

本局 115 年第 2 次性別平等工作小組會議紀錄

壹、時間：115 年 8 月 18 日上午 10 時

貳、地點：本局 7 樓大會議室

參、出、列席人員：詳會議簽到單

肆、主席宣布開會

記錄：陳麗仔

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(115)年度第 1 次性別平等工作小組會議紀錄請參見會議資料附件 p.1-p.10。

二、有關討論事項案由一：本局本年度性別主流化訓練計畫一案，決定及辦理情形摘陳如下：

(一) 決定：本案依委員建議修正後通過(修正後訓練計畫如附件 p.11-p.12)。

(二) 辦理情形：證券發行組業規劃於本年 10 月至 12 月間辦理永續報告書編製實務與 ESG 評鑑說明課程，並將邀請證交所講師擔任講座。

三、有關討論事項案由二：本局提報本會 116 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：116 年報告由投信投顧組提報，議題則由該組自行選定，並先提本年度本工作小組第 3 次會議討論，再依委員意見調整後，提報本會 116 年度性別平等專案小組會議。

(二) 辦理情形：依會議決定辦理。

四、有關討論事項案由三：本局推薦金融機構至本會 116 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：116 年度本會性別平等專案小組第 1 次會議分享單位由投信投顧組邀請標竿機構，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：依會議決定辦理，業由投信投顧組邀請安聯證券投資信託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—安聯證券投資信託股份有限公司推動性別主流化經驗分享報告案，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 116 年度本會性別平等專案小組第 1 次會議分享單位。經本局 115 年第 1 次性別平等工作小組會議討論決定，由投信投顧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局性別平等工作小組報告，本次洽邀安聯證券投資信託股份有限公司分享，簡報檔案請參見會議資料附件 p.13-p.35。

委員簡要發言如下：

一、黃委員煥榮發言：

(一) 貴公司不僅基金績效方面在國內表現優異，在推動性別主流化方面也有很好的成效，證交所曾研究投資績效與性別平等間是否有所關聯，發現在 DEI 及性別平等推動較好的公司，其在經營績效方面也有好的表現，貴公司今日的報告看來確實有所關聯，貴公司在性別主流化與 DEI 方面之推動都很落實，另貴公司在

員工比例、領導階層等資料顯示女性同仁佔據大多數，甚至在高階經理人和董事會部分，女性比例分別達到 75%及 71%，在公部門推動性別主流化常提到三分之一的性別比例原則，貴公司各階層女性比例甚至大於三分之二，請問貴公司於招募員工或是陞遷高階管理人才時是否有考量提升男性比例或是有性別比例相關機制規範？

- (二) 貴公司有產假 4 個月、陪產假 20 日的制度，與一般勞工的產假 8 周、陪產假 7 日相比，貴公司孕育環境制度相當友善，請問貴公司同仁育嬰假申請及復職的人數情形為何？
- (三) 貴公司從 2016 年即實施彈性工作制度，請問貴公司是否提供員工可以遠距工作或居家辦公等工作方式？同仁申請情形為何？
- (四) 由於投信行業須關注全球，須配合歐美國家交易時間，可能是在台灣的半夜，請問貴公司同仁是否需要配合輪班？對於須輪班的同仁，是否有提供安全維護之措施，如交通接送等做法。
- (五) 貴公司所提供的資料內容相當豐富，建議資料內容呈現方式能區隔母公司與台灣分公司間的情況，例如領導階層的性別比例部分，另請問貴公司(台灣分公司)員工人數為何？也建議於統計資料中呈現人數等具體資料，俾利瞭解。

二、安聯投信回應：

- (一) 本公司在國外部分男性同仁較多，而在台灣分公司則是女性同仁較多的情況。本公司秉持性別平衡原則，在最初招募人員階段會考量性別平衡，要求人力資源顧問提供性別平衡的人事應試資料，而之後於選任、

