

POSLOVNA POLITIKA DRUŠTVA I PRAVILA PROFESIONALNOG PONAŠANJA

Forever Living Products d.o.o. Beograd

Revidirana 1.7.2019.
Stupa na snagu 1.7.2019.

Sadržaj

1. Uvod.....	2
2. Definicije.....	3
3. Jemstvo, garancija, vraćanje proizvoda i otkup neprodatih proizvoda	6
4. Struktura bonusa/marketinški plan.....	8
5. Status menadžera i kvalifikacije	11
6. Liderski bonus (LiB)	13
7. Dodatni podsticaji.....	14
8. Nagrade menadžerima i saradnicima na višim pozicijama	14
9. Gem bonus	17
10. Nagradni podsticajni program	18
11. Chairman's Bonus	19
12. FLP Global Rally	22
13. Postupci naručivanja	23
14. Politika responzorisanja	23
15. Politika međunarodnog sponzorisanja	24
16. Zabranjene aktivnosti.....	25
17. Poslovna politika društva	28
18. Pravna pitanja.....	31
19. Odredbe o ograničenjima.....	34
20. Poverljive informacije i ugovor o čuvanju poslovne tajne	33
21. Pravila poslovnog ponašanja.....	37

1. Uvod

1.01

- (a) Forever Living Products (FLP) je međunarodna grupa kompanija koja proizvodi i širom sveta stavlja u promet ekskluzivne dodatke ishrani i kozmetičke proizvode zahvaljujući svom jedinstvenom konceptu kojim se podstiče i potpomaže korišćenje i maloprodaja njenih proizvoda preko nezavisnih Poslovnih saradnika (PS). FLP pruža svojim poslovnim saradnicima najkvalitetnije proizvode, osoblje za podršku i marketinški plan za ovu delatnost. Povezana društva i njihovi proizvodi omogućavaju potrošačima i poslovnim saradnicima da poboljšaju kvalitet života time što koriste proizvode FLP-a, istovremeno pružajući jednake šanse za uspeh svakome ko je spreman da pravilno sprovodi marketinški program. Za razliku od većine poslovnih mogućnosti, za saradnike FLP-a postoji mali finansijski rizik jer se ne zahteva čak ni minimalna investicija, a kompanija ima vrlo liberalnu politiku otkupa neprodatih proizvoda.
- (b) FLP ne tvrdi da će poslovni saradnik postići finansijski uspeh bez rada ili oslanjajući se isključivo na napore drugih saradnika. Naknada u FLP-u zasniva se na prodaji njegovih proizvoda. Poslovni saradnik je samostalni ugovarač, čiji uspeh ili neuspeh zavisi od ličnog zalaganja.
- (c) FLP ima dugu istoriju uspeha. Osnovni cilj FLP-ovog marketinškog plana je da promoviše prodaju i upotrebu svojih proizvoda visokog kvaliteta među krajnjim korisnicima. Glavni cilj poslovnih saradnika je da izgrade mrežu saradnika kojom će se potrošačima promovisati prodaja i korišćenje proizvoda firme.
- (d) Poslovni saradnici na svim nivoima marketinškog plana FLP-a stimulisani su da svakog meseca vrše promociju i distribuciju proizvoda i da o tome vode evidenciju.
- (e) Uspešni poslovni saradnici neprekidno stiču znanja o tržištu tako što pohađaju edukativne sastanke, održavaju mrežu korisnika i sponzorišu svoje saradnike.
- (f) Poslovni saradnici koji imaju pitanja ili kojima treba neko objašnjenje treba da kontaktiraju regionalnog direktora ili da pozovu saradničku pomoć na broj + 381(0)11 397 0123.

1.02

- (a) Poslovna politika društva i pravila profesionalnog ponašanja se primenjuju da bi se definisala ograničenja, pravila i propisi za sprovođenje pravilnih prodajnih i marketinških procedura, a da bi se sprečile nepravilnosti, zloupotrebe i nezakonite radnje. Poslovna politika društva i pravila profesionalnog ponašanja se povremeno revidiraju, menjaju i dopunjuju, a objavljuju se na kompanijskoj internet stranici i stupaju na snagu 30 dana nakon objavljivanja.
- (b) Svaki poslovni saradnik je u obavezi da se upozna sa aktuelnom Poslovnom politikom društva i pravilima profesionalnog ponašanja koja je na snazi prilikom njegovog učlanjenja i da prati revizije, izmene i dopune iste od strane firme.
- (c) Svaki poslovni saradnik se po potpisivanju saradničkog ugovora obavezuje na poštovanje Poslovne politike društva i pravila

profesionalnog ponašanja FLP. Definicije u njemu se specifično odnose na ugovornu obavezu poslovnog saradnika da se pridržava Poslovne politike društva i pravila profesionalnog ponašanja FLP. Naručivanjem proizvoda od FLP-a potvrđuje se obaveza poštovanja Poslovne politike društva pravila profesionalnog ponašanja. Svako činjenje ili nečinjenje koje kao rezultat ima zloupotrebu, pogrešno tumačenje ili povredu Poslovne politike i pravila profesionalnog ponašanja može dovesti do povlačenja licence za korištenje zaštićenih znakova, žigova i drugih znamenja FLP, uključujući i pravo da se kupuju i distribuiraju proizvodi FLP.

- (d) Bez obzira na gore napisano, svi sporovi u koje je kompanija stupila a koji su pokrenuti pre stupanja na snagu revizija, promena ili dopuna će se voditi po neizmenjenoj Poslovnoj politici i Pravilima profesionalnog ponašanja. Datum stupanja na snagu revizija, izmena, dopuna i raskida ugovora će važiti tek nakon isteka 30 dana od objave na internet stranici kompanije.

2. Definicije

Aktivni Poslovni saradnik: Poslovni saradnik koji u svojoj zemlji boravišta u toku kalendarskog meseca ima 4 ili više aktivnih bodova, od kojih je najmanje jedan lični bod. Aktivni status saradnika se utvrđuje svakog meseca i predstavlja kvalifikacioni uslov za dobijanje količinskog i liderskog bonusa, Gem bonusa, nagradnih podsticaja, statusa Eagle menadžera, pokrivanje troškova relija i Chairman's bonus.

Bonus: Isplata društva poslovnom saradniku kvalifikovanom za cenu za poslovnog saradnika (pozicije Supervisor i iznad) u novcu uplatom na račun.

- (a) **Bonus od Novus korisnika (BND):** Isplata na račun poslovnog saradnika kvalifikovanog za cenu poslovnog saradnika u iznosu od 5-18% od obračunske vrednosti lične ostvarene kupovine njegovog lično sponzorisanog Novus korisnika.
- (b) **Količinski bonus (KB):** Isplata na račun kvalifikovanog poslovnog saradnika, od 3-13% obračunske vrednosti lično ostvarene kupovine lično sponzorisanog poslovnog saradnika koji nije aktivni menadžer.
- (c) **Liderski bonus (LiB):** Isplata na račun kvalifikovanog menadžera, u iznosu od 2-6% obračunske vrednosti lično ostvarene prodaje njegovih nižih menadžera i poslovnih saradnika koji su u strukturi tih menadžera.

B: Bod.

Bod: Vrednost dodeljena svakom proizvodu radi obračuna kupovne aktivnosti za utvrđivanje napredovanja po marketinškom planu, bonusa, nagrada i nagradnih podsticaja za poslovne saradnike, a kako je predviđeno marketing planom FLP-a. Svi bodovi se obračunavaju za svaki pojedinačni mesec.

- (a) **Aktivni bodovi:** Lični bodovi plus bodovi Novus korisnika. Koriste se za utvrđivanje statusa aktivnosti poslovnog saradnika za svaki mesec.
- (b) **Liderski bodovi:** Bodovi dodeljeni aktivnom menadžeru kvalifikovanom za LiB, koji se obračunavaju kao 40% ličnih i non-menadžerskih bodova aktivnih menadžera iz prve, 20% bodova iz druge ili 10% bodova iz treće generacije.

- (c) **Bodovi Novus korisnika:** Bodovi koji predstavljaju ostvarenu kupovinu lično sponzorisanog Novus korisnika ili njegovih Novus korisnika u strukturi, dok ne dostignu nivo asistent supervizora.
- (d) **Nemenadžerski bodovi:** Bodovi koji predstavljaju lično ostvarenu kupovinu poslovnog saradnika koji nije na poziciji menadžera.
- (e) **Prepušteni bodovi:** Bodovi koji predstavljaju lično ostvarenu kupovinu nižeg nemenadžera koji se ne upisuju neaktivnom menadžeru, već idu sledećem saradniku u liniji. Ovi bodovi se ne računaju kao nemenadžerski bodovi u svrhu računanja za podsticajne programe i kvalifikovanje, ali se računaju u ukupne bodove menadžera.
- (f) **Lični bodovi:** Bodovi koji predstavljaju lično ostvarenu kupovinu poslovnog saradnika.
- (g) **Ukupni bodovi:** Zbir svih ostvarenih bodova poslovnog saradnika.
- (h) **NOVI bodovi:** bodovi od poslovnih saradnika koje je menadžer lično sponzorisao tokom perioda od 12 meseci od momenta uključenja (uključujući i mesec u kom je taj poslovni saradnik bio sponzorisan) ili do trenutka kada taj poslovni saradnik postigne nivo menadžera, šta god prvo da se ispuni.

Cena za Poslovnog saradnika: Cena po kojoj se proizvodi prodaju Poslovnim saradnicima kvalifikovanim za ovu cenu. Ova cena je za 30% niža od obračunske cene.

Cena za Novus korisnika: Cena po kojoj se proizvodi prodaju Novus korisniku.

Distribucija od strane pravno-poslovnog subjekta: Status poslovnog saradnika koji je dodeljen pravno-poslovnom subjektu.

Država prebivališta: Država u kojoj poslovni saradnik ima prebivalište. Menadžeri se upravo u toj zemlji moraju kvalifikovati da bi dobili oslobođenje od uslova za aktivitet i liderski bonus u drugim FLP zemljama.

Država učesnica: Država koja se kvalifikovala za učešće u programu Chairman's Bonus tako što je tokom tri meseca prethodne kalendarske godine napravila najmanje 3.000 bodova (3.000 bodova za svaka dva meseca ukoliko se ponovo kvalifikuje) i dala bar jednog Poslovnog saradnika kvalifikovanog za Chairman's Bonus.

Domaći: Koji se odnosi na zemlju boravišta poslovnog saradnika.

Eagle menadžer: Menadžer koji je dobio status Eagle menadžera.

Gem menadžer: Menadžer koji direktno sponzoriše najmanje 9 poznatih menadžera u prvoj generaciji.

Gornja sponzorska linija: Saradnici u višoj sponzorskoj liniji novog poslovnog saradnika.

Internet prodavnica: Zvanična internet prodavnica koja se nalazi na adresi www.foreverliving.com. Link za internet prodavnicu u Srbiji je: <http://flpshop.rs/>.

KB: Količinski bonus.

Kvalifikovana država: Svaka država učesnica iz koje stižu kvalifikovani za Chairman's Bonus podsticajni program.

Kvalifikovan za Liderski bonus (LiB): Priznati menadžer koji se kvalifikovao za liderski bonus za taj mesec.

Kvalifikovan za Cenu za poslovnog saradnika: Pravo da se kupuje po povlašćenoj Ceni za poslovnog saradnika. Poslovni saradnik ima pravo na ovu cenu u svakom momentu nakon što ostvari ličnu kupovinu 2 boda u bilo koja dva uzastopna meseca.

Korigovana cena: Cena za poslovnog saradnika umanjena za iznos ličnog popusta koji se određuje na osnovu trenutno dostignutog nivoa, a po kojoj se proizvodi prodaju poslovnim saradnicima.

Korisnik: Osoba koja kupuje proizvode FLP preko ovlašćenih prodavaca a još uvek se nije prijavila za status Novus korisnika sklapajući saradnički ugovor.

Lični popust: Popust, izražen u obliku procenta, u rasponu od 5% - 18% a zasnovan na trenutnoj poziciji saradnika. Popust se primenjuje na cenu za Poslovnog saradnika, što rezultira korigivanom (konačnom) cenom za poslovnog saradnika.

LB: Lični bonus.

Lična ostvarena kupovina: Vrednost kupovine ostvarene u ime jednog poslovnog saradnika, izražena u bodovima ili preko obračunske vrednosti.

Lider u prodaji: Poslovni saradnik koji je na nivou supervizora ili višoj poziciji.

Mesec: Kalendarski mesec (npr. od 1. do 31. januara).

Mreža: Svi poslovni saradnici koje je sponzorisao jedan poslovni saradnik, bez obzira koliko generacija su ispod njega.

Nasledeni menadžer: (videti tačku 5.04)

Nagradno putovanje: Nagrada u vidu putovanja za dve osobe koja se dodeljuje poslovnom saradniku koji ostvari neki od brojnih podsticajnih programa u okviru marketinškog plana.

Nepriзнati menadžer: (videti tačku 5.02)

Novus korisnik: Osoba čija je pristupnica prihvaćena i koja ostvaruje pravo na Cenu za Novus korisnika, uz popust od 15% u odnosu na obračunsku cenu.

Obračunska cena: Prodajna cena – vrednost proizvoda na osnovu koje se obračunavaju bonus i lični popusti.

Operativna kompanija: Poslovna kompanija pod kojom jedna ili više država koriste jedinstvenu bazu podataka za izračunavanje i napredovanje po marketing planu, isplate bonusa i kvalifikacija za podsticajne programe.

Ostvarena prodaja: Prodajna aktivnost izražena u bodovima za porudžbine načinjene pri kompaniji.

Ostvareni podsticajni program (Forever2Drive): Podsticajni program na osnovu kojeg se kvalifikovanom poslovnom saradniku isplaćuje dodatna zarada tokom 36 meseci.

Ostvarena Pozicija: Jedna od 4 pozicije koje se postiže sabiranjem ostvarenih bodova poslovnih saradnika i njegovih struktura. Pozicije su: asistent supervizor, supervizor, asistent menadžer i menadžer.

Oslobođenje od uslova: dodeljuje se poslovnim saradnicima koji ispune određene uslove za kvalifikaciju za bonus u jednoj operativnoj kompaniji a koje se prihvata umesto tih zahteva za taj mesec u svim drugim operativnim kompanijama.

(a) **Oslobođenje od uslova za aktivitet:** Poslovni saradnik koji je aktivan sa 4 lična i Novus boda u svojoj matičnoj operativnoj

kompaniji će dobiti "oslobođenje od uslova" za naredni mesec u svim drugim operativnim kompanijama.

- (b) **Oslobođenje od uslova za Liderski bonus:** Priznati menadžer koji je aktivan, ili je dobio Oslobođenje od uslova za aktivitet i ispunjava zahteve u pogledu ličnih i neenadžerskih bodova za liderski bonus u bilo kojoj operativnoj kompaniji, dobiće Oslobođenje od uslova za liderski bonus za sledeći mesec u svim ostalim operativnim kompanijama.

Poslovni saradnik: Svaka osoba, koja se nakon kupovine proizvoda u vrednosti od 2 boda u bilo kojoj pojedinačnoj operativnoj kompaniji u toku dva uzastopna meseca, kvalifikuje za cenu za poslovnog saradnika (može da kupuje po povlaštenoj ceni) i time ostvaruje popust od 30% kao i lični popust od 5% do 18% za lične kupovine, u zavisnosti od ostvarene pozicije po Marketing planu.

Priznati menadžer: (videti tačku 5.01) **Region:** Region u kojem se nalazi država prebivališta poslovnog saradnika. Regioni obuhvataju Severnu Ameriku, Latinsku Ameriku, Afriku, Evropu i Aziju.

Responzorisani poslovni saradnik: Poslovni saradnik koji je nakon 1 godine neaktivnosti promenio sponzora.

Sponzor: Poslovni saradnik koji dovede i pod svoje ime upiše novog saradnika.

Sponzorisani menadžer: (videti tačku 5.03)

Transferisani menadžer: (videti tačku 5.04)

Udeo u podsticajnom programu Chairman's Bonus: Na osnovu ukupno ostvarenih bodova, u skladu sa pravilima o Chairman's bonusu, određuje se u koju grupu se svrstava kvalifikovani poslovni saradnik i njegov udeo.

Viši sponzor: Poslovni saradnik koji je u strukturi na poziciji iznad (u gornjoj liniji) drugog Poslovnog saradnika.

Zarada od Novus korisnika: razlika između cene za Novus korisnika i cene za poslovnog saradnika, koja se isplaćuje poslovnom saradniku – sponzoru.

