

金融監督管理委員會 114 年度性別平等專案小組 第 3 次會議紀錄

壹、時間：114 年 11 月 28 日（星期三）上午 9 時 30 分

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：莊副主任委員琇媛 紀錄：黃副研究員寶玉

伍、報告事項：

案由一：銀行業推動性別主流化標竿金融機構合作金庫金融控股股份有限公司推動經驗分享案，報請鑒察。（銀行局）

一、委員發言內容簡要摘述：

（一）顏委員玉如：

1. 氣候變遷可能對於不同性別造成不同的影響，在民眾貸款方面，是否可給予受影響較大者更多的特殊照顧。
2. 建議補充該公司董事會及各種委員會之女性比例，以瞭解女性決策參與情形。
3. 簡報第 8、9 及 11 頁有關新進員工、非主管職務員工及儲備菁英人員等資料，建議可加入性別統計，例如新進員工年齡與性別交織統計等，以看出性別分配全貌。
4. 簡報第 17 頁有關托老措施及彈性工時，建議再補充申請人數使資訊更加完整。
5. 簡報第 18 頁有關員工規律運動，建議可補充男女性員工參與情形，並可適度呈現新進員工是否因參與社團而提升運動時數等。

（二）黃委員煥榮：

1. 有關董事會女性性別比例，目前女性董事 2 位比例偏低，是否有提升女性董事比例的計畫或目標及時程規劃？另如能提供董事會結構表，包括一般董事及獨立董事，分性別及年齡呈現可能更具參考價值。

2. 有關彈性工時，建議補充申請人數、性別及是否有人數比例限制等，另有關育嬰假實施狀況，包括申請人數、男女比例、復職人數為多少？另申請育嬰假後，是否有提供復職相關輔導等資訊。
3. 有關性騷擾和霸凌議題，建議可多宣導，讓員工知道如何做適當的保護及應有的權益。

（三）張委員瓊玲：

1. 合庫金控男性員工比率低於女性，薪資、獎金方面也都低於女性，與一般本國銀行男性薪資高於女性不同，請問原因為何？
2. 簡報第 8 頁新進員工超過 50 歲以上者，2023 年及 2024 年分別為 51 人及 34 人，請問這些員工是擔任哪些職務？是否為二度就業？
3. 簡報第 11 頁有關儲備菁英人員，男女性別比例為何？
4. 簡報第 13 頁有關健康照護之預防醫學及第 16 頁托兒補助金額，建議可再提高補助額度。
5. 簡報第 17 頁有關托老措施目前主要是對外合作，針對內部員工部分，建議可從提供員工託老、長照等相關資訊做起。

（四）性平處黃專員聖雯：

簡報第 20 頁有關女性擔任（STEM）相關職位比率，請問合庫是否有提升該比例之做法？

（五）莊主席琇媛：

請問合庫是否有僱用二度就業者？因為人口老化的問題，社會也關注中高齡二度就業問題，可否再補充說明？

二、合庫金控回應發言內容簡要摘述：

- （一）有關委員對於我們預防醫學、托兒等提高補助的期待，我們都會帶回再研議。

- (二) 有關企業永續政策，在貸款方面，我們會配合政府各項專案提供相關優惠貸款。另在社會關懷的部分，我們也會提供物資和捐款。
- (三) 本公司的審計委員會有 5 位獨立董事，3 位男性、2 位為女性，分別是會計師和律師，年齡約 50 至 60 歲之間，都是相對年輕也專業。因本行為官股銀行，因此財政部對於提升女性董事比例也在持續關注中。
- (四) 有關儲備菁英人員方面，目前共 325 人，其中男性為 185 人占 57%，女性為 140 人占 43%，平均年齡為 33 歲。
- (五) 在育嬰留停方面，2024 年共 117 人申請，其中 97 位為女性約占 83%。2025 年截至 10 月底共 94 位申請，其中 75 位是女性約占 80%。其他相關數據可於會後補充。
- (六) 有關彈性工時方面，在疫情期間已建立遠距上班機制，如有哺育未滿 3 歲子女的需求，也可以減少工時。另本公司也提供全薪的家庭照顧假及有薪事假，如有育兒或托老需求時也可彈性運用，這些均優於現行勞基法規定。
- (七) 有關(STEM)相關職位比率，在 2022 年是 32.87%，2023 年是 40.1%，2024 年是 42.84%，均逐年成長。本公司透過增加女性員工的進用、鼓勵，還有職務的調整等方式，我們也會再持續朝向提升女性比例而努力。
- (八) 有關中高齡二度就業，合庫在招募人才方面，大部分透過公開招募管道，並無年齡的限制。新進員工中有超過 50 歲的部分，約屬二度就業者。另基於業務上的需求，也有軍方退休轉任的部分。
- (九) 其他委員提問尚無相關數據者，將於會後再補充資料。
- 決 定：洽悉，委員建議請合庫金控參考，如有資料可補充者，請於會後補充。**

案由二：有關本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)院層級議題 114 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) 顏委員玉如：簡報第 41 頁有關公司治理評鑑指標 4.20「公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，並揭露其實施情形」，該指標參考範例中增加 LGBTQI+相關內容，請問是否將 LGBTQI+納入評分指標，或僅進行相關宣導？未來是否可逐步漸進，用揭露 LGBTQI+方式慢慢引導職場多元文化？
- (二) 張委員瓊玲：第 40 頁有關 1 家銀行提供專屬房貸，針對女性房貸利率減碼，另還有銀行針對女性企業主提供專屬貸款，也提供優惠利率，請問是哪家銀行？減碼情形與內容？
- (三) 黃委員煥榮：有關上市、上櫃及興櫃女性董事比例方面，在任一性別比例達 1/3 之達成率，目前看來上櫃達成率最高，興櫃為較新成立之公司，應可有較高之要求，為何達成率相對較低？請問設定各項目標之原則為何？

