



# 公司治理之性別統計

---

---

報告人：吳璨羽  
行政院主計總處  
綜合統計處

110年3月17日

# 大綱

---

多元性別與女力崛起

追求ESG的永續治理

評量ESG的性別平等

國內實證

結語

---

## 多元性別與女力崛起

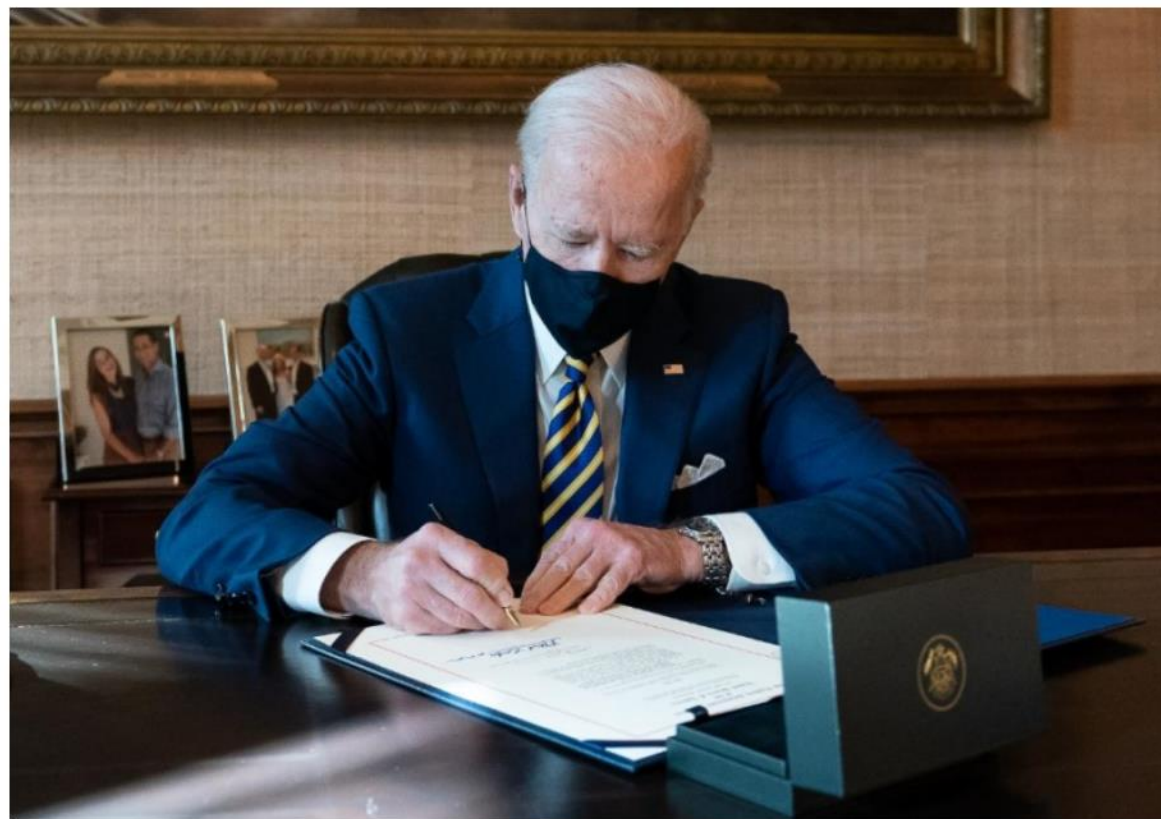
---

# 反對性別歧視

美國拜登總統一上任即簽署17項行政措施，涵括「預防工作領域中出現任何因為生理性別、性別傾向的歧視」

## 禁止基於性別認同的歧視

- 允許學童依照性別認同進入洗手間、更衣室或參加學校體育賽事
- 廢除川普時代對跨性別人士從軍的禁令
- 將通過保障LGBTQ權利的「平等法案」，列為優先事項



圖取自PresidentBidentwitter

# 性別是多元的

108年5月通過司法院釋字第748號解釋施行法  
台灣成為亞洲第一個同性婚姻合法化的國家



- Lesbian (女同性戀)
- Gay (男同性戀)
- Bisexual (雙性戀者)
- Transgender (跨性別者)
- Queer (酷兒)
- Intersex (雙性人)
- Asexual (無性戀者)



