

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第八屆第一次會員代表大會會議紀錄

時間：中華民國 111 年 8 月 26 日（星期五）上午 9 時 30 分
地點：南京大樓 13 樓大禮堂(台北市中山區南京東路 3 段 36 號 13F)
出席：應出席工會代表 166 人，請假 9 人，委託 13 人，實到 157 人
主席：永豐銀行企業工會 理事長 張麗澤
來賓：全金聯暨永豐金控工會理事長 鍾馥吉
永豐銀行總經理辦公室副主任 陳蓋武

主席致詞：

新冠肺炎疫情仍持續，指揮中心評估九月會再有一波高峰，且會有重複感染的情況，請大家多加注意自身健康，務必依照中央疫情指揮中心規範配戴口罩，保護自己也保護他人。

去年工會與行方啟動團體協約續約協商會議，耗費近一年半時間，終於雙方達成共識，稍後會在會中跟各位詳細說明，獲各位支持後，會再與資方約簽約時間。會後請各位協助發放的商品卡，也有規劃再發放改版後的口罩給大家，共同防疫。

另外，以下事項請協助轉達單位內部同仁：

- 一、同仁如有因業務疏失上人評會，可先與工會聯絡說明案情以便工會協助爭取從輕發落。對於人評會獎懲案例，請大家要謹慎遵守。另，同仁如有符合工會慰問補助事項請會代協助申請、如有遭受不當對待或公傷等也請通知工會。
- 二、育嬰留停同仁的旅遊補助金會在復職次月發薪日發給，若單位內有預計要在今年進行育嬰留停者，請會代協助提醒同仁，務必要在留停前將當年度特休安排連續兩天以上，才能領到旅遊補助金。
- 三、因為公司戰報、信件量大，常常有同仁錯過工會的相關信息，請會員代表協助宣達工會會議記錄跟文宣，以印出的方式或是晨會時間挑重點宣達的方式，讓所有同仁都能知悉工會在追蹤、關注的議題或是爭取到的權益，麻煩各位。

來賓致詞：

■永豐銀行總經理辦公室副主任 陳蓋武

總經理因臨時有重要會議，無法出席，責成我代為出席轉達他想與各位分享的事項。

- 一、藉此機會，當面謝謝各位工會代表先進的無私付出，唯有勞資雙方攜手合作，才能共同打造更優質的職場環境，建構更完善的福利制度照顧所有的永豐人。
- 二、過去一年多來，我們面臨前所未見的疫情考驗，光是今年累積至今，就有約 2,000 位同仁不幸染疫，但我們「永豐一命」，在全體同仁的相互扶持、支援合作，以及工會先進的善意提醒與協助下，不論是環境清消、人力調度，以及同仁最有感的二天有薪疫苗注射假，染疫後的慰問與關懷等，都是在「防疫最優先、員工最重要」的防疫大原則下，所有永豐人不分你我、彼此互助合作，能一起通過疫情的考驗，共渡難關。

三、近年來在工會的協助下，勞資雙方除了建立平時暢通的溝通管道外，每季也會召開的勞資會議，就同仁所關心的福利、權益，甚至獎金制度、管理議題等交換意見，並且追蹤列管，今年初(1/26)也順利完成團體協約三年一次的續約會議，達成共識，雙方也建議提供5天有薪家庭照顧假，給有需要的同仁。相信理事長也會在今天的會員代表大會提案報告、說明內容，這些都是理事長所帶領的團隊願意與行方幹部主管同仁一起努力，徹底發揮「1+1>2」的功效，勞資雙方一點一滴為同仁所努力累積下來的成果。

四、我也要委請各位會員代表，回到您所服務的單位後，一定要一起共同打造、經營與管理一個友善的職場，讓主動相互關懷成為習慣，讓永豐成為大家第二個家，也讓職場不法侵害的事件消失在我們永豐，倘若有任何風吹草動，請不用客氣，可以透過「內部」的溝通管道，不論是向工會反映，或是透過下個月即將上架的「友善職場信箱」，甚至直接 email 或打電話到總經理辦公室等，都會專人專案來處理。讓我們繼續攜手合作，一起「翻轉金融，共創永豐美好生活」。

