

永豐商業銀行股份有限公司企業工會

第八屆第 22 次理監事會議紀錄

時 間：中華民國 115 年 9 月 23 日（星期三）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、楊億萍、
林春秀、林惠娜、楊經緯、李皓。

出席監事：楊千瑩、謝宜蓁、潘碧桃

請 假：宋金洪、陳志旭、曾衍諭、陳怡全、高佳琪、黃于玲、黃子庭、黃聖喻、吳子龍。

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 115.9.20，會員人數：5,991 人。

二、持股張數：截至 115.9.20，累計共持有 6,922 張。

三、勞資會議：勞資雙方於 115.9.22 召開勞資會議，議題詳如附件一，簡要摘錄會中重點如下：

1、工會所提職位評價、薪資等議題，總經理表示亦同樣重視，會與人資討論後，再向工會說明。

2、2026 年國內通路獎金無預警取消理專定額獎金案，經工會反映爭取，亦獲得總經理正面回應，承諾將於 11 月中進行補發。

3、工會所提開放同仁電動車可申報電資之議題，雖目前較少同業有另訂報支機制且有單據認列等問題，但人資仍會與相關單位研議電動車報支補助費用的可行性作法，此案列明年第一季追蹤進度。

其餘議題及詳細決議內容仍以之後正式勞資會議紀錄為主。

四、績效獎金：本行已連續第六年創下獲利新高，115 年截至 8 月稅後淨利已達 172.45 億元，年增 19%，僅 8 個月累計獲利即已接近 113 年全年 174.2 億元，並達 114 年全年 195.2 億元的約 88%。

工會於 113、114 年勞資會議均曾提出，建議合理提高績效獎金獎率。然而，近年銀行獲利持續成長，績效獎金獎率卻未同步反映經營成果，甚至呈現下降趨勢，難以充分反映員工共同創造的經營成果。

故，工會於 115.9.17 mail 銀行董事長、總經理，同日並與金控工會、證券工會拜會金控總經理，請其承諾支持「獲利成長、獎率合理連動」的方向，讓績效獎金獎率能更充分反映公司經營成果及員工貢獻。

後於 9.22 勞資會議上再次提出，總經理表示雖今年指標中的薪轉戶數尚未達標，但影響不會太大，除表達希望各通路同仁在薪轉戶數上持續努力外，亦承諾會盡力爭取獎率提高一案。

五、理專新制：本行自 114.3.15 入行的理專，適用零售通路新理財專員獎勵方案，該方案以敘獎門檻較高、沒有績效獎金、但獎率較高為特色。今年度工會會代大會上有理專提案要給同仁選擇新制的機會，雖經工會說明依零售營管部規劃是沒

有旋轉門機制，但現場多數理專會代仍表達要有選擇權，工會亦表尊重。

115.9.14 零售營管部發出意願調查信件，明確說明「①新制是較高獎率、不另發放績效獎金②每年 9-10 開放獎勵制度轉換申請(限舊制轉新制)，經完成相關程序後，自次年 1/1 起正式生效。③一旦轉換為獎勵新制，即不得再換回舊制④新獎勵制度每年將依市場狀況、本行策略發展進行調整修訂，內容與舊制有所差異，包括考核項目(Score Card)、相關目標及計分標準。」

工會於 9.16 發出文宣，請各位理專同仁仔細思量後再做決定，畢竟每 7 年就會輪調一次，資源分配、市場環境、獎金辦法等因素都會有所變動，而這是一個一旦轉換就沒有回頭路的決定，務必三思而後行。

六、職場不法：性別工作平等法第 13 條第 2 項「雇主於知悉性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施…」其中包含為避免申訴人受騷擾之情事再度發生，雇主應落實隔離與保護措施，若有未落實者，依法將處 2 萬元到 100 萬元罰鍰。提醒各單位主管，為維護整體職場安全，一旦知悉，即有義務立即通報並啟動處理機制，當機制啟動後，請務必遵守並落實人資單位要求的隔離與保護措施，避免公司遭致主管機關開罰。

參、討論事項

一、有 1 位同仁確診罹患胃癌，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、有同仁於辦理留停期間死亡，雖不符合會員慰問辦法(在職才適用)，惟考量同仁入行多年長期支持擁護工會，擬給予慰問金 7 萬元，提請追認。

決議：照案通過。

肆、臨時動議：無

伍、散會