

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第七屆第三次會員代表大會會議紀錄

時 間：中華民國 109 年 6 月 18 日（星期四）上午 9 時 30 分

地 點：松山大樓 B2 會議室(台北市松山區市民大道六段 151 號 B2)

出 席：應出席工會代表 162 人，請假 4 人，實到 158 人

來 賓：全國金融業工會聯合總會祕書長 韓仕賢

主 席：永豐銀行企業工會 理事長 張麗澤

主席致詞：

因場地使用時間受限，加上今日要辦理理監事選舉，簡要補充工會目前處理及關注的議題如下：

- 1、今年受疫情影響，業績表現不如預期，是非戰之罪，工會已經建議金控應研擬下修銀行年度目標(影響績效獎金)，避免影響士氣，獲朱總經理允諾於第三季底檢討後下修。
- 2、據了解有區督導計畫以保障考績如不適應保證回任作業端等方式，誘導作業人員轉任業務(PB2)事件，未免各區作法不一或主管調職無法兌現承諾，工會已經建議由分行營運處彙整各區轉任名單上簽備查，名單亦應提供工會；並將要求行方落實補充作業人力。若有同仁無意願遭主管強迫轉任請與工會聯繫。
- 3、此次專案退休職計畫公告後，接獲不少同仁反彈聲音，因該計畫第六條第三項「單位主管與適用單位設定未來工作目標，並定期予以考核，以改善其績效」，顯然與本行員工考核準則第十條「年度考績乙等/丙等者須於員工績效評估表內訂定改善計畫，定期追蹤改善進度」產生衝突，權責單位亦未與各單位主管說明清楚，導致單位主管在執行上以為列入 KPI 計算，強逼同仁提報、要求先寫改善計畫…等各式紛爭。依本行員工考核辦法規定，考績甲等同仁係屬達成目標，表現達平均水準，符合預期者，專案計畫推出時，本就應檢視是否與行內規範有衝突之處，避免執行面上的紛爭，這是權責單位最基本的本分，工會將要求總經理妥善處理此事、檢討權責單位過失。
- 4、據了解部分單位同仁加班被要求更改為等家人或避開交通壅塞時間，或更改下班時間為 17：50 或 18：10 等，打卡超過 20：30 或 21：15 以避開交通壅塞時間為理由，造成勞檢認定加班事實、職災等困擾，請同仁們據實填報上下班時間及理由，有困難或被刁難都請直接與工會聯繫。

最後，接任理事長以來感謝各位代表及同仁們的全力支持、也謝謝理監事團隊、會務人員與祕書長等鼎力扶持，在幾次的爭議中讓我有堅持下去的力量及勇氣去守護大家的權益，再次向大家致上最高的謝意！

壹、理事會工作報告：

一、上次會議執行情形：

(一) 特別激勵金法制化：

銀行年度績效獎金 80%給全體員工分配，此係一般績效獎金，剩餘 20%部分，則 10%提撥給金控，另 10%提撥給銀行高層分配，銀行員工有特殊貢獻者，可從這 20%獲得分配，係特別績效獎金或稱特別激勵金(特別獎金)。

工會於 108.1.28 發文宣提出對於年度特別激勵獎金分配的疑問，爾後人資處於 108 年 2 月 20 日、3 月 5 日跟工會表示這 20%金額的提撥及分配，確實並未明訂辦法，而是依照 95 年合併前的董事會決議，且每年發放特別激勵金的分配邏輯皆有與董總討論。工會認為 95 年至今已過 13 年，當時的獲利金額與如今不可同日而語，難道沒有檢討調整制訂辦法的必要嗎？且既然發放特別激勵金的分配邏輯皆有與董總討論，為何無法將分配邏輯法制化，俾公開透明以昭公信？行方僅以管理彈性、制訂辦法難度過高、係屬經營管理權、非屬經營高層優先計畫…等模糊迴避的方式回應。

