**績優同仁留任獎勵辦法新舊條文差異說明**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **條號** | **舊條文內容** | **新條文內容** |
| 第三條 | 考核標準及獎勵內容如下；得擇一適用：   1. 年度業績達1,000萬元(含)以上者，自次年度1月1日起滿3年，可領取150萬元及業績超過1,000萬元以上部分30%之超額獎勵金。 2. 年度業績達800萬元(含)以上者，自次年度1月1日起滿3年，則可領取75萬元獎勵金。 3. 年度業績達600萬元(含)以上者，自次年度1月1日起滿3年，則可領取45萬元獎勵金。 4. 年度業績達400萬元(含)以上且截至當年度業績起算日止，任職未滿兩年者，自次年度1月1日起滿3年，則可領取25萬元獎勵金。 5. 年度業績達400萬元(含)以上，同時成交件數達10件(含)以上，且【年度業績＋50萬元X（成交件數－10）】≧600萬元者，自次年度1月1日起滿3年，則可領取25萬元獎勵金。 6. 成交件數達7件(含)以上，且【年度業績＋50萬元X（成交件數－7）】≧400萬元者，自次年度1月1日起滿3年，則可領取15萬元獎勵金。 | 名詞解釋  一、年度：係指當年1/1至12/31日。  二、年度業績：指統計當年度自1/1起至12/31日止，所達成之業績總額。  三、留任獎勵金：係指達成本辦法所訂某項獎勵標準時，所相應獲得之獎勵金額，下稱獎勵金。 |
| 說明：   1. 新增名詞解釋。 2. 獎勵標準移至第四條。 | |
| 第四條 | 相關說明  一、本辦法所稱『年度』，係指當年1/1至12/31日。  二、留職停薪期間不計任職天數，於復職後始計算。  三、此獎勵金自次年度1月1日起滿3年後仍在職者，則於第四年1月5日隨薪資發放。  四、獲得獎勵金權利之同仁，自獲得該獎勵金權利起3年內離職或因其他不可控制因素無法任職者，視同放棄此獎勵金；留職停薪期間不計任職天數，於復職後始計算，至累積滿三年後（自獲得獎勵金權利時起算），始由人力資源部統一發放此獎勵金。但因退休、資遣、死亡、或職災意外失能等因素，而致獲獎勵金權利後任職未滿三年者，則按原約定須留任之三年期限與實際已留任期限（破月不計）之差額月數計算發給補償金額，每減少一個月（不足一個月，以一個月計）則減發該筆獎勵金1%，補償總金額最多以原獎勵金額為限。同仁發生前述補償事由，當年度累積業績已達受發獎勵金標準者，得提前結算獎勵金，並發給核定之獎勵金額64﹪做為補償。(第五條備註一)  五、獲得獎勵金權利者，若其原獎勵年度期間成交之物件有解約、折讓、退回、中人費．．　　　　　　等業績扣減之情形，則應將此扣減之業績自原達成標準中扣除，復以扣除後之年度總業績重新核定其適用之獎勵標準。（第五條備註二)  七、領取獎勵金之同仁需依領取當年度之所得稅薪資扣繳率(5%)扣繳稅款。  八、第三條第4款所述「任職未滿兩年者」，其定義為：自任職或轉任之日起至當年度業績起算日止，任職經紀人員未滿兩年者。舉例如下：  (一)以2019年度為例，如該員由秘書或幕僚轉任試用業務之日至2018/12/31止，扣除該期間之留職停薪天數後，未滿兩年者，可適用400萬元標準。  (二)經紀人員回任為試用業務者，亦可適用400萬元標準，惟需加計其回任前曾任職本企業集團經紀人員之年資。(第五條備註四)  九、獲得獎勵金權利者於領取獎勵金前，如有依「信義企業集團各事業單位間人員調任規範」轉調集團其他事業單位且年資續計之情形，其未領取之留任獎勵金須依「信義企業集團各事業單位間人員調任規範」之規定重新核算為「獎勵結算金」，並於原留任獎勵金約定之留任期限屆期時方得領取；「獎勵結算金」之成本歸屬於該同仁原獲得獎勵金權利之事業單位。 | 獎勵標準  業務同仁績效達以下標準，得擇一適用：   1. 年度業績達1,000萬元(含)以上者，可領取150萬元及業績超過1,000萬元以上部分30%之超額獎勵金。 2. 年度業績達800萬元(含)以上者，則可領取75萬元獎勵金。 3. 年度業績達600萬元(含)以上者，則可領取45萬元獎勵金。 4. 年度業績達400萬元(含)以上，同時成交件數達8件(含)以上，且【年度業績＋50萬元X（成交件數－8）】≧600萬元者，則可領取25萬元獎勵金。 5. 成交件數達5件(含)以上，且【年度業績＋50萬元X（成交件數－5）】≧400萬元者，則可領取15萬元獎勵金。 |
