

永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第六屆第 18 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 107 年 5 月 30 日（星期三）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、林惠娜、宋金洪、黃瑞祥、陳志旭、郭芳環、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

列 席：前理事長 鍾馥吉

請 假：楊億萍、林月珠

主 席：理事長 張麗澤

壹、主席致詞

第六屆新任理事長張麗澤與前任理事長鍾馥吉，已於 107 年 5 月 23 日辦理交接完成，由監事會召集人朱弘恭監交本會印信及財務財產清冊。卸任鍾理事長致詞勉勵工會幹部能夠秉持創會以來獨立自主的工運精神、勇於任事、一視同仁對待所有會員、尊重性別平等、堅守捍衛勞權價值觀、照顧弱勢族群、改善職場工作環境、持續推動產業民主運動，期許勞資雙方能真心誠信對待，公平正義能真正落實，讓永豐銀行企業工會成為台灣最具代表性及影響力的金融業工會。

新任理事長張麗澤致詞時，感謝鍾理事長任期內能夠對內凝聚共識、對外扮演維護勞工權益的角色，對工會的會務推動作出極大的貢獻，包含合併後近 100%入會率、量化數據監控職場環境，有效改善工時過長、加班費申報與休假申請不易的情形、簽訂團體協約保障併購或經營權易主時會員的工作權益、任職期間帶領幹部竭盡所能、透過體制內外各種管道提出申訴或建言、為同仁工作尊嚴與權益而努力、關懷傷病重症會員、尤其對於極弱勢同仁的關懷，總是適時伸出援手，給予最大的協助，讓同仁及其家屬備受感動，不因事小而不為，越是基層、弱勢會員越是關懷。本人將延續工會傳統繼續為會員服務，扮演勞資溝通橋樑，請工會幹部集思廣益持續支持與協助本人會務推動，亦請全體同仁務必團結一致，千萬不要有自掃門前雪的心態，保護自己也要關懷別人，藉由組織的力量，才能達到提升勞動條件，共同面對內外挑戰。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 107.5.10，會員人數：4607 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 107.5.10 累計持股 3949 張。

三、優離優退：行方已於 5 月初陸續通知申請優離優退通過的人員，提醒辦理退休同仁根據勞動部勞動條 2 字第 1060131476 號函，去年度特休未休工資有多少比例應列入平均工資計算，係由勞雇雙方議定，詳如附件一，建議同仁如有異議，應白紙黑字註明，以利後續勞資爭議或訴訟。

四、**團體協約**：團體協約業已於 107.4.24 續簽完成，並經主管機關核備，本會並於全金聯會刊刊載文章，詳如附件二。

五、**言語霸凌**：工會接獲匿名檢舉某主管於檢討業績的電話會議中(屬公開場合)，動輒言語暴力、口出惡言辱罵同仁，因未檢具任何證據與聯絡人資訊，工會無權查證，故於 107.5.23 轉呈人資處深入了解，若查證屬實，請權責單位依照本行「禁止工作場所職場暴力措施」辦理。工會提醒同仁，匿名檢舉事後查證困難，受害人不出面申訴，較難成案，希望同仁能具名向工會檢舉，工會絕對保密。

六、**保險證照報名**：同仁反映透過公司報名投資型保險證照考試報名費較自行向財團法人保險事業發展中心多 50 元，經工會了解此部分雖係因保代公會或保經公會酌收代辦費用，然而投資型保險證照除可團體報名外，亦能選擇自行報名，為避免爭議，已與權責單位溝通建議於報名系統上增列個人報名友善連結，並獲正面回應。

七、**社會議題**：6 月 13 日勞動部邀請全國金融業工會聯合會主辦座談，金控工會理事長鍾馥吉將代表出席，並提出勞退、勞工董事、業務獎金 20%遞延等議題。

叁、討論事項

一、依本會章程第 16 條，擬請理事長指派一名常務理事擔任副理事長。

說明：章程第 16 條「本會得設副理事長一至二人，由理事長自常務理事中指派，副理事長襄助理事長推動會務，其任期與理事長同。」

決議：由常務理事「北台南分行蔡志文」擔任副理事長一職。

二、理事曾衍諭因故請辭職福會勞方委員，擬委派會員林莊智擔任福委會委員，提請討論。

決議：照案通過。

三、107 年度調薪未依照 105 年勞資爭議調解結果辦理，擬向勞動局提出勞資爭議，提請討論。

說明：今年因為政府帶頭喊調薪 3%，也是本行近年來調薪預算最高的一次，然而資方仍未依照 105.10.18 與工會簽訂的勞資爭議調解紀錄「優先討論『政策調薪』的可行性」辦理，讓工會如何相信資方有誠信可言？工會看法已於 107.5.15 的文宣中充分表達【附件三】，擬向勞動局再次提起勞資爭議，不排除進行下一步的爭議行動。

決議：照案通過。

四、有同仁確診罹患腎臟惡性腫瘤，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、建請工會向總行反映行方對員工榮譽目標之不當要求，應予修正或廢除，提請討論。

說明：業績目標應是權責單位經過合理評估後訂定，在考量能激發同仁銷售意願又不能過度打擊之中取得平衡，不可能是多數人皆能輕易達到百百，否則即是失衡的設計。然而現在各區主管要求除達成百百更應達到 200、300 的目標額，否動輒以考績、升遷進行威脅，不正是明示暗示逼迫同仁進行不當銷售以達成所謂的榮譽目標嗎？榮譽目標的達成應採加分鼓勵，而非強迫威脅，工會將向總行反映經理部門不應過度壓榨同仁，造成同仁

