

Amway Business Opportunity

2025 비즈니스 매뉴얼



AMWAY
BUSINESS
OPPORTUNITY

비즈니스 매뉴얼

Name.

CONTENTS

INTRO

들어가는 말	07
창업 이념	09
암웨이의 핵심 가치	11
VISION IN ACTION	13
암웨이 인정 프로그램	14
암웨이 보상 프로그램	15
2025 회계연도 핀별 보상 프로그램	16
암웨이 비즈니스의 기본 개념	18

인정 프로그램

1. 자격 인정 조건	24
01. 브론즈	24
02. 실버 프로듀서	24
03. 골드 프로듀서	25
04. 플래티늄	26
05. 루비~파운더스 다이아몬드	28
06. 수석 다이아몬드 이상	28
2. 글로벌 자격 인정(GAR) 프로그램	30
01. 기본 자격 요건	31
02. 인정 조건	31
03. 글로벌 자격 인정 상세 테이블	33

보상 프로그램

1. 코어 보너스	41
01. 후원수당	42
02. 루비 보너스	43
03. 리더십 보너스	45
04. MD 보너스	50
05. 에메랄드 보너스	52
06. 다이아몬드 보너스	53
07. 다이아몬드 플러스 보너스	54
2. 연속 달성 보너스	57
3. 창업자 성취상	59
4. 코어 플러스 인센티브 프로그램	63
01. 브론즈 빌더 인센티브	66
02. 퍼포먼스 플러스 & 엘리트 인센티브	68
03. 연속 달성 인센티브	71
04. 퍼스널 그룹 성장 인센티브	74
05. 프론트라인 성장 인센티브	78
06. QC 성장 인센티브	84
5. 비전 보너스 프로그램	87
6. NCA 프로그램	93
01. 비전 트립 리더십 세미나	94
02. 다이아몬드 인비테이셔널	96
03. 다이아몬드 세미나	96
04. 에메랄드 아카데미	97
05. 뉴 파운더스 플래티늄 세미나	97

APPENDIX

1. GOOD STANDING	99
2. 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침	100

HELPING PEOPLE LIVE BETTER, HEALTHIER LIVES

들어가는 말

새로운 미래로 향하는 암웨이의 특별한 변화

암웨이는 1959년 미국 미시간주에서 리치 디보스(Rich DeVos)와 제이 밴 앤델(Jay Van Andel)의 혁신적인 비즈니스 모델로부터 시작했습니다. 많은 사람들이 건강한 삶과 비즈니스의 기회를 얻길 바란 두 청년 기업가의 실천은 어느새 대단한 결과로 자라나 전 세계 100여 개 국가 및 지역에서 ABO 리더 및 소비자의 성장과 성공, 삶의 행복과 경제적 자유에 기여하고 있습니다.

이제 암웨이는 더욱 많은 사람들에게 건강한 삶과 웰빙의 의미를 전하고, 매력적인 비즈니스 기회로 거듭 다가가고자 새로운 변화에 도전합니다. 그 시작이 될 ‘헬스+웰빙(HEALTH+WELLBEING)’ 전략은 우리 일상에 ‘건강자산 : 바디(Healthy Body)’, ‘건강자산 : 마인드 (Healthy Mind)’, ‘커뮤니티자산(Community Connection)’, ‘매력자산(Personal Growth)’, ‘경제자산(Financial Wellbeing)’, 그리고 ‘공존의 실천(Healthy Planet)’이라는 여섯 가지 키워드를 통해 암웨이가 그리는 미래 비전을 현실로 이루는 데 집중합니다.

여섯 가지 키워드는 서로 보완하며 더 나은 미래를 만드는 토대가 됩니다. ‘건강자산 : 바디’는 활기찬 일상을 가능하게 하며, ‘건강자산 : 마인드’는 우리가 직면한 도전을 긍정적으로 극복하도록 돕습니다. 건강자산을 굳건하게 다진 사람 곁으로 사람이 모이면 ‘커뮤니티자산’이 형성되며, 커뮤니티 속에서 이뤄지는 다양한 만남은 ‘매력자산’을 촉진합니다. 이는 곧 ‘경제자산’으로 이어지며, 이내 ‘공존의 실천’을 도와 건강한 지구를 위한 우리의 노력을 지지합니다.

암웨이는 창립부터 ‘Helping People Live Better, Healthier Lives’를 비전으로 모두를 위한 건강하고 행복한 삶을 그렸습니다. 60여 년의 역사 동안 성공적으로 이어온 비전 위에 ‘헬스+웰빙’ 전략을 더해 ABO와 소비자 모두 함께 평생 건강한 일상을 누리는 비즈니스로 나아갑니다.

FREEDOM FAMILY HOPE REWARD

창업 이념 (Founders Fundamentals)

공동 창업자가 남긴 정신

자유 · 가족 · 희망 · 보상에 담긴 이야기

암웨이의 공동 창업자인 리치 디보스(Rich DeVos)와 제이 밴 앤델(Jay Van Andel)은 기업을 세우며 인생관과 기업관을 아우르는 4가지 철학을 제시했습니다. 암웨이의 창업 이념인 '자유 · 가족 · 희망 · 보상'을 얘기합니다.

암웨이의 창업 이념은 공동 창업자가 기업을 세우며 새롭게 만들었다기보다, 평소 인생에서 중요하게 여기던 가치를 상기하는 과정 중에 결정됐습니다. 기업이면 당연히 추구해야 할 '수익'이라는 단어 대신 '자유 · 가족 · 희망 · 보상'과 같은 온정의 말로 가득한 것도 이 때문입니다. 그들은 살아온 삶 자체를 암웨이에 녹이고 세상에 소개하며, 창업 이념을 통해 모두가 더 행복한 인생을 살 수 있기를 소망했습니다.

두 사람이 암웨이와 함께 세상 모두에게 전하고 싶었던 첫 번째 가치는 자유(Freedom)입니다. 리치 디보스와 제이 밴 앤델은 많은 사람에게 자유롭게 사업할 수 있는 기회를 열어줄 수 있길 간절히 바랐습니다. '자유롭게 사업을 시작할 수 있을 기회'는 두 사람이 암웨이를 두고 생각한 가장 큰 가치입니다. 많은 사람이 암웨이와 함께할 수 있도록, 암웨이 사업을 시작할 때 여러 조건이 필요 없는 까닭도 이 때문입니다. 암웨이 사업의 시작으로 성공의 기회를 열 수 있습니다. 무한하게 펼쳐진 노력에 따른 성공의 자유, 암웨이가 말하는 창업 이념은 자유에서부터 출발합니다.

두 번째는 가족(Family)입니다. 사회를 이루는 가장 작은 단위 중 하나인 가족. 공동창업자인 두 사람은 가족의 정신적 · 신체적 건강이 건전한 사회를 만든다고 생각했습니다. 암웨이는 가족을 무엇보다 소중히 여깁니다. 가족과 함께 여행을 떠나는 보상 프로그램을 만들고, 심지어 자손에게까지 자신의 성과를 물려줄 수 있도록 제도를 마련했습니다. 성공과 행복은 함께 생활하는 가족 모두가 공유할 때 진정한 가치가 있습니다. 그렇기에 암웨이는 가족의 소중함을 늘 고민하며 당신과 가족이 기뻐할 제안을 계속합니다.

세 번째는 희망(Hope)입니다. 희망은 사람의 정신을 한 단계 더 높은 수준으로 성장시킵니다. 희망이 있는 사람은 희망을 통해 스스로 목표를 설정하고, 그 목표를 달성하기 위해 더욱 발전된 인간으로 성장하려 합니다. 암웨이는 희망을 통해 사람과 사업이 발전을 이루고, 당신이 이룰 수 있는 성과가 더욱 확대되길 응원합니다.

마지막으로 보상(Reward)입니다. 일반적으로 회사에서 주는 월급은 우리가 하는 업무 이외의 요소가 더해져 결정됩니다. 근속 연수나 경력, 학벌 등 다양한 요인을 종합해서 월급을 평가합니다. 동일 노동이지만, 사람에 따라 그 보상이 같지 않을 수 있습니다. 대부분의 보수가 이와 마찬가지로. 같은 일을 해도 사람에 따라 보수의 차이가 생깁니다. 하지만 암웨이는 다릅니다. 철저하게 성과 중심으로 보상을 드립니다. 다른 어떤 요인의 방해 없이 성과로 보상을 결정합니다. 이러한 암웨이의 원칙은 성취한 만큼을 확실히 보장하며 노력에 따른 정직한 보상을 약속합니다.

암웨이의 창업 이념이자 약속인 '자유 · 가족 · 희망 · 보상'은 1959년 창업 이래 지금까지 꾸준히 지켜지며 많은 사람의 행복과 성공을 일궈왔습니다. 암웨이는 이런 이념을 옹골게 고수해왔기에 발전을 이어오며 시대의 요구에 따라 거듭날 수 있었습니다. 여러분의 삶 속에 '자유 · 가족 · 희망 · 보상'이 더해지면 어떤 행복이 찾아올까요? 암웨이를 믿고 경험해보세요. 지금까지와는 전혀 다른 인생이 당신을 기다립니다.

PARTNERSHIP INTEGRITY PERSONAL WORTH PERSONAL RESPONSIBILITY ACHIEVEMENT FREE ENTERPRISE

암웨이의 핵심 가치 (6 Values)

암웨이의 공동 창업자인 리치 디보스(Rich DeVos)와 제이 밴 앤델(Jay Van Andel)이 기업을 성공 궤도에 올린 뒤 스티브 밴 앤델(Steve Van Andel)을 회장으로, 덕 디보스(Doug DeVos)를 사장으로 선임하며 암웨이의 2세 경영 체제 시대가 시작되었습니다. 새롭게 암웨이를 이끌게 된 두 사람은 4가지 창업 이념과 조직을 올바르게 이끄는 리더십을 바탕으로 6가지 가치를 만들고, ABO와의 소통을 희망했습니다. 암웨이의 6가지 가치는 암웨이 비즈니스를 통해 경험하게 될 암웨이만의 매력이자 약속입니다.

1. 파트너십 (Partnership)

모든 비즈니스는 성공하기 위해서 사람을 존중해야 합니다. 암웨이는 사람과 사람이 서로 도와 성공적인 삶을 사는 세상 만들기를 희망합니다. 우리가 모두 서로를 위할 때 비로소 그룹의 성장이 시작됩니다. 그룹의 성장이 개인의 성공으로 이어지는 암웨이에서는 타인을 돌보고 배려하는 마음가짐을 가지는 것이 중요합니다. 타인을 위한 베품이 나를 더 크게 만듭니다. 바로 이러한 배려의 파트너십이 암웨이 비즈니스의 강력한 동력이 됩니다.

3. 개인 가치 존중 (Personal Worth)

모든 사람은 저마다 가치를 지니고 태어났습니다. 암웨이는 세상에 우연히 찾아온 사람은 없다고 믿습니다. 이러한 믿음과 함께 전 세계 많은 분을 만났습니다. 자신이 특별하지 않다고 생각했던 분들이 암웨이를 만나 달라졌습니다. 무대에 올라 자신의 가치를 증명하기도 했습니다. 암웨이는 그저 그분들이 자신의 가치를 찾도록 독려했을 뿐입니다. 당신은 소중한 사람입니다. 자신이 대단한 가치를 지닌 귀한 사람임을 잊지 마세요. 비즈니스의 성공은 자신의 가치를 찾는 데서부터 시작됩니다.

5. 성취 (Achievement)

단순하게 성공을 목표로 해서는 안 됩니다. 성공은 하나의 과정입니다. 암웨이에서 얻을 수 있는 진정한 성공은 계속되는 성취의 연속입니다. 성공을 목표로 두고 그 목표를 이룬다면, 그 뒤는 허전함만이 남을 것입니다. 성공이 아닌 연속된 성취를 바라고 노력해보세요. 지금까지 경험할 수 없었던 더 큰 행복이 여러분께 찾아옵니다.

2. 정직과 신뢰 (Integrity)

정직과 신뢰는 우리의 성공과 실패를 가르는 기본적인 규칙입니다. 암웨이의 명성은 리더 여러분의 손에 달려 있습니다. 많은 사람이 여러분을 믿습니다. 믿음을 주는 사람에게 약속으로 답해주세요. 이러한 사람들의 행복한 믿음을 계속 지키는 데에 암웨이 비즈니스는 탄생합니다. 앞질러 가기 위해 정직과 신뢰보다 더 쉬운 길도 있을 것입니다. 그러나 암웨이는 정직과 신뢰의 기업입니다. 암웨이는 언제나 빨리 가기보다 바르게 가는 길을 선택합니다.

4. 책임감 (Personal Responsibility)

여러분은 리더입니다. 리더는 본인에 대한 책임뿐 아니라, 그룹을 대표하는 역할을 수행하며 더 큰 책임까지 져야 합니다. 애정과 배려가 가득한 암웨이에 어울리는 리더의 모습을 기대합니다. 리더인 여러분의 성공은 한 사람의 성공에 그치지 않습니다. 다른 사람에게 귀감이 되며 긍정적인 영향력을 전파합니다. 여러분이 할 수 있음을 몸소 보여줄 때 다른 사람들도 ‘나도 할 수 있구나’라는 사실을 깨닫게 됩니다. 리더가 갖추어야 할 책임을 실천하세요. 여러분의 행동이 새로운 씨앗이 되어 그룹을 크게 키울 것입니다.

6. 자유 기업가 정신 (Free Enterprise)

암웨이는 본인이 가진 잠재력을 깨울 기회를 주는 열쇠입니다. 암웨이를 통해 누구나 각자의 자리에서 새로운 시작을 계획할 수 있습니다. 암웨이는 여러분 각자가 사업가의 태도를 보이길 기대합니다. 암웨이와 함께 여러분이 이룬 것은 ‘내가 만든 내 것, 내 사업’입니다. 스스로 독립적인 사업가로서 스스로 더욱 성숙하게 삶을 개발할 수 있는 자유 기업가 정신을 만드세요. 암웨이가 여러분을 기업가로 만드는 역할을 자처합니다. 그리고 여러분 자신을 믿으세요. 여러분은 그만한 능력을 이미 갖추고 있습니다.

VISION WELLNESS VISION TRIP VISION BONUS

VISION IN ACTION

비전을 현실로 완성하는 실천

앞으로 다가올 ‘글로벌 암웨이 창립 70주년’과 ‘한국 암웨이 35주년’을 기념해 새로운 도약이 될 중장기 성장 계획을 마련했습니다. 암웨이가 쌓아온 시간은 세대에서 세대로 이어지는 비즈니스로 발전했습니다. 어느새 2030세대로 자란 자녀가 부모 ABO 리더와 함께 비즈니스를 하는 모습에서 세대를 넘는 힘이 가진 경쟁력을 봅니다. 이런 비즈니스의 연속성을 더욱 강화해 보다 많은 성공을 만들기 위한 세 가지 시작, ‘비전 웰니스(Vision Wellness)’, ‘비전 트립(Vision Trip) 리더십 세미나’, 그리고 ‘비전 보너스(Vision Bonus)’를 소개합니다.

비전 웰니스(Vision Wellness)

‘비전 웰니스’는 암웨이가 제시하는 모든 비전의 시작이며, 비전을 가능하게 하는 코어입니다. 웰니스의 궁극적 목표인 건강수명 연장은 평생에 걸친 생활습관 성형으로 이뤄진다는 사실에 착안해 ‘비전 웰니스’는 건강습관이 평생 건강으로 자리잡을 수 있도록 건강 커뮤니티의 양적, 질적 확장을 지원합니다. 누구나 간편하게 할 수 있는 건강습관 실천에서부터 시작하며, 그 중심에 ‘Gut Morning’이 있습니다. 나아가 과학적 검증과 알고리즘에 기반한 뉴트리라이트 웰니스 플랫폼을 통해 나만을 위한 맞춤 건강솔루션까지 제공하는 것이 궁극적 목표입니다.

‘Gut Morning’은 누구에게나 필요하고, 누구나 실천 가능합니다. 미네랄이 담긴 물 한 잔으로 아침을 맞이하고, 장 건강을 위한 유산균 섭취와 하루를 위한 필수 영양소 단백질 충전으로 건강한 하루를 시작하는 웰니스 루틴을 제안합니다. 이웃과 함께 ‘Gut Morning’을 꾸준히 실천하는 것으로 생활습관 성형을 시작해 보시기 바랍니다.

비전 트립(Vision Trip) 리더십 세미나

암웨이는 여행 보상 프로그램을 통해 특별한 경험과 동기부여를 제공하고, 새로운 비전을 제시합니다. 한국암웨이는 2025 회계연도를 시작으로 창립 이후 최초로 여행 보상 산출 규정을 보다 직관적으로 개정했습니다. ‘비전 트립 리더십 세미나’는 특별한 여행을 경험할 수 있는 기회의 문입니다. ABO를 향해 활짝 열린 문을 열고 여행을 떠나보세요. 어엿한 사업가로 당당하게 여행의 행복을 누릴 여러분을 기대합니다.

비전 보너스(Vision Bonus)

ABO 리더가 겪는 고충을 해소하고 성공을 응원하고자 FC 위원을 비롯한 수많은 ABO 리더를 직접 만나 현장의 고민을 경청하고 빅데이터를 거듭 분석하였습니다. 그 결과 더욱 효과적으로 ABO 리더를 지원하기 위해, ‘비전 보너스’를 새롭게 도입했습니다. 꾸준한 성장형 리더에게 강력한 동기가 될 ‘비전 보너스’의 중장기 플랜은 커뮤니티 전체의 번영을 목표로 합니다. 커뮤니티 확대에 따라 더욱 높아질 비즈니스 경쟁력은 경제자산으로 이어지고 삶에 활력을 선물합니다. 안정적인 지속적 성장을 이루는 ABO 리더에게 암웨이는 ‘비전 보너스’의 이름으로 매력적이고 경쟁력 있는 보상 기회를 제공합니다.

‘비전 웰니스’로 건강의 토대를 쌓고, ‘비전 트립 리더십 세미나’로 성공의 여정 위 행복과 자신감을 더해보세요. 암웨이가 제안하는 여행 속 환상적인 경험은 비즈니스에 새로운 동기 부여가 되어 모두의 성장에 힘이 됩니다. 여기에 꾸준함까지 더해지면 ‘비전 보너스’의 주인공이 될 수 있습니다. 서로 유기적으로 연결되어 비즈니스에 힘을 보탬 세 가지의 전략을 직접 체험해보세요.

Amway 인정 프로그램



뉴 핀 성취에 따른 축하 서신과
핀 자격 인정을 위한
핀과 인정서를 드립니다.



뉴 핀 자격 성취시
amway.co.kr '뉴핀 성취자'에
게재됩니다.



암웨이에서 주최하는
공식적인 세미나와 여행프로그램 등에 초청
받으실 수 있습니다.

Amway 보상 프로그램



2025 회계연도 핀별 보상 프로그램

*세부적인 대상자 및 수혜조건은 프로그램별 상세 페이지를 참고해 주시기 바랍니다.

주요 조건			3~12%	15%	SP	GP	PT	RB	F.PT	F.RB	SAP	F.SAP	EME	F.EME	DIA	F.DIA	E.DIA	F.E.DIA	D.DIA	F.D.DIA	T.DIA	F.T.DIA	CRN	F.CRN	CA	FCA	
코어 보너스	후원수당	개인 그룹 PV 20만 이상 달성 시											개인 그룹 BV의 3%~21% 지급														
	루비 보너스	개인 그룹 루비 PV 2,000만 이상 달성 시											개인 그룹 루비 BV의 2% 지급														
	리더십 보너스	21% 그룹을 후원한 SP 이상 ABO											하위 21% 그룹 BV의 2%~6% 지급(직접후원 6% / 대리후원 4% / 국제후원 2%)														
	MD 보너스	21% 그룹 3개 이상 후원한 SP 이상 ABO											MD그룹 BV의 1% 지급														
	에메랄드 보너스	국내 에메랄드 이상											에메랄드 유자격 그룹 내에서 발생한 전체 BV X 0.25%금액을 실적에 따라 나누어 지급														
	다이아몬드 보너스	국내 다이아몬드 이상											다이아몬드 유자격 그룹 내에서 발생한 전체 BV X 0.25%금액을 실적에 따라 나누어 지급														
	다이아몬드 플러스 보너스	국내 다이아몬드 이상 (국내 그룹 7개 이상 후원)											다이아몬드 이상의 유자격 그룹 내에서 발생한 전체 BV X 0.25%금액을 점수표에 따라 나누어 지급														
TTCA	연속 달성 보너스	GAR 최초 핀 달성 시 (+다음 해 유지 시)															3,120만 원 1,040만 원	3,560만 원 1,190만 원	4,450만 원 1,480만 원	6,230만 원 2,080만 원	8,010만 원 2,670만 원	10,680만 원 3,560만 원	14,240만 원 4,750만 원	17,800만 원 5,930만 원	21,360만 원 7,120만 원	24,920만 원 8,310만 원	
FAA	창업자 성취상	F.PT레그 4개 & FAA 20점 이상 달성 시															월간 코어 보너스 평균의 200%~750%										
코어플러스 인센티브	브론즈 빌더 인센티브	브론즈 빌더 구조 달성		해당월 후원수당의 30% 6회차 50만원 12회차 100만원																							
	퍼포먼스 플러스/엘리트 인센티브	루비 PV 1,200만 이상 루비 PV 1,500만 이상											개인 그룹 루비 BV의 2% / 3% 지급														
	연속 달성 인센티브	최초 핀 달성 시 (+다음 해 유지 시)					180만원 180만원		360만원 360만원		470만원 470만원	710만원 710만원	950만원 950만원	1,190만원 1,190만원	1,480만원 1,480만원	1,780만원 1,780만원											
	퍼스널 그룹 성장 인센티브	전년 대비 핀 유지 또는 성장 & PQ 유지 또는 성장 시					PQ 달성 월 후원수당 합계의 30%~50% 지급 (2024 회계연도 마감 에메랄드 이상 제외)																				
	프론트라인 성장 인센티브	전년 대비 핀 유지 또는 성장 & FQ 유지 또는 성장 시							당 회계연도 리더십 보너스 + MD 보너스 연간 합산 금액의 10%~70% 지급								당 회계연도 리더십 보너스 + MD 보너스 연간 합산 금액의 20%~100% 지급 *100% 지급의 경우 당해 80% 지급 후 이듬해 수혜조건 달성 시 20% 추가 지급										
	QC 성장 인센티브	전년 대비 핀 유지 또는 성장 & QC 점수 유지 또는 성장 시																당 회계연도 월간 코어 보너스 연간 합산 금액의 20%~130% 지급									
특별 인센티브	비전 보너스	전년 대비 핀 유지 또는 성장 & FQ 또는 QC 점수 성장 시														2025 ~ 2027 회계연도 특별 인센티브											
NCA 프로그램	비전 트립 리더십 세미나	참석조건 달성한 파운더스 플래티늄 이상의 ABO														세계 각지의 아름다운 여행지로 초대											
	다이아몬드 인비테이셔널	다이아몬드 이상 ABO														세계 각지의 아름다운 여행지로 초대											
	다이아몬드 세미나	다이아몬드 이상 ABO														아름다운 여행지로 초대											
	에메랄드 아카데미	신규 에메랄드 달성 ABO												아름다운 여행지로 초대													
	뉴 파운더스 플래티늄 세미나	신규 파운더스 플래티늄 달성 ABO																									

Amway

비즈니스의 기본 개념

01 회계연도 (PF, Performance Fiscal Year)

ABO의 비즈니스 연간 활동 기간을 의미하며, 매년 9월부터 다음해 8월까지 입니다. (예: PF25는 2024년 9월~2025년 8월)

02 PV & BV

1. 판매 점수치 (PV: Point Value)

각 제품에 부여된 점수에서 자격과 보너스 레벨을 결정하는 수치입니다.

2. 판매 가격치 (BV: Business Volume)

각 제품에 부여된 점수에서 보너스 금액을 결정하는 수치입니다.

예시



자연이 주는 최적의 건강
더블엑스
① 91,000원
PV 46,460 BV 82,700

- PV : BV의 비율은 제품에 따라 다를 수 있습니다.
- PV에 의해 결정된 보너스 레벨을 BV에 적용시켜 보너스를 계산하게 됩니다.
- PV와 BV는 월 단위로 적립되며, 매월 초에 다시 시작됩니다.
- 국내 소비자 물가지수 변동 또는 비즈니스 상황에 따라 PV : BV 비율이 조정 될 수 있습니다.

더블엑스 제품의 PV는 46,460이고, BV는 82,700입니다.

03 ABO의 소매 활동과 후원 활동

1. 소매 활동

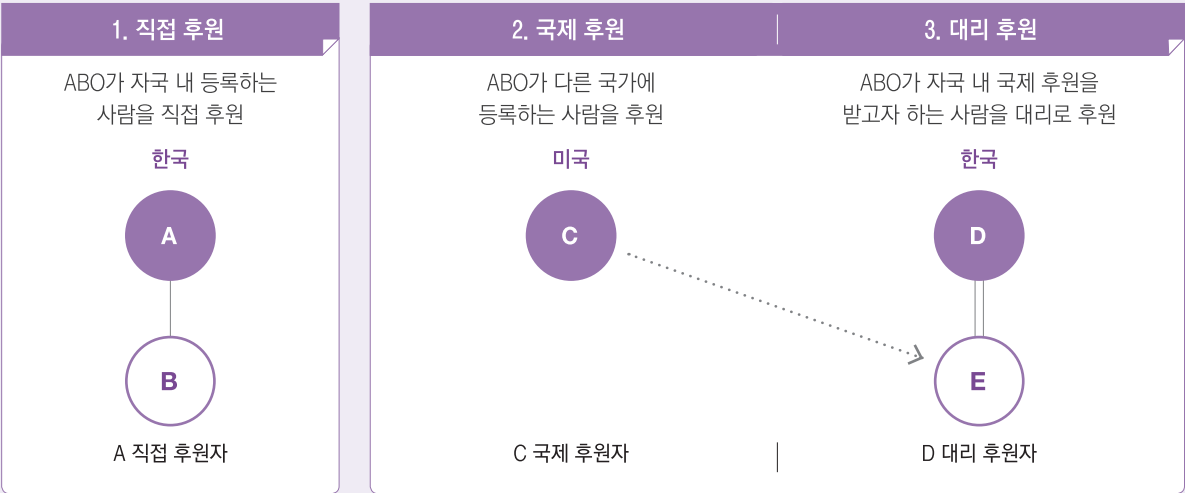
주위 분들에게 Amway 제품을 소개하고 판매하는 것을 말합니다.
Amway의 제품은 일반적인 유통 방식과 달리 마트나 백화점 등을 통해서는 판매되지 않습니다.
Amway 제품은 ABO(Amway Business Owner)라는 Amway의 자영 사업가를 통해 고객에게 전달됩니다.

2. 후원 활동

ABO로 가입하고자 하는 사람에게 Amway 사업에 대하여 설명하고, ABO로 가입하도록 안내한 후
Amway 제품과 서비스를 통해 코어 플랜을 기초로 Amway 사업을 진행할 수 있도록 돕는 일체의 행위를 말합니다.

04 후원의 종류와 후원수당

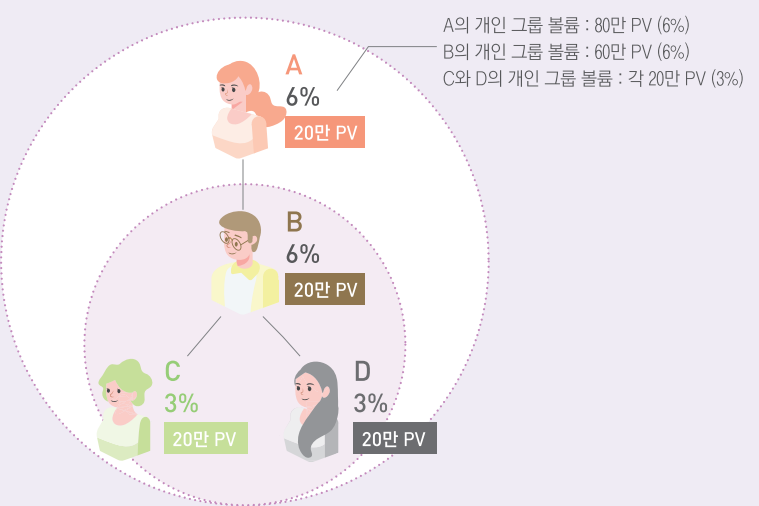
1. 후원의 종류



2. 후원수당 비율표

ABO는 제품을 판매 및 후원함으로써 재정적 보상을 받습니다. 후원수당 비율표의 보너스 수준은 1개월간 나의 개인 그룹 PV를 기준으로 정해집니다. PV별 상응하는 보너스 수준은 아래와 같습니다.

월간 구매실적	후원수당 비율 (Bonus Level)
1,000만 PV 이상	21%
680만 PV 이상	18%
400만 PV 이상	15%
240만 PV 이상	12%
120만 PV 이상	9%
60만 PV 이상	6%
20만 PV 이상	3%



05 개인 PV & 개인 그룹 PV

개인 PV

자신이 직접 구매한 제품의 PV와 소비자에게 전달한 제품의 PV를 더하여 산출 합니다.

개인 그룹 PV

개인 PV와 본인이 후원한 다운라인 그룹의 PV를 더하여 산출 합니다. 단, 후원수당 비율 21%를 달성한 다운라인 그룹의 PV는 개인 그룹 PV 계산시 제외 됩니다.

후원수당 비율의 상위 계열 동일 적용

자신이 후원한 다운라인이 달성한 후원수당 비율은 상위 계열을 따라 동일하게 적용되어, 자신도 다운라인이 달성한 후원수당 비율로 인정 받습니다. 단, 자신의 개인 그룹 PV로 달성한 후원수당 비율이 다운라인의 후원수당 비율보다 높은 경우 자신이 달성한 후원수당 비율을 그대로 인정 받습니다.

예시1

A

21%

100만 PV

B

21%

1,000만 PV

자신이 직접 후원한 ABO 및 그 계열의 전체를 개인 그룹이라 하며, 최고 후원수당 비율인 21% 비율을 달성한 그룹의 실적은 개인 그룹 실적 계산시 제외됩니다.

A의 개인 PV를 포함한 개인 그룹 PV는 100만입니다.
B의 개인 PV를 포함한 개인 그룹 PV는 1,000만입니다.

