

目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

# CH5

## 人才 | 營造友善職場

### 對應 SDGs



### 章節亮點

- 台灣新進人員起薪約為台灣基本工資的 1.86 倍
- 生育補助調升至每胎新台幣 100,000 元
- 育嬰留停回任率與留任率皆為 100%
- 0 件性騷擾、歧視、勞資糾紛等違反人權相關申訴案件
- 陸勤女性主管比例為 37.38%
- 「性騷擾防治」全員認知教育訓練覆蓋率達 100%
- 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





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 5.1 多元化與平等機會

### 5.1.1 國際人權政策響應

萬海依相關勞動法規辦理，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。萬海重視人權，禁用童工、無強迫勞動、無就業歧視，並確認其人力資源運用，落實就業及雇用條件之平等與公允，打造安全平等的工作環境。

#### 人權政策

萬海為善盡企業社會責任、保障基本人權，參考《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勤務與職業安全保障，詳見萬海企業永續 ESG 網站—[人權政策及執行方針](#)。

#### 保障人權的支持行動



陸勤

##### 教育訓練

- 舉辦「職場暴力（含職場霸凌）之預防與實務」課程，使員工了解職場不法侵害相關法規及預防措施，杜絕職場霸凌與職場暴力。
- 舉辦 2 場人權培訓相關課程，授課時數共 6 小時，全體陸勤員工受人權教育的覆蓋率 100%。



海勤

##### 人性化管理

- 設置系統自動檢核機制，確保海員在船滯留時間不超過國際勞工組織於 2006 年規範的 11 個月規定，2022 年萬海船員平均在船約 7 個月。
- 由系統檢核船員工作時間，並提醒船端主管留意工作是否超時，以及進行工作調整或補休，避免產生過勞情況。

##### 船員身心健康

- 船上娛樂設備、運動器材、使用免費的衛星網路。
- 提供中英文專業心理諮商服務，照顧船員身心健康。

##### 支持人權保護

- 制訂反霸凌與性別平等相關規範措施與申訴懲戒辦法，並列為每位船員上船前必修課程，以落實全員認知。





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 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》、《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）負責跟進相關議題。萬海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、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做適當懲戒及處份。2022 年無違反人權相關申訴案件。

## 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，2022 年陸勤女性員工人數平均占比為 50.30%，女性主管平均占比為 37.38%。依法訂立《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，同時為落實全員認知，「性騷擾防治」已列為必修課程，截至 2022 年 7 月完成訓練之員工覆蓋率已達 100%。除制定相關處置流程外，為求保障當事人之權益及隱私，可逕向性騷擾申訴處理委員會投訴，若性騷擾行為經查證屬實，則視情節予以適當議處。2022 年無性騷擾與歧視事件。

### 陸勤員工性別比

	人數	比例
女	1,596	50.30%
男	1,577	49.70%

### 陸勤主管性別比

	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	194	37.38%	60	43.48%	134	35.17%
男	325	62.62%	78	56.52%	247	64.83%





