

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

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題
鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

1 永續藍圖



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

- 1.1 永續治理
- 1.2 永續策略藍圖
- 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

2024 永續績效

環境

船隊二氧化碳排放強度較前一年減少 11%，相較於基準年（2008 年）下降 **53%**

同時達成
集團與船隊溫室氣體
減排目標

透過永續連結融資及
參與綠色存款計畫響
應綠色金融

下訂替代能源
雙燃料船舶，
實踐航運能源轉型

環保相關投入金額超
過新台幣 **2 億** 元

船隊首次加注
生質燃油，
降低溫室氣體排放

截至 2024 年共 **62** 艘
船舶參與船舶環境指
數（ESI）認證

自有船隊 **100%**
裝設壓艙水處理系統

37 艘自有船裝配岸
電設備

治理

董事會會議的平均出
席率為 **91%**

訂定永續資訊管理內
控作業程序，定期查核

關鍵供應商簽署「供
應商企業社會責任承
諾書」比例達 **81%**

客戶服務滿意度
4.5 分（滿分 5 分）

0 件違反誠信經營、
貪腐、賄賂、洗錢及
重大違規之案件

2024 年船隊接受港口
國管制（PSC）檢查，
無扣船及拘留紀錄

全船隊共 **63** 艘船舶
獲頒「智能船舶認證」

增加 **6** 條新航線，
優化 7 條航線，強化
服務

社會

母公司營運據點 **100%** 取得 ISO 45001 職業安
全衛生管理標準認證

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%

台灣新進人員起薪約
為台灣基本工資的
1.75 倍

投入社會關懷與回
饋金額超過新台幣
1.9 億 元

員工教育訓練總時數
超過 **80,000** 小時

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

► 1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

1.1 永續治理

1.1.1 永續治理架構

為促進企業社會責任的實踐，2015 年萬海制定《萬海航運股份有限公司企業社會責任實務守則》，推動企業向永續發展目標邁進。此一守則於 2021 年修訂更名為《萬海航運股份有限公司永續發展實務守則》。

永續發展委員會

為落實永續發展實務守則，萬海於總經理室下設置「永續發展委員會」，由董事長擔任指導委員，總經理擔任召集人，負責協助制定、推動、督導永續發展工作目標與策略，以及檢討、考核相關工作成果等。

委員會成員來自各部門，有效整合資源並將永續策略落實於日常作業中，並考量國內外永續發展趨勢、企業核心業務之關聯性、公司（含分公司及子公司）整體營運活動對利害關係人之影響，識別涵蓋經濟、環境與人群之重大衝擊。管理層由總經理領導，針對重大主題進行妥善管理與決策，制定相關應對計畫。董事會則定期審閱管理層報告，在必要時督促調整策略。

永續發展委員會針對營運活動對經濟、環境與人群所產生的衝擊進行盡職調查與管理，每年至少向董事會提出一次工作報告，內容包含但不限於永續報告書、氣候相關財務揭露（TCFD）、利害關係人溝通及重大主題、溫室氣體盤查執行進度與風險管理執行情形等。2024 年共召開 8 場董事會，其中 5 場提及永續發展相關議案。

永續發展委員會之執行現況

最高層級人員	指導委員：董事長 召集人：總經理
2024 年執行成果	- 完成 2023 年度永續報告書（含重大主題） - 跟進萬海永續策略藍圖設定之目標達成情形 - 完成集團溫室氣體盤查並通過國際第三方查證 - 以 2023 年作為基準年，設定集團之溫室氣體減量目標
2025 年規劃目標	- 編製 2024 年度永續報告書 - 導入 IFRS S1 S2 永續揭露準則 - 依據公司永續策略藍圖，落實永續策略中長期目標 - 強化供應商永續管理，落實《供應商行為準則》



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

► 1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

1.1.2 聯合國永續發展目標



SDG 1
消除貧窮

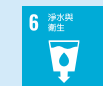
描述

萬海長期關注社會弱勢族群，萬海慈善基金會以服務弱勢族群為宗旨，把愛送到最需要的地方。具體行動方案包含但不限於：【急難家庭扶助專案】、【傳衍基金專案】、【育才助學金專案】。

對應次目標

- 1.1 消除極端貧窮
- 1.4 弱勢族群於所有權、基本服務、技術和經濟資源取得權利的平等
- 1.5 建立弱勢族群具韌性面對環境、經濟和社會災難的能力
- 1.A 調動資源以實施脫貧政策

對應章節 [CH 5 參與社會公益](#)



SDG 6
淨水與衛生

描述

萬海積極進行水資源管理，並協助開發中國家人民取得乾淨用水。具體行動包含但不限於：船舶壓艙水管理、碼頭廢水回收再利用、【非洲偏鄉水井計畫】、【萬海造樹海】。

對應次目標

- 6.1 安全可負擔的飲用水
- 6.3 改善水質、廢水處理和安全再利用
- 6.6 保護、恢復與水有關的生態系統
- 6.A 擴大對開發中國家的水及衛生支持
- 6.B 支持地方參與水和衛生管理

對應章節 [CH 3 減少環境衝擊](#) | [CH 5 參與社會公益](#)



SDG 8
就業與經濟成長

描述

海運是全球重要的運輸骨幹，萬海積極擴張服務版圖，致力於提供更好的服務，以促進社會經濟成長。同時重視人權保障，具體行動包含但不限於：產學合作、定期舉辦年度徵才、持續投資研發船舶設備與技術、訂定《[童工政策](#)》、《[供應商行為準則](#)》。

對應次目標

- 8.2 經濟生產力的多樣化、創新與升級
- 8.5 充分就業和同工同酬的工作
- 8.6 促進青年就業、教育和培訓
- 8.7 結束現代奴役、販賣和童工
- 8.8 保護勞工權利和促進安全的工作環境

對應章節 [CH 2 務實永續治理](#) | [CH 4 高度社會信任](#)



SDG 9
工業、創新
基礎建設

描述

萬海斥資逾百億元打造高雄 79 至 81 號碼頭及後線櫃場，導入遠端控制起重機、電動設備與智慧管制系統，預計 2026 年啟用。同時，高雄港第五貨櫃中心也預留岸電設備安裝位置，以配合未來能源政策推動。

對應次目標

- 9.1 發展高品質永續的基礎設施
- 9.4 提高能源使用效率、大幅採用環保的科技，已升級基礎建設

對應章節 [CH 3 減少環境衝擊](#)



SDG 12
責任消費與
生產

描述

萬海從供應商評選、設備零件的無毒採購到船舶的處理皆持續精進優化，並成立「萬海永續力」推廣永續相關知識與行動。

對應次目標

- 12.4 負責化學品和廢物的管理
- 12.6 鼓勵公司採用永續做法和永續報告
- 12.8 促進對永續生活方式的普遍理解

對應章節 [CH 2 務實永續治理](#) | [CH 3 減少環境衝擊](#) | [CH 4 高度社會信任](#)



SDG 13
氣候行動

描述

萬海持續投資節能設備與汰換老舊船舶，強化氣候風險應對與溫室氣體管理，並訂立減碳目標。

對應次目標

- 13.2 將氣候變遷措施納入政策和規劃
- 13.3 建立應對氣候變化的知識和能力

對應章節 [CH 3 減少環境衝擊](#)



SDG 14
保育海洋
生態

描述

萬海除了透過船舶壓艙水管理計畫、船舶廢棄物排放管理以減少環境汙染之外，同時積極響應國際行動，保護海洋生態，並透過植樹行動恢復沿岸生態系統。

對應次目標

- 14.1 減少海洋汙染
- 14.2 保護和恢復生態系統
- 14.3 減少海洋酸化

對應章節 [CH 3 減少環境衝擊](#)

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

1.1 永續治理

▶ 1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

1.2 永續策略藍圖

為實踐企業永續經營的承諾，萬海於 2023 年完成「萬海永續策略藍圖」（以下簡稱：永續策略藍圖），確立公司未來的經營與發展方向。永續策略藍圖緊密契合「顧客至上、全員參與、環境保護、永續經營」的經營理念，透過全體員工的協作及參與，致力於提供客戶卓越的服務品質，同時肩負對環境的保護責任，體現萬海對社會的責任感及永續發展的承諾。

