

三、金融基礎設施

(一) 支付與清算系統

1. 支付系統營運概況

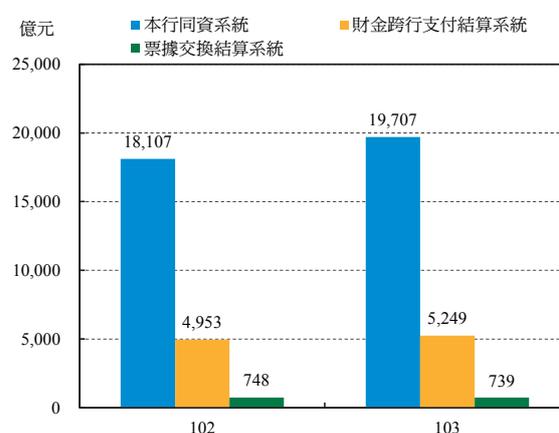
103年新臺幣三大跨行支付系統每日平均交易金額，除票據交換結算系統微幅下降，其餘均較102年增加(圖3-54)。其中處理金融市場大額支付及全國跨行支付最終清算之央行同資系統，每日平均交易金額約達1.97兆元，居於首位。

另為提升外幣清算效率，本行規劃由財金公司建置之外幣結算平台，自102年3月1日正式營運後，交易金額成長快速。103年美元及人民幣每日平均交易金額分別為80億美元及9.6億人民幣，均較102年大幅增加(圖3-55)。

2. 持續擴充外幣結算平台功能

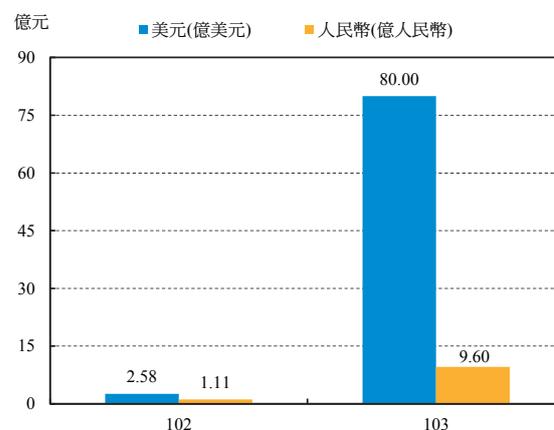
為完善金融支付系統，本行將持續擴充外幣結算平台功能。目前已提供境內及跨境(含兩岸)美元、人民幣及日圓匯款服務，預訂104年6月將開辦歐元境內及跨境匯款，屆時將可提供美元、人民幣、日圓、歐元及新臺幣等，每兩種幣別間之款對款同步收付(PVP)；另預訂7月將提供外幣債、票券交易之款券同步交割(DVP)服務(表3-3)。

圖 3-54 三大重要支付系統每日平均交易金額



資料來源：本行業務局。

圖 3-55 外幣結算平台平均每日交易金額



資料來源：本行業務局。

表 3-3 外幣結算平台功能

外幣結算平台開辦項目		上線日期
1	境內美元匯款	102年3月1日
2	銀行WEB查詢服務	102年4月15日
3	境內及跨境(包括兩岸)人民幣匯款	102年9月30日
4	兩岸美元匯款	103年2月14日
5	美元與新臺幣、美元與人民幣之外匯交易款對款同步交割(PVP)服務	103年2月17日
6	增設「流動性節省機制」(Liquidity-Saving Mechanism)	103年7月30日
7	境內日圓匯款	104年1月28日
8	跨境日圓匯款	104年5月28日
9	境內及跨境歐元匯款	預定104年6月
10	外幣債、票券交易之款券同步交割(DVP)服務	預定104年7月

註：「流動性節省機制」係指在即時總額清算(RTGS)基礎上，採多邊互抵清算機制，以降低參加行的流動性需求，提升資金運用效率。

資料來源：本行業務局。

3. 協助電子支付業務之發展

隨著電子科技發展，國內部分銀行及非金融機構，以網路或電子支付平台為中介，發展新興支付服務。為促進電子支付機構健全經營與發展，金管會已針對該類機構辦理電子支付金流服務，制定「電子支付機構管理條例」(即第三方支付專法)，並於104年2月4日公布；本行亦配合修訂電子支付機構繳存準備金及外匯申報、結匯等規定，俾利電子支付機構辦理相關業務。