■全金聯暨永豐金控工會理事長 鍾馥吉

一、本行的持股信託僅限經理人，同業多不係此種作法，目前金管會在推展企業設立員工持股信託，各家同業(含本行)也搶做此項業務，要員工推展自身企業並沒有給予的持股信託，對於業務推展少了一份實質說服力，與同業競爭上相顯薄弱；且本行離職率始終居高不下，員工持股信託也有助於留才，銀行工會自去年即已推動此項議題，今年亦仍列為工作目標，在此也請蓋武副主任能攜回此項議題，請總經理積極表態協助推動，全金聯今年10月與金管會座談時，也會再討論此項議題。

二、台灣長期在併購法令上對勞工的保障不足，金融業因為過往近60件金融併購案的慘烈，相對工會組織率高一點，不少工會也發揮動員實力，加上全金聯長期不斷與金管會、勞動部協商溝通，是以雖然法令並未明定併購案要經工會同意，但目前主管機關在金融併購案上，會希望勞資雙方對於員工安置計畫能達成合意，故工會可以在併購期間發揮集體協商力量。

全金聯近期擔任富邦、日盛的合併協商員工權益會議主席，也參與花旗出售消金業務的員工權益協商，深感併購時的權益保障沒有明確的法律規範是不行的；且台灣整體的工會組織率低落，我們所有的親朋好友、下一代都可能落在各個產業，也都有可能面臨到併購時的動盪不安，所以為了長治久安，全金聯規劃在下半年正式向主管機關提出修法意見，這會是一條漫長的路，需要很多人的支持與付出，未來如有需要動員，再請各位踴躍參與，謝謝大家也謝謝銀行工會一直是全金聯的強力後盾。

壹、理事會工作報告：

一、上次會議執行情形：

(一) 持續追蹤並改善工作環境：

1、下班時間統計：

月份	當月每天均超過19:30下班分行家數							當月每天均超過20:00下班分行家數						
	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年
1月	0	7	9	5		12	16	0	2	2	1		3	7
2月	28	13	2	6		9	9	9	2	1	0		2	2
3月	22	10	6	7		13	4	6	1	1	2		5	2
4月	29	17	13	1		14	9	9	5	3	3		8	2
5月	21	11	7	6		23	6	7	2	1	4		3	1
6月	15	8	5	11	16	8	11	4	1	2	5	5	1	5
7月	15	18	6	0	16	7	8	3	2	1	0	4	3	5
8月	7	7	1	6	1	6	12	0	0	0	1	0	1	5
9月	16	0	2	10	17	1	5	4	0	0	4	4	1	0
10月	10	0	7	14	6	6	8	0	0	3	3	2	2	2
11月	12	8	4	7	6	2	6	2	3	1	3	3	1	2
12月	7	9	7	9	6	2	4	2	1	0	3	4	0	0

2、110 年度，因為疫情關係，分組上班，超過 7 點半下班的單位略幅增加，工會仍會持續監督追蹤各單位的下班時間及加班狀況。110 年仍有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)；**下班後如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。**

(二)、團體協約續簽

經第七屆第四次會員代表大會通過團體協約增修條文共計五條，主要是關於確保會員產假期間不影響考績、增加有薪家庭照顧假、以及爭取工會推派人選參與人評會、考績申覆委員會、職場不法侵害相關會議擔任委員。以及現行條文中會員配合公司政策自作業職輪調業務職，連續兩年考績為乙，應輪調其他職務的部分，因應現行法規及現況修正，應將考績調整為甲。

歷經數次協商會議，勞資雙方就本次團體協約草案達成共識如下：

■因應外部法令修正及現況，修正現有條文第 5 條會員配合公司政策自作業職輪調業務職，連續兩年考績自乙調整為甲下；並增加調動原則「考量勞工及其家庭之生活利益。」

■因應外部法令修正，修正現有條文第 11 條「…本協約應依金融機構合併法第十二條第一項第二款規定列入合併或讓售契約書。」

■勞資雙方對於有薪家庭照顧假，應係使確實有照顧需求之同仁可運用，達成共識，故合意在一定條件下，可申請有薪家庭照顧假。新增「為讓乙方會員能兼顧家庭照顧責任與職場工作，於個人家庭照顧假(不支薪)與特別休假均休完畢後，以專案方式檢附相關證明文件報准，得請有薪家庭照顧假(支薪)；請假日數全年以五日為限。」

