

勞動基金運用局
2020-2021年永續報告書

勞動基金運用局
2020-2021 年
永 續 報 告 書

目錄

01
關於報告書
報告書概況 02
報告書範疇 02
撰寫依據原則 03

04
報告人的話

07
回顧 2020-2021

09
勞動基金運用局簡介
歷史沿革 10
組織目標 11
監管劃分 11
永續政策 13

15
利害關係人議和
利害關係人鑑別 16
重大議題分析 19

22
組織治理
組織概況 23
內部控制與資訊安全 31
強化內部控制 36
資訊揭露 41
COVID-19 防疫措施 42
稅務 45

勞動基金運用局
2020-2021 年
永 續 報 告 書

48
永續投資
多元投資與基金運用成效 49
風險管理 53
盡職治理 55
社會責任投資 59

68
永續營運
綠色採購 69
節能減碳 70
天然災害應變機制 71

73
友善職場
考核獎懲與性別平權 74
員工照顧與安全維護 77
培訓人才與厚植人力 79

81
社會共融
促進就業機會 82
社會關懷與實踐 82
環境教育 83

84
附錄



壹
關於報告書

壹、關於報告書

➢ GRI：102-1、102-3、102-4、102-5、102-51、102-52、102-53、102-54、102-55

一、 報告書概況

勞動基金運用局(以下簡稱本局)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，亦推動社會責任投資，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。期望透過永續報告書的發布，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。

二、 報告書範疇

本報告書揭露本局 2020 及 2021 年在環境、社會、治理各面向管理之思維，以及社會責任投資實施成效。本局辦理勞動部所轄各基金之投資管理，並受衛生福利部及行政院農業委員會委託，管理其所轄國民年金及農民退休等基金之投資運用。報告書所揭露之財務數字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。

勞動部勞動基金運用局
BUREAU OF LABOR FUNDS,MINSTRY 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 陳秀娃
https://www.blf.gov.tw/

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。

三、 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）發布之 GRI 準則（GRI Standards）作為撰寫依據及架構，已依循 GRI 準則之核心選項進行編製。本報告書中英文版本，登載於本局網站社會責任專區，供各方下載瀏覽。



貳
報告人的話

貳、報告人的話

➢ GRI：102-14

聯合國氣候變遷大會甫於 2021 年 11 月落幕，會議通過《格拉斯哥氣候公約》，要求維持巴黎協定，把全球氣溫升高幅度控制在 1.5 攝氏度以內的目標以及逐步減少煤炭使用。我國總統蔡英文也在國慶談話中宣示 2050 淨零排放目標，環境永續議題已成各界在追求經濟發展同時，需要嚴謹面對之重要課題。

本局統籌勞動基金之投資運用，並受衛生福利部及行政院農業委員會委託運用國民年金及農民退休基金，在投資收益為前提考量下，同時致力於導入環境、社會、公司治理等社會責任構面之投資流程，在國內股市投資，除將企業是否編製永續報告書納入考量外，並採用多項具備專業與公信力獨立機構之相關評鑑，作為投資選股衡量指標，也積極透過股東行動方式，參與被投資公司之股東會及法說會，對於涉及重大勞工權益、環境保護與公司治理等議題，與公司經營階層進行溝通或行使投票權。此外，經管基金辦理委託投資時，透過追蹤指數方式進行社會責任投資，歷年來採用多項國內、外社會責任相關指數作為委託經營之指標，2021 年辦理 480 億元「社會責任投資絕對報酬型」之國內委託案，即是以有編製永續報告書之上市櫃公司為投資標的，俾鼓勵國內企業注重企業社會責任。

隨著氣候變遷對全球環境影響加劇，相關國際法規日趨嚴格，投資面臨風險隨之上升，本局身為政府基金管理者，對環境永續發展責無旁貸。在 2022 年將創亞洲先例，規劃採用巴黎協定氣候指數為參考指標，期在兼顧基金收益下，

對於致力發展綠色經濟之企業進行投資，達成碳排放減少、全球氣溫升幅下降及極端氣候風險控管等目標，同時期盼引領其他機構投資企業法人，重視全球氣候變遷等環境永續議題，共同為全球永續發展盡一份心力。

2020 年世界各國均深受嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情衝擊，經濟、社會各層面皆遭受重大挑戰，2021 年各國隨著疫苗施打普及，陸續開放防疫管制措施，加上持續實施寬鬆財政與貨幣政策，讓全球經濟從 2020 年谷底反彈，然而 COVID-19 變種病毒擴散、中國監控及限電措施、通貨膨脹壓力等因素，也使得金融市場呈現高檔震盪走勢，本局積極掌握全球經濟情勢發展，透過戰術性資產配置機制，按季進行動態調整，透過全球區域性及金融資產多元化布局之配置比重微調，在承擔合理風險下，進而提升基金運用效益，善盡基金管理者之責。

勞動部勞動基金運用局

局長

蘇郁卿



參

回顧

2020-2021

●2020-2021 成果回顧



100% 綠色採購

15,231度 節約用電

2,812億 新增ESG相關委外投資

43億 綠色債券投資



409次 疫情期間視訊會議

57% 女性主管比率

90小時 員工教育訓練

25家 發函未足額進用身心障礙者企業



55,823億 總管理規模

9.67% 2021經管基金年收益

76國 投資布局

100% 投資公司股東會投票比率



肆

勞動基金運用局簡介

肆、勞動基金運用局簡介

➢ GRI：102-2、102-5、102-6、102-18、102-19、102-22、102-23、102-24、102-25、102-26、102-27、102-28、102-30、102-32、201-4

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)、職業災害勞工保護專款(簡稱職災保護專款)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行政院農業委員會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。



一、 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。

又為整合專業人力及資源運用，提升基金運用效能，立法院於 2014 年 1 月三讀通過「勞動部勞動基金運用局組織法」，行政院於同年 2 月 17 日將「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，並受衛生福利部委託運用國保基金，而農民退休儲金條例自 2021 年 1 月 1 日起施行，本局再受託農退基金投資運用之重責。

二、 組織目標

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，運用資產配置模擬系統運算，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，並秉持安全、透明、效率及穩健原則，謀求基金長期合理報酬，提升勞工退休生活福祉。

三、 監管劃分

本局經管基金採監管分離制度，由勞動部、衛生福利部及行政院農業委員會轄下各監理會，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，並定期辦理所轄基金財務帳務檢查。本局定期出席各監理會委員會議，並積極回應勞資及財金各方專家委員意見，納入統籌推動，以精進基金運作效能。

主管機關	勞動部	衛福部	農委會
監督單位	勞動基金監理會 勞工保險監理會 積欠墊償基金管理會	國民年金監理會	農民退休儲金監理會
經管基金	勞動基金：新制勞退基金、舊制勞退基金、勞工保險基金、就業保險基金、職災保護專款、積欠墊償基金 (111.5.1起勞工保險職業災害保險基金及職災保護專款整併為勞工職業災害保險基金)	國保基金	農退基金

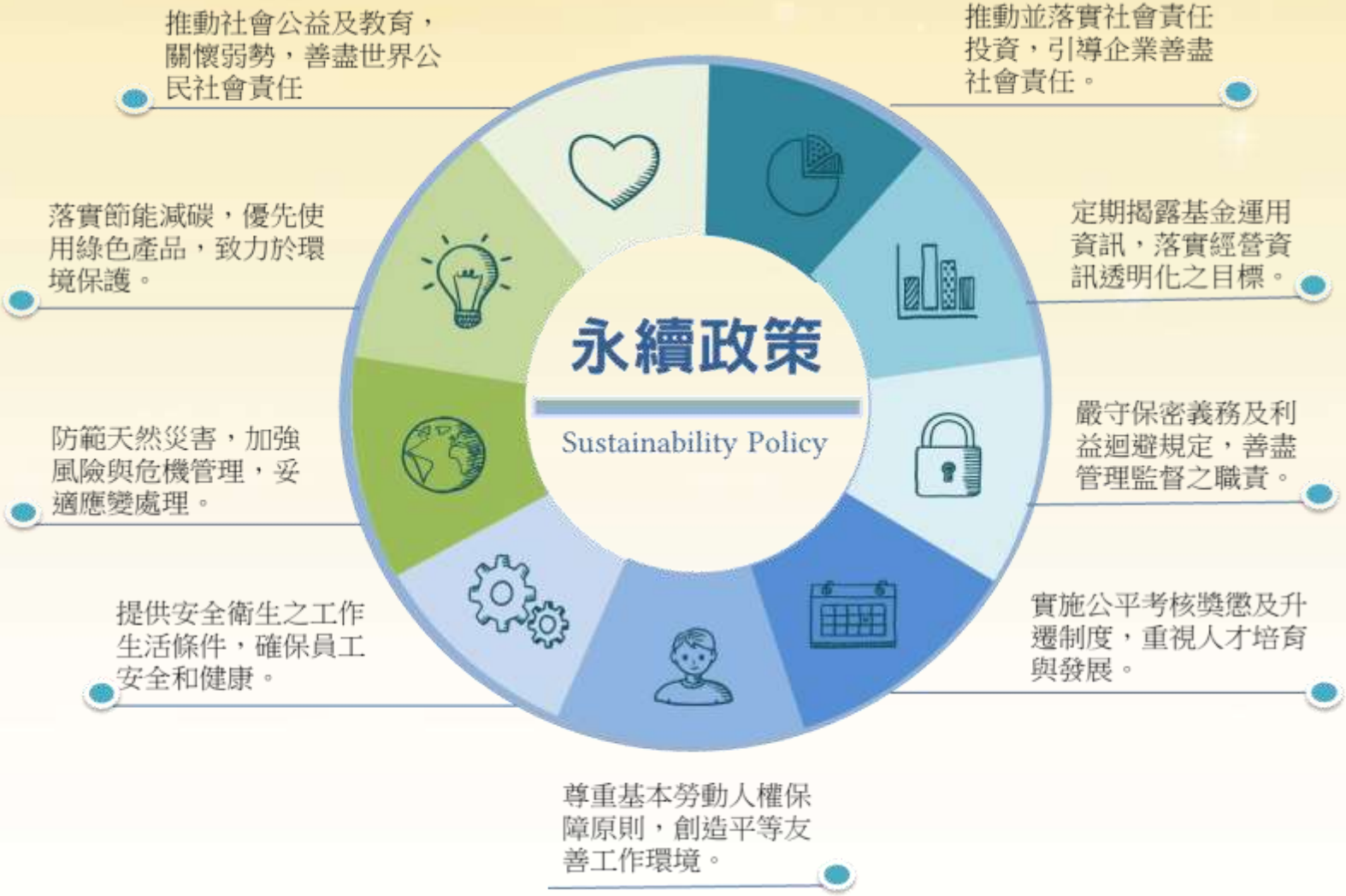
勞動基金運用局
統籌辦理基金投資運用

四、 永續政策

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。

本局於基金運用作業要點中明訂「兼顧基金收益性下，投資標的之企業社會責任與倫理應納入考量」。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，並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主義，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。


永續政策
Sustainability Policy
推動社會公益及教育，關懷弱勢，善盡世界公民社會責任
推動並落實社會責任投資，引導企業善盡社會責任。
落實節能減碳，優先使用綠色產品，致力於環境保護。
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。
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。
尊重基本勞動人權保障原則，創造平等友善工作環境。



伍

利害關係人議和

伍、利害關係人議和

- GRI : 102-9、102-10、102-15、102-21、102-29、102-31、102-33、102-34、102-37、102-40、102-42、102-43、102-44、102-46、102-47、102-49、103-1、103-2、103-3

本局提供多元溝通管道，以獲得利害關係人之建議與回饋，並成為本局業務精進之參考依據。為廣納各方建言，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，更加貼近各界期待。

一、 利害關係人鑑別

為促使組織運作及策略規劃更能契合利害關係人之需求與期待，本局依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000Stakeholder Engagement Standard)的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，鑑別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、社區及研究機構及學界等 8 大類。

根據 GRI 揭露準則，確認 13 項永續議題，包括公司治理、金融永續、環境永續，社會責任等面向，透過問卷蒐集局內各部門及相關利害關係人之評分與意見，藉以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方向。



➢ 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	● 經營績效 ● 誠信經營 ● 管理機制 ● 資訊揭露 ● 法令遵循 ● 風險管理 ● 專業人才	● 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 ● 每年發布年報及預、決算書 ● 定期發布永續報告書
交易對手	● 經營績效 ● 誠信經營 ● 法令遵循 ● 管理機制	● 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 ● 不定期辦理政風宣導座談會
主管機關	● 經營績效 ● 誠信經營 ● 管理機制 ● 法令遵循 ● 風險管理 ● 專業人才 ● 勞動權益促進	● 每月陳報各基金運用相關報表資料 ● 每月參加勞動基金監理會、國民年金監理會及農民退休儲金監理會、勞工保險監理委員會，及積欠工資墊償基金管理委員會，向委員說明基金投資運用情形 ● 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、衛生福利部及行政院農業委員會等監理單位之查核 ● 不定期受立法院、監察院及審計部監督查核

