



勞動基金運用局
2018-2019 社會責任報告書

BUREAU OF LABOR FUNDS
2018-2019 CSR REPORT

目 錄

- 02 關於報告書
- 03 報告人的話
- 06 回顧 2018~2019
- 08 勞動基金運用局簡介
- 12 利害關係人議合
 - 利害關係人鑑別
 - 重大議題分析
- 22 組織治理
 - 組織概況
 - 人員組成
 - 風險管理與資訊安全
 - 員工利益迴避與廉能教育
 - 資訊揭露
- 39 永續投資
 - 基金運用成效
 - 多元投資與趨勢關注
 - 盡職治理
 - 社會責任投資
- 49 永續營運
 - 綠色採購
 - 節能減碳
 - 天然災害應變機制
- 55 友善職場
 - 考核獎懲與性別平權
 - 員工照顧與安全維護
 - 培訓人才與厚植人力
- 62 社會共融
 - 促進勞動權益與金融市場
 - 社會關懷與實踐
 - 環境教育
- 70 附錄：GRI 索引

關於報告書

本局設立宗旨及社會責任之目標

勞動基金運用局(以下簡稱本局)除追求基金穩定獲利外，亦致力推動社會責任投資，多年來持續實踐社會關懷，關注勞工權益、環境保護議題及宣導企業善盡社會責任。期望透過社會責任報告書的發布，加強與利害關係人及社會大眾的溝通，讓更多人瞭解本局在履行社會責任投資、增進勞工福祉及落實尊嚴勞動之理念與努力，並期盼帶動國內企業及機關重視社會責任。

報告書範疇

本報告書揭露本局 2018 年及 2019 年在投資、社會、環境各面向的管理思維，以及社會責任各面向執行之成果。本局統籌勞動部所轄各基金之投資運用業務，書中揭露之資訊及統計數據係自行統計，相關數據皆以此作為計算依歸，並以新臺幣為計價單位。

關於勞動基金運用績效、整體投資方針及投資政策與預、決算資料業分別於本局年報、投資政策書及預、決算書中列述，並公開揭露於本局網站，不列入本報告書範疇。

更多年報資訊請上：<https://www.blf.gov.tw/8812/8996/19803>

撰寫依據原則

本報告書係參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發佈之 GRI 準則(GRI Standards)、金融業補充指南作為撰寫依據及架構，依循核心選項為揭露標準，並包含指標對照表。本報告書完整內容揭露於本局網站，供社會大眾下載瀏覽。



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)33435900

FAX (02)33435904

聯絡人:陳忠良 黃采萍

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

報告人的話

2018 年及 2019 年全球市場詭譎多變，歷經中美貿易爭端、英國脫歐風波、10 月美股震盪、主要國家央行寬鬆貨幣政策及全球經濟成長趨緩等動盪，本局仍持續關注全球經濟情勢發展，審慎管理勞動基金投資運用，並期透過資本市場發揮影響力，引導企業善盡社會責任。

在兼顧基金流動性、風險承受度及社會責任下，本局不斷精進基金投資管理，引進國內、外專業團隊資源，掌握全球投資脈動，並以機構投資人

角色積極關注上市(櫃)公司，透過股東身分與企業進行對話，敦促被投資企業強化公司治理。繼 2016 年率先簽署「機構投資人盡職治理守則」，2018 及 2019 年多次發函被投資企業，且積極於股東會發言，期維護股東、勞工等利害關係人之權益。

本局基於社會責任投資(Socially Responsible Investment)觀念，在基金投資過程納入對環境、社會及公司治理之考量，以兼顧基金收益並導引企業善盡社會責任。在國內委託經營方面，陸續採「臺灣就業指數」、「臺灣高薪 100 指數」及「臺灣永續指數」等指標辦理各批次之委託經營，迄 2019 年底總規模達 750 億元；至國外委託投資經營，全球社會責任投資(ESG)委任總金額達 27.5 億美元，未來將持續增加投資金額；國內自營投資方面，參採專業且具公信力之獨立機構所作複數指標，



進行基金投資選股，截至 2019 年底止，投資國內優良企業計 303 家，投資市值總額達 8,020 億元，占自行投資國內股票部位 96%。

近年全球金融市場震盪加劇，區域間投資風險增高，各項投資更顯不易，本局持續尋求各項投資機會，致力布局於策略性指數，運用在全球、區域或特定主題，以獲得優於加權指數之風險調整後報酬，諸多創新屢獲市場投資人矚目，2018 年 12 月亞洲投資人雜誌(AsianInvestor) 辦理亞太地區機構卓越投資人評選，本局榮獲「台灣最佳投資機構獎」。此外，本局發布盡職治理報告及表現同受外界肯定，2019 年受臺灣證券交易所評為「盡職治理較佳實務遵循之機構投資人」。

展望未來，本局仍將致力創造績效，增進勞工福祉，踐行股東行動主義，敦促受託機構落實社會責任投資策略，研提社會責任指數相關委外投資案，透過資本市場發揮影響力，導引企業逐步實踐社會責任。

回顧 2018~2019

成果回顧

於 2018 至 2019 期間，本局經管基金穩定獲利，踐行社會責任投資成果豐碩，具體事蹟概分五大類別如下：



環境

- 身心障礙產品採購比例 **97.12%**，綠色採購比例 **100%**
- 投資綠色債券 **46 億元**



員工

- 試辦擴大彈性上下班制度
- 員工年平均受訓時數達 66.6 小時



社會責任投資

- 投資社會責任優良企業計 **303 家**，總額 **8,020 億元**，佔國內自營部位 **96%**
- 臺灣就業 99 指數、臺灣高薪 100 指數及臺灣永續指數委託經營規模分別達 **217 億元**、**350 億元**及 **183 億元**



運用績效

- 基金投資收益率達 **11.82%**
- 逾 **1100 萬**勞工受益



社會

- 踐行股東行動主義，保障勞工權益
- 促進國內金融及產業發展

重要肯定

- 2018 年二度榮獲亞洲投資人雜誌 (AsianInvestor) 頒發「台灣最佳投資機構獎」
- 獲臺灣證券交易所評為「盡職治理守則較佳實務遵循之機構投資人」

勞動基金運用局簡介

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)、積欠工資墊償基金(簡稱積欠墊償基金)及職業災害勞工保護專款(簡稱職災保護專款)，另本局受衛生福利部委託經管國民年金保險基金(簡稱國保基金)投資運用。

歷史沿革

我國於 1984 年 8 月施行《勞動基準法》，依據該法第 56 條規定及《勞工退休基金收支保管及運用辦法》第 3 條規定，由台灣銀行辦理勞工退休基金之收支、保管及運用業務。嗣立法院於 2004 年 6 月三讀通過《勞工退休金條例》，自 2005 年 7 月 1 日起推行新制勞工退休金制度，並於 2007 年 3 月三讀通過《勞工退休基金監理會組織法》，同年 7 月 2 日「勞工退休基金監理會」成立，負責掌理新、舊制勞退基金之投資運用業務。

為進一步深化基金管理，並使相關專業人力及資源整合運用，發揮綜效，配合政府改造，於 2014 年 2 月 17 日「勞工退休基金監理會」與勞工保險局之勞保基金投資團隊，整併改制為「勞動部勞動基金運用局」，以統籌運用勞動部所轄各勞動基金。

組織目標

本局首要任務在追求基金長期穩健收益，為完備基金短中長期投資規劃，依各基金屬性、規模及法令分別研訂投資計畫，並秉持安全、透明、效率及穩健原則，據以辦理投資執行、委託經營、風險管理、稽查考核等各項業務，期以專業化經營，提升基金投資績效，創造勞工就業及退休生活福祉。

監管劃分

本局經管基金運用管理採行監管分離制度，由勞動部及衛生福利部轄下之各監理會議審議基金相關事宜。本局定期就基金年度運用計畫及績效、資產配置、預決算等提報監理會審議，按月出席勞動基金監理會及國民年金監理會委員會議，派員列席勞保基金監理會議、積欠墊償基金管理會議，並參採勞資及財金各方專家委員意見，納入統籌推動，以精進基金運作管理。



歷年榮譽

國際亞洲投資人雜誌 (AsianInvestor) 舉辦 2018 年亞太地區機構卓越投資人評選，本局在詭譎多變的國際金融情勢及日新月異的金融投資技術下，致力於布局策略性指數，運用在全球、區域或特定主題，以獲取優於傳統市值加權指數之報酬，諸多創新受市場投資人矚目，榮獲「台灣最佳投資機構獎」。



2018 年

台灣最佳投資機構獎

投資機構個人貢獻獎

2016~2017 年

亞太地區
最佳退休基金管理機構

亞太退休基金
「最佳 ESG 運用」

最佳退休基金管理機構
投資機構個人貢獻獎

最佳 Smart Beta 策略 最佳創新 台灣最佳責任投資者
台灣最佳投資機構 期貨鑽石獎法人機構特別貢獻鑽石獎

利害關係人議合

利害關係人之建議與回饋提供了多元溝通的管道，係本局前進的動力。本局廣納各方建言，適時適切地調整組織營運與管理方針，期履行對利害關係人之社會責任與承諾，並能更加貼近各界期待。

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，2019年本局透過問卷調查，蒐集局內各部門及相關利害關係人之評分與意見，藉以鑑別本局利害關係人，並瞭解利害關係人關注之議題，俾作為本局檢視、修正管理方針與本報告書揭露資訊之依歸。

依據部分利害關係人意見，並循 AA1000 SES 利害關係人議合標準「依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點」等五大原則加以鑑別，本局利害關係人可區分為七大群體：基金受益人、受託機構、主管機關、新聞媒體、員工、供應商、社區。



➤ 利害關係人關注議題與溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
基金受益人	<ul style="list-style-type: none"> ● 經營績效 ● 資訊揭露 ● 誠信經營 ● 盡職治理 ● 法令遵循 ● 風險管理 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 每日、每月、每半年→官網發布 14 大項基金運用資訊 ✓ 每月→發布基金運用情形新聞稿並 email 傳遞基金運用情形至縣市級以上工會團體 ✓ 每月→官方 Youtube 頻道發布新聞稿影片及金融投資、勞動基金等相關議題影片 ✓ 每年→發布年報 ✓ 定期→社會責任報告書
受託機構	<ul style="list-style-type: none"> ● 委任評選 ● 法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 訂有「勞動基金委託經營要點」並公布於官網 ✓ 遴選國、內外委託機構作業流程上傳官網 ✓ 不定期公布委任計畫並辦理公開評選
主管機關	<ul style="list-style-type: none"> ● 經營績效 ● 資訊揭露 ● 盡職治理 ● 法令遵循 ● 風險管理 	<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，派員列席勞保基金監理會、積欠工資墊償基金管理會 ✓ 每年→提報年度施政計畫 ✓ 每年→接受勞動部監理單位之查核
新聞媒體	<ul style="list-style-type: none"> ● 經營績效 ● 資訊揭露 ● 盡職治理 ● 法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 設置新聞媒體聯繫窗口 ✓ 每月→發布勞動基金運用情形新聞稿 ✓ 不定期→接受媒體採訪

➤ 利害關係人關注議題與溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
員工	● 經營績效	✓ 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、辦理健檢活動 ✓ 每年→召開考績委員會 ✓ 不定期→辦理各類文康活動
	● 績效考核	
	● 誠信經營	
	● 薪酬福利	
	● 盡職治理	
	● 職涯發展	
	● 法令遵循	
	● 員工協助	
	● 風險管理	
	● 人權平等	
● 安全衛生		
供應商	● 綠色採購	✓ 依循政府採購法辦理
	● 法令遵循	✓ 不定期→公告採購內容並公開招標
社區	● 環境友善	✓ 每月→資源回收作業
	● 節能減碳	✓ 不定期→二手物捐贈活動

重大議題分析

在利害關係人 32 項關注議題中，本局依循 GRI 準則中之重大性原則，將其中 17 項列為重大性議題，並依問卷給予各項議題的評分結果，17 項重大性議題關係人關注及衝擊影響矩陣圖如下。



重大議題分析圖

各重大性議題之衝擊影響及對應管理方針臚列如下：

重大主題	管理方針	重大原因	衝擊範圍	運用局及利害關係人涉入程度		
				直接造成	間接造成	因受益、監督、商業關係而受衝擊
經營績效	經營績效	勞動基金經營績效為社會各方之關注焦點，致力為基金創造穩定收益	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ●基金受益人 ●受託機構 ●主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ●社區 	√		√
誠信經營	永續投資	秉持誠信原則，妥適運用經管基金，保障勞工權益	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ●基金受益人 ●受託機構 ●主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ○社區 	√		√
法令遵循	<ul style="list-style-type: none"> 1.組織治理 2.永續投資 3.綠色營運 4.友善職場 	各項作業嚴守依法行政原則，並定期稽核委託機構是否依規定運用受託資金	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ●基金受益人 ●受託機構 ●主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ●供應商 ○社區 	√		√
盡職治理	<ul style="list-style-type: none"> 1.永續投資 2.社會共融 	透過基金投資運用，落實股東行動，為國內金融市場、勞動市	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ●基金受益人 ●受託機構 		√	√