| 說明：   1. 取消原留任獎勵金「任職未滿兩年者」的規定，故刪除原辦法之第八項。 2. 取消留任獎勵金標準四，同時調整標準五及標準六之獲獎標準。 | |
| 第五條 | 備註：  一、補償金額計算案例：  林大華2016、2017、2018三年業績分別獲得75萬元、150萬元、300萬元之獎勵金權利，林大華於2019年8月8日工作年資屆滿25年而申請退休，退休當年度累積業績為1,250萬元，其退休前三年所獲獎勵金權利及依當年度業績可獲得之補償金額分別計算如次：  (一) 2016年業績所獲獎勵金權利之續任年數為2年7個月(畸零數8日不計)，其可獲之補償金額＝獎勵金權利750,000元×(100%-5×1%)=712,500元  (二) 2017年業績所獲獎勵金權利之續任年數為1年7個月(畸零數8日不計)，其可獲之補償金額＝獎勵金權利1,500,000元×(100%-17×1%)=1,245,000元  (三) 2018年業績所獲獎勵金權利之續任年數為7個月(畸零數8日不計)，其可獲之補償金額＝獎勵金權利3,000,000元×(100%-29×1%)=2,130,000元  (四) 2019年業績於2019年8月8日提前結算，可獲獎勵金權利225萬元，其可獲之補償金額＝獎勵金權利2,250,000元×64%=1,440,000元  綜上計算，林大華可於退休時就其退休前三年所獲獎勵金權利及當年度業績領取之補償金額共為5,527,500元。  二、物件簽約後，跨年度產生解約、折讓、退回、中人費．．．等情形時，除仍應扣減當年度之業績外，並須將此業績自原獲獎勵年度達成標準中扣除，但不會影響當年度留任獎勵金業績之累計。  案例：張小明2018年年度業績為400萬元，可獲留任獎勵金25萬元之權利，但於2019年2月發生Ａ物件解約（此物件之簽約日為2018年11月），該物件之業績為50萬元。故  (一)張小明2019年2月之業績應扣減50萬元。  (二)計算張小明2018年度留任獎勵金之累計業績應扣減50萬元，即400萬元－50萬元=350萬元，因未達留任獎勵金最低獲獎資格（年度業績400萬元），故其原25萬元留任獎勵金之權利應予取消。  (三)計算張小明2019年度留任獎勵金之累計業績不會扣減50萬元；即：  若張小明2019年度累計業績為550萬元（電腦業績系統所顯示），但於計算其2019年度留任獎勵金累計業績時，應將其於2019年2月所扣減之50萬元業績加回，故其2019年度留任獎勵金累計業績為550萬元+50萬元＝600萬元，因此張小明可獲45萬元獎勵金之權利。   1. 經客服部認定為不可歸責於同仁之解約、折讓、退回情事：   (一)李大維於2019年度業績達成810萬元，獲得留任獎勵金權利75萬元。後於2021年發生其2019年度成交案件服務費退回30萬元，扣除後業績為780萬元，但經總經理同意該退回不可歸責於李大維。李大維於2023年初可領取之留任獎勵金  ＝45萬元+(75萬元－45萬元)×(780萬元－600萬元)/(800萬元－600萬元)  ＝45萬元+30萬元×180萬元/200萬元=72萬元  (二)若李大維2019年度業績達成1,100萬元，獎勵金權利為180萬元。於2021年發生不可歸責於李大維之2019年度成交案件服務費退回30萬元，扣除該退回後之2019年度業績為1,070萬元，則李大維於2023年初可領取之留任勵金  ＝150萬元+(100萬-30萬元)×30%=171萬元；  (三)若李大維2019年度業績達成1,010萬元，扣除不可歸責之服務費退回30萬元後之業績為980萬元，則2023年初可領取之留勵金  ＝75萬元+(150萬元－75萬元)×(980萬元－800萬元)/(1,000萬元－800萬元)＝142.5萬元。  (四)若李大維2019年度業績為410萬元，成交件數14件，於2020/01/01獲得留任獎勵金權利25萬元。後於2021年發生其2019年度成交案件解約服務費退回30萬元，扣除後業績為380萬元，成交件數為13件，但經客服部認定該解約退回不可歸責於李大維。李大維於2023年初可領取之留任獎勵金  ＝25萬元×【380+50×(13-10)】/【410+50×(14-10)】=21.72萬  (五)若李大維2019年度業績為380萬元，成交件數8件，於2020/01/01獲得留任獎勵金權利15萬元。