

ZASADY WYNAGRADZANIA LIDERÓW SPRZEDAŻY

1. Określenia użyte w niniejszym dokumencie zdefiniowane są w Artykule I Zasad Współpracy Liderów Sprzedaży z Avon.
2. Z zastrzeżeniem postanowień punktu 6, 9, 14 oraz 15, wynagrodzenie Lidera Sprzedaży za usługi wykonywane na rzecz Avon jest obliczane na podstawie Sprzedaży netto zrealizowanej przez AVON na rzecz Konsultantek z zespołu Lidera Sprzedaży w okresie objętym danym Katalogiem, zgodnie ze schematem opisanym w „Strukturze ustalania wartości bazowych wynagrodzenia” stanowiącej załącznik A do niniejszych Zasad (dalej „Struktura ustalania wartości bazowych wynagrodzenia”), w wysokości zgodnej z wybraną przez Lidera Sprzedaży formą współpracy.
3. Wysokość wynagrodzenia zależy od poziomu Lidera Sprzedaży w Programie Liderzy Sprzedaży zgodnie ze „Strukturą ustalania wartości bazowych wynagrodzenia”.
4. Wynagrodzenie Lidera Sprzedaży liczone jest od Sprzedaży netto zrealizowanej przez AVON na rzecz każdej Konsultantki z osobna, a jego wysokość uzależniona jest od wysokości tej sprzedaży, zgodnie ze „Strukturą ustalania wartości bazowych wynagrodzenia”.
5. Poziom Lidera Sprzedaży w Programie jest ustalany na podstawie 4 następujących kwalifikatorów:
 - Sprzedaż własna Lidera Sprzedaży – Lider Sprzedaży powinien w każdym katalogu złożyć zamówienie na minimalną kwotę, liczoną jak sprzedaż kwalifikowana, określoną w „Strukturze ustalania wartości bazowych wynagrodzenia” - załącznik A.
 - Sprzedaż zespołu Lidera Sprzedaży – wartość sprzedaży Konsultantek oraz Liderów Sprzedaży z zespołu Lidera Sprzedaży w każdym katalogu, liczona jak sprzedaż kwalifikowana, określona w „Strukturze ustalania wartości bazowych wynagrodzenia”.
 - Liczba aktywnych Konsultantek w zespole Lidera Sprzedaży – minimalna liczba aktywnych Konsultantek i Liderów Sprzedaży na określonych poziomach z zespołu Lidera Sprzedaży w każdym katalogu wymagana do osiągnięcia określonego poziomu, określona w „Strukturze ustalania wartości bazowych wynagrodzenia”.
 - Certyfikacja – wymóg przejścia przez określone dla każdego poziomu Lidera Sprzedaży szkolenia stacjonarne i/lub pracę w terenie.
6. Wynagrodzenie nie jest wypłacane od sprzedaży zrealizowanej przez AVON na rzecz Konsultantek niższej niż 150 zł w katalogu, liczonej jak sprzedaż kwalifikowana.
7. Wynagrodzenie Lidera Zespołu wypłacane jest od sprzedaży zrealizowanej przez AVON na rzecz Konsultantek* z I oraz II generacji Lidera Sprzedaży zgodnie ze schematem „Struktury ustalania wartości bazowych wynagrodzenia” - załącznik A.
8. Wynagrodzenie Starszego Lidera Zespołu, Menedżera Zespołu i Starszego Menedżera Zespołu wypłacane jest od sprzedaży zrealizowanej przez AVON na rzecz Konsultantek* z I, II oraz III generacji Lidera Sprzedaży zgodnie ze schematem „Struktury ustalania wartości bazowych wynagrodzenia” - załącznik A.
9. Wynagrodzenie nie jest wypłacane osobom z poziomu Kandydata na Lidera oraz Lidera Sprzedaży bez poziomu.
10. Wynagrodzenie Lidera Sprzedaży pomniejszone zostanie o wskazany procent niezapłaconej wartości sprzedaży netto zrealizowanej przez AVON na rzecz każdej Konsultantki z zespołu Lidera Sprzedaży, która ma nieuregulowane należności wobec Avon i jest usuwana ze stanu kadry Lidera Sprzedaży (po trzecim katalogu nieaktywności), zgodnie z tabelą „Pomniejszenie wartości wynagrodzenia o wskazany procent niezapłaconej wartości sprzedaży netto” – załącznik B.
11. Wynagrodzenie Lidera Zespołu pomniejszone zostanie o wskazany procent niezapłaconej wartości sprzedaży netto zrealizowanej przez AVON na rzecz każdej Konsultantki z zespołu Lidera Zespołu, która ma nieuregulowane należności wobec Avon i jest usuwana ze stanu kadry Lidera Zespołu (po trzecim katalogu nieaktywności) z I oraz II generacji Lidera Zespołu zgodnie z tabelą „Pomniejszenie wartości wynagrodzenia o wskazany procent niezapłaconej wartości sprzedaży netto” - załącznik B.
12. Wynagrodzenie Starszego Lidera Zespołu, Menedżera Zespołu i Starszego Menedżera Zespołu pomniejszone zostanie o wskazany procent niezapłaconej wartości sprzedaży netto zrealizowanej przez AVON na rzecz każdej Konsultantki z ich zespołu, która ma nieuregulowane należności wobec Avon i jest usuwana ze stanu kadry Lidera Sprzedaży (po trzecim katalogu nieaktywności) z I, II oraz III generacji Lidera Sprzedaży zgodnie z tabelą „Pomniejszenie wartości wynagrodzenia o wskazany procent niezapłaconej wartości sprzedaży netto” – załącznik B.

