

# 115/5/26股東會紀實

各位會員好!

金控於5月26日召開股東會，工會理事長於現場表示：根據公開資料，本行獲利持續大幅成長，114年獲利較113年成長11.7%，115年截至4月的累積獲利年增率更已達16%。然而，在公司獲利屢創新高的同時，第一線基層員工卻普遍對薪資成長「完全無感」，勞資雙方對於經營成果的感受存在巨大落差。

■工會針對現行薪酬與獎金制度，提出以下三點關鍵訴求，呼籲經營團隊與董事會正視並落實改善：

## 一、翻轉「獲利前段班、薪資後段班」畸形現象，啟動結構性調薪

114年員工薪資中位數雖較113年成長約5.3%，但這僅代表整體的中間值，實際上仍有大量基層同仁的調幅遠低於此數字。高層主管在帶領公司成長之餘，另外領有高額激勵獎金；但第一線同仁共同承擔業績、客訴、內控與高工時壓力，卻未能獲得對等的合理回饋，使「共好共享」流於口號。工會要求公司具體承諾，全面檢視並結構性調整固定薪資與職務待遇，提升整體薪酬競爭力。

## 二、績效獎金提列機制一用10年，應緊隨通膨與獲利規模修訂

現行的績效獎金提列及發放辦法自民國104年訂立至今，已超過10年未曾進行重大調整。這十年間，金融環境、獲利規模、業務壓力及通膨水準皆不可同日而語，舊有的提撥機制顯然已不符現況。工會強烈要求經營團隊儘速啟動修訂，合理調高績效獎金提撥率，讓基層同仁能實質共享經營果實。

## 三、檢討不合理KPI考核機制，避免抹煞基層整年辛勞

金控對子公司設定之KPI應秉持「合理、透明」原則。去年銀行整體大幅獲利，卻僅因一、兩項指標未達標即遭大幅扣分，嚴重衝擊績效獎金發放，最終甚至需要總經理出面爭取追加提撥。此種考核制度究竟是機制疏失還是刻意刁難？工會促請金控與銀行董事會確實檢討，切莫因僵化的指標抹煞全體同仁一整年的汗水。

績效獎金與薪酬制度是員工最核心的權益，亦是公司最能激勵士氣與留才的工具。然而工會近年於股東會、勞資會議中屢次理性反映，卻始終未獲資方善意回應，基層同仁的失望與不滿情緒已達臨界點。目前的集體不滿氛圍，甚至比民國107年因績效獎金爭議險些釀成罷工時更為強烈。

「勞資和諧、共好共榮」不應只是宣傳標語。工會期盼能在公司體制內透過理性對話順利解決，我們不樂見勞資走向對抗、讓歷史遺憾重演。請公司高層與董事會慎重審視基層心聲，盡速展現調整制度的誠意與作為。

## ■現場高層回應：

人資長廖家宏：

1、每年的調薪都會依照薪酬制度跟內部流程進行評估後做成一個調整的方案，關於工會提到的結構性調薪，會依照公司長期穩健經營跟成本預算做綜合考量，也會持續與工會進行溝通與協商。

2、各子公司都訂有員工績效獎金提列發放辦法，明確規定提列及發放的原則。公司每年也會依照它設定的目標、獲利的情況，來進行提列的提撥。提報董事會的時候，各項資訊都有充分的揭露跟討論，相應的程序也都有層層把關，並符合內外部的相關規範。能夠理解工會對於績效獎金提列的關心，也樂於隨時交換意見。

3、KPI的部分，首先必須說明，績效獎金的設立，是為了激勵員工士氣，然後達成公司的策略跟目標、重大決策。當然同時也會關注優秀人才的留任機制，確保公司的穩健成長。績效獎金的部分，也都有依照相應的規範辦法辦理。我會將相應的所有意見帶回去，以期後續與工會做好良善有效的持續溝通。

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

115.5.29



永豐銀行企業工會