

EQUILEAP 性別平等評比對我國金融業之啟示

壹、前言

歐洲重視永續發展甚於其他地區，Equileap 為國際間專注於企業性別平等與多元包容議題的權威機構，2016 年於阿姆斯特丹成立，提供企業性別平等專業數據和見解，其所提供之數據，廣泛應用於機構投資人與資產管理人之投資決策與企業評估中。在 2023 年，Equileap 將研究範圍擴展至新興市場，不再局限已開發市場的上市公司。這些公司分布於美洲、歐洲、中東與非洲以及亞太地區等 24 個新興市場的 1,494 家上市公司，每家市值皆超過 20 億美元，涵蓋各國在市場上可自由交易股票的市值排名前約 85% 的公司。Equileap 《2024 年新興市場性別平等報告》係擴大研究範圍後首次發布之報告。相關研究於 2023 年全年進行，並於 2023 年 12 月 11 日結束。

臺灣有 6 家企業進入排名前 20 名，其中 5 家是銀行業，另一家為合一生技股份有限公司。除前 20 名企業外，本報告亦點出臺灣另有 2 家公司(國泰金控、中華電信)在特定指標上表現優異。本文希望從歐洲角度檢視性別平等推動情形，或可作為我國金融業持續提升性別平等之啟示。

貳、Equileap 性別平等評比

一、評比簡介

Equileap 《2024 年新興市場性別平等報告》是一份專注於新興市場公司性別平等表現的報告，

不同於世界經濟論壇和聯合國的性別平等指標通常是國家層級的分析，Equileap 報告聚焦於企業層面的性別平等，運用其獨創「性別平等評分卡」，對全球 5,600 家上市公司進行分析。

Equileap 研究範圍原為已開發市場的上市公司，於 2023 年擴大至新興市場，新增約 1,500 家公司至其性別平等數據庫中。此等企業分布於 24 個新興市場¹，涵蓋美洲（Americas）、歐洲、中東與非洲（EMEA，Europe, Middle East, & Africa）以及亞太（APAC，Asia-Pacific）等地區的 1,494 家上市公司之 4,300 萬名員工。這些市場包括巴西、智利、中國、哥倫比亞、捷克、埃及、希臘、匈牙利、印度、印尼、科威特、馬來西亞、墨西哥、巴基斯坦、秘魯、菲律賓、卡達、沙烏地阿拉伯、南非、南韓、臺灣、泰國、土耳其，以及阿拉伯聯合大公國。

本報告為該機構首度針對新興市場企業進行性別平等分析，呈現兩項重要發現：其一，新興市場擁有大量可供分析的性別平等相關數據；其二，儘管部分數據顯示正向趨勢，整體而言，實現職場性別平等仍有相當距離。其中部分指標顯示出令人鼓舞的進展。例如在性別薪資差距的揭露上，新興市場企業的資訊透明度高於已開發市場，38% 的企業公開具體的性別薪資差距數據（已開發市場則為 33%）。此外，亦有 14 家企業成功彌平性別薪

¹ 本報告所採用之新興市場國家界定範圍，係依據 Solactive 所建構之國家分類架構(Country Classification Framework)予以界定，共分為經濟發展(Economic development)、市場規模與流動性(Market size & liquidity)、資本市場結構(Capital market structure)等三大面向進行評估，其中包含資本流動便利性等因素，例如，列為已開發市場者原則上須具備資本交易不得有匯回或繳回限制(詳附件)。

資差距，其平均未經調整的性別薪資差異落在 $\pm 3\%$ 範圍內。

整體而言，新興市場企業的平均性別平等得分僅為 32%（相比已開發市場 44%）。女性在各層級的代表性均遠低於性別平衡，平均僅有：董事會 18%、高階主管 14%、高階管理層 21%。僅有 3 家企業在這四個公司層級上同時達到性別平衡（即女性比例介於 40%至 60%）。