二、本會發言內容簡要摘述：

- (一) 證期局黃委員仲豪：
 - 1. 目前係將 LGBTQI+納入指標參考範例，「公司治理評鑑」偏重於公司治理，將於 115 年轉型更名為「ESG 評鑑」，逐步擴展環境面與社會面相關議題，及精進既有指標。因此未來涉及性別平等相關指標，也將循序漸進逐步增加。
 - 2. 有關上市、上櫃及興櫃女性董事比例，因上市櫃公司規模較大，董事結構較成熟，性別比例調整難度較高，興櫃為較新成立之公司，因此我們訂定女性董事比例也設

定較高之目標，目前上市、上櫃及興櫃均已達成目標，惟在達成率方面，上櫃部分似有更佳之表現。

(二) 莊主席琇媛：

1. 「ESG 評鑑」目前已發布 115 年指標，可於 116 年再評估訂定相關指標之可行性。
2. 本會 114 年性別平等推動計畫中，對於興櫃女性董事比例亦設定較上市櫃更高之目標，惟目前達成率方面，上櫃女性董事比例之達成率較高。

(三) 劉處長秀玲：本會 115 至 118 年性別平等推動計畫草案中，亦針對興櫃女性董事比例訂定較高目標。

(四) 銀行局周委員正山：

有關銀行提供女性專屬房貸，及針對女性企業主提供優惠貸款等資料，係銀行公會提供，有關提供該優惠貸款之銀行及其優惠內容，將於會後洽詢銀行公會後再提供。

決 定：洽悉，委員所提建議，請證期局納入參考，另請銀行局補提供相關資料。

陸、討論事項：

案由一：有關本會暨所屬各局（公司）就所轄性別統計指標，新增不利處境者性別統計分類之辦理情形，提請討論。
(主計室)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 顏委員玉如：

1. 微型保險性別統計可新增建置「新住民」分類，請問同屬社會福利類的安養信託是否也可新增建置「新住民」、「原住民」等分類？
2. 如果無法建置的原因是因為系統修改的問題，原本不動產授信之性別統計資料為 70 歲以上，現在可調整成為

65 歲以上，請問其他指標是否也可比照進行系統調整，新增其他分類？

二、本會發言內容簡要摘述：

（一）保險局楊組長麗萍：

微型保險是因為修正「保險業辦理微型保險業務應注意事項第二點」擴大承保範圍納入「新住民」，投保時需提供居留證，因此才能新增建置「新住民」分類。

（二）銀行局周委員正山：因目前銀行辦理各項業務時，係依業務所需請客戶提供必要之資料，如額外要求民眾增提「新住民」等身分資料，則必須要有明確的目的性與法令依據，建議須先確定其政策目標後再研議。

（三）莊主席琇媛：

1. 有關銀行安養信託與不動產授信無法建置「新住民」或「原住民」分類，可能是當初銀行做客戶 KYC(Know Your Customer) 審查時，就沒有特別要求該身分別資料。由於民眾對於個資保護意識抬頭，如現在要求全面建置，則須回溯過往客戶資料，造成客戶質疑蒐集該資訊與還款能力之相關性，這也是我們必須再審慎思考的。
2. 因微型保險為普惠金融之展現，符合特定條件之特定族群方可納入，因此要求客戶提供相關身分別資料尚無疑慮。

決 議：照案通過。

**案由二：EQUILEAP 性別平等評比對我國金融業之啟示案，
提請討論。（銀行局）**

一、委員發言內容簡要摘述：

（一）張委員瓊玲：

1. 這份報告是由荷蘭的機構主動評定各國性別平等和多元包容情形，具有一定的公正性，我國銀行業得以進入前幾名，顯示金管會對於國內金控及金融業之性別平等輔導有成，值得嘉許。
2. 第 81 頁有關行政院修正「公務人員執行職務安全及衛生防護辦法」，建議修正為「行政院暨考試院兩院會銜修訂…」。

(二) 性平處黃專員聖雯：

第 84 頁有關性別薪資透明方面，包括建立統計制度及依性別區分薪資結構等，希望提供更詳細的作法與內容。

(三) 顏委員玉如：

1. 荷蘭機構有如此相對客觀的評比方式，可以思考看看我國是否有可學習之處。
2. 我國被列入 24 個新興市場國家或地區進行評比，請說明 24 個國家為何？

(四) 黃委員煥榮：

本報告僅就金融業做呈現，是否也可提供完整前 20 名之公司名稱？本報告對國家整體有幫助，因為涉及到各個行業，希望讓更多行業參考帶動進入性平的領域。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 銀行局林科長秀蓮：

1. 第 81 頁將依委員意見修正。
2. 有關性別薪資透明方面，第 105 頁報告中有更詳細之具體作法。包括委託金融研訓院，就銀行業從業人員及經營階層等之薪資結構，進行調查分析，並於本會網站之性平專區揭露，鼓勵金融機構落實性別薪資平等。
3. 有關新興市場國家，在第 89 頁有列出 24 個國家名稱，至於前 20 名公司名稱可於會後補充提供。

(二) 莊主席琇媛：

請問該機構對於新興市場國家的定義為何？如判定為新興市場之指標為平均所得，我國每人平均所得(GDP)已超過3萬美元，是否仍列在新興市場進行評比，可再向該機構請教溝通。

決 議：照案通過，委員相關意見請銀行局參考補充。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：上午12時