

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第六屆第 9 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 106 年 5 月 17 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：鍾馥吉、張麗澤、蔡志文、陳慈中、黃添源、許華娟、邱惠珍、楊億萍、林惠娜、
宋金洪、陳志旭、張秉立、曾衍諭、吳孟寶、廖偉授、黃瑞祥、楊慶豐、郭芳環

出席監事：朱弘恭、蘇興茂、黃聖喻、謝宜蓁、墜崇文、王啟榮

請 假：歐俊明、林月珠、梁琪苑、湯景富

主 席：理事長 鍾馥吉

壹、主席致詞

近半年來，永豐負面新聞不斷，成為媒體政論節目的常客，備受輿論的羞辱、抨擊與揶揄，導致公司的形象敗壞，已影響業務動能，員工士氣備受打擊，主管機關亦強烈質疑永豐金控經營團隊的公司治理能力，工會將籲請董事長儘速出面有效整頓金控經營團隊，宜先停損止血，至少要將戰場移出永豐金控，不能像現在冷處理，一路挨打，以拖待變。身為工會理事長，必須說出全體員工的心聲，忠言直諫；身為公司董事，更須指出公司的危機與解決之道，遇有危害公司與員工權益之事，工會必定挺身捍衛，還給大家一個和諧安定的公司，工會文宣詳如附件一。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 106.5.15，會員人數：4759 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 106.4.27 累計持股 3280 張。

三、特別休假：會員反映單位主管口頭暗示「因單位人力短缺，要求員工不要預排完，反正特別休假可領錢」。現依勞基法規定，雖然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，但勞工不預排休假是否可以領不休假工資，這尚有爭議。如果一定要同仁不休假來解決人力不足問題，且同仁也願意配合，主管應向同仁書面承諾並留下軌跡，年底前更應書面向人力資源處說明單位同仁係因公未休完，避免後續爭議。

四、電腦音響配備：會員反映，公司部份電腦沒有配備音響，導致上公司 e 學院各種課程時無法聽取講師授課內容，包含法令遵循課程，未確實落實上課意義。經洽詢資訊處，回覆如下：可請同仁先查看電腦右下角的喇叭圖示打開是否調為靜音？其次，再看控制台的調整電腦設定，是否有內鍵音效卡的音效管理，點進去查看是否為靜音？若有其他問題，請與資訊處連繫」。

五、通路考核辦法：第 1 季通路業績獎金已公佈，法金職系有 5 間分行沒有領到任何獎金，且據了解這 5 間分行沒獎金不是因為業績未達成，而是因為「內規遵循」被扣超過 40 分所致(凡被退件 1 件就被扣 1 分)，企金 AO 拚了一季，反而沒獎金，大家士氣都很低落。工會已於 106.4.28 向通路辦公室反映請

其檢視並改善。同仁建議：是否改以相對比例高低排序而不是依件數扣分(授信案件量大的分行很吃虧)，及如果單位有缺失，可否公佈被扣分的案件明細，並給予申覆機會，讓單位知道缺失所在，以作為單位日後改善依據之建議。通路辦公室回覆：會再找審查單位與職系共同討論。

六、**健檢問題**：會員反映，公司安排之健檢醫院在南區評價不佳。請人資處檢視會員所填之滿意度問卷調查，如果屬實，應督促承包廠商改進或剔除下次競標資格。

七、**行為操守**：有同仁因販毒而遭檢方羈押，該員行為嚴重違反本行「員工服務準則」，公司予以免職處份。國內毒品問題日益氾濫，嚴重影響治安與年輕下一代身體健康，政府亦以嚴肅態度面對毒品犯罪問題，以嚴刑峻法加以反毒，請同仁勿心存僥倖，避免觸犯法律，造成自身與家人無法彌補的傷害。

參、討論事項

一、建請總行重新檢視『經理人』之定義(目前為資深經理 18 職等含以上)，並將利關人申報層級拉高至 19 職等(含)以上，惟 18 職等若擔任經理人之代理人、核貸委員仍需依規申報利關人，提請討論。

說明：18 職等一定是經理人？隨著時空變遷、組織調整、人崗匹配後，18 職等且非擔任主管職的人越來越多，亦符合工會會員資格，惟本行卻要求 18 職等(非單位主管)同仁一律皆需申報利害關係人，自挖陷阱，甚而影響業務推動，提請總行重新檢視『經理人』之定義(目前為資深經理 18 職等含以上)。

決議：目前行方已委託外部顧問協助檢視，將比較同業作法，配合本行組織運作模式進行深入評估，待有具體結果應會調整公告。

二、建請稽核處、法遵處、風管處、人資處、作業處能共同合作，重新檢討分行作業基本配置人力數，針對內稽內控、法令遵循、風險控制等額外需求事先提出看法，以利分行人力配置數能貼近各項實務運作需要，提升分行作業品質。

說明：

1、原作業處編制「基本人力配置」是一相對參考人數建議，非絕對數據，到現在居然變成「人力上限」來執行，分行自評的作業人數總與行方的需求有段差距。外在稽核、法遵、風控等任務的增加、勞動法令的修正、經驗行員離退、新員遞補不順，風險逐漸加大。

2、總行各部處應加強橫向聯繫溝通，**事先提出需求**，以利人力規劃安排，互相合作解決一線問題，不能出事後再來互推皮球，目前稽核、法遵、風管從未對人力配置是否足以因應牽制表示意見，提請工會向總行建議加上此三部處一同重新檢討核定分行作業基本應配置人力數。

決議：工會將向總經理反應此事，建議稽核處、法遵處、風管處、人資處、作業處在年度重新檢討核定分行作業基本應配置人力數時，能派員參與，以利分行人力配置數能更貼近分行運作需要，確保分行作業品質及同仁身心健康。

三、理事楊慶豐申請退休，已於106.5.1生效，依工會章程依序遞補楊秋君擔任理事，提請討論。

決議：照案通過。

四、各級主管對人崗匹配專案後續執行認知不一，間接引發晉升爭議，影響單位內部和諧。人資處雖有逐年檢視同仁職等與職稱，但毫無標準可言，任由單位主管決定是否調整，對同仁非常不公平，因為職等與職稱不一致無法被提報升遷，到底有多少人職等與職稱不符(例：作業人員/資深作業人員；理財人員/資深理財人員等)，而年度考績又要達到什麼標準才可以調整，任由各單位主管各自解讀，請工會要求行方說明，提請討論。

說明：工會曾用同一案例(連續考績甲或甲上)諮詢不同主管，結果：有人說第一年甲上就會調整職稱，有人則不會，但絕對不會到第三年。大多數主管承認對人崗匹配制度一知半解，調整與否完全主觀認定，也希望行方能建立標準。

決議：工會將要求人資處提出職等與職稱調整的一致標準，讓同仁有努力目標，照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會