重大主題	管理方針	重大原因	衝擊範圍	運用局及利害關係人涉入程度		
				直接造成	間接造成	因受益、監督、商業關係而受衝擊
		場帶來正向影響力	<ul style="list-style-type: none"> ●主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ○社區 			
風險管理	組織治理	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	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ●基金受益人 ●受託機構 ●主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ○社區 	√		√
資訊揭露	組織治理	定期定時主動揭露外界關注之勞動基金績效等數據，降低資訊不對稱，有利於政策推動與對話	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ●基金受益人 ○受託機構 ●主管機關 ●新聞媒體 ○員工 ○供應商 ○社區 	√		√
委任評選	1.永續投資 2.社會共融	透過選任合規且落實 ESG 之專業委託機構，及委託投資 ESG 標的，間接推動我國企業 ESG 之實踐並促進國內就業市場	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ●基金受益人 ●受託機構 ●主管機關 ○新聞媒體 ○員工 ○供應商 ○社區 	√		√

重大主題	管理方針	重大原因	衝擊範圍	運用局及利害關係人涉入程度		
				直接造成	間接造成	因受益、監督、商業關係而受衝擊
薪酬福利	友善職場	員工為機關之重要資產，穩定透明之薪酬與福利制度減少人員流動，穩定機關運作	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ○受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ○社區 	√		√
績效考核	友善職場	藉由定期定時之考評，信賞必罰，激勵員工士氣	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ○受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ○社區 	√		√
安全衛生	1.綠色營運 2.友善職場	打造安全與衛生之辦公環境，防範危險於未然，保障人員洽公及工作品質，型塑優質形象	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ○受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ●供應商 ●社區 	√		√
人權平等	1.組織治理 2.友善職場	積極實踐兩公約，消弭職場歧視與霸凌，打造人權、兩性平等友善職場環境	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ●受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 	√		√

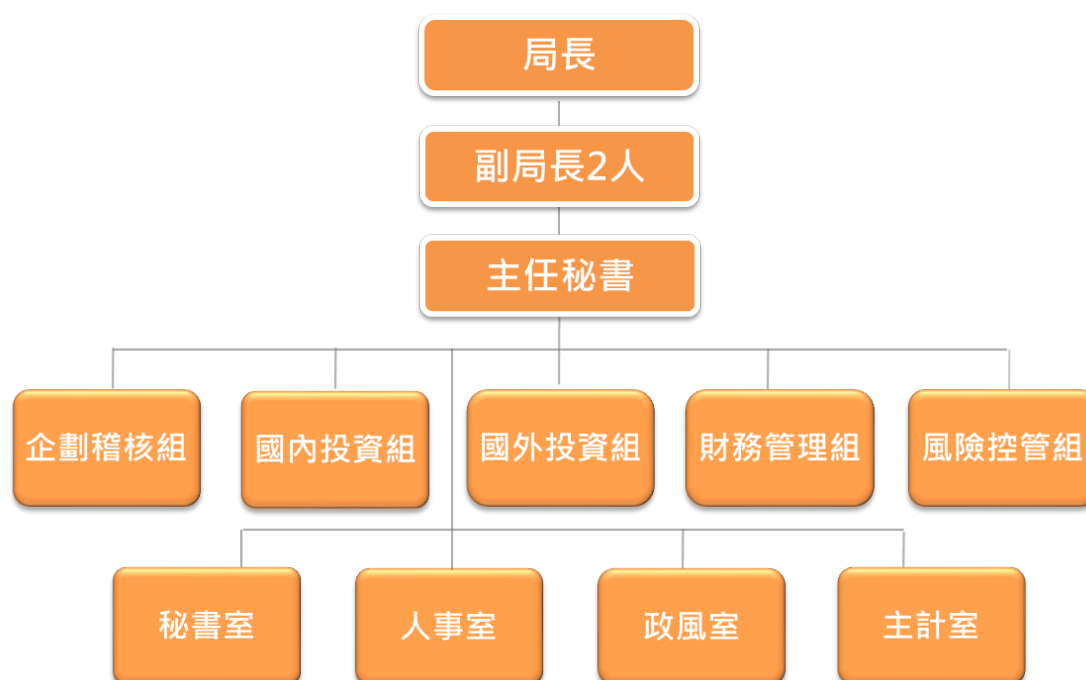
重大主題	管理方針	重大原因	衝擊範圍	運用局及利害關係人涉入程度		
				直接造成	間接造成	因受益、監督、商業關係而受衝擊
			<ul style="list-style-type: none"> ●員工 ○供應商 ○社區 			
環境友善	1.綠色營運 2.社會共融	透過環境教育課程、力行綠色採購、垃圾分類、資源回收，促使環境友善行動深入員工日常	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ●受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ●供應商 ●社區 	√		√
綠色採購	綠色營運	均以綠色採購為原則，依規定公開招標，評選合格供應商	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ○受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ●供應商 ○社區 	√		√
職涯發展	友善職場	提供員工完整訓練、職涯進修補助，培育專業人才、規劃人才發展，組織優秀勞動基金運用團隊	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ○受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ○社區 	√		√
員工協助	友善職場	注重員工身心平衡，提供多元且完善協助	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 	√		√

重大主題	管理方針	重大原因	衝擊範圍	運用局及利害關係人涉入程度		
				直接造成	間接造成	因受益、監督、商業關係而受衝擊
		方案，減輕公務與家庭兼顧難題，紓緩壓力，使員工能愉快安心的投注於業務上	<ul style="list-style-type: none"> ○受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ○社區 			
節能減碳	綠色營運	針對資源、能源用量按月監控，力行節省，以具體行動為地球永續盡一份心力	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ○受託機構 ●主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ●社區 	√		√
社會關懷	社會共融	專注於本業之餘，不忘回饋、關懷社會，每年發想不同社會回饋行動，鼓勵員工踴躍參與	<ul style="list-style-type: none"> ●運用局 ○基金受益人 ○受託機構 ○主管機關 ○新聞媒體 ●員工 ○供應商 ●社區 	√		√

組織治理

基金投資運用工作仰賴專業團隊緊密合作，本局藉由職務適當分工及建置完善管理制度，有效推動組織業務，確保工作執行無誤，對外並建立多元暢通溝通管道，確保利害關係人充分知悉重要資訊，並保障相關權益。

組織概況



勞動基金運用局組織架構圖

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、風險控管組及企劃稽核組，由國內投資組及國外投資組進行前台之投資分析及執行，風險控管組進行中台風控作業，財務管理組則負責後台資金調度及交割保管業務，並由企劃稽核組辦理基金投資內外部稽核，以權責分工、專業運作。

各單位執掌

企劃稽核組

- 施政計畫、業務宣導與綜合事項之研擬、執行及管考。
- 基金管理制度之研究與國際組織之聯繫及交流。
- 年度稽核計畫、稽核法規與制度之研擬、執行及修正。
- 基金運作之內部稽核、外部稽核事項之執行、列管追蹤及考核。
- 法制作業之研擬、進度管控及法規諮詢。
- 其他有關企劃及稽核事項。

國內投資組

- 各項國內投資之研擬、研究分析及運用。
- 各項國內投資委託經營計畫之研擬。
- 國內投資管理法令與運用作業規定之研擬、執行、修正及解釋。
- 委託國內資產管理機構之研擬、執行及監督考核。
- 其他有關國內投資事項。

國外投資組

- 各項國外投資之研擬、研究分析及運用。
- 各項國外投資委託經營計畫之研擬。
- 基金國外投資管理法令與運用作業規定之研擬、執行、修正及解釋。
- 委託國外資產管理機構計畫之研擬、執行及監督考核。
- 其他有關國外投資事項。

財務管理組

- 基金收支、保管及流動性之管理。
- 委託保管機構之計畫研擬、執行及監督考核。
- 基金投資資金之調度及控管。
- 基金投資運用之交割、保管及對帳。
- 基金各項記帳憑證之簽證。
- 基金財務管理法令之研擬、執行、修正及解釋。
- 財務、勞工統計業務資料之編製分析及其他各項統計資料之彙編。
- 其他有關財務管理事項。

風險控管組

- 基金投資政策、資產配置及年度運用計畫之研擬。
- 基金風險預算之編列與定期性風險報告之編列及分析。
- 基金整體組合風險指標之計算、衡量及控管。
- 風險管理政策之遵循及執行之追蹤。
- 風險管理法令之研擬、執行、修正及解釋。
- 基金風險管理資訊體系之整體規劃與推動。
- 其他有關風險控管事項。

秘書室

- 印信典守及文書、檔案之管理。
- 議事、出納、財務、營繕、採購及其他事務管理。
- 本局辦公廳、宿舍等不動產之取得及管理配置。
- 本局辦公廳、宿舍新建、擴建、遷建等營繕工程之審查、協調及督導。
- 本局辦公廳、宿舍、檔案、財產、車輛管理之督導考核及工程施工查核。
- 國會聯絡、媒體公關事務之政策規劃、研擬、執行及管考。
- 工友（含技工、駕駛）之管理。
- 本局災害防救之聯繫及安全防護。
- 不屬其他各組、室事項。

人事室

- 本局人事事項。

政風室

- 本局政風事項。

主計室

- 本局歲計、會計及統計事項。

本局業務推動除依相關法令及各單位職務分工持續推動外，亦定期召開主管會報，並設投資策略小組、風險控管推動小組，定期召集內部單位研討投資策略及控管經營風險，並定期向勞動部、衛生福利部監理單位按月提報基金運用概況及重大事項。

部務會議 主管會報

出席每月召開1次之勞動部部務會議，定期匯報業務運作情形。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、各組室業務之執行檢討、未來推動重點，以及其他臨時事項。

投資策略 小組會議

為建立經管基金之重大投資及相關事務決策機制，以收集思廣益之效，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，以每月召開2次會議為原則，並得視需要不定期召開會議。本小組主要審議事項為基金年度資產配置規劃、權益證券、債務證券、另類商品之投資規劃及檢討、委託經營規劃及檢討、其他相關事項等。

風險控管 推動小組 會議

為有效控管所經管各基金業務經營風險，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，並建立風險控管之機制、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。

基金監 理會議 報告

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及國民年金監理會委員會議，報告基金運用概況及重大事項，並派員列席勞工保險基金監理會議、積欠工資墊償基金管理會議，參採勞資政學各方專家委員之寶貴建言，納入作為辦理各基金運用業務之參考。

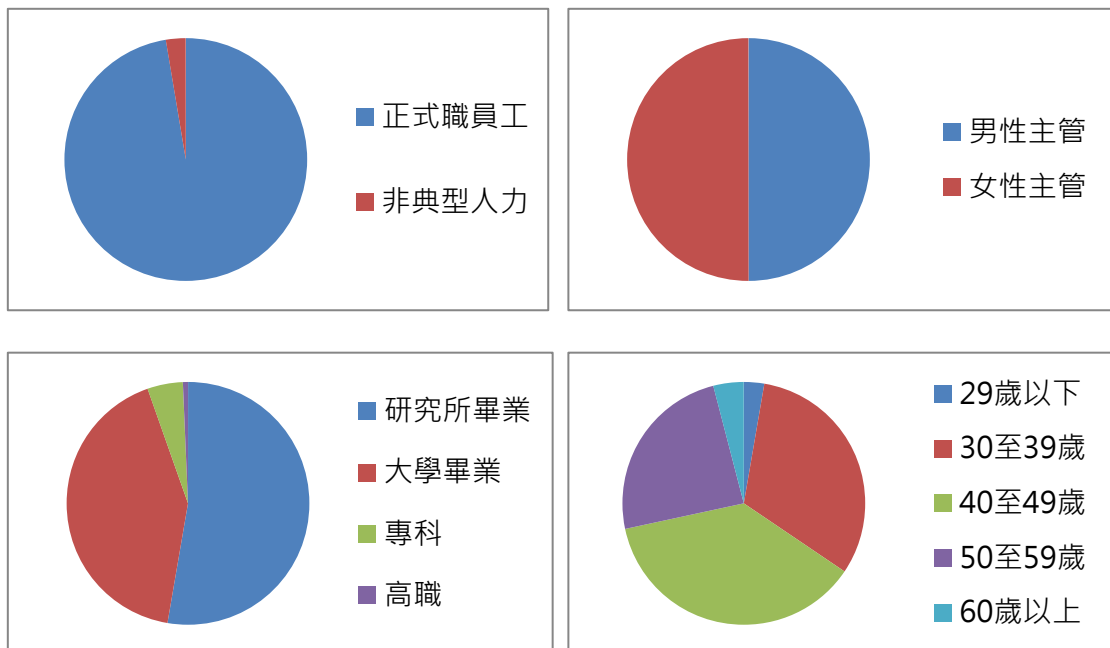
人員組成

截至 2019 年底止，本局正式職員工(含技工、工友及駕駛)148 人，非典型人力 4 人。

正式職員 148 人中，女性 100 人、男性 48 人；非典型人力 4 人中，女性 3 人、男性 1 人，非典型人力僅占正式人力 2.7%，且本局核心業務均由正式職員擔任，非典型人力僅協助庶務性且無涉公權力性質之業務。

