

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 -
持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

4.2 多元化與平等機會

4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

4 高度社會信任

對應 SDGs



章節亮點



- ★ 母公司營運據點 100% 取得 ISO 45001 職業安全衛生管理標準認證
- ★ 定期進行陸上營運據點及船隊之災害緊急應變事故演練及教育訓練
- ★ 人權教育宣導覆蓋率 100%
- ★ 無違反人權申訴案件

- ★ 陸勤女性主管比例為 38.97%
- ★ 針對不同族群之員工需求提供多元設施，建構友善的工作環境
- ★ 提供完善的申訴機制及多元溝通管道
- ★ 提供船員中英文專業心理諮詢服務，照顧船員身心健康
- ★ 台灣新進人員起薪約為台灣基本工資的 1.75 倍



4.1 人員安全

4.1.1 職業安全衛生政策與管理

萬海依現行職業安全衛生法規及職業安全衛生管理系統要求，經總經理核可訂定《[職業安全衛生政策](#)》，旨在確保營運活動遵循法規、保障營運場所勞工（含承攬商與外部利害關係人）安全、提升安全衛生健康意識及推動所有工作者參與，適用範圍為母公司營運據點，並包括營運過程中受影響的工作者。

萬海職業安全衛生委員會

萬海依相關職業安全衛生法規，於母公司各據點設置相關職業安全衛生管理組織。

萬海職業安全衛生委員會由主任委員、副主任委員、單位主管、勞工代表及職安衛與健康服務專職人員組成，勞方代表比例符合法規至少三分之一以上之要求。每三個月召開會議，針對職業安全衛生政策提出職業安全衛生相關建議與決議，包含但不限於：法規鑑別及風險評估內容修訂、年度職安衛管理計畫、作業環境監測計畫及各項安全衛生改善方案等，並立案追蹤持續改善。每年向管理階層與董事會至少報告 1 次職業安全衛生相關議題之執行狀況，最近一次報告董事會之日期為 2024 年 11 月 11 日。

2024 年職業安全衛生委員會運作實績

- 召開 4 次定期會議
- 因應 2024 年職業傷害事件及預防未來發生職業傷害，除加強安全宣導外，提出並完成 6 項職業安全改善計畫
- 修訂職業安全衛生管理規章及工作守則
- 修訂職場不法侵害預防計畫
- 制訂局限空間作業災害防止計畫
- 制訂移動式施工架墜落危害防止計畫
- 制訂碼頭場區高 / 低氣溫戶外作業危害預防計畫
- 因應專用碼頭作業機具電氣化，於現行消防防護計劃內，增訂相關應變措施
- 向董事會呈報職業安全相關議題 1 次

職業安全衛生管理系統導入

萬海持續推動職業安全衛生管理系統，目前母公司營運據點均通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統及 CNS 45001:2018 中華民國職業安全衛生管理系統認證並取得管理系統證書，每年實施內部稽核及外部稽核各 1 次。萬海船隊自 1998 年依據國際安全管理章程（ISM Code）各項要求及規範，建立、實施及維護安全管理系統。

母公司營運據點 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

職業安全衛生管理系統		ISO 45001 (陸勤)		ISM Code (船隊)	
年度	類別	經內部稽核	經外部組織稽核或認證	經內部稽核	經外部組織稽核或認證
2024	員工 (人)	1,065	1,065	2,120	2,120
	非員工 (人)	759	759	0	0
	總計	1,824	1,824	2,120	2,120

註：統計基礎為萬海母公司與海勤員工（含約聘人員）

母公司營運據點中，經內部與外部組織稽核或認證的員工覆蓋率：**100%**

全集團經內部與外部組織稽核或認證的員工覆蓋率：**59%**

註：有 166 名員工同時經 ISO 45001 與 ISM Code 稽核，統計覆蓋率時不重複計算人數。

職業災害統計

依勞動部、GRI 準則與 SASB 準則所公布之重要失能傷害統計指標統計，2024 年母公司陸勤員工共發生 1 件職業傷害案件，主要因為：訪船時，員工因舷梯受海浪浮力振幅而碰撞受傷，針對此事已發送宣導訊息，請員工於訪船時注意安全；2024 年海勤員工共發生 16 件職業傷害案件，主要因為：夾、壓傷。萬海針對工作中可能發生的危害，重申安全防護裝備的重要性，要求船隊於作業前進行作業環境風險評估，配合船隊安全訓練演習，提升船員應變能力，以確保在緊急狀況下之應對，維護職業安全。2024 年萬海所有工作者無任何職業病及與工作有關的疾病所導致的死亡案例。

員工職業傷害統計

統計範疇		員工總計		
年度		2022	2023	2024
工作總時數		5,422,008	5,820,216	5,926,257
職災（可記錄的職業傷害）	死亡件數	2	0	0
	嚴重職業傷害件數	0	0	0
	職業傷害件數	12	30	17
職業傷害所造成的死亡比率		0.37	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率		2.58	5.15	2.87
損失日數		2,148	1,009	627
失能傷害頻率（FR）		2.58	5.15	2.87
失能傷害嚴重率（SR）		396.16	173.36	105.80
綜合傷害指數（FSI）		1.01	0.95	0.55
損失工時傷害頻率（LTIFR）		2.58	5.15	2.87

註：

- 統計範圍包含海勤員工與母公司營運據點陸勤員工；
- 海勤員工工作總時數計算以海勤員工平均工作月數，及每月平均工時為基礎計算；
- 損失日數為船員因工傷下船，距離原本合約期滿的剩餘日數；
- 可記錄的職業傷害比率 = 失能傷害頻率（FR）= 可記錄的職業傷害件數 * 1,000,000 / 總經歷工時；
- 失能傷害嚴重率（SR）= 失能傷害損失日數 * 1,000,000 / 總經歷工時；
- 綜合傷害指數（FSI）=（失能傷害頻率 * 失能傷害嚴重率 / 1,000）^{0.5}；
- 損失工時傷害頻率（LTIFR）= 超過 1 日的事件數 * 1,000,000 / 總經歷工時；
- 2024 年之職業傷害類別：陸勤員工：衝撞；海勤員工：夾、壓傷；
- 2022-2023 年陸勤資料重編，職災統計以台灣勞動部申報資料為蒐集標準（排除上下班途中交通事故之案件）。重編資料較原先資料，職業傷害件數，2022 年減少 5 件，2023 年減少 4 件。

非員工之工作者職業傷害統計

統計範疇		非員工		
年度		2022	2023	2024
工作總時數		1,057,245	1,009,406	983,301
職災（可記錄的職業傷害）	死亡件數	0	0	0
	嚴重職業傷害件數	0	0	0
	職業傷害件數	1	0	1
職業傷害所造成的死亡比率		0.00	0.00	0.00
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）		0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率		0.95	0.00	1.02
損失日數		32	0	28
失能傷害頻率（FR）		0.95	0.00	1.02
失能傷害嚴重率（SR）		30.27	0.00	28.48
綜合傷害指數（FSI）		0.17	0.00	0.17
損失工時傷害頻率（LTIFR）		0.95	0.00	1.02

註：

- 非員工指其工作及或工作場所受組織所管控之工作者，如：承攬商、個人或自營作業者、派遣工等；
- 統計範圍包含母公司營運據點承攬商人數及辦公室承攬商與派遣工；
- 其他計算方式請參考員工職業傷害統計表；
- 2022-2024 年資料重編，職災統計以台灣勞動部申報資料為蒐集標準（排除上下班途中交通事故之案件）。



松江辦裝修工程承攬商協議組織會議

危害辨識及風險評估流程

為預防及減緩重大職業安全衛生風險與衝擊，萬海定期針對現有營運活動進行風險評估。辦公室依照《安衛風險評估管制程序》進行管控，碼頭則參照《職安衛危害鑑別及風險評估管理程序》及《組織環境議題鑑別及風險機會管理程序》，依據制定的風險評估時機，辦理風險評估作業。

危害辨識及風險評估時機

- 碼頭場區每年一次，辦公室每三年一次於管理審查會議前
- 對職業安全衛生管理系統有變更時
- 有新作業活動或物料、活動及服務有所改變時
- 發生事件、異常或緊急狀況後，若與原先評估結果不相符時，或原先未考量此異常或緊急狀況時
- 危害相關的知識和資訊變更時



工作場所發生事故或意外狀況時，根據《萬海職業安全衛生工作守則》之規定，工作者應立即通報並採取應對措施；若工作場所有發生危險之虞時，場所負責人應即停止作業，並使工作者退避至安全場所。工作者執行職務期間發現有前述立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，並立即向工作場所負責人報告。

