



Tel: 02-2518-9388#1  
Fax: 02-2518-9400

信箱: union@sinopac.com  
網址: http://union.sinopac.org.tw

## 任重道遠 不忘初衷

105.11.25 本行在董事會改組中，為讓同仁更清楚銀行經營決策，提升資訊透明公開，同意推派理事長擔任銀行董事，以強化公司治理。這對長期推動「產業民主」的工會而言，意義深遠，令人激動，對台灣民營企業的公司治理是一項創舉，相當重要的里程碑。

工會成立 28 年以來，一向以「吹哨者」自居，對外推動各種勞動法令的修正，對內反應底層員工的委屈挺身揭弊，勇敢舉發組織內部危害公司利益、勞工身心健康及不當管教等違法情事，惟人微言輕，狗吠火車，經營團隊偏重功利而視工會為異類，阻礙經營的絆腳石，致無法防範不法於未然，徒增善後困擾。

勞工參與董事會消息一出，引發社運界的廣泛好評，董事長也轉達了金管會銀行局樂見其成的看法。企業透過產業民主的落實，由下而上，反饋基層實務意見，可以彌補公司由上而下被動式監督機制不足，避免經理部門欺上瞞下，為了完成短期的財務指標而逼迫同仁不當銷售，進而造成企業形象敗壞，得不償失。經營決策不能遺漏基層同仁實務經驗，勞工參與董事會運作絕對能讓本行公司治理制度更臻完美。

工會將擇期拜會新任總經理，針對「新組織架構中指揮線混亂現象」交換意見。從同仁年度考績採多線評核的冗長流程來看，新制度明顯違反前總經理推動「減法」精神，制度不順暢就會暗藏風險，做越多弊垢就越多。新營運模式仍有窒礙難行之處，事倍功半，內耗嚴重，仍有微調必要，組織運作除要講求專業外，更要搭配權責相符，在守法合規的前提下簡化流程及縮減簽核層級。不能基於經理人單方面管理的方便而讓基層同仁爹娘一堆，主辦單位有在追蹤評估新制度上線後執行情形？包含同仁適應情形與允諾的配套辦法都如期如實完成？工會聽聞長官變多了，日日問業績、電話連線、開會檢討，業績達不到就移送【動能班】，當初說好的「協助」呢？部分經理人吝於協助基層開發客源，無法幫業務同仁排除制度障礙，怕得罪總行長官而不敢向總行反應意見。以近期讓個金專員哀號遍野的銀行法第 72-2 條「住宅建築及企業建築放款之總額，不得超過放款時所收存款總餘額及金融債券發售額之和之百分之三十」控管為例，一二線/總行部門的橫向聯繫功能何在？居然讓個金同仁面臨設定已完成卻無法撥款的窘態！違約金及客訴誰要負責？嚴重傷害個金同仁的通路關係，更影響行譽，市場資金氾濫卻無法依承諾時間撥款，永豐銀行快倒了嗎？這是客戶第一反應，類似情形頻傳。新任總經理商業銀行實務經驗豐富，董事長在給同仁的一封信中稱讚其「熟稔各項業務，最了解基層員工的需要」，相信會更重視並聽得懂分行基層意見。

工會善於追蹤各項專案(包含採購與人事聘僱)實施成效，我們將很勇敢的提出各種問題，持續向經營團隊請益與溝通，經營團隊不應迴避監督，有義務據實以告真正經營實況，供董事會決策參考。期盼新的董事會與新經營團隊的組成，能讓本行氣象一新，不負股東期待。如果勞工參與董事會的結果一樣，還是被漠視，一再被少數服從多數，理事長會退出董事會，專心扮演工會的角色。

理事長 鍾毅志

105.11.28