

【專題二】



如何以公司治理評鑑機制推動性別平等

李宥瑩（證交所專員）

壹、前言

近年來國際間對性別平等議題愈趨重視，為實現性別平等目標，許多國家紛紛通過適用於各領域之法規規定，相關規範涵蓋個人權利、生育、就業、薪資及公司治理等多種面向。用於改善性別平等之政策工具因國家及當地文化而異，其規範強度包括非強制性建議到強制性法律規定等不同態樣。

為落實推動我國性別平等政策綱領，提升女性參與決策之程度，公司治理評鑑於第二屆（104 年度）起納入女性董事相關指標，後續並因應國際趨勢持續調整更新指標，並納入男女薪資平等相關議題，以推動上市櫃公司於董事會結構及員工福利等層面落實性別平等。本文茲就公司治理評鑑簡介、各國女性董事制度、公司治理評鑑有關性別平等相關指標、上市櫃公司董事會女性董事比例等進行概述，以瞭解透過公司治理評鑑機制推動性別平等之情形。

貳、公司治理評鑑簡介

為提升我國上市櫃公司之公司治理，金融監督管理委員會發布「2013 強化我國公

司治理藍圖（2013-2017）」，提出形塑公司治理文化、促進股東行動主義、提升董事會職能、揭露重要公司治理資訊及強化法制作業等五大計畫項目及相關具體措施。依據該藍圖之具體措施，指定臺灣證券交易所於2013年10月25日設置公司治理中心，並由其邀集專家學者、證券周邊單位及主管機關組成公司治理評鑑委員會完成設計評鑑指標及評分標準，自2014年起對所有上市櫃公司辦理公司治理評鑑，希望透過評鑑機制，促使公司自願性改善公司治理。

公司治理評鑑指標之架構主係參酌國際經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development，簡稱OECD）於2004年所發布之公司治理六大原則，包括「確保有效率的公司治理架構」、「保障股東權益及發揮其重要功能」、「公平對待股東」、「重視利害關係人之權益」、「資訊揭露與透明性」及「落實董事會責任」，建立評鑑五大構面「維護股東權益」、「平等對待股東」、「強化董事會結構與運作」、「提升資訊透明度」及「落實企業社會責任」，其後並因應2015年發布之G20/OECD公司治理原則，於第五屆（107年度）公司治理評鑑時將「維護股東權益」及「平等對待股東」構面合併為「維護股東權益及平等對待股東」，調整為四大構面，並於第九屆（111年度）將「落實企業社會責任」構面更名為「推動永續發展」。

配合國內外公司治理相關評鑑內容、國際發展趨勢、法規及政策，公司治理評鑑每年調整研議相關指標，並持續關注環境、社會、人權等議題，重視永續發展價值，其中為落實推動我國性別平等政策綱領，亦透過指標訂定及參考範例編纂提供標竿企業具體作為，以提昇公司對性別平等之認同。

公司治理評鑑每年對整體上市櫃公司進行評比，並公布評鑑結果，希冀透過評鑑機制使企業持續發掘改善機會及提升公司治理，而評鑑結果亦提供投資人判斷各企業公司治理良窳之參考依據，在責任投資日益受到重視的資本市場，期盼藉由市場力量，能引導企業自願依循國際趨勢及最佳實務做法，並建立良好之公司治理制度。

參、各國女性董事制度及性別比例概況

基於性別平等原則，各國為提升女性參與決策之程度，多對公司董事會之女性董事席次有所規範，相關規範強度則因各國國情文化而不盡相同，部分國家以法規規範要求公開發行公司、員工人數或經濟規模達到相當標準之公司須符合法定之女性董事席次比例；部分國家透過軟性之公司治理守則要求公司揭露董事會性別多元化政策、目標及進程，以鼓勵公司自願性達到所訂定之女性董事席次比例。以下就歐、美及亞洲部分國家

