

四、討論事項：無

五、臨時動議：無

10/10/23 (勞資會議)

六、建議事項：

★ (勞方代表建議事項)：

(一) 薪資制度：修訂或調整時可否開放基層員工參與？上次會議有提到這方面的問題，是否可追蹤一下進度？營業員底薪及獎金制度明顯不合理，是否可調高底薪或改採固定底薪制？董事長也曾在會議上提到現行的營業員獎金制度太繁複，較贊成底薪採固定薪。可否建請公司加快修訂獎金制度之進度，因為從第一次勞資會議時就已經提過，目前為止尚不知進度為何。

現行之營業員獎金制度是採底薪照「折後」市占率浮動，獎金亦是折後業績再扣掉 2.5 倍底薪後之淨額再乘以依市占率換算後之獎金比率得出之數額。如此之制度顯有不公，底薪若要浮動，換算底薪之業績不該以「折後」來計算，且營業員業績獎金須扣除「2.5 倍」底薪亦過高，獎金比率（折後貢獻度換算落點）亦明顯偏低（絕大多數落在 18%~22%）。

★ (二) 整合行銷（跨售）

- (1) 證券端皆必須做各關係企業之整合行銷或跨售，是否可研擬其他關係企業也幫證券端做整合行銷或跨售？各 BU 可行銷之商品是否亦可公允，莫出現較優或客戶詢問度較高之商品證券端無法銷售之狀況。
- (2) 證券端開發之整合行銷或跨售新客戶，隔年續約時客戶皆被關係企業或相關銷售單位吸納，可否請公司解決此類問題？
- (3) 跨售之獎金或佣金常默默地被調降，證券端之銷售獎金是否可比照其他相關企業之跨售獎金？

2

資方代表回應：

(一) 薪資制度：

有關營業人員薪資獎金辦法之修正案，前次勞資會議主辦單位營運支援部已說明，會將修正草案提請區部表達意見，同仁若有相關意見，可向各區部提出，由各區部提供給主辦單位參考，主辦單位會斟酌員工之建議，考量簽報。

目前獎金制度之修改案，因牽涉整個制度架構之調整，需全面通盤考量，故目前每週都會開會討論，有關勞方代表之建議，公司會參酌考量，待正式草案出爐後，將提請區部長表達意見，如同前次勞資會議之說明，同仁若有相關意見，歡迎向各區部提出。

★ (二) 整合行銷（跨售）：

勞方代表之建議將提供給整合行銷主辦單位電子金融部參考，請其於跨 BU 共同行銷會議中表達。