

LifeVantage®

LIFEVANTAGE獨立顧問獎金計畫  
台灣

2025年3月1日下午3時生效

Evolve

# Evolve 獎金計畫(台灣)

2025年3月1日下午3時生效

歡迎啟動你的新生活.

是時候懷抱目標、激勵成功及「激活生命!」

生活總是複雜而混亂,但卻又是如此美好。時間過得飛快,您總想要過得更充實,但是日常的責任、恐懼或限制總是阻礙著你。是時候停下來喘息一下了。你值得成為最好的自己,按照自己嚮往的方式過健康、快樂的生活。

LifeVantage為您提供了解決方案!我們的產品專注於從細胞基因層面開始激活你的身體去創造活力健康的能力。當您自己變得美麗而自信時,您自然會想要幫助他人像您一樣。LifeVantage透過啟動財務獎勵機制,提供改善人們生活為目標的事業發展,進而帶來健全的收入機會。

Evolve就是一個創造無限可能的方案。Evolve是一個獎勵計畫,讓您可以以全職或兼職方式發展事業。\*無論您僅僅是想分享改變生活的產品,還是希望以專業導師及領袖的身分投入事業發展和成長,成為LifeVantage®獨立顧問後,都將對你帶來積極的挑戰和獎勵報酬。

\*LifeVantage不保證您在成為顧問後一定會得到財務上的成功。您的成功將取決於您的技能、毅力、貢獻和您在帶領他人複製這些高品質行為的能力。閱讀本計畫手冊不代表您必定將獲得財務上的成功。LifeVantage不保證任何收入或位階上的成功。



# 目錄

歡迎	2
重點名詞定義	4-5
顧問里程碑事業發展	6-7
分享	8-9
顧客銷售利潤	8
分享獎金	9
啟動	10-14
雙倍分享獎金	11
快速晉升獎金-資深顧問	12
團隊建立獎金-資深顧問	13-14
建立與成長	15-20
快速晉升獎金-資深經理顧問	16
團隊建立獎金-資深經理顧問	17-18
代數獎金	19
活躍壓縮	20
領導	21-23
領導對等獎金	21-22
全球獎金分紅池	23
注意事項	24



# 重點名詞定義

## 活躍

當您的帳戶狀態良好合規，並且在當月達到150小組銷量要求，同時至少有40個人銷量時，您被視為活躍顧問。

## 合格團隊建立者資格

當您在註冊當月或其後任何一個日曆月內的達到至少500個人銷量時，您即符合「團隊建立者資格」。

## 團隊建立期

您的「團隊建立期」從快速啟動期最後1個月的第1天開始，並包括啟動期結束後緊隨的2個月。

## 可計算獎金銷量 (CV)

可計算獎金銷量是計算最多可支付獎金收入的依據。當您賺取銷售量的百分比時，您是基於產品的可計算獎金銷量來計算該百分比的收入。可計算獎金銷量之數值通常以銷售總積分乘以獎金支付比率計算而得(除非在某些情況下基於某些原因對於可計算獎金銷量進行了折扣)。

## 壓縮

獎金收入透過壓縮，可計算獎金銷量在計算代數獎金時將跳過不活躍顧問，並計算到下一位活躍顧問。

## 顧客銷量 (CSV)

係指來自您個人親自推薦的顧客訂單所產生的銷售量。

## 下線

所有被推薦至您的組織中的顧問都被視為您的下線。

## 推薦人

在LifeVantage推薦新顧問或新顧客加入註冊的獨立顧問。也稱為「親推上線」。

## 推薦樹

指透過顧問推薦而連接的顧問線關係，而不是透過安置的方式安排位置。推薦樹不包括任何「安置上線」。

## 層數

您的層數指在您的推薦樹中支付位階為理事顧問或以上的顧問。第1層是指下線中第一位支付位階為理事顧問或以上的顧問。第2層是指該支線中次一位支付位階為理事顧問或以上的顧問，以此類推。