13. W przypadku dokonania przez Lidera Sprzedaży lub członków jego zespołu zwrotu produktów, Avon ma prawo ponownie wyliczyć wynagrodzenie i bonusy uwzględniając zmienioną wartość sprzedaży kwalifikowanej i sprzedaży netto. Lider Sprzedaży będzie zobowiązany do zwrotu ewentualnej różnicy w tak wyliczonym wynagrodzeniu i bonusach w stosunku do wynagrodzenia i bonusów, które otrzymał na podstawie pierwotnego naliczenia. Avon może potrącić wartość tej różnicy z kolejnego wynagrodzenia Lidera Sprzedaży.

14. W przypadku dokonania przez Lidera Sprzedaży zamówienia lub zakupów w Centrach Obsługi Konsultantek bez wiedzy i zgody Konsultantki, wartość takiego zamówienia lub zakupów nie zostanie wliczona do sprzedaży kwalifikowanej ani do sprzedaży netto. Jeżeli wynagrodzenie lub bonusy zostały już wypłacone, Avon ma prawo ponownie wyliczyć wynagrodzenie i bonusy uwzględniając zmienioną wartość sprzedaży kwalifikowanej i sprzedaży netto. Lider Sprzedaży będzie zobowiązany do zwrotu ewentualnej różnicy w tak wyliczonym wynagrodzeniu i bonusach w stosunku do wynagrodzenia i bonusów, które otrzymał na podstawie pierwotnego naliczenia. Avon może potrącić wartość tej różnicy z kolejnego wynagrodzenia Lidera Sprzedaży.

15. Zasady uzyskania dodatkowego wynagrodzenia - bonusu „Aktywne Konsultantki” opisane są w Załączniku B.

16. Zasady uzyskania dodatkowego wynagrodzenia - bonusu „Rozwój Zespołu” opisane są w Załączniku C.

17. Zasady uzyskania dodatkowego wynagrodzenia - bonusu „Awans Lidera” opisane są w Załączniku D.

18. Wynagrodzenie za dany katalog naliczane jest zgodnie z najwyższym poziomem, którego wszystkie kwalifikatory zostały osiągnięte przez Lidera Sprzedaży.

19. Informacje dotyczące szczegółów przysługującego Liderowi Sprzedaży wynagrodzenia za dany katalog będą publikowane na stronie internetowej AVON w strefie Lidera Sprzedaży oraz w Avon Non Stop po zakończeniu procesu naliczeń wynagrodzeń dla Liderów Sprzedaży za dany katalog.

