



CÔNG TY TNHH MTV THƯƠNG MẠI MỸ LỢI

CHƯƠNG TRÌNH TRẢ THƯỞNG

A. GIẢI THÍCH THUẬT NGỮ

- 1. NPP (NPP):** là cá nhân đủ điều kiện đã ký Hợp đồng tham gia bán hàng đa cấp với Công ty, đã hoàn thành Chương trình đào tạo cơ bản về bán hàng đa cấp, được cấp Thẻ thành viên của Công ty và chính thức trở thành NPP của Công ty, được tham gia và hưởng các quyền lợi quy định trong Chương trình trả thưởng này (Hội viên).
 - 2. Người giới thiệu (người bảo trợ):** Là người giới thiệu người khác gia nhập vào sự nghiệp của Công ty và phù hợp các điều kiện của một NPP, còn được gọi là tuyển trên.
 - 3. Tuyển dưới trực tiếp:** Là toàn bộ NPP do mình trực tiếp giới thiệu.
 - 4. Tuyển dưới gián tiếp:** Là toàn bộ NPP tuyển dưới mình ngoài tuyển dưới trực tiếp.
 - 5. Đội nhóm nhỏ:** Là đội nhóm mà toàn bộ số NPP tuyển dưới mình không cùng cấp (trừ NPP ở nhánh cùng cấp).
 - 6. Cùng cấp (đồng cấp):** Trong hệ thống mạng lưới của mình người nào có cấp bậc bằng với cấp bậc của mình thì người đó được gọi là cùng cấp.
 - 7. Vượt cấp:** Cấp bậc của tuyển dưới cao hơn mình, khi đó tuyển dưới tạm thời ẩn dưới tuyển mình và chuyển lên trực tiếp với tuyển trên mình.
 - 8. Giá trị PV:** PV là từ viết tắt của từ tiếng Anh là Point Value (Giá trị điểm số). Giá trị PV có thể xem là giá trị sản phẩm được sản sinh ra từ việc bán hàng, mỗi sản phẩm khác nhau thì giá trị tích lũy PV sẽ khác nhau. Đồng thời, đó cũng là cơ sở để tính các tiền thưởng khác nhau khi chi trả hoa hồng: $1 PV = 0.3 USD \times 21.000 VND = 6.300 VND$ (Sáu ngàn ba trăm đồng).
 - 9. Thành tích cá nhân:** Là giá trị PV do NPP đặt hàng bằng mã số của mình trong tháng.
 - 10. Thành tích nhóm nhỏ:** Là thành tích phát sinh từ tiêu thụ của bản thân và tuyển dưới không đồng cấp.
 - 11. Tiền thưởng bán lẻ (tiền thưởng trực tiếp):** Là lợi nhuận của NPP khi trực tiếp bán ra sản phẩm.
 - 12. Tiền thưởng tổ chức (tiền thưởng gián tiếp):** Là tiền thưởng bán lẻ của các cấp bậc khác nhau, sản sinh ra sự chênh lệch tiền thưởng giữa các tuyển.
 - 13. Tiền thưởng lãnh đạo:** Là tiền thưởng có được từ thành tích nhóm của NPP cấp dưới cùng cấp bậc.
 - 14. Tiền thưởng đặc biệt:** Là tiền thưởng mỗi tháng nhận 01 lần, được tính theo hình thức chênh lệch. Nếu như đồng cấp với tuyển dưới thì không có tiền thưởng chênh lệch.
 - 15. Tiền thưởng phúc lợi:** Là phần tiền được tích lũy để làm chi phí đào tạo, chi phí du lịch cho NPP.
 - 16. Tổng Tài hợp lệ:** Là NPP ở cấp bậc Tổng Tài có điểm số tích lũy cá nhân hàng tháng đạt điểm 300PV và điểm tích lũy của đội nhóm nhỏ đạt 6000 điểm PV.
 - 17. Chế độ thắt chặt:** Là chế độ thắt chặt từ dưới lên cấp Tổng Tài hợp lệ thực nhận được điểm số tích lũy thắt chặt của 05 đời Tổng Tài hợp lệ.
- Ví dụ: A là Tổng Tài, dưới A có B cũng là Tổng Tài và điểm số thắt chặt của A là điểm số đội nhóm không đồng cấp với A (trừ đội nhóm của B) đạt 6000PV, và điểm số thắt chặt của B là đội

nhóm không đồng cấp với B là 6000PV và nếu B không hoàn thành điểm số cá nhân này thì tổng điểm số đội nhóm của B sẽ được tính cho A (với điều kiện A hoàn thành điểm số đội nhóm cá nhân).

