

金融監督管理委員會 111 年度性別平等專案小組 第 1 次會議紀錄

壹、時間：111 年 03 月 21 日(星期四)上午 10 時整

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：確認上次會議紀錄以及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。

案由二：有關證券期貨業推動性別主流化標竿機構—富邦綜合證券股份有限公司(以下簡稱富邦證券)推動經驗分享案，報請鑒察。(證券期貨局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員煥榮：

- 1、簡報中未說明富邦證券中高階經理人及董事會的男女性別比例？請問富邦證券在女性同仁陞遷上，是否有所謂玻璃天花板的障礙？中高階經理人及董事會的男女性別比例差距較大，是否有積極之改善作為？
- 2、富邦證券居家辦公是疫情期間的彈性措施？或是員工有家庭照顧需求時，即可提出申請，以協助員工兼顧家庭及工作之照護措施。

(二) 黃委員淑玲：

- 1、富邦證券申請育嬰留職停薪之女性同仁，遠高於男性同仁，建議多加鼓勵男性同仁申請育嬰留職停薪。
- 2、富邦證券提供許多弱勢團體及身心障礙者關懷及補助，建議將婚姻暴力受害者團體納入補助對象，以協助女性婚姻暴力受害者。
- 3、對於女性或男性同仁申請育嬰留職停薪，有無因增加同仁負擔而引發不快之情形？有無期滿復職時，遭受不公平待遇或職場歧視之狀況？建議以匿名問卷調查瞭解實際狀況，以提供幸福友善職場。

(三) 張委員瓊玲：

- 1、富邦證券員工照護小組，有無員工協助方案（以下簡稱 EAP）之設置，以提供如托老、托育、心理諮商等協助，請補充說明 EAP 相關措施。
- 2、富邦證券對於職場性別霸凌的預防，除職場性騷擾防治外，是否有職場反霸凌、反歧視之規定及聲明，相關規定並應包括對多元性別職場尊嚴與安全的保護。

(四) 行政院性別平等處（以下簡稱性平處）吳諮議昫：

富邦證券女性基層同仁占比約為 66%，明顯高於男性，但基層女性主管比例相對只有 46%。且中高階女性主管及女性董事比例亦有偏低之情形，提升決策參與性別平等，是本處非常重視的議題之一，建議富邦證券可以進一步分析其原因，以利貴公司擬訂中長程對策，來進一步改善此一狀況。

(五) 證券期貨局（以下簡稱證期局）高副局長晶萍：

- 1、建議參考公司治理評鑑指標之加分項目，即「公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上，則總分加 1 分」之鼓

勵措施，提高貴公司董事會女性比例，以促進董事會性別多元化。

- 2、依性別工作平等法規定，為撫育未滿三歲子女，員工得向雇主請求每天減少工作時間一小時，或調整工作時間，富邦證券得否參考提供此一彈性上班措施。

(六) 綜合規劃處胡處長則華：

男女性別薪資差異是性別平等重要議題之一，富邦證券是否有員工性別薪資統計資料。另是否統計富邦證券女性投資人的占比等相關資料，以提供特別的商品或服務。

二、富邦證券回應發言內容簡要摘述：

(一) 富邦證券郭總經理永宜：

- 1、有關本公司高階經理人及董事會男女性別比例部分，本公司有通路、商品、金融交易、投資銀行等 4 個業務處，這 4 個業務處之中高階主管，約有二分之一為女性，相關資料會後提供委員參考。至於董事會成員，則均為男性。
- 2、有關鼓勵男性同仁申請育嬰留職停薪，會再廣為宣導。也會將防止婚姻暴力，納入相關機制並提供協助。另外以匿名問卷調查方式，調查育嬰留職停薪人員有無受到不公平待遇或職場歧視，是值得採用的調查方式。
- 3、本公司同仁薪資主要是依工作表現，並無男女之別，目前並未對同仁性別薪資做統計，未來將加以考量。
- 4、公司商品的設計，主要是考慮客戶的風險承受度，並未特別設計女性證券商品或是提供特別的服務，但以往相關統計資料顯示，女性會購買比較保守性的商品。

(二) 富邦金控人力資源處郭副總經理佳綾：

- 1、有關員工協助方案，富邦金控及所屬子公司，均有提供員

工免費心理諮商服務，辦理方式是與外部機構合作，提供每人每年 8 次一對一心理諮商服務。

2、本公司依規定訂有反職場霸凌的公開措施及相關規範，並定期宣導，會後將提供委員參考。

(三) 富邦證券人力資源部楊協理龍：

補充說明，居家辦公是員工照護措施，員工平時有需求，即可提出，不限於疫情期間。另員工協助之諮商部分，除與張老師等心理諮商機構合作外，內部法律單位亦有提供相關法律諮詢服務。

三、本會回應發言內容簡要摘述：

邱副主任委員淑貞：

感謝富邦證券說明兩性平權的各項推動措施，以及對於弱勢團體的協助與保護。

決定：洽悉。委員的相關建議，也請富邦證券參考。

案由三：有關本會 110 年度性別平等成果報告一案，報請鑒察。

(綜合規劃處)

