2025-09-29 Rita精讀班—五大保險公司比較，高才話術，IPA LOU跟進示範

> 日期和時間： 2025-10-18 11:39:57
> 地點：[插入地點]
> 培訓內容: [插入標題]

工作手冊

1. **IPA2.0與TTSF25系統概覽與使用**
   IPA
   2.0提供新人與經理的即時合約與業績監察，配合TTSF25最新版本在第6個月與第12個月有新介面。進入Overview頁可見多位agent名單，點入個人詳情版面可見：合約月份、所屬package與金額、當前月齡(as of顯示，可能為月中，含cooling off元素，當月新批單可能未反映)、健康出錢狀態、是否需要cash out、組補率提示(第2-3年PCB多需≥85%組補率才可出錢)、Contract to date(合約至今FIC、單數)、無效FIC(24個月內斷單或減額視為無效FIC；不扣糧單但於系統反映；以合約約定月份起計，例：2月簽單，若24個月內斷，則視為2月後未生效，用以扣除無效FIC判斷是否仍達標)。常見漏誤：忘記合約月齡、前後月份混淆，需依IPA頂端月份為準。所有按鈕人人可用，非僅限律師或特定角色。
   三大功能按鈕：1) 維持合約要求：顯示接下來3、6、9、12等斷路位是否安全(綠色=最多出不到錢但不斷路)。若3個月後臨近斷路，須安排來港訪問等行動。2) 每月計劃：顯示下月要出錢所差FIC與Case，判斷是否達標；有方法一(FIC+Case雙達標)與方法二(以82%權重路徑達標)。3) 特別業績計劃(PDC)：通常第3年須追，逐筆可按查看。Simulation可視覺化顯示第6、9、12、15、18月等斷路位是否已fulfill；第6月若未過安全線，後續不應繼續冒進。可查看花紅發放紀錄，掌握哪月發放與未發放原因。
2. **花紅/底薪(min pay)/MD與培訓完成度之關聯**
   第一期MD與底薪發放前提：必須完成新人培訓課程。兩個重點模組：MP12與PA18——首月出錢前提為完成新人課程。所有訓練(FT、PA、EDP、高才一日課)均為「實體課堂+E的homework(E-Test)」，僅上課與畢業合照不足以出糧，須完成E-Test作業。若未上課或未完成E作業，首月不出糧，薪單不反映，將影響Visa續簽文件提交。
   薪資出帳節奏：以「九月」為例，九月第一期MV最早於「十月」出(公司

payroll九月出的是八月statement；九月發生之薪資不會出現在九月payroll)。第一期MD通常在下一月的「細糧」(8號、9號常見)出；第二期MD及其他benefit一律於「大糧」出，不在下一月8號/9號細糧。細糧除第一期MD外，只會出頭14天所做之新生意。若第一月未完成訓練，也可於第二月補完成並於第二月出該筆錢。重點提醒：新人入職3個月內需提交簽證Visa者，必須將新人課程安排在出局前或出局第一個月，以確保首月可出糧與簽證續簽文件。

3. **目標管理：本月目標、全年兌數、方法一/方法二、特別業績獎金**
   於「本月目標」可見新人全年兌數與逐月缺口；例：1P12全年12萬8千，系統逐月顯示第6、7、8月需做到多少、欠多少金額與Case，免自行計算。方法一：FIC與Case雙達標；方法二：以82%權重路徑達標。特別業績獎金亦有方法一(100%完成Case要求)與方法二(以權重82%)。常見漏誤：僅看FIC達標而忽略人壽佣金與牌照完成。牌照要求：不僅考試通過，還需預約並掛IAA牌照方算(IAA標準約14日掛牌；NPF掛牌需更長時間)。續保率要求：38%，必須處理與達標，系統展示進度。對於PA
   1.8在18個月做不到者，系統已輸入24個月PCB要求並顯示操作指引。其他大型LOO如P
   2.0亦會顯示首月最少MV要求與業績花紅狀態，並逐月呈現完成度，即使無斷路位也有逐月追蹤。
4. **A-Force旅程與競賽進度追蹤(First Challenge/Second Challenge/小龍會)與SR69**
   IPA
   2.0除Lu計劃外，另有A-Force路線圖，選擇相應A-Journey後將新人第一年(1–12月)旅程排程，淺黃色表示至第12月無需追項；較早期新人(如第2月)可查看第3、4月需追項與距離第9月MIB剩餘3月之規劃。不可跑之項目會整項隱藏，僅顯示與新人相關之追項。
   SR69：公司minimum production requirement與可能收到termination信之風險提示。於第7檢視可見是否達到minimum，FIC或Case不足會觸發賠償或terminate風險，並顯示差距數據。競賽進度三類：First Challenge、Second Challenge、小龍會。小龍會的100%會員資格門檻為「23萬人」，系統顯示相差多少；牌照/客戶意見(A&A的advice)、all-rounded license完成度、MCV Client可看200%目標；若做到40萬但補單不足，系統會顯示折扣與所需抽多少case。可用於高才情境追200%並以多跑FIC換取case折扣。
5. **操作與風險控管要點**

- 維持合約要求與Simulation：優先監控第6、9、12、15、18月斷路位與安全線，避免繼續投入於不安全之合約進度。

- 組補率：第2-3年PCB需≥85%組補率方可出錢，系統會提示。
- 無效FIC管理：24個月內斷單/減額之FIC視為無效；不扣糧單但在業績世界扣除以評估是否仍達標；以簽約月份為準，不按斷單實際發生日計算。
- 牌照與IAA掛牌：考試通過不等同完成，必須預約並完成IAA掛牌(約14日)，NPF需更長時間；缺牌照會影響達標與獎金發放。
- 續保率38%：必須達標，系統顯示並需即時處理。
- 薪資節奏與Visa：首月薪資最早下一月出；未完成E作業不出首月錢；Visa續簽需首月薪資證明者，務必提前安排新人課程於出局前或出局首月。
- 細糧/大糧區分：第一期MD於下一月細糧(常見8號/9號)；第二期MD及其他benefit必於大糧；細糧僅含頭14天新生意收益。
- 方法一/方法二與PDC：依FIC+Case或82%權重路徑追標；第3年重點追PDC。

待辦事項

[ ] 於IPA2.0 Overview逐一點入每位新人詳情，確認合約月份、package、金額、當前月齡(as of)、健康出錢狀態、組補率是否≥85%(第2-3年PCB)、Contract to date(FIC/單數)、是否有無效FIC -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

[ ] 使用「維持合約要求」檢查接下來3、6、9、12、15、18月斷路位是否安全；若3個月後臨近斷路，安排一次來港訪問或其他補救行動 -- *[經理]* 2025-10-18

[ ] 使用「每月計劃」計算下月出錢差多少FIC與Case；根據方法一(FIC+Case)或方法二(82%)擬定補差方案 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

[ ] 檢視「特別業績計劃(PDC)」逐筆進度，制定第3年追PDC之目標與動作 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

[ ] 於Simulation確認第6、9、12、15、18月是否已fulfill安全線；若第6月未過安全線，立即調整計劃避免投入於不安全合約 -- *[經理]* 2025-10-18

[ ] 進入「花紅發放紀錄」確認各月花紅發放與未發放原因；若因未完成新人課程(E-Test)而暫停，立即安排補課與完成E作業 -- *[新人] [訓練團隊] [經理]* 2025-10-18

[ ] 安排所有新人完成實體課與E-Test功課；特別是需在入職後首月前或首月內完成，以確保首月MD/min pay能於次月出帳並用於Visa續簽 -- *[經理] [新人] [訓練團隊]* 2025-10-31

[ ] 核對薪資節奏：九月第一期MV最早於十月出；第一期MD於下一月細糧(常見8號/9號)；第二期MD及其他benefit於大糧；細糧僅含頭14天新生意 -- *[經理] [新人] [HR/Payroll]* 2025-10-18

[ ] 在「本月目標」核對全年兌數與逐月缺口；例1P12全年12萬8千，分解第

6/7/8月金額與Case缺口，擬定達標路線(方法一/方法二) -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

[ ] 牌照合規：完成考試後立即預約IAA掛牌(標準約14日)，NPF掛牌留更長期；確認all-rounded license完成，避免影響出錢與獎金 -- *[新人] [合規/牌照部] [經理]* 2025-10-18

[ ] 監控續保率需達38%，若不足立即制定改善措施(客戶維護、補單等) -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

[ ] 於A-Force選擇新人A-Journey，檢視1–12月追項；對第2月新人規劃第3/4月追項與距離第9月MIB的準備 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

[ ] SR69風險控管：於第7檢視確認是否達minimum production requirement；若FIC或Case不足，計算差距與制定補救計劃，避免termination或賠償 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

[ ] 競賽進度：追First Challenge、Second Challenge與小龍會；核對小龍會100%會員資格(23萬人)差距、200%目標(如40萬)之補單/折扣與需抽Case數 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

[ ] 高才新人策略：嘗試追200%目標，多跑FIC以換取case折扣，並同步完成牌照掛牌與E作業 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18

> **AI建議**

- The core of this lesson is applying IPA2.0「Loo計劃」與新人管理節奏。It's recommended to start with 實作「燈號盤點＋三月維持」：今天先連好iPad Wi-Fi並登入IPA2.0，點進Loo計劃，列出本月綠/黃/紅/黑燈清單，各挑2人做「每月計劃」按鈕，設定下月出錢目標與三個月最低維持要求，當場排行動（約見、補單、牌照/E-Test補課）。
- Core content of IPA2.0「Loo計劃」與燈號管理: 以IPA2.0即時監察合約與業績，按綠/黃/紅/黑燈分級行動；系統自動計算缺口（比例與金額、balance to go），同步月度目標＋每三個月最低維持要求，重點關注Hi-Fi第6月門檻、TTFS牌照要求與PA18/FP12斷撸風險。
- Core content of 退休與被動收入制度（CB/EM/MDRT文化）: 65歲退休規則需內部文獻佐證與對外指引；CB為關鍵被動收入且比率優勢明顯，需滿足活動/續保率；整體收入評估要把commission、EM bonus、CB、MDRT repeat/sync與續保率一起看，避免只看表面佣金。
- Core content of 招募與合約風險管理（津貼、簽證、離職流程）: 新人津貼路線（PA18/MV/EDP/TDFS）有門檻與斷撸點；首月出錢需完成新人課程與E-Test、牌照IAA掛牌；Visa個案需提前3個月規劃與首月出糧保障；部分公司離職與FYC延後機制會拉長週期，面談時要清晰披露。
- Additionally, here are some extracurricular resources:

- Practical application of Core Knowledge Point: https://www.aia.com.hk/zh-hk
- Alternative perspective on Core Knowledge Point: https://www.mdrt.org
- other resourses: https://www.ia.org.hk/chi/home.html

2025-09-29 Rita精讀班—五大保險公司比較，高才話術，IPA LOU跟進示範

2025-10-18 11:39:57

00:00:00 Speaker 1
Hello，Hello，大家好，首先第一個reminder，到了的經理們建議你們的ipad先連Wi-Fi，因為等等最後一部分會跟大家講怎樣用整個IPA去跟進一些新人的作道，然後雖然大家連了Wi-Fi就會好一點，第二我們check check，今天有沒有同事是完全聽不懂廣東話的，或者是需要普通話的，

