

金融監督管理委員會性別平等推動計畫（111 至 114 年）

112 年 3 月修正版

壹、整體目標與重點

一、為積極落實推動兩性平等相關政策，將性別平等之價值理念融入各項施政工作，配合行政院性別平等處以性別平等政策綱領為藍本，運用性別主流化工具，性別議題為導向作法，本會擬定性別平等推動計畫(111 至 114 年)，以期達到促進決策參與的性別平等、提升女性經濟賦權、建構性別平等社會文化、提供性別友善的健康照顧及家庭支持服務、推動性別化創新之政策目標。

二、本計畫分級推動，包含院層級及部會層級議題：

(一)院層級性別議題，包含下列二項：

1. 促進公私部門決策參與之性別平等。
2. 提升女性經濟力。

(二)部會層級性別議題，包含下列四項：

1. 促進民間企業採行三分之一性別比例原則。
2. 運用科技金融創新，增進金融教育宣導與協助青年女性、中高齡婦女及身心障礙者女性創業，以促進金融包容性成長。
3. 敦促上市櫃公司與公開發行公司了解企業內部性別薪資結構，並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善。
4. 強化高齡社會之金融支持。

貳、性別議題、目標與策略

一、院層級議題

(一)性別議題一、促進公私部門決策參與之性別平等

1. 重要性

參與公共事務、掌握權力與決策力不僅涉及治理權利，亦

關係著決定公共資源之分配與個體實現生命價值的機會，然而公共事務之管理長久以來呈現性別隔離現象，女性較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會，因此，提升女性的權力、決策權與影響力是聯合國各次世界婦女會議與婦女政策的重要議題。

我國「性別平等政策綱領」揭示促進決策參與的性別平等，相關推動策略同時明訂縮小決策權力職位的性別差距，聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調女性參與公共生活和領導決策之重要性，並將確保婦女全面參與政經與公共決策，確保婦女有公平的機會參與各個階層的決策領導列為目標之一。

世界經濟論壇(World Economic Forum, WEF)報告指出，依摩根史丹利資本國際公司(Morgan Stanley Capital International)所編製的證券指數(MSCI)全球指數分析，「富具女性領導力」的公司(指董事會女性成員在三位以上；或女性為企業經理人(CEO)且在董事會中有至少一位女性成員)，較一般公司高出36%的股本回報率，亦即女性參與領導職，能為公司創造三成以上的盈利能力。

另「消除對婦女一切形式歧視公約」《CEDAW》強調機會平等、參與公共生活和決策的重要性，第23號一般性建議第13段指出，婦女於公共及政治生活的低參與度，強化其不平等地位，也未能實踐民主之真義；第16段指出，研究顯示，如果婦女參與的比例能達到30%至35%，就會對政治方式和決定內容產生實際的影響，使政治生活充滿新的活力；第17段明示，婦女充分且平等參與國家決策，將對平等、發展與實現和平等目標作出貢獻，以及確保真正的民主；第3次國家報告結論性意見與建議更提出「25(c)考慮將三分之一性別比例提升至40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，以免實務中三分之一性別比例目標反而成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限」，期許我國精進相關作為。

2. 現況與問題

(1) 公部門決策參與

A. 性別統計：

- ①2020 年 12 月行政院各部會所屬委員會其委員任一性別比例達三分之一者占 88.57%，較前次調查（2018 年 12 月底）之 86.65%略為上升；達成任一性別比例 40%者，則占 65.52%，較前次調查（2018 年）之 55.61%略有提升。
- ②2020 年 12 月政府捐助或出資超過 50%之財團法人其董事任一性別比例達三分之一者占 66.36%、監察人（監事）為 84.4%，兩者均較前次調查（2018 年）之 65.45%、78.35%略有提升。

B. 政策作法：

我國自 2004 年起陸續由行政院人事行政總處（下稱人事總處）管考行政院各部會所屬委員會、政府捐助或出資超過 50%之財團法人及國營事業董監事須符合任一性別不少於三分之一性別比例政策目標，由各主管機關定期填報，並就未達到前開比例者說明原因及提出改善計畫，2017 年起由行政院性別平等處接續追蹤。

- C. 公部門決策參與應以推動性別平衡原則為目標，持續縮小決策權力的性別差距：有關推動委員會委員組成三分之一性別比例原則已超過 15 年，具有一定成效，惟如 CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議所揭示，為免三分之一性別比例成為公部門、政治、經濟決策中女性代表之上限，宜將三分之一性別比例提升至 40%目標或以性別平衡原則(50:50)取代，政府捐助財團法人、國營事業之董、監事推動三分之一性別比例原則已較推行之初進步，惟仍有很大的進步空間。

(2) 私部門決策參與：

A. 性別統計：

- ① 2020 年公開發行上市上櫃（含興櫃）公司女性董事及監察人占比分別為 14.28%及 25.98%，均較 2015 年 12.6%及 23.2%微幅提升，惟女性比例仍低。
- ② 為配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司將於 2022 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任，爰有關各公司審計委員性別統計尚須建

