

### ۱- طرح پرداخت پلکانی فروش مستقیم

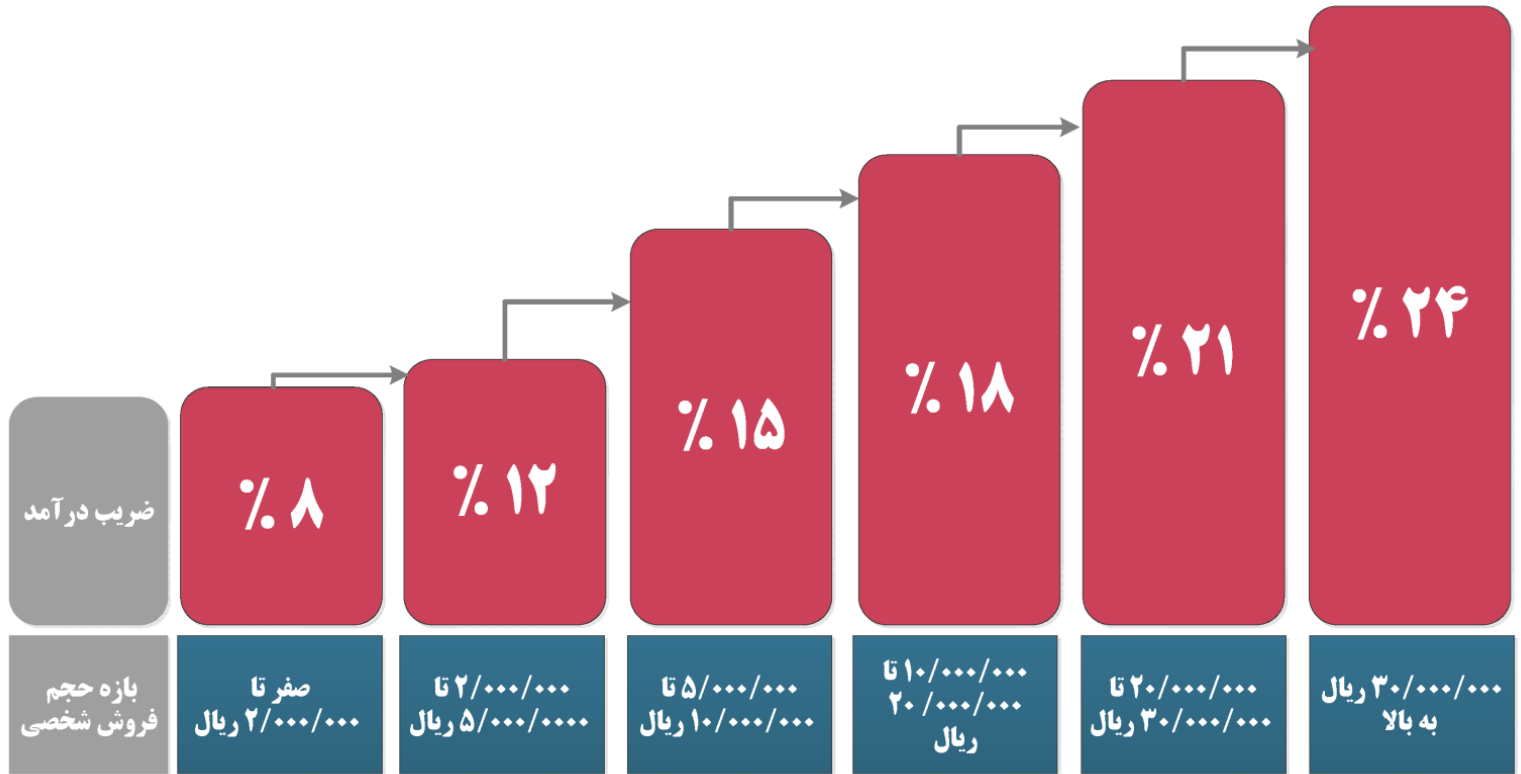
هر نماینده با فروش محصولات نیوشا به مصرف کنندگان (کسانی که عضو شرکت نیستند) بین ۸ تا ۲۴٪ حجم فروش شخصی خود، پورسانت دریافت می کند. این درآمد در پایان هر ماه میان کلیه نمایندگان توزیع می گردد. در این طرح، ضریب درآمد نماینده طبق یک طرح پلکانی و متناسب با افزایش حجم فروش شخصی او افزایش می یابد.

**حجم فروش شخصی (PSV):** مبلغ سفارشات که نماینده از دفتر کاری خود سفارش گذاری می کند پس از اعمال ضرایب کالایی مربوطه، **حجم فروش شخصی (Personal Sale Volume)** نامیده می شود.

$$\text{ضریب درآمد} \times \text{حجم فروش شخصی} = \text{درآمد فروش مستقیم (DSB)}$$

★ مالیات پرداختی از سوی نمایندگان بابت ارزش افزوده و عوارض محصولات در حجم فروش شخصی آنها محاسبه نمی شود.

## ضرایب درآمدي طرح پرداخت پلکانی فروش مستقیم



مطابق طرح پلکانی فروش شخصی نیوشانیک، اگر در پایان ماه، حجم فروش شخصی (PSV) بازاریابی کمتر از ۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد، وی معادل ۸٪ حجم فروش شخصی (PSV) خود پورسانت می‌گیرد. اگر بازاریابی حجم فروش شخصی (PSV) خود را در انتهای ماه و هنگام محاسبات درآمدی به بازه ۲,۰۰۰,۰۰۰ تا ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال رسانده باشد، از پورسانتی معادل ۱۲٪ حجم فروش شخصی (PSV) خود بهره‌مند خواهد شد و به همین ترتیب با افزایش حجم فروش شخصی نماینده، ضریب پایه و میزان درآمد او هم افزایش می‌یابد.

★ منظور از حجم فروش شخصی (PSV) در طرح پرداخت پلکانی فوق، مجموع فروش مؤثر محصولاتی است که نماینده در قالب یک یا چند فاکتور، از ابتدا تا انتهای ماه، از دفتر کاری خود سفارش گذاری کرده است.

**مثال:**

۱. اگر حجم فروش شخصی (PSV) نماینده ۱/۳۰۰/۰۰۰ ریال باشد، وی به اندازه ۸٪ مبلغ فروش مؤثر خود پورسانت دریافت خواهد کرد؛ یعنی:

ضریب درآمد X حجم فروش شخصی = درآمد فروش مستقیم (DSB)

$$۱/۳۰۰/۰۰۰ \times ۸\% = ۱۰۴/۰۰۰ \rightarrow \text{درآمد فروش مستقیم A (DSB)}$$



PSV = 1/300/000 ریال

۲.

$$۴/۵۰۰/۰۰۰ \times ۱۲\% = ۵۴۰/۰۰۰ \rightarrow \text{A (DSB)}$$



PSV = 4/500/000 ریال

۳.

$$۵/۵۰۰/۰۰۰ \times ۱۵\% = ۸۲۵/۰۰۰ \rightarrow \text{A (DSB)}$$



PSV = 5/500/000 ریال

۴.

$$۱۶/۰۰۰/۰۰۰ \times ۱۸\% = ۲/۸۸۰/۰۰۰ \rightarrow \text{A (DSB)}$$



PSV = 16/000/000 ریال

## ۲- پاداش های برترین های فروش مستقیم

پس از محاسبات پایانی هر ماه، درصدهای سطوح پرداخت نشده طرح پلکانی فوق در قالب ۳ صندوق پاداش مختلف به برترین های شرکت از نظر حجم فروش شخصی بازپرداخت می گردند:

**صندوق برترین های ماه.** در انتهای هر ماه ۵۰٪ مبالغ سطوح پرداخت نشده در طرح پلکانی فروش مستقیم در قالب «صندوق پاداش برترین های ماهیانه کشور» میان **۴۰ بازاریاب برتر شرکت طی ماه** به نسبت سهم فروش توزیع خواهد شد.

**صندوق برترین های فصل.** در انتهای هر فصل ۲۵٪ مبالغ سطوح پرداخت نشده در طرح پلکانی فروش مستقیم در قالب «صندوق پاداش برترین های فصلی کشور» میان **۲۰ فروشنده برتر شرکت طی ۳ ماه فصل** به نسبت سهم فروش توزیع خواهد شد.

**صندوق ستارگان فروش.** در انتهای هر فصل ۲۵٪ مبالغ سطوح پرداخت نشده در طرح پلکانی فروش مستقیم در قالب «صندوق پاداش ستارگان فروش کشور» میان **۵ فروشنده خیره\* برتر شرکت طی ۳ ماه فصل** به نسبت سهم فروش توزیع خواهد شد.

★ فروشنده خیره، نماینده ای است که در طول مدت فعالیتش **حداقل ۶ ماه** در لیست **۴۰ بازاریاب برتر** شرکت طی ماه حضور داشته است.

★★ از سابقه حضور در لیست فروشندگان خیره ای که از صندوق ستارگان فروش پاداش دریافت می کنند، به ازاء هر بار استفاده از صندوق ستارگان فروش، ۶ ماه کسر می شود.

★★★ سابقه حضور برندگان خودروی ۲۰۶ با کسر ۱۲ ماه محاسبه خواهد شد.

## ۱- طرح پرداخت پلکانی گروهی نیوشانیک

تجارت فروش مستقیم چندسطحی این امکان را به نمایندگان می دهد تا از فروش زیرشاخه های خود بر اساس حجم فروش آنها، درآمد و پورسانت کسب کنند. در این تجارت، شرکت ها از طرح های مختلفی برای توزیع پورسانت میان نمایندگان استفاده می کنند. **طرح پرداخت پلکانی گروهی نیوشانیک** نیز به همین منظور و در راستای حمایت از گسترش سازمان اعضاء پیش بینی شده است. بر اساس طرح پرداخت پلکانی گروهی نیوشانیک، حامیان\* از فروش محصولات توسط اعضاء گروه خود بین ۲% تا ۱۶%، پس از اعمال ضرایب کالایی، پورسانت دریافت می کنند. این طرح که با الگوبرداری از مؤلفه های به کار رفته در پلن های برجسته بین المللی امروز طراحی گردیده است، 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 جدا نشده (SV):** مبلغی که اعضاء زیرشاخه های حامی\* سفارش گذاری کرده اند، پس از اعمال ضرایب کالایی مربوطه، **حجم فروش جدا نشده** نامیده می شود. ضمن اینکه حجم فروش شخصی (PSV) حامیان نیز در حجم فروش جدا نشده (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.

درصد تخصیص یافته با توجه به جدول (ضریب پورسانت) X حجم فروش جدا نشده (SV) = پورسانت عملکرد ناخالص (GPB)

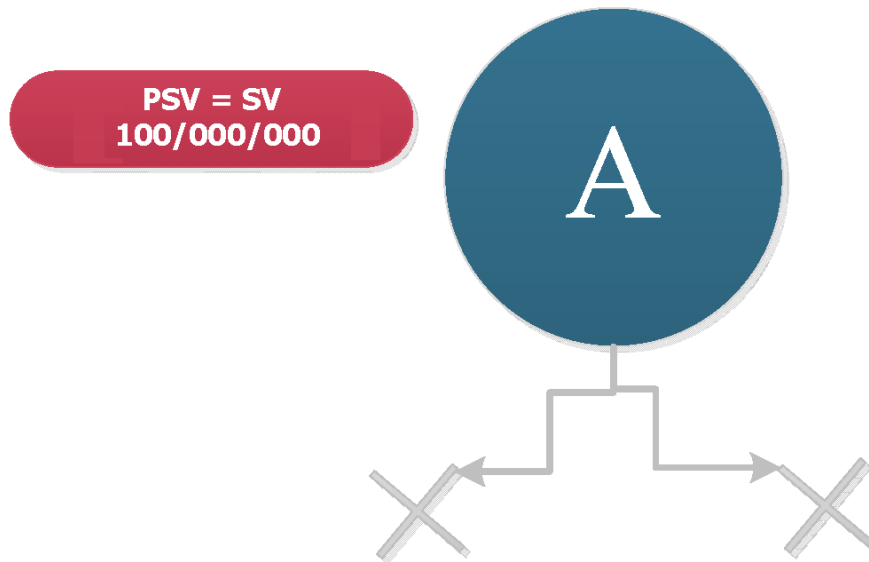
حجم فروش شخصی اعضاء زیرشاخه های جدا نشده نماینده + حجم فروش شخصی خود نماینده = حجم فروش جدا نشده (SV)

پورسانت عملکرد ناخالص زیرشاخه های مستقیم - پورسانت عملکرد ناخالص (GPB) = پورسانت عملکرد خالص (NPB)

ضرایب طرح درآمد گروهی نیوشانیک		
حداقل حجم فروش شخصی لازم (PSV) - ریال	ضریب درآمد	حجم فروش جدا نشده (SV) - ریال
۱/۰۰۰/۰۰۰	۰	کمتر از ۲/۰۰۰/۰۰۰
	%۲	۲/۰۰۰/۰۰۰ تا ۲۰/۰۰۰/۰۰۰
۲/۰۰۰/۰۰۰	%۴	۲۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۴۰/۰۰۰/۰۰۰
	%۷	۴۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۸۰/۰۰۰/۰۰۰
۳/۰۰۰/۰۰۰	%۹	۸۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰
	%۱۱	۱۵۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۳۰۰/۰۰۰/۰۰۰
۴/۰۰۰/۰۰۰	%۱۳	۳۰۰/۰۰۰/۰۰۰ تا ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰
	%۱۶	بیشتر از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ (سرگروه) و مربی برنزین
۵/۰۰۰/۰۰۰	%۱۶	مربی (طلائی، نقره ای) و بالاتر

**مثال:**

۱- بازاریاب A با حجم فروش شخصی ۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال، هیچ زیرمجموعه ای در سازمان خود ندارد. بنابراین، حجم فروش شخصی وی با حجم فروش جدا نشده اش برابر است. در نتیجه درآمد این شخص از طرح پلکانی عملکرد این گونه محاسبه خواهد شد:

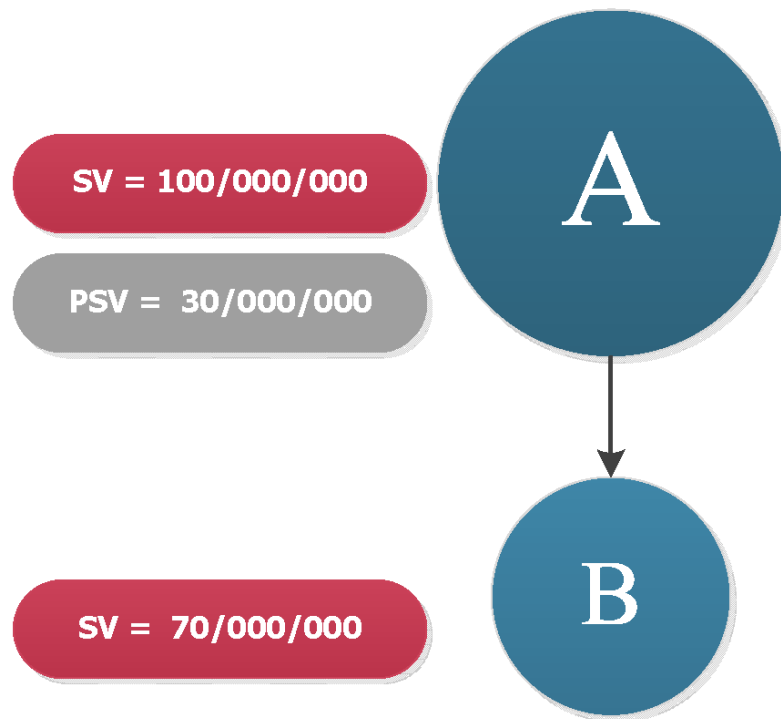


$۹/۰۰۰/۰۰۰ = ۹\% \text{ (ضریب پورسانت)} \times ۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰$  : پورسانت عملکرد ناخالص (GPB)

در این مثال، A هیچ زیرمجموعه ای ندارد و دریافتی ناخالص زیرشاخه های مستقیم صفر است. پس:

$۹/۰۰۰/۰۰۰ = \text{پورسانت عملکرد خالص (NPB)} = \text{پورسانت عملکرد ناخالص (GPB)}$

۲- بازاریاب A با حجم فروش شخصی ۳۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال، تنها دارای یک زیرشاخه است؛



$9\% = 9/000/000$  (ضریب پورسانت)  $\times 100/000/000$ : پورسانت عملکرد ناخالص (GPB) A

