



Plan

Finansowy

COLWAY

JAK PRAKTYCZNIE SIĘ ZACZYNA? CZĘŚĆ PIERWSZA – PLANU FINANSOWEGO COLWAY.

Do COLWAY trafia się niemal zawsze początkowo jako Klient, któremu ktoś polecił któryś owiany legendami Produkt – Kolagen Naturalny, Atelokolagen, Szampon Słonia, Witaminę C-olway, czy COLVITĘ. Ten, który sprzedał Ci pierwsze opakowanie, bezwzględnie powinien uczynić to w sugerowanej cenie detalicznej (katalogowej). Jeśli postąpił inaczej – zrobił głupio. Jak bardzo głupio, pojmiesz sam(a), gdy duplikując zachowanie takiego „wprowadzającego”, już jako Dystrybutor sprzedasz i Ty również produkt z rabatem i... nic nie zarobisz.

Nie pomyśl w tym momencie, bezwiednie naśladowując znaną sytuację, czyli sprzedając z rabatem tak, jak Tobie sprzedano i – powtórzmy – N I C N I E Z A R A B I A J Ą C , że Twój znajomy „wpuścił Cię w maliny” i robi z Ciebie darmowego pracownika. Zaszła zwykła omyłka. On po prostu stchórzył przed Tobą z ceną detaliczną. Nie mając odwagi sprzedać Ci w detalu, pozbawił Cię jednocześnie świadomości GDZIE jest zarobek Dystrybutora! Nigdy więc tak sam(a) nie czyn! To pierwsza, ważna lekcja prawidłowych początków z COLWAY.

Z rabatem sprzedaje się **drugi dopiero** produkt i tylko osobie, która **po** pierwszym zakupie detalicznym zawarła z COLWAY Umowę Dystrybucyjną, czy przystąpiła do Systemu bezumownie (nie wymagamy podpisywania Umów). Wyłącznie w takim schemacie działania Dystrybutor angażujący się w COLWAY zarabia pieniądze o d r a z u . „Uczenie go”, nawet mimowolne odsprzedaży zapraszany przez niego osobom od razu z rabatem, która jeszcze wtedy nie daje mu zysku – może być równoznaczne z utraceniem go.

Plan Finansowy COLWAY „ucieka” od wszelkiej tytułomanii, od pokusy wielu „motywujących” stopni awansu, rozmaitych „generałów”, „diamentów”, czy jakichś innych orchidei, bądź orłów. Podjęliśmy tworząc ten Plan, próbę odrzucenia pewnej manipulacji, którą są przez niektórych postrzegane rozliczne „tytuły”, bądź rangi w marketingach sieciowych. Czy słusznie? Opinie o tym są różne, dlatego wszystkim, którzy lubią system automotywujących awansów polecamy serdecznie nasz siostrzany marketing partnerski – Colway International. W „klasycznym” COLWAY istnieją bowiem od powstania tego przedsięwzięcia w 2004 roku - tylko dwie formy uczestnictwa czynnego. Dwa poziomy. Dystrybutor i Menedżer. Pierwszy zarobić może tylko na handlu produktami. Drugi nabywa praw do zaopatrywania swojej drużyny z pewną marżą, ale przede wszystkim prawa do prowizji z tworzonej struktury, o czym będzie dalej.

COLWAY sprzedaje produkty w tym Planie **wyłącznie** Menedżerom. Z rabatem 42% od cennika detalicznego. Przy czym 42 % oznacza tu dokładnie odjęcie 42 od 100 = 58. Oni z kolei odsprzedają produkty Dystrybutorom w swojej Organizacji, czyli osobom zarekrutowanym do COLWAY przez nich osobiście, bądź przez „ich” Dystrybutorów.

