

新 聞 稿

發佈日期：115 年 7 月 23 日

迎接大資產管理時代，與社會共好並促進產業再升級 —

投信業高階主管論壇

7 月 23 日投信投顧公會主辦「迎接大資產管理時代，與社會共好並促進產業再升級論壇」，邀請專家及投信公司代表討論投信產業再升級，以達到金管會對業者的期許。各投信代表宣示三項原則，以不負社會大眾之所託，克盡善良管理人的責任，並指出自我提升之方向：一、加強公司治理，內控內稽與資訊透明；二、前瞻規劃公司未來，積極培育人才；三、支持金融回饋，社會共好。據此三項原則，各投信會後可檢視公司現況、內省並進一步強化。

投信投顧公會尤昭文理事長在開場致詞時表示，2024 年金管會推動亞洲資產管理中心政策以來，投信業的資產管理規模成跳躍式成長：境內公募加私募基金至 2026 年 6 月底規模達 16.2 兆元，相較於 2024 年底的 9.6 兆元，成長近 70%；全權委託投資業務部分，到 2026 年 6 月底規模為 6.7 兆元，與 2024 年底的 3.4 兆元相比，亦成長近 1 倍。在資產高速成長的時代，投信投顧公會舉辦投信業高階主管教育訓練論壇，希望各投信在公司治理、人才培育、社會共好等面向進一步自我提升之前，高階管理者必需先建立觀念、以行動支持，企業經營才可長可久。

本次論壇金管會副主委陳彥良蒞臨致詞，陳副主委並舉中外 2 個例子說明公司治理及建立民眾信任的重要性，一個是 1998 年發生的長期資本管理公司(LTCM) 事件，即使是由諾貝爾經濟學獎得主參與創立的公司最終還是破產，所以要敬畏市場、控制風險。二是子貢向孔子請教治國之道，孔子說：「足食、足兵、民信之矣」，子貢問如果不得已要去掉其中的要項，孔子說兵、食不得已可以去掉，但「民無信不立」，足見民眾信任的重要性。第二是人才培育，人才是產業升級的關鍵，尤其是具國際視野的人才，不僅要培育國內人才，也要廣納國際人才，使二者交流。第

三是普惠金融、社會共榮。金融服務對象除了高端客戶外，應與一般民眾共享。最後，陳副主委勉力所有投信業者，資產管理業應以信任為本，人才為基，普惠共好的觀念，迎接資產管理的大時代！

投信代表自我提升的方向

論壇一開始，呼應金管會彭主委對產業的勉勵及本次論壇的主題，各投信代表共同宣示：

一、加強公司治理、內控內稽與資訊透明

1. 奉善良管理人 (Fiduciary) 為經營圭臬，戮力股東與投資人權益
2. 注重利害關係人之權益並提升事業經營效率與價值
3. 強化利益衝突管理，做好辨識、申報、防範、檢視等管理工作
4. 強化內部控制與稽核，從文化、制度、科技等面向升級：文化落實內控三道防線、制度動態調整並優化、科技協助控制管理

二、前瞻積極規劃人才培育、招攬與國際交流

1. 訂定公司未來的發展目標與策略，符合投資人需求
2. 辨識公司發展需要之人才，設定培育計畫，編列預算支應人才培育
3. 員工個人的職涯發展規劃與公司發展目標結合，提供事業各職級之培訓課程
4. 鼓勵國際人才招攬與交流

三、支持金融回饋政策，社會共好

1. 與事業經營策略結合，規劃對員工、客戶、社會之回饋

金管會調整定位，兼顧油門與煞車

座談會由東吳大學法學院講座教授陳明堂教授主持，陳教授過去是經驗豐富的檢察官，曾擔任法務部政務次長兼任行政院洗錢防制辦公室主任。陳明堂表示，亞洲資產管理中心政策推出後，對於整體產業、對於投信公司，以及金管會監理態度，都有顯著的不同。過去金管會側重「防弊圍堵」，現已轉向「監理與發展並進（油門與煞車哲學）」的思維，亦即其定位從「純粹的管束者」成了「市場健全發

展的推手」。

陳明堂接續說明，亞洲資產管理中心政策的導引下，投信業的定位與競爭策略也發生了調整。例如由以投資有價證券為主的公募基金為主走向多元的領域，可經營私募基金、家族辦公室、另類投資及正在修法中的基金型 REITs 等；可提供的金融服務由基金與全權委託走向整合性服務，可組建整合平台，或由家族辦公室、整合信託、財務、會計、法律、稅務、慈善、教育服務等專業人士或業者與其合作，協助高資產客戶進行以家業傳承、財富傳承為目的整合性服務。

