

# 2015

## 企業社會責任報告 Corporate Social Responsibility Report



## 編輯原則

### • 報告時間

陽明海運股份有限公司 ( 以下簡稱陽明海運 ) 自 2012 年開始公布企業社會責任報告書，報告週期為一年一次。本報告書係揭露陽明海運於 2014 年度 (2014 年 1 月 1 日至 12 月 31 日 ) 實現企業社會責任之具體做法與績效表現，為呈現報告書一貫性，部分內容亦提供過去年度之數據作為比較參考。前一次的報告時間為 2014 年 11 月 17 日正式發布於公司網站，報告期間是 2013 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

### • 報告範圍與概況

本次企業社會責任報告書以陽明海運及重要子公司在永續發展方面 ( 包含經濟、環境和社會等層面 ) 為範疇，涵蓋 2014 年陽明海運對公司治理、營運管理、社會參與、員工關懷、綠色環保等與利害關係人相關議題之回應。本報告書所揭露之財務數據採用經會計師簽證後之公開發表資訊。

本報告書之內容架構係參照全球永續性報告組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 之 G4 綱領 (GRI G4) 作為依據，在本報告書附錄中有內容架構對照 GRI G4 表格供參閱。中文版與英文版報告書將先後公告於本公司網站：[http://www.yangming.tw/traditional\\_chinese/csr/01csr\\_005.html](http://www.yangming.tw/traditional_chinese/csr/01csr_005.html)。

### • 本報告書尚未經公正的第三方機構認證。

### • 報告聯絡與諮詢

對於本報告書內容如有任何建議或詢問，歡迎透過下列方式與我們聯絡：

聯絡人 / 陽明海運股份有限公司總管理部

地址 / 基隆市七堵區明德一路 271 號

電話 / 02-24559988

Email / gmcc@yangming.com



## 董事長暨總執行長的話

關心陽明海運永續發展的各位夥伴：

2014 年陽明持續執行各項發展策略，盡全力克服困難與挑戰，我由衷感謝陽明海運全體同仁的辛勞付出、供應鏈夥伴的通力合作，亦感謝客戶、投資人及其他利害關係人對陽明海運的肯定與支持。展望 2015 年，為迎接萬 TEU 船舶的正式加入，本公司以「跳躍成長、穩定獲利」為年度之經營方針。



依據 Alphaliner 的資料顯示，陽明集團的貨櫃總運能倘計入訂造中的船舶將跳躍成長突破六十萬 TEU，預計將可躋身世界前十大航商。然而，船隊規模的成長並非集團發展的終極目標，相關的業務整合、船舶、碼頭、櫃流間的運籌配套、資訊化的管理平台，乃至於人力資源的國際觀與創新思考能力才是集團責無旁貸的使命。

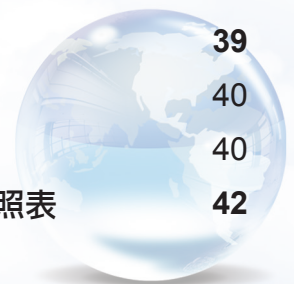
除了營運目標外，我們也深自期許善盡身為「企業社會、全球公民」的責任，持續強化資訊揭露的透明度，並獲得第十一屆上市櫃公司資訊揭露評鑑 A+ 之成績。對於資訊安全也多所著墨，在 2014 年已取得 ISO27001 的改版認證。在環境保護，由於本公司已從 2008 年開始進行碳排放的統計，目前利用最多的方法是加裝船舶節能設備來降低燃油使用，進而減少二氧化碳的排放，2014 年 CO<sub>2</sub> 排放相較 2008 年，本公司減排比例達到約 35%。在市面上未能出現更新更經濟的環保技術前，我們仍自我要求及努力維持，務使我們在各種能源的使用上，不超過以往的單位使用量。本公司長期投入海洋文化教育，推出的活動也頗獲地區民眾的好評，除每年 4 月固定舉辦的「基隆童話藝術節」外，2014 年海洋文化行動博物館在基隆市、花蓮縣、高雄市、台北市等多個國小及社區單位就有超過 20 場次的展出。

現階段隨著中國經濟成長趨緩、美國 QE 逐步退場以及歐洲陷入成長停滯的泥沼，全球景氣仍然壟罩著高度不確定性。但即便在如此混沌未明的環境下，隨著陽明海運集團萬 TEU 級船舶交船，整體船隊將因此獲得大幅優化，集團實力的提升指日可待；相信在我們全體同仁精益求精的努力下，將可實現每年穩定獲利的目標，不負股東與社會各界的支持。

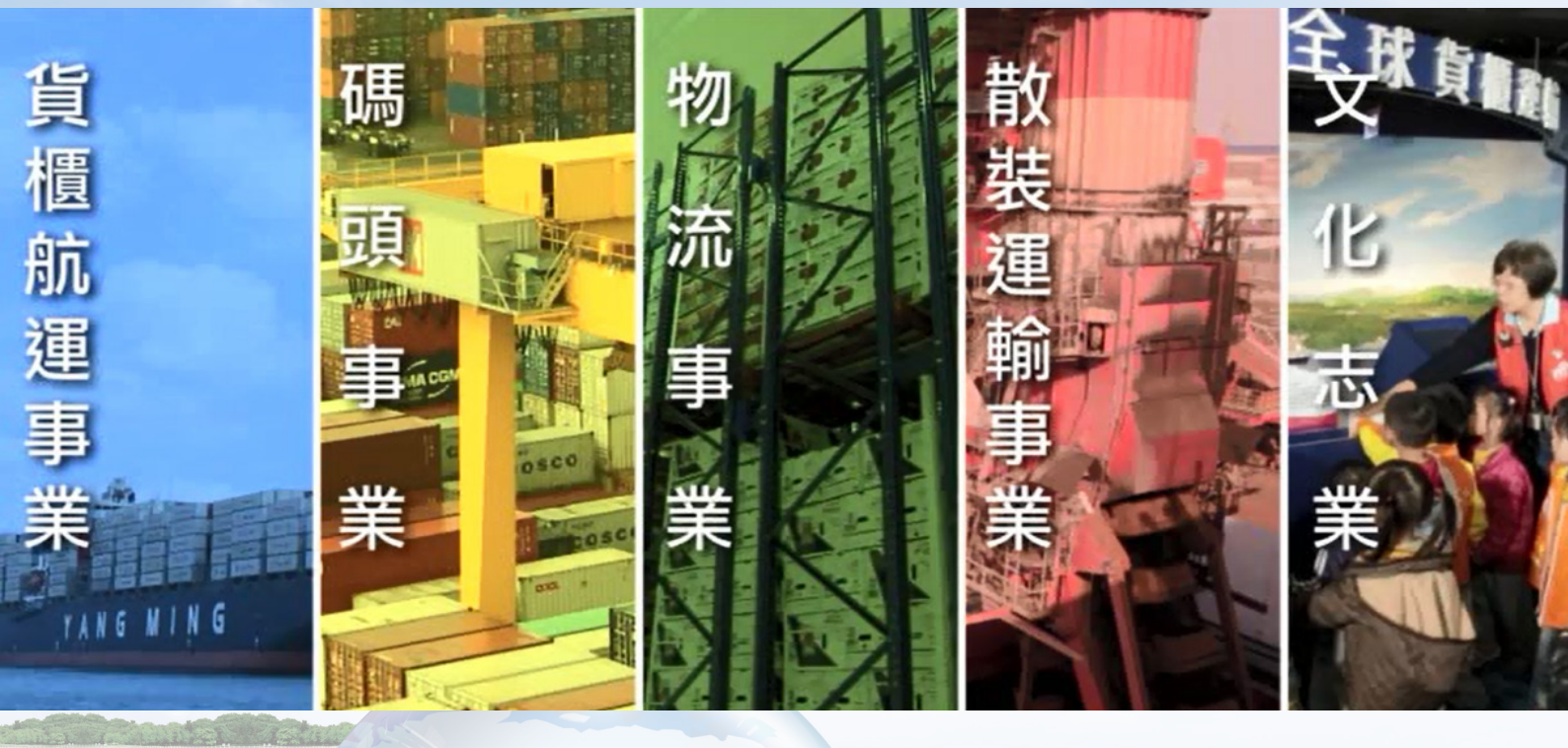
盧榮海  
董事長暨總執行長

## 目 錄

<b>第一章 陽明概況</b>	<b>4</b>
1.1 公司簡介	5
1.2 市場狀況	5
1.3 公司策略	6
1.4 公司治理	7
1.5 股權結構	8
1.6 財務績效	9
1.7 落實風險管理	9
1.8 參與的組織與身份	11
<b>第二章 尊重利害關係人權益</b>	<b>14</b>
2.1 2014 年獲獎紀錄	15
2.2 客戶服務與滿意	15
2.3 資訊安全管理	16
2.4 供應商管理	17
2.5 永續議題之評估與回應	18
<b>第三章 環境保護</b>	<b>21</b>
3.1 關懷環境，珍惜地球	22
3.2 環境管理系統	22
3.3 節能減碳推動小組架構	22
3.4 綠色船舶	23
<b>第四章 員工關懷</b>	<b>28</b>
4.1 員工僱用狀況	29
4.2 員工發展	32
4.3 整體薪酬	35
4.4 員工關係	36
4.5 安全與衛生	37
<b>第五章 社會公益</b>	<b>39</b>
5.1 社會公益運輸服務	40
5.2 陽明海運文化基金會	40
<b>附錄 - 全球永續性報告指標 GRI(Global Reporting Initiative) G4 對照表</b>	<b>42</b>



