

金融監督管理委員會 112 年度性別平等專案小組 第 3 次會議紀錄

壹、時間：112 年 11 月 17 日（星期五）上午 9 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：有關中國信託金融控股股份有限公司（以下簡稱中國信託金控）「永續金融先行者聯盟 Facebook 經營概況—性別分析」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：

永續金融先行者聯盟臉書（以下簡稱先行者聯盟臉書）做法很新穎，切入點也非常符合時下環境永續公益議題，但貼文似乎較缺少金融相關議題，建議可增加防止金融詐騙、讓女性更親近金融、防止 ETF 過熱，及減少比特幣挖礦以節省用電等互動影片。另外可針對粉絲團不同族群之偏好，選擇不同的貼文呈現方式，吸引大家認識永續金融。

（二）黃委員淑玲：

- 1、先行者聯盟臉書設立係配合 2050 年淨零排放政策，目前內容包含許多環境保護議題貼文，但依簡報說明，該臉書設立係為提供永續金融科普教育，分享國內外永續趨勢、政策推動及聯盟作為，因此貼文內容應更與金融議題相結合，像是防止金融詐騙等。
- 2、金管會政策也可透過臉書，以較活潑、有趣的方式來宣導，民眾會更容易瞭解，例如保險局所推動的微型保險。此外，

臉書閱讀群除一般民眾外，也可能包含金融機構員工，爰各標竿金融機構分享的性平相關措施，亦可設立為臉書主題，讓金融機構互相觀摩學習。

(三) 黃委員煥榮：

- 1、目前臉書貼文著重於環境面向，其實 ESG(環境保護【E，Environmental】、社會責任【S，Social】以及公司治理【G，governance】)的內涵與性別都具有關聯性，建議貼文主題可與性別面向相結合，例如金融業如何提供友善職場，以及針對少子女化及新手父母經濟支持方面，銀行可提供之貸款或是協助方案等。
- 2、先行者聯盟透過臉書來進行宣導，但因中低階層及高齡者等較容易被詐騙的族群，未必有臉書帳號，反而較常使用 line 軟體，故建議可開拓其他更普及的社群媒體。

(四) 行政院性別平等處(以下簡稱性平處)王科員愛嵐：

依據簡報第 5 頁就性別、興趣綜合分析結果，臉書觸及人數是男性高於女性，互動率則是女性高於男性，建議未來可發布更多面向內容，提高各議題女性觸及人數及男性互動率；另外建議評估增加區域、使用時段等分析項目。

二、中國信託金控回應發言內容簡要摘述：

中國信託金控吳協理政慧：

- (一) 有關臉書貼文議題選擇部分，目前臉書已經累積許多不同議題貼文。永續金融方面，曾分享其他 4 家金控的金融永續作為；金融防詐宣導部分，元大金控曾於臉書分享金融防詐貼文，本部分後續將與公司團隊討論，或可於本年 12 月再以大眾容易瞭解的方式推出一則金融防詐貼文；至於金融政策方面，貼文內容則包括最新的永續揭露準則第 S1 號及第 S2 號等。未來將就結合性別面向再加以思考，持續

以輕鬆有趣的方式介紹各種金融知識與社會大眾互動，抑或摘要臉書近一年來的成效並貼文分享，讓民眾瞭解金融科普教育。也歡迎委員們掃描 QR code 加入先行者聯盟粉專，與我們互動及提供建議，協助精進粉專經營。

- (二) 運用不同社群媒體部分，除先行者聯盟臉書粉專，我們會再思考是否再擴及其他社群媒體工具，另外各金控、銀行或是人壽，其實都有建立專屬的社群媒體來和客戶及社會大眾互動。
- (三) 建議增加臉書經營概況分析項目部分，臉書維護廠商都有相關之維度分析，各位委員及性平處的建議，我們也會與下屆先行者聯盟主席玉山金控做相關討論，讓臉書專頁的維運，更符合大家的期待。

