PLAN MARKETING ETNA WELLNESS — VERSION TEXTUELLE

NOTE: Traduction française destinée à l'information et à la formation. Le document italien communiqué par ETNA Wellness reste la référence. Cette traduction ne reproduit pas de signature du président et ne constitue pas une traduction officielle certifiée.

La logique du plan marketing ETNA Wellness

Le plan marketing ETNA Wellness est qualifié d'« hybride », car il associe deux plans marketing dans un même système. Chaque produit comporte donc deux valeurs en points : PC (Points Carrière) et PR (Points Royalties). Ces points servent à calculer différentes formes de rémunération qui s'additionnent pour constituer les gains mensuels du représentant. Les PC déterminent aussi la progression de carrière. Les PR représentent environ la moitié des PC, ce rapport pouvant varier selon le produit ou l'offre.

Vous pouvez obtenir des rémunérations liées à la vente directe en inscrivant de nouveaux clients sur www.etnawellness.com à l'aide de votre code ou lien de parrainage, disponible dans le back-office. Vous pouvez aussi obtenir des rémunérations liées au développement d'une équipe, à la carrière et au leadership en inscrivant de nouveaux représentants avec votre lien personnel.

Conditions de base importantes

• L'inscription comme représentant est gratuite.

• Aucun kit de démarrage obligatoire.

• Aucun achat personnel mensuel obligatoire pour conserver la remise sur les ventes.

• Pour maintenir le code actif, le document prévoit au moins une commande annuelle de 100 PC provenant de clients personnels ou d'une commande personnelle.

• Une remise / rémunération moyenne de 40% par rapport au prix catalogue est accessible dès le départ. Certaines catégories peuvent avoir des taux différents pour des raisons commerciales.

Le plan est présenté comme méritocratique (il récompense la production régulière et le développement de l'équipe), évolutif (étapes de carrière claires, bonus fixes et pourcentages croissants) et durable (il valorise les bons vendeurs et les bâtisseurs d'organisation sans obligations excessives).

Les points du plan : PC et PR

Chaque produit possède, outre son prix, une valeur en points. Les PC (Points Carrière) servent à atteindre les qualifications telles que Perla, Giada, Ametista, et à calculer le Bonus Carrière mensuel. Les qualifications et la progression sont fondées exclusivement sur le Volume de Réseau (VR) généré par l'équipe. Les points des commandes personnelles et des clients directs personnels ne sont pas pris en compte dans le calcul des qualifications de carrière.

Les PR (Points Royalties) permettent de calculer le Bonus Royalty, une rémunération en pourcentage sur le chiffre d'affaires des collaborateurs à différentes profondeurs. Ils interviennent aussi dans le Bonus Infinity, calculé par différentiel entrepreneurial, ainsi que dans le programme Meilleurs Vendeurs dont les seuils sont actuellement de 800 et 2 000 PC. Les bonus des Meilleurs Vendeurs proviennent d'un dividende d'entreprise fondé sur les PR mensuels et se cumulent lorsque le plan le prévoit.

Pour accéder aux commissions de réseau, la qualification Supervisor est nécessaire. Elle s'obtient en réalisant 100 PC au cours du mois, en additionnant les commandes personnelles et celles des clients inscrits personnellement.

Les formes de rémunération

Le document décrit cinq formes principales de rémunération, auxquelles s'ajoutent des clubs, récompenses et avantages spéciaux ; il détaille également le Bonus Infinity comme mécanisme complémentaire.

1. Rémunération sur les ventes

Il s'agit de la rémunération immédiate liée à la vente d'un produit au consommateur final. Les nouveaux clients s'inscrivent sur la plateforme officielle avec votre code ou lien de parrainage disponible dans le back-office. Une fois inscrits, ils peuvent acheter directement sur la boutique, régler par les moyens de paiement proposés et être livrés à l'adresse choisie.