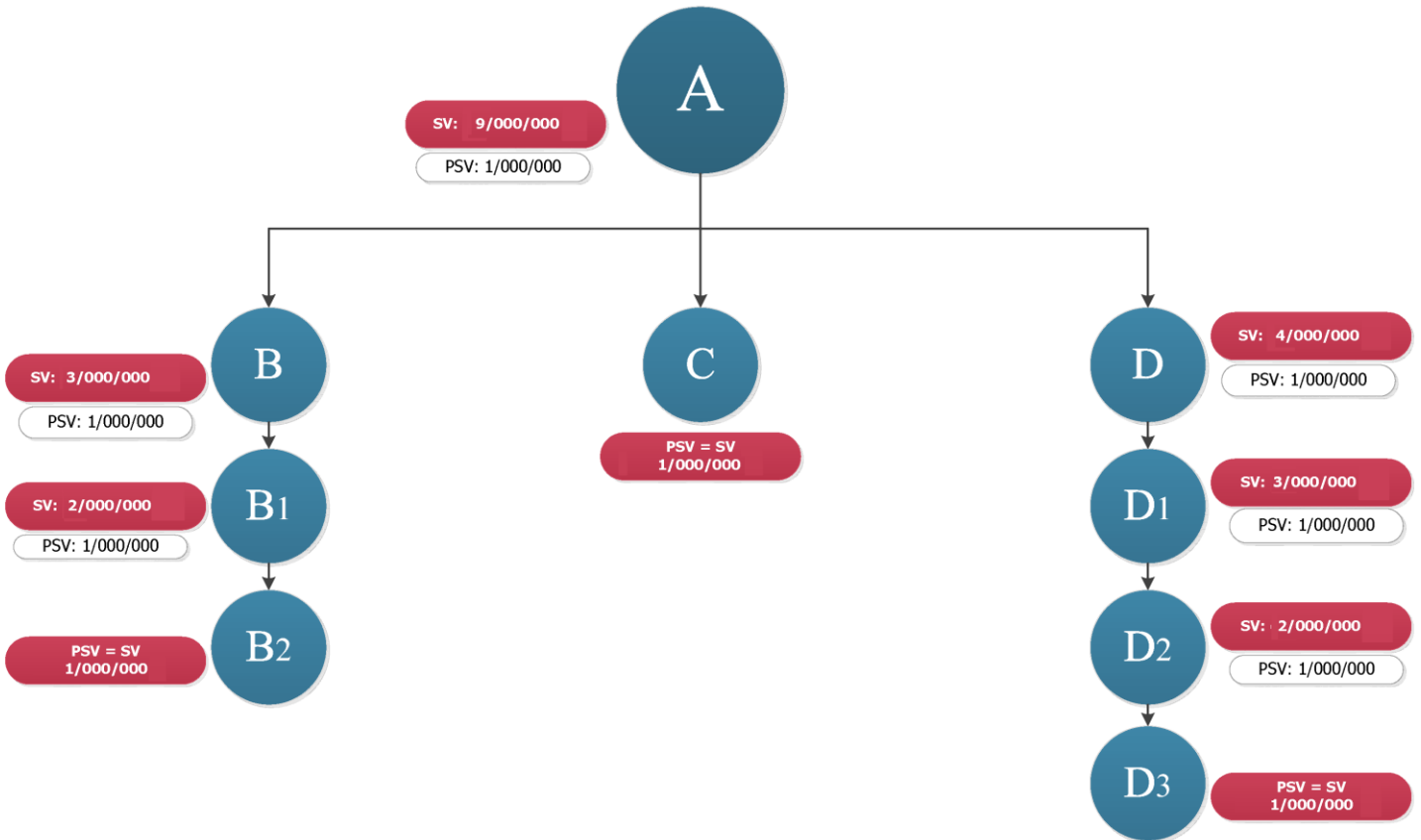
A دارای یک زیرشاخه در سازمانش است (B)، بنابراین پورسانت ناخالص B، از پورسانت ناخالص A کسر خواهد شد:

$7\% = 7/900/000$  (ضریب پورسانت)  $\times 70/000/000$ : پورسانت عملکرد ناخالص (GPB) B

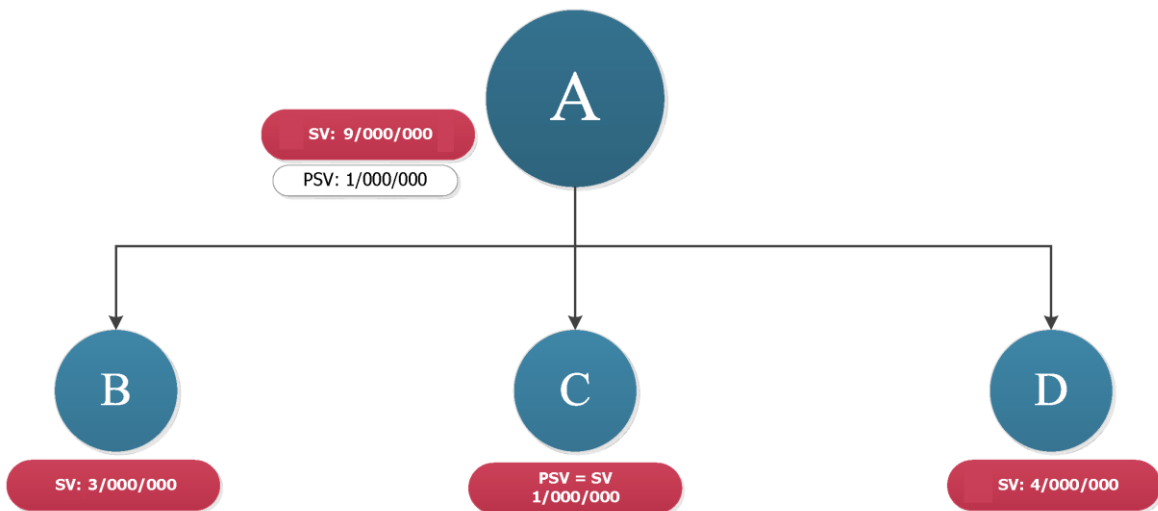
**A (NPB) = A (GPB) – B (GPB)**

**A (NPB) پورسانت عملکرد خالص:**  $9/000/000 - 7/900/000 = 1/100/000$

۲- درآمد شخص A با ۳ زیرشاخه، از طرح درآمد گروهی نیوشانیک، به این صورت تعیین می گردد:



از آنجایی که در محاسبات پورسانت عملکرد تنها زیرشاخه های اصلی هر نماینده در نظر گرفته می شوند، برای تعیین درآمد A فقط شاخه های B، C و D را در نظر می گیریم:



$$A (SV) = A (PSV) + B (SV) + C (SV) + D (SV)$$

$$(GPB) = 180/000 = 2\% \text{ (ضریب پورسانت)} \times 9/000/000$$

A دارای سه زیرشاخه مستقیم در سازمانش است (B.C.D). بنابراین، مجموع پورسانت ناخالص این زیرشاخه ها نیز، از پورسانت ناخالص A کسر خواهد شد:

$$GPB (B) : 3/000/000 \times 2\% \text{ (ضریب پورسانت)} = 60/000$$

$$GPB (C) : 1/000/000 \times 0 = 0$$

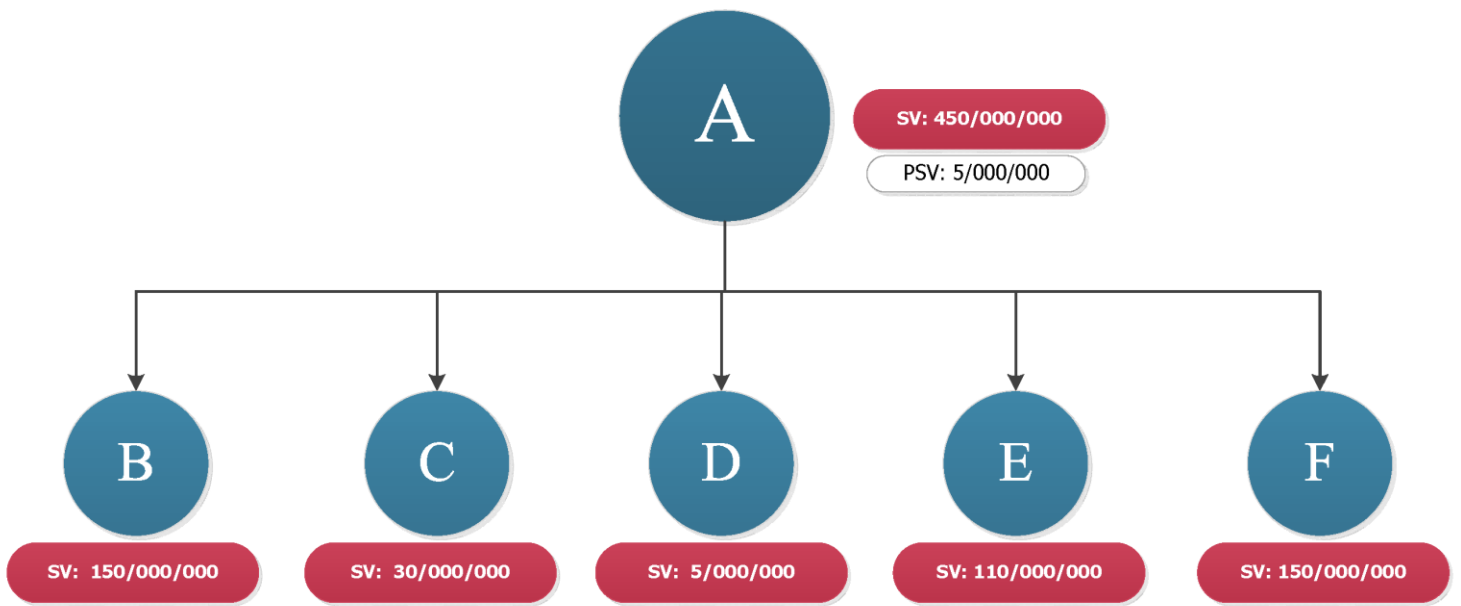
$$GPB (D) : 4/000/000 \times 2\% \text{ (ضریب پورسانت)} = 80/000$$

$$\mathbf{A (NPB) = A (GPB) - B (GPB) - C (GPB) - D (GPB)}$$

$$\mathbf{(NPB) \text{ پورسانت عملکرد خالص} : 180/000 - 60/000 - 0 - 80/000 = 40/000}$$

در مثال فوق، چون حجم فروش C و همچنین D<sup>۲</sup> و B<sup>۲</sup> کمتر از ۲/۰۰۰/۰۰۰ ریال است، آنها نمی توانند از طرح درآمد گروهی استفاده کنند و ضریب درآمدی آنها معادل صفر در نظر گرفته می شود.

ع- درآمد شخص A از طرح درآمد گروهی نیوشانیک، به این صورت تعیین می گردد:



$$A (SV) = A (PSV) + B (SV) + C (SV) + D (SV) + E (SV) + F (SV)$$

$$(GPB) \quad 58/500/000 = 12\% \text{ (ضریب پورسانت)} \times 450/000/000 : \text{پورسانت عملکرد ناخالص (GPB)}$$

A دارای پنج زیرشاخه مستقیم در سازمانش است (B,C,D,E,F). بنابراین، مجموع پورسانت ناخالص این زیرشاخه ها نیز، از پورسانت ناخالص A کسر خواهد شد:

$$GPB (B) : 150/000/000 \times 11\% \text{ (ضریب پورسانت)} = 16/500/000$$

$$GPB (C) : 30/000/000 \times 4\% \text{ (ضریب پورسانت)} = 1/200/000$$

$$GPB (D) : 5/000/000 \times 2\% \text{ (ضریب پورسانت)} = 100/000$$

$$GPB (E) : 110/000/000 \times 9\% \text{ (ضریب پورسانت)} = 9/900/000$$

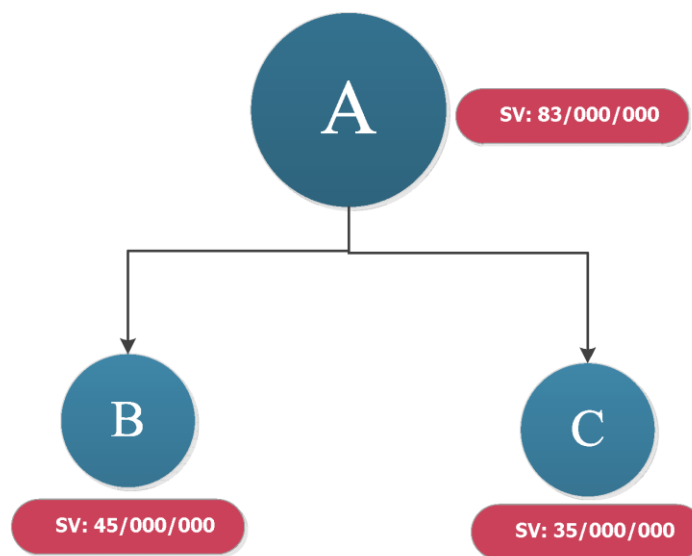
$$GPB (F) : 150/000/000 \times 11\% \text{ (ضریب پورسانت)} = 16/500/000$$

$$A (NPB) = A (GPB) - B (GPB) - C (GPB) - D (GPB) - E (GPB) - F (GPB)$$

$$\text{پورسانت عملکرد خالص (NPB)} : 58/500/000 - 16/500/000 - 1/200/000 - 100/000 - 9/900/000 - 16/500/000 = 14/300/000$$

★ برای اینکه نماینده ای از ضرایب درآمدی این طرح استفاده کند، باید حداقل به میزان اعلام شده حجم فروش شخصی داشته باشد. در غیر این صورت، ضریب درآمدی وی معادل حداکثر ضریب درآمدی زیرشاخه هایش در نظر گرفته خواهد شد.

شخص A را در نظر بگیرید:



با توجه به جدول فوق ضریب درآمد تعیین شده برای حجم فروش ۸۳/۰۰۰/۰۰۰ ریال، ۹٪ است و شرط دریافت آن، فروش شخصی ۳/۰۰۰/۰۰۰ ریال است. A حداقل حجم فروش شخصی لازم را دارد، بنابراین پورسانت عملکرد وی اینگونه محاسبه خواهد شد:

$$9\% \text{ (ضریب پورسانت)} \times 83/000/000 = 7/470/000 \text{ (GPB)}$$

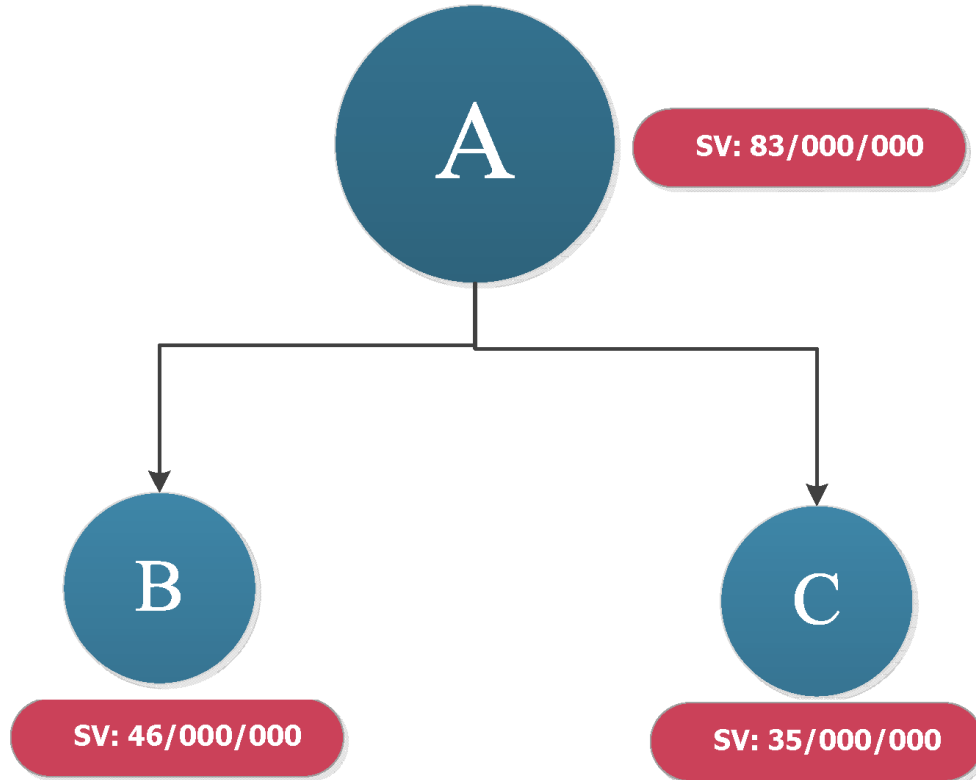
$$7\% \text{ (ضریب پورسانت)} \times 45/000/000 = 3/150/000 \text{ (GPB (B))}$$

$$4\% \text{ (ضریب پورسانت)} \times 35/000/000 = 1/400/000 \text{ (GPB (C))}$$

$$\mathbf{A \text{ (NPB)} = A \text{ (GPB)} - B \text{ (GPB)} - C \text{ (GPB)}}$$

$$\mathbf{\text{پورسانت عملکرد خالص (NPB)} : 7/470/000 - 3/150/000 - 1/400/000 = 2/920/000}$$

حال، فرض کنیم A حداقل حجم فروش شخصی تعیین شده را نداشته باشد:



در این حالت، ضریب درآمدی A معادل بالاترین ضریب درآمدی زیرشاخه هایش در نظر می شود؛ یعنی به اندازه ضریب درآمدی شاخه B (%V). پس:

$$5/810/000 = \%V \text{ (ضریب پورسانت)} \times 83/000/000 \text{ : پورسانت عملکرد ناخالص (GPB)}$$

$$2/220/000 = \%V \text{ (ضریب پورسانت)} \times 46/000/000 \text{ GPB (B)}$$

$$1/400/000 = \%4 \text{ (ضریب پورسانت)} \times 35/000/000 \text{ GPB (C)}$$

$$\mathbf{A (NPB) = A (GPB) - B (GPB) - C (GPB)}$$

$$\mathbf{(NPB) \text{ پورسانت عملکرد خالص} : 5/810/000 - 2/220/000 - 1/400/000 = 1/190/000}$$

## ۲- پاداش های مدیریت گروهی

**حامی ارشد:** هر نماینده ای که گروه جداشونده ای نداشته باشد و حجم فروش جداشده آن مساوی یا بیشتر از ۵۰/۰۰۰/۰۰۰ 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 برنژین:** هر نماینده ای که یک سرگروه جداشونده در یکی از شاخه های زیرین خود داشته باشد، به عنوان «مربی برنژین» 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. (فانون ۸۰ - ۲۰)

+

- حجم فروش شخصی او حداقل ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

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

- حداقل دو سرگروه در زیرشاخه های مستقیم یا غیرمستقیم خود داشته باشد.

