

金融監督管理委員會 112 年度性別平等專案小組 第 1 次會議紀錄

壹、時間：112 年 03 月 10 日（星期五）上午 09 時 30 分

貳、地點：本會 1814 會議室（視訊會議）

參、出、列席人員（詳如附簽到表）

肆、主持人：邱副主任委員淑貞

紀錄：陳專員玉玲

伍、報告事項：

案由一：確認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）

決 定：洽悉並解除列管。

案由二：有關證券期貨業推動性別主流化標竿機構—元大期貨股份有限公司（以下簡稱元大期貨）推動經驗分享案，報請鑒察。（證券期貨局）

一、委員發言內容簡要摘述：

（一）黃委員煥榮：

- 1、元大期貨與元大金控公司在各項性別平等推動措施，是否有一致性，或有不同之處？
- 2、簡報資料顯示，元大期貨申請育嬰留職停薪同仁似乎均為女性，不知可有男性申請，比例又是多少？
- 3、期貨交易時間一天 24 小時均可交易，對於有需要的同仁，是否提供居家辦公彈性措施，以協助同仁兼顧工作及家庭？

（二）張委員瓊玲：

- 1、元大期貨性別友善相關福利，包括生育補助、結婚禮金及

- 子女教育獎助金等，可否說明相關發放措施及補助金額？
- 2、在員工全面照護方面，元大期貨員工協助方案提供一對一諮詢服務，請就補助方式、諮商心理師是外聘或是由公司內部人員擔任等說明。
 - 3、釋字第 807 號解釋，解除雇主不得使女性同仁於午後 10 時至翌晨 6 時之時間內工作規定，貴公司有否相對彈性措施，讓有需要的女性同仁，比如哺育期間或特殊情況下，可以暫時不輪夜班。另釋字第 785 號有關輪班人員健康權的保護規定，對貴公司而言，有何影響及相關因應措施？
 - 4、關懷弱勢、身心障礙及中高齡等客戶方面，除設置友善服務櫃台等硬體設施外，元大期貨對於中高齡長者電子友善服務，請再補充說明，例如運用 App 或 Line 等。

(三) 黃委員淑玲：

- 1、金管會可否模仿彭博性別平等指數，評估所主管的民間企業？
- 2、元大期貨育嬰留職停薪同仁不復職比率為 29%，其原因為何？又復職後，是否回復原職？
- 3、元大期貨成立「職場性別平等推動會議」協助落實性別平等業務，建議比照公務機關定期召開「性別平等專案小組」會議，成為企業界之典範及學習目標。
- 4、設置關懷弱勢及身心障礙者設施，使用者之需要及便利性十分重要，建議可透過「台灣障礙女性平權連線」瞭解，以符實需。

(四) 證券期貨局高副局長晶萍

期貨業比較特別，交易時間一天 24 小時均可交易，元大期貨對於夜班員工抵達公司和返家之交通安全，是否有相對關懷措施？

二、元大期貨回應發言內容簡要摘述：

(一) 元大期貨許總經理國村：

- 1、元大期貨是元大金控的子公司，所以在性別平等、友善等政策及執行上是一致的。
- 2、有關男性同仁育嬰留職停薪部分，過去 3 年並無男性同仁提出申請，但今年開始有 1 位提出，公司對此相當支持。
- 3、期貨業交易須顧及資訊安全及風險控管，服務是以團隊方式進行，除疫情期間外，相關業務人員較無法居家辦公。
- 4、在安排同仁輪值夜班，公司均尊重同仁意願，並給予特殊健康檢查項目（包括中班同仁）及給付較高之津貼，同時也會主動針對早班、中班、夜班進行輪調。又目前僅 1 位女性為夜班同仁，惟其擁有自己的交通工具，且未提出無法輪夜班需求。
- 5、對於中高齡、身心障礙或是各種需要關懷的客戶，從委託到交易成交回報，都是透過公司 App 即時回報客戶，目前公司正在建構無障礙網頁，讓有閱讀或記憶障礙客戶，都能得到需要的服務。
- 6、配合公司業務運作，同仁工作內容均可能有相關調整，但對於留職停薪復職同仁，會尊重其意願。
- 7、有關身心障礙者設施應瞭解使用者需求，將依委員建議，把相關客戶反饋，納入我們的滿意度調查作為參考。

(二) 元大期貨鍾資深協理秀玲：

- 1、有關輪班同仁上下班交通方式，因為大眾運輸有時間限制，中晚班同仁均是自己騎車或開車上下班，因此公司會特別關懷同仁交通安全，並提供輪班津貼補助。
- 2、本公司員工福利補助措施，員工結婚給予補助 3,000 元。生

育方面，不管女性員工本人或是配偶生育，一胎補助 2,000 元，雙胞胎加倍發給。子女教育獎助金，分別為國小 1,000 元，國中 1,500 元，高中或五專一到三年級是 2,000 元，五專四至五年級、二專及三專是 2,500 元，大學以上 3,000 元。