「電子支付機構管理條例」施行後，電子支付機構得申辦代收代付款項、收受多幣別儲值及小額款項移轉業務，其中亦包括實體通路交易(線下交易)之支付服務(即O2O, Online To Offline)。藉由電子支付機構提供多元支付服務，可增加交易便利性及安全性，為電子商務交易帶來成長動能，進而活絡經濟發展。

電子支付機構收受儲值及代收付款項均應全部交付信託或取得銀行十足履約保證；其收受每一使用者之新臺幣及外幣儲值款項，餘額合計不得超過等值新臺幣5萬元；此外，辦理電子支付帳戶間款項移轉，每筆亦不得超過等值新臺幣5萬元。

4. 強化行動支付監管

行動支付係結合多元支付工具與行動裝置之新興零售支付方式，邇來因智慧型手機高滲透率、金融普及與行動服務需求，促使其快速發展。消費者僅需

透過APP將支付工具⁹⁵下載至行動裝置中，即可進行近端或遠端付款。行動支付具有便捷、應用多元化等優點，惟交易資料須透過網路傳遞，易產生安全顧慮。因此，為確保金融與個人資訊安全與隱密性，信任服務管理平台(Trusted Service Management, TSM)扮演著核心關鍵角色。

目前國際上發展之TSM，大致區分為PSP⁹⁶ TSM及MNO⁹⁷ TSM兩種模式，前者由金融業者所建置，專責於支付工具管理及金融安全防護；後者由電信或資訊等業者建置，專司智慧手機安全元件管理。為促進金融支付安全與有效率的運作，現行多採PSP TSM與MNO TSM介接合作模式發展，整合服務提供者所提供之各類應用，可快速下載至使用者智慧型手機。

近年行動支付漸為社會大眾所接受，IMF 2014年出版「行動支付監管議題」報告，建議各國主管機關應對行動支付等新興支付方法，檢視法律制度、金融廉正、客戶資金保障、作業應變彈性及支付風險控管與參加標準等議題，進而發展健全有效的監管架構(專欄6)。

(二) 我國實施流動性覆蓋比率

巴塞爾銀行監理委員會(BCBS)為強化銀行流動性風險之管理，於2010年發布「流動性風險衡量、標準及監控之國際架構」，提出流動性覆蓋比率(LCR)及淨穩定資金比率(NSFR)，作為全球一致之流動性量化指標。為強化銀行流動性風險管理，並使我國銀行流動性量化指標與國際規範一致，金管會及本行會同訂定「銀行流動性覆蓋比率實施標準」，並自104年1月1日起實施；至於NSFR，金管會正就103年10月BCBS發布之NSFR最終版本進行研議，預定105年底前提出適用國內之量化指標，並自107年開始實施。我國LCR之主要重點如下：

1. 流動性覆蓋比率之定義：LCR係指合格高品質流動性資產總額除以未來30個日曆日內之淨現金流出總額；其中，合格高品質流動性資產係指在壓力情境下仍具有相當流動性之資產，例如現金、央行存款準備、政府債券、符合一定條件之有價證券等；淨現金流出總額係指在特定壓力情境下，30天內之總預期現金

⁹⁵ 包括信用卡、金融卡、銀行帳戶或儲值帳戶等。

⁹⁶ Payment Service Provider (PSP)係指支付服務提供者。

⁹⁷ Mobile Network Operator (MNO)係指行動網路營運者。

流出扣除總預期現金流入之金額。

$$\text{LCR} = \frac{\text{合格高品質流動性資產總額}}{\text{未來30個日曆日內之淨現金流出總額}} \times 100\%$$

2. 法定最低標準：與國際規範同步，104年銀行之LCR不得低於60%，之後逐年提高10個百分點，自108年起不得低於100%(表3-4)。

表 3-4 流動性覆蓋比率最低標準

	104.1.1起	105.1.1起	106.1.1起	107.1.1起	108.1.1起
一般銀行	60%	70%	80%	90%	100%
工業銀行*	60%				

註：*工業銀行依法不得吸收零售存款，業務經營與商業銀行有別。

資料來源：本行業務局。

3. 申報與通報機制：銀行應按月計算並申報LCR相關資訊；LCR如低於法定最低標準，應即通報金管會及本行。
4. 排除適用之銀行：LCR係以全行為計算基礎，故外國銀行在臺分行、大陸地區商業銀行或陸資銀行在臺分行不適用。另經金管會派員接管、勒令停業清理或清算之銀行，已非以永續經營為基礎，亦無須適用。此外，輸出入銀行因業務性質特殊且未吸收存款，亦不適用。

