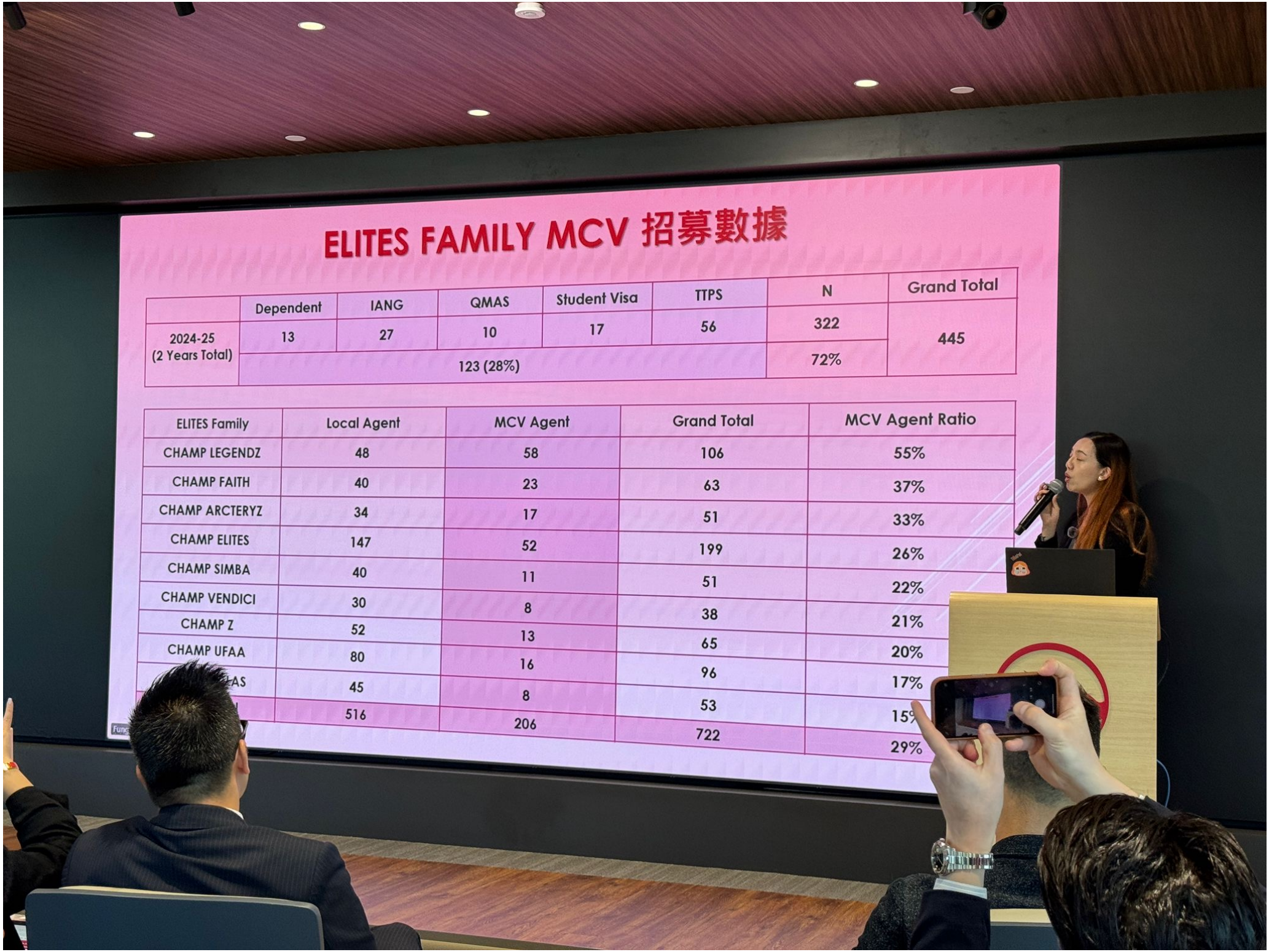

代理酬金優勢
AIA
P
M
S
F
招募計劃
• 5大財務津貼計劃選擇多
• 順應市場，及時推出最新計劃
• 計劃延續要求低，更照顧新人適應期
• 普通LOU MB只提供12個月津貼
• 普通計劃申請要求相若、以學歷或者年收入去達標不同計劃入場門檻
• 津貼計劃對數要求複雜，拿足不容易
• 魔鬼細節是對經理的、對唔好LOU公司會直接調整經理的Override rate
• 不適合要離職有難度，要靠DD審批，沒有公司渠道，同30日通知期
• 津貼計劃前期容易被終斷，下線佣金只按比例計入對數要求
• 計劃期內部分首年佣金會被抽起，延遲派發
• 招募永明新人等候期較長、因為新人一般想等過clawback period & hold 20% FYC 發放在辭職；而一般離職等候，佢哋會計足30日
• 主要津貼計劃FLDP沒有YEB, 季度獎金 / 新客戶獎金有極高續保率要求
• 追補MB上限6個月
高才招募計劃
• 有
• 最多可對30% 自己及配偶
有
自己單可以100%對數
但現時入境處續簽大部份都會要求每月收入證明配合受保人名字
有
有
另外
SF+M
的無條

