

Sommaire de compensation

| Titre | Qualifications | | | | Revenus | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|-----------------------------------|---|---------------------|--|---|---|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Pour obtenir le titre | Pour recevoir paiement | | | Pour maintenir le titre | Ventes personnelles | | Redevance sur volume d'équipe ² | Commission sur les équipes de Directeurs/rices promus/es ² | | | | | |
| | | Min. ventes personnelles (VP) | Min. ventes d'équipe (VE) | Min. recrues personnelles actives | | Commission | Prime de volume | Redevance basée sur les recrues qualifiées ³ | Prime de développement de Directeur ³ | Direct. niveau 1 | Direct. niveau 2 | Direct. niveau 3 | Direct. niveau 4 | Prime à l'infini |
| Directeur/riche présidentiel/le | 12 Directeurs/rices de niveau 1 promus dont 8 sont Direct. Étoiles | | 12,500 \$ | | Personnel : Après 4 mois consécutifs sans 500\$ de VP, perte de la lignée complète et du titre. Équipe : Après avoir manqué aux qualifications 4 mois dans l'année calendaire, repositionnement au niveau de performance. Perte des équipes de Directrices promues. Directrice : si équipes de Directrices promues ne sont pas actives, retient son titre pour 12 mois. | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 8, 12, 14, 16% | 5 000 \$ ⁴ | 7% | 3% | 2% | 1% | 0.25% |
| Directeur/riche exécutif/ve Étoile | 9 Directeurs/rices de niveau 1 promus dont 6 sont Direct. Étoiles | | 12,500 \$ | | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 8, 10, 12, 16% | 5 000 \$ ⁴ | 7% | 3% | 2% | | |
| Directeur/riche exécutif/ve | 6 Directeurs/rices de niveau 1 promus dont 4 sont Direct. Étoiles | | 12,500 \$ | | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 8, 10, 12, 16% | 5 000 \$ ⁴ | 7% | 3% | 2% | | |
| Directeur/riche 5 Étoiles | 5 Directeurs/rices de niveau 1 promus | 500 \$ | 12,500 \$ | | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 6, 8, 12, 14% | 4 000 \$ ⁴ | 6% | 2% | 1% | | |
| Directeur/riche 3 Étoiles | 3 Directeurs/rices de niveau 1 promus | 500 \$ | 12,500 \$ | | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 6, 8, 12, 14% | 4 000 \$ ⁴ | 5% | 2% | | | |
| Directeur/riche 2 Étoiles | 2 Directeurs/rices de niveau 1 promus | 500 \$ | 12,500 \$ | | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 6, 8, 12, 14% | 4 000 \$ ⁴ | 5% | 2% | | | |
| Directeur/riche Étoile | 1 Directeur/riche de niveau 1 promu/e | 500 \$ | 12,500 \$ | | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 6, 8, 12, 14% | 3 000 \$ ⁴ | 4% | | | | |
| Directeur/riche | Accord de Directeur signé et programme DEQ accompli | 500 \$ | 12,500 \$ | | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 6, 8, 11, 12% | 3 000 \$ ⁴ | | | | | |
| Gérant/e Étoile dans programme DEQ | 500 \$ VP / 9 000 \$ VE 9 recrues personnelles actives/Accord signé | 2 000 \$ en moyenne (aucun mois < 500 \$) | Voir critères du Programme de Directeur-en-Qualification (DEQ) | | Repositionnement au niveau de performance après manquement de tout critère de qualification | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 4, 6, 9, 10% | | | | | | |
| Gérant/e Étoile | Critères minimum requis pour recevoir paiement | 500 \$ | 5,000 \$ | 6 | Personnel : Après 4 mois consécutifs sans 500\$ de VP, perte de la lignée complète et du titre. Équipe : Après avoir manqué aux qualifications 4 mois dans l'année calendaire, repositionnement au niveau de performance. | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 4, 6, 8, 9% | | | | | | |
| Gérant/e | Critères minimum requis pour recevoir paiement | 500 \$ | 2,500 \$ | 3 | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | 4, 6, 7, 8% | | | | | | |
| Conseiller/ère | Trousse achetée | 500 \$ en 4 mois de vente | | | | 25% | 50 \$ pour 1 500 \$ plus 50 \$ pour chaque 500 \$ supplémentaires ¹ | | | | | | | |

¹ La prime de volume de ventes personnelles est de 50\$ pour 1 500\$ de ventes personnelles plus 50 \$ pour chaque 500 \$ de ventes supplémentaires.

² Commission basée sur 75 % des ventes au détail.

³ Augmentations basées sur le nombre de recrues qualifiées durant le mois. Par exemple, pour les gérantes : 4% pour zéro recrue qualifiée, 6% pour 1, 7% pour 2, 8% pour 3 recrues qualifiées.

⁴ La prime de développement de Directeur est offerte sur quiconque entre dans le programme de DEQ et le réussit pour la première fois.