+

- حجم فروش شخصی او حداقل ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

+

- حداقل ۶ بار غیرمتوالی یا ۳ بار متوالی به رتبه مربی نقره ای دست یافته 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 ۱۶٪ رسیده باشد، برای اعضای 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 اعضای گروه های جداشده نماینده سفارش گذاری می کنند، پس از اعمال ضرایب کالایی مربوطه، **حجم فروش جدا شده (Group Sale Volume)** نامیده می شود.

**حجم فروش کل (TSV):** مجموع حجم فروش جداشونده و حجم فروش جدا نشده نماینده، پس از اعمال ضرایب کالایی مربوطه، **حجم فروش کل (Total Sale Volume)** نامیده می شود.

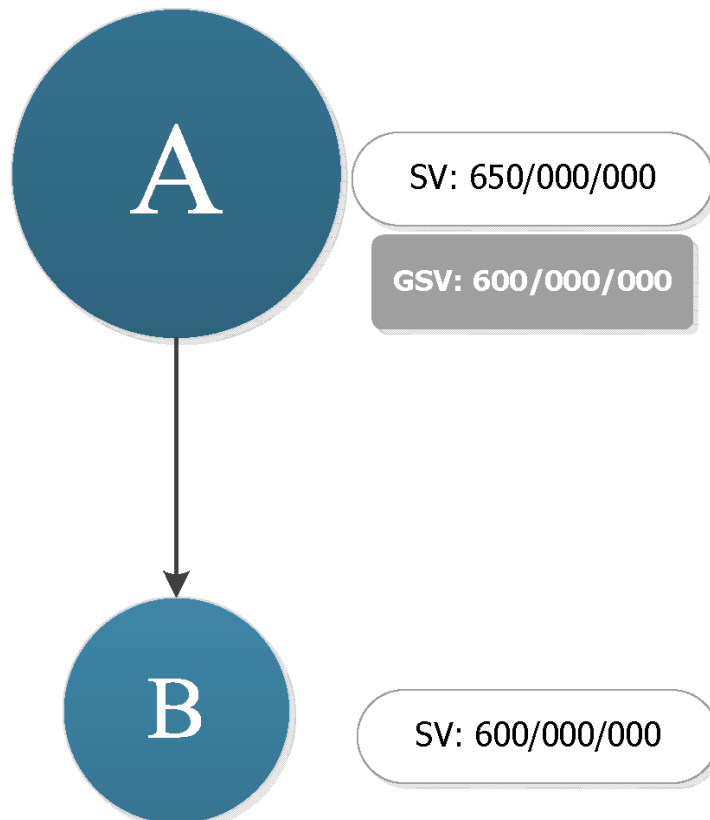
با سرگروه\* شدن یک نماینده، اختلاف ضریب درآمدی او و مربی\* اش به صفر می رسد ( $16 - 16 = 0$ ). در این وضعیت، مربیان سرگروه جدانشونده از فروش زیرشاخه های او، بر اساس ساختار طرح پرداخت پلکانی گروهی، پورسانت عملکرد دریافت نمی کنند. در چنین حالتی طرح **پاداش های مدیریت گروهی نیوشانیک** برای حمایت از مربیان پیش بینی شده است. به موجب این طرح، همه مربیان سطوح بالایی سرگروه، به شرط واجد شرایط بودن، می توانند از پاداش های مدیریت گروهی بهره مند شوند.

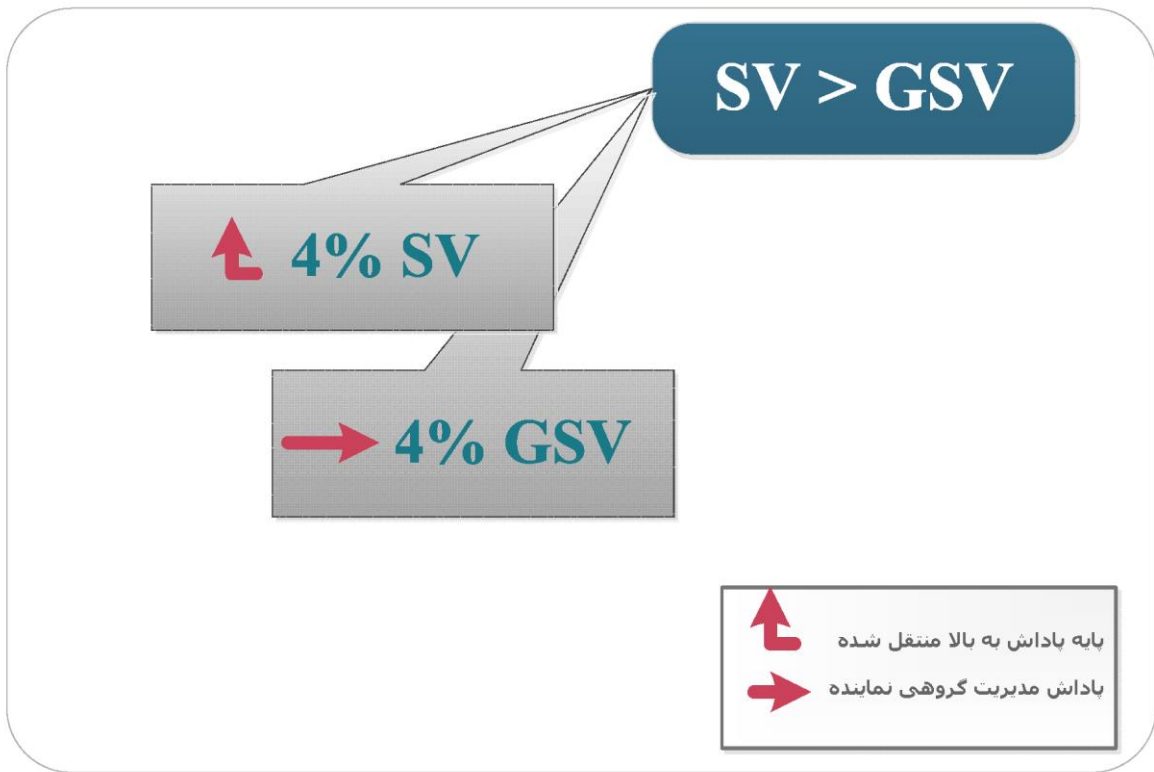
پاداش های مدیریت گروهی در پایان هر ماه به مربیان نقره ای و طلائی\* که در بالای سرگروه قرار گرفته اند، پرداخت می گردد. این پاداش ها بر اساس ساختاری که در زیر توضیح داده شده است، همیشه از پایین به بالا محاسبه خواهند شد. برای محاسبه میزان این پاداش همیشه باید از نخستین سرگروهی که حجم فروش جدا نشده اش به  $500,000,000$  ریال رسیده است، شروع کنید. در این ساختار،  $4\%$  حجم فروش هر گروه جدانشونده به عنوان پاداش اولیه آزاد می شود و در ادامه بر اساس یک **ساختار بالارونده معین** میان مربیان واجد شرایط سطوح بالایی توزیع می گردد.

ساختار بالارونده پاداش های مدیریت گروهی، با  $4\%$  حجم فروش مؤثر گروه جدانشونده آغاز می شود اما در ادامه  $4\%$  حجم فروش سطوح بالایی هم به این حجم افزوده می شود. بر این اساس همه مربیانی که دارای گروه جدانشونده در سازمان شان هستند، به نحوی از پاداش مدیریت گروهی بهره مند می شوند. این پاداش ها بر اساس ۳ حالت زیر میان مربیان سطوح بالاتر توزیع می شود:

### ۱. مربیان دارای یک زیر شاخه جدانشونده (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  $4\%$  حجم فروش جدانشده خودش را به عنوان پایه پاداش به مربی بالاسری منتقل خواهد کرد.

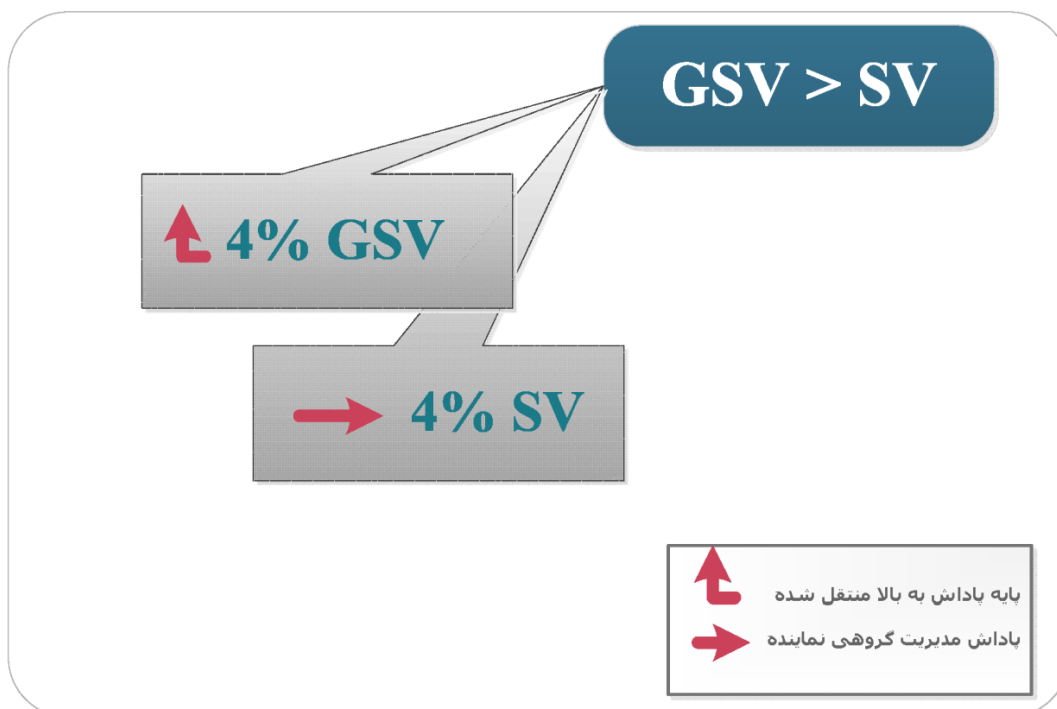
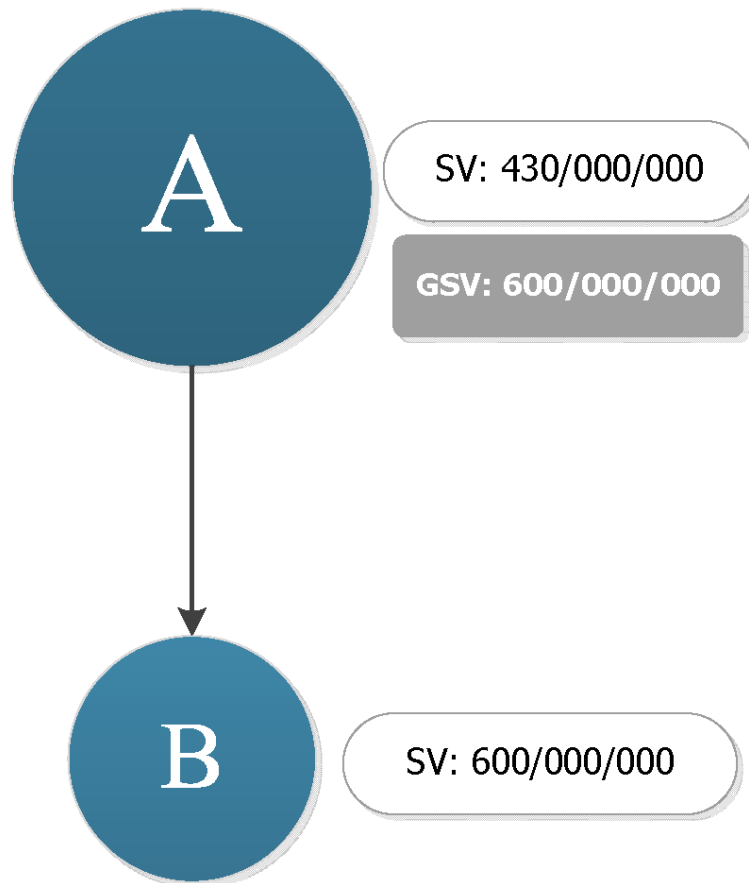




گروه جداشونده مستقیم: B (حجم فروش بیش از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)  
 ۴% حجم فروش گروه جداشونده (B): ۲۴,۰۰۰,۰۰۰ ریال  
 ۴% حجم فروش جدا نشده: ۲۶/۰۰۰/۰۰۰ ریال

پاداش دریافتی: ۲۴,۰۰۰,۰۰۰ ریال  
 ۲۶/۰۰۰/۰۰۰ ریال به بالا منتقل خواهد شد.

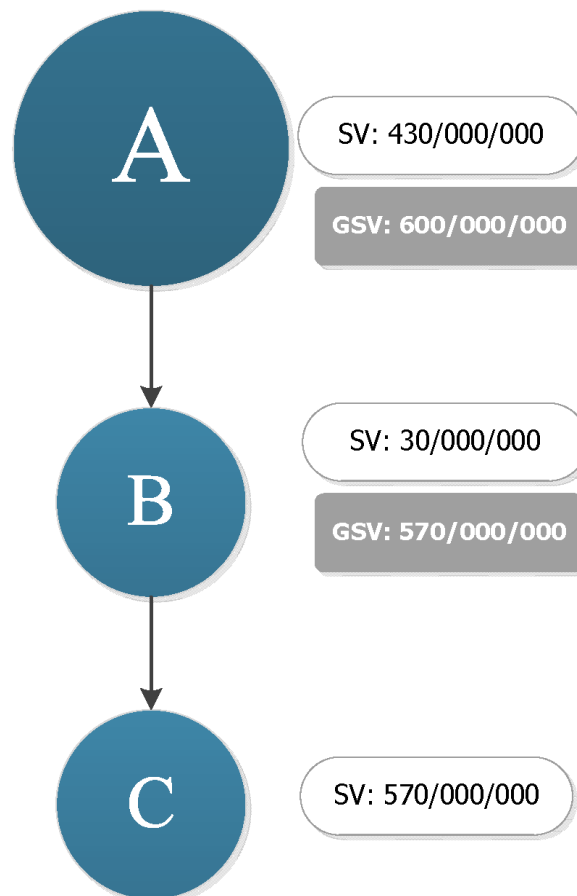
**۲-۱-** اگر حجم فروش جدانشده مربی تک گروهه از حجم فروش جدانشده او کمتر باشد، مربی کل پایه پاداش (حجم پاداش گروهی که از پایین به بالا آمده) را به عنوان پایه پاداش به مربی بالاسری منتقل خواهد کرد و ۴٪ حجم فروش جدانشده خودش را به عنوان پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.

