

DE ZEVEN VOORNAAMSTE VOORDELEN VAN HET XanGo™ BELONINGSSYSTEEM

Beschreven door White Buffalo

INLEIDING.

Op het eerste gezicht oogt het beloningssysteem van XanGo™ heel erg eenvoudig.

DAT IS HET OOK.

Het systeem kan in een kwartier tijd worden uitgelegd en het is eenvoudig te begrijpen, zelfs voor mensen die nieuw zijn op het gebied van netwerkmarketing.

Op het eerste gezicht lijkt het beloningssysteem van XanGo™ ook een beetje simplistisch en niet erg interessant.

DAT IS HET ABSOLUUT NIET.

Wie zich wat verder verdiept in de onderdelen van het systeem vindt al snel voldoende redenen om dit plan te bestempelen als zeer interessant, bijzonder lucratief en billijk en verrassend eerlijk.

Zeven belangrijke argumenten waardoor mensen direct enthousiast zullen zijn over dit systeem

1) HET IS EENVOUDIG EN GEMAKKELIJK UIT TE LEGGEN

Er is even wat tijd voor nodig om het toe te lichten, maar degenen onder ons die met soortgelijke systemen gewerkt hebben weten waarschijnlijk wel hoe gecompliceerd zulke systemen soms zijn. Beloningssystemen waarbij het mensen duizelt vormen alleen maar een sta-in-de-weg. Hoe beter de mensen een systeem begrijpen, hoe groter hun vertrouwen in het succes ervan.

XanGo™ beloningssysteem is verrassend eenvoudig. Samen met de andere elementen van ons concept, die eveneens gemakkelijk aanslaan, vormt dit de vonk die het enthousiasme voor onze organisatie doet ontbranden!

2) XanGo™ UNIFORME BELONINGSSYSTEEM IS GOED DOORDACHT.

Een goed doordacht beloningssysteem stelt iedereen in staat om succes te hebben. We noemen het 'het beloningssysteem voor de gewone man' omdat ook parttimers er in principe een aanzienlijk inkomen mee kunnen verwerven. En omdat ons product zo makkelijk te consumeren is, is er daadwerkelijk sprake van regelmatig terugkerende inkomsten op commissiebasis

Enkele opvallende onderdelen van het beloningssysteem van XanGo™ :

***ER VINDT GEEN BALANCING PLAATS TUSSEN DE VERSCHILLENDE TAKKEN VAN UW ORGANISATIE**

Voor uw beloning betekent dit, dat de totale omzet afkomstig mag zijn uit slechts één tak! Vergelijkt u dat maar eens met andere beloningssystemen waarin een groot deel van de commissie op uw omzet niet kan worden uitbetaald omdat de verschillende vertakkingen onderling niet evenveel bijdragen en derhalve 'niet in balans' zijn.

***U KUNT DE TOP VAN HET BELONINGSSYSTEEM BEREIKEN MET SLECHTS DRIE DOOR U AANGEWORVEN DISTRIBUTEURS..**

Het spreekt voor zich, dat u er veel meer wilt sponsoren, maar u hebt maar drie distributeurs nodig die zelf ook weer mensen aanwerven ... en zelfs als ze tot dezelfde vertakking van uw organisatie behoren behoudt u toch kans op een formidabel inkomen! (Hoewel het bovenstaande juist is, willen we u toch aanraden te werken aan drie duidelijk onderscheiden takken van uw bedrijf, aangezien dit gunstiger is voor het percentage dat u ontvangt over de omzet en dus ook – naarmate uw bedrijf zich verder vertakt – voor de hoogte van uw inkomen).

***OMDAT U ONDERWEG NAAR DE TOP TENMINSTE DRIE ANDERE MENSEN HELPT OM SUCCESVOL TE ZIJN, IS SAMENWERKING EEN ONLOSMAKELIJK DEEL VAN HET BELONINGSSYSTEEM.**

Niet voor niets zeggen de Amerikanen: 'team work makes the dream work' (alleen door samenwerking maak je dromen waar). De enige manier waarop een distributeur de status van 'premier' kan bereiken (of een van de andere titels die onderweg kunnen worden verdiend) is door het helpen van de door hen geworven deelnemers. Door dit onderdeel van het plan wordt het 'stapelen' van distributeurs bevorderd, waarbij je deelnemers onder elkaar plaatst en ze nauw laat samenwerken binnen je organisatie. Vergelijk dat eens met andere systemen, die vaak alleen maar beloningen uitkeren voor het werven van steeds nieuwe deelnemers zonder een hand uit te

steken naar degenen die al meedoen (of erger nog, systemen die het helpen van anderen tegenaan, bijvoorbeeld omdat je uitgesloten wordt van een bonus wanneer je eigen mensen opklimmen binnen het systeem)!

