



健康长久好生活

# 2025年基本法 修订内容

业务行政部  
2025年1月

友邦机密文件。请勿外流。



# 25年基本法升级 — 鼓励向上优增、提高新主管成功率、持续推动MDRT

1

## 鼓励向上优增

### (1) 优化新人津贴：

- 增强对高产能段新人的招募吸引力，**升级津贴，增加首三月高档津贴和通算高档津贴**

### (2) 优化主管增员奖金：

- 鼓励招更好的人，**挂钩DAPA转任**

2

## 提高新主管成功率

### (3) 提高A1晋级/考核标准：

- 适度提高主管晋级标准，引导更有质量的晋升，推动主管健康晋级

3

## 持续推动MDRT

### (4) 提高LC晋级考核标准：

- LC对标MDRT，近几年MDRT标准逐年提升，LC标准同步提升

### (5) 提高MDRT奖金获取要求：

- 确保奖金获取面，入围门槛不做提升；奖金获取高档对标当前MDRT入围标准

### (6) 提高季度奖获取要求



# 1.鼓励向上优增——优化新人津贴

## 首三月津贴升级—NPA适用

■ 采用“新人新人办法，老人老办法”的过渡方案，2025年1月1日及之后签约的新人适用25年版本，之前签约的新人适用24年版本。

Before

After

月度  
展业  
津贴

身份	A版			
	津贴要求	展业津贴		
	当月个人FYC	1-3月	4-12月	13-18月
HA	FYC<2,000			
	2,000≤FYC<3,000	3000	0	0
	3,000≤FYC<5,000	4,000	4,000	3,000
	5,000≤FYC	6,000	6,000	5,000

身份	A版			
	津贴要求	展业津贴		
	当月个人FYC	1-3月	4-12月	13-18月
HA	FYC<2,000			
	2,000≤FYC<3,000	0	0	0
	3,000≤FYC<5,000	4,000	4,000	3,000
	5,000≤FYC<8,000	6,000	6,000	5,000
	8,000≤FYC	10,000	6,000	5,000

首三  
个月  
通算

通算个人累计FYC	通算个人累计有效保险单件数	通算展业津贴
FYC < 6,000	-	0
6,000 ≤ FYC < 9,000	-	9,000
9,000 ≤ FYC < 15,000	-	12,000
15,000 ≤ FYC < 24,000	-	18,000
24,000 ≤ FYC	≥6	30,000

通算个人累计FYC	通算个人累计有效保险单件数	通算展业津贴
FYC < 9,000	-	0
9,000 ≤ FYC < 15,000	-	12,000
15,000 ≤ FYC < 24,000	-	18,000
24,000 ≤ FYC < 36,000	-	30,000
36,000 ≤ FYC	<6	30,000
36,000 ≤ FYC	≥6	45,000

首三月通算至高45000津贴！



# 1.鼓励向上优增——优化主管增员奖金

40%奖金比例的要求：优增2人及以上升级为招募DA/PA

■ 采用“新人新人办法，老人老办法”的过渡方案，2025年1月1日及之后签约的新人适用25年版本，之前签约的新人适用24年版本。

Before

年度累计优增人力	增员奖金比例
<2人	26%
≥2人	40%

主管标准出席率	主管活动量管理	主管增员奖金发放比例
≥60%	达标	100%
≥60%	不达标	50%
<60%	达标	50%
<60%	不达标	0%

After

优增人力	增员奖金比例
所增人员非DAPA	26%
所增人员达成DAPA	40%

直招1人  
达标DA/PA  
即可40%

主管标准出席率	主管活动量管理	主管增员奖金发放比例
≥60%	达标	100%
≥60%	不达标	50%
<60%	达标	50%
<60%	不达标	0%

- ① 被招募PA/DA/HA新人津贴启动前一个月的FYC可100%计入津贴期首月及第1至3个月的增员奖金通算。
- ② 若新人转任DA/PA，业务主管可补发基于其HA身份期间的主管增员奖金差额。
- ③ 如业务主管晋级前招募的新人已转任DA/PA，该业务主管亦可享有基于该新人40%的主管增员奖金，直至期满。