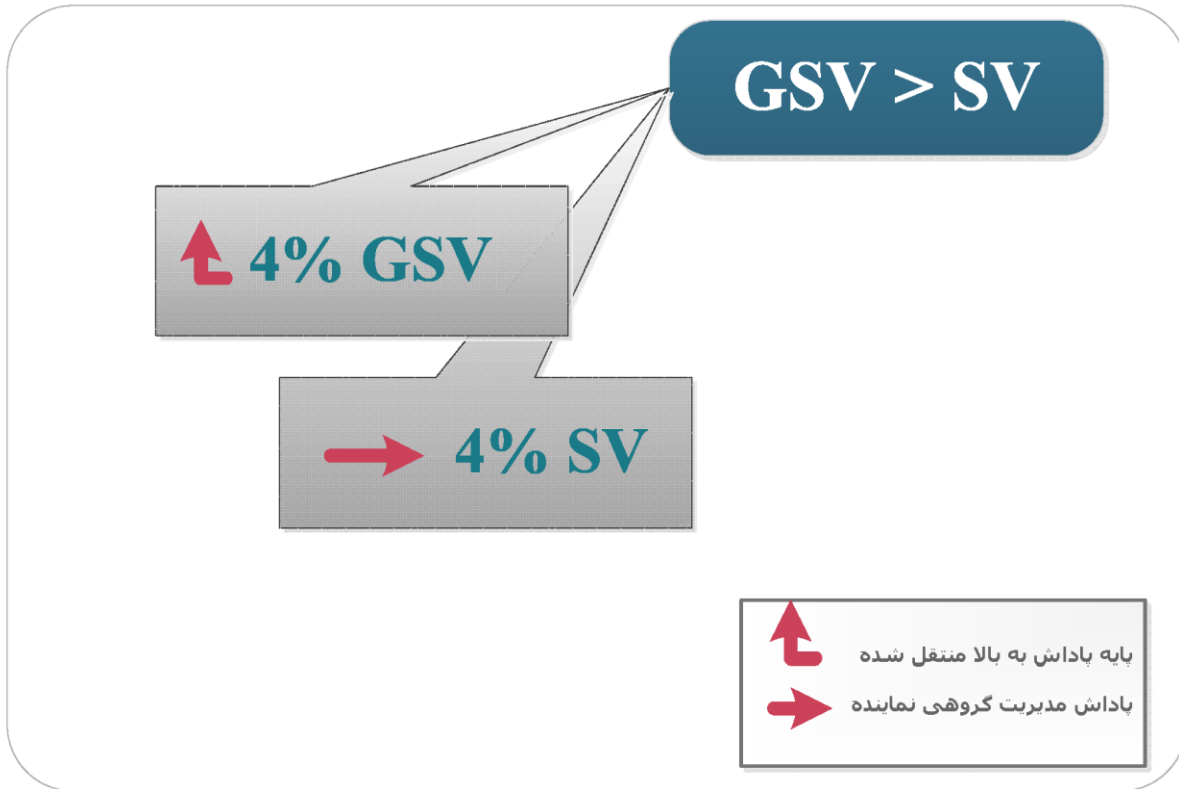


گروه جداشونده: B (حجم فروش بیش از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)  
 ۴٪ حجم فروش گروه جداشونده (B): ۲۴،۰۰۰،۰۰۰ ریال  
 ۴٪ حجم فروش جدا نشده: ۱۷،۲۰۰،۰۰۰ ریال

پاداش دریافتی: ۱۷،۲۰۰،۰۰۰ ریال  
 ۲۴،۰۰۰،۰۰۰ ریال به بالا منتقل خواهد شد.

★ اگر گروه جداشونده، گروه جداشونده غیرمستقیم مربی بالاسری باشد و حد فاصل سرگروه تا مربی واجد دریافت پاداش مدیریت گروهی (نقره ای و طلایی) یک یا چند مربی برنزین قرار گرفته باشند، ۴٪ حجم فروش جدانشده مربیان برنزین میانی هم به میزان پایه پاداش بالا آمده اضافه می گردد.





گروه جداشونده غیرمستقیم: C (حجم فروش بیش از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)

★ B به عنوان مربی برنزین شناخته می شود زیرا دارای شرایط مربی نقره ای یا طلائی نیست . او نمی تواند از پاداش های مدیریت گروهی استفاده کند. بنابراین، علاوه بر اینکه پایه پاداش بالا آمده (۲۲/۸۰۰/۰۰۰) را به بالا منتقل می کند، ۴٪ حجم فروش جدا نشده خودش (۱/۲۰۰/۰۰۰ ریال) را نیز به پایه پاداش اضافه می کند و پاداش بالا آمده برای A، ۲۴/۰۰۰/۰۰۰ ریال خواهد بود.

۴٪ حجم فروش گروه جداشونده (C): ۲۲/۸۰۰/۰۰۰ ریال  
۴٪ فروش جدا نشده (B): ۱/۲۰۰/۰۰۰ ریال



پایه پاداش رسیده به A: ۲۴/۰۰۰/۰۰۰ ریال

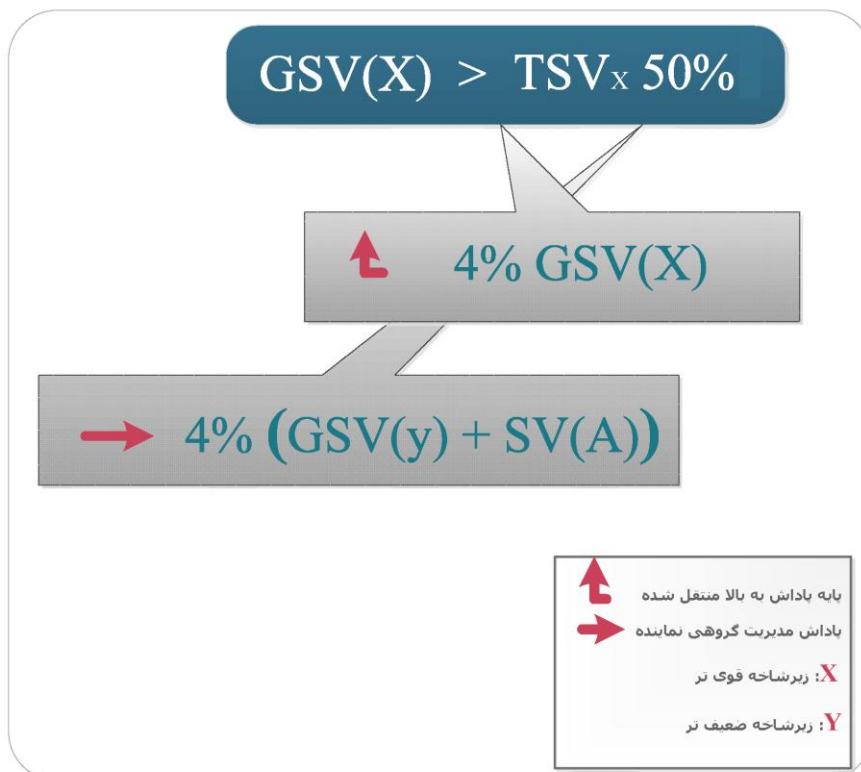
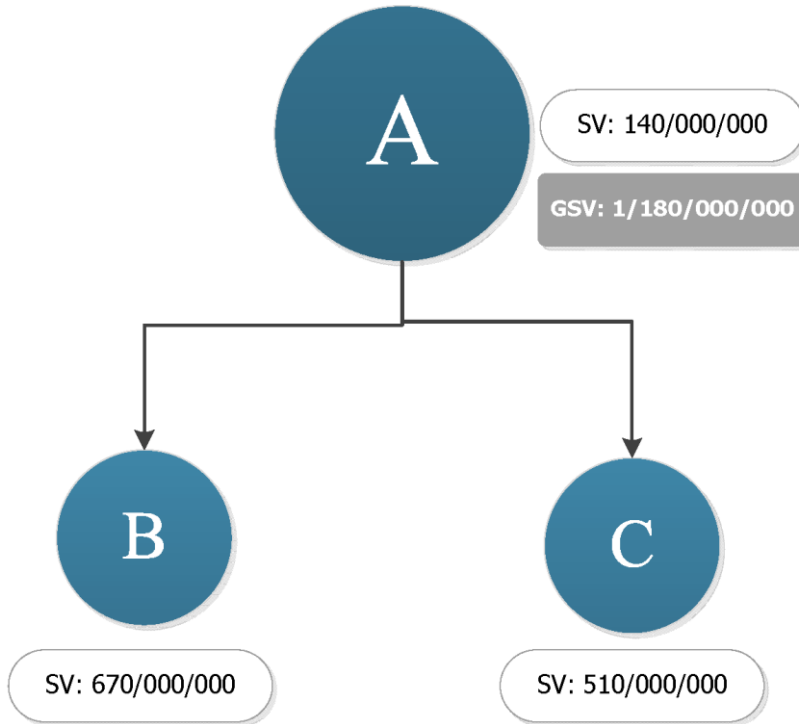
۲۴/۰۰۰/۰۰۰ ریال به بالا منتقل خواهد شد.

← ۶۰۰/۰۰۰/۰۰۰ > ۴۳۰/۰۰۰/۰۰۰

پاداش دریافتی A: ۱۷/۲۰۰/۰۰۰ ریال

**۲ - مریبان 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 پایه 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 ۴٪ حجم فروش جداشده خودش را به عنوان پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.



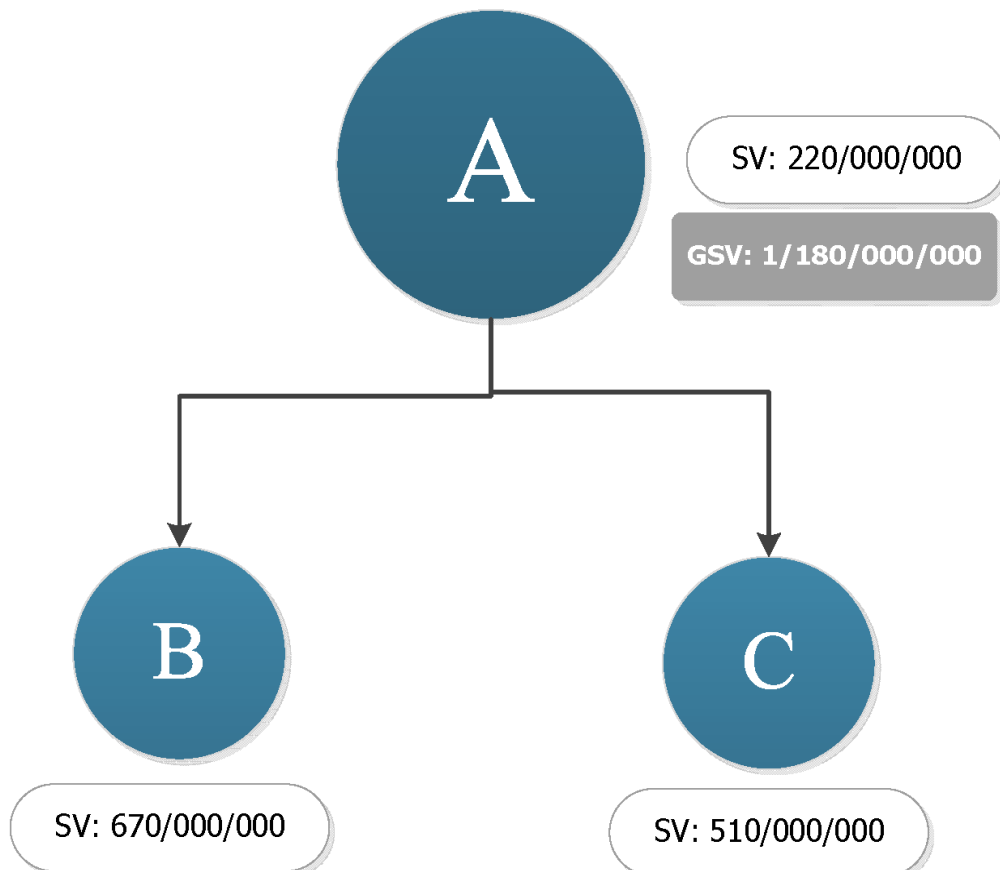
TSV(A): ۱/۳۳۰/۰۰۰/۰۰۰

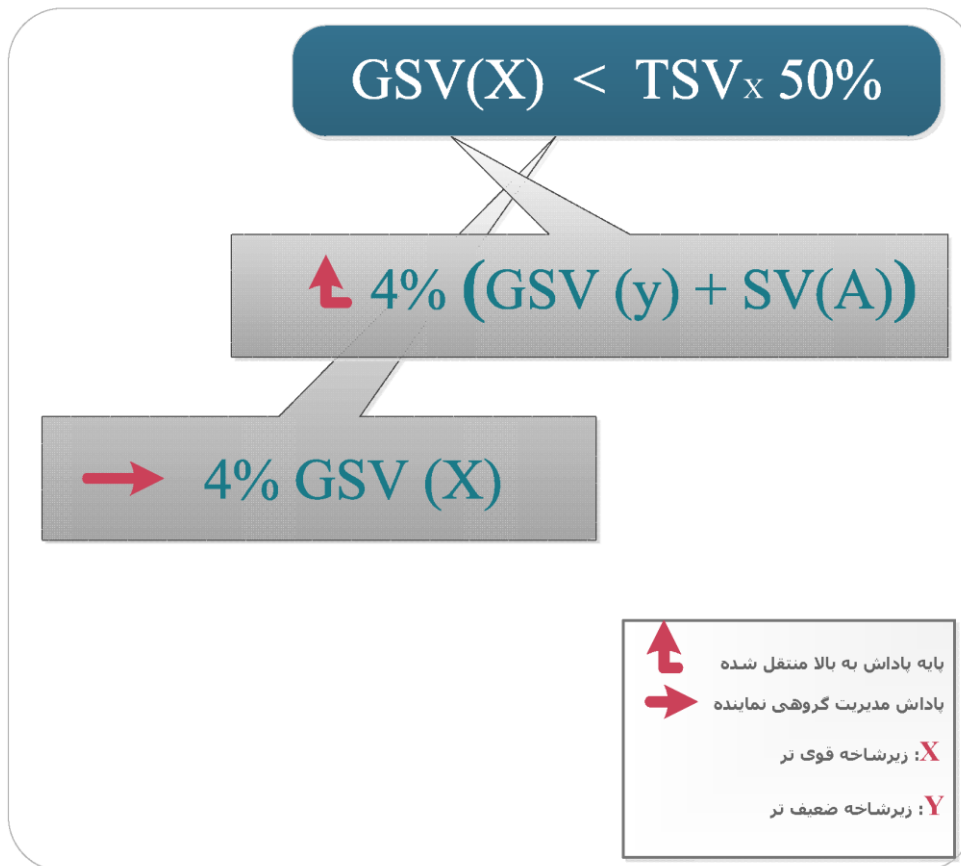
گروه جداشونده: B و C (حجم فروش بیش از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)

۵۰٪ حجم فروش کل (حجم فروش جداشده + حجم فروش جدانشده):  $۱/۳۳۰/۰۰۰/۰۰۰ * ۵۰\% = ۶۶۰/۰۰۰/۰۰۰$   
 ۴٪ حجم فروش گروه قوی تر (B): ۲۶/۸۰۰/۰۰۰ ریال  
 ۴٪ حجم فروش گروه ضعیف تر (C): ۲۰/۴۰۰/۰۰۰ ریال  
 ۴٪ حجم فروش گروه جدا نشده: ۵/۶۰۰/۰۰۰ ریال

پاداش دریافتی مربی:  $۲۰/۴۰۰/۰۰۰ + ۵/۶۰۰/۰۰۰ = ۲۶/۰۰۰/۰۰۰$   
 پاداش ۲۶/۸۰۰/۰۰۰ ریال به بالا منتقل خواهد شد.

**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 ۴٪ 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.





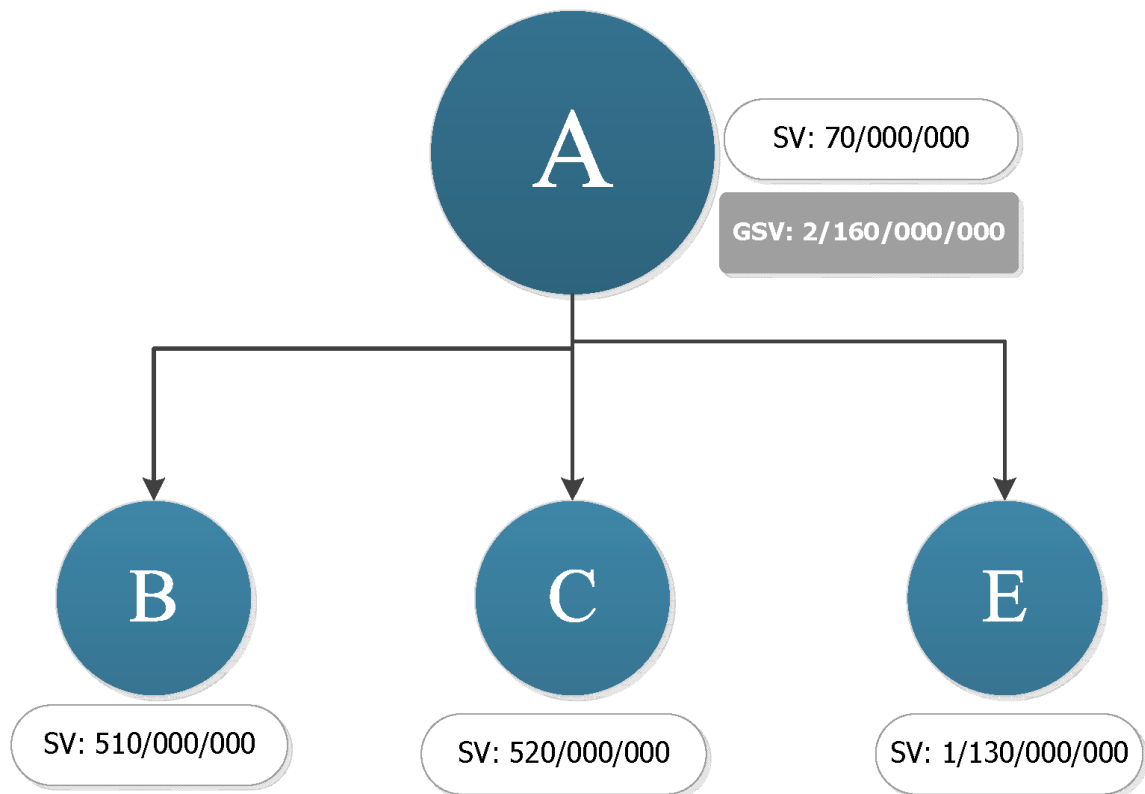
گروه جداشونده: B و C (حجم فروش بیش از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)  
 ۵۰% حجم فروش کل (حجم فروش جداشده + حجم فروش جدا نشده): ۷۰۰/۰۰۰/۰۰۰ = ۵۰% \*  
 ۱/۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰

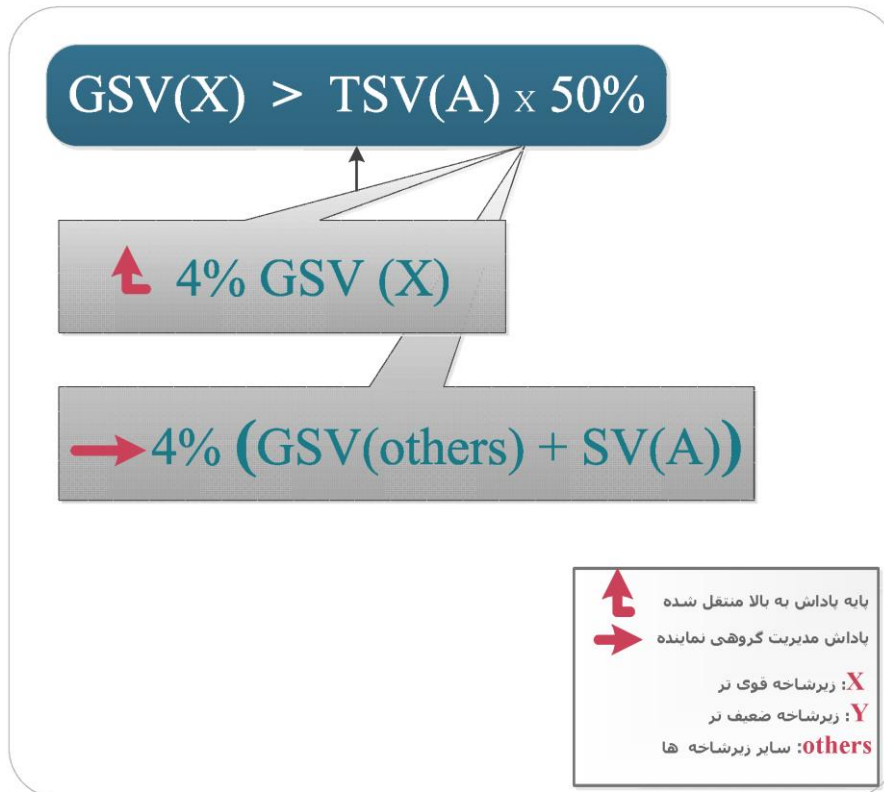
۴% حجم فروش گروه قوی تر (B): ۲۶/۸۰۰/۰۰۰ ریال  
 ۴% حجم فروش گروه ضعیف تر (C): ۲۰/۴۰۰/۰۰۰ ریال  
 ۴% حجم فروش گروه جدا نشده: ۸/۸۰۰/۰۰۰ ریال

پاداش دریافتی مربی: ۲۶/۸۰۰/۰۰۰ ریال  
 $۲۰/۴۰۰/۰۰۰ + ۸/۸۰۰/۰۰۰ = ۲۹/۲۰۰/۰۰۰$  به بالا منتقل خواهد شد.

**۳ - مربیان دارای بیشتر از دو زیرشاخه جداشونده** (به این مربیان در اصطلاح ، بنیانگذار گفته می شود که تعریف آن در ادامه مقاله خواهد آمد.)

**۳-۱-** اگر حجم فروش یکی از گروه های جداشده بنیانگذار، از ۵۰٪ حجم فروش کل او بیشتر باشد، پاداش بالا آمده از قوی ترین گروه به بالا منتقل خواهد شد و بنیانگذار، پایه پاداش بالا آمده از سایر گروه ها به علاوه ۴٪ حجم فروش جداشده خودش را به عنوان پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.





گروه جداشونده: B، E و C (حجم فروش بیش از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)  
 ۵۰٪ حجم فروش کل (حجم فروش جداشده + حجم فروش جدانشده): ۱/۱۱۵/۰۰۰/۰۰۰ = ۵۰٪ \*  
 ۲/۲۳۰/۰۰۰/۰۰۰

۴٪ حجم فروش قوی ترین گروه (E): ۴۵/۲۰۰/۰۰۰ ریال

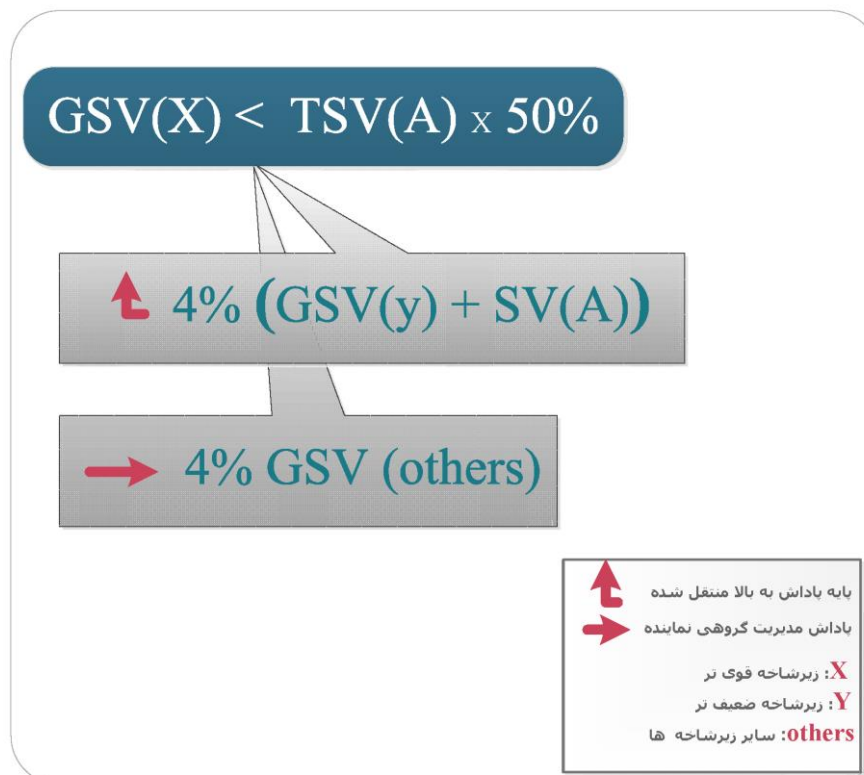
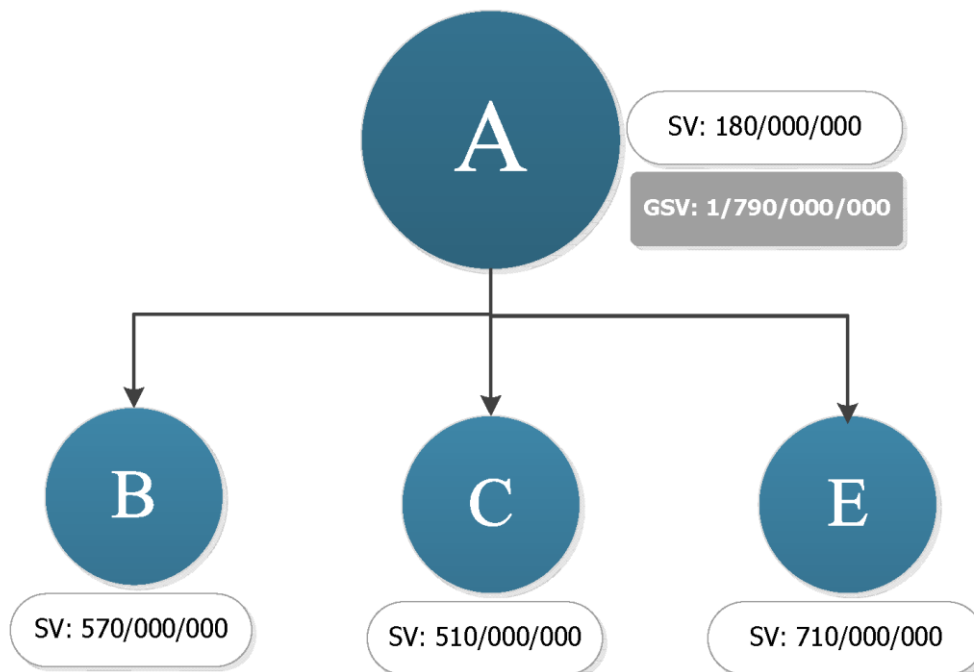
۴٪ حجم فروش گروه (C): ۲۰/۸۰۰/۰۰۰ ریال

۴٪ حجم فروش گروه (B): ۲۰/۴۰۰/۰۰۰ ریال

۴٪ حجم فروش جدا نشده: ۲/۸۰۰/۰۰۰ ریال

پاداش دریافتی مربی:  $۲۰/۸۰۰/۰۰۰ + ۲۰/۴۰۰/۰۰۰ + ۲/۸۰۰/۰۰۰ = ۴۴/۰۰۰/۰۰۰$   
 پاداش بالا آمده از قوی ترین گروه یعنی ۴۵/۲۰۰/۰۰۰ ریال به بالا منتقل خواهد شد.

**۲-۲-** اگر حجم فروش هیچ یک از گروه های جداشده بنیانگذار، از ۵۰٪ حجم فروش کل او بیشتر نباشد، پایه پاداش بالا آمده از ضعیف ترین گروه به علاوه ۴٪ حجم فروش جداشده بنیانگذار به بالا منتقل خواهد شد و بنیانگذار، کل پایه پاداش بالا آمده از سایر گروه ها را به عنوان حجم پاداش مدیریت گروهی دریافت خواهد کرد.



گروه جداشونده: B، E و C (حجم فروش بیش از ۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال)  
 ۵۰٪ حجم فروش کل (حجم فروش جداشده + حجم فروش جدانشده):  $۹۸۵/۰۰۰/۰۰۰ = ۵۰\%$  \*  
 ۱/۹۷۰/۰۰۰/۰۰۰

۴٪ حجم فروش قوی ترین گروه (E): ۲۸/۴۰۰/۰۰۰ ریال

۴٪ حجم فروش گروه (C): ۲۰/۴۰۰/۰۰۰ ریال

۴٪ حجم فروش گروه (B): ۲۲/۸۰۰/۰۰۰ ریال

۴٪ حجم فروش جدا نشده (D): ۷/۲۰۰/۰۰۰ ریال

پاداش دریافتی مربی:  $۲۸/۴۰۰/۰۰۰ + ۲۲/۸۰۰/۰۰۰ = ۵۱/۲۰۰/۰۰۰$   
 $۲۷/۶۰۰/۰۰۰ = ۲۰/۴۰۰/۰۰۰ + ۷/۲۰۰/۰۰۰$  به بالا منتقل خواهد شد.

★ چنانچه نماینده ای در یکی از شاخه های زیرین خود سرگروه داشته باشد، اما بنا به دلایلی مثل حجم فروش جدانشده کمتر از ۱۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال یا حجم فروش شخصی کمتر از ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال به رتبه مربی نرسیده باشد، پاداش بالا آمده را دریافت نخواهد کرد و این پاداش به علاوه ۴٪ 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.

### ۳ - پاداش های دستیابی به هدف اولیه

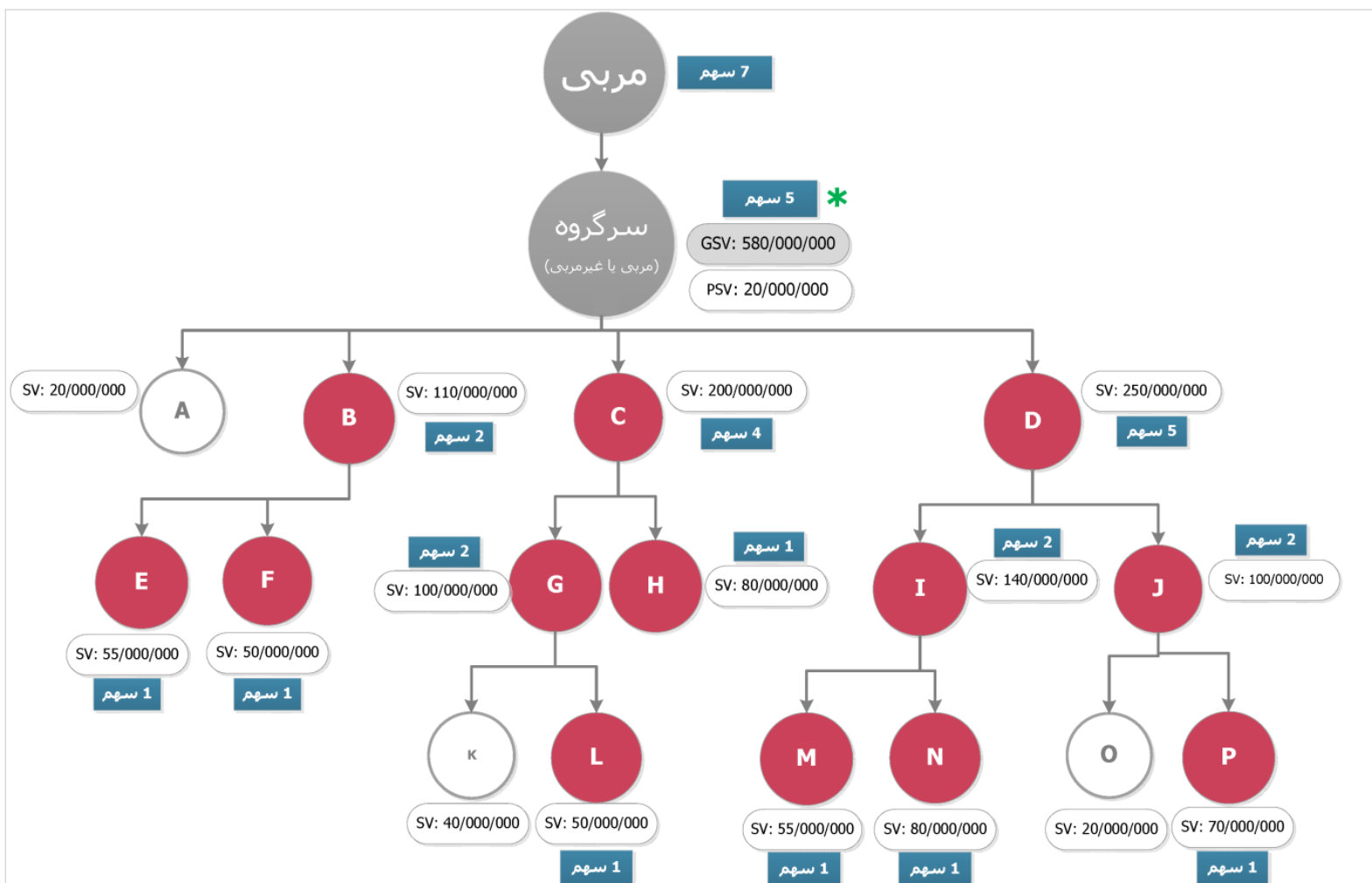
پس از تشکیل یک گروه جداشونده، ۲٪ حجم فروش کل (TSV) آن در قالب پاداش های دستیابی به هدف اولیه **نیوشانیک** و بر اساس نسبت های معین میان سرگروه، نزدیکترین مربی بالاسری سرگروه و همچنین حامیان ارشد تقسیم خواهد شد.

دز این ساختار ۲٪ حجم فروش کل گروه، در قالب یک صندوق بر اساس نسبت سهام زیر میان واجدین شرایط توزیع خواهد شد:

۱. نخستین مربی سرگروه که در جایگاهی بالاتر از او قرار دارد، به اندازه ۷ سهم در صندوق سهام خواهد بود.
۲. سرگروه به اندازه ۵ سهم در صندوق سهام خواهد بود.
۳. حامیان ارشد به ازای هر ۵۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال حجم فروش، به اندازه ۱ سهم در صندوق سهام خواهند بود.

در محاسبه سهم حامیان ارشد از پاداش دستیابی به هدف اولیه، حجم فروش آنها به ازاء هر ۵۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال به سمت پایین گرد خواهد شد. مثلاً اگر حجم فروش یک حامی ارشد ۱۲۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد، بر اساس ساختار مذکور این حجم به ۱۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال خواهد شد و این حامی به اندازه ۲ سهم در این پاداش مشارکت خواهد نمود.

به مثال زیر توجه کنید:



\* مبنای محاسبه پاداش TSV (SV + GSV) سرگروه خواهد بود.