***REDELIJKE MAANDELIJKE KWALIFICATIES.**

Wanneer u pas begint, kunt u eenvoudigweg volstaan met het bestellen van één doos XanGo™ per maand waarna u elke maand uw betaling ontvangt. Hoe hoog u vervolgens ook opklimt binnen de organisatie – er zal nooit van u verlangd worden dat u meer dan twee dozen per maand bestelt. Zo eenvoudig is dat. U wordt dus zeker niet onder druk gezet om elke maand opnieuw talloos veel mensen te rekruteren om daarmee uw eigen inkomen veilig te stellen.

***U ONTVANGT BETALINGEN TOT NEGEN NIVEAUS DIEP!**

Naarmate u hoger opklimt binnen het bedrijf ontvangt u een deel van de omzet (tot negen niveaus diep volgens het systeem van de [http://www.mangosteenmiracle.nl/dynamische compressie](http://www.mangosteenmiracle.nl/dynamische_compressie)) uit de door uzelf opgebouwde organisatie.

3) GEEN REDUCTIES OF PERCENTAGES VAN HET OMZETVOLUME

Dit komt er eenvoudigweg op neer, dat wanneer u honderd dollar besteedt, er ook honderd dollar bij uw omzetvolume wordt opgeteld. En als iemand binnen uw organisatie honderd dollar omzet, wordt er het volle bedrag opgeteld bij het omzetvolume van uw groep (GV).

Dat klinkt vanzelfsprekend, nietwaar? Toch is het in de meeste beloningssystemen binnen de handel in voedingsmiddelen zo geregeld, dat elke bestede Euro wordt omgerekend naar een bepaalde fractie of percentage van dat bedrag, wat soms het CV wordt genoemd (volume waarover commissie wordt berekend), of het BV (bonus- of business volume), of het 'puntenaantal' enz. Een voorbeeld: als distributeur koopt u zelf een hoeveelheid product in ter waarde van honderd dollar. Maar daarmee verdient u dan slechts vijftig of zestig dollar aan CV, BV of punten. En het percentage dat u daadwerkelijk aan commissie ontvangt wordt gebaseerd op dat LAGERE BEDRAG.

Verwarrend? Dat klopt!

XanGo™ goochelt niet met cijfers en dat biedt u drie hele duidelijke voordelen:

*Ten eerste: **HET HOUDT DE ZAKEN HELDER EN EENVOUDIG** – zowel voor onze distributeurs als voor hen die het willen worden.

***DE UITBETALING IS BEDUIDEND HOGER DAN JE OP GROND VAN DE PERCENTAGES ZOU ZEGGEN.**

Kijkt u maar naar deze voorbeelden. In Voorbeeld 1 hanteren we een beloningssysteem waarbij 5% wordt uitgekeerd over elke omzet op niveau 1, maar waarbij de fractie van het omzetvolume (CV) is vastgesteld op 50%. Iemand die in uw organisatie op niveau 1 staat koopt voor honderd dollar product in. U krijgt dan commissie uitgekeerd over vijftig dollar. Vijf procent van vijftig dollar is \$2,50. Voorbeeld 2: opnieuw hanteren we een beloningssysteem waarbij 5% wordt uitgekeerd over elke omzet op niveau 1, maar nu zonder reductie van het omzetvolume. Dit is het systeem van XanGo. Iemand die in uw organisatie op niveau 1 staat koopt voor honderd dollar product in. Aangezien u 5% ontvangt van de volle honderd dollar, krijgt u vijf dollar uitgekeerd – DAT IS DUS TWEE KEER ZOVEEL.

*Ten derde: hierdoor wordt het **TWEE KEER ZO EENVOUDIG** om de bonussen in de wacht te slepen waarop u – op basis van de omzet van uw eigen organisatie - recht hebt

Voegen we daar nog het principe van de [http://www.mangosteenmiracle.nl/dynamische compressie](http://www.mangosteenmiracle.nl/dynamische_compressie) bij, dan begint het langzaam duidelijk te worden, dat het uniforme beloningssysteem van XanGo™ tal van lucratieve mogelijkheden biedt.

4) DYAMISCHE COMPRESSIE.

Dynamische compressie is een van de meest stimulerende aspecten van het beloningssysteem van XanGo™

Alleen hierdoor al kan er maandelijks nog eens tien, twintig of zelfs wel vijftig procent bovenop uw verdiensten komen.

Hieronder leggen we uit hoe dynamische compressie werkt ... het kost even wat tijd om het te lezen, maar het is de moeite waard ...

