



保險經紀人與 保險代理人概論

廖學茂 董事長

rickliao@fs-brokerage.com

0935770288



目 錄

- 一.個人簡介-----P.3
- 二.保經、保代概論-----P.21
- 三.保經經營-----P.46
- 四.富士達保經優勢-----P.47
- 五.結論-----P.80



個人簡歷

- 姓名：廖學茂 Rick Liao

- 現任：

富士達保險經紀人股份有限公司	董事長
國立北京大學EMABA台灣校友會	會長
台灣金融服務業聯合總會講師團	特聘講師
中華民國全國商業總會金融推動委員會	委員
台中市政大校友會	副理事長
政治大學商學院研究生	企業導師
朝陽科技大學行銷與流通管理系	助理教授
東南科技大學休管系	助理教授
中華民國保險經紀人同業公會	理事
東南科技大學董事會	董事
美國理財認證協會CFP	考試委員
中華民國風險管理學會	監事
中華保險服務協會	副理事長
中華民國保險經紀人同業公會	理事
救國團台北團務委員會	指導委員
劍潭海外青年活動中心	指導委員



個人簡歷

- 學歷：

國立政治大學EMBA
國立北京大學EMBA

碩士
碩士

- 經歷：

英國保誠人壽
東南科技大學校友會
宏泰人壽保險公司
南山人壽保險公司
國際獅子會七星分會
救國團北投區團委會
財團法人保險事業發展中心
朝陽科技大學保金系
崇右技術學院財金系

總經理
理事長
執行副總
總監
財務長
會長
顧問
助理教授
講師



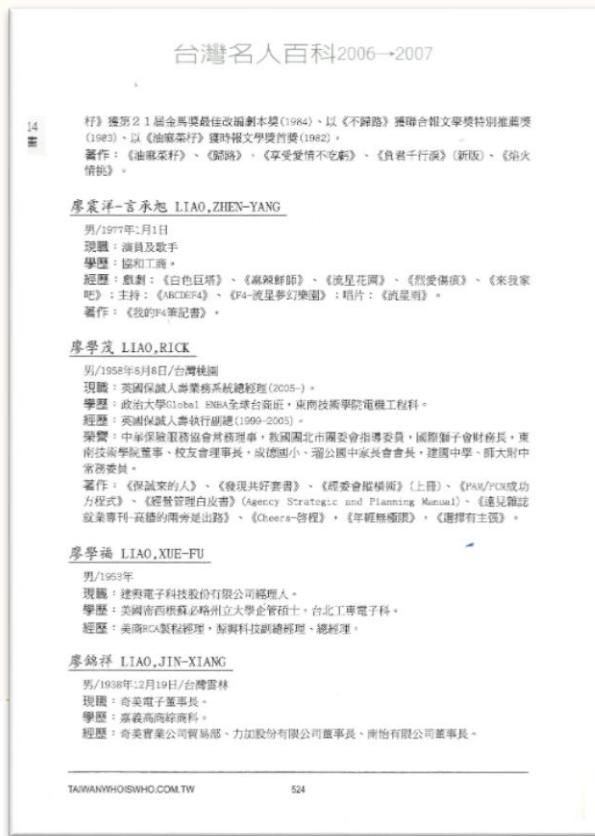
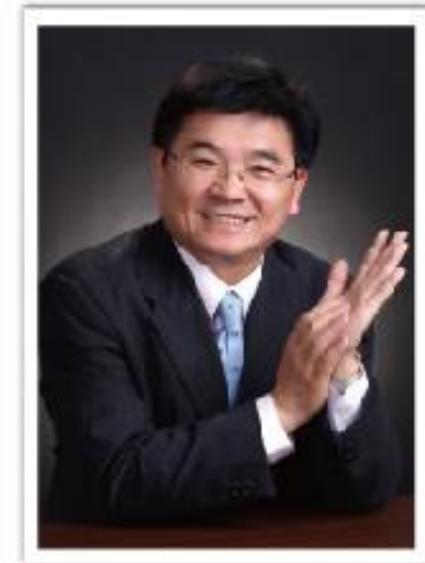
個人簡歷

- 著作：
 - 1.布建10萬人脈 商訊文化出版
 - 2.一堂5000萬的課 商訊文化出版
- 碩士論文：
 - 1.兩岸保險市場的准入、發展與風險問題之研究
 - 2.金控與非金控人壽保險公司業務員通路之研究



個人簡歷

- 獲選2006~2007台灣名人百科--
成為2300為台灣名人



個人簡歷



國家品牌玉山獎
THE NATIONAL BRAND YUSHAN AWARD

- 2016 傑出企業類 公司
2015 傑出企業類 公司
2015 傑出企業類領導人 廖學茂



個人簡歷

保險信望愛獎

2015	最佳保險專業獎	公司
2014	最佳保險專業獎	公司
2014	最佳專業顧問獎	公司
2014	最佳通訊處獎	公司
2014	最佳社會貢獻獎	公司
2013	最佳保險專業獎	公司
2013	最佳社會貢獻獎	公司
2013	最佳保險成就獎	廖學茂
2013	最佳通訊處獎	公司
2012	最佳保險專業獎	公司



一堂 5000萬 的課

廖學茂 著



大陸事務委員會副主任 林祖嘉、東南科技大學董事長 蔣南南、
朝陽科技大學校長 鍾任琴、南山人壽保險公司董事長 郭文德、
富士達保經公司領航人 梁家駒、富邦人壽保險公司董事長 鄭本源、
政治大學商學院前院長 周行一、政治大學EMBA執行長 季延平、
北京大學管理學院教授 武常岐、政治大學商學院教授 張士傑
三立電視台主播 陳雅琳

強力推薦

個人簡介

他…
領軍8萬5千人，布建10萬人脈，
飛揚壽險業30年。

他是…
前保誠人壽總經理，
現富士達保經董事長，
正攻讀北京大學碩士。

他就是… 廖學茂

新書講座 廖學茂 主講

講題一：後ECFA 當今世、政治、
經濟、人脈的冲击

講題二：布建10萬人脈

主講/演說人
李錦桂/致理圖書召集人
周行一/致大財經系院長、教授
張士傑/行政院金管會專門委員、教授
曹幼非/富邦投信董事長
鍾任華/朝陽科技大學校長

台北08/14(六)13:30~16:30 台北市基隆大道303號（中商大樓・捷運龍山寺站）
台中08/21(六)13:30~16:30 台中市安和路129號5樓（福華飯店）
臺南08/28(六)13:30~16:30 台南市西門路一段660號（大億麗緻酒店）



「人情與名聲其實是種存款」，每天一點一滴的累積，存在別人那兒的感情在你需要的時候，自然會有回報；反之，就是人情負債，一直消耗沒有儲蓄，很容易人情破產，甚或壞了名聲。

今年壽險業整體業務狀況



1. 保費去年(2015)為27,460億元，較前年26,175億元增加4.9%。
2. 今年1~9月壽險業總保費收入達2兆2,766億元，較去年度同期增加12.8%。
3. 期中初年度保費收入9,176億元，較去年度增加21.8%。

今年壽險業整體業務狀況

3. 商品分佈狀況

2015年	2016年1-9月
壽險67.73%	壽險77.92%
傷害險1.12%	傷害險0.94%
健康險3.28%	健康險2.53%
年金險10.01%	年金險10.91%
投資型17.86%	投資型9.38%



今年壽險業整體業務狀況

3. 通路狀況

2015年	2016年1-9月
壽險公司38.63%	壽險公司41.10%
銀保55.88%	銀保52.16%
經代5.49%	經代6.74%



主要國家經濟成長預估



GDP成長率	2016(9月)	2015
台灣	1.2	0.75
美國	1.5	2.40
德國	1.8	1.70
英國	1.9	2.20
日本	0.6	0.40
中國	6.6	6.9
法國	1.3	1.5
韓國	2.6	2.60

2017不可不知的四大科技趨勢

微軟(Microsoft)研究院觀點：

1. 圖形化處理 (Graphic Processing)

在全球38個地區，都有微軟的雲端數據中心，這些數據中佔地廣大，平均可以停32架波音七四機，每七天微軟就在建造一個小的數據中心，微軟的雲端平台不斷地擴展中。



2017不可不知的四大科技趨勢

2. 數據分析 (Data Analytics)

