

永豐金融控股股份有限公司暨子公司企業工會

第二屆第一次會員代表大會會議紀錄

時間：中華民國 108 年 07 月 04 日（星期四）下午 14 時 00 分
地點：台北市中山區八德路 2 段 306 號(中崙大樓 3 樓訓練教室)
出席：應出席工會代表 43 人，實到 43 人
主席：永豐金控企業工會 理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞(略)

貳、理事會報告：

一、截至 108.06.21 止，工會會員數 6408 人，感謝會員支持。

二、金金併議題：因應非合意併購相關議題，全金聯已於 108.03.07 召開『因應金金併策略小組會議』，由鍾理事長負責主持，除已蒐集各工會團體協約對於併購防禦條款的設計供各友會參考外，另提出對於『金融機構整併政策』之建議(下稱說帖)，內容除批評主管機關金管會所推動之「金融機構非合意併購政策」四大缺失：(1) 未完整涵蓋金融機構合併規定之審酌因素；(2) 「公司治理評鑑」未能完整涵蓋勞工權益問題；(3) 公布政策前未能與勞工團體進行社會對話；(4) 符合資格之五大金融機構，部分內控紀錄不佳、前科累累，不符社會期待。更引用了金管會、銀行局、勞動部、金融消費評議中心統計資料，分析發現所謂符合金管會四大要件(資本充實、經營能力佳、國際布局、企業社會責任)的 5 家金控(中信、富邦、台新、玉山、國泰)、6 家銀行(中國信託、台北富邦、台新、玉山、國泰世華、上海)，除上海商銀外，其遭到裁罰、違規、申訴紀錄，均榜上有名。

說帖進一步批評指出，根據經濟部中小企業處 107 年「中小企業白皮書」及金管會相關資料，發現金管會篩選出來的 5 家銀行(中國信託、台北富邦、台新、玉山、國泰世華)，對臺灣中小企業放款占總放款比重平均為 18%，遠低於整體銀行平均數 26%；相對地，這 5 家銀行對大陸地區曝險總額占淨值比重平均 70%，遠高於整體銀行平均數 53%。

由各項違規資料顯示，積極響應國家重大政策的民營中小銀行，因「不符併購資格」只能等著被併購；遊走政策邊緣，功利至上，未積極投入平均水準以上資源協助中小企業而大膽西進的銀行，卻可以拿到主動出擊、攻城掠地的獎勵，荒謬至極！因為將來可能會造成不利中小企業融資的後果，以及國銀對大陸曝險嚴重惡化之問題，金管會偏頗的政策思維完全不符合社會大眾期待！

如何補強現有併購法令對於勞工權益保障不足，說帖內容主張如下：

- (一)《勞動基準法》第 20 條與《企業併購法》第 24 條「概括承受」規定相互矛盾，故《勞動基準法》第 20 條應修正為：「事業單位改組或轉讓時，勞工應全數留用，不願留用之勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作條件，應由新雇主繼續予以承認。」條文中應明確保障勞工完整之「工作條件」，而不僅僅是「工作年資」而已，較符合公平正義，亦無矛盾抵觸問題。
- (二)《企業併購法》第 16 條、第 17 條規定偏袒資方，勞工對於新雇主所提供之工作條件根本無反抗能力，當勞工對於留用與否、工作條件、僅保留年資等等有異議時，新雇主都可以「依法」不予理會，「合法」任意變更工作條件，用資遣手段來逼走異議勞工，對勞工予取予求。故應增訂「勞資協商及爭議處理程序」之規定，避免這類勞資爭議事件一再發生。
- (三)《金融機構合併法》第 12 條規定合併申請書涉及勞工權益部分，即「對受僱人之權益處理」此一重要事項之書件，應事先與工會或勞資會議協商同意。

說帖最後，全金聯提出對於金融機構整併政策之具體建議：

- (一) 應對目前所有金融機構之負責人及關係人全面進行「大股東適格性審查」，審查標準與過程應透明化且具一致性。針對大股東持股過低、質押情形、交叉持股、高槓桿財務操作等情形納入評估，並檢討買方發行特別股進行併購的合理性。
- (二) 針對金管會提出之併購買方四大資格條件：資本充實、經營能力、國際布局、企業社會責任，其中「企業社會責任」涉及勞工權益之資格條件審查，建議邀請全金聯參與。
- (三) 建議金管會依據《金融機構合併法》第 12 條規定，訂立「金融機構合併對受僱人權益事項處理指導原則」，明定對受僱勞工權益事項之處理原則，包括：所有勞動條件的保障與揭露、工會參與、簽訂團體協約等。
- (四) 併購買方對被併購方之公司員工權益保障計畫（員工安置計畫）之審查，建議邀請全金聯參與，協助檢視買賣雙方雇主是否落實對勞工的各項承諾。
- (五) 金管會主張理想金融業治理模式應先多元化董事會結構，避免家族化，政策上朝三個方式引導：增加自然人董事、強化獨董職能、修改委託書徵求規則。建議金管會將「勞工董事」納入多元化董事會對象之一，讓勞工得以由下而上回饋銀行實務，參與公司治理，以有效降

