

勞動基金運用局 2016 年社會責任報告書

2014-2015

目錄



關於報告書

報告書概況 報告書範疇 報告書撰寫原則

3



報告人的話

4



組織治理

組織概況 內部控制機制 誠信與倫理 榮耀與肯定

6



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

20



多元布局與社會責任投資

多元投資 社會責任投資 促進國內金融市場發展

28



環境保護與變遷

供應商管理 節能減碳 天然災害應變機制

35



員工權益與人力發展

員工保障與權益 健康照顧與員工協助
培訓人才與厚植人力

40



社會關懷

社會關懷與實踐 環境教育與保護 二手物捐贈

45



附錄

48





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,讓更多的人瞭解本局履行社會責任投資,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

本報告書係揭露勞動基金運用局 2014 年及 2015 年(2014 年 2 月 17 日~2015 年 12 月 31 日)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。本局於 2014 年 2 月 17 日揭牌成立,統籌勞動部所轄各基金之投資運用業務,書中揭露的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及預、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。本報告書為本局首次發行之社會責任報告書。報告書完整內容揭露於本局網站,供社會大眾下載瀏覽。

社會責任政策



報告人的話

本次為本局首次發布社會責任報告書，意義深遠且重大。從2014年2月17日本局成立迄今已二年，這期間經歷希臘債務危機、烏俄衝突、美國升息預期、全球經濟放緩、原物料商品價格重挫，股債市場波動頻仍，本局在這期間，除憑藉著多元資產配置為基金創造長期穩定之收益外，亦積極履行對勞工、環境、社會、利害關係人等面向之社會責任與承諾。

本局一直秉持「安全、透明、效率、穩健」原則，多元投資運用各基金，積極進行整合運用，深化投資策略。本局前身「勞工退休基金監理會」於2007年7月成立時，即於法規明定在兼顧基金收益性下，將透過對資本市場之影響力，落實企業社會責任。本局成立後，更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。近幾年來，我們積極採用企業社會責任型指數，並將加薪與舊制勞退準備金提撥情形納入投資考量；落實股東行動主義，促請企業足額進用身心障礙者。期引導企業善待員工，利潤與員工共享，以增進勞工之長期價值。

在為基金創造長期績效之同時，在深化專業能力及提升組織效能、創新等作為亦屢獲肯定。2015年10月30日獲國際知名亞洲投資人雜誌(AsianInvestor)推薦提名，以基金有效整合、多元投資運用、提昇另類投資以及在指數化投資方

面表現傑出，被譽為市場先驅，獲選為2015年亞太地區最佳公共退休基金管理機構。另積極妥適控管風險，落實風險導向內部控制制度，亦獲行政院評比為整體表現優良，列為甲等獎。

展望未來，本局將致力於創造績效，增進勞工福祉，重視員工權益與發展，踐行環境保護，以追求永續發展為目標，與所有同仁共同推展理想社會環境及實踐友善職場，讓世界更美好。

