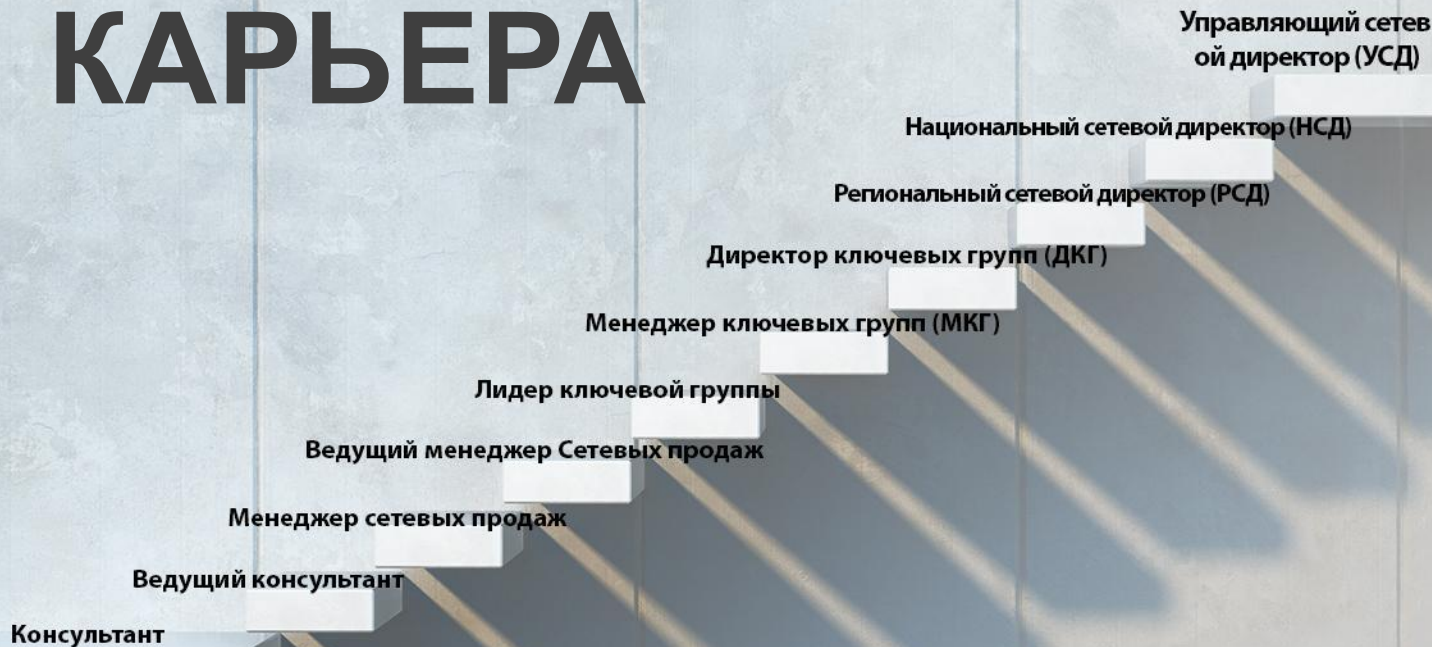


МАРКЕТИНГ – ПЛАН LAMBRE



ПРЕДПОЛОЖЕНИЯ НОВОГО МАРКЕТИНГ ПЛАНА

КАРЬЕРА



- **СИСТЕМА ЛОЯЛЬНОСТИ ДЛЯ КЛИЕНТА И КОНСУЛЬТАНТА.**
 - Розничная скидка для Консультанта.
 - Система вознаграждений от VIP-клиентов

- **ПРЕМИАЛЬНАЯ БОНУСНАЯ СИСТЕМА.**
 - Спонсорская премия **NEW!**
 - Премия разницы оборотов группы (1часть)
 - Квалификационные бонусы (2 часть) **NEW!**

ДВА УРОВНЯ СКИДКИ

**СКИДКА РАССЧИТЫВАЕТСЯ ОТ РЕКОМЕНДУЕМОЙ
РОЗНИЧНОЙ ЦЕНЫ!**

| СТАТУС | СУММА ЗАКАЗА В ГОД РОЗНИЧНАЯ ЦЕНА | УРОВЕНЬ СКИДКИ | СРОК ДЕЙСТВИЯ СКИДКИ |
|--------------------|--|---------------------------|-----------------------------|
| VIP-КЛИЕНТ | НЕ МЕНЕЕ 50 ЕВРО | 20% | ГОД |
| КОНСУЛЬТАНТ | НЕ ОГРАНИЧЕНО | 40% | НЕ ОГРАНИЧЕНО |

100 у.е. * 40% = 40 у.е. – экономия или заработок при вложении 60у.е.

СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ОТ VIP-КЛИЕНТОВ



За каждый заказ VIP-клиента Консультант получает 15% от цены каталога и баллы в размере 30% от цены каталога в виде вознаграждения за покупку VIP-клиента.

Примечание. Важно!

Распределение маржи в этом случае происходит следующим образом:

**40% скидки от цены каталога =
20% VIP-клиенту + 15% Консультанту + 5% агентству для
осуществления операционных расходов.**



ПРИМЕР:

VIP-клиент Натали купила в этом месяце продукцию LAMBRE на 100 у.е.

Ее выгода от покупок по карте VIP-клиента составит:
 $100 \text{ у.е.} \times 20\% = 20 \text{ у.е.}$

Консультант Ольга:

- получает вознаграждение в у.е.: 15% от суммы покупок в месяц VIP-клиента Натали в у.е.:

$100 \text{ у.е.} \times 15\% = 15 \text{ у.е.}$

- получает баллы за покупки VIP-клиента Натали: 30% от суммы покупок по ценам в каталоге, выраженное в баллах.

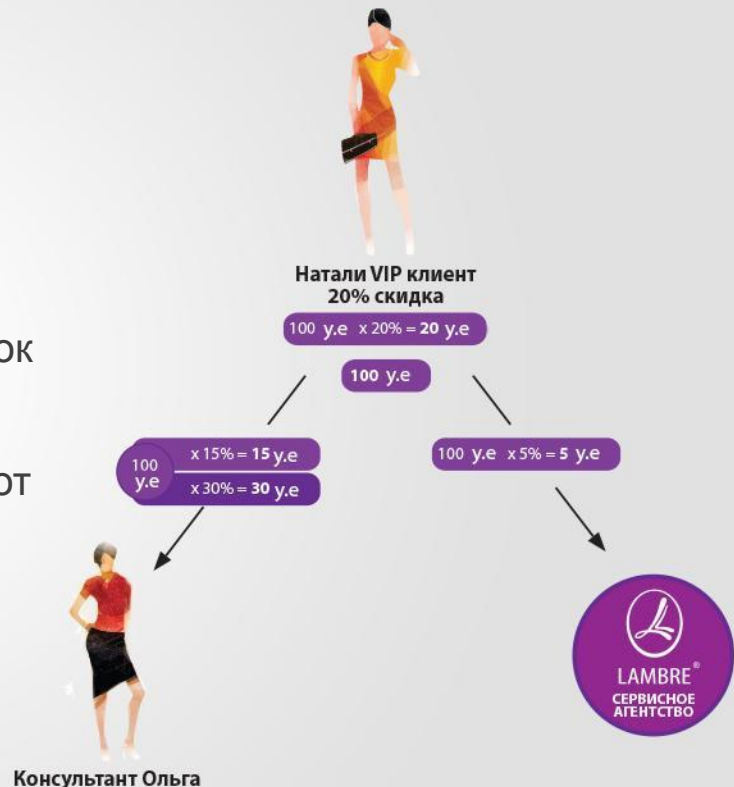
$100 \text{ у.е.} \times 30\% = 30 \text{ баллов.}$

Сервисное агентство:

Получает вознаграждение 5% от обслуживания VIP-клиента:

5% от стоимости закупок по цене каталога:

$100 \text{ у.е.} \times 5\% = 5 \text{ у.е.}$



ГЛАВНАЯ ИДЕЯ СИСТЕМЫ ЛОЯЛЬНОСТИ ДЛЯ КЛИЕНТА И КОНСУЛЬТАНТА:

- **БОЛЬШЕ ПОКУПОК** – больше скидка!
- Заслуженное **ПООЩРЕНИЕ ЛУЧШИМ** консультантам!
- **СКИДКА** - не товар, а инструмент!
- **ПОВЫШАЕТСЯ** ценность предоставляемой скидки!
- Четко разграничивает намерения потребителя.



