

永豐金融控股股份有限公司暨子公司企業工會

第 3 屆第 8 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 114 年 9 月 23 日（星期二）下午 2 時 30 分

地 點：台北市大同區民生西路 286 號 2 樓（金控工會會議室）

出 席：張麗澤、吳明哲、郭芳環、鍾馥吉、陳慈中、王啟榮、吳文瑛、洪進義、
呂姿頤、林莊智、朱弘恭、曾衍諭、楊瑾瑜、陳志旭、張秉立、黃于玲、
鍾志鴻

請 假：吳子龍

主 席：理事長 張麗澤

壹、主席致詞：日前獲邀參加永豐金控心楷模評選，恭喜所有的得獎者，可惜銀行的當選人數比往年少。理事長亦利用機會當面向金控董總表達，永豐金控六度蟬聯 HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎，希望全部子公司開辦員工持股信託能再加把勁，以提升員工向心力。

貳、報告事項

一、截至 114.9.1 會員人數 7,868 人【銀行 5,918、證券 1,878、金控 4、租賃 25、投信 4、創投 2、期貨 34 人、投顧 2、永豐證創投 1】，感謝會員支持。

二、截至 114.9.1 存款餘額為 4,049,946 元。

三、工作報告：

會議名稱	會議日期
第 3 屆第 7 次理事、監事會議	114/06/12
第 3 屆第 3 次會員代表大會	114/07/17
全金聯理事、監事會議	114/07/16
總幹事參加會務聯繫會報	114/08/05
全金聯證券小組會議	114/08/15
全金聯雙陳論談影片驗收（總幹事）7	114/08/12
會務內容	日期
理事長參加永豐銀行職業安全衛生委員會議	114/6/25、09/17

理事長參加前幹部黃愉程父親公祭	114/06/27
理事長、總幹事參加全金聯勞教	114/07/23、08/05
總幹事參加全金聯集體協商知能培訓班	114/08/13
總幹事參加全金聯會務實作研習班	114/08/14
理事長、總幹事參加全金聯與勞動部長座談	114/08/15
理事長參加永豐銀行心楷模評選活動	114/09/11
總幹事參加全金聯「AI 對金融業職場影響」研究案討論	114/09/12、09/19
理事長與全金聯拜訪金管會	114/09/18

四、**理事長向勞動部就勞工權益提出建議：**

勞動部洪申翰部長於 8 月 15 日與全金聯暨會員工會舉行正式座談，當天 36 家金融業工會理事長及幹部、共計 42 人出席；雙方就工會事先提出之 10 項議案展開討論。

正式議程結束後，常務理事、銀行工會郭理事長重申建請部長推動修訂勞基法第 20 條事業單位併購規定，以補強併購時勞資協商簽訂員工安置計畫卻無法律強制約束力或罰則。透過修法，將併購的程序、安置計畫內容等予明確規範，以完善現行條文的不足，所有事業單位一體適用，否則勞方未組工會或資方掌控工會時，資方可完全片面決定所有重要事項，予取予求。

張理事長則針對勞退舊制勞工的年資基數受限於 45 個月，建請勞動部能考慮再予提高；另外也提醒保險業普遍存在假承攬、真僱傭的情況，不但影響勞工權益，更不利於政府勞工保險費收入，應加以正視。

五、**113 年度金薪酸銀行獎揭曉：**

全金聯公布 113 年度金薪酸銀行獎，呈現兩個現象：

（一）獲利成長與員工薪資增幅脫節

依據銀行業 2023 年與 2024 年年報資料，近兩年多數銀行的稅後淨利成長動輒超過 15%至 30%，顯示金融業獲利動能強勁。然而，員工薪資中位數的成長卻僅有個位數百分比，兩者差距極為明顯。

例如國泰世華銀行：2024 年稅後淨利 3,778 億元，年增 31.16%，但員工薪資中位數約僅 130.8 萬元，年增 6.5%。永豐銀行稅後淨利年增 8.34%，員工薪資中位數約僅 116.5 萬元，成長率僅 2.6%，遠低於獲利表現。這樣的落差呈現出「企業賺得愈多，但員工分到的成長果實有限」的矛盾。

（二）高階經理人薪資：集中效應更明顯

再看高階經理人薪資占稅後純益比例，更加凸顯內部分配不均。如王道銀行：高階經理人薪資占稅後淨利 7.56%，居業界之冠。永豐銀行雖較低為 2.41%，但與 112 年相比

