

# 金融監督管理委員會 113 年度性別平等專案小組 第 1 次會議紀錄

壹、時間：113 年 3 月 15 日（星期五）上午 9 時 30 分

貳、地點：本會 1814 會議室（視訊會議）

參、出、列席人員（詳如附簽到表）

肆、主持人：邱副主任委員淑貞

紀錄：陳專員玉玲

伍、報告事項：

案由一：有關證券期貨業推動性別主流化標竿機構—國泰證券投資信託股份有限公司（以下簡稱國泰投信）推動經驗分享案，報請鑒察。（證券期貨局）

一、委員發言內容簡要摘述：

（一）黃委員煥榮：

1、國泰投信申請育嬰留職停薪人數 2021 年到 2023 年持續增加，分子為申請人數，分母為全體員工或符合申請資格員工？行政院性別平等處（以下簡稱性平處）鼓勵父親申請育嬰留職停薪，因為照顧家庭不只是母親的責任，因此，請就男、女性申請情形說明？申請之同仁復職情形如何？多數同仁申請育嬰留職停薪期間是否與勞工保險育嬰留職停薪津貼補助期間相符，均為半年？如超過半年期間，公司是否給予其他補助或相關協助？

2、國泰投信推動減速不脫隊措施讓員工可以兼顧工作及家庭，其具體措施為何？同仁是否可以申請減少工作時數、部分時間上班或有其他方案，請簡要說明落實方法。

（二）張委員瓊玲：

1、國泰金融集團永續策略中有關氣候部分，低碳環保淨零排放是目前重要之議題，請補充說明國泰投信如何實踐環境

永續策略中所提到的低碳經濟(會議資料第 7 頁)。

- 2、有關為父母族群打造之生育贈禮、企業托育補助等部分，除勞保給付外，國泰投信是否提供額外補助項目？例如：育兒、托育或獎學金等。
- 3、國泰投信同仁線上學習系統使用率達 95%，但多元共融之學習時數為 5.14%，是否有特別鼓勵措施以提升該項學習時數？另資料提到「無性別制服」之涵義，係指員工無制服限制？或是員工可以自由選擇多元化的制服穿著？
- 4、有關員工職安問卷調查，公司是否依調查結果提供正向回應或相關改善措施？另內部員工滿意度調查結果以「組織承諾」滿意度最高，其次為「企業永續」，請問企業永續的問項內容為何？是否與職安問卷內容具有連動性？
- 5、性別平等工作法、性騷擾防治法及性別平等教育法等性平三法修正條文於 113 年 3 月 8 日施行，其中有關性騷擾防治部分，是否有對內納入教育訓練課程？

(三) 黃委員淑玲：

- 1、會議資料第 11 頁，有關男女陞遷比率資料，表現方式不是很清楚，請再加以說明。另會議資料第 9 頁圖形顯示女性員工人數較多，但管理職女性人數卻較少，對於女性員工陞遷有無相關精進作為？
- 2、目前公務機關所屬各委員會委員任一性別比例是以達到 40% 為目標，並朝 50%邁進。國泰投信人才發展委員會男性委員不到 3 成，建議應有所平衡。
- 3、國泰投信非常重視性騷擾防治相關措施，但會議資料中所呈現的性騷擾防治口號偏重於受害者「勇敢說 NO 拒絕性騷擾」，建議非僅從受害者方面來預防，可有其他面向積極預防性騷擾發生。另外在執行職務遭受不法侵害部分，同仁

執行業務過程中受到顧客性騷擾事件之多寡?公司如何保護自己的員工?公司有無相關性騷擾案件發生?

