



АРГО

ЗДОРОВЬЕ И УСПЕХ



argo.company

План Вознаграждений Компании АРГО

выпуск 45 / 2022

«АРГО – социально ориентированный бизнес, представляющий участникам возможность получения дохода и экономической самостоятельности посредством развития структур»

Президент Компании АРГО
Андрей Красильников



 **15** стран

 **835** городов

 **3 000 000** соглашений

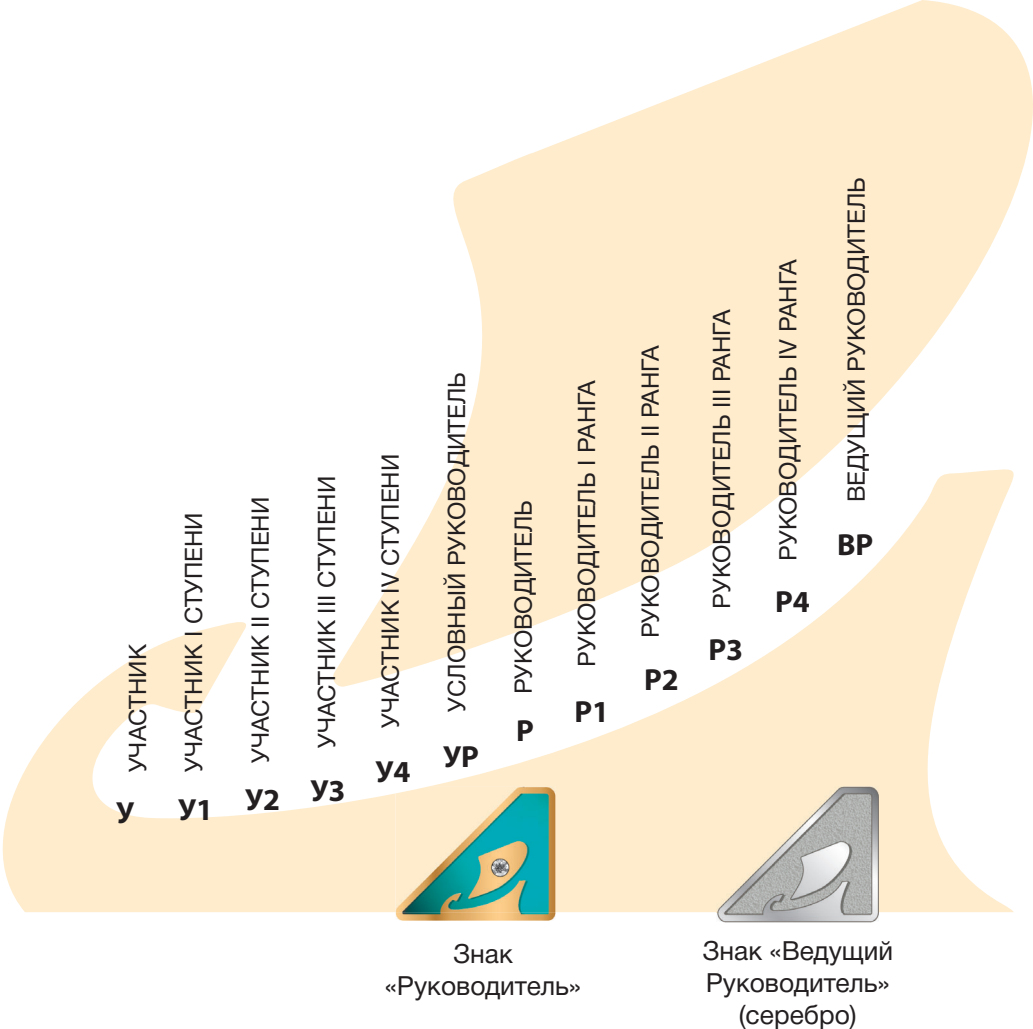


- Структурный бизнес
- Широкий ассортимент
- Развитая инфраструктура бизнеса
- Социальная ответственность
- Практический опыт
- Открытые возможности
- Качество вне конкуренции
- Бесконечный потенциал развития
- Онлайн поддержка

АРГО
ДОБРО ПОЖАЛОВАТЬ

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

СОГЛАШЕНИЕ	документ, регламентирующий правила сотрудничества Участника и Компании АРГО. Соглашение может быть заключено в бумажной или электронной форме. После подписания Соглашения участнику присваивается номер (ID). Для заключения Соглашения необходим действующий участник АРГО. При заключении Соглашения такой участник становится наставником.
УЧАСТНИК	это человек, подписавший Соглашение с Компанией АРГО, получивший личный регистрационный номер (ID) и возможность участия в структурном бизнесе.
НАСТАВНИК	это человек, пригласивший нового Участника в АРГО в свою личную группу.
БАЛЛЫ (PV)	условная величина, присваиваемая каждому продукту для расчета размера бонусов по схеме Плана Вознаграждений. Стоимость продукции и начисляемых баллов различается в зависимости от вида продукции. Стоимость балла определяется Компанией.
ЛИЧНЫЙ ОБЪЕМ (ЛО)	объем продукции в баллах, приобретенной за месяц и оформленной на личный регистрационный номер Участника.
МИНИМАЛЬНАЯ ЛИЧНАЯ АКТИВНОСТЬ	если в течение 12 месяцев после подписания Соглашения Участник не приобрел ничего из продукции, т.е. не сформировал ЛО, его Соглашение аннулируется. В дальнейшем, если Участник в течение 12 месяцев после закупки не сформирует ЛО $\geq$ 50 баллов, его Соглашение также аннулируется.
РАНГ	статус участника, характеризующийся величиной начисляемого бонуса.
ЛИЧНАЯ ГРУППА	организация участников, куда входят сам участник и все «нижестоящие» участники, за исключением когда-либо достигших ранга Руководитель, вместе с их структурами.
ГРУППОВОЙ ОБЪЕМ (ГО)	сумма ЛО всех участников личной группы, сформированная в течение месяца.



КУМУЛЯТИВНЫЙ ГРУППОВОЙ ОБЪЕМ (КГО) сумма ГО участника за все время его работы.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ОБЪЕМ (ОО) сумма личных объемов участников всей структуры за месяц.

ПОКОЛЕНИЕ (ЛИНИЯ, УРОВЕНЬ) уровень расположения участника в структуре организации. Участники, привлеченные к работе лично, являются первым поколением, а привлеченные участниками первого поколения – вторым поколением и т. д.

ПЛАН ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ

I ФАЗА

УМНОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ

У1	У2	У3	У4, УР	Р*
КГО ≥ 200	КГО ≥ 500	КГО ≥ 1000	КГО ≥ 2000	ГО ≥ 2000/ КГО ≥ 4000
6 %	12 %	18 %	24 %	30 %
+ 25 % Бонус Активности (БА)				

Условие для получения БА
ЛО ≥ 200
(оптимальная активность)

Условие для получения остальных бонусов
ЛО ≥ 50 + условия ранга (минимальная активность)

* Для выполнения ранга Руководитель: КГО ≥ 4000,
ГО ≥ 500 из них ЛО ≥ 50, либо ГО 2000 из них ЛО ≥ 50

** МГО = 500

*** ОГО = 750 с 1.06.2022, 1000 с 1.10.2022

**** Бонус бесконечной глубины N

II ФАЗА

УМНЫЙ БИЗНЕС

Р1	Р2	Р3	Р4	ВР
МГО**	МГО	МГО	МГО	МГО
ОГО***	ОГО	ОГО	ОГО	ОГО
30 % (Ф-1) + 25 % (БА) +	30 % (Ф-1) + 25 % (БА) +	30 % (Ф-1) + 25 % (БА) +	30 % (Ф-1) + 25 % (БА) +	30 % (Ф-1) + 25 % (БА) +
1 п - 7 % + ∞ ΔN****	1 п - 7 % 2 п - 6 % + ∞ ΔN	1 п - 7 % 2 п - 6 % 3 п - 5 % + ∞ ΔN	1 п - 7 % 2 п - 6 % 3 п - 5 % 4 п - 5 % + ∞ ΔN	1 п - 7 % 2 п - 5 % 3 п - 5 % 4 п - 5 % 5 п - 5 % + ∞ ΔN

III ФАЗА

МАСШТАБИРОВАНИЕ
БИЗНЕСА

N 2 %	N 22 %	N 36 %	N 41 %	N 44 %	N 46 %	N 48 %	N 49 %	N 49,5 %	N 50 %
ОО ≥ 2,5 тыс.	ОО ≥ 5 тыс.	ОО ≥ 10 тыс.	ОО ≥ 20 тыс.	ОО ≥ 40 тыс.	ОО ≥ 80 тыс.	ОО ≥ 160 тыс.	ОО ≥ 320 тыс.	ОО ≥ 640 тыс.	ОО ≥ 1,28 млн.