## 信譽良好且合規

「信譽良好且合規」表示您合規遵守獨立顧問協議，包括支付任何適用的續約費。

## 團隊銷量 (GSV)

團隊銷量是指您及您整個團隊中所有顧客和顧問的總銷售量。

## 快速啟動期

您的「快速啟動期」包括您註冊加入的當月及隨後的三個完整日曆月。

## 支線/分支

一條支線自第1代顧問開始，包括其下的所有顧問。您有多少第1代顧問就有多少條支線。

## 代數

顧問位在您下線組織中與您的相對位置。在您的安置樹中，所有在您之下的直接顧問都是您的第1代。安置在您第1代顧問之下的顧問是您的第2代，依此類推。



# 重點名詞定義

## 最大線計算規則 (MVR)

指您的任何一支線或您自己的個人銷量和顧客銷量的最大團隊銷量中，可計入您每月晉升位階資格的最大銷量。

## 支付位階

您的支付位階是您每個月符合領取獎金資格的位階。支付位階決定您獎金領取的類別與百分比。您的支付位階可能與表揚位階相同，也可能低於表揚位階，其取決於您的每月合格資格。

## 獎金支付比率

即LifeVantage用於計算支付給顧問的外幣轉換基值。使用獎金支付比率讓LifeVantage對顧問的支付進行標準化。獎金支付比率將定期審核，依近期匯率和預測匯率而定。若要將本獎金計畫中以美金為基準的固定金額換算為新台幣時，請將美金金額乘以現行的台灣獎金支付比率(PEG Rate)；對於要將本獎金計畫中依據可計算獎金銷量(CV)百分比的金額換算為新台幣時，請將銷量乘以當前的台灣獎金支付比率以獲得可計算獎金銷量，再依據適用的折扣調整可計算獎金銷量，最後將調整後的計算獎金銷量乘以適用的獎金百分比。請參閱最新的獎金支付比率調整公告，或聯繫台灣當地辦公室以取得最新的台灣獎金支付比率資訊。

## 個人銷量 (PSV)

來自您個人帳戶的銷售量。

## 安置人/安置上線

如果您將一位親推的新顧問放置在您的直接下線中，則您同時是該顧問的推薦人和安置人。然而，如果您將一位新推薦的顧問放置在某下線顧問的之下，該位下線顧問就成為您新推薦顧問的安置上線。

## 安置樹

若您是新顧問的推薦人，則您可將他們放在您的直接下線中或放在任何其他下線顧問的位置之下。這被視為您的安置樹，也稱為您的下線或團隊。

## 合格銷量 (QSV)

計入您每月支付位階資格的銷售量。

## 位階晉升

當您符合相關資格使支付位階高於當前最高表揚位階時，您將獲得位階「晉升」，您的表揚位階也會更新，以反映該成就里程碑。

## 表揚位階

您的表揚位階是指在您的顧問里程碑中所達到的最高位階。根據位階的維持要求，您的表揚位階每年可能會重定一次。

## 銷量 (SV)

LifeVantage 賦予每個可計算獎金銷量的產品銷售和/或購買時的數值。

## 小組銷量要求 (SVR)

您顧客銷量和個人銷量的累積，以符合您每月支付位階的要求。

## 上線

指在您的推薦樹和/或安置樹組織關係中，所有位於您之上的顧問。

# Evolve.

## 分享。 建立與成長。 領導。

LifeVantage獨立顧問事業發展將為您開創無限可能。從向顧客分享您喜愛的LifeVantage產品開始，幫助他們啟動健康並改善生活。您分享得越多，就越能發現其他也想要與您共同創業的人。

隨著您在顧問里程碑中的進步，您會開始專注於建立和領導自己團隊中已經準備好要成長的每一個顧問，幫助他們邁向成功的下一階段。您的收入、能力和生活都會隨各個階段不斷成長。

### 運作方式

您須達到一定銷量要求才能保持「活躍」狀態並得到獎勵和獎金收入。隨著您事業發展及晉升位階期間，相關資格要求也會有所變化，因此您可領取的獎勵和獎金收入也會隨之而變。

在「活躍」期間，若您達到了擁有特定位階的資格，則您會相應得到「表揚位階」，而您的「支付位階」則會隨相關資格每月各有變化。

Evolve旨在幫助LifeVantage顧問建立自信、社群關係和領導能力。每次的位階晉升都提供了慶祝的機會，並帶來更多的賺取事業收入的可能性。



# 顧問事業發展之路

## 分享

我們的產品在全球廣受讚譽，更讓人們自然而然地展開分享！在您的事業初期，首先應著重於透過向顧客銷售我們的健康產品來進行分享。這些銷售將是您建立事業並快速增長獲利的最佳方式。

