

## 永豐商業銀行股份有限公司企業工會 第 9 屆第 1 次會員代表大會會議紀錄

時 間：中華民國 115 年 4 月 28 日（星期二）上午 9 時 30 分  
地 點：南京大樓 13F 會議室(台北市中山區南京東路 3 段 36 號 13 樓)  
出 席：應出席工會代表 184 人，請假 11 人，出席 174 人(實到 164 人，委託 10 人)  
主 席：永豐銀行企業工會 理事長 郭芳環  
來 賓：永豐金控工會理事長 張麗澤  
永豐銀行人力資源處處長 陳蓋武

### 主席致詞：

感謝張理事長以過往工會成立初衷，鼓勵大家要以團結為信念，將凝聚會員向心力做為持續目標，也提出世代差異，要拿捏好管理力道與職場相處分際，互相尊重，切勿勞勞相爭，工會才能不斷成長茁壯；也謝謝陳處長代表總經理向大家說明調薪預算分配上，政策調薪係因為工會爭取因應物價所做的，去年行方也將政策調薪金額較雙方協定的金額更高；今年是績效調薪，績效表現相對落後的同仁在調薪空間上就會比較有限。今年也與工會順利完成團體協約續簽內容，增加重大傷病休養假，以及雖未列入條文內，但仍以專案增加幸福好孕假及產後調適假，也表達公司對職場不法侵害案件的重視，未來期待雙方能保持良好的溝通管道，共同打造友善職場環境。

首先，分享大家都很關心的調薪，今年為本行績效調薪年度，工會在去年的勞資會議中，已明確提出應將調薪覆蓋率擴大至八成以上的訴求。依行方目前說明，今年實際覆蓋率確實已超過八成，代表有更多同仁被納入績效調薪的適用範圍。此外，整體平均調幅亦較過往有所提升。工會肯定這項進展，也會持續關注後續執行情形。

過去一年，我們完成了幾項對會員權益有實質幫助的重要事項——包括成功爭取激勵獎金 6000 元、員工團體保險意外險自 1 萬元提高至 2 萬元、放寬交通補助車輛持有人限制、重大傷病有薪休養假 7 天、恢復勞保/勞退每年申報 4 次，以及多項有關員工權益的辦法規定的修正等，這些成果都得來不易，背後要花費無數次的溝通與協調，也需要仰賴會員的信任與團結才能順利推動。

目前的工會組織，專職會務人員僅有 5 位，加上我本人一共 6 位。所有的理監事，全都是在繁忙的本職工作之餘，犧牲休息時間、頂著各方壓力來兼任工會職務，工會是一個團隊在作戰，從來都不是個人秀。

這從會務報告可以看出來，工會處理的議題包羅萬象，從大方向的團體協約、薪酬政策，到個人職場不法侵害、勞資爭議。大家必須明白，在金融業「獲利至上」的邏輯下，資方並非慈善事業，每一塊錢的調薪、每一份健檢額度的提升，都是必須在談判桌上，與手握資源、算盤打得精明的經營團隊反覆博弈後的成果。好的成果，從來不是行方「大發慈悲」，而是因為各位站在工會背後，我們才敢大聲爭取。

同時，我要在此特別提醒各位，工會的團結往往是某些人(有資方也有勞方)眼中的沙礫。如果您在職場上聽到任何對工會不利、或是明顯有誤的傳言，請務必保持冷靜，並直接與工會辦公室聯繫求證。「謠言止於智者，真相存於工會。」與其在私下揣測，不如直接向工會詢問。如果有些地方做得還不夠好或腳步不夠快，也請大家給予工會團隊多一點包容與體諒。工會不是魔術師，但我們絕對是各位最忠誠的守門人。未來的路還很長，請大

家繼續給予工會最堅定的支持，讓我們有底氣繼續為大家捍衛尊嚴與權益。

最後，114 年工會爭取了多項福利，經過內部討論，115 的工會重點除持續追蹤改善工作環境外，將回歸工會的根柢：『落實組織團結』。福利是談來的，但權益是靠團結保住的，所以今年工會初步規劃將與會員代表進行較為密切的勞教與聚會，詳細的資訊會再後續通知大家，也希望大家能盡量撥冗參與；此外也懇請各位代表，因為公司戰報、信件量大，部分同仁會錯過工會的相關信息，所以要請各位協助宣達工會會議記錄跟文宣，以印出的方式或是月會時間挑重點宣達，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。

再次感謝大家的參與支持，也讓我們一起持續為會員的權益努力，謝謝大家！

## 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	113年	114年	104年	105年	106年	107年	108年	109年	110年	111年	112年	113年	114年
1月	0	7	9	5		12	16	3	11	7	6	0	2	2	1		3	7	1	4	0	1
2月	28	13	2	6		9	9	12	6	6	3	9	2	1	0		2	2	2	3	2	1
3月	22	10	6	7		13	4	6	8	8	5	6	1	1	2		5	2	1	3	6	3
4月	29	17	13	1		14	9	7	11	8	6	9	5	3	3		8	2	5	4	3	2
5月	21	11	7	6		23	6	7	7	7	7	7	2	1	4		3	1	4	3	4	3
6月	15	8	5	11	16	8	11	7	6	6	4	4	1	2	5	5	1	5	4	2	3	0
7月	15	18	6	0	16	7	8	11	7	8	3	3	2	1	0	4	3	5	4	0	3	3
8月	7	7	1	6	1	6	12	4	1	9	3	0	0	0	1	0	1	5	2	1	3	1
9月	16	0	2	10	17	1	5	5	4	6	6	4	0	0	4	4	1	0	2	0	0	4
10月	10	0	7	14	6	6	8	5	7	4	4	0	0	3	3	2	2	2	0	4	1	2
11月	12	8	4	7	6	2	6	4	7	2	2	2	3	1	3	3	1	2	1	4	1	2
12月	7	9	7	9	6	2	4	1	2	4	3	2	1	0	3	4	0	0	1	1	2	1