Mensen die zich met netwerkmarketing bezighouden weten meestal wel hoe de gewone compressie in zijn werk gaat.

We geven een voorbeeld van de gewone compressie:

U hebt een vertakking binnen uw organisatie die tien niveaus diep gaat. Laten we voor het gemak aannemen dat u de status van eerste distributeur of 'Premier' hebt bereikt en dus recht hebt op commissie tot en met het negende niveau. Aan het eind van de maand worden de orders automatisch verwerkt en wordt door de computer vastgesteld, dat de persoon op niveau 3 in uw organisatie die maand geen bestellingen heeft geplaatst, maar alle anderen wel. Dan schuift de persoon op niveau 4 door naar positie 3, de persoon op niveau 5 schuift door naar positie 4 enz. Het resultaat daarvan is tweeledig: er vallen geen gaten in uw organisatie, en u ontvangt ook nog eens commissie over de omzet van de persoon op niveau 10 – althans, voor zover het de omzet gedurende deze ene maand betreft.

Zo gaat het bij gewone compressie.

XanGo™ hanteert de gewone compressie, net zoals vele andere bedrijven.

Maar XanGo™ hanteert nog een ander principe, iets dat bijna uniek is in onze bedrijfstak:
http://www.mangosteenmiracle.nl/dynamische_compressie.

Dit is een voorbeeld van dynamische compressie:

Laten we opnieuw aannemen dat u de status van 'Premier' bezit en dus recht hebt op commissie tot en met het negende niveau. Laten we, omwille van het voorbeeld, aannemen dat u een distributeur direct onder u hebt staan die zelf mensen tot negen niveaus diep onder zich heeft, maar die een status heeft die hem recht geeft op uitbetaling van commissie tot en met, bijvoorbeeld, niveau 5. Hij zou in principe meer kunnen krijgen, maar over het totale bedrag dat zijn mensen dieper in de organisatie, in ons voorbeeld dus onder niveau 5, hebben omgezet krijgt hij GEEN commissie uitbetaald. Het geld dat met de uitbetaling van deze commissie gemoeid zou zijn, vloeit in plaats daarvan terug naar het bedrijf en draagt vervolgens bij aan de bedrijfswinst. Dat is geen kwestie van kwaadwillendheid of onethisch gedrag – zo zit het systeem nu eenmaal in elkaar.

Volgen we het principe van de dynamische compressie, dan vloeit er geen geld op deze manier terug naar het bedrijf. Het bedrag wordt wel degelijk uitgekeerd. Met behulp van de computer wordt de vertakking namelijk naar boven gevolgd net zolang tot er iemand wordt gevonden die recht heeft op de uitbetaling ervan. Hierdoor kunnen tot veel dieper uit de organisatie nog betalingen naar boven worden gehaald.

Hier is een voorbeeld:

De percentages die worden uitbetaald zijn als volgt:

Niveau 1 = 5%
Niveau 2 = 5%
Niveau 3 = 10%
Niveau 4 = 5%
Niveau 5 = 5%
Niveau 6 = 5%
Niveau 7 = 5%
Niveau 8 = 5%
Niveau 9 = 2%

Totaal = 47%

(Samen met de wereldwijde bonus van 3% wordt er totaal 50% uitgekeerd)

Een computerprogramma gaat vervolgens uitzoeken h oe deze commissiebedragen moeten worden uitbetaald ... en daarbij wordt onderaan begonnen. We beginnen met een omzet van honderd dollar helemaal onderaan en werken vervolgens de lijst van zestien personen naar boven toe af.

(NB: **PR** = Preferred Representative, heeft recht op drie niveaus, **R** = Representative, heeft recht op twee niveaus)

STATUS ONTVANGT TOELICHTING

1	PREMIER	\$2	2% commissie over omzet op niveau 9
2	PREMIER	\$5	5% commissie over omzet op niveau 8
3	20K	\$5	5% commissie over omzet op niveau 7
4	1K	\$0	
5	20K	\$5	5% commissie over omzet op niveau 6
6	5K	\$0	
7	PR	\$0	
8	R	\$0	
9	5K	\$5	5% commissie over omzet op niveau 5
10	1K	\$0	recht op uitbetaling tot 4 niveaus diep
11	1K	\$5	5% commissie over omzet op niveau 4
12	PR	\$10	10% commissie over omzet op niveau 3
13	R	\$0	recht op uitbetaling tot 2 niveaus diep
14	5K	\$5	5% commissie over omzet op niveau 2
15	1K	\$5	5% commissie over omzet op niveau 1
16	PR		koopt in voor \$100

Dit voorbeeld laat zien, hoe het computerprogramma de vertakking naar boven toe blijft doorzoeken, net zolang tot er een distributeur gevonden wordt die recht heeft op uitbetaling van een bepaald percentage commissie.

