

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+ x 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。