學歷部分，研究所畢業 78 人、大學畢業 62 人、專科 7 人、高職 1 人；年齡分布部分，29 歲以下 4 人、30 至 39 歲 47 人、40 至 49 歲 55 人、50 至 59 歲 36 人、60 歲以上 6 人；男女主管人數部分，科長以上人員共計 28 人，其中女性 14 人、男性 14 人。

人力組成分析



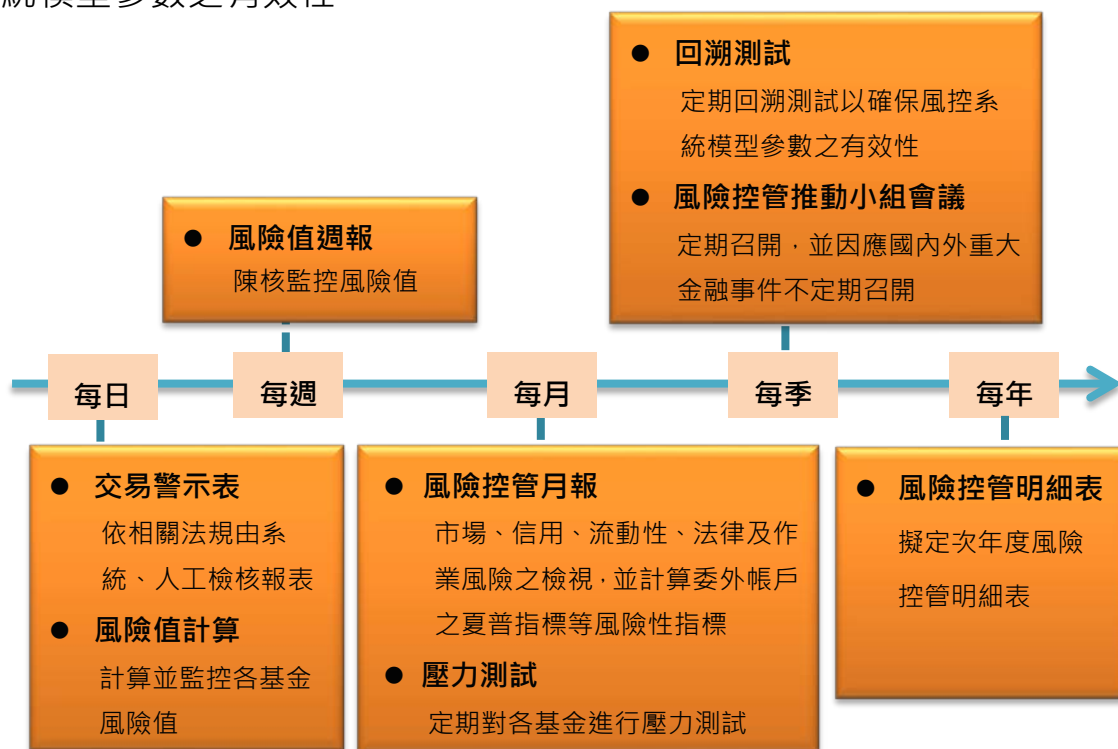
風險管理與資訊安全

投資風險控管

本局業訂定經管基金風險管理要點，建立各基金之風險辨識、衡量、監控及報告，架構風險管理體系。

為利資金有效運用及維護基金安全，建構風險控管作業項目及流程，作為執行基金風險控管依據，控管項目包括市場、信用、流動性、法律及作業風險，並按日、週、月、季等不同頻率加以控管。

每日經由系統監控各項交易，產製交易警示彙總表，並以人工檢視，適時採取因應作為，每日亦計算各基金風險值，包括投資部位個別及成分風險值，以掌握風險變化情形並監控部位不得逾風險預算；每週定期陳核前述風險值資料；每月檢視並陳報各基金之市場、流動性、信用、法律與作業風險等，並進行各基金之壓力測試與計算基金委外帳戶之風險性指標如夏普指標等；每季進行風控系統之回溯測試，以驗證風控系統模型參數之有效性。



風險控管作業項目及流程圖

重大風險事件突發之因應策略

為快速有效處理重大風險管理事項，本局訂定「勞動基金運用局風險控管推動小組作業要點」，設置風險控管推動小組，審查基金業務面重大風險管理事項之各項處理機制及解決方案，定期及不定期檢視各基金風險值、各項控管機制及解決方案之有效性。

基金業務面重大風險管理項目包括發生重大財金事件、經管基金發生投資部位風險值劇烈波動、發生天然災害、內部作業或人員發生舞弊或洩密，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，上述事件均訂有標準作業流程及解決方案，以掌握事件處理時效。

如遇重大財經金融事件發生，則視情況召開臨時風險控管推動小組會議，研擬相關因應措施。

資訊安全維護具體措施

本局業已建置資安防護平台，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，同時彙整事件紀錄傳送至委外資安監控中心，進行關聯分析，即時警示通報處理。

教育訓練方面，定期辦理資安宣導、電子郵件社交工程演練及資訊安全內外部稽核作業，召開資訊安全推行小組會議，針對資訊安全管理執行狀況進行檢討與改善，並已取得資訊安全管理制度 ISO 27001 認證。

2018 年至 2019 年資訊安全管理執行狀況：

項目	執行情形	頻率	合格標準
資通安全 教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ● 依資通安全責任等級分級辦法之公務機關應辦事項規定，資安專職人員、資訊人員、一般使用者及主管應接受一定時數以上之資通安全教育訓練，以提昇資訊安全防護認知能力，防範資訊安全事件發生。 ● 2018 年至 2019 年均全員受訓並通過考試評量。 	<p>每年定期辦理 4 場次</p>	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 依資通安全事件通報應變辦法規定，應配合主管機關規劃、辦理之資通安全演練作業，勞動部定期每半年對自身及所屬機關進行電子郵件社交工程演練，檢測同仁對於電子郵件社交工程攻擊的警覺性與敏感度，以加強同仁的資安意識。 ● 2018 年至 2019 年社交工程演練結果均符合行 	<p>每年定期辦理 2 次</p>	<p>行政院訂定目標值：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 郵件開啟率(開啟測試郵件人數/參演總人數)$\leq 10\%$ 2. 郵件點閱率(點閱測試郵件內連結或檔案人數/參演總人數)$\leq 6\%$

項目	執行情形	頻率	合格標準
資安稽核	<p>政院標準。</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> ● 為強化資通安全管理機制，防範公務機密外洩，確保資料、系統、設備及網路安全，每年定期會同政風室進行本局資安內部稽核作業。 	<p>每年定期辦理 1 次</p>	<p>缺失原因分析及矯正預防措施，並進行後續追蹤與完成改善作業</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ● 依資通安全管理法規定，機關委外辦理資通系統之建置或維運服務，應定期以稽核或其他適當方式確認受託業務之執行情形，確保資訊委外作業管理品質。 ● 2018 年至 2019 年資安內外部稽核之發現事項均已完成矯正並予改善。 		

個人資料保護

基於維護個人資料安全之目的，本局訂定「勞動部勞動基金運用局個人資料保護管理要點」，並設置個人資料保護管理執行小組，負責推動個人資料管理制度及個人資料保護政策審議等業務。

自 2017 年起，將個人資料保護管理作業納入內部控制制度自行查檢項目，強化個資管控品質，促使各單位定期檢視個人資料控管機制、盤點保管個人資料及檔案同時評估潛在風險，確實辨識個人資料檔案面臨內部弱點與外在威脅之影響及衝擊程度、風險發生可能性，擬定適當之因應對策，俾能事前採取必要之防範措施，防堵危害個人資料安全之可能，確保個人資料之正確性與安全性。

內部控制機制

本局依據「政府內部控制制度設計原則」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，納入控制作業計 14 項，包含提升委外監管效能、檢視基金整體運用收益及強化風控與稽核效能等項目。

另依「政府內部控制監督作業要點」辦理內部控制自行評估及內部稽核作業，藉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」，按內部控制自行評估及稽核結果，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並公開於本局網站。

本局針對業務組室每年辦理 4 次內部稽核，按季查核國內投資組、國外投資組、財務管理組、風險控管組、企劃稽核組及主計室等經管基金運用相關業務。稽核作業採書面與實地查核進行資料檢視、勾稽、詢問、比較及分析等，並以重點抽查為原則，查核內容如下：

- (1) 各基金各項業務執行情形，包含資金收支、管理及運用是否安全，及是否符合年度運用投資計畫，並遵守相關行政法令規章等。

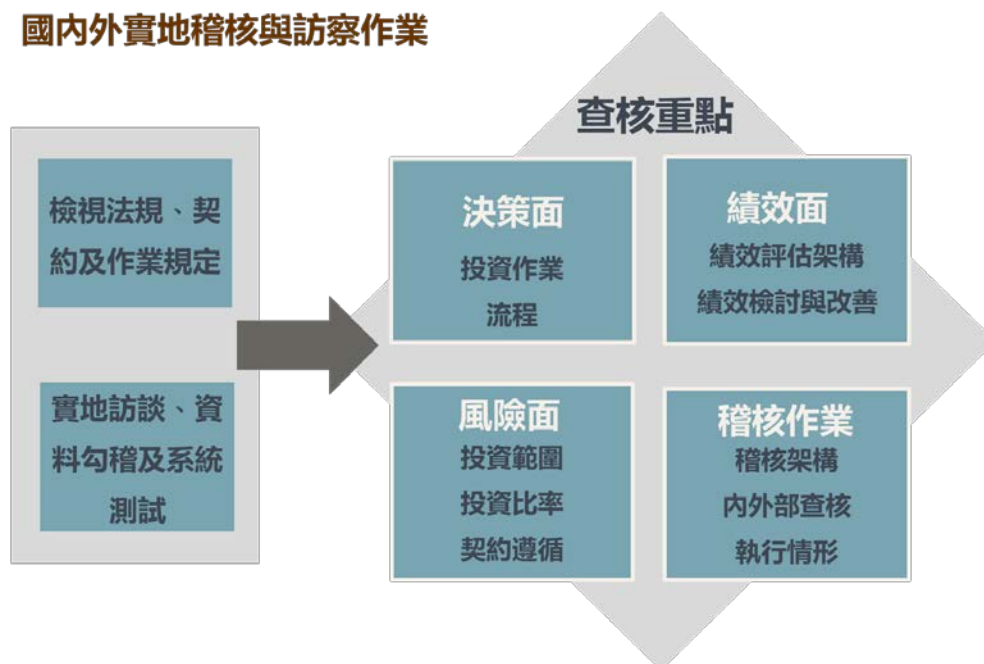
- (2) 各基金各項業務處理程序是否合乎效率、有無缺失及內部控制制度之妥適性。
- (3) 勞動部、衛福部辦理財務帳務檢查所提建議，擇定應加強關注項目列為查核項目。
- (4) 經管基金自營部位年終資產抽核、函證及盤點，確保資產安全。

外部稽核機制

國內委託經營之受託機構、保管機構，每年辦理 1 次實地查核，並針對查有缺失之受託機構及保管機構進行複查，國外受託機構則依契約及預算辦理實地履約管理。

本局派員至受託機構將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等，除書面審查外，並實地抽測代操機構之投資及風險控管系統，確認其是否遵守契約規定，以確保資產安全。

國內外實地稽核與訪察作業



後續追蹤控管機制

本局嚴謹監控經管基金之相關作業規範及契約遵循情形，依據基金業務稽核要點訂定年度稽核計畫，執行內外部稽核作業，如查有缺失者，

均要求限期改善，並列管追蹤進行實地複查，有效掌握改善情況。另國內受託機構如查有疑似違反證券交易法規情事者，即移請金管會協助查證，落實維護基金權益。

為強化稽核作業，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，經辨識、歸類風險屬性及評估影響程度，給予評等分級管理，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送受託機構檢討改進，並另函請金管會及投信投顧公會督促改善。

員工利益迴避與廉能教育

利益迴避

本局負責勞動基金投資操作，落實廉政倫理規範實屬責無旁貸，基於利益衝突迴避及保密要求，特訂「員工利益衝突迴避及保密義務應行注意事項」暨「運用局勞動基金管理運用查核機制應行措施」等 2 項廉政規範，要求同仁簽署「員工自律公約」，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。

