

財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點修正草案對照表

修正名稱	現行名稱	說明
財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點	財政部所屬 <u>國營金融保險</u> 事業機構經營績效獎金實施要點	一、修正法規名稱。 二、現行法規名稱未包括臺灣菸酒股份有限公司及財政部印刷廠，爰予以修正。
修正規定	現行規定	說明
一、本實施要點依 <u>財政部所屬事業機構用人費薪給管理要點第九點規定</u> 訂定之。		本點新增，規定本實施要點之法源。
二、本部為促進所屬事業(以下簡稱各事業)企業化經營及鼓勵事業人員發揮潛能積極創造盈餘，特訂定本實施要點。	一、本部為促進所屬 <u>金融保險</u> 事業(以下簡稱各事業)企業化經營及鼓勵事業人員發揮潛能積極創造盈餘，特訂定本實施要點。	一、點次變更。 二、現行規定未包括臺灣菸酒股份有限公司及財政部印刷廠，爰予以修正。
三、各事業經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，其總額以不超過四· <u>四</u> 個月薪給總額為限。	二、各事業經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，其總額以不超過四·六個月薪給總額為限。	一、點次變更。 二、依據行政院一百零二年二月八日召開「國營事業經營績效獎金制度檢討研商會議」決議，配合修正。其決議如下： (一)績效獎金有關盈餘之計算，

修正名稱	現行名稱	說明
		<p>採總盈餘加、減政策因素。</p> <p>(二)有關政策因素於考核獎金及績效獎金皆予計列。</p> <p>(三)國營事業考核獎金：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作考成列甲等者，二個月。 2. 工作考成列乙等，其成績為七十五分以上者，一·五個月；其成績未達七十五分者，一個月。 3. 工作考成列丙等者 0 個月。 <p>(四)國營事業績效獎金之高限及級距，不區分事業之性質；至各事業達成目標情形及每年加計級距之原則，依事業之性質分別設定：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 達法定盈餘

修正名稱	現行名稱	說明
		<p>者高限至少一·二個月；未達法定盈餘者，以一·二個月按達成比率設定高限。</p> <p>2. 超過法定盈餘者，績效獎金高限為一·二個月加X，每年由主管機關核定；至於X等於零至一·二個月，每級級距為0·四個月。</p> <p>三、茲以考核獎金，考成成績列甲等者，其考核獎金總額以不超過本機構二個月薪給總額為限；績效獎金，事業超過法定盈餘者，績效獎金為一·二個月，加計最高一·二個月</p>

修正名稱	現行名稱	說明
		為限，爰經營績效獎金總額修正為以不超過四·四個月薪給總額為限。
<p>四、考核獎金部分：</p> <p>(一)包括年度考核獎金及相當原有最高一個月之工作獎金，統稱為考核獎金。</p> <p>(二)其發給原則為：</p> <p>1. 年度考成成績列甲等者，其考核獎金總額以不超過本機構二個月薪給總額為限。</p> <p>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機構一一·五個月薪給總額為限；其發給限額為：</p> <p>(1)成績未滿七十五分者，以不超過一個月為限。</p> <p>(2)成績滿七十五分以上，未滿八十分者，以不超過一·五個月為限。</p>	<p>三、考核獎金部分：</p> <p>(一)包括年度考核獎金及相當原有最高一個月之工作獎金，統稱為考核獎金。</p> <p>(二)其發給原則為：</p> <p>1. 年度考成成績列甲等者，其考核獎金總額以不超過本機構二個月薪給總額為限。</p> <p>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機構一一·八個月薪給總額為限；其發給限額為：</p> <p>(1)成績未滿七十五分者，以不超過一個月為限。</p> <p>(2)成績滿七十五分以上，未滿八十分者，以不超過一·八個月為限。</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、同第二點規定說明一。</p>
<p>五、績效獎金部分：</p> <p>(一)績效獎金由各事業</p>	<p>四、績效獎金部分：</p> <p>(一)績效獎金由各事業</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、同第二點點規</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>年度達成之盈餘、特定經營績效目標，依員工貢獻程度提撥計給。</p> <p>(二)績效獎金之計算：</p> <p>1. 達法定盈餘者以一·二個月為限；未達法定盈餘者，以一·二個月按達成比率計算。</p> <p>✓ 2. 公司組織競爭類事業超過法定盈餘、特定組織類事業達成特定經營績效目標者，績效獎金為一·二個月加計每級 0·四個月，最高加計三級至一·二個月為限；各事業每年加計之級距由本部核定，其公式為：</p> <p>績效獎金=1.2個月+X； X=0~1.2個月。</p> <p>(三)績效獎金有關盈餘之計算，採總盈餘加、減政策因素，其中盈餘採稅後盈餘。</p> <p>(四)各事業超過法定盈餘、達成特定經營績效目標情形，以及每年加計級距之原則</p>	<p>年度達成之總盈餘，依員工貢獻程度提撥計給。</p> <p>(二)績效獎金計算公式：</p> <p>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：</p> $\text{績效獎金} = \text{本年度決算盈餘} \times \frac{\text{本年度決算用人費}}{\text{本年度決算營業支出}} \times \left(\frac{\text{本年度決算營業收入} / \text{本年度決算用人費}}{\text{前三年平均決算營業收入} / \text{前三年平均決算用人費}} \right)$ <p>2. 公式之限制因素：</p> <p>(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）</p> <p>(2) 績效獎金計算總額以不超過二·六個月薪給總額為限。</p>	<p>定說明一。</p> <p>三、參酌前揭「國營事業經營績效獎金制度檢討研商會議」資料，有關依盈餘多寡或達成預算目標情形訂定績效獎金之級距部分，由主管機關參考核獎金之及距或依事業性質訂定，至於績效獎金上限之設定模式，初步建議如下：</p> <p>(一) 公司組織競爭類事業：可採用「標竿模式」設定績效獎金上限，例如可選定國內同性質之事業十家為標竿，與標竿企業關鍵績效指標達成情形比較後設定。</p> <p>(二) 特定組織類事業：依特定組織性質，分別</p>

