

## 二、晉升、考核管理辦法

主旨：追求公平公正、平衡組織健康、發揚保險精神、精進保險事業，因為有業務，所以有服務，因為有服務，所以有業務，信守保戶服務，承諾永續經營。

- 一、從保險顧問至業務處經理之晉升、考核期為6個月，上半年度1~6月，下半年度7~12月；屆考核期不足6個月以月比例計算之；晉升則須屆滿6個月方能提出申請，跨晉升、考核期業績可併入下次晉升、考核業績計算。業務處主管晉升、考核期則為12個月。

案例說明：

黃小嘉於第3工作月登錄成功並依業務襄理職級起聘，小嘉於第3工作月起，每月皆核實壽險新契約FYB5萬。(即3~6月核實20萬、7~8月核實10萬)，至第8工作月結束共核實壽險新契約FYB30萬，則小嘉可在第9工作月提出晉升業務區經理申請；且7~8月所核實的10萬FYB可併入下次晉升、考核期(12月)計算業績。

二、各職級晉升、考核表如下：

職級		保險顧問	業務主任	業務襄理	業務區經理	行銷總監	資深行銷總監	行銷協理	業務處經理
業績標準 (6個月FYB)	晉升	—	15萬	21萬	30萬	30萬	—	50萬	90萬
	考核	3萬	15萬	21萬	30萬	30萬	—	50萬	45萬
人力標準 (6個月)	晉升	—	—	—	1+1推薦有效人力	—	—	—	1+4直轄輔導人力
	考核	—	—	—	1+1推薦有效人力	—	—	—	1+2直轄輔導人力

業務處主管職級		業務協理	業務副總
業績標準 (12個月FYB)	晉升	330萬	660萬
	考核	270萬	540萬(系統考核)
人力標準 (12個月)	晉升	1+2處+8有效人力或1+10有效人力	1+1協理+4處(2直轄)或12(6直轄)有效人力或1+18有效人力
	考核	1+2處+6有效人力或1+8有效人力	—

註：本公司得依業務發展之需要調整晉升、考核之標準。

- 三、屆考核期，依各職級之核實業績提出晉升或由公司提出調整其適任職級，惟業務主任(以上職級調整最低職級為業務主任)。
- 四、有效人力系指考核月(6 或 12 月)前三個月(4、5、6 月或 10、11、12 月)FYB 達 60,000(含)以上或前六個月(1~6 月或 7~12 月)FYB 達 120,000(含)以上且活動參與率達 70%以上。
- 五、活動參與率系指公司舉辦之重要活動(含教育訓練、進修會議、保戶聯誼、公益活動及營業處之早會)。
- 六、未能達到活動參與率 70%以上者核定最高職級為業務主任。但資深行銷總監、行銷協理不在此限。
- 七、晉升為業務處經理、業務協理、業務副總時，可豁免考核業務處經理二次，業務協理、業務副總一次，且業績 100%回計母業務處、母體系、母系統一年。但降階再升階不重新回計。
- 八、業務處經理以上之人力考核可以業績相抵，每 5 萬 FYB/6 個月;10 萬 FYB/12 個月可抵 1 人。
- 九、業務處經理(含)以上管理職，於本公司任該管理職集期間，連續三次超標考核標準(人力、業績)之 20%，或五次內曾三次超標考核標準(人力、業績)之 20%，則終身以該職級為調降底限。
- 十、晉升或職級調整皆須經其業務處經理(含)以上各級主管面談後且經總經理核准後生效。
- 十一、晉升申請者，須於晉升前 6 個月無任何業務品質瑕疵、記點並遵守相關規範且完成公司指定訓練課程。
- 十二、個人年度 FYB 未達 6 萬 FYB 者，公司保留終止合約之權利。
- 十三、各職級業務同仁，因任何原因(違反保險業務人員管理規則者除外)與本公司合約終止後仍得續領續期佣金×50%，但須符合以下條件：  
終止合約之同仁，須於正式終止合約前，交接其服務客戶由其輔導人承接服務權，方得續領續期佣金之 50%，輔導人得自己或協調其他人員承接，其餘後續各項合約利益及客戶服務責任歸新任服務人員所有。
- 十四、各職級業務同仁因達法定退休年齡或不可意料不可抗力之事故，被迫無法持續客戶服務，得指定其有效契約由指定人員承接，繼續其服務權利與續期各項合約利益、佣金，惟該指定人員必須符合本公司各項業務承攬合約之規定。
- 十五、登錄滿 7 年、年滿 50 歲且每年活動參與率皆達 70%以上者，可申請晉升資深行銷總監。
- 十六、新報聘登錄之同仁，起聘標準依本公司相關辦法辦理。
- 十七、職責說明：業務處經理以上為管理職，以增員、輔導、訓練、管理為主，對轄下系統成員應負輔導與管理之責，行銷協理、資深行銷總監、行銷總監為行銷職，以個人銷售為主，若有推薦，輔導之責仍以業務處經理以上職級為主，業務主任至業務區經理為見習管理職，可同時為推薦人及輔導人。