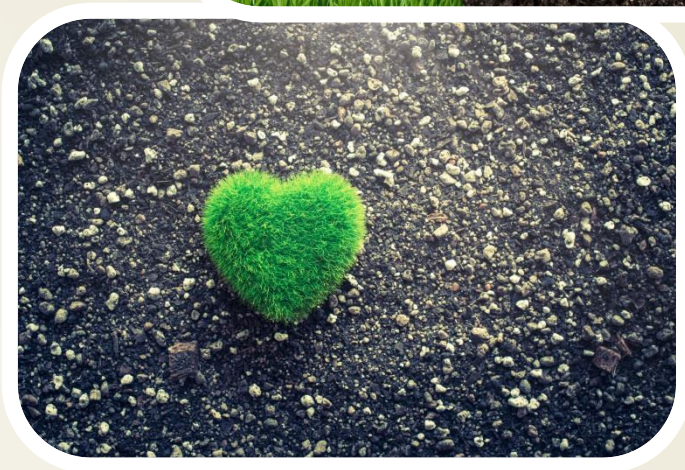




2016~2017

勞動基金運用局
社會責任報告書



目 錄

03 關於報告書

04 報告人的話

07 組織治理

組織概況

內部控制機制

誠信與倫理

榮耀與肯定

25 利害關係人溝通與外部參與

利害關係人鑑別

利害關係人議和

國際交流與外部參與

資訊發布與溝通

34 多元布局與社會責任投資

多元投資布局

社會責任投資

促進國內金融市場發展

43 環境變遷與保護

供應商管理及綠色採購

節能減碳

天然災害應變機制

47 員工權益與人力發展

員工保障與權益

健康照顧與協助

培訓人才與厚植人力

53 社會關懷

社會關懷與實踐

二手物捐贈

56 附錄

社會責任政策

推動並落實社會責任投資，
引導企業善盡社會責任

推動社會公益及教育，關懷弱勢，
善盡世界公民社會責任

定期揭露基金運用資訊，
落實經營資訊透明化之目標

防範天然災害，加強風險與
危機管理，妥適應變處理

嚴守保密義務及利益迴避規
定，善盡管理監督之職責

尊重基本勞動人權保障原
則，創造平等友善工作環境

落實節能減碳，優先使用綠
色產品，致力於環境保護

提供安全衛生之工
作生活條件，確保
員工安全和健康

實施公平考核獎懲
及升遷制度，重視
人才培育與發展

報告書概況

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

本報告書係揭露本局 2016 年及 2017 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。

報告書撰寫原則

本報告書係參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) G4 版、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。



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

報告人的話

回首過去兩年，歷經英國脫歐、美國總統大選、全球主要央行寬鬆貨幣政策及全球經濟緩步成長等，本局採取多元分散投資策略，使基金在金融市場多變之情勢下，仍持續穩健獲利。此外，本局廣續落實社會責任投資政策，期許以資本力量積極扮演領頭羊之角色，在兼顧投資收益之同時，亦促進企業投資經營導入永續發展之理念。

近年來機構投資人、資產管理業者以及消費者等，逐漸重視永續投資相關議題，本局身為機構投資人亦將 **ESG** 納

入投資考量。國內投資方面，採自行羅列篩選條件進行 **ESG** 投資，以國內社會責任相關評比作為自營選股之參考，截至 2017 年底止，本局經管基金投資於上開企業之市值，占自行投資國內股票部位 95%；本局繼過去以就業 99、高薪 100 指數為指標辦理委託經營外，亦以 2017 年 12 月台灣指數公司與富時指數公司(FTSE)共同發布之「臺灣永續指數」作為國內相對報酬型態委託之指標，以期促進國內社會責任投資之健全發展。國外投資方面，本局業於 2017 年辦理「全球 **ESG** 混合



指數被動股票型」國外委託經營選任，未來將持續擴大海外企業社會責任的相關投資。

本局於精進資產配置、推動多元投資、注重企業社會責任等面向屢獲國際肯定，繼 2015 年獲國際知名亞洲投資人雜誌(AsianInvestor)頒發亞太地區最佳公共退休基金管理機構獎，2016 年及 2017 年亦以增加新型委任型態、開發新投資領域及機會、致力提升公司治理，同時持續戮力將環境、社會及公司治理的理念納入投資考量中，獲選為最佳退休基金管理機構獎。

展望未來，本局除廣續敦促受託機構落實社會責任於投資策略外，將持續以社會責任相關指數為委外參考指標，期以促進企業永續發展。另本局亦將秉持「機構投資人盡職治理守則」精神，踐行股東行動主義，對於所投資企業之相關重大議題，持續以股東身分提出建言，期透過資本市場力量，導引企業善盡社會責任。

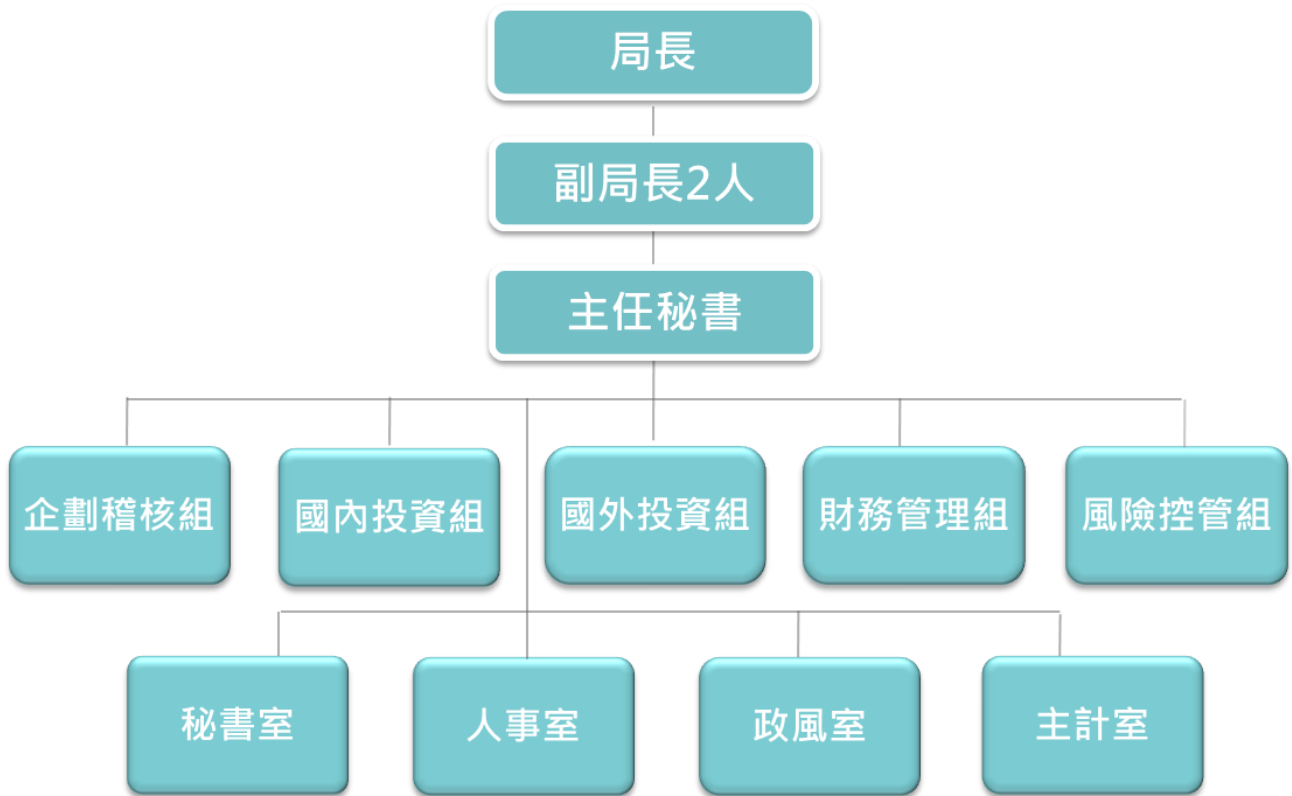
組織治理

組織概況

勞動部所轄之勞動基金包含新、舊制勞工退休基金、勞工保險基金、就業保險基金、積欠工資墊償基金及職業災害勞工保護專款。為使勞動基金運作更專業化、權責更明確，於 103 年配合政府組織改造，將原勞工退休基金監理會改制為勞動基金運用局，同時併入原勞工保險局之基金投資運用人員，以統籌勞動部所轄各勞動基金之投資運用業務，其中舊制勞退基金另由臺灣銀行辦理收支、保管及運用業務。此外，本局並受衛生福利部委託辦理國民年金保險基金之投資運用業務。

本局依各基金之屬性、法令規範及規模分別研定投資計畫，以辦理各項投資運用，秉持安全、透明、效率、穩健原則，積極建構組織及基金各項運作機制，致力推動基金多元化投資運用，期以專業化經營，追求基金長期穩健之收益，謀求勞工朋友就業及退休生活福祉。





基金監理職掌配合行政院組織再造，各勞動基金管理改採行監管分離制度，由勞動部轄下之各監理會議審議基金相關事宜，本局專責基金之投資運用，並分由勞保局及臺灣銀行負責新制及舊制勞工退休金之收支業務。

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，藉由前台專業投資、中台風險管控、後台帳務保管，配合內外部稽核等作業，以權責分工、專業運作。

