

正本

檔 號：

保存年限：

臺灣銀行企業工會 函

地址：10043臺北市中正區寶慶路35號4樓
承辦人：蔡慈文
電話：02-2349-3938
電子信箱：botu.botu@msa.hinet.net

受文者：行政院江院長宜樺

發文日期：中華民國102年2月23日

發文字號：(102)臺銀企工字第10202230070號

速別：最速件

密等及解密條件或保密期限：

附件：如說明

主旨：謹就行政院訂定國營事業經營績效獎金制度改善方案未與本會協商，表達遺憾與不滿，期盼 鈞長採納，敬請 查照惠復。

說明：

- 一、有關國營事業機構績效獎金，經102年1月7日立法院黨團協商，齊頭式砍為最高1.2個月獎金，全國國公營工會於2月2日集結五萬員工凱道抗議。另曾於1月14日赴行政院由副秘書長接見陳情表達訴求，請行政院修訂績效獎金實施要點，應有各工會代表參與修訂。為避免再次產生更大激烈抗議活動，敬請速與工會協商。
- 二、財政部於102年2月20日召集所屬事業機構及工會，研商「財政部修正所屬事業機構經營績效獎金相關規定」，工會於會議中之共識如附件一。
- 三、隨文檢送附件一：財政部所屬機構及工會意見，附件二：本會訴求，附件三：行政院改善方案及財政部修正草案各乙份，附件四：全國金融業工會聯合總會函文及新聞稿各乙份。

正本：行政院江院長宜樺

副本：立法院王院長金平、行政院勞工委員會、費立法委員鴻泰、吳立法委員育仁、李立法委員桐豪、王立法委員廷升

理事長 吳振昌

第1頁 共1頁

財政部
Ministry of Finance, R.O.C.

以財政支援建設 以建設培養財政

本部所屬機構及工會意見：

- 一、立法院之本意係績效獎金之核發應予合理化，而非要行政院及財政部未經勞資協商，刪減績效獎金總額，降低勞動條件。
- 二、有關績效獎金=1.2個月+X，各事業機構不易達到。

10

財政部
Ministry of Finance, R.O.C.

以財政支援建設 以建設培養財政

- 三、績效獎金建議更改為事業機構達成法定盈餘為2.4個月薪給總額，如超過法定盈餘，按超過比率增給；如未達法定盈餘，按達成比率發給。或修改為按公司稅前盈餘12%（稅後盈餘15%）提撥獎金。
- 四、不易蒐集國內同性質事業獎金發放情形，部分機構無同規模、性質事業可以參考。

11



- 五、有關考成成績列乙等之考核獎金建議維持現行規定1至1.8個月。
- 六、有關政策因素認列部分，無法每項均採事先原則，建議維持現行辦理方式。
- 七、機構核發所屬人員績效獎金採差異性分布部分，建議僅作原則性規定。

臺灣銀行企業工會 2013/02/02 抗議訴求

今天我是代表台灣銀行員工以沉痛、憤怒的心情，提出我們的訴求，請馬總統聽見，並給予善意回應。

- 一、背負政策性任務：臺灣銀行背負政策性任務，近百億負擔，扣除自行負擔獎金後，每年仍能有七十億元以上繳庫，挹注政府財政困難，員工是非常認真的，怎麼一刀下去、績效獎金僅能領 1.2 個月！**反對齊頭平等！**
- 二、績效獎金應與同業別比較：臺灣銀行是金融服務業也是營利事業單位，面對民營、外商等 30 幾家競爭對手，我們屬於完全競爭行業，當這些銀行績效好時，年終獎金高達 10 個月，我們公營銀行員工只能羨慕，從不爭吵要求比照，默默領取 2.6 個月，今天大環境經濟不好，硬要砍殺我們，搞均貧。**反共『慘』要均富！**
- 三、難引進優秀人才與人才流失：獎金 1.2 個月，沒有激勵作用，再多、再亮麗的績效也無法超越 1.2 個月，將引發優秀人才不願進來，現有員工提前退休到民營銀行，造成人才流失，如此下去怎樣可能還有每年超額盈餘，貢獻給國家，結果造成員工、政府、人民『參輸』。**反對均貧政策**
- 四、法律不得溯及既往：財政部所屬國營事業單位 101 年度預算已經立法院一讀通過，101 年經營績效已達成，結果 102 年 1 月 7 日經立法院黨團協商通過，績效獎金最高 1.2 個月，這種溯及既往決議，是合理嗎、合法嗎？是否違反預算法？在政黨惡鬥之下，我們成為代罪羔羊，依據憲法，對於人民有利的法令可以溯及既往，相對、對於人民不利的法令不可以溯及既往，台灣銀行企業工會表達遺憾並給予嚴厲遣責，今天台灣銀行員工有史以來自動自發有 8000 人走上街頭抗議。**還我績效獎金！**
- 五、績效獎金法制化：行政院重新修訂績效獎金辦法，應有各國營事業工會代表共同訂定，因為獎金屬於勞動條件，變更應與工會協商。**支持合理改革！**

