

# 永豐金融控股股份有限公司暨子公司企業工會

## 第 3 屆第 11 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 115 年 6 月 11 日（星期四）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、王啟榮、吳子龍、吳文瑛、  
何孟如、朱弘恭、曾衍諭、楊瑾瑜、陳志旭

請 假：陳慈中、呂姿頤、林莊智、黃于玲、鍾志鴻、張秉立

主 席：理事長 張麗澤

### 壹、主席致詞

### 貳、報告事項

一、截至 115.6.1 會員人數 8,251 人【銀行 6,209、證券 1,972、金控 2、租賃 29、投信 4、創投 1、期貨 31 人、投顧 2、永豐證創投 1】，感謝會員支持。

二、截至 115.6.1 存款餘額為 4,797,165 元。

### 三、工作報告：

會議名稱	會議日期
第 3 屆第 10 次理事、監事會議	115/03/19
全金聯會員代表大會	115/03/24
永豐銀行工會會員代表大會	115/04/28
全金聯理事、監事會議	115/04/29
全金聯雙陳論談影片錄製（總幹事）	115/06/09
會務內容	日期
出席證券工會 20 週年慶祝活動	115/03/20
出席全金聯「AI 對金融業職場影響」研討會	115/03/23
參加銀行工會餐敘	115/03/26
理事長參加永豐銀行作主會議	115/04/16
理事長、郭芳環常務理事、鍾馥吉理事、陳志旭監事、總幹事參加吳子龍理事外祖母告別式	115/. 4. 27

全金聯「AI 對金融業職場影響」會議	115/04/27
參加五一大遊行	115/05/01
總幹事參加全金聯不法侵害防制手冊會議	115/05/21、06/09
理事長參加台中商銀工會會員代表大會	115/05/22
參加永豐金控股股東常會	115/05/26

#### 四、出席永豐金控股股東會關心會員權益：

永豐金控 115.5.26 召開股東會，銀行工會郭芳環理事長發言，公司獲利位居同業前段班，但第一線基層員工對薪資成長的感受卻存在巨大落差，呼籲公司「共好不能只是口號」，應全面檢視薪資制度、調高績效獎金提撥率，並針對實施十年的獎金制度進行翻修。(詳如附件銀行工會文宣)

張麗澤理事長亦於會中發言：

(一) 針對育兒生育補助(目前為每胎 6,888 元)提出調高建議。

(二) 強烈要求落實《職業安全衛生法》防範職場霸凌，並建議若主管經查證確有摔東西、言語羞辱等霸凌行為，應立刻調離主管職，且 3 至 5 年內不得再任。

(三) 呼籲應全面開辦各子公司員工持股信託。

(四) 應指派人資部門與永豐銀行工會就永豐和京城兩家銀行合併後的員工權益溝通討論。針對工會的訴求，陳思寬董事長強調，永豐向來重視員工權益。人資長廖家宏補充，公司設有明確的員工績效獎金提撥與發放原則，每年均會依據年度目標達成度與擴大經營情況提案，並經董事會充分討論，符合內外部規範，後續樂意與工會隨時交換意見。他也強調，永豐金控對職場霸凌絕對「零容忍」，內部皆有依照最新指引辦理的申訴與評議機制，查證屬實者一律依規嚴懲。

#### 五、全金聯要求永豐金證券就員工賠付客戶違約交割損失金額與工會協商：

全金聯 115 年 6 月 1 日發函永豐金證券，主張在未有營業員違反法規之事證下，仍要求員工賠付客戶違約交割之損失金額，疑涉違反勞動基準法規定，應儘速派員與工會協商。該函文並檢附勞動局 115 年 5 月 22 日發函全金聯的公文，明確指出該議題明顯事涉整體行業制度規範，故可再行邀請資方共同協商討論，重行制定相關規範並刪除不合理之約定條款；倘認本案仍有涉及個別勞工權益事項，可再行檢具相關事證，勞動局後續將進行查處。

#### 六、工會參加五一大遊行：

全金聯今年主動提出「保障勞工退休生活」的訴求，主張勞退新、舊制及勞保制度的修法改革，獲得「2026 五一行動聯盟」成員全數通過，工會亦響應參加。本次「退休給付，增加！本勞移工，全保！」五一大遊行訴求包括提高勞退新制提繳率、取消勞退舊制上限、提高勞保勞退薪資級距等。

勞動部回應，針對勞團所提訴求，勞動部相當重視，將持續蒐集各界意見尋求共識，也會站在勞工立場，促成各利害關係人的對話與溝通，並審慎評估處理。改善移工權益部分，也會強化落實基本權益保障，並逐步接軌禁止強迫勞動的國際趨勢。

#### 七、**全金聯「AI 如何影響金融從業人員」問卷調查結果公布：**

由永豐商業銀行委託研究，全金聯、國立陽明交通大學科技法律研究所邱羽凡副教授、共力研究社四方共同合作執行的「AI 如何影響金融從業人員」問卷調查分析報告暨座談活動於 3 月 23 日隆重登場。

研究結論指出，企業應避免將 AI 使用強度作為唯一的績效指標，並透過與工會協商，建立 AI 使用效益的公平分享機制與就業保障承諾，才能在技術革新中維護勞動權益保障，並且降低員工使用 AI 時的焦慮，從而促使生產效率透過 AI 穩定提升。

