

# 108 年度性別平等專案小組第 1 次會議紀錄

一、時間：108 年 3 月 28 日(星期四)上午 9 時 45 分

二、地點：本會 1814 會議室

三、出席人員(如附簽到表)

四、列席人員(如附簽到表)

五、主席：黃副主任委員天牧

六、紀錄：陳專員欣怡

七、會議議程：

壹、報告事項：

案由一：宣讀上次會議紀錄以及本會性別平等專案小組會議決議事項等辦理情形追蹤管制表一案，請鑒察。(人事室)

說明：本會 107 年度性別平等專案小組第 3 次會議紀錄(詳如附件 1，第 1 頁至 8 頁)，以及會議決議事項等辦理情形追蹤管制表(詳如附件 2，第 9 頁)。

決議：洽悉。

案由二：有關本會性別平等推動計畫(108 至 111 年)完成核備及後續應配合辦理事項一案，請鑒察。(綜合規劃處)

說明：

一、本會性別平等推動計畫(108 至 111 年)，行政院已於 107 年 12 月 4 日完成核備，並公告於本會網站。

二、本案後續應配合辦理事項<sup>1</sup>，說明如下：

(一)性別議題辦理情形提性別平等專案小組討論：

1、院層級議題：應配合行政院性別平等會分工小組<sup>2</sup>會議開會時間，於每次開會前 15 日前將辦理情形提報本會性別平等專案小組討論通過後，送交性平處，由該處彙整提報。此節，擬配合性平處規劃辦理。

2、部會層級議題：辦理情形應每年提報本會性別平等專案小組報告。此節，擬訂於本會當年度第 3 次性別平

<sup>1</sup>依據「行政院所屬各部會性別平等推動計畫(108 至 111 年)編審及推動作業注意事項」伍、性別平等推動計畫辦理情形追蹤。

<sup>2</sup>本會之「院層級議題」為「五、促進公私部門決策參與之性別平等」，係屬「國際及公共參與組」，該小組開會時間為每年 4、8、12 月。

等專案小組會議討論。

- (二)辦理成果填報：本會性別平等推動計畫之 108 年度辦理成果，應於 109 年 2 月 15 日前報送性平處，請各局處室於 109 年度 1 月底前填報 108 年度辦理成果送本處彙辦。

決議：洽悉。

案由三：有關歐洲國家董事性別比例規範情形一案，請鑒察。  
(證券期貨局)

說明：

- 一、為應本會 107 年度性別平等專案小組第 3 次會議要求蒐集歐洲國家董事會性別比例規範情形，茲就相關規範彙整說明如次：

- (一)立法強制規範董事會性別比例者：挪威為歐洲第一個立法要求董事會性別配額之國家，其於 2003 年以法律規範董事會性別比例須達 40%，並於 2006 年強制規定未符合上開比例之公司，得處以罰鍰或關閉公司。隨後法國、比利時、丹麥及德國等國家參考挪威之作法，陸續立法強制規範董事性別配額或要求自訂董事性別比例目標，並附有罰則。
- (二)立法或以公司治理守則鼓勵推動董事會性別比例者：西班牙係繼挪威之後，第二個立法規範女性董事性別比例之歐洲國家，冰島及荷蘭也相繼立法推動，惟均未附有罰則。另瑞典、芬蘭、英國、愛爾蘭、盧森堡係以公司治理守則推動上市公司重視董事會性別多元化。

二、結論

- (一)歐洲國家多以公司法、性別平等法等規範董事會性別比例。其中設有罰則之國家，主要採循序漸進方式推動，法國係採取分年提升非執行董事之女性比例，比利時係採董事會性別比例之規定先適用於國營事業，次適用於上市公司之作法，以免對企業造成太大之衝擊。其餘國家多以鼓勵方式推動，包括西班牙、冰

島、荷蘭雖以立法推動提升女性董事性別比例，並未設有罰則；芬蘭、瑞典、英國、愛爾蘭、盧森堡等係於公司治理守則要求上市公司應重視董事會性別平衡。前揭歐洲國家女性董事性別比例已超過 30%者，探究原因除以立法強制要求外，基於該等國家之國情、文化，性別平權意識較為成熟，且育嬰相關法規較為完善等，使得女性較能安心投入工作，進而提升女性決策參與，即使未立法強制要求，仍可達成預定之推動目標。

