本局 114 年第 2 次性別平等工作小組會議紀錄

壹、時間：114 年 8 月 19 日上午 10 時

貳、地點：本局 7 樓大會議室

叁、出、列席人員：詳會議簽到單

肆、主席宣布開會　　記錄：陳麗伃

伍、報告事項：

案由一：宣讀本局上次會議紀錄及決議事項辦理情形一案，請鑒察。

說　明：

一、本局本（114）年度性別平等工作小組第 1 次會議紀錄請參見會議資料附件 p1.-p.9。

二、有關報告事項案由二：本會召開 114 年度性別平等專案小組第 1 次會議結論與本局有關部分一案，決定及辦理情形摘陳如下：

（一）決定：洽悉，另有關本局網站之性別主流化專區內容，俟洽詢本會可行性後再行研議。

（二）辦理情形:考量本會性別主流化專區已建置本會及所屬各局歷年來推動性平業務相關資訊，包括共通性及各局業務資料，為利本會及所屬各局性平業務推動資訊呈現之完整性及一致性，且利民眾方便查閱，爰建議目前仍維持現行呈現方式。

三、有關討論事項案由二:本局提報本會 115 年度性別平等專案小組第 1 次會議性別統計報告之提案單位及議題，決定及辦理情形摘陳如下：

（一）決定：委員建議部分擬洽詢本會可行性後再行研議。另因投信投顧組業務繁忙，115 年報告擬改由次一順序會計審計組提報。

（二）辦理情形：

1.有關委員建議部分，經與本會確認，由各局輪流提

性別統計議題報告為本會性別平等專案小組會議之決議,且係配合行政院所屬機關推動性平業務輔導考核及獎勵計畫考核項目,爰建議仍維持由本局業務組提案及報告。

2.依會議決定辦理，由會計審計組提報，並請先於本局本年第 3 次性別平等工作小組會議報告。

四、 有關討論事項案由三：本局推薦金融機構至本會 115 年度性別平等專案小組第 1 次會議分享性別主流化推動情況作法，決定及辦理情形摘陳如下：

（一） 決定：委員建議部分擬洽詢本會可行性後再行研議。另 115 年度本會性別平等專案小組第 1 次會議分享單位由期貨管理組邀請標竿機構，並請先提本局本年第 2 次性別平等工作小組會議報告。

（二）辦理情形：

1.有關委員建議部分，經與本會確認，由各局推薦之金融機構報告分享為本會性平專案小組會議之決議，爰建議本次仍維持原作法。

2.依會議決定辦理，業由期貨管理組邀請兆豐期貨股份有限公司先於本局本年第 2 次性別平等工作小組會議報告(本次會議報告案由二)。

決　定：**洽悉。**

案由二：有關證券期貨業推動性別主流化標竿機構—兆豐期貨股份有限公司「性別平權落實之情形」分享報告一案，報請鑒察。

說　明：依據本會 109 年度性別平等專案小組第 1 次會議決定略以，本會所屬各局依序邀請標竿金融機構至本會性別平等專案小組會議中分享，本局輪為 115 年度本會性別平

等專案小組第 1 次會議分享單位。經本局 114 年第 1 次性別平等工作小組會議討論決定，由期貨管理組邀請標竿機構分享推動性別友善措施，並於提報本會前先至本性別平等工作小組報告，本次洽邀兆豐期貨股份有限公司分享，簡報檔案請參見會議資料附件 p.10-p.30。

委員簡要發言如下：

一、黃委員煥榮發言：

（一）請問貴公司性平業務推動機制除人事單位參與外，是否有組成跨單位組織，類似公部門之性平工作小組來推動執行性平工作？

（二）由於期貨工作性質特殊，須配合美國或其他歐洲國家投資市場，開盤交易時間可能是在晚上，請問貴公司員工是否需要輪值夜班？另有關彈性工時部分，貴公司是否有提供員工可以遠距工作或居家上班等彈性工作方式？

（三）在育嬰留職停薪部分，男性員工申請比例似較低，現行政院有在推動鼓勵男性申請育嬰留職停薪政策，貴公司可多加鼓勵男性同仁申請。另請問貴公司育嬰留職停薪同仁，其復職情況如何？一般公司常見育嬰留職停薪者復職後即離職情形，對於公司人力調配會有影響，請問貴公司是否有類此情形？