在大數據的世界，每兩年數據也會翻一倍，龐大的數據量，讓微軟有效利用數據，舉例來說，癌症治療數據化，做到輔助性癌症識別或是分析基因組，利用大數據降低基因定序的成本至台幣6,000元。



2017不可不知的四大科技趨勢

3. 人工智慧 (Artificial Intelligence)

- 微軟正在透過電腦模仿與學習複雜的人腦，AI 可以分成群聚智慧、無遠弗界、適應智慧、自動智慧等四個層面。
- 人工智慧也是無遠弗界的，這些裝置可能是手機或電腦或是汽車，這些裝置不僅是訊息傳遞，也驅動反應和行動，最後讓電腦如人的左腦和右腦一，產生真正的創意。



2017不可不知的四大科技趨勢

4. 物聯網 (Internet of Things)

物聯網的真正含義，不是物與物相連與物與物聯結而已，而是深一層的「遙控監測」或是還沒發生問題就「預先解決」問題，不需要人工的干預。物聯網在各領域都有大幅度的進展，在道路監控來說，現在各大道路裝了很多攝影機，但關於攝影機的內容，只能用快轉，用人力去看，現在利人工智慧中的圖像識別，可以不需要人力直接用電腦判斷，搶劫或是車禍與透過機器判斷就可以找出需要的影像。



「平台」吞噬全世界



- 二〇一五年，我們談大數據的威力。現在，我們看一個正顛覆全球的商業模式：**平台經濟**。

不賣產品，賣互動

平台串聯使用、供應端，威脅舊贏家

- 當全球最賺錢、市值最大、成長最快的企業都來自平台，全球前十大市值企業有一半做的是平台生意時，我們真正認識它嗎？**蘋果、Google、微軟、亞馬遜、臉書**。

「平台」吞噬全世界



- 平台經濟是如何形成的？為什麼阿里巴巴創辦人馬雲曾評論：「以前你要嘛是品牌商，要嘛給品牌打工。現在呢，要嘛你是平台型企業，要嘛你給平台打工。」
- 平台，是什麼？簡單的說，**平台企業不賣產品，賣的是看不見的「互動」**。平台藉由聚集使用者與供應者，透過他們的互動賺錢。



保險法第一條--

【本法所稱保險，謂當事人約定，一方
交付保險費於他方，他方對於因不可預
料，或不可抗力之事故所致之損害，負
擔賠償財物之行為。根據前項所訂之契
約，稱為保險契約。】



由此可知保險商品不同於一般的實體商品；消費者購買的其實是保險公司的承諾。故消費者需有基本的法律常識，再加上對保險商品要有一定程度的了解，專業上有一定難度。

保經、保代概論



由於消費者在購買保險時其專業知識無法與保險公司相比擬(資訊不對稱)--

- 歐美國家消費者皆透過保險經紀人向保險公司購買保險商品。
- 保險公司在商品銷售上，又多依靠保險代理人(尤以日本最為明顯，其代理人業務佔全市場70%以上)。

保經、保代概論



故我國將保險經紀人、代理人設計為保險輔助人的角色，基本上--

- 經紀人站在輔助被保險人的立場；
- 代理人則是代理保險公司銷售保險商品之人。

時則當時乃融合歐美與日本之制度，成為我國保險特有之行銷模式。所以在我國，有資格銷售保險商品者：**保險經紀人、代理人及保險業務員**。



保險經紀人代理人制度設計上、在法令規範上或有不同，但在實務面上或者被保險人之認知上則無明顯差異。

我們將從監理單位的角度、從法令面、從市場操作這三個面向簡單說明保險經紀人、代理人。

保經、保代概論-從監理單位來看



➤從監理單位的角度來看--

保險監理機關對保險公司的監理手段樣態較多，從新商品審查、資金運用、到較嚴重之罰款、監管、接管等視情節輕重予以不同程度之處罰。

由於保險經紀人、代理人主要幫保險公司作保險行銷，他們的組織架構、功能沒像保險公司那麼複雜；故監理手段上多以罰款為主。

保經、保代概論-從監理單位來看



然而保險經紀人、代理人制度在國內由來已久；以往監理機關採取較寬鬆之管理方式；不管是保經代的設立要求、行政管理、業務員之管理等等，都是以自我管理為主。形成對保險公司管理較為嚴格，但是對保經代則是相對寬鬆。

保經、保代概論-從監理單位來看



- **銷售糾紛影響政策**

自從政府開放銷售投資型商品後，一些不肖的業務員以誇大績效的方式銷售投資型商品。以致在2008、2009年金融海嘯時，發生一連串被保險人與保險公司的糾紛，被保險人投資的金額血本無歸。

保經、保代概論-從監理單位來看



而這些保單大多由銀行保代售出。銀行增加手續費收入，投資風險由客戶自負，保險公司則以被保險人親簽同意為由，對於業務員誇大不實之銷售話術亦不願承擔責任，因此形成客戶極大不滿。

保經、保代概論-從監理單位來看



- **產物保險市場上的問題**

而在產物保險市場上，監理機關發覺保經代公司收佣金卻不負應有之責任、壟斷通路、造成廣大消費者利益受損，引起民眾不滿。

保經、保代概論-從監理單位來看



- 監理機關對保經代日趨嚴格
 1. 修保險法**提高保經代之資本額、保證金**【以公司型態經營代理人、經紀人業務者，前一年度營業收入達新臺幣五億元以上者，應繳存保證金新臺幣三百萬元】。
 2. **提高專業責任保險之保險金額**【以公司型態經營代理人、經紀人業務者，其前一年度營業收入達新臺幣五億元以上者，保險金額不得低於新臺幣二千萬元】。

保經、保代概論-從監理單位來看



3. 對於經紀人更是要求另外**投保保證保險**；保險金額採單一總限額制。【前一年度營業收入達新臺幣五億元以上者，其保險金額不得低於新臺幣一千萬元】。
4. 或是要求保經代**簽署自律公約**，依循自律公約招攬保險。
5. 或是要求一定營業額以上之保經代**設置法令遵循人員及稽核人員**等監理手段。

保經、保代概論-從監理單位來看



無非是要一步步希望保經代公司做好公司治理，以降低保險糾紛。近期則是要求銀行保經代公司歸屬在銀行體制下，讓銀行不僅只收手續費，更要負擔應有之責任。

保經、保代概論-從法令面來看



- 保險法第八條：本法所稱**保險代理人**，指根據代理契約或授權書，向保險人收取費用，並代理經營業務之人。
 - 保險法第九條：本法所稱**保險經紀人**，指基於被保險人之利益，洽訂保險契約或提供相關服務，而收取佣金或報酬之人。
- ★ 制度設計上分為：代理人乃從**保險公司**的利益出發，經紀人則從**被保險人**利益出發。

保經、保代概論-從法令面來看



➤ 保險代理人

代理保險公司的商品在市場上銷售。因為代理人是保險公司的代表，故若代理人招攬保險時若有違反規定，而保險公司未盡監督義務而可歸責於保險公司者，保險公司仍要負相當之責任。若被保險人已將保費繳給代理人，視同保險公司已收到保費。應即負擔保險契約之義務。

保經、保代概論-從法令面來看



➤ 保險經紀人

代表被保險人向保險公司簽訂保險契約。因為經紀人是被保保險人的代表，故若經紀人招攬保險時若有違反規定，保險公司不負任何責任。若被保險人已將保費繳給經紀人，而經紀人未將保費繳給保險公司，則保險公司不負擔履行保險契約之義務。

保經、保代概論-從法令面來看



由此可知在法令面上，保險公司與保險代理人合作的法律風險要比經紀人大很多，保險公司不得不注意。

保經、保代概論-從法令面來看



比較弔詭的是無論保險代理人或保險經紀人之佣金皆是向保險公司領取；故雖設計上保險經紀人是被保險人的代表，但是實務上會不會有偏頗，很耐人尋味。故**最近一次保險法修法時，加入佣金或『報酬』**，以示經紀人不僅可以招攬保險，還可以提供其他服務，收取報酬。

保經、保代概論-從市場面來看



汽車代理商是最早成立之保險行銷通路，再來是開放國外之經紀人公司可到台灣設立分支機構。加入WTO後國外保險公司亦可至台灣設置分公司。銀行保險代理人則是最近十五年左右才開始成立。