(二)亞洲鄰近國家或地區，如日本、新加坡、香港、馬來西亞等亦多以公司治理守則推動董事會性別多元化，與芬蘭、瑞典及英國等作法較為相近，考量我國國情，宜參考上開方式循序推動董事會性別多元化。

(三)我國目前係由證交所及櫃買中心以「上市上櫃公司治理實務守則」規範上市櫃公司董事會成員組成應考量性別等多元化事項，證交所公司治理中心並自 103 年起辦理公司治理評鑑，納入關於董事會多元化之相關評鑑指標，經統計我國 104 年至 107 年各年上市櫃公司女性董事比例，分別為 11.88%、12.41%、12.86%、13.39%，呈現逐年成長趨勢，顯示我國以公司治理實務守則及公司治理評鑑鼓勵上市櫃公司重視董事會性別多元化，已達一定成效，未來將持續依本會性別平等推動計畫(108 至 111 年)積極推動包括定期滾動檢討公司治理評鑑有關董事會性別多元化之相關評鑑指標，辦理相關宣導等，以促進上市櫃公司重視董事會性別多元化，提升女性決策參與。

三、檢附歐洲國家董事性別比例規範情形報告詳如附件 3，第 10 頁至第 20 頁。

**發言內容簡要摘述：**

一、黃委員煥榮：第 15 頁，挪威為歐洲第一個發布法令規定董事席次性別比例之國家，要求公開發行公司及國營企業其董監事會少數性別席次必須以 40%為目標，但如企業員工任一性別人數少於 20%者不在此限。這與以往我們過去的想法不太一

樣，我們希望由上而下去改變結構，達三分之一以上之規範得提高到 40%，但如母數不一樣，某一性別是被保障的，機會反而不平等，這個研究有一個啟發性，如果母數差異很大，反而不適用這個原則，這個原則對未來推動性別比例很有參考價值。第 19 頁，瑞典反對黨(為國會多數黨)認為，性別配額並非促進董事性別多元化之好方法，那可否再蒐集反對黨的論述意見及想法。第 14 頁，有關亞洲其他鄰近國家(如日本、新加坡、香港、馬來西亞等)的作法，是以公司治理守則來推動公司性別的多元化，因為同為亞洲國家國情較相近，後續希望可以針對亞洲其他鄰近國家的作法提出研究報告，以提供我們參考。

- 二、郭委員佳君：委員所提出的挪威與瑞典的資料部分，會再跟研究單位進一步確認，亞洲國家部分資料是比較容易蒐集的，將再進一步蒐集彙整。
- 三、黃委員淑玲：建議將蒐集資料來源於備註說明，報告會更完整詳實，以作為政策的參考及研究。另可再加強分析，歐美國家可以做到，為何台灣不行，可能是民情不同，並可引述學者的見解並分析。金管會於公司治理評鑑時加分，有無可能提升評鑑加分分數，鼓勵及誘因的效果則會更強。
- 四、郭委員佳君：公司治理評鑑針對上市(櫃)公司女性董事成員分數再予提高部分，目前任一性別比例女性董事席次達四分之一且至少包含一席女性獨立董事可加 1 分，並已請證交所研議女性董事席次達三分之一可額外再給分。
- 五、黃委員天牧：歐洲跟澳洲在性別比例多元化部分走在世界前面，亞洲因為文化的問題，可能要循序漸進。集保公司近期辦理投資人關係整合平台，從外資投資人諮詢顧問的角度來看，已把董事會的多元化觀念帶進亞洲。一旦用配額去規範，剛開始可能比較難達到目標，上市(櫃)公司女性董事比例在公司治理評鑑上已逐年增加配分，證交所於公布評鑑分數時，可在獨立董事性別比例的重視面向再予強調。另銀行局、證券期貨局及保險局可以思考除了公司治理評鑑之提升董事會女性比例加分作法外，未來繼續鼓勵金融機構朝向更多元化的發展方式。

決議：洽悉，並請證期局督導證交所就亞洲國家董事性別比例情形，提下次會議報告。

## 貳、討論事項：

案由一：有關本會性別平等推動計畫（108 至 111 年）院層級議題，截至 108 年 2 月底辦理情形一案，提請討論。（綜合規劃處）

說明：

- 一、本處已請各局室填復截至 108 年 2 月底前院層級議題辦理情形如附件。
- 二、本案討論通過後，擬將辦理情形(詳如附件 4，第 21 頁至 24 頁)以電子郵件<sup>3</sup>送行政院性別平等處彙辦。

