

109 年度性別平等專案小組第 3 次會議紀錄

壹、時間：109 年 12 月 2 日(星期三)下午 2 時 30 分

貳、地點：本會 1426 會議室

參、出席人員(詳如附簽到表)

肆、列席人員(詳如附簽到表)

伍、主持人：邱副主任委員淑貞

紀錄：陳專員玉玲

陸、會議議程：

壹、確認上次會議紀錄以及本會性別平等專案小組會議決議事項辦理情形追蹤管制表一案，請鑒察。(人事室)

發言內容簡要摘述：

- 1、有關本會設置幼托機構可能性部分，中央存款保險公司(以下簡稱存保公司)所設置幼托機構是否僅本會及所屬員工 0 到 12 歲的子女和孫子女都可以使用？該場地規劃於 111 年 6 月完成，目前建議解除列管，是否將於完成後提會報告？(黃委員淑玲)
- 2、有關本會設置幼托機構經主管機關(教育部及衛生福利部)分別至存保公司實地勘查評估結果，符合辦理「居家托育」的規定，但必須進行硬體設備改裝。該托育機構依規定可收托本會所屬員工 12 歲以下子女及孫子女外，餘數亦可收托附近其他機關或社區兒童。惟該場地配合經費補助編列及預算審查通過後，始可實施，整體施工約至 111 年開始進行，故建議暫時解除列管，待未來設置完成後再提出報告。(本會人事室林主任延增)

3、本管制事項目前均配合衛生福利部政府預算編列及補助時程辦理中，約須1年半後方能進行後續裝修，故先行解除列管，待有具體成果後再提出報告。(邱副主任委員淑貞)

決定：洽悉。項次1繼續列管，項次2、3解除列管，請相關單位再廣續辦理。

貳、報告事項：

案由一：有關證券期貨業推動性別主流化標竿機構—施羅德證券投資信託股份有限公司（以下簡稱施羅德台灣）推動經驗分享案，報請鑒察。(證券期貨局)

發言內容簡要摘述：

1、施羅德臺灣女性員工比男性多，男女薪資和獎金差距比施羅德集團差距都要小，和集團比較，臺灣是最亮眼的，以下有幾個問題想請教：(張委員瓊玲)

(1) 施羅德臺灣是否對同工同酬做出內部掌控的機制作為？

就我所知，臺灣康寧公司的具體做法，就是同等級員工男女性薪資每年均做檢討，以及該公司同等級女性薪資和其他同業公司女性薪資亦做檢討比較。

(2) 施羅德臺灣在招募時儘量做到性別平均，但招募後，是否落實對女性教育訓練及栽培，以提升女性個人能力？

(3) 歐洲和德國公司產假均較現行臺灣勞動法令所訂8週為多，施羅德臺灣產假16週，是否與母集團一致？國外適用的情況在臺灣是否一體適用？

(4) 目前國內比較強調生育補助，請問施羅德臺灣是否提供生育補助？

就我所知，玉山銀行因其生育補助優渥（一胎十萬，不限胎次）而得到臺北市政府勞動局性平標竿企業獎項，英國總公司是否對生育補助相對重視？

2、施羅德臺灣說明如下：(人力資源部何資深副總裁佳蓉)

(1) 有關同工同酬部分，首先說明，本公司在臺灣有員工 80 多人，除作業部門(約 7-8 位員工)以及業務部門(約 10 多位員工)外，多數工作都是由 1 人負責，以這樣的人員配置來看，因樣本數較小，誤差範圍會比較大，但我們仍有持續的關注這個議題，例如，公司在敘薪或年度薪資調整上，每年均透過顧問公司取得具代表性外商投信公司資料，來作為同仁敘薪的參考。就整體而言，我們績效和考績晉升，都不會因性別而有差異，均係以績效為導向。

(2) 公司的教育訓練，並未就性別加以區分。

(3) 產假部分，本集團尊重當地勞動法令所訂標準，但我們的規定均較當地業界為佳。

(4) 目前我們並未提供生育補助措施，但對於生育婦女，本公司提供充足之資訊設備，允許其在家工作，這方面的支持效果有時候是超過一定金額的補助。

3、施羅德臺灣所提及性平友善措施，產假為 16 週，較臺灣勞動法令規定多 8 週產假，該段期間等於是提供 2 個月薪資補助。就集團整體而言，旗下不同公司所努力的方向有所不同，但目標均係相同的。(邱副主任委員淑貞)