後於2021年發生其2019年度成交案件解約服務費退回30萬元，扣除後業績為350萬元，成交件數為7件，但經客服部認定該解約退回不可歸責於李大維。李大維於2023年初可領取之留任獎勵金  ＝15萬元×【350+50×(7-7)】/【380+50×(8-7)】=12.21萬  四、經紀人員離職後再回任年資計算案例：  陳大雄於2015年4月1日到職，於2015年8月31日離職，又於2016年7月1日回任為經紀人員試用身分，2018年度業績為500萬元。則陳大雄任職期間需包含回任前曾任職本公司經紀人員之年資，即2016/7/1-2017/12/31加計2015/04/01-2015/8/31共計1年11個月，任職未滿2年，可獲取25萬元獎勵金。若陳大雄第一次到職日為2015/2/1，則任職期間為2年1個月，故無獲取留任獎勵金25萬元資格。又若陳大雄回任時身分已非試用經紀人員，亦無獲取留任獎勵金25萬元資格。 | 獎勵金發放時機   1. 本獎勵金經統計結算確認獲獎資格後，自次年度1月1日起算任職滿2年者，則於第三年1月5日隨薪資發放。   二、留職停薪期間不計任職天數，於復職後始繼續累計至滿二年後，始由人力資源部於屆期之次月5日發放此獎勵金。 |
| 說明：   1. 留任獎勵金領取時間由滿三年縮短為滿二年領取。 2. 原辦法第五條備註案例說明移至第八條。 | |
| 第六條 |  | 獎勵金之減發或放棄  一、獲獎勵金權利後任職未滿二年，獲獎者發生退休、資遣、死亡、或職災意外失能等情形時，則按原約須留任之二年期限與實際已留任期限（破月不計）之差額月數計算發給補償金額，每減少一個月（不足一個月，以一個月計）則減發該筆獎勵金1%。  二、同仁如於當年度未屆滿時，發生前述補償事由，惟其累積業績已達受發獎勵金標準時，得視同年度屆滿提前依前條結算獎勵金，而於離任發生之隔月發給。(第八條舉例一)  三、獲得獎勵金權利者於領取獎勵金前，如有依「信義企業集團各事業單位間人員調任規範」轉調集團其他事業單位且年資續計之情形，其未領取之留任獎勵金須依「信義企業集團各事業單位間人員調任規範」之規定重新核算為「獎勵結算金」，並於原留任獎勵金約定之留任期限屆期時方得領取；「獎勵結算金」之成本歸屬於該同仁原獲得獎勵金權利之事業單位。  四、獲得獎勵金權利者，若其原獎勵年度期間成交之物件有解約、折讓、退回、中人費…　　　　　　等業績扣減之情形，則應將此扣減之業績自原達成標準中扣除，復以扣除後之年度總業　　　　　　績重新核定其適用之獎勵標準。(第八條舉例二)  五、於領取獎勵金前，若其原獎勵年度期間成交之物件，發生解約、折讓、退回等業績扣減之情事，以致扣除後之年度總業績重新適用新的獎勵標準，而該情形係屬客服部認定不可歸責於同仁，則同仁可領取之獎勵金按以下公式計算：   1. 適用考核標準一〜標準三者：(請參第八條舉例三例一〜三)   扣除後適用之獎勵金＋扣除前與扣除後適用之獎勵金差額╳(扣除後之業績－扣除後適用之業績標準)/(扣除前與扣除後適用之業績標準差額)   1. 適用考核標準四〜標準五者：(請參第八條舉例三例四〜五)   扣除前適用之獎勵金╳(扣除後依考核標準四或五所計算之值)/(扣除前依考核標準四或五所計算之值)  六、獲得獎勵金權利之同仁，除本條第一～三項規定外，如於第四條第一項所指獎勵金發放日（含）前離職者，視同放棄此獎勵金。 |
| 說明：將原辦法第四條關於獎勵金之減發或放棄情形移至第六條。 | |
| 第七條 |  | 其他  一、領取獎勵金之同仁需依領取當年度之所得稅薪資扣繳率(5%)扣繳稅款。  二、本辦法經修訂公告自2021/01/01起實施，不溯既往，2020年（含）以前之獎勵金標準及相關規定，仍依據該獎勵年度適用之辦法。 |
| 說明：將原辦法第四條關於獎勵金之其他情形移至第七條。 | |