依上開規定，簽署「直接參與投資自律公約」人員，本人連同配偶及未成年子女均不得買賣股票（含各項衍生性金融商品），並應配合年度實質查核作業，同意本局因查核需要，向臺灣集中保管結算所股份有限公司調閱本人、配偶及未成年子女之資料，每年比照公職人員財產申報審核方式，抽籤進行實質查核。

簽署直接投資自律公約人數統計表

	2016 年	2017 年	2018 年
簽署人數	127 人	125 人	132 人
抽籤比率	10%	10%	10%
受查核員工人數	13 人	13 人	14 人
被查核人數(含配偶、未成年子女)	27 人	23 人	32 人

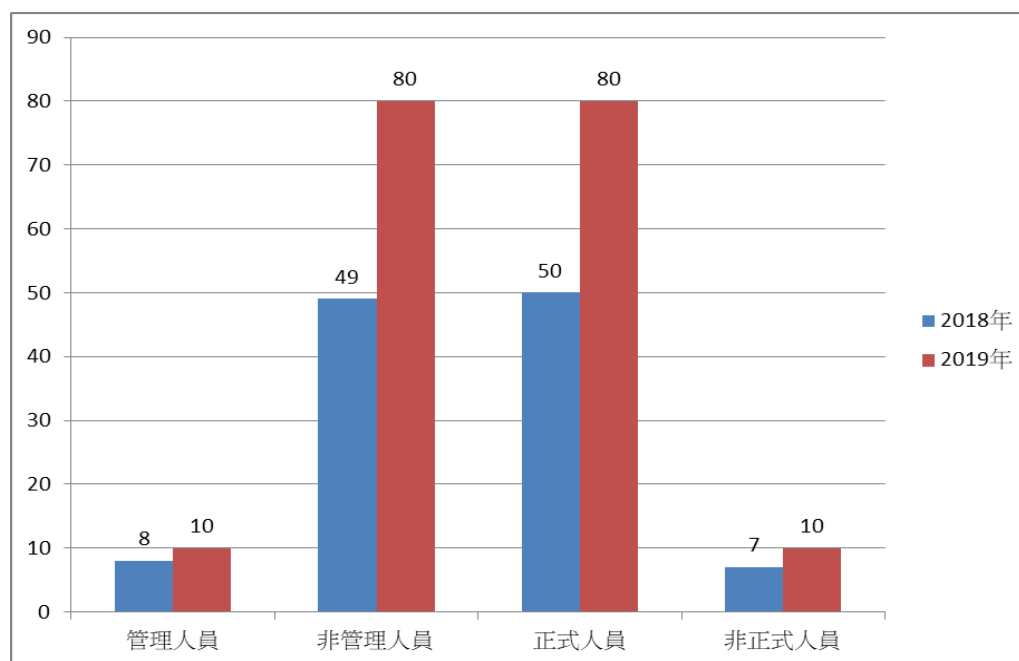
依「公職人員財產申報法」辦理實質審核作業，本局 2018 年度公職人員財產申報者人數共計 18 人，依規定比率 10% 進行公開抽籤，經抽出 2 位申報人進行實質審查，申報人申報資料與法務部廉政署資料查詢平臺比對，審查結果無發現故意申報不實或財產異常增減之情形；2019 年度公職人員財產申報者人數計 19 人。

另本局初任公職人員，均依規定填具「公務人員（含政務人員）具結書」，就其具有國籍予以切結，除具中華民國國籍外，不得兼具外國國籍。依公務員服務法第 14 條之 1 規定，於離職後 3 年內，不得擔任與其離職前 5 年內職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。

廉能教育

為落實廉政政策，本局於重要節慶均加強宣導廉政倫理規範，嚴禁接受交易對手之邀宴及餽贈。落實知會登錄程序，並結合公務員廉政倫理規範、公職人員利益衝突迴避法相關案例解析，將廉政核心價值、廉政政策訊息等透過重要會議、內部網頁、電子郵件等方式適時宣導，強化同仁依法行政、提升廉政倫理知能；另不定期辦理相關講習及專題演講，包括「公務員廉政倫理規範」、「圖利與便民」、「聯合國反貪腐公約」課程及違法違規態樣等相關廉政宣導，有效強化員工廉政與法紀觀念。

廉政宣導與教育訓練統計表



資訊揭露

對外溝通管道

本局透過多元化溝通管道，促使社會大眾瞭解勞動基金運用情形，並藉由資訊 E 化方式便利民眾隨時取得資訊，落實基金資訊公開化及透明化，有助於勞工瞭解其退休保障，並及早規劃退休經濟準備。

資訊揭露管道一覽表

揭露管道	資訊內容
設置官方網站	定期揭露經管基金運用資訊，包括基金積存金額、運用規模、短中長期投資收益、保證收益率、基金資產配置及國內外委託經營績效統計表等相關資訊。 就外界關注基金運用之議題，不定期發布新聞稿及公告資訊，提供即時、正確的基金資訊。
英文資訊網頁	為利國際人士瞭解勞動基金相關資訊，並提升國際能見度，本局建置英文資訊網頁，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。
社群媒體 (YouTube、Facebook)	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，並適時在勞動部 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。
辦理記者會	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。
與國際主要媒體建立聯繫，並參加國際論壇	與國際主要媒體建立聯繫，提供基金相關運作訊息，並在國際會議場合積極與全球機構投資者溝通互動，期與國際接軌，提升國際能見度。

民眾意見與回應

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，以維護本局之廉潔風氣。

民眾亦得以書面或口頭方式向本局提出建議或陳情，列管追蹤陳情案件後，並予後續追蹤管考及統計分析，於年度結束後進行滿意度分析，以提供相關單位檢討改進。

人民陳情案件處理情形

年度	人民陳情案件數	已結案	未結案	平均處理日數
2018年	6件	6件	0件	3.33日
2019年	15件	15件	0件	3.06日

永續投資

勞動基金投資運用成效涉有增進勞工生活福祉，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報，選股時亦著重 ESG (環境、社會、公司治理) 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。

基金運用成效

經營績效

2018 年至 2019 年，全球經濟受美中貿易摩擦、英國脫歐等事件影響，金融市場波動頻仍，各國陸續採取寬鬆貨幣政策，挹注資金動能。勞動基金審慎依市場情勢調整投資布局，運用靈活投資策略，2018 年度本局經管基金(含國保)收益數為-795 億元，收益率為-1.98%，整體基金規模達 4 兆 2,667 億元。2019 年度整體基金收益數達 5,125 億元，收益率達 11.82%，規模達 4 兆 6,547 億元。統計 2 年間本局經管基金(含國保)規模成長 3,880 億元，成長率達 9.09%，加總收益數為 4,330 億元。

2018 及 2019 年度基金規模與運用績效統計表

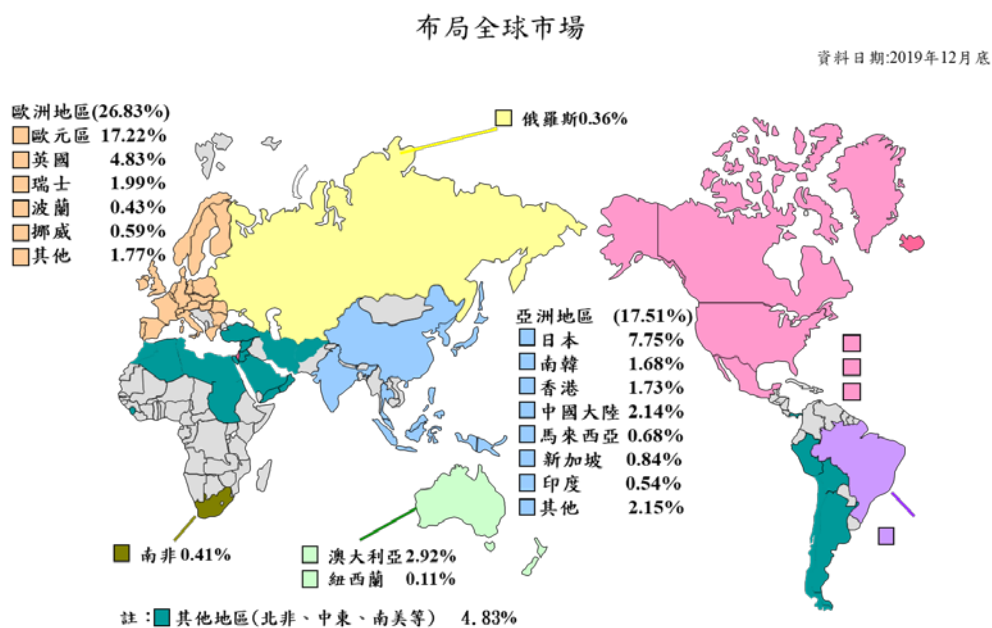
基金別 (單位：億元、%)	2018 年			2019 年		
	規模	收益數	收益率	規模	收益數	收益率
新制勞退基金	21,958	-424	-2.07	24,449	2,670	11.45
舊制勞退基金	9,258	-176	-2.15	9,425	1,144	13.47
勞保基金	6,860	-157	-2.22	7,410	898	13.30
就保基金	1,251	26.8	2.22	1,329	17.7	1.37
職災保護專款	106	1.0	0.94	111	1.0	0.93
積欠墊償基金	130	2.1	1.69	130	4.3	3.23
勞動基金合計	39,563	-727	-1.95	42,854	4,735	11.81
國保基金	3,104	-68	-2.28	3,693	390	12.03
經管規模總計	42,667	-795	-1.98	46,547	5,125	11.82

多元投資與趨勢關注

全球多元投資布局

鑑於不同國家間景氣循環有所差異，各國採取之貨幣政策、財政政策亦有區別，又金融資產類別間之投資評價、價格變動方向及幅度受全球投資人資金流動影響產生差異現象，透過全球區域性及金融資產多元化布局有利於增加投資機會。

本局除建構全球股票型、全球債券型、全球新興市場股票型、全球新興市場債券型及亞太股票型等相對報酬型投資組合外，同時輔以絕對報酬型之多元資產型及絕對報酬股債型投資組合，以有效分散市場風險。2019 年底止，整體勞動基金合計投資 77 國，規模達 717.80 億美元。



掌握市場投資脈動

在全球市場動盪及低利率環境下，為分散投資風險，提升長期投資績效，本局全球多元布局，並因應金融市場與經濟環境變化，彈性調整自營與委外投資組合。國內權益證券投資兼顧自營與委託經營，其中，自營採長期均衡布局，以獲取穩健收益之價值投資為原則，除依類股強弱分批布局或調節外，並透過區間操作增加資本利得；委託經營則兼採絕對報酬及相對報酬型委任，精進策略指數投資，以有效分散投資風險，且對受託機構操作適時透過加、減碼，予以獎優懲劣，動態調整委託經營部位。

另類投資

另類投資與傳統股債資產的相關性較低，為利基金受益於投資組合多元化，分散投資風險，本局除投資原物料、能源、避險基金外，亦逐步增加全球不動產、基礎建設等具良好流動性、收益性、透明度及抗通膨效果之相對報酬型委託，以因應市場波動，分散投資風險並創造收益。至 2019 年底，整體勞動基金國外另類投資金額達 150.02 億美元，未來仍將持續提高另類投資配置，提升基金長期穩健收益。

國內市場另類投資商品不若國外市場發展完整，且相關價值評估與監管難度較高，投資機會有限，目前勞動基金持有之國內另類投資資產，除少數證券化商品外，亦包括不動產、農保借款及勞保被保險人貸款。其中農保借款係為紓解農保營運資金短絀情形，由勞保基金貸予支應，勞保被保險人貸款則係針對年關時有紓困需求之勞工貸予資金，二者均係配合施政目標，兼具善盡社會責任義務。至不動產則出租予行政機關作為辦公廳舍，或以設定地上權方式活化土地，挹注基金長期收益。未來本局仍將持續關注國內另類商品市場發展趨勢，適時評估投資可行性，俾納入投資組合以提升績效。

盡職治理

簽署機構投資人盡職治理守則

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。

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守則精神，本局發函促請各受託業者共同響應盡職治理守則，迄 2019 年底，本局往來之 13 家業者均全數參與簽署。藉此呼籲上市櫃公司將 ESG 內化為企業文化、強化公司治理並善盡企業社會責任。

股東行動主義

本局積極實踐股東行動主義，透過電話會議、面會、參與法說會及派員出席股東常會或重大股東臨時會等各項行動，與被投資公司經營階層溝通，瞭解企業經營所面臨的風險與策略，致力在創造長期價值面向取得共識。當特定議題涉有重大違反公司治理原則或損及基金受益人之虞時，適時向被投資公司經營階層詢問處理情形，以維護基金權益。

為謀取基金受益人最大利益，本局積極參與股東會各項議案投票，並在電子投票或選派代表出席行使投票權前，審慎評估各項議案，必要時於會前與經營階層進行瞭解溝通，或於股東會中提案發言。