RABATY ZAKUPOWE UDZIELANE W „MAŁEJ ORGANIZACJI” PROWADZONEJ PRZEZ MENEDŻERA W PLANIE FINANSOWYM COLWAY:

10-20% – UDZIELA SIĘ OSOBE PODPISUJĄCEJ DEKLARACJĘ CZŁONKOWSKĄ (NIE ZAINTERESOWANEJ DYSTRYBUCJĄ A JEDYNIIE UPUSTEM KONSUMENCKIM),

- 30% – UDZIELA SIĘ DYSTRYBUTOROWI DO SUMY NARASTAJĄCEJ ZAKUPÓW, DO WARTOŚCI $\frac{1}{4}$ OBROTU CZYNIĄCEGO GO MENEDŻEREM (2 600 PKT = PLN NETTO),
- 34% – UDZIELA SIĘ DYSTRYBUTOROWI DO SUMY NARASTAJĄCEJ ZAKUPÓW (5 200 PKT = PLN NETTO), DO WARTOŚCI $\frac{1}{2}$ OBROTU CZYNIĄCEGO GO MENEDŻEREM
- 38% – UDZIELA SIĘ DYSTRYBUTOROWI DO SUMY NARASTAJĄCEJ ZAKUPÓW (7 800 PKT = PLN NETTO), DO WARTOŚCI $\frac{3}{4}$ OBROTU CZYNIĄCEGO GO MENEDŻEREM,
- 42% – UDZIELA SIĘ DYSTRYBUTOROWI, KTÓRY PRZEKROCZYŁ NARASTAJĄCO W POCZYNIONYCH ZAKUPACH WARTOŚĆ $\frac{1}{4}$ OBROTU CZYNIĄCEGO GO MENEDŻEREM, (CZYLI W/W 7 800 PKT = PLN NETTO)

UWAGA! 1 PKT = PLN NETTO, TO WARTOŚĆ KATALOGOWA, CZYLI SUGEROWANA CENA DETALICZNA PRODUKTÓW!

COLWAY nie wymaga w tym Planie od Menedżerów trzymania się tych reguł kurczowo. Są to przyjęte zwyczajowo w naszej Sieci rabaty dla Dystrybutorów. Ich „drabinka sukcesu”. Nominacja menedżerska każdego Dystrybutora leży w rękach Menedżera, który zaopatruje grupę. Tym samym dokonywanie zakupów u innych uczestników Sieci, niż „własny Menedżer” – nie jest dla Dystrybutorów z punktu widzenia ich kariery celowe, ani nawet opłacalne w dłuższej perspektywie.

COLWAY nie wymaga również, by Dystrybutor osobiście dokonał obrotu czyniącego go Menedżerem. Nikt tego w tym Planie nie sprawdza. Każdy Menedżer dysponuje pewnym obrotem realnym, który ma miejsce każdego miesiąca w jego „małej organizacji” i dysponuje pewnym „obrotem historycznym”, na który składają się także jego osobiste, comiesięczne zakupy – odnotowane w Systemie jako tzw. kwalifikacje prowizyjne.

System jest i tutaj bardzo prosty: każda standardowa nominacja menedżerska musi mieć pokrycie (10 400 pkt) w obrocie zaistniałym realnie w grupie, w miesiącu handlowym, po którym ona nastąpi. Ewentualnie może mieć ona pokrycie w innym (tzw. historycznym) obrocie tego Menedżera. Obrocie, który nastąpił wcześniej, a nie został wcześniej wykorzystany do innej Nominacji. Na przykład: cztery kwalifikacje prowizyjne Menedżera przez cztery miesiące = jedna Nominacja w jego grupie. Nieważne kogo. Ma ona pokrycie w obrocie. I tylko to się liczy. Nie to, czy Produkty rozproszdził Menedżer osobiście i jak oraz komu je odsprzedał – klientom, czy osobiście zarekrutowanym Dystrybutorom, czy też ich z kolei „narybkowi”. Nieważne jest nawet to, że czasami kto inny realnie handluje, a kto inny dostępuje Nominacji.