# 支持多元性別



圖取自法新社

瑪莉·考 ( Marie Cau ) 為 法國首位跨性別市長，展現性別多元平權的價值

瑪莉·考表示：「人們投給我不是因為跨性別者的身分，他們選擇了一個最佳的（市政）方案。」



圖取自SarahEMcBride推特

莎拉麥可布萊德 ( Sarah McBride ) 為 美國德拉瓦州美國史上第一位跨性別的州參議員



圖取自三立新聞網

唐鳳為 我國行政院政務委員

唐鳳表示：「性別不是是非題，是填空題，唐鳳的性別就是唐鳳」

# 政府部門之女力崛起

- 美國財經內閣著重多元，女性多於男性
- 財政部長、首席經濟顧問、首席貿易談判代表(台裔)、管理預算局長及商務部長均為女性



珍妮特·葉倫  
Janet Yellen

提名職位：財政部長  
年齡：74歲  
前任職位：前任聯準會主席  
高度關心勞工的總體經濟學家



瓦利·艾迪耶摩  
Wally Adeyemo

提名職位：財政部副部長  
年齡：39歲(奈及利亞出生)  
前任職位：跨太平洋夥伴協定(TPP)談判代表、參議員華倫主導消費金融保護局幕僚長  
與歐巴馬同為第一代非裔美人



塞西莉亞·勞斯  
Cecilia Rouse

提名職位：首席經濟顧問  
年齡：57歲(非裔)  
前任職位：普林斯頓大學公共與國際事務學院院長  
著重勞工與女性工作平權



布萊恩·狄斯  
Brian Deese

提名職位：白宮經濟委員會主席  
年齡：42歲  
前任職位：白宮經濟顧問助理委員  
貝萊德基金永續投資團隊領導人、希拉蕊與歐巴馬競選團隊成員



戴琪  
Katherine Chi Tai

提名職位：首席貿易談判代表  
年齡：46歲(台裔)  
前任職位：眾議院歲入委員會民主黨首席貿易顧問  
貿易律師與談判專家



吉娜·雷蒙多  
Gina Raimondo

提名職位：商務部長  
年齡：49歲(義大利裔)  
前任職位：羅德島州州長  
專長企業商務法規



妮拉·譚登  
Neera Tanden

提名職位：白宮管理及預算局局長  
年齡：50歲(印度裔)  
前任職位：智庫「美國進步中心」主席兼執行長  
希拉蕊多次競選團隊核心成員

註：前任職位均為歐巴馬時期  
整理：今周刊



圖取自今周刊



# 民間企業之女力崛起

## 經濟學人：華爾街玻璃天花板被突破

- Jane Fraser(花旗)

其他民間企業女性CEO

- Carol Tomé(UPS)

- Thasunda Brown Duckett(TIAA)

- Rosalind Brewer(WBA)



Jane Fraser



Thasunda Brown Duckett



Carol Tomé



Rosalind Brewer

資料來源「經濟學人雜誌」

圖取自NBCNews、AJCNews、GlobalCosmeticsNews、AmericanBanker。



# 多元包容為企業永續趨勢

- 女力崛起及多元性別認同展現職場之多元包容，有助企業永續發展
- UN SDGs ( 永續發展目標 ) 強調性別平等不只是基本人權，更是世界和平、繁榮及永續發展的根基
- 越來越多的投資人及勞動力會選擇投入著重環境(E)、社會(S)及治理(G)的企業