'Premier' daaronder krijgt vijf dollar uitbetaald voor iemand die bij hem op het veertiende niveau zit. En zelfs de persoon met status 20K krijgt nog uitbetaald op het dertiende niveau (terwijl zijn uniforme beloning voorziet in betaling tot maar 7 niveaus diep). Dat is de kracht van dynamische compressie! Met uw status als distributeur 1K, 5K, 20K of 'Premier' vergroot u dus niet alleen het aantal niveaus waarover u commissie gaat ontvangen, maar OOK nog eens de kans dat u in aanmerking komt voor bonussen die herverdeeld worden.

5) XANGO HANDHAFT TE ALLEN TIJDE EEN UITBETALING VAN 50%

Daarom is, binnen het hele bedrijf, het percentage dat aan de distributeurs van XanGo™ wordt uitgekeerd ook altijd hetzelfde.

XanGo™ betaalt aan de distributeurs voor elke omgezette dollar precies 50 cent uit. "De helft voor het bedrijf en de helft voor de distributeurs".

Dat zorgt voor stabiliteit en voorkomt dat het bedrijf in een later stadium zijn systeem aan zou moeten passen vanwege breuken of rentabiliteitsproblemen.

Hoe belangrijk is dat?

Distributeurs die al wat langer meelopen in deze bedrijfstak kennen de problemen rond aanpassingen van het beloningssysteem maar al te goed. Een bedrijf hanteert een beloningssysteem waarin potentieel 60% of 65% wordt uitgekeerd, of misschien nog wel meer. Maar door de manier waarop de vertakkingen zijn opgebouwd, wordt een aanzienlijk deel van deze commissie helemaal niet uitbetaald – tenminste de eerste tijd niet. Aangezien het bedrijf GEEN dynamische compressie hanteert, vloeit dat niet-uitgekeerde geld terug naar het bedrijf. In feite staat of valt het systeem daar ook mee: hoewel het systeem IN PRINCIPE 65% belooft uit te betalen, wordt er IN DE PRAKTIJK binnen het hele bedrijf bijvoorbeeld maar 42% uitgekeerd.

De problemen gaan zich voordoen wanneer de vertakkingen zich volledig hebben ontwikkeld en steeds meer distributeurs recht verwerven op steeds meer uitbetaling uit commissie. Op een gegeven moment constateert het bedrijf dat er daadwerkelijk 58% of 60% aan beloningen wordt uitbetaald ; iets dat men niet lang kan - of eenvoudigweg niet wil - volhouden.

Op dat moment komen de 'herzieningen', 'verbeteringen' of (mijn favoriete eufemisme) 'verfijningen' om de hoek kijken. Van het ene op het andere moment merken de distributeurs dat, om hetzelfde maandelijkse inkomen te houden, de lat opeens een stuk hoger is gelegd. Het gevolg is dan ook, dat veel distributeurs volgens de nieuwe maatstaven tekortschieten en er in inkomen op achteruitgaan. (De bedrijfswinst stijgt hierdoor ... en dat was ook precies de bedoeling).

Een ander ongelukkig, en soms dramatisch effect is, dat de verkoop erdoor verstoord wordt, de vaart daardoor letterlijk uit het bedrijf raakt en sommige, zo niet vele, distributeurs het verder voor gezien houden. Sommige

bedrijven, maar vooral ook veel hardwerkende distributeurs, komen zo'n wijziging van het beloningssysteem nooit meer te boven.

MET EEN GEGARANDEERDE UITBETALING, ZOALS Xango™ DIE HANTEERT, WORDEN DIT SOORT PROBLEMEN VOORKOMEN!

6) XANGO'S BIEDT EEN GOEDE BELONING EN EEN UITGELEZEN PRODUCT!

Dit lijkt wel heel erg voor de hand liggend, maar het is een belangrijke constatering. Wanneer er 90% wordt uitgekeerd over de omzet van een product dat niemand wil kopen, bent u minder goed af dan met slechts één procent van de omzet van een product dat iedereen wil hebben. Een extreem voorbeeld, maar het maakt wel duidelijk wat we bedoelen.

Xango™ heeft een ongelofelijk goed product dat heel veel mensen aanspreekt. Als we kijken naar wat ons directieteam in het verleden al heeft gepresteerd en naar de resultaten die met gezondheidsdranken zijn behaald door andere netwerkbedrijven, dan geven die cijfers aan, dat Xango™ wereldwijd op jaarbasis voor een bedrag van 500 miljoen tot 1 miljard dollar aan omzet kan realiseren. En ... onze timing is perfect, aangezien we ons bedrijf vanaf het allereerste begin goed in de markt hebben gezet!