2、有單位傳出同仁提早到班處理公務，但未經主管事先同意，衍生是否為加班之爭議。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」，亦即加班是指在正常工作時間外，經主管指揮或安排之工作(或經向主管說明後獲准)之行為，公司即應依此支付加班費。

員工提早到班是否構成加班，關鍵在於該段時間是否受到主管的指揮、監督或實質支配。若員工僅因個人因素提早到班，例如休息、聊天或未實際提供勞務之準備行為，原則上不列入工時，亦不得請求加班費。然而，若員工提早到班係出於主管之明示或默示要求，例如透過工作制度、職場文化或績效壓力，使員工實際上不得不提前開始工作，即使未有明確指示，仍可能被認定為工時，其判斷重點在於公司是否取得勞務利益，並對員工具有一定程度之支配關係。

倘若主管已知員工於該時段從事工作，或有實際交辦事項，則該段時間即可能被認定為延長工時。法院實務上，如主管長期默許或要求員工於上班前從事準備工作(如開機、整理資料或其他業務準備)，即使未以明確命令要求，仍可能被認定為「默示指揮」，該段時間應納入工時並給付相應報酬。

為了避免爭議，建議同仁如有提早到班並實際從事工作之情形，事先與主管溝通並取得共識，以避免日後就工時認定產生爭議，確保自身權益。

#### (二)、協助推動企業併購相關勞動法令：

本會與全國金融業工會聯合總會(全金聯)為保障金融機構合併過程中的勞工權益，積極推動修正《金融機構合併法》第12條及《勞動基準法》第20條，主張將「勞資協商程序」與「員工全數留用為原則」明文入法，建立制度化保障機制。全金聯分別在114年5月及10月，拜會立法委員牛煦庭與鍾佳濱，爭取跨黨派支持，期盼於年度會期財政委員會及社福衛環委員會排案審查時併案討論，加速完成修法。

工會指出，自2001年政府主導金融整併以來，曾引發多起勞資爭議與社會衝突。經持續倡

議與協商，自元大併大眾案起逐步建立勞資協商與員工安置機制；其後富邦併日盛、星展併花旗、台新併新光、永豐併京城等案例，皆依循協商模式完成員工安置，並影響至電信等其他產業。全金聯強調，將協商與安置機制法制化，才能在未來企業併購中提供明確依循，避免爭議重演，確實保障勞動權益。

當時雖皆獲兩位委員的正面回應與支持，遺憾的是，當前立法院針對《企業併購法》與相關勞工保障條文，至今仍未就併購勞工權益進行實質條文討論與具體協商。修法焦點偏重產業整併與租稅誘因，卻對「員工全數留用原則」與「強制協商機制」避而不談。當企業可以被完整規劃、資本可以被妥善保障，唯獨勞工的工作權與生計安全被排在後面，這樣的修法方向，如何讓人安心？

更令人憂心的是，當前立法院長期陷於政黨對立與政治攻防，朝野互鬥成為日常，真正攸關人民生計與工作保障的重要法案卻一再延宕。正事不做、程序杯葛、議事空轉，耗費的是納稅人的資源，犧牲的是基層勞工的未來。當政治算計凌駕公共利益，人民就必須站出來提醒：立法權來自人民，不是用來交換私利與鬥爭籌碼。

本會與全金聯將持續推動修法，要求將協商與安置機制明文化，讓企業併購不再成為勞工風險的代名詞。同時，我們也呼籲所有會員呼朋引伴共同監督立法院問政表現，清楚記錄誰真正為勞動權益發聲、誰讓法案空轉延宕、誰開空頭支票騙選票。民主社會最有力的監督工具，就是選票。唯有用選票表達態度，才能讓忽視勞工權益的人付出政治代價。

### (三)、團體協約續簽(附件一)

經第 8 屆第 4 次會員代表大會通過團體協約增修草案條文共計 8 條，主要是提高員工新制勞退提繳率、增加重大傷病休養假、團協變更之協商、鼓勵提高特休比率增加旅遊補助金、增給婚假天數、AI 設備之協商權、因應身心障礙者權利公約(CRPD)之條文。以及將現有條文中關於家庭照顧假需將個人家庭照顧假(不支薪)與特別休假均休畢，方得進入申請有薪家庭照顧假的程序，調整為個人特別休假休畢即可申請。