Plan Finansowy Colway jest liberalny – pozwala uczestnikom na pracę w grupie i kierowanie się dobrem grupy przede wszystkim, a daleko za tym dopiero idą interesy firmy. Pozwala więc Wam i na wyłanianie spośród siebie kandydatów do awansu, na wybieranie rozwiązań taktycznie i finansowo dla nich i dla Ciebie najkorzystniejszych. Jest także „pro - zespołowy”. W COLWAY zgrane drużyny osiągają szybsze wyniki, a skłócone zatrzymują się w rozwoju.

Cechy charakterystyczne Planu Finansowego na etapie „małej organizacji” są następujące:

- brak tu typowej dla planów finansowych w MLM tendencji automatycznego ewidencjonowania zakupów każdego z osobna uczestnika,

- jest natomiast duże zaufanie do Menedżerów i duży margines ich władzy oraz swobody działania,
- Menedżer ma głęboki interes w tym, by kolejnych członków swojego zespołu doprowadzać do pozycji menedżerskiej – systemowo już istnieje zatem domniemanie jego uczciwości i motywacji do pomocy,
- również Dystrybutor ma silną motywację piąć się do pozycji menedżerskiej, gdyż od niej dopiero zaczyna się jego przychód pasywny – to, co najważniejsze w tym modelu ekonomicznym,
- zaopatrywanie grupy przez Menedżera nie tworzy dylematów fiskalnych, dystrybucja tak zorganizowana przez znaczny czas ma z definicji charakter konsumencki, nie zaś zarobkowy, o momencie rejestracji działalności gospodarczej również decyduje sam Menedżer, robiąc to wówczas, gdy pojawia się potrzeba pobierania i wystawiania faktur – gdy mu się to po prostu opłaca,
- COLWAY wspomaga pracę zespołową np. opłacając koszty wysyłek produktów do Menedżerów czyniących zakupy zbiorowe dla swojej grupy,
- Dystrybutor „osierocony” przez swojego Menedżera musi upomnieć się sam o swoje prawa w COLWAY lub u Lidera struktury, jednakże są one zawsze realizowane,
- żaden obrót handlowy tutaj „nie ginie, nie chowa się”, lecz jest zagospodarowany zawsze z maksymalnym zyskiem prowizyjnym dla struktury, a od jej zgrania i klasy dowódców zależy, jak zyski te są rzeczywiście dzielone,
- COLWAY w tym Planie Finansowym jest przedsięwzięciem maksymalnie zdemokratyzowanym i opartym o reguły liberalne i o wiarę w indywidualną przedsiębiorczość, jest też całkowitym zaprzeczeniem systemów, które „myślą za uczestników”.

W podsumowaniu tego wstępu kilka wyjaśnień:

Menedżer nie ma żadnych powodów udzielać kredytu towarowego Dystrybutorom, co w tej formie przedsiębiorczości jest niecelowe i błędne. Ma natomiast obowiązek wystawiać na żądanie faktury VAT. Spółka jawna obsługująca system COLWAY może to zrobić „za niego”, jednakże tylko z rabatem 42%. Nie płacimy podatków od nie naszej marży. Nie płacimy również podatku VAT od prowizji Menedżerów Colway. Kto chce prowizję brutto, wystawia FV.

Menedżer może nominować swoim obrotem (także historycznym) dowolną osobę w swojej „małej organizacji”, od której nie „oddziela” go w strukturze inny Menedżer, już wcześniej zaistniały. W powyższym przypadku obrót płynąć winien od osoby systemowo właściwej. Lider może w uzgodnieniu z COLWAY obroty – także służące nominacji przesuwac. Jednakże tylko realne obroty bieżące (a więc niehistoryczne), tylko bez szkody dla innych Menedżerów i tylko w ramach tej samej struktury pionowo.

WSZELKIE pytania i dylematy dotyczące tzw. międzymarży, czyli podziału marży handlowej (ile się należy temu, co ma rabat 38% za sprzedaż temu co ma 34% i kiedy oraz od którego opakowania tyle, a od którego tyle... i tym podobne) – ZAWSZE ROZTRZYGA MENEDŻER zaopatrujący grupę. Podobnie jak wszystkie inne kwestie rodzące się w ramach „małej organizacji”.