➢ 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
新聞媒體	● 經營績效 ● 誠信經營 ● 資訊揭露 ● 法令遵循	● 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 ● 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	● 經營績效 ● 誠信經營 ● 專業人才 ● 友善職場	● 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	● 綠色採購 ● 法令遵循	● 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	● 社會關懷 ● 節能減碳	● 每月資源回收作業 ● 不定期二手物捐贈活動
研究機構/學界	● 經營績效 ● 永續投資	● 每日、每月、每半年官網發布基金運用資訊 ● 定期發布永續報告書 ● 不定期回應永續投資辦理情形

二、 重大議題分析

本局依循 GRI 準則之重大性原則，進行問卷調查各重大性議題關係人關注及衝擊影響，評分結果矩陣圖如下：



➢ **各重大性議題之衝擊影響及對應管理方針臚列如下：**

重大議題	關鍵風險與機會	對應 GRI 特殊主題	管理方針 (對應章節)	衝擊邊界及涉入程度							
				運用局	基金受益人	交易對手	主管機關	新聞媒體	供應商	社區	研究機構
經營績效	基金經營績效為社會各方關注焦點，致力為基金創造穩定收益	GRI 201 經濟績效	永續投資	●	●	●	●	○			○
誠信經營	秉持誠信原則，妥適運用經管基金，以保障勞工權益	GRI 102 倫理與誠信 GRI 205 反貪腐	組織治理	●	●	●	●	○			
管理機制	各項內控作業施行是否落實，將影響組織管理效能	GRI 103 管理方針	組織治理	●	○	○	○				
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	GRI 102 策略	永續投資	●	○		○				
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 419 社會經濟法規遵循	組織治理	●	○	○	●	○			
專業人才	落實員工培訓及職涯發展，提升員工職能、才能，使經營績效穩定成長	GRI 401 勞雇關係 GRI 404 訓練與教育	組織治理 友善職場	●	○		○				
資訊揭露	定期揭露基金運用情形或召	GRI 102	組織治理	●	●			●			

➢ **各重大性議題之衝擊影響及對應管理方針臚列如下：**

重大議題	關鍵風險與機會	對應 GRI 特殊主題	管理方針 (對應章節)	衝擊邊界及涉入程度							
				運用局	基金受益人	交易對手	主管機關	新聞媒體	供應商	社區	研究機構
	開記者會，有利於政策推動與溝通	報導實務									
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，據以影響各界對環境永續之重視	GRI 102 策略	永續投資	●							○
友善職場	員工為組織重要資產，營造友善職場環境，可提升人才招募與留任誘因，進而增加經營績效之穩定性	GRI 102 組織概況 GRI 405 員工多元與平等機會	組織治理 友善職場	●			○				
勞動權益促進	基金為勞工之資產，藉由基金投資之影響力，引導被投資公司對勞工權益之重視	GRI 402 勞資關係	社會共融	●			○				
社會關懷	專注於本業之餘，不忘回饋社會，每年發想不同社會回饋行動，鼓勵員工踴躍參與	GRI 413 當地社區	社會共融	●						●	
節能減碳	按月監控資源與能源用量，力行節省，以具體行動為地球永續盡一份心力	GRI 302 能源	永續營運	●					●	○	

利害關係人涉入程度：●直接衝擊　○因受益、監督、商業關係而受衝擊



陸
組織治理

陸、組織治理

➢ GRI：102-7、102-8、102-9、102-16、102-17、102-18、102-19、102-20、102-22、102-23、102-24、102-25、102-26、102-27、102-28、102-30、102-33、202-1、202-2、205-1、205-2、205-3、207-1、207-2、207-3、207-4、401-1、405-1

一、 組織概況

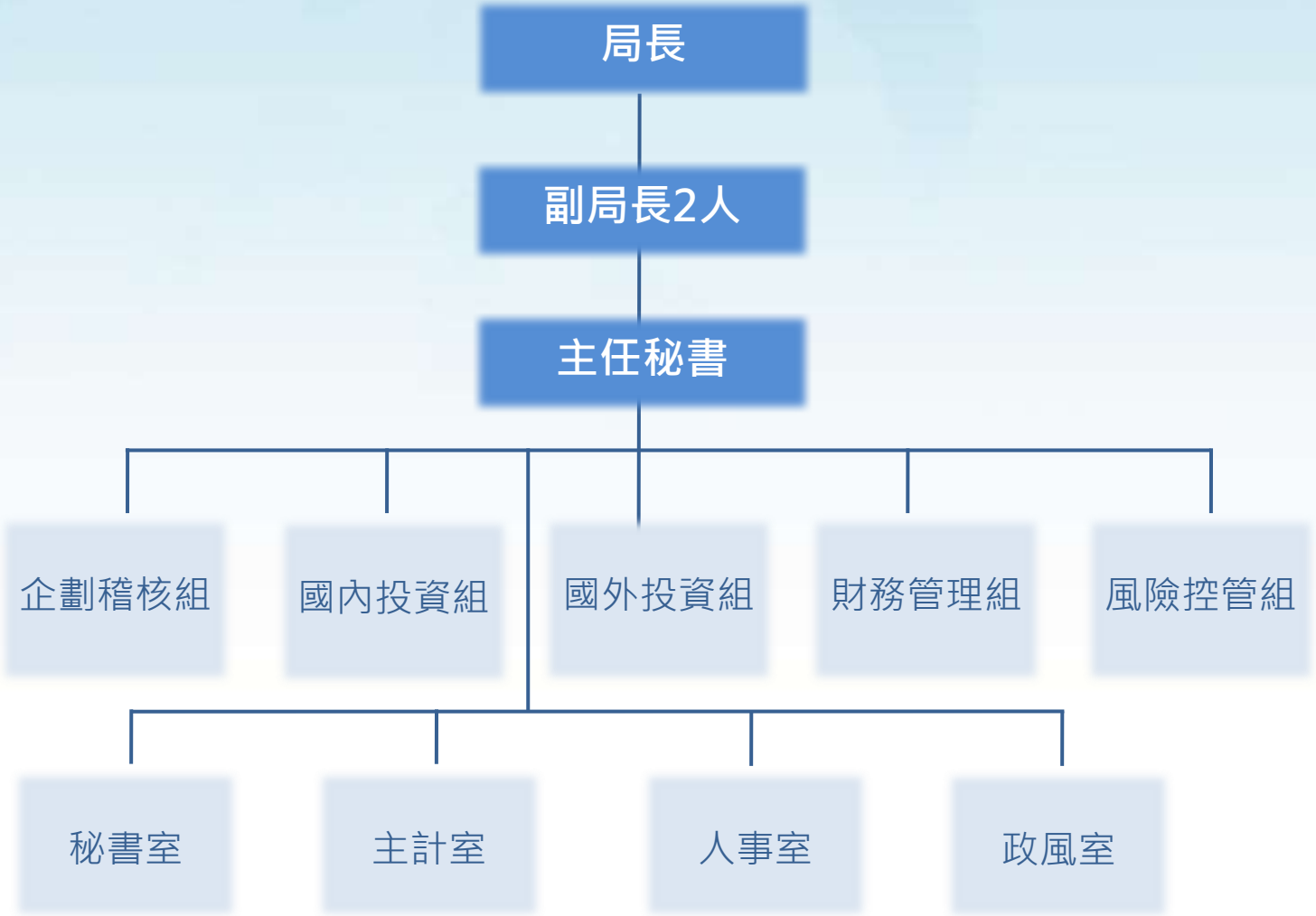
基金投資運用工作仰賴專業團隊緊密合作，本局藉由職務適當分工及建置完善管理制度，有效推動組織業務，確保工作執行無誤，對外並建立多元暢通溝通管道，確保利害關係人充分知悉重要資訊，並保障相關權益。

(一) 組織架構

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。

(二) 業務職掌

本局辦理各基金投資業務，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。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、衛生福利部及行政院農業委員會等監理單位，按月提報基金運用概況及重大事項。


局長
副局長2人
主任秘書
企劃稽核組
國內投資組
國外投資組
財務管理組
風險控管組
秘書室
主計室
人事室
政風室

➢ 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。 ● 國會聯絡、媒體公關事務之政策規劃、研擬、執行及管考。 ● 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。

➢ 各單位執掌

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。

➢ 各單位執掌

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。 ● 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。

➢ 定期召開會報

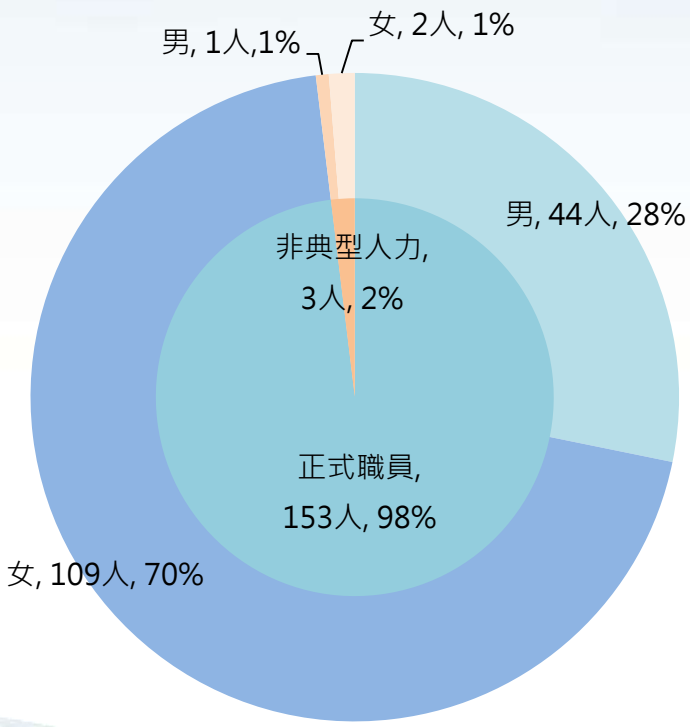
部務會議主管會報	為順利推動年度施政計畫，本局按月出席勞動部部務會議，定期報告業務運作情形。另每週定期召開主管會報，由局長主持，副局長、主任秘書及各單位主管出席，討論當週重要事項、各組室業務之執行檢討、未來工作推動重點。
投資策略小組會議	為建立經管基金之重大投資及決策機制，特設置「勞動基金運用局投資策略小組」，置委員 9 人，由局長擔任召集人，每月召開 2 次會議為原則，並得視需要不定期召開臨時會議。本小組主要審議基金年度資產配置規劃、各類金融商品與委託經營之投資規劃及檢討。
風險控管推動小組會議	為有效控管經管各基金業務經營風險，特設置風險控管推動小組，置委員 9 人，由副局長擔任召集人，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。
基金監理會議報告	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。