碼頭場區於工程施作前，須先行完成作業危害告知宣導簽署，確認人員資格及個人防護裝備等防護措施後，始可進行施作。對於工安事件均召開檢討會議，持續落實規劃 / 執行 / 查核 / 行動（PDCA）管理；倘若現場作業之人員、機器、物料、方法或環境，有重大新增或變更時，均依職安衛管理系統相關規定，進行風險評估並列為職安衛管理方案目標追蹤管理。碼頭場區每日進行巡檢，如發現作業現場人員有危險行為或有潛在風險之虞時，則即刻制止或停止作業並採取相對應措施，待完成改善後，方可繼續作業。

職業安全暨緊急應變訓練

萬海營運場所除了定期辦理年度消防設備檢修申報，每半年安排消防講習及緊急應變相關演練，透過成立消防任務編組，邀請各區消防隊員擔任講師進行演練，落實通報、滅火、疏散等標準應變流程，模擬意外事故發生時，迅速疏散員工。在連續假期間，與大樓物業保持緊密聯繫進行防備。

本公司依據法規遵循、風險評估及現場巡檢結果，辦理下列演練及訓練課程。

2024 年陸勤（辦公室 + 碼頭）防災演習及安全教育訓練

演練項目	內容	參與人次
一般安全衛生教育訓練	1.作業安全衛生有關法規概要 2.職業安全衛生概念及安全衛生工作守則 3.作業前、中、後之自動檢查及標準作業程序 4.緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練 5.其他與勞工作業有關之安全衛生知識	527
消防逃生疏散演練	消防防災觀念宣導、通報、避難引導及滅火演練	681
自衛消防編組演練及消防防災講座	消防通報、初期滅火、避難引導、安全防護及急救救護	297
CPR 及 AED 講座	CPR 及 AED 實作	60
交通安全宣導	交通安全法規及案例分享	195
碼頭特殊作業人員證照訓練	起重機、堆高機、高空作業車等	15
碼頭危險品專責人員證照訓練	港區危險品裝卸、存放等安全管理	6
碼頭協力廠商職安衛訓練	分享作業安全及案例宣導等重點，提升作業安全意識	815

萬海宣導緊急救護步驟及各類傷病預防保健，搭配定期舉辦傷病救助演練。母公司營運據點與船隊均配置自動體外心臟電擊去顫器（AED），發生緊急傷病時能夠提供即時救援。



松江辦公室 疏散演練



內湖辦公室 消防防災講座



高雄分公司 CPR+AED 訓練課程



台中分公司 交通安全宣導講座



碼頭場區 化學品洩漏處理演練



碼頭場區 危險品洩漏處理演練



碼頭場區 貨櫃洩漏處理演練



碼頭場區 電動拖車頭及充電樁安全訓練

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

► 4.1 人員安全

4.2 多元化與平等機會

4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

4.1.2 船員安全管理

萬海致力於保障船員安全，透過風險評估、監控機制、定期演練與培訓，確保所有作業在可控風險範圍內進行，並持續優化安全管理體系。

萬海制定了船端風險評估流程，所有作業在開始前須進行風險評估，並根據風險級別進行初步與詳細分析，以制定有效的控制措施。風險評估流程將持續更新，確保反映最新的設備與操作變更。此外，船端強化風險監控機制，確保所有控制措施得到有效執行，並定期檢討改進，確保作業安全。

所有船員上船前須完成在岸職業安全培訓，上船後則由船上主管執行 ISO 培訓。船員依據 ISM Code 執行風險評估，並採取工程與設計管制、替代程序及個人防護措施，以預防意外發生。此外，萬海定期向船隊發行健康安全衛教月刊，推廣職業安全與衛生觀念。

萬海全船隊均配備自動體外心臟電擊去顫器（AED），每月安全會議中安排 AED 操作訓練，以提升船員對安全設備與急救程序的熟悉度，確保緊急情況下能即時提供救助。此外，萬海提供海上醫療諮詢服務，船員可透過衛星電話或其他通訊設備隨時聯繫專業醫療人員，24 小時獲得即時的視訊、語音或文字診斷與支援，以確保海上工作的健康與安全。

萬海嚴禁船上任何濫用、使用酒精或持有非法藥物的行為。根據 ISM 的藥物及酒精政策以及船隊行政作業手冊的規定，船員在開航前 12 小時內及值班前 6 小時內不得飲酒，並且要完成酒測。如果船員未通過酒測，將暫停其相關工作以確保航行安全。違反規定的情況將受到相應的紀律處分，包括停職或解僱。另外，萬海已公開明示不准濫用藥物或持有非法藥物的警語，船上所有藥物都必須依照船籍國的規範進行管制，並且記錄使用情況，也會配合交通部航港局進行不定期的藥物檢測。

萬海透過培訓與船上安全會議，強調船員在發現危險時，應優先評估環境並確保自身安全，再進行事故處理與通報。若因安全理由離開現場，不會遭受處分，以鼓勵船員積極回報潛在風險，提升整體安全意識。

萬海船隊依國際規範（SOLAS、MARPOL、ISM Code、ISPS Code）定期實施各項演練，提升船員應變能力，確保在緊急事故發生時，岸勤與船隊能有效溝通並採取適當措施。2024 年，船隊定期性操演訓練總受訓人數達 2,750 人次，總受訓時數達 176,000 小時，並辦理工傷防範與風險管理課程，共 2,944 人參與。

操船模擬與安全強化

為確保及增加航行安全與效益，萬海透過案例分析精進預防對策，採多層次安全強化措施，如發布航安通告、應急培訓、技術訓練與航安監控，提升風險辨識與應變能力。萬海結合理論與實務，建立完善安全管理體系，並引進高階船舶模擬機，提供沉浸式訓練，強化船員決策與危機應變能力。台灣甲板甲級船員 100% 須於內湖完成模擬訓練，以確保實際航行安全與效率。未來，萬海將持續優化培訓並導入先進航安科技，提升全球航運安全標準。

2024 年海勤防災演習要求

項目	頻率
棄船演習	每月一次
消防演習	每月一次
漏油應急操演	每月一次
密閉空間演習	每兩個月一次
應急舵操演	每季一次
營救落水人員回收演習	每季一次
船岸聯繫演習	每年兩次
火災 / 爆炸（漏油）演習	每年一次
碰撞演習	每年一次
船員受傷操演	每年一次
觸礁演習	每年一次
船舶浸水操演	每年一次
船體結構損壞演習	每年一次
管道漏油演習	每年一次
人員落水演習	每年一次
拖救演習	每年一次
主機故障操演	每年一次
船舶失去電力操演	每年一次
網路安全操演	每年一次



甲板滅火



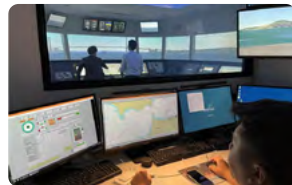
施放小艇



消防演習



機艙滅火



船舶模擬機



船員安全訓練

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

► 4.2 多元化與平等機會

4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

4.2 多元化與平等機會

4.2.1 國際人權政策響應

萬海重視人權，禁用童工、無強迫勞動、無就業歧視及騷擾，提供員工健康照護、安心參與之環境。萬海依當地法規及國際標準運作，保障員工合法權益，建立適當程序進行管理，並依相關政策措施修正實施，以確認其人力資源有效運用，落實就業及雇用條件之平等與公允，致力於打造一個安全、平等和包容的工作環境。

人權政策

萬海致力於履行企業社會責任、保障基本人權，依循《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約》、《國際海事勞工公約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《OECD 跨國企業指導綱領》、《國際勞工組織三方原則宣言》等國際及航運組織相關人權規範與原則訂定《[人權政策](#)》，恪守全球各營運據點的在地法規，維護及保障陸勤與海勤員工、客戶、供應商、商業合作夥伴的勞動權益與職業安全保障，詳見[公司企業永續 ESG 網站 - 人權與多元化](#)。

保障人權的支持行動

陸勤

- 教育推廣
 - 舉辦「職場不法侵害預防 - 從最基本認識起（含相關案例實務及法規研討）」、「性騷擾防治」課程，使員工了解職場不法侵害相關法規及預防措施，杜絕職場騷擾與職場暴力。
 - 舉辦共 7 場人權培訓相關課程（包含職場不法侵害 3 場及性騷擾防治 4 場），授課時數共 11.5 小時。全體陸勤員工受人權教育訓練的覆蓋率為 100%。
- 友善環境
 - 針對不同族群之需求於工作場所設置哺乳室、無障礙電梯、無障礙廁所、停車位等多元設施。

