

永豐金融控股股份有限公司暨子公司企業工會

第 3 屆第 4 次會員代表大會會議紀錄

時 間：中華民國 115 年 7 月 21 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（延平大樓 2 樓會議室）

出 席：應出席工會代表 44 人，實到 40 人

（親自出席 36 人，委託出席 4 人）

主 席：永豐金控企業工會 理事長 張麗澤

壹、主席致詞：略

貳、理事會報告：

一、截至 115.06.30 止，工會會員數 8,220 人【銀行 6,177、證券 1,973、金控 2、租賃 29、投信 4、創投 2、期貨 31 人、投顧 2、永豐證創投 1】，感謝會員支持。

二、截至 115.06.30 存款餘額為 4,552,886 元。

三、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。（詳見附件 1）

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。

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 114.8.15 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、**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 114.7.10 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 114.7.24 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。

六、**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 115.6.1 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 115.5.22 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。

七、**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。

八、**六大工會要求政府修法提高勞退提繳率：**

由高雄市產業總工會發起動員，全國金融業工會聯合總會、台北市產業總工會、新高市產業總工會、高雄市公務機關總工會、高雄市機械總工會等工會，有上百位幹部於 114 年 12 月 24 日至行政院南部聯合服務中心遞交陳情書，要求政府修法提高勞退提繳率，最後由執行長許乃文接下陳情書，並表示將儘速轉呈工會訴求予行政院妥處。

工會指出，目前的退休給付完全不足以支付日常生活所需花費，根據勞保局 114 年 2 月份公布的統計數字，勞保老年年金去年共 187.09 萬人領取，平均每人僅領取約 1.9 萬元；勞退休金部分，選擇勞退休金月領的勞工每人平均僅可領取約 6,332 元，等於勞工退休後每月僅有約 2.5 萬元，完全無法維持物價高漲年代下的退休生活所需。工會強調，政府應正視勞工目前退休保障不足的問題，主動修法提高勞退提繳率。尤其年輕人面對低薪和老年貧窮的雙重壓力，是年輕人不敢生育、造成台灣少子化問題的根源之一；而企業內部資深員工與年輕員工勞動條件差距很大，更埋下破壞勞工世代團結的因子。

九、**全金聯與金管會主委年度座談：**

全金聯暨會員工會與金管會主委 114.9.18 進行年度座談，重點摘要如下：

（一）儘速修正勞動基準法、金融機構合併法，明定金融機構合併應由勞資雙方協商「員工安置計畫」，以保障勞工權益。

立法院國民黨牛煦庭等委員已提案修正《勞動基準法》第 20 條，復於 114 年 6 月提

案修正《金融機構合併法》第 15 條，經財政委員會賴士葆委員質詢，要求金管會提出對案。彭主委認為，近年來幾件金融整併案在全金聯協助下進行勞資協商，保障勞工權益，好的政策應延續辦理；勞動議題應由相關勞動法令處理，但修正勞基法將涉及所有產業合併案，恐難落實。為衡平勞資雙方利益與回應立法院期待，金管會將提《金融機構合併法》第 15 條對案，以法律授權訂定指引的做法，將工會強調的全員留用、勞資協商兩大原則納入，以供主管機關審查合併依據。

(二) 請主管機關監督企業對員工遭遇職場第三方不法侵害之保護及防治責任。

勞動部曾於 113 年 9 月 25 日座談回覆將與金管會合作訂定相關指引。今年 6 月全金聯參與職安署相關會議，發現草案內容包括勞工得拒絕提供服務之條款，是否與金管會「公平待客原則」相悖？童政彰局長表示，「公平待客原則」係基於「公平」的待客原則，若客戶已有不理性行為，自不適用。金管會已於去年底函知銀行公會，宜與工會合作或勞資研議第三方不法侵害之預防措施及處理機制，並請銀行公會研擬相關草案；114 年 9 月 5 日公會已有草案審查會議，近期將會公告相關指引。

(三) 請主管機關監督證券公司，於客戶違約交割時，在未釐清是否有業務員疏失前不得逕自扣除營業員薪資作為賠償。

證期局副局長黃厚銘表示，金管會早已函請券商公會督導各券商檢討，勞動部亦於 113 年 2 月 29 日勞動條 2 字第 1130147732 號函明示，工資應全額給付、雇主不得預扣勞工工資作為賠償。彭主委認為，此事應為落實監督問題，會再將此事納入臺灣證券交易所檢查項目，並請證期局繼續監督，若工會有相關資料，歡迎會後提供參考。

十、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 115.3.23 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。

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 114 年度經費收入 1,879,313 元，支出為 2,631,199 元，收支結餘-751,886 元，截至 114 年底存款餘數為 3,975,753 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

監事會召集人 朱弘恭
暨全體監事
中華民國 115 年 7 月 21 日

肆、討論事項：

提案一、114 年度歲入歲出決算書、資產負債表、股票明細表，提請審議。

說明：依 115.03.19 第 3 屆第 10 次理監事會議決議辦理。

決議：經全體出席會員代表無異議照案通過。

提案二、115 年度預算書（草案），提請討論。

說明：依 115.03.19 第 3 屆第 10 次理監事會議決議辦理。

決議：經全體出席會員代表無異議照案通過。

提案三、115 年度工作計畫（草案），提請討論。

說明：一、依 115.03.19 第 3 屆第 10 次理監事會議決議辦理。

二、115 年度工作計畫（草案）如下：

1. 持續招募會員，擴大工會實力。
2. 金控及各子公司團體協約續簽訂。
3. 積極參與上級工會「全國金融業工會聯合總會」運作。
4. 爭取金控所有子公司開辦員工持股信託福利事項。
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：經全體出席會員代表無異議照案通過。

提案四、永豐金控團體協約草案提請審議，併同團體協約協商及簽約代表人選提請討論。

說明：一、依 115.06.11 第 3 屆第 11 次理監事會議決議辦理。

二、本會與永豐金控團體協約已於 115 年 3 月 30 日屆期，依前述理監事會議決議，張麗澤理事長、郭芳環常務理事、吳明哲常務理事參酌永豐銀行工會新簽訂之團協條文擬定工會版協商草案。**(詳見附件 2)**

三、擬以理事長、常務理事及監事會召集人為協商代表，理事長為簽約代表；另考量時效，與永豐金控協商團體協約草案時，若無重大條文異動，建請授權理事會決議後進行簽約，惟應提請簽約後首次召開之會員代表大會追認。

決 議：

一、草案第十五條第 2 項修正為「本協約應依金融機構合併法第十二條第一項第二款規定列入合併或讓售契約書。」；餘照案通過。

二、協商代表、簽約代表及簽約原則皆照案通過。

三、以上決議皆經全體出席會員代表無異議通過。

伍、臨時動議：

提案一、鑑於永豐金控各子公司獲利連創新高，建請企業應與員工分享經營果實，辦理員工調薪及增加獎金數額。

決 議：請張麗澤理事長、郭芳環常務理事及吳明哲常務理事拜會金控董總表達訴求。

陸、新聞議題暨補充資料：略

柒、散會