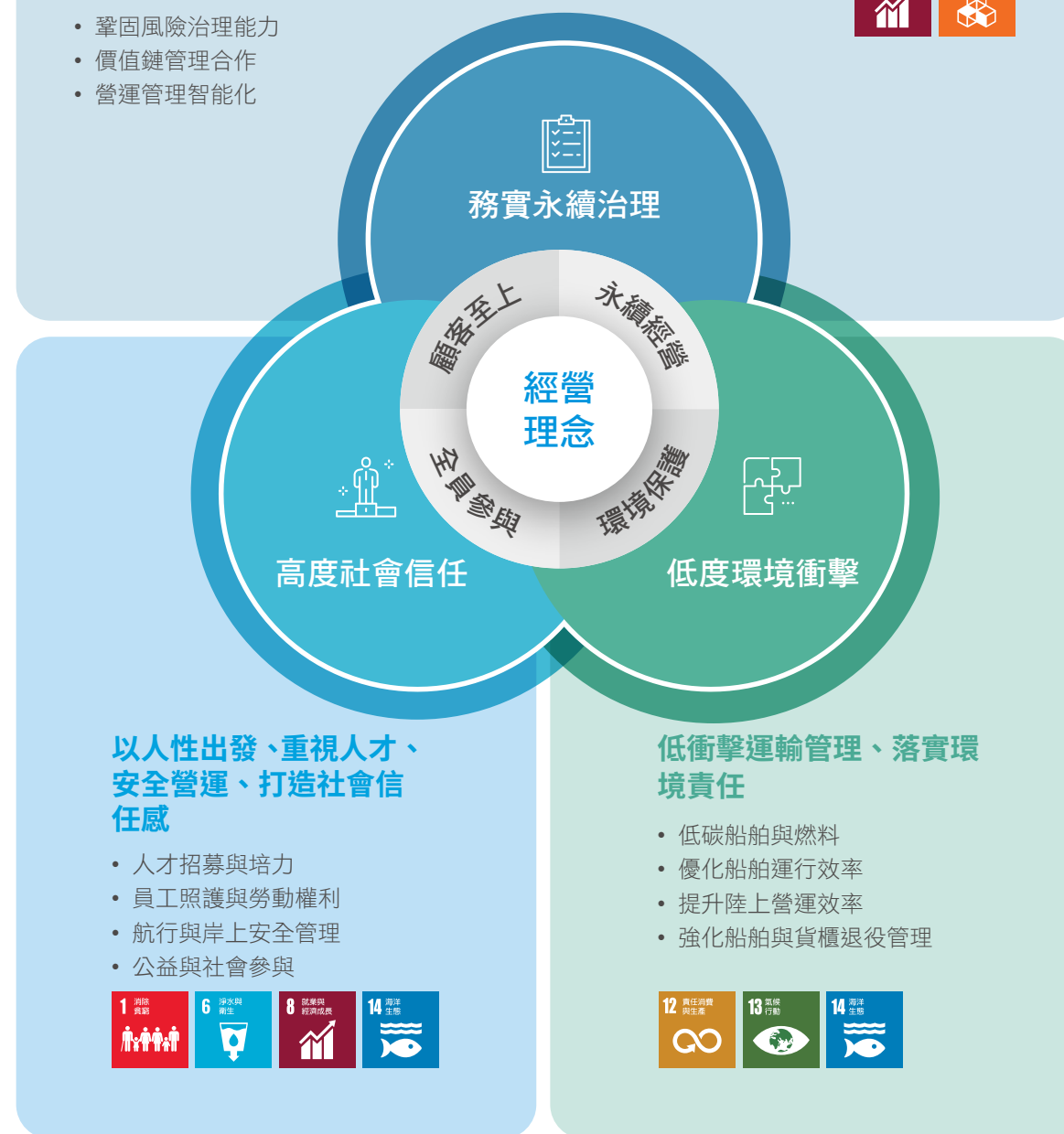
秉持「連結、分享、包容」的企業願景，貫徹「以人為本」的信念，萬海從本業為基礎，將服務範圍擴展至全球。透過跨界通力合作，攜手相伴，共同成長，以實現全球共融的目標。隨著全球 ESG 議題不斷演進和市場需求快速變化，萬海持續關注永續發展趨勢，並滾動式調整目標，以因應挑戰和把握機會。

永續策略藍圖制定與落實：

	由高階經理人與部門主管共同挑選出7項聯合國永續發展目標（SDGs）作為重點發展方向
	研擬具體的行動方案與發展策略
	設定指標與階段性目標
	追蹤執行情形並滾動式調整

攜手合作夥伴、務實因應新興議題

- 鞏固風險治理能力
- 價值鏈管理合作
- 營運管理智能化



1 永續藍圖

1.1 永續治理

▶ 1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

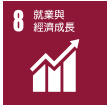
3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

務實永續治理

面對變化快速的永續發展趨勢與政策規範，萬海嚴謹考量多元利害關係人的觀點與企業的經營理念。萬海辨識出關鍵議題，透過高度的執行力，採取具體行動以因應各種新興議題與風險。萬海持續與價值鏈的夥伴，包含客戶、航商、供應商、研究機構等單位進行跨界合作，透過適當的機制傳達萬海理念，同時在營運作業的智能化方面建立互助管道，以共同應對快速變化的經營環境。



推動面相	行動方案	2024 年目標	2024 年達成情形	中期目標	長期目標	對應之重大主題與相關章節
鞏固風險治理能力	強化全員風險管理意識	規劃並導入風險管理通識教育	○ 將風險意識培育與關鍵風險相關課程納入教育訓練	全球員工當年度培訓覆蓋率達 50%	全球員工當年度培訓覆蓋率達 100%	非重大主題項目 2.3 風險管控
	法規遵循與商業道德相關培訓（含隱私權、競爭法、誠信經營、反貪腐等）	全球員工當年度培訓覆蓋率達 50%	○ 覆蓋率達 50%	全球員工當年度培訓覆蓋率達 70%	全球員工當年度培訓覆蓋率達 100%	誠信經營與法規遵循 2.4 法規遵循
	新興風險辨識與管理	每半年進行中長期新興風險評估，範圍為母公司	○ 於 3 月及 9 月完成母公司風險評估	每半年進行中長期新興風險管理評估，範圍擴及 60% 海外子孫公司	每半年進行中長期新興風險管理評估，範圍擴及 100% 海外子孫公司	非重大主題項目 2.3 風險管控
	永續相關風險管理	將永續風險管理納入風管流程中，每半年辨識盤點風險、評估排序風險	○ 於 3 月及 9 月完成母公司風險評估	每半年盤點並評估排序相關風險，針對前 3 大排序優先之風險項目，擬定風險回應方式，建立相關內控措施	每半年盤點並評估排序相關風險，針對前 5 大排序優先之風險項目，擬定風險回應方式。每年評估、覆核相關內部控制措施之有效性，並持續檢討改善	非重大主題項目 2.3 風險管控
	IFRS 永續準則導入	研究並彙整 IFRS S1, S2 適用資訊	○ 完成導入計畫並提報董事會	確定編製報告所需之協力單位及資訊內容	完成 IFRS S1, S2 導入，持續提升報告品質並關注新公報及因應	非重大主題項目 1.1 永續治理
	永續相關資訊報導（揭露）之管理	持續關注並收集相關法規	○ 參與宣導會並增修母公司永續資訊管理之內部控制制度	針對永續資訊的蒐集與報導，設定適當內部控制，並增修總部及重要子公司之內部控制制度	針對永續資訊的蒐集與報導，設定適當內部控制，並增修涵蓋集團 100% 之子公司之內部控制制度	非重大主題項目 2.3 風險管控