低併購過程因資訊不對等而產生阻礙，影響金融秩序。

全金聯已於 6/12 舉行對於「金融機構整併政策」之建議記者會，後續將向行政及立法部門表達工會相關意見。【附件一】

三、員工安置計畫：金控子公司永豐金證券今年已進行部份併點計畫，為維護員工勞動權益不變，108.01.11 參與由全金聯向立委陳情【證券商分支機構裁撤、整併或遷移，應與工會協商員工安置計畫】會議，會後並由立委行文金管會表達工會訴求。108.02.12 金管會行文請臺灣證券交易所及中華民國證券櫃檯買賣中心研議修正『證券商停業、終止營業暨申請復業辦法』，增訂證券商申請分支機構裁撤或整併等，應檢具「員工安置計畫」及公司與企業工會協商會議紀錄並納入審查項目規範。待條文增訂後相關勞動權益事項須納入主管機關審查範圍，將可有效保障員工權益。

四、員工團保：108 年團體保險內容除增加重大傷病險 10 萬元，雜費提高至 12 萬 2 千 5 百元、住院日額由 300 元提高至 1000 元【無收據正本時】、手術費及病房費皆有提升，應能讓有需要的同仁獲得更多的保障，由於近年金控同仁重大傷病及死亡案例逐年攀升，工會呼籲同仁於辛勞堅守崗位之際，須更正視自身健康。

五、銀行調薪：資方調薪政策長期以來均以績效為考量，銀行工會則主張年度調薪應優先反應物價波動，照顧全體員工生活，協助因物價上漲的生活壓力。經過長達兩年以上的勞資爭議，本案銀行工會已與資方達成共識，雙方於 12/11 舉行勞資會議，會議共識為：自 2019 年起執行第一次政策調薪，採每三年辦理一次，每次調幅不低於 0.75%(工會會員不低於新台幣 500 元、禁止非會員搭便車條款)；如遇政策調薪前一年度虧損，將遞延於次一年度辦理，其週期不因遞延而有影響。

工會期待金控轄下各子公司於年度調薪時均能比照辦理，先物價調薪、後績效調薪，不應重覆獎勵少數菁英而忽略團隊士氣，過度功利主義不利於團隊合作，真正照顧全體員工生活，讓公司盈餘能合理分配給員工。

六、特別激勵金：銀行年度績效獎金 80%按相關績效考核辦法分配給全體員工，此係一般績效獎金。餘提撥予金控 10%及銀行 10%績效獎金發放係為特別績效獎金或稱特別激勵金。因該項獎金無明定考核制度及發放標準，恐造成分配不公引起諸多爭議。工會訴求提撥金控 10%分配比例應予調降，提撥銀行 10%分配比例應予法制化。經勞資協商後，提撥金控 10%分配比例，資方將增設『旅遊金福利項目』，該筆旅遊金工會會員金額為每年 1.2 萬元，只要連續休假達 2 天，即可領取。提撥銀行 10%分配比例，資方承諾除增修『員工薪資暨各項津貼、加班費獎金等發給準則』辦法，辦法中應含工會所提議之各項原則外，另承

諾非經理人分配比例將不低於近三年平均水準，如有低於近三年平均水準，應於董事會提案中『單列』說明並取得審議通過。

七、推動產業民主：工會持續爭取金控、銀行、證券設置勞工董事且予以制度化，明訂於團體協約草案內。

參、監事會報告：

本會之各項收支審核，均由理事會依章程檢具各項憑證，編制列表，檢送監事會審核，均依正常會計程序辦理並無不當或不實之情事發生。經查 107 年度經費收入 1,127,940 元，支出為 1,150,228 元，截至 107 年底存款餘數約為 68 萬元，上項收支均經監事會依章程監察無誤。

祝福大家

工作順心

永遠團結

第一屆監事會召集人 朱弘恭 敬上

肆、討論事項：

一、案由：永豐金控工會團體協約草案提請審議。【附件二】

說明：彙整銀行與證券子公司與其工會簽訂之團體協約，草擬「永豐金控團體協約草案」，已經 107.08.30 第一屆第五次理監事會討論通過，提交 108 年金控工會會員代表大會討論，決議通過後，行文永豐金控要求進行勞資協商。

