

金融監督管理委員會 113 年度性別平等專案小組 第 2 次會議紀錄

壹、時間：113 年 7 月 19 日（星期五）下午 2 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：邱副主任委員淑貞 紀錄：張專員芸甄

伍、報告事項：

案由一：有關保險業推動性別主流化標竿金融機構富邦人壽保險股份有限公司（以下簡稱富邦人壽）推動經驗分享一案，報請鑒察。（保險局）

一、委員發言內容簡要摘述：

（一）黃委員淑玲：

1. 富邦人壽在董（監）事席次達成 1/3 性別比例是否有推動期程及計畫？針對高齡社會的金融支持為何？是否提供中高齡婦女及身心障礙者相關金融服務，如小額終老保險或是身心障礙者安養等金融商品？
2. 機構推動性別主流化措施可區分內部及外部作為，內部作為包含企業陞遷管道、員工照顧福利等，請補充說明公司男、女性薪資結構情形；外部作為則是業務面落實性別主流化，報告內容建議可增加外部作為，可更能符合推動性別主流化意義。

（二）張委員瓊玲：

1. 富邦人壽依照性別平等工作法等相關規定，訂有性騷擾防治申訴調查及懲戒處理辦法，並將性騷擾防治列入同仁必修課程，請說明近 3 年課程辦理情形。此外，在反霸凌方面是否訂有相關要點或措施？112 年度支付員工心理諮商服務費用近 290 萬元，請說明使用人數及人次。

2. 報告指出女性員工晉升比率逐年上升，請補充說明整體男、女性員工晉升比率以及主管分布比率，以瞭解各層級主管性別比例是否達成 1/3 之原則。
3. 113 年富邦人壽獲得臺北市友善育兒事業獎，未來是否規劃要成立自己的幼兒園？現在許多兒童有注意力不集中等問題，父母在兒童成長過程中需投入更多心力，公司除育嬰留職停薪及產假等規定優於法律規範，對於員工家庭照顧假是否提供優於法律之措施？
4. 整體報告內容上，如能補充更多 CEDAW 所提之母性關懷資料，將可更完整呈現富邦人壽達成 SDGs 目標。

(三) 黃委員煥榮：

1. 人權政策所涵蓋範圍較性別平等層面更廣，尚包含身心障礙等面向，請問富邦人壽如何具體推動 DEI(多元共榮)文化及目標？
2. 資料顯示，內、外勤男性申請育嬰留職停薪情形有所差異，請補充說明差異原因。

二、富邦人壽回應發言內容簡要摘述：

(一) 陳總經理世岳：

1. 有關董（監）事達成女性 1/3 之性別比例部分，113 年已進用 1 名女性獨立董事，任期屆滿後將逐步調整性別結構，預計 115 年可達目標。
2. 外部之中高齡或身障等弱勢團體照顧，公司提供小額終老保險及長照險，銷售數額比重逐年提高。此外，富邦人壽全台 370 個通訊處針對老年或身心障礙者等團體不定期舉辦各種評比競賽，並提供相關獎勵。內部提供同仁條件優渥團體保險，並遵循社會局相關法規進用身障人員。

3. 內、外勤男性申請育嬰留停人數比例差異，可從薪資情形說明，因內勤男性員工薪資普遍高於配偶，故多由配偶申請育嬰留停，而外勤人員薪資因業績成長變動，故較不會以薪資作為申請育嬰留停考量。另公司規劃於南港地區之新建大樓中設置幼兒園，完善員工托育服務。

