



台灣金控業與台灣、全球其他產業 GEI, DEI之比較分析及政策建議

臺灣大學科技政策與產業發展研究中心(TPIDC)

2023.11

Bloomberg GEI 指數介紹

- Bloomberg GEI (Gender-Equality Index) 彭博性別平等指數是Bloomberg公司在全球進行的性別平等問卷調查*；內容涵蓋ESG中SG兩大範疇的重要指標
- 調查內容分為5大面向，70題，89個評分項目，幾乎涵蓋了性平在職場中所有的議題
 - 1) Leadership & talent pipeline (領導力和人才培育)、
 - 2) Equal pay & gender pay parity (性別薪酬平等)、
 - 3) Inclusive culture (包容文化)、
 - 4) Anti-sexual harassment policies (反性騷擾)
 - 5) External brand (對外品牌)
- 2023年1月發表的調查結果包含了484家參與調查的公司，來自全球45個國家或地區，11大產業別

73%

Average overall GEI Score

97%

Average disclosure score

63%

Average data excellence performance score

Performance score by data excellence pillars

53% Average score of Leadership & talent pipeline

64% Average score of Equal pay & gender pay parity

71% Average score of Inclusive culture

70% Average score of Anti-sexual harassment policies

54% Average score of External brand

* 2023年起，GEI評分將不在基於問卷的報告流程，而改為基於公司在永續發展報告、企業社會責任報告和年度報告中公開披露的資訊。



Framework sections

The Bloomberg Gender-Equality Index helps companies and investors measure gender performance across multiple dimensions.

Section 1

Leadership & talent pipeline

This section measures the company's commitment to attracting, retaining, and developing women into senior leadership positions.

Section 2

Equal pay & gender pay parity

This section addresses how a company is closing the gender pay gap through transparent and effective action plans.

Section 3

Inclusive culture

This section evaluates the policies, benefits, and programs that contribute to an inclusive work environment where all employees feel they are valued and have equal opportunities.

Section 4

Anti-sexual harassment policies

This section assesses the strength of a company's anti-sexual harassment policies and its procedures to address employee claims.

Section 5

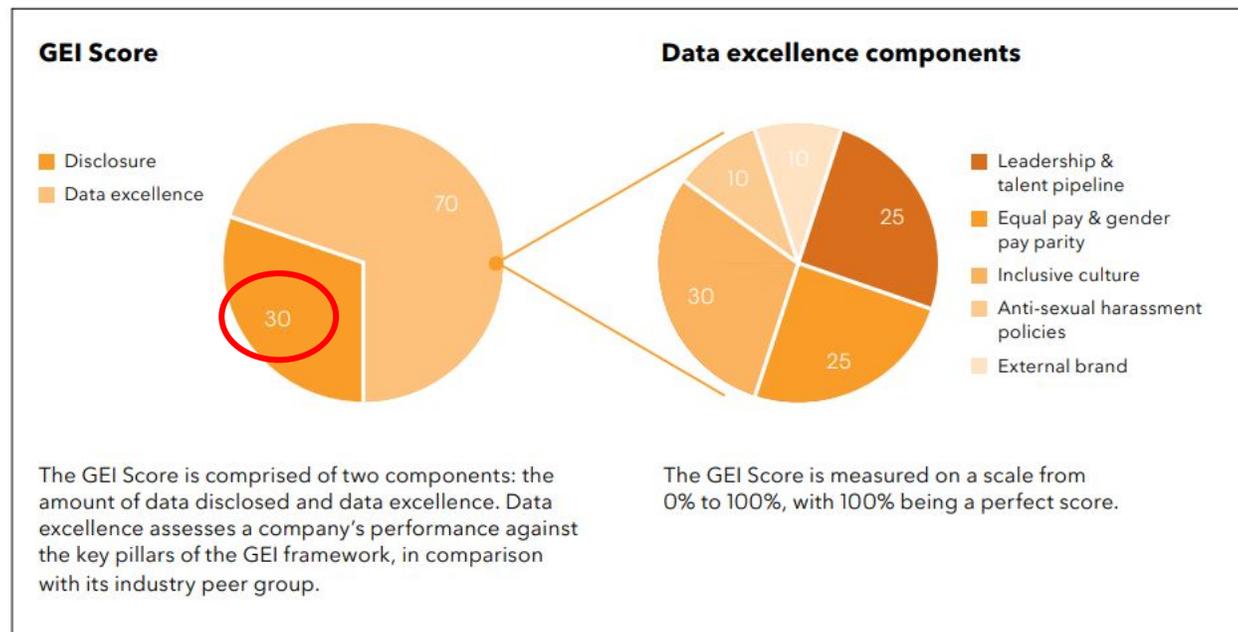
External brand

This section gauges how a company is perceived by stakeholders considering factors such as its supply chain, products and services, how women are portrayed in advertising, and external support for women in the community.

Bloomberg GEI指數評分方法

- 揭露意願做為企業在衡量ESG相關作法時重要的參考依據；在評分方法中亦代表了30%的分數展現
- 其餘五大項目依題目多寡，比重配比不同

GEI scoring methodology



The 2023 GEI member list represents companies from 11 sectors.

全球跨產業 參與GEI調查 的分數呈現

2023 Gender-Equality Index Member Score Averages by Sector (%)									
Sector	Number of Companies Included	GEI Score	Disclosure	Data Excellence	Leadership & Talent Pipeline	Equal Pay & Gender Pay Parity	Inclusive Culture	Anti-Sexual Harassment	External Brand
Communications	27	73.53	94.98	64.34	51.95	57.35	80.81	71.85	55.85
Consumer Discretionary	39	73.11	95.16	63.66	58.54	65.23	68.50	67.18	54.47
Consumer Staples	37	73.48	95.98	63.83	52.33	63.08	72.04	70.27	63.40
Energy	20	72.02	98.41	60.72	43.46	73.31	68.60	65.00	44.41
Financials	153	74.11	96.06	64.71	55.93	61.40	75.70	69.02	57.61
Health Care	27	72.10	95.91	61.89	63.18	57.19	67.07	65.93	50.87
Industrials	29	70.75	96.69	59.63	51.22	68.00	58.75	71.72	50.23
Materials	32	72.59	97.51	61.91	51.01	69.62	62.64	75.00	54.61
Real Estate	32	69.38	98.00	57.12	47.55	60.07	66.29	68.13	35.11
Technology	47	72.36	96.31	62.09	48.28	62.73	72.23	67.66	59.02
Utilities	41	73.75	98.41	63.18	45.54	72.06	70.83	74.15	51.16
Grand Total	484	72.94	96.50	62.84	52.75	63.75	71.10	69.59	54.24

● 分數最高 ● 分數最低

The 2023 GEI member list represents companies headquartered in 45 countries and regions. The number of companies from each is as follows:

國家或地區 參與GEI調查 的分數呈現

2023 Gender-Equality Index Member Score Averages by Country and Region (%)

Country and Region	Number of Companies Included	GEI Score	Disclosure	Data Excellence	Leadership & Talent Pipeline	Equal Pay & Gender Pay Parity	Inclusive Culture	Anti-Sexual Harassment	External Brand
Japan	15	65.98	97.08	52.66	45.26	43.53	60.58	69.33	53.53
Luxembourg	2	63.32	98.39	48.29	26.47	76.47	37.10	100.00	14.29
Malaysia	4	75.12	99.60	64.62	57.69	73.53	63.32	90.00	38.22
Mexico	12	69.90	96.97	58.30	40.98	62.62	66.91	76.67	46.56
Netherlands	7	70.12	94.97	59.47	43.75	68.07	65.69	77.14	40.91
New Zealand	1	76.42	100.00	66.31	42.50	82.35	83.67	60.00	40.00
Norway	2	76.30	99.22	66.48	38.34	79.41	83.26	80.00	40.63
Peru	1	86.23	100.00	80.33	52.78	100.00	87.10	100.00	60.00
Philippines	4	65.19	100.00	50.28	38.19	61.77	51.48	60.00	38.44
Poland	3	74.46	98.51	64.15	51.96	86.28	63.08	66.67	40.04
Portugal	7	81.77	99.15	74.33	59.05	84.87	82.31	77.14	59.40
Puerto Rico	2	69.64	98.62	57.22	51.25	64.71	67.85	40.00	38.77
Singapore	6	67.95	94.45	56.59	37.94	74.51	58.97	56.67	51.20
South Africa	8	72.84	98.62	61.79	54.51	61.03	62.31	75.00	67.12
South Korea	5	74.25	98.61	63.82	37.89	67.06	71.22	96.00	66.09
Spain	23	76.96	96.85	68.43	56.14	82.48	67.92	71.30	62.65
Sweden	1	76.61	97.26	67.76	55.00	82.35	81.40	40.00	50.00
Switzerland	11	73.87	96.10	64.35	50.93	54.81	82.22	69.09	63.33
Taiwan	16	75.41	99.02	65.29	62.02	79.78	58.69	78.75	43.60
Thailand	4	78.59	98.55	70.04	66.67	76.47	72.58	75.00	49.80
Turkey	12	77.23	98.25	68.22	52.07	69.24	77.97	78.33	66.63
United States	166	71.27	95.09	61.06	54.59	54.14	73.53	65.42	52.78
Grand Total	484	72.94	96.50	62.84	52.75	63.75	71.10	69.59	54.24