# 陽明概況



## 第一章 陽明概況

### 1.1 公司簡介

陽明海運股份有限公司成立於 1972 年 12 月 28 日，目前總部設立於台灣基隆市。截至 2014 年 12 月底止，陽明集團營運 95 艘貨櫃船，總運能高達 544 萬載重噸 / 44.3 萬 TEUS，實收資本額為新台幣 286 億元，經營業務範圍有全球海運承攬運送、倉庫、碼頭、拖船、駁船、貨櫃集散場站業務之經營；船舶之修理、租賃、買賣業務之經營；貨櫃及車架之修理、租賃、買賣業務等。船隊以貨櫃船為主，航線網遍及亞、歐、美、澳、非各洲，營運範圍設立超過 190 個據點。不斷創新求變、齊心協力、克服困難，以『準、快、穩、省』四大準則提供優良服務，成為全球名列前茅的海運公司，平均船齡更為全球最年輕的公司之一。

### 1.2 市場狀況

依照 IMF 最新報告 (WEO, Jan. 2015) 指出，2014 年全球 GDP 成長率與 2013 年相仿，同為 3.3%。世界各主要經濟體發展速度與情形不一。歐洲地區持續呈現低通膨狀態，而美國則可受惠於能源價格下降帶來投資與消費之刺激。中國經濟成長率明顯放緩，日本雖有總體經濟政策支助，但未來情況走向尚未明朗。油價部分，前三季燃油價格仍處於高檔，直至第四季始有顯著跌落的走勢，一路跌破 USD400/ton(Rotterdam IFO)。

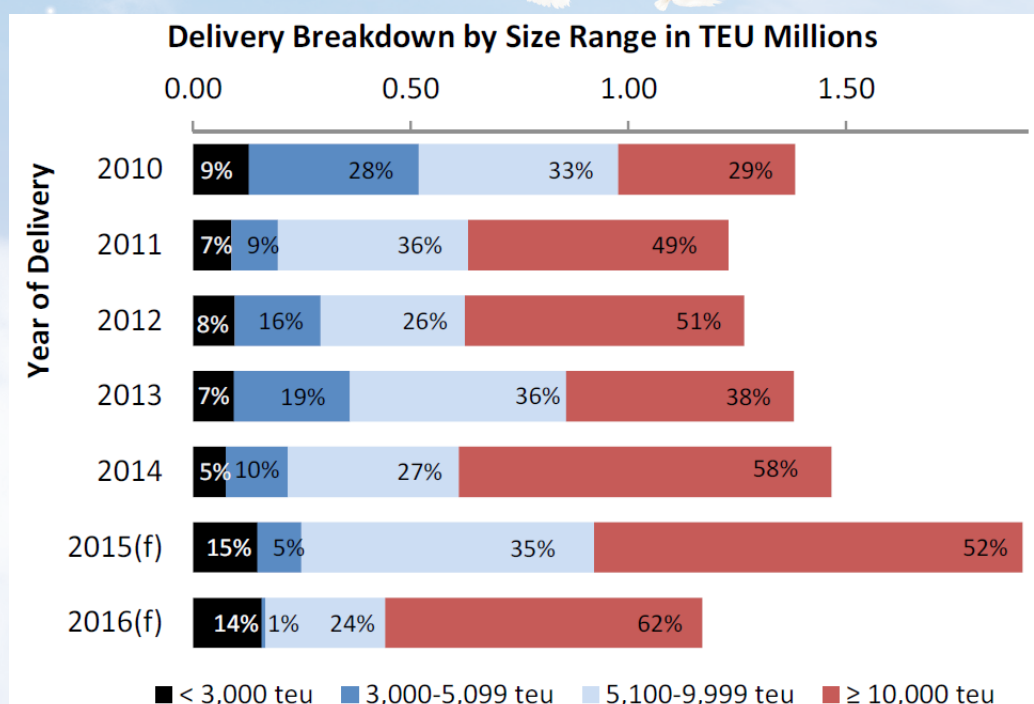
2014 全年貨櫃航運市場經營狀況仍屬不易，主因乃延續過去運能供過於求之情況。Drewry Container Forecaster 2014 Q4 報告預估，貨櫃運輸需求在 2014 年成長 5.1%，艙位供給成長 4.7%。此雖顯示艙位供給成長速度低於貨櫃運輸需求成長，但依 Drewry 綜合各項市場因素所編纂之 Global Supply-Demand Index 所示，2014 年全年度該指數為 95.7，仍處於供過於求的環境。如此態勢導致運價提升不易，各航商無不採行各項成本控管措施，包括於船價相對低檔之際訂製超大型船舶以求降低單位成本，或執行加船減速政策以改善成本結構，並吸納過剩之運能。根據 Alphaliner 統計資料指出，2014 年交付船東之貨櫃輪，萬 TEU 級以上船舶已佔全體之 58%，明確宣告大船時代的來臨。而 2014 年因採行 slow-steaming 航行的策略，大約吸收有 130 萬 TEU 的運能。



**Drewry 預估貨櫃供給及需求成長率：**

	2012	2013	2014	2015(f)
<b>Demand</b>	3.2%	3.6%	5.1%	5.4%
<b>Supply</b>	4.3%	3.0%	4.7%	7.0%
<b>Gap</b>	-1.1%	0.6%	0.4%	-1.6%
<b>S/D Index</b>	94.8	95.3	95.7	94.2

資料來源：Drewry Container Forecaster 2014 Q4



資料來源：Alpiner Monthly Monitor January 2015

### 1.3 公司策略

針對上述經營環境，本公司除已在 2013 年敲定 15 艘 14,000TEU 長租船合約，預計於 2015、2016 年陸續投入營運；2014 年積極推動各項萬 TEU 船加入營運之前置準備，以及各種開源節流政策，包括：

- 研擬各項業務攬貨策略、積極布局全球集貨船與轉運樞紐網路，以提高裝載率、發揮萬 TEU 船舶降低單位成本之規模效益。
- 擴增聯營合作規模，CKYH 納入長榮海運組成 CKYHE 營運亞歐長線。與聯營夥伴密切合作，推行航線合理化以拓增營運網絡並追求效益最大化。
- 在歐美市場景氣復甦尚有疑慮之下，積極拓展區域市場以擴大佔有率；同時持續

追蹤新興市場發展趨勢，以利適時投入搶佔先機。

- 持續推動各項成本管控措施，如省油計畫（含減速航行、修改節能船艙等）洽降港埠及內陸轉運費、提高貨櫃週轉率等，以維持公司競爭力。

面對未來市場上各種不確定性，陽明海運將抱持「團隊、創新、誠信、務實」的核心價值，充分把握各種增裕營收、去糟除粕的契機，搭配持續更新節能船隊、拓展全球航線布局，期在追求跳躍成長的同時，穩定獲利，以不負社會各界對本公司的託付與期許。

## 1.4 公司治理

陽明海運董事會為公司最高治理機構，依公司章程，本公司董事採候選人提名制度。董事會組成成員共 11 席，包括 3 席獨立董事，與 1 席勞工董事。藉用董事豐富的產業經驗和經營專長，健全監督功能、強化管理機制並保障投資人權益，審核企業經營成效、討論重要策略議題，如經濟、環保、及企業社會責任…等，以建立良好董事會治理制度。董事會議每季至少召開一次，2014 年共召開 6 次董事會，整體董事平均出席率 96.67%。董事會之重要決議亦即時公告於台灣證券交易所的公開資訊觀測站以供查詢。

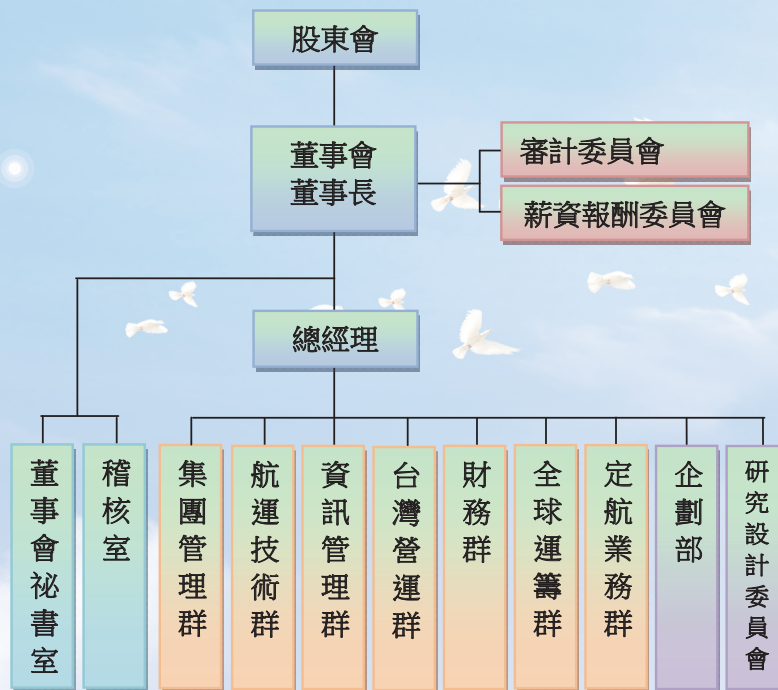
本公司已於 2013 年起設置獨立董事，為強化董事會獨立性及專業職能、保障股東權益，並確保財務資訊品質及發揮董事會治理功能，本公司自第十七屆董事會起，設置審計委員會，該委員會由全體獨立董事組成，負責執行公司法、證券交易法、暨其他法令規定監察人之職權。為提升董事會薪資報酬管理功能，亦由全體獨立董事擔任薪資報酬委員會之委員，主要權責事項包含：訂定、評估並定期檢討董事及經理人績效評估與薪酬政策、制度、標準與結構，以及其他由董事會交議案件。

本公司訂有「陽明海運股份有限公司董事會議事規範」，關於董事會議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵循事項，應依本規範之規定辦理。為引導本公司董事及經理人等之行為符合道德標準，本公司訂有「陽明海運股份有限公司董事及經理人道德行為準則」，確立及維護應遵循之倫理標準。