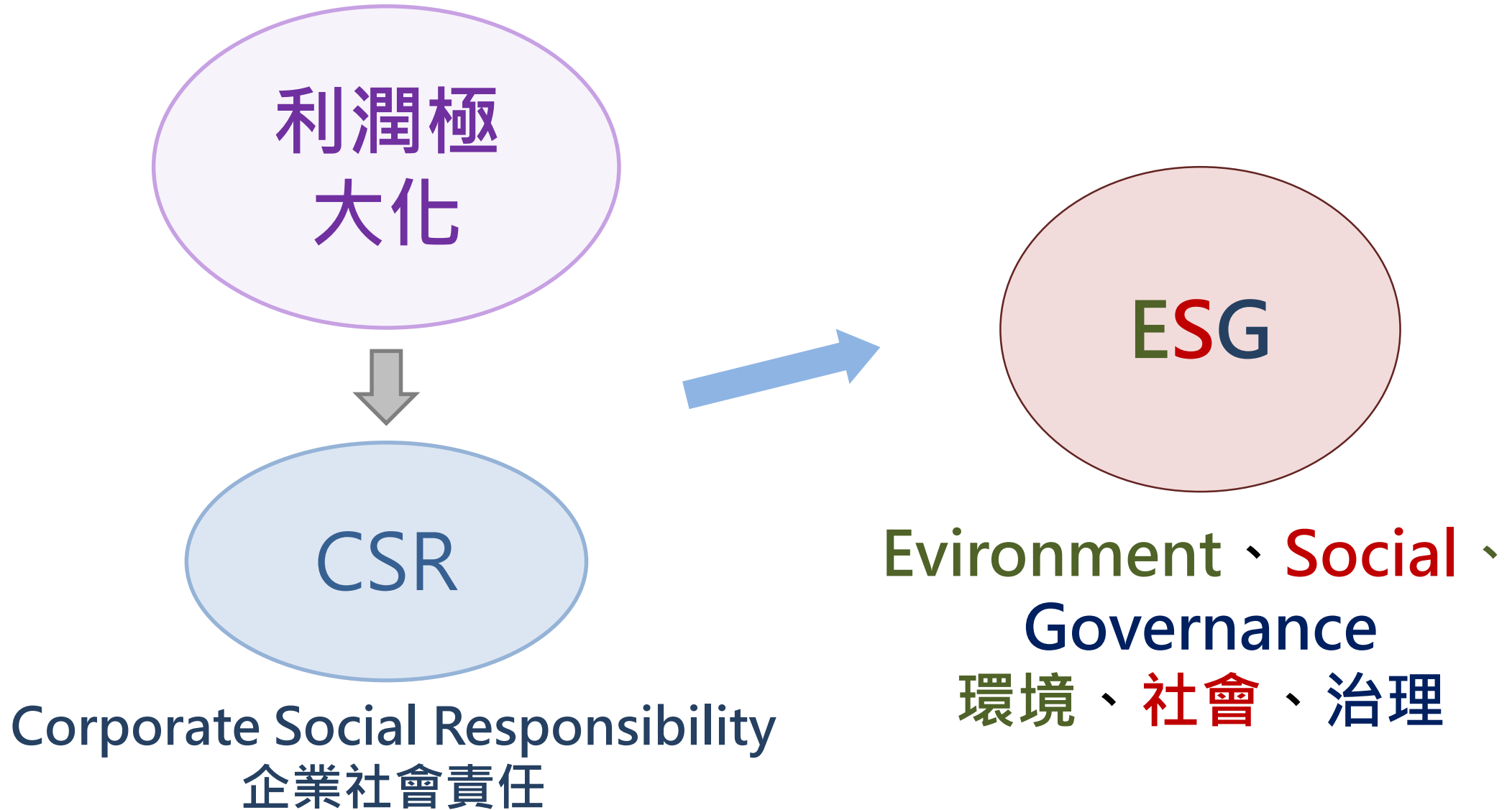
圖取自聯合國網頁。

---

## 追求ESG的永續治理

---

# ESG日益重要(1/2)



# ESG日益重要(2/2)

- CEO of JP Morgan指出企業宗旨改變：
  - ➔ 以前企業追求「以股東利益視為優先原則」
  - ➔ 新世代企業改為「以客戶、員工、供應商、股東與社會環境等利益相關人的權益為優先考慮因素」
- 投資重視ESG的企業，績效越好
- 全球許多退休基金，紛紛將ESG納入投資篩選準則



Jamie Dimon

圖取自維基百科



# ESG議題

## 環境 ( E )

- 溫室氣體排放
- 空氣質素
- 能源管理
- 水及污水管理
- 產品和服務的生命週期影響
- 環境、社會對資產和營運的影響
- 產品包裝

## 社會 ( S )

- 人權
- 社區關係
- 數據保安及客戶隱私
- 公正披露及標示
- 勞工關係
- **薪酬與福利**
- 招聘、發展和保留

## 公司治理 ( G )

- 風險管理
- 意外及安全管理
- 商業倫理
- 激勵措施架構
- 報告和審計政策
- 競爭行為
- **監管覆蓋**
- 政治影響
- 物料採購
- 供應鏈管理

