

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第八屆第三次會員代表大會會議紀錄

時間：中華民國 113 年 4 月 25 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 6 人，實到 164 人
主席：永豐銀行企業工會 理事長 張麗澤
來賓：全國金融業聯合總會理事長 鍾馥吉
主席致詞：

這次是我最後一次主持銀行工會的會員代表大會，今天稍候也要進行改選，有些話必須說清楚，避免大家接收到錯誤的訊息。工會的經營核心理念一向自詡「正派經營」，開大門走大路，工會的信箱、網站、電話都是公開的，會員有問題可以隨時反映，工會都會盡力協助處理及回答，雖然回答及處理，不見得能遂如人意，但只要有回答、有處理，就不應該斷章取義對外說成工會不接受個人意見，或是根本沒來反映就直接上匿名網站發言，這樣是偏頗且誤導其他會員的；近來工會亦有接獲會員反映，有人私下打著工會應該進行改革、打破同溫層…等看似正義凜然實則似是而非的話語，影響會員的向心力。

對於這些言論，我感到很痛心，從工會成立以來為大家爭取、捍衛的成果及權益，直至我上任六年落實政策調薪、特別獎勵金爭議、旅遊補助金、提高生育補助、走過疫情、績效獎金提撥率爭議、爭取午餐津貼、到仍在爭取中的員工持股信託，工會團隊每一日都戰戰兢兢面對問題、解決問題，這類不負責任的言論無疑一竿子打翻一船人，直接否定工會一直以來為大家做的努力！工會沒有分裂的本錢，勞勞相爭只會走向滅亡，工會的任務就是必須一棒棒的交接傳承，堅守我們正派經營的理念，在現在勞資關係日益複雜的階段，參與工會事務的人更需保有捍衛員工權益的初心，才能在面對各項爭議、挑戰時，不會迷失方向，也希望所有會員在面對這樣言論時，能夠保持自己的判斷力，或致電工會，給工會一個說明的機會，如果有任何建議與意見，也請隨時與工會聯繫反映。

工會一向期許要參選工會幹部者，應認同工會捍衛會員權益的使命，也必須要在職場上能夠盡本分，仍有餘力再從事眾人事務，這樣整體團隊才能一起持續成長與資方協商時也能更有底氣與代表性，如同工會文宣曾說的「勞資關係很難完全互信，但沒有相親相愛，至少要相安無事。和平不是靠期待對方有善意，而是要讓對方不敢有惡意，工會必須建構足以威懾、反擊，形成恐怖平衡的自衛能力。和平理性也要血性，不要奴性，當人失去說話的自由時，很快就會失去不說話的自由。當資方行使權力沒有正當性時，即變成暴力，身為弱勢者，若躺在砧板上，放棄抵抗意志，等待屠夫下手，就枉為現代公民。權力和尊嚴，從來就非自天而降，理所當然，而是歷代前輩爭取守護而來，不離不棄，傳承至今。身為工會幹部，要有被資方討厭的勇氣，若無這種認知與覺悟，請勿加入工會團隊！「正派經營」，經營信念—「自律、納諫、恤民」，基本要求—「兼聽則明，偏聽則廢」，這些就是工會的核心價值，

是全體工會幹部的行為守則，先求做好自己，才能要求別人，這就是工會敢大聲向公司諫言的本錢。」與大家共勉~

我是工會的創會發起人之一，見證並參與工會近 40 年來捍衛員工權益的大小戰役，對於工會有很深刻的感情，也切身體會到工會不是萬能，但沒有健全的工會是萬萬不能！持續的團結才能成為有力的力量！各位手中的一票都決定未來工會團隊的組成，請大家審慎投下手中的一票，讓工會團隊能更加堅實，穩定的堅守捍衛會員權益。