B. CHƯƠNG TRÌNH TIỀN THƯỞNG BỀN VỮNG

Chương trình tiền thưởng bền vững không những giúp bạn làm giàu thành công mà còn kế thừa lại cho thế hệ mai sau. Bước đầu khởi nghiệp để giúp đỡ gia đình, nỗ lực hết mình có thể an gia, làm lâu dài bước đến làm giàu và truyền lại sự nghiệp này cho con cháu.

CÁC ĐẶC ĐIỂM LỚN CỦA CHẾ ĐỘ TRẢ THƯỞNG CỦA CÔNG TY

1. Tỷ lệ trả tiền thưởng cao nhất lên tới 66% (trên giá trị số điểm của sản phẩm chứ không phải giá trị số tiền của sản phẩm).
2. Thành tích của đội nhóm được tích lũy không giới hạn, không quy trả về không.
3. Không hạ cấp bậc, chỉ có động lực chứ không áp lực.
4. Trong quá trình thăng cấp từ cấp bậc Giám Đốc lên Tổng Tài nếu bị tuyển dưới vượt qua, sẽ được áp dụng chế độ phục hồi hệ thống trở lại như lúc ban đầu sau khi bạn được thăng cấp Tổng Tài.
5. Gia nhập với ngưỡng thấp nhất, thăng cấp dễ dàng.
6. Kết cấu Tiền thưởng lãnh đạo theo phương thức phân nhánh sâu của Mỹ.
7. Áp dụng cách trả tiền thưởng cao theo cấp bậc của Nhật Bản.
8. Chế độ công bằng, hợp lý và có tính nhân văn cao.

CAM KẾT TUÂN THỦ

Chương trình trả thưởng được Công ty xây dựng nhằm trả thưởng tối đa cho nỗ lực của các Nhà phân phối. Tuy nhiên trong trường hợp cần thiết, Công ty có thể thay đổi tỷ lệ hoa hồng, tiền thưởng và các lợi ích kinh tế khác trả cho Nhà phân phối trong một năm quy đổi thành tiền không vượt quá 40% doanh thu bán hàng đa cấp trong năm đó của Công ty nhằm đảm bảo tuân thủ quy định tại Điều 27 Nghị định 42/2014/NĐ-CP.

C. PHƯƠNG ÁN KHEN THƯỞNG

Công ty lấy ngày cuối tháng trong tháng làm ngày tổng kết tài chính. Thành tích báo cáo từ ngày cuối cùng trong tháng trở về trước được tính là thành tích trong tháng đó. Còn thành tích báo cáo sau ngày cuối tháng đó sẽ được tính vào thành tích tháng sau.

Toàn bộ NPP của Công ty đều được quyền hưởng lợi nhuận bán lẻ từ việc tiêu thụ sản phẩm của Công ty và được quyền giới thiệu người khác gia nhập vào sự nghiệp của Công ty.

$\text{Tiền thưởng} = \text{Điểm (PV)} \times \% \text{ hoa hồng theo cấp bậc} \times 6.300 \text{ VND/PV}$
$\text{Thực lãnh} = \text{Tiền thưởng} - \% \text{ thuế thu nhập cá nhân}$

