



勞動基金運用局

BUREAU OF LABOR FUNDS

永續報告書

2022-2023





目錄

01

我們的角色

02

利害關係人溝通與
重大性分析

03

永續治理

04

永續投資

05

因應氣候變遷

06

友善職場

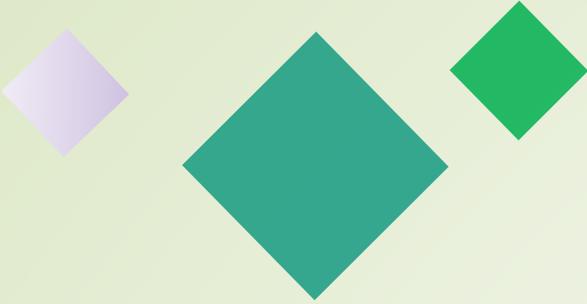
07

社會共融

08

附錄





目錄

1. 我們的角色	1-1
1.1 報告人的話.....	1-1
1.2 關於勞動基金運用局.....	1-3
2. 利害關係人溝通與重大性分析	2-1
2.1 利害關係人鑑別.....	2-1
2.2 重大性分析.....	2-4
3. 永續治理	3-1
3.1 永續策略.....	3-1
3.2 內部控制.....	3-4
3.3 資安維護.....	3-6
3.4 廉政措施與利益衝突管理.....	3-7
3.5 資訊揭露.....	3-11
3.6 稅務政策.....	3-12
4. 永續投資	4-1
4.1 多元投資與運用成效.....	4-1
4.2 風險管理.....	4-6
4.3 ESG 責任投資.....	4-8
4.4 盡職治理發揮影響力.....	4-16
4.5 宣達永續投資理念.....	4-20



5. 因應氣候變遷	5-1
5.1 TCFD 氣候相關財務揭露	5-1
5.2 低碳運營	5-15
6. 友善職場	6-1
6.1 人力資源	6-1
6.2 考核與獎懲制度	6-4
6.3 保障人權與消弭歧視	6-6
6.4 員工照護	6-7
6.5 人才培力	6-10
6.6 災害防護	6-12
7. 社會共融	7-1
7.1 促進就業機會	7-1
7.2 社會關懷與實踐	7-2
7.3 環境教育	7-3
8. 附錄	8-1
8.1 關於本報告書	8-1
8.2 GRI 內容索引表	8-3
8.3 聯合國責任投資原則(PRI)執行情形	8-7
8.4 聯合國永續發展目標(SDGs)回應作為	8-8
8.5 機構投資人盡職治理守則遵循聲明	8-10



1.

我們的角色

1. 我們的角色

1.1 報告人的話

勞動部勞動基金運用局(以下簡稱「本局」)統籌勞動基金之投資運用，並受衛生福利部及農業部委託運用國民年金保險基金及農民退休基金，10年來基金管理規模快速成長，由2014年2月成立初期約2.5兆元，至2023年底已超過6.5兆元，成長1.6倍。

本局成立初期，即明確於《勞動基金運用作業要點》及《勞動基金投資政策書》揭示，將環境(E)、社會(S)、公司治理(G)及資訊揭露等構面納入投資考量，10年來，重視責任投資及關注企業永續發展之理念一如既往，秉持獲取基金長期穩定收益為前提，並遵循聯合國責任投資原則(PRI)，將ESG議題納入投資分析及決策過程，多元拓展國內、外ESG相關指數之採用，透過機構投資人對資本市場之影響力，落實永續投資。

氣候變遷與環境永續是全球面對的迫切課題，本局審慎考量氣候風險與機會，並衡平兼顧轉型正義，以股東行動促進產業轉型。2022年率亞洲退休基金之先，導入氣候變遷指數為投資參考指標，推出「全球氣候變遷增值股票型」國外投資委託經營，朝低碳投資目標前進；另為精進永續投資研究與治理作為，先後於2022年成立「勞動基金運用局永續投資工作小組」，陸續召開17次會議，深化氣候變遷及永續金融等各項議題研究，又2023年成立「勞動基金運用局永續發展委員會」，順應國際趨勢並致力踐行永續發展理念；另為接軌國際並落實永續治

理，2023 年簽署支持國際金融穩定委員會 (FSB) 所發布之氣候相關財務揭露建議 (TCFD)，於本期報告書中，參考其四大建議框架，專章揭露因應氣候變遷風險之相關管理策略與執行作為，同時回應聯合國責任投資原則 (PRI) 及聯合國永續發展目標 (SDGs) 之業務執行情形，朝減緩地球暖化的目標邁進。

全球於淨零排放仍有長遠的路要持續努力，然而挑戰之中，也存在投資機會，本局將持續關注氣候變遷與永續金融發展趨勢，深化各項永續議題研究，落實股東行動主義，多元擴展議合面向，發揮機構投資人影響力，並逐步強化相關資訊揭露，善盡基金管理者之責，期與利害關係人共創永續未來。



勞動基金運用局局長 蘇郁卿

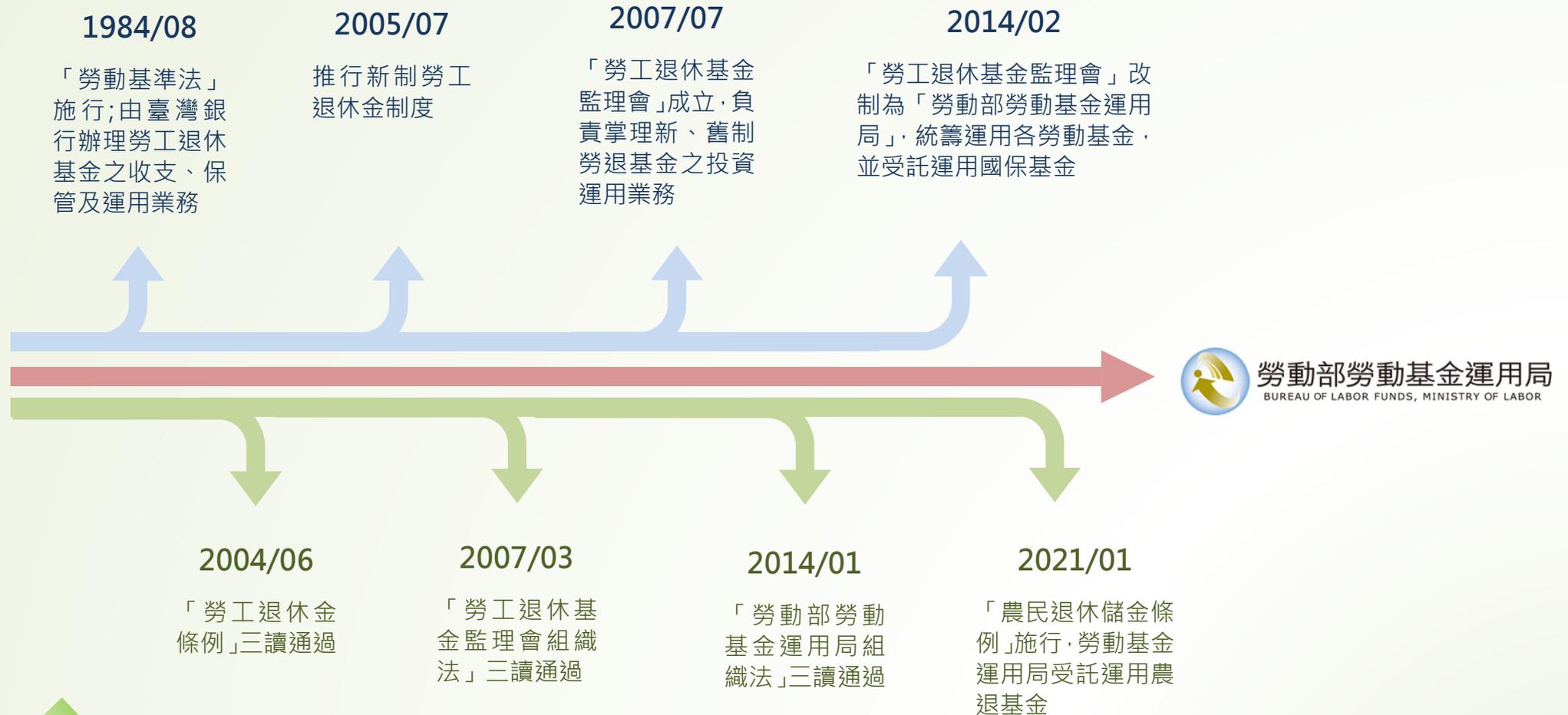
1.2 關於勞動基金運用局 GRI : 2-1、2-6

本局為勞動部所屬機關，專責辦理勞動基金投資運用業務。勞動部所轄勞動基金包含新、舊制勞工退休基金（簡稱新、舊制勞退基金）、勞工保險基金（簡稱勞保基金）、就業保險基金（簡稱就保基金）、勞工職業災害保險基金（簡稱勞職保基金）及積欠工資墊償基金（簡稱積欠墊償基金），另本局受衛生福利部及農業部委託辦理國民年金保險基金（簡稱國保基金）及農民退休基金（簡稱農退基金）之投資運用業務。

勞動基金運用局經管基金



1.2.1 歷史沿革



1.2.2 組織目標與願景



本局首要任務在追求基金長期穩健收益，依循投資政策書規範，衡酌各基金屬性及法規限制，並評估總體經濟與金融市場情勢，分別擬訂兼顧報酬及風險下之最適資產配置及投資運用計畫，據以辦理各項基金運用業務，重視安全、透明、廉能、專業及績效，謀求基金長期合理報酬，提升勞工退休生活福祉。

1.2.3 監管劃分 GRI : 2-9、2-10、2-12、2-13、2-14、2-16、2-18、2-25

本局經管基金採監管分離制度，由勞動部、衛生福利部及農業部轄下各監理會，監理所轄基金年度運用計畫及績效、資產配置、預決算等事宜。本局定期出席各監理會委員會議，積極回應勞資及財金各方專家委員意見，並納入統籌推動，以精進基金運作效能。



勞動基金運用局統籌辦理基金投資運用

1.2.4 組織架構 GRI : 2-9、2-11

本局最高負責人為局長，下設 2 位副局長及主任秘書協助綜理局務，並設 5 組 4 室。包括國內投資組、國外投資組、財務管理組、風險控管組、企劃稽核組、秘書室、人事室、政風室及主計室。



1.2.5 業務職掌 GRI : 2-9、2-13、2-14

以權責分工、專業運作方式，辦理各基金投資業務。



資產配置

風險控管組

前台投資
分析及執行

國內投資組
國外投資組

中台
風險控管

風險控管組

後台調度、交
割保管及帳務

財務管理組

內外部投資
稽核與控管

企劃稽核組

行政輔助

秘書室、人事室
主計室、政風室

1.2.6 監督管理 GRI : 2-10、2-12、2-13、2-14、2-16、2-17、2-18

業務推動除依相關法令及各單位職務分工持續推動外，亦定期召開各項會議研討永續治理、投資策略及控管經營風險，並定期向勞動部、衛生福利部及農業部等監理單位，提報基金運用概況及重大事項。

部務會議及監理會議報告

- 為順利推動年度施政計畫，本局按月出席勞動部部務會議，定期報告業務運作情形。
- 為提升基金經營效能，本局除定期提報勞動基金各項運用資料外，並按月出席勞動基金監理會、國民年金監理會及農民退休儲金監理會等之會議，報告基金運用概況及重大事項，並列席勞工保險監理委員會、積欠工資墊償基金管理委員會，積極回應勞資政學各方專家委員之寶貴建言，納入辦理各基金運用業務之參考

主管會報

- 每週定期召開主管會報，由局長主持，副局長、主任秘書及各單位主管出席，討論當週重要事項、業務執行檢討及未來工作推動重點

永續發展委員會會議

- 為順應國際永續發展趨勢，推動永續治理政策並踐行永續投資理念，特設置「勞動部勞動基金運用局永續發展委員會」，置委員13人，由局長兼任召集人，每半年召開會議一次，並得視需要不定期召開會議，以訂定並追蹤檢討各項永續發展策略與執行方案

投資策略小組會議

- 為建立經管基金之重大投資及決策機制，特設置「勞動基金運用局投資策略小組」，置委員9人，由局長擔任召集人，每月召開2次會議為原則，並得視需要不定期召開臨時會議。本小組主要審議基金年度資產配置規劃、各類金融商品與委託經營之投資規劃及檢討

風險控管推動小組會議

- 為有效控管經管各基金業務經營風險，特設置風險控管推動小組，置委員9人，由副局長擔任召集人，每4個月定期召開會議1次，並得視需要不定期召開臨時會議。本小組主要職掌為篩選基金業務面重大風險管理項目，並建立風險控管機制、審查各項處理機制標準作業流程及解決方案、定期進行各項解決方案之有效性評估及不定期進行風險控管查核相關事項



2.

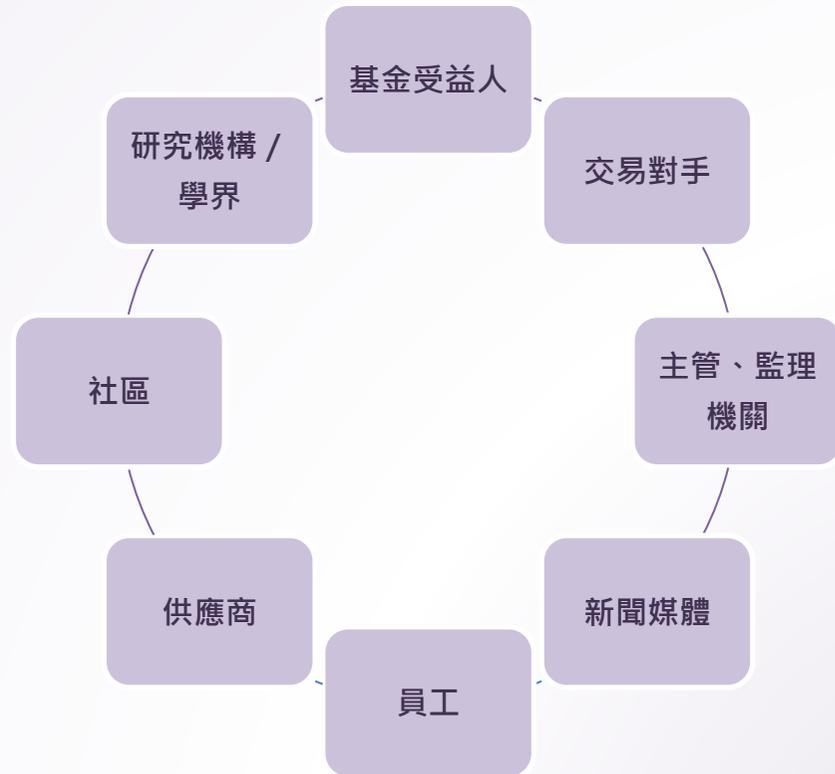
利害關係人溝通 與重大性分析



2. 利害關係人溝通與重大性分析 GRI : 2-29、3-1、3-2、3-3

2.1 利害關係人鑑別

為促使組織運作及策略規劃更契合利害關係人之需求與期待，本局參考全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative)發布之永續性報導準則 (GRI Standards)，透過日常輿情蒐集、民眾電話洽詢事項等，鑑別本局利害關係人，可區分為基金受益人、交易對手、主管機關、新聞媒體、員工、供應商、社區及研究機構/學界等 8 大類，並透過多元溝通管道，瞭解與回應利害關係人所關注之議題並進行報導。



2.1.1 利害關係人溝通管道與頻率

利害關係人	溝通管道與頻率
基金受益人	<ul style="list-style-type: none"> ● 每日發布國內委託經營淨值 ● 每日、每月、每半年官網發布基金運用資訊 ● 每月 Email 基金運用情形至工會團體 ● 每月發布基金資訊圖像化及官方 YouTube 頻道發布金融投資、勞動基金等議題影片 ● 每月發布國內外金融與經濟、各基金經營概況、基金收支情形、各基金投資運用情形及國內投資股票類別等統計資料 ● 每年發布年報、盡職治理報告及預、決算書 ● 定期發布永續報告書
交易對手	<ul style="list-style-type: none"> ● 訂定「勞動基金委託經營要點」並公布於官網 ● 公布國、內外委託機構作業流程 ● 不定期公布委託計畫並辦理公開評選 ● 不定期辦理政風宣導座談會
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> ● 每月陳報各基金運用相關報表資料 ● 每月出席勞動基金監理會、國民年金監理會及農民退休儲金監理會，派員列席勞工保險監理委員會、積欠工資墊償基金管理委員會 ● 每年提報年度施政計畫、年度資產配置計畫及預決算 ● 每年接受勞動部、衛生福利部及農業部等監理單位之查核 ● 不定期受立法院、監察院及審計部監督查核
新聞媒體	<ul style="list-style-type: none"> ● 每日、每月、每半年官網發布基金運用資訊 ● 設置新聞媒體聯繫窗口

2.1.1 利害關係人溝通管道與頻率

利害關係人	溝通管道與頻率
	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季至少辦理 2 次記者會 ● 不定期接受媒體採訪、回應及發布新聞稿
員工	<ul style="list-style-type: none"> ● 設置「性騷擾申訴評議會」 ● 每周主管會議 ● 每年訂定員工訓練計畫，提供學費補助，鼓勵員工在職進修 ● 每年訂定員工協助方案及辦理健檢活動 ● 每年召開考績委員會 ● 不定期辦理各類活動（慶生會、環境教育、民俗慶典） ● 不定期檢討績效獎金制度
供應商	<ul style="list-style-type: none"> ● 依循政府採購法辦理 ● 不定期公告採購內容並公開招標
社區	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期資源回收作業 ● 不定期二手物捐贈活動
研究機構 /學界	<ul style="list-style-type: none"> ● 每日、每月、每半年官網發布基金運用資訊 ● 定期發布盡職治理報告及永續報告書 ● 不定期回應永續投資辦理情形

