

會址：104 台北市建國北路二段三巷二號五樓 電話：02-2518-9388 傳真：02-2518-9400

E-Mail : union@sinopac.com

<http://union.sinopac.org.tw/>

哀：崩解中的道德防線

有位當代最偉大的管理大師曾說：「正直、誠信是經營企業的核心價值」，領導員工、對待客戶皆應奉為圭臬，否則不會永續經營。工會認為銀行業更應身體力行，內造為公司的優良文化，並據此而制定各種規章制度，上下遵守，一體適用，自然弊絕風清，走上正軌。所以工會對於會員的操守從來都是以最高標準要求，毫無例外，諷刺的是，公司的核心價值呢？「清廉操守」的要求標準是因人而異的！

過往曾發生「基層同仁挪用稅款數千元，遭公司移送法辦，判了七年有期徒刑」、「同仁下班要購物，忘記帶錢包，先挪用了櫃員箱的錢，隔天即存入歸還，發現後遭公司開除」、「同仁不當收取客戶款項，亦以去職收場」…，凡涉及財務操守的違規案例，一律嚴懲，工會從無阻擋，反觀經理人違反規定的案例，公司最常以「技術犯規」認定，選擇性放水，一再姑息，處理標準毫無邏輯可言！回顧近五年來，經理人一再違反「團體獎金發後回收、未存入公積金帳戶、去向交待不清、指示同仁不實申報費用」等案例，有些移送人評會議處也可以沒事，有可以記申誡也可以記小過，有可以繼續當經理也可以連降兩級變職員，有些會調單位有些不會…，工會不得不質疑公司雙重標準，破壞制度，根本是在默許經理人違法亂紀，做出最壞的示範。

制度化管理是企業茁壯的必要條件，建立制度即建立紀律，是企業法治的具體表現。建立制度的好處是在標準的一致化，不分階級對象，經營管理更透明，企業行為更同步，可以讓員工事先明白尺度在哪裡，清楚知道紅線，不需要心存僥倖的去猜、去賭、等抓到再說，以貫徹經營者的理念，避免因個人情感、私心或失誤對組織造成的衝擊傷害，如果相同違規案件一再視個案的人事物而無一致懲處標準，類似案例將一再發生，行為人總拿以前輕判的例子來辯白脫罪，有關係的輕判，沒關係的重判，那辦法豈不白訂？制度勢將瓦解。

對於最近爆發的某單位經理違規收取員工獎金款項案，處理結果令大家譁然，觀感非常不好，工會也表示嚴重抗議，因公司開人評會未依慣例讓工會參加，黑箱作業，工會意見未能充分表達，當然不服，公司再不改進，爾後工會將逕送金管會或司法機關檢舉，不能自律，只好他律，不信公平正義喚不回！

越高階的人的道德標準應比一般行員更高，「才德兼備」是經理人必備條件，可是公司的價值觀與實際作為卻非如此，「正直、誠信」的理念反而是工會替公司在捍衛，堅持、執行，令人非常痛心，工會誠摯的請問何董事長，難道公司只會訓練經理人成為賺錢的機器而已，其他都不重要了？這樣的公司是您要的吗？

理事長 鍾馥吉
102.6.27