永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第七屆第 7 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 110 年 2 月 3 日（星期三）上午九時半

地 點：工會辦公室(台北市建國北路 2 段 3 巷 2 號 7 樓)

出席理事：蔡志文(副理事長)、陳慈中、王啟榮、陳志旭、湯景富、張秉立、吳孟寶、廖偉授、
楊秋君、劉怡婷、劉思寧、黃瑞祥、林惠娜、郭芳環、陳志程

出席監事：朱弘恭、蘇興茂、黃聖喻、吳子龍、墜崇文、陳雍仁

請 假：謝宜蓁、宋金洪、黃于玲、黃添源

主 席：理事長 張麗澤

壹、主席致詞

雖109年本行稅後獲利97.77億較108年102.5億低，但總經理及金控皆肯定，在去年整體大環境不佳的情況下，本行同仁們仍交出亮麗成績，既如此應給予同仁們同等的鼓勵。工會認為績效獎金提撥之獎率不應較往年差，然而經營團隊始終不願公開說明今年獎金提撥率為何？每次有關「錢」的問題，總是不交代清楚，啟人疑竇。

上半年因疫情之故加上本行政策不斷調整，第一線同仁皆處在不穩定的狀態下，要達成金控所訂目標相當辛苦，因此工會多次向金控高層建言應適時調降銀行目標額，但未獲正面回應，僅表示依據員工績效獎金提列及發放辦法規定，銀行做多少就提撥多少獎金。事實上在提撥獎金時，確實另有參考指標因素(如考量經營績效/未來風險之關聯合理性/參酌同業薪酬水準)，工會認為影響績效獎金多寡的因素，以 109 年為例，應大致有三點，即疫情、經營管理、員工表現。

疫情係屬天災事變，無法歸咎任何人，也是同業都需面對的問題；經營管理部分則屬經營團隊應負之責；員工表現則依年度考績去顯示同仁之貢獻度。

工會想請問經營團隊：獲利能力衰退、政策千變萬化導致人才流失或需增聘新種業務人才等人力需求計畫是否妥善，及稽法風表現不佳等問題，這些總行提出來的理由，是經營團隊監督管理不善之責還是基層員工原罪？盈餘衰退也要多數基層員工承擔最大責任？

疫情導致大環境不佳，全體員工都很辛苦，應有公平合理的分配，不應考績越低獎金減少比例越多(領愈少砍愈多)，差距越拉越大，不知總行獎金分配的邏輯為何？長期以來，員工表現一直有被過度貶抑的現象，尤其是甲等(含)以下逾半數員工，備受歧視，淪為次等行員，工會會向總行表示關切及抗議。

貳、工作報告

一、會員人數：截至 110.1.30，會員人數：5185 人。

二、持股張數：依會員代表大會決議，每月購置永豐金控股票，截至 109.12.15 累計共持有 5040 張。

三、勞動環境：(1)離職率：109 年整體離職人數較往年多(離職人數大於新聘人數)，其中竹科分行、忠孝分行皆在 45%以上，總行離職人數亦較往年高，離職率高往往代表單位內存在問題，多半又與主管管理有關，工會將建請總經理評估單位

主管適格性。

(2)申報加班:部分單位傳出禁止同仁申報加班費的情況,工會再次重申所謂工作時間,是指「在雇主指揮監督下,於雇主之設施內或雇主指定之場所,提供勞務或受令等待提供勞務之時間」,只要超過法定工作時間,就應依法發給加班費,雖然本行規定8點45分才正式上班,下午5點45分後30分鐘才開始計算加班時間,但早上參加朝會、開門而提早到行的時間也應計入上班時間(值班人員八點上班,五點下班,中午若僅休息半小時,正常加班時間自5點起算,如有連續性或緊急性狀況,自4點半起算);**如下班後有連續性或緊急性的狀況需繼續工作,仍可直接於5點45分開始申報**,上述規定,不論一線二線,AO或OP,一體適用。同仁依上述原則申報加班費,係依法行事,**如遇主管明示、暗示不得申報,請向工會反映。**