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

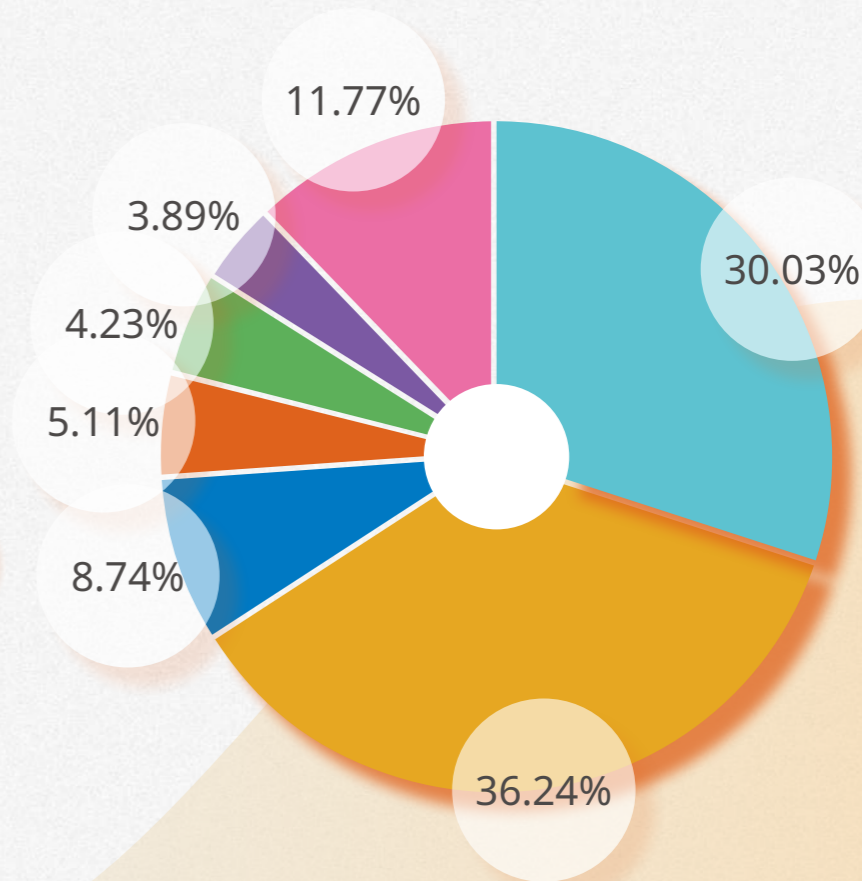
### 員工多元化

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；船員僱用恪遵《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。

台灣地區於 2022 年僱用身心障礙員工等社會弱勢族群共 10 名，包含 8 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。針對不同族群之員工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，並尊重多元文化信仰及飲食習慣，採購適合的烹飪器具供船員使用，提供員工安全且友善之工作環境。

#### 員工人數 (依國籍)

● 台灣		1,498 人	● 印尼		211 人
● 中國 (含香港)		1,808 人	● 馬來西亞		194 人
● 印度		436 人	● 其他		587 人
● 菲律賓		255 人	<b>總計</b>		<b>4,989 人</b>





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 5.1.2 多元雙向的溝通管道

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 36.40%。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；陸勤由勞工依民主投票形式遴選勞工代表，定期召開勞資會議，建立暢通的溝通管道。

 員工申訴機制及溝通管道

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，並落實吹哨者機制，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：船員國、船籍國等政府官方或勞工組織）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，則視違反規範情節予以適當議處。

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
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：**勞資會議依法至少每 3 個月召開一次會議。
- ★ **2022 年實績：**
  - 2022 年共舉行 4 次勞資會議，總計決議 1 個討論案，重要決議事項有 2023 年辦公行事曆
  - 2022 年未發生因勞資糾紛，故無造成損失之情事





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

### 5.1.3 人員組成結構

人才是公司最寶貴的資產，萬海提供具競爭力的薪酬條件及完善的福利制度，並以關懷員工為出發點，打造安全且平等的工作環境，遵守相關勞動條件之規範，以保障員工之勞動權益。

#### 員工概況

2022 年員工人數為 4,989 人，其中陸勤員工為 3,173 人、海勤員工為 1,816 人。因營運規模及服務版圖擴大，相較於 2021 年員工人數增加約 8.48%。

#### 2022 年依照契約別、營運據點與性別之員工人數統計

契約別	營運據點	船隊	台灣	中國 (含香港)	印度	馬來西亞	泰國	越南	其他	小計	總計
	性別										
全職員工	女	1	488	654	28	89	69	90	166	1,585	4,946
	男	1,815	718	339	143	86	43	72	145	3,361	
臨時員工	女	0	5	1	0	1	0	1	4	12	43
	男	0	14	15	0	0	0	0	2	31	

註：

1. 統計範圍：2022 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. 全職員工包含海勤員工（船員），全職員工與臨時員工無外勤。