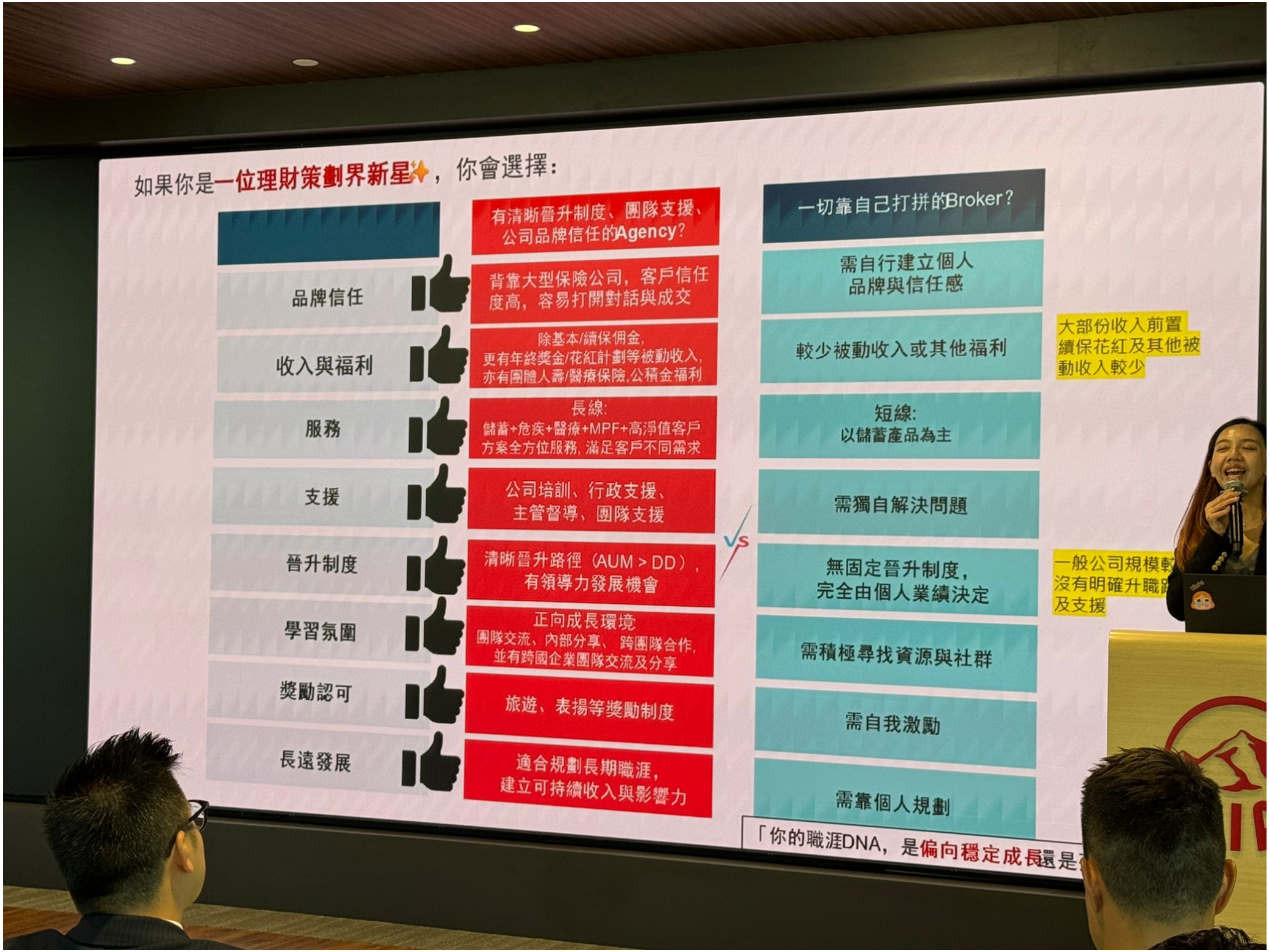

第二年
AIA
P
M
S
F
首年佣金 (FYC)
375,000
375,000
375,000
375,000
375,000
年終花紅 (Year End Bonus)
88,125
90,000
MPB: 94,313
PCB: 9,431
111,375
128,700
(極難, 獲得YEB需最少達續保率85%,
而主要津貼計劃FLDP不可獲得YEB)
續保佣金* (Renewal Commission) (上年度 FYC$375,000)
128,571
128,571
128,571
128,571
128,571
續保花紅
102,857
32,143
/
/
/
其他花紅
MDRT: 30,000
PA: 20,000
MDRT: 5,000
/
/
全年收入
744,554
630,714
+18%
607,315
+23%
614,946
+21
*假設第二年續保佣金比率為12%,第三年及之後比率為8%
AIA


知己知彼 感受一下對手的實力差異
Agents vs MDRT Numbers with MDRT-to-Agent Ratio
AIA MDRT Reference (4110)
Agents
MDRT
Number of People
0
2500
5000
7500
10000
12500
15000
17500
20000
20985
2623
(12.5%)
16721
4110
(24.6%)
10572
1465
(13.9%)
5618
833
(14.8%)
4347
602
(13.8%)
3451
451
(13.1%)
2376
476
(20.0%)
2146
302
(14.1%)
2079
279
(13.4%)
1355
155
(11.4%)
1275
PRU
AIA
Manulife
AXA
FWD
SUN LIFE
CHINA LIFE