組織治理

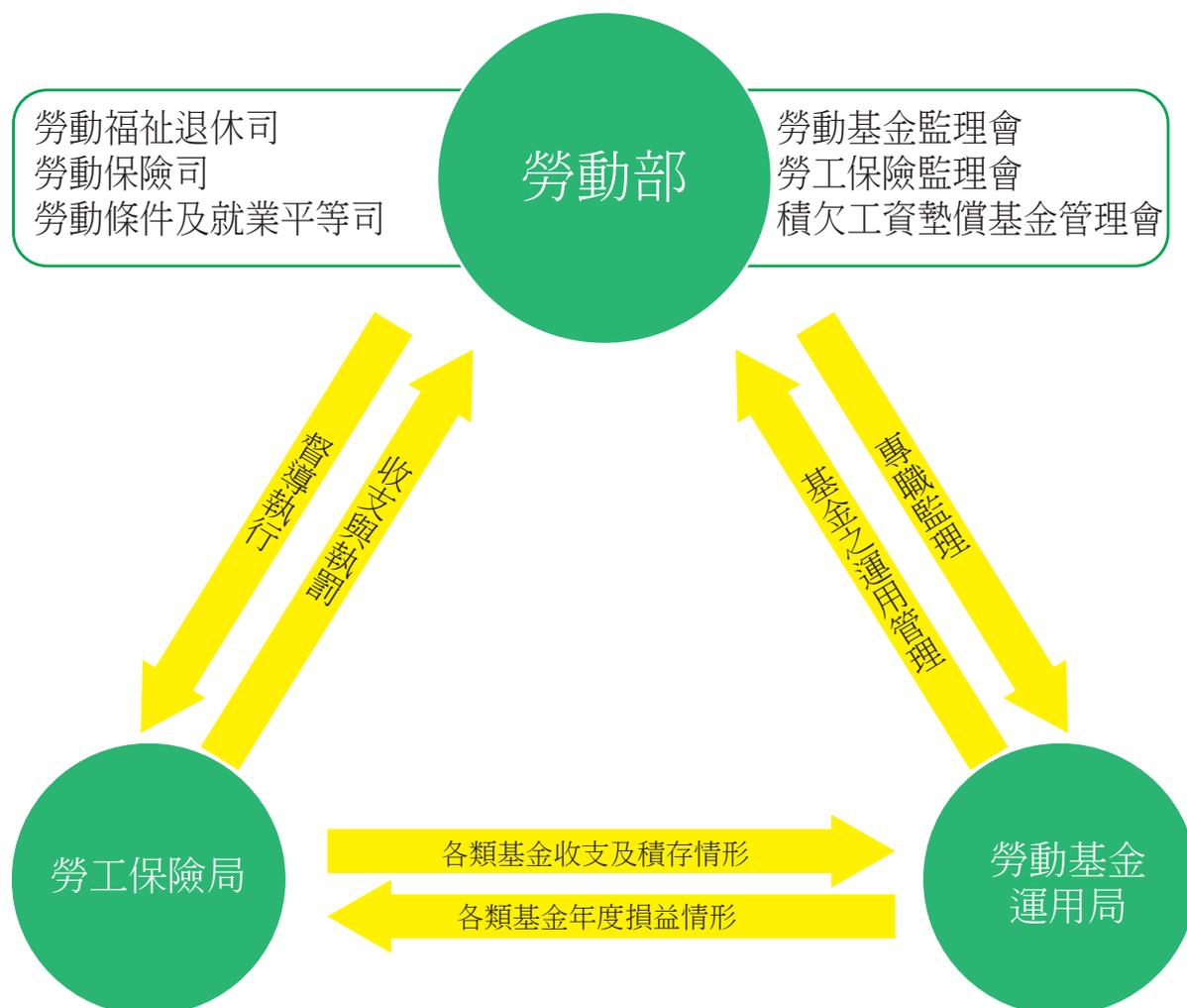
LET'S
**SAVE THE
WORLD**
TOGETHER

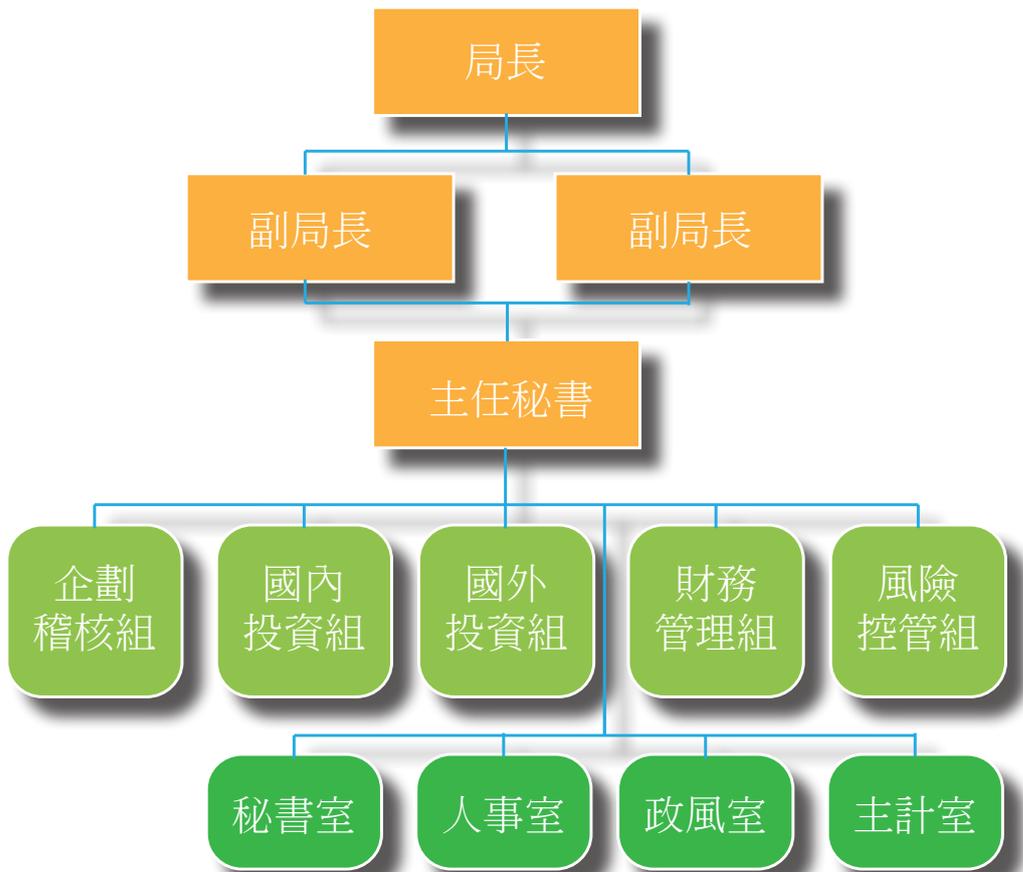


組織概況

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。鑑於近年來國際金融市場瞬息萬變，投資商品日新月異，為使勞動基金運作更專業化、權責更明確，配合政府組織改造，原勞工退休基金監理會改制為運用局，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。





勞工退休基金監理會職掌勞退基金投資運用業務，採行監管合一制度，後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，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，其下有 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

本局配合行政院組織改造，於 2014 年 2 月 17 日由原勞工退休基金監理會改制而成，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，截至 2015 年底止，正式職員工計 140 人，非典型人力(聘用、承攬)計 9 人。其中女性計 96 人，男性計 44 人；非典型人力 9 人中，女性計 6 人，男性計 3 人。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。

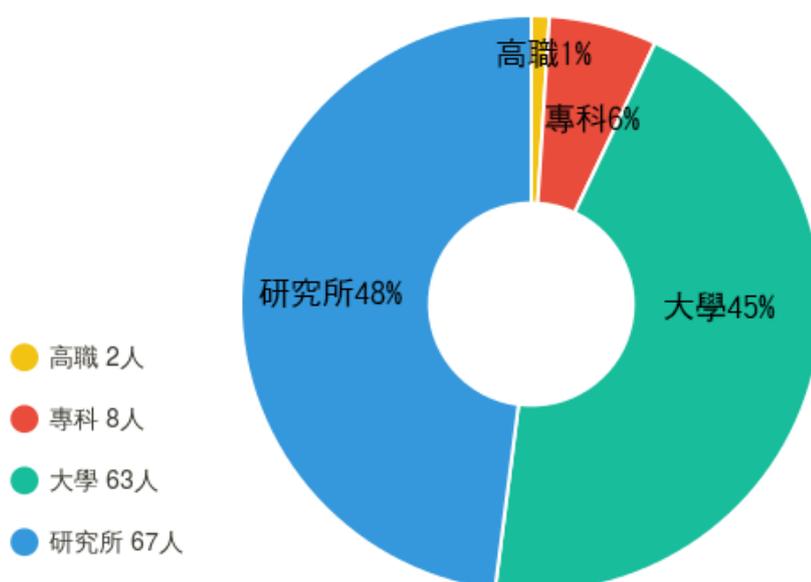
2015 年人員統計表

類別	性別		年齡 (歲)		
	男	女	<30	30~50	>50
現有員工	44	96	5	121	14
新進員工	2	6	1	7	0
離職員工	1	4	0	5	0

在人員組成方面，現有職(工)員 140 人中，女性 30 歲以下者 5 人、30 至 50 歲者 85 人、50 歲以上者 6 人；男性 30-50 歲者 36 人，50 歲以上者 8 人。2015 年期間，計 5 人調離(女 4 人、男 1 人，均為 30-50 歲)，計 8 人新進(女 6 人，男 2 人，30 歲以下者女性 1 人，30-50 歲者女性 5 人，男性 2 人)。

科長以上主管人員共計 31 人，其住所地均為北部地區。

學歷分布



業務職掌

運用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，運用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，並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。



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。



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。

內部控制機制

為保障基金運作與業務辦理安全考量，建立各項業務推展之作業規範與投資標的之管理機制。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。

風險控管與稽核制度

為強化經管基金保管及運用業務之風險控管，本局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，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。

另為因應經管基金之委託經營受

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情事，訂有「勞動基金運用局風險管理項目緊急溝通回應作業措施」，以掌握事件處理時效，使事件造



成的損失及傷害降到最低。

本局設立專責稽核單位，負責監督內部控制制度之落實，並訂定年度稽核計畫獨立執行稽核作業，有效控管法律遵循與高風險項目。內控內稽之具體措施如下：

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，由上而下辦理內部控制自行評估及稽核作業，以利有效辨識風險目標，確保達成施政計畫；

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。

(2) 每年進行業務持續運作演練

每年進行 2 次災害復原演練作業，以確保核心業務持續正常運作。

(3) 進行安全性檢測

每年進行對外服務系統弱點掃描及滲透測試等安全性檢測作業，即時發現系統弱點，即時改善，確保系統之安全性。

(4) 提升同仁資訊安全素養

每年進行 2 次社交工程演練及相關資安教育訓練，以提高同仁資安素養及警覺，防範資訊安全事件。



2. 資訊安全維護

為保護機敏資料，提供安全之資訊作業平台，本局已啟用以下資訊安全機制：

(1) 建置資安軟硬體系統

設有防火牆、入侵防禦系統、垃圾郵件過濾系統及防毒軟體等資安軟硬體設備，以阻擋網路駭客攻擊，確保資訊安全。

(5) 持續精進

本局已導入資訊安全管理制度 (ISMS)，並取得 ISO 27001:2005 證書。為因應「政府機關（構）資通安全責任等級分級作業規定」異動及資訊安全管理制度國際標準更新（更新為 ISO 27001:2013），計劃於 2016 年起依最新規定及標準，重新訂定資訊安全管理制度 (ISMS)，取得 ISO 27001:2013 證書。