本局於 2018 年 5 月訂定「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。

落實盡職治理

本局近二年落實盡職治理，主要作為及成果如下：

2018 年 12 月某上市電子公司未依規定每年至少在國內自辦或受邀參加一次法人說明會，本於踐行股東行動主義精神，本局發函敦促該被投資公司注重公司治理及維護投資人權益。

2019 年 8 月某上市電子公司因往來銀行作業問題，臨時延遲股息給付日，衍生孳息減少及資金流動性問題，影響股東與利害關係人權益，本局函請該公司給付全體股東利息補償金，並促請應重視內部控制與作業風險，避免影響股東與利害關係人權益，獲其正面回應並支付孳息。

2019 年 8 月某金控公司擬定分配 2018 年度乙種特別股股息之持有期間起算標準，與 2016 年度分配甲種特別股股息之計算標準不一致，經本局洽該公司瞭解，且於臨時股東會中提議修正股息計息期間，合併修正股息分派金額，獲公司同意並經股東會議表決通過。

2019 年底本局發布之盡職治理報告及相關作為，獲臺灣證券交易所評為「盡職治理守則較佳實務遵循之機構投資人」。

社會責任投資

社會責任投資(Socially Responsible Investment, SRI)係指藉由投資過程中納入對環境、社會及公司治理之考量，藉以兼顧投資收益及導引企業善盡社會責任。

勞動基金投資運用攸關勞工權益，在以收益為前提考量下，逐步採行相關社會責任投資策略，除可增進勞工權益外，亦可促使企業重視社會責任之履行，使整體社會受益達成雙贏。

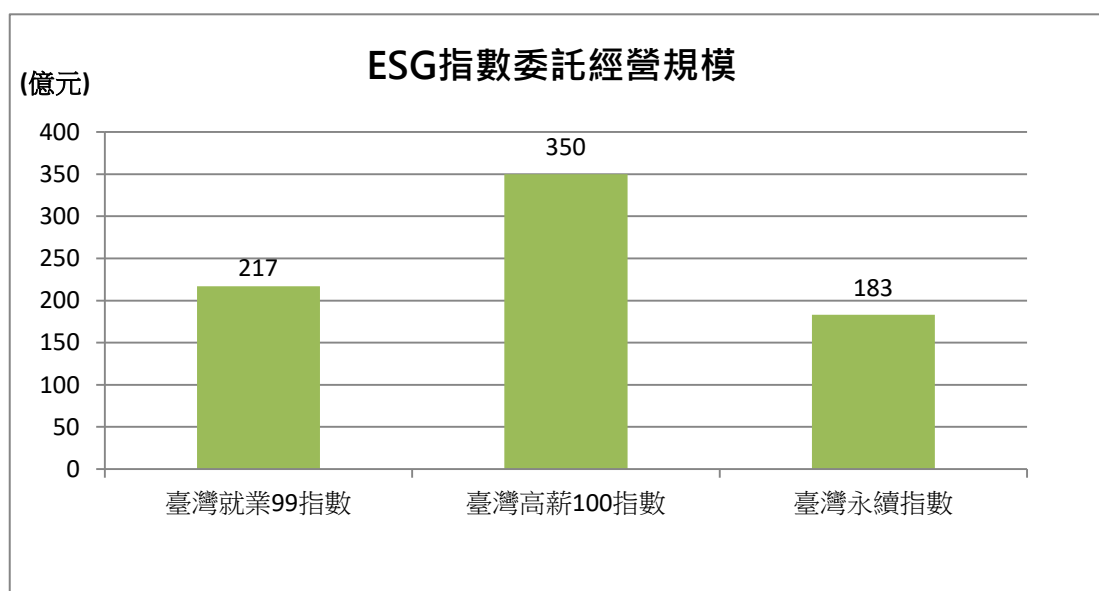
2007年7月本局前身勞工退休基金監理會成立時，即於資金運用相關規範中明訂兼顧基金收益性下，將企業社會責任納入投資考量，並於2008年擬定社會責任投資策略，嗣後納入投資政策書中。2014年本局成立後，則進一步將社會責任投資的規範與政策擴大到各勞動基金與國保基金，分別於勞動基金運用作業要點、國民年金保險基金管理及運用作業要點中明訂。

ESG 委外投資

在有限的人力與資源下，本局積極運用外部資源，包括採用社會責任相關指數作為指標辦理委外代操，2011及2014年即分別採用「臺灣就業99指數」及「臺灣高薪100指數」作為國內相對報酬型委外指標，鼓勵企業多加僱用本國勞工、提升員工薪資水準。

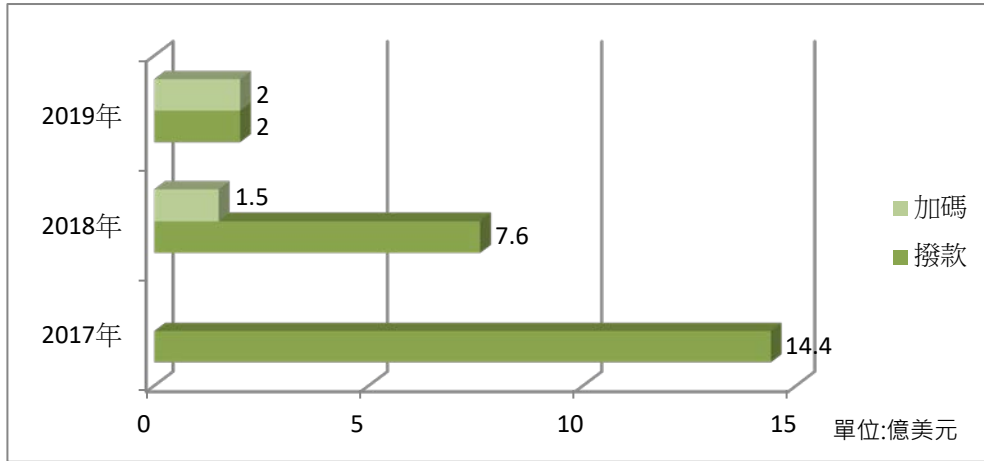
社會責任包含環境、社會與公司治理等多層面，鑑於前開二指數著重在公司治理與社會面向，本局乃發函建請金管會及臺灣指數公司儘速編製涵蓋層面較廣之ESG指數，臺灣指數公司2017年12月18日與富時指數公司(FTSE)共同編製「FTSE4Good 臺灣指數公司臺灣永續指數」(以下稱臺灣永續指數)，該指數結合環境、社會及公司治理等範疇，涵蓋層面較為廣泛，2018年新制勞退基金辦理國內相對報酬型委託經營時，即採納為投資指標。

目前本局採行 ESG 指數相關之國內委託經營計 3 批次，追蹤指標分別為「臺灣就業 99 指數」、「臺灣高薪 100 指數」及「臺灣永續指數」，截至 2019 年底，規模分別為 217 億元、350 億元及 183 億元。



國外投資委外部分，2016 年本局發函各受託機構，從事委託經營帳戶運用時，不得投資違反企業社會責任之基金，違反者視情節輕重予以降低委託金額或解除契約。另 2017 年辦理全球 ESG 混合指數股票型委任，排除相關邪惡產業(菸酒、軍火、博弈及色情等行業)及在環境、顧客、人權、勞工權利、供應商及公司治理有重大爭議之公司。

2017 年本局辦理全球社會責任投資(ESG)混合指數股票型委任總金額計 24 億美元，並於 2018 及 2019 年增額撥款計 3.5 億美元，未來將持續增加投資金額，強化社會責任之投資。

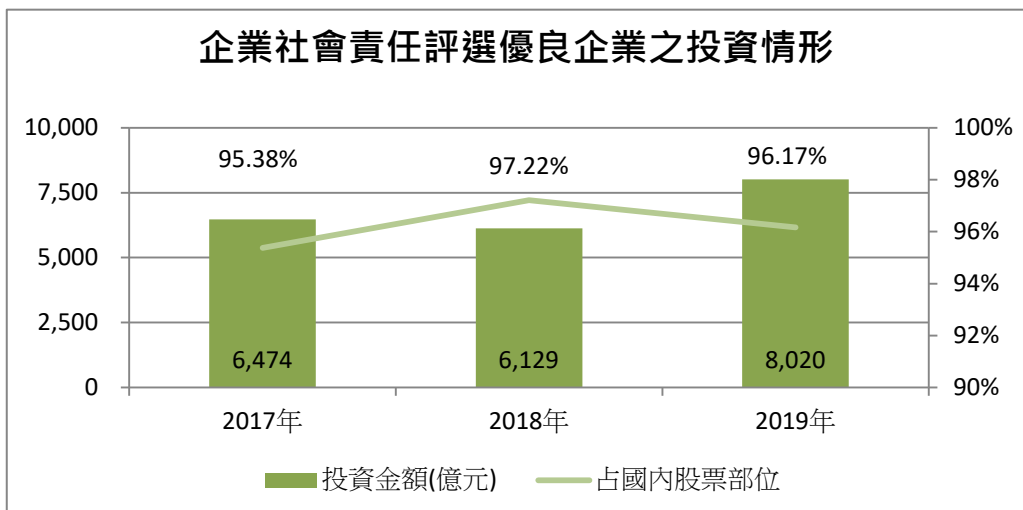


ESG 自營操作

本局參採專業且具公信力之獨立機構所作評鑑，持續協助渠等辦理企業綜合性評鑑，作為投資參考之依據，另國內上市(櫃)公司企業社會責任報告書，納為本局擇股考量。目前國內自營投資選股納入社會責任相關評選之參考，包括：

1. 獲行政院國家永續發展獎及環保署之企業環保獎。
2. 通過中華公司治理協會所辦理公司治理認證。
3. 證交所公司治理評鑑前 50%名單
4. 獲選為就業 99 指數、高薪 100 指數、臺灣永續指數之成分股。

截至 2019 年底，本局經管基金投資於企業社會責任評選優良企業計 303 家，總額達 8,020 億元，占國內股票部位 96%。



國外自營投資方面，2016 年 4 月起投資 ESG 相關標的，包括全球水資源類股、美國水資源處理和水資源技術與服務相關基金，及具美國指數編製公司確認之環境、社會和治理特徵等相關類股之 ETF。

宣導社會責任投資

本局網頁設置「社會責任投資」專區，揭示本局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本局推動情形。

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。該專區亦登載本局社會責任報告書，讓社會大眾自由閱覽及下載，同時，在勞動部 Facebook 粉絲專頁發布相關訊息，讓更多民眾瞭解本局履行社會責任投資情形。

為宣揚社會責任投資理念，並促進國內資本市場社會責任投資之發展，本局多次參加相關座談會擔任與談人及主講人，包括臺灣證券交易所 2018 年 9 月 10 日、10 月 4 日、10 月 5 日舉辦之「投資人關係座談會」；臺灣指數公司 2019 年 4 月 16 日舉辦之「永續發展趨勢再造新收益研討會」、證券櫃檯買賣中心 2019 年 6 月 28 日舉辦之「法人說明會實務研討會」、臺灣證券交易所 2019 年 9 月 19 日舉辦之「強化機構投資人盡職治理與上市公司投資人關係論壇」等，另 2019 年 12 月 12 日亞洲投資人氣候變遷聯盟 (Asia Investor Group on Climate Change, AIGCC) 總監 Rebecca Mikula-Wright 到局參訪，雙方亦就低碳投資議題相互交流。

永續營運

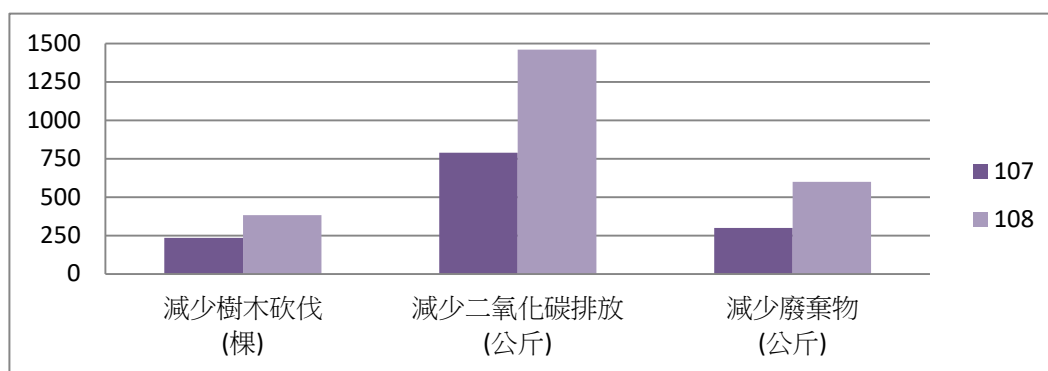
本局致力於減少營運過程可能產生或面臨之環境危害，並為確保組織永續營運，藉推動綠色採購及節能減碳政策，有效節省並運用各項資源，減輕對自然環境負面影響，此外，更規劃執行各項天然災害防護措施，積極因應未知風險，保障財產及人員安全。