ПРЕМИАЛЬНАЯ БОНУСНАЯ СИСТЕМА

- Спонсорская премия **new!**
- Премия с оборотов группы
- Квалификационные бонусы **new!**



СПОНСОРСКАЯ ПРЕМИЯ – НОВЫЙ ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ЭФФЕКТИВНОГО РЕКРУТИНГА!



- 16% от баллового содержания **первой** закупки нового консультанта, которую он осуществляет в течение **первого** месяца сотрудничества, выплачиваются спонсору в качестве личного вознаграждения за привлеченного консультанта.
- На этот объем не рассчитывается премия для всех вышестоящих консультантов до уровня Ведущий консультант (16%) включительно. Объем закупок новых консультантов учитывается в групповой объем Лидера ключевой группы для расчета квалификации.
- Все остальные закупки нового Консультанта учитываются в расчетах премий всех вышестоящих Консультантов.

ПРИМЕР:

Консультант Ольга создала группу из 5 партнеров.

Сумма первой закупки каждого нового партнёра – 50 баллов.

$5 \times 50 = 250 \times 16\% = 40 \text{ у.е.}$

Спонсорская премия Ольги – 40 у.е.

ВАЖНО!!! В случае если сумма первой закупки Консультанта в баллах соответствует какой-либо квалификации по Маркетинговой Бонусной сетке, то Спонсорская премия уменьшается на сумму Бонусной выплаты такому Консультанту.

$5 \times 50 = 250 \times 16\% = 40 \text{ у.е.}$
Спонсорская премия Ольги – 40 у.е



Консультант Ольга



50 баллов



50 баллов



50 баллов

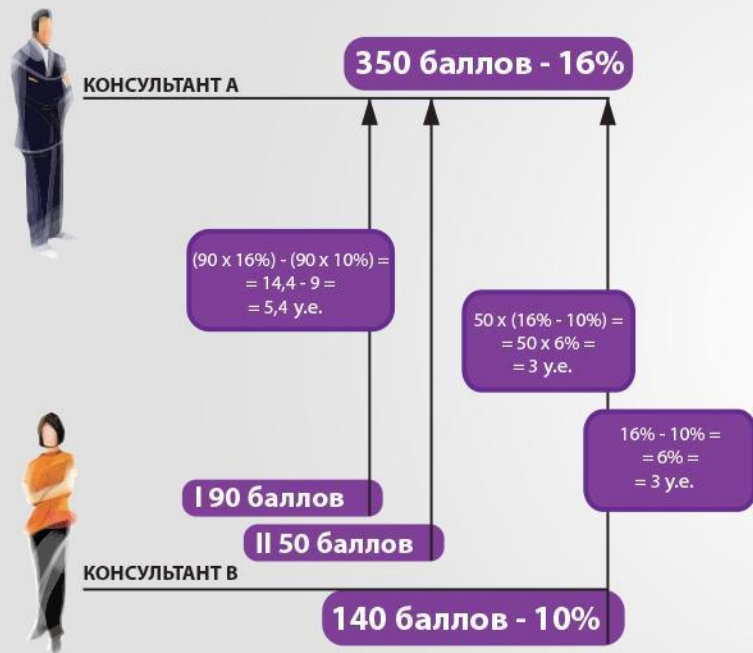


50 баллов



50 баллов

ПРИМЕР:



Оборот группы консультанта А 350 баллов. По Маркетинговой Бонусной сетке квалификация Консультанта А - 16% (Ведущий консультант). Консультант А привлек в Компанию Консультанта Б. Первая закупка Консультанта Б составила 90 баллов, вторая закупка - 50 баллов.

Итого

90+50 = 140 баллов (квалификация 10%, Консультант).

