

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第八屆第二次會員代表大會會議紀錄

時間：中華民國 112 年 4 月 26 日（星期三）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 170 人，請假 11 人，委託 5 人，實到 154 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

主席致詞：

自 5/1 起，疫情指揮中心宣布解編，新冠肺炎也將調降為第四級法定傳染病，然而疫情並未消失，只是對生命安危的威脅性較低，還是要請大家多加注意自身健康。

去年本行獲利再創新高，工會有與董事長及總經理爭取今年的調薪應讓員工有感，獲得兩位正面回應，今年調薪應該會在 5 月，就請大家屆時看看薪資條，看看能否感受到行方所謂的有感。

另外，以下事項再請協助轉達單位內部同仁：

- 一、同仁若有上輪調平台申請單位輪調，面試通過後超過三個月未能調動者，請直接與工會或人資各區窗口聯繫。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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。

來賓致詞：

■全金聯暨永豐金控工會理事長 鍾馥吉

- 一、目前台灣金融從業人員約有 100 萬人，意即每 8.75 個勞工就有 1 人是從事金融業，全金聯處理的議題也廣泛多元，近日著墨與銀行員較切身的議題，例如合併時的權益保障。雖目前與主管機關有一定的默契，即在併購或轉讓發生時，會要求勞資雙方對於員工安置計畫能達成合意，使工會可以在併購期間發揮集體協商力量。然而此議題根本解決之道仍在於必須推動勞基法第 20 條修法，徹底解決併購發生時對勞工保障不足的部分；且此議題並非僅有金融業會遇到，如同當年因為台北國際商銀工會(現永豐銀行工會)聯合金融同業工會推動擴大銀行員適用勞基法，現在幾乎所有服務業

的勞工都已納入勞基法適用範圍，推動修法是一件漫長且不易的事，但終究要有人帶頭去做，全金聯責無旁貸。除了推動併購修法外，全金聯推動倡議的議題還有很多，如：應提高雇主新制退休金提撥率、工資定義明確化、保險業務員勞務契約爭議、甚至遠洋漁船強制裝設 WIFI 供漁工使用…等不一定每項都與銀行從業人員密切相關，但我們所有的親朋好友、下一代都可能在各個產業就業，這些議題都需要大家一起來支持協助倡議，凝聚力量，使改變成為可能！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。

二、去年的會員代表大會上即向總經理辦公室的蓋武副主任攜回此項議題，請總經理積極表態協助推動本行的員工持股信託，據了解總經理亦相當支持。但過了一年，民營同業幾乎都已經開辦員工持股信託，公股同業更不乏有員工持股信託已經擠進大股東行列，唯有本行的持股信託仍僅限經理人，真的是相當丟臉的一件事！全金聯在與財政部、金管會座談時，亦有提及本行對外宣稱有開辦員工持股信託，實則僅限於經理人，莫非只有經理人才被經營高層認定為員工？欺世盜名實不可取！工會沒有資源，向行方爭取也未必立刻有結果，仍需要大家的團結支持，一起繼續努力爭取！

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	111年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年
1月	0	7	9	5		12	16	3	0	2	2	1		3	7	1
2月	28	13	2	6		9	9	12	9	2	1	0		2	2	2
3月	22	10	6	7		13	4	6	6	1	1	2		5	2	1
4月	29	17	13	1		14	9	7	9	5	3	3		8	2	5
5月	21	11	7	6		23	6	7	7	2	1	4		3	1	4
6月	15	8	5	11	16	8	11	7	4	1	2	5	5	1	5	4
7月	15	18	6	0	16	7	8	11	3	2	1	0	4	3	5	4
8月	7	7	1	6	1	6	12	4	0	0	0	1	0	1	5	2
9月	16	0	2	10	17	1	5	5	4	0	0	4	4	1	0	2
10月	10	0	7	14	6	6	8	5	0	0	3	3	2	2	2	0
11月	12	8	4	7	6	2	6	4	2	3	1	3	3	1	2	1
12月	7	9	7	9	6	2	4	1	2	1	0	3	4	0	0	1

2、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。

此外，111 年勞檢時，發現仍有部分同仁打卡時間為晚上七點到八點左右，但理由均選擇避開交通壅塞時間、等待家人朋友…等，造成勞檢員判讀不易。請同仁如有確實從事公務應落實上下班打卡紀錄，除加班有所依據，若有意外發生，對於職災認定也有所幫助。