海勤

- 人性化管理
 - 採用智慧管理系統監測在船時間，避免過勞狀況發生。2024 年萬海海員的平均在船時間優於法規要求。
 - 透過即時數據分析，提醒船端主管留意工作時長，並適時調整班表，確保海員的身心健康。
- 支持人權保障
 - 持續推動無歧視與尊重多元文化的工作環境，並設立獨立申訴機制，確保所有海員的權益受到保障。
 - 強化人權教育訓練，讓每位船員在上船前充分理解相關規範。

負面衝擊申訴管道及補救措施

萬海為落實人權政策，禁用童工、保障勞動權益並杜絕職場不法侵害，制訂《[童工政策](#)》、《[萬海航運性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法](#)》、《[職場不法侵害預防計畫](#)》等政策及管理辦法，並設置相對應之專責單位（如：性騷擾申訴處理委員會、職場不法侵害預防及處置小組）負責跟進。萬海為有效預防和處理職場霸凌及其他不法侵害行為，設有多元且暢通之申訴管道，若發生負面人權事件（如：騷擾、歧視、霸凌、職業安全危害等）時，任何利害關係人可透過各管道提出申訴。對申訴人的身分及申訴內容一律以保密之方式適當處理，並保護申訴人不因申訴情事而遭不當處置或不公平對待。若負面人權事件經調查屬實，將視情節輕重依公司內規進行適當懲戒及處份；若為外部侵害則協助向警察單位報案；同時對申訴人提供勞工健康服務（工作調整、心理輔導、醫療協助）。2024 年無違反人權相關申訴案件。

萬海定期舉辦職場不法侵害預防講座，期以危害預防及工作權益保障措施雙管齊下，應對預防職場不法侵害發生。2024 年辦理 5 場次職場不法侵害預防講座，含線上與會者共 221 位員工參加。2024 年無職場不法侵害申訴案。



職場不法侵害預防講座



性騷擾防治課程



性別平權、專業為本

萬海致力於實現男女同工同酬及平等晉升機會，2024 年陸勤女性員工人數平均占比為 50.17%，女性主管平均占比為 38.97%。萬海持續重視性騷擾防治及申訴處理議題，「性騷擾防治」除列為全員認知課程，鼓勵新進同仁及未受訓同仁踴躍參加外，另列為中高階主管必修課程，每半年安排課程邀請中高階主管參與，2024 年上課人數共計 402 人。此外，2024 年因應《性別平等工作法》之修訂，依法修正《萬海航運性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》並加入相關重要防範措施與強化調查機制。為加強性騷擾防治之宣導，除於台灣區各辦公室布告欄及內部電子布告欄張貼性騷擾防治宣傳海報外，同步於官方網站新增性騷擾防治專區以公開揭示前述辦法與申訴管道。除制定相關處置流程外，為保障當事人之權益及隱私，建立專用信箱以利當事人得逕向性騷擾申訴處理委員會投訴，並在申訴處理、調查及決議過程中善盡保密義務，若性騷擾行為經查證屬實，則視情節予以適當議處。2024 年無性騷擾與歧視事件。

陸勤員工性別比

性別	人數	比例
女	1,606	50.17%
男	1,595	49.83%

陸勤主管性別比

性別 \ 類型	所有主管		部門主管		課級主管	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
女	205	38.97%	49	36.03%	156	40.00%
男	321	61.03%	87	63.97%	234	60.00%

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

► 4.2 多元化與平等機會

4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

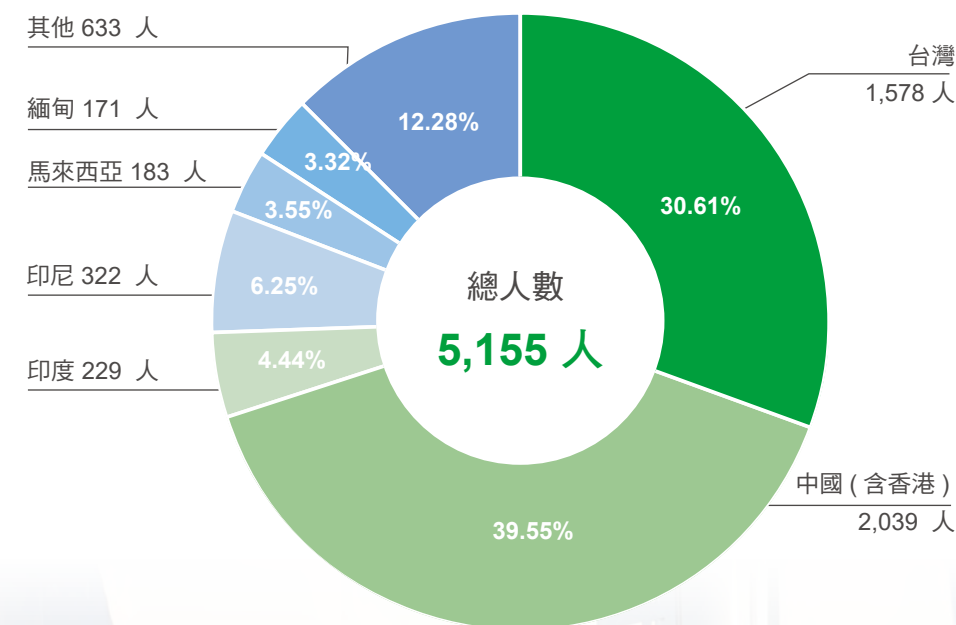
員工多元化

萬海遵守《就業服務法》、《外國人從事就業服務法》或營運據點當地之勞工相關法規等規定辦理聘僱流程，杜絕僱用與就業歧視；船員雇用恪遵《國際海事勞工公約》，包含任用條件、船員勞務營業資格等，任用流程皆受國際法規嚴格規範與保障。

母公司營運據點及國輪船員於 2024 年僱用身心障礙員工等社會弱勢族群共 9 名，包含 7 名男性及 2 名女性，依相關法規加權計算後，優於法令核定應僱用人數，海外地區則僱用 1 名身心障礙員工，總人數較 2023 年減少 1 位。身心障礙員工佔全體員工人數 0.19%。萬海針對不同族群之需求於工作場所設置哺乳室、無障礙電梯、廁所、停車位等多元設施。萬海提供員工安全且友善之工作環境，尊重多元文化信仰及飲食習慣，採購適合的烹飪器具；印尼和馬來西亞的辦公室設有穆斯林禱告室，台灣辦公室祭拜後的供品會特別標示，以免不同宗教員工誤食。萬海業務版圖遍佈全球各地，不定期安排駐外代表分享駐地之風土民情，並於文宣品上印製辦公室所在地之節日，促進多元文化交流。

萬海在每年 11 月 11 日早上 11:00 舉行【心願串聯 祝福無限】，邀請全球萬海人一同參加全球感恩祈福填寫心願 e 卡的活動，跨越所有團體、社會、國家的界線，傳播愛的能量。

員工人數（依國籍區分）



4.2.2 人員組成結構

人才是公司最寶貴的資產，對此，萬海致力於提供具競爭力的薪酬條件和完善的福利制度。以關懷員工為出發點，打造安全且平等的工作環境，遵守相關勞動條件的規範，確保員工的勞動權益得到充分保障。

員工概況

2024 年員工人數為 5,155 人，其中陸勤員工為 3,201 人、海勤員工為 1,954 人。相較於 2023 年員工人數無顯著變化。

2024 年依照契約別、營運據點與性別之員工人數統計

契約別 營業據點	全職員工		臨時員工	
	性別 女	男	女	男
船隊	14	1,940	0	0
台灣	477	705	2	11
中國 (含香港)	625	300	10	28
印度	35	194	0	0
馬來西亞	96	85	0	0
泰國	73	37	0	0
越南	91	72	0	0
其他	174	162	23	1
小計	1,585	3,495	35	40
總計	5,080		75	

註：

- 1. 統計範圍：2024 年 12 月 31 日在職員工；
- 2. 萬海無兼職員工與無時數保證員工；
- 3. 臨時員工主要為海外辦公室協助營運、庶務之人員；
- 4. 全職員工包含海勤員工（船員），全職員工與臨時員工無外勤。

2024 年其他非員工的工作者統計

類型 營運據點	派遣員工	承攬商、個人或自營作業者
台灣	1	758
總計	759	

註：

- 1. 派遣人員常見工作類型為文書工作（內勤）、工作環境及安全維護（外勤）、辦公室庶務協助；
- 2. 統計範圍為台灣地區營運據點。



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

► 4.2 多元化與平等機會

4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

2024 年依工作性質、性別與年齡之員工人數統計

年齡	類型	陸勤	海勤	總計
30 歲（不含）以下	人數	632	502	1,134
	比例	12.26%	9.74%	22.00%
30~50 歲	人數	2,036	1,187	3,223
	比例	39.50%	23.03%	62.52%
50 歲（不含）以上	人數	533	265	798
	比例	10.34%	5.14%	15.48%
總計	人數	3,201	1,954	5,155
佔比	比例	62.10%	37.90%	100.00%