來賓致詞：

■全國金融業聯合總會理事長 鍾馥吉

- 一、繼富邦併購日盛、星展併購花旗，近來亦有瑞士銀行併購瑞士信貸的案件，新聞亦有報載本行、元大金與京城銀行的併購案，在在顯示併購案是持續不斷的在發生，而現今台灣的併購法令對於員工權益保護是不足的，全金聯將會持續推動相關部會拿出積極作為，進行修法，保護併購時的勞工權益。
- 二、111 年永豐銀行獲利成長高達 30%，但對於員工績效獎金僅成長 0.3 個月，經工會反映要求行方說清楚，行方說不清楚，因而有了績效獎金提撥率的爭議。在座各位或是會員可能在沒有很清楚事情來龍去脈下，被你的主管詢問你是否會支持工會行動，我必須在這邊告知各位，分化員工是很錯誤也不是良好勞資互動的方式，只是加劇勞資雙方的衝突，工會這麼多年來的經營，從不會無的放矢，衍生到重大爭議一定是有所依據，資方應善盡溝通的義務，而非進行抹黑及分化，有監督才有公開、透明的程序，請大家堅定相信工會，有任何問題也可直接跟工會反映。
- 三、本行的伙食津貼應該是五月會跟著調薪一起調整，工會與全金聯自兩年多前即不斷對外、對內反映物價連年高漲，應適時調高伙食津貼，終於在去年突破財政部，使其鬆口讓伙食津貼的免稅額提高至 3000 元。工會與全金聯的努力，透過勞資會議記錄、公文都是有憑有據，員工的各項權益從來都不會是天上掉下來的，而是要靠會員的支持團結、工會的努力才能得來。以此案例，我也想藉此告訴大家，工會理監事要承擔的責任相對會員、會代，是更高的，如同剛剛所說績效獎金提撥率爭議一案，在爭議過程中，理監事要承受的壓力是非常大的，每次的爭議如果會員不支持、幹部挺不住，工會是無法抗爭到最後，無法爭取到員工福利更遑論捍衛員工權益，所以請大家給予現任工會團隊鼓勵。此外，理監事也必須是協助解決問題，而不是丟問題而已，更需要為眾人謀福利而非圖謀自己的利益，稍後將進行改選，期許新的團隊也能秉持初衷，持續捍衛會員權益。

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	112年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年
1月	0	7	9	5		12	16	3	11	0	2	2	1		3	7	1	4
2月	28	13	2	6		9	9	12	6	9	2	1	0		2	2	2	3
3月	22	10	6	7		13	4	6	8	6	1	1	2		5	2	1	3
4月	29	17	13	1		14	9	7	11	9	5	3	3		8	2	5	4
5月	21	11	7	6		23	6	7	7	7	2	1	4		3	1	4	3
6月	15	8	5	11	16	8	11	7	6	4	1	2	5	5	1	5	4	2
7月	15	18	6	0	16	7	8	11	7	3	2	1	0	4	3	5	4	0
8月	7	7	1	6	1	6	12	4	1	0	0	0	1	0	1	5	2	1
9月	16	0	2	10	17	1	5	5	4	4	0	0	4	4	1	0	2	0
10月	10	0	7	14	6	6	8	5	7	0	0	3	3	2	2	2	0	4
11月	12	8	4	7	6	2	6	4	7	2	3	1	3	3	1	2	1	4
12月	7	9	7	9	6	2	4	1	2	2	1	0	3	4	0	0	1	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，如開會時間於下午4點連續開到晚上七點，加班申報時間為5點45分到7點。**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，或要求塗改打卡紀錄，請向工會反映。

提醒同仁如有確實從事公務應落實上下班打卡紀錄、公出紀錄，如公出紀錄申請與實際狀況有出入，亦請記得更正；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：

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。雖然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，決定於112年開始一同推動修法事宜。

在上級工會全金融業工會聯合總會、勞工陣線的聯繫下，本會與全金聯理事長鍾馥吉於112年就企業併購相關勞動法令修法一事，分別於1月9日、1月12日、1月16日，拜會立法院委員吳玉琴、賴香伶、邱顯智、洪申翰。後於4月25日由全國金融業工會聯合總會、台灣勞工陣線與立法委員吳玉琴國會辦公室聯合主辦「企業併購應保障勞工權益」記者會。