پاداش دستیابی به هدف اولیه معادل ۲٪ حجم فروش کل سرگروه است. این پاداش در مثال فوق معادل ۱۲/۰۰۰/۰۰۰ ریال خواهد بود.

$$(T\text{SV سرگروه}) ۶۰۰/۰۰۰/۰۰۰ * ۲\% = ۱۲/۰۰۰/۰۰۰$$

۱۲/۰۰۰/۰۰۰		مبلغ کل صندوق (ریال)
۳۶		تعداد کل سهام
۲۲۲/۲۲۲		هر سهم (ریال)
مبلغ پاداش (ریال)	تعداد سهم	نماینده
۲/۲۲۲/۲۲۱	۷	مربی
۱/۶۶۶/۶۶۵	۵	سرگروه
۱/۶۶۶/۶۶۵	۵	D
۱/۲۲۲/۲۲۲	۴	C
۶۶۶/۶۶۶	۲	B
۶۶۶/۶۶۶	۲	G
۶۶۶/۶۶۶	۲	I
۶۶۶/۶۶۶	۲	J
۲۲۲/۲۲۲	۱	E
۲۲۲/۲۲۲	۱	F
۲۲۲/۲۲۲	۱	H
۲۲۲/۲۲۲	۱	L
۲۲۲/۲۲۲	۱	M
۲۲۲/۲۲۲	۱	N
۲۲۲/۲۲۲	۱	P

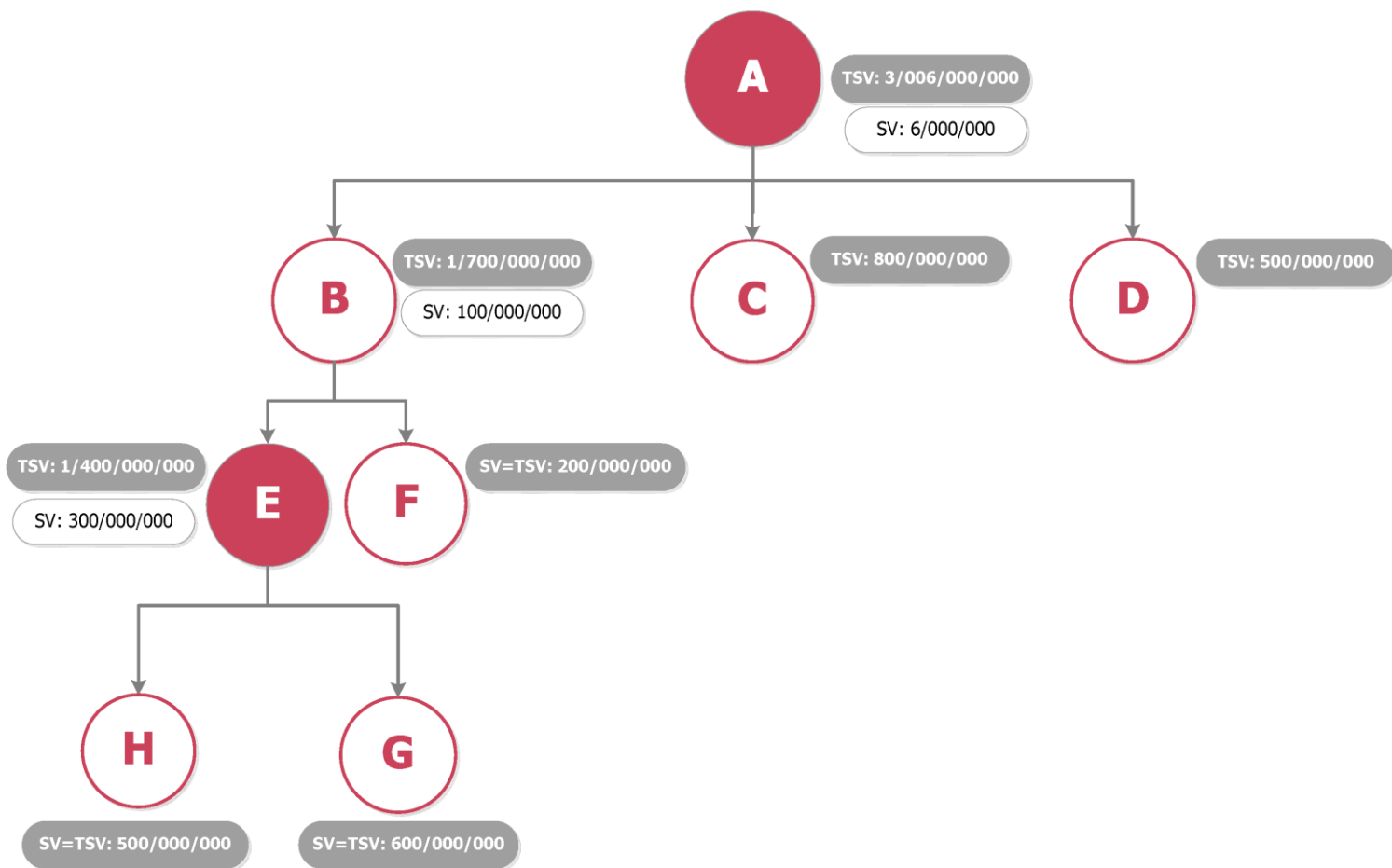
## ۴ – پاداش های مدیریت سازمانی

### مدیر فروش

هر نماینده ای با رعایت هر ۴ شرط زیر به رتبه مدیر فروش دست خواهد یافت:

۱. حداقل دو زیر شاخه فعال داشته باشد.
۲. حجم فروش کل (حجم فروش جداشده + حجم فروش جدانشده) او حداقل ۱,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.
۳. حجم فروش شخصی او حداقل ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.
۴. میان حجم فروش شاخه قوی تر و حجم فروش سایر شاخه های او نسبت **حداقل ۲۰/۸۰** 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 نیوشانیک است و در پایان هر ماه پرداخت می شود. بر اساس ساختار **پاداش های مدیریت سازمانی نیوشانیک**، هر مدیر فروش ۲٪ از حجم فروش کل خود را دریافت خواهد کرد. این پاداش در نقطه ای که مدیر فروش جدیدی در سازمان زیرین مدیر فروش ایجاد شود، قطع گردیده و به مدیر فروش جدید خواهد رسید.



در شکل فوق، A، B و E دو شرط کسب رده مدیر فروش - یعنی دارا بودن حداقل دو شاخه فروش و فروش کل بالای ۱/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال - را دارند. اما نسبت حداقل ۲۰/۸۰ میان حجم فروش شاخه قوی تر و حجم فروش سایر شاخه ها در مورد B صدق نمی کند. بنابراین، مدیران فروش عبارتند از A و E:

**پاداش مدیریت سازمانی (NOB):  $(TSV(A) - TSV(E)) \times 2\%$**

پاداش مدیریت سازمانی	۲٪ حجم فروش کل
مدیر فروش	مبلغ پاداش (ریال)
E	۲۸/۰۰۰/۰۰۰
A	۳۲/۱۲۰/۰۰۰

★ این پاداش از نقطه ای که مدیر فروش جدیدی در سازمان زیرین مدیر فروش ایجاد شود، قطع شده و به مدیر فروش جدید می رسد، بنابراین پاداش E از ۲٪ فروش کل A کسر می گردد.

## ۵ - پاداش های بنیانی



**بنیانگذار:** هر نماینده ای در شرایط زیر به رتبه «بنیانگذار» دست خواهد یافت:

- دارای حداقل **سه شاخه** باشد که در هر شاخه حداقل یک سرگروه مستقیم یا غیرمستقیم وجود داشته باشد.

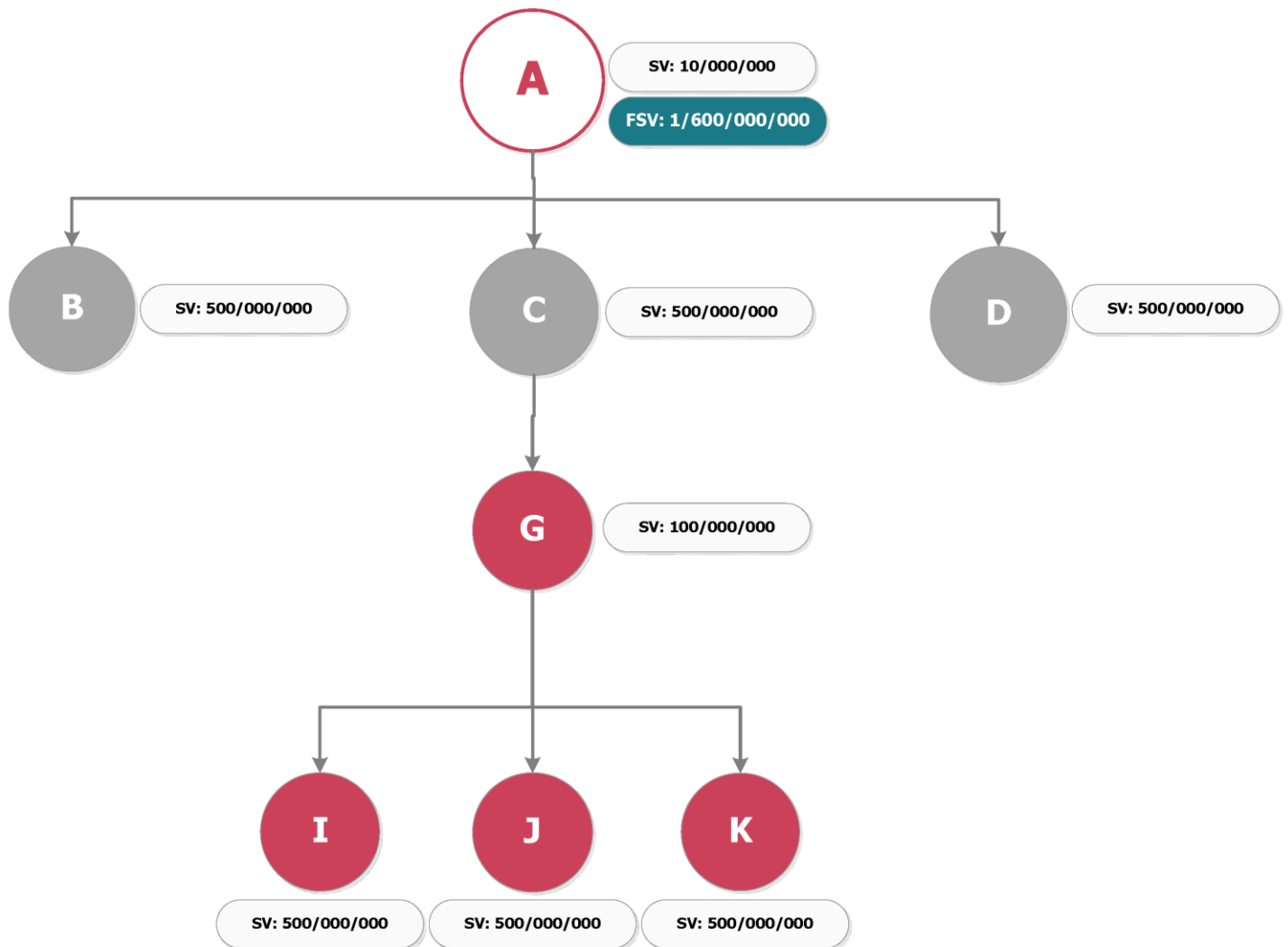
+

- حجم فروش شخصی او حداقل ۵,۰۰۰,۰۰۰ 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، پس از اعمال ضرایب کالایی، گفته می شود.

به موجب **پاداش های بنیانی نیوشانیک** هر بنیانگذار ۱٪ 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 ۱٪ حجم فروش جداشده 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 فرار گرفته در سطوح زیرین B قطع می گردد و پاداش بنیانی A به ۱٪ 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 ۵,۰۰۰,۰۰۰ (حداقل سهم تضمین شده بنیانگذار از بنیان) باشد، مابه التفاوت پاداش دریافتی A تا ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال (پاداش تضمین شده بنیانی) از پاداش بنیانی بنیانگذار دوم یعنی B کسر می شود و به حساب A منظور می گردد. (مثال ۴)



A با اینکه بنیانگذار است اما از گروه های جدا شده B و C و D پاداش بنیانی دریافت نمی کند. چون پاداش های بنیانی فقط از بنیان ها (گروه های ایجاد شده در لایه دوم و به بعد) قابل پرداخت خواهند بود. ۱٪ حجم فروش جدا شده B و C و D متعلق به بنیانگذاری است که در بالاسر A قرار دارد و در شکل نیامده است.

گروه های G,I,J,K تشکیل دهنده حجم فروش بنیانی A هستند:

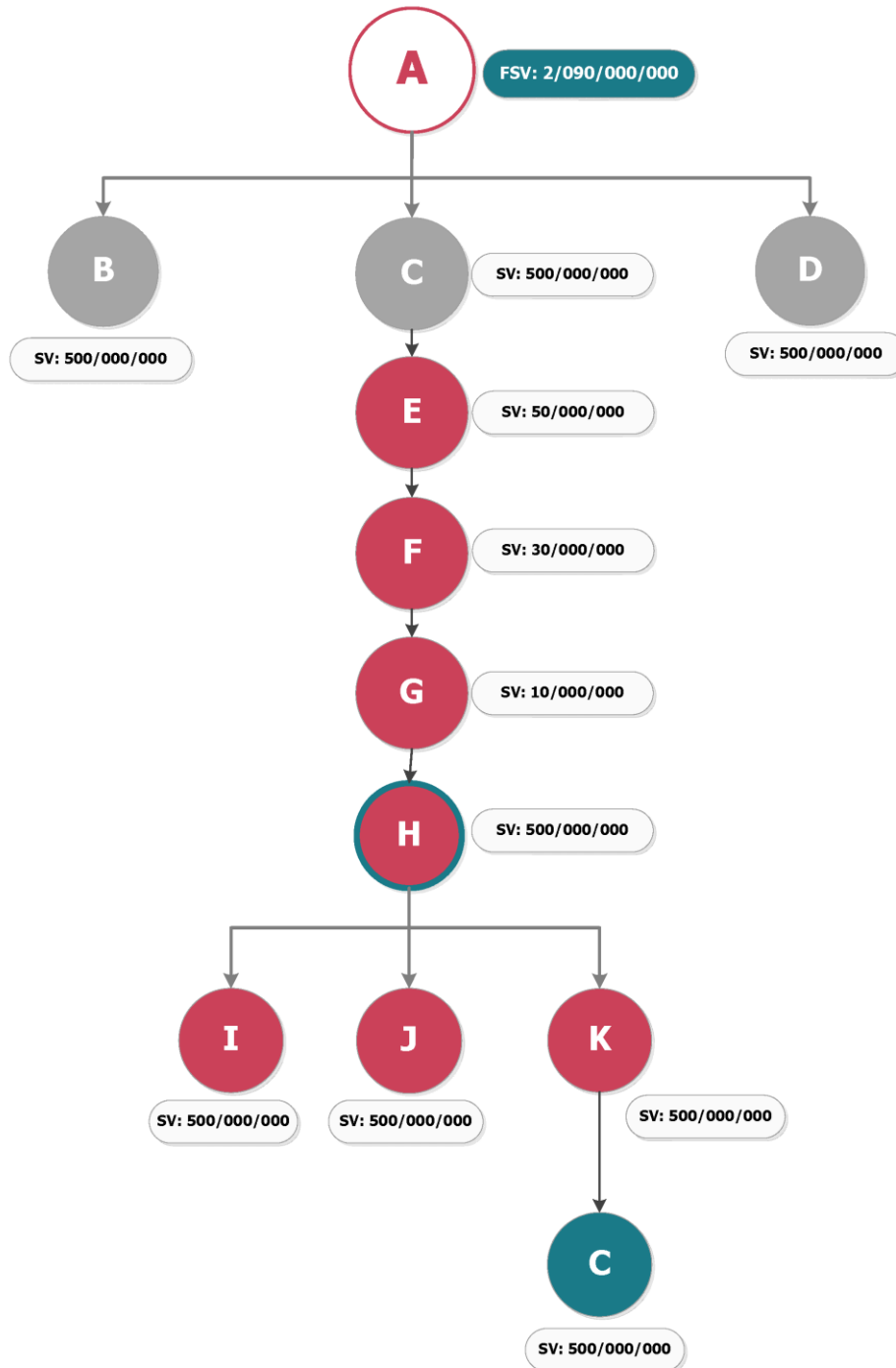
$$(A) \text{ FSV} = G \cdot I \cdot J \cdot K \text{ (sv)}$$

با توجه به اینکه بنیانگذار دیگری در زیر A وجود ندارد، برای محاسبه پاداش بنیانی (NFB) کفایت ۱٪ حجم فروش بنیانی او را محاسبه کنید:

$$A \text{ (NFB)} = A \text{ (FSV)} * 1\%$$

$$A \text{ (NFB)} = ۱۶,۰۰۰,۰۰۰ \text{ ریال}$$

G هم به واسطه داشتن ۳ گروه جداشونده در زیرشاخه های خود بنیانگذار است، گرچه به دلیل اینکه بنیان (گروه جدا شده لایه دوم) ندارد، پاداش بنیانی دریافت نمی کند.



