

## Маркетинг План Green Master SILVER LINE

Каждый зарегистрированный консультант имеет две основные возможности для получения вознаграждения, а именно: личные(прямые) и структурные(косвенные)

- Вознаграждения от личных продаж

Это прибыль, которую консультант получает, когда лично продает изделия компании, и, по существу, это торговая скидка. Она является разницей между конечной ценой, определенной для консультанта.

Каждый консультант имеет возможность на непрерывное увеличение торговой скидки, при повышении своего маркетингового уровня. В зависимости от личного объема и объема реализованного его структурой, согласно маркетинговой схеме А, Green Master, каждый консультант находится на определенном уровне, которой определяет как его личные, так и структурные вознаграждения(табл. 1)

Основная идея в определении уровня каждого консультанта, состоит в следующем: компания начисляет определенное число очков за каждый продукт, который он продает. Это указано в табл.1. Для каждой продажи, которая совершена лично, очки для соответствующих продуктов суммируются в личном активе каждого консультанта и они не теряются, а накапливаются со временем.

**Общий актив очков(ОАО)** – это сумма от личного (личные очки) и группового (структурные очки) актива. ОАО определяет текущий уровень каждого консультанта согласно основной маркетинговой таблице Компании.

| Продукт                    | Маркетинговая цена у.е. | Цена Консультанта у.е. | Цена Клиента У.е. | Очки |
|----------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------|------|
| Volcano Silver             | 32                      | 38,5                   | 50                | 5    |
| Турмалиновый пояс          | 32                      | 38,5                   | 50                | 5    |
| Neogard                    | 32                      | 38,5                   | 50                | 5    |
| Турбо Уош – без препаратов | 32                      | 38,5                   | 50                | 5    |
| Dr.Silver 101+             | 42                      | 50                     | 65                | 6,56 |
| Зубная паста 1шт           | 3,84                    | 4,60                   |                   | 0,6  |
| Magnolia Silver            | 14,10                   | 16,92                  | 22                | 2.2  |
| Биолек                     | 5,6                     |                        |                   | 0,88 |
| Зубная щетка 1шт           | 3,84                    | 4,60                   |                   | 0.6  |
| Щетки/Пасты 10 штук        | 32                      | 38,50                  |                   | 5    |

Табл.1

|         |     |                  |
|---------|-----|------------------|
| Уровень | ОАО | Вознаграждение – |
|---------|-----|------------------|

|    |               | коэффициент(у.е / очко) |
|----|---------------|-------------------------|
| 10 | 1050000 / 250 | 3                       |
| 9  | 525000 / 250  | 2,95                    |
| 8  | 210000 / 250  | 2,88                    |
| 7  | 70000 / 250   | 2,79                    |
| 6  | 20000 / 250   | 2,69                    |
| 5  | 5000 / 150    | 2,54                    |
| 4  | 1250 / 100    | 2,35                    |
| 3  | 250           | 2,11                    |
| 2  | 20            | 1,83                    |
| 1  | -             | 1,5                     |

Табл.2

Исходя из таблиц 1 и 2 можно легко определить личные вознаграждения для каждого уровня, умножив число очков соответствующих определенному продукту – табл.1., на оплату у.е/очко для соответствующего уровня – табл.2. Таким образом, в соответствии с маркетинговым уровнем легко можно определить личные гонорары для всех изделия

## Структурные вознаграждения

Как личные, так и структурные начисляются на основе маркетингового плана компании.

Структурные вознаграждения исчисляются на основе двух отдельных и независимых маркетинговых схем – А и В. Общее структурное вознаграждение – это сумма вознаграждений, которые получены на основе двух схем начисления.

Для того, чтоб получать структурные вознаграждения отчетного периода (календарный месяц) совершить минимальную, определенную Компанией закупку. Когда консультант выполнит это условие – он получает статус

## Активный консультант

Ежемесячный минимум, определяющий активность консультанта – 5 очков.

