



君子懷刑 小人懷惠

工會於108.1.28發出文宣，要求公司對於特別激勵金的分配應予法制化，迄今人資的回應是法制化很困難，公營行庫辦法不值參考，歷來分配並無黑箱作業或不公不義，若有不妥個案，請向稽核處舉報(詳如附件)。

工會認為，人資歷經44天後的答覆是「轉移焦點、答非所問」，文章寫得漂亮，但是拒絕改革，故意只講一部份事實，就是接近說謊，工會只好再發文說明並重申訴求重點：

一、工會並未批評年度績效獎金80%給全體員工分配部份，反而予以肯定，因它有「員工績效獎金提列及發放辦法」與「員工薪津暨各項津貼、加班費、獎金等發給準則」等明文規定，工會是質疑20%特別激勵金的提撥及分配有問題，並無類似上述法源依據，迄今公司無法提出證據，只推說是95年合併前董事會的決定，但13年了，時空環境已變，每年的分配也不盡相同，難道不能重新檢討改進，以更符現時的需求？

二、工會質疑何為「特殊貢獻」？因其定義標準及分配對象缺乏辦法明定，導致不同的總經理就有不同的做法，既不客觀也不公平，員工難以理解也無所適從。現人資答係依「分層負責管理辦法核決權限表」經相當層級主管核准加給特別獎金，其發放對象應以工作積極投入、成效卓著、工作負荷超量但仍能兼顧品質與效率，具有其他特殊優良事蹟值得獎勵，或基於留才因素而特別考量者。這次工會依然眼拙，在該權限表裡並未發現有上述發放對象之記載，不知所謂何來？該權限表僅係授權與程序之規定，無關乎工會質疑的實體內容，工會並未否定特別激勵金的簽核行政程序，是質疑決策者的分配依據及標準。就像我們不會否定法官可以主持審判程序，但若法令有疏漏，或於法無據造成法官僅憑個人喜惡而亂判或誤判時，可否公正服人？可有救濟制度？不應盡速補正？

工會認為，不是所有案件經過董事會核定就可保證萬無一失，絕無不公不義，董事雖各有專業，但不是神，什麼都懂，不可能所有案件在他們眼裡都可以無所遁形，董事會核定的授信或其他案件都沒出包過嗎？TRF、鼎興案、三寶案是如何發生的？

三、人資請工會將認為分配不妥個案逕向稽核處舉報，真是不負責任，人資是主辦單位，自己說明清楚即可，何必再拖人下水背書，稽核處能有什麼資料來認定？敢與董總對抗？真是強人所難，工會懷疑人資只是想將燙手山芋推給總稽核而已。

四、工會質疑銀行提撥10%績效獎金給金控是否合理？如今的10%金額已是13年前10%金額的數倍之多，多少人分？如何分？不應檢討嗎？這可是5000位員工努力工作的血汗錢！銀行高層說這屬金控權限，銀行無法處理，金控高層卻說這是銀行權限，金控不便介入。要分錢就當仁不讓，要負責就一推了事，沒人敢去打開這潘朵拉的盒子，難怪大家都說這塊最「黑」，最「烏魯木齊」，多數人不知道，少數人裝不知道，可以這樣繼續擺爛嗎？

五、據說總行有某個單位，107.2發的特別激勵金，幾位科長是從20萬元起跳，有40萬元的，還有80萬元的，處長更高達245萬，這比工會所知一般行情高出甚多，請問人資此項傳言是否屬實？如係誤傳，過於誇張，請公布確實數字，工會會鄭重道歉；若是屬實，請公布是哪單位？有何具體特殊貢獻？是否有自肥之嫌？接受公評。

六、工會要求法制化，並非鐵板一塊，也無預設立場，內容可以充分討論，廣納雅言，當然會有一定程度的授權彈性以應付特殊狀況或情事變更。有原則就有例外，但不能例外變成原則，這是立法技術的基本常識。**工會的目的是要標準化、客觀化、長遠化，在穩定的大原則下保持適度的彈性，避免因人而異，私相授受，規定明確，又可防弊，怎會減損公司競爭力？**

公司更不應排斥或否定公營行庫的法制化，公營行庫有像永豐常因違法亂紀遭主管機關裁罰嗎？如TRF、鼎興案、三寶案。公司效率與形象有比永豐差嗎？公司獲利能力與員工士氣有比永豐差嗎？永豐當初也請陳冲、蔡友才來擔任要職，不就是看上他們在公營行庫的經營績效。因此不應有公民營之分，只要能讓本行趨吉避凶，符合本行需要的制度辦法，皆應虛心學習與參考，即便有些行庫將辦法改得更有彈性，也並未要廢掉整個辦法而去法制化，切勿誤會或以偏概全。

七、工會要呼籲公司經營當局，工會要求法制化是追求分配的正義，並未要求資方多付一分錢，亦非要肖想或染指公司的經營管理權，只想讓同仁能在公平友善的工作環境中奉獻心力，公司一直抗拒，既不必要也不正當，更有損領導威信與觀感。公司一直希望同仁團結一心，共同努力，但總是說說而已，未有有效作為可以感動同仁，凝聚命運共同。**工會要問，公司真有公平對待每位同仁？為何現在「前方吃緊，後方緊吃」的不滿愈傳愈烈？如此怎能讓大家心無芥蒂，攜手前進？唯有上位者及既得利益者肯換位思考，多一點同理心，以身作則，率先以具體行動證明自己的無私，方可讓大家心中疑惑的高牆倒下，互信互諒，一起打拼，永豐才能有脫胎換骨的一天，這就是工會爭取特別激勵金法制化的初衷，因為沒有信賴就不可能有真正的合作團結。**

「君子懷刑，小人懷惠」，周朝時的孔老夫子就提倡**法制化的重要性大於個人利益的考量**，幾千年後已進入法治時代的今天，公司還在跟工會爭議不休，他老人家若地下有知，定會大嘆一聲：孺子不可教也...