

會址：104 台北市建國北路二段三巷二號五樓 電話：02-2518-9388 傳真：02-2518-9400

E-Mail : [union@sinopac.com](mailto:union@sinopac.com)

<http://union.sinopac.org.tw/>

## 可以共患難，不可以同享福？——再論「3% 丙等」

15 日報載：「永豐金今年獲利將翻倍，獲利大幅成長，增幅居同業最高……」這是誰的功勞？大環境？董事長與總經理的英明領導？區經理的壓榨功力？分行通路 or 後勤單位的同仁？還是要感謝公司不再豪賭投資賠錢？還是要感謝海外子公司不再巨額虧損？提存減少等因素？這都是獲利大幅成長眾多因素之一，每位同仁或多或少都有貢獻，絕對不會是單一因素或少數菁英所造成，是行方所稱的「團隊」合作而來，而且是勝利的「團隊」所創造的亮麗成績，所以工會不接受本行有 3%-近 150 位同仁「表現未符最低要求」而必須拿丙等，工會懇請行方給這「團隊」的每位成員一個活命的機會。

今年公司鎖定了 2% 的人力進行所謂的活化，其中考績較差者 43 人，目前僅剩 13 位同仁仍在職，其餘的上半年都已被迫離職，哪來的輔導？何況今年是給丙等，這將對同仁造成巨大挫折與恐慌，以 3% 丙等來逼退夥伴的手段過於殘酷。根據工會統計，今年 1~10 月除退休（57 人）、試用期離職（105 人）、資遣（9 人）外，尚有離職人數高達 396 人，這其中有很高的比率可歸屬「自我淘汰」者，行方有必要年底再抓 3% 同仁出來製造壓力嗎？「有不可戰之將，無不可戰之兵」，行方不應將所有責任均由基層同仁承擔，絕大多數的同仁絕對可以勝任職務，是擺錯位置而已，公司應該寬容地給予輔導與轉換跑道的機會。

合併以來，永豐銀行歷經多重衝擊（從下表可以看出），期間勞資雙方一路相挺，就是為了擺脫虧損與弊案連連的陰霾，擦亮永豐銀行招牌，可以勇敢而驕傲告訴別人「我在永豐銀行上班」，尤其是年資五年以上同仁，辛苦終年除得不到應有待遇，還背負末段班銀行的污名，記得 97 年本行連續虧損，依照規定是沒有績效獎金的，但員工真的太辛苦，工會還是硬著頭皮（有人說厚臉皮）出面爭取績效獎金。最後只有優等同仁發 3 萬元獎勵金，讓多數同仁大失所望，但隔年同仁仍然奮鬥不懈，一步一腳印，重新贏得客戶信任，才有今天榮景。

年度	虧損主因	年度稅後盈餘
96	公司投資衍生性商品 SIV/CDO 失利：約-57.25 億	- 67.42 億
97	公司投資衍生性商品 SIV/CDO 失利：約-57.07 億	- 31.84 億
98	PEM 案損失：約-22 億 SIV/CDO 失利：約-2 億 FENB 損失：約-10.31 億	+ 20.85 億
99	PEM 案損失：約-3.39 億 FENB 損失：約-9.07 億 認列營利事業所得稅調降影響(20%→17%)，所得稅費用增加：約-4.03 億	+ 35.01 億
100	FENB 損失：約-18.62 億 放款覆蓋率提升至 1%：約-14.53 億	+ 24.64 億
101	目前無	+ 70.56 億 (至十月底)

手掌打開，手指頭長短不一，但各有功用。在本行丙等不只是沒有績效獎金的問題，而是工作權受到極不公平的對待！在公司無公平評鑑制度、申訴方式、輔導（Ex：轉換跑道）及退場機制等配套措施前，行方不能強制規定考績丙等須佔全行一定比率！若行方硬性為之，工會絕對嚴正反對到底。

提醒各級主管，要將員工考績列為丙等絕對要依據丙等的事實去認定，不能為了應付上級交辦而錯殺無辜，讓同仁含恨離去。在本行獲利創下合併後新高，居然要面對資方不合理的對待，反手追殺行員，既然公司可以共患難，不可以同享福，工會將發動一連串抵制行動，以最嚴厲標準檢視資方種種作為，以回應資方的無情。若委屈無法求全，工會決不隱忍，請所有同仁勿置身事外，總有一天輪到你，若有需要，請會員配合工會動員。

理事長 鄭貴榮  
101.11.20