CTF LIFE
YF
BOCG
/31, MDRT2025
AIA


ELITES FAMILY MCV 招募數據
Dependent
IANG
QMAS
Student Visa
TTPS
N
Grand Total
2024-25 (2 Years Total)
13
27
10
17
56
322
445
123 (28%)
72%
ELITES Family
Local Agent
MCV Agent
Grand Total
MCV Agent Ratio
CHAMP LEGENDZ 48 58 106 55%
CHAMP FAITH 40 23 63 37%
CHAMP ARCTERYZ 34 17 51 33%
CHAMP ELITES 147 52 199 26%
CHAMP SIMBA 40 11 51 22%
CHAMP VENDICI 30 8 38 21%
CHAMP Z 52 13 65 20%
CHAMP UFAA 80 16 96 17%
45 8 53 15%
516 206 722 29%


AIA 整體收入更有優勢
(以每年375,000 MDRT 作參考 每月收入約3萬 ~有1位受養人的收入門檻)
(未計算我們較有優勢的經理團隊發展)
AIA
P
M
S
F
第一年
513,125
470,000
457,927
512,937.50
492,000
第二年
744,554
630,714
607,315
614,946
632,271
第三年
889,554
752,857
708,086
700,661
741,386
第四年
1,009,554
860,000
793,800
786,375
790,398
第五年
1,129,554
967,142
879,514
872,089
五年總收入
4,286,339
3,680,712
+16%
3,446,642
+24%
3,487,008
+23%
Fung, Rita-NL
AIA


