

🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

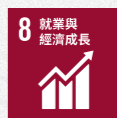
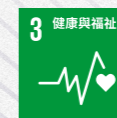
5 參與社會公益

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%
- 性騷擾防治全員認知教育訓練覆蓋率達 100%
- 陸勤女性主管比例為 37.87%
- 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 1.78 倍

🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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 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（以下簡稱：安委會）由主任委員、副主任委員、單位主管、勞工代表及專職職安衛人員與健康服務人員組成，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，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 2023 年 11 月 10 日。

2023 年安委會運作實績

- 召開 4 次定期會議
- 因應 2023 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 4 項職業安全改善計畫
 - 內湖辦公室樓梯間設置防滑條
 - 內湖辦公室逃生梯裝設防護網
 - 內湖辦公室停車場入口坡道追加鋪設止滑材料
 - 松江辦公室茶水間地面鋪設防火材質止滑墊
- 向董事會呈報職業安全相關議題 1 次



🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

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。萬海鼓勵員工提出改善建議，勞安單位除提醒員工注意交通安全、宣導及推動安全衛生意識與人員通報機制外，也定期統計受傷案件及彙整改善建議，並定期向職業安全衛生委員會報告。



職業安全短期目標

目標	行動計畫
<p>母公司營運據點陸勤員工（含全職與約聘）、台中高雄碼頭一級直接合約承攬商損失工時傷害頻率 (LTIFR) 不高於 2.5</p>	<ol style="list-style-type: none"> 在工作場所發生傷害或影響健康的事件，依《職安衛事件調查管理程序》實施調查、分析及作成紀錄，並確認有效執行矯正預防措施。調查工作由事件單位之主管召集相關人員共同進行。為能客觀深入調查原因，以利未來預防風險，調查小組成員至少須包括： <ul style="list-style-type: none"> 至少有一位人員熟悉發生事件之作業或設備 如果事件與承攬商有關，須由承攬商進行事件調查，將調查報告交勞安課備查 發生事件人員（若發生事件人員無法參與調查，應由其共同作業人員或鄰近作業人員配合調查） 安全衛生人員（並於安委會中檢討） 勞工代表 事件調查報告經勞安風管部主管確認後，由勞安課將改善措施通知負責單位 / 人員及相關單位 / 人員予以執行，並提交安全衛生委員會審議 碼頭場區採取危害因子提報獎勵制度，強化全員安全意識，改善措施如下： <ul style="list-style-type: none"> 修櫃時，採用固定式樓梯、平台或設置安全階梯，避免發生踩空 / 墜落危害 理貨人員執行加封作業時，板架上加裝扶手及鐵網，增加人員腳踏安全性

🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

目標	行動計畫
<p>母公司營運據點辦公室內二氧化碳濃度數據不高於 1,000PPM，達 88%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 設備：持續監控全熱交換機及空調循環運轉效能 追蹤：每月透過二氧化碳監測儀累積內參數據，及依法每半年委外檢測，以明確對照變動情形 改善：長期改善策略而言，擬<u>行政院環境部室內空氣品質相關準則</u>或環保法令規範，在可運作範圍內，搭配通風換氣設施汰舊換新
<p>累計海內外辦公室安全衛生暨健康教材上課地區覆蓋率佔比達 50%</p>	<ol style="list-style-type: none"> 蒐集適合海外安全衛生暨健康宣導合適教材，例如：交通通勤安全及流行傳染病防治 透過萬海學習網平台推廣英文版教材（全球通用版），中文版則同步發送華文區

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。



🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

🌿 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		ISM Code	
涵蓋於管理系統內人數	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
2023	員工 (人)	1,069	1,069	2,207	2,207
	非員工 (人)	474	474	0	0
	總計	1,543	1,543	2,207	2,207

註：統計基礎為萬海母公司員工（含約聘人員）

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，2023 年母公司陸勤員工共發生 6 件職業傷害案件，包含交通意外與滑倒，後續已於各辦公室合計辦理 4 場交通安全講座，加強宣導交通安全意識。其餘滑倒之傷害已於安委會討論通過鋪設防滑設備等相關改善事項。

2023 年海勤員工共發生 28 件職業傷害案件，主要因為交通意外及船員意外夾傷、壓傷、跌倒撞挫傷及燙傷。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，確保職業安全。

2023 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。



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 168 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。





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

員工職業傷害統計

統計範疇		陸勤			海勤		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
年度		2021	2022	2023	2021	2022	2023
工作時數		1,947,317	2,106,002.75	2,094,962.50	3,561,084	3,316,005	3,725,253
職災 (可記錄的職業傷害)	死亡件數	0	0	0	0	2	0
	嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
	職業傷害件數	3	5	6	3	12	28
職業傷害所造成的死亡比率		0.00	0.00	0.00	0.00	0.60	0.00
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率		1.54	2.37	2.86	0.84	4.22	7.52
損失日數		6	23	167	433	2,148	1,004
失能傷害頻率 (FR)		1.54	2.37	2.86	0.84	4.22	7.52
失能傷害嚴重率 (SR)		3.08	10.92	79.72	121.59	647.77	269.51
綜合傷害指數 (FSI)		0.07	0.16	0.48	0.32	1.65	1.42
損失工時傷害頻率 (LTIFR)		1.54	2.37	2.86	0.84	4.22	7.52

註：

- 統計範圍包含統計範圍包含海勤員工與母公司營運據點員工；
- 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；
- 2023 年之職業傷害類別：陸勤員工：交通意外及滑倒；海勤員工：意外夾傷、壓傷、跌倒撞挫傷及燙傷；
- 陸勤 6 件職業傷害中，損失日數 1 天 3 件，損失日數 3 天及 4 天各 1 件，另有 1 件損失日數 157 天。