36969-C
CÔNG TY
NHIỆM HỮU HẠ
THÀNH VIÊN
DƯƠNG MẠI
LỢI
TP. HỒ CHÍ

I. PHÂN LOẠI CẤP BẬC VÀ ĐIỀU KIỆN THĂNG CẤP

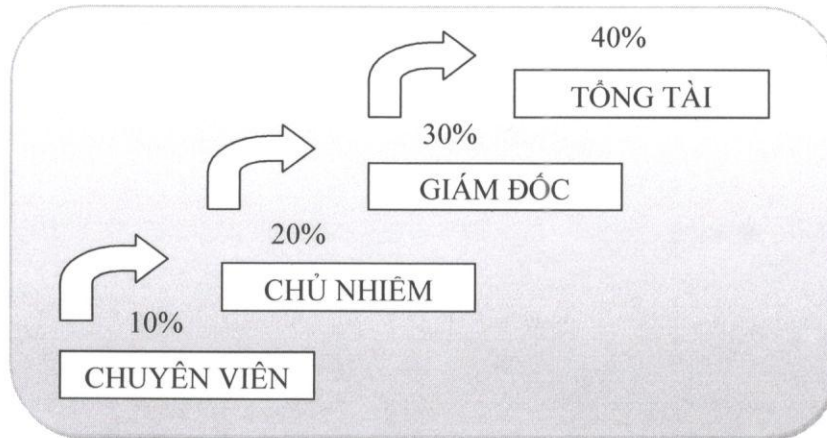
CẤP NHÀ PHÂN PHỐI	ĐIỀU KIỆN
Gia nhập Hội Viên (HV)	1. Có sự giới thiệu của Người Bảo Trợ 2. Ký Hợp đồng tham gia bán hàng đa cấp với Công ty 3. Hoàn thành Chương trình đào tạo cơ bản về bán hàng đa cấp, được cấp Thẻ thành viên của Công ty
Hội Viên (HV) thăng cấp thành Chuyên Viên (CV)	1. Có điểm tích lũy trên 1000 PV. 2. Nộp bản sao tài khoản ngân hàng. 3. Lập tức thăng cấp.
Chuyên viên (CV) thăng cấp thành Chủ Nhiệm (CN).	1. Điểm tích lũy từ cấp Hội Viên đạt 10.000 PV trở lên. 2. Lập tức thăng cấp.
Chủ Nhiệm thăng cấp thành Giám Đốc (GD)	1. Điểm tích lũy từ cấp Hội Viên đạt trên 30.000PV. 2. Đào tạo 02 Chủ Nhiệm trực thuộc. 3. Thăng cấp vào tháng kế tiếp.
Giám Đốc thăng cấp thành Tổng Tài (TT)	1. Điểm tích lũy từ cấp Hội Viên phải đạt trên 120.000 PV. 2. Tính tổng điểm tích lũy trong vòng 09 tháng kể từ ngày thăng cấp Giám Đốc. 3. Đào tạo 02 Giám Đốc trực thuộc. 4. Thăng cấp vào tháng kế tiếp.
Tổng Tài thăng cấp thành Tổng Tài Trân Châu (TTTC)	1. Đào tạo từ 01 đến 04 nhánh tuyến dưới trực tiếp là Tổng Tài hợp lệ. 2. Lập tức thăng cấp. 3. Duy trì trên 01 nhánh tuyến dưới trực tiếp là Tổng Tài hợp lệ liên tục trong 02 tháng, thì cấp bậc sẽ được duy trì vĩnh viễn.
Tổng Tài Trân Châu thăng cấp thành Tổng Tài Ngọc Bích (TTNB)	1. Đào tạo từ 05 đến 09 nhánh tuyến dưới trực tiếp là Tổng Tài hợp lệ. 2. Lập tức thăng cấp. 3. Duy trì trên 05 nhánh tuyến dưới trực tiếp là Tổng Tài hợp lệ liên tục trong 02 tháng, thì cấp bậc sẽ được duy trì vĩnh viễn.
Tổng Tài Ngọc Bích thăng cấp thành Tổng Tài Kim Cương (TTKC)	1. Đào tạo từ 10 đến 14 nhánh tuyến dưới trực tiếp là Tổng Tài hợp lệ. 2. Lập tức thăng cấp: 3. Duy trì trên 10 nhánh tuyến dưới trực tiếp là Tổng Tài hợp lệ liên tục trong 02 tháng, thì cấp bậc sẽ được duy trì vĩnh viễn.
Tổng Tài Kim Cương thăng cấp thành Tổng Tài Vương Miện (TTVM)	1. Đào tạo 15 nhánh tuyến dưới trực tiếp là Tổng Tài hợp lệ trở lên. 2. Lập tức thăng cấp. 3. Duy trì trên 15 nhánh tuyến dưới trực tiếp là Tổng Tài hợp lệ liên tục trong 02 tháng, thì cấp bậc sẽ được duy trì vĩnh viễn.