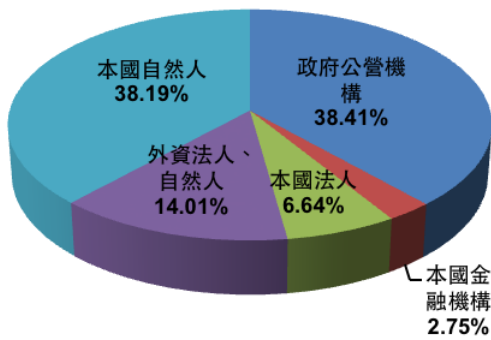
### 公司之組織架構



### 1.5 股權結構

陽明海運主要股東來源包含國內外法人及個人，又以政府公營機構、本國自然人、外資法人及自然人之持股比例占最多，依 2014 年 12 月 31 日之統計結果，政府公營機構、本國自然人、外資法人及自然人持股比例分別為 38.41%、38.19%、14.01%。

陽明海運股權結構圖



十大股東名單

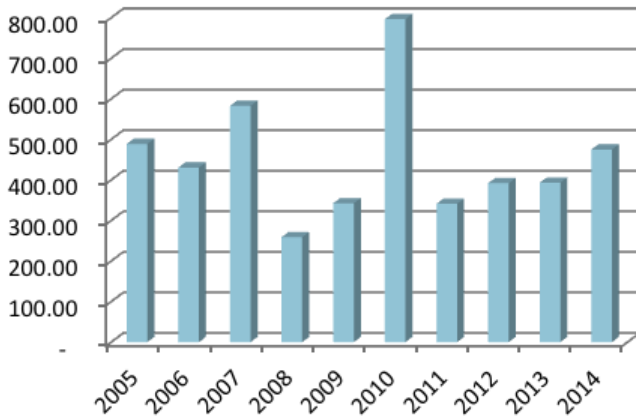
主要股東名稱	持股比例 (%)
交通部	35.51%
公務人員退休撫卹基金管理委員會	2.86%
臺灣華懋投資股份有限公司	2.33%
香港商財務服務依存託機構美商花旗陽明海運及存託憑證持有人登記	1.89%
兆豐國際商業銀行受託信託財產專戶	1.36%
傅滌塵	1.27%
國泰人壽保險股份有限公司	1.08%
渣打託管 iShares MSCI 新興市場指數基金投資專戶	0.90%
花旗(台灣)商業銀行受託保管次元新興市場評估基金投資專戶	0.87%
英商渣打銀行受託保管梵加德集團公司經理之梵加德新興市場股票指數基金投資專戶	0.86%

(十大主要股東名單,至 2014/12/31)

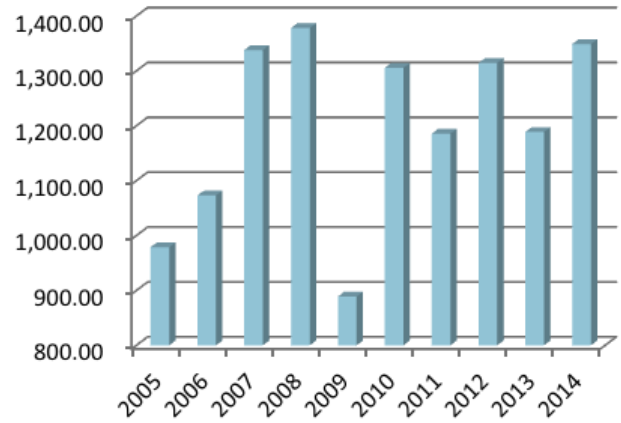
## 1.6 財務績效

陽明海運 2014 年總市值約新台幣 481.30 億元，合併營業收入新台幣 1,347.78 億元。

陽明海運股本總市值--年底總額 (新台幣/億)



陽明海運年度合併營收圖(新台幣/億)



## 1.7 落實風險管理

### 1.7.1 落實風險管理

陽明海運的風險管理政策為有效率地預防及控制風險，並從而維持正常營運以達成企業之永續經營。本公司風險管理架構將經理部門視為第一道防線，由稽核室擔任第二道防線，依前一年度的風險評估結果制定年度稽核計畫以執行各項稽核作業，稽核結果提報至董事會與相關部門，作為後續缺失改善之依據。本公司獨立董事定期審核公司內部稽核報告，並與管理階層、內部稽核人員、簽證會計師進行溝通，確保風險管理制度有效進行。



內容請參照網址 [http://www.yangming.com/traditional\\_chinese/asp/index.asp](http://www.yangming.com/traditional_chinese/asp/index.asp)

### 1.7.2 公開資訊揭露

陽明海運致力於維護投資人關係，並遵循相關法令規定建置投資人關係網頁並透過公開資訊管道即時揭露相關資訊，提升資訊透明度，以展現對投資人的尊重。

本公司已建立良好的內部重大資訊處理及揭露機制，透過「陽明海運股份有限公司內部重大資訊處理作業程序」以避免資訊不當洩漏，防範內線交易情事之發生，並確保對外發表資訊之一致性，2014 年未發生相關事例。

本公司稽核室將防範內線交易管理作業納入每年度稽核計畫，以確認管理制度是否持續有效進行。本公司各項重大訊息之發布遵循「臺灣證券交易所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之規定辦理，2014 年對外揭露重大訊息總計 41 項。

本公司每年至少一次對董事、經理人及員工作相關的教育宣導；本公司網站已設有「投資人服務」專區，可提供查詢及下載本公司財務報告、年報及相關財務資訊。另外，該「投資人服務」專區也提供公司股東會與董事會、重要規章等訊息，以充分提供各種層面的資訊。

### 本公司第十一屆上市櫃公司資訊揭露評鑑獲得 A+ 之佳績



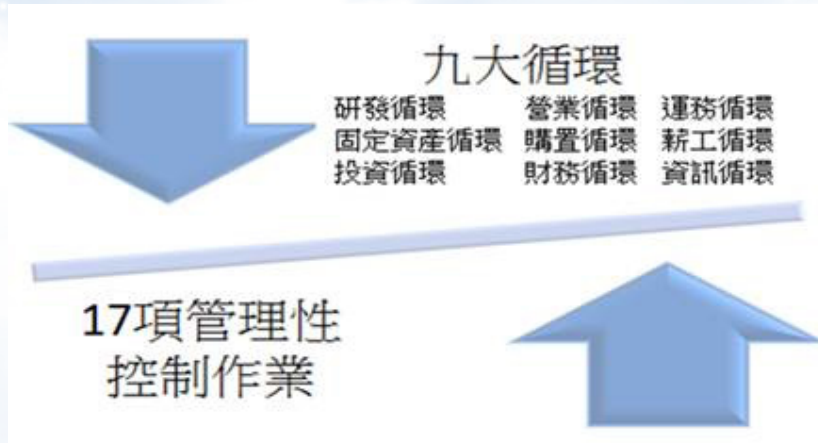
第十一屆資訊揭露評鑑在長官的指導及相關部門同仁的協助改進下，本公司獲得A+之優異成績，林文博財務長於103年7月28日代表出席典禮接受證交所首次頒獎表揚，本公司連續二年獲得A+評等，為國內上市櫃航運公司中表現最佳。

資訊揭露評鑑為臺灣證券交易所及櫃買中心委請證基會為國內上市櫃企業「資訊透明」做出之評鑑制度，自民國92年起每年辦理評鑑，每屆評鑑以一個完整會計年度(每年1月1日~12月31日)期間公司所發布之資訊為評分依據，其評鑑的範圍包含：法規遵循情形、資訊揭露時效性、年報之資訊揭露及企業網站之資訊揭露。本公司第一至九屆之資訊揭露評鑑結果皆為A，去年第十屆資訊揭露評鑑成績為A+。

### 1.7.3 健全內部控制系統

陽明海運依據行政院金融監督管理委員會「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立內部控制制度，包含內部稽核實施細則。本公司依所屬之產業特性以經營活動劃分為下列九大循環之控制作業：研發循環、營業循環、運務循環、固定資產循環、購置循環、薪工循環、投資循環、財務循環、資訊循環，及 17 項管理性控制作業。以強化公司各項經營風險之控管，建立良好公司治理與風險控管機制，促進企業組織的健全經營與有效營運。

稽核室隸屬董事會，並協助董事會及經理人檢查及評估各部門之活動，衡量營運之效果及效率，確保公司內部控制制度持續有效實施，並適時提供改善建議。



### 1.7.4 法規遵循

為表達本公司對於環境、健康安全、歧視、賄賂行為、利益衝突及投資人與公司資產保護等法令遵循之態度，本公司訂有「陽明海運股份有限公司董事及經理人道德行為準則」、「陽明海運集團道德行為準則」及「陽明海運股份有限公司誠信經營守則」，供所有本公司董事、經理人及員工知悉於進行業務活動時，除隨時遵守所有國內外法律、國際公約及公司內部規章管理辦法外，還應致力於確認所從事之一切商業活動均符合交易慣例及社會道德，樹立陽明海運集團一致的行事原則，塑造企業優良形象。本公司亦提供檢舉管道 ([conduct@yangming.com](mailto:conduct@yangming.com))，並對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密。

為讓本公司員工瞭解各種應遵循之法規，有關單位亦會利用外部資源或內部線上教育系統實施教育訓練，包括證券交易法、個人資料保護法、公平交易法等。至 2014 年底，本公司無任何違反不公平競爭行為、反托拉斯與獨占法的事件或違規罰金及懲處紀錄；另高雄 #120 碼頭自由貿易港區 RT 移轉案，遭受財政部高雄關處分，目前正在申訴中；內部亦無違反「陽明海運集團道德行為準則」及「陽明海運股份有限公司誠信經營守則」案件。