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 2022 年其他非員工的工作者統計

營運據點	台灣	海外	小計	總計
類型				
派遣員工	12	8	20	764
承攬商、個人或自營作業者	744	0	744	

註：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。

## 2022 年依年齡之員工人數統計

類型	年齡	30 歲（不含）以下		30~50 歲		50 歲（不含）以上		小計	佔比	總人數
	性別	人數	比例	人數	比例	人數	比例			
陸勤	女	345	10.87%	1,070	33.72%	181	5.70%	1,596	50.30%	3,173
	男	328	10.34%	965	30.41%	284	8.95%	1,577	49.70%	
海勤	女	0	0.00%	1	0.06%	0	0.00%	1	0.06%	1,816
	男	523	19.00%	1,043	57.43%	249	13.71%	1,815	99.94%	
加總	女	345	6.92%	1,071	21.47%	181	3.63%	1,597	32.01%	4,989
	男	851	17.06%	2,008	40.25%	533	10.68%	3,392	67.99%	





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 2022 年員工流動情形

類型		性別				年齡						總計	
		女		男		30歲(不含)以下		30~50歲		50歲(不含)以上			
		人數	新進/ 離職率	人數	新進/ 離職率	人數	新進/ 離職率	人數	新進/ 離職率	人數	新進/ 離職率	人數	新進/ 離職率
陸勤	新進員工	102	3.21%	143	4.51%	158	4.98%	83	2.62%	4	0.13%	245	7.72%
	離職員工	91	2.87%	97	3.06%	85	2.68%	75	2.36%	28	0.88%	188	5.92%
海勤	新進員工	0	0.00%	734	40.42%	314	17.29%	369	20.32%	51	2.81%	734	40.42%
	離職員工	0	0.00%	337	18.56%	92	5.07%	202	11.12%	43	2.37%	337	18.56%
加總	新進員工	102	2.04%	877	17.58%	472	9.46%	452	9.06%	55	1.10%	979	19.62%
	離職員工	91	1.82%	434	8.70%	177	3.55%	277	5.55%	71	1.42%	525	10.52%



2022 年自願離職率：10.40%

註：自願離職包含退休、辭職、海陸輪調





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 5.1.4 薪酬績效與晉升制度

萬海依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗及個人績效表現核定薪資水準，標準起薪皆優於各營運據點法定最低薪資。2022 年台灣地區基本工資為新台幣 25,250 元，當年度萬海陸勤新人起薪標準約為基本工資的 1.86 倍；海勤平均薪資較前一年度調漲幅度為 3%。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。

## 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

年度	2020	2021	2022	成長率
非擔任主管職務之總人數	1,019	1,031	1,161	12.61%
非擔任主管職務全時員工薪資平均數 (新台幣：千元)	1,577	2,554	2,442	-4.39%
非擔任主管職務全時員工薪資中位數 (新台幣：千元)	1,461	2,380	2,242	-5.80%

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：

萬海以台灣地區所有陸勤員工年度總薪酬為計算基礎，組織最高個人年度總薪酬為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 6.4 倍。

## 年度總薪酬變化比率：

台灣最高年度所得人總薪酬較前一年度減少 0.005 倍，組織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 0.09 倍。

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

## 薪酬制度

為吸引並留任優秀人才，晉升調薪、年度調薪、獎金發放等皆依循員工手冊之規定，並無聘請顧問與利害關係人介入。在薪資政策制訂上，萬海遵守相關勞動法令，並符合船籍所屬國家之政府或海員工會之薪酬標準規定，提供具競爭力的薪酬條件。

## 2022 年男女經常性月薪比率

	職位	男性	女性
陸勤	管理職	0.92	1
	非管理職	0.98	1
海勤	船長	N/A	N/A
	大副	1	1

註：

1. 管理職：課長級（含）以上之主管；
2. 統計基準日無海勤女性船長資料，故無船長之男女經常性月薪比率。





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 員工績效考核與晉升制度

### 陸勤員工

新進陸勤員工自報到後，由所屬單位安排指導計畫，於到職後三個月內每月檢視其學習及適應情形，並於三個月期滿時進行試用期滿考核作業，檢視新進員工的學習成效。除到職未滿三個月的新進員工外，所有陸勤員工於每年進行二次績效考核，做為績效改善、訓練發展、調薪及晉升之依據，達成組織發展目標。