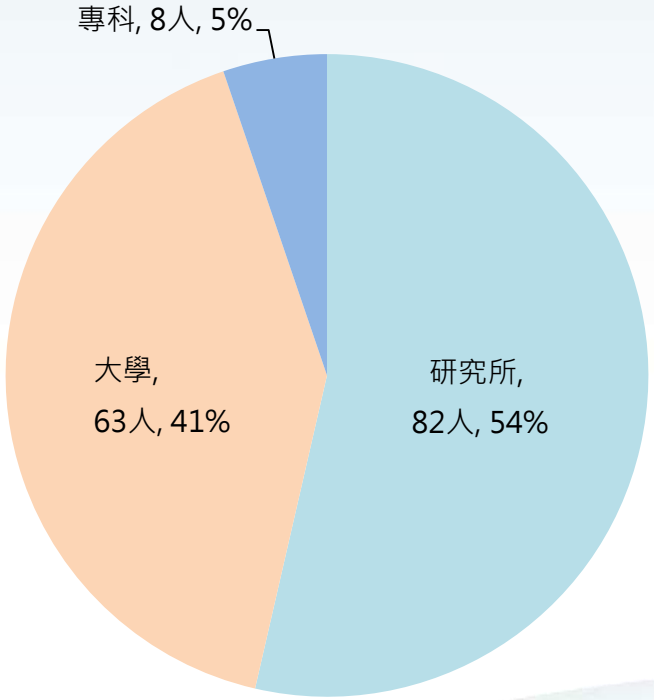
(三) 人員組成

本局截至 2021 年 12 月 31 日止，正式職員工(含技工、工友、駕駛)計 153 人，非典型人力(協助庶務性且無涉公權力性質之業務)計 3 人。

正式職員工 153 人中，女性計 109 人，男性計 44 人；非典型人力 3 人中，女性計 2 人，男性計 1 人，非典型人力占正式人力 1.9%。

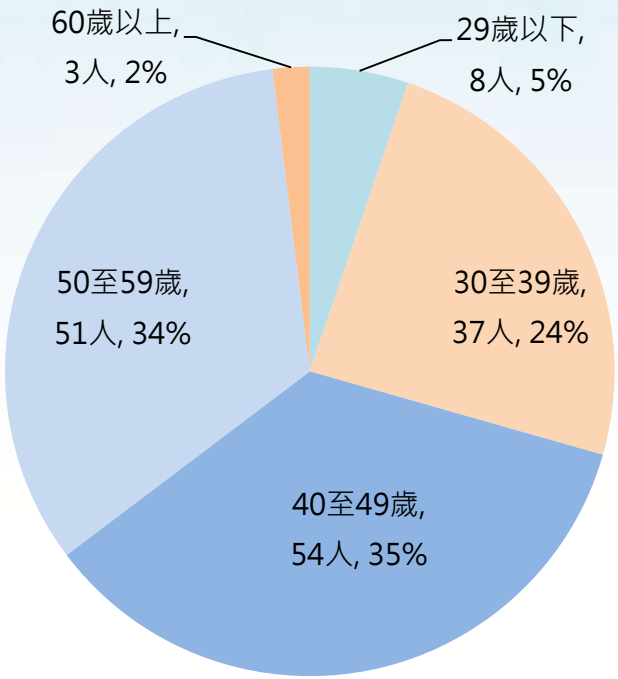
學歷部分，研究所畢業者 82 人、大學畢業者 63 人、專科 8 人。

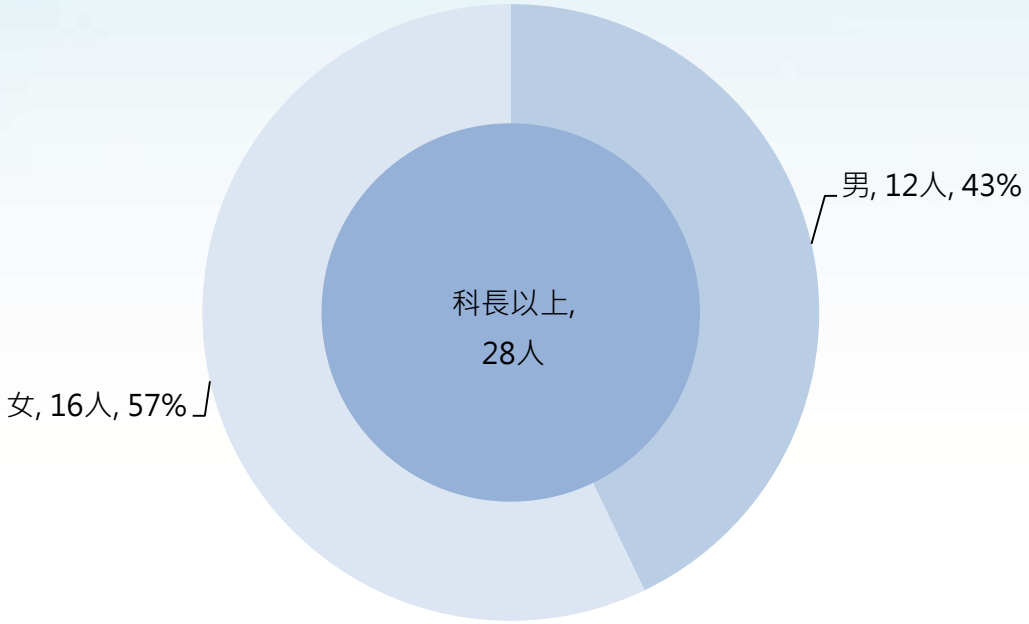




年齡分布部分，29 歲以下者 8 人、30 至 39 歲者 37 人、40 至 49 歲者 54 人、50 至 59 歲者 51 人、60 歲以上者 3 人。

男女主管人數部分，科長以上人員共計 28 人，其中女性 16 人、男性 12 人。

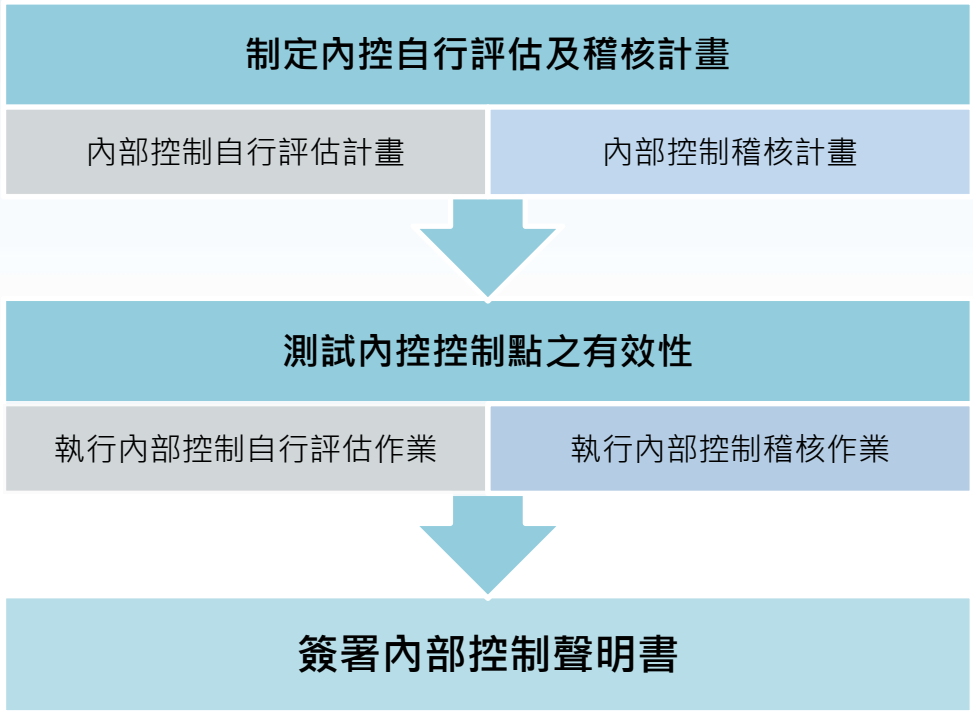




二、 內部控制與資訊安全

(一) 內部控制機制

依行政院「健全內部控制實施方案」，於 2012 年 2 月 15 日成立「內部控制（推動）小組」，並依據「內部控制制度設計原則」辦理風險辨識及評估，以設計本局控制機制及訂定內部控制制度。依據風險評估結果，選定納入內部控制作業並區分為共通性及個別性之業務項目。另依據「政府內部控制監督作業要點」辦理內部控制自行評估及稽核作業，以瞭解內部控制之運作及執行情形，且適時提供改善建議。另為強化內部控制作業，自 2020 年度起依各控制作業所屬風險項目之殘餘風險值高低訂定查核頻率，殘餘風險值較高者增加查核次數。

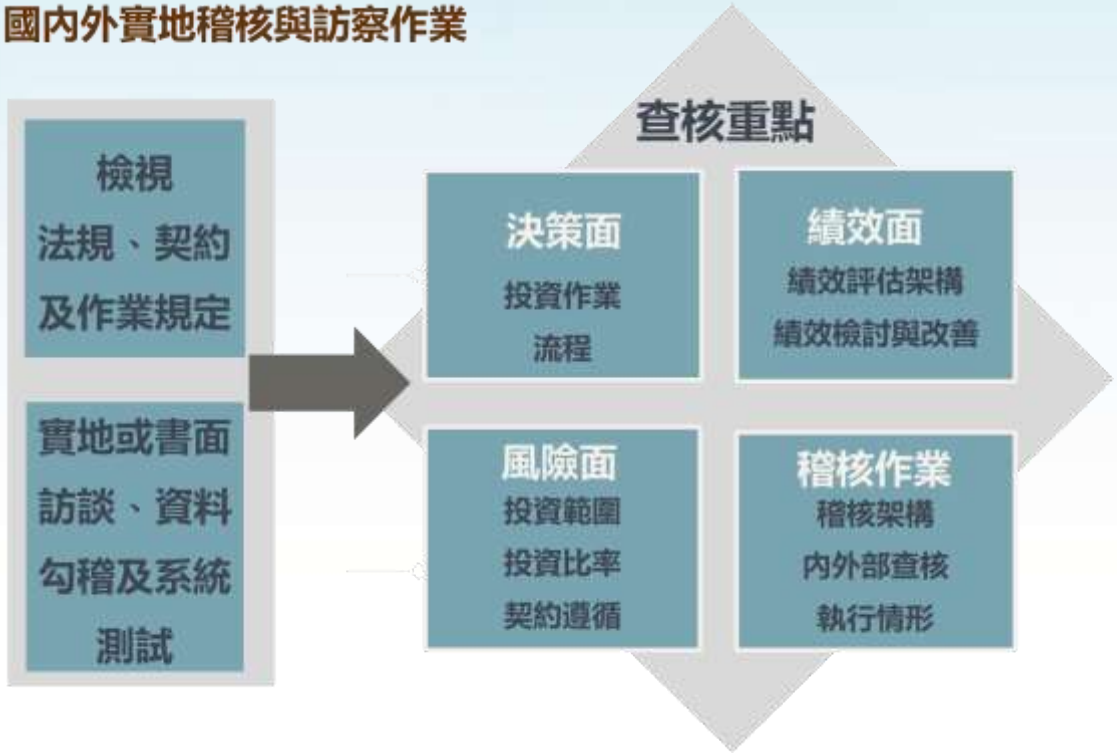


自 2121 年 1 月起依「行政院及所屬各機關風險管理及危機處理作業原則」辦理風險管理(含內部控制）作業，透過辨識及評估風險，採取內部控制或其他處理機制，以合理確保達成施政目標，並召開內部控制專案會議，以檢討強化內部

控制作業及審議內部控制制度修訂等。每年並依據「政府內部控制聲明書簽署作業要點」，依當年度內部控制自行評估及稽核作業等結果，由局長及內部控制業務召集人簽署內部控制聲明書並公開於本局網站。

(二) 外部稽核機制

依年度稽核計畫，查核國內外受託機構及保管銀行之投資、交易流程、績效控管、風控機制、稽核執行及保管業務等情形，並抽測受託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。為提升稽核作業之信度與效度，已針對近年來國內委託經營受託投信公司及其經理人重大違法及違失事件，新增股票短期買賣、投資流程紀錄檢核及股票交易流動性風險控管等多項稽核項目，並針對風險等級高之投資項目及重點稽核業務等增加查核項目及次數，建立以風險為導向之稽核作業。



為因應新冠疫情嚴峻無法執行實地查核或國外訪察，除藉由書面查核及視訊會議進行投資系統測試外，國外受託機構另需提具聲明遵循契約及投資方針之問卷及外部稽核內控之查核報告，以確保委託資產安全。

(三) 後續追蹤控管機制

嚴謹監控經管基金之相關作業規範及契約遵循情形，如經稽核查有缺失者，均要求限期改善，並列管追蹤進行複查，如疑涉異常情事者，將視情節辦理專案查核，必要時移請金管會協助查處或依契約規定辦理，以維護基金權益。另為強化稽核作業，持續執行以風險為導向之查核作業管理，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，給予差異化管理，列為年度稽核管理依據，並作為委託經營評選及績效考核重要參考。另每年彙整缺失樣態函請受託機構檢討改進，並知會金管會及投信投顧公會督促改善。未來除持續精進各項投資運用機制外，將採取滾動式檢討調整，強化稽核及風險管理措施，使基金投資之內部控制及防弊機制更加周延完善。

(四) 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，審議本局個人資料保護政策及制度規劃等有關事項。

自 2017 年起，本局個人資料管理保護作業已納入內部控制制度檢查項目，各單位需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，擬訂適當之因應對策，並由風險控管組辦理資安檢查，確保個人資料之安全性。

(五) 資訊安全維護具體措施

本局積極建置資安防護平台，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，同時彙整事件記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。

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，召開資訊安全推行小組會議，對於資訊安全管理執行狀況進行檢討與改善，並取得資訊安全管理制度 ISO 27001 認證，確保資訊安全無虞。

2020 及 2021 年本局全體員工依各身分別，均完成 3 小時至 12 小時資通安全教育訓練，並通過考試評量，且電子郵件社交工程演練，郵件開啟及點閱率均未達 6%及 4%，亦符合標準。

	資通安全教育訓練	電子郵件社交工程演練	資通安全稽核作業
執行情形	本局全體員工均完成受訓並通過考試評量	電子郵件社交工程演練結果符合標準	資安內外部稽核之發現事項均持續辦理改善
辦理場次	共辦理 6 場次	共辦理 4 場次	共辦理 2 場次
合格標準	● 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 ● 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 小時以上之通識訓練 ● 一般使用者及主管：每年接受 3 小時以上之資安通識訓練	本局訂定目標值： ● 郵件開啟率(開啟測試郵件人數/總人數)<=6% ● 郵件點閱率(點閱測試郵件內連結或檔案人數/總人數)<=4%	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

三、 強化內部控制

2020 年發生投資部門主管涉嫌不法案，經積極求償，三家涉案投信均已償付基金損失，未損及勞工權益，至涉案人員已經免職處分。

本局委託經營投資契約業已明訂，受託機構如有違反相關法令或契約規定，損害委託資產者，應負損害賠償責任，其經理人及受僱人等履行契約之義務有故意或過失時，受託機構亦應負連帶賠償責任。