# 公司法修正及綠色金融方案2.0

---

- 公司法第一條增列第二項

公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任

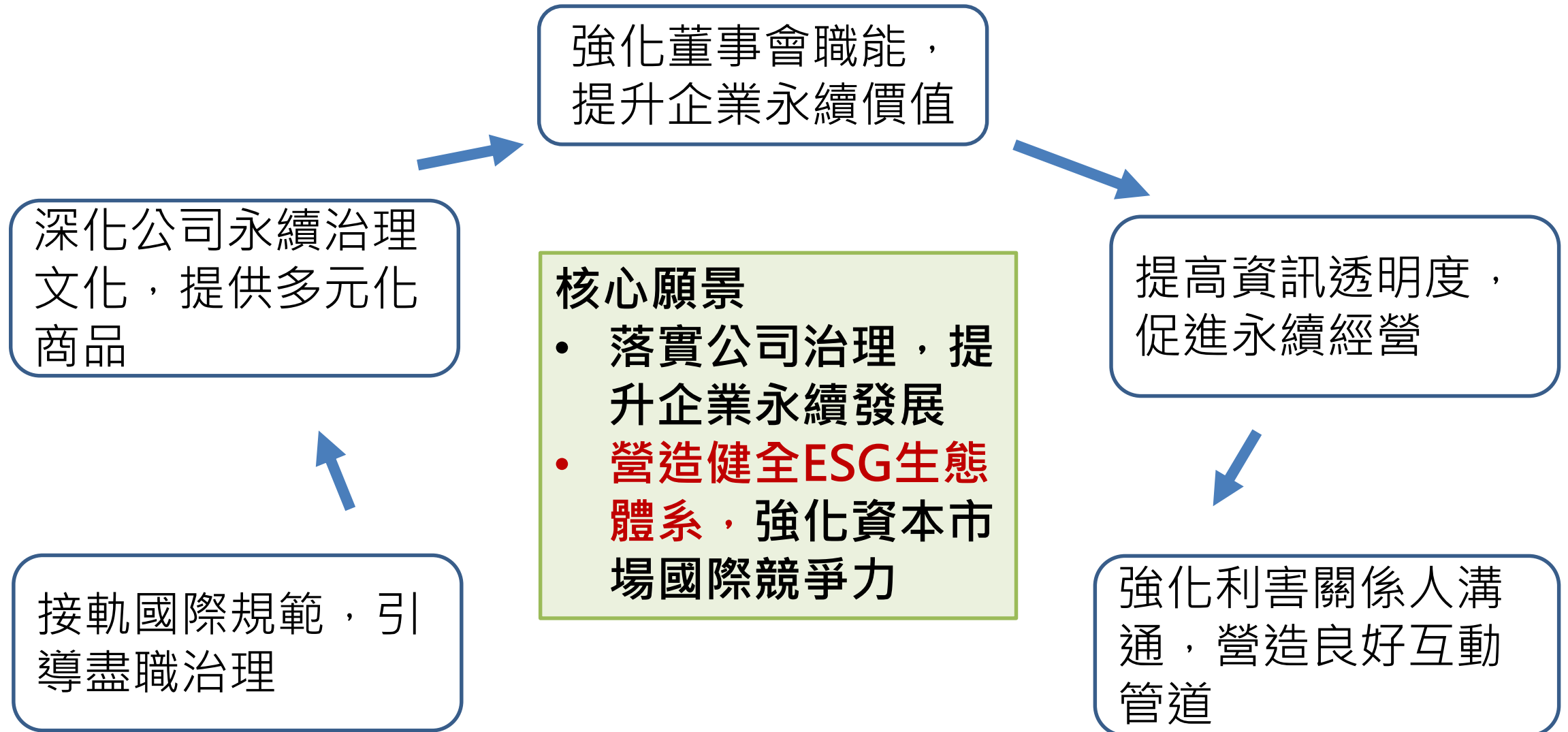
- 綠色金融方案2.0

- ☞ 引導企業及投資人重視ESG議題

- ☞ 促成投資及產業追求永續發展的良性循環

- ☞ 藉由公私協力合作達成我國減碳及永續發展目標

# 公司治理3.0-永續發展藍圖



# IR（投資人關係）整合平台



The screenshot shows the IR Platform website interface. The header includes the logo 'IR Platform 公司投資人關係整合平台' and navigation links for '活動訊息', '投資人關係', '資訊探索', and '常見問題'. Below the header is a large image of modern buildings. The main content area features a search bar and a table of investor service information.

