

勞動契約問券的意見統計彙整

1 勞動契約優點

員工不用看主管臉色，靠自己努力，達到標準即可晉升
晉升規則辦法透明，不擔心黑箱作業（事實不盡然）
加薪較快

2 勞動契約缺點（收入無增加／客戶無增加／只有業績及壓力增加）

勞動契約本身的設計，應該是鼓勵員工表現優異時，能晉級及加薪。但員工在晉級後，總收入並無因此增加，因為扣的本薪更高，以致獎金短少是變相處罰。
在現行勞動契約制度下，降薪後，員工薪水可能低於受僱時公司給的底薪，薪水採浮動制，員工生活沒保障。
二年前，部長們在宣達勞動契約時，針對專員的晉級，僅以達成手收為敘述要條，並未提到其他條件。但之後公司卻將房貸、信用卡納入，使得晉升條件變得嚴苛，且標準不定、隨時在改，專員沒保障。
達到專員的手收目標，已經比登天還難，且一個小目標沒達成，完全無法升等，毫無彈性、協調空間，忽視員工辛苦的努力。（有員工全部條件皆達成，僅因為客戶辦的信用卡，晚了幾天開卡消費，使得專員無法晉升）
（請問在計算專員是否符合晉升標準時，是否有將客戶申辦信用卡，須一個月內開卡消費，否則不列入專員的新卡戶中，此規則訂在哪項辦法裡？）
理專升降等及調薪制度與原訂辦法不一
★ 升等不一定加薪，降等必定減薪，且幅度必大於加薪？
★ 制度與做法不符，加薪沒加那麼多，但減薪卻依表減薪？
★ 公司升遷未照勞動契約走，主管說公司沒強制規定，一定要給。第一次升等，沒加薪，原因是員工底薪較高。第二次升等，加了三千，與當初簽的勞動契約完全不同。
★ 員工成績未到，但是因為分行裡缺少該級職，主管硬要員工升級（非常黑箱）！
降級速度比晉升速度更快！（降級造成員工心裡受傷、很難堪）
晉升：須三項同時達到才晉升！

降等：為何不三項同時沒達到才降等？

針對已簽署契約的員工，若達到目標，強制員工升等，不顧勞工意願。

★ 若員工達到目標，是否一定會升等？還是會遵循員工意願？（許多人抱怨）

理專升降等後，客戶資源未依照「客戶經營管理手冊」重新分配

★降等降薪時也降 AUM，但升級時 AUM 並未加回來

業績目標比照其他同業，甚致訂得很高，薪水卻比別家更低，若再減員工本薪，沒有吸引員工繼續留在富邦的地方。

升官後立刻增加業績，但客戶資源並不保證給付

未簽勞動契約，一律不能升遷（即便業績有做到標準）

3 其他建議

孕婦有請產假權利，但年目標並不會因此降低。

年初請 2 個月產假，導 YTD 達成率落後，因此月月被檢討，假日還被強迫上課做教育訓練

→產婦的 YTD 現行制度，是否有降低？YTD 可用 10 個月計算？（性平法？）

員工未達業績，要求專員要簽勞動契約，才可降等。

→是否可開放專員，可以自動降薪降職等，不需要簽勞動契約？（不可行）

考核辦法於年中才公布，不合理

→考核辦法應於年初公布，不宜在年中公布，且追溯起算

針對 6 月新獎金制度，有疑慮（新制是 6/1 生效，卻是 6 月底公告）

1 未跟專員溝通有關調整的內容

2 投保 AUM 計算方式（ETF 贖回日與基金贖回日計算不一致），導致應算投保 AUM,卻認列存款 AUM
參加高峰會都沒晉升，因為說理專薪資成本，在同職階內很高了。所以只能從 fc2 升至 fc3，**業績更多，薪水卻都沒有增加，客戶資源也沒有增加**，要自己想辦法。

做得好不一定加薪，做不好一定減薪。公司**管理辦法隨時在改**，從來都是公司說了算，員工都無從反應。簽了後人更沒有保障，且主管會**給簽勞動契約的人，較好的資源，沒簽的人不給任何資源。**

當市場波動大時，原訂晉升標準過高，公司應有**替代方案**調整員工升遷制度。

主管個人喜惡偏見太多，**主管考核**應開放接受**員工評核**才公平

財務及非財務指標→應多設計一些正向加分題，讓員工不要被打折。

★ 證券戶買股票／匯入款做定存／off code 政策／買房匯出一筆資金，造成

AUM 減少，專員獎金立刻打折，**AUM 計算是否可以放寬**

★ 不當銷售會扣分，若**沒有不當銷售，是否可加分**

★ 客戶若不滿意會扣分，若**客戶對理專很滿意，是否可以加分**

(希望各指標做的好，不要滿分只有 100 分，可以加分至 120 分)