有關女性董事制度之主要發展趨勢簡要介紹。

一、各國女性董事制度

(一) 歐洲國家

挪威於 2005 年 12 月通過性別配額法 (Gender Quota Law)，透過 Public Limited Liability Companies Act 等法律規定上市公司應將女性董事比例提升至 40%，並給予公司二年之遵循期間，成為歐洲第一個立法要求董事會性別配額之國家，未符合規定之公司，得處以罰鍰或關閉公司，由於該項強制規定，其女性董事比例從 2001 年之 5% 上升到 2008 年之 40%。

義大利於 2011 年之性別平等法 (Gender Parity Law) 規範上市公司董事會應符合多元化規定，董事人數三人以上者，董事會少數性別比例應於第一次改選時達到 20%，並於之後的改選達到 33%，2020 年 10 月並進一步將董事會少數性別比例提升至 40%。無法遵守規定之公司將受到制裁，若公司未在收到通知後四個月內遵循相關規定，將受到義大利交易所委員會警告，若仍未依警告內容辦理，將面臨 200,000 歐元到 1,000,000 歐元罰款，並再給予三個月改善期，若公司仍未符合規定，其董事會選舉將被視為無效。

法國於 2011 年實施董事會性別配額制 (Copé-Zimmermann Law)，規範對象包括：所有上市公司、非上市公司收入或總資產超過 5,000 萬歐元或連續三年員工人數 500 人以上者，受規範之公司其女性董事比例應於 2014 年達到 20%、於 2017 年達到 40%。若違反相關法律規定，則董事的任命視為無效。

比利時於 2011 年 7 月修改相關法案 (Belgian Code of Companies)，規定於 2018 年 1 月 1 日起上市公司董事會至少應有 33% 女性成員，較小規模之上市公司 (員工人數少於 250 人或資產、營收較小者) 則可延後至 2020 年 1 月 1 日起符合相關規定。未符合規定者，應於下次股東會達成女性配額比例，若仍未達規定比例，董事因行使職權所得之財務或非財務利益皆將被暫停給付，直到符合相關規定始得給付。除此之外，董事會未達到規定之女性配額比例時，董事長應為女性，否則其指派為無效。

德國於 2015 年通過法案，規定董事人數三人以上之上市公司，監事會

應有 30% 女性成員。2021 年 8 月進一步通過法案，規定自 2022 年 8 月起董事人數三人以上之上市公司，董事會必須有一位女性董事。若公司未達到最低配額要求，應報告說明無法達成最低配額的原因，並設定目標及實現目標的最後期限，若未遵循報告義務，將面臨相關罰款規定。

英國財務報告理事會（Financial Reporting Council, FRC）於 2010 年 6 月發布之公司治理守則，建議公司董事會成員之選任和指派應考量多元化利益，其中包括性別多元化。2012 年 10 月更新公司治理守則，對必要揭露事項進一步規範，公司應於年報中揭露董事會多元化政策，其中包括性別多元化，並應設定可客觀衡量的目標及揭露達成進度。

英國 30% Club 認為投資人應在推動公司董事會性別多元化議題扮演關鍵角色，並關注董事會選任情形。由政府相關單位及學校支持的研究報告持續追蹤董事會之性別平等議題，2011 年 Davies Review 建議富時 100 指數的公司董事會應於 2015 年達到至少 25% 女性董事比例。2016 年 Hampton-Alexander Review 建議富時 350 指數的公司董事會應於 2020 年達到至少 33% 女性董事比例。

英國金融行為監管局（Financial Conduct Authority, FCA）於 2021 年 7 月 28 日發布之諮詢文件（CP21/24 1.14），規劃修改上市規則中有關資訊揭露的規定，訂定董事會多元化目標如下，公司並應依循「不遵守就解釋」原則。

- 董事會女性成員至少達 40%。
- 至少一位高級董事會職位（主席、首席執行官（CEO）、高級獨立董事（SID）或首席財務官（CFO））為女性。
- 至少一位董事會成員來自非白人少數民族背景。

