



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

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

改革向來不缺意見，只缺意志！

本行8/15正式啟動「公司治理檢視與改善專案」，聘請資誠(PwC)顧問團隊，預計以花三個月時間針對本行公司治理、營運管理、法令遵循、風控管理、內部稽核、永續發展等議題進行全面檢視，範圍包含金控母公司、證券、銀行、租賃及其海外子公司...。但本行歷經麥肯錫顧問-組織再造專案、美商韜睿惠悅-人崗匹配專案後，組織運作依然混亂，缺失連連，工會必須提醒行方：**問題主要是出在人(有權力的人、執行的人)**，不全然是規章制度或組織架構。

以「鼎興案」為例，如果董事如實申報利害關係人，應可避免違法及呆帳損失；「TRF銷售爭議」也是，功利主義沖昏了專業經理人，藉商品創新企圖名利雙收，反凸顯銀行的貪婪與無知，終逃不過社會輿論制裁與金管會裁罰。更讓基層行員訐譏的是2012年的人崗匹配專案，號稱將建立「以職位職責為導向的職等架構、強化職責與績效連接的薪酬管理」，事後證明只是為了少數經理人而量身訂做的專案，如果真能激勵士氣，為何每年550~750名基層人員流失，人才斷層問題為何持續惡化？再請問，以本行的規模有需要高達近200位19職等協理級以上的配置(含22位副總經理)？這有符合人崗匹配專案精神？本行對於通路第一道防線的基本人力配置錙銖必較，明明多了內稽內控及洗錢防制等把關工作，卻嚴審通路單位的人力評估，高薪的經理人其工作內容與績效有確實與薪酬相連接嗎？公司一貫只敢打蒼蠅不敢打老虎，官官相護，再好的制度也一再因人而異而破功，浪費公司資源，故工會對於專案後續成效不做任何期待。

高階人事更迭頻繁，導致本行組織架構與業務策略一變再變，人才流失，基本的人事制度與懲處標準缺乏一致性，公司上下鄉愿氣氛瀰漫，捨棄專業，怕得罪人，欠缺道德勇氣去執行對公司「對」的事情。**如果新經營團隊不一併整頓高階經理人(量與質)，工會也不再同意公司以任何理由資遣任何基層同仁**，因為工會不知道要用甚麼標準參與人事評議委員會，出事的高階經理人造成公司重大損失可以領高薪不做事，待遇依舊。那基層同仁偶有犯錯或業績落後為何要被資遣？高階經理人應被課予比基層行員更高的法遵及道德標準，如果堪用，就應權責相符，重賞重罰；如不堪用，即應終止契約，另請高明。這是對所有正直、勤勉、守法的基層員工最基本的交代，也是最好的示範，否則請再好的顧問團隊也無濟於事！

董事長努力重塑本行企業正向文化，找尋永豐的歷史觀與定位，從而凝聚員工向心力，重建與客戶關係，方向相當正確，但工會呼籲新經營團隊，破壞上述優秀傳統文化的障礙皆應剷除。人是公司最重要組成因素，人對了，即使組織架構設計有些缺陷，也不會讓公司陷入無可挽回的深淵，請建立以人為本的關懷與服務精神對待員工與客戶，扭轉頹勢，重建企業形象。

新任金管會主委上任，具深厚法律素養，擔任「不當黨產處理委員會」主委一戰成名，尚未就任即已點名本行為金融業負面教材，直指本行的最大癥結就是公司治理敗壞。提醒新經營團隊**應以外界期待標準做為本行公司治理標準，大破大立，立威立信，拋棄官官相護惡習，建立一致性處事準則，不論是否非我族類，職級越高標準越高，並妥善處理訴訟後續事宜，避免商譽進一步損失風險**。戮力防弊風控，以重獲主管機關與客戶信任，不負股東期待。工會也提醒全體同仁，多事之秋更應自我要求紀律與法令的遵行，以免身敗名裂。