本次協商有兩項經勞資雙方客觀評估後，決議暫不入約：

■「提高員工新制勞退提繳率」，因牽涉整體營運成本結構，現階段執行有難度，雙方共識待未來外部法規明朗後再行研議。

■「提高特休比率增加旅遊補助」，經實務試算，特休天數較多的資深同仁達成門檻相對困難。為顧及各年資同仁的適用公平性與實質效益，現階段暫不推動。

**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：**

■有薪家庭照顧假條文修訂說明：

經勞資雙方檢視歷年數據，每年約有 100 至 200 位同仁將 7 天『無薪』家庭照顧假請畢，但後續實際申請並通過『有薪』家庭照顧假者僅約 2 位。行方認為，現行的請假程序(須休畢規定假別並經專案簽核)已能有效把關，無濫用之虞。

基於此數據，雙方皆認同：對於那極少數遭遇重大家庭變故、已窮盡所有假別的同仁而言，增加有薪家庭照顧假的天數，反而能提供極其關鍵的經濟支持與喘息空間。因此，雙方最終

達成共識，將有薪家庭照顧假天數上限由 5 日提高至 7 日。

#### ■新增有薪休養假條文說明：

本次團協最大的突破之一，是工會成功爭取到全新的「有薪休養假」。檢視 2022 至 2024 年數據發現，同仁罹患重大傷病的比例確有增加趨勢。為了接住這些突遭變故的會員，減輕病發初期的經濟與身心壓力，工會積極提案增設此一假別。

原先工會期盼能爭取每年 14 天，但在協商過程中，行方提出實務面的困難：因重大傷病的療養期間長短不一，現有差勤系統無法自動化控管，若每年皆可申請，將耗費極大的人工查核成本。

為確保這項照顧美意能具體執行，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」。雖然天數與頻率有所妥協，但這項全新假別可保障同仁在病發當下最需要喘息的關鍵時刻，具體落實對會員的急難照護。

#### ■新增「職場合理調整與權益保障」條文說明

起初，行方認為實務上已在協助這些同仁，擔憂若將條文訂得過於細節（如區別傷病等級），將造成資格認定與執行上的困難，甚至引發勞資間的期待落差。

然而工會認為將現行的良好做法明文入約，不僅是對同仁的具體承諾，更名為公司的 ESG 企業永續評鑑加分，絕對是雙贏之舉。為了化解行方對行政作業繁雜的疑慮，工會亦主動提供同業較為彈性的版本作為折衷參考。

最終雙方達成共識，將繁複的程序規定簡化，直接定錨於「身心障礙者權利公約（CRPD）」精神與勞動部的指導原則；並將「重大傷病復工者」納入保障範圍，與身障者、職災勞工同享「合理調整措施」。

#### ■婚假提案與新增「幸福好孕假/產後調適假」說明

此次協商中，工會原提案將「婚假提高至 12 日」，期望給予新人更充裕的籌備與蜜月時間。但在協商過程中，行方提出了客觀的留才數據：以 2022 年申請婚假的 126 位同仁為例，目前的留任率僅約 38%，顯示單純增加婚假天數，與提升長遠留任率的關聯性有限。

基於此份數據，雙方展開務實的意見交換，皆認同應將照顧資源投入於同仁壓力最大、最需要支持的「孕期與產後」階段。

因此，雖然婚假天數維持現行規定，但工會成功促使行方提出極具實質意義的替代方案：針對女性同仁全新增設 3 天「幸福好孕假」（協助孕期健康維護與身心調適），以及 5 天「產後調適假」（協助產後身心恢復或照護新生兒）。將原提案轉換為共計 8 天的全新母嬰假別，為有生育計畫的同仁構築了更完善的友善職場後盾。

#### 不列入條文但列入協商會議紀錄之說明：

在本次協商中，工會提出「員工團保權益」與「AI 技術引進之工作權保障」的條文。考量到這兩項議題涉及公司未來營運的彈性與技術發展的不確定性，為避免僵化的條文反而侷限實務執行，雙方同意以「列入正式會議紀錄」的方式，確立雙方共識與承諾：

## ■員工團體保險變更之事前溝通機制

工會原提案期望團保遇重大變更時，須經雙方「協商同意」後實施。行方對此表達了實務作業上的難度，但完全認同資訊透明的重要性。經協商，行方於會議紀錄中正式承諾：未來若有變更，將依照勞資慣例「事前向工會說明」。

## ■提前架構 AI 時代的勞資溝通防護網

面對 AI 浪潮，工會率先提出「引進 AI 須評估對工作權影響並提報協商」的訴求。行方坦言，AI 技術持續快速演進，當下確實難以精準定義與量化其影響，建議現階段應著重於員工培訓與共同適應。工會經評估後認同此一務實觀點，雙方遂於會議紀錄中達成共識：未來將在 AI 浪潮中「共同學習因應」，並保持順暢的溝通管道；若有具體影響產生，隨時啟動實質討論並研擬配套。

## 二、年度會務工作成果：（114.1.1 - 114.12.31）

1、截至 114.12.31 止，應加入工會會員數 6200 人，已完成入會 6181 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 114.12.31 累計共持有 6637 張。

3、**績效獎金**：114 年度本行稅後盈餘 195 億，目標達成率 104.6%，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，行方說明係因部分指標未達到導致，經總經理努力向董事會爭取後才較去年略高【優到甲均+0.3，甲下+0.1，乙持平】。

工會認為業務指標訂定是否客觀、合理、可行？並具備因應環境變化的彈性，這是經營團隊的權力與責任。基層員工負責奉命執行，核心任務是達成盈餘目標。至於制訂指標時的誤判或未即時調整的責任在決策高層，不應由基層員工承擔。