2.2 重大性分析

2.2.1 決定重大主題報導流程

本局參考《GRI 3：重大主題 2021》指引，設法瞭解利害關係人所關心之重大主題，並評估各項主題之衝擊程度，以排定優先順序並決定本期報告書之報導重點。



- 1、**了解機關組織脈絡**：本局為勞動基金投資運用權責機關，經營成效攸關勞工退休生活保障並受到關注。
- 2、**鑑別永續議題衝擊**：透過日常輿情蒐集、與利害關係人互動與溝通過程，鑑別本局經營績效等 14 項永續議題，並透過問卷方式，蒐集利害關係人所較為關注及衝擊影響較大之議題。
- 3、**評估衝擊顯著程度**：統計問卷結果並分析各主題於經濟、環境與人群(含其人權)三方面產生衝擊之可能性。
- 4、**確認重大主題報導**：經由評估結果，自 14 項議題中，確認擇定 9 項重大主題為本期報告書之報導重點。

2.2.2 重大主題鑑別及管理

為鑑別重大主題，本局擬定 14 項永續議題，透過問卷調查方式，廣納利害關係人對各項議題之關心程度與衝擊影響之意見；相關問卷連結置放於本局網頁，開放一般民眾不具名填答，並請各業務單位轉知同仁、交易對手、基金受益人及新聞媒體等利害關係人填答；問卷蒐集期間自 2023 年 10 月至 12 月底止。

經統計問卷填答結果，排序利害關係人所關注之前 9 項主要議題，並綜合評估各項議題在經濟、環境與人群 (含其人權) 之衝擊可能性如下：

重大主題	衝擊程度		
	經濟	環境	人群(含其人權)
經營績效	●●●●●●●●●●	●●●	●●●●●
誠信經營	●●●●●●●●	●●	●●●●●●●●
資訊揭露	●●●●●●●	●●●	●●●●●●●
專業人才	●●●●●	●●	●●●●●●●●●●
法令遵循	●●●●●●	●●●●	●●●●●
多元溝通管道	●●●●	●●	●●●●●●●●●●
管理機制	●●●●●	●●●●	●●●●●
風險管理	●●●●●●	●●●●●	●●
永續投資	●●●	●●●●●●●●	●●●

註：以●數量表示程度大小

依評估結果界定重大主題，據以制定管理方針並於本期報告書進行相關報導如下：

重大主題	衝擊說明	GRI 特定主題	管理方針
經營績效	致力為基金創造穩定收益，保障勞工退休生活。	GRI 201：經濟績效	4.1 多元投資與運用成效
誠信經營	秉持誠信原則，強化防弊措施，妥適運用經管基金，確保基金權益。	GRI 2-15：利益衝突 GRI 205：反貪腐	3.4 廉政措施與利益衝突管理
資訊揭露	定期揭露基金運用情形或召開記者會，強化政策推動與溝通。	自訂重大主題	3.5 資訊揭露
專業人才	落實員工培訓及職涯發展，提升員工職能，使經營績效穩定成長。	GRI 401：勞雇關係 GRI 404：訓練與教育 GRI 405：員工多元化與平等機會	6.友善職場
法令遵循	基金投資及組織各項作業嚴守依法行政原則，確保符合監管要求，維護基金權益。	GRI 2-27：法規遵循 GRI 207：稅務	3.2 內部控制 3.6 稅務政策
多元溝通管道	設立各種溝通管道並保持暢通，即時回應利害關係人建議，增加彼此信任。	GRI 2-16：溝通關鍵重大事件	2.利害關係人溝通與重大性分析 3.5 資訊揭露
管理機制	有效執行各項內控作業，將有利提升組織管理效能，穩定基金長期績效。	自訂重大主題	1.2 關於勞動基金運用局 3.2 內部控制
風險管理	落實投資風險控管，提升員工資訊風險意識，有效降低投資與營運風險。	自訂重大主題	4.2 風險管理
永續投資	基金投資導入永續投資政策，並將被投資公司 ESG 辦理情形納入投資流程，攜手各界對環境永續之重視。	GRI 201：經濟績效	4.永續投資



3.

永續治理

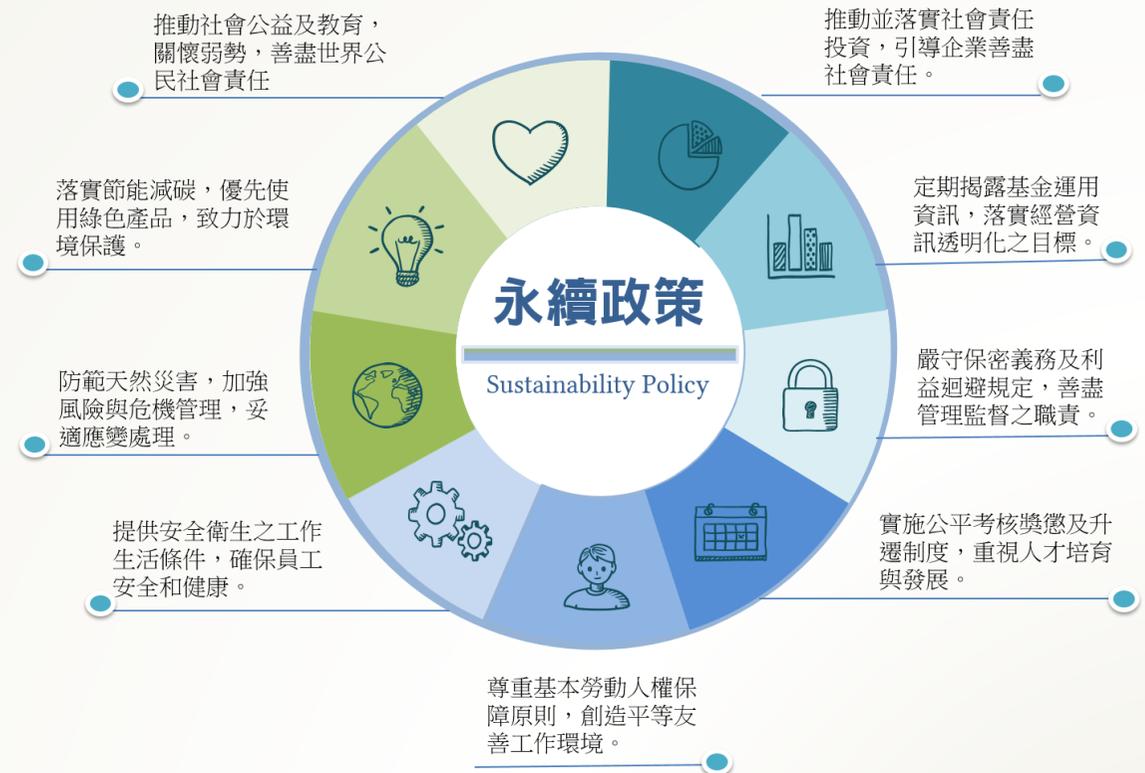


3. 永續治理

3.1 永續策略 GRI : 2-22

秉持「安全、透明、效率、穩健」原則，多元投資運用各基金，積極進行整合運用，深化投資策略，並透過對資本市場之影響力，落實永續投資。

為履行社會責任，善盡對基金受益人、主管機關、受託機構、社區、員工及供應商等利害關係人之管理責任，訂定永續政策，表達維護勞工權益、重視員工發展及踐行環境保護理念，與所有同仁共同維繫理想社會及友善職場，追求永續未來。



3.1.1 設置永續發展委員會 GRI : 2-17

為貫徹永續投資理念，落實及深化各項永續投資議題研究與作為，於 2022 年 1 月設置任務型編組之「勞動基金運用局永續投資工作小組」，由局長擔任召集人，成員 12 至 15 人，定期召開會議，就公司治理與社會責任、氣候變遷、永續金融等議題發展趨勢進行研究分析，掌握投資組合之永續投資風險與機會。

順應國際永續發展趨勢，為進一步深化並廣泛推動永續治理政策，於 2023 年 10 月成立「勞動部勞動基金運用局永續發展委員會」，由局長擔任召集人，副局長、主任秘書及各單位主管擔任委員，推動永續發展策略及執行方案，並追蹤檢討永續發展相關作為，以收集思廣益之效；有關永續投資工作小組之研究與執行成果，亦視需要向永續發展委員會提出報告。(餘詳見本報告書 4.5.1 對內提升永續金融知能之說明)

3.1.2 貫徹社會責任投資 GRI : 2-24

本局於制訂投資決策過程中，納入被投資公司對於社會、勞工權益、人權及環境等執行情形，藉以決定投資之方向，期運用資本市場力量，促使被投資公司重視社會責任之履行，進而使投資成效與社會、環境永續達成雙贏局面。

於基金運用作業要點中明訂兼顧基金收益性下，踐行永續投資，投資標的之永續發展作為應納入考量，並於投資政策書闡明於投資時，將環境、社會、公司治理及資訊揭露等社會責任構面納入投資考量中，評估採用具可投資性與代表性之相關社會責任指數，作為委託經營之指標。另要求受託投資機構將企業社會責任

列入經營計畫建議書之投資策略中，以作為遴選之參考。更進一步透過股東行動，與被投資公司溝通、參與股東會、行使投票權等議合作為，促進被投資公司落實永續發展，對於嚴重違背社會責任之公司，於不影響基金權益下，視情況將不予或不增加投資。(餘詳見本報告書 4.3 ESG 責任投資之說明)

3.1.3 遵循盡職治理 GRI : 2-24

臺灣證券交易所 (簡稱「證交所」) 2016 年 6 月 30 日發布「機構投資人盡職治理守則」(Stewardship Principles for Institutional Investors)，本局隨即率先簽署。該守則旨在藉由原則性之架構與指引，鼓勵機構投資人運用專業與影響力，透過對被投資公司之關注、對話、互動，及致力提升投資價值之過程，促使被投資公司改善公司治理，帶動產業、經濟與社會整體之良性發展。2020 年 8 月證交所公布修正守則內容後，本局亦隨即配合檢視更新並強化遵循聲明內容。

為敦促受託管理本局經管基金之國內投信業者善盡機構投資人之責任，並引領其發揮盡職治理精神，本局發函促請各受託業者共同響應

盡職治理守則，往來業者均全數參與簽署，期藉此推動上市櫃公司更重視公司治理、社會責任及永續經營。



3.2 內部控制 GRI : 2-27

3.2.1 內部控制機制

本局為有效管控基金投資流程、各項作業規範與廉政措施，依據「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業手冊」辦理風險辨識及評量作業，訂定內部控制制度。經風險評估結果，納入 16 項控制作業，主要包含提升委外監管效能、檢視基金整體運用收益、強化風控與稽核效能等項目。

為落實自我監督機制，以合理確保內部控制持續有效運作，本局採取例行監督、自行評估及內部稽核作業，以瞭解內部控制之運作及執行情形，並依據「政府內部控制聲明書簽署作業要點」，評估當年度整體內部控制有效程度，經內部控制小組會議討論通過後，由局長及內部控制小組召集人簽署內部控制聲明書公開於本局網站。

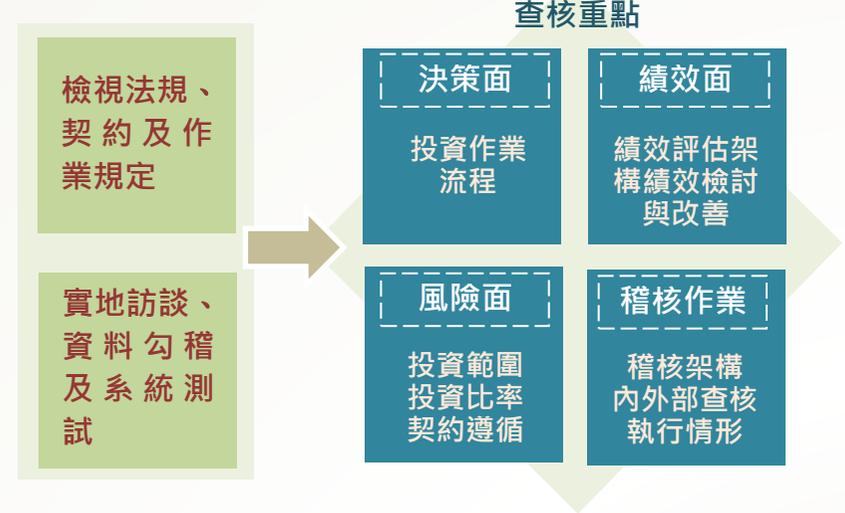
3.2.2 基金業務稽核作業

為強化經管基金投資作業，本局另依據「勞動基金運用局基金業務稽核要點」及年度稽核計畫辦理經管基金業務稽核作業，每年針對基金投資運用情形辦理內部業務單位及外部受託機構稽核，查核各基金各項投資業務流程、法規及契約規範遵循情形，並就查核所見缺失、應行改善事項，予以列管追蹤並進行複查。

有關內部稽核部分，本局按季查核國內投資組、國外投資組、財務管理組、風險控管組及主計室等經管基金運用相關業務，並就各業務單位之自行查核辦理情形進行相關稽核，另為確認基金報表所列資產項目及資產餘額與交易對手對帳單相符，每年辦理經管基金自營部位年終資產抽核及盤點，以確保資產安全。

外部稽核方面，本局每年或依契約、預算辦理查核或訪察國內、外委託經營業務與保管機構，實地瞭解投資及交易流程、績效控管、風控機制及稽核執行情形，針對查有缺失、應行改善事項進行複查，並實地抽測代操機構之投資及風險控管系統，以確認其遵守契約約定及保障委託資產安全。

國內外實地稽核與訪察作業



3.2.3 強化基金稽核管理

為精進稽核機制，本局持續執行以風險為導向之查核作業差異化管理，針對國內委託經營受託機構之查核結果及查核缺失事項，辨識、歸類風險屬性及其評估影響程度，列為年度稽核管理依據，並作為委外評審及績效考核重要參考，另每年彙整缺失態樣函請受託機構及金融監督管理委員會（以下簡稱「金管會」、投信投顧公會檢討改進及督促改善。

為強化基金稽核管理，本局與金管會建立共同監理機制，針對國內受託機構實地查核結果即時函知金管會，如有異常情形則函請金管會查處，金管會亦就檢查本局國內受託帳戶涉缺失情事函知本局，建立暢通之溝通管道與資訊分享平台，以共同發揮監管之實益，維護基金權益。

3.3 資安維護

3.3.1 個人資料保護

本局訂有「勞動部勞動基金運用局個人資料保護管理要點」，並設有個人資料保護管理執行小組，視業務推動需要，不定期召開會議，審議個人資料保護政策及制度規劃等有關事項。每年依據個人資料保護法第 17 條規定，盤點更新本局保有及管理之個人資料項目，並登載於官網公開資訊「個人資料保護專區」。

3.3.2 資訊安全維護具體措施

本局積極建置資訊安全防護平台，強化入侵偵測防禦、電腦病毒與惡意程式防護、垃圾郵件及惡意網站過濾等，建立縱深防禦機制，以阻擋網路駭客攻擊；同時彙整事件記錄傳送至委外資安監控中心，即時進行資安威脅關聯分析，建構全天候威脅偵測及警示防護。

本局已取得資訊安全管理制度 ISO 27001 認證，並於 2023 年導入政府機關資安弱點通報機制，結合完整的管理流程，定期檢視資訊軟硬體設備之資安漏洞通告，進行安全性弱點修補作業，以降低資安風險。

2022 年至 2023 年資訊安全管理執行情形明細表

項目	執行情形	場次、頻率	合格標準
資通安全教育訓練	全體員工均完成受訓並通過考試評量。	共辦理 8 場次	1.資安專職人員：每年至少接受 12 小時以上之資安專業課程訓練。 2.資訊人員：每 2 年至少接受 3 小時以上之資安專業課程訓練，且每年接受 3 小時以上之資安通識教育訓練。 3.一般使用者及主管：每年接受 3 小時以上之資安通識教育訓練。
電子郵件社交工程演練	電子郵件社交工程演練結果均符合標準。	共辦理 4 次	目標值：郵件開啟率低於 6%；郵件點閱率低於 4% 實際演練結果：均符合目標值，最近一次(2023 下半年)均為 0%
資安稽核	資安內外部稽核之發現事項均完成改善。	共辦理 2 次	缺失原因分析及研擬預防措施，並進行後續追蹤與完成改善作業。

3.4 廉政措施與利益衝突管理

為提升廉潔文化及風氣，於網站設置「廉政園地」專區，提供相關廉政法規(如公職人員利益衝突迴避法、公務員廉政倫理規範...等)供民眾及同仁查詢運用，並建立「利益衝突迴避專區」，確實依公職人員利益衝突迴避法辦理交易行為之事後公開作業，維護廉潔形象。