4、報告中所提到薪酬差距報告 (pay gap report) 透明化是行政院性別平等處 (以下簡稱性平處) 所要推動政策，施羅德臺灣做法可供該處參考。另報告內容含括施羅德臺灣以及英國總公司的做法和相關統計，提到英國總公司尊重各國的情形，就臺灣的做法是否優於英國總公司作法部分，以下幾個問題請教：(黃

委員淑玲)

- (1) 施羅德臺灣女性員工人數和英國總公司人數差距較大，臺灣女性員工比較多，是什麼因素吸引了這麼多女性員工，是因為這個產業在臺灣本來就是女性員工比較多嗎？
- (2) 臺灣目前提供婚假以及同性伴侶假，這些假別天數與英國總公司相較如何？另外，育嬰假部分施羅德臺灣規定為何？是否鼓勵男性請育嬰假？
- (3) 有關彈性工作的部分 這也是臺灣政府正要推動的，提到英國總公司彈性工作的男性和女性都超過 8 成，施羅德臺灣的狀況及作法為何？是否有可供臺灣借鏡之處？

5、施羅德臺灣說明如下：

- (1) 男女比例這部分，與各國國情有關，本公司投資和業務部門男女比例相近，相較而言男性較不會投入金融機構的作業部門，因此作業部門幾乎為女性，故而造成臺灣分公司較英國總公司女性比例較高。（謝總裁誠晃）
- (2) 就婚假和同性伴侶假而言，臺灣分公司婚假為 8 天、伴侶假為 10 天，據瞭解，在香港分公司及英國總公司並未有伴侶假，另外英國總公司亦無育嬰假。本集團在各個國家均採因地制宜，以當地勞動法規為最高指導原則來給假，因此要求各分公司都一致給假，有實際困難。另本公司也有提供男性同仁申請育嬰假。（人力資源部何資深副總裁佳蓉）
- (3) 本公司向有彈性工時制度，其辦理方式除了工時以外，尚包括工作地點，經主管核准就可以實施，今年亦配合新冠肺炎疫情發展來實施。（謝總裁誠晃）
- (4) 另外補充說明，彈性工時可以在家辦公，可是臺灣法令規定

投資部門不適合在家辦公，除非有遇到一些特殊狀況，如疫情發展有特殊狀況發生時，投資部才可以在家辦公，之前投信投顧公會有發出一個函，就是要經過一些錄音錄影的設備等的特殊條件，這在國外的投資部並沒有這樣規定。（法務暨法令遵循部歐陽副總裁嘉璘）

6、企業間的比較要業別屬性相當者才有意義，譬如傳產的製造業，不能和施羅德臺灣或銀行業在同樣的基礎上比較，這就是本土企業和外商文化不一樣的地方，提到施羅德臺灣，我們看到其產假優於國內勞動法令規定，但也期許該公司能有生育補助。（張委員瓊玲）

7、跨國公司在各國的相關制度多有差異，係因各跨國公司基本被要求是要符合並遵守當地相關法令，外國公司規定如低於當地，就必須依照當地的法令規定；如果高於當地，將視各該公司實際營運狀況而定。就施羅德臺灣前述說明來看，該公司基本上是希望採行較高標準，以吸引優秀人員進入公司。整體設計上，該公司的管理都有達到各位委員的期待，至於委員提到補助措施都是有成本，施羅德臺灣的表現已經很好了，未來可儘量朝委員們期待的方向努力。謝謝施羅德臺灣今日的分享，且各位委員多給予正面肯定。未來邀請標竿企業分享，請人事室製作獎狀或感謝狀以資忱謝。（邱副主任委員淑貞）

決定：洽悉。

案由二：有關本會辦理「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第34號至第37號一般性建議」法規檢視一案，報請鑒察。（法律事務處）