置。

- ③至個別公開發行公司達成三分之一性別比例情形，2020 年上市、上櫃及興櫃公司總計 1,999 家，董事性別比例達成率分別為 9.92%、11.83%及 13.21%。
- B. 政策作法：**為促進我國上市上櫃公司董事會成員多元化，臺灣證券交易所公司治理中心將「董事席次任一性別均達三分之一以上」納入公司治理評鑑指標加分項目。
- C. 私部門女性參與決策比例亟待改善：**性別比例差距較為懸殊，須透過培植女性決策人才及暫行放寬資格限制等方式，加速提升女性決策參與比例；另公開發行上市上櫃（含興櫃）公司三分之一性別比例達成情形，亟待建立相關統計資料與進行追蹤，以作為未來改善參考，進而落實不同性別平等參與之目標。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
<p>一、促進公部門決策參與性別平等</p> <p>(一) 行政院各部會所屬委員會委員任一性別比率達40%</p> <p>(二) 政府捐助財團法人及國營事業董監事任一性別比例達三分之一</p>	<p>一、機關(包含二級與三級機關)所屬委員會委員任一性別比率達40%之達成率為75%</p> <p>達成率=(任一性別比率達40%之機關所屬委員會數/機關所屬委員會總數)*100%</p>	<p>研議相關措施或修正相關規定,提升性別比例。</p>	<p>目前本會及所屬委員會共計48個,其中38個已達成任一性別比率達40%(占79.17%)。未來本會將透過下列具體做法,積極推動以達成目標值:</p> <p>一、本會及所屬機關推動業務委託民間辦理及執行情形專案小組(無改聘週期):</p> <p>(一) 依據「行政院及所屬各機關推動業務委託民間辦理實施要點」第5點規定,各主管機關及所屬各機關應分別組成專案小組推動本機關業務委外事宜,並指定副首長或幕僚長1人為召集人,負責策劃督導。</p> <p>(二) 本小組委員共計14名,其中男性10名、女性4名,女性比例28.57%。在符合前開行政院規範下,配合修正本小組組成之法規依據「本會及所屬機關(構)推動業務委託民間辦理實施及評核要點」第3點規定,放寬由「單位主管」擔任,修正為「二級單位主管以上人員」,以符合任一性別比例達40%之目標。</p> <p>二、本會安全及衛生防護小組(無改聘週期):</p> <p>(一) 依據「公務人員安全及衛生防護辦法」第4條第1項規定,各機關應指定適當人員,並得聘請相關專家學者,組成防護小組,負責規劃並督導安全及衛生防護事項。</p> <p>(二) 本小組委員共計9名,其</p>	<p>111年:達成目標數5個,達成度89.58%。</p> <p>112年:達成目標數1個,達成度91.67%。</p> <p>113年:達成目標數0個,達成度91.67%。</p> <p>114年:達成目標數0個,達成度91.67%。</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			<p>中男性 7 名、女性 2 名，女性比例 22.22%。在符合前開辦法之規範下，配合修正放寬小組成員，由原是「單位主管」擔任調整為「二級單位主管以上人員」擔任，以符合任一性別比例達 40% 之目標。</p> <p>三、本會資料開放諮詢小組(每年改聘)：本小組委員共計 17 名，其中男性 13 名、女性 4 名，女性比例 23.53%。本屆委員任期至 110 年 9 月 20 日止，屆期遴聘機關與民間代表時，將考量委員性別比例。</p> <p>四、存保公司勞工退休準備金監督委員會(每 3 年改聘)：本委員會共計 7 名委員，其中男性 2 名、女性 5 名，女性比例 88.89%。7 名委員中該公司企業工會選派者計 5 名，企業工會選派女性委員比例過高，該公司將請企業工會次屆增加選派男性委員比例。</p> <p>五、銀行局勞工退休準備金監督委員會(無改聘週期)：本委員會共計 9 名委員(資方 3 名、勞方 6 名)，其中男性 1 名、女性 8 名，女性比例 88.89%。目前勞工(技工友與駕駛)及雇主(機關代表人)中僅 1 名男性，其餘均為女性，尚難達成性別比例。待勞工(技工友與駕駛)有異動(退休或調離)，需從他機關商調人員時將性別</p>	

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			<p>比例納入考量。</p> <p>六、本會證券期貨局勞工退休準備金監督委員會(每4年改聘):本委員會共計9名委員(資方3名、勞方6名)中,其中男性2名、女性7名,女性比例77.78%。嗣後於外補缺額時,在資績條件相同情況下,優先錄取少數性別,並優先聘用少數性別為委員,以達性別比例之衡平。</p> <p>七、本會內部控制(兼內部稽核)專案小組(無改聘週期):</p> <p>(一)本會內部控制專案小組於100年度成立時即簽奉核定由本會副主任委員擔任召集人,小組成員由本會主任秘書、各處室主管及各局副局長組成。嗣依該小組第4次會議決議,本會內部稽核工作由內部控制小組辦理,不單獨設置內部稽核小組。</p> <p>(二)本小組委員共計14名,其中男性11名、女性3名,女性比例21.43%。由本會副主任委員擔任召集人,本會主任秘書、各處室主管及各局副局長擔任小組成員,該等成員隨職務異動,尚難以訂定完成目標年度。</p> <p>八、本會性騷擾評議委員會(每2年改聘):本委員會委員共計9名,其中女性6名,女性比例66.67%。本屆委</p>	