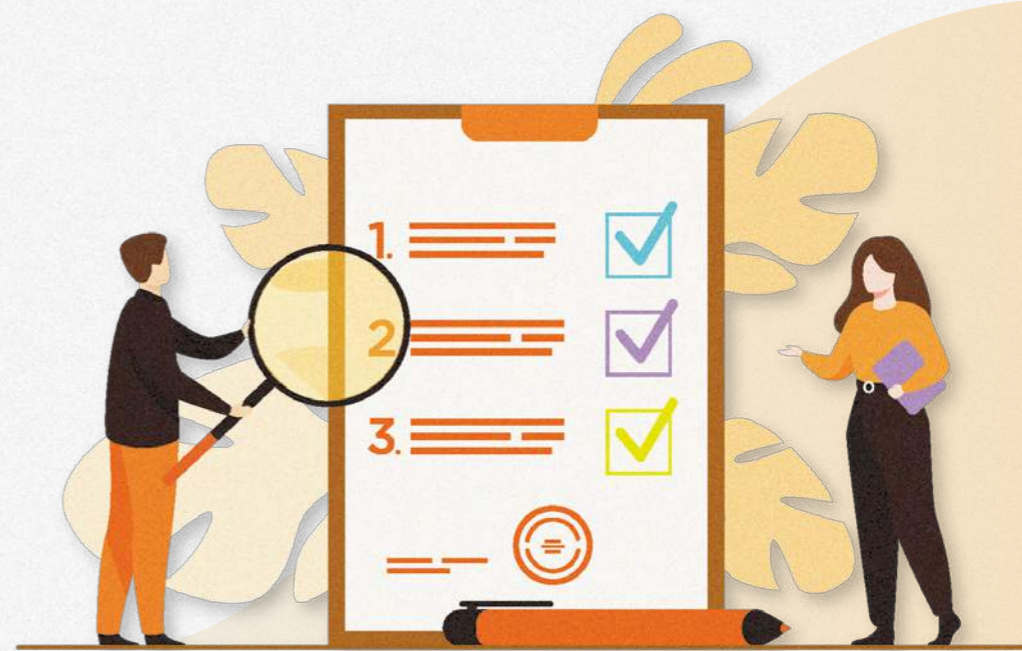
接受考核之員工需填寫績效評估面談單，詳實記錄工作情形，包含期初訂立工作目標與執行情形、未來半年工作目標與計畫、個人職涯規劃、訓練需求及對公司建議。考核時透過面談的方式，與主管溝通並了解工作情形與職涯發展。針對未達考核標準的員工，需與主管訂妥「績效改善計畫書」，具體列出工作完成度、時效性、工作態度等事例，並連續三個月填寫「績效改善計畫書—進度報告」，主管亦需與員工面談改善情形，以掌握員工工作情況，確實達到績效改善的目標。除主管對員工之考核外，每年亦進行一次員工對主管之評鑑，透過員工的觀點向上反映，督促主管不斷加強自身之管理與專業能力，提升團隊績效。

萬海建立及維護明確、公正、公平及資訊透明的獎懲、升遷及考核制度，表現優秀的員工將進行升遷。每年由公司推薦表現優良及具傑出貢獻的員工，參加優秀從業人員、優秀青年從業人員、模範航港從業人員及模範員工之選拔。

### 海勤員工

現任在船服務的海勤員工，其職務績效透過萬海船隊行政作業管理之考核制度，每年進行兩次績效考核，考核結果將做為往後績效改善或安排晉升之參考。

萬海船隊海勤員工升遷依據公司管理規章，在符合年資要求、完成訓練、考核推薦等條件下辦理。此外，對於船上晉升管理級職務的員工，必須參加培訓課程，並通過筆試和面試評估後，方能取得晉升資格。從實習生到高階管理人員，萬海提供各項教育訓練措施和海陸輪調的機會，鼓勵海勤員工不斷充實自我，以期提高職涯發展的信心。





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 2022 年員工接受定期績效檢核統計

員工		男	比例 (%)	女	比例 (%)	總計	比例 (%)
陸勤	主管	307	10%	190	6%	497	17%
	非主管	1,112	38%	1,327	45%	2,439	83%
	小計	1,419	48%	1,517	52%	2,936	100%
海勤	主管	349	19%	1	0%	350	19%
	非主管	1,466	81%	0	0%	1,466	81%
	小計	1,815	100%	1	0%	1,816	100%
總計	主管	656	14%	191	4%	847	18%
	非主管	2,578	54%	1,327	28%	3,905	82%
	小計	3,234	68%	1,518	32%	4,752	100%