## 發言內容簡要摘述：

- 一、性平處吳諮議昀：金管會委員會女性委員比率 14.29%，建議辦理情形補充後續屆期改聘時程及具體改善作法。另行政院目前正針對 CEDAW 第 3 次國家報告的國際審查意見做密集審查，第 2 輪預計於 4 月底完成，其中涉及院層級議題辦理情形部分，決策參與部分與金管會相關，請依第 2 輪決議把 CEDAW 具體作法納入院層級議題，需提報下次專案小組，並滾動修正推動計畫，7 月底前要報行政院核備。
- 二、林委員志吉：本會委員會預定時程及作法將配合性平處意見作補充，另有關 CEDAW 第 3 次國家報告第 2 輪審查時會配合辦理將具體作法納入院層級議題。

決議：請綜合規劃處配合性平處意見辦理。

案由二：有關本會 107 年度「性別平等政策綱領」之辦理成果一案，提請討論。（綜合規劃處）

說明：

- 一、「性別平等政策綱領」按行政院秘書長 106 年 7 月 27 日函通知自即日起毋須填報，由各部會自主管理，相關執行情

<sup>3</sup>依據行政院性別平等處 108 年 3 月 4 日函附件，行政院性別平等重要議題(院層級議題)作業說明二、略以「專案小組會議召開竣事後，請分別於 3 月底、7 月底、11 月底前，將辦理情形以電子郵件送性平處彙整。」。

形將納入 108 年性別平等業務輔導考核中檢視。

- 二、性別平等政策綱領與本會業務相關者為「權力、決策與影響力篇」、「就業、經濟與福利篇」及「人口、婚姻與家庭篇」等 3 篇，本案已請相關處室及所屬各局（公司）配合填報 107 年度之辦理成果，本會 107 年度之辦理成果彙整詳如附件 5，第 25 頁至第 42 頁。

#### 發言內容簡要摘述：

- 一、張委員瓊玲：第 41 頁，有關人口、婚姻與家庭篇之辦理成果，就落實性別正義的人口政策部分，銀行局可於 108 年度再補充以房養老的辦理成果。
- 二、黃委員淑玲：第 28 頁，就(四)深化性別統計相關資訊，增加政府政策資訊之可及性部分，其中微型保險在投保之被保險人類型方面，以原住民族(約 40%)占比最高，身心障礙者(約 11%)及社福團體(機構)服務對象(約 10%)相對比較少，建議以後這是可以向企業募款著力的對象，使更多人可以受惠，又社福團體是成員可以受惠還是指內部員工可以受惠？
- 三、林委員耀東：保險方面推動是多元的，也許因為母數本身比較少，所以所反射出來的占比相對就比較少，委員所提示的部分，我們會儘量去努力。另有關微型保險受惠對象是針對經濟弱勢及特定身分的人，而非社福團體的內部員工。
- 四、張委員瓊玲：就我所知，保險局真的有很努力在推動微型保險，除非是待在家裡沒有接觸到訊息的，才會透過相關的社福團體來推動。
- 五、黃委員天牧：微型保險原住民族達 4 成，主要是因為原住民族委員會有編列預算支應他們來投保微型保險，其他通常透過縣市政府的社政單位，保險公司很願意支應部分保費，因保險公司並不了解需要投保的民眾，所以需要透過縣市政府當媒介，但縣市政府財源有限可能不太願意編列這部分，保險公司是願意用它的慈善基金來源來挹注保費，但必須縣市政府願意提供該縣市低收入戶或是符合微型保險對象資料。

六、黃委員淑玲：可否統計各縣市受惠人的男女比例。

七、黃委員天牧：各縣市目前都有持續推動認養機制，民眾的保障才不會中斷，金管會這幾年持續不斷鼓勵各縣市政府做這件事，同時我們也會作各縣市內受惠人性別分析。

決議：108 年度推動「性別平等政策綱領」人口、婚姻與家庭篇之落實性別正義的人口政策部分，請銀行局補充以房養老的辦理成果，保險局之小額終老保險統計分析亦可納入。

案由三：有關本會 108 年度「性別平等政策綱領」之規劃重點及預期目標一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