3.4.1 公務人員廉政規範 GRI : 2-27

3.4.1.1 公務員廉政倫理規範

為使人員執行職務，廉潔自持、公正無私及依法行政，並提升清廉形象，本局員工應依法公正執行職務，不得假借職務上之權力、方法、機會圖本人或第三人不正之利益，且原則不得要求、期約或收受與其職務有利害關係者餽贈財物、不得參加與其職務有利害關係者之飲宴應酬、不得與其職務有利害關係之相關人員為不當接觸。

3.4.1.2 公職人員利益衝突迴避

為促進廉能政治，有效遏阻貪污腐化及不當利益輸送，嚴格要求公職人員利益衝突迴避法所稱之公職人員執行職務時，遇有本人或其關係人利益衝突時，應行迴避等相關規定。

3.4.1.3 公職人員財產申報

為確立公職人員清廉之作為，本局員工屬公職人員財產申報法所定之應申報人員，皆須依規定詳實申報其本人、配偶及未成年子女名下財產；2022 及 2023 年經公開抽籤分別辦理 3 名及 2 名財產申報義務人實質審核作業，另每年度各抽出 1 名辦理前後年度比對，2022 年查核結果未發現財產申報不實情事，2023 年查核作業將依法務部廉政署函文確實辦理實質審核作業。

3.4.2 簽署自律公約及查核作業 GRI : 2-27

訂有「勞動部勞動基金運用局員工利益衝突迴避及保密義務應行注意事項」及「勞動基金運用局員工自律公約」，要求同仁本人、配偶、未成年子女及被本人利用名義交易者，不得從事國內上市、上櫃、興櫃公司股票、具股權性質之衍生性商品及個股認購之買賣行為。

自律公約實質查核比率自 2021 年起提升為 100% 全面普查，2022 年受查核人數計 305 人，2023 年受查核人數計 316 人。

簽署直接投資自律公約人數統計表

年度	2022 年	2023 年
簽署人數	137	144
受查人數(員工)	137	144
總受查人數 (含配偶及未成年子女)	305	316

3.4.3 訂定檢舉制度與獎勵保護 GRI : 2-26

為端正政風、檢肅貪瀆、促進廉潔風氣，本局訂定檢舉制度及獎勵保護機制，由政風機構處理人員貪瀆不法或行政違失事項，進而使公務員不願貪、不必貪、不能貪、不敢貪，期以降低投資及其他違失風險，讓外界感受到本局遵循誠信、廉潔的形象。

3.4.4 辦理企業誠信講習

經管基金投資操作，嚴格要求內部人員應遵循相關行為規範，承諾遵守工作上之保密責任及履行職務上之利益迴避原則，並對於外部委託投資之金融業者，亦訂定相關契約條款規範，期以降低投資風險，建構基金投資穩定成長的目標。

為讓外界感受到本局遵循誠信、廉潔之決心，於 2022 及 2023 年間皆擇定國內受託機構業者加強辦理法令宣導，強化有關企業公司治理及企業誠信之概念，同時嚴格要求往來受託機構之清廉自律操守，並於 2023 年針對受託業者及局內同仁辦理 2 場次企業誠信講習（含金融案例解析及揭弊制度），藉由相關金融實務案例解析及揭弊制度的認識，提升同仁執行業務應有之法紀觀念並預防違法情事發生。

3.5 資訊揭露 GRI : 2-16

3.5.1 對外溝通管道

本局建立多元化資訊揭露介面，藉由網路之即時性與便利性，定期發布相關資訊供民眾瀏覽，並主動辦理記者會向社會大眾說明勞動基金運用及相關政策推動情形，落實基金資訊公開化及透明化。

➤ 揭露管道一覽表

揭露管道	資訊內容	揭露管道	資訊內容
官方網站	<ul style="list-style-type: none"> ● 目前定期揭露資訊包含基金規模、投資績效、資產配置、國內外自營及委託經營績效統計表等。 ● 除上述定期性公布之資訊外，涉及基金運用及重大事件，亦不定期揭露訊息或發布新聞稿，俾利社會大眾迅速了解基金實況。 	社群媒體 (YouTube、Facebook)	<ul style="list-style-type: none"> ● 導入運用 Web2.0 網站，透過 YouTube 影音專區定期發布基金運用情形影片。 ● 適時在勞動部 Facebook 粉絲專頁提供基金資訊貼文，透過社群媒體提供各種便捷、即時、豐富多元的基金資訊，加強與民眾溝通。
英文資訊網頁	<ul style="list-style-type: none"> ● 為利國際人士瞭解勞動基金相關資訊，並提升國際能見度，建置英文資訊網頁，將勞動基金相關規範、基金運用情形、重要新聞及委外招標等訊息，翻譯為英文發布於網頁上，供各界參考。 	辦理記者會	<ul style="list-style-type: none"> ● 透過新聞發布、記者會與媒體專訪等其他管道，讓勞工朋友與社會大眾瞭解基金運用最新情況，並適時就外界關注基金運用相關議題予以說明。

3.5.2 民眾意見與回應 GRI : 2-25、2-26

本局推動各項業務均訂有相關規範，要求員工執行業務應恪遵最高職業道德標準，篤守誠信及保護信譽。除內部依反貪腐規定管理外，亦設有外部監理機制，提供電話檢舉專線、電子信箱、傳真等管道，供民眾檢舉貪瀆不法，並訂定檢舉制度及獎勵保護機制，以維護廉潔風氣。

2022 及 2023 年接獲民眾洽詢個人權益之陳情案件分別為 71 件及 44 件，陳情管道多為

電子郵件，均經相關業務組室即時回覆或轉請權責機關處理，經統計平均處理日數為 1.9 日及 2.2 日。

民眾陳情件數及平均處理日數



3.6 稅務政策 GRI : 207-1、207-2

為因應稅務治理國際趨勢，有效控管稅務風險並落實社會永續發展，本局遵循各投資市場稅務法令，依限申報與繳納稅款，並善用國際租稅協定及各國租稅優惠，兼及投資收益與落實社會責任。

-
- 一、**法令遵循原則** 遵照稅務法規，核實計算稅負並申報納稅。
 - 二、**合法節稅原則** 依循合法、合規原則，採行符合立法意旨方式節稅。
 - 三、**風險控管原則** 確實掌握各國稅務法規規定及其變革，借重外部專業機構之協助，審慎控管稅務風險。
-

3.6.1 國內投資合法免稅，善盡扣繳義務

依勞工退休金條例、勞工保險條例、就業保險法、勞工職業災害保險及保護法、職業災害勞工保護法、積欠工資墊償基金提繳及墊償管理辦法、國民年金法及農民退休儲金條例規定，本局經管基金免課稅捐，爰辦理各項投資項目所獲收益均依法申辦免稅，以維護基金收益。另本於基金投資管理之責，所為給付薪資或律師、會計師、公證人等執行業務報酬，抑或支付國外業者報酬費用時，均善盡扣繳義務，並依限申報，增益國家稅收。

3.6.2 國外投資善用租稅協定，繳納當地稅捐

本局經管基金國外投資涉及海外各國稅法，為提升申報效率、依限申報及取得最佳稅賦條件，委請保管銀行及具國際經驗之稅務顧問，辦理海外所得稅之結算申報及繳納作業。

經管基金所為之海外投資，如涉與我國簽定雙邊租稅協定國家投資所獲之投資收益所得，則向財政部臺北國稅局所轄分局申請居住者證明作為佐證，交由保管銀行代辦就源減稅或申請退稅，依租稅協定稅率，繳納合理稅捐。

3.6.3 稅務風險控管

為免稅務爭議，委請保管銀行及稅務顧問協助審慎評估稅務風險，對於涉及新投資市場或各國稅務法規之變革，提供專業諮詢，以有效控制風險，維護基金權益。



4.

永續投資



4 優質教育



8 decent 的工作
及經濟成長



9 工業化、創新
及基礎建設



13 氣候行動



16 和平、正義
及健全制度

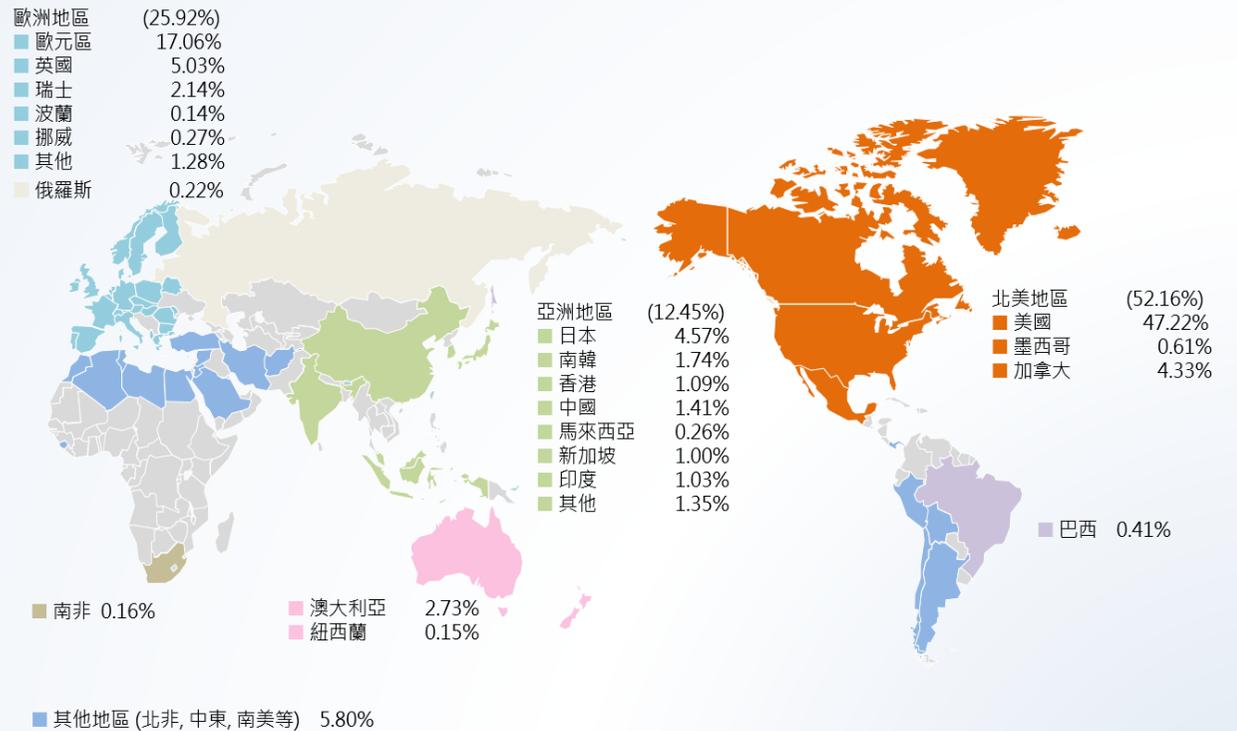
4. 永續投資

4.1 多元投資與運用成效 GRI : 201-1

4.1.1 全球多元投資布局

本局透過全球區域及資產類別之多元化布局，以利於增加投資機會。除建構全球股票型、全球債券型、全球新興市場股票型、全球新興市場債券型、亞太股票型等相對報酬型投資組合外，亦輔以絕對報酬型之多元資產型與絕對報酬股、債型投資組合，以有效分散市場風險。至 2023 年 12 月底，整體勞動基金海外投資合計布局 72 國，達 1,105 億美元。

面對金融環境波動日益劇烈，本局持續掌握金融情勢，審慎



動態調整投資組合，多元化全球布局以降低市場風險，並深化瞭解永續投資策略之發展，以期掌握國際投資趨勢與投資機會，在兼顧基金績效表現與社會投資下，為勞動基金創造長期基金績效。

4.1.2 基金運用成效

勞動基金投資運用成效涉及增進勞工生活福祉、保障勞工退休經濟、減輕政府財政負擔等，影響層面至廣且鉅。基金投資標的非僅賴企業財務報表，選股時亦著重 ESG 之投資標的，期藉此為社會帶來正面影響，以嘉惠基金投資之利害關係人。

4.1.2.1 近 2 年度經管基金規模與運用績效

本局統籌各勞動基金投資運用業務，多元布局於全球股票、債券及另類投資等多元資產，近 2 年金融市場受到全球通貨膨脹、地緣政治及經濟等因素快速變化，基金之投資運用更顯不易，本局面對嚴峻的投資環境，積極掌握金融市場動向，動態靈活調整投資布局。2022 年經管基金規模達 5 兆 9,993 億元，收益數 -3,821 億元，收益率為 -6.68%。2023 年經管基金規模則成長至 6 兆 5,693 億元，收益數 7,847 億元，收益率為 12.90%。

近 2 年度經管基金規模與運用績效

基金別	2022 年			2023 年		
	規模 (億元)	收益數 (億元)	收益率(%)	規模 (億元)	收益數 (億元)	收益率(%)
新制勞退基金	35,947	-2,280	-6.67	39,544	4,786	12.60
舊制勞退基金	9,846	-709	-8.30	9,895	1,258	14.83
勞保基金	7,534	-589	-7.45	8,729	1,101	14.44
就保基金	1,560	49.8	3.32	1,643	33.8	2.10
勞職保基金	345	2.2	0.65	369	5.4	1.51
積欠墊償基金	155	-3.3	-2.27	169	9.8	6.35
勞動基金小計	55,387	-3,529	-6.71	60,349	7,194	12.80
國保基金	4,524	-290	-6.38	5,203	640	14.20
農退基金	82	-2	-3.78	140	13	12.33
經管基金合計	59,993	-3,821	-6.68	65,692	7,847	12.90

4.1.2.2 經管基金中長期運用績效

經管基金以追求長期穩健之投資收益為目標，持續精進資產配置、推動多元投資及兼顧注重企業社會責任等面向。考量各經管基金之屬性、法令規範及規模有別，致資產配置與年度運用計畫各有不同，其中就保

基金及勞職保基金僅可配置固定性收益之存款及債券，投資收益亦有所差異。基金規模較高之新制、舊制勞退及勞保基金中長期績效，開辦以來收益率約為 4.75%、近 10 年約為 5.35%、近 5 年則約為 6.92%，基金中長期運用績效表現穩健。

近 10 年經管基金歷年運用累積收益數為 2 兆 2,240 億元，累積收益率為 52.39%，年化收益率為 5.24%。

各基金中長期運用績效

基金別	成立以來至 2023 年	10 年 2014-2023	5 年 2019-2023
新制勞退基金	4.86%	5.22%	6.51%
舊制勞退基金	4.76%	5.77%	7.90%
勞保基金	4.50%	5.33%	7.51%
就保基金	1.52%	1.57%	1.75%
勞職保基金	1.30%	-	-
積欠墊償基金	2.40%	2.78%	3.51%
國保基金	5.21%	5.65%	7.31%
農退基金	6.55%	-	-

註：收益率為年平均報酬率。

近10年經管基金運用績效圖



4.2 風險管理

4.2.1 投資風險控管

4.2.1.1 風險控管規定及流程

本局一貫以注重管理內涵之組織文化完善內部風險管理機制，除訂定有「勞動基金運用局經管基金風險管理要點」架構完整的風險管理體系，並透過建立各基金之風險辨識、衡量、監控與報告，協助金融商品投資與有效管理風險，確保各經管基金中長期之穩健投資收益。

另為促進資金有效運用並維護基金安全性，透過建構風險控管作業項目及流程，作為執行各經管基金風險控管之依據；相關控管項目除包括市場、信用、流動性、作業及法律等風險，並按日、週、月、季等不同頻度加以控管。

4.2.1.2 風險評估機制與頻率

本局建構之風險控管作業項目及流程如右，並規劃未來陳報各基金之氣候變遷風險參考指標，供為投資單位作為部位調整、或進行議合之參考。

日	
由系統及人工檢核交易警示表	計算並監控各基金風險值
週	
陳報風險值週報	
月	
檢視各作業風險，計算委外帳戶風險性指標	
季	
進行回溯測試，確保風控系統模型參數之有效性	
4 個月	
召開風險控管推動小組會議，並得因應國內外重大金融事件不定期召開	
半年	
對各基金進行風險壓力測試	
年	
檢視次年度風險控管項目	

4.2.2 重大突發風險事件之因應策略

為有效因應重大或突發風險事件，訂定「勞動基金運用局風險控管推動小組作業要點」，並設置風險控管推動小組，定期及不定期檢視各基金風險值及其變化，審查基金業務面重大風險管理項目之各項處理機制、解決方案及其有效性。針對基金業務面重大風險管理項目，包括經管基金發生投資部位風險值劇烈波動、天然災害等，以及委託經營受託機構或保管機構發生掏空、破產、大量贖回、擠兌、要求中止契約或其他重大經營危機等情事，均訂定標準作業流程及解決方案，以掌握事件處理時效，並隨時注意財經金融市場脈動；遇重大財經金融事件發生，則視情況召開風險控管推動小組臨時會議，研擬相關因應措施，適時管控風險。

如 2022 年自 1 月下旬烏俄戰爭引發市場動盪、全球急劇通膨、美國聯準會等主要央行快速大幅升息等連續重大風險事件，風險控管推動小組即陸續召開 3 次臨時會議討論對經管基金之影響，適時掌握基金投資風險。