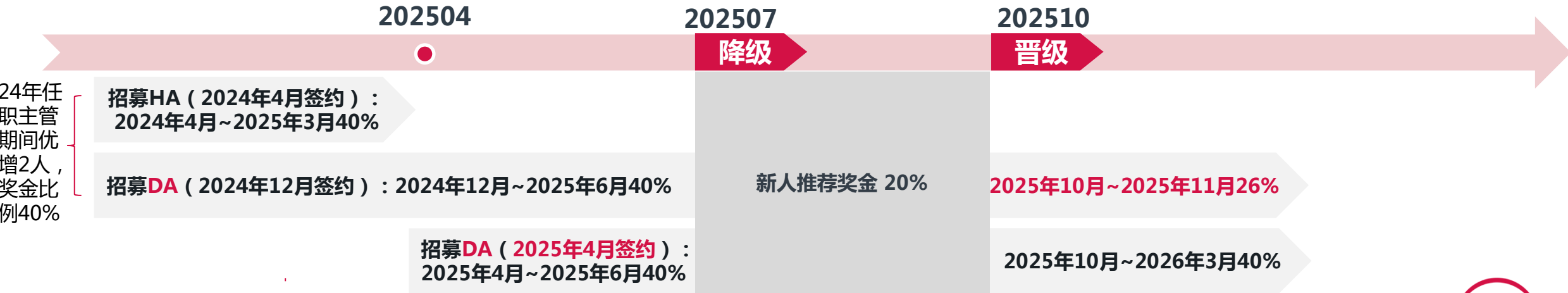
# 1.鼓励向上优增——主管增员奖金过渡方案

采用“新人新办法，老人老办法”方式：

- 2024年12月31日及之前签约的新人，其直接招募主管按2024年规则发放主管增员奖金，如主管降级后重新晋级，则其基于2024年招募的新人的主管增员奖金比例为26%。

情况	主管增员奖金
2024年任职主管期间优增人数≥2，且转任DA/PA	40%
2024年任职主管期间优增人数≥2，但未转任DA/PA	40%
2024年任职主管期间优增人数=1，但转任DA/PA	26%
2024年任职主管期间优增人数=1，且未转任DA/PA	26%

- 2025年1月1日及之后签约的新人，其直接招募主管按2025年规则发放主管增员奖金。



- 其他发放条件视为全部达成。
- 招募HA视为当月签约当月启动。
- 招募DA为首三月转任达成DA。



## 2.提高新主管成功率——A1晋级考核调整

优化主管晋级考核标准，引导健康晋级

Before

晋级	基本法版本	考察期	团队FYC	个人FYC	团队活动人次	本人直招活动人次	有效出席人力	活动新人人次	K2续保率	个人标准出席率	回访完成率
	A	6个月	48000	25000	4	2	4	2	75%	80%	80%
	B	6个月	38400	20000	4	2	4	2	75%	80%	80%
	A	12个月	96000	50000	8	4	4	4	75%	80%	80%
	B	12个月	76800	40000	8	4	4	4	75%	80%	80%

考核	基本法版本	考核期	直辖组FYC	直辖组活动人次	直辖组有效出席人力	活动新人人次	K2续保率	个人标准出席率
	A	半年	36000	4	2	2	70%	60%
	B	半年	28800	4	2	2	70%	60%

After

基本法版本	考察期	团队FYC	个人FYC	团队活动人次	本人直招活动人次	有效出席人力	活动新人人次	K2续保率	个人标准出席率	回访完成率
A	6个月	60000	25000	6	2	4	2	75%	80%	80%
B	6个月	48000	20000	6	2	4	2	75%	80%	80%
A	12个月	120000	50000	12	4	4	4	75%	80%	80%
B	12个月	96000	40000	12	4	4	4	75%	80%	80%

基本法版本	考核期	直辖组FYC	直辖组活动人次	直辖组有效出席人力	活动新人人次	K2续保率	个人标准出席率
A	半年	45000	6	2	2	70%	60%
B	半年	36000	6	2	2	70%	60%