$$(A) \text{ FSV} = E \cdot F \cdot G \cdot H \cdot I \cdot J \cdot K (sv)$$

$$A (NFB) = A (FSV) \cdot \% 1$$

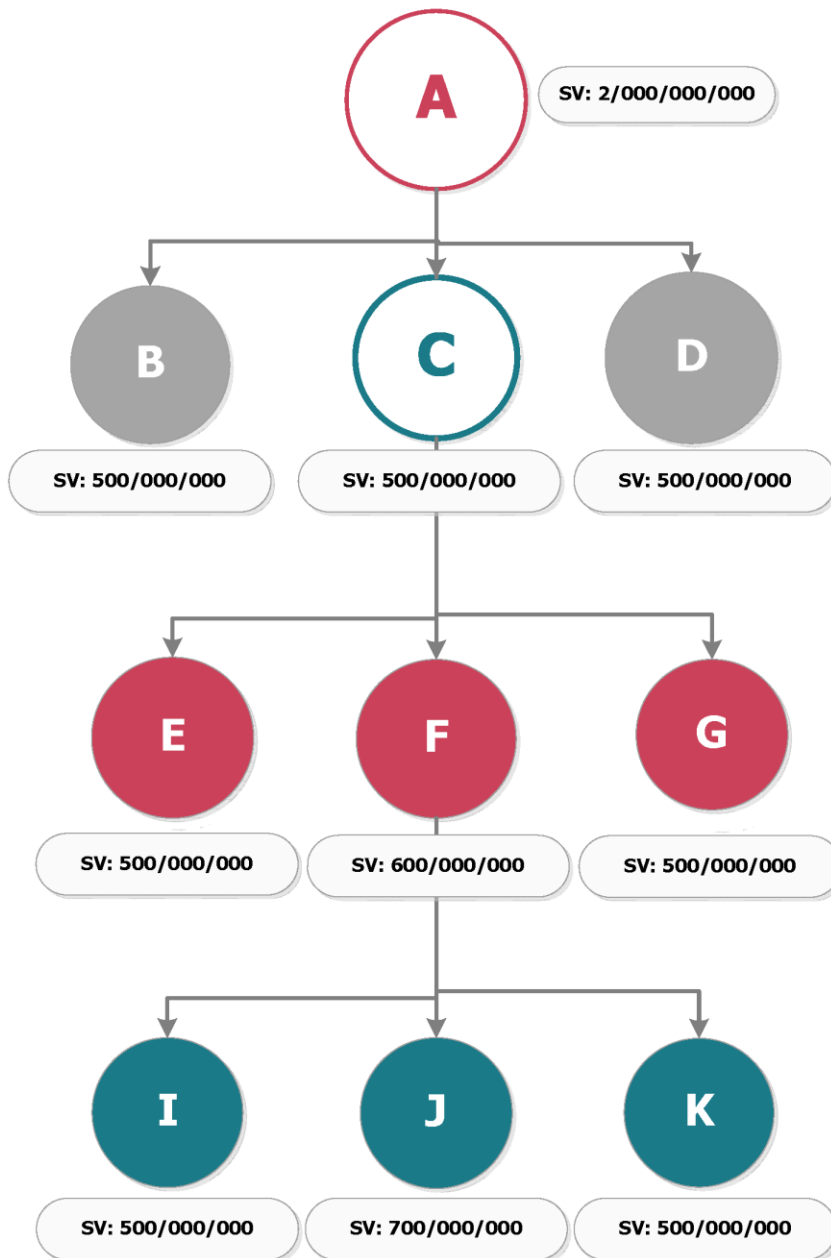
$$A (NFB) = ۲۰.۹۰۰,۰۰۰ \text{ ریال}$$

با توجه به اینکه H بنیانگذار دیگری است که در زیر A به همین رتبه رسیده است، حجم فروش بنیان های او (H) در حجم فروش بنیانی A محاسبه نخواهد شد. در واقع، فروش انجام گرفته در گروه C تولید کننده پاداش بنیانی H خواهد بود و فروش C در حجم فروش بنیانی A در نظر گرفته نمی شود:

$$(H) \text{ FSV} = C (sv)$$

$$H (NFB) = H (FSV) \cdot \% 1$$

$$H (NFB) = ۵,۰۰۰,۰۰۰ \text{ ریال}$$



پاداش های بنیانی از بنیان ها (گروه های ایجاد شده در سطح دوم و به بعد) قابل پرداخت هستند و بر همین اساس بنیانگذار A معادل ۱٪ حجم فروش جداشده E و F، G را دریافت می کند. ۱٪ حجم فروش جداشده B و C و D متعلق به بنیانگذاری است که در بالاسر A قرار دارد و در شکل نیامده است.

$$(A) FSV = E \cdot F \cdot G (sv)$$

$$A (NFB) = ۱۶.۰۰۰.۰۰۰ \text{ ریال}$$

با توجه به اینکه C و F بنیانگذاران دیگری هستند که در زیر A به همین رتبه رسیده اند، حجم فروش بنیان های آنها در حجم فروش بنیانی A محاسبه نخواهد شد. در واقع، فروش انجام گرفته در گروه های I, J, K تولیدکننده پاداش بنیانی C خواهد بود و فروش I, J, K در حجم فروش بنیانی A در نظر گرفته نمی شود:

$$(C) FSV = I \cdot J \cdot K (sv)$$

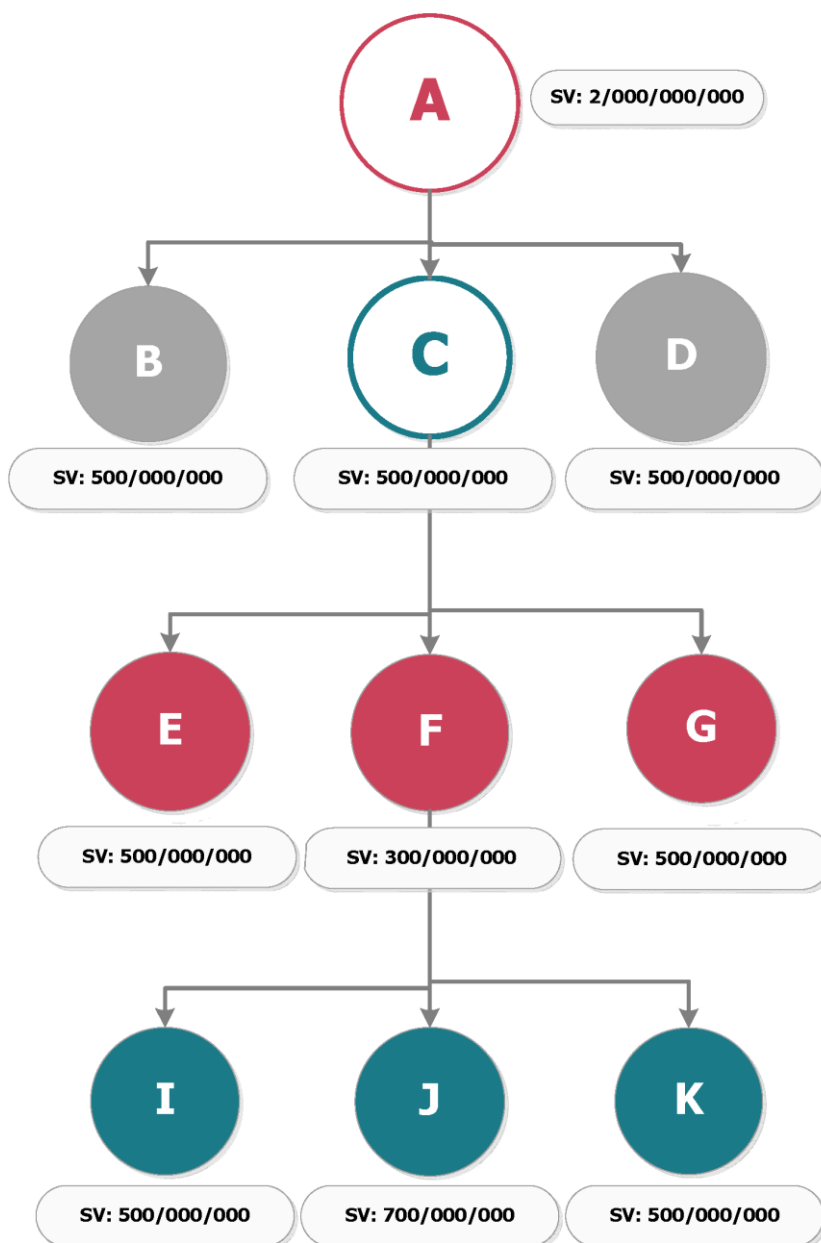
$$C (NFB) = ۱۷.۰۰۰.۰۰۰ \text{ ریال}$$

F هم به واسطه داشتن ۳ گروه جداشونده در زیرشاخه های خود یک بنیانگذار شناخته می شود، گرچه به دلیل اینکه بنیان (گروه جداشده سطح دوم) ندارد، حجم فروش بنیانی او صفر است و پاداش بنیانی دریافت نمی کند.

**F (NFB) = ۰ ریال**

- در این مثال قانون «حداقل سهم بنیانگذار» اجرائی نمی شود؛ چون حجم پاداشی که از F به A (بنیانگذار نخست) می رسد، ۶,۰۰۰,۰۰۰ ریال (۱٪ \* ۶۰۰,۰۰۰,۰۰۰) است و این مبلغ از ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال (حداقل پاداش تضمین شده A) بیشتر است و به همین علت ضرورتی برای اجرای قانون «حداقل سهم بنیانگذار» نیست.

مثال ۴:



پاداش های بنیانی از بنیان ها (گروه های ایجاد شده در سطح دوم و به بعد) قابل پرداخت هستند و بر همین اساس بنیانگذار A معادل ۱% حجم فروش جداشده G، F و E را دریافت می کند. ۱% حجم فروش جداشده B و C و D متعلق به بنیانگذاری است که در بالاسر A قرار دارد و در شکل نیامده است.

$$(A) FSV = E \cdot F \cdot G (sv)$$

در این مثال قانون «حداقل سهم بنیانگذار» اجرائی می شود؛ چون حجم پاداشی که از F به A (بنیانگذار نخست) می رسد، ۳,۰۰۰,۰۰۰ ریال (۱% \* ۳۰۰,۰۰۰,۰۰۰) است و این مبلغ از ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال (حداقل پاداش تضمین شده A) کمتر است، قانون «حداقل سهم بنیانگذار» اجرائی می شود و بر این اساس، ۲,۰۰۰,۰۰۰ ریال به عنوان مابه التفاوت ۳,۰۰۰,۰۰۰ ریال تا حداقل پاداش تضمین شده ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریالی از پاداش های بنیانی C کسر می شود و A از بنیان F خود پاداش تضمین شده بنیانی به مبلغ ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال دریافت می کند.

$$A (NFB) = ۱۲,۰۰۰,۰۰۰ + ۲,۰۰۰,۰۰۰ = ۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \text{ ریال}$$

با توجه به اینکه C و F بنیانگذاران دیگری هستند که در زیر A به همین رتبه رسیده اند، حجم فروش بنیان های آنها در حجم فروش بنیانی A محاسبه نخواهد شد. در واقع، فروش انجام گرفته در گروه های I, J, K تولید کننده پاداش بنیانی C خواهد بود و فروش I, J, K در حجم فروش بنیانی A در نظر گرفته نمی شود:

$$(C) FSV = I \cdot J \cdot K (sv)$$

$$C (NFB) = ۱۷,۰۰۰,۰۰۰ - ۲,۰۰۰,۰۰۰ = ۱۵,۰۰۰,۰۰۰ \text{ ریال}$$

F هم به واسطه داشتن ۲ گروه جداشونده در زیرشاخه های خود یک بنیانگذار شناخته می شود، گرچه به دلیل اینکه بنیان (گروه جداشده سطح دوم) ندارد، حجم فروش بنیانی او صفر است و پاداش بنیانی دریافت نمی کند.

$$F (NFB) = ۰ \text{ ریال}$$

## ۶ - پاداش های راهبری

**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 شخصی او حداقل ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

+

- حجم فروش کل (TSV) او حداقل ۶,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

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

+

- حجم فروش شخصی او حداقل ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

+

- حجم فروش کل (TSV) او حداقل ۱۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

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

+

- حداقل شش بنیانگذار در زیرشاخه های خود داشته باشد.

+

- حجم فروش شخصی او حداقل ۵,۰۰۰,۰۰۰ ریال باشد.

+

- حجم فروش کل (TSV) او حداقل ۱۵,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ 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. این پاداش از نقطه ای که راهبر جدیدی در سازمان زیرین راهبر نخست ایجاد شود، قطع گردیده و به راهبر جدید خواهد رسید. در این حالت علاوه بر ۱٪ حجم فروش که به راهبر تعلق می گیرد، ۱٪ از حجم فروش کل وی (حجم فروش جداشده + حجم فروش جداشده) نیز در میان اعضاء واجد شرایط سازمان وی توزیع می گردد.

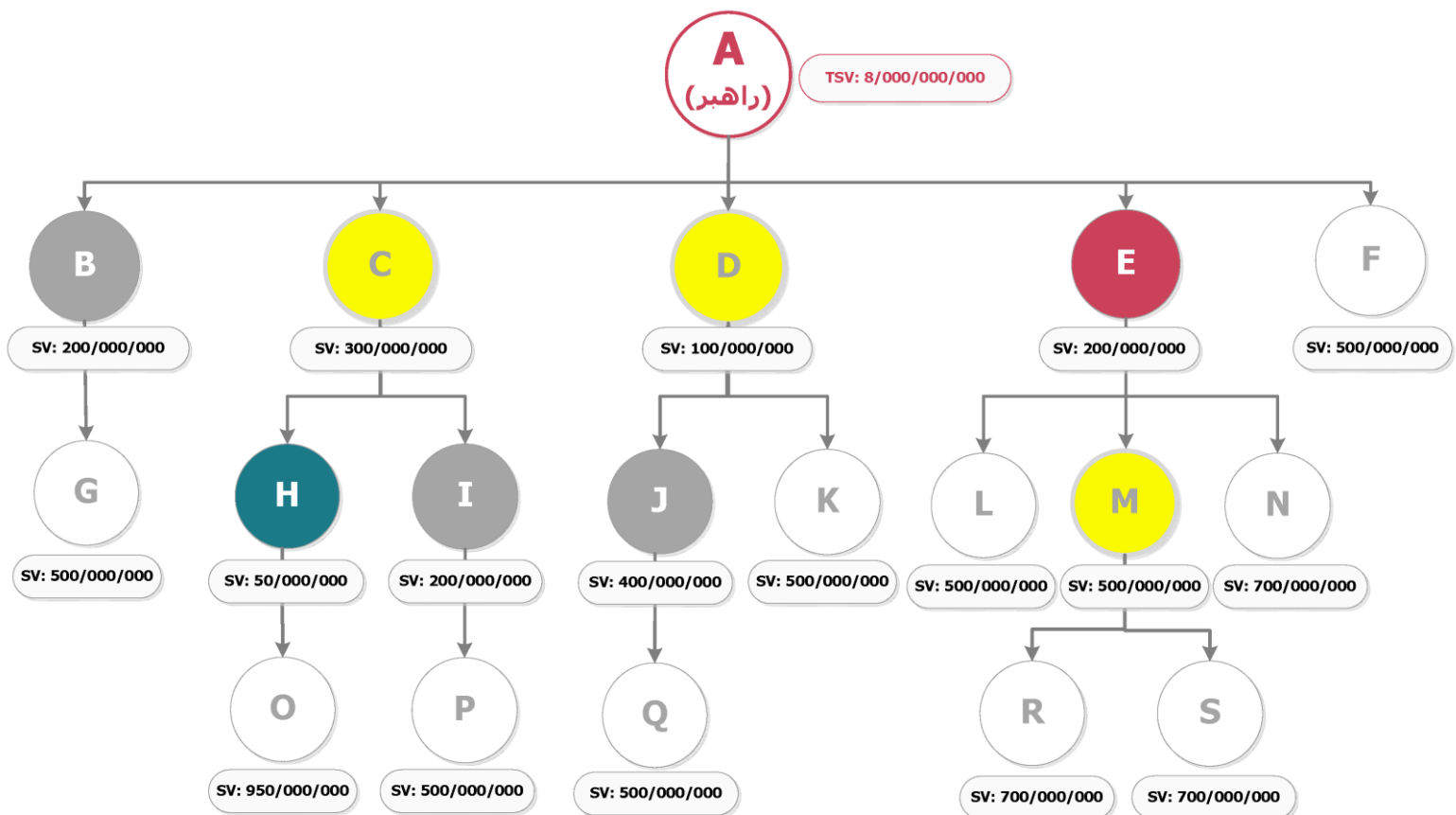
### ۶-۲- پاداش های مشارکت در راهبری

با ایجاد یک راهبر، علاوه بر اینکه شخص وی معادل ۱٪ حجم فروش خود پاداش راهبری دریافت می کند، ۱٪ از حجم فروش کل وی (حجم فروش جداشده + حجم فروش جداشده) نیز در قالب صندوق مشارکت در راهبری و بر اساس نسبت سهام معین شده، میان اعضاء واجد شرایط سازمان وی توزیع می گردد. نمایندگان فعال در زیرمجموعه یک راهبر در صورتی که دارای یکی از رتبه های زیر باشند، می توانند از صندوق پاداش مشارکت در راهبری استفاده کنند:

- مربی نقره ای
- مربی طلائی
- بنیانگذار

صاحبان عناوین فوق بابت هر گروه جداشونده خود سهم دریافت خواهند کرد و بر اساس همین سهام از صندوق پاداش های مشارکت در راهبری استفاده می کنند :

- سهم هر گروه جداشده مربیان نقره ای با ضریب ۱ محاسبه خواهد شد. به عبارت دیگر، هر مربی نقره ای که در سازمان زیرین راهبر مشغول فعالیت است، بابت هر گروه جداشده خود معادل ۱ واحد در صندوق پاداش مشارکت در راهبری نیوشانیک سهم خواهد بود.
- سهم هر گروه جداشده مربیان طلائی با ضریب ۱/۵ محاسبه خواهد شد. به عبارت دیگر، هر مربی طلائی که در سازمان زیرین راهبر مشغول فعالیت است، بابت هر گروه جداشده خود معادل ۱/۵ واحد در صندوق پاداش مشارکت در راهبری نیوشانیک سهم خواهد بود.
- سهم هر گروه جداشده بنیانگذاران با ضریب ۲ محاسبه خواهد شد. به عبارت دیگر، هر بنیانگذاری که در سازمان زیرین راهبر مشغول فعالیت است، بابت هر گروه جداشده خود معادل ۲ واحد در صندوق پاداش مشارکت در راهبری نیوشانیک سهم خواهد بود.