20. Wynagrodzenie netto (do wypłaty) Lidera Sprzedaży świadczącego usługi na rzecz Avon w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej stanowi 100% wartości kwoty naliczonej zgodnie ze „Strukturą ustalania wartości bazowych wynagrodzenia” oraz zgodnie z zasadami bonusu „Aktywne Konsultantki” opisanego w załączniku B, bonusu „Rozwój Zespołu” opisanego w załączniku C oraz bonusu „Awans Lidera” opisanego w załączniku D, jak również każdego wynagrodzenia dodatkowego, wynikającego z dodatkowych bonusów oraz otrzymanych nagród pieniężnych w konkursach i programach motywacyjnych organizowanych przez AVON. Lider Sprzedaży współpracujący z Avon w ramach działalności gospodarczej jest zobowiązany do naliczenia i odprowadzenia we własnym zakresie wszelkich należnych obciążeń publicznych, w tym składek na ubezpieczenie społeczne oraz zaliczek na podatek dochodowy, oraz wszelkich innych kosztów związanych z prowadzoną przez Lidera Sprzedaży działalnością gospodarczą.

21. Wynagrodzenie netto (do wypłaty) Lidera Sprzedaży wykonującego zadania na rzecz AVON w ramach umowy zlecenia zawartej z agencją zatrudnienia Randstad Sp. z o.o., wynikające ze „Struktury ustalania wartości bazowych wynagrodzenia” oraz wynagrodzenie dodatkowe wynikające z bonusu „Aktywne Konsultantki” opisanego w załączniku B, bonusu „Rozwój Zespołu” opisanego w załączniku C oraz bonusu „Awans Lidera” opisanego w załączniku D, jak również każde wynagrodzenie dodatkowe, wynikające z dodatkowych bonusów oraz otrzymanych nagród pieniężnych w konkursach i programach motywacyjnych organizowanych przez AVON, stanowi 60% wartości kwoty naliczonej zgodnie z wyżej wymienionymi zasadami. Lider Sprzedaży współpracujący z Avon na podstawie umowy zlecenia zawartej z Randstad odpowiada za rozliczenie podatku dochodowego od osób fizycznych po zakończeniu roku podatkowego oraz jego odprowadzenie, jeśli taki podatek jest należny. Powyższa zasada dotyczy także rozliczenia podatku VAT, jeśli taki podatek jest należny.

*Każdy Lider Sprzedaży jest również Konsultantką

Załącznik A
Struktura ustalania wartości bazowych wynagrodzenia *

Nazwy poziomów	KWALIFIKATORY			WARTOŚĆ BAZOWA WYNAGRODZENIA		
	Sprzedaż własna Lidera Sprzedaży	Liczba aktywnych Konsultantek w zespole w I generacji	Sprzedaż zespołu Lidera Sprzedaży w I i II generacji	Certyfikacja	Generacja KK, od której liczone jest wynagrodzenie	Sprzedaż wszystkich członków zespołu
Lider Zespołu LZ	250 zł	5	2 000 zł	Poziom 1	I II	150-499,99 zł 500-999,99 zł 1 000 zł i więcej 150 zł i więcej
Nazwy poziomów	Sprzedaż własna Lidera Sprzedaży	Liczba aktywnych Konsultantek w zespole w I generacji	Sprzedaż zespołu Lidera Sprzedaży w I, II i III generacji	Certyfikacja	WARTOŚĆ BAZOWA WYNAGRODZENIA	
					Generacja KK, od której liczone jest wynagrodzenie	Sprzedaż wszystkich członków zespołu
					I II III	150-499,99 zł 500-999,99 zł 1 000 zł i więcej 150 zł i więcej
					WARTOŚĆ BAZOWA WYNAGRODZENIA	
Starszy Lider Zespołu SLZ	250 zł	20 w tym 3 LZ	15 000 zł	Poziom 2	I II III	150-499,99 zł 500-999,99 zł 1 000 zł i więcej 150 zł i więcej
Nazwy poziomów	Sprzedaż własna Lidera Sprzedaży	Liczba aktywnych Konsultantek w zespole w I generacji	Sprzedaż zespołu Lidera Sprzedaży w I, II i III generacji	Certyfikacja	WARTOŚĆ BAZOWA WYNAGRODZENIA	
					Generacja KK, od której liczone jest wynagrodzenie	Sprzedaż wszystkich członków zespołu
					I II III	150-499,99 zł 500-999,99 zł 1 000 zł i więcej 150 zł i więcej
					WARTOŚĆ BAZOWA WYNAGRODZENIA	
Menedżer Zespołu MZ	250 zł	25 w tym 4 LZ i 1 SLZ	35 000 zł	Poziom 3	I II III	150-499,99 zł 500-999,99 zł 1 000 zł i więcej 150 zł i więcej
Nazwy poziomów	Sprzedaż własna Lidera Sprzedaży	Liczba aktywnych Konsultantek w zespole w I generacji	Sprzedaż zespołu Lidera Sprzedaży w I, II i III generacji	Certyfikacja	WARTOŚĆ BAZOWA WYNAGRODZENIA	
					Generacja KK, od której liczone jest wynagrodzenie	Sprzedaż wszystkich członków zespołu
					I II III	150-499,99 zł 500-999,99 zł 1 000 zł i więcej 150 zł i więcej
					WARTOŚĆ BAZOWA WYNAGRODZENIA	
Starszy Menedżer Zespołu SMZ	250 zł	30 w tym 5 LZ, 2 SLZ i 1 MZ	85 000 zł	Poziom 4	I II III	150-499,99 zł 500-999,99 zł 1 000 zł i więcej 150 zł i więcej