行政院訂定國營事業經營績效獎金制度改善方案架構

一、行政院管政務委員於102年2月8日召開會議，提出績效獎金制度檢討架構略以：

(一)處理原則

1. 績效獎金有關之盈餘計算，採「總盈餘±政策因素」，其中盈餘採「稅後盈餘」。
2. 保持工作考成面向及指標之完整性，避免使用「盈餘」指標，以免與績效獎金核算有所重疊，或調降盈餘指標權重。
3. 考核獎金級距原則調整為甲等80分以上2個月、乙等75分以上未達80分1.5個月、乙等70分以上未達75分1個月、丙等0個月，以加強鑑別度。另中央銀行等特定組織運作型態與行政機關相近，考核獎金發放或可參照行政機關方式辦理。
4. 政策因素認列原則除依現行工作考成制度相關規定外，可增列事先、報准、正負表列等原則，另主管機關核列之政策性因素及金額需依立法院決議函送立法院。

(二)具體建議

1. 考核獎金仍按現制依考成結果發放，上限為2個月。
2. 績效獎金部分：
 - (1)以1.2個月為平均高限基準，採彈性調整制。
 - (2)績效獎金=1.2個月+ X個月

$\chi = 0 \sim 1.2$ 個月，級距 0.4 個月。

(3) 上式中，達成法定盈餘者，得核發績效獎金 1.2 個月，未達法定盈餘者，按達成比率乘計 1.2 個月；超過法定盈餘者，績效獎金高限為 1.2 個月 + χ ，每年由各主管機關核定。

(4) 每年度得視標準企業、整體經濟景氣等因素，彈性調整高限。

(5) 政策性因素考量原則：

- A. 事先原則：年度預算編製及宣布重大政策時事先估計額度。
- B. 報准原則：由事業機構提報上級機關核准。
- C. 正負表列原則：採正面表列及負面表列，有利及不利因素均應提列。
- D. 預算數扣除原則：認列及指標計算時，已編列預算者其金額應優先扣除。
- E. 主管機關核列之政策性因素及金額，需函送立法院。

二、上揭 102 年 2 月 8 日會議結論，請各部會配合修正「用人費薪給管理要點」及「經營績效獎金實施要點」，於 102 年 2 月 19 日報院，行政院將於 2 月 21 日召開會議後，於 2 月 23 日向院長簡報。

財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點修正草案對照表

修正名稱	現行名稱	說明
財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點	財政部所屬 <u>國營金融保險</u> 事業機構經營績效獎金實施要點	一、修正法規名稱。 二、現行法規名稱未包括臺灣菸酒股份有限公司及財政部印刷廠，爰予以修正。
修正規定	現行規定	說明
一、本實施要點依 <u>財政部所屬事業機構用人費薪給管理要點第九點</u> 規定訂定之。		本點新增，規定本實施要點之法源。
二、本部為促進所屬事業(以下簡稱各事業)企業化經營及鼓勵事業人員發揮潛能積極創造盈餘，特訂定本實施要點。	一、本部為促進所屬 <u>金融保險</u> 事業(以下簡稱各事業)企業化經營及鼓勵事業人員發揮潛能積極創造盈餘，特訂定本實施要點。	一、點次變更。 二、現行規定未包括臺灣菸酒股份有限公司及財政部印刷廠，爰予以修正。
三、各事業經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，其總額以不超過 <u>四·四</u> 個月薪給總額為限。	二、各事業經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，其總額以不超過 <u>四·六</u> 個月薪給總額為限。	一、點次變更。 二、依據行政院一百零二年二月八日召開「國營事業經營績效獎金制度檢討研商會議」決議，配合修正。其決議如下： (一)績效獎金有關盈餘之計算，