| 第八條 |  | 舉例：  一、補償金額計算案例：  林大華2021、2022二年業績分別獲得75萬元、150萬元之獎勵金權利，林大華於2023年8月8日工作年資屆滿25年而申請退休，退休當年度累積業績為1,250萬元，其退休前二年所獲獎勵金權利及依當年度業績可獲得之補償金額分別計算如次：  (一) 2021年業績所獲獎勵金權利之續任年數為1年7個月(畸零數8日不計)，其可獲之補償金額＝獎勵金權利750,000元×(100%-5×1%)=712,500元  (二) 2022年業績所獲獎勵金權利之續任年數為7個月(畸零數8日不計)，其可獲之補償金額＝獎勵金權利1,500,000元×(100%-17×1%)=1,245,000元  (三) 2023年業績於2023年8月8日提前結算，可獲獎勵金權利225萬元，其可獲之補償金額＝獎勵金權利2,250,000元×76%=1,710,000元  綜上計算，林大華可於退休時就其退休前二年所獲獎勵金權利及當年度業績領取之補償金額共為3,667,500元。  二、物件簽約後，跨年度產生解約、折讓、退回、中人費．．．等情形時，除仍應扣減當年度之業績外，並須將此業績自原獲獎勵年度達成標準中扣除，但不會影響當年度留任獎勵金業績之累計。  案例：張小明2021年年度業績為800萬元，可獲留任獎勵金75萬元之權利，但於2022年2月發生Ａ物件解約（此物件之簽約日為2021年11月），該物件之業績為50萬元。故  (一)張小明2022年2月之業績應扣減50萬元。  (二)計算張小明2021年度留任獎勵金之累計業績應扣減50萬元，即800萬元－50萬元=750萬元，改為獲得45萬元獎勵金之權利。  (三)計算張小明2022年度留任獎勵金之累計業績不會扣減50萬元；即：  若張小明2022年度累計業績為550萬元（電腦業績系統所顯示），但於計算其2022年度留任獎勵金累計業績時，應將其於2022年2月所扣減之50萬元業績加回，故其2022年度留任獎勵金累計業績為550萬元+50萬元＝600萬元，因此張小明可獲45萬元獎勵金之權利。  三、經客服部認定為不可歸責於同仁之解約、折讓、退回情事：  (一)李大維於2021年度業績為810萬元，於2022/01/01獲得留任獎勵金權利75萬元。後於2022年發生其2021年度成交案件服務費退回30萬元，扣除後業績為780萬元，但經總經理同意該退回不可歸責於李大維。李大維於2024年初可領取之留任獎勵金  ＝45萬元+(75萬元－45萬元)×(780萬元－600萬元)/(800萬元－600萬元)  ＝45萬元+30萬元×180萬元/200萬元=72萬元  (二)若李大維2021年度業績為1,100萬元，獎勵金權利為180萬元。於2022年發生不可歸責於李大維之2021年度成交案件服務費退回30萬元，扣除該退回後之2021年度業績為1,070萬元，則李大維於2024年初可領取之留任勵金  ＝150萬元+(100萬-30萬元)×30%=171萬元；  (三)若李大維2021年度業績為1,010萬元，扣除不可歸責之服務費退回30萬元後之業績為980萬元，則2024年初可領取之留勵金  ＝75萬元+(150萬元－75萬元)×(980萬元－800萬元)/(1,000萬元－800萬元)＝142.5萬元。  (四)若李大維2021年度業績為410萬元，成交件數14件，於2022/01/01獲得留任獎勵金權利25萬元。後於2022年發生其2021年度成交案件解約服務費退回30萬元，扣除後業績為380萬元，成交件數為13件，但經客服部認定該解約退回不可歸責於李大維。李大維於2024年初可領取之留任獎勵金  ＝25萬元×【380+50×(13-8)】/【410+50×(14-8)】=22.1831萬  (五)若李大維2021年度業績為380萬元，成交件數8件，於2022/01/01獲得留任獎勵金權利15萬元。後於2022年發生其2021年度成交案件解約服務費退回30萬元，扣除後業績為350萬元，成交件數為7件，但經客服部認定該解約退回不可歸責於李大維。李大維於2024年初可領取之留任獎勵金  ＝15萬元×【350+50×(7-5)】/【380+50×(8-5)】=12.7358萬 |
| 說明：將原辦法第五條備註舉例說明移至第八條。 | |

**舊條文內容：**

**第四條 相關說明**

六、於領取獎勵金前，若其原獎勵年度期間成交之物件，發生解約、折讓、退回等業績扣減之情事，以致扣除後之年度總業績重新適用新的獎勵標準，而該情形係屬客服部認定不可歸責於同仁，則同仁可領取之獎勵金按以下公式計算：

(一)適用考核標準一〜標準四者：(請參第五條備註三例一〜三)

扣除後之業績－扣除後適用之業績標準

X

扣除前與扣除後適用之獎勵金差額

**+**

扣除後適用之獎勵金

扣除前與扣除後適用之業績標準差額

(二)適用考核標準五〜標準六者：(請參第五條備註三例四〜五)

扣除後依考核標準(五)或(六)所計算之值

扣除前依考核標準(五)或(六)所計算之值

X

扣除前適用之獎勵金