

台灣電力股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項

中華民國79年3月27日發布(人力資源處主辦)

中華民國94年5月4日修正(人力資源處主辦)

- 一、本事項依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第八條之規定訂定。
- 二、本公司經營績效獎金，包括考核獎金及績效獎金兩部份，獎金之總額以不超過4.6個月薪給為限。
- 三、考核獎金包括年度考核獎金（即考績獎金、考成獎金、全勤獎金及工作獎金），其獎金金額計發係依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第3條規定辦理。
- 四、績效獎金係由本公司年度達成之總盈餘（決算盈餘加減政策性因素），視經營績效情形及從業人員貢獻程度提撥核發，其獎金金額應提請董事會依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4條規定核定。
- 五、為提高員工績效而核發之各項獎金，在年度績效獎金總額內列支；無年度績效獎金時，在年度用人費總額預算內支給。
- 六、考核獎金及績效獎金除須逐年編列預算外，於年度辦理決算時先行核算估計，以應付款保留處分，俟考成成績確定及經營績效獎金總額奉核定後再予核發；惟為及時獎勵維持工作績效起見，原依各規定核發之全勤獎金、考績獎金、考成獎金及為提高員工績效而核發之各項獎金，得仍依原規定先行核發。
- 七、核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人員為限，其若於年度內新進（含由其他事業調入）、復職（工）、退休、資遣、在職死亡或調往部屬其他事業人員，則按在職月數（不含課程訓練期間）比例發給。
 - （一）編制內正式員工。
 - （二）約聘雇人員。
 - （三）工作訓練之學員。
 - （四）實習或試用之新進人員。
- 八、經營績效獎金之分配與核發：
 - （一）單位獎金之分配：
 1. 考績獎金、考成獎金、全勤獎金依有關規定核實列支，不予分配。
 2. 工作獎金：按員工薪給比例分配。
 3. 績效獎金：年度可核發之績效獎金應扣除為提高員工績效而核發之各項獎金，並得統籌提撥2%以下金額由事業主持人運用，且依董事會核定提列40%做責任中心制度之效率獎金，其餘始比照工作

獎金方式，按員工薪給比例分配。

(二) 員工獎金之核發：

各單位在前項所分配之工作獎金、績效獎金總數內由單位主管按員工貢獻程度及下列因素分別核定個人工作獎金及績效獎金：

1. 工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。
2. 工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金。
3. 每請事假一天，扣發工作獎金一天。
每請病假（不含住院病假）一天，扣發工作獎金半天。
4. 請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積計超過2個月者，不發工作獎金或績效獎金。

前項1、2兩款增減幅度，以不超過該單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之20%為限。

九、工程單位人員之工作獎金及績效獎金，比照營運單位人員核發天數及核發分配原則辦理，所需費用另在工程預算項下列支。

十、各單位應確依規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及法律責任。

十一、本事項報奉董事會核定後實施，修訂時亦同。

經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點

77年12月29日台77人政肆48266號函核定(自78年度起施行)

80年12月16日台80人政肆4871號函修正(自80年度起實施)

92年12月26日經營字第09203559730號函修正(自92年度起實施)

96年10月31日院授人給字第0960064085號函修正(自95年度起實施)

一、本部為促進所屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點。

二、各事業當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，其總額以不超過4.6個月薪給為限。

三、考核獎金：

（一）各事業當年度工作考成列甲等者，其考核獎金總額以不超過本機構2個月薪給總額為限。

（二）各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：

1、工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金總額以不超過本機構1.8個月薪給總額為限。

2、工作考成成績未滿75分者，其考核獎金總額以不超過本機構1個月薪給總額為限。

（三）考核獎金之項目包括：

1、各事業董事長考成獎金

2、各事業總經理及所屬人員考績獎金

3、全勤獎金

4、工作獎金

四、績效獎金：

（一）各事業當年度決算審定為盈餘者，其績效獎金總額由各事業就下列二種計算方式擇一計算，以不超過本機構2.6個月薪給總額為限。各事業擇定之計算方式，至民營化前不得變更。