- 台灣有16家企業參與調查並入選，不僅顯示 ESG議題在台灣受重視，甚至對於性平議題也願意積極參與的意願
- 美國參與調查的企業高達166家，呈現的分數有一定的代表性

The 2023 GEI member list represents companies headquartered in 45 countries and regions. The number of companies from each is as follows:

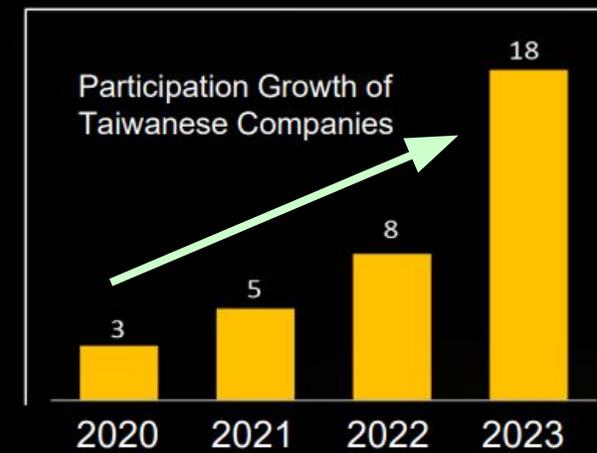
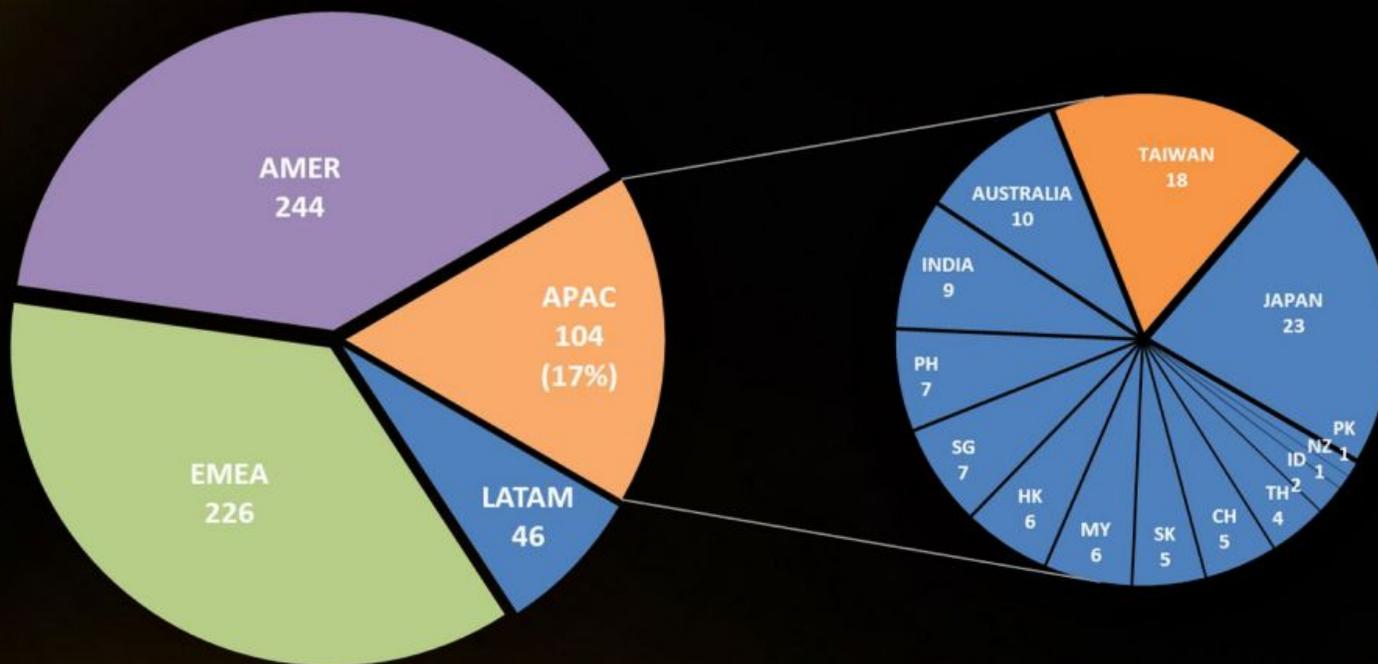
國家或地區
參與GEI調查
的分數呈現

2023 Gender-Equality Index Member Score Averages by Country and Region (%)

Country and Region	Number of Companies Included	GEI Score	Disclosure	Data Excellence	Leadership & Talent Pipeline	Equal Pay & Gender Pay Parity	Inclusive Culture	Anti-Sexual Harassment	External Brand
Argentina	1	70.49	100.00	57.84	19.44	76.47	72.41	100.00	21.43
Australia	9	75.19	97.43	65.66	61.46	69.45	67.99	75.56	49.82
Belgium	5	69.38	97.16	57.47	46.77	55.29	74.32	60.00	36.58
Bermuda	1	75.27	100.00	64.67	40.00	76.47	91.84	40.00	40.00
Brazil	16	74.63	98.17	64.55	53.42	69.49	71.58	70.00	53.45
Britain	33	73.37	95.59	63.85	53.85	60.70	76.54	61.82	60.71
Canada	22	72.02	96.55	61.51	53.58	63.44	65.09	70.91	56.41
Chile	1	80.27	100.00	71.82	50.00	88.24	74.19	100.00	50.00
China	5	73.66	96.19	64.01	47.00	67.06	72.42	80.00	57.67
Colombia	3	76.95	96.08	68.75	65.52	62.74	81.06	80.00	43.65
Czech	1	77.47	92.86	70.87	69.44	88.24	64.52	80.00	40.91
Denmark	4	69.06	97.93	56.68	44.04	72.06	65.19	50.00	31.03
Egypt	1	67.60	95.71	55.56	33.33	52.94	64.52	60.00	86.36
Finland	3	73.26	99.03	62.21	47.24	76.47	65.12	66.67	50.83
France	14	78.67	96.21	71.16	60.31	73.11	81.43	68.57	65.14
Germany	8	73.00	94.77	63.68	45.49	71.51	73.06	67.50	57.62
Greece	5	72.85	98.54	61.84	49.57	69.41	71.12	64.00	43.54
Hong Kong	5	64.86	92.50	53.01	41.69	58.82	58.55	60.00	43.15
India	8	72.18	98.76	60.79	45.75	66.18	58.00	80.00	74.06
Indonesia	1	72.15	100.00	60.21	62.50	64.71	48.39	100.00	38.89
Ireland	2	79.76	94.29	73.53	75.00	58.83	84.19	70.00	78.13
Israel	4	76.52	97.58	67.50	56.74	71.32	72.25	90.00	48.10
Italy	20	78.27	98.93	69.42	51.96	81.77	74.21	77.00	60.24

