

從彭博性別平等指數看我國金融業推動性別平等之情形

壹、前言

隨著越來越多投資人重視 ESG 數據並將該資訊融入投資風險分析的一部分，彭博於 105 年推出性別平等指數(Bloomberg Gender Equality Index，以下簡稱 GEI)，透過 5 大關鍵面向、70 項指標以評估企業在多元化和性別平等政策的表現，鼓勵企業參與彭博性別平等指數的評鑑，揭露其落實性別平等的努力與成果，並吸引尋找符合其投資策略與價值的標的之投資人目光。

目前企業定期進行性別薪酬評估及稽核，並揭露相關數據及資訊，為國際發展趨勢。透過性別薪酬的統計與分析，企業可了解造成差距的原因，並有助於制定縮小性別薪酬差距的具體行動方案，以消弭職場的薪酬不平等。

本(112)年入選之我國企業共計 16 家，其中 11 家為金融產業，表現亮眼，本報告希望從彭博性別平等指數看我國金融業推動性別平等之情形。

貳、彭博性別平等指數之指標

一、指數簡介

GEI 為一修正後之市場資本化加權指數，目的在追蹤致力於性別資料申報透明度之公開上市公司的績效表現，並提供標準化的框架與問卷，提供企業良好的依循準則，俾利企業了解於性別議題上哪些是投資者關注及評估之指標。

彭博性別申報框架 (GEI reporting framework)，

為用於獲取全面的職場性別資料的全球標準化申報方法。GEI 框架訂定相關衡量標準，以評估公司在組織內各層級上呈現性別平等的進展、達成性別平等目標的決心、為減緩因家庭壓力和責任對職場的衝擊而制定的友善政策，並評估對公司員工以外的女性，是否也能做出正向影響並推動性別平等。為適宜選擇出推動職場性別平等之重要指標，彭博每年與具代表性之利害關係人溝通，以求符合當前全球環境。除了設立明確的指標清單之外，GEI 框架也為每個資料點提供明確定義，確保以一致的標準衡量不同市場和產業的資料。

年度申報框架包含 70 項指標，而每項指標又分為下列五大支柱：女性領導階層及人才管道 (Leadership & talent pipeline)、薪資平等及性別同工同酬 (Equal pay & gender pay parity)、包容性文化 (Inclusive culture)、性騷擾防治政策 (Anti-sexual harassment policies)，以及女性品牌價值 (External brand)。公司有四個月的時間可以審查最新的標準，再依據 GEI 框架向彭博直接申報資料，以補充上一會計年度之年度報告。

二、指數算法

(一) 總體選股標準 (Index overview)

彭博 ESG 資料庫包含 11,500 家以上之上市公司，彭博將自上開公司中篩選符合納入指數標準的股票，篩選標準如下：市值大於或等於 10 億美元、三個月的平均每日成交值大於 50,000 美元、三個月

的平均交易量必須大於 5,000 股。若該公司有多個符合上述篩選標準的上市公司，則將依流動性(按平均成交量及平均每日成交值計算)及資本市值決定此指數選定的上市股票。

(二) GEI 指數算法(Index methodology)

符合總體標準之公開交易股票，若其 GEI 分數高於全球既定門檻，將會納入指數。納入指數之專屬分數門檻每年皆會審查和更新。GEI 分數每年計算一次，使用彭博終端機的財務基本面分析 (Financial Analysis, FA) 概況中，前一會計年度性別相關資料欄的資料來計算。FA 按公司顯示包括 ESG 資料在內的綜合財務資訊，並提供標準化範本，使公司間得以在以不同格式申報中，公平地進行比較。

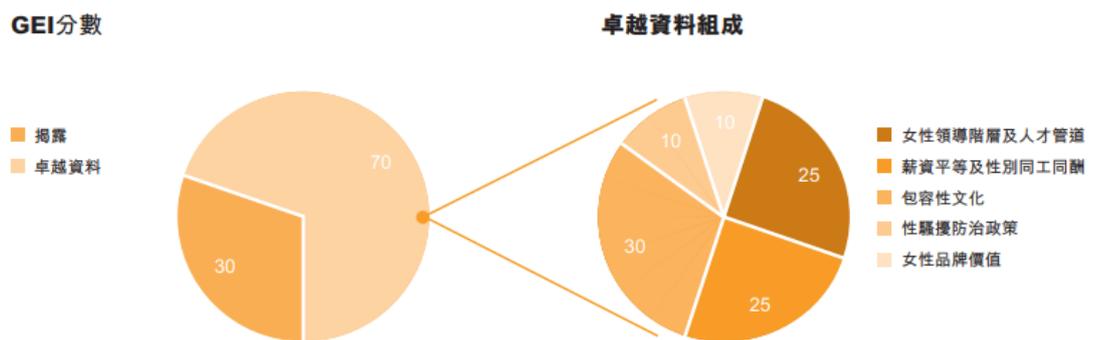
該指數採用修正後的市值加權模型，由每家公司的當前市值乘以各自的 GEI 分數決定。為適時反映現況，該指數將在每年 1 月的第 3 個星期五之後的星期一，於紐約市場開盤時重新調整指數，納入指數新成員並更新 GEI 分數。在該曆年的剩餘三季，該指數則會於每季的第 3 個星期五之後的星期一，重新調整權重，以反映市值變動。指數成員在整個曆年間一律保持不變，但若指數成員下市或被收購，則可能會自指數中剔除。

