

# 認識經營績效獎金

陳希平 ● 總公司



經濟部所屬事業員工的獎金問題一向是大家好奇與關心的焦點，有些同仁一再詢問，可能是由於忘性，也可能是擔心獎金的結構會隨著政策或相關規定變更而有所修正。下面即就常見的獎金問題蒐集列出，並列表說明。

常見有關獎金的問題包括：

1. 我們究竟最高可領四、六個月或二、六個月？
2. 什麼是工作獎金？什麼是考核獎金？什麼是績效獎金？
3. 公司考列甲乙丙丁等對同仁考列甲等比例有無限制？
4. 雇用人員的全勤獎金。
5. 績效獎金如何分配？有何限制？
6. 績效獎金之發給，遇什麼情況要扣除一部分？

7. 考績獎金、績效獎金之計算起訖日期是否相同？

據悉八十一年度以後的績效獎金分配，初步設計如表列，其中五%由總經理保留分配，三〇%各單位依績效考評分數高低按權重分配，六五%是平均分配。

由於績效獎金之確實數字與盈餘有關，而盈餘之審定數，須於年度結束之次年二月底前由審計部審定。八十一年度已於八十一年六月底結束，初步推算大約可達績效獎金最高數額，但確切之數字尚未審定，以往公司若於審定前發給均屬借支。

（註：按八十二會計年度的「獎金」結構總經理核定：借發八十一年度績效獎金一個月暨八十二年度〇·五個月工作獎金，另加上個人考績獎金與不休假獎金，相信同仁們都已收到了。）



陳希平撰寫・石訊整理

| 經營績效獎金                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                   |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 考核獎金(原工作獎金)                                                                                                                                                                                     | 績效獎金                                                                                                                                                                                              |                       |
| 1~2 個月，視公司年度考成成績而定：<br>(1) 2 個月-公司考成甲等；<br>(2) 1.8 個月-公司考成 75~79 分；<br>(3) 1 個月-公司考成 74 分以下。                                                                                                    | 0~2.6 個月，視公司年度經營績效(盈餘)而定。                                                                                                                                                                         | 公<br>司<br>核<br>定<br>數 |
| 1. 全勤獎金(限雇用人員)-按月發放，全年計 0~0.4 個月。<br>2. 年度考核獎金(即考績獎金)-視(1)考核結果(2)可否晉級而定，金額為 0~2 個月。<br>3. 考核獎金餘額(含過年借支數-0.5 個月)為公司考核獎金總額(1~2 個月)減全勤獎金、考績獎金總額後平均分配。<br>4. 以上合計至少 0~2.4 個月(因考核獎金餘額為不確定，故合計為「至少」)。 | 1. 77 年度以前無本項獎金。<br>2. 78、79 年度-平均分配。<br>3. 80 年度：<br>(1) 85%-平均分配；<br>(2) 10%-按各單位績效考評結果分配；<br>(3) 5%-由總經理分配。<br>4. 81 年度及以後之可能分配方式：<br>(1) 65%-平均分配；<br>(2) 30%-按各單位績效考評結果分配；<br>(3) 5%-由總經理分配。 | 個<br>人<br>分<br>配<br>數 |

- 註：1. 公司年度經營績效及年度考成，係採「經營年度」，為每年 7 月至翌年 6 月。  
2. 個人年度考核，係採「日曆年度」，為每年 1~12 月。  
3. 年度考核甲等人數，按公司考成結果而定-(1)甲等為 75%、(2)乙等為 65%、(3)丙等為 40%、(4)丁等為 35%。  
4. 考核獎金餘額-因各單位全勤獎金數不同(派雇人員比例不同、全勤情況不同)，故各單位餘額均不相同，此項個人分配數單位間乃有不同。  
5. 目前雇用人員請事假，每日扣薪，惟全月未請「假」，可發全勤獎金；派用人員全年事假 14 天不扣薪，惟無全勤獎。  
6. 績效獎金自八十一年度起：(1)超假一天扣 1/32 (2)曠職半天扣 1/12 (3)大過一次扣 1/3 (4)記過一次扣 1/9。