

Estructura del Plan de Compensación “Abriendo Paso”



Título	Calificaciones				Ingresos									
	Para Obtener el Título	Para Recibir Pagos			Para Retener el Título	Ventas al Detal Personales		Regalías en Ventas al Detal del Equipo ²	Regalías en Equipos de Directores Promovidos ²					
		Min. de Ventas al Detal Personales	Min. de Ventas al Detal del Equipo	Min. de Reclutas Personales en Estado Activo		Ganancia retenida	Bono por Volumen	Regalía basada en Recluta Calificado ³	Bono por Desarrollo de Director	Directores Nivel 1	Directores Nivel 2	Directores Nivel 3	Directores Nivel 4	Bono Infinito
Director Presidencial	Promover un total de 12 Directores del Nivel 1, de los cuales 8 sean Directores Estrella		\$10,000		Personal: Después de 4 meses de ventas consecutivos sin Ventas al Detal Personales de \$250, pierde reclutas, todo el “downline” y título. Equipo: Después de no calificar por 4 meses en un mismo año calendario, será reposicionado al nivel de desempeño. Pierde Equipo Promovido de Director. Director: Si los Equipos de Directores promovidos no están activos, mantendrá el título por 12 meses.	25%	10% ¹	8, 12, 14, 16%	\$5,000 ⁴	7%	3%	2%	1%	0.25%
Director Ejecutivo	Promover un total de 6 Directores del Nivel 1, de los cuales 4 sean Directores Estrella		\$10,000			25%	10% ¹	8, 10, 12, 16%	\$5,000 ⁴	7%	3%	2%		
Director Tres Estrellas	Promover a 5 Directores del Nivel 1	\$500	\$10,000			25%	10% ¹	6, 8, 12, 14%	\$4,000 ⁴	6%	2%	1%		
Director Dos Estrellas	Promover a 2 Directores del Nivel 1	\$500	\$10,000			25%	10% ¹	6, 8, 12, 14%	\$4,000 ⁴	5%	2%			
Director Estrella	Promover a 1 Director del Nivel 1	\$500	\$10,000			25%	10% ¹	6, 8, 12, 14%	\$3,000 ⁴	4%				
Director	Firmar un Acuerdo de Director y completar el Programa DEC	\$500	\$10,000			25%	10% ¹	6, 8, 11, 12%	\$3,000 ⁴					
Manager Estrella en Programa DEC	\$500 en Vnts. al Detal Personales/\$7,000 ⁶ en Vnts. al Detal del Equipo/9 reclutas personales en estado activo/Acuerdo firmado	Promedio de \$1,600 (ningún mes menos de \$500)	1 ^{eros} 3 meses: \$24,000 como Total de Vnts. al Detal (ningún mes menos de \$7,000); 15 miembros activos del equipo 2 ^{ndos} 3 meses: \$30,000 como Total de Vnts. al Detal (ningún mes menos de \$8,000); 36 miembros activos del equipo	Reposicionamiento al nivel de desempeño después de no satisfacer cualquiera de los requisitos para calificar.	25%	5 – 10% ⁵	4, 6, 9, 10%							
Manager Estrella	\$500 en Vnts. al Detal Personales/\$4,000 en Vnts. al Detal del Equipo/6 reclutas personales en estado activo	\$500	\$4,000	6	Personal: Después de 4 meses de ventas consecutivos sin Ventas al Detal Personales de \$250, pierde reclutas, todo el “downline” y título. Equipo: Después de no calificar por 4 meses en un mismo año calendario, será reposicionado al nivel de desempeño.	25%	5 – 10% ⁵	4, 6, 8, 9%						
Manager	\$500 en Vnts. al Detal Personales/\$2,000 en Vnts. al Detal del Equipo/3 reclutas personales en estado activo	\$500	\$2,000	3		25%	5 – 10% ⁵	4, 6, 7, 8%						
Consultor	Equipo Comprado	\$250 dentro de 4 meses				25%	5 – 10% ⁵							

1 Garantizado si las calificaciones del título se mantienen (no incluye ventas en el kiosco).

2 El Volumen de Comisión está basado en 75% al detal.

3 Aumentos basados en reclutas calificados durante el mes. Por ejemplo, para Managers: 4% se paga por cero (0) reclutas calificados; 6% por un (1) recluta; 7% por dos (2) reclutas y 8% por tres (3) reclutas.

4 El bono del Desarrollo de Director está disponible para aquellas personas que entren al programa para DEC antes de julio del 2007 y completen dicho programa exitosamente. El pago del bono no aplica para antiguos Directores que sean repromovidos a Director.

5 Bono por Volumen de Ventas Personales es de 5% para Ventas al Detal Personales que excedan \$1,200 y 10% para las Ventas al Detal Personales que excedan \$3,200.

6 \$7,000 en Ventas al Detal del Equipo (Equipo se define como tu Equipo potencial del Director en Calificación.)