第一年
AIA
P
M
S
F
首年佣金*
(FYC)
375,000
375,000
375,000
375,000
375,000
年終花紅
(Year End
Bonus)
88,125
90,000
(至少30張保單數目,
業務要求及85%續保
率)
MPB: 75,388
PCB: 7,539
137,937.5
117,000
(獲得YEB需最少達
續保率85%,
而主要津貼計劃
FLDP不可獲得YEB)
其他花紅
MDRT: 30,000
PA: 20,000
MDRT: 5,000
/
/
/
全年收入
513,125
470,000
+9%
457,927
+12%
512,937
+0.3
率相同及85%續保率
AIA

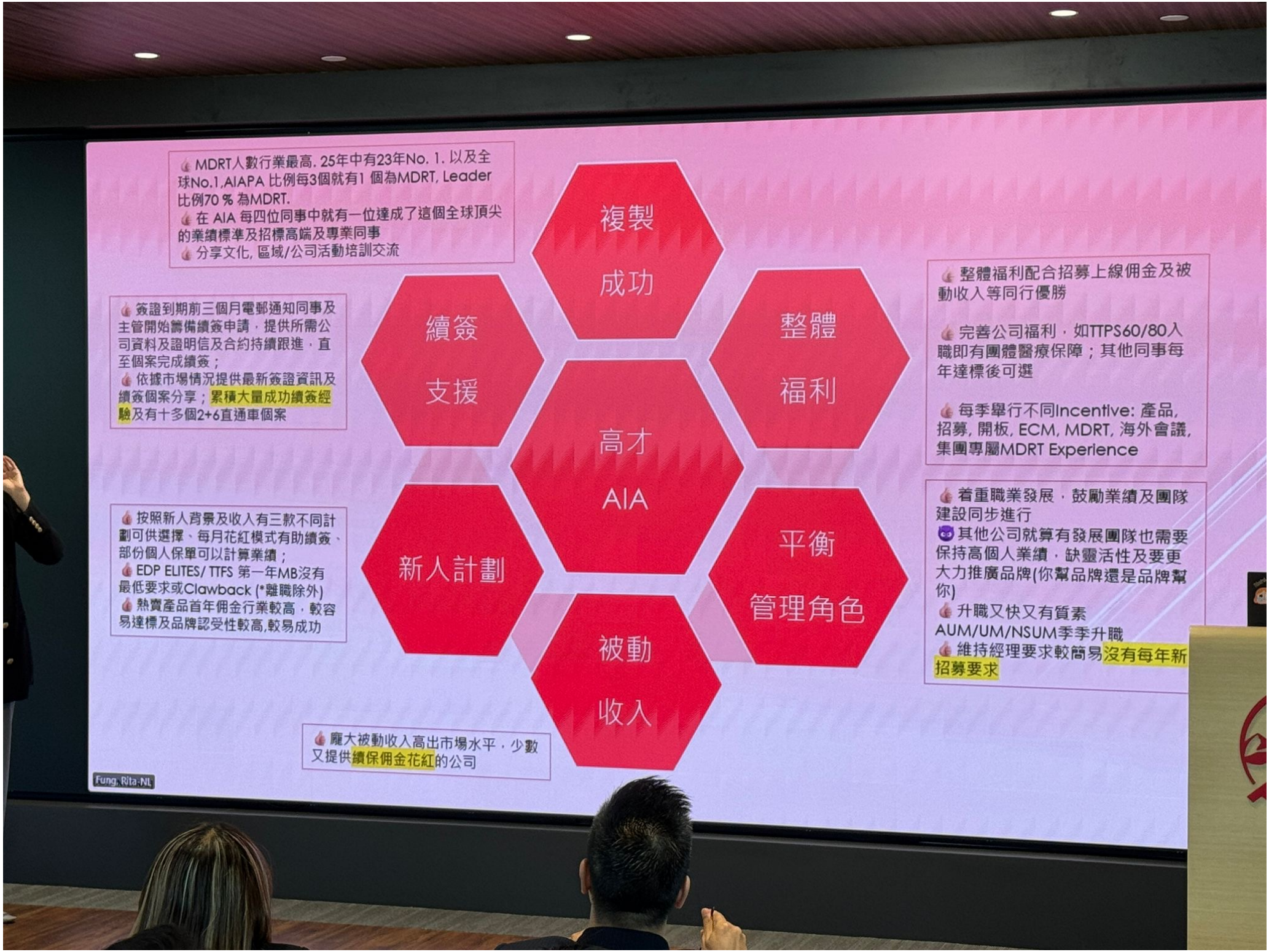

如果你是一位理財策劃界新星✨，你會選擇：
有清晰晉升制度、團隊支援、公司品牌信任的Agency?
一切靠自己打拼的Broker?
品牌信任
背靠大型保險公司，客戶信任度高，容易打開對話與成交
需自行建立個人品牌與信任感
收入與福利
除基本/續保佣金，更有年終獎金/花紅計劃等被動收入，亦有團體人壽/醫療保險,公積金福利
較少被動收入或其他福利
大部份收入前置
續保花紅及其他被動收入較少
服務
長線:
儲蓄+危疾+醫療+MPF+高淨值客戶方案全方位服務，滿足客戶不同需求
短線:
以儲蓄產品為主
支援
公司培訓、行政支援、主管督導、團隊支援
需獨自解決問題
VS
晉升制度
清晰晉升路徑（AUM > DD），有領導力發展機會
無固定晉升制度，完全由個人業績決定
一般公司規模較
沒有明確升職路
及支援
學習氛圍
正向成長環境
團隊交流、內部分享、跨團隊合作，並有跨國企業團隊交流及分享
需積極尋找資源與社群
獎勵認可
旅遊、表揚等獎勵制度
需自我激勵
長遠發展
適合規劃長期職涯，建立可持續收入與影響力
需靠個人規劃
「你的職涯DNA，是偏向穩定成長還是