首頁 > 投資人關係 > 投資人服務資訊

## 投資人服務資訊

請輸入證券代號、公司、姓名

證券代號	公司名稱	公司英文	姓名	職稱	電子郵件	公司網站
1101	台泥	TCC	張佳琪	主任	ir@taiwancement.com	<a href="#">🔗</a>
1102	亞泥	ACC	陳韋仲	投資人關係主任	ir@acc.com.tw	<a href="#">🔗</a>

- 集保所與全球4大ESG研究機構：  
FTSERussell  
ISSESG  
MSCI  
Sustainalytics  
達成合作，成立IR平台
- IR平台提供有關環境、勞工等10類議題，每周更新
- 投資人能有效的追蹤被投資公司ESG動態



---

## 評量ESG的性別平等


---

# 彭博GEI

彭博性別平等指數（Gender-Equality Index, GEI）：

→ 投資於更平等的未來

→ 公司致力於解決性別不平等的承諾至關重要

對公司的好處 

- ★ 展示公司對性別平等和透明度的承諾
- ★ 通過符合國際公認的披露標準來改善公司的報告
- ★ 使用全面的GEI計分卡對同業製定基準政策和績效

對投資者的好處 

- ★ 確定致力於透明報告和解決性別不平等問題的上市公司
- ★ 公開上市公司與性別相關的社會數據的可見性
- ★ 通過社交視角告知的策略

# 彭博GEI衡量項目

- 2021年彭博GEI性別平等由5個評分構面共59個問項組成，衡量各領域企業在性別平等表現的程度，分數愈高代表愈重視性別平等。
- 問項實例

## 企業女性領導者及人才庫比例(20項)

- 公司董事會中女性所占的比例是多少？
- 公司現任CEO或同職等是否女性？

## 薪酬福利政策(9項)

- 公司在中高階層中，女性比例是多少？

## 友善包容的性平文化(13項)

- 提供員工育嬰假的最低週數？
- 公司是否提供幼兒托育或補助、老年照顧或補貼？

## 暢通的性騷擾申訴管道及政策(5項)

- 公司是否要求員工每年完成一次性騷擾防治培訓？

## 具有性別意識的產品服務(12項)

- 公司是否有規畫資源來提升女性客戶？
- 公司是否在多元的供應計畫中，納入女性供應商？

# 彭博GEI 2021年結果(1/2)

平均性別平等表現程度(占70%)

55%

1 企業女性領導者及人才庫比例(25%)

45%

2 薪酬福利政策(25%)

59%

3 友善包容的性平文化(30%)

59%

4 暢通的性騷擾申訴管道及政策(10%)

62%

5 具有性別意識的產品服務(10%)

45%

平均填報資料完備度(占30%)