Equileap 性別平等評比係依據 21 項性別平等指標進行評估，涵蓋層面包括：整體員工性別比例、性別薪資差距、帶薪育嬰假政策、防範性騷擾政策、種族與族群多樣性，以及對性別多元員工的支持等。最終評分與排名皆依據 Equileap 獨家制定的性別平等評分卡中所列的 21 項指標中的 19 項進行計算(其中兩項係補充指標不計分)。

根據本報告第 10 頁「Methodology」之說明，Equileap 的評比資料來自企業本身提供的公開資訊，並非由各企業自行填表。Equileap 採行的是一種以公開資訊為基礎，並輔以企業確認與補充的研究模式：

- （一）主要資料來源：蒐集公司自行公開的資訊，例如年度報告、永續報告以及公司官方網站所揭露的內容。
- （二）資料確認機制：在蒐集後，Equileap 會主動與公司接觸，讓公司檢視這些資訊是否正確，並補充其最新公開的資料。
- （三）確保正確性：Equileap 明確表示，若有

錯誤，公司可透過官方管道（如指定的電子郵件）提供最新數據與佐證。

Equileap 方法論有利於資訊透明度較高之公司，避免評比結果過度依賴企業的主觀自我填報，而是以客觀透明的公開資訊作為基礎，並透過向公司驗證來提高正確性與完整性。換言之，Equileap 的研究方法兼顧了透明度、客觀性與資料更新，使評比結果更具公信力。

二、Equileap 性別平等評分卡(Equileap Gender Equality Scorecard)

Equileap 所開發的「性別平等評分卡」是其評比全球企業性別平等表現的核心工具。該評分架構受到聯合國婦女賦權原則啟發，設計時考量到性別平等在企業內部的各層面落實情況，並強調資料的可揭露性、政策的具體性與執行的成果。評分卡共包含 5 大類別、19 項指標，涵蓋公司在領導層與員工性別平衡(A)、薪酬平等與工作生活平衡(B)、性別平權推動政策(C)、承諾、揭露與問責(D)、性別爭議(E)等多項面向。每項指標依據其對推動性別平等的貢獻程度給予不同的評分。

評分設計係為彰顯 Equileap 對企業社會責任（CSR）與 ESG（環境、社會與治理）目標中「社會面」的重視。此外評比原則注重每項性別平等指標均設有具體的「衡量指標」，以及各項指標根據其對性別平等推動的影響力，被賦予不同的評分，強調不是每個指標分數均相同。Equileap 性別平等卡不僅是工具，

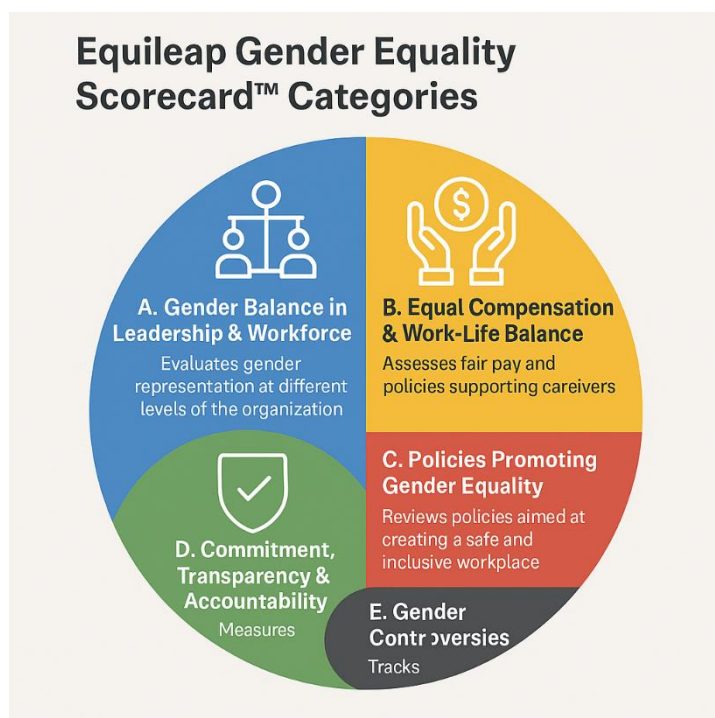
也是推動企業性別正義的倡議平台。它透過與聯合國倡議的結合，以及指標化評估的方式，促進企業在組織制度與文化上持續優化，最終邁向性別平權的長遠目標。