一、為持續落實推動本會與性別平等政策綱領相關之業務，本案已請相關處、室及所屬各局(公司)配合填報 108 年度推動「權力、決策與影響力篇」、「就業、經濟與福利篇」及「人口、婚姻與家庭篇」等 3 篇具體行動措施之規劃重點及預期目標，將於提報本小組審查通過後，請各相關單位依所訂計畫確實執行。

二、檢附本會 108 年度推動各篇具體行動措施之規劃重點及預期目標詳如附件 6，第 43 頁至第 54 頁。

發言內容簡要摘述：

一、性平處吳諮議昀：第 44 頁，108 年度規劃重點可補充金管會於 108 年推動計畫有關促進民間企業(金融機構、保險公司)宣導採行三分之一性別比例部分。

二、黃委員淑玲：建議可研議規劃於 108 年度針對非上市(櫃)公司董事會達到性別比例三分之一的實質平等的內容及促進獎勵的方式。

三、黃委員天牧：集保公司於 108 年度建置的公司投資人關係整合平台，提供外資及國內投資人對台灣上市櫃公司投票的參考，外資是建議將性別議題放進平台，做為對上市櫃公司的投票參考，請證期局瞭解平台內有無包含性別內容，如果沒有，可研議設置可行性。只要是金管會主管的，不論是上市(櫃)或非上市(櫃)公司，證期局於證基會辦理董事、監察人教育

訓練，可以加入性別議題；金融研訓院、證基會、保發中心將來於辦理訓練時，將任一性別比例三分之一放進訓練課程中，作為努力的方向。另現在各業別都有一些獎項，像銀行業的菁業獎，保險業的卓越獎，證券業的金椽獎，隨著國內對性別意識的重視，未來可以針對所屬金融保險證券機構於性別議題有突出表現者，可適當給予鼓勵，作為評鑑金融機構的標準。除了董事、監察人性別比例外，還有其他的性平議題構面，並定期於金融機構負責人開會時，提醒目前行政院及國際間對性別議題之重視，並請各金融機構於經營上將性別議題列入重要考量，作為未來努力的方向。

四、黃委員煥榮：鼓勵銀行設置性別平等專案小組，於此專責機制下他們可於內部討論性騷擾、育嬰留職停薪、改善女性員工福利等議題。另外金融企業也辦理很多宣傳活動，於活動中作性平相關宣導，惟目前多為消極防制，如性別工作平等法規範之性騷擾，可積極擴展到其他面向，是未來可以努力的方向。

決議：請銀行局瞭解玉山銀行及外商銀行(如花旗、匯豐、渣打)性別主流化的推動情況，證券部分(如施羅德投資等)很重視多元化(diversity)，請證券期貨局了解本國及外商的作法，保險局也是，各局提下次會議簡單報告後，促請各金融機構同步去努力。

案由四：有關本會榮獲 106 年性別平等業務輔導考核優等，行政院撥付本會第 16 屆金馨獎獎金新台幣 1 萬 5 千元之運用方案一案，提請討論。(綜合規劃處)

