

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第八屆第 18 次理監事會議紀錄

時間：中華民國 115 年 3 月 26 日（星期四）上午九時半

地點：工會辦公室(台北市建國北路二段 3 巷 2 號 7 樓)

出席理事：王啟榮、黃添源、廖政凱、吳孟寶、廖偉授、張秉立、陳雍仁、蘇興茂、黃聖喻、楊億萍、陳怡全、陳志旭、林惠娜、曾衍諭、高佳琪、宋金洪、林春秀、黃子庭。

出席監事：吳子龍、謝宜蓁、黃于玲、楊千瑩。

請假：陳慈中、張奕萱

主席：理事長 郭芳環

壹、主席致詞(略)

貳、報告事項：

一、會員人數：截至 115.3.15，會員人數：6,395 人。

二、持股張數：截至 115.3.15，累計共持有 6,712 張。

三、績效獎金：本行114年度稅後盈餘高達194億元，成長11.7%，傲視同業，這是全體員工辛苦衝刺的成績單，但工會獲知今年績效獎金的發放金額不如預期，是總經理努力向董事會爭取後才較去年略高【優到甲上均+0.3，甲下+0.1，乙持平】工會將於勞資會議提案要求，行方每年應公告銀行KPI指標，並全面檢討訂定業務指標機制，應秉持審慎、客觀、務實、合理、可行原則，充分考量基層負載及執行能力，不應貪功冒進、好高騖遠，淪為苛扣員工績效獎金的工具，確保分潤共享得以落實，避免「指標不當、分配不公」成為折損士氣、阻礙進步的絆腳石。

四、考績申覆：據了解，今年度考績申覆過件率約為 2 成，人資單位已通知申覆人，可選擇以書面方式或由人資、主管共同面談說明申覆結果。工會認為考績申覆不只是為了改變結果，更重要的是提供一個把話說清楚的機會。很多時候，爭議或不滿並不一定來自單一事件，而是長期在工作期待、目標認知或管理方式上的落差慢慢累積而成。在雙方皆有誠意溝通的前提下，透過申覆的過程，釐清工作目標設定的標準與期待，也讓管理者了解同仁實際的工作處境與想法，其實有助於未來的合作順暢，也減少類似情況一再發生。也因此，當對考績結果有疑問或感到不公時，建議會員勇於申覆，讓制度發揮應有的功能。

五、團體協約：勞資雙方依據相關數據進行協商，達成共識如下：

1、有薪家庭照顧假，應係使確實有照顧需求之同仁可運用，故在請假程序不變的情況下，請假日數由全年五日調整為七日。

2、為減輕重大傷病同仁病發初期的經濟與身心壓力，雙方最終達成折衷共識：同仁符合團保重大疾病條件並獲理賠後，經專案簽核，即可於「在職期間申請一次，7 日的有薪休養假」。

3、依據身心障礙者權利公約（CRPD）」精神與勞動部的指導原則，新增「職場合理調整與權益保障」條文。

4、婚假部分經協商後，調整為增加幸福好孕假 3 天、產後調適假 5 天，共計

增加 8 天，婚假與其餘草案內容，勞資雙方亦已達成共識，雖不列入條文，但會列入團體協約協商會議記錄內，依照協商結果執行。待勞資雙方各自呈送會員代表大會、董事會通過後，再擇期簽約。

六、新人資系統：工會於 1 月陸續彙整同仁對新系統反映的議題與建議，因議題較多，雙方訂於 115.3.27 開會釐清並說明。目前已確定請假行事曆、公出系統將由銀行 IT 單獨拉出，另行開發，其餘議題的回覆，待雙方討論後，工會將請權責單位列入勞資會議紀錄，以利追蹤。

七、新世代分行：因應合併，京城分行人力精簡，或因高層要求，作業處於去年底提出新世代分行專案，希望透過預約制、母子行合作達到精簡人力的效益，但過渡期間子行除預約制外，仍需要開門營業，且政策尚未實行，就要立刻先將子行人力由 1+5(作主+櫃員)裁減至 2+2(資深櫃員+櫃員)。
工會認為過渡期間應就現有人力因應，分不同階段檢視慢慢減少人力，且該專案權責尚不明確，造成一線同仁困擾，工會會將此案提上勞資會議，請總經理裁示權責單位應負全責並設定試辦退回指標、專案試辦期間人力應有合理配置、權責單位應確實回應並解決分行提問，消除同仁執行焦慮。