三、Equileap 性別平等評分卡五大類別

Equileap Gender Equality Scorecard 將性別平等相關指標系統性地分為五大類別（A～E），其分類對應企業在組織結構、文化制度、外部揭露與風險管控上的不同角色與責任：

- (一) A 類 Gender Balance in Leadership & Workforce（領導層與員工性別平衡）
- (二) B 類 Equal Compensation & Work-Life Balance（薪酬平等與工作生活平衡）
- (三) C 類 Policies Promoting Gender Equality（性別平權推動政策）
- (四) D 類 Commitment, Transparency & Accountability（承諾、揭露與問責）
- (五) E 類 Gender Controversies（性別爭議）

Equileap 將性別平等指標劃分為五大類，實為建立多維度、可操作、具比較性的評估模型。A～D 類反映企業在組織結構、政策設計與外部承諾方面的積極作為，E 類則以風險角度補充企業潛在隱憂，形成完整的性別平權績效評估體系。以下為這五大類圖解：



四、Equileap Scorecard 之 21 項性別平等指標分類

Equileap Gender Equality Scorecard 建構了一個系統化評估企業性別平等表現的架構，共設計 21 項具體指標（其中 19 項具計分功能），涵蓋組織結構、制度設計、薪酬待遇、文化環境與風險治理等五大核心面向，以下逐類說明。

（一）A 類- Gender Balance in Leadership & Workforce （領導層與員工性別平衡）

細項分類：（指標 1-5）

編號	指標	評估重點與設計原因
1	董事會性別比例	反映最高決策層之性別代表性，具治理象徵意義。
2	高階主管性別比例	評估執行管理層女性參與度，展現組織包容力。
3	高階管理	評估是否有女性升遷至策略與

編號	指標	評估重點與設計原因
	層性別比例	業務管理核心。
4	員工性別比例	分析基層女性是否大量集中於低薪職務。
5	晉升與職涯發展機會	對比管理層與基層女性比例，識別升遷通道是否不對等。

(二) B 類- Equal Compensation & Work-Life Balance(薪酬平等與工作生活平衡)

細項分類：（指標 6–9）

編號	指標	評估重點與設計原因
6	生活工資承諾	測量企業是否保障基本經濟尊嚴，間接保護女性員工。
7	性別薪資差距揭露	數據透明是解決薪資差距第一步，為政策改革提供依據。
8	有薪育嬰假政策	是否提供雙親支持性政策，有助女性保留職涯連續性。
9	彈性工時與遠距政策	工作彈性是女性兼顧家庭與工作的關鍵制度。

(三) C 類- Policies Promoting Gender Equality（性別平權推動政策）

細項分類：（指標 10–17）

編號	指標	評估重點與設計原因
10	培訓與職涯發展政策	評估是否平等提供資源與學習機會給不同性別。
11	招募與甄選策略	是否有性別歧視排除政策，建立公平競爭環境。
12	性騷擾防治政策	回應重大風險議題，防止女性因不安全職場退出勞動市場。
13	職場安全政策	確保女性（含供應商、出差員工）在工作空間安全。
14	人權保障承諾	性別平權是基本人權的一環，需有正式承諾文件。
15	供應鏈社會責任	確保企業價值鏈延伸至公平雇用與性別尊重。
16	多元供應商政策	鼓勵支持女性企業，提升整體經濟中女性參與度。
17	員工舉報保護制度	鼓勵揭弊、防報復，是性別不平等待遇的防線。

