



## 法令遵循沒有討價還價的空間

近來媒體大聲撻伐銀行業的金融監理，其中砲火最猛烈就是「兆豐銀行違反美國洗錢防制法通報義務規定」，光是這項即遭重罰 1.8 億美金，創下國銀史上被罰的最高紀錄，震驚全國。一個作業面疏失，居然已演變董事長、總經理、董事會 12 位董事遭到撤換，負責人要被移送法辦、追討退休金、甚至要為鉅額損失負連帶責任，隨著案情越滾越烈，金管會、財政部知情隱匿的官員們也將難辭其咎。

反躬自省，本行上自董監事下到基層行員在面對無可逃避的法令遵循要求時，我們的態度為何？工會觀察到部分成員還是「心存僥倖」。「永和分行-行員違規將傳票攜出而致遭竊」案、「鼎興貿易違規貸放-董事未依規利害關係人建檔，違反銀行法第 32 條、33 條規定(關係人交易)」案等，均屬重大缺失，後者還涉及刑法，將面對檢調單位的約談訊問，其餘房貸違規搭售保險商品、OBU 開戶缺失、TRF 銷售爭議，本行幾乎無役不與。功利主義佔據了公司上下的腦袋，用 AP 高低來衡量員工價值，把員工當成賺錢機器，把客戶當肥羊宰，銀行「正直誠信」的核心價值蕩然無存，法令遵循當成參考而已，包含董監事在內所有同仁的守法精神確實有待加強；也因為上述缺失不斷，本行企業形象一再遭到負面衝擊，除了被部分投資機構列入拒絕往來戶，也受到主管機關的高度監理，「**惡小為之、心存僥倖**」，事情往往演變到難以控制，徒增善後困擾。

面對上述違法事件層出不窮，今年以來人評會的懲處標準明顯嚴厲許多，層級越來越高，工會雖然瞭解亂世用重典是行方不得不的手段，目的喚起同仁對於內外法規的正視，但若因作業疏失就直接免職同仁，實屬過重，工會參考法院見解：雇主的懲戒權並非全然無節制，解僱仍受「最後手段性原則」、「比例原則」等限制，避免雇主濫用解僱權，極力搶救同仁工作權。但是少數者犯錯卻是全體員工共同承擔，長此以往也是另一種不公平，同仁應引以為戒，深自反省。

法令遵循要靠大家共同遵守，尤其是通路各級主管！本行會成為主管機關眼中的壞學生，各級主管要負起最大責任，不要再遊走法律邊緣，趁客戶之危違規搭售商品，在基層行員前面做錯誤示範。同仁們應嚴守紀律，遵守「員工服務準則」等內外規範，勇敢拒絕關說與不當利益，不要成為共犯結構或代罪羔羊，工會無法袒護作奸犯科，造成公司重大損失的同仁。

呼籲行方不應死守「盈餘掛帥，績效至上」迷思，否終將得不償失。也呼籲法遵與稽核應有獨立超然立場，勇於監理與整頓紀律敗壞的單位，不能只打蒼蠅不打老虎。上自董事長下到基層行員都必須接受一致檢驗標準，董監事也不能例外，專業、公平與合規是公司治理最起碼的要求，如此才能有效強化內部管理，健全銀行體質，得以永續生存。