工會嚴正要求行方，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。將於勞資會議上提出建議並列管追蹤。

4、**考績申覆**：考績申覆委員會於 115.3.4 召開，此次過件率近 2 成。考績申覆為公司正式制度，其目的在於確保考核過程之公平性與一致性，並提供檢視與修正之管道。員工提出申覆，屬於行使制度內權利，提醒各級主管，考績申覆係制度所保障之正當程序，會員於申覆前後，其工作安排、考核、溝通方式及日常管理，均應維持專業與一致性。會員若因行使申覆權利，衍生後續不利影響或管理爭議，請直接與工會反映。

5、年度調薪：(1)114 年度是政策調薪年度，依照 108 年勞資雙方決議是「自 2019 年起執行第一次政策調薪，採每三年辦理一次，每次調幅不低於 0.75%(工會會員不低於新台幣 500 元)；如遇政策調薪前一年度虧損，將遞延於次一年度辦理，其週期不因遞延而有影響。」

對資方而言，調薪政策很重要的其中一環即是本行員工薪資在同業之中的競爭力，故除了每三年固定一次的政策調薪，行方每年仍然還是會視公司盈餘狀況辦理績效調薪。故有政策調薪的年度仍會有績效調薪及升遷調薪。工會分別於 113 年年底及 114 年第 1 次勞資會議中向總經理反映，113 年本行獲利再創新高，籲請行方應提高政策調薪金額，獲總經理正面回覆，將於預算內爭取。

(2)114 年已經是第 3 次實施政策調薪年度，在 108 年度、111 年度亦皆依上述第 1 點辦理，當時在公司獲利未如 113 年較多的情況下，經營團隊仍有爭取較高預算因應，反而 114 年明顯僅在預算內挪用，加上高階經理人與基層員工薪資成長幅度落差過大，因而引發爭議。

(3)因此，工會自 6 月份起即積極透過各式管道與行方反映，要求重新檢視並修正薪酬分配政策；調薪幅度能與公司獲利成長、股利發放以及同業水準保持合理且具競爭力的比例；政策調薪應承諾爭取額外調薪預算，而非原預算內互相挪用；調薪應於事前或事後公開向全體員工說明依據的原則與標準；此外，為鼓舞同仁們因 5 月調薪衍生的低迷士氣，加發因應合併之激勵獎金。

(4)行方後於 7 月辦理部分範圍的結構性薪資調整，主要調薪者在通路端，約近千人。此次係因工會長期以來提出的訴求「優先協助最弱勢的基層行員」，及因應主管機關要求四萬元以下薪資需公開揭示的政策壓力，並考量，包括：新進人員起薪偏低、薪資結構缺乏市場競爭力等問題，因此目的在於優化整體薪資結構，提升留才率。雖尚未完全符合工會期待，但已有初步進展，工會將請行方持續檢視調整。

(5)雖然行方在 7 月作了薪資結構調整，但是多數員工的情緒並未被撫平，加上合併在即，同仁們壓力都很大，工會持續向行方爭取應發給全員一筆激勵獎金。除在 9 月 12 日發信金控、銀行董總爭取此案，並已於 9 月 25 日勞資會議中提案，期待獲得經營團隊之正面具體回應，惟若仍與工會期待的相差過大，不排除提出勞資爭議調解。

(6)在工會持續數月努力爭取，以及勞動部司長王厚偉、全金聯的協助下，勞資雙方在 9 月 30 日達成協議。114 年 9 月 30 日前(含)在職的員工，將於年底前領取 2000 元現金【撥付前，總經理體恤同仁辛勞，為每人爭取再增加 1000 元現金】，並於 115 年 1 月撥付每人 3000 元至員工個人持股信託帳戶，每人共獲得 6000 元激勵金。

6、員工健檢：工會自 111 年 12 月 21 日第三次勞資會議著手爭取提高員工健檢金額，當時雙方決議下次健檢時再議，經與行方多次溝通，最終行方同意自 114 年將健檢金額由目前 1,500 元提高至 2,500 元左右，交由人資處統籌與配合醫院洽談方案，期能給員工更全面的照護。