(四) D 類- Commitment, Transparency & Accountability （承諾、揭露與問責）

細項分類：（指標 18–19）

編號	指標	評估重點與設計原因
18	女性賦權原則承諾 (UN WEPs)	簽署聯合國《婦女賦權原則》代表高層立場明確，有助 ESG 對標。
19	性別平等第三方稽核	通過由 Equileap 認可的獨立機構進行的性別平等審核並取得認證，可強化企業內部改善行動與社會信任度。

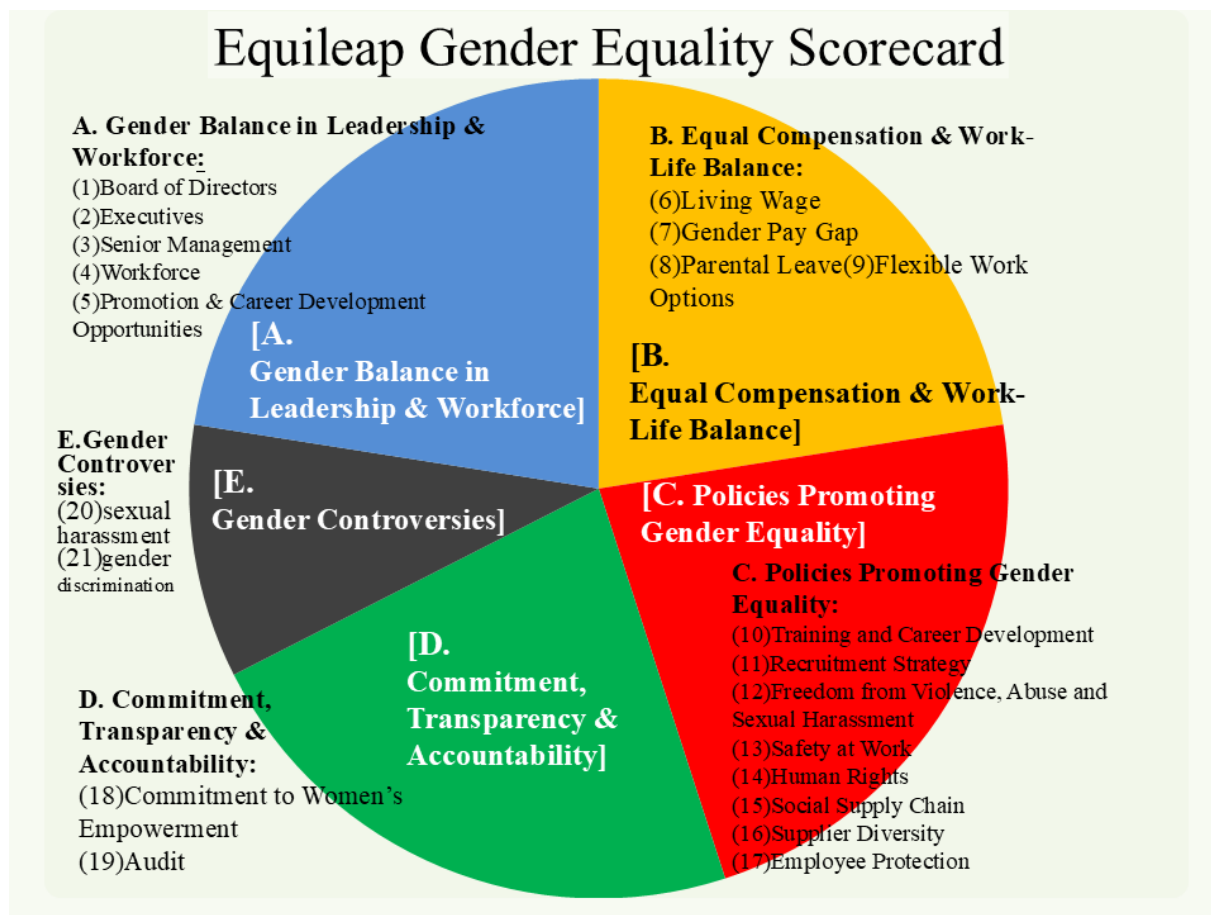
(五) E 類- Gender Controversies (性別爭議)

