三 民 輔 考 事 業 集 團

|  |
| --- |
| **簽　　　　　　呈** |
| 中華民國113年12月12日 |
| 密等 |  | 極機密 | 時限 |  | 最速件 |
| ˇ | 機密 |  | 速件 |
|  | 普通 | ˇ | 普通 |
| 主旨：三民輔考集團業務人員(顧問)獎勵辦法 說明:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **獎金名稱** | **獎金內容** | **發放時間** |
| **收入獎金:**需達業績門檻 |
| 業績獎金 | 3%、4.5%、5%、5.5% | 每月發放 |
| 規則 | 所有顧問依當月實際收到的業績總額，扣除退費及各種損失分擔後之業績收入，計算當月業績獎金 |
| 業績獎金=(業績收入一獎金門檻)\*獎金比例 |
| 獎金門檻依組別及所負責之工作調整，獎金比例依業績收入調整。 |
| 獎金門檻規定： |
| (1)櫃台服務組別所在縣市，全職行政人員超過十人，基本門檻40萬。儲備幹部基本門檻50萬。 |
| (2)櫃台服務組別所在縣市，全職行政人員超過五人，基本門檻30萬。儲備幹部基本門檻40萬。 |
| (3)櫃台服務組別所在縣市，全職行政人員在五人以下者，基本門檻20萬。儲備幹部基本門檻30萬。 |
| (4)非櫃台服務之業務組別，基本門檻10萬。 |
|

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序號 |  單位 (元) | 獎金3% | 獎金4% | 獎金4.5% | 獎金5% |
| 1 |  400,000  |  400,000  |  600,000  |  700,000  |  800,000  |
| 2 |  200,000  |  200,000  |  300,000  |  400,000  |  500,000  |
| 3 |  100,000  |  100,000  |  200,000  |  300,000  |  400,000  |
| 4 | 通路開發0 |  100,000  |  200,000  |   |  200,001  |

 |
| (6)班務櫃台經理，業績門檻降為一半。所帶全職業務部屬達五個人以上(含五)時降為0(人數不含經理)。 |
| (7)非班務櫃台經理，所帶全職業務部屬人數達五人時業績門檻降為一半。所帶全職業務部屬達六個人以上(含六)時降為0(人數不含經理)。 |
| (8)新進顧問考核期間獎金計算:通過第一階段考評目標隔日若非每月1號，則以下個月為第一個月考核起始月，依照每個顧問屬性不同，考核目標也有所不同  |
| (9)班務櫃台定義為該櫃台前半年負責招生及學員服務之課程，達每月平均20堂以上(計算該月獎金時往前半年內)。單位內有全職教務型業務人員(其業績門檻有調降)時，每多一人，班務櫃台的每月平均堂數提高10堂。該地區之學員服務由行政人員負責時，不算班務櫃台，如果櫃台僅負責服務部分班級，則計算其負責服務的班級數。 |
| (10)經理降為一半是門檻，往後%的目標扣除第一階一半門檻為目標。降為0元，往後%的目標扣除第一階0元為目標40/60/70/80即為20/40/50/60。20/30/40/50即為0/10/20/30，以此類推 (11)學務招生組每月獎金，調整為每季，門檻與獎金以季為單位計算及核發, 30/60/90/120(12)通路開發組門檻0元，10萬元內獎金3%/10-20萬4%/20萬以上5%(13)當經理級該月業績門檻為0元時，當月領取總獎金以5萬元為上限 |
| 門檻獎金 | 1000元 | 每月發放 |
| 規則 | 領取條件:1.依照各組業績門檻 |
| 2.現金比例達50%(含) |
| 3.該月休假日(週末)天數符合各班系全勤標準(另行公告) |
| 現金獎金 | -1%~1.5% | 每月發放 |
| 規則 | 1.  現金獎勵核發金額為：招生業務同仁當月份超越個人招生基本業績門檻，且同時達成要求現金比例者，併入當月原招生獎勵金核發，但當月低於最低要求%，則會懲處。 |
| 2.  當月現金比例90%以上(含90%)，依現金收入金額，給予現金收入總數額外1.5%獎金、80~89%%以上者，則給予額外1%獎金獎勵，低於50%扣(不含)扣除0.5%，低於30%(不含)則扣除1%獎金當懲處。3. 該月退費、調整業績、實扣業績等均依照繳費方式，調整現金比例4.定義扣的計算:當月收入總額\*%=扣除金額5.業績折現項目收入不計入6.通路開發組領取資格:當月業績收入需超過10萬，再依照上述比例提供獎金 |
| **類科獎金:**  | 需達業績門檻，類科每月另行公告 |
| 高價類科 |  | 每月發放 | 每月發放 | 達面授開課月份 |
| 規則 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **區間** | **非面授及非面授直播組合商品**  |  **面授及面授直播組合商品每月發放金額(a)** |  **面授及面授直播組合商品達開課成本人數金額(b)**  |
| 單筆實際收入金額20800~42799元 | **400** | **500** | **600** |
| 單筆實際收入金額42800~47799元 | **800** | **1000** | **1200** |
| 單筆實際收入金額47800~54799元 | **1600** | **2000** | **2400** |
| 單筆實際收入金額54800~70799元 | **2400** | **3000** | **3600** |
| 單筆實際收入金額70800以上 | **3200** | **4000** | **4800** |

