

金融監督管理委員會 111 年度性別平等專案小組 第 2 次會議紀錄

壹、時間：111 年 07 月 15 日(星期五)上午 09 時 30 分

貳、地點：本會 1814 會議室 (視訊會議)

參、出、列席人員(詳如附簽到表)

肆、主持人：邱副主任委員淑貞

紀錄：陳專員玉玲

伍、報告事項：

案由一：確認本會性別平等專案小組會議決議事項辦理情形追蹤管制表一案，請鑒察。(人事室)

決 定：洽悉並解除列管。

案由二：有關保險業推動性別主流化標竿機構—英屬百慕達商友邦人壽保險股份有限公司台灣分公司(以下簡稱友邦人壽)推動經驗分享案，報請鑒察。(保險局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員煥榮：

- 1、友邦人壽設有類似公部門之「性別平等委員會」，並由公司總經理擔任主席來推動性別平等各項措施，除公司內部人員外，有否邀集民間學者、專家參與該委員會。
- 2、友邦人壽「性別平等委員會」下，除設性騷擾申訴評議委員會，另設員工紀律評議委員會及健康促進小組，將此兩組織設於性別平等委員會架構下，考量為何？

(二) 張委員瓊玲：

- 1、會議資料第 13 頁，友邦人壽以 3 個圖表，完整揭露公司各個決策組織成員性別比例、各職務類別性別薪資比例及性

別平均調薪率。從圖表即可瞭解性別薪資差異所在，並據以研擬相關改善措施，有其積極作用，建議可作為金管會轄下民間企業薪資揭露之範本。

- 2、在社會高齡化，女性平均壽命又較長情況下，老年安養也是關注的議題，公司有否對高齡照護在精進的相關險種，有否提供員工托老之相關協助或諮詢，或更進一步與安養機構結盟或簽訂合作計畫。

(三) 黃委員淑玲：

- 1、友邦人壽財務/精算/投資、資訊科技及業務等 3 個職務類別，男性薪資比例均高於女性，建議招募員工時，多予考量女性應徵者，或是研擬相關改進措施，以改善此一現象。
- 2、友邦人壽各項性別平等措施，似乎偏重女性員工，建議亦應關注男性員工需求，並說明其推動情形及成果，如男性員工請育嬰假人數及比例等。

(四) 行政院性別平等處（以下簡稱性平處）吳諮議昀：

友邦人壽女性員工占 74%，但在參與決策之組織如職工福利委員會、Sircle Team 等，女性比例明顯較低，另外在財務/精算/投資部門，也是男性主管為多，提醒可檢視公司內部是否有「女性玻璃天花板」或是「部門性別隔離」之狀況。

二、友邦人壽回應發言內容簡要摘述：

廖人資長穗芬：

- 1、本公司性別平等委員會由總經理及各單位最高階主管組成，目前並無民間學者、專家或是性別相關團體參與。
- 2、本公司除致力推動性別平等各項措施外，員工行為及健康之促進，也是我們非常重視的，所以將其納入性別平等委員會範疇，以保障員工擁有安全、平等與健康的工作環境。

- 3、有關托老部分，員工長輩如有臨時或緊急狀況，公司都會允許彈性工時或居家辦公。未來也會依委員建議，考量與安養機構合作，提供員工更完善托老協助。
- 4、本公司員工薪資並無性別之分，男性薪資較高之職務類別，如財務/精算/投資職務，係因男女喜好學科不同，致該職務類別以男性員工及主管居多，將透過各項訓練，積極培育並鼓勵女性員工成為主管。
- 5、本公司性別平等措施均是男女一體適用，惟男性員工人數較少，請育嬰假人數比例相對低，爰未特別於報告中說明。

三、本會回應發言內容簡要摘述：

邱副主任委員淑貞：

謝謝友邦人壽說明各項性別平等措施及執行情形，以及促進性別平等教育訓練和提供員工友善職場之努力。

決 定：洽悉，委員及性平處相關建議，請友邦人壽參考。

案由三：有關「我國金融機構性別平等法規遵循分析」報告一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員淑玲：

- 1、報告僅說明係針對金管會所轄周邊機構(含財團法人17家)及主要金融機構共155家進行調查，建議加以說明清楚調查方式是普查或是抽樣調查，如係抽樣調查，應敘明抽樣標準及其理由，另問卷填寫人員應有一致性規範，調查結果方具正確性及公信力。
- 2、問卷題目「公司是否建立申訴制度，以協調處理員工性別工作平等之申訴」及「公司是否有優於相關法令之促進性

別平等措施」，是金融機構得分較低的項目。建議金管會宣導時，給予較具體之精進建議，或是提供標竿金融機構相關作法供參考。

(二) 黃委員煥榮：

- 1、報告結論員工人數較多之金融業者，通常得分較高，惟本次並未針對員工人數較少之投信投顧及期貨商進行調查，建議未來將其納入，以瞭解金融機構員工人數多寡，是否與性別平等法規遵循程度有正相關。
- 2、一般對於官股銀行在性別平等法令遵循及推動，都有較高期待，實際上，官股銀行是否有優於民營銀行的表現，建議歸納分析兩者是否具有差異性。
- 3、對於最高負責人為女性者，得分未必較高結論，建議可再就董事會女性董事比例，分析其對於金融機構在法令遵循執行情形得分之影響。