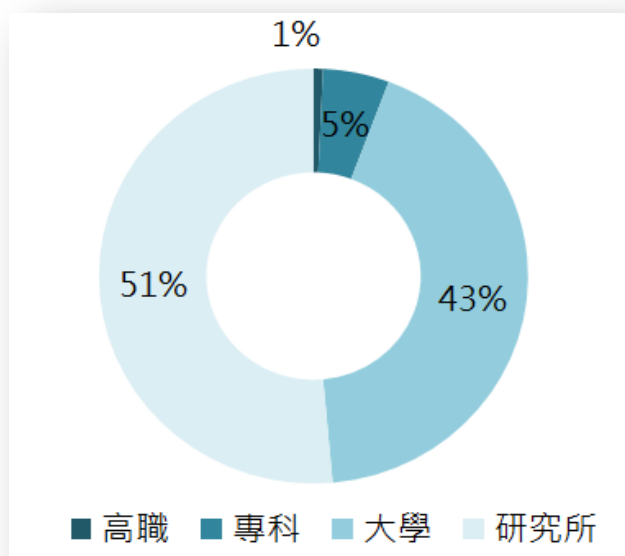
人員組成

本局截至 2017 年 12 月 31 日止，正式職員工計 140 人，非典型人力(派遣、承攬)計 7 人。

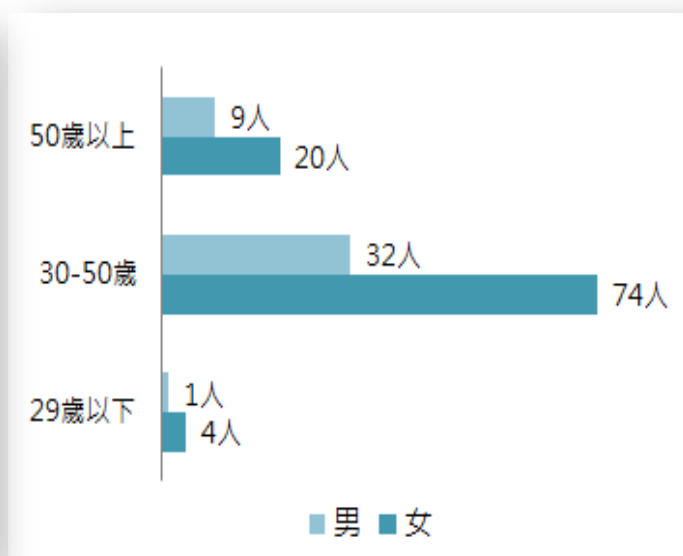
正式職員工 140 人中，女性計 98 人，男性計 42 人；非典型人力 7 人中，女性計 6 人，男性計 1 人，其中本機關主要職位由正式職員擔任，非典型人力均協助庶務性且無涉公權力性質之業務。

在人員組成方面，截至 2017 年 12 月 31 日止，現有職員工 140 人中，在學歷部分：研究所畢業者 72 人、大學畢業者 60 人、專科 7 人、高職 1 人；在年齡分布部分：女性 29 歲以下者 4 人、30 至 50 歲者 74 人、50 歲以上者 20 人；男性 29 歲以下者 1 人、30-50 歲者 32 人，50 歲以上者 9 人。科長以上主管人員共計 33 人，其住所地均為北部地區。

學歷分布



年齡分布



業務職掌

本局為基金投資運用專責機關，首要任務在提升基金投資績效。為完善基金短、中長期之投資規劃，本局透過訂定勞動基金投資政策、擬定資產配置與年度運用計畫，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及法令修訂。

本局業務之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、衛福部監理單位按月提報基金運用概況及重大事項。

- 基金之投資運用業務
- 基金投資國內外金融市場之研究分析
- 基金之投資政策、資產配置與年度運用計畫之研擬及執行
- 基金風險預算之編製、風險管理之執行及風險報告之編析
- 基金投資委託經營計畫之研擬及執行、受託機構之遴選及監督考核
- 基金投資運用之資金調度、帳務統計及保管相關事項
- 基金資訊系統規劃、程式設計、資料處理及其他資訊管理相關事項
- 基金年度預決算相關事項
- 基金年度稽核計畫之研擬及執行
- 基金綜合業務之研擬、執行及考核
- 基金運用管理法令之研擬及執行
- 其他與各基金業務相關事項

部務會議及主管會報

- 出席每月召開2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。

內部控制機制

為保障基金運作與業務辦理之安全，建立各項業務推展之作業規範與管理機制，基金運用監控機制採內部控制、風險控管雙軌併行，並落實個人資料保護，強化辦公室公務機密及門戶安全之維護，確保基金管理之安全性。

風險控管與稽核機制

為強化經管基金運用及保管業務之風險控管，本局架構完善之風險管理機制，包含風險辨識、衡量、監控及報告等事務，並建構風險控管作業項目及流程，於交易活動外執行控管措施，以確保基金運用安全。

對於各基金自行投資、委託經營業務及保管機構，依相關法令或契約採取適當控管措施，以降低風險發生之可能性及其發生後之衝擊，促進資金有效運用及維護基金之安全性。風險控管項目包括市場風險、信用風險、流動性風險、作業風險及法律風險，按日、週、月、季等



不同頻度控管，並經由各資訊系統即時監控各項風險變化，有效掌控投資部位資產狀況、投資明細、績效考核、帳務勾稽等。

建置風險控管系統以估算各基金每日所產生之風險值，並監控各基金投資組合風險值變化情形；另隨時注意財經金融市場脈動，遇重大財經金融事件發生，則視情況召開臨時風險控管推動小組會議因應，以維基金資產運用之安全。

本局另設立專責稽核單位，辦理基金業務稽核，訂定年度稽核計畫獨立執行稽核作業，有效控管法規遵循與高風險項目，並負責監督內部控制制度之落實。內部控制及稽核作業之具體措施如下：

1.執行內部控制制度及基金稽核計畫，雙層把關

設有內部控制制度，針對可能影響內部控制目標達成之重大風險加以控管，採滾動方式定期辦理風險評估作業，並辦理內部控制稽核作業，檢查內部控制之執行情形以確保內部控制持續有效運作；另為使經管基金之投資作業程序一致，針對各投資運用項目均訂有標準作業流程，並編製投資作業程序手冊以為作業之依循。每年依據「基金稽核計畫」，辦理經管基金運用業務稽核及全權委託投資受託機構、保管銀行之定期、不定期、專案等查核業務，以確認各項作業符合法規與契約規定，保障資產安全。

2.落實自我監督，辦理自行查核

各業務單位定期辦理基金投資業務自行查核，檢視投資作業之妥適性，每年辦理內部控制自行評估作業，落實自我監督機制並評估機關內部控制制度之有效性。

3.差異化管理，建置以風險為導向之查核作業

自 2010 年推動以風險為導向之查核作業，針對國內委託經營受託機構之查核結果及查核缺失事項，予以辨識、歸類風險屬性及評估其可能影響程度，依「最佳、滿意、中等、欠佳及最差」分為 5 個等級，進行差異化分級管理，以有效運用稽核資源，引導受託機

構自主性改善風險管理機制，稽核結果並作為委外評選、年度績效考核及到期續約評定之重要參考。

4. 建立基金稽核內外審議制度，落實追蹤考核機制

依據基金稽核年度計畫辦理各項稽核及委託經營之考核，針對所見缺失、應行改善事項，予以列管追蹤並實地複查，直至改善完成為止，對於年度稽核結果，均提報投資策略小組會議、勞動基金監理會及國民年金監理委員會，接受內外部審議監督。

5. 強化基金稽核結果運用，跨機關監管分享機制

本局與金融主管機關積極建立監理資訊分享機制，於實地查核後函請國內受託投信改善，同時副知金管會，遇有疑似違反法規之情事者，則移請金管會協助查證；金管會對投信公司進行查核，涉有違反法令者，亦會將相關裁罰資訊一併通知本局，發揮共同監理實益。

個人資訊安全維護

1. 個人資料保護

為落實推動個人資料保護管理事項，訂有「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，負責個人資料保護政策之審議、個人資料管理制度之推展等事項。

另每年均辦理保有及管理個人資料項目之盤點作業，將盤點結果公告於本局網站，並就各項個人資料檔案進行風險評估及研提處理對策，以確保個人資料之正確性及安全性。另為強化本局個人資料之保護及管理，自 106 年起本局資訊安全內部稽核，亦將個人資料保護管理納入查核項目。

2. 資訊安全維護

建構新世代資安防護平台，強化入侵偵測防禦、病毒軟體與惡意程式防護、垃圾郵件及不良網站過濾等，同時彙整其事件記錄傳

送至資安監控中心，進行關聯分析，即時警示通報處理。此外定期辦理資安宣導教育訓練、電子郵件社交工程演練及資訊安全內外部稽核作業，並召開資訊安全推行小組會議，對於資訊安全管理制度運作目標達成狀況進行檢討與改善。

透過資訊安全管控，建構安全資訊服務環境，對內強化同仁資安意識，對外則加強委外廠商管理品質，以防範潛在資安威脅，降低駭客攻擊風險，業取得資訊安全管理制度 ISO 27001 認證，提升資通安全防護水準，確保資訊安全無虞。



機關安全維護

除加強機關資通安全，防止駭客入侵，資訊單位定期或不定期辦理資訊安全稽核外，並參據機關環境條件及特性，審慎研析機關安全狀況，針對防護漏洞，加強維護措施，如門禁管制、監視系統等，並宣導維護作為，藉以提高同仁安全警覺性，以確保公務機密及辦公室場所安全。

誠信與倫理

為落實廉政相關規範，本局推動員工簽署自律公約，全體員工均須於到職日簽署員工自律公約，承諾遵守工作上之保密責任及履行利益迴避原則，對於直接參與基金投資運用之同仁更要求本人、配偶及其未成年子女均不得買賣股票；並適時透過教育宣導，敦請同仁及業者遵守廉政相關規定，以確保基金運用安全及維護機關廉潔形象。

利益迴避

本局負責基金之投資操作，廉政倫理規範之落實至為重要，員工不得藉其職務上之權力，使其自身、配偶、未成年子女或任何他人獲得不正當利益。基於基金投資管理業務利益衝突迴避及保密要求，特訂本局「員工利益衝突迴避及保密義務應行注意事項」暨「本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」，以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，對於簽署「直接參與投資自律公約」人員，要求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），並辦理年度實質查核作業，載明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及配偶、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。

勞動基金運用局簽署直接投資自律公約人數統計表

	2015 年	2016 年	2017 年
簽署人數	128 人	127 人	125 人
抽籤比率	10%	10%	10%
受查核員工人數	13 人	13 人	13 人
被查核人數(含配偶、未成年子女)	30 人	27 人	

