

AMELIORER LE QUADRA PLAN

Lors de sa présentation, le Quadra Plan Agel à été salué comme étant le plus innovateur des plans de commissionnement depuis des dizaines d'années. Il s'est avéré être le plus lucratif des plans d'affaires. Nous avons en effet régulièrement payé le maximum des 51% par mois au Team Members, et parfois même plus.

Depuis l'apparition il y a quelques années, du « cap » et sa mise en application, le conseil administratif des Team members Agel ainsi que les membres de la société Agel n'ont eu de cesse de se réunir et de se concerter afin de fournir des suggestions et des possibilités qui permettraient de résoudre la question du « Cap », et d'améliorer le plan de travail.

Les changements que nous nous apprêtons à faire sont le résultat de ce travail.

Nous avons bien sûr pris en compte tous les marchés existants, mais aussi les futurs marchés à venir. Ces améliorations ont bien sûr été élaborées dans le but de toujours maintenir l'équilibre nécessaire, favoriser la croissance de votre organisation, entre autre grâce au financement pour la recherche de nouveaux produits et s'éprendre à l'international tout en assurant une rentabilité à nos actionnaires. Nous avons pris en compte l'économie locale des marchés, et la nécessité de créer une situation équitable pour tous. Au final, nous n'avons pas eu peur de prendre des décisions difficiles, car nous avons bien conscience qu'elles apporteraient une véritable viabilité à long terme pour toutes les parties concernées.

Le Quadra Plan Agel a mit la barre très haut pour ce qui est de l'innovation du Marketing de réseau, et toutes ces améliorations nous mènent à croire que nous continuerons à être des leaders dans la profession encore pour longtemps.

Ces nouveautés vous permettront :

- D'être plus compétitif par rapport à la concurrence
- De rétablir l'équilibre du Cap
- De faire « grossir » votre Volume
- De faciliter l'aide de votre « upline »
- De développer une plus forte activité de revente, et une culture plus approfondie des produits.

Quelles sont les nouveautés... Il y a maintenant 10 façons d'être rémunéré.

UNE NOUVELLE CATEGORIE DE « MAD MONEY » A ETE AJOUTEE POUR LES TOP LEADERS

AUGMENTER VOTRE RENTABILITE EN CV

A partir de maintenant, vos premiers 100 CV vous qualifierons pour votre centre de revenu. Tout les autres CV additionnels seront mis sur votre jambe la plus faible. Cela permettra une plus grande rentabilité pour tous ceux qui génèrent de gros volumes.

RESTRUCTURATION DE L'ACTIVATION DES COMMANDES

Nous avons réduit le nombre de boites ainsi que le prix de chaque boite dans le Kit exécutif, afin de nous adapter au contexte économique. Nous avons aussi créé un troisième niveau d'entrée, le « Professional kit » qui offre une remise plus axée sur le développement du volume de revente.

Doit avoir au moins 2 personnes parrainées directement au moins au niveau personnel dans chacune de ses jambes.

NOUVEAU PROGRAMME DE CLIENT PREFERENTIEL

Ce nouveau programme à été lancé il y a quelque mois dans les marchés Agel déjà existants, et se révèle être un véritable succès. Toutes les commandes passées par des clients préférentiels sont commissionnées a un taux de CV réduit, mais offre plus de profit a la revente. **Exemple:**

	AVANT	MAINTENANT
Prix de revente	U\$65	U\$60
Valeur en CV	50	20
Marge de revente	U\$5	U\$15

NOTE: Tout cela n'est applicable que si les commandes sont passées par des clients préférentiels enregistrés dans le nouveau programme de clients préférentiels en vigueur. Les commandes passées par les Team Members sont toujours au taux de 80% des CV. Ce changement met plus en valeur la revente de produit, et offre plus de profit de revente.

REQUIERT ACTIVE ENRÔLÉS PERSONNELS DANS LES DEUX JAMBES.

Ce changement impose à tous les Team Members d'avoir au moins une personne parrainée directement dans chacune de ses jambes pour pouvoir prétendre être qualifié pour tout le plan de commissionnement excepté pour le bonus de revente et le Bonus d'activation de commande. Cela impose une qualification d'au moins 50 CV de consommation personnelle, et une personne directement parrainée qui ait aussi 50 CV de consommation personnelle, cela dans chaque jambe.