台灣企業對性平調查的參與意願逐年上升

About the Index: 2023 GEI Participation



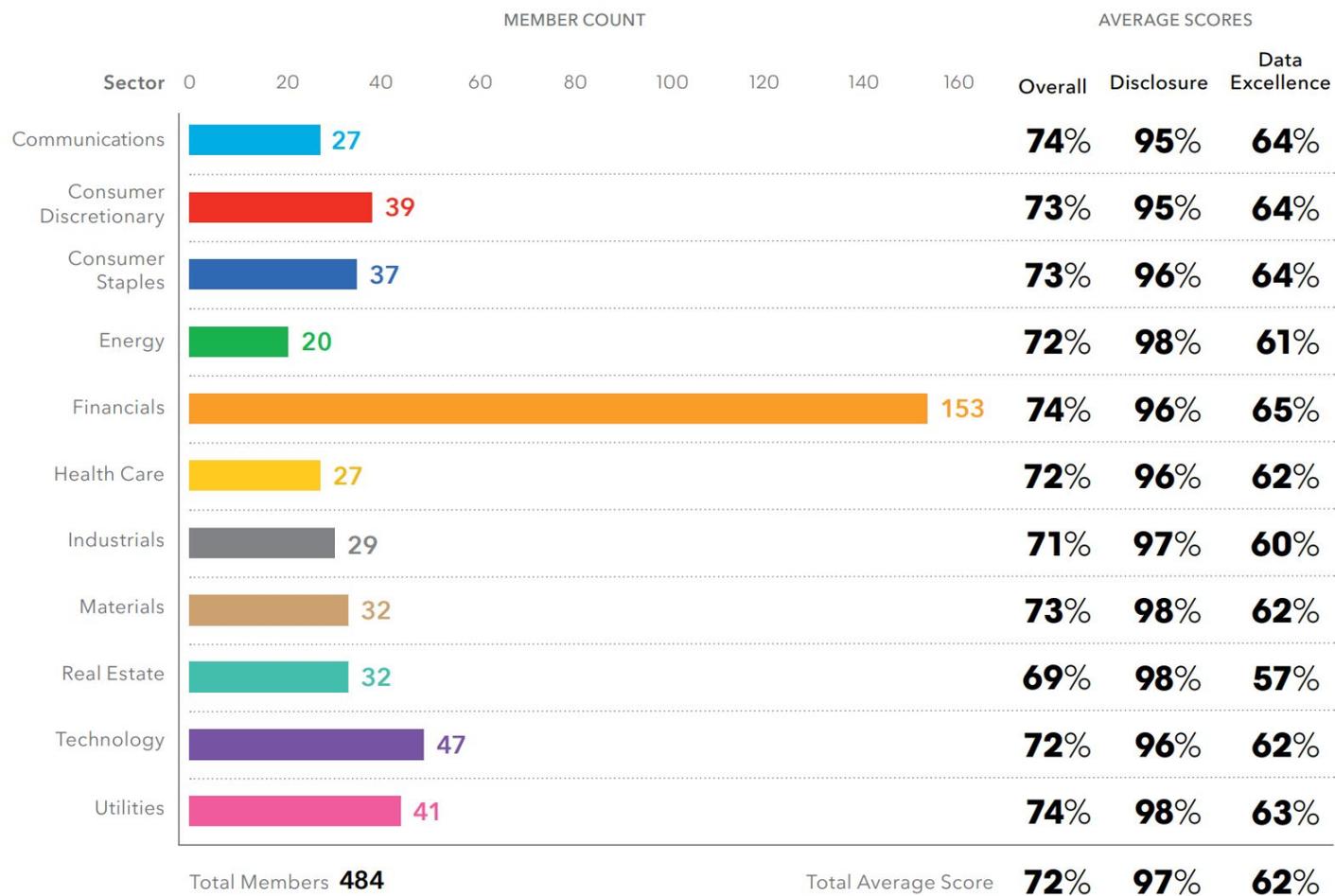
台灣市場的整體表現優於亞太市場平均

Score Comparison Against Taiwan and APAC GEI Participants



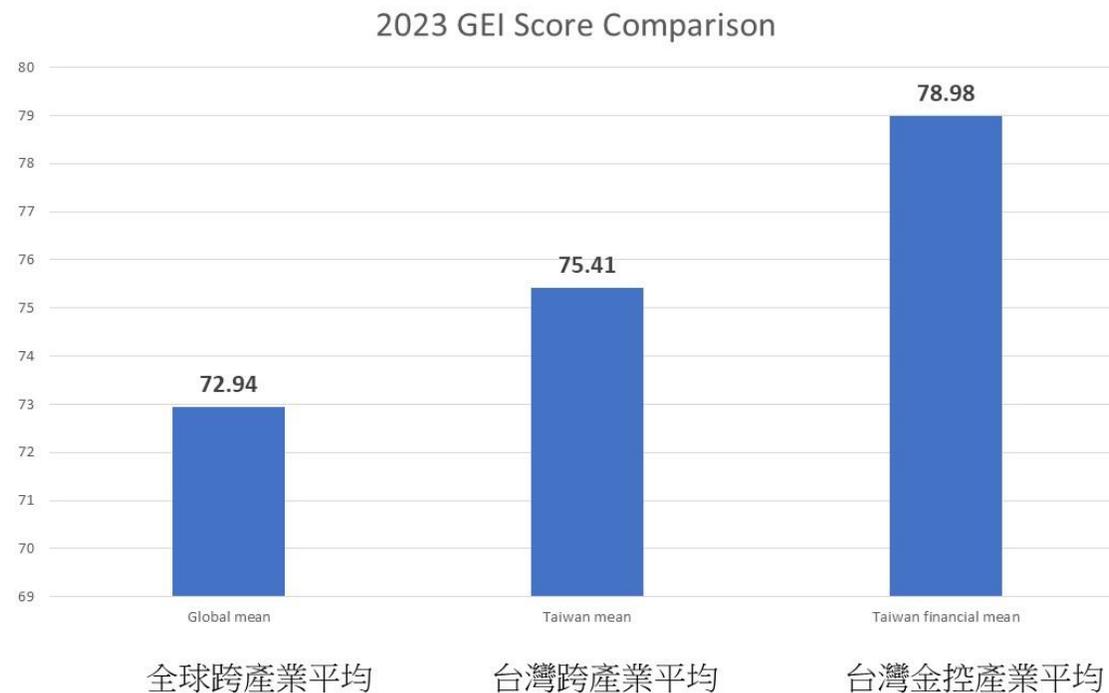
全球金融產業參與GEI調查的意願最高，得分也高

GEI 2023 Members – Average Scores by Sector



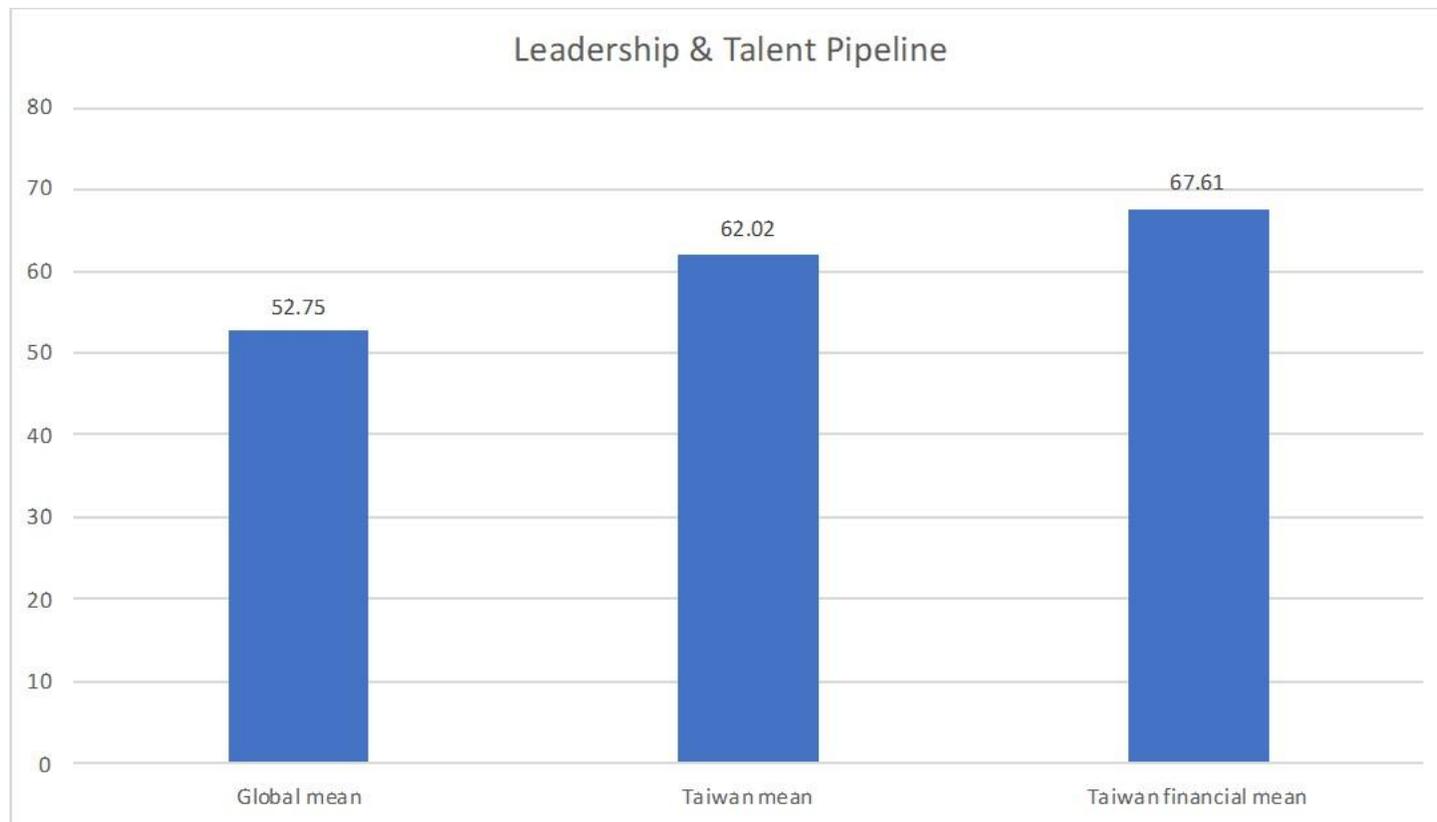
全球、台灣及台灣金控 企業平均GEI分數比較

台灣金控企業平均GEI表現(78.98), 優於台灣各產業平均(75.41) 及全球各產業平均(72.94)



一、 領導力和人才培育

台灣金控企業在女性領導
力和人才培育方面的平均
表現(67.61), 優於台灣各產
業平均(62.02) 及全球各產
業平均(52.75)