(二)、協助推動企業併購相關勞動法令：

政府自 2001 年開始金融改革，掀起金融機構合併風潮，再加上近年隨著大數據、人工智慧、區塊鏈、雲端運算等數位化科技的發展，迄今台灣已經有超過 60 件金融機構整併案件。金融整併對於員工的工作權影響甚鉅，從近年的整併案來看，不論是合併方或是被合併方，其勞工都有可能因為整併而失去工作。然而現行法規如《金融機構合併法》、《企業併購法》、《勞動基準法》等對於併購時相關受僱人員的勞動權益並沒有充足的保障。

推動修法素來並不是件容易的事，尤其此三法牽涉資本家利益，難度更高，然不開始推動，就不會有進展，更是在耗損每個因併購影響權益的勞工家庭，是以本會與台灣勞工陣線、上級工會全國金融業工會聯合總會商討後，決定一同推動修法事宜。初步規劃先拜會各黨團立委，期讓立法委員督促勞動部及金管會提出對應方案，並積極推動相關修法，以貼切實務需求並解決現有困境。

(三)、爭取員工持股信託。

本行的員工持股信託僅實施於經理人，並未全面擴及到所有員工。金管會不僅一次公開表示希望金控集團帶頭擴大員工福利信託，並成為金融股的護盤力量，各大金控陸續響應加入，且多係擴及所有員工，鮮有如本行一樣，僅實施至經理人。

工會自 111 年第一季勞資會議即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，遺憾的是在 111 年 12 月 21 日第三次勞資會議上，行方對於該議題仍未予以正面回應，僅表示需通盤考量全行的福利制度後，再評估是否新增此項福利。

工會認為提出員工持股信託係為響應金管會政策，行方應為留才考量，在不影響員工既有的權益、福利下，規劃新的福利制度。此案雙方認知差異大，除持續進行內部溝通爭取外，亦將向金管會反映本行並未全面實施員工持股信託一事，避免造成外部誤解，有欺世盜名之疑慮。

二、年度會務工作成果：(111.1.1 - 111.12.31)

- 1、截至 111.12.31 止，應加入工會會員數 5259 人，已完成入會 5251 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 111.12.31 計共持有 5191 張。
- 3、**績效獎金**：本行今年稅後盈餘 146.3 億，目標達成率 117%，創下近年最佳表現！這是所有同仁辛苦打拼的成果，工會先前即呼籲行方應提高績效獎金提撥率，並在發放數額上能讓同仁們有所激勵與感動。行方表示會讓同仁有感，在勞資會議上更表示因為疫情嚴峻，所有同仁都很辛苦，會在年底考核予以回饋。然據了解，今年各等第的發放數額雖略有提高，遺憾的是行方始終不願意告知工會提撥率為多少，工會認為依照員工績效獎金提列與發放辦法，獎率提撥訂於 10-12%，提撥率多寡攸關同仁績效獎金的總額，不願告訴工會，啟人疑竇。過往在未達成預算目標的情況下，提撥率亦有達到 11% 的情況，今年超出預算目標，沒有道理提撥率不能在 11% 之上，行方應主動釋明，避免爭議。
工會已尋求內部管道向董事長、總經理、權責單位、獨立董事信箱等反映，希望能了解 1. 提列獎率是多少？2. 獎金均數是多少？3. 核算流程、計算項目

為何？雖有獲得回覆，其內容卻完全沒有回應工會所提問，目前此案仍在請益獨立董事看法；此外，工會認為依照員工績效獎金提列與發放辦法，獎率提撥訂於 10-12%，提撥率多寡攸關同仁績效獎金的總額，行方應明訂達成率達到一定時，獎率提撥為多少，此案將列入下次勞資會議正式提案。