後適逢立委改選，此案雖暫時擱置，但在今年國會重組後，此法案由民進黨不分區立委林月

琴等共 19 人再次連署提案，本會與全金聯、勞工陣線仍會持續追蹤，讓各黨派委員皆能支持修法提案，促使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。

工會已於去年 10 月發文金管會，請其於辦理公司治理評鑑時，應依適用對象人數比例審酌給分，獲其正面回應。行方後分別於 112 年 10 月 12 日及 11 月 30 日有來與工會說明銀行同業員工持股信託方案(含公股及民營)。工會於 113 年 3 月 11 日勞資會議中要求應加速員工持股信託協商進度。

工會訴求是員工持股信託提撥金額應提高讓全體員工有感；並對未有行存優惠利率的員工特別考量再提高。工會將持續往此目標努力爭取。

二、年度會務工作成果：(112.1.1 - 112.12.31)

- 1、截至 112.12.31 止，應加入工會會員數 5652 人，已完成入會 5643 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 112.12.31 計共持有 5674 張。

- 3、**績效獎金提撥率**：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，在本行獲利屢創新高的情況下，行方反而不願告知工會獎率，啟人疑竇，提撥獎率 1% 的差距極可能近 2 億以上，若分配給所有員工，每人亦有萬元的數額，是以工會於 112 年多次尋求內部管道向董事長、總經理、權責單位、獨立董事信箱，以及勞資會議要求行方說明，遲未獲得行方正面回應。後於 112.5.24 股東會就績效獎金提撥獎率、應提升調薪預算、盡速規劃員工持股信託等案，請行方提出回應，行方現場仍未正面回覆，亦已於 112.5.26 發給各會員知悉。

112.10.26 第 7 屆第 23 次理監事會決議因績效獎金提撥率一案遲未獲正面回覆，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。後因行方在 112.11.7 臨時記者會中就 113 年度調薪提高有較明確回覆，故 112.12.14 第 7 屆第 24 次理監事會決議請理事長及常務理事擇期邀約行方就工會訴求再次協商，並授權理事長及常務理事會就行方回應，進行後續處理。

為表達協商誠意，故本會自前次理監事決議後即暫停文宣，後於 113.1.10 與行方再次正式協商，非正式協商亦已安排 2 次，可惜雙方仍有差距。並於

113.1.17 第 7 屆第 25 次理監事會決議 113.1.26 董事會後，資方若仍無具體回應，授權理事長就升級版調解事項送勞資爭議申請。後資方表示因董事會堅持，故無法具體告知，但可協商雙方能接受的告知方式。

經過數次正式、非正式溝通，雙方協商在理事長願簽保密協定的前提下，每年由權責單位告知工會理事長績效獎金提撥率位所在的區間，並將差距縮在最小的方式，以讓工會可得知績效獎金計算是否合理；且資方同意「在勞資有共識的替代方案前，優惠行存利率維持現狀」，並對「員工持股信託資方提撥額應讓全體員工有感，並對未有行存優惠利率的員工特別考量再提高」此案正面看待。故於 113.2.21 第 7 屆第 26 次理監事決議中止提起勞資爭議調解。

4、**績效獎金**：本行 112 年稅後盈餘 160.82 億，達成率為 100.1%，112 年績效獎金提撥率業已於 113.2.2 以會務工作成果第 3 點所述的方式告知理事長並經試算後與今年績效獎金分配無過多差異。此外，經工會多次反映，112 年績效獎金各考績等第發放已以月數作出差距，而非以比例，避免各等第落差越拉越遠的情況。