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，本局推動直接參與投資員工簽署自律公約，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。

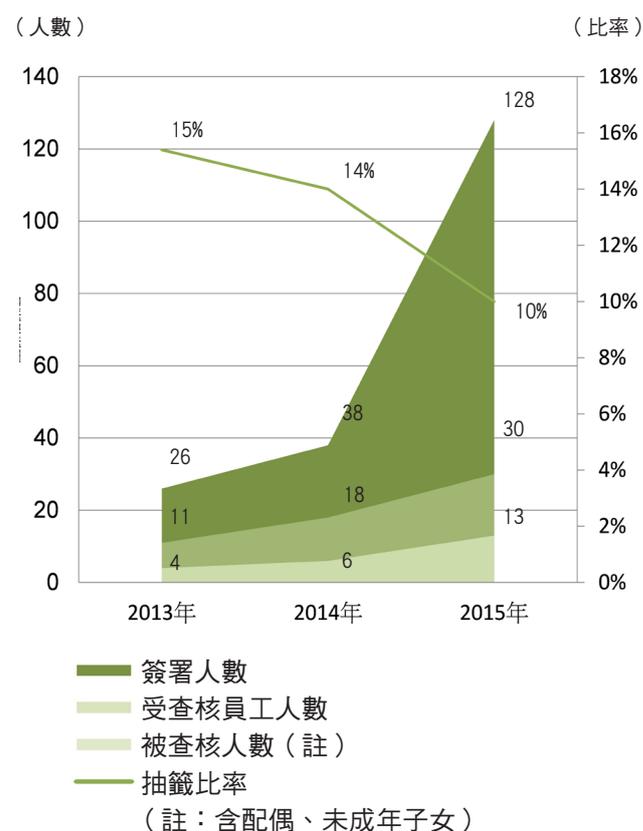
利益迴避

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」規定，要求全體員工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。

原由本局投資策略小組成員及國內投資組員工簽署直接參與投資人自律公約，自 2014 年度起，擴大為

業務組全體員工均須完成直接參與投資人自律公約簽署。對於直接參與基金投資相關人員，其本人連同配偶及未成年子女均不得買賣股票，並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。

本局簽署直接投資自律公約人數統計表



此外，本局 2014 年辦理公職人員財產申報者人數計 17 人，2015 年計 20 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，並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，以強化同仁依法行政、提升同仁廉政倫理相關知能。

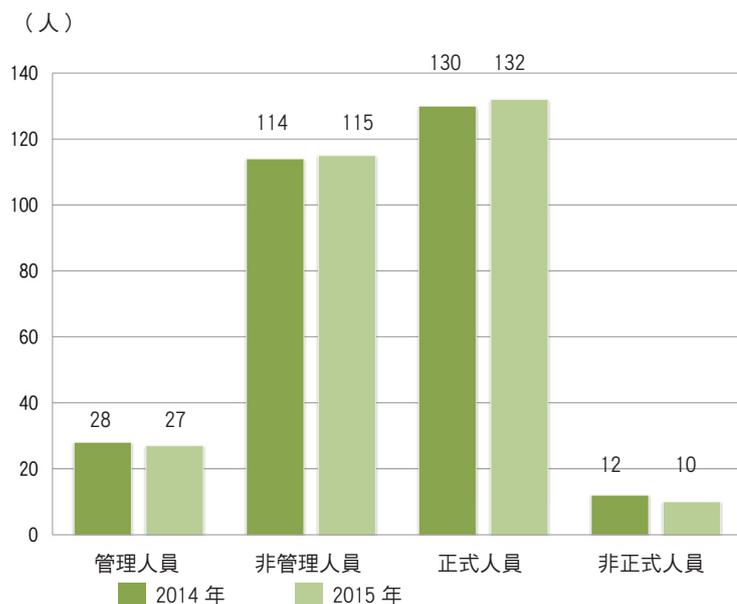
此外，2015 年更進一步邀集與本局有業務往來之投信業者辦理「企業誠信及倫理與社會責任」廉政座談會，藉此強化及落實企業誠信經營之理念，期勉業者瞭解反貪府之重要性，並能善盡企業社會責任，促進公私部門建立反貪府之夥伴關係，以達成「乾淨政府，誠信社會」之目標。

民眾意見反映

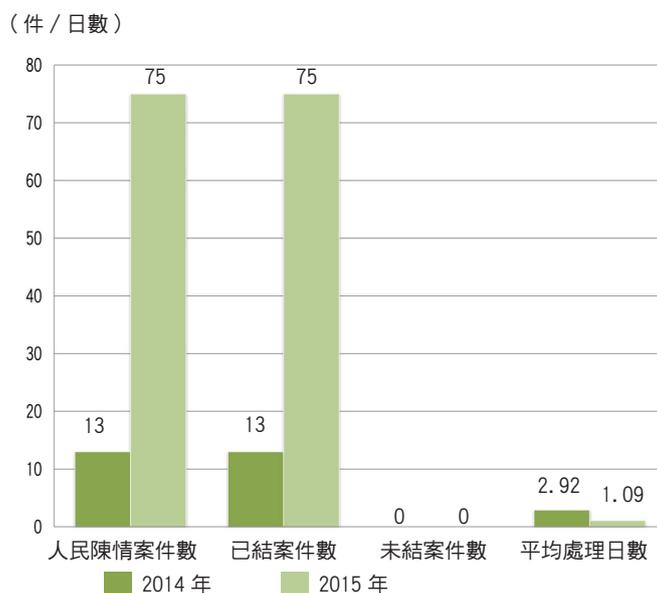
本局各項業務均訂有相關規範供員工遵循，並要求執行業務時恪遵最高之職業道德標準，篤守誠信及保護信譽。除本局內部依反貪腐相關規定管理外，亦提供外部監理方式，以電話檢舉專線、電子信箱、傳真等管道，供民眾檢舉貪瀆不法，以維護本局之廉潔風氣。

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。

廉政宣導及訓練情形統計表



人民陳情案件處理情形



榮耀與肯定



亞太地區最佳公共退休基金管理機構

亞洲投資人 (AsianInvestor) 雜誌評比為 2015 年亞太地區最佳公共退休基金管理機構。運用局以「基金有效整合、多元投資運用、提昇另類投資」及「指數化投資」方面表現傑出，被譽為市場先驅，獲選為 2015 年亞太地區最佳公共退休基金管理機構。



內部控制考評評比甲等獎

積極建構風險導向內部控制制度，就風險評估結果採滾動方式檢討，辦理內部控制自行評估及內部稽核，經行政院 2014 年內部控制考評評比為整體表現優良，列為甲等獎。





勞動部業務創新改進提案獎



定期存款以實體與無實體方式雙軌並行辦理

推動「定期存款以實體與無實體方式雙軌並行辦理」，減少定存單之數量，簡化定存單之交割、保管及對帳業務與有權人員用印之數量，達到簡約、節省及環保之目的。



建立以風險為導向之查核機制

建立「以風險為導向之查核機制」，針對國內受託機構投資流程、風險控管機制及稽核品質，根據實際查核結果、辨識風險屬性及其評估影響程度，建立差異化之分級管理制度並有效運用稽核資源。