工會要求法制化，並無要求不能有管理彈性，工會在乎的是合理性、制度化、公開透明；另外，據了解同業不乏亦有訂立激勵金發放辦法者，難度過高的說法，工會無法理解也無法接受；遑論經營管理權並非毫無節制，金融業為特許行業，受到金管會高度監理；牽涉到員工權益部分，受到相關勞動法令規範，亦受勞動主管機關的監督，這些都是對於經營管理權上的限制，就是為了杜絕經營管理權的無限上綱。在勞基法第 70 條關於工作規則中薪津、獎金皆應記載並送主管機關備查及公告所有員工，特別激勵金是績效獎金的一部分，當然包括在內。

工會於 1 月 28 日發出文宣，到 3 月 15 日發出第二篇文宣，這段期間工會透過各種管道與經營高層說明工會訴求的合理性與正當性，卻未獲得資方正面回應，萬不得已下，理監事會通過決議將此案申請勞資爭議調解，資方始於 4 月 1 日安排與總經理座談。4 月 9 日、4 月 19 日進行協商，但辦法中最重要、最核心的問題，資方堅不提供資料，也拒不讓步。直至第二次調解會議中資方代表表示員工績效獎金由銀行董總分配部分，總經理有誠意進行改善，惟爭議核心的非經理人比例仍無具體答覆，尤其對於更重要的上繳金控 10%應予調降部分未能正面回應，推說無代表權限。此案已拖延 4 個多月，工會認為資方誠意不足，尤其是金控部分，因此無法同意調解成立。

後依據第七屆第二次會員代表大會決議，調解不成立，工會將進行一系列合法抗爭活動，包括：(1)至立法院及主管機關陳情、(2)集會遊行、(3)訴諸媒體、(4)至股東會會場抗議、(5)至法院或地檢署提告、(6)集體休假、(7)罷工投票…等，由理事會視情況擇定執行之。並經第六屆第 28 次理監事會決議：「工會不放棄與資方繼續協商，但也會做好最壞打算，目前暫訂於 6/1 舉辦罷工投票，於 5/31 前至金管會、立法院、勞動部、勞動局陳情，亦不排除至法院或地檢署提告；並視罷工投票結果，預告股東及客戶進行媒體曝光等後續事宜。」

最終在多方協調下，勞資雙方於 108.5.26 達成協議如下：

	工會訴求	行方回應	勞資共識
1	統籌分配成數應制定於章程或辦法內	1、此為董事會權責，金控銀行董總無權代表。 2、行方承諾將援慣例辦理，若日後有所變動，亦係屬重大勞動條件變更，工會自可再進行罷工。	工會理解金控及銀行董總無權代表之事；此案涉及全體員工重大勞動條件，相信行方不會無端生事，徒增爭議。
2	提撥金控10%分配比例應予調降	金控董總並無調降比例權限，但有分配權，承諾願於分配比例中挪出部分作為工會會員旅遊金福利補助。	1、特別休假連續安排二日，即可領取。 2、工會會員該筆金額係1萬2千元，應加入工會而未加入者，不得優於等於此筆金額。 3、只要108年符合連續特休2天者，即於109年農曆年前發放。
3	提撥銀行10%分配比例應制定辦法	總經理同意增修現行辦法，並承諾在108年9月30日前完成分配辦法。	1、增修「員工薪資暨各項津貼、加班費獎金等發給準則」 2、於108年9月30日前訂定「董事長核定之原則與條件」，辦法中納入工會所提議： (1)分配到部處或個人都應有參考指標 (2)個人部分應制定：(a)特別獎金不得高於績效獎金或(b)特別獎金可以超過績效獎金，但要設定天花板。 (3)例外狀況，應上簽敘明理由。 (4)109年即應照辦法走。
4	銀行10%部分，分配給非經理人之成數不低於近三年平均水準	總經理承諾在其任內，若分配給非經理人之成數低於近三年平均水準，應於董事會提案中「單列」說明並取得審議通過。	1、基於勞資互信，同意總經理所提作法。 2、工會亦可每年詢問分配比例是否有低於近三年平均水準，行方將如實回應。
註：	因莊總經理多次且強烈表達，他承諾日後會善盡誠信協商義務，定期與工會召開會議，盡力消弭勞資歧見增進互信，亦希望工會與其誠信協議。希望藉由這次爭議的教訓及經驗，未來勞資雙方更能互信互諒，誠信協商，和平解決各項爭議，有效處理員工的問題或困難。因而工會向總經理表示：除下列三種情事外，承諾自108年6月1日起至109年12月31日止不行使罷工權：1.員工13%優惠存款利率變動。2.銀行實質經營權變動（如併購等）3.不利員工之重大勞動條件變更。		

