%

پاداش های مدیریت سازمانی

۲%

پاداش های بنیانی

۲%

پاداش های اولیه راهبری

۰/۷۵ %

پاداش های راهبری ارشد

۰/۲۵ %

پاداش های راهبری ممتاز

۲۵ %

مجموع