### 1.8 參與的組織與身份

陽明海運積極參與許多產業協會活動，在眾多公會及協會中，陽明海運主管先後受同業推舉，擔任過中華民國輪船商業同業公會全國聯合會、台北市輪船商業同業公會、中華民國海聯總處、台北市船務代理商業同業公會、中華民國航運學會等公會理事長及常務理監事等職務。此外，部分同仁依工作職務的專業屬性，亦分別於各公會

及協會組織中擔任專業委員會委員等職務，時常對影響航運業及經濟之公共事務表達關心及提供建言。

國際組織方面，陽明海運為 World Shipping Council (WSC) 及 International Council of Containership Operators, the Box Club 會員之一，該組織主要致力於提供全球航商與決策者及其他與國際運輸相關產業一個協調、溝通的管道，對於海運運輸相關的挑戰提供可行的解決方案。現階段主要目標為環境的永續經營，透過與各國政府及各國際組織溝通、修法等方式力求降低海上運輸過程中對環境造成的污染；陽明海運為會員之一，積極參與全球海運運輸相關議題。此外，亦參與航線的運費討論組織，航商藉由此種平台交流該航線市場資訊，對企業本身經營策略上有所助益。

參加之協會	管理角色	參與專案 / 委員會	會員
中華民國輪船商業同業公會全國聯合會	√		√
台北市輪船商業同業公會	√	√	√
中華民國海聯總處	√		√
台北市船務代理商業同業公會	√		√
中華海運研究協會	√		√
中華民國工商協進會			√
中華民國國際經濟合作協會			√
中華民國阿拉伯文化經濟協會			√
中華民國仲裁協會			√
中華民國航運學會	√		√
中華民國運輸學會			√
中華民國管理科學學會			√
台北市海運承攬運送商業同業公會			√
中國造船暨輪機工程師學會			√
財團法人商業發展研究院	√		√
台灣企業重建協會 TMAT			√
台俄協會			√
財團法人中國驗船中心	√	√	√
社團法人中華民國企業經理協進會			√
中華民國海洋事業協會			√

中華經濟產業策進會	V	V
兩岸企業家峰會		V
Intra-Asia Discussion Agreement (IADA)	V	V
Informal Rate Agreement (IRA)		V
Informal South Asia Agreement (ISAA)		V
Informal Red Sea Agreement (IRSA)		V
Transpacific Stabilization Agreement (TSA)	V	V
Clean Cargo Working Group(CCWG)		V
World Shipping Council (WSC)		V
International Council of Containership Operators, the Box Club		V



# 尊重利害關係人權益



## 第二章 尊重利害關係人權益

### 2.1 2014 年獲獎紀錄

- 榮獲 Target Store 2013 年度最佳船公司獎
- 榮獲行政院勞動部第一屆「工作生活平衡獎」
- 榮獲第十一屆上市櫃公司資訊揭露評鑑 A+ 之佳績
- 榮獲 Logistics Management 2014 年品質優良獎
- 榮獲基隆市環保局綠色採購獎牌
- 榮獲 Asian Freight and Supply Chain Awards 亞洲至歐洲區間定期航線最佳運送人獎

### 2.2 客戶服務與滿意

陽明海運定期推動客戶之「滿意度調查」專案，以期瞭解客戶，提升服務品質。勾勒出全球客戶之屬性，並了解顧客對陽明海運的滿意度，找出不同客群之影響因素，發現並掌握優先改善之方向，以持續提供對客戶有意義之服務。

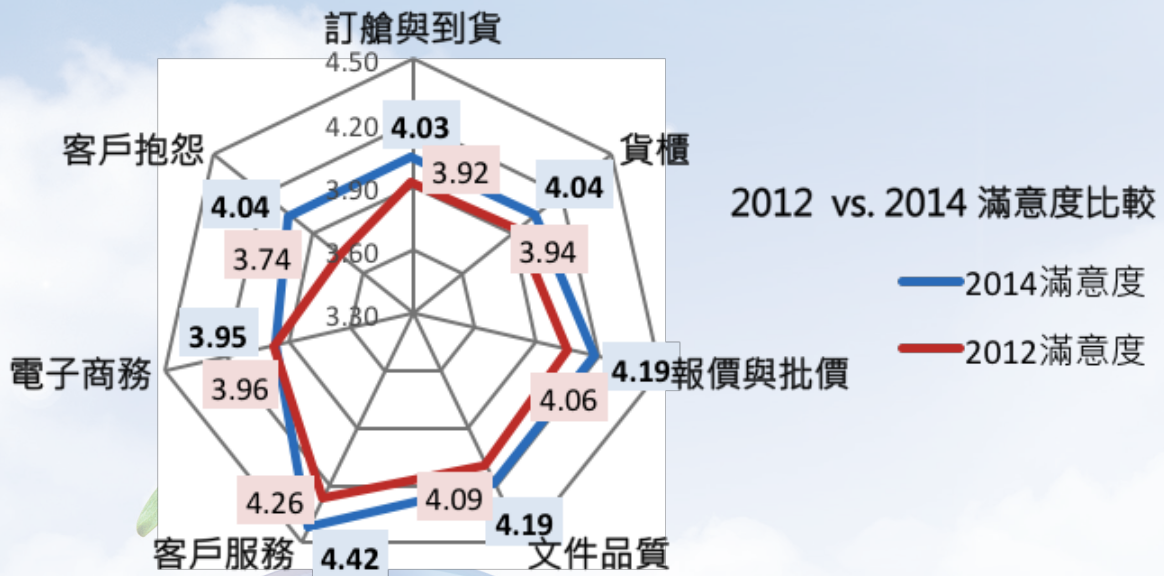
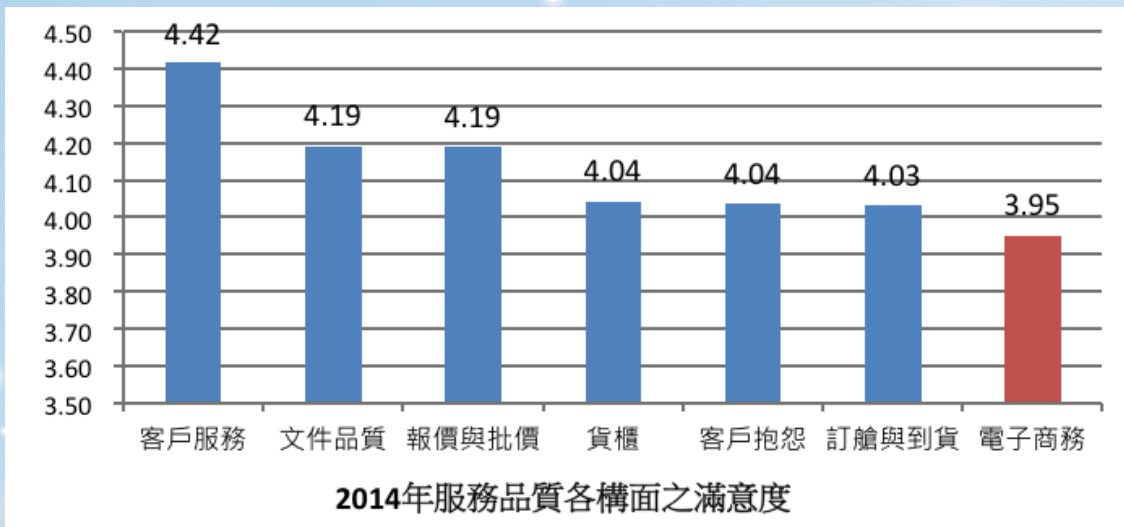
- 自 2002 年起，定期收集與瞭解全球客戶之滿意度，聆聽顧客的聲音，以持續提供優良服務。
- 藉由網路問卷方式進行追蹤、檢討及改進，並定期進行調查專案，根據調查結果擬定改善計畫或經營策略，讓我們的服務品質更加優質化與精緻化。
- 客戶的回應是陽明海運持續改善作業流程的重要依據。客戶在調查中留下的意見和評論，經分析之後，向公司管理階層陳報，並轉知相關單位，以確保客戶的需求得到了了解與妥善的處理。

陽明海運委由專業管理顧問公司每兩年進行全球客戶滿意評估與調查，分別就七大服務構面與細項進行滿意度與重要度分析，了解影響服務構面關鍵因素。並根據調查結果擬定改善計畫或經營策略，優化我們的服務品質。

2014 年共發出 2,982 份問卷，收回 822 份有效問卷，回收率 27.57%。就整體服務滿意水準而言，2014 年的表現優於 2012 年，2014 年整體服務品質滿意度平均分數為 4.12 分，由客戶直接進行整體評價的平均分數為 4.22 分，若分別就各構面之滿意度觀察，其中以「客戶服務」滿意度 4.42 分為最高，「電子商務」3.95 分滿意度最低，本公司將針對船期所延伸的問題持續改善。







## 2.3 資訊安全管理

陽明海運一向重視資訊安全，自 2008 年取得 ISO27001 資訊安全認證，更於 2014 年取得 ISO27001:2013 的改版認證。對於程式、資料存取保全、軟硬體的使用及維護、系統復原等皆有詳盡的規範與執行，確保全球化資訊服務運行無誤。此外，於內部控制制度中制定資訊循環，以回應客戶對於資訊安全議題之關注。稽核室每年度定期依資訊安全作業程序執行例行性查核，並依「內部稽核實施細則」中之資訊管理查核項目實施資訊安全查核管理，針對查



核結果出具稽核報告，由受查核單位提出改善作法或管理措施。同時，也依受查核單位提出的改善作法或管理措施進行持續追蹤。

本公司資訊部除了部門內部專業訓練及資安通告外，也利用本公司內部的「陽明月刊」開闢「資安專欄」，希望藉由資安教育訓練及資安宣導，讓公司同仁了解由於個人行為可能導致企業遭受資安事件危害，以提升同仁的資安意識，保持高度警覺。