Спонсорская премия Консультанта А составляет:

$$(90 \times 16\%) - (90 \times 10\%) = 14,4 - 9 = 5,4 \text{ у.е.}$$

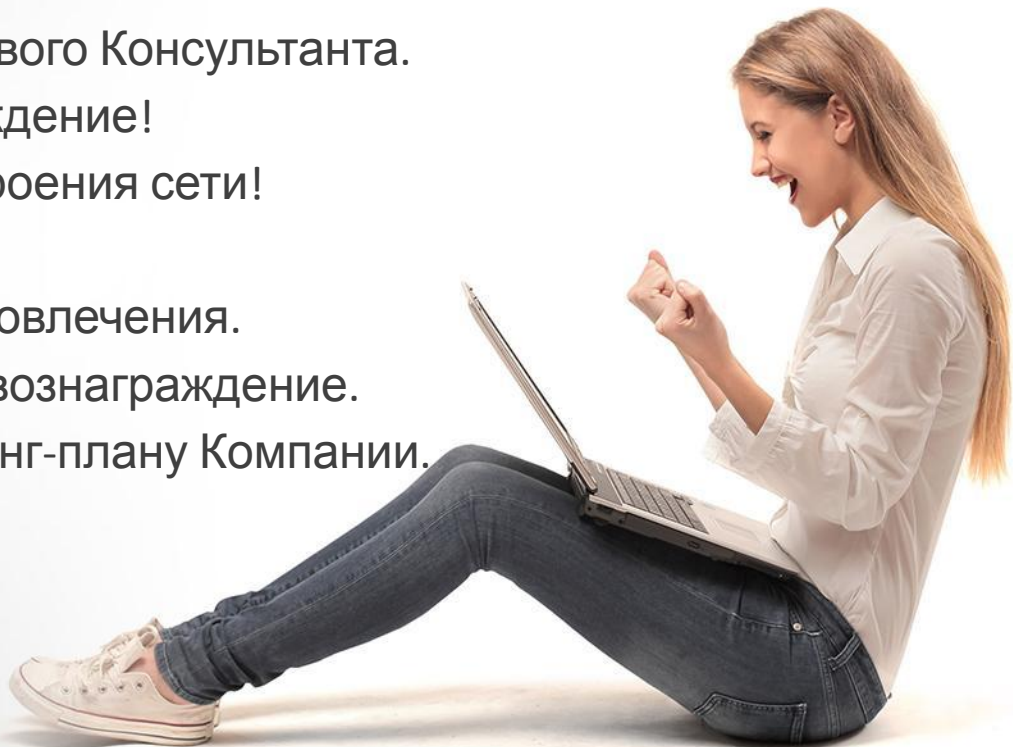
Групповая премия Консультанта А составляет:

$$50 \times (16\% - 10\%) = 50 \times 6\% = 3 \text{ у.е.}$$

СПОНСОРСКАЯ ПРЕМИЯ NEW!

ПРЕИМУЩЕСТВА СПОНСОРСКОЙ ПРЕМИИ

- Личная мотивация на закупки нового Консультанта.
- Самое прогрессивное вознаграждение!
- Самые быстрые выгоды от построения сети!
- Рекрутировать – сверхвыгодно!
- Эффективный инструмент для вовлечения.
- Реальные действия – реальное вознаграждение.
- Привлекает внимание к Маркетинг-плану Компании.



МАРКЕТИНГОВАЯ БОНУСНАЯ СЕТКА

| Название квалификации | Условие выполнения квалификации, ГО (баллы) | Процент премии от ГО |
|---------------------------------|---|----------------------|
| Консультант | 100 | 10% |
| Ведущий консультант | 300 | 16% |
| Менеджер сетевых продаж | 600 | 22% |
| Ведущий менеджер Сетевых продаж | 1000 | 28% |
| Лидер ключевой группы | 1500 | 34% |

Условием выплаты групповой премии за данный месяц является достижение Консультантом уровня личных закупок от **10 баллов**, без покупок своих VIP-клиентов.

| Название квалификации | Условие выполнения квалификации, ГО (баллы) | Процент премии от ГО новые | Процент премии от ГО старые | Выплаты новые | Выплаты старые |
|---------------------------------|---|----------------------------|-----------------------------|---------------|----------------|
| Консультант | 100 | 10% | 7% | 10 у.е. | 7 у.е. |
| Ведущий консультант | 300 | 16% | 11% | 48 у.е. | 33 у.е. |
| Менеджер сетевых продаж | 600 | 22% | 15% | 132 у.е. | 90 у.е. |
| Ведущий менеджер Сетевых продаж | 1000 | 28% | 19% | 280 у.е. | 190 у.е. |
| Лидер ключевой группы | 1500 | 34% | 19% | 510 у.е. | 285 у.е. |

ПРИНЦИП РАСЧЕТА БОНУСА ПО МАРКЕТИНГОВОЙ БОНУСНОЙ СЕТКЕ.