B는 1,000만 PV로 21% 보너스 수준을 달성하였으므로 A의 개인 그룹에는 B의 개인 그룹 PV가 포함되지 않습니다.

A는 개인 그룹 PV를 1,000만 미만으로 달성하였지만 A가 후원한 B가 21% 후원수당 비율을 달성하였기 때문에, B와 동일하게 후원수당 비율 21%를 달성합니다.

B와 같이 최고 후원수당 비율인 21% 비율을 달성한 그룹을 유자격 그룹 또는 21% 독립 그룹이라고 말합니다.

예시2

A

21%

400만 PV

B

21%

200만 PV

C

21%

1,000만 PV

A, B, C의 개인 그룹 PV는 각각 400만, 200만, 1,000만입니다.

C가 1,000만 PV로 21% 보너스 수준을 달성하였으므로 C의 후원자인 B의 개인 그룹 계산시 제외됩니다.

B는 개인 그룹 PV 200만 달성으로 1,000만 PV 미만을 달성하였지만, B가 후원한 C가 21% 후원수당 비율을 달성하였기 때문에, C와 동일하게 후원수당 비율 21%를 달성합니다.

A는 개인 그룹 PV 400만 달성으로 1,000만 PV 미만을 달성하였지만, A가 후원한 B와 C가 21% 후원수당 비율을 달성하였기 때문에, B, C와 동일하게 후원수당 비율 21%를 달성합니다. 이때, B와 C의 후원수당 비율이 모두 21%로 인정됨에 따라 개인 그룹 PV 1,000만을 달성한 C 뿐만 아니라 개인 그룹 PV 200만을 달성한 B의 실적도 A의 개인 그룹 PV 계산시 제외됩니다.

20

06 프론트라인과 레그

프론트라인 (Frontline)

ABO가 후원하는 하위 다운라인 중 LOS(Line of Sponsorship)상에서 나와 직접 연결되어 있는 바로 하위의 다운라인을 의미합니다.

레그 (Leg)

레그는 본인을 중심으로 하위 다운라인을 모두 포함한 ABO 라인을 의미합니다. ABO가 다운라인을 등록하고 그 다운라인들이 팀을 만들도록 도울 때 LOS(Line of Sponsorship) 레그가 만들어집니다. 구축한 레그 수에 따라 본인의 보너스 및 자격이 결정되며, 사업 진행 시 중요한 동반자 역할을 수행합니다.

폭(Width) 과 깊이(Depth)

Amway 비즈니스는 균형을 중요시합니다. 폭(Width)은 나의 프론트라인 레그 수를 말하고, 깊이(Depth)는 각 레그의 하위로 구축되는 다운라인 ABO 수를 말합니다. 폭(Width)과 깊이(Depth)의 균형이 잘 잡힌 그룹을 구축하는 것은 장기적으로 수익성과 안정성이 있는 비즈니스를 진행하기 위해 사업의 초기뿐 아니라 Amway 비즈니스 여정에서 지속적으로 강조되는 부분입니다.

07 균형 잡힌 비즈니스의 중요성

안정된 사업 구조를 구축하여 꾸준하고 지속적인 수입을 얻으려면 폭(Width)과 깊이(Depth)가 균형을 이루어야 합니다. 어느 한쪽에 치중하는 것보다 양쪽이 균형을 이루었을 때 개인 그룹 실적의 안정적 유지와 효율적인 그룹 관리가 가능합니다.

21

인정 프로그램

- 1_ 자격 인정 조건
- 2_ 글로벌 자격 인정(GAR) 프로그램

1

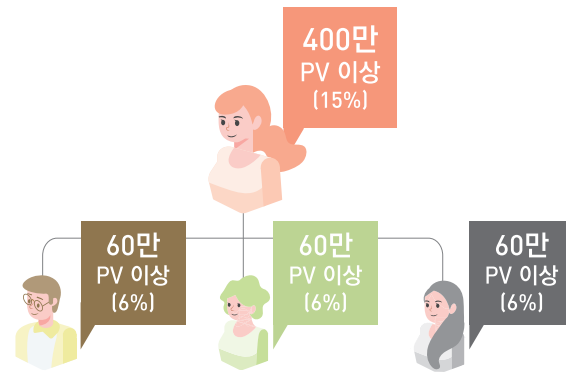
자격 인정 조건

01 브론즈 (Bronze)

아래 자격 조건을 최초 달성 시 브론즈 자격을 성취합니다. 브론즈 자격은 코어 플러스 인센티브 프로그램의 도입과 함께 새롭게 추가된 자격으로 브론즈 빌더 인센티브 자격의 최초 달성과 동시에 그 자격도 인정받습니다.

자격조건

2015 회계연도 이후(2014년 9월~브론즈 빌더 최초 달성 월) 골드 프로듀서 미만 달성자 본인 15% 이상 달성 & 하위 6% 이상 달성한 3개 이상의 레그 후원



※ 브론즈 자격 인정 조건은 2025 회계연도 및 코어 플러스 브론즈 빌더 인센티브 프로그램 시행 기간 동안 시범 운영되며, 이후 암웨이의 재량에 따라 변동될 수 있습니다.

02 실버 프로듀서 (SP, Silver Producer)

아래 자격 조건 1~3 중 하나의 항목을 달성하면 SP 자격을 성취합니다. SP 자격을 성취한 월을 SP 유자격 월이라고도 말합니다. SP 자격을 성취하면 달성 월 포함 12개월 동안 실버 프로듀서로서 인정받습니다.

자격 조건1

1개월간 개인 그룹에서 1,000만 PV 이상을 달성한 경우

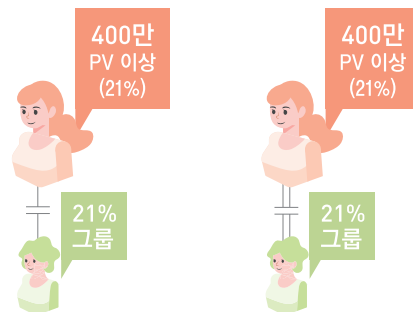


자격 조건2

1개월간 21% 보너스 수준을 달성한 그룹 1개 이상을 직접 또는 대리로 후원하고, 개인 그룹에서 400만 PV 이상 달성한 경우

직접 후원

대리 후원

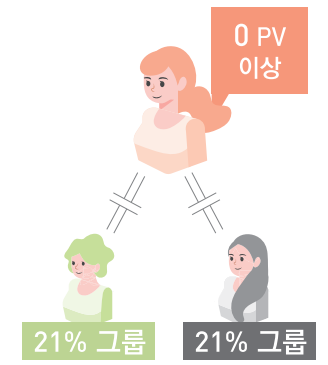


자격 조건3

1개월간 21% 보너스 수준을 달성한 그룹 2개 이상을 직접 또는 대리로 후원한 경우

직접 후원

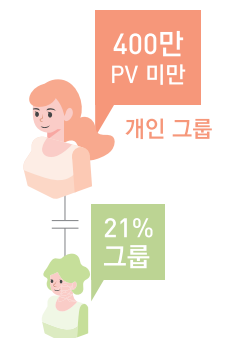
대리 후원



! SPS(Silver Producer Sponsor)



1개월간 21% 보너스 수준을 달성한 그룹 1개를 후원하였으나, 개인 그룹 PV가 400만 PV 미만인 ABO



03 골드 프로듀서 (GP, Gold Producer)

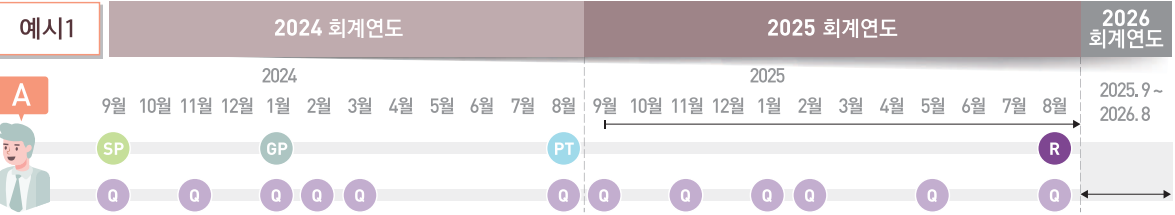
- 1) 골드 프로듀서 달성 조건 : 12개월 이내 SP 유자격 월을 3개월 달성한 경우
- 2) 골드 프로듀서 재달성 조건 : 1회계연도 이내 SP 유자격 월을 3개월 달성한 경우

달성 구분	기간	인정 조건
신규 달성	12개월	SP 유자격 월 3개월 달성
재달성	1회계연도	SP 유자격 월 3개월 달성

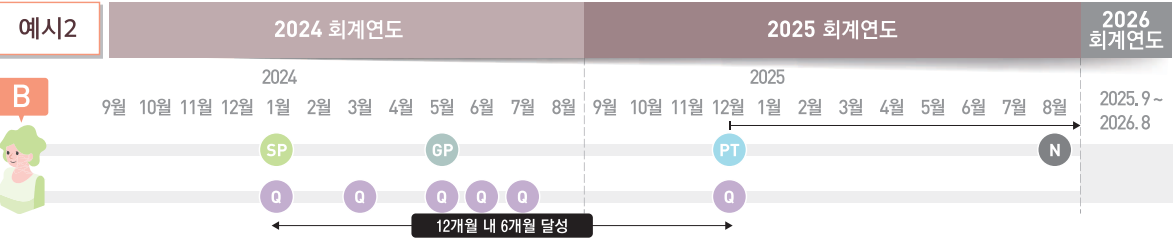
04 플래티늄 (PT, Platinum)

- 1) 플래티늄 달성 조건 : 12개월 이내 SP 유자격 월을 6개월 달성한 경우
- 2) 플래티늄 재달성 조건 : 1회계연도 이내 SP 유자격 월을 6개월 달성한 경우

달성 구분	기간	인정 조건
신규 달성	12개월	SP 유자격 월 6개월 달성(이 중 최소 3개월 연속 달성)
재달성	1회계연도	SP 유자격 월 6개월 달성(3개월 연속 달성 조건 없음)



- 1_ 2024 회계연도 9월 실적으로 SP 자격 달성
- 2_ 2024년 1월 실적으로 2024년 2월 1일부 GP 자격 달성
- 3_ 2023년 9월부터 2024년 8월까지 12개월 안에 SP 유자격 월을 6개월(3개월 연속 포함) 달성하여 2024년 9월 1일부로 플래티늄 자격 달성
- 4_ 2024 회계연도 내에 플래티늄 자격을 달성한 A의 자격 인정 기간은 2025 회계연도(2025년 8월 31일)까지입니다.
- 5_ 2026 회계연도에도 플래티늄 자격을 유지하기 위해서는 2025 회계연도 내에 플래티늄 자격 인정 조건을 달성해야 합니다.
- 6_ 2024년 9월부터 2025년 8월(2025 회계연도)까지 6개월간 SP 유자격 월을 달성하였으므로 2026 회계연도에도 계속 플래티늄 자격을 유지합니다. (자격 유지 시 3개월 연속 규정은 적용되지 않음)



- 1_ 2024년 1월 실적으로 SP 자격 달성
- 2_ 2024년 5월 실적으로 6월 1일부 GP 자격 달성
- 3_ 2024년 1월부터 2024년 12월까지 2024 회계연도와 2025 회계연도에 걸쳐 12개월 내에 6개월간 SP 유자격 월을 달성하였으므로 2025년 1월 1일부로 플래티늄 자격 달성(3개월 연속 포함)
- 4_ B의 플래티늄 자격 인정 기간은 2025년 8월 31일까지이며, B가 플래티늄 자격을 유지하기 위해서는 두 회계연도 중 후년 회계연도 내에 플래티늄 자격 인정 조건을 달성해야 합니다.
- 5_ B는 후년 회계연도인 2024년 9월부터 2025년 8월까지 2025 회계연도 내에 오직 1개월의 SP 유자격 월을 달성하였으므로 2026 회계연도에는 SP로 유자격 핀이 조정됩니다. 이 SP 자격은 12개월 후인 2025년 12월 이후 소멸됩니다.
- 6_ 회계연도 마감 후 플래티늄의 유자격 핀 조정 조건 : 한 회계연도 중에 6개월 이상의 SP 유자격 월을 달성하지 못하고 3~5개월의 SP 유자격 월을 달성한 경우 유자격 핀은 GP로 조정되며, 1~2개월의 SP 유자격 월을 달성한 경우 SP로 유자격 핀이 조정됩니다. 마지막으로 달성한 SP 유자격 월을 기준으로 12개월 이내에 유자격 월이 없을 경우 일반 ABO 또는 SPS로 조정됩니다.

Q

SP 유자격 월

SP

SP 달성

GP

GP 달성

PT

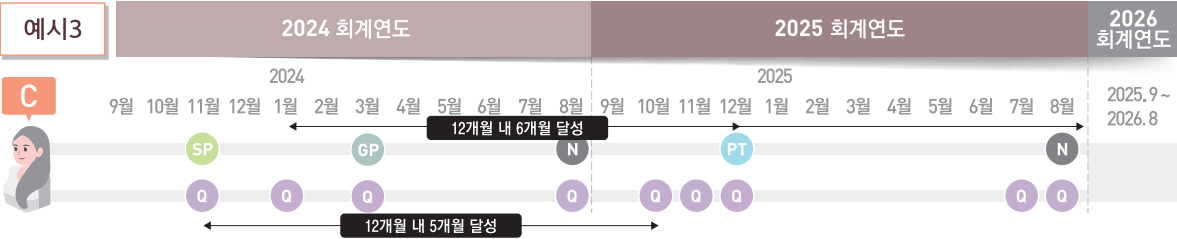
플래티늄 달성

R

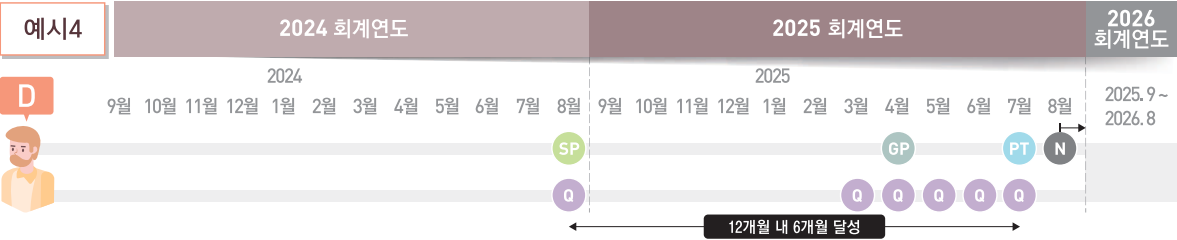
플래티늄 재달성

N

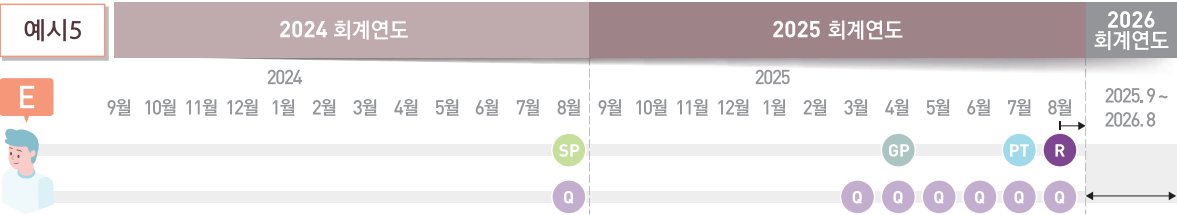
플래티늄 자격 해지



- 1_ 2023년 11월 실적으로 SP 자격 달성
- 2_ 2024년 3월 실적으로 4월 1일부 GP 자격 달성
- 3_ 2023년 11월부터 2024년 10월까지 12개월 안에 6개월간 SP 유자격 월을 달성하지 못하였으므로 2024년 11월 1일부 플래티늄 자격을 달성하지 못함
- 4_ 2024년 1월부터 2024년 12월까지 소급 순환되는 12개월 안에 SP 유자격 월을 6개월(3개월 연속 포함) 달성하였으므로 2025년 1월 1일부로 플래티늄 자격 달성
- 5_ 플래티늄 자격 인정 기간은 2025년 8월 31일까지이며, 플래티늄 자격을 유지하기 위해서는 두 회계연도 중 후년 회계연도 내에 플래티늄 자격 인정 조건을 달성해야 합니다.
- 6_ C는 후년 회계연도인 2024년 9월부터 2025년 8월까지 2025 회계연도 내에 SP 유자격 월을 5개월밖에 달성하지 못하였으므로 2026 회계연도는 플래티늄 자격을 유지하지 못하며 2025년 9월 1일부 GP로 유자격 핀이 조정됩니다.



- 1_ 2024년 8월 실적으로 SP 자격 달성
- 2_ 2025년 4월 실적으로 5월 1일부 GP 자격 달성
- 3_ 2025년 7월까지 12개월 내에 6개월간 SP 유자격 월을 달성하여(3개월 연속 포함) 두 회계연도(2024 회계연도, 2025 회계연도)에 걸쳐 플래티늄 자격을 달성합니다.
- 4_ 플래티늄 자격 인정 기간은 2025년 8월까지 1개월간입니다.
- 5_ 플래티늄 자격을 유지하기 위해서는 후년 회계연도에 6개월간 SP 유자격 월을 달성해야 하는데 2025년 8월에 SP 유자격 월을 달성하지 못하여 2026 회계연도에는 플래티늄 자격이 해지되고 GP로 유자격 핀이 조정됩니다.



- 1_ E는 2025년 8월 1일부 PT 자격을 달성하였습니다.
- 2_ 두 회계연도에 걸쳐 플래티늄 자격을 달성한 E는 후년 회계연도인 2025 회계연도 내에 6개월간 SP 유자격 월을 달성하였으므로 2026 회계연도에도 플래티늄 자격을 유지합니다.

Q

SP 유자격 월

SP

SP 달성

GP

GP 달성

PT

플래티늄 달성

R

플래티늄 재달성

N

플래티늄 자격 해지

05 루비 (Ruby) ~ 파운더스 다이아몬드 (F.DIA, Founders Diamond)

▶ 루비 자격은 하기 인정 조건 달성 시 인정됩니다.

자격 인정 핀	인정 조건
루비	유자격 플래티늄 달성자로서 1개월 내 개인 그룹 2,000만 PV 이상 달성 (단, 계열 하위 유자격 플래티늄 이상 그룹 불륨 제외)

▶ 파운더스 플래티늄~파운더스 다이아몬드 자격은 1회계연도 내 하기 인정 조건 달성 시 인정됩니다.

자격 인정 핀	인정 조건
파운더스 플래티늄	SP 유자격 월 12개월 달성
파운더스 루비	루비 자격 조건 12개월 달성
사파이어	사파이어 유자격 월 조건* 6개월 이상 달성 * (1) SP 유자격 월 달성한 그룹 2개 후원과 개인 그룹 400만 PV 이상 달성 또는 (2) SP 유자격 월 달성한 그룹 3개 이상 후원
파운더스 사파이어	사파이어 유자격 월 조건 12개월 달성
에메랄드	6개월 이상 SP 유자격 월 달성한 그룹 3개 이상 후원
파운더스 에메랄드	12개월 동안 SP 유자격 월 달성한 그룹 3개 이상 후원
다이아몬드	6개월 이상 SP 유자격 월 달성한 그룹 6개 이상 후원
파운더스 다이아몬드	12개월 동안 SP 유자격 월 달성한 그룹 6개 이상 후원

※ 루비 이상의 자격을 인정 받기 위해서는 자국 내 유자격 플래티늄을 달성하여야 합니다.

06 수석 다이아몬드 (EDC, Executive Diamond) 이상

▶ 수석 다이아몬드 이상 자격은 1회계연도 내 글로벌 자격 인정 프로그램의 하기 인정 조건 달성 시 인정됩니다.
(단, 글로벌 자격 인정 프로그램의 수석 다이아몬드 이상 자격을 인정받기 위해서는 반드시 리그 기준으로 파운더스 다이아몬드 자격을 달성하여야 합니다.)

자격 인정 핀	인정 조건
수석 다이아몬드	파운더스 플래티늄 리그 6개 이상 후원 및 자격 점수 10점 이상 달성
파운더스 수석 다이아몬드	파운더스 플래티늄 리그 6개 이상 후원 및 자격 점수 16점 이상 달성
더블 다이아몬드	파운더스 플래티늄 리그 8개 이상 후원 및 자격 점수 25점 이상 달성
파운더스 더블 다이아몬드	파운더스 플래티늄 리그 8개 이상 후원 및 자격 점수 34점 이상 달성
트리플 다이아몬드	파운더스 플래티늄 리그 10개 이상 후원 및 자격 점수 43점 이상 달성
파운더스 트리플 다이아몬드	파운더스 플래티늄 리그 10개 이상 후원 및 자격 점수 52점 이상 달성
크라운	파운더스 플래티늄 리그 12개 이상 후원 및 자격 점수 64점 이상 달성
파운더스 크라운	파운더스 플래티늄 리그 12개 이상 후원 및 자격 점수 76점 이상 달성
크라운 앰배서더	파운더스 플래티늄 리그 14개 이상 후원 및 자격 점수 88점 이상 달성
파운더스 크라운 앰배서더	파운더스 플래티늄 리그 14개 이상 후원 및 자격 점수 100점 이상 달성

※ 글로벌 자격 인정 프로그램의 자세한 달성 조건은 30페이지를 참고하시기 바랍니다.

자격 인정 조건 달성을 위한 참고 사항

▶ 국제 후원 그룹에 의한 에메랄드 및 파운더스 에메랄드 자격 인정 조건 :

SP 유자격 월을 달성한 그룹을 국제 후원한 ABO가 에메랄드, 파운더스 에메랄드 자격을 인정받기 위해서는 자국 내에서 유자격 플래티늄 이상을 달성하여야 합니다.

▶ 국제 후원 그룹에 의한 다이아몬드 이상 자격 인정 조건 :

SP 유자격 월을 달성한 그룹을 국제 후원한 ABO가 다이아몬드 이상의 자격을 인정받기 위해서는 자국 내에서 에메랄드 보너스 수혜자(EBR)여야 합니다.
(국내 6개월 이상 SP 유자격 월 달성한 리그 3개 이상)

▶ Q12 인정 조건 (12개월 동안 SP 유자격 월을 달성한 것으로 인정하는 조건)

1) VE(Volume Equivalency)를 통한 본인 및 상위 스폰서 파운더스 핀 자격 달성
10개월 이상 SP 유자격 월을 달성하고 Q12 실적의 120%(10,000,000PV X 12개월 X 120% = 144,000,000PV)를 VE(Volume Equivalency : 하위 다운라인 전체의 합산 불륨)로 달성한 경우, SP 유자격 월을 12개월 달성한 것과 동일하게 인정되어 이에 따른 파운더스 핀의 성취가 가능합니다.
또한 상기 조건을 달성한 리그 역시 Q12 리그로 인정되어 이에 따른 스폰서의 파운더스 핀 자격 인정 시 기존의 Q12 리그와 동일하게 적용됩니다.

2) 연간 그룹 PV를 통한 본인 및 상위 스폰서 파운더스 핀 자격 달성
10개월 이상 SP 유자격 월을 달성하고 Q12 실적의 100%(10,000,000PV X 12개월 X 100% = 120,000,000PV)를 연간 그룹 PV로 달성한 경우, SP 유자격 월을 12개월 달성한 것과 동일하게 인정되어 이에 따른 파운더스 핀의 성취가 가능합니다. 또한 상기 조건을 달성한 리그 역시 Q12 리그로 인정되어 이에 따른 스폰서의 파운더스 핀 자격 인정 시 기존의 Q12 리그와 동일하게 적용됩니다.

▶ VE 불륨에 의한 파운더스 사파이어 자격 달성

10개월 이상 사파이어 유자격 월을 달성하고 본인의 VE 불륨이 345,600,000PV를 달성한 경우, 파운더스 사파이어 핀 성취가 가능합니다.
(2개 리그 X 10,000,000PV X 12개월 X 120%) + (개인 그룹 4,000,000PV X 12개월 X 120%) = 345,600,000PV



2

글로벌 자격 인정(GAR) 프로그램

글로벌 자격 인정 (GAR, Global Award Recognition)



파운더스 크라운
앰배서더



크라운 앰배서더



파운더스 크라운



크라운



파운더스 트리플
다이아몬드



트리플
다이아몬드



파운더스 더블
다이아몬드



더블
다이아몬드



파운더스 수석
다이아몬드



수석
다이아몬드

레그 수(Width) 및 레그 깊이(Depth) 계산에 기반한 자격 달성

※ 글로벌 자격 인정 프로그램의 수석 다이아몬드 이상 자격을 인정받기 위해서는 반드시 파운더스 다이아몬드 자격(12개월 동안 SP 유자격 월 달성한 레그 6개 이상 후원)을 달성하여야 합니다.

기본 핀 자격 인정



파운더스
다이아몬드



다이아몬드



파운더스 에메랄드



에메랄드



파운더스 사파이어



사파이어



파운더스 루비



파운더스 플래티늄



루비



플래티늄



골드 프로듀서



실버 프로듀서

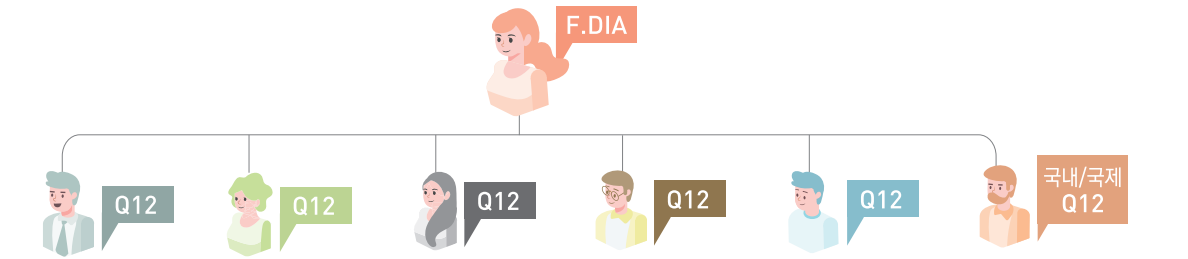


브론즈

코어 플랜에 따른 자격 달성

01 기본 자격 요건

국내 사업 또는 국제 사업 중 최소 한 국가에서 6개 이상 Q12 레그(국제 후원 레그도 인정)를 후원하고 있는 파운더스 다이아몬드 달성자(단, 에메랄드 보너스 수혜자(EBR)이어야 함)



02 인정 조건

글로벌 자격 인정은 다운라인 파운더스 플래티늄 레그(F.PT 레그)와 해당 그룹의 리더 양성에 기반한 자격 점수를 통하여 자격을 인정받습니다.

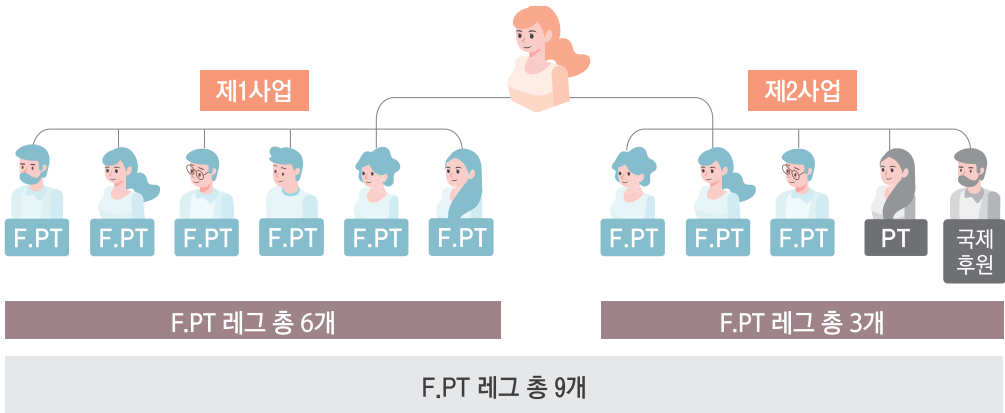


1. 파운더스 플래티늄 레그(F.PT 레그)

국내 사업 또는 국제 사업 중 파운더스 플래티늄 달성자가 있는 레그는 파운더스 플래티늄 레그로 인정됩니다.

구분	레그 내 F.PT 달성자	레그 인정 유무
국내 사업	있음	인정
국제 사업	있음	인정
국제 후원	있음	불인정

예시1 파운더스 플래티늄을 포함하는 국내 또는 국제 사업의 레그는 파운더스 플래티늄 레그로 인정됩니다. 파운더스 플래티늄 미만의 레그 및 국제 후원 레그는 포함되지 않습니다.



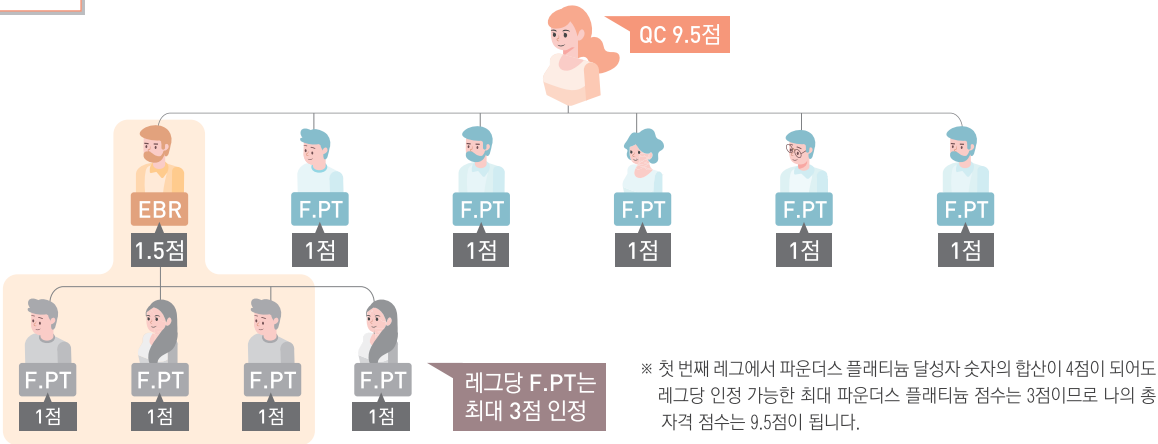
2. 자격 점수 (QC, Qualification Credit)

파운더스 플래티늄 레그로 인정된 각 레그의 다운라인 핀 레벨별 자격 점수가 부여되어, 이를 리더십 구간에 따라 합산한 자격 점수 (레그당 최대 6/9/12점)가 계산됩니다.

