

## 研擬修正本部所屬事業機構經營績效獎金相關規定第二次協商會議資料

### 一、說明

行政院於102年2月21日、24日分別由管政務委員中閔、江院長宜樺主持，召開「國營事業經營績效獎金制度檢討研商會議」、「國營事業經營績效獎金制度檢討辦理情形報告會議」，會中決議事項如下：

#### (一)經營績效獎金制度處理原則：

##### 1. 拉大考核獎金級距，以提高鑑別度

現行制度	處理原則
最高2個月 甲等：不超過2個月 乙等：75分以上不超過1.8個月；未達75分不超過1個月	最高2個月 甲等：不超過2個月 乙等：75分以上不超過1.5個月；未達75分不超過1個月 丙等以下：0個月

##### 2. 依事業型態設計差異化績效獎金獎酬結構

現行制度	處理原則	
績效獎金最高2.6個月，無級距（依績效獎金計算公式計算）	績效獎金以1.2個月為平均高限基準，採彈性調整制。	
	競爭型事業	非競爭型事業
	1. 達法定盈餘者高限1.2個月；未達法定盈餘者，以1.2個月按達成比例設定高限。 2. 超過法定盈餘者，績效獎金高限原則為 $(1.2+X)$ 個月， $X=0\sim 1.2$ ，級距0.4個月，每年由主管機關核定。 3. 每年得視標竿企業、整體經濟景氣等因素調整。	

## 3. 確立政策影響因素認列原則

現行制度	處理原則
<p>1. 符合下列原則之一，且不包括天然災害、市場因素、匯率變動及罷工等不可抗力因素：</p> <p>(1) 配合執行政府重大政策，致無法反映成本、調整售價、增加支出或減少收入，進而影響盈餘者。</p> <p>(2) 配合專屬該事業政策任務之法令規定，致收入減少或成本增加者。</p> <p>(3) 配合執行政府重大政策，從事國內、外投資產生淨虧損者。</p> <p>2. 已編列年度預算者，其金額應優先扣除。</p>	<p>1. 左列現行制度維持。</p> <p>2. 增列下列政策影響金額認列原則：</p> <p>(1) 事先原則：年度預算編製及宣布重大政策時事先估計額度。</p> <p>(2) 報准原則：由事業機構提報上級機關核准。</p> <p>(3) 正負表列原則：有利及不利因素均應提列。</p> <p>(4) 主管機關核列之政策性因素及金額，需函送立法院備查。</p>

- ✓ 4. 「決算盈餘」確認採「稅前盈餘」，有關總盈餘意涵確認為「總盈餘（決算稅前盈餘±政策因素影響金額）」。
- ✓ 5. 請人事行政總處於「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」中增列事業員工績效獎金應明列分等第分布比例之規定。
6. 國營事業管理法已有相關法源，請人事行政總處將「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」與國營事業管理法做適當連結。
- ✓ 7. 相關系列修正規定於辦理 101 年度工作考成及經營績效獎金作業即適用，惟 101、102 年度績效獎金發放額度超過預算部分，同意仍可併決算辦理。
8. 有關評列績效特優之事業機構事宜，原則同意，惟請人事行

政總處先行研議相關機制設計，並向副院長報告後再行決定。

9. 行政院原則尊重各主管機關設計之績效獎金獎酬結構，惟請各主管機關以過去至少 5 年經營績效獎金發放金額進行試算，以確認獎金制度設計符合具鑑別度之差異化要求，另內部員工考核獎金及績效獎金分等第分布比例亦應一併檢視，並將試算結果送行政院人事行政總處彙整。

10. 請研考會與相關機關，就各事業機構工作考成，設計具鑑別度之評量指標。

11. 請各事業主管機關於 3 月中旬完成主管之相關規定修正作業，併同所屬事業機構用人費薪給管理要點報院核定，並副知國營事業工作考成各複核機關。

## 二、本部所屬事業機構經營績效獎金規定修正重點

### (一)本部所屬事業機構用人費薪給管理要點：

2. 修正事業機構之盈餘，為總盈餘（決算稅前盈餘±政策因素影響金額），並且事業機構應視各單位經營績效情形及所屬人員貢獻程度分等第發給績效獎金，以及績效獎金最高以 2.4 個月薪給總額為原則。

### (二)本部所屬事業機構經營績效獎金實施要點：

1. 各事業經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，其總額修正為以不超過 4.4 個月薪給總額為原則。

#### 2. 考核獎金發給原則：

(1) 事業機構年度考成成績列甲等者，其考核獎金總額以不超過本機構 2 個月薪給總額為限。

(2) 事業機構年度考成成績列乙等者，其考核獎金總額以不超過本機構 1 至 1.5 個月薪給總額為限；75 分以上不超過 1.5 個月為限，未達 75 分不超過 1 個月為限。

#### 4. 績效獎金發給原則：

- ✓ (1) 事業機構達法定盈餘者以 1.2 個月為限；未達法定盈餘者，以 1.2 個月按達成比率計算。
- (2) 超過法定盈餘者，績效獎金為 1.2 個月加計每級 0.4 個月，最高加計三級至 1.2 個月為原則；其公式為：績效獎金 = 1.2 個月 + X。
- ✓ (3) 超過法定盈餘未達 10% 者，加給 0.4 個月；超過法定盈餘達 10% 以上，未達 15% 者，加給 0.8 個月；超過法定盈餘達 15% 以上者，加給 1.2 個月。
5. 有關經營績效獎金之政策因素應以事先核報、有利及不利因素併同提列，及已編列預算者其金額應優先扣除等原則認列。另政策因素之認列，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。
6. 各事業訂定之核發經營績效獎金應行注意事項，應規定視各單位經營績效情形及所屬人員貢獻程度分等第發給績效獎金。