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
			<p>員任期至 110 年 9 月 12 日止，將於下屆改選時，以任一性別比例達 40%為目標。</p> <p>九、本會廉政會報(每 2 年改聘):目前 18 名委員中男性 12 名、女性 6 名，女性比例 33.33%。依設置要點規定，其中 16 名組成委員皆已明定，隨職務異動，無法逕行指定人選，尚無法訂定完成目標年度。</p> <p>十、保險業務發展基金管理委員會(每 2 年改聘):</p> <p>(一)本委員會計 15 名員額，目前有 14 位委員，男性 9 名、女性 5 名，女性比例 35.71%。委員會由金管會代表 4 名、保險業代表及社會公正人士各 3 名組成，其中 5 名係由所代表之機關推派，4 名學者專家則由金管會聘任。</p> <p>(二)本屆委員任期至 111 年 9 月 30 日止，將於聘期屆滿 111 年底前改聘時，廣邀女性專家學者參與，以達成任一性別比例 40%目標。</p>	

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
	<p>二、政府捐助財團法人董、監事任一性別比例達 1/3</p>		<p>目前本會主管 2 個政府捐助財團法人，董事部分皆已達成任一性別比例達三分之一（占 100%），監事(監察人)部分有 1 個已達成任一性別比例達三分之一(占 50%)。尚未達成者將透過下列具體做法，積極推動以達成目標值：</p> <p>財團法人台灣金融研訓院之監察人(每 3 年改聘):目前 5 名委員中男性 4 名、女性 1 名，女性比例 20%。本屆委員任期至 110 年 9 月 16 日止，於下屆任期前將建議主管單位優先推薦女性監察人，以期達成任一性別三分之一比例目標。</p>	<p>【董事】 111 年：達成率 100%。 112 年：達成率 100%。 113 年：達成率 100%。 114 年：達成率 100%。</p> <p>【監事】 111 年：達成目標數 0 個，達成率 50%。 112 年：達成目標數 0 個，達成率 50%。 113 年：達成目標數 1 個，達成率 100%。 114 年：達成目標數 0 個，達成率 100%。</p>

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
二、提升私部門(全國性社會團體、農、漁、工會及上市櫃公司)女性參與決策	<p>公開發行上市上櫃(含興櫃)公司：</p> <p>(一)公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升6%¹。</p> <p>註：女性董事占比=(女性董事人數/所有董事人數)*100%</p> <p>(二)公開發行上市上櫃公司女性審計委員占比提升4%²</p> <p>註：女性審計委員占比=(女性審計委員人數/所有審計委員人數)*100%</p> <p>(三)提升公開</p>	研議相關措施或修正相關規定，提升性別比例。	<p>一、上市上櫃(含興櫃)公司女性董事現況：109年上市、上櫃及興櫃公司女性董事人數共計15,616人，女性董事占比分別為13.52%、15.01%及15.41%。</p> <p>二、上市上櫃公司女性審計委員現況：配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司於111年底前完成設置審計委員會取代監察人。111年底上市及上櫃公司女性審計委員共計5,546人，女性審計委員占比分別為14.65%及14.95%。</p> <p>三、上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達1/3比率現況：109年上市、上櫃及興櫃公司總計1,999家，董事任一性別比例達1/3之比率分別為9.92%、11.83%及13.21%。</p> <p>四、上市上櫃(含興櫃)公司審計委員會任一性別比例達1/3比率現況：配合公司治理永續發展藍圖之推動，上市上櫃公司將於111年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任。111年底上市及上櫃公司審計</p>	<p>一、上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比提升比率：(均與110年相較)</p> <p>111年：1%</p> <p>112年：2%</p> <p>113年：4%</p> <p>114年：6%</p> <p>二、上市上櫃公司女性審計委員占比提升比率：(均與111年相較)</p> <p>112年：1%</p> <p>113年：2%</p> <p>114年：4%</p> <p>三、上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達1/3之達成率：</p> <p>(一)上市公司董事達成率：</p> <p>111年：9.95%</p> <p>112年：10%</p> <p>113年：10.2%</p> <p>114年：10.5%</p> <p>(二)上櫃公司董事達成率：</p> <p>111年：12%</p> <p>112年：12.2%</p>

¹公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比 2018 年為 13.67%、2019 年為 13.84%、2020 年為 14.28%，自 2018 年至 2020 年提升 4.46%，考量擔任公司董事多有延續性，整體未必能以一定比率持續成長，推估訂定 2021 年至 2025 年提升 6%之目標。

²配合公司治理永續發展藍圖推動，上市上櫃公司已於 2022 年底前完成設置審計委員會取代監察人，且審計委員全數由獨立董事擔任。2022 年整體上市上櫃公司女性審計委員占比為 14.79%。

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
	<p>發行上市上櫃(含興櫃)公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率</p> <p>1. 上市公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 10.5%</p> <p>2. 上櫃公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 13%</p> <p>3. 興櫃公司董事任一性別比例達 1/3 之達成率為 15%</p> <p>(四) 公開發行上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達 1/3 之達成率增加 4%</p> <p>註：審計委員占比=(任一性別比例達 1/3 之公司數/公司總數)*100%</p>		<p>委員會任一性別比例達 1/3 之比率分別為 30.28% 及 32.3%。</p> <p>五、本項具體做法：辦理董事會性別多元化之相關宣導活動，並定期檢討董事會及審計委員會性別占比提升情形。</p>	<p>113 年：12.5%</p> <p>114 年：13%</p> <p>(三) 興櫃公司董事達成率： 111 年：13.5%</p> <p>112 年：14%</p> <p>113 年：14.5%</p> <p>114 年：15%</p> <p>四、上市上櫃公司審計委員會任一性別比例達 1/3 之達成率增加：(均與 111 年相較)</p> <p>112 年：1%</p> <p>113 年：2%</p> <p>114 年：4%</p>