汽車代理商銷售的汽車保險市場佔有率超過50%；同樣的，銀行保險代理人銷售的人壽保險市場佔有率也超過50%。

保經、保代概論-從市場面來看



國內大型汽車廠或自己成立保險代理人公司(和泰汽車之和安保代、賓士之總聯保代、福特汽車之福灣保代...)或者直接成立保險公司(裕隆與日資合作之新安東京海上)。這些中間商掌控相當大比例的保費收入，使得保險人不得不以超乎常理的費用爭取業務，造成整個保險市場失衡。而最終影響的是消費者；因為無論是最後保險公司倒閉或者調高保費都是消費者的損失。

保經、保代概論-從市場面來看



更由於車商保代在市場上的強勢作為，造成保險公司不願意營造品牌，不願意對消費者提供更貼心及更滿意的服務，更不願意善盡社會責任，因為無論如何努力其成果皆歸通路商。

保經、保代概論-從市場面來看



- 對要保人或被保險人來說，保險經紀人是風險識別與商品選擇方面的專家，因為—
 1. 當客戶需要分散風險時，保險經紀人具有較佳的判斷力與市場經驗。
 2. 保險經紀人雖然是要保人或被保險人的代理人，但佣金卻是由保險人從保費中按一定比例支付的，故可降低經紀人的道德風險，倘若因保險經紀人的疏忽導致被保險人利益受損，被保險人有權起訴其經紀人並要求賠償。

保經、保代概論-從市場面來看



再者對保險經紀人來說，從事保險經紀業務可以獲得經濟收入，進而解決自身就業問題。萬一缺乏適度的法律規範，促使經紀人以中介為名行欺詐之實，影響消費者權益，故相關立法也積極設立，通過規定經紀人的法律地位、資格條件、營業條件、活動範圍與佣金標準，使其在正常情況下執業，才可興利除弊，提高市場經營效率。



➤銀行保代的崛起

銀行業原本之獲利來源為『利差異』；但是自從民國八十二年開放大量銀行後，競爭相形劇烈，以至於原本之獲利空間被侵蝕殆盡。由於銀行有許多的營業據點，再加上又有許多忠實客戶，而且其業務範圍本身就有許多牽涉到保險(例：貸款需保住宅火險、貨物出口押匯需保貨物運輸保險等)，故其順理成章的成立保代，經營保險業務。

銀行保代的主要營業收入為銷售人壽保險之佣金收入；壽險的佣金收入占銀行保代營業收入很大的比例。



➤銀行保代的優勢

1. 在金控交叉行銷的操作下，銀行營業據點一方面成立理財中心，替客戶作財富管理的服務。而其中最重要的，就是招攬保險，增加銀行手續費收入。
2. 另一方面以其對客戶財富狀況的瞭解，銷售類似定存的保險商品，挾其客戶對銀行長期的信任感，其銷售的力道對傳統的業務員是一大威脅。傳統的壽險業務員只能在夾縫中求發展，相當辛苦。

如何經營-- 保險經紀人



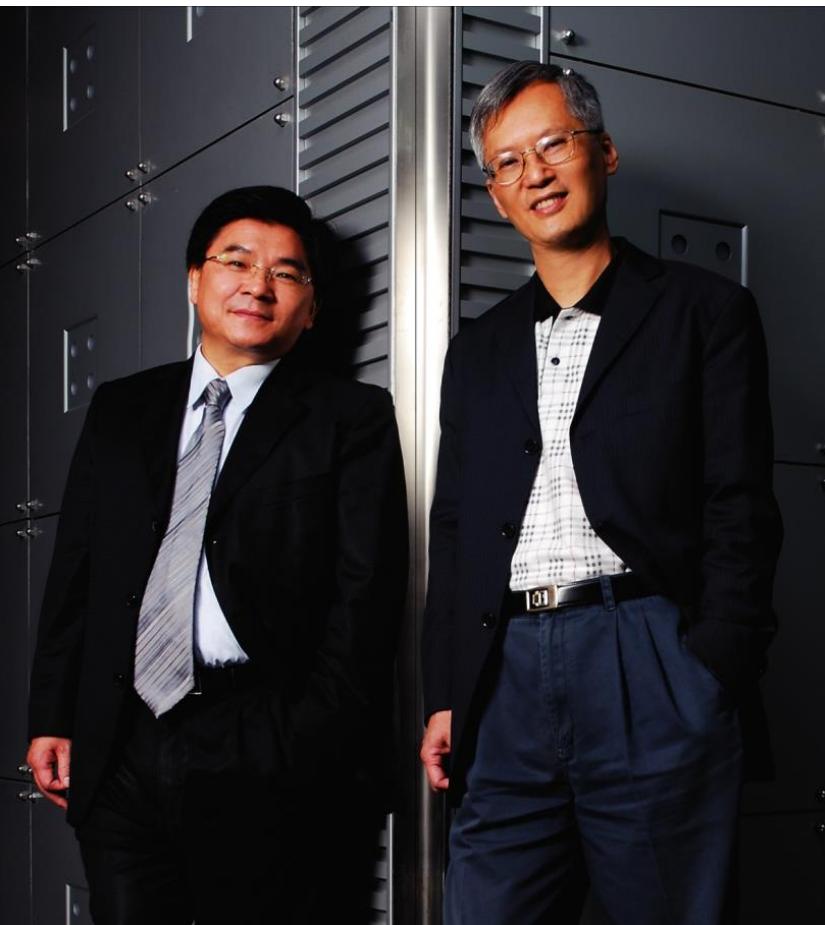
業務行銷是最棒的工作



業務為萬業之母，企業任何商品，若無法投過業務人員行銷出去，都無法生存，壽險業也是如此，故要相信自己的選擇，堅持走下去。



FORESTAR-富士達



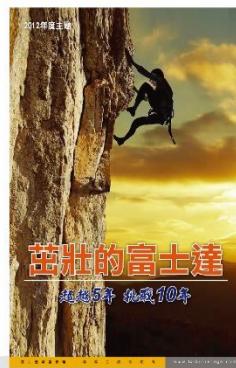
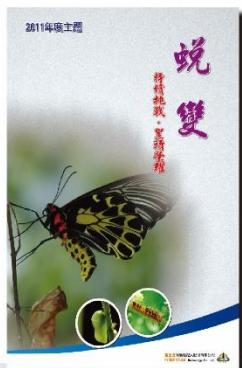
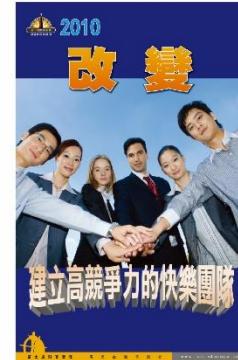
2007年-成立

由領航者梁家駒先生與董事長廖學茂先生結合一群志同道合的優秀夥伴，成立富士達保險經紀人股份有限公司

公司資本總額

100,000,000 元

富士達沿革/歷年年度主題



2013年

2012年

1. 成立桃竹三區部、台中五區部
2. 榮獲保險信望愛-最佳保險專業獎 (公司)



2011年

2010年

成立台北營運總部、台中營運總部、新北一A區、花蓮辦公室

2009年

成立台中二區部、嘉南二區部

2007年

1. 創立富士達, 成立台北、桃園、台中職場
2. 陸續成立嘉南一區部、高屏一區部、蘭陽一區部



富士達保險經紀人股份有限公司
FORESTAR Brokerage Co., Ltd.