退場機制的建議：

會晉升的同事，想必也是成績優秀，公司是不是有配套措施，例如**回推過去的晉升辦法**，否則員工也是白努力了。

個人金融總處 客戶經營管理手冊：

明訂不同職級理專，分配的客戶資源（如：AUM 上限及各層級客戶數）內容。主管卻是依據個人喜好分配客戶，應將濫用職權的主管，列入主管 KPI 考核。

理專同職等，底薪明顯不一致

尤其外面來的員工，永遠比長時間待在富邦忠誠度高的老員工，薪水高出許多。可否將理專的薪水透明化，並規劃同職等、同底薪（尤其高櫃轉理專，底薪都很低）

應依照各分行資產規模，調整理專的業績目標

每家分行客戶群不同（有大小行區分），全省理專卻同一標準，還一起排名，不公平。

在公司訂立新的理專獎金辦法時，應該公開舉辦說明會向員工說明！

而不是偷偷摸摸公告後直接實施

4 員工抱怨，不吐不快

晉升制度已走山，不是獎勵，是懲罰！員工不願意晉升理由

★ 現有的業績目標已經非常高，晉升可是比登天還難。一樣職等，在別家只要做 60 萬，在富邦卻要

做 160 萬。希望公司可以訂立合理的業績目標，不然日子難過到想離職。(職等高，目標加倍高於職等低的同仁，扣薪越多，不合理)
門檻調高，獎金卻不一定同步調高，不合理
業績目標一直調升，未依實際情況調整，年終或獎金卻支有合理的獎酬，每天業績逼得很緊，主管並未具體教導員工如何做業績，未達各職級生產力 90%，還要出席假日生產力提昇班，也造成員工身心俱疲。
分行主管及督導兵分二路，一個扮黑臉，一個唱白臉，一個暗示沒有簽勞動契約不能升，一個客氣的詢問理專是否要晉升？
員工入行十幾年，至勞動契約實施後，已十年未升等及調薪
理專即便可轉調其他部門，主管不蓋章放人。
理專無法轉調作業人員，但業務主管或主管級若轉調作業人員卻可以。
榮譽目標調高的幅度，遠高於本薪調高的幅度，且晉升後目標調高，客戶資源並未增加
新的 kpi 制度非常不合理，不但存款要增加，連投保也要增加，一個月兩種都必須增加上千萬，根本是不可能任務。公司死要打七折，加上原來又扣 2 成獎金，獎金少了一半，非常不合理。
勞動契約實施後，員工連續 2 年達極峰，且 kpi 也排名非常前面，但考績未必最好，且也沒有晉升機會，實在很鬱卒。
公司訂立房貸／信用卡／投保比等各項目目標考核和檢視員工業績和獎金，沒有做到獎金會被打折，但若年度 KPI 在該職級前十名或前五名，考績也會很好吧。錯！假的！一切都是騙人的，主管的好惡勝過一切，量化後的各項考核只是用來扣專員獎金。簽了勞動契約，如果遇到有心的主管，特意移走專員客戶或隨意調動專員工作地點，等專員業績不到就請專員走路，合理嗎？工人可以硬起？你們知道我們遇到的無奈和失望
理專的獎金是理專每天承受主管壓力，忍受市場波動，甚至要 24 小時為客戶服務，如此辛苦賣命般才換來的，為何年終卻要以 X/2 計算？
分行電腦太慢，請更新好嗎！
獎金制度隨時在打折，完全沒有事先與專員說明及溝通，員工無所適從
網路太慢，雲端保單常出問題斷線
什麼年代，還用 XP，Adobe 還是免費版的，會不會太省了？網路慢得嚇人，打資料還會卡住這樣怎麼做事？
公司管理負向，什麼都要扣分，士氣大減
FC1-FC3 的升等加薪明確合理，讓人想提升職涯規劃
FC4-FC5 的標準過高，若四副可當 FC3 也可當 FC4，但二者業績目標差很多，不公平！
簽立契約時的晉升條件，與目前明顯不同，勞方處於不平等情況，縱使晉升加薪後，與同職級的底薪仍有相當差距。
員工被主管告知，不簽勞動契約，無法通過試用期！員工以此被脅迫簽署

為何老員工可以不簽，而新進員工就一定得簽？

別的銀行，做得好，一樣會晉升加薪，但做不好不會被降級減薪

有簽沒簽的起跑點就不同，聽話的主管就給資源，不聽話的主管就砍資源

6月理專並不知道獎金辦法修改，8月領薪水時，才發現獎金被打八折，細看下，才發現 EIP 客戶少了 1 位，就一位，公司是否扣太重？

台幣定存因為有利損，帳算在專員頭上，會不會迫使員工為了業績，對客戶進行不當銷售？且外幣定存產生的利差，未何不計於專員收益呢？