4.3 ESG 責任投資 GRI : 201-1

為貫徹永續投資理念並兼顧基金利益，藉由投資過程中納入對環境、社會及公司治理之考量，逐步採行相關投資策略，以資本市場力量引導企業重視永續課題。

4.3.1 自營投資流程融入 ESG 評估

4.3.1.1 國內股票投資方面

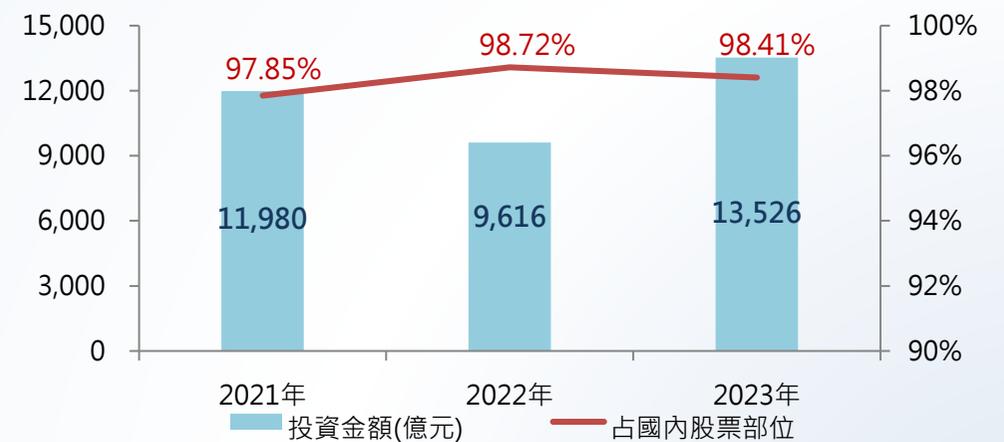
國內自營股票投資除以獲利穩定、殖利率好、流通性佳、具備產業未來展望性等為前提外，同時亦參考具備專業與公信力之獨立機構所作多項 ESG 評鑑(主要參考如表列)，以及永續報告書編製情形，且持續檢視所投資個股於 ESG 相關評鑑之表現。

截至 2023 年底，經管基金投資於符合所訂 ESG 相關評鑑之優良企業共計 330 家，總金額達 1 兆 3,526 億元，占國內股票部位 98.41%。

主要考慮面向	ESG 評鑑項目/指數	評鑑/指數編製/推動機構
E、S、G	永續發展委員會國家永續發展獎	行政院
E	國家企業環保獎	環境部
S	職業安全衛生獎	勞動部職業安全衛生署
G	公司治理認證	中華公司治理協會
G	公司治理評鑑前 50%	證交所
S	就業 99 指數	證交所、銳聯
S	高薪 100 指數	證交所、銳聯
E、S、G	臺灣永續指數	臺灣指數公司、FTSE
S	勞雇雙方簽訂團體協約	勞動部

單位：億元

經管基金投資於ESG評鑑優良企業情形



4.3.1.2 國內債務證券投資方面

國內債務證券投資在兼顧基金收益性下，將企業社會責任納入投資考量，衡酌發債機構履行社會責任情形，查核發債機構或其母公司是否編製永續報告書、履行社會責任之獲獎紀錄或公司治理評鑑之排名等，足資證明業落實環境保護、職場安全、社會參與及弱勢關懷等治理情形，或為「臺灣永續指數」、「臺灣公司治理 100 指數」、「臺灣高薪 100 指數」及「臺灣就業 99 指數」等成分股之績優企業。



註：國內永續發展債券含綠色債券、社會責任債券、可持續發展債券及可持續發展連結債券；此為累計投資金額與各年底投資金額不同。

4.3.1.3 國外投資方面

國外自營投資自 2016 年下半年開始進行 ESG 相關主題研究，並陸續布局與 ESG 相關之基金及 ETF。早期 ESG 相關種類包括水資源、低碳、氣候變遷、太陽能等，但因基金規模普遍偏小，考量流動性風險，初期以投資 ETF 為主，隨著規模成長，2021 年陸續加入主動式共同基金作為互補。

永續投資已蔚為投資主流與趨勢，不僅規模快速成長，且涵蓋類別增加，提供投資人更多元選擇。國外自營 ESG 投資標的包括投資於具有積極環境主題、社會責任、良好治理機制特徵、致力於降低或適應氣候變化，以及主動排除營收明顯來自石化燃料

及具爭議性產業(如菸草、石油燃煤、酒精、博弈和爭議性武器)的公司，以提供資本增值，並避開未來潛藏的 ESG 風險，此外，在因應目前全球高利率的環境，國外自營亦適時增持發行人 MSCI ESG 分數較高之投資等級債券型 ETF，以獲取穩定報酬；多元資產

則結合 ESG 及永續發展投資觀點，在傳統股債資產配置外增加新投資標的選擇，可降低整體投組報酬波動，穩定基金收益。

另自 2023 年第 4 季起，國外自營於購入持有至到期債券前，新增將第三方資訊源所公布之發行人 ESG 評分納入檢視範圍，分析評估該發行人有無牽涉對社會或環境造成高度衝擊及具潛在衝擊等事件，透過將被投資標的之 ESG 表現因子納入投資分析及決策評估因素，以掌握未來可能潛藏的 ESG 投資風險。



截至 2023 年底止，國外自營投資於符合歐盟永續金融規範 (SFDR) Article 8 與 Article 9 及追蹤永續相關指標，整體 ESG 投資金額合計 6.31 億美元，整體 ESG 投資金額占自營市價評價投資比重 5.48%。

4.3.2 採用 ESG 指數辦理委託經營

為持續擴展 ESG 投資策略，以發揮機構投資人之影響力，本局運用外部資源，採用 ESG 相關指數為追蹤指標辦理委託經營，擴大 ESG 投資量能。

4.3.2.1 國內委託經營方面

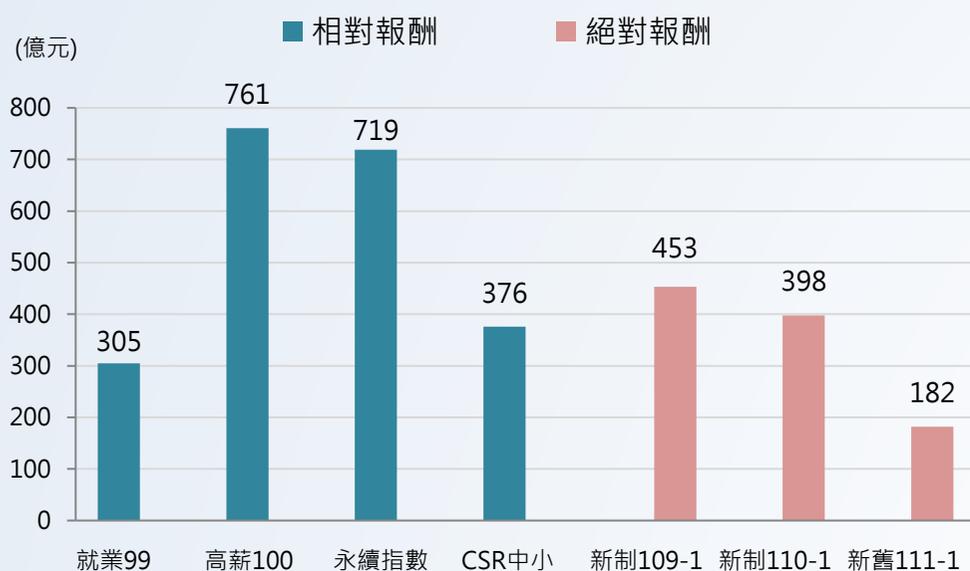
自 2011 年起，國內投資委託經營陸續採用「臺灣就業 99 指數」、「臺灣高薪 100 指數」、「臺灣永續指數」及「臺灣企業社會責任中小型指數」等 ESG 指數作為相對報酬委託案之追蹤指標，導引企業重視社會責任，指數編製規則及內容均公開揭露於指數公司網站，未來將持續以 ESG 相關因子納入客製化指數編製考量。



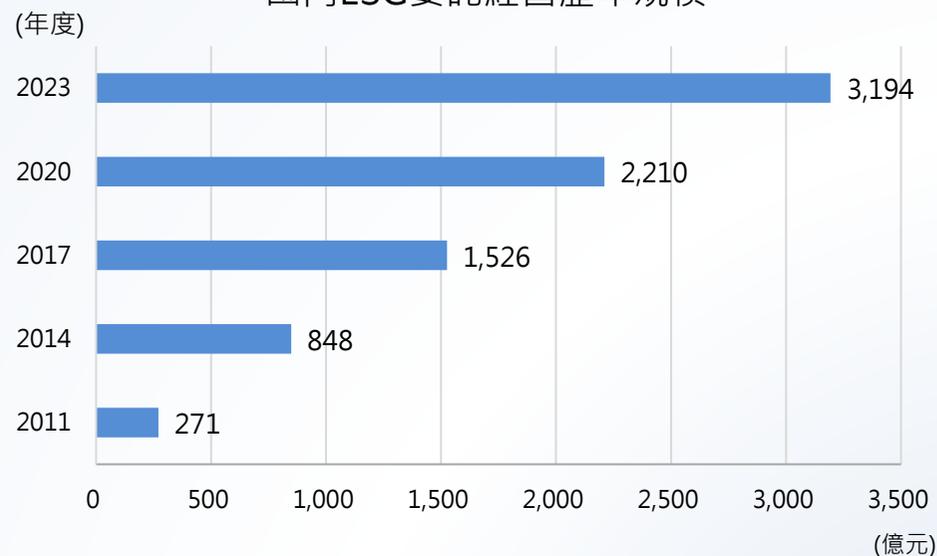
另為強化社會責任投資，2020 年 3 月辦理之絕對報酬委託案，首次要求以編製永續報告書之上市櫃公司為投資標的；嗣後新辦理之委託案也皆以編製永續報告書之企業為可投資範圍。

截至 2023 年底，經管基金於 ESG 相關之國內委託經營計 7 批次，總規模約 3,194 億元(如下圖)。其中 4 批次為相對報酬型，規模合計約 2,161 億元，餘 3 批次為絕對報酬型，以編製永續報告書之上市櫃公司為主要投資範圍，規模合計約 1,033 億元，並持續推動至所有現行國內委託投資契約，自 2024 年 5 月起，國內委託經營帳戶所投資之公司均須編製永續報告書。

2023年底國內ESG委託經營規模



國內ESG委託經營歷年規模



4.3.2.2 國外委託經營方面

將 ESG 理念納入各類國外委託投資之受託機構徵選考量。在投標徵求書(Request for Service Proposal) 訂有 ESG 相關檢核項目，例如：資產管理公司對環境、社會及公司治理所投入的資源及發展計劃、是否設有專責之永續投資團隊及與投資團隊之合作方式等，對於特定永續主題投資委託案(例如氣候變遷)，則更深化 ESG 檢核項目，例如資產管理公司否將氣候風險納入證券研究與資產配置流程等。

對於現有國外委託經營帳戶，本局聘請外部投資監管顧問公司每季進行考核，為帳戶策略提供 ESG 評級，除持續督促評級不佳之受託機構改善，並納入帳戶續約及加減碼之參考項目之一。另定期對受託機構進行實地訪察時，亦將受託機構是否建立公司治理或企業社會責任選股(債)評估機制列為訪察項目。

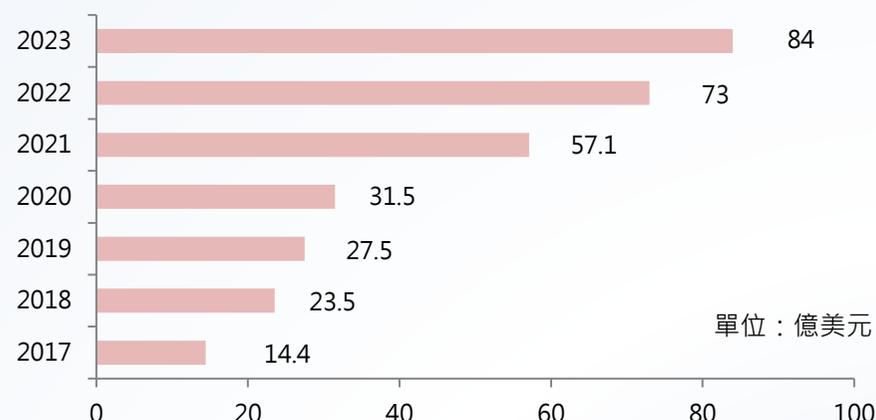
為持續落實企業社會責任以及兼顧基金收益，於 2017 年辦理全球 ESG 混合指數股票型國外投資委託案。該委託案係以全球股票為投資範疇，並以參考指標 MSCI ACWI ESG ex Selected Sub-Industries Quality Mix E Series Capped Index 成分股為投資範疇，於各產業選定 ESG 最佳之公司，指數編製並排除相關邪惡產業(如菸酒、軍火、博弈及色情產業等)及在環境、社會及公司治理等方面有重大爭議之公司。此外，為進一步提升投資組合之績效，另加入「高品質」、「低波動」及「增強價值」策略性因子以建構指數，強化指數下檔風險保護，以期能兼顧社會責任與投資報酬。上述委託案之原始委託總金額共計 24 億美元，逐年辦理增額，且於 2022 年續約，截至 2023 年底之總委託金額共 43.6 億美元。

此外，於 2020 年辦理全球美元公司增值債券型國外投資委託。該委託案係以全球債券為投資範疇，並以 Bloomberg Barclays Global Aggregate Corporate USD ex Controversial Industry Index 為參考指標，

投資範圍並排除邪惡產業公司（如菸酒、軍火、博弈及色情產業等）發行之債券。透過主題式、篩選式與流程整合等方式將 ESG 概念納入投資流程與相關策略中，希冀能達成提升收益，分散風險及兼顧社會責任之目標。上述委託案之原始委託總金額共計 23 億美元，截至 2023 年底之總委託金額共 29.4 億美元。

近年，有鑑於氣候變遷對全球環境破壞加劇，於 2022 年辦理全球氣候變遷增值股票型國外投資委託。該委託案係以參考指標 MSCI ACWI ex China A Select Climate Paris Aligned Index 之成分股為投資範疇，於各產業選定氣候治理較佳且正邁向綠色經濟之公司，並排除相關邪惡產業（如菸酒、軍火、博弈及色情產業等）及在 ESG 等方面有重大爭議之公司，同時排除與 SDGs 嚴重偏離之公司，特別是與 SDGs 7（可負擔的潔淨能源）及 SDGs 13（氣候行動）目標不一致之公司，以期能符合巴黎協定之氣候目標並兼顧投資報酬。上述委託案之原始委託總金額共計 23 億美元，並於 2023 年撥款 11 億美元，後續將視金融情勢分批辦理撥款。

國外ESG投資委託經營規模



綜上，截至 2023 年底止，國外委外參考指標直接採用永續指數之投資金額合計 84.0 億美元，此外，整體國外權益委託經營部位 546.8 億美元中，計有高達 64% 的持股部位為上述永續投資股票指數之成分股。

4.3.3 負面排除爭議性產業

為敦促企業重視社會責任，就國外委託經營部分於 2016 年 4 月 21 日發函通知受託機構，從事本局委託經營帳戶運用時，勿投資於違反企業社會責任之基金，若有違反將視情節輕重，予以降低委託金額或解除契約，上述規定已明訂於國外委託投資契約投資方針內。

另國外永續投資委託之投資範圍均排除邪惡產業（如菸酒、軍火、博弈及色情產業等）；其中，永續投資股票型委託之投資範圍亦排除在 ESG 等方面涉有重大爭議之公司，而 2022 年的全球氣候變遷增值股票型委託則進一步排除與 SDGs 嚴重偏離之公司。

4.3.4 掌握氣候變遷之投資機會

2022 年辦理「全球氣候變遷增值股票型」之國外委託投資係首次針對環境永續之主題投資，所採參考指標為 MSCI ACWI ex China A Select Climate Paris Aligned Index，該指數以符合巴黎氣候協定的氣候目標（全球氣溫升幅控制於 1.5~2 度 C）為宗旨，並整合 TCFD 所列氣候風險（轉型及實體風險）及綠色機會（綠色收入及低碳專利），期達成減少碳排放、全球氣溫升幅下降及極端氣候風險控管等目標。該委託於 2023 年底之碳盤查結果顯示，該參考指標之總碳排及平均加權碳密度（WACI）分別較 MSCI ACWI Index 減少約 85%及 72%，特別是化石燃料儲備之潛在碳排放更幾乎降至零，整體減碳成效相當顯著。此外，該參考指標至本世紀末前之隱含升溫為 1.7 度 C，遠低於 MSCI ACWI Index 的 2.4 度 C，顯見該氣候變遷投資已初見成果。未來本局將持續關注全球減碳行動，借鏡受託機構與其他退休基金等資產所有人之作為，俾利掌握氣候變遷等永續面向之投資風險，並捕捉低碳經濟所帶動資本市場之投資機會。