00:00:36 Speaker 1
或者是今天聽不懂廣東話的，如果要普通話輔助的就現在舉手告訴我，等一下我就加一點元素在這裡，如果沒有的話，今天將會有個廣東話進行，好，然後歡迎大家來到，其實我們今天幾個工作坊，其實希望是幫到大家prepare我們第四，第四季雖然大家是追不同生意的同時，

00:01:09 Speaker 1
我都希望大家能夠一起去追到明年第一季的我們一年。請問一個問題，這個PBD會不會給我們？是不會的。因為我想說，這個PowerPoint最後我出街會是一個簡易的版本，但因為當中涉及很多不同公司的comparison或者自己的point of view，未必會是這個版本出街，我會有一個簡單的版本，官方出街的版本，

00:01:43 Speaker 1
但這個就未必了。然後我們會說的是，今天會包括三個元素，第一個是在香港整個冒險業當中，我們比較多有discuss的五大公司的一個比較，有些compensation或公司文化，讓大家有初步的瞭解。我們會有一些FAQ環節，但是這個五大公司比我們以前都沒有這些，所以就算你問我，我未必100%每一個答案都能達到，

00:02:15 Speaker 1
但我們可以加入，在再有不同公司來的同事的時候，如果大家知道以前你的公司是怎樣，也可以在這裡做一些share。第二個，就會是針對，大家經常說去請高材，現在社交媒體越來越多的時候，也不是說遇到你，但大家一定會比較的情況下，就一定會做到的。所以我們也會有一點針對高材，我們見得多，聽得多，其實他們會care，會compare的位置在哪裡呢？

00:02:46 Speaker 1
這裡也會有一點talking point給大家。到最後就是說，進來，請進來吸引是第一步，但其實第二步，我們也是說要跟進，例如進來怎樣？對面對得很好，我們整個context，所有事情如何做得好一點，從而那個人真的會成功。因為我們見到其實

在現在來說，我們普通招募也好，一定是高材更甚的。其實我們講的是second basher，你請到第一個高材，高材如何幫你請更多高材，

00:03:18 Speaker 1
你要請到第二層，第三層的話，其實你的招募才會做得更加快。首先第一，在開始之前，我想給大家一個感覺，因為你經常會遇到一些人跟你說，我哪一間在給哪一間，我想第一個拿一個感覺，因為每一間公司一定有牠長處，有牠短處的地方，因為如果贏了你們的市場上，就不會有那麼多人一起去打，

00:03:49 Speaker 1
但是有些位是中小型公司，他們會更加願意去做一個aggressive的project，因為他可能，就是看一些brand music，或其他東西，他不夠…他只能靠一些位置去贏。首先，我們使用藍色棒棒。藍色棒棒是IA截至8月份的登記數據。其實在登記Active Agent的人口中，

00:04:20 Speaker 1
哪一間公司的人數多與少。首先，有時我會聽唐氏說錯的位置，我會選擇AIA，因為AIA是我們最多人的保險公司。但Wish的聲明是不對的。因為其實在登記Mempire當中，AIA我們沒有特別去追究最多Agent的公司。所以其實你會見到最多，Honestly也是Prove的。Prove也是在人口的整個串流，

00:04:51 Speaker 1
Activity的Management，他們是沒有抓得那麼緊的。所以他們是Sell人多，但你會見到，他們是多的，即使你請高材優才去比較時，你會見到其實他MDRT人數大概2600多，他亦都回不到疫情前的水平，亦都講第二個MDRT的比例人越多，但其實他雖然net net的amount好像都叫排第二，但其實在整體人口的比例，他的MDRT的轉炸率，

00:05:23 Speaker 1
或者我們講，你請回來的高材都會問你他成不成功，或者他經常說這個package很吸引點，又說100%對數等等，最終其實人們成功做到MDRT的比例有多少呢？亦都你見到事實證明，其實他不可能是第三manual life的比例都追不上的，所以第一個我們講的是科普，第一句如果是有人見到，或者你自己的稿筆有說，AIA是人最多的公司，

00:05:55 Speaker 1
這是錯的，我們講人數是排第二，大概是16000，我們平均也維持著這個水平，這是第一點。第二點，AIA我們最自豪的是MDRT人數是第一，亦是全球第一。所以其實拿著Benchmark大概是4100人，這條紅線就是4100人。當有別的寶號跟你們去討論爭議，或者一個高潮優才的選手，

00:06:29 Speaker 1
或者Other很吸引等等，但其實我們也要說說大小，其實Manual Life是跟我們近似一點，但你去到EXA，MWD，Sun Life，你看看其實我們單單AIA的MDRT人數，已經是多過那幾間了。所以其實大概拿到一個感覺，當別人跟你去比公司的時候，我們首先要說整個規模，和我們Agency的Quality，因為如果你一個寶財進來，

00:07:00 Speaker 1
高材期望是做高薪的生意，公司的規模、配套和吸引到的人群，我們都會有正面的不同。另外你看到，我們不單是MDRT人數多，而MDRT的比例也是最高。另外在地區來說，我們比較多的是Manual Life。Manual Life，你看到這幾年，

00:07:30 Speaker 1
MDRT人數追上了，比例追上了，但其實你用MDRT的比例和人數，其實跟我們還是差一點。所以我相信這是一個，它算是Growth的地區公司。你也看到，其實今年是因為，他們真的很想打開MCV的市場，所以其實他們這邊，他們都會做得比較，叫offer也好，所有也好，會比較aggressive一點。但是，你會看到，應該是正常的，因為他們已經…

00:08:05 Speaker 1
由AXA來說，這樣的分享未必會遵守AXA的目標，因為AXA雖然是我們的第四家排行人，但在我們做很多focus group當中，AXA未必是我們的主要競爭對手。特別是在re-equipment的版塊，AXA在首幾家當中，是唯一一家依然要自費cpd。我們這裡的cpd正常是training，大部份這幾家都是in-housecpd，

00:08:39 Speaker 1
但AXA依然要自費cpd，即是它可能有床給你想，但你要付錢，或者它會鼓勵你去上園自己，去幫你做個新部網頁。另外就是fwd庫位，但已經去到這家fwd開始，其實你看到total manpower都已經比不上我們了。所以我希望大家在我們做五大公司的比較或者日後你見到其他人去比較的時候，

00:09:12 Speaker 1
為什麼有些人我們沒有提呢？為什麼有些公司你會覺得很厲害很厲害，但我們都沒有特別放在裡面呢？其實就是因為當中我們說的主力，如果你要選擇大公司的，都是這個叫做頭不交為主。還有特別令我想說，你去講高材優材，其實最常我們聽到高材優材選擇AIA的原因是，對他們來說，他們覺得要去加入一個行業，他們要去做這個產品，

00:09:42 Speaker 1
要讓客戶買入保險的一個功夫，他們不想要客戶再買入保險，再買入哪間公司，他們與其浪費這個時間去推銷公司，不如去做其他更加實際的東西。所以變成了，其實公司的品牌的規模，這是一個很重要的元素。首先，第一個部分會討論到佣金的

優勢。佣金的優勢會簡單地通過。首先，黃色的第一部分，我們會討論到我們產品的優勢。

00:10:16 Speaker 1
你會見到相對地，我們賣產品的 commission rate是相對會高一點點。這是第一個點。當然，我們是包括了extra-term calculation。我知道通常坊間，你們在聘請的時候，就會有人提及到保記的優惠率高很多，甚至達到30%。我們查看過，其實在保記來說，公司報酬是27.5%。

00:10:46 Speaker 1
但當然，它有些期間限定，例如這次我想推A產品，我會用context的形式，加多一點commission，是有這樣的情況出現的。這個，我們首先要討論的第一點，如果你是公司外有品牌效果的情況下，而我們公司也能夠提供一個更高的批准，所以對客戶來說，他要去做這個產品，或者要去賺這個錢，

00:11:16 Speaker 1
甚至目標為本，我要去恢復我的簽證，會更加得心應手。第二，下面有兩個支援的東西，因為單單蓋高是沒用的，也要買得出才有用。首先我們說，產品特別特別說的是保險的元素，我們說的是分紅實驗率，就是客戶都會很關心，或者前陣子我們說的，因為銀行的問題，我們看到小紅書都有很多分紅實驗率的貼文，你見到最多人用來批准這些位置，

00:11:49 Speaker 1
其實在AIA來說，首先你會見到，其實我們自己的實驗率，很多年都已經有100%，或者20%，上了，所以我們的評判是，實驗率是比較高而且穩定的。但你見到，Proof 其中一個被人 tackle 的位置，就是它的實驗率是波幅很大。其實客戶都會很關心，其實你買了是不是回到本，那些東西是怎樣的。其實它最誇張的其中是，有一個消息出了，是一個極低的實驗率。所以這個都會是客戶對於整個。

00:12:22 Speaker 1
分紅實驗率的安心和穩定的程度。這也就是說，你對於新人去選擇公司，我不單單是看品牌，也說，如果你是一個高材，我根本不在意去買其他偽質醫療產品，我只是說儲蓄的。儲蓄來說，實驗率是一個最好的說法。當然了，你說其他local 的生意，我們也會說，其實我相信，如果你想做一個平衡的propodial，

00:12:55 Speaker 1
其實實驗率，也是一個很重要的元素。另外，M沒有那麼差，但當然它的分模實驗率是一個很大的蝙蝠，亦是它的產品，我們經常都說，其實如果你平均對現率是57%，即是說，其實它們不單單要在一個local公司要撒出重重重圍之外，亦都說整個實驗率都會是一個它要花更多力氣要跟客戶去說。另外Sunlife，Sunlife來說，你見到平均不太差的八成多左右，

00:13:32 Speaker 1
然後Fuwei都會出現一個波動比較明顯的case，所以大概給到大家感覺，這兩間公司其實在我們整個的分紅實驗率，特別當大家在說一些儲蓄型的產品，其實我們自己亦都因為AIA的規模最大，我們自己有自己In-house的investment team，我們自己有investment的團隊，我們去做一個比較，平衡一點的investment，所以我們可以做到一個比較好的實驗率。第二是特別針對MCV的團隊。

00:14:04 Speaker 1
我相信品牌的知名度也是一個很重要的元素。首先說AIA，我都在想AIA用什麼角度，最好就問Dipsit，你怎麼看這五間公司在國內的知名度？這是Dipsit幫我分的。Dipsit說第一梯隊是AIA同群組，但其實最大分別，想到AIA，我們的歷史在上海會比較久。也說我們自己有有幫中國，

00:14:37 Speaker 1
雖然中國和有幫香港賣的產品不同，但當中國賣得越好或銷售得越好，其實是自動地幫我們免費打廣告。但以這樣說，Proo在國內有一個叫打正旗號的寶城，是一間合資公司，叫做中信寶城。在國內也有一定的歷史。所以這兩間，我們相信如果大家真的在目標MCV的市場，

00:15:09 Speaker 1
這兩間在客戶國內的知名度也會比較高一些。Manulife其實也有的，Manulife叫做中宏人壽。但是相對地它也是一個新興的市場，而且要這樣連繫到雲裡，相對地是需要客戶那邊要下更多功夫。另外我們會看到，雖然它是第三大的Sunlife，但是其實我們會看到系統是將它分為第四梯隊的，

