



獎金與獎勵指南



目錄



「ASEA One是一套創業引擎—專門為想要提升、領導並留下傳承的人所打造。它賦予品牌夥伴一個已驗證、可信賴的路線圖。沒有猜測，只有可預期的成果—有付出，就有收穫。每一個階段都帶來進步。每一個聘階與獎金都推動前往下一步。當您成功時，我們大家也成功了。」

Jarom Webb
副主席、創始主管暨執行長

簡介

- 3.....歡迎來到 ASEA One™
- 4.....您的成功之路
- 5.....透過ASEA One賺取收入的方式
- 6.....您的ASEA One旅程
- 7.....助您賺取收入的詞彙

9..... 第一階段：引燃 品牌夥伴與總監300

- 11.....引燃聘階與獎金
- 12.....顧客獎金
- 13.....品牌夥伴快速推薦獎金
- 15.....總監300獎金
- 17.....優化團隊獎金

20..... 第二階段：擴大 總監700 – 1200

- 22.....擴大聘階與獎金
- 23.....企業家動力分紅 (EMP)

27..... 第三階段：精通 銅級 – 白金級

- 29.....精通聘階與獎金
- 33.....領導對等獎金

37..... 第四階段：傳承 鑽石 – 三鑽總裁

- 39.....傳承聘階與獎金
- 41.....鑽石分紅：鑽石至三鑽
- 43.....晉階要求
- 45.....鑽石分紅：鑽石大使至三鑽總裁

附錄

- 47.....Club One：您的個人成功系統
- 48.....聘階與如何合格
- 50.....重要詞彙表

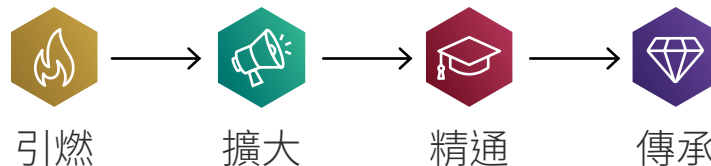
歡迎來到 ASEA One™

有了ASEA ONE，就無需猜測—這是一條經過驗證的道路，能夠擴大您的收入並提升您的領導力。

您剛剛開啟了一扇大門，即將踏入令人振奮的新世界：一個全新的開始、一條靈活的道路，以及一個以實際努力換取真實成果的計畫。無論您是想成為ASEA品牌夥伴，建立蓬勃的事業，還是想與親朋好友分享您喜愛的產品，您都來對地方了。

在ASEA，我們相信人、相信可能性，也相信付出就該獲得回報。這個計畫正是為此設計—您的活力與堅持，將為您的成功鋪路。因為它建立在明確且可預期的成果之上，您永遠清楚自己所處的位置，以及下一步的方向。做最適合您的事業，看著它成長，並在過程中獲得回報。

這裡的一切都旨在幫助您將成功最大化。我們將這份指南整理成清晰的架構，帶您瞭解ASEA One如何透過以下四個階段支持您的旅程：



在閱讀本指南的過程中，您會看到一些像PV、GV、PGV這樣的詞彙，請別擔心，我們會一步步為您說明。

有了ASEA One，您就擁有一條通往成功的完整路線圖。您只需專注於分享、連結與支持您的事業。至於幫助您成功所需的所有工具、培訓與支援，這些都交給我們。

讓我們開始吧！

您的成功之路

探索您的收入路線，從您最初的顧客，到全球領導聘階。
無論您的目標為何，都能找到適合您的賺錢方式。

本指南建立在一套簡單的系統之上：有付出...就有收穫。 每一次推薦、輔導與建構，您就在通往收益的路上前進一步。



透過ASEA One賺取收入的方式



除了顧客獎金，所有獎金都必須符合活躍狀態與合格要求（個人積分 + 其他要求）。獎金以美元為計算單位。

**您的行動不僅帶來當下的收入，
更為未來的長期獎勵奠定基礎。**

這些簡單的行動將幫助您達成以下目標：

- 在90天內賺取1,000美元以上。
- 建立每月500美元持續收入的基礎。
- 發展穩定的兼職收入，並有機會在輔導與複製領導者及晉升至更高領導聘階的過程中，開創高額收入。

每個行動不只在當下帶來報酬，更讓您在長期成長所設計的清晰旅程上持續前進。
您不需要一次完成所有事項。只要開始行動，我們將在每一步都與您一同慶祝。

您的ASEA One旅程

每一個階段都以前一階段為基礎—清晰、可預測、並且回報豐厚。

在這裡，潛能化為可能。您採取的每一個行動都能建立信心、解鎖聘階與獎勵，並讓您在旅程中更進一步。



引燃

啟動您的未來旅程。



擴大

建立能讓您的成長倍增的系統。



精通

進行明確與一致的輔導。



傳承

留下長久、深遠的影響。



經過驗證的成功步驟。

Club One™是ASEA的每月積點制獎勵計畫，它聚焦於能締造實質成長的簡單行動，協助您發展事業。跟隨真正ASEA市場領導者的路線。



掃描 QR Code
了解更多

幫助您賺取收入的詞彙

沒有複雜難懂的術語—只有一些基本詞彙。從一開始就掌握關鍵詞彙，讓您能簡單又明確地透過ASEA賺取收入。

您在ASEA® One獎勵指南會看到一些詞彙，這是那些詞彙的快速總覽。您可將這些詞彙視為這門行業的訣竅。

- 1 積分 (Volume)
- 2 個人積分 (PV)
- 3 組織積分 (GV)
- 4 個人組織積分 (PGV)
- 5 聘階 (Rank)
- 6 活躍狀態 (Active Status)
- 7 雙軌合格 (BQ)
- 8 推薦合格 (SQ)

1 積分 (Volume)

我們用於衡量產品銷售獎金的單位。

2 個人積分 (PV)

來自您自己的訂單以及您的親推顧客訂單的積分。

3 組織積分 (GV)

在ASEA的雙軌組織架構中，您有兩條組織線：左線與右線。組織積分 (GV) 是這兩條線的積分總和，包括你親自推薦的夥伴，以及由他人依加入順序，安置在您下方的夥伴。通常其中一條線的積分較多，這條線被稱為大線；另一條積分較少的線被稱為小線。小線格外重要，因為許多獎金是根據小線計算。

4 個人組織積分 (PGV)

來自您親自推薦的夥伴及其以下組織內的每一個人（包括品牌夥伴與顧客）的積分總和。換句話說，您親自推薦的人，以及他們帶來的所有人，都會計入您的個人組織積分。

PGV3就是在您的推薦組織中，前三層的PGV。一些獎金是綁定PGV3，所以瞭解其運作機制十分重要：

第一層 (Level 1) 您的親推品牌夥伴與其顧客，以及您的親推顧客。

第二層 (Level 2) 來自您的第一層品牌夥伴的親推團隊，以及您的第二層品牌夥伴的顧客的積分。

第三層 (Level 3) 來自您的二層品牌夥伴的親推團隊，以及您的三層品牌夥伴的顧客的積分。

您可將PGV想像成整個團隊的深度，而PGV3則聚焦於您的前三層。

5 聘階 (Rank)

您在ASEA One的當前等級—被稱為獎金聘階—為每週計算，並決定了您能賺取哪一項獎金。您可透過兩種方式達到資格：符合個人組織積分 (PGV) 的條件，或是符合雙軌組織積分 (GV) 的條件。您的最高聘階 (lifetime rank) 是您曾達到的最高等級，通常用於表揚目的。隨著您的晉階，更高的聘階會解鎖更多獎金與更多收入潛力。

6 活躍狀態 (Active Status)

保持活躍代表您每月至少需維持100 PV（或依聘階與當地市場要求，可能更高）。這個積分可來自您自己的訂單，或綁定您帳戶的顧客訂單。活躍狀態是賺取收入的基礎—它讓您符合獎勵與多項獎金的資格，並確保您持續在旅程中前進。

7 雙軌合格 (BQ)

在您的雙軌組織架構中，左線與右線都至少有一名親推並活躍的品牌夥伴。

8 推薦合格 (SQ)