註：

1. ○達成；△未達成；

2. 中期目標：2025~2029 年；長期目標：2030 年。

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

1.1 永續治理

► 1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

推動面相	行動方案	2024 年目標	2024 年達成情形	中期目標	長期目標	對應之重大主題與相關章節
鞏固風險治理能力	資訊安全管理 -IT 核心資訊系統移轉至雲端	60% 核心系統移轉至雲端	○ 60% 核心系統移轉至雲端	70% 核心系統移轉至雲端	100% 核心系統移轉至雲端	非重大主題項目 2.7 資訊安全
	海事航運公共政策的參與	訂定參與船員、海商、海汙、引水法規修訂會議或書面表達意見的方針	○ 制定發布相關意見前諮詢相關單位實務意見的標準作業程序	船員、海商、海汙、引水法規修訂時，每次修訂時至少一次參與主管機關研擬會議或書面表達意見	船員、海商、海汙、引水法規修訂時，每次修訂至少二次參與主管機關研擬會議或書面表達意見	非重大主題項目 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別
價值鏈管理與合作	強化客戶關係與維持服務品質	客戶滿意度分數達到 4.4 / 5	○ 客戶滿意度分數為 4.5	客戶滿意度分數達到 4.5 / 5	客戶滿意度分數達到 4.6 / 5	服務品質及客戶滿意度 2.6 客戶關係
	永續供應鏈相關培訓與宣導	導入永續供應鏈教育相關宣導與培訓	○ 2024 年 9 月完成永續供應鏈管理教育相關宣導與培訓	50% 參與採購的員工參與永續供應鏈教育相關宣導與培訓	100% 參與採購的員工參與永續供應鏈教育相關宣導與培訓	非重大主題項目 2.9 供應鏈永續管理
	供應商社會責任承諾書簽署比例	關鍵供應商 60%；全部供應商 50%	○ 關鍵供應商 81%；全部供應商 63%	關鍵供應商 80%；全部供應商 60%	關鍵供應商 100%；全部供應商 80%	非重大主題項目 2.9 供應鏈永續管理
	供應商遴選納入 ESG 項目	供應商遴選中納入 5% 的 ESG 標準	△ 調整目標與指標	70% 關鍵供應商層級的採購遴選納入 ESG 標準 ^{註3}	80% 關鍵供應商層級的採購遴選納入 ESG 標準 ^{註3}	非重大主題項目 2.9 供應鏈永續管理
	供應商接受 ESG 評鑑	40% 的關鍵供應商接受 ESG 評鑑	○ 59% 的關鍵供應商接受評鑑	50% 的關鍵供應商接受 ESG 評鑑	80% 的關鍵供應商接受 ESG 評鑑	非重大主題項目 2.9 供應鏈永續管理
營運管理智能化	推廣電子商務平台（e-Shipping）提升使用率	使用率 86%	○ 使用率 86%	使用率 87%	使用率 90%	服務品質及客戶滿意度 2.6 客戶關係
	艙位控管系統優化	線上艙位分配系統設置	△ 因計畫內容調整而延後執行	進行相關系統資料整合，融合整體資訊流，提高艙位控管效率	系統化進行艙位調整建議及相關示警，同時滾動式針對現行程式進行優化	服務品質及客戶滿意度 2.6 客戶關係

註：

1. ○達成；△未達成；

2. 中期目標：2025~2029 年；長期目標：2030 年；

3. 因應實際執行情形滾動式調整中期、長期目標與指標，詳參章節 [2.9 供應鏈永續管理](#)；

4. 原定營運管理智能化之行動方案：AI 決策總平台計畫（行銷篇）因 2024 年計畫中止而刪除對應之目標。

1 永續藍圖

1.1 永續治理

▶ 1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

低度環境衝擊

萬海以實際行動實踐對環境保護的承諾，從燃料的選用和船舶設計，到航行中對空氣與水下生態的保護，再到維修材料與技術的選擇，以及貨櫃和船舶生命週期終期的再利用，一直保持高標準的環保意識。除此之外，萬海同時提升陸上據點的能源、水、廢棄物的資源管理與使用效率，致力於提供高品質且符合環境永續的運輸服務。



推動面相	行動方案	2024 年目標	2024 年達成情形	中期目標	長期目標	對應之重大主題與相關章節
導入低碳船舶與燃料	建造雙燃料 / 低碳燃料船舶	蒐集低碳燃料相關技術及法規下減碳效果、優缺點比較與可行性分析	○ 訂購雙燃料貨櫃船	以滿足甚至超出 MEPC 80 提出之 5% 低碳燃料的目標，完成低碳燃料選擇、船型、數量及造船廠選定與下單	以滿足甚至超出 MEPC 80 提出之 5% 低碳燃料之相關法規目標，完成第一批雙燃料低碳船舶建造	氣候變遷行動與溫室氣體管理 3.2 環境治理
	改裝低碳燃料船舶	參加 3 場 低 碳 燃 料 相 關 的 說 明 研 討 會，關注市場發展及同業措施	○ 參與 7 場研討會	關注技術創新，收集市場有關研發和採用更環保的動力系統和燃料的資訊與相關主機發展進度	合併考量新造船的數量，完成低碳船舶改裝，滿足甚至超出 MEPC 80 目標 5% 低碳燃料之相關法規	氣候變遷行動與溫室氣體管理 3.2 環境治理
優化船舶運行生態效益	船舶節油措施及設備改裝	進行 3 項船舶節油措施及設備改裝	○ 進行 3 項節油設備改裝	1. 完成短期目標 3 項船舶節油措施及設備改裝並將已完成之船舶節油措施及設備改裝技術，擴大到適用船舶上 2. 評估 2 項新的節油設備改裝計劃並導入可行項目	1. 完成中期目標中可行之船舶節油措施及設備改裝及擴大實施之船舶 2. 持續收集市場相關技術發展並評估 2 項新的節油設備改裝計劃並導入可行項目	氣候變遷行動與溫室氣體管理 3.2 環境治理
	船 舶 符 合 CII 法 規 要求	80% 的 船 舶 在 A-C 等級	○ 超 過 80% 船 舶 在 A-C 等級	85% 的船舶在 A-C 等級	90% 的船舶在 A-C 等級	氣候變遷行動與溫室氣體管理 3.2 環境治理

註：
1. ○達成；△未達成；
2. 中期目標：2025~2029 年；長期目標：2030 年。

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

1.1 永續治理

► 1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

推動面相	行動方案	2024 年目標	2024 年達成情形	中期目標	長期目標	對應之重大主題與相關章節
強化船舶與貨櫃退役管理	老舊船舶良善除役規劃	1. 選擇 100% 符合香港公約規範的拆船廠，安排老舊船舶拆解 2. 自有船隊取得 IHM Part I 認證	○ 當年無拆船	1. 選擇 100% 符合香港公約規範的拆船廠，並擴大拆船廠地區，選擇如印尼或中東地區的船廠 2. 安排專責單位至船廠監測拆船作業	朝向選擇標準高於香港公約（HKC）的拆船廠進行船舶拆解工作	非重大主題項目 3.6 廢棄物管理
	愛心貨櫃捐贈	正式設立年度愛心貨櫃捐贈專案申請辦法，於基金會官網公告。評選績優社福單位且提案效益佳之方案，每年至多以 15 櫃進行捐贈	○ 2024 年 2 月公告申請辦法，全年完成 13 個愛心貨櫃捐贈	每年至多以 20 櫃進行捐贈	每年至多以 30 櫃進行捐贈	非重大主題項目 5 參與社會公益
	舉辦愛心貨櫃受贈單位參訪或志工活動，追蹤捐櫃實際執行成效是否如提案預期	每年約 3~5 人參與	○ 4 名同仁參訪愛心貨櫃受贈單位	每年約 5~10 人參與	每年約 10~15 人參與	非重大主題項目 5 參與社會公益
提升陸上營運生態效益	全球辦公室用水減量	擴大節水專案執行於海內外辦公室	○ 已於海內外辦公室執行	2025 年較 2024 年每人平均用水量減少 1%	2030 年較 2024 年每人平均用水量減少 5%	非重大主題項目 3.5 水資源管理
	全球辦公室用電減量	擴大節電專案執行於海內外辦公室	○ 已於海內外辦公室執行	2025 年較 2024 年每人平均用電量減少 1%	2030 年較 2024 年每人平均用電量減少 5%	氣候變遷行動與溫室氣體管理 3.3 溫室氣體與能源管理
	全球辦公室用紙減量	擴大節約用紙專案執行於海內外辦公室	○ 已於海內外辦公室執行	2025 年較 2024 年每人平均用紙量減少 10%	2030 年較 2024 年每人平均用紙量減少 20%	非重大主題項目 3.2 環境治理 3.6 廢棄物管理
	內湖辦公室環境廢棄物減量	2024 年每人全年平均廢棄物不超過 46 公斤	△ 全年人均廢棄物為 78.32 公斤 ^{註3}	2025 年每人全年平均廢棄物不超過 78 公斤 ^{註3}	2030 年每人全年平均廢棄物不超過 76 公斤 ^{註3}	非重大主題項目 3.6 廢棄物管理
	台灣專用碼頭作業機具電氣化	評估台灣地區專用碼頭機具電氣化的可行性，並訂定未來短中長期的汰換 / 採購計畫	○ 完成機具電氣化採購規劃	台灣地區專用碼頭作業機具電氣化比例達 50%	台灣地區專用碼頭作業機具電氣化比例達 70%	氣候變遷行動與溫室氣體管理 3.3 溫室氣體與能源管理