上述第2點旅遊補助金執行規定已於108.10.25公布，工會更特別爭取到新進同仁只要在年底前成為工會會員，且符合連續排定特別休假2天以上，即依在職(足月)比例發放補助金；另外，發放日仍在留停之同仁，復職後次月，會依照前一年度的在職比例發放，即108年做滿7個月，自108年8月申請留停到109年4月底，將於6月發放7000元補助金。

第3點銀行統籌分配應制定辦法，已於108.10.1公告相關辦法。

(二) 持續追蹤並改善工作環境：

1、下班時間統計：

月份	每天均超過 7:30 家數			每天均超過 8:00 家數		
比較	106 年	107 年	108 年	106 年	107 年	108 年
6	7	11	16	2	5	5
7	6	5	16	1	1	4
8	1	6	1	0	1	0
9	2	10	17	2	4	4
10	7	14	6	3	3	2
11	4	7	6	1	3	3
12	7	9	6	2	3	0

2、上半年度因為特別獎金法制化爭議，不及統計各家關門時間，故此次僅提供下半年度的比較，或因工會未緊盯此部分，超過七點半下班的家數增加不少，工會將於 109 年持續關注這些分行，必要時不排除進行勞檢。另因有部分分行業務同仁的辦公地點多安排在二樓以上，而一二樓的出入口不同，在勞檢的時候，可能因此產生缺口，未來亦將併入重點勞檢單位內。

(三) 辦理勞教課程：

108 年因為特別獎金法制化的爭議，會員代表大會及理監事會皆密集召開，此爭議案直至下半年才有比較完整的結果，因此在時間、人力皆緊迫的情況下，未能辦理原定的勞教課程。幸而全國金融業工會聯合總會於 108 年 5 月起，每月舉辦「南陽講座」邀請專家學者演講授課勞動權益相關課程，本會得以分批安排數名工會幹部，前往參加培訓，增進勞動權益相關知識。

二、上次會議—臨時動議執行情形：

(一) 企金團體獎金保留 40%案。

108 年修正後的法金業務獎金辦法，40%的分配建議權在單位經理，但分配邏輯及原則多半未事先與同仁說明，導致同仁與行方認知落差，工會在 108.7.12 勞資座談會中提出該議題，建議應向各單位經理宣導，108 年作法仍應將預扣部分推算回歸給個別業務同仁身上。108.12.24 勞資座談會時，分行營運處已彙整 A0 在前三季各項數據之報表提供予區督導及分行經理作為獎金分配之參考依據，降低獎金分發的爭議。

(二) 交叉查核案。

工會於勞資會議中提出此議題，行方表示經詢問各單位作業主管後，認為分行自行查核或跨分行交叉查核方式，各有其利弊得失。不論是採取哪一種模式，制度本身並沒有問題，

歸根究底都是人執行所產生的偏差。縱使回歸分行內自行查核方式，仍會有不同形式的間隙、摩擦產生，經過勞資雙方多次溝通，分行營運處亦與作業處達成共識，自 2020 年起取消自行查核項目之計分，即不扣分亦不加分，另除 OP 人力持續補齊外，亦會加強同仁查核的相關訓練。

（三）PB2 制度案。

總行政策因為 72-2 限撥的問題，加上理專人數遞減，而理專並非外找或新人可以立即承接的，規劃上確實是希望從現有業務人才培養理專，藉由 PB2 這制度，協助過渡到理專的培養。