Le taux standard de rémunération sur les produits est de 40%, avec des taux différents de 30% ou 50% pour certaines gammes. Les commissions sont rapidement comptabilisées dans le back-office et peuvent être retirées avec les autres commissions acquises. Une demande de retrait peut être effectuée du 14 au 16 du mois suivant ; selon le document, le virement sur le compte bancaire du représentant intervient au plus tard le 20 de ce mois.

Les rémunérations sont régies par les lois applicables dans chaque pays. Pour l'Italie, le document décrit le cadre de la loi n° 173 du 17 août 2005 et les régimes fiscaux suivants. Les règles en vigueur doivent être vérifiées au cas par cas et un conseil professionnel peut être nécessaire.

Régime fiscal 1 : jusqu'à 5 000 € nets par an

Jusqu'à 5 000 € nets par an (environ 6 410 € bruts), le document présente une activité occasionnelle sans obligation d'immatriculation à la TVA, avec retenue à la source gérée par l'entreprise en tant que substitut fiscal et sans cotisations INPS sous ce seuil. Son dépassement peut entraîner des obligations de TVA et de protection sociale.

Régime fiscal 2 : au-delà de 5 000 € nets par an

Pour une activité continue avec numéro de TVA : le document décrit une retenue de 23% appliquée à 78% des gains (art. 25-bis du DPR 600/73). Il présente un traitement distinct des autres revenus et une répartition des cotisations sociales, dans la situation indiquée, d'un tiers à la charge du représentant et de deux tiers à la charge de l'entreprise.

Régime fiscal 3 : au-delà de 5 000 € avec autre couverture sociale

Pour une personne relevant déjà d'un autre régime obligatoire, par exemple un salarié : retenue de 23% sur 78% des gains ; cotisation INPS indiquée de 24% sur 78% de l'assiette, répartie entre le représentant (1/3) et l'entreprise (2/3).

Régime fiscal 4 : titulaire d'un numéro de TVA sans autre couverture

Pour les titulaires d'un numéro de TVA dépassant le seuil annuel et ne bénéficiant pas d'une autre couverture sociale, le document indique la même retenue de 23% sur 78% et une cotisation INPS de 24% sur 78%, répartie 1/3–2/3. Les retenues sont présentées comme définitives. Certaines promotions mensuelles peuvent améliorer la marge sur certains produits.

Club 500 et Meilleurs Vendeurs niveaux 1 et 2 : dividende d'entreprise

Ce programme valorise une production personnelle importante, réunissant les commandes des clients et la consommation personnelle. Club 500 : accès à partir de 500 PC, sans bonus financier supplémentaire, mais avec accès à des dîners exclusifs, objets personnalisés, avant-premières de produits et formations avancées.

Meilleurs Vendeurs niveau 1 : à 800 PC de volume personnel mensuel (commandes des clients et commandes personnelles), le représentant rejoint le club et participe à la répartition d'un dividende égal à 1,5% des royalties générées par l'ensemble de l'entreprise au cours du mois, partagé entre tous les membres éligibles du niveau 1.

Meilleurs Vendeurs niveau 2 : à 2 000 PC de volume personnel mensuel, le représentant participe à la répartition d'un dividende supplémentaire de 1% des royalties de l'entreprise entre les membres éligibles du niveau 2. Il participe également au dividende du niveau 1 dans les conditions du plan.

Les dividendes sont partagés entre tous les représentants qualifiés : le montant perçu par chacun varie selon le nombre de participants. Ils s'ajoutent à la marge habituelle sur les ventes.

3. Bonus Royalty : jusqu'à trois niveaux

Une fois la qualification Supervisor obtenue (au moins 100 PC mensuels issus des commandes personnelles et des clients personnels), le représentant peut percevoir des pourcentages calculés sur les PR des ventes des collaborateurs de son organisation, sans qualification de carrière supérieure ni obligation d'équilibrage propre à certains grades.