II. TIỀN THUỞNG

1. Tiền thưởng bán lẻ (tiền thưởng trực tiếp) – tối đa 40% PV: Là lợi nhuận của NPP, khi trực tiếp bán ra sản phẩm hay tự tiêu thụ sản phẩm cho bản thân, được chi trả hoa hồng tùy theo cấp bậc và tiền thưởng này được tính dựa trên PV chứ không trực tiếp chiết khấu vào giá bán. Khi Nhà nhân phối chưa tích lũy đủ theo quy định điểm tích lũy quy định cho từng cấp bậc (như Mục I: PHÂN LOẠI CẤP BẬC VÀ ĐIỀU KIỆN THĂNG CẤP như trên) thì NPP sẽ không nhận được hoa hồng bán lẻ.

Lợi nhuận của NPP khi trực tiếp bán lẻ sản phẩm.



Ví dụ:

Một NPP A cấp bậc là Chủ Nhiệm (CN), trong tháng đó NPP A có nhu cầu mua một sản phẩm là máy E- power (2000 PV) thì tiền thưởng bán lẻ mà NPP A nhận được là:

$$\text{Tiền thưởng A} = 2000 \text{ PV} \times 20\% \times 6.300 \text{ VND} = 2,520,000 \text{ VND}.$$

Nếu như trong tháng đó NPP A này bán cho một người bạn B cũng là một máy E – Power và B này làm đơn xin gia nhập làm NPP và xếp B làm tuyến dưới trực tiếp của A, thì tiền thưởng bán lẻ của A sẽ là:

$$\text{Tiền thưởng A} = 1000 \text{ PV} \times 20\% \times 6.300 = 1,260,000 \text{ VND}.$$

Lưu ý: Sản phẩm E- Power có giá trị là 2000 PV. A chỉ hưởng được tiền thưởng trực tiếp từ B trên 1000 PV đầu tiên. Khi B đã tích lũy đủ 1000 PV thì B được thăng cấp Chuyên Viên và tự nhận lại hoa hồng bán lẻ cho bản thân của mình từ 1000 PV sau. Lúc này, tuyến trên A còn hưởng thêm 10% hoa hồng từ 1000 PV sau của B, hoa hồng này gọi là hoa hồng gián tiếp hay còn gọi là tiền thưởng tổ chức sẽ trình bày vào phần sau.

2. Tiền thưởng tổ chức (tiền thưởng gián tiếp) – tối đa 40% PV: Là tiền thưởng bán lẻ của các cấp bậc khác nhau, sản sinh ra sự chênh lệch tiền thưởng giữa các tuyến từ 10% - 40%

Do % tiền thưởng bán lẻ của các cấp bậc khác nhau, sản sinh sự chênh lệch tiền thưởng giữa các tuyến như sau:

CẤP BẬC	CHÊNH LỆCH CỦA CHUYÊN VIÊN VÀ TUYẾN DƯỚI	CHÊNH LỆCH CỦA CHỦ NHIỆM VÀ TUYẾN DƯỚI	CHÊNH LỆCH CỦA GIÁM ĐỐC VÀ TUYẾN DƯỚI	CHÊNH LỆCH CỦA TỔNG TÀI VÀ TUYẾN DƯỚI
HỘI VIÊN	10%	20%	30%	40%
CHUYÊN VIÊN		10%	20%	30%
CHỦ NHIỆM			10%	20%
GIÁM ĐỐC				10%

Lưu ý:

- Nếu Chuyên Viên, Chủ Nhiệm, Giám Đốc và Tổng Tài muốn nhận được tiền thưởng tổ chức, điểm số cá nhân mỗi tháng phải đạt 300 PV trở lên.
- Khi tuyển dưới đã được hưởng tiền thưởng tổ chức thì tuyển trên chỉ hưởng tỷ lệ chênh lệch so với tuyển dưới.