5、**考績申覆**：工會於考績申覆會議召開前，有提醒總經理，112 年甫實施 MBO 制度，據悉並非所有經理人認同或是理解，在遊戲規則尚未被所有管理者及參與者了解並接受時，同仁們所拿到的考績就未必是他們能理解並接受的考績；此外尚有幾起伴隨職場不法侵害的議題，主管是否有濫用其管理職權進而抹煞同仁們的努力及表現，尚待調查及決議，應待調查完畢後並經職場不法侵害委員會決議後，再上考績申覆委員會討論較妥適，以供考績申覆委員會客觀合理評估同仁們的表現。

行方參酌上述建議，召開 2 次申覆會議，申覆過件率約 2 成，工會有提醒在三方會談時，應確實讓同仁知道自己的表現與主管期待的差異，以有效協助重建主管與同仁間的信任關係。

此次亦有同仁反映，在通知申覆結果時是先通知單位主管，感受不佳，工會亦已建議權責單位研議更妥適的做法。

6、**年度調薪**：工會 112 年數次向董總反映在疫情的影響下，銀行達成率高達 117%，員工付出的辛勞應被肯定；加上物價連年上漲，建議提高績效調薪的預算比率。雖然當下董總皆表示有聽到工會及員工的心聲，但據了解預算於 111 年第三季就已由金控財控訂下調薪總預算為 3%，並無更動；故工會已於 112 年第三季前向資方提出調高 113 年度的調薪預算，並獲行方正面回應，113 年度含午餐津貼(2400 元調高至 3000 元)調薪預算會調高至 5%。

7、**目標調降**：本行自 111.9.8 至 112.2.17 遭金管會裁罰不得新承作特定保險商品等業務，勢必影響理專同仁業績達成率，經工會向權責單位反映此事後，已調降理專同仁 111 年第四季及 112 年第一季敘獎門檻(相關辦法皆已公告)，112 年第二季敘

獎門檻將視海外債恢復銷售之時程另行公告

- 8、**客戶投資屬性覆核**：權責單位表示，因應金檢意見，本行原由經管理專搭配1位評估人員共同外訪客戶辦理投資屬性、商品理解能力評估，不利確認推介理專是否有影響客戶屬性評估結果。因此擬將客戶投資屬性評估取消外收方式，增加臨櫃身分確認，並建議客戶多採取線上辦理，臨櫃評估偏個案及特例辦理，且臨櫃評估的覆核將改由作業主管負責。
- 工會認為客戶投資屬性問卷臨櫃評估方式，如係為避免分行經理及業務主管因推展單位業績而對覆核內容掩護放行，應對分行經理及業務主管進行懲處，而非單由作業主管執行覆核動作，覆核主管應維持①分行經理、②業務主管、③作業主管依序辦理或由總行單位執行覆核。此項建議已於相關會議上反映，並經由財富金融處、法遵處、稽核處討論後維持①分行經理、②業務主管、③作業主管依序辦理或由總行單位執行覆核。
- 9、**差旅(宿)費**：工會於年初向行方反映並於 112.5.16 勞資會議上提案修正差旅費住宿金額，此辦法-「員工差旅費支給準則」自 103 年訂立，迄今未修改過，其中住宿費最高僅能報 2,000 元，已脫離市場行情，導致同仁須自行貼補，經勞資會議提案後，行方已於 112.7.10 修正此辦法，住宿費按實報支金額由 2,000 元調整至 3,500 元。
- 10、**單位整併**：近來總行部處有不少單位在做整併，金管會於111年發函指示「**金融機構分支機構、總行各單位如有整併、裁撤、遷移等必要，需與員工及工會溝通並擬具妥善的員工安置計畫**」。工會已於112.8.10行文給行方，要求行方依金管會函示，辦理總行部門及分支機構整併、遷移或裁撤時，應先與工會協商後始得進行。
- 11、**單位裝修**：因行舍老舊及組織變動，有不少單位在施工裝修，施工中可能會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。
- 12、**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 112.9.8 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，經提報人評會後公告予以嘉獎或榮譽假一天之獎勵。
- 13、**遵法守紀**：金管會近年要求金融單位強化內部檢查，去年有同仁發生公出不實登載、與客戶不當資金往來、提供客戶行方內部文件，貪圖便宜行事拓印客戶簽名、為獲得推廣數位化加分，自行使用 ATM 幫客戶存現金…等，皆已違反規範；另自 112.9.1 起，行方有宣導同仁家人對於公司來說亦係客戶，公司規範是嚴禁行員代客執行問卷、下單作業、將電腦或行動裝置的網路分享給客戶使用，一被查到將視同辦理，核定 7 點逕送人評會，提醒所有同仁勿以僥倖心