94%

彭博GEI分數

66%



# 彭博GEI 2021年結果(2/2)

---

- 入選彭博GEI企業之標準

彭博GEI分數 > 50% 且企業市值須大於10億美元

- 2021年GEI涵蓋全球44個國家及11個產業，共計380家大型企業（2018年首度公布104家），總市值達14兆美元

- 我國京城銀行、元大金控、國泰金控、中國人壽及友達獲入選

---

# 國內實證

---

# 研究動機

---

- 國內外學者研究

發現女性董事加入或董事性別多元，可提升企業財務績效或公司股價

- 國外學者發現

女性董事加入可以有助企業責任提升

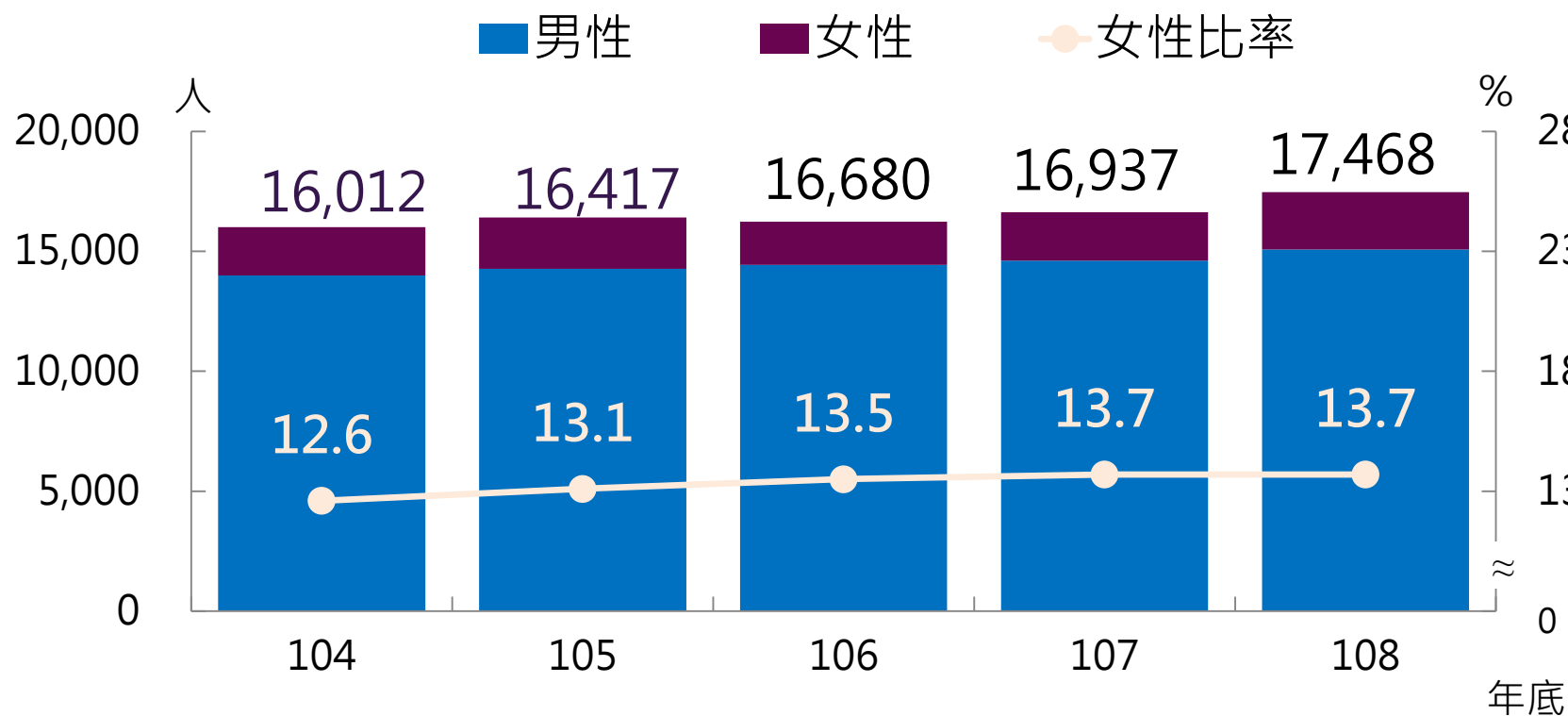
➔ 本研究將探討**女性董監事比例增加**，對於環境及社會的影響，此為過去國內文獻並未述及的內容

# 我國公開發行公司女性董事

- 台灣證券交易所公司治理評鑑中心，辦理公司治理評鑑

- ☞ 104年「公司董事會成員是否至少包含一位女性董事」列為評鑑指標

- ☞ 105年「公司董事任一性別是否皆達董事會席次三分之一以上」列為評鑑指標



- 我國公開發行公司女性董事占比

- ☞ 108年底公開發行公司計2,394家，董事計17,468人

- ☞ 女性占13.7%，較104年底增1.1個百分點

# 研究架構

---

---

女性董監事 (G:公司治理)



碳 (CO<sub>2</sub>)  
排放量

(E:環境)

高管與基層  
薪資差距

(S:社會)

# 研究模型(1)

## 環境:

$$\begin{aligned} & \text{碳 ( } CO_2 \text{ ) 排放量 } it \\ & = \alpha_1 + \beta_1 \text{女性董監事比率 } it + \gamma \text{控制變數 } it-1 \\ & + \text{年度固定效果} + \text{產業固定效果} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

控制變數:現金及約當現金占總資產比例、不動產廠房及設備占總資產比例、股東權益



# 研究模型(2)

## 社會:

$$\begin{aligned} & \text{高管與基層員工薪資差距}_{it} \\ &= \alpha_1 + \beta_1 \text{女性董監事比率}_{it} + \gamma \text{控制變數}_{it-1} \\ &+ \text{年度固定效果} + \text{產業固定效果} + \varepsilon_{it} \end{aligned}$$