擁有至少兩名活躍的親推品牌夥伴。



第一階段

引燃

品牌夥伴與總監300

付出



開始並努力晉升到總監300。

收穫



顧客獎金
品牌夥伴快速推薦獎金
團隊獎金
總監300獎金

每一位新品牌夥伴都是從這裡開始—招募第一批顧客、推薦自己的品牌夥伴，並為推動長期成功，發展穩定與重複的節奏，也就是所謂的「複製」。

您在引燃階段的目標

在引燃階段，您的重點是達成總監300，符合總監300獎金的要求，並精通那些能在前90天帶來超過1,000美元收入、經過驗證的行動。

聘階是什麼？

在ASEA One，聘階就像是您的進步指標—它展現您的成長，並解鎖更多獲得收入的途徑。每前進一步，代表著更大的潛力與更多的回報。

聘階的驅動力是什麼？

您的聘階會隨著您的事業及積分的成長而晉升。您可透過尋找顧客、推薦品牌夥伴與複製輔導，創造積分。這些正是Club One強調的核心行為：推薦、輔導、建構。做好這些動作、經常做這些動作，您的聘階就會晉升。

聘階與獎金

如何達成

- ☐ **活躍:** 維持每月100 PV。
- ☐ **強而有力的開始:** 推薦您的第一批顧客與品牌夥伴。
- ☐ **及早輔導:** 教導您的團隊以相同的簡單步驟, 分享產品並建構您的團隊。

品牌夥伴

推薦, 然後您就準備好開始賺錢。



總監300

若要合格, 必須保持活躍 (每月100 PV), 並達成以下兩個合格途徑之一:

透過PGV合格: 在一週內產生450 PGV並且達成推薦合格 (SQ)。

..... 或

透過雙軌合格: 在一週內於您的小線產生至少300 GV, 並且達成雙軌合格 (BQ)。

在總監300, 您可賺取



實用訣竅

穩定維持Club One合格, 您的事業就會成長。



顧客獎金

當您的顧客完成首購與自動續購訂單時，您就能獲得獎金。
沒有附加條件—只要分享您喜愛的產品，就能開始賺取收入。

付出



招募一名顧客完成訂單或自動續購。

收穫



首購訂單金額的20%會在下週支付給您
每一筆後續自動續購訂單的12%也將支付給您

身為品牌夥伴，當顧客透過你下訂單時—無論是首購或自動續購訂單—您都能獲得獎金；您甚至不用保持活躍狀態，就能賺取顧客獎金。

獎金的運作方式

首購訂單：針對每位新顧客的首購訂單，您可賺取產品淨價（不含稅金與運費，且在折扣與優惠分享碼計算之後）的20%。

未來自動續購：只要顧客保持自動續購，每月可持續賺取產品淨價的12%。

積分：每筆顧客訂單都會產生PV，並計入您的活躍資格，以及PGV與雙軌GV，幫助您晉階與賺取獎金。

範例

您的顧客訂購155美元 (100 PV) 的ASEA產品。

您賺到：

- 首購訂單：155美元的20% = **31美元**
- 未來自動續購：每月155美元的12% = **18.6美元**
- 積分：100 PV計入PV、PGV與GV

首購可得31美元，以及後續每月18.60美元—只來自一名滿意的顧客。



顧客積分有什麼作用？

顧客積分以三種方式幫助您：
您保持活躍所需的PV、您的PGV，以及您的小線GV。

顧客訂單是簡單、報酬豐厚，且完美締造收入的方法。

您幫助顧客找到他們喜愛的產品，而他們幫助您的事業成長。

- 每週發放
- 無上限
- 無需活躍資格便可賺取
- 積分計入PV、PGV與您的小線GV。
- 當顧客完成訂單時，積分便會在當下被鎖定至小線。



品牌夥伴快速推薦獎金

當您推薦一名新品牌夥伴，您就能獲得一份快速推薦獎金。
額度為其首次註冊訂單的20%。

付出



推薦一名品牌夥伴並完成註冊訂單。

收穫



該筆首購訂單PV的20%

當有人加入您的團隊成為品牌夥伴，並完成他們的首購註冊訂單時，您可透過兩種方式受惠：

獎金 – 您可獲得註冊訂單積分的20%，作為快速推薦獎金。

積分 – 這筆訂單會計入PGV與GV—幫助您晉階與賺取更多獎金。

快速推薦獎金的運作方式

- 從首購註冊訂單積分的20% (上限為1,000 PV或200美元) 獲得獎金。
- 每週發放—快速、簡單，並能增強信心。
- 無限潛力：您想要推薦多少位品牌夥伴都可以。
- 必須維持活躍狀態才能獲得快速推薦獎金。



「活躍狀態」是什麼意思？

維持獎金資格所需的最低每月個人積分。為了賺取快速推薦獎金，您必須維持活躍 (每月100PV)。

範例

您的新品牌夥伴註冊並購買個人基本組合 (150 PV)。

獎金

您獲得150的20% = 30美元，這筆獎金會在下週發放給您。

積分

您還會獲得150 PGV以及他們被安置在那條線的GV。



實用訣竅

推薦新品牌夥伴不僅能讓您立即獲得收入，還能为您的團隊未來建立基礎。

什麼是總監300聘階？

總監300 (D300) 是ASEA ONE的第一個聘階

總監300的資格包括維持每月100 PV、雙軌或推薦合格，以及達成以下兩種途徑 (PGV與雙軌線) 之一。

付出



在一週內產生450 PGV，
或在小線產生300 GV。

收穫



總監300聘階
新的獎金

若要合格，必須保持活躍(每月100 PV)，並達成以下兩個合格途徑之一：

透過PGV合格

1. 在一週內產生450 PGV。
2. 達成推薦合格 (SQ)。

..... 或

透過雙軌合格

1. 在一週內於您的小線產生至少300 GV。
2. 達成雙軌合格 (BQ)

達成總監300 證明您能建構、複製與創造帶您邁向更高聘階的動力。

它能解鎖優化團隊獎金、開啟您通往一次性300美元總監300獎金的路徑，並建立幫助您在前90天內賺取1,000美元或以上的複製習慣。



什麼是「小線」？

ASEA使用雙軌組織架構，這代表您的事業具備兩條組織線：左線與右線。在雙軌組織架構中，聘階資格是根據小線 (GV較少的那條線) 業績計算。

更多關於雙軌的資訊，請跳至第31頁。

總監300獎金

在前90天內，透過協助新品牌夥伴起步，
賺取一次性300美元獎金。

付出



在四週中有兩週達成總監300 + 在四週期間有1200 PGV + 前90天。

收穫



一次性300美元獎金

當您達成首個領導聘階，並建構出一支能創造穩定積分的團隊時，便可獲得總監300獎金這項一次性300美元獎勵。

如何達成總監300獎金的資格

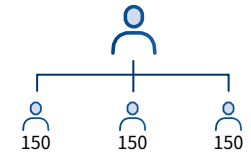
- 維持活躍狀態。
- 在四週中至少有兩週達成總監300。
- 在四週期間至少累積1,200 PGV。
- 在前90天維持活躍狀態並完成這些要求。