綠色採購

本局辦理採購案如涉評選程序時，均在招標文件納入企業社會責任指標及子項，並設 5% 以上之權重。2018 至 2019 年度辦理採購決標方式採「準用最有利標」之案件計 12 件，招標文件納入企業社會責任指標計 12 件，執行率 100%。

為促進身心障礙者就業，本局就身心障礙福利機構團體生產之物品及服務，均優先採購，2018 年度採購金額比例達 87.9%，2019 年採購金額比例達 97.12%。在中小企業扶助策略方面，依政府採購法及中小企業發展條例，2018 年度辦理之採購由中小企業承包或分包之金額比率達 46.10%；另為配合行政院落實「社會創新行動方案」，營造有利於社會企業之生態環境，2018 年起導入社會企業產品與服務，優先檢視符合公務需求之社會創新企業產品業者，給予 100% 行政資源支持。

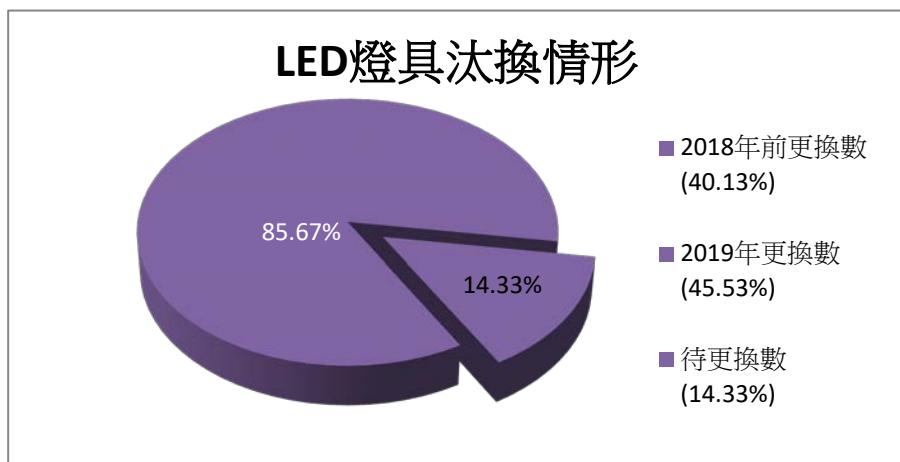
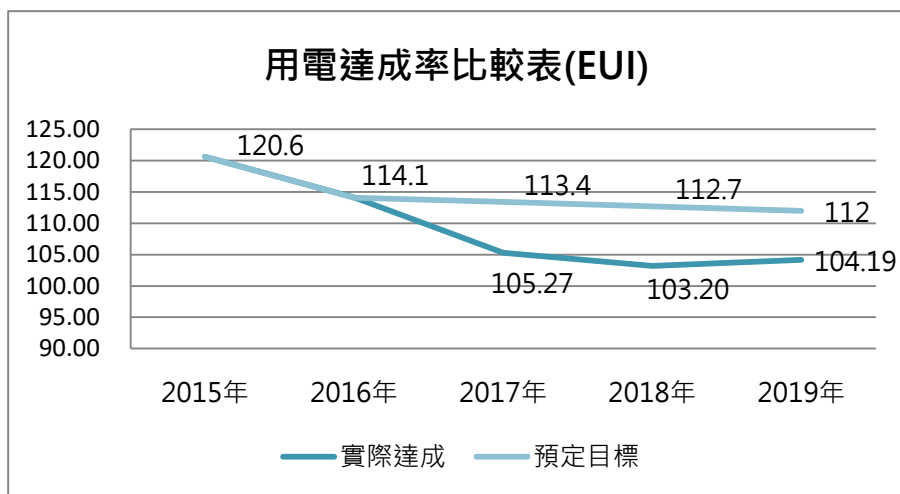
本局辦理採購招標均優先使用綠色產品及環保產品，2018 年度採購行政院環保署指定環保產品金額計新台幣 1,342,874 元，2019 年度金額計新台幣 3,125,912 元，兩年度之綠色採購比率均達 100%。



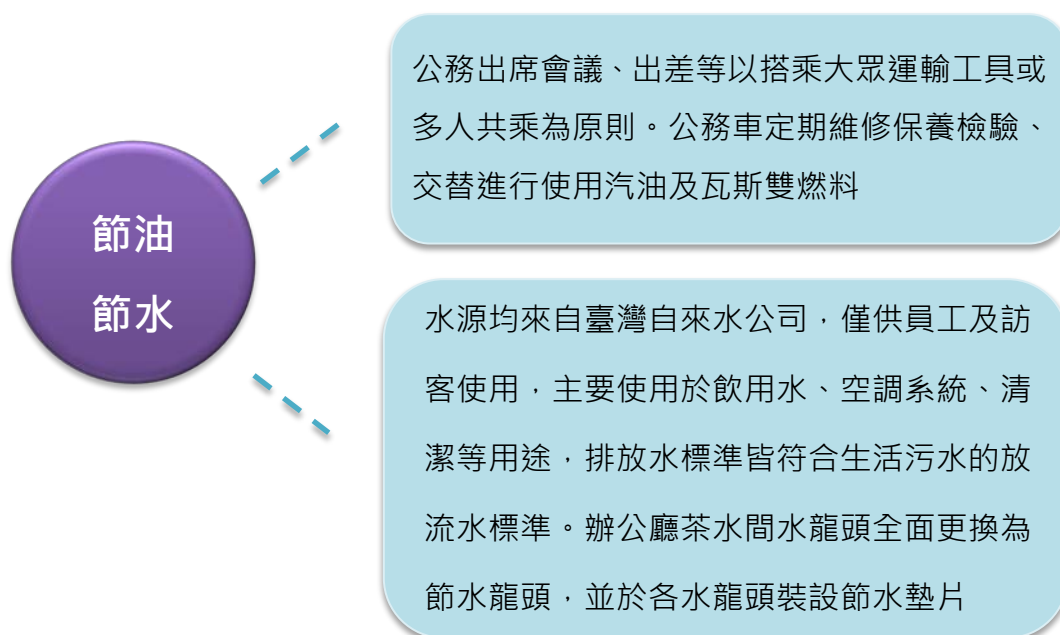
綠色採購達成效益分析

節能減碳

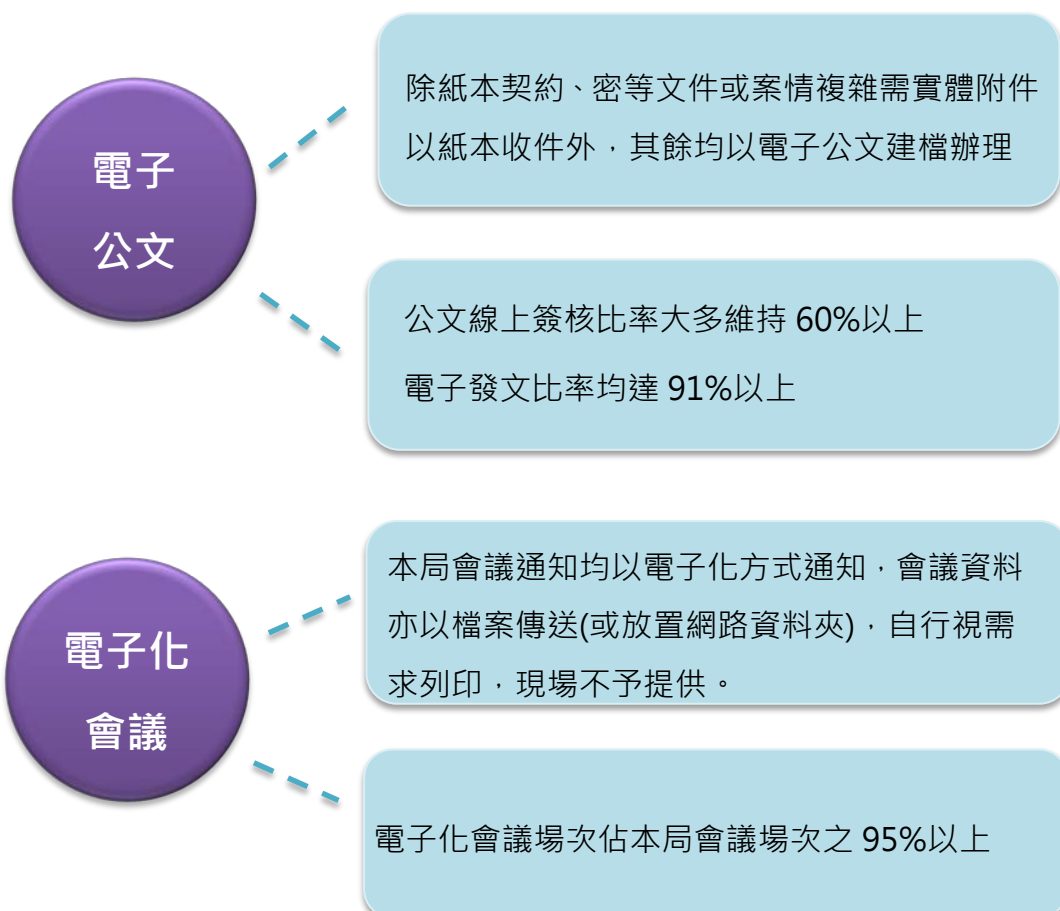
為符合行政院訂頒之「政府機關及學校節約能源行動計畫」，本局 2018 年及 2019 年度節約電力之具體措施如下：

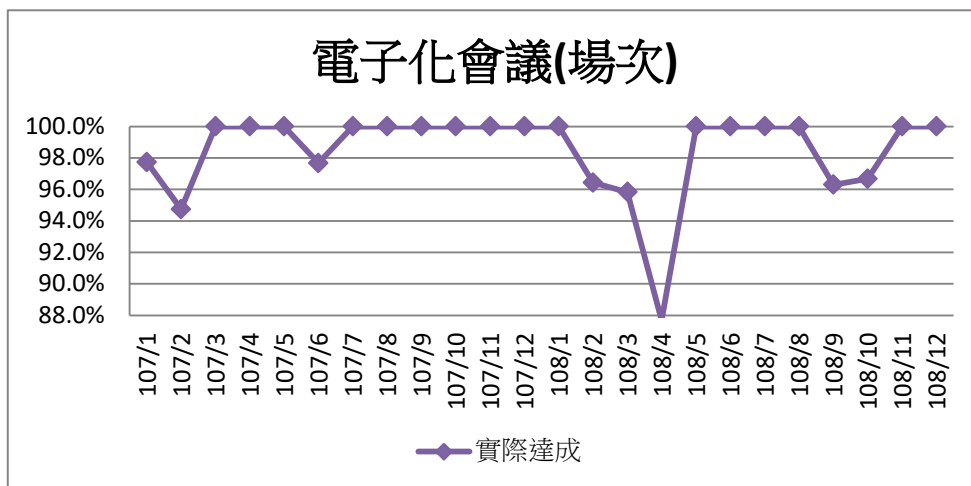
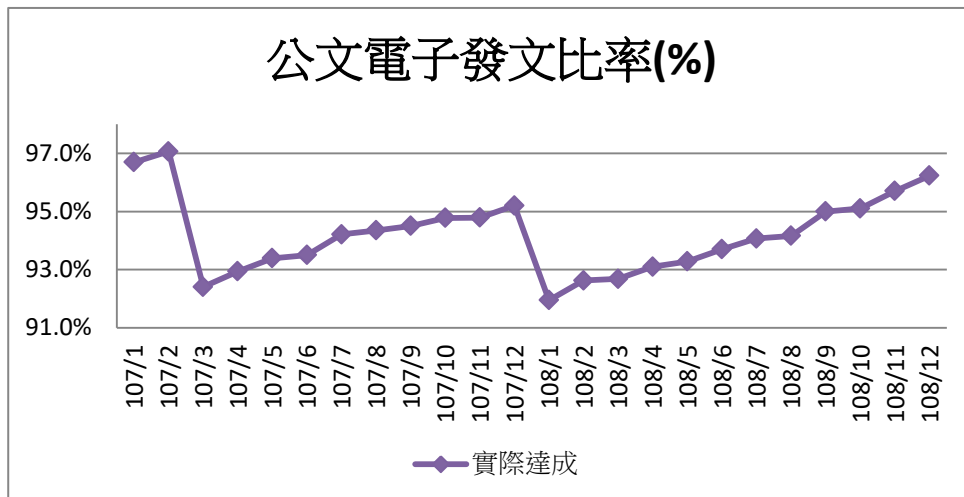
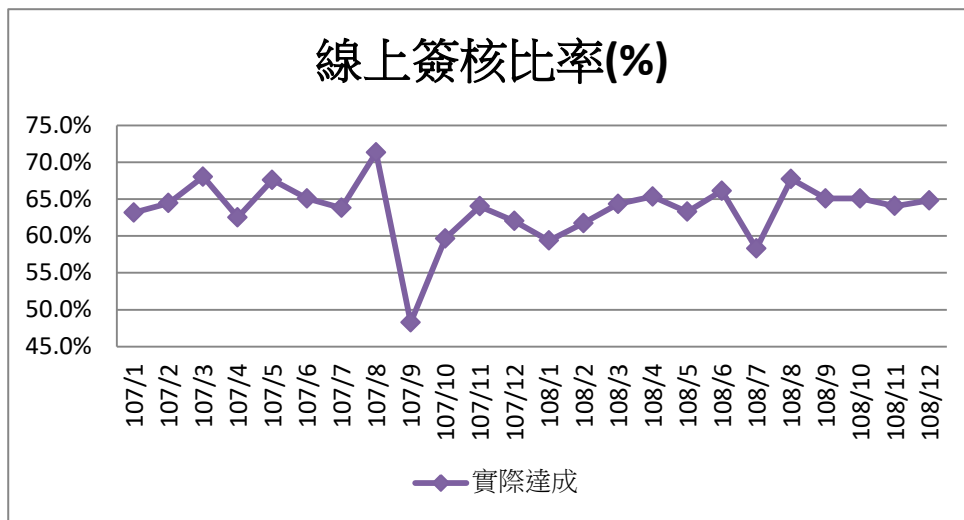