此外，依「公職人員財產申報法」辦理實質審核作業，本局 2016 年度公職人員財產申報者人數共計 19 人，依規定以抽籤比率為 14% 進行公開抽籤，經抽出 3 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，審查結果亦無發現故意申報不實或財產異常增減之情形；2017 年度公職人員財產申報者人數計 19 人。

本局公務人員初任公職時，均依規定填具「公務人員(含政務人員)具結書」，就其具有國籍之情形予以切結，除具有中華民國國籍外，不得兼具外國國籍。

本局公務員於其離職後 3 年內，依公務員服務法第 14 條之 1 規定，不得擔任與其離職前 5 年內之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。

為強化廉政風險評估機制，結合機關風險管理概念，針對高風險人、事，落實受理檢舉、陳情、採購監辦、民意調查、政風訪查等業務，強化蒐報及分析評估風險資料能力。本局業務風險評估分為委外操作業務、自行操作業務、基金投資債券業務、基金辦理存款業務及稽核業務 5 大項，依據各業務之風險情境及可能產(衍)生之作業風險和道德風險，做相應的風險衡量，以評估是否有勾結交易，索取不

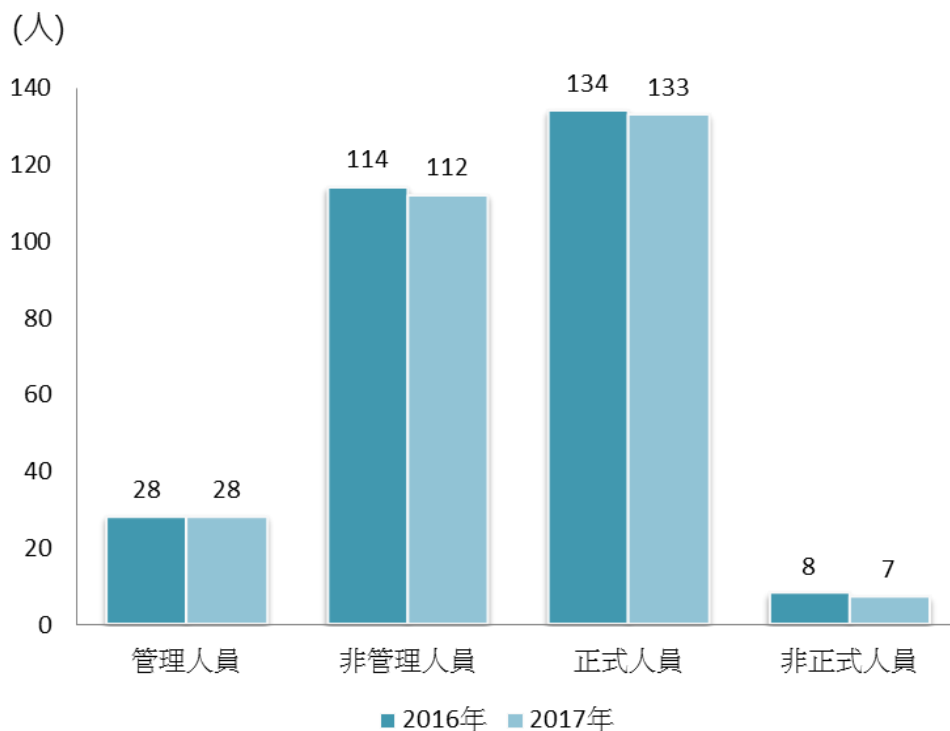
當利益或飲宴招待、背信等不法情事。並且透過採購案件會辦機制，嚴密稽核作業，防止錯誤態樣發生，以發揮興利防弊之功能。

廉能教育

為落實廉政政策，除於重要節慶透過內部管道宣導廉政倫理規範，嚴禁接受交易對手之邀宴、餽贈，落實知會登錄程序外，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，將廉政核心价值、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，以強化同仁依法行政、提升同仁廉政倫理相關知能；另不定期辦理相關專案法紀講習、專題演講，如「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，以強化機關員工廉政與法紀觀念。

此外，2016年、2017年更進一步邀集與本局有業務往來之投信

廉政宣導與教育訓練統計表



業者辦理「投信業者公司治理」廉政座談會及「國外資產管理業者公

司治理」廉政專題演講，藉此強化內部控制及落實公司治理，主動結合企業及私部門建立反貪夥伴關係，凝聚共識，以達成「乾淨政府，誠信社會」之目標。

民眾意見反映建議

本局各項業務均訂有相關規範供員工遵循，並要求執行業務時恪遵最高之職業道德標準，篤守誠信及保護信譽。除本局內部依反貪腐相關規定管理外，亦提供外部監理方式，以電話檢舉專線、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。

民眾得以書面或言詞方式向本局提出建議或陳情，由秘書室收文後送承辦單位處理，並列管追蹤。承辦人於處理陳情案件後，填報陳情案件辦理情形表，以利後續追蹤管考及統計分析。秘書室回復陳情人時將併同辦理陳情案件滿意度調查，並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
2016年	9件	9件	0件	1.28日
2017年	4件	4件	0件	2日

榮耀與肯定



2016年榮獲「臺灣最佳責任投資者」、亞太退休基金「最佳ESG運用」、「最佳Smart Beta策略」、「最佳責任投資者」獎項

2016年榮獲「最佳退休基金管理機構」、「最佳創新」及「機構投資個人貢獻」獎項

2017年榮獲「亞太地區最佳退休基金管理機構」、「台灣最佳投資機構」獎項

2016及2017年榮獲期貨鑽石獎法人機構特別貢獻鑽石獎

2016年榮獲勞動部創新改進提案獎

➤ 2016 年榮獲「臺灣最佳責任投資者」、亞太退休基金「最佳 ESG 運用」、「最佳 Smart Beta 策略」、「最佳責任投資者」獎項

亞洲資產管理雜誌 (Asia Asset Management) 舉辦 2016 年年度最佳投資獎項評選，本局一直以來均著重社會責任投資 (ESG)，並將其納入基金投資模型，在投資收益、社會與環境的三角關係中取得平衡，讓勞動基金、被投資公司利害關係人與整體社會同時受惠，此外也將 ESG 投資思維充分揭露，以引領並踐行社會責任投資。另在 Smart Beta 策略部分，為創造基金長期穩健報酬，除完善各項投資機制外，更因應國際金融情勢之變化，採取多元的投資布局，並積極研發新的投資策略性指數 (Smart Beta)、擴大另類投資。於本次評選榮獲「臺灣最佳責任投資者獎」、亞太退休基金「最佳 ESG 運用獎」、「最佳 Smart Beta 策略獎」、「最佳責任投資者獎」。

➤ 2016 年榮獲「最佳退休基金管理機構」、「最佳創新」及「機構投資個人貢獻」獎項

亞洲投資人雜誌 (AsianInvestor) 舉辦 2016 年亞太地區最佳機構投資人評選，本局以持續努力精進資產配置，推動多元投資，同時注重環境、社會及公司治理，並有系統的進行各基金整合運用，經評選為「亞太地區最佳退休基金管理機構」，並另獲頒「最佳創新」及「機構投資個人貢獻」獎項。

➤ **2017 年榮獲「亞太地區最佳退休基金管理機構」、「台灣最佳投資機構」獎項**

亞洲投資人雜誌 (AsianInvestor) 評比為亞太地區最佳退休基金管理機構及台灣最佳投資機構。本局持續創新作為，推動多元投資、增加新型委任型態、開發新投資領域及機會、致力提升本局之公司治理，同時持續戮力將環境、社會及公司治理的理念納入投資考量中，除第三度蟬聯「亞太地區最佳退休基金管理機構」外，並同時獲頒「台灣最佳投資機構」。

➤ **2016-2017 年榮獲期貨鑽石獎法人機構特別貢獻鑽石獎**

臺灣期貨交易所自 2015 年起首次舉辦「期貨鑽石獎」評選活動，係為鼓勵法人機構積極運用國內期貨商品，進行避險及增益，以強化及穩定整體投資組合操作績效。其就期貨相關業者、法人機構、證券投資信託基金在評選期間內，針對期貨市場的參與程度、操作績效等進行評選。

本局因應整體經濟情勢及金融市場快速變動，從事國內股票投資採彈性搭配多空之期貨操作，藉此降低股票價格波動風險或增加收益，於 2016 至 2017 年連續獲頒「法人機構特別貢獻鑽石獎」，係臺灣期貨交易所對於本局善用國內期貨商品，在資產管理的多頭策略及避險選擇方面，朝向更多元及更專業的面向發展，於動盪的金融市場中，就保護資產下檔風險或增加收益之貢獻，所給予之肯定。

➤ 2016 年榮獲勞動部創新改進提案獎

- 首創亞太混合策略性指數、強化基金資產配置

為多元分散投資組合之配置，分享亞太區域的經濟成長，以衛星配置的角度出發；因各策略性指數會因市場景氣循環而有不同之表現，本次採用混合型策略性指數，除保留低波動指數之優點，在大盤下跌時較抗跌，並可獲得較市值加權指數更佳之報酬率，亦能分散策略性指數之循環風險，增加超額報酬的穩定型。

- 因應市場風險規劃全球多元資產型國外委任以提升績效

全球多元資產型國外委任投資範圍包含債券、股票、另類資產等投資項目及多空操作策略，因不同資產間相關係數較低，透過多元資產建構投資組合，期能充分發揮風險分散效果，並強化下檔風險保護；同時借重投資經理人之專業能力，結合總體面與基本面之分析能力尋找投資主題，並透過彈性調整投資組合，以創造主動報酬。

- 推動社會責任投資，首編社會責任報告書

廣續推動社會責任投資相關作為，發函部分所投資公司，敦促其編製社會責任報告書、足額進用身障者以及足額提撥舊制勞退準備金等，以導引企業善待勞工並履行社會責任。另編製本局社會責任報告書，聚焦本局社會責任之落實，透過召集會議、參考各方社會責任報告書及手冊指引撰寫內容，且自力編撰，無委外以低成本方式作業，此外尚發行社會責任報告書英文版，以供國際人士瀏覽。