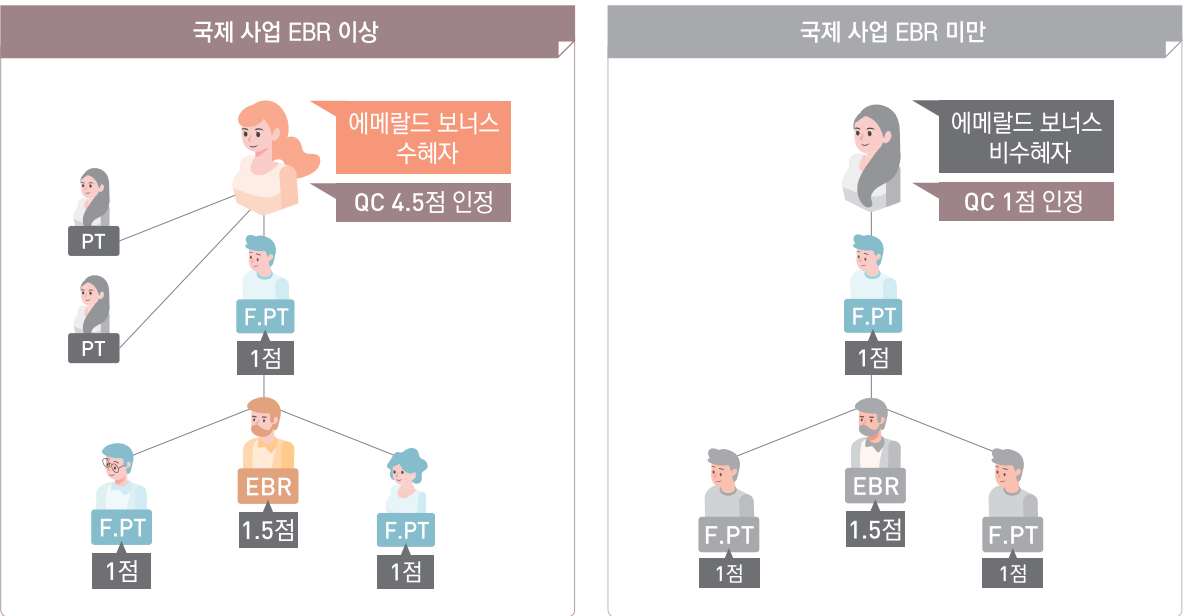
핀별 자격 점수		레그당 최대 자격 점수	
다운라인 핀 자격	자격 점수	레그	자격 점수
파운더스 플래티늄 달성자(F.PT)	1	최대 점수	6/9/12
에메랄드 보너스 수혜자(EBR)*	1.5		
다이아몬드 보너스 수혜자(DBR)*	3	파운더스 플래티늄 최대 점수	3
파운더스 DBR(F.DBR)**	6		

* 자격점수가 인정되려면 파운더스 플래티늄을 달성하여야 합니다.
** 파운더스 DBR : 국내 또는 국제 사업 중 한 국가 내 파운더스 플래티늄 레그 6개를 후원한 다이아몬드 보너스 수혜자

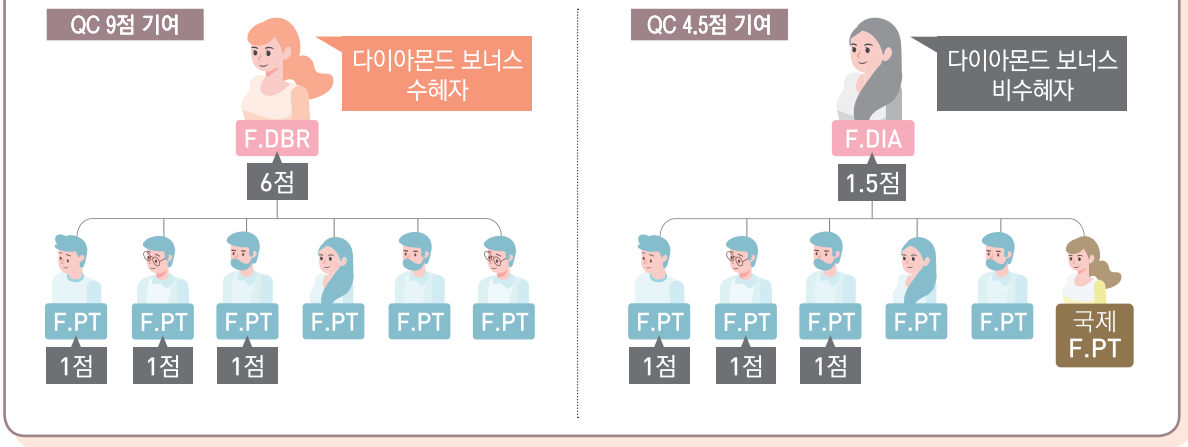
예시1 레그당 인정 가능한 최대 파운더스 플래티늄 점수는 3점입니다.



예시2 국제 사업의 모든 자격 점수를 인정받으려면 해당 국가에서 에메랄드 보너스 수혜자(EBR)이어야 합니다. (EBR 아닐 경우 최대 1점으로 제한)



! 파운더스 DBR vs 파운더스 다이아몬드



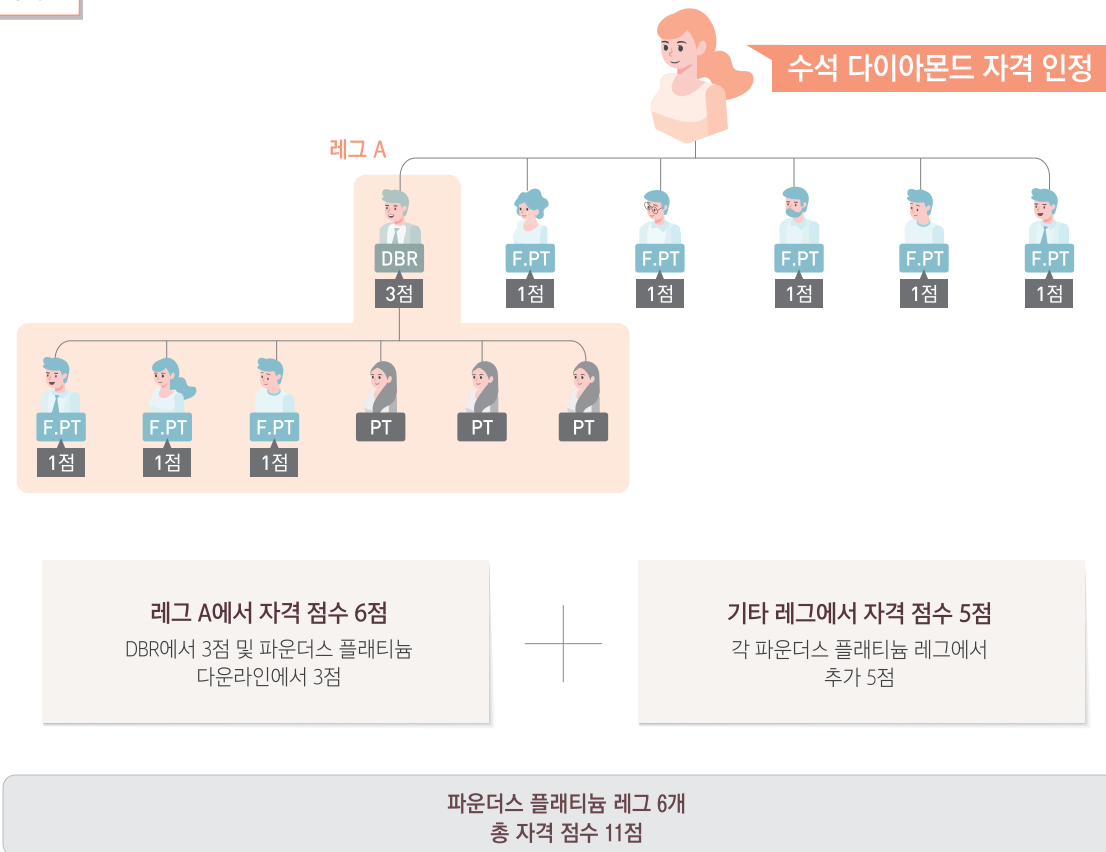
03 글로벌 자격 인정 상세 테이블

레그당 획득 가능한 자격 점수는 글로벌 자격 인정의 리더십 구간(3구간)을 기준으로 단계적으로 증가합니다. 각 글로벌 자격 인정 레벨은 최소 파운더스 플래티늄 레그 조건과 최소 자격 점수(QC) 조건이 있습니다.

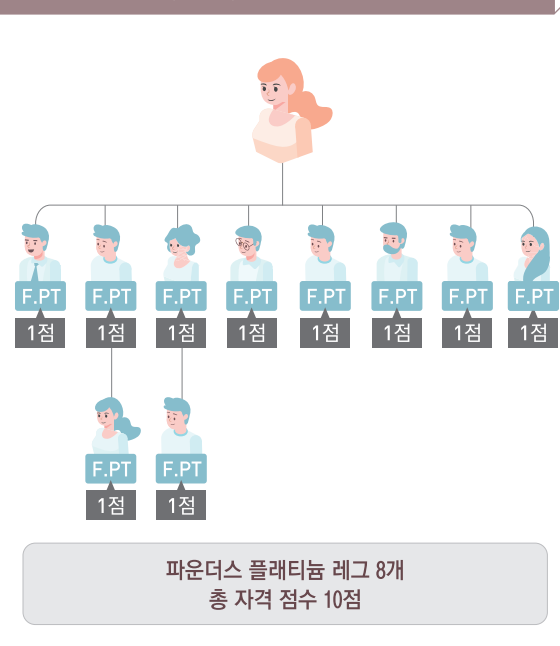
리더십 구간	자격 인정 레벨	F.PT 레그	자격 점수(QC)
파운더스 카운슬	파운더스 크라운 앰배서더	14+	100
	크라운 앰배서더	14+	88
	파운더스 크라운	12+	76
	크라운	12+	64
리더들의 리더	파운더스 트리플 다이아몬드	10+	52
	트리플 다이아몬드	10+	43
	파운더스 더블 다이아몬드	8+	34
	더블 다이아몬드	8+	25
글로벌 리더	파운더스 수석 다이아몬드	6+	16
	수석 다이아몬드	6+	10

※ 국제 후원 레그 또는 파운더스 미만의 레그는 파운더스 플래티늄 레그로 인정되지 않습니다.
※ 국내 또는 국제 사업에서 파운더스 플래티늄 이상이어야만 QC를 추가할 수 있으며, 국제 사업의 파운더스 플래티늄 레그당 1점보다 큰 점수를 획득하려면 해당 국가에서 에메랄드 보너스 수혜자(EBR) 이상이어야 합니다. 그렇지 않을 경우, 자격을 갖춘 ABO 수에 관계없이 레그당 1점만 인정받게 됩니다.
※ 자격 인정 레벨에 따라 파운더스 카운슬, 리더들의 리더 그리고 글로벌 리더의 3구간으로 구분되며, 글로벌 자격 인정 프로그램의 크라운 이상 핀을 달성한 경우 파운더스 카운슬(FC) 멤버로 인정됩니다.

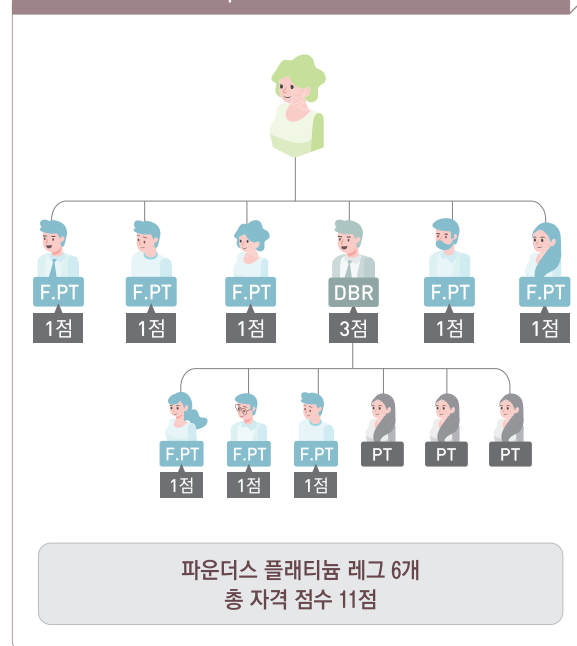
예시1



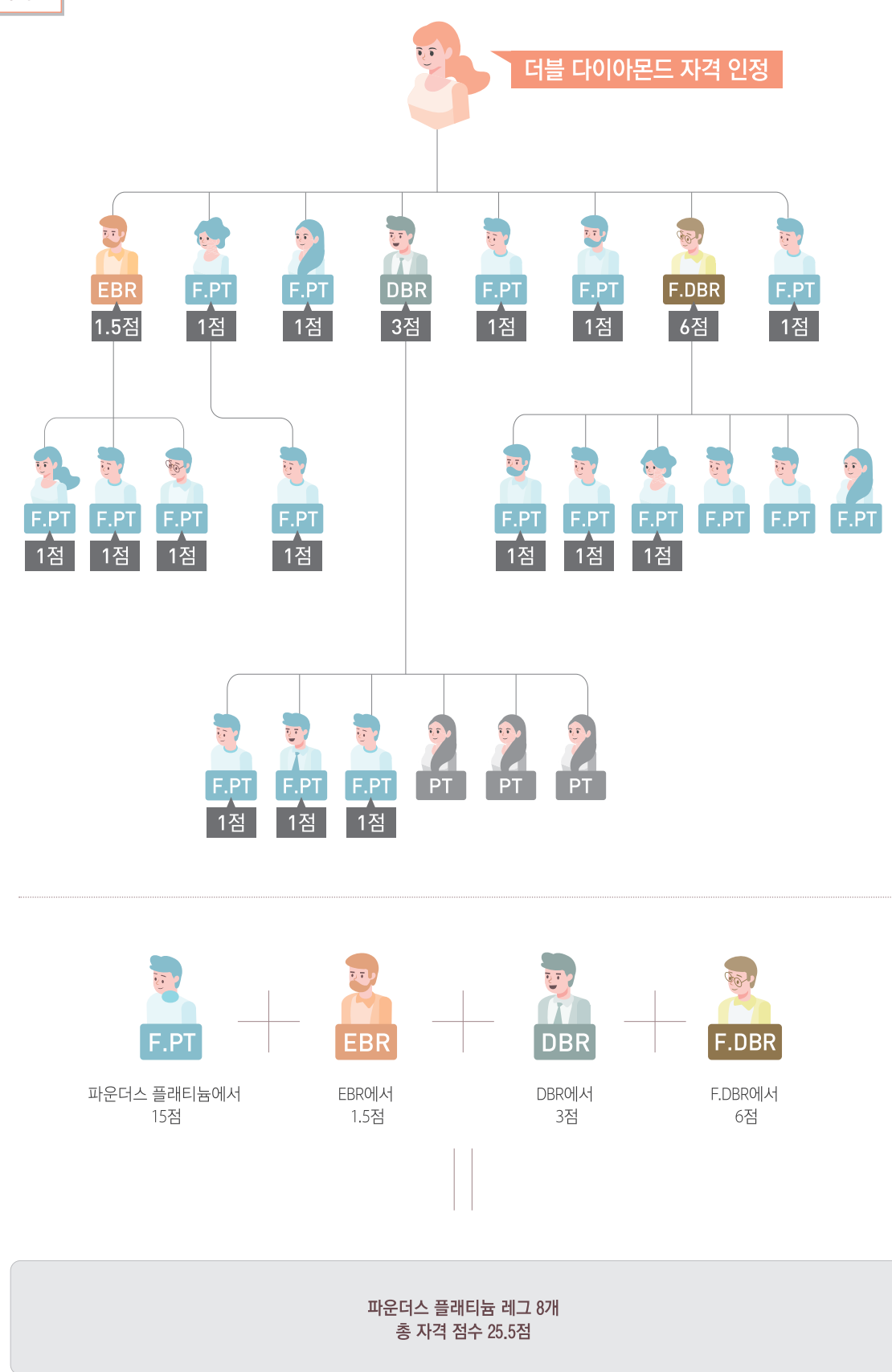
레그 수(Width) 중심의 수석 다이아몬드

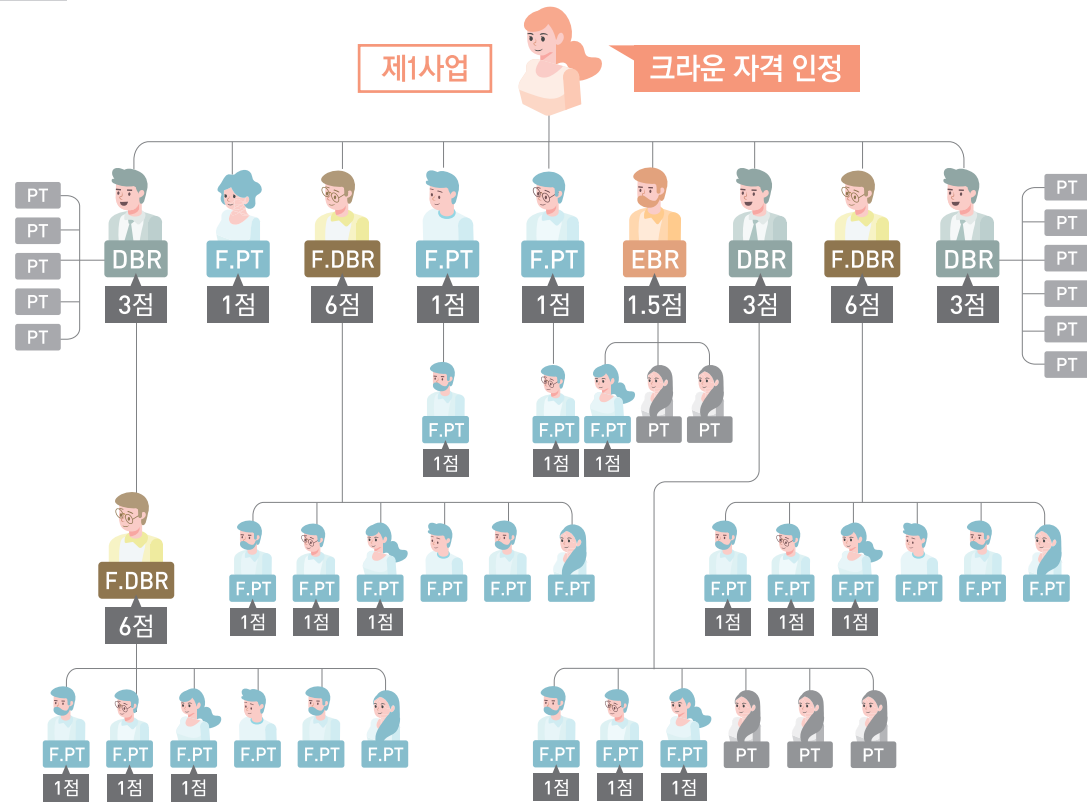


레그 깊이(Depth) 중심의 수석 다이아몬드



예시2





제1사업

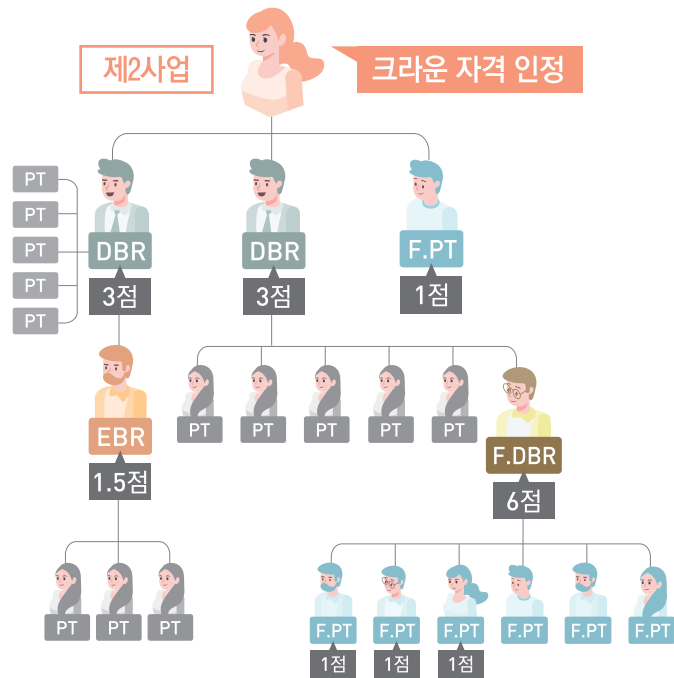
자격 점수 46.5점
파운더스 플래티늄 리그 9개

F.PT에서 18점,
EBR에서 1.5점,
DBR에서 9점,
F.DBR에서 18점

제2사업

자격 점수 17.5점
파운더스 플래티늄 리그 3개

F.PT에서 4점,
EBR에서 1.5점,
DBR에서 6점,
F.DBR에서 6점



파운더스 플래티늄 리그 12개
총 자격 점수 64점



보상 프로그램

1_ 코어 보너스 (Core Bonus)

2_ 연속 달성 보너스 (TTCA)

3_ 창업자 성취상 (FAA)

4_ 코어 플러스 인센티브 프로그램
(Core Plus⁺ Incentives Program)

5_ 비전보너스 프로그램 (Vision Bonus Program)

6_ NCA 프로그램 (Non-Cash Award)

01

코어 보너스

CORE BONUS



“

암웨이는 인맥, 경력과 같은 스펙이 아닌 성과를 바탕으로 보상합니다.

We pay off based on performance. Not based on who I know and how long we have been with Amway

- Rich & Jay

코어 보너스 (Core Bonus)

60년 역사를 이어온 암웨이는 수많은 ABO에게 더 나은 삶을 약속하고 선물했습니다. 그 바탕에는 암웨이의 창업 이념, 핵심 가치와 더불어 암웨이 보상 체계의 근간이 되는 코어 플랜이 있습니다. 코어 보너스는 ABO의 사업 실적과 후원 활동에 따라 보상이 결정되며, 7가지 보너스로 구성됩니다.

코어 보너스는 매월 마감 후 지급하는 월간 보너스와 한 회계연도 마감 후 지급하는 연간 보너스로 구분됩니다.

암웨이가 제공하는 다양한 비즈니스 교육 자료와 컨설팅을 통해 코어 플랜에 대한 깊이 있는 이해로 보다 안정적이고 지속적인 보상과 성장을 이루시기를 응원합니다.

월간 보너스



후원수당

3%~21%



루비보너스

2%



리더십 보너스

2%~6%



MD 보너스

1%

연간 보너스



에메랄드 보너스

0.25%



다이아몬드 보너스

0.25%



다이아몬드 플러스 보너스

0.25%

1

본인과 후원하는 ABO 구매 실적에 대한 보상

후원수당

월간 보너스

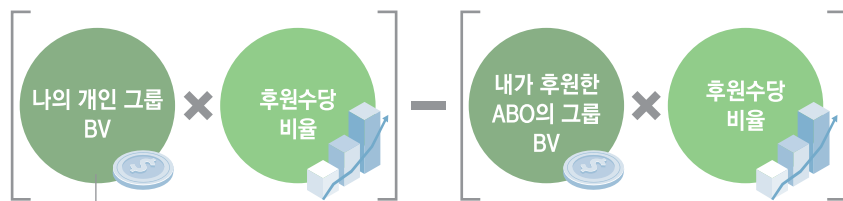


대상자

1개월간 개인 그룹 PV 20만 이상 달성한 ABO



계산 방법



나의 개인 PV/BV + 내가 후원한 ABO 개인 그룹 PV/BV

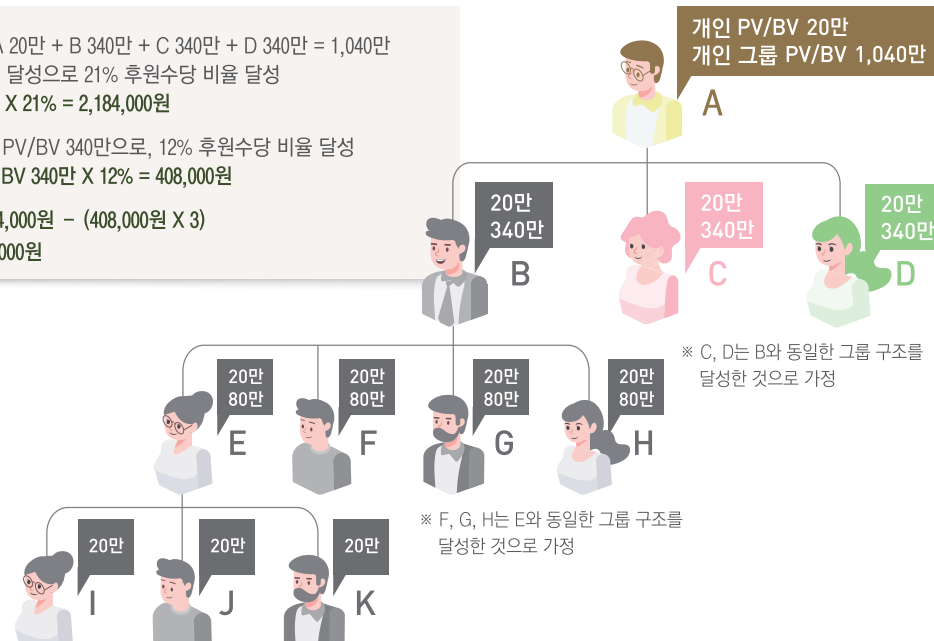
※ 단, 21% 후원수당 비율 달성 그룹의 PV/BV는 제외

<후원수당 비율표>

월간 구매 실적	후원 수당 비율 (Bonus Level)
1,000만 PV 이상	21%
680만 PV 이상	18%
400만 PV 이상	15%
240만 PV 이상	12%
120만 PV 이상	9%
60만 PV 이상	6%
20만 PV 이상	3%

예시

A의 그룹 PV/BV = A 20만 + B 340만 + C 340만 + D 340만 = 1,040만
 A는 1,000만 PV 이상 달성으로 21% 후원수당 비율 달성
 A의 그룹 BV 1,040만 X 21% = 2,184,000원
 B, C, D 각각의 그룹 PV/BV 340만으로, 12% 후원수당 비율 달성
 B, C, D 각각의 그룹 BV 340만 X 12% = 408,000원
 A의 후원수당 = 2,184,000원 - (408,000원 X 3)
 = 960,000원



※ C, D는 B와 동일한 그룹 구조를 달성한 것으로 가정

※ F, G, H는 E와 동일한 그룹 구조를 달성한 것으로 가정

※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

2

그룹 볼륨의 충실함에 대한 보상

루비 보너스

월간 보너스



대상자

1개월간 개인 그룹 루비 PV 2,000만 이상 달성한 ABO



계산 방법

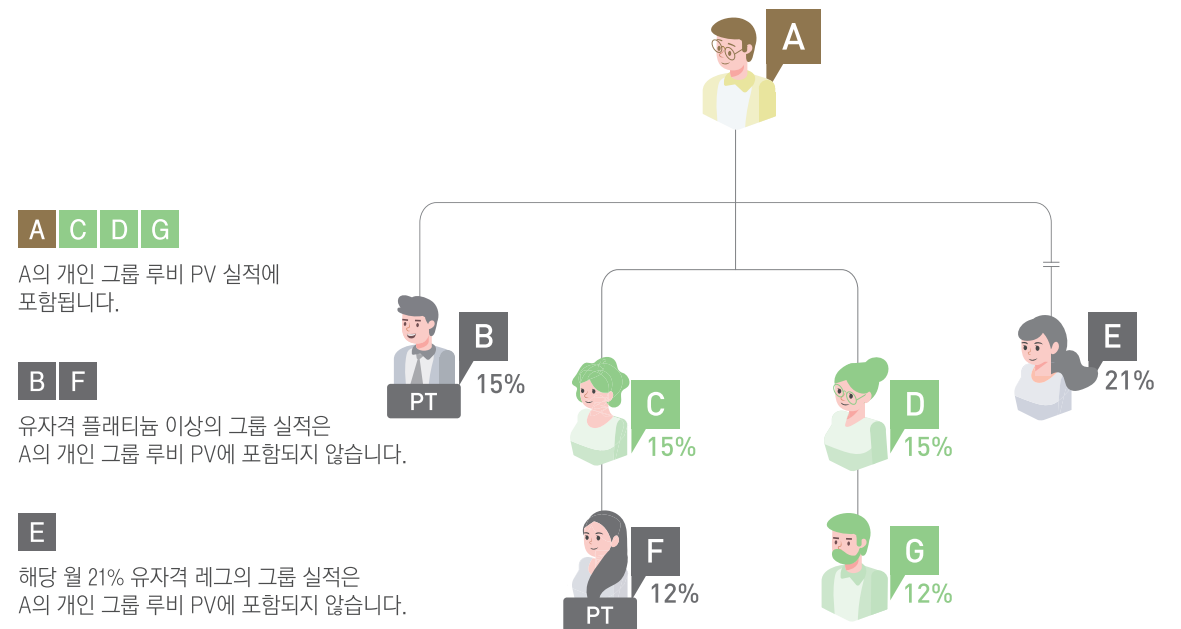


※ 단, 계열 하위의 유자격 플래티늄 이상 그룹에서 발생한 PV/BV와 21% 유자격 그룹의 PV/BV는 루비 보너스 계산에서 제외됩니다.



개인 그룹 루비 PV란?

21% 유자격 레그의 그룹 실적과 유자격 플래티늄 이상의 그룹 실적을 제외한 본인의 개인 그룹 PV를 의미합니다.



A의 개인 그룹 루비 PV 실적에 포함됩니다.