(二)性別議題二、提升女性經濟力

1. 重要性

低勞動力參與及低薪除導致女性較易落入貧窮風險外，亦對其未來老年經濟安全造成威脅。透過建構性別友善職場，消除職場性別歧視與性別隔離，提升各領域及不同處境女性之勞動力參與率與經濟賦權，肯定女性勞動價值與經濟實力，使充分發揮潛能及經濟力。

我國「性別平等政策綱領」揭示整合就業與福利提升女性經濟賦權，相關推動策略同時明訂結合就業與福利政策，建構性別友善職場，提升女性勞動力參與率，消除職場性別歧視，保障不利處境者之勞動權益，以及增強女性經濟賦權等。CEDAW 第 11 條強調消除在就業方面對婦女的歧視，保障女性在就業方面享有平等的工作權利，以及就業機會、工作保障、培訓、平等待遇、社會保障及健康和安全保障等權利。

CEDAW 第 3 次國家報告結論性意見與建議第 50-57 點，提出審查委員會注意到我國勞動市場垂直與水平性別隔離現象十分顯著，建議政府持續努力促進女性參與勞動市場和減少性別隔離，並積極為女性提供工作與家庭生活平衡之可能性，鼓勵父親請育嬰假以分擔家庭責任，另建議政府制定措施、更加努力並分配足夠資源以促進身心障礙婦女等不利處境群體女性於開放勞動市場就業。聯合國永續發展目標(SDGs)亦強調承認和尊重無薪酬的護理照料和家務，給予女性獲取經濟資源的平等權利，以及提升女性對技術的運用，以增強其權能等。

2. 現況與問題

2020 年我國女性勞動力參與率達 51.41%，相較於 2010 年女性勞動力參與率 49.89%已上升 1.52 個百分點；相較於男性勞動力參與率上升 0.73 個百分點，女性勞動力參與率近 10 年增幅達男性 2 倍多，惟女性勞動力參與率仍低於男性 15.83%，整體女性勞動力參與率尚待努力提升。

性別工作平等法雖已明文禁止雇主對求職者或受僱者性別歧視，惟整體社會及職場環境仍存有性別偏見與歧視。此外，2020 年性別工作平等申訴案件件數統計，受理、評議或成立件數中，按類別分以性騷擾防治申訴最多，其次為性別歧視申訴（按歧視態樣又分為性別、性傾向、性別認同），其三為工作平等措施申訴。故為保障不同性別者之就業平等，透過各種職場性別平等教育訓練或多元宣導等方式，消除職場性別歧視並積極營造性別友善工作環境，為多元社會需努力之議題。

依 2020 年人力資源調查統計，顯示女性相對於男性仍集中於薪資較低的行業。由於女性及男性就業者從事不同行業或職業，亦產生薪資差異結果，尤其女性多從事較低薪行業或職業，擔任決策階層亦較男性為少。雖我國性別工作平等法已明文禁止同工不同酬，但因水平及垂直之職業性別隔離等因素，使事業單位組織內外仍存有薪資性別差距情形，故縮減性別薪資差距仍為社會各界共同努力之目標。

3. 性別目標與策略

性別目標	關鍵績效指標	策略	具體做法	績效指標
<p>一、建構友善就業環境，維繫婚育年齡女性持續留任職場，並強化離開職場者之回任或再就業機制。</p> <p>二、提升中高齡女性勞動參與，促進中高齡女性再就業</p>	<p>一、提升女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於0.35%。</p> <p>二、提升中高齡（45-64歲）女性勞動力參與率，使每年增長幅度不低於1.5%。</p> <p>三、提升已婚婦女結婚復職率達70%，生育（懷孕）復職率達65%。</p> <p>四、性別薪資落差每年逐漸縮小0.2%。</p>	<p>增強女性經濟賦權，促進女性就創業（含重回職場或二度就業、中高齡者及高齡者就業）</p>	<p>一、督導銀行公會按季更新銀行（暨其所屬基金會）協助女性就業或創業相關融資等金融措施（包括提供特殊境遇者之各種措施），並揭露於該公會網站。</p> <p>二、本會及周邊單位辦理金融教育宣導時，可提示銀行公會網站有相關資訊可供有貸款需求者查詢，俾利有就/創業融資需求之女性獲得相關資訊。</p> <p>三、為持續鼓勵金融機構支持女性企業主取得資金，本會每年5月及11月受理金融機構申請增設分支機構相關措施，已將金融機構對於女性中小企業主放款核貸績效結果，列為審核金融機構申請增設國內分支機構之評核項目之一。</p>	<p>111年：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。</p> <p>112年：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。</p> <p>113年：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。</p> <p>114年：督導銀行公會每季更新相關融資措施於該公會網站。</p>

二、部會層級議題

(一)性別議題：促進民間企業採行三分之一性別比例原則

1. 重要性

性別平等政策綱領權力、決策與影響力篇鼓勵持續推動三分之一性別比例原則，敦促政府應積極運用相關政策與資源，訂定考核評鑑、獎勵措施及補助機制，促進民間企業等採行該原則。

