

95 年度本公司股東常會股東所提建議事項及臨時動議辦理情形

Q：一、交通部的大樓工期展延，我們還投入勞務，這部分是否要收費。

A：

- (一)依「交通部綜合辦公大樓暨中華電信股份有限公司仁愛綜合大樓聯合興建協議書」第十八條(履約責任)規定：「乙方實施民營化後，甲乙雙方仍應繼續履行本協議書」，故本公司民營化後仍有繼續履行本協議書之義務。
- (二)依上述協議書第五條〈分配方式及找補原則〉第三款「雙方同意建物完工後，土地按『國有財產計價方式』評定之價格計算，如各建物工程結算之總造價與所持分之土地價格不符時，甲乙雙方應就差額部分，編列預算補貼。」規定，本案若有因配合雙方需求而辦理之變更設計或工期展延，而致增加之支出，或辦理工程之勞務提供等，皆列入建設成本，依該「找補原則」處理。

Q：二、有關組織調整，國際、數據、訓練所的管理單位已合併，分公司為何還不合併。

A：

- (一)為能有效整合資源，提升行政效能，本公司各機構行政管理單位近年業已逐步整併，95年4月調整政風單位，業務移轉相關網路、人事、總務等單位。另隨業務性質及集中處理程度，95年9月將總公司勞安及總務單位整合，11月將全區各機構勞工安全衛生及總務單位整合為「勞安暨管理」單位。
- (二)目前本公司一級機構之行政管理單位設置情形如下：
 - 1．北區、南區、行通、國際分公司各置有4個單位，即人、會、安管、供應
 - 2．數據、研究所各置3個單位，即人、會、安管
 - 3．企客分公司、訓練所各置2個單位，即會、安管

Q：三、建議董事長在通過「擬定本公司董事監察人支領報酬」案之後，馬上檢討員工的五等第考核，在公司的績效達到某種程度之後，就讓多數的員工有晉薪的機會。

A：

本公司「從業人員績效考核要點」業經 95.12.26 第 4 屆董事會第 17 次會議審議通過，並自 96 年 1 月 1 日起公佈實施。本次考核要點修訂的最大差異，即在將原有績效考核結果的「晉薪級」措施，改採「晉薪幅比率」模式，依據上開新修訂要點第 8 條第 1 項規定，年終考核結果依下列比率調降薪：

- (一)考列特優者調升平均職階待遇 2%至 5%。
- (二)考列優者調升平均職階待遇 1%至 2.5%。
- (三)考列甲者調升平均職階待遇 0.5%至 1.5%。
- (四)考列乙者調升平均職階待遇 0%至 0.5%。
- (五)考列丙者調降平均職階待遇 0%至 1%。

上列調降薪比率，可視公司當年度經營績效與用人費用情形，作適當的彈性調整，95%的員工皆可根據個人表現適當調整薪幅比率，真正落實公司績效與個人績效的結合。

Q：四、希望公司對於轉投資的經營績效和相關人員的派任，應該更慎重一些。

A：

- (一)公司轉投資事業董、監人選之派任悉依本公司派任（兼）投資事業及財團法人董事、監察人職務之遴選、管理及考核要點規定及實際業務需要審慎辦理。
- (二)根據新修訂的轉投資作業要點第 32 條規定，針對轉投資績效異常管理作業，如下：
 1. 績效異常管理包括重大差異管理及經營績效不佳管理。
 2. 投資事業處評估轉投資事業之營運績效，如有疑義或發現其營運狀況出現重大差異或認為其經營績效不佳時，應要求轉投資事業提出書面說明及改善方案，並加註意見提報各該事業股權代表審議後陳報本公司董事長核示，再轉知股權代表向轉投資事業提出建議，或由經營代表加以落實改善。但本公司未指派股權代表或經營代表者，由投資事業處依前述審議及核示辦理。
 3. 第一項所稱重大差異係指第一類轉投資事業（即本公司對轉投資事業具控制能力）營收或稅前損益實際執行率與營運計畫書（預算書）不利差異達 20%以上且達實收資本額 0.5%以上者。
 4. 第一項所稱經營績效不佳係指第一類轉投資事業在商業運轉或