綜上，部分歐洲國家採行較具強制力的法律規定，例如：挪威、義大利、法國或德國等，若違反規定將面臨罰則或董事會選任無效等後果，部分國家如英國，則採行較不具法律強制性之規定，要求董事會揭露董事會多元性政策、相關目標及進程，以促進公司自願性達到目標之女性董事比例。

（二）美國

加州州長 Jerry Brown 於 2018 年 9 月 30 日簽署新法案 (SB 826)，規定於加州註冊設立及總部位於加州之上市公司，於 2019 年底其董事會應至少包括一位女性董事，於 2021 年底，若董事會成員為五人則至少須有兩位女性董事，若董事會成員為六人以上則至少須有三位女性董事，違反相關規定將受到罰款，此項規定使加州成為美國第一個要求上市公司將女性納入董事會的州。雖然加州這項法令目前正面臨被控涉及違憲的挑戰，但美國仍有許多州隨後亦採取推動女性董事的措施。

華盛頓州於 2020 年頒布相關法案，要求上市公司於 2022 年 1 月前設置至少 25% 的女性董事，否則應公開揭露其董事會多元化說明。馬里蘭州和伊利諾州等亦有類似的揭露要求，惟未達設置比例的公司並不會因此面臨處罰。

2021 年 8 月 6 日美國證管會核准那斯達克 (Nasdaq) 董事會多元性規範 (Board Diversity Rule, Securities Exchange Act Release No. 34-92590)，規定在該交易所上市的公司必須至少有兩位多元化董事，包括一位女性，及一位少數族裔或 LGBTQ+ (同性戀、雙性戀、跨性別及其他性少數) 人士，未符合相關規範的公司將被要求進行說明。

(三) 亞洲國家

1、香港

香港現行上市規則 13.92 規定，提名委員會 (或董事會) 須訂有關於董事會成員多元化的政策，並於企業管治報告揭露該多元化政策。其中董事會成員多元化可透過考慮多項因素達到，包括 (但不限於) 性別、年齡、文化及教育背景或專業經驗。

香港交易所為進一步提升發行人董事會成員多元化，於 2021 年 4 月 16 日發布有關檢討《企業管治守則》及相關《上市規則》條文諮詢文件，並於 12 月 10 日發布其諮詢總結，增修上市規則 13.92 規定，儘管董事會成員是否多元化可因應多項因素來考量 (包括但不限於性別、年齡、文化及教育背景或專業經驗)，但若董事會成員全屬單一性別，則香港交易所認為其並不符合董事會多元化規定，發行人須在 2024 年 12 月 31 日前委任至少一位不同性別董事，相關規定於 2022 年 1 月 1 日生效。另 2022 年

7月1日後的首次公開招股申請人，則須委任至少一位其他性別的董事。

上開諮詢總結報告亦新增《企業管治報告》中有關J. 多元化強制揭露要求及《企業管治守則》B.1.3 條文，有關強制揭露要求包括：(i) 如何及何時達到董事會成員性別多元化；(ii) 為達到董事會成員性別多元化而訂立的目標數字和時間表；及(iii) 發行人為建立一個可以達到性別多元化的潛在董事繼任人管道所採取的措施。另《企業管治守則》B.1.3 條文規定董事會應每年檢討發行人董事會多元化政策的實施及有效性。

2、馬來西亞

為加速推動女性參與董事會，馬來西亞於2021年4月28日修訂公司治理守則（Malaysian Code on Corporate Governance）原則A之董事會組成5.9規定，將原條文「大型公司」（FTSE Bursa Malaysia Top 100 Index公司或市值20億馬幣以上）董事會至少包括30%女性董事，修改為「所有上市公司」董事會至少包括30%女性董事。