I ФАЗА

плана вознаграждений

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ОБЪЕМ ЛИЧНОЙ ГРУППЫ



Смотри видео
(инструкция по загрузке
видео на обложке)

Участник получает:

право развивать
собственную структуру

информационную поддержку
Компании и личный кабинет
на сайте argo.company

Вы можете приобретать продукцию АРГО в любом информационном центре (ИЦ) и в Центрах Компании АРГО в Новосибирске и Москве. Самое главное – Вы уже можете приглашать своих знакомых и предлагать им заключить соглашение с АРГО. Они тоже будут приобретать продукцию Компании, создавая товарооборот, за который Компания станет начислять Вам вознаграждение.

Насколько это сложно? Это очень похоже на многие жизненные ситуации, когда Вы рассказываете кому-то из знакомых про

понравившиеся книги или фильмы, а возможно, про вкусные продукты определенной марки. Рассказываете не потому, что Вас об этом просят, а потому, что Вам они понравились. И Ваши знакомые прислушиваются к Вашим словам, делают покупки, рассказывают Вам о своих впечатлениях, благодарят. В отличие от книгоиздателей, кинотеатров или продуктовых магазинов, Компания АРГО начисляет Вам бонусы за такие рекомендации и за Ваши личные покупки. Мы называем такое сотрудничество моделью «Умное потребление».

Хотите ли Вы заработать?

Ваш доход в АРГО зависит от объема продукции, который попадает на рынок с Вашей помощью. Если Вы сконцентрируете свои усилия на розничных продажах

(обслуживании потребителей), то Ваш доход будет напрямую зависеть от того времени, которое Вы посвятите этому. Однако основное правило успеха структурного бизнеса в том, что лучше использовать не 100% собственных усилий, а по 1% от усилий 100 человек. Поэтому для получения растущего дохода в АРГО Вам нужно строить структуру, начать с формирования личной группы.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РАБОТУ ЛИЧНОЙ ГРУППЫ ПРИ МИНИМАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ (ЛО ОТ 50 ДО 199 БАЛЛОВ)



УЧАСТНИК I СТУПЕНИ (У1)

По достижении КГО 200 баллов

Участнику присваивается ранг Участника I ступени, что дает ему возможность получать от Компании:

6%

за свой
ЛО

6%

за ГО
привлеченных им
Участников

Для того, чтобы стать Участником I ступени и получить свой первый бонус, Вам необходимо сформировать кумулятивный групповой объем (КГО) ≥ 200 баллов. Кумулятивный групповой объем накапливается с каждой Вашей новой покупкой и каждой покупкой участников Вашей группы. От месяца к месяцу он становится больше. Для получения бонуса необходимо, чтобы в месяц достижения Ранга Участника I ступени ваш ЛО ≥ 50 баллам.



УЧАСТНИК II СТУПЕНИ (У2)

По достижении КГО 500 баллов

Участнику присваивается ранг Участника II ступени, что дает ему возможность получать от Компании:

12%

за свой
ЛО

6%

за ГО
привлеченных
им Участников
I ступени

12%

за ГО
привлеченных
им Участников

Для того, чтобы стать Участником II ступени Вам необходимо сформировать кумулятивный групповой объем (КГО) ≥ 500 баллов. Вы можете найти нескольких человек, которых также заинтересует продукция и бизнес-возможности АРГО. Они помогут Вам сформировать необходимый объем.



УЧАСТНИК III СТУПЕНИ (У3)

По достижении КГО 1000 баллов

Участнику присваивается ранг Участника III ступени, что дает ему возможность получать от Компании:

18% 6% 12% 18%



Чтобы стать Участником III ступени и увеличить свой бонус, Вам необходимо сформировать КГО ≥ 1000 баллов. Вы можете увеличивать свою структуру численно, работая с потребителями, но эффективнее найти одного или нескольких людей, которые так же, как Вы, ориентированы на развитие структуры и получение дохода. Ваша задача помочь им стать Участниками I и II ступени. Они получат свой ранг и бонус, а Вам это поможет быстрее сформировать КГО 1000 баллов, шагнуть на следующую ступеньку карьерной лестницы и стать Участником III ступени.



УЧАСТНИК IV СТУПЕНИ (У4)

По достижении КГО 2000 баллов

Участнику присваивается ранг Участника IV ступени, что дает ему возможность получать от Компании:

24% 6% 12% 18% 24%



Чтобы стать Участником IV ступени и увеличить свой бонус, Вам необходимо сформировать КГО ≥ 2000 баллов. Чем многочисленнее Ваша личная группа и чем больше среди ее Участников обладателей ранга Участник I, II и III ступеней, тем быстрее Вы достигните КГО 2000 баллов и более.



РУКОВОДИТЕЛЬ (Р)

По достижении КГО 4000 баллов (при этом в последний месяц ГО должен составлять не менее 500 баллов), либо при выполнении ГО ≥ 2000 баллов (Быстрый старт), Участнику присваивается ранг Руководителя. Со следующего месяца его ГО перестает входить в ГО вышестоящего Участника. Руководитель получает от Компании:

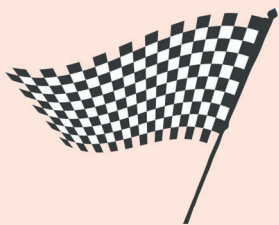
30% 6% 12% 18% 24% 30%



Чтобы стать **Руководителем**, необходимо сформировать КГО ≥ 4000 баллов и иметь ГО ≥ 500 баллов. Это сложно сделать в одиночку или с несколькими знакомыми, пользующимися продукцией АРГО. Проще, когда в Вашей структуре, помимо потребителей, делающих регулярные заказы, есть Участники I, II, III, IV ступени, которые также развивают свои структуры. Их интерес к получению своих бонусов и дальнейшему росту «работает» на Вас, помогает Вам ежемесячно выполнять ранг Руководитель и получать соответствующее вознаграждение.

Примечание: если по результатам месяца ГО Руководителя составит менее 500 баллов или его ЛО менее 50 баллов, то Руководитель не считается квалифицированным. Ему присваивается ранг **Условный Руководитель (УР)**.

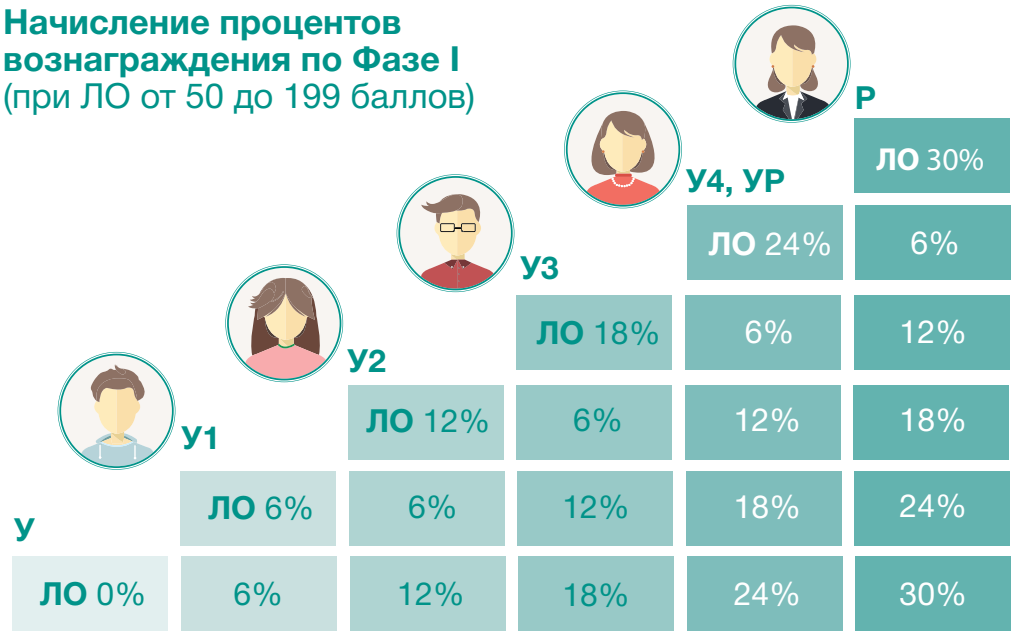
- Если ЛО Условного Руководителя = 0 баллов его ГО входит в ГО вышестоящего участника.
- Если ЛО Условного Руководителя > 0 баллов его ГО не входит в ГО вышестоящего Участника, но Вышестоящему Руководителю начисляется вознаграждение за данный ГО по Фазам II и III (см. далее).
- Если ЛО Условного Руководителя ≥ 50 ему начисляется вознаграждение как Участнику IV ступени, а вышестоящему участнику по Фазам II и III.



БЫСТРЫЙ СТАРТ

Для участников активно начинающих свой бизнес в АРГО существует программа ускоренной квалификации «Быстрый старт» позволяющая сразу стать Руководителем, сформировав **ГО ≥ 2000 баллов** (из которых ЛО ≥ 50 баллов).