(四) 性平處王科員愛嵐：

請就男女升遷比率補充說明是否有各職級性別薪資差距相關統計。

(五) 證券期貨局尚主任秘書光琪：

有關內部員工滿意度調查資料時間為 2023 年，2024 年是否已完成調查?如已完成請補充說明調查結果。

二、國泰投信回應發言內容簡要摘述：

(一) 岳副總經理豫西

- 1、有關 2021 年至 2023 年育嬰留職停薪申請比率之計算，分子為申請人數，分母為可申請育嬰留停人數。目前申請人以女性為主，男性同仁較少申請原因，經瞭解主要是配偶已申請或經多方考量尚無申請需求，育嬰留職停薪之復職率為 100%。公司所提供育兒相關補助包括好孕俱樂部生育贈禮(價值約新臺幣【以下同】8 至 9 千元)，以及平均約 1 萬多元之定額補助。
- 2、減速不脫隊是針對有家庭照顧需求員工，公司提供其彈性辦公形式，例如：彈性工時、遠距辦公、調整業務或可至住家附近之分公司辦公。減速不脫隊的另一個重點則在於學習方面，公司開放育嬰留職停薪員工可至線上進行學習，並可參加公司舉辦之教育訓練課程。
- 3、有關多元共融課程部分，因此議題較新，尚未強制同仁選課，是以鼓勵方式來提升選課意願，並將其納入員工滿意度調查題目。至於所謂「無性別制服」是表達公司給與員工多元選擇穿著的概念，對於必須面對客戶之同仁，公司還是有提供制服以展現專業及對客戶之尊重，但同仁可以

就制服的樣式自由搭配。

- 4、因產業關係，本公司透過職安問卷與員工健康檢查，來評估同仁生理與心理的健康狀態與可能風險，由專業醫師及護理師提供同仁健康諮詢等員工協助方案服務，並辦理各項活動，像是健走活動，以協助同仁降低膽固醇及減重維護身體健康等。員工滿意度調查問卷內容包含「企業永續」、「員工幸福」、「組織承諾」、「領導管理」及「工作認同」等 5 大項，企業永續之題目共 4 題，分別為：我瞭解國泰企業推動永續的做法、我將永續做法落實在我的工作、公司推動企業永續能增加我對公司的認同、我認同公司推動多元共融是重要的。有關 2024 年內部員工滿意度調查結果已經統計完成，依調查結果，規劃在教育訓練中納入多元共融課程，並在減速不脫隊措施方面，提供更多元彈性辦公型態，例如行動辦公等。今年除投資單位外，已有 90% 同仁配備筆電，也進行行動辦公相關演練，約有 4 成同仁可行動辦公。
- 5、會議資料第 11 頁，男、女性陞遷比率長條圖顯示男性與女性的陞遷差距比率，從 2020 年的 7.44% 逐年縮小至 2023 年的 3.21%；另補充說明各職級性別薪資統計，公司內投資、業務、後勤及資訊等部門一般同仁女性與男性薪資分別為 1:1、0.95:1、1.05:1、1.07:1，至於管理職為 0.9:1，大致而言並無差距。會議資料第 9 頁相關女性管理職比例，每年均訂有績效指標，將逐漸提高，希望至少達到 33%；目前女性管理職已達此目標，會持續檢討並強化推動。女性董事部分，因目前董事尚未改選，未來將考慮增加女性獨立董事。另人才發展委員會成員是由各部門最高主管人員組成，尚無性別考量，該委員會委員須每年考核全公司

人才績效並審視其狀況，以做為強化人才培訓及部門間人才交流之考量及參據。

- 6、國泰投信非常重視性騷擾防治教育訓練及宣導，每年均由總經理帶隊至北、中、南分公司訪談，並在會中宣達有關性騷擾防治及相關工作細項。有關「勇敢說 NO 拒絕性騷擾」海報，是希望同仁遇到相關情事能夠勇敢說出，實際上就性騷擾防治宣導，公司有各種類型之宣傳海報，如申訴管道、禁止性騷擾等，本次會議資料所呈現僅為其中一部分。本公司目前並無性騷擾申訴案件，配合性平三法於今年 3 月 8 日修正實施，目前公司正在修正內部相關規定，並將加強宣導新法增訂之各項規定。

(二) 張總經理雍川：

補充說明本公司永續策略中關於氣候議題部分，因為氣候變遷是迫切的危機，我國承諾在 2050 年要達到淨零碳排，金管會也推出許多綠色金融行動方案，國泰金控為綠色金融先行者聯盟一員，在營運方面推動節能減碳，使用綠電，並承諾 2030 年前集團在臺灣營業據點 100% 使用綠色能源；在供應鏈方面，推動綠色採購，要求供應商必須做到節能減碳；在金融業投融资方面，公司授信、投資對象也須有淨零碳排時程之承諾。我們藉由本身的綠色營運，來要求供應商、授信及投資對象朝節能減碳方向前進，以達到淨零碳排目標。

(三) 周副總經理思嘉：

補充說明性騷擾事件申訴流程，公司設有性騷擾檢舉專線、信箱及電子郵件信箱，同仁如有具體事證即可直接檢舉，倘無法判別事件性質亦可提出，檢舉後發現為性騷擾案件，將直接轉專責委員會進行討論及調查。目前公司並