## 建立與成長

當您達到資深顧問後，您應該開始花更多時間尋找新夥伴來加入您的銷售團隊。持續成長的關鍵在於在銷售與推薦之間保持努力和平衡。隨著銷售團隊規模不斷擴大，您將花更多時間來建立自己的事業並幫助您的顧問達成他們的目標。

## 領導

領導力不僅僅指您名字旁邊的位階。更是代表以身作則，以實例教授如何建立成功的LifeVantage事業。讚賞、認可、鼓勵並支持您的團隊成員，與他們共同享受成功和回報！

	顧問	顧問	主任顧問	經理顧問	資深顧問	資深主任顧問	資深經理顧問	理事顧問	理事主任顧問	理事經理顧問	執行顧問	執行主任顧問	執行經理顧問	執行董事顧問	總裁顧問
	C	C1	C2	C3	SC1	SC2	SC3	MC1	MC2	MC3	EC1	EC2	EC3	EC4	PC1
個人購買要求：		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
小組銷量要求：		150	200	250	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
團隊銷量：			500	1,000	2,000	3,500	6,000	10,000	20,000	40,000	80,000	150,000	300,000	600,000	1,000,000
最大線計算規則：				750	1,500	2,500	4,000	6,000	10,000	20,000	40,000	67,500	135,000	270,000	450,000

# 產品定價

每個LIFEVANTAGE產品都有兩個價格。

## 01. 顧客

顧客價格即為產品的表定建議售價，包括在線上購買價格或直接向您(顧問)所購買時的價格。

## 02. 顧問

顧問價格低於顧客價格，無論何種訂單類型，是購買產品最低價格。

# 分享

顧問事業發展的核心在於分享您對LifeVantage的熱情和銷售產品。每次向顧客銷售產品時，您都可透過「顧客銷售利潤」賺取收入，或在向新推薦顧問銷售產品時透過「分享獎金」賺取收入。

## 顧客銷售利潤

透過「顧客銷售利潤」，您可從每個顧客訂單中賺取獎金收入。方式如下：每次您的顧客訂購LifeVantage產品後，您將賺取顧客支付的價格與顧問價格之間的差額。

## 範例應用

舉例而言，若顧客以顧客價格US\$100(未稅)購買產品，而該訂單中的顧問價為US\$90(未稅)，則您將賺取US\$10顧客銷售利潤。

請注意，雖然表定價格可能已為含稅價(VAT)，但所有獎勵和/或獎金收入均按未稅的金額去計算和支付。

\*顧客銷售利潤為每日計算並每週發出。以週一至週日之七天為週期進行小計，該小計總額將在計算期結束後的下一個週五支付。若出現退貨，則相應顧客銷售利潤將從後續付款中扣除。



# 分享獎金

「分享獎金」是您在向新顧問銷售產品後得到的獎勵。

您可從您新推薦的顧問個人銷量中獲得10%的獎金收入。該獎金依新顧問註冊加入當日曆月內的銷售額計算支付，從每位新顧問對應獎金最高可達US\$100。†

## 範例應用

舉例說明，若您在新顧問註冊加入當月向其銷售了500銷售積分的產品，則您將有資格獲得500銷售積分的10%分享獎金。該獎金依據可計算獎金銷量支付，其中需包含計算獎金支付比率及所有促銷或折扣。

\*分享獎金將每日計算，並每周發出。以週一至週日之七天為週期進行小計，該小計總額將在計算期結束後的下一個週五支付。若出現退貨，則相應分享獎金將從後續付款中扣除。



## 啟動獎金

這些獎金可以幫助您快速啟動並迅速增長您的事業。  
您的「快速啟動期」為您註冊成為顧問之日起及其後緊隨的3個日曆月。

快速啟動期			
註冊月	第1個月	第2個月	第3個月



# 雙倍分享獎金

「雙倍分享獎金」是您在快速啟動期內推薦新顧問向其銷售產品後可得到的獎勵。

在您的快速啟動期間，從您新推薦的顧問個人銷量中可額外獲得10%的獎金收入。該獎金依新顧問加入當月的銷售積分計算支付，從每位新顧問對應獎金最高可達US\$100。<sup>†</sup>

## 範例應用

舉例說明，若您在您的快速啟動期內推薦新顧問註冊加入並在當月向其銷售了500銷售積分的產品，則您就有資格獲得500銷售積分的額外10%雙倍分享獎金。該獎金依據可計算獎金銷量支付，其中需包含計算獎金支付比率及所有促銷或折扣。雙倍分享獎金是在分享獎金之外的額外加倍獎金。