該研究並提出政策建議如下：

- 一、企業與政府應規範 AI 使用過程中的相關資料。
- 二、企業在 AI 導入過程，應提升資訊透明度並建立制度化的員工溝通機制。
- 三、企業透過適當分配機制，使勞工可以共享 AI 創造的巨大紅利。
- 四、在人事決策與勞動管理，企業應限制 AI 直接參與關鍵人事判斷。
- 五、企業應保障就業，政府應關注 AI 對技能結構與勞動市場的長期影響。
- 六、建立企業與工會間的協商機制，確保上述建議落實。

決議：洽悉。

#### 參、討論事項

提案一、本會會員於 115 年 5 月（留職停薪期間）往生，援例致送慰問金 3,500 元，提請追認。

決議：同意追認。

提案二、擬捐助全金聯「AI 如何影響金融從業人員」調查研究計畫結案報告印製費，提請討論。

說明：擬捐助問卷調查研究手冊（第二版）印製費用新台幣 57,750 元。

決議：照案通過。

提案三、本會與永豐金控團體協約已於 115 年 3 月 30 日屆期，續約事宜提請討論。

說明：擬授權理事長及常務理事參酌永豐銀行工會新簽訂之團協條文擬定草案，提會員代表大會通過後，與永豐金控進行協商、簽約。

決議：通過。

肆、臨時動議：無

伍、新聞議題暨補充資料(略)

陸、散會

# 115/5/26股東會紀實

各位會員好!

金控於5月26日召開股東會，工會理事長於現場表示：根據公開資料，本行獲利持續大幅成長，114年獲利較113年成長11.7%，115年截至4月的累積獲利年增率更已達16%。然而，在公司獲利屢創新高的同時，第一線基層員工卻普遍對薪資成長「完全無感」，勞資雙方對於經營成果的感受存在巨大落差。

■工會針對現行薪酬與獎金制度，提出以下三點關鍵訴求，呼籲經營團隊與董事會正視並落實改善：

一、翻轉「獲利前段班、薪資後段班」畸形現象，啟動結構性調薪

114年員工薪資中位數雖較113年成長約5.3%，但這僅代表整體的中間值，實際上仍有大量基層同仁的調幅遠低於此數字。高層主管在帶領公司成長之餘，另外領有高額激勵獎金；但第一線同仁共同承擔業績、客訴、內控與高工時壓力，卻未能獲得對等的合理回饋，使「共好共享」流於口號。工會要求公司具體承諾，全面檢視並結構性調整固定薪資與職務待遇，提升整體薪酬競爭力。

二、績效獎金提列機制一用10年，應緊隨通膨與獲利規模修訂

現行的績效獎金提列及發放辦法自民國104年訂立至今，已超過10年未曾進行重大調整。這十年間，金融環境、獲利規模、業務壓力及通膨水準皆不可同日而語，舊有的提撥機制顯然已不符現況。工會強烈要求經營團隊儘速啟動修訂，合理調高績效獎金提撥率，讓基層同仁能實質共享經營果實。

三、檢討不合理KPI考核機制，避免抹煞基層整年辛勞

金控對子公司設定之KPI應秉持「合理、透明」原則。去年銀行整體大幅獲利，卻僅因一、兩項指標未達標即遭大幅扣分，嚴重衝擊績效獎金發放，最終甚至需要總經理出面爭取追加提撥。此種考核制度究竟是機制疏失還是刻意刁難？工會促請金控與銀行董事會確實檢討，切莫因僵化的指標抹煞全體同仁一整年的汗水。

績效獎金與薪酬制度是員工最核心的權益，亦是公司最能激勵士氣與留才的工具。然而工會近年於股東會、勞資會議中屢次理性反映，卻始終未獲資方善意回應，基層同仁的失望與不滿情緒已達臨界點。目前的集體不滿氛圍，甚至比民國107年因績效獎金爭議險些釀成罷工時更為強烈。

「勞資和諧、共好共榮」不應只是宣傳標語。工會期盼能在公司體制內透過理性對話順利解決，我們不樂見勞資走向對抗、讓歷史遺憾重演。請公司高層與董事會慎重審視基層心聲，盡速展現調整制度的誠意與作為。

■現場高層回應：

人資長廖家宏：

1、每年的調薪都會依照薪酬制度跟內部流程進行評估後做一個調整的方案，關於工會提到的結構性調薪，會依照公司長期穩健經營跟成本預算做綜合考量，也會持續與工會進行溝通與協商。

2、各子公司都訂有員工績效獎金提列發放辦法，明確規定提列及發放的原則。公司每年也會依照它設定的目標、獲利的情況，來進行提列的提撥。提報董事會的時候，各項資訊都有充分的揭露跟討論，相應的程序也都有層層把關，並符合內外部的相關規範。能夠理解工會對於績效獎金提列的關心，也樂於隨時交換意見。

3、KPI的部分，首先必須說明，績效獎金的設立，是為了激勵員工士氣，然後達成公司的策略跟目標、重大決策。當然同時也會關注優秀人才的留任機制，確保公司的穩健成長。績效獎金的部分，也都有依照相應的規範辦法辦理。我會將相應的所有意見帶回去，以期後續與工會做好良善有效的持續溝通。