

臺灣銀行企業工會

臺北市 100 中正區寶慶路 35 號 4 樓

TEL : (02) 2349-3938 FAX : (02) 2389-8203

e-mail : botu.botu@msa.hinet.net website : botu.org.tw

第 5 屆第 10 次理事會會議紀錄

時間：102 年 2 月 23 日（星期六）下午 3：00

地點：臺灣銀行企業工會會議室（臺北市中正區寶慶路 35 號 4 樓）

主席：吳振昌理事長

司儀／記錄：蔡慈文總幹事

一、主席宣布開會

理事應到 15 人，理事實到 15 人。

二、會務報告：

1、102.2.2 國公營工會大聯盟遊行總人數約 5 萬人，本會參與人數達 6500 人，

總支出 4,766,726 元，捐款收入截至昨日為 1,021,785 元。此次遊行主要訴

求將績效獎金法制化及法律不得溯及既往，目前待行政院於 3 月底前做出

回覆。

2、102.2.20 理事長參加財政部有關績效獎金修改座談會，會中財政部所屬工

會主張二點方案：

（1）績效獎金發放在達到法定盈餘應維持 2.4 個月，超額盈餘部分應依

比例增加。

(2) 績效獎金依稅前盈餘提撥 12%發放獎金。

三、勞工董事報告（傳閱董事會議事錄）

四、報告事項：

- 1、適本會常務理事李錦燦上月屆齡榮退，自 11 位理事中推選一名常務理事遞補。選舉結果：由理事吳進富遞補常務理事。
- 2、上次會議執行情形：

101 年 11 月 13 日第 5 屆第 9 次理事會會議

提案

- 1、案由：設「會員子女獎學金獎勵辦法」。
決議：照案通過。
執行情形：自 102 年起實施。
- 2、案由：修改本會「會員慰問辦法」。
決議：照案通過。
執行情形：自 102 年起實施。
- 3、案由：修訂本會「組織章程」第六條規定。
決議：通過，送會員代表大會審議。
執行情形：送下次會員代表大會審議。
- 4、案由：為預防行存及退休 13%被立法委員刪除或調降趴數，工會要提因應策略或辦法。
決議：併入第 5 案討論。
執行情形：已併入第 5 案討論。
- 5、案由：本行退休金優惠利率 13%、500 萬額度乙案，邇來各方爭議聲不斷，如何因應維護，提請研議相關方案。
決議：

一、九大行庫成立因應小組，每月例行會議討論，101.11.21 將聯合其他八大行庫至本會召開會議，討論九大行庫聯合聲明。

二、視需要，本會理監事成立一常態性因應小組。

執行情形：

1、公股九銀行工會於 101.11.21 發表聯合聲明，並訂於每月第二個禮拜二例行月會。

2、目前並無例行性變更，本次（第 10 次）理事會會議已有提案，將於提案中討論。

6、案由：本會與行方簽訂之團體協約進程如何，請積極推動促成以維會員權益。

決議：目前團體協約已送財政部，曾次長表示俟這屆會期結束以後儘快核定。

執行情形：臺灣銀行於 102.1.7 以銀人資乙字第 10200000781 號函轉財政部 101.12.13 台財庫字第 10100718050 函，財政部表示現階段各界對於軍公教（包含國營事業）相關福利措施，強烈要求政府應全面檢討，且依立法院要求，需於三個月內提出相關檢討報告。基於社會各界對國營事業員工薪資及福利相關議題之關注，及該項優惠存款目前均照案執行中，是否納入團體協約對員工現有權益並無影響，爰旨揭條文宜視提出相關檢討報告後續發展再議。102.1.28 理事長已拜訪費鴻泰立法委員要求協助此案簽訂事宜。

臨時動議

1、案由：101.10.16 第 5 屆第 3 次勞資會議，行方提臨時動議研議臺灣銀行績效獎金中「員工基本績效獎金」及「單位績優員工、特殊績效獎金」之比率是否有調整空間，提請討論。