Начисление процентов вознаграждения по Фазе I (при ЛО от 50 до 199 баллов)



Вознаграждение начисляется за объемы текущего месяца по процентной ставке ранга, достигнутого в данном месяце!

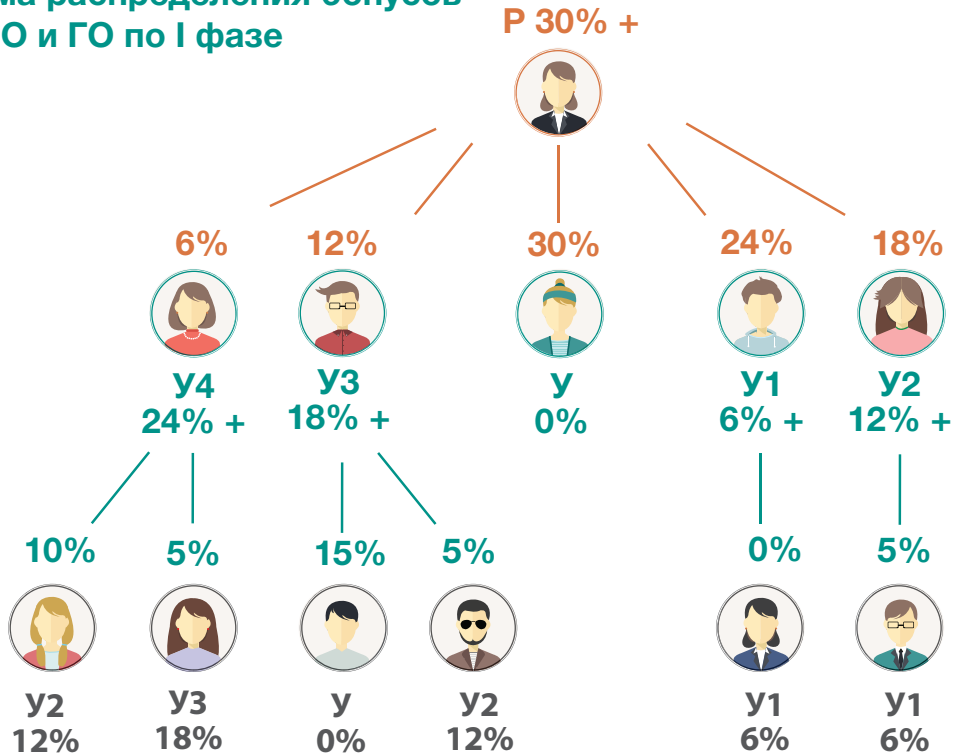
Необходимое условие для получения вознаграждения –

**50 баллов
Личного Объема**

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БОНУСА:

Если ранг вышестоящего участника выше рангов других участников его личной группы, то он получит разницу между процентами вознаграждения начисленных ему и участникам в его первой линии (см. схему).

Схема распределения бонусов от ЛО и ГО по I фазе



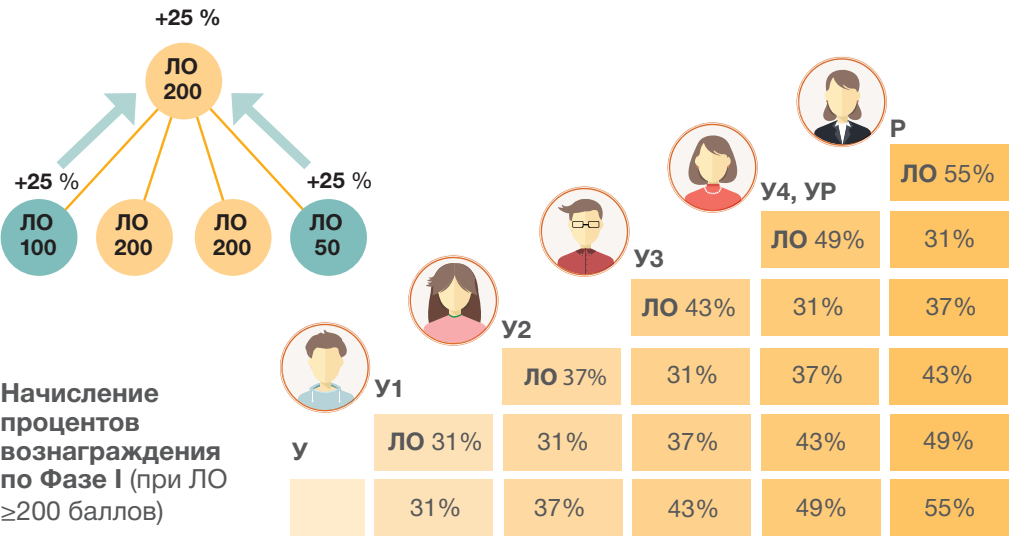
Как видно из схемы Руководитель получает 30% от своего ЛО и разницу между 30% и тем вознаграждением, которое начислено участникам в его первой линии:

- 6% от ГО Участника IV ступени
- 12% от ГО Участника III ступени
- 18% от ГО Участника II ступени
- 24% от ГО Участника I ступени
- 30% от ГО Участника

Также и Участники I, II, III, IV ступени получают разницу между процентом, который начислен им в соответствии с рангом и вознаграждением, начисленным участникам в их первой линии.
Суммарно Компания выплачивает вознаграждение за ГО Личной группы каждого Руководителя 30%. Данное вознаграждение распределяется между всеми участниками в соответствии с их рангом и объемами.

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА РАБОТУ ЛИЧНОЙ ГРУППЫ
ПРИ ОПТИМАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ

При выполнении условий оптимальной активности (ЛО≥200 баллов) участнику начисляется Бонус Активности в размере 25% за свой ЛО и от ГО привлеченных им участников, ЛО которых менее 200 баллов.



Начисление Бонуса Активности в размере 25 % производится вплоть до следующего участника, выполнившего условия оптимальной активности, и не ограничивается личной группой.

ПРОГРАММА ПОДДЕРЖКИ МОЛОДЫХ РОДИТЕЛЕЙ

Любому аргонавту, имеющему ребенка в возрасте до 1 года (после предоставления информации*) достаточно сформировать ЛО 50 баллов для:

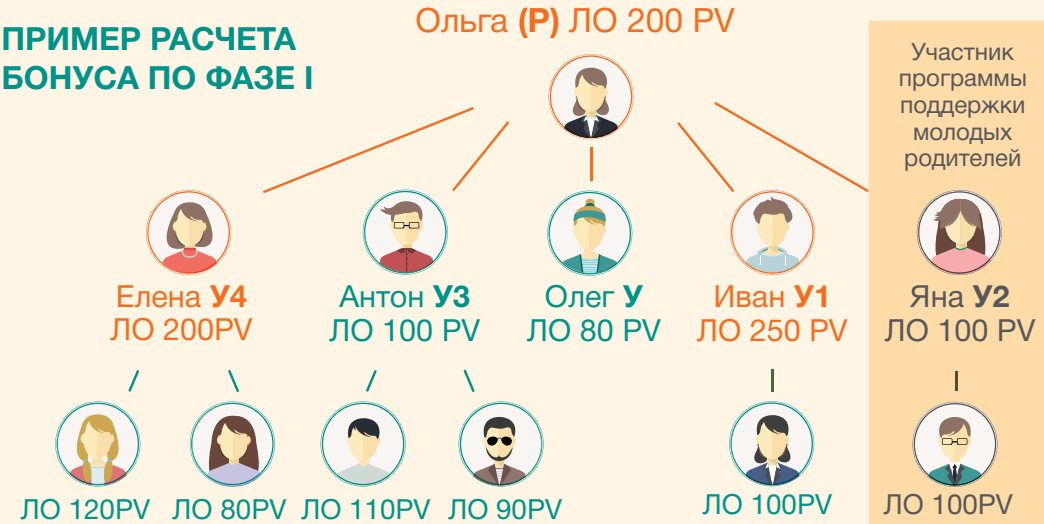
- 1. Получения Бонуса Активности (25%);
- 2. Квалификации в ранге Руководитель (если участник уже достиг этого ранга).

Программа действует в течение 1 года после рождения ребенка.

* для подтверждения информации о рождении ребенка необходимо:

- При совпадении ФИО (отца/матери) с данными, указанными в Соглашении необходимо предоставить в расчетный отдел Компании московского или новосибирского офисов заявление от участника, ксерокопии паспорта заявителя и свидетельства о рождении ребенка.
- При несовпадении ФИО (отца/матери) с данными, указанными в Соглашении, необходимо дополнительно предоставить заявление от вышестоящего участника.

ПРИМЕР РАСЧЕТА БОНУСА ПО ФАЗЕ I



Оптимальная активность Минимальная активность Программа поддержки молодых родителей

Table with 8 columns: Имя, Ранг, ЛО, ГО, Вознаграждение по рангу, %, Бонус Активности, Вознаграждение Ольги, %, Бонус Ольги, р.