2014年

2015年

成立台中九區部、台中十二區部

1. 成立桃竹五區部、台中七區部

2. 總公司擴大職場

3. 台中營運總部更名為台中八區部

4. 自購職場辦公室—台南101大樓

5. 成立OIU業務支援中心

6. 榮獲國家品牌玉山獎-傑出企業類(公司)

7. 榮獲國家品牌玉山獎-傑出企業領導人獎(廖學茂董事長)





底色橘黃色：代表著財富聚集
羅盤圖象：不分國界永遠指引著正確的方向

在富士達專業的財富領航下
能提供多元的商品組合與專業諮詢，
為客戶達到預期的獲利的目標！

富士達能有效發揮三贏綜效 | Synergy

1

富士達具有切合
市場及多元的金融
保險商品代理，可
依客戶需求量身訂
做，為保戶規劃最
有利的費率與最大的
保障，為客戶創
造贏面！

2

富士達培訓最優質具
潛力的財富管理經紀
人，並具有良好的銷售
技巧及交叉行銷的策
略，同時提供計劃性且
深入的教育訓練與人性
化的考核制度，為保險
經紀人開創贏面！

3

富士達以優秀經紀人分擔保險
公司的人力需求，並有效的顧客
資料庫管理，提供客戶最人性化的
理財保障與服務，使合作的保
險公司能有效及持續地開發創新
商品，為金融保險公司爭取最附
合成本效益的贏面！



願景

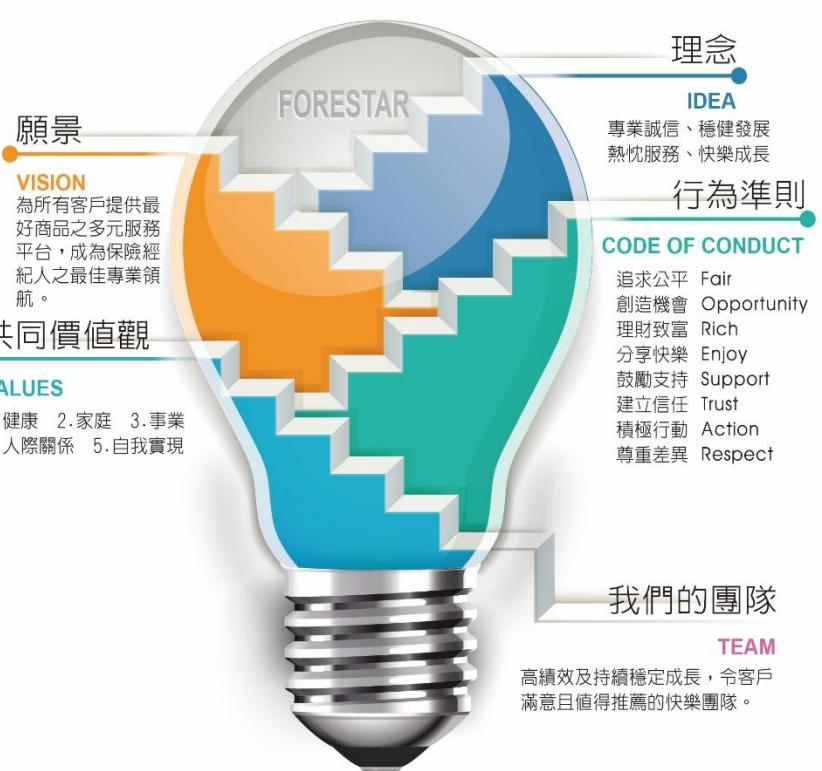
VISION

為所有客戶提供最
好商品之多元服務
平台，成為保險經
紀人之最佳專業領
航。

共同價值觀

VALUES

1. 健康
2. 家庭
3. 事業
4. 人際關係
5. 自我實現



我們的團隊

TEAM

高績效及持續穩定成長，令客戶
滿意且值得推薦的快樂團隊。

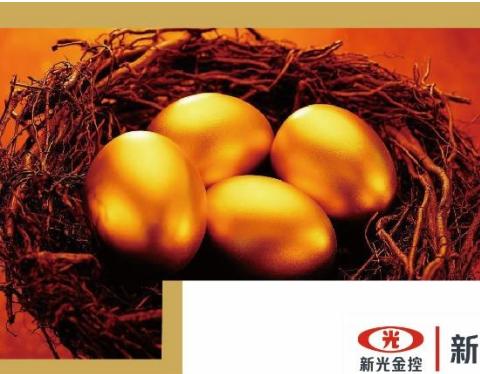
Ask not whence but whether.

最重要的問題，不是「從何處而來？」，而是「要往何處去？」

—阿爾弗雷德·阿德勒(Alfred Adler)

7 個遠見的核心價值





全方位金融商品— 合作的產壽險公司

富士達目前與15家壽險公司、13家產險公司合作，各家保險公司的商品特色不太一樣，業務同仁可以根據客戶的需求，從各家保險公司中挑選出最符合客戶需求的商品，朝向實現公司願景（為所有客戶提供最好商品之多元服務平台，成為保險經紀人之最佳專業領航）邁進。



富士達

富士達願景

領航



為所有客戶提供最好金融商品之
多元服務平台、成為保險經紀人之最佳專業領航。

「富士達平台」席捲全台



- 富士達從2007年創立至今，跨越十年，邁向二十，在這段期間，公司經歷金融風暴、環境快速變化、同業的惡性競爭... ...等風雨，每經歷一次，公司就會蛻變的更進步。至今為止，在富士達這個大平台內，我們建立了領先業界的業務制度及服務平台，它包含了以下重要事項：

一.「100專案」業務制度

二.業務行政後勤支援

三.教育訓練-學習平台

四.國內外競賽獎勵

五.內部創業平台

六.金融整合行銷部

世界營運總部/總公司

總公司設立在台北，以點擴大為面，再呈放射狀佈建全省（陸續設置據點中）。再以台灣為大中華區總部，西進至中國大陸，逐步將據點拓展到各省。



台北總公司
地址：台北市忠孝東路六段21號2樓之3
電話：(02) 2655-9268

台北一區部
地址：台北市忠孝東路六段21號2樓
電話：(02) 2655-9266

新北一區部
地址：新北市板橋區民生路三段30之6號3樓
電話：(02) 2253-6279

新北一區部 地址：新北市板橋區民生路三段30之6號3樓 電話：(02) 2253-6279 蘭陽一區部-花蓮 地址：花蓮縣花蓮市明禮路5號4樓之9 電話：(038) 330-830