亞洲資產管理中心成果輝煌

統一投信董永寬總經理強調，亞洲資產管理中心最開創性的規劃在於設置地方專區，作為打造資產管理中心的起點。風險適度控管的前提下，就特定業務特定地點之試辦，為後續擴大至全國奠定基礎，逐步建構具國際競爭力之資產管理生態，邁向亞洲資產管理中心。地方專區試辦業務與投信投顧事業相關者有：投顧事業（含兼營投顧業務之投信事業）得申請試辦外部資產管理顧問業務(External Asset Manager, EAM)、投信投顧事業得申請試辦多通路銷售未具證券投資信託基金性質境外基金。金管會已宣佈試辦專區業務將延長 1 年，而下一階段研擬放寬未具證境外基金或引介投資私募股權基金 99 人投資人數限制。

投信投顧公會尤昭文理事長參考國外主要的資產管理公司多層次的發展方向，建議臺灣應從創投、私募股權基金及各式私募商品，到公募基金，提供不同投資人多元化商品以滿足其需求，建構完整的資產管理業。國際機構預測 2030 年私募市場的收入將達到全球資管業總收入的 51.4%，尤昭文因此呼籲投信業者持續創新產品、重塑風險管理機制（特別針對流動性較低的私募基金）及網羅與培育核心人才。

投信已有法規內控內稽等規範，未來可討論共同的標準

協合國際法律事務所合夥律師谷湘儀律師表示，現行法規對於投信事業之人員資格、人員專任、個人交易之管理、利益衝突治理、公司治理與資產管理及外部

行政管制等層面，均已有嚴謹的規範，各投信事業業已依此制定內部控制制度。然因各投信事業組織、規模及所營業務等條件不同，致使各投信對管理的作業標準不一致。因此，針對某些規範，日後可以考量邀集各投信公司討論共同的標準及具體且實務的作法，以促進各投信事業有效管理。

強化投信公司體質與加強公司治理

接續谷律師的提點，台新投信葉柱均總經理建議在強化公司體質、加強公司治理與內控內稽等方向，第一、可開放投信在「公開資訊觀測站」及「經濟部商工登記公示資料查詢」服務網站之查詢權限及優化查詢功能，以降低因資訊不對稱或資料更新落差限制而造成之投資風險。第二、深化董事及監察人職能及專業能力，例如在董事及監察人初任及續任時，將投信事業公司治理、業界案例及最新法規融入教育訓練內容中，以提升其公司治理及遵法意識。第三、運用功能性委員會（如審計、薪資報酬、提名、風險管理委員會），輔助董事會職能發揮。第四、運用科技協助公司即時偵測異常交易及內控風險。

積極培養人才，為投信長遠發展的基礎

人才是投信產業最重要的資產，統一投信董永寬總經理分享前瞻規劃公司未來的同時，積極培育人才為其中重要的一環，且要編列預算，有計畫地執行。當公司規劃中長期策略時，可以配合使用「人才地圖」，盤點公司現有的人才及確認人才缺口，以教育訓練或攬才的方式補足。同時配合公司的方向，與員工溝通職涯發展、將薪酬制度與長期績效結合，以及公司利益與員工共享等，都是企業與人才成就彼此，發展共榮的關鍵。

與社會共好，提供安全且符合投資人需求之金融商品

投信投顧公會副理事長，同時也是富邦投信董事長黃昭棠談到投信善盡專業與社會責任，可以從對社會、對客戶和對員工等方面來看。對社會而言，投信專業的金融理財知識是無價的資產，投信可將知識轉化為社會回饋，以理財教育、推動高齡與弱勢族群的金融培力等回饋社會。對客戶而言，投信可以誠信、專業與長期

陪伴，協助客戶實現人生各階段的目標。對員工而言，推動友善包容多元的職場，由內而外照顧員工，營造幸福企業，則是投信與員工共好。總之，資產管理業的發展和社會息息相關，建立在投資人對投信的信任上，願意將資金交給投信管理取得收益，所以公司應編列固定預算，持續執行，長期累積投資人對投信的認同與信任。



(圖說)7月23日投信投顧公會主辦之「迎接大資產管理時代，與社會共好並促進產業再升級論壇」，照片右7金融監督管理委員會陳彥良副主委、左7證券期貨局高晶萍局長、右6投信投顧公會尤昭文理事長及投信業董事長、總經理、高階主管

詳細資料請至本公會網站 (www.sitca.org.tw) 首頁之「新聞稿」查詢。

新聞聯絡：

投信投顧公會 推廣組

電話:02-2581 7288

分機:501 呂秀蘭 E-mail: sherry@sitca.org.tw

###