* Коэффициент выплат

Ольга, как Руководитель, получает 30% от своего ЛО, Бонус Активности и разницу в % от ГО участников своей первой линии, как это указано в таблице. Бонус Ольги составил чуть более 4 500 руб. Если бы Ольга сформировала объем в 1530 баллов лично, либо работая индивидуально с большим числом новых Участников, не получающих бонуса, то ее вознаграждение составило 1530*55%*11=9 256руб. Это в два раза больше. Но такая работа отняла бы у Ольги много времени и сил. Благодаря тому, что в ее группе есть Участники I, II, III, IV ступени (в т.ч. с оптимальной активностью и участвующие в программе поддержки молодых родителей), заинтересованные в росте своих структур и получении бонусов, Ольга сформировала этот ГО с их помощью и смогла уделить время поиску новых участников.

Как правильнее строить структуру и развивать структурный бизнес?

Очень важно понять одно простое правило: для того, чтобы построить структуру в 1000 человек и более, Вам не нужно искать и подписывать соглашения с каждым из них, а после обучать каждого лично. Для этого Вам необходимо сформировать и обучить команду из ключевых людей, которые будут находиться в Вашем первом поколении.

Когда Вы это сделаете они, в свою очередь, тоже будут искать своих ключевых людей и с их помощью обучать свои структуры.

Таким образом, появится сначала ваше второе, потом третье поколение Руководителей, а структура начнет углубляться и расширяться. Конечно, найти таких серьезных партнеров может получиться не сразу.

Часть людей, которых Вы встретите, вначале заинтересуются только продукцией АРГО. Это тоже хорошо, так как они будут помогать Вам формировать ГО, который понадобится в дальнейшем. При этом нужно быть всегда сфокусированным на решении главной задачи: поиске и обучении ключевых людей, а также помощи в их дальнейшем развитии.

Для начала достаточно найти двух или трех человек, но в дальнейшем, чтобы получать максимально большое вознаграждение, Вам потребуется как минимум пять ключевых людей в первом поколении.

Чем шире и равномернее будет развита Ваша структура – тем большие бонусы от Компании она Вам принесет.

Старайтесь сразу ориентировать ваших новичков на оптимальную активность (200 баллов). Это актуально по нескольким причинам:

- Заказ на 200 баллов позволит новому участнику **ознакомиться с большим ассортиментом продукции** и получить больше результатов по ее использованию. Это важно, так как у него формируется доверие и уверенность в Компании.
- Новичок сразу получит **ранг Участника I ступени и Бонус Активности (+25%)**. Это важно, так как бонус продемонстрирует работу Плана Вознаграждений. Ваша следующая задача – заинтересовать нового участника большими деньгами.
- Заказ на 200 баллов **закладывает алгоритм активной работы**, который Ваш новый участник может использовать при работе со своей личной группой.

Используйте эти советы при построении структуры, и это позволит Вам получать большое вознаграждение, которое содержится во II и III фазах Плана Вознаграждений АРГО.

II ФАЗА плана вознаграждений

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО УРОВНЯМ

ГО Участника, достигшего ранга Руководитель перестает входить в ГО вышестоящего Участника*. Тем не менее, вышестоящий Руководитель получает вознаграждение от объемов их структур в размере от 5% до 15%. Это основной процент вознаграждения.

*за исключением ГО Условных Руководителей с ЛО=0 PV

ОСНОВНОЙ ПРОЦЕНТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Основной процент Вознаграждения и глубина его начисления зависят от Ранга и Группового объема Руководителя.

Ранг

Каждому Руководителю присваивается ранг в зависимости от количества Руководителей (квалифицирующих структур) в его первом поколении. Ранг определяет глубину поколений, за которую начисляется вознаграждение. Ранги и глубина числения основного процента определяются каждый месяц в соответствии с таблицей 1.

Групповой Объем

На размер основного процента, начисляемого с 5 уровней, также влияет и Групповой объем Руководителя. По аналогии с Фазой I, где есть минимальная и оптимальная активность, в Фазе II тоже присутствуют Минимальный и Оптимальный групповой объемы.

- МГО (минимальный групповой объем) = 500 PV.
- ОГО (Оптимальный групповой объем) = 1000 PV**
(с 1 июня по 30 сентября 2022 г. 750 PV)

**установлен до 1 февраля 2023 г. Может быть пересмотрен.

Таблица 1. Начисление основного процента вознаграждения

Ранг	P1		P2		P3		P4		BP	
Количество квалифицирующих стр-р	1		2		3		4		5	
Минимальный объем квалифицирующей стр-ры			1% (не менее 500 PV)		1% (не менее 500 PV)		1% (не менее 500 PV)		1% (не менее 500 PV)	
ГО Руководителя	МГО	ОГО	МГО	ОГО	МГО	ОГО	МГО	ОГО	МГО	ОГО
1 поколение	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
2 поколение			6%	8%	6%	8%	6%	8%	6%	8%
3 поколение					5%	15%	5%	15%	5%	15%
4 поколение							5%	8%	5%	8%
5 поколение									5%	7%

Как видно из таблицы 1. Руководитель, выполняющий условия ОГО получает более высокий процент вознаграждения от объема 5 поколений. Также ему начисляется разница между процентами по ОГО и МГО от нижестоящих руководителей его структуры, выполняющих МГО.

Как это работает?

Вы руководитель с ОГО. В Вашем первом поколении есть Руководитель с МГО в ранге Р3. За объем его 2-го поколения ему будет начислено 6%. Если бы он выполнил условия по ОГО то ему было бы начислено 8%. Разница составила бы 2%. За объем своего 3-го поколения ему будет начислено 5%. Если бы он выполнил условия по ОГО то ему было бы начислено 15%. Разница составила бы 10%. Поскольку Вы выполнили условия ОГО, то эта разница будет начислена Вам*. И так за каждого Руководителя с МГО, вплоть до ближайшего Руководителя с ОГО.

**Расчет ΔОГО/МГО происходит в соответствии с рангом такого Руководителя. Если его структура насчитывает 4 поколения, но он в ранге Р3, то разница будет рассчитана по 3 поколениям, на которые начислется основной процент вознаграждения.*

Что такое «Квалифицирующая структура», которая определяет глубину начисления основного процента?

Для Руководителей с ОО до 50 тыс. PV (в 5 поколениях) квалифицирующей структурой является обычная Руководительская структура с $ОО \geq 500$ PV.

Для Руководителей, чей ОО в 5 поколениях более 50 тыс. PV квалифицирующей структурой является Руководительская структура с $ОО \geq 1\%$ от 5-ти поколений структуры вышестоящего Руководителя. Таким образом, для Руководителя с ОО 78000 PV (в 5 поколениях) минимальный объем квалифицирующей структуры должен быть ≥ 780 PV. Для Руководителя с ОО 105000 PV (в 5 поколениях) минимальный объем квалифицирующей структуры должен быть ≥ 1005 PV.

Примечание: в качестве одной из квалифицирующих структур может быть крайняя структура, в которую условно суммируются руководительские структуры с объемами, достаточными для выполнения конкретной квалификации вышестоящим Участником.

Пример: BP может иметь 4 структуры с объемами $> 1\%$ от Объема 5-ти поколений своей структуры и еще 3 руководительских структуры с объемами 0,5%, 0,4%, 0,2%, соответственно. Три последние структуры суммарно составляют 1,1% и позволяют выполнить квалификацию BP.

Необходимое условие для
Руководителя любого ранга –
**500 баллов объема
личной группы,***

из которых не менее

**50 баллов
Личного Объема**

** При выполнении $ОО \geq 200\,000$ баллов Руководителю достаточно приобретать продукцию на 50 баллов. Он автоматически является Руководителем, и ему будет начислен основной процент вознаграждения по МГО. Для получения основного процента вознаграждения по ОГО Руководителю необходимо выполнить условия ОГО.*

ВАЖНО!