Un Team Member qui a des CV personnels, mais qui n'a qu'un seul Team Member parrainé directement étant actif dans une jambe mais pas dans les 2 se qualifiera pour le bonus de revente, pour le bonus de parrainage, mais pas pour le bonus de volume Commissionnable (TVC), Bonus de levier, ainsi que tous les autres bonus plan de commissionnement.

NOTE: Cette condition ne sera pas appliquée en Octobre et Novembre, afin de donner le temps à tous les Team Members de s'organiser, et d'avoir 2 personnes parrainées directement actives dans chaque jambe.

LE PROGRAMME DE DEPOT FIDUCIAIR

Il s'agit sans doute du plus important de tous ces changements, mais celui qui produira le plus d'effet bénéfique à long terme. Les Team members qui sont entrés chez Agel au niveau exécutif ou professionnel recevront 7% de volume d'équipe Commissionnable avec le reste de leur bonus de façon mensuelle. 3% additionnels seront placés dans un compte de dépôt fiduciaire pour vous. Après une période de 12 mois consécutifs d'activité ininterrompue chez Agel, vous recevrez la majeure partie de ces 3% extra accumulés, et cela à la date d'anniversaire de votre année d'activité chez Agel.

En contre partie, dans la mesure où certains auront des Team Members de leur downline qui auront atteint leur date d'anniversaire annuelle et qui gagneront leur TVC, alors le bonus de lignée sera payé en conséquence à la upline sur ce bonus.

TVC REDUIT POUR LES CONSTRUCTEURS DE PETITES ORGANISATIONS

Dans la mesure où la plupart des Membres qui s'inscrivent en acquérant un « Personal Pack » sont plus focalisés sur la revente, et non sur la construction d'une organisation de revente à proprement parlé, donc 7% de TVC leur seront payés au lieu des traditionnels 10%. Cela aidera à réduire le taux

de CAP et encouragera les bâtisseurs d'organisation d'affaires à passer au niveau exécutif.

NOTE: Toutes les personnes actuellement inscrites au niveau « Personal Pack » pourront passer au niveau exécutif pour seulement 400 CV si ils le font avant le 31 décembre 2010. S'ils décident de ne pas effectuer de mise à niveau, ils bénéficieront quand même d'une période de grâce de six mois pendant laquelle les 3% de dépôt fiduciaire seront déposés, et les 7% eux, seront payés mensuellement. Si durant cette période, aucune mise à niveau n'est faite, les 3% seront perdus.

NOUVEAU PIN POUR CHAQUE NOUVEAU RANG ATTEINT

Nous allons mettre en place une nouvelle structure en ce qui concerne les nouvelles qualifications de rang, elle inclura de nouveaux pins, des nouveaux rangs, et l'addition de « lignes de pouvoir ».

Les rangs habituels de Supervisor, Manager, Senior Manager et Director restent inchangés. Les rangs supérieurs ont été renommés et de nouveaux rangs ont été ajoutés.

Les nouveaux rangs peuvent être atteints grâce à un nombre certain de lignes de Director (ligne de parrainés au niveau personnels qui contient au moins un Director qualifié), ou « ligne de pouvoir », qui inclut au moins un parrainé direct qualifié comme Senior Director n'importe où dans la ligne. Cela facilitera une plus grande attention sur le travail en profondeur, une meilleure duplication, et une plus forte stabilité sur du long terme. (Voir charte ci-joint).

L'objectif de ce changement est de structurer le plan et de faciliter une meilleure attitude dans la duplication. Cela encouragera les tops leaders à ne pas aller trop loin dans le parrainage afin d'atteindre des niveaux de qualifications intéressants. Nous ne voulons pas que vous gagniez un pin pour avoir atteint un nouveau rang, et que vous ne restiez pas qualifié. Cette nouvelle structure a pour objectif de récompenser ceux qui pourront construire des organisations fortes, cela dans leurs deux jambes. (Le prochain changement vient corroborer et renforcer cette nouvelle nouveauté).