- 7、**員工團險**：工會於113年向行方爭取團險續約時，請權責單位納入現行加護病房天數7天應增加日數、重大傷病補助10萬元應提高、傷害醫療保險金1萬元應提高等三項訴求。經行方評估檢視後，前兩項訴求暫緩，因實際申請案件數相對有限，且過度的調整將導致保費顯著上升，對自費加保眷屬之同仁造成額外負擔。然而「傷害醫療」申請案件數明顯高於另兩項建議項目，115年員工團險「傷害醫療保險金」將由現行1萬元傷害醫療保險金提升至2萬元，加倍提升同仁保障。
- 8、**交通補助**：原員工業務交通補助準則第二條第一項規定「…自有車輛供業務使用須本人或配偶持有之車輛…」，經工會建議，該辦法已於114.1.9已業務用車刪除車輛為員工本人(或配偶)所有之限制。
- 9、**職缺媒合平台**：原內部請調需求單填寫注意事項有「須於原單位與原職位任職滿兩年」之規定，實務上很多同仁會進行職位的調整，例如升等或是升為副作主，此時2年的起訖即會重新起算，對欲申請輪調至其他單位之同仁，該條文適用之日將一再延宕。工會建議應從寬認定同單位任職滿兩年即可申請，讓同仁能依個人專長與職涯規劃適時輪調，提升組織整體效能與員工滿意度。該建議獲行方正面回應，有關職務名稱變動但工作性質未改變之情況，如副作主與資櫃，將視為同一職務類型，避免輪調期間起算點之斷點；並將修訂輪調申請表格，新增特殊職務認定的補充說明及範例，並提供諮詢管道，確保同仁理解申請資格
- 10、**勞保勞退**：(1)投保單位於申報所屬員工投保薪資調整時，應計算各被保險人前3個月薪資總額之平均，便可得知各被保險人調整後投保薪資等級，例如本行5月申報，係以員工2、3、4月薪資總額平均對照投保薪資等級。現行11月的作業時間點，將影響部分年薪14個月員工之權益。
- (2)本行原則是5月辦理調薪，今年7月進行結構調薪，意即同仁明明於5月、7月已調整薪資，然因本行作業時間點的關係，導致其必須以2-4月的薪資總額之平均投保到11月。
- (3)現行作業時間點已經造成到部分年薪14個月的同仁以及5月、7月調整薪資的同仁，出現高薪低報的情況，進而影響勞保年金及各項給付權益。工會於114年9月25日勞資會議上要求行方調整，避免影響同仁權益，後經總經理裁示，將於115年恢復為一年4次，分別在2、4、8、11月申報投保薪資調整。
- 11、**業務促進會**：業務促進會目的為解決制度、業務執行流程、跨單位溝通等問題，改善執行業務速度並提升效益，實為美事一樁；且經工會在勞資會議上爭取「提問改善公司痛點有功者，將由執行單位提報人評會獎勵」，亦獲總經理正面回應。
- 法金、零售通路、零售商品場次皆已順利召開完畢，其他場次將於115年舉辦。業務促進會的效率及成果頗受好評，多項議題獲得解決，而另有議題未完成部分，權責單位將持續追蹤，並提報「提問改善公司痛點有功者，包含中後台之名單」送人評會獎勵。

12、**個金團銷**：工會第8屆第2次理監事會有提案建議「配合公司政策辦理的專案團銷，不應於年底影響AO的MBO中平均新撥款利率得分」，經權責單位研議，自114年起團銷專案會由集中行主管評估是否由分行承作，若分行不承作，可通知DS窗口承辦。此事亦已於2月授信管理線上月會宣導。

13、**個金貸後**：工會於第8屆第2次理監事會有提案建議「應檢視各集中行放款餘額及個金維護專員人力是否相符或建置專職貸後部門」，經權責單位評估後，已於114年採取明訂各集中行貸後工作項目、人力評估及考核、升遷，讓個金維護專員能有餘裕熟稔業務，持續成長。後續執行若有其他問題，可再與工會反映。

14、**基金速配**：之前銷售紀律審議小組會議有多起雖未完成交易，但因同仁未確認客戶是否有簽署推介同意書、投資屬性問卷，即與客戶討論商品並建檔通聯記錄，都會被視同不當推介之案件。工會當時即表示並建議總經理「銷售紀律除了違紀記點的判斷，更應檢視在哪些規範上，突然有大量違紀行為，應由相關單位共同檢視是否在實務上有違背服務客戶或窒礙難行的部分，適時將規範在不違背外規的情況下，進行檢視調整。」

感謝權責單位積極與各單位溝通研議以及一線同仁所提供的寶貴意見，此案於去年年底，在各單位積極合作下，已將系統優化，日後將避免上述案件發生，也簡化重複作業的部分。【相關資料可查閱：財富管理業務手冊業務管理篇→第三章商品適合度管理→第二節商品銷售限制及控管→十一、速配交易之控管】

工會先前於勞資會議中亦有提案建議「對於在永豐好開新、業務促進會中提出流程痛點並被優化改善，提案者及執行相關人員應送人評會獎勵。」此案亦有提醒權責單位提報，並獲正面回應。

15、**OP人力**：分行需要支援OP人力，現行做法是各區自行支應，若遇到該區各分行都人手不足，只能自求多福。故工會建議行方OP人力應採寬鬆規劃，並設置區內備援人力、並研議高於區督導權限的部門統籌協助有效率的跨區支援。行方表示目前OP員額評估已採寬鬆規劃，同時因應各業務區OP備援機制及拓展薪轉業務，2025年額外增加22名員額(各區2名)，2025年以1,183~1,194為作業人力配置常態；新增的員額也由各業務區督導配置於區內分行，設置「OP人力備援分行」，由備援分行OP輪流支援短期人力不足分行，亦可視情況安排執行交叉自行查核或其他專案。零售營管部於2025年設置作業管理科，若業務區發生區內作業人力不足致無法提供短期峰日支援之情況，可隨時與零售營管部作業管理科討論，零售營管部雖非高於區督導權限之部門，但仍可進行跨區協調、統籌運作。

16、**OP主管**：會員反映，部分分行單位經理將OP作主當業主使用，作主除擔任自行查核主管，往往需兼任法遵副主管，須執行法遵自評作業，還須執行理財人員指休查核作業，工作負荷已超量。經工會反映，行方表示零售營管部要求國內分行之「法令遵循主管」須由分行經理擔任，「法令遵循副主管」則由業務主管或業務人員擔任，零售營管部會定期檢視名單並請分行調整。

