

桃園國際機場股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項

交通部 102 年 4 月 22 日交人字第 1025005400 號函備查

交通部 105 年 11 月 21 日交人字第 1055012055 號函備查

交通部 106 年 6 月 23 日交人字第 10650074061 號函備查

- 一、本注意事項依據「交通部所屬實施用人費率事業機構經營績效獎金實施要點」(以下簡稱實施要點)訂定之。
- 二、本公司從業人員經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金兩部分，獎金提撥總額以不超過本公司從業人員四點四個月薪給總額為限。其計發方式依實施要點之規定辦理。
- 三、考核獎金及績效獎金均應於編列年度預算時，衡酌經營狀況、預算盈餘、用人費負擔及政策因素等情形核算估列，俟完成法定預算程序後，於年度內依規定提撥。

考核獎金與績效獎金俟年度決算及事業考核成績核定後發給。

四、考核獎金部分：

- (一) 本公司當年度工作考成列甲等者，其考核獎金提撥總額以不超過本公司從業人員二個月薪給總額為限，工作考成列乙等者，其考核獎金提撥總額以不超過本公司一至一點五個月薪給總額為限(年度工作考成成績未滿七十五分者，提撥以不超過本公司一個月薪給總額為限，年度工作考成成績七十五分以上、未滿八十分者，提撥以不超過本公司一點五個月薪給總額為限)，考列丙等以下者不發給。
- (二) 考核獎金包括年度考核獎金及工作獎金。
- (三) 年度考核獎金之核發：從業人員年終(另予)考核，考列甲等者發給一個月薪給總額考核獎金，考列乙等者發給半個月薪給總額考核獎金，考列丙等以下者不發給獎金。
- (四) 工作獎金之核發：考核獎金提撥總額扣除年度考核獎金之剩餘數，按從業人員薪給比例分配。其計算方式為：考核獎金提撥總額-年度考核獎金核發總額=工作獎金；工作獎金/員工月薪給總額=核發工作獎金月數(N)；N×從業人員個人薪給=個人工作獎金。

五、績效獎金部分：

- (一) 績效獎金由本公司年度決算稅前盈餘，經考量政策因素所影響之收支後，達成之總盈餘(決算稅前盈餘加減政策因素)，依員工貢獻程度提撥計給。績效獎金提撥總額以不超過本公司從業人員二點四個月薪給總額為限。但經行政院評選為特優之事業機構，酌增其績效獎金提撥月數上限。若年度決算因績效提升，致核發之績效獎金超過預算部份，併入決算辦理。

(二) 績效獎金核發方式：

1. 總盈餘達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」時，績效獎金核發一點二個月薪給總額，另按總盈餘超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之二%、四%、六%，分別加發零點四、零點八、一點二個月薪給總額。
2. 總盈餘未達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」時，以一點二個月為基準，按盈餘達成比率核算發給月數；虧損時不得核發。
3. 公式之限制因素：
 - (1) 決算稅前盈餘如因政策關係導致增損時，得剔除此一因素計發，但盈餘估算政策因素結果，不得轉為虧損(即：決算稅前盈餘加減政策因素後大於或等於零)。
 - (2) 績效獎金提撥總額以不超過二點四個月薪給總額為限。

(三) 績效獎金包括激勵獎金、員工績效獎金。

(四) 激勵獎金按績效獎金提撥總額內提撥二%，由首長及時核發績優單位或人員。其核發以辦理重大業務圓滿達成、提昇營運績效有特殊貢獻或提昇公司形象者及時發給之，每單位或每人每次最高以五萬元為限。

(五) 員工績效獎金為績效獎金提撥總額扣除激勵獎金之剩餘數，包含單位績效獎金及基本績效獎金，按從業人員薪給比例分配，作為核發獎金數額。單位績效獎金按單位年度績效評核結果提撥計給，依下列基準據以合理分配：單位目標管理成績等第八十分以上者十足發給(百分之一百)；七十五分以上至未滿八十分者九折計發(百分之九十)；七十分以上至未滿七十五分者八折計發(百分之八十)；六十分以上至未滿七十分者七折計發(百分之七十)；未滿六十分者，不予發給。