年齡	性別	女	男	總計
30 歲（不含）以下	人數	336	798	1,134
	比例	6.52%	15.48%	22.00%
30~50 歲	人數	1,066	2,157	3,223
	比例	20.68%	41.84%	62.52%
50 歲（不含）以上	人數	218	580	798
	比例	4.23%	11.25%	15.48%
總計	人數	1,620	3,535	5,155
佔比	比例	31.43%	68.57%	100.00%

2024 年員工流動情形

類型		新進員工				離職員工			
		陸勤	海勤	總計	比例	陸勤	海勤	總計	比例
性別	女	128	11	139	2.70%	131	4	135	2.62%
	男	154	447	601	11.66%	153	535	688	13.35%
	總計	282	458	740	14.35%	284	539	823	15.97%
	比例	5.47%	8.88%			5.51%	10.46%		
年齡	30 歲（不含）以下	199	215	414	8.03%	101	166	267	5.18%
	30-50 歲	78	237	315	6.11%	129	296	425	8.24%
	50 歲（不含）以上	5	6	11	0.21%	54	77	131	2.54%
	總計	282	458	740	14.35%	284	539	823	15.97%
	比例	5.47%	8.88%			5.51%	10.46%		



2024 年自願離職率：**13.87%**

註：自願離職包含：退休、辭職、海陸輪調。

4.2.3 薪酬績效與晉升制度

萬海依據員工的學經歷背景、專業知識技術、年資經驗及個人績效表現核定薪資，標準起薪皆優於各營運據點法定最低薪資。2024 年台灣地區基本工資為新台幣 27,470 元，萬海當年度新人起薪標準約為基本工資 1.75 倍。此外，萬海堅持員工基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同。

薪酬制度

為了吸引並留任優秀人才，萬海的晉升調薪、年度調薪及獎金發放等措施均遵循員工手冊之規定，並無聘請顧問或利害關係人介入。在制定薪資政策方面，萬海遵守營運據點所在地的勞動相關法令，同時符合船籍所屬國家政府或海員工會的薪酬標準，提供員工具競爭力的薪酬條件。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數與前一年度之差異

類型	年度	2023	2024	成長率
非擔任主管職務之總人數		1,257	1,280	1.83%
非擔任主管職務全時員工薪資平均數（新台幣：千元）		1,278	1,839	43.90%
非擔任主管職務全時員工薪資中位數（新台幣：千元）		1,069	1,645	53.88%

註：以台灣證交所之規範計算，統計範圍僅包含台灣全時員工，薪酬包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等）。

年度總薪酬比率：

萬海以母公司所有員工年度總薪酬為計算基礎，組織最高個人年度總薪酬佔所有員工之年度總薪酬（不包括最高之個人總薪酬）中位數之比率為 6 倍。

年度總薪酬變化比率：

母公司最高年度所得人總薪酬較前一年度增加 0.74 倍，故最高個人年度總薪酬增加率為所有員工年度總薪酬中位數增加率（不包括最高個人年度總所得）之 1.37 倍。

註：為避免單一揭露個人薪酬資訊，故以公司年度總薪酬最高兩名人員進行平均計算。

2024 年男女經常性月薪比率

職位	性別	男性	女性
陸勤	管理職	0.95	1
	非管理職	0.98	1
海勤	船長	1.05	1
	大副	1.05	1

註：

- 1. 統計範圍僅含母公司；
- 2. 管理職：課長級（含）以上之主管。

員工績效考核與晉升制度

陸勤員工

萬海致力於建立完善的績效考核與晉升制度，提供公平透明的成長機會，讓員工發揮潛力、實現職涯目標。每年公開表揚優秀員工，並推薦傑出同仁參與業界選拔，以肯定其專業貢獻。

為幫助新進陸勤同仁順利融入，公司提供指導計畫與學習資源，並透過定期評估關注適應情況，確保試用期滿後具備必要能力，為未來發展奠定基礎。同時，每年為全體陸勤員工進行兩次績效考核，不僅作為調薪與晉升依據，也透過深度對談強化雙向溝通，協助員工規劃職涯與提升專業能力。對未達標準者，公司與主管共同制定改善計畫，透過追蹤與指導提升表現。

海勤員工

萬海船員每年會透過船隊行政管理系統接受兩次績效考核；考核結果不僅用於改進未來的工作表現，亦作為晉升的參考依據。為了確保評估的公平性，考核項目根據不同職級及業務內容制定相對應的評估標準，這些標準反映了各職級所需的技能和責任，確保每位船員都能得到公平且全面的評估。

在升遷方面，萬海船員需符合公司管理規章中的年資要求、完成培訓並通過考核推薦。對於晉升至管理級職位的員工，公司會安排晉升培訓課程，船員須通過筆試和面試評估，才能獲得晉升資格。從實習生到高階管理人員，萬海提供各種教育訓練和海陸輪調的機會，鼓勵海勤員工不斷提升自我，以增強職業發展的信心。

2024 年員工接受定期績效檢核統計

人員類別		男	比例	女	比例	小計	比例
陸勤	主管	306	10.18%	195	6.49%	501	16.67%
	非主管	1,150	38.26%	1,355	45.08%	2,505	83.33%
	小計	1,456	48.44%	1,550	51.56%	3,006	100%
海勤	主管	583	18.92%	2	0.06%	585	18.99%
	非主管	2,482	80.56%	14	0.45%	2,496	81.01%
	小計	3,065	99.48%	16	0.52%	3,081	100%
總計	主管	889	14.60%	197	3.24%	1,086	17.84%
	非主管	3,632	59.67%	1,369	22.49%	5,001	82.16%
	小計	4,521	74.27%	1,566	25.73%	6,087	100%

註：

- 1. 上表數據係以上下半年各一次考核人次加總平均；
- 2. 統計範圍包含所有陸勤與海勤員工；
- 3. 海勤員工與主管共事未達 1 個月者，及陸勤員工在職期間未達考核期間一半（3 個月）以上者，無須接受該次績效及職涯發展檢視，如：試用期間之新進員工、留職停薪剛復職者、臨時員工等。

4.3 招募與培訓

4.3.1 招募聘用之策略與成果

員工招聘策略

萬海的招募與聘僱流程均符合國際公約及當地勞動相關法規，除了初步了解職能上的合適性以外，還須經過筆試及面試等流程，以確認基本學識能力及過往經驗對於所屬職缺之適配性。

陸勤員工

- **一般職缺**
 - 航運相關基本知識與學識能力鑑別
 - 重視人格特質、學經歷及邏輯能力
 - 具特殊技能者，將搭配萬海內部系統性的培育計畫，經培訓後成為符合營運發展需求之核心人才
- **專業職缺**
 - 具備該職缺所需之專業知識與技能
 - 與專業職務相關之學經歷
 - 積極推動人才專業與公司的銜接培育結合

海勤員工

- **船舶營運需求**：依據船舶營運需求調整船員儲備率，確保各職級擁有足夠且適任的船員人力，以因應公司營運需求。
- **專業知識與證照**：確保船員具備履行職務所需的專業知識與相關證照，維持高標準的專業水準。
- **多元化招募**：積極招聘來自不同國籍的船員，包括中國、印尼、緬甸，以促進團隊多元與國際化發展。
- **專業技能培訓**：確保船員具備必要的專業技能，並持續提供完善的專業訓練與進修機會，以提升整體作業效能。
- **人性化管理**：在招聘與管理過程中，重視員工的個人需求與職涯發展，提供必要的支持與培訓，營造友善且具吸引力的工作環境。

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

4.2 多元化與平等機會

► 4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

招募管道與產學合作

萬海提供多元的招募管道，以網羅各領域優秀人才，強化團隊競爭力。除了定期在公司網站和人力銀行平台釋出招募資訊外，萬海也積極參加校園徵才博覽會及說明會等招募活動。此外，萬海與大專院校合作進行產業學院計畫，並提供獎助學金給與優秀的學子，鼓勵在學學生及欲轉職者加入萬海的團隊。