4.4 盡職治理發揮影響力 GRI : 201-1

4.4.1 股東行動 GRI : 2-29

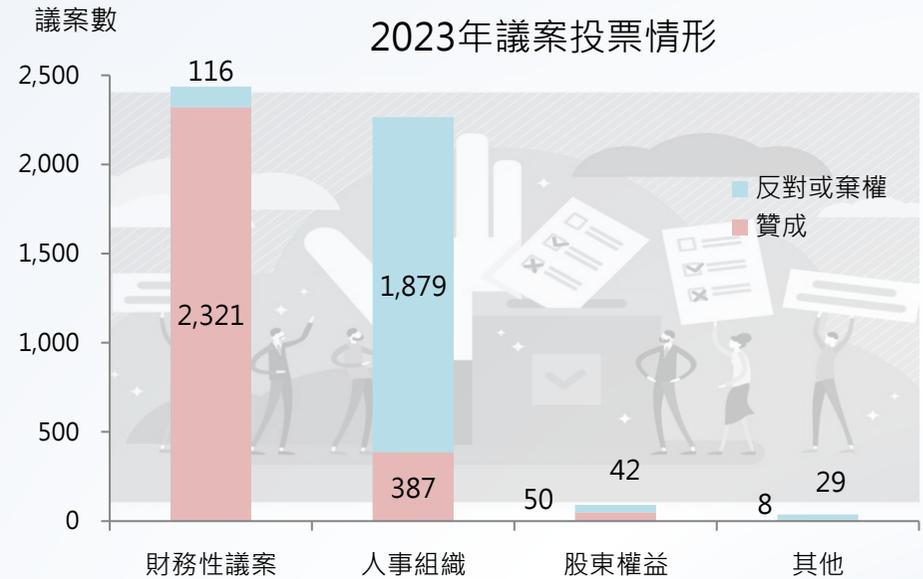
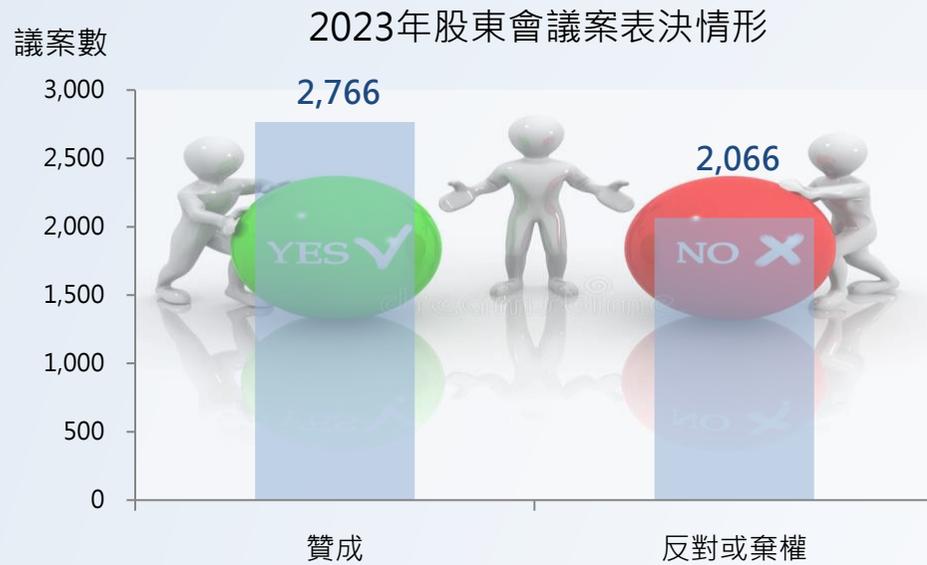
訂定遵循標準	訂定「勞動基金運用局履行股東行動主義作業規定」，明定自行投資之國內上市櫃公司，發生重大違法或爭議事件之處理程序，完善履行股東行動之遵循準則。
規範重點	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自行投資國內權益證券應將企業社會責任相關評鑑作為選股參考，參考指標應公布，並定期揭露符合相關評鑑條件之投資比例。 2. 自行投資之國內上市（櫃）公司，發生重大違法或爭議事件時，應採取以下作為： <ol style="list-style-type: none"> （一）以書面或口頭與公司經營階層瞭解事件原委及公司處理情形，並表達本局之關切與重視，要求公司儘速妥善處理。 （二）公司未於本局關切後提出改善措施或解決方案，即評估於股東會提案，要求公司提出改善措施或解決方案。 （三）檢討持股部位。
履行股東行動主義方式	透過電話會議、親洽、參與法說會或派員參與股東會等方式與管理層對話與互動。
成果	有關近年與被投資公司之對話互動情形，包括近 2 年投票反對議案之內容與理由之完整逐案說明、各類型議案投票考量因素、個案議合之影響與進度追蹤，詳見本局官網「2022 年盡職治理報告」第 18~31 頁。

4.4.2 投票政策 GRI : 2-29

訂定遵循標準	訂有「勞動基金運用局上市(上櫃)公司股權行使作業規定」，明定經管基金股東會股權行使遵循準則。
規範重點	以電子投票方式參與所有個股之股東會議案投票，並視需要派員現場出席，且於必要時就有關基金權益之議案表達意見。
各類型議案投票主要考量因素	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董監事選舉案：考量本局經管基金為財務性質投資，董監事選舉案以棄權為原則，並對於附帶之解除董事競業禁止案亦採棄權為原則。 2. 增減資、併購：評估對公司營運、獲利及原股東影響。 3. 配息率：評估是否符合股東利益。 4. 資產交易及資金貸與等：評估財務風險及合理性。 5. 薪酬結構：評估對員工及股東之影響。
反對或棄權 主要考量因素	<ol style="list-style-type: none"> 1. 不利於公司治理者。 2. 重大影響公司財務穩定與業務發展者。 3. 有損及股東長期利益之虞者。

註：政策完整資訊詳見本局官網「2022年盡職治理報告」第25~31頁。

2022~2023 年共參與 662 家次股東會，投票比率達 100%。2023 年參與股東會議案表決情形如下圖 (2022 年投票情形詳見「2022 年盡職治理報告」第 26~28 頁)。



4.4.3 議合行動 GRI : 2-29

除持續依前述履行機構投資人盡職治理之作為外，並進一步擴展以分階段方式逐步推動深化議合行動。衡酌全球日漸關注永續議題，且永續資訊揭露標準逐步發展，淨零轉型已為企業面臨之關鍵課題，攸關其長

期營運機會及風險，亦為投資人決策之重要評估因素，因此以減碳為主軸，逐步就被投資公司短中長期氣候承諾之全面性、減碳路徑及具體成效等，進行深入了解，並以持股較高且屬高碳排產業之被投資公司為優先議合對象。

本局2022至2023年ESG各面向議合次數



議合重要案例

2022

環境永續已為全球共識，2022年3月國發會等多個政府部門，聯袂公布「臺灣2050淨零排放路徑及策略總說明」。本局就自行經營可投資公司中，尚未訂定淨零排放目標之31家公司，發函促請其訂定減碳目標。截至2023年12月，該31家公司中，已有22家於2023年訂定淨零排放目標。

2023

自2023年起逐步就被投資公司短中長期氣候承諾之全面性、減碳路徑及具體成效等，進行深入了解，並以持股較高且屬高碳排產業之公司優先；於2023年8月間曾拜訪某公司，與其永續長就公司之淨零目標、減碳藍圖交流雙方意見。透過該次議合行動，本局對於該公司在減碳、永續的投入，及所面臨之瓶頸，均有更進一步認識，並獲該公司承諾持續推動及精進其減碳作為。

4.5 宣達永續投資理念

本局網頁設置「社會責任」專區，揭示永續政策與各項社會責任重要策略與成果，有利外界了解社會責任投資概念及推動情形。專區中除介紹本局社會責任投資政策、推動成效、社會責任投資比例及履行盡職治理情形外，另設置國內外相關活動及網站連結，以掌握社會責任投資發展趨勢。

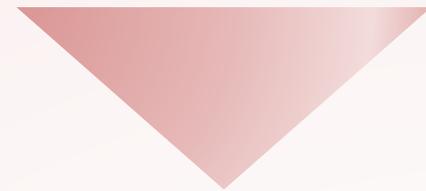
4.5.1 對內提升永續金融知能

為掌握國際間永續投資最新發展趨勢，並提升同仁相關知能，據以精進本局具體作為及投資規劃，掌握永續投資風險與機會，永續投資工作小組自 2022 年成立以來，迄 2023 年底共召開 16 次會議，持續精進各項議題研究，除由小組成員研究分享外，亦邀請外部專家學者講授永續相關議題，包括：國內外永續金融政策與發展趨勢、ESG 評鑑制度與指數介紹、氣候變遷量化分析、溫室氣體盤查、國際退休基金永續投資實務、生物多樣性及永續揭露整合等主題，並綜整研究成果，提出業務推動建議措施，供投資單位參考；此外，結合內外部資源，不定期邀請國內、外金融機構、大型機構投資者及國際顧問公司就永續投資最新發展趨勢分享相關經驗，特別是近期關注氣候變遷所造成的投資風險，2022 年及 2023 年共辦理 29 場次教育訓練，相關討論主題廣泛包含：資產所有人之淨零轉型、議合經驗分享、氣候相關財務揭露 (TCFD) 與氣候風險情境模擬等，同時亦邀請國際永續數據公司解說氣候資料庫如何支援資產所有者評估氣候風險與機會，期盼透過各項會議及教育訓練之討論，提升永續金融知能，掌握國際 ESG 與氣候變遷議題之發展，以積極研議合適之投資布局或委託類型，並落實永續投資理念。

4.5.2 對外宣揚永續投資理念

機構投資人在永續投資議題上扮演至關重要的角色，本局對於推動永續投資責無旁貸。為增進外界對於本局永續投資作為之瞭解，多次參加相關座談會擔任與談人及主講人，就公司治理與社會責任、氣候變遷、永續金融等議題發展趨勢，與各領域專家學者共同交流；且每年於官網定期發布《盡職治理報告》，並不定期撰寫專章投稿於報章媒體。此外，為瞭解國際機構投資人實務作法，於2023年深化與國際倡議組織之交流，如：亞洲公司治理協會(Asia Corporate Governance Association, ACGA)於2023年7月拜訪本局，同年11月本局派員參加該協會所舉辦之年會等，強化國際交流。





5.

因應氣候變遷



5. 因應氣候變遷

受全球暖化影響，各地極端天氣發生頻率持續增加，對世界各國影響也逐漸加劇，面對氣候變遷衝擊，如何防範天然災害與降低氣候風險已成為各國政府與民間企業的重要課題。因應氣候變遷，本局內部響應政府節能減碳，支持綠色採購，力行降低能源、紙張及水資源的耗用，踐行綠色消費；對外藉由資金運用與股東行動發揮影響力，落實永續投資，朝國家 2050 淨零排放目標邁進。

5.1 TCFD 氣候相關財務揭露 GRI : 201-2

隨著氣候變遷影響愈見顯著，氣候相關財務揭露亦日益受到關注，本局響應國際永續倡議，於 2023 年 11 月簽署支持國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 所發布之「氣候相關財務揭露建議」(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，並於本期報告書首度參考相關建議框架，揭露四大核心構面之主要管理策略與執行作為。

治理

- 設置「永續發展委員會」推動永續治理政策、踐行永續投資理念並追蹤檢討永續發展相關作為。
- 成立「永續投資工作小組」深化氣候變遷及永續金融等相關議題研究，關注永續投資風險與機會。

策略

- 以投資規劃為首要之資產配置角度出發，並參酌 NGFS 情境假設擬定相關影響與期間，辨識氣候變遷相關風險與機會。
- 將氣候變遷風險納入資產配置考量、掌握氣候變遷對投資產生之風險與機會、落實盡職投資及發揮資金運用影響力。

風險 管理

- 「風險控管推動小組」通過「勞動基金運用局經管基金風險管理要點」納入氣候變遷風險項目。
- 兼顧基金收益性與整體配置規劃，以穩健方式進行策略性減碳布局。
- 與被投資公司持續對話及互動瞭解產業所面臨之風險與因應策略。
- 分階段逐步建構國內、外投資部位相關氣候變遷風險報表。

指標 與 目標

- 遵循國家 2050 淨零目標，致力於經管基金(投資面)與辦公處所(營運面)之各項減碳政策。
- 強化受託機構對投資組合之碳排揭露，並參考國際經驗精進議合行動。
- 未來將使用氣候資料庫數據，衡量經管基金碳排情形，並選擇適當績效指標。

5.1.1 治理

經管基金採監管分離制度，由勞動部、衛生福利部及農業部轄下各監理會，監理所轄基金年度運用計畫及資產配置等事宜，除依相關法令及職務分工推動業務外，並定期召開各項會議，提報基金運用及重大事項。

鑑於經管基金規模龐大，氣候變遷議題、要素可能造成投資部位直接或間接損失之風險。因此，2023 年設置「永續發展委員會」，推動永續治理政策並踐行永續投資理念，訂定並追蹤檢討各項永續發展策略與執行方案，管理基金投資之氣候變遷風險相關議題；另針對中長期投資潛在可能影響，制定相關資產配置及永續投資策略，建立完善氣候變遷風險管理程序，透過風險辨識與衡量，研擬相關監控措施，強化風險管理能力，善盡機構投資人責任。(餘詳見本報告書 1.2.6 監督管理、3.1.1 設置永續發展委員會、3.1.2 貫徹社會責任投資、3.1.3 遵循盡職治理及 4.2.1 投資風險控管之說明)

5.1.2 策略

本局依法掌理經管基金之投資運用業務，為善盡管理人忠誠義務，秉持穩健經營原則，保障受益人福祉，隨著全球政經環境日益重視環境永續發展課題，本局依據 TCFD 架構鑑別氣候變遷可能造成的風險與機會，提出評估與因應策略，以降低氣候變遷帶來的衝擊，並提升組織氣候韌性，同時期盼透過資金引導功能，激勵企業轉型及建立氣候衝擊韌性，以期基金績效與社會價值同步增長。

5.1.2.1 辨識氣候風險與機會

為利於資產擁有者辨識氣候相關風險與機會，聯合國責任投資原則 (PRI) 以 TCFD 架構為基礎，建議可透過資產配置、類股、個股、碳足跡、擱置資產、情境等分析方式進行。本局經管基金資產配置，是以多元布局全球金融市場為核心，考量當前氣候財務揭露方法、規定及資料庫正值建置發展階段，本局此次揭露以資產配置角度出發，並參酌綠色金融體系網絡(The Network for Greening the Financial System , NGFS) 之情境，分析相關氣候風險與機會之潛在影響與期間，辨識氣候相關風險與機會如下表；整體而言，投資資產之氣候風險與機會主要來自於持有標的(如企業等)所面臨的資產價格變化的潛在影響。(為達成核心業務之自有營運相關資訊，另見本報告書 3.1 永續策略及 5.2 低碳運營說明)

類別	風險機會描述	潛在影響	影響期間	適用資產類別	重大性
轉型風險	市場風險：全球政策及消費需求轉向減碳淨零，衝擊被投資公司之營運、獲利、還款及籌資等層面，包括排碳成本負擔、轉型資產擱置、新型能源或科技發展使用成本、高耗能產品消費需求降低、爭訟(議)負面聲譽影響、信用評等(違約風險)變化	資產價格重新定價	短、中期	國內外股票 國內外債券 國外另類	V
	法規政策：開徵碳費、提高設備能源使用效率、政府擴大基金貸款方案	營運成本或短期資金周轉需求增加	短、中期	國內另類	
實體風險	短期：極端氣候頻繁發生 長期：氣候走勢變異、升溫、海平面上升	資產價格重新定價、營運成本提高或中斷營運	短、中、長期	國內外股票 國內外債券 國內外另類	V (中、長期)
機會	市場機會：消費偏好轉變、政策法規補助增加、建置資產韌性、研發與創新低碳商品(新能源、科技或服務等)	資產價格重新定價、綠色商機、韌性基建	短、中、長期	國內外股票 國內外債券 國外另類	V
	能源 / 科技效率	營運效能提升	中、長期	銀行存款 國內另類	

註：相關氣候風險與機會之潛在影響與期間係參酌 NGFS 情境之變化情形而定；重大性則依本局經管基金曝險情形進行判斷。

5.1.2.2 重大氣候風險與機會對本局之影響

短、中、長期所發生之轉型風險、實體風險及機會，主要係透過投資金融資產價值變化，影響經管基金報酬，在跨區域及產業綜整之相關研究分析與資訊蒐集等限制下，本局已持續積極與國內外機構訪談瞭解相關模型之建置或引進，又現階段運用國際相關氣候公開資訊，如歐盟委員會發布全球溫室氣體排放報告(2023)、世界資源研究所(WRI)實體風險平台等，發現目前全球主要排碳係來自於電力、能源、製造、交通及工業等，而新興市場(或韌性基礎設施較不足區域)在氣候變遷過程係屬相對脆弱區域。另國際趨勢看法普遍認為若全球有序轉型至 2050 年達到淨零排放，則短中期內將面臨顯著的轉型成本，惟若國際間遞延合作時程(延遲轉型)，或者未順利合作(政策維持現狀)之溫室世界情境，則長期將面臨較高的實體風險，凸顯於關注短中期轉型風險之際，亦須留意長期實體風險之危害。

5.1.2.3 因應策略

本局期盼透過資金運用，引導企業展開變革性的氣候行動，並採取相關因應策略，強化經管基金資產之氣候韌性。

1、將氣候風險納入資產配置考量

於 2023 年擬定「2024 年度資產配置暨投資運用計畫」時，新增氣候變遷議題相關內容，並強調氣候變遷因子為納入投資組合之重要考量因素，審慎評估氣候相關風險與機會，以掌握中長期投資趨勢及善盡社會責任。

2、持續落實氣候變遷永續發展之投資領域或合作關係

為持續落實氣候變遷永續發展相關之責任投資，於 2020 年辦理國內權益證券投資委託案時，首次將「編製永續報告書」納為投資門檻並逐年推廣，自 2024 年 5 月起，經管基金所投資之國內企業均以編製永續報告書者為限，並將尋找低碳經濟轉型中具潛力之投資機會。另國內債券投資均已考量發債機構之淨零排放作為。在國外投資方面，2022 年率先亞洲退休基金推出以巴黎協定氣候指數為參考指標之全球氣候變遷股票型委託，未來將持續因應全球淨零排放趨勢，規劃氣候轉型或減碳相關投資。此外，本局相當重視海內外資產管理業者因應相關氣候風險行動，持續在遴選受託機構、基金操作、績效監督及訪察訓練等階段，導入與追蹤氣候風險相關檢視項目。