三、本會回應發言內容簡要摘述：

- (一) 本會綜合規劃處胡處長則華：

先行者聯盟臉書每一則貼文，無論是圖片或者是國內外資訊的呈現，聯盟成員都花了很多心血製作，相關內容讓人收穫很多，並且就粉絲團男、女性所感興趣貼文偏好做分析，具參考價值，因此邀請至會中分享，希望大家都能瀏覽他們的臉書，並把相關資訊推薦給朋友們。

- (二) 邱副主任委員淑貞：

- 1、淨零碳排包含環境、社會及治理等 3 個元素，報告中看到的貼文，以環境為主，可能是環境為大家比較共同關注的議題。至於防止金融詐騙、弱勢協助、永續金融等事項，本會及所轄周邊各公會有相當多的宣導，未來政府單位可參考先行者聯盟臉書貼文，以較活潑生動方式製作，提升宣導效果。
- 2、有關委員提到，如何防止 ETF 過熱等部分，本會已發布相

關措施並規劃精進監理方向，會後請證券期貨局提供相關資料予委員參考。

- 3、謝謝中國信託金控對於先行者聯盟臉書經營的努力，委員也提供了許多建議，請列入參考並繼續傳承。

決 定：洽悉，委員及性平處相關建議，請中國信託金控參考。

案由二：有關金融業推動性別主流化標竿機構—花旗(台灣)商業銀行股份有限公司(以下簡稱花旗銀行)推動經驗分享一案，報請鑒察。(銀行局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員煥榮：

- 1、貴公司提供員工良好工作環境，但請育嬰留職停薪員工復職率約為 66%至 67%，相較我所知的銀行或其他一些行業復職率約 80%或 90%左右，似有偏低情形，貴公司是否曾進一步瞭解原因。
- 2、另 2021 年員工協助方案共有 529 人次使用，是否曾就使用原因進行歸納分析，以瞭解整個職場環境及有效協助員工。同時請進一步說明公司彈性上班類型，是否包括彈性上班時間、遠距上班、減少工時等各種方式。

(二) 黃委員淑玲：

- 1、公司員工性別比率，男女占比約 3 比 7，男性比例較低之原因為何？另請補充說明員工育嬰留職停薪期滿選擇不復職之理由，以及選擇復職員工後續是否會進行工作調整或調離現職。另一項與性別相關議題為性騷擾防治，不知貴公司是否曾發生性騷擾案件？
- 2、依據我國身心障礙者權益保障法規定，貴公司有員工 322 人，應雇用 3 名身心障礙者，貴公司雇用情形為何？又貴

公司支持同性、弱勢、身心障礙者及兒童等不同之弱勢團體，建議可增加關懷受暴婦女團體。

(三) 張委員瓊玲：

- 1、一般金融業員工中通常男性多於女性，尤其主管人員更是如此，但近年情形已有改變，女性人數已逐漸升加，而花旗銀行相較本土銀行更不同的是員工女性人數超出男性兩倍以上。
- 2、有關育嬰留職停薪復職率不高部分，有提及可能為工作績效要求較高所致。現行貴公司提供員工優於法令之產假、陪產假、收養假，未來可以在托育補助或是育兒津貼方面，再予強化，將可提供員工孕育下一代更好的支持，建構更友善的職場環境。

(四) 性平處王科員愛嵐：

- 1、就會議資料所提供相關內容，希望可以進一步瞭解各項措施實施狀況及後續進展，例如 2019 年首度公布性別薪酬差距(第 13 頁)、4 週兒童收養假之申請資格與方式(第 15 頁)、自願揭露性傾向(Self-ID)參與情形及鼓勵參與措施作為(第 19 頁)、LGBTQ+員工與高階主管間的配對機制執行方式及成效(第 15 頁)、職場父母 maternity Buddy program 是否鼓勵男性參與以及男性參與情形(第 21 頁)。
- 2、配合 113 年 3 月 8 日修正之性別平等工作法，有關性騷擾防治宣導內容，建議補充當職場性騷擾行為人為雇主時，求職者或受僱者可逕向地方主管機關提出申訴之說明。