決議：修正「永豐金控團體協約草案」第八條條文，其餘條文照案通過。

第八條修正原因：符合規則辦法

修正前	修正後
乙方會員因公涉訟時，甲方應主動派員並延聘律師給予必要之協助，不論訴訟勝負，其訴訟費用及相關支出應由甲方負擔。惟如有故意、重大過失等可歸責於乙方會員情事者，不在此限。	乙方會員因公涉訟時，甲方應主動派員並延聘律師給予必要之協助，不論訴訟勝負，其訴訟費用及相關支出應由甲方負擔。惟如有故意、重大過失等可歸責於乙方會員情事者，不在此限。
甲方為照顧乙方會員非因公導致之訴訟緊急需求，甲方應訂定「 <u>急難救助訴訟補助規則</u> 」，協助乙方會員法律顧問費用之輔助相關事宜。	甲方為照顧乙方會員非因公導致之訴訟緊急需求，甲方應訂定「 <u>交通事故急難救助補助準則</u> 」，協助乙方會員法律顧問費用之輔助相關事宜。

二、案由:為順應法令及符合本會現址運作，擬修正本會章程，提請審議。【附件三】

說明：

第四條修正原因：工會會址搬遷	
修正前	修正後
本會以永豐金融控股股份有限公司暨子公司為組織區域，會址設於臺北市中山區建國北路二段3巷2號5樓。	本會以永豐金融控股股份有限公司暨子公司為組織區域，會址設於 <u>臺北市中正區博愛路17號11樓。</u>
第五條修正原因：因應勞動事件法通過新增會務項目	
修正前	修正後
<p>本會任務如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 團體協約之締結、修改或廢止。 2. 勞資爭議或會員申訴事件之處理。 3. 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。 4. 勞工政策制定、修正之宣導及推動。 5. 勞工教育之舉辦及出版物之發行。 6. 會員康樂事項之舉辦。 7. 勞工董事之爭取，產業民主之落實。 8. 會員工作上之協助及緊急災難救助。 9. 其他合於第三條宗旨及法令規定之事項。 	<p>本會任務如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 團體協約之締結、修改或廢止。 2. 勞資爭議或會員申訴事件之處理。 3. 勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。 4. 勞工政策制定、修正之宣導及推動。 5. 勞工教育之舉辦及出版物之發行。 6. 會員康樂事項之舉辦。 7. 勞工董事之爭取，產業民主之落實。 8. 會員工作上之協助及緊急災難救助。 9. <u>協助會員或勞工有關勞動事件法所定勞動事件之處理及相關事項。</u> 10. 其他合於第三條宗旨及法令規定之事項。

決議：照案通過。

三、金控團體協約協商代表及簽約代表提請討論。

說明:經 108.03.28 第一屆第七次理監事會討論通過，擬以第二屆會員代表大會選出之常務理事及監事會召集人為協商代表，理事長為簽約代表。

決議：照案通過。

四、107 年度歲入歲出決算表、資產負債表，提請討論。【略】

說明：經 108.03.28 第一屆第 7 次理監事會決議通過。

決議：照案通過。

五、108 年度歲入歲出預算表，提請討論。【略】

說明：經 108.03.28 第一屆第 7 次理監事會決議通過。

決議：照案通過。

六、108 年度工作計畫，提請討論。

說明：1. 持續招募會員，擴大工會實力。

2. 團體協約簽訂。

3. 積極參與上級工會『全國金融業工會聯合總會』運作。

4. 推動產業民主

5. 持續關注金融併購發展，尤其是惡意併購、經營權異動情形。

決議：照案通過。

伍、臨時動議：

陸、選舉事項：

一、選任永豐金融控股股份有限公司暨子公司企業工會第二屆理、監事。

說明：依工會章程，擬選出理事 13 人、監事 5 人、候補理事 3 人、候補監事 1 人，任期四年。

決議：選舉結果：

理事：鍾馥吉、張麗澤、蔡志文、王啟榮、施吟吟、陳慈中、郭芳環、陳志旭、吳文瑛、
許奇逢、吳明哲、洪進義、謝德奎。

監事：吳子龍、梁琪苑、楊瑾瑜、陳忠榮、謝佩娟。

候補理事：朱弘恭、曾衍諭、凌偉哲

候補監事：何孟如

二、選任永豐金融控股股份有限公司暨子公司企業工會第二屆勞資會議之勞方代表。

說明：1. 依 108.03.28 第一屆第七次理監事會決議擬推派鍾馥吉、張麗澤、許奇逢、施吟吟、
何孟如為勞資會議協商代表參選。

2. 事業單位單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額不得少於勞
方應選出代表總額三分之一。

決議：選舉結果：

勞方代表：鍾馥吉、張麗澤、許奇逢、施吟吟(女)、何孟如(女)

候補勞方代表：吳明哲、楊瑾瑜

柒、散會