利害關係人溝通與外部參與

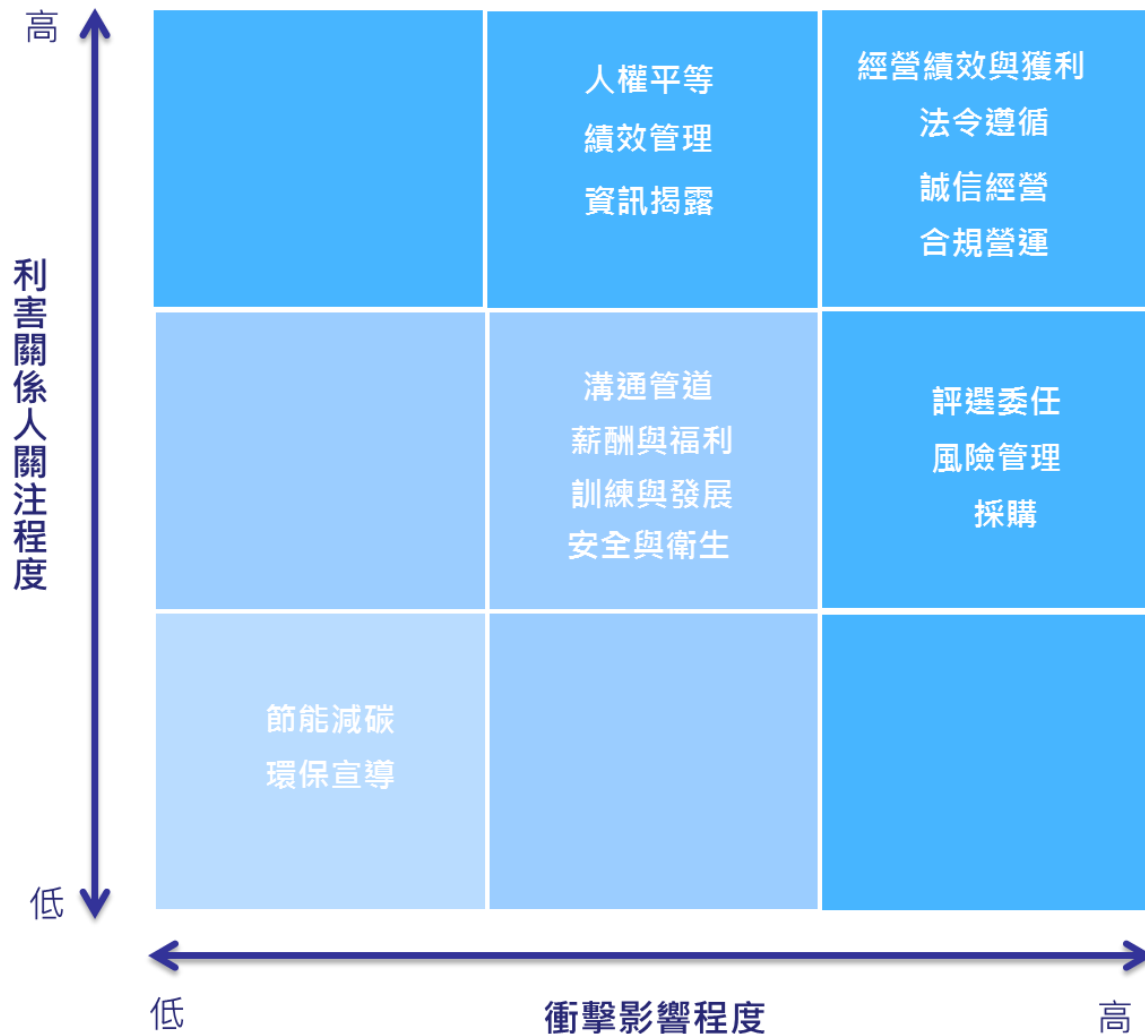
利害關係人鑑別



本局藉由召開會議蒐集內部單位意見鑑別出重要利害關係人，主要可以分為6個族群：包括基金受益人、主管機關、員工、受託機構、供應商及社區，考量營運衝擊度、外部關注程度、平日業務範疇及關係人接觸之經驗等因素，歸納出利害關係人長期關注之重大議題、重大考量面，作為彙整編製社會責任報告書議題揭露的依循。

此外，藉由分析、瞭解及溝通利害關係人的想法與需求，將議題進一步反映於組織運作上，結合各單位業務執掌，作為未來之策略規劃與營運參考依據，進而強化本局運作方式。並且期望透過與利害關係人之互惠合作方式，共同為社會環境盡一份心力，除盡可能減少對社會環境之衝擊外，更應積極採取對社會環境友好的運作方式善盡社會責任，以履行本局對勞工、環境、社會、利害關係人等面向之社會責任與承諾。

利害關係人關注議題之重大性分析



重大性議題鑑別與回應

本局在重大性議題的鑑別上，除參考內部單位意見外，並透過新聞輿情蒐集分析、勞動部官方臉書、google+等社群網路之意見反饋，及參考國際永續發展趨勢及 GRI G4 之重大考量面，列出 16 項關注議題，並就各項關注議題評估利害關係人關注程度及衝擊影響程度，依其重要性予以給分，共歸納出 10 項議題為重大關注議題、4 項為中度關注議題、2 項為低度關注議題。

利害關係人議合

利害關係人	關注議題	具體作為
基金受益人	經營績效與獲利	<ul style="list-style-type: none"> 每月於網站政府公開資訊項下發布基金運用情形，並以 email 將訊息傳遞至縣市級以上工會團體。 每月召開 2 次投資策略小組會議，審議基金投資相關重大事件。 每季辦理委外運用績效檢討會議，檢討績效表現及操作情形。
	誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> 全體員工均簽署員工自律公約，承諾遵守工作上之保密責任及履行利益迴避原則；直接參與投資之同仁及其配偶、未成年子女均不得買賣股票，並辦理簽署直接投資自律員工查核作業。 透過拜訪主要受託經營投信公司，就本局有無干預基金運用情事進行訪查，並探詢外界對本局廉潔度觀感。 加強宣導廉政規範。
	風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 運用風險控管系統，掌握基金總體及各資產類別風險值變化，權衡各項資產狀況訂定最適資產配置。 建立各基金之風險辨識、衡量、監控及報告，架構完善之風險管理機制，並建構風險控管作業項目及流程。
	法令遵循	<ul style="list-style-type: none"> 遵循主管機關相關法令及政策，適時建議修正，並自行辦理勞動基金運用業務內部稽核。 適時檢討修正本局各項法規及作業規範，並傳達相關單位，使同仁於辦理各項業務時皆能有所遵循。 落實以風險為導向之差異化分級管理，執行國內受託機構及保管銀行查核及訪察，督促受託機構加強內稽內控機制。
	資訊揭露	<ul style="list-style-type: none"> 設置官方資訊網站，定期揭露共 14 大項、32 目之基金運用資訊。 導入 Web 2.0 網站運用，陸續建置本局 Flickr 活動相簿、YouTube 新聞影音專區與 Google+ 網誌，發布本局業務活動相片與新聞稿影片，並定期提供國內外總體經濟簡訊。
主管機關	合規營運	<ul style="list-style-type: none"> 提報年度施政計畫，接受主管機關查核。 定期陳報各基金運用情形等各項表報資料。 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，並派員列席勞保基金監理會議、積欠工資墊償基金管理會議。 與金融監督管理委員會建立資訊分享平台，發揮共同監理實益。

利害關係人	關注議題	具體作為
員工	薪酬與福利	<ul style="list-style-type: none"> 依公務人員俸給法享有法定薪酬。 依全國軍公教員工待遇支給要點得請領生活津貼。 依公務人員退休法等相關法令，辦理員工退休，並提繳退休金。 辦理各類文康活動，縮短同仁距離，提升對機關之向心力。
	訓練與發展	<ul style="list-style-type: none"> 每年度訂定員工訓練計劃，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。 提供學費補助，鼓勵員工在職進修。
	績效管理	<ul style="list-style-type: none"> 依公務人員考績法第 2 條規定，本於綜覈名實、信賞必罰之旨，以為準確客觀之考核。 依「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」將平時考核詳實紀錄，以作為員工績效及年終考績參考。
	人權平等	<ul style="list-style-type: none"> 人員之進用不因性別、年齡、宗教信仰、種族、黨派等因素而有差別待遇或任何歧視。 依公務人員請假規則、性別工作平等法等規定給假。 設置「性騷擾申訴評議會」。
	溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 各單位主管皆設有公務信箱，同仁可針對相關權益事項疑義，向相關單位主管提出問題，單位收件後，即交由專人積極處理且迅速回應同仁的意見及建議事項，確實建立溝通回饋機制。 每年辦理「走動式服務」，暢通溝通管道。
	安全與衛生	<ul style="list-style-type: none"> 分別於 2016 年及 2017 年辦理免費健檢活動。
受託機構	評選委任	<ul style="list-style-type: none"> 依據勞動基金委託經營要點及國民年金保險基金委託經營辦法，以公平、公開之遴選程序辦理國內外委外經營受託機構遴選。 國內外委外投資為督促受託機構重視社會責任，要求投標業者將相關「公司治理」及「社會責任投資(SRI)」理念納入投資流程中，並作為遴選之參考。 為確認國內受託機構確實落實執行社會責任投資，定期請受託機構於季檢討報告中說明社會責任投資辦理情形。倘投資個股發生涉及勞工權益、勞資關係、環境保護等重大爭議事件，均立即清查持股情形，並請受託機構說明其投資理念。
供應商	採購	<ul style="list-style-type: none"> 依「政府採購法」規定辦理採購，確保作業之公正、公平、公開。 為使資源永續利用，於採購招標時優先向提供環保產品廠商採購綠色產品，並納入廠商企業社會責任評選指標。
社區	環保宣導及節能減碳	<ul style="list-style-type: none"> 執行「清淨家園全民運動」清潔環境，及四省計畫推動節能減碳活動；並與法鼓山人文基金會共同辦理資源回收。

