

調薪爭議之處理進度

■ 7月結構性調薪，工會爭取初見成果

近期有不少會員關心7月的調薪，根據人資單位說明，此次屬於部分範圍的結構性薪資調整，主要調薪者在通路端，約近千人。此次係因應工會長期以來提出的訴求「優先協助最弱勢的基層行員」，包括：新進人員起薪偏低、薪資結構缺乏市場競爭力等問題，以及主管機關亦認同且要求四萬元以下薪資需公開揭示的政策壓力，因此目的在於優化整體薪資結構，提升留才率。

調整重點包括：

- 1、提高部分單位新進同仁起薪至具市場競爭力的水準，朝四萬元目標邁進。
- 2、檢視並調整部分具一定年資但薪資較偏低的同仁薪資，使其待遇能合理反映其資歷與貢獻，且不低於新進同仁。

雖然此次調幅與適用範圍仍未能完全符合工會的期待，但作為健全薪資結構的第一步，尚屬可接受的初步成果，改革並非一蹴可及，這只是開始，工會將持續監督推動，爭取更全面合理改善。

■ 5月調薪引發不滿，合併在即亟需激勵

近年因高層與基層員工薪資調幅顯著失衡，加上5月未能提高調薪預算，引發多數同仁深切失望，對經營團隊「只顧併購優待京城員工、未能與永豐員工共享經營成果」的不滿與怨懟持續蔓延。

工會深知，與京城銀行合併後，本行將躍升民營銀行分行數第一名，人員穩定、員工士氣與向心力至關重要。士氣高昂的團隊能以更積極高效的態度，應對人員調動、系統整合、流程調整及文化融合等挑戰，展現卓越配合度與問題解決能力。反之，若士氣持續低迷，將嚴重影響整合進度，甚至成為合併案成功的巨大阻礙。

基於上述考量，工會除於勞資會議中持續提出未來調薪制度、整體薪資結構的具體改革建議外，更強烈向行方爭取應於今年底前給每位會員加發一筆激勵獎金。這不僅是彌補前次調薪爭議與失衡的基本誠意，更是展現經營團隊面對合併不確定性時，與員工共同面對挑戰並做出承諾的決心；相信這筆獎金將強力激勵全體同仁在合併期間發揮高度互助與團隊協作能力，全力配合各項整合工作，為合併案成功奠定堅實的基礎。

對5月及7月調薪有疑慮者，請與人資窗口洽詢。

(02)8161-8756栗頤禎、(02)8161-8741陳珮甄

小叮嚀:良好的電話禮儀，能有效的提高溝通效率喔!!



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 114.7.28



永豐銀行企業工會