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

非員工之工作者職業傷害統計

統計範疇		非員工		
年度		2021	2022	2023
工作時數		1,112,914	1,057,245	1,009,406
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	2	0	0
	職業傷害件數	4	1	0
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)		1.80	0.00	0.00
可記錄的職業傷害比率		5.39	0.95	0.00
損失日數		146	32	0
失能傷害頻率 (FR)		5.39	0.95	0.00
失能傷害嚴重率 (SR)		131.19	30.27	0.00
綜合傷害指數 (FSI)		0.84	0.17	0.00
損失工時傷害頻率 (LTIFR)		5.39	0.95	0.00

註：

1. 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；
2. 統計範圍包含母公司營運據點承攬商人數；
3. 其他計算方式請參考員工職業傷害統計表；
4. 2021~2022 年資料重編，納入辦公室之承攬商與派遣工。



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

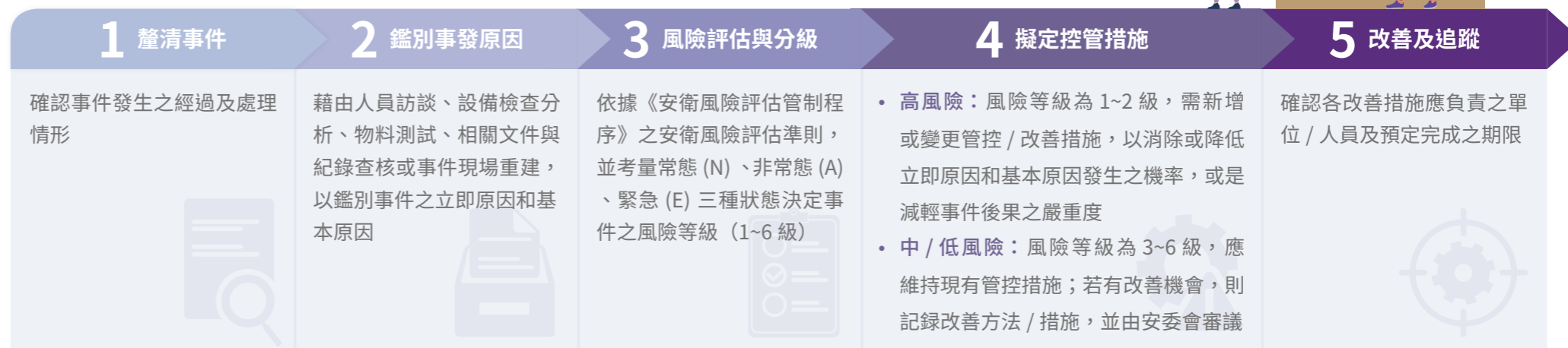
5 參與社會公益

附錄

職業事故相關危害評估辨識流程

✈ 危害評估辨識時機：

- 每年管理審查會議前
- 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，工作者應向總務、場務及勞安單位通報並採取應對措施；若工作場所有發生危險之虞時，工作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。碼頭勞安單位每日進行環境巡檢，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。

🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

職業安全暨緊急應變訓練

萬海營運場所每半年安排緊急應變演練，透過成立消防任務編組，邀請各區消防隊員擔任講師進行消防演習，落實通報、滅火、疏散等標準應變流程，模擬意外事故發生時，迅速疏散辦公員工。在連續假期間，與大樓物業保持緊密聯繫，進行防備。未來將持續研擬提升火警受信聯繫設備及通報效能。

🐬 2023 年陸勤 (辦公室 + 碼頭) 防災演習及教育訓練

演練項目	內容	參與人次
一般安全衛生教育訓練	<ol style="list-style-type: none"> 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 	262
防災疏散演練	消防防災觀念宣導、通報、避難引導及滅火演練	409
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	341
CPR 及 AED 講座	CPR 及 AED 實作	540

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。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。



內湖辦公室疏散演練



內湖辦公室消防防災講座



台中碼頭消防演練



台中分公司 CPR+AED 訓練



高雄碼頭 CPR+AED 訓練課程



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

2023 年碼頭場區其他教育訓練

1. 依《職業安全衛生法》對依其作業屬性取得必要之特殊作業人員證照訓練（起重機、堆高機、高空作業車等），並依法定期完成在職教育訓練。
2. 依《商港法》落實推動港區危險品裝卸、存放等安全管理，安排現場作業單位取得危險品專責人員證照，並定期安排複訓（每兩年一次）。
3. 每年定期協辦協力廠商職安衛訓練課程，由各單位分享作業安全及案例宣導等重點，提升作業安全意識；2023 年共辦理 22 次。



碼頭場區危險品洩漏演練



碼頭場區跨載機救護演練



4.1.2 船隊安全管理

根據 ISM CODE 規定，航運公司及其船舶需建立符合要求的安全管理系統，並取得相應的「符合文件」(DOC) 和「安全管理證書」(SMC)。萬海目前船隊所有船舶已獲得相關證書，驗證單位根據船舶的不同船旗國而定。每年進行一次外部驗證，並每五年換證一次，以確保持續符合標準。

萬海船舶定期依國際海上人命安全公約 (SOLAS)、防止船舶污染國際公約 (MARPOL)、國際安全管理章程 (ISM Code) 及國際船舶與港口設施章程 (ISPS code) 等相關規定，定期實施各項演練以提升船員應變能力，確保緊急事故發生時岸勤與船隊人員能有效溝通並採取適當的應變措施。2023 年船隊定期性操演訓練總受訓人數 2,464 人次，總受訓時數為 152,768 人時；辦理工傷防範與風險管理課程，全年共 3,432 人次參與課程。

萬海規定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。此外，船員應根據 ISM Code 執行風險評估，並考量工程及設計管制，個別工作採取替代程序，以及使用個人防護具等作為以預防意外事故發生，船員工傷防範課程已列入全員認知課程。萬海亦定期向船隊發行健康安全衛教月刊，在各環節導入職業安全衛生等觀念。此外，目前全船隊均配備自動體外心臟電擊去顫器 (AED) 裝置。每月船上的安全會議中都會安排 AED 操作訓練，以提高船員對安全設備和急救程序的熟悉程度，確保在緊急情況下能夠於第一時間提供救助，以維護船員生命安全為首要任務。