3. Garantni rokovi, povrat i otkup proizvoda

3.01 Ukoliko drugačije nije predviđeno lokalnim zakonima, važe sledeći rokovi:

3.02 FLP garantuje da će kupci biti zadovoljni i da su svi njegovi proizvodi potpuno ispravni i u skladu sa istaknutom deklaracijom. Za sve FLP proizvode, osim literature i promotivnih proizvoda, garancija važi u roku od trideset (30) dana od dana kupovine.

Potrošači i Novus korisnici

3.03 (a) Potrošačima i Novus korisnicima se garantuje da će u potpunosti biti zadovoljni proizvodom. Potrošač ili Novus korisnik ima pravo da u roku od trideset (30) dana od kupovine:

- 1) zameni oštećeni proizvod novim, ili
- 2) poništi kupovinu, vrati proizvod i ostvari povrat novca u kompletnom iznosu umanjenom za iznos troškova dostave.

(b) U svim slučajevima zahtevaju se pismeno obaveštenje, dokaz o kupovini i povrat proizvoda u razumnom roku, koji se predaju na mestu kupovine. FLP zadržava pravo da odbije učestale zahteve za vraćanje proizvoda.

(c) Kada potrošači i Novus korisnici proizvode FLP kupuju preko internet prodavnice kompanije, a potom se vraćaju i ostvaruje se povrat sredstava, zarada i bonus koji su isplaćeni biće naplaćeni poslovnim saradnicima koji su imali koristi od navedene prodaje, a poslovni saradnici koji su kupovali možda više neće biti kvalifikovani za cenu za poslovnog saradnika.

(d) Kada kupac nabavlja proizvode preko poslovnog saradnika FLP-a, poslovni saradnik je osoba zadužena za brigu o potrošaču, time što će mu zameniti oštećeni proizvod ili refundirati novac za taj proizvod. U slučaju spora, FLP će utvrditi činjenično stanje i razrešiti problem. Ukoliko tom prilikom FLP pretrpi materijalne troškove, isti će biti nadoknađeni na teret poslovnog saradnika koji je imao korist od navedene prodaje.

Procedura pri refundiranju i otkupu

3.04 Tokom utvrđenih garantnih rokova FLP će obezbediti novi proizvod iste vrste u zamenu za proizvod s nedostatkom ili za onaj proizvod koji je potrošač vratio poslovnom saradniku kao nekvalitetan. Takva zamena će biti podložna potvrđivanju na osnovu predloženih dokaza o kupovini u utvrđenom vremenskom roku. Proizvod mora da vrati kupac koji je izvršio predmetnu kupovinu. Osim toga, za zamenu proizvoda saradniku kome je kupac u maloprodaji vratio proizvod, zahteva se dokaz o prodaji kupcu u maloprodaji i pismeni dokaz o otkazu kupovine uz potpisanu potvrdu o povraćaju sredstava, kao i vraćeni proizvod ili prazna ambalaža. Ponovljeno vraćanje od istih kupaca može biti odbijeno.

3.05

- (a) FLP će otkupiti svaki FLP proizvod u netaknutom stanju, osim literature, koji je kupljen u roku od dvanaest (12) meseci od bilo kog poslovnog saradnika FLP-a koji raskida svoj saradnički ugovor sa FLP-om. Pravo vraćanja proizvoda poslovni saradnik FLP-a može ostvariti kada uruči pismeno obaveštenje FLP-u da raskida saradnički odnos i da se odriče svih svojih prava i privilegija koji iz toga proističu. Poslovni saradnik koji raskida saradnički odnos mora FLP-u da vrati sve proizvode za koje zahteva refundaciju, prilažući dokaz o kupovini.
- (b) U slučaju raskidanja saradničkog odnosa, prilikom vraćanja proizvoda koji je kupljen po ceni za Novus korisnika, profit od Novus korisnika će se odbiti od poslovnog saradnika kojem je isplaćen, a ako vraćeni proizvod vredi više od 1 boda, svi bonusi i bodovi koje su za vraćene proizvode dobili viši saradnici poslovnog saradnika koji raskida saradnički odnos, oduzeće se od tih viših poslovnih saradnika. Ako su ti bodovi korišćeni za ostvarivanje viših pozicija poslovnih saradnika ili njegovih viših poslovnih saradnika, te pozicije će biti razmotrene nakon oduzimanja bodova radi utvrđivanja da li one treba da ostanu na snazi.
- (c) Ukoliko poslovni saradnik koji raskida saradnički odnos želi da vrati bilo koji paket proizvoda, a neki od proizvoda u paketu nedostaju, povraćaj i iznos koji će se odbiti od viših poslovnih saradnika biće izračunat kao da je ceo paket vraćen. Od povraćaja poslovnom saradniku se odbija prodajna cena ili cena za Novus korisnika u vrednosti artikala koji nisu vraćeni.
- (d) Po utvrđivanju činjenica, poslovni saradnik će od FLP-a primiti sumu u vrednosti vraćenih proizvoda, a koja je umanjena za bonuse koje su

poslovni saradnici lično primili za prvobitnu kupovinu, troškove isporuke i druge povezane troškove.

- (e) Nakon što se nadoknade svi troškovi i šteta nastali kao posledica raskida usled štetnog ponašanja saradnika, FLP će isključiti poslovnog saradnika iz marketinškog plana FLP-a, a njegova/njena celokupna struktura nižih saradnika pomera se direktno na gore ka prvom više sponzoru poslovnog saradnika koji je raskinuo odnos, pritom vodeći računa o postojećem generacijskom redosledu.

3.07 Pravilo otkupa osmišljeno je da bi se sponzoru i društvu nametnula obaveza da vode računa da sponzorirani poslovni saradnik kupuje proizvode u razumnim količinama. Sponzor ulaže maksimalan trud da poslovnom saradniku predoči preporučene smernice da bi kupovali onoliko proizvoda koliko im je potrebno da zadovolje trenutne potrebe. Proizvodi za koje se prethodno utvrdi da su prodati, potrošeni ili iskorišćeni, ne podležu pravilima o otkupu.

4. Struktura bonusa/marketing plan

4.01 Nakon što postane kvalifikovan za cenu za poslovnog saradnika, Novus korisnik postaje Forever poslovni saradnik (PS) na nivou asistent supervizora i ima pravo da sponzorise druge PS. Ukupni iznosi koje ostvari poslovni saradnik i njegova mreža (u bodovima) su osnov za popuste, bonuse i napredovanje na više pozicije po sledećoj šemi:

Marketing plan

				Menadžer 120 bodova
Lični bonus	<input type="checkbox"/>			18%
Količinski bonus =	<input type="checkbox"/>			5%
		Supervizor 25 bodova	Asistent menadžer 75 bodova	
		8%	13%	10%
		Asistent supervizor 2 boda		
		5%	5%	13%
Novus korisnik		3%	8%	13%

(a) **Asistent supervizor** se postaje ostvarivanjem ukupno 2 domaća lična i nemenadžerska boda u bilo koja 2 uzastopna meseca.

Asistent supervizor stiče pravo na:

- 30% popusta plus 5% ličnog popusta za lične kupovine.
- 15% zarade od Novus korisnika na kupovine svih lično sponzoriranih Novus korisnika.
- 5% Bonusa od Novus korisnika na kupovinu od strane lično sponzoriranih Novus korisnika.

(b) **Supervizor** se postaje ostvarivanjem ukupno 25 ličnih i nemenadžerskih bodova u bilo koja 2 uzastopna meseca.

Supervizor stiče pravo na:

- 30% popusta plus 8% ličnog popusta za lične kupovine.
- 15% zarade od Novus korisnika na kupovine svih lično sponzoriranih Novus korisnika.
- 8% Bonusa od Novus korisnika na kupovinu od strane lično sponzoriranih Novus korisnika.
- 3% količinskog bonusa na lične ostvarene kupovine lično sponzoriranih asistent supervizora i njihovih mreža.

(c) **Asistent menadžer** se postaje ostvarivanjem ukupno 75 ličnih i non-menadžerskih bodova u bilo koja 2 uzastopna meseca.

Asistent menadžer stiče pravo na:

- 30% popusta plus 13% ličnog popusta za lične kupovine.
- 15% zarade od Novus korisnika na kupovine svih lično sponzorisanih Novus korisnika.
- 13% Bonusa od Novus korisnika na kupovinu od strane lično sponzorisanih Novus korisnika.
- 5% količinskog bonusa na kupovinu od strane lično sponzorisanih supervizora i njihovih mreža.
- 8% količinskog bonusa na lične ostvarene kupovine lično sponzorisanih asistent supervizora i njihovih mreža.

(d) **Menadžer** se postaje u momentu ostvarivanja ukupno 120 ličnih i nemenadžerskih bodova u 1 ili 2 uzastopna meseca ili ostvarivanjem 150 ličnih ili non-menadžerskih bodova unutar bilo koja 3 ili 4 uzastopna meseca.

Menadžer stiče pravo na:

- 30% popusta plus 18% ličnog popusta za lične kupovine.
- 15% zarade od Novus korisnika na kupovine svih lično sponzorisanih Novus korisnika.
- 18% Bonusa od Novus korisnika na kupovinu od strane lično sponzorisanih Novus korisnika.
- 5% količinskog bonusa na kupovinu od strane lično sponzorisanih asistent menadžera i njihovih mreža.
- 10% količinskog bonusa na lične ostvarene kupovine lično sponzorisanih supervizora i njihovih mreža.
- 13% količinskog bonusa na lične ostvarene kupovine lično sponzorisanih asistent supervizora i njihovih mreža.

(e) Bodovi ostvareni pri različitim operativnim kompanijama FLP (jedinice u različitim državama) mogu se kombinovati u svrhu napredovanja u poziciju supervizora, asistent menadžera i menadžera. Za poziciju asistent supervizora računaju se bodovi ostvareni samo u jednoj operativnoj kompaniji.

(f) Bodovi iz različitih operativnih kompanija FLP (jedinice u različitim državama) ne mogu se kombinovati za kvalifikacije za podsticajne programe osim za Global Rally i pogledu uslova novih bodova za Eagle Manager i Chairman's Bonus podsticajne programe.

(g) Jedan ili dva uzastopna meseca mogu se iskoristiti za prikupljanje bodova koji su potrebni za dostizanje nivoa asistent supervizora, supervizora, asistent menadžera ili menadžera od 120 bodova, tri ili četiri meseca se računaju kada se primenjuju pravila za ostvarivanje pozicije menadžera sa 150 bodova. Prelazak na višu poziciju unutar ove operativne kompanije obaviće se istog dana kad se prikupi dovoljno bodova za dostizanje određenog nivoa, a u ostalim operativnim kompanijama 15. dana u narednom mesecu. Ukoliko se bodovi skupljaju u više različitih operativnih kompanija, prelazak na višu poziciju će se desiti u svim operativnim kompanijama 15. dana u mesecu koji sledi mesec u kome je ostvaren potreban broj bodova.

(h) Poslovni saradnik koji prelazi na poziciju priznatog menadžera po pravilima iz poglavlja 4.01 biće okvalifikovan kao *sponzorisani menadžer* ili *transferisani menadžer* u skladu sa sledećim pravilima:

1) Ukoliko je 120 ili 150 bodova ostvareno u samo jednoj operativnoj kompaniji i PS je aktivan u domaćoj operativnoj kompaniji tokom perioda u kom prelazi na višu poziciju, PS će biti okvalifikovan kao *sponsorisani menadžer* i u operativnoj kompaniji u kojoj je ostvareno 120 ili 150 bodova i u svojoj domaćoj operativnoj kompaniji; u svim ostalim operativnim kompanijama biće okvalifikovan kao *transferisani menadžer*.

2) Ako je 120 ili 150 bodova ostvareno u više operativnih kompanija, poslovni saradnik će u svojoj domaćoj operativnoj kompaniji biti smatran za *sponsorisanog menadžera* a u svim ostalim operativnim kompanijama biće okvalifikovan kao *transferisani menadžer*.

- (i) Bodovi od kupovina potrošača i Novus korisnika računaju se u svrhu određivanja aktivnosti (4 boda) za poslovnog saradnika, ali samo u operativnoj kompaniji u kojoj je ostvarena ta kupovina.
- (i) Sponzor dobija kompletne bodove svakog lično sponzorisanog Novus korisnika i njegove grupe nižih saradnika dok taj Novus korisnik ne dostigne nivo menadžera. Zatim, ukoliko je sponzor kvalifikovan za liderski bonus (KLB), dobija liderske bodove u iznosu od 40% ličnih i nemanadžerskih bodova prvog (KLB) menadžera saradničke strukture, 20% ličnih i non-menadžerskih bodova drugog (KLB) menadžera saradničke strukture i 10% ličnih i non-menadžerskih bodova trećeg (KLB) menadžera saradničke strukture.
- (k) Saradnik neće preteći sponzora prilikom postizanja bilo koje pozicije po marketing planu.
- (l) Kada se dostigne neka pozicija predviđena marketinškim planom, nema ponovne kvalifikacije za istu poziciju, osim ukoliko se ne raskine saradnički odnos ili ne dođe do responzovanja saradnika.

4.02 Pravila o 6 i 36 meseci za Novus korisnike

- (a) Novus korisnik koji je sponzorisan u trajanju od punih 6 kalendarskih meseci, a nije dostigao nivo asistent supervizora, ima pravo da izabere novog sponzora.
- (b) Novus korisnici koji izaberu novog sponzora gube sve dotadašnje niže saradnike i sakupljene bodove za ostvarivanje višeg nivoa, i smatraće se novouključenim saradnicima za sve primenjive podsticajne programe.
- (c) Novus korisnik koji nije napravio niti jednu kupovinu u periodu od 36 meseci se automatski briše iz kompanijske baze podataka.

4.03 Status aktivnog saradnika

- (a) Da bi se neki lider u prodaji (supervizor i iznad) kvalifikovao za sve bonuse i podsticajne programe (osim za lični popust, bonus za Novus korisnika i profit od Novus korisnika) taj poslovni saradnik se mora *kvalifikovati kao aktivni poslovni saradnik* i zadovoljiti sve druge uslove iz marketinškog plana u toku kalendarskog meseca za koji se ostvaruju bonusi.
- (b) Da bi se poslovni saradnik smatrao aktivnim u određenom mesecu, u toku tog meseca mora imati ukupno 4 aktivna boda u svojoj domaćoj operativnoj kompaniji, od kojih je bar jedan lični bod. Da bi se smatrao aktivnim u toku određenog meseca u

stranoj zemlji (kompaniji), mora biti kvalifikovan kao aktivni saradnik u svojoj domaćoj operativnoj kompaniji tokom prethodnog meseca.

- (c) Poslovni saradnik koji ne ostvari aktivni status neće tog meseca dobiti količinski bonus za svoju grupu i neće se smatrati aktivnim saradnikom. Neisplaćeni količinski bonus biće isplaćen prvom višem aktivnom poslovnom saradniku i tako dalje.
- (d) Saradnik koji ne uspe da ostvari količinski bonus može se ponovo kvalifikovati sledećeg meseca (bez mogućnosti retroaktivnog konkurisanja) kao aktivni saradnik.

4.04 Obračun i isplata bonusa i dobiti

- (a) Svi bonusi se obračunavaju na osnovu obračunske vrednosti (cene), kao što je navedeno u mesečnom izveštaju za poslovnog saradnika.
- (b) Popusti i bonusi se izračunavaju na osnovu nivoa dostignutog u momentu primanja porudžbine. Viši procenti popusta i bonusa stupaju na snagu danom napredovanja na višu poziciju.
- (c) Poslovni saradnik ne dobija količinski bonus za poslovnog saradnika u svojoj sponzorisanj grupi koji je na istoj poziciji u okviru marketinškog plana, ali će se ti u potpunosti bodovi računati u svrhe prelaska na novu poziciju kao i za druge podsticajne programe.
- (d) Bonusi se isplaćuju petnaestog dana narednog meseca za sve proizvode kupljene od kompanije u toku jednog meseca. Na primer: bonusi za januarske kupovine se isplaćuju 15. februara.
- (e) Zarada ostvarena od onlajn kupovina od strane korisnika i Novus korisnika a koja se deponuje na Global Pay platformu poslovnog korisnika, biće dostupna prvi radni dan nakon 10, 20. i poslednjeg dana u mesecu.
- (f) Svi troškovi koje naplaćuju treća lica a koji su zasnovani na plaćanjima poslovnim saradnicima iz inostranstva (iz zemalja u kojima su ostvarili profit/bonus) padaju na teret poslovnog saradnika koji prima uplatu.