全球跨產業平均

台灣跨產業平均

台灣金控產業平均

台灣女性員工及主管的比例

- 金融業是女性員工比例及女性主管比例表現最好的產業；但仍展現出女性員工成為主管機會下降的現象
- 一般服務業落差最大，「管漏」現象嚴重
- 傳統製造業女性員工比例最低，女性成為主管的數據在調查時還無法取得，暗示了明顯的差距
- 跨產業平均落差為9.1%

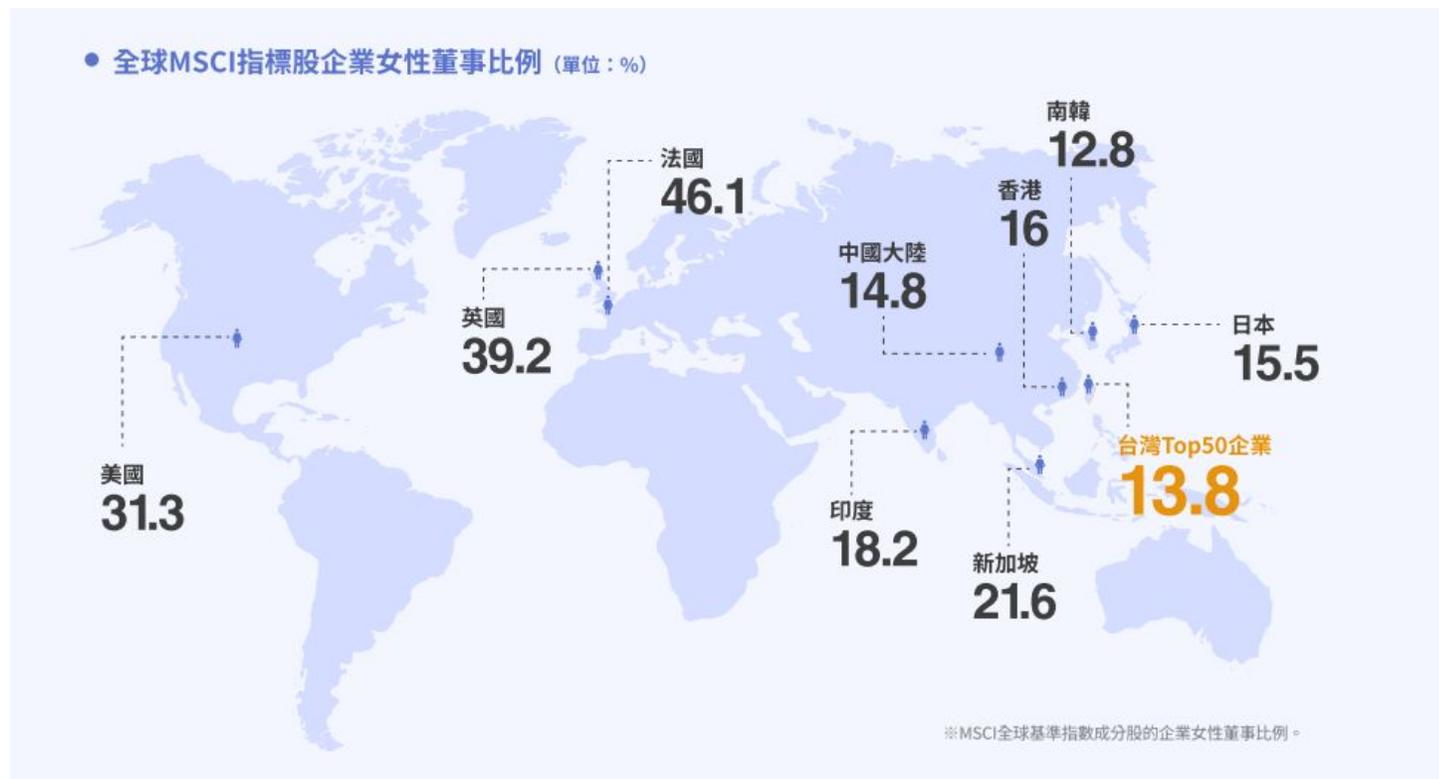
● 各產業女性員工及主管比例 (單位：%)



資料來源：天下學習「2023五大產業TOP50企業DEI現況分析」

台灣女性董事比例

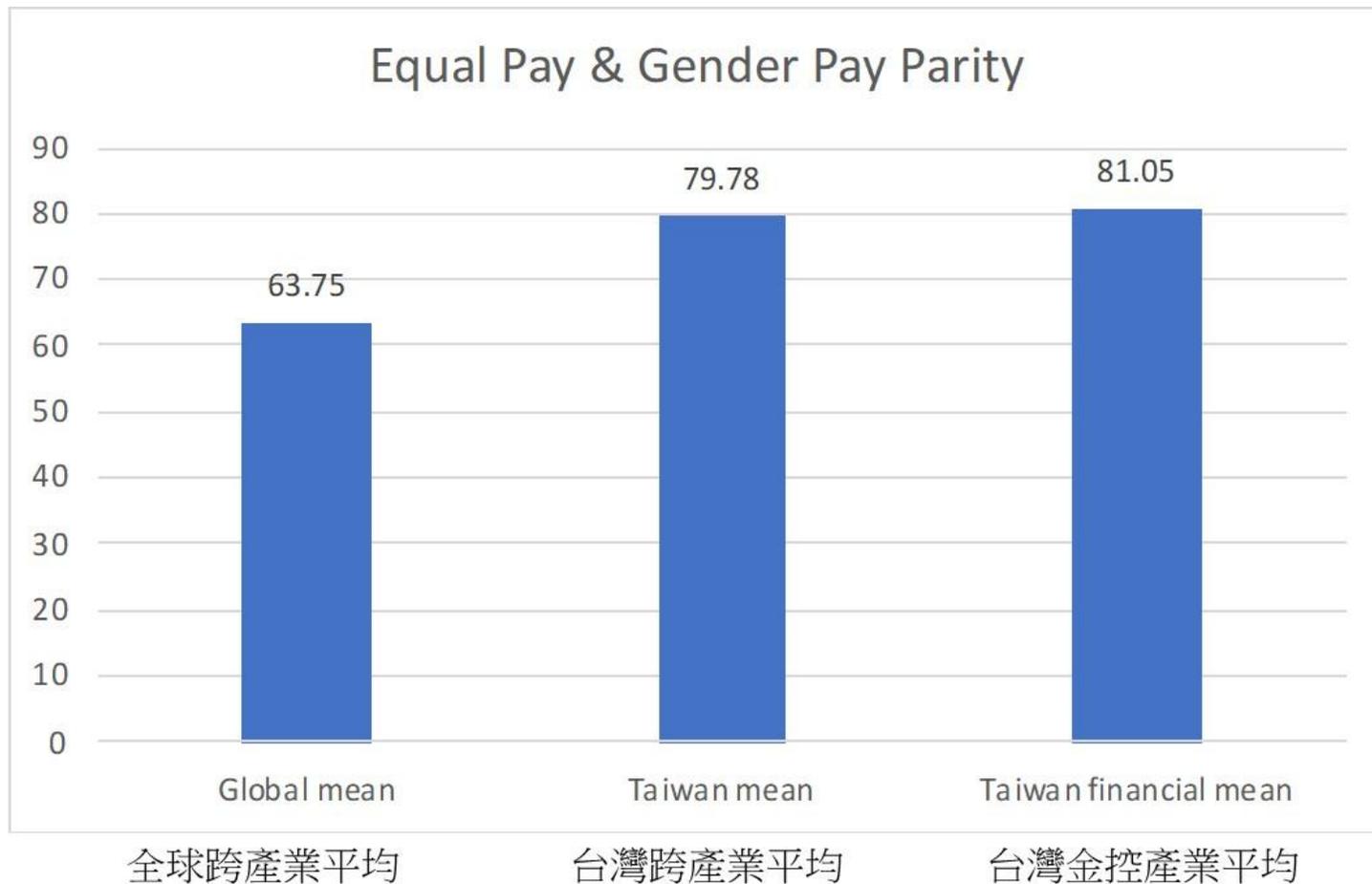
- 相較於歐美，亞洲女性董事的比例大幅偏低
- 與鄰近亞洲國家相比，台灣女性董事的比重也偏低



資料來源：天下學習「2023五大產業TOP50企業DEI現況分析」，根據女性董事協會《女性治理白皮書》截至2021年12月31日為止的調查結果

二、 性別薪酬平等

台灣金控企業在性別薪酬
平等方面的平均表現
(81.05)，優於台灣各產業平
均(79.78) 及全球各產業平
均(63.75)