本會2017年性別平等專案小組第3次會議決議於性別統計專區揭露銀行及金融控股公司董事之性別比例統計分析，另與金融業高階主管座談時持續宣導女性董事比例三分之一原則。

2. 現況與問題

在銀行方面，2021年底女性董事比例在外國銀行在臺子行、公股銀行、民營銀行(含外銀子行)分別為24.24%、28.80%、15.72%；在金控方面，2021年底女性董事比例18.88%。均未達三分之一性別比例原則。

在證券期貨業方面，截至2022年11月整體證券期貨業女性董事比例為35.29%，其中在證券商、投信投顧業及期貨商分別為25.21%、61.54%及19.12%。本會為賡續推動證券期貨業董事採行三分之一性別比例原則，除每年於本會網頁公布證券期貨業公司董事性別外，業已於其「公司治理實務守則」，增訂有關「女性董事比例宜達董事席次三分之一」之規範，並將持續於相關會議或座談會進行宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。

3. 性別目標與策略

性別目標	績效指標	策略	具體做法
<p>提升金融機構採行三分之一性別比例原則。</p>	<p>一、每年於本會網頁公布銀行及金融控股公司董事之性別，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範。</p>	<p>一、鼓勵金融機構增加女性董事比率。</p>	<p>一、針對金融機構持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範；並持續於相關會議或座談會時，向金融機構宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。</p>
	<p>二、每年於本會網頁公布證券期貨業公司董事之性別，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範。</p>	<p>二、鼓勵證券期貨業增加女性董事比率。</p>	<p>二、針對證券期貨業持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁，已於其「公司治理實務守則」，增訂相關規範；另持續於相關會議或座談會時，向證券期貨業宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則。</p>
	<p>三、每年於本會網頁公布保險公司董事之性別，已於「保險業公司治理實務守則」增訂相關規範。</p>	<p>三、鼓勵保險公司增加女性董事比率。</p>	<p>三、針對保險公司持續蒐集董事性別組成等統計資料，進行性別分析，定期發布於本會網頁；已於「保險業公司治理實務守則」增訂相關規範，並持續於相關會議或座談會中，向保險公司宣導任一性別董事比例不低於三分之一原則，另表揚女性董事比率符合董事席次三分之一之保險業。</p>

性別目標	績效指標	策略	具體做法
	<p>四、每年於本會網頁公布性別主流化標竿金融機構。</p>	<p>四、藉由分享性別主流化標竿金融機構，鼓勵推動性別平等政策。</p>	<p>四、請於本會性別平等專案小組上分享性別主流化作法之標竿金融機構，提供其案例予本會，再由本會整合相關資料後於本會網站分享，提供民間企業參考。</p>

(二)性別議題：運用科技金融創新，增進金融教育宣導與協助青年女性、中高齡婦女及身心障礙者女性創業，以促進金融包容性成長。

1. 重要性

性別平等政策綱領就業、經濟與福利篇鼓勵加強女性科技資訊能力建構，提升就業與創業的機會，以協助女性企業主拓展產品市場，並加入區域貿易合作市場。

聯合國在 2005 年推動微型信貸及消弭貧窮的行動中，提出「Financial Inclusive(金融包容性，或稱普惠金融)」概念。2011 年起，「資金取得」與「創新科技」列為 APEC 婦女與經濟政策支柱。APEC 將強化普惠金融政策(strengthen financial inclusion policies) 列為 2016 年財長會議的優先議題，並於會議期間舉辦「普惠金融政策工作坊」，包括探討金融包容性政策如何影響生產力增長及減緩貧困和分配不均問題，從而加速金融發展等重要性議題。同時，會議也討論數位支付在提升金融包容性過程中可發揮的作用，分享金融素養政策與提升金融包容性的推動計畫，並提出需為微中小型企業提供新的融資工具及途徑等。2016 年婦女與經濟論壇設定優先主題為「以金融與經濟知識獲取資金」及 2018 年 APEC 主辦國巴布亞紐幾內亞提倡「女性取得金融服務的管道」研究計畫，亦見科技金融對於提升女性經濟力的重要性。

金管會性別平等專案小組會議數度討論女性經濟力與高齡化等重要議題，委員建議相關統計上及規劃重點上除了注意性別比例外，年齡面向也應注意，使年度各項金融貸款性別統計可更細緻。

2. 現況與問題

金管會每年推動金融知識普及計畫，包括「走入校園與社區金融知識宣導活動」，請有宣導需求學校、團體主動至銀行局網站線上報名，由銀行局安排講師前往宣導，宣導對象涵蓋國小(3-6 年級)至大專之學生及社區、婦女、國軍、原住民、高齡者、矯正機關及社福團體(含身心障礙團體及社會扶助等弱勢團