修正名稱	現行名稱	說明
		<p>採總盈餘加、減政策因素。</p> <p>(二)有關政策因素於考核獎金及績效獎金皆予計列。</p> <p>(三)國營事業考核獎金：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作考成列甲等者，二個月。 2. 工作考成列乙等，其成績為七十五分以上者，一·五個月；其成績未達七十五分者，一個月。 3. 工作考成列丙等者 0 個月。 <p>(四)國營事業績效獎金之高限及級距，不區分事業之性質；至各事業達成目標情形及每年加計級距之原則，依事業之性質分別設定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 達法定盈餘

修正名稱	現行名稱	說明
		<p>者高限至少一·二個月；未達法定盈餘者，以一·二個月按達成比率設定高限。</p> <p>2. 超過法定盈餘者，績效獎金高限為一·二個月加X，每年由主管機關核定；至於X等於零至一·二個月，每級級距為0·四個月。</p> <p>三、茲以考核獎金，考成成績列甲等者，其考核獎金總額以不超過本機構二個月薪給總額為限；績效獎金，事業超過法定盈餘者，績效獎金為一·二個月，加計最高一·二個月</p>

修正名稱	現行名稱	說明
		為限，爰經營績效獎金總額修正為以不超過四·四個月薪給總額為限。
<p>四、考核獎金部分：</p> <p>(一)包括年度考核獎金及相當原有最高一個月之工作獎金，統稱為考核獎金。</p> <p>(二)其發給原則為：</p> <p>1. 年度考成成績列甲等者，其考核獎金總額以不超過本機構二個月薪給總額為限。</p> <p>2. 年度考成成績列乙等以下者，其考核獎金總額以不超過本機構一一·五個月薪給總額為限；其發給限額為：</p> <p>(1)成績未滿七十五分者，以不超過一個月為限。</p> <p>(2)成績滿七十五分以上，未滿八十分者，以不超過一·五個月為限。</p>	<p>三、考核獎金部分：</p> <p>(一)包括年度考核獎金及相當原有最高一個月之工作獎金，統稱為考核獎金。</p> <p>(二)其發給原則為：</p> <p>1. 年度考成成績列甲等者，其考核獎金總額以不超過本機構二個月薪給總額為限。</p> <p>2. 年度考成成績列乙等以下者，其考核獎金總額以不超過本機構一一·八個月薪給總額為限；其發給限額為：</p> <p>(1)成績未滿七十五分者，以不超過一個月為限。</p> <p>(2)成績滿七十五分以上，未滿八十分者，以不超過一·八個月為限。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、同第二點規定說明一。</p>
<p>五、績效獎金部分：</p> <p>(一)績效獎金由各事業</p>	<p>四、績效獎金部分：</p> <p>(一)績效獎金由各事業</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、同第二點點規</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>年度達成之盈餘、特定經營績效目標，依員工貢獻程度提撥計給。</p> <p>(二)績效獎金之計算：</p> <p>1. 達法定盈餘者以一·二個月為限；未達法定盈餘者，以一·二個月按達成比率計算。</p> <p>✓ 2. 公司組織競爭類事業超過法定盈餘、特定組織類事業達成特定經營績效目標者，績效獎金為一·二個月加計每級0·四個月，最高加計三級至一·二個月為限；各事業每年加計之級距由本部核定，其公式為：</p> <p>績效獎金=1.2個月+X； X=0~1.2個月。</p> <p>(三)績效獎金有關盈餘之計算，採總盈餘加、減政策因素，其中盈餘採稅後盈餘。</p> <p>(四)各事業超過法定盈餘、達成特定經營績效目標情形，以及每年加計級距之原則</p>	<p>年度達成之總盈餘，依員工貢獻程度提撥計給。</p> <p>(二)績效獎金計算公式：</p> <p>1. 