項目		說明
校園招募	校園招募說明會	2024 年共參與 4 場校園招募說明會及 3 場校園徵才博覽會。透過校園招募活動讓學子對於航運業的工作內容及職涯發展有更深入的了解。
	校園徵才博覽會	
產學合作	學士後專班計畫	與國立台灣海洋大學、國立高雄科技大學合辦學士後專班，補助全額學雜費及提供生活津貼，並保障結業後至少三年上船工作機會，減輕欲轉職者生活負擔，也持續培養台灣船員。
	產業學院計畫	參與國立高雄科技大學航輪產業實務人才培育專班，提供學生在校上船實習機會，並保障其畢業後繼續於航商就業，培育台灣優秀海勤人才。
	全國高中學校海事水產產學人才媒合	協辦 2024 年全國高中學校海事水產產學人才媒合活動，獲教育部頒發獎狀。以企業預聘方式提供全國高級中等學校技藝競賽選手於高職或技專院校畢業後，在完成乙級船員各項訓練並通過公司面試後直接聘用，為培育台籍船員持續努力。
獎助學金	中興大學植醫學程	萬海在講座中分享冷鏈技術的專長、冷凍貨櫃的運作、控制系統及海運冷鏈的關鍵技術，特別強調氣調技術如何延長農產品的保鮮期。
	航港局 - 海員新星計畫	2024 年與航港局及海事學校合作，補助 10 位海事院校學生，提供偏鄉、低收入戶的青年學子學雜費、住宿費及生活津貼，讓參與學生求學及就業無後顧之憂。
	萬海培育金	2024 年補助 18 位海事院校學生，提供優秀海勤人才獎助學金，讓參與學生專注學業累積航海專業，順利銜接船員職涯。



校園招募說明會



員工招募經費超過新台幣 **162 萬元**

註：統計範圍包含所有陸勤與海勤（台灣、中國、印尼與緬甸）招募費用。



2024萬海航運海員招募影片

海勤招募影片



2024 萬海航運徵才文宣手冊

陸勤徵才文宣手冊

4.3.2 職涯規劃與培訓策略

人才留用措施

萬海將員工視為最重要的資產，除了提供具競爭力的薪酬獎勵外，亦提供豐富的培訓課程和完善的薪酬與晉升制度。萬海重視員工的聲音，設立多元且暢通的溝通管道，並將員工提出的建議納入精進公司制度的參考。同時，萬海致力於打造工作與生活平衡的健康工作環境，提供完善的福利措施，陪伴員工走過人生的各個階段，提升員工對萬海的歸屬感與忠誠度，吸引並留住優秀的人才。

職涯規劃

萬海重視通才與專才的培養。通才可提升跨界溝通整合，發現新利基點；專才則深化各項獨門知識與技術，解決問題尋求新方法。兩者各有擅長，皆不可或缺。萬海透過完善的內部輪調機制與駐外工作機會，鼓勵員工利用輪調的機會提升專業知識的深度與廣度，培養員工成為更專業的航運經理人。

彈性的輪調計畫



計畫性人才養成

從前線營銷單位到後勤策劃單位，從策劃單位到派駐海外據點，萬海提供員工計畫性發展的輪調制度。



跨界多元技能培育

透過生涯發展規劃意見表達與內部徵才制度，員工可依職適性能與發展偏好提出跨界輪調意願。



海陸輪調

促進海勤人員熟悉船隊後勤業務及增進岸勤人員了解海勤作業，透過海陸輪調，讓船岸兩端員工相互交流，促使船岸協調充分發揮。



陸勤職缺遞補率：**50.81%**

員工長期獎勵措施



長期員工獎勵

- 服務滿十年的同仁將獲頒萬海旗幟造型的金牌，象徵榮譽與紀念價值，以感謝他們對公司的貢獻。同時，公司也會在尾牙活動上公開表揚，讓全體同仁共同見證這份殊榮，並獻上祝賀與感謝。
- 公司擁有完善的績效考核與晉升制度，各職級同仁依各職級規定在連續年度內維持長期優良的工作表現，可獲得晉升與調薪機會，其中部分職級可因表現優異而提前晉升，鼓勵同仁發揮潛力、實現職涯目標。



績優船舶

為激勵船員積極參與工作並提升船舶營運效率與航行安全，萬海每年定期進行船舶績效評比，由相關部門規劃與評鑑。評比內容涵蓋航行安全、節能效率、環境保護、船舶保養，以及油料、物料、人員管理等綜合表現，評選對象為全船船員及船上主管。表現優異的船舶將獲頒團體獎勵金，船上主管另享管理獎勵金，以表彰其卓越領導與管理能力。獎項於尾牙晚會頒發，並發布通告予全船隊，以激勵更多船舶與船員積極參與，提升整體工作動力與表現。

培訓策略

萬海致力於發展員工的專業技能與職涯價值，並提供多元化的進修機會。不僅針對職務所需的專業訓練，也涵蓋個人能力提升的課程。從新進人員培育開始，公司透過師徒制傳承、專業課程、跨領域在職進修、數位線上學習、儲備幹部訓練，以及外部專業技能培訓與產學合作，打造完善的學習發展體系。

為確保訓練成效，每次課程結束後，皆透過課後問卷與工作表現追蹤進行評估，並作為未來課程規劃的參考。此外，尚未簽約的儲備船員亦可參與相關教育訓練，以提升專業能力。員工年度受訓的課程類別與參與人數詳見《[萬海航運 2024 年報](#)》第 76~78 頁。

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

4.2 多元化與平等機會

► 4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

海勤培訓策略

在船員職能培訓與規劃方面，公司定期蒐集各方建議，特別是在船上主管的協助下，萬海於 2023 年重新設計了實習生培訓制度和職能發展計畫。這些舉措包括強化實習生的培訓體驗，提供更系統和結構性的船上培訓，確保實習生全面了解並掌握相應的專業知識和技能。這不僅體現了公司對船員培訓的高度重視，也顯示了對利害關係人建議的實質性回應。

海勤培訓藍圖

重返職場輔導計畫

針對即將返回船上的船員，海安各單位將提供專門的課程，幫助他們熟悉即將接任的船舶航線與船舶設備型號，並進行重點說明。此外，對於岸休時間較長的船員，萬海提供額外的操船模擬培訓，讓船員提前進行實務操作演練，進而在重返崗位時，能夠更自信的接任职務，亦為公司船隊鞏固整體航安。

課程多元化

船員職業具有獨特的專業性，受國際法規的規範，訓練內容需根據不同船舶類型和職務要求進行設計。萬海除根據不同職務提供完善的培訓與晉升制度，自 2024 年起，在海勤專業領域外，更增設了職場文化等不同領域的選修課程，讓船員能有更多選擇。

教材轉型

教材方面不再拘泥於傳統文檔，更逐步轉向數位及影音方式呈現，本項計畫除為豐富學習資源庫，更期待能提升船員的學習體驗。

海勤培訓計畫 KPI 設定

找原廠工程師對船員進行培訓 -- 提升船員工作技能、減少對原廠工程師的依賴、工作效率提升、成本節省

電學強化培訓

目標：萬海部分船舶所使用的發電機屬高壓電設備，在操作時務必留意風險，故以電學強化培訓增進船員的風險管理意識及知識。
具體措施：在高雄及青島分別安排台灣及中國船員參加電學課程，內容含高壓電組成及操作、斷路器之操作。共辦理 7 梯次，合計 76 人參加。

電噴主機培訓

目標：自 2020 年起萬海新造船搭載電噴型主機，目前已佔船隊 85% 比例，因此電噴主機已列為輪機甲級必修課程，目標全體皆具備此操作技能及相關知識，以維持主機穩定運作及保養。
具體措施：每月定期依船員管理考量安排參訓，2024 年共 17 梯次，116 人參加。

實習生培育 / 重返職場輔導計畫 -- 提升實習生 / 船員留任率、減少重新招募與培訓的成本

指向性培育，提升 甲板及機艙甲級 實習生專業能力

目標：自 2024 年 3 月起，將甲板及機艙甲級實習生指派至指定船舶進行指向性實習，並安排 44 位經過培育與教學的優秀船長及輪機長負責指導學習，確保留任率。
具體措施：透過此計劃，共計 52 名學生將在船上接受專業的指導與實踐，提升技術能力與職業素養。確保學員在實習期間能夠獲得充分的學習機會，並且有 12 名學生成功晉升。

加強培訓績優船員 -- 提升留任率、加速船員晉升

擴充優秀人力庫， 選定晉升潛力 人選

目標：以歷年工作表現為依據，選定 26 位符合晉升條件的大副及 23 位符合晉升條件的輪機長作為晉升目標人選。
具體措施：由岸勤駐埠船長、輪機長及海勤資深船長、輪機長共同進行輔導與培訓，持續提升人員專業能力，並擴充公司優秀人力庫，為未來的職位晉升與接班計劃做好準備。