4.05 Odredbe o 36 meseci

- (a) Poslovni saradnik koji nije kupovao proizvode u periodu od 36 meseci biće automatski izbrisan iz baze podataka i izgubiće sva prava na mrežu i sve bonuse od te iste mreže.
- (b) Poslovni saradnik koji je izbrisan iz mreže na osnovu odredaba o 36 meseci može biti ponovo sponzorisan u bilo kojoj liniji, ali mu neće biti vraćena prethodna pozicija i mreža saradnika.

5. Status i vrste menadžera

5.01 Priznati menadžer:

- (a) Poslovni saradnik postaje priznati menadžer i dobija zlatnu menadžersku značku od momenta:
 - (1) kada on i njegovi sponzorisani saradnici u 1 ili 2 uzastopna meseca ostvare 120 ličnih i nemenadžerskih bodova meseca ili ostvare 150 ličnih ili nemenadžerskih bodova unutar bilo koja 3 ili 4 uzastopna meseca, i
 - (2) kada je *aktivan* poslovni saradnik svakog meseca u tom periodu, i
 - (3) uz uslov da se nijedan drugi poslovni saradnik među njegovim sponzorisanim saradnicima ne kvalifikuje za menadžera u istom periodu.
- (b) Ako se i sponzorisani poslovni saradnik tog poslovnog saradnika kvalifikuje kao menadžer u nekoj zemlji u istom periodu, poslovni saradnik će biti priznati menadžer:
 - (1) ako je *aktivan* poslovni saradnik tokom celog kvalifikacionog perioda, i
 - (2) ako u poslednjem mesecu kvalifikacionog perioda ima najmanje 25 ličnih i neenadžerskih bodova od svojih uključenih saradnika u drugim linijama od one od sponzorisanog saradnika koji je istog meseca prešao na poziciju menadžera.

5.02 Nepriznati menadžer:

- (a) Kada poslovni saradnik i njegovi sponzorisani poslovni saradnici ostvare 120 ličnih i nemenadžerskih bodova u periodu od 1 ili 2 uzastopna meseca ili 150 ličnih i nemenadžerskih bodova u periodu od 3 ili četiri uzastopna meseca, a poslovni saradnik ne ispuni preostale uslove za priznatog menadžera, on postaje nepriznati menadžer.
- (a) Nepriznati menadžer se može kvalifikovati za lične popuste, bonuse od Novus korisnika i količinske bonuse, ali se ne može kvalifikovati za liderske bonuse ili druge menadžerske podsticajne programe.
- (c) Nepriznati menadžer može ostvariti poziciju priznatog menadžera ukoliko ispuni sledeće uslove:
 - 1) u periodu od 1 ili 2 uzastopna meseca ostvari ukupno 120 ličnih i nonmenadžerskih bodova ili 150 ličnih i nonmenadžerskih bodova u periodu od 3 ili četiri uzastopna meseca, i
 - 2) u kvalifikacionom periodu bude aktivni saradnik u svakom mesecu.
 - 3) Kvalifikacioni period ne može otpočeti pre od poslednjeg meseca njegove kvalifikacije za nepriznatog menadžera.
- (e) Ukoliko ponovna kvalifikacija počinje u poslednjem mesecu perioda u kom je postao nepriznati menadžer, bodovi koji nisu doprineli prelasku lično sponzorisanog menadžera na višu poziciju tokom meseca prelaska na poziciju nepriznatog menadžera, mogu se računati za kvalifikaciju priznatog menadžera.
- (g) Nepriznati menadžer postaje priznati menadžer od dana kad ostvari potreban iznos ličnih i nonmenadžerskih bodova te počinje da ostvaruje liderske bonuse i liderske bodove na ostvaren promet, sve dok je kvalifikovan za LiB (liderski) bonus.

5.03 Sponzorisani menadžer:

- (a) Menadžer postaje sponzorisani menadžer svom neposrednom sponzoruviših pozicija na sledeći način:
 - 1) kvalifikuje se kao priznati menadžer, ili
 - 2) kvalifikuje se kao sponzorisani menadžer od statusa nasleđenog do statusa transferisanog menadžera.
- (b) Sponzorisani menadžer se može računati u kvalifikacije svog višeg menadžera u vezi sa ostvarivanjem pozicije Gem menadžera i sve druge podsticajne programe koji zahtevaju sponzorisanost menadžere.

5.04 Nasleđeni i transferisani menadžer:

- (a) Menadžer se smatra nasleđenim ukoliko se upiše pod drugog sponzora prema pravilima o 12 meseci u vezi sa kvalifikovanjem za liderski bonus, ukoliko ugovor sa njegovim sponzorom raskine ili sponzor bude respnzorisan. U tom slučaju, taj menadžer postaje nasleđeni menadžer svom novom sponzoru.
- (b) Menadžer se smatra transferisanim u skladu sa Poslovnim politikom (Odeljak 4.01(h)) dok se ne kvalifikuje ponovo kao sponzorisani menadžer u svakoj posebnoj državi.
- (c) Status nasleđenog i transferisanog menadžera ne utiče na količinski bonus ili liderski bonus koji se isplaćuje svakom menadžeru ili njegovim sponzorima.
- (d) Nasleđeni i transferisani menadžeri se ne računaju u kvalifikaciju njegovog sponzora za Gem bonus, umanjenje potrebnih bodova za nagradni podsticajni program ili ostvarenje pozicije Gem menadžera.
- (e) Transferisani ili nasleđeni menadžer može se kvalifikovati za sponzorisanost menadžera od države do države ukoliko ispuni sledeće uslove:
 - 1) ukoliko u 1 ili 2 uzastopna meseca ostvari ukupno 120 ličnih i nemenadžerskih bodova u Operativnoj kompaniji gde se rekvalifikuje kao sponzorisani menadžer (ili 150 ličnih i nemenadžerskih bodova u periodu od 3 ili četiri uzastopna meseca). Proces ponovne kvalifikacije može početi u mesecu pre meseca transfera.
 - 2) U toku perioda rekvalifikacije, mora biti aktivan poslovni saradnik u svojoj zemlji boravišta ili da u zemlji gde ostvaruje status sponzorisanog menadžera ostvaruje 4 lična boda.

6. Liderski bonus (LiB)

6.01 Kada poslovni saradnik postane priznati menadžer, može se kvalifikovati za liderske bonuse razvijanjem i pomaganjem menadžera u svojoj mreži, i daljim sponzorisanjem i obučavanjem poslovnih saradnika.

6.02

- (a) Priznati menadžer koji je aktivan i koji ima 12 ličnih i nemenadžerskih bodova (ili ima oslobođenje od uslova za aktivnost i oslobođenje od liderski bonus) u bilo kojoj operativnoj kompaniji u toku tekućeg meseca, *kvalifikuje se za*

liderski bonus ostvaren u toj operativnoj kompaniji u toku tog meseca.

- (b) Zahtevi u pogledu ličnih i nemenadžerskih bodova se smanjuju na 8 bodova ukoliko menadžer ima dva menadžera u svojoj mreži, a ti menadžeri moraju da budu u posebnim linijama i svaka od njih mora ostvariti ukupno 25 bodova u prethodnom mesecu. Zahtevi bodova se dodatno smanjuju na 4 aktivna boda ukoliko menadžer ima 3 menadžera u posebnim linijama svoje strukture, a pritom svaka od tih sponzoriranih linija je ostvarila ukupn 25 bodova u prošlom mesecu.

6.03 Liderski bonus, zasnovan na ukupnoj obračunskoj vrednosti lične i nemenadžerske ostvarene kupovine menadžera za kvalifikacioni mesec isplaćuje se njegovim višim menadžerima kvalifikovanim za liderski bonus, po sledećim stopama:

- (a) 6% se isplaćuje prvom višem sponzoru menadžeru u strukturi kvalifikovanom za liderski bonus,
- (b) 3% se isplaćuje drugom višem sponzoru menadžeru u strukturi kvalifikovanom za liderski bonus,
- (c) 2% se isplaćuje trećem višem sponzoru menadžeru u strukturi kvalifikovanom za liderski bonus.

6.04

- (a) Menadžer koji tri uzastopna meseca nema status aktivog saradnika, gubi pravo da se kvalifikuje za liderski bonus, čak i ako nema menadžera u svojoj mreži.
- (b) Pravo na liderski bonus može ponovo steći ukoliko se ispune sledeći uslovi pri bilo kojoj operativnoj kompaniji:
 - 1) ukoliko svakog meseca u periodu od 3 uzastopna meseca ostvari ukupno 12 ličnih i nemenadžerskih bodova (čak i ukoliko nemaju nijednog menadžera u svojoj mreži).
 - 2) ukoliko u istom periodu ima status aktivnog saradnika svakog meseca.
- (c) Liderski bonus će po ponovnom sticanju ovog prava akumulirati svakog narednog meseca kada menadžer bude kvalifikovan za liderski bonus, što znači počev od četvrtog meseca, a koji će se isplatiti 15. dana petog meseca.

6.05.

- (a) Menadžeru koji se ne kvalifikuje za liderski bonus niti u jednom mesecu u periodu od 12 uzastopnih meseci, a koji nije u procesu ponovnog sticanja prava na liderski bonus, biće oduzete sve menadžerske linije u mreži.
- (b) Sve menadžerske linije koje su izgubljene će postati nasledeni menadžeri u prvoj generaciji prvom sledećem gornjem menadžeru koji je kvalifikovan za liderski bonus.

7. Dodatni podsticaji

7.01 Svi podsticajni programi društva imaju za cilj promociju principa ispravnog razvoja posla. Oni obuhvataju pravilno sponzorisanje i prodaju proizvoda u razumnim količinama. Podsticajni poeni i nagrade se ne mogu prenositi, a dobijaju ih samo oni poslovni saradnici koji su se kvalifikovali razvijajući svoj posao u skladu sa pravilima i duhom Marketing plana i Poslovnom politikom društva i pravilima profesionalnog ponašanja.

7.02 Značke će biti dodeljene samo onim poslovnim saradnicima koji se nalaze na saradničkom ugovorom koji je prihvaćen od strane centralne kancelarije.

7.03

- (a) U slučaju da bračni drug poslovnog saradnika ne ide na ostvarano putovanje, poslovni saradnik može povesti gosta koji je stariji od 14 godina.
- (b) Nagradna putovanja su ograničena na sledeća: Global Rally, Eagle Manager Retreat, putovanja safir menadžera, dijamant-safir menadžera, dijamant menadžera, dvostrukog i trostrukog dijamant menadžera.
- (c) Putovanja za ostvarenje pozicija safir, dijamant-safir, dijamant, dvostruki i trostruki dijamant moraju se iskoristiti u periodu od 24 meseca nakon ostvarenja pozicije.

8. Nagrade za menadžere i pozicije iznad

8.01 Menadžer može kombinovati priznate menadžere iz prve generacije iz svih zemalja da bi ostvario pozicije od senior menadžera do dijamant centurion menadžera. Međutim, svaki menadžer prve generacije može se računati samo jednom u ove svrhe.

8.02 Značke na nivou menadžera i na višim nivoima dodeljuju se na događajima za dodelu priznanja koji su odobreni od strane društva.

8.03. Priznati menadžer: kada se poslovni saradnik kvalifikuje pod uslovima navedenim u tački 5.01, postaje priznati menadžer i dobija zlatnu značku.

8.04. Status Eagle menadžera:

- (a) Status Eagle menadžera se stiče i obnavlja svake godine. Menadžer se kvalifikuju tako što ispuni navedene uslove tokom kvalifikacionog perioda od početka maja do kraja aprila naredne kalendarske godine, nakon sticanja zvanja priznatog menadžera:
 - 1) Mora imati status aktivnog saradnika svakog meseca.
 - 2) Mora imati status kvalifikovanog za liderski bonus čak i ukoliko nemaju nijednog menadžera u svojoj strukturi. Svi bodovi ostvareni tokom meseci u kojima nisu kvalifikovani za liderski bonus se neće računati u svrhe ispunjavanja uslova za ovaj podsticajni program.
 - 3) Ostvariti najmanje 720 ukupnih bodova, uključujući i najmanje 100 bodova od novouključenih saradnika.
 - 4) Lično sponzorirati i razviti najmanje dve nove supervizorske linije.
 - 5) Podržavati lokalna i regionalna okupljanja.
- (b) Kao dodatni uslov, uz gore navedene, senior menadžer i pozicije menadžera iznad toga takođe moraju razviti i Eagle menadžere u svojim mrežama po šemi navedenoj ispod. Svaki Eagle menadžer nižih pozicija mora poticati iz zasebne sponzorske linije, bez obzira na to koliko je generacija niže u hijerarhiji. Ovaj uslov se određuje na osnovu pozicije menadžera za koju se poslovni saradnik kvalifikovao na početku kvalifikacionog perioda.
 - 1) Senior menadžer: 1 Eagle menadžer u mreži.

- 2) Soaring menadžer: 3 Eagle menadžera u mreži.
- 3) Safir menadžer: 6 Eagle menadžera u mreži.
- 4) Dijamant-safir: 10 Eagle menadžera u mreži.
- 5) Dijamant menadžer: 15 Eagle menadžera u mreži.
- 6) Dvostruki dijamant menadžer: 25 Eagle menadžera u mreži.
- 7) Trostruki dijamant menadžer: 35 Eagle menadžera u mreži.
- 8) Centurion dijamant menadžer: 45 Eagle menadžera u mreži.

Gem menadžeri (safir i iznad) mogu da se kvalifikuju kao Eagle na nižem Gem nivou. Na primer, ukoliko dijamant menadžer ima 3 Eagle menadžera u svojoj mreži, onda se on kvalifikuje kao dijamant menadžer kvalifikovan za Eagle.

- (c) Svi uslovi moraju biti ispunjeni u okviru jedne operativne kompanije, osim u pogledu zahteva za bodove od novouključenih saradnika, novih supervizora i zahteva u pogledu Eagle menadžera u strukturi, na način objašnjen ispod.
- (d) Ponovo sponzorisani poslovni saradnici se računaju u uslove za nove supervizore i vezi sa uslovima vezanim za bodove od novouključenih saradnika.
- (e) U pogledu zahteva za brojem bodova, maksimalan broj bodova koji će se računati a koji su ostvareni pomoću novouključenih saradnika koji se nalaze van zemlje kvalifikacije iznosi 100 bodova.
- (f) Novi supervizori iz svih zemalja računace se u pogledu zahteva za broj novouključenih supervizora.
- (g) Menadžer može kombinovati svoje Eagle menadžere u strukturi iz različitih zemalja u svrhu ispunjenja uslova za dostizanje statusa Eagle menadžera. Ukoliko je menadžer sponzorisao jednog poslovnog saradnika u više zemalja, on može da ubraja Eagle menadžere iz mreže tog saradnika iz različitih zemalja, ali svaki Eagle menadžer u mreži će se brojati samo jednom.
- (h) Ukoliko nakon prve godine saradnik dobije menadžera:
 - 1) Svi Novus korisnici sponzorisani tokom završnog meseca prelaska na višu poziciju računace se u pogledu zahteva broja novosponzorisanih supervizora za kvalifikacioni period tekućeg Eagle menadžer programa.
 - 2) Uslovi za Eagle menadžera NE UMANJUJU se proporcionalno, već do kraja kvalifikacionog perioda nakon dostizanja nivoa menadžera mora da se ostvari ukupno 720 bodova / 100 bodova od novouključenih saradnika i stvore 2 nova supervizora.
- (i) Pošto saradnik ispuni sve uslove za ostvarivanje statusa Eagle menadžera, dobiće nagradno putovanje na okupljanje za Eagle menadžere koji se nalazi u njihovom regionu. Nagrada obuhvata sledeće :
 - 1) Avio karte za dve osobe i smeštaj za tri noćenja.
 - 2) Pozivnicu na ekskluzivnu obuku za Eagle menadžera.
 - 3) Pristup svim manifestacijama koje su u vezi sa okupljanjem za Eagle menadžere.

Poslovni saradnik mora odrediti željenu lokaciju do 31. maja nakon isteka kvalifikacionog perioda ili da se odrekne prisustva okupljanju.

- (j) Poslovni saradnik koji se kvalifikuje kao safir, dijamant-safir ili dijamant Eagle se automatski kvalifikuje za 1%, 2% ili 3% Gem bonus, ovim redosledom, u svojoj matičnoj državi, za svaki od dvanaest meseci u kom je on/ona kvalifikovan za liderski bonus, počev od maja.

