

坐轎的不能服眾，抬轎的不能服氣

-菩薩畏因，眾生畏果

各位會員好：

一、工會接獲會員反映，本行近期獲利表現與員工薪資調幅之間存在顯著落差，提出以下疑問，請公司說明：

1、獲利與股利大幅成長，員工薪資成長卻相對停滯

依據年報資訊計算得出，永豐銀行去年稅後淨利較前年成長8%、近兩年稅後淨利共成長18.4%、股利發放兩年皆成長25%。然而非主管員工近兩年平均薪資共成長9.4%，去年僅成長5.3%。（如以去年薪資中位數，僅成長2.6%）這顯示公司在獲利豐厚且大方回饋股東的同時，廣大基層員工的薪資成長卻明顯未能共享經營成果。

2、高階經理人與基層員工的薪資成長幅度差距懸殊

去年高階經理人（總經理+副總+資深協理）共計67人，薪資成長達24.8%，與非主管員工5.3%形成強烈對比。近兩年高階經理人薪資累計成長更高達59.1%，而同期非主管員工僅成長9.4%。

如此巨大的差距，令人質疑公司在薪酬分配上是否存在「肥貓條款」，將大部分獲利分配給少數高階主管，而非廣大基層員工，嚴重失衡。

3、年度調薪計算方式透明度不足，與同業相比顯著偏低

與近兩年獲利成長率相近的同業相比，永豐銀行的調薪幅度不僅較低，甚至低於獲利成長率遠不及本行的多家同業。這進一步突顯了本行調薪政策不具競爭性與不公平性。另外，從未見行方針對年度調薪的原則重點，事前或事後發文向全體行員說明，同仁無法判斷自己的努力是否獲得公平的對待？

基於上述數據與疑慮，工會要求：

- 1、重新檢視並修正薪酬分配政策，確保公司獲利能更公平地回饋給所有員工，而非僅集中於高階主管。
- 2、3年1次因應物價的政策調薪，在公司有獲利的情況下，經營團隊應承諾爭取額外調薪預算，而非原預算內互相挪用。
- 3、承諾未來調薪幅度能與公司獲利成長、股利發放以及同業水準保持合理且具競爭力的比例。
- 4、調薪應於事前或事後公開向全體員工說明依據的原則及標準。

項目(仟元)	2024年	2023年	2022年	成長金額(2年)	成長率(2年)
高階人數	28	28	27		
固定薪資	87,454	87,009	81,148		
變動薪酬	301,273	213,673	146,882		
總薪酬	388,727	300,682	228,030		
每人平均	13,883	10,739	8,446	5,437	64.4%
項目(仟元)	2024年	2023年	2022年	成長金額(2年)	成長率(2年)
重大風險承擔人	39	39	44		
固定薪資	76,804	74,621	88,759		
變動薪酬	177,801	144,504	104,088		
總薪酬	254,605	219,125	192,847		
每人平均	6,528	5,619	4,383	2,145	48.9%
				副總+資深協理	59.1%
項目(仟元)	2024年	2023年	2022年	成長金額(2年)	成長率(2年)
非擔任主管職務之全時員工人數	5,823	5,533	5,173		
薪資平均數	1,351	1,283	1,235	116	9.4%

■資料來源：永豐銀行-本國銀行資本適足性相關資訊應揭露事項、2024年、2023年永豐銀行年報(P.105、P.109)

二、現場經營高層回應如下：

董事長陳思寬：公司有現在的成績，都是所有員工的努力，會一視同仁的照顧。

人資長廖家宏：

- 1、公司會善待全體同仁，員工與高階經理人調薪都經嚴謹程序辦理。
- 2、高階經理人激勵獎酬辦法係經嚴謹程序辦理，有三次與銀行工會溝通。

三、工會看法：

- 1、董事長心存良善，卻狀況外。
- 2、人資長維持一貫的太極高手、辯才無礙風格，面對不同問題，總給相同答覆，「民之所欲，不在我心」，夸夸而談，應付了事。
- 3、「獲利成長+公平分配」才是王道，頭重腳輕，步履能不踉蹌？薪資調整經過嚴謹程序，不保證就具正當性與合理性，未必經得起外界客觀的檢驗與公評。永豐一向自詡公司治理係公平、公正、公開，就請公布調薪原則及高階經理人激勵獎酬辦法，讓全體員工判斷是真為公司永續經營或是自肥條款？兩年來基層員工薪資成長率不及高階經理人的1/6，今年考績優等、甲上的員工僅調薪1,000元(政策調薪基本價)者有多少？主事者怎能心安？
- 4、工會認同特殊情況可以有些彈性或額外獎勵，但堅拒善意的制度遭到惡意的濫用，巧立名目，瓜分利益，吃得大魚大肉、滿嘴出油時，還振振有詞、理所當然。試問：權位是用來奉獻或是掠奪？怎能恣意妄為分配大家努力賺來的血汗錢？權力的行使沒有正當性即變成暴力！就是不公不義！
- 5、去年金管會要求行方須就高階經理人激勵獎酬辦法向工會說明，人資長說有三次與工會溝通，似是而非，行方窗口給工會的標準答案都是「不清楚、沒授權、上面決定、國家機密」，這也算溝通？片面的事實就是最大的謊言，這已嚴重傷害勞資的互信基礎，工會予以嚴厲的抗議與譴責！請勿利用新處長當擋箭牌，甚至是個傀儡或分身，當這種窗口毫無意義，應給他獨立自主的空間來發揮專業，重修勞資和諧，請問人資長一直身兼「三公」要職不累嗎？
- 6、據公司年報揭露，人資長薪資三年三升，從年薪500萬上看3000萬，與陳董事長並駕齊驅，可能即將升至同總經理待遇，永豐史上罕見，難怪近來總行紛傳是下任總經理熱門人選。所謂「天威難測」，工會素來不敢妄議高層人事布局，但人資長英姿颯爽，睥睨群雄，屢立大功，朝廷支柱，更上層樓，實至名歸。工會承蒙關照，始有今日規模，理應樂觀其成，獻上祝福。來日榮登總座，請謹記董事長及你在股東會的承諾：「善待所有同仁」，勿有差別待遇，否則自己的嫡系部隊都可能分崩離析，如何整合收編進來的京城員工？除非公司的政策是「留島不留人」，那就另當別論了。
- 7、總結：坐轎的不能服眾，抬轎的不能服氣！菩薩畏因，眾生畏果，禍福相倚，豈能不慎，解決之道，無私而已。

■依據 2022-2024 年永豐金控年報，人資長廖家宏薪資成長級距表

2022 年	2023 年	2024 年
500 萬—1000 萬	1000 萬—1500 萬	1500 萬—3000 萬

電話：(02)2518-9388 傳真：(02)2518-9400

信箱：union@sinopac.com

網址：http://union-sinopac.org.tw/

地址：104台北市建國北路2段3巷2號6樓

理事長 郭芳環 114.6.2



永豐銀行企業工會