104年3月底，全體本國銀行平均LCR為121%，其中公股銀行平均為112%，民營銀行平均為162%，各銀行均符合104年最低60%之規定。

(三) 開放保險業得經營國際保險業務

為擴大保險業者商機，增進我國保險市場國際競爭力，以及完整國際金融服務，「國際金融業務條例」部分修正條文業於104年2月4日公布，並於5月25日發布相關管理辦法及實施細則。該項修法開放保險業在中華民國境內設立國際保險業務分公司(OIU)，得辦理在中華民國境外之要保人及被保險人以外幣收付之人身保險業務、非屬我國境內不動產之財產保險業務、再保險業務及其他經主管機關核准之保險相關業務，由於有10年免徵營利事業所得稅、營業稅、印花稅及免予扣繳所得稅之租稅優惠，頗具競爭力，對我國保險產業發展、金融人才就業及整體經濟發展皆有所助益，將可擴大保險市場規模及邁向國際化，有助臺灣建立亞

太理財中心。有關商機包括：

1. 提供境外非居民財富管理與風險管理保險商品，結合OBU及國際證券業務分公司(OSU)之資源，對於境外客戶提供整合性平台，達到一站購足的金融服務。
2. 利用OIU提供租稅優惠之吸引力，擴大承接國外再保險分入業務，引進創新商品、核保、理賠與再保險等保險經營的專業與思維。
3. 推廣來臺旅客旅行平安保險。

(四) 公開發行公司自104年起全面接軌國際財務報導準則(IFRSs)

我國企業自102年起分二階段採用IFRSs，其中第二階段採用IFRSs之企業(非上市上櫃、興櫃之公開發行公司、信用合作社及信用卡公司)，已自104年起採用IFRSs編製財務報告。我國公開發行公司全面接軌IFRSs，有助於提升資本市場財務資訊之國際化及透明度。

此外，為提高國際企業間財務報表比較性，縮小我國會計準則與國際間之版本差異，依據金管會103年1月公布之「我國全面升級採用IFRSs版本之推動架構(roadmap)」，自104年起由金管會認可之2010年版升級至2013年版(不包含IFRS 9「金融工具」)，適用對象包括已採用IFRSs及104年採用IFRSs之公開發行公司。版本升級對企業影響較大之準則，主要包括IFRS 10「合併財務報表」、IFRS 11「聯合協議」、IFRS 12「對其他個體之權益之揭露」及IFRS 13「公允價值衡量」等。

至於IFRS 9「金融工具」，國際會計準則委員會(International Accounting Standards Board, IASB)業於2014年7月定案公布，並將於2018年1月1日生效，修訂內容主要包括金融資產減損評估方式由「已發生損失模式」(incurred loss model)改採「預期損失模式」(expected loss model)，修改金融資產之分類與衡量方式，以及放寬適用避險會計之範圍與條件等，其中減損評估模式改變對金融業之影響最大。目前金管會尚在研議國內採行之時程，惟金融業仍宜提早因應，以降低衝擊。

(五) 新臺幣金融契約定價指標之轉換

1. 103年底前，國內短期利率指標以6165使用最廣

湯森路透(Thomson Reuters) 6165/51328⁹⁸ (以下簡稱6165/51328)、台北金融業拆款定盤利率(TAIBOR)及臺灣短期票券報價利率指標(TAIBIR)為國內具有活絡市場報價之新臺幣短期利率指標(表3-5)，103年底前以6165承作金額最高，每年逾新臺幣4兆元。

表 3-5 新臺幣短期利率指標

短期利率指標	TAIBOR	TAIBIR	6165/51328
指標編製機構	中華民國銀行商業同業公會全國聯合會拆款中心委請湯森路透編製並發布	中華民國票券金融商業同業公會委請集保結算所編製並發布	湯森路透編製並發布
報價作業規範	中華民國銀行商業同業公會全國聯合會台北金融業拆款定盤利率作業規範(報央行核備)	中華民國票券金融商業同業公會臺灣短期票券報價利率指標作業規範(報金管會與央行核備)	無
報價機構家數	15家銀行	8家專營票券商及15家兼營票券業務之本國銀行	自104年1月1日起停止發布
ISDA名詞定義	納入	納入	