Ví dụ:

A là Tổng Tài (TT), A1 là Giám Đốc (GD), A2 là Chủ Nhiệm (CN), A3 là Chuyên Viên. Tất cả A, A1, A2, A3 cùng chung một nhóm. Trong tháng chỉ duy nhất có A3 bán cho một người bạn tên A4 là một máy E – Power và A4 này làm đơn xin gia nhập làm NPP và xếp A4 làm tuyển dưới trực tiếp của A3, thì tiền thưởng bán lẻ và tiền thưởng tổ chức của A, A1, A2, A3, A4 lần lượt sẽ là:

A4 mua E – Power có giá trị PV là 2000 PV = 1000 PV (tích lũy để lên CV) + 1000 PV

A4 (NPP mới) = 0% + 10% (Tiền thưởng bán lẻ) = 630,000 VND

A3 (Chuyên Viên) = 10% + 0% (chênh lệch giữa Chuyên Viên và NPP mới) = 630,000 VND

A2 (Chủ Nhiệm) = 10% + 10% (chênh lệch giữa Chủ Nhiệm và Chuyên Viên) = 1,260,000 VND

A1 (Giám Đốc) = 10% + 10% (Chênh lệch giữa Giám Đốc và Chủ Nhiệm) = 1,260,000 VND

A (Tổng Tài) = 10% + 10% (Chênh lệch giữa Tổng Tài và Giám Đốc) = 1,260,000 VND

3. Tiền thưởng lãnh đạo – tối đa 20% PV

Tiền thưởng lãnh đạo được dành cho các Tổng tài hợp lệ (là các NPP đã đạt cấp Tổng tài trở lên và đáp ứng điều kiện điểm số cá nhân 300PV và điểm số nhóm nhỏ 6000PV). Tiền thưởng lãnh đạo được tính trên tổng số điểm của các nhánh tuyển dưới (không giới hạn độ rộng của các nhánh) nhưng chỉ hưởng được (giới hạn) độ sâu đến tổng tài tầng thứ 5.

SỐ NHÁNH TỔNG TÀI HỢP LỆ TRỰC THUỘC	TỔNG TÀI HỢP LỆ	1-4 NHÁNH TỔNG TÀI HỢP LỆ	>5 NHÁNH TỔNG TÀI HỢP LỆ
ĐIỂM SỐ CÁ NHÂN	300PV	300PV	300PV
ĐIỂM TÍCH LŨY THEO NHÓM	6000PV	6000PV	3000PV
TIỀN THƯỞNG ĐỒNG CẤP	TỔNG TÀI HỢP LỆ CÁ NHÂN	5%	5%
	TỔNG TÀI HỢP LỆ ĐỜI THỨ 1	5%	5%
	TỔNG TÀI HỢP LỆ ĐỜI THỨ 2	5%	5%
	TỔNG TÀI HỢP LỆ ĐỜI THỨ 3	2%	2%
	TỔNG TÀI HỢP LỆ ĐỜI THỨ 4	1%	2%
	TỔNG TÀI HỢP LỆ ĐỜI THỨ 5		1%

Ví dụ 1:

A là một Tổng Tài hợp lệ, cá nhân hoàn thành 3,000 PV trong tháng. A có 2 GD tuyển dưới trực tiếp là A1 và A2. GD A1 có doanh số trong tháng là 15,000 PV và GD A2 có doanh số trong tháng là 10,000 PV. Vậy Tiền thưởng của A trong tháng đó sẽ là:

(1) Tiền thưởng trực tiếp = $3000 \text{ PV} \times 40\% \times 6.300 \text{ VND} = 7,560,000 \text{ VND}$.

(2) Tiền thưởng gián tiếp = $(15,000 \text{ PV} + 10,000 \text{ PV}) \times 10\% \times 6.300 \text{ VND} = 15,750,000 \text{ VND}$.