註：

1. 上表數據以全年平均數提供；
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 2 個月者，及陸勤員工在職期間未達考核期間一半（三個月）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。





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 5.2 招募與培訓

### 5.2.1 招募聘用之策略與成果

萬海的招募及聘用流程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的適配性，招募與聘僱流程均符合國際公約及當地勞動相關法規。

#### 員工招聘策略



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

##### 依據船舶儲備率，確保各職級都有足夠適任的船員滿足船舶營運需求

- 具備該職級所需之專業知識及證照
- 近年為增進船員國籍多元化，除台灣、中國、印尼、緬甸籍的船員外，增聘印度、菲律賓及馬來西亞籍之船員

##### 依據各職務所需具備的職能條件執行招募

- 具備該職缺所需之專業知識與技能，如：輪機工程人員
- 與專業職務相關之學經歷





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 招募管道與產學合作

萬海提供多元的招募管道，網羅各領域優秀人才以強化團隊競爭力。除了透過公司網站及人力銀行平台釋出招募資訊，亦定期參加校園徵才博覽會及說明會等招募活動。此外，也和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。

## 員工招募經費

超過新台幣 186 萬元

註：統計範圍包含陸勤與海勤（台灣、中國）招募費用。

項目		說明
 <b>校園招募</b>	校園招募說明會	2022 年共舉辦 7 場校園招募說明會及 4 場校園徵才博覽會，吸引超過 3,000 名學生參與。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	
 <b>產學合作</b>	學士後專班計畫	與國立台灣海洋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。
	乙級船員訓練班	與國立高雄科技大學合辦甲板輪機的乙級船員培訓班，補助學員學費並保障結訓後的上船工作機會，減輕欲轉職者生活負擔。
	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 2022 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。
 <b>獎助學金</b>	萬海育才獎助學金	萬海航運慈善基金會辦理育才獎助學金專案，針對申請此獎助學金學生介紹海勤與岸勤職涯發展實務，分享產業概況及實務經驗，並邀請有志於海運業發展的學生，加入萬海航運的工作行列。
	航港局—海員新星計畫	2022 年與航港局及海事學校合作，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。





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 5.2.2 職涯規劃與培訓策略

### 人才留用措施

員工是萬海最重要的資產，除了提供具競爭力的薪資獎酬外，並提供豐富的培訓課程、完善的薪酬與晉升制度。萬海傾聽員工的聲音，提供多元且暢通的溝通管道，並將員工提出的意見納入精進公司制度的參考。同時，萬海擁有完善的福利措施，陪伴員工走過人生不同階段，致力於打造工作生活平衡的健康工作環境，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。

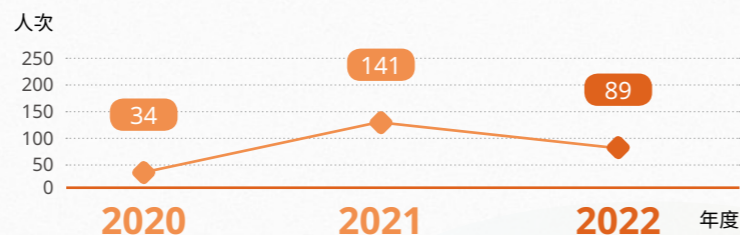
### 職涯規劃

萬海重視通才與專才的培養，前者提升跨界溝通整合，創造與強化新利基點的發現；後者深化各項獨門知識與技術，解決問題尋求新方法，兩者不可或缺，各有擅長。透過完善的內部輪調機制與駐外工作機會，鼓勵員工藉由輪調的機會提升專業知識之深度與廣度，培養員工成為更專業的航運經理人。