二、花旗銀行回應發言內容簡要摘述：

(一) 薪酬福利主管賴小姐：

- 1、有關復職率較低問題，可能因花期銀行與大部分外資公司一樣，較講求效率及速度，工作壓力相對較大，部分員工

有子女後，會產生家庭或其他因素的考量，多數未復職員工為另有他就，少部分則選擇在家育兒。此外，員工均是原職位復職，並不會做任何調整，若員工自行提出申請時，將會視出缺情形協助調整。

2、2021年申請員工協助方案人數較多部分，主要係公司於2020年公布將台灣消費金融業務出售，產生較大的職場壓力，因此公司在消金出售案宣布後，特別增加1家員工協助方案廠商服務員工，此外，亦有部分員工諮詢家庭、家人及子女等方面的議題。

3、彈性上班部分，員工可依個人狀況，調配上下班時間，另外依據公司全球政策，提供員工3天在公司、2天在家之居家彈性上班方式。申請收養假方面，不限男性或女性員工，異性或同性婚姻，員工只要提出完成收養子女證明文件，都可以申請。

4、關於性別薪酬差距，全球花旗每年都會針對同樣工作、同樣職等員工，有一個調薪檢核標準金額，當然也考量各國不同狀況和經濟指標等資料，再依此標準來檢視調薪。基本上就是同工同酬，不以性別考量。

(二) 蔡人資長慧芬：

1、男性員工較少，可能與公司後台支援性質工作較多，工作需要細心、耐性比較適合女性；目前公司已進用4位身心障礙員工，如遇有人數不足時，會透過與盲人按摩合作方式達成。另外支持受暴女性團體部分，曾與賽珍珠基金會合作，只是本次簡報資料未特別呈現。

2、有關性騷擾案件部分，過去曾發生過性騷擾案件，公司均依規定成立性騷擾申訴委員會處理，於回復員工調查結果成立與否時，也會將再申訴管道一併告知，對於此類案件，

公司都是非常慎重的處理，以提供員工安全的工作環境和心理上的保障。

(三) 組織訓練發展主管梁小姐：

- 1、在員工自願揭露性傾向(Self-ID)部分，公司會先舉辦說明會，讓員工知道公司如何使用這部分資料、公司認真看待的立場及對員工的好處，讓員工瞭解並給予員工安全感後，由當事人自行決定是否要參與性傾向揭露。
- 2、有關 LGBTQ+員工跟高階主管的配對機制，第一步是徵求志願者，高階主管如有意願瞭解 LGBTQ 文化，可報名當被指導者(mentee)，並由自願分享的 LGBTQ 員工報名當指導者(mentor)。第二步則依據報名情形進行配對，配對結果可能為跨國或不同工作領域人員。第三步公司會召開會議提供建議主題，成員互相討論、認識彼此，也可就工作經驗分享傳承，期間公司會定期關注互動情形。最後會舉行結業式分享，提出一個總結性評估，瞭解主管在這 3 至 6 個月的反向教導中，是否因認識彼此而有不同的決策，以及員工在分享過程的回饋。
- 3、是否鼓勵男性參與職場父母的 maternity Buddy program 部分，公司非常鼓勵爸爸或者準爸爸們來參加，但就 maternity buddy program 實際配對上，90%還是女性員工，這個方案從 19 人增加至 47 人，男生約為 3 至 5 人。為鼓勵男性員工加入，也和一些外部男性組織團體合作，分享如何紓解男性心理壓力以及增進家庭影響力等。

三、本會回應發言內容簡要摘述：

邱副主任委員淑貞：

謝謝花旗銀行說明推動性別平權的各項措施，包括性別、性向、身心健康、自我實現等共容文化，讓人印象深刻。

決 定：洽悉，委員及性平處相關建議，請花旗銀行參考。

案由三：有關本會性別平等推動計畫(111至114年)院層級及部會層級議題112年1月至10月辦理情形一案，報請鑒察。
(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員淑玲：