然而金管會於 108.11.18 發布命令，修訂「保險代理人管理規則」第 35 條之部分條文，明訂除銷售對象之要保人或被保險人為行員之配偶或直系血親者外，銀行不得授權辦理授信或存匯業務之行員銷售投資型保險商品及具解約金之保險商品(不包括保險期間在三年以下之傷害保險及房貸壽險)並收取佣酬。影響本行 PB2 的政策規劃，人心浮動，工會在 108.12.13 要求權責單位應全面性跟同仁說明遊戲規則，給予同仁重新選擇轉任的機會，權責單位在 108.12.17 召開說明會，會中除說明 PB2 規劃，亦承諾 3 個月後可視個人意願再轉任，選擇 PB1 者會有轉調他行的可能，但權責單位也會納入同仁上班距離去考量。108.12.19 工會發信給全行 PB1、PB2 同仁，主要內容為若有被強迫轉任者，請與工會聯繫，此部分工會已請權責單位協調處理。

工會除要求行方應有適當配套外，也呼籲同仁於這段期間審慎思考評估自己是否適合往理專發展(除是否適性也有證照是否能齊備的問題)，若確實不適合，請在三個月後勇敢表達自身意願，亦分別於 109.3.13、109.3.24mail 給所有擔任 PB2 的同仁，告知回任 PB1 的作業進程，並請同仁若無意願擔任 PB2，應勇敢向主管表達，並協助部分反映有意願轉任卻未被主管約談的同仁，將其名單轉至分行營運處。

三、年度會務工作成果：(108.01.01 – 108.12.31)

- 1、截至 109.05.30 止，應加入工會會員數 5029 人，已完成入會 5015 人，感謝會員支持。
- 2、依會員代表大會決議，每月購置本行『所屬之金控公司』股票，至 109.05.30 計共持有 4740 張。

3、特別獎金法制化：

- (1)銀行年度績效獎金 80%給全體員工分配，此係一般績效獎金，剩餘 20%部分，則 10%提撥給金控，另 10%提撥給銀行高層分配，銀行員工有特殊貢獻者，可從這 20%獲得分配，係特別績效獎金或稱特別激勵金(特別獎金)。
- (2)有員工檢舉分配不公，私相授受，經工會瞭解，大多數基層員工確實未領到特別獎金。工會認為「錢」在銀行是最受重視、最敏感、最應小心處理的東西，稍一不慎，就可

能身敗名裂。績效獎金(含特別激勵金)是銀行全體 5 千位員工辛苦工作依法所應得的回饋，這是「賣命的血汗錢」，並非大老闆恩給拿出來的私房錢。它的分配就應符合公平正義，工會絕對支持論功行賞，從優獎勵，但堅決反對遮遮掩掩，私相授受。工會要求特別激勵金分配要制度化、法制化，公開透明，而非僅憑一句經營管理權或一紙簽呈即能迴避監督而杜悠悠之口。工會乃要求公司應將特別獎金提撥比例及如何分配法制化，並調降上繳比例，明訂辦法，以昭公信。

(3)工會於 108.1.28 發文宣提出對於年度特別激勵獎金分配的疑問，爾後勞資雙方經過多次溝通，資方無法釋明工會的質疑，對工會訴求無善意回應，經過兩次勞資爭議調解，終告破裂。依據第七屆第二次會員代表大會決議，調解不成立，工會將進行一系列合法抗爭活動，包括：(a)至立法院及主管機關陳情、(b)集會遊行、(c)訴諸媒體、(d)至股東會會場抗議、(e)至法院或地檢署提告、(f)集體休假、(g)罷工投票…等，由理事會視情況擇定執行之。第六屆第 28 次理監事會決議：「工會不放棄與資方繼續協商，但也會做好最壞打算，目前暫訂於 108.6.1 舉辦罷工投票，於 108.5.31 前至金管會、立法院、勞動部、勞動局陳情，亦不排除至法院或地檢署提告；並視罷工投票結果，預告股東及客戶進行媒體曝光等後續事宜。」