## Маркетинговая схема А

Это основная маркетинговая схема, которая отражает классическую МЛМ карьеру. Она представляет **накопительную систему**, т.е. объем реализованной продукции (выраженный в очках) с начала работы каждого консультанта Компании суммируется. В эту сумму входят личный объем (ЛО) + структурный объем (СО). Схема, по которой начисляются структурные вознаграждения по МС – А, это разница уровней соответствующего консультанта и уровней всех лично спонсированных им консультантов. Для начисления структурных выплат учитывается объем, который реализовывала каждая подструктура только в рамках отчетного периода (календарного месяца.)

Структурные вознаграждения по этой схеме исчисляются легко: надо умножить число очков, реализованное определенной подструктурой на разницу коэффициентов уровней

спонсора и руководителя этой подструктуры.

Формула следующая:

$$N.(X_n - X^*), \text{ где}$$

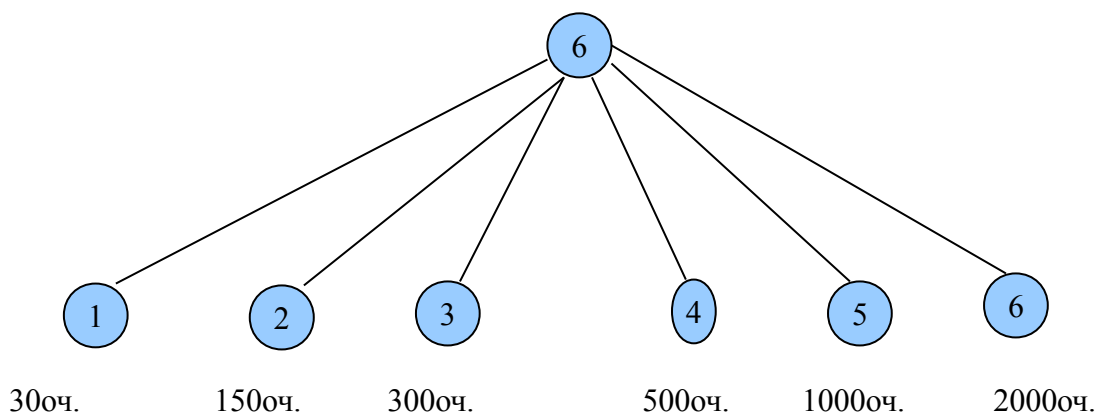
$N$  – число очков реализованных определенной подструктурой

$X_n$  – коэффициент (у.е./очко) уровня спонсора

$X^*$  - коэффициент (у.е./очко) уровня руководителя подструктуры.

Эту формулу можно применить к любой подструктуре, руководитель которой был лично приглашен спонсором и для него подсчитываются структурные вознаграждения.

Рассмотрим один пример: для вычисления структурных вознаграждений консультанта, который находится на 6-м уровне и под собой имеет лично приглашенных консультантов, которые соответственно находятся на 1-м, 2-м, 3-м, 4-м, 5-м и 6-м уровне.



Согласно выше сказанного, вознаграждения, которые выплачиваются консультанту 6-го уровня от объема каждой подструктурый, следующие:

$$\begin{aligned} 30 \times (2,69 - 1,50) &= 30 \times 1,19 = 35,70 \\ 150 \times (2,69 - 1,83) &= 150 \times 0,86 = 129 \\ 300 \times (2,69 - 2,11) &= 300 \times 0,58 = 174 \\ 500 \times (2,69 - 2,35) &= 500 \times 0,34 = 170 \\ 1000 \times (2,69 - 2,54) &= 1000 \times 0,15 = 150 \\ 2000 \times (2,69 - 2,69) &= 2000 \times 0 = 0 \end{aligned}$$

