



如果公司治理只是口號， 就不要強制員工上那麼多ESG課程！

昨晚回家後拖著疲憊的身心還上了公司規定「銀行檢舉制度宣導及教育訓練」行動學習課程，聲音甜美的講師開宗明義說：

「檢舉制度目的是為了協助公司建立誠信、透明的企業文化、促進健全經營...，檢舉管道除法遵處外，工會也是其中之一。」

我的課後心得——該上課的應該是董事會及總行人資處的長官吧，工會替員工詢問公司績效獎金是如何計算出來的？居然被公司粗暴要求閉嘴！非工會所能置喙？分行的同事們(包含跳槽來的)覺得很不可思議，管理階層居然傲慢至此，曹董事長您的友善職場環境在哪？難怪分行主管辱罵員工、總行高官咆哮同仁頻傳，還能安穩坐在主管位，上行下效的負面示範。

學長還說104年起永豐像得了雞瘟似的陸續爆發銷售TRF(目標可贖回遠期契約)不當銷售、「鼎興牙材詐貸案」、「三寶建設超貸案」、「輝山乳業踩雷案」、「違法替陸資下單買台股」等事件，從此永豐就是金管會裁罰預算的大金主，董總座不斷更替，企業形象敗壞，媒體與政論節目痛批的目標，員工士氣極為低落。我查閱當時新聞，觸目驚心之餘還看到一個有趣新聞，105年11月永豐金控召開董事會，通過銀行董事改派案，邀當時工會理事長擔任銀行董事，目的「為讓員工更清楚銀行經營決策，此舉將有助於提升資訊透明公開，顯示強化公司治理的決心」。這幾年公司擺脫低潮，還被金管會核准可以發動敵意併購，金控獲利排名從第12、13名躍升第7名，現在工會問績效獎金是如何計算居然回應「閉嘴」？翻臉速度比點鈔機還快。

公司多年聘請資誠會計師事務所來診斷永豐的公司治理，資誠會計師事務所官網首篇文章：

「從公司治理出發，以透明度落實永續經營」，強調企業必須強化透明度，並提到公司治理的良窳，決定相關的揭露對資訊使用者而言是否具有決策參考價值，也是能否獲得利害關係人信任的關鍵。」

上述利害關係人包含投資人、員工、客戶消費者等，各有各對公司的期待重點，故透明度不僅僅是對投資人而已，公司主動向上述利害關係人揭露及溝通，才能建立相互信任的重要關鍵，公司才有永續經營的可能。我們是公司員工也是小股東，我們想要知道自己的薪酬福利制度的計算方式有何不可？這是我上了一大堆公司開的公司治理課程的想法，顯然公司顧問費用是白花了，不是好學生。

學姊說：本行業務行銷一向是主管機關沒規定說不行的，我們都敢做，現在員工問到獎金的事，公司就推說沒有內外規定要公開說明，有夠諷刺！高階主管(不乏身兼董事身分)，知法犯法，連累銀行經營績效分數，大幅降低給付勞工的酬勞，省下的錢拿去發股息，大股東反而賺更多，想想真是憋屈，獲利創新高有何意義？所以大家都支持工會的訴求。