Les pourcentages sont : niveau 1 = 4% des PR ; niveau 2 = 8% ; niveau 3 = 4%. Ils s'appliquent aux PR produits par les collaborateurs aux niveaux correspondants de l'organisation.

4. Bonus Royalty de carrière : jusqu'à six niveaux

En plus d'être Supervisor, les qualifications supérieures reposent sur les PC produits par l'équipe. La progression permet d'étendre les royalties jusqu'à six niveaux : niveau 1 = 4% (Supervisor) ; niveau 2 = 8% (Supervisor) ; niveau 3 = 4% (Supervisor) ; niveau 4 = 2% (Ametista) ; niveau 5 = 1% (Zaffiro) ; niveau 6 = 1% (Rubino). Les qualifications supérieures débloquent ainsi les quatrième, cinquième et sixième niveaux.

Comment progresser dans la carrière ETNA Wellness

Le Bonus Carrière est calculé selon les PC de l'équipe, à l'exclusion des points personnels et des points des clients directs. Conditions générales : 1) être Supervisor ; 2) disposer d'au moins trois Supervisors dans trois équipes ou branches différentes ; 3) respecter une répartition de 60%–40% entre la branche la plus forte et le reste de l'organisation. La branche principale peut fournir au maximum 60% des points requis pour la qualification mensuelle ; les autres branches doivent fournir ensemble les 40% restants.

Qualifications et PC requis : 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, 1 Ambassador et 4 branches Perla ; Black Ambassador 300 000 PC, 2 Ambassadors et 5 branches Giada ; Blue Ambassador 500 000 PC, 3 Ambassadors et 6 branches Ametista ; Chairman 1 000 000 PC, 4 Ambassadors et 7 branches Zaffiro.

À partir de Smeraldo, une condition supplémentaire s'ajoute : les branches au-delà de la deuxième (troisième, quatrième, cinquième, etc.) doivent apporter ensemble au moins 5% des points requis pour la qualification. Les personnes qualifiées nécessaires peuvent se trouver à n'importe quelle profondeur de l'organisation, pas obligatoirement sur la première ligne.

5. Bonus Carrière mensuel : montants fixes en euros

Le Bonus Carrière est un montant mensuel lié à la qualification atteinte dans le mois, en supplément des royalties éligibles et selon les conditions du plan. 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.

Pour Red Ambassador, Black Ambassador et Blue Ambassador, le document indique chaque fois 10 000 € + 2 000 € + Infinity. Le bonus se reproduit chaque mois uniquement si la qualification est de nouveau atteinte. Il s'ajoute aux autres rémunérations auxquelles le représentant peut prétendre.

6. Bonus Infinity : rémunération différentielle

À partir du grade Zaffiro, Infinity prévoit une rémunération supplémentaire en pourcentage des PR de l'organisation, calculée par différence entre les taux des leaders qualifiés. Taux : Zaffiro 2% ; Rubino 4% ; Smeraldo 5% ; Diamante 6% ; Ambassador 8% ; Red Ambassador 10% ; Black Ambassador 12% ; Blue Ambassador 14% ; Chairman de 14,25% à 15,00% (d'autres qualifications sont envisagées).

Lorsqu'un autre leader qualifié pour Infinity se trouve dans l'organisation, le leader de niveau supérieur perçoit la différence entre leurs taux sur la partie de réseau concernée. Exemple : Diamante à 6% au-dessus d'un Rubino à 4% reçoit un différentiel de 2% sur les PR correspondants. Le document décrit ce mécanisme comme une récompense pour le développement d'autres leaders, pouvant s'étendre au-delà de six niveaux tant que des PR sont produits. Selon le texte, Infinity et Royalty peuvent doubler le Bonus Carrière.

NOTE: Il s'agit d'une traduction de consultation du plan italien transmis, et non d'une version approuvée ou certifiée par ETNA Wellness. Pour les droits effectifs et les décisions économiques, consulter le plan italien en vigueur et les conditions contractuelles applicables.