Generalną zasadą „małej organizacji” jest, że to nie Dystrybutorzy zarabiają „na sobie” wzajemnie lecz na nich wszystkich z osobna – prowadzący grupę Menedżer. Rabaty zakupowe Dystrybutorów nie

„sumują” się, ani nie rosną wskutek obrotów pomiędzy nimi. Oczywiście i w tym przypadku Menedżer może zarządzić inaczej.

COLWAY nie zabrania wstawiania Produktów do placówek handlowych pod warunkiem jednak, że nie są tam one wystawiane w ofercie publicznej po cenach odbiegających od sugerowanego Cennika detalicznego brutto. Od naszych cen katalogowych. Nie ingerujemy również w to, stosując jakie ceny Uczestnicy Sieci handlują produktami pomiędzy sobą, ani nawet w to – jakich rabatów udzielają w konkretnych, pojedynczych transakcjach Klientom. Jednakże **nie akceptujemy** czynienia żadnych publicznych ofert w cenach, jakie byłoby nieuczciwą konkurencją wobec innych Uczestników Sieci. Każdorazowo będzie to piętnowane, aż do odmowy obsługi takiej osoby włącznie.

W epizodycznych przypadkach „obsłużenia” nie swojego Dystrybutora w produkty, obowiązuje etyczna reguła: marża tego, co sprzedał – natomiast obrót należy „odpisać” na koniec miesiąca, temu – „czyj” jest Dystrybutor. Inny postępek traktujemy jako nieuczciwą konkurencję wewnętrzną.

Każdy Menedżer i również każdy Dystrybutor powinien prowadzić w tym Planie na własny użytek własną ewidencję wszelkich przesunięć towarowych pomiędzy nimi, wszelkich aktów kupna - sprzedaży produktów. Jest to ważne, choćby z punktu widzenia Nominacji na Menedżera, o którą każdy Dystrybutor ma prawo się upomnieć.

COLWAY dopuszcza „pożyczanie” sobie obrotów w ramach „małej organizacji” praktycznie w sposób dowolny, jak i Nominacje dowolnej osoby z grupy, o ile istnieje na to „pokrycie obrotowe”. Zalecane jest tu jednak zachowanie rozsądku i gospodarności. Może się bowiem zdarzyć, że będzie kłopot z „oddaniem” obrotu wykorzystanego na Nominację nie tej osoby, która ją w istocie wypracowała.

Podpisanie Umowy Dystrybucyjnej, czy nawet bezumowne (coraz częstsze i zalecane) wejście do Systemu daje natychmiast prawo do:

- rabatu 30% na Produkty,
- zakupywania materiałów informacyjnych i reklamowych bez narzucanej na nie marży,
- podpisywania jako Wprowadzający Umów z kolejnymi Uczestnikami, także wprowadzania ich bezumownie (tu potrzebna pomoc Menedżera) on-line do Systemu – czyli tworzenie własnej Struktury,
- Nominacji menedżerskiej najpóźniej po dokonaniu narastająco uprawniającego do niej obrotu.

Uwaga! Zarabianie pieniędzy w COLWAY całkowicie bez sprzedawania produktów jest wprawdzie możliwe, ale wymaga zazwyczaj kilku miesięcy pracy rekrutacyjnej i wydatnej pomocy Menedżera wprowadzającego. Prosimy, by w tym szczególnym, bardzo polskim marketingu referencyjnym nie obiecywać mrzonek. Generalną zasadą jest: Dystrybutor zarobkuje sprzedażą Produktów. Pułapem jego dochodu jest marża handlowa (patrz załączona wkładka – Cennik i rabaty). Przychody pasywne w postaci prowizji za obrót zapoczątkowanej Struktury Konsumentckiej przysługują po osiągnięciu statusu Menedżera COLWAY. Przy czym na dochody znaczne liczyć powinny tylko osoby o talentach organizacyjnych, które potrafią wprowadzać do Biznesu kolejnych Uczestników i uczyć ich, jak one z kolei mają rekrutować i nauczyć następnych. Jeśli jesteś taką osobą – możemy Ci z czystym sumieniem przedstawić perspektywę Sukcesu osobistego i finansowego. Słowo „przedstawić” nie oznacza zaś w tym szczególnym Planie Finansowym czczych obietnic. Dowiedliśmy tego my i inni Menedżerowie, którzy przystąpili do COLWAY w latach 2004-2016 wiele razy...