ГО * % премии = сумма бонуса в у.е, принятых в Компании.

Например: 1500 баллов * 34% = 510 у.е. премии.

В случае, если в группе ГО одного из Консультантов соответствует какому-либо уровню Маркетинговой Бонусной сетки, то в этом случае при расчете Премии применяется принцип разницы процентов.

ПРИМЕР:

Консультант Ольга создала группу из 5 партнеров и сама выполнила ЛО 100 баллов.

Консультант Сергей ГО = 200 баллов (10%).

Консультант Марина ГО = 500 баллов (16%).

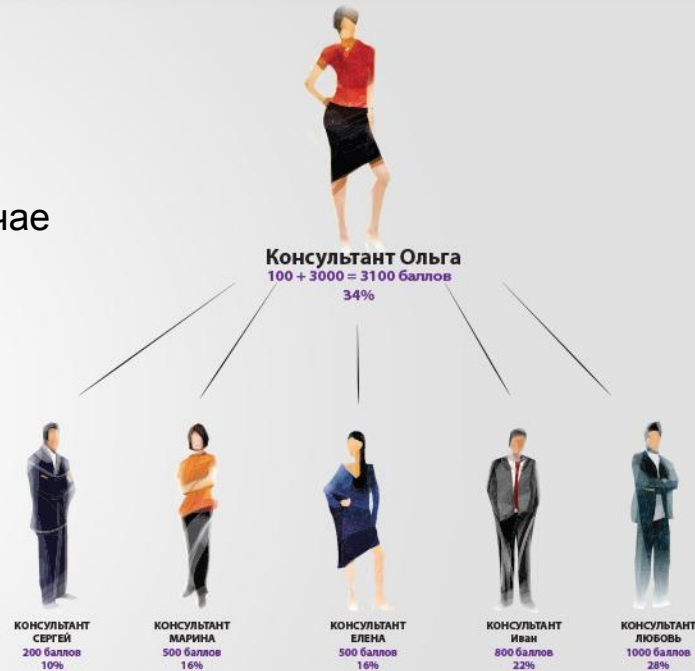
Консультант Елена ГО = 500 баллов (16%).

Консультант Иван ГО = 800 баллов (22%).

Консультант Любовь ГО = 1000 баллов (28%).

Итого ГО по группе Ольги 3000 баллов (квалификация 34%, Лидер ключевой группы).

Расчет произойдет следующим образом:



ИТОГО ПРЕМИЯ ОЛЬГИ СО ВСЕХ ГРУПП ИЛО: 418 У.Е.



Сравнительный расчет Премии разницы оборотов по новому и действующему маркетинг-плану

ПРО Ольги=(34%-16%)*2500 баллов=18%*2500 баллов=450 у.е.

Премия с ЛО Ольги: 100 баллов*34%=34 у.е.

Итого: 450+34=484 у.е.

При тех же условиях расчет по действующему Маркетинг-плану:

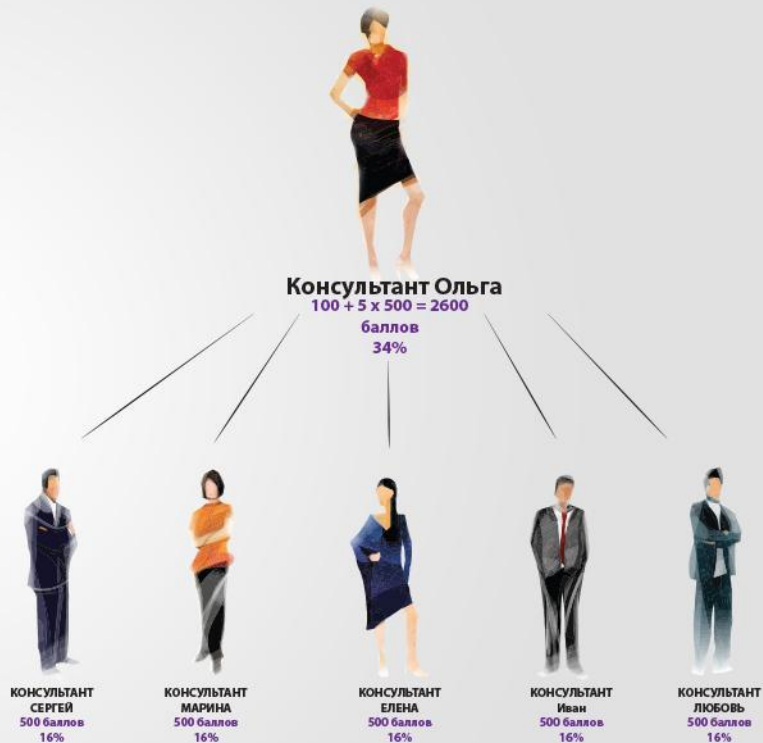
5 групп по 500 баллов (квалификационный уровень каждой группы - 11%).

Квалификационный уровень Ольги - 2600 баллов - 23%.

ПРО = 2500*12%= 300 у.е.

100*27%=27 у.е.

Итого Премия Ольги со всех групп и ЛО: 300+27=327.



ИТОГ:

по старому 327 у.е. по новому 484 у.е..

**Выплаты больше практически
на 50% !!!**



ГЛАВНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ПЕРВОЙ ЧАСТИ



- НОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ РЕКРУТИНГА (СПОНСОРСКАЯ ПРЕМИЯ, СИСТЕМА ЛОЯЛЬНОСТИ)
- ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД. ОПРЕДЕЛЕНА РОЛИ В СТРУКТУРЕ КАРЬЕРЫ. ОПРЕДЕЛЕНА КЛЮЧЕВЫЕ ТОЧКИ
- ЛОЯЛЬНАЯ, ЛОГИЧНАЯ СТРУКТУРА МАРКЕТИНГОВОЙ СЕТКИ
- ВЗАИМОСВЯЗЬ ВСЕХ ИНСТРУМЕНТОВ И РЕСУРСОВ
- СОКРАЩАЕТСЯ СРОК ДОСТИЖЕНИЯ ЗНАЧИМОЙ СТУПЕНИ ЛИДЕР КЛЮЧЕВОЙ ГРУППЫ
- УСИЛЕНА ВЫПЛАТЫ НА УРОВНЕ МЕНЕДЖЕРОВ НА 80%!!!!
- ВЫСОКИЕ ПРОЦЕНТЫ ВЫПЛАТ МОТИВИРУЮТ НА ПОСТРОЕНИЕ ШИРОКОЙ, УСТОЙЧИВОЙ 1 ЛИНИИ
- ИЗМЕНЕНИЯ НАПРАВЛЕНА НА УВЕЛИЧЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА МЕНЕДЖЕРОВ В КОМПАНИИ
- УВЕЛИЧЕНА ПРЕМИЯ РАЗНИЦЫ С 4 % ДО 6%

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ БОНУСЫ (2 ЧАСТЬ)



NEW!

| Название квалификации | Условие выполнения квалификации | Премиальные бонусы с уровней |
|-------------------------------------|--|--|
| Менеджер ключевых групп (МКГ) | Спонсирует 1-2 структуры с квалификацией от Лидера ключевой группы и минимум 1000 баллов ГО личной группы. | С 1 уровня - 9% |
| Директор ключевых групп (ДКГ) | Спонсирует 3-4 структуры с квалификацией от Лидера ключевой группы | С 1 уровня – 9% Со 2 уровня – 4,5% |
| Региональный сетевой директор (РСД) | Спонсирует 5-6 структур с квалификацией от Лидера ключевой группы. | С 1 уровня – 9% Со 2 уровня – 4,5% С 3 уровня – 2,2% |
| Национальный сетевой директор (НСД) | Спонсирует 7-8 структур с квалификацией от Лидера ключевой группы. | С 1 уровня – 9% Со 2 уровня – 4,5% С 3 уровня – 2,2% С 4 уровня – 1,1% |
| Управляющий сетевый директор (УСД) | Спонсирует от 9 и более структур с квалификацией от Лидера ключевой группы. | С 1 уровня – 9% Со 2 уровня – 4,5% С 3 уровня – 2,2% С 4 уровня – 1,1% С 5 уровня – 0,6% |

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ БОНУСЫ (2 ЧАСТЬ)

NEW!