註：
1. ○達成；△未達成；
2. 中期目標：2025~2029 年；長期目標：2030 年；
3. 內湖辦公室廢棄物減量目標因活動增加而更換中期、長期目標，詳參章節 [3.6 廢棄物管理](#)。

1 永續藍圖

1.1 永續治理

► 1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

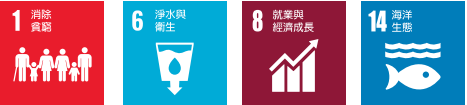
3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

高度社會信任

呼應萬海的企業精神與經營理念，企業營運以人為本，從內部到外部建立與利害關係人的信任關係。對內透過培養全員永續意識、視員工的需求提供多元職涯發展與生活照護，高度尊重人權以建立與員工之間的互信；對外網羅優秀的人才，為專業人才提供可發揮所能的舞台。透過全方位的安全管理，確保在營運過程中達到人安、航安、貨安，打造領先業界的高度安全性，以維持穩健的經營與競爭力。此外，萬海與合作夥伴攜手合作，共同發揮社會影響力，持續關注海洋生態與水資源議題，並提供弱勢族群所需資源，把愛傳遞到最需要的地方，願世上再無光無所不及之處。



推動面相	行動方案	2024 年目標	2024 年達成情形	中期目標	長期目標	對應之重大主題與相關章節
人才招募與培力	提高員工專業能力及管理人才培養	全球陸勤員工人均每年教育時數達 12 小時以上； 海勤員工人均每年上課專業能力課程 13 小時以上	○ 陸勤員工 14.93 小時；海勤員工 16.91 小時	全球陸勤員工人均每年教育時數達 15 小時以上； 海勤員工參與多元培訓課程之海勤員工比率達 30% ^{註3}	全球陸勤員工人均每年教育時數達 20 小時以上； 海勤員工參與多元培訓課程之海勤員工比率達 70% ^{註3}	人才招募與培訓 4.3 招募與培訓
	台灣地區跨部門輪調	輪調率 3%	○ 跨部門輪調達 9%	輪調率 4%	輪調率 5%	人才招募與培訓 4.3 招募與培訓
	船員培育與招募 - 逐步增加每年領有公司獎學金、海員新星之培育生之在校產學交流	每年 3 場交流會議（宣導會、面談等方式）	○ 進行 20 場招募說明會 / 分享會	每年 4 場交流會議	每年 9 場交流會議	人才招募與培訓 4.3 招募與培訓
員工照護與勞動權利	台灣辦公室室內二氧化碳濃度監測	辦公室內二氧化碳濃度數據不高於 1,000PPM，達成率 88%	○ 達成率為 92%	辦公室內二氧化碳濃度數據不高於 1,000PPM，達成率 90%	辦公室內二氧化碳濃度數據不高於 1,000PPM，達成率 100%	非重大主題項目 4.1 人員安全
	提升船員下船問卷回收率	問卷回收率高於 30%	○ 回收率 46%	問卷回收率高於 50%	問卷回收率高於 90%	勞工權益與勞資關係 4.4 照顧與關懷
	健康促進活動 - 船員血壓量測記錄抽查	抽查船每月抽查 2 筆	○ 每月抽查 2 筆	抽查船每月抽查 3 筆	抽查船每月抽查 4 筆	非重大主題項目 4.4 照顧與關懷

註：

- 1. ○達成；△未達成；
- 2. 中期目標：2025~2029 年；長期目標：2030 年；
- 3. 因應海勤人員培訓方針調整而更換中期、長期目標，詳參章節 [4.3 招募與培訓](#)。

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

1.1 永續治理

► 1.2 永續策略藍圖

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

推動面相	行動方案	2024 年目標	2024 年達成情形	中期目標	長期目標	對應之重大主題與相關章節
航行與岸上安全管理	降低損失工時傷害頻率 (LTIER)	台灣陸勤與合約承攬商不高於 2.5；海勤不高於 4.15	△ 陸勤與合約承攬商 0.65；海勤 4.19	台灣陸勤與合約承攬商不高於 2.4；海勤不高於 4.10	台灣陸勤與合約承攬商不高於 2.2；海勤不高於 3.85	非重大主題項目 4.1 人員安全
	船隊安全環保會議每年針對工作安全教育進行宣導至少 4 次	50% 船隊完成目標	○ 100% 船隊完成目標	60% 船隊完成目標	80% 船隊完成目標	非重大主題項目 4.1 人員安全
	推展健康促進及工作安全相關課程	累計海內外辦公室上課地區覆蓋率佔比達 50%	○ 覆蓋率 66%	累計海內外辦公室上課地區覆蓋率佔比達 70%	累計海內外辦公室上課地區覆蓋率佔比達 100%	非重大主題項目 4.4 照顧與關懷
	與學術單位及非營利組織進行航安相關研究	一年 1 案	○ 1 案	一年 2 案	一年 3 案	航運安全 4.1 人員安全
公益與社會參與	海洋保育 - 與環保團體合作培育環境保護教育種子志工，結合淨灘活動辦理環境保護教育課程	2024 年目標培訓 10 位種子志工，於活動中推廣環保觀念	○ 培訓 30 位種子志工	自 2024 年起累積培訓 15 位種子志工	自 2024 年起累積培訓 20 位種子志工	非重大主題項目 5 參與社會公益
	消除貧窮 - 捐贈台灣經濟弱勢家戶日常生活補助金	每年約 19,000 戶次	○ 補助 20,398 戶次	每年約 19,200 戶次	每年約 20,000 戶次	非重大主題項目 5 參與社會公益
	消除貧窮 - 發展外籍移工在台醫療救援服務方案	發展外籍移工在台醫療救援服務方案	○ 開放外籍人士申請急難救助專案，本年度受理並通過 1 案	目標服務 5 案	目標服務 10 案	非重大主題項目 5 參與社會公益

註：

1. ○達成；△未達成；

2. 中期目標：2025~2029 年；長期目標：2030 年。

1 永續藍圖

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

1.3.1 利害關係人溝通

萬海參考國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合之原則及 GRI 準則，使用其五大面向評估方法，依照利害關係人對於萬海的依賴性、責任、關注、影響力、多元觀點，透過內部問卷，鑑別關鍵利害關係人。2024 年檢視與分析後，沿用過往鑑別出之 7 大關鍵利害關係人：員工、客戶、供應商、股東 / 投資者（含銀行與其他債權人）、政府與主管機關、社區社群與社會團體、航運協會。

基於尊重利害關係人權益，當利害關係人對公司營運與商業行為有所疑慮，可透過意見信箱或專門信箱進行反應，後續將由專責部門負責處理與利害關係人之溝通，積極回應利害關係人提出的需求。

