

# 永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第六屆第 2 次理監事會議紀錄

時間：中華民國 105 年 6 月 7 日（星期二）上午九時

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、湯景富、黃添源、許華娟、邱惠珍、楊億萍、林惠娜、林月珠、宋金洪、陳志旭、張秉立、曾衍諭、歐俊明、吳孟寶、廖偉授、陳思如

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：黃瑞祥、郭芳環

主席：理事長 鍾馥吉

## 壹、主席致詞

針對「法金業務營運模式」，工會彙整同仁意見如〈附件一〉，提供參考。

有幾個問題想要請教董事長，**第一個問題：組織改造的目的？**幕僚跟您報告的資料中本行有(或將)發生嚴重到非得組織改造不可的問題？同仁可以共體時艱但不要愚民。

總行說組織改造的目的：「為了法金業務專業管理，形塑法金同仁相互切磋、學習成長環境」，因為這樣就要組織改造？讓人狐疑！是**因為延滯率高？**每區的延滯率都很高？該區的每個分行延滯率都很高？沒有其他方案可以解決？例如：取消該區經理/分行授權、甚至更換經理人都沒辦法止血？還是因為**授信案件處理效率慢？**本行徵審集中的目的不就是要有效過濾降低來自於內部人力素質、外在環境因素所導致的誤判？同仁認為：應該要檢視的是總行法金相關部處人力與流程，而不是 129 家分行。如此大規模移動 AO 與客戶，累死三軍，徒增困擾。房間漏水就拆樓重蓋？明明是「人禍」，可是都拿「組織」當藉口，當然無法對症下藥。近年來，本行法金業務走歪路、抄捷徑，不務本業(逼 AO 賣 TRF、投機性商品、賣保險)，企業形象敗壞而不自知，一而再再而三的拿客戶、行員開刀。本行向外吹噓善於經營中小客群，事實上，本行早已拋棄中小企業，可以預期本次「隱藏版的事業群制」實施後，本行將更邊緣化中小客群，AO 最近接收到「上面」口諭：「營業額 1 億元以下企業，原則上利率要在 4% 以上，並加收手續費」的指示，可以看清本行未來經營客群走向。提醒董事長：他行樂於接收本行不要的客戶與 AO。

**第二個問題：本次組織改造程序是否合規？**「隱藏版的事業群制」合乎金管會的公司治理標準？本案居然可以不經董事會審議直接實施？指揮線混亂，加上權責不清，過得了主管機關公司治理這關？本行一向與主管機關認知差很大，由 TRF 事件可以看出落差。本案由海外業務處負責規劃國內法金業務營運模式，該部門的職掌及負責事項有符合「永豐銀行管理組織規程」規定？文淵閣上公告的組織圖有標示出「隱藏版的事業群制」？沒有人事令，用 email 就可以讓 500 個 AO 到其他分行上班並變更客戶績效行？有同仁在企業平台上還是業務主管，但被通知因職務異動直接取消利害關係人建檔，這樣真的沒問題？同仁都在替公司擔心！

就算「組織」真的有問題，那應該要召開多場公聽會，廣納雅言，由下而上徹底檢視，從幹部遴選、案件移管、轉介制度建立、預算費用調整、制度設計是否違反人性…，並應兼顧客戶與同仁感受，透過紙本公開說明，在嚴格自我法規檢視下，依規行事，豈可偷偷摸摸，甚至有為少數人量身訂做之嫌。提醒董事長：好的業務人才不見是好的組織規劃長才，此次組織改造，程序既不合常理，普遍觀感也不佳，沒有共識如何創造雙贏？董事長、總經理可以只有一個，但**業務是要靠團隊，僅靠少數菁英難以維持現況**。

去年七月新經營團隊成立，高喊著：要貼近客戶，以客為尊，主客易位思考…，一夕變調，原來還在「口號」階段。新法金營運模式的討論過程及結果，並未遵循總經理上任時所訂下的精神，嚴重偏離同仁及客戶意願與感受，本行與客戶關係勢必漸行漸遠，尤其是店週的中小企業群，工會很失望。