Ngoài ra, A còn hưởng Hoa hồng lãnh đạo là 5% từ tổng số điểm của thành tích đội nhóm là:

$3,000 \text{ PV} + 15,000 \text{ PV} + 10,000 \text{ PV} = 28,000 \text{ PV}$.

(3) Tiền thưởng lãnh đạo = $28,000 \text{ PV} \times 5\% \times 6.300 \text{ VND} = 8,820,000 \text{ VND}$.

Tổng tiền thưởng của A = (1) + (2) + (3) = $7,560,000 \text{ VND} + 15,750,000 \text{ VND} + 8,820,000 \text{ VND} = 32,130,000 \text{ VND}$.

Ví dụ 2:

A là một Tổng Tài Trân Châu hợp lệ, nhóm cá nhân hoàn thành 6,000 PV. A có các tầng 1,2,3,4 lần lượt là Tổng tài hợp lệ với thành tích mỗi tầng đều là 6,000 PV. Tiền thưởng của A trong tháng đó được tính như sau:

(1) Tiền thưởng trực tiếp = $6000 \text{ PV} \times 40\% \times 6.300 \text{ VND} = 15,120,000 \text{ VND}$.

(2) Tiền thưởng gián tiếp = 0 do đồng cấp với tuyến dưới

(3) Tiền thưởng lãnh đạo của bản thân = $6000 \text{ PV} \times 5\% \times 6.300 \text{ VND} = 1,890,000 \text{ VND}$.

(4) Tiền thưởng lãnh đạo của Tổng tài hợp lệ tầng 1 = $6000 \text{ PV} \times 5\% \times 6.300 = 1,890,000 \text{ VND}$.

(5) Tiền thưởng lãnh đạo của Tổng tài hợp lệ tầng 2 = $6000 \text{ PV} \times 5\% \times 6.300 = 1,890,000 \text{ VND}$.

(6) Tiền thưởng lãnh đạo của Tổng tài hợp lệ tầng 3 = $6000 \text{ PV} \times 2\% \times 6.300 = 756,000 \text{ VND}$.

(7) Tiền thưởng lãnh đạo của Tổng tài hợp lệ tầng 4 = $6000 \text{ PV} \times 1\% \times 6.300 = 378,000 \text{ VND}$.

Tổng tiền thưởng của A = (1) + (2) + (3) + (4) + (5) + (6) + (7)

= $15,120,000 + 1,890,000 + 1,890,000 + 1,890,000 + 756,000 + 378,000 = 21,924,000 \text{ VND}$.

Lưu ý:

Chế độ thắt chặt (Roll Up): Là chế độ cộng gộp điểm tích lũy từ dưới lên cấp Tổng Tài hợp lệ gần nhất. Chế độ thắt chặt sẽ được áp dụng để xác định điểm số tích lũy cho 05 đời Tổng tài hợp lệ khi tính Tiền thưởng lãnh đạo.

Nếu điểm số bán lẻ trong tháng của các cấp Tổng Tài dưới 300PV, thì điểm số tích lũy tháng của nhóm sẽ được thắt chặt dồn lên cho Tổng Tài hợp lệ tuyến trên.

Ví dụ:

A là Tổng Tài, dưới A có B cũng là Tổng Tài. Điểm số thắt chặt của A là điểm số đội nhóm không đồng cấp với A (trừ đội nhóm của B) đạt 6000PV. Điểm số thắt chặt của B là đội nhóm không đồng cấp với B là 6000PV. Nếu B không hoàn thành điều kiện về điểm số cá nhân thì tổng điểm số đội nhóm của B cũng sẽ được tính cho A (với điều kiện A hoàn thành điểm số đội nhóm cá nhân).

4. Tiền thưởng đặc biệt – tối đa 4% PV

Tiền thưởng đặc biệt được dành cho các Tổng tài hợp lệ, cấp độ Tổng tài Trân Châu trở lên.

- Mỗi tháng nhận 01 lần, được tính theo hình thức chênh lệch.

- Nếu như đồng cấp với tuyến dưới thì không có tiền thưởng chênh lệch.