\*雙倍分享獎金將每日計算，以週一至週日之七天為週期進行小計，該小計總額將在計算期結束後的下一個週五支付。若出現退貨，則相應雙倍分享獎金將從後續付款中扣除。

<sup>†</sup>上限金額：分享獎金和雙倍分享獎金的上限為每位新加入顧問US\$100。



# 快速晉升獎金-資深顧問

資深顧問

顧問

## 快速晉升獎金-資深顧問

當您在快速啟動期內首次達到資深顧問位階時，將獲得US\$50資深顧問快速晉升獎金。

您

您的收入：US\$50

當您在快速啟動期內達到資深顧問位階

必須為活躍狀態以符合資格。

資深顧問快速晉升獎金將每月進行計算

資深顧問或以上位階

推薦人

## 快速晉升獎金-資深顧問

在符合合格條件下，只要您新推薦的顧問得到資深顧問快速晉升獎金，您就可一次性賺取US\$25資深顧問推薦人對等獎金。

推薦人

推薦人對等獎金：US\$25

當您新推薦的顧問獲得資深顧問快速晉升獎金。

為符合合格條件，您必須為「活躍」狀態、支付位階為資深顧問或以上，且符合「合格團隊建立資格」。

資深顧問推薦人對等獎金將每月進行計算

# 資深顧問團隊建立獎金第1個月

資深顧問

顧問

## 資深顧問團隊建立獎金第1個月

如果您在首次獲得資深顧問位階晉升獎金的次個連續月內繼續維持資深顧問或更高的位階，您將獲得US\$50的資深顧問團隊建立獎金第1個月。

您

您的收入：US\$50

當您在首次獲得資深顧問位階晉升獎金的下個月份連續維持資深顧問的位階時。

需維持活躍領取資格

資深顧問團隊建立獎金第1個月是按月計算。

資深顧問及以上位階

推薦人

## 資深顧問團隊建立獎金第1個月

在符合合格條件下，只要您新推薦的顧問得到資深顧問團隊建立獎金第1個月，您就可一次性賺取US\$25資深顧問推薦人對等獎金第1個月。

推薦人

推薦人對等獎金：US\$25