3、遵循盡職投資原則，掌握淨零轉型機會

碳排放量較高或營運地點位於易受氣候變遷影響之企業，潛在氣候風險往往較高，惟亦可能伴隨部分投資機會，如採礦業排碳量高，卻可產生電動汽車或太陽能關鍵原料。又電力事業或化石燃料產業雖排碳量

高，惟其可構成所有產業轉型關鍵(如一般企業用電量或基礎原物料)。同樣地，增建韌性基礎建設則隱含綠色商機等。因此，將盤點經管基金於高碳排資產之曝險情形，在兼顧績效與永續議題之前提下，適度運用議合行動與委託管理機制，評估追蹤所投資之高碳排產業減碳轉型策略。

國內投資透過落實股東行動，導引企業邁向轉型途徑，且所投資之高碳排及化石燃料產業以持股不高於大盤權重為原則，並視企業淨零轉型作為，評估調整曝險部位；在國外投資方面，將視整體投資部位之碳排放情形，在兼顧基金收益性及資產配置下，就現有投資部位逐步進行減碳布局，同時持續關注永續投資與國際淨零倡議之發展，並運用於委託投資之規劃設計，引導受託機構掌握氣候風險與機會。

4、發揮資金運用影響力

本局持續培育同仁建立氣候變遷專業知識，並積極與國際法人機構交流，且研議加入國際倡議組織，期盼透過種種溝通交流行動，掌握氣候變遷風險議題，同時運用資金影響力，逐步督促企業落實永續經營概念及氣候風險管理，推動企業永續發展並善盡社會責任。

5.1.3 風險管理

為因應全球環境變遷所可能引發的投資風險，完善風險管理體系，並善盡機構投資人之社會責任與義務，2023 年 12 月修訂「勞動基金運用局經管基金風險管理要點」納入氣候變遷風險項目；相關風險管理機制如下：

1、國內投資方面

為兼顧投資績效與社會責任，國內自營投資股票池新增可投資個股時，均需先檢視其在社會責任相關評鑑或指標的表現，於個股納入股票池後，亦持續檢視具公信力之獨立機構對於經管基金所投資個股在 ESG 各面向之評鑑表現，並關注其公司治理、環境保護作為、社會責任及減碳策略等。另為衡平兼顧氣候風險及社會責任，對高碳排及化石燃料產業之投資亦設有限額，且積極踐行股東行動主義，藉由與被投資公司持續對話及互動，瞭解產業所面臨之風險與因應策略，並就其處理情形及相關作為，綜合評估調整投資策略。國內委託投資方面，則請受託機構定期說明對高碳排產業低碳轉型之評估，將投資部位納入氣候風險之考量。

國內債務證券方面，投資時除考量發債機構履行社會責任情形及納入企業社會責任類型指數外，並將氣候變遷風險納入評估考量，要求發債機構或其母公司在永續或氣候相關財務揭露報告書中，辨識並應對氣候變遷風險，以促發債機構踐行企業治理和社會責任，朝向 2050 年淨零排放目標邁進。

2、國外投資方面

為深入了解國外權益證券與債務證券委託帳戶投資組合之永續指標績效，請國外受託機構自 2023 年第 3 季起按季揭露帳戶投資組合各項 ESG 資訊，包含 ESG 評級、碳排放數據等量化數據或主動議合作為等質化資料。在國際氣候變遷相關法規要求與監管機構日益重視下，這些資訊將有助於本局實踐永續投資，且瞭解國際受託機構及退休基金等法人機構之作為，俾利掌握氣候變遷等永續面向之投資風險，並捕捉低碳經濟所帶動資本市場之投資機會。未來，將就經管基金部位進行碳排放分析，在兼顧基金收益性與整體配置規劃，適度地將氣候風險納入資產配置考量，並以穩健的方式進行策略性的減碳布局，以期達成整體基金之長期減碳目標。自營方面，目前就 ETF、基金與債券等標的選擇，均於投資流程中適時地納入 ESG 考量，以掌握未來可能潛藏的 ESG 投資風險(詳 4.3.1 自營投資流程融入 ESG 評估之 4.3.1.3 國外投資方面)。

3、氣候變遷風險報表

金管會 2022 年發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，分階段推動國內全體上市、櫃公司 2027 年完成溫室氣體盤查、2029 年完成溫室氣體盤查之確信，因此，本局風險管理部門將參考前開時程及作法蒐集各公司所揭露碳排放量與財務等資訊，並參考「碳會計金融合作夥伴關係 (Partnership for Carbon Accounting Financials, PCAF)」之金融業《財務碳排放準則》，研議並分階段逐步建構國內、外投資部位相關氣候變遷風險報表。

5.1.4 指標與目標

本局遵循國家政策，為實現 2050 年溫室氣體淨零目標，致力於投資組合與辦公處所中實現淨零排放，分別就投資面及營運面採取相關減碳措施。

5.1.4.1 投資面

本局作為國內最大政府退休基金，妥善運用每一份資金，在兼顧基金長期穩健收益之前提下，遵循聯合國責任投資原則(PRI)及永續發展目標(SDGs)，持續深化永續投資策略，除規劃氣候變遷相關投資委託，持續建立新的低碳轉型投資，捕捉氣候轉型商機，並持續採取股東行動與議合發揮影響力，引導被投資公司與受託機構重視環境永續並採取氣候轉型行動。

1、投資部位之碳排放盤查：

根據金管會 2022 年發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，其依資本額與產業別分階段推動全體國內上市櫃公司於 2027 年完成溫室氣體盤查，2029 年完成溫室氣體盤查之確信，營造健全永續發展生態體系。現階段國內上市櫃公司揭露之溫室氣體盤查或屬自願性質，或有數據未經第三方合格機構確信，亦或同一公司各年度盤查邊界不一致等現象。考量碳排放資訊揭露品質，本局經管基金國內公司股、債投資將配合金管

會所訂時程，持續關注所投資公司之溫室氣體盤查與確信揭露情形，綜合考量人力資源、資料客觀性或可取得性等，逐步充實投資組合溫室氣體排放資訊揭露。

國外投資方面，本局投資之全球金融資產類別相當多元，自 2023 年第 3 季起已請各受託機構就其投資組合定期揭露碳足跡等數據。為進行國外投資整體部位之碳盤查，並考量監控投資組合碳排放需要大量的數據與技術，本局近期已積極了解各氣候資料庫數據與管理平台功能，未來將逐步利用資料庫數據，選擇適當指標以評估經管基金國外公司股、債投資之碳排放情形，以進行後續的氣候風險管理。未來，本局將在兼顧基金長期穩健收益性下，策略調整資產配置，以達到長期減碳目標。

整體而言，本局為掌握經管基金之投資部位排放情形，建立有效的資產組合淨零策略與目標，未來將參考「碳會計金融合作夥伴關係(Partnership for Carbon Accounting Financials, PCAF)」之金融業《財務碳排放準則》，規劃投資組合碳排放量盤查與計算，盤查範圍將涵蓋全球公司股、債投資，俾利於完善未來風險管理與設定減碳目標的基礎，並朝向 2050 年金融資產淨零減碳路徑之方向前進。

2、高碳排產業之議合：

本局積極進行氣候相關議題之議合，自 2022 年起每年針對國內自行經營可投資公司中尚未訂定淨零排放目標之公司，發函促請其訂定減碳目標。與此同時，並請國內受託機構定期說明對投資於高碳排產業減碳作為之掌握及議合情形，與本局齊力增進所投資公司之永續作為，以逐步降低投資組合碳排放量，導引企業

加強重視社會責任並積極採取氣候轉型行動。本局持續精進議合行動，參考國際相關經驗與發展，自 2023 年逐步就國內被投資公司之短中長期氣候承諾之全面性、減碳路徑及具體成效等進行深入了解，強化議合深度及廣度，並以持股較高且屬高碳排產業之公司優先，透過股東行動進行減碳議題議合，深入了解其永續淨零相關作為，並納入投資決策考量。

3. 綠色債券投資規模之擴大：

近年積極布局環境或氣候相關之綠色債券，並持續納入新增可投資標的，同時逐年擴大投資規模。截至 2023 年底，經管基金投資於綠色債券金額占全體國內債券投資比重呈現逐年上升的趨勢，已由 2020 年的 1.40% 提高至 3.22%。未來將持續積極參與綠色金融產業投資機會，冀帶動企業加速邁向低碳經濟轉型，逐步邁向 2050 年淨零目標。

5.1.4.2 營運面

為降低辦公處所碳排放量達成友善環境目標，進行以下措施：

1、綠色採購：

本局配合政策採購環境部指定環保產品，2023 年達成率 100%(高於 2023 年機關綠色採購指定採購項目之達成度目標值 95%)，每年目標為持續達成 95% 以上綠色採購項目。

2、營運環境降低碳排放：

行政院於 2020 年核定「政府機關及學校用電效率管理計畫」，以 2023 年用電效率較 2015 年提升 10% 為總體目標，並賦予個別機關於 2020 至 2023 年間應分年達成之節電目標。本局配合該計畫實施 IEN 節能控管平台、全數汰換 LED 燈具，汰換老舊空調主機及空調溫度管理等節能措施，2022 年及 2023 年均達成節電目標。

3、創造低碳 e 化環境：

積極辦理公文線上簽核系統、電子交換、線上會議、線上教育訓練，並辦理電動車採購等無紙化及省油行動，達到低碳環保效果。

用電歷年趨勢圖(EUI)



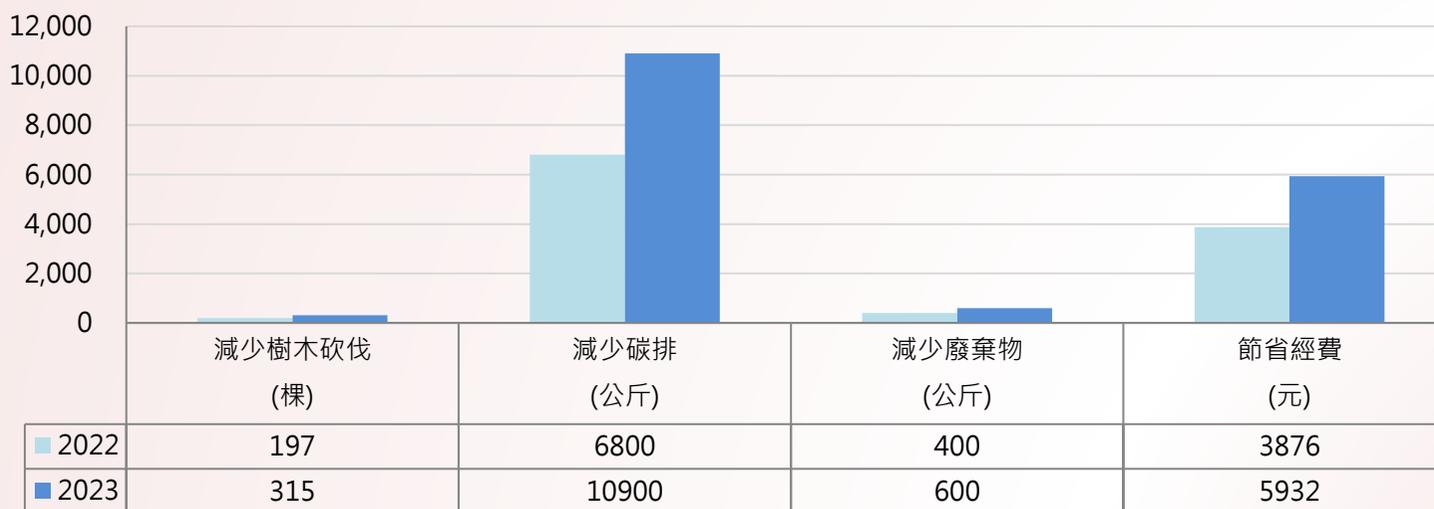
EUI = 年度用電度數/建築物總樓地板面積 (單位：kWh/m².year)

5.2 低碳運營 GRI : 201-2

5.2.1 綠色採購

辦理採購招標時均優先使用綠色產品及環保產品，積極落實推動綠色採購，2022 及 2023 年度採購環境部指定環保產品金額，分別為 169 萬 7,141 元及 296 萬 6,210 元，2022 及 2023 年度綠色採購比率均達 100%。

2022-2023年綠色採購效益分析圖



5.2.2 節能減碳

落實節能減碳執行重點：

- 1、辦公廳茶水間水龍頭全面更換為節水龍頭，並加裝節水墊片。廁所馬桶則加裝節水器及擺置水瓶節約水箱容量。
- 2、利用中華電信公司 IEN 節能平台控管空調及電源啟閉時間，辦公廳燈具依使用需求進行減蓋，2020 年底辦公廳照明已全數汰換為 LED 燈管，走道、逃生指示燈使用 LED 燈具及茶水間裝設定時器進行節電。空調部分採分區管理，控制辦公室及會議室等空間溫度，設定適溫在 26 至 28°C 間，每年並請維護廠商或保養人員檢視中央空調主機之冷媒量，若冷媒不足即填充，以確保中央空調主機效率，降低耗電量。
- 3、公務車輛於 2022 年全面汰換為電動車輛，電動車 1 年用耗電估計約 2,200 度，產生 1,364 公斤二氧化碳，相較於汽車 1 年用油 1,020 公升，產生 2,285 公斤二氧化碳，可減少二氧化碳排放量 921 公斤。
- 4、除紙本契約、密等文件或案情複雜需實體附件以紙本收件外，其餘均以電子公文建檔辦理。會議資料置放於全局公用區自行視需求下載，減少紙本列印。



6.

友善職場



6. 友善職場

6.1 人力資源 GRI : 2-7、401-1、405-1

人力資源的永續發展與培養，是組織持續創造績效的主要動力。面對人力資本時代，本局向來依據相關法令，讓薪酬、考核、獎懲、陞遷等制度均依循功績制原則推動，也注意性別平等政策，不因任何性別或性傾向而有不同對待；同時積極打造友善職場，促進家庭與工作平衡；也規劃辦理相關訓練課程，充實同仁職能發展，蓄積能量。

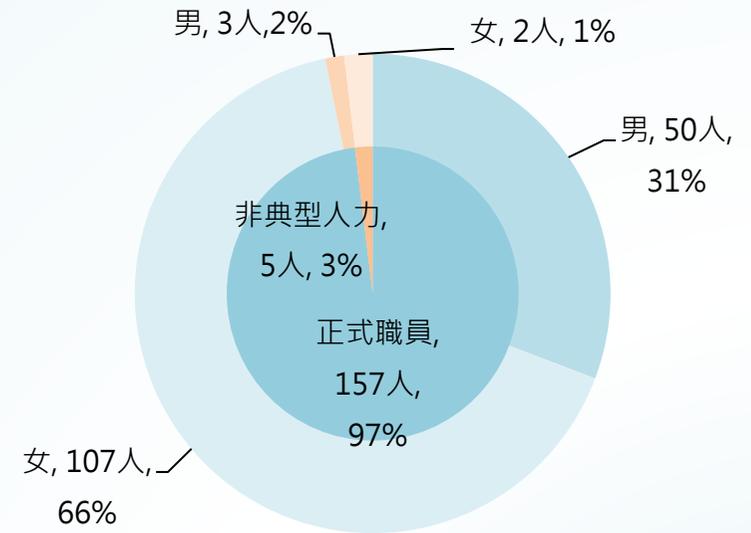
2023 年諾貝爾經濟學獎得主美國哈佛大學經濟學教授高爾丁 (Claudia Goldin)，透過分析美國 200 多年的歷史數據，說明所得與就業率的性別差異隨時間推移而發生的變化，包括家庭和婚姻，都是影響女性勞參率的因素，以提醒各界重視女性勞動參與者在均衡家庭與工作上的挑戰，並提升經營家庭的價值。而高爾丁的研究結論，正是本局積極在人才管理面所推動的目標，不論性別，均應共同的參與工作和家務，擁有個人的職涯，也擁有幸福的家庭。

6.1.1 人員類型及性別比例 GRI : 2-23、405-2

截至 2023 年 12 月 31 日止，正式職員工(含技工工友)計 157 人、多元人力(協助庶務性且無涉公權力性質之業務)計 5 人。

正式職員工(含技工工友)計 157 人中，女性計 107 人，男性計 50 人；多元人力 5 人中，女性計 2 人，男性計 3 人，多元人力占正式人力 3%。男女主管人數部分，科長以上人員共計 31 人，其中女性 20 人、男性 11 人。

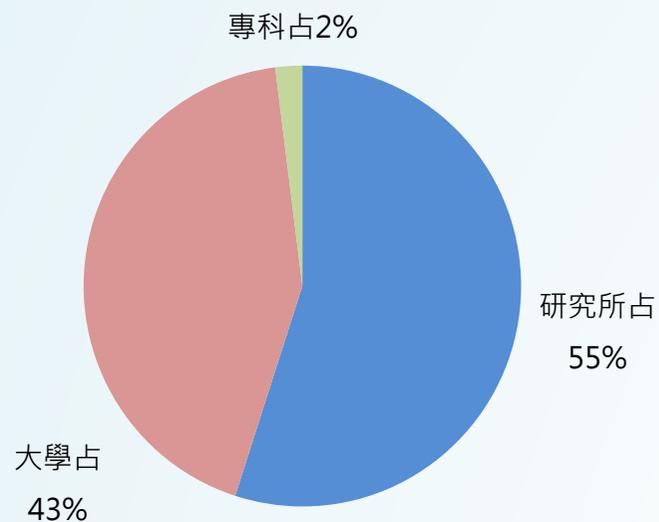
人員之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，均恪遵相關法令規定，保障工作權之性別平等，不因性別或性傾向而有差別待遇。



