



為何：同一職等升遷者調薪幅度不一？

本行今年獲得升遷者分成兩種：一、「**年度升遷**」，二、「**匹配升遷**」。根據各方傳回的數據，工會推估「**匹配升遷**」者近三百人，何謂「**匹配升遷**」？即低職等高就，長期委屈被公司佔了便宜的同仁，對象大多是作業主管、業務主管/分行經理/總行單位科主管以上。以作業主管為例，在人崗匹配的規劃下，只有六職等(新職稱：資深副理)及七職等(新職稱：經理)的人可以擔任，現職五職等(新職稱：副理)以下同仁擔任這些職務者會利用這個專案升遷，以符合職責與績效連接的薪酬管理精神。

但工會陸續接到投訴：本次所有升遷者，同一職等升遷的薪資調幅落差甚大，「**匹配升遷**」者的薪資調幅低於「**年度升遷**」者，且行方沒有計劃公佈「**匹配升遷**」名單，只透過Email通知，偷偷摸摸見不得人，引起同仁的強烈不滿。這與工會前篇文宣質疑內容相符，這或許就是公司不願意提供給工會詳細調薪級距的原因，可以上下其手，想調多少就調多少，有逐年降低各職等員工薪資之嫌。昨日的說明會扣除總經理的影片時間，不到20多分鐘即草草結束，聽得懂才有鬼，完全避重就輕，好的制度有何需要遮遮掩掩？



等升遷名單公佈或15日同仁薪資入帳後，請同仁打電話或上樂活村詢問，請人資說清楚。日前金控公佈的【組織對管理者期待暨行為準則】，要求管理者的決策要透明，要公平對待同仁與公平分配資源...等等行為準則，但人崗匹配專案完全逆道而行，政策不敢公開面對群眾，更別提勇於任事與承擔，十足權力傲慢，永遠是說一套做一套。請各位同仁踴躍參加公司舉辦的十場「新人事制度上線說明會」，勇敢提出問題，也請行方給予「**匹配升遷**」者一個榮耀與尊重，同工同酬，落實專案精神。

理事長 鍾馥吉

102.10.01