



HACIENDO EL MEJOR PLAN QUADRA

Cuando fue presentado, el Plan Quadra de Agel fue aclamado como la mayor innovación en planes de compensación en décadas. Ha demostrado ser el plan más lucrativo del negocio. Siempre hemos pagado el máximo del 51% por mes a los miembros del equipo, e incluso superado esa cantidad.

En los últimos años como tapa entró en vigor, los Miembros del Equipo de la Junta Asesora y el corporativo pasaron muchas horas de retraso en el animado debate evaluando muchas sugerencias y posibilidades para resolver el problema de la tapa y hacer el plan de trabajo mejor. Estas emocionantes nuevas mejoras son el resultado de ese trabajo.

Tuvimos en cuenta los mercados actuales y los futuros que se abrirán. Estas mejoras son conscientes del equilibrio necesario para promover el crecimiento en su organización, la financiación de nuevos proyectos de investigación y la expansión internacional, y la rentabilidad de los accionistas. Fuimos sensibles a las economías locales así como a la necesidad de tener una igualdad de condiciones en todo el mundo. Al final, que no tuvimos miedo de tomar decisiones difíciles con la viabilidad a largo plazo de todas las partes en mente.

El Plan Quadra de Agel definió el estándar para la innovación de la profesión del Mercadeo en Red y estas mejoras aseguran que continuaremos siendo los líderes de la profesión por muchas décadas venideras. Estas mejoras en el plan serán:

- Posicionarlo para que sea más competitivo frente a competidores
- Eliminar la tapa de exceso
- Mejorar la retención
- Crear crecimiento de volumen
- Facilitar el apoyo adecuado de la línea ascendente
- Potenciar las ventas minoristas y la cultura de producto

Qué es Nuevo...En la actualidad hay diez formas en que puede ganar.

UNA NUEVA CATEGORIA DE “DINERO LOCO” HA SIDO AGREGADA PARA LOS MEJORES DISTRIBUIDORES.

MEJORAR LA RENTABILIDAD DE CV PERSONAL.

Ahora sus primeros 100 CV se aplicarán para calificar su centro de negocios. Todas las CV adicionales serán aplicadas a su pierna de menor volumen. Esto hace que sea más rentable para aquellos que producen grandes volúmenes.

RESTRUCTURE ACTIVATION ORDERS

Reducimos tanto el precio y la cantidad de producto en el Paquete Ejecutivo para reflejar la economía de hoy. También hemos agregado un tercer “Nivel Profesional” que ofrece un descuento más profundo en el precio para minoristas de grandes volúmenes de producto.

NUEVO PROGRAMA DE CLIENTE PREFERIDO

Este se puso en marcha desde el principio en muchos mercados y ya está produciendo éxito. Todos los pedidos colocados por los clientes preferidos registrados son comisionados a una tasa reducida de CV y ofrece grandes ganancias al menudeo. **Ejemplo:**

	ANTIGUO	NUEVO
Precio de Venta	U\$65	U\$60
CV	50	20
Ganancias	U\$5	U\$15

NOTE: Estos pedidos reducen el CV y únicamente se aplican cuando se ordena un pedido por alguien registrado en el programa de cliente preferido. Todos los pedidos de los miembros del equipo se siguen procesando aproximadamente al 80%CV. Este cambio promueve más la venta al por menor de producto y brinda mayores ganancias por las ventas al menudeo.

SE REQUIEREN PATROCINADOS ACTIVADOS PERSONALMENTE EN AMBAS PIERNAS.

Este cambio requerirá que todos los miembros del equipo tengan un patrocinado personalmente (miembro del equipo) en ambas piernas para calificar a todos los incentivos del plan de compensación además de las Ganancias por venta al Menudeo y el Bono de Inicio Rápido. Esto requerirá un mínimo de 50CV personal, y tener un miembro activo patrocinado personalmente con al menos 50CV en cada pierna.

Un miembro del equipo que tenga las CV de él mismo, pero que tenga miembros del equipo activos en una sola pierna calificará para recibir ganancias al menudeo y el Bono de Inicio Rápido, pero no CVE, LMB y otros componentes avanzados del plan de compensación.

NOTA: Este requerimiento no se aplicará en Octubre y Noviembre, para dar tiempo a que todos se aseguren de tener un miembro activo en ambas piernas.

CVE Y EL PROGRAMA DE DEPÓSITO EN GARANTIA

Este es probablemente el cambio más grande, y también el que producirá los mejores resultados a largo plazo. Los miembros del equipo que vinculen en los niveles Ejecutivo y Profesional ahora recibirán el 7% del CVE mensual con su bono cada mes. Un 3% adicional les será colocado en una cuenta de depósito en garantía. Con la condición de que permanezcan activos por 12 meses consecutivos recibirán un pago adicional del 3% en su primer aniversario. Adicionalmente, como las personas tienen miembros del equipo en su línea descendente llegando a su mes de aniversario y ganan el bono anual de CVE, el Bono de Apalancamiento Generacional será pagado a la línea ascendente sobre ese bono.

REDUCCION DEL CVE PARA PEQUEÑOS CONSTRUCTORES DE NEGOCIOS

Dado que la mayoría de los miembros del equipo que vinculan con Paquete Personal son principalmente minoristas y no construyen una gran red, son elegibles para recibir el 7% de Comisión por Volumen de Equipo en lugar del 10%. Esto ayudará a reducir los cargos de la tapa y alentar a los constructores serios a ascender al nivel Ejecutivo.