桃竹一區部
地址：桃園市桃園區中正路1088號28樓
電話：(03) 358-0578

統一三區部
地址：桃園市桃園區中正路1088號28樓
電話：(03) 358-0578

地址：台中市西屯區台灘大道三段658號13樓之2
電話：(04) 2706-5782

台北總公司

西北一區部
新北一區部
新北一A部

桃竹一區部
桃竹三區部
桃竹五區部

台中一區部
台中二區部
台中三區部
台中六區部
台中七區部
台中八區部
台中九區部
台中十二區部

嘉南二區部 台南

新北一A部
地址：台北市大同區敦煌路56號1樓
電話：(02) 2599-2833

蘭陽一區部
地址：宜蘭縣羅東鎮純精路一段109號3樓
電話：(039) 511-337

蘭陽一區部-花蓮
地址：花蓮縣花蓮市明禮路5號4樓之9
電話：(038) 330-830

桃竹一區部
地址：桃園市桃園區中正路1088號28樓
電話：(03) 358-0578

地址：桃園市桃園區中正路1088號28樓
電話：(03) 358-0578

ANSWER

二十一

台北
桃園

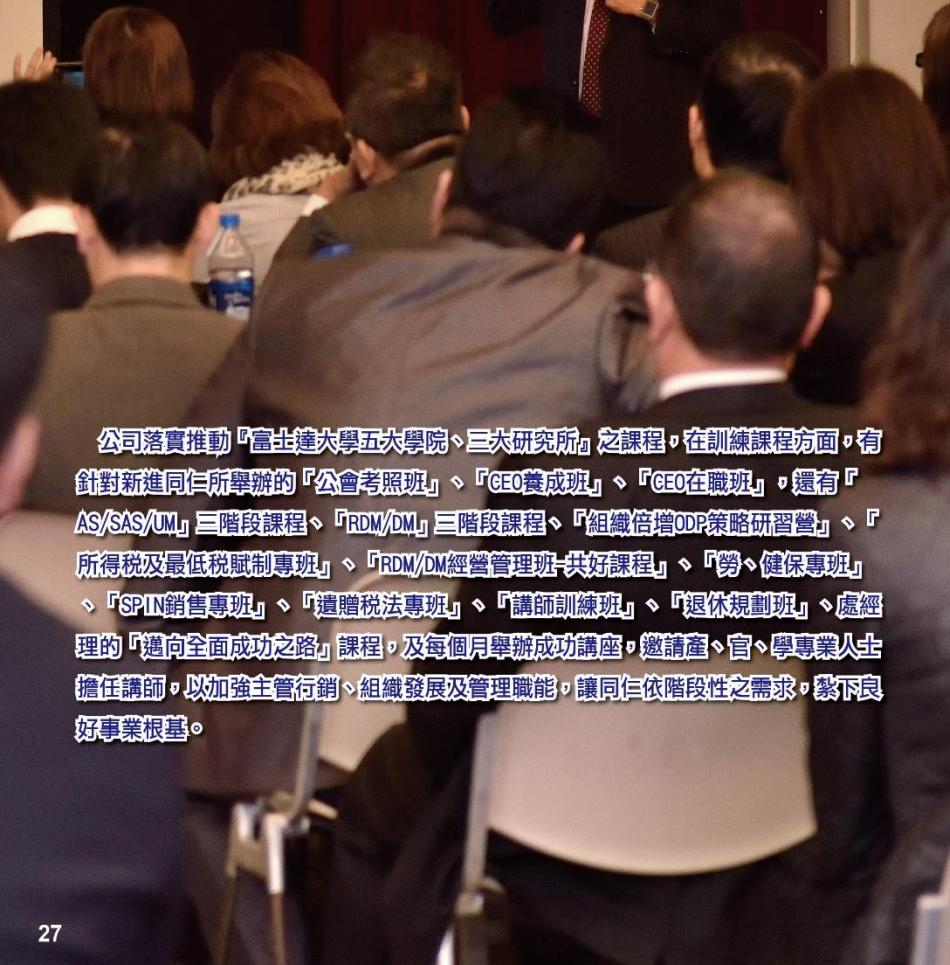
新竹

● 台中

10 of 10



教育訓練



專業的培訓學制 富士達大學

『對人才進行投資』是推進富士達向前邁進的不二法門，富士達按步就班的培訓學制是帶領人才成長通往成功的最佳途徑：

富士達大學

行銷學院

CEO公會考照班 CEO在職班
CEO養成班 SPIN銷售專班
AS/SAS/UM分階三訓練一
1.銷售技巧研習營
2.心態觀念定勝負
3.邁向TOP SALES
業績倍增成長班
投資型證照考照班
產險證照考照班
外幣考照班

管理學院

1. RDM/DM分階訓練一
(增員與選才)
 2. RDM/DM分階訓練二
(訓練)

教育綜合學院

1. 成功講座
 2. 年中策劃會報
 3. 年度策劃會報
 4. 講師訓練班
 5. APP數位工具

經營學院

富士達研究所

經營研究所

- 1. 組織倍增--
ODP策略研習營
 - 2. RDM/DM經營管理班--
共好課程

管理研究所

財金研究所

- 1. 所得稅與最低稅負制
 - 2. 遺產與贈與稅法

- 1. 邁向全面成功之路
- 2. 火力全開 組織倍增
收入倍增研習營

一、CEO訓練課程

為協助業務主管培養未來處經理，引進優秀人才加入保險事業，公司自2015年1月1日特推出領先業界的「富士達CEO專案」，實施至今成績斐然，參加CEO專案必須接受定期的教育訓練，目前公司規劃的CEO專案教育訓練有下列三個部分：

1. 公會考照班、2. CEO在職班、3. CEO養成班



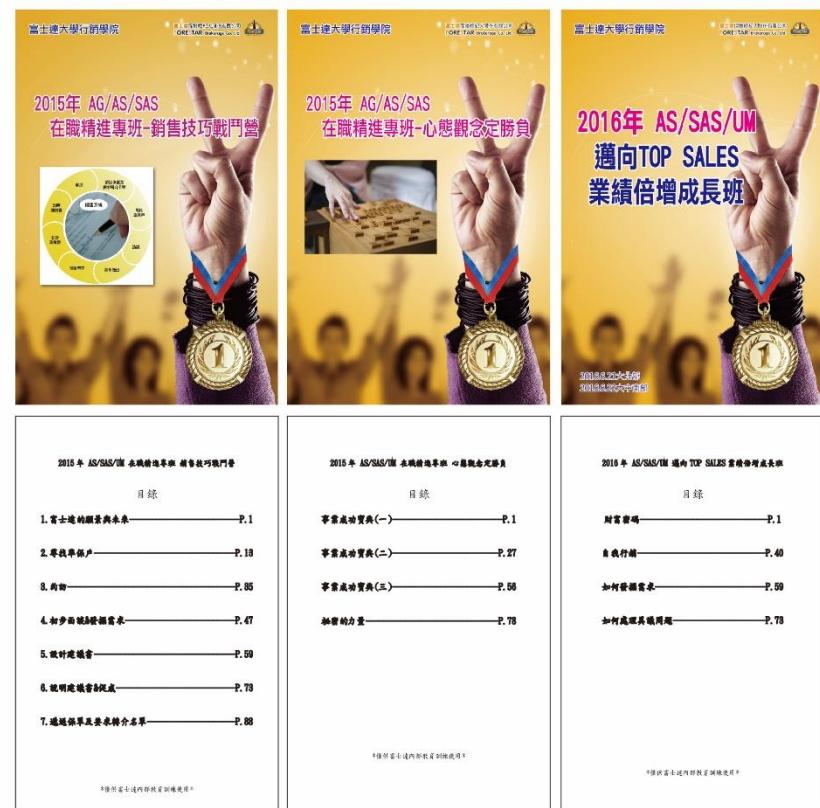
二、SPIN銷售專班

此為富士達大學行銷學院課程，主要受訓對象為已報聘之 AG/AS/SAS，採自由報名參加，主要是讓學員銷售時能瞭解何謂SPIN顧問式行銷，進而銷售時掌握、運用SPIN技巧，藉此提升業務同仁銷售技巧及行銷職能。



三、AS/SAS/UM三階段訓練

為提升AS/SAS/UM行銷技巧與職能以利提升業務績效，特舉辦銷售三階段訓練（銷售技巧戰鬥營、心態觀念定勝負、邁向TOP SALE業績倍增成長班），該訓練亦為CEO專案人員之必修調訓課程，專案人員不得藉故請假。



RDM/DM分階訓練一/二：

公司為提升高階主管本職能及組織經營績效，特舉辦RDM/DM分階訓練課程，總共分成三階段—
 (一) 增員與選才：增員是指尋找有成功可能性的準增員對象，對透過接觸誘發他對壽險銷售的興趣。
 另一方面，選才是從所增員的人當中選出成功可能性較高的人。
 (二) 訓練：訓練除了知識的傳授外，還必須能將這些知識運用在日常的工作上，訓練的效益是藉由業務人員達成的結果來衡量的，促使業務人員成為專業人士。



RDM/DM分階訓練三：

(三) 領導與激勵：優秀的業務主管能夠結合管理和領導這兩方面的能力，要制訂完整的策略需要有效率的預算編制和計劃，要帶領一群承諾要實現願景的人要有技巧的組織。



一、勞健保專班：

此為富士達大學財經學院課程，主要受訓對象為AG/AS/SAS，採自由報名參加，這是要提升同仁對於勞、健保制度的認識，及熟悉二代健保補充保費的部分。

二、退休規劃班：此為富士達大學行銷學院課程，主要受訓對象為已報聘之AG/AS/SAS，採自由報名參加，主要是為業務同仁了解退休規劃的重要性。



一、講師培訓班

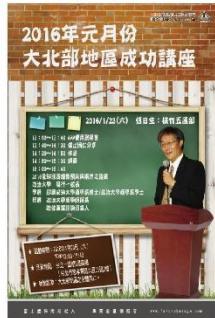
此為富士達大學教育綜合學院課程，為建立富士達大學堅強之訓練講師團隊，使更多富士達主管具備專業之授課與規畫課程能力，同時提升各單位教育訓練品質，強化各單位經營績效。



二、成功講座

每月分成大北部、大中南部舉辦，除了邀請優秀的業務同仁分享保險經驗之外，公司還會邀請產、官、學界菁英人員來分享，讓同仁在衝刺業績之餘，仍可以加深自己的知識。

2016/01大北部
講師：周行一校長



2016/01大中南部
講師：鍾任琴校長



2016/02大北部、大中南部
講師：楊奕聰監事長
2016/02大中南部
講師：楊奕聰院長



2016/03大北部、2016/04大中南部
講師：楊奕聰院長



2016/09大中南部
講師：鍾任琴校長



2016/10大北部
講師：張朝凱醫師



2016/10大北部
講師：陳美齡醫師



2016/04大北部
講師：楊慰芬副總裁



2016/06大北部
講師：陳欣濬總醫師



2016/06大中南部
講師：江啟臣立委



2016/07大北部、2016/10大中南部
講師：周筱玲總經理



2016/07大中南部
講師：呂紹連院長



2016/08大北部
講師：林國全院長



2016/08大中南部
講師：陳欣濬總醫師



2016/09大北部
講師：石靜文理事長



2016/09大中南部
講師：鍾任琴校長



2016/10大北部
講師：張朝凱醫師



2016/10大北部
講師：陳美齡醫師



三、年中策劃會報(五月)及年度策劃會報(十二月)