(4)爭議期間，工會召開 2 次臨時會員代表大會、數次理監事會、發出多篇文宣，亦遭致資方取消工會租借場地、要各分行做問卷、約訪會代、將所有壓力丟給一線分行經理的作法、搶先曝光媒體…等反擊。此項爭議工會的訴求正當、行動合法，更在全體會員堅持下，獲得民進黨勞工部、金管會、勞動部、臺北市勞動局等相關單位支持，最終促成勞資雙方於 108.5.26 進行協商，歷經四個多小時後，雙方始就各項訴求達成共識，共識如下：

a、現行做法「一般績效獎金提撥 2 成予金控銀行董總統籌分配」，是 95 年經勞資雙方協議後，上董事會決議，之後皆援慣例辦理，係屬董事會權責，金控董總並無權代表董事會承諾將此部分載明於章程或辦法內。但金控朱總經理、銀行莊總經理於會中表示「公司不會無端打破現行慣例，未來如有低於現行分配比例的作法，係屬重大勞動條件變更，工會自當可以進行罷工等爭議行為」。

b、工會訴求提撥金控 10%應予調降部分，金控同意銀行為鼓勵員工休假，以兼顧生活與工作的平衡，增設「旅遊金福利項目」。只要連續休假達 2 天，即可領取。該筆旅遊金工會會員金額為每年 1.2 萬元，應加入工會而未加入之員工不得優於等於工會會員；簡言之，108 年只要連休兩天，在 109 年農曆年前即會有進行第一次發放。該筆費用由金控協助銀行共同規劃。

c、工會訴求提撥銀行 10%分配應予法制化部分，莊總經理承諾非經理人分配比例將不低於近三年平均水準，如有低於近三年平均水準，應於董事會提案中「單列」說明並取得審議通過；並承諾將增修「員工薪資計各項津貼、加班費獎金等發給準則」，且於 108 年 9 月 30 日前訂定「董事長核定之原則與條件」，辦法中應含工

會所提議之各項原則。

(5)此次爭議工會訴求本就單純，要求特別獎金分配法制化，以昭公信，非為罷工而罷工。

工會樂見公司終於釋出善意，願意制訂更周延的分配辦法，提撥金控 10%部分雖未調降，但換個方式，以補助休假旅遊每年 1 萬 2 千元實質回饋到每位會員身上，較工會訴求預期目標更佳，能照顧到所有基層員工，不以有特殊貢獻者為限，展現公司照顧員工誠意，讓協商終有結果，爭議得以平息。

(6)銀行端分配辦法已於 108.10.1 日永豐銀人力資源處字第 1080000195 號函公告，旅遊金執行規定已於 108.10.25 公布，工會此次特別爭取到新進同仁只要在 108 年底前成為工會會員，且符合連續排定特別休假 2 天以上，即依在職(足月)比例發放補助金；另外，發放日仍在留停之同仁，復職後次月，會依照前一年度的在職比例發放，即 108 年做滿 7 個月，自 108 年 8 月申請留停到 109 年 4 月底，將於 6 月發放 7000 元補助金。

(7)109 年 1 月初，勞資雙方因旅遊補助金衍生認知不同，導致績效獎金發放的爭議，雙方於釐清「認知不同」處後，除補發績效獎金外，另外因旅遊金的財務來源是從銀行獲利提撥 10%給金控統籌分配而來，簽訂協約時未提及若獲利不夠發放時的做法，經協商多次，終在 109 年 2 月簽訂增補條款，若獲利不夠將以工會會員優先作人均分配。

4、**政策調薪**：歷經近四年的爭取，終在 107 年勞資雙方達成協議「自 2019 年起執行第一次政策調薪，採每三年辦理一次，每次調幅不低於 0.75%(工會會員不低於新台幣 500 元)；如遇政策調薪前一年度虧損，將遞延於次一年度辦理，其週期不因遞延而有影響。」第一次執行已於去年完成，若未發生虧損情事，下次辦理政策調薪為 2022 年。

5、**績效獎金**：108 年本行稅後獲利 102.5 億較 107 年 96.74 億為高，整體金控更創下歷年次高紀錄，也較前年(107)大幅成長了 31.6%，其中銀行貢獻即佔整體獲利比重 82.6%，如此亮眼的成績，是全體員工辛苦打拼的成果，於情於理，工會都認為在績效獎金分配上即不應低於去年！