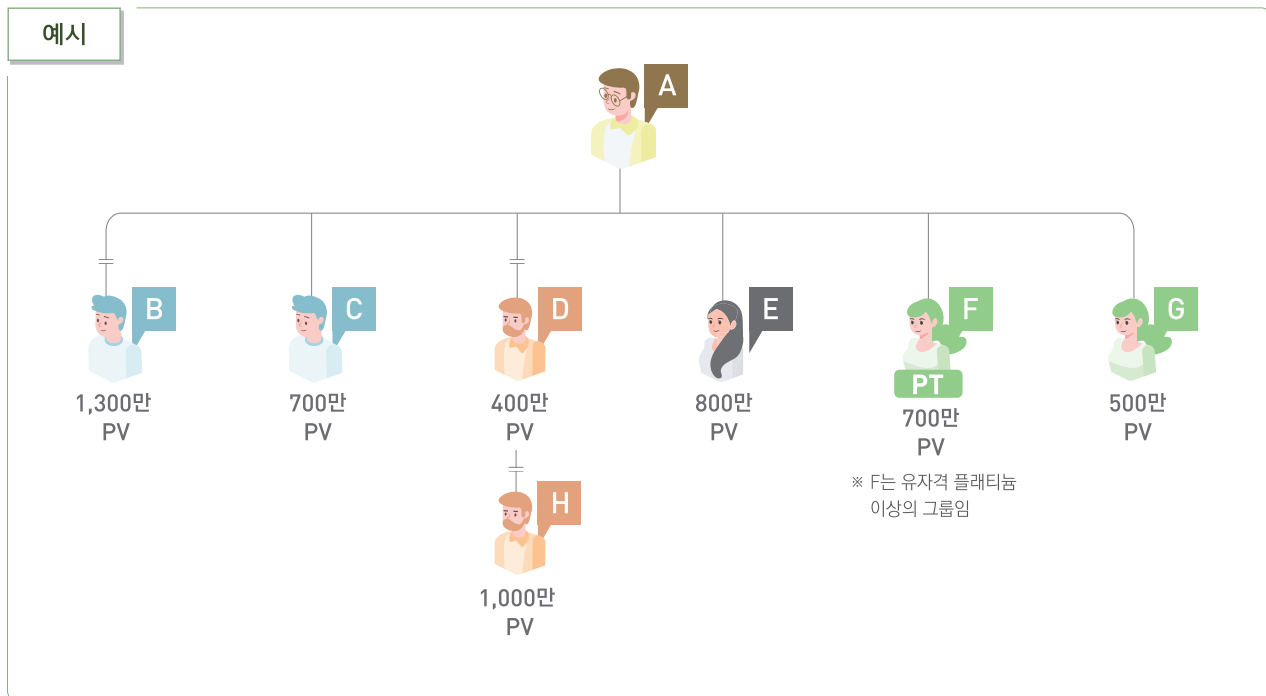
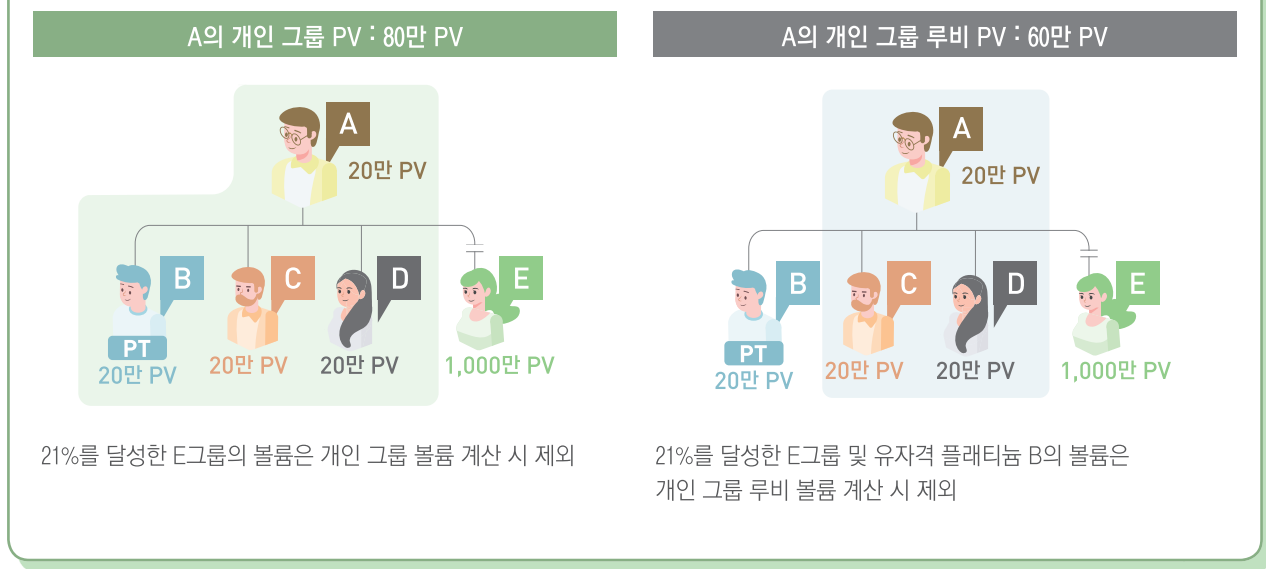
B, F 유자격 플래티늄 이상의 그룹 실적은 A의 개인 그룹 루비 PV에 포함되지 않습니다.

E 해당 월 21% 유자격 레그의 그룹 실적은 A의 개인 그룹 루비 PV에 포함되지 않습니다.

※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

! 개인 그룹 PV vs 개인 그룹 루비 PV



보너스 계산

- 1_ A의 루비 보너스 계산 시, 유자격 플래티늄 이상의 그룹 및 최고 보너스 수준 21%를 달성한 그룹은 보너스 산정에서 제외됩니다.
- 2_ 21% 보너스 수준을 달성한 B, D와 H의 그룹 실적은 A의 개인 그룹 루비 PV에 포함되지 않습니다.
- 3_ 유자격 플래티늄 이상인 F의 그룹 실적은 A의 개인 그룹 루비 PV에 포함되지 않습니다.
- 4_ A의 개인 그룹 루비 PV = C 700만 + E 800만 + G 500만 = 2,000만
A의 루비 보너스 = 2,000만 BV X 2% = 400,000원

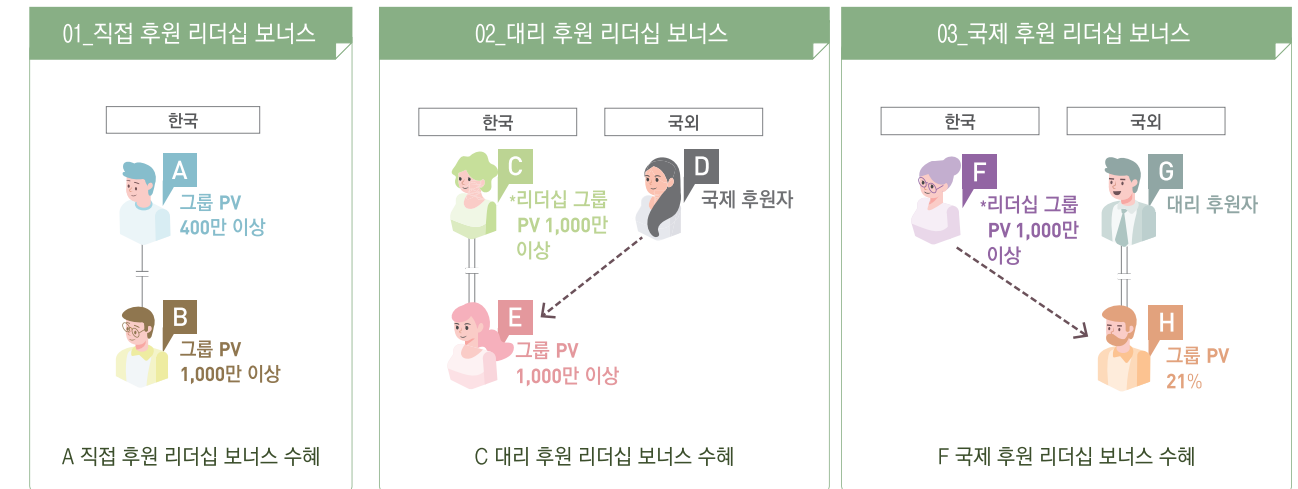
※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

3 그룹 Width 양성에 대한 보상 리더십 보너스

월간 보너스

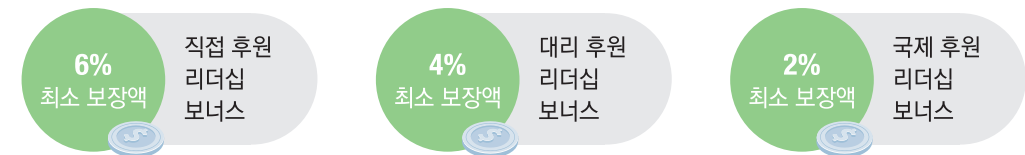
리더십 보너스 종류



* 리더십 그룹 PV는 후원 계열에서 SP 조건을 달성한 그룹의 실적을 제외한 나머지 그룹 실적을 의미함

최소 보장액

당신이 후원하는 유자격 그룹의 BV를 제외한 당신의 그룹 BV에서 발생한 리더십 보너스가 최소 보장액보다 적을 경우, 그 부족 금액은 당신이 후원하는 21% 그룹 BV로부터 계산된 리더십 보너스에서 공제한 후 당신의 후원자에게 제공됩니다. 이와 같은 계산 방식은 후원자 라인을 따라 상향으로 동일하게 적용됩니다.



- ▶ Amway 코어 보너스의 특징인 최소 보장액 보너스 금액은 PV/BV의 비율이 변동될 때마다 조정됩니다.
PV/BV의 비율이 조정될 때마다 최소 보장액도 재계산되어 www.amway.co.kr 공지 사항을 통해 안내됩니다.

※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

01 직접 후원 리더십 보너스



대상자

1개월간 21% 레그를 직접 후원한 SP 이상 ABO



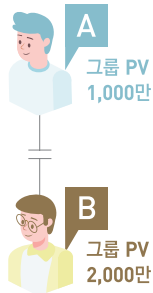
수혜 조건

- 21% 그룹 1개 직접 후원 + 그룹 PV 400만 이상 달성 시, 하위 21% 그룹 BV의 6% 지급
- 21% 그룹 2개 이상 직접 후원 시, 하위 21% 그룹 BV의 6% 지급

※ 21% 그룹을 1개 이상 직접 후원한 후원자가 하위에서 발생한 리더십 보너스의 전액을 받기 위해서는 그룹 PV 1,000만 이상을 달성해야 합니다.

예시 1

리더십 보너스 전액을 받는 경우



발생된 리더십 보너스

실수령액

60만 원> 120만 원

120만 원

※ 최소 보장액은 60만 원으로 가정

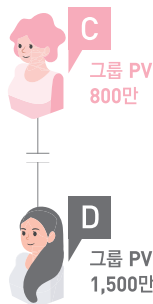
A는 21% 그룹 B를 직접 후원하고 그룹 PV 1,000만을 달성하여 상위로 전달되어야 하는 최소 보장액이 전액 발생하였습니다.
A는 B에서 발생한 리더십 보너스의 전액을 받습니다.

보너스 계산

- B의 그룹 BV 2,000만의 6%는 120만 원($20,000,000\text{BV} \times 6\% = 1,200,000$)이므로 A는 120만 원을 리더십 보너스로 받습니다.
- Amway는 A의 후원자에게 60만 원($10,000,000\text{BV} \times 6\% = 600,000$)을 지급합니다.

예시 2

리더십 보너스 일부를 받는 경우



발생된 리더십 보너스

실수령액

60만 원> 78만 원
(48만 원 + 12만 원) (90만 원 - 12만 원)

90만 원

※ 최소 보장액은 60만 원으로 가정

C는 21% 그룹 D를 직접 후원하고 그룹 PV 800만을 달성하여 리더십 보너스의 일부를 받습니다. C의 그룹 BV에서 발생한 리더십 보너스는 최소 보장액을 채우지 못하고 있으므로 D에서 발생한 보너스에서 최소 보장액의 차액을 제외한 나머지를 받습니다.

보너스 계산

- D의 그룹 BV에서 90만 원의 리더십 보너스가 발생합니다. ($15,000,000\text{BV} \times 6\% = 900,000$)
- C의 그룹 BV에서 발생하는 리더십 보너스는 그 후원에 대한 최소 보장액을 채우지 못하고 있습니다. ($8,000,000\text{BV} \times 6\% = 480,000$)
- C의 그룹 BV에서 발생하는 48만 원의 보너스는 그 후원에 대한 최소 보장액을 채우는데 12만 원이 부족합니다. ($600,000\text{원} - 480,000\text{원} = 120,000\text{원}$)
- D의 그룹 BV에서 발생하는 리더십 보너스에서 최소 보장액을 채우기 위해 필요한 금액을 뺀 나머지를 C에게 지급합니다. ($900,000\text{원} - 120,000\text{원} = 780,000\text{원}$)
- Amway는 C의 후원자에게 48만 원 ($8,000,000\text{BV} \times 6\% = 480,000\text{원}$)과 D로부터의 보너스 조정액 12만 원을 합산한 금액인 최소 보장액 60만 원을 지급합니다.

※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

예시 3

리더십 보너스를 전혀 받을 수 없는 경우



발생된 리더십 보너스

실수령액

108만 원

108만 원
(90만 원 + 18만 원)

0원

90만 원

※ 최소 보장액은 60만 원으로 가정

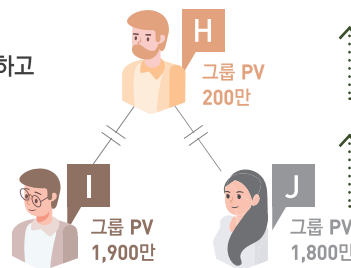
F는 리더십 보너스 수혜 자격이 충족(21% 그룹 1개를 직접 후원하였으나 그룹 PV 400만 미만)되지 않아 G가 발생시킨 리더십 보너스를 받을 수 없습니다. G가 발생시킨 리더십 보너스는 상위 계열을 따라 수혜 조건을 만족하는 후원자 E에게 지급됩니다.

보너스 계산

- G의 그룹 BV에서 90만 원($15,000,000\text{BV} \times 6\% = 900,000$)의 리더십 보너스가 발생합니다.
- F의 그룹 BV 6%($3,000,000\text{BV} \times 6\% = 180,000\text{원}$)는 수혜 조건을 만족한 상위 후원자에게 지급됩니다.
- E의 그룹 BV에서 발생하는 리더십 보너스는 그 후원에 대한 최소 보장액을 채우고 있으므로 E는 F와 G로부터 발생한 모든 리더십 보너스를 받습니다. (G가 발생시킨 900,000원 + F가 발생시킨 180,000원 = 1,080,000원)
- Amway는 96만 원($16,000,000\text{BV} \times 6\% = 960,000\text{원}$)을 E의 후원자에게 지급합니다.

예시 4

21% 그룹을 2개 후원하고 있는 경우



발생된 리더십 보너스

실수령액

60만 원> 174만 원
(12만 원 + 48만 원) (222만 원 - 48만 원)

222만 원

I> 114만 원
J> 108만 원

※ 최소 보장액은 60만 원으로 가정

H는 2개 이상의 21% 그룹을 직접 후원하여 리더십 보너스의 일부를 받습니다. H의 그룹 BV에서 발생한 리더십 보너스는 최소 보장액을 채우지 못하고 있으므로 I와 J에서 발생한 보너스에서 최소 보장액의 차액을 제외한 나머지를 받습니다.

보너스 계산

- I와 J의 BV에서 각각 114만 원, 108만 원의 리더십 보너스가 발생합니다. ($19,000,000\text{BV} \times 6\% = 1,140,000$ / $18,000,000\text{BV} \times 6\% = 1,080,000$)
- H의 그룹 BV에서 발생하는 리더십 보너스는 그 후원에 대한 최소 보장액을 채우지 못하고 있습니다. ($2,000,000\text{BV} \times 6\% = 120,000$)
- H의 그룹 BV는 그 후원자에 대한 최소 보장액을 채우는 데 48만 원이 부족합니다. ($600,000\text{원} - 120,000\text{원} = 480,000\text{원}$)
- I와 J에서 발생한 리더십 보너스에서 최소 보장액을 채우기 위해 필요한 금액을 뺀 나머지를 H에게 지급합니다. ($1,140,000\text{원} + 1,080,000\text{원} - 480,000\text{원} = 1,740,000\text{원}$)
- Amway는 60만 원($120,000\text{원} \{2,000,000\text{BV} \times 6\%\} + \text{I와 J에서의 최소 보장액 조정분 } 480,000\text{원} = 600,000\text{원}$)을 H의 후원자에게 지급합니다.

※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

02 대리 후원 리더십 보너스



대상자

1개월간 21% 레그를 대리 후원한 SP 이상 ABO



수혜 조건

- 1) 리더십 그룹 PV 1,000만 이상 달성 및 21% 그룹 1개 이상 대리 후원 시, 하위 21% 그룹 BV 4% 지급
- 2) 21% 그룹 2개 이상 대리 후원 시, 하위 21% 그룹 BV의 4% 지급

※ 21%를 달성한 그룹을 하나 밖에 대리후원하고 있지 않는 대리 후원자가 같은 달에 21%를 달성 못한 경우, 그 대리후원 리더십 보너스는 개인 그룹 계열로 이전(Pass-up)됩니다.

※ 21% 그룹 2개 이상 대리 후원한 후원자가 리더십 그룹 PV 1,000만 이상을 달성하지 못한 경우, 대리 후원자 계열의 최초 유자격자가, 발생한 리더십 보너스의 합계 평균액(발생한 보너스의 합계를 21% 달성한 계열수로 나눈 금액)이나 4% 최소 보장액 중 적은 금액을 받습니다. 그리고 그 나머지의 대리 후원 리더십 보너스는 리더십 그룹 PV 21% 보너스 수준을 달성하지 못한 대리 후원자가 받습니다. 21%를 달성한 그룹을 2개 이상 대리 후원하고 자신도 그 달에 21%를 달성한 ABO는 대리후원 보너스의 전부를 받을 수 있습니다.

※ 리더십 그룹 PV는 후원 계열에서 SP 조건을 달성한 그룹의 실적을 제외시킨 나머지 그룹 실적을 의미합니다.

03 국제 후원 리더십 보너스



대상자

1개월간 21% 레그를 국제 후원한 SP 이상 ABO



수혜 조건

- 1) 리더십 그룹 PV 1,000만 이상 달성 및 21% 그룹 1개 이상 국제 후원 시, 하위 21% 그룹 BV의 2% 지급
- 2) 21% 그룹 2개 이상 국제 후원 시, 하위 21% 그룹 BV의 2% 지급

※ 국제적으로 21%를 달성한 그룹을 하나밖에 후원하고 있지 않는 국제 후원자가 같은 달에 21%의 보너스 수준을 달성하지 못했을 경우, 국제 후원자는 국제후원 리더십 보너스를 받을 수 없습니다.

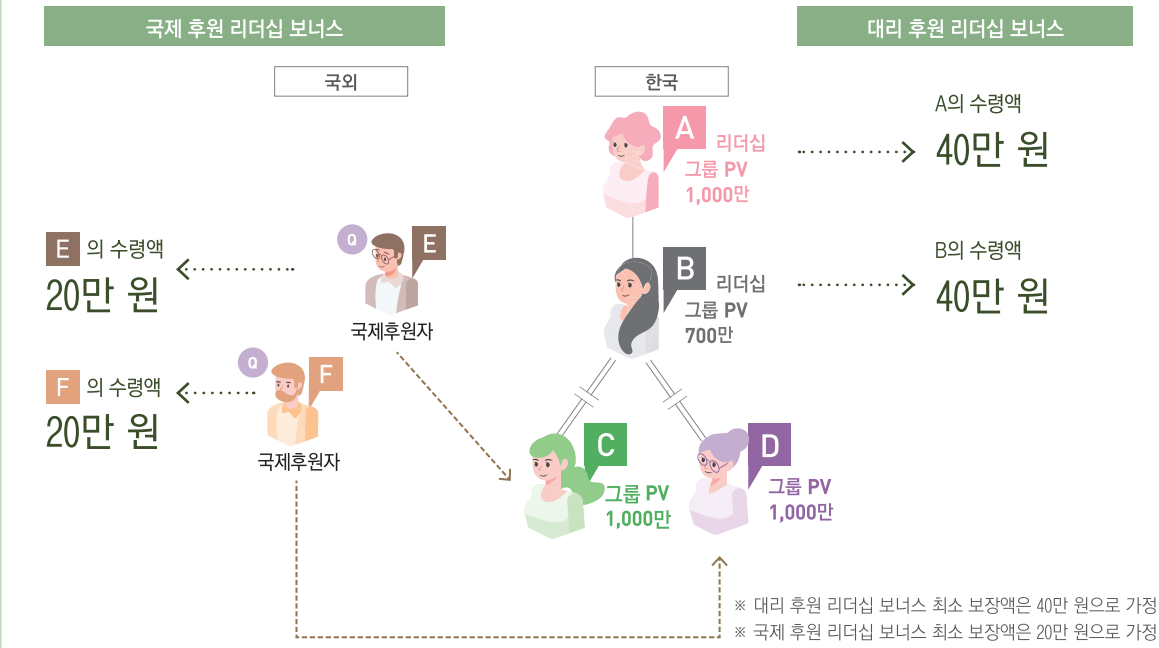
※ 국제 후원자는 21%를 달성하지 않더라도 국제적으로 후원한 2개 이상의 그룹(동일 국가에서 또는 다른 국가에서)이 같은 달에 21%를 달성하면 국제후원 리더십 보너스의 일부를 받을 수 있습니다.

※ 21% 그룹 2개 이상 국제 후원한 후원자가 리더십 그룹 PV 1,000만 이상을 달성하지 못한 경우, 국제 후원자 계열의 최초 유자격자가, 발생한 리더십 보너스의 합계 평균액(발생한 보너스의 합계를 21% 달성한 계열수로 나눈 금액)이나 2% 최소 보장액 중 적은 금액을 받습니다. 그리고 나머지 국제 후원 리더십 보너스는 리더십 그룹 PV 21% 보너스 수준을 달성하지 못한 국제 후원자가 받습니다. 국제적으로 21%를 달성한 그룹을 2개 이상 후원하고 자신도 그 달에 21%의 보너스 수준을 달성한 국제 후원자는 국제 후원 리더십 보너스의 전부를 받을 수 있습니다.

※ 리더십 그룹 PV는 후원 계열에서 SP 조건을 달성한 그룹의 실적을 제외시킨 나머지 그룹 실적을 의미합니다.



예시 5



보너스 계산

대리 후원 보너스

B는 2개 이상의 21% 그룹을 대리 후원하였지만, SP 조건을 달성한 그룹의 실적을 제외한 나머지 그룹 실적(700만 PV)에 의한 보너스 수준은 18%이므로, 대리 후원 리더십 보너스의 일부를 받을 수 있습니다. A는 리더십 그룹 PV 1,000만을 달성하여 B를 통해 발생한 대리 후원 리더십 보너스를 받습니다.

- C와 D의 BV에서 각 40만 원, 40만 원의 리더십 보너스가 발생합니다.
(10,000,000BV X 4% X 2 = 800,000)
- B의 그룹 BV에서 발생하는 리더십 보너스는 그 후원에 대한 최소 보장액을 채우지 못하고 있습니다.
(7,000,000BV X 4% = 280,000)
- 평균액(최소 보장액을 넘지 않는 범위)이 상위 계열 A로 가고 나머지를 B가 받습니다.
(10,000,000BV + 10,000,000BV) X 4%/2 = 400,000원 → A에게 지급
(10,000,000BV + 10,000,000BV) X 4% - 400,000원 = 400,000원 → B에게 지급

보너스 계산

국제 후원 보너스

E와 F는 각각 21% 그룹(C와 D)을 국제 후원하고 있으므로, 국제 후원 리더십 보너스를 받습니다.

- C와 D는 국제 후원을 받고 있으므로, BV에서 각각 20만 원의 국제 후원 리더십 보너스가 발생합니다.
(10,000,000BV X 2% = 200,000/10,000,000BV X 2% = 200,000)
- Amway는 국외에서 최고 보너스 수준을 달성한 E에게 20만 원, F에게 20만 원의 국제 후원 리더십 보너스를 각각 지급합니다. (단, 국제 후원자에게 지급하는 금액은 국제 후원하는 나라의 통화로 환산 지불)

※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

4

그룹 Depth 양성에 대한 보상

MD(Monthly Depth) 보너스

월간 보너스



대상자

1개월간 21% 그룹 3개 이상을 후원한 SP 이상 ABO



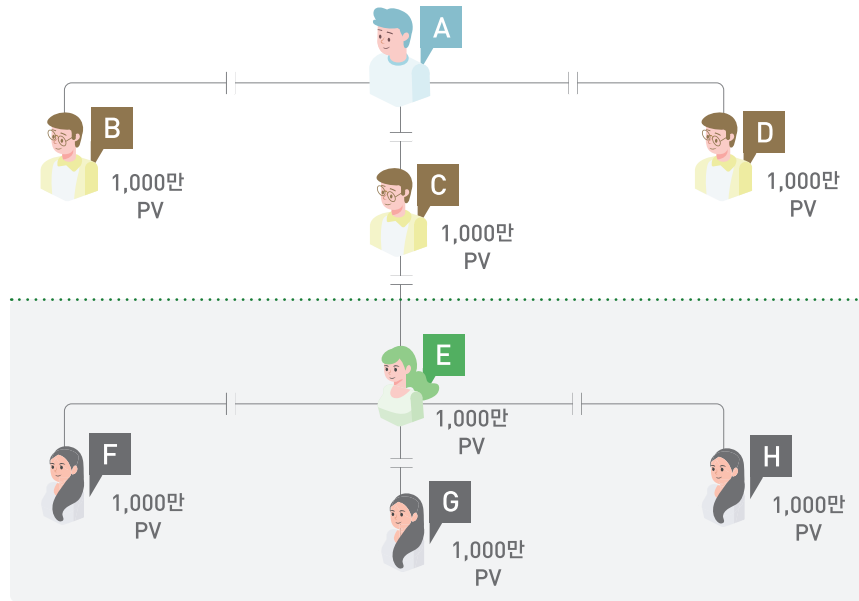
수혜 조건

$$\text{MD 보너스} = \text{MD 볼륨 BV} \times 1\%$$

* MD 볼륨 : 21% 그룹 3개 이상 후원하고 있는 SP 이상 ABO의 두 번째 단계에 있는 그룹 이하부터 처음으로 MD 수혜자의 자격을 갖춘 그룹과 그가 직접 또는 대리로 후원하는 21% 수준에 있는 첫 번째 그룹까지의 총 BV

※ 단, BV X 1%의 금액이 최소 보장액에 채워지지 않는 경우 MD 보너스는 조정되며, MD 보너스의 조정은 리더십 보너스의 조정 방법에 준하여 이루어집니다.

예시 1



※ 최소 보장액은 10만 원으로 가정

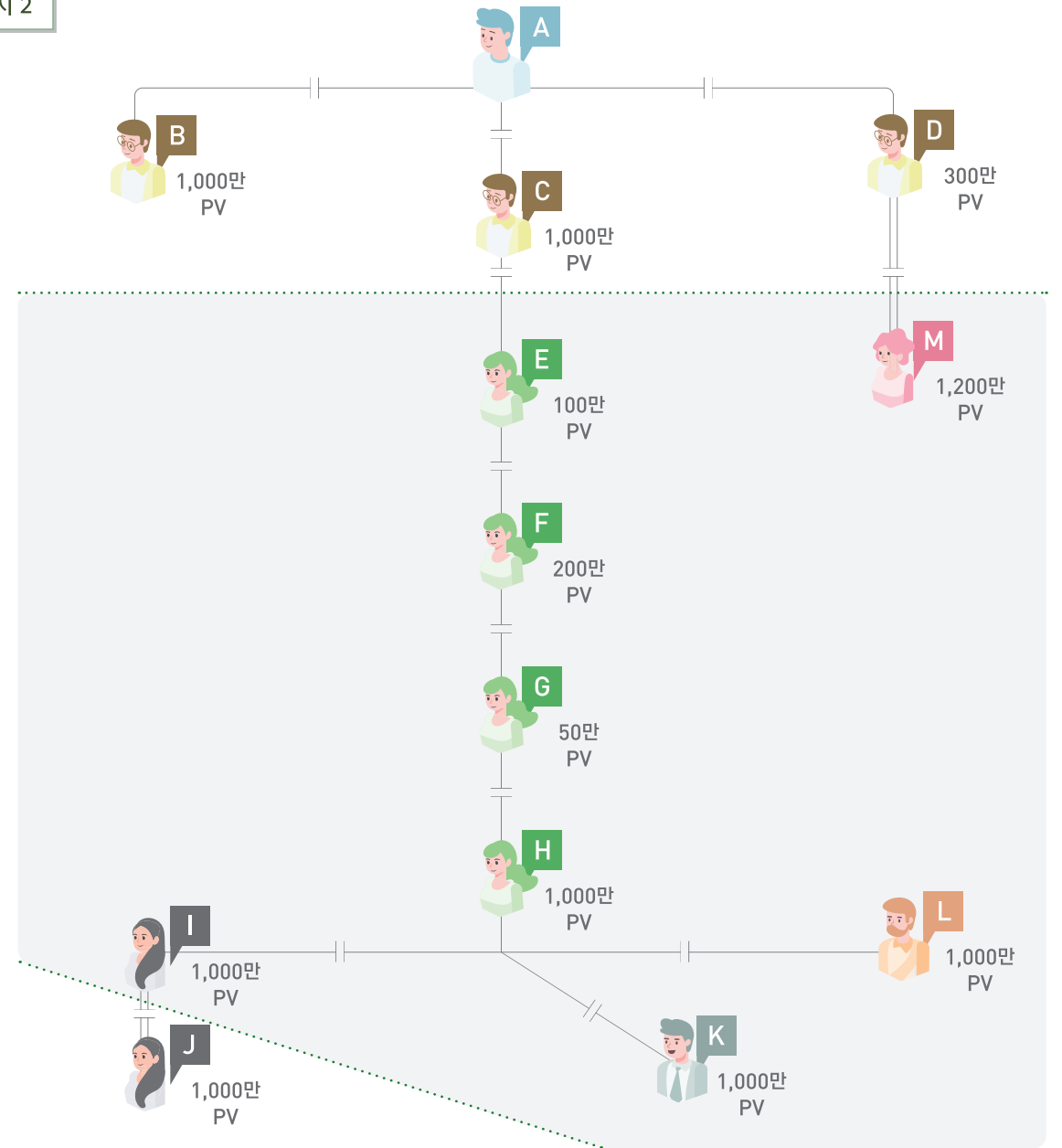
보너스 계산

- 1_ A가 받을 수 있는 MD 보너스는 E, F, G, H가 달성한 21% 그룹 BV의 1%입니다.
({E 1,000만 + F 1,000만 + G 1,000만 + H 1,000만} X 1% = 400,000원)
- 2_ 단, C가 월간 실적 1,000만 PV를 달성하지 않은 경우, E, F, G, H에서 발생하는 MD 보너스는 C의 BV 부족분을 조정해 계산합니다.
- 3_ 21% 보너스 수준을 달성한 그룹 3개를 후원하는 E에게는 F, G, H의 계열 하위에 21% 그룹이 없기 때문에 E에 대한 MD 보너스는 발생하지 않습니다.