* Wynagrodzenie netto (do wypłaty) Lidera Sprzedaży świadczącego usługi na rzecz AVON w ramach prowadzonej przez Lidera Sprzedaży działalności gospodarczej, wynikające ze „Struktury ustalania wartości bazowych wynagrodzenia”, wynosi 100% kwoty naliczonej zgodnie z powyższym schematem.
Wynagrodzenie netto (do wypłaty) Lidera Sprzedaży wykonującego zadania na rzecz AVON w ramach umowy zlecenia zawartej z agencją zatrudnienia Randstad, wynikające ze „Struktury ustalania wartości bazowych wynagrodzenia”, wynosi 60% kwoty naliczonej zgodnie z powyższym schematem.

Załącznik B

Tabela „Pomniejszenie wartości wynagrodzenia o wskazany procent niezapłaconej wartości sprzedaży netto”

Nazwy poziomów	% od sprzedaży niezapłaconej		
	I generacja	II generacja	III generacja
Lider Zespołu	5%	2%	
Starszy Lider Zespołu			1%
Menedżer Zespołu			
Starszy Menedżer Zespołu			

Załącznik C

Struktura naliczania bazy wynagrodzenia dla bonusu „Aktywne Konsultantki”

1. Bonus „Aktywne Konsultantki” wypłacany będzie Liderom Sprzedaży z poziomu Lidera Zespołu i Starszego Lidera Zespołu.
2. Lider Sprzedaży może zdobyć bonus „Aktywne Konsultantki” za przyrost aktywnych Konsultantek o 2 aktywne Konsultantki z minimalną sprzedażą 150 pln w katalogu, liczoną jak Baza opustu.
Wartość bazowa Bonusu – 100 pln.
Lider Sprzedaży może otrzymać bonus „Aktywne Konsultantki” za każdą kolejną aktywną Konsultantkę powyżej 2, z minimalną sprzedażą 150 pln w katalogu, liczoną jak Baza opustu.
Wartość bazowa Bonusu – 50 pln za każdą kolejną aktywną Konsultantkę.
3. Podstawą do naliczania bonusu „Aktywne Konsultantki” jest Katalog, w którym Lider Sprzedaży osiągnął najwyższy stan aktywnej kadry Konsultantek z minimalną sprzedażą 150 pln w trakcie trwania Katalogu, liczoną jak Baza opustu, jednak nie wcześniej niż katalog 11/2007 plus 2 aktywne Konsultantki z minimalną sprzedażą 150 pln w trakcie trwania katalogu, liczoną jak Baza opustu.
4. Bonus „Aktywne Konsultantki” wypłacany będzie po zakończeniu procesu naliczeń wynagrodzeń dla Liderów Sprzedaży za dany Katalog, w którym warunki bonusu zostały spełnione.
5. Bonus „Aktywne Konsultantki” nie będzie wypłacany w przypadku, gdy przyrost aktywnych Konsultantek powstał w wyniku przeniesienia do zespołu Lidera Sprzedaży kadry Konsultantek od Lidera niższej generacji.