**資安專欄**

## 預告!! 防範惡意電子郵件社交工程演練

YM-ITNS 李聖峰

時至歲末年終，有心人士總會利用重要假期前後，發動大規模網路攻擊事件，以近來資安領域探討最為熱門的進階持續性威脅(APT)為例，其80%以上傳播方式，皆是利用社交型電子郵件為途徑，因此有關個人電子郵件之辨識及防護也愈顯其重要性。

駭客手法越來越厲害，甚至依據個別公司或個人特性，客製化惡意電郵。謹舉出去年四個實際案例，供同仁參考：

案例1	案例2
送件者: <a href="mailto:x-fake@yangming.com">x-fake@yangming.com</a> 收件者: <a href="mailto:a@yangming.com">a@yangming.com</a> , <a href="mailto:b@yangming.com">b@yangming.com</a> , ... 主旨: 2014年薪資政策 摘要: 薪資政策已制訂，參考Excel附件(*附件檔案有毒*)	送件者: <a href="mailto:x-fake@yangming.com">x-fake@yangming.com</a> 收件者: <a href="mailto:c@yangming.com">c@yangming.com</a> 主旨: 諮詢參觀事宜 摘要: 1st email: 請提供X組長電郵 2nd email: 請提供Y組長電郵帳號 3th email: 請提供Y組長電郵
案例3	案例4
送件者: <a href="mailto:x-fake@yangming.com">x-fake@yangming.com</a> 收件者: <a href="mailto:x-group@yangming.com">x-group@yangming.com</a> 主旨: 網站漏洞 摘要: 1st email: 公司網站存在漏洞 1st reply: 要求提供進一步資訊 2nd email: 夾帶Word附件(*附件檔案有毒*)	送件者: <a href="mailto:xx@yahoo.com">xx@yahoo.com</a> 收件者: <a href="mailto:y-group@yangming.com">y-group@yangming.com</a> 主旨: 貨載追蹤網頁異常內容摘要: 1st email: 貨載追蹤網頁無法顯示 1st reply: 請提供櫃號? 2nd email: 夾帶Word附件(*附件檔案有毒*)

\* 以上為部分畫面，截取自陽明月刊

## 2.4 供應商管理

為確保供應鏈廠商不僅在品質、價格、信用皆能符合業務需求，也可以在環保、安全衛生等方面呼應本公司實踐企業社會責任的決心。本公司依採購性質不同進行監工，嚴格控管採購設備之品質、價格、服務及交期等項目；同時主動告知供應鏈廠商應配合遵守本公司的誠信經營守則，進行交易應公開透明，以促使主要供應商共同實現本公司企業社會責任的理念。

本公司重要採購項目(如:船舶、貨櫃、車架、機具、房舍...等)皆由總公司負責辦理，重要營運據點僅辦理其本身日常庶務事項之採購或協助總公司處理交辦採購事項。

供應鏈管理規範摘要：

- 不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益
- 定期實施安全衛生教育訓練
- 人員恪遵安全衛生工作守則
- 施工前務必進行危害告知
- 就各類供應品建立合格廠商名單；對供應商履約情形進行事後年度評估作為是否續約之參考

為增進供應鏈安全與效率，提供客戶最佳服務品質，本公司響應海關推動 AEO 政策，本公司包括基隆分公司、台中分公司、高雄分公司及轉投資事業好好物流、高明貨櫃碼頭公司等均取得 AEO 安全認證優質企業認證。



## 2.5 永續議題之評估與回應

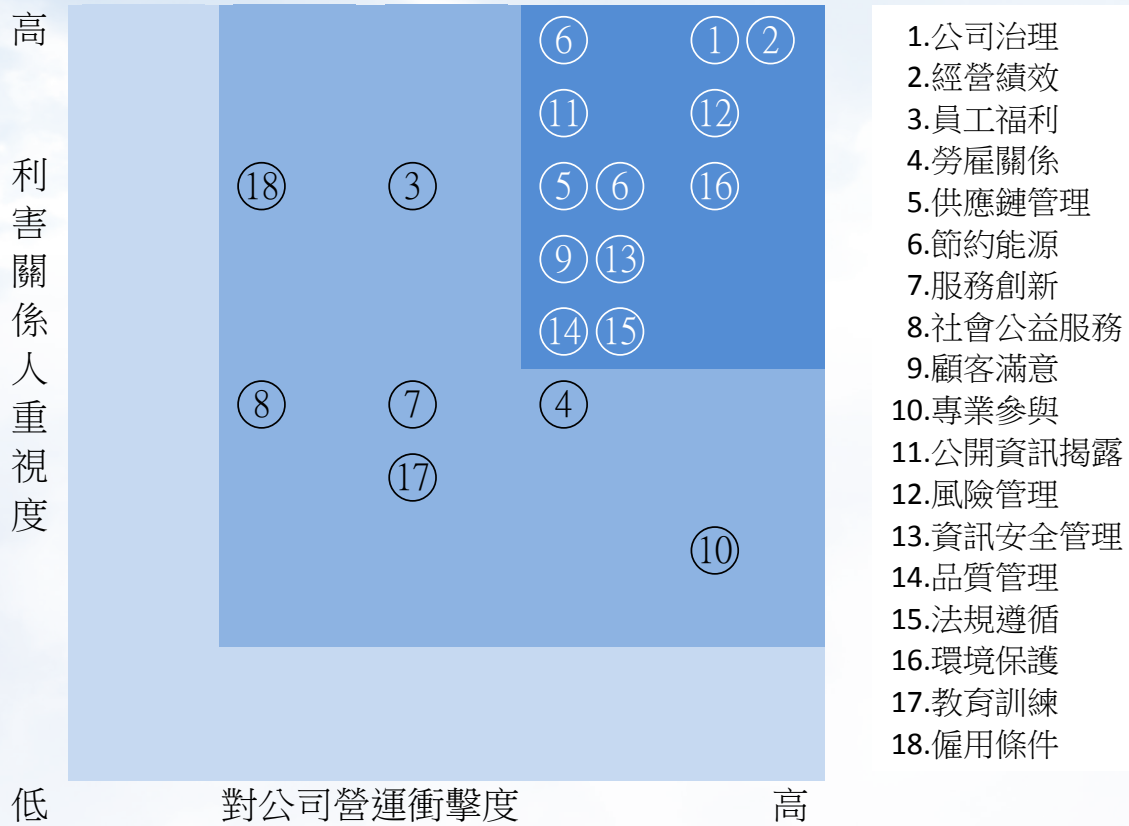
### 2.5.1 辨識利害關係人

企業實現社會責任的第一步，需要先辨識與公司營運有關的利害關係人，並透過適當的方式，與利害關係人進行有效溝通，了解其合理期待的議題與特別關注的內容，讓企業內部對相關議題與解決方案能有完整的認知，並進一步做出正確的回應。本公司延請各部門代表，先從經濟、環境與社會等面向對各項永續性議題進行分類。再依各項議題之責任、影響力、親近度、依賴性、代表性及政策 / 策略意圖等項目，決定會影響企業社會責任議題發展之利害關係人。辨識結果納入政府機關、客戶、投資人、員工、社區民眾及供應商，作為本公司全面推動企業社會責任優先關注的利害關係人。

### 2.5.2 鑑別重大性議題

本公司從前述利害關係人分別列出永續性議題及其溝通管道，並透過會議討論過程依「對公司營運衝擊度」及「利害關係人重視度」進行永續性議題之篩選，鑑別出影響本公司企業社會責任之重大考量面，並進一步分析其對組織內外部之影響，再找出因應對策。本公司為有效回應利害關係人之期待，未來將規劃各種方式與管道和主要利害關係人進行溝通，並設計企業社會責任專屬網頁回應利害關係人關切之議題，以作為陽明海運訂定企業社會責任推動計畫之參考依據。

## 重大性議題分析結果



各項議題皆按其重要性依序給予 1~5 分，1 為重要性低、5 為重要性高，以釐清其優先順序，並納入年度目標及優先回應項目。

## 辨識利害關係人

主要利害關係人	永續性議題	我們的回應
政府機關	(1) 公司治理 (10) 專業參與 (11) 公開資訊揭露 (12) 風險管理 (13) 資訊安全管理 (15) 法規遵循	1. 建立內部控制制度 2. 防範內線交易管理作業 3. 每年實施資訊安全查核 4. 參加公協會組織運作 5. 內部重大資訊處理及揭露機制
客戶	(7) 服務創新 (9) 顧客滿意度 (14) 品質管理 (16) 環境保護 (6) 節約能源	1. 推廣電子商務 2. 實施客戶滿意度調查與回饋 3. 力行節能減碳 4. 客訴管道 5. 建立及維持 ISO 品質及環境管理系統
投資人	(1) 公司治理 (2) 經營績效 (11) 公開資訊揭露 (12) 風險管理	1. 設立「投資人專區」網頁，提供股務資訊聯絡窗口及溝通機制 2. 每年召開股東大會 3. 實施內部稽核

	(15) 法規遵循	4. 定期公布營運績效，開放下載財報、年報、月營業收入資訊
員工	(3) 員工福利 (4) 勞雇關係 (17) 教育訓練 (18) 僱用條件	1. 實施專業人才培訓與儲備 2. 推廣「職場健康促進」活動，以營造健康職場 3. 舉辦員工登山健行，促進員工加強親子和諧關係 4. 遵守法令規定，職場兩性平等
社區民眾	(6) 節約能源 (8) 社會公益服務	1. 結合當地風情推動海洋文化活動 2. 推廣環保活動
供應商	(5) 供應鏈管理	1. 建立合格供應商清冊 2. 禁止本公司員工接受不正當私人餽贈、賄賂及回扣 3. 定時評估供應商績效作為續約的依據