- 3、透過本公司「員工協助方案平台」，同仁可查詢相關資訊，並由「財團法人華人心理治療研究發展基金會」提供心理師與同仁專線或一對一諮詢服務，洽談內容完全保密，所需費用均由公司支付。
- 4、部分育嬰留職停薪同仁選擇不復職原因，多為家中有兩個以上小孩需照顧。

三、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 本會蔡主任秘書福隆：

建議本會是否提供類似彭博性別平等指數之評比標準，由於本會是以鼓勵方式來推動各項性別平等措施，後續我們也鼓勵金融業者參與國際性別平等指數評鑑，積極向國際看齊。

(二) 邱副主任委員淑貞：

- 1、期貨交易有其特殊性，基於資訊安全及風險控管要求，平時無法居家辦公。
- 2、銀行、證券及保險各金融產業間，規模大小、特性差距甚大，目前本會採鼓勵方式，由性平標竿金融機構分享經驗，供大家互相學習推動。至於國際認可之性別平等指數評鑑，也鼓勵各金融機構自由參加。
- 3、謝謝元大期貨說明各項性別平等措施及執行情形，以及在兩性平權推動持續精進、努力。

決 定：洽悉，委員相關建議，請元大期貨參考。

案由三：有關本會 111 年度性別平等推動計畫成果報告一案，報請鑒察。（綜合規劃處）

一、委員發言內容簡要摘述：

（一）張委員瓊玲：

- 1、開辦女性金融課程，除請國防部及內政部協助轉知課程訊息外，亦可請其他各部會協助轉知，以擴大推動效果。
- 2、專刊介紹「如何以公司治理評鑑機制推動性別平等」，是別具用心之措施，希望提供專刊供學習參考。

（二）黃委員淑玲：

- 1、會議資料第 35 頁及第 44 頁，所顯示金管會（含所屬）委員會之總數不相同，原因為何？
- 2、所屬委員會應將性別比例規定納入規範，請說明相關組織或設置要點所應訂定之比例規定，應為 1/3、40%或 50%。
- 3、中央存款保險股份有限公司（以下簡稱存保公司）女性董事比例雖已達 1/3，但現行公務機關及國營事業各委員會委員及董監事任一性別比例，大部分已達 40%目標，相較之下，存保公司女性董事人數偏低，是否能有改善？
- 4、請國防部及內政部協助轉知女性金融課程，後續是否追蹤前開部會辦理情形，以瞭解成效。

（三）行政院性別平等處（以下簡稱性平處）吳諮議昀：

- 1、補充說明，有關決策參與性別平等院層級議題一作法分三個層次，即「未達 1/3」者加速達成 1/3 性別比例；已達 1/3 者，持續向 40%或性別平衡原則（50:50）為目標邁進；另將 1/3 性別比例原則納入相關組織或設置要點規定。目前各機關達成進度不一，將持續朝向聯合國性別衡平之目標邁進。
- 2、金管會 111 年成果報告，本處 3 月 20 日函所提意見，本次

金管會報告已回應並補充說明。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 綜合規劃處劉專門委員秀玲：

會議資料第 35 頁及第 44 頁，所顯示金管會（含所屬）委員會總數，因是不同年度統計資料，故兩處總數不相同。

(二) 存保公司范副總經理以端：

本公司非常注重性別平等政策推動，監察人部份，3 位中 2 位為女性；董事部份，女性目前已達 1/3，將持續努力提升女性董事人數，並鼓勵女性參選勞工董事。

(三) 銀行局侯主任秘書立洋：

請國防部及內政部協助轉知金融知識課程訊息，係配合 111 年度走入校園與社區辦理金融知識宣導活動，函請前開機關協助轉知所轄機關(構)踴躍報名，並依其所提需求辦理課程。辦理成果以 111 年度國軍單位為例，共計辦理 32 場次，參與人次 1,190 人次。

決 定：洽悉，並依規定公布於本會網站。

陸、討論事項：

案由一：有關滾動修正本會性別平等推動計畫（111 至 114 年）一案，提請討論。（綜合規劃處）

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員煥榮：

會議資料第 92 頁，除規範上市上櫃公司董事性別比例外，另增加審計委員部分，值得肯定。但為何任一性別比例達 1/3 之達成率，以興櫃公司最高，其次上櫃公司，最後才是上市公司，與一般審查認知標準相反。

(二) 性平處吳諮議的：

- 1、會議資料第 92 頁，績效指標四「上市上櫃公司審計委員任一性別比例達 1/3 占比之達成率增加」，前述應是「達成率增加」，而非「占比之達成率增加」，建議刪除「占比」2 字。
- 2、有關部會層級議題一關鍵績效指標一及二所述「..... 於公司治理實務守則增訂相關規範」，本項若為金管會前已完成之修訂事項，建議於內文釐清敘明。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 證期局高副局長晶萍：

上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率目標，設定邏輯是以 110 年為基準做比較，因上市上櫃公司推動前開措施時間較久，已達成目標者較多，故興櫃公司相對較易提升達成數，比例因此較高。後續如有更詳細資料，將再提供委員參考。