無性騷擾檢舉案件。

三、本會回應發言內容簡要摘述：

邱副主任委員淑貞：

謝謝國泰投信說明各項性別平等措施及執行情形，以及在推動性別平權、多元共融等策略之持續精進與努力。

**決 定：洽悉，委員及性平處相關建議，請國泰投信參考。**

**案由二：有關本會 112 年度性別平等推動計畫成果報告一案，報請鑒察。(綜合規劃處)**

本會發言內容簡要摘述：

一、證券期貨局尚主任秘書光琪：

有關公開發行上市櫃公司審計委會委員任一性別達 1/3 之達成率，112 年目標較 111 年增加 1%之績效指標未達成，係因上市櫃公司審計委員會人數較少，均由獨立董事來擔任，而獨立董事有一定任期及資格條件限制，目前推動策略為先要求 1/2 獨立董事不能連任超過 3 屆，未來將進一步要求全數均不得超過 3 屆，藉由政策引進新任人員，以逐步達成性別比例目標。另自明年起，上市櫃公司董事、審計委員會任一性別比例未達 1/3 者，要求公司須於年報說明，以提高達成率。

二、邱副主任委員淑貞：

上市櫃公司獨立董事均為任期制，任期未屆滿離職或調整均屬公司重大訊息，因此確實較難在任期內更換人選。另本會已於 112 年 3 月 28 日對外發布之「上市櫃公司永續發展行動方案」納入董事性別多元化推動措施，採分階段推動，措施內容如同先前證券期貨局尚主任秘書所述，同時亦以公司治理評鑑之各項加分機制來加速推動並按階段達成。

決 定：洽悉，並依規定公布於本會網站。

案由三：有關「112 年行政院所屬機關推動性別平等業務輔導考核及獎勵計畫」之實地考核結果及考核委員意見，報請鑒察。(綜合規劃處)

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 性平處王科員愛嵐：

- 1、依本處 114 年考核標準，免報院案件性別影響評估之辦理形式不拘，可依規定運用現行性別影響評估檢視表或以召開專案會議、委託研究等方式辦理，尊重貴會就免報院案件中，擇選與性別平等關聯性高案件進行完整性別影響評估作業，做為提報考核案件；惟建議是類案件之性別影響評估內涵應有性別統計及分析，以提升性別影響評估之品質。提醒性別影響評估案件之涵蓋率仍將影響得分，爰建議一併考量擇選案件之單位及件數，避免僅集中由少數單位辦理而影響性別影響評估作業之評核成績。另有關性別平等宣導之訪談，建議可強化性平議題之比重。
- 2、有關王兆慶委員建議性別平等宣導應不只是訪談女性名人、企業家對於金融議題看法部分，除貴會規劃加入女性身分於職場所遭遇之性別議題外，建議可強化其他性平議題之比重，如營造性別友善職場、提升女性決策參與、促進多元共融、企業推動 ESG(即環境保護、社會責任與公司治理)及永續發展等。

(二) 黃委員淑玲：

考核委員建議事項第 17 項，金管會要求上市櫃公司董事任一性別比例提升方式，均屬鼓勵性質，其效果較為緩慢，目前像是挪威等國家已有直接以法律規定董事任一性別比

例案例，也許我國目前尚無法立法來規範，建議提高公司治理評鑑指標加分分數，或要求上市櫃公司擬定相關推動計畫等，以加速實現董事任一性別比例達 1/3 目標。此外，關於上市櫃公司董事會須包含至少 1 名不同性別之董事部分，人數建議可以更積極，例如至少 2 名或 3 名。

(三) 張委員瓊玲：

- 1、考核委員建議事項第 9 項，有關性別平等宣導研析意見，建議不只專訪女性名人或企業家，也可訪談因金管會推動落實性別平等政策而獲得改變或受益之民眾或是金融機構員工，甚至對促進性別平等有貢獻男性也可為受訪對象。
- 2、考核委員建議事項第 13 項，有關女性壽命較長需要更多資金和保險保障部分，保險商品保障年齡上限都只到 75 歲，而國人平均壽命已經延長至 80 歲，建議研議調高保單保障年齡上限，以更符合民眾需要與期待。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 本會法律事務處李副處長育德：