這項獎金加上顧客獎金與快速推薦獎金，將能幫助您在前90天達成1,000美元以上的收入。



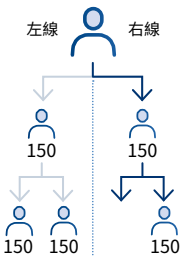
總監300範例

總監300 透過PGV合格



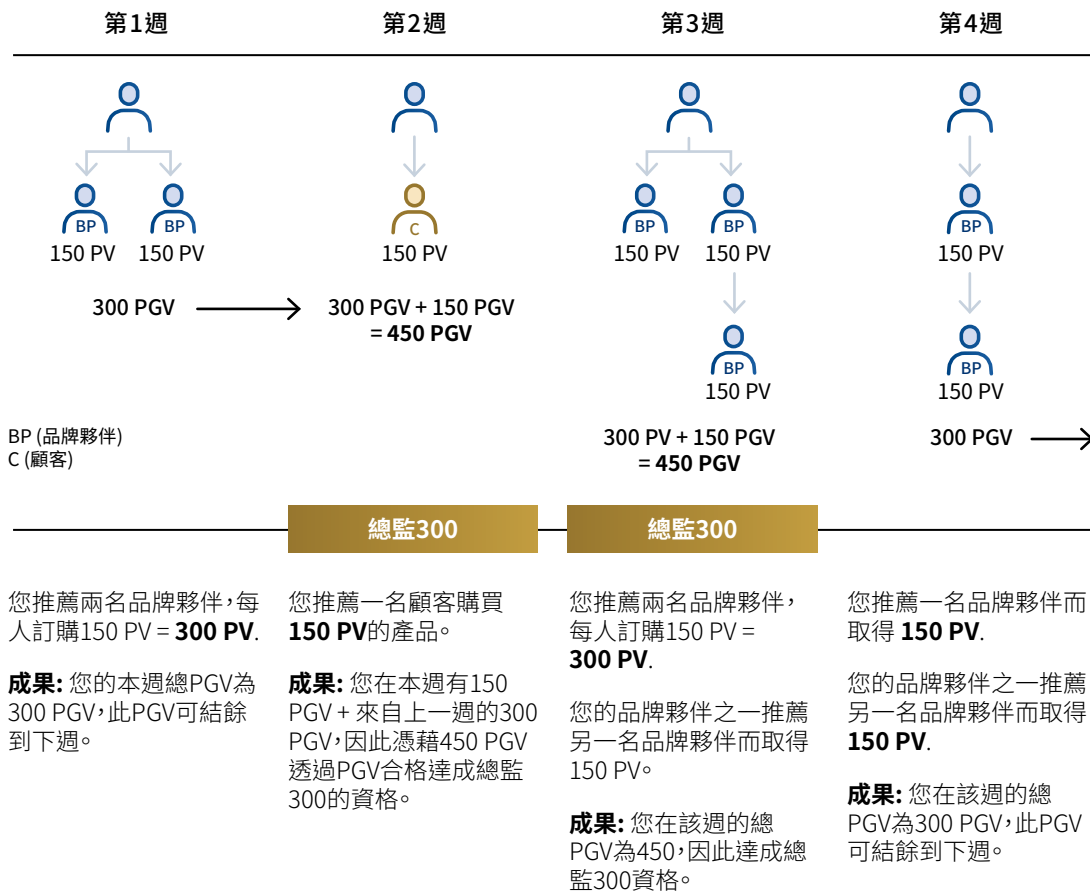
450 PGV3

總監300 透過雙軌合格



小線有300 GV

範例：總監300獎金資格 (PGV)



什麼是結餘？

結餘指的是您在保持活躍狀態下，沒有兌換獎金並結餘至未來一週的雙軌團隊積分 (GV) 或推薦團隊積分 (PGV)。

成果： 在四週內，您達成總監300兩次，並獲得超過1,200 PGV—您賺取到一次性300美元總監300獎金。

總監300獎金
\$300 美元

優化團隊獎金

從總監300開始，您可獲得優化團隊獎金—這是一項每週依團隊成長發放的持續性獎金。若要符合資格，您必須維持活躍並達成推薦合格或雙軌合格。

一般情況下，團隊獎金的上限是小線的10%。但在早期階段，小線積分可能波動並導致收入不穩定。所以 **ASEA One對每週前3,000 PGV3進行優化**—只要您達成推薦合格 (SQ)，就能確保最低收益。這代表您賺取的團隊獎金一定不會低於個人組織三層積分 (PGV3) 的5%。

運作方式

優化團隊獎金會自動比較：

付出

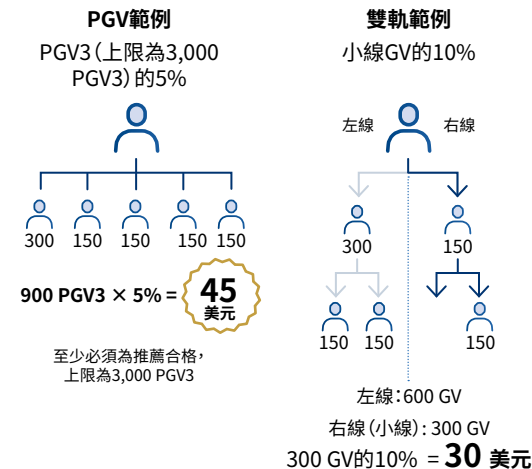


發展您的團隊。

收穫



獲得優化團隊獎金—系統會以較高的獎金發放



成果: 您獲得 45美元而非30美元—ASEA 一定會發放兩者中較高的那一個。

優化團隊獎金確保您的努力一定會獲得較大的收益，無論您的發展狀態為何。這代表您在發展時獲得可預期的收入，並在擴大時享受雙軌的威力—讓您同時擁有雙重優勢。

結餘如何幫助您？

保持穩定—只要您維持活躍狀態，每一點積分都會累積下來。
未兌換的積分不會消失，而是會累積直到您符合資格並獲得發放。

付出



創造積分。未使用的積分會累積下來。

收穫



當達到門檻時獲得兌現

PGV結餘代表來自您親自推薦團隊的積分(三層或更多層)會每週持續累積，直到您達到發放門檻。

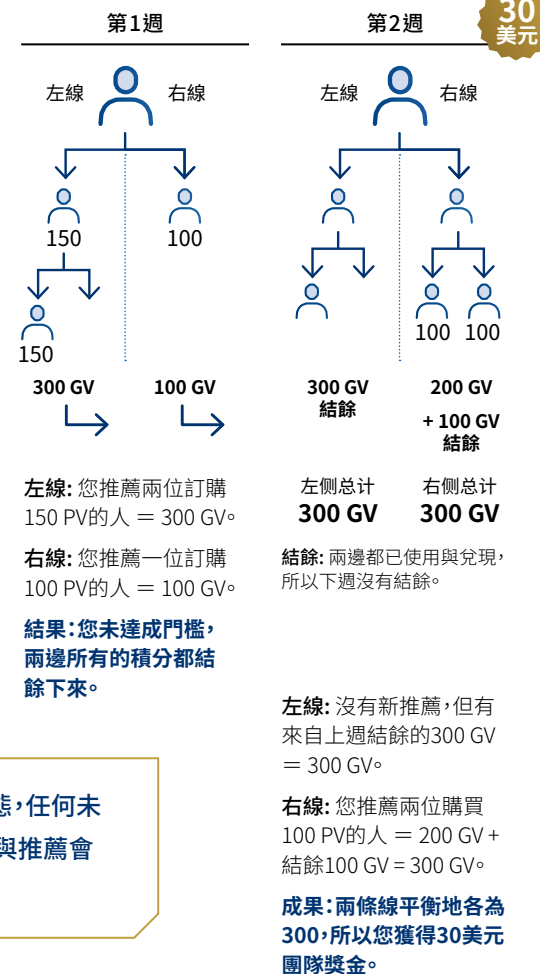
好處

- 適用GV與PGV。
- 增加靈活性，讓您有更多時間達到最低發放門檻。
- 保護您的動能—積分不會消失，直到兌現為止。

如何運作：每週達到門檻時，您會獲得團隊獎金，而任何未使用的GV與PGV會累積下來。只要您保持活躍狀態，這些積分永不過期。當小線達到300 GV或450 PGV，就會支付獎金。

結餘確保您的努力不會白費。只要您保持活躍狀態，任何未使用的GV或PGV會每週累積下來，所以每筆訂單與推薦會持續累積，直到您獲得獎金。

組織積分結餘範例





第一階段：引燃

摘要

您已建立動能、獲得獎金，並學會如何運用招募及推薦加速事業成長。在獲得顧客獎金、快速推薦獎金、團隊獎金與總監300獎金後，您具備持續晉升與拓展的能力。而更棒的是：積分不會消失—只要您保持活躍狀態，雙軌的GV與推薦組織的PGV就會每週累積下來。這代表每個推薦、每筆訂單與每一份動能都會持續累積，幫助您更迅速地達成下個聘階與獎金。

持續專注推動長期成長的核心行為—推薦、輔導與建構新總監300。您會見到這些行為正是Club ONE這個ASEA成長系統強調的重點，因為它們是ASEA One™的核心，以及每位鑽石夥伴走過的道路。



下一階段

在擴大階段，行為會化為習慣，而領導力也開始成形。



第二階段

擴大

總監700 – 總監1200

付出



發展穩定的系統並複製領導者。

收穫



穩定的團隊獎金
獲得企業家動力分紅

此時，您的事業開始從動能轉向可預測的成長。持續推薦，輔導新品牌夥伴，並教導他們複製您的成功模式。當他們晉升到總監 300 時，您就正在建立穩定性，拓展事業深度，並強化長期成功的核心行為。

您在擴大階段的目標

晉階，從 **總監300** → **總監700** → **總監1200**。

這些聘階會解鎖企業家動力分紅 (EMP)，並透過穩定、可擴大的收入，拓展您的獲利潛力。

如何在本階段取得成功

擴大階段將為您帶來一系列全新挑戰。您持續致力發展事業並重複來自引燃階段的行為，但現在您要引導團隊達成這些目標。您目前的成功證明了這套系統確實有效。現在您該輔導團隊，讓他們也做到相同的事情。