另依【財富管理業務手冊\_理財業務人員休假查核】，指休查核需在指定時點完成查核，查核人員可由作業主管或業務主管或分行經理執行，若在沒有業務主管的分行，分行經理方有可能會請作業主管協助查核。

17、**職福會重大傷病補助**：3/18 第 8 屆第 9 次理監事會通過由勞方委員提案職福會增加重大傷病補助，經 5/20 職福會決議通過增加重大傷病補助 6,000 元，追溯自 114 年 1 月起適用；申請重大傷病的會員年年增加，盼會員能更注重身體健康，留意身心疲勞度，適時安排休假。

18、**懸掛分行布條**：工會於職安衛生委員會反映分行門口偶有需要懸掛廣宣布條，皆由單位同仁自行掛上，因分行人力精簡、事務繁重且女性同仁居多，且設置廣宣物需上下樓梯作業，有時天氣不佳路面濕滑也易有危險，建議發包由廠商印製、懸掛及拆除。經權責單位討論後，之後將安排裝設布招牌廣告架，無須上下樓梯、安裝簡便。感謝行政處及零售營管部從善如流並協助安排施作，體恤員工安危。

19、**颱風天出勤**：根據勞動部規定，當工作地、居住地或上班必經途中任一首長已通告各機關停止上班時，勞工即可不出勤。行方通常會在颱風假過後發 mail 提醒各單位關於出勤及銷假事宜，信件中僅提到工作地及居住地，工會已提醒行方日後相關信件或通知要增加「上班必經途中」的部分。

20、**旅遊補助金**：勞動部 115 年推行「育嬰留停照顧彈性化」政策，規劃勞工得以「日」為單位申請育嬰留職停薪，合併不超過 30 日，期間仍有 8 成薪資補貼。因本行旅遊補助金規定育嬰留停同仁要等到復職後方會依在職比例給予，為避免以日申請者權益受損，工會於去年底與向行方反映，故自 115 年起，旅遊補助金基數調整為：當月只要有在職事實者即認列，無須全月在職。發放時比照在職同仁同日發放。

21、**職場不法侵害**：114 年度職場不法侵害申訴案件共計 27 件，案件態樣除了主管對同仁、同仁對同仁、亦包含客戶對同仁的職場不法侵害。工會提醒單位內發生職場暴力或性騷擾事件，單位主管務必第一時間通報人資。因職場暴力或性騷擾並非單純的私人糾紛，而是關乎整體職場安全的問題，一旦主管知悉，雇主的預防、調查與處置義務即已啟動，不能因受害者希望「自行處理」而置身事外。即使當事人選擇走外部司法途徑，公司的內部調查與風險控管仍是不可迴避的責任。誤認事件可以「私了」，不僅讓公司在不知情下承擔違法風險，也使主管在事後輿論爆發時，被質疑包庇、壓案，陷入更大的信任與管理危機。在此亦呼籲所有會員，友善且安全的職場環境並非僅靠制度或少數人維持，而是所有身處其中者的共同責任。在資訊尚未完整釐清前，社會大眾面對網路輿論更需保持理性與節制，避免在未審先判的情況下，成為加重傷害的推手。唯有在制度即時運作、管理者勇於承擔責任、社會理性對話三者並行的前提下，職場友善才能真正落實，讓每一個人都不必在沉默與恐懼中工作。

22、參與『人事評議委員會』，確保獎懲公平。

- 23、受理會員申訴，保障合法權益。
- 24、製發勞工教育文宣，提升會員的勞動意識。
- 25、提供會員勞工法令諮詢服務。
- 26、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。
- 27、工會會員結婚補助（6000 元禮金，110 人）、喪事補助（5000 元奠儀、花籃，169 人【含死亡員工 6 名】）、傷病補助（5000 元禮金，重大傷病 28 人、傷病 122 人、公傷 6 人）、生育補助（6000 元禮金，124 人）、流產補助（3600 元慰問金，13 人）、會員死亡補助（100,000 元慰問金，6 人），本年度共有 572 人申請。
- 28、會員的重大傷病(重度昏迷、癌症、住院手術等)慰問，出院後關懷慰問。
- 29、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』。
- 30、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。
- 31、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 114 年度經費收入 33,701,932 元，支出為 25,849,768 元，本期餘數為 7,852,164 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

第八屆監事會召集人 吳子龍 敬上

## 參、討論事項：

- 一、案由：114 年度財務報告，提請審議。  
說明：本案於 115 年 3 月 26 日經第 8 屆第 18 次理監事會議決議通過。  
決議：照案通過。
- 二、案由：本會 115 年度歲入、歲出預算書草案，提請審議。  
說明：本案於 115 年 3 月 26 日經第 8 屆第 18 次理監事會議決議通過。  
決議：照案通過。

三、案由：114 年度購置股票明細表，提請審議。

說明：本案於 115 年 3 月 26 日經第 8 屆第 18 次理監事會議決議通過。

決議：照案通過。

四、案由：本會 115 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、辦理勞動教育與組織培力。

決議：照案通過。

五、案由：本會團體協約於 114.9.6 屆期，經勞資一年多的協商，續簽條文案草案詳如【附件一】，提請審議。

決議：照案通過。

六、案由：為符實務現況，擬修改本會會員福利及慰問辦法，提請審議。【附件二】

說明：

1、現行辦法規定同一傷病原因僅能申請一次，較無法持續關懷同仁，且考量近年來，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。