Het kaliber van ons bedrijf, ons aansprekende product en onze groeimogelijkheden vormen de CONTEXT waarbinnen het beloningssysteem van Xango™ tot zijn recht komt! Zoals een distributeur het uitdrukt die bij ons komt werken: "Bij Xango™ ruil ik mijn huidige maandsalaris van vijf cijfers (hij verdient momenteel \$50.000 per maand bij een ander bedrijf!) in voor een salaris van zes cijfers".

7) XANGO BIEDT 3 MOGELIJKHEDEN TOT UITBETALING: WEKELIJKS, MAANDELIJKS, EN PER KWARTAAL

***WEKELIJKS.** Wanneer u een doorlopende bestelopdracht hebt geplaatst ontvangt u 30% commissie over de eerste bestelling van iedereen die u persoonlijk hebt aangeworven. En u ontvangt 15% commissie over alle bestellingen die worden geplaatst door de mensen die weer door hen zijn geworven, mits u deelneemt met een dubbele bestelopdracht (het '200 auto delivery program'). **INCASSEER OOK WEKELIJKS UW BELONING.**

***MAANDELIJKS.** U ontvangt maandelijks 5%, 10% of 2% commissie over de omzet op de verschillende niveaus, tot negen niveaus diep, volgens het uniforme beloningssysteem. Zoals we hiervoor hebben getoond, worden deze percentages soms verdubbeld of verdrievoudigd, afhankelijk van de [http://www.mangosteenmiracle.nl/dynamische compressie binnen uw organisatie](http://www.mangosteenmiracle.nl/dynamische_compressie_binnen_uw_organisatie).

***PER KWARTAAL.** Wanneer u bent opgeklommen binnen het bedrijf deelt u mee in de winst die op de wereldwijde omzet is behaald. Drie procent van de nettowinst wordt in een wereldwijd bonusfonds gestort en verdeeld onder de topverkopers – naar rato van hun omzet en prestaties. **INCASSEER OOK ELK KWARTAAL UW BELONING.**

DE ZEVEN VOORNAAMSTE VOORDELEN VAN HET BELONINGSSYSTEEM VAN Xango™ SAMENGEVAT

1) HET IS EENVOUDIG EN GEMAKKELIJK UIT TE LEGGEN = hoe beter te begrijpen, hoe beter het vertrouwen en hoe eerder mensen zullen besluiten deel te nemen.

2) HET UNIFORME BELONINGSSYSTEEM IS GOED DOORDACHT = werkt goed voor zowel parttime als fulltime distributeurs, geen saldering tussen de verschillende vertakkingen, naar de top met drie, teamwerk en onderlinge steun worden aangemoedigd, soepele inkoopvoorwaarden, u ontvangt betalingen tot negen niveaus diep.

3) GEEN REDUCTIES OF PERCENTAGES VAN HET OMZETVOLUME = een dollar blijft een dollar, eenvoudig te begrijpen systeem, uitbetaling 50% tot 100% hoger dan op het eerste gezicht lijkt.

4) DYNAMISCHE COMPRESSIE = commissie wordt uit de organisatie naar boven gehaald en uitgekeerd aan de distributeur die er recht op heeft, uw inkomen kan stijgen met 10%, 20% of meer.

5) XANGO HANDHAFFT TE ALLEN TIJDE EEN UITBETALING VAN 50% = distributeurs hoeven zich geen zorgen te maken over abrupte, grootschalige aanpassingen in het beloningssysteem zoals bedrijven die vaak toepassen wanneer de rentabiliteit in het geding komt en het percentage niet is vastgelegd.

6) XANGO'S BIEDT EEN GOEDE BELONING EN EEN UITGELEZEN PRODUCT! = omdat een beloningssysteem niets voorstelt zonder een bedrijf, een directieteam, een aansprekend product dat zich goed laat verkopen, de juiste timing en de mogelijkheden om te groeien, is XanGo™ binnen de netwerkmarkt in de nabije toekomst het bedrijf met de meest gunstige vooruitzichten. Een product dat zich makkelijk laat consumeren is synoniem met telkens terugkerende inkomsten.

7) DRIE VERSCHILLENDE MOGELIJKHEDEN TOT UITBETALING = wekelijks een betaling op voorhand voor elke eerste bestelling, maandelijkse verdiensten volgens het beloningssysteem en, wanneer u opklimt tot de status van 'premier', elk kwartaal een aandeel in de winst.