聘階與獎金

如何完成

- ☐ **推薦:** 持續推薦新顧客與品牌夥伴。
- ☐ **輔導:** 引導您的團隊達成總監300與更高聘階。
- ☐ **重複:** 每週創造持續的積分，獲得可預期的收益。

總監700

若要合格，必須保持活躍，並達成以下兩個合格途徑之一：

透過PGV合格: 在一週內產生1,050 PGV並且達成推薦合格 (SQ)。

..... 或

透過雙軌合格: 在一週內於您的小線產生至少700 GV，並且達成雙軌合格 (BQ)。

在總監700，您將有資格獲得企業家動力分紅。



總監 1200

若要合格，必須保持活躍並擁有至少一條總監300推薦線。然後達成以下兩個合格途徑之一：

透過PGV合格: 在一週內產生1,800 PGV並且達成推薦合格。

..... 或

透過雙軌合格: 在一週內於您的小線至少產生1,200 GV，並且達成雙軌合格。



什麼是總監300推薦線？

總監300推薦線可來自任何一位您親推的品牌夥伴或其團隊的任何一員。每條推薦線僅可計入一個總監300。

您在擴大階段可獲得的獎金

在擴大階段，您持續賺取在引燃階段解鎖的所有獎金，但現在您多了一個強大的新獎金：企業家動力分紅 (EMP)。



解鎖於總監
700 聯階



企業家動力分紅 (EMP)

當您符合總監700至白金聘階時，可依據您的PGV3，獲得全球業績積分的每週分紅份額。這筆獎金與其他獎金併行，幫助您持續發展您的事業。

付出



達成總監700或更高的獎金聘階。

收穫



依據您的PGV3獲得每週分紅份額

晉階會開啟企業家動力分紅的大門

EMP是一項額外獎金，其設計宗旨為隨著您的事業成長，擴大並獎勵您持續的努力。從總監700到白金級，隨著您持續推廣產品與輔導品牌夥伴，您每週可從ASEA的全球積分獲得分紅份額。

如何運作

誰符合資格？任何一位處於活躍狀態的總監700至白金聘階。

如何解鎖：在四週內合格三週獎金聘階

獎金來源：ASEA全球業績積分的2%，每週發放。

如何計算分紅：依據您的PGV3的100%，最高至您聘階的每週封頂。

隨著您晉階：每個新聘階解鎖更多發放週數與更高的每週封頂。

好消息：EMP獎金可與其他所有獎金併行——這是除了您已賺取收益外的額外收入。

EMP的封頂

可預測的可靠收入

EMP的設計宗旨是獎勵持續努力，並同時讓獎金發放保持穩定。每個聘階每週有其最高分紅上限(封頂)，所以您一定能夠知道目前聘階可以獲得的最高收益。

- 如果您的PGV3計算結果高於聘階的封頂，您將獲得封頂金額。
- 每個聘階有固定的領取週數，只要您保持合格。
- 這些封頂設計確保可預測性，帶給您穩定收入，並清楚顯示您何時該衝刺下一聘階以提升收入封頂。

依聘階的EMP封頂與領取期間

聘階	每週封頂金額	領取週數	資格週數	合格(四週內有三週)以解鎖分紅
總監700	70美元	8週	16 週	總監700獎金聘階
總監1200	120美元	10週	20 週	總監1200獎金聘階
銅級	200美元	12週	24 週	銅級獎金聘階
銀級	300美元	16週	32 週	銀級獎金聘階
金級	500美元	20週	40 週	金級獎金聘階
白金級	1,000美元	24週	48 週	白金獎金聘階



範例1: 假設您晉升到總監1200

若ASEA的全球每週積分為

5,000,000

其中分出2%=

100,000 美元

將其作為EMP合格者的分紅池

如果所有合格者共同締造**1,500,000 PGV3**, 而您貢獻了**1,800 PGV3**

您的份額為

1,800 ÷ 1,500,000

X

100,000 美元 =

120 美元

因為總監1200的每週分紅封頂是120美元, 所以您可領到全額分紅。這代表除了團隊獎金與其他獎金, 您還獲得120美元—只因為您輔導、推薦與發展PGV3。

範例2: 假設您的聘階為銀級, 而該聘階的EMP每週封頂為300美元。

若ASEA的全球每週積分為

5,000,000

其中分出2% =

100,000 美元

將其作為EMP合格者的分紅池

如果所有合格者共同締造**1,500,000 PGV3**, 而您貢獻了**5,100 PGV3**

您的份額為:

5,100 ÷ 1,500,000

X

100,000 美元 = 340 美元

因為銀級的每週分紅封頂是300美元, 所以您可領到全額300美元分紅, 而剩下的40美元則回流到ASEA One獎勵計畫中。

300 美元

EMP為何重要

- **可預測:** 每週分紅代表穩定的額外收入。
- **可激勵:** 獎勵持續推薦與輔導。
- **可擴大:** 每個新聘階可增加領取週數並擴大每週領取之封頂。

穩定成長會帶來回報。持續推薦、持續輔導, 並且持續晉階—每一步都能提升你的EMP潛力, 並讓您更接近精通階段。



第二階段：擴大

摘要

您的輔導、堅持與複製已將團隊提升到新高度。透過顧客獎金、品牌夥伴快速推薦獎金、團隊獎金，以及現在的企業家動力分紅獎金，您正為自己與您的團隊建立願景。您透過策略性地在每一條線推薦新人，以及教導新品牌夥伴如何複製您的行為，引領團隊邁向成功。



下一階段

一切開始變得更順暢、更自然。這代表您已經準備好進入精通階段。



第三階段

精通

銅級 – 白金級

付出



建構領導者，並拓展領導規模

收穫



領導對等獎金
更高的每週團隊獎金

現在該考驗您的技能了。在這個階段，您真正精通打造事業的核心行為：推薦新人、建構領導者，並創造可複製的系統。請專注並更加投入，因為您正在創造讓自己與團隊爆發性成長的未來。

您在精通階段的目標

從銅級晉升到白金級。這些聘階將解鎖領導對等獎金、提升團隊獎金，並為您邁向鑽石級領導力做好準備。

聘階與獎金

如何達成

- ☐ **策略性推薦:** 持續推薦是成長的基石。推薦新夥伴放在小線並發展寬度，以建立更多總監300合格線。
- ☐ **建構領導者:** 訓練您的領導者，讓他們在其團隊輔導與複製總監300。
- ☐ **促進穩定性:** 創造每週帶來可預測積分的系統。
- ☐ **提升收入:** 增加雙軌積分以提升團隊獎金、增加PGV3以提升企業家動力分紅，並發展總監300人數，進一步拓展領導對等獎金與其他獎金。

銅級

若要合格，保持每月200PV活躍狀態、達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少兩條總監300推薦線，並達成以下兩個合格途徑之一：

透過PGV合格: 在一週內產生3,000 PGV*。

..... 或

透過雙軌合格: 在一週內於您的小線產生至少2,000 GV。

新獎金! 銅級以上聘階
可解鎖領導對等獎金。



銀級

若要合格，必須保持每月200PV活躍狀態，達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少三條總監300推薦線，並達成以下兩個合格途徑之一：

透過PGV合格: 在一週內產生4,500 PGV*。

..... 或

透過雙軌合格: 在一週內於您的小線產生至少3,000 GV。

* 從銅級聘階開始，要合格聘階的PGV要求被稱為PGV50規則。PGV50規則的意思是：用於符合聘階資格的PGV中，不得有超過50%來自同一條推薦線。

金級

若要合格，必須保持每月200PV活躍狀態，達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少四條總監300推薦線，並達成以下兩個合格途徑之一：

透過PGV合格: 在一週內產生7,500 PGV*。

..... 或

透過雙軌合格: 在一週內於您的小線產生至少5,000 GV。

白金級

若要合格，必須保持每月200PV活躍狀態，達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少五條總監300推薦線，並達成以下兩個合格途徑之一：