CZĘŚĆ DRUGA (I NAJWAŻNIEJSZA) PLANU FINANSOWEGO

Zarobki prawdziwe, stabilne i niezależne od osobistej sprzedaży zaczynają się w COLWAY wówczas, gdy ich źródłem staną się Prowizje wypłacane za zakupy konsumenckie i obroty handlowe czynione przez innych. Aby tak się stało, musisz najpierw stać się Menedżerem. Są ku temu następujące drogi:

- w obojętnym czasie nabierać „u swojego Menedżera” obrót równy wartości detalicznej produktów 10 400 pkt netto i uzyskać od niego Nominację.
- nie zbierać tego obrotu tygodniami, czy miesiącami, lecz zrobić go jednym ruchem i z najwyższym rabatem zakupowym (oczywiście tylko mając już doświadczenie w dystrybucji i perspektywę na zbycie produktów).
- rekrutować na tyle intensywnie i efektywnie, że obrót 10 400 pkt poczyni budująca się grupa, a Nominację Menedżer bez wątpienia wykorzysta dla Ciebie – jej twórcy.
- czyhać na okresowe Promocje, gdy „limit obrotu do Nominacji” zmniejszany jest nawet o połowę.
- mieć szczęście i możliwość skorzystania z Nominacji Incydentalnej.

Co znaczy: Incydentalnej? Obok wielu innych ułatwień Plan Finansowy COLWAY przewiduje także dla każdego Uczestnika - Menedżera możliwość nominowania jeden, jedyny raz i **tylko** w pierwszej generacji Menedżera obrotem nie 10 400 netto pkt, lecz tylko 2 600 pkt. Menedżer w takim trybie ustanowiony ma oczywiście takie same przywileje, włącznie z prawem do prowizji już za obroty w miesiącu bieżącym i prawem do własnej Nominacji Incydentalnej. Dzięki temu m.in. – w COLWAY nierzadkie są przypadki, kiedy osoba zaangażowana – już po miesiącu ma prawo do przychodu pasywnego, a po dwóch miesiącach odbiera pierwsze zauważalne finansowo Prowizje!

Menedżera mianuje COLWAY poprzez przyjęcie i zarejestrowanie Umowy Menedżerskiej nadesłanej przez Menedżera, który dokonał Nominacji. Można to zrobić też bezumownie, wystarczy mail lub telefon do księgowości. Status menedżerski daje natychmiastowe prawo do:

- bezpośredniego zakupywania Produktów w COLWAY z maksymalnym i nieutralnym rabatem,
- otrzymywania przesyłek towaru w ilości hurtowej na koszt COLWAY,
- samodzielnego decydowania o przyporządkowaniu obrotów poczynionych przez Strukturę,
- wglądu do składu osobowego Struktury i jej obrotów do 7 generacji,
- nominowania innych Menedżerów,
- koordynowania i zaopatrywania swoich Dystrybutorów, a także Menedżerów, którzy wyrażą na to zgodę,
- prowizji z obrotu 7 generacji Menedżerów powstałej pod Menedżerem Struktury,
- nadprowizji w wysokości maksymalnie 1% obrotu detal w Strukturze do 7 generacji menedżerskiej przekraczającego 100 000 pkt detal/miesiąc i odpowiednio maksymalnie 2%, gdy w/w obrót detal przekracza 200 000 pkt.
- organizacji spotkań informacyjnych o Produktach i Biznesie i zwrotu kosztów wynajmu sal,
- organizacji Szkoleń w zakresie wiedzy o Produktach i Biznesie COLWAY.

