

平安集团代理人福利 与管理政策声明

2022年1月

定义

本政策中所指“代理人”为受平安集团旗下从事人身保险业务相关的成员公司委托及授权，代为办理平安集团旗下经营人身保险业务的成员公司的保险业务的个人。

反歧视、平等及多元化

- 公司保障代理人招募的公平及公正。
- 禁止任何因性别、容貌、身心障碍婚姻和生育状况、民族、种族、宗教信仰、性取向、籍贯、户籍、党派、口音等因素对代理人进行歧视。
- 公司为代理人提供表达意见和诉求的沟通渠道。

代理人权益和福利保障¹

- 公司持续为代理人安排适应代理人发展需求的培养和培训计划，提升代理人服务技能与专业水平。
- 公司从医疗、意外、身故、养老等方面给代理人提供丰富的福利保障，其中包括基本四项保险（团队人身意外伤害保险、团体意外伤害医疗保险、平安团体一年定期寿险、团体住院医疗保险）、养老公积金、长期服务奖、增值服务等。
- 公司为代理人投保四项基本福利保障并支付相应保费，如代理人不幸发生意外伤害、住院、身故等，可以获得一定的理赔金，根据代理人职级不同保障金额不同。
- 公司根据代理人职级、司龄、业绩等情况计提养老公积金、长期服务奖，统一购买投保团体养老保险，代理人达到法定退休年龄或离司时可以申请领取。
- 公司为主管、绩优代理人提供专属增值服务，包括专家团在线问诊、VIP 预约挂号、重疾二次诊疗、住院安排等。
- 公司为部经理、铂金钻及以上层级高绩优代理人，提供每年一次免费体检服务。

公司基于市场变化及自身发展需要，持续优化升级基本法，包括但不限于通过代理人佣金按销售业绩计提。

¹ 所述代理人权益以及保障项目仅覆盖寿险个险部门代理人；寿险银行保险部及其他寿险下设部门代理人根据具体部门对于代理人政策进行权益和保障项目覆盖。

■ 代理人团队规模及素质保障

- 公司通过全面推广新人经营工程项目，吸引和筛选高质量人才，从增员入口改善新人质量，通过结构优化进一步促进队伍留存和稳健发展。
- 公司通过优入口、控存量多措并举，打造一支“高素质、高绩效、高品质”的三高队伍。
- 公司升级代理人早会智能管理系统，加强代理人参会管理，确保真实参与培训，具备必备的职业道德和销售技能。
- 公司通过持续推动部课开展合规专题早会，加强代理人品质宣传教育，引导队伍强化合规文化内核。
- 公司同时对新人及低绩效人群要求参与专项培训并通过考试，确保具备必备销售技能。
- 公司日常在不断加强代理人销售技能培训，帮助提升代理人客户需求分析能力、产品销售能力，提升销售业绩和收入。

■ 代理人管理与监督机制

- 公司根据代理人职级设置相应的晋升 / 维持考核标准。
- 公司明确声明不强迫代理人自购保单从而完成考核标准，针对该事项公司还制定了一系列管理要求加强对代理人自购保单的管控，包括限制业务品质不佳的业务员自保件购买资格、针对自保件全面实施销售过程双录（录音录像）、限制自保件计入业务员考核比重等，以保障代理人自购保单是基于自身真实保险需求。
- 公司对新增保单的双录覆盖范围包括但不限于监管规定的业务以及对入职 2 年内新人、所有自保件、投诉高风险代理人、以及部分机构新单执行 100% 双录，强化保险销售行为可回溯管理。
- 公司对代理人深入开展专项排查及常规业务风险自查，通过加强关键风险领域管理和监督，对发现违规人员严格参照品质管理办法处罚问责，追究主管连带责任，减少违规销售行为发生。