決議：維持現階段核發標準是本會底限，另建議行方酌調員工基本績效獎金 50% 往上調高，非調降。

執行情形：待下次勞資會議行方提出後再議。

102年1月15日第5屆第5次臨時理事會會議

提案

1、案由：績效獎金議題是否聯合遊行。

決議：通過。

執行情形：102.2.2 國公營工會大聯盟於凱達格蘭大道遊行抗議順利結束。2/20 財政部已邀集所屬工會座談，本會已提出兩點建議：
1、績效獎金發放在達到法定盈餘應維持 2.4 個月，超額盈餘部分應依比例增加。2、績效獎金依稅前盈餘提撥 12%發放獎金。行政院將於 3 月底前做出回應。

2、案由：技工、駕駛訴訟是否存在後果，如：敗訴引起補收 5%利息。

決議：仍繼續訴訟。

執行情形：102.2.1 律師已遞出訴狀。

五、討論事項：

提案 1. 提案人：吳振昌理事長

連署人：林和中、林耀彬、鄭桐木、李顥軒、阮呂文欽、杜墨松、
藍祥益、林政潭、池民安、鄒桂蓉

案由：討論績效獎金被刪回應之道。

說明：本會前要求行政院提出修正獎金發放案（附件一）時工會應參與，102年2月2日「國公營事業大聯盟凱道遊行」活動結束後，後續處理方案。

決議：

- 一、行文行政院表達修改應與各事業工會協商。
- 二、拜訪國民黨曾永權秘書長陳情。
- 三、行政院版本需經立法院備查，聯合財政部所屬工會理事長向財委會委員及各黨團遊說。
- 四、請會員如有更好意見，隨時提供給本會。

提案 2. 提案人：吳振昌理事長

連署人：林和中、林耀彬、鄭桐木、李顥軒、阮呂文欽、杜墨松、
藍祥益、林政潭、池民安、鄒桂蓉

案由：公務人員退休 18%降為 9%是否影響本行優惠存款利率 13%，提請討論。

說明：近來政府考量社會觀感問題，將公務人員退休 18%降為 9%，金融人員
13%優惠存款是否牽動一併調整，討論因應措施。

決議：密切注意 13%動向，退休制度變動要求與工會協商。本會將提替代方案
因應，請會員有好的意見可以提供工會參考。

提案 3. 提案人：林政潭 連署人：藍祥益

案由：本行業已適用勞基法建請行方核予例假日因業務需要到行工作同仁一日
薪資所得案。

說明：

一、依內政部 75.9.16 台內勞字第四三四六五二號函釋勞工於固定假日或翌
日補假日等照常工作，其工作時間未達四小時者其工資除當日工資照
給外加發一日工資所得。

二、本行 96.1.29 銀人乙字第 09600030761 號函所規範與法令顯有相違背。

決議：本會前已爭取春節值班費 600 元加倍之請領時間，由原除夕至初三，延
長至初五，惟春假期間未達初五，仍依實際春假計算。另農曆除夕、春
節期間，對輪班出勤者，每日加發新臺幣 600 元之慰問金提高為 1000
元且係整個春節。維持現行規定。

