

# 接軌國際，推動董事會性別多元化

[工商時報名家廣場-2024.01.26](#)

文 / 黃譯漫 證券暨期貨市場發展基金會助理研究員

董事會效能包含指導企業經營策略、監督管理階層，並對企業營運與股東負責等面向，故以形塑公司治理的角度而言，董事會之運作功不可沒。此外，若董事會組成趨於多元，將有助於提升決策品質，促進內部監督機制，使董事會功能更有效發揮。

在我國「上市上櫃公司治理實務守則」中，針對董事會成員組成擬定多元化方針，宜包含但不限於之標準，包含性別、年齡、國籍與文化等基本條件，及法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業背景、專業技能及產業經歷等，反映董事會組成多元化對公司治理之重要性。

其中，董事會性別多元化之議題，國際有愈發重視之趨勢，包含歐盟成員國、香港、馬來西亞等國家，以強制性法規或非強制性建議等態樣，落實相關董事會性別多元化之規範。而在臺灣，依證券交易所公司治理中心發布「上市櫃公司董會成員平均性別比例」，自 2017 年至 2023 年之間，雖然上市櫃公司女性董事比例皆有上升，然增加幅度皆僅 3.11%。

依台灣女董事協會發布《女性治理白皮書 2023》，其調查顯示臺灣女性治理之上市公司仍穩健成長，超過 5 成企業在營收/ESP 皆有成長，顯見女性協助公司營運表現不俗，故女性參與高階決策愈發重要。

基於國際趨勢與為深化企業永續治理文化，去（2023）年 3 月底，金融監督管理委員會（下稱金管會）發布「上市櫃公司永續發展行動方案（2023 年）」，就「推動上市櫃公司董事性別多元化」面向，要求上市櫃公司於今（2024）年前委任至少一名女性董事。另外，若女性董事席次未達三分之一，應於年報揭露相關事項。此外，公司治理評鑑亦將董事會納入不同性別董事當作評鑑依據，並設計若董事每一性別達董事會席次三分之一以上者，則總分另加一分，以鼓勵企業規畫董事會性別多元化。

為增進女性董事人才，相關作法可參考如下：

- 1、從產業內部制定重視性別平等工作之人才政策，並透過相關人才培育與接班計畫，降低特定產業就業性別比率顯著差異之情形。
- 2、善用特定人才資料庫，消弭資訊不對稱造成的董事人才需求之媒合問題。

針對後者，證券暨期貨市場發展基金會自 2002 年起，針對符合專業知識與相關條件之獨立董事，已建置「獨立董事人才資料庫」，若企

業有相關專業之需求，可依學歷、經歷、性別等，依企業營運或未來發展進行搜尋，免費提供公司遴聘董事查詢參考，企業可多加利用。

落實性別平等不僅是國際趨勢，在我國亦為政策推動之重心。隨我國欲深化民間企業永續治理文化，對於推動上市櫃公司董事性別多元化之相關措施有所著墨。相信在未來，有關董事性別多元化之面向，我國表現將突飛猛進、蒸蒸日上。