00:15:42 Speaker 1
因為Sunlife叫做光大明明，但是它是裡面做B-Sign，就是做商業，做企業多一些，在企業的知名度會多一些。但是如果我們在做C，就是customer，做這樣一個Live單個的環節，其實永明相對地國內的知名度，到最後就是副位。副位通常是一個在新聞上寫得很漂亮的股東光芒。在新聞上我們說一些副位上市，

00:16:13 Speaker 1
創業，香港首富等等的故事，那裡有一定的知名度。這裡也這麼說，國內沒有一個合資公司，但不等於FWD是完全沒有公司，它有一個合資公司，只是沒有實際的營運。所以希望大家在這個委員會上，從實現率和知名度給大家一個感覺，當一個選擇要去選擇公司，

00:16:46 Speaker 1
不單單是看現在人家的LU MV給了多少，而是看其實你從公司身上，可以配合到你拿到什麼回來，這才是更重要的。第二，大家當然出來都是求財的，我們這邊也

很老實地，我們也會看其實有什麼Benefits上面的東西，是更加容易大家要去關注。首先第一，我們也會說的是EM bonus。

00:17:17 Speaker 1
EM bonus，我們看到這個AIA的優勢，其實你看到我們的EM bonus是比較straightforward 一點，我們就是分幾個T，大家到不同的一個FIC的金額，以及這個金額就已經可以出到，我們現在最多得最高，那個叫做37萬的那條包，我們需要做，但其他其實基本上淺度，那麼FIC就淺度，但是我們說的，你會看到其他幾家公司，無論他們的EM bonus的Percentage用到多高也好，

00:17:52 Speaker 1
其實它背後是有很多細節的，其實它背後有很多細節的，那麼我舉例，用Pro來講，Pro呢，honestly我知道很多人會說，Pru的EM功率會很高，甚至會高達35%。首先，Pru有報單數目和續報率要求，最少一年需要做30張單和85%的續報率才能做到。如果你是一個MCV的candidate，你做到業績，但做不到報單數目，

00:18:24 Speaker 1
他是不能上一個這麼高的TLA，這是第一點。第二點，你會看到如果我真的要給，其實要去到35%要多少？你做到70萬數目左右才能達到32、33的水平。平均來說，我們這裡的35%是大概23.5%，用回我們同一個的income level，他們的35%都是24%，所以他是免數高，但其實你不是真的去到那個income level，

00:18:58 Speaker 1
其實你是reach up，你做不到這個level，OK，但是，70萬人也有個案例要求，加起來才可以上到EM bonus。所以這是大家值得留意的。另外，說到Manual Life，經常有些人會說，他的Welfare不錯，甚至他的MV可以去到很高。首先，在Manual Life，其實是獨石仔，本地單，他們是要求同事，

00:19:29 Speaker 1
要有一個很高很高很高的活動，才可以保持住做好。因為他們計算的方法，是用三個月，每三個月這樣計算，可以拿到多少MV的Bonus Ratio。所以我舉例，如果你是一個純MCV人，我根本三個月只出一次，我也不在乎其他後續的Benefit，我相信，所以我只是稱讚你的MP。

00:20:00 Speaker 1
三個月只有一張大單，一張大單就可能可以share up到很高，但如果你不是，你是一個小石人，基本上就等於概念是，你三個月三個月，全部都要有一個很高的activity，你不可以斷，因為一斷，一會兒MP會跌到很低，一會兒會hold起，你要去到連續三個月，又去到某些業績和activity的水平，它才出到，如果你們聽到就未是正常的，因為很多他們裡面的人，都不是很清楚怎樣計算這條數，

00:20:32 Speaker 1
因為它反正就要保持著，你是連續很多個月，去拿到一個很高的ratio，你才可以去計算到，也都這樣說，EMBONG是會按照你最終acumulate，拿到的MP的ratio多少，去出相對應的一個百分比，所以如果你這個連續三個月，一些activity一斷的話，其實這個EMBONG也變相，就會收少了，所以這個就是一樣，

00:21:02 Speaker 1
所以要拿到的話也不容易。另外有Sunlife。Sunlife其實也是要求每個月開辦，而且它的續補率要很高。因為Sunlife連內部的訓練也說明，所有生意我們要求要有質，有量也要有質，他們才能出錢。所以我們在說，如果Wonza，他們的穩定性是低的話，他們直接收的EM bonus是會打折的。第二，

00:21:33 Speaker 1
那邊做到contract main開始才會有EM bonus收。contract main要去到，地鐵也會改的，最新去到137，000，所以那邊要去到intro level，拿到的EM bonus的比例要高一些。另外，如果你的續保率是低於90%，已經要開始被人打折了。如果你低於80%，就會沒了，沒有續保。所以這個位置是EM bonus要留意的，

00:22:05 Speaker 1
其實他們對於business quality的把握會比較高一點。然後去到FWD，其實他們整個EM bonus的team，他們最終會有一個multiply要成的，就是active man month，所以你不成大man month，其實你是相對地拿不到一個很高的ratio，而且他們一拿lose就沒有EM bonus，這個位置也要留意。所以你會見到其他幾間公司，如果他們要去出一個相對地標榜出來，

00:22:37 Speaker 1
靚仔一點，高一點的EM bonus，他們當中要求會比較多一點，還有很多細節位的activity，逐步要注意。我們這裡就相對地會簡單一點，當然我們就沒有那麼多花巧的東西，但因為我們放了那麼多，會在後面逐步用金，CB等等，我們就…不是全部像他們那樣，潛至前面很多，這樣做穿透的。我們是在說一個長線，一個平衡的發展。

00:23:09 Speaker 1
第二，做保養金正常，所有公司都有。這個我不特別說，但我這裡特別去說一個，其實就是Manual Life。我相信如果大家有去認識，特別Manager Club，可能會聽過。Manual Life在Asian，他們有一個叫做強制退休年齡的65，就一定要退休。但是AIA就知道，你60歲才喜歡讓人入職，都還可以的，我們是你的第二事業來的。但是這裡，當然如果有人會詢問，

00:23:39 Speaker 1
現在近一年放寬了，放寬只對於SRD，SRD他們才放寬，你一定要升到一些DD，

或者一些Sitman Level，他們才會有這樣的放寬。在Asian的世界也一樣，但是你想一下，這個很豐厚，很諷刺的是，上面他要求一個這麼高的活動，你要出到錢，你有Ruling三個月，要保持住，Millennial Life的Nature是做NPF，Protection，Medical。但在這種情況下，你一到60歲，你應該累積了很多Renewal的東西，

00:24:10 Speaker 1
但又要強制退休。我想這個其實都是他們自己內部，是一個很多內部都會打架的位置。

00:24:27 Speaker 2
即是A的要降級回A準，即是DD要降級回A準。即是如果這件事去到65歲。

00:24:36 Speaker 1
即是等於好像上班一樣，你65歲去買東西，你唯獨退了一年。退休。就是退休，就是字面的意思，就是退休了。那是怎樣才可以保持到60歲？我們聽說，之前是去到SRD，即是我們的SDD，現在好像去到DD Level，但Asian Level是沒有這個。是，是，是。即是他都會有，有些人叫做Leader 廣告。我有一位65歲。

00:25:04 Speaker 2
我有一位朋友生了65歲，想問你，有兩個人，他做一年就不做了。還是他被人聽到，才過來我那裡呢。

00:25:15 Speaker 1
或者是你們有資訊，可以問一下我們，我們自己問的過程當中，我們依然知道，他們是保持著退休年齡的referral。

00:25:30 Speaker 2
65歲就不可以做，你直接問他吧。

00:25:38 Speaker 1
我們聽到，Asian 都有退休年齡的referral。不要緊的，如果要我們可以再問一下，做資料蒐集的同事，幫忙再研究。我猜他們寫的，多數都是有內部文獻去支持的。只是這樣說，他們現在對這件事的execution，我覺得有多嚴重，就是一件事，即是合約裡面有的東西，他們都會有這樣的限制。然後呢，另外呢，

00:26:09 Speaker 1
就要說，如果當同事，也就是我們說的，重補佣金，CB，CB 其中一個，不是我們獨家，但我們同補給也有的，但補給也沒有我們那麼高，但你會見到，其實溝發文件，你見到這裡，當然我們可以簡單一點，即是要去檢查，我們都可以說，我們的百分比是低一點，但其實這一邊，我們的CB，都會是另一個很重要的，一個 Passive Income 的元素，你會見到，另外這幾家，

00:26:39 Speaker 1
是比較直觀一點點，他們就沒有CB這件事情的，所以變成，這個位置，其實他們都會是，叫做，我們這一邊，其實為什麼常做呢，一個 Passive Income，特別越 Senior 的同事，就會是感受到，怎樣可以去幫到手，當然是我們的CB，我們要出到這個都要對於TDG活動有這個要求。但我們如果說到Level 2，我們也說到累積的年期到最高是可以去到100%的。

00:27:12 Speaker 1
即是說其實他做做新生意有新生意有EM bonus，做保養金另外再有一塊我們叫做CB的。由另外去到補給其實和我們玩法有點類似的。他們都是85%的做保率，要達到業績要求，也有案例10張以上他們開始了。但你會見到他們最高都是去到50%，他們沒有去到我們那麼高的一個比率。就算我們以前救濟3366那裡都沒有我們去到那麼高的。

00:27:43 Speaker 1
主要是這兩間才有。你見到其他就很多東西前置了。其實可能Overall Compensation，他們叫做，我們有時都會看是你撈好之後，最終長期做Agent出多少才是最實際的。我們難難看，這裡有你呢。所以後面他們沒有那麼多東西。最後，我們比較獨特一點的就是MDRT bonus。這跟公司文化有關係，因為我們很多年都是MDRT No.1。

00:28:15 Speaker 1
所以我們針對MDRT的bonus，repeat的bonus，這邊我們獨家會有比較多的。pro來說，MDRT的bonus也有，但他們沒有那麼多像我們的玩法有repeat和sync那些。他們比較會straightforward一點的。然後也不是一個叫做regular的program。但另外三間相對地MDRT的文化沒有去到那麼高，在MDRT bonus上沒有一些上規的東西。

00:28:45 Speaker 1
所以變成在人仔去看這件事的時候，除了去看commission rate之外，這裡也會有一個EM bonus，review，或者整個package給大家去看到這件事情。另外，新人，我相信大家都很在意新人的流動。基本上，每一間都一定有不同的招募計劃。下面有詳細介紹，如果針對高材，我們的套餐是怎樣的。

00:29:20 Speaker 1
首先，AI的東西，我們有5個平常的項目，可以按照不同的背景、學歷、收入給大家選擇。我們亦會有不同的Cash Out和Meet Pay的項目，去幫助他們去做。以Apple來說，如果普通的MV，他們行12個月津貼，但如果是PA18，我們行18個月，其實會更加適應到現在的ING，他們要逐簽逐兩年，

00:29:55 Speaker 1
他們是第二年才去做Visa。其實我們的18個月的Visa，他們的安排會更加幫助他們去做。然後，這裡有個特別點，M同樣地，他們去對package，他們都會有三個月的roll-in去計算，所以其實他們的新人，如果是對一些loot package，其實要去拿齊他們loot package的錢，相對都不容易。但我這樣說，也有一點細節，