當您的新推薦顧問得到資深顧問團隊建立獎金第1個月。

為符合合格條件，您必須為「活躍」狀態，支付位階為資深顧問或以上，及必須在前一個連續月份亦符合了領取資深顧問團隊建立獎金，且符合「合格團隊建立資格」。

資深顧問團隊建立推薦人對等獎金第1個月將每月進行計算。

# 資深顧問團隊建立獎金第2個月

資深顧問

顧問

## 資深顧問團隊建立獎金第2個月

若您在首次得到資深顧問團隊建立獎金第1個月後的次月份內連續維持資深顧問或以上位階，則您將獲得US\$100資深顧問團隊建立獎金第2個月。

您

**您的收入：US\$100**

當您在首次獲得資深顧問團隊建立獎金第1個月後的次月內連續維持資深顧問位階。

必須為活躍狀態以符合資格。

資深顧問團隊建立獎金第2個月將每月進行計算。

資深顧問及以上位階

推薦人

## 資深顧問團隊建立獎金第2個月

在符合合格條件下，只要您新推薦的顧問得到資深顧問團隊建立獎金第2個月，您就可一次性賺取US\$50資深顧問推薦人對等獎金第2個月。

推薦人

**推薦人對等獎金：US\$50**

當您的新推薦顧問得到資深顧問團隊建立獎金第2個月。

為符合合格條件，您必須為「活躍」狀態、已取得資深顧問團隊建立推薦人對等獎金第1個月、支付位階為資深顧問或以上，且符合「合格團隊建立資格」。

資深顧問團隊建立推薦人對等獎金第2個月將每月進行計算。

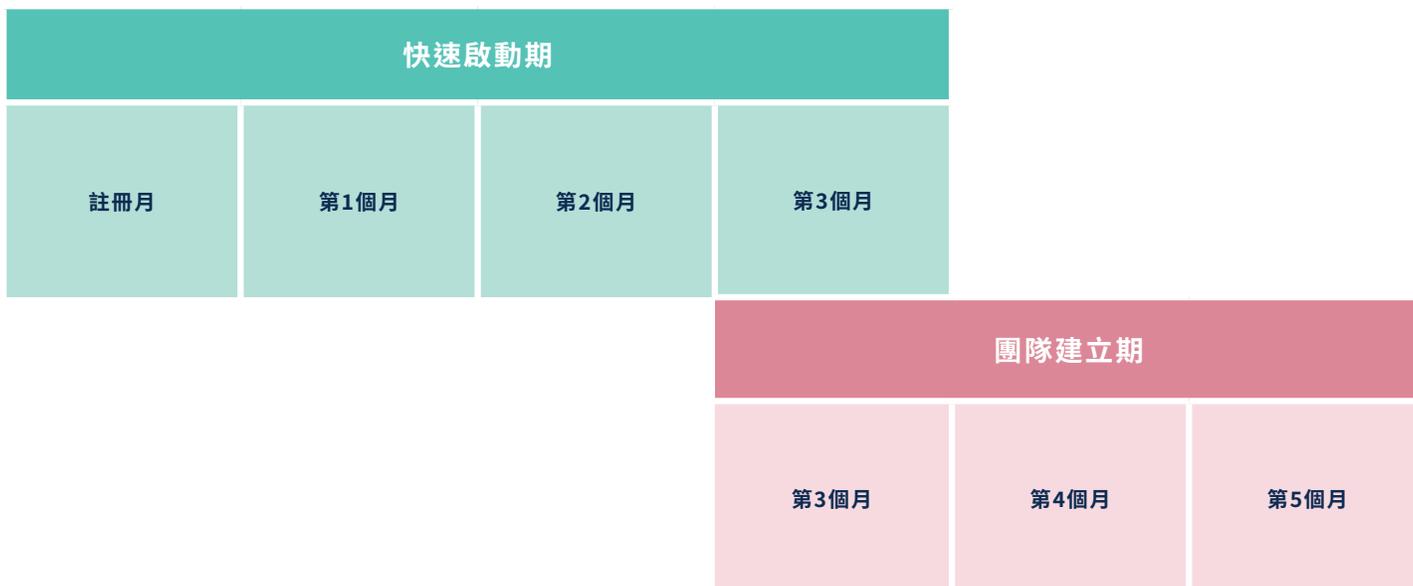
# 建立與成長

## 團隊建立獎金

持續為成功定下基礎，獲得團隊建立獎金。

## 團隊建立期

在您的快速啟動期間結束後，隨著您在顧問里程碑的建立與成長階段不斷晉升，加速您的收入。您的團隊建立期間將從快速啟動期間最後一個月的第一天開始，至快速啟動期結束後的兩個日曆月內，並獎勵您晉升至資深經理顧問。



