

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第六屆第 12 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 106 年 9 月 26 日（星期二）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：鍾馥吉、蔡志文、陳慈中、林惠娜、湯景富、黃添源、許華娟、邱惠珍、楊億萍、林月珠、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

出席監事：朱弘恭、王啟榮、蘇興茂、黃聖喻、墜崇文、謝宜蓁

請 假：張麗澤、梁琪苑

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

106.9.20 下午邀請永豐金控陳嘉賢總經理與金控工會(含銀行、證券工會)理監事座談，金控辦公室薛經武主任、人資長廖家宏及同仁陪同與會。總經理對於南部同仁反應：「因天氣炎熱選擇背心者是否可在費用預算內添購一件襯衫」的訴求，認為合理且可行性很高，研究後將請各子公司迅速回應同仁需求。另工會除了爭取明年度調薪 3%(不含升遷)外，亦要求增加明年「團體保險」預算，因為近年來重大疾病及死亡案例增加，透過團體保險的補助可以降低同仁家庭經濟衝擊，但賠錢生意沒人做，每年理賠率均超過 100%，若公司預算未隨著調高，保險公司一定會降低補助金額，惡性循環，目前團保的保障及理賠服務不符同仁期待，每況愈下，建請總經理在編列預算列入重要考量，並考慮將證券子公司一併納入團保範圍，集體議價，讓永豐金全體同仁有一致性的福利事項。理監事亦高度關心子公司整併及組織架構調整進度及公司治理、證券端勞工董事等議題意見交換，但因時間有限(總經理參加永豐金租賃 20 週年紀念)，總經理欣然同意每季與工會召開座談會，廣納基層同仁意見。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 106.9.15，會員人數：4553 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 106.9.15 累計持股 3430 張。

三、勞動環境報告：

(一)、累計 1~8 月離職/退休共 **457** 人(去年全年離職/退休者共 **567** 人)。

(二)、至八月底特別休假應休而未休比率為 **43.8%**(與去年同期比較 **39%**)略高。請同仁重視自身健康，也請單位主管注重同仁休假管理。勞基法規定：特別休假因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但同仁故意不排休是否可以請領不休假工資，這有爭議，勞動部亦未針對此點正面回覆，為避免後續爭議，請同仁以維護身心健康為重，養成適時休假習慣，切莫因小失大、徒增遺憾。

四、**團體協約**：工會於 106.8.31 與行方召開第一次團體協約的協商會議，雙方就新增條文交換意見，其中對於上下班途中發生事故而致訴訟者，因職安法並不係屬職災，且發生事故範圍非屬雇主可控制，但勞保係列為職災，因而勞資雙方皆同意另外新增，不與因公涉訟放在同一條。至於其他減少派遣改以正職任用、18 職等且年資滿 20 年得申請自願退休、勞工董事制度化議題，勞方均有明確表達新增或修改原因，資方代表將帶回研究下次會議回覆，工會希望 11 月底前能通過董事會同意並完成簽約。

五、**上級工會來訪**：106.9.22 全國金融業工會聯合總會理事長林萬福來訪，希本會重新考慮入會一事(本會於 104.1.1 退出全金聯，原因：因無法認同其重大決策的擬定與對外發言未尊重基層會員工會，勞工優先的基本價值觀也令人質疑，毫不遮掩參雜政黨意識形態，閃躲迴避各項勞工議題，而決議退出全金聯)。然而因內外金融環境日漸惡化，對本行衝擊更甚，加之全金聯各會員工會已重拾監督重振力量，本會將慎重考慮重新入會的議題，將召開理監事會議討論，若形成共識，將正式提會員大會決議。

六、**工會文宣**：106.9.7 工會發文宣「改革向來不缺意見，只缺意志」。因本行聘請資誠(PwC)進行「公司治理檢視與改善專案」全面檢視稽法風等議題，工會提醒新經營團隊：**本行問題主要是出在人(有權力的人、執行的人)**，不全然是規章制度或組織架構。公司只敢打蒼蠅不敢打老虎，官官相護的作風不改，花再多的金錢禮聘顧問也會一再因人治而破功，企業內鄉愿氣氛瀰漫，捨棄專業，怕得罪人，欠缺道德勇氣去執行對公司「對」的事情，最誇張的是高階經理人可以不提供勞務卻支領高薪，對正直、勤勉、守法的基層員工如何的交代？工會建議新經營團隊應大破大立，立威立信，拋棄官官相護惡習，建立一致性處事準則，並妥善處理訴訟後續事宜，避免商譽進一步損失(詳如附件一)。

參、討論事項

一、有同仁確診罹患乳癌合併肝轉移，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 5000 元。

二、有同仁確診罹患甲狀腺癌合併淋巴轉移，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 5000 元。

三、有同仁確診罹患甲狀腺癌，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 5000 元。

四、有同仁確診罹患淋巴癌，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 5000 元。

五、政府宣布明年軍公教人員調薪 3%，並呼籲企業跟進，擬請工會爭取行方明年應採政策調薪，提請討論。

說明：本行近年採個人菁英主義，年度調薪時忽略對全體同仁生活經濟照顧，形成調薪、升遷、績效獎金的資源過度集中少數人，重覆獎勵，商業銀行的獲利絕非僅憑少數單位或少數人所成就的，每當負面消息發生時，均由全體同仁均承受壓力而合力度過難關。加上平均調幅僅 0.8%~1.5%，同仁更加無感。工會呼籲新經營團隊遵守工作規則第 31 條調薪規定辦理(105 年勞資爭議調解後決議)，改變過往錯誤調薪制策，以激勵全體同仁士氣為前提，全面性的政策調薪，不宜偏重少數族群，應與員工分享企業經營成果，藉此留才、攬才，以提升本行競爭力。

