

永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第七屆第 23 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 112 年 10 月 26 日（星期四）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、郭芳環、陳志旭、張秉立、吳孟寶、黃添源、宋金洪、楊億萍、林惠娜、廖偉授、陳怡全、楊千瑩、陳雍仁、黃子庭、曾衍諭、林春秀、楊心妍

出席監事：朱弘恭、吳子龍、謝宜蓁、蘇興茂、黃聖喻

請 假：墜崇文、王啟榮、黃于玲

主 席：理事長 張麗澤

壹、主席致詞

112.10.26 下午金管會發布對本行及金控的處分案，點名時任法務處處長有應大股東指示並協助處理其民、刑事等訴訟事務，並提供公司之訴訟案資訊予大股東，執行職務有角色錯置，衍生對貴公司利益衝突之情事。鼎興案時工會即提出建言，奈何忠言逆耳，高層置若罔聞，落得今日被昭告天下「角色錯置、邏輯矛盾、違反內稽內控，有礙健全經營」！

近年總行不斷要求稽法風，只要基層同仁違反，立刻送銷售紀律審議小組，記好記滿者再送人評會議處，影響考績影響升遷；反觀本行近日公告的人事令，關於經理人的異動，其中有上半年明知理專不實公出卻仍放行，經人評會討論認為其管理方式與本行高度重視同仁誠信道德與職業操守相悖離，雖懲處小過，卻只是換個單位繼續幹經理；亦有督導主管明知其當業主期間就有對同仁們管理行為不當，仍然拉拔為單位經理。

此份人事令似乎是為了預告主管機關及本行所有同仁，管理職能與誠信道德相悖離，只要你有關係，永遠都是資方的經理人；對同仁管理上有不當言行，只要能逼迫基層同仁達成業績，你也永遠都是資方的經理人！這就是本行的公司治理文化！？

工會去年的文宣即表示「文化係一個群體的共同價值觀，『誠於中，形於外』，以身作則，上行下效，自能養成團隊誠信文化。請公司高層認清公司的真實狀況，揚棄虛假文化，有覺悟及勇氣戮力改革，給員工友善工作環境，做好誠信文化紮根工程，方能穩健前行，否則費盡心力去爭取甚麼大獎、搞願景文化宣傳、大內宣大外宣的漂白，自嗨自爽，卻不敵金管會一紙「有礙公司健全經營」的裁罰文狠狠拆穿打臉，原形畢露，情何以堪！若無誠信，寸步難行，焉有願景？何來永續？天邊彩虹，自欺欺人。」

金管會要求「對總經理及內部相關涉案主管檢討其應負之責任，並提報董事會報告。」以及近期對同仁惡言相向有具體事證的主管，高層是否一樣堅持輕輕放過？官官相護、待基層從嚴、律經理人從寬？工會提醒所有員工都在看、主管機關也在看，所謂連續 4 年的「亞洲最佳企業雇主、友善職場獲獎者」怎麼處理這些事？

貳、工作報告

一、會員人數：截至 112.10.25，會員人數：5427 人。

二、持股張數：截至 112.10.25，累計共持有 5624 張。

三、員工持股信託：112.10.12 勞資雙方進行初次協商，工會訴求員工可出資參與、非工會會員禁搭便車條款、明年年中即應底定本行員工持股信託方案；會後已請人資、總辦將工會訴求帶回。此議題自 109 年延宕至今，工會已釋出極大善意，盼雙方能早日達成共識，規劃出適宜方案。

四、職場不法侵害：工會接獲申訴信件，控訴本行高階經理人於參與獎勵海外旅遊期間，因深夜酒店刷卡有問題而致電客服，電話接通即跳針式詢問客服同仁：你知道我是誰嗎？你知道我是誰嗎？通話過程言語態度不佳，令客服同仁心生恐懼之外，也擔心此經理人是否已失智，否則怎不知自己是誰？事實上客服面對此問題有既定的 SOP，但該高階經理人當時未接聽電話，隔天竟然又向另一位高階經理人投訴客服中心同仁不調高他的額度。其惡劣行徑引發同仁不滿，除向工會申訴外，同時向銀行獨董申訴信箱/銀行專用檢舉信箱/銀行不法侵害申訴專用信箱/友善職場信箱進行申訴，全案仍須待行方調查。
雖本行連續 4 年榮獲「亞洲最佳企業雇主獎」及多年宣導「友善職場」，仍發生數起經理人言行不當、舉止失控，涉及職場不法侵害的情事，工會提醒行方，近幾年不斷宣導重視稽法風、友善職場，是否只有基層員工需要遵守，一涉及經理人就輕輕帶過？本行還要再繼續展現對經理人一貫宇宙無極限的包容力給所有基層員工看嗎？無法自律就他律，行方在管理經理人上再無具體強力作為，屆時莫怪同仁為何都不走內部申訴管道。