■經檢視近三年孕婦與其他同仁考績比較，顯示考績受到懷孕影響的趨勢有逐年降低，但仍然有這樣的情況存在。經勞資雙方討論後，此一問題須被正視並改善，是雙方共同目標，但考量單獨考核有其正反效果，且本行設有考績申覆制度，若同仁因請產假、育嬰假等對自身考績有疑慮，應提出申覆，由考績申覆委員會作全盤檢視判斷。故決議由人資單位於打考績前，加強對主管的宣導，並於 111 年第一季勞資會議中檢視行內 107 至 110 年申請產假的同仁之考績分布與前期比較之數據等資料；於比較數據中，如顯示降二階的人數比例有大幅變動，須提供工會去識別化之考績評核內容作為說明資料；之後須於每年第一季勞資會議中列入追蹤事項。此條文列入團體協商會議紀錄，不列入團體協約內。

■人評會、考績申覆委員會、職場不法侵害相關委員會，除考績申覆委員會外，均會邀請工會推派代表列席參與；考績申覆委員會原則上由總經理辦公室於會議一週前，負責告知工會考績申覆委員會議時間、代轉書面資料等，並於案件奉核後一週內告知工會申覆結果，包含總申請案件數、過件率、特殊案例說明等。這三個條文將列入團體協商會議紀錄，不列入團體協約內。

(三)、協助推動職災保險單獨立法

歷經勞工團體及專家學者超過十多年的倡議推動，特別是台灣勞工陣線、台灣職業安全健康連線，「勞工職業災害保險及保護法」終於在朝野立委共同努力下在 4 月 23 日經立法院三讀通過，蔡英文總統並於 4 月 30 日簽署該法案，未來職災保險將從勞工保險獨立出來，擴大加保對象至千萬勞工都強制納保，而且全面提升給付保障，傷病給付前兩個月按投保薪資 100%發給，擴大津貼補助，勞工退保後確診職業病一樣也有補貼。工會後續將持續與相關團體關注相關子法訂定進度及法案的落實狀況，期許這部法案可以提供給勞工更安全、健康、更有保障的工作環境。

(四) 研擬並爭取員工持股信託

金管會在 109 年 9 月 1 日表示，將透過納入公司治理評鑑指標及研議建構合理稅制環境等措施，推廣並鼓勵企業及勞工辦理員工持股信託，做為加強勞工退休準備的第三支柱。工會亦認同在台灣已邁入高齡化、少子化社會的情況下，企業辦理員工福利

信託除有助於企業攬才、留才，凝聚員工向心力，對勞工退休金所得替代率提升更是一大德政。

據了解目前同業中合庫金控、第一金控、富邦金控、兆豐金控、新光金控、元大金控、玉山金控、中華開發金控、台新金控、日盛金控、中信金控等金控及部分非金控銀行（高雄銀行、台中商銀、臺灣企銀、遠東銀行等）均已開辦員工持股信託；其中新光金控係先針對高階主管實施，110年已擴及全體員工辦理持股信託，惟本行迄今仍是僅針對高階主管實施。

工會認為員工持股信託應全面擴及實施至所有員工，方能達到增進員工對企業的向心力，更加賣力工作貢獻所長，讓企業的營運更加有競爭力，亦有助公司對股價的維持乃至經營權穩定皆有正面效益，形成勞資雙贏的正向循環。工會將於111年第一季勞資會議提案請行方參考同業，研議公司相對提撥的員工持股信託方案，以有利攬才與留才，進而提高企業競爭力。

二、年度會務工作成果：（110.1.1 - 110.12.31）

- 1、截至110.12.31止，應加入工會會員數5204人，已完成入會5196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110.12.31計共持有5140張。
- 3、**績效獎金**：110年度本行稅後獲利113.75億，較109年獲利更亮眼，在金融業密集競爭的情況下，交出這樣成績單，顯見每位同仁的努力與打拼。有會員反映獲利較108年高，各考績等第卻僅較當年微幅增加0.1上下，行方回覆係110年的目標僅達成99%，且有稽法風重大缺失的部分；此外獲利並非是全拿出來分配，仍係依照獎率算出的總額八成做分配，所以與同仁認知有所落差。工會認為金控對於各子公司目標的訂定應視國內外經濟情勢變化適當調整（調高或調低），而非一味地每年墊高目標，然後將目標層層轉嫁到基層業務同仁上，在高目標及高壓力的情況下，致使衍生弊案、遭致金管會裁罰的可能性，形成惡性循環。工會將提案金控工會，請金控工會對內與金控高層協商，對外應尋求全金聯協助向金管會反映，正視此一問題。
- 4、**考績申覆**：今年申覆過的案件約兩成，據工會了解三月中已完成所有案件的審理及簽核，權責單位於近期會通知當事人申覆結果。績效考核本就包含可量化及非量化的項目，兩部分都有一定的占比，非量化部分，各單位主管應於日常管理上就要適時提醒同仁。工會認為績效考核影響同仁績效獎金、升遷、調薪，係屬同仁重大工作權益，在考績評核上應謹慎、如實的回饋同仁一整年度的表現，避免以空泛、抽象、不客觀的敘述去評價同仁，已請總經理提醒各單位主管。