體)等族群。宣導內容包括正確金錢觀、正確用卡、正確理財、正確理債、詐騙之防止與救濟、消費者金融權益須知等。其中針對婦女團體辦理宣導場次持平發展且持續規劃。

依銀行公會報送全體銀行對男性、女性放款餘額比率及件數比率自 2017 年至 2020 年間大致呈現穩定趨勢，無顯著增減變化。男性件數比率介於 53%至 55%之間，女性件數比率介於 45%至 47%之間，查我國金融機構辦理授信業務係依借款戶、資金用途、償還來源、債權保障及授信展望等五項審核原則核貸，金融機構並未將借款人之性別列入上述授信審核原則，爰我國金融機構辦理授信業務並未因借款人之性別而有所差異。另同期間男、女性逾放比率均逐年下降，男性逾放比率較女性稍高，男性逾放比率由 0.21%降為 0.14%；女性逾放比率則由 0.17%降為 0.10%。歷年統計以性別區分，並於 2019 年開始進行年齡之交叉比較。以 2020 年為例，男性、女性向銀行申貸且獲貸之貸款額度均以中老年(45 歲以上)為主，分別占該類性別總貸款額度之 6 成左右；男性、女性之放款件數則均以青年(20~45 歲)為主，分別占該類性別總貸款件數之 6 成左右。

另創櫃板主係以協助扶植我國非公開發行之微小型新創公司之成長茁壯為宗旨，為兼顧該等公司之發展階段特殊性，創櫃板就性別平等推動計畫，應以推廣宣導為主，將政府對女性創業相關輔導資源及登錄創櫃板之相關好處廣宣予新創公司，同時鼓勵女性創業家可多利用創櫃板資源，以培植女性創業之新創公司實力。故已持續積極訂定關鍵績效指標「針對女性創業家辦理創櫃板宣導說明會，廣宣相關輔導資源及介紹創櫃板制度。111 年至 114 年每年辦理 3 場次以上」。

3. 性別目標與策略

性別目標	績效指標	策略	具體做法
<p>加強女性之金融及創業知識，促進就業與創業機會，以保障女性金融消費之權益及提升女性經濟力。</p>	<p>一、金融實體與網路文宣： (一)辦理實體課程講座，每年各4場。 網路文章每年至少5篇。 (二)女性職場相關主題講座2場。 (三)女性族群(如：原住民、新住民、中高齡、身心障礙者、單親婦女等)理財主題講座10場。 (四)女性職場主題之社群媒體工具活動(以多元形式呈現擴大觸及，如：貼文、懶人包、影音、網路活動等)4則。</p>	<p>一、金融實體及網路文宣： (一)與國內既有之創業培力團體合作開辦課程。 (二)直接與國內現有之婦女團體合作辦理相關講座及課程，或其他金融講座內容及受眾對象，適度融入性別平等主題。</p>	<p>一、金融實體： (一)於金融樂學習知識計畫中開立婦女團體特別講座，講座主題以金融理財、金融詐騙防範及金融科技為主。 (二)預計與國內既有之創業培力團體，合作開辦金融理財創業課程。 (三)將性別平等主題適度融入全民金融講座。 二、網路文宣： (一)金融知識篇：提供一般金融圖文知識及金融科技圖文知識。 (二)典範分享篇：女性創業家及經理人職涯歷程短文。 (三)創業工具篇：提供創業所需之基本知識點短文。 三、針對女性開辦相關金融課程或講座。</p>

性別目標	績效指標	策略	具體做法
	<p>二、銀行辦理放款之性別統計及其與年齡交叉統計資料，按年公告於本會網站。</p>	<p>二、增加並揭露銀行辦理放款之性別與年齡交叉統計資料。</p>	<p>二、持續蒐集發布銀行對兩性放款相關統計，並增加性別與年齡之交叉統計資料。</p>
	<p>三、本會辦理「走入校園與社區金融知識宣導活動」，持續積極鼓勵有宣導需求學校、團體主動向本會銀行局網站線上報名。111年至114年，年度總目標場次500場。</p>	<p>三、除各縣市政府及中央部會函文轉知有意願之學校、團體報名參加本會辦理之金融宣導活動，必要時(如場次減少)，將適時主動與國內現有婦女團體聯繫瞭解其需求外，另提供線上宣導方式。</p>	<p>三、金融知識普及計畫納入數位金融內容，並加強對女性和社福團體(含身心障礙團體及社會扶助等弱勢團體，參與對象包含女性)的金融知識宣導，以及針對本會辦理之金融宣導活動，提供線上宣導方式，以期提高女性活動參與率，並增進宣導效益。</p>
	<p>四、辦理金融知識宣導講座，111年至114年每年辦理場次達3場以上。</p>	<p>四、針對女性及弱勢團體辦理宣導講座以提升女性金融知識，促進女性經濟力，並直</p>	<p>四、督導保發中心持續辦理針對女性及弱勢團體(含女性身心障礙者)之保險知識宣導講座，如與財團法人婦女權益促進發展基金會針對新住民女性合辦「新女力創業加速器計畫」培訓課程。除了實體/線上講座外，亦同時透過臉書粉專「保險發路米」及YouTube等多元方式向民眾進行保險知識相關宣</p>

性別目標	績效指標	策略	具體做法
	<p>五、投資人教育宣導部分-提升女性參加投資未來講座活動比例：111年至114年分別以達55%、56%、57%、58%為目標。</p>	<p>接與國內現有之婦女團體合作辦理相關講座及課程。</p> <p>五、針對女性投資屬性規劃適合之相關投資未來講座活動，提升女性參與比率。</p>	<p>導。</p> <p>五、督導證基會持續辦理「投資未來系列講座」活動（包含邀請身心障礙女性參加），協助各縣市、偏鄉及離島地區民眾了解新金融商品之特性及投資理財之觀念，同時依女性投資屬性納入金融新知，並鼓勵女性民眾踴躍參與，每年將視市場趨勢滾動式調整講座主題與內容。</p>
	<p>六、針對女性創業家辦理創櫃板宣導說明會，廣宣相關輔導資源及介紹創櫃板制度，111年至114年每年辦理3場次以上。</p>	<p>六、藉由邀請女性創業家或經理人參與宣導說明會，鼓勵其利用創櫃板資源厚植公司實力。</p>	<p>六、櫃買中心將與相關中央部會或地方政府合作，配合其針對女性創業家舉辦之有關創業宣導說明會，介紹創櫃板制度及可運用資源。</p>