※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

예시 2



※ 최소 보장액은 10만 원으로 가정

보너스 계산

- 1_ A가 받을 수 있는 MD 보너스는 C 계열과 D 계열에서 각각 계산됩니다.
- 2_ C 계열 : E, F, G, H, I, K, L 그룹 BV의 합계(100만 + 200만 + 50만 + 1,000만 + 1,000만 + 1,000만 + 1,000만 = 4,350만)의 1%는 435,000원입니다.
- 3_ D 계열 : M의 그룹 BV의 1%이지만 D 그룹 BV의 1%가 최소 보장액(1,000만 BV X 1% = 100,000원)을 채우지 못하므로 M로부터 발생한 금액이 조정됩니다.
(1,200만 X 1% - {100,000원 - 300만 BV의 1%}) = (120,000원 - {100,000원 - 30,000원}) = 50,000원
- 4_ A의 보너스 합계는 485,000원입니다. C 계열(435,000원) + D 계열(50,000원) = 485,000원
- 5_ D 계열에서 조정된 MD 보너스는 A 상위의 MD 보너스를 받을 수 있는 SP 이상의 ABO에게 지급됩니다.
- 6_ H 역시 MD 보너스 수혜 대상에 해당되어 J의 개인 그룹 BV의 1%가 MD 보너스(1,000만 BV x 1% = 100,000원)로 지급됩니다.

※ 계산상 편의를 위해 PV : BV = 1 : 1로 가정합니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

5

에메랄드 실적에 대한 보상

에메랄드 보너스

연간 보너스

 대상자

1회계연도 내 6개월 이상 SP 유자격월을 달성한 국내 그룹 3개 이상 직접 또는 대리 후원한 에메랄드 이상

 수혜 조건

회계연도 내 에메랄드 유자격 그룹 내에서 발생한 전체 BV (국제 후원한 그룹의 BV 포함) X 0.25% 금액을 에메랄드 실적에 따라 나누어 지급

01

산출 방법

- 1) 각 에메랄드의 계열 하위의 BV가 계열마다 총합계됩니다. 이 계산이 에메랄드(다음 표 참조)의 각 계열에 따라 행해지고 점수가 산출됩니다.
- 2) Amway는 Amway Korea 전체의 연간 에메랄드 BV 총계의 0.25%를 에메랄드 보너스 기금(총액)으로서 확보해둡니다.
- 3) 산출된 각 에메랄드의 점수를 더하여 총합계 점수를 계산합니다.
- 4) 에메랄드 보너스의 총액을 총합계 점수치로 나누면 1점당 금액이 산출됩니다.
- 5) 1점당 금액에 각각 획득한 점수를 곱하면 각 에메랄드의 보너스 금액이 결정됩니다.

02

점수치의 산출 방법

유자격 계열 내 BV 합계	점수치
~2,500만 이하	50만 BV마다 4점
2,500만 초과~7,500만 이하	50만 BV마다 2점
7,500만 초과~1억 2,500만 이하	50만 BV마다 1점
1억 2,500만 초과~6억 2,500만 이하	500만 BV마다 1점
6억 2,500만 초과~56억 2,500만 이하	5,000만 BV마다 1점
56억 2,500만 초과	5억 BV마다 1점

6

다이아몬드 실적에 대한 보상

다이아몬드 보너스

연간 보너스

 대상자

1회계연도 내 6개월 이상 SP 유자격 월을 달성한 국내 그룹 6개 이상 직접 또는 대리 후원한 다이아몬드 이상

 수혜 조건

회계연도 내 다이아몬드 유자격 그룹 내에서 발생한 전체 BV (국제 후원한 그룹의 BV 포함) X 0.25% 금액을 다이아몬드 실적에 따라 나누어 지급

01

산출 방법

- 1) 각 다이아몬드의 계열 하위의 BV가 계열마다 총합계됩니다. 이 계산이 다이아몬드(다음 표 참조)의 각 계열에 따라 행해지고 점수가 산출됩니다.
- 2) Amway는 Amway Korea 전체의 연간 다이아몬드 BV 총계의 0.25%를 다이아몬드 보너스 기금(총액)으로서 확보해둡니다.
- 3) 산출된 각 다이아몬드의 점수를 더하여 총합계 점수를 계산합니다.
- 4) 다이아몬드 보너스의 총액을 총합계 점수치로 나누면 1점당 금액이 산출됩니다.
- 5) 1점당 금액에 각각 획득한 점수를 곱하면 각 다이아몬드의 보너스 금액이 결정됩니다.

02

점수치의 산출 방법

유자격 계열 내 BV 합계	점수치
~2,500만 이하	50만 BV마다 4점
2,500만 초과~7,500만 이하	50만 BV마다 2점
7,500만 초과~1억 2,500만 이하	50만 BV마다 1점
1억 2,500만 초과~6억 2,500만 이하	500만 BV마다 1점
6억 2,500만 초과~56억 2,500만 이하	5,000만 BV마다 1점
56억 2,500만 초과	5억 BV마다 1점

다이아몬드 플러스 보너스

연간 보너스



수혜 조건

01 산출 방법

- 1) 국내의 각 그룹이 21%를 달성한 개월 수에 대해 소정의 점수가 주어지며 각 그룹에 주어진 점수의 계산 방식은 다음과 같습니다. (다음 표 참조)
- 2) Amway는 모든 다이아몬드 플러스 보너스를 받을 자격이 있는 다이아몬드 이상의 유자격 계열 하위의 그룹에서 발생한 BV의 0.25%를 기금으로 확보해 둡니다. 단, 국제적으로 후원한 그룹의 BV는 포함되지 않습니다.
- 3) 다이아몬드 플러스 보너스를 받을 자격이 있는 다이아몬드(6개월 이상 21%의 보너스 수준을 달성한 국내 그룹을 7개 이상 후원한 경우)에 할당된 단위를 하기의 단위 점수 계산표에 의해 결정합니다.
- 4) 다이아몬드 플러스 기금을 전체 보너스 대상자의 총 단위가 합계로 나누어 단위가의 금액을 결정합니다. 단위가 금액이 결정되면 각 다이아몬드 플러스 보너스는 단위가 금액에 각자의 총 단위가 점수를 곱하여 계산됩니다.

02 자격과 단위 점수 계산표

6개월 이상 21%를 달성한 그룹 수	단위가
7~11	그룹당 100 X 자격 월수
12~14	그룹당 200 X 자격 월수
15~17	그룹당 300 X 자격 월수
18~19	그룹당 400 X 자격 월수
20 이상	그룹당 500 X 자격 월수

* 1단위가의 금액은 회계연도에 따라 상이하며, 다이아몬드 플러스 보너스 수혜 자격을 달성한 다이아몬드 총 BV 및 유자격 그룹 수에 따라 결정됩니다.

* 1단위가의 금액은 회계연도에 따라 상이하하며, 다이아몬드 플러스 보너스 수혜 자격을 달성한 다이아몬드 총 BV 및 유자격 그룹 수에 따라 결정됩니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 보너스 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

02

연속 달성 보너스 TTCA



설정한 목표를 성취하였다면, 이제 새로운 목표를 정하고 도전을 시작하세요.
When you reach your highest goal, choose a new one.

연속 달성 보너스 (TTCA, Two Time Cash Award)

글로벌 자격 인정(GAR) 프로그램을 통해 수석 다이아몬드, 파운더스 수석 다이아몬드, 더블 다이아몬드, 파운더스 더블 다이아몬드, 트리플 다이아몬드, 파운더스 트리플 다이아몬드, 크라운, 파운더스 크라운, 크라운 앰배서더, 파운더스 크라운 앰배서더 자격을 최고 신규 핀으로 달성한 경우 아래와 같이 최초 달성 보너스를 지급하며, 바로 다음 회계연도에 해당 핀을 재달성한 경우에 한하여 재달성 보너스를 지급합니다.

수석 다이아몬드	3,120만 원	1,040만 원	● 첫째 최초 달성 시 ● 이듬해 자격 재달성 시
파운더스 수석 다이아몬드	3,560만 원	1,190만 원	
더블 다이아몬드	4,450만 원	1,480만 원	
파운더스 더블 다이아몬드	6,230만 원	2,080만 원	
트리플 다이아몬드	8,010만 원	2,670만 원	
파운더스 트리플 다이아몬드	1억 680만 원	3,560만 원	
크라운	1억 4,240만 원	4,750만 원	
파운더스 크라운	1억 7,800만 원	5,930만 원	
크라운 앰배서더	2억 1,360만 원	7,120만 원	
파운더스 크라운 앰배서더	2억 4,920만 원	8,310만 원	

03

창업자 성취상

FAA

“

암웨이는 누구에게나 열려있습니다. 만 19세 이상의 성인이라면 누구나 암웨이 사업을 시작할 수 있습니다. '자유, 가족, 희망, 보상' 창업 이념을 바탕으로 암웨이는 인정과 보상을 제공합니다.

The fact that Amway has no upper limit. For anybody. Any age. Any mature adult can be in the Amway business. We offer freedom. We offer rewards.

We offer recognition and we offer hope.

- Rich & Jay-



창업자 성취상 (FAA, Founders Achievement Award)

창업자 성취상은 다이아몬드 이상의 실적과 함께 Amway ABO 윤리강령 및 행동지침을 엄격히 준수하고 윤리적이며 공명정대한 사업을 펼친 ABO를 위해 Amway의 공동 창업자인 리치 디보스, 제이 밴 앤델 두 분이 제공하는 특별 보너스입니다.



자격 요건

- 국내 사업 또는 국제 사업 중 1개 이상의 시장에서 다이아몬드 보너스 수혜자(DBR)
- 국내 사업 및 국제 사업에서 최소한 4개의 국내 마켓 파운더스 플래티늄 리그 확보
- 글로벌 기준으로 최소 FAA 20점 획득



계산 방법



1. 월간 코어(Core) 보너스

평균 월간 코어 보너스는 회계연도를 기준으로 계산되며, 모든 월간 코어 보너스 소득은 평균 월간 코어 보너스 계산에 반영됩니다.

월간 코어 보너스는 후원수당, 루비 보너스, MD 보너스, 리더십 보너스의 합산으로 계산됩니다. 이때 국제 후원 리더십 보너스도 포함됩니다. (코어 플러스 인센티브 및 ISD 비즈니스는 해당 없음)

2. FAA 지급 비율 테이블

FAA 지급 비율 계산은 파운더스 플래티늄 리그와 FAA 점수에 따라 결정됩니다. 파운더스 플래티늄 리그와 FAA 점수는 모든 국내 및 국제 사업에 걸쳐 합산되며, 지급 비율을 올리기 위해서는 두 요건을 모두 만족하여야합니다.

최소 F.PT 리그 수	FAA 점수	FAA 지급 비율
12	150	750%
	125	700%
10	105	650%
	90	600%
	75	500%
8	60	450%
	45	400%
	35	300%
4	27	250%
	20	200%

새로운 FAA 보너스 프로그램은 Width와 Depth를 모두 고려하여 보상을 제공합니다. 지급 비율은 각 리그의 Depth를 바탕으로 계산한 모든 자격 리그의 점수를 합산합니다.

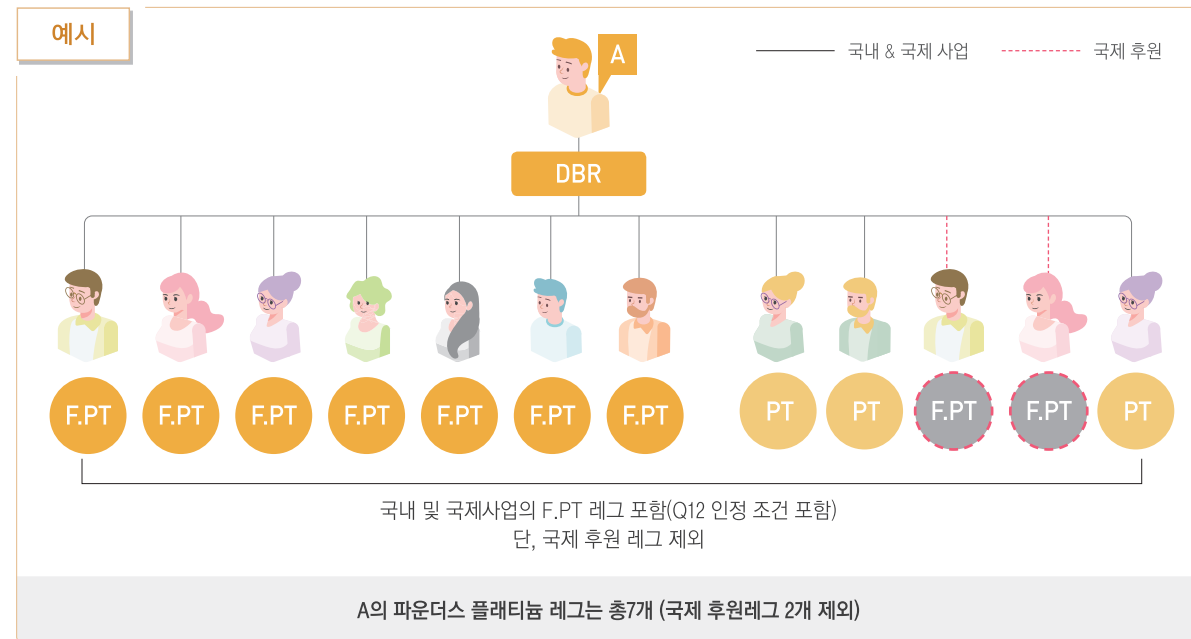
※ 창업자 성취상(FAA)은 현행 방문판매 등에 관한 법률 등 관련 법규와 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침을 철저히 준수하고, Good Standing 지위를 유지한 ABO에 한해 수혜 할 수 있으며, 국제 사업을 운영하고 있는 ABO가 다른 국가에서 윤리강령을 위반하여 ABO 자격이 해지된 경우 Good Standing 지위가 상실되어 본 프로그램 수혜 대상에서 제외됩니다.

※ 스폰서십 라인 규정을 위반하여 발생한 실적(PV/BV)은 후원자 계열의 구분 없이 본 프로그램의 실적으로 인정되지 않습니다.

01 파운더스 플래티넘 리그

파운더스 플레티늄 레그로 계산하기 위해서는 국내 또는 국제 사업 레그의 다운라인에 파운더스 플레티늄 자격 달성자가 있어야 합니다. 국제 사업 본인의 자격 달성은 파운더스 플레티늄 레그 총합에 반영되지 않으며, 다음의 요소 역시 레그 계산에 반영되지 않습니다.

- 파운더스 플래티늄 달성자가 없는 Q12 리그
- 국제 후원 파운더스 플래티늄 리그

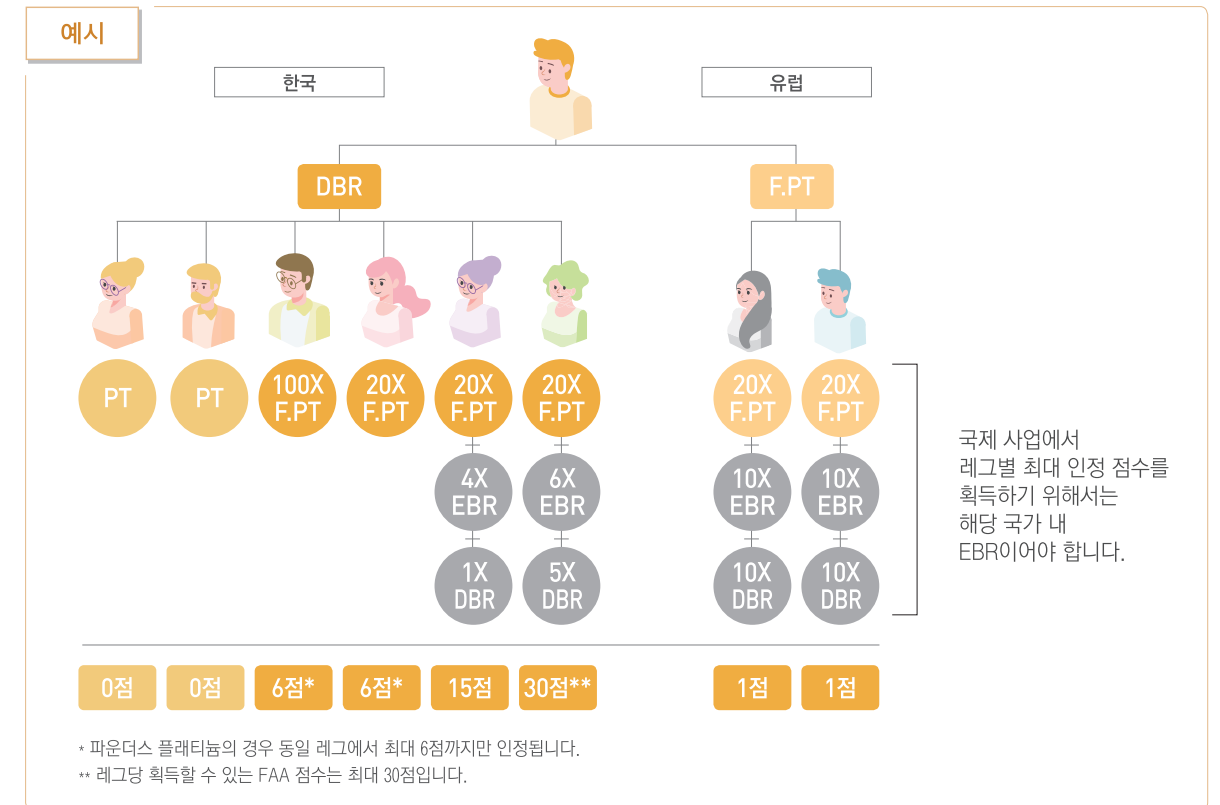


02 FAA 점수

하위 리그의 핀 자격에 따라 FAA 점수가 부여되며, 파운더스 플래티늄의 경우 동일 리그에서 최대 6점까지만 인정합니다. 리그당 획득할 수 있는 FAA 점수는 최대 30점입니다. 국제 사업의 경우 파운더스 플래티늄 리그당 1점보다 큰 점수를 획득하려면, 해당 국가에서 에메랄드 보너스 수혜자(EBR)가 되어야 합니다. 그렇지 않을 경우, 자격을 갖춘 ABO 수에 관계없이 리그당 1점만 인정받게 됩니다.

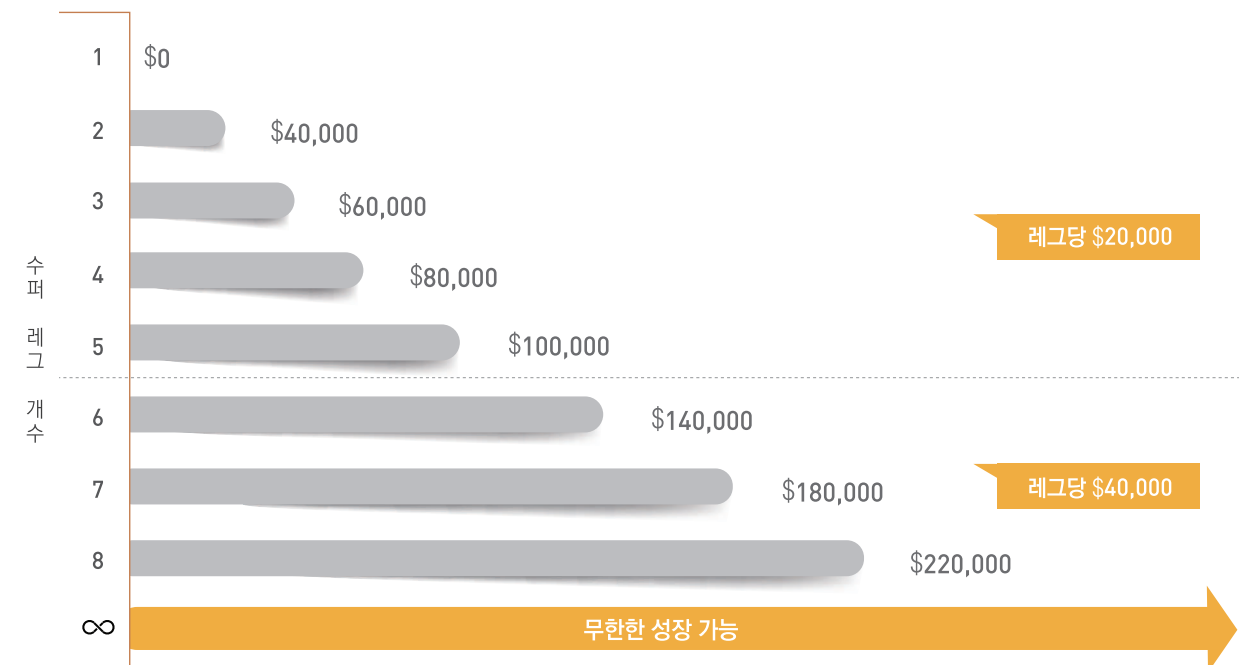
- **핀별 FAA 점수 및 레그당 최대 점수**

다운라인 핀 자격	FAA 점수	레그당 최대 점수
파운더스 플래티넘 달성자(F.PT)	1	6
에메랄드 보너스 수혜자(EBR)	1.5	제한 없음
다이아몬드 보너스 수혜자(DBR)	3	제한 없음



03 슈퍼 리그 보너스

수퍼 레그는 FAA 총점에 30점 이상을 기여한 파운더스 플래티늄 레그를 의미합니다. 750%의 FAA 지급 비율을 달성한 ABO가 2개 이상의 수퍼 레그 보유 시, 수퍼레그당 \$20,000가 추가로 지급됩니다. 수퍼 레그가 6개 이상인 경우에는 6번째 레그부터 수퍼 레그당 \$40,000로 적용되며, 여기서 획득할 수 있는 보너스에는 제한이 없습니다.



04

코어 플러스 인센티브 프로그램

CORE PLUS⁺ INCENTIVES PROGRAM

“

암웨이는 “함께하는” 비즈니스입니다. 암웨이 비즈니스는 각 개인의 성공이 전체의 성공에 이바지한다는 원칙을 바탕으로 세워졌습니다.

Amway is a “we” business. The business is built on the principle of the success of each individual contributing to the success of the whole.

- Rich & Jay



코어 플러스 인센티브 프로그램 (Core Plus⁺ Incentives Program)

암웨이의 보상 프로그램은 변화하는 비즈니스 환경에 맞춰 ABO의 사업 발전과 성공을 지원하는 방향으로 개선되어왔습니다. 끊임없는 연구와 자문을 거쳐 새롭게 도입한 코어 플러스 인센티브 프로그램은 암웨이 보상 체계의 근간이 되는 코어 플랜을 보완하고 충족시키는 인센티브 프로그램입니다.

코어 플러스 인센티브 프로그램은 암웨이 사업을 시작한 신규 ABO가 사업 초기부터 균형 잡힌 탄탄한 비즈니스를 구축하도록 장려하고, 초기 성과에 대해 의미 있는 인센티브를 선사하여 다음 목표를 향해 나아갈 동기를 부여합니다. 코어 플러스 인센티브 프로그램은 초기 사업자뿐 아니라 ABO 리더에게도 보상과 성장의 기회를 제공합니다. 비즈니스 유지와 발전, 그리고 지속적인 성장을 이끄는 리더십에 대해 다양한 인센티브를 지급합니다. ABO의 성공을 응원하는 코어 플러스. 보상도 성장도 꿈도 플러스됩니다!



- ※ 코어 플러스 인센티브 프로그램은 회계연도별 사업 환경에 따라 프로그램 일부 내용이 변경될 수 있습니다.
- ※ 각 프로그램은 현행 방문판매 등에 관한 법률 등 관련 법규와 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침을 철저히 준수하고, Good Standing 지위를 유지한 ABO에 한해 수혜할 수 있으며, 국제 사업을 운영하고 있는 ABO가 다른 국가에서 윤리강령을 위반하여 ABO 자격이 해지된 경우 Good Standing 지위가 상실되어 본 프로그램 수혜 대상에서 제외됩니다.
- ※ 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침 위반으로 ABO 자격 정지 조치가 진행된 경우, 자격 정지 조치를 받은 ABO 레그에서 조치 기간에 발생한 실적은 업라인의 코어 플러스 인센티브 프로그램 수혜 자격 조건 및 인센티브 산정에서 제외됩니다. 또한 스폰서십 라인 규정을 위반하여 발생한 실적(PV/BV)은 후원자 계열의 구분 없이 본 프로그램의 실적으로 인정되지 않습니다.

2025 회계연도 코어 플러스 인센티브 프로그램 개요

Core Plus+ 초기 인센티브		Core Plus+ 리더 인센티브																																																																																																
인센티브	브론즈 빌더 인센티브+	퍼포먼스 플러스 & 엘리트 인센티브+	연속 달성 인센티브+	퍼스널 그룹 성장 인센티브+	프론트라인 성장 인센티브+	QC 성장 인센티브+																																																																																												
대상자	15% (PF15 이후 골드 프로듀서 미만)	루비 PV 1,200만 이상	플래티늄~ 파운더스 다이아몬드	플래티늄 이상 ※ 2024 회계연도 마감 에메랄드 이상 제외	파운더스 플래티늄 이상	수석 다이아몬드 이상																																																																																												
핵심 내용	탄탄한 구조 장려	볼륨 성장 장려	핀 성취 장려	본인 Q 성장 장려	다운라인 Q 성장 장려	하위 리더 양성 장려																																																																																												
기준 보너스	후원 수당	루비 BV	-	후원 수당	리더십 보너스 + MD 보너스	월간 코어 보너스 (후원수당, 루비 보너스, 리더십 보너스, MD 보너스)																																																																																												
지급 비율	30% ※ 최초 달성 월 포함 18개월 내 달성 월에 한해 지급 (단, 최대 12회까지 지급 가능) 30%30%30%30%30%30%30%30%30%30%30%30% 18개월 내 브론즈 빌더 추가 인센티브 <table><tr><td>브론즈 빌더 인센티브 달성 회 차</td><td>추가 인센티브</td></tr><tr><td>6 회차 달성 시</td><td>50만 원</td></tr><tr><td>12 회차 달성 시</td><td>100만 원</td></tr></table>	브론즈 빌더 인센티브 달성 회 차	추가 인센티브	6 회차 달성 시	50만 원	12 회차 달성 시	100만 원	퍼포먼스 플러스 2%																																																																																										
		브론즈 빌더 인센티브 달성 회 차	추가 인센티브																																																																																															
6 회차 달성 시	50만 원																																																																																																	
12 회차 달성 시	100만 원																																																																																																	
		퍼포먼스 엘리트 3%																																																																																																
			<table><tr><th>핀</th><th>최초 달성</th><th>재달성</th></tr><tr><td>PT</td><td>180만 원</td><td>180만 원</td></tr><tr><td>F.PT</td><td>360만 원</td><td>360만 원</td></tr><tr><td>SAP</td><td>470만 원</td><td>470만 원</td></tr><tr><td>F.SAP</td><td>710만 원</td><td>710만 원</td></tr><tr><td>EME</td><td>950만 원</td><td>950만 원</td></tr><tr><td>F.EME</td><td>1,190만 원</td><td>1,190만 원</td></tr><tr><td>DIA</td><td>1,480만 원</td><td>1,480만 원</td></tr><tr><td>F.DIA</td><td>1,780만 원</td><td>1,780만 원</td></tr></table>	핀	최초 달성	재달성	PT	180만 원	180만 원	F.PT	360만 원	360만 원	SAP	470만 원	470만 원	F.SAP	710만 원	710만 원	EME	950만 원	950만 원	F.EME	1,190만 원	1,190만 원	DIA	1,480만 원	1,480만 원	F.DIA	1,780만 원	1,780만 원	<table><tr><th>수혜 타입</th><th>지급 비율</th></tr><tr><td>PQ 1~11개 유지</td><td>30%</td></tr><tr><td>PQ 12개 유지</td><td>35%</td></tr><tr><td>PQ 1~5개 성장</td><td>40%</td></tr><tr><td>PQ 6개 이상 성장</td><td>50%</td></tr></table>	수혜 타입	지급 비율	PQ 1~11개 유지	30%	PQ 12개 유지	35%	PQ 1~5개 성장	40%	PQ 6개 이상 성장	50%	<table><tr><th>구분</th><th>수혜 타입</th><th>지급 비율</th></tr><tr><td rowspan="3">다이아몬드 미만</td><td>FQ 유지</td><td>10%</td></tr><tr><td>FQ 1~2개 성장</td><td>30%</td></tr><tr><td>FQ 3~5개 성장</td><td>50%</td></tr><tr><td rowspan="6">다이아몬드 이상</td><td>FQ 6개 이상 성장</td><td>70%</td></tr><tr><td>FQ유지</td><td>20%</td></tr><tr><td>FQ 1~2개 성장</td><td>40%</td></tr><tr><td>FQ 3~5개 성장</td><td>60%</td></tr><tr><td>FQ 6~11개 성장</td><td>80%</td></tr><tr><td>FQ 12개 이상 성장</td><td>100%*</td></tr></table> * 당해 80% 지급 후 이듬해 수혜조건 달성 시 20% 추가 지급	구분	수혜 타입	지급 비율	다이아몬드 미만	FQ 유지	10%	FQ 1~2개 성장	30%	FQ 3~5개 성장	50%	다이아몬드 이상	FQ 6개 이상 성장	70%	FQ유지	20%	FQ 1~2개 성장	40%	FQ 3~5개 성장	60%	FQ 6~11개 성장	80%	FQ 12개 이상 성장	100%*	<table><tr><th rowspan="2">글로벌 자격 인정 핀</th><th colspan="3">QC 점수 성장구간 별 지급 비율</th></tr><tr><th>유지</th><th>1.0 ~ 2.5</th><th>3.0이상</th></tr><tr><td>수석 다이아몬드</td><td rowspan="2">20%</td><td rowspan="2">30%</td><td rowspan="2">40%</td></tr><tr><td>파운더스 수석 다이아몬드</td></tr><tr><td>더블 다이아몬드</td><td rowspan="2">25%</td><td rowspan="2">35%</td><td rowspan="2">50%</td></tr><tr><td>파운더스 더블 다이아몬드</td></tr><tr><td>트리플 다이아몬드</td><td rowspan="2">35%</td><td rowspan="2">50%</td><td rowspan="2">70%</td></tr><tr><td>파운더스 트리플 다이아몬드</td></tr><tr><td>크라운</td><td rowspan="2">50%</td><td rowspan="2">75%</td><td rowspan="2">100%</td></tr><tr><td>파운더스 크라운</td></tr><tr><td>크라운 엠베서더</td><td rowspan="2">65%</td><td rowspan="2">100%</td><td rowspan="2">130%</td></tr><tr><td>파운더스 크라운 엠베서더</td></tr></table>	글로벌 자격 인정 핀	QC 점수 성장구간 별 지급 비율			유지	1.0 ~ 2.5	3.0이상	수석 다이아몬드	20%	30%	40%	파운더스 수석 다이아몬드	더블 다이아몬드	25%	35%	50%	파운더스 더블 다이아몬드	트리플 다이아몬드	35%	50%	70%	파운더스 트리플 다이아몬드	크라운	50%	75%	100%	파운더스 크라운	크라운 엠베서더	65%	100%	130%	파운더스 크라운 엠베서더
핀	최초 달성	재달성																																																																																																
PT	180만 원	180만 원																																																																																																
F.PT	360만 원	360만 원																																																																																																
SAP	470만 원	470만 원																																																																																																
F.SAP	710만 원	710만 원																																																																																																
EME	950만 원	950만 원																																																																																																
F.EME	1,190만 원	1,190만 원																																																																																																
DIA	1,480만 원	1,480만 원																																																																																																
F.DIA	1,780만 원	1,780만 원																																																																																																
수혜 타입	지급 비율																																																																																																	
PQ 1~11개 유지	30%																																																																																																	
PQ 12개 유지	35%																																																																																																	
PQ 1~5개 성장	40%																																																																																																	
PQ 6개 이상 성장	50%																																																																																																	
구분	수혜 타입	지급 비율																																																																																																
다이아몬드 미만	FQ 유지	10%																																																																																																
	FQ 1~2개 성장	30%																																																																																																
	FQ 3~5개 성장	50%																																																																																																
다이아몬드 이상	FQ 6개 이상 성장	70%																																																																																																
	FQ유지	20%																																																																																																
	FQ 1~2개 성장	40%																																																																																																
	FQ 3~5개 성장	60%																																																																																																
	FQ 6~11개 성장	80%																																																																																																
	FQ 12개 이상 성장	100%*																																																																																																
글로벌 자격 인정 핀	QC 점수 성장구간 별 지급 비율																																																																																																	
	유지	1.0 ~ 2.5	3.0이상																																																																																															
수석 다이아몬드	20%	30%	40%																																																																																															
파운더스 수석 다이아몬드																																																																																																		
더블 다이아몬드	25%	35%	50%																																																																																															
파운더스 더블 다이아몬드																																																																																																		
트리플 다이아몬드	35%	50%	70%																																																																																															
파운더스 트리플 다이아몬드																																																																																																		
크라운	50%	75%	100%																																																																																															
파운더스 크라운																																																																																																		
크라운 엠베서더	65%	100%	130%																																																																																															
파운더스 크라운 엠베서더																																																																																																		

※ 자세한 대상자 및 수혜 조건은 프로그램별 상세 페이지를 참고하시기 바랍니다.