00:30:26 Speaker 1
其實那邊要他做經理，去請一個新人，其實他們那邊經理的責任，會比較多一點。因為我舉例，你現在去請一個新人，他對不到就最多斷了loop，就最多callback新人。但這裡不單止斷了loop，或者對不上，不單止是說新人拿不拿到錢，他對得差是經理，新人的override rate，是會有一個調整的。即是他都會pass前面那個經理的，

00:30:57 Speaker 1
這個就是其中一個位置。第二個位置就是，不知道這樣說是否正確，但很多人都會這樣說，其實那邊要去做一個離職是有難度的。離職是甚麼意思呢？我舉例，你A又A，B，D，D，然後他們這邊有個類似叫ACG，ACD之類，都是A，B，D，D的意思，其實這幾間公司你要走，他們都是有一個官方的渠道，但他們這邊是收得很近的，

00:31:27 Speaker 1
你要走，你只能夠經你的上線總監去交，很多人交不到，走也走不到，可能就算我舉例，特別過當，你要去過一間新公司，你要拿CPD record，CPD record要經總監走，比較不配合，我們也有很多人不知道，我們沒有確定到是真的還是假的，就跟他們說，你過當有CPD要問公司人，如果公司人又不知道要handling free，

00:31:58 Speaker 1
不知道一張多少錢。但我們沒有估計，如果公司官方驅動你應該不會收你錢，那誰收你錢我們就不知道了。但我們聽到很多很多都是在說，最終我們看到MEMULINE的利息是特別quick的，即是就算要走，我們要教他很多方法，或者到最後的E-mail要CC到IA才成功走到。所以變成了當新人去想的時候，我們也說其實一個公司後勤的配合度等等，

00:32:32 Speaker 1
都是其中一個他們可以困之的。新life就最明顯了，上網大家會說叫做WholeFYC這件事就是新life去發生的。新life首先說第一，新life的津貼計劃是相對地容易斷一點的。就算你去請人，他們也有少少概念，像我們這樣，如果你升到經理，你的override是可以幫忙兌數的。但其中一個唯一，就算他兌到數，他有部份的FYC是會維持20%，

00:33:04 Speaker 1
18個月後才會發放，或者多少個月後才會發放，他有一個維持期的，他MV出足，但是他的FYC會後後放，所以第一個就是對新人即時的感覺沒有那麼好，你做完還要維持兩年，第二就是經常如果你去看一個新life，或者你有approach，我們會知道的，他會跟你說，首先第一就是希望等FYC出，離職他那裡也會一般我們見他都跟你繼續30日通知，

00:33:35 Speaker 1
所以變了那個週期會很久，因為他真的覺得，我做了生意，我不會想沒有20%，他又要等，等完這裡30，搞得又開始很多人找他聊天，可能最後就不走了，他會有很多變數在，所以這部分大家也會知道，Holland這件事大家應該聽聞過就可以了，另外就是FWD，FWD最普遍的FLDP程式，拿到LU (no change needed, context-specific term)就沒有EM bonus，

00:34:07 Speaker 1
所以就算EM bonus有多高也好，這裡有了LU (no change needed, context-specific term)就沒有，又要加減，要知道。第二，它有一個很高的續保率要求，還有MB，我們這裡也說Full cash up，如果你有本事可以隨時Cash up，但他們有Cash up的CAP是6個月，所以這邊也可以留意，這個就是In general對外，街外的那個叫LU (no change needed, context-specific term)，如果你會看到相對他們的LU (no change needed, context-specific term)，其他for In general比較簡單，

00:34:39 Speaker 1
比較多一點，應該是我們和Menu life會多一點，Menu life就是Menu，他們有些東西都會Tailor made，他們會行很多Approval，但行很多Approval，背後也要經理的Responsibility，會多一點去做，另外就是for LU (no change needed, context-specific term)，LU (no change needed, context-specific term)來說，基本上每一間店都會有些東西是浸對高才，即是每一間叫做主流是去到，完全沒有LU (assuming context-specific term)也不會去到的，但是就要看下一些字眼細節。

00:35:10 Speaker 1
我們自己有，如果你們不記得，我們自己的高才是可以Max cap對三成自己單的，其他我們AIA的那五隻LU (assuming context-specific term)是不可以對自己單，只有高才可以對自己單，對三成。更加容易幫他可以逐到簽證。然後第二就是PLU (no change needed, context-specific term)，PLU (no change needed, context-specific term)自己單是可以100%對數的，他們有時都會用這個去招來。但我倒轉這樣說，大家要說，

00:35:41 Speaker 1
如果你買得起他最重點的第一個目標，他是希望逐簽證。基本上我現在見到，接近

九成入境處都會要拿Bring down去看，所以如果你真的最後100%對，100%自己賣夠的話，這個都會是其他的，就算是入境處第一手去放鬆你，第二回合你再去都不可以讓你全部都100%，所以這個也是要留意。

00:36:12 Speaker 1
另外兩間也會有相對應的東西。另外比較注目的，有時候他們說走那個站PTC，會遇到一些在門口說入職就有10項的signing fee，或者多少萬signing fee呢？其實這個是FWD的，但其實FWD首先入職即有這個concept，他是有intra level的，他是有收入的要求，他不是說好像我們那些高才廿五，我們是有學歷就過，他們基本上除了三個level，

00:36:43 Speaker 1
全部都是有minimum的AI的要求。好了第二，他們的歡迎獎金是口號來的，口號是什麼意思呢？他不是我們一向洗腦式，我們知道signing fee就是學加盤，學加盤就進來第一個月，就給你一塊錢。這裡的Signing Free是你必須在第十二個月做到最最低的要求。做到之後，所謂的Signing Free才會在第十三個月出給你。

00:37:14 Speaker 1
所以，如果你根本做不到，那他就不出了。所以他們的人的文章就會說我們不會Call Back Signing Free。但Scenario只有出和不出，不出又怎會Call Back呢？其實有一點點古惑，所以大家都要去看看。因為無條件 (no change needed, context-specific term)都會給的，它是有一個improvable在這裡的。這個就會是高才的說法。另外，大家也給一個感覺，剛剛其實No Package也有說過，或者Agent福利也有說過。

00:37:49 Speaker 1
另外，都可以說一點點，這裡我們沒有去到很細節，但可以給大家一個感覺，就是升座經歷。升座經歷呢？其實在學內呢，我們叫做，Leader的company比較高，AIA和Manulife兩間相對比較高。所以如果做經理的話，我相信我們自己很多經理發展，經理的世界，這兩間會著數一點。而我們的override ratio也會相對比較高，

00:38:22 Speaker 1
pro就相對低一點。由Emma，大家都好像比較高了。首先，我相信大家以前也聽過，Manulife是無限浸，但你去想，其實錢也是這麼多，它不是無限加額的budget，其實無限浸等於我們的四浸，它變成無限浸，大家一起攤分攤博。等於其實，如果你是篤魚蛋 (no change needed, context-specific term)直落的，你深探遍地就越沒錢。這個就是Emma，

00:38:53 Speaker 1
她很聽我的概念，每個人都一浸一浸的錢收，但不好的概念，就是如果你不是自己的director，如果你去到很低的話，其實就相對比較難一點了。好了，第二，這個

是無限浸後面的其中一個很重要的元素。他們這裡是在說，如果你的override好像高，但是，如果你中間其中一浸沒有了，它下面都會整艘魚眼掉了。我舉例，現在四浸的嘛。現在四浸，由滴滴一浸，下面就有三層經歷啦。

00:39:25 Speaker 1
就算我舉例，你上面那個吳山盛，上面他做不到出錢的contribute要求，你下面底那兩層你照樣收得住的嘛。但是在他們的情況下，中間第二粒梯子 (only one correction needed)斷了，做不到。下面你再準進也好，你的override那層斷了。那是否最快？如果我們知道，如果你去到十月生日，追不到就沒有了。我覺得梯子 (only one correction needed)就是一年之內。對，一個三個月，三個月，你一定會有些影響。

00:39:56 Speaker 1
但是我舉例，你也有些cash out的機制，我想他也會有些影響。最終都會有些罪犯，但你去想是他有無限浸，那你又好像很鼓勵人升職，但你一如既然夠強勁的話，你中間會脫掉一堆梯子 (only one correction needed)，最重要的是什麼？他不是那顆梯子 (only one correction needed)脫掉之後就送給上面收續的，那裡就是光是剩下的錢，所以這個都是說其實你去做經理，你去升職這個位置，其實這個要去留意，

00:40:26 Speaker 1
我們這樣說，怎樣會影響你斷不斷，他就在說你的經理要達到團隊人數的要求，還有他也只是他們叫PC (no change needed, context-specific term)去計算，他做這個life，你會看到很多他做MPF (no change needed, context-specific term)，有很多multiple是整個去的，但他不計算整個part的，他動不動出不出就是計core PC (no change needed, context-specific term)那裡，所以這個要去計算，另外你要見到，他們就算對經理來說，都是對Personal Production有一個很高的要求，所以其實你要去Balance哪一時間都是，

00:40:59 Speaker 1
要去Balance哪一時間都是，所以你問我，這個位置都是他的同事，如果他選擇他這一刻看到這個盤比較好，或者他不介意做開荒牛，一起去開個MCV生意，但是你長遠發展這個計劃是怎樣呢？你這一刻你想有一個多高的活動量呢？還是你說不是的，我三個月，反正我三個月就拿一次錢，我不在乎其他東西的，一次不超人的選擇，那可能是一個方向，但如果他是想發展的，想做經理的，

00:41:29 Speaker 1
其實他這些經理的東西都要去留意，然後新Live的話，第一就是，Override雖然和我們差不多，但是他A到A幕那裡會少一點，而且只有兩層，所以他真的落一層就會比較重要一點，然後FWD其中一個，不要被別人騙到，如果你說，我正在請一

個FWD的DD，或者我對手跟我說，他見了一個FWD的DD，你就不要害怕自己投票，

00:42:02 Speaker 1
這裡是DD，這裡是RD，這裡也是RD，這裡是DD，但這裡的DD是等於SDN，大約是1加18左右，因為它們的真DD也是RD，但其他就沒有DD去混淆視聽，但這個DD等於SDN，這是其中一個大家可以留意的位置。

00:42:36 Speaker 1
另外就是它們的override，即使我們差不多也好，但你要拿到足保佣金，都是一定要80%以上的足保率。另外剛剛也說了，MDRT的比例，還是我們自己一些創先號的PA的PA，平臺等等，這裡就會說是一個override，即是一個新人進來，基本上他要去Concina的我們的平臺，我們的規模。Commission，被動的收入，CB，Renewal，Override等等。

00:43:07 Speaker 1
我想，基本上有時人們會拿某一個單元來比較，這個高，你又沒有，你不能硬碰硬的，你要看你整體在找什麼。由於這裡會在AIA的世界，我們大概可以想，入職你會有什麼呢？首先是Personal，我做Asian那條線。首先是FIC，FIC完就會有一個比較直接的EM Bonus。

00:43:39 Speaker 1
做到MDRT，我們有MDRT Super Bonus，亦都有Repeated的花紅。亦都在說，年大做到徐悅顧問，我們鼓勵Activity會有徐悅顧問花紅。又做得多，除了Renewal Commission之外，額外我們亦都有CB的花紅。由於這裡，除此之外，作為領導者，你依然可以成為最高表現的領導者。也這麼說，在我們AIA，其實很多經理自己也會是一個最高表現的角色。