МИНИМАЛЬНАЯ ГАРАНТИЯ ДЛЯ СПОНСОРА



Минимальная гарантия – это премия, которая выплачивается спонсору групп, начиная с ЛКГ, от нижестоящих групп любого уровня в случае выполнения им квалификации. Она гарантирует фиксированные выплаты даже в том случае, когда нижестоящие группы первого уровня не квалифицировались. Минимальная гарантия рассчитывается от ГО квалификации ЛКГ 1500 баллов.

Минимальная гарантия:

- 1) первого уровня 135 у.е.;
- 2) второго уровня 67,5 у.е.;
- 3) третьего уровня 33 у.е.;
- 4) четвертого уровня 16,5 у.е.;
- 5) пятого уровня 9 у.е..

Минимальная гарантия — это инструмент справедливого распределения директорских бонусов. Это сильная мотивация для консультантов всех уровней к постоянному развитию личных групп. Минимальная гарантия обеспечивает стабильное, безопасное продвижение к более высоким директорским уровням.

ГЛАВНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ВТОРОЙ ЧАСТИ



- **ПРОСТОТА, ПРОЗРАЧНОСТЬ, ПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ**

Понятно, к чему прикладывать усилия, чтобы заработать больше. Легко планировать Карьеру и доход от достижения результата

- **ПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ**

Легко планировать Карьеру и доход от достижения результата

- **СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ**

Наличие мощного стимула у нижестоящих Лидеров к развивать лидерские группы в ширину, что крайне позитивно влияет на Ваш бонус

- **СКОРОСТЬ ДОСТИЖЕНИЯ**

Уменьшенный размер лидерской группы и стимулы (размер премии, спонсорская премия и т.д.) за развитие таких групп дает перспективу быстрого развития по ступеням Карьеры, с высоким уровнем ПРО

- **ВОЗМОЖНОСТЬ ПОЛУЧАТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНУЮ ПРЕМИЮ уже на уровне региональный Сетевой Директор**

3-я часть Маркетинг-Плана является большим стимулом для достижения, и выстраивания блоков групп (6*3) и соответственно существенного роста бонуса

ГОДОВАЯ СТРУКТУРНАЯ ПРЕМИЯ

- Годовая структурная премия – специальная дополнительная премия по итогам работы за год.
- Структурная премия начисляется Лидеру Квалификации от Региональный сетевой директор (5-6 ЛКГ на 1 уровне) , который претендует на премию 3 уровня (т.е. на 3 уровне есть мин 1 ЛКГ)

В КАЧЕСТВЕ ПРЕМИИ НАЧИСЛЯЕТСЯ 1,5% ОТ ГО ЛИДЕРА

- Основой для начисления премии является Групповой объем лидера в баллах (ГО) со всех уровней структуры .
- Премия начисляется каждый месяц выполнения условий квалификации.
- Начисления ежемесячные, выплачиваются по итогам года.
- Если в одной структуре есть претенденты на выплату структурной премии, то премия выплачивается с ГО группы Лидера за вычетом Группового/Групповых Объемов лидеров претендующих на выплаты годовой структурной премии.

НАПРИМЕР:

Основой для начисления:

для Людмилы является
 $120\ 000 - 70\ 000 = 50\ 000$ баллов

для Натальи является
70 000 баллов

Структурная Премия

Людмилы $50\ 000 * 1,5\% = 750$ у.е.

Структурная Премия

Натальи $70\ 000 * 1,5\% = 1050$ у.е.