為加速女性董事占比之提升，建議設有女性董事的公司，評鑑分數給予加分，未設置之公司，除須說明原因外，亦可思考予以扣分。另以房養老核貸件數，截至目前約為7千多件，核貸件數並不多，會中是否曾提報以房養老申請者性別、年齡、居住地區、社經地位、房屋價值以及實施成效及所面臨問題。

(二) 張委員瓊玲：

金管會近期發布新聞稿說明，目前有497家上市櫃公司尚未有女性董事，其中有163家上市櫃公司董事明年任期屆滿，改選時必須增加至少1名女性董事，其餘334家上市櫃公司董事後年任期屆滿，屆時須增加至少1名女性董事，我們的建議金管會已經在政策上逐步落實了。

(三) 黃委員煥榮：

有關上市櫃公司董事任一性別比例達三分之一部分，上市櫃公司董事分兩類，一類是依據股權選任，另一類是獨立董事，獨立董事性質類似外聘委員，建議可從獨立董事來做調控，應可大幅提高女性董事達三分之一目標。

(四) 性平處王科員愛嵐：

1、上市櫃公司女性董事及審計委員尚未達性別比例目標部

分，提醒年度成果報告應補充說明未來策進作為。另簡報與書面資料有不一致之處，如簡報第 52 頁女性族群理財講座辦理成果為 2 場，但書面資料第 67 頁所列成果為 10 場，請再確認，並配合修正相關目標達成情形。

- 2、另本案說明二，循例將辦理情形以電子郵件陳報行政院性別平等處部分，依現行「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(111 至 114 年)編審及推動作業注意事項」之「肆、性別平等推動計畫辦理情形追蹤」規定，無須再將 1 至 10 月份辦理情形電郵本處，請於明年 2 月 10 日前函報本處即可。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 證券期貨局尚主任秘書光琪：

- 1、有關未達上市櫃公司女性董事占比較 110 年提升 6%目標部分，因上市櫃公司董事改選，主要考量為董事之學經歷及產業背景，雖然性別也是其一，但非最主要因素。我們非常關注性別議題，所以今年 3 月 28 日發布上市櫃公司治理永續發展藍圖啟動方案，原要求今年新申請掛牌公司均需有 1 席女性董事，經多方反映，恐將影響公司申請送件時程，爰調整為承諾在掛牌前須達成目標；另外目前尚無女性董事的 497 家上市櫃公司，多因董事尚未屆期，本會已要求於明年度起，所有上市櫃公司董事進行改選時，至少要委任 1 名不同性別董事，預計明年有 163 家將屆期改選，後年為 334 家，透過這個方案，女性董事占比將會逐步提升。
- 2、另委員建議設有女性董事者，公司治理評鑑給予加分部分，現行已將有女性董事者列為公司治理評鑑指標項目，如其女性董事比例達三分之一者，並於總分再加 1 分，並自 114

年起，女性董事占比未達全體董事三分之一者，必須在股東會年報揭露具體原因及採取措施。在此一機制下，女性董事占比已逐步提升。另有關將董事及獨立董事分開統計之建議，我們會納入考量並思考可能的策進作為。

(二) 本會綜合規劃處胡處長則華：

在簡報第 52 頁績效指標執行結果是截至今年 8 月份資料，其中女性族群理財講座確為 10 場，誤植為 2 場，其餘未達指標部分，我們會繼續努力，也感謝性平處提醒。

(三) 銀行局侯主任秘書立洋：

現行銀行辦理以房養老業務是商業型貸款，並無政府相關補助，我們鼓勵銀行辦理本項業務，並請銀行每季彙整辦理情形，包括性別、年齡、地區等資料，以追蹤辦理情形。

(四) 邱副主任委員淑貞：

- 1、有關上市櫃女性董事比例提升，因上市櫃公司是民間企業，公司運作及董事改選作業時程有其規定，如採強制措施，就法制或是公司運作而言，較不妥適，所以證券期貨局在推動各項女性董事比例提升策進作為，如公司治理評鑑加分、新申請掛牌公司及上市公司須設置女性董事等，均有期程上的安排，相信一兩年內，可以看到成果。
- 2、以房養老是年長者對財產處理的方式之一，基本上尊重當事人意願，其中另涉及家族或世代溝通、文化上財產保留觀念等，且目前利率較高，每月可領金額也較少，所以當事人會就環境面、經濟面及利率上考量。目前以房養老核貸件數，以都會區較多，數量成長不大，我們還是會繼續來推動，並在適當時機，重新統計分析，讓委員們瞭解最新推動狀況。