本局經重新檢視作業規範、投資流程、監督管控及廉政措施，以加強勞動基金及人員之管控，並經勞動部於 2020 年 12 月 23 日向立法院第 10 屆第 2 會期社環委員會提報「勞動部勞動基金運用局強化內控機制報告」。本局將持續強化內部控制及內部管理，並就辦理情形定期提報勞動部勞動基金監理會報告。

(一) 作業規範

1. 修訂交易室管制規範

重新修訂交易室管理規範，嚴格限縮交易時間進入交易室以交易人員為限，交易室全面錄音、錄影，且當日參與投資決定討論人員及執行交易人員之個人通訊設備，於交易時間內應交集中保管，並設簿留存取用紀錄，以強化通訊控管。

2. 加強證券商相關交易規範

要求證券商確實依法辦理證券投資交易與交割業務，並依契約內容執行，不得對本局有任何直接或間接餽贈、飲宴應酬、請託關說或其他涉及廉政與業務無關的不當往來。

3. 強化法令宣導

每年定期發函受託機構及證券商，就是否有內外部人員意圖干涉、操縱、指示基金運用或其他有損委託資產利益之情事者，請受託機構及證券商出具聲明書，以強化防範不法情事發生。另外，已要求受託機構應確實遵守法令及契約規定，如發現有損委託資產利益之情事應立即通知本局，並建立吹哨人檢舉制度，提供政風單位檢舉電話及信箱，以避免本局外部相關交易對象發生道德風險。

作業規範		
修訂交易室管制規範	**加強證券商往來規範**	**強化法令宣導**
● 限縮交易室進出人員 ● 交易室全面錄音錄影 ● 個人通訊設備集中保管	● 證券商廉政宣導 ● 確實依法令及契約交易 ● 不得有不當往來	● 定期發函受託機構及證券商 ● 請受託機構及證券商出具聲明書 ● 建立吹哨人檢舉制度

(二) 投資流程

1. 增列個股交易量之管控

增列限制個別基金及全體基金單一個股每日交易量分別不得超過市場 20 日均量之 30%與 45%，亦規定新增標的之最近 60 日均量須大於 100 張。

2. 新增價量過熱個股再次檢視機制

增列證券交易所每日公布之注意股票控管機制，針對股票池中有價量異常情形之個股加強審視。

3. 強化有權人員確認

強化有權人員之確認及通報，交易人員與證券商營業員須確認彼此身分皆為約定之有權交易人員，方可執行下單，並錄音俾供查核。



(三) 監督管控

1. 引進外部機關精進機制

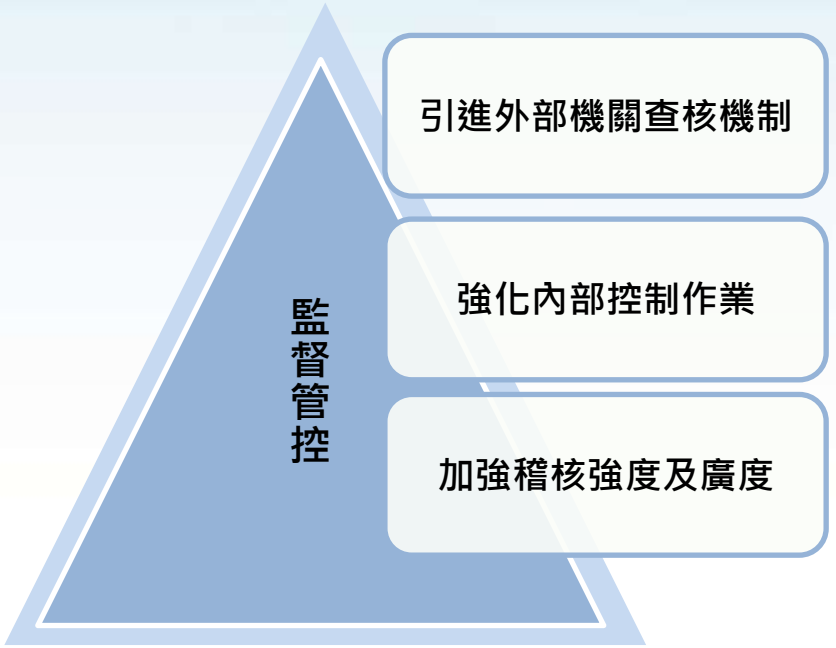
利用「公開資訊觀測站電子認證申報系統」，查核同仁、配偶及未成年子女交易資料。

2. 強化內部控制作業

增訂強化內控措施，針對風險等級較高之業務項目，提高查核頻率或增設控管點，並進行滾動式檢討，確保內部控制之設計及執行持續有效。

3. 加強稽核強度及廣度

新增短期買賣、非核心持股偵測等 32 項稽核項目。另加強要求受託機構強化查核個人資通訊設備控管及帳戶公平對待等，並出具聲明不受內外部人員意圖干涉、操縱、指示基金運用等。



(四) 廉政措施

1. 修訂本局直接參與投資人員簽署自律公約

修訂「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。

年度	2020	2021
簽署人數	138	132
抽籤比率(%)	10	100
受查人數(員工)	17	132
總受查人數 (含配偶及未成年子女)	43	259

2. 訂定本局檢舉制度及獎勵保護

訂定檢舉制度及獎勵保護機制，並納入本局內控制度以加強控管。

3. 辦理本局自律公約查核

自律公約實質查核比率由 10%提升為 100%全面普查，2021 年受查核人計 259 人，查核結果均未發現違反規定情事。

4. 辦理公職人員財產申報實質審查作業

本局 2020 及 2021 年經公開抽籤分別辦理 2 名及 3 名財產申報人實質審核作業，另每年度各抽出 1 名辦理前後年度比對，查核結果均未發現財產申報不實情事。

四、 資訊揭露

(一)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。

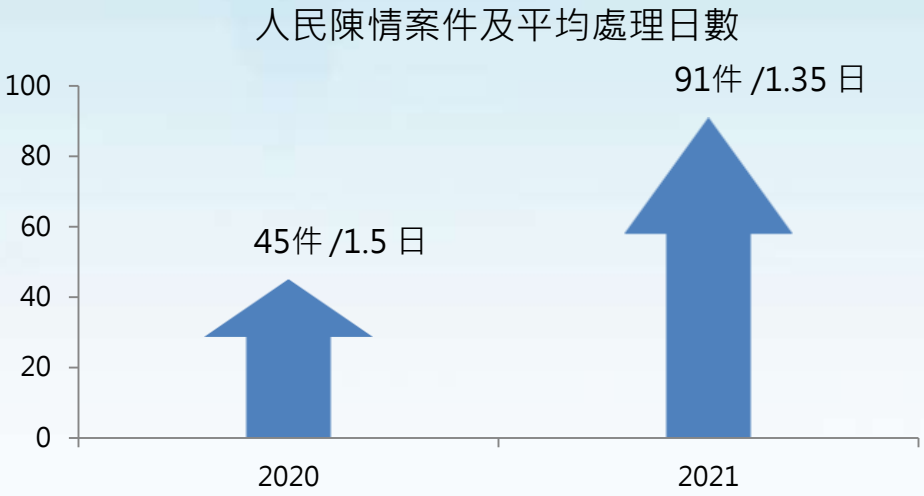
➢ **揭露管道一覽表**

揭露管道	資訊內容	揭露管道	資訊內容
官方網站	● 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)**	● 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	● 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**	● 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。

(二) 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，並於 2021 年 1 月 29 日訂定檢舉制度及獎勵保護機制，以維護本局之廉潔風氣。

經統計 2020 及 2021 年接獲人民陳情案件分別為 45 件及 91 件，處理回覆平均日數分別約為 1.5 日及 1.35 日。



五、 COVID-19 防疫措施

(一) 制定應變計畫

為避免 COVID-19 疫情入侵及群聚感染事件發生，本局於 2020 年 3 月 20 日訂定「勞動部勞動基金運用局因應嚴重特殊傳染性肺炎防疫計畫」，並成立「因應嚴重特殊傳染性肺炎防疫應變小組」，由局長擔任指揮官，副局長擔任副指揮官，主任秘書擔任執行祕書，各組室主管為小組成員，並依工作職掌作具體任務分工。

自 2020 年 3 月至 2021 年 7 月共召開 9 次防疫會議，執行分區分流上班防疫措施、啟動居家辦公機制、線上公文簽核流程及施作消毒防疫等具體作為，更於疫情三級警戒嚴重傳播期間每日召開工作會議。

本局落實執行應變計畫、任務編組、辦公區分區規劃、人力調配、採購資訊設備、防疫物資並啟動視訊會議等具體作為，疫情三級警戒期間業務得以順利推展，並有效防杜病毒傳播。

(二) 營造健康工作環境

為因應 COVID-19 疫情，考量疫情期間公共衛生，本局經調整辦公空間及執行相關防疫措施，確保同仁健康及辦公環境之衛生安全，阻絕病毒之傳播。

1. 擴大彈性上下班及線上簽到退

為利同仁通勤分流，減少近距離接觸機會，原上下班彈性時間為上午 8 時至 9 時，下午 5 時至 6 時，調整為上午 7 時 30 分至 9 時 30 分，下午 4 時 30 分至 6 時 30 分，並實施線上及掌型機併行簽到退作業。

2. 實施分區、居家辦公及電梯分流

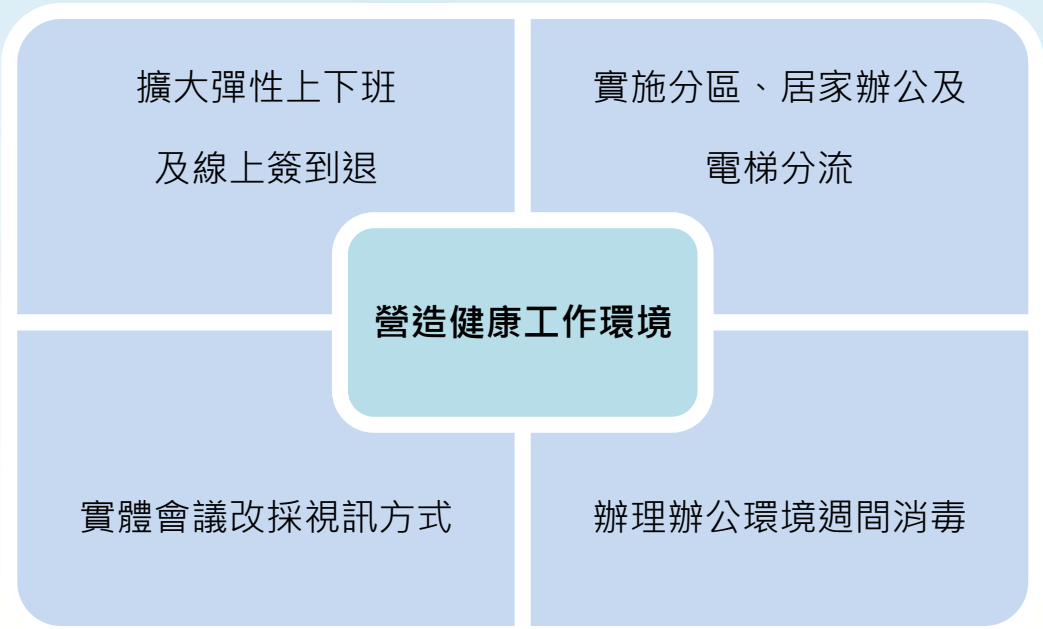
疫情期間啟動 A、B 兩區分區及居家辦公併行，採最精簡人力輪流到局辦公，均能獨立完成業務，並以輪替執行方式，維持各區如有人力減損仍能獨立運作，促使業務順遂推行。且配合仰德大樓管理委員會，採取電梯分流使用措施，避免各樓層人員交流。

3. 實體會議改採視訊方式

為減少室內人流群聚，且因應分區及居家辦公作業模式，購入線上視訊會議軟體(Cisco Webex Meetings)，疫情期間原召開之實體會議均改採線上辦理，計召開409次視訊會議。

4. 辦理辦公環境週間消毒

為阻斷病毒可能傳播途徑，每週定期委請消毒公司辦理辦公環境清消作業，以落實防疫應變計畫，共執行 19 次辦公室防範嚴重特殊傳染性肺炎消毒工作。



(三) 調整交易機制

疫情期間配合本局居家辦公措施，保留國內股票交易所需基本人力到局辦公，並以線上會議方式討論每日投資決策，以避免人員接觸感染。另囿於資訊安全之考量，交易人員仍維持於交易室下單，且為避免交叉感染，延長交易人員輪流居家辦公期間，如疫情嚴重致發生應強制隔離或特殊感染事件，則停止投資交易。

六、 稅務

(一) 稅務政策

稅收為政府提供公共服務之基礎，納稅為支持當地政府優化公共設施、促進當地永續發展之重要資金來源，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，本局遵循海內外各投資市場稅務法令，依限申報與繳納稅款，於當地市場合法、合規納稅以回饋社會，並善用國際租稅協定及各國租稅優惠，兼顧投資收益與落實社會責任。

稅務政策		
法令遵循	**合法節稅**	**風險控管**
遵照稅務法規，核實計算稅負並申報納稅。	依循合法、合規原則，採行符合立法意旨方式節稅。	確實掌握各國稅務法規規定及其變化、趨勢，並借重外部專業機構之協助，審慎評估稅務風險，強化內控機制，以控管稅務風險。