5、**績效調薪**：據了解，109 年整體績效調薪覆蓋率為六成五(含升遷)，除三年一次政策調薪【第一次辦理為 108 年】外，每年行方仍會考量當年度整體調薪策略，主要依本行獲利狀況為原則，依據員工前一年度考核結果辦理績效調薪。111 年是第二次辦理政策調薪的年度，工會已於 110 年勞資會議上向行方反映，請其衡量近兩年物價通膨迅速，增加「政策調薪」的比重。金控工會亦有向金控反映，並獲金控董事長陳思寬回應「將轉交人資進行評估，並在各子公司提案時，與各子公司董總充分討論。」

6、**專案退休(職)**：110 年度離退專案改採由人資處直接通知符合退離條件(近兩年考績皆為乙等(含)以下或近一年考績為丙等(含)以下條件者的同仁，同時亦通知其主管知悉，並有要求主管不得干預或勉強同仁的決定。

7、**疫情期間**：工會向行方爭取/溝通的成果如下：

- (1) 5/17起，分組名單內，如有孕期中同仁，單位已優先排除；因高中以下停課，部份同仁須請防疫照顧假，皆個案協助處理。
- (2) 因熱點分行同仁為維護公司正常營運，冒險在疫區服務客戶，總經理與熱點分行上班同仁視訊鼓勵並發給勉勵金，協助安排有疑似確診個案之分行所有同仁進行快篩。
- (3) 熱點五家分行的制服，除兩套制服加週五自製便服外，另外兩天可穿便服，總行回覆單位可自行決定，著統一顏色衣服即可。若有其他單位有類似需求，可先向單位主管反映，若有問題，再向工會反映。
- (4) 為保障一線同仁面對客戶的風險，行方應統一購置防疫物資。通路營運處於5/20配發面罩給一線同仁；行政處於5/28前配送防疫物資(酒精及口罩)至各業務管理區。
- (5) 行方會發給確診同仁慰問金。
- (6) 與金控工會、證券工會共同爭取到疫苗險、有薪疫苗接種假。

工會為照顧會員，決議事項如下：

- (1) 製作合格醫療型口罩送給每位會員100片，全數已於110年9月下旬發放完畢。
- (2) 予以確診同仁慰問金1萬2，住院三日以上者可另申請傷病住院補助5千元。

8、**特別休假**：會員反映，110 年因疫情之故，無法完成當年度特休連續安排兩天，希望工會協助反映今年可以放寬為若有安排遞延特休連續兩天，即可領取旅遊補助金 1 萬 2。

工會已於 110.10.4 勞資會議上反映，行方終於 110.11.11 發文通知「因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情，本年度放寬增加連休「遞延特休」或「補(調)休」二日，亦符合旅遊金發放規範。」110 年做法實屬特殊情況，請各會員 111 年仍應做好特別休假規劃事宜。

9、**遞延獎金**：一、經 110 年 10 月 5 日、110 年 12 月 29 日勞資會議討論，行方表示將參考同業作法，另案先與相關單位研議發放 107 年至 109 年遞延獎金之系統設計與流程等，原則採線上申請方式為主（實際作業流程待與相關單位研議後公告之）；並邀請工會指派代表列席與會，預計於 111 年下半年辦理。

二、110 年獎勵辦法已經刪除離職不發放之條文，故 110 年度的遞延獎金首次發放會在 111 年第一季，將直接匯款至同仁帳戶（存摺備註為薪資轉帳）。若帳戶已關者，權責單位會電話聯繫本人後，再匯款。

10、**理專分級**：總行將於 112 年導入理專職位目標制度，通路營運處於 9 月份辦理三場會議邀請各通路代表討論收集意見，並於 110.12.6 辦理大型說明會。其中關於理專快速升遷的部分，在 110.12.29 勞資會議會中，行方回應「理專分級架構之快速升遷制度其員額為獨立辦理；自 112 年開始每年 1 月 1 日為生效日。自 112 年起，理專同仁升等/升級獨立於每年年初先行，其餘業種員工維持每年 5 月升等(扣除理專同仁)，故理專快速升遷制度不會佔據單位原定升遷名額。」