本局 2018 年及 2019 年度節約油料及水資源之具體措施如下：



為符合「電子公文節能減紙續階方案」，並積極將節能減紙理念落實在機關日常運作中，以達便民及提升效率之目標，具體措施如下：





節能減紙實際達成分析

天然災害應變機制

為有效預防突發災害，並能即刻動員自行防衛，緊急進行搶救，減少人員傷亡與財物損失，本局依「民防法」即「消防法」執行本局演練。並設置緊急災害防護團，遇突發災害情況即採取緊急應變措施確保安全，亦定期辦理防災宣導及任務編組教育訓練，強化同仁危機意識及應變能力。

本局每年均依消防法暨其施行細則相關規定，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。各辦公區域皆備避難逃生路線圖、避難方向指示燈及緊急出口指示燈，緊急逃生出口及路線均保持暢通，且裝設緊急照明設備。

本局職司各種勞動基金投資管理運用，為確保基金及公務財產安全，設置保全人員及監視系統設備，以利維護辦公區域及設備安全，另為強化警衛保全人員派駐時間以外辦公區域之安全防護，使用電子保全系統服務，歷年均無重大危安事件發生。

另為因應本局同仁執行職務可能引起生命安全及身心健康之危害，2018年訂制「公務人員安全及衛生防護小組設置及作業要點」，並據以成立「公務人員安全及衛生防護小組」。

友善職場

為保障本局員工權益及福祉，並打造優質工作環境，本局建立良善衡平之考核獎懲制度，積極推動人權保障措施及消弭歧視，並提供各項訓練以厚植人力，藉以實現友善職場之精神。

考核獎懲與性別平權

考核獎懲陞遷制度

1. 落實平時考核

本局依「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屬員 1 至 4 月及 5 至 8 月之平時成績考核，由各級主管依據平時考核評定原則，按平時考核紀錄表評定屬員考核成績，並密陳局長核閱，作為辦理年終考績及陞遷調任參據。

2. 考績

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。

3. 獎懲

本局秉持獎勵即時發給、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，激勵同仁士氣。

4. 衡平的陞遷制度

本局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依據，另自勞工保險局移撥本局之人員中，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，2019 年應業務需要，辦理計 13 件內陞案、4 件外補案，以激勵同仁為本局創造更大價值。

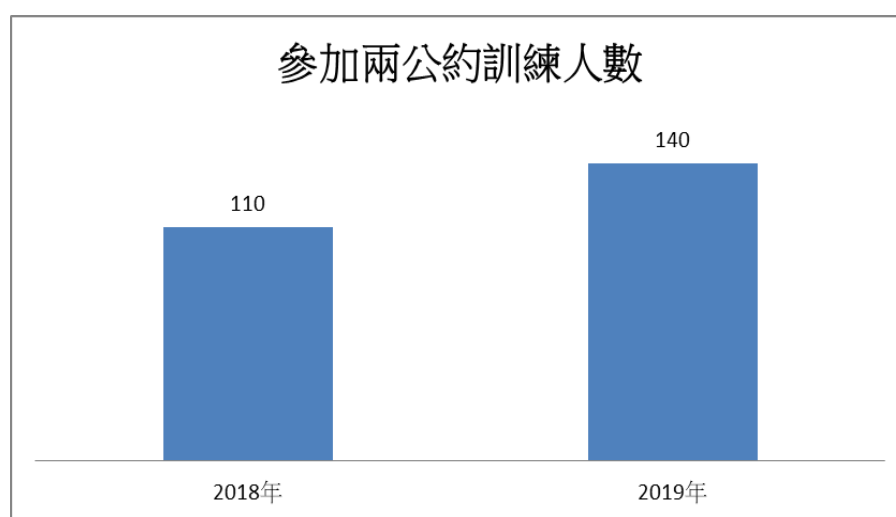
5. 實施輪調制度

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，規範本局同仁於同一單位同一列等職務連續任職 3 年以上，得申請自願輪調，及同一單位同一列等職務之科長、視察等以下職務連續任職一定期間應予輪調等，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。

保障人權與消弭歧視

2009 年 3 月底，我國正式批准公民政治權利國際公約及經濟社會文化權利國際公約（以下簡稱兩公約），並通過兩公約施行法，使兩公約所保障之人權更有所依循，人權保障與國際接軌。

為促進人權保障，本局不定期辦理兩公約相關宣導，並辦理「人權暨兩公約法內涵介紹」等訓練課程，積極推動各項人權之實現。本局員工接受人權政策相關訓練 2018 及 2019 年分別為 110 人及 140 人，占全局總員工 77%及 99%，每年人權訓練總時數為 2 小時。



本局積極落實性別主流化之推動，推動兩性平權，營造兩性平權之工作環境，積極拔擢女性擔任中高階主管及參與重要決策，2018 及 2019 年簡任人員女性比例均超過 40%。另為使同仁瞭解性別平等政策及性別主流化相關工具使用策略，除於網站建置性別主流化專區外，亦定期辦理性別平等專業訓練、召開性別平等小組會議，並製作性別平等宣導品，

宣導性別主流化六大工具內涵，以期能消除性別歧視，達成實質性別平等之目標。

本局設置性騷擾申訴評議會（以下簡稱申評會），以處理性騷擾申訴案件，於發生性騷擾事件時，被害人本人或其代理人除可依相關法律請求協助外，並得以書面或言詞向性騷擾申評會提出申訴。本局成立至今，未發生性騷擾案件。為重申本局杜絕性騷擾決心，2018年7月30日邀請中央研究院歐美研究所焦兼任研究員興鎧講授性騷擾防治，透過介紹職場的意義、職場中的性別關係、常見的職場性別議題 - 辦公室戀情、職場性騷擾、職場溝通等解析性別尊重與相處之道，培養同仁性別敏感度，建立友善職場環境。

為保障及促進身心障礙者就業，使其得以發揮所長、融入社會，本局所進用具有就業能力之身心障礙者占員工總人數 3.4%，符合身心障礙者權益保障法第 38 條第 1 項規定。

員工照顧與安全維護

各級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，亦結合民間資源，提供福利措施，營造健康職場環境。

1. 公務人員保險

2018 年 12 月公保人數 121 人，請領養老給付 2 人、眷喪津貼 1 人、生育給付 2 人、育嬰津貼 4 人；2019 年 12 月公保人數 123 人，請領眷喪津貼 3 人、生育給付 6 人、育嬰津貼 4 人。

2. 健康講座及社團

A. 每年提供健康醫療及紓壓講座讓同仁於公務之餘參與，教授壓力調適與醫療保健預防等相關方法與知識，有助於同仁加強自我保健、衡平壓力、提升生活品質，2018 至 2019 年間共舉辦 2 場次心靈紓壓課程及 2 場次醫療專題講座。

B. 鼓勵同仁利用午休期間組成運動社團，不僅促進健康，活化身體機能亦能連繫同仁間情誼，目前共有 3 個午間運動社團。

3. 員工協助方案

2010 年起本局加入勞動部統籌辦理之員工協助方案迄今，該方案以全體職員及其二親等以內之眷屬為服務對象，透過外置模式委外辦理，由專業心理諮商師提供員工心理諮商服務、團體諮商等機制，且諮商服務全程保密。

4. 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。2018 年與 2019 年育嬰留職停薪人數分別為 6 人及 5 人，復職率 100%。另

顧及同仁家庭照顧需求，均依規定給予家庭照顧假，2018 年平均每人每年申請 1.3 天，2019 年平均每人每年申請 3.9 天。

5. 哺乳室

為營造友善且具親和力之哺(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性，2019 年 12 月完成哺(集)乳室之改建，增設洗手台、化妝鏡、提供擦手紙、奶瓶消毒鍋、空氣清淨機、哺乳沙發椅等完善的育兒空間與設備，並定期派員清理環境。

6. 彈性上下班

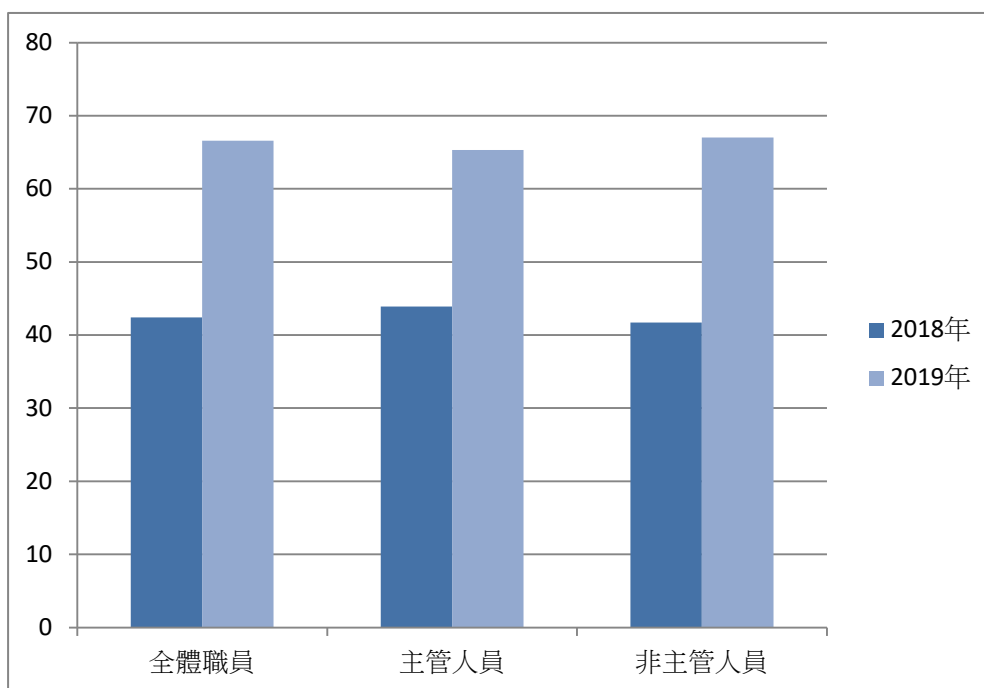
本局自 2019 年 8 月 1 日起至 2020 年 1 月止試辦擴大彈性上下班，試辦期間週五及週六補班日擴大彈性上下班時間，並開放懷孕、具身心障礙手冊或證明且行動不便者、上下班前後有接送或照顧子女及 65 歲長者需求、重大傷病或身心障礙之家庭成員之同仁均可提出申請，經統計已達 10 人申請個別放寬每日擴大彈班。

培訓人才與厚植人力

為提升員工執行業務能力，配合宣導重要政策，本局每年均採滾動式方式訂定訓練進修計畫，藉以提升員工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，協助員工拓展格局及寬廣視野。

訓練時數部分，2018 年全體員工平均受訓時數約 42.4 小時，2019 年 66.6 小時，依主管別，主管人員平均受訓時數 2018 年約 43.9 小時，2019 年 65.3 小時，非主管人員平均受訓時數 2018 年約 41.7 小時，2019 年 67 小時。另補助費用鼓勵同仁公餘進修學位，強化自主性學習動機，並提升專業知能。

人員受訓時數



社會共融

本局除透過基金投資落實社會責任，藉由不同管道及形式，在勞動權益、自然環境及社會關懷等領域付諸具體行動，期有效促成正向影響，進一步善盡社會責任。

促進勞動權益與金融市場

勞動權益

本局投資運用勞動基金，應予重視勞工權益之保障與提升，為兼顧基金收益與保障勞工權益，透過國內自營進行相關產業進行上市櫃個股投資，致力導引善盡企業社會責任，近二年相關作為如下：