另馬來西亞財政部長於2021年10月29日宣布，政府將通過相關規定，要求2022年9月1日起大型上市公司董事會至少須有一位女性董事，其他上市公司則應於2023年6月1日起遵循相關規定。

二、各國女性董事比例

MSCI ESG 研究公司於2009年起每年對董事會之女性董事比例進行研究並出具報告。2020年出具之報告針對列入MSCI ACWI指數（All Country World Index，包括已開發市場及新興市場之大型及中型公司）之2,907家成分股，蒐集彙整公司董事會性別組成資訊，茲摘錄部分國家資料如下。

2020年歐洲國家之女性董事比例介於25%-43%間，其中以法國及挪威之女性董事比例較高，主要係因法國及挪威較早強制實施女性配額制，且要求女性董事比例應達到40%。美國之女性董事比例為28%，尚較歐洲大多數國家為低，主要係因大多州未強制採行配額制，而係透過要求揭露董事會性別多元化資訊以提升女性董事占比。亞洲國家除馬來西亞女性董事比例達28%外，其餘國家皆未達20%。

國家別	2016	2017	2018	2019	2020
歐洲國家					
法國	37.6%	40.8%	41.2%	44.3%	43.3%
挪威	39.4%	42.2%	39.6%	39.2%	42.3%
比利時	27.7%	30.4%	31.1%	36.7%	38.5%
義大利	33.1%	35.8%	35.0%	37.1%	36.5%
英國	25.3%	26.8%	29.1%	31.7%	34.3%
德國	19.5%	20.9%	22.5%	33.3%	25.2%
美國及澳洲					
澳洲	26.0%	28.7%	31.5%	31.2%	34.0%
美國	20.3%	21.7%	23.4%	26.1%	28.2%
亞洲國家					
馬來西亞	15.3%	20.2%	21.9%	25.3%	28.1%
新加坡	11.2%	12.9%	13.7%	18.4%	19.5%
泰國	12.2%	11.8%	12.7%	13.8%	17.6%
印度	12.8%	13.8%	14.0%	15.9%	16.6%
中國大陸	8.5%	9.7%	11.1%	11.4%	13.0%
香港	10.6%	11.3%	11.0%	12.4%	12.7%
臺灣	6.9%	9.7%	10.9%	11.2%	11.5%
日本	4.8%	5.3%	6.4%	8.4%	10.7%
南韓	2.4%	2.1%	2.3%	3.3%	4.9%
MSCI ACWI Index					
MSCI ACWI Index	15.8%	17.3%	17.9%	20.0%	20.6%
MSCI EM Index					
MSCI EM Index	9.0%	10.2%	11.2%	12.1%	13.0%
MSCI World Index					
MSCI World Index	19.1%	20.4%	21.6%	25.0%	26.2%

資料來源：摘錄自 MSCI Women on Boards 2020 progress report | November 2020

肆、公司治理評鑑有關性別平等相關指標

公司治理評鑑指標架構係參酌 OECD 發布之公司治理原則，指標設計參考國內外相關規範，包括國內法規、「上市上櫃公司治理實務守則」、「上市上櫃公司永續發展實務守則」、國外亞洲公司治理協會（ACGA）CG Watch 指標、東南亞國家協會（ASEAN）公司治理計分卡，及聯合國永續發展目標等。公司治理評鑑主要目的在於促使企業自發性地朝最佳實務目標發展。

為擘劃我國性別平等政策方向，行政院於 2011 年發布「性別平等政策綱領」，為積極落實推動兩性平等相關政策，金管會配合行政院性別平等處以性別平等政策綱領為藍本，據以擬定性別平等推動計畫（108 至 111 年），其性別議題包括促進公私部門決策參與之性別、促進民間企業採行三分之一性別比例原則及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等內容。

公司治理評鑑配合我國性別平等政策綱領，自第二屆（104 年度）起納入女性董事相關指標，後續參酌各國女性董事制度發展趨勢及我國性別平等推動計畫，持續調整修訂相關指標，並納入男女薪資平等相關議題，希望透過評鑑機制使上市櫃公司重視並落實性別平等，以下簡述相關指標發展歷程。