本會發言內容簡要摘述：

邱副主任委員淑貞：

- 1、感謝三位外聘委員對本會性平工作的指導與督促，也謝謝性平處的協助與提示，讓本會 110 年度性別推動計畫目標都能順利達成。
- 2、董事會及高階經理人性別比例的提升，是三位外聘委員及性平處期待的目標，未來也會列為本會性別平等工作重點，持續努力。

決定：洽悉。

陸、討論事項：

案由：有關「我國期貨市場中不同性別交易人之偏好及風險承受度分析」報告一案，提請討論。(證券期貨局)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 張委員瓊玲：

- 1、報告說明女性信用度比較高，是因為她的保守性格比較高，但也可能是對金融商品的認知，仍有待學習。
- 2、報告結論說明男女因性格及風險偏好程度不同，產生不同交易行為態樣，但未提出因應策略或具體作為，建議結論第6點至第8點加以補充說明，報告將更具效益。

(二) 黃委員煥榮：

- 1、部分問卷調查內容，報告未納入統計分析，比如教育程度的影響、投資人平時取得投資訊息的主要管道等，這些都是重要變數，建議在報告中呈現，以顯現報告完整性及價值。
- 2、建議從投資人偏好取得投資訊息的主要管道，來加強教育訓練及宣導，更能達到教育宣導的效果。

(三) 黃委員淑玲：

- 1、證期局 5 年前亦有類此統計分析報告，本次報告如能再補充說明兩次統計結果之差異性或共通性，內容將更為充實。
- 2、報告統計結果顯示，男性投資人傾向投資槓桿程度較高商品，但信用狀況又較女性差，2008 年雷曼兄弟引起之全球金融海嘯，也是肇因於此。所以，提升女性參與董事會決

策比例，是一種可平衡公司決策模式，值得參考的作法。另建議可透過教育訓練方式，讓金融機構瞭解本份報告的內涵，以鼓勵金融機構增加女性董事比例，達到董事會性別多元化的目標。

(四) 國際業務處賴處長銘賢：

簡報第 14 頁，以男性違約率約 23.5%，高於女性違約率 21.7%，推論女性信用狀況較男性佳，這個統計是以「權益數負值」（即保證金不足）的人數，發生違約的比率計算，結論恐有誤。實際上，男性交易人數幾乎是女性人數的三倍，應分別以不同性別之違約數除以其交易總數計算，統計結果較為精確。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 證期局王副組長秀玲：

- 1、為協助投資人投資理財及分散風險，本局長期致力推動投資人教育訓練，並委託臺灣期貨交易所（以下簡稱期交所）辦理各項教育宣導活動，包括一般大眾課程、特定族群課程（比如高齡、女性）等，將依委員建議，於結論說明相關具體措施及作為。
- 2、有關問卷調查結果期貨投資人教育程度影響，以及投資人偏好取得投資之訊息管道。將請期交所於報告中補充，日後並將透過投資人取得資訊的管道，來加強投資人期貨知識及風險管理教育。
- 3、有關本次報告與上次（5年前）報告之差異處，本次主要有三點不同，首先是「加強男女不同性別對於商品偏好的分析」；其次是「進行問卷調查」；以及「因為 107 年期貨

市場發生 0206 事件，增加該事件男女交易行為的統計分析」等 3 項不同。

(二) 證期局高副局長晶萍：

- 1、對於女性投資人比較保守，信用狀況又較男性佳，此一特性，除賡續推動投資人教育訓練外，並將透過期貨商內部訓練，讓其瞭解女性投資人有此特性，並要求期貨商落實「認識客戶」及「讓客戶認識商品」(KYC 及 KYP) 的保護機制，以保障投資人權益。
- 2、至於提升董事會女性董事比例問題，現階段先透過公司治理評鑑的鼓勵方式，逐步推動董事會增設女性董事席次。

(三) 邱副主任委員淑貞：

- 1、報告中提到期貨商品有槓桿性，是風險比較高的金融商品，從整個交易數據看，女性交易行為是比較保守，而且違約不交割情況又比較少，未來期貨商品的銷售，在 KYC 及 KYP 的告知，要特別注意不同性別投資人特性，以協助投資人，使更為審慎。
- 2、簡報第 14 頁，是就單一事件所做的統計分析，於推論相關內涵時，應論述清楚，並精確表達。

決議：請依委員建議修改，其餘照案通過。

柒、臨時動議：無。

捌、散會：上午 12 時 06 分。

金融監督管理委員會

111 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	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	陳開元	
委員	胡則華	胡則華	
委員	徐萃文	徐萃文	
委員	賴銘賢	賴銘賢	
委員	蔡福隆	蔡福隆	
委員	張吉富	張吉富	
委員	楊登伍	楊登伍	
委員	林延增	林延增	
委員	侯立洋	侯立洋	
委員	高晶萍	視訊參加	
委員	林志憲	林志憲	
委員	賴欣國	賴欣國	
委員	范以端	視訊參加	

列席人員

行政院性別平等處	吳諮議昀	視訊參加
本會及所屬各局(公司)		詹清蘭
		劉香吟 林清忠

列席人員

富邦綜合證券股份有限公司

富邦證券總經理永宜、楊經理龍視訊
富邦金融人力資源處郭副總經理佳績視訊
視訊參加