



大，不一定真大，也不一定較好

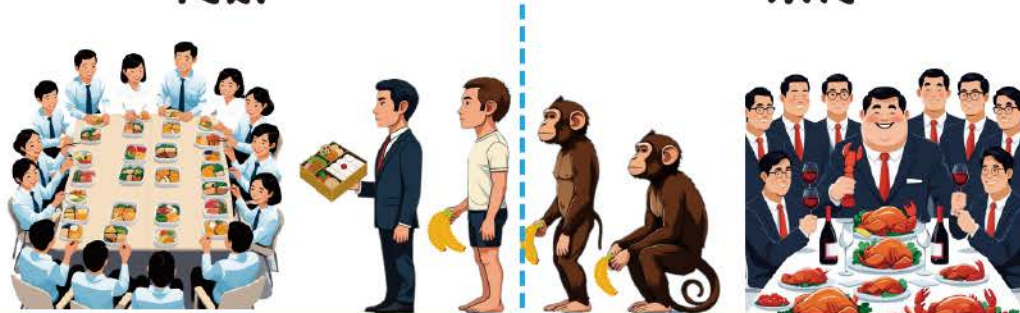
看到人資處發的文宣，洋洋灑灑，文筆很好，說服力卻很差，乍看之下，很像是公司教行員面對客戶的勸誘話術，而話術與詐術只是一線之隔，有時可信度令人存疑。**想請教公司高層，希望員工面對客戶時，誠實與業績孰重？員工面對您們時，誠實與順從孰重？**我是人，也有感覺，不是工作機器，所以有話要說。

高階經理人與基層員工都很重要，上正下固才能屹立不搖，頭重腳輕，步履豈能安穩？**責任愈重當然薪資愈高，無庸置疑，今日爭論在於是否「公平」？是否「失衡」？**姑不論數字、辦法不敢公開，是否心虛、造假？難免啟人疑竇，由實際情況即能窺見一斑，基層員工

離職者眾，同業頻頻高薪挖角，卻鮮少聽聞高階經理人跳槽，是永豐待遇太好，捨不得走，還是薪資已高，同業認為cp值不划算？

同業

本行



公司向來認為基層員工程度普普，可替代性高，離職率高不是問題，再找就有，還可壓低人事成本。高階經理人是菁英棟樑，貢獻度高，不可多得，高官厚祿養之捧之。但從歷史經驗來看，這種扭曲的價值觀在永豐是經不起檢驗的，永豐幾十年的發展，沒有非誰不可，缺誰就會倒下，有時高階經理人的不當行為危害公司更大，前金控何董事長因案去職、前張總經理去職與永豐對簿公堂、莊總經理因案停職、前法務廖處長因案減薪...，曾經十年換了近十位董、總，諸多高階經理人來來去去，甚至遭金管會數度裁罰，指責公司治理不佳，經營團隊失職，艱苦熬過那段狼狽不堪的歲月，永豐依然健在，繼續前進，迭創佳績，何以致之？是永豐擁有不離不棄、勤奮正直的眾多基層員工挺住穩住，力挽狂瀾，負重前行，才走到今天，而非僅靠高階經理人。

我相信工會及大家並非敵視高階經理人，他們也有重大貢獻，應予肯定，是大家效法的對象，只要努力以後也有機會成為他們的一員，大多數人的優渥待遇是被動接受而非主動要求的，只是對比基層員工，當然會有強烈的剝奪感，這是主事者的責任，不可一竿子打翻一條船，也請他們要有同理心，感受基層的痛苦，願意同享共好，定能更受尊敬。

真理愈辯愈明，**回應工會文宣，可以「反制」，但不能「反智」**，生物學家湯瑪斯曾說：別看草原上的狒狒雄壯威武，爬到樹上牠的紅屁股就露出來了。