8.04.1 Global Leadership Team

- (a) Članstvo u Global Leadership Team-u se stiče i obnavlja svake godine tako što se u toku kalendarske godine nakon sticanja zvanja priznatog menadžera ostvari ukupno 7.500 bodova.
- (b) Menadžeri koji postanu članovi Global Leadership Team-a će biti članovi tokom 12 meseci od 1. januara naredne godine, biće pozvani na ekskluzivno globalno okupljanje, a na Global Rally okupljanju će biti promovisani i primiti nagrade.
- (c) Da bi dobili nagrade za članstvo, menadžeri moraju da prisustvuju Global Rally okupljanju.

8.05 Priznanja menadžerima

Priznati menadžer se može kvalifikovati za jedno od viših menadžerskih zvanja na jedan od sledeća dva načina, koji se ne mogu kombinovati.

- (a) Da ima potreban broj priznatih menadžera u prvoj generaciji ili
- (b) da ima potreban broj Eagle menadžer saradničkih struktura.
- (c) Samo one Eagle menadžer saradničke strukture koje su razvijene tokom godina u kojima je menadžer ispunio Osnovne zahteve će se brojati u ove svrhe. Menadžer koji se kvalifikuje mora ispuniti sledeće Osnovne zahteve tokom perioda maj-april, nakon što se kvalifikuje kao priznati menadžer:

- 1) Da bude aktivan svakog meseca
- 2) Da bude kvalifikovan za liderski bonus svakog meseca.

Bodovi ostvareni tokom meseci u kojima se nije kvalifikovao za liderski bonus neće se računati.

- 3) Da ostvari ukupno 720 bodova u svojoj matičnoj državi
- 4) Da ostvari 100 novih bodova u bilo kojoj državi
- 5) Da sponzoriše i razvije 2 nova supervizora u bilo kojoj državi.

(d) Ne postoji vremensko ograničenje u vezi sa ostvarenjem potrebnog broja menadžera ili Eagle menadžera.

(e) Menadžer koji ispuni Osnovne zahteve tokom perioda kvalifikacije može retroaktivno da ubroji Eagle menadžer saradničke strukture iz svake prethodne godine u kojoj je takođe ispunio Osnovne zahteve.

(f) Svaka Eagle menadžer saradnička struktura može se brojati samo jednom od strane svakog višeg sponzora koji se kvalifikuje.

8.06 Senior menadžer :

- a) postaje kada stekne 2 sponzorisanu priznata menadžera prve generacije ili
- b) postaje kada stekne 1 Eagle menadžer strukturu;
- c) kao nagradu dobija zlatnu značku sa dva draga kamena.

8.07 Soaring menadžer :

- a) postaje kada stekne 5 sponzorisanih priznatih menadžera prve generacije ili

- b) postaje kada stekne 3 Eagle menadžer strukture;
- c) kao nagradu dobija zlatnu značku sa četiri draga kamena.

8.08 Safir menadžer :

- a) postaje kada stekne 9 sponzorisanih priznatih menadžera prve generacije ili
- b) postaje kada stekne 6 Eagle menadžer struktura;
- c) kao nagradu dobija zlatnu značku sa četiri safira i četvorodnevno putovanje sa plaćenim troškovima, tri noćenja u odmaralištu u svom regionu.

8.09 Dijamant-safir menadžer :

- a) postaje kada stekne 17 sponzorisanih priznatih menadžera prve generacije ili
- b) postaje kada stekne 10 Eagle menadžer struktura;
- c) kao nagradu dobija zlatnu značku s dva dijamanta i dva safira, posebno dizajniranu skulpturu i petodnevno putovanje s plaćenim troškovima, četiri noćenja u luksuznom odmaralištu u svom regionu.

8.10 Dijamant menadžer:

- a) postaje kada stekne 25 sponzorisanih priznatih menadžera prve generacije ili
- b) postaje kada stekne 15 Eagle menadžer struktura;
- c) kao nagradu dobija
 - 1) zlatnu značku s dva velika dijamanta, posebno dizajniran dijamantski prsten i sedmodnevno putovanje, plaćene troškove, 6 noćenja u luksuznom odmaralištu van svog regiona.
 - 2) Ukidanje količinskih uslova za nagradne podsticaje, količinski bonus i liderski bonus, s tim da je najmanje 25 direktno sponzorisanih priznatih menadžera prve generacije aktivno.

8.11 Dvostruki dijamant menadžer :

- a) postaje kada stekne 50 sponzorisanih priznatih menadžera prve generacije ili
- b) postaje kada stekne 25 Eagle menadžer struktura;
- c) kao nagradu dobija zlatnu značku s dva velika dijamanta, nalivpero ukrašeno dijamantima, i 10-dnevno putovanje sa 9 noćenja u luksuznom odmaralištu u Južnoj Africi uz plaćene troškove.

8.12 Trostruki dijamant menadžer :

- a) postaje kada stekne 75 sponzorisanih priznatih menadžera prve generacije ili
- b) postaje kada stekne 35 Eagle menadžer struktura;
- c) kao nagradu dobija zlatnu značku s tri velika dijamanta, personalizovan sat, posebno dizajniranu skulpturu, i 14-dnevno putovanje oko sveta, sa 13 noćenja uz plaćene troškove.

8.13 Centurion dijamant menadžer :

- a) postaje kada stekne 100 sponzorisanih priznatih menadžera prve generacije ili
- b) postaje kada stekne 45 Eagle menadžer struktura;
- c) kao nagradu dobija zlatnu značku s četiri velika dijamanta.

9. Gem bonus

9.01

- (a) Gem menadžer koji se kvalifikovao za liderski bonus, a koji ima dovoljan broj aktivnih sponzorisanih menadžera u prvoj generaciji ili sponzorisanih linija sa aktivnim menadžerom koji je ostvario 25 ili više ukupnih bodova u toku jednog meseca u zemlji u kojoj traje kvalifikacioni program, će dobiti Gem bonus zasnovan na ukupnoj vrednosti svih ličnih i nonmenadžerskih domaćih kupovina menadžera koji su se kvalifikovali za liderski bonus u prvoj, drugoj i trećoj dubini, i to po sledećoj raspodeli:
- 1) Ako ima 9 aktivnih sponzorisanih menadžera u prvoj liniji strukture, ili 9 sponzorisanih linija koje uključuju i menadžera sa 25 ili više ukupnih bodova = 1%
 - 2) Ako ima 17 aktivnih sponzorisanih menadžera u prvoj liniji dubine, ili 17 sponzorisanih linija koje uključuju i menadžera sa 25 ili više ukupnih bodova = 2%
 - 3) Ako ima 25 aktivnih sponzorisanih menadžera u prvoj liniji dubine, ili 25 sponzorisanih linija koje uključuju i menadžera sa 25 ili više ukupnih bodova = 3%
- (b) Menadžer može da računa na menadžere iz inostranstva u prvoj liniji prilikom uslova za ostvarivanje Gem bonusa pod uslovom da se taj strani menadžer kvalifikovao kao sponzorisani menadžer u zemlji u kojoj se sponzor menadžer kvalifikuje za Gem bonus. Nakon što se menadžer iz inostranstva potvrdi kao sponzorisani menadžer, njegova aktivnost će se računati u aktivnost sponzora kada je u pitanju kvalifikacija za GEM bonus tokom meseci kada menadžer iz inostranstva ne ostvari aktivnost u svojoj matičnoj zemlji, ali za koje ima oslobođenje.
- (c) Gem bonus će biti isplaćen od strane svake zemlje na osnovu ukupne vrednosti domaćih ličnih i nemanadžerskih kupovina svih menadžera u toj državi. Da bi se kvalifikovao za Gem bonus u bilo kojoj državi, menadžer mora ispuniti uslov u pogledu zahtevanog broja aktivnih menadžera iz prve dubine ili menadžerskih linija sa 25 aktivnih bodova, u datom mesecu u državi u kojoj se kvalifikuje za Gem bonus.
- (d) Poslovni saradnik koji se kvalifikuje kao Eagle menadžer sa 6, 10 ili 15 Eagle menadžera se automatski kvalifikuje za 1%, 2% ili 3% Gem bonus, ovim redosledom, u svojoj matičnoj državi, za svaki od dvanaest meseci počev od maja u kom je on/ona kvalifikovan za liderski bonus.
- Ukoliko se Gem menadžer kvalifikuje kao Gem Eagle na nivou koji je niži od njegove trenutne Gem pozicije, (npr. dijamant menadžer koji se kvalifikuje kao Eagle sa 6 Eagle menadžerskih linija) dobiće gem bonus u procentu koji odgovara njegovoj Eagle kvalifikaciji, izuzev za mesece u kojima se kvalifikuje za viši iznos u procentima a sledstveno odredbama o Gem bonusu (vidi odeljak 9).

10. Nagradni podsticajni program (Forever2Drive)

10.01

- (a) Aktivni priznati menadžer ispunjava uslove da učestvuje u nagradnom podsticajnom programu.
- (b) Svi bodovi potrebni za ispunjenje ovog podsticajnog programa moraju se ostvariti u jednoj operativnoj kompaniji. Poslovni saradnik se može kvalifikovati za ovaj podsticajni program u više

različitih operativnih kompanija ukoliko ispuni uslove u svakoj zemlji posebno.

- (c) Na raspolaganju su tri nivoa nagradnog podsticajnog programa:
- 1) Prvi nivo: društvo će platiti maksimalno 400 eura mesečno u trajanju od najviše 36 meseci.
 - 2) Drugi nivo: društvo će platiti maksimalno 600 eura mesečno u trajanju od najviše 36 meseci.
 - 3) Treći nivo: društvo će platiti maksimalno 800 eura mesečno u trajanju od najviše 36 meseci.
- (d) Za postizanje kvalifikacije potrebna su tri uzastopna meseca, što je prikazano u sledećoj tabeli:

Uslovi za kvalifikovanje za nagradni podsticaj/održavanje broja bodova

	Prvi nivo	Drugi nivo	Treći nivo
Mesec	Ukupni bodovi	Ukupni bodovi	Ukupni bodovi
1	50	75	100
2	100	150	200
3	150	225	300

- (e) Menadžer će u periodu od 36 meseci neposredno po kvalifikaciji dobiti maksimalan iznos za nivo ostvaren svakog meseca za koji se održi uslov bodovanja za treći mesec.
- (f) Ukoliko ukupan broj bodova menadžera u nekom mesecu padne ispod uslova bodovanja za treći mesec, nagradni podsticaj za taj mesec obračunaće se po obrascu koji glasi: 2,66 eura puta ukupni bodovi menadžera za taj mesec.
- (g) Ukoliko ukupan broj bodova menadžera u bilo kom mesecu padne ispod 50, za taj mesec neće biti isplaćen nagradni podsticajni bonus. Ukoliko se u narednim mesecima broj bodova popne na 50 i više, nagradni podsticajni bonus biće isplaćen u skladu sa već navedenim pravilima.
- (h) Za menadžera koji u trećem kvalifikacionom mesecu ili bilo kom mesecu u periodu od 36 meseci ima 5 lično sponzorisanih aktivnih priznatih menadžera, bodovni uslov za treći mesec biće smanjen na ukupno 110 bodova za prvi nivo, 175 za drugi nivo i 240 za treći nivo.
- (i) Na svakih pet dodatnih lično sponzorisanih aktivnih priznatih menadžera tokom trećeg kvalifikacionog meseca ili bilo kog meseca tokom perioda od 36 meseci, bodovni uslov za treći mesec smanjen za dodatnih 40 bodova za prvi, 50 bodova za drugi i 60 bodova za treći nivo.
- (j) Bodovi će se računati u uslove kvalifikacije i održavanja broja bodova samo tokom onih meseci kada kvalifikovani menadžer ima status aktivnog saradnika.
- (k) Bodovi koje ostvari aktivni saradnik pre nego što postane priznati menadžer računaće se u njegovu kvalifikaciju za nagradni podsticaj.
- (k) Menadžer se po završetku trećeg meseca kvalifikacije za nagradni program već sledećeg meseca može kvalifikovati za viši nivo. Na primer, ako se menadžer sa 50 bodova kvalifikuje za prvi nivo programa u januaru, sa 100 bodova u februaru i sa 150 bodova u martu, a zatim u aprilu ostvari 225 bodova, njegov period isplate za prvi nivo će biti zamenjen novim periodom isplate za drugi nivo od 36 meseci.
- (l) Po isteku perioda od 36 meseci, menadžer se može ponovo kvalifikovati za novi nagradni podsticajni program, pod istim gorenavedenim kvalifikacionim uslovima. Ponovno kvalifikovanje mora biti obavljeno tokom bilo koja 3 uzastopna meseca u periodu od 6 meseci neposredno pre isteka prvog kupovnog perioda od 36 meseci.

11. Chairman's Bonus

11.01

- (a) **Osnovni uslovi za sve nivoje.** Poslovni saradnik, nakon što postane priznati menadžer, mora ispuniti sve navedene uslove ili u matičnoj zemlji, ili u zemlji u kojoj se kvalifikuje. Ne mogu se kombinovati uslovi u različitim državama.
- 1) Imati status aktivnog saradnika svakog meseca.
 - 2) Svakog meseca tokom podsticajnog perioda mora biti kvalifikovan za liderski bonus (čak i ukoliko nema nijednog menadžera u svojoj strukturi); Bodovi ostvareni u mesecima u kojima nije bio kvalifikovan za liderski bonus se neće računati za ovaj podsticajni program.
 - 3) Sledeći uslovi se mogu ispuniti u jednoj od država kvalifikovanoj za podsticajni program:
 - a.) Ostvariti kvalifikaciju za zarađeni podsticajni program.
 - b.) Učesnici treba da kupe potrebne proizvode tek pošto se potroši 75% prethodnih zaliha proizvoda.
 - c.) Da izgrade FLP posao u skladu sa principima MLM i Poslovnom politikom društva i pravilima profesionalnog ponašanja.
 - d.) Da prisustvuju manifestacijama koje sponzorise društvo i da ih podržavaju.
 - 4) Konačno uključivanje u program podsticajne podele profita zavisi od odobrenja Izvršnog komiteta. Izvršni odbor kompanije će uzeti u obzir sve odredbe Poslovne politike i pravila profesionalnog ponašanja.
 - 5) Poslovni saradnik se može kvalifikovati samo u jednoj državi. Ukoliko ispuni uslove u više država, smatraće se da se kvalifikovao u onoj državi u kojoj je ostvario najviše ličnih i nemenadžerskih bodova.
- (b) **Chairman's Bonus menadžer (CBM) 1. nivoa.** Pored osnovnih uslova, u državi u kojoj se kvalifikuje, moraju se ispuniti sledeći uslovi, osim ukoliko nije drugačije naznačeno:
- 1) Tokom podsticajnog perioda po dobijanju statusa priznatog menadžera treba prikupiti ukupno 700 ličnih i nemenadžerskih bodova, od kojih najmanje 150 bodova mora da bude od novouključenih saradnika tokom podsticajnog perioda. Ovih 150 bodova od novouključenih saradnika može se ostvariti i kombinovati u bilo kojoj zemlji kvalifikovanoj za program. Najviše 150 novih bodova će se računati iz zemalja van zemlje u kojoj se saradnik kvalifikuje. Ipak, svi bodovi od novouključenih saradnika ostvareni van zemlje koja je prijavljena za podsticaj **neće** se računati prilikom izračunavanja udela u nagradi.
 - 2) Preostali lični i nemenadžerski bodovi moraju se ostvariti u zemlji u kojoj se saradnik kvalifikuje, sem dozvoljenih bodova od novouključenih saradnika.
 - 3) U bilo kojoj generaciji treba razviti sledeće:
 - a.) Priznatog menadžera iz sopstvene mreže u zemlji u kojoj se saradnik kvalifikuje, koji tokom podsticajnog perioda po dobijanju statusa priznatog menadžera prikupi 600 ili više ukupnih grupnih bodova. Taj menadžer može biti postojeći menadžer ili menadžer koji je stekao zvanje tokom podsticajnog perioda.

