

From: Kuo, Mason Yin-Hui

Sent: Wednesday, July 20, 2016 2:37 PM

To: Tan, John Ming Kiu

Cc: All Union Members

Subject: 為維渣打銀行&渣打企業工會－勞資雙方和諧，給總經理的一封信

總經理您好

日前，透過 105/7/11 下午 12:54 公司發給全行的 Inside Taiwan 電子報 – 第 133 期內容中，閱讀到公司對渣打家庭日活動之重視與活動圓滿成功之喜悅，令身為主辦單位的我們(工會)倍感欣慰，大家均處在勞資和諧的氛圍中，卻同時看到該期報導的尾端(倒數第 3 個)有則「[請注意員工手冊 4 項辦法修正](#)」的訊息，通常這種位置、這種標題，一般員工多半不會特別注意，甚至會順手把電子報刪了。

詳閱所有內容後，[針對公司公告更新員工手冊內容\(績效管理指導方針部份\)](#)且回溯至 7 月 1 日生效乙事，令我大為吃驚，因為公司一向要求員工遵守紀律、必須以最嚴謹之標準從事份內職務，但在這份公告中卻充滿不明確之績效考評標準，且一旦因此遭公司認定無法達到令人滿意之績效改善成效的同仁，將可能產生包含資遣在內等後果，且若主管真依此公告執行考核，其過程必定充滿爭議及糾紛，屆時將讓勞資雙方關係重新處於緊張中。

新辦法內，公司無明確的考核時機，只要主管認為該名員工符合以下 4 種情況之一，即可立即進行績效改善計劃(稱 PIP)。而此四種情形充滿爭議點，請容許我一一予以臚列說明如下：

第一種：員工無法達成所要求的績效標準，例如**持續發生**未能達到績效目標、工作要求及/或違反本行政策與程序的情況。

爭議點：「持續」是指多久? 2 週、2 個月、5 個月、6 個月?

當全省各分行/單位主管因沒有依循標準而各自為政時，將發生無法預期的工作權糾紛或訴訟。屆時出面負責或被檢討的人是公司還是單位主管?誰為決策負全責? 主管本身又依什麼標準接受公司考核?

第二種：已採行所有**非正式**的績效管理方式但都無效。

爭議點：「非正式」是指什麼方式? 口頭?電話?信件?Line?臉書?紙條?

第三種：當所有不能**歸因**於員工的情況均已排除。

爭議點：「歸因」由誰判定?公司 CDD 問題、Scorecard 核定予客戶的額度太低、或利率太高，這些應歸責於員工嗎

舉例：公司通知給予客戶 A 君信貸額度 50 萬、利率 15.99%，結果客戶跑到他行貸款，因為對方給他額度 200 萬、利率 3.99%，請問責任「歸因」在誰?是提供沒有市場競爭力條件的公司?還是找錯客戶的業務人員?

第四種：員工已經或**很可能**在 P3 評量時被評為「4」及/或「D」(含)以下者。

爭議點：「很可能」三個字，完全純屬臆測，怎麼可以作為公司讓員工進行正式績效改善計劃(稱 PIP)之依據?

且年中並沒有 P3，何來被評為「4」及/或「D」(含)以下者?標準又為何?

企業的經營力求績效，追求績效之際亦必有相關策略的推行，惟實施此一辦法，必定讓公司&員工、公司&工會，互相失去信任基礎，或許公司有意提高新陳代謝之速度，但站在工會立場，我們必須很誠實地告知公司「知人善任，就沒有人不適任」、「沒有不想做業績，只想領底薪的業務員」、「公司採實行統一、公平合理、透明之考核制度是企業永續發展的必要條件之一」。

身為工會理事長、且為渣打銀行一員，寅輝在此建請總經理立即親自檢視員工手冊內容(績效管理指導方針部份)是否有如我所言，涵蓋許多模糊且有爭議之處在內並先暫緩實施此辦法，直至全行考核標準統一、透明、公平為止。

最後，希望就此爭議案，能與總經理親自溝通，以維持貴我雙方之友好關係。

敬祝 本行業績長紅、勞資關係和諧永久

(副本：本會全體會員)

渣打銀行企業工會理事長 郭寅輝

2016.7.20