說明：

一、查同為 106 年度獲「優等」之部會，獎金運用方式說明如下：

(一)內政部：支用於該部會辦理性平教育訓練經費。

(二)勞動部：捐款於婦女相關團體。

(三)財政部：購買鳳梨酥發送予性平專案小組會議與會長官。

(四)經濟部：向經濟部中小企業處所獎勵之女性企業購買



包裝米發送予性平委員。

(五)交通部：購買茶點於性平專案小組會議食用，餘由人事單位統籌運用。

二、參酌上開獲獎部會運用方式，謹草擬3項運用方案如下(詳如附件7，第55頁至第60頁)：

(一)方案一：捐款予婦女團體「台灣婦女團體全國聯合會」，計1萬5千元整。

(二)方案二：向婦女團體「財團法人勵馨社會福利事業基金會」購買義賣商品—自產手工餅乾大盒(30片)50盒(300元/盒)，分送委員及本會各局處室。

(三)方案三：向婦女團體「社團法人北市婦女新知協會」購買悠遊卡零錢包及保溫瓶背袋各30個(訂價250元/個)，分送委員及本會各局處室。

**發言內容簡要摘述：**

一、張委員瓊玲：獎金設計的初衷是要感謝勞苦功高的承辦單位及同仁，除了敘獎外另外給予獎勵金，除了所列部會的獎金運用方式外，也有部會是直接核撥承辦單位及同仁的。

二、陳委員榮貴：給予同仁獎勵金部分需檢據核銷。

三、林委員志吉：參考敘獎同仁的名單來予以分配獎勵金。

**決議：**請綜合規劃處參照委員意見另案簽報主任委員核定，並可依照本會及各局處同仁之貢獻度來分配獎勵金。

**案由五：密不錄由**

**案由六：有關上市(櫃)證券市場不同性別之投資人屬性及其行為分析報告一案，提請討論。(證券期貨局)**

**說明：**

一、為瞭解證券市場不同性別投資人交易行為，本報告使用104年第四季至107年第三季(共12季)資料，就我國證券市場(含股票、權證、ETF)男性與女性之交易人數、成交金額及成交量統計進行分析，並檢視證券市場男性與女性

之交易概況與可能原因。

## 二、統計資料分析結果：

(一)股票市場投資人人數以女性居多，而成交金額及成交

量則以男性較高。權證因屬較高風險之商品，不論是交易人數、成交金額或成交量，男性占比均明顯高於女性。

(二)上市ETF交易人數呈現男性多於女性，上櫃ETF則因106年1月開始推出債券ETF，且106年第二季及107年第一季各有多檔債券ETF掛牌且發行單位量大，使女性交易人數及成交金額皆雙雙超越男性，顯示風險較低之固定收益商品受到女性投資人青睞。

(三)綜上，女性投資人風險趨避程度較高，男性投資人風險趨避程度相對較低。就交易人數比例而言，女性投資人交易人數在股票市場所占比例高於在權證與ETF市場之比例，此現象可能係因若考慮不同類型證券之風險(權證>股票>ETF)與商品導入市場之時間(股票>權證>ETF)，女性相對男性風險趨避傾向較高，且相對對於新商品之接受度所需時間較長。又權證市場男性投資人人數占比、成交金額占比均大幅超過女性占比，顯示男性投資人對權證接受度較高；另當沖交易資料亦可發現男性投資人對當沖交易接受度較高，顯示男性投資人風險趨避程度相對較低。

三、檢附上市(櫃)證券市場不同性別之投資人屬性及其交易行為分析報告詳如附件10，第175頁至第180頁。

### 發言內容簡要摘述：

一、黃委員淑玲：建議以表格呈現將更一目了然。

二、張委員瓊玲：於證券發行人財務報告編製準則規範，上市(櫃)公司每年財務報告增加揭露該年度及上一年度全體員工平均薪資及福利費用，這已達到揭露薪資的作為，但這與彌平不同性別間的薪資差距仍有距離，有無可能於準則規範將平均員工薪資費用列入不同性別選項，如此，將更接近性平處兩

性薪資差距減少之目的，但如果列入不同性別選項會洩漏隱私，則是可慎重考慮的。

三、郭委員佳君：自 108 年度起強制要求上市(櫃)公司作全面性的薪資揭露，目前是揭露薪資平均數，如果針對性別分別揭露薪資平均數，由於無法顯示因工作性質不同產生之差異，逕予揭露恐讓外界誤解，而且希望可以循序漸進，先從公司治理評鑑去引導薪資差距縮小改善，等公司有充分認知之後，再進一步考量要求作性別薪資揭露。

**決議**：委員意見納入研究方向，今年先公布平均薪資部分，性別差異部分列入明年以後逐步推動，未來並於適當時機揭露。

八、**臨時動議**：無

九、**散會**：11 時 50 分

**金融監督管理委員會**  
**108 年度性別平等專案小組第 1 次會議簽到表**

職稱	姓名	簽名	備註
委員	黃煥榮	黃煥榮	外聘委員
委員	張瓊玲	張瓊玲	外聘委員
委員	黃淑玲	黃淑玲	外聘委員
委員	陳開元	陳開元	
委員	林志吉	林志吉	
委員	徐萃文		另有簽名
委員	賴銘賢	賴銘賢	
委員	蔡福隆		另有簽名
委員	張吉富	張吉富	
委員	陳榮貴	陳榮貴	
委員	陳美智	陳美智	
委員	童政彰	童政彰	
委員	郭佳君	郭佳君	
委員	林耀東	林耀東	
委員	林峯召	林峯召	
委員	周秀玲	周秀玲	

列席人員	
行政院性別平等處	吳明
本會及所屬各局	林福壽 李育德