00:44:12 Speaker 1
由領導，我們有Basic Override，A-Dog，A-Mo，我們也鼓勵大家去發展下線的組別。團隊也會有自己的一些族補律的花紅，O粉的花紅，還是Office Allowance等等的東西。到最後，PAA，PAA有不同的獎賞，可能是金蘋果，或者Magazine，或者做到PAA有自己的Convention。所以其實變成了，也有很多不同的東西是AIA自己可以提供的。也可以呈現給新人看，其實我們不是單一個item去看這件事，

00:44:48 Speaker 1
而是我們AIA可以賦予整個平臺，整個培訓是不同的。然後這裡就是簡單的，很多人都會計算，我舉例用同一個項目，其實AIA可以的收入是多少呢？可能你是說單一個item，或者看一個production差不多，但如果我舉例，用同一個收入，其實計算所有東西，我們說的用一個MDRT做準則，

00:45:19 Speaker 1
其實AIA都會是贏的。我們是第一年，然後我們是說第二、第三年，其實我們都會overall是有一個我們叫做有優勝的地方，是整個compensation，所以不能夠單單只是看一個item。這裡就是說，我用一個五年去做一個參考點，我們說的AIA是整個的收入是更加有一個優勢，這裡我們有一個assumption，就是它每年都是維持一個MDRT，

00:45:49 Speaker 1
這個拿去跟高材說，我也覺得可以拿一個參考位，其實如果我當差不多每年都37萬，不是一個MDRT，一個MDRT的水位，其實每六月，大概三萬多元左右。現在我們在說去做一個高材族簽，大概我們在說一萬五是一個最主要的付款。其實平均也在說四到六萬的時候，其實做這個，你一定要做到這個要求，你才可以維持到你那個族簽的要求。所以其實我們這裡。

00:46:21 Speaker 1
只是一些被動收入，我們已經有贏了。但是這裡還沒有計算，我們如果是發展團隊，之後我們也到不得我們的領導，也是我們其中一個最強項的地方去發展團隊。所以這裡就會是其中一個感覺，讓大家說，會有人任何一個單個項目去攻擊我們的時候，我們應該要怎樣去防守呢？這個首先是，給AI和其他公司的比較。

00:46:51 Speaker 1
這裡會說一點Blocker的，不過去到這部分，有沒有任何。我偷個飲水位，大家想一分鐘。好，有沒有問題？沒問題的話，輕輕地說一下。

00:47:23 Speaker 1
今天呢，Broker不是我們這裡說的重點，不過呢，誒，說吧。

00:48:06 Speaker 1
你說的是學家嗎？其實沒有，都是學家，我們都是計算生意費，計算過去兩年收入。但我們不會說，因為你留多一年，我們就要收多一個大一點的錢，這樣從而……但我這樣說吧，其實off and off，有時我們都會收到類似的 inquiry，就會說，不同 scenario，可能manualize，我等多一年，就收成off and off，然後某些公司可能會說，我等多一年，我就有配股了，

00:48:38 Speaker 1
又是這樣說，如果是AIA，我們都有ASPP之類的，所以我們不會因為一些未發生的income，我們去做一個特別的consideration，但相反地，我們的style，我們用過去兩年的income，去做一個bench mark，去計算。但如果我們說柯粉就是我們CB，CB就是明年6月11年那個跳砲的那個。

00:49:09 Speaker 1
其實他們的柯粉就有點像我們這裡，因為CB的benefit是你自己direct的單，還是你

所handle別人的柯粉其實都會包含在這個裡面。我們P粉是不同的，P粉是你公道了我們額外一件jackpot來的，它是公前的。我不敢說任何的，但你說我們P粉也是，Leader也好，Agent也好，

00:49:40 Speaker 1
我們都是你某一個業績到Viu，我們就會硬去幫你供一個，這個只有extra benefit，但我們就沒有特別在Viu裡面了。還有沒有其他？說吧。我們P manager，公司應該有，這個不肯定，但是我們這裡的管理員也有批分，我們也有批分，我們也有兩次的東西。好，還有沒有？

00:50:13 Speaker 1
沒有，就是Blocker這部分。完了最後也可以再問。好，接著這一步，就是久不久我們也有遇到同事會說，除了五家以外，我正在看Blocker。亦都這樣說，他們就會覺得Blocker最好的靈活性就是，我不用管哪一家的產品好不好，因為我一個代表就賣到這麼多。那就真的要看你的管理員的想法。因為我舉例，其實Blocker通常在香港，你見到中型一點點，或者是三五成群，你代表一家，我代表一家，大家搞一件事出來。

00:50:52 Speaker 1
然後之前你遇到比較大型一點點，你都會見到一些收入沒有那麼穩定。或者整個營運沒有那麼穩定。所以我們經常說，如果你說第一說品牌，其實Blocker你會見到，即是中型一點，純粹他們都未必是用自己的工資牌出發，去磨賴用產品去行這件事情。又和在Blocker來說，基本上，他們全部的東西是前置，前置，再前置，然後全部放在第一年。

00:51:24 Speaker 1
很多時候他們都沒有那麼多後面的被動收入的東西，但是這個玩法也將會明年有一個很大的變化，因為IA都出了一個referral free的一個叫做最新的限制。所以其實在這樣的情況下，如果我們等於變相，你將他第一年可以放那麼多referral free的時候，他全部要放在後幾年的被動收入。最重要的就是，我舉例，現在的Blocker，他可以營運多少年？普通我們見到中型。最小型的三五兩貨，其實都已經要換代了，但是如果你變了整個compensation，現在是IA，

00:52:00 Speaker 1
在VA正常的法規下，其實他要分幾代給你。究竟你對於你的公司，即等於你經營中小型公司，他的整個的付費能力，營運的能力，都需要一個很高的信任。所以反而就是他整個給你的presentation，是你現在看眼前的這個錢，並是長遠的發展。另外當然，你不能夠將一間，即是如果他的broker都未必的scale去到剛剛排的公司，

00:52:30 Speaker 1
你不能將一間中小型公司和AIA的規模去對比。所以變成你整個公司營運，培訓，甚至乎升職等等，資源，sharing，convention，相對地他們沒有那麼有規模的。所以變成，都是說，或者你倒轉來說，如果他是一個高材、高材，其實就有一點點是，你現在這一刻轉工，你是看錢，還是你自己選學校，你都選過那些，花回痴的時候，你自己選，你自己要去選一間怎樣的公司呢？是兩個不同的層次，

00:53:02 Speaker 1
已經不是一個保險公司和保險公司去對比的世界去做了。所以變成了，我們自己就一個很簡單的Homepager去呈現這件事，我們就都沒有compensation來比較，都不是同一個世界，他們就等於是聯合國這樣用賣產品，以及以saving為主。但是在AIA的storytelling當中，我們見到，如果一個客戶除非你跟他的burning是非常非常深，如果不是，我們見到往往很多一些high net worth的客戶。

00:53:33 Speaker 1
或者大單的客戶，其實來源於就是我們一路做這樣的service，甚至乎你是整個離床金字塔的solution給了我們客戶，甚至在service當中，他才願意將他更多的財富交給你打理。所以如果是單單一個以saving做主導的broker的形式，未必是一個最好的方法。另外，就最直接的，我們當懶人包那樣說，對於高材來說，

00:54:06 Speaker 1
我經常在不同的聚會中，例如跟你們見面時，或是去PA這些聚會，聽他們為何會加入，或最終為何會落伍在AIA，或者落伍在這個經理身上，我們都聽到有幾個重要的位置。第一個，他們相信在AIA能夠複製成功，也許是AIA的公司，也許是AIA的上線，因為我們自己的MDRT代表。

00:54:37 Speaker 1
未必認識這個經理前，他已經會知道AIA這個品牌。另外，我們也見到AIA自己有很多分享文化，可以分享怎樣做得好。第二，最重要他們都很關注做簽，特別是高材、優材來說，其實，他們都很關注做簽的支援。是他們很在乎的事。首先，AIA會提供什麼服務呢？

00:55:07 Speaker 1
在簽證到期前的三個月，我們已經開始會有暖身的訊息給我們的參賽者。之後也會有很多指示幫助他們，去加更新或支援，或者當入境處出發預約時，我們會有支援。甚至入境處需要我們幫忙寫求情信，我們都會去做。但是我們說的，這個就是其中一個，因為AIA的基礎夠大，我們入籍的投資多，重新修復的多，以及我們是最早，從1819年開始，我們是第一代的Ing，

00:55:38 Speaker 1
我們已經開始做了很多的Visa Renewal，我們跟入境處交涉，我們都有一定的經

驗。所以其實這裡我們在說，我們是可以很定期地說，入境處最新逐步的金額，我們自己，這是一個很大的步驟，去等著其實這個續簽需要的需求，是怎樣，在AIA已經有十頭二加六直通車，即是我們說的是Renew 6年的經驗。

00:56:11 Speaker 1
我相信其他別的保號，第一件我們都有說，公司的規模已經不是大家累積Renew 6的基礎，經驗值已經是不一樣的一個水平。我相信這也是有話可說，就是它最關鍵的，你不會想搞一大堆，高材、優材很多時候，他們都自己network很好，他可能當然賺錢是其中一個目標，但他不會想賺完錢，賺了十人二十萬，但不能逐一簽，這不是他最關注的事。

00:56:41 Speaker 1
所以在逐簽來說，這個可以大家去加大去說。然後另外就是我們新人計劃，我們基本上高材，無論他需要哪一隻簽證都好，我們都可以按照不同的模式，可以幫到他去逐簽。在中間有些人都會說，大家會很容易套入了我們FB12 PA18的callback。其實高材，如果他們選擇了EDP Elite或者TDFS的話，第一年其實他最多做不到，他就沒第二年這樣繼續玩下去。

00:57:15 Speaker 1
但他第一年的MV是會callback的，除非他們職了。所以其實callback的terms是有得打的。另外就是我們的commission，我們的應受性比較高，生意比較容易做得成，他就更加容易對得起，收到錢去續簽了。另外就是被動收入。為什麼被動收入是AIA其中一個強項要特別加大來說呢？就是其實Visa續簽，很多的candidate會看頭兩年，因為頭兩年是要第一次續簽，

00:57:47 Speaker 1
但因為短期效應，因為你續簽這條路是走三次，你要走七年永居。所以其實被動收入你不會想每一年自己，自己跑，自己跑，自己跑。所以其實被動收入，所以是我們其中一個AI很大的收入，大家應該要再放大去講。我見到越資深的區域，因為他們自己都收緊很多CB的時候，他們會更加大力去推廣CB的完成率。我們見到其中一個區，以前是第一代，

00:58:21 Speaker 1
都未有IMG，我們叫臺灣幫，以前要過來做簽證的時候，他們拿了直通車就變成現在的超級大單，他們都會很乖地去跑CB，因為他們知道當中可以Generate衍生的被動收入會比較多。另外就是我們在AIA，因為我們非常鼓勵大家做數再加請人平衡，所以我們會見到我們相對地，很多的Tiller我們會針對經歷會有些Representation在Production上面，因為我們希望大家真的可以平衡到兩邊的發展。