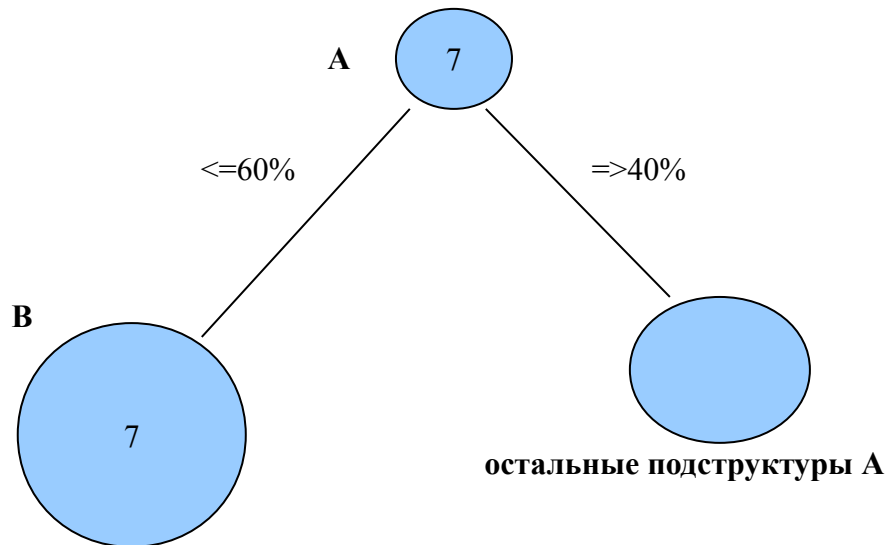
**Структурное вознаграждение по МС – А = 658,70у.е.**

Таким образом, рассмотренная схема является примером. Она только показывает способ начисления структурных вознаграждений, и в зависимости от работый каждого консультанта и его структуры он аможет меняться.

Согласно маркетинговой схеме А (МС – А), структурные вознаграждения от объема продаж подструктуры не начисляются спонсору в том случае, когда он находится на том же уровне с руководителем этой структуры.

### **ПРАВИЛО 40%**

После достижения 5-го и проследующих уровней, для начисления структурных вознаграждений применяется “правило 40%”. Оно определяет возможность получать структурные вознаграждения от подструктуры, руководитель которой находится на одном и том же уровне со своим спонсором. Применение этого правило можно показать на следующем примере:



Если в такой структуре с руководителем А (7 уровень) общий структурный объем, реализованный от всех подструктур, за исключением подструктуры В, является не более или равным 40% от общего актива очков А, то со структурного объема В начисляются вознаграждения. Уровень А принимается как более высокий (следующий) – в данном случае 8 уровень. Это правило применимо для каждого конкретного месяца. Оно не сохраняется автоматически для следующего периода.

## Маркетинговая схема В

Маркетинговая схема В предлагает второй способ начисления структурных вознаграждений. МС – В на практике является независимой от МС – А. При ее применении структурные вознаграждения начисляются от маркетинговой стоимости продукции. Структурные вознаграждения начисляются по генеалогии – имеются ввиду, отдельные линии (поколения), соответствующие естественному порядку во время формирования определенной структуры.

Если определенный консультант Активен, согласно МС – В, он имеет право получать структурные вознаграждения от продаж своих консультантов с 1-ой до 3-ей линии включительно. С общего объема продаж 1-ой линии начисляются 3%, с объема продаж 2-ой линии – 1%, с объема продаж 3-й линии – 1%.

### Ассистент директора

Активный консультант, который в рамках определенного календарного месяца (отчетный период) имеет 3-х и более активных консультантов в первой линии, получает 3% с общего объема продаж консультантов в его 4-ой линии. Такой консультант получает статус **Ассистент Директора**.

**Каждый консультант получает определенный процент от продаж своих консультантов с 5-ой линии до бесконечности при выполнении следующих условий:**

### Директор IV ранга

Консультант компании, который в рамках одного месяца имеет одного и более **Ассистента Директора** в своей первой линии, получает статус **Директора IV ранга** и ему

начисляется 0,5% с общего объема продаж всех его консультантов 5-ой линии до бесконечности в данный отчетный период.

#### **Директор III ранга**

Консультант компании, который в рамках двух последовательных месяцев имеет двух и более **Директоров IV ранга** в своей первой линии, получает статус **Директора III ранга** и ему начисляется 1% с общего объема продаж всех его консультантов 5-ой линии до бесконечности в данный отчетный период.