# 快速晉升獎金 - 資深經理顧問

資深經理顧問

顧問

## 資深經理顧問晉升獎金

當您在團隊建立期內首次達到資深經理顧問位階時，將獲得US\$150資深經理顧問位階快速晉升獎金。

您

您的收入：US\$150

當您在團隊建立期內首次達到資深經理顧問位階。

必須為活躍狀態以符合資格。

資深經理顧問快速晉升獎金將每月進行計算。

資深經理顧問及以上位階

推薦人

## 資深經理顧問晉升獎金

在符合合格條件下，只要您新推薦的顧問得到資深經理顧問快速晉升獎金，您就可一次性賺取US\$75資深經理顧問推薦人對等獎金。

推薦人

推薦人收入：US\$75

當您新推薦的顧問獲得資深經理顧問快速晉升獎金。

為符合合格條件，您必須為「活躍」狀態、支付位階為資深經理顧問或以上，且符合「合格團隊建立資格」。

資深經理顧問推薦人對等獎金將每月進行計算。

# 資深經理顧問團隊建立獎金第1個月

資深經理顧問

顧問

## 資深經理顧問團隊建立獎金第1個月

如果您在首次獲得資深經理顧問快速晉升獎金的月份之後的次月連續維持資深經理顧問或更高的位階，您將獲得US\$150資深經理顧問團隊建立獎金第一個月。

您

**您的收入：US\$150**

當您在首次獲得資深經理顧問快速晉升獎金的月份之後的次月連續維持資深經理顧問的位階。

必須為活躍狀態以符合資格。

資深經理顧問團隊建立獎金第1個月將每月進行計算。

資深經理顧問及以上位階

推薦人

## 資深經理顧問團隊建立獎金第1個月

在符合合格條件下，只要您新推薦的顧問得到資深經理顧問團隊建立獎金第1個月，您就可一次性賺取US\$75資深經理顧問推薦人對等獎金第1個月。

推薦人

**推薦人收入：US\$75**

當您的新推薦顧問得到資深經理顧問團隊建立獎金第1個月。

為符合合格條件，您必須為「活躍」狀態，支付位階為資深經理顧問或以上，及必須在前一個連續月份亦符合了領取資深經理顧問團隊建立獎金，並且符合「合格團隊建立資格」。

資深經理顧問團隊建立推薦人對等獎金第1個月將每月進行計算。

# 資深經理顧問團隊建立獎金第2個月

資深經理顧問

顧問

## 資深經理顧問團隊建立獎金第2個月

若您在首次得到資深經理顧問團隊建立獎金第1個月後的次月份內連續維持資深經理顧問或以上位階，則您將獲得US\$300資深經理顧問團隊建立獎金第2個月。

您

**您的收入：US\$300**

當您在首次獲得資深經理顧問團隊建立獎金第1個月後的次月內連續維持資深經理顧問位階。

必須為活躍狀態以符合資格。

資深經理顧問團隊建立獎金第2個月將每月進行計算。

資深經理顧問及以上位階

推薦人

## 資深經理顧問團隊建立獎金第2個月

在符合合格條件下，只要您新推薦的顧問得到資深經理顧問團隊建立獎金第2個月，您就可一次性賺取US\$150 資深經理顧問推薦人對等獎金第2個月。

推薦人

**推薦人對等獎金：US\$150**

當您的新推薦顧問得到資深經理顧問團隊建立獎金第2個月。

為符合合格條件，您必須為「活躍」狀態、已取得資深經理顧問團隊建立推薦人對等獎金第1個月、支付位階為資深經理顧問或以上，且符合「合格團隊建立資格」。

資深經理顧問團隊建立推薦人對等獎金第2個月將每月進行計算。

# 代數獎金

透過建立團隊並指導您所推薦的夥伴也建立自己的團隊來獲得代數獎金。在活躍狀態下，您可從自己團隊的可計算獎金銷量中獲得一定比例的獎金收入。您的支付位階將決定您可獲得的獎金百分比及您有資格獲得獎金的代數。

## 何謂代數

在您的安置樹中，所有直接在您之下的顧問都是您的第1代。顧問可從親自推薦的顧客購買中獲得顧客銷售利潤，並從親自推薦的顧問購買中獲得分享獎金。推薦人不會從其個人推薦的顧客獲得代數獎金。

代數獎金將每月進行計算。

	顧問	顧問	主任顧問	經理顧問	資深顧問	資深主任顧問	資深經理顧問	理事顧問	理事主任顧問	理事經理顧問	執行顧問	執行主任顧問	執行經理顧問	執行董事顧問	總裁顧問
	C	C1	C2	C3	SC1	SC2	SC3	MC1	MC2	MC3	EC1	EC2	EC3	EC4	PC1
個人購買要求		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
小組銷量要求		150	200	250	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
團隊銷量			500	1,000	2,000	3,500	6,000	10,000	20,000	40,000	80,000	150,000	300,000	600,000	1,000,000
最大線計算規則			750	1,500	2,500	4,000	6,000	10,000	20,000	40,000	67,500	135,000	270,000	450,000	
第1代		5%	7%	9%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
第2代				3%	5%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
第3代						3%	5%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
第4代							3%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
第5代								3%	5%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
第6代									3%	4%	5%	5%	5%	5%	5%
第7代										3%	4%	4%	4%	4%	4%
第8代											3%	3%	3%	3%	3%
第9代												3%	3%	3%	3%



# 活躍壓縮

「活躍壓縮」是指代數獎金中的可計算獎金銷量將跳過不活躍顧問而移轉到下一個「活躍顧問」。

## 範例應用

以下舉例將說明在組織中的一個支線如何壓縮計算銷量。假設您是第5代的資深經理顧問，位在獲得該銷量的顧問之上。從圖表最底部開始，您可以看到可計算獎金銷量 (CV) 如何向上流動，以及您下方和上方的情況。



### 名詞解釋

- 合格(支付獎金)
- 不合格(不支付獎金)
- 不活躍(向上壓縮)