決 定：洽悉。

陸、討論事項：

案由：有關「從彭博性別平等指數看我國金融業推動性別平等之情形」報告一案，提請討論。(銀行局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

112 年彭博性別平等指數評選結果，我國共有 16 家企業入榜，其中金融業占 11 家，參閱業者名單，尚有未至金管會性平會議分享者，建議陸續邀請至會中分享及多鼓勵金融業者積極參與該項評選。

(二) 黃委員煥榮：

- 1、簡報資料顯示 112 年全球共計有 620 間公司參與彭博性別平等指數的申報，我國入選企業計有 16 家，其中金融業為 11 家，不知道是否有相關資料可得知我國共多少家公司參與申報。另彭博性別平等指數的 5 個支柱，及各支柱所建構之指標，均直接與公司政策相對應，非僅以任一性別比例達三分之一為指標，建議未來能加以參考，並將其納入公司治理評鑑項目。
- 2、彭博性別平等指數成分股，係以上市公司之性別平等指數高者，其公司經營績效亦較高之概念，來作為選股標準。我國證券交易市場亦有以 ESG 指數作為選股標準的相關指數化商品，比如 ESG ETF 成分股。不知道符合相關指數公司的營運績效是否確實較佳？未來性平指標是否亦可與 ETF 相結合，開發商品提供投資人更多元的投資選擇。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 證券期貨局尚主任秘書光琪：

- 1、有關將彭博性別平等指數指標納入公司治理評鑑項目部分，現行大部分均已包括在內，例如要求公司揭露對性別

平等政策、多元化、包容性及性騷擾防治政策等，當然彭博部分指標與我們現行指標或有些許不同，未來將再檢視是否有精進空間。

2、有關 ESG ETF 成分股部分，基本上，挑選標的為 ESG 及營運績效兩者均表現良好者，才會將其納入，並不單看 ESG 的表現，至於何謂 ESG 表現良好，目前全球尚無一致性的標準。另補充說明，ESG 型 ETF 之選股評比包括「E」、「S」、「G」3 個面向，性別平等為「S」面向。

(二) 銀行局侯主任秘書立洋：

有關我國有多少家企業參與 112 年度彭博性別平等指數之篩選一節，因該指數是由彭博紐約總部主動邀請企業參加，再由受邀業者主動申報資料，至於哪些業者接受邀請，彭博並未公布，尚無相關資料可提供委員參考。

(三) 邱副主任委員淑貞：

每一個指數化商品，都有其綜合性的要求，如公司市值或成交量等，而相關指標可能也有其目的性，比如彭博性別平等指數、ESG 指數等。對於金融機構或非金融機構的上市公司申報參與相關指數，我們都是鼓勵並尊重其考量。

決議：委員相關意見，請銀行局、證券期貨局參考。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：上午 12 時 20 分

金融監督管理委員會

112 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	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	視訊參加	
委員	徐萃文	另有會議	李副處長育德代理
委員	賴銘賢	公假	葛專門委員映濤代理
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	洪久雅	洪久雅	
委員	侯立洋	視訊參加	
委員	尚光琪	視訊參加	
委員	古坤榮	視訊參加	
委員	江貽中	視訊參加	
委員	鄧麗英	視訊參加	

列席人員（視訊參加）

行政院性別平等處	王科員愛嵐
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、林科長秀蓮。 證期局：張主任妙慈。 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）

中國信託金融控股股份有限公司	吳協理政慧 曾協理琚清	
花旗(台灣)商業銀行股份有限公司	人資長 薪酬福利主管 組織訓練發展主管	蔡慧芬 賴錦慧 梁芷瑄