萬海持續強化與利害關係人溝通，聆聽外界聲音並將之轉化為不斷進步的驅動力。不定期透過網站、信件往來、電訪、拜訪、會議、問卷調查、媒體發布等方式，與利害關係人保持良善的雙向互動。每年定期將「利害關係人溝通實績」呈報董事會，最近一次報告日期為 2024 年 12 月 16 日。

2024 年萬海航運公司治理揭露利害關係人身份、關注議題、溝通與回應方式和實績

利害關係人 - 客戶			
對萬海之重要性	萬海秉持顧客至上的理念，持續精進服務並優化交流機制，以實現客戶目標並共同成長，打造長遠合作關係。		
優先關注議題	溝通管道、回應方式	溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績
- 營運績效與發展 - 服務品質與顧客滿意度 - 誠信經營與法規遵循 - 供應鏈永續管理 - 氣候變遷與溫室氣體管理	客服專線、客服信箱（cs@wanhai.com）、意見信箱	持續開放客戶反應意見	2024 年客戶服務滿意度 4.5 分（滿分 5 分） - 因應數位化服務潮流，持續推廣客戶使用 E-SO 服務 - 回應客戶查詢範疇三排放量之需求，公司網站設置 Eco calculator 供客戶查詢航程之預估碳排放量 - 因應客戶邀請填覆 EcoVadis、CDP 問卷 - 因應客戶對萬海 ESG 相關資訊之查詢需求，於公司網站及企業永續 ESG 網站不定期更新資訊
	- 公司網站（https://tw.wanhai.com） - 企業永續 ESG 網站（https://esg.wanhai.com）	不定期	
	合約規範	平均每年 1 次	
	客戶滿意度調查	每年 1 次	
	溝通聯絡窗口 營業部 林小姐 ESG.sales@wanhai.com		

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

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

利害關係人 - 員工

對萬海之重要性	員工為公司組成之重要成員與夥伴，亦是萬海最重要的資產。萬海呼應全員參與的經營理念，期望與員工共同成長與發展。		
優先關注議題	溝通管道、回應方式	溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績
• 勞工權益與勞資關係 • 人才招聘與培訓 • 職業安全與健康 • 員工健康與家庭照護	• 電子佈告欄	不定期	• 定期為員工進行健康檢查，並辦理健康促進活動，宣導職業安全與健康衛教等資訊 • 針對員工作業環境進行 2 次二氧化碳濃度監測並公告，通過 ISO 45001 安全衛生管理系統驗證，且每季會同勞工代表召開 1 次安全衛生委員會議 • 2024 年共舉辦 4 次勞資會議，透過勞資會議溝通，定期讓勞資雙方代表了解公司經營狀況與政策，進而讓勞資雙方取得共識和諧。重要決議事項包括 2025 年行事曆、通過同仁如有特定因素需照護子女得申請居家辦公等 • 員工建議及反饋 809 項，員工建議及反饋交由權責單位評估，回覆及改善措施公告於公司內部電子佈告欄，2024 年依員工建議，調整包括安全梯樓層標示設置、便服日規定更新、特定情況之幼童照護居家辦公申請等事項 • 船員訓練問卷反饋 1,823 筆、下船意見反饋 31 項、留言板反饋 2 項。包括但不限於依船員回饋，提升船隊相關說明書電子化流程等事項 • 每月舉辦『萬海好食光』午茶時間，提供美食及音樂讓同仁能放鬆交流
	• 內部會議	視業務不定期	
	• 陸勤員工意見反饋調查	半年 1 次	
	• 海勤員工意見及提案電子問卷	船員下船前	
	• 船員課公用電子信箱、專線電話、留言板	持續開放船員反應意見	
	• 員工教育訓練、課程滿意度問卷及培訓意向調查	定期或視業務不定期	
	• 職工福利委員會	每年至少 1 次	
	• 職業安全衛生委員會議	每季召開 1 次	
	• 勞資溝通會議	每季 1 次	
	• 新進人員試用期滿面談	新進人員試用期滿時	
	• 員工績效考核面談	半年 1 次	
	• 員工離職面談	員工離職前	
	• 實體活動	每月一次	
	• 緊急應變演練	每年一次	
溝通聯絡窗口 陸勤：管理部 江小姐 ESG.adm@wanhai.com 海勤：船務部 楊先生 ESG.mar@wanhai.com			

1 永續藍圖

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

利害關係人 - 供應商			
對萬海之重要性	供應商是公司運營不可或缺的夥伴，萬海與供應商緊密合作，追求穩定物料與服務，實現雙方長遠共榮與永續。		
優先關注議題	溝通管道、回應方式	溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績
- 誠信經營與法規遵循 - 供應鏈永續管理 - 氣候變遷行動與溫室氣體管理 - 勞工權益與勞資關係 - 職業安全與健康 - 資訊安全與隱私權保護	• 供應商評鑑	定期或不定期	- 針對合作之供應商、代理商進行評鑑，發現缺失者則記載其不良紀錄並要求改進，並納入未來合作之考量 - 合約中要求供應商遵守所有其執行業務時應遵循之各種相關法令規定，包括但不限於國際或國內的勞工、環保、健康及安全等法規或公約 - 松江辦公室重新裝修，與工程承攬商溝通使用環境與安全衛生巡檢表及固定每週巡檢作業頻率 - 為防止職業傷害，視業務需求與承攬商代表召開協議組織會議，並提供相關承攬事業間安全衛生教育指導協助 - 與供應商共同探討綠色能源供應鏈的發展與替代能源議題 - 共 839 家供應商簽署《 供應商企業社會責任承諾書 》
	• 電子信箱	不定期	
	• 合約規範	不定期	
	• 萬海電子採購系統	不定期	
	• AEO 商業夥伴評鑑與稽核	每年 1 次	
	• 承攬商協議組織會議	不定期	
溝通聯絡窗口 策略研究處 陳小姐 ESG.sru@wanhai.com			

利害關係人 - 政府與主管機關			
對萬海之重要性	萬海遵照政府規範，主動配合政策實施，並透過開放透明的雙向溝通，建立政府的信任，爭取支持與合作。		
優先關注議題	溝通管道、回應方式	溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績
- 誠信經營與法規遵循 - 風險管理 - 能資源管理 - 職業安全與健康 - 航運安全	• 輔導查核表	不定期	- 參與交通部航港局航運產業升級方案委外研究案 - 受邀交通部航港局舉辦之海商法修訂草案外部研商會議，表達航商之建議，溝通並討論新條文之研擬或原條文之修正 - 參與基隆港及台北港相關公協會座談會 - 參加證交所舉辦之永續內控建立及 IFRS 導入宣導會 - 與合作之政府單位共同推動【萬海造樹海】植樹活動、【亞洲象搬運用貨櫃捐贈】計畫 - 完成「船舶運送業個人資料檔案安全維護行政檢查自評表」提交交通部航港局
	• 職安衛法規遵循線上申報，並發函報備	不定期	
	• 勞動檢查線上回報	每月 1 次	
	• 航權申請以電話、電子信箱、公文或紙本文件傳遞溝通	定期與不定期（航線變更異動、新增申請）	
	溝通聯絡窗口 職安風管部 張先生 ESG.srm@wanhai.com		

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

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

利害關係人 - 股東 / 投資者（含銀行與其他債權人）

對萬海之重要性	股東 / 投資人提供公司營運所需，萬海秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，保障股東 / 投資人權益。		
優先關注議題	溝通管道、回應方式	溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績
- 誠信經營與法規遵循 - 營運績效與發展 - 風險管理 - 氣候變遷行動與溫室氣體管理 - 供應鏈永續管理	• 股東會	每年 1 次	- 回應投資人關心訊息 41 筆 - 受邀參加法人說明會 2 次 - 授信額度展期時，與往來銀行及票券公司進行 20 次年審會議 - 針對特定專案，邀請銀行進行見面訪談或電話討論 106 次 - 公司信用評等評估，與信評公司進行年度訪談會議，不定期電話及電子郵件溝通 14 次 - 與兆豐銀行簽訂 ESG 永續連結 110 億元聯貸案 - 參與兆豐銀行、渣打商業銀行綠色存款計畫專案 - 與渣打銀行碳交易專家交流 EU ETS 對航運產業的要求與影響
	• 法人說明會	每年至少 1 次	
	• 信用評等	每年至少 1 次	
	• 公開資訊觀測站	遵循主管機關規範	
	• 授信展期會議	平均每年 1 次	
	• 公司網站 （ https://tw.wanhai.com ）	不定期	
	• 股東服務窗口（專線電話與電子信箱）	持續開放反應意見	
	• 參與銀行舉辦講座、論壇及研討會	不定期	
	• 專人拜訪、交流	不定期	
	溝通聯絡窗口 財務部 洪先生 / 許小姐 ESG.fin@wanhai.com		

