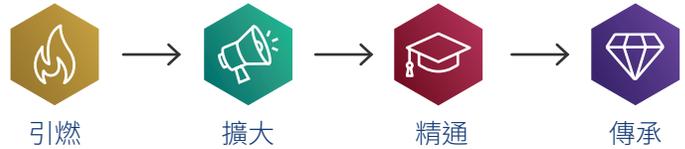


優化後 vs. 優化前

您需要知道的優化重點

ASEA One™ 是一套獎勵制度，專為提供每一位品牌夥伴更快速、更明確、更可預測的收入成長途徑而設計。



維持不變的制度特色

- 強大的雙軌獎金結構
- 領導對等獎金保留，並進行強化
- 快速啟動獎金維持不變

制度優化重點一覽

- **更具驅動力的聘階調整：**移除總監聘階，新增總監1200
- **擴大領導獎勵：**企業家動力分紅 (EMP) 擴大至 總監700—白金聘階領取
- **總監300—白金聘階有兩種晉升方式：**小邊積分或個人組織積分 (PGV)
- 領導對等獎金強化與穩定化
- **團隊獎金優化：**每週擇優發放 PGV3的5% 或小邊積分的10%
- **鑽石分紅強化：**提高收入上限，並新增25% 最低門檻保障
- **與時俱進的顧客計畫：**顧客獎金與積分計入基準一致化、全新自動續購價格
- **推出 Club One™：**一個行為導向的激勵引擎，驅動 ASEA One 制度
- **全新 總監300 獎金，美金 300 元獎勵起步階段的穩定成就**
- 原「經銷商」將改稱為「品牌夥伴」

更具驅動力的聘階與晉升方式

優化前

總監為第一個有獎金的聘階

總監700 與銅級之間無聘階

僅能透過小邊積分晉升或獲得團隊獎金

鑽石大使及鑽石總裁須連續四週皆達標

鑽石總裁聘階的單線組織PGV計算上限為 50,000

ASEA One

移除總監聘階，總監300 為起始聘階

新增總監1200 聘階，銜接總監700 與銅級

可選擇透過小邊積分或 PGV 積分晉升與領獎金

以四週平均積分考核鑽石大使及鑽石總裁

鑽石總裁聘階的單線組織PGV計算上限提高至 65,000

優化制度的核心意義？ 提供更清晰的晉升路徑、更靈活的晉升方式、更容易複製經營模式，並讓事業起步更穩定。

團隊獎金優化

優化重點：

全新「優化團隊獎金」最高可達每週 3,000 PGV3。

以下兩項考核指標擇高發放：

- 小邊積分的 10%，或個人組織三層積分 (PGV3) 的 5%
- 300 聘階起適用：達到 450 PGV3 即可開始賺取

重要意義：

在初期雙軌尚未達到理想平衡之前，提供更即時、且更可預測的收入，在顧客成長與團隊發展的過程中獲得獎勵。

與時俱進的顧客制度

優化重點：

在 ASEA One 中，無論顧客是以單次或自動續購方式購買，將顧客獎金與訂單積分支付結構一致化。所有顧客訂單皆計入 100% 完整積分，顧客獎金將依產品銷售額 (不依積分) 發放：

- 首購訂單可獲得 20% 獎金
- 自動續購訂單可獲得 12% 獎金
- 無需維持活躍 PV，即可賺取顧客獎金

三層價格帶：

- 單次購買顧客價
- 自動續購顧客價 (比單次購買價低 10%)
- 品牌夥伴價
- 自動續購顧客自首筆訂單起即可獲得 20% Redox Rewards 長客回饋金

重要意義：

建立簡單、類似聯盟行銷的顧客制度，完整整合於既有架構中，便於分享，提升顧客續購率，加速持續性收入成長。

總監300 優化方案

優化重點：

- 取消原有的總監聘階與 50 美元的總監獎金
- 推出全新的總監300 一次性獎金，金額為 300 美元
- 獎金發放對象為 90 天內達成穩定總監300 聘階者
- 具體條件為：在 4 週內達成兩次總監300，且該四週的 PGV總和超過 1,200