(一)年中策劃會報：

每年五月舉辦，同仁參與策劃會報活動，除了檢視上半年業績、人力是否達成自己目標之外，公司還會聘請專業講師做專題演講，讓同仁可利用這段時間充電。



(二)年度策劃會報：

為檢視過去達成及完成年度目標並凝聚團隊共識、提升高階主管本職學能及經營績效，於每年十二月特舉辦年度策劃會報。



四、APP數位工具

利用行動科技提供的工作效能支持改變組織培訓：

1. 即時行事曆功能，同仁能掌握公司最新發佈活動。
2. 財富密碼：即時提供客戶需求分析，並將分析資料帶入保險百科系統。
3. 線上百分卡系統，提供方便業務管理。



一、組織倍增 ODP策略研習營

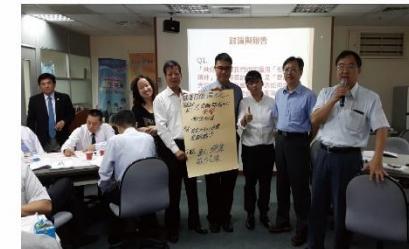
為提升業務同仁增員職能及經營績效，特在2016年3月份時舉辦「組織倍增ODP策略研習營」，藉由探討公司優勢、業務制度、商品配套…等，進而幫助主管訂定今年度的增員策略及目標。



二、RDM/DM經營管理班 共好課程

為提升高階主管管理職能並提升經營績效，公司特於2015年7月7日、7月10日、8月11日、8月13日及2016年6月2日、6月3日分別舉辦研習課程。

1. 2015年7月份及8月份共好課程，分別在富士達大學台北教育訓練中心及台中逢甲中科校區舉辦，由廖學茂董事長擔任講師，引導業務主管進入共好的世界。
2. 2016年6月份共好課程，分別在富士達大學台北教育訓練中心及台中逢甲中科校區舉辦，由廖學茂董事長擔任講師，課程延續2015年的內容，更深入管理的觀念，進一步引導同仁進入更深層的領導世界。



一、邁向全面成功之路（逢甲大學余祖慰教授擔任講師）

從2016年3月份開始，每個月邀請逢甲大學余祖慰教授假台中逢甲中校區或台中教育訓練中心為大中南部經理教授「邁向全面成功之路」。



二、火力全開 組織倍增 收入倍增研習營

為協助新進業務同仁快速進入工作位置，課程內容以介紹公司的教育訓練課程、法令遵循、業務行政作業須知，每個月分別於大北部、中南部開課。



一、所得稅與最低稅負制

此為富士達大學財金研究所課程，主要受訓對象為UM/RDM/DM級以上主管，是為了提升高階主管對於個人綜合所得稅的認知及如何做節稅規劃。

二、遺產與贈與稅法—民法繼承篇

此為富士達大學財金研究所課程，課程內容涵蓋租稅與財產移轉規劃之專業課程。



You just can't beat the guy who never gives up.



火力全開 組織倍增

產、官、學 堅強的講師陣容

對人才進行投資是推進富士達向前邁進的不二法門，富士達按部就班的培訓學制是帶領人才成長通往成功的最佳捷徑。

積極廣邀產、官、學界之優秀講師，如政大校長周行一博士、教授張士傑博士、林祖嘉博士、富邦人壽鄭本源董事長、兆豐產險陳瑞總經理、朝陽科大鍾任琴校長、李崗導演、三立新聞陳雅琳主播、救國團總團部張德聰主委…等優秀講師群，在公司年中（年度）策劃會報、每月成功講座、進修會…等重要教育訓練活動中，擔任講師，讓同仁在拼業績之餘，可以充實自己的知識領域，並且幫助同仁設定目標，規劃行程，實現自我夢想！

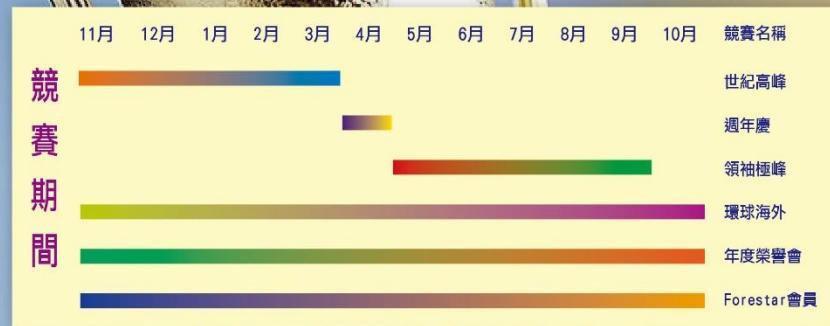




競賽、旅遊獎勵

每年設定世紀高峰、領袖極峰等業績競賽，只要同仁跨越業績門檻，公司則獎勵業務同仁國外旅遊。

另外，加上眾多加碼賽，例如週年慶、五星級飯店聚餐獎勵、好書大放送…等，讓同仁除了拼業績之外，也會拼榮譽。



一、週年慶：

為慶祝富士達週年，特於每年四月份舉辦，屬於短期競賽，獎勵以精美禮品或榮譽會為主：

1. 榮譽宴：曾經舉辦的場地有裕元花園、君悅飯店、千喜大飯店…等。
2. 美禮品：義大利薑莉歐玫瑰歐式典雅禮盒、象印牌不銹鋼真空燜燒杯、富士達Logo水鑽徽章、富士達橘色FORESTAR專屬背包…等。

二、ForeStar會員獎勵：

1. 凡經報聘且與本公司聘約有效之各級業務人員，不論職級均適用本辦法，會員資格審核以其個人業績為計算標準，每月審核一次。
2. 個人業績當月受理且當月或次月經核保通過，始列入該月之業績計算。審核標準如下：
 A項標準：保單件數3件，壽險保費FYC 7.5萬元。
 B項標準：連續獲得會員資格之月數達3個月資格者，得自獲得資格之次月起，每滿3個月，以季通算之方式獲得獎金及連續會員資格，通算之標準為件數須達9件、FYC30萬，且每月件數不得低於2件，否則失去通算資格。
3. 於經公司審核後未達標準以致連續會員資格中斷者，其行ForeStar會員資格須重新計算。
4. 業績計算以初年度保險服務報酬(FYC-代理費)為計算基礎。
5. 獎勵內容請詳「ForeStar會員」相關公文。