（四）DEI 是公私部門近幾年相當關切之議題， DEI 不只在性別議題可運用之，也可落實在人力的運用上，所以想請問貴公司是否對於弱勢身心障礙員工或外籍員工提供特別的協助？

（五）從性別平等各方面角度觀之，貴公司很多措施都已面面俱到，也符合現行法規，想瞭解貴公司作為標竿企業，是否有更創新的做法、機制或政策？有無可以再超越目前法規限制或是優於同行的做法？

二、兆豐期貨回應：

（一）本公司性平業務推動方式是會將相關案件提報到永續發展委員會討論，再據以執行。例如職場不法侵害案件，於收到申訴案件，會組成 3 至 5 人調查小組，成員包含人資人員、職業安全衛生以及法務人員，調查結果不論是否成立，均會通知申訴人與被申訴人。又例如性騷擾案件，性騷擾申訴委員會主委由總經理擔任，會成立性騷擾調查小組進行調查，小組成員中有兩位是性騷擾申訴委員會成員，並邀請台北大學法律系教授擔任外部專家，調查結果將呈報性騷擾申訴委員會審議，討論是否成立或懲處等問題；本公司於收到性騷擾案件即先通報勞動局，且於結案後再次通報勞動局。此外，本公司會每年訂定性平及員工關懷相關政策之推動目標，提報永續發展委員會討論，並經過董事會討論後，每季追蹤執行情形。

（二）本公司業務單位早班工作時間是上午 8 點到下午 4 點，由於期貨交易是 24 小時進行，爰於 4 點後採輪班制度，本公司曾於市場波動或單價較大時，有女性同仁輪值，當時公司內部建有安全聯繫機制，凡女性同仁搭乘計程車及進家門後會通報主管，後來基於安全因素考量，現晚班部分全部由 5 位男性負責；另本公司為預防資訊系統特殊狀況，有輪班 oncall 的機制，以即時聯絡廠商緊急處理排解。至有關遠距上班部分，考量期貨工作需要多個部門互相合作，在同一個辦公場域或實體會議溝通更具效果，本公司評估遠距上班對於工作效能仍有侷限性，但如有資訊異常特殊情況時，資訊部同仁會以符合資訊安全方式，遠距及時處理資訊問題。

（三）有關育嬰留職停薪復職人數部分，本公司鼓勵有需求的男性同仁申請育嬰留職停薪，目前提出申請僅 1 位。另於留

停後復職同仁目前仍有 2 位還在職，其他 3 位同仁因生涯規劃因素已離職。

（四）有關本公司將 DEI 運用於身心障礙協助部分，查期貨公司目前無進用身心障礙同仁，但在制度上跟證券公司皆為一致，證券公司提供有騎機車上下班之身心障礙同仁相關協助，除了調整停車位至方便進出的空間外，另也加強車道防滑措施，另於其辦公室內預留放置輔具之空間，提供較寬桌面等辦公設施，以提供友善辦公場域。本公司並設有護理師及心理諮商制度，不限身心障礙員工使用，凡有心理困擾需求同仁，可隨時提供關懷或諮商協助。至有無協助外籍員工部分，本公司目前並無進用外籍員工，曾收到相關求職履歷，但並無合適人選。

（五）為落實 DEI 多元平等共融精神，公司每年均會對員工進行敬業度調查，包含同仁在職場上是否獲得重視、公平對待，並且對於分數較低部分會提出改善方案；另進行每年至少 2 次主管與同仁間關懷訪談，希望同仁有被關懷、被照顧的感受，經主管評估需要協助人員，會轉由人資部門進行後續處理。茲考量徵才及留才之不易，希望新進人員能受到公平對待，爰建立導師制度，由主管人員或主管接班人的資深同仁來擔任導師，對新進同仁在工作上或生活上提供關懷，希望新人能適應職場、體驗公司文化外，更能融入公司，願意留在公司永續發展。

三、黃委員煥榮發言：兆豐期貨的說明很情楚且詳細，後續至本會性別平等專案小組分享前，建議再加上相關統計資料及數據，讓本會委員可深入了解。另外再分享輪班部分的想法，貴公司基於保護女性員工，夜班主要都由男性同仁執行，不過從某個角度來看，也相對剝奪女性同仁工作機會或工作可能性，因為現強調性別平等，建議貴公司可提供女性員工執