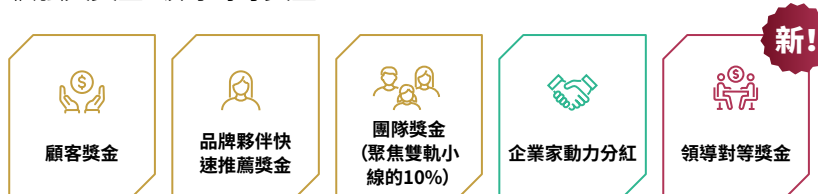
透過PGV合格: 在一週內產生15,000 PGV*

..... 或

透過雙軌合格: 在一週內於您的小線產生至少10,000 GV

您在精通階段可賺取的獎金

您保有來自引燃與擴大階段的所有獎金，而且現在多了另一個強大獎金：領導對等獎金。



* 從銅級聘階開始，要合格聘階的PGV要求被稱為PGV50規則。PGV50規則的意思是：用於符合聘階資格的PGV中，不得有超過50%來自同一條推薦線。

雙軌組織在團隊獎金有多大的威力？

優化團隊獎金在早期階段提供穩定的收入基礎，而在精通階段以上，其潛力才會真正發揮。透過在小線取得平衡，雙軌組織將帶來更多的獎金—提供真正的長期收入。

付出



平衡您的雙軌組織

收穫



每週領取小線組織積分的10%

在引燃與擴大階段，優化團隊獎金透過每週PGV3（上限為3,000）的5%（150美元），確保穩定的基礎回報。這創造了可靠的基本收入，所以您的早期努力不會白費。

而在精通階段以上，雙軌組織帶來的利潤會多更多—獎勵您旗下組織的平衡、深度與規模。這就是雙軌的威力所在：小線無限深度的10%，最高每週10,000美元—換算下來，一年可能達到50萬美元。因此聰明發展、保持平衡與建立深度十分重要。

最大化雙軌報酬

當您的組織平衡、有深度且保持活躍時，雙軌組織能帶給您最多獎勵。透過雙軌組織最大化團隊獎金：

發展兩條線：在兩條線都要推薦新人，讓您不用仰賴安置。

促進深度：與團隊合作，幫助他們建構總監300線—深度能創造穩定性與持續的積分。

聚焦平衡性：一條較強的線搭配一條較弱的線會讓您錯過收入機會。為了最大化10%收益，應保持兩邊都成長並且平衡。

保持活躍：您必須每個月保持活躍狀態，才能維持積分結餘。要堅持才能讓您的努力不會白費，直到獲得回報。

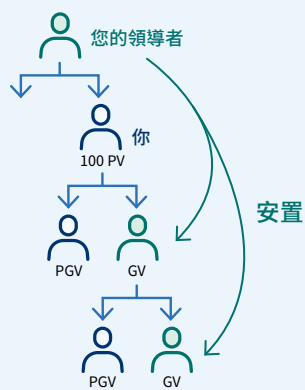
獎金聘階	每週團隊獎金封頂金額
品牌夥伴	0
總監300	500美元
總監700	750美元
總監 1200	1000美元
銅級	1,250美元
銀級	1,500美元
金級	2,000美元
白金級	4,000美元
鑽石	6,000美元
雙鑽	8,000美元
三鑽及以上	10,000美元

雙軌組織能倍增您的努力，釋放真正的規模效益。建立平衡與適當的雙軌組織，能讓您的收入從每週數百美元變成數千美元。

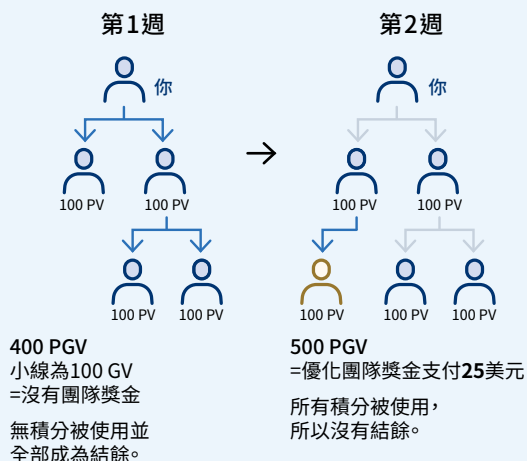
安置與結餘

在雙軌線制度中，積分可透過兩種方式進入您的組織：

安置：當您的上層領導者將新品牌夥伴放置到您的一條線時，該積分會計入您的組織積分(GV)。您無法控制它落在哪一條線，但它能幫助平衡您雙軌組織、增加結餘，並加速晉階。安置可增加您的成長積分，但無法取代持續的親自推薦。



結餘：只要您保持活躍，任何在您的雙軌組織未使用的積分會每週累積下去。結餘保障您的努力成果，而安置則從您的上線帶來額外積分—兩者一起確保您的事業持續前進。



簡而言之：結餘保障您的努力成果，而安置則從您團隊上線的活動帶來額外積分。兩者一起確保您的事業持續前進。

它為何在精通階段十分重要

在ASEA One的早期階段，優化團隊獎金保障並提升您的收入。但在精通階段，雙軌組織將發揮效益—獎勵平衡與具備規模的團隊，每週最高發放10,000美元。

在這個轉捩點，領導力、複製與平衡性結合能創造真正的持續性收入。達成3,000 PGV，代表您應聚焦擴大您的雙軌架構—因為若發展得當，它將是ASEA One最強大的收入引擎。

最大化您的團隊獎金範例

情境1：您透過雙軌組織領取更多獎金

您獲得2,500 PGV

- 小線GV = 2,000 > 10% = 200美元
- PGV3 = 2,500 > 5% = 125美元

比較：200美元 vs. 125美元 > 您獲得200美元 (雙軌組織)，因為這個金額比較高。

情境2：您透過PGV領取更多獎金

您獲得2,200 PGV

- 小線GV = 1,000 > 10% = 100美元
- PGV3 = 2,200 > 5% = 110美元

比較：100美元 vs. 110美元 > 您獲得110美元 (PGV)，因為這個金額比較高。

情境3：因為安置而讓雙軌組織可得到最大獎金

您獲得1,000 PGV + 900 GV安置積分

- 您的團隊創造1,000 PGV。
- 上線將900 GV安置在您的大線，讓您的小線變成900 GV。
- 若以雙軌計算獎金 = 900 GV的10% = 90美元
- 若以PGV計算獎金 = 1,000 PGV的5% = 50美元

比較：90美元 vs. 50美元 > 您獲得90美元 (雙軌組織)，因為這個金額比較高。

情境4：您透過PGV領取更多獎金

您獲得3,600 PGV

- 小線GV = 1,000 > 10% = 100美元
- PGV3 = 3,600 > 5% = 180美元，但上限為150美元

比較：150美元 (PGV上限) vs. 100美元 > 您獲得150美元 (PGV)，因為這個金額比較高。

在銅級解鎖

領導對等獎金

這項獎金會依據您親自推薦品牌夥伴與其團隊獲得的團隊獎金，按百分比支付獎金給您。他們賺得更多，您的對等獎金就更多。

付出



幫助您的親推品牌夥伴賺取更多團隊獎金

收穫



每週根據品牌夥伴的獎金，發放對應百分比之獎金

每當您的品牌夥伴獲得一筆每週團隊獎金支票時，您都能從輔導與幫助他們成功獲得一定百分比的對等獎金。隨著您的晉階，這筆獎金會超越您直接推薦的人員，擴張到他們的團隊，形成所謂的「代數」。您輔導越多領導者，就能解鎖更多代—獎勵您的領導力，並建立長期穩定的持續收入。

如何運作

資格: 在銅級解鎖，並且保持活躍狀態。

支付依據: 從您的推薦組織 (您已解鎖的代數內) 賺取的每週團隊獎金

如何計算: 您的對等獎金 = 所有解鎖代數的團隊獎金 × 浮動的每週百分比 (約7%)。此百分比可能每週稍微變動，因為ASEA必須平衡全球獎金之分配。

何時支付: 每週，加上您的其他獎金。

限制條件:

- 每位品牌夥伴可被計入領導對等獎金的團隊獎金上限為每週2,500美元。
- 您可從每位品牌夥伴獲得之的最高獎金潛力為250美元。
- 若您某條推薦線產生業績超過您PGV的50%，您在該線的對應百分比將被下調。
- 僅適用於不平衡的線 (請見第34頁的表格)。
- 每週連同其他獎金一起支付。
- 領導對等獎金僅依據每週賺取的團隊獎金發放。

更高聘階解鎖更多代數

銅級	1代
銀級	2代
金級	3代
白金級	4代
鑽石及以上	最高至7代

在七代中,最大的推薦線積分占總PGV的百分比(%)

在七代中,最大的推薦線積分占總PGV的百分比(%)	在最大線的每一代,可賺取的領導對等獎金百分比
少於 50%	100%
51 – 60%	90%
61 – 70%	80%
71 – 80%	70%
81 -90%	60%
91+%	50%

