



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

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

得者心安，未得者心服

「錢」在銀行是最受重視、最敏感、最應小心處理的東西，稍一不慎，就可能身敗名裂。員工的薪津、業務獎金、加班費、退休金、出差旅費、午餐費、福利金等等與錢有關的項目皆有嚴謹的內外規定資以遵循，例如「2018國內通路獎勵專案」第6條規定關於特殊貢獻獎金的來源、發放對象、範圍都有公式及參考指標計算，員工想多拿一分一毛都很困難。制度化、法制化的運作保障了公司的錢不會從不該來的地方來，到不該去的地方去，這是公司治理最基本的要求。

現在工會發現，眾所關心的年度績效獎金分配大有問題，依工會了解，銀行年度績效獎金80%給全體員工分配，此係一般績效獎金。10%提撥給金控，另10%提撥給銀行高層分配，銀行員工有特殊貢獻從這20%獲得分配者，係特別績效獎金或稱特別激勵金。工會想請公司釋疑：

- 一、這20%金額的提撥及分配是否明訂辦法？工會眼拙，所有章則彙編，查無公司有此規定，究竟有何法源依據？歷來皆如何處理？
- 二、何為「特殊貢獻」？是否有比照人評會敘獎規定的客觀具體標準且由各方會審核定？還是高層個人主觀認定？分配金額差距是否過大？是否有不當重複獎勵之虞？
- 三、金控專任加銀行兼任金控員工約250人，其總貢獻度分配10%(金額平均近億元)，對比銀行全體5千位員工分配80%，是否合理？
- 四、銀行本有分配80%績效獎金的機制，為何需再提撥10%做特別的處理？是原有的機制技術上無法處理還是有不可說的需要？如果公司堅持這項作法是對的，那是否增加提撥為20%或50%會更好？
- 五、公司可否保證近幾年來每個員工的分配案都合情合理，堪受檢驗？工會可否提供幾個個案供大家公評，並請公司說明？

工會認為，績效獎金是銀行全體5千位員工辛苦工作依法所應得的回饋，這是「賣命的血汗錢」，並非大老闆恩給拿出來的私房錢。看看近幾年來一線的員工，不論是業務或作業，被業績逼成什麼樣子，而二線有多少員工是瞞著工會沒日沒夜的加班，他們擔起達成公司盈餘目標的重責，沒有他們的奉獻犧牲就沒有績效獎金可言！所以它的分配就應符合公平正義，就是「取之有道」，才對得起這群苦幹實幹的無名英雄，不容有人上下其手，混水摸魚，尤其是主事者，應堅守利益迴避，不可圖利自己。

法治是時代潮流，也是公司治理的正本清源之道。單靠人治必出問題，因為人性總有私心，絕對的權力就會絕對的腐化，黑箱作業當然啟人疑竇，難以令人信服。**工會絕對支持論功行賞，從優獎勵，反對遮遮掩掩，私相授受。工會要求特別激勵金分配要制度化、法制化，公開透明，而非僅憑一句經營管理權或一紙簽呈即能迴避監督而杜悠悠之口。**應讓真正表現優秀的員工得到應有的回報與肯定，領有特別激勵金最多前十名的員工應移請人評會審核，隆重敘獎，公布其卓越貢獻事蹟，以為員工表率。更重要的是讓拿多的員工心安理得，有尊嚴感，不要招來其他同仁懷疑的眼光，滿懷像做賊似的無奈，也讓拿少或沒拿的員工可心服口服。

西諺有云：「強盜分配戰利品，也要講求公平正義」，何況本行是講求高度公司治理的現代化銀行，總不能不如強盜的義氣與是非吧！

理事長 張麗澤

108.1.21