00:58:55 Speaker 1
但是你會見到，有些公司可能都會鼓勵你，但是他們是經理上的，也是一個比較硬性的指標，去到那個靈活度。還有第二就是，我們這樣說，你跟團隊去到，其實你最緊要的一個位置就是，你去加入AIA，是我們跟那個品牌一起互相去成就。但是如果你去加入一些比較新興一點，或者他們努力去推進那個MCV，那你想你幫那個公司，

00:59:25 Speaker 1
還是那個公司幫你呢？我想這個位置是其中一個，他要去想最緊要的東西。部分的公司，他們的經理維持經理要求，因為我們這樣說，如果你救一家六，你的人又不走，你不一定要在AIA繼續請人維持合約，你做到人數要求。但是有些公司就算你到人數也好，他都要求你有new recruit，每年有new recruit，你才可以維持到這件事情。

00:59:55 Speaker 1
所以這些叫做經理相關的，這個AIA的活動呢，都是...大家可以去留意這裡。由這裡我給大家多一點數據。因為我相信，一半的時候，我聽大家去見到高材那場招募的時候，高材都會問，說得很好，說到最後就問，你區有多少MCV人？我是你第一隻白老鼠，還是你已經有不少？我這樣說，有部分區域我們MCV比例很高的，

01:00:28 Speaker 1
我們繼續去善用。如果這樣說，我自己的直屬區域，相對MCV比例沒有那麼高的，我們可以借我們整個家庭去說話。首先，在過去兩年，我們叫做新社會高材通緝，其實我們已經合共累積招募了，123位MCV的Visa holders，佔我們整個招募回來，都有三成左右。由當中，我們說的是高材，

01:01:00 Speaker 1
學生簽證、幼財、非本地畢業生、受養人等各種類型都已經涵蓋了。另外，在整個家庭中，整個人口大約是700多人，當然本地同志500多人是最大的軸心，但其實我們已經累積聘請了很多MCV同事，

01:01:32 Speaker 1
所以整個家庭大約有三成是MCV人口。可能你們在辦公室經常見面，可能因為他們不經常回辦公室，但其實你會看到大家都可以加一個混合在你的文件中，你不用擔心自己被人問到有沒有數據，大家都可以參考這個數據。第二，我們累積了很多客戶去處理經驗。

01:02:05 Speaker 1
首先，整個家庭手上有4萬多位客戶在照顧當中。當中主力當然是我們累積了很多本地客戶。但其實MCV和新香港人都已經累積了4千多個客戶。當中其中一個主力，我相信是可以加強的。因為我每次遇到一個純MCV的選擇，

01:02:36 Speaker 1
如果是一個本地的MCV團隊，互相避聘，最後選擇本地的MCV團隊，他們很多時候都會說，因為他們是一個本地的MCV團隊，他們很希望有一個本地的MCV團隊，無論他們在不在，都有人可以幫他們照顧到一些客戶。或者本地的MCV團隊，他們很希望有一個本地的MCV團隊，希望有一個本地的團隊可以支援他們最缺少的支援。

01:03:07 Speaker 1
因為他們選擇了一個MCV團隊，當然可能是強求不走，但是他們最缺的就是本地客戶，最不懂得的醫療，Claims等等的東西。這裡就是數據，希望幫到大家知道，你多加一兩句，令整個文章更好看，知道怎樣去說。

01:03:38 Speaker 1
從這裡，另外下一頁就是，其實這裡就是全新，我們有一份高材專用的deb，這裡也是我入面captch出來的其中一兩頁，大家可以去這裡用，其實已經是他現在學生多了，就是高材的ABC類點，如果我們是TTSF60、80，亦都會有Groomed Medical，AIA最優勢的就是長遠發展，再加上經理管理層，你的compensation就會最好。

01:04:10 Speaker 1
如果你想升做管理層，我們整個方案的配合是怎樣呢？大家都可以善用這份debt。因為當中，其實你所說的發展的路徑，有什麼的路，renewal有什麼的support，還是高材的basic information，其實我們全部都已經update了在最新的這份路，大家都可以用。如果大家說高材我不知道要給什麼package，其實這裡有，最純的三款，我們說PA18。

01:04:42 Speaker 1
PA18好，當然是它三個月，三個月兌一次路，你的高材朋友們都有個急切性，他需要來去兌路。你都說他兌不到，他真的不見了人，就做一些斷，因為做一些斷，公司早點去追回那個錢，對經理的responsibility，不單是高材，本地選手也懂得使用高材。這個針對高材來說，很多時候如果是收入到達標，亦都可以讓他們去賺到一個不錯的收入。

01:05:14 Speaker 1
有高材專屬，就僅限於高材簽證本人可以做到。所以其實，給我們不同的目的，其實都會有不同的套餐可以對應到，大家都可以藉著這個套餐可以知道這麼多。最後一部分就會IPA新人跟進，教大家如何看IPA。到上面那兩部分，有高材追蹤的問題想問嗎？好了，到最後，其實剛剛都叫了所有經理們，

01:05:45 Speaker 1
你們預計IPA應該要連好Wi-Fi。是誰？我不知道。不知道。

01:05:56 Speaker 2
不然怎樣。

01:06:15 Speaker 1
首先，兩個功能，第一個想教的就是Loo，我經常都說，新人進來Loo就是跟你關係最親密和反面的一個工具，所以Loo一定要跟得最好。第二，會說是跟新人A動力，A動力就是motivation，即是做到就這麼好，做不到就不會死人，但Loo做到斷了就會是感官狀況不好。

01:06:47 Speaker 1
首先，開始之前所有經理們應該去login你們的ipad，AIA smart裡面，我覺得工作坊的第一個左上角有一個IPA2.0的動力，如果你們進入IPA2.0，應該會有一個叫做Loo計劃的東西。Loo計劃，按進去應該就會看到這一頁。正常經理會看到的，總監也會看到的。

01:07:19 Speaker 1
如果Asian進去，是IPA2.0，如果Asian進去就看不到這一頁，你只會看到自己的進度。但所有經理進入IPA2.0，他會有一個按鈕在左下角，叫做Loo計劃。大家就可以按進去你的Loo計劃。有沒有人找到這一頁？好了，進入IPA2.0教大家如何看。首先，你會看到在我們的系統中，有些人是綠燈，有些人是黃燈。

01:07:51 Speaker 1
綠燈我們叫以達到目標，即是甚麼？你的人很乖，很聰明，做到對老，出道。就是一些你未必需要的東西。但你可能純粹去看下一個checkpoint有多少，我們欠多少，確保繼續做得好。但進度一般是什麼意思呢？進度一般是最緊張的，你一定要去留意，因為等於它一路一路又在做LOOP，它某程度對著LOOP，它沒有斷的，但它出不了錢。

01:08:21 Speaker 1
即是說它是有一個急切的追回LOOP的進度。然後紅色，我們叫做急需改進，即是說它是對著LOOP，亦都是去到，叫做比我們平均Average Benchmark是慢的，即是它隨時是有機會會斷LOOP。黑色嚴峻，即是低過50%，即是說特別，我們說如果是PA18，Fp12和PA18，去36-92這些位置，它是會斷LOOP，會死人的位置。

01:08:51 Speaker 1
所以你大概，如果是一個總監，就看到整個區域，然後你就會看到你下面的組別，有多少人是Fall into these categories，下一個，你會看到這個經歷，這是你急需，你本人急需跟進的，就是你一定要打開去提，因為這裡，例如我說，六個人，有四個人，是這個叫做完成了，minimum checkpoint，即是有兩個人是會斷路，你就要去提他，喂，你今個月真的死定淋漓，一定要做，如果做不到就會斷路了。

01:09:25 Speaker 1
如果AUM的話，你自己的APP是看不到的，你就要跟你的上線經理work closely，去看你的recruit一個人的對擼的進度。然後我們看到這裡，剛剛也說了，就是我們這裡看到不同的對擼進度，其實現在按下去，你這邊可以直接去看到一個bar，以前對擼你還要自己計算，其實8%，16%對應就是多少錢，私借多少，

01:09:56 Speaker 1
你這個水平我才balance給那個多少，其實現在人家按，如果你有自己的名字，你已經可以知道，原來他近期需要對41%才出錢，即是等於66萬，現在他才27萬，即是差多少呢？下一個checkpoint是，5月份他又做到要求了沒有呢？為何他會有下一個checkpoint？因為對Lulu來說，他會有兩個，一個叫做最低維持要求，三個月一次，他就會看你下一次到了沒有，

01:10:26 Speaker 1
另一個就是，你下一個月出錢的目標就是，直接下一個月，所以他就會展示給你看，如果是進度一般，你就會看到，可能是他未出錢，你就會知道其實他差多少呢？所以如果大家找自己的balance to go，這裡所有狀態，以中指那些就叫做已經斷了Lulu，未斷Lulu那些，你下面就可以選擇，有哪些是我想額外去mode他對多些，有哪些是一定要一定要今個月提他，

01:11:01 Speaker 1
如果是善用的話，大家就會知道自己重贊多少，或者有什麼人需要去跟進。首先看一看，這個APP裡面顯示了什麼呢？首先第一個，APP P12我們看到的，PA18也看到。現在新增的是Hi-Fi，TTFS，EDP Elite，這幾本我們也看到。唯獨看不到的是什麼呢？真的是傳統的大Loo，Bad-Loo Style，因為Loo的繁複性比較高，所以我們看不到。

01:11:36 Speaker 1
基本上，APP P12，PA18，每一個系統369，Mean Pay要對多少看到？下一個月怎樣做多少生多少出錢看到？然後Hi-Fi，Hi-Fi 10個有10個會漏的，因為大家常常記住Hi-Fi就是12個月之後就3個層次出錢。但其實Hi-Fi第6個月是有一個Minute，所以可能要求做不到是會停到的。這裡會有一個按鈕展示你六個月的確認到沒有，定期要進去看看。

01:12:06 Speaker 1
TTFS一樣，如果是舊款的TTFS，它會提醒你，究竟我去到Cycle12，我做到了minimum的要求嗎？因為TTFS有幾個版本，最古老的版本是要Full License，現在的版本是Extra One License。這裡也會提醒你License到沒有，要考牌到沒有。這一樣，Cash Out多少出，因為大家真的要對得好一點，其實特別特別，Local Candidate就是你做夠多少數，差多少去對。

01:12:37 Speaker 1
MCV Candidate其實你是真的要幫他看好，未來的一個月，兩個月，甚至乎三個月，你要幫他規劃好，下一次visit香港，他究竟要帶多少客來，你要幫他預先計好，因為其實最重要你給一個MCV Candidate，你要計算那條數字，感覺是，我今次來，我來做數字，做完數字之後，我回到大陸，我愈來愈有，如果有MV出，我再規劃下一次來。因為最怕是甚麼呢？我要離開了，好像做了些事了，除了用金收，LUFV又對不到，

01:13:08 Speaker 1
下次又要對那麼多。他也感受不到，這裡有一個很重要的收入，或者被動收入的感覺。那他自然會怎樣？我大陸可能騎著另一份工作，那份工作好像收入更加好，所以他未必會很積極地去做這件事。所以其實你們也應該要有個感應，就是我每次規劃，或者我每次提一個參賽者，不是跟他說你這個月，因為有時候你報告到，你可能有空去看的時候是月中，那你只剩下半個月，你叫他追這個月，