一、促進女性參與決策

- （一）第二屆（104 年度）公司治理評鑑，新增指標 3.32「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？」：

為落實推動我國性別平等政策綱領，提高女性決策參與程度並健全董事會結構，參酌 OECD 原則 VI (E) (3) 董事會成員應能有效承擔其職責，以及上市上櫃公司治理實務守則第 20 條第 3 項規定，董事會成員組成應注重性別平等，新增指標 3.32，鼓勵上市櫃公司至少設置一位女性董事。

- （二）第三屆（105 年度）公司治理評鑑，新增指標 3.35「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上？」：

為落實推動我國性別平等政策綱領，提高女性決策參與程度並健全董事會結構，參酌 OECD 原則 VI (E) (4) 董事會應定期執行績效評估並確認其成員具多元背景及適任性，暨依國際主要發展趨勢建議女性董事比例達董事會席次三分之一以上，新增指標 3.35，推動上市櫃公司之董事會性別比例達到目標水準。

- （三）第五屆（107 年度）公司治理評鑑，將原指標 3.32 及 3.35 合併，修訂指標 2.6「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事？若公司董事每一性別達董事會席次四分之一以上且至少包含一席女性獨立董事，則總分另加一分」：

參酌 2015 年公布之 G20/OECD 公司治理原則，該屆將「維護股東權益」及「平等對待股東」構面合併，指標構面調整為「維護股東權益及平等對待股東」、「強化董事會結構與運作」、「提升資訊透明度」及「落實企業社會責任」等四大構面，故將原指標 3.32 及 3.35 合併後指標編號調整為 2.6，並依公司落實情形分級給分，若設置一位女性董事可得基本分，並修訂額外加分條件，若每一性別達董事會席次四分之一以上且含一席女性獨立董事，

則可額外加分。

- (四) 第七屆(109年度)公司治理評鑑,修訂指標2.6「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事?若公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上,則總分另加一分。」:

參酌國際發展趨勢及性別平等推動計畫,修訂額外加分條件,若董事每一性別達董事會席次三分之一以上則可額外加分,修訂指標2.6。

屆次	指標編號	評鑑指標	修正類型
第二屆 (104年度)	3.32	公司董事會成員是否至少包含一位女性董事?	本項新增
第三屆 (105年度)	3.35	公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上?	本項新增
第五屆 (107年度)	2.6	公司董事會成員是否至少包含一位女性董事? 【若公司董事每一性別達董事會席次四分之一以上且至少包含一席女性獨立董事,則總分另加一分。】	指標修正 原 3.32 改為 2.6 原 3.35 合併至 2.6
第七屆 (109年度)	2.6	公司董事會成員是否至少包含一位女性董事? 【若公司董事每一性別達董事會席次三分之一以上,則總分另加一分。】	指標修正

有關董事會性別多元化是否有助提升公司績效,相關研究結果並不一致,部分研究發現增加董事會中女性成員與公司之會計績效呈正相關,部分研究則顯示女性董事與公司財務績效沒有顯著關係。證交所於2020年委託研究團隊針對1996年至2018年我國上市櫃公司女性董事比例與財務績效關聯性之研究顯示,在董事會進行改選後,女性董事比率較高的公司,對改選當年度及後一年度的會計績效(ROA)有顯著的提升效果,當女性董事比率介於30%與40%時對會計績效之提升效果最佳,但當女性董事比率超過40%時,效果即不顯著,亦即公司有一席以上之女性董事對會計績效即有提升效果,而女性董事比率介於30%與40%效果最佳。依現行女性董事相關指標觀之,鼓勵上市櫃公司至少設置一位女性董事或設置女性董事席次三分之一以上,尚與前開研究結果一致,且與亞洲鄰近國家規定相近。