Wszelkie Prowizje wypłacane są Menedżerowi COLWAY wówczas, gdy w miesiącu handlowym, za który są należne dokonał on zakupu Produktów o wartości detalicznej 2 600 pkt i wynoszą procentowo od wartości detalicznej obrotu w poszczególnych generacjach menedżerskich:

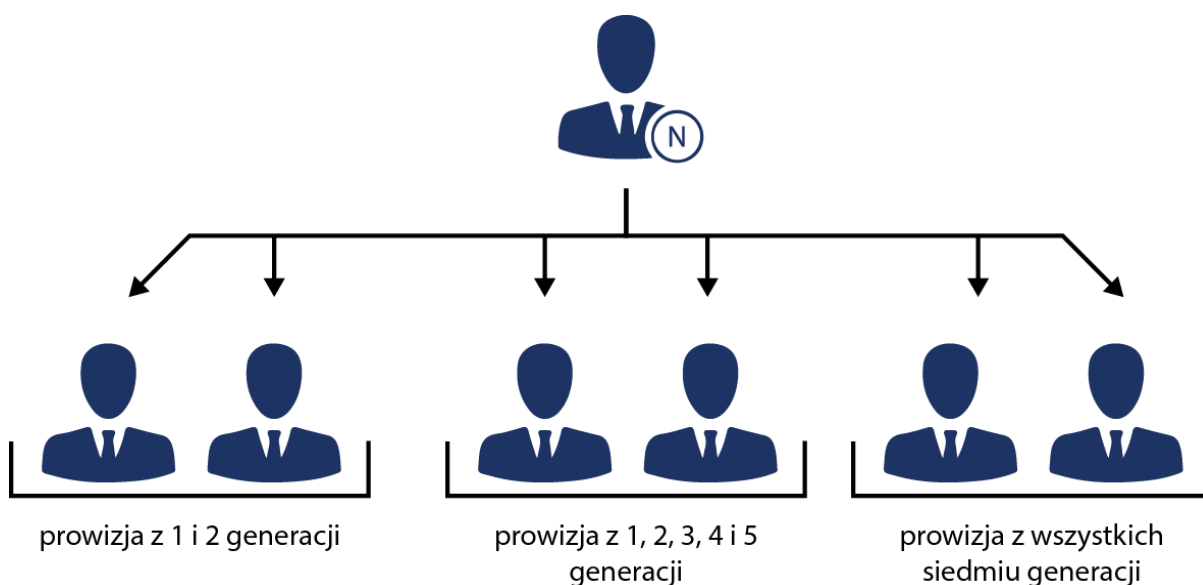
PIERWSZA GENERACJA	7%
DRUGA GENERACJA	6%
TRZECIA GENERACJA	4%
CZWARTA GENERACJA	3%
PIĄTA GENERACJA	3%
SZÓSTA GENERACJA	2%
SIÓDMA GENERACJA	1%

W tym systemie pojęcie „kwalifikacji prowizyjnej” nie oznacza, że Menedżer musi osobiście sprzedawać Produkty o takiej wartości. W praktyce mogą czynić to Dystrybutorzy w jego organizacji. Obrót taki może mu również przypisać Menedżer będący nad nim w strukturze.

Warunkiem dodatkowym jest posiadanie przez Menedżera:

- 1 lub 2 Menedżerów w jego pierwszej, naturalnej generacji (osobiście rekrutowanych) – co uprawnia do prowizji z obrotu pierwszej i drugiej generacji menedżerskiej,
- 3 lub 4 Menedżerów w jego pierwszej, naturalnej generacji (osobiście rekrutowanych) – co uprawnia do prowizji z obrotu pierwszej, drugiej, trzeciej, czwartej i piątej generacji menedżerskiej,
- 5 i więcej Menedżerów w jego pierwszej, naturalnej generacji (osobiście rekrutowanych) – co uprawnia do prowizji z obrotu wszystkich siedmiu generacji jego Struktury.

Przykład:



Co z tego wynika?

