

# 永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第六屆第 19 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 107 年 7 月 26 日（星期四）上午九時半

地 點：工會辦公室(台北市建國北路二段 3 巷 2 號 5 樓)

出席理事：張麗澤、蔡志文、陳慈中、湯景富、黃添源、許華娟、邱惠珍、楊億萍、林惠娜、林月珠、宋金洪、黃瑞祥、陳志旭、張秉立、曾衍諭、歐俊明、吳孟寶、廖偉授、楊秋君、黃于玲

出席監事：朱弘恭、梁琪苑、王啟榮、蘇興茂、黃聖喻、墜崇文、謝宜蓁

請 假：郭芳環

列 席：金控工會理事長 鍾馥吉

主 席：理事長 張麗澤

## 壹、主席致詞

新經營團隊面對員工與客戶逐漸失去信任毫無知覺，加上經營權之爭的傳言滿天飛，公司內部的士氣相當低落，人力持續流失。昨天金管會公告的四大金金併購條件(資本充實、經營能力佳、國際布局、企業社會責任)，永豐金控被排除在買方之外，亦即永豐金只能等著被併購，工會擔心一旦被六大合格的金控相中，一場職場的屠殺又將發生。導致本行被排除的原因就是「企業社會責任」-前一年度公司治理評鑑在前 35%，並能提出深耕社會責任具體事蹟，如積極參與社會或公益活動、消費者保護、勞資關係與員工福利、環境永續等、企業社會責任政策等事項。我們都知道不及格的原因是誰造成的，絕對不是工會！

新經營團隊顯然未記取失敗的慘痛教訓，持續逢迎討好，向上管理，不論是非，報喜不報憂，毫無專業與良知，居然高薪高階聘任被同業記大過的經理人來本行督導相同業務！這是一件多麼離譜的事，怎麼通過金控與銀行董事會？不是有獨立董事？主管機關一得知此事，直接表達有妥適性問題，本行的風險評估與道德價值為何與主管機關、媒體輿論、同仁認知落差這麼大！本行的公司治理評鑑墊底真是其來有自！

經營團隊不思自我檢討，還在鋪天蓋地查洩密者，怪工會發文宣公告週知，轉移自己失職的焦點，面對工會要求退還 20%遞延獎金一事，觀望賴皮，即使勞動部、金管會主委出來表態都不願意面對，遲遲不願意拿出誠意歸還積欠之工資，令人失望透頂。

金控理事長 6/15 股東會上表達不滿的議題(未能依勞資協商程序優先討論物價調薪、經理人考績絕大多數不是優等就是甲上、遞延獎金…)都未有具體回應，比較前述引起社會輿論譁然的高階人事聘任，公司對待高階經理人與基層員工態度，真是天壤之別，工會連要求公司給每位員工反映物價高漲的 700 元調薪都不可得，還大肆宣傳要照顧勞工。近來無論 AO 或 OP 人員被資方逼業績逼得天怒人怨，高層只會出一張嘴，坐轎不知抬轎苦，工會已忍無可忍，若資方再無誠意面對工會的訴求，工會絕不善罷干休！不排除進行罷工抗議。自己的權利自己救，請大家團結一致，支持工會的行動。後續執行計畫，工會將陸續發動員文宣告知所有會員。

## 貳、工作報告

一、會員人數：截至 107.7.20，會員人數：4469 人。

二、持股張數：依會員代表大會決議，每月購置本行『所屬之金控公司』股票，截至 107.7.20 累計持股 4049 張。

三、股東會發言：金控工會鍾理事長馥吉於本行 107.6.15 股東會發言，直指金控近 10 年來並沒有提供銀行一個穩健的經營環境，高層經營團隊不斷異動、組織不確定性高、業務政策無一貫性、資源分配不公、人資政策失敗、不重視/提拔內部人才，一味空降…等原因，導致本行離職率居高不下，新經營團隊若不痛定思痛、深切反省並確實改善，**未來公司若有經營權之爭，工會立場是「誰對員工好，工會就支持誰」**。【附件一】