2015年富士達榮譽會



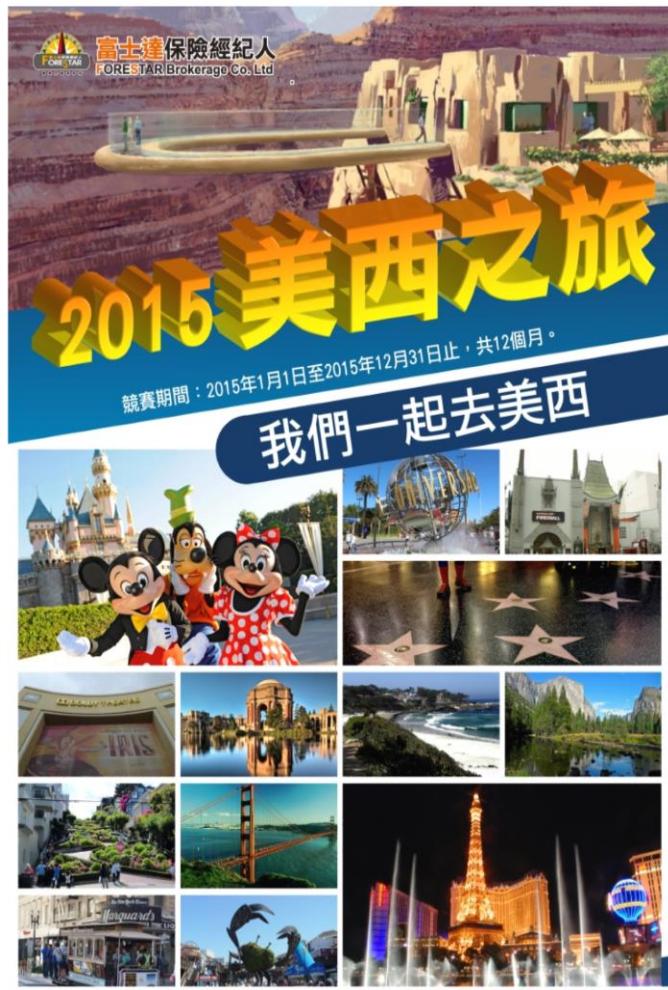


2015年世紀高峰競賽頒獎





2015年美西海外旅遊



競賽期間：

2015/1-2015/12

出團時間：

2016/4/12



2016年世紀高峰 日本-黑部立山之旅

競賽期間：

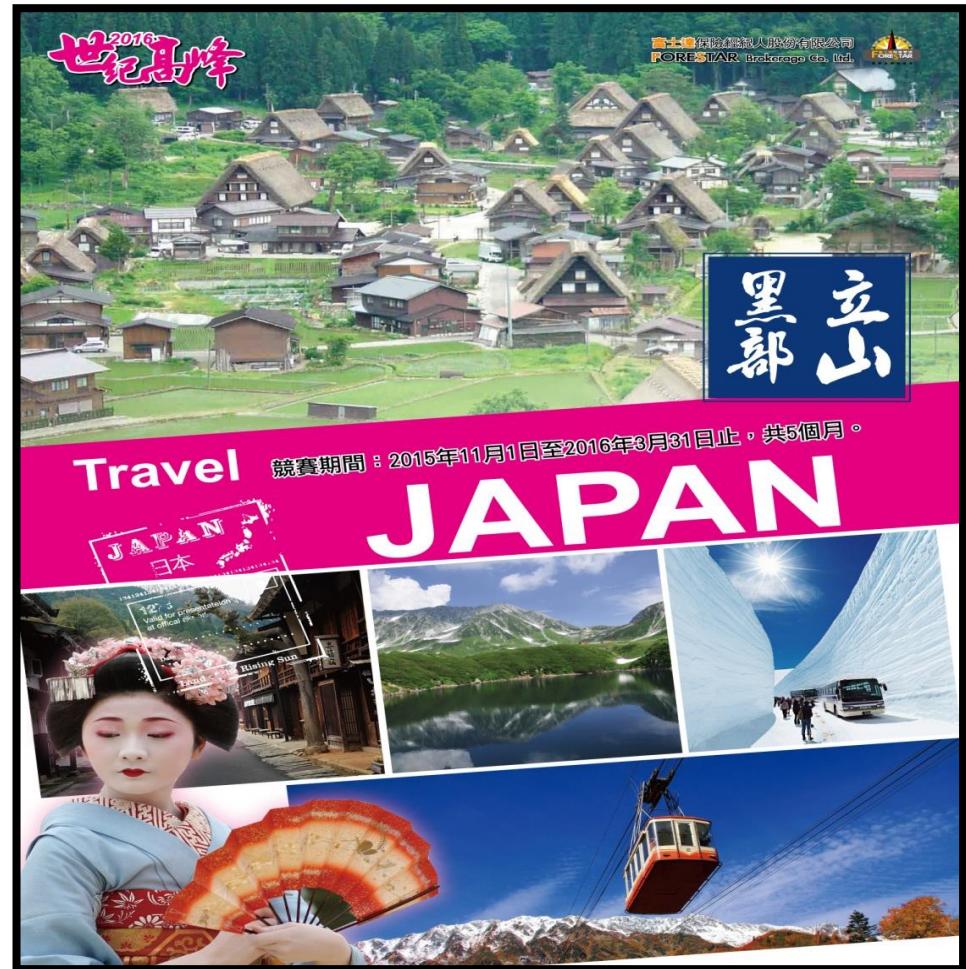
2015/11-2016/3

出團時間：

5月11及12日

出團人數：

102人





2016年杜拜海外旅遊



◆ 競賽期間：

2016/1-2016/12

◆ 獎勵辦法：

1、個人行銷組：

取個人累計FYC最高前6名同仁

2、通訊處組：

取通訊處累計FYC最高前4名處經理

3、區部組：

取區部累計FYC最高前3名區部主管



2016年領袖極峰 日本-福岡/豪斯登堡之旅

時間:2016/4/30-2016/9/30

地點:日本-福岡/豪斯登堡

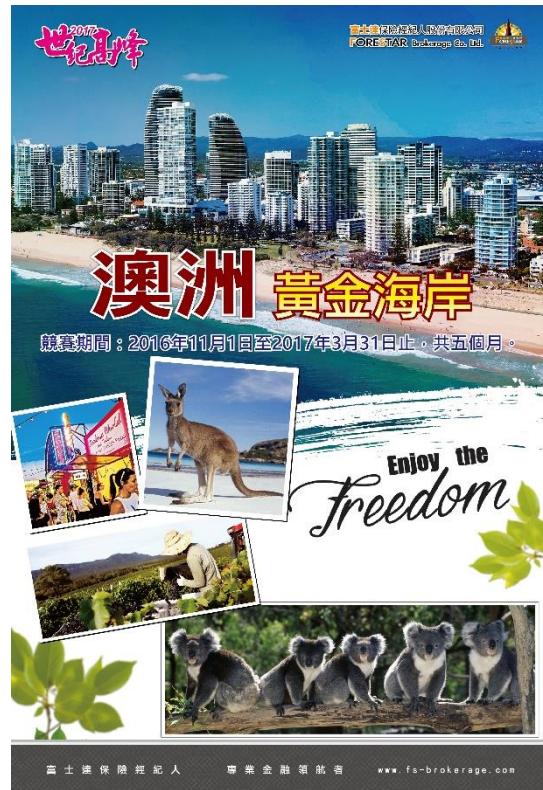
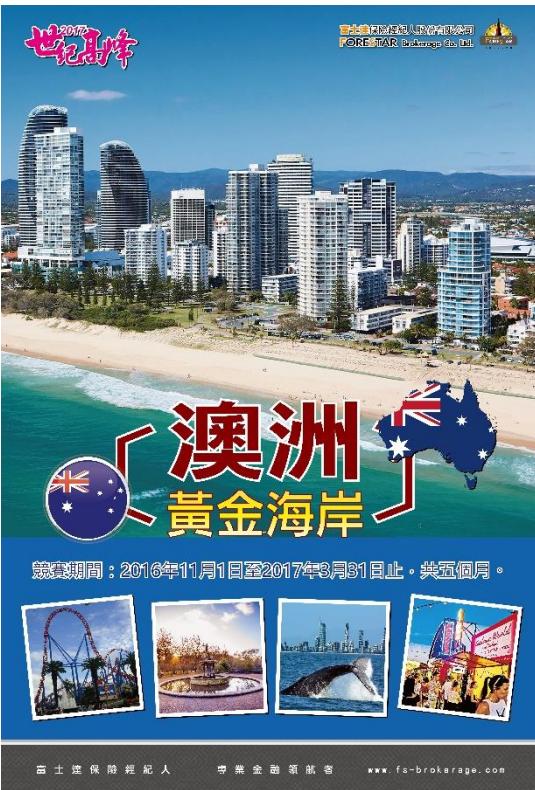