萬海透過培訓及船上安全會議宣導當船員發現危險時，優先評估與辨識所處環境風險情況，在確保自身安全前提之下，進行相關事故處理及通報流程。如因安全理由而離開現場情況，將不會因此遭受處分。



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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
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
船岸聯繫演習	每年一次



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。

萬海已公開明示不准濫用藥物或持有非法藥物的警語。也會配合交通部航港局進行不定期的藥物檢測，並按照指定的時間、地點進行尿液採檢。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。



消防演習



機艙滅火演習



施放小艇演練



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

船舶操作規範

萬海遵循國際海事組織公約 (IMO)、各國營運據點之安全衛生法規與萬海同意遵守之其他安全衛生要求事項，並重視船舶航行安全，面對海上可能遇到的各種風險落實事前預防、事中控制與事後檢討的管理機制，以提升航行安全。



船舶風險評估與監控程序

萬海針對緊急事故建置緊急回報系統 (ERS)，事故發生時，可即時運用國際行動衛星 C 船舶電台或任何可用之通信設備發送事故訊息，並依照國際安全管理章程 (ISM Code)，由指定管理人 (DP) 召集相關單位成立緊急應變小組。船上備有應急作業程序書做為危急狀況時的因應對策，提供所有必要的評估和程序給船長遵循。船上需因應事故處理，保險、法律安排、救難、偏航安排或相關公權力機關之要求，收集整理事故相關紀錄與報告，以利後續安排及追蹤。





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

航行安全專案

萬海對於安全要求始終保持高標準，與船隊緊密聯繫以落實各項航行管理規範，預防事故發生。萬海船隊 2023 年無任何扣船紀錄。年度發生 2 次重大航行事故，於重大事故發生後會進行案例研究，研究結果以通告發送全船隊進行事故宣導，並對船員進行案例教育降低相似事故發生的機率。另一方面，萬海航行安全管理部門同時將高風險因子加入航行安全專案進行監控，確保人員安全、船舶安全、貨物安全、航行安全和環境保護。

萬海船隊 2023 年船隊航安專案執行紀錄

專案項目	執行內容
進出港監控	依《靠離泊指導原則》檢視船舶的電子海圖 (ECDIS) 記錄是否符合要求，並且在 2023 年 11 月開發電子海圖判別系統 (NSSMS) 收集船舶的電子海圖 (ECDIS) 航跡的大數據透過影像分析及判別，以達到增加數據檢閱量及提升分析效率的效果。
密集水域當值監控	抽查紀錄儀 (VDR)、閉路電視 (CCTV) 等資料，監控船舶航行於港區外密集水域時，航行當值安全。
河道監控	為加強對航道內航行船舶的監管，並讓每一位船員都知道在狹窄水域航行的風險和應該注意的事項，從而降低航道擱淺的風險，監控船舶是否符合安全要求。

操船模擬與教育訓練

近年來船舶碰撞事故頻傳，萬海蒐集相關案例進行事故分析與研究，找出事故發生的根本原因，進而提出事故預防措施。對於船舶關鍵性作業與靠離泊作業之重要預防措施，包含航安通告發行、應急處理能力培訓、船舶操縱技術訓練，以及加強航安監控專案等，提升萬海船隊與岸勤的職能安全意識。

以提升航行安全為宗旨，透過全方位專業知識傳授，從課程理論出發到操船實務，建構一套萬海安全專業體系，鼓勵船員與海安員工在崗位上持續提升職能素養。萬海引進最新型船模擬機，提供船員在不同情境下進行操船技術訓練與經驗傳承，加強危機處理能力。至 2023 年底已近 80% 的台灣甲板甲級船員於內湖操船教室完成模擬機訓練。



🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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[公司企業永續 ESG 網站 - 人權與多元化](#)。

✈️ 保障人權的支持行動



教育

- 舉辦「職場暴力(含職場霸凌)之預防與實務」、「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 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%

人性化管理

- 設置系統自動檢核機制，確保海員在船停留時間不超過國際勞工組織於 2006 年規範的 11 個月規定，2023 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



海勤





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

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。2023 年職場不法侵害申訴案件共 1 件，已依公司內規處置。

✈ 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，2023 年陸勤女性員工人數平均占比為 50.20%，女性主管平均占比為 37.87%。為強化萬海對性騷擾防治及申訴處理之重視，自 2023 年起性騷擾申訴處理委員會成員人數由 3 人調整為 4 人。同時為落實全員認知，「性騷擾防治」列為必修課程，截至 2023 年 7 月完成訓練之員工覆蓋率已達 100%。另外，2023 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》並增訂《萬海航運禁止工作場所性騷擾之書面聲明》，並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及書面聲明。除制定相關處置流程外，為求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，若性騷擾行為經查證屬實，則視情節予以適當議處。

✈ 性騷擾申訴案件

年度	2023
申訴次數	2
成案件數	2
處理結果	行政懲處

✈ 陸勤員工性別比

	人數	比例
女	1,602	50.20%
男	1,589	49.80%

✈ 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	220	37.87%	58	33.92%	162	39.51%
男	361	62.13%	113	66.08%	248	60.49%

🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

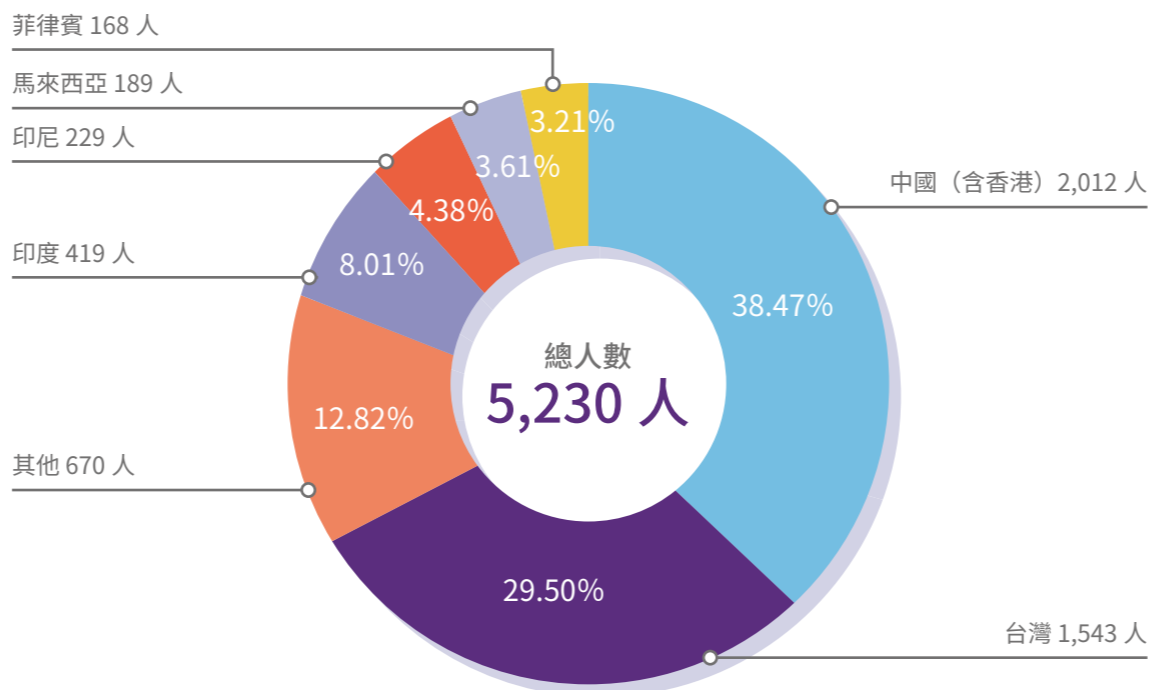
員工多元化

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 2023 年僱用身心障礙員工等社會弱勢族群共 11 名，包含 9 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，海外地區則無聘用身心障礙員工。身心障礙員工佔全體員工人數 0.21%。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，並尊重多元文化信仰及飲食習慣，採購適合的烹飪器具，提供員工安全且友善之工作環境。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當地之風土民情，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。



🌿 員工人數 (依國籍區分)



🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

🐟 心願串聯 祝福無限

萬海就像是一個大家庭，員工像兄弟姐妹們相互提攜成長，萬海在每年 11 月 11 日早上 11:00 用心願，緊密人與人、人與環境的關係，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，一同祈願，表達尊敬、感謝和無限的祝福，讓愛的能量遠播。



🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

4.2.2 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

2023 年員工人數為 5,230 人，其中陸勤員工為 3,191 人、海勤員工為 2,039 人。因營運規模及服務版圖擴大，相較於 2022 年員工人數增加約 4.8%。

2023 年依照契約別、營運據點與性別區分之員工人數統計

契約別 營業據點	性別	全職員工		臨時員工	
		女	男	女	男
船隊		11	2,028	0	0
台灣		474	693	0	0
中國(含香港)		648	313	6	34
印度		36	184	0	0
馬來西亞		91	82	0	0
泰國		70	43	0	0
越南		91	73	1	0
其他		179	167	6	0
小計		1,600	3,583	13	34
總計		5,183		47	

註：

1. 統計範圍：2023 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。



2023 年其他非員工的工作者之人數統計

營運據點 \ 類型	派遣員工	承攬商、個人或自營作業者
台灣	0	474
海外	11	0
小計	11	474
總計	485	

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。





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

2023 年依年齡之員工人數統計

年度		2023					
年齡	類型	陸勤		海勤		總計	
	性別	女	男	女	男	女	男
30歲(不含)以下	人數	331	306	8	516	339	822
	比例	10.37%	9.59%	0.39%	25.31%	6.48%	15.72%
30~50歲	人數	1,064	987	3	1,231	1,067	2,218
	比例	33.34%	30.93%	0.15%	60.37%	20.40%	42.41%
50歲(不含)以上	人數	207	296	0	281	207	577
	比例	6.49%	9.28%	0.00%	13.78%	3.96%	11.03%
小計	人數	1,602	1,589	11	2,028	1,613	3,617
總人數		3,191		2,039		5,230	

2023 年員工流動情形

年度		2023							
員工總人數		5,230							
類型	性別	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	109	9	118	2.26%	113	0	113	2.16%
	男	152	636	788	15.07%	158	426	584	11.17%
總計		261	645	906	17.32%	271	426	697	13.33%
比例		4.99%	12.33%			5.18%	8.15%		

年度		2023							
員工總人數		5,230							
類型	年齡	新進員工				離職員工			
		陸勤	海勤	總計	比例	陸勤	海勤	總計	比例
年齡	30歲(不含)以下	156	312	468	8.95%	124	123	247	4.72%
	30-50歲	82	292	374	7.15%	112	194	306	5.85%
	50歲(不含)以上	23	41	64	1.22%	35	109	144	2.75%
總計		261	645	906	17.32%	271	426	697	13.33%
比例		4.99%	12.33%			5.18%	8.15%		

2023 年自願離職率：**9.6%**

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 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

4.2.3 薪酬績效與晉升體制

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。2023 年台灣地區基本工資為新台幣 26,400 元，萬海當年度新人起薪標準為基本工資約 1.78 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、以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	2022	2023	成長率
非擔任主管職務之總人數	1,161	1,257	8.27%
非擔任主管職務全時員工薪資平均數 (新台幣：千元)	2,442	1,278	-47.67%
非擔任主管職務全時員工薪資中位數 (新台幣：千元)	2,242	1,069	-52.32%

