# ETNA WELLNESS MARKETINGPLAN — TEXTFASSUNG

NOTE: Deutsche Übersetzung zu Informations- und Schulungszwecken. Maßgeblich bleibt das bereitgestellte italienische Dokument von ETNA Wellness. Diese Übersetzung enthält keine Unterschrift des Präsidenten und ist keine amtlich beglaubigte Übersetzung.

## Die Logik des ETNA Wellness Marketingplans

Der Marketingplan gilt als „hybrid“, weil er zwei Marketingpläne in einem einzigen System vereint. Deshalb hat jedes Produkt zwei Punktwerte: PC (Karrierepunkte) und PR (Royalty-Punkte). Diese Punkte dienen zur Berechnung verschiedener Verdienstarten, die für das monatliche Einkommen des Vertriebspartners addiert werden. PC bestimmen außerdem die Karrierestufe. PR entsprechen ungefähr der Hälfte der PC, wobei das Verhältnis je nach Produkt oder Paket variieren kann.

Ein Einkommen aus dem Direktverkauf ist möglich, wenn neue Kunden über www.etnawellness.com mit deinem persönlichen Empfehlungscode oder Empfehlungslink aus dem Backoffice registriert werden. Daneben sind Vergütungen aus Teamaufbau, Karriereentwicklung und Führungsarbeit vorgesehen, wenn neue Vertriebspartner über den persönlichen Link registriert werden.

## Wichtige Grundbedingungen

• Die Registrierung als Vertriebspartner ist kostenlos.

• Es gibt kein verpflichtendes Einstiegspaket.

• Es gibt keinen vorgeschriebenen monatlichen Eigenkauf, um den Verkaufsrabatt zu behalten.

• Damit der Code aktiv bleibt, ist laut Dokument mindestens eine Bestellung im Wert von 100 PC pro Jahr erforderlich, entweder von eigenen Kunden oder als Eigenbestellung.

• Von Anfang an steht ein durchschnittlicher Rabatt beziehungsweise Verdienst von 40% auf den Listenpreis zur Verfügung. Bei bestimmten Produktkategorien können marktbedingt andere Prozentsätze gelten.

Der Plan wird als leistungsorientiert (Belohnung kontinuierlicher Verkäufe und Teamentwicklung), skalierbar (klare Karriereschritte, feste Boni und steigende Prozentsätze) und langfristig tragfähig beschrieben: Sowohl leistungsstarke Verkäufer als auch Personen, die eine Organisation aufbauen, sollen belohnt werden.

## PC und PR: die Punkte des Plans

Jedes Produkt hat neben dem Preis einen Punktwert. PC (Karrierepunkte) werden für Qualifikationen wie Perla, Giada oder Ametista sowie den monatlichen Karrierebonus verwendet. Qualifikationen und Aufstieg richten sich ausschließlich nach dem Netzwerkvolumen (VR), das das Team erzielt. Punkte aus eigenen Bestellungen und aus Bestellungen der eigenen direkten Kunden zählen nicht für die Karrierequalifikation.

PR (Royalty-Punkte) werden für den Royalty-Bonus verwendet, einen prozentualen Verdienst auf den Umsatz von Vertriebspartnern in verschiedenen Tiefenstufen. Sie bilden auch die Grundlage des Infinity-Bonus als unternehmerische Differenzvergütung sowie des Top-Verkäufer-Programms. Die derzeit genannten Schwellen liegen bei 800 und 2.000 PC. Top-Verkäufer-Boni werden aus einer Unternehmensdividende auf monatliche PR finanziert und sind nach den Planregeln kumulierbar.

Für Netzwerkprovisionen ist die Supervisor-Qualifikation erforderlich: 100 PC im Monat aus den eigenen Bestellungen und den Bestellungen persönlich registrierter Kunden zusammen.

## Verdienstmöglichkeiten

Das Dokument nennt fünf Hauptverdienstformen sowie Clubs, Prämien und Sonderleistungen; der Infinity-Bonus wird zusätzlich gesondert erläutert.

## 1. Verdienst aus Verkäufen

Dies ist die unmittelbare Vergütung für den Verkauf eines Produkts an Endkunden. Neue Kunden werden über den persönlichen Code oder Empfehlungslink im offiziellen Portal angemeldet. Danach können sie selbstständig im Shop einkaufen, mit den angebotenen Zahlungsarten bezahlen und sich die Produkte an die gewählte Lieferanschrift liefern lassen.

Die Standardvergütung auf Produkte beträgt 40%; bestimmte Produktlinien haben abweichende Sätze von 30% oder 50%. Die Vergütungen werden sofort im Backoffice erfasst und können zusammen mit weiteren angesammelten Provisionen ausgezahlt werden. Der Auszahlungsantrag ist laut Dokument vom 14. bis 16. des Folgemonats möglich; die Überweisung auf das eigene Bankkonto soll bis zum 20. des Folgemonats eingehen.