- 晋级：2025年3月沿用2024年标准，2025年6月起适用2025年标准。
- 考核：2025年6月起适用2025年标准。



### 3.持续推动MDRT——LC晋级考核调整

LC对标MDRT，MDRT标准逐年提升，LC标准同步提升

Before

晋级

晋级级别	连续服务年资/现任级别年资	考察期	个人FYC		个人K <sub>2</sub> 续保率	个人标准出席率	新单回访完成率
			A版	B版			
LC2	连续服务年资满12个月且任现级别连续年资满6个月	6个月(连续两个季度)	50,000	40,000	80% (若无K <sub>2</sub> , 则个人K <sub>1</sub> ≥95%)	60%	80%
LC3	6个月(任LC2级别连续年资)		100,000	80,000			
LC4	12个月(任LC3级别连续年资)		300,000	240,000			
LC5	12个月(任LC4级别连续年资)		600,000	480,000			

考核

考核级别	考核期	个人FYC		个人K <sub>2</sub> 续保率	个人标准出席率
		A版	B版		
LC2		50,000	40,000		
LC3		100,000	80,000		
LC4		300,000	240,000		
LC5		600,000	480,000		

After

晋级级别	连续服务年资/现任级别年资	考察期	个人FYC		个人K <sub>2</sub> 续保率	个人标准出席率	新单回访完成率
			A版	B版			
LC2	连续服务年资满12个月且任现级别连续年资满6个月	6个月(连续两个季度)	60,000	48,000	80% (若无K <sub>2</sub> , 则个人K <sub>1</sub> ≥95%)	60%	80%
LC3	6个月(任LC2级别连续年资)		120,000	96,000			
LC4	12个月(任LC3级别连续年资)		360,000	288,000			
LC5	12个月(任LC4级别连续年资)		720,000	576,000			

考核级别	考核期	个人FYC		个人K <sub>2</sub> 续保率	个人标准出席率
		A版	B版		
LC2		60,000	48,000		
LC3		120,000	96,000		
LC4		360,000	288,000		
LC5		720,000	576,000		

- 晋级：2025年3月沿用2024年标准，2025年6月起适用2025年标准。
- 考核：2025年6月起适用2025年标准。



### 3.持续推动MDRT——季度业绩奖金和MDRT特别推动奖金调整

持续推动MDRT，奖金标准适度提升

Before

季度业绩奖金

季度奖FYC要求		
A版	B版	奖金比例
5000	4000	10%
10000	8000	15%
20000	16000	20%

MDRT特别推动奖金

1季度	季度FYC		奖金比例
	A版	B版	
入围	30000	24000	-
奖金获取	30000	24000	30%
	80000	64000	50%
2-4季度	季度FYC		奖金比例
	A版	B版	
入围	20000	16000	-
奖金获取	30000	24000	30%
	50000	40000	50%

After

季度奖FYC要求		
A版	B版	奖金比例
6000	4800	10%
12000	9600	15%
20000	16000	20%

1季度	季度FYC		奖金比例
	A版	B版	
入围	30000	24000	-
奖金获取	30000	24000	30%
	100000	80000	50%

2-4季度	季度FYC		奖金比例
	A版	B版	
入围	20000	16000	-
奖金获取	30000	24000	30%
	60000	48000	50%

季度业绩奖金和MDRT特别推动奖金，2025年1月起按新标准统计。







健康长久好生活

# 25年人力政策宣导

## 优增放量，晋升提速！

2025.1.2

# 北京HEA计划（高端人才）正式推出



## 特别津贴支持

首三月津贴向上打通  
首三月创无忧增设档次支持

## 更多晋升支持

专项技能提升培训  
更强团队发展支持

## 拓宽人才入口

拓宽原高潜概貌要求，吸纳  
更多人才进入计划

# HEA计划特别津贴支持：



## 1、HEA首三月展业津贴向上打通：



### 原展业津贴首三月累计通算：(4档)

$6000 \leq \text{FYC} < 9000$	9000元
$9000 \leq \text{FYC} < 15000$	12000元
$15000 \leq \text{FYC} < 24000$	18000元
$24000 \leq \text{FYC}$	30000元