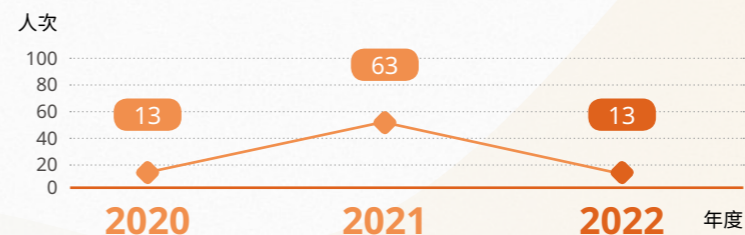
#### 彈性的輪調計畫

計畫性人才養成	跨界多元技能培育	海陸輪調
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，萬海提供同仁計畫性發展的輪調制度。	透過生涯發展規劃意見表達與內部徵才制度，同仁可依職能適性與發展偏好提出跨界輪調意願。	促進海勤員工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，讓船岸兩端同仁相互交流，促使船岸協調充分發揮。

● 台灣陸勤跨部門輪調人數：



● 台灣陸勤申請內部輪調人數：



陸勤內部  
職缺遞補率

0.46%





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

 培訓策略

萬海提供豐富的進修課程，除了在職訓練（On the job training, OJT）課程，亦提供同仁提升個人能力之進修課程（Off the job training, Off-JT），從新進人員培育開始，透過師徒制的傳承、專業課程、跨領域在職進修學習、數位線上課程、儲備幹部課程的發展、外部專業技能訓練、產學合作等，發展與提升專業技能，創造員工價值。並且透過課後問卷及後續工作表現進行成效評估與追蹤，做為未來課程規劃的參考。員工每年受訓的平均時數及課程類別詳見《萬海航運 2022 年報》第 81~82 頁。

 陸勤各職級培訓藍圖

高階主管										
中階主管					駐外人員 培訓	管理職能 培訓	企業文化 塑造	數位線上 學習	多元樂活 講座	外語進修
專案職系		儲備幹部 訓練	工作學習	在職專業 課程						
一般同仁										
新進人員	新人訓練									

 海勤各職級培訓藍圖

管理級船員									管理職能培訓
操作級船員	新進訓練	職前訓練	晉升培訓	船上工作 學習	在岸專業 課程	數位線上 學習	身心與健康講座		
乙級船員									
新進人員									





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 2022 年員工接受訓練之人數與時數

員工		人數	教育訓練總時數 (小時)	教育訓練平均時數
	主管	519	5,650.25	10.89
	非主管	2,654	33,339.00	12.56
		1,816	22,308.30	12.28
總計		4,989	61,297.55	12.29

## 2022 年非員工接受訓練之人數與時數

	人數	教育訓練總時數 (小時)	教育訓練平均時數
儲備船員	1,266	15,551.90	12.28

註：儲備船員因尚未簽約，不屬於萬海員工。

## E-learning 無遠弗屆的網路學習環境

- 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
- 陸勤 E-learning 於 2016 年推出，2022 年總訓練時數高達 8,773 小時，平均每週約 365 人次的培訓效益，逾 3,000 位陸勤員工受惠
- 海勤 E-learning 於 2017 年推出，2022 年總訓練時數高達 9,124.2 小時，平均每日至少 200 人次的培訓效益，逾 3,000 位船員受惠（包含在船及休假在岸的儲備船員）

## 2022 年教育訓練課程類型

課程類型	人數	教育訓練總時數 (小時)
針對所在職位的訓練課程 (OJT)	6,255	74,206.95
個人能力提升進修課程 (Off-JT)	710	2,642.50