# 環境保護



## 第三章 環境保護

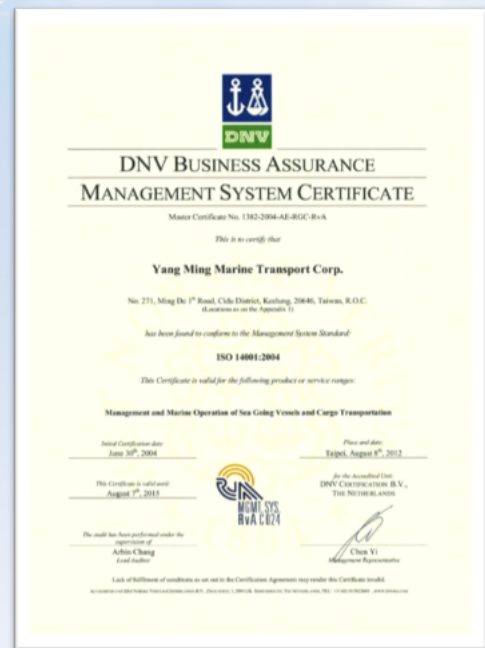
### 3.1 關懷環境，珍惜地球

隨著全球暖化日趨嚴重，以及油源的稀少性，再加上未來碳稅的課徵，海運業的節能減碳機制亦正積極立法中。因此如何兼顧船舶的營運效益及達成節能減碳一直是陽明海運必須面對的機會與挑戰，也是本公司最基本的環境責任。

各國對於溫室氣體排放管制的法規或協定愈來愈多，也愈來愈嚴格，這些法規除了要求企業須揭露溫室氣體相關資訊外，亦限制其排放量，與此同時，各國政府正在研議開徵碳稅或能源稅，而這些都將提高企業的成本。本公司將持續關注國內外法規變化，了解法規趨勢，並及早因應。

### 3.2 環境管理系統

陽明海運透過環境管理系統之建置、推行與查證，全面推行環境管理制度。本公司從管理層面、經營策略著手推動各項環保節能措施，在日常管理中監督與量測、內部稽核、目標之設立與改善、追蹤稽核缺失之矯正與預防措施等，以確保環境政策、目標之達成。



總公司、基中高分公司及船隊自 2004 年起皆取得 ISO14001 證書並持續維持有效。

### 3.3 節能減碳推動小組架構

陽明海運自 2006 年 6 月加入 Clean Cargo Working Group (CCWG) 迄今，該組織成員有海運業者、貨主及運輸業者，以推動節能減碳為目的，本公司在內部也成立節能減碳小組來因應各項節能減碳的推動，並每年在公司官網發表環境績效報告書 (Environmental Performance Report，自 2015 年起，該份報告書將併至我們企業社會責任報告書) 揭露本公司船隊減少碳排的努力及促進環境保護的實績。



CCWG 2014 年參加會員

### 節能減碳推動小組

船舶節能組

櫃場節能組

貨櫃節能組

大樓節能組

企業社會活動組

#### 工作小組之工作概要：

1. 蒐集節能減碳新技術資訊
2. 蒐集節能減碳相關法令
3. 盤點本公司節能減碳可運用之項目
4. 評估各項目之效益
5. 建議節能減碳執行措施
6. 協助各部門實施節能減碳措施
7. 定期檢討節能減碳措施之執行績效
8. 建立標準作業流程
9. 推廣節能減碳措施

### 3.4 綠色船舶

根據統計，國際海運每年約有 84 億公噸二氧化碳排放量，相當於全世界二氧化碳排放量的 3%，隨著國際貿易的增加，國際海運的排碳量仍會有大幅的增長，加上近年來燃油價格高漲，陽明海運必須利用各種新技術來達成節能減碳的目標。





國際海事組織 (IMO) 針對減少二氧化碳排放量訂定了各種指標，包括「能源效率設計指數 (Energy Efficiency Design Index, EEDI)」和「船舶能效管理計畫 (Ship Energy Efficiency Management Plan, SEEMP)」兩項船舶能效標準的強制性規定，其規定自 2013 年起，所有 400 總噸或以上的船舶必須降低碳排放量 10%；2020 至 2024 年間再減少 10%；2024 年後要達到減排 30% 的目標，而現成船舶則要建立船舶能效管理計畫 (SEEMP)，計畫中應明列準則以控管能源效率。

針對氮氧化物的排放量 IMO 制訂了各階段的排放標準，要求船用柴油機必須逐步降低氮氧化物的排放量。

級別 Tier	建造日期	氮氧化物限制 (克 / 千瓦小時)			本公司船型
		N < 130	130 ≤ N < 2000	2000 ≤ N	
Tier I	2000	17	45*n <sup>-0.2</sup>	9.8	乾明型、震明型、優明型、精明型、威明型、財明型、梅明型
Tier II	2011	14.4	44*n <sup>-0.23</sup>	7.7	結明型、創明型
Tier III	2016	3.4	9*n <sup>-0.2</sup>	1.96	N/A

\* N & n 為柴油機轉速 (RPM)

關於硫氧化物的排放方面，IMO 亦制訂逐年提高之船用燃油含硫量標準。

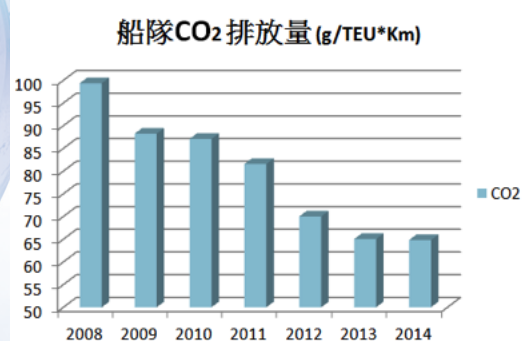
IMO 中關於排放硫氧化物之規定時程	
ECA 外之標準	ECA 內之標準
2012 年之前，4.5% m/m	2010 年之前，1.5% m/m
2012~2020 年，3.5% m/m	2010~2015 年，1.0% m/m
2020 年以後，0.5% m/m*	2015 年以後，0.1% m/m

\* IMO 將於 2018 年視實際情況研判是否施行或推遲至 2025 年

### 3.4.1 我們的實績

#### 二氧化碳 (CO<sub>2</sub>) 分析

二氧化碳排放量是以年度燃油消耗量為基礎，計算運送每一單位 20 呎櫃，每公里所產生的二氧化碳公克數 (CO<sub>2</sub> g/TEU\*Km)。年度燃油消耗量包括船上消耗各類燃油 (船舶主機與輔機等機器的柴油及重油)。二氧化碳排放係數是採用國際海事組織所定義每公斤燃油燃燒產生二氧化碳 3,110 公克。



## 氮氧化物 (NOx) 分析

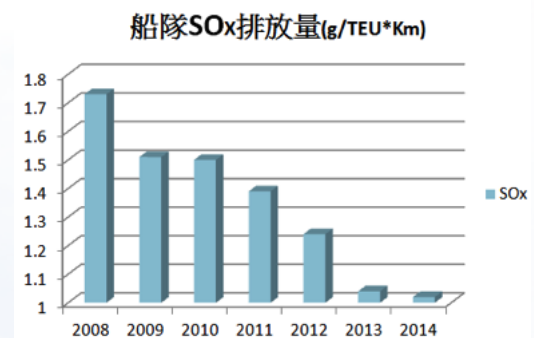
NOx 是由主機及發電機燃燒燃油產生，每種機器皆有其 NOx 排放率 (公克 / 千瓦 - 小時)，即以單位出力運轉 1 小時會產生多少公克的氮氧化物，可算出其氮氧化物 (NOx) 產生量 (公克 / 千瓦 - 小時)。

## 硫氧化物分析 (SOx)

SOx 排放量是以船隊年度燃油消耗量為基礎，計算每一單位 20 呎櫃每公里所產生的 SOx 公克 (SOx g/TEU\*Km)，年度燃油消耗量包括船上消耗的各類型燃油 (船舶主機與輪機等機器用的柴油及重油)。


## CO<sub>2</sub> 排放量

2008 年 99.38(g/TEU\*Km)，相較 2014 年 64.8(g/TEU\*Km)，本公司減排比例達到約 35%。



除了持續水面下船體外板使用無含錫成分及矽基型油漆、主機 Alpha 型缸套潤滑注油系統、高效能主機及發電機，近年來本公司亦利用節能船艙 (ES Bow) 配合船速優化以達省油效果。本公司利用「結明輪」代表說明：

**8,626 TEU 級全貨櫃船「結明輪」**



船速可達 26 節，主機應用渦輪增壓器切斷 (Turbo Charger cut out) 最新技術，可大幅降低營運船之油耗

特性與優勢：

1. 採用電子點火省油主機。
2. 採用最新船舶污染防治法規標準，主機排煙符合國際海事組織 (IMO) 氮氧化物 Tier2 排放標準，污水處理也符合 IMO 污染防治法規。
3. 降低營運船速之油耗。