(三) 張委員瓊玲：

- 1、期望表現優異的金融機構，能陸續邀請來會分享，以達帶動金管會轄下金融機構之擴散效果及宣導作用。
- 2、請補充說明，本次調查之銀行，只有本國銀行，未來是否也可將外國銀行，如星展、匯豐及花旗銀行等，一併納入調查。
- 3、金融機構除就其實際執行情形勾選答案外，亦有簡要說明原因及相關改進措施或執行情形。建議加以整理，俾能瞭解分數較高者之實質績優作為，以及較低分者原因並促其具體改善。
- 4、周邊機構調查結果，金管會直接督導之台灣金融研訓院（以下簡稱研訓院）得分相對較低，應可請其就分數較低部分，立即加以檢討並修正改進。

- 5、期望未來辦理定期普查，讓得分較低之金融機構，參酌標竿金融機構作法後，逐步修正改善，並邀請進步之金融機構至會分享，以落實調查之功效。

(四) 性平處吳諮議昀：

本次調查結果，尚有部分信用合作社及證券商未提供員工哺（集）乳室、哺（集）乳時間及有未滿 3 歲子女申請調整工作時間措施，對於未符合性別工作平等法所訂最低標準規定之業者，應加強輔導，以符法律規範。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 綜合規劃處胡處長則華：

- 1、本次係針對銀行業、信用合作社、票券金融公司、證券商、產險業及壽險業等 6 大主要業別進行普查，合計共 155 家。主要調查金融機構對性別工作平等法之遵循情形，問卷填寫者是代表公司填答。至投信投顧及期貨兩個金融業別，因規模較小，未列入本次調查對象。
- 2、金融機構得分較低的兩個題目，一為性別工作平等法未強制規定題，另一項為加分題。特別設計此類題目，係為進一步推動金融機構性別工作平權，提醒金融機構朝優於法令措施的方向邁進，將來也會加強宣導。
- 3、員工人數較多之金融業者，通常得分較高，是本次調查關聯性分析結果。未來將依委員建議，將員工人數較少之投信投顧及期貨商納入調查，以瞭解實際得分情形。
- 4、官股銀行與民營銀行是否因其性質不同，產生法規遵循之差異，將綜整本次調查資料，提供委員參考。
- 5、有關「董事會女性董事比例」對於金融機構法令遵循得分影響，本次並未就各金融機構董事會女性成員比例做調查，目前並無相關資料可供統計，未來將納入參考。

- 6、金融機構填寫之簡要說明，主要是為瞭解各金融機構對於性別工作平等法規遵循情形，因調查結果良好，爰未再加以歸納說明。
- 7、研訓院得分較低部分，會後再與銀行局瞭解該院是否有需協助之處。
- 8、金融機構性別平等法規遵循定期普查部分，考量金融機構家數眾多，未來將視人力及業務需要，審酌調查範圍與辦理頻率。

(二) 銀行局張組長嘉魁：

- 1、外商銀行在國內有「子行」、「分行」兩種經營型態，有關委員所提之星展、匯豐及花旗銀行屬子行之經營型態，歸類為本國銀行，在報告第 75 頁本國銀行調查結果，已列有此 3 家銀行；另「分行」型態之外銀，規模較小且數目也很少，並未納入調查。
- 2、調查結果有少數信用合作社未提供哺（集）乳室、哺（集）乳時間等相關機制部分，本局針對此四家不符合規定之信用合作社，已於 111 年 5 月 25 日分別請其所在地之縣市主管機關督導改善，並均已改善完成。

(三) 證券期貨局（以下簡稱證期局）高副局長晶萍：

本局有兩家證券商未提供哺（集）乳時間及托兒設備，已督導進行改善，將瞭解其後續執行狀況，再適時報告。

(四) 邱副主任委員淑貞：

- 1、董事會女性董事比例屬公司治理層面，目前台灣證券交易所（以下簡稱證交所）透過公司治理評鑑方式積極推動，有關女性董事比例是否影響公司法令遵循程度，請證期局轉請證交所納入瞭解。
- 2、提供員工哺（集）乳時間等相關機制是法令基本規範，請

證期局加強督導不符規定之證券商，並提出改善時程。

- 3、委員關切調查結果可信度部分，金管會對金融機構所做之法規差異分析，或是法規要求調查，是經法遵主管或又加總經理簽名，如有填寫不實或是誤導情形，經查證屬實會有一定課責，與一般問卷調查並不相同。

決 定：洽悉，並請參考委員意見。

案由四：有關本會暨所屬各局公務預算、金融監督管理基金及中央存款保險(股)公司 110 年度性別預算執行情形一案，報請鑒察。(主計室)