(二) 稅務政策執行與控管

1. 國內投資合法免稅，善盡扣繳義務

依各基金規定，本局經管基金免課稅捐，爰各項投資所獲收益均依法申辦免稅，以維護基金權益。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，或支付國外業者報酬費用，均善盡扣繳義務，依限申報並代為扣繳所得稅，增益國家稅收。

2. 國外投資善用租稅協定，繳納當地稅捐

本局投資稅務工作涉及海外各國稅法，除遵循當地法規及立法精神據實申報，以確保基金收益、回饋當地社會外，為提昇申報效率，依限申報及取得最佳稅賦條件，委請國際具稅務專業之保管銀行及稅務顧問，協助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，如係與我國簽定有雙邊稅務協定國家，其境內投資收益所得，則向財政部台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. 爭取海外免稅身份適用

積極委請稅務顧問及保管銀行檢視外國稅法，尋求對退休基金或社會保險基金提供租稅減免待遇之國家，進而申請免稅身份之適用，合於當地稅法規定及精神下，爭取節稅或免稅，以維基金權利，並順應當地立法精神，挹注當地投資，創造雙邊利益。目前新制勞退基金、舊制勞退基金、勞保基金及國保基金於法國等市場已享有免稅優惠或積極申辦中。

4. 稅務風險控管

為免稅務爭議，除委請國際專業保管銀行辦理常規稅務作業外，對於涉及新投資市場或面臨新稅務法規之變革，亦適時委請稅務顧問協助審慎評估稅務風險，提供專業諮詢，以有效控制風險。



柒

永續投資

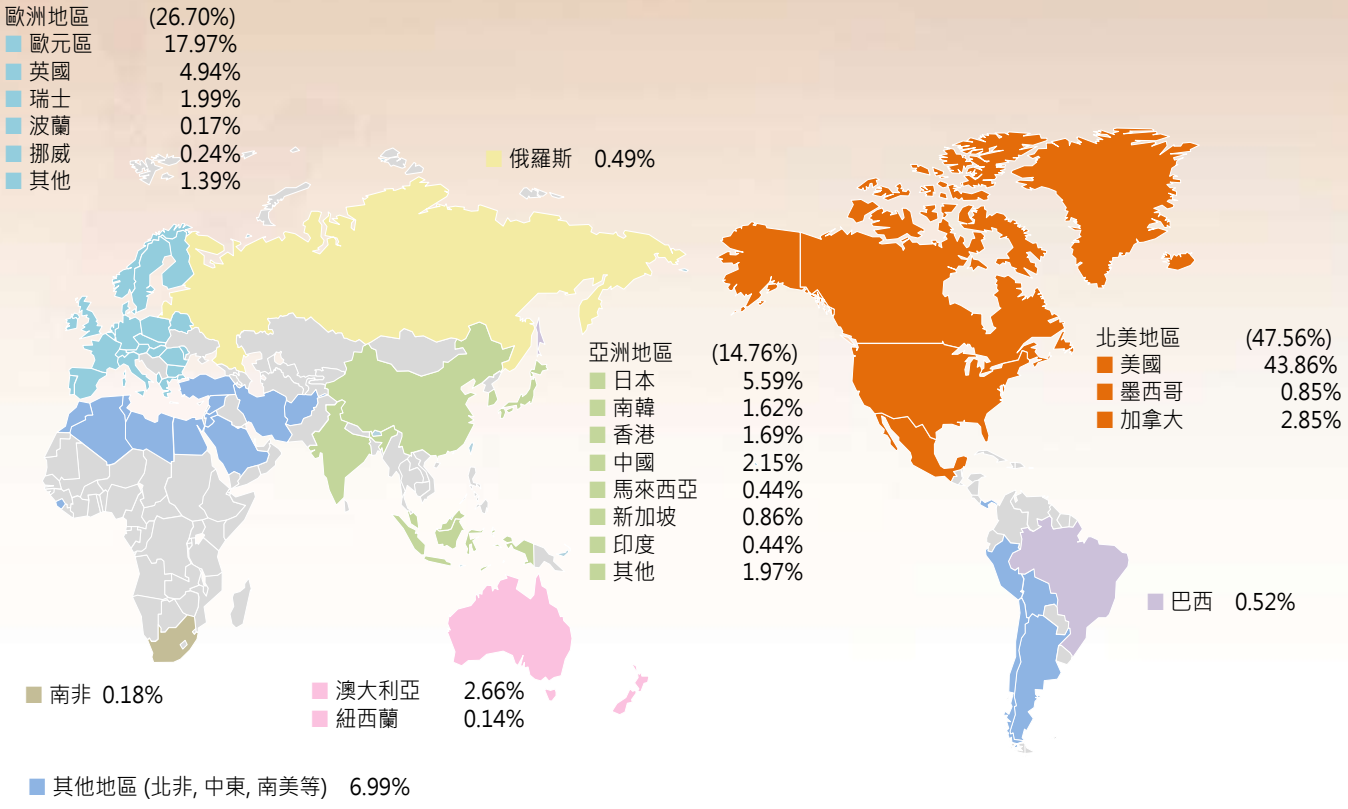
柒、永續投資

➢ GRI：102-11、102-12、102-45、201-1、201-2、412-3

一、 多元投資與基金運用成效

(一)全球多元投資布局

不同國家間景氣循環存有差異，採取之貨幣政策、財政政策及經濟議題等有所區別，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，爰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、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及絕對報酬股債型投資組合，以有效分散市場風險。

面對金融環境波動日益劇烈，本局將持續掌握金融情勢，審慎動態調整投資組合，持續多元化全球布局，以降低市場不確定性影響，進而提升基金長期穩健收益。至 2021 年 12 月底，整體勞動基金海外投資合計布局 76 國，達 1,005 億美元。

(二) 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。

1. 近 2 年度本局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疫情、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。2020 年本局經管基金規模達 4 兆 9,845 億元，收益數 3,484 億元，收益率為 7.46%。2021 年經管基金規模則成長至 5 兆 5,823 億元，收益數 4,915 億元，收益率為 9.67%。

2. 本局經管基金短、中及長期運用績效

本局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，其中就保基金及職災保護專款僅可配置固定性收益之存款及債券，投資收益亦有所差異。統計基金規模較高之新制、舊制勞退及勞保基金短、中、長期績效，近 10 年收益率約為 6%、5 年約為 7%，3 年則約為 10%，基金短、中及長期運用績效表現穩健。

近 2 年度本局經管基金規模與運用績效

基金別	2020 年			2021 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	27,225	1,782	6.94	31,458	2,837	9.66
舊制勞退基金	8,975	722	8.50	9,475	921	11.22
勞保基金	7,851	644	8.83	8,447	730	9.71
就保基金	1,370	8.9	0.66	1,442	15.1	1.07
職災保護專款	110	0.9	0.80	104	0.8	0.74
積欠墊償基金	137	6.7	5.15	149	6.9	5.18
勞動基金小計	45,668	3,164	7.35	51,075	4,511	9.65
國保基金	4,177	320	8.76	4,717	404	9.88
農退基金	-			31	0.2	1.97
經管基金合計	49,845	3,484	7.46	55,823	4,915	9.67

註：農退基金自 2021 年 1 月成立，同年度 3 月始投資運用。

各基金短、中及長期績效

基金別	10 年 2012-2021	5 年 2017-2021	3 年 2019-2021
新制勞退基金	5.95%	7.09%	9.30%
舊制勞退基金	6.34%	7.80%	11.06%
勞保基金	5.97%	7.49%	10.54%
就保基金	1.18%	1.20%	1.03%
職災保護專款	0.90%	0.87%	0.82%
積欠墊償基金	2.88%	3.55%	4.52%
國保基金	6.16%	7.56%	10.14%
農退基金	-	-	-

註：收益率為年平均報酬率。

二、 風險管理

(一) 投資風險控管

1. 風險控管規定及流程

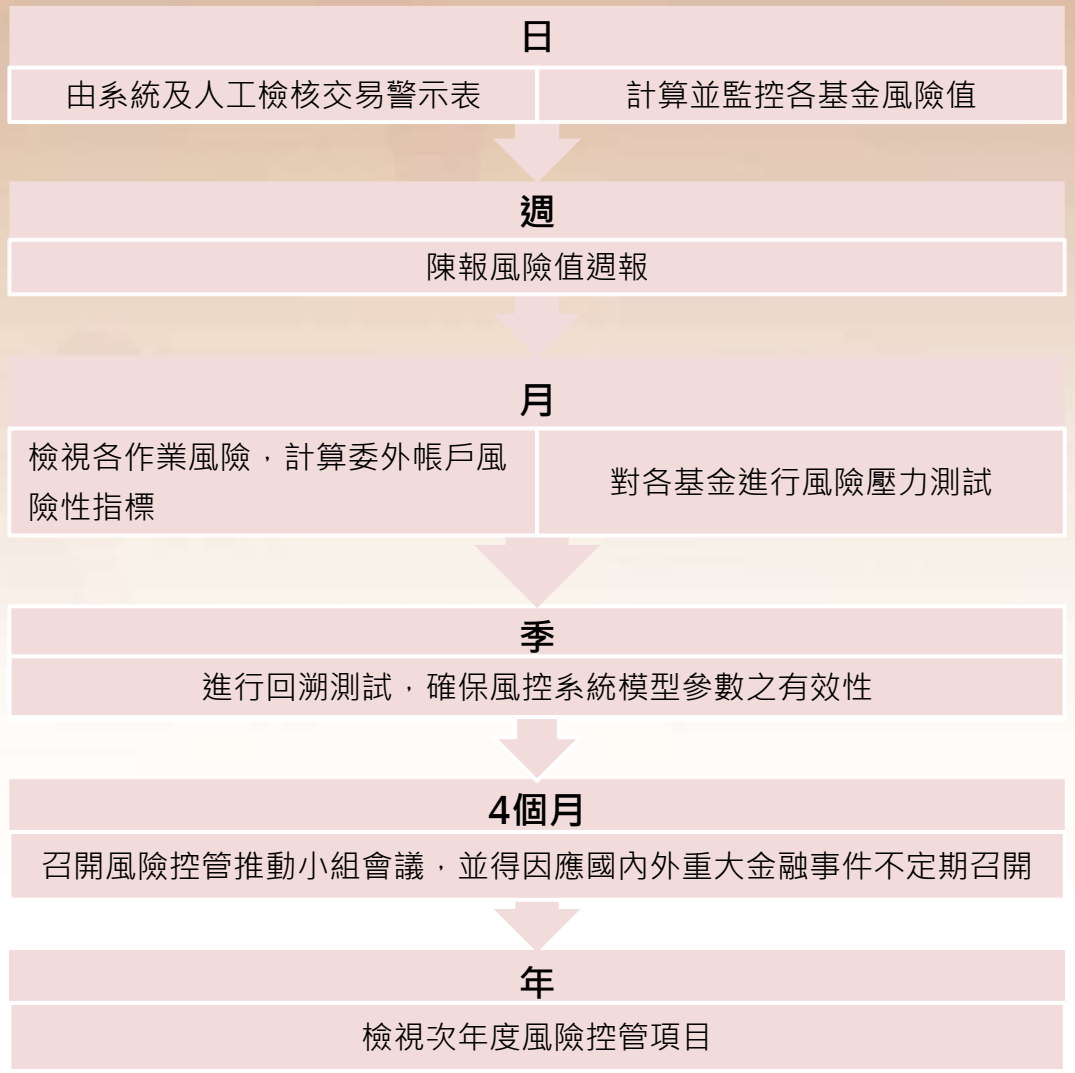
本局業訂定「勞動基金運用局經管基金風險管理要點」，建立各基金之風險辨識、衡量、監控及報告，架構完整之風險管理體系。透過有效風險管理機制之建立，協助金融商品之投資，確保各基金之穩健成長。

為促進資金有效運用及維護基金之安全性，已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、季等不同頻度加以控管。

本局業建構完善之風控機制，及創造一個注重風險管理內涵且遵循內部風險管理機制之組織文化，各經管基金均一體適用且與時俱進。

2. 風險評估機制與頻率

本局業已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。每日風險控管系統計算各基金之風險值，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；另經由系統每日產製交易警示彙總表，再經人工覆核，以適時採取因應作為。每月檢視及陳報各基金之市場、流動性、信用、法律與作業風險等，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。每季則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。



(二) 重大突發風險事件之因應策略

為有效因應突發重大風險事件，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，定期及不定期檢視各基金風險值，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。

2021 年 7 月中旬本局亦模擬突發重大疫情之風險事件，假想台灣原已受控制之 COVID-19 疫情，突遭印度變種病毒-Delta 入侵，引爆數波擴散，中央流行疫情指揮中心宣布提高全國至第四級警戒之情境進行演練，並確實依據「勞動基金運用局風險控管推動小組作業要點」所訂之作業流程及解決方案執行演練。

三、 盡職治理

(一) 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。2020 年 8 月交易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。