薪酬差距

- 全球參與調查的公司性別薪酬差距平均為18%
- 在全球參與調查的企業中，對於薪資差距揭露的意願不高，暗示著薪資不平等的差距或許比已揭露的18%還要更大

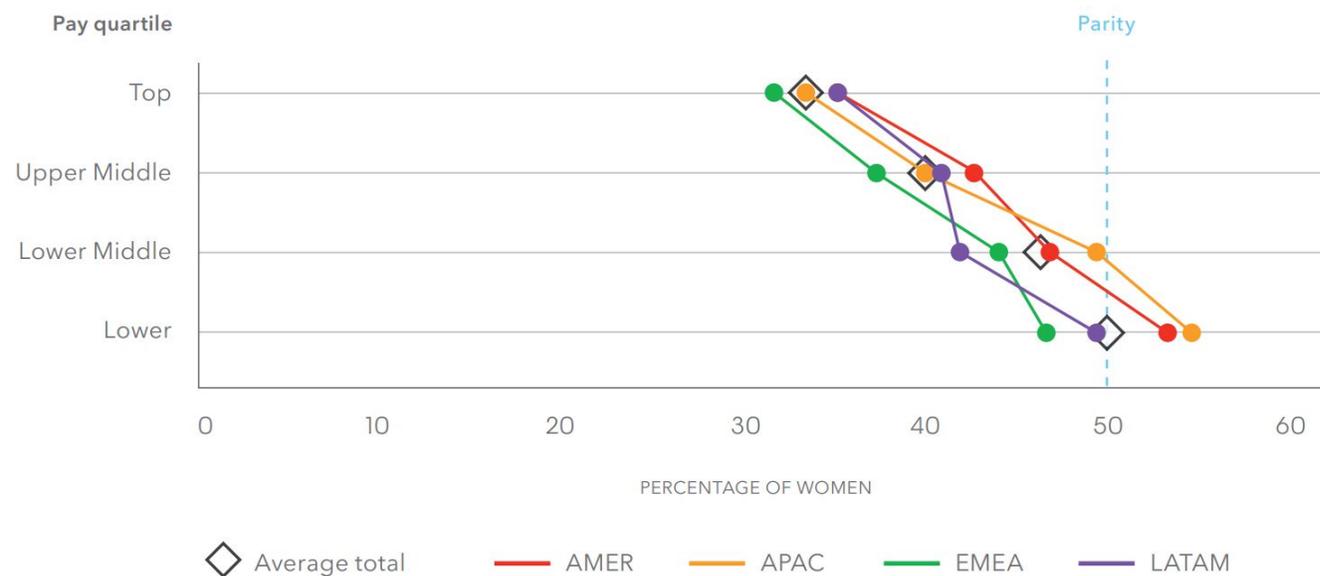
Sub-Pillar	Metric	Disclosure	Average Value of Index Members
Executive compensation	What percentage of the company's top 10% compensated employees are women?	90%	30%
Equal pay	Did the company perform a global equal pay audit (also referred to as a pay equity review) during the fiscal year to identify differences in pay between men and women doing equivalent work?	99%	71%*
	Did the company publicly disclose a quantitative compensation review by gender for the fiscal year?	100%	60%*
Raw pay gap metrics	For what percentage of the company's workforce can the company provide consolidated pay data?	91%	90%
	What is the company's percentage of women in the top pay quartile globally?	86%	33%
	What is the company's percentage of women in the upper middle pay quartile globally?	86%	40%
	What is the company's percentage of women in the lower middle pay quartile globally?	86%	46%
	What is the company's percentage of women in the lower pay quartile globally?	86%	50%
	What is the company's global mean (average) raw gender pay gap?	73%	18%
	Does the company publicly share a specific, time-bound action plan to close its gender pay gap?	100%	19%*

*Answered Yes.

高薪族群比例

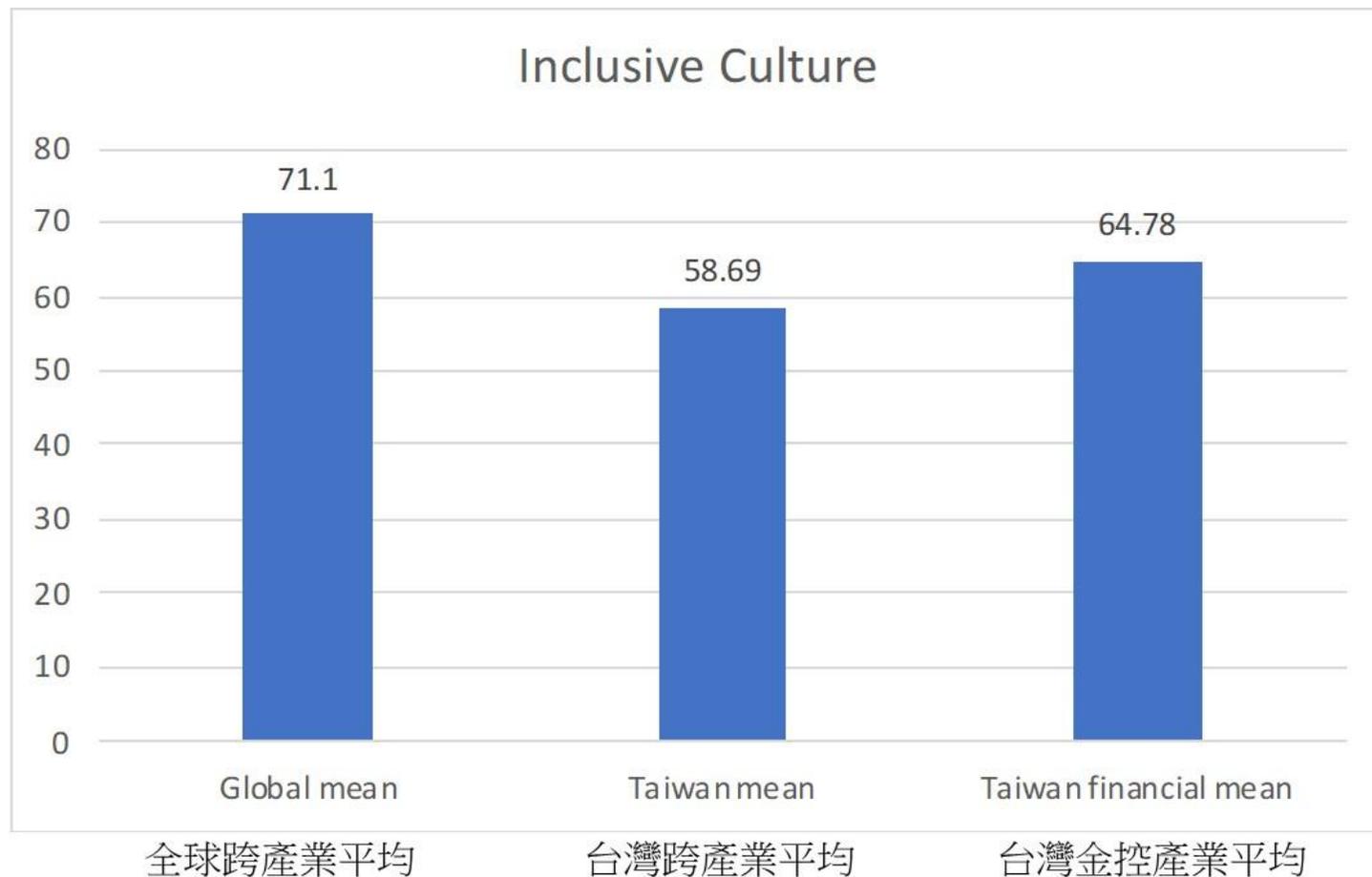
- 全球各區域女性在高薪族群比例都偏低
- 亞太區低薪族群有55%是女性，高薪族群只有不到35%是女性。
- 性別薪酬評等全世界各區域都有很大的進步空間