以全球高股利股票為投資標的取得穩定報酬

推動「以全球高股利股票為投資標的取得穩定報酬」，使投資組合具備較佳的風險調整後報酬，於市場大幅波動或下跌時具有下檔保護效果。



國內監控新增系統自動發送預警電郵通知機制

國內監控新增「系統自動發送預警電郵通知機制」，運用電腦系統定期自動發信，警示受託業者應注意其投資操作，以提升控管效率。



國內委託經營首度新增策略性指數

採行「國內委託經營首度新增策略性指數」，以 RAFI 台灣基本面低波動 50 指數為追蹤指標，以個股財務基本面及波動度篩選成分股與計算權重，具有反應個股長期投資價值兼具低波動度之特性，有助於獲取基金長期穩健收益。



國內投資委託經營改以團隊操作制取代單一經理人制

推動「國內投資委託經營改以團隊操作制取代單一經理人制」，有效整合投研資源與能量，有利基金投資績效之提升，避免個別經理人所衍生之道德風險以杜絕弊端。勞退基金率先推出國內委外代操改為團隊制操作，深獲行政院「提升政府基金運作效能推動小組」肯定。

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5個族群：包括基金受益人、主管機關、員工、受託機構、供應商，並經由多次開會分析，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

利害關係人關注程度	高度關注	人權平等 績效管理 資訊揭露	經營績效與獲利 法令遵循 誠信經營 合規營運	
	中度關注	溝通管道 薪酬與福利 訓練與發展 安全與衛生	評選委任 風險管理 採購	
	低度關注	節能減碳 環保宣導		
		低度衝擊	中度衝擊	高度衝擊
		衝擊影響程度		

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，並經由研商會議，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"> · 本局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，以利社會大眾充分瞭解基金各項資訊。 · 每月召開 2 次投資策略小組會議，審議經管基金年度資產配置、投資規劃、績效檢討、提前收回等重大事件，善盡管理責任。 · 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"> · 落實廉政倫理規範，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，歷年來受訪者對本局同仁之廉潔操守均表肯定。 · 加強宣導公務員利益衝突迴避法、公職人員廉政倫理規範、行政院及所屬機關機構請託關說登錄查察作業要點，使同仁明瞭相關廉政規範並有所遵循。
	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，以達成中長期穩健收益之目標。 · 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，以利風險管理。
	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，確保基金運作及法規遵循。 · 本局各項法規及作業規範，均符合相關母法規定，並適時檢討修正及傳達相關單位，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"> · 本局網站設置包括組織簡介、重大政策、新聞公布欄、基金專區、政府公開資訊、統計資訊、社會責任投資、投資政策書專區、廉政園地、線上服務、性別主流化專區及就業資訊等 12 大項之公布事項。 · 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，提升本局網站功能性，使網站資訊更加豐富，方便民眾即時查閱或運用。

利害關係人	關注議題	具體作為
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。
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，保障員工退休生活。 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畫，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，藉以鼓勵同仁終身學習，持續精進。
	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，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「與首長有約」、「新進人員座談會」及「走動式服務」，暢通溝通管道。
	安全與衛生	<ul style="list-style-type: none"> 提升員工健康福祉，推行定時身體舒展操及辦理免費健檢活動。
受託機構	評選委任	<ul style="list-style-type: none"> 本局辦理國內外委外經營受託機構遴選，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。 國內外委外投資為督促投信重視社會責任，要求投標業者將相關「公司治理」理念及「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。

利害關係人	關注議題	具體作為
供應商	採購	<ul style="list-style-type: none"> • 本局依「政府採購法」規定辦理採購，以確保採購作業之公正、公平、公開。 • 為使資源永續利用，本局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"> • 為提昇環境品質，營造優質永續環保衛生環境，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；另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

為廣泛瞭解全球金融市場發展動態，掌握全球退休基金管理趨勢，本局於國外投資管理機構領袖來訪時，積極就市場發展、投資趨勢進行會談及意見交換，以作為基金投資運用之參考。

自 2009 年至 2014 年每年派員出席亞洲退休基金圓桌會議 (Asian Pension Fund Roundtable)，2013 年參加亞洲中東政府基金圓桌會議，及 2015 年參加多國退休基金論壇，與亞洲、北美洲、澳洲及中東等地區之退休基金、主權基金及相關機構人員進行交流，就全球經濟前景、金融市場脈動及投資策略等進行研討，並分享各國退休基金管理經驗及發展趨勢，期藉此強化基金管理及績效之提升，並至美國波士頓聯邦準備銀行

(Federal Reserve Bank of Boston)、麻薩諸塞州退休金儲備投資管理會 (Massachusetts Pension Reserves Investment Management ; PRIM)、波士頓市退休金管理會 (The State-Boston Retirement System ; SBRS) 等進行參訪，擴展國際交流。此外，積極參與本局業務相關之組織或機構，受邀參與有關退休基金之演講，並於「中華民國退休基金協會」擔任常務理事，該協會透過產官學界集思廣益，喚醒民眾對自身及週遭老年經濟安全之重視，共同建構完善退休基金體系。

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. 網站設置包括組織簡介、重大政策、新聞公布欄、基金專區、政府公開資訊、統計資訊、社會責任投資、投資政策書專區、廉政園地、線上服務、性別主流化專區及就業資訊等 12 大項之公布事項。另於政府公開資訊項下設置基金運用情形專區，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、運用規模與保證收益率、基金資產配置、國內外委託經營績效統計表等。
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及運用情形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



