

法規名稱：(廢)臺北市政府所屬臺北銀行股份有限公司核發經營績效獎金實施要點

修正日期：民國 89 年 06 月 08 日

當次沿革：中華民國 89 年 6 月 8 日臺北市政府府人一字第 8904640200 號函發布廢止；並溯自 88 年 11 月 30 日起生效

一、臺北市政府（以下簡稱本府）為促進所屬臺北銀行股份有限公司（以下簡稱本行）企業化經營及鼓勵員工發揮潛能積極創造盈餘，特依臺北市政府所屬臺北銀行股份有限公司人費薪給管理要點第四點訂定本要點。

二、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薪給總額為限。

三、考核獎金部分：

（一）包括年度（含另予及專案）考核獎金及相當原有之工作獎金，統稱為為考核獎金。

（二）其發給原則為：

1. 年度考成成績列甲等者，其考核獎金總額以不超過本行二個月薪給總額為限。
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行一至一·八個月薪給總額為限，其發給限額為：
 - (1) 成績未滿七十五分者，以不超過一個月薪給總額為限。
 - (2) 成績滿七十五分以上，未滿八十分者，以不超過一·八個月薪給總額為限。

四、績效獎金部分：

（一）績效獎金由本行年度達成之總盈餘，依員工貢獻程度提撥計給。

（二）績效獎金計算公式：

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；

其公式為績效獎金＝（本年度決算盈餘±政策因素）

本年度決算用人費

× $\frac{\quad}{\quad}$

本年度決算營業支出

$\frac{\quad}{\quad}$ 本年度決算營業收入／本年度決算用人費

× $\left(\frac{\quad}{\quad}\right)$

$\frac{\quad}{\quad}$ 前三年平均決算營業收入／前三年平均決算

——)。

用人費

2. 公式之限制因素：

- (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 ）。
- (2) 績效獎金計算總額以不超過二·六個月薪給總額為限。

五、上述影響決算盈餘之政策因素，本府得組成績效獎金審議委員會審議認定之；其認定之範圍為：

- (一) 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府經營績效獎金審議委員會核定後，併予計入。
- (二) 稅捐：當年度營業稅之調整部分。
- (三) 當年度經本府核定之其他政策因素項目。

前項政策因素之項目金額及核發經營績效獎金總額，本行應依本府規定期限報府核定。

六、本府得組成經營績效獎金審議委員會，負責審議本行提報影響年度總盈餘之政策因素，金額及年度經營績效獎金總額。

七、本行經營績效獎金以會計年度終了之當月底在職者為發給對象；但年度內新進、調職退休、資遣、應徵入伍、留職停薪及在職死亡人員（對其繼承人）得在不重領、不兼領原則下各按當年度在職月數比例發給之。

到、離職月份任職十五日以上者以一個月計，未滿十五日者不計。

八、本行員工有左列情形者，不予發給經營績效獎金：

- (一) 工作不力或表現欠佳，經單位主管列舉具體事實報請首長核定者。
- (二) 年度內考核列丙等者。但因病逾假考列丙等者，不在此限，惟其年度內有關勤惰請假應減發之比例，仍應依第十點之規定辦理。
- (三) 因案停職者。但其於年度內在職期間滿半年者，得視其停職原因，依第七點之規定酌予發給。

九、本行員工在當年度內曾受與本行業務有關之獎勵或懲處，經人評會審議認定者，其經營績效獎金依左列比例增減之：

- (一) 嘉獎一次增發獎金百分之0.5，切功一次增發獎百分之一.5，記一大功增發獎金百分之四.五。
- (二) 申誡一次減發獎金百分之0.5，記過一次減發獎金百分之.一，記一大過減發獎金百分之四.五。

十、本行員工在當年度內勤惰請假，其經營績效獎金，依左列比例減發之：

- (一) 事假按日減發獎金百分之0.5，病假按日按減發獎金百分之0.二五。
- (二) 曠職按日減發獎金百分之一.五，如曠職又受懲處者，不再依第九點規定減發獎金。
- (三) 遲到、早退按次減發獎金百分之0.一五。

前項應按日減發獎金者，以全年合計數計算，其尾數未滿一日部分不計。

十一、派駐國外工作人員，得比照本實施要點核發經營績效獎金。

十二、考核獎金及經營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。

十三、本實施要點自八十一年度實施。