陞遷階段則是以工作能力、用人唯才的原則為主要考量，而本公司近幾年也有男性執行董事陞遷的情形。

- (二) 本公司於 2025 年有 3 位同仁申請產假，而後也申請了育嬰留職停薪，同仁相當支持這個制度，也踴躍申請。
- (三) 有關彈性工時及遠距工作部分，本公司同仁如有家庭因素等需求，可以和主管溝通討論工作內容、工作型態方式，亦可選擇 25 天在國外工作的情形，相當彈性。
- (四) 本公司沒有輪班制度，業務單位最早上班時間是上午 7 時，依本公司彈性工時制度即可提早下班。本公司不是朝九晚五的上班制度，而是同仁有需求，經與主管討論並考量工作性質之妥適性，來調整工作型態或時間，也曾有同仁需照顧重病父親而申請居家辦公的情形，經與主管討論後於人資部門做註記即可。
- (五) 本公司(台灣分公司)目前員工人數約 240 人左右，簡報第 7 頁所列出員工比例是台灣分公司的統計資料。有關委員建議資料呈現方式宜清楚區分部分，將配合調整酌修簡報內容。

三、白委員嘉眉發言：請問先前提到有 3 位同仁是申請產假？或是育嬰假？請問 4 個月的產假是否為全薪？

四、安聯投信回應：這 3 位同仁是先請產假，而接續請育嬰留職停薪，另本公司 4 個月的產假為全薪。

五、陳委員秋月發言：請問貴公司是否有男性同仁申請育嬰假的情形？因應政府友善育嬰環境政策，有育嬰需求的員工，除了可請育嬰假外，亦可申請減少工時，請問貴公司對於請育嬰假復職的同仁有無提供彈性工時或減少工時的措施？

六、安聯投信回應：本公司目前沒有男性同仁申請育嬰假。另視個案情況不同，可能因育嬰或照顧家人等需求，而提出彈性工時或減少工時的情形，但在 2025 年未有同仁提出減少工

時的案例。本公司同仁如有相關需求都可以和主管討論，例如有業務單位同仁於產假後，因育兒需要而申請調整至工時較固定的客服部門。

七、黃主席厚銘發言：簡報第 7 頁有關員工性別比例的統計資料，女性比例遠高於男性的部分，請問是貴公司全球集團情況，或僅是台灣分公司的情形？

八、安聯投信回應：簡報第 7 頁是台灣分公司的員工性別比例資料，本公司在歐洲地區分公司之男、女性員工比例較為平衡，亞太地區分公司是女性員工比例多偏高，而台灣分公司女性員工比例則是最高的。

九、黃委員煥榮發言：有關 DEI 多元共融部分，除了國籍、身障者、多元性別等，另有年齡部分，在簡報第 7 頁僅呈現 35 歲以下資料，請問貴公司同仁及主管年齡階層分布情形如何？建議加入年齡部分的資料，較為全面。

十、安聯投信回應：投信產業普遍年齡偏長，目前本公司同仁平均年齡為 43 歲，本報告統計資料以 35 歲作為分界，是想表達本公司特別重視青年族群的比例，另有關委員建議加入年齡部分的資料，將配合酌修簡報內容。

決 定：請安聯證券投資信託股份有限公司依委員建議進行簡報修正後，於 116 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 10 時 50 分

金融監督管理委員會證券期貨局

115 年第 2 次性別平等工作小組會議簽到表

一、開會時間：115 年 8 月 18 日（星期二）上午 10 時

二、開會地點：本局 7 樓大會議室

三、主席：黃副局長厚銘

記錄：陳麗仔

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	陳委員怡均	陳怡均
黃委員仲豪	請假	程委員國榮	程國榮
王委員秀玲	請假	陳委員香吟	陳香吟
李委員秀玲	陳香吟代	林委員豐智	林豐智
黃委員超邦	鍾怡如代	張委員藝齡	張藝齡
白委員嘉眉	白嘉眉	陳委員羿螢	陳羿螢
陳委員秋月	陳秋月	張委員明輝	張明輝
列席人員			