重要意義：

總監300 是 ASEA One 獎勵計劃中的核心聘階。這項獎金透過實質現金回饋突顯其重要性，同時激勵並強化早期穩定的事業發展。

擴大EMP 領導獎勵

優化重點：

- 企業家動力分紅 (EMP) 從總監 700 聘階起可開始賺取。
- 發放頻率從每月改為每週。
- 在四週中有三週達成對應聘階，即可解鎖分紅資格。
- 分紅的資格週數加倍。
- 份額計算以 PGV3 的 100% 為基礎。
- 每週加入獎金上限，鼓勵品牌夥伴持續晉升下一階。

重要意義：

協助穩定中階領導者的收入，在事業成長的過程中，提供更清晰且可預測的每月 500 至 1,000 美元之收入目標。

領導對等獎金穩定化

優化重點：

- 對領導對等獎金投入大量資源
- 每週平均領導對等獎金發放金額提升
- 快速推薦獎金不再納入獎金發放上限計算，讓更多獎金積分可用於發放領導對等獎金

重要意義：

領導對等獎金聚焦於獎勵領導力與團隊複製，因此獎金將更為穩定、可預測且持續成長。

鑽石分紅優化方案

- 鑽石分紅仍以全球業績的 3% 發放，但每一聘階的分紅份額都增加一層 PGV
- 晉階時的份額上限提高 50%
- 新增 25% 最低發放保底機制

晉升時程變更：

- 鑽石 → 三鑽：1 年
- 三鑽 → 大使：2 年
- 大使以上聘階：每年至少有四次達到大使以上，即可維持原有的分紅比例

重要意義：

獎勵持續成長、保障領導者的收入不會出現斷崖，並強化高聘階穩定性。

整體願景

ASEA One 並非取代原雙軌制度，而是對其進行現代化革新。它帶來更清晰的目標、更即時的收入、更強的複製力，是一條從起步到晉升高聘階可預測的成功途徑。

一套計畫、一條道路，為擴展事業格局而生。

優化前制度與 ASEA One 比較

類別	優化前計畫	ASEA One
起始聘階	總監	總監300
新增聘階	無	總監1200
晉升方式	僅透過雙軌小邊積分	可透過小邊積分或 PGV 晉升(總監300—白金)
優化團隊獎金	無	兩種方式可獲得團隊獎金,透過小邊積分或最高計算至3000積分的PGV3
顧客獎金	零售顧客與優惠顧客制度分開,並僅計入 50% 積分	統一: 首購訂單20%,自動續購訂單12%,積分以100%計算
團隊獎金	僅 10% 小邊積分	小邊積分10%或是優化PGV3 的5%
總監300獎金	無	在註冊後的90天內,如果您在四週內有兩週達到總監300,且四週內累計PGV達到1200,即可獲得300美元獎勵。
EMP 資格	銅級—白金	總監700—白金
EMP 發放	每月	每週
EMP 解鎖條件	連續兩週符合資格	四週中達標三週即可解鎖
EMP PGV3 計算比例	50–100%	所有聘階均以100%計算
EMP 限制條件	無	每週獎金上限設計
鑽石分紅	若未晉階會逐漸下降至0,PGV 單線積分上限較低	設 25% 最低分紅保障
領導對等獎金	週週波動較大	加強與穩定的領導對等獎金,打造長期領導收入
PGV50 規則	僅適用於鑽石等級以上	從銅級聘階開始
PGV 結餘	無	每週最多 3,000 PGV 可結餘,直到產生獎金為止
每週個人 PV 超過 200 PV	每週超過 200 PV 的積分可放入小邊	個人 PV 僅用於維持活躍資格,不會向下延伸至組織中其他人
定價	兩層(零售價與會員價)	三種價格(單次購買價、自動續購價、品牌夥伴價)
行動系統	無	Club One and Club One+
成功之路	無	引燃、擴大、精通、傳承
事業工具	標準虛擬辦公室	升級版虛擬辦公室、ASEA ONE事業工具

所有金額皆以美金(USD)計算。