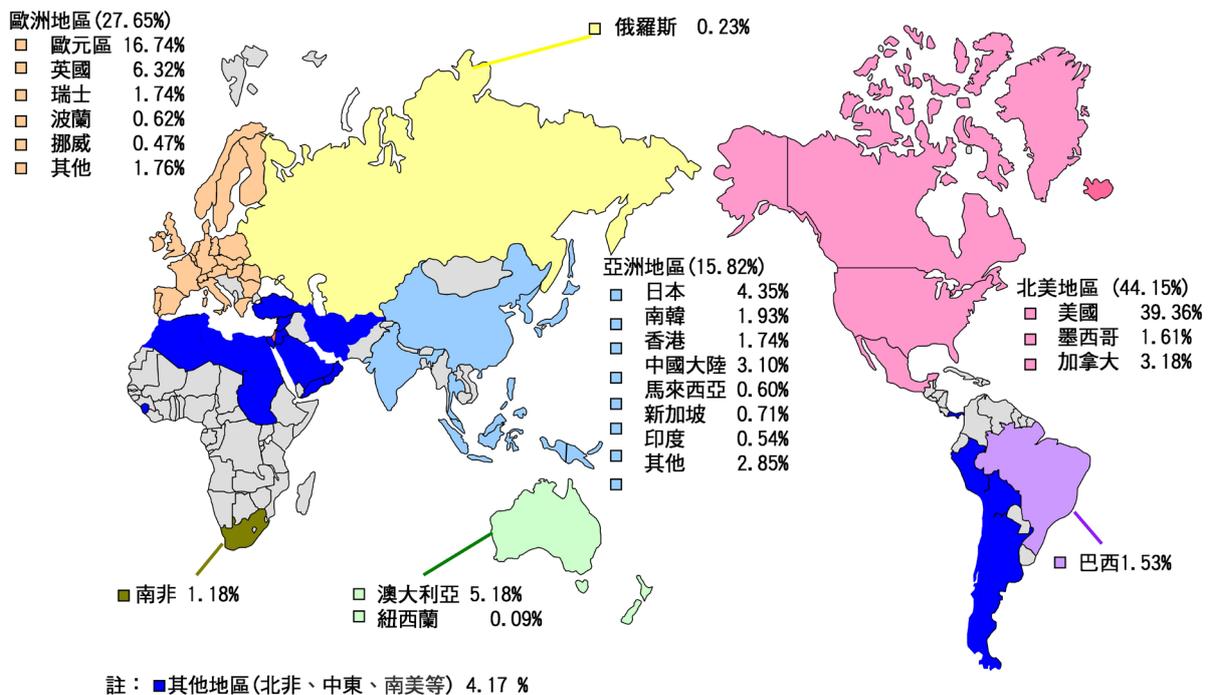
多元布局

面對日益複雜之經濟情勢，秉持審慎操作原則，衡酌各基金不同屬性、法規限制，評估總體經濟及金融市場情勢，建構各基金之最適資產配置，訂定基金年度資產配置暨投資運用計畫，以達資金有效運用，並導入風險預算，設算基金整體及個別資產之風險限額，強化資產配置之規劃。

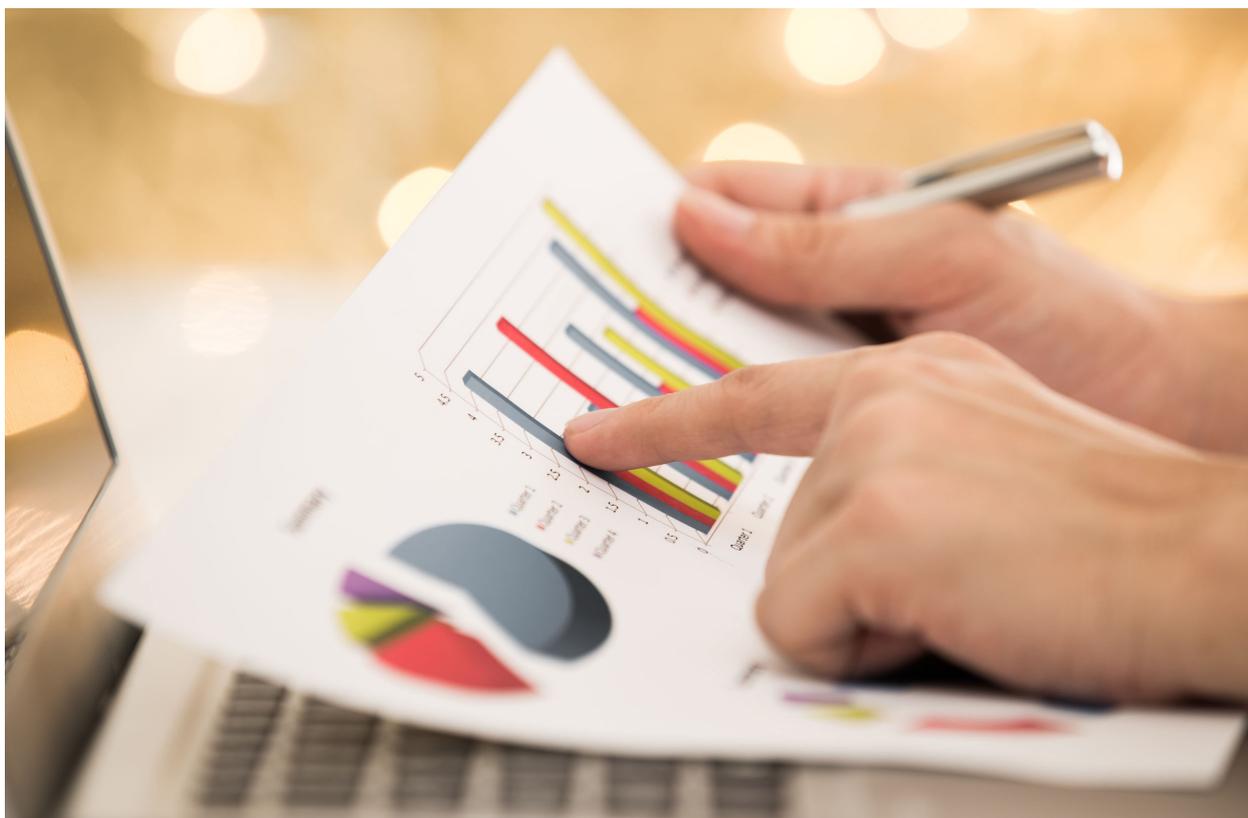
為達基金長期穩健收益，資產配置積極朝向全球化及多元化布局，逐步增加另類投資，審慎建構資產核心及衛星部位，並因應市場變遷及經濟金融情勢變化對各類資產進行動態彈性調整，在兼顧基金安全性及收益性之原則下，追求預定收益目標。

2015 年底止，勞動基金整體規模為 2 兆 9,634 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 5,213 億元、6,595 億元、6,574 億元、1,034 億元、111 億元及 107 億元。2014 年、2015 年勞動基金運用績效詳見本局 2014 年、2015 年年報。

資料日期：2015 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，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，並於投資政策書中訂定社會責任投資政策。

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2月證交所與櫃買中心制定「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」後，本局前身勞退基金監理會即函請證交所及櫃買中心推動全面性企業社會責任評鑑，並編製相關社會責任指數。嗣於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，本局並就國內外實務投資經驗，提供指數編製相關建議，以協助推動企業社會責任型指數之編製。

2. 社會責任投資比例

2015年底，經管基金投資於企業社會責任評選優良企業共計386家，總額達4,921億元，占國內股票部位97%。

3. 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，均立即清查持股情形，並請受託機構說明其投資理念。

4. 協助訂定簽署機構投資人盡責管理守則

為促進機構投資人善盡股權擁有人或管理人責任，協助被投資公司強化

公司治理，本局協助證交所訂定機構投資人盡責管理守則(Stewardship Code)，以督促機構投資人制定並揭露盡責管理政策、利益衝突管理政策，並持續關注被投資公司及與被投資公司對話、互動等；未來本局將率先簽署並敦促受託投信簽署，以增進勞工朋友之長期福祉。