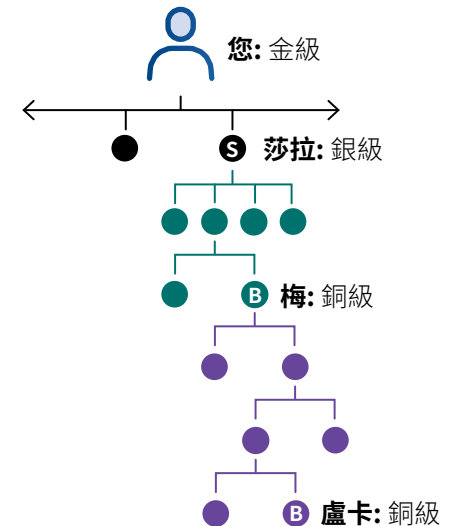
範例 (僅供參考)：

在金級,您有資格獲得來自推薦組織三代內的領導對等獎金。

- 在您的團隊中,莎拉 (銀級) 獲得300美元團隊獎金。由於本週的領導對等獎金百分比是7%,所以您可領取約21美元—加上來自您所有其他第一代品牌夥伴賺取之團隊獎金的領導對等獎金。
- 在莎拉的推薦團隊中,梅 (銅級) 在同週賺取200美元團隊獎金。您可從梅的團隊獎金再獲得14美元,以及來自所有其他第二代品牌夥伴的領導對等獎金。
- 在梅的推薦團隊中,盧卡 (銅級) 賺取150美元團隊獎金,又為您帶來10.50美元—
- 以及來自所有其他第三代品牌夥伴的領導對等獎金。

光是在這個範例中,就有45.50美元的領導對等獎金收入—您可依您的獎金聘階解鎖的代數內,從每一位合格品牌夥伴賺取這項獎金。

(實際獎金可能有所不同。領導對等獎金百分比會浮動,並可能根據全球分配平衡而每週稍微變動。)

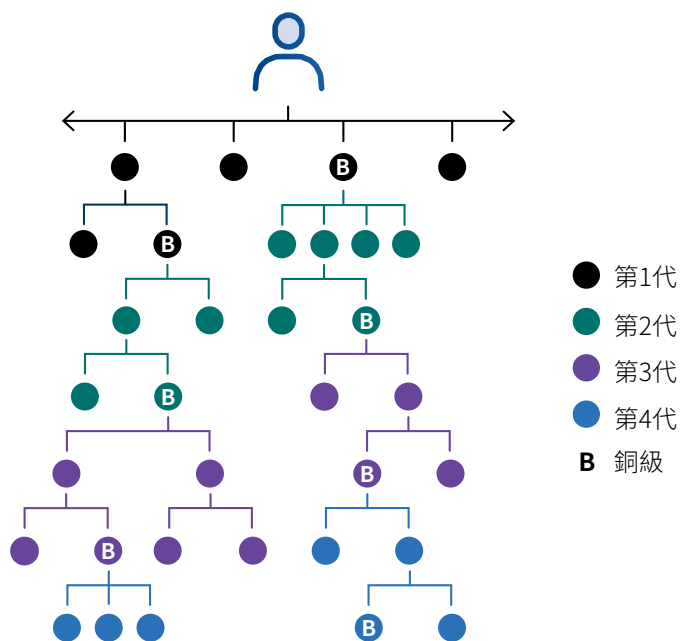


領導對等獎金是長期持續收入的基石。它獎勵您的團隊的成功、您的領導力,以及您能夠在整個團隊複製發展事業的有效行為。

最棒的地方是什麼? 莎拉、梅與盧卡這個範例只是一條推薦線而已—您可以從整個團隊獲得更多的對等獎金。

什麼是「代數」？

每次您親自推薦某人，他們就會成為一條新的推薦線。該線中的每個人都屬於您的第一代—直到其中一人達到銅級或更高聘階。該銅級夥伴就是該推薦線第一代的結束，其以下的夥伴將成為您的下一代。



什麼是「浮動百分比」？

這代表您的領導對等獎金百分比，每週會根據ASEA的全球積分與總團隊獎金支出而波動。ASEA會以每個獎金週產生的50%積分支付獎金—所以您的對等百分比將依據剩下的部分而「浮動」。

獎金會流向何處？

ASEA的每週獎金會分配到獎勵計畫的數個項目。雖然各項目的百分比可能每週稍微變動，但整體支出保持一致：

- 2% 企業家動力分紅 (EMP)
- 3% 鑽石分紅
- ≈ 38% 團隊獎金 (每週變動)
- ≈ 7% 領導對等獎金 (浮動百分比)



精通：第三階段

摘要

在精通階段，您全面進入領導角色。此時，您從建立動能轉為創造領導者，以及讓收入變得可預測和擴大的系統。您已掌握企業家的真正力量—推薦品牌夥伴、有目的地進行輔導，以及為團隊的成長描繪清晰願景。憑藉雙軌組織發展的完整威力與領導對等獎金，您獲得只有在ASEA One更高聘階才提供的豐厚收益潛力與獎勵。能走到這一步絕非偶然，您的紀律與領導力讓您走到這一步，而您理應享有這一路的回報。



下一步

您的ASEA傳承正在等著您。讓您的名字加入頂尖領導者的行列，並解鎖令人難忘的獎勵。



第四階段

傳承

鑽石至三鑽總裁

付出



發展領導者並擴大您的總監
300基礎。

收穫



更高的每週團隊獎金
獲得鑽石分紅

在傳承階段，領導的重點是願景、規模與影響力。您依然親自推薦夥伴，但您同時培養鑽石品牌夥伴並指導國際團隊。此階段的核心是發展能夠培養領導者的領導者—促進深度、複製，並建立一個能夠持續發展的組織。

傳承的目標

達到鑽石聘階，然後邁向更高的雙鑽與三鑽聘階。透過持續推薦和輔導新領導者，讓他們追隨你的腳步，以及保持穩定的PGV和每週GV，來鞏固你的基礎。藉由平衡的深度與廣度，您將創造能擴大並帶著您向前的成長。

聘階與獎金

如何完成

- ☐ **平衡PGV:** 確保積分平均分配到每一推薦線，以最大化鑽石分紅份額。
- ☐ **發展執行聘階:** 協助您的領導者晉升到執行聘階，讓他們能複製您的路線。
- ☐ **舉辦工作坊:** 辨識並培訓重要領導者，讓他們為成長的下一步做好準備。
- ☐ **提升收入:** 為您的團隊獎金成長雙軌組織積分、提升PGV以增加鑽石分紅份額，並幫助發展您的推薦組織以最大化領導對等獎金。

鑽石

若要合格，保持每月200PV活躍狀態、達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少六條總監300推薦線，並連續兩週達成以下兩項要求：

PGV要求: 平均每週至少15,000 PGV*，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過7,500 PGV。

..... 以及

雙軌要求: 平均每週小線至少15,000 GV，每週的最低GV為5,000。

新! 鑽石聘階以上，您可解鎖鑽石分紅這個強大的新收入。



雙鑽

若要合格，保持每月200PV活躍狀態、達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少七條總監300推薦線，並連續三週達成以下兩項要求：

PGV要求: 平均每週至少20,000 PGV*，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過10,000 PGV。

..... 以及

雙軌要求: 平均每週小線至少20,000 GV，每週的最低GV為5,000。

三鑽

若要合格，保持每月200PV活躍狀態、達成雙軌合格(BQ)、擁有至少七條總監300推薦線，並連續三週達成以下兩項要求：

PGV要求：平均每週至少25,000 PGV*，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過12,500 PGV。

..... 以及

雙軌要求：平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。

您在傳承階段賺取的獎金



* 從銅級聘階開始，要合格聘階的PGV要求被稱為PGV50規則。PGV50規則的意思是：用於符合聘階資格的PGV中，不得有超過50%來自同一條推薦線。

在鑽石聘
階解鎖

鑽石分紅

鑽石、雙鑽與三鑽

鑽石分紅是ASEA ONE計畫最強大的收入之一。
這項持續性獎金將ASEA每週全球積分的3%獎勵
給頂尖領導者。

付出



達成鑽石以上的獎金聘階。

收穫



每週鑽石分紅份額
(更多PGV = 更多份額)