Для Руководителей с организационным
объемом $\geq 200\,000$ баллов условием
квалификации является ЛО ≥ 50 баллов



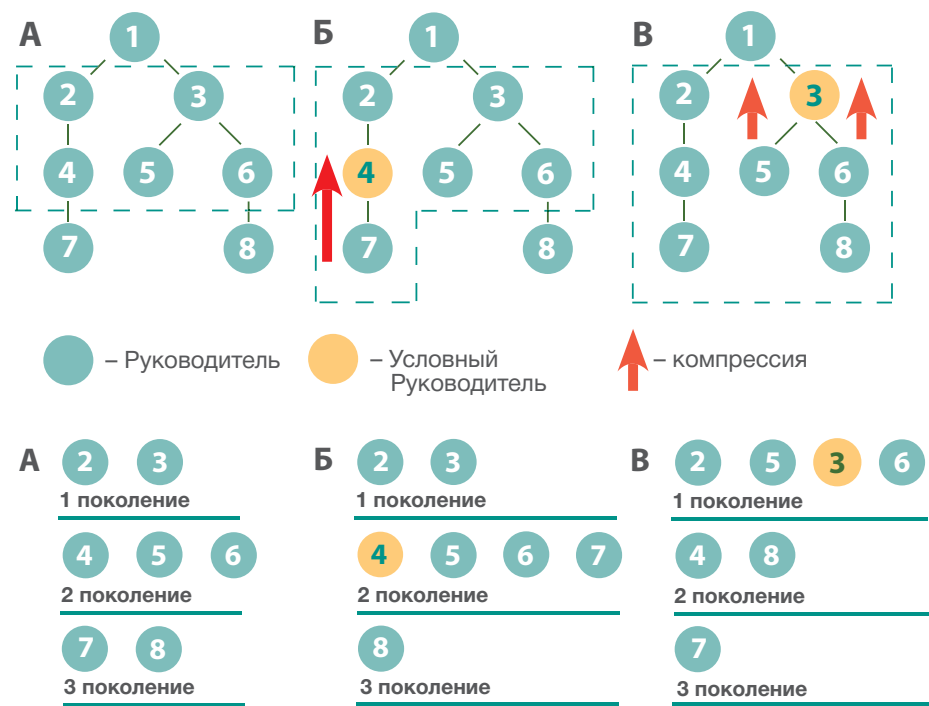
Смотри видео
(инструкция по загрузке
видео на обложке)

КОМПРЕССИЯ

Важная особенность плана Вознаграждений Компании АРГО – компрессия (или сжатие) поколений, т. е. перемещение «нижестоящих» Руководителей вверх в случае, если один из Руководителей переходит в статус Условного Руководителя. Компрессия подразумевает только «виртуальное» перемещение Руководителей для расчета бонуса в конкретном месяце (см. рисунок далее).

Компрессия (в случаях Б и В)

В пунктирные рамки включены те Руководители, с объемов которых начисляется основной процент.



Как вы видите все достаточно просто. Если один из Руководителей по какой-то причине не сделал МГО и перешел в статус Условного Руководителя, то с помощью механизма компрессии его структура становится еще ближе к Вам.

В случаях А и Б: 1 имеет двух руководителей в 1-м поколении и соответственно получает основной процент Вознаграждения от ГО двух поколений руководителей.

В случае В: 1 имеет трех руководителей 1-го поколения, так как 3 - Условный Руководитель, поэтому 5 и 6 считаются 1-м поколением. Руководитель 1 становится Руководителем III ранга, и ему начисляется основной процент Вознаграждения от ГО трех поколений руководителей.

III ФАЗА плана вознаграждений

ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ПО СТРУКТУРАМ

Сильным мотивирующим моментом Плана Вознаграждений АРГО является **БОНУС БЕСКОНЕЧНОЙ ГЛУБИНЫ N**, который начисляется за ОО каждого Руководителя первого поколения. Для Руководителей структур с ОО <20 тыс. баллов данный бонус также начисляется за ОО условных Руководителей в их первом поколении. В соответствии с ОО каждого Руководителя по таблице 2 определяется переменная **N**. Если уровни начисления бонуса **N** разные, то Вышестоящий Руководитель получает разницу между значениями этих показателей с каждой руководительской организации в своем первом поколении на всю ее глубину.

Важный факт!

Если «глубина» начисления основного процента (5%-15%) зависит от ранга Руководителя и максимально составляет пять поколений, то **БОНУС БЕСКОНЕЧНОЙ ГЛУБИНЫ** начисляется вне зависимости от ранга и на **ВСЕ** поколения Руководителей.

до
50%!

Таблица 2.

Зависимость размера бонуса N от ОО структуры Руководителя.

ОО, тыс. баллы	2,5	5	10	20	40	80	160	320	640	1280
Уровень N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
N, %	2	22	36	41	44	46	48	49	49,5	50

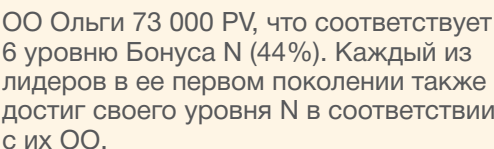
СТРАХОВАНИЕ БОНУСА БЕСКОНЕЧНОЙ ГЛУБИНЫ

Если Руководитель не добрал в расчетном месяце до верхней планки организационного объема 0,1% и менее, этот Руководитель будет считаться достигшим данного организационного объема и получит причитающиеся ему проценты. За недостающие баллы произведется удержание.

ПРИМЕР СТРАХОВАНИЯ БОНУСА БЕСКОНЕЧНОЙ ГЛУБИНЫ

Руководитель имеет ОО 39 990 баллов, т.е. до 40 000 ему не хватает 10 баллов (это менее 0,1%). Считается, что данный Руководитель достиг ОО 40 000 баллов, т.е. он получит с руководительских групп Бонус Бесконечной Глубины N в размере 44%.

В структуре Ведущего Руководителя Ольги шесть Руководителей. Объемы организаций, основной % выплат и Бонус Бесконечной Глубины N Ольги и её руководителей указаны в схеме ниже. Посмотрим принцип начисления бонусов.



Ольга получает ΔN – разницу между 44% и значениями N, которые начислены ее руководителям:

- от структуры Петра она получает 3%,
- от структуры Жени она получает 8%,
- от структуры Антона она получает 8%,
- от структуры Зои она получает 22%,
- от структур Лены и Яны по 42%.

Также в дополнении к основному % ей начисляется разница между процентами по ОГО и МГО от структур Лены и Яны, выполнивших МГО.

Основной % по поколениям (Фаза II)

Бонус по Фазе II = 8 527 x 11 = 93 797 р.

Суммарный бонус по Фазам II и III = 183 667 р.

ЧЕМ ШИРЕ И РАВНОМЕРНЕЕ РАЗВИТА ВАША СТРУКТУРА, ТЕМ БОЛЬШИЙ БОНУС БЕСКОНЕЧНОЙ ГЛУБИНЫ N ВЫ ПОЛУЧИТЕ

Обратите внимание, что начиная с ОО $\geq 20\,000$ баллов Бонус Бесконечной Глубины N начисляется только с Руководительских структур. Если в первой линии Вашей структуры есть Условные Руководители – мотивируйте их выполнить квалификацию «Руководитель». Ранг Руководитель увеличит их бонус по Фазе I на 6%, а также они смогут получать бонусы по Фазам II и III. Помогите им увидеть перспективы роста и начать зарабатывать больше. Сделав это, Вы гарантировано увеличите свой бонус, потому что:

- Повысите свой ранг и получите дополнительный уровень выплат по Фазе II;
- Всегда будете получать Бонус бесконечной глубины N от объема их структур вне зависимости от Вашего ОО, а это очень выгодно!



Смотри видео
(инструкция по загрузке
видео на обложке)

ВАЖНО!

Компания не ставит ограничений по выплате бонусов. Размер бонуса зависит от Вашей активности, организационного объема структуры и принципов ее построения. Рассмотрим несколько примеров расчетов бонусов для структур с разными объемами товарооборота:

ПРИМЕРЫ БОНУСОВ



Руководитель со структурой от 5 000 PV Бонус около 20 000 руб.

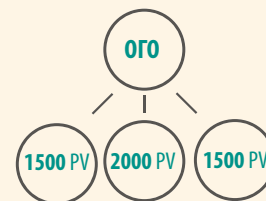
Здесь и далее точный размер Бонуса зависит от распределения объемов по уровнями геометрии структуры.

Годовой Бонус за структуру от 5 000 PV составит около 240 000 руб.

Бонус в размере 20 000 руб. соответствует средней зарплате в некоторых регионах нашей страны.

Отличие бонуса в АРГО от зарплаты в том, что развив структуру в 6 000 баллов и более, Вам не потребуется каждый месяц создавать ее снова и снова. Чтобы создать структуру, нужна команда людей, которые работают вместе с Вами. Их мотивация поможет Вам достичь результатов гораздо легче и быстрее.

Совет: если Вы только начинаете свой бизнес, Ваша задача как можно быстрее развить 3 поколения Руководителей и выйти на уровень $ОО \geq 5\,000$ баллов, а в дальнейшем вывести на этот уровень участников Вашей структуры. Когда они станут финансово заинтересованы в Компании и будут зарабатывать около 20 000 руб., Вы станете зарабатывать еще больше.



**ГОДОВОЙ
БОНУС
240 000 руб.**

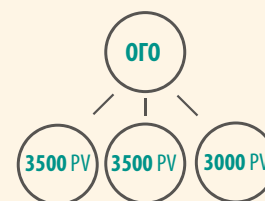


Руководитель со структурой от 10 000 PV Бонус около 50 000 руб.

Годовой Бонус за структуру от 10 000 PV составит около 600 000 рублей.

Бонус в размере 50 000 руб. превышает среднюю зарплату в большинстве регионов нашей страны.