TIỀN THƯỞNG	ĐIỀU KIỆN
Tiền thưởng Trân Châu 1%	- NPP cấp Tổng Tài Trân Châu. - Tổng Tài Trân Châu hợp lệ trong tháng, sẽ được hưởng 1% tiền thưởng đặc biệt từ toàn bộ điểm số thắt chặt của tuyến dưới ngoài nhánh của Tổng Tài đồng cấp hoặc cao hơn.



Tiền thưởng Ngọc Bích 2%	- NPP cấp bậc Tổng Tài Ngọc Bích. - Tổng Tài Ngọc Bích hợp lệ trong tháng, sẽ được hưởng 2% tiền thưởng đặc biệt từ toàn bộ điểm số thất chặt của tuyến dưới ngoài nhánh của Tổng Tài đồng cấp hoặc cao hơn.
Tiền thưởng Kim Cương 3%	- NPP cấp bậc Tổng Tài Kim Cương. - Tổng Tài Kim Cương hợp lệ trong tháng, sẽ được hưởng 3% tiền thưởng đặc biệt từ toàn bộ điểm số thất chặt của tuyến dưới ngoài nhánh của Tổng Tài đồng cấp hoặc cao hơn.
Tiền thưởng Vương Miện 4%	- NPP cấp Tổng Tài Vương Miện. - Tổng Tài Vương Miện hợp lệ trong tháng, sẽ được hưởng 4% tiền thưởng đặc biệt từ toàn bộ điểm số thất chặt của tuyến dưới ngoài nhánh của Tổng Tài đồng cấp hoặc cao hơn.

Ví dụ:

A là TT Vương Miện hợp lệ, có tuyến dưới trực tiếp là A1, A2 và A3. Trong đó A1 là TTTC có tổng thành tích là 18,000 PV, A2 là TTNB có tổng thành tích là 54,000 PV, A3 là TTKC có tổng thành tích là 84,000 PV. Tiền thưởng đặc biệt của A được tính như sau:

(1) Tiền thưởng đặc biệt gián tiếp từ TTTC A1 là: $18,000 \text{ PV} \times 3\% \times 6.300 \text{ VND} = 3,402,000 \text{ VND}$

(2) Tiền thưởng đặc biệt gián tiếp từ TTNB A2 là: $54,000 \text{ PV} \times 2\% \times 6.300 \text{ VND} = 6,804,000 \text{ VND}$

(3) Tiền thưởng đặc biệt gián tiếp từ TTKC A3 là: $84,000 \text{ PV} \times 1\% \times 6.300 \text{ VND} = 5,292,000 \text{ VND}$

Tổng tiền thưởng đặc biệt của A = (1) + (2) + (3)

= $3,402,000 \text{ VND} + 6,804,000 \text{ VND} + 5,292,000 \text{ VND} = 15,498,000 \text{ VND}$.

5. Tiền thưởng phúc lợi - 2% PV

Là phần tiền được Công ty trích giữ lại mà không trả cho NPP nhưng để dùng làm chi phí đào tạo và phí du lịch thường niên cho NPP. Tất cả các NPP đều được hưởng phúc lợi này khi đủ điều kiện tham gia vào các buổi đào tạo của Công ty tổ chức hay các chương trình du lịch mà Công ty đưa ra.

Ví dụ:

Sản phẩm E Power là 2000 PV, giá tiền là 16,799,000 VND.

Lợi nhuận của Công ty và tiền chi trả hoa hồng cho NPP là: $6.300 \times 2000 \text{ PV} = 12,600,000 \text{ VND}$

Trong đó: phần chi trả tiền thưởng cao nhất cho NPP là 66 % và 34 % là lợi nhuận của Công ty.

$12,600,000 \times 66\% = 8,316,000 \text{ VND} (*)$

$12,600,000 \times 34\% = 4,284,000 \text{ VND}$.

(*) Với tất cả các loại hoa hồng nêu trên, Công ty chỉ chi trả tối đa cho NPP là 64% PV. 2% PV còn lại dùng làm chi phí đào tạo và phí du lịch thường niên cho NPP.

Tp. Hồ Chí Minh, ngày 27 tháng 10 năm 2015

Đại diện theo pháp luật



Nguyễn Thị Khánh Hà