最令人衝擊是某位基層行員說的：「總行一開始僅淡淡說：AO 集中辦公，餘皆不變，我們也跟客戶如此說，但是後來客戶的績效行變了、窗口 SO 變了、經管 AO 變了、經理變了，授信條件也改變了，如果客戶不死，對本行的信心及往來意願也將改變…。銀行不是應該給人穩健、可信賴的信任形象？一直在變，真受不了，到底要玩幾次？玩到最後本行都會變成「**隱藏版的永豐銀行**」。每次變革，其耗費的有形無形成本可觀，影響深遠，尤其是同仁的生涯規劃，組織一直在變同仁都受不了了，更何況客戶？客戶需要長期經營互動，不能因本行政策隨意改變業務窗口，客戶大多在意的是對應的人員，而非銀行的招牌，請行方務必謀定而後動，勿在個金體系重蹈覆轍(聽說下半年也要比照辦理)。

新營運模式明顯將弱化轉介意願，轉介及移管的分潤制度務必儘速建立且落實，彌補新制度的漏洞，絕對不能再失信於同仁，或可挽回分行間低迷的互信基礎。請董事長要求新經營團隊訂定並公開「新法金營運模式」的 KPI 指標，逐季追蹤，以示負責，17 日股東大會上請您對外主動說明。

工會雖對於組織架構無發言權，與同仁一樣在總行對外公告前也被排除在外，若同仁因組織改造而有不便之處或建議，請同仁勇敢提出，工會將協助處理；本會亦將持續蒐集意見，希望能降低同仁離職率與客戶流失率。

## 貳、工作報告

一、會員人數：截至 105.5.15，會員人數：4911 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 105.5.30 累計持股 2629 張。

三、銷售獎金暫緩發放：第一季因發現部分理專替客戶轉換投資型保單轉換投資標的時，為求方便，重複使用客戶申請書傳真給保險公司，即所謂的一稿多用，此有內控內稽疑慮。由於全面清查需要作業時間，導致部分同仁第

一季獎金暫緩發放。工會已要求最晚在 6/15 前，若同仁無上述情事應立即補發同仁應得獎金。

**四、房貸壽險爭議：**金管會要求所有銀行六月底前全面專案查核房貸搭售壽險商品，並將查核結果呈報，違反規定者將嚴懲。主管機關一再發文嚴禁，但截至目前為止，本行仍明知故犯，同仁一再違規保險商品銷售紀律，人身保代子公司為此傷透腦筋，為了 AP，銀行通路與商品單位都睜一隻眼閉一隻眼，不想訂出有效嚇止方法，目前只停在對最基層業務同仁內部記點，至於幕後主管明示暗示強迫同仁銷售保險一事，則完全沒有任何警示作為，跟台灣警察對待詐騙集團處理手法一樣，只抓領錢的「車手」如何嚇阻詐騙案件發生？**有權核貸的各級主管從不會將「搭售保險商品」寫入核貸書中，如此一來，被客訴和承擔責任永遠是倒霉的 PBI 經辦人員**，主管明顯欺負基層人員，工會雖有實際案例，但講出來 PBI 一定待不下，有權核貸主管僅會被提醒「下次小心」，這就是我們真實低劣的企業文化，請總經理改善並杜絕不負責任的態度，姑息養奸一定會再有災難發生。

**五、TRF 爭議案：**國會立委檢舉銀行為了銷售 TRF 給企業戶，幫客戶製作假財報，先是幫客戶開 OBU 帳戶，最後再銷售 TRF 給企業戶，即所謂「一條龍」服務，銀行涉及協助偽造文書與 KYC 不實。對此金管會啟動全面專案金檢，過去兩年，本行因 TRF 連續裁罰兩次，應該會被當成重點查核對象，如遇過往虧錢的客戶因此而上門爭議，請同仁立即通報總行處理，並記取教訓，切莫觸法。