(三)性別議題：敦促上市櫃公司與公開發行公司了解企業內部性別薪資結構，並逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善。

1. 重要性

聯合國性別差距議題揭槩於國際勞工組織第 100 號公約(1951 年對男女工人同等價值的工作付予同等報酬公約)，我國性別工作平等法第 10 條則規定，雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。另按聯合國 2008 年提出促進性別同值同酬的指引方針，認為在決定工作價值前，必須先透過比較、評估、蒐集數據、分析結果等程序，才能夠對於同值工作的薪資待遇進行政策調整。

2. 現況與問題

CEDAW 第 2 次國家報告審查委員會總結意見與建議，雖然男女薪資差距由 2009 年 18.1%縮小至 2012 年 16.6%，審查委員會表達對薪資差距持續存在的關切。審查委員會敦促政府收集不同性別、技術程度、部門、職業、年齡及族群的薪資比較資料，制定具特定目標的具體措施和實施機制來解決薪資差距和其他無法實現同值同酬的障礙。

現行「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」第 18 條第 3 項規定：「上市上櫃公司應遵循國際公認之勞動人權，...，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。」，前開條文係參酌國際勞工組織相關規範而訂定，已明確指引上市櫃公司確認其人力資源運用政策無性別之差別待遇，以落實薪酬之平等及公允。

3. 性別目標與策略

性別目標	績效指標	策略	具體做法
<p>建構友善就業環境，逐步引導企業性別薪資差距之揭露與改善。</p>	<p>一、就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，進行性別進行統計分析，於107、109年完成前二次研究分析後，預計分別於111年、113年完成第三、四次銀行業性別平等調查統計之研究報告。</p>	<p>一、揭露銀行業經理級(含)以上主管人數性別統計資料。</p>	<p>一、請金融研訓院就銀行業從業人員、經營階層薪資結構，區分本國/外國銀行、資產規模等，依性別進行統計分析，逐步引導銀行業性別薪資差距之改善。</p> <p>二、就金融控股公司、本國銀行及信用合作社經理級(含)以上主管人數及比例等性別統計資料，按年揭露於本會網站「性別主流化專區」。</p>
	<p>二、公司治理評鑑：111年至114年於每年之公司治理評鑑相關宣導活動加強宣導「改善性別薪資差距」之標竿企業具體作法。</p>	<p>二、推動改善性別薪資差距。</p>	<p>為鼓勵上市櫃公司落實男女薪資平等，證交所已於公司治理評鑑訂定相關得分項目，並於各該指標之參考範例中納入標竿企業之較佳揭露內容，未來將持續於每年公司治理評鑑宣導會加強宣導標竿企業性別薪資資訊之揭露或改善性別薪資差距之具體作法，使企業瞭解其重要性，引導企業重視相關議題。</p>

(四)性別議題：強化高齡社會之金融支持。

1. 重要性

我國的人口高齡化不僅速度世界最快，「75 歲以上(超高齡)人口」占老人人口比例(43%)快速升高，另有 4 大性別特色：(1) 女性平均餘命較男性多 6 歲(女性 83.4 歲、男性 76.8 歲)；(2) 年齡層愈高者性比例(女性=100)愈低(2018 年 65 歲以上者性比例為 85.1、85 歲以上者為 84.9，推估至 2136 年時，65 歲以上者降為 76.3；85 歲以上者則降為 47.4)；(3) 女性之不健康平均餘命較男性長(女性達 9.6 年，男性 8 年)，(4) 女性失能機率比男性高許多，根據衛福部 2010 年「國民長期照護需要調查」，75-84 歲女性的失能率為 23%，遠高於男性的 17.6%；85 歲以上女性的失能率更高達 56.2%，遠高於男性的 39.1%。

根據國發會資料，臺灣的 65 歲以上老年人口占總人口比例，於 2018 年達到 14%的高齡社會，並於 2025 達到 20%的超高齡社會(即今日瑞典的高齡化程度)，約 2050 年接近世界最高的 40% 比率。其中，失能與失智症風險均高的「75 歲以上」高齡者，占我國所有 65 歲以上老年人口的比例，在未來 20 年內會快速攀升，從 42.7%陡升至 49.2%，並於 2061 年升高到 60%。「75 歲以上」女性人口將於 2026 年升高為男性人口的 1.36 倍，於 2061 年達到 1.47 倍。

鑑諸世界經驗，凡能夠以永續方式應對人口高齡化之國家，莫不是同步從觀念與政策兩管道入手，一方面強化「老年生活自理」之觀念；次方面及時普設「支持老年生活自理」之社區與家庭支持服務，發展充足的服務就業人力，以預防與延緩失能/失智症之發生，讓整個社會「自在老、輕鬆顧」，以達永續；再方面，調整硬體環境與軟體資源，以充實高齡者的社會參與機會，創造多世代融合式的高齡友善社會。