代理酬金優勢
AIA
P
M
S
F
年終花紅 (Year End Bonus)
無任何保單數目及續保率要求*
無活動率要求
*假設FYC達HK$375,000及續保率達85%, 可享23.5%年終花紅率
需達到保單數目及續保率要求
(至少30張保單數目, 業務要求及85%續保率)
對手經常會用35%做招徠但魔鬼細節在於他們要滿足保單數目及續保率或更高倍數否則不一定會拿得到最高的tier(共4級);要到經理才可免單數
必須每月維持高生產力以達到較高花紅率
需達到續保率要求 (83%)
入職18個月後花紅比例降低
計算複雜 (Rolling 3 months)
一拳超人可能有利但品牌及實現率會影響結果
大部分本地新人/IANG要出到每月花紅對每月的活動量要求高,有挑戰性;
需保持每月開板及極高續保率才可拿足花紅
彈性不大，只有每月花紅及年終花紅，而且要求一樣
維持合約要求為$137,500較AIA高，低於維持合約要求$0 年度花紅；滿足合約要求後，續保率低於九成會打折及低於八成沒有
有活躍月份要求(active man month modifier)
續保率須最少達85%
主要津貼計劃FLDP不可獲得YEB, 以QSB季度發放, 同樣須達到續保率要求
YEB: 16.7% - 23.5%
YEB: 18% - 35.2%
35萬24% 70萬以上才到32%
Monthly bonus: 3% - 50%
YEB: 7.5 – 25% of MPB
Monthly bonus: 6.2% - 37.5%
YEB: 7% - 27.5%
YEB: 10% - 46.8%
續保佣金
Y
Y
Y
對agent持有65歲退休年齡要求;
Y
Y
續保佣金花紅
續保率要求85%
9個月活動量
最高可達續保佣金之100%
續保率要求85%
需達到業職要求方可降低入壽保單數目要求至
沒有
沒有
其他花紅
百萬圓桌超級花紅
卓越顧問花紅
百萬圓桌連續花紅
沒有
沒有
Fung, Rita-NL