### 新展业津贴首三月累计通算：(4+3档)

$9000 \leq \text{FYC} < 15000$	12000元
$15000 \leq \text{FYC} < 24000$	18000元
$24000 \leq \text{FYC} < 36000$	30000元
$36000 \leq \text{FYC} < 48000$	45000元
$48000 \leq \text{FYC} < 96000$	60000元
$96000 \leq \text{FYC} < 192000$	120000元
$192000 \leq \text{FYC}$	192000元

件数6件及以上可获取

## 2、HEA创无忧提档：

◆ 方案达标季度奖金保持不变，季度FYC $\geq$ 1.5万，享季度5万创无忧支持；

◆ HEA增加**首三月**高档创无忧奖金，**季度FYC $\geq$ 2.4万**，享季度**8万**创无忧支持。



## 更多晋升支持：HEA新人成长赋能升级

- ◆ 培训赋能全面升级，前置组织发展意识启动。
- ◆ 原11个单元的回训，调整为HEA人员签约3个月内回训3次，当月HEA新人合办，产品赋能大练兵。



新人成长升级

- 衔接训练-引入人力发展启蒙专题，启动组织发展意愿
- HEA回训-主力产品大练兵（个养、分红、重疾共三次产品集训，每次一天）
- HEA回训-植入增员推动，推动转任仪式（EOP）
- 升级转任仪式-荣誉IP打造，升级为新人首次EOP，引领增员突破

HEA达成**转任即AL**

HEA回训**三类产品的参训且通关结训**是达成转任即AL的必要条件

新人首三月分红特别佣金计划即将推出！



# 更多晋升支持：优增起步支持

## DAPA+1友邦之旅方案

**【竞赛期间】** 2025年1月1日-2025年12月31日

**【参与对象】** 2025年度首三个月达成DAPA身份且符合“友邦北京2025全年业务竞赛参与资格规定”的营销员。

**【竞赛方案】** 竞赛期间，本人直招优增人力 $\geq 1$ 人且任意一新人达成首月津贴，招募人本人可获得出行名额1个。

**【其他规则】** 详见正式竞赛公文



# 更多晋升支持：2025新版ELDP晋级发展奖金（中国区）

## 适用人群

2024年1月1日-2025年12月31日新签约营销员

以下情况除外：

- ①2025年以归雁身份签约人员
- ②过往曾晋级过MOA或以上管理职级降级为 SA 人员
- ③2025年1月1日在职未达成“友邦北京2025全年业务竞赛参与资格规定”的营销员

## 入围标准

2025年首次晋级AL职级

标准说明：

在2025年Q1-Q4实现签约后首次晋级AL（含26年1月晋级）

备注：以上晋级标准参考《友邦人寿保险营销员奖金津贴及考核晋级制度》



AL晋级奖金	AL晋级奖金			
	晋级后首季度	晋级后第2季度	晋级后第3季度	晋级后第4季度
季度所辖团队FYC	2万	3万	4万	5万
季度本人优增	1人	1人	1人	1人
季度晋级奖金	1万	1万	1万	1万

奖金发放：季度本人优增人力在其津贴启动1-3月首次获得NPA津贴时发放AL晋级奖金



\*方案规则详见公文

# 更多晋升支持：友邦北京2025健康发展奖金(ELDP北京加强版)

【方案期间】 2025年1月1日—2025年12月31日

【方案对象】 所有非主管营销员在2025年Q1-Q4达成基本法条件晋级助理经理（AL）

【方案内容】

- 1.若营销员在25年Q1-Q4达成基本法条件晋级AL（或直接晋级A1）可获得AL健康发展奖金资格，
- 2.晋升AL（或直接晋级A1）后12个月内本人直接招募HA,且新人在此期间内签约,若新人达成下述标准,则招募人可获得AL健康发展奖金，奖励标准如下：

AL 晋级奖金	津贴人力奖金	DAPA转任人力奖金
达成标准	直招新人达成首月津贴	直招新人达成首三月DAPA转任
奖金标准	5000元/人	5000元/人

晋级AL即可入围（不限首次），不限数量，不限季度。  
与ELDP方案可兼得。





# 更多晋升支持：HEA高端人才计划晋升发展路线图