（二）當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。

但事業當年度無盈餘或虧損係受重大政策因素之影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，仍得按本要點核算發給績效獎金；其獎金總額應以該績效獎金金額乘計該事業當年度報奉本部核定之開源節流目標（應區分固定與變動費用）達成率（最高百分之一百）為上限；其所稱「重大政策因素」係指：

- 1、為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。
- 2、配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加部分。
- 3、為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。

（三）績效獎金計算方式：

- 1、績效獎金=本年度總盈餘×勞動成本佔營業支出比率 × 勞動生產力進步比率。

（1）獎金公式：

績效獎金=

$$\text{本年度總盈餘} \times \left(\frac{\text{本年度決算用人費}}{\text{本年度決算營業支出}} \right) \times \left(\frac{\text{本年度決算營業收入/本年度決算用人費}}{\text{前3年平均決算營業收入/前3年平均決算用人費}} \right)$$

- （2）獎金公式所稱各項決算均以審計部審定數計算；至「總盈餘」則以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除處理土地之盈餘後，再增減申算因各項政策因素項目導致之影響金額。

- 2、績效獎金=本年度淨值報酬率目標達成率×2.6個月薪給總額。

（1）獎金公式：

$$\text{績效獎金} = \left(\frac{\text{本年度決算淨值報酬率}}{\text{本年度核定決算淨值報酬率}} \right) \times 2.6 \text{個月薪給總額}$$

(2)獎金公式中「決算淨值報酬率」以總盈餘／【(期初淨值＋期末淨值)／2】×100%計算；惟事業因財務結構不佳，致淨值報酬率難以正確衡量經營績效者，以「決算資產報酬率」【總盈餘／〔(期初資產總額＋期末資產總額)／2〕×100%】取代「決算淨值報酬率」。

前項「決算淨值報酬率」(「決算資產報酬率」)中「總盈餘」為審定決算稅前盈餘經扣除處理土地盈餘後，以各項政策因素影響金額增減申算之。

(3)另獎金公式所稱本年度核定「決算淨值報酬率」(「決算資產報酬率」)係各事業為配合行政院「國營事業最適資產規模考核原則」之實施，每年初報本部核定應於當年度決算達成之「淨值報酬率」(「資產報酬率」)。

(四)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核算各項政策因素之影響金額，並以擇定之績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定。

各事業提報政策因素項目之範圍包括：

- 1、處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。
- 2、政策考量機動調整之稅捐項目，如貨物稅、關稅等。
- 3、政策指示提前償還國外借款之匯兌損益。
- 4、經行政院與本部政策指示辦理事項。

選擇「決算淨值報酬率」(「決算資產報酬率」)計算方式之事業，除當年度新增政策因素項目外，不得再提報過去年度已核認之政策因素項目請求審議。

(五)年度內新進或已命令退休、資遣及在職死亡人員得各按當年度內在職月數比例發給績效獎金。

(六) 各事業為從嚴核發績效獎金，應按行政院「公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則」、「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」及本要點各項規定，訂定「核發績效獎金應行注意事項」並報本部備查。

五、各事業於編列年度用人費預算時，應衡酌經營狀況、預算盈餘及用人費負擔情形核算估計，編列經營績效獎金預算。

六、(一) 各事業至年終審定決算時，實際核發之經營績效獎金總額應併用人費決算提列，在不超過本部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定核計之實際用人費支付限額內辦理。

(二) 事業確因辦理經營績效獎金而有當年度實際用人費支付限額不足支應之情事，得於符合下列條件之一，經行政院核定後，仍按本要點覈實計發獎金：

1、當年度審定決算轉虧為盈。

2、當年度審定決算虧損，經申算重大政策因素影響金額後可為盈餘。

3、當年度審定決算有超額盈餘。

選擇「決算淨值報酬率」（「決算資產報酬率」）計算方式之事業，其實際核發之績效獎金總額不得超過該事業審定決算稅前盈虧數（扣除處理土地盈餘，但加計屬員工貢獻部分），經申算重大政策因素影響金額後與已提列績效獎金審定數合計金額之半數。

七、各事業機構如未達年度營運目標或經營績效欠佳者，事業主持人應負經營成敗責任。

八、為審議經營績效獎金相關事宜，以及各事業提報之影響年度決算盈餘政策因素項目，本部得組成「經營績效獎金審議委員會」辦理之。