NOTA: Todos los miembros del equipo que están con Paquete Personal pueden hacer el ascenso a Nivel Ejecutivo por solo 400 CV hasta diciembre 31 del 2010. Si eligen no ascender, estarán protegidos POR SEIS MESES y recibirán el 7% mensual y el 3% en la cuenta de depósito en garantía.

NUEVOS RANGOS DE CALIFICACIONES

Hay una interesante estructura de nuevos rangos con algunos cambios de nombre, nuevos rangos agregados y la adición de “Líneas de Poder.”

Los actuales rangos de Supervisor, Gerente, Gerente Senior y Director permanecen igual. Los rangos más altos han sido renombrados y se han agregado otros nuevos.

Los nuevos rangos pueden obtenerse por un determinado número de Directores de las líneas (línea de patrocinio personal que contenga por lo menos un Director calificado), o “Líneas de Poder,” que son líneas de patrocinados personales que incluyen a un Director Senior calificado en cualquier lugar de la línea. Esto les hace enfocarse en la construcción a lo ancho y a profundidad, lo que facilita una mejor duplicación y mayor estabilidad en el largo plazo. (Ver gráfico adjunto).

El propósito de este cambio es estructurar el plan para facilitar un mejor comportamiento de la duplicación. En la actualidad se alienta a los líderes principales a tener que ir demasiado a lo ancho en términos de vinculaciones personales para acceder a los premios más altos. No queremos que la gente se enfoque en conseguir un rango y recibir un pin y a no permanecer calificado. Esta nueva estructura está diseñada para premiarlos por desarrollar piernas con un mayor liderazgo.

(Esto también es ayudado por el siguiente cambio, los meses de calificación.)

Esto nos hará más competitivos con otros programas. En la actualidad, nuestra calificación para Director Diamante es tres a seis veces más dura que las de la mayoría de nuestros competidores. Haciendo el nivel de Diamante más acorde con lo que las otras compañías están haciendo permitirá niveles de juego equitativos.

PASAR LOS MESES DE CALIFICACION PARA LOS RANGOS

Cuando alguien alcanza la calificación requerida para un nuevo rango, comenzando con Director Senior, será pagado en ese rango, pero no anunciado o promovido aún. A continuación se examinan los Q1, Q2 y Q3 (Meses de Calificación 1, 2 y 3.) Después de calificar por tres meses calendario consecutivo o tres de 4 meses calendario consecutivos, avanzarán al nuevo rango, serán anunciados y les será entregado su pin de reconocimiento. Este programa de calificación empieza en Director Senior; todos los rangos a continuación quedan calificados inmediatamente. Esto está diseñado para detener la práctica de las personas que manejan el volumen por un mes para llegar a un pin y luego no califican nuevamente. Esto crea autoestima y no promueve el comportamiento adecuado de la duplicación.

RESTRUCTURACION DEL BONO PARA AUTOMOVIL & GASTOS

Estos bonos corresponden ahora con los nuevos rangos. Además, cuando alguien califica por primera vez al bono de automóvil, esos fondos se mantendrán en un depósito por los primeros tres meses. Esto permitirá que el miembro del equipo tenga más dinero para la cuota inicial y garantizar así que la persona no firme contratos para nuevos automóviles si no van a permanecer calificados. También iniciamos el programa en un nivel anterior con una cantidad menor, para proporcionar a más personas con bonos para automóvil por recompensa, reconocimiento y los resultados en mercadeo que esto produce.

La Asignación de Gastos es la misma cantidad que el bono de automóvil, pero no está obligada

al depósito de garantía y se paga inmediatamente. (Ver el volante adjunto para las nuevas cantidades.)

Uno de los peligros de los bonos para el programa del automóvil es que se puede fomentar que las personas firmen contratos de arrendamiento o compra de vehículos a niveles que no pueden permitirse. Esto ha creado publicidad negativa y una percepción pública para muchas compañías de mercadeo en red en los últimos años. Queremos que este programa sea una experiencia positiva para quienes lo reciben y una inversión de mercadeo muy buena para la compañía.

Al exigir a alguien que vaya a través de sus meses de calificación y teniendo en depósito de garantía todos los bonos de automóvil durante ese tiempo, esto significará que nadie está comprando un coche muy pronto y asegurará que ellos continúen recibiendo dinero cada mes para pagarlo. Comenzando con el bono de U\$250 que permitirá a más personas ser libres de conducir sus carros. Estos cambios crearán una ventaja comercial positiva para usted.

MESES DE CALIFICACION PARA EL AVANCE DE RANGO

La Calificación de Rango ahora será pagada a una persona en su cuarto mes de calificación. Esto hará que los utilice para el programa de meses de calificación para los rangos más altos y que se fomente la coherencia.

IMPLEMENTACION: El nuevo plan comienza el 1° de octubre de 2010 y será comisionado en Noviembre de 2010, con las siguientes excepciones:

- Las nuevas opciones de Pedidos de Activación están disponibles de inmediato.
- El nuevo programa de Cliente Preferido ya está en vigor.
- El volumen de los miembros del equipo y los criterios para Septiembre serán retroactivos al 1° de Septiembre para efecto de los meses de calificación.
- El requerimiento de tener un miembro del equipo active en ambas piernas no se aplica para los meses de septiembre, Octubre y Noviembre.