註：人數包含員工及非員工（儲備船員）

## 2022 年員工教育訓練經費

約新台幣 2,119 萬元





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷




CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 5.2.3 亮點培訓計畫

### 數位人才培訓

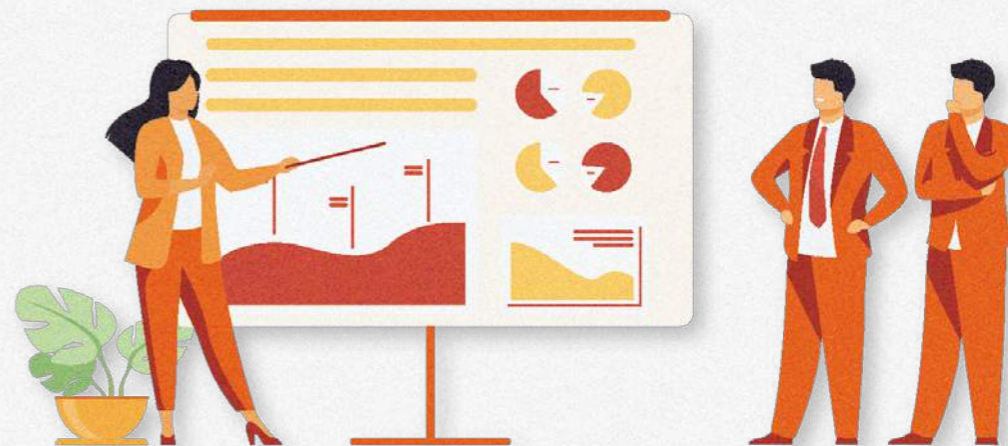
萬海數位人才集中於資訊科技及電子商務領域，此類培訓課程委由外部專業機構協助進行，2020~2022 年間，累計培訓時數達 1,507 小時，累計投入金額超過新台幣 130 萬元。

項目		2020	2021	2022
累積時數 (小時)		513	576	418
投入金額 (新台幣)		385,630	430,400	485,490
參與人數 (人)		23	25	14

此外，萬海於 2022 年與台灣碩軟軟體有限公司合作辦理海安總部數位升級計畫，開辦 6 堂「Power 大師系列課程」以及 4 堂「Power BI 進階教育訓練」，共計 36 小時，提升同仁數據分析技巧與能力。

### 幹部培訓

萬海每兩年舉辦儲備幹部訓練計畫，最近一次於 2022 年辦理，為期 6 個月，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、作業、航線布局、財務、碼事、語言與當地管理經驗等跨部門課程，參訓人數 24 人，其中有 12 位完訓者已於 2022 年下半年陸續派駐海外據點。





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 永續人才培訓

萬海各部門設有 ESG 種子，負責統整、規劃與推動部門之 ESG 相關計畫。2022 年安排 TCFD、溫室氣體盤查、國內外永續發展趨勢等工作坊，期許各同仁將永續精神融入日常工作。持續透過文宣、教育訓練及活動推廣，強化全體同仁對企業永續發展之認知。

萬海於 2021 年發起「萬海 ESG 永續力」的活動，號召同仁加入永續志工的行列。致力於推廣辦公室節能減碳、分享永續相關知識、發想日常永續行動提案，並不定期舉辦相關永續活動邀請全員及利害關係人響應，持續深化同仁對 SDGs 及企業永續發展的認知。



● 春酒晚宴支持友善小農



● 萬海 ECO WEEK 舊鞋救命募集活動



● 愛物淘寶市集

## 龍門專案 (大型船舶)

因應萬海船隊新造大型船舶於 2022 年陸續加入營運，萬海提前佈局，規劃大型船舶專業技術操作的人才重點培訓計畫，內容包含超大型船舶操縱講習、相關設備模擬機操作、以及隨船見習培訓等相關實務課程，旨在培養船員儘早熟悉大型船舶的特性和設備，並充分了解遠洋航線船舶的管理和經營。透過全方位的專業課程知識傳授、特殊狀況演練和隨船見習期間船長一對一的實務及實地進行經驗講解，培養船隊第一線作業人員的職能素養，建構萬海船隊安全專業管理體系。





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航空安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 5.3 照顧與關懷

萬海依法成立職工福利委員會（以下簡稱：福委會），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，萬海除依法提供勞健保、生育 / 育嬰假、退休儲備金之外，也為員工投保團體保險，員工亦可自費將眷屬加入公司團體保險之優惠福利。



## 陸勤福利內容

## 人壽保險

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。

## 健康保險

## 補助措施退休金

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。

## 各項補助

- 生日禮金：每人 2,000 元
- 結婚賀儀：每人 32,000 元
- 生育補助：每胎 100,000 元
- 育兒補助：育有未滿 3 足歲子女，每名子女每年於生日當月補助 20,000 元
- 子女教育獎助學金：3 歲至國中每學期補助 10,000 元；高中以上每學期補助 3,000 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 30,000 元，一等親眷屬為 6,000 元
- 喪葬補助：員工本人 50,000 元，直系一等親及配偶 10,000 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
- 購買一級節能家電補助：每台 10,000 元，每人最多補助 3 台