修正名稱	現行名稱	說明
<p>規定如下：</p> <p>✓ 1. <u>公司組織競爭類事業：參酌國內三至十家同性質事業之資本額、稅後盈餘及獎金發放等情形比較設定。</u></p> <p>2. <u>特定組織類事業：除按其達成之法定盈餘外，其特定經營績效目標參考工作考成有關政策任務之達成情形，審酌設定。</u></p> <p>✓ (五) <u>績效獎金計算總額以不超過二·四個月薪給總額為限。</u></p> <p><u>前項第四款有關國內三至十家同性質事業之資本額、稅後盈餘及獎金發放等情形，每年由各事業調查函報本部。</u></p>		<p>訂定不同之高限。</p>
<p>六、<u>前點所稱政策因素之認列，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。</u></p>	<p>五、上述影響年度決算因素，由本部組成績效獎金審議委員會審議認定之；其認定之範圍為：</p> <p>1. 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部「經營績效獎金審議委員會」核定後，</p>	<p>一、點次變更。</p> <p>二、同第二點點規定說明一。</p> <p>三、茲因有關政策因素部分，行政院訂頒之國營事業年度工作考成作業要點已有詳細規</p>

修正名稱	現行名稱	說明
	併予計入。 2. 稅捐——當年度營業稅之調整部分。 3. 當年度經本部核定之政策因素項目。	定，為避免重複或其規定不盡一致，爰規定政策因素之認列，依考成作業要點相關規定辦理。
七、各事業機構考核獎金及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。	六、各事業機構考核獎金及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。	點次變更，餘未作修正。
八、年度內新進、調職、退休、資遣及在職死亡人員，得各按當年在職月數比例發給之。	七、年度內新進、調職、退休、資遣及在職死亡人員，得各按當年在職月數比例發給之。	點次變更，餘未作修正。
九、各事業非因政策或不可控制因素，未達成年度營運目標或經營績效欠佳者，主持人應負經營成敗責任。	八、各事業非因政策或不可控制因素，未達成年度營運目標或經營績效欠佳者，主持人應負經營成敗責任。	點次變更，餘未作修正。
十、各事業得依本要點另訂核發經營績效獎金應行注意事項報部備查，憑以分配經營績效獎金。 <u>各事業訂定之核發經營績效獎金應行注意事項，應規定核發所屬人員績效獎金採差異性分布，至少須區分為三個級距，最高、中級與最</u>	九、各事業得依本要點另訂「核發經營績效獎金應行注意事項」報部備查，憑以分配經營績效獎金。	一、點次變更，第一項酌作文字修正，並新增第二項規定。 二、依據行政院一百零二年二月八日召開「國營事業經營績效獎金制度檢討研商會議」主席裁示，各

修正名稱	現行名稱	說明
<p>✓ <u>低級距之獎金，每級距至少差距0.5個月。</u> <u>另同一獎金級距之人數比例，最高不得超過該事業個人年度考核考列甲等人數比例。</u></p>		<p>事業績效獎金之核發，應採差異性分布。</p>
<p>十一、本要點自〇〇年度起實施。</p>	<p>十、本要點自八十年度起實施。</p>	<p>點次變更，並修正實施之年度。</p>