(二) 謝資深協理中威：

1. 近3年薪資結構上，副總級以上女性薪酬比例平均高於男性，中階主管男女薪酬比例相當，其餘員工部分，因新進員工以女性居多，故平均薪酬女性略低於男性。
2. 內部措施部分，112年同仁申請心理諮商計700多人次。另公司設有防治性騷擾申訴調查委員會及執行職務遭受不法侵害時之相關處理機制；在性騷擾防治課程方面，公司採線上方式辦理，提供全台灣近2萬名業務員參加，並於課後提供問卷，確保同仁瞭解相關措施與作為。
3. DEI文化推動上，公司採分階層導入，邀請外部專家與董事長及總經理進行面對面座談，瞭解何謂DEI；舉辦工作坊向處級主管說明DEI之企業文化，並藉由討論過程協助公司用（留）才；其他員工部分，則運用研討會或線上課程進行概念啟發，將DEI內化為富邦人壽的DNA。

決 定：洽悉，委員相關建議請富邦人壽參考並調整簡報內容。

案由二：有關本會性別平等推動計畫(111至114年)院層級及部會層級議題之113年1月至6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) 黃委員煥榮：

金管會網頁有公布銀行業、證券期貨業及保險業之董事性別，針對上市（櫃）公司未設立女性董事者，除

該公司年報要揭露外，證期局或證交所網站可否公開揭露其性別比例？

(二) 性平處吳諮議昀：

金管會今年所訂女性董事比例及審計委員會任一性別比例等績效指標均具挑戰性。惟因私部門推動性別比例確實需要一些時間才能達成，建議持續密集追蹤，並於年度成果報告說明策進作為方向，以逐步達成目標。

二、本會發言內容簡要摘述：

(一) 證券期貨局尚主任秘書光琪：

1. 促進公開發行上市櫃(含興櫃)公司董(監)事性別比例之強制措施有兩項，第一項為自 113 年起不同性別董事不得少於 1 人；但因董(監)事為任期制，須待任期屆滿後改選，遞延效果才會顯現，預估 114 年才有機會達到成果。第二項則是要求企業董(監)事任一性別比例如未達 1/3，年報需揭露並說明因應作為。
2. 為強化資訊揭露，先前已要求證交所在公開資訊觀測站-公司治理專區設置上市(櫃)公司董事結構之查詢頁面，委員所述部分可以進一步配合。

(二) 邱副主任委員淑貞：

為促進私部門決策參與達到性別平等目標，金管會運用各項措施及誘因，惟因公司治理原則較無法使用強制性手段，但我們仍願意設定具挑戰性之績效指標，透過各項誘因讓上市(櫃)公司遵守，並持續觀察目標達成效果。另因審計委員會在公司治理上具有很重要之功能，因此公司在選任委員時相當謹慎，且因該委員會人數較少(3-5人)，任一性別委員變動對人數占比影響較大，要達到任一性別比例達 1/3 之目標，確實是個挑戰。

決 定：洽悉。

案由三：有關 112 年性別平等實地考核委員及本會性別平等委員所提建議事項之辦理情形一案，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員淑玲：

1. 第 4 項有關學習地圖部分，請人事室具體呈現學習地圖內容及課程規劃等事項。
2. 第 10 項有關各單位在回應委員建議事項時，說明資料應扣合性平議題，如銀行局辦理走入校園金融知識宣導活動項目，請再補充說明該項活動內容與性平議題的連結。
3. 第 16 項保險局資料顯示已請公會修正保險業公司治理實務守則，增訂女性董事比例宜達董事席次 1/3，是相當先進的作為，銀行局及證期局相關公會類似實務守則是否可比照辦理？

(二) 性平處吳諮議昀：

第 16 項委員意見應是指院層級議題有關公開發行上市上櫃(含興櫃)公司女性董事占比部分，與金管會所列辦理情形較無法對應，建議釐清。

二、本會發言內容簡要摘述：

(一) 人事室鄧科長雅倫：

學習地圖人員類別區分為主管人員、非主管人員、辦理性別主流化業務人員及主計人員等，不同類別人員所需訓練內容，後續將於書面資料補充說明。

(二) 銀行局侯委員立洋：

銀行局所轄部分也定有相關實務守則，並已納入女性董事事宜達 1/3。另金融知識教育宣導部分將依委員意見在書面資料補充說明。

(三) 邱副主任委員淑貞：

第 16 項辦理情形，因銀行業、證券期貨業及保險業均已將女性董事占比達 1/3 作為整體產業的共同目標，無須區分各業別，請調整本項說明文字。

決 定：洽悉。

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 112 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：有關消除對婦女一切形式歧視公約(CEDAW)第 4 次國家報告結論性意見與建議之辦理情形一案，提請討論。(綜合規劃處)