控制變數:現金及約當現金占總資產比例、不動產廠房及設備占總資產比例、股東權益

\*TEJ高管薪資，指的是總經理及副總經理的薪資。

# 資料來源

---

- 本研究採TEJ資料庫
  - IFRS國際會計準則模組
  - CSR企業社會責任模組
- 以臺灣上市櫃公司（不含金融業、TDR及F股）為研究對象
- 經樣本篩選後，2013~2019年最終研究樣本數為16,638筆資料

# TEJCSRSolution

## 環境E

碳排放量 (範疇1&2) 總用水量  
 汙染情形 (高中低) 耗 用水情形 (高中低)  
 能情形 (高中低) 負面新聞筆數

## 社會S

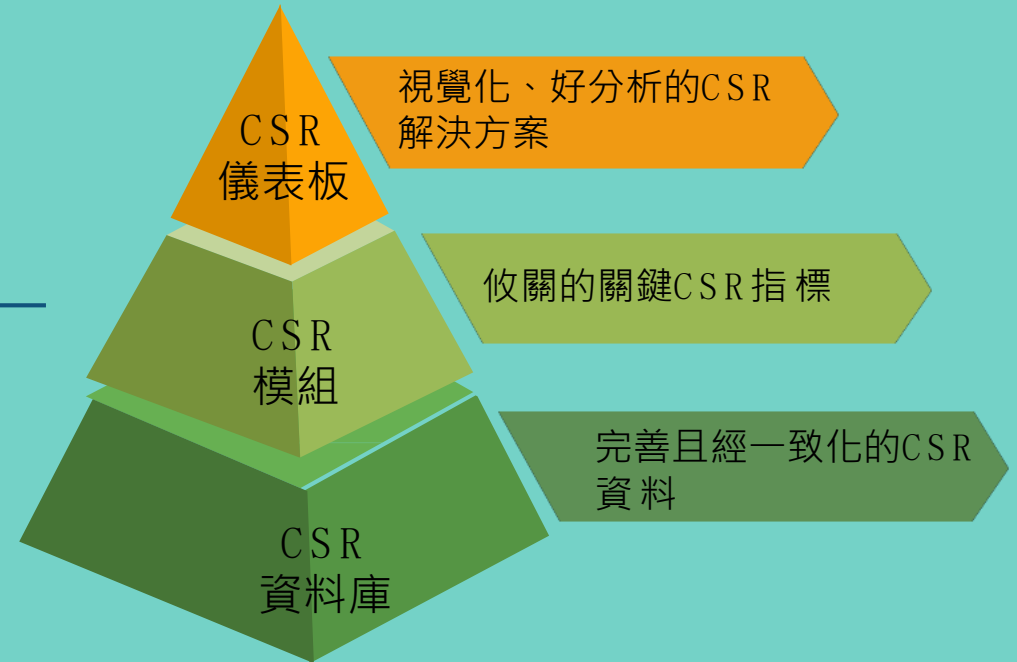
TEJ員工流動率% 員工平均薪資員  
 工狀況 (高中低) 違反勞基法次數員  
 工學歷% 負面新聞筆數

## 治理G

控制持股% 評鑑等級變動  
 必要控制持股% CSR 報告 (強制/自願)  
 最大外部股東% CSR 報告 (ISO認證)  
 經營權狀況 負面新聞筆數  
 公司治理評鑑

本次研究採用TEJ

[董事性別組成]、[碳排放量]、  
 [高管與基層員工薪酬]



# 實證結果(1/2)

環境面(E):

董監事女性比率和碳排放量呈顯著負相關

變數	ln(碳排放量)
董監事女性比率	-1.378***
現金及約當現金/總資產	0.379*
不動產及廠房設備/總資產	3.940***
ln(股東權益)	1.153***
年度、產業	控制

# 實證結果(2/2)

社會面(S):

董監事女性比率與高管基層薪資差距呈顯著負相關

變數	高管與基層薪資差距
董監事女性比率	-830.5***
現金及約當現金/總資產	1.043
不動產及廠房設備/總資產	1521.1***
ln(股東權益)	1332.9***
年度、產業	控制

---

結語

---



# 結語

---

- 女性董事無論「財務績效」或ESG之「環境」或「社會」面向，均有顯著的正向關係，可見女性董事對於公司治理而言，是重要的觀察指標
- 本次簡報扮演拋磚引玉之角色，在順應國內外追求ESG永續治理之趨勢下，期盼各界開發更多與公司治理相關之性別指標、統計與分析