- 4、**考績申覆**：公司已於年後召開過申覆會議，申覆過件率約 2 成，待董事長簽核後會通知當事人。工會認為考績申覆制度不僅是考績申覆，更是同仁與主管間信任關係重建的制度，透過此方式，總行可以重新審視同仁意見與主管考核紀錄，讓雙方知道彼此不足或未看的部份為何，避免誤會、心結產生，形成正向循環，對於留才、育才相信都會有正面影響。
- 5、**年度調薪**：依據勞資協商，政策調薪年度因應物價的調薪不低於整體調薪預算 0.75%，據權責單位說明，111 年因工會於勞資會議提出希請行方提高政策調薪預算，此案獲董、總支持，整體調薪預算有另向董事會申請調高，故 111 年因應物價的調薪約佔整體調薪預算 1%。
- 6、**證照補助**：工會於 110 年第三季勞資會議時提出為利留才，建議行方補助 CFP(Certified Financial Planner, 理財規劃顧問證照)、換照費用，本案獲行方正面回應，並於 111.6.30 已修正「進修補助準則」，將 CFP 換照費用亦列入補助範圍內。會中亦有提及 CAMS(國際公認反洗錢師資格認證)，僅有特定單位可獲補助，建議放寬補助對象，獲總經理正面回應，經權責單位研擬規劃，已於 112.1.1 修正「國際公認反洗錢師 CAMS 補助準則」，各單位同仁亦適用該辦法。
- 7、**遞延獎金**：本案爭議多年，除透過內部持續爭取，更仰賴上級工會全金聯鑠而不捨與金管會、勞動部溝通，內外合擊下，終使本案有進一步的成果！行方已於 111 年第 3 季開放線上申請 107 年~109 年度國內通路獎勵辦法之未發放遞延獎金，獎金類型包含團獎跟個獎(即國內通路獎勵辦法適用的獎金)，據權責單位說明此次可領取者約 900 多人，申請並完成領取程序者約 700 多人，專案執行率約 78%。
- 8、**團體協約**：團體協約於 111/9/6 順利續約，並經勞動局核備完成。本次續約新增條文為：「為營造友善職場及平衡乙方會員兼顧工作與家庭照顧責任，於當年度乙方會員個人家庭照顧假(不支薪)與特別休假均休畢，且檢附相關證明文件經專案簽核方式報准後，乙方會員得申請有薪家庭照顧假(支薪)；請假日數全年度以五日為限。」
- 9、**特別休假**：截至 111 年年底有 48 位會員未安排當年度特別休假兩天以上，但整體會員年度特休已休比率約 58%，請所有會員新的年度也要妥適安排休假，除可讓身心獲得休息，亦可在農曆年前領取一萬二的旅遊補助金。

10、**午餐津貼**：自2015年午餐津貼自1800元調整自2400元，迄今已逾7年，根據主計處統計，近幾年物價多持續上漲，2021年實質經常性薪資平均4萬1,422元，還較2020年的4萬1,437元減少，是五年來首次負成長，顯見薪資成長都被通膨吃掉。近幾年銀行獲利持續新高，工會除對內向行方提出建議應體恤同仁在業績高壓下的付出與努力，提高午餐津貼，減少同仁面對餐食費用高漲的壓力外；也透過上級工會全金聯，請其發文財政部提高午餐津貼薪資免稅額，遺憾的是對內對外皆未獲得正面回覆，仍會視時機持續爭取。

11、**理專分級**：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)。行方於勞資會議表示理專快速升遷制度不會佔據單位原定升遷名額。」

通路營運處於111.8.25辦理公聽會，工會彙整重點整理如下：

- (1)、權責單位持續在檢視AUM分配部分，分配不足的狀況較去年有改善，但仍有調整空間。目前已透過每季產製AUM相對不足清單供分行主管進行調整，並將資源分配列入分行主管KPI考核。
- (2)、客戶資源每年10月重分配，需要釋出久未往來客戶的理專是經管顧客數+經管AUM皆超過上限。
- (3)、久未往來的客戶定義為：經管一年無理財AP+連兩季平均AUM減少者。
- (4)、L1~L3如果持續1年半產能+近1年Score Card皆有達標，即符合升級資格。升級後上半年達到目標者，業績獎金會加權。L4升級須經面談程序，惟升級與否仍依升級公告為準。
- (5)、每年10月將公告升級名單，隔年1月正式調整職位，升級者亦將調整薪資。
- (6)、升遷者會在每年1月下旬公告，原(111.8.25)會議上說明不佔單位升遷員額。
- (7)、111年暫時匹配至16職等LV2之PB2，112年將回復LV3，權責單位也已完成這群同仁的意願調查及補足AUM不足的部分。