2025招募優勢
個人利益及福利
AIA
P
M
S
F
財務津貼計劃
• 5大財務津貼計劃選擇多
• 順應市場，及時推出最新計劃
• 計劃延續要求低，更照顧新人適應期
• 普通LOU MB只提供12個月津貼
• 津貼計劃對數要求複雜，拿足不容易
• 津貼計劃前期容易被終斷，下線佣金只按比例計入對數要求
• 計劃期內部分首年佣金會被抽起，延遲派發
• 主要津貼計劃FLDP沒有YEB, 季度獎金 / 新客戶獎金有極高續保率要求
• 追補MB上限6個月
財務策劃顧問福利
• 各類花紅，要求簡單清晰
• 主要以首年佣金作爲基本要求，容易拿足
• 對保單數目及續保率要求高
• 還有產品組合要求，不易拿足
• 需保持每月開板及續保率才可拿足花紅
• 彈性不大，即使FYC高亦不易拿足
• 需保持每月開板及極高續保率才可拿足花紅
• 彈性不大，只有每月花紅及年終花紅，而且要求一樣
• 只有年終花紅，不利於業績較低人士
• 沒有續保佣金花紅
• 年終花紅有高續保率要求
營業單位經理福利
上線管理佣金比例高（Override）
• 上線佣金比例低
• 上線佣金與我們相若
• 無限代等於底層會被攤薄
• Override % 高但其中一層斷就下面全無
• 必須達到團隊人數要求及只有Core pc計算override
• 需要每月維持個人業績及活動量，不利分配時間做招募
• 上線佣金與我們相若
• 但管理佣金比例較低，只有2層
• 上線佣金(Override)與我們相
• 要
組別
續保
• 全港最高，達24%
• 只有約12%
• 有約14%
• 只有約15%
• 友邦精英學院成立14年
• 高淨值客戶生態圈
• 傳承
• 類似職
12年後
業平台在我們6年後
• 類似職業平台在我
出現
AIA


2025招募優勢
個人利益及福利
AIA
P
M
S
F
財務津貼計劃
• 5大財務津貼計劃選擇多
• 順應市場，及時推出最新計劃
• 計劃延續要求低，更照顧新人適應期
• 普通LOU MB只提供12個月津貼
• 津貼計劃對數要求複雜，拿足不容易
• 津貼計劃前期容易被終斷，下線佣金只按比例計入對數要求
• 計劃期內部分首年佣金會被抽起，延遲派發
• 主要津貼計劃FLDP沒有YEB, 季度獎金 / 新客戶獎金有極高續保率要求
• 追補MB上限6個月
財務策劃顧問福利
• 各類花紅，要求簡單清晰
• 主要以首年佣金作爲基本要求，容易拿足
• 對保單數目及續保率要求高
• 還有產品組合要求，不易拿足
• 需保持每月開板及續保率才可拿足花紅
• 彈性不大，即使FYC高亦不易拿足
• 需保持每月開板及極高續保率才可拿足花紅
• 彈性不大，只有每月花紅及年終花紅，而且要求一樣
• 只有年終花紅，不利於業績較低人士
• 沒有續保佣金花紅
• 年終花紅有高續保率要求
營業單位經理福利
上線管理佣金比例高（Override）
• 上線佣金比例低
• 上線佣金與我們相若
• 無限代等於底層會被攤薄
• Override % 高但其中一層斷就下面全無
• 必須達到團隊人數要求及只有Core pc計算override
• 需要每月維持個人業績及活動量，不利分配時間做招募
• 上線佣金與我們相若
• 但管理佣金比例較低，只有2層
• 上線佣金(Override)與我們相
• 要
組別
續保
• 全港最高，達24%
• 只有約12%
• 有約14%
• 只有約15%
• 友邦精英學院成立14年
• 高淨值客戶生態圈
• 傳承
• 類似職
12年後
業平台在我們6年後
• 類似職業平台在我
出現
AIA