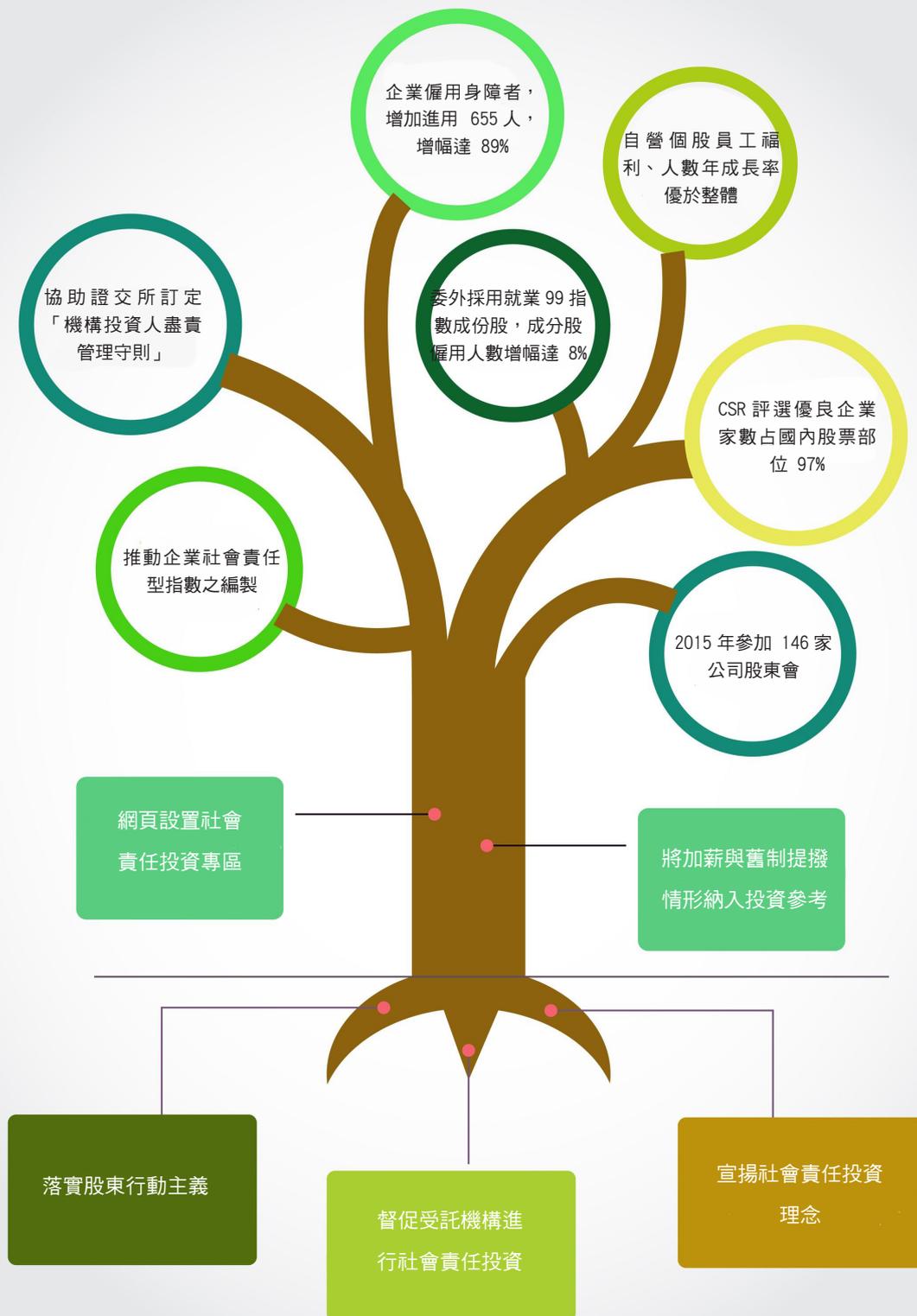
5. 網頁設置社會責任投資專區

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。專區中除介紹本局之社會責任投資政策、推動成效及相關基金之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。

6. 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，本局黃局長多次參加相關座談會擔任與談人，包括2015年7月27日由臺灣證券交易所、資誠聯合會計師事務所及資誠永續發展服務股份有限公司主辦之2015年資誠企業社會責任研討會、2015年11月9日由臺灣證券交易所、聯合報主辦之《企業社會責任》公司治理座談會等。

具體成果



致力促進勞動權益

(1) 將加薪與舊制勞工退休準備金提撥情形納入投資參考

有鑑於舊制勞工退休準備金提撥是否足夠以及企業加薪議題頻頻引發社會各界關切，為督促企業重視該等議題，將上市櫃公司加薪與舊制勞工退休準備金提撥情形，均據以作為自營投資參考，並表達本局重視勞工權益之立場。

(2) 落實股東行動主義

考量長期員工工作權益及公司營運穩定性，積極參與股東會行使股東權益，2015年參加146家公司股東會，並就股東會議案逐案分析。

(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，迄今已增加進用655人，增幅達89%。

(4) 鼓勵企業加薪

自營個股全體企業之2014年員工福利費用總額、員工人數、平均每人工福利費用之年成長率分別為12.4%、6.2%及5.8%，均優於證交所公布全體上市公司之8.6%、2.7%及5.7%。

(5) 促進勞工就業

另自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2014年底之63.8萬人，增幅達8%。



促進國內金融市場發展

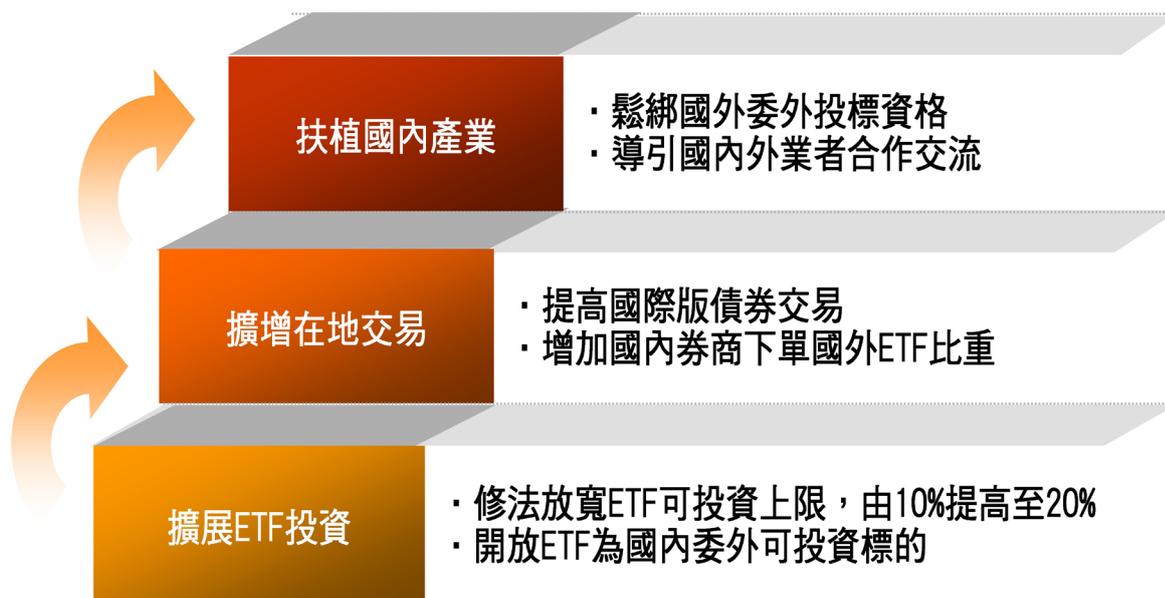
金管會近年來積極鼓勵國內業者發行ETF，由於ETF係追蹤特定指數，具有快速調整部位與分散個股風險之效果，本局爰修法放寬單一ETF可投資上限由10%提高至20%，並開放ETF為國內委外業者可投資標的，以善用該投資工具，並促進國內ETF之發展。

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2015年底止本局經管基金國際板債券交易共計6.44億美元，占比約58.3%，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7成比重，另至2015年底止本局經管基金ETF交易量為20.64