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 5.3 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減少 0.6 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 1.2 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。

2023 年男女經常性月薪比率

職位 \ 性別		男	女
陸勤	管理職	0.93	1
	非管理職	0.98	1
海勤	船長	0.98	1
	大副	N/A	N/A

註：

1. 統計範圍僅含母公司；
2. 管理職：課長級（含）以上之主管；
3. 統計基準日無海勤女性大副資料，故無大副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 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

員工績效考核與晉升制度

陸勤員工

萬海建立了一個明確、公正、公平和資訊透明的獎懲、升遷和考核制度，表現優秀的員工將進行升遷。每年公司會推薦表現優秀且貢獻卓越的員工參加各類選拔，如優秀從業人員、優秀青年從業人員、模範航港從業人員及模範員工，以表彰他們的傑出表現和貢獻。

新進陸勤員工在報到後，會由所屬單位制定指導計畫，以協助其順利融入工作環境。在前三個月內，每月都會進行評估，以確保新人的學習和適應情況良好。三個月期滿時會進行試用期滿考核作業，檢視員工的學習成效以達到預期。除新進員工外，所有員工每年都會接受兩次績效考核，不僅是用於評估個人表現，還是制定訓練發展、調薪和晉升計畫的重要依據，以確保公司和個人的發展目標得以實現。

在考核過程中，員工需要填寫績效評估面談單，詳細記錄工作情況、期初訂立的工作目標與執行情形、未來半年的計畫、個人職涯規劃、訓練需求以及對公司的建議。透過與主管的面談，考核不僅是溝通的機會，也是了解員工工作情況和職涯發展的重要途徑。對於未達考核標準的員工，需要與主管共同制定「績效改善計畫書」，列出具體的改善措施和行動計畫，包含工作完成度、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」。在此過程中，主管將與員工持續面談，以確保改善計畫的有效實施。

同時，每年還會進行員工對主管的評鑑，透過員工的觀點向上反映，以確保主管的管理能力和專業素養不斷提升，從而促進團隊的整體績效。

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執勤績效改善或安排晉升之參考。為確保評核的公正性，船隊考核標準依不同職級設計，並跨部門共同制定相應的評估指標。這些指標反映各職級所需職能和責任，以確保評估過程可更全面性與客觀地進行，且各職級的船員都能受到相應而公正的評估。

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。海勤員工必須先參加培訓課程，並通過筆試和面試評估後，方能取得晉升管理級職務資格。

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 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

2023 年員工接受定期績效檢核統計

員工		男	比例	女	比例	小計	比例
陸勤	主管	311	10.27%	195	6.44%	506	16.54%
	非主管	1,152	38.03%	1,371	45.26%	2,523	83.46%
	小計	1,463	48.30%	1,566	51.70%	3,029	100.00%
海勤	主管	611	19.14%	4	0.13%	615	19.26%
	非主管	2,565	80.33%	13	0.41%	2,578	80.74%
	小計	3,176	99.47%	17	0.53%	3,193	100.00%
總計	主管	922	14.75%	199	3.18%	1,121	17.93%
	非主管	3,733	59.71%	1,398	22.36%	5,131	82.70%
	小計	4,655	74.46%	1,597	25.54%	6,252	100.00%

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。

員工長期獎勵措施 – 績優船舶

目的：為激勵船員能積極參與工作及爭取團隊表現，同時提升船舶營運效率及航行安全。

評比辦法	<ul style="list-style-type: none"> • 公司每年定期評比船舶績效管理情況，由相關部門共同規劃與評鑑。 • 評比內容包括船舶在航行安全、節能效率、環境保護、船舶保養等方面的表現，以及對於油料、物料、人員等各項目的管理情形，進行綜合評估。
對象	船上主管及全船船員。
獎勵方式	<ul style="list-style-type: none"> • 表現優異的船舶可獲頒船員團體獎勵金。 • 對得獎船舶的船上主管，額外發放管理獎勵金，以表彰其對團隊的卓越領導和管理。 • 於每年安排尾牙晚會頒獎進行表彰，並以通告形式發布船隊，可以激勵其他船舶和船員積極參與，進而提升整體工作動力和表現。

🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

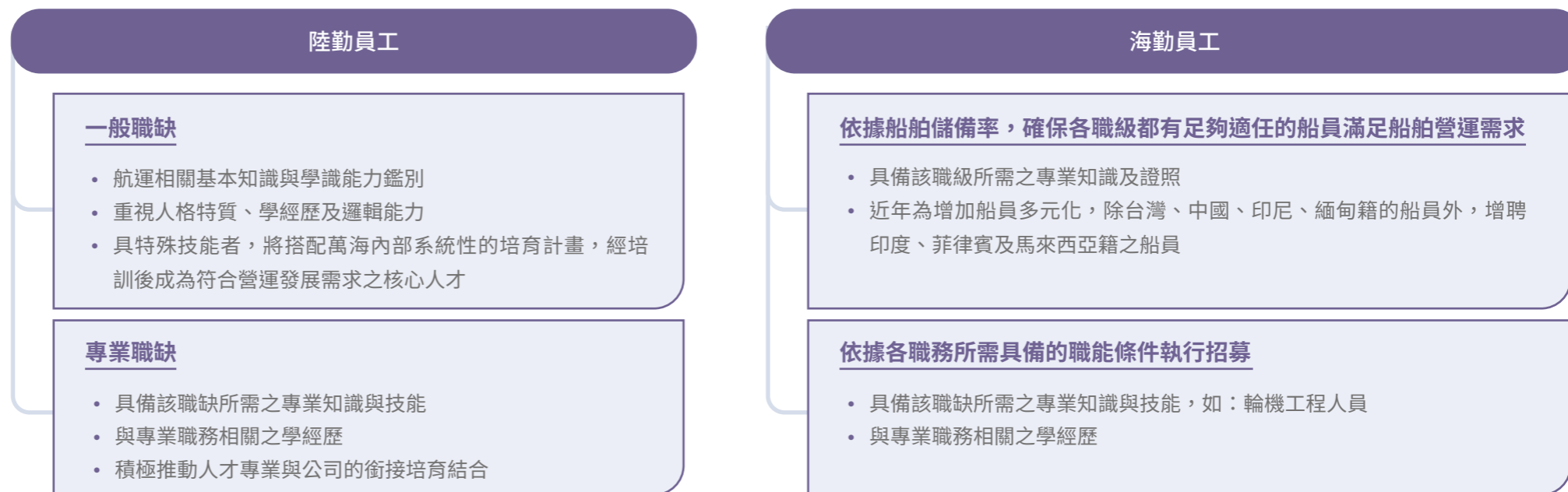
附錄

4.3 招募與培訓

4.3.1 招募聘用之策略與成果

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。

員工招聘策略



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。

項目		說明
校園招募	校園招募說明會	2023年共舉辦17場校園招募說明會及5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	



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

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。為培養台灣海事人才，2023 年萬海捐贈國立臺灣海洋大學及海大附中輪機教學設備，優化教學設備及提升學習環境，供輪機系學生實作課程使用，以更加了解機械運作原理，強化實務操作，未來上船實習能更貼近實務需求。

項目	說明
產業學院計畫	加入國立高雄科技大學產業學院計畫，於學期中提供課程傳授航技系與輪機系學生海運知識，深入了解船員職業，並提供上船實習機會，表現優良者優先錄取保障就業。
產學攜手合作計畫	自 2008 年起，加入產學攜手合作計畫，與學校共同培養海事高職輪機學生升學國立高雄科技大學，並提供獎助學金與實習機會，為擴大台灣船員人力盡一份心力，本計畫最後一屆將於 2024 年 6 月大學畢業。
國立臺灣海洋大學學士後商船 / 輪機系補助計畫	國立臺灣海洋大學學士後專班補助計畫，從學生入學開始補助學士後商船 / 輪機系學生，提供全額學雜費與住宿補助，及實習機會，畢業後保障未來上船就業機會。
捐資協助國立臺灣海洋大學商船學系系管 101 演講廳整建計畫與工程	捐資國立臺灣海洋大學興學基金，指定專款全數作為商船學系系館 101 演講廳整建計畫與工程。整修工程於 2024 年 2 月完成，優化教學設備及提升學習環境，以行動持續支持培育航運優秀人才。
捐贈國立臺灣海洋大學電工實驗室教學設備，輪機實習工廠教學設備及電力修繕工程	捐贈國立臺灣海洋大學輪機工廠使用空間改善工程、輪機工廠電力修繕工程及輪機工廠多項設備作為師生教學使用，以更加了解機械運作原理，強化實務操作，未來上船實習能更貼近實務需求。
全國高中學校海事水產產學人才媒合	協辦 2023 年全國高中學校海事水產產學人才媒合活動，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。
萬海育才獎助學金	萬海航運慈善基金會開辦育才獎助學金專案，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，加入萬海的工作行列。
航港局 - 海員新星計畫	2023 年與航港局及海事學校合作，補助 9 位海事院校學生學雜費、住宿費及生活津貼，讓偏鄉、低收入戶的青年學子求學及就業無後顧憂。

員工招募經費超過新台幣 **127 萬元**

註：統計範圍包含所有陸勤與台灣及中國之海勤招募費用



2024 萬海航運海勤招募影片



2024 萬海航運徵才文宣手冊





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

4.3.2 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。

在船員職能培訓與規畫方面，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，提供更具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。這不僅體現公司對船員培訓的高度重視，也顯示對利害關係人建議的實質性回應。

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

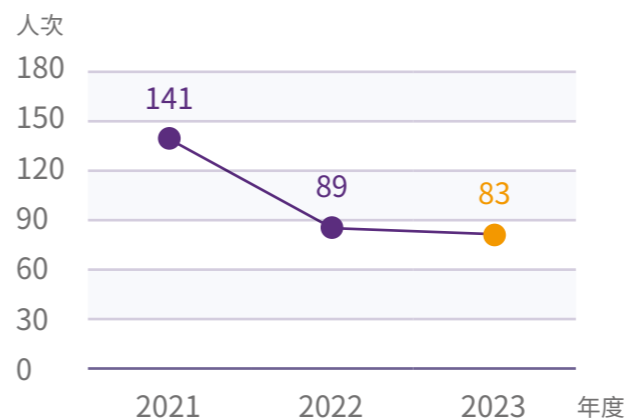
透過生涯發展規劃意見表達與內部徵才制度，員工可依職適性能與發展偏好提出跨界輪調意願



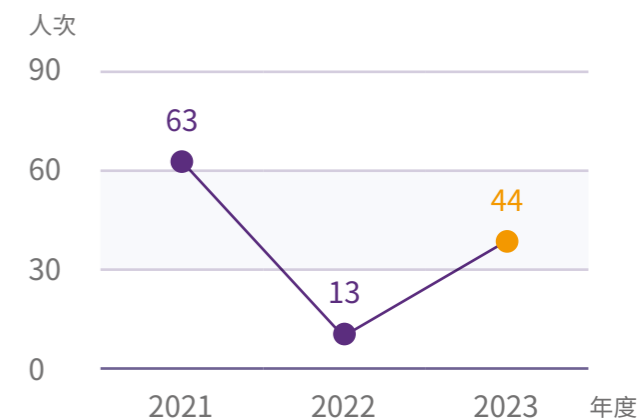
海陸輪調

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

台灣陸勤跨部門輪調人次



台灣陸勤申請內部輪調人次

陸勤職缺遞補率：**57.96%**



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

培訓策略

萬海致力於發展和提升員工的專業技能，並創造其價值。提供豐富的進修課程，不僅針對所在職位的專業訓練，亦提供個人能力提升的進修課程。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，以及外部專業技能訓練和產學合作等。每次教育訓練結束後，透過課後問卷和後續工作表現進行成效評估和追蹤，以作為未來課程規劃的參考。此外，尚未簽約的儲備船員也享有教育訓練及培訓的機會。員工每年受訓的平均時數及課程類別詳見《萬海航運 2023 年報》第 82~83 頁。