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄



## 陸勤福利內容

<b>工時及給假制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工時：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</li> <li>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。2022年起開放年度特休假其中一日得以「小時」申請，提升員工使用之彈性與便利性</li> <li>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</li> <li>防疫相關假別：持續配合中央政府防疫機制，提供帶薪 / 無薪防疫隔離假、防疫照顧假以及帶薪 / 無薪疫苗接種假</li> <li>防疫居家辦公機制：員工本人確診或家中 12 歲以下子女因受疫情影響學校停課或展延遠距教學者，得申請居家辦公</li> </ul>
<b>彈性調整上下班制度</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工若有幼兒照護或健康因素之需求，可申請彈性調整上下班時間，創造友善溫馨的工作環境</li> <li>為建構親職友善環境，舒緩員工撫育嬰幼兒的負擔，2022年起育有未滿三歲子女之員工得申請每日提早一小時下班</li> </ul>
<b>托兒措施</b>	與合法連鎖托兒服務機構合作，簽訂托育服務，提供員工托育服務優惠。
<b>香氛舒壓按摩室</b>	內湖及松江兩辦公室共備有 3 間按摩室，提供按摩放鬆的服務；為增加按摩時段供員工紓壓使用並鼓勵身障就業，原聘僱 4 位按摩師提供按摩服務，自 2022 年 8 月起增加為 5 位按摩師。
<b>員工績優表揚</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>師鐸獎：表揚優良講師</li> <li>年度優良志工：鼓勵員工參與志工活動</li> <li>屆滿 10 年員工榮獲金質紀念胸章</li> </ul>





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄



## 陸勤福利內容

## 其他福利措施

- 內湖辦公室設置咖啡廳並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
- 不定期向在地商家訂購餐食作為員工午餐或下午茶，刺激當地經濟
- 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



## 海勤福利內容

## 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
- 提供船員心理諮商及海上醫療諮詢服務
- 定期檢測船舶飲用水品質

## 船隊休閒娛樂設施

- 提供免費衛星網路服務
- 視聽娛樂、健身設施

## 工時及給假制度

- 設置婚假、喪假
- 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
- 考試假：鼓勵進修與職涯發展
- 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

## 培訓補助

- 提供各職級海勤船員專業培訓課程
- 培訓交通、食宿費補貼
- 培訓津貼

註：

1. 陸勤適用範圍：台灣地區營運據點、海勤適用範圍：所有海勤員工；
2. 上表內金額皆為新台幣。





## 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 育嬰假

依據《性別工作平等法》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。

項目	女	男	總計
2022 年符合育嬰假申請資格人數	36	44	80
2022 年申請育嬰留停人數	9	0	9
2022 年育嬰留停原應復職人數	3	0	3
2022 年育嬰留停原應復職且復職人數	3	0	3
2021 年育嬰留停復職人數	6	0	6
2021 年育嬰留停復職且於 2022 年在職滿一年人數	6	0	6
育嬰留停回任率	100%	0	100%
育嬰留停留存率	100%	0	100%

註：

1. 統計範圍僅含萬海台灣辦公室；
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。

 陪產檢假、陪產假及產檢假人數

假別	2022				總計
	 陸勤		 海勤		
	女	男	女	男	
申請產檢假人數	12	0	0	0	12
申請陪產檢及陪產假人數	0	17	0	18	35

註：

1. 統計範圍僅含萬海台灣辦公室及海勤員工。







目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄—航行安全研訓院

關於萬海航運

萬海的榮耀

CH1 願景 | 定錨永續行動

CH2 經營 | 穩固永續根基

CH3 綠色 | 減少生態足跡

CH4 守護 | 打造安全至上

CH5 人才 | 營造友善職場

5.1 多元化與平等機會

5.2 招募與培訓

5.3 照顧與關懷

CH6 影響 | 擴展永續社會

附錄

## 社團活動

全台灣超過 20 個社團，包含各種運動類型、綠手指園藝、烹飪烘焙、攝影、手工藝等，2022 年新增拳擊社，聘請專業教練於安全場地教學，以強身健體為活動目標。



● 拳擊社



● 網球社



● 庖藝社