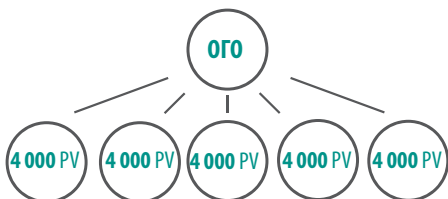
Чтобы Вы достигли результата как можно быстрее, Вам нужна помощь ключевых людей – тех Участников, которые по Вашему примеру развивают свои структуры и стремятся к увеличению своих бонусов. Таким человеком может быть Руководитель со структурой от 5 000 PV.



**ГОДОВОЙ
БОНУС
600 000 руб.**



**Руководитель
со структурой от 20 000 PV**
Бонус около 85 000 руб.

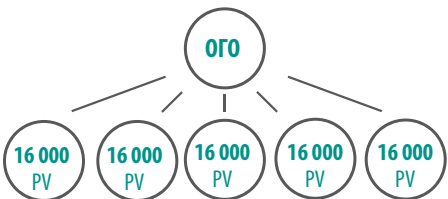


**ГОДОВОЙ БОНУС
более
1 000 000 руб.**

Для увеличения Бонусов Вам необходимо как расширение, так и углубление структуры. Самый высокий процент вознаграждения по Фазе II начисляется с 3-го поколения Руководителей (15%). Для того, чтобы развилось 3-поколение необходимо с самого начала заложить правильную методику при работе с ключевыми людьми (обучать их как искать и обучать будущих лидеров в свои команды).



**Руководитель
со структурой от 80 000 PV**
Бонус около 155 000 руб.

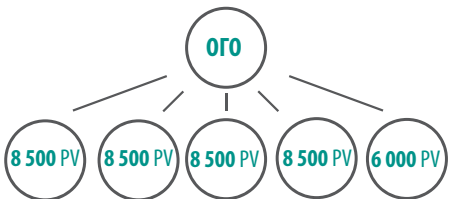


**ГОДОВОЙ БОНУС
около
1 860 000 руб.**

Постепенно увеличение ОО партнеров на какой-то момент может снизить Ваш дополнительный процент ΔN от той или иной структуры, но через некоторое время Вы сможете подняться на новый уровень по шкале N и ΔN снова увеличится. В освоении новых уровней по шкале N.



**Руководитель
со структурой от 40 000 PV**
Бонус около 120 000 руб.

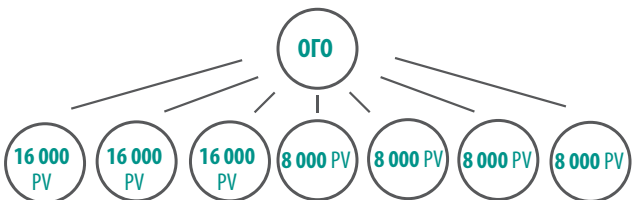


**ГОДОВОЙ БОНУС
более
1 440 000 руб.**

Постепенно происходит углубление структуры и прирастает 4-е и 5-е руководительское поколение. Это означает, что среди ваших партнеров в 1 и 2 поколении есть лидеры, которые зарабатывают приличные бонусы. Это ваши полноценные бизнес партнеры. Чем их больше – тем быстрее идет развитие структуры.



**Руководитель
со структурой от 80 000 PV**
Бонус около 250 000 руб.

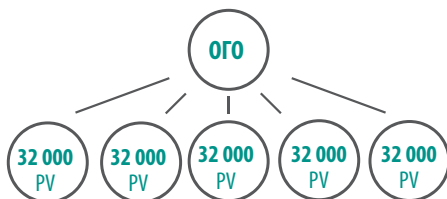


**ГОДОВОЙ БОНУС
около
3 000 000 руб.**

В освоении новых уровней по шкале N Вам также поможет развитие новых структур. К тому же Ваша выгода от работы с небольшими структурами будет очень высокой. Как видно из схемы более широкая структура приводит к более высокому бонусу при аналогичном объеме 80 000 PV. Развивайте новые руководительские структуры!



Руководитель со структурой от 160 000 PV Бонус около 310 000 руб.

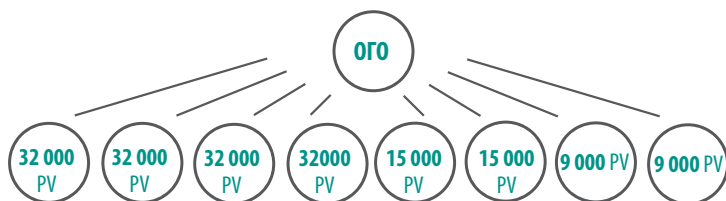


**ГОДОВОЙ БОНУС
около
3 720 000 руб.**

Развитие Руководительских структур приводит к увеличению Ваших объемов. В приведенном примере объем структуры находится в 5-ти руководительских поколениях. Если структура развита неравномерно, то через какое-то время 1 или 2 организации могут выйти за пределы 5-ти поколений. Эта часть их объема перестанет приносить Вам доход по Фазе II, но весь их ОО будет продолжать начисляться дополнительный процент. ΔN будет постепенно уменьшаться, но сам бонус будет продолжать увеличиваться.



Руководитель со структурой от 160 000 PV Бонус около 400 000 руб.

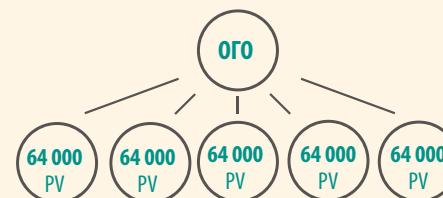


**ГОДОВОЙ БОНУС
около
4 800 000 руб.**

Чем больше Ваша организация тем большую выгоду Вам будет приносить работа с небольшими новыми структурами. Их объем будет сосредоточен в 5-ти поколениях, а ΔN от них будет намного выше. Это позволит Вам получать более высокие бонус и рейтинг.



Руководитель со структурой от 320 000 PV Бонус около 470 000 руб.

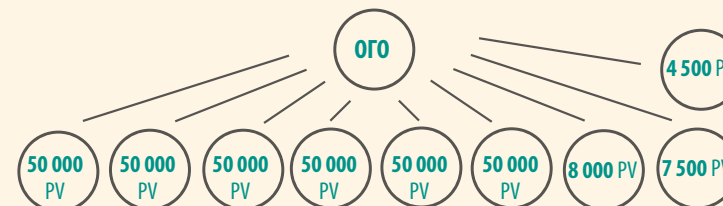


**ГОДОВОЙ БОНУС
около
5 640 000 руб.**

Даже в равномерной структуре при росте объемов какая-то их часть будет ниже 5-ти поколений. Бонус будет продолжать увеличиваться, так как правильно выстроенная структура развивается как вглубину, так и в ширину, что увеличит выплаты по основному и дополнительному процентам вознаграждения.



Руководитель со структурой от 320 000 PV Бонус около 630 000 руб.

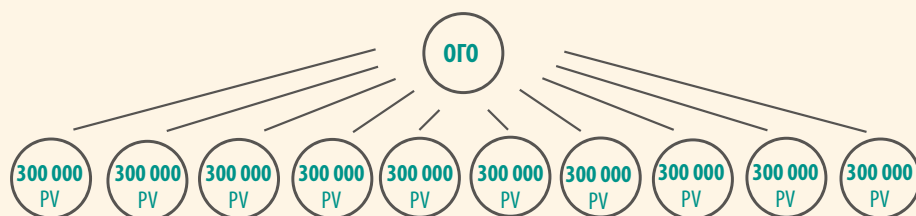


**ГОДОВОЙ БОНУС
около
7 560 000 руб.**

Разница с бонусом за менее широкую структуру очевидна. Когда у Вас сформировались самостоятельные лидерские структуры, у Вас уже нет необходимости ежедневной работы с ними. Перемещение активности на новые структуры будет вознаграждено намного больше, чем в начале работы, так как Ваш дополнительный процент N близок к максимальному.



**Руководитель
со структурой от 3 000 000 PV**
Бонус около 3 000 000 руб.



**ГОДОВОЙ БОНУС
около
66 000 000 руб.**

Несмотря на углубление объемов структуры а пределы 5-ти поколений, чем шире и равномернее структура – тем выше Ваши рейтинг и бонус. С самого начала работы развить равномерные структуры сложно, но со временем они выравниваются в рамках одного или двух уровней по шкале N, что формирует для Вас стабильную ΔN .

Заработок в АРГО не ограничен ничем. Самый верный путь к его увеличению – развитие новых успешных лидеров с крупными структурами.