1. 2018 年發函 54 家被投資公司，促請渠等依據勞動基準法第 56 條規定提撥勞工退休準備金，妥善照顧勞工。
2. 2018 年電信業者因推出限時降價促銷致衍生員工超時工作，影響勞工及股東等利害關係人權益，本局出席股東會，向管理層表達應重視員工權益，促請其積極履行對股東、勞工、社會等多面向之社會責任與承諾，並獲渠等公司允諾檢討改善，以保障勞工權益。
3. 2019 年航空公司勞動爭議事件，為踐行股東行動主義，本局先後發函兩家航空公司，促請考量股東、員工與消費者等權益妥適處理，以健全公司治理，並力行企業社會責任，保障勞工權益。
4. 採用「臺灣高薪 100 指數」作為國內相對報酬型委託經營之指標，該指數係篩選「員工薪酬總額」前 100 檔股票作為成分股，亦即員工薪酬總額愈大、獲利愈佳、調薪幅度愈高之公司，占指數權重愈大，所獲投資金額越多，有助鼓勵企業為員工加薪。截至 2019 年底，以該指數為指標之國內委託經營規模達 350 億元。

為保障本局工友(含技工、駕駛)勞動權益，定期召開勞工退休準備金監督委員會及勞資會議，並於 2019 年辦理勞方代表選舉事宜且勞方及資方代表名冊經臺北市政府勞動局備查；另為保障工友(含技工、駕駛)退休

權益，為足額提撥本局勞工退休準備金，2019 年增提新臺幣 284 萬 2,648 元整至勞工退休準備金專戶。

另 2019 年依據勞動法令、勞資協議或管理制度變更情形修訂本局工友工作規則。

就業機會及產業發展

為促進身心障礙者就業機會，本局持續以股東身分，就經管基金投資之企業，如有未足額進用身心障礙者，陸續發函籲請其增加聘用身心障礙者，促使身心障礙者適才適所，截至 2019 年底增加進用 811 人，增幅達 89.42%。

本局採用「臺灣就業 99 指數」作為國內相對報酬型委外之指標，該指數係以最近 5 年員工平均淨利正數且僱用員工人數最多的前 99 家國內上市公司為成分股，僱用員工人數越多占指數權重越大，所獲投資金額越多，具有鼓勵國內企業提升就業之效，截至 2019 年底，以該指數為指標之國內委託經營規模達 217 億元，且觀察自採用 9 年以來，指數成分股之僱用人數，增加逾 11 萬人。

另，為協助國內投信公司研究資源多元運用，協助其發揮規模經濟，近年來本局逐步增加相對報酬委託經營類型，並開放共同基金經理人可兼任代操經理人等措施，導引投信採取團隊操作制度，整合投資研究資源，擴大多元運用並提高管理效能。

促進金融市場

激勵國內投信公司，深化雙方合作關係，本局落實受託機構擇優續約與加碼機制，並透過延長契約期間及增加契約規模，與國內優秀投信公司建立長期合作關係，並藉此激勵其深化及廣化投資研究資源，提升長期穩定投資績效。

2019 年本局新增投資國內債券，經投資金融債及公司債合計 521

億元，約占當年度金融債及公司債發行量之 11.32%，除活絡國內債市交易外，並提供企業中長期資金，有利國內經濟發展。

為因應綠色經濟時代來臨，並鑒於綠色債券所募得資金係用於氣候、環保、節能及減碳等綠色投資計畫或其相關放款融資工具，與本局長期關注之環境與社會永續發展理念一致，截至 2019 年底，本局經管基金投資綠色債券共 46 億元，未來將在兼顧收益下，持續關注綠色金融產業發展，參與相關投資機會。

社會關懷與實踐

攜手送愛心



2018 年 11 月辦理聖誕禮物認捐活動，號召同仁認捐全新或九成新之禮物捐贈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。

2019 年 11 月辦理「關懷家扶兒、玩偶募集」活動，募集員工家中全新或九成新之玩偶，做為家扶兒成績優良等良好表現之獎勵品，本活動募集 90 隻玩偶業全數捐贈財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會彰化家扶中心。

聖誕報佳音

與財團法人中華基督教衛理公會附設
臺北市私立城中衛理幼兒園合辦聖誕
報佳音活動，同仁與幼兒們一同感受幸
福、分享歡樂。



二手物捐贈

2018年辦理二手物捐
贈活動，募集員工家中
八成新以上「放著用不
到，丟掉又可惜」物
品，募集物資全數捐贈
心路工坊楠梓站的好
天天二手小舖販售。



環境教育

學習參訪

本局積極透過數位學習強化員工環保意識，並在2019年分3梯次前往經濟部水利署北區水資源局所轄石門水庫，進行步道及生態體驗，增進員工對環境永續發展之認知。



資源回收



據統計 1 噸廢紙再利用可製造 800 公斤好紙，相當於挽救 17 棵大樹。

本局結合法鼓山提倡環保理念，將可回收利用物質如廢紙、廢電池及瓶罐等，交由法鼓山志工集中回收。2018 至 2019 年計回收廢紙約 20 噸、廢電池及瓶罐等約 12 公斤，回收成效卓越。



附錄：GRI 索引

附錄：GRI 指標對照表

GRI 一般揭露

揭露項目	內容	頁次
1.組織概況		
102-1	組織名稱	P2
102-2	活動、品牌、產品與服務	P9
102-3	總部位置	P2
102-4	營運活動地點	P2
102-5	所有權與法律形式	P9
102-6	提供服務的市場	P9
102-7	組織規模	P27、P40
102-8	員工與其他工作者的資訊	P27
102-9	組織的供應鏈	P50
102-10	組織與其供應鏈的任何重大變化	P50
102-11	預警方針或原則	P28~P34、P54
102-12	外部倡議	P43
102-13	公協會	不適用
2.策略		
102-14	決策者聲明	P4
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	P13~P21
3.倫理與誠信		
102-16	價值、原則、標準及行為規範	P35~P36、P57~P58
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	P38、P57~P58
4.治理		
102-18	組織的治理結構	P10、P23~P26
102-19	授予權責	P10、P23~P26
102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	P26
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	P13~P21
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	P10
102-23	最高治理單位的主席	P10
102-24	最高治理單位的提名與遴選	P10
102-25	利益衝突	P10
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	P10
102-27	最高治理單位的群體智識	P10

揭露項目	內容	頁次
102-28	最高治理單位的績效評估	P10
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	P16
102-30	風險管理流程的有效性	P10、P26、P28~P34
102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	P14~P15
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	P10
102-33	溝通關鍵重大議題	P14、P26
102-34	關鍵議題的性質與總數	P10、P14、P26
102-35	薪酬政策	依公務人員人事規定
102-36	薪酬決定的流程	依公務人員人事規定
102-37	利害關係人的參與	P14
102-38	年度總薪酬比率	依公務人員人事規定
102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	依公務人員人事規定
5.利害關係人議合		
102-40	利害關係人群體	P13
102-41	團體協約	不適用
102-42	鑑別與選擇利害關係人	P13
102-43	與利害關係人議合的方式	P14~P15
102-44	關鍵議題與關注事項	P14~P21
6.報導實務		
102-45	合併財務報表所包含的實體	見年報與預決算書
102-46	界定報告內容和考量面邊界的流程	P13~P21
102-47	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	P16~P21
102-48	資訊重編	無資訊重編情形
102-49	報導改變	P16~P21
102-50	報導期間	P2
102-51	上一次報告的日期	P2
102-52	報告週期	P2
102-53	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	P2
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	P2
102-55	組織選擇的「依循」選項	P2
102-56	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	未尋求外部認證
7.管理方針		
103-1	解釋重大主題及其邊界	P16~P21
103-2	管理方針及其要素	P16~P21
103-3	管理方針的評估	P16~P21

GRI 特殊主題揭露

重大面考量	指標	內容	頁次
經濟績效指標			
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	詳本局預決算報告
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	P54
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	P59
	201-4	取自政府之財務輔助	P9~P10
市場形象	201-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	P27
	202-2	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	P27
間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	不適用
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	P63~P65
採購實務	204-1	利益衝突	P50
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	P35~P36
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	P35~P36
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無此情形
反競爭行為	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	不適用
環境績效指標			
物料	301-1	所用物料的重量或體積	不適用
	301-2	使用的再生物料	不適用
	301-3	回收產品及其包材	不適用
能源	302-1	組織內部的能源消耗量	P51~P53
	302-2	組織外部的能源消耗量	P51~P53
	302-3	能源密集度	P51~P53
	302-4	減少能源消耗	P51~P53
	302-5	降低產品和服務的能源需求	P51~P53
水	303-1	依來源劃分的取水量	P52
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	P52
	303-3	回收及再利用的水	不適用
生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	本局辦公大樓位於都會區域，並無在任何保護區、棲息地及山坡地進行開發或營運

重大面考量	指標	內容	頁次
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的衝擊	本局辦公大樓位於都會區域，並無在任何保護區、棲息地及山坡地進行開發或營運
	304-3	受保護或富裕的棲息地	本局辦公大樓位於都會區域，並無在任何保護區、棲息地及山坡地進行開發或營運
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	本局辦公大樓位於都會區域，並無在任何保護區、棲息地及山坡地進行開發或營運
排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	不適用
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	不適用
	305-3	其他間接(範疇二)溫室氣體排放	不適用
	305-4	溫室氣體排放密集度	不適用
	305-5	溫室氣體排放減量	P50
	305-6	破壞臭氧層破壞物質的排放	不適用
	305-7	氮氧化物、硫氧化物和其他重大氣體的排放	不適用
廢汙水和廢棄物	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	不適用
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	P50
	306-3	嚴重洩漏	不適用
	306-4	廢棄物運輸	不適用
	306-5	受放流水及其他(地表)逕流排放而影響的水體	不適用
有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	無違反環保法規裁罰事項
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	P50
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	不適用
社會績效指標：人權			
勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	P27
	401-2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	P59~P60
	401-3	育嬰假	P59
勞資關係	402-1	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	不適用

重大面考量	指標	內容	頁次
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	不適用
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	未發生工傷事件
	403-3	高職業疾病發生率與高職業風險的工作者	本局無從事具有高風險 或高特定疾病發生率職 務之工作者。
	403-4	工會正式協定涵蓋的健康與安全相關議題	不適用
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	P61
	404-2	提升員工職能及過度協助方案	P59~P61
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	P56~P57
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	P27
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	依公務人員人事規定
不歧視	406-1	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	未發生歧視事件
結社自由與團體協商	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	不適用
童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	P50
強迫或強制勞動	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點或供應商	P50
保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	不適用
原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	無涉及侵害原住民權利的事件
人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	P57~P58
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	P57~P58
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協定及合約	P45~P46
當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	不適用
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	不適用
供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	P50
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	不適用
公共政策	415-1	政治捐獻	不適用
顧客健康與安全	416-1	評估產品和富物類別對健康和安全的	不適用
	416-2	違反有關產品與副物得健康和安安全法規之事件	不適用
行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	不適用

重大面考量	指標	內容	頁次
	417-2	為遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	不適用
	417-3	未遵循行銷推廣相關法規的事件	不適用
客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	未發生投訴事件
社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	未發生違反事件

特定標準揭露：財務金融服務產業補充指標

指標	頁次	
FS1	適用於事業部之具體環境和社會要素之政策	P45~P48、P63~P65
FS2	事業部評估與篩選環境和社會風險的程序	P28~P34
FS3	在協議或交易範圍內監督客戶執行和符合環境和社會要求之流程	P43~P48、P63~P65
FS4	改善員工執行環境和社會政策的能力之流程和應用至事業部之程序	P61
FS5	在環境及社會風險及機遇方面，與客戶/業務夥伴的相互影響	P13~P21
FS6	各項業務所佔的百分比	請參閱年報
FS7	為帶來明確社會利益而設計的產品和服務	P45~P48
FS8	為帶來明確環境利益而設計的產品和服務	P45~P48
FS9	評估執行環境及社會政策的審計及風險評估程序之稽核涵蓋面與頻率	P32~P34
FS10	組織在環境及社會議題中與其投資組合中公司的互動比例及數量	P43~P44、P63~P65
FS11	組織總資產中，經正面及負面環境或社會篩選控管的比例	P46~P47
FS12	組織運用持股所得的投票權或投票建議，應用於持有股份在此事宜上的投票政策	P43~P44
FS13	在低人口密集度或經濟弱勢地區的營運據點類型	不適用
FS14	改善弱勢社群享用金融服務的舉措	P37~P38
FS15	公平設計及銷售金融產品和服務的政策	P35~P36
FS16	提高金融知識的舉措	P37~P38