Tout cela nous rendra plus compétitifs par rapport à d'autres programmes. Actuellement, nos qualifications pour atteindre le rang de diamond Direc

tor sont 3 à 6 fois plus dures que dans d'autres programmes concurrents. Adapter nos niveaux de qualifications au rang de diamant de façon plus proportionnelle avec ce qui est mis en pratique dans d'autres sociétés nous permet une mise à niveau équilibrée et conceptuelle.

PROMULGATION DES MOIS DE QUALIFICATIONS A UN NOUVEAU RANG

Quand quelqu'un atteint un nouveau rang, cela a partir du rang de Senior Director, il touchera ses commissions en conséquence de ce nouveau rang mais ne sera considéré comme tel (senior manager) qu'après une période de 3 mois consécutifs de qualifications de 3 mois (seront ainsi nommés Q1, Q2, Q3 Qualifying month 1, etc....). Après cette période de 3 mois calendaires consécutifs, ou de 3 mois sur 4 mois consécutifs calendaires, le rang sera officiellement atteint, le pin's sera envoyé et le rang officialisé.

Tout cela ne s'applique pas au rang avant senior Director, ou tout sera fait en simultané, rien n'est changé.

Cela a pour but de ne pas favoriser une activité très soutenue lors du premier mois d'activité afin d'obtenir un pin's de récompense, souvent suivie par une descente faramineuse sans plus aucune qualifications. Des problèmes d'estime sont ensuite à craindre, et ne favorisent pas une attitude correcte dans la duplication.

RESTRUCTURATION DU BONUS DE VOITURE ET D'AVANCE SUR FRAIS

Ces bonus seront maintenant en accordance avec la structure des pin's. Si quelqu'un se qualifie pour le Bonus de Voiture, les fonds seront gardés dans un compte de dépôt fiduciaire pour les trois premiers mois. Cela permettra d'éviter à certaines personnes de signer des contrats dans le but d'obtenir une automobile, sans rester qualifié. Nous commençons aussi le nouveau programme en payant plus tôt, mais un montant plus réduit, dans le but d'en faire profiter plus de monde, en faisant bénéficier plus de membres de ce bonus.

Le bonus d'avance sur frais est du même montant que le bonus de voiture, mais n'est pas déposé dans un compte de dépôt fiduciaire, et est payé immédiatement. (Voir Flyer pour les nouveaux montants).

Le seul danger du bonus de voiture est que certains membres ensuite signent des contrats de leasing qu'ils ne peuvent honorer par la suite, et cela à valeur beaucoup de mauvaise publicité à d'autres sociétés de marketing de par le passé. Nous voulons faire en sorte que ce bonus soit une expérience exclusivement positive, et un bon outil de marketing pour la société.

En demandant à quelqu'un de continuer à se qualifier, ou à rester qualifié tout en épargnant son bonus de voiture, on lui permet de ne pas l'acquiescer à la va vite, et on assure aussi que cette personne pourra gagner assez d'argent pour continuer à payer cette voiture, et la garder. Le fait de commencer à payer ce bonus à 250\$ permettra à plus de gens de rouler dans des voitures gratuites. Ce sera aussi un excellent atout marketing pour vous.

MOIS DE QUALIFICATIONS POUR LE RANG DE QUALIFICATION DU BONUS POOL

Le rang de qualification « pool » sera désormais payé à partir du quatrième mois de qualification. Cela permettra que mes Team Members s'habituent au nouveau programme de qualification à un nouveau rang, et encouragera la régularité dans le travail.

MISE EN APPLICATION: Ce nouveau plan sera donc effectif à partir du 1er Octobre 2010 et commissionné à partir du 1er Octobre 2010, sauf pour les exceptions suivantes:

- Les nouvelles activations de commandes sont disponibles de suite.
- Le nouveau programme de client préférentiel est déjà en vigueur.
- Le volume des Team Members pour septembre sera rétroactif au 1er Septembre pour tout ce qui touche aux qualifications.
- Les nouvelles conditions de qualifications des 2 membres directement parrainé dans chaque jambe ne seront pas applicables en Septembre, Octobre, Novembre.