Смотри видео
(инструкция по загрузке
видео на обложке)

СОВЕТЫ ПО РАЗВИТИЮ СТРУКТУРЫ

- 1** Развивайте структуру вместе со своими ключевыми людьми. Помогите заработать им, тогда вы заработаете еще больше, и ваш доход будет стабильным.
- 2** Заложите правильное основание – стройте широкую структуру. Вы получите максимальное вознаграждение от созданного Вами объема, если разовьете 5 и более крупных структур.
- 3** Развивайте свою организацию последовательно. Когда Руководитель в Вашем 1-ом поколении начинает получать бонус, мотивирующий его к дальнейшему развитию своей команды – начинайте работать с теми, кто еще не развил структуру. За небольшие структуры Вы получаете большее вознаграждение по Бонусу Бесконечной Глубины. Вам выгодно вкладывать свои силы и время в их развитие, инвестировать в них часть полученных бонусов, организуя промоушены, чтобы помочь им увеличить объемы и выйти на стабильный доход. Как только они станут работать стабильно и получать мотивирующее их вознаграждение – переключайте свое внимание на другие небольшие структуры и новых перспективных людей.
- 4** В какой-то момент прирост бонуса за развитие сильной структуры в Вашем 1-ом поколении может снизиться, но при этом он всегда будет стабильно высоким. В сравнении с ним бонус за небольшие структуры будет выглядеть непропорционально большим. Это связано с тем, что работа с выстроенной структурой, во главе которой стоит один из Ваших успешных ключевых людей уже не требует много Вашего времени и внимания. Это то, что формирует ваш остаточный доход. А начинающие структуры с новыми лидерами, наоборот, очень нуждаются в Вашей помощи и опыте. Поэтому Компания более высоко вознаграждает вышестоящего участника за работу с такими структурами и мотивирует его на дальнейшее развитие организации.



Смотри видео
(инструкция по загрузке
видео на обложке)

РАВНОМЕРНОСТЬ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Если на первом уровне Руководителя А есть Руководитель Б, организационный объем которого превышает 90% от объема Руководителя А (см. рис. ниже), то начисление Руководителя А со структуры Руководителя Б уменьшается в процентах (Р), согласно следующей формуле:

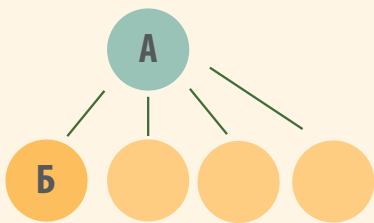
$$P = \left(\frac{10 \times V_B}{V_A} - 9 \right) \times 100$$

где:
V_А - организационный объем Руководителя А
V_Б - организационный объем Руководителя Б

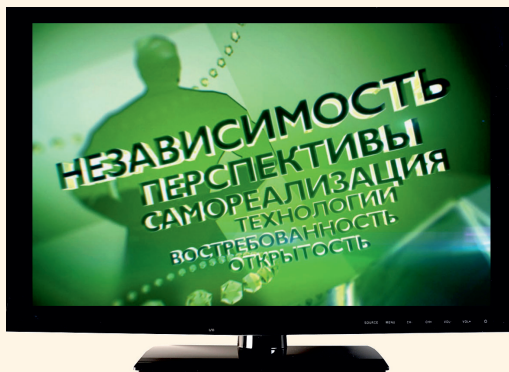
ПРИМЕР

Организационный объем
Руководителя А (см. рис.)
равен 200000 баллов,
а Руководителя Б – 194000 баллов.

$$P = \left(\frac{10 \times 194000}{200000} - 9 \right) \times 100 = 70$$



В рассмотренной ситуации (объем Руководителя А на 97% состоит из объема Руководителя Б) основной процент вознаграждения Руководителя А с того же количества уровней сократится на 70%.



Смотри видео
(инструкция по загрузке
видео на обложке)

Если у Вас широкая структура, и она развивается равномерно, т.е. вы способствуете росту нескольких ключевых людей в своей первой линии, то данное ограничение Вас не коснется. Развивая структуру равномерно, Вы будете получать большие бонусы.

РЕЙТИНГ

Рейтинг – показатель успешности в структурном бизнесе АРГО. Рейтинг зависит от баллового объема, созданного в течение месяца и его распределения между структурами внутри организации участника. Рейтинг участника растет при увеличении его структуры, работе с ключевыми людьми, которая способствует их профессиональному росту и развитию.

Формула расчета рейтинга

Ежемесячно для Руководителей вычисляется рейтинг (R) по следующей формуле:

$$R = \frac{S (K_1 + K_2 + K_3)}{1\,000} \quad \text{где: } K_1 = \frac{S - S_1}{S} \quad K_2 = \frac{S - S_2}{2S} \quad K_3 = \frac{S - S_3}{3S}$$

где:
S – сумма ГО Руководителя и ГО его Руководителей с первого по пятый уровень; S₁, S₂, S₃ – наибольшие организационные объемы (с первого по четвертый уровень) Участников первого поколения данного Руководителя, причем **S₁ ≥ S₂ ≥ S₃**.

Чем больше объем первых пяти поколений, чем шире структура и чем равномернее развиты организации, тем выше рейтинг и бонус Руководителя.

При достижении значения рейтинга пороговых значений (20, 50, 100, 200 и т.д.) участник считается Лидером и получает материальное и нематериальное поощрение от Компании АРГО:

- Во время проведения ежегодной Праздничной Конференции Лидеры, впервые достигшие соответствующие рейтинги, торжественно приглашаются на сцену.
- Каждому из них персонально вручается значок из драгоценного металла и призовая путёвка в путешествие с Компанией АРГО*.

* Для получения призовой путёвки необходимо личное присутствие на Ежегодном торжественном мероприятии Компании АРГО.

НАГРАДНЫЕ ЗНАКИ КОМПАНИИ АРГО

Рейтинг - показатель успешности в Компании (подробнее см. далее)



Смотри видео



рейтинг 20
золотой знак
с одним бриллиантом



рейтинг 50
золотой знак
с двумя бриллиантами



рейтинг 100
золотой знак
с тремя бриллиантами



рейтинг 200
золотой знак с эмалью
и одним бриллиантом



рейтинг 300
золотой знак с эмалью
и двумя бриллиантами



рейтинг 400
золотой знак с эмалью
и тремя бриллиантами



рейтинг 500
знак из белого и желтого
золота с эмалью и одним
бриллиантом



рейтинг 600
знак из белого и желтого
золота с эмалью и двумя
бриллиантами



рейтинг 800
знак из белого и желтого
золота с эмалью и тремя
бриллиантами



рейтинг 1000
знак из белого и желтого
золота с эмалью
и бриллиантами



рейтинг 1200
знак из белого и желтого
золота с эмалью
и бриллиантами



рейтинг 1500
знак из белого и желтого
золота с эмалью
и бриллиантами

Все знаки изготовлены из драгоценных металлов высшей пробы. Проба, вес и качество бриллиантов подтверждены в соответствии с действующими Правилами в сфере оборота драгоценных металлов.

Вручение значков и награждение за достигнутый рейтинг

Все кандидаты на вручение почетного знака и награждение поездкой за достижение рейтинга 20 рассматриваются индивидуально.

Для вручения почетных знаков и награждения за достижение более высоких рейтингов (50, 100, 200 и выше) существуют следующие условия:

1. Первое достижение этого рейтинга с момента заключения Соглашения.
2. В период с августа по июль среднее значение рейтинга не должно быть ниже 50%, а минимальное значение не должно быть ниже 25% значения рейтинга, за который присваивается значок.*

* ПРИМЕР: для получения значка за рейтинг 100 среднее значение рейтинга с августа по июль должно быть ≥ 50 , а минимальное значение рейтинга с августа по июль должно быть ≥ 25 .

В случае невыполнения условия п. 2 вопрос вручения значка и награждения поездкой рассматривается в индивидуальном порядке.



Подтверждение рейтингов

- При трехкратном подтверждении порогового значения рейтинга ≥ 50 в период с августа по июль, лидеры принимают участие в Стратегических сессиях и Ежегодном торжественном мероприятии Компании АРГО.
- При трехкратном подтверждении рейтинга ≥ 200 в период с августа по июль, лидеры становятся Советниками Президента Компании.

ЭТИЧЕСКИЙ КОДЕКС

Утвержден Советом Лидеров Компании АРГО 10.10.2007 г.

Права и обязанности участника Компании

1. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ УЧАСТНИКА

- Участник является членом Компании АРГО. В случае осуществления предпринимательской деятельности участник выступает как самостоятельный хозяйствующий субъект, использующий в работе торговую марку АРГО на условиях, установленных Компанией АРГО. При этом участник несет юридическую и экономическую ответственность за свою деятельность.
- Участник, не имеющий медицинского образования, не имеет права делать какие-либо медицинские заключения.
- Объясняя суть выплат по Плану Вознаграждений и квалификационного роста Компании АРГО, участник не должен давать гарантий о каких-либо доходах; он может говорить только о потенциальной выгоде.
- Любые самостоятельные рекламные акции, производимые участником, не должны идти от лица Компании. Запрещено использовать символику АРГО, название Компании, имена фирм-производителей, а также наименование продуктов при подаче объявлений частного характера и в частных интернет-сайтах участников без согласования с Информационным отделом Компании АРГО.