二、改善性別薪資差距

公司治理評鑑為鼓勵公司重視員工權益並落實企業社會責任，爰訂定指標 4.8「公司是否制訂政策，將經營績效或成果，適當反映在員工薪酬，並揭露於公司網站或年報？」及 4.9「公司網站及年報是否揭露各項員工福利措施、退休制度與其實施情形？」，對於公司揭露員工薪酬政策或各項員工福利措施等皆可於公司治理評鑑中得分。

其中為鼓勵公司落實男女薪資平等，公司揭露列舉員工福利事項，包括改善性別薪資差距，亦為指標 4.9 之得分要件之一。為鼓勵公司效法標竿企業做法，以有效落實薪資平等，公司治理評鑑參考範例中，指標 4.8 及 4.9 也納入標竿企業較佳揭露內容，摘述與改善性別薪資差距相關者如下。

【指標 4.8 參考範例】

本公司致力於落實平等的友善職場，基層人員每月平均收入為臺灣最低基本工資之 2.4 倍，其中男性為 2.3 倍，女性為 2.5 倍，整體薪酬優於同業，且不因性別、年齡、種族、國籍等因素而有所差異，使員工能在平等的職場環境中發揮個人價值並貢獻所長。

本公司臺灣地區的男女薪資報酬比率，不論主管職或一般人員，女性和男性員工的全年薪資報酬比率無顯著差異。

	女 / 男		0000 年度
主管職	高階主管	月薪 (%)	111
		酬金 (%)	104
	中階主管	月薪 (%)	101
		酬金 (%)	101
	初階主管	月薪 (%)	95
		酬金 (%)	94
一般人員	月薪 (%)	97	
	酬金 (%)	100	

註 1：女 / 男薪資報酬比例之月薪及酬金係指每月薪資與年終獎金。

註 2：高階主管：處長級（含）以上主管；中階主管：部長級（含）以上主管；初階主管：部長級以下主管。

【指標 4.9 參考範例】

行政院主計總處統計男女薪資比例約相差 14%，但在本公司男女薪資比例為 1:1，

依據公司人事管理辦法第八條、第十二條規定，本公司甄選進用之人員係按各職等所具資格之初任條件聘任，並依員工薪級表所定標準支給薪資，各層級人員薪資不因性別而有所差異，建立同工同酬的工作環境，真正落實性別職場平等理念。

上市櫃公司於網站及年報揭露男女薪資平等之具體做法，可於公司治理評鑑指標得分，相關指標之得分率亦逐年提高，可見透過公司治理評鑑能有效引導公司重視其員工薪酬政策及福利措施，進而促進男女薪資平等。

伍、上市櫃公司董事會女性董事比例

近年來隨政府政策推動及性別平等觀念宣導，女性參與決策逐漸受到重視，董事會之女性比例亦逐年提升，以下茲就上市櫃公司於 108 年至 110 年董事會「女性董事一席以上比例」、「女性董事比例」及「女性董事比例三分之一達成率」概況進行說明。

一、女性董事一席以上比例

108 年至 110 年上市公司女性董事一席以上之比例為 66.45%、67.05% 及 69.73%，上櫃公司為 64.13%、66.97% 及 68.87%，呈現每年穩定成長。我國公司治理評鑑於第二屆（104 年度）起納入相關指標，鼓勵上市櫃公司至少設置一名女性董事，加以女性參與董事會逐漸於國際受到倡議與重視，截至 110 年底，上市櫃公司有近 7 成設置一席以上之女性董事，且此比例逐年增加中。

市場別／年度	女性董事一席以上比例	
	上市公司	上櫃公司
108	66.45%	64.13%
109	67.05%	66.97%
110	69.73%	68.87%