四、聘任不適格經理人：本行高層欲聘僱在金融同業有明顯重大疏失、未盡善良管理責任之高階經理人，並獲董事會通過。本案在工會文宣、媒體披露、金管會出面說「在妥適性上有問題」後，公司方出面表示，目前針對金管會對其前任工作的懲處，也將配合規定中止此次聘用程序。工會多次透過各種內部管道建言應拔擢內部人才、穩定組織、健全經營，忠言逆耳，請資方三思。【附件二】

五、業務獎金遞延：本案工會於 106 年即多次透過行內管道反映無效，後透過全聯會聯繫召開勞資政三方會議，終於在 107.7.5 經全國金融業工會聯合總會、勞動部、金管會開會決議：**「遞延業務酬金，勞工離職仍應發給！」**金管會主委更進一步表示「他不樂見，銀行拿金管會要求遞延發放獎金的規範去構成銀行不支付員工應得獎酬的理由」，工會 107.7.9 發出文宣抨擊資方蠻橫行徑，部份同業不待主管機關講話早已默默結算返還，唯本行迄今仍未有任何回應，再度挑釁勞動部、金管會在所不惜，工會將再度向勞動部、金管會申訴，要求重罰！【附件三】

六、金門分行：資方無預警刪除金門分行同仁「經常性給予」一事，經工會爭取，已恢復兩名同仁外島津貼的給予；及恢復外派人員 20,000 元租屋津貼並補給 107 年 1-6 月每月減少之 5,000 元部份，直至本次租約約滿。

七、不當管理：會員集體申訴分行業主缺乏管理職能，並具體檢附該主管言語不當之紀錄，經工會協助處理，該業主調整職務為 AO，並為避免造成分行氣氛低落，已調離原單位。部分主管管理不當、以言語精神霸凌同仁時有所聞，工會提醒同仁，因為匿名檢舉事後查證困難，受害人不出面申訴，較難成案，請具名勇敢向工會檢舉。

八、同仁死亡：近來又有兩位青壯同仁因病過世，每位同仁背後都代表一個家庭，失去健康或生命對於家人來說都是不可承受之痛，請務必以健康為重。

### 參、討論事項

一、工會就行方「107 年度調薪未依照 105 年勞資爭議調解結果辦理」，再次向勞動局提出勞資調解，已排定 107.8.1 勞資調解，若當日調解破裂，擬擇日召開臨時會員代表大會討論罷工事宜，提請討論。

決議：經全體出席理監事無異議通過。

二、多家分行因作業人力緊縮，單位主管擔心來客久候被客訴，紛縮短同仁用餐時間，或甚至延到下午兩、三點才用餐，更有甚者未能撥冗進食，長此以往將影響同仁健康，建請工會向權責單位反映。

說明：經工會調查了解，多家分行因為同仁休假、上課、洗錢防制、數位化引導等因素，致櫃台人數不足，根本原因仍在補充人力部份，建請向行方反映重新檢視分行人力問題。

決議：照案通過，本案將呈送勞資會議討論。

三、IPO 募集檔數過多，年限又長，目標額不再是百百，而是檔檔要求兩百專案目標，本行業務人員近幾月快速流失，分行目標額卻不變，所有業績皆由留下的業務同仁承擔，行方又修改 Q3 獎勵辦法，致使達成相同目標、業績獎金卻被打 7 折的狀況，建請工會向行方反映。

決議：照案通過，本案將呈送勞資會議討論。

四、有同仁確診罹患乳癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 5000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 12000 元。

五、有同仁確診罹患乳癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 5000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 12000 元。

六、有同仁確診罹患乳癌，依本會會員補助辦法第 3 條第 3 款，係屬重大傷病，建議補助金額在 5000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 12000 元。

肆、臨時動議：無

伍、散會