2. УЧАСТНИК ИМЕЕТ ПРАВО

- Строить свой бизнес для получения прибыли, руководствуясь Планом Вознаграждений и квалификационного роста Компании АРГО.
- Получать информационные материалы и пользоваться информационными услугами Компании АРГО.
- Пользоваться сервисным обслуживанием Компании АРГО.
- Распоряжаться своим местом в компьютерной сети (*передача по наследству, продажа*).
- Сменить своего вышестоящего участника (*с разрешения пяти вышестоящих участников*) после утверждения этого решения Президентом АРГО.

3. УЧАСТНИКУ ЗАПРЕЩАЕТСЯ

- Агитация, пропаганда частных мнений с целью соблюдения политического, религиозного и межнационального нейтралитета на мероприятиях, на сайтах и личных страницах социальных сетей, объединяющих участников Компании АРГО. За злостное нарушение этих положений предусмотрено наказание:
 - Первое нарушение – предупреждение и блокировка бонуса до устранения причин.

- Второе нарушение – штраф 50% среднемесячного бонуса.
- Третье нарушение – терминирование Соглашения.

- Привлекать участников АРГО в финансовые пирамиды, сетевые компании и другой бизнес. Компания АРГО не запрещает быть потребителем в других компаниях, но участник не имеет права подписывать, убеждать или агитировать других участников Компании АРГО участвовать в их бизнесе. Региональным Советом Лидеров может быть вынесено предложение о блокировке выплат бонуса нарушителю, которое вступает в силу после утверждения Президентом Компании. В случае дальнейшего несоблюдения участником Этического кодекса Совет Лидеров может вынести предложение об удалении участника из Компании путем прекращения действия Соглашения.

- Использовать структуры участников АРГО для распространения и рекламы продукции или услуг, не включенных в прайс-лист Компании АРГО.

- Пропагандировать какой-либо другой бизнес и/или продукцию в сети Интернет (*блоги, соц.сети и др.*) на территориях складов и Информационных центров, на презентациях, школах и других мероприятиях АРГО.

- Переподписывать участников Компании АРГО. Переподписание участника является серьезнейшим дисциплинарным нарушением этических норм работы в Компании АРГО. «Переподписанным» считается участник, имеющий регистрационный номер (ID) и начавший работать в Компании (*т.е. подписывать участников, расписывать баллы, участвовать в школах и мероприятиях Компании*) под другим ID. При этом неважно, на какую фамилию свою или чужую оформлено другое Соглашение. Появление ближайших родственников в другой структуре расценивается как переподписание.

ПРИ ВЫЯВЛЕНИИ ФАКТА ПЕРЕПОДПИСАНИЯ:

- вся новая организация возвращается на прежнее место;
- на переподписавшегося налагается штраф в виде лишения бонуса за предыдущий месяц;
- производится перерасчет – нормализация расчета выплат обеих вышестоящих структур за три последних месяца, начиная с момента принятия решения о возврате организации.

ЕСЛИ БУДЕТ ДОКАЗАНА УМЫШЛЕННОСТЬ ПЕРЕПОДПИСАНИЯ,
т. е. что оно состоялось при участии одного из «новых» вышестоящих участников, то к последнему будут применены штрафные санкции:

- за первый случай нарушения – лишение всех бонусов за три месяца;
- за второй случай нарушения – удаление из Компании.



Смотри видео
(инструкция по загрузке
видео на обложке)



ПРАВИЛА ОБСЛУЖИВАНИЯ УЧАСТНИКОВ

1. Прием подписанных новыми участниками Соглашений осуществляется оператором Информационного Центра (ИЦ), который регистрирует в базе данных номер нового участника.
2. ИЦ не вправе отказать в обслуживании участнику Компании. ИЦ обязан перевести баллы, выкупленные участником, на номер участника.
3. ИЦ должен выдать личный бонус участникам, оформившим доверенность на данный ИЦ, до 10-го числа месяца, следующего за начислением *(при этом запрещается принудительная замена личного бонуса участника продукцией)*.
4. ИЦ не имеет права удерживать какие-либо средства выплат участникам на проведение школ, конференций, тренингов, акций или других мероприятий.
5. ИЦ обязан принимать заявления, доверенности и прочие документы и передавать их в Центральные офисы АРГО не позднее 30 дней со дня подачи.
6. Отпуск продукции должен сопровождаться обязательной выдачей товарного чека или квитанции, где должны быть указаны: номер ИЦ, дата покупки, фамилия и ID участника, количество баллов.
7. ИЦ должен обслуживать участников, прошедших онлайн регистрацию при предъявлении Соглашения в печатном или электронном виде.



Смотри видео
(инструкция по загрузке
видео на обложке)

ПРЕИМУЩЕСТВА ПЛАНА ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ АРГО

ЛЕГКОЕ НАЧАЛО РАБОТЫ

- чтобы начать работу, не требуется начального капитала. Стартовые условия доступны каждому;
- нет обязательств по приобретению фиксированного набора продуктов для начала работы.

КОМФОРТНЫЕ УСЛОВИЯ РАБОТЫ

- минимальный личный объем для всех участников 50 баллов. Бизнес без обязательных личных продаж;
- оптимальный личный объем 200 баллов увеличивает начальное вознаграждение до 5 раз;
- накопительная система повышения ранга по Фазе I;
- быстрый старт - ускоренная квалификация;
- минимальный групповой объем для руководителей - 500 баллов (после достижения ОО 200 000 баллов данное условие снимается);
- компрессия - сжатие уровней;
- программа автоматического страхования Бонуса Бесконечной Глубины N;
- отсутствие необходимости постоянно поддерживать квалификационные ранги и выкупать большие квалификационные объемы.

ВЫСОКИЕ ПРОЦЕНТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- Фаза I. До 55% за личный и групповой объем;
- Фаза II. 5% - 15% за объем 5 поколений Руководителей (по всей ширине поколения);
- Фаза III. До 50% - Бонус Бесконечной Глубины N (по всей глубине каждой структуры);

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Компания заинтересована в повышении эффективности работы участников и предлагает специальные программы по обучению и развитию бизнеса.

ВОЗМОЖНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ АКТИВАМИ

Строя бизнес в АРГО, Вы развиваете свой основной актив - Вашу структуру. Компания предоставляет Вам следующие возможности по управлению данными активами:

- СМЕНА ФАМИЛИИ

Компания предусматривает переоформление Соглашения на другую фамилию без оплаты. Это касается случаев передачи Соглашения по наследству или при смене фамилии. Переоформление производится по факту предоставления официальных документов.

- ПРОДАЖА НОМЕРА

Компания предусматривает переоформление Соглашения на другую фамилию (продажу своего номера), по согласию владельца данного Соглашения. Такое положение распространяется только на участников, имеющих ранг Руководитель и выше. Переоформление номера, структура которого «закрывает» более 10 000 баллов, проводится только после рассмотрения этого вопроса на Региональном Совете Лидеров и собеседования как продавца, так и покупателя с Президентом Компании или его доверенным лицом. После переоформления своего номера участник имеет возможность:

- в течение 12 месяцев от момента продажи заключить новое Соглашение либо купить другое Соглашение под прежним вышестоящим участником;
- спустя 12 месяцев от момента продажи заключить новое Соглашение в другой структуре;
- спустя 3 года купить что-либо Соглашение.

- НАСЛЕДОВАНИЕ

Владелец Соглашения при желании может составить завещание на наследника простым рукописным заявлением на копии разворота паспорта. Документ хранится в Компании.

- РАЗДЕЛ СОГЛАШЕНИЯ

Соглашение, заключенное участником, состоящим в зарегистрированном браке, в случае раздела имущества супругов подлежит переоформлению, согласно установленным в Компании правилам. Соглашение с Компанией, которое было заключено участником, не состоявшим в зарегистрированном браке, не подлежит отчуждению или разделу без его согласия.

- ПЕРЕНОС БАЛЛОВ

- Резервирование личного объема (для переноса на следующий месяц), начиная с ранга Руководитель.
- Использование резервного объема в текущем месяце.
- Перевод личных баллов другому участнику.

СОЦИАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

Программа поддержки молодых родителей.

ОЖИВИ ФОТОГРАФИИ

Загрузить на свой смартфон мобильное приложение МЕМОРИС, которое вы можете найти в AppStore и GooglePlay введя в поиске – МЕМОРИС. Знак МЕМОРИС выглядит так:



Наведите камеру своего смартфона на этот QR-код:



Вы увидите, как началась загрузка, после окончания которой появится надпись: «Фото активировано» – это значит, что вы можете оживить фотографии этой брошюры, обозначенные знаком:



Откройте брошюру на любом развороте, где есть фотография, обозначенная  и держите приложение над страницей на расстоянии не менее 18-20 см.