Die Vergütung unterliegt den geltenden Vorschriften des jeweiligen Landes. Für Italien beschreibt das Dokument die Regelung nach Gesetz Nr. 173 vom 17. August 2005 sowie die folgenden steuerlichen Situationen. Die aktuellen Anforderungen sind im Einzelfall zu prüfen, gegebenenfalls mit fachlicher Beratung.

## Steuerregelung 1: bis zu 5.000 € netto jährlich

Bei bis zu 5.000 € netto im Jahr (rund 6.410 € brutto) beschreibt das Dokument eine gelegentliche Tätigkeit ohne Pflicht zur Umsatzsteuerregistrierung. Die Gesellschaft übernimmt dabei die Steuerabführung als einbehaltende Stelle; bis zur Grenze fallen laut Dokument keine INPS-Beiträge an. Eine Überschreitung der Grenze kann eine Umsatzsteuerregistrierung und weitere Verpflichtungen auslösen.

## Steuerregelung 2: über 5.000 € netto jährlich

Bei fortlaufender Tätigkeit mit Umsatzsteuernummer beschreibt der Plan einen Steuerabzug von 23% auf 78% der Vergütung (Art. 25-bis DPR 600/73). Das Dokument stellt die gesonderte Behandlung gegenüber anderen Einkünften dar. Soweit die genannte Konstellation einschlägig ist, werden Sozialbeiträge zu einem Drittel vom Vertriebspartner und zu zwei Dritteln vom Unternehmen getragen.

## Steuerregelung 3: über 5.000 € und anderweitige Sozialversicherung

Für Personen, die bereits einem anderen Pflichtversicherungssystem angehören (etwa Beschäftigte): 23% Steuerabzug auf 78% der Vergütung und ein angegebener INPS-Satz von 24% auf 78% der Bemessungsgrundlage, verteilt auf Vertriebspartner (1/3) und Gesellschaft (2/3).

## Steuerregelung 4: Umsatzsteuerpflichtige ohne andere Absicherung

Für Inhaber einer Umsatzsteuernummer oberhalb der Grenze ohne weitere Sozialversicherung beschreibt das Dokument denselben Steuerabzug von 23% auf 78% sowie 24% INPS auf 78%, aufgeteilt 1/3 zu 2/3. Der Abzug wird als endgültig beschrieben. Monatliche Aktionen können die Marge bestimmter Produkte weiter erhöhen.

## Club 500 und Top-Verkäufer Stufe 1 und 2: Unternehmensdividende

Das Programm honoriert ein hohes persönliches Verkaufsvolumen aus Kundenbestellungen und Eigenverbrauch. Club 500: ab 500 PC; kein zusätzlicher Geldbonus, jedoch Teilnahme an exklusiven Abendessen, individuell gestalteten Artikeln, Produktvorstellungen vor Markteinführung und Fortbildungen.

Top-Verkäufer Stufe 1: Mit 800 PC persönlichem Monatsvolumen (Kunden- und Eigenbestellungen) erfolgt die Teilnahme an einem Dividendenprogramm. 1,5% der in diesem Monat unternehmensweit erzielten Royalties werden unter den berechtigten Mitgliedern der Stufe 1 aufgeteilt.

Top-Verkäufer Stufe 2: Mit 2.000 PC persönlichem Monatsvolumen wird zusätzlich 1% der unternehmensweiten Royalties unter den berechtigten Mitgliedern der Stufe 2 verteilt. Nach den Planbedingungen besteht daneben die Teilnahme an der Dividende der Stufe 1.

Die Dividenden werden unter allen Qualifizierten geteilt. Der einzelne Betrag hängt von der Teilnehmerzahl ab und kommt zusätzlich zur normalen Verkaufsmarge hinzu.

## 3. Royalty-Bonus: bis zu drei Ebenen

Als Supervisor (mindestens 100 PC monatlich aus Eigenbestellungen und Bestellungen der eigenen Kunden) kann man prozentuale Vergütungen auf die PR des Verkaufsvolumens der Partnerorganisation erhalten, auch ohne eine höhere Karrierequalifikation und ohne die Balancevoraussetzungen bestimmter Aufstiegsstufen.

Es gelten: erste Ebene 4% der PR, zweite Ebene 8%, dritte Ebene 4%. Die Prozentsätze beziehen sich auf die PR der Vertriebspartner auf den jeweiligen Ebenen.