績效獎金=本年度決算盈餘×用人成本佔營業支出比例×營業生產力進步比例；其公式為：</p> $\text{績效獎金} = \frac{\text{本年度決算盈餘} \times \text{本年度決算用人費}}{\text{本年度決算營業支出}} \times \left(\frac{\text{本年度決算營業收入} / \text{本年度決算用人費}}{\text{前三年平均決算營業收入} / \text{前三年平均決算用人費}} \right)$ <p>2. 公式之限制因素：</p> <p>(1) 決算盈餘如因政策因素導致增損時，得剔除此一因素計發，但盈餘伸算結果，不得轉為虧損（即決算盈餘±政策因素≥0）</p> <p>(2) 績效獎金計算總額以不超過二·六個月薪給總額為限。</p>	<p>定說明一。</p> <p>三、參酌前揭「國營事業經營績效獎金制度檢討研商會議」資料，有關依盈餘多寡或達成預算目標情形訂定績效獎金之級距部分，由主管機關參考核獎金之及距或依事業性質訂定，至於績效獎金上限之設定模式，初步建議如下：</p> <p>(一) 公司組織競爭類事業：可採用「標竿模式」設定績效獎金上限，例如可選定國內同性質之事業十家為標竿，與標竿企業關鍵績效指標達成情形比較後設定。</p> <p>(二) 特定組織類事業：依特定組織性質，分別</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>規定如下：</p> <p>✓ 1. <u>公司組織競爭類事業</u>：參酌國內三至十家同性質事業之資本額、稅後盈餘及獎金發放等情形比較設定。</p> <p>2. <u>特定組織類事業</u>：除按其達成之法定盈餘外，其特定經營績效目標參考工作考成有關政策任務之達成情形，審酌設定。</p> <p>✓ (五) <u>績效獎金計算總額</u>以不超過二、四個月薪給總額為限。</p> <p><u>前項第四款有關國內三至十家同性質事業之資本額、稅後盈餘及獎金發放等情形，每年由各事業調查函報本部。</u></p>		<p>訂定不同之高限。</p>
<p>六、<u>前點所稱政策因素之認列，依據行政院訂頒之國營事業年度工作考成作業要點相關規定辦理。</u></p>	<p>五、上述影響年度決算因素，由本部組成績效獎金審議委員會審議認定之；其認定之範圍為：</p> <p>1. 處理土地部分——處理土地之盈餘不得計入，但屬員工貢獻部分經本部「經營績效獎金審議委員會」核定後，</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、同第二點點規定說明一。</p> <p>三、茲因有關政策因素部分，行政院訂頒之國營事業年度工作考成作業要點已有詳細規</p>

修正名稱	現行名稱	說明
	併予計入。 2. 稅捐——當年度營業稅之調整部分。 3. 當年度經本部核定之政策因素項目。	定，為避免重複或其規定不盡一致，爰規定政策因素之認列，依考成作業要點相關規定辦理。
七、各事業機構考核獎金及績效獎金應在編列年度預算時，衡酌經營狀況、預算盈餘及用人費負擔情形核算估計編列之。	六、各事業機構考核獎金及績效獎金應在編列年度預算時，衡酌經營狀況、預算盈餘及用人費負擔情形核算估計編列之。	點次變更，餘未作修正。
八、年度內新進、調職、退休、資遣及在職死亡人員，得各按當年在職月數比例發給之。	七、年度內新進、調職、退休、資遣及在職死亡人員，得各按當年在職月數比例發給之。	點次變更，餘未作修正。
九、各事業非因政策或不可控制因素，未達成年度營運目標或經營績效欠佳者，主持人應負經營成敗責任。	八、各事業非因政策或不可控制因素，未達成年度營運目標或經營績效欠佳者，主持人應負經營成敗責任。	點次變更，餘未作修正。
十、各事業得依本要點另訂核發經營績效獎金應行注意事項報部備查，憑以分配經營績效獎金。 <u>各事業訂定之核發經營績效獎金應行注意事項，應規定核發所屬人員績效獎金採差異性分布，至少須區分為三個級距，最高、中級與最</u>	九、各事業得依本要點另訂「核發經營績效獎金應行注意事項」報部備查，憑以分配經營績效獎金。	一、點次變更，第一項酌作文字修正，並新增第二項規定。 二、依據行政院一百零二年二月八日召開「國營事業經營績效獎金制度檢討研商會議」主席裁示，各