Percent Women Across Pay Quartile by Region



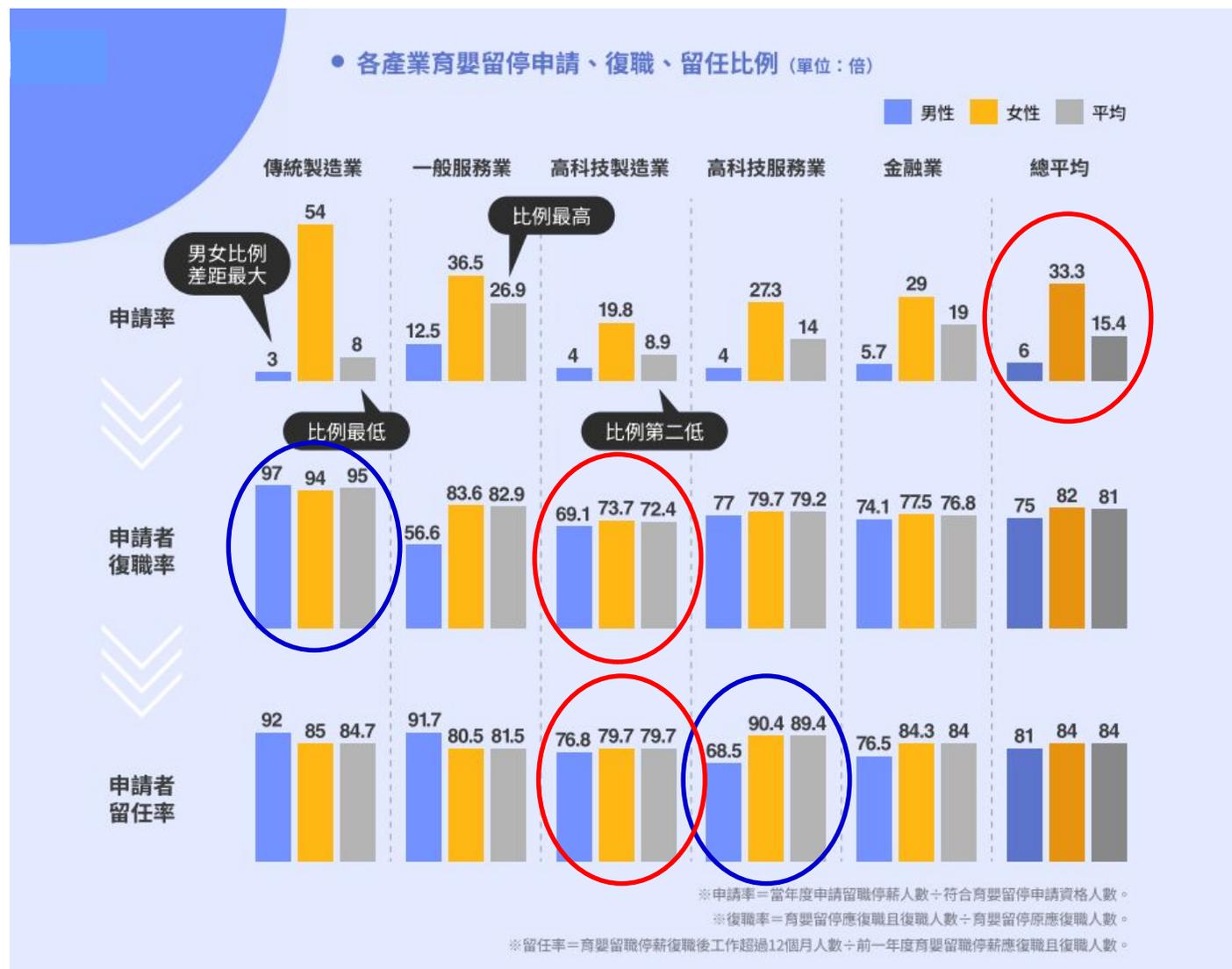
三、包容文化

台灣金控企業在包容文化方面的平均表現(64.78), 優於台灣各產業平均(58.69), 但不及全球平均表現(71.1)



育嬰留停

- 台灣各產業育嬰留停申請率，女男差距大；男性符合育嬰留停資格但會去申請的比例偏低
- 育嬰留停復職率以傳統製造業較好，而高科技製造業較差
- 復職後留任超過12個月的比例以高科技服務業較好，高科技製造業較差



資料來源:天下學習「2023五大產業TOP50企業DEI現況分析」

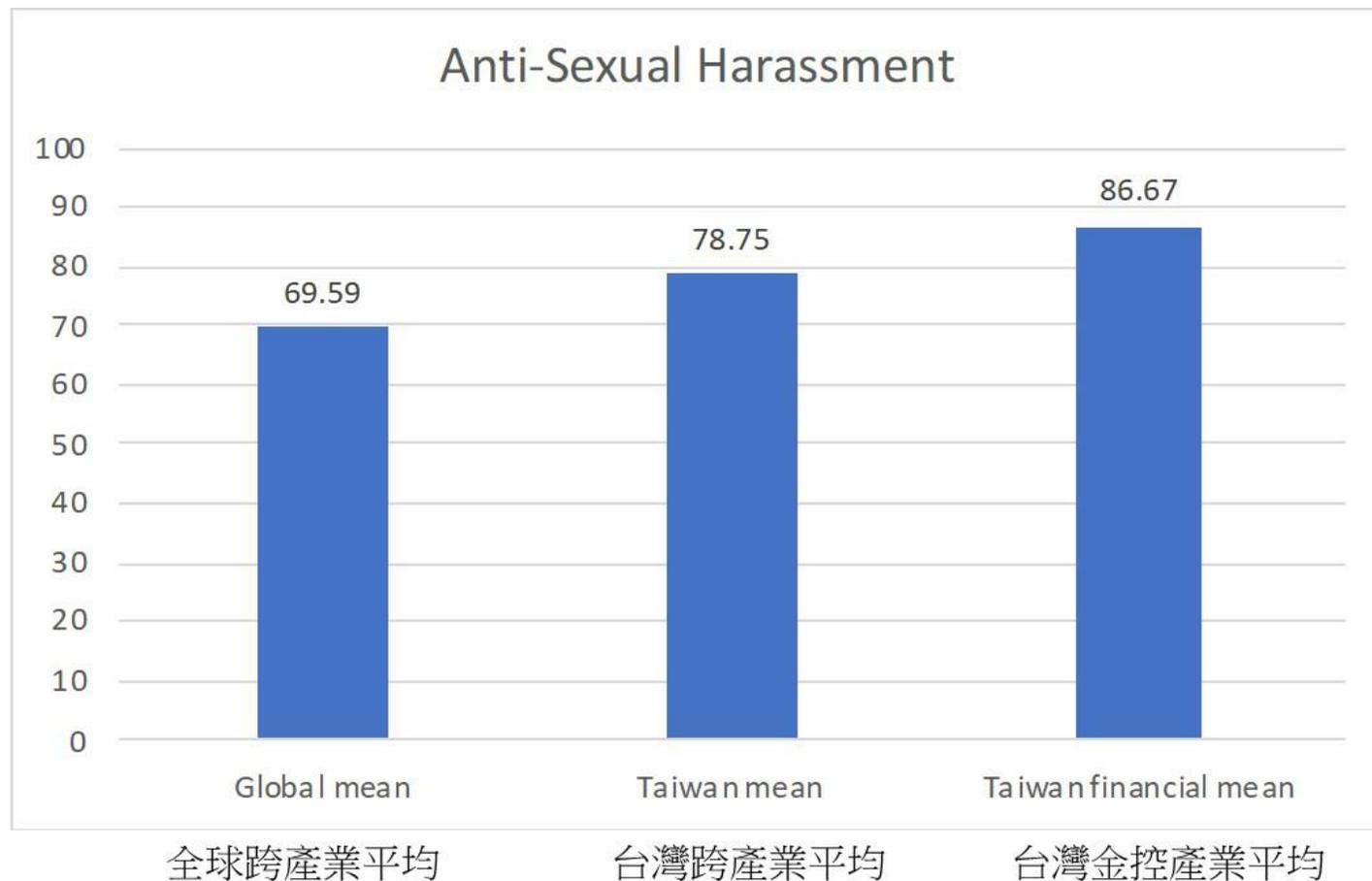


「包容文化」- 台灣產業的機會點

- 面對少子化、高齡社會的到來，已是國家未來發展的危機。政府可以對產業在「包容文化」公司政策上予以鼓勵，或可有助於改善此一問題
- 國際趨勢 – 可參考的方向：
 - 全薪的育嬰留停
 - 父親育嬰留停的普遍化
 - 提供育嬰留停後回到職場的鼓勵政策
 - 提供保險或福利政策的補助，讓員工在照顧家庭上較無後顧之憂
 - 提供家庭照顧的政策或設施，包含小孩或年長父母
 - 導入包容文化的訓練及公司政策