為銷售而銷售，衍生日後爭議。但也**再次提醒各位同仁務必尊重客戶意願，充分說明產品特性，前車之鑑不遠，不要把客戶當笨蛋或當肥羊宰，堅持專業勿因業績壓力而因小失大。**

決議：照案通過。

六、金門分行部份同仁外島津貼無故取消一案，已向金門縣政府提出勞資爭議，提請追認。

說明：在金門分行同仁的工作地點、職務與職級均無改變，無任何違法懲戒紀錄、個人與金門分行整體表現均在水準之上的情況下，資方無預警取消部分同仁外島津貼，工會認為資方取消津貼等同於變相減薪，片面更改勞動契約，應向金門縣政府提出勞資爭議。

決議：照案通過。

七、本行經理人(19職等以上)年度考績優等/甲上的比率應比照基層員工有比例限制，提請討論。

說明：1. 年度考績分為七等第：特優/優等/甲上/甲/甲下/乙/丙，除特優與丙等有少數個案外，大約比例依序為：優等 20%/甲上 25%/甲 30%/甲下 20%/乙 5%。

2. 前理事長曾參與董事會，發現經理人之年度考績為優等/甲上者，比率高達 95%，十分不合理。

3. 年度考績優劣攸關同仁的績效獎金、升遷、調薪等，以績效獎金為例，優等領 4 個月、甲上領 2.5 月(平均值 2.27 個月)，以絕對金額計算，近 200 位 19 職等以上經理人領走了很大一塊餅，更何況多數經理人還有外界難以得知金額的特別激勵獎金，公平嗎？

4. 經理人應該跟經理人作績效評比，並以上述七等第分出高下，怎麼可以將經理人跟基層行員混為一談，不覺得勝之不武嗎？排名第 90 名的經理人考績是優等、排名第 170 名的經理人考績是甲上，公司不會覺得難為情，基層同仁覺得很不爽！

5. 公司可能會辯解「經理人就是優秀才會升為經理人，不然誰要當經理人」，工會反問「升到 19 職等經理人其月薪沒增加？為何連續效獎金都要佔盡優勢」？

6. 根據永豐銀行員工考核準則規定：「優等-表現要超越目標，優於平均水準」、「甲上-表現偶有超越目標，達平均水準以上」，如果高達 95%經理人表現均有達上述標準，本行在違規缺失、企業形象、ROA、ROE、獲利排名等各方面應該不至於此。

7. 行方「嚴以待人，寬以律己」作法，令人失望，官官相護，看看上述金門分行爭議，就知道差距有多大。經理人在職時如此不分好壞一律高規格對待，完全跳脫人事規章所規範，離職時或有數百萬離職金可拿，或聘為顧問、或安插閒缺，視個案例外處理，被外界批評公司治理不佳不是沒有道理。一旦出事或被工會挑戰，就花大錢請顧問、聘律師出具意見書唬爛董事會「業界都是如此」，鋒頭一過，依然故我，例：韜睿惠悅企管顧問的「人崗匹配專案」就是經典代表之作，號稱「以職責職位為導向的職等架構、強化職責與績效連結的多元固定薪酬管理」，玩一半，只針對基層勞工限制職等上限，對於高階人員不在此限，毫無專業可言。

8. 看看本行去年離職分析 558 人只有個位數 19 職等經理人，這資訊透露出何種意義？付出和回報對等與否是關鍵因素。工會預估本行今年的離職人數將高於去年，請總行務必深刻檢討考核與薪酬制度，公平對待基層員工，經理人的年度考績等第應有合理比例限制，不要盡佔基層員工便宜，落實金控翁董事長交辦之「**獎由下起，罰由上先**」的原則。

決議：照案通過，請總行務必深刻檢討考核與薪酬制度，經理人的年度考績等第應有合理比例限制。

八、建請工會向總行反映應重新檢視分行互相自行查核業務的必要性，提請討論。

說明：分行互相查核業務因分行 OP 人數減少，致使 OP 工作量大增，派業務同仁前往除有業務上個資問題外，有時查核期間，會遇到客戶需要服務，左右為難，小分行情況更是吃緊。加上制度設計中，評分標準規定納入一定要查到缺失且件數越多分數越高，造成分行間關係緊張，立意良善的政策因為制度設計完全失了初衷。工會於第六屆第 13 次會議紀錄中已彙整交叉查核衍生的爭議，迄今權責單位仍未改善調整，建請工會於勞資會議中提案。

決議：照案通過。

九、建請工會要求資方定期召開勞資會議，提請討論。

說明：依據勞資會議實施辦法第 18 條，勞資會議每三個月應定期召開。前幾年在工會爭取下，公司透過業務促進座談會、樂活村等方式，期能達成由一線反映問題，由二線同仁協助處理溝通，以團結合作的作戰方式，有利業務發展動能。然而本行近年經營團隊快速更迭，組織架構一變再變，上述方式不是不再舉辦就是不具有實質功能，一線同仁在業務上的問題無法直接反應更遑論有效解決，希望藉由落實定期召開的勞資會議，透過勞資雙方溝通，具體形成的政策方向、原則，能達穩定民心，安定組織之效。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會