# 領導

## 領導對等獎金

若您在當月以理事主任顧問或更高級別獲得獎金收入時，您就可以在合格的層數上獲得領導對等獎金。

領導對等獎金是根據您合格層數的代數獎金支付的。

## 何謂層數

您的第1層下線是指您團隊中任一支線中第一個支付位階為理事顧問或以上的顧問。

第2層下線是指該相同支線中下一位支付位階為理事顧問或以上的顧問，以此類推。

## 領導對等獎金將每月進行計算

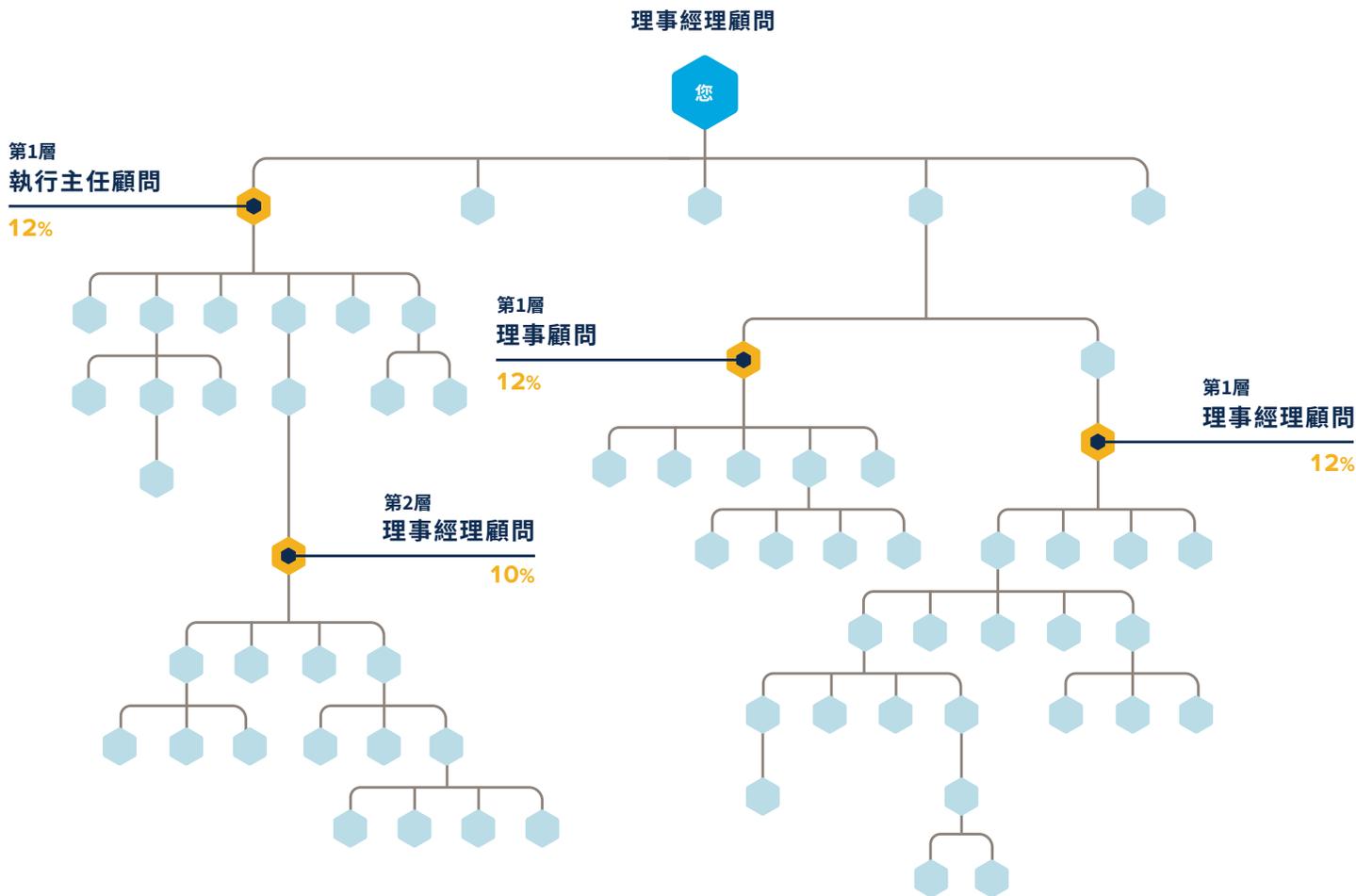
每月份的領導對等獎金金額最高可達當月全球可計算獎金銷量總額的9%為限。

當您達到「領導者」級別，這代表您已確實瞭解成功所需的條件並有能力指導和激勵他人。持續培養您的未來領導者，並幫助他們成長，您將可以獲得可觀的獎金收入，因為您建立了一支強力的團隊。