億美元，國內券商占比約85.4%，多透過國內證券商進行下單買賣交易。

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。



環境保護與變遷



隨著工業及科技快速發展，溫室氣體造成全球暖化與氣候變遷，對於生命安全、生態環境、社會經濟、衛生防疫及糧食安全等構成全面性、跨國性的重大衝擊。世界銀行亦提醒，溫度升高與極端氣候，可能會在 15 年內將上億人推向貧窮境地。

我國四面環海，海洋帶來的威脅與衝擊最為直接嚴重，為因應環境變遷造成的風險，並為善盡保護地球環境，辦公設備換用可回收、低汙染及省資源的環保產品，文書處理及公務聯繫電子化，減少紙張使用，以落實節能減碳，確保國家永續發展。

供應商管理

1. 供應商管理

(1) 為確保採購作業之公正、公平、公

開，均依「政府採購法」相關規定辦理。各基金委託經營之受託機構選任程序，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」，惟本局仍參照「政府採購法」相關規定程序，公開徵求受託機構並成立評審委員會，評選優良之受託機構，以提升基金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，以更高標準訂定「採購評選(審)委員遴選作業要點」。

(3) 依政府採購法第 79 條第 2 項及中小企業發展條例之規定，2014 年(勞動部暨所屬)之採購由中小企業承包或分包之目標金額比率為 45% (法定比率 40%)。

(4) 為落實推動機關業務委外事宜，成



立委外專案小組，並於 2014 及 2015 年召開業務委外會議，辦理資訊設備維護駐點人員、保全（警衛勤務）及清潔委外之通盤檢討，評估其可行性及經濟效益。

2. 綠色採購

為使資源永續利用，於採購招標時優先使用綠色產品及環境保護產品，積極辦理綠色採購。2014 年採購行政院環保署指定環境保護產品金額計新台幣 1,597,600 元，綠色採購比率 96.9%。

3. 廠商企業社會責任指標

辦理採購案如涉及評選（審）時，於招標文件納入廠商企業社會責任指標及其子項，權重為 5%~10%。2014 年至 2015 年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」之案件計有 16 件，於招標文件納入廠商企業社會責任指標計有 16 件，執行率 100%。

4. 為促進身心障礙者就業，以達到自力更生之目的，在身心障礙福利機構團體生產物品、服務合理價格及一定金額以下者，也將優先採購。其中 2014 年及 2015 年採購金額比例，皆

超過法定比率（5%）。

節能減碳

1. 成立節能小組並擬訂「節能減碳推動措施計畫」，實施用電、用水、用油及用紙等擰節措施。2014 年導入中華電信「iEN-ASP 智慧型節能服務」，改善設備與調整管理流程，採遠端管理、監測設備運轉情況，促進資源有效利用，進而達到節能效益。

2. 節約計畫

為落實「四省」（省電、省油、省水、省紙）專案計畫，成立「四省專案」推動小組，落實推動「四省專案」實施計畫。2015 年節約能源具體措施分述如下：

（1）節電措施

- 導入中華電信 IEN 節能平台控管上下班及假日空調、電源啟閉時間。
- 汰換辦公室照明 T5 燈具。
- 汰換走道 LED 照明燈。
- 汰換 LED 逃生指示燈。
- 汰換 LED 緊急照明燈。
- 茶水間裝設定時器及感應器。

身心障礙福利機構團體採購情形

	2014 年	2015 年
身心障礙福利機構團體生產物品及服務採購金額占決算比率	90.01%	94.29%

(2) 節水措施

- 調整馬桶沖水出水量。
- 調整水龍頭出水量及加裝節水墊片或起波器。

(3) 節約用油

- 公務車出勤期間，落實怠車 3 分鐘以上即應熄火之規定。
- 公務車定期維修保養檢驗，維持省油行駛。
- 公務車交替使用汽油、瓦斯雙燃料。

(4) 節約用紙

- 公文、會議及參考文件等資料採雙面影印，減少紙張消耗量。
- 開會時利用會議室多媒體設備進行報告，推動線上審查作業、

大量資料壓縮光碟及資料上網，減少會議資料之印製。

- 請同仁多加利用網路或電話聯繫協調業務，減少公文發文數量。

- 適當管制各單位領用紙量。

3. 節約成效

節約能源執行成效，2014 年較 2008 年用電量節約率 18.66%，2015 年較 2008 年用電量節約率 20.77%，2014 年用油量較 2008 年節約率達 64.4%，2015 年用油量較 2008 年節約率達 65.27%，依據「政府機關及學校每人每日用水參考值（LPCD）為 56.23 公升，104 年度每人每日平均用水量節約率 63.92%（資料來

四省執行期間 2008 和 2014 年溫室氣體排放量比較表

類 別	間 接 能 源 外購電力（度）		直 接 能 源 汽油（公升）	
	2008	2014	2008	2014
年 度				
節 約 率	18.66%		64.4%	
排 放 係 數	0.5320		2.2631	
碳排放量 kgco2e	193,815	157,643	4,743	1,688
差 異	-36,172		-3,055	

四省執行期間 2008 和 2015 年溫室氣體排放量比較表

類 別	間 接 能 源 外購電力（度）		直 接 能 源 汽油（公升）	
	2008	2015	2008	2015
年 度				
節 約 率	20.77%		65.27%	
排 放 係 數	0.5320		2.2631	
碳排放量 kgco2e	193,815	153,555	4,743	1,648
差 異	-40,260		-3,095	

註 1. 二氧化碳當量排放係數參考來源：臺灣行政院環境保護署溫室氣體排放係數管理表（6.0.1 版本 2013/11）

註 2. 本局前身勞工退休基金監理會於 2008 年成立

源：政府機關及學校節約用水填報網站），線上公文簽核率達 70%，有效減少溫室氣體排放。

4. 節約宣導

除了辦公環境之節約，亦對員工進行個人節約宣導，如多搭乘大眾運輸工具、多食用當地當季食材及落實資源分類回收再利用等，鼓勵員工從日常生活中做起。局長及各單位主管更是率先宣示「節能減碳十大宣言」，並透過推動環境教育課程，提升員工對於環保節能之觀念，以共同為環境盡一份心力。

天然災害應變機制

台灣火災與地震事件發生頻仍，為設法減輕災害所導致生命財產的損失，有效預防突發事件並減少人員傷亡及財物損失，依「民防法」、「消防法」，訂定「辦公區域突發災害緊急應變計畫」。

又為迅速正確掌握急要事件，並能妥切應變處理，訂定「急要事件通報作業要點」，並且另訂定「內部控制制度風險登錄及風險分析」，防範天然災害風險並採取預防控制或處理措施，在災害發生產生最小損失，維持組織運作。



員工權益與人力發展



員工保障與權益

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，且未聘僱 16 歲以下童工，致力消弭各種可能之強迫勞動之情事發生。同時積極進用身心障礙者，營造友善工作環境，對於身心障礙者之進用人數均超越法定規定，占整體員工 3.47%。

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

於每年辦理兩次各單位平時成績考核，請主管依據平時考核評定原則，將屬員之考核成績依各考核項目進行考核，以作為辦理年終考績及陞遷調任之參據。

2. 考績及獎懲

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、發展潛力等作綜合評量，以為準確客觀之考核。本局同仁如有獎懲事由，以客觀且多元角度，依工作性質及目標，設計最適考評方式予以評量，並透過公開表揚、記功嘉獎及差異化考績獎金，發揮