註：ISDA名詞定義(Definition)由國際交換暨衍生性商品協會(ISDA)審核，旨在標準化金融商品之內容，並界定市場專有名詞定義。資料來源：本行業務局整理。

2. 報價機構考量報價風險責任，陸續退出6165/51328報價

受101年LIBOR遭不當操控之弊案影響，湯森路透於102年11月要求國內報價機構簽署該公司自訂之報價條款契約，對於因報價遭求償所產生之任何損害或不利判決，參與報價業者應全權負責，致原參與報價之金融機構基於報價風險責任承擔考量，陸續退出6165/51328報價。8家專營票券商自104年1月起停止6165/51328報價，由於該等指標可能不具參考性或停止發布，相關金融商品契約面臨須轉換定價指標之問題。

3. 主管機關協助利率指標轉換作業

利率指標轉換前，國內授信、票券及債券等金融商品已有部分契約以

⁹⁸ 6165/51328為湯森路透(Thomson Reuters)編製並發布之新臺幣票券市場次級/初級利率指標。

TAIBOR及TAIBIR作為定價利率指標，惟新臺幣利率衍生性金融商品多數報價係連結至6165，至於連結至TAIBOR及TAIBIR之報價尚非活絡，未足以供市場轉換參考。

為協助金融機構妥適處理湯森路透指標未到期契約轉換事宜，並提供市場多元報價及定價之選擇，103年10月金管會與本行議定下列配套措施，請相關機構配合辦理：

- (1) 由銀行公會洽請新臺幣利率衍生性金融商品交易商，提供市場連結至TAIBOR及TAIBIR之利率衍生性商品報價。
- (2) 各金融機構按期填報轉換時程計畫及執行情形，由集保結算所協助彙整，報金管會及本行參考。
- (3) 由銀行公會擬定轉換作業程序供參，以協助會員機構於103年底前完成轉換。

4. 利率指標轉換順利

103年10月底，6165/51328待轉換契約總計73,641件，未到期餘額新臺幣15.2兆元；截至103年12月底，轉換件數比率達99.49%，其中轉換至TAIBOR者逾9成(表3-6)，由於6165與TAIBOR報價利率相當接近，因此降低交易雙方金融契約轉換之爭議。6165/51328利率指標已於104年1月停止發布，尚未完成轉換案件多屬銀行聯貸案，多數銀行擬於次一利率重設日(104年6月以前)前簽訂增補契約，以完成轉換作業。

表 3-6 6165/51328未到期契約轉換情形

103年10月底 6165/51328 待轉換契約		截至103年12月底轉換情形									
		轉為TAIBOR		轉為TAIBIR		轉為其他指標		解約		合計	
件數	金額 (兆元)	件數	比重	件數	比重	件數	比重	件數	比重	件數	比重
73,641	15.2	66,715	90.59%	1,138	1.55%	775	1.05%	4,641	6.30%	73,269	99.49%

資料來源：臺灣集中保管結算所。

(六) 逐步改善金融機構之薪酬制度

全球金融危機之後，重要國際組織及歐美主要國家陸續提出薪酬制度改革提案，主要針對高階主管之變動薪酬制定規範，強調應採取延後發放或追回機制 (clawback)，且針對第一線銷售人員應訂定風險與報酬之對應關係，避免鼓勵銷售人員過度承擔風險。

鑑於我國曾發生數起與薪酬制度不當誘因設計有關之金融事件，金管會自98年起陸續採取強化金融機構薪酬制度之措施，包括：(1)督導銀行公會修正「銀行業公司治理實務守則」，增訂給付董事、經理人及業務人員酬金之原則；(2)要求上市櫃及興櫃公司設置薪資報酬委員會；(3)督導信託業公會發布「信託業薪酬制度之訂定及考核原則」，避免理財專員為賺取高額獎金而不當銷售金融商品；以及(4)修正「銀行辦理衍生性金融商品業務風險管理自律規範」，要求衍生性金融商品業務人員之薪酬及考核避免直接與銷售業績連結等。該等修法有助於逐步改善我國金融機構薪酬制度之誘因設計，以利其健全經營，並兼顧金融消費者保護(專欄7)。

專欄6：行動支付之監管議題

因應零售支付創新的迅速發展，行動支付已蔚為未來電子商務發展之重要趨勢。為維護社會大眾信心及維持金融穩定，IMF於2014年出版「行動支付監管議題」報告，建議主管機關應為行動支付等新興支付方式發展有效之監管架構，並提出當局應關注之行動支付監管議題：