(二) 邱副主任委員淑貞：

感謝性平處指導，以及委員的期待，讓本會性別平等推動計畫績效指標與做法，能持續調整精進。

決議：依性平處意見修正後，照案通過。

**案由二：有關「股東會電子投票」投資人之性別分析報告一案，
提請討論。(證券期貨局)**

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員淑玲：

- 1、研究報告首先應說明研究目的及重要性，再於結論敘明實務狀況及政策性建議。本報告目的如係鼓勵以電子投票參與股東會，應再加強說明推動原因。
- 2、會議資料第 115 頁，表格中「電投人數比例」欄位，未說明比較對象及數據計算方式。
- 3、會議資料第 118 頁，統計結果，股東會電子投票年長女性多於男性，並據以推論係因中老年人女性人口多於男性且長壽所致，兩者並無直接關聯性，以此推論似不夠嚴謹。

(二) 張委員瓊玲：

- 1、報告顯示，自然人以電子投票方式參與股東會比例為 3.73%，比例偏低，建議結論可加強各上市（櫃）公司如何提升自然人參與電子投票之政策性建議。
- 2、報告結論另可增加鼓勵各上市（櫃）公司開發簡單易用 App，或提供教育訓練課程，以提升自然人接受股東會電子投票方式。
- 3、資訊安全亦為投資人關心事項，應清楚說明，以免影響投資人使用意願。

(三) 性平處吳諮議昀：

股東會使用電子投票男女比例差不多，男性投資人比例較高，但在電子投票表決權數（會議資料第 117 頁），男性卻比女性高出兩倍，主因可能是男性持股數或持股市值高於女性，因此顯示女性投資人參加股東會議之決策影響力相對弱勢，建議金管會可就此擬定對策，鼓勵提升女性投資人決策影響力。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 證期局高副局長晶萍：

- 1、利用手機參加股東會電子投票人數比率高於電腦，顯示手機為較方便的投票工具。未來政策推動，將朝向開發更便捷之 App，且加強宣導，提升投資人運用手機參與股東會電子投票，以積極參與公司經營。
- 2、將依委員建議增列研究目的及原因，結論並與政策相結合；另會議資料第 115 頁，表格增加備註，說明其意義及計算方式。又會議資料第 118 頁，「電子投票股東，年輕男多於女、年長女多於男」之推論，是從多項因素中，篩選出較有關聯之「出生嬰兒性別比例」及「女性較男性長壽」等 2 項作為依據，將再依委員建議重新歸納分析。
- 3、本報告目的在回應電子投票對股東權益行使之重要性，疫情期間，投資人使用電子投票意願相對提高，更便利股東權行使。
- 4、臺灣集中保管結算所（以下簡稱集保）在推廣股東會電子投票初期，曾舉辦抽獎活動來提升投資人參與意願。後續將請集保再思考設計其他誘因機制。
- 5、宣導教育方面，未來將透過投資人教育，或請證券商、臺灣證券交易所及證券暨期貨市場發展基金會辦理課程時，提供投資人操作便捷 App，以提高自然人電子投票比率及對股東權益保障。

(二) 邱副主任委員淑貞：

- 1、學術報告向較為嚴謹，將朝這個方向持續努力，期使未來產出之報告能更符合學術研究架構，及更具參考價值。
- 2、感謝委員還有性平處的指導，會議相關報告不只是統計結果呈現，更需要思考政策性建議，我們將繼續朝此前進。

決議：請證期局依委員及性平處建議調整報告內容後，提供委員參考。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：上午 12 時 10 分。

金融監督管理委員會

112 年度性別平等專案小組第 1 次會議簽到表

職稱	姓名	簽名	備註
委員	黃煥榮	視訊參加	外聘委員
委員	張瓊玲	視訊參加	外聘委員
委員	黃淑玲	視訊參加	外聘委員
委員	蔡福隆	蔡福隆	
委員	胡則華	另有會議	劉專門委員秀玲代理
委員	徐萃文	請假	李副處長育德代理
委員	賴銘賢	視訊參加	
委員	林裕泰	視訊參加	
委員	張吉富	視訊參加	
委員	楊登伍	視訊參加	
委員	林延增	林延增	
委員	侯立洋	視訊參加	
委員	高晶萍	視訊參加	
委員	林志憲	視訊參加	
委員	江貽中	視訊參加	
委員	范以端	視訊參加	

列席人員（視訊參加）

行政院性別平等處	吳諮議昀
本會及所屬各局(公司)	本會：朱科長清宏、黃副研究員寶玉。 銀行局：杜主任玲玲。 證期局：白副組長嘉眉、顏主任韶儀。 保險局：王科員琬茵。 檢查局：盧主任瑞蘭。 存保公司：詹主任莉芳。

列席人員（視訊參加）

元大期貨股份有限公司

副董事長 郭紋瑄
總經理 許國村

綜合企劃部主管	郭紋瑄副理
公司治理主管	袁良慧副總經理
法令遵循部主管	石淑慧資深協理
管理部主管	鍾秀玲資深協理