利害關係人 - 航運協會

對萬海之重要性	藉由參與航運協會，與航運業相關機構及組織保持交流，掌握產業動態並追蹤趨勢。		
優先關注議題	溝通管道、回應方式	溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績
- 誠信經營與法規遵循 - 營運績效與發展 - 風險管理 - 空汙排放管理 - 氣候變遷行動與溫室氣體管理 - 勞工權益與勞資關係	電子信箱	不定期	- 參與海事反貪腐網絡（MACN）並持續落實 MACN 的反貪腐原則 - 世界海運理事會 WSC（World Shipping Council）、GMF（Global Maritime Forum）討論各國法律更新進展及航運業減碳、船員權益等相關多元議題 - 回覆船聯會針對《海商法》擬修訂條文之意見建議
	會議	不定期	
	溝通聯絡窗口 海技部 林先生 ESG.tech@wanhai.com		

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

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

利害關係人 - 社區社群與社會團體

對萬海之重要性	社區社群與社會團體為萬海回饋社會之重要夥伴，透過互動與合作，共同促進社會福祉，實現共榮共好之目標。		
優先關注議題	溝通管道、回應方式	溝通頻率	2024 年利害關係人溝通實績
• 生態衝擊與生物多樣性 • 社會參與及公益投入	• 志工關懷等公益活動	每月 1 至 2 次	• 推動【萬海造樹海】植樹造林養護計畫，邀請合作之社福單位參加植樹活動
	• 萬海慈善基金會出版《停泊棧》刊物及發刊新訊	每月 1 次	• 每日定期巡檢內湖辦公大樓周遭。避免社區治安死角，提升周遭居民與員工之人身安全
	• 萬海慈善官網訪客留言、萬海慈善及停泊棧臉書粉絲團、網路社群	不定期	• 新造船命名儀式暨交船典禮日分別捐助當地社福團體
	• 電話、電子信箱、公文、拜訪洽談	不定期	• 萬海慈善基金會發行 12 期《停泊棧》推廣公益與永續 相關資訊
	溝通聯絡窗口 策略研究處 陳小姐 ESG.sru@wanhai.com		• 【讓愛閃耀專案】收到 132 件申請，通過補助 65 個社福單位 • 辦理共 28 場關懷弱勢或公益活動，共 812 人次志工參與服務，約 1,936 位被服務者得到關懷 • 更多與社區團體互動之實績請參見 CH 5 參與社會公益或 企業永續 ESG 網站



2024 年
利害關係人溝通實績

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

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

1.3.2 重大主題鑑別

重大主題鑑別流程

1

永續議題蒐集與辨識

萬海每年進行重大主題辨識，秉持包容性、重大性、回應性與衝擊性四大原則，深入分析與公司及產業相關的主要活動和價值鏈上的商業關係，並關注國內外法規、經濟、環境與人群相關的風險與挑戰。在此過程中，萬海將國際永續趨勢與揭露框架標準（如 GRI 準則、SASB、TCFD）、永續評比機構（如 S&P CSA、CDP、MSCI、FTSE Russell）的要求、同業案例及利害關係人關注議題納入考量，以建立全面的永續議題清單，作為未來重大性評估的基礎。2024 年因應永續趨勢，新增航行安全；考量永續治理已融入公司文化，故刪除企業永續治理藍圖與文化議題。總共辨識 20 個永續議題。

3

顯著性排序

透過發放重大永續議題鑑別問卷，邀請各部門針對永續議題的衝擊程度與發生可能性進行評分及排序，總計回收 30 份問卷，並以高階管理層和專家意見進行加權，以總分高於 30 分的議題作為重大主題。正向 / 負向顯著性已綜合評估衝擊影響程度及發生可能性。2024 年鑑別出七大重大永續議題：航運安全、營運績效與發展、誠信經營與法規遵循、勞工權益與勞資關係、氣候變遷行動與溫室氣體管理、服務品質及客戶滿意度、人才招募與培訓。

2

重大主題衝擊評估

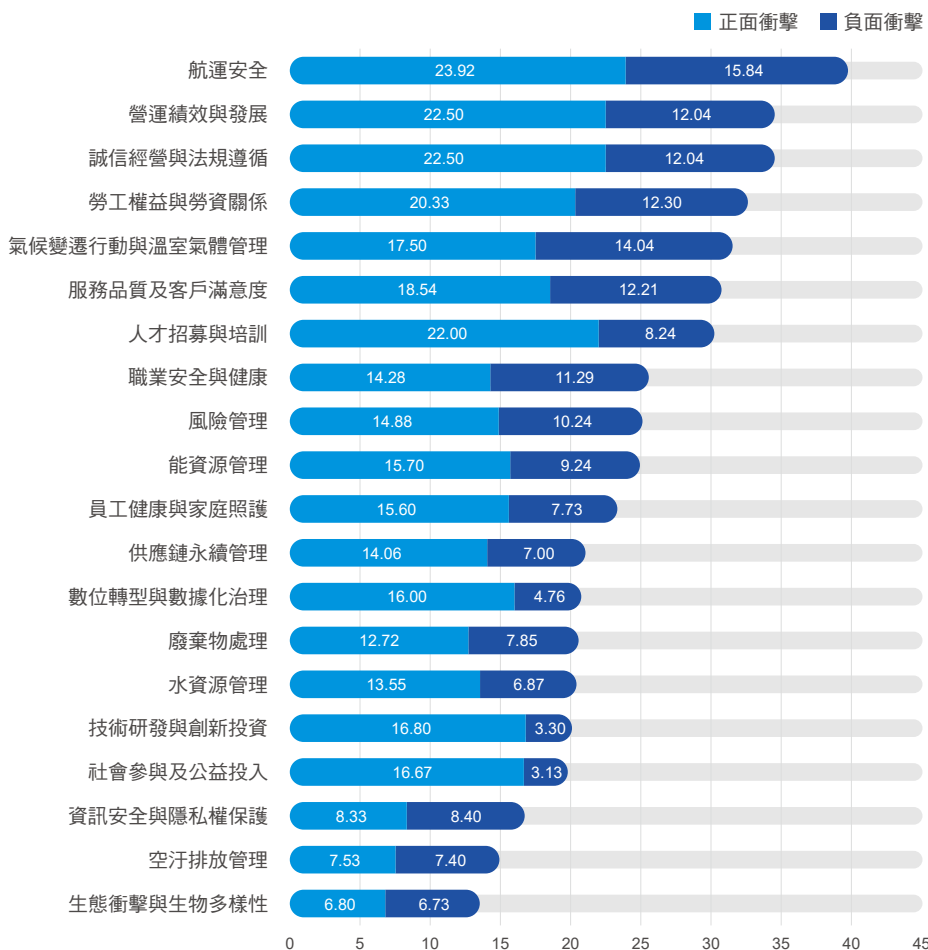
以問卷調查和訪談等形式廣泛收集並整合內外部意見，包括利害關係人的回饋、外部專家及高階管理層的專業見解。依據雙重重大性原則評估各項議題發生可能性以及其對營運的衝擊，對經濟、環境及人群的實質及潛在衝擊，並分析其正面與負面影響，確保評估結果的客觀性與全面性。

4

制定管理目標

重大主題及其相關目標訂定與執行成果呈報董事會，經董事會授權總經理據以檢討並改進公司所建置之各項制度，以提升履行企業永續發展成效。同時，萬海將負面衝擊議題納入風險管理範疇，由跨部門風險小組定期衡量衝擊程度、制定減緩或因應措施，以降低負面衝擊議題發生的可能性。