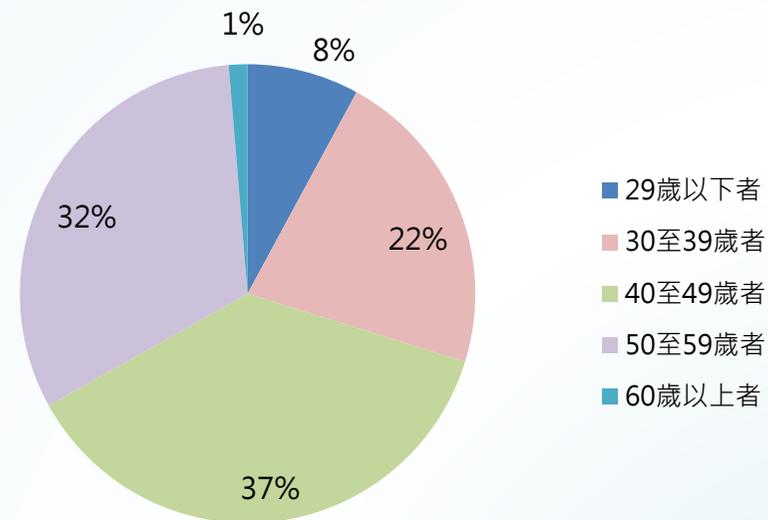
6.1.2 學歷及年齡分布

學歷部分，研究所畢業者 83 人、大學畢業者 65 人、專科 3 人。至年齡分布部分，29 歲以下者 12 人、30 至 39 歲者 33 人、40 至 49 歲者 56 人、50 至 59 歲者 48 人、60 歲以上者 2 人。

勞動部勞動基金運用局員工學歷分布圖



勞動部勞動基金運用局員工年齡分布圖



6.2 考核與獎懲制度 GRI : 404-3

6.2.1 薪酬政策 GRI : 2-19、2-20、2-21、405-2

本局員工之薪酬待遇與各項員工照護均恪遵相關法令規定，不因性別或性傾向而有差別待遇。公務人員薪資係按公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法規定，依個人經銓敘部銓敘審定之職等條件及各職務專業程度、職責繁重分別支給本俸、專業加給及主管加給，並依自營投資收益情形發給績效獎金。另調薪部分，2024 年度軍公教員工待遇業依行政院核定調增 4%。

6.2.2 考核制度 GRI : 2-19、2-20、2-21

依公務人員考績法第 2 條規定，辦理職員年終考績，本於綜覈名實、信賞必罰之旨，並參照平時考核情形，作準確客觀之考核。又依「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」，於每年 4、8 月下旬分別辦理各單位所屬員工 1 至 4 月及 5 至 8 月之平時成績考核，按平時考核紀錄表各考核項目之考核等級評定所屬員工之考核成績，以作為辦理年終考績及陞遷調任之參據。

6.2.3 獎懲機制

秉持獎勵即時發給、獎勵核實不寬濫等原則，針對具體獎勵事由、善用獎勵機制，獎勵有功人員，以激勵同仁士氣。

6.2.4 陞遷制度

人員之陞遷係依據公務人員陞遷法及其施行細則、本局陞遷序列表及公務人員陞任評分標準表作為陞遷評核依據，另自勞工保險局移撥運用局之人員中，部分人員係勞保局自行招考進用人員，未具公務人員任用資格(簡稱留任人員)，考量是類人員生涯發展及士氣之激勵，本於衡平性原則另訂有「留任人員陞遷考核補充規定」，以建立良善之陞遷制度。為因應世代交替並強化人力資源的廣度與深度，2023年應業務需要，辦理計2件內陞案、11件外補案，並向行政院、考試院爭取編制表修正，以增加較高職缺，期激勵同仁並建立更通暢之陞遷管道。

6.3 保障人權與消弭歧視 GRI : 2-23

6.3.1 兩公約教育訓練 GRI : 404-2

「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」(以下合稱兩公約)為重要之國際人權法典，為落實法務部「兩公約人權教育訓練及成效評核實施計畫」，積極辦理人權教育訓練課程，促進人員瞭解兩公約條文、一般性意見與所負責業務之關聯性，學習將兩公約運用於業務中。於 2022 年及 2023 年辦理「世界人權宣言及人權兩公約：尊重人權就從珍愛生命開始」、「人權教育訓練課程-哈樂黛的愛與死影片欣賞」，辦理「112 年人權教育訓練—身心障礙者權利公約(CRPD)簡介暨障礙體驗活動」、「人權訓練課程-兒童權利公約及福利政策法規及 130 個孩子影片賞析」等訓練課程，年度參與人權政策相關訓練分別為 145 人及 140 人，占全局總員工 87%及 85%，每年人權訓練總時數為 2 小時。

勞動部勞動基金運用局參與兩公約教育訓練人數

單位：人數



6.3.2 員工溝通與申訴管道制度

2022 年至 2023 年間辦理 10 場次「BLF Family-EAP 就是要你餐一咖」活動，共計 162 人參加，與局長、副局長及主任秘書共進午餐並分享工作及生活近況，並安排 EAP 小卡傳心意交流活動，增進彼此互動交流。2023 年 3 月舉辦「EAP 辦公室搬遷後關懷喬遷活動」，在辦公空間調整後，瞭解同仁喬遷後適應情形。

6.3.3 性騷擾防治措施

為培養主管同仁察覺力、同理心，確保垂直與平行之溝通交流管道暢通，2023 年 8 月辦理 3 場次主管敏感度訓練及職場霸凌及性騷擾防治訓練，訓練課程全員調訓，以建立友善職場。

6.3.4 進用身心障礙者及原住民

本局依據身心障礙者權益保障法規定，足額進用身心障礙人數，又職缺徵才公告時，亦均歡迎身心障礙者及原住民組參加甄選，積極推動就業平等措施，保障不同身分別人員之就業權益。

6.4 員工照護 GRI : 401-2

人員薪酬均依公務人員俸給法及同法施行細則、全國軍公教員工待遇支給要點等法律或行政院相關規定辦理，不因性別不同而有差別待遇。除按時支付員工法定性給與外，亦提供福利措施，營造健康職場環境。

6.4.1 健康照護

6.4.1.1 公務人員保險

2022 年 12 月公保人數 133 人，請領養老給付 2 人、眷喪津貼 3 人、生育給付 1 人、育嬰津貼 1 人；2023 年 12 月公保人數 130 人，請領養老給付 1 人，請領眷喪津貼 2 人、生育給付 1 人、育嬰津貼 1 人。

6.4.1.2 健康檢查

依規定給予同仁公假參加健康檢查，並補助員工健康檢查費用，2022 年 19 人申請健康檢查補助；2023 年 23 人申請健康檢查補助。

6.4.1.3 辦理運動專題講座及午間運動社團

2023 年 11 月 6 日、13 日辦理「身心舒活樂瑜珈」，邀請瑜珈體能訓練師現場指導，並為促進同仁身心健康，購置桌球相關設備，於平日上班午休時間辦理瑜珈及桌球運動。

6.4.2 關懷協助 GRI : 401-3、404-2

6.4.2.1 員工協助方案

自 2010 年起加入勞動部統籌辦理之員工協助方案迄今，本局職員、約聘僱人員、工友（技工、駕駛）、臨時人員及其二親等以內眷屬為服務對象，透過外置式模式委由財團法人張老師基金會辦理，由專業心理諮商師提供員工心理諮商服務、團體諮商及來局駐點服務等機制，且諮商服務全程保密。

6.4.2.2 家庭與工作平衡

依據「公務人員留職停薪辦法」規定，不論女性或男性員工均得申請育嬰留職停薪，期滿復職，並以原單位原職務為優先考量。2022 年及 2023 年申請育嬰留職停薪人數計 3 位女性員工，且復職時，均回復原單位原職位，保障渠等權益。

6.4.2.3 員工關懷

- 1、**哺乳室**：為營造友善且具有親和力之哺(集)乳室空間，增加員工使用率、並維持哺(集)乳室環境之隱密性及安全，設有洗手台、化妝鏡、提供擦手紙、奶瓶消毒鍋、冰箱、空氣清淨機、哺乳沙發椅等完善的育兒空間與設備，並每日派員清理環境。
- 2、**子女教育補助**：補助員工子女就讀國內公私立大專以下，小學以上之學校就讀學生，2022 年 72 人次申請子女教育補助，補助金額達 56 萬 8,200 元，2023 年 77 人次申請子女教育補助，補助金額達 58 萬 5,700 元。
- 3、**家庭照顧假**：2022 年計 31 人申請家庭照顧假，共計 131 天，平均每人每年申請 4.2 天；2023 年計 22 人申請家庭照顧假，共計 73 天，平均每人每年申請 3.3 天，申請事由以照顧子女、父母為主要原因。
- 4、**設立女性貼心小物暖身飲品能量補給站**：於 2023 年 3 月起，備有衛生棉、暖暖包、薑茶包、巧克力等物品，提供女性有需要隨時取用。

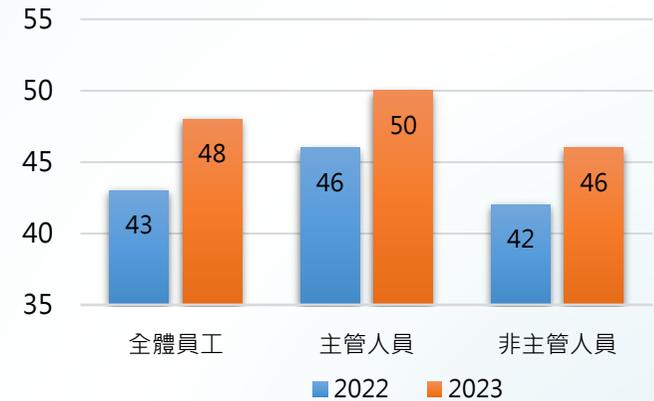
- 5、**建立關懷員體系**：透過關懷員主動發現找出特殊需要人員，並聚集同仁向心力，也開設關懷員與同仁面談及電話諮商服務，提供初步心情舒壓及轉介 EAP 諮商管道。
- 6、**辦理多元活動**：舉辦新鮮人訓練講座協助新人更快融入機關、芳療減壓體驗活動減緩同仁工作壓力、正念紓壓咖啡心體驗培養正向思考、婦女節性別平等-健康幸福永相隨，以及白色情人節-幸福好時節男性關懷活動，不分性別，共建美好職場。

6.5 人才培力 GRI : 404-1、404-2

6.5.1 訓練進修

為提升人員執行業務所需之能力，配合宣導重要政策，每年均以滾動式方式訂定訓練進修計畫，藉以提升人員職能並培養終身學習習慣，訓練類別分為專業訓練、一般管理訓練、新進人員訓練及其他相關訓練，透過實體課程及數位課程等方式，協助員工得以拓展格局和寬廣視野，訓練課程內容詳表。2022 年及 2023 年全體員工平均受訓時數分別約 43 小時及 48 小時，其中，該 2 年度主管人員平均受訓時數分別約 46 小時及 50 小時，非主管人員平均受訓時數分別約 42 小時及 46 小時。

員工教育訓練學習時數
單位:時數



教育訓練課程類別一覽表

訓練種類	說明及目的
專業訓練	為加強人員專業技能與知識，進而提升作業績效
一般行政管理知能訓練	配合行政院人事行政總處所排定年度政策性教育訓練規劃相關課程
新進人員訓練	幫助新進人員快速瞭解本局組織架構、各組室工作簡介、公文寫作等課程
其他應業務需要辦理之訓練	各組室因應個別業務需要自行規劃辦理相關訓練課程，例如人事室針對員工協助主題開辦相關課程，及各組室自行開設之投資專業課程

6.5.2 輪調歷練

依公務人員陞遷法及勞動部職務遷調要點，修訂本局職務遷調實施要點，規範人員於同一單位同一層級職務連續任職滿三年，得自願參與遷調，及同一層級人員在同一單位任職滿四年者，得實施職務遷調，落實推動公務人員應實施職務輪調之人事政策，期有效培育人才，創造前瞻人力，2022年至2023年共計遷調68人次。

6.6 災害防護

6.6.1 防災應變機制

在臺灣火災與地震事件發生頻仍，設法減低災害導致生命與財產的損失至關重要，為有效預防突發災害，並能立刻動員人員自行防衛及時緊急搶救，減少人員傷亡與財物損失，本局依消防法暨其施行細則相關規定執行防災演練，每年辦理年度「消防安全設備檢測及申報作業」，並經臺北市政府消防局派員實地檢測合格。

辦公區域皆設有避難逃生路線圖、避難方向指示及緊急出口指示燈，保持緊急逃生出口及逃生路線暢通，且皆裝置緊急照明設備。每半年辦理一次防災宣導及任務編組教育訓練，藉此強化同仁遇突發災害時危機意識。



初期滅火(消防栓)



指揮人員疏散

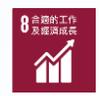
6.6.2 疫情防護

2020-2021 年因應 COVID-19 疫情，制定應變計畫，執行任務編組、人力調配、防疫物資採購等防護事宜；嗣 2022-2023 年雖疫情趨緩，惟借鑑前次防疫經驗，目前防疫物資，例如：口罩及快篩劑數量建檔控管，酒精則常態提供，並辦理定期消毒作業，俾利營造健康工作環境。



7.

社會共融



7. 社會共融

7.1 促進就業機會

7.1.1 藉由委託經營，提升國內就業機會

辦理國外委託投資公開徵求受託機構時，皆要求申請業者須在中華民國境內設有分支機構、營運據點或服務團隊，亦可委託在台設有分支機構或營運據點之金融服務業做為其服務團隊，期望在辦理國外委託投資之同時，亦能促進國內就業機會。

再者，於 2011 年採用「就業 99 指數」辦理 360 億元國內委託經營，指數成分股之僱用人數由 2010 年底 59.1 萬人增加至 2023 年底之 74.4 萬人，增幅達 26%。

就業99指數成分股就業人數(萬人)



7.1.2 促進身心障礙者就業

辦理機關內部清潔委外服務及年度打蠟作業勞務承攬之人力，持續進用身心障礙者，為提高渠等就業機會盡一份心力。

此外，自 2021 年起，每年持續以股東身分函請前 10 大未依法足額進用身心障礙者之企業增加僱用。至 2023 年底，累計發函 45 家被投資公司，並增加進用 1,240 人。

7.2 社會關懷與實踐

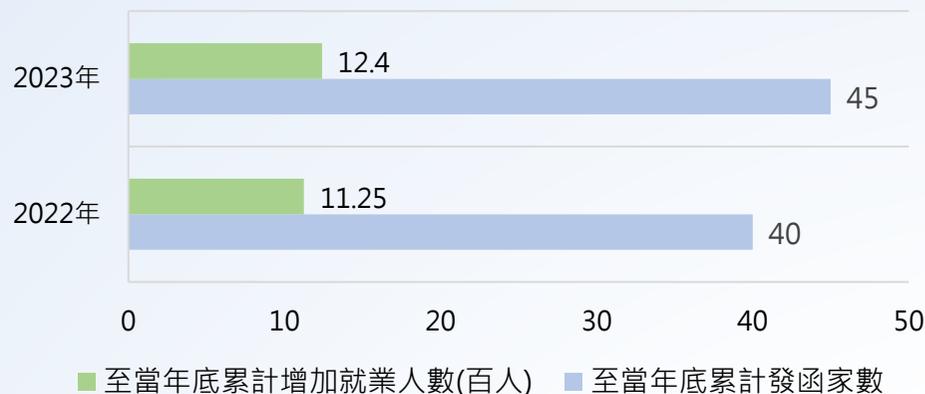
7.2.1 勞保紓困貸款

本局經管之勞保基金，為協助生活陷入困難之勞工，對於符合相關條件之被保險人提供貸款措施。於 2022 及 2023 年分別辦理勞保紓困貸款 82 及 92 億元。

7.2.2 體驗視障按摩活動

為持續落實社會責任、秉持員工協助方案之精神照顧同仁身心健康，舒緩工作壓力，使同仁能以健康的身心投入工作，同時能增加視障者就業機會，於 2022 年 10 月辦理「EAP 健康樂活-體驗視障按摩活動」。另於 2023 年 1 月募集三角鉛筆 2,500 支、馬克杯 30 個及保溫瓶 17 個捐贈予財團法人基督教芥菜種會，讓弱勢兒童在寒冬中感受到愛與溫暖。

2022至2023年發函進用身心障礙人數
及促進就業情形



2022 年 EAP 健康樂活
體驗視障按摩活動

7.2.3 公益採購

為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，衛生福利部訂定「身心障礙者權益保障法」及「優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場生產物品及服務辦法」，規定各級政府機關等，於合理價格及一定金額以下者，優先採購其所生產之物品及其提供之服務(簡稱「公益採購」)至 5%；本局響應相關政策，積極踐行公益採購，於 2022 年及 2023 年分別達成 85%及 88%，遠高於法規規定。

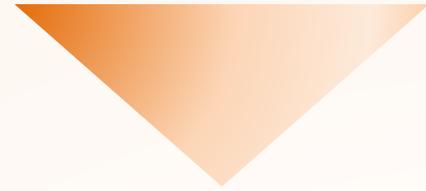
7.3 環境教育

2022 年於臺北自來水園區舉辦 3 梯次環境教育，共 110 人參加學習課程，藉由親近園區古蹟、認識淨水流程或體驗淺山生態，進而知水、惜水、愛水，並透過數位學習方式，喚起同仁共同重視環境生態。

另永續投資工作小組深化各項永續投資議題研究，進行學習報告，透過開放全員學習永續議題，期進一步發揮社會、環境與經濟等各領域正面影響力。



2022 年臺北自來水園區舉辦環境教育訓練



8.