01:13:39 Speaker 1
追完又下一個月又沒有，其實你應該跟他規劃好，接下來兩個月，三個月，我要來做甚麼才可以做到呢？那你就去提好他了。那這些PDD一樣，第十二個階段的min pay，還有license都會提了。現在幸好，TTSF25，最新的版本，其實第六個月，第十二個月都會有新身面，所以你們都應該要留意好這個IPA，它會提醒你有什麼要注意的位置，

01:14:09 Speaker 1
要去留意了。現在你按下去，如果是一個，你按下去剛剛第一個版面，就是一個overview，下面有很多個agent名，順便你按下agent名，按進去，它就會看到一個很詳細的version。首先，我不知道為什麼經常會有人漏，你們會忘記他多少月contract，或者會記前一個月，後一個月的，其實按下去，合約月份，這裡已經展示了，其實它出曲的那個月份，它是屬於哪一個package，

01:14:40 Speaker 1
金額多少，而這個，我們說的是第幾個月，第幾個月，有一點點巧妙的地方，因為這個IPA頂端會有一個月份，這個月份，我們永遠不是一個做不到IPA，T加1，2這樣的，所以它是一個as of，有可能日期會是月中，是我們加了一些cooling off的元素，但你這個月批的單，是未批到的。

01:15:10 Speaker 1
所以這些業績，全部都是計算上個月底。但這個是實時，這個月究竟是十八個月，十九個月，我又沒有什麼月份，我是要提醒自己，或提醒新人，是要兌換的。這裡也會展示到，你究竟本人，是一個健康出到錢的狀態，不健康，要cash out還是怎樣，也在說組補率，因為如果是第二第三年PCB，很多都要85%組補率以上，

01:15:41 Speaker 1
才可以出到錢的，這裡也會提示，這裡就會有contract to date，合約至今開始的，FIC有多少，單有多少，這個就是，你追緊一些PCB，六個月的時候，你要去看的東西，另外，有一部分，如果你們有，無效FIC也會顯示無效FIC，沒有拆除，但有機會公司有權去測試，我減少了這些無效FIC後，你還是否達標了。

01:16:14 Speaker 1
什麼是無效FIC呢？現在所有LOOK CONTRACT裡都有，如果你批了單後，單在24個月內有斷單或減壓的狀態，我們都會視為無效FIC。這個無效FIC我不會扣你糧單，但我會在這個糧單的世界反映出來，但記住，它不是計算你什麼時候斷單，它是會約定我舉例的單是第二個月簽的，如果你這張單到最後你斷在24個月內，我會看，我約定完這張單，二月之後我當它沒有生效，

01:16:49 Speaker 1
那你及後還應不應該收一系列的所有錢呢？它會用這樣的形式去扣你的無效FIC。所以其實這些全部都可以扣掉。那你也看到了。那又是最後了。這三個按鈕是大家可以按下去的。第一個，你要按的位置就是維持合約要求。因為你按下去就會顯示究竟接下來三、六、九十二，死人斷路位，斷了沒有，OK嗎？如果你按下去看到全部都是綠色的，即是他最多是出不到錢，

01:17:20 Speaker 1
但他不會斷路的。或者你這樣說，就是我這樣說，接下來三個月，你是否要安排一次訪問來香港？因為三個月後，你有機會就是下一次要斷路的位置，這個。第二個，如果你按這個按鈕，每月計劃，這個每月計劃就會顯示下一個月你要出錢，差多少FIC，差多少單，你按下去就會顯示究竟你賭標了沒有。還有它會分方法一，方法二。方法一就是FIC加Case都到，

01:17:51 Speaker 1
方法二就是82%怎樣去到。第三就是特別業績計劃，就是PDC，PDC就是通常第三年要追的，每一個筆塵都可以按下去。通常很多經理會跟我說，他按到面頭那一頁，有人名他又不知道，就沒有按下去。如果按進去之後，這些按鈕全部沒有按過，就不知道了。所以經常，如果你們發現最近，你們問我，可以幫我看看，誰的Lucian度會發給你呢？這個不是律師才按到的按鈕，這個是全世界，

01:18:22 Speaker 1
你們自己都按到的按鈕。所以記住，這裡也可以看到。然後呢，這裡就有一個，Simulation，它就會展示給你看，其實你實際可以看到什麼呢？我舉例，剛剛說的第一個，你按下去，它會斷路了沒有？它就會跟你說，首先，第六個月會斷，第九個月，十二、十五、十八，這些都是會斷路的位置。那又好了，究竟它做好了沒有呢？

01:18:52 Speaker 1
它有沒有fulfill呢？我舉例，這個聲音有點奇怪，其實正常啦，你如果是，第六個月斷了，你也不應該繼續在下面玩。如果你這個剔了，這個剔了，那你就看在下面到底什麼時候。保持著最基本的，按進去看看你的人仔是否過了安全線。因為如果不是的話，你們經常覺得繼續有時間，最終別人也不安全。好了，另外就是，這個影片其實就屬於這一格。

01:19:25 Speaker 1
這裡有一個業績，有一個花紅發放紀錄，你也可以按進去的。另一個99%常問的問題就是，第一期的MD沒有出，出了沒有？按進去花紅發放紀錄，你就會看到它哪個月有出花紅，哪個月沒有出花紅。第一期90%沒有出的人是什麼呢？就是你花紅發放這裡會跟你說暫停發放，是因為它未做好新人培訓課程。MP12和PA18這兩個，

01:19:55 Speaker 1
第一個月出錢的前提是做好新人課。OK？就我想講，現在的所有訓練，無論是FT，PA，EDP，還是高材一日課，上完實體課堂後，一定有E的homework要做。你們十個有十個人就會跟我說，我上了課了，為什麼出不了糧？為什麼發信息給我，就拍張畢業的合照給我？合照是不等於你有做E-Test的功課的，所以我是不可以把你的合照發給訓練，

01:20:26 Speaker 1
所以記住，如果他沒有上課，是出不了第一個月的糧，特別特別大家很緊張，你們那些一入職三個月內，要馬上交簽證Visa，要靠第一個月的糧給入境處那些，你們是應該要將他新任課堂安排在出局前，甚或乎是出局的第一個月，你不可以說讓他時間安排，三個月後有時間上，第一個月是會不出，不出就反映不到在糧單，我就交不到Visa的續簽。所以這是其中一個要去留意的，

01:20:58 Speaker 1
然後我舉例，第一個月是無數，我都可以出錢的。我第一個月沒完成，第二個月出，第二個月才出那筆錢，這個是留意。還有呢，新人很會care第一個月何時出糧，記住啦。我舉例，用這個月做例子，這個月是九月，九月的第一期MV是何時出呢？十月，記住是十月。

01:21:28 Speaker 1
因為有人會以為是九月小糧，即使是九月一號出糧也好，是不會出在九月的payroll。很簡單地說，你去幻想一下，九月的payroll出了多少月的statement呢？八月。那麼你的小人在九月才出糧，他會不會有任何倫巴出現一個未發生的八月statement呢？不會的。所以為什麼九月是不會出在九月十月，哪怕你一號出糧也好。所以永遠記住，九月出糧的第一期，最快最快出錢要去到十月。

01:22:03 Speaker 1
第二，很多新人會經歷過第一期的MD會在8號、9號出糧，那我第二期MD是否也會在下一個月的8號、9號出糧呢？是不會的，公司的系統只有第一個月的MD會在下一個月的細糧出糧，其他所有benefit一定在大糧出糧，公司的細糧除了第一期MD之外，就只會出在你頭14天所做的新生意，我們才會出在細糧上。所以這就是兩個大家可以去留意的位置。

01:22:37 Speaker 1
另外，除了min pay，min pay是底線位出不到錢也不是我們最想要的結果，如果你按下去本月目標那裡，你就會知道我的新人其實要兌換多少錢了，按這個方法一，你就會看到他現在全年兌數，例如這個就是1P12，12萬8千，12萬8千，要欠多少才可以做到這裡呢？多少張單呢？這裡就直接展示，第六第七第八個月，

01:23:09 Speaker 1
逐個月逐個月，即是你這個月要做到多少，欠多少，欠多少錢，這個月要做到多少，欠多少錢，全部都展示出來了。現在不用自己按計算機了。所以你需要做的事情，就是你全部打開ipad，跟新人說，你現在是要欠KPI，還是欠什麼呢？如果那個人說，真的欠太多case，我做不到的，按方法，你又可以開始去看，你有沒有特別業績獎金，特別業績獎金一樣，方法一就是100%，做好case要求，

01:23:40 Speaker 1
方法二就是weight，我們就用82%，這裡就會顯示給你看，你們最常漏的是什麼呢？FIC到不到，人壽佣金到不到，這裡也是，究竟這裡，我們說的extra的牌照，你做好了沒有呢？這裡會寫的，是所有，還是額外，一個，保險這個牌照不是考好的時間，要預約要掛IAA才算，IAA標準是做14日掛牌，如果掛NPF要更多時間。

01:24:17 Speaker 1
續保率是38%，一定要處理，這裡也會顯示給大家看。我舉例這個案例，例如PA1.8，18個月做不到，就已經輸入了24個月的PCB要求，它現在也會顯示到。你按進去，它就會發現，這個不關你的事，你不需要跟它說，它已經顯示給你知道，其實你是如何要操作這件事。

01:24:48 Speaker 1
好了，接著下一頁，這裡就是剛剛說的，它不同LOO的進度，剛剛說的是PA1.8和P1.2，它就會複雜一點。如果簡單一點，例如P2.0，它同樣會顯示第一個月最少你的MV要求到未，你的業績發紅等等，我這裡不逐頁詳細去說，但大概你會知道，就算其他大Lu也好，它沒有斷Lu的位置，

01:25:18 Speaker 1
但它也會有逐個月，逐個月你做到未，剛才說完就是Lu，Lu就是我們說關乎新人究竟出不出到錢，但另外我都在說，這裡有氣動力的發展，我不是每一個新人都有

Lu，如果沒有Lu的新人，或者有Lu的新人同步，我們可以做些什麼呢？其實我們3個月，4個月，6個月，9個月，都有不同的Chart可以讓新人去追，以前可能你覺得我真的忘記了，我最大的腦容量只可以記得3個月的First Challenge，

01:25:49 Speaker 1
和9個月的MIB，現在你進去後，我們回到IPA2.0，IPA2.0除了有一架叫Lu計劃，另外有一個叫做A-Force。按下A-Force之後，你一樣會看到你有什麼新人沿著整個A-Force的路線去做。然後你就可以看到他有什麼在跑。其實這個表是這樣的，

01:26:20 Speaker 1
你按進去，你選擇你相應的A-Journey，他就會將他人生的旅程，第一年，一到十二月排在這裡，他走到哪裡呢？他有一條淺黃色的，淺黃色即是這個新人去到第十二個月，沒有東西追了。但如果我舉例，一個比較早期的，新人可能去到第2個月，你就看了，有沒有東西是第3個月我要看，有沒有東西是第4個月我要看，或者還有3個月就MIB了，你就可以根據這個Graph，