態便宜行事，否則因小失大、得不償失。

此外，如被主管要求配合違反公司規定處理業務，應當下立即拒絕並向工會反映。否則事後究責時，縱然同仁可舉證是主管指使，仍會與主管一同連帶受到懲處，輕則記過，重則工作不保，請切莫知法犯法。

- 14、**特別休假**：截至 112 年年底有 44 位會員未安排當年度特別休假兩天以上，整體會員年度特休未休比率約 39%，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。
- 15、**職場不法侵害**：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。工會於勞資會議上再次詢問行方態度，獲總經理回應，如有經理人涉職場不法侵害，經懲處後再犯，將不再寬貸。
- 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，94 人)、喪事補助(5000 元奠儀、花籃，161 人)、傷病補助(5000 元禮金，重大傷病 24 人、傷病 102 人、公傷 7 人、確診 1012 人)、生育補助(6000 元禮金，97 人)、流產補助(3600 元慰問金，23 人)、會員死亡補助(100,000 元慰問金，4 人)，本年度共有 1524 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』、『銷售紀律委員會』、『職場不法侵害委員會』。
- 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 112 年度經費收入 27,500,382 元，支出為 27,367,137 元，本期餘數為 133,245 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：112 年度財務報告，提請審議。

說明：本案於 113 年 3 月 21 日經第 7 屆第 27 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

二、案由：本會 113 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。

說明：本案於 113 年 3 月 21 日經第 7 屆第 27 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

三、案由：112 年度購置股票明細表，提請審議。

說明：本案於 113 年 3 月 21 日經第 7 屆第 27 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 113 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。

4、辦理第 8 屆工會理監事勞教課程。

決議：照案通過。

五、案由：建立友善職場長期以來都是工會目標之一，為展現工會杜絕職場性騷擾的決心，加上經長期觀察近年來本行性騷擾申訴委員會關於性騷擾認定已相對有穩健一致的標準，故擬修正工會章程第 15 條「本會分設理、監事會，理、監事均由會員代表就本會年滿十八歲之會員中，以無記名連記法選任之。自第八屆起，經永豐商業銀行性騷擾申訴處理委員會認定有性騷擾事實者，以獎懲令發布時間之次屆算四屆內不得參選。」，提請討論。【附件一】

說明：本案於 113 年 1 月 17 日經第 7 屆第 25 次理監事會議決議通過。章程 15 條修正對照表如下：

工會章程第15條

修正後	修正前
本會分設理、監事會，理、監事均由會員代表就本會年滿十八歲之會員中，以無記名連記法選任之。 <u>自第八屆起，經永豐商業銀行性騷擾申訴處理委員會認定有性騷擾事實者，以獎懲令發布時間之次屆算四屆內不得參選。</u>	本會分設理、監事會，理、監事均由會員代表就本會年滿十八歲之會員中，以無記名連記法選任之。

決議：經全體出席會員代表投票 153 位同意，11 位不同意，同意票數超過出席票數 2/3 以上，此案通過。

肆、臨時動議：

一、工會理監事改選，應讓所有參選人於會代大會現場自我介紹並闡述個人參選理念及政見發表，提請討論。

提案人：西松分行會員代表陳俊偉

決議：經全體出席會員代表舉手表決 6 位同意，158 位不同意，此案不通過。

二、前述提議較為耗時，建議工會理監事改選時，應請工會辦公室研議讓所有參選人報名時檢附個人介紹及本行經歷，整理後於改選前寄給所有會員參考，提請討論。

提案人：法金授信管理部會員代表鄭銘偉

決議：經全體出席會員代表舉手表決 139 位同意，25 位不同意，同意票數超過出席票數 2/3 以上，此案通過。

伍、選舉

案由一：選任永豐銀行企業工會第八屆理、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 113 年 4 月到 117 年 4 月止。