為督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，本局發函促請該等受託業者，共同響應盡職治理守則，往來業者均全數參與簽署，藉此引領國內投信業者發揮盡職治理守則精神，持續關注所投資公司，強化與公司之間的溝通對話，亦呼籲上市櫃公司將 ESG 內化為企業文化、強化公司治理並善盡企業社會責任。

(二) 股東行動主義

- **落實股東行動主義**

訂定遵循準則	訂有「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。
與被投資公司經營階層溝通	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，致力取得長期價值面向之共識。
行使投票權	積極參與股東會各項議案投票，行使投票權之前，均就各議案內容及影響審慎分析，除自營部位個股由內部個案研議外，委託經營部位投資之個股亦請受託投信就各議案提供分析與建議，必要時並於股東會前與被投資公司經營階層進行瞭解與溝通。2020 至 2021 年共參與 712 家次股東會，投票比例達 100%。

➢ **落實股東行動主義**

敦促被投資公司重視勞工權益	● 當被投資公司涉有重大勞工權益、環境保護與公司治理等事件，或損及基金受益人之虞時，適時向被投資公司經營階層溝通、詢問處理情形，以維護基金權益。 ● 另為使身心障礙者適才適所，就被投資公司中，未足額進用身心障礙者較多之企業，以股東身分籲請其提供就業機會，2020 至 2021 年共計發函 25 家被投資公司。 ● 2021 年去函發生重大勞工安全及衛生事件之 2 家公司，促請強化工作場域安全衛生，重視勞工權益，並函請被投資公司參照新修正之「上市上櫃公司治理實務守則」，強化其公司治理機制，共計 62 家次。

(三) 落實盡職治理

本局遵循機構投資人盡職治理守則，持續落實並精進盡職治理政策、利益衝突管理政策、持續關注被投資公司、與被投資公司對話及互動、投票政策與揭露投票情形、定期揭露履行盡職治理情形等 6 項原則，每年皆於網站公布履行盡職治理暨投票情形。又於辦理國內委託投信遴選時，要求投標業者說明其盡職治理落實情形，提供評審委員參考，引導投信業者重視 ESG。

2020	2021
發函某產業龍頭之被投資公司，建請其充實企業社會責任報告書之深度及廣度，並申報於公開資訊觀測站，以便利害關係人查閱，嗣後該公司業於 2021 年申報其社會責任報告書。	參訪某公司時，建議公司因應客戶對供應鏈使用再生能源的要求，將再生能源使用規劃及其未來目標於社會責任報告書中揭露，以利股東了解公司長期政策。
行使股東提案權，建請某被投資公司提高現金股利及強化財務策略，經該公司董事會討論後，雖未獲通過，但已列入股東會議報告，彰顯本局踐行股東行動主義之原則，未來仍將積極維護股東權益。	參訪某公司治理評鑑較不佳(評鑑結果屬 51%-65%)之公司時，建請提升公司治理，經公司回應已請會計師事務所輔導，將強化相關揭露以期改善。
就某公司法說會首度強調將以永續環保為集團未來發展核心，本局表達重視與關切，爰會後受邀於 2021 年由公司管理階層針對其低碳營運規劃與成果，進行深入介紹並交流，嗣於 2021 年該公司法說會中，已見其減碳藍圖規劃，目標 2050 年達成碳中和。	函請各受託業者提供該公司具體執行社會責任投資情形，除深入了解掌握受託業者 ESG 相關策略外，亦鼓勵受託機構及被投資公司重視 ESG 並確實推動，落實機構投資人盡職治理。

四、 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。

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。

為貫徹本局永續投資理念、落實社會責任並兼顧基金利益，以資本市場力量引導企業重視永續投資之課題。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，在兼顧基金收益性下，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，2009 年納入投資政策書中。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及各基金投資政策書中明訂。

(一) ESG 自營投資

1. 國內部分

本局進行國內投資，除將企業是否編製永續報告書納入考量外，並採用多項具備專業與公信力之獨立機構相關評鑑作為國內自營部位投資選股依據，且持續檢視所投資個股於 ESG 相關評鑑之表現，主要參考依據如下：

A. 獲行政院國家永續發展獎及環保署之企業環保獎。

B. 通過中華公司治理協會所辦理公司治理認證。

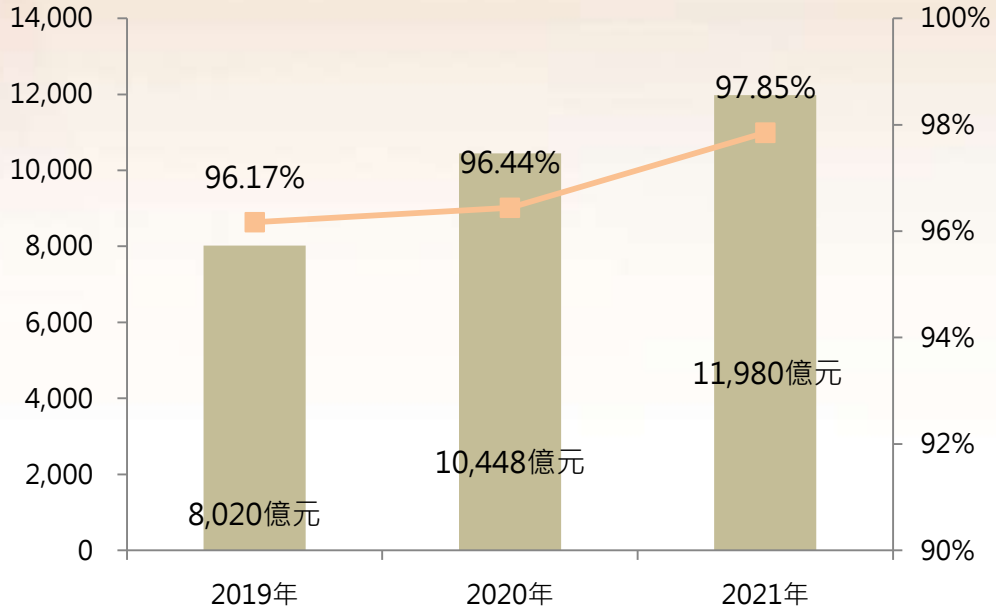
C. 證交所公司治理評鑑前 50%名單。

D. 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 2021 年底，本局經管基金投資於企業社會責任評選優良企業計 255 家，總額達 11,980 億元，占國內股票部位 98%。

另國內債券之投資，業衡酌發債機構履行社會責任情形，在兼顧基金收益性下，將企業履行社會責任納入投資考量，以敦促企業強化公司治理並善盡社會責任；此外，近年積極關注綠色金融產業發展，參與綠色債券投資，截至 2021 年底經管基金投資綠色債券 43 億元，未來將持續參與相關投資機會，以協助促進並活躍國內綠債市場，亦有利於國內債券投資之多元化。

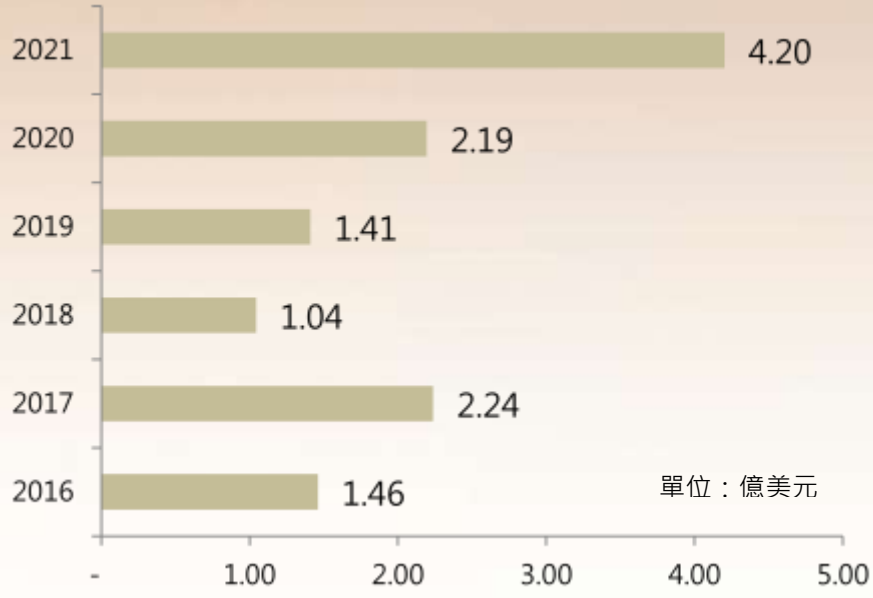
經管基金投資於評選為企業社會責任優良企業情形



2. 國外部分

國外自營自 2016 年下半年開始研究 ESG 相關主題，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，近 2 年隨著規模成長陸續加入主動式共同基金作為互補。

國外自營 ESG 投資情形表



因應市場環保意識抬頭，ESG 已蔚為投資主流，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美國具有積極環境主題、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的公司，以提供資本增值；另多元化資產結合 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。

截至 2021 年底止，本局國外自營整體 ESG 投資金額合計 4.20 億美元，整體 ESG 投資金額占自營權益證券比重 6.25%。

(二) ESG 委外投資

1. 國內部分

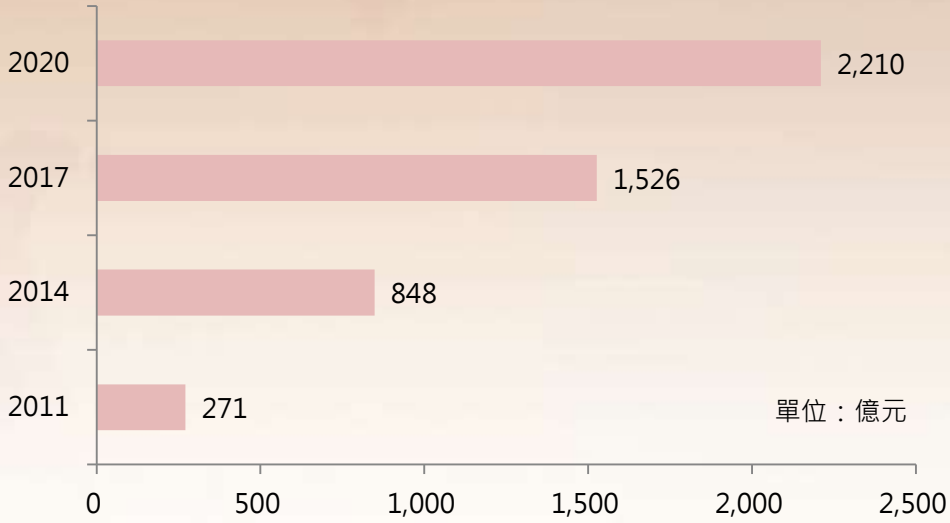
在有限的人力與資源下，本局積極運用外部資源，包括採用社會責任相關指數作為指標辦理委外代操，2011 及 2014 年即分別採用「臺灣就業 99 指數」及「臺灣高薪 100 指數」作為國內相對報酬型委外指標，鼓勵企業多加僱用本國勞工、提升員工薪資水準。

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。

為強化社會責任投資，於 2020 年 3 月辦理之絕對報酬委託案，首次以編製 CSR 報告書之上市櫃公司為主要投資範圍。另為促進上市櫃中小型公司對 ESG 之重視，2020 年 11 月辦理之相對報酬委託案，採用「臺灣企業社會責任中小型指數」為指標，本局將持續精進委託型態多樣化，以引導企業善盡社會責任與促進企業永續發展。

目前本局辦理 ESG 相關之國內委託經營計 6 批次，其中 2 批次為絕對報酬型，以編製 CSR 報告書之上市櫃公司為主要投資範圍，截至 2021 年底，規模分別為 442 億元 242 億元。餘 4 次為相對報酬型，追蹤指標分別為「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」，截至 2021 年底，其中 3 批次規模分別為 271 億元、577 億元及 678 億元，追蹤「臺灣企業社會責任中小型指數」之批次則尚未撥款。至 2021 年底止，合計辦理 ESG 相關之國內委託經營金額為 2,210 億元。

國內 ESG 投資委託經營規模



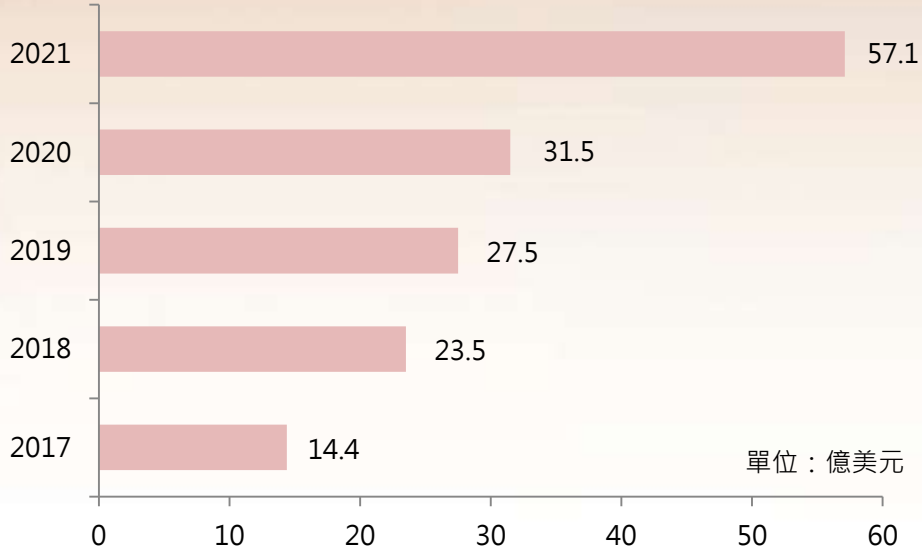
2. 國外部分

國外委託經營部分，為敦促企業重視社會責任，本局於 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。另本局亦聘請外部顧問公司每季進行考核並提供委外投資經理人之 ESG 評級，對於評級不佳者，持續請受託機構改善，並將 ESG 表現納入續約及加減碼參考。