三、 評分算法(Scoring methodology)

(一) GEI 分數

公司之 GEI 分數，係公司根據 GEI 框架中定義

的衡量方法所揭露的資料而定。GEI 分數之衡量基準(indicator)分為二，其一為性別相關資料的揭露程度(Disclosure)，其二為卓越資料(Data excellence)組成分數上的傑出表現。卓越資料組成分數，又進一步細分為每個 GEI 框架支柱的分數，並包含該公司性別資料衡量與其產業同業群組比較的表现。GEI 分數的評分範圍為 0 到 100%，最高得分為 100%。GEI 框架旨在擷取公司橫跨下列五個領域的社會責任資料：女性領導階層及人才管道、薪資平等及性別同工同酬、包容性文化、性騷擾防治政策，以及女性品牌價值。



資料來源：彭博性別平等指數方法論

1. 揭露

揭露分數占 GEI 分數的 30%。其最大值为 100%，計算方法為每揭露一個衡量標準即得到一點，再除以公司有可能提供的最大衡量標準總點數。總點數可能會因公司是否有零售據點、提供金融服務，及/或有無美國員工而異。若上述因素皆不適用於該公司，則不會影響公司的揭露分數。

2. 卓越資料

卓越資料分數占 GEI 分數 70%。公司之卓越資

料組成分數，又分為五大支柱的各項得分。各支柱的得分會依下列比例加權，以決定卓越資料分數：女性領導階層及人才管道 25%、薪資平等及性別同工同酬 25%、包容性文化 30%、性騷擾防治政策 10%、女性品牌價值 10%。各支柱的得分最高為 100%，其由得到的點數除以總可能點數來決定。每個支柱的總點數，係根據專屬門檻以決定標的資料的得分，且該門檻每年會依據蒐集到的數據資料欄變更及市場狀況而重新定義。特定領域可能獲得的卓越資料最高點數數值，乃基於該領域對女性勞動力參與度的影響，以及市場對該領域表現的關注程度而定。例如：研究報告指出，育嬰假政策與女性重返工作職場的比率有顯著的相關性。以下簡述五大支柱之內涵：

(1) 女性領導階層及人才管道

此支柱目的在衡量公司在吸引、留才及女性職涯發展之承諾。細項題目如公司董事會、高階經理人之女性成員人數、比例等。

(2) 薪資平等及性別同工同酬

此支柱目的在透過揭露及有效之執行計畫縮小性別間之薪資差異。細項題目如公司中前 10% 高薪員工為女性之比例；針對相同工作內容，公司是否執行年度稽核以發現男女間之薪酬有無不同。

(3) 包容性文化

此支柱係衡量育嬰假、復職、保險及福利、家庭照顧、彈性工作環境、員工參與等員工福利。

細項題目如第一胎及第二胎給付全薪之育嬰假週數；公司是否提供哺乳室；公司針對員工身心狀況是否有關懷措施或提供諮詢服務；公司是否有給付全薪之喪假等。

(4) 性騷擾防治政策

公司就職場性騷擾是否有明確譴責之公開政策？員工每年是否至少需參加一次性騷擾防治之訓練？針對員工性騷擾申訴，公司是否要求有公正第三人參與之仲裁方式處理？

(5) 女性品牌價值

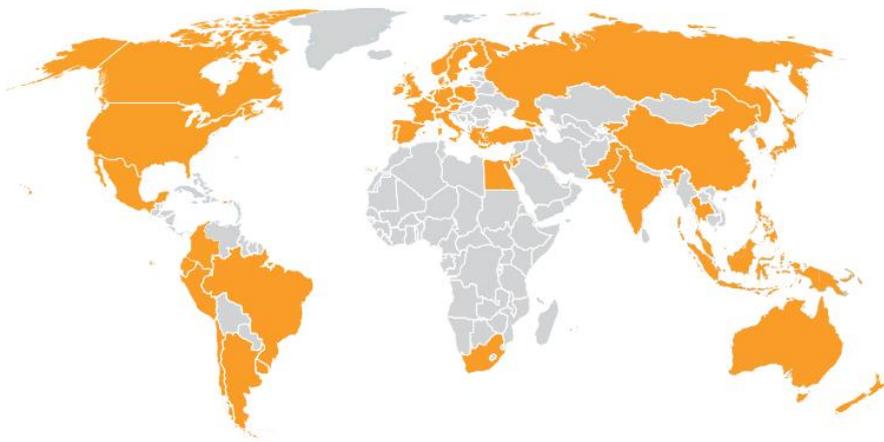
此支柱注重在公司之監測性別偏見、供應廠商、員工重新返回職場、客戶參與、社會宣導等面向有無消弭歧視之措施。細項題目如公司於廣告或行銷內容上架前是否審慎評估有無性別歧視之內容；公司對於供應鏈廠商之選擇是否有多元計畫以包含女性商家？公司是否以性別區分為標準追蹤客戶滿意度？公司是否贊助任何以女性為目標之財務推廣、健康保險計畫？