細項分類：（補充指標，不計分）

編號	指標	評估重點與設計原因
20	Equileap 追蹤企業涉及性騷擾、性別歧視等負面新聞或事件，作為投資人風險參考（不列入計分，但列為觀察指標）。	雖不列入評分，但重大性別爭議將影響企業形象與 ESG 評等，對投資人有高度參考價值。
21		

Equileap 將性別平等劃分為 21 項指標，是建立在制度面 (C)、結果面 (A、B)、承諾面 (D) 與風險面 (E) 的多層次結構之上。這種設計讓企業在治理層級、操作制度或是文化氣候上，都無法迴避

性別平等的核心議題，並推動全球企業逐步建立具包容力的職場。以下為這 21 項具體指標圖解：



(六) Equileap 處理總分相同公司之細部排名機制

- 1、各公司根據其 Equileap 性別平等總得分進行排名，該得分是根據性別平等評分卡中 19 項指標所計算而成。當兩家或多家公司獲得相同的總得分時，就會使用 A 類別中的項目來進行排名決勝，依照以下順序比較各指標的表現：
 - (1) 指標 5：晉升與職涯發展機會(高階女性比例 vs. 整體女性比例之間的差距)

(2) 若仍無法區分，再依序比較：

I. 指標 4：整體員工性別比例(全體員工中女性所占比例)。

II. 指標 3：高階管理層性別比例(副總、部門主管等)。

III. 指標 2：高階主管性別比例(CEO、COO 等核心高層的性別比例)。

IV. 指標 1：董事會性別比例(董事會成員中女性的比例)。

2、排名機制之分析優勢

(1) A 類指標 在 Equileap 評分卡中屬於「性別平衡在公司內部階層的實際狀況」指標，包括 5 項，這些指標皆屬於實際結果導向的數據，不是政策或承諾，而是結果面數據。

(2) 這個順序反映 Equileap 的價值觀——晉升管道與內部性別流動性比表面董事席位更為重要，因為它影響的是整個組織文化與未來人才養成。

(3) 假設公司 A 和公司 B 性別平等總分同為 60 分，那麼若公司 A 在晉升指標（指標 5）得分較高，則公司 A 排名較前。若兩者晉升指標一樣，再比較 整體員工（指標 4）誰女性比例高。一路類推到最後的董事會性別比例（指標 1）為止，可看出女性員工是否能順利向上流動，進入高階管理層。

(4) 此排名方式可以細緻呈現公司內部性別權力

分布。以及避免公司靠「董事會安排幾位女性」就獲得好名次，而忽略真正影響深遠的晉升管道與文化。

參、113 年臺灣銀行業性別平等於本報告表現優異

隨著性別平等議題日益受到關注，金融業作為受高度監理、高透明度的產業，其在性別多元政策上的實踐成為社會觀察的重點之一。根據 Equileap 最新發佈的《2024 性別平等報告：新興市場》，臺灣在性別平等領域展現出領先新興市場的實力，尤其在銀行業方面。

一、整體表現概況

本報告涵蓋來自 24 個新興市場的 1,494 家上市公司，共納入 112 家臺灣公司，其中 17 家屬於金融業，當中臺灣有多家金融業者脫穎而出，顯示本地企業在制度規劃、薪資公平、政策透明度等方面，已具備一定水準。在報告所揭示的前 20 大性別平等企業中，來自臺灣的企業即佔有 6 席，其中 5 家為銀行業。

二、臺灣有五家金融業於前 20 名排名

在本報告中，臺灣共 6 家企業進入前 20 名，其中 5 家為金融控股公司或銀行；兆豐金融控股公司達成在四個層級（董事會、高階主管、高階管理層、整體員工）性別平衡目標（即女性比例 40-60%），為新興市場僅有三家公司之一家；彰化商業銀行及玉山金融控股公司為「已消除性別薪資差距」；另國泰金融控股有限公司於育嬰假與彈性工時方面表