衝擊程度分析與顯著性排序



註：

- 考量雙重重大性的精神，質化說明重大主題對於企業營運的影響；
- 萬海 2024 年重大永續主題較 2023 年之重大永續主題增加兩項，氣候變遷議題、營運績效、服務品質及勞工權益持續為公司關注重點；新增之航運安全主題為萬海相當重視之項目，故在顯著性上取得高排序；前年度的數位轉型主題由於公司的數位化已逐步導入進行，故顯著性下降。

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

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

重大主題及衝擊說明

航行安全					
對應 GRI 主題 /SASB 指標			回應章節		
GRI 2：一般揭露 2021 TR-MT-540a.1 TR-MT-540a.2 TR-MT-540a.3			2.8 航行安全 4.1 人員安全		
永續議題的衝擊	雙重重大性原則		衝擊在價值鏈上的位置		
正面 / 負面 (實際 / 潛在)	對營運及業務的衝擊	對社會、環境及人群的衝擊	上游	萬海	下游
正面衝擊：(實際) 航行安全管理得當	有效的航行安全管理能降低發生事故的風險，提升公司營運穩定性與客戶信任度，進一步提升經營效益與品牌聲譽。	良好的航行安全管理能保障船員及港口作業人員的安全，並減少因海上事故造成的生態衝擊及環境汙染。			
負面衝擊：(潛在) 航行安全管理不當	航行安全管理不當可能導致事故頻發，對貨物運輸的準點率與完整性造成威脅，將增加維修成本及法律糾紛，同時損害客戶信任與公司商譽。	重大海上事故 (如碰撞、擱淺或洩漏) 可能對海洋生態系統造成長期破壞，影響漁業資源與沿海社區的生計，或影響當地居民健康。亦可能影響航道使用，進而損害經濟市場與客戶權益。	●	●	●
政策與承諾	管理衝擊之行動計畫	關鍵評量指標 (>) 與 2024 年執行情形 (✓)	目標		
- 國際安全管理章程 (ISM Code) - 萬海與船隊緊密聯繫以落實各項航行管理規範，對於安全始終保持高標準要求	萬海持續落實並優化船隊安全與環境管理系統，符合國際標準與法規要求，並推動教育訓練，降低事故風險。針對異常與事故事件，建置通報與調查機制，進行原因分析與改善，提升整體航行安全表現。此外，萬海要求各船每月定期召開安保會議，針對各級船員進行安全教育訓練。萬海每年至少召開一次安全審查會議，針對年度缺失、險情、船員教育訓練及事故調查等項目進行全面檢討與改善。	► 港口國管制 (PSC) 受檢船舶缺失或扣留數量 ✓ 2024 年船隊接受港口國管制 (PSC) 檢查，無扣船及拘留紀錄	短期目標為零扣船及拘留紀錄； 中長期目標為保障船員、貨品和海洋環境之安全，最終達到年度零事故的目標。		

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

- 1.1 永續治理
- 1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

營運績效與發展

對應 GRI 主題 /SASB 指標		回應章節			
GRI 2：一般揭露 2021 GRI 201：經濟績效		2.2 營運績效			
永續議題的衝擊	雙重重大性原則		衝擊在價值鏈上的位置		
正面 / 負面 (實際 / 潛在)	對營運及業務的衝擊	對社會、環境及人群的衝擊	上游	萬海	下游
正面衝擊：(實際) 營運績效的提升	藉由有效的成本控制及資本運用，增強財務穩健性，提升公司的信用評級，有助於支應未來擴大營運版圖的投資和籌措資金，使公司能更靈活的應對市場變化與迎接新的商機。	穩健的獲利用於深化萬海的服務及擴大營運版圖，可提供更可靠、安全、節能的國際貨櫃運輸服務，促進國際貿易發展，活絡資本市場運作。持續獲利也為股東及員工創造更高的經濟價值，對個人和總體經濟體系都帶來貢獻。			
負面衝擊：(潛在) 營運績效下降	營運績效表現不佳直接影響企業的資金流動性與再投資能力，限制創新發展與永續目標的實現，對公司長期發展構成挑戰。	績效下降也將影響股票等投資市場，影響投資人之獲利；公司縮減營運規模與人力資源需求，間接衝擊供應鏈發展，並對員工就業穩定性與職涯發展產生負面影響。同時，公司將減少對社會公益或環境保護的投入，削弱對社會與環境永續發展的貢獻。	-		
政策與承諾	管理衝擊之行動計畫	關鍵評量指標 (>) 與 2024 年執行情形 (✓)	目標		
• 秉持「穩健經營」的理念，謹慎評估並順應市場趨勢 • 持續提升和優化船舶性能及設備	萬海透過優化營運策略、擴展航線佈局與提升服務品質，強化市場競爭力。因應全球經濟與產業變動，持續進行風險管理與資源調整，提升財務穩定性與營運韌性，創造股東與利害關係人長期價值。	► 營運績效狀況 ✓ 年度營收新台幣 1,617.99 億，營運量為 477 萬 TEU ✓ 增加 6 條新航線，優化 7 條航線	短期目標為降低成本維持獲利； 中長期目標為開發利基市場，拓展服務版圖並創造卓越的經營績效。		

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

- 1.1 永續治理
- 1.2 永續策略藍圖

▶ 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

誠信經營與法規遵循

對應 GRI 主題 /SASB 指標		回應章節			
GRI 2 一般揭露 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 TR-MT-510a.1 TR-MT-510a.2		2.4 法規遵循 2.5 誠信經營			
永續議題的衝擊	雙重重大性原則		衝擊在價值鏈上的位置		
正面 / 負面 (實際 / 潛在)	對營運及業務的衝擊	對社會、環境及人群的衝擊	上游	萬海	下游
正面衝擊：(實際) 誠信經營遵循法規	避免法律糾紛與減少罰款風險，以維持公司的良好聲譽與市場信任度。	促進公平競爭、維護市場秩序，並保障利益相關方的合法權益。同時，合規經營有助於減少對環境與社會的不當影響。	●	●	●
負面衝擊：(實際) 違反誠信經營與法令規範	可能面臨高額罰款、法律責任及合約終止等風險，對營運穩定性與財務表現造成嚴重影響，並對公司聲譽產生負面影響。	違規行為可能破壞公平競爭，損害合作夥伴或客戶的權益。			
政策與承諾	管理衝擊之行動計畫	關鍵評量指標 (>) 與 2024 年執行情形 (✓)	目標		
《 誠信經營守則 》及《 誠信經營作業程序及行為指南 》 《 競爭遵循政策 》、《 制裁遵循政策 》、《 隱私權政策 》 - 萬海致力於遵循所有適用的相關法規	萬海堅守誠信經營原則，建置完善的內部控制與法遵制度，成立法遵專責單位負責遵法政策，確保營運活動符合法規與道德標準。透過定期教育訓練、內部稽核與通報機制，強化全員遵法意識與廉潔文化，預防舞弊與不當行為。	➢ 年度誠信經營與法規遵循教育訓練宣導成果 ➢ 年度違反誠信經營之事件數 ✓ 2024 年 50% 的員工受過法規遵循與商業道德相關培訓 ✓ 2024 年無違反誠信經營之情事	短期目標為年度無違反誠信經營之事件；中長期目標為所有商業活動符合誠信經營原則及國內外重要法規要求，並提升全球員工法規遵循與商業道德相關培訓的覆蓋率。		