01:26:51 Speaker 1
你就會看到每一個新人有什麼去追。你經常都會問，有些新人rejoice，有些新人有什麼，有些東西跑得不跑得，放心，不能跑的，你會看到整項沒有了。與他無關的，你會看到整項沒有了。與他有關的，他才會顯示出來。所以，至少，最重要是你們看一看。SR69就是他會不會收到公司的termination信，minimum的production requirement。First challenge，第一個，我們會有一個實體家去認識的ceremony。

01:27:21 Speaker 1
小龍會就是第九個月的convention，這幾個都是通常新人會比較care的一些獎賞的東西。另外，新人現在進來了，有沒有什麼牌照上圓，新人堂尾，SR69會不會收termination，也會在這個位置看到。首先，你滾下去，他也會展示給你看，如果你是第七檢視，SR69做到minimum了沒有，FIC或者case不到，就會想賠償，

01:27:52 Speaker 1
SR69做不到就會terminate，差多少呢？永遠都好，我們有些動力的東西，如果我打不打，沒問題，若果你的新人離職了，我會用這些提醒他，你有沒有其他事情要做呢？另外，在競賽進度中，你會看到三個款式，第一個是First Challenge，第二個是Second Challenge，第三個是小龍會。小龍會是大家最常用的，第一個是看100%會員資格，你就知道小龍會23萬人，

01:28:23 Speaker 1
他們相差多少呢？牌照或客戶意見，一個個相差多少？A&A的advice，全部來財，然後那些all-rounded的license，有沒有做好呢？有舉例MCV Client，他可以看

200%，如果他做到40萬，但那些補單不夠，他可以打折，那200%又要抽多少case呢？全部都可以看到。所以你看到這裡，

01:28:53 Speaker 1
另外最後當然，看新人，我想跟他，同樣按下去就會看到他做了什麼，欠了什麼。我們就可以更加好地去跟進整個進度。這裡希望大家，如果你們一直都知道有IPA2.0的話，希望你們更加善用，平常的LU和新人都要去看。如果你們沒有用過，希望今天發現到一個很有用的工具，

01:29:26 Speaker 1
之後記得就是進去。還有發覺每一個按鈕都可以按的，每一個按鈕都可以看到。如果有高才的話，你們有時候可以看200%，跑多一點FIC，我們大部分的context，跑多一點的FIC，我們有機會在case那裡有打折的。那麼今天就時間剛好。

- 2025-09-29 Rita精讀班—五大...
  - 工作手冊
    - 日期和時間： 2025-10-18 11:39:57
    - 地點：[插入地點]
    - 培訓內容: [插入標題]
    - 1. IPA2.0與TTSF25系統概覽與使用
      - IPA
      - 2.0提供新人與經理的即時合約與業績監察，配合TTSF25最新版本在第6個月與第12個月有新介面。進入Overview頁可見多位agent名單，點入個人詳情版面可見：合約月份、所屬package與金額、當前月齡(as of顯示，可能為月中，含cooling off元素，當月新批單可能未反映)、健康出錢狀態、是否需要cash out、組補率提示(第2-3年PCB多需≥85%組補率才可出錢)、Contract to date(合約至今FIC、單數)、無效FIC(24個月內斷單或減額視為無效FIC；不扣糧單但於系統反映；以合約約定月份起計，例：2月簽單，若24個月內斷，則視為2月後未生效，用以扣除無效FIC判斷是否仍達標)。常見漏誤：忘記合約月齡、前後月份混淆，需依IPA頂端月份為準。所有按鈕人人可用，非僅限律師或特定角色。
      - 三大功能按鈕：1) 維持合約要求：顯示接下來3、6、9、12等斷路位是否安全(綠色=最多出不到錢但不斷路)。若3個月後臨近斷路，須安排來港訪問等行動。2) 每月計劃：顯示下月要出錢所差FIC與Case，判斷是否達標；有方法一(FIC+Case雙達標)與方法二(以82%權重路徑達標)。3) 特別業績計劃(PDC)：通常第3年須追，逐筆可按查看。Simulation可視覺化顯示第6、9、12、15、18月等斷路位是否已fulfill；第6月若未過安全線，後續不應繼續冒進。可查看花紅發放紀錄，掌握哪月發放與未發放原因。
    - 2. 花紅/底薪(min pay)/MD與培訓完成度之關聯
      - 第一期MD與底薪發放前提：必須完成新人培訓課程。兩個重點模組：MP12與PA18——首月出錢前提為完成新人課程。所有訓練(FT、PA、EDP、高才一日課)均為「實體課堂+E的homework(E-Test)」，僅上課與畢業合照不足以出糧，須完成E-Test作業。若未上課或未完成E作業，首月不出糧，薪單不反映，將影響Visa續簽文件提交。
      - 薪資出帳節奏：以「九月」為例，九月第一期MV最早於「十月」出(公司payroll九月出的是八月statement；九月發生之薪資不會出現在九月payroll)。第一期MD通常在下一月的「細糧」(8號、9號常見)出；第二期MD及其他benefit一律於「大糧」出，不在下一月8號/9號細糧。細糧除第一期MD外，只會出頭14天所做之新生意。若第一月未完成訓練，也可於第二月補完成並於第二月出該筆錢。重點提醒：新人入職3個月內需提交簽證Visa者，必須將新人課程安排在出局前或出局第一個月，以確保首月可出糧與簽證續簽文件。
    - 3. 目標管理：本月目標、全年兌數、方法一/方法二、特別業績獎金
      - 於「本月目標」可見新人全年兌數與逐月缺口；例：1P12全年12萬8千，系統逐月顯示第6、7、8月需做到多少、欠多少金額與Case，免自行計算。方法一：FIC與Case雙達標；方法二：以82%權重路徑達標。特別業績獎金亦有方法一(100%完成Case要求)與方法二(以權重82%)。常見漏誤：僅看FIC達標而忽略人壽佣金與牌照完成。牌照要求：不僅考試通過，還需預約並掛IAA牌照方算(IAA標準約14日掛牌；NPF掛牌需更長時間)。續保率要求：38%，必須處理與達標，系統展示進度。對於PA
      - 1.8在18個月做不到者，系統已輸入24個月PCB要求並顯示操作指引。其他大型LOO如P
      - 2.0亦會顯示首月最少MV要求與業績花紅狀態，並逐月呈現完成度，即使無斷路位也有逐月追蹤。
    - 4. A-Force旅程與競賽進度追蹤(First Challenge/Second Challenge/小龍會)與SR69
      - IPA
      - 2.0除Lu計劃外，另有A-Force路線圖，選擇相應A-Journey後將新人第一年(1–12月)旅程排程，淺黃色表示至第12月無需追項；較早期新人(如第2月)可查看第3、4月需追項與距離第9月MIB剩餘3月之規劃。不可跑之項目會整項隱藏，僅顯示與新人相關之追項。
      - SR69：公司minimum production requirement與可能收到termination信之風險提示。於第7檢視可見是否達到minimum，FIC或Case不足會觸發賠償或terminate風險，並顯示差距數據。競賽進度三類：First Challenge、Second Challenge、小龍會。小龍會的100%會員資格門檻為「23萬人」，系統顯示相差多少；牌照/客戶意見(A&A的advice)、all-rounded license完成度、MCV Client可看200%目標；若做到40萬但補單不足，系統會顯示折扣與所需抽多少case。可用於高才情境追200%並以多跑FIC換取case折扣。
    - 5. 操作與風險控管要點
    - 維持合約要求與Simulation：優先監控第6、9、12、15、18月斷路位與安全線，避免繼續投入於不安全之合約進度。
    - 組補率：第2-3年PCB需≥85%組補率方可出錢，系統會提示。
    - 無效FIC管理：24個月內斷單/減額之FIC視為無效；不扣糧單但在業績世界扣除以評估是否仍達標；以簽約月份為準，不按斷單實際發生日計算。
    - 牌照與IAA掛牌：考試通過不等同完成，必須預約並完成IAA掛牌(約14日)，NPF需更長時間；缺牌照會影響達標與獎金發放。
    - 續保率38%：必須達標，系統顯示並需即時處理。
    - 薪資節奏與Visa：首月薪資最早下一月出；未完成E作業不出首月錢；Visa續簽需首月薪資證明者，務必提前安排新人課程於出局前或出局首月。
    - 細糧/大糧區分：第一期MD於下一月細糧(常見8號/9號)；第二期MD及其他benefit必於大糧；細糧僅含頭14天新生意收益。
    - 方法一/方法二與PDC：依FIC+Case或82%權重路徑追標；第3年重點追PDC。
  - 待辦事項
    - 於IPA2.0 Overview逐一點入每位新人詳情，確認合約月份、package、金額、當前月齡(as of)、健康出錢狀態、組補率是否≥85%(第2-3年PCB)、Contract to date(FIC/單數)、是否有無效FIC -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
    - 使用「維持合約要求」檢查接下來3、6、9、12、15、18月斷路位是否安全；若3個月後臨近斷路，安排一次來港訪問或其他補救行動 -- *[經理]* 2025-10-18
    - 使用「每月計劃」計算下月出錢差多少FIC與Case；根據方法一(FIC+Case)或方法二(82%)擬定補差方案 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
    - 檢視「特別業績計劃(PDC)」逐筆進度，制定第3年追PDC之目標與動作 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
    - 於Simulation確認第6、9、12、15、18月是否已fulfill安全線；若第6月未過安全線，立即調整計劃避免投入於不安全合約 -- *[經理]* 2025-10-18
    - 進入「花紅發放紀錄」確認各月花紅發放與未發放原因；若因未完成新人課程(E-Test)而暫停，立即安排補課與完成E作業 -- *[新人] [訓練團隊] [經理]* 2025-10-18
    - 安排所有新人完成實體課與E-Test功課；特別是需在入職後首月前或首月內完成，以確保首月MD/min pay能於次月出帳並用於Visa續簽 -- *[經理] [新人] [訓練團隊]* 2025-10-31
    - 核對薪資節奏：九月第一期MV最早於十月出；第一期MD於下一月細糧(常見8號/9號)；第二期MD及其他benefit於大糧；細糧僅含頭14天新生意 -- *[經理] [新人] [HR/Payroll]* 2025-10-18
    - 在「本月目標」核對全年兌數與逐月缺口；例1P12全年12萬8千，分解第6/7/8月金額與Case缺口，擬定達標路線(方法一/方法二) -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
    - 牌照合規：完成考試後立即預約IAA掛牌(標準約14日)，NPF掛牌留更長期；確認all-rounded license完成，避免影響出錢與獎金 -- *[新人] [合規/牌照部] [經理]* 2025-10-18
    - 監控續保率需達38%，若不足立即制定改善措施(客戶維護、補單等) -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
    - 於A-Force選擇新人A-Journey，檢視1–12月追項；對第2月新人規劃第3/4月追項與距離第9月MIB的準備 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
    - SR69風險控管：於第7檢視確認是否達minimum production requirement；若FIC或Case不足，計算差距與制定補救計劃，避免termination或賠償 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
    - 競賽進度：追First Challenge、Second Challenge與小龍會；核對小龍會100%會員資格(23萬人)差距、200%目標(如40萬)之補單/折扣與需抽Case數 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
    - 高才新人策略：嘗試追200%目標，多跑FIC以換取case折扣，並同步完成牌照掛牌與E作業 -- *[經理] [新人]* 2025-10-18
      - AI建議