現卓越；另 96% 的臺灣公司已發布反性騷擾政策，顯示企業在建立正式規範、保護員工方面的重視與普及化。

進入排名前 20 名²之我國金融機構

名次	公司名稱	性別平等得分 ³	所屬產業
第 12 名	Taiwan Cooperative Financial Holding (合作金庫金控)	63%	金融業
第 14 名	First Financial Holding (第一金控)	63%	金融業
第 18 名	Mega Financial Holding (兆豐金控)	62%	金融業
第 19 名	E.SUN Financial Holding (玉山金控)	61%	金融業
第 20 名	Chang Hwa Commercial Bank (彰化銀行)	60%	金融業

三、性別平衡 (Gender Balance) (A 類指標 1 至 4)：於各層級的性別平衡整體表現尚可

(一) Equileap 研究公司在四個層級(董事會、高階主管、高階管理層與整體員工)的性別比例，並評估女性晉升至公司高階職位的情況。(性別平衡定義為女性佔

² 本次新興市場性別平等前 20 名企業，包括：1. TSKB(土耳其工業發展銀行)2. Nestle Malaysia(馬來西亞-民生必需品)3. Oneness Biotech(合一生技)(臺灣-健康照護)4. CIMB Group(馬來西亞-金融)5. Vodacom(南非-通訊)6. Lojas Renner(巴西-非必需消費品)7. Hindustan Unilever(印度-民生必需品)8. MTN Group(南非-通訊)9. Kumba Iron Ore(南非-原物料)10. Hansoh Pharma(中國-健康照護)11. Berli Jucker(泰國-民生必需品)12. 合庫金控(臺灣-金融)13. SK Biopharmaceuticals(南韓-健康照護)14. 第一金控(臺灣-金融)15. HomePro(泰國-非必需消費品)16. United Spirits Ltd(印度-民生必需品)17. Woolworths Holdings(南非-非必需消費品)18. 兆豐金控(臺灣-金融)19. 玉山金控(臺灣-金融)20. 彰化銀行(臺灣-金融)。

³ 性別平等得分(據 Equileap 說明)：1. 性別平等得分係以 100 分為滿分計算，例如得分 63%，即表示企業在整體評比中相當於獲得 63 分。各項指標係依據 Equileap 所制定「性別平等評分卡」進行評分，並加總形成企業之整體得分。報告僅揭露企業總分，惟客戶仍可另行取得各分項指標之細部評分結果。2. Equileap 將評比分數以百分比方式呈現，主要係為提升資訊可讀性與直覺理解度，使讀者易於理解 100% 即代表可達成之最高評分水準。

比 40%至 60%)整個新興市場，女性佔整體員工 32%，高階管理層為 21%，高階主管為 14%，董事會為 18%。

- (二) 兆豐金控達成了在四個層級(董事會、高階主管、高階管理層、整體員工)皆為 40 - 60%女性比例的性別平衡目標，是全球僅有的三家公司之一(與兆豐金控同列的還有我國的合一生技公司與其他國家的 Blue Moon Group Holdings)。

四、性別薪資差距 (Gender Pay Gap) (B 類指標 7)：薪資透明度在新興市場中名列前茅

- (一) 臺灣 76%的公司有揭露性別薪資差距資料，高於新興市場平均之 38%，也優於已開發市場之 33%。這不僅顯示臺灣的企業在薪酬透明度上的積極態度，也反映臺灣企業內部制度能落實性別平等，對於員工公平待遇具實質意涵，亦可作為新興市場其他國家或地區之參考標竿。

- (二) 臺灣有 3 家企業被認定為「已消除性別薪資差距」(±3%以內)如下，在新興市場僅有 14 家達成此目標：

- 1、中華電信 (Chunghwa Telecom)
- 2、彰化銀行 (Chang Hwa Bank)
- 3、玉山金控 (E.SUN Financial Holding)

五、育嬰假與彈性工時 (Parental Leave & Flexible Work) (B 類指標 8、9)

- (一) 育嬰假：

- 1、本報告顯示，在新興市場中，不到 1% 的公司

為雙親提供相同週數的帶薪育嬰假，僅有 5% 的公司提供 14 週以上主要照顧者帶薪假，另有 4% 的公司提供 2 週以上次要照顧者帶薪假。

2、臺灣有企業表現卓越，本報告點出國泰金控（Cathay Financial Holding）提供父母雙方各 26 週有薪育嬰假，在育嬰假政策上展現領先作為，具備標竿意義。

(二) 彈性工時：本報告顯示，在新興市場中，有 27% 的公司提供彈性工時，28% 的公司提供彈性工作地點，以促進員工的工作與生活平衡，亦即新興市場僅約四分之一的公司提供彈性工時或彈性工作地點。本報告未特別點出臺灣企業於此指標的表現，基於臺灣在遠距辦公與數位轉型上的快速發展，於此項目視業務情形仍具發展空間。

六、防制性騷擾(Anti-Sexual Harassment)(C 類指標 12)

(一) 根據該報告，新興市場中有 54% 的公司公開反性騷擾政策。

(二) 臺灣已有 96% 的公司發布反性騷擾政策，顯示企業對於建立正式規範、保障員工權益已展現高度重視與普及化趨勢，凸顯出在防制性騷擾上，臺灣企業已具備相對成熟的情形。

七、職場安全 (Safety at Work) (C 類指標 13)

(一) Equileap 本項細項指標之核心要求企業必須制定明確的政策，以保障員工在職場、差旅及與公司相關業務中之安全，凸顯職場安全與性別平等之間

的密切關聯。

- (二) 報告中雖無敘及臺灣，查行政院會銜考試院於 114 年 6 月 29 日修正「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」，明定各機關應建立安全及衛生防護制度，確保公務人員執行職務時之安全與健康。該辦法規定在設施保障上，規範避難路線、急救設施及休息空間，也納入防範身心不法侵害的規範，要求建立防治暴力、霸凌與性騷擾的措施及申訴機制，呼應 Equileap 之要求。

八、人權保障 (Human Rights)」(C 類指標 14)

- (一) Equileap 本細項指標要求企業承諾保障人權，包括不歧視、平等機會。
- (二) 報告就此節未敘及我國，查行政院推動「性別影響評估」制度要求各部會在擬定重大政策、計畫及法規時，應事先評估可能對不同性別群體造成之影響，並提出具體改善措施。其核心原則包括：不歧視、平等機會、安全健康，以及照顧弱勢群體，與 Equileap 所強調的人權保障相互呼應。
- (三) 此外，行政院將「法案及性別影響評估檢視表」名稱修正為「法案、人權及性別影響評估檢視表」，自 114 年 7 月 1 日生效。此顯示臺灣已正式將「人權」納入制度化檢核，與「性別」並重，係人權保障之落實。

肆、配合本會推動銀行業性別平等計畫及成果

本會為積極落實推動兩性平等，將性別平等之價值理念融入各項施政工作，配合行政院性擬定性別平等推

動計畫(111 至 114 年)，目標包含促進決策參與的性別平等、提升女性經濟賦權、建構性別平等社會文化、提供性別友善的健康照顧及家庭支持服務、推動性別化創新之政策目標。此等目標與本案評比注意面向是一致的。

銀行局配合本會政策致力推動性別平等成果如下：

一、鼓勵銀行業友善雇用環境：

- (一) 依據本會性別主流化專區銀行董事與主管性別之統計資料，111 年至 113 年統計之數據，近三年本國銀行受僱員工，女性比例為 60.27%、60.32%及 60.34%；至於主管階層，近三年女性比例為 41.63%、42.91%、40.80%；
- (二) 而在決層級，近三年 15 家金融控股公司，女性董事占比為 20.11%、25.68%及 25.82%；另本國銀行女性董事占比 21.29、22.32%、22.45%。
- (三) 承上，受僱員工女性比例在六成以上、主管比例在四成以上，以及決策女性比例逐年日增情形，反映臺灣銀行業已在基層職缺上提供性別友善的雇用環境，也越來越重視女性在管理及決策中扮演的角色。

二、促進組織決策之性別

- (一) 推動計畫：本會 111 至 114 年性別平等推動計畫中「部會層級性別議題」之議題 1 - 「促進民間企業採行三分之一性別比例原則」，設定目標包含「提升金融機構採行三分之一性別比例原則」。
- (二) 具體作法：為「針對金融機構持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範；並持續於相關會議或座談會時，向金融機構宣導任一性

別董事比例不低於三分之一原則」。

三、促進薪資待遇之性別平等

(一) 推動計畫：關於促進薪資待遇之性別平等方面，本會將之列於 111 至 114 年性別平等推動計畫中「部會層級性別議題」之議題 3 - 「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」，並設定目標為「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」。

(二) 具體作法：

1、揭露銀行業經理級(含)以上主管人數之性別統計：

(1) 請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善；

(2) 就金融控股公司、本國銀行及信用合作社經理級(含)以上主管人數及比例等性別統計資料，按年揭露於本會網站「性別主流化專區」；

2、推動改善性別薪資差距

(1) 為鼓勵上市櫃公司落實性別薪資平等，證交所於公司治理評鑑訂定相關得分項目，並於各該指標之參考範例中納入標竿企業之較佳揭露內容，

(2) 未來持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導標竿企業性別薪資資訊之揭露或改善性別薪資差距之具體作法，使企業瞭解其重要性，引導企業重視相關議題。

伍、結語

Equileap 所開發的「性別平等評分卡」是其評比全球企業性別平等表現的核心工具。該評分架構受到聯合國婦女賦權原則啟發，設計時考量到性別平等在企業內部的各層面落實情況，並強調資料的可揭露性、政策的具體性與執行的成果。評分卡共包含 5 大類別、19 項指標，每項指標依據其對推動性別平等的貢獻程度給予不同的評分。Equileap 評分卡的目標是讓企業、投資人與大眾能夠以系統性方式衡量並比較性別平等落實程度，不僅重視結果導向，也重視制度設計與政策揭露。Equileap 的評分架構目前已廣泛應用於全球 5,600 家上市公司評比，並於 2023 年起擴展至新興市場。本評比係國際間衡量企業社會責任（CSR）與社會面 ESG 投資的重要依據。

傳統 ESG 評比或性別評比報告似較傾向以總體政策面或承諾面作為評分主軸（例如有沒有反歧視政策、有無簽署多元化宣言等）。但「承諾≠實踐」，很多公司即便有政策、聲明，但實際上女性仍無法晉升或進入核心決策圈。而 Equileap 的差異化做法，其評分除了政策面，也非常重視實際數據與結構性結果。故在「同分比較」中，它不是用政策項目比高下，而是直接看「性別分布的真實狀況」。

臺灣銀行業在 Equileap 最新發佈的《2024 性別平等報告：新興市場》表現優異，有 6 家企業進入排名前 20 名，其中 5 家為銀行業。基於 Equileap 的評分邏輯有別於傳統 ESG 評分的性別結構導向模型，捕捉企業內部真實性別動態。臺灣銀行業的晉升機制

與人才多元政策具體回應此種評分邏輯，或可為其他產業參考。

臺灣銀行業在性別平等的制度建構與實踐上，於新興市場中表現突出，特別是在政策揭露、薪資平等、反性騷擾政策等面向。未來，可持續鼓勵企業實現董事會、高階主管、高階管理層、整體員工等四層級的性別平衡，朝提升整體永續治理水準之目標努力。