議題與處理

本局為多元運用勞動基金，妥適配置國內委託投資部位，受託機構經過公平公正之評選程序，均為本國知名投信公司。早年金融主管機關與檢調單位加強金融犯罪檢查，曾發現多起股市炒手結合代操經理人之不法案件，涉及本局前身勞退基金監理會經管基金權益，當時監理會均立即表達嚴正立場，並啟動求償機制，要求國內受託機構全額賠償。

有關代操經理人涉及不法之情事，目前盈正案及佳總案經本局多次與受託機構積極求償，已全額獲償；部分個股案件仍處於法院訴訟程序，本局業已聘請律師進行提告與求償事宜。

為確基金運用安全，除透過嚴密稽核機制及政府基金資訊溝通交流平台，強化投信監管外，已於國內委外契約明定代操投信對其相關人員履行契約之故意或過失造成基金損失，須負連帶賠償責任，不致損及勞工權益。



國際交流與外部參與

為強化國際視野與思維，汲取廣泛經驗優化基金管理與配置，本局持續加強與國際機構交流。

2016 年派員參加「第八屆亞洲投資年會」國際會議，就金融市場投資趨勢與投資策略等，與國際退休基金管理投資機構進行研討會談；另拜訪紐約聯邦準備銀行 (Federal Reserve Bank of New York)、MSCI 明晟及韋萊韜悅投資顧問公司 (Willis Towers Watson)，就全球總體經濟、貨幣政策、投資策略及市場趨勢等進行交流。此外，亞洲公司治理協會 (ACGA) 秘書長 Jamie Allen 來訪，就機構投資人角色與公司治理等議題交換意見；越南社會保險總局陳廷料副總局長率相關部門主管來訪，就我國勞工退休制度現況、勞工退休基金投資規範、標的選擇、風險控管及對台灣財金市場發展的角色等多項議題交流討論，擴展我國基金投資運用經驗之互惠。

2017 年派員出席「2017 年投資論壇」及「2017 年東南亞機構投資論壇」，會中與日本及歐美地區總體經濟專家學者、國際退休金管理投資機構及相關機構人員進行交流，就當前經濟情勢及未來前瞻產業進行深入之探討與交流，共同研討總經、區域及產業發展趨勢及投資策略。2016 及 2017 年均派員出席 AsianInvestor 雜誌舉辦之傑出投資者頒獎典禮，亞太各國公



共退休基金及全球資產管理、投資顧問公司等多位 CEO 均獲邀參與頒獎典禮，勞動基金亦藉此場合與國際退休基金及資產管理機構進行交流，並提高勞動基金國際能見度。

資訊發布與溝通

透過多元化的溝通管道，讓民眾能對公共基金運用情形更加了解，並藉由資訊 E 化方式便利民眾隨時取得資訊，使政府資訊更加公開透明且更易於被民眾所運用。

資訊揭露管道如下：

1. 設置官方資訊網站，定期揭露共 14 大項、32 目之基金運用資訊，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、國內外委託經營績效統計表等相關資訊，就外界關注有關基金運用之議題，本局也不定期發布新聞稿及公告資訊，提供即時、正確的訊息。
2. 為利海外人士瞭解勞動基金相關資訊，亦設有英文網頁，將勞動基金相關規範、基金運用情形、重要新聞及委外招標契約等放置於網頁上以供參考。
3. 導入 Web2.0 網站運用，陸續建置 Flickr 活動相簿、Youtube 新聞影音專區與 Google+ 網誌，適時發布業務活動相片與新聞稿影片，並定期提供國內外總體經濟簡訊，提升網站功能性，使網站資訊更加豐富，方便民眾即時查閱或運用，政府資訊更加公開透明且更易於被民眾所運用。
4. 定期辦理記者會，藉由新聞發布、記者會與媒體專訪等其他管道，讓勞工朋友與社會大眾了解基金運用的最新情況。

5. 與國際大型媒體建立聯繫，不定期安排專訪，並參加國際大型論壇，在國際會議場合積極與全球機構投資者溝通與互動，期與國際接軌，提升國際能見度。



多元布局與社會責任投資

多元投資布局

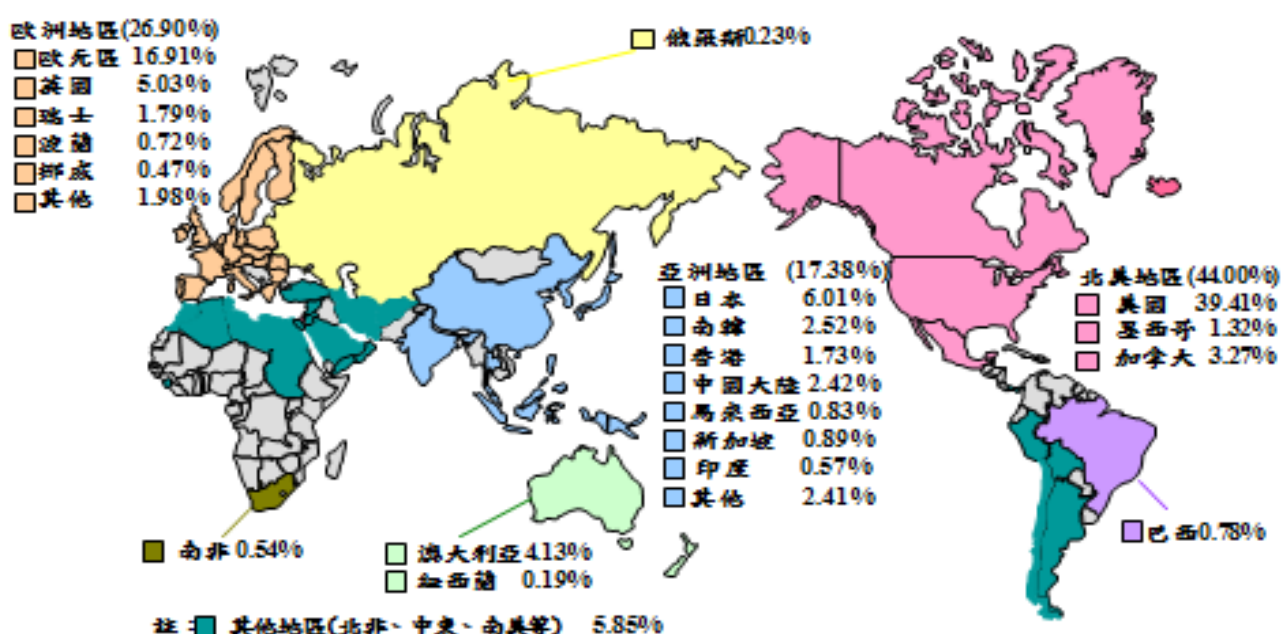
在全球市場動盪及低利率環境下，為分散投資風險，提升投資績效，本局持續推動全球多元投資，兼採絕對報酬及相對報酬型委任，精進策略指數投資，開發新的投資領域及型態，並適度增加另類投資比重，以有效分散投資風險，提升基金長期穩健收益。

本局經參酌國際預測機構之經濟分析，研析全球區域及市場之經濟情勢及預估未來狀況，考量各基金屬性及其法規限制，建構兼顧報酬及風險之最適資產配置，以因應瞬息萬變的金融市場與經濟環境，並密切關注市場脈動，彈性調整投資組合。

2017 年底止，勞動基金整體規模為 3 兆 6,288 億元，其中新、舊制勞退基金、勞保、就保、積欠墊償基金及職災保護專款規模分別為 1 兆 8,984 億元、8,687 億元、7,231 億元、1,161 億元、124 億元及 101 億元。2016 年、2017 年勞動基金運用績效詳見本局 2016 年、2017 年年報。

布局全球市場

資料日期：2017 年底



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，以兼顧投資收益並導引企業善盡社會責任。

勞動基金係取之於社會，其基金收益直接攸關勞工權益，故在以收益為前提考量下，逐步採行相關社會責任投資策略，除可促進勞工權益外，亦可促使企業重視社會責任之履行，並使整體社會受益而達成雙贏。

本局前身勞工退休基金監理會於 2007 年 7 月成立時，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。