成長率名列第 4，且年增率 7.6%，遠高於員工薪資中位數成長幅度。

對照基層薪資增幅，這些數字揭露了一個殘酷現實：金融業在大賺錢的同時，高階主管分配獲利速度更快、更集中，而基層員工只能在「利潤邊角」中分食。

七、**全金聯與證期局商議源頭管制、落實規範以終止 IPO 責任額亂象：**

就證券業 IPO 責任額制度問題，全金聯於 7 月 10 日與金管會證期局進行座談，會中證期局黃厚銘副局長表示，希望工會或第一線員工發現舞弊問題，能夠勇敢擔任吹哨者向金管會檢舉，金管會必定嚴守保密原則進行調查並予妥處。

常務理事、證券工會吳理事長亦指出，問題主因在於 ETF 及 IPO 等專案募集頻率太密集、目標成長率設定過高，加上近年多檔產品績效拙劣破壞了客戶與業務員間的長期信任，應由證期局從供應面管理，嚴格管制發行數量並加強商品質量審查。此外，主管機關應要求資方以正向鼓勵取代負面懲罰及 KPI 扣分等行為，才能有效改善銷售亂象。

全金聯鍾馥吉理事長另提到客戶違約交割要求營業員賠償損失一事。據統計，114 年 1 月至 7 月 8 日止，營業日平均每日違約交割金額高達 150 萬元，實務上絕大多數證券公司以工作規則要求營業員進行催收，未能催收款項則由營業員賠付，不合理且違反勞基法第 22 條第 2 項「工資全額給付」規定，希望金管會積極介入，導正證券業的錯誤生態。此外，近期證券公司合併及外商證券公司撤出台灣市場，卻未能妥善解決勞資爭議，鍾理事長強調金管會應主動要求企業在合併或撤出前，先與工會協商或透過勞資會議協商員工安置計畫，以保障勞工權益。證期局允諾繼續遵循現行政策方向，若有個案可於會後討論並提供協助。

該次會議後，證券公會於 7 月 24 日公告修正自律規範，內容包括：

1. 第 3 條（誠信原則）新增 3 項：

- 一、參與基金募集前，應將證券商銷售人力與銷售量能納入考量，以確保銷售行為的專業性，提升客戶服務品質。
- 二、不得以不正當方式使基金銷售業務人員為達一定銷售金額致勸誘客戶認購基金之情事。
- 三、不得有鼓勵或引導民眾以借貸方式投資基金致客戶有過度擴張信用承擔過高風險之情事。

2. 新增第 8 條（人員薪酬考核）第 8 項：

八、應注意基金銷售業務人員是否有鼓勵或引導民眾以借貸方式投資基金致客戶有過度擴張信用承擔過高風險之情事。

八、**金融業業務酬金應認定為工資：**

114 年 8 月 18 日全金聯及專家學者、律師與金管會就釐清金融業者發給員工酬金項目所生爭議進行會議討論。該次會議決議：金融業者於酬金發放要件納入之「財務指標」或「非財務指標」，如與勞務提供之質或量有關，而具有勞務對價性，該項給與應認定為工資。

九、**金融從業人員攔阻詐欺不法應予獎勵：**

經全金聯爭取，金管會於 114 年 9 月 8 日發函各銀行，建議對阻詐有功之第一線從業人員予以獎勵，如有對防詐措施提出具體建議並經採行之從業人員，亦可考量列入獎勵對象。另，金管會辦理公平待客評核時，防詐衍生之客訴案件已不予計入，金融檢查時亦予以區隔處理。

十、**雇主不得無條件要求營業員賠付客戶違約交割損失金額：**

重申勞動部 113 年 2 月 29 日發函全金聯內容，勞基法第 26 條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱「預扣勞工工資」，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。事業單位如有未依法給付工資情事，勞工可檢具具體事證向勞務提供地之勞工行政主管機關申訴。

十一、**本會與全金聯共同爭取金融機構合併法修法：**

就近期立法委員提案修正《金融機構合併法》，全金聯發函金管會請其增訂勞資協商程序及員工全數留用原則之意見，以保障金融機構合併之勞工權益。

決議：洽悉。

參、討論事項

提案一、本會 1 位會員於 114 年 8 月往生，共致送慰問金 5,000 元，提請追認。

決議：同意追認。

肆、臨時動議：無

伍、散會