一、法律制度

健全之法律制度是建立有效監管架構的基礎，有助於管理及降低潛在風險，並兼顧發展創新與穩定支付系統之公共政策目標。

行動支付等零售支付服務的監管範圍，可能因銀行或非銀行機構所提供之支付系統、工具及服務不同而有差異。大體上，目前歐美先進國家係將行動支付納入現有的零售支付法律監管架構下，以利依支付服務提供者類型予以分類監管，並釐清相關主管機關間的業務權責關係，避免因業務涉及多個法規或不同主管機關(例如電子資金移轉、消費者保護、個人資料保護、存款保險、防制洗錢、電子交易、外匯管制及金融交易申報等法規及相關主管機關)，而產生法律的不確定性。

二、金融廉正(Financial Integrity)

就金融廉正的觀點而言，行動支付比現金更具可追蹤性，惟行動支付所涉及之支付程序較傳統支付工具複雜，而可能增加洗錢及資助恐怖主義之風險，對法規面產生監管挑戰。

洗錢防制與打擊資助恐怖主義風險可能源自：(1)非面對面交易過程、客戶辨識與認證、資金來源之檢查；(2)彙編不同代理人間之交易資料困難；(3)地理覆蓋範圍廣泛；(4)電信公司等非傳統業者可能不受洗錢防制與打擊資助恐怖主義相關規範等。故有關當局應採行妥適之風險管理措施，例如，對客戶善盡身分審查職責、保存交易紀錄、交易監控及報告可疑活動等。

三、客戶資金保障

由非銀行機構提供之行動支付服務，一般是以儲值帳戶為基礎，且非銀行機構通常不似銀行受到高度金融監理，或不適用存款保險制度與金融安全網之保障，若缺乏適當的風險控管，可能面臨客戶資金保障不足的風險。

為建置行動支付相關客戶的資金保障機制，宜特別針對非銀行機構收受之儲值款項，訂定妥適之保障措施，例如：(1)限制資金用途，如限制客戶資金移轉或禁止作為其他類似

銀行的功能；或對非銀行機構增加流動性要求；(2)當非銀行機構經營不善進行清算時，應將客戶資金加以隔離，不受其他債權人求償；或由保險公司或信用機構提供一定程度的保障；(3)客戶資金應存放於已取得營業許可，且受審慎監理之銀行專戶，並訂有資金運用限制等。

四、作業應變彈性

作業風險增加可能削弱民眾對行動支付服務的信任。諸如電信網路作業中斷、設備承載能量限制、過時技術、銀行併購或分割造成的技術平台差異等，皆可能引發作業中斷風險。

就行動支付而言，倘若通信網路存在安全漏洞，可能造成系統性風險，並對金融穩定構成威脅，因此，網路風險(Cyber Risk)亦是金融主管機關所面臨的新議題，若能建置妥善的營運不中斷計畫(Business Continuity Plan, BCP)，將有助於降低作業中斷造成的系統性風險。

五、支付系統風險控管與參加標準

因應新興零售支付工具的快速發展，某些國家如英國，均積極發展快捷支付系統之基礎設施，專門處理網路及電話銀行支付業務，以提昇清算效率，達到近乎即時清算。惟在提高效率的同時，亦應持續強化風險控管，主要因行動支付等新興支付工具，仍可能存有潛在信用風險與流動性風險，以及因非銀行機構的參與而產生財務風險。

另一新興議題為支付系統之參加標準。目前許多國家只允許銀行參與指定的支付系統，而非銀行機構，不論是直接或間接參與，皆受到較多限制；尤其對於非銀行機構直接參加支付系統，均訂定嚴格之參加資格要件與風險控管機制，以降低所衍生之額外風險。

國內「電子支付機構管理條例」施行後，為銀行與非銀行機構辦理行動支付服務，提供公平競爭的明確法規環境，除強化客戶資金保障，並將洗錢防制納入規範。未來，有關當局仍應持續關注國內零售支付的發展情形，監督支付系統之風險控管與運作情形，以及採取適當的監管措施。

參考資料：

Tanai, Khiaonarong (2014), *Oversight Issues in Mobile Payments*, IMF Working Paper, WP/14/123, July.