四、反性騷擾

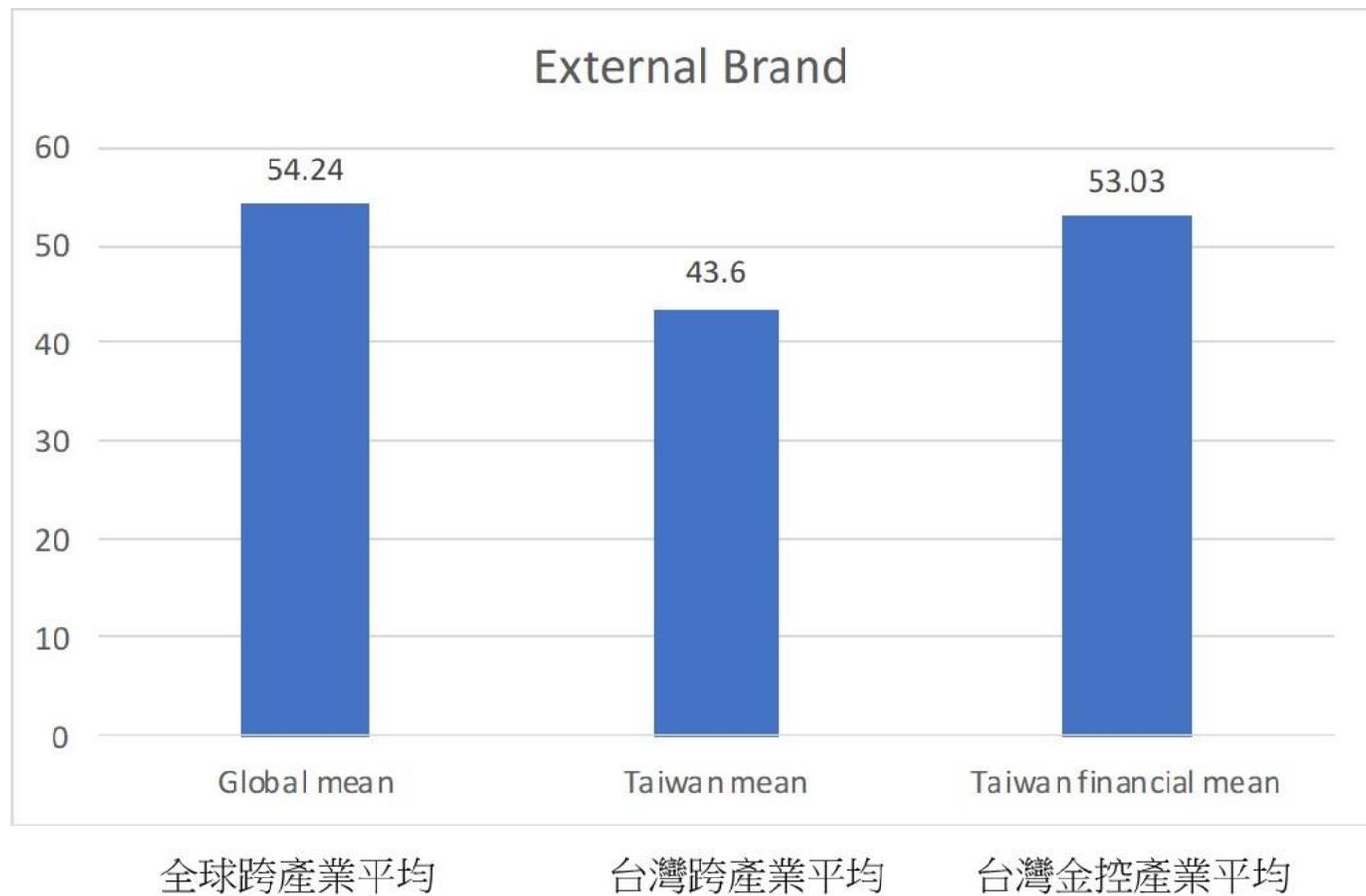
台灣金控企業在反性騷擾方面的平均表現(86.67), 優於台灣各產業平均(78.75)及全球各產業平均(69.59)



- 台灣金控企業在反性騷擾的做法從各公司的永續報告書中看到是做得比較好的
- 台灣近期在性騷擾議題陸續發生許多重大新聞，這些發生在名人身上的性騷擾案件，導致社會的廣大討論，涉案人輕則道歉賠償了事，重則身敗名裂，重毀前程；顯見台灣社會對於反性騷的重視度已進入一個新高度
- Me too的受害者紛紛站出來發聲，社會開始檢討受害者的保護，申訴機制，以及各機構如何處理性平事件發生時的態度，不管是在演藝圈、教育界或政治界，各界再也不能不重視此議題，相信在產業界也應引以為戒，儘快檢討內部各種機制，避免企業聲譽受損

五、對外品牌

- 分數普遍偏低
- 台灣金控企業在對外品牌方面的平均表現(53.03)，優於台灣各產業平均(43.6)，但稍落後於全球各產業平均(54.24)



「對外品牌」- 台灣產業的機會點

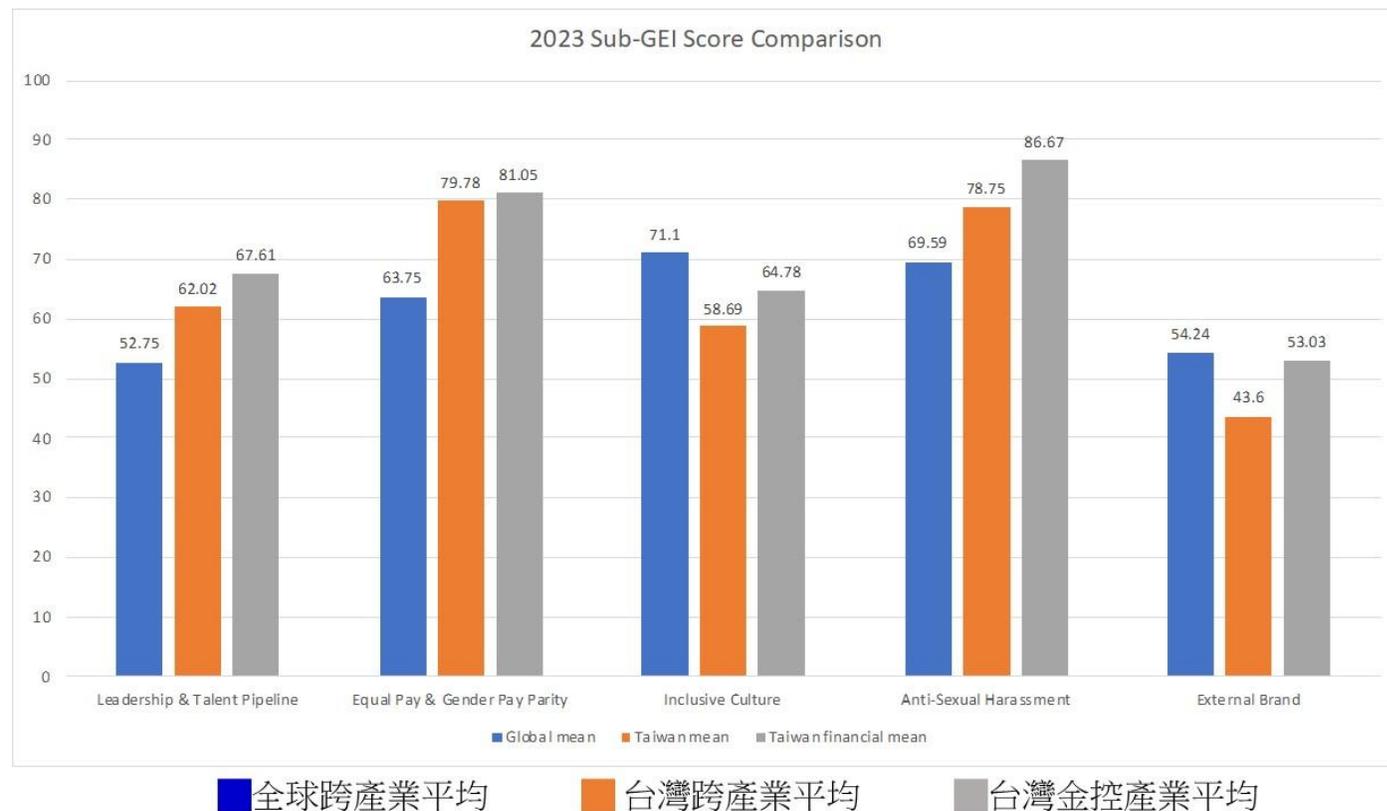


可參考的方向：

- 在行銷或廣告內容中過濾性別偏見的訊息
- 對供應商的多元包容方案要求
- 對女性重返職場的支持計劃
- 增加女性客戶比例，了解女性偏好、滿意度、回購率
- 專為女性的借貸、儲蓄或理財產品
- 在社區中針對女性進行理財、健康保障、多元教育宣導
- 對非營利組織倡導女性平權的財務支持
- 由CEO具名的聯合國女性賦權原則的倡議
- 對非營利組織在職場中種族、多元、性別平等方面給予財務支持

Sub-GEI分數比較

- 台灣金控企業在**領導力和人才培育**、**性別薪酬平等**、**反性騷擾**等三方面均優於台灣各產業平均和全球平均
- 台灣在**包容文化**及**對外品牌**則仍有進步空間



企業落實多元平等(ESG)實證-1

“ I'm thrilled that the Bloomberg GEI has recognized Ford for the 5th year in a row among companies demonstrating their commitment to diversity, equity and inclusion. Our commitment to DEI makes our company stronger, helping us attract the best talent, compete and win in an era of tremendous transformation. Guided by our purpose, Ford will continue to be at the forefront of positive change, driving action that helps build a better world.