決 議：照案通過，請依性平處規定程序將相關辦理情形進行線上通報作業。

案由二：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)公司附屬單位預算 114 年度「性別預算編列情形」一案，提請討論。(主計室)

性平處吳諮議昀發言內容簡要摘述：

參考審計部審核 112 年度中央政府總決算，針對性別預算所提事項，各機關有關性別友善相關工程因受設計、招標、發包等期程影響，致執行進度未如預期一節，提醒機關於編列次年度概算階段應督導各單位檢視工程進度，配合實際情形核實編列性別預算。

決議：照案通過，並請參考性平處提示，預算執行應依照期程目標掌握執行進度。

案由三：有關小額終老保險投保對象之性別、年齡與要保人所在行政區域分析一案，提請討論。(保險局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員煥榮：

簡報說明女性投保比例比較高，推導出女性比較重視權益保障結論；但就壽險而言，被保險人身故後受益人並非被保險人，是否有受益人性別比例相關統計資料？

(二) 張委員瓊玲：

小額終老保險最新保額上限為 90 萬元，每年保費金額為多少？從產品內容來看，其保額不高且受益人非本人，目標族群應為中高齡人口，購買主因是為身故後的喪葬費用。因此，該商品大宗客戶族群為偏鄉、平均每戶經常性收入較低縣市等弱勢地區，據報告分析結果，嘉義縣購買投保率最高。為達該項保險的社會性效用，建議下階段可著重提供弱勢地區中高齡女性人口商品資訊與服務，擴大社會安全網，以符合 CEDAW 一般性解釋針對偏鄉弱勢族群社會性安全保障之重要性意義。建議報告內容及未來展望可更精確表達，完整說明嘉惠農村地區弱勢女性的政策目標。

(三) 性平處吳諮議昀：

目前各機關性別分析報告，性別分析及統計已相對嫻熟，較為缺乏部分為後續深化應用與相應政策措施。以本案為例，已就年齡、縣市地區與身心障礙程度等作交叉性分析，可以發現多數被保險人為中高齡女性，以經常性

收入較低地區占大宗，顯示本產品具社會保險精神，可保障不利處境弱勢民眾，又民眾投保率與各縣市保險機構家數具相關性，故建議結論可增加說明具體相對應政策作為，如督導業者針對保險機構較少或是經常性收入較低縣市提供更多元、彈性及創新服務等，使報告更具參考價值。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 林委員志憲：

小額終老保險為一般的壽險，要(被)保險人多是同一人，如以 10 萬元保額、被保險人 50 歲、分 10 年繳納計算，1 年保費約 6 千元，之後保費將按年逐步提高到 7-8 千元，繳費期滿後即可獲得終身保障。

(二) 邱副主任委員淑貞：

簡報內容請補充說明相關案例及數據資料，使外界更能瞭解本項產品的特性與意義。

決 議：請保險局依委員建議調整報告內容後，提供委員參考。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：下午 5 時 10 分

金融監督管理委員會 113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		外聘委員
委員	張瓊玲		外聘委員
委員	黃淑玲		外聘委員
委員	蔡福隆		
委員	胡則華		
委員	林志憲		
委員	賴銘賢	(請假)	葛專門委員映濤代理
委員	林裕泰	(請假)	王副處長明德代理
委員	張吉富		
委員	戴美英		
委員	洪久雅		
委員	侯立洋		
委員	尚光琪		
委員	古坤榮		
委員	鄧麗英		

列席人員

行政院性別平等處	
本會及所屬各局(公司)	
其他外部與會人員	