參、112 年金融業入選情形

一、我國入選之企業由金融業占大宗

本年度全球共計 484 家公司入選 GEI 指數，總市值達 16 兆美元。有參與 GEI 指數之區域，分別來自 45 個國家及地區與 11 個產業，共計 620 間公司參與申報，其中 39% 為北美地區之公司，36% 為歐洲及中東及非洲地區公司，17% 為亞太地區公司，7% 為拉丁美洲公司。入選企業包含可口可樂、英特

爾、匯豐及那斯達克等公司。我國共有 16 家企業入選¹，較去年增加 10 家企業，且其中以金融業為主，計有 11 家，無論是入選家數或成長幅度皆居亞太區第一，展現我國企業於 ESG 社會面性別平等領域之績效，亦顯示近幾年我國企業於性別平等領域所做的努力，已逐漸受到國際之注意及肯定。



參與 GEI 指數之區域

資料來源：彭博性別平等指數方法論

彭博紐約總部 GEI team(Bloomberg NY)與臺灣金融分析專業人員協會及臺灣大學科技政策與產業發展研究中心共同合作，自彭博 ESG 資料庫中篩選，邀請認同 ESG 之金融業者加入該評選，並由入選之金融業填寫問卷，藉以檢測企業是否落實 ESG 策略指標。上開問卷內容係直接回復彭博，並由彭博依其性別申報框架計算，至於企業所回復之問卷內容，基於資訊安全考量，並不對外公開。彭

¹ 友達 (2409)、京城銀(2809)、富邦金 (2881)、國泰金 (2882)、玉山金 (2884)、元大金 (2885)、台新金 (2887)、新光金 (2888)、永豐金 (2890)、中信金 (2891)、第一金 (2892)、信邦 (3023)、穩懋 (3105)、臻鼎-KY (4958)、合一 (4743) 及合庫金 (5880)

博於分數計算完成後，僅對外公布入選之企業，而入選企業之分數，需透過彭博終端系統查閱，即須付費始能參考運用。

二、本會之性別平等推動計畫與國際趨勢相符

本會配合行政院性別平等處性別平等政策，訂定性別平等推動計畫，其中設立之部會層級目標包含促進民間企業採行三分之一性別比例原則、敦促上市櫃公司與公開發行公司了解企業內部性別薪資結構，並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善、強化高齡社會之金融支持等。

上開目標與 GEI 指數所重視之女性領導階層及人才管道、薪資平等及性別同工同酬、女性品牌價值等核心價值相同，相關具體作法包含本會 106 年度起於性別統計專區揭露銀行及金融控股公司董事之性別比例統計分析，另與銀行高階主管座談時持續宣導女性董事比例三分之一原則；證券交易所及櫃買中心亦修正 112 年度公司治理評鑑指標，納入公司是否制定職場多元化(如性別、年齡、種族、國籍歧視之禁止)或推動性別平等政策(如性騷擾之防治)之內容，並揭露其實施情形納入評核項目(如：揭露員工性別、年齡、種族、國籍等之占比，或揭露男女薪資差異情形)；本會為加強女性之金融及創業知識，促進就業與創業機會及女性經濟力，與國內婦女團體合作，共同開設客製化課程，並提升女性參加投資未來講座活動比例。另為建構友善就業環境，逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善，本會亦請台灣金融研訓院就銀行業從業人員、

經營階層薪資結構，依性別進行統計分析。

肆、結語

為發揮我國金融體系在促進整體社會追求永續發展之角色及功能，本會自 106 年起即致力推動金融業提升 ESG 資訊揭露質量及透明度，爰相較於其他產業，我國金融業於彭博 ESG 資料庫中之家數為多，受邀請並入選 GEI 之企業亦以金融業為大宗，約占我國入選企業之 7 成，可見我國金融業在性別平等及 ESG 領域均有亮眼成績。該指標除反映企業在性別平等政策的表現，更可吸引具有相同價值理念之投資人目光，作為投資策略之參考依據，該指標對於性別平等之衡量標準更為多元(如女性品牌價值及弱勢性別等)，可作為日後我國公司治理評鑑有關性別平等評核之參考。

為積極落實推動兩性平等相關政策，本會將性別平等之價值理念融入各項施政工作，鼓勵金融機構推動性別友善職場、落實企業性別平等的文化，已有正面成效與助益。本會未來將持續配合行政院之政策規劃，持續推動金融機構之性別平等。