發言內容簡要摘述：

- 1、請性平處長官就這個議題指導。(邱副主任委員淑貞)
- 2、性平處目前對金管會初步檢視結果是沒有意見的。(性平處吳諮議昀)
- 3、本會主管法規都是具有金融專業性質，與性別平等規定比較沒有直接關聯，本會經過檢視結果，並無與「消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 34 號至第 37 號一般性建議」有關規定或違反情形。另外有些不在性平處規定的範圍內，像是本會人事室訂定涉及性平之措施，將要求人事單位亦列入檢視。(邱副主任委員淑貞)

決定：洽悉。

參、討論事項：

案由一：有關本會性別平等推動計畫（108 至 111 年）院層級及部會層級議題 109 年 1 月至 10 月辦理情形一案，提請討論。
(綜合規劃處)

發言內容簡要摘述：

- 1、院層級議題辦理情形，本會委員會女性委員比例，仍未達性平處所規定比例，但原來女性委員比例 14%，現在是 28.57%，確已有進步。本會委員會委員是院長指派，尚無法以強制調整方式處理。(邱副主任委員淑貞)
- 2、報告第 149 頁有關董事會性別多元化的相關評鑑指標，分數是否再加重部分，提到證交所就上市（櫃）公司董事會性別多元

化與財務績效之關聯性進行研究，結果顯示女性董事超過 40% 與財務關聯正向結果就會消失，所以暫不調整相關指標。這個部分因為研究的時間較短，無法得知真正關聯性，建議此研究可長期持續進行。且提高董事會女性比例，是一種多元和包容的價值，這個價值除國家要追求之外，也可以提升公司治理績效，有助於公司營收，我認為應該提高評鑑分數，建議再多加思考。(黃委員淑玲)

- 3、董事會性別多元化相關評鑑指標，本會具體做法，係就每年度檢討相關指標是否有進步空間。108 年度檢討後，修正為任一性別達到三分之一，總分加 1 分，以往做法是內含在評鑑項目之內，且有加計權重，其重要性容易被抵消；另因為今年檢討結果已經定案，未來將在 111 年檢討時，重新思考是否有改進空間。(證券期貨局高主任秘書晶萍)
- 4、提高董事會女性比例所包括之價值，除 ROE(股東權益報酬率)、ROA(資產報酬率)外，尚含各種綜合性價值存在，第 150 頁有關引用證交所研究報告所下的結論，理由比較單面性，請證期局修改相關內容。(邱副主任委員淑貞)
- 5、本部分將修正為證交所已經完成上市(櫃)公司董事會性別多元化與財務績效之關聯報告，後續將會再持續檢討，並參考納入 111 年的評鑑指標資料。(證券期貨局高主任秘書晶萍)
- 6、性平處對於第 151 頁部會層級議題一，有關鼓勵金融機構增加女性董事比率，目前具體做法為每年於金管會網頁公布銀行及金融控股公司董事性別組成等統計資料，建議可研議較具體或積極的推廣作為。(性平處吳諮議昀)

7、有關標竿金融機構的鼓勵與推廣，配合先前黃委員淑貞提議，將於臨時動議討論。(邱副主任委員淑貞)

決議：修正後送性平處，餘照案通過。

案由二：本國銀行辦理受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響個人紓困貸款男女性別結構調查報告，提請討論。(銀行局)

發言內容簡要摘述：

1、就本案，我想請問以下幾個問題：(黃委員淑玲)

(1) 這種勞工紓困貸款是否有職業或收入額資格限制？或是勞工即可申請，是否有其他資格限定？為何未限定家庭收入高低，將來勞工貸款如要繼續，是不是應有收入相關限制？

(2) 現在正在修性別平等政策綱領，相關的政策和統計都要顧及不利處境者，金管會這方面，已做得相當好，譬如身心障礙者都有考慮到。本報告除男女比以外，如再增加譬如身心障礙者或原住民等，就可更清楚看到這個政策對於不利處境者是否受惠。

2、黃委員所提及部分因勞動部的申請表，並未特別註記身心狀況，故無法提供該類統計。(邱副主任委員淑貞)

3、以後政府相關部門的統計，都會要求將身心障礙者、原住民，還有農村偏遠地區等列入統計，政策也希望儘量符合他們的需
求。(黃委員淑玲)

4、報告如有做一些比較特殊族群的統計，面向就可以比較廣，但銀行不能有類此的註記，以免違反個人資料保護相關法規規定。(邱副主任委員淑貞)