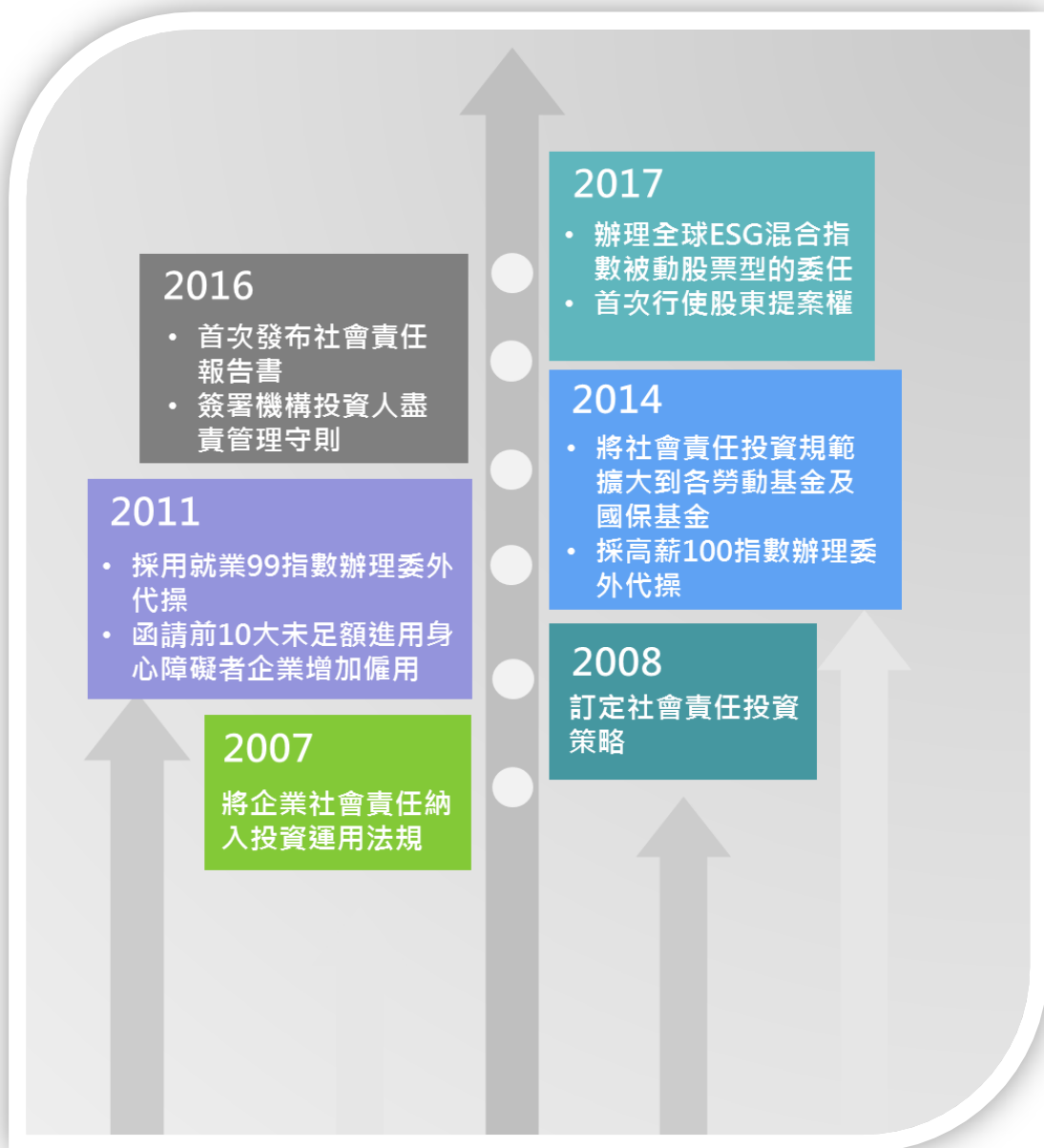
推動社會責任投資

1. 推動企業社會責任型指數之編製

2010 年起，證交所陸續推出「臺灣就業 99」、「臺灣公司治理 100」及「臺灣高薪 100」等指數，櫃買中心亦陸續推出「櫃買薪酬」、「櫃買勞工就業 88」及「櫃買公司治理」等指數，惟企業社會責任包含環境、社會與公司治理等多重構面，國外已有道瓊永續指數、FTSE4GOOD 等相關社會責任指數供投資人參考，考量國內尚無相關指數或評鑑，乃發函建請金管會及臺灣指數公司儘速編製，台灣指數公司業於 2017 年 12 月 18 日與富時指數公司共同編製發布 ESG 涵蓋層面較廣之「臺灣永續指數」。

2. 落實社會責任投資

以國內社會責任相關評選作為自營投資之選股參考，包括：1. 環保署之企業環保獎。2. 行政院之國家永續發展獎。3. 通過中華公司治理協會所辦理公司治理認證。4. 獲選為就業 99 指數、高薪 100 指數、或臺灣永續指數成分股。5. 證交所公司治理評鑑前 50%名單。截至 2017 年底，經管基金投資於企業社會責任評選優良企業共計 827 家，總額達 6,473 億元，占國內股票部位 95%。



3. 辦理全球 ESG 混合指數被動股票型委任

2017 年年初辦理全球 ESG 混合指數被動股票型的委任，總委任金額為 24 億美元，除了將環境、社會及公司治理三大要素納入主要篩選因素，並排除相關邪惡產業(菸酒、軍火、博弈及色情等行業)及在環境、顧客、人權及勞工權利等有重大爭議之公司。再者，為優化基金之投資績效，以 ESG 指數進行策略性 (Smart Beta)指數優化，並選擇混合型指數，包含了低波動、增強價值及高品質指數，以降低策略性指數景氣循環之風險，控制下檔風險，期能獲得較佳之風險調整後報酬。

4. 籲請企業儘速編製社會責任報告書

證交所及櫃買中心業規定，食品、化工、金融、餐飲及股本達 50 億元以上之企業應編製企業社會責任報告書，本局除發函自營所投資之公司籲請儘速編製，並將企業是否依規定編製社會責任報告書列入投資考量。

5. 簽署機構投資人盡職治理守則

(1)證交所於 2016 年 6 月 30 日發布「機構投資人盡職治理守則」

(Stewardship Principles for Institutional Investors) 後，本局隨即秉持一貫的社會責任投資理念率先簽署。該守則之精神乃是透過機構投資人對上市(櫃)公司持續關注與溝通，以敦促被投資公司強化公司治理並善盡企業社會責任，亦即股東行動之落實。

(2)為敦促受託管理本局經管基金之投信業者善盡機構投資人責任，乃發函促請其簽署該守則。迄 2016 年底，本局往來之 12 家業者均全數參與簽署。

6. 賡續落實股東行動

(1)2017 年度共參與 444 家次公司股東會投票、參加 225 家次公司法說、親自出席 56 家次公司股東會、委託保管銀行出席 16 家次公司股東會，以及就 CSR 議題發函 56 家被投資公司等。

(2)發函促請國內重要持股公司，建請該等公司在營運過程中納入對環境、社會的關懷，並致力於強化公司治理，以提升公司長期價值。

7. 行使股東提案權

為進一步落實股東行動，2017 年首次行使股東提案權，在與所投資上市櫃公司管理階層溝通並研究相關法令規定後，於兼顧公司財務健全與營運正常下，提案建請該公司以法定盈餘公積分配現金，並獲股東會通過，以維護勞動基金之權益。

8. 設置社會責任投資網頁專區

為使外界了解社會責任投資概念以及本局推動情形，於本局網頁設置「社會責任投資」專區。專區中除介紹本局社會責任投資政策、推動成效及社會責任投資比例外，並設置國內外相關活動及網站之連結，以掌握社會責任投資發展趨勢。

9. 宣揚社會責任投資理念

為向外界宣揚社會責任投資理念，並促進社會責任投資在國內資本市場之發展，本局多次參加相關座談會擔任與談人及主講人，包括經濟日報、臺灣證券交易所 2017 年 11 月 30 日舉辦之「責任投資-公司治理新顯學座談會」、2016 年 10 月 20 日舉辦之《企業社會責任》公司治理座談會、臺灣證券交易所與櫃買中心於 2016 年 12 月 15 日辦理之「投資人關係座談會」及 2017 年 3 月 22 日辦理之「法人說明會實務研討會」、臺灣指數公司 2016 年 3 月 10 日辦理之「指數投資專題」等。

致力促進勞動權益

為促使國內上市櫃公司均依法辦理涉及勞工權益事項以踐行企業社會責任，勞動部依據有價證券上市及買賣相關審查準則之規定，協助臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心審查申請上市櫃公司有無發生重大勞資糾紛等相關情事時，除針對公司遵守勞動法令情形提供意見外，並將不當勞動行為之重大勞資關係事項納入提供意見範圍，以促進勞資關係穩定。而本局為強化勞動權益之保障，亦致力於導引企業善盡社會責任，相關作為如下：

1. 督促受託機構進行社會責任投資

為確認國內委外受託機構確實落實執行社會責任投資，定期請受託機構於季檢討報告中說明社會責任投資辦理情形。倘投資個股發生涉及勞工權益、勞資關係、環境保護等重大爭議事件，均立即檢視持股情形，並請受託機構說明其投資理念。

2. 發函所投資上市櫃公司建請依規定提撥舊制勞工退休準備金並納入投資參考

為避免勞工因雇主未依法提撥或未足額提撥勞工退休準備金，事業單位歇業、清算或宣告破產，影響其日後請領退休金或資遣費之權益，依勞基法第 56 條第 2 項規定，雇主應於每年年終前預估次一年度成就退休條件勞工之退休金所需，並於次年度 3 月底前補足勞工退休準備金差額。為督促企業重視該等議題，除發函所投資上市櫃公司建請依規定足額提撥舊制勞工退休準備金，以表達本局重視勞工權益之立場外，並將各公司提撥情形納入自營投資參考。

3. 促進身心障礙者僱用

為使身心障礙者適才適所，自 2011 年起即持續以股東身分函請前 10 大未足額進用身心障礙者企業增加僱用，迄 2017 年 11 月底已增加進用 789 人，增幅達 99%。

4. 促進勞工就業

自 2011 年採用「就業 99 指數」辦理 360 億元委外代操，指數成分股之僱用人數業從 2010 年底 59.1 萬人增加至 2016 年底之 67.8 萬人，增幅達 15%。

促進國內金融市場發展

1. 協助國內投信公司投研資源多元運用，助其發揮規模經濟

近年勞動基金增加相對報酬委託經營類型及開放共同基金經理人兼任代操經理人等措施，導引團隊制整合投研資源，擴大多元運用、提高管理效能、發揮規模經濟。

2. 激勵國內投信公司，深化雙方合作關係

本局落實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，拉長並加深與國內優秀投信公司之合作關係，並藉此激勵其深廣化投研資源，提升長期穩定之投資績效。

3. 活絡國內債市交易提供企業資金

2017 年本局投資國內金融債及公司債占當年度是類債券發行量約 11.3%，除活絡國內債市交易外，並提供企業中長期資金，促進國內經濟發展。

4. 參與綠色債券投資

鑒於綠色債券係由企業或銀行透過發行債券方式，將所募得資金全部用於氣候、環保、節能、減碳等綠色投資計畫或其相關放款的融資工具，與本局長期以來所關注之環境與社會永續發展理念一致，爰證券櫃檯買賣中心推動綠色債券發行後，本局已納為國內債務證券之可投資標的，在兼顧收益下參與投資。

5. 擴增在地交易

本局投資國外債券，係綜整考量標的安全性、收益性及流動性，以及各基金屬性、資金流等，以投資等級以上之長短期債務證券為標的，至 2017 年底止經管基金國際板債券交易共計 14.84 億美元，占比約 56.63%，此部分皆已透過國內承銷商進行買賣交易。