Załącznik D
Struktura naliczania bazy wynagrodzenia dla bonusu „Rozwój Zespołu”

1. Bonus „Rozwój Zespołu” otrzyma każdy Lider Zespołu:

a. Za pozyskanie 10 aktywnych Konsultantek w I generacji, w tym 1 Lidera Zespołu oraz osiągnięcie sprzedaży zespołu w I i II generacji minimum 6 000 pln liczonej jak Baza opustu.

Wartość bazowa bonusu – 500 pln.

Bonus wypłacany będzie jednorazowo tym Liderom Zespołu, którzy po raz pierwszy spełnią warunki bonusu.

Jeżeli warunki bonusu zostaną spełnione później niż w piątym katalogu od rozpoczęcia działalności jako Lider Sprzedaży, wartość bonusu wynosi 50% wartości bazowej tj. 250 pln.

b. Za pozyskanie 15 aktywnych Konsultantek w I generacji, w tym 2 Liderów Zespołu oraz osiągnięcie sprzedaży zespołu w I i II generacji minimum 10 000 pln liczonej jak Baza opustu.

Wartość bazowa bonusu – 500 pln.

Bonus wypłacany będzie jednorazowo, tym Liderom Zespołu, którzy po raz pierwszy spełnią warunki bonusu.

Jeżeli warunki bonusu zostaną spełnione później niż w dziesiątym katalogu od rozpoczęcia działalności jako Lider Sprzedaży, wartość bonusu wynosi 50% wartości bazowej tj. 250 pln.

c. Za przyrost Liderów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Lider Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Liderów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 250 pln.

2. Bonus „Rozwój Zespołu” otrzyma każdy Starszy Lider Zespołu:

a. Za przyrost Liderów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Starszy Lider Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Liderów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 250 pln.

b. Za przyrost Starszych Liderów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Starszy Lider Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Starszych Liderów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 2 000 pln.

3. Bonus „Rozwój Zespołu” otrzyma każdy Menedżer Zespołu:

a. Za przyrost Liderów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Menedżer Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Liderów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 250 pln.

b. Za przyrost Starszych Liderów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Menedżer Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Starszych Liderów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 2 000 pln.

c. Za przyrost Menedżerów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania Bonusa jest Katalog, w którym Menedżer Zespołu osiągnął najwyższą liczbę podległych Menedżerów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 5 000 pln.

4. Bonus „Rozwój Zespołu” otrzyma każdy Starszy Menedżer Zespołu:

a. Za przyrost Liderów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Starszy Menedżer Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Liderów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 250 pln.

b. Za przyrost Starszych Liderów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Starszy Menedżer Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Starszych Liderów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 2 000 pln.

c. Za przyrost Menedżerów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Starszy Menedżer Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Menedżerów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 5 000 pln.

d. Za przyrost Starszych Menedżerów Zespołu w I generacji.

Podstawą do naliczania bonusu jest Katalog, w którym Starszy Menedżer Zespołu osiągnął najwyższą liczbę Starszych Menedżerów Zespołu w I generacji.

Wartość bazowa bonusu – 10 000 pln.

5. Bonus „Rozwój Zespołu” naliczany będzie jedynie w odniesieniu do Pierwszych awansów Liderów Sprzedaży w I generacji.

6. Bonus „Rozwój Zespołu” wypłacany będzie po zakończeniu procesu naliczeń wynagrodzeń dla Liderów Sprzedaży za dany katalog, w którym warunki bonusu zostały spełnione.

Załącznik E

Struktura naliczania bazy wynagrodzenia dla bonusu „Awans Lidera”

W ramach bonusu „Awans Lidera” Lider Sprzedaży ma możliwość otrzymania dwóch niezależnych bonusów:

- „Awans na poziom” – za osiągnięcie kolejnego poziomu w Programie Liderzy Sprzedaży
- „Utrzymanie poziomu Lidera” – za utrzymanie osiągniętego poziomu w Programie Liderzy Sprzedaży przez określony przez Avon czas.