報告完畢  
敬請指教

# 資料來源(1/4)

---

- <https://www.sfi.org.tw/cga/cga5>
- <https://www.lgbtq.tw/meaning-lgbtq/>
- <https://rainbow-europe.org/country-ranking>
- <https://cgc.twse.com.tw/evaluationCorp/listChh>
- <ttps://ssur.cc/MkHYL>
- <https://udn.com/news/story/6809/4391133>
- <https://udn.com/news/story/7266/5276754>
- <https://udn.com/news/story/7240/5274341>
- [https://www.moeaboe.gov.tw/ECW/populace/news/News.aspx?kind=1&menu\\_id=41&news\\_id=18745](https://www.moeaboe.gov.tw/ECW/populace/news/News.aspx?kind=1&menu_id=41&news_id=18745)
- <https://news.ltn.com.tw/news/society/breakingnews/3442216>
- <https://www.ettoday.net/news/20210220/1922870.htm#ixzz6nXVcOFhH>
- <https://news.ltn.com.tw/news/world/breakingnews/3176911>
- <https://newtalk.tw/news/view/2020-11-05/489546>
- <https://cgc.twse.com.tw/front/aboutCorp21t23>
- <https://www.bloomberg.com/gei/about/>
- <https://reurl.cc/o98m6V>
- <https://www.tiri.tw/20201014.html>
- <https://reurl.cc/4yL84L>

# 資料來源(2/4)

---

- Ahern, K.R., & Dittmar, A.K. (2012). The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *The quarterly journal of economics*, 127(1), 137-197.
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The impact of board diversity and gender composition on corporate social responsibility and firm reputation. *Journal of business ethics*, 97(2), 207-221.
- Credit Suisse, (2012). Gender diversity and corporate performance. Retrieved from [https://infocus.credit suisse.com/data/\\_product\\_documents/\\_shop/360145/csri\\_gender\\_diversity\\_and\\_corporate\\_performance.pdf](https://infocus.credit suisse.com/data/_product_documents/_shop/360145/csri_gender_diversity_and_corporate_performance.pdf).
- Flores, A.R. (2019). Social Acceptance of LGBT People in 174 Countries: 1981 to 2017.
- Hillman, A.J., Cannella Jr, A.A., & Harris, I.C. (2002). Women and racial minorities in the boardroom: How do directors differ?. *Journal of management*, 28(6), 747-763.
- Jalbert, T., Jalbert, M., & Furumo, K. (2013). The relationship between CEO gender, financial performance and financial management. *Journal of Business and Economics Research*, 11(1), 25-33.

# 資料來源(3/4)

---

- Kim, D., & Starks, L. T. (2016). Gender diversity on corporate boards: Do women contribute unique skills?. *American Economic Review*, 106(5), 267-71.
- Konrad, A. M., Kramer, V., & Erkut, S. (2008). The impact of three or more women on corporate boards. *Organizational Dynamics*, 37(2), 145-164.
- Torchia, M., Calabrò, A., & Huse, M. (2011). Women directors on corporate boards: From tokenism to critical mass. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 299-317.
- Williams, R. J. (2003). Women on corporate boards of directors and their influence on corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 42(1), 1-10.
- Economist (2021, Mar 6). More cracks appear "Is the lot of female executives improving?". Retrieved from <https://www.economist.com/business/2021/03/06/is-the-lot-of-female-executives-improving>.

# 資料來源(4/4)

- 林志傑.(2018).董事會之性別組成,企業社會責任報告書與財務績效之關聯性.中原大學會計研究所學位論文,1-36.
- 林家筠.(2018).垂直性別配適對合夥型會計師事務所財務績效之影響.淡江大學會計學系碩士班學位論文,1-66.
- 陳昇鴻.(2016).董事會性別多元話對跨國併購後績效的影響:全球銀行的實證分析.科技部補助專題研究計畫.
- 賴偉傑.(2010).女性董事,公司治理與財務績效—以台灣上市公司為例.臺北大學金融與合作經營學系學位論文,1-94.
- 潘育沁.(2018).合夥人性別多樣性與非審計業務對會計師事務所財務績效之影響.淡江大學會計學系碩士班學位論文,1-69.
- 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會.(2020).國際ESG商品發展之研究.資產管理人才培育與產業發展基金委託研究,1-186.
- TEJ資料庫
- 行政院主計總處 ( 2019 ) 。 107年底中小企業女性負責人占36.8% 。 國情統計通報 ， 第216號 。