修正名稱	現行名稱	說明
<p>✓ <u>低級距之獎金，每級距至少差距0.5個月。</u> <u>另同一獎金級距之人數比例，最高不得超過該事業個人年度考核考列甲等人數比例。</u></p>		<p>事業績效獎金之核發，應採差異性分布。</p>
<p>十一、本要點自〇〇年度起實施。</p>	<p>十、本要點自八十年度起實施。</p>	<p>點次變更，並修正實施之年度。</p>

檔號：
保存年限：

全國金融業工會聯合總會 函

地址：10668 台北市敦化南路 2 段 92 號 2 樓
承辦人：楊晉芸
電話：(02) 2325-4852
傳真：(02) 2325-4602
E-Mail：tw.tffu@gmail.com
網站：www.bankunions.org.tw

受文者：本會所屬會員工會

發文日期：中華民國 102 年 2 月 22 日
發文字號：全金聯 102 字第 102022 號
速別：
密等及解密條件或保密期限：
附件：

主旨：鈞院所制定「國營事業績效獎金制度改善方案架構」乙案，本會重申鈞院若未經與工會協商，即輕率決定將該案送交立法院備查，無異政府帶頭違法，近期將再聯合各產業工會發起抗議行動，請查照。

說明：檢送本會 102 年 2 月 20 日新聞稿供參。

正本：行政院

副本：財政部、行政院勞工委員會、臺灣銀行、臺銀人壽、臺灣土地銀行、中國輸出銀行、中央存款保險公司、財團法人中小企業信用保證基金、本會所屬會員工會、各友會

理事長 林萬福



呈閱
2/23



呈閱
2/23

臺灣銀行企業工會
102. 2. 23
收(1)文

裝
訂
線

全國金融業工會聯合總會新聞稿 2013-02-20

會址：106-68 台北市敦化南路 2 段 92 號 2 樓 電話：02-2325-4852 傳真：02-2325-4602
E-Mail：tw.tffu@gmail.com <http://www.bankunions.org.tw/>

政府帶頭違法打壓國營事業勞工績效獎金 本會要求正式協商 否則五一再上街頭抗議

針對行政院過年前最後一天上班所訂定的「國營事業績效獎金制度改善方案架構」草案，本會今（20）日上午緊急邀集台銀等多家金融業工會研議對策，工會一致決議：

- 一、工會強調，績效獎金如何發放攸關重大勞動條件，經營者及主管機關應該要先與工會討論協商才能定案；行政院的草案在未與本會討論協商之前，行政院若只聽取資方意見就率爾決定，此舉形同政府帶頭違法，工會一概不予承認。
- 二、立法院的決議是有盈餘就可以分發獎金，未免讓外界誤導是在與民爭利，工會強調所謂「盈餘」係指「對國家的貢獻度」，而且面對國際競爭及民營同業的競爭，績效獎金不應該訂定上限，以實質提升員工的年收入，才有激勵員工工作士氣及提升經營成效的目標。
- 三、本會指出，若依行政院的草案，未來只要事業單位每年逐步調升「法定盈餘」，員工有可能每年就只能領到 1.2 個月績效獎金，草案所訂定的超標級距（最多再加 1.2 個月）變成只是看得到、吃不到的空話；甚至這份草案「包藏禍心」，修正草案日後有可能擴及影響已民營化的多家官股銀行，這是工會最不满意之處。

為此，本會暨相關金融業工會重申，如果行政院未與本會正式實質協商之前，就執意依照這樣的版本送交立法院備查；工會將繼 2 月 2 日發動 5 萬人國營事業員工走上街頭，再度於今年 5 月 1 日國際勞動節，上街抗議政府帶頭違法打壓勞工、降低勞動條件、拒絕依法正式協商！

新聞聯絡人：全國金融業工會聯合總會秘書長 韓仕賢 0933-283106