Zabawa w biznes kończy się z chwilą uzyskania Nominacji menedżerskiej. Otwierają się bowiem wtedy możliwości zarabiania pieniędzy, które w Polsce zwykło się uważać za istotne. Od tej chwili naprawdę warto zadbać o wykreowanie początkowo trzech, a docelowo pięciu Menedżerów pod sobą bezpośrednio. Jako o warunek możliwości spożycia tego, co los może podać na talerz.

W tej grze dla dorosłych chodzi, najprościej mówiąc o to, by kolejne osoby doprowadzać do pozycji Menedżera, ale nie po prostu poprzez „zatowarowanie” ich, lecz poprzez pomoc i naukę w jaki sposób mają duplikować zachowania profesjonalne, sieciowe, prowadzące sprawdzonymi metodami do stworzenia wielkiej i dochodowej Struktury.

Niniejszy materiał Cię niestety nie nauczy, jak od razu zarabiać np. 10 000 euro/mc tytułem przychodu pasywnego. Jest on jedynie zbiorem podstawowych informacji: czym jest COLWAY „classic” i jego Plan Finansowy, jak również czym – nie jest. Ma pomóc Ci dokonać wyboru w decyzji przyłączenia się do nas, ale nie „na siłę”. Jeśli postrzeżesz odmienność tych informacji od wielu podobnych na rynku, jeśli uznasz je za podane szczerze, a przede wszystkim, jeśli postrzeżesz potencjał marketingowy polskich, rybich kolagenów i innych naszych atutów produktowych – to powitamy Cię wśród nas serdecznie. Będziesz jednak musiał(a) się jeszcze wiele nauczyć. Jak zbudować Wielką i Dochodową Strukturę? Będziesz musiał(a) sięgnąć po książki o marketingu sieciowym. Pojechać na Szkolenia, które staramy się dość często organizować. Także w formie warsztatów z ćwiczeniami. Będzie Ci potrzebna wiedza o kolagenie i innych substancjach. Wiedza o naszych produktach. Także o suplementacji. Będzie Ci potrzebna również wiedza o praktycznych stronach budowania struktury w tym konkretnym Planie. Tworzenia zrębów Biznesu, który ma Ci przez wiele następnych lat zacnie płacić. Tej ostatniej umiejętności najłatwiej nabyć od Liderów. Nie wiemy czy zainteresowała Cię biznesem COLWAY osoba o cechach prawdziwego Lidera, ale wiemy, że gdzieś „nad” Tobą w systemie COLWAY taka osoba jest. I że jeśli do niej dotrzesz i pokażesz TO KONKRETNIE właśnie przeczytane zdanie – to tenże Lider nie odmówi Ci rady i pomocy.

Raczej nie wykręci się od pracy razem z Tobą w gronie Twoich znajomych. Jeżeli bowiem Ci nie pomoże – to nie jest Liderem. Szukaj wówczas wyżej. Bo Sukces w tym przedsięwzięciu zależy od duplikacji, ale wyłącznie zachowań skutecznych, mądrych, etycznych i entuzjastycznych. Tylko tych warto naśladować, którzy mają wynik, a w COLWAY widać to szybko. Wynik mają ci, którzy mają autorytet i pieniądze.

Na razie zaś przyjrzyj się poniższemu rozrysowi. Potem „rozbuduj” w planach swoją przyszłą Organizację w COLWAY o kolejne generacje. Zwizualizuj sobie i oblicz; jaka jest siła tego Planu Finansowego, jeżeli Ty zdołasz sprawić, że kilka osób przez Ciebie wprowadzonych dokona duplikacji twego działania? Znaczy to, że wprowadzą kolejnych i nauczą ich, jak uczyć innych, by rozrastała się struktura konsumencka, której Ty dasz początek. Policz to sobie. Każdemu, kogo wprowadzisz do tego diagramu przyporządkuj tylko minimalny, wymagany do zarabiania prowizji obrót. Równy kwalifikacji miesięcznej...

(Polecamy też „kalkulator prowizyjny” dla Planu Finansowego dostępny na naszej domenie firmowej)

Schemat struktury:

