

金融監督管理委員會 113 年度性別平等專案小組 第 3 次會議紀錄

壹、時間：113 年 12 月 19 日（星期四）下午 2 時

貳、地點：本會 1926 會議室

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：張專員芸甄

伍、報告事項：

案由一：有關銀行業推動性別主流化標竿金融機構國泰金融控股股份有限公司（以下簡稱國泰金控）推動經驗分享案，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. 國泰金控 112 年度永續報告書公開揭示董事會成員女性比例為 23%，請提供中高階管理階層的性別比例。
2. 國泰金控總員工數約 4 萬 5 千人，其中有 90 位為非二元性別者，請說明國泰金控對於非二元性別者提供那些友善性措施。
3. 請將國泰金控多元、公平及共榮的職場文化，進一步透過顧客網絡對民眾發揮影響力，使 DEI 及性別平等觀念更為普及化。

（二）顏委員玉如：

1. 國泰金控為確保僱用政策無不當差別待遇，明定員工考評與升遷機會公平公允，請說明不同性別在相同職級的升遷平均年資為何。
2. ESG 社會責任除了以客戶為目標族群外，請說明國泰金控是否有協助中高齡女性二度就業的相關作為。
3. 減速不脫隊特別關注女性的健康議題，但有家庭照顧及

育兒需求的全職女性，規律運動較低，建議協助企業內部育齡女性建立規律運動的習慣；職場友善措施部分，家庭照顧假、產假、育嬰留職停薪及每日減少 1 小時工作時間等規定，是比照現行法規，或是由員工自由彈性選擇。

4. 推動減速不脫隊及提供彈性工時等友善職場措施，是否曾受限於企業文化以及克服的方法。

(三) 張委員瓊玲：

1. DEI 小鎮的概念意涵範圍大，惟簡報資料缺少性別統計數據，建議納入董監事席次、主管人員及一般員工的性別比例，資料較為完備。
2. 目前企業提供一次性 2 萬元的生育補助，國泰金控是否有提供按月支領的育兒津貼。
3. 為強化性別友善，主管除了需瞭解性別平等工作法及性騷擾防治法等重要法規外，霸凌案件也可能隱含著性騷擾的情形，建議可增加職業安全衛生法相關課程，更能符合 DEI 小鎮的精神。

(三) 性平處王諮議愛嵐：資料說明育嬰留停人員的留任率近 7 成，建議可進一步瞭解原因，作為後續精進之參考。另員工投入度之問卷調查均為高分，建議分享員工回饋意見，以瞭解打造 DEI 職場文化的要點。

(四) 胡委員則華：曾經申請減速不脫隊的員工，因工時較一般員工少，其在職證明是否會特別標註，以符合實際工作年資；另簡報資料建議補充說明性別統計及性別薪資差距等相關數據。至未來研議推廣國泰金控 DEI 小鎮 2.0 時，建議能依據不同客戶屬性，例如中高齡、新住民、原住民或年輕女性等族群，設計符合需求的商品，運用企業影響力將 DEI 觀念導入客戶端。

(五) 任委員明坤：以分鐘計算外出時間，「外出」的定義為何，有無時間及次數限制。

二、國泰金控回應發言內容簡要摘述：

(一) 翁副總經理少玲：

1. 為保護非二元性別員工的個人隱私，並未明確標示該等人員的友善保護措施，但一般員工的結婚、生育、子女獎助等假別或福利津貼，非二元性別員工均可適用。
2. 為精進國泰 DEI 小鎮 2.0，除了先建立內部的員工認同，將持續努力把 DEI 精神擴展到客戶群體，同時思考跨世代共榮人才交流以及勞動人口減少的問題。
3. 育嬰留停因工作年資中斷，會影響當年度考績，進而影響升遷機會，因此才藉由推動減速不脫隊，提供員工在有育嬰需求的情況下，不以留職停薪為唯一選項。企業的升遷還是著重在能力展現，並不以特定性別而給予特殊的資源或機會，而是強調人人均等的公平公允。另外，女性員工如面臨社會上對於家庭照顧的期待與需求，可透過建立社群等方式，使同仁互相交流，提供心理層面的支持。
4. 臺灣正面臨高齡化與少子化導致勞動力不足，國泰金控將以日本企業如何運用中高齡人才作為標竿學習，包括針對屆齡退休人員，如何運用有彈性的任用方法，如簽定契約擔任導師，協助企業培養繼任人才，或是納入有關女性二度就業等措施。
5. 國泰金控的生育補助是一次性補助，考量政府已提供 0 至 6 歲的育兒津貼，為使資源有效配置，爰將其他補助著重在小學至研究所求學階段的教育補助費或獎助金，以補足政府未提供補助的部分。未來將適時透過市場分析與瞭解員工需求，持續精進福利津貼的補助。

6. 國泰金控已針對主管人員辦理職業安全衛生法的培訓課程，並特別就霸凌的議題與主管人員溝通。會後再將相關課程資訊併同性別比例等資料補充於簡報中。
7. 有關育嬰留停留任率，經訪談內部員工，多數希望公司能提供更多的福利、更彈性的工作時間，公司也持續精進各項福利措施，並思考如何導入 ERG，以提供多元化的員工支持。
8. 國泰金控從 2019 年開始進行數位轉型，除了針對客戶業務產品外，同時也成立人力資源戰情室，獲得高階主管經營團隊支持。在推動轉型的過程中，持續與各層級主管溝通，並將女性主管比例或是 STEM 人才比例等指標定在 ESG 策略藍圖，持續於每季永續委員會提出報告。
9. 申請減速不脫隊的員工仍會返回職場，其在職證明及年資不會特別註明中斷，惟其薪資將依實際工時按比例發給。
10. 外出制度係由員工於差勤系統登錄，並依核准外出事由及系統紀錄實際離開的分鐘數，予以扣抵年度病假或特休假。

(二) 王經理建勛：

1. 國泰金控中高階女性主管比例為 29%，與台灣百大企業中高階女性主管及其他大型金融業女性主管比例相當。辦理考核或遴選內部接班梯隊時，將關注性別平衡，確保不同性別族群的競爭都平等無差異。
2. 除了主管層級的性別比例外，國泰金控也特別重視 STEM 等屬於資訊科技、數據分析或是人工智慧的女性性科技人才，比例為 40%，並長期與女科技人協會合作，共同關注女性科技人才的議題。

決 定：洽悉，委員相關建議請國泰金控參考並調整簡報內容。

案由二：有關本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)院層級議題之 113 年 1 月至 10 月辦理情形案，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

性平處王諮議愛嵐：

證券期貨局勞工退休準備金監督委員會之辦理情形「...修改組織章程委員人數為 3 人...」，請補充說明修改章程為置委員 3 人之原因。

二、本會發言內容簡要摘述：

(一)邱副主任委員淑貞：請先說明審計委員會未達標的原因。

(二)證券期貨局尚委員光琪：

1. 審計委員會未達標因其屬功能性委員會，且獨立董事均具高度專業性，確實較難達成，國際上目前也未有針對功能性委員會就性別議題進行強制性規範。目前促進公開發行上市櫃公司董事性別比例措施為不同性別董事不得少於 1 人，如任一性別比例未達成 1/3，年報需揭露並說明因應作為。
2. 證期局 113 年工友人數為 4 人，114 年預估將有 1 人退休，基於行政院工友出缺不補的用人政策，且勞工退休準備金監督委員會之勞工代表不得少於 2/3、勞工代表連任之人數不得超過 1/2 限制等人力因素，爰修改章程改置委員 3 人，以因應實際需要。

決 定：洽悉。

案由三：有關 112 年性別平等實地考核委員及本會性別平等委員所提建議事項之辦理情形一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 性平處王諮議愛嵐：

有關第 3 項 APEC 婦女與經濟衡量指標部分，建請聯徵中心適時就我國金融機構信用核貸時，是否有基於性別之間接歧視(如缺乏擔保品而無法借貸)，進行性別統計與分析，如確有性別落差情形，未來可於相關法規中增訂禁止歧視之規定。

(二) 顏委員玉如：

1. 112 年性平實地考核建議項目應於 113 年底前盡量完成，辦理情形應說明各項積極性作為。
2. 第 6 項及第 7 項有關辦理性別影響評估作業，除了免報院案件的法規或行政規則外，如果機關在推動中長期個案計畫或其他業務上，只要有進行性別影響評估，均可列入辦理情形，另請注意性別影響評估案件之涵蓋率。

二、本會發言內容簡要摘述：

(一) 銀行局王委員允中：

1. 首先說明，有關法律是否禁止基於性別差異對信用核貸進行歧視部分，銀行業係基於 5P 原則來判斷是否核貸，性別並非銀行判斷是否授信的標準。依據本會網站公布資料，2023 年對男、女性的放款額度比例是 57.47%及 42.53%，放款餘額比例是 58.01%及 41.99%，放案件數是 54.59%及 45.41%，基於上開數據判斷並無因性別不同而有顯著差異。
2. 有關 APEC 婦女與經濟衡量指標資料，我國女性具有金融帳戶、簽帳卡、信用卡及金融機構的儲蓄、借貸等比例大部分均高於 APEC 的平均標準，未來將研議相關資訊將於本局性平專區網站揭露。

(二) 保險局古委員坤榮：

保險法部分條文修正草案已初步進行性別影響評估，並依性平委員建議修正評估報告，後續將配合法案報院時程一併報送。

(三) 胡委員則華：

有關性別影響評估案件涵蓋率部分，將調查年度免報院案件數量，及是否完成性別影響評估與有無依照性平處的要件與形式。

(四) 邱副主任委員淑貞：

對於外界所提各項性別指標之答覆，如法規無明文規定，且實際又無性別歧視之情形，請輔以量化數據說明，並請依各委員的建議，於辦理情形補充實際工作重點及分析資料。

決 定：洽悉，委員意見請於 113 年底前完成，各建議事項如屬繼續性工作，先予解除列管，由各單位自行依委員提示意見持續辦理。

陸、討論事項：

案由一：就 112 年度本會及周邊單位辦理金融知識宣導課程之回饋問卷資料，進行性別差異之分析案，提請討論案，提請討論。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

簡報第 51 頁減少對一般民眾之政策類主題課程，文字建議調整為適時於特定專業基礎課程中，加入金融政策內涵，例如房價財務弱化的應變之內容，以達成推廣金融知識的成效。

(二) 黃委員煥榮：

1. 本篇報告分析資料顯示，學歷對於金融行為等影響差異較大，建議可以針對學歷弱勢的族群提供協助。
2. 簡報第 56 頁第 7 點建議有關於投資相關課程中加強投資風險意識之宣導，現行網紅於自媒體宣導金融商品或投資行為，應受到相關管控。
3. 未來進行問卷調查時，建議納入客觀性金融知識問題，以瞭解民眾實際對金融知識的理解程度，有助於精進未來政策宣導的方向。

(三) 顏委員玉如：

建議可藉由本篇報告分析結果進行課程資源盤點，以規劃未來金融教育訓練課程所要強化辦理的區域，或依受眾族群，如女性、中高齡者或低學歷者，提供所需課程內容等，使政策建議更加具體可行。

二、委員發言內容簡要摘述：

(一) 證期局尚委員光琪：

金管會已要求投信公司透過網路名人行銷金融商品時，應督導其符合投信顧公會所訂之自律規範，如網路名人僅是單純投資經驗分享，未涉及個股推薦亦無收取報酬，屬網路自由。一旦涉及個股推薦與收取報酬，其行為等同投信投顧法的業務行為，如未申請執照，該行為將涉及刑責。

(二) 胡委員則華：

1. 114 年將請金融消費評議中心參考 OECD 金融素養調查，將客觀性題目納入問卷題型，以瞭解國人金融知識程度；至於擴大民眾參與金融知識教育課程部分，將與地方政府教育局或是宗教團體合作，擴大金融知識的傳播管道。

2. 金融知識普及推動小組成員包括本會、相關周邊單位及其他中央部會共同合作，本篇報告相關政策建議已提供該推動小組於規劃課程時納入考量。

決 議：照案通過，委員相關意見請綜合規劃處參考。

案由二：本會暨所屬各局(公司)就所轄性別統計指標，研議新增不利處境者性別統計分類可行性及建置期程案，提請討論。(主計室)

決 議：照案通過，請依規劃期程完成建置。

案由三：信用合作社受僱員工之性別及待遇趨勢統計分析暨與本國銀行業之比較案，提請討論。(銀行局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

信用合作社的設置展現了憲法第 150 條普設平民金融機構，使人民社會基本權利受到保障，也是普惠金融的重要利基，於傳統基層社會有其必要性，建議鼓勵信合社管理階層性別比例朝向本國銀行業管理階層性別比例努力。

(二) 黃委員煥榮：

上市櫃公司的永續報告書揭露許多性別平等重要數據，藉以促使企業重視性別平等議題，對於信合社是否有更積極的手段來對推動性別平等。

(三) 顏委員玉如：

1. 建議先從建構職場友善性別平等議題，協助信合社規劃性別友善工作環境，藉以逐步強化性別意識，或將性平訓練課程調整為辦理女性領導培力，以聚焦輔導策略。

2. 信合社員工穩定性高，未來進行相關性別分析時，建議可納入年齡因素，以協助信合社建構合宜的性別友善職場。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

銀行局王委員允中：

1. 信合社近年對於性平之議題已漸漸重視並落實，將來似可透過地方政府，將性平議題納入相關輔導或評分項目，以多元方法促使信合社接受性平觀念。
2. 將參考委員意見，於未來進行性別分析時納入年齡因素。

決 議：照案通過，委員相關意見請銀行局參考。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午 5 時 30 分