考前衝刺班，輔 導船員增強考證 實力

目標：針對報名參加高階職級的船員，進行考前的總複習，幫助船員提升考試通過率。
具體措施：2024 年共辦理 3 場培訓課程，邀請業界經驗豐富之講師針對重點科目進行深入講解，並採小班制教學，以提升學員之交流與研討成效，協助學員扎實掌握應考重點，課程結束後，共有 9 位學員順利考取相關專業證照，展現公司在推動船員職涯發展與專業晉升支持措施。

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

4.2 多元化與平等機會

► 4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

2024 年員工接受訓練之人數與時數

員工	接受訓練人數	教育訓練總時數 (小時)	教育訓練平均時數 (小時)
陸勤主管	526	8,887.00	16.90
陸勤非主管	2,675	38,917.84	14.55
海勤	1,954	33,042.14	16.91
員工總計	5,155	80,846.98	15.68

註：陸勤統計範圍為母公司和海外子公司。

非員工接受訓練之人數與時數

	接受訓練人數	教育訓練總時數 (小時)	每名船員平均教育時數 (小時)
儲備船員 (非員工)	990	16,740.90	16.91

註：儲備船員因尚未簽約，不屬於萬海員工。

2024 年教育訓練課程類型

課程類型	接受訓練人數	教育訓練總時數 (小時)
專業訓練	6,145	71,264.87
提升個人能力訓練	6,145	26,323.00

註：

- 1. 統計範圍為海勤、母公司和海外子公司之陸勤員工；
- 2. 人數包含員工及非員工 (儲備船員)。



E-learning 自 2018 年推出後，陸勤與海勤員工可不受時間與地點限制透過平台或行動裝置 APP 參與線上課程，創造無遠弗屆的網路學習環境。



2024 年員工教育訓練經費約新台幣 **3,965 萬元**

工作學習

萬海各部門定期舉辦「內訓課程」，確保員工能夠隨時瞭解核心業務的最新職能。針對新進員工採「師徒制」一對一的業務指導，讓新人可以在短時間內抓到工作訣竅，並有人適時給予工作及職場上的關心，無論是資深員工或是新進員工在工作學習方面都能持續進步，落實職場學習永續。

多元在職課程

萬海透過多元課程提升員工實力，除了海運專業，依職場與業務需求還會安排多元課程及樂活講座，範圍涵蓋職場、財經、人權、健康、創意及旅遊，2024 年舉辦過〈2025 經濟趨勢與產業展望〉、〈邏輯思考與表達〉、〈認識營業秘密法〉、〈職場性騷擾防治〉、〈職場管理溝通實務〉等講座課程，讓員工在工作之餘也能充實心靈，增廣知識。



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 -
持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

4.2 多元化與平等機會

► 4.3 招募與培訓

4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

4.3.3 亮點培訓計畫

數位人才培訓

萬海數位人才集中於資訊科技及電子商務領域，此類培訓課程委由外部專業機構協助進行，2022~2024 年間，累計培訓時數達 1,301 小時，累計投入金額超過新台幣 100 萬元。此外，萬海於 2024 年辦理「製作適用於 Microsoft 365 的 Microsoft Copilot 的有效提示」，共計 7 小時，不限部門挑選適合數位種子進行受訓，將 Copilot 的人工智慧帶入工作中，期望透過更清晰的指令編寫與內容轉換，提高 Copilot 的應用效能，產出符合期待的最佳成果。

管理職能培訓

針對各級主管量身打造並定期安排系列課程如經濟趨勢、管理溝通、公司治理、誠信經營、創新科技等講座課程，邀請專業顧問、專家學著講授當紅的知識潮流，分享自我經驗，時時精進，掌握航運業市場脈動與未來趨勢，2024 年舉辦〈職場管理溝通實務〉、〈如何做好績效面談〉、〈2025 全球經濟情勢與產業展望〉、〈職場性騷擾防治〉等四堂課程，共計 424 人次參與。

2024 年在兒童節前後舉行「萬海 ESG 永續力 - 交換玩具」活動，共募集 510 件玩具與文具，透過公司內部的認領，順利交換 245 件，剩餘之玩具文具全數捐贈給 4 個社福單位，讓舊物獲得新生，響應循環經濟。

萬海與知名插畫家馬克合作繪製「[馬克綠學堂](#)」，透過插畫呈現不同的永續主題，邀請員工與社會大眾一同認識 ESG 的重要，齊心用愛打造美麗新地球！



幹部培訓

為了培育優秀卓越的專業主管，萬海每兩年舉辦儲備幹部訓練計畫，針對菁英人選安排一系列駐外人員訓練課程，從一對一職涯分析了解自己的特質與適合的職涯規劃。2024 年舉辦為期 3 個月儲備幹部訓練，共 35 堂課程，總時數達 60 多小時。課程內容涵蓋商務、管理、行銷、法務、運務、櫃務、航線佈局、財務、碼事、語言與當地管理經驗等跨部門課程，參訓人數 31 人，其中有 10 位完訓者將於 2025 年上半年陸續派駐海外據點。

永續人才培訓

萬海各部門皆設有 ESG 種子，負責統整、規劃與推動部門的 ESG 相關計畫。在 2024 年，安排了 TCFD、IFRS、永續供應鏈管理和風險管理等工作坊，期許員工將永續精神融入日常工作。同時，萬海自 2021 年發起了「萬海 ESG 永續力」的活動，號召員工加入永續志工的行列。萬海致力於推廣辦公室節能減碳、分享永續相關知識、提出日常永續行動提案，並不定期舉辦相關永續活動邀請全員及利害關係人響應，持續深化對 SDGs 及企業永續發展的認知。

《馬克綠學堂》| 萬海對永續所做的努力

關於人才 營造友善職場

對應 SDGs

進行系統性的員工培訓
和職業發展計畫。



營造多元和包容的工作環境，
提供平等就業機會。



實施健康和福利計畫，提
升員工的生活品質。



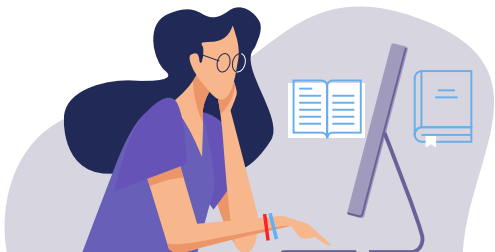
4.4 照顧與關懷

4.4.1 多元雙向的溝通計畫

萬海尊重員工自由結社與集體協商之權利，全體員工簽訂團體協約的比例為 37.90%。陸勤無工會且無簽定團體協約，但勞工依民主投票形式遴選勞工代表，定期召開勞資會議，傾聽員工的聲音，建立暢通的溝通管道。海勤員工依據《國際海事勞工公約》之規定執行，萬海船隊已簽訂其船籍所屬國家的團體協約，所涵蓋的海勤比例為 100%，確保船員薪資支付，飲食起居環境、健康醫療照顧、工作休息時數，及社會安全防護等各方面受到保障。

員工申訴機制與溝通管道

為傾聽員工聲音，萬海提供多元的溝通管道，建立良好的雙向溝通，以確保員工可表達需求及建議，使自身權益受到充分保障。萬海恪遵國際公約及營運據點當地法規，落實吹哨者機制，員工發現企業內部有違規或不法情事時，可透過檢舉管道向公司或外部單位（如：船籍國或當地航政主管機關等）提出申訴。公司接獲申訴案件將依據內部規章與相關作業辦法進行調查，若查證屬實，則視違反規範視情節予以適當議處。2024 年萬海無勞資糾紛也亦無違反任何勞動法規。



溝通管道	說明
定期會議	各部門及工作小組例會，另依特殊業務需求不定期召開會議，討論工作執行相關主題
績效考核面談	工作績效、未來規畫及員工意見回饋
主管評鑑	員工對主管進行評鑑，透過回饋優化領導能力與團隊效能
申訴及意見信箱	包含意見信箱、違反誠信經營檢舉信箱、性騷擾申訴信箱、職場不法侵害申訴信箱等
勞資會議	定期召開會議針對勞工權益相關事項進行討論，如：工時、假日、員工福利等
問卷調查	包含教育訓練問卷、船員下船意見調查等
內部電子布告欄	張貼內部通報、政策及作業辦法發布等資訊，船員亦可透過海勤網路留言版公開表達心聲或訴求
船員培訓座談會	藉由線上或實體培訓安排，由陸勤單位主管與船員進行雙向意見交流

勞資會議

萬海透過勞資會議等協商機制，確保雙方順暢溝通，創造和諧的勞資關係。

勞資方代表：萬海依據《勞資會議實施辦法》投票選出勞方代表，並符合單一性別勞工人數逾勞工人數二分之一，其當選勞方代表名額不得少於勞方應選出代表總額三分之一規定，資方代表則由事業單位指派之。