### 3.4.2 其他實績

事項		我們的作法及實績
岸 上	教育宣導所有員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 進行環保工作，教育宣導亦包含所有全球分支代理，並持續進行。</li> <li>• 加強環境保護與節能減碳之推展，舉辦節能減碳及規劃資源回收活動。</li> <li>• 辦理節能減碳宣導「看見台灣」影片播放。</li> </ul>
	用紙的節能措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 推動無紙化，利用 E-MAIL 傳送資料、電子公文系統進行線上簽核及利用投影機播放會議資料。</li> <li>• 鼓勵紙張雙面列印及反面空白頁再利用。</li> <li>• 設置紙類回收桶，回收無法再利用之紙類。</li> <li>• 總公司影印用紙不超出去年用量，子公司扣除業務量增加的因素，亦皆能維持用量，不超過上一年度用量。</li> </ul>
	用電的節能措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 管控空調冰水主機及送風機之運轉時間並適度調高辦公室溫度設定。</li> <li>• 減少辦公室公共區域不必要的照明燈管，陸續更換省電燈泡。</li> <li>• 中午休息時間，關閉辦公室部分燈光。</li> <li>• 影印機、印表機、傳真機設定省電模式。</li> <li>• 宣導個人電腦設定省電模式，下班關閉電源。</li> <li>• 下班關閉個人電腦設備、影印機、印表機等電源，隨手拔起未使用之電器插頭。</li> <li>• 總公司用電不超出去年用量，子公司扣除業務量增加的因素，亦皆能維持用量，不超過上一年度用量。</li> </ul>
	用水節能措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 陸續完成水龍頭加裝省水器、女廁馬桶加裝二段沖水器、調整出水量、RO 製程廢水回收使用等節約用水措施。</li> <li>• 持續宣導同仁節約用水並控制出水流量。</li> <li>• 總公司用水不超出去年用量，子公司扣除業務量增加的因素，亦皆能維持用量，不超過上一年度用量。</li> <li>• 貨櫃場洗櫃區、廢油區廢水均經處理設備處理後才排放，並經定期檢驗合格。</li> </ul>
	冷媒使用	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 依《蒙特婁議定書》，全面禁用氟氯碳化物 (CFCs)、海龍 (Halon) 等有害物質。</li> <li>• 本公司船用、貨櫃所使用的冷媒：皆為 R404A 及 R134a。</li> </ul>
	鼓勵綠色採購	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本公司鼓勵綠色採購，2014 年獲得基隆市環保局綠色採購獎牌。</li> </ul>
船 上	船員訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 積極推動船員節能減碳環保觀念教育與技術交流訓練，提供船隊最新環保法規及節能技術資訊。</li> <li>• 每半年實施船員精實訓練課程，提昇船員節能減碳意識與技能，務必所有船員熟悉環保與減廢的規定與操作，致力於資源回收再利用。</li> </ul>
	廢油	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 所有 SLUDGE OIL 均須依規定送岸交給合格的處理單位處理，並保持完整紀錄。</li> </ul>
	廢氣	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 減少二氧化硫的產生，公司應採購含硫量符合 MARPOL Annex VI 規定標準之油品。</li> <li>• 新船建造使用之機器設備必須符合 CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub> 排放量規定。</li> </ul>

放流水	<ul style="list-style-type: none"> <li>SEWAGE 均以 SEWGAE TREATMENT DEVICE 處理，該項裝置必須保持功能正常。</li> </ul>
垃圾	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合航線需求與港口廢棄物處理之合格廠商簽訂契約，回收船上之垃圾，控管垃圾降低污染風險並宣導垃圾減量及實施垃圾分類，不得拋海。</li> <li>所有垃圾應以下列方式處理：               <ul style="list-style-type: none"> <li>焚燒 – 以焚化爐焚燒垃圾及廢油，應完整記錄於垃圾處理紀錄簿。</li> <li>送岸 – 對於待送岸可回收之垃圾，須交給岸上合格的處理單位處理，並保持完整紀錄。</li> </ul> </li> </ul>

無論是船員、岸勤員工皆必須嚴格遵守公司之環保政策。2014 年度陽明海運無違反環保法規案件。本公司船隊亦未發生任何重大環境污染事件，因此並沒有相關之損失及處分金額。



# 員工關懷



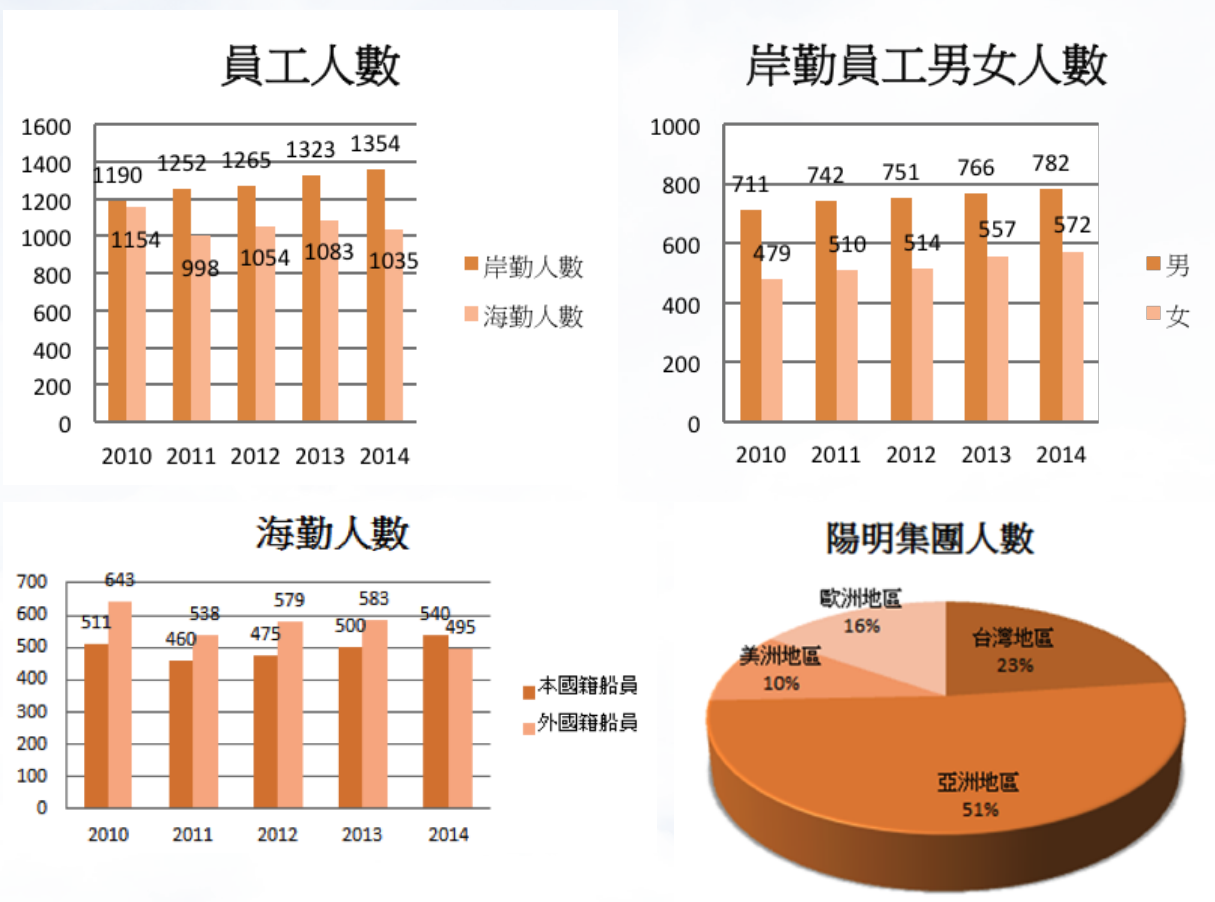
## 第四章 員工關懷

### 4.1 員工僱用狀況

員工是公司最寶貴的資產，為了維持高素質員工陣容，陽明以人為本，提供完整教育體系，富挑戰的全球化工作環境，讓員工發揮潛能，並提供合理的薪酬及完善之福利制度以關懷員工、照護員工。

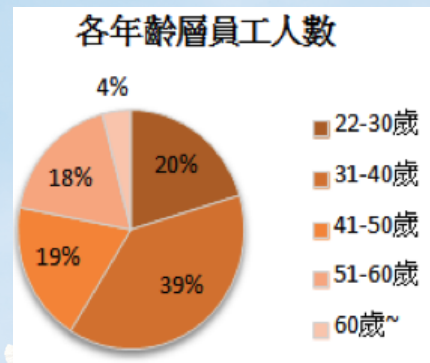
#### 4.1.1 員工結構

截至2014年底陽明海運集團員工人數為5,425人。其中陽明海運員工人數為2,389人，岸勤人力與海勤人力分別占57%與43%。岸勤人力為1,354人，其中岸勤人力與業務相關之部門、現場及駐外人力比例占57%，運籌及船隊管理相關部門人力比例占23%，與後勤支援管理相關之部門人力比例占20%。本公司每艘船舶依其最低安全配額證書記載之人數配置約為20人，海勤人力人數為1,035人，其中國籍船員540人，外籍船員(含陸籍船員)495人。



陽明海運集團海內外子公司共僱用員工2,820人(不含海勤)。按區域別來看，以亞洲地區(不含台灣)1,451人最多，占51%。其次為台灣地區647人，占23%。

陽明海運以台灣為總部，但在海外子公司人員，除派駐代表及部分幹部外，大量僱用當地員工，並直接聘請當地人才為主管，除加速協助本公司熟悉當地之民情以快速拓展業務外，另一方面，透過在當地聘用人才為主管以利管理當地員工。陽明海運美洲地區總部設立於美國紐澤西，負責美洲業務，有 88% 的主管為在當地聘僱的；歐洲地區以德國漢堡為總部，負責整個歐洲業務，有 67% 的主管為在當地聘僱；中國大陸管轄區域包含華南之外的大陸地區，香港則管轄香港及大陸華南，前者當地主管占 58%，後者當地主管比例為 74%。