國外自營 ETF 之交易對手中國內券商業超過 8 成比重，另至 2017 年底止本局經管基金 ETF 交易量為 54.54 億美元，國內券商占比約 88.16%，多透過國內證券商進行下單買賣交易。

6. 鬆綁參與國外委託經營投標資格

勞退基金於 2010 年 3 月將海外投資投標資格限制從 250 億美元降為 50 億美元；2014 年再放寬投標資格限制，由原來「法人資產」改為更寬鬆的「總資產」，以讓國內投信能儘早參與標案。勞動基金國外委託案明訂業者須於我國設有分支機構、營運據點或服務團隊，並將與國內業者合作之深度與廣度情形列為評分項目之一，可使國外業者與國內投信技術合作與經驗交流，並進而促進國內就業機會之發展。

勞動基金於 2015 年 12 月已研議完成放寬國內業者參與國外委外標案之績效證明方式，可由我國金融主管機關、投信投顧公會、會計師事務所或 GIPS 驗證機構發出即可，或自行出具聲明投資績效衡量符合 CFA Institute 所訂之 GIPS 要求或相當機構之標準；若採其他國家相當之機構標準，除原有績效數據外，須另外提供採取 GIPS 標準計算之績效數據。透過前開資格條件放寬，以本局辦理 2016 年亞太型國外委任案及 2018 年絕對報酬股票型委任為例，分別有一家及二家國內投信參與投標。

環境變遷與保護

隨著全球暖化及氣候變遷效應日益嚴重，社會大眾之環保意識逐漸抬頭，本局為善盡環境保護責任，亦積極落實辦公設備汰換為可回收、低汙染及省資源的環保產品，文書處理及公務聯繫均採線上作業，並採行電子化會議，減少紙張使用，積極落實節能減碳，以達到溫室氣體減量之成效。

供應商管理及綠色採購

1. 供應商管理

- (1)為確保採購作業之公正、公平、公開，本局均依「政府採購法」規定辦理基金委託經營之選任程序，雖經行政院公共工程委員會審議同意免予適用「政府採購法」，惟仍參照「政府採購法」規定程序，公開徵求受託機構、成立評審委員會辦理評選相關作業，以提升委託經營績效及品質。
- (2)為提高採購評選委員遴選之透明度，確保採購作業之公正性，本局以更高標準訂定「採購評選(審)委員遴選作業要點」。
- (3)本局依政府採購法及中小企業發展條例之規定，2016 年度辦理之採購由中小企業承包或分包之金額比率達 57.84% (律定比率 40 %)。
- (4)為執行推動機關業務委外事宜，本局成立委外專案小組，並在 2016 及 2017 年度召開會議，就資訊設備維護、保全勤務及環境清潔委外進行通盤檢討，評估業務委外之可行性及效益性。

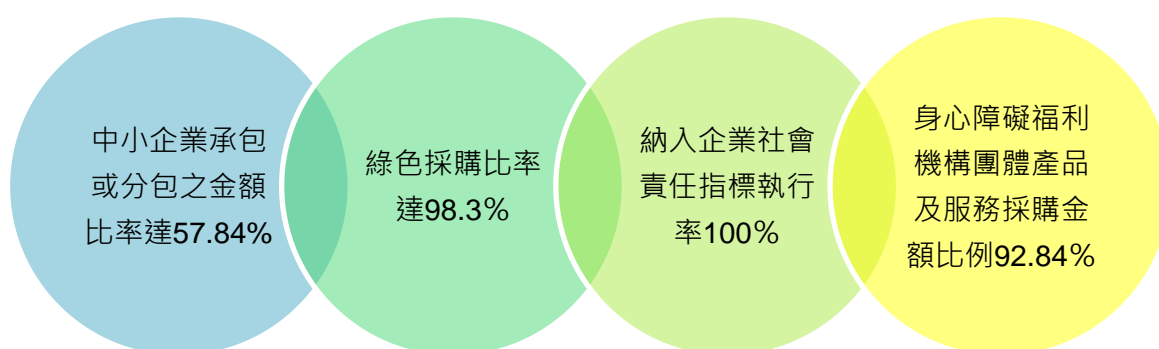
2. 綠色採購

為使資源永續利用，本局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。2016 年度採購行政院環保署指定環保產品金額計新台幣 1,067,299 元，綠色採購比率達 98.3%(律定比率 90%)。

3. 廠商企業社會責任指標

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，權重為 5% 以上。2016 至 2017 年度辦理採購決標方式採「最有利標」、「準用最有利標」、「參考最有利標精神」或「評分及格最低標」之案件計 15 件，招標文件納入企業社會責任指標計 15 件，執行率 100%。

4. 為促進身心障礙者就業，本局對於身心障礙福利機構團體生產之物品及服務，均優先採購。2016 年度採購金額比例達 92.84% (律定比率 5%)。



節能減碳

1. 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 2017 年度節約能源具體措施如下：

(1) 節電措施

利用中華電信 IEN 節能平台控管空調及電源啟閉時間、辦公照明全面汰換 T5 燈管、走道使用 LED 照明燈、逃生指示燈使用 LED 燈具及茶水間裝設定時器及感應器。

(2)節油措施

公務車落實怠車 3 分鐘以上即熄火、定期維修保養檢驗、交替進行使用汽油及瓦斯雙燃料等。

2. 節約成效

2017 年用電量 251,946 度，較 2016 年用電量 288,638 度節約 36,692 度，節約率 12.71%。

3. 節約宣導

本局不定期進行節能宣導，鼓勵員工搭乘大眾運輸工具、食用當地當季食材、落實資源分類回收等。

天然災害應變機制

台灣火災、地震事件頻仍，為有效預防突發事件，減少人員傷亡及財物損失，本局依「民防法」及「消防法」，訂定「辦公區域突發災害緊急應變計畫」。

又為迅速掌握急要事件，並妥切應變處理，本局訂定「急要事件通報作業要點」、「內部控制制度風險登錄及風險分析」，藉以落實天然災害防範作為。

本局已採用 ISO 27001 資訊安全管理標準，建立營運持續計畫並定期進行災害復原演練，以確保發生重大事件時相關基金投資業務資訊系統都能在所需時間內恢復營運作業。

員工權益與人力發展

員工保障與權益

本局在進行員工聘任及薪資核定時，採男女平等同工同酬，不因性別、種族、身體狀況、宗教、政治立場、婚姻狀況而有所不同，並禁止聘僱 16 歲以下童工，消弭各種可能之強迫勞動之情事發生。

本局現有公務人力由原勞工退休基金監理會職員、勞工保險局移撥人員及因受託國民年金投資運用業務核增之外補人員組成，基此，公平、客觀之人事制度有助於保障員工權益。

考核獎懲陞遷制度

1. 落實平時考核

依「行政院及所屬各機關公務人員平時考核要點」本局於每年 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，請各級主管依據本局平時考核評定原則，將考核成績依各考核項目之考核等級分別填入平時考核紀錄表中，且將考核紀錄表每半年密陳局長核閱，以作為辦理年終考績及陞遷調任之參據。

2. 考績

依公務人員考績法第 2 條規定，本於綜覈名實、信賞必罰之旨，依同仁平時之工作績效、操守品德、學識才能、發展潛力等作綜合考量，以為準確客觀之考核。

3. 獎懲

本局同仁如有獎懲事由，均由各組室立即簽報提甄審及考績委員會審議，達即時獎懲之效果。

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陞遷評核依據，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。

2017 年共計召開 8 次甄審會議，審議內陞案件 10 件、外補案件 2 件並確實依「公務人員任用法」、「公務人員陞遷法」、「職務陞遷序列表」、「公務人員陞任評分標準表」及「公務人員取得證照陞任評分計分標準對照表」等規定辦理，且辦理程序依照本局訂定之內陞、外補標準作業流程 (SOP) 進行。

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 6 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規定，落實推動公務人員應實施職務輪調之人事政策。

保障人權與消弭歧視

我國在 2009 年 3 月底，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，人權的保障也正式與國際接軌。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 2016 年及 2017 年分別為 101 人及 92 人，佔全局總員工 74% 及 67%，每年人權訓練總時數為 2 小時。

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，除於網頁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，2017 年簡任官等女性人數較 2016 年增加 1 人，成長率達 16.7%，且 2016 年及 2017 年簡任人員女性比例均超過 40%。

另為處理性騷擾申訴案件，設有性騷擾申訴評議會（以下簡稱性騷擾申評會），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。成立至今，未發生性騷擾案件。



健康照顧與協助

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. 照顧員工健康

2016 年及 2017 年均辦理員工免費健康檢查，超過半數同仁參與，並邀請協同辦理健檢活動之醫院，就同仁健康檢查報告加以說明，提升同仁健康保健意識。

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。2016 年與 2017 年育嬰留職停薪人數分別為 4 人及 6 人，均為女性，復職率 100%。