附錄

8. 附錄

8.1 關於本報告書 GRI : 2-2、2-3、2-4

勞動基金運用局長期致力於環境(Environmental)、社會(Social)及公司治理(Governance)的推動與提升，除追求基金穩定獲利外，亦推動永續投資，持續實踐環境保護議題、社會關懷、關注勞工權益及宣導企業善盡社會責任。自 2016 年起，每 2 年發布「勞動基金運用局社會責任報告書」，並自 2020 年起更名為「勞動基金運用局永續報告書」。

8.1.1 報告期間

本報告書刊載資訊主要期間為 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，期望透過本報告書的發布，讓利害關係人與社會大眾瞭解本局在環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 的具體作為，並期盼攜手國內企業及機關重視永續發展。歷次報告書中英文版本，登載於本局網站社會責任專區，供各方下載瀏覽。上一版本發行日期為 2022 年 4 月。

8.1.2 報告邊界與範疇

本局辦理勞動部所轄各基金之投資管理，並受衛生福利部及農業部委託，管理其所轄國民年金及農民退休等基金之投資運用。本報告書揭露本局在環境、社會、治理各面向管理之思維，以及永續投資實施成效。

報告書所揭露之財務數字，除部分特別標示以美元為單位外，係以新臺幣為計算單位，相關數據為自行統計，並以此作為計算基礎，若有範疇不一致之情形將於報告書中特別說明。

關於經管基金整體投資方針、投資政策與預、決算資料業分別列述於本局投資政策書及預、決算書中，並公開揭露於本局網站，未納入本報告書範疇。

8.1.3 撰寫原則

本報告書係參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之 GRI 準則 (GRI Standards) 作為撰寫依據及架構，並對應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，及參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 之建議框架進行編製，內容經本局永續發展委員會審議通過。



勞動部勞動基金運用局
BUREAU OF LABOR FUNDS, MINISTRY OF LABOR

100 台北市中正區羅斯福路一段 6 號 10 樓

Phone (02)3343-5900

FAX (02)3343-5904

聯絡人:陳忠良 張湘桂

<https://www.blf.gov.tw/>



8.2 GRI 內容索引表

使用聲明	勞動基金運用局已參考 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021

8.2.1 一般揭露

GRI 準則	揭露項目	章節
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.2 關於勞動基金運用局
	2-2 組織永續報導中包含的實體	8.1 關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	8.1 關於本報告書
	2-4 資訊重編	8.1 關於本報告書
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於勞動基金運用局
	2-7 員工	6.1 人力資源
	2-9 治理結構及組成	1.2.3 監管劃分、1.2.4 組織架構、1.2.5 業務職掌
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2.3 監管劃分、1.2.6 監督管理
	2-11 最高治理單位的主席	1.2.4 組織架構
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.3 監管劃分、1.2.6 監督管理
2-13 衝擊管理的負責人	1.2.3 監管劃分、1.2.5 業務職掌、1.2.6 監督管理	

2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.3 監管劃分、1.2.5 業務職掌、1.2.6 監督管理
2-15	利益衝突	3.4 廉政措施與利益衝突管理
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.3 監管劃分、1.2.6 監督管理、3.5 資訊揭露
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2.6 監督管理、3.1.1 設置永續發展委員會
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2.3 監管劃分、1.2.6 監督管理
2-19	薪酬政策	6.2.1 薪酬政策、6.2.2 考核制度
2-20	薪酬決定流程	6.2.1 薪酬政策、6.2.2 考核制度
2-21	年度總薪酬比率	6.2.1 薪酬政策、6.2.2 考核制度
2-22	永續發展策略的聲明	3.1 永續策略
2-23	政策承諾	6.1.1 人員類型及性別比例、6.3 保障人權與消弭歧視、8.3 PRI 執行情形、8.4 SDGs 回應作為、8.5 機構投資人盡職治理守則遵循聲明
2-24	納入政策承諾	3.1.2 貫徹社會責任投資、3.1.3 遵循盡職治理
2-25	補救負面衝擊的程序	1.2.3 監管劃分、3.5.2 民眾意見與回應
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4.3 訂定檢舉制度與獎勵保護、3.5.2 民眾意見與回應
2-27	法規遵循	3.2 內部控制、3.4.1 公務人員廉政規範、3.4.2 簽署自律公約及查核作業
2-28	公協會的會員資格	不適用
2-29	利害關係人議合方針	2 利害關係人溝通與重大性分析、4.4.1 股東行動、4.4.2 投票政策、4.4.3 議合行動
2-30	團體協約	不適用

8.2.2 重大主題

GRI 準則	揭露項目		章節
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	2 利害關係人溝通與重大性分析
	3-2	重大主題列表	2 利害關係人溝通與重大性分析
經濟績效			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 多元投資與運用成效
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	5.1TCFD 氣候相關財務揭露、5.2 低碳運營
誠信經營			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-15	利益衝突	3.4 廉政措施與利益衝突管理
GRI 205 : 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.4 廉政措施與利益衝突管理
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4 廉政措施與利益衝突管理
資訊揭露			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
專業人才			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1 人力資源
	401-2	提供給全職員工的福利	6.4 員工照護
	401-3	育嬰假	6.4.2 關懷協助
GRI 404 :	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.5 人才培力
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 兩公約教育訓練、6.4.2 關懷協助、6.5 人才培力

訓練與教育 2016	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 考核與獎懲制度
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	6.1 人力資源
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1.1 人員類型及性別比例、6.2.1 薪酬政策
法令遵循			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-27	法規遵循	3.2 內部控制、3.4.1 公務人員廉政規範、3.4.2 簽署自律公約及查核作業
GRI 207 : 稅務 2019	207-1	稅務方針	3.6 稅務政策
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.6 稅務政策
多元溝通管道			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-16	溝通關鍵重大事件	3.5 資訊揭露
管理機制			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
風險管理			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
永續投資			
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2 利害關係人溝通與重大性分析
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 多元投資與運用成效、4.3 ESG 責任投資、4.4 盡職治理發揮影響力
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	5.1 TCFD 氣候相關財務揭露、5.2 低碳運營

8.3 聯合國責任投資原則(Principles for Responsible Investment, PRI)執行情形

GRI : 2-23

本局於投資業務執行過程，遵循聯合國責任投資(PRI)六大原則框架，執行重點如下：

PRI 原則	執行作為
<p>原則 1： 將 ESG 議題納入投資分析及決策過程</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 投資政策書專章訂定政策原則。 ● 採用 ESG 相關指數辦理國內、外委託經營。 ● 國內股票投資，除考慮基本面外，同時參考多項 ESG 評鑑。 ● 國外自營投資購入持有至到期債券，將第三方資訊源所公布之發行人 ESG 評分納入檢視及評估。 ● 投資前檢視發債機構或其母公司是否加入 ESG 議題發展相關指數，並列入投資決策參考。
<p>原則 2： 積極行使股東所有權</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 以電子投票方式參與所有個股之股東會議案投票，且於必要時就有關基金權益之議案表達意見。 ● 透過電話、親洽、參與法說會等方式與被投資公司之管理階層互動。 ● 擴展議合行動，以減碳為主軸，逐步深化議合行動。
<p>原則 3： 敦促所投資企業適當揭露 ESG 資訊</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 國內股票自營投資均以編製永續報告書之上市櫃公司為投資標的。 ● 自 2024 年 5 月起，所有國內委託帳戶投資之公司均須編製永續報告書。 ● 關注發債機構或其母公司是否編製永續報告書，並於檢視是否已適當揭露或提供關於 ESG 議題之相關資訊。 ● 敦促國外受託機構按季揭露帳戶投資組合之各項 ESG 資訊，包括 ESG 評級、碳排放等量化數據或主動議合作為等質化資料。
<p>原則 4： 促進投資業界接受及執行 PRI 原則</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 參加外部座談會，分享本局責任投資作為。 ● 將發債機構是否履行社會責任及落實 ESG 議題等情形，列入投資決策參考。
<p>原則 5： 建立合作機制強化 PRI 執行效能</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續深化與國際倡議組織之交流，並派員參加年會，與國際投資人交流責任投資發展趨勢。
<p>原則 6： 出具個別報告，說明執行 PRI 進度</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 出具盡職治理報告，揭露本局盡職治理作為。 ● 出具永續報告書，揭露本局永續投資政策與執行情形。

8.4 聯合國永續發展目標(SDGs)回應作為 GRI : 2-23

SDGS		回應作為
	終結貧窮 (7.1、7.2)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 及 2023 年分別辦理勞保紓困貸款 82 及 92 億元，提供協助。 ● 進用身心障礙者辦理每日例行性清潔委外服務，並訂定勞務承攬契約保障工作權利。 ● 配合國家政策洽身心障礙福利機構團體或庇護工場採購公務所需財物，提供弱勢團體經濟上支持。
	良好健康與福祉 (6.4、6.6)	<ul style="list-style-type: none"> ● 提供員工健康檢查、員工協助方案心理諮詢服務。 ● 制定疫情應變計畫，常態儲備防疫物資並辦理定期消毒，提高健康風險管理能力。
	優質教育 (3.4、4.5、6.3、6.5)	<ul style="list-style-type: none"> ● 辦理員工教育訓練，包含環境教育、性別主流化、廉政服務倫理、人權教育、行政中立等。
	性別平等 (6.3)	<ul style="list-style-type: none"> ● 強化公務員性別主流化訓練、提升性平意識、積極防治職場性騷擾，維護良好、友善、性別平等之工作環境。
	淨水、衛生及其永續管理 (5.2)	<ul style="list-style-type: none"> ● 加裝省水裝置並實施節水措施，珍惜水資源。 ● 力行垃圾分類，資源再利用，減少環境負擔。
	可負擔的潔淨能源 (5.2)	<ul style="list-style-type: none"> ● 公務車全面汰換為電動車，使用潔淨能源。 ● 透過電信公司節能平台控管空調及電源啟閉時間，逐項減少碳排放。
	優質工作與經濟成長 (4.3、6.1、6.2、6.4、6.5、7.1)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自 2021 年起，每年持續以股東身分函請前 10 大未依法足額進用身心障礙者之企業增加僱用。至 2023 年底，累計發函 45 家被投資公司，並增加進用 1,240 人。 ● 自 2011 年採用「就業 99 指數」辦理委外代操，指數成分股之僱用人數從 2010 年底 59.1 萬人增加至 2023 年底之 74.4 萬人，增幅達 26%。 ● 按公務人員俸給法及公務人員加給給與辦法規定支薪，並配合政策調整薪資。 ● 落實公平考核獎懲制度，綜覈名實、信賞必罰。 ● 建立良善陞遷調制度，適才適所、激勵士氣。 ● 保障同仁工作權利，符合法令並做到選才、育才、留才，提供安全、健康之工作環境。

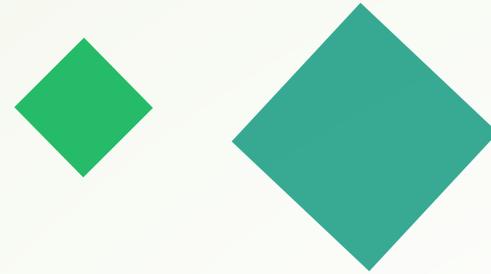
SDGS		回應作為
 9 工業化、創新及基礎建設	產業、創新與基礎建設 (4.1、4.3)	<ul style="list-style-type: none"> ● 致力 ESG 主題性投資，2023 年底投資永續發展債券已達 133.3 億元。 ● 分別於 2013 年、2015 年及 2021 年辦理「全球基礎建設有價證券型」國外投資委託，委託金額合計 55.5 億美元。
 10 減少不平等	減少不平等 (6.3、7.1、7.2)	<ul style="list-style-type: none"> ● 自 2021 年起，每年持續以股東身分函請前 10 大未依法足額進用身心障礙者之企業增加僱用。至 2023 年底，累計發函 45 家被投資公司，並增加進用 1,240 人。 ● 年度打蠟等清潔服務，主動接洽身心障礙團體採購，促進弱勢族群就業機會。 ● 建立同工同酬，防範職場霸凌。 ● 足額進用身心障礙人員，並歡迎原住民族應徵本局職缺，落實多元就業平等政策。
 11 永續城市與社區	永續城市與社區 (6.6)	<ul style="list-style-type: none"> ● 依消防法規設置消防設備，並每年依法執行防災演練，提供安全辦公空間。
 12 責任消費與生產	永續消費與生產 (5.1、5.2)	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實推動綠色採購，採購行政院環保署指定環保產品，支持回收再利用政策。 ● 辦理公文線上簽核、電子交換、線上會議、線上教育訓練等無紙化行動，節省製紙所需水資源。
 13 氣候行動	氣候行動 (3.1、4.3、4.4、4.5、5.1)	<ul style="list-style-type: none"> ● 2022 年成立永續投資工作小組、2023 年成立永續發展委員會，將氣候變遷議題納入研究與策略規劃。 ● 2023 年簽署支持 TCFD，重視氣候變遷風險。 ● 2022 年就國內自行經營可投資公司中，尚未訂定淨零排放目標之 31 家公司，發函促請其訂定減碳目標；截至 2023 年底，其中 22 家公司已於 2023 年訂定淨零排放目標。 ● 2023 年共辦理 23 場次氣候相關議題之教育訓練，內容涵蓋氣候相關財務揭露方法與建議、ESG 與低碳轉型投資實務、議合經驗分享等。 ● 2022 年辦理「全球氣候變遷增值股票型」國外投資委託，原始委託總金額共計 23 億美元。
 16 和平、正義與制度	和平、正義與制度 (4.3)	<ul style="list-style-type: none"> ● 「全球 ESG 混合指數股票型國外投資委託」、「全球美元公司增值債券型國外投資委託」及「全球氣候變遷增值股票型國外投資委託」之投資範圍排除邪惡產業公司（如菸酒、軍火、博弈及色情產業等）發行之股票及債券。

8.5 機構投資人盡職治理守則遵循聲明 GRI : 2-23

本局掌理退休、保險等基金之投資運用管理，聲明遵循「機構投資人盡職治理守則」，針對六項原則之遵循情形如下：

盡職治理守則	遵循情形
原則 1： 盡職治理政策	本局目標在於透過基金之投資運用，為受益人謀取最大利益，為達成此一目標，訂有投資政策書，內容包括投資目的與目標、投資理念、社會責任投資政策及道德規範政策等，將環境、社會、公司治理(ESG)議題納入投資評估，善盡機構投資人之責任，提升經管基金之長期價值。投資政策書內容請詳： http://www.blf.gov.tw/front/main/1052 。
原則 2： 利益衝突管理政策	為確保本局基於受益人之利益執行業務，業於投資政策書訂有道德規範政策，以管控人員於投資過程中之利益衝突情況，包括內線交易之禁止、請託關說之禁止等，並遵守公職人員財產申報、利益衝突等相關法令。
原則 3： 持續關注被投資公司	為確保本局取得充分且有效之資訊，以建立良好之投資決策基礎，針對被投資公司之相關新聞、財務表現、產業概況、經營策略、環境保護作為、社會責任與勞工權益及公司治理等議題，持續予以關注，瞭解被投資公司之永續發展策略及相關風險。
原則 4： 適當與被投資公司 對話及互動	本局透過與被投資公司適當之對話及互動，以進一步瞭解與溝通其經營階層對產業所面臨之風險與策略，並致力與被投資公司在長期價值創造上取得一定共識。每年透過電話會議、面會、參與法說會或派員參與股東常會或重大之股東臨時會等方式與被投資公司經營階層溝通。當被投資公司在特定議題上有重大違反公司治理原則或損及受益人之虞時，將不定時向被投資公司經營階層詢問處理情形，適時調整投資決策，且不排除聯合其他投資人共同表達訴求，發揮機構投資人之影響力。
原則 5： 投票政策與揭露投票情形	本局為謀取受益人之最大利益，積極參與股東會各項議案投票，以履行股東行動主義。於電子投票或選派代表出席行使投票權之前，均審慎評估各議案，必要時得於股東會前與被投資公司經營階層進行瞭解與溝通，且並非絕對支持經營階層所提出之議案。
原則 6： 定期揭露履行盡職 治理之情形	本局定期於網站揭露履行盡職治理之情形及執行結果，包括但不限於本遵循聲明、各基金管理運用情形、出席被投資公司股東會與投票情形及其他重大事項。

2016/7/15 簽署、2020/9/1 修正



勞動基金運用局

1002332 台北市中正區羅斯福路一段 6 號 10 樓

電話：(02)3343-5900

傳真：(02)3343-5904

網址：<https://www.blf.gov.tw>