Ili

- b.) Menadžera iz sopstvene mreže koji se sam kvalifikuje za Chairman's bonus program u bilo kojoj zemlji učesnici programa.
- 4) Prilikom izračunavanja podsticajnih udela neće se računati bodovi menadžera sa 600 bodova.
 - 5) Kod ovog uslova računaju se samo bodovi iz meseca u kojima je menadžer sa 600 bodova imao status aktivnog saradnika.
 - 6) Responzorisani poslovni saradnici se računaju prema svim propisima za **nivo I** kvalifikacija.
 - 7) Ukoliko poslovni saradnik postigne nivo menadžera tokom perioda kvalifikacije, zahtevi za podsticajni program Chairman's bonus neće biti srazmerno umanjeni, Poslovni saradnik mora da ostvari svih 700 ličnih i nemenadžerskih bodova i 150 novih bodova tokom ostatka kvalifikacionog perioda nakon što je dostigao nivo menadžera.
- (c) **Chairman's Bonus menadžera II nivoa.** Pored osnovnih uslova, u državi u kojoj se kvalifikuje, moraju se ispuniti sledeći uslovi, osim ukoliko nije drugačije naznačeno:
- 1) Tokom podsticajnog perioda po dobijanju statusa priznatog menadžera treba prikupiti ukupno 600 ličnih i nemenadžerskih bodova, od kojih najmanje 100 bodova mora da bude od novouključenih saradnika tokom podsticajnog perioda. Ovih 100 bodova od novouključenih saradnika može se ostvariti i kombinovati u bilo kojoj zemlji kvalifikovanoj za program. Najviše 100 novih bodova će se računati iz zemalja van zemlje u kojoj se saradnik kvalifikuje. Ipak, svi bodovi od novouključenih saradnika ostvareni van zemlje koja je prijavljena za podsticaj neće se računati prilikom izračunavanja udela u nagradi.
 - 2) Preostali lični i nemenadžerski bodovi moraju se ostvariti u zemlji u kojoj se saradnik kvalifikuje, sem dozvoljenih bodova od novouključenih saradnika.
 - 3) Razviti 3 menadžera iz sopstvene mreže koji se sami kvalifikuju za Chairman's bonus program u bilo kojoj zemlji učesnici programa.
 - 4) Responzorisani poslovni saradnici se računaju prema svim propisima za **nivo II** kvalifikacija.
 - 5) Ukoliko poslovni saradnik postigne nivo menadžera tokom perioda kvalifikacije, zahtevi za podsticajni program Chairman's bonus neće biti srazmerno umanjeni, Poslovni saradnik mora da ostvari svih 700 ličnih i nemenadžerskih bodova i 150 novih bodova tokom ostatka kvalifikacionog perioda nakon što je dostigao nivo menadžera.
- (d) **Chairman's Bonus menadžera III nivoa.** Pored osnovnih uslova, u državi u kojoj se kvalifikuje, moraju se ispuniti sledeći uslovi, osim ukoliko nije drugačije naznačeno:
- 1) Tokom podsticajnog perioda po dobijanju statusa priznatog menadžera treba prikupiti ukupno 500 ličnih i nemenadžerskih bodova, od kojih najmanje 100 bodova mora da bude od novouključenih saradnika tokom podsticajnog perioda. Ovih 100 bodova od novouključenih saradnika može se ostvariti i kombinovati u bilo kojoj zemlji kvalifikovanoj za program. Najviše 100 novih bodova će se računati iz zemalja van zemlje u kojoj se saradnik kvalifikuje. Ipak, svi bodovi od novouključenih saradnika ostvareni van zemlje koja je prijavljena za podsticaj neće se računati prilikom izračunavanja udela u nagradi.

- 2) Preostali lični i nemenadžerski bodovi moraju se ostvariti u zemlji u kojoj se saradnik kvalifikuje, sem dozvoljenih bodova od novouključenih saradnika.
- 3) Razviti 6 menadžera iz sopstvene mreže koji se sami kvalifikuju za Chairman's bonus program u bilo kojoj zemlji učesnici programa.
- 4) Responzorisani poslovni saradnici se računaju prema svim propisima za **nivo III** kvalifikacija.
- 5) Ukoliko poslovni saradnik postigne nivo menadžera tokom perioda kvalifikacije, zahtevi za podsticajni program Chairman's bonus neće biti srazmerno umanjeni, Poslovni saradnik mora da ostvari svih 500 ličnih i nemenadžerskih bodova i 100 novih bodova tokom ostatka kvalifikacionog perioda nakon što je dostigao nivo menadžera.

(e) Izračunavanje nagrade Chairman's Bonus

- 1) Utvrdiće se globalan iznos bonusa, pa će se dodeliti na sledeći način:
 - a) Polovina iznosa isplatiće se onima koji se kvalifikuju za prvi, drugi i treći nivo.
 - b) Trećina iznosa isplatiće se onima koji se kvalifikuju za drugi i treći nivo.
 - c) Šestina iznosa isplatiće se onima koji se kvalifikuju za treći nivo.
- 2) Poslovni saradnik koji se kvalifikuje dobiće jedan nagradni udeo za svaki od ukupnog broja bodova ostvarenih u svojoj zemlji koja se kvalifikuje (ali ne računajući bodove od novouključenih saradnika ostvarene van zemalja učesnica u programu), plus podsticajne udele koje je ostvario prvi CBM kvalifikovani menadžer u svakoj od sponzorskih linija u bilo kojoj zemlji učesnici.
- 3) Da bi se odredio novčani koeficijent za tu diviziju, svaka grupna divizija biće podeljena sa ukupnim podsticajnim udelima svih poslovnih saradnika koji su se kvalifikovali za tu grupnu diviziju. Da bi se dobio iznos podsticaja za isplatu, taj novčani koeficijent će se pomnožiti sa podsticajnim udelima svakog pojedinačnog Poslovnog saradnika.

(f) Chairman's Bonus - Nagrada za Global Rally

- 1) Ukoliko se Chairman's Bonus menadžer nije kvalifikovao sa 1.500 i više bodova u okviru podsticajnog programa Global Rally, dodeljuje se nagradno putovanje za dve osobe na FLP Global Rally, gde će biti promovisani i primiti bonus čekove.
Putovanje za dve osobe podrazumeva:
 - a) Avio prevoz, smeštaj za 5 dana i 4 noći uz uključene obroke.
 - b) Džeparac u iznosu od \$250 na Global Rally kartici.

12. FLP Global Rally

12.01

- (a) Poslovni saradnik se može kvalifikovati za nagradno putovanje za dve osobe na FLP Global Rally sa plaćenim avio prevozom, smeštajem, ishranom i ostalim troškovima za aktivnosti, uključujući i novčani iznos za trošenje, ukoliko ostvari godišnji promet od najmanje 1.500 bodova u periodu od 1. januara do 31. decembra svake godine. Da bi poslovni saradnik koji se kvalifikuje mogao da ima koristi od ovog podsticajnog programa, posle kvalifikacionog

perioda mora da ide na obuku i motivacione sastanke prvog Global Rally okupljanja.

- (b) Da bi poslovni saradnik dobio nagrade Global Rally-ja za 1.500 i više bodova, može kombinovati bodove iz svih zemalja gde ima sponzorisanе saradnike.
- (c) Za Global Rally program neće se računati nemenadžerski bodovi ostvareni tokom meseca kada je poslovni saradnik nije imao status aktivnog saradnika i liderski bodovi ostvareni tokom meseca kada menadžer nije kvalifikovan za liderski bonus; ali računaće se svi aktivni bodovi koje poslovni saradnik ostvario bez obzira na status aktivnog saradnika.
- (d) Poslovni saradnik se kvalifikuje ostvarivanjem ukupnih bodova i dobija nagrade Global Rally-ja prema sledećoj šemi. Svakom kvalifikovanom saradniku će biti obezbeđena ishrana tokom boravka, ili novčana nadoknada za obroke u adekvatnom iznosu prema nivou kvalifikacije. Saradnik mora prisustvovati reliju kako bi primio nagradu.
- (e) Chairman's Bonus menadžer (ispod 1.500 bodova):
 - 1) Avio prevoz i smeštaj za 5 dana i 4 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Nagrada u iznosu od \$250 na Global Rally kartici.
- (f) Ukupno 1500 bodova (1,5K):
 - 1) Avio prevoz i smeštaj za 6 dana i 5 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Nagrada u iznosu od \$500 na Global Rally kartici.
 - 3) Džeparac za vanredne aktivnosti.
- (g) Ukupno 2500 bodova (2,5K):
 - 1) Avio prevoz i smeštaj za 7 dana i 6 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Nagrada u iznosu od \$1200 na Global Rally kartici.
 - 3) Džeparac za vanredne aktivnosti.
- (h) Ukupno 5000 bodova (5K):
 - 1) Avio prevoz i smeštaj za 8 dana i 7 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Nagrada u iznosu od \$2200 na Global Rally kartici.
 - 3) Džeparac za vanredne aktivnosti.
 - 4) Mogućnost korišćenja VIP prolaza u zoni gde se kupuju proizvodi na samom reliju.
- (i) Ukupno 7500 (7,5K) bodova:
 - 1) Avio prevoz i smeštaj za 8 dana i 7 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Nagrada u iznosu od \$3200 na Global Rally kartici.
 - 3) Džeparac za vanredne aktivnosti.
 - 4) Mogućnost korišćenja VIP prolaza u zoni gde se kupuju proizvodi na samom reliju.
- (j) Ukupno 10000 (10K) bodova:
 - 1) Avio prevoz i smeštaj za 8 dana i 7 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Putovanje biznis klasom do odredišta relija i nazad.
 - 3) Nagrada u iznosu od \$3200 na Global Rally kartici.
 - 4) Džeparac za vanredne aktivnosti.
 - 5) Mogućnost korišćenja VIP prolaza u zoni gde se kupuju proizvodi na samom reliju.
- (k) Ukupno 12500 (12,5K) bodova:
 - 1) Avio prevoz i smeštaj za 8 dana i 7 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Putovanje biznis klasom do odredišta relija i nazad.

- 3) Nagrada u iznosu od \$5200 na Global Rally kartici, plus \$7500 deponovanih na račun pri lokalnoj kompaniji.
 - 4) Džeparac za vanredne aktivnosti.
 - 5) Mogućnost korišćenja VIP prolaza u zoni gde se kupuju proizvodi na samom reliju.
- (I) Ukupno 15000 (15K) bodova:
- 1) Avio prevoz i smeštaj za 8 dana i 7 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Putovanje biznis klasom do odredišta relija i nazad.
 - 3) Nagrada u iznosu od \$5200 na Global Rally kartici, plus \$15000 deponovanih na račun pri lokalnoj kompaniji.
 - 4) Džeparac za vanredne aktivnosti.
 - 5) Mogućnost korišćenja VIP prolaza u zoni gde se kupuju proizvodi na samom reliju.
- (I) Ukupno 20000 (20K) bodova (prva godina):
- 1) Avio prevoz i smeštaj za 8 dana i 7 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Putovanje biznis klasom do odredišta relija i nazad.
 - 3) Jedinstveno prilagođeno iskustvo, nagrada u iznosu od \$5200 na Global Rally kartici, plus \$15000 deponovanih na račun pri lokalnoj kompaniji.
 - 4) Džeparac za vanredne aktivnosti.
 - 5) Mogućnost korišćenja VIP prolaza u zoni gde se kupuju proizvodi na samom reliju.
- (I) Ukupno 20000 (20K) bodova (naredne godine):
- 1) Avio prevoz i smeštaj za 8 dana i 7 noćenja uz uključene obroke.
 - 2) Putovanje biznis klasom do odredišta relija i nazad.
 - 3) Nagrada u iznosu od \$5200 na Global Rally kartici, plus \$25000 deponovanih na račun pri lokalnoj kompaniji.
 - 4) Džeparac za vanredne aktivnosti.
 - 5) Mogućnost korišćenja VIP prolaza u zoni gde se kupuju proizvodi na samom reliju.

13. Postupci naručivanja

13.01

- (a) Novus korisnici proizvode naručuju direktno od društva po ceni za nove korisnike sve dok se ne kvalifikuju za cenu za poslovnog saradnika. Kupovinu nakon toga obavljaju po ceni sa pripadajućim popustom.
- (b) Da bi se kvalifikovalo za bonus ostvaren za taj mesec, sve porudžbine uz odgovarajuću isplatu treba plasirati kod ovlašćenog FLP distributivnog centra, saradničke podrške na +381(0)11 397 0123 do završetka radnog vremena poslednjeg kalendarskog dana pomenutog meseca.
- (c) Za sve porudžbine plaća se unapred, uplatom na račun, u kešu ili karticom.
- (d) Svako neslaganje uslova ili količina mora se prijaviti saradničkoj podršci najkasnije 10 dana od dana plasiranja porudžbine.
- (e) Poslovni saradnik u toku jednog kalendarskog meseca bez prethodnog odobrenja matične kancelarije ne može poručiti više od 25 bodova.
- (f) Minimalna porudžbina poslovnog saradnika iznosi 55 eura u dinarima po srednjem kursu Narodne banke Srbije, uvećana za iznos poreza na dodatu vrednost po važećoj stopi utvrđenoj

zakonom, ne računajući proizvode koji ne nose bodove i poreze.

- (g) Sve porudžbine zavise od konačnog odobrenja matične kancelarije FLP-a ili lokalne kancelarije, a sve isporuke su uslovljene tim odobrenjem. Dobijanje bonusa je dokaz da je matična kancelarija prihvatila porudžbinu.
- (h) Poslovni saradnik prilikom naručivanja time potvrđuje društvu da je iskorišćeno 75% prethodne porudžbine proizvoda koji se naručuje.

14. Politika responsorisanja

14.01.

- (a) Postojeći saradnik se može responsorisati pod drugog sponzora pod uslovom da je prethodnih 12 meseci:
 - 1) Bio poslovni saradnik, i
 - 2) Da nije kupio ili primio nijedan proizvod FLP-a, bilo od samog društva, bilo od bilo kog izvora, i
 - 3) Da od poslovnog saradnika FLP-a nije imao nikakve isplate, i
 - 4) Da nije sponzoriseo druga lica za ulazak u posao FLP-a.
- (b) Poslovni saradnik koji se responsorise pre odobravanja responsorisanja mora dati pismenu izjavu overenu u sudu, opštini ili kod ovlašćenog notara, u pogledu ispunjenja gorenavednih uslova.
- (c) Ukoliko postoji drugopotpisana osoba na ugovoru koji je predmet responsorisanja, ta osoba neće biti responsorisana. Ta osoba je slobodna da se responsorise pod bilo kojim poslovnim saradnikom, ukoliko ispunjava uslove iz ovog člana pod tačkama (a) i (b).

Ako drugopotpisana osoba na već postojećem saradničkom ugovoru želi da bude responsorisana pod prvopotpisanom osobom sa istog ugovora (a koja sama nije u postupku responsorisanja), ona to može uraditi a da ne mora da ispuni uslove navedene pod (a) i (b) unutar ovog poglavlja.

Ukoliko supružnik poslovnog saradnika koji nije responsorisan želi da stvara sopstvenu mrežu i Forever posao, on/ona mora biti sponzorisan od strane supružnika ili direktno od strane supružnikovog sponzora a pritom ne mora da ispunjava uslove iz odeljka 14.01.
- (d) Responsorisani saradnik ponovo počinje na nivou Novus korisnika pod novim sponzorom i gubi sve poslovne saradnike nižih pozicija koje je do tada stekao u svim zemljama u kojima su oni ranije bili sponzorisani.
- (e) Responsorisani Novus korisnik se računa kao novosponsorisani Novus korisnik u pogledu svih podsticajnih programa i napredovanja.
- (f) Ukoliko je responsorisani poslovni saradnik u zvanju sponzorisanog priznatog menadžera i ima u svojoj prvoj generaciji priznate menadžere, ti menadžeri će biti okvalifikovani kao nasleđeni menadžeri u prvoj generaciji novoizabranog sponzora.

14.02.

- (a) Ukoliko poslovni saradnik ima više različitih sponzora u kompanijama iz različitih zemalja koje se kasnije eventualno spoje u

jednu operativnu kompaniju, taj saradnik može da uradi jedno od navedenog:

1) odrekne se svog posla u Foreveru i sve pripadajuće mreže u zemlji u kojoj je najkasnije sponzorisan, pod uslovom da u toj zemlji nije kupovao proizvode niti sponzorisaio drugog saradnika u prethodnih 12 meseci i time zadržava posao izgrađen pod sponzorom koji je naveden na originalnom saradničkom ugovoru. Taj saradnik će zadržati ostvarenu poziciju po Marketing planu. Mreže kojih se odrekao idu prvom višem sponzoru.

2) Zadrži odvojene mreže, ona pod originalnim sponzorom će biti primarna preko koje će ostvarivati status aktivnog saradnika. Nakon što ga ostvari, sekundarna mreža će dobiti oslobođenje od uslova za status aktivnog saradnika.