提案 4. 提案人：林耀彬

連署人：李顥軒、林和中、林政潭、阮呂文欽、鄭桐木、江明宏、
藍祥益、鄒桂蓉、杜墨松、池民安

案由：撤換陳錫川勞工董事一職案。

說明：

一、陳錫川勞工董事一職是本會為兩工會之和諧，101.07.19 由張總經理主

持，人力資源處黃處長列席、本會理事長及高雄工會陳常務理事，為公股勞工董事第三席協商，達成由陳錫川常務理事擔任，惟工會應於一年內與本企業工會完成合併』之共識。

二、102.01.12 總經理為兩工會合併案南下，再度與兩工會進行協調，高雄工會竟說沒有答應要合併，導致工會合併案破局。

三、凱道遊行前其在員工交流園地扯後腿說風涼話，像這種沒有在為會員福祉著想且言而無信的人，應不適任勞工董事。

辦法：提請理事會商議是否可撤換其勞工董事一職，改換經由會員代表票選當選人許麻擔任之。

決議：4 月份提勞資會議，若屆時兩工會未完成合併，請張總經理按 101 年 7 月 19 日兩工會與行方協商之決議執行，另外尋求立法委員協助處理。

提案 5. 提案人：李顯軒 連署人：鄒桂蓉、藍祥益

案由：為保障勞動條件，請將搭便車條款重要元素加進團體協約內，重送資方討論。

說明：本搭便車條款案通過後，(一)可提升原本觀望之非會員同仁，慎重考量加入本工會意願。(二)臺銀企業工會會員人數增加後，合併議題水到渠成。

決議：俟 13%優惠存款利率簽入團體協約時，同時加入禁搭便車條款。

六、臨時動議

提案 1. 提案人：林和中常務理事 連署人：林政潭

案由：本年度會員代表大會，勞工教育部份增列指導各代表建立單位同仁群組，以利本會會務之推展及各項訊息之傳遞。

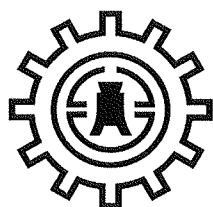
決議：照案通過。

提案 2. 提案人：鍾國振理事 連署人：鄒桂蓉

案由：為體恤契約工在行服務多年卻無升遷管道，建議比照工員替契約工爭取參加內部考試之機會。

決議：契約工非編制內人員，無法參加內部考試，於適當時機建請行方遴選優秀契約工遞補現有工員之缺額，再以工員身分參加內部考試。

七、散會（下午 5：32）



臺灣銀行企業工會

臺北市 100 中正區寶慶路 35 號 4 樓

TEL : (02) 2349-3938 FAX : (02) 2389-8203

e-mail : botu.botu@msa.hinet.net website : botu.org.tw

第 5 屆第 10 次理事會會議 理事簽到表

時間：102 年 2 月 23 日（星期六）下午 3：00

地點：臺灣銀行企業工會會議室

| NO | 職稱 | 姓名 | 簽到 | 備註 | NO | 職稱 | 姓名 | 簽到 | 備註 |
|----|------|------|----|----|----|-----|-----|----|----|
| 1 | 理事長 | 吳振昌 | | | 9 | 理事 | 杜墨松 | | |
| 2 | 常務理事 | 林和中 | | | 10 | 理事 | 林耀彬 | | |
| 3 | 常務理事 | 李顯軒 | | | 11 | 理事 | 吳進富 | | |
| 4 | 常務理事 | 阮呂文欽 | | | 12 | 理事 | 藍祥益 | | |
| 5 | 理事 | 鄒桂蓉 | | | 13 | 理事 | 池民安 | | |
| 6 | 理事 | 江明宏 | | | 14 | 理事 | 鍾國振 | | |
| 7 | 理事 | 鄭桐木 | | | 15 | 理事 | 房季鎮 | | |
| 8 | 理事 | 林政潭 | | | 16 | 總幹事 | 蔡慈文 | | |

理事應到 15 人，理事實到 15 人

理事請假 0 人，理事未到 0 人

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 + χ 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) 每年度得視標竿企業、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，其總額以不超過四· <u>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，其總額以不超過四·六個月薪給總額為限。 | 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；</p> <p>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> $\text{績效獎金} = \text{本年度決算盈餘} \times \frac{\text{本年度決算用人費}}{\text{本年度決算營業支出}} \times \left(\frac{\text{本年度決算營業收入} \sqrt{\text{本年度決算用人費}}}{\text{前三年平均決算營業收入} \sqrt{\text{前三年平均決算用人費}}} \right)$ <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：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。</u></p> <p>2. <u>特定組織類事業：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。</u></p> <p>✓ (五) <u>績效獎金計算總額以不超過二·四個月薪給總額為限。</u></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> |