世界各國亦非常關注高齡化社會所衍生之各項老年經濟安全議題，主要包括因退休後之安養費用、疾病或意外導致之長期看護等需求。為滿足高齡化社會之金融需求，先進國家積極鼓勵金融機構創新研發相關金融商品與服務，包括透過評鑑及獎勵措

施，鼓勵金融業者針對銀髮族之金融需求創新研發新商品或服務。由於我國高齡化速度為世界最快，應思考參考此類永續經驗，並加速實施，以發揮槓桿作用，化解我國的高齡化危機。

2. 現況與問題

依金融研訓院因應國內人口高齡化對策之研究報告，高齡者多為風險趨避者，財產多以銀行存款為主，在銀行存款利息無法對抗通膨之情形下，高齡者之金融需求，係以具備更好流動性、確保資金穩定及長壽時所需保護等特性之金融商品。例如：低風險保本之金融商品、與社會保險及醫療保險具互補功能之商品、具醫療功能或生活服務之商品等。

為鼓勵業者積極開發符合高齡者及身心障礙者需求的安養信託商品，以保障高齡者及身心障礙者未來之生活、安養照護、醫療或其他照顧需求及財產安全，本會於 2015 年 11 月 10 日發布「信託業辦理高齡者及身心障礙者財產信託評鑑及獎勵措施」，自 2016 年度起實施 5 年，並自 2021 年起接續實施「信託業推動信託 2.0 計畫評鑑及獎勵措施」，於其中設置安養信託獎等獎項。2022 年 12 月底，計有 26 家信託業者提供安養信託商品，累計受益人數為 83,037 人，累計信託財產本金約新臺幣(以下同)816 億元。

又因應高齡化社會所衍生之各項老年經濟安全議題，包括退休後之安老費用、疾病或意外導致之長期看護等需求。為協助年長者於退休後仍能領到穩定之生活費，獲得基本生活之保障，金融業者已陸續推出相關之金融商品及業務，其中包括「商業型不動產逆向抵押貸款」(商業型以房養老)業務。以房養老之精神，係為使年老後生活資金不充裕，但坐擁房屋之年長者，能運用其自有房地貸款取得所需之養老資金，並持續居住在自有房地養老。自 2015 年 11 月首家銀行開辦商業型以房養老業務以來，截至 2022 年 12 月底，已有 15 家銀行辦理此項業務，承作件數計 6,697 件、核貸額度合計約 378 億元，且為方便民眾瞭解及獲取相關資訊，本會已於官網設置「商業型以房養老貸款」專區，並督促請銀行公會於自律規範增訂相關風險管理重點，作為銀行實

務之指引，以推動商業型以房養老之辦理。

臺灣已邁入高齡化的人口結構，我國於 1993 年老年人口占總人口比率超過 7% 成為高齡化社會，2018 年該比率已 14%，成為高齡社會，預計 2025 年將超過 20%，邁入超高齡社會。經調查目前有下列問題：

- (1) 75 歲以上人口女性占 53%，年齡層越高，男女人口差距越大，女性失能率越高。
- (2) 女性不健康存活年數較男性長(女性為 9.6 年，男性為 8 年)。
- (3) 高齡男性生活照顧主要由配偶承擔，女性照顧負擔重。
- (4) 初階照顧服務就業人力不足。

此外，高齡化及少子化的趨勢不只造成家庭人口結構改變，金融需求也將隨之而變。金管會鼓勵金融機構適度調整資源配置，開發提供符合高齡者需求之金融商品及服務，並可結合醫療、安養等服務機構之資源，提供高齡者老年生活所需資金及安養照護服務，增進退休生活保障，使臺灣的高齡者有更美好的生活。

3. 性別目標與策略

性別目標	績效指標	策略	具體做法
提供高齡者較佳生活保障，減輕女性照顧負擔	一、111年至114年按季公布銀行辦理不動產逆向抵押貸款統計資料。	一、定期揭露銀行辦理不動產逆向抵押貸款辦理情形。	一、持續推動銀行辦理不動產逆向抵押貸款(以房養老)。
	二、加強金融機構信託從業人員教育訓練，111年至114年間每年金融機構信託從業人員之參訓人次達13,000人。	二、加強信託理財宣導及教育，以提升社會大眾對於老人財產信託業務之接受度。	二、鼓勵辦理高齡者及身心障礙者安養信託。
	三、111年至114年每年就信託業辦理高齡者及身心障礙者安養信託情形，辦理評鑑及獎勵。	三、於「信託業推動信託2.0計畫評鑑及獎勵措施」設置安養信託獎。	三、鼓勵信託業依信託2.0第二段計畫，持續依不同客戶不同階段的人生需求提供量身訂做的信託服務。
	四、鼓勵業者發展創新高齡化及保障型商品，111年至114年每年創新高齡化及保障型商品送審件數達3件。	四、鼓勵高齡者利用商業保險，規劃老年生活所需資金及安養照護服務。	四、推廣因應高齡社會之保險商品及服務，並鼓勵保險業者創新，協助高齡者透過商業保險規劃老年退休生活之經濟安全，以增進退休生活保障，補強社會安全網。
	五、111年至114年女性投保商業長期照顧保險商品之人數不低於男性。(保)	五、定期揭露投保商業長期照顧保險商品之男、女性人數。	五、持續推動保險公司辦理長期照顧保險。