陸勤培訓課程

- 新人訓練
- 儲備幹部訓練
- 工作學習
- 在職專業課程
- 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



海勤培訓課程

- 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
- 管理職能培訓



2023 年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)	教育訓練平均時數 (小時)
陸勤主管	581	6,717.00	11.56
陸勤非主管	2,610	26,144.30	10.02
海勤	2,039	29,212.77	14.33
總計	5,230	62,074.07	11.87

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)	教育訓練平均時數 (小時)
儲備船員 (非員工)	1,393	19,957.53	14.33

註：儲備船員因尚未簽約，不屬於萬海員工。

🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

🌿 2023 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	6,623	74,551.00
提升個人能力訓練	3,457	7,480.60

註：人數包含員工及非員工 (儲備船員)

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 2018 年推出，2023 年總訓練時數為 2,994.6 小時，平均每週約 173 人次的培訓效益，逾 1,000 位陸勤員工受惠
- 海勤 E-learning 於 2017 年推出，2023 年總訓練時數高達 8,449.3 小時，平均每週達 1,035 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)

🐟 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，2023 年舉辦過〈2024 經濟趨勢與產業展望〉、〈EQ 情緒管理脫口秀講座〉、〈追求 ESG= 追求企業與個人的永續幸福〉、〈職場霸凌與實務案例分享〉等講座課程，豐富的課程讓員工在工作之餘也能充實心靈，增廣知識。

🐟 船員進修

2023 年萬海陸續規劃了遠洋與大型船舶操縱，及河道、密集水域船舶操縱等課程，並陸續擴充對於船隊新式主機、輔機設備的線上課程。除此之外，於 2023 年度新增了航海英語數位課程，以協助船員能更有效地應對國際環境中的各種情境。透過數位的課程學習，希望能強化及建立更具競爭力的航運團隊。



2023 年員工教育訓練經費約新台幣

6,774 萬元





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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，2021~2023 年間累計培訓時數達 1,503 小時，累計投入金額超過新台幣 130 萬元。此外，萬海於 2023 年辦理手機影音拍攝剪輯課程 6 堂，共計 12 小時，提升員工數位影音錄製專業技能。

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。

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。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。

除上述每兩年的儲備幹部培訓，因應海外據點人才需要，特於 2023 年舉辦儲備營銷代表培訓計畫，為期 4 個月，課程內容專攻管理、行銷、航線布局、作業等重點課程，參訓人數共 19 人，完訓後將於 2024 年陸續派駐海外據點。

駐外歷練的分享 - 馬來西亞 - 巴生港 - 張威中



派駐海外工作是個既新奇又充滿挑戰的人生旅程。馬來西亞主要由三大種族馬來人、華人及印度人所構成，因此不管工作還是生活，這裡存在著文化多樣性 (你是否能想像一間辦公室平日有超過四種語言在溝通?)，而跨文化交流與共事總能開啟你思維的新篇章，每過一段時間都會覺得視野更加開闊。我認為所謂的國際化不僅是語言能做流利的溝通，尊重、包容及接受才是更深層的要素。





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

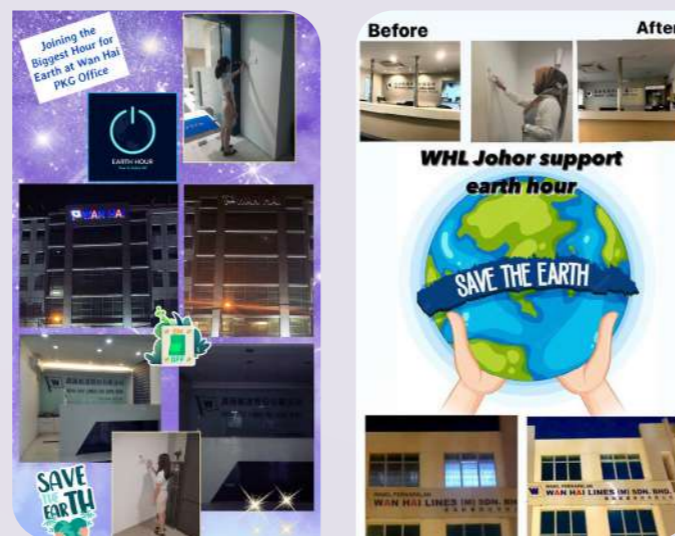
永續人才培訓

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 2023 年，安排了 TCFD、國內外永續發展趨勢、永續策略藍圖和風險管理等工作坊，期許員工將永續精神融入日常工作。並透過文宣、教育訓練及活動推廣，持續強化全體員工對企業永續發展的認知。

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。

關燈一小時行動

萬海響應世界自然基金會的 Earth Hour 地球關燈一小時行動，於 2023 年 3 月 25 日關閉不必要的電燈電器。本次活動台灣與海外的辦公室都有響應，同時也邀請員工於家中響應。同時期勉各辦公室與員工在未來持續這個行動，隨手關閉不必要的電燈與電器，守護環境與地球的未來。



ECO WEEK

4 月 22 日是世界地球日，萬海舉辦了一系列活動，邀請員工和利害關係人共同參與環保行動，並加深對聯合國永續發展目標的認知。在活動期間，舉辦了 SDGs 永續行動講座和種樹護樹永續講座，提升參與者的永續意識。同時也募集二手玩具，進行內部認領和對外捐贈，延長玩具的使用壽命，以此響應和支持循環經濟的理念。



🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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 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 38.99%。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。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。

2023 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
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板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 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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，2023 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，問卷回覆率達 60%，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。



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

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、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。2023 年諮詢共服務 228 人次，滿意度達 95%。

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，亦與行政院衛福部立基隆醫院急診室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。船員可透過衛星電話或電子郵件即時取得專業的醫療諮詢。2023 年共 64 筆船員申請諮詢，並即時取得相關處置建議。

2024 年 4 月起，萬海將與臺北醫學大學附設醫院遠距醫療中心攜手合作，進一步提升海上醫療諮詢的品質和效率，北醫遠距中心以其專業的醫療團隊和先進的視訊技術聞名，這也意味著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，獲得專業的醫療建議和指導。

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。





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

健康促進活動

萬海規劃各類型之健康促進活動如減糖喝水有獎徵答、健行活動、公費流感接種、紓壓課程等等，內湖辦公室健身房自 2023 年起開放健身房鼓勵員工利用休息時間運動；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。其中藉由最簡單基本的「減糖無負擔 喝水最健康」健促活動，透過營養師課程了解生活中許多高糖份食物並鼓勵員工補充適量水份，由生活化來提升自我健康意識；在傳染病防治方面與衛生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。

活動項目	健康促進主題	2023 年參與人數
健康 e 通報	全年發布 127 則健康新知	-
健康促進活動	健行活動、喝水最健康活動、公費流感接種活動	167
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	918
身體保健與疾病預防	菸害議題、用藥安全、疾病預防	317
心理健康講座	紓壓技巧、情緒管理	439



台中碼頭 減糖喝水有獎徵答



台北總公司 職場暴力之預防與實務



台北總公司 歐耶老師脫口秀 (紓壓)



台北總公司 內湖健身房



高雄分公司 健行活動



高雄分公司 健康飲食課程



台北總公司 專業心理師課程 (紓壓)



伸展運動保健課程



台北總公司 公費流感接種活動

🏠 目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

萬海逐步擴充船隊娛樂設備，參考船員意見及使用安全性評估後，提供卡拉 OK 機、健身器材、飛鏢機、桌球桌等設施，幫助船員適時排解工作壓力。同時陸續升級船端網路，提升船員的網路使用體驗，以營造和諧的工作環境和氣氛。

船員心理諮商

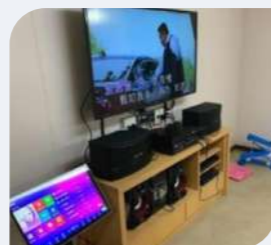
提供中英文專業心理諮詢服務，讓船員在船的服務期間有抒發情緒管道。為保障船員隱私，船員可直接與諮商師聯繫，預約諮商。同時，以系統程式來進行監測與管理，安排每艘船上至少有兩名同一國籍的船員組成一組，以防止國籍落單的情況發生。對於新晉升的船上主管，以師徒制傳承工作及領導經驗，並提供心理層面的支持。如果發現船員存在心理健康問題，萬海會主動轉介該員進行心理諮詢，並協助安排休假。

疲勞檢測

萬海重視船員的疲勞管理。制定船員執勤班表，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，從而進行細緻的疲勞監控，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因生病、工傷或死亡，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、傷殘補償及死亡撫恤等相關保障措施。



船上娛樂設備



船上醫療設備





目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

4.4.3 員工福利

萬海依法成立職工福利委員會（以下簡稱：福委會），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	<ul style="list-style-type: none"> 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 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
工時及給假制度	<ul style="list-style-type: none"> 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 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。2023 年起開放年度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
香氛舒壓按摩室	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舒壓使用並鼓勵身障就業，聘請 5 位按摩師提供優質按摩服務
員工績優表揚	<ul style="list-style-type: none"> 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
其他福利措施	<ul style="list-style-type: none"> 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



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

海勤福利內容

身心健康保障	<ul style="list-style-type: none"> 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 定期船舶飲用水品質檢測
船隊休閒娛樂設施	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 設置婚假、喪假 考試假：鼓勵進修與職涯發展
其他福利措施	<ul style="list-style-type: none"> 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：

- 陸勤適用範圍：母公司營運據點、海勤適用範圍：所有海勤員工；
- 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 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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，減輕新手爸媽在育兒上所承擔的重擔，讓每位員工在照顧子女時能夠無後顧之憂，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：未滿 3 歲每名子女每年 20,000 元
- 子女教育補助：
 - (1) 3 歲 ~ 國中每名子女每年 20,000 元
 - (2) 高中大專院校每名子女每年 6,000 元
- 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
- 為建構親職友善環境，紓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

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。

項目	2023		
	女	男	總計
2023 年符合育嬰假申請資格人數	33	48	81
2023 年申請育嬰留職停薪人數	10	3	13
2023 年育嬰留職原應復職人數	8	2	10
2023 年育嬰留職原應復職且復職人數	7	1	8
2022 年育嬰留職復職人數	8	0	8
2022 年育嬰留職復職且於當年在職滿一年人數	8	0	8
育嬰留職回任率	88%	50%	80%
育嬰留職留存率	100%	-	100%

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。

陪產檢假、陪產假及產檢假人數

假別	2023				
	陸勤		海勤		總計
	女	男	女	男	
產檢假	20	0	0	0	20
陪產檢及陪產假人數	0	21	0	6	27

註：統計範圍為母公司及海勤員工。



目錄

關於本報告書

董事長的話

亮點專欄 - 冷凍櫃與精緻運輸

亮點專欄 - 船舶的循環生命：
經濟與環境的交織

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

社團活動

全台灣超過 20 個社團，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，安排合格場地辦理活動或聘請專業教練指導，以健康樂活、強身健體為活動目標。



登山健行慢跑社



保齡球社



庖藝社



羽球社



拳擊社

員工旅遊