有關免報院案件性別影響評估之辦理，將參照性平處意見，請業務單位挑選適合案件，並注意避免集中於少數單位，以提升覆蓋率。

(二) 證券期貨局尚主任秘書光琪：

- 1、我們在推動董事任一性別比例政策時，均有參考國際間做法，包括委員所提到的挪威，該國任一性別比例確實較高並且納入法律規範；但於亞洲鄰近國家間，我們現行規範是屬亞洲排行前面的。目前要求新上市櫃公司至少設有 1 名不同性別董事，已上市櫃公司自 112 年起，除董事會屆期至少要有 1 名不同性別董事；另外要求 1/2 獨立董事任期不得超過 3 屆，爾後將全面要求所有獨立董事均不得連任超過 3 屆，



以此強制機制，推動上市櫃公司加速調整董事及獨立董事之組成。

- 2、公司治理評鑑加分部分，女性董事比例超過 1/3，並非在個別項目加分，而是在評鑑總分額外加 1 分，其加分比重高且影響很大。另外補充說明，我國經營環境有其既有限制，本會在推動相關政策時，也必須兼顧實務可行性，像是在推動上市櫃公司董事會至少須包含 1 名不同性別董事時，企業確實有不少反彈，考量現有上市櫃公司確有董事任期尚未屆滿等困難，因此在推動策略上，要求新上市櫃公司立即達成，已上市櫃公司採屆期改選。雖然目前只強制董事會至少須有 1 名不同性別董事，但任一性別董事未達 1/3 者，上市櫃公司須於年報中說明未達原因及所採行之措施，應可促使公司積極改善，早日達成目標。

(三) 保險局陳副組長映秀：

委員建議調高保單保障年齡部分，早期的保單依保險商品性質有可能約定保障至 75 歲，目前已經有許多保險商品保障至 80 歲以上，相關研析意見將配合調整修正。

(四) 邱副主任委員淑貞：

- 1、請證券期貨局將「上市櫃公司永續發展行動方案」中關於董事任一性別比例提升具體作法補充至第 17 項之研析意見。另外補充，考量企業規模大小不一，部分公司因為能力或結構考量，短時間無法達成大家的期待，為顧及企業經營及因應實際情形，爰採取強制與鼓勵雙軌方式來進行，但均是朝任一性別達一定比例目標來邁進。上市櫃公司董事會任一性別董事未達 1/3 者，公司須於年報說明原因與採行之措施，是具有加速推動效果，因為上市櫃公司

年報公開揭露後，將接受社會、投資人及主管機關檢視，公司基於誠信將積極落實其改善措施。

- 2、有關委員建議性別平等宣導之訪談對象應不限於女性名人或企業家部分，請業管單位依委員意見修改研析意見。

**決 定：**洽悉，並參考委員意見調整相關研析意見。

## 陸、討論事項：

**案由一：**有關修正本會性別平等推動計畫(111 至 114 年)一案，提請討論。(綜合規劃處)

### 一、委員發言內容簡要摘述：

#### (一) 性平處王科員愛嵐：

- 1、本院秘書長前函請各機關檢視相關服裝規定是否有違反 CEDAW 之意旨，貴會盤點回應表示經銀行公會檢視員工服裝儀容之規範，並未存有性別刻板觀念，請說明女性行員是否可以穿著褲裝？男性行員也可以穿著裙裝？行員是否有自由選擇穿著制服或便服之彈性？若經盤點結果行員服裝儀容規範存在性別刻板印象情形，建議將相關單位服裝規定改善列為工作項目，增修納入性別平等推動計畫。
- 2、為逐步推動企業女性董事達 1/3 目標，建議可參考澳洲每季發布 Gender Diversity Progress Report 作法，評估發布前百大公司女性董事占比最高之公司及女董占比最低之公司等資訊，藉由透過排名揭露，激勵公司朝性平方向邁進；並思考結合相關民間團體、教育機構推動女性董事培育計畫，擴大女性董事人才來源。

3、依本處發布之「多元性別者權利保障內涵納入性別平等重要議題(院層級議題)(111-114年)之建議事項」，會議資料第101頁之目標一應修改為「建構性別友善之就業環境」。

(二) 黃委員煥榮：

會議資料第107頁有關投資人教育宣導關鍵績效指標之具體做法，主要針對女性或身心障礙者來做宣導，但依討論事項案由二簡報資料顯示，金融商品違約交割是男性較嚴重，恐怕男性投資人更需要投資教育，金管會多年來進行女性投資人教育訓練，女性投資人對風險的認知及知識應已不亞於男性，建議相關教育訓練亦可將男性納入。