15. Politika međunarodnog sponzorisanja

15.01

- (a) Ova politika se odnosi na sva međunarodna sponzorstva posle 22. maja 2002 godine.
- (b) Poslovni saradnik kvalifikovan za saradničku cenu (supervisor i iznad) može se sponzorirati u zemlji koja nije njegova matična zemlja ukoliko se ispoštuje navedena procedura:
 - 1) Poslovni saradnik mora da kontaktira matičnu kancelariju u svojoj zemlji i zatraži da u željenoj zemlji bude međunarodno sponzorisan.
 - 2) Originalni identifikacioni broj poslovnog saradnika koristiće se u svim zemljama u kojima se on međunarodno sponzorira.
 - 3) Sponzor poslovnog saradnika biće lice koje se pojavljuje kao sponzor na prvoj saradničkoj prijavi koji bude prihvaćena od strane FLP-a, sem u slučaju responzorisanja ili primene pravila o 6-mesečnoj promeni sponzora za Novus korisnika.
 - 4) Poslovni saradnik će automatski početi sa svoje trenutno dostignute pozicije u svim zemljama u kojima je međunarodno sponzorisan.
 - 5) Kada poslovni saradnik dosegne novu poziciju pomoću bodova u samo jednoj operativnoj kompaniji, to postaje efektivno u toj kompaniji odmah nakon dostizanja a u ostalim kompanijama stupa na snagu od sledećeg meseca. Ukoliko PS dostigne nivo kombinujući bodove iz različitih operativnih kompanija, to napredovanje stupa na snagu 15. sledećeg meseca nakon ostvarene kvalifikacije.
 - 6) Nakon što je dostigao status aktivnog saradnika (4 boda) u svojoj zemlji, poslovni saradnik se smatra aktivnim u svim ostalim državama za naredni mesec, nevezano za nivo koji je ostvario.
 - 7) Ukoliko poslovni saradnik koji još nije ostvario status menadžera u svojoj zemlji boravka pređe na nivo menadžera u nekoj stranoj zemlji, da bi bio priznati menadžer, mora imati status aktivnog saradnika tokom perioda prelaska na višu poziciju i tokom poslednjeg meseca prelaska na višu poziciju mora imati najmanje 25 ličnih i nemanadžerskih bodova bilo u svojoj zemlji boravka ili u zemlji u kojoj je ostvario prelazak na višu poziciju.
 - 8) Kada poslovni saradnik promeni državu u kojoj ima prebivalište, mora obavestiti zemlju u kojoj je nekada boravio da bi mogla da se izvrši promena adrese i dodeli nova matična zemlja.

- (c) Novus korisnik može se registrovati i dodeliti istom poslovnom saradniku u više različitih zemalja, međutim, bodovi od kupovina iz različitih zemalja ne mogu se zbrajati u svrhe ostvarenja statusa poslovnog saradnika kvalifikovanog za povlaštene cene (supervizor i iznad).

16. Nedožvoljene aktivnosti

16.01 Konačna je svaka odluka centrale kompanije da se raskine saradnički odnos ili ukinu, redefinišu ili koriguju lični popusti, bonusi, bodovi, naknade ili podsticajne nagrade u slučaju da Poslovni saradnik svojim činjenjem ili nečinjenjem bude umešan u radnje koje nisu u skladu sa poslovnom politikom i pravilima profesionalnog ponašanja. Namerna nečinjenja i nepoštovanje poslovne politike društva i pravila profesionalnog ponašanja od strane poslovnog saradnika ili druga činjenja koja štete reputaciji biće strogo sankcionisana, a to uključuje i raskid odnosa i sudski postupak za naknadu štete.

16.02 Nedožvoljene aktivnosti koje predstavljaju osnov za raskid odnosa i finansijsku odgovornost za naknadu njima izazvane štete obuhvataju, ali ne ograničavaju se na sledeće aktivnosti:

- (a) **Prevarno ponašanje prilikom sponzorisavanja.** Poslovnom saradniku je zabranjeno sponzorisavanje pojedinaca a da ih pritom nisu uputili u sadržaj prijave i Saradničkog ugovora kao i potpisivanja istih; navođenje na sponzorisavanje pojedinca putem prevare ili sponzorisavanje ili pokušaj sponzorisavanja nepostojećih lica kao Poslovnih saradnika ili kupaca („fantoma”) radi ostvarivanja provizija ili bonusa.
- (b) **Kupovina bonusa.** Poslovnom saradniku je zabranjeno naručivanje više proizvoda nego što je potrebno da bi se zadovoljile neposredne potrebe, a dodatni proizvodi se mogu kupovati tek pošto se proda, potroši ili na drugi način iskoristi 75% zaliha tog proizvoda. Poslovnom saradniku je zabranjena kupovina proizvoda ili podsticanje drugih poslovnih saradnika na kupovinu proizvoda isključivo u svrhu ostvarivanja bonusa, kao i korišćenje drugih mehanizama usled kojih se obavljaju strateške kupovine da bi se maksimizirale provizije ili bonusi kada poslovni saradnik nema realnu potrebu za kupljenim proizvodima. Da bi se sprečilo stvaranje zaliha:
- 1) Svaki poslovni saradnik koji poruči proizvod koji je bio predmet prethodne porudžbine treba da potvrdi društvu da je 75% prethodne porudžbine tog proizvoda prodato ili na drugi način iskorišćeno. Poslovni saradnici treba da vode evidenciju mesečnih kupovina, a evidenciju može kontrolisati društvo nakon slanja obaveštenja u razumnom roku. Evidencija će sadržati izveštaje o postojećim zalihama na kraju meseca.
 - 2) Prilikom raskida saradničkog odnosa društvo će vrlo fleksibilno tumačiti pravila o otkupu proizvoda, ali FLP neće ponovo kupiti proizvode ili nadoknaditi proizvode za koje postoji potvrda da su potrošeni ili prodati. Pogrešno prikazivanje prodatih ili potrošenih količina proizvoda, radi napredovanja u okviru marketinškog plana, predstavlja osnov za raskid saradničkog odnosa.
 - 3) Mera kojom se sprečava da poslovni saradnik podstiče druge poslovne saradnike da izigravaju zabranu stvaranja zaliha je to što će društvo odbiti višim saradnicima isključenog saradnika sve isplaćene bonuse zarađene na osnovu proizvoda koji su

vraćeni od poslovnih saradnika s kojim se raskida saradnički odnos.

- (c) **Kupovina preko posrednika.** Poslovnom saradniku je zabranjeno da kupuje proizvode u bilo čije ime osim u svoje sopstveno.
- (d) Prodaja drugim poslovnim saradnicima Forevera. Poslovnom saradniku je zabranjeno da prodaje proizvode bilo kom poslovnom saradniku sem onima koje je on lično sponzorisao, ali i to ne po nižoj ceni od veleprodajne. Bilo kakva druga prodaja drugim poslovnim saradnicima, direktna ili posredna, je zabranjena transakcija i poslovnom saradniku koji prodaje i onom koji kupuje. Bodovi od takve nedozvoljene prodaje neće se računati u svrhu ostvarivanja statusa aktivnog saradnika ili u svrhe ostvarivanja bilo kojih drugih pogodnosti predviđenih marketinškim programom. Dozvoljena su prilagođavanja ukoliko dođe do kršenja ove odredbe.
- (e) Poslovnom saradniku je zabranjeno učestvovanje u aktivnostima koje su zabranjene u prethodnim tačkama 17.10, 19.02 i 20.
- (f) Poslovnom saradniku je zabranjeno da se pojavljuje, da ga pominju, ili da dozvoli objavljivanje ili pominjanje imena ili fotografije poslovnog saradnika u bilo kom materijalu koji služi u promotivne svrhe, koji bi poslužio za vrbovanje saradnika ili ostvarivanje pozicije u drugoj firmi koja se bavi direktnom prodajom.
- (g) Poslovnom saradniku je zabranjeno bilo koja činjenje ili nečinjenje koje ukazuje na namerno nepoštovanje i grubo zanemarivanje poslovne politike društva i pravila profesionalnog ponašanja.
- (h) **Prodaja u prodajnim objektima.**
 - 1) Osim kako je navedeno u ostatku ove tačke, poslovnom saradniku je zabranjena prodaja ili izlaganje proizvoda društva u maloprodajnim objektima, vojnim prodavnicama, mestima za razmenu robe, buvljim pijacama ili sajmovima. Međutim, izlaganje proizvoda na sajmovima koji traju manje od nedelju dana u okviru perioda od dvanaest meseci smatra se privremenim, pa je stoga dozvoljeno po pribavljanju pismenog odobrenja matične kancelarije.
 - 2) Poslovnom saradniku koji ima objekat za uslužnu delatnost, frizerski salon, kozmetički salon ili velnes objekat dozvoljeno je da izlaže i prodaje proizvode u okviru tog objekta, salona ili kluba. Međutim, zabranjeni su spoljašnji znaci ili reklame u izlogu kojima bi poslovni saradnik reklamirao prodaju proizvoda društva.
 - 3) Poslovnom saradniku se zabranjuje prodaja ili stavljanje u promet proizvoda robne marke Forever, osim ukoliko se ne nalaze na originalnim pakovanjima proizvoda. Međutim, proizvodi se mogu promovisati i servirati u restoranima u čašama ili porcijama.
- (i) **Korišćenje neodobrene literature.** Da bi se koristili, proizvodili ili prodavali promotivni materijali i sredstva, osim onih dobijenih od FLP-a, potrebno je prethodno pismeno odobrenje društva.
 - 1) Poslovnom saradniku nije dozvoljeno da promoviše ili prodaje bilo kakva pomoćna sredstva prodaje, materijale za trening, internet stranice ili aplikacije koje ne potiču od same kompanije, osim kada to nudi poslovnim saradnicima iz svoje mrežama. Takvi materijali koji se nude na prodaju sopstvenim

mrežama moraju biti odobreni od FLP-a i moraju imati razumnu cenu.

- (j) **Prodaja preko Interneta.** Poslovnom saradniku je zabranjena prodaja proizvoda preko kanala za prodaju na Internetu, sem onih zvaničnih prodavnica kompanije kao što su ona na adresi foreverliving.com ili na odobrenim internet stranicama nezavisnih poslovnih saradnika, onako kako je definisano poglavljem 17.
- (k) **Prodaja drugim licima radi preprodaje.** Poslovnom saradniku je zabranjena prodaja FLP proizvoda drugim licima u svrhu preprodaje ili poveravanje trećim licima prodaje FLP proizvoda.
- (l) **Sponzorisane poslovnih saradnika FLP-a pri drugim kompanijama.** Poslovnom saradniku je zabranjeno direktno ili indirektno kontaktiranje, vrbovanje, ubeđivanje, uključivanje, sponzorisane ili prihvatanje bilo kog poslovnog saradnika FLP-a, kupca FLP-a ili bilo koga ko je u poslednjih dvanaest (12) meseci bio poslovni saradnik ili kupac FLP-a, da promoviše mogućnosti marketinških programa drugih kompanija koje se bave direktnom prodajom, osim FLP-a, ili da ih podstiče na to.
- (m) Poslovnom saradniku je zabranjeno da pred drugim poslovnim saradnicima ili trećim stranama omalovažava druge poslovne saradnike, proizvode/usluge FLP-a, marketinški plan i način nagrađivanja, ili zaposlene FLP-a. Sva pitanja, sugestije ili komentare o ovim pitanjima treba pismeno uputiti isključivo kancelarijama FLP-a.
- (n) **Iznošenje tvrdnji o proizvodima.** Poslovnim saradnicima je zabranjeno da daju bilo kakve izjave, direktne ili posredne, o tome da proizvodi Forevera mogu da spreče, dijagnostikuju, tretiraju ili leče bilo koju bolest ili medicinsko stanje. Proizvodi Forevera su namenjeni unosu u telo i čisto su dijetetskog ili suplementskog tipa i stoga se u celom svetu tretiraju kao dodatak ishrani. Proizvodi Forevera koji su namenjeni spoljnoj upotrebi se regulišu kroz odredbe koje tretiraju kozmetiku. Forever ne proizvodi niti distribuira bilo koji proizvod koji se smatra ili opisuje kao lek ili terapija.
- (o) **Tvrdnje o mogućoj zaradi.** Poslovni saradnici ne smeju da daju bilo kakve izjave, direktne ili posredne, koje se tiču visine ili nivoa prihoda, bilo onog na osnovu punog ili privremenog angažmana, a koji bi potencijalni poslovni saradnik mogao da očekuje. Posredne tvrdnje o prihodu koji PS razumno može da očekuje uključuju između ostalog i predstave i/ili slike koje ukazuju na drastično unapređen, luksuzni ili rasipni životni stil.
- (p) **Vođenje posla preko opunomoćenika.** Saradnički odnos, kao i pripadajuća mreža, koji su zasnovani ili vođeni od strane opunomoćenika, bilo namerno ili nenamerno, nisu dozvoljeni i biće preuređeni tako da budu u skladu sa Poslovnom politikom i pravilima profesionalnog ponašanja, a sve od strane Upravljačkog odbora.
- (p) **Izvoz proizvoda.** Poslovnom saradniku se zabranjuje izvoz u komercijalne svrhe u zemlje gde ti proizvodi nisu registrovani, zavedeni ili deklarirani u skladu sa zakonodavstvom zemlje u koju poslovni saradnik unosi proizvode.
- (s) Poslovnom saradniku je zabranjeno da na bilo koji način podstiče i ubeđuje druge poslovne saradnike da raskinu svoj odnos sa FLP, da prestanu da se bave poslom ili da smanje svoje poslovne aktivnosti iz bilo kog razloga.

(t) Nedoovoljeno ponašanje. Forever ima isključivo pravo da raskine ugovor sa poslovni saradnikom, bez prethodnog obavešnja, ukoliko se taj poslovni saradnik, po razumnoj oceni Forevera, ponaša:

1) suprotno duhu Forevera,

2) nedostojno predstavljanja poslovnog saradnika ili Forevera

3) tako da bi to ponašanje moglo biti na štetu Forevera

4) urušava ili bi moglo da uruši reputaciju Forevera.

Nakon raskida po ovom osnovu (t), poslovnom saradniku nije dozvoljeno da daje štetne ili unižavajuće izjave u vezi sa Foreverom bilo kojoj trećoj strani.

17. Poslovna politika društva

17.01

- (a) Odnos poslovnog saradnika sa FLP-om je ugovorne prirode. Saradnički ugovor sa FLP-om mogu sklopiti samo poslovno sposobna lica koja su napunila 18 godina.
- 1) Poslovnim saradnicima se dozvoljava (uz poštovanje specifičnosti) da registruju preduzetnički subjekt koji će biti nosilac statusa FLP Poslovnog saradnika. Pod preduzetničkim subjektom se smatra pravno poslovno lice u vlasništvu prvobitnog poslovnog saradnika, ili ako je tako određeno i zahtevano zakonom (ili sa dozvolom FLP-a), biće dozvoljeno da vlasnici budu dva ortaka, dioničara, suvlasnika koja moraju učestvovati u svakodnevnim operacijama ovog preduzetništva (u daljem tekstu „pravno poslovno lice”). Uz poštovanje svih već postojećih zahteva koji se tiču klasičnog FLP poslovnog saradnika kao i poštovanje odredbi Poslovne politike i pravila profesionalnog ponašanja, nezavisni poslovni saradnik će morati da sprovodi odredbe FLP Saradničkog ugovora za pravno-poslovne subjekte, koji je dodatak i smatra se integralnim delom Saradničkog ugovora, a u kom će se regulisati dodatne odredbe i uslovi kojima se definiše kako će poslovni saradnik poslovati kao pravno-poslovni subjekt. Formular za FLP Saradnički ugovor za pravno-poslovne subjekte i linkovi za preuzimanje sa interneta biće dostupni na internetu.
 - 2) Poslovni saradnik je jedino lice odgovorno za traženje pomoći prilikom otvaranja i pokretanja preduzetništva, pravno-poslovnog subjekta, u vezi njegovog poreskog tretmana kao i ostalih pravnih pitanja u vezi istog. FLP se eksplicitno odriče bilo kakve odgovornosti u vezi odluke poslovnog saradnika da posluje kroz oblik pravno-poslovnog subjekta. FLP nije savetnik niti će davati bilo kakve savete u vezi poreza, računovodstvenih ili pravnih usluga a u vezi sa Poslovnim saradnicima koji posluju u ovoj pravnoj formi.
 - 3) Kompanija se neće smatrati odgovornom za bilo kakav gubitak profita, niti će vršiti naknadu štete, direktne ili indirektna, posebne ili posredne. Kompanija se neće smatrati odgovornom ni za bilo kakve druge gubitke koje je poslovni saradnik pretrpeo na osnovu odluke da prebaci svoj status sa ličnog imena na pravno-poslovni subjekt.
- (b) Poslovni saradnik se smatra nezavisnim ugovaračem. Od njega se traži da posluje u skladu sa odredbama saradničkog ugovora i Poslovne politike društva i pravila profesionalnog ponašanja koje su u primenjive prema zakonima države u kojoj poslovni saradnik posluje.
- (c) U saradnički odnos sa FLP-om stupa osoba čije ime stoji na saradničkom prijavnom obrascu zavedenom u matičnoj kancelariji.
- Ako je supružnik poslovnog saradnika želi da započne sopstveni posao pri Foreveru, on/ona to mora učiniti tako što će biti sponzorisan/a od strane njegovog/njenog supružnika, ili direktno pod supružnikovim sponzorom.
- Ukoliko supružnik poslovnog saradnika kome je raskinut ugovor želi da samostalno započne posao pri Foreveru unutar jedne godine od raskida ugovora supružniku, to mora biti učinjeno pod

sponzorstvom bivšeg sponzora supružnika kome je raskinut ugovor. Ukoliko je prošlo više od godinu dana, supružnik može izabrati bilo kog poslovnog saradnika kao svog sponzora.