**六、人事評議委員會：**105.05.31 開會討論性騷擾懲處案，本行依「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」程序，查證屬實，併同違反通路獎勵規範「禁止利用各項方式變相保留獎金，包含發放後收回、回繳或回存至任何公司帳戶」、「報帳核銷不實」等情事考量，依工作規則規範給予嚴厲懲處。工會針對類似情事的處理態度，在於一旦性騷擾案成立，絕不寬貸，請勿心存僥倖，如有同仁不幸遇到上述情事，請勇敢具名檢舉。本行已建立明確的處理程序及可信任的「性騷擾申訴處理委員會」，高於業界水平，請大家共同為建構友善、不具敵意冒犯的工作環境而努力。

**七、提醒同仁應遵循本行「員工服務準則」之行為規範，屬公司資產(電腦、空白存摺、支票單據、包含將載有客戶資訊或公司營業機密之紙本、電子檔案等)，未經許可之情形下，不得攜出辦公場所或傳送至外部，若違犯規定，除善後工作繁雜外，若涉及個資外洩，恐移送人事評議委員會議處，請同仁務必謹言慎行。工會亦呼籲行方，同仁犯錯工作規則上有其一定懲處標準，不能動輒拿工作權威脅員工，不得已的情況下，工會除進行勞資爭議外，亦將聘請律師進行訴訟。**

**八、勞資座談：**105.6.16 工會與總經理座談。

## 叁、勞動法令教室

### 一、何謂性騷擾：

根據本行「性騷擾防治措施、申訴及懲戒要點」第二條：

本要點所稱之性騷擾，指前揭人員於執行職務時，任何人(含各級主管、員工、客戶…等)以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現；或主管對前揭人員為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。具體而言，性騷擾行為之態樣包含如下：

- (一)因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度或行為。
- (二)與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體、碰觸或性要求。
- (三)以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為
- (四)強制性交及性攻擊
- (五)展示具有性意涵或性誘惑之圖片和文字

請同仁特別留意切莫以身試法。

### 二、家庭照顧假：

腸病毒疫情持續上升，今年截至 105.6.7 累計通報腸病毒重症共 64 例，如家中幼兒出現腸病毒確診個案致停課者〈含公私立幼兒園、補習班及兒童課後照顧中心等教托育機構〉，可依性別工作平等法第 20 條請家庭照顧假〈列入事假計算〉，雇主不得拒絕。相關條文如下，供參：

性別工作平等法第 20 條：「受僱者於其家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假；其請假日數併入事假計算，全年以七日為限。家庭照顧假薪資之計算，依各該事假規定辦理。」

性別工作平等法第 21 條：「受僱者依前七條之規定為請求時，雇主不得拒絕。受僱者為前項之請求時，雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。」

## 肆、討論事項

一、常務理事何智鴻因個人因素請辭，依第六屆第三次會員代表大會選舉結果，理事缺由候補一彰化分行陳思如遞補。

決議：照案通過。

二、常務理事出缺一名，提請補選常務理事一人。

決議：經出席理事共 18 名票選結果：由林惠娜擔任常務理事。



三、工作規則第 31 條勞資爭議調解案，將於 105.7.29 進行三次調解，進度詳如說明及附件二，提請討論。

說明：行方日前提供關於工作規則 31 條的草案修訂，工會業已回覆〈附件二〉。行方給予的版本缺乏誠意，條文未說明調薪的目的、意義、原則，通篇看來淪為名詞釋義，資方可任意辦理，與工會的期待有所落差。工會認為「年度調薪」應以【物價變動】因素為主要考量，照顧同仁生活為優先，惟考量調薪涉及層面廣，每年狀況亦恐有不一，為免勞資爭議，應每年經由勞資共同協商取得共識後，再行是否辦理，條文應納入勞資協商、共同檢視的精神；工會認為「績效調薪」與「政策調薪」兩者應兼顧不得偏廢，過往績效調薪爭議甚多，故工會要求呈董事會前，應與工會協商「績效調薪」分配邏輯，消弭黑箱作業、不公不義的狀況，建議行方正視工會合理訴求，避免勞資爭議擴大。

決議：照案通過。

**伍、臨時動議：無**

**陸、散會**