激勵作用。

3. 衡平的陞遷制度

人員陞遷係依據公務人員陞遷法及其施行細則、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，部分人員係勞保局於自行招考進用人員，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。

2015 年共計召開 17 次甄審會議，審議內陞案件 7 件、外補案件 14 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、外補標準作業流程進行。

4. 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。

5. 勞工權益保障

為保障勞工權益、促進勞資合作及提高工作效率，定期召開勞工退休準備金監督委員會議，會中除報告勞工退休準備金專戶結餘款數額及調整 2016 年每月勞工退休準備金提撥率外，亦進行勞資雙方意見交流，建構內部勞資溝通協調機制。

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，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。員工接受人權政策相關訓練 2014 年及 2015 年均為 55 人，佔全局總員工 37%，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，曾獲頒行政院第6屆及第8屆促進女性參與決策金馨獎。

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。

為1人及5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，2015年職員、約聘僱人員、工友（技工、駕駛）、臨時人員計147人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。

健康照顧與協助

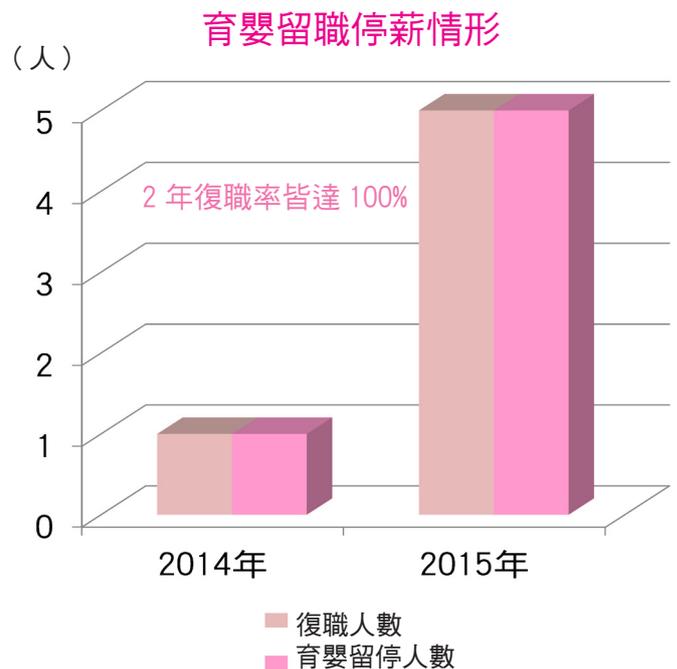
各級人員薪酬均依公務人員俸給法及同法施行細則、全國軍公教員工待遇支給要點等法律或行政院相關規定辦理，不因性別不同而有差別待遇。除按時支付員工法定性給與外，亦結合民間資源，提供福利措施，營造健康職場環境。

1. 照顧員工健康

2015年協同板橋國泰醫院辦理員工免費健康檢查，計86人參加，並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。2014年與2015年育嬰留職停薪人數分別



培訓人才與厚植人力

員工訓練情形

訓練種類	訓練目的
專業訓練	為加強員工專業技能與知識，進而提升本局人員操作績效，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
一般行政管理知能訓練	配合人事行政總處所排定年度政策性教育訓練規劃相關課程
新進人員訓練	幫助新進員工快速瞭解本局組織架構、各組室工作簡介、公文寫作等課程
語言進修	為強化員工外語能力並鼓勵員工主動學習，自 2015 年起開辦英文會話及寫作課程
其他應業務需要辦理之訓練	各組室因應個別業務需要可自行規劃辦理相關訓練課程，例如人事室針對員工協助主題亦開辦相關課程

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，



2014 年及 2015 年各補助 1 名同仁。

社會關懷



社會關懷與實踐

在追求穩定獲利外，亦持續實踐社會關懷，關心勞工權益，以就業 99 指數與高薪 100 指數為委任標的，及將加薪與舊制勞工退休準備金提撥情形納入本局投資參考，鼓勵企業善盡社會責任。並藉由股東行動主義函請企業增加僱用身心障礙者，進行座談會講談及督促本局之受託業者，來宣揚企業應落實社會責任投資、善盡企業社會責任。此外透過『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。

環境教育與保護

為提昇環境品質，營造優質永續環保衛生環境，自 2008 年起配合行政院環保署「清淨家園全民運動」，由同仁與機關所在地里長共同進行環境清潔工作。

除透過數位學習方式喚醒員工環保意識外，2014 年假日期間舉辦新店和美山步道健行活動，推行愛山淨山觀念。2015 年環境教育課程參訪多元就業開發方案，透過農民解說了解農藥噴灑對農產栽種之影響，同仁並於當地進行道路清掃工作，進行環境改善。

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，於 2014 年及 2015 年間均辦理二手物捐贈活動。2014 年辦理「讓愛動起來 - 二手衣物捐贈活動」，募集全新或已使用過但仍具功能性之用品、具二手販售價值、非食品類或無使用期限過短的問題（距到期日至少半年以上）之物品，捐贈財團法人天主教澎湖教區附設惠民啟智中心喜樂屋二手商店。

2015 年亦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（內衣褲、襪子除外）、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。



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
組織概況		
G4-3	組織名稱	3
G4-4	主要品牌、產品與服務	7
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	7-8
G4-8	組織所提供服務的市場	7
G4-9	組織規模	8-9、29
G4-10	員工總數	8-9
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	36-37
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無相關情事	5、7、36-37
G4-14	組織是否具有因應相關的預警方針或原則	12-13、19、39
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	31、36-39
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	26
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	7
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	21-22
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	22
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	21-25
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	21-25
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	21
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	21
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	21

指標	內容	頁次
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	22-25
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	無
G4-30	報告週期	每年一次
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	7-8、10-11
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	15-17

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	36-37 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	36-39
市場形象	DMA	管理方針揭露	8-9
	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	9
間接經濟衝擊	DMA	管理方針揭露	30-31、37-39、46
	G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	46
	G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	33-34
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例	36-37
環境績效指標			
能源	DMA	管理方針揭露	37-39
	G4-EN6	減少能源的消耗	38
排放	DMA	管理方針揭露	37-39
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	38
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	35-36
產品和服務	DMA	管理方針揭露	26-27、37-39
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	37-39
整體情況	DMA	管理方針揭露	36-37
	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	37
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	17(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	41-43
	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	8-9
	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	41-44
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	43

重大面考量	指標	內容	頁次
勞資關係	DMA	管理方針揭露	41-42
	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	44
	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	44
社會績效指標：人權			
投資	DMA	管理方針揭露	42
	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	42
不歧視	DMA	管理方針揭露	42-43
	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	42-43
	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	42-43
社會績效指標：社區			
反貪腐	DMA	管理方針揭露	15-16
	G4-SO3	反貪腐之評估	16-17
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	17
	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	14-15
	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	15-17
	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	4、30
FS2	事業部評估與篩選環境和社會風險的程序	22-23
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	31
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	31、36-39、46
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	33-34
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	27-37 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	12-13、36-37
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	22-23
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	33
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	33
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	33
FS14	改善弱勢社群享用金融服務的舉措	27
FS15	公平設計及銷售金融產品和服務的政策	27
FS16	提高金融知識的舉措	27