故工會於第一時間聽聞績效獎金分配低於 107 年績效獎金時，本以為是誤傳，相信一個有誠信的經營團隊應會體恤員工辛勞，共享獲利果實，不會做出口惠而不實之事，詎料 17 日董事會揭曉答案，甲等(含)以下超過全行半數員工較去年減少 0.2 個月，原因是績效獎金分配前先扣除每位員工一萬兩千元休假旅遊補助，總額近六千萬元，再依 80%依員工考績等第分配，10%由銀行董總分配，10%提撥金控。

工會認為此舉違反去年勞資協議，員工休假旅遊補助應由提撥金控 10%支出，絕非先扣除再做分配，工會對此表達嚴正抗議，先於 109.1.20 與銀行、金控高層協商，釐清「因旅遊補助金衍生認知不同」之疑慮，後再經過銀行勞資雙方密集討論與溝通，權責單位將重新進行作業試算，確保 108 年考績等第為甲等(含)以下同仁的一般績效獎金分配比例不應低於 107 年，權責單位應於 2 月底前補足。行方已於 109.2.27 將加發之績效獎金，存入同仁薪資帳戶，比例為優及甲上酌增，甲及甲下補 0.2 個月，乙等補 5400 元。

- 6、**考績申覆**：工會重申「考績申覆制度」建立目的在希望主管打考績時能更嚴謹面對同仁的意見回饋，不論哪個層級的主管，都應該勇於面對及合理說明自己的決定，申覆制度經過這幾年的觀察，證明仍有一定比例的同仁申覆成功，今年亦有不少表現非常優異的同仁都有提出考績申覆，並獲正面回應，「委屈無法求全、隱忍也無法解決問題」，工會認為要求主管給予一個合理的說法是每個人在辛苦付出一年後，應得的尊重。制度的完備需要每一個層級的人審慎規劃及心態要正確，尤以考績申覆制度，更應細膩處理。不論同仁們的申覆結果為何，工會認為在收到書面通知後，後續都應要規劃與申覆同仁進行更為妥適的說明與溝通，而非一張冰冷的通知書，如此方能消弭因為考績爭議的不滿及避免在各級主管的主觀看法中，讓部分同仁的辛勞與付出被掩埋，也能讓同仁更加明確在新的一年里，自己應該調整或改善的方向為何，制度方能更臻完善。
- 7、**專案退休退職**：專案退休職申請日期自 109 年 5 月 25 日至 109 年 6 月 12 日止。如符合個人申請條件，但個人並未有規畫提出者，主管亦可評估提出，但即便核定通過，權責單位仍須徵得同仁個人同意，方得適用。工會提醒各位主管尊重同仁生涯規劃，切莫刁難或強迫同仁離退，避免爭議。
- 8、**遞延業務獎金**：本行分別向台北市政府及桃園市政府勞動局就『獎金是否屬工資』，目前進度台北部分是進行到第二次開庭，桃園第一次開庭。目前【2017、2018、2019 年遞延獎金 20%部份、2018、2019 年離職未發獎金】部份，皆已請財控單位列帳管理將此筆預算保留。待一審結果出爐後，不論輸贏，工會將要求行方依協議發放。
- 9、**工會網站**：因原有工會網站維護公司較不穩定，規格亦不符現今的需求，經多方考量，決定進行重新設計規劃。新工會網站已於 108 年 12 月建置完成，為擴大會員參與度，同時舉辦 108/12/26 至 109/2/29 止，於工會網站完成會員註冊者，每人可領取 200 元 7-11 禮券，於 109 年會員代表大會後發放(發放時需在職)的活動。
- 10、**勞資會議**：108 年分別於 4、7、12 月召開勞資座談會，前兩次著重在於旅遊補助金執行細節的確認與溝通，並就特別激勵金法制化、遞延獎金、建議獎金編制新增 ARM、獎金分行自辦徵信之扣分機制及權責區分、分行間互派 OP 與 AO 自行查核制度、業務人員招募條件及獎金制度、人崗匹配執行成效、108 年 OP 人力規畫等議案交換意見與想法。工會認為勞資會議欲達到的目的在於協調勞資關係、促進勞資合作、解決問題，但這前提必須是建立在勞資互信、資料資訊充分揭露、還有確實追蹤會議記錄進度之上，然而這幾次的會議紀錄都延宕超過百日，令人不解，在催促會議紀錄過程中，也製造許多不必要的情緒，不利溝通更無助於互信的建立，工會呼籲行方應拿出誠信與效率，不能一邊要求員工天天回報業績，一邊卻對勞資問題延宕拖延，雙重標準，誠信盡失。
- 11、**個金制度**：金管會於 108.11.18 發布命令，修訂「保險代理人管理規則」第 35 條之部分條文，明訂除銷售對象之要保人或被保險人為行員之配偶或直系血親者外，銀行不得授權辦理授信或存匯業務之行員銷售投資型保險商品及具解約金之保險商品(不包括保險期間在三年以下之傷害保險及房貸壽險)並收取佣酬。