 |
| 發放規則: |
| 1.當該類面授達開課成本人數月份，發放b-a差額獎金，於隔月8號獎金核發2.未達成可開課，不得視為達面授開課成本3.該組別開課有搭配其他組別共同開課(直播)，需待雙方組別均達開課人數標準，得以有請領資格4.該組別開課類科中有搭配組內其他類科科目開課，獎金請領資格以該類科有無達成即可，無須考量其他類科成本 |
| 重點類科 | 500~1000 | 每月發放 |
| 規則 | 由各班提出申請類科及理由、招生期間、招生目標，安排會議與推廣處處長確認，經過核可即在此期間招到此類科者，每筆均享有500、1000元的獎金，每月回報招生進度，期間結束安排會議報告成效，成效優劣不影響獎金領取 |
| 單筆實際收入金額10000~30000元，單筆獎勵金額500元單筆實際收入金額30001元以上，單筆獎勵金額1000元 |
| **主管面授開課獎金:**需達業績門檻 |
| 主管新開面授獎金 | 10\*新開堂數\*學員人數 | 每季發放 |
| 規則 | 1.  開課堂數至少10堂以上 |
| 2.  該單位過去二年沒開過的面授，不局限正課或考衝 |
| 3.  實際未達開課人數卻正常開課，則不獎也不罰 |
| 4. 學員人數計算到開課當天為止5. 由開課主管提出申請，辦公室覆核 |
| **新人獎金:**  | 與業績門檻無關 | 每月發放 |
| 新訓獎金 | 通過新訓考評 3000元 |
| 規則 | 1.  通過新訓是指在正規新訓考評內(不含休假日)，完成新訓二階段考評標準)，若參加二訓者不得領取 |
| 2.  此獎金與新人是否有達業績門檻無關 |
| 3.  考核獎金統一在隔月8號發放4. 儲備幹部A不適用 |
| 儲備幹部(a)獎金 | 到職半年，每月10000元 | 每月發放 |
| 規則 | 1. 配合公司輪調 |
| 2. 業績要求由原設定的1.5倍，但台北/站前儲幹各階目標為:50/70/80/90萬 |
| 3.配合其他工作教育訓練及要求 |
| 留任獎金 | 1. 通過試用期，每位提撥500元
2. 到職滿一年，每位提撥1000元
 | 不定期發放 |
| 規則 | 1.  此獎金獎勵該單位所有顧問，但顧問必須是正式員工(含分班行政人員) |
| 2. 依照該單位符合正式人數\*500元或\*1000元=總獎金額3. 依申請當月在職人數計算4. 發放月份此新進人員已離職，則無法適用 |
|  |
| **師徒獎金** | 與業績門檻無關 | 每月發放 |
| 規則 | 1.113/8/1後適用2.新進同仁到職日到實際完成新訓考核日期間(具轉正資格當日)，每月業績收入\*1.5%=師父獎金3.師父人選由單位經理指派，人選可在不同月提供更換4.一位師父至多可帶領二位新人5.期間可延訓一次 |
| **活動獎金** | 不一定與業績門檻有關 |
| 規則 | 1.  不定期定額 |
| 2.  市場推廣處擬訂活動主題，短期活動另行公告內容 |

擬辦：ㄧ、鑑請審閱核准。二、經核准後轉呈會計部門依簽辦理。三、本案於核准後立即生效。 |
| 擬辦人 | 易昭君 | 主管核准 |  |
| 致 | 簽章及日期 | 批閱 |
| 陳老師 |  |  | 准許核辦 |
|  | 閱後不准許辦理，退回 |
|  | 未定，請來面談 |
|  | 未定，請提供補充資料 |

版本：101-0901