2、本案於 115 年 3 月 26 日經第 8 屆第 18 次理監事會議決議通過。

決議：將「各項補助事由事實發生時，須為工會會員」列入辦法，餘皆照案通過。

肆、臨時動議：

1、簽核中的授信案件若未承諾會有理財績效，就會被卡案件或被婉拒；或部分要求先購買保單才簽案。營管部公文要求既有客戶借新還舊案件，若要適用永富永傳利率，需於申貸前後三個月內購買本行理財商品並有 10 萬以上 AP，然而部分單位經理或區督導要求不論要簽何種利率，借新還舊客戶都需要購買本行理財商品並有 10 萬以上 AP，才願意簽核案件，造成客戶不諒解甚至認為本行要求綁售，至金管會投訴，又要回過頭追究 A0 責任！試問主管們都不用負連帶責任嗎？在這樣的惡性循環下，是否有機制保護一線員工？

2、部分區及單位主管為拉高 MBO 分數或是要做後續存積，要求 PB1 叫客戶要留存 6 個月資金，造成客戶不諒解。

3、本行 PB1 薪資低、獎率低無法與競爭同業相比、責任額過高、升遷又有天花板限制，甚至有一定年資的行員升遷後薪水仍低於新員的現象，導致離職率高，亦無法像理專一樣可採特簽留才。

4、非理專業種的跨售應屬鼓勵性質、不應強加過度壓力及掛目標額。

5、徵信單位人力流失嚴重，在業務案量大時，正常標準時間是 3 天，往往會延宕 2-3 週，影響業務動能，建請總行正視此一問題，除應盡力積極補充人力外，亦應給予現存的徵信同仁額外獎勵。

6、新人入職應由業務主管層級以上代領或由人資開專班教育使用系統及業務規範等，而非交由光應付自身業績目標額就已經應接不暇的一線業務；且負責帶人的經驗行員薪資可

能還不如新人，情何以堪。

- 7、請零售營管部說明財管人員銷售 RR4、RR5 獎金打折合理性，以及打折後獎金的去向，獎金減損之成果是否作為督導主管之獎金？
- 8、114 年 12 月 31 日近下班時間，零售營管部發出預告 2026 年零售通路獎勵專案調整重點，但其中未提及取消定額獎金！各單位自 114 年 12 月 24 日起都在準備紅盤衝刺，在我們開出亮眼成績的同時，零售營管部竟然片面取消定額獎金，零售營管部應全面返還理專定額獎金！
- 9、理專同仁反映依現行制度觀察，績效考核與獎酬分配機制在部分情形下，尚未能充分反映員工實際貢獻，特別是在高績效業務人員之表現評價上，存在一定程度的落差。以實際案例說明：
  - ◆年度手續費收入約為 2,400 萬元
  - ◆曾於單季創造約 500 萬元以上之業績
  - ◆單季業績排名位於全省前段（約前 30 名）惟年度考核結果僅落於全省約後 25%區間。此一差異顯示，現行評分制度在衡量業績貢獻與最終評價之間，存在連動性不足之情形。  
請零售營管部研議，適度調整考核邏輯：如減少因次要指標未達標而產生的重度扣分，改以「達成核心大項即可維持高分，達成次要小項則給予額外激勵」的邏輯，鼓勵業務人員在保持專長的基礎上發展其他業務。
- 10、零售營管部應具體承諾新年度通路獎勵辦法應於年底前公告完整辦法，無法如期公告即應於新舊辦法中擇優適用。
- 11、目前公司規定投資類產品須收取 1.5% 以上之手續費方可計入業績 (MBO/Scorecard)。此項制度原意雖為確保公司獲利，但在執行層面卻可能引發嚴重的「誘導性銷售風險」。當業務人員的獎金考核與高額手續費強行掛鉤時，會導致業務端在產品推薦時，首要考量並非「客戶資產配置的最佳利益」，而是「是否能達標業績」。這種利益失衡將使理專陷入職業道德與經濟收入的選擇困境，長期而言將腐蝕企業文化。金融業的基石是「信任」。當客戶發現產品選用受制於理專的業績門檻而非專業建議時，對公司的品牌忠誠度將大幅下降。一旦產生客訴，對公司聲譽的損害將遠超 1.5% 手續費所帶來的短期利益。請零售營管部保證若發生上述情況時，遭客戶投訴至金管會時，由該單位主管負全責或研議將業績認定制度進行調整，避免上述情況發生。
- 12、114 年零售營管部大張旗鼓到處開理專新獎勵制度的說明會，卻遲遲不公告相關細節及給大家選擇的時間，請零售營管部盡速對大家說明。
- 13、據了解同業理專並不需要至他行進行交叉查核，或許永豐有特殊要求與規範，但現行規範細緻繁雜，對於入行資歷較淺的理專來說，自身都尚在熟悉規範中，如何背負起去他行查核的責任？建請權責單位研議協助解決一線理專在面臨交叉查核時的困境。
- 14、關於新世代分行，目前推行的「1+4」人力編制（1 位主管、4 位行員）在實際運作中，面臨了前所未有的營運壓力。
  - (1)以管理資產 (AUM) 達 30-40 億元之分行為例，5 人編制需同時應對臨櫃業務、數位引導、以及每日多件的洗錢防制 (AML) 審查。