Jim Farley
President & CEO
Ford Motor Company

福特汽車CEO Jim對於他的企業在多元平等上的努力，連續五年獲得Bloomberg在評分上的肯定，他深信這樣的承諾及努力可以讓福特成為更強大的公司，且能吸引更多最好的人才，且在激烈不斷轉型的競爭市場中勝出

ESG投資績效(圖5-1)：ESG全球股票指數報酬率高於一般股票指數

類別	指數	1年報酬率(%)	3年報酬率(%)
全球股票	MSCI全球ESG領導者股票指數	16.0	34.8
全球股票	MSCI全球股票指數	14.3	26.0

ESG投資績效(圖5-2)：ESG歐洲股票指數報酬率高於一般股票指數

類別	指數	1年報酬率(%)	3年報酬率(%)
歐洲股票	MSCI歐洲ESG領導者股票指數	7.0	9.9
歐洲股票	MSCI歐洲股票指數	-5.4	0.5

ESG投資績效(圖5-3)：ESG新興市場股票指數報酬率高於一般股票指數

類別	指數	1年報酬率(%)	3年報酬率(%)
新興市場股票	MSCI新興市場ESG領導者股票指數	20.1	22.3
新興市場股票	MSCI新興市場股票指數	15.8	11.5

資料來源：彭博、美林指數，資料截至2020年12月31日

企業落實
永續(ESG)
實證-2

企業落實永續(ESG) 實證-3

- 富達國際於2020年4月調查報告，將全球2689家股票發行商及1398家債券發行商具ESG評級企業，由好的差區分A級到E級
- 可以看到ESG評級愈高，比較S&P 500的投資報酬表現愈佳

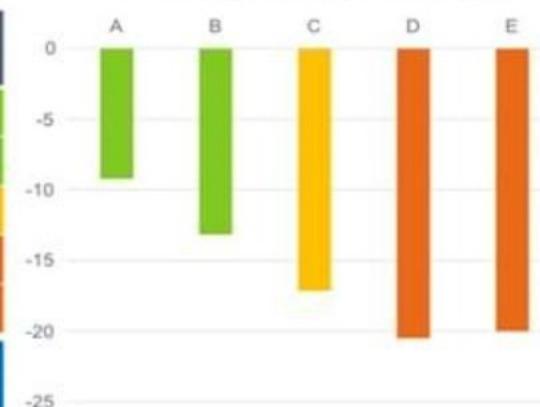
新冠肺炎疫情下 重視ESG的企業獲得較佳回報

企業ESG評級與股票表現(%)

Fidelity ESG rating	% of total rated	Stock return (%)	Stock return vs S&P 500 (%)
A	12%	-23.1	+3.8
B	39%	-25.7	+1.2
C	33%	-27.7	-0.8
D	14%	-30.7	-3.8
E	2%	-34.3	-7.4

ESG標竿企業在新冠疫情拋售潮中異軍突起

企業ESG評級與信用超額報酬(%)



資料來源：富達國際於2020年4月發表之專屬研究報告。調查時間依據不同市場高峯期至低谷期的表現（股票：2020/2/19~ 2020/3/26；債券：2020/1/2~ 2020/3/23）調查對象為全球具ESG評級的2,689家股票發行商以及1,398家債券發行商

企業落實性平(ESG)實證-4

台灣入選Bloomberg GEI指數的十家金控公司平均近四季EPS為1.05，優於其餘24家未入選的上市金融公司平均的1.01

台灣入選Bloomberg GEI指數的十家金控公司平均近四季ROE為5.79%，優於其餘24家未入選的上市金融公司平均的1.69%

台灣入選Bloomberg GEI指數的十家金控公司最新外資持股比平均為25.34%，優於其餘24家未入選的上市金融公司平均的16.24%

台灣現行有關性平法規

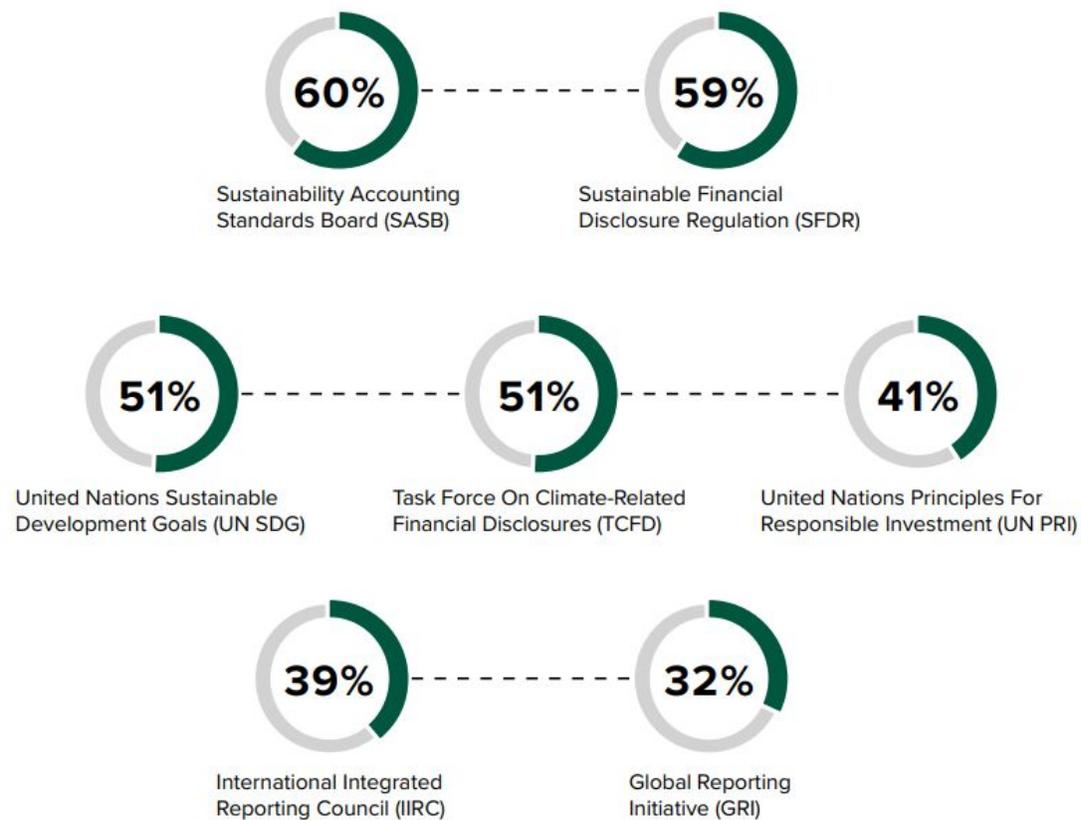
- 性別工作平等法：勞動部111年1月12日修正
- 性別平等教育法：教育部111年1月19日修正
- 性騷擾防治法：衛福部98年1月23日修正

現行挑戰與機會點

- 世界尚無統一標準
- 各國政府對永續重視程度不一，主管機關對法規執行檢查力度不一
- 各國及各產業、各公司願意揭露的態度不一
- 很多公司缺乏收集及分析 ESG 資料的能力，就無法管理它，而且在對數據缺乏信心且公司財務目標未完成時，ESG 就容易被選擇忽略
- 許多性平議題尚未建立法規或檢查標準：如薪資平等、女性主管比例、董事會中女性董事(獨董)比例 ..等
- 一般大眾及投資人對性平議題認知及重視度不足
- 性平受害人申訴與保護機制不足
- 尚無鼓勵對性平表現優異企業的實質作法

世界尚無
統一的ESG
相關標準

“Which sustainability or ESG standards/frameworks, if any, does your organization use?”



Base: 268 ESG performance decision-makers in compliance, sustainability, procurement, finance, and risk roles at global enterprises in the US, Canada, and the UK
 Source: A commissioned study conducted by Forrester Consulting on behalf of Dun & Bradstreet, March 2022

政府與企業永續政策 建議

政府面

- 鼓勵永續預算編列與投資，給予減稅或補貼的支持
- ESG永續白皮書編製列為上市公司必備標準
- 重視永續議題的教育與溝通，論壇、研討會、學校課程列入、政府政策廣告推廣..等
- 政府(主管機關)需儘早建立國家公認的衡量標準，並定期發佈企業永續經營成效報告(指數)，表揚績優單位
- 政府退休基金管理機構將影響力投資納入投資流程，帶頭發揮機構投資人資金的力量

政府與企業永續政策 建議

企業面

- 如果還存在有尚未啟動永續相關作法的企業，宜開始規劃推動
- 應儘速塑造文化改變與價值創造的觀念，企業內部領導高層重視，設置永續委員會、女性員工委員會、性平委員會..等
- 推動企業內部學習分享永續案例及成果的習慣，例如某集團在每次會議前五分鐘分享成為慣例

總結

- Gender Equality 不僅是一個公平問題，更是在 ESG 中很重要的議題。重視 ESG 是真正可以改善公司決策品質、員工生產力，提升公司經營績效及永續發展能力。
- 政府相關部門已在 ESG 相關法規上進行規劃與逐步實行。企業除了要提早因應外，更應將標準提高，讓 ESG 的執行成果成為企業過人的競爭力。
- 當 AI 時代來臨，只有 Humanity 可以駕馭 AI。所以一個重視多元平等的企業及社會環境才能引導 AI 科技時代的正面健康發展。



資料引用

- Bloomberg Gender-Equality Index 2023
- Bloomberg Global & APAC Trends on Gender Equality
- Bloomberg Gender-Equality Reporting Framework Submission
- Forrester+Dun & Bradstreet Prioritizing ESG Is Not Optional Anymore
_How Successful Companies Leverage Dedicated ESG Capabilities To Transform Their Business
- 天下學習「2023五大產業TOP50企業DEI現況分析」
- 各家金控永續報告書

Thanks for listening