夜勤機會，只要做好安全維護工作之配套措施即可，如備有交通車或是與計程車車隊合作，讓女性同仁安全到家，這也許是可嘗試之做法，提供參考。

四、王委員秀玲發言：證券商或期貨商營業員須第一線面對客戶，請問貴公司或集團是否發生員工跟客戶間之騷擾案件？員工是否有機會跟公司請求協助，公司協助同仁因應措施為何？

五、兆豐期貨回應：公司目前沒有相關案例，但有員工間的類似情形。公司內網設有性騷擾申訴管道，不論是透過電子郵件或撥打電話，都會直接轉到人資部門收件並立即進行調查，如經評估被申訴人對申訴人仍可能有持續性威脅或不利情況時，公司將安排隔離或讓被申訴人帶薪居家上班等隔離補救措施。另針對第一線同仁跟客戶部分，現行公司訂有經理人應盡義務的預防機制，要求經理人在營業時間內一定要在營業櫃檯，不僅預防和監控不法交易，也可在第一線營業現場發生衝突時，可即時給予協助，保護在場同仁，並且維持營業同仁跟主管溝通管道暢通，這是本公司預防機制的亮點。

六、黃委員仲豪發言：因兆豐期貨的董事成員較少，公司對於女性參與決策比例達到三分之一的標準較有難度，貴公司是否將其列為中長期目標？另貴公司是否針對女性主管或非主管人員進行薪資平等之相關統計，了解薪資差距情形？

七、兆豐期貨回應：本公司目前指派主管時並無特別考量性別，但有關董事會女性成員未達三分之一部分，這確實是本公司未來努力方向。期貨公司部分，女性平均薪資是高於公司整體平均薪資，女性管理職平均薪資也高於公司管理職的平均薪資，甚至女性管理職的平均薪資高於男性管理職平均薪資。

八、程委員國榮發言：有關性平治理部分，請問貴公司董事會在推動性平業務上的角色及運作機制為何？貴公司在性平方面的政策及相關規章是否經董事會通過？另外，貴公司對於推動性平辦理多項措施，例如簡報第 16 頁呈現貴公司辦理教育訓練情形，請問貴公司是否為女性員工訂有特別措施或提供協助，例如彈性工時、教育訓練、員工協助方案，或是加強性騷擾防治之教育訓練等措施？簡報可以加強在這幾個問題內容的論述及說明。

九、兆豐期貨回應：性別平等相關議題於每季呈報本公司董事會，相關性別平等政策及原則、員工績效評核規則、ESG 推動計畫及中長期目標之辦法制度等皆須經董事會通過，然後據以執行。另在簡報第 6 頁有呈現本公司規章制度部分，將再做層級區分等調整，酌修簡報內容。有關有無對女性員工提供特殊措施部分，本公司同仁可因接送小孩需要申請彈性工時，但無限定性別，同仁有需要皆可申請；在辦理訓練講座部分，本公司每年皆有辦理團保，查近 5 年有發生女性乳癌理賠出險情況，爰本公司特別重視乳癌防治預防措施，邀請專業醫生講授乳癌相關健康照護講座，並不定期辦理更年期講座，以減緩女性同仁身體不適情形。

十、高主席晶萍發言：貴公司透過團保出險情況了解同仁需求，顯示公司對待同仁很用心，建議可將這些特別並執行良好的成果加入簡報中，再至本會性別平等專案小組分享，希望屆時可激發腦力激盪，互相學習相關做法。

決　定：**請兆豐期貨股份有限公司依委員建議進行簡報修正後，於 115 年度本會性別平等專案小組進行報告。**

陸、臨時動議：無

柒、散會：上午 11 時 10 分

金融監督管理委員會證券期貨局

114 年第 2 次性別平等工作小組會議簽到表

一、 開會時間：114 年 8 月 19 日（星期二）上午 10 時

二、開會地點：本局 7 樓大會議室

三、主席：高副局長晶萍　　記錄：陳麗伃

四、出席委員簽到：

出席人員	簽名	出席人員	簽名
黃委員煥榮	視訊與會	程委員國榮	程國榮
黃委員厚銘	黃厚銘	林委員秀美	林秀美
黃委員仲豪	黃仲豪	鍾委員怡如	鍾怡如
李委員秀玲	陳秀玲代	林委員豐智	林豐智
黃委員超邦	鍾怡如代	蔣委員淑娟	蔣淑娟
王委員秀玲	王秀玲	陳委員羿螢	陳羿螢
陳委員秋月	陳秋月	張委員明輝	張明輝