為持續落實企業社會責任以及兼顧基金收益，本局於 2017 年辦理全球社會責任投資(ESG)混合指數股票型國外投資委任案。該委任案係以全球股票為投資範疇，以 MSCI ACWI ESG 指數為主，選定包含環境、社會及公司治理最佳之企業，並排除相關邪惡產業及在環境、顧客、人權等有重大爭議之公司。此外，為進一步提升投資組合之績效，另採用包含「高品質」、「低波動」及「增強價值」策略性因子，以建構指數，強化下檔風險保護，並期能兼顧社會責任與投資報酬。原始委任總金額共計 24 億美元，逐年辦理增額，目前總委託金額共 34.1 億美元。

國外ESG投資委託經營規模



另在固定收益資產投資上，本局於 2020 年辦理全球美元公司增值債券型國外投資委任，該委任案係以彭博巴克萊全球綜合美元公司債指數為主，採用負面排除策略，排除邪惡產業公司(如菸草、酒精、博奕與成人娛樂)發行之債券，另為進一步提升整體投資組合之績效，委任案採用主動型債

券經理人透過主題式、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。委任總金額共計 23 億美元，目前已全數完成委任。

截至 2021 年底止，本局國外委外參考指標直接採用永續指數之投資金額合計 57.1 億美元；至國外權益委託經營部位 454.93 億美元中，有高達 7 成以上為永續投資指數之成分股。

(三) 宣導社會責任投資

聯合國於 2015 年啟動「2030 永續發展目標（SDGs）」，提出 17 項全球政府與企業共同邁向永續發展的目標，顯示對永續發展的重視，2020 年新冠肺炎疫情導致社會責任與治理議題獲得更多關注，加速國際永續發展投資趨勢。而根據美世公司(Mercer)與世界經濟論壇 (WEF)合作發布之 2021 全球風險報告中，就可能性而言，氣候相關風險於過去 5 年高居全球前五大風險排名，加上 2021 年聯合國氣候變化綱要公約第 26 屆大會，近 200 個國家代表通過「格拉斯哥氣候協定」以對抗氣候變遷，突顯出在永續發展中，氣候變遷已成為最需投資者關注之議題。

為持續掌握社會責任投資最新發展趨勢，本局定期與受託業者討論有關社會責任投資議題，相關主題包含 ESG 投資運用及發展趨勢，並因應疫情的發展，討論有關疫情對 ESG 投資之影響；另針對投資人對全球氣候變遷之重視，本局亦邀請指數公司對氣候相關指數在投資應用上進行詳細解說。透過各項會議及教育訓練之討

論，投資將能掌握 ESG 及氣候變遷議題之發展，以積極研議合適之委任類型，並落實本局永續投資理念；自營投資亦將持續增加 ESG 相關部位之投資布局，並適時將歐盟 SFDR 準則納入考量，間接地透過基金參與公司治理。

為宣揚社會責任投資理念，本局多次參加相關座談會擔任與談人及主講人，包括臺灣指數公司與富時羅素(FTSE Russell)2020 年 8 月 25 日共同舉辦之「2020 台灣永續投資趨勢研討會」、臺灣證券交易所與證券櫃檯買賣中心 2020 年 9 月 21 日舉辦之「公司治理 3.0 - 永續發展藍圖高峰論壇」、國泰金控 2020 年 12 月 10 日舉辦之「2020 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇」、臺灣證券交易所公司治理中心 2021 年 9 月 1 日舉辦之「第 13 屆台北公司治理論壇」、衛生福利部國民年金監理會 2021 年 12 月 21

年度	主辦單位	名稱
2020	臺灣指數公司、富時羅素	台灣永續投資趨勢研討會
	臺灣證券交易所、證券櫃檯買賣中心	公司治理 3.0-永續發展藍圖高峰論壇
	國泰金控	國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇
2021	臺灣證券交易所公司治理中心	第 13 屆台北公司治理論壇
	永豐金證券股份有限公司	永豐投顧 ESG 評鑑介紹
	衛生福利部國民年金監理會	全球退休及政府基金 ESG 投資研討會

日舉辦之「全球退休及政府基金 ESG 投資研討會」等。由專家學者針對永續投資發展趨勢、環境變遷因應、公司治理等重要關注議題多方討論，透過共同交流與經驗分享，使與會人更加了解社會責任投資及永續發展之重要性。

另本局網頁設置「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。



捌
永續營運

捌、永續營運

➢ GRI：201-2、204-1、302-1、302-2、302-3、302-4、302-5、303-2、303-5、305-5、308-1、408-1、409-1、414-1

一、 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，2020年度採購行政院環保署指定環保產品金額計新臺幣 216 萬3,364 元，2021 年度採購行政院環保署指定環保產品金額計新臺幣 245 萬 5,803 元，二年綠色採購目標達成率為 100%。

為落實行政院「社會創新行動方案」，營造有利於社會企業之生態環境，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，輔導



廠商申請為經濟部之社會創新產品業者，給予 100%行政資源支持，2020 及 2021 年分別榮獲經濟部「Buying power-社會創新產品及服務採購獎勵」參獎及支持獎殊榮。

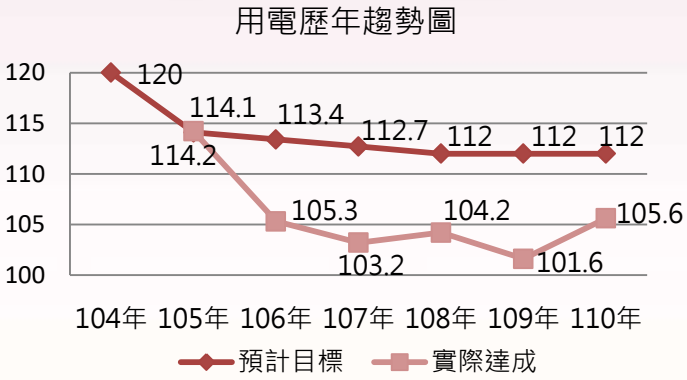
二、 節能減碳

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 2020 年及 2021 年度節約能源具體措施如下：

(一) 節水、電、油措施

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。

利用中華電信 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盞，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℃，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，以保持中央空調



主機效率。2020 與 2021 年用電節約 15,231 度。

公務車則定期維修保養檢驗，維持車輛效能，提升油耗表現，於靜止候車時不怠速，以減少碳排量。

(二) 公文、會議無紙化

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，不再列印紙本。

三、 天然災害應變機制

(一) 消防演練

在台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。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，本局均依消防法執行防災演練。





本局每年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。每年上半年及下半年各辦理 1 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。

(二) 疫情應變

鑑於 COVID-19 疫情警戒標準提升至第三、第四級時，中央疫情指揮中心之因應事項指引為減少人員非必要外出，降低人際間之接觸與交流，然礙於本局辦公空間有限，難實施人員之異地辦公。為降低各組室人員間之接觸，本局規劃「大多數人居家、少數人到局」之防疫方案以為因應，並制定「勞動部勞動基金運用局因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情應變措施居家辦公工作規範」俾利遵循。

在同仁差勤管理方面，居家辦公仍需線上簽到、簽退，加班維持線上申請，居家辦公同仁應填寫居家辦公日誌，如有加班情形，由各單位主管依權責核定。居家辦公期間內同仁確實登載「工作日誌」，並定期陳報單位主管。



玖

友善職場

玖、友善職場

- GRI : 102-35、102-36、102-37、102-38、102-39、201-3、401-2、401-3、403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10、404-1、404-2、404-3、412-1、412-2

一、 考核獎懲與性別平權

(一) 考核獎懲陞遷制度

1. 薪酬政策

本局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。又行政院考量本局業務之專業性、挑戰性，並有利延攬所需人才創造投資績效，同意本局業務人員自 2021 年 1 月 1 日起改依「公務人員專業加給表(十七)」支給專業加給。另調薪部分，2022 年度軍公教員工待遇業經行政院核定調增 4%。

2. 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所屬員工 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，按平時考核紀錄表各考核項目之考核等級評定所屬員工之考核成績，並將該考核紀錄表密陳局長核閱，以作為辦理年終考績及陞遷調任之參據。

3. 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。

4. 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，以激勵同仁士氣。

5. 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，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。

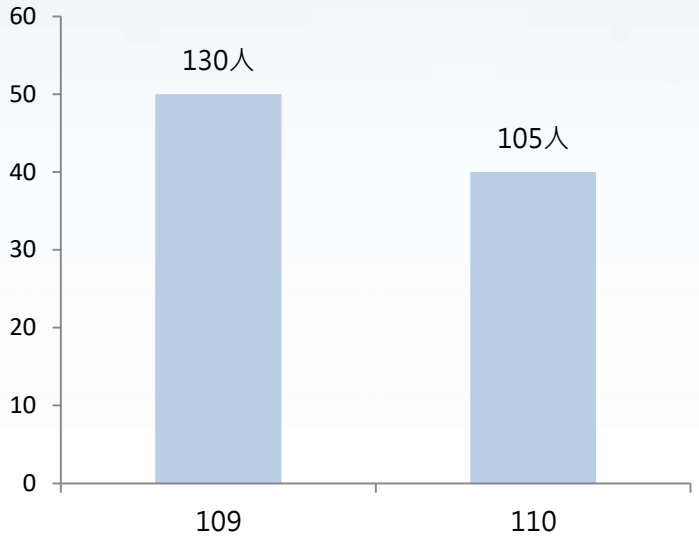
為因應世代交替並強化人力資源的廣度與深度，2021 年應業務需要，辦理計 3 件內陞案、4 件外補案，期激勵同仁並創造更大價值。

6. 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。

(二) 保障人權與消弭歧視

「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」，本局積極辦理人權教育訓練課程，促進同仁瞭解兩公約條文、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，並引用兩公約作為擬定、規劃、執行與評估政策、法律及措施之參考架構 。為促進人權保障，本局辦理「兩公約人權教育訓練及案例探討」、「二二八國家紀念館人權參訪活動」等訓練課程，積極推動各項人權之實現。本局員工 2020 年及 2021 年接受人權政策相關訓練分別為 130 人及 105 人，占全局總員工 87%及 69%，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，推動性別平權，營造性別平權之工作環境，積極拔擢女性擔任中高階主管及參與重要決策，2020 年及 2021 年簡任人員女性比例達 50%以上。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，並辦理「CEDAW 教育訓練工作坊」，深入探討基金業務與 CEDAW 關聯性再省思，分組討論融入業務規劃，以期能消除性別歧視，達成實質性別平等之目標。

二、 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。

(一) 照顧員工健康

1. 公務人員保險

為安定局內同仁生活，均投保公務人員保險，依公教人員保險法，提供包括失能、養老、死亡、眷屬喪葬、生育及育嬰留職停薪六項保險範圍。

2. 健康防疫新生活講座

為提升同仁健康，促進防疫新生活，分別辦理營養、用藥安全、視力保健及體能運動課程。

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，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。

4. 安全及衛生防護措施

依據公務人員保障法及公務人員安全及衛生防護辦法，基於同仁身分與職務活動所可能引起之生命、身體及健康危害，應採取必要之預防及保護措施。

(二) 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。2020 年與 2021 年育嬰留職停薪人數為 5 位女性員工，復職率 100%。

(三) 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

提供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學費補助，2020 年及 2021 年分別提供 24 人及 32 人申請子女教育補助。