會議頻率：勞資會議至少每三個月舉辦一次，必要時得召開臨時會議。

營運變化的最短預告期

公司即將發生重大營運變化時，將影響員工就業權利，以及各項勞務條件的變更。對此萬海遵守營運據點當地勞動法規，依法行使終止勞動契約的最短預告期。

目錄
關於本報告書
董事長的話
亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行
關於萬海航運
萬海的榮耀
1 永續藍圖
2 務實永續治理
3 減少環境衝擊
4 高度社會信任
4.1 人員安全
4.2 多元化與平等機會
4.3 招募與培訓
▶ 4.4 照顧與關懷
5 參與社會公益
附錄

4.4.2 員工健康促進

危害鑑別與勞工健康四大保護計畫

萬海針對化學性、物理性、人因性、生物性、社會 / 心理性 5 大危害因子進行危害鑑別及風險評估，並制訂相對應之應變措施及保護計畫，以預防和減緩職業安全衛生之負面衝擊。

萬海為促進員工健康，2024 年以四大保護計畫問卷調查，辨識員工身心與工作及職場不法侵害預防各方面，問卷回覆率 86%，依問卷結果規劃心理健康促進活動。同時透過每月駐診職醫諮商及問卷調查辨識出異常工作中高負荷個案，提供衛教並個別評估及安排醫師面談，每季辦理健康促進講座以及適時與管理部及直屬單位主管進行選配工及適性工作調整。

計畫名稱	實施對象	計畫重點
人因危害防止計畫	過度施力、重複性作業或頻率過高之員工	增加員工自我評估能力，辦理人因講座等健康促進宣導，提供醫師面談指導、危害評估及工作適性安排、持續追蹤關懷，以管控人因危害風險。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	夜班、輪班或長時間工作之員工	定時評估超時工作名單，並依據健康檢查數據評估風險分級管理、採取危害評估，醫師面談指導、工作適性安排及追蹤關懷，辦理過負荷及三高相關講座宣導及個別健康諮詢，以提升員工自主健康管理能力及了解風險等級危害。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	所有員工	執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施，包含公開宣示公司內嚴禁職場暴力之書面聲明，採取危害辨識及風險評估、提供保護措施、心理諮商及醫師面談指導等，搭配工作適性安排及追蹤關懷，達到安全之工作環境。
職場母性勞工健康保護計畫	母性保護之員工	採取危害評估、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及健康關懷，並提供集 (哺) 乳室等設置。確保妊娠、分娩後、哺乳等女性員工之身心健康，達到職場母性健康保護。

守護員工健康

萬海重視員工健康，在台北總部、台中碼頭與高雄碼頭每月依法至少一次安排特約職醫科醫師駐診及任用專職護理師，提供健康諮詢、職業傷病評估等追蹤紀錄。同時於工作場所設置健康中心，提供緊急傷病處置（包含提供輪椅、拐杖等輔具運用）、健康諮詢、復工評估、母性保護及轉介協助等各類健康服務工作。2024 年諮詢共服務 352 人次，滿意度達 96.2%。松江辦公室於 2024 年重新裝修健康中心、哺 (集) 乳室，提供同仁舒適的使用環境。

萬海致力於確保船員在海上的健康與安全，船隊除了配置船籍國規定的藥品與醫療設備之外，亦與臺北醫學大學附設醫院遠距醫療中心與亞東紀念醫院急診科醫師合作，提供船隊 24 小時緊急醫療諮詢服務。船員可以在海上網速穩定快速的情況下，透過視訊看診與醫師進行即時交流，或以衛星電話及電子郵件即時取得專業的醫療諮詢。2024 年共 53 筆船員申請諮詢，並即時取得相關處置建議。此外，為保障船員在船的居住環境及身心健康，萬海自 2025 年起在船隊推行無煙住艙計劃。這些健康促進計劃顯示了萬海對船員健康與安全的重視和承諾。

萬海依照《勞工健康保護規則》、《海事勞工公約》等規範依法保存並管理員工之健康數據，用以追蹤員工健康狀況。資料皆以上鎖或加密的方式妥善保存，且非經當事人同意不得洩漏員工的健康狀況，以保障計畫參與者工作權利與隱私。

定期健康檢查

萬海定期安排員工健康檢查活動，搭配每月提供職醫健康諮詢的服務。藉由每季舉辦健康講座或每月安排一對一諮詢面談，期望持續降低員工健康風險。此外，海勤員工可請領就職前體檢費用補助。

健康促進活動

萬海規劃各類型之健康促進活動如健康餐盤設計、健康飲食小問答、健行活動、公費流感接種、心理健康課程等等，包含健康飲食及新知、醫療知識刊物、講座、社團活動等，提升身心靈全方面之健康意識。活動中藉由營養師教學運用雙手為單位，教導除了使用量匙、電子秤，亦可用其他簡易方式進行管理，讓大家了解飲食管理新概念，並應用於日常生活中。在傳染病防治方面與衛生所及地方診所合作辦理職場公費流感接種設站活動，降低中高齡流感重症風險。內湖辦公室開放健身房鼓勵員工利用休息時間運動。

活動項目	健康促進主題	2024 年參與人數
健康 e 通報	全年發布 102 則健康新知	-
健康促進活動	健行活動、健康餐盤設計、健康飲食小問答、下班動滋動、公費流感接種活動	153
勞工健康四大保護計畫	母性保護、人因危害及異常工作負荷預防相關講座、職場不法侵害預防	323
身體保健與疾病預防	傳染病防治、健康飲食、齒科保健、疾病預防	574
心理健康講座	心理健康與生活	103



健康促進系列活動 - 我的健康餐盤設計



健康促進系列活動 - 下班動滋動 增肌課程



健走活動



公費流感疫苗職場設站接種活動



健康講座 - 健康檢查的重要性



健康講座 - 齒科預防保健



健康講座 - 職場不法侵害預防實務



內湖辦公室 - 健康中心



松江辦公室 - 哺(集)乳室

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

4.2 多元化與平等機會

4.3 招募與培訓

► 4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄

船員身心照護



提供娛樂設備

萬海逐年更新船隊的娛樂設施，根據船員的意見和安全性評估，提供了卡拉 OK 機、健身器材、飛鏢機和桌球桌等設施，幫助船員減輕在船的工作壓力。此外，船端網路也在不斷升級，提高船員每月可使用的流量，提升了網路使用體驗，營造出和諧的工作環境和氛圍。



船員心理諮商

提供中英文專業心理諮詢服務，讓船員在船的服務期間也能獲得心理支持，同時也積極開發印尼、緬甸當地心理諮商服務，確保不同國籍的船員都有抒發情緒的管道。為保障船員隱私，船員可直接與諮商師聯繫並預約諮商。安排每艘船上至少有兩名以上同國籍的船員，防止國籍落單的情況發生。對於新晉升的船上主管，以師徒制傳承工作及領導經驗，並提供心理層面的支持。如果發現船員存在心理健康問題，萬海會主動轉介該員進行心理諮詢，並協助安排休假。



疲勞檢測

萬海重視船員的身心健康，對於疲勞管理方面已制定了船員執勤班表，確保船員有足夠的休息時間和輪班安排。透過系統程式進行值班工作 / 休息時數管理，以有效識別並反應船員的工作是否超時，確保船上的工作安排不會造成過度疲勞。



傷病權益保障

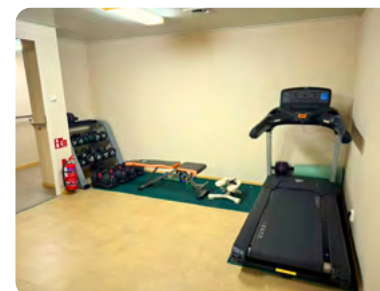
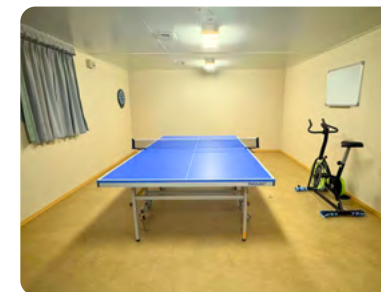
海勤員工在船服務期間出現生病、工傷或死亡之情形，萬海依據船員僱傭協議書 (SEA) 之規範，負責醫療、遣返、薪資補償、傷殘補償及死亡撫恤等相關保障措施。



壓力測試

現行作法為提供全船隊心理諮商機構及每季發送心理衛教文宣，未來將主動掌握船員身心健康狀況，透過壓力測量問卷－「船員心情溫度計」建立上船前的檢視機制。藉由問卷調查後可提供簡易訊息 / 信件關懷或引導心理諮商，從而對船員進行必要的調整與身心靈支持。