佣金優勢
AIA
P
M
S
F
熱賣產品佣金比例
儲蓄27.5%
危疾: 59.4%
醫療: 25%
Saving: GP3 /GF 5 Pay (25%)+10%
CI: OYS 25 Pay(54%)+10%
Medical: VHIS (AVPU) 1st Year 25%
儲蓄: 27.5%
*特選產品/ 公司主推產品以競賽形式/非常規操作到有可能30%
儲蓄: 25%
危疾: 45%
醫療: 25%
儲蓄: 25%
危疾: 50%
• 儲蓄: 25%
• 醫療: 22%
分紅實現率
分紅十分穩定
多款產品分紅實現率連續多年達到100%, 如「盈御多元貨幣計畫」「充裕未來盈尚」等, 10年+保單平均分紅實現率超86%。
分紅波動極大,
分紅實現率最低僅3%。
分紅實現率波動較大
最低20%, 10年+保單平均分紅實現率57.6%
整體分紅實現率介於80%-90%之間, 10年+保單平均分紅實現率86%
分紅實現率波動明顯, 部分早期產品分
紅實現率較低, 需
注產品設計與存
週期
品牌國內知名度(*)
第一梯隊
歷史先驅，起源就在上海1919年、自主營運友邦中國，廣泛線下網絡、強勢營銷 外資保險標竿，個人業務強勁
在高端客戶和對香港保險有認知的消費者心中，AIA的產品（特別是重疾險和儲蓄險）被認為是標竿之一
第一梯隊
合資公司（中信保誠人壽）香港業務輻射、歷史故事、高端形象
以香港市場驅動內地
第二梯隊
合資公司（中宏人壽）
紮實經營 穩健務實，
有穩定的區域市場基礎
第四梯隊
合資公司（光大永明）
背景、業內專業聲譽
B端和業
相對低
AIA


MDRT人數行業最高. 25年中有23年No. 1. 以及全球No.1,AIAPA 比例每3個就有1 個為MDRT, Leader 比例70 % 為MDRT.
在 AIA 每四位同事中就有一位達成了這個全球頂尖的業績標準及招標高端及專業同事
分享文化, 區域/公司活動培訓交流
複製成功
簽證到期前三個月電郵通知同事及主管開始籌備續簽申請，提供所需公司資料及證明信及合約持續跟進，直至個案完成續簽；
依據市場情況提供最新簽證資訊及續簽個案分享；累積大量成功續簽經驗及有十多個2+6直通車個案
續簽支援
整體福利配合招募上線佣金及被動收入等同行優勝
完善公司福利，如TTPS60/80入職即有團體醫療保障；其他同事每年達標後可選
每季舉行不同Incentive: 產品, 招募, 開板, ECM, MDRT, 海外會議, 集團專屬MDRT Experience
整體福利
高才AIA
按照新人背景及收入有三款不同計劃可供選擇、每月花紅模式有助續簽、部份個人保單可以計算業績；
EDP ELITES/ TTFS 第一年MB沒有最低要求或Clawback (*離職除外)
熱賣產品首年佣金行業較高，較容易達標及品牌認受性較高,較易成功
新人計劃
着重職業發展，鼓勵業績及團隊建設同步進行
其他公司就算有發展團隊也需要保持高個人業績，缺靈活性及要更大力推廣品牌(你幫品牌還是品牌幫你)
升職又快又有質素
AUM/UM/NSUM季季升職
維持經理要求較簡易沒有每年新招募要求
平衡管理角色
龐大被動收入高出市場水平，少數又提供續保佣金花紅的公司
被動收入
Fung, Rita-NL