資料來源：公司治理中心網站

二、女性董事比例

108 年至 110 年上市公司女性董事比例為 13.17%、13.37% 及 13.90%，上櫃公司為 13.75%、14.34% 及 14.57%，呈現每年微幅增加之趨勢，而每年上櫃公司設置比例皆微幅高於上市公司。在公司治理評鑑鼓勵公司自願性增加女性董事席次，及董事會多元化為國際發展趨勢之情況下，女性參與董事會之機會亦增加，故女性董事比例逐年穩定增

加，截至 110 年底，上市櫃公司之女性董事比例約達到 14%。

市場別／年度	女性董事比例	
	上市公司	上櫃公司
108	13.17%	13.75%
109	13.37%	14.34%
110	13.90%	14.57%

資料來源：公司治理中心網站

三、女性董事比例三分之一達成率

108 年至 110 年上市公司女性董事比例 1/3 達成率為 8.92%、9.29% 及 10.23%，上櫃公司為 9.81%、10.67% 及 10.17%，除上櫃公司於 110 年小幅下降外，餘為每年微幅增加之趨勢。我國公司治理評鑑於第三屆（105 年度）起參酌國際發展趨勢訂定指標，鼓勵董事之任一性別達董事會席次三分之一，截至 110 年底，上市櫃公司之女性董事比例三分之一達成率約為 10%。

市場別／年度	女性董事 1/3 達成率	
	上市公司	上櫃公司
108	8.92%	9.81%
109	9.29%	10.67%
110	10.23%	10.17%

資料來源：公司治理中心網站

陸、其他推動性別平等措施

董事會成員多元化有助企業永續經營，為利投資人瞭解公司董事會成員多元化資訊，金管會於 2021 年 11 月 30 日公告修正「公開發行公司年報應行記載事項準則」第十條及附表一，明定公司應具體敘明董事會之多元化政策、具體管理目標與落實達成情形，多元化政策包括但不限於董事遴選標準、董事會應具備之專業資格與經驗、性別、年齡、國籍及文化等組成情形或比例，上市櫃公司自 2022 年起應依規定於年報揭露董事會多元化相關資訊，透過相關資訊揭露，期望能促進上市櫃公司關注董事會性別多元化議題，以符合國際間重視兩性平權之趨勢。為促進董事會成員性別多元化，並參考國際趨勢，於 2021 年 12 月 8 日修訂上市上櫃公司治理實務守則第二十條，建議女性董事

比率宜達董事席次三分之一。

行政院性別平等會於 2021 年 12 月 21 日發布性別平等重要議題（院層級議題）（111-114 年）及私部門女性董事目標值，訂定於 2025 年底上市櫃（含興櫃）公司女性董事占比較 2021 年底提升 6%，並於 2025 年底上市、上櫃及興櫃公司董事任一性別比例達三分之一之達成率分別為 10.5%、13% 及 15%。證交所將持續配合每年度之公司治理評鑑宣導活動，推廣董事會性別多元化相關議題，以達成性平目標。

柒、結語

隨著文明發展，性別平等已逐漸成為普世價值，1979 年聯合國通過「消除對婦女一切形式歧視公約」（CEDAW），內容闡明男女平等享有一切經濟、社會、文化、公民和政治權利，2015 年聯合國發布永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）亦將性別平等（Gender Equality）列為 17 項永續發展目標之一，希望能實現性別平等，增強婦女權能。我國順應國際發展趨勢，多年來在法令政策推動以及積極宣導下，性別平權逐漸受到重視，在女性董事制度上，我國尚非採強制配額規定，而係透過公司治理實務守則及公司治理評鑑，引導上市櫃公司重視相關議題，近年在相關機制之推動下女性董事比例亦逐年提升，表現與亞洲其他國家相近，未來將持續推廣宣導相關議題，期能符合國際潮流，使不同性別者能享有平等權利。

~ 當日沖銷交易小提醒 ~

投資人從事當日沖銷交易前，應評估自身財務狀況、投資經驗，並衡量股價波動及無法完成反方向沖銷恐面臨違約等投資風險。