	理事主任顧問	理事經理顧問	執行顧問	執行主任顧問	執行經理顧問	執行董事顧問	總裁顧問
第1層	7%	12%	15%	20%	20%	20%	20%
第2層		10%	12%	15%	20%	20%	20%
第3層			10%	12%	15%	20%	20%
第4層				10%	12%	15%	20%
第5層					10%	12%	15%
第6層						10%	12%
第7層							12%
最高上限 (每層對等)	\$1,000	\$2,500	\$5,000	\$7,500	\$10,000	\$15,000	\$15,000

**範例應用**

在本例中,您作為理事經理顧問可以在您的第1層顧問上獲得12%的領導對等獎金,並在您的第2層顧問獲得10%的領導對等獎金。合格的層數基於支付位階而定。您可以在一條支線中擁有多位第1層顧問。領導對等獎金是在您已賺取的其他獎勵及獎金收入之外額外支付的。



## 份額

## 全球獎金分紅池

當您以執行顧問或以上位階獲得獎金時，您將可獲得我們的每月「全球獎金分紅池」的份額。該獎金池由全球每月可計算獎金銷量總額的4%組成。您將根據您的支付位階獲得相應的份額。獎金池總金額會平均分配給符合資格的顧問們每月所獲得的總份數額。

執行顧問	1
執行主任顧問	3
執行經理顧問	5
執行董事顧問	10
總裁顧問	20

全球獎金分紅池將每月進行計算



# 注意事項

01. LifeVantage 台灣生命優勢有限公司是一家直銷/組織行銷公司，並透過多層次行銷的獎金計畫，為個人提供靈活性和機會，讓他們能夠根據向顧客銷售產品賺取額外收入。
02. LifeVantage 獎金計畫的核心重點是根據 LifeVantage 顧問的產品銷售及其個人行銷團隊中其他顧問的產品銷售，向其支付相應的獎金和獎勵，最終目的是為了服務產品使用客戶。
03. LifeVantage 產品不在零售商店銷售，而是透過簽約且具備良好狀態的的授權顧問銷售，產品直接從該顧問的庫存中出貨或透過公司的官方網站www.lifevantage.com線上購買。
04. 《顧問協議》包括《LifeVantage獎金計畫》、《LifeVantage 獨立顧問申請與協議》、《LifeVantage政策與程序》、《LifeVantage虛擬辦公室協議》(《後台辦公室協議》) 以及《LifeVantage隱私政策與網站使用協議》。該顧問協議明確規範每位LifeVantage顧問與LifeVantage之間的合約關係和義務。
05. LifeVantage 顧問不得為自己進行過量購買，也不得鼓勵顧客或其他顧問購買超過他們每月可以個人消耗和/或轉售給其個人顧客的產品數量。此外，每位LifeVantage顧問須同意自我規範：除非在前幾個月的訂單中有70%已實現售出或通過個人或家庭所使用消耗，否則不得在後續月再下新訂單。
06. 所顯示的顧問銷售收入僅為可能的潛在總收入，尚未扣除其他業務相關費用，不一定代表顧問透過《LifeVantage獎金計畫》實際可以獲得或即將獲得的收入。顧問的收入將取決於個人的勤奮程度、事業發展努力程度和市場狀況。LifeVantage 不保證任何在收入或位階上的成功。
07. 自2025年3月1日起，將不再接受任何新的「多元商業中心」申請，且所有現有多元商業中心帳號(無論是否「活躍」)都將被終止，且不再恢復。所有直接安置或推薦在多元商業中心之下的帳戶將會被安置並/或推薦到主帳戶下。
08. 對於領導對等獎金，如果在個別位階上限執行計算後，每月的領導對等獎金支付將超過每月全球可計算銷售額的9%，則所有每月的領導對等獎金收入將按等百分比下調，以確保每月的領導對等獎金不超過每月全球可計算銷售額的9%。



vitability wellness  
purpose  
business wellness  
energy health  
mission sound  
vitality business