一旦達成鑽石聘階，您可在全球鑽石分紅獲得份額。

您產生的PGV越多，獲得的份額就越多。只要您維持
鑽石或以上聘階的資格，您將會每週獲得鑽石分紅
份額。隨著您的晉階，您可獲得更多份額。

如何運作

- 發放給鑽石聘階以上。
- PGV越高，就賺得越多，直到每週份額上限。
- 份額每週獲得，然後加總並每四週支付一次。
- 每當您晉階時，您的成長會獲得獎勵，而且份額上限會在接下來12個月變成原本的150%。



每週份額上限

1 PGV = 1 份額

聘階	PGV層數	每週份額上限
鑽石	PGV 5	22,500
雙鑽	PGV 6	30,000
三鑽	PGV 7	37,500

份額支付與晉階時間軸

成長動能十分重要，為了鼓勵持續成長，如果您沒有隨時間晉階，支付百分比會逐漸調整。以下是份額百分比隨時間調整的方式：

距離上一次晉階的時間

鑽石與雙鑽 份額支付百分比 (%)

0-12 個月	100%
13-24 個月	75%
25-36 個月	50%
37-48 個月以上	25%

晉升到新的最高聘階會讓計時器重置，而且接下來12個月的份額上限會增加到150%。

距離上一次晉階的時間

鑽石與三鑽 份額支付百分比 (%)

0-24 個月	100%
---------	------

每經過12個月，您的份額支付百分比會減少25%。

晉升到新的最高聘階會讓計時器重置，而且接下來24個月的份額上限會增加到150%。

範例

您合格晉升鑽石聘階，並在過去4週內每週生成20,000 PGV5，總共累積了80,000PGV，這等於鑽石分紅的80,000個份額。

過去4週以來，全球鑽石分紅價值200,000美元，分紅的總份額數為10,000,000。所以鑽石分紅的每一份額價值0.02美元。

分紅價值 分紅總份額 每一份額價值
 $\$200,000 \text{ US} / 10,000,000 = \0.02 US

您的份額 每一份額價值
 $80,000 \times 0.02 \text{ 美元} = 1,600 \text{ 美元}$

四週期間的鑽石分紅獎金

這項獎金每四週發放一次，並與所有其他收入併行。

鑽石分紅旨在創造長期的傳承收入—保持鑽石聘階以上，分紅就永不停止。它獎勵您在整個組織發展領導者、促進平衡成長，並創造複製。發展強大團隊、保持前進，而您就會從ASEA的全球成功，解鎖長期的持續性獎勵。

您的事業越穩定、越以團隊為導向，您的影響力與獎勵就越大。

晉階要求

所有鑽石大使以上聘階必須同時維持雙軌小線積分與PGV要求。

PGV要求為四週期間的平均值，在增加彈性的同時，依然獎勵穩定表現。

如何達成

- ☐ **發展鑽石：**輔導並支持您的頂尖領導者成為新的鑽石，並在每一個層面複製領導表現。
- ☐ **規劃願景：**分享能夠激勵信心、促進文化與團結全球團隊的清晰長期願景。
- ☐ **提升收入：**平衡GV／PGV以獲得完整雙軌獎勵、擴充領導對等獎金的深度，並在52週內維持聘階四次以確保拿到100%的鑽石分紅份額。
- ☐ **制度化接班：**發展能培養領導者的領導者，讓您的組織能不仰賴您，依然成長並維持動力。

所有大使以上聘階將需要200PV活躍狀態、達成雙軌合格並擁有至少七條總監300推薦線，且必須連續四週符合特定雙軌與PGV要求。

鑽石大使

PGV要求：平均每週至少60,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過20,000。

..... 以及

雙軌要求：符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。

雙鑽大使

符合所有大使要求，並連續四週達成以下兩項要求：

PGV要求：平均每週至少100,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過35,000。

..... 以及

雙軌要求：符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。

三鑽大使

若要合格，保持每月200PV活躍狀態、達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少七條總監300推薦線，並連續四週達成以下兩項要求：

PGV要求：平均每週至少150,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過50,000。

..... 以及

雙軌要求：符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。

鑽石總裁

若要合格，保持每月200PV活躍狀態、達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少七條總監300推薦線，並連續四週達成以下兩個要求：

PGV要求：平均每週至少250,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過65,000。

..... 以及

雙軌要求：符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。

雙鑽總裁

若要合格，保持每月200PV活躍狀態、達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少七條總監300推薦線，並連續四週達成以下兩個要求：

PGV要求：平均每週至少400,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過80,000。

..... 以及

雙軌要求：符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。

三鑽總裁

若要合格，保持每月200PV活躍狀態、達成雙軌合格 (BQ)、擁有至少七條總監300推薦線，並連續四週達成以下兩個要求：

PGV要求：平均每週至少600,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過120,000。

..... 以及

雙軌要求：符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。

您在傳承階段賺取的獎金



顧客獎金



品牌夥伴快速推薦獎金



團隊獎金



領導對等獎金



鑽石分紅
份額上限提高

隨著您的事業變得更穩定與更團隊導向，您的影響力與您的份額上限也會增加

在鑽石聘
階解鎖

鑽石分紅

鑽石大使至三鑽總裁

付出



建立深度並達成大使
或以上聘階的資格。

收穫



更多的鑽石分紅份額
傳承階段獎勵

只要您維持鑽石以上聘階，鑽石分紅就會一直獎勵您一週復一週、年復一年。它獎勵您建立均衡深度、將領導者培養為鑽石，以及保持全球複製。每前進一步都會解鎖更多份額、更多影響力，並為您的事業帶來更長期的穩定性

每週份額上限

1 PGV = 1份額

聘階	PGV層數	每週份額上限
鑽石大使	PGV 8	60,000
雙鑽大使	PGV 9	100,000
三鑽大使	PGV 10	150,000
鑽石總裁	PGV 11	250,000
雙鑽總裁	PGV 12	400,000
三鑽總裁	PGV 13	600,000

份額支付、維持，以及晉階時間軸

晉升到鑽石大使以上聘階，可解鎖接下來24個月的份額上限增加到150%。在這24個月之後，若您的獎金聘階在每52週有4週以上為鑽石大使以上，便可維持100%的份額支付。在首次24個月後，若您未符合維持要求，您的支付百分比會逐漸調整，每年減少25%。

注意：晉升到新的最高聘階會讓計時器重置，而且接下來24個月的份額上限增加到150%



第四階段：傳承

摘要

鑽石至三鑽總裁

在傳承階段，願景與規模結合。從鑽石到總裁，您發展能培養領導者的領導者、維持全球團隊，並透過深度與複製鞏固您的傳承。這些聘階解鎖鑽石分紅的全部力量、更高的領導對等獎金，以及年復一年的長期收入。

在這個階段，成功的重點不再是您自己的努力—而是在於規劃願景、輔導新鑽石，並讓領導力制度化，所以您的組織無須仰賴您，就能蓬勃發展。平衡的GV與PGV讓您穩居頂端，而穩定的晉階確保您可以最大化分紅份額與獎勵。

您的領導力在這個階段創造了更多收入—以及能代代相傳的影響力、穩定性與全球性傳承。



Club One

您的個人成功系統

Club One是ASEA旅程的核心。每次推薦、每個輔導時刻，以及您建構的每位總監300，都能讓您獲得點數。獲得越多點數，您就能解鎖更多獎勵、表揚與進步。



推薦

吸引新顧客
與品牌夥伴。



輔導

指導推薦品牌
夥伴邁向成功。



建構

發展新總監300，
並賦予他們複製
成功行為的能力。

這些簡單的行動引燃新線、
促進晉階，並創造長期收入。

這就是複製路線：行動 > 教導 > 您的團隊重複進行。
就是這麼簡單、強大，且十分有效。

請參閱完整Club One指南，瞭解點數
系統、獎勵與如何最大化您的成長。



聘階與資格

ASEA ONE的每個聘階都是一個里程碑，並且解鎖新機會與獎勵。無論您是著重產品分享、發展團隊，或兩者並重，都有一條清晰的前進路線

引燃	每月活躍要求	小線積分要求		PGV要求	總監300線數要求
品牌夥伴	-	-		-	-
總監300	100 PV	每週300與雙軌合格	或	每週450與推薦合格	-

擴大

總監700	100 PV	每週700與雙軌合格	或	每週1,050與推薦合格	-
總監1200	100 PV	每週1,200與雙軌合格	或	每週1,800與推薦合格	1

