



OP?AO?傻傻分不清楚!



時代在走，紅盤要有，獎金沒有

紅盤、紅盤開不完，這不僅是AO的惡夢更是OP的夢魘！一家分行的成績是所有同仁努力的結果，OP同仁理解也並不反對協同合作(協銷)，但是不能把OP當作AO來操吧！試問OP定義到底是作業還是業務？

有的單位經理甚至把分行1/3的目標掛給OP(例:目標1600萬，OP掛500萬，第一個星期保險要達到30%，這種天文數字)，讓許多作主不知道如何是好，有的經理美其言說正副作主不用掛數字，卻開出OP這一包要負責達成，作主只好每個OP同仁掛數字，搞得

跟當業主一樣；有的企金分行OP比較好一點，只掛120萬(但是去年同期才做70萬)，作主只能拜託OP同仁努力再努力繼續再努力，壓力大到OP同仁甚至得自掏腰包買保險，親朋好友還以為我們轉行到保險公司當業務員了。

經理說：區好過、我好過、那大家都好過，試問除了區主管跟經理，到底誰好過了？經理人不是應該要帶頭衝嗎？如果只會報表式管理，分割業務數字給同仁，要那麼高薪的經理人幹嘛？有的單位經理甚至要求OP同仁每人要開出名單，每天早晚跟同仁約談，檢討有無跟催及成交。即便這是經理的職權，可是有必要把OP弄得跟AO一樣嗎？**升遷沒有比較快，獎金又沒有特別多，業績卻越掛越高，還因為人崗匹配限制了OP同仁的職級升晉！**

公司沒有一件事是我們OP無法不參與的，工作內容包山包海，每天有忙不完的事情，洗錢、內外規、風險控管、作業指標競賽、又要服務禮貌、還要推動總行所有政策、又要進AP，唉~真是數也數不完...，此外OP人力也是一大問題，舊人留不住，新人接不上、看似有補人力，但實際戰力卻不如人員數字。

108/11/18金管會公告修訂「授信、存匯部門人員不得銷售及轉介投資型保險商品及具解約金之保險商品」，12/19分行營運處公文中表示「取消OP人身保險商品(非房貸壽險)之轉介，分潤獎勵計算」。業績要掛OP、獎金沒有OP、升遷沒有OP、考績優等沒有OP，什麼銷售數字卻都有OP的份，單位經理動輒以考績來壓迫，每天約談OP同仁，OP同仁事務性工作多如牛毛，做為第一線工作人員，又要幫我們銀行顧門面、保專業，公司給了OP什麼照顧呢？

OP於公司如同肝臟於人體，我們任勞任怨，公司卻不斷增加我們的負擔，公司要穩健成長經營、降低死亡風險，該顧好我們這些小心肝！

OP小員工
108. 12. 30