五、單位裝修：近期因行舍老舊及組織變動，有不少單位在施工裝修，施工中可能有大量粉塵及刺鼻氣味，如同仁有過敏或身體不適等問題請及早向工會或行政處反映，行政處同仁會協助安排加裝通風設備及空氣清淨機。

六、疫情獎勵：經工會反映先前疫情獎勵名單恐有疏漏，為使疫情獎勵名單更完善，行方從善如流於 9/8 發出「疫情期間卓越貢獻提報流程」，如在之前有不慎遺漏未通報者，可由單位或同仁自己提交申請書，據悉約有 200 多位同仁提報，待提報人評會後公告獎勵結果。

七、旅遊補助金：截至 10/27 止尚有 820 人未安排連續 2 天特別休假，不符合領取旅遊補助金的資格，請會員及早規劃年度休假，以免錯失自身權益。

參、討論事項

一、有 1 位同仁確診罹患膀胱癌，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，予以慰問金額 12,000 元。

二、有 1 位同仁確診罹患乳癌，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，予以慰問金額 12,000 元。

三、本行自 102 年實施人崗匹配制度，迄今已 10 年，外在環境及內部組織變遷甚鉅，應是重新評估檢討作修正的時候，建請提案列入勞資會議議題，提請討論。

說明：人崗匹配制度自 102 年實施以來，執行面上大小爭議不斷，更因架設分行各業種之天花板，致使部分優秀同仁連續數年都因此制度無法更往上一部，職涯升遷規劃並無前景，尤以 OP 作業人員影響最大。近幾年更因重視稽法風，增加不少工作在作業同仁身上，在工作量增加、升遷卻被人崗匹配卡住、加薪幅度又未如預期的情況下，造成作業同仁被同業挖角、對外亦招募不到適合人選，作業人力永遠補不齊，作業風險提升的窘境，工會認為外在就業環境已改變，本行人崗匹配制度須重新檢討修正，為設有天花板的業種，打開天花板，重新設計其職涯發展之路，以利人才招募及留才規劃。

決議：照案通過，後續將提案勞資會議。

四、工會自去年年底起，即數次要求行方告知績效獎金提撥率為多少，延宕至今未獲正面回覆，擬向勞動局提出勞資爭議調解，並納入提高明年度調薪預算及員工持股信託案，提請討論。

說明：1、依照員工績效獎金提列與發放辦法第2條，總獎金提列金額=當年度績效獎金前及員工酬勞前之稅前盈餘×獎率。獎率訂為10%~12%，年度提列獎率授權董事長訂定之。
2、本行近年獲利屢創新高，表現亮眼，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，並應在發放數額上能讓同仁們有所激勵與感動。然今年各等第的發放數額雖略有提高，但有不少會員質疑提撥率是否降低。
3、工會認為提撥率多寡攸關同仁績效獎金的總額，涉及員工重大權益，且過往在未達成預期目標的情況下，提撥率亦有達到11%的情況，今年超出預期目標，沒有道理提撥率不能在11%之上，行方應主動釋明，釐清加減項目，避免爭議。因此多次詢問行方，遺憾的是行方始終堅持不願意告知。

決議：照案通過，調解內容、方向、申請時間授權理事長及常務理事辦理。

五、依據台北市政府勞工局來文，本會擬推選一位優秀工會幹部參與今年度「台北市優秀勞工選拔」，提請討論。

說明：理事黃聖喻長期擔任工會幹部及會員代表，此段期間投入公共事務不遺餘力，熱心協助弱勢勞工，足擔任員工之楷模，擬推舉為本會優秀勞工代表參選。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會