- (d) Poslovni saradnici se smatraju odgovornim da vode računa o statusu FLP Poslovnog saradnika. Pritom se misli, ali ne isključivo na to da se spreče članovi porodice da koriste informacije dobijene kroz status FLP poslovnog saradnika da bi se izbeglo poštovanje Poslovne politike i pravila profesionalnog ponašanja a koje se zahteva ili proističe iz statusa FLP poslovnog saradnika. Nepoštovanje odredbi o vođenju računa o statusu FLP poslovnog saradnika može dovesti do ukidanja statusa FLP poslovnog saradnika.
- (e) U slučaju da mreže poslovnih saradnika vrše sponzorisanje u stranoj državi, a poslovni saradnik ranije nije sponzorisan u toj državi, poslovni saradnik će automatski biti sponzorisan u toj stranoj državi, i pristaje na važeću poslovnu politiku i lokalne zakone te strane države, i pristaje na obavezu rešavanja sporova u skladu sa ovde navedenom poslovnom politikom.

17.02 FLP je saglasan sa prodajom proizvoda poslovnom saradnika i isplatom količinskih bonusa prema marketinškom planu društva, pod uslovom da poslovni saradnik ne krši saradnički ugovor sa FLP-om.

17.03 Poslovni saradnik može razviti sopstvene marketinške tehnike, pod uslovom da se njima ne krše zakoni i drugi propisi država ili statut društva.

17.04 Bilo koji način prenosa statusa poslovnog saradnika kompanije Forever Living Products, osim putem nasleđivanja, bez prethodnog odobrenja društva, nije dozvoljen i kao takav smatraće se nevažećim. U skladu sa ovom odredbom, promena korisnika (trećeg lica u čiju korist je sklopljen određeni ugovor) koji uživa korist iz saradničkog odnosa sa FLP, smatraće se za prenos, a da bi taj prenos bio validan zahteva se pismeno odobrenje društva.

17.05 Poslovnom saradniku je zabranjeno direktno ili indirektno menjanje sponzora, osim na način predviđen ovom Poslovnom politikom. FLP će uzeti u obzir samo prvu važeću prijavu prispelu u matičnu kancelariju. Nisu dozvoljene naknadne prijave.

17.06 Kada poslovni saradnik promeni prebivalište, mora obavestiti državu u kojoj je nekada boravio da bi mogla da se izvrši promena adrese i mu se dodeli nova matična država.

17.07 Greške ili pitanja. Ukoliko poslovni saradnik ima nekih pitanja o ličnim popustima, bonusima, izveštajima o aktivnosti nižih saradnika, naknadama ili izmenama, ili smatra da je u vezi sa njima došlo do grešaka, mora obavestiti FLP u roku od šezdeset (60) dana od dana nastanka pomenute greške ili problema. FLP nije odgovoran za greške, propuste ili probleme koji se ne prijave u roku od šezdeset (60) dana.

17.08. Dobrovoljni raskid

- (a) Poslovni saradnik može da raskine saradnički odnos podnošenjem pismenog zahteva koji potpisuju sva lica čiji je potpis na odobrenom saradničkom ugovoru. Dan stupanja otkaza na snagu je dan kada matična kancelarija društva prihvati zahtev za raskid. Poslovni saradnik koji raskida ugovor gubi ostvarenu poziciju u marketinškom planu i celu mrežu nižih saradnika koju je dotad uspostavio, uključujući i one u stranim zemljama.

- (b) Čim poslovni saradnik raskine saradnički odnos, kompanija će razmatrati status njegovog/njenog bračnog druga.
- (c) Nakon isteka 12 meseci poslovni saradnik može ponovo da se prijavi za status Poslovnog saradnika, o čemu će odluku doneti matična kancelarija. Nakon dobijenog odobrenja, poslovni saradnik počinje od nivoa Novus korisnika, i neće mu se vratiti prethodna mreža saradnika.
- (d) Ukoliko je raskinut ugovor sa sponzorisanim priznatim menadžerom koji ima priznate menadžere u svojoj prvoj generaciji, ti menadžeri će se smatrati kao nasledeni menadžeri novoizabranom sponzoru.

17.09 Raskid ugovora ili suspenzija iz određenih razloga

- (a) Raskid ugovora predstavlja ukidanje svih domaćih i međunarodnih privilegija, i ugovornih prava koja poslovnom saradniku FLP-a pripadaju, uključujući i privilegiju kupovine i distribucije proizvoda. Otkaz saradničkog odnosa dovešće do nemogućnosti ostvarivanja bonusa i ukidanje učešća u svim drugim programima kompanija organizuje.
- (b) Poslovni saradnik koji je raskinuo saradnički odnos obavezan je da FLP-u na njegov zahtev isplati, vrati ili kompenzuje svu korist koju je imao od programa, nagrada, proizvoda ili bonusa koje je od FLP-a dobio, od dana aktivnosti koje su dovele do otkaza saradničkog odnosa. Po nadoknađivanju troškova ili štete koje su posledica ponašanja poslovnog saradnika kome je otkazan saradnički ugovor, izgubljene bonuse koji su posledica raskida treba isplatiti sledećem višem sponzoru poslovnog saradnika, koji je kvalifikovan i koji ne krši Poslovnu politiku društva i pravila profesionalnog ponašanja.
- (c) Nakon isteka 12 meseci od raskida ugovora saradnik može ponovo da se prijavi za status poslovnog saradnika, o čemu će odluku doneti matična kancelarija. Nakon dobijenog odobrenja, saradnik počinje od nivoa Novus korisnika, i neće mu se vratiti prethodna linija nižih saradnika.
- (d) Suspenzija je privremena mera kojom se zabranjuje poslovnom saradniku da naručuje proizvode, stvara profit i prima bonus, kao i da sponzoriše nove saradnike.
- (e) Zarada i bonusi poslovnih saradnika koji su pod suspenzijom će biti stornirani do trenutka kada kada se Poslovni saradnici vrate na prethodni status ili budu isključeni. Ukoliko je vraćen na prethodni status, sva plaćanja će mu se izvršiti; u protivnom, biće razdeljena prema marketing planu.
- (f) (d) Ukoliko je raskinut ugovor sa sponzorisanim priznatim menadžerom koji ima priznate menadžere u svojoj prvoj generaciji, ti menadžeri će biti okvalifikovani kao nasledni menadžeri novoizabranom sponzoru.

17.10 Poslovna politika na Internetu

- (a) **Prodaja proizvoda preko Interneta.** U cilju očuvanja robne marke FLP, linije proizvoda, kao i odnosa između poslovnog saradnika i kupca, poslovnim saradnicima će biti ponuđena sledeća mogućnost. Poslovni saradnik može kupiti kompanijsku internet stranicu FLP360, za promociju proizvoda na Internetu pomoću direktnog linka na internet prodavnicu društva na adresi www.foreverliving.com. Porudžbine preko interneta izvršava direktno društvo na ovoj internet stranici. Ovaj internet link je

konfigurisan da FLP stranice ostaju u okviru internet stranice nezavisnog poslovnog saradnika. Posetioци praktično ne napuštaju internet stranicu poslovnog saradnika. (b)

Sponzorisanje poslovnih saradnika na Internetu pomoću elektronskog potpisa ili popunjavanjem elektronskog formulara zabranjeno je van direktne internet aplikacije ili linka ka zvaničnoj internet stranici društva na adresi www.foreverliving.com.

- (c) **Reklamiranje elektronskim putem.** Dozvoljene su internet stranice nezavisnih poslovnih saradnika, koje je odobrilo društvo ili koje su deo reklamne površine na Internetu, ili koje prikazuju reklame koje su u skladu sa principima oglašavanja društva i koje je odobrilo društvo. Reklamne površine na Internetu ili reklame se pre postavljanja na Internet moraju podneti društvu na odobrenje, i njima se korisnik mora uputiti na internet stranicu društva ili internet stranicu nezavisnog poslovnog saradnika a koju je odobrilo društvo. Smernice poslovne politike i pravila profesionalnog ponašanja FLP-a o reklamiranju i promociji odnose se na sve elektronske reklamne delatnosti.

18. Pravna pitanja

18.01 Rešavanje sporova/odricanje od sudskog spora

- (a) Ukoliko se nesporazum ili spor koji je u vezi sa saradničkim odnosom ili proizvodima FLP-a ne može rešiti sporazumno, društvo i poslovni saradnik su saglasni da se, u cilju postizanja najboljeg sporazumnog rešenja spora na blagovremen, efikasan i isplativ način, odreknu prava na sudski spor i da rešavanje spora prepuste mesno i stvarno nadležnom sudu, u skladu sa pismenom procedurom za rešavanje sporova prihvaćenom od strane FLP-a.
- (b) Učešće u Međunarodnom programu sponzorisanja je takav privilegije koji svakom poslovnom saradniku omogućava da uživa u prednostima koje proističu iz međunarodne mreže FLP kompanija. Centralna FLP kancelarija, koja se nalazi u okrugu Marikopa u Arizoni, nadzire međunarodni program sponzorisanja. Poslovni saradnik koji učestvuje u međunarodnom programu sponzorisanja pristaje da se u slučaju bilo kakvog spora koji nastane na osnovu saradničkog statusa ili FLP proizvoda, a u kojem učestvuje bilo koja ekspozitura društva FLP, sve rešava arbitražom sa obavezujućim ishodom u okrugu Marikopa u Arizoni, shodno aktuelnoj strategiji za rešavanje sporova firme Forever Living.com i Forever Living Products International LLC, na pomenut način i kako je navedeno na Internet prezentaciji društva FLP na adresi www.foreverliving.com.

18.02 Prenos testamentom

- (a) Prenos ili ustupanje saradničkog odnosa zabranjeno je osim u slučaju smrti, rastave ili razvoda.
- (b) Sve saradnički ugovori koji sadrže dva potpisa, nezavisno od toga kada su ti potpisi stavljeni, imaju se smatrati kao prijave za suvlasništvo sa prenosom svih prava na preživelog suvlasnika. Po potvrđi smrti jednog od dva potpisana poslovnog saradnika, status FLP poslovnog saradnika automatski se prenosi na preživelog potpisnika. Ovako će se postupiti bez obzira na to šta je navedeno u testamentu poslovnog saradnika koji prvi premine.

Takođe, to znači da u slučaju da su dva poslovna saradnika potpisana na FLP prijavi da će preživeti biti jedini nosilac saradničkog statusa nakon smrti onog drugog. Ako poslovni saradnik ne želi ovakav ishod, mora kontaktirati matičnu kancelariju i izneti svoje zahteve da bi se utvrdilo da li mu se može izaći u susret. Treba imati na umu da se ništa u statusu FLP poslovnog saradnika ne može menjati za života sem u slučaju razvoda/rastave.

- (c) Ako je na prijavi poslovnog saradnika koji se zvanično nalazi u braku potvrđena stavka "oženjen/udata" iako se na prijavi nalazi potpis samo jednog supružnika, kompanija će ovo saradništvo smatrati kao suvlasništvo sa prenosom svih prava na preživelog.
- (d) Prijave na kojima je bračni status prijavljen kao "neoženjen/neudata" i sa jednim potpisom će se tako i tretirati.
- (e) Da bi se prilikom smrti izvršio prenos statusa FLP poslovnog saradnika, taj saradnik mora imati napisan testament ili osnovan fond.
- (f) Kompanija priznaje institute suvlasništva sa prenosom svih prava na preživelog i fondova kao pravnih načina da se održi status FLP poslovnog saradnika u slučaju smrti poslovnog saradnika, ili načina prenosa statusa poslovnog saradnika na preživelog ili imenovanog beneficijara da se ne mora ići na ostavinsku raspravu da bi nameravani naslednik dobio vlasništvo.
- (g) Ako je pravno-poslovni subjekt nosilac statusa poslovnog saradnika, smrt primarnog vlasnika neće uticati na taj status, sve dok je vlasništvo nad pravno-poslovnim subjektom u skladu sa odredbama Poslovne politike koji se tiču vlasništva nad pravno-poslovnim subjektom. Kompanija će priznati prenos vlasništva kada na njenu adresu stigne dokument od suda ili neki drugi pravni dokumenta u kome se reguliše transfer vlasništva.
- (h) Preživeli poslovni saradnik, fond ili staralac imovine treba da u roku od 6 meseci od smrti poslovnog saradnika obavesti domaću kancelariju o smrti poslovnog saradnika. To obaveštenje bi trebalo da obuhvati overenu kopiju izvoda iz MK umrlih, overenu kopiju testamenta ili odluke suda u kojoj se dozvoljava prenos statusa poslovnog saradnika na naslednika koji ispunjava uslove. Nakon 6 meseci od dana smrti, FLP može da izbriše preminulog poslovnog saradnika iz saradništava. Obaveštenje u navedenom roku i obezbeđivanje zahtevanih dokumenata koja idu u prilog nasledniku su neophodna da se spreči suspenzija/ukidanje statusa poslovnog saradnika. Ako postoje opravdani razlozi, može se podneti zahtev za produženje ovog roka za obezbeđivanje validnih dokumenata. Taj zahtev se podnosi domaćoj kancelariji pre isteka gorenavedenog šestomesečnog roka. FLP zadržava prava odluke u vezi isplaćivanja preživelim suvlasiku, beneficijaru, korisniku fonda ili staratelju imovine preminulog poslovnog saradnika dok se čeka podnošenje odgovarajućih dokumenata.
- i) Nasledna prava na saradnički odnos ograničena su na sledeći način:
 - 1) Naslednik mora biti lice koje ispunjava uslove za poslovnog saradnika.
 - 2) Budući da naslednik mora biti odraslo lice, u slučaju postojanja više naslednika ili ako su naslednici maloletni može se javiti potreba da se imenuje fond ili staratelj. U slučaju da se osnuje fond, FLP mora dobiti primerak odluke o osnivanju. Uslovi zasnivanja fonda moraju jasno omogućiti upravniku da deluje u svojstvu poslovnog saradnika. Upravnika ili staratelja testamentalnog štićenika mora da imenuje odgovarajući

nadležni sud, a oni moraju da imaju posebnu dozvolu za rad u svojstvu poslovnog saradnika u ime maloletnika.

- 3) Upravnik ili staratelj će zadržati status poslovnog saradnika sve dok se ne prekrši saradnički ugovor, dok korisnici ne postanu punoletni i naslednik ne preuzme odgovornost da uz prethodno odobrenje suda radi kao poslovni saradnik.
- 4) Upravnik, staratelj, bračni drug ili ostali zastupnici poslovnog saradnika odgovorni su za ponašanje korisnika prava, štićenika ili njegovog bračnog druga u smislu poštovanja sledećih odredbi o politici društva iz saradničkog ugovora. Povreda poslovne politike društva i pravila profesionalnog ponašanja od strane bilo kog gore navedenog lica može da dovede do raskida saradničkog odnosa.
- 5) Nasledna saradnička pozicija u okviru marketinškog plana društva ograničava se na poziciju koja nije viša od pozicije menadžera. Međutim, bonusi se isplaćuju na istom nivou i u skladu sa istim uslovima kao i u slučaju preminulog poslovnog saradnika. Svi sponzorisani menadžeri koji pripadaju strukturi tog kodnog broja će biti prekvalifikovani kao nasledeni menadžeri, ali se postepeno mogu kvalifikovati kao sponzorisani menadžeri kako je navedeno u odeljku 5.04(e). Saradničke pozicije ispod pozicije menadžera nasleđuju se na tom nivou.