## 4. Karriere-Royalty-Bonus: bis zu sechs Ebenen

Zusätzlich zum Supervisor-Status werden höhere Qualifikationen anhand der Team-PC bestimmt. Beim Aufstieg können Royalties auf sechs Ebenen freigeschaltet werden: Ebene 1 = 4% (Supervisor); Ebene 2 = 8% (Supervisor); Ebene 3 = 4% (Supervisor); Ebene 4 = 2% (Ametista); Ebene 5 = 1% (Zaffiro); Ebene 6 = 1% (Rubino). Mit dem Aufstieg werden somit die Ebenen vier, fünf und sechs verfügbar.

## Wie der Karriereaufstieg bei ETNA Wellness funktioniert

Der Karrierebonus richtet sich nach den PC des Teams, ohne die eigenen Punkte und die Punkte direkter eigener Kunden. Grundvoraussetzungen: 1) Supervisor sein; 2) mindestens drei Supervisors in drei unterschiedlichen Teams beziehungsweise Zweigen haben; 3) ein Verhältnis von 60% zu 40% zwischen dem stärksten Zweig und den übrigen Zweigen einhalten. Der stärkste Zweig darf höchstens 60% der für die Monatsqualifikation nötigen Punkte beitragen; die anderen Zweige müssen zusammen die restlichen 40% erreichen.

Qualifikationen und erforderliche PC: Supervisor 100; Perla 500; Giada 1.200; Ametista 2.500; Zaffiro 5.000; Rubino 10.000; Smeraldo 25.000; Diamante 50.000; Ambassador 100.000; Red Ambassador 150.000 PC sowie 1 Ambassador und 4 Perla-Zweige; Black Ambassador 300.000 PC sowie 2 Ambassadors und 5 Giada-Zweige; Blue Ambassador 500.000 PC sowie 3 Ambassadors und 6 Ametista-Zweige; Chairman 1.000.000 PC sowie 4 Ambassadors und 7 Zaffiro-Zweige.

Ab Smeraldo gilt eine weitere Bedingung: Alle Zweige ab dem dritten müssen zusammen mindestens 5% der für die Qualifikation notwendigen Punkte liefern. Die hierfür erforderlichen qualifizierten Personen können sich in beliebiger Tiefe der Organisation befinden, nicht nur direkt in der ersten Linie.

## 5. Monatlicher Karrierebonus: feste Eurobeträge

Der Karrierebonus ist ein monatlicher Betrag, abhängig von der im jeweiligen Monat erreichten Qualifikation, zusätzlich zu berechtigten Royalties: Perla (500 PC) 50 € + Infinity; Giada (1.200) 120 € + Infinity; Ametista (2.500) 250 € + Infinity; Zaffiro (5.000) 500 € + Infinity; Rubino (10.000) 1.000 € + Infinity; Smeraldo (25.000) 2.500 € + Infinity; Diamante (50.000) 5.000 € + Infinity; Ambassador (100.000) 10.000 € + Infinity.

Für Red Ambassador, Black Ambassador und Blue Ambassador nennt das Dokument jeweils 10.000 € + 2.000 € + Infinity. Der Bonus wird nur dann erneut gezahlt, wenn die betreffende Qualifikation im nächsten Monat wieder erreicht wird. Er kommt zu anderen laut Plan zulässigen Verdienstformen hinzu.

## 6. Infinity-Bonus: Differenzvergütung

Ab Zaffiro bietet der Infinity-Bonus eine zusätzliche prozentuale Vergütung auf die PR der Organisation, ermittelt als Differenz zwischen den Prozentsätzen qualifizierter Führungskräfte. Angegebene Prozentsätze: Zaffiro 2%; Rubino 4%; Smeraldo 5%; Diamante 6%; Ambassador 8%; Red Ambassador 10%; Black Ambassador 12%; Blue Ambassador 14%; Chairman 14,25% bis 15,00% (weitere Qualifikationen vorgesehen).

Wenn im eigenen Team ein anderer Infinity-qualifizierter Leader vorhanden ist, erhält der übergeordnete Leader die Differenz zwischen seinem Prozentsatz und dem des tiefer eingeordneten Leaders für den entsprechenden Organisationsanteil. Beispiel: Diamante 6% über Rubino 4% ergibt 2% Differenz auf die betreffenden PR. Der Plan beschreibt dies als Belohnung für die Förderung anderer Führungskräfte und als Mechanismus über sechs Ebenen hinaus, soweit PR anfallen. Laut Dokument können Infinity- und Royalty-Bonus den Karrierebonus verdoppeln.

NOTE: Diese deutsche Übersetzung dient lediglich der Einsicht in das bereitgestellte italienische Dokument und ist keine genehmigte oder beglaubigte ETNA-Wellness-Fassung. Für konkrete Vergütungsansprüche oder vertragliche Entscheidungen sind der jeweils geltende italienische Plan und die Vertragsbedingungen zu beachten.