Bonus „Awans na poziom”

1. Bonus „Awans na poziom” wypłacany będzie jednorazowo Liderom Sprzedaży z poziomu: Lidera Zespołu, Starszego Lidera Zespołu, Menedżera Zespołu, Starszego Menedżera Zespołu.
2. Bonus „Awans na poziom” wypłacany będzie Liderom Sprzedaży po spełnieniu następujących warunków:
 - a. Lider Zespołu otrzyma bonus „Awans na poziom”, kiedy osiągnie poziom Lidera Zespołu.
Wartość bazowa bonusu – 250 PLN.
 - b. Starszy Lider Zespołu otrzyma bonus „Awans na poziom”, kiedy osiągnie poziom Starszego Lidera Zespołu.
Wartość bazowa bonusu – 2 000 PLN.
Jeżeli warunki bonusu zostaną spełnione później niż w piętnastym katalogu od rozpoczęcia działalności jako Lider Sprzedaży (LS LOA ≤ 15) wartość bonusu wynosi 50% wartości bazowej tj. 1 000 PLN.
 - c. Menedżer Zespołu otrzyma bonus „Awans na poziom”, kiedy osiągnie poziom Menedżera Zespołu.
Wartość bazowa bonusu – 5 000 PLN.
Jeżeli warunki bonusu zostaną spełnione później niż w piętnastym katalogu od osiągnięcia poziomu Starszego Lidera Zespołu (SLZ LOA + 15 LOA) wartość bonusu wynosi 50% wartości bazowej tj. 2 500 PLN.
 - d. Starszy Menedżer Zespołu otrzyma Bonus „Awans na poziom”, kiedy osiągnie poziom Starszego Menedżera Zespołu.
Wartość bazowa bonusu – 10 000 PLN.
Jeżeli warunki bonusu zostaną spełnione później niż w piętnastym katalogu od osiągnięcia poziomu Menedżera Zespołu (MZ LOA + 15 LOA) wartość bonusu wynosi 50% wartości bazowej tj. 5 000 PLN.
3. Bonus „Awans na poziom” naliczany będzie jednorazowo w odniesieniu do pierwszych awansów Liderów Sprzedaży na dany poziom.
4. Bonus „Awans na poziom” wypłacany będzie po zakończeniu procesu naliczeń wynagrodzeń dla Liderów Sprzedaży:
 - a. Dla Lidera Zespołu za dany katalog, w którym warunki bonusu zostały spełnione.
 - b. Dla Starszego Lidera Zespołu za dany katalog, w którym warunki bonusu zostały spełnione.
 - c. Dla Menedżera Zespołu z 1-katalogowym opóźnieniem w stosunku do katalogu, w którym warunki bonusu zostały spełnione.
 - d. Dla Starszego Menedżera Zespołu z 1-katalogowym opóźnieniem w stosunku do katalogu, w którym warunki bonusu zostały spełnione.

Bonus „Utrzymanie poziomu”

1. Bonus „Utrzymanie poziomu” wypłacany będzie jednorazowo Liderom Sprzedaży z poziomu: Lidera Zespołu, Starszego Lidera Zespołu, Menedżera Zespołu, Starszego Menedżera Zespołu.
2. Bonus „Utrzymanie poziomu” wypłacany będzie Liderom Sprzedaży po spełnieniu następujących warunków:
 - a. Lider Zespołu otrzyma bonus „Utrzymanie poziomu”, jeżeli utrzyma poziom Lidera Zespołu w trakcie 3 z 4 kolejnych katalogów od momentu osiągnięcia poziomu Lidera Zespołu po raz pierwszy.
Wartość bazowa bonusu – 250 PLN.
 - b. Starszy Lider Zespołu otrzyma bonus „Utrzymanie poziomu”, jeżeli utrzyma poziom Starszego Lidera Zespołu w trakcie 3 z 4 kolejnych katalogów od momentu osiągnięcia poziomu Starszego Lidera Zespołu po raz pierwszy.
Wartość bazowa bonusu – 2 000 PLN.
 - c. Menedżer Zespołu otrzyma bonus „Utrzymanie poziomu”, jeżeli utrzyma poziom Menedżera Zespołu w trakcie 3 z 4 kolejnych katalogów od momentu osiągnięcia poziomu Menedżera Zespołu po raz pierwszy.
Wartość bazowa bonusu – 5 000 PLN.
 - d. Starszy Menedżer Zespołu otrzyma Bonus „Utrzymanie poziomu”, jeżeli utrzyma poziom Starszego Menedżera Zespołu w trakcie 3 z 4 kolejnych katalogów od momentu osiągnięcia poziomu Starszego Menedżera Zespołu po raz pierwszy.
Wartość bazowa bonusu – 10 000 PLN.
3. Katalog, w którym Lider Sprzedaży osiągnął po raz pierwszy poziom Lidera Zespołu, Starszego Lidera Zespołu, Menedżera Zespołu lub Starszego Menedżera Zespołu nie wlicza się do 3 z 4 katalogów, w trakcie których Lider Sprzedaży powinien utrzymać poziom, aby otrzymać bonus „Utrzymanie poziomu”.
4. Bonus „Utrzymanie poziomu” naliczany będzie jednorazowo jedynie w odniesieniu do Pierwszych awansów Liderów Sprzedaży.
5. Bonus „Utrzymanie poziomu” wypłacany będzie po zakończeniu procesu naliczeń wynagrodzeń dla Liderów Sprzedaży z 1-katalogowym opóźnieniem w stosunku do katalogu, w którym warunki bonusu zostały spełnione.