影響本行 PB2 的政策規劃，人心浮動，工會在 108.12.13 要求權責單位應全面性跟同仁說明遊戲規則，給予同仁重新選擇轉任的機會，權責單位在 108.12.17 召開說明會，會中除說明 PB2 規劃，亦承諾 3 個月後可視個人意願再轉任，選擇 PB1 者會有轉調他行的可能，但權責單位也會納入同仁上班距離去考量。

108.12.19 工會發信給全行 PB1、PB2 同仁，主要內容為若有被強迫轉任者，請與工會聯繫，此部分工會已請權責單位協調處理。

總行政策因為 72-2 限撥的問題，加上理專人數遞減，而理專並非外找或新人可以立即承接的，規劃上確實是希望從現有業務人才培養理專，藉由 PB2 這制度，協助過渡到理專的培養。工會除要求行方應有適當配套外，也以 mail 方式呼籲同仁於這段期間審慎思考評估自己是否適合往理專發展(除是否適性也有證照能否齊備的問題)，若確實不適合，請於 109.3.31 前向主管勇敢表達自身意願。

- 12、**SI 認列**：104 年因發生 TRF 案，承做 SI 的 AP 改為依照商品年限分年返還，但提前到期或中途解約後，剩餘分年遞延點數卻遲遲未返還給業務同仁，影響權益甚鉅。經工會反映後，相關權責單位已決議，比照 108 年方式於當月全數認列。若於 108 年上半年到期(含之前年度)，將統一認列於 108 年 Q3 的業績點數中，之後提前到期案件則比照認列於到期月份。
- 13、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。
- 14、受理會員申訴，保障合法權益。
- 15、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。
- 16、提供會員勞工法令諮詢服務。
- 17、參與各友會之會務及研習活動，加強與各銀行工會間的聯繫。
- 18、工會會員婚(6000 元禮金)、喪(5000 元奠儀、花籃)、傷病(5000 元禮金)補助、生育補助(6000 元禮金)、流產(3600 元慰問金)、死亡慰問，本年度共有 508 人(婚 108 人、喪 111 人、重大傷病 12 人、傷病 95 人、公傷 2 人、生育 162 人、流產 17 人、員工死亡 1 人)申請。
- 19、會員的重大傷病(重度昏迷、癌症、住院手術等)慰問，出院後定期關懷。
- 20、參與本行『職業安全衛生委員會』。
- 21、召開『勞資會議』，溝通勞資認知歧見。
- 22、工會網站的維護(<https://www.union-sinopac.org.tw/>)。

貳、監事會監察報告：

本會之各項收支審核，均由理事會依章程檢具各項憑證，編制列表，檢送監事會審核，均依正常會計程序辦理並無不當或不實之情事發生。經查 108 年度經費收入 24,569,064 元，支出為 33,884,648 元，本期餘數為-9,315,584 元，上項收支均經監事會依章程監察無誤。

祝福大家

工作順心

永遠團結

第六屆監事會召集人 朱弘恭 敬上

參、討論事項：

一、案由：108 年度財務報告，提請審議。

說明：本案於 109 年 2 月 6 日經第六屆第 36 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