(三) 張委員瓊玲：

1、會議資料第104頁有關協助中高齡婦女及身心障礙者，以促進金融包容性部分，建議未來繼續強化普惠金融內容，並大幅推動微型保險，因為微型保險對於身心障礙者及弱勢族群是非常重要的政策。

2、銀行局這兩年對於身心障礙者友善金融環境的促進，非常符合性平人權觀點，像是銀行自動提款機視障或聽障模式的改變等。建議可將金融友善服務辦理情形列入性別平等推動計畫項目。

(四) 黃委員淑玲：

聯合國在性別主流化議題均論及交織性，性別平權的交織性就是包容，其內涵包括身心障礙者、高齡、弱勢、少數族群、原住民等，金管會在推動性別平權上，很早就重視到這些弱勢族群。金融業建構身心障礙者友善金融環境，屬於性別平權一環，因此建議可將身心障礙者友善金融環境相關措施，納入部會層級議題性別議題(二)有關「運用

金融科技創新，…協助青年女性、中高齡婦女及身心障礙者女性創業，以促進金融包容性成長」項目。

## 二、本會回應發言內容簡要摘述：

### (一) 銀行局侯主任秘書立洋：

有關服裝問題，經調查 38 家本國銀行現行規定，其中 35 家有制服規範，制服態樣大部分均有包括褲裝及裙裝，員工都可自由選擇想要穿著的款式。另外制服規範只適用於營業單位，週五則為便服日，可以穿著便裝。依據調查結果，銀行員工服裝儀容規範並無性別刻板觀念，且符合多元性別之權益保障，暫無須就銀行業相關服裝規範進行檢討改善。

### (二) 證券期貨局尚主任秘書光琪：

- 1、會議資料第 99 頁具體作法，將修正納入「上市櫃公司永續發展行動方案」規定。有關推動企業女性董事達 1/3 目標，性平處建議可參考澳洲作法，每季發布女性董事占比最高之公司及女董占比最低之公司資訊，以及結合相關民間團體、教育機構推動女性董事培育計畫等部分，考量上市櫃公司董事為任期制，除非中途辭職才會有所變動，因此配合年報時程每年公布排名可能為較妥適，相關排名及公布方式，嗣後將再研議規劃。女性董事培育方面，為協助女性董事人才能見度，以及增加其被選任為獨立董事之機會，已督導財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會建立董事人才資料庫。
- 2、委員所詢投資人教育宣導關鍵績效指標之具體做法，建議增加向不同性別投資人宣導部分，實際上金融知識教育對象除女性、身心障礙者外，還包括一般民眾、高齡者、學生等，對象廣泛且多元。關鍵績效指標之具體做法，係配合性別議題，就女性投資人教育訓練部分加以闡述。

(三) 邱副主任委員淑貞：

- 1、銀行業務多元，第一線面對客戶櫃檯人員之服裝規定，主要是讓客戶瞭解其為銀行工作之人員，銀行除考量公司整體形象及企業識別外，也會將行員工作環境及需求納入優先考量，提供員工自由選擇。
- 2、有關身心障礙者友善金融環境及設備的改善，是本會一直持續推動之政策，金融包容性相關監理項目非常多，是否列入性別平等推動項目，請銀行局再行評估；如未列入性平推動計畫項目，我們也會透過監理來精進，除了各項軟硬體設備外，也在研議讓手機介面更符合身心障礙人員需求。銀行局未來可將身心障礙者金融友善措施提會報告，讓外界及性平委員更瞭解推動情況。

**決議：照案通過，並請參考委員及性平處相關意見酌以調整。**

**案由二：有關「證券市場不同性別及年齡層投資人交易行為分析報告」一案，提請討論。(證券期貨局)**

一、委員發言內容簡要摘述：

(一) 黃委員煥榮：

- 1、報告資料來源，僅說明是統計「集中市場」不同性別及不同年齡層之投資人，是否有包括「櫃買市場」之投資人，如資料來源只包含上市資料，應於報告中明確說明。
- 2、指數股票型基金(以下簡稱ETF)性質較為多元，包含債券型及期貨型，還有境外型ETF。報告中有關ETF與股票及權證的比較，是否係以純股票型ETF做比較，或是包含債券型等ETF？此外，當沖交易部分，未區分股票及ETF，是否有投資人當沖ETF？報告細節部分建議更細緻清楚說明。