3. 家庭照顧假

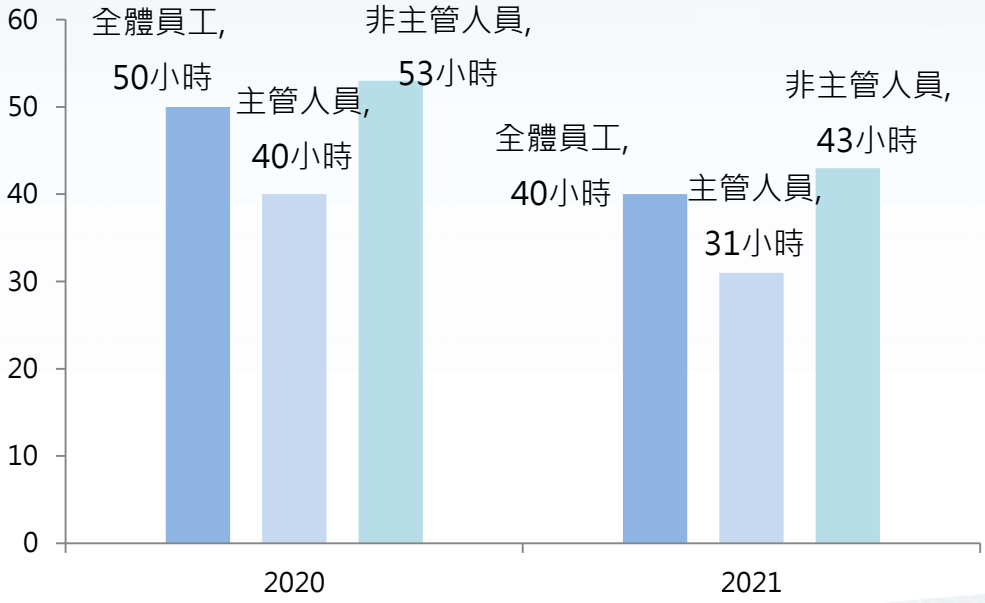
依據公務人員請假規則，提供同仁於於家庭成員預防接種、發生嚴重之疾病或其他重大事故須親自照顧時，得請家庭照顧假，每年准給七日，其請假日數併入事假計算。超過規定日數之事假，則按日扣除俸（薪）給。

三、 培訓人才與厚植人力

為提升所屬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，協助員工得以拓展格局和寬廣視野，訓練課程內容詳如下表。

新進人員訓練	行政管理知能訓練	專業訓練	其他
幫助新進員工快速瞭解本局組織架構、工作簡介、公文寫作等課程	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	針對各階層人員，辦理各種專業知識及觀念等實務之訓練課程	因應個別業務需要自行規劃辦理相關訓練課程

訓練時數部分，2020 年全體員工平均受訓時數約 50 小時，2021 年 40 小時，依主管別，主管人員平均受訓時數 2020 年約 40 小時，2021 年 31 小時，非主管人員平均受訓時數 2020 年約 53 小時，2021 年 43 小時。





壹拾

社會共融

壹拾、社會共融

- GRI：203-2、306-2、306-4、413-1

一、 促進就業機會

- **函請被投資公司增加聘用身心障礙者：**截至 2021 年底，自本局發函予該等公司 10 年以來，共計增加進用 877 位身心障礙者。
- **採用臺灣就業 99 指數為委外之指標：**截至 2021 年底，以該指數為指標之國內委託經營規模達 271 億元，且觀察自採用 10 年以來，指數成分股之僱用人數增加近 13 萬人。
- **擴增在地交易技術交流：**近 2 年國外自營經管基金之債券交易共計 24.14 億美元，皆透過國內或國外在台分支機構進行買賣交易，至國外自營經管基金 ETF 交易量為 64.38 億美元，已全數透過國內券商進行下單。
- **要求申請業者在境內設立據點：**辦理國外委任投資時，均要求申請業者在中華民國境內設立據點，並將其納為評選考量重點之一。以 2020 年辦理全球基礎建設有價證券型委任為例，21 家國外參與投標業者分別由國內 13 家資產管理業者作為其據點；而全球多元資產型委任，其中 50 家國外參與投標業者亦分別由國內 30 家資產管理業者作為其據點。

二、 社會關懷與實踐

2020 年 11 月辦理「關懷折翼天使，玩偶玩具書籍募集活動」，募集員工家中全新或九成新之玩偶(無髒汙、破損)、書籍，提供予身心障礙者，本活動所募集之 60 隻玩偶及 80 本書籍，業全數捐贈財團法人天主教仁愛社會福利基金會。

2020 關懷折翼天使，玩偶玩具書籍募集



2021 年 11 月辦理聖誕禮物認捐活動，號召同仁認捐單價 350 元至 500 元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。

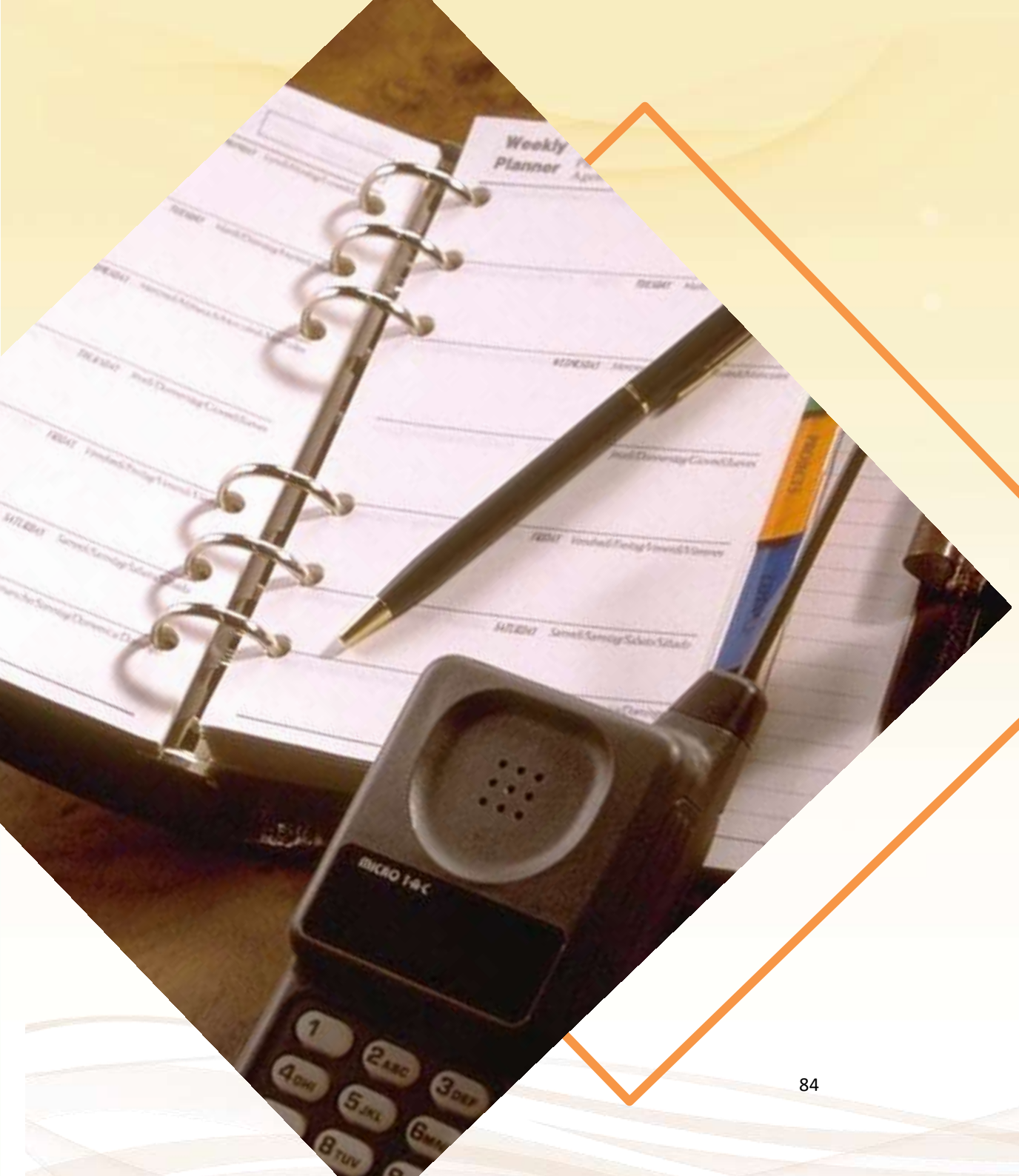
2021 聖誕禮物認捐活動



三、 環境教育

為推動資源永續利用，促進物質回收再利用，本局結合法鼓山所提倡之心靈、禮儀、生活及自然環保理念，將可回收利用物質，交由法鼓山志工集中回收再利用，並配合仰德大樓管理委員會實施垃圾分類、資源回收，戮力於垃圾減量，以達資源永續利用目標。

另透過數位學習方式喚醒員工環境保護意識外，對於自然災害與永續發展議題探討，結合本局投資業務舉辦零碳排、簡介 MSCI 巴黎協定氣候指數與低碳目標指數、氣候變化與投資等財經課程，使同仁反思現代生活方便之餘所帶來的空氣、環境汙染以及氣候變遷等議題，並期許同仁於了解後身體力行環境保育低碳排生活，為保護環境盡一份心力。



附錄

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-P12
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-P12
102-6	提供服務的市場	P9-P12
102-7	組織規模	P28-P30、P52
102-8	員工與其他工作者的資訊	P28-P30
102-9	組織的供應鏈	P17、P36-37
102-10	組織與其供應鏈的任何重大變化	P17、P36-37
102-11	預警方針或原則	P53-P55
102-12	外部倡議	P55-P56
102-13	公協會	不適用
2.策略		
102-14	決策者聲明	P5-P6
102-15	關鍵衝擊、風險及機會	P16-P21

揭露項目	內容	頁次
3.倫理與誠信		
102-16	價值、原則、標準及行為規範	P40、P76-P77
102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	P41-P42
4.治理		
102-18	組織的治理結構	P11-P12、P23-P28
102-19	授予權責	P11-P12、P23-P28
102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	P28
102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	P23-P28
102-22	最高治理單位與其委員會的組成	P11-P12、P23-P24
102-23	最高治理單位的主席	P11-P12、P23-P24
102-24	最高治理單位的提名與遴選	P11-P12、P23-P24
102-25	利益衝突	P11-P12、P23-P24
102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	P11-P12、P23-P24
102-27	最高治理單位的群體智識	P11-P12、P23-P24
102-28	最高治理單位的績效評估	P11-P12、P23-P24
102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	P19
102-30	風險管理流程的有效性	P11-P12、P28、P53-P55
102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	P17-P18
102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	P10- P14
102-33	溝通關鍵重大議題	P16-P21

揭露項目	內容	頁次
102-34	關鍵議題的性質與總數	P16-P21
102-35	薪酬政策	P74
102-36	薪酬決定的流程	P74
102-37	利害關係人的參與	P18、P74
102-38	年度總薪酬比率	P74
102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	P74
5.利害關係人議合		
102-40	利害關係人群體	P16
102-41	團體協約	不適用
102-42	鑑別與選擇利害關係人	P16
102-43	與利害關係人議合的方式	P16-P21
102-44	關鍵議題與關注事項	P16-P21
6.報導實務		
102-45	合併財務報表所包含的實體	P49-P52
102-46	界定報告內容和考量面邊界的流程	P16-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	P19-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

揭露項目	內容	頁次
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	P3
102-55	組織選擇的「依循」選項	P3
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	P20-P21
103-2	管理方針及其要素	P20-P21
103-3	管理方針的評估	P20-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	P49-P52
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	P53-P55、P69-P72
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	P77-P79
	201-4	取自政府之財務輔助	P10-P12
市場形象	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	P29-P30
	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	P29-P30
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

重大面考量	指標	內容	頁次
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	P82-P83
採購實務	204-1	利益衝突	P69-P70
反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	P36-P40
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	P36-P40
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	P36-P40
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
稅務	207-1	稅務方針	P45-P47
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	P45-P47
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	P45-P47
	207-4	國別報告	P45-P47
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	P69-P71
	302-2	組織外部的能源消耗量	P69-P71
	302-3	能源密集度	P69-P71
	302-4	減少能源消耗	P69-P71
	302-5	降低產品和服務的能源需求	P69-P71
水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	不適用

重大面考量	指標	內容	頁次
	303-2	與排水相關衝擊的管理	P70-P71
	303-3	取水量	不適用
	303-4	排水量	不適用
	303-5	耗水量	P70-P71
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
	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	P70-P71

重大面考量	指標	內容	頁次
	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水量	不適用
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	P83
	306-3	嚴重洩漏	不適用
	306-4	廢棄物運輸	P83
	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	無違反環保法規遭裁罰情事
供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	P69-P70
	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	P29-P30
	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	P77-P79
	401-3	育嬰假	P79
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	無發生工傷事件
職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	P78
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	P78
	403-3	職業健康服務	P78
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	P78

重大面考量	指標	內容	頁次
	403-5	有關職業安全衛生之工作順練	P78
	403-6	工作者健康促進	P77-P78
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	P77-P78
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	P78
	403-9	職業傷害	P78
	403-10	職業病	P78
訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	P76-P77、P79-P80
	404-2	提升員工職能及過度協助方案	P77-P78
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	P74-P76
員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	P29-P30
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	依行政院人事總處規定辦理
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	P69-P70
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	P69-P70
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	未發生涉及侵害原住民權利事件
人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	P76-P77
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	P76-P77

重大面考量	指標	內容	頁次
	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	P13-P14、P59-P67
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	P82-P83
	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	P69-P70
	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	不適用
	416-2	違反有關產品與副物得健康和安全法規之事件	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
	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	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴情事
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	無違反社會與經濟領域之法律和規定情事

勞動基金運用局

100232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