發票：吳子龍、曾衍諭、謝宜蓁

監票：蔡詩聰、楊心妍、王啟榮、楊億萍、廖偉授、蘇興茂、郭芳環

理事唱票：管紹君、謝宜蓁

監事唱票：張秉立

理事計票：吳子龍、朱弘恭、楊千瑩、墜崇文

監事計票：陳慈中、陳怡全

選舉結果：出席工會代表 170 人，請假 6 人，實到 164 人。當選名單如下：

■理事當選 21 人，名單如下：

編號	當選人	單位	性別	地域	編號	當選人	單位	性別	地域
1	郭芳環	法金審查二部	男	桃竹	15	蘇興茂	直效業務部	男	南區
2	王啟榮	法金營管部	男	台北	16	廖偉授	零售營管部	男	台北
3	陳慈中	高雄分行	男	南區	17	陳雍仁	法金放款作業中心	男	南區
4	陳怡全	內湖分行	男	台北	18	張秉立	興大分行	男	中區
5	曾衍諭	防制洗錢中心	男	台北	19	黃子庭	會計處	女	台北
6	張麗澤	零售營管部	男	台北	20	廖政凱	竹北自強分行	男	桃竹
7	陳志旭	資訊管理部	男	台北	21	高佳琪	延平分行	女	台北
8	宋金洪	迴龍分行	男	新北	候補1	楊心妍	興大分行	女	中區
9	黃添源	中小業十四中心	男	南區	候補2	李皓	松江分行	男	台北
10	楊億萍	中和分行	女	新北	候補3	楊經緯	興大分行	男	中區
11	林春秀	東門分行	女	台北	候補4	張世瀛	信託業務部	男	台北
12	林惠娜	行政處	女	台北	候補5	胡淙彬	作業企劃部	男	台北
13	黃聖喻	法金債管部	男	南區	候補6	莊文山	大法業五中心	男	台北
14	吳孟寶	中小業二中心	男	新北	候補7	陳俊偉	西松分行	男	台北

■監事當選 7 人，名單如下：

編號	當選人	單位	性別	地域	編號	當選人	單位	性別	地域
1	吳子龍	法金審查二部	男	台北	6	梁琪苑	法令遵循處	女	台北
2	謝宜蓁	直效業務部	女	中區	7	張奕萱	板橋分行	女	新北
3	楊千瑩	板橋民族分行	女	新北	候補1	潘碧桃	綜合作業中心	女	台北
4	黃于玲	光華分行	女	桃竹	候補2	鄭彥輝	中小業九中心	男	桃竹
5	墜崇文	金流業務部	女	中區					

案由二：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...」。截至 113.3.15 本行女性員工 3884 人，男性 2515 人，本次勞資會議勞方代表應選五名、備取二名，其中女性應選代表不得低於 2 名。

發票：吳子龍、曾衍諭、謝宜蓁

監票：黃子庭、林惠娜、林春秀、張麗澤

唱票：宋金洪

計票：吳孟寶、陳雍仁

選舉結果：出席工會代表 170 人，請假 6 人，實到 164 人。當選名單如下：

■ 勞資會議代表當選 5 人，名單如下：

編號	參選入	單位	性別	地域
1	郭芳環	法金審查二部	男	桃竹
2	王啟榮	法金營管部	男	台北
3	陳慈中	高雄分行	男	南區
4	黃于玲	光華分行	女	桃竹
5	梁琪苑	法令遵循處	女	台北
候補1	陳怡全	內湖分行	男	台北
候補2	吳子龍	法金審查二部	男	台北

陸、散會