專欄7：國際間銀行薪酬制度之改革與啟示

一、前言

金融機構之薪酬制度與短期績效密切連結，未適當將長期風險納入考量，導致金融機構過度承擔風險，被認為是引發2007年全球金融危機的重要原因之一。為改善金融機構薪酬制度之不當誘因，金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)依據G20領袖高峰會要求，於2009年4月發布「薪酬制度穩健準則及其執行標準」(Principles for Sound Compensation Practices and their Implementation Standards)，訂定金融機構薪資報酬制度之國際標準，美國、歐盟等亦陸續發布相關準則或規定，以符合國際規範。

我國過去亦發生數起與薪酬制度不當誘因設計有關之金融事件，例如94年雙卡事件、97年連動債爭議，以及103年初客戶與銀行承作目標可贖回遠期契約(TRF)遭致大額損失之事件，均顯示健全薪酬制度之重要性。本專欄主要介紹銀行薪酬制度之國際改革內容，並說明我國銀行薪酬制度之改革現況。

二、國際間銀行薪酬制度之改革重點

全球金融危機之後，重要國際組織及歐美主要國家陸續提出薪酬制度改革提案，改革方向主要針對高階主管之變動薪酬制定規範，強調應採取延後發放或追回機制(clawback)，且針對第一線銷售人員應訂定風險與報酬之對應關係，避免鼓勵銷售人員過度承擔風險。茲彙整該等組織或國家改革方向如表A7-1，並說明如次：

- (一) 高階經理人薪酬原則：高階經理人報酬應與績效及風險連結，並考量長期績效表現；經理人薪酬給付發放儘量以股票、選擇權等形式，以利與銀行整體績效連結。
- (二) 薪酬應考量承擔之風險：薪酬應依據所有類別風險進行調整，例如目前與未來之風險、資金成本及流動性等因素，且應考量壓力情境下之可能損失；應與風險管理部門密切合作，以有效評估薪酬制度衍生的風險誘因。
- (三) 降低變動薪酬比重：變動薪酬所占比重愈高，愈可能鼓勵員工承擔風險以追求高報酬，因此應使固定薪酬能允當反映職務價值，並降低變動薪酬比重。例如，歐盟規定變動薪酬對固定薪資之比率最高為1：1，若經出席投票股東2/3同意，比率可提高到2：1。
- (四) 變動薪酬應延後支付或有追回條款(clawback provision)：FSB要求發放經理人現金紅利應訂有追回條款，變動薪酬至少應遞延3年，經理人至少應遞延40%之變動薪酬，高階經理人則至少遞延60%，且變動薪酬中50%應以股票或股票連結之金融商品方式發放。

表A7-1 國際組織與歐美主要國家之薪酬制度改革提案

組織/國家	改革內容
FSB	<ol style="list-style-type: none"> 1. 現金分紅應有損失賠償或追回機制。 2. 每位經理人分紅至少40%應延後給付；高階經理人提高至60%；且變動薪酬至少50%係針對團體貢獻分配而非個人本身。 3. 遞延期限至少3年；分紅獎勵給付1/2以上應為受限制之股票而非現金。 4. 薪酬制度應與風險結果相稱，且應隨時間而變動。
美國	<ol style="list-style-type: none"> 1. 上市公司股東至少每三年對高階經理人薪酬進行無約束力之表決；要約收購時，股東應對黃金降落傘(golden parachutes)薪酬進行無約束力表決。 2. 公司應揭露：(1)高階經理人薪酬與公司財務績效關係；(2)不含CEO之平均薪酬、給付CEO薪酬及其占總薪酬之比率，以提高透明程度。 3. 高階經理人薪酬應納入追回條款(clawback provision)。 4. 除高階經理人外，為銀行帶來重大風險之員工(例如交易員、放款人員)均應納入薪酬制度規範範圍。
歐盟	<ol style="list-style-type: none"> 1. 變動薪酬與固定薪資比率最高為1：1，若經出席投票股東2/3以上同意，比率可提高至2：1。 2. 長期(5年以上)遞延給付之變動薪酬，最高25%可排除前款適用。 3. 經理人分紅至少40%應延後給付，高階經理人則提高至60%。 4. 大型企業應完整揭露薪酬給付制度。
英國	<ol style="list-style-type: none"> 1. 變動薪酬應依據目前與未來風險、資金成本及流動性等因素進行調整。 2. 風險機制應與執行董事(或高階經理人)之薪酬連結，變動薪酬之1/2以上應適用長期誘因機制，其中一半應基於3年以上之績效表現，另一半應為5年以上表現。 3. 變動薪酬以遞延方式發放，遞延期間至少3年，且應有追回機制。 4. 薪酬總額超過執行董事薪酬平均數之執行董事或高階經理人，其薪酬應有一定比重為公司股票。