正式營運後，遇有下列情事之一者：

- (1) 情勢變遷無法達成原計劃目標。
- (2) 連續二年出現不利之重大差異者。

Q：五、派任投資事業及財團法人董事、監察人職務之遴選、管理及考核要點建議擴大排除退休之副總經理。

A：

本公司轉投資事業董、監人選之派任為：

- (一) 依據本公司派任（兼）投資事業及財團法人董事、監察人職務之遴選、管理及考核要點規定辦理。
- (二) 有關轉投資事業董事長、總經理人選均提報本公司董事會通過後，由轉投資事業公司派任。

Q：六、建議以績效導向評估檢討轉投資公司董事長之薪資。

A：各轉投資公司董事長之薪資、績效及獎勵等，係依各該轉投資公司之規定辦理。

Q：七、MOD 及用戶迴路開放瓶頸的問題，公司的經營團隊也應該堅守立場，不要輕易放水。

A：

(一) MOD 依法調整為多媒體內容傳輸平台服務：

1. NCC 委員會於 95 年 6 月 12 日第 73 次委員會會議及 95 年 8 月 23 日以通傳字第 0950509330 號行政處分函指出：MOD 之營運，具有線廣播電視系統頭端與用戶端封閉之特色，違反有線廣播電視法外國人直接持股限制及黨政軍退出媒體等規定，應依有線廣播電視法完成釋股等改正行為。本公司當即遵守國家政策及遵循 NCC 之行政處分，將 MOD 「改正」為開放之平台及改造營運模式。
2. 96 年 1 月 30 日 NCC 委員會決議本公司已通過「平台開放」與「營運模式改造」查核，確認已不具有線電視系統頭端與用戶端封閉之特性，可認定非屬有線廣播電視系統經營者，不適用有線廣播電視法有關黨政軍退出媒體之規範。
3. 本公司將依照修正後之「固定通信業務管理規則」規定，向 NCC 陳報核准 MOD 營業規章、費率，提供電信法規範之「多媒體內容傳輸平台服務」，提供全區之 MOD 服務。

(二) 用戶迴路公告為瓶頸設施：

NCC 於 95 年 12 月 14 日第 128 次委員會議，決議通過銅絞線市內用戶迴路為固定通信網路瓶頸設施，並於 12 月 21 日正式公告。本公司經營團隊已極力向 NCC 爭取以最有利的出租費率計價。

Q：八、建請對於違反團體協約造成勞資爭議之主管依相關規定處理。

A：本公司主管人員之升遷及職務異動，均依本公司升遷處理要點及相關規定辦理；另依高階主管人員考核要點之規定辦理高階主管人員有關促進勞資和諧之考核。

Q：九、建請經理部門研究參考其他公司，興建員工單身宿舍，以極優惠價租給員工。

A：本公司所屬電信研究所、國際分公司目前均有提供宿舍供同仁租住，另訓練所對於公司同仁因職務調動，或工作需要需承租房舍者亦以優惠價格提供住宿，以嘉惠公司員工。

Q：十、組織整併、人力之調動，應視實際需要調動，不要造成派系鬥爭之情形發生，請長官了解、正視此問題。

A：本公司面對外部經營環境劇烈變遷，內部的資源配置需能配合調整，才能彈性、快速回應市場需求，以維繫競爭優勢。是以本公司於辦理組織調整及人力調動時，各機構亦都本著提升公司經營效能及組織團體效益原則處理相關事項。

Q：十一、年報中有關董、監及總經理、副總經理酬勞之表達問題。

A：已於 95 年 9 月更正誤植之欄位名稱、調整董事長酬金由「總經理及副總經理之報酬」一覽表至「董事之報酬」一覽表，及補充揭露根據 95 年 7 月訂定完成之公司紅利分配辦法計算之盈餘分配董、監酬勞及經理人之員工紅利金額。更新及補充之年報已上傳於公開資訊觀測站及公布於本公司股東專欄網站。

Q：十二、有關 T1 的採購，是否有某某立委前來關說造成圖利廠商之嫌。

A：本公司為配合網路歐規化，純 T1 介面之設備已多年不再建設，因此並

無相關採購案之關說及圖利情形。

Q：十三、財務預測應依財務報表編製準則在年報表達。

A：本公司 94 年度年報刊印日期為 95 年 3 月 31 日，而 95 年度財務預測於 4 月底始編製完成，並無法溯及揭露於年報中。