2016年世紀高峰 澳洲/黃金海岸之旅

時間:2016/11/1-2017/3/31

地點:澳洲-黃金海岸





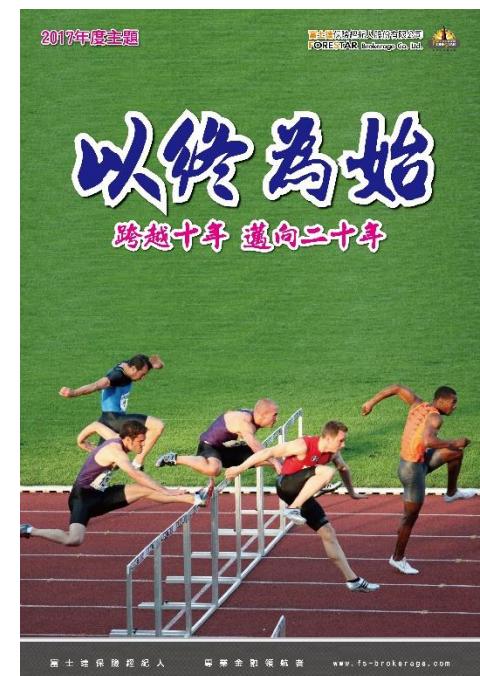
2016共好行動年續經營



- ◆ **松鼠精神**
目標清楚
做有價值的事
- ◆ **海狸方式**
群體合作
自由自主完成目標
- ◆ **野雁天賦**
彼此喝采
熱情鼓勵完成任務



2017以終為始 跨越十年、邁向二十





2017 組織及業績目標

業績目標：

FYC 5億2080萬





2017 組織及業績目標

組織目標：

1,004組

2,008人





2017年的策略

1. 國外旅遊：世紀高峰—澳洲黃金海岸
全年度海外—希臘
2. CEO、ODP持續推動
3. 舉辦增員戰鬥營
4. 全年度AG/AS/SAS培訓課程
5. 全年度UM/RDM培訓課程
6. Forestar保單健診持續推動
7. 每週提供一份重要財經資訊給全體經理級以上同仁
8. 2017年3月30日舉辦榮譽會頒獎典禮暨春酒晚宴
9. 每二個月召開ODP主管(UM/RDM/DM)經營座談會



火力全開、組織倍增

火力全開 組織倍增

獎勵期間：2016年4月1日至2016年12月31日。

獎勵辦法：

- 1、推介業務專員獎勵：
各級業務同仁於獎勵期間內，推介新報聘業務專員並達成規定者，即獲旅遊團費獎勵人次。
- 2、推介業務主管獎勵：
各級業務同仁於獎勵期間內，推介新報聘業務主管並達成規定者，即獲旅遊團費獎勵人次。
- 3、獎勵項目：
推介人完成增員獎勵資格人次者，可獲公司高峰或極峰競賽之旅遊團費獎勵。
- 4、請詳正式公文「富士達董字第20160406號」。

富士達保險經紀人 專業金融領航者 www.fs-brokerage.com

火力全開 組織倍增

獎勵期間：2016年4月1日至2016年12月31日。

獎勵辦法：

- 1、推介業務專員獎勵：
各級業務同仁於獎勵期間內，推介新報聘業務專員並達成規定者，即獲旅遊團費獎勵人次。
- 2、推介業務主管獎勵：
各級業務同仁於獎勵期間內，推介新報聘業務主管並達成規定者，即獲旅遊團費獎勵人次。
- 3、獎勵項目：
推介人完成增員獎勵資格人次者，可獲公司高峰或極峰競賽之旅遊團費獎勵。
- 4、請詳正式公文「富士達董字第20160406號」。

富士達保險經紀人 專業金融領航者 www.fs-brokerage.com

火力全開 組織倍增

獎勵期間：2016年4月1日至2016年12月31日。

獎勵辦法：

- 1、推介業務專員獎勵：
各級業務同仁於獎勵期間內，推介新報聘業務專員並達成規定者，即獲旅遊團費獎勵人次。
- 2、推介業務主管獎勵：
各級業務同仁於獎勵期間內，推介新報聘業務主管並達成規定者，即獲旅遊團費獎勵人次。
- 3、獎勵項目：
推介人完成增員獎勵資格人次者，可獲公司高峰或極峰競賽之旅遊團費獎勵。
- 4、請詳正式公文「富士達董字第20160406號」。

富士達保險經紀人 專業金融領航者 www.fs-brokerage.com



富士達留才計劃

2016年提撥盈餘30%分紅

提撥比例	對象	資格
10%	區部主管	
10%	處經理(含區部主管)	通訊處FYC \geq 200萬
10%	處經理(不含區部主管) 儲備處經理、經理 襄理、主任	直轄組FYC \geq 50萬





企業規劃七大程序

1. 界說企業經營使命

2. 設定目標

3. 進行環境因素預測

4. 評估本身資源條件

5. 發展可行方案

6. 實施計畫方案

7. 評估、修正及再出發



成功領導者五大特質

1. 使員工適才適所

瞭解下屬新責任領域、技能及背景，使其適才適所，與工作搭配得天衣無縫。

2. 應隨時主動傾聽

涵蓋傾聽明說或未明說之事，意味著領導者以一種願意改變的態度等於是送出願意分享領導權的訊號。

3. 要求部屬工作應目標導向

作為下屬的溝通橋樑，使下屬主動做出最有效率的決策。

4. 注重員工部屬成長與機會

無論任何情況，領導人必須向下屬提出樂觀的遠景。

5. 訓練員工具批判性思考

部屬完成一項工作後鼓勵馬上檢視如何進行、為何進行，以及要做些什麼的指標，並給機會發問，鼓勵他們想出更有效率與效能的作業方式。



成功領導者六大法則

1. 尊重人格原則

職位雖有高低，但人格無貴賤，一律平等，所謂敬人者，人恆敬之。

2. 相互利益原則

即對價原則，互惠互利，各盡所能各取所需，維持利益平衡。

3. 積極激勵原則

瞭解個人不同程度的需求，以積極的激勵激發成員之最大潛力。

4. 意見溝通原則

透過垂直與平行關係的溝通，得到共識，促成團結，破除障礙。

5. 參與原則

民主作風為未來之大趨勢，發揮成員自主管理及潛能，更能達到集思廣益之效。

6. 相互原則

現代的領導是影響力的高度運用，主管未必事事精通，因此，主管要有雅量接納部屬比自己高明的意見。



國內企業家對接班人的看法

企業的成功，經營團隊當然很重要；但團隊的舵手或領航者，也是同樣重要。根據國內知名雜誌《商業週刊》對國內知名大型企業負責人，專訪他們對選擇接班人的條件看法，得到以下的重點結論：

一. 宏碁集團前董事長：施振榮

施前董事長認為接班人最應該具備的「人格特質」、「核心能力」、絕對「不能觸犯的大忌」與他心目中的「接班人輪廓」

1. 人格特質：①領袖魅力；②正面思考；③自信
2. 核心能力：①創新能力；②經營能力；③溝通能力
3. 絶對不能觸犯的大忌：①停止學習；②違反誠信；③沒責任感
4. 心目中的「接班人輪廓」：具領袖魅力，能夠開發舞台和人才，長、短效益並重。



國內企業家對接班人的看法

二. 統一企業集團總裁：高清愿

高總裁認為接班人最應該具備的「人格特質」、「核心能力」、絕對「不能觸犯的大忌」與他心目中的「接班人輪廓」

1. 人格特質：①品德第一；②領袖魅力，要能夠帶領一大群人。
2. 核心能力：①做好內部溝通及跨部門協調；②開創新的賺錢事業；
③充分了解自己經營的事業。
3. 絶對不能觸犯的大忌：①沒有辦法賺錢；②沒有誠信；③投機取巧
4. 心目中的「接班人輪廓」：具全方位的功能。



國內企業家對接班人的看法

三. 裕隆汽車董事長：嚴凱泰

嚴董事長認為接班人最應該具備的「人格特質」、「核心能力」、絕對「不能觸犯的大忌」與他心目中的「接班人輪廓」

1. 人格特質：①心地善良；②正面思考；③具有經營事業的熱忱。
2. 核心能力：①研發創新，沒有研發，什麼都完了；②精確判斷產業的發展趨勢；③溝通能力。
3. 絕對不能觸犯的大忌：①策略錯誤；②搞小圈圈，破壞組織的機制；③停止學習。
4. 心目中的「接班人輪廓」：不斷創新，創造新的市場與商機。



保經代這幾年的經營環境異常困難：

政府在監理上希望保經代朝大型化發展。所以在法令上要求日益嚴謹，在人員配置上亦多所著墨。

中小型或體質較弱的保經代紛紛鳴金收兵，無法繼續經營。

在市場上又受銀行保經代、大型保經代、保險公司業務員等等競爭對手的擠壓，面臨龐大競爭，只有全力以赴。提供給客戶更專業，更優質的服務。



但是保經代仍有它優勢之處：

例如產品線齊全，不受單一保險公司商品之限制。人員之報酬以佣金為限，無退休金負擔。由於其費用較低，故報酬多高於一般的保險公司。其競爭力並不亞於傳統保險公司。

Just do it