18.03 Prenosi zbog razvoda

- (a) U periodu pokretanja postupka za razvod braka ili trajanja pregovora o podeli imovine, FLP će nastaviti da plaća poslovnog saradnika, kao što je to činio i pre postupka.
- (b) U slučaju razvoda ili rastave, zakonskim izvršnim sporazumom o podeli imovine može se odrediti da saradnički status pripadne jednom ili drugom supružniku. Saradnički status se ne može deliti. Samo jednom odraslom licu može pripasti pravo da zadrži stečenu mrežu poslovnih saradnika. Drugi bračni drug može odabrati zasnivanje sopstvenog saradničkog odnosa na istom nivou u okviru marketinškog plana koji je dostignut sa bivšim supružnikom. Taj drugi supružnik mora imati istog prvobitnog sponzora. Nov saradnički odnos drugog supružnika tretiraće se kao nasleđen, sve dok se dotični ponovo ne kvalifikuje.

19. Odredbe o ograničenjima

- 19.01** U dozvoljenim zakonskim okvirima, FLP, njegovi direktori, službenici, deoničari, zaposleni, pravni sledbenici i zastupnici (u daljem tekstu: službenici) nisu odgovorni, a poslovni saradnici oslobađaju FLP i njegove službenike od odgovornosti i odbacuju sva potraživanja za gubitak profita, direktne i indirektne, posebne ili posledične štete, i za sve gubitke koji su nastali ili ih je pretrpeo Poslovni saradnik, a koji su posledica: (a) povrede FLP saradničkog ugovora, povrede poslovne politike i pravila profesionalnog ponašanja i procedura FLP-a od strane poslovnih saradnika; (b) promocije ili rada poslovnih saradnika na saradnji za FLP i saradničkih aktivnosti vezanih za taj rad; (c) netačnih ili pogrešnih podataka ili informacija koje je poslovni saradnik dao FLP-u ili povezanim licima; ili (d) propusta poslovnog saradnika da pruži sve informacije ili podatke koji su potrebni FLP-u za poslovanje, uključujući, ali bez ograničenja, angažovanje Poslovnih saradnika i njegovo uključivanje u marketinški plan FLP-a i plaćanje količinskih bonusa. (e) prenosa prava na osnovu smrti, deobe ili razvoda Poslovnih saradnika. SVAKI POSLOVNI SARADNIK PRIHVATA DA CELOKUPNA ODGOVORNOST FLP-A I NJегоVIH SLUŽBENIKA ZA BILO KAKVO POTRAŽIVANJE NA OSNOVU SVESNO USPOSTAVLJENOG ODNOSA, UKLJUČUJUĆI ALI NE OGRANIČAVAJUĆI SE NA SUDSKI POSTUPAK, PREISPITIVANJE

PRAVOVALJANOSTI UGOVORA, ŠTETNE RADNJE ILI AKCIJSKI KAPITAL, NE PREVAZILAZI I BIĆE OGRANIČENA NA KOLIČINU PROIZVODA KOJE JE SARADNIK KUPIO OD FLP-A, KOJI SU U TAKVOM STANJU DA SE MOGU PONOVO PRODATI.

19.02 Ograničena dozvola korišćenja zaštitnih znakova društva

- (a) Naziv „Forever Living Products”, simboli FLP-a i drugi nazivi koje FLP eventualno prihvati, uključujući i nazive FLP proizvoda, predstavljaju zaštićene nazive i zaštitne znake koji su u vlasništvu društva.
- (b) Svaki poslovni saradnik ovim dobija dozvolu od FLP-a da koristi registrovane zaštitne znake, uslužne i druge znake (u daljem tekstu se zajedno nazivaju: znaci), koji se koriste prilikom obavljanja dužnosti poslovnog saradnika, ispunjavanja obaveza prema saradničkom ugovoru i sprovođenja odgovarajuće poslovne politike i procedura. Svi znaci jesu i ostaju u isključivom vlasništvu FLP-a. Znaci se mogu koristiti jedino ukoliko je to dozvoljeno saradničkim ugovorom i odgovarajućom poslovnom politikom i procedurama FLP-a. Dozvola za korišćenje koja se ovim daje ostaje na snazi sve dok Poslovni saradnik na odgovarajući način obavlja svoj posao i potpuno poštuje poslovnu politiku i procedure FLP-a. Međutim, Poslovnom saradniku je zabranjeno da polaže pravo na svojina nad znacima FLP-a (odn. na registraciju naziva domena u kojem se koristi naziv „FLP”, „Forever Living” ili bilo koji drugi znak FLP-a na bilo koji način, u bilo kom obliku ili vidu), osim ako FLP za to nije dao pismeno odobrenje. Ovi znaci su od izuzetne vrednosti za FLP, a poslovnim saradnicima se dozvoljava njihova upotreba samo uz izričito ovlašćenje.
- (c) Poslovni saradnici ne smeju koristiti bilo koji pisani, štampani, snimani ili drugi materijal u reklamiranju, promociji ili opisivanju proizvoda FLP ili njegovog marketing plana, ili na bilo koji drugi način koristiti bilo koji materijal koji nije intelektualna svojina FLP i koji nije obezbeđen od strane FLP, osim ako taj materijal nije poslat FLP-u i pismeno odobren od strane FLP-a pre nego što je distribuiran, objavljen ili prikazan.
- (d) Poslovni saradnici ne smeju menjati pakovanja, oznake, deklaracije ili uputstva za korišćenje bilo kog proizvoda FLP, ili da preporučuju bilo koji drugi način korišćenja koji nije naveden u kompanijskim materijalima.

20. Poverljive informacije i ugovor o čuvanju poslovne tajne

20.01

- (a) Izveštaji o mrežama i svi drugi izveštaji i hijerarhijske informacije uključujući ali ne ograničavajući se na informacije o organizaciji prodaje nižih saradnika i izveštaje o provizijama, predstavljaju privatne, vlasničke i poverljive informacije FLP-a.
- (b) Svaki poslovni saradnik koji dobije takve informacije mora ih tretirati kao privatne i poverljive, i mora voditi računa da ih čuva u tajnosti i suzdrži se od njihovog korišćenja u bilo koju svrhu osim za organizaciju mreže svojih saradnika.
- (c) Poslovni saradnik može da ima pristup privatnim i poverljivim informacijama koje priznaje za vlasničke, vrlo osetljive i vredne za poslovanje FLP-a, a koje su mu objavljene isključivo u svrhe unapređivanja prodaje FLP proizvoda i ispitivanja, obučavanje i sponzorisanje trećih strana koje eventualno žele da postanu Poslovni saradnici, i za dalje izgrađivanje i promovisanje svog FLP posla.

- (d) "Poslovna tajna" ili "poverljiva informacija" znači i informaciju, formulu, uzorak, kompilaciju, program, uređaj, metodu, tehniku ili proces :
- 1) koji svoju nezavisnu ekonomsku vrednost ili potencijal stiče na osnovu toga što nije opštepoznata drugim licima koja bi njenim objavljivanjem ili korišćenjem mogla da ostvare ekonomsku korist;
 - i
 - 2) oko kojeg se ulaže trud koji je u datim okolnosti logičan da bi se sačuvala njena tajnost.
- (e) Kad god FLP stavi informacije na raspolaganje poslovnom saradniku, to se dešava isključivo u svrhu vođenja FLP posla.
- (f) Poslovnom saradniku je zabranjeno da bez prethodnog pismenog odobrenja FLP-a koristi, objavi, kopira ili na drugi način drugim licima osim Poslovnih saradnika FLP-a stavi na raspolaganje poslovnu tajnu ili poverljive informacije.
- (g) Poslovnom saradniku je zabranjeno da u svoju ili u korist bilo koga drugog, direktno ili indirektno koristi, stiče korist od poslovne tajne ili poverljivih informacija, ili ih eksploatiše, osim u svrhu vođenja FLP posla.
- (h) Poslovni saradnik treba da čuva poverljivost i sigurnost poslovne tajne i poverljivih informacija koje su u njihovom posedu i da ih čuva od objavljivanja u javnosti, zloupotrebe, protivpravnog prisvajanja ili bilo koje druge radnje koja se kosi sa pravom FLP-a.
- (i) **Dodatne odredbe o ograničenju.** Da bi FLP omogućio dostupnost poslovne tajne ili poverljivih informacija, Poslovni saradnik suštinski pristaje da dok je u odnosu Poslovnog saradnika FLP, neće preduzimati niti podsticati radnje čija bi svrha ili posledica bilo izigravanje, kršenje, ometanje ili umanjivanje vrednosti ili koristi od ugovornog odnosa između FLP-a i bilo kog Poslovnog saradnika. Ne ograničavajući opšte važenje gorenavedenog, Poslovni saradnik tokom trajanja saradništva pristaje da neće direktno ni indirektno kontaktirati, vrbovati, ubeđivati, uključivati, sponzorirati ili prihvatati bilo kog Poslovnog saradnika FLP-a, kupca FLP-a ili bilo koga ko je u poslednjih dvanaest (12) meseci bio Poslovni saradnik ili kupac FLP-a, da promovišu mogućnosti marketinških programa drugih društava koja se bave direktnom prodajom, osim FLP-a, ili da ih neće podsticati na to.
- (j) Odredbe iz odeljka „Poverljive informacije” iz ove poslovne politike važe bez vremenskog ograničenja. Odredbe iz odeljka „Odredbe o ograničenjima” iz ove poslovne politike ostaju na snazi tokom trajanja prethodno potpisanog saradničkog ugovora između FLP i Poslovnog saradnika, a nakon toga jednu (1) godinu od dobijanja poslednjih poverljivih informacija ili dvanaest (12) meseci od isteka i raskida tog saradničkog ugovora.

21. Pravila profesionalnog ponašanja

21.01 Integritet, poštovanje, marljivost

- (a) Ponosni smo ne samo na ono što smo postigli, već i na način na koji smo to učinili. Zapravo veliki deo privlačnosti naše kompanije novim Poslovnim saradnicima leži u zasluženoj zaostavštini integriteta, poštovanju koje iskazujemo drugima i marljivosti kojom gradimo uspešne Forever poslove. Vas kao Poslovnog saradnika pozivamo da malo detaljnije proučite vašu ulogu u očuvanju ovih suštinskih vrednosti i standardima ponašanja tako da se ugradite u tu zaostavštinu i obezbedite dugotrajni uzajamni uspeh. Nepoštovanje principa navedenih u Pravilima profesionalnog ponašanja može dovesti do disciplinskih akcija sve do isključenja.

21.02 Trud, odricanje i posvećenost

- (a) Poslovni saradnici Forevera podučavaju svoje timove principima direktne prodaje i mrežnog marketinga naglašavajući da je kao i u svemu drugome potreban trud i odricanje da bi se bilo uspešno. Fleksibilnost i finansijska slobodu koju daje Forever zarađuju oni koji se posvete svakodnevnom radu tokom dužeg vremenskog perioda.

21.03 Poslovni saradnici su graditelji

- (a) Poslovni saradnici Forevera su graditelji. Oni grade svoje poslove, svoju prvu generaciju i svoju mrežu. Nema mesta rušenju, ometanju ili obeshrabrivanju drugih da grade svoj posao.

21.04 Bez tvrdnji o medicinskom dejstvu, prihodima ili životnom stilu

- (a) Poslovni saradnici Forevera neće iznositi preterane tvrdnje o kompaniji, mogućnostima njenih proizvoda ili nagradama koje su dostupne kroz Marketing plan, bilo uživo ili preko društvenih mreža. Ovo uključuje sve vrste tvrdnji o medicinskim svojstvima i projekcijama prihoda.

21.05 Lojalnost

- (a) Poslovni saradnici Forevera su odani kompaniji, njenom osoblju i zastupnicima i kolegama poslovnim saradnicima, i ne bave se tračevima, kritikovanjem niti unutrašnjom „politikom“.

21.06 Ponosni učesnici u direktnoj prodaji

- (a) Poslovni saradnici Forevera izgledaju i ponašaju se kao ponosni profesionalni učesnici u direktnoj prodaji i mrežnom marketingu

21.07 Podučavanje dobrim principima umrežavanja

- (a) Poslovni saradnici Forevera obučavaju svoje saradnike i mrežu dobrim principima umrežavanja i ličnog ophođenja.

21.08 Pozitivan stav

- (a) Poslovni saradnici Forevera pokazuju pozitivan stav kako ponašanjem tako i svojom pričom, bilo uživo bilo na društvenim mrežama i to prema svim poslovnim saradnicima, a sve u duhu saradnje i timskog rada.

21.09 Podrška kolegama poslovnim saradnicima

- (a) Poslovni saradnici Forevera spremni su da pomognu svom timu i da pruže podršku drugim Poslovnim saradnicima i njihovim timovima tako da svi imaju koristi od uspešne, žive i aktivne lokalne zajednice poslovnih saradnika.

21.10 Poštovanje Poslovne politike i pravila profesionalnog ponašanja

- (a) Poslovni saradnici Forevera su upoznati i poštuju sve odredbe Poslovne politike i pravila profesionalnog ponašanja.

21.11 Učešće u kompanijskim događajima

- (a) Poslovni saradnici Forevera koji su na poziciji menadžera prisustvuju većini kompanijskih događaja i promovišu te događaje svojim timovima.

21.12 Voditi sopstvenim primerom

- (a) Poslovni saradnici Forevera vode sopstvenim primerom tako što sponzorišu nove Poslovne saradnike, imaju status aktivnog saradnika uz 4 boda i teže da se kvalifikuju kao Lideri menadžeri i da ostvare podsticajne programe i kvalifikuju se za Chairman's Bonus, Eagle Manager i Global Reli.

21.13 Izbegavanje nepotrebnih kupovina

- (a) Poslovni saradnici Forevera podstiču one koje sponzorišu da održavaju inventar proizvoda adekvatan njihovim potrebama, tj. ličnom potrošnjom i aktivnošću i da izbegavaju prekomernu kupovinu.

21.14 Integritet pri sponzorisaniu

- (a) Poslovni saradnici Forevera insistiraju da se budući poslovni saradnici sponzorišu od strane poslovnih saradnika koji su ih upoznali sa Foreverom i suzdržavaju se od sponzorisania potencijalnih PS drugih Poslovnih saradnika.

21.15 Kako se nositi sa izazovima i problemima

- (a) Poslovni saradnici Forevera se sa problemima i izazovima nose lično i ne dele ih sa drugim poslovnim saradnicima sa kojima nisu lično povezani niti ih objavljuju na društvenim mrežama. Koriste odgovarajuće linije komunikacije da bi potražili odgovore i izrazili zabrinutost, počev od njihovog sponzora i krećući se naviše do kompanije od koje dalje traže odgovore.

21.16 Uzdržavanje od promovisanja proizvoda i usluga koje nisu u vezi sa kompanijom Forever

- (a) Poslovni saradnici Forevera će se uzdržavati od promovisanja i/ili prodaje svih proizvoda i usluga koje ne pripadaju Foreveru bez prethodnog odobrenja Međunarodne matične kancelarije.

21.17 Neopravdano visoke cene prisustva događajima

- (a) Poslovni saradnici Forevera će se suzdržati od promocije ili održavanja događaja, seminara, vebinara ili sastanaka, bez obzira na mesto i način održavanja, a koji pripadaju svetu Forevera gde se za prisustvo naplaćuje nerazumno visoka cena koja prevazilazi troškove proizvodnje i održavanja aktivnosti. Cilj svih tih događaja jeste da se stvori zainteresovanost za Forever Marketing plan kroz koji i dolazi dobit.

21.18 Susreti u prostorijama kompanije

- (a) Poslovni saradnici Forevera pokazuju volju da pomognu kolegi Poslovnog saradniku, bez obzira na pripadnost određenoj liniji, tako što će pozvati njih i njihove goste na sastanke koji se održavaju u prostorijama kompanije.

21.19 Ubeđivanje Poslovnih saradnika da raskinu ugovor

- (a) Poslovni saradnici Forevera će se suzdržati, na svaki način od podsticanja, nagovaranja ili ubeđivanja bilo kog Poslovnog saradnika ili Novus korisnika da raskinu svoj saradnički ugovor, da prestanu da razvijaju posao ili da umanje svoje aktivnosti na razvijanju posla.