執行聘階以上

所有執行聘階以上必須為每月200PV活躍狀態、雙軌合格 (BQ)，並符合PGV50規定。

精通

銅級	200 PV	每週2,000	或	每週3,000	2
銀級	200 PV	每週3,000	或	每週4,500	3
金級	200 PV	每週5,000	或	每週7,500	4
白金級	200 PV	每週10,000	或	每週15,000	5

鑽石聘階以上

所有鑽石以上聘階必須達成雙軌的小線積分 (與每週最低 5,000 PV) 要求，以及PGV要求。

傳承

鑽石	200 PV	平均每週小線至少15,000 GV，每週的最低GV為5,000°	以及	平均每週至少15,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過7,500°	6
雙鑽	200 PV	平均每週小線至少20,000 GV，每週的最低GV為5,000°	以及	平均每週至少20,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過10,000	7
三鑽	200 PV	平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000°	以及	平均每週至少25,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過12,500°	7

鑽石大使以上

所以鑽石大使以上聘階必須連續四週達成雙軌的小線積分要求與PGV要求。

傳承	每月活躍要求	小線積分要求	PGV要求	總監300 線數要求
鑽石大使	200 PV	符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。	以及 平均每週至少60,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過20,000。	7
雙鑽大使	200 PV	符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。	以及 平均每週至少100,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過35,000。	7
三鑽大使	200 PV	符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。	以及 平均每週至少150,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過50,000。	7
鑽石總裁	200 PV	符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。	以及 平均每週至少250,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過65,000。	7
雙鑽總裁	200 PV	符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。	以及 平均每週至少400,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過80,000。	7
三鑽總裁	200 PV	符合三鑽資格，且平均每週小線至少25,000 GV，每週的最低GV為5,000。	以及 平均每週至少600,000 PGV，且來自任何一條推薦線的PGV不得超過120,000。	7



什麼是PGV50規定？

可將PGV50視為您的平衡檢查：來自任一推薦線的PGV不得超過您的總PGV的50%。這有助於透過在整個組織內分配成長，來建立穩定性和健康的團隊，從而幫助你優化獎金並策略性地擴展事業。

重要詞彙表

活躍狀態 (Active Status)

保持活躍代表每五週維持至少100PV，無論是透過您自己的訂單或綁定您的帳戶的顧客訂單 (要求可能根據聘階與當地市場而有所不同)。

雙軌線 (Binary Leg, 小線與大線)

您的雙軌團隊有兩條線。它們被稱為右線與左線。小線的組織積分GV較少，並可能為右線或左線；大線的組織積分GV較多，並可能為右線或左線。團隊獎金與聘階會使用小線積分進行計算。

雙軌合格 (Binary Qualification, BQ)

在您的雙軌組織架構中，左線與右線都至少有一名親推並活躍的品牌夥伴。

雙軌組織 (Binary Team)

ASEA的兩個組織架構之一。由兩條組織線 (左線與右線) 組成。可用於計算團隊獎金與聘階資格。

品牌夥伴快速推薦獎金 (Brand Partner Fast Start Bonus)

來自新品牌夥伴入會訂單PV的20%，並於下週發放。又被稱為快速推薦獎金。

結餘 (Carryover)

指的是您在保持活躍狀態下，沒有兌換獎金並結餘至未來一週的雙軌組織積分 (GV) 或推薦組織積分 (PGV)。

領導對等獎金 (Check Match)

根據您親自推薦的品牌夥伴與其團隊 (最多到七代) 的團隊獎金，發放給您的獎金。

Club One

ASEA的每月積點制獎勵計畫，它透過聚焦於推動實質成長的簡單行動，協助您發展事業。累積點數、輔導他人，並獲得獎勵。

獎金封頂／上限 (Commission Limits/Max)

根據您的獎金聘階，每週可領取之特定獎金 (例如領導對等獎金、團隊獎金、EMP與鑽石分紅) 的限制。

顧客獎金 (Customer Bonus)

顧客首購訂單之產品淨價的20%，以及自動續購訂單的12%。每週發放，並發放全額積分。

總監300獎金 (D300 Bonus)

達成持續總監300 (在註冊入會後90天內，四週中有兩週符合資格 + 四週累積1,200 PGV) 的一次性300美元獎金。

鑽石分紅 (Diamond Pool)

由ASEA全球積分的3%構成的全球分紅獎金。適用鑽石以上聘階。根據PGV深度、聘階份額限制與晉階時間軸，發放份額。

企業家動力分紅 (EMP)

由全球積分的2%構成的每週分紅獎金。適用總監700至白金級。份額根據PGV3計算，有每週上限與解鎖規定。

註冊入會 (Enrollment)

當有人透過您加入成為顧客或品牌夥伴。

代 (Generations)

每當您親自推薦某人時，他們就成為一條新推薦線。一代包括該推薦線上的每一個人，直到出現一位銅級執行聘階以上等級的夥伴。該銅級以上聘階夥伴成為那條推薦線第一代的結束，而其下的夥伴成為下一代，並如此進行下去。

組織積分 (Group Volume, GV)

在ASEA的雙軌組織架構中，您有兩條組織線：左線與右線。組織積分 (GV) 是這兩條線的積分總和，包括您親自推薦的夥伴，以及由他人依加入順序，安置在您下方的夥伴。通常其中一條線的積分較多，這條線被稱為大線；另一條積分較少的線被稱為小線。小線格外重要，因為許多獎金是根據小線計算。

最高聘階 (Lifetime Rank)

您的帳戶曾達成的最高級別，通常用於表揚之目的。

優化團隊獎金 (Optimized Team Commissions)

保證您從以下兩者獲得較高獎金的內建工具：(1) 當雙軌合格時，雙軌小線的10%或 (2) 推薦合格時，PGV3 (最高3,000) 的5%。此獎金確保您一路直到總監1200，都能獲得可預測的每週收入。

獎金聘階 (Paid Rank)

您在特定一週符合的聘階，並用於決定您可賺取哪一種 ASEA One 獎金。

個人組織積分 (Personal Group Volume, PGV)

在 ASE 的雙軌組織架構中，您有兩條組織線：左線與右線。組織積分 (GV) 是這兩條線的積分總和，包括您親自推薦的夥伴，以及他們組織中的所有成員 (經銷商與顧客)。通常其中一條線的積分較多，這條線被稱為大線；另一條積分較少的線被稱為小線。小線格外重要，因為許多獎金是根據小線計算。

個人組織積分3層 (PGV3)

在您的親自推薦組織中，計算至前三層人員的個人組織積分。用於計算企業家動力分紅。

PGV50規定

從銅級聘階開始，要合格聘階的PGV要求被稱為PGV50規則。PGV50規則的意思是：用於符合聘階資格的PGV中，不得有超過50%來自同一條推薦線。

個人積分 (Personal Volume, PV)

來自您自己的訂單與您的顧客訂單的積分。為了保持活躍狀態，您必須維持每月100PV。

安置 (Spillover)

來自您的上線領導者的推薦或團隊活動，並安置到您的雙軌其中之一的積分。安置可幫助強化您的團隊架構，但無法計入您的個人組織積分 (PGV)。

推薦合格 (Sponsorship Qualification, SQ)

擁有至少兩名活躍的親推品牌夥伴。

推薦組織 (Sponsorship Team)

由您的親自推薦線所組成的架構—您親自推薦的每個人就是一條推薦線。用於計算代數與領導對等獎金。

自動續購 (Subscription)

自動重複訂購產品的訂單，頻率可自訂為每月、每兩週、每三週或每四週。被計入PV，並幫助維持穩定性。

團隊獎金 (Team Commissions)

透過優化團隊獎金，發放以下兩者裡較高的每週獎金：當雙軌合格時，小線GV的10%，或推薦合格時，PGV3的5%。這是隨著您的團隊成長帶來的持續性收入。

上線領導者 (Upline Leader)

在雙軌組織中，位於您上方的品牌夥伴，他可能將新人安置到您的團隊，並提供輔導與支持。

每週獎金封頂 (Weekly Earning Limits)

依據您的獎金聘階，可領取的每週企業家動力分紅或鑽石分紅之上限。

ASEA®

請勿將這些數字視為可獲得的保證收入。ASEA品牌夥伴能獲得的收入，
取決於您本身的努力，以及您銷售組織的努力。

繁體中文 1/2026。本資訊僅適用於台灣市場。凡標示商標或註冊商標符號之文字，均為ASEA, LLC之商標。
©2026 ASEA, LLC。美國猶他州普萊森特格羅夫市，郵編84062 · support@aseaglobal.com · aseaglobal.com