1

초기 사업자의 탄탄한 구조 확립에 대해 보상

브론즈 빌더 인센티브

월간 인센티브



대상자

2015 회계연도 이후 (2014년 9월~브론즈 빌더 최초 달성 월)
골드 프로듀서 미만 달성자



수혜 조건

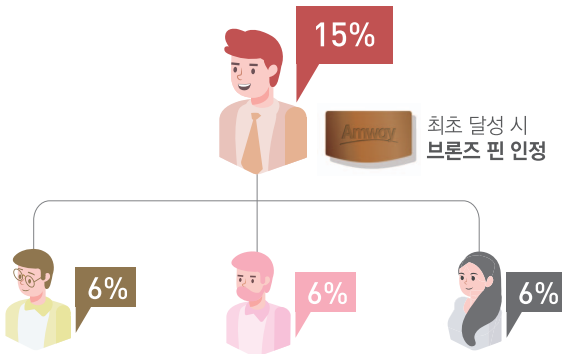
본인 15% 이상 달성 &
하위 6% 이상 달성한 3개 이상의 레그 후원



계산 방법



※ 최초 달성 월 포함 18개월 내 달성 월에 한해 지급
(단, 최대 12회까지 지급 가능)

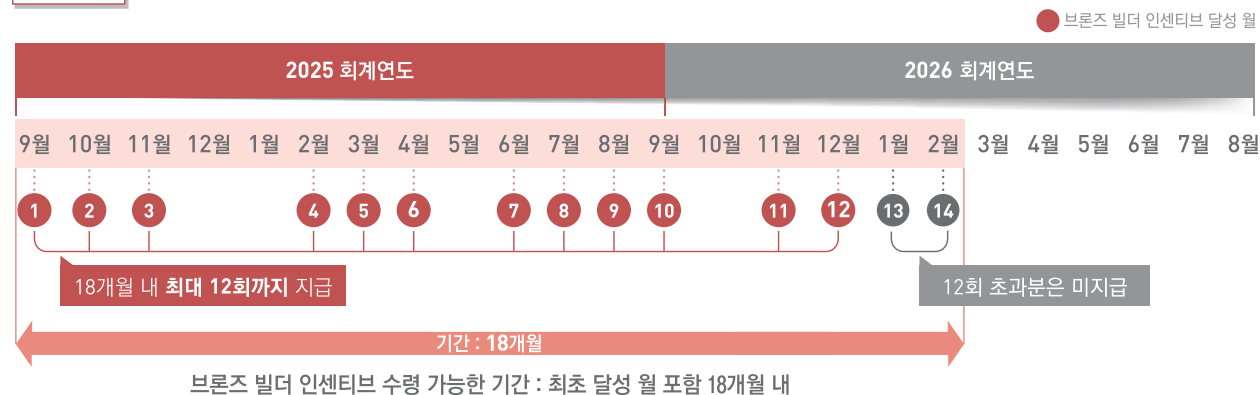


브론즈 빌더 추가 인센티브

2025 회계연도 내 브론즈 빌더 인센티브 6회차 및 12회차 달성 시 추가 인센티브를 지급합니다.

6회차 달성 시 = 50 만 원
12회차 달성 시 = 100 만 원

예시 1 브론즈 빌더 인센티브 수령 가능 기간 및 횟수

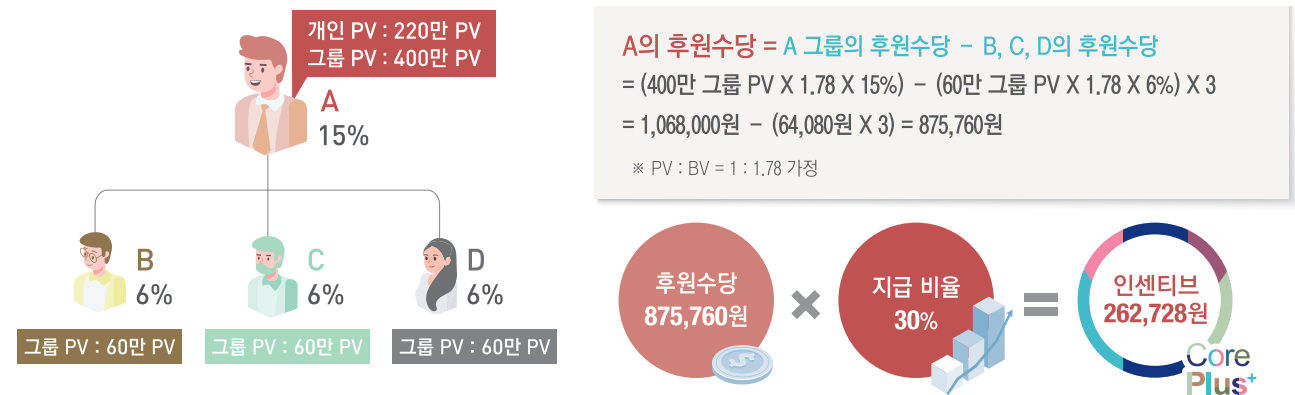


예시 2 브론즈 빌더 인센티브 달성 월 알아보기

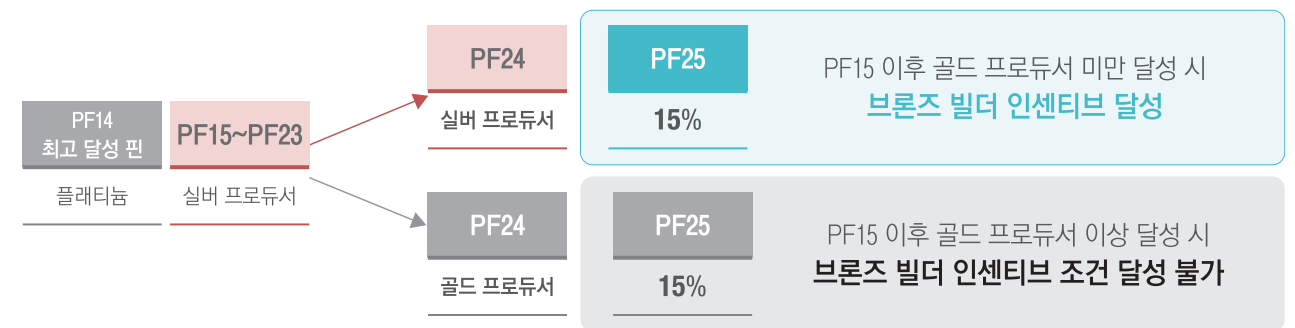
	9월	10월	11월	12월	1월
본인 달성률	15%	12%	21%	21%	21%
하위 6% 달성률	6% 6% 3% 6%	6% 9% 9% 6%	12% 12% 12% 12%	6% 12% 9% 12%	12% 12% 12% 12%
브론즈 빌더 달성 월	○	×	○	○	○
자격 달성	브론즈 달성		실버 프로듀서 달성		골드 프로듀서 달성

10월은 하위 6% 이상을 달성한 3개 이상의 레그를 후원하였으나, 본인이 12%로 15% 이상 달성 조건을 달성하지 못하여 브론즈 빌더 인센티브 미수혜

예시 3 15% 달성자의 브론즈 빌더 인센티브 계산하기



예시 4 이전 회계연도 달성 핀에 따른 브론즈 빌더 인센티브 대상 알아보기



※ PV : BV는 계산상 편의를 위해 1 : 1.78으로 가정하였으며, 인센티브(보너스) 수령 시점의 PV : BV 기준은 변경될 수 있습니다.
※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

2

보다 지속 가능하고 수익성 있는 Q 달성에 대해 보상

퍼포먼스 플러스 & 엘리트 인센티브

월간 인센티브

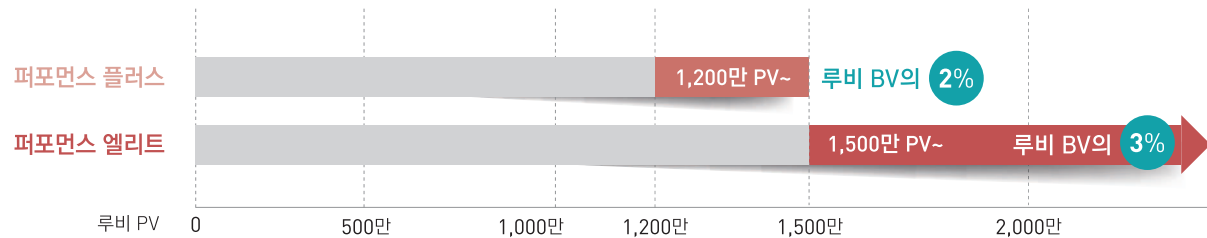


대상자

SP 유자격 월 달성자



계산 방법



개인 그룹 루비 PV란?

21% 유자격 레그의 그룹 실적과 유자격 플래티늄 이상의 그룹 실적을 제외한 본인의 개인 그룹 PV를 의미합니다.

A C D G

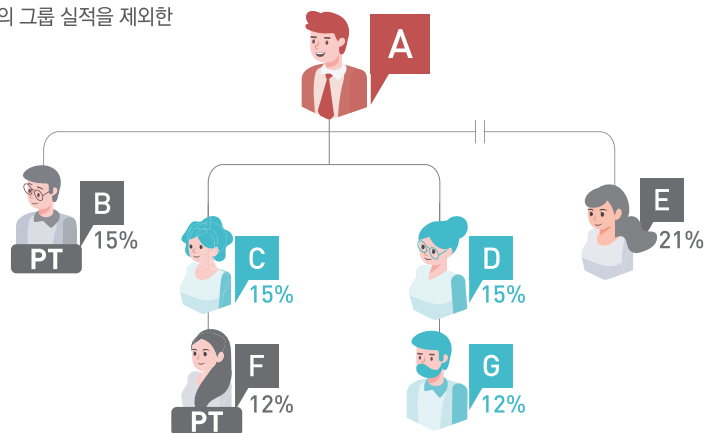
A의 개인 그룹 루비 PV 실적에 포함됩니다.

B F

유자격 플래티늄 이상의 그룹 실적은 A의 개인 그룹 루비 PV에 포함되지 않습니다.

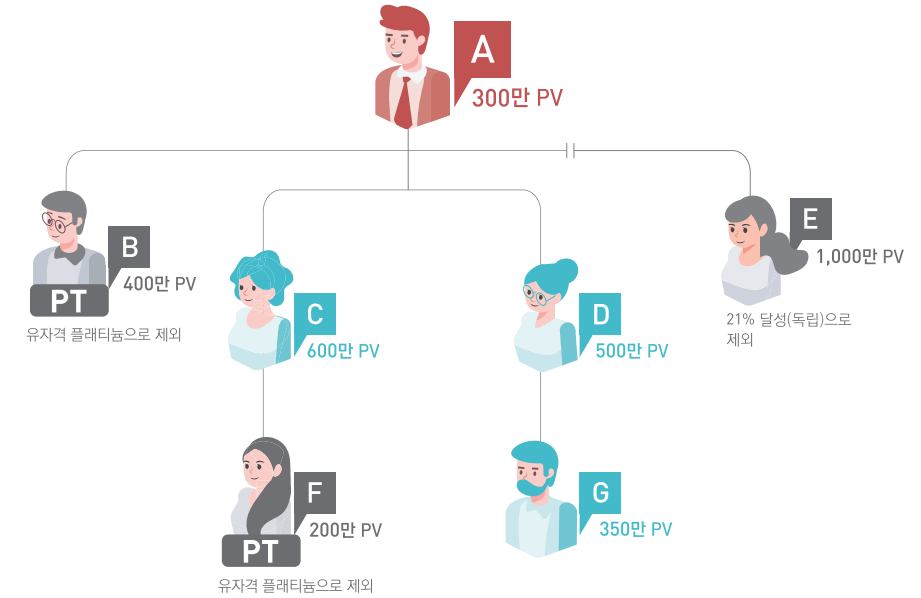
E

해당 월 21% 유자격 레그의 그룹 실적은 A의 개인 그룹 루비 PV에 포함되지 않습니다.

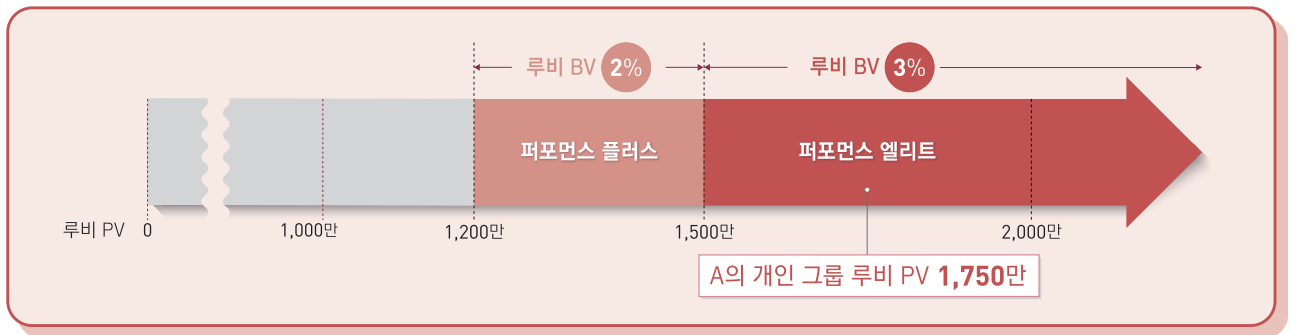


예시 1

개인 그룹 루비 PV와 인센티브 계산 방법



A의 개인 그룹 루비 PV 계산하기

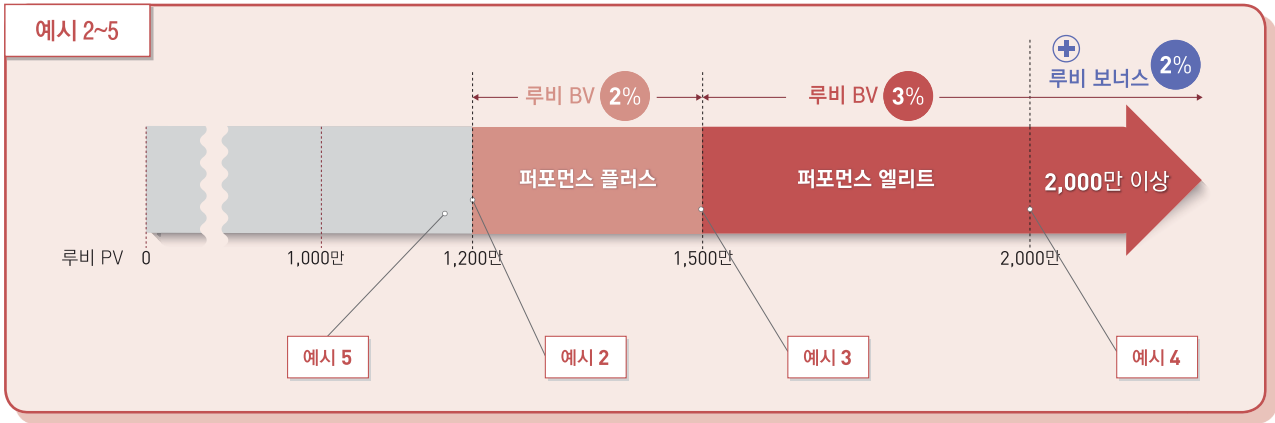


A의 인센티브 계산하기



※ PV : BV는 계산상 편의를 위해 1 : 1.78으로 가정하였으며, 인센티브(보너스) 수령 시점의 PV : BV 기준은 변경될 수 있습니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.



예시 2

개인 그룹 루비 PV 1,200만 달성 시



예시 3

개인 그룹 루비 PV 1,500만 달성 시



예시 4

개인 그룹 루비 PV 2,000만 달성 시



예시 5

개인 그룹 루비 PV 1,150만 달성 시

1,200만 개인 그룹 루비 PV 미만 달성으로 퍼포먼스 플러스 미수혜

※ PV : BV는 계산상 편의를 위해 1 : 1.78으로 가정하였으며, 인센티브(보너스) 수령 시점의 PV : BV 기준은 변경될 수 있습니다.
 ※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

3

최초 자격 달성 및 연속 재달성에 대한 보상

연속 달성 인센티브

월간 인센티브



대상자

플래티늄~파운더스 다이아몬드



수혜 조건

국내 사업(레그) 기준, 2025 회계연도 해당 핀 최초 달성 및 2026 회계연도 자격 재달성 시



※ 최고 달성 핀 대비 높은 핀을 달성한 경우가 아니어도, 최초 달성한 핀에 대해 연속 달성 인센티브가 지급됩니다.
 ※ 에메랄드 이상의 연속 달성 인센티브는 2015 회계연도 이후에 달성한 이력이 없는 핀을 국내 레그 기준으로 달성하면 최초 달성으로 인정합니다.
 ※ 국내 사업 핀은 국내 레그를 통해서만 달성 가능하며, 국제 사업을 포함하여 달성한 경우는 대상자에 해당하지 않습니다.
 ※ 자격 재달성 시 수령하는 일시불 보너스는 재달성 시점인 2026 회계연도에 지급됩니다.

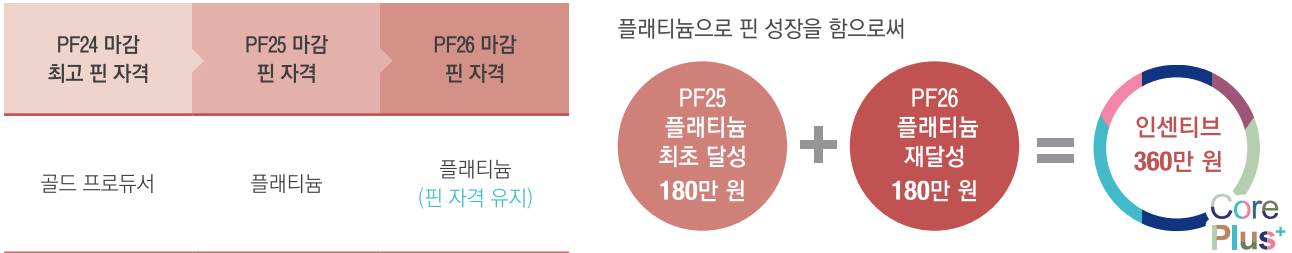
4

자격 인정 조건(플래티늄~파운더스 다이아몬드)

달성 핀	자격 인정 조건
플래티늄	신규 달성 : 12개월 내 SP 유자격 월 6개월 달성(최소 3개월 SP 조건 연속 달성) 재달성 : 1회계연도 내 SP 유자격 월 6개월 달성(3개월 연속 달성 조건 없음)
파운더스 플래티늄	1회계연도 내 SP 유자격 월 12개월 달성
사파이어	사파이어 유자격 월 조건* 6개월 이상 달성 * (1) SP 유자격 월 달성한 그룹 2개 후원과 개인 그룹 400만 PV 이상 달성 또는 (2) SP 유자격 월 달성한 그룹 3개 이상 후원
파운더스 사파이어	1회계연도 내 사파이어 유자격 월 조건 12개월 달성
에메랄드	1회계연도 내 6개월 이상 SP 유자격 월 달성한 국내 레그 3개 이상 후원
파운더스 에메랄드	1회계연도 내 12개월 동안 SP 유자격 월 달성한 국내 레그 3개 이상 후원
다이아몬드	1회계연도 내 6개월 이상 SP 유자격 월 달성한 국내 레그 6개 이상 후원
파운더스 다이아몬드	1회계연도 내 12개월 동안 SP 유자격 월 달성한 국내 레그 6개 이상 후원

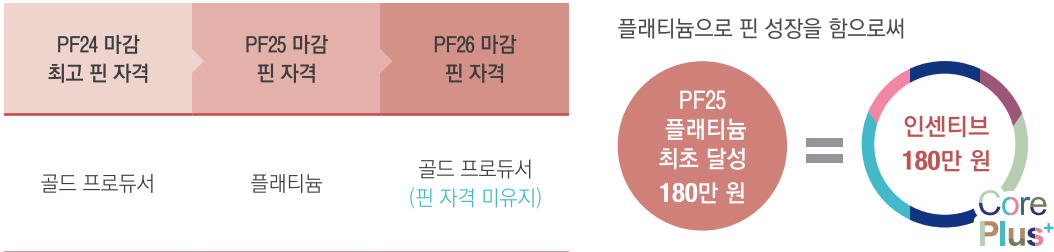
※ 루비 이상의 자격을 인정 받기 위해서는 자국 내 유자격 플래티늄을 달성하여야 합니다.

예시 1 플래티늄 달성 / 차기 회계연도 핀 자격 유지



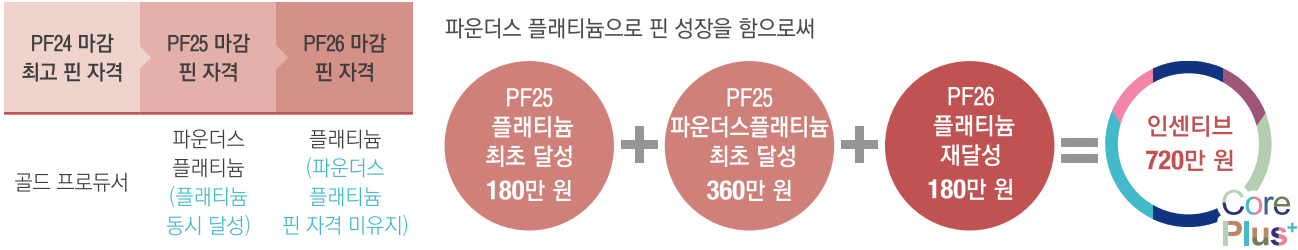
※ 자격 재달성 시 수령하는 일시불 보너스는 재달성 시점인 2026 회계연도에 지급

예시 2 플래티늄 달성 / 차기 회계연도 핀 자격 미유지



※ 2026 회계연도에 플래티늄 핀 자격을 유지하지 못하였으므로 재달성 인센티브 수혜 불가

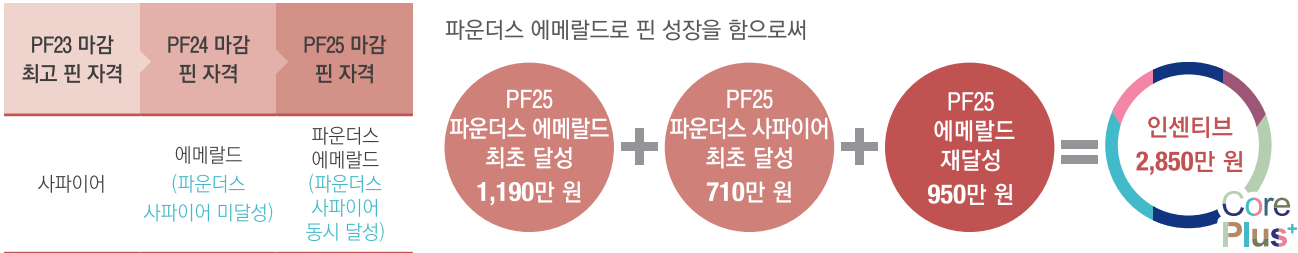
예시 3 핀 동시 달성 / 차기 회계연도 핀 자격 일부 유지



※ 자격 재달성 시 수령하는 일시불 보너스는 재달성 시점인 2026 회계연도에 지급

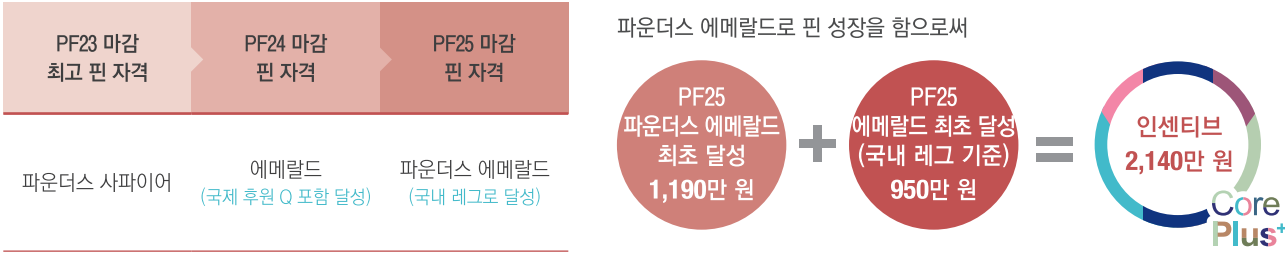
※ 2026 회계연도에 파운더스 플래티늄 핀 자격은 유지하지 못하였으므로 파운더스 플래티늄 재달성 인센티브 수혜 불가

예시 4 핀 성장 / 재달성 보너스 인정

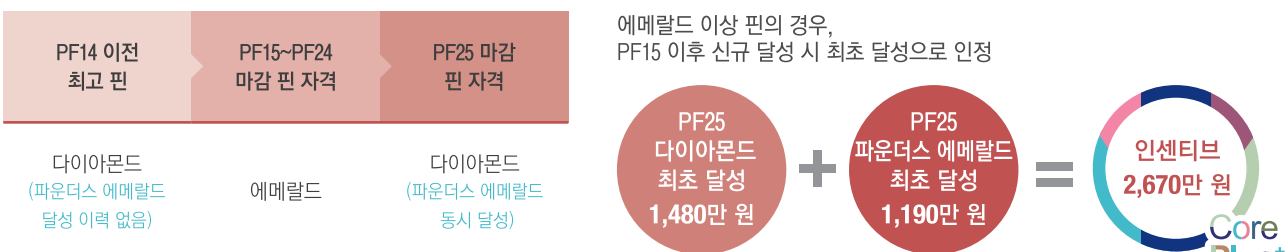


※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

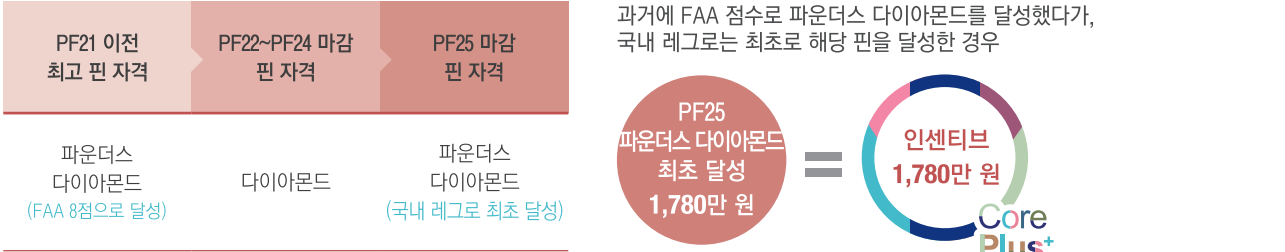
예시 5 국내 사업 핀 기준으로 최초 달성 시



예시 6 PF15 이후 자격 최초 달성 시 (에메랄드 이상)



예시 7 국내 레그 기준으로 최초 달성 시



※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

4 본인 Q 성장에 대해 보상 퍼스널 그룹 성장 인센티브 연간 인센티브



대상자

2025 회계연도 마감 기준 유자격 플래티늄 이상

※ 2024 회계연도 마감 에메랄드 이상 제외



수혜 조건

아래 두가지 조건을 모두 만족한 경우

- 1) 전년 대비 핀 유지 또는 상승
- 2) 전년 대비 PQ 유지 또는 상승



계산 방법



※ 당 회계연도 PQ(Personal Q)를 달성한 월에 받은 후원 수당을 합산한 금액을 기준으로, 해당 금액에 지급 비율을 곱하여 인센티브가 산정됩니다.

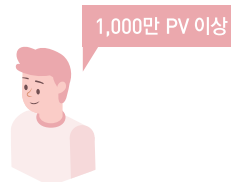
지급 비율

수혜 타입	지급 비율
PQ 1~11개 유지	30%
PQ 12개 유지	35%
PQ 1~5개 성장	40%
PQ 6개 이상 성장	50%

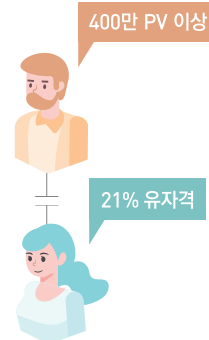
! PQ(Personal Q) 달성 조건

아래 2가지 조건 중 하나 이상을 만족한 월은 Personal Q 유자격 월 개수에 포함됩니다.

조건 1 개인 그룹 루비 PV 1,000만 이상 달성



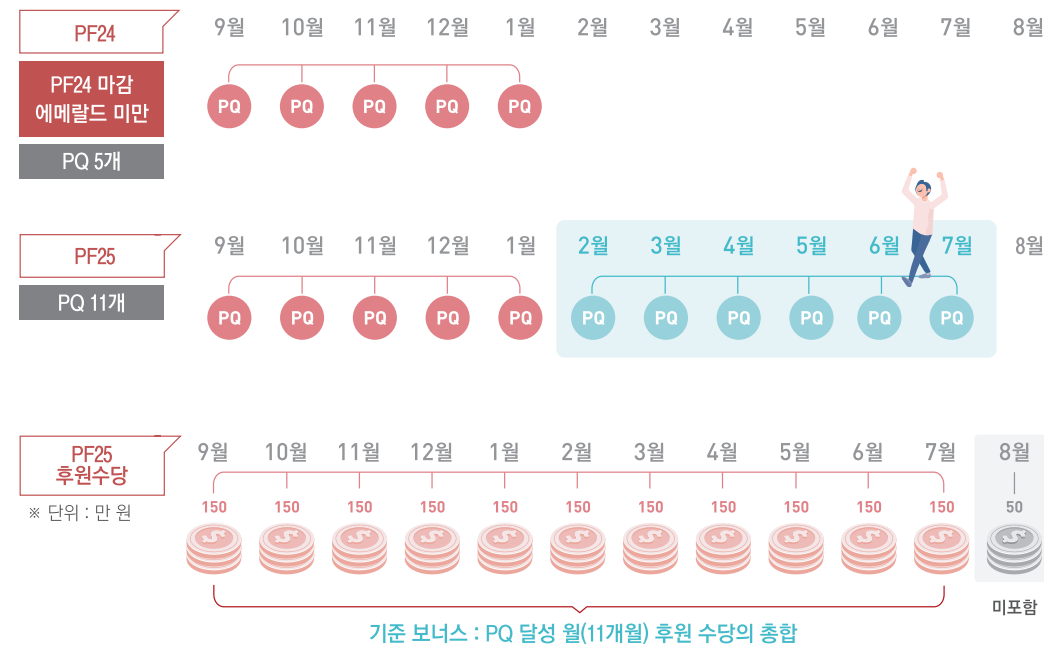
조건 2 개인 그룹 루비 PV 400만 이상 달성 & 하위 21% 유자격 레그 1개 이상 후원



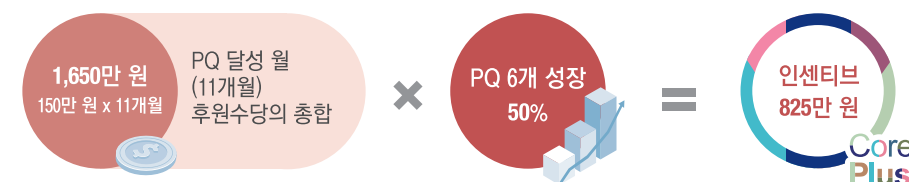
! PQ 성장 예시와 인센티브 금액 계산 방법

PQ(Personal Q) 성장 예시

직전 회계연도 마감 기준 달성한 PQ 개수와 올해 마감 기준의 PQ 개수를 비교하여 성장 여부가 결정됩니다.

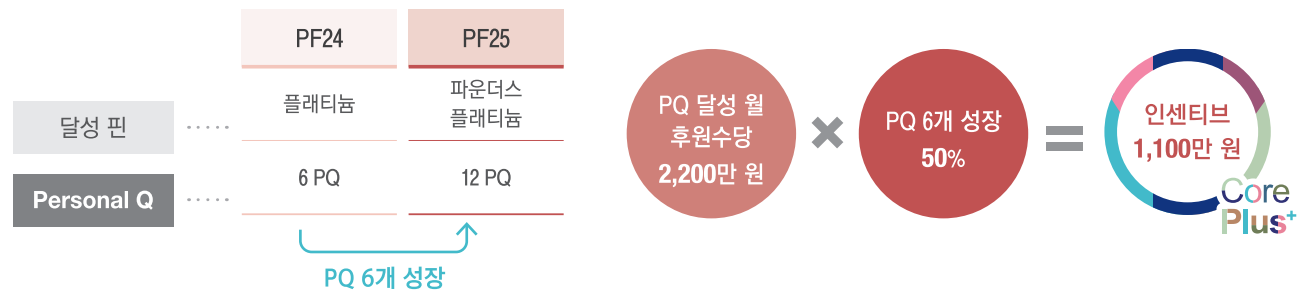


인센티브 계산하기

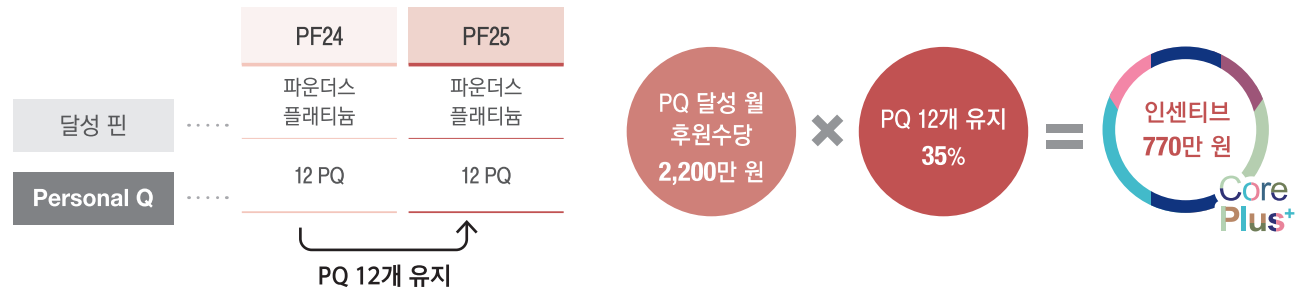


※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

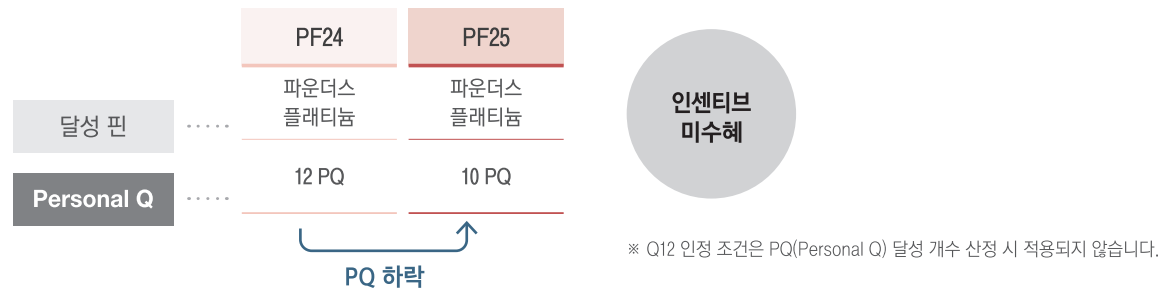
예시 1 파운더스 플래티늄으로 PQ 6개 성장 달성 시



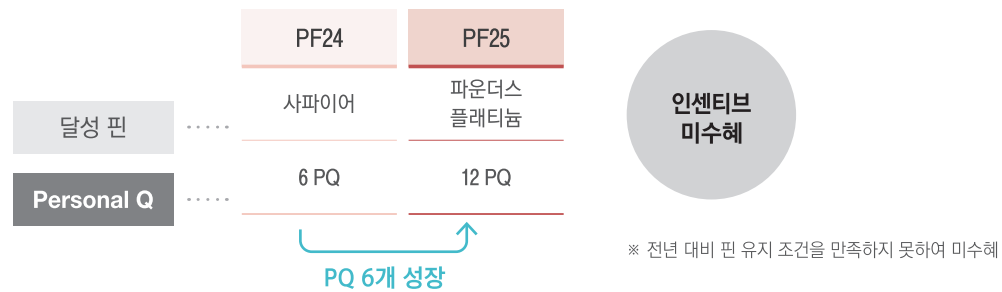
예시 2 PQ 12개 유지 달성 시



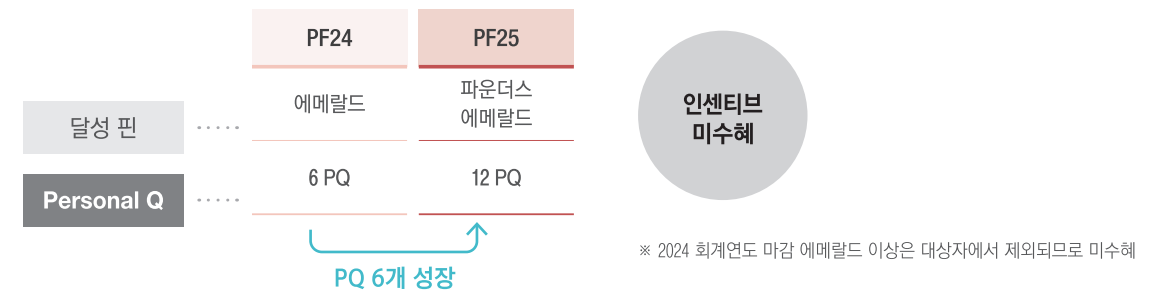
예시 3 Q12 인정 조건으로 파운더스 플래티늄은 유지했으나 PQ 하락 시



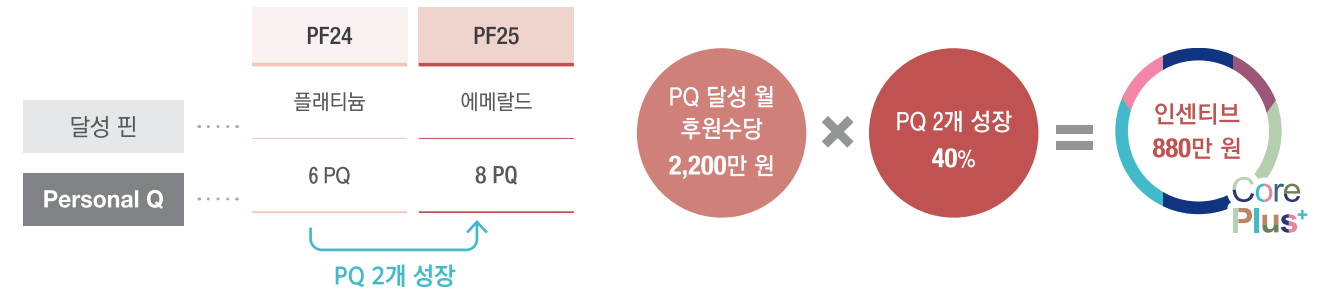
예시 4 핀이 사파이어에서 파운더스 플래티늄으로 하락하고 PQ는 성장 시



예시 5 핀이 에메랄드에서 파운더스 에메랄드로 성장하고 PQ 성장 시



예시 6 핀이 플래티늄에서 에메랄드로 성장하고 PQ 성장 시



※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

5

다운라인 Q 성장에 대해 보상

프론트라인 성장 인센티브 연간 인센티브



대상자

2025 회계연도 마감 기준 유자격 파운더스 플래티넘 이상



계산 방법



- ※ 당 회계연도에 받은 리더십 보너스와 MD 보너스의 연간 합산 금액을 기준으로, 해당 금액에 지급 비율을 곱하여 인센티브가 산정됩니다.
- ※ 국제 후원 리더십 보너스는 코어 플러스 인센티브 계산에 포함되지 않습니다.



수혜 조건

아래 두가지 조건을 모두 만족한 경우

- 1) 전년 대비 핀 유지 또는 상승
- 2) 전년 대비 FQ 유지 또는 상승

지급 비율

파운더스 플래티넘~ 파운더스 에메랄드		다이아몬드 이상	
FQ 유지	10%	FQ 유지	20%
FQ 1~2개 성장	30%	FQ 1~2개 성장	40%
FQ 3~5개 성장	50%	FQ 3~5개 성장	60%
FQ 6개 이상 성장	70%	FQ 6~11개 성장	80%
		FQ 12개 이상 성장	100%*

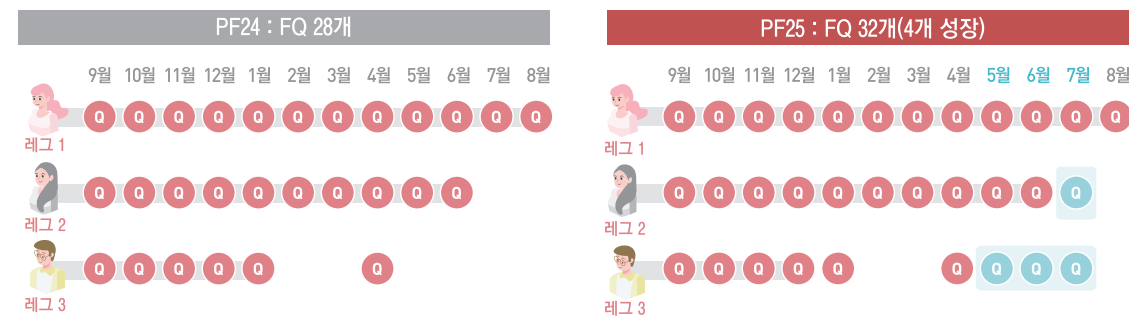
* 다이아몬드 이상 FQ 12개 이상 성장 시, 기준연도에 80% 지급되고, 이듬해 수혜조건 달성 시 기준연도 기준으로 20% 추가 지급

! FQ(Frontline Q)란?

한 회계연도 내 본인이 국내에서 직접 또는 대리로 후원하는 레그로부터 발생한 21% 유자격 월을 말합니다.

! FQ(Frontline Q) 성장 예시

직전 회계연도 마감 기준 달성한 FQ 개수와 올해 마감 기준의 FQ 개수를 비교하여 성장 여부가 결정됩니다.



예시 1 FQ 유지 및 성장에 따른 예상 인센티브 금액 비교 1 (에메랄드 예시)

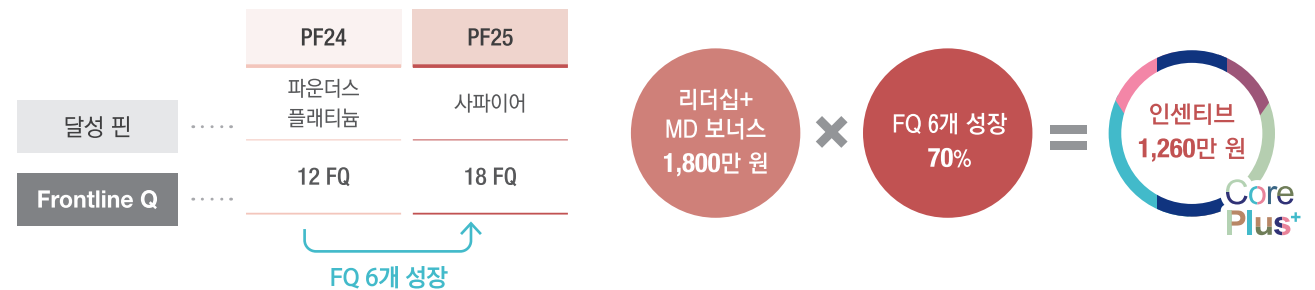
수혜 타입	기준 보너스	지급 비율	인센티브 금액
FQ 유지	리더십 보너스 + MD 보너스 = 3,000만 원	10%	300만 원
1~2개 성장		30%	900만 원
3~5개 성장		50%	1,500만 원
6개 이상 성장		70%	2,100만 원

예시 2 FQ 유지 및 성장에 따른 예상 인센티브 금액 비교 2 (다이아몬드 예시)

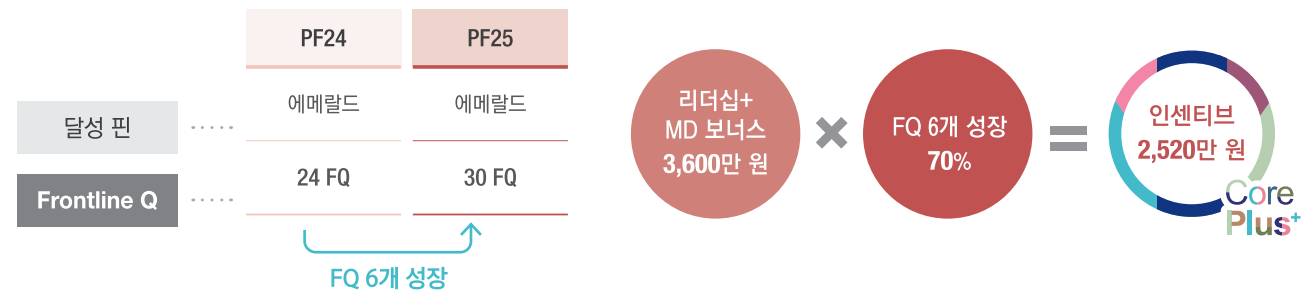
수혜 타입	기준 보너스	지급 비율	인센티브 금액
FQ 유지	리더십 보너스 + MD 보너스 = 6,000만 원	20%	1,200만 원
FQ 1~2개 성장		40%	2,400만 원
FQ 3~5개 성장		60%	3,600만 원
FQ 6개~11개 성장		80%	4,800만 원
FQ 12개 이상		100%	4,800만원 + 1,200만원(이듬해)*

* 다이아몬드 이상 FQ 12개 이상 성장 시, 기준연도에 80% 지급되고, 이듬해 수혜조건 달성 시 기준연도 기준으로 20% 추가 지급

예시 3 사파이어로 핀 성장하면서 FQ가 6개 성장한 경우



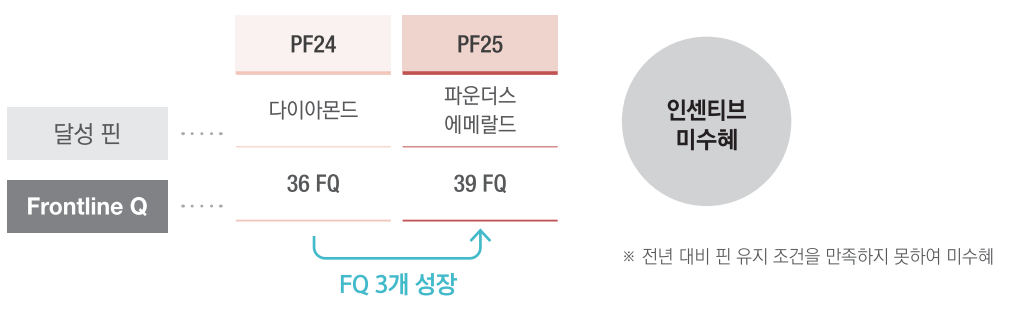
예시 4 핀을 유지하고 FQ가 6개 성장한 경우



※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

예시 5

핀이 하락하였으나 FQ가 3개 성장한 경우



예시 6

FQ 개수를 유지하고 핀 성장으로 지급 비율 구간 변경



예시 7

다이아몬드 핀을 유지하고 FQ가 3개 성장한 경우



예시 8

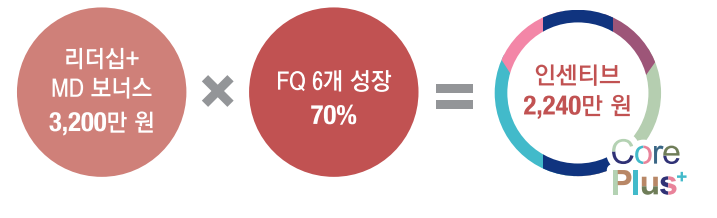
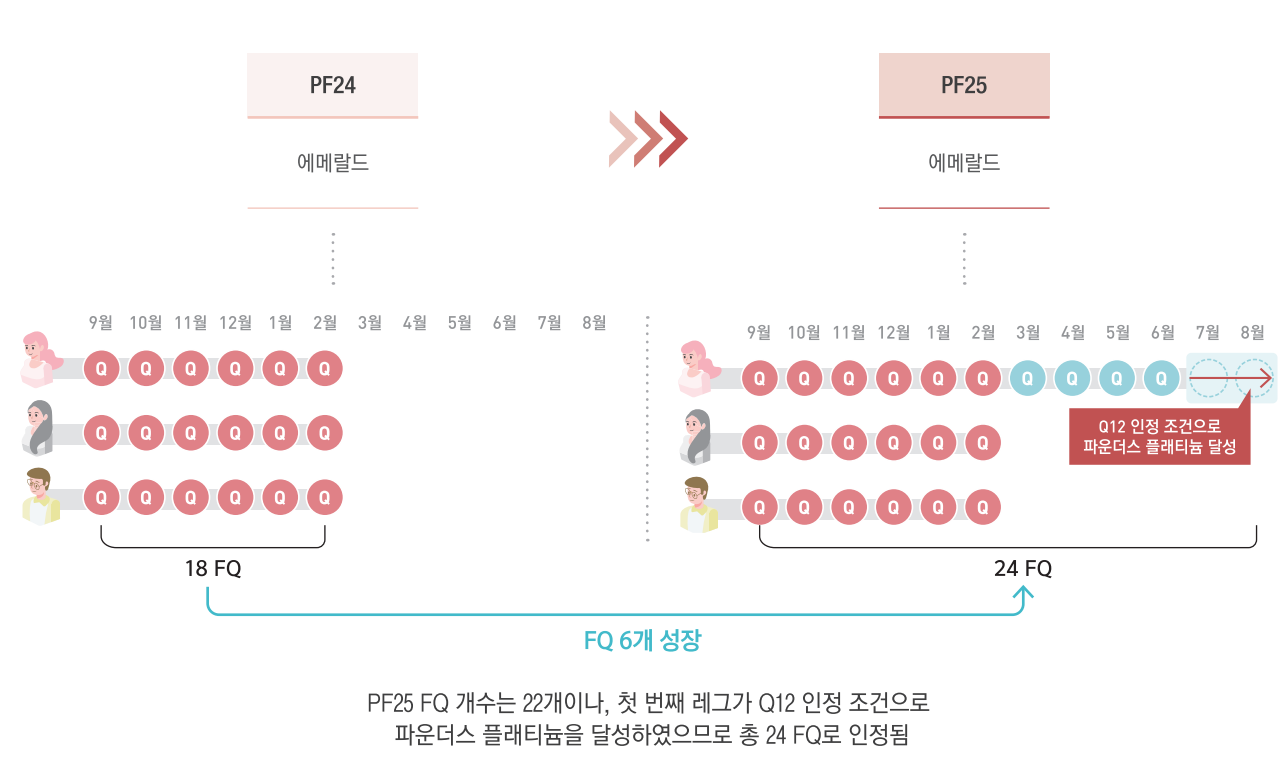
수석 다이아몬드로 핀 성장하면서 FQ가 6개 성장한 경우



※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

예시 9

Q12 인정 조건에 의해 Q 성장 개수가 적용되는 경우



Q12 인정 조건

1) VE(Volume Equivalency)를 통한 본인 및 상위 스폰서 파운더스 핀 자격 달성
: 10개 이상 SP 유자격 월을 달성하고 Q12 실적의 120%(10,000,000PV X 12 X 120% = 144,000,000PV)를 VE로 달성한 경우, SP 유자격 월을 12개월 달성한 것과 동일하게 인정되어, 이에 따른 파운더스 핀의 성취가 가능합니다. 또한 상기 조건을 달성한 레그 역시 Q12 레그로 인정되어, 이에 따른 스폰서의 파운더스 핀 자격 인정 시 기존의 Q12 레그와 동일하게 적용됩니다.

2) 연간 그룹 PV를 통한 본인 및 상위 스폰서 파운더스 핀 자격 달성
: 10개 이상 SP 유자격 월을 달성하고 Q12 실적의 100%(10,000,000PV X 12 X 100% = 120,000,000PV)를 연간 그룹 PV로 달성한 경우, SP 유자격 월을 12개월 달성한 것과 동일하게 인정되어, 이에 따른 파운더스 핀의 성취가 가능합니다. 또한 상기 조건을 달성한 레그 역시 Q12 레그로 인정되어, 이에 따른 스폰서의 파운더스 핀 자격 인정 시 기존의 Q12 레그와 동일하게 적용됩니다.

3) 위 Q12 인정 조건은 인센티브 산정을 위한 계산시, 과거 회계연도의 개인별 성장기준에도 동일하게 적용됩니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

예시 10 다이아몬드 FQ 12개 성장으로 80% 수혜 후 이듬해 FQ 유지 성장으로 20% 추가 수혜 한 경우



※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

예시 11 다이아몬드 FQ 12개 성장으로 80% 수혜 후 이듬해 FQ 하락으로 20% 미 수혜 한 경우



※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

6 수석 다이아몬드 이상 리더님들의 리더십 역량 강화에 대해 보상

QC 성장 인센티브

연간 인센티브



대상자

2025 회계연도 마감 기준
수석 다이아몬드 이상
※ 국내 유자격 다이아몬드 (다이아몬드 보너스 수혜자) 미만 제외

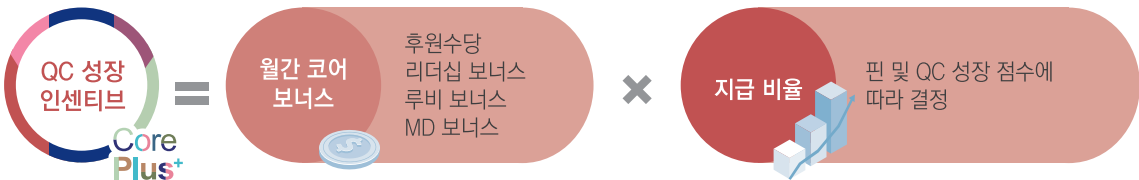


수혜 조건

아래 두가지 조건을 모두 만족한 경우
1) 전년 대비 핀 유지 또는 상승
2) 전년 대비 QC 유지 또는 상승



계산 방법



※ 당 회계연도에 받은 월간 코어 보너스 4종의 연간 합산 금액을 기준으로, 해당 금액에 지급 비율을 곱하여 인센티브가 산정됩니다.
※ 국제 후원 리더십 보너스는 코어 플러스 인센티브 계산에 포함되지 않습니다.

지급 비율

글로벌 자격 인정 핀	QC 점수 성장구간 별 지급 비율		
	유지	1.0 ~ 2.5 QC 성장	3.0 QC 이상 성장
수석 다이아몬드	20%	30%	40%
파운더스 수석 다이아몬드			
더블 다이아몬드	25%	35%	50%
파운더스 더블 다이아몬드			
트리플 다이아몬드	35%	50%	70%
파운더스 트리플 다이아몬드			
크라운	50%	75%	100%
파운더스 크라운			
크라운 앰배서더	65%	100%	130%
파운더스 크라운 앰배서더			

※ 전년 대비 QC점수가 1점 미만 성장하는 경우, QC 유지에 해당합니다.

예시 1 QC 1.0점 성장 시

PF24		>	PF25	
핀	QC 점수		핀	QC 점수
수석 다이아몬드	10점		수석 다이아몬드	11점

핀유지, QC 점수 1점 성장
월간 코어 보너스 1억 x 30 %
= 3,000만 원 수혜

예시 2 QC 3.0점 성장 시

PF24		>	PF25	
핀	QC 점수		핀	QC 점수
더블 다이아몬드	26.5점		더블 다이아몬드	29.5점

핀유지, QC 점수 3점 성장
월간 코어 보너스 1억 8천 x 50 %
= 9,000만 원 수혜

예시 3 QC 유지 시

PF24		>	PF25	
핀	QC 점수		핀	QC 점수
더블 다이아몬드	30점		더블 다이아몬드	30점

핀유지, QC 점수 유지
월간 코어 보너스 2억 1천만원 x 25 %
= 5,250만 원 수혜

예시 4 QC 하락 시

PF24		>	PF25	
핀	QC 점수		핀	QC 점수
더블 다이아몬드	30점		더블 다이아몬드	28점

QC 점수 하락으로 미수혜

예시 5 QC는 유지하였으나 핀이 하락한 경우

PF24		>	PF25	
핀	QC 점수		핀	QC 점수
수석 다이아몬드	10점		파운더스 다이아몬드	10점

QC 점수 10점을 유지하였으나,
QC 성장 인센티브 대상자 조건을
만족하지 못하여 미수혜

※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

05

비전 보너스 프로그램

VISION BONUS PROGRAM



“

정상을 향해 꾸준히 나아가세요. 그리고 당신이 세운 최고의 목표에 도달할 때까지 멈추지 마세요.

We value each and every individual and their achievement.

- Rich & Jay-

비전 보너스 프로그램 (Vision Bonus Program)



지속적인 성장으로 달라질 미래, 비전 보너스

‘안정’과 ‘지속’이라는 비즈니스 성공 공식이 담긴 ‘비전 보너스’는 ABO 리더의 성장을 돕는 새로운 인센티브 프로그램입니다. 매년 안정적인 성장으로 단단한 비즈니스 구조를 만들어 소득 경쟁력까지 강화하기를 바라는 마음으로 인센티브를 기획했습니다.

‘비전 보너스’는 2년 혹은 3년 연속 꾸준히 성장하는 ABO 리더의 노력을 인정하며, 보다 많은 사람들이 지속적인 성장을 이룰 수 있도록 새로운 보상으로 장려합니다. 이를 통해 안정적이고 지속적인 성장을 지원하고 소득 경쟁력을 갖출 수 있도록 돕습니다. 더 높게, 더 넓은 곳으로, 더 멀리 나아가는 비즈니스 성공의 원동력이 ‘비전 보너스’입니다.