■詳細內容請參閱知識庫：登入永豐雲→知識庫→搜尋「2022理專分級說明」

12、**IPO募集**：會員反映雖然理專第四季個人業績目標有打折，但單位內的IPO目標額被調高，與總行政策不相符，且所推之IPO產品以目前局勢看來，並非進場時機，恐引起糾紛。經工會與董事長反映，董事長再次重申公司政策要的是AUM的成長，會規劃多個商品供AO挑選適合客戶的商品，不會要求單一IPO商品的業績。

13、**對保正本**：會員反映自112/1/3起客戶申辦貸款檢附文件，須確認與正本相符，故行方要求AO親訪客或客戶來行時，要以公司提供的iPAD拍攝正本文件後上傳。惟部分單位iPad數量較少，尚未配置完成前應如何處理。經工會反映，權

責單位表示已協請行政處添購，目標集中行每 2 位業務同仁共用一台。惟因 iPad 正值新舊機種汰換之際，報價時間較長，預計 2023/3 月底前可配送至集中行。尚未配置完成前的因應措施「112 年 Q1 新申請且無法依本機制完成正本確認之案件(如當日 iPad 未能足夠使用)，得述明原因回報零售營管部備查即可。」亦已於 111/12/30 公告。

- 14、**理專目標調降**：111 年第 4 季本行遭致金管會裁罰，停止新承作特定保險商品等業務，期限長達半年，勢必影響理專同仁業績目標的達成率，因業務人員都是量化指標，年度考績與達成率高度相關；且明年 1 月又是理專分級制度首次實施，因此工會建議調降 111 年第 4 季業績目標，或以其他更為妥適的配套方法因應。獲權責單位正面回覆，已調降第四季理專敘獎門檻為七折，獎金率則不打折，以期穩定營業單位同仁業務士氣，並充分展現行方體恤與支持，並將依業務實際恢復之時程，視情況再行簽提 2023 年第一季調整方案內容。
- 15、**職場不法侵害**：職場上不法侵害係指勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神傷害。近期因投資市場波動較大，如面對情緒較不穩定之客戶時，除通知單位主管及保全人員，對客戶進行規勸、安撫及制止外，也請單位同仁們積極通報人資、工會，必要時應報警處理。公司內部職場不法侵害申訴電話為：02-81618738、02-81618745，工會電話為：02-25189388#185。
此外，工會與公司簽訂的團協第 9 條「乙方會員因公涉訟時，甲方應主動派員並延聘律師給予必要之協助，不論訴訟勝負，其訴訟費用及相關支出應由甲方負擔。」請同仁不用擔心因職務衍生之訴訟問題。
- 16、**工會網站**：112 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。
- 17、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。
- 18、受理會員申訴，保障合法權益。
- 19、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。
- 20、提供會員勞工法令諮詢服務。
- 21、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。
- 22、工會會員結婚補助(6000 元禮金，117 人)、喪事補助(5000 元奠儀、花籃，129 人)、傷病補助(5000 元禮金，重大傷病 22 人、傷病 88 人、公傷 10 人、確診 2805 人)、

生育補助（6000 元禮金，133 人）、流產補助（3600 元慰問金，23 人）、會員死亡補助（100,000 元慰問金，2 人），本年度共有 3329 人申請。

23、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。

24、參與本行『職業安全衛生委員會』。

25、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。

26、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 111 年度經費收入 28,761,413 元，支出為 44,651,230 元，本期餘數為-15,889,817 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：111 年度財務報告，提請審議。

說明：本案於 112 年 3 月 16 日經第 7 屆第 18 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

二、案由：本會 112 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。

說明：本案於 112 年 3 月 16 日經第 7 屆第 18 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

三、案由：111 年度購置股票明細表，提請審議。

說明：本案於 112 年 3 月 16 日經第 7 屆第 18 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 112 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：擬修正本會章程以符合現行法令，提請討論。【附件一】

說明：1、為配合民法成年年齡自 20 歲調降為 18 歲，除修正本會章程第 15 條以符法令外，亦全面檢視其他條文，調整用字，以臻完善。

2、本案於 112 年 3 月 16 日經第 7 屆第 18 次理監事會議決議通過。

決議：經全體出席會員代表 159 位(親自出席 154 位，委託出席 5 位)無異議通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會