

Compensación basada en el rendimiento del EQUIPO de Distribuidores

Un método simple y altamente efectivo para la construcción del negocio de la marca Young Living

Características principales de los bonos por volumen

- + El método más rápido para maximizar su tiempo y dinero
- + Premios y recompensas mensuales además de su remuneración básica
- + Incremente sus ingresos mediante los planes de compensación adicional
- + Defina una estrategia de desarrollo de liderazgo

Normas del plan de compensación:

- + Todo distribuidor que participe del programa opcional de envío automático con un volumen de realización de 100 puntos mínimo tendrá derecho a percibir este beneficio.
- + Únicamente las órdenes de envío automático con un volumen de realización de 100 puntos o más, procesadas durante el mes estipulado, se tomarán en cuenta para determinar el derecho a percibir este beneficio.
- + Los distribuidores que participan en su sistema de bonos por volumen deben haberse incorporado a Young Living a partir del 1° de marzo de 2005 inclusive.
- + Toda orden de envío automático con derecho a percibir este beneficio deberá ser pagada por el distribuidor y embarcada al domicilio de envío principal del distribuidor. Las órdenes de envío automático de clientes o clientes preferentes no se consideran a los fines de esta compensación adicional.
- + Toda orden de envío automático, que luego sea anulada a Young Living, aún cuando haya calificado previamente para percibir este beneficio, se considerará cancelada y no le otorgará derecho a ganar bono por volumen.
- + Las personas con derecho a recibir el bono de \$100 cuentan con un equipo de seis distribuidores calificados, obtuvieron un total de 1000 PGV (Volumen de grupo personal) y una orden de envío automático por un total de 100 PV (Volumen de puntos).
- + Para tener derecho a recibir el bono de \$500, primero debe calificar para el bono de \$100. Para tener derecho a recibir el bono de \$2.000, primero debe calificar para el bono de \$500.
- + Este bono no es acumulativo, de modo tal que es posible recibir ya sea el bono de \$100, \$500 o \$2.000.
- + Luego de completar el plan de compensación basada en el rendimiento del equipo de trabajo (niveles de premios y recompensas de \$100, \$500 y \$2.000), el distribuidor puede decidir incorporarse a un segundo sistema de compensación para equipo de trabajo. Aquellos distribuidores de la línea descendente, considerados en el primer plan de compensación no son tenidos en cuenta para otros planes de compensación adicional.
- + Todos aquellos planes de compensación adicional pueden obtener ventaja a partir de una reducción en los distribuidores patrocinadores calificados, para el bono de \$100. Se requieren seis para tener derecho a percibir el primer bono de \$100; cuatro más (diez en total) para el segundo; y dos distribuidores patrocinadores calificados, para cada plan de compensación adicional además de los dos primeros.
- + Este bono se paga mensualmente y se agregará al pago de sus comisiones regulares.
- + En tanto se cumplan las condiciones requeridas para la aplicación del plan de compensación, esta gratificación basada en el rendimiento podrá percibirse en forma mensual.