#### **Директор II ранга**

Консультант компании, который в рамках трех последовательных месяцев имеет трех и более **Директоров III ранга** в своей первой линии, получает статус **Директора II ранга** и ему начисляется 1,5% с общего объема продаж всех его консультантов 5-ой линии до бесконечности в данный отчетный период.

#### **Директор I ранга**

Консультант компании, который в рамках пяти последовательных месяцев имеет пять и более **Директоров II ранга** в своей первой линии, получает статус **Директора I ранга** и ему начисляется 2% с общего объема продаж всех его консультантов 5-ой линии до бесконечности в данный отчетный период.

Проценты выплат с каждой линии не суммируется. При достижении определенного статуса каждый консультант сохраняет его, но он получает оплату в зависимости от определенной активности его структуры в **данный отчетный период**.

| Линия  | Процент выплат | Статус               | Условия получения статуса   |
|--------|----------------|----------------------|---|
| 1-ая   | 3,00%          | Активный консультант | Ежемесячный минимум – 5 очков   |
| 2-ая   | 1,00%          | Активный консультант | Ежемесячный минимум – 5 очков   |
| 3-ая   | 1,00%          | Активный консультант | Ежемесячный минимум – 5 очков   |
| 4-ая   | 3,00%          | Ассистент Директора  | Три Активных консультанта в 1-й линии   |
| С 5 по | 0,50%          | Директор IV ранга    | 1 и более Ассистент Директора в 1-й линии   |
| С 5 по | 1,00%          | Директор III ранга   | 2 и более Директора IV ранга в первой линии в течении 2-х последовательных месяцев  |
| С 5 по | 1,50%          | Директор II ранга    | 3 и более Директора III ранга в первой линии в течении 3-х последовательных месяцев |
| С 5 по | 2,00%          | Директор I ранга     | 5 и более Директора II ранга в первой линии в течении 5 последовательных месяцев    |

### **Сокращенная схема В**

| Линия | %, вознаграждение | Статус                   |
|-------|-------------------|--------------------------|
| 1     | 3,00%             | Активный консультант(АК) |

|                      |       |                          |
|----------------------|-------|--------------------------|
| 2                    | 1,00% | Активный консультант(АК) |
| 3                    | 1,00% | Активный консультант(АК) |
| 4                    | 3,00% | Ассистент Директора      |
| С 5 по бесконечности | 0,50% | Директор IV ранга        |
| С 5 по бесконечности | 1,00% | Директор III ранга       |
| С 5 по бесконечности | 1,50% | Директор II ранга        |
| С 5 по бесконечности | 2,00% | Директор I ранга         |

Давайте рассмотрим один пример, благодаря которому можно продемонстрировать МС – В. Предположим, что Вы имеете сформированную структуру, в которой Вы Директор I ранга и на отдельных линиях имеете следующий оборот:

| Линия     | Общий объем в у.е. | Процент выплат | Сумма в у.е. |
|-----------|--------------------|----------------|--------------|
| 1-ая      | 200                | 3              | 6            |
| 2-ая      | 800                | 1              | 8            |
| 3-ая      | 2100               | 1              | 21           |
| 4-ая      | 3000               | 3              | 90           |
| С 5-ой по | 5000               | 2              | 100          |
|           |                    | Итого          | 225у.е.      |

Это структурное вознаграждение относится только к маркетинговой схеме В. На практике реальное вознаграждение равно сумме выплат по маркетинговой схеме В плюс сумма вПлат по маркетинговой схеме А.

$$ОСВ = СВ (МС - А) + СВ (МС - В)$$

ОСВ – общее структурное вознаграждение

СВ (МС – А) – структурное вознаграждение по маркетинговой схеме А

СВ (МС – В) - структурное вознаграждение по маркетинговой схеме В

После достижения 5 уровня, для получение всех денежных бонусов, может быть и другие условия, кот Компания может определить дополнительно