- 3、對於全市場違約投資人以年輕男性居多的統計結果，首要應透過宣導來改善，但在報告結論僅提及臺灣證券交易所建議透過教育宣導及投資人講座來提醒投資人相關風險。另建議可透過媒體、粉絲專頁或是性別平等推動計畫辦理各項宣導活動等多元方式，加強宣導並提升投資人正確投資觀念，減少違約交割情形。

(二) 黃委員淑玲：

會議資料第 165 頁有關證券市場投資人違約人數分析，統計結果違約人數以年輕男性為主，並以「推測年輕男性投資方式風險承受度較高，較可以接受波動率較高的投資方式，相對之下女性投資方式較為保守…」作為結論，似有鼓勵違約之虞，建議調整相關內容，並加強對男性投資人之相關教育訓練。

二、本會回應發言內容簡要摘述：

(一) 證券期貨局尚主任秘書光琪

- 1、報告中對於集中市場投資人的性別、年齡等統計，只有上市公司之投資人，並未包含上櫃之投資人。
- 2、報告中 ETF 交易統計分析，範圍為臺灣證券交易所掛牌的 ETF 均包含在內，但如委員所言，因債券型 ETF 只有上櫃版故未含括，其餘股票型、期貨型及投資境外 ETF 均在統計範圍內。至於當沖交易投資人統計分析部分，因現行尚無 ETF 之當沖交易，故僅就股票投資人進行統計分析。
- 3、違約人數分析部分，統計結果顯示違約投資人以年輕男性居多，並據以推測年輕男性投資風險承受度較高，相對女性投資方式較保守，係從統計數據來看，風險較高商品，男性投資人確多於女性，而較保守型商品，則是女性投資

人多於男性，因此在風險承受度上男性相對較高。報告結論文字應如何表達較為妥適，我們會再思考修正。

- 4、違約交割牽涉證券市場安全及證券商風險，故我們非常重視投資人多元教育宣導，嗣後將於結論段補充現行相關宣導措施與宣導管道。另外對於違約交割事件，我們均會分析瞭解發生原因，並加強督導改善證券商之風險控管。

(二) 邱副主任委員淑貞：

謝謝各位委員所提供之建議，請證期局依委員建議調整報告內容。

**決議：請證期局依委員建議調整報告內容後，提供委員參考。**

**柒、臨時動議：無。**

**捌、散會：上午 12 時 30 分**

# 金融監督管理委員會

## 113 年度性別平等專案小組第 1 次會議簽到表

| 職稱 | 姓名  | 簽名   | 備註       |
|----|-----|------|----------|
| 委員 | 黃煥榮 | 視訊參加 | 外聘委員     |
| 委員 | 張瓊玲 | 視訊參加 | 外聘委員     |
| 委員 | 黃淑玲 | 視訊參加 | 外聘委員     |
| 委員 | 蔡福隆 | 另有會議 |          |
| 委員 | 胡則華 | 另有會議 |          |
| 委員 | 徐萃文 | 另有會議 | 李副處長育德代理 |
| 委員 | 賴銘賢 | 因公出國 | 黃科長耀白代理  |
| 委員 | 林裕泰 | 外部會議 | 王副處長明德代理 |
| 委員 | 張吉富 | 另有會議 |          |
| 委員 | 戴美英 | 視訊參加 |          |
| 委員 | 洪久雅 | 視訊參加 |          |
| 委員 | 侯立洋 | 視訊參加 |          |
| 委員 | 尚光琪 | 視訊參加 |          |
| 委員 | 古坤榮 | 另有會議 | 陳副組長映秀代理 |
| 委員 | 江貽中 | 視訊參加 |          |
| 委員 | 鄧麗英 | 視訊參加 |          |

### 列席人員 (視訊參加)

|             |   |
|-------------|---|
| 行政院性別平等處    | 王科員愛嵐   |
| 本會及所屬各局(公司) | 本會：朱清宏 柯-<br>銀行局：杜主任玲玲<br>證期局：李專門委員彩漆。<br>檢查局：盧主任瑞蘭。<br>存保公司：林主任筱雯。 |



列席人員（視訊參加）

國泰證券投資信託股份有限公司

張總經理雍川  
岳資深副總經理豫西  
周副總經理思嘉  
林協理佳蓉  
石高級專員崇筠