

BP 規約

レヴェドボウ化粧品株式会社

第 1 条 BP 昇格基準

BP への昇格は、以下すべての条件を満たすことを要件とする。

- 仕入実績要件**
BA として、連続する 3 カ月間にグループ全体で 450 万円以上の仕入れ実績があること。
なお、初回月は 100 万円以上の仕入実績を必須とする。
- 育成要件**
本人以外に、10 名以上の BA を育成していること。
- 推薦要件**
直接の育成 BP から、BP 昇格に関する推薦を受けていること。
- 面接要件**
会社による面接の結果、BP としてふさわしいと認められること。
- 後任要件**
後任となる BA が存在していること。（後任制度については、第 2 条を参照）

第 2 条 後任制度(BP 保護制度)

BP が新たに BP を育成した場合、育成 BP および新 BP 双方の活動活性化を目的として、以下の後任制度を設ける。

- 新 BP は、原則として自らのグループ売上の 3 分の 1 相当の組織を有する BA を、後任として育成 BP に残すものとする。
- ただし、育成 BP および新 BP の双方が合意している場合は、必ずしも 3 分の 1 にこだわらないものとする。

第3条 各種 BP ボーナス制度

本条に定める各種ボーナスは、いずれも会社から支給されるものとする。

1. パーソナルボーナス

当月の仕入額が 50 万円以上で実績に応じて支給される。

2. ティーチングボーナス

当月の仕入額が 50 万円以上であることを条件とし、以下 BP の仕入額の 5% が支払われる。

- 直接育成した BP
- 後任制度により育成した BP

3. ペンションボーナス

1. 上期・下期ごとに集計した仕入金額に基づき算出する。
2. 当該期終了から 3 年後の同期終了翌月に支払われるものとする。
3. 支給条件は以下のすべてを満たすこととする。
 - 半期あたり 300 万円以上の仕入実績があること
 - 支払時点において BP 資格を保持していること

4. BP 育成及び昇格ボーナス

プロデューサー昇格チャレンジを達成し、BA から BP へ昇格した場合、当該昇格に伴い、以下の者に対し、

それぞれ 10 万円が支払われる。

- 当該 BA を育成した BP
- 新たに BP 資格を取得した者

5. 半期報奨金(上期:5～10 月、下期:11～4 月)

期間中の仕入れ実績に応じて、報奨金が支払われる。

第4条 BP 廃業時の BA 移管について

BP が廃業する場合、当該 BP に所属する BA の移管は以下のとおりとする。

1. 原則として、**直接の育成 BP** へ移管するものとする。
2. ただし、以下の場合には例外とする。
 - (1) 廃業する BP に親族関係にある BP が存在し、かつ直接の育成 BP の承諾が得られた場合
→直接の育成 BP に限らず、当該親族 BP へ移管することができる。
 - (2) BA と直接育成 BP との地理的距離等により、十分なフォローが困難な場合
→関係者間の協議により移管先を決定する。
3. 前各項により移管先となる BP は、移管決定時において、次の各号の要件を満たしていなければならない。
 - (1) 現に BP として業務を継続していること
 - (2) 会社との連絡が常時可能な状態にあること
 - (3) 会社が開催する BP 会議等に継続的に参加していること

第5条 BP 廃業後の BP 組織変更について

1. 廃業する BP が**最初に育成した BP** が、直接の育成 BP へ移管する。
2. **2 人目以降に育成した BP** については、会社直接の BP へ移管する。

(補足:ティーチングボーナス)

廃業する BP が最初に育成した BP が、直接の育成 BP へのティーチングボーナス対象となる。

3. 後任制度により育成された BP が廃業する場合についても、本条の規定を準用する。

第 6 条 BP 廃業時における個人情報の取扱い

1. BA が他の BP へ移管する際には、個人情報の共有について本人の承諾を得ることを必須とする。
(会社から BP へ個人情報を直接共有することはできないため)
2. 廃業時に引継手続きが可能な場合
→移管手続きの際に、個人情報の共有について確認・同意を得る。
3. 廃業する BP が引継手続きを行えない場合
→会社より各 BA へ文書にて
 - 個人情報の共有
 - BP 移管について通知し、書面での返信をもって承諾を確認する。

第 7 条 移管に関する協議および相談

1. BP または BA の移管に関して、疑義、解釈の相違、または判断に迷う事象が生じた場合は、関係する BP 間において、誠意をもって協議するものとする。
2. 前項の協議によっても解決が困難な場合、または当事者間で協議を行うことが難しい事情がある場合は、会社に相談の上、対応について協議するものとする。
3. 会社は、円滑な組織運営を目的として、関係者の意見を踏まえた上で、助言または調整を行うものとする。