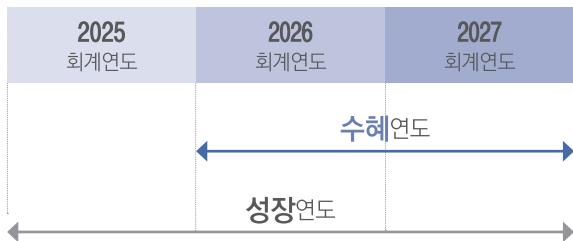


- ※ 비전 보너스 프로그램은 회계연도별 사업 환경에 따라 프로그램 일부 내용이 변경될 수 있습니다.
- ※ 각 프로그램은 현행 방문판매 등에 관한 법률 등 관련 법규와 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침을 철저히 준수하고, Good Standing 지위를 유지한 ABO에 한해 수혜할 수 있으며, 국제 사업을 운영하고 있는 ABO가 다른 국가에서 윤리강령을 위반하여 ABO 자격이 해지된 경우 Good Standing 지위가 상실되어 본 프로그램 수혜 대상에서 제외됩니다.
- ※ 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침 위반으로 ABO 자격 정지 조치가 진행된 경우, 자격 정지 조치를 받은 ABO 레그에서 조치 기간에 발생한 실적은 업라인의 비전 보너스 프로그램 수혜 자격 조건 및 인센티브 산정에서 제외됩니다. 또한 스폰서십 라인 규정을 위반하여 발생한 실적(PV/BV)은 후원자 계열의 구분 없이 본 프로그램의 실적으로 인정되지 않습니다.



대상자

수혜연도 마감 기준 국내 Q12 리그를 3개 이상 보유한 국내
유자격 다이아몬드 (다이아몬드 보너스 수혜자) 이상



수혜 조건

아래 두가지 조건을 모두 만족한 경우

- 1) 전년 대비 핀 유지 또는 상승
- 2) 아래 대상에 맞는 조건을 2년 연속 또는 3년 연속 만족

수혜연도 마감 핀	수혜 조건
다이아몬드 ~ 파운더스 수석 다이아몬드	FQ 조건 : 전년대비 FQ 3개 이상 성장
더블 다이아몬드 이상	아래 두 가지 조건 중 한 개 이상 만족 FQ 조건 : 전년대비 FQ 3개 이상 성장 QC 조건 : 전년대비 QC 1.0점 이상 성장



계산 방법



수혜연도 마감 핀	기준 금액
다이아몬드 ~ 파운더스 수석 다이아몬드	2년 연속 성장 : 성장한 2년 동안의 FQ 성장 금액 의 평균 3년 연속 성장 : 성장한 3년 동안의 FQ 성장 금액 의 평균
더블 다이아몬드 이상	2년 연속 성장 : 성장한 2년 동안의 FQ 성장 금액 과 QC 성장 금액 중 큰 금액의 평균 3년 연속 성장 : 성장한 3년 동안의 FQ 성장 금액 과 QC 성장 금액 중 큰 금액의 평균

FQ 성장 금액

리더십 보너스
+
MD 보너스

FQ 성장에
따른 비율

FQ 성장	3 ~ 5개	6 ~ 11개	12개 이상
다이아몬드 미만	50%	70%	
다이아몬드 이상	60%	80%	100%*

* 다이아몬드 이상 FQ 12개 이상 성장 시, 기준연도에 80% 지급되고, 이듬해 수혜조건 달성 시 기준연도 기준으로 20% 추가 지급

※ 당 회계연도에 받은 리더십 보너스와 MD 보너스의 연간 합산 금액을 기준으로, 해당 금액에 지급 비율을 곱하여 인센티브가 산정

QC 성장 금액

월간 코어 보너스

×

QC 성장에 따른 비율

QC 성장	1.0 ~ 2.5 점	3.0점 이상
수석 다이아몬드	30%	40%
더블 다이아몬드	35%	50%
트리플 다이아몬드	50%	70%
크라운	75%	100%
크라운 앰배서더	100%	130%

※ 당 회계연도에 받은 월간 코어 보너스 4종의 연간 합산 금액을 기준으로, 해당 금액에 지급 비율을 곱하여 인센티브가 산정

※ 파운더스 핀은 동일한 핀 레벨의 비율로 적용



용어 정리

수혜연도: 비전보너스를 수혜하는 해로 연속 성장한 해

Q12리그: 한 회계연도 내 12개월 동안 SP 유자격 월을 달성한 리그 [Q12 인정 조건(10개월 이상 SP 유자격 월을 달성하고 Q12 실적의 120%를 VE로 달성하거나, 또는 Q12 실적의 100%를 연간 그룹 PV로 달성 시 Q12 리그와 동일하게 적용) 포함]

FQ(Frontline Q): 한 회계연도 내 본인이 국내에서 직접 또는 대리로 후원하는 리그로 부터 발생한 21% 유자격 월

QC(Qualification Credit): 글로벌 자격 인정(GAR) 프로그램에서 파운더스 플래티늄 리그로 인정된 각 리그의 다운라인 핀 레벨별 자격 점수가 부여되어, 이를 리더십 구간에 따라 합산한 자격 점수 (레그당 최대 6/9/12점)

예시 1

다이아몬드 달성자가 FQ 성장 조건을 3년 연속 달성한 경우

	2025	2026	2027	설명
대상자	-	Q12 리그 3개 이상 다이아몬드	Q12 리그 3개 이상 다이아몬드	2026, 2027 대상자 충족 FQ 성장 가능
수혜 조건	핀 유지 FQ QC +3	핀 유지 FQ QC +3	핀 유지 FQ QC +3	3년 연속 수혜조건 충족 3년 연속 FQ 성장
기준 금액	FQ QC 7천만원	FQ QC 7천만원	FQ QC 7천만원	
보너스 계산 기준금액 x 지급비율	-	2년 연속 성장 7천 만원 x 100% = 7천만원	3년 연속 성장 7천 만원 x 200% = 1억 4천만원	비전보너스 2회 수령 총 2억 1천 만원 수혜

예시 2

마지막 해에 대상자 조건을 달성한 경우

	2025	2026	2027	설명
대상자	-	Q12 리그 3개 미만 또는 파운더스 에메랄드	Q12 리그 3개 이상 다이아몬드	2027 대상자 충족 FQ 성장 가능
수혜 조건	핀 유지 FQ QC +6	핀 유지 FQ QC +6	핀 성장 FQ QC +3	3년 연속 수혜조건 충족 3년 연속 FQ 성장
기준 금액	FQ QC 2천만원	FQ QC 3천만원	FQ QC 7천만원	
보너스 계산 기준금액 x 지급비율	-	미 수혜	3년 연속 성장 4천 만원 x 200% = 8천만원	비전보너스 1회 수령 총 8천 만원 수혜

※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

예시 3더블 다이아몬드 달성자가 FQ 또는 QC 성장 조건을 3년 연속 달성한 경우

	2025		2026		2027		설명
대상자	-		Q12 리그 3개 이상 더블 다이아몬드		Q12 리그 3개 이상 더블 다이아몬드		2026, 2027 대상자 충족 FQ 또는 QC 성장 가능
수혜 조건	핀 유지		핀 유지		핀 유지		3년 연속 수혜조건 충족 3년 연속 FQ 또는 QC 성장
	FQ	QC	FQ	QC	FQ	QC	
	0	+1.0	+3	+1.0	0	+1.0	
기준 금액	FQ	QC	FQ	QC	FQ	QC	2026, 2027 기준금액은 FQ 또는 QC 성장 금액 중 큰 금액으로 산정
		1억원	1억2천만원	1억원		1억1천만원	
보너스 계산 기준금액 x 지급비율	-		2년 연속 성장		3년 연속 성장		비전보너스 2회 수령 총 3억 3천만 원 수혜
			1억 1천만원 x 100% = 1억 1천만원		1억 1천만원 x 200% = 2억 2천만원		

예시 4수혜연도 별 마감핀에 따라 성장 조건이 다른 경우

	2025		2026		2027		설명
대상자	-		Q12 리그 3개 이상 파운더스 수석 다이아몬드		Q12 리그 3개 이상 더블 다이아몬드		2026,2027 대상자 충족 2027 수령 보너스만 FQ 또는 QC 성장 가능
수혜 조건	핀 성장		핀 성장		핀 성장		3년 연속 수혜조건 충족 3년 연속 FQ 또는 QC 성장
	FQ	QC	FQ	QC	FQ	QC	
	+3	+6.0	+3	+6.0	+2	+6.0	
기준 금액	FQ	QC	FQ	QC	FQ	QC	2026 기준금액은 FQ 성장 금액으로 산정 2027 기준금액은 FQ 또는 QC 성장 금액 중 큰 금액으로 산정
	9천만원	1억원	1억1천만원	1억원		1억2천만원	
보너스 계산	-		2년 연속 성장		3년 연속 성장		비전보너스 2회 수령 총 3억 2천만 원 수혜
기준금액 x 지급비율			1억원 x 100% = 1억원		1억 1천만원 x 200% = 2억 2천만원		

예시 5FQ 12개 이상 성장한 경우

	2025		2026		2027		설명
대상자	-		Q12 리그 3개 이상 다이아몬드		Q12 리그 3개 이상 다이아몬드		2026, 2027대상자 충족 FQ 성장 가능
수혜 조건	핀 유지		핀 유지		핀 유지		3년 연속 수혜조건 충족 3년 연속 FQ 성장
	FQ	QC	FQ	QC	FQ	QC	
	+12		+3		+12		
기준 금액	FQ		FQ		FQ		FQ 12개 이상 성장 시 지급비율 100% 분할 지급 (당해 80%, 이듬해 20%)
	8천만원 FQ 12개 성장 시 당해 80%		6천만원 FQ 12개 성장 시 이듬해 20%		8천만원 FQ 12개 성장 시 당해 80%		
보너스 계산 기준금액 x 지급비율	-		2년 연속 성장		3년 연속 성장		비전보너스 2회 수령 총 2억 4천만 원 수혜
			8천 만원 x 100% = 8천만 원		8천 만원 x 200% = 1억 6천만 원		

예시 6FQ 성장 조건을 연속으로 달성하지 못한 경우

	2025		2026		2027		설명
대상자	-		Q12 리그 3개 이상  파운더스 수석 다이아몬드		Q12 리그 3개 이상  파운더스 수석 다이아몬드		2026, 2027대상자 충족 FQ 성장 가능
수혜 조건	핀 유지		핀 유지		핀 유지		2년 혹은 3년 연속 수혜조건 미 충족
	FQ	QC	FQ	QC	FQ	QC	
	+3	+1.0	+1	0	0	0	
기준 금액	FQ	QC	FQ	QC	FQ	QC	
	1억1천만원	6천만원					
보너스 계산 기준금액 x 지급비율	-		미 수혜		미 수혜		비전보너스 수혜 불가

※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

※ 본 자료에 기재된 구체적인 인센티브 금액은 계산 방식을 쉽게 설명하기 위한 단순 예시이며, 개인의 사업 실적에 따라 수령하는 금액에 차이가 있을 수 있음을 주의하시기 바랍니다.

06

NCA 프로그램

NON-CASH AWARD

“

우리 사회 구조에서 가장 기본은 가족입니다. 사랑과 보살핌으로 유산을 지켜갈 수 있는 힘이 되어줍니다. 가족은 개인이 일관된 가치관을 형성하고 성장의 기틀을 마련하는데 중요한 역할을 합니다.

Family is our primary social structure. Providing love and nurturing. Heritage and legacy. The family provides us with a consistent set of values. And a framework for growth and the ability to thrive as individuals.

- Rich & Jay-



NCA 프로그램 (Non-Cash Award)



보다 특별한 여행을 만드는 차이, NCA 프로그램

NCA(Non-Cash Award)는 기준 이상의 성과를 거둔 ABO 리더의 공로를 인정하며 감사의 마음을 표현하는 여행 보상 프로그램입니다. 세계 각지 및 국내의 아름다운 장소에서 펼쳐지는 여행은 일상에서 벗어나 마음에는 휴식을, 비즈니스에는 영감을 얻는 잊지 못할 순간입니다. 서로의 성취를 축하하고 경험을 공유하는 교류의 장은 비즈니스 이상의 만남을 만듭니다.

세심한 배려와 서비스로 가득한 NCA에서 삶의 주인공이 되어보세요. '비전 트립'으로 새로워진 NCA의 문을 두드려보세요. 행복한 순간들로 기억될 여행, 그 안에서 이뤄지는 수많은 리더들과의 연결과 공감은 더 나은 나를 향한 목표를 설정하고 성장을 도모하는 기회로 이어집니다.

2025 회계연도 NCA 프로그램



비전 트립
리더십 세미나



다이아몬드
인비테이셔널



다이아몬드 세미나



에메랄드 아카데미



뉴 파운더스
플래티늄 세미나

- ※ 코어 보너스, 코어 플러스 인센티브 및 후원수당 지급 기준에 따라 지급되는 금액 등 모든 지급액의 합이 법적 상한 기준 매출의 35%를 초과할 가능성이 있다고 판단되는 경우, NCA 프로그램의 보상 내용은 조정될 수 있습니다.
- ※ 개인적 사유 혹은 천재지변으로 인한 행사 불참 또는 진행 불가 시 대체 여행 및 별도의 보상은 제공되지 않음을 유의하시기 바랍니다. 또 임신부나 지병이 있는 분들은 일부 프로그램 참석이 제한될 수 있으며, 기타 천재지변으로 운영이 어려울 경우 행사지와 프로그램이 변경될 수 있음을 양지하여 주시기 바랍니다.
- ※ 각 프로그램은 현행 방문판매 등에 관한 법률 등 관련 법규와 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침을 철저히 준수하고, Good Standing 지위를 유지한 ABO에 한해 수혜할 수 있으며, 국제 사업을 운영하고 있는 ABO가 다른 국가에서 윤리강령을 위반하여 ABO 자격이 해지된 경우 Good Standing 지위가 상실되어 본 프로그램 수혜 대상에서 제외됩니다.
- ※ 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침 위반으로 ABO 자격 정지 조치가 진행된 경우, 자격 정지 조치를 받은 ABO 레그에서 조치 기간에 발생한 실적은 업라인의 NCA 프로그램 수혜자격조건 및 인센티브 산정에서 제외됩니다. 또한 스폰서십 라인 규정을 위반하여 발생한 실적(PV/BV)은 후원자 계열의 구분 없이 본 프로그램의 실적으로 인정되지 않습니다.

비전 트립 리더십 세미나 Vision Trip Leadership Seminar

2025 회계연도부터 새롭게 보완한 리더십 세미나 산출 규정을 도입하여 새로운 도전 목표를 제시합니다. 리더십 세미나에서 상 상 이상을 즐기는 여행을 경험해보세요. 암웨이가 준비한 여행지에서의 시간은 우리가 모두 당연한 ABO 리더로 거듭나는 자신감과 성장의 기회로 가득합니다. 리더십 세미나는 단순한 보상을 넘어 비즈니스 성장과 파트너십 강화의 계기가 됩니다.



대상자

2025 회계연도 마감 기준 유자격 파운더스 플래티늄 이상 달성자

참석 조건

2025 회계연도 마감 핀	참석 조건
파운더스 플래티늄 ~ 파운더스 에메랄드	2025 회계연도 마감 기준 전년대비 FQ 3개 이상 성장 ※ 단, 2025 회계연도 마감 기준 파운더스 플래티늄 달성자의 경우 매월 680만 이상 그룹 PV 달성
다이아몬드 이상	모두 참석

예정지

호주

시행 시기

미정

※ FQ(Frontline Q): 한 회계연도 내 본인이 국내에서 직접 또는 대리로 후원하는 레그로 부터 발생한 21% 유자격 월을 말합니다.
※ 회계연도 마감 기준 FQ 개수는 코어 플러스 프론트라인 성장 인센티브 수혜 여부를 결정하는 FQ 개수와 동일하게 적용됩니다.
※ 리더십세미나에 최초로 도전하는 파운더스 플래티늄 ABO는 2025 회계연도 마감 기준 연간 합산 1억 5,000만 이상 그룹 PV 달성시에도 참석이 가능합니다.
※ 개최지나 개최 시기가 변경될 수 있음을 양지하여 주시기 바랍니다.

예시 1 FQ 3개 성장으로 리더십 세미나에 도전하는 신규 파운더스 플래티늄

(단위:PV)

PF25	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	합계
나의 그룹 PV	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	680만	680만	1,000만	1,000만	680만	11,040만
FQ							+3 FQ	Q	Q			Q	3개

※ 지난 회계연도 FQ를 0개로 가정

- 달성핀 : SP 유자격월 12개월 달성으로 파운더스 플래티늄 핀 달성
- 리더십 세미나 : 매월 680만 이상 그룹 PV 및 전년대비 FQ 3개 이상 성장 조건 달성으로 리더십 세미나 참석

예시 2 리더십 세미나에 최초로 도전하는 파운더스 플래티늄

(단위:PV)

PF25	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	합계
나의 그룹 PV	2,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	2,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	2,000만	15,000만
FQ													

• 달성핀 : SP 유자격월 12개월 달성으로 파운더스 플래티늄 핀 달성

• 리더십 세미나 : FQ의 성장은 없으나, 연간 합산 1억 5,000만 이상 그룹 PV 조건 달성으로 최초 리더십 세미나 참석

예시 3 FQ 3개 성장으로 리더십 세미나에 도전하는 에메랄드

• 전년 마감 기준 FQ 현황 (27 FQ)

	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월
인사1	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q
인사2	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q				
인사3	Q	Q	Q	Q	Q							

• 올해 마감 기준 FQ 현황 (30 FQ)

	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월
인사1	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q
인사2	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q	Q
인사3	Q	Q	Q	Q	Q	Q						

+3 FQ

• 리더십 세미나 : 전년 마감 기준 27 FQ → 올해 마감 기준 30 FQ, 전년 대비 FQ 3개 이상 성장 조건 달성으로 리더십 세미나 참석

예시 4 월간 그룹 PV 조건 미달성으로 리더십 세미나 참석 불가한 파운더스 플래티늄

(단위:PV)

PF25	9월	10월	11월	12월	1월	2월	3월	4월	5월	6월	7월	8월	합계
나의 그룹 PV	400만	400만	400만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	1,000만	10,200만
FQ	Q	Q	Q	+3 FQ									3개

※ 지난 회계연도 FQ를 0개로 가정

- 달성핀 : SP 유자격월 12개월 달성으로 파운더스 플래티늄 핀 달성
- 리더십 세미나 : 전년대비 FQ 3개 이상 성장 조건 달성하였으나, 매월 680만 이상 그룹 PV 조건 미달성으로 리더십 세미나 참석 불가

다이아몬드 인비테이셔널 Diamond Invitational



 대상자

2025 회계연도 마감 기준 유자격 다이아몬드 이상

 예정지

포르투갈

 시행 시기

미정

다이아몬드 세미나 Diamond Seminar



 대상자

2025 회계연도 마감 기준 유자격 다이아몬드 이상

 예정지

부산

 시행 시기

미정

※ 개최지나 개최 시기는 변경될 수 있음을 양지하여 주시기 바랍니다.

에메랄드 아카데미 Emerald Academy



 대상자

2025 회계연도 신규 에메랄드

 예정지

부산

 시행 시기

미정

뉴 파운더스 플래티늄 세미나 New Founders Platinum Seminar

 대상자

2025 회계연도 신규 파운더스 플래티늄

 예정지

미정

 시행 시기

미정

※ 개최지나 개최 시기는 변경될 수 있음을 양지하여 주시기 바랍니다.

APPENDIX

1_ GOOD STANDING

2_ 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침

GOOD STANDING

Amway Good Standing 정책

Good Standing 상태에 있다는 것은 ABO의 활동이 암웨이 및 관련된 비즈니스의 목적과 목표에 부합하는 높은 윤리적, 사업적 기준을 준수하고 있다는 것을 의미합니다. 이러한 기준을 충족하기 위해 ABO는 윤리강령 및 행동지침의 내용과 정신, 그리고 자신이 ABO로 등록한 모든 국가의 법규와 정책을 준수하여야 하며, 암웨이의 비즈니스의 지속성을 저해할 수 있는 다른 ABO들의 활동을 옹호하거나 지지하지 않아야 합니다.

국내 사업에서의 영향

코어플러스 인센티브 프로그램이나 NCA, FAA 또는 기타 글로벌 인센티브 등 암웨이의 재량에 의해 제공되는 혜택을 받기 위해, ABO는 Good Standing 상태를 유지해야 합니다. ABO가 Good Standing 상태에 있다는 것은 모든 ABO가 반드시 준수해야 하는 윤리강령 및 행동지침에 투영된 암웨이의 가치를 완벽히 준수한다는 것을 의미합니다. Good Standing 상태의 ABO는 암웨이와 함께 비즈니스를 강화하고, 암웨이 사업을 저해하거나 암웨이의 명예를 손상시킬 수 있는 어떠한 활동에도 참여하지 않아야 합니다.

만약 ABO가 Good Standing 지위를 상실할 경우, Good Standing 조건이 요구되는 특정 윤리강령 및 행동지침이나 정책에서의 자격에 영향을 미칠 수 있습니다. 한국에 적용되는 관련 윤리강령 규정 및 정책은 다음과 같으며 필요에 따라 변경될 수 있습니다.

* 윤리강령 및 행동지침 3.8. ABO 자격 갱신

모든 자격 인정 및 보너스는 암웨이의 검토 및 승인 대상입니다.

국제 사업에서의 영향

본 파트는 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침 4.19. '한국 또는 등록 국가 이외에서의 사업 행위' 규정과 관련하여 제정되었습니다.

ABO가 윤리강령 및 행동지침을 위반하여 자격이 해지된 경우, Good Standing 지위를 상실하며 자신이 국제사업을 진행하고 있는 다른 국가에서의 코어플러스 인센티브 프로그램, 여행 및 기타 글로벌 인센티브 수혜에 영향을 미치게 됩니다. 본 정책은 어떤 국가에서든지 플래티늄 이상의 자격을 보유하고 있는 모든 ABO에게 적용됩니다.

암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침

ABO 윤리강령 및 행동지침은 ABO분들의 사업이 보다 건강하고 장기적으로 성장할 수 있도록 마련된 기본적인 원칙이며, 공정한 사업 운영을 위한 사업자 간의 약속입니다. 성실한 규정 준수와 함께 견실하고 장기적인 사업 성장을 이루시기 바랍니다. 다음 내용은 ABO 윤리강령 및 행동지침의 주요 내용으로, Amway Korea 홈페이지(amway.co.kr)에서 전문을 확인하실 수 있습니다.

01 스폰서십 라인(LOS) 규정 준수

- 1_ 6개월 비활동 규칙 : ABO 자격 상실 후 6개월의 기간 동안에는 Amway와 관련된 어떠한 사업 활동도 금지되며, 비활동 기간에 배우자, 부모, 자녀, 친척 또는 기타 지인의 이름으로 ABO로 등록하거나 사업에 참여할 경우 규정 위반에 해당합니다.
- 2_ 부부 이중 등록 : 부부는 하나의 ABO 자격만을 가질 수 있으며, LOS 규정을 포함한 모든 규정을 함께 준수하여야 합니다.
- 3_ 2년 이적 금지 : 스폰서십 라인을 변경하는 ABO는 변경 이전 자신의 그룹에 속해 있던 ABO를 새로운 라인에서 후원자로 하여 등록할 수 없습니다. 다만, ABO 자격 상실 후 2년이 경과된 경우에 한하여는 등록이 가능합니다.
- 4_ 다른 ABO가 스폰서십 라인을 변경하도록 유도하거나 권유하여서는 안 됩니다.

02 제품 설명 및 판매

- 1_ 제품의 기능성은 Amway가 공식적으로 제공하는 내용만을 언급할 수 있습니다. (amway.co.kr 제품 상세 페이지, 초이스)
- 2_ Amway 제품이 질병의 치료나 예방에 효과가 있다는 내용(체험기 포함)을 언급할 수 없습니다.
- 3_ 소분/재가공 판매 금지 - 모든 제품은 본래의 포장과 구성 상태 그대로 판매하여야 합니다.
- 4_ 건강 진단과 연계한 제품 권유는 허용되지 않으며, 질병이 있는 분은 제품 전달 또는 권유에 앞서 반드시 의사와 상담하시도록 안내해주시요.
- 5_ 권장 섭취량 이상으로 제품을 섭취하도록 권유하시면 안 됩니다.
- 6_ 타사 제품과의 성분 및 기능 비교, 비교 실험은 금지되어 있습니다.
- 7_ 재판매를 목적으로 구매하려는 사람에게 제품을 판매해서는 안 됩니다.
- 8_ 뉴트리라이트 제품을 판매하고자 하실 경우, 건강기능식품 법정교육 수료 후 영업신고를 완료하여야 하며, 연 1회 보수교육을 이수하여야 합니다.
- 9_ 제품 전달 시 고객주문서(소비자 영수증)를 반드시 제공합니다.
- 10_ 상점, 행사장, 사무실 및 기타 영업 시설 등에서 Amway 제품이 판매되거나 전시되도록 하지 않습니다.
- 11_ 불특정인을 대상으로 광고물을 배포하거나 홍보할 수 없습니다.

03 ABO 후원

- 1_ 동의 없이 타인의 개인 정보가 사용되지 않도록 주의하여주시요.
- 2_ 사전에 본인의 동의를 받지 않은 ABO 등록/ 갱신/ 구매/ 탈퇴/ 다운라인 후원은 모두 윤리강령과 법규 위반에 해당합니다.
- 3_ ABO 등록에는 어떠한 구매 또는 후원 의무도 부과되지 않습니다.
- 4_ 등록 당사자가 약관 및 유의사항, ABO 계약 동의서 등을 직접 확인하고 동의하여 가입할 수 있도록 안내하여 주십시오.
- 5_ ABO 등록 시, 등록 당사자 본인의 정확한 정보를 기입하여야 합니다.
- 6_ 미성년자, 공무원, 교원을 ABO로 등록하거나 사업 활동에 참여하도록 후원해서는 안 됩니다.
- 7_ 학생의 경우 부모가 ABO로 등록되어 있는 경우에만 ABO로 가입이 가능합니다.
- 8_ Amway와 관련된 교육, 미팅, 요리교실 등은 모두 무료로 운영하여야 하며, 참가비 및 재료비 등을 불문하고 비용을 징수할 수 없습니다.

04 사업 설명

- 1_ 노력이나 시간의 투자 없이도 큰돈을 벌 수 있다는 주장을 해서는 안 됩니다.
- 2_ 성공 사례는 반드시 Amway 사업으로 도출된 결과만을 제시합니다.
- 3_ 사업설명회 등 Amway 사업 관련 각종 행사의 참가에 대해 요금을 부과해서는 안 됩니다.
- 4_ 암웨이 사업을 암웨이가 아닌 여타의 사업으로 오인할 수 있는 방식으로 설명해서는 안 됩니다.
- 5_ 암웨이 사업 및 제품 관련 행사에 초대할 경우 암웨이 사업이 아닌 다른 목적으로 개최된 행사로 오인할 수 있는 인상을 주어서는 안 됩니다.

05 국제 사업

- 1_ 등록된 모든 국가의 Amway 윤리강령 및 행동지침과 관련 법규를 숙지하고 성실히 준수합니다.
- 2_ 해외 Amway 제품을 한국의 ABO 또는 소비자에게 판매하거나, 반대로 Amway Korea 제품을 해외로 판매 또는 전달할 수 없습니다.
- 3_ 제1사업 등록 시 등록을 신청하는 국가에 거주 중이어야 합니다.
- 4_ 본인의 국제 사업 그룹 이외의 그룹에 다른 ABO를 국제 후원하실 수 없습니다.
- 5_ 암웨이가 진출하지 않은 국가에서는 어떠한 사업 활동도 진행할 수 없습니다.

06 사업 보조 자료(BSM)

- 1_ Amway Korea가 공식적으로 제공하는 자료를 활용하여주시요.
- 2_ 자체 제작 자료 또는 외부에서 제작된 자료를 사용하고자 하실 경우, 반드시 사전에 Amway Korea의 검토 및 승인을 받으셔야 합니다.
- 3_ 사업 보조 자료(BSM)를 판매하거나 이의 홍보 및 유통을 통해 경제적 이익을 취할 수 없습니다.

*사업 보조 자료(BSM) : 책자, 인쇄물, 음성 및 영상 자료, 인터넷 홈페이지, 온라인 자료, 애플리케이션, 기타 디지털 자료 및 제품/사업 관련 각종 미팅이나 행사 등을 모두 포함

07 디지털 커뮤니케이션 규정

- 1_ 디지털 공간에서 전달하는 모든 정보는 항상 진실하고 정확하며 오인의 여지가 없어야 합니다.
- 2_ Amway와 관련된 정보는 그러한 정보 수신을 사전에 명시적으로 동의한 사람에게만 발송할 수 있습니다.
- 3_ Amway 상호 및 브랜드명등을 Amway 및 관련사가 직접 운영하는 것으로 오해를 줄 수 있는 명칭이나 계정, 사용자명, 도메인 주소, 이메일 주소 등은 사용할 수 없습니다.
- 4_ 인터넷 쇼핑물, 온라인 마켓 플레이스, 온라인 경매 사이트, 온라인 중고 장터, 온라인 커뮤니티, 소셜 커머스 등을 통해 Amway 제품 및 사업 보조 자료를 광고 또는 판매하거나 판매되도록 해서는 안 됩니다.
- 5_ 디지털 공간에 자신의 ABO 번호나 비밀번호 등을 직간접적으로 노출할 수 없습니다.
- 6_ Amway와 경쟁 관계에 있는 사업 기회 및 제품, 불법적 내용, 사행성 사업 등 사회적으로 물의를 일으킬 수 있는 내용, 종교, 정치, 투자 관련 내용을 함께 다룰 수 없습니다.
- 7_ 타인의 저작물이나 음원 등 지적재산을 사용하고자 할 경우 적법한 라이선스를 취득해야 합니다.
- 8_ Amway 세일즈 플랜, 제품 설명, 후원 활동 및 경제적 소득과 관련된 내용이 포함된 영상이나 오디오 자료를 온라인상에 게시할 경우, 반드시 Amway Korea의 사전 승인이 필요합니다.

*디지털 커뮤니케이션에 대한 보다 상세한 규정은 '디지털 커뮤니케이션 기준'을 참고하십시오.

※ 암웨이 ABO 윤리강령 및 행동지침 전문 확인 : 한국암웨이 홈페이지(amway.co.kr)의 비즈니스 > 사업 가이드 > 사업 규정

Amway