5、謹代表銀行局說明(銀行局童主任秘書政彰)

- (1) 本次報告所提的勞工紓困貸款，目的在於救急。因為疫情發生，讓這些勞工無法辦法周轉，故勞動部請銀行協助辦理紓困貸款，這個專案基本上，是勞動部在幫助勞工度過疫情緊急狀況的措施。
- (2) 銀行授信的部分，因為銀行所持有資金係來自於一般社會大眾存款，故銀行必須本於忠實義務辦理徵信，並客觀判斷借款人的信用狀況。方才委員提的概念，像原住民、身心障礙者或弱勢民眾，如有需求，應由相關部會從政策上做完整的規劃，包含給予信用補強等政策支持，銀行才能在風險可控的前提下受理。
- (3) 配合 CEDAW 推動，我們都有注意對消費弱勢的民眾配置資源。如同報告最後一段所提教育宣導，我們把很多教育宣導資源都配置在相對弱勢部分，包括原住民、新住民、高齡團體、婦女，以及這兩年最大力推展的矯正機關，也就是受刑人，特別是女子監獄，均派專人辦理教育和宣導，把資源用在所有最需要的地方。

6、未來辦理統計，請注意包容 (inclusion) 是除了性別外，還包含其他不同客群、族群，也是研究報告或統計的對象。(邱副主任委員淑貞)

決議：照案通過。

肆、臨時動議：

案由：對於推動性別主流化較具成效之標竿金融機構具體作法，金管會應如何進行對外宣導一案，提請討論。

發言內容簡要摘述：

- 1、金融機構的性別主流化，或新加坡的黃金獎章，國外稱之為「多元包容（diversity & inclusion）」的獎章。提議金管會可以討論像經濟部工業局純粹做標竿廠商的宣傳，或做一個獎章，來促進金融機構提升性別主流化。（黃委員淑玲）
- 2、委員是希望對兩性平權推動比較好的金融機構，本會能有一些鼓勵措施。目前本會有金融服務業公平待客原則的評比，該評比是否可將性別平權部分納入，將請銀行局、證券期貨局、保險局等業務局思考如何將它具體化，並請綜合規劃處彙總並考量如何做比較妥適，並於下次會議提報。至於頒給金融業者獎章，新加坡應不是由金融監理單位頒給，而是類似國發會、衛福部等部會辦理，本會如何把這種觀念放在評比，請各局再思考。（邱副主任委員淑貞）

決議：請銀行局、證券期貨局、保險局三個業務局就委員建議事項，研提相關具體措施，並請綜合規劃處彙整後，提報下次會議。

伍、散會：下午4時55分。

金融監督管理委員會

109 年度性別平等專案小組第 3 次會議簽到表

| 職稱 | 姓名 | 簽名 | 備註 |
|----|-----|-----|------|
| 委員 | 黃煥榮 | 請假 | 外聘委員 |
| 委員 | 張瓊玲 | 張瓊玲 | 外聘委員 |
| 委員 | 黃淑玲 | 黃淑玲 | 外聘委員 |
| 委員 | 陳開元 | 公出 | |
| 委員 | 林志憲 | 林志憲 | |
| 委員 | 徐萃文 | 徐萃文 | |
| 委員 | 賴銘賢 | 賴銘賢 | |
| 委員 | 蔡福隆 | 蔡福隆 | |
| 委員 | 張吉富 | 張吉富 | |
| 委員 | 陳榮貴 | 陳榮貴 | |
| 委員 | 林延增 | 林延增 | |
| 委員 | 童政彰 | 童政彰 | |
| 委員 | 高晶萍 | 高晶萍 | |
| 委員 | 王麗惠 | 王麗惠 | |
| 委員 | 陳在淮 | 陳在淮 | |
| 委員 | 范以端 | 范以端 | |

列席人員

| | |
|-------------|-----------------|
| 行政院性別平等處 | 吳明 |
| 本會及所屬各局(公司) | 杜玲玲 信託局 |
| | 趙子雲 蘇怡菁 保險局 陳怡婷 |
| 其他外部與會人員 | 謝誠恩 何志馨 鄭瑞霖 謝 |