船上休閒空間



4.4.3 員工福利

萬海依法成立職工福利委員會（以下簡稱：福委會），由員工透過推舉或選舉的方式選出代表委員。藉由召開例行性會議，於會議中行使相關職權，決議員工福利政策及規劃舉行之各項員工活動，並依決議推展福利業務。為了使員工在工作上無後顧之憂，萬海不僅依法提供勞健保、生育 / 育嬰假、退休儲備金，亦為員工投保團體保險，員工亦可自費將眷屬加入公司之優惠團保福利，享受更多保障。萬海提供符合且更優於法規的福利，照顧員工生活。

福利內容

人壽保險 / 健康保險

為員工投保多項保險種類，包括勞工保險、全民健康保險、員工團體保險、職災保險、差旅險等

退休保障

萬海依法每月提列退休準備金 / 退休金；自願提繳退休金者，另依自願提繳率（0%~6%）代為扣繳入勞工保險局之個人退休金專戶。針對選擇退休金舊制勞工及已變更選擇新制勞工之保留年資部份，按其薪資總額 15% 提列退休準備金。詳見《[萬海航運 2024 年度年報](#)》第 76 頁

香氛舒壓室

內湖及松江兩辦公室共備有 3 間香氛舒壓室，提供舒壓放鬆的服務；為增加舒壓時段供員工使用並鼓勵身障就業，聘請 5 位按摩師提供優質按摩舒壓服務

船隊休閒娛樂設施

- 提供免費衛星網路服務
- 船端網路升級，船員每月可使用之流量增加
- 視聽娛樂健身設施

各項補助

- 生日禮金：每人每年 2,000 元
- 住院補助：每次補助 2,000 元，每人每年最多補助 2 次
- 重大疾病：員工本人每年 30,000 元，一等親眷屬為每年 6,000 元
- 結婚補助：32,000 元
- 喪葬補助：員工本人 100,000 元，直系一等親及配偶 31,000 元
- 旅遊補助：年度上限為 25,000 元
- 進修教育與技藝研習補助：補助學費之 80%，年度上限為 20,000 元
- 社團補助：每人每月每社團費用 500 元
- 電動機車購車補助：每台最多 24,000 元

員工績優表揚

- 師鐸獎：表揚優良講師
- 年度優良志工：鼓勵員工參與志工活動
- 服務滿 10 年員工榮獲金質紀念胸章

船員培訓補助

- 提供各職級船員專業培訓課程
- 培訓津貼
- 培訓交通、食宿費補貼

工時及給假制度

- 彈性班表：員工可依上下班通勤規劃選擇上下班時段，使員工更能取得工作與生活之平衡。此外，工作時間、休息、休假及加班等相關規定均符合勞動法令規定
- 特休假：提供完善休假制度，鼓勵員工在工作及生活間，妥善多元運用。特休假其中兩日得以「小時」申請，提升員工使用之彈性與便利性
- 志工假：員工如於假日或非工作時間擔任相關社會慈善活動志工，得給予「志工假」補休
- 探親假：考量中遠洋地區駐地偏遠，海外代表往返探親交通耗時且辛苦，故提供探親假，以便代表能夠探親多多陪伴家人。

船員身心健康保障

- 船員在船服務期間因傷病或死亡，萬海依據船員僱傭協議書 (SEA) 之規範，負責醫療、遣返、薪資補償、傷殘
- 補償以及死亡撫恤等相關保障措施
- 定期船舶飲用水品質檢測
- 提供船員心理諮商及海上醫療諮詢服務

船員工時及給假制度

- 設置婚假、喪假
- 考試假：鼓勵進修與職涯發展

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行

關於萬海航運

萬海的榮耀

1 永續藍圖

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

4.1 人員安全

4.2 多元化與平等機會

4.3 招募與培訓

► 4.4 照顧與關懷

5 參與社會公益

附錄



其他福利措施

- 內湖辦公室設置咖啡廳且每月提供咖啡兌換點數
- 設置捷運站至內湖辦公室間之定點接駁交通車
- 每週一日限量提供蔬食友善餐點，鼓勵員工響應無肉日，為全球減碳盡一份心力
- 推行「減塑生活運動」，鼓勵員工至「無包裝商店」消費採購，公司提供可重複使用之容器或環保購物袋
- 隔年度輪流舉行運動會與員工旅遊，提升員工身心健康與團隊凝聚力
- 員工交流活動：每季由不同部門舉辦創意慶生活動，每月舉辦「萬海好食光」提供精選下午茶促進交流，不定期在公司頂樓空中花園安排活動，讓同仁在美食與音樂的輕鬆氛圍中彼此交流。
- 社團活動：目前全台灣計有 27 個各類社團，包含但不限於登山健行慢跑社、保齡球社、太極拳社、攝影社、手工藝社、拳擊社等，員工每年最多可參加兩個社團，每月每社團可補助新台幣 500 元活動經費



庖藝社



太極拳社



撞球社



籃球社



慶生會



空中花園音樂會



萬海好食光



2024 年萬海運動會



目錄
關於本報告書
董事長的話
亮點專欄 - 萬海航運 60 周年 - 持續前行
關於萬海航運
萬海的榮耀
1 永續藍圖
2 務實永續治理
3 減少環境衝擊
4 高度社會信任
4.1 人員安全
4.2 多元化與平等機會
4.3 招募與培訓
► 4.4 照顧與關懷
5 參與社會公益
附錄

家庭照護

萬海重視每位員工的家庭和健康，為了建構一個親職友善的環境，減輕新手爸媽在養育和撫育上所承擔的重擔，讓每位員工在照顧幼兒時能夠無後顧之憂，公司執行【助你好孕 安心生養】相關福利措施，不僅體現了萬海對員工福祉的關懷，也展示了公司對家庭價值的尊重。期望通過這些福利，能夠為新手爸媽提供實質的支持，讓他們在育兒過程中更加安心和快樂，在成家的道路上持續前行。

陸勤員工家庭照顧方案

- 生育補助：每胎 100,000 元
- 育兒補助：提供未滿 3 歲之員工子女，每人每年 20,000 元
- 子女教育補助：3 歲以上至就讀國中，每名子女每年 20,000 元；就讀高中及大專院校，每名子女每年 6,000 元
- 陪產檢及陪產假：提供員工 7 天假，得於配偶妊娠期間至分娩後一個月內申請，讓員工自主安排照護陪伴
- 與合法連鎖托兒服務機構合作，提供員工托育服務優惠
- 員工若幼兒照護或健康因素之需求，得選擇彈性調整上下班時段，以營造友善溫馨的工作環境
- 為建構親職友善環境，舒緩員工撫育嬰幼兒的負擔，育有未滿三歲子女之員工得申請每日提早一小時下班
- 居家辦公：育有 12 歲或國小六年級以下子女的員工，如子女因特定傳染疾病需停課在家，或是遇重大傷病需在家休養七日以上者，員工可以因照護需求提出居家辦公申請

海勤員工家庭照顧方案

- 陪產假：遇配偶分娩，可提早於預產期前一個月申請陪產假，並保障不影響後續工作權
- 女性船員基於船上工作環境之特殊性，妊娠期間在岸休假待產

育嬰假

依據《性別平等工作法》之規定，員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。依規定每次育嬰留申請以六個月為原則，萬海照顧員工並提供更彈性的給假制度，同意員工申請育嬰假的期間少於六個月，且無限制申請次數。

項目	2022			2023			2024		
	女	男	總計	女	男	總計	女	男	總計
當年符合育嬰假申請資格人數	36	44	80	33	48	81	35	48	83
當年申請育嬰留停人數	9	0	9	10	3	13	16	3	19
當年育嬰留停原應復職人數	8	0	8	8	2	10	12	2	14
當年育嬰留停原應復職且復職人數	8	0	8	7	1	8	11	1	12
前一年育嬰留停復職人數	6	0	6	8	0	8	8	2	10
前一年育嬰留停復職且於當年在職滿一年人數 (休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數)	6	0	6	8	0	8	7	1	8
育嬰留停回任率	100%	-	100%	88%	50%	80%	92%	50%	86%
育嬰留停留任率	100%	-	100%	100%	-	100%	88%	50%	80%

- 註：
1. 統計範圍為母公司及海勤員工；
 2. 海勤員工採取定期僱傭契約制度，故無留職停薪制，如因家庭照護等因素，無法從事船上工作，便可透過海陸輪調制度繼續發揮其海上專業。

2024 年陪產檢假、陪產假及產檢假人數

假別	陸勤		海勤		總計
	女	男	女	男	
產檢假	18	0	0	0	18
陪產檢及陪產假人數	0	23	0	1	24

註：統計範圍為母公司及海勤員工。