決 定：洽悉。

陸、討論事項：

案由一：有關 112 年度本會暨所屬各局公務預算及金融監督管理基金、中央存款保險(股)公司附屬單位預算「性別預算編列情形」一案，提請討論。(主計室)

決 定：照案通過。

案由二：有關本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)院層級議題 111 年 1 至 6 月辦理情形一案，提請討論。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

會議資料第 138 頁，是否僅安泰及王道兩家商業銀行「信貸產品」提供女性顧客信貸利率及開辦費優惠，男性顧客適用嗎？請於下次會議說明細部內容。

(二) 黃委員煥榮：

對於性別平等措施及金融教育的宣導，建議除透過臉書，也可考慮其他社群媒體，如電視、YouTube 等多元管道，應有相當效果及作用。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 銀行局張組長嘉魁：

目前僅有安泰及王道兩家商業銀行提供女性優惠措施，將依委員建議，提供商品特色及具體內容資料，供綜合規劃處於下次會議報告。

(二) 綜合規劃處胡處長則華：

金管會除臉書之外，官網及 YouTube 均有各項業務之宣導影片，近期並與教育電台洽談廣播宣導事宜。目前也在接洽高齡者金融知識宣導管道，希望於醫院候診間播放適合高齡者之金融知識影片，尤其是關於其權益保障部分。另外也計畫在本會官網設立防金融詐騙宣導專區，透過多種不同的社群媒體加強宣導。

(三) 邱副主任委員淑貞：

有關新媒體的宣傳、開發與運用，也是金管會正在努力的方向，感謝委員提醒。

決議：照案通過。

案由三：有關「微型保險投保對象之性別、年齡與族群別分析」報告一案，提請討論。(保險局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

- 1、保險局報告簡單扼要，又十分完整並符合實際。綜合規劃處法規遵循調查分析報告，具創新性，建議給予承辦同仁敘獎之鼓勵。
- 2、建議從家長的角度或管道宣導保險知識，尤其加強對身心障礙者家長宣導，使具有正確保險知識，讓最需要保障的人，加入微型保險的行列，以達政策目的。

(二) 黃委員煥榮：

保險有所謂「逆選擇」，即因為無力負擔保費，風險程度愈高者，愈不會參加保險。建議統計並比對承保及理賠對象之性別資料，以釐清微型保險承保人數女性高於男性，是「逆選擇」，抑是結論所言女性風險意識較強所致。

(三) 主任秘書室陳主任秘書開元：

有關年齡統計分析，應注意原住民之平均年齡與一般平均年齡有其不同，如健保規定 65 歲以上可施打疫苗，而原住民則是 55 歲，約相差 10 歲。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 保險局林副局長志憲：

- 1、有關保險知識的宣導，身心障礙者是我們非常關注的一環，將依委員建議加強宣導。
- 2、微型保險保費，幾乎有 90%是由保險公司及財團法人捐贈，或由國軍退除役官兵輔導委員會等相關部會支持，基本上，比較不會有「逆選擇」現象。
- 3、目前並無理賠案件之性別統計資料，將請同仁檢視，如有相關資料，再行提供委員參考。

(二) 邱副主任委員淑貞：

微型保險是金管會非常重視之險種，透過與中央部會、地方政府加強合作，以及提供監理誘因引導保險業善盡社會責任等方式，持續加強推廣，以提供弱勢民眾基本保險保障，建構健全社會安全網。

決議：照案通過，並請參考委員意見。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：上午 12 時 30 分。

金融監督管理委員會

111 年度性別平等專案小組第 2 次會議簽到表

職稱	姓名	簽名	備註
委員	黃煥榮	視訊參加	外聘委員
委員	張瓊玲	視訊參加	外聘委員
委員	黃淑玲	視訊參加	外聘委員
委員	陳開元	視訊參加	
委員	胡則華	視訊參加	
委員	徐萃文	另有會議	李副處長育德代理
委員	賴銘賢	視訊參加	
委員	蔡福隆	視訊參加	
委員	張吉富	視訊參加	
委員	楊登伍	視訊參加	
委員	林延增	另有會議	鄧科長雅倫代理
委員	侯立洋	請假	張組長嘉魁代理
委員	高晶萍	視訊參加	
委員	林志憲	視訊參加	
委員	賴欣國	視訊參加	
委員	范以端	視訊參加	

列席人員（視訊參加）

行政院性別平等處	吳諮議昀
本會及所屬各局(公司)	<p>本會：劉專門委員秀玲、朱科長清宏、黃副研究員寶玉。</p> <p>銀行局：王科長菽賢、杜主任玲玲。</p> <p>證期局：顏主任韶儀。</p> <p>保險局：陳副組長俐君、張科長儒臣。</p> <p>檢查局：盧主任瑞蘭。</p>

列席人員（視訊參加）

英屬百慕達商友邦人壽保險股份
有限公司台灣分公司

人資長廖穗芬
人資副理李欣泰
法令遵循主管陳芬貞