ZASADY WSPÓŁPRACY LIDERÓW SPRZEDAŻY Z AVON

I. Definicje

Poniżej zostały zawarte definicje wszystkich określeń użytych w Umowie, w Zasadach Wynagradzania Liderów Sprzedaży oraz w niniejszym dokumencie.

Lider Sprzedaży – oznacza Kandydata na Lidera, Lidera Sprzedaży bez poziomu, Lidera Zespołu, Starszego Lidera Zespołu, Menedżera Zespołu i Starszego Menedżera Zespołu.

Katalog – oznacza 3 tygodniowy okres obowiązywania danej oferty w Polsce.

Sprzedaż kwalifikowana – wartość sprzedaży liczona jak podstawa opustu Konsultantki, ale pomniejszona o wartość zwróconych przez Konsultantkę produktów. Stanowi podstawę do wyliczania kwalifikatorów w Programie Liderzy Sprzedaży: sprzedaży własnej Lidera Sprzedaży oraz sprzedaży zespołu Lidera Sprzedaży, jak również kwalifikowania Konsultantek do wyliczania wartości bazowej wynagrodzenia Lidera Sprzedaży oraz kwalifikowania Konsultantek do Programu Avon Club i Programu Lojalnościowego.

Sprzedaż netto – wartość sprzedaży netto to wartość sprzedaży w okresie obowiązywania danego katalogu (z uwzględnieniem wszystkich dostarczonych produktów z bieżącej oferty, a także przesłanych w ramach uzupełnienia braków z poprzednich zamówień), po odliczeniu: opustu Konsultantek, podatku VAT, wartości zwrotów, materiałów pomocniczych w sprzedaży (czyli w szczególności: pakietów do mianowania Konsultantek i Liderów Sprzedaży, torebek firmowych, kart kolorów, palet kolorów, książek klientów, książek zamówień, kalendarzy, poradników kosmetycznych, katalogów) oraz wszelkich opłat (np. opłaty za szkolenia, opłaty transportowe, Koszt Realizacji Małego Zamówienia).

Cena katalogowa – cena obowiązująca w aktualnym katalogu lub innym cenniku.

Baza opustu (podstawa opustu) - wartość zamówionych produktów kosmetycznych i niekosmetycznych po cenach katalogowych (z uwzględnieniem produktów z Różową Wstążeczką oraz Stop Przemocy, materiałów pomocniczych w sprzedaży, artykułów z logo, produktów zamówionych a nie dostarczonych z powodu braku w magazynie, produktów dostarczonych z oferty netto). Do bazy opustu nie wliczają się dosłane braki z poprzednich zamówień, wszelkie opłaty (np. opłaty za szkolenia, opłaty transportowe, Koszt Realizacji Małego Zamówienia), prezenty z programów dla Nowej Konsultantki, prezenty z Programu Avon Club, produkty z komunikatem „produkcja zakończona prosimy nie zamawiać”.

Aktywna Konsultantka – oznacza Konsultantkę, która składa co najmniej 1 zamówienie w katalogu, a wartość jej sprzedaży netto – po uwzględnieniu dokonanych przez nią zwrotów – będzie dodatnia. Materiały pomocne w sprzedaży, produkty zamówione a nie dostarczone z powodu braku w magazynie oraz wszelkie opłaty nie są wliczane do sprzedaży liczonej do aktywności Konsultantki.

Kwalifikatory - wskaźniki, których realizacja jest wymagana do osiągnięcia danego poziomu w działalności Lidera Sprzedaży i utrzymania się na tym poziomie.