(2) 在人力極度精簡下，當遇有同仁休假或受訓，分行運作將陷入癱瘓，需依賴跨單位支援。這種不穩定性增加了操作風險 (Operational Risk)，在面對近期同業發生之內控案件背景下，更凸顯人力編制不足恐造成風險漏洞。

(3) 在「1+4」模式下，普通行員常需代理主管職能 (如覆核、授權)，但其 MBO 考核指標卻仍與一般作業行員相同，是否有權責不清的問題？

建請零售營管部針對需代理主管覆核職能之資深行員，應設置獨立的考核指標與職務加給，確保「責任與待遇對等」；調整 KPI 設計，減少因非核心事務 (如特定通路轉介未達標) 而進行的大幅扣分。應將精力集中於鼓勵員工完成核心目標，避免員工因怕被扣分而產生的避事心態。

- 15、關於分行作業人力問題，人資單位將招募責任推向分行端，但在分行尋得合適人才後，常因薪資與證照等行政門檻駁回申請，導致招募時程過長，基層缺口長期無法填補，形成惡性循環。且本行自 100 年 7 月取消新進員工行儲福利，與同業 (如元大等) 相比，在人才招募市場中處於明顯劣勢。建議由總行人力資源部統一建立人才庫，主動媒合分行缺額，並針對現行招募門檻進行彈性調整，加速人力補給。
- 16、各區的作業備援人力，用意係在協助人力緊迫不足的單位，故應具備一定年資及專業度，方能解決被支援單位的燃眉之急，且現行安排 2 位備援明顯不足以支應，請權責單位應研議增加具備一定年資及專業度的備援人力。
- 17、現行的職位評價 (人崗匹配)，在實際執行過程中，讓基層員工感受到該制度係為「內部晉升的限制」，而非「職涯發展的助力」。內部優秀員工受限於既有體系的職位設定，升遷路徑受阻；然而制度卻允許外部人才或跨體系轉調者以高於內部同等級人員的職銜與待遇進入。這將導致優秀員工認為「留任不如跳槽」，嚴重打擊團隊士氣。建議人力資源處重新定義評價標準，承諾確保內部員工在爭取高階職位時享有優先權；對於回任人員的薪資與職稱核定，應參考同等年資且表現優異之「在職員工」水平。不應給予回任者過度優於現職者的特殊待遇，以維護組織內部的實質公平。
- 18、理專同仁自 A 分行輪調至 B 分行，並將部分客戶帶至 B 分行，但該理專於 B 分行離職後，全部預算卻掛回 A 分行，但客戶並未全部歸還給 A 分行，這是不合理的做法，請零售營管部重新研議公平合理的作法。
- 19、現行的 MBO、KPI 所給予一線的壓力越來越重，紅盤期間 OP 同仁的壓力是非常沉重的，掛的數字高，OP 不得不瘋狂向客戶推介，導致臨櫃等候時間延長，進而引發客戶不滿與客訴。當理專或主管介入處理客訴時，往往又佔用更多的管理人力，形成「為了業績、犧牲效率、產生客訴、耗費管理」的惡性循環。當我們碰到問題要詢問總行單位或是零售營管部時，依照對方建議處理，卻被自行查核查到違規，照實寫說是依照營管指示，卻被營管說「沒有，你不能這樣寫啊，這不是我們指示啊!這是我們建議你們可以這樣做，你們沒有必要一定要這樣做啊!」當一線碰到問題詢求營管協助，營管跟一線講這樣做，結果發生事情的時候，營管又說沒有，他們只是建議，請問這家銀行誰可以給出正確答案？讓一線同仁可以不再無所適從。所有的鍋都是一線扛，試問誰還會有熱忱工作？誰還想擔任主管職？
- 20、目前各家分行皆須執行自行查核作業，然部分分行皆面臨人力不足之問題，單位經理卻要求同仁必須同時完成多項查核項目，導致查核流於形式，未能確實落實。部分同

仁甚至需犧牲中午用餐時間以完成查核工作，工作負荷明顯過重，進而影響查核品質及個人年度績效評分。另據了解，部分銀行已設置專責之自行查核單位（或查核專責人員），建議權責單位評估是否可比照辦理，以提升查核品質與效率。

21、建議上述各會代反映問題，應於彙整後就向權責單位、高層反映，請他們盡速解決大家所面臨到的問題。

決議：上述各項反映事項，工會將盡速彙整，並寄給總經理及權責單位，請相關權責單位回覆，以及請零售營管部盡速安排業務促進會。

22、建議能將臨時動議安排較長時間。

決議：此次係因第九屆會代第一次開會，故有安排勞教課程，議程安排較為緊湊，但依據工會過往開會方式，仍會讓會代充分發言，此次亦不例外。

23、現行事假可用小時請，希望特別休假亦可用小時請。

決議：工會先前已向行方提議過，但經雙方討論，請假制度是各單位一體適用，部分單位會有固定的晨會、週會、尖峰忙碌時段，如特休可以小時請，恐增管理難度及同仁相處問題。但若未來整體人力狀況或外規變化，工會仍會視適當時機反映。

伍、散會