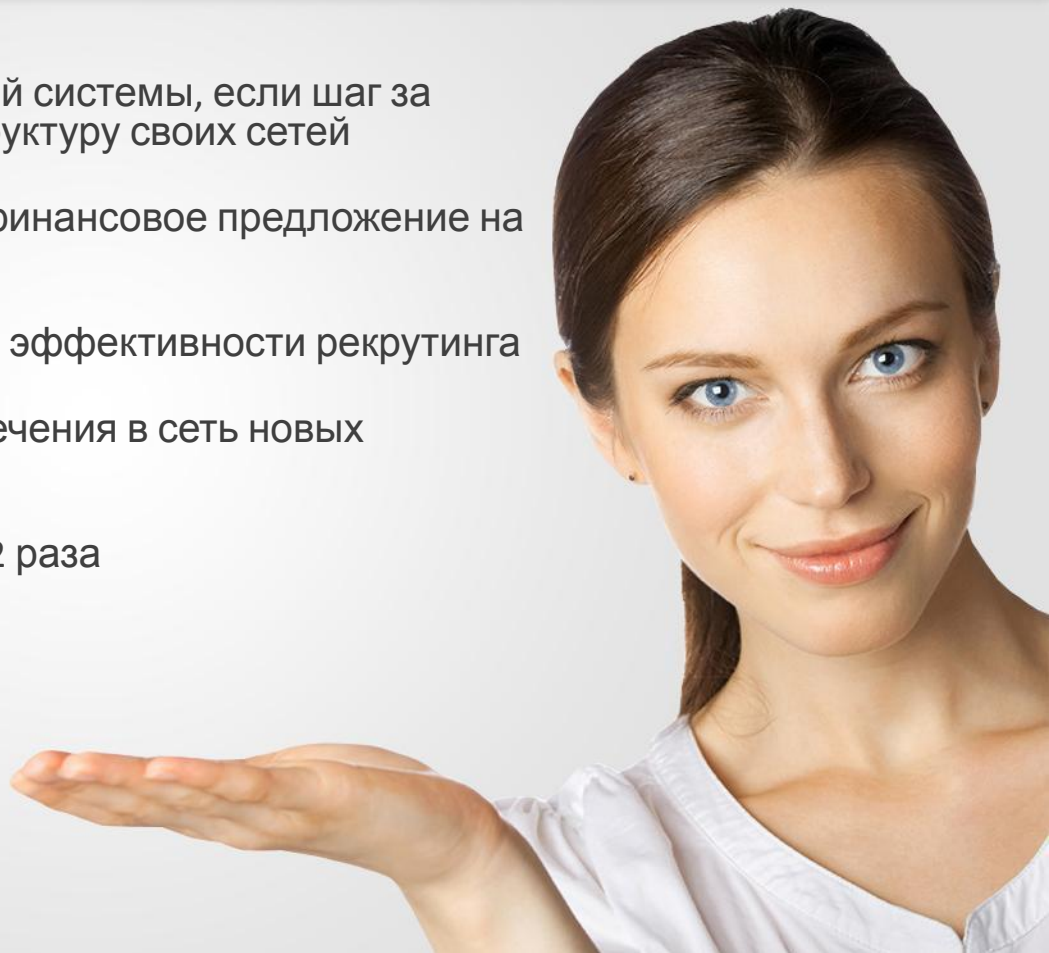
ЛЮДМИЛА
ГО 120 000 БАЛЛОВ



НАТАЛЬЯ
ГО 70 000 БАЛЛОВ

ИТОГИ

- Вы получите больше выгоды от новой системы, если шаг за шагом будете совершенствовать структуру своих сетей
- Спонсорская премия – уникальное финансовое предложение на рынке.
- Новые инструменты для повышения эффективности рекрутинга
- Привлекательная система для вовлечения в сеть новых консультантов
- Увеличению доходов менеджеров в 2 раза
- Увеличение выплат в сеть





- Выгодное предложение для развития лидерских групп, как в ширину, так и в глубину.
- Четкие и прозрачные мотивы для вознаграждений
- Возможность более четкого планирования роста
- Все ступени в карьерной лестнице взаимосвязаны и имеют свои механизмы стимулирования
- **СОВРЕМЕННО. ЭФФЕКТИВНО. ВЫГОДНО!**