Generacja - Konsultantki i Liderzy Sprzedaży będący w jednakowej relacji do danego Lidera Sprzedaży.

I generacja - dla danego Lidera Sprzedaży pierwszą generację stanowią bezpośrednio przez niego mianowani członkowie zespołu.

II generacja - dla danego Lidera Sprzedaży drugą generację stanowią członkowie zespołu mianowani przez jego Liderów Sprzedaży z pierwszej generacji.

III generacja - dla danego Lidera Sprzedaży trzecią generację stanowią członkowie zespołu mianowani przez jego Liderów Sprzedaży z drugiej generacji.

Kandydat na Lidera - Konsultantka, która podpisała umowę Lidera Sprzedaży, ale jeszcze nie osiągnęła pierwszego poziomu w Programie lub Lider Sprzedaży, który nie osiągnął kwalifikatorów żadnego poziomu Programu.

Lider Sprzedaży bez poziomu - Lider Sprzedaży, który nie osiągnął kwalifikatorów żadnego poziomu Programu, a w przeszłości osiągnął co najmniej poziom Lidera Zespołu.

Pierwszy awans Lidera Sprzedaży – osiągnięcie przez Lidera Sprzedaży po raz pierwszy w historii jego współpracy z Avon danego poziomu w Programie.

Proces naliczeń wynagrodzeń dla Liderów Sprzedaży – działania podejmowane przez zespół osób w AVON, mający na celu sprawne, terminowe obliczenie wynagrodzeń za dany Katalog dla Liderów Sprzedaży w ramach Programu Liderów Sprzedaży. Proces odbywa się po zakończeniu danego Katalogu i wygenerowaniu końcowego raportu sprzedaży. Wynikiem podjętych działań są opublikowane wartości wynagrodzeń w Avon Non Stop i w Strefie Lidera na stronie Internetowej, będące podstawą do wystawienia faktur przez Liderów Sprzedaży lub firmę Randstad.

II. Przypadki wygaśnięcia umowy

Umowa Lidera Sprzedaży wygasa automatycznie w następujących sytuacjach:

1. W przypadku, gdy w ciągu pierwszych 6 katalogów współpracy z Avon, Lider Sprzedaży z poziomu Kandydata na Lidera nie uzyska poziomu Lidera Zespołu – w ostatnim dniu tego szóstego katalogu. Zespół Lidera Sprzedaży zostaje przekazany Liderowi nadrzędnemu, a w jego braku, odpowiedniemu Okręgowemu Menedżerowi Sprzedaży.

2. W przypadku, gdy osiągane przez Lidera Sprzedaży wyniki powodują powrót na poziom Lidera bez poziomu i przez 4 kolejne katalogi taki Lider Sprzedaży nie spełni kwalifikatorów umożliwiających ponowne osiągnięcie poziomu co najmniej Lidera Zespołu – w ostatnim dniu tego czwartego katalogu. Zespół Lidera Sprzedaży zostaje przekazany Liderowi nadrzędnemu, a w jego braku, odpowiedniemu Okręgowemu Menedżerowi Sprzedaży.

3. W przypadku śmierci Lidera Sprzedaży. Zespół Lidera Sprzedaży zostaje przekazany Liderowi nadrzędnemu, a w jego braku, odpowiedniemu Okręgowemu Menedżerowi Sprzedaży.

III. Powrót do współpracy

Lider Sprzedaży może powrócić do współpracy tylko po podpisaniu nowej umowy Lidera Sprzedaży. Poprzez powrót do współpracy rozumie się rozpoczęcie działalności Lidera Sprzedaży od początku.

IV. Przekazanie zespołu członkowi rodziny

Lider Sprzedaży, który chce zrezygnować ze współpracy może jednorazowo przekazać swój zespół najbliższemu członkowi swojej rodziny, który zostanie Liderem Sprzedaży i spełni odpowiednie warunki określone w odrębnym dokumencie dostępnym w siedzibie Avon. Przez najbliższego członka rodziny rozumie się: współmałżonka, brata, siostrę, syna, córkę, ojca, matkę.

Lider Sprzedaży przekazując swój zespół najbliższemu członkowi rodziny bezpowrotnie traci prawa do przekazanego zespołu.