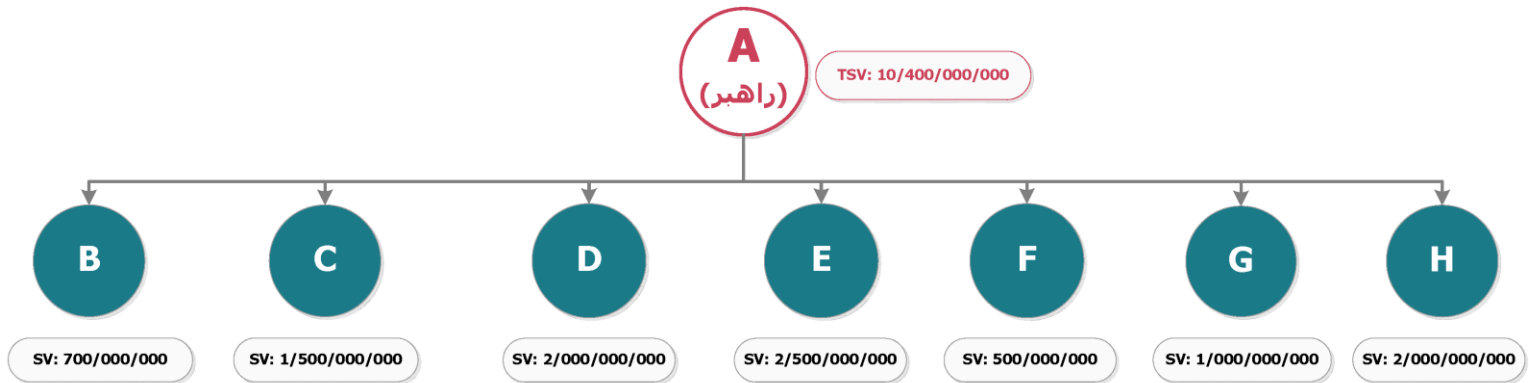
نماینده	رتبه	توضیحات سهم
---------	------	-------------

-	راهبر	A
سهام هر گروه با ضریب ۱ محاسبه می شود.	مربی نقره ای	B.I.J
سهام هر گروه با ضریب ۱/۵ محاسبه می شود.	مربی طلائی	C.D.M
سهام هر گروه با ضریب ۲ محاسبه می شود.	بنیانگذار	E
در پاداش ها مشارکت نمی کنند.	سرگروه	F.G.K.L.N.O.P.Q.R.S
در پاداش ها مشارکت نمی کند.	مربی برنزین	H

### جدول توزیع سهام و پاداش های راهبری مثال بالا:

۱۶۰/۰۰۰/۰۰۰		مبلغ کل پاداش (ریال)
۸۰/۰۰۰/۰۰۰		راهبر (A)
۸۰/۰۰۰/۰۰۰		صندوق پاداش مشارکت در راهبری
مبلغ پاداش (ریال)	تعداد سهم از صندوق مشارکت در راهبری	نماینده
۲۶,۶۶۶,۶۶۶/۶۷	۶ (سه گروه جداشده)	E
۱۳,۳۳۳,۳۳۳/۳۳	۲ (دو گروه جداشده)	C
۱۳,۳۳۳,۳۳۳/۳۳	۲ (دو گروه جداشده)	D
۱۳,۳۳۳,۳۳۳/۳۳	۲ (دو گروه جداشده)	M
۴,۴۴۴,۴۴۴/۴۴	۱ (یک گروه جداشده)	B
۴,۴۴۴,۴۴۴/۴۴	۱ (یک گروه جداشده)	I
۴,۴۴۴,۴۴۴/۴۴	۱ (یک گروه جداشده)	J
۸۰/۰۰۰/۰۰۰	۱۸	جمع

بر اساس ساختار پاداش های راهبری ارشد نیوشانیک، هر راهبر ارشد معادل ۵/۰٪ حجم فروش کل (TSV) خود را تا جایی که راهبر ارشد جدید ایجاد نشده باشد، دریافت خواهد کرد. این پاداش در نقطه ای که راهبر ارشد جدیدی ایجاد شود، قطع گردیده و به راهبر ارشد جدید خواهد رسید.



در مثال بالا (A) به عنوان راهبر ارشد، علاوه بر اینکه ۱٪ حجم فروش کل خود را در قالب پاداش اولیه راهبری دریافت می کند، معادل ۵/۰٪ حجم فروش کل خود را نیز به عنوان پاداش راهبری ارشد دریافت خواهد کرد.

$$۱۰/۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰ * ۱\% = ۱۰۴/۰۰۰/۰۰۰ \quad \text{ریال}$$

پاداش راهبری اولیه:

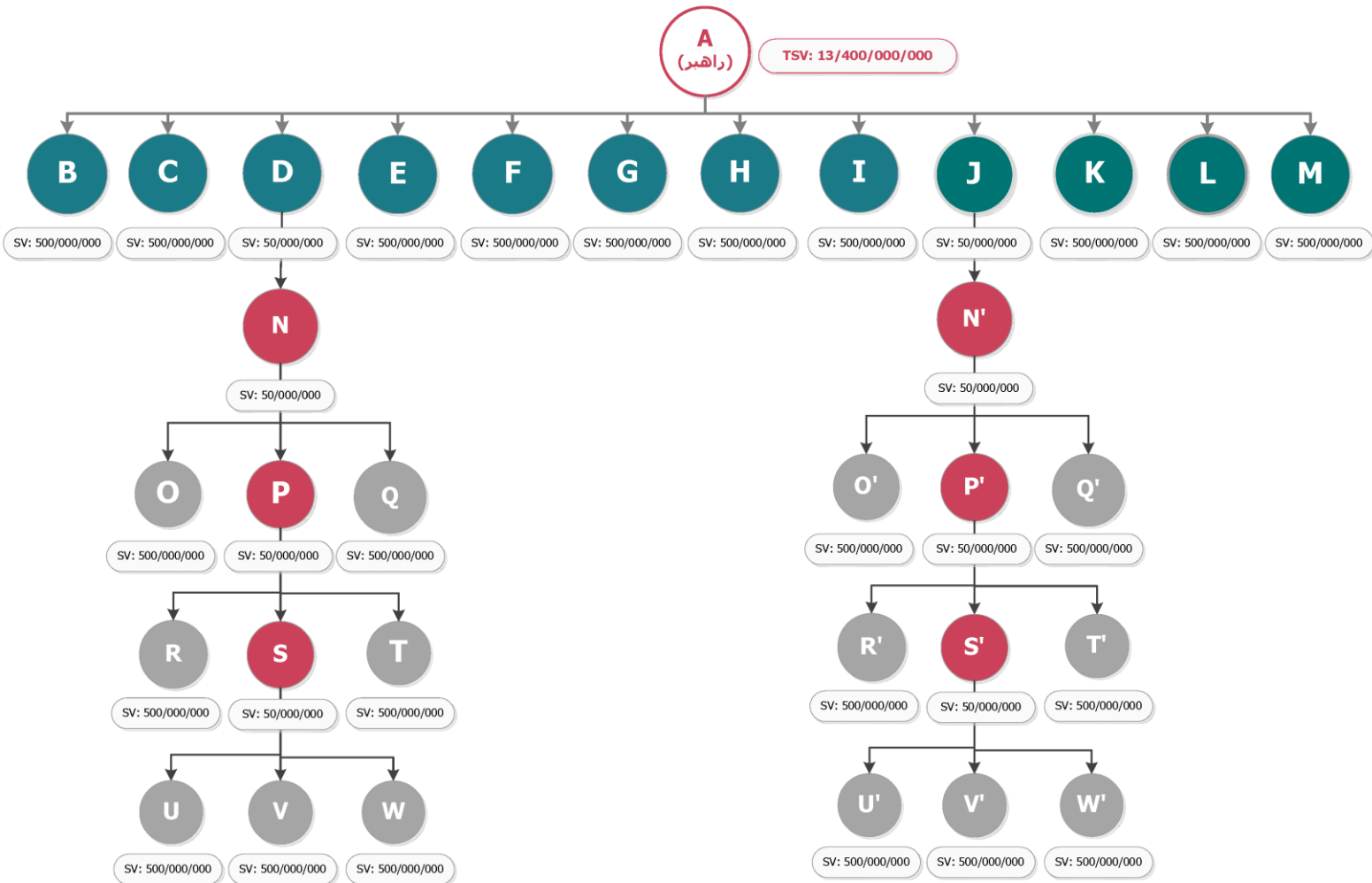
$$۱۰/۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰ * ۵\% = ۵۲/۰۰۰/۰۰۰ \quad \text{ریال}$$

پاداش راهبری ارشد:

$$۱۵۶/۰۰۰/۰۰۰ \quad \text{ریال}$$

جمع پاداش راهبری:

بر اساس ساختار پاداش های راهبری ممتاز نیوشانیک، هر راهبر ممتاز معادل ۵/۰٪ 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.



در مثال بالا (A) به عنوان راهبر ارشد، علاوه بر اینکه ۱٪ حجم فروش کل خود را در قالب پاداش اولیه راهبری و ۵/۰٪ حجم فروش کل خود را در قالب پاداش های راهبری ارشد، معادل ۵/۰٪ حجم فروش کل خود را نیز به عنوان پاداش راهبری ممتاز دریافت خواهد کرد.

ریال  $۱۳/۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰ * ۱\% = ۱۳۴/۰۰۰/۰۰۰$

**پاداش راهبری اولیه:**

ریال  $۱۳/۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰ * ۵/۰\% = ۶۷/۰۰۰/۰۰۰$

**پاداش راهبری ارشد:**

ریال  $۱۳/۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰ * ۵/۰\% = ۶۷/۰۰۰/۰۰۰$

**پاداش راهبری ممتاز:**

**ریال ۳۶۸/۰۰۰/۰۰۰**

**جمع پاداش راهبری:**

**V - پاداش های ارتقاء رتبه**

این پاداش ها ویژه نمایندگانی است که در پایان ماه رتبه تجاری خود نسبت به ماه های قبل را ارتقاء داده اند. به موجب **پاداش های ارتقاء رتبه نیوشانیک**، مبلغی معادل ۱٪ حجم فروش کل ماهیانه شرکت در قالب ۳ صندوق مجزا میان نمایندگان واجد شرایط توزیع می گردد. هر نماینده در طول فعالیت تجاری خود می تواند حداکثر یک بار از پاداش هر صندوق استفاده کند. به عبارتی یک نماینده در طول فعالیت خود حداکثر ۳ بار (هر صندوق ۱ بار) از پاداش های ارتقاء رتبه بهره مند خواهد شد.

**صندوق ویژه حامیان ارشد:** این صندوق از ۵/۰٪ حجم فروش کل ماهیانه شرکت تشکیل می شود و مبلغ آن به صورت مساوی میان نمایندگانی که در پایان ماه برای نخستین بار به رتبه **حامی ارشد** رسیده باشند، تقسیم می شود.

★ یک حامی ارشد برای استفاده از پاداش صندوق شماره ۱ باید حتماً ظرف ۳ ماهه نخست فعالیت خود به این رتبه دست یافته باشد.

**صندوق ویژه مربیان نقره ای:** این صندوق از ۲۵/۰٪ حجم فروش کل ماهیانه شرکت تشکیل می شود و مبلغ آن به صورت مساوی میان نمایندگانی که در پایان ماه برای نخستین بار به رتبه **مربی نقره ای** رسیده باشند، تقسیم می شود.

★ یک مربی نقره ای برای استفاده از پاداش صندوق شماره ۲ باید حتماً ظرف ۶ ماهه نخست فعالیت خود به این رتبه دست یافته باشد.

**صندوق ویژه مربیان طلائی:** این صندوق از ۲۵/۰٪ حجم فروش کل ماهیانه شرکت تشکیل می شود و مبلغ آن به صورت مساوی میان نمایندگانی که در پایان ماه برای نخستین بار به رتبه **مربی طلائی** رسیده باشند، تقسیم می شود.

★ یک مربی طلائی برای استفاده از پاداش صندوق شماره ۳ باید حتماً ظرف ۱۲ ماهه نخست فعالیت خود به این رتبه دست یافته باشد.

**بنیانگذار تثبیت شده:** هر نماینده ای در شرایط زیر با عنوان «بنیانگذار تثبیت شده» شناخته خواهد شد:

- ۶ بار غیرمتوالی به رتبه بنیانگذار رسیده باشد.

**یا**

- ۳ بار متوالی به رتبه بنیانگذار رسیده باشد.

**راهبر تثبیت شده:** هر نماینده ای در شرایط زیر با عنوان «راهبر تثبیت شده» شناخته خواهد شد:

- ۶ بار غیرمتوالی به رتبه راهبری رسیده باشد.

**یا**

- ۳ بار متوالی به رتبه راهبری رسیده باشد.

این پاداش ها ویژه نمایندگانی است که رتبه تجاری خود را در یک دوره تعریف شده تثبیت کرده اند. به موجب **پاداش های تثبیت رتبه نیوشانیک**، مبلغی معادل ۱٪ حجم فروش کل ماهیانه شرکت در قالب ۲ صندوق مجزا میان نمایندگان واجد شرایط توزیع می گردد.

هر نماینده واجد شرایط در طول فعالیت تجاری خود می تواند به دفعات نامحدود از پاداش هر صندوق استفاده کند.

**صندوق ویژه بنیانگذاران تثبیت شده:** این صندوق از ۰/۵٪ حجم فروش کل ماهیانه شرکت تشکیل می شود و مبلغ آن به صورت مساوی میان نمایندگانی که در پایان ماه حائز رتبه **بنیانگذار تثبیت شده** باشند، تقسیم می شود.

★ در صورتی که بنیانگذار تثبیت شده ای در میان نمایندگان شرکت وجود نداشته باشد، پاداش های بنیانگذاران تثبیت شده به صورت مساوی میان بنیانگذاران عادی تقسیم خواهد شد.

★★ چنانچه یک بنیانگذار تثبیت شده طی ۳ ماه متوالی نتواند رتبه خود را حفظ کند، از ماه چهارم به بعد دیگر بنیانگذار تثبیت شده محسوب نمی شود و برای تثبیت رتبه خود باید مجدداً شرایط اعلام شده (۳ ماه متوالی یا ۶ ماه غیرمتوالی) را کسب کند.

**صندوق ویژه راهبران تثبیت شده:** این صندوق از ۰/۵٪ حجم فروش کل ماهیانه شرکت تشکیل می شود و مبلغ آن به صورت مساوی میان نمایندگانی که در پایان ماه حائز رتبه **راهبران تثبیت شده** باشند، تقسیم می شود.

★ در صورتی که راهبر تثبیت شده ای در میان نمایندگان شرکت وجود نداشته باشد، پاداش های راهبران تثبیت شده به صورت مساوی میان راهبران عادی تقسیم خواهد شد.

★★ چنانچه یک راهبر تثبیت شده طی ۳ ماه متوالی نتواند رتبه خود را حفظ کند، از ماه چهارم به بعد دیگر راهبر تثبیت شده محسوب نمی شود و برای تثبیت رتبه خود باید مجدداً شرایط اعلام شده (۳ ماه متوالی یا ۶ ماه غیرمتوالی) را کسب کند.

★ در کلیه طرح های درآمدی و پاداش نیوشانیک، حجم فروش مؤثر سفارشات مبنای محاسبات قرار می گیرد. برای تعیین حجم فروش مؤثر، فروش نمایندگان در ضرایب کالایی مربوطه ضرب می شود.

خلاصه طرح درآمدی جامع نیوشانیک	
<b>درآمد از فروش مستقیم</b>	
۲۴% - ۸%	طرح پرداخت پلکانی فروش مستقیم
سطوح پرداخت نشده از طرح پرداخت پلکانی	پاداش های برترین های فروش مستقیم
<b>درآمد از فروش سطوح</b>	
۱۶% - ۲%	طرح پرداخت پلکانی گروهی
۴%	پاداش های مدیریت گروهی
۲%	پاداش های دستیابی به هدف اولیه
۲%	پاداش های مدیریت سازمانی
۱%	پاداش های بنیانی
۱%	پاداش های اولیه راهبری
۱%	پاداش های مشارکت در راهبری
۰/۵ %	پاداش های راهبری ارشد
۰/۵ %	پاداش های راهبری ممتاز
۱%	پاداش های ارتقاء رتبه
۱%	پاداش های تثبیت رتبه