3. 員工協助方案

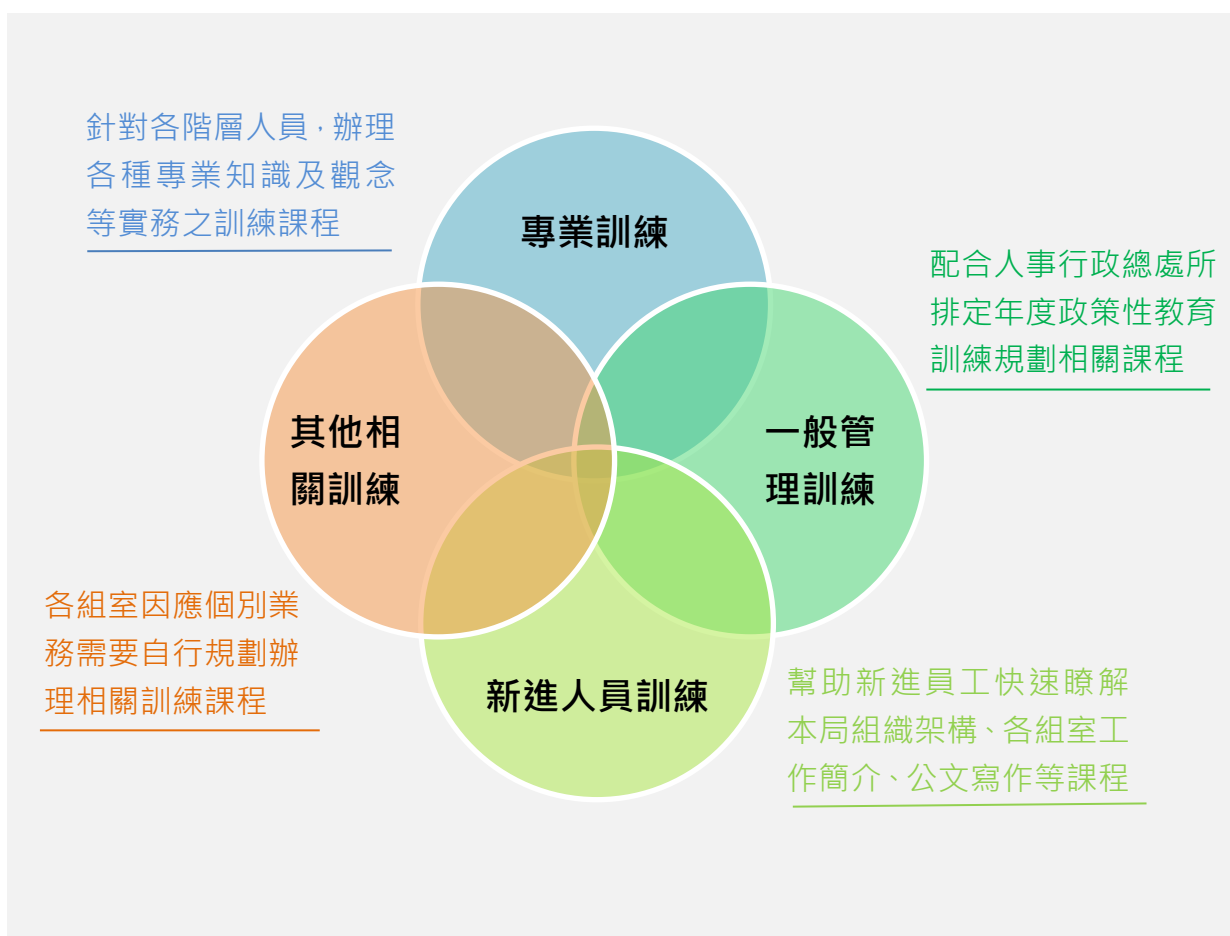
自 2010 年起加入勞動部統籌辦理之員工協助方案迄今，2017 年職員、約聘僱人員、工友（技工、駕駛）、臨時人員及其二親等以內眷屬為服務對象，透過外置式模式委由新竹市生命線協會辦理，由專業心理諮商師提供員工心理諮商服務、團體諮商等機制，且諮商服務全程保密。

培訓人才與厚植人力

秉持以「人」為本的理念，重視同仁生涯發展，以「留才」、「育才」為要務，視每位同仁為未來接班人，透過辦理高階主管職務輪調、落實不同階層職務輪調及全方位教育訓練，厚實人力資本。

為提升員工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，協助員工思考其職涯發展。

另為鼓勵同仁公餘進修學位，強化自主性學習動機，並藉以提升專業知能，補助進修費用，2016年及2017年各補助1名同仁。



社會關懷

社會關懷與實踐

透過『樂關懷·愛飛揚』入世理念，推行志願服務，鼓勵以知識、體能、勞力、經驗等投入社會，提高公共事務效能，帶動員工對環境、對社會的關懷。另外透過數位學習方式喚醒員工環保意識，增進本局員工對於環境永續發展之認知。

二手物捐贈

為落實關懷社福團體並實踐資源循環再利用之環保概念，2016年及2017年均辦理二手物捐贈活動，募集員工家中「放著用不到～丟掉又可惜～」的物品，舉凡衣服、褲子、帽子、配件、皮包、飾品、小飾物、生活用品、二手手機、小型3C、小型家電等全新或八成新以上之物品，本活動所募集之物資業全數捐贈心路工坊楠梓站的好天天二手小舖販售。



此外，為宣揚「障礙者參與社會」之理念，期許該理念在生活中及社會上發芽，於 2016 年 8 月計 18 位同仁簽署承諾書同意擔任宣導志工，並索取徽章，於生活中佩帶心路宣傳徽章至少 1 個月，並上傳圖文至個人 FB 至少 1 次，且分享照片至該基金會 FB；2017 年 12 月為讓弱勢兒童在寒冬中感受到愛與溫暖，號召同仁認捐單價 500 元左右，全新及九成新之禮物捐贈財團法人基督教芥菜種會。



附錄：GRI 指標對照表

一般標準揭露

指標	內容	頁次
策略及分析		
G4-1	提供組織最高決策者的聲明(如 CEO、董事長或等同的高階職位者)	5-6
組織概況		
G4-3	組織名稱	3
G4-4	主要品牌、產品與服務	8
G4-5	組織總部所在位置	3
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	3
G4-7	所有權的性質與法律形式	8-9
G4-8	組織所提供服務的市場	8
G4-9	組織規模	10、35
G4-10	員工總數	10
G4-11	受集體協商協定保障的總員工數比例尚未有集體協商機制	未有此情形
G4-12	組織的供應鏈	44-45
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	5-6、8、44-45
G4-14	組織是否具有因應相關的預警方針或原則	13-15、46
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	37-38、42-46
G4-16	組織參與的公協會(如產業公協會)和國家或國際性倡議組織的會員資格	31-32
鑑別重大考量面與邊界		
G4-17	組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	8
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	26-27
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	27
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	26-30
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	26-30
G4-22	對先前報告書中所提供的任何資訊有進行重編的影響及原因	無
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	無
利害關係人議合		
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	26
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	26
G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	26
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出的關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項	27-30

指標	內容	頁次
報告書基本資料		
G4-28	所提供資訊的報告期間	3
G4-29	上一次報告的日期	2016.07.25
G4-30	報告週期	兩年一次
G4-31	可回答報告或內容相關問題的聯絡人	3
G4-32	組織選擇的「依循」選項	3
G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	未尋求認證
治理		
G4-34	組織的治理結構	8-9、11-12
倫理與誠信		
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理準則	17-20

註：本報告書尚未經外部第三方公正單位驗證。

特定標準揭露

重大面考量	指標	內容	頁次
經濟績效指標			
經濟績效	DMA	管理方針揭露	44-46 及詳本局預決算報告
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	詳本局預決算報告
	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	44-46
市場形象	DMA	管理方針揭露	10
	G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	10
間接經濟衝擊	DMA	管理方針揭露	36-40、45-46、54-55
	G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	54-55
	G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	40-42
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	44-45
環境績效指標			
能源	DMA	管理方針揭露	45-46
	G4-EN6	減少能源的消耗	45-46
排放	DMA	管理方針揭露	45-46
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	45-46
產品和服務	DMA	管理方針揭露	32-33
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	45-46
整體情況	DMA	管理方針揭露	44-45
	G4-EN29	違反環境法律法規所被懲處之重大罰款金額，以及所受非經濟處罰的次數	無此情形
	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	44
環境問題申訴機制	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	20(無此情形)
社會績效指標：勞工實務與尊嚴勞動			
勞雇關係	DMA	管理方針揭露	48-50
	G4-LA2	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	48-52
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	51

重大面考量	指標	內容	頁次
勞資關係	DMA	管理方針揭露	48-49
	G4-LA6	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	無此情形
教育訓練	DMA	管理方針揭露	52
	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	52
社會績效指標：人權			
投資	DMA	管理方針揭露	49-50
	G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	49-50
不歧視	DMA	管理方針揭露	49-50
	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	49-50
	G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	49-50
社會績效指標：社區			
反貪腐	DMA	管理方針揭露	17-19
	G4-SO3	反貪腐之評估	17-20
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	19-20
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	無此情形
法規遵循	G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額,以及所受罰款以外之制裁的次數	無此情形
社會績效指標：產品責任			
顧客隱私	DMA	管理方針揭露	15-17
	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	無此情形
法規遵循	DMA	管理方針揭露	17-20
	G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	無此情形

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	36
FS2	事業部評估與篩選環境和社會風險的程序	27
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	36-40
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	36-40、44-46、 54-55
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	40-42
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	36-42 及參閱年報 重要工作之章節
FS8	為帶來明確環境利益而設計的產品和服務	44
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	13-15
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	40
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	40
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	39
FS14	改善弱勢社群享用金融服務的舉措	32-33
FS15	公平設計及銷售金融產品和服務的政策	32-33
FS16	提高金融知識的舉措	32-33

洗錢防制新法上路

提升洗錢犯罪追訴可能性
建立透明化金流軌跡
增強洗錢防制體制
強化國際合作



行政院
Executive Yuan

政策廣告

歡迎轉貼



資料來源：行政院洗錢防制辦公室



節電一夏 大家一起來



節電是一種習慣
是一種對綠色、永續、環保的態度

政府 ➡ 停用、減用非必要用電

民眾 ➡ 省一度獎勵0.8元

產業 ➡ 補助購置高效率動力設備

行政院
Executive Yuan

政策廣告

歡迎轉貼



資料來源：經濟部



改善空污 一起來努力

工業源、交通源、其他污染源全面管制

行政院
Executive Yuan

政策廣告 歡迎轉貼

資料來源：行政院環境保護署

守護環境

**購物塑膠袋
擴大管制**

每年可減少15億個塑膠袋的使用

107年1月1日起
不再免費提供塑膠袋

7類擴大管制對象：
藥(美)粧、藥局、3C零售
書店、文具店、西點麵包店
洗衣店、飲料店、醫療器材

行政院
Executive Yuan

政策廣告 歡迎轉貼

資料來源：行政院環境保護署