112 年即將正式實施理財分級架構，111 年為轉型過渡期，然本行有部分同仁係在 108 年配合公司政策轉調理財業務發展，迄今不過 2 年，優秀理專的培養絕非一朝一夕，為利留才並讓同仁日後仍願意相信配合行方政策，行方有責任與義務需協助同仁過渡在面臨政策調整時，所遭逢的困境。此次調整在實務上應有許多意見及需要溝通說明，進而做滾動式調整之處，故於 111 年 3 月 30 日勞資會議中提出應設立小組，定期召集交換意見，並應邀工會推派代表出席之建議，勞資初步共識將由總經理辦公室派員協處理。

11、**不當銷售**：會員反映目前各區都在積極逼迫開紅盤，要求 PB1 須交出保險、基金目標額，提供名單要求說明約訪進度、客戶有意願後，再安排理專去簽約。於法 PB1 不能推銷保險基金未來成交電訪時，客戶回答是 PB1 同仁明示暗示…，應該歸責於誰？又或是客戶表示因為要辦貸款，PB1 同仁帶著 PB3 去推銷保險，他們不得不買時，又該歸責於誰？工會認為若是上述情況，日後再有爭議，不得究責基層同仁。經工會反映，行方回覆已於 110 年 12 月區主管會議中討論及宣達，決議未來 PB1 同仁僅可提供適當建議名單給與理財專員業務開發，不得直接從事保險銷售業務。如有單位主管陽奉陰違，請逕向工會申訴。

12、**職場不法侵害**：職場不法侵害包含性騷擾、霸凌等，工會重申在職場上知悉或遭遇到類似情事時，請進行蒐證並第一時間直接撥打本行申訴專線電話：02-81618738、02-81618745，或直接與工會：02-25189388#185 聯繫。再次提醒各單位主管知悉後，亦應直接通報人力資源處，切莫自行判斷

處理或企圖私了，若致使公司既定程序未能啟動，延誤「立即有效處理」時間，造成公司損失，將會被追究管理之責。

- 13、**工會網站**：111年3月工會網站辦理有獎徵答活動，**期限內完成答題，並回答正確**之會員每人可領取200元7-11禮券，禮券將於本次會員代表大會後發放(發放時需在職)完畢。
- 14、**職業安全**：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，工會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。職業安全衛生委員會決議除上述兩點建議外，另請人力資源處於安排健康檢查時，增列相關檢查項目。
- 15、**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。
- 16、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。
- 17、受理會員申訴，保障合法權益。
- 18、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。
- 19、提供會員勞工法令諮詢服務。
- 20、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。
- 21、工會會員結婚補助(6000元禮金)、喪事補助(5000元奠儀、花籃)、傷病補助(5000元禮金)、生育補助(6000元禮金)、流產補助(3600元慰問金)、會員死亡補助(100,000元慰問金)，本年度共有508人(婚95人、喪121人、重大傷病25人、傷病68人、公傷10人、生育158人、流產26人、會員死亡5人)申請。
- 22、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。
- 23、參與本行『職業安全衛生委員會』。
- 24、召開『勞資會議』，溝通勞資認知歧見。自110年起，勞資會議紀錄於永豐雲上可查詢到，路徑為：溝通園地→知識庫→分類主題→永豐銀行→公告區→總經理辦公室→勞資

會議紀錄。

25、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 110 年度經費收入 27,836,872 元，支出為 20,748,255 元，本期餘數為 7,088,617 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

第七屆監事會召集人 朱弘恭 敬上

參、討論事項：

一、案由：110 年度財務報告，提請審議。

說明：本案於 111 年 3 月 22 日經第 7 屆第 13 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

二、案由：本會 111 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。

說明：本案於 111 年 3 月 22 日經第 7 屆第 13 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

三、案由：110 年度購置股票明細表，提請審議。

說明：本案於 111 年 3 月 22 日經第 7 屆第 13 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 111 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、協助推動企業併購相關勞動法令。

3、爭取員工持股信託。

決議：照案通過。

五、案由：本會團體協約於 110.4.24 屆期，經勞資數月協商，續簽條文草案詳如【附件一】，
提請審議。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會