二、案由：本會 109 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。

說明：本案於 109 年 2 月 6 日經第六屆第 36 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

三、案由：108 年度購置股票明細表，提請審議。

說明：本案於 109 年 2 月 6 日經第六屆第 36 次理監事會議審議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 109 年度工作計畫草案，提請審議。

說明：1、持續追蹤並改善工作環境。

2、協助推動基本工資法、勞工職業災害保險及保護法之立法。

決議：照案通過。

五、第七屆理監事及勞資會議代表選舉，因疫情擴散，雖延至 109 年 6 月辦理，但為配合財務報表等相關作業，建議第七屆理監事及勞資會議代表任期仍自 109 年 6 月至 113 年 4 月止，提請討論。

決議：照案通過。

六、案由：選任永豐銀行企業工會第七屆理、監事。

說明：依永豐銀行企業工會章程，擬選出理事 21 人、監事 7 人、候補理事 7 人、候補監事 2 人，任期自 109 年 6 月到 113 年 4 月止。

發票：楊億萍、黃添源

監票：蔡詩聰、韓仕賢、黃添源

理事唱票：管紹君、施吟吟、蔡秀慧

監事唱票：楊秋君、黃添源

理事計票：蘇興茂、王明虹

監事計票：廖偉授、陳志程

選舉結果：出席工會代表 162 人，請假 4 人，實到 158 人。當選名單如下：

■理事當選 21 人，名單如下：

編號	姓名	單位	編號	姓名	單位
1	張麗澤	分行營運處	15	吳孟寶	新莊分行
2	蔡志文	北台南分行	16	廖偉授	中崙分行
3	陳慈中	屏東分行	17	楊秋君	員林分行
4	郭芳環	竹北光明分行	18	黃于玲	新竹分行
5	林惠娜	行政處	19	劉怡婷	北台南分行
6	王啟榮	分行營運處	20	陳志程	台中分行
7	黃瑞祥	南崁分行	21	劉思寧	天母分行
8	陳志旭	資訊處	候補1	黃子庭	會計處
9	宋金洪	迴龍分行	候補2	楊千瑩	板橋分行
10	黃添源	北高雄分行	候補3	林春秀	東門分行
11	湯景富	零售管理處	候補4	陳怡全	西湖分行
12	楊億萍	中和分行	候補5	趙敏如	南台中分行
13	張秉立	中科分行	候補6	吳忠憲	客服中心
14	曾衍諭	城中分行	候補7	施勇安	中山分行

■監事當選 7 人，名單如下：

編號	姓名	單位	編號	姓名	單位
1	朱弘恭	資訊處	6	吳子龍	法金授信風險管理處
2	蘇興茂	零售金融處	7	陳雍仁	作業處
3	黃聖喻	法金授信風險管理處	候補1	潘可耘	敦北分行
4	謝宜蓁	零售金融處	候補2	黃文勳	內壢分行
5	墜崇文	零售金融處			

七、案由：選任永豐銀行企業工會第七屆勞資會議代表。

說明：依「勞資會議實施辦法」第 6 條：「事業單位**單一性別**勞工人數逾勞工人數二分之一者，其當選勞方代表名額**不得少於勞方應選出代表總額三分之一**。勞資會議勞方代表之候補代表名額不得超過應選出代表總額。勞資會議勞方代表出缺時，由候補代表遞補之...」。本次勞資會議代表應選五名、備取二名。

發票：楊億萍、黃添源

監票：楊億萍

唱票：張秉立

計票：湯景富

選舉結果：出席工會代表 162 人，請假 4 人，實到 158 人。當選名單如下：

■勞資會議代表當選 5 人，名單如下：

編號	姓名	單位
1	張麗澤	分行營運處
2	蔡志文	北台南分行
3	王啟榮	分行營運處
4	黃于玲	新竹分行
5	劉思寧	天母分行
候補1	朱弘恭	資訊處
候補2	劉怡婷	北台南分行

肆、臨時動議：無

伍、散會