(3)其他相關資料詳如【附件一】

四、考績申覆:工會提醒考績除影響績效獎金外,更會影響同仁之工作權,依本行「員工考核準則」第10條規定「連續兩年列丙等或連續四年列乙等(含)以下者,提經人事評議委員會審議確為不能勝任者,將提請董事長依法終止任用。」故若對考績評核結果有異議,請勇敢於 **110.2.9(二)**前,以書面向人資處提出申覆。

五、零售集中:110.1.1 正式實施零售集中政策,然而各區集中行作法不一,產生案件無效率、對保、業績歸屬、舊案增貸...等問題,工會彙整同仁意見詳如【附件二】,已提供通路營運處參酌,後續將持續追蹤改善狀況。

六、PB2 課程:會員反映近三年人力資源處皆於開紅盤期間辦理 PB2 訓練課程,共四天,且課程都是商品介紹,系統下單、經濟指標等適合新人或是每月晨會宣導過的課程,但 PB2 都是從 PB1 轉任,並無新人,課程應安排更貼近實務方有所幫助(如稅法、角色模擬、溝通技巧等)。經工會向通路營運處反映後,該課程第二梯次已調整較為符合同仁需求之課程。

參、討論事項

一、有同仁確診罹患大腸癌,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12,000元以上,提請討論。

決議:照案通過,補助金額為12,000元。

二、有同仁確診罹患結腸癌,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12,000元以上,提請討論。

決議:照案通過,補助金額為12,000元。

三、有同仁確診罹患黑色素細胞癌,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12,000元以上,提請討論。

決議:照案通過,補助金額為12,000元。

四、有同仁確診罹患胃腺癌，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 12,000 元以上，提請討論。

決議：照案通過，補助金額為 12,000 元。

五、擬贊助長期關注、協助職災勞工的「社團法人台灣職業安全健康連線」，提請討論。

說明：台灣職業安全健康連線為非營利社團法人，致力於推動職業安全健康，成立於 2013 年，「過勞之島」即為該組織出版品之一，近期更推出為遭遇職業傷病的勞工及家屬的簡易操作手冊。在台灣，因職災或長期暴露於有害職業因素而導致傷病的工作者，時常在發生職業傷病之後遭遇職場歧視甚至雇主的敵視對待。在尋求法律保障的職災者經濟補償、健康照顧與復工協助的過程之中，遭受制度性與社會心理性困境的經歷並不少見。大多數的職業傷病工作者與其家屬缺乏充分資訊、知識與社會支持，因而未能完整行使其法定權益。該組織長年提供職業傷病工作者與其家屬諮詢服務與協助，並為保障其權益投入研究與政策倡議工作，工會擬給予贊助金額 5 萬元，以支持「社團法人台灣職業安全健康連線」為職災勞工的權益繼續努力，提請討論。

決議：照案通過。

六、擬請職業安全衛生委員會委員提案，權責單位應全面檢視各單位之辦公座椅是否符合職安署標準，並至各單位安排相關衛教宣導，提請討論。【附件三】

說明：會員反映，部分單位辦公桌椅恐未符合職安署標準，導致同仁們因長期久坐而衍生之脊椎傷害，建議職業安全委員會應分兩部分處理：

- 1、全面檢視各單位辦公座椅是否符合職業安全衛生署對於電腦工作桌椅尺寸之建議值，並就差異較大的部分先進行汰換。
- 2、公司依據職業安全衛生法所聘僱之護理人員，其職責應係找出影響企業員工健康之因素，協助企業提出策略預防職災，保障同仁健康也增加企業產能。多數同仁對於辦公座椅不良或坐姿不正影響其脊椎之傷害程度並不清楚，應借重護理人員之專業，安排規劃至各單位進行相關衛教。

決議：經出席委員決議除上述兩點建議外，應請人力資源處於安排健康檢查時，增列相關檢查項目。

七、109 年度收支對照表、資產負債表、歲入歲出決算表及財產目錄，提請討論。(略)

決議：照案通過，提送第七屆第四次會員代表大會審議。

八、109 年度購置股票明細表，提請討論。(略)

決議：照案通過，提送第七屆第四次會員代表大會審議。

九、110 年度歲入歲出預算表，提請討論。(略)

決議：照案通過，提送第七屆第四次會員代表大會審議。

肆、臨時動議：無

伍、散會