八、電腦螢幕：部分單位的電腦螢幕仍係 10 年前以上的規格，實已不堪使用，對同仁的視力負擔也較大，工會將於勞資會議提案，請總經理裁示要求各單位檢視並進行汰換。

九、育嬰留停：工會於團協草案提出增加婚假天數，經雙方協商後，皆認同婚後孕育的壓力較大，因此行方同意自 115.1.1 增加幸福好孕假 3 天、產後調適假 5 天，共計增加 8 天；此外因應勞動部推行的彈性育嬰留停，將影響到育嬰留停者領取旅遊補助金的方式，經工會向資方反映，申請彈性育嬰留停者之旅遊補助金將比照在職員工計算及領取。工會之後會發文宣整理育嬰留停相關權益，向會員說明。

十、職場不法：近來有分行發生客戶將鈔券及硬幣丟擲在員工身上之情事，先前亦有分行發生客戶對員工不當言行之情事，就現況來說，同仁雖可依內部管道提出職場不法侵害，然而因被申訴人為第三方客戶，縱然成立，行方對被申訴人的實質約束力很有限，仍須回歸到提出訴訟的部分。
然而法律訴訟的核心在於「舉證責任」，故為保存面對不理性之客戶時的證據，工會將於勞資會議提案，請行方研議評估，分行應設置錄音設備，在分行作主或單位經理確認有必要的情況下可進行錄音。

十一、2026 國內通路獎勵辦法：部分會員反映 2026 年獎勵辦法修訂內容對其目標門檻及實際可領取獎金產生明顯影響。初步獲權責單位回覆：

1、「2026 修訂重點已先行於 2025 年底預告知悉，未來將進一步優化程序及早公布，給予通路更多彈性做好業務準備。」。

2、「原專案內「季產能達成獎」係於 2024 年起新設之獎項，鼓勵業務人員超額達成(達成率 110%以上)、提升本行理專人均產能。檢視近二年人均產能成長率分別為 32%、20%，2025 年達成率 100%以上的人數比將近七成，顯示此獎項已達到原訂目標，故本年度起取消、避免重複敘獎，回歸獎勵制度設計

精神。」工會將於勞資會議提案請權責單位半年後檢視，相較去年同期是否確實有減損獎金的部分。

參、討論事項

一、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，予以補助金額 12,000 元。

二、有 1 位同仁確診罹患直腸神經腫瘤，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，予以補助金額 12,000 元。

三、職業安全衛生委員會第九屆任期屆滿，提請討論推派第十屆勞方委員共三名。

說明：本會擬推郭芳環、曾衍諭、吳子龍共計三名，代表本會擔任職業安全衛生委員會第十屆勞方委員。

決議：照案通過。

四、工會第八屆會員代表任期至 115 年 3 月，本會已於 115 年 2 月 15 日完成會籍清查，確認資料無誤，依據工會會員代表選舉辦法，工會代表席次經重新劃分選區後，應選代表 184 人，提請追認。

說明：工會辦公室已於 3 月 13 日後寄發通知及選票，請各單位利用時間於 115.3.27 前選出單位會員代表。

決議：照案通過。

五、會員代表大會之會員手冊，是否有補充資料，提請討論。(略)

決議：照案通過。

六、本年度永豐銀行企業工會第九屆第一次會員代表大會開會日期，提請討論。

決議：本年度工會會員代表大會訂於 **115.4.28 (星期二)** 上午 9 點 30 分舉行，如因特殊緊急事件而需更動，將另行通知。大台北地區、桃園(含)以北可申請半天公假；宜蘭、羅東、新竹與中南部同仁因路程遙遠，可申請全天公假，並補助全額交通費。會員代表未能親自出席者，請委託該單位候補代表或其他同仁出席。

七、為符實務現況，擬修改本會會員福利及慰問辦法，提請討論。(附件一)

說明：現行辦法規定同一傷病原因僅能申請一次，但近年來，是否為同一疾病的延續在醫生診斷書上較難判別，擬將一般疾病的補助申請修正為三年可申請一次，以避免爭議。

決議：照案通過，提送第 9 屆第 1 次會員代表大會審議。

八、為使工會會務運作順暢，擬修改本會會員代表選舉辦法，提請討論。(附件二)

說明：部分單位因員額擴編迅速，致使會員代表數額大幅增加，考量會代是協助工會會務及反映單位心聲，過多的人選亦造成單位內的人力負擔，故修正同一單位至多選出 4 位為上限。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會