決議：照案通過，工會將持續與行方溝通調薪事宜。

六、本行受銀行法 72-2 條：「商業銀行辦理住宅建築及企業建築放款之總額，不得超過放款時所收存款總餘額及金融債券發售額之和之百分之三十」限制，致使個金專員有志難伸，不斷得罪辛苦建立的外部通路關係，請總行說明本行房貸業務的經營策略，提請討論。

說明：1. 本行八月底個金專員 353 人(去年底是 400 人)，有案件沒額度的情況持續一年，業務同仁很難與通路建立穩定關係，抱怨連連。

2. 各級主管持續業績檢討，但無法解決上述問題，加上轉型不易，業務同仁苦不堪言。

3. 本行銀行法 72-2 條比率在 29% 上下，持續一年以上。全行上下皆心知肚明，現階段本行根本不需要 353 個金專員。

4. 公司不應耽誤業務同仁寶貴歲月，應有積極作為，如果總行房貸政策是「維持房貸總餘額不增不減」，請提出個金專員人員合理配置與轉型協助或離退計畫。

決議：照案通過，工會將向行方要求說明整體房貸業務經營政策(包含人員配置與轉型或離退計畫)。

七、新年度預算開始編列，建議行方能再檢視「國內通路獎勵專案」，以激勵士氣，降低業務人員流失率，提請討論。

說明：工會持續接獲會員對於獎勵專案的看法，有法規面、勞工權益、時效性等各種面向建議，彙整了半年來的意見，建請權責單位作為明年度獎金辦法規劃的參考。

(一)業務獎金 20%遞延一年後發放：金管會基於監理與風控理由，要求銀行業者酬金獎勵應有顯著比例以遞延方式發放(如果沒有發生舞弊及重大缺失爭議)，然而發放遞延獎金前勞工已離退，遞延獎金不予發給，工會認為有違反勞基法第 22 條第 2 項及第 26 條之虞，權責單位應研擬並修正「如若獎金遞延期間未發生重大違規，即便遞延發放前同仁離退，仍應於發放時將該筆獎金退給當事人，以避免後續爭議」。

(二)專案公布時機：每年皆應於第四季時公布明年度的獎金辦法。

(三)專案修正時機：獎金辦法應採逐季或半年檢視微調，逢組織架構調整時亦應一併調整。

(四)獎金發放原則說明：團體獎金發放前應告知發放邏輯並加以宣導，並留下書面軌跡(如：會議紀錄、簽到表…等)。去年度以前的辦法皆訂有「團體獎金應於內部會議向同仁宣達獎金發放原則與方式」，且應該在季考核前對同仁公開說明(季

中若有需要可以調整，但也要公開)，不能在獎金發放前才說明分配邏輯，工會要求此條文應重新納入通路獎勵辦法中。

(五) **IPO 基金獎勵方式**：疑違反外規，建議法遵處與稽核處再重新檢視。

- 1、本行多次辦理短期（7~10 天）募集基金後就發放獎金，疑違反「信託業薪酬制度之訂定及考核原則」第六條第 1 款「信託業訂定受託投資業務人員之薪酬制度，應依下列原則辦理：一、合理考量受託投資業務人員**長期穩定之績效表現……**」，並未考量長期因素（本行現行是每季）。
- 2、基金公司給 IPO 額外的佣金，故本行 IPO 基金每銷售 100 萬給 700 元現金獎勵回饋給理專，明顯用現金獎勵誘導理專銷售特定 IPO 基金，只在乎本行收益，未考量客戶權益，疑違反「信託業薪酬制度之訂定及考核原則」第 5 條第 3 款「**浮動獎酬於受託投資後立即發放**」、第 4 款「**薪酬直接與以信託方式受託投資之特定金融商品業績配額或最低業績門檻連結**」、「**銀行業務人員酬金制度應遵行原則**」第 8 條「**避免於交易成立後立即全數發放**」規定、第 6 條「**銀行業務人員酬金制度應衡平考量客戶權益、金融商品或服務對銀行業及客戶可能產生之各項風險，並應綜合考量財務指標及非財務指標因素**」。IPO 基金無過往績效可供參考，基金公司又提供額外佣金給理專（銷售其他基金則無），單位又給每位同仁訂最低業績門檻，做不到要上台演練、開會檢討 IPO 基金達成情況，工會認為已違反規定，但還是尊重法遵處與稽核處的意見。
- 3、本行正值重塑企業形象之際，不宜再任何違反外規，甚至是以拿客戶資產進出只為賺取手續費等負面新聞傳出，除 **IPO 基金外，投資型保單競賽**也有類似方式，請經營團隊審慎評估。

(六) 其餘個別業種同仁建議詳如附件二

決議：照案通過，將請總行重新檢視、廣蒐同仁意見後再行研擬公佈明年度的獎勵辦法，以達提振同仁士氣、激勵之效。

肆、臨時動議：無

伍、散會