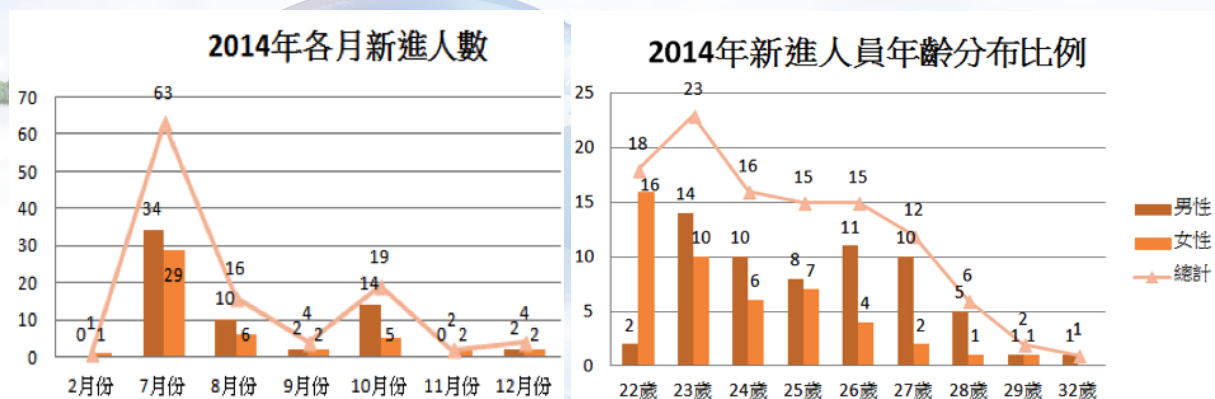
#### 4.1.2 員工招募

本公司於近三年皆舉辦大規模的岸勤人員招募活動，增加國內就業機會。過去兩年分別招募 48 人及 74 人，2014 年共計新進 109 人，其中以 22 歲至 26 歲的同仁為最多，合計共有 87 人。

本公司除招募岸勤人員外，亦透過公開徵求、海事院校及訓練機構推薦或建教合作等方式招募優秀海勤人員。

#### 4.1.3 禁用童工

根據中華民國「勞動基準法」規定，雇主不得僱用未滿十五歲者從事勞動工作，陽明海運嚴格遵守法令規定，從未僱用童工，目前岸勤人員最年輕者已滿 22 歲；本公司海勤人員招募之規範，應徵者需年滿 18 歲。



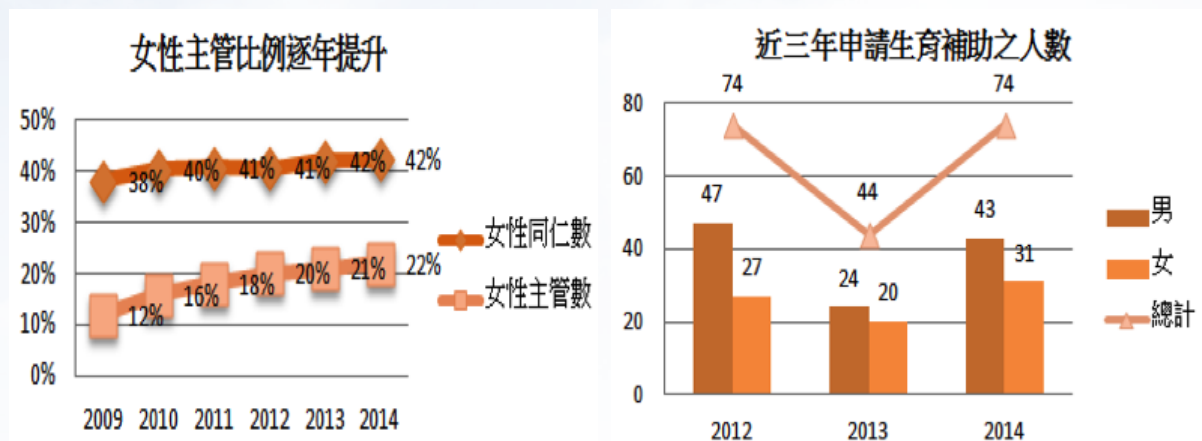
#### 4.1.4 依法提供身心障礙朋友或原住民就業機會

本公司目前共進用 16 位身心障礙員工，已超過岸勤員工總人數的百分之一，不僅符合身心障礙者權益保護法的要求，亦提供了許多身心障礙朋友穩定就業、自立生活的機會。本公司盡可能僱用原住民，僱用不足額時則依法繳納代金。

## 4.1.5 職場兩性平等

女性員工總數為 572 人，占全體岸勤員工數的 42%。確實依循《性別工作平等法》之規定，明訂「性騷擾防治、申訴及懲戒處理程序書」。另外，對於員工的招募、甄選、任用、考核和升遷，也依循性別工作平等法，男女一律平等；雖然海運業傳統上仍以男性員工為多數，但本公司的女性員工比例近三年都呈現緩步上升，女性主管比例亦每年上升。除升遷問題外，本公司對於員工申請育嬰福利，除提供育嬰假外，亦有生育補助等福利，在 2014 年有 22 位員工請育嬰假，其中含 2 位男性同仁、20 位女性同仁；有 74 位同仁請領生育補助，其中有 43 位男性同仁及 31 位女性同仁；近三年共計 192 名同仁申請生育補助。同仁們在申請育嬰留停後的復職率是 100%，2014 年育嬰留停期滿應復職同仁共 17 人，1 位男性同仁、16 位女性同仁。

於海勤方面，本公司 2014 年度女性船員人數，共計有船長 1 名、大副 6 名、二副 5 名、三副 17 名、補資歷船副 7 名及航海實習生 4 名。女性船員一旦懷孕或生產後暫時無法在船服務時，經過徵詢個人意願後安排轉至岸勤辦公。



本公司禁止任何性騷擾行為在工作場合發生，任何性騷擾行為絕不寬容。秉持對所有員工一視同仁之原則，提供無差別待遇之就業環境，任何人在工作上對其他同仁有任何言語或肢體之騷擾均將依本公司「性騷擾防治、申訴及懲戒處理程序書」辦理，性騷擾行為經調查屬實，本公司將視情節之輕重，對申訴之相對人進行適當之懲戒或處理，情節嚴重者，予以解僱。2014 年並無任何申訴案件。

## 4.1.6 友善職場，員工留任率高

本公司注重員工的工作與生活平衡，強調和諧工作氣氛。岸勤員工離職率自 2002 年以來都維持在 5% 以下，員工流動率相當穩定，每年也都有正常的人員更替，為企業帶來新的活力。





	2009	2010	2011	2012	2013	2014
人員離職率	1.35%	1.69%	1.24%	1.20%	1.31%	3.68%
平均在職年齡	41.35	40.13	39.04	39.31	39.88	39.25

備註：不含退休人員

#### 4.1.7 績效管理與發展

本公司岸勤員工績效管理屬全員參與機制，係透過個人績效管理系統進行，以標準化系統的運作，使組織各層級不分男女、職級、主管員工，每位成員均須進行定期之績效管理與發展計畫。

透過每年度定期之工作目標設定、考核與進度追蹤，及時掌握工作期間之成果表現與達成度。利用工作態度與能力構面考核，強化員工工作態度及能力之養成與改善。主管與員工也會進行績效面談，加強雙向溝通、交流與輔導。藉由定期考核時機，開放員工線上表達職涯發展意見，協助進行職涯發展規劃與相關訓練安排。最終依據工作表現與考核結果為基準，來獎勵優秀員工並藉以提升員工的職責與能力。

海勤人員在船表現及績效，利用船員考核評量表評比，由船上初級主管（大副、大管）依其表現逐一評分後，再交與部門主管（輪機長）及船長複核，作為日後晉升、獎勵之依據。每年針對船上船員進行年度工作績效考核，依考核結果，提報表現優異者晉升職務。

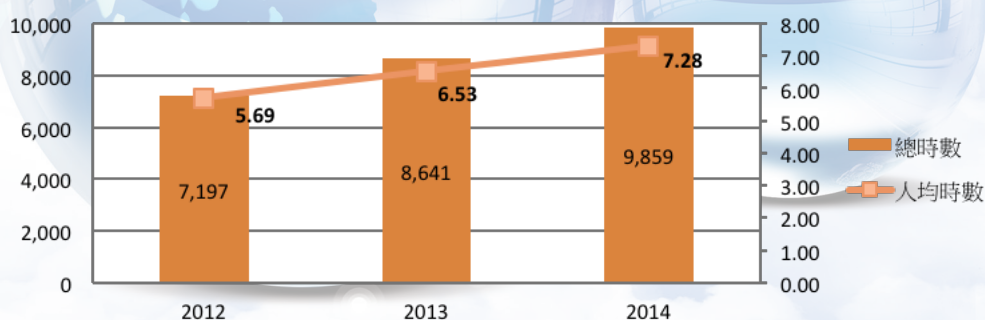
## 4.2 員工發展

### 4.2.1 訓練計畫與發展

配合集團發展需要，人力資源教育方針包括國際化人才、全方位經理人、多能員工及團隊學習。

2014 年岸勤員工總受訓時數達 9,859 小時，平均每人受訓時數約 7.28 小時。海勤船員開課 73 班次，受訓人次共 803 人，總受訓時數達 82,341 小時，平均每人受訓時數約 102.54 小時。

2012~2014年教育訓練人均時數



## 4.2.2 人員訓練

### 新進人員訓練

新進人員進入陽明海運須進行新進人員訓練，建立對公司經營理念、使命和願景的認同，並了解海運業的基礎知識以及職場工作觀念，引領新人順利進入工作崗位。

### 職能養成訓練及內部師資培訓

配合學習體系之規劃，讓不同領域的傑出資深同仁擔任內部講師，傳授（進階）海運經營管理實務講座，累積海運業核心專業知識，並以更有效的方式進行知識管理。

新進人員訓練



貨櫃場參訪學習



### 管理才能訓練

中階主管除必修的人力資源制度及基礎管理訓練外，另透過「評鑑中心」方式，採用各項評鑑工具了解個人職能強項及弱項，配合教育訓練增強管理才能，達到人才培育之目的。

高階主管除職務的輪調與養成，並透過不定期辦理的「陽明講座」，藉由社會賢達與成功企業主經營管理理念的分享，增進異業交流與學習的機會。2014年共辦理2場陽明講座。

中階主管—人力資源制度