基本績效獎金之核發，應按合理比例發給，以年度內各該員工之服務績效及對公司之貢獻程度為依據，依年終考核或另予考核評分，該年度無考核者，按在職月數比例考核之評分計分發給，員工考核比例另依「桃園國際機場股份有限公司從業人員人事管理要點」之考核規定辦理；員工績效獎金發給等級分為考核評分八十分以上者十足發給(百分之一百)；七十五分以上至未滿八十分者九折計發(百分之九十)；七十分以上至未滿七十五分者八折計發(百分之八十)；六十分以上至未滿七十分者七折計發(百分之七十)；未滿六十分者，不予發給。

其計算方式為基本績效獎金總額/員工月薪給總額=核發獎金月數(N)； $N \times$ 從業人員個人薪給 \times 考核評分等級比率(%)=基本績效獎金。

六、政策因素，應以事先核報、有利與不利因素併同提列及已編列預算者其金額不重覆計算等原則認列。如為年度預算中未考慮之政策措施而影響盈餘者，

其認定項目限定：

- (一) 稅捐：因政策變動所增減之貨物稅、營業稅等稅捐。
- (二) 處理土地部分：處理之盈餘不得計算，但屬員工貢獻部分經「交通部所屬用人費率事業機構待遇、經營績效獎金及政策因素審議會」審議認定後，得予列入。
- (三) 其他：其他因政策措施或非屬事業營運所導致之收入減少或支出增加，經報交通部核定之項目。

七、影響年度盈餘之政策因素項目，應在年度終了後一個月，報交通部提送「交通部所屬用人費率事業機構待遇、經營績效獎金及政策因素審議會」審議，始得列入增減計算盈餘。

八、經營績效獎金之核發依下列規定辦理：

- (一) 發放對象：本公司從業人員。
 - (二) 考核獎金及績效獎金核發標準，考核年度結束當月仍在職者，以考核年度結束當月薪給發給；退休(職)、資遣、在職死亡、調職及借調本(其他)機關(構)人員，以考核年度內最後在職月之薪給發給。
 - (三) 下列人員按考核年度內實際在勤月數比例發給考核獎金及績效獎金：
 - 1. 新進人員。
 - 2. 退休(職)、資遣人員。
 - 3. 留職停薪人員。
 - 4. 因病請延長病假人員。
 - 5. 因案停職復職人員。
 - 6. 在職死亡人員。
 - 7. 調職及借調本(其他)機關(構)服務之人員。
 - 8. 借調子公司服務之人員。
 - (四) 考核年度內因單位調動者，按員工所在單位之實際服務月數比例核給。因職務調整者，依各職務分別計算發給。
 - (五) 下列人員不發給考核獎金及績效獎金：
 - 1. 辭職者。
 - 2. 因案停職(工)尚未復職(工)者。
 - 3. 因案免職(解僱)者。
 - 4. 受刑事判決有期徒刑確定者。
 - 5. 按日、按件、按次、按量計資計酬未支月固定薪資者。
 - 6. 依法不經預告終止契約者。
- 因案停職人員，於停職期間不予發給，後經奉准復職者，得按其當年度內

在職月數比例發給。因案免職者經行政救濟程序撤銷原處分後，獲准復職者，得按其當年度內在職月數比例發給。

(六) 本點所稱「月數」，未滿一個月者以一個月計算。

(七) 年度內請事、病假合計十日內不扣發，超過十日以上者，自第十一起，每請事假(不含家庭照顧假)一日扣發一日薪給之基本績效獎金，請病假(不含公傷假、住院病假、生理假)一日扣發半日薪給之基本績效獎金。曠職者每曠職一次扣發一日薪給之基本績效獎金。