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

- 1.1 永續治理
- 1.2 永續策略藍圖

▶ 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

勞工權益與勞資關係

對應 GRI 主題 /SASB 指標		回應章節			
GRI 201-3 GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞 / 資關係 GRI 405 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視		4.2 多元化與平等機會			
永續議題的衝擊	雙重重大性原則		衝擊在價值鏈上的位置		
正面 / 負面 (實際 / 潛在)	對營運及業務的衝擊	對社會、環境及人群的衝擊	上游	萬海	下游
正面衝擊：(實際) 尊重勞工權益	藉由提供安全的工作環境、公平的工作條件與多元的發展機會，以提升員工的工作滿意度與忠誠度、吸引並留住優秀人才，提高生產效率與競爭力。	重視勞工權益，不僅有助於打造穩定且高效的工作環境，也能積極推動社會正義與人權保障。			
負面衝擊：(潛在) 侵害勞工權益	工傷意外、超時工作、強迫勞動等問題將造成生產效率下降，增加生產成本。同時，可能造成勞動力流失與勞資糾紛，對公司聲譽造成傷害，並增加法律風險。	勞工權益的侵害案件若引起社會的關注，可能激起勞工團體、社會運動組織或媒體的強烈反應，造成公司形象受損。			
政策與承諾	管理衝擊之行動計畫	關鍵評量指標 (>) 與 2024 年執行情形 (✓)	目標		
《 人權政策 》、《 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 》 - 確保就業及工作條件之平等與公允、確保禁用童工、無強迫勞動、禁止歧視，打造安全平等的工作環境	萬海致力於保障員工權益，維持良好勞資互動。透過法令遵循、勞資溝通與多元的申訴機制，強化工作保障與職場公平，確保營運過程不造成人權侵害或社會衝突。	➢ 年度人權相關之申訴事件數 ✓ 2024 年無違反人權申訴案件	短期目標為公司無違反人權之事件； 中長期目標為持續保障勞工權益，使公司及供應鏈皆無違反人權事件。		

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

1.1 永續治理

1.2 永續策略藍圖

▶ 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

氣候變遷行動與溫室氣體管理

對應 GRI 主題 /SASB 指標		回應章節			
GRI 305 排放 TR-MT-110a.1 TR-MT-110a.2 TR-MT-110a.3 TR-MT-110a.4		3.3 溫室氣體與能源管理			
永續議題的衝擊	雙重重大性原則		衝擊在價值鏈上的位置		
正面 / 負面 (實際 / 潛在)	對營運及業務的衝擊	對社會、環境及人群的衝擊	上游	萬海	下游
正面衝擊：(實際) 氣候行動	強化對氣候議題的策略佈局和管理，以及建立有效的溫室氣體減排目標，有助於提升公司的永續經營能力。透過實踐溫室氣體減量措施，公司可以降低營運成本、提升能源效率，進而增強競爭力。	萬海積極推動氣候行動，不僅有助於減緩氣候變遷，為環境帶來正面影響，同時也回應社會對企業永續發展的期望。此外，更進一步帶動航運業及供應鏈向更環保、低碳的方向發展，加速產業轉型。	●	●	●
負面衝擊：(潛在) 溫室氣體管理不當	航運業的溫室氣體盤放量極大，若不加以管理，將導致溫室效應加劇。這不僅損害公司形象，還可能造成能源浪費與高額碳排放成本，進而提高營運開支、降低競爭力，並帶來法規違規等管理風險。	溫室氣體管理不當可能導致環境汙染和氣候變遷的加劇，進而引起社會對公司的批評和不滿。社會大眾和環保組織可能發起抵制行動，影響公司的品牌聲譽。			
政策與承諾	管理衝擊之行動計畫	關鍵評量指標 (>) 與 2024 年執行情形 (✓)	目標		
《 安全與環境保護政策 》 - 定期進行溫室氣體盤查及查證，並設定集團溫室氣體強度減量目標 - 投資替代燃料船舶並持續進行船隊汰舊換新計畫與裝設節能設備	萬海積極推動減碳行動與能源轉型，定期進行氣候變遷風險評估，強化溫室氣體盤查與管理，並導入節能技術與低碳營運措施。具體行動包括採購使用替代能源的雙燃料船舶，以降低航運過程中的碳排放。同時關注極端氣候對供應鏈與業務中斷風險，建構具韌性的營運策略，減緩對員工、客戶與整體社會的潛在影響。	➤ 外部驗證：ISO 14064-1 溫室氣體管理系統 ➤ 減碳目標達成情形 ✓ 通過 ISO 14064-1: 2018 及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 認證 ✓ 2024 年集團溫室氣體排放強度為 52.91 克 /TEU- 公里，較前一年減少約 10%	集團溫室氣體以 2023 年為基準年，至 2030 年為止每年較前一年額外減少排放強度 1%，2050 年達到淨零排放。		

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

- 1.1 永續治理
- 1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

服務品質及客戶滿意度					
對應 GRI 主題 /SASB 指標		回應章節			
GRI 2：一般揭露 2021 GRI 418：客戶隱私		2.6 客戶關係			
永續議題的衝擊	雙重重大性原則		衝擊在價值鏈上的位置		
正面 / 負面 (實際 / 潛在)	對營運及業務的衝擊	對社會、環境及人群的衝擊	上游	萬海	下游
正面衝擊：(實際) 客戶服務體驗提升	優化客戶服務將提高客戶滿意度，提高客戶忠誠度與保留率。這不僅有助於穩固現有客戶基礎，還可帶來口碑效應，吸引新客戶，進而提升公司業績。	優質客戶服務不僅提升行業標準與運輸效率，推動航運現代化與專業化，還能優化運輸體驗，減少糾紛，促進全球跨境交易與國際貿易的順暢發展。	-		
負面衝擊：(實際) 客戶權益損害	未能有效滿足客戶需求和船期延誤可能引起客戶不滿，進而導致客戶流失、商譽受損，影響公司的營收和市場地位。	若運輸延誤或貨物損毀將引發社會對產業的不信任，貿易不確定性增加將造成全球供應鏈不穩定，進而推高物價。			
政策與承諾	管理衝擊之行動計畫	關鍵評量指標 (>) 與 2024 年執行情形 (✓)	目標		
• 提供多元化、客製化的服務以提升服務品質與效率	萬海透過定期拜訪、電話、電子郵件與各項通訊軟體維繫客戶關係，透過傾聽客戶需求與定期滿意度調查，建立長期信任關係，藉由數位化管理、流程優化與即時回饋機制，持續提升服務品質，強化營運效率與應變能力。	> 年度客戶滿意度調查分數 ✓ 客戶服務滿意度 4.5 分 (滿分 5 分)	短期目標為客戶滿意度 4.5 分； 中長期目標為強化客戶關係與維持服務品質，提升作業效率。		

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

- 1.1 永續治理
- 1.2 永續策略藍圖

► 1.3 利害關係人溝通與重大主題鑑別

2 務實永續治理

3 減少環境衝擊

4 高度社會信任

5 參與社會公益

附錄

人才招募與培訓

對應 GRI 主題 / SASB 指標		回應章節			
GRI 404 訓練與教育		4.3 招募與培訓			
永續議題的衝擊	雙重重大性原則		衝擊在價值鏈上的位置		
正面 / 負面 (實際 / 潛在)	對營運及業務的衝擊	對社會、環境及人群的衝擊	上游	萬海	下游
正面衝擊：(實際) 人力資源管理	積極拓展招募管道，並招募優秀人才有助於提升公司營運效率，同時透過完善的培訓策略有助於培育未來的人才接班梯隊。	企業擬定完善的招募策略與培育策略，有助於提升員工的工作技能與專業知識，提升企業競爭力與營運表現。	-	●	-
負面衝擊：(潛在) 人力資源管理失當	未能有效招募並培育人才將導致企業人才供給出現斷層，影響企業未來營運發展。	企業若缺乏完善的人才培育策略，將導致員工技能發展停滯。			
政策與承諾	管理衝擊之行動計畫	關鍵評量指標 (>) 與 2024 年執行情形 (✓)	目標		
- 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 - 提供豐富的培訓課程和完善的薪酬與晉升制度	萬海持續優化招募流程，吸引具潛力的專業人員，並依職能需求提供多元訓練與職涯發展機會。透過系統化培訓、在職學習與晉升機制，強化員工專業能力與組織競爭力，確保人力資源與企業發展同步成長。	➢ 年度員工訓練時數 ✓ 2024 年員工訓練時數平均為 15.68 小時	短期目標為全球陸勤員工每年人均教育時數達 15 小時以上； 中長期目標為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。		