註：黃金降落傘(golden parachutes)條款通常見於公司高階管理人員之聘僱合約，約定當公司控制權變動導致高階管理人員失去工作時給予其補償，因補償金額通常相當豐厚，故稱為"黃金"降落傘。

資料來源：IMF、美國Fed、英國財政部。

三、我國銀行薪酬制度之改革現況

(一) 強化銀行業薪酬制度之自律規範

為改善部分銀行經營虧損但董事仍領取高額酬勞之現象，並強化董事、經理人及業務人員之薪酬制度，銀行公會應金管會要求，參酌國際改革方向，於98年10月修正「銀行業公司治理實務守則」之自律規範，鼓勵銀行設置薪酬委員會或納入同功能之其他委員會，並提出董事、經理人及業務人員發放酬金之原則，例如應依據未來風險調整後之績效、獲利及風險胃納程度，同時考量同業整體狀況訂定；支付時間應配合風險調整後之獲利，並應有顯著比例以遞延或股權方式支付；離職金約定應依據已實現績效等。

(二) 上市櫃及興櫃公司須設置薪資報酬委員會

為進一步健全金融業及其他企業之薪酬制度，金管會於99年11月增訂「證券交易法」第14條之6規定，要求所有上市櫃及興櫃公司(含金融業)設置薪資報酬委員會，並於100年3月公布「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，主要規定內容如下：

1. 薪酬委員會負責訂定及定期檢討董監事及經理人之薪酬政策、制度與標準，並定期評估該等人員之薪資報酬；委員會所提建議提交董事會討論。
2. 薪酬委員會成員至少3人，成員應具專業資格；設置獨立董事者，委員會成員至少1人為獨立董事；每年至少召開2次會議，並作成議事錄。

截至目前，上市櫃及興櫃之金控或銀行，均已依規定設立薪酬委員會，其中銀行屬於金控集團者，薪酬委員會多設於金控層級，僅少數在金控及銀行層級各設立一個委員會。

(三) 改善金融商品業務人員之薪酬制度

全球金融危機期間，部分本國銀行因不當銷售金融商品而造成投資人大額損失，金融消費爭議頻傳，為避免理財專員為賺取高額獎金而不當銷售金融商品，信託業公會應金管會要求，於100年3月發布「信託業薪酬制度之訂定及考核原則」，要求信託商品銷售人員之薪酬應避免全部來自變動薪酬、避免立即發放及避免直接與業績連結，且要求變動薪酬之計算應綜合考量財務及非財務指標，其中財務指標之比重不得超過60%，客戶紛爭或滿意度之比重不得低於30%。

此外，103年初TRF事件暴露出銀行金融市場部門薪酬制度之不當誘因問題，銀行公會應金管會要求，於103年4月修正「銀行辦理衍生性金融商品業務風險管理自律規範」，要求銀行辦理衍生性金融商品業務人員之薪酬及考核，應避免直接與特定金融商品銷售業績連結，並應納入非財務指標，包括是否有違反相關法令、自律規範或作業規定、稽核缺失、客戶紛爭及確實執行認識客戶作業(KYC)等項目。

四、結語

- (一) 銀行薪酬制度若設計不當，可能誘使經理人及業務人員過度承擔風險，對銀行健全經營有不利影響，故國際間積極進行銀行薪酬制度之改革，實值得我國參考。
- (二) 本國銀行在歷經數次金融商品消費爭議事件後，薪酬制度已有大幅改善，例如要求上市櫃及興櫃公司成立薪酬委員會，以及修正自律規範，提出銀行業訂定薪酬制度之原則，並要求信託商品及衍生性商品業務人員之變動薪酬避免與業績直接連結，且應納入客訴、違反法規、認識客戶(KYC)等多項非財務指標。
- (三) 未來，我國宜持續關注國際間薪酬制度之改革進展，並審酌我國金融環境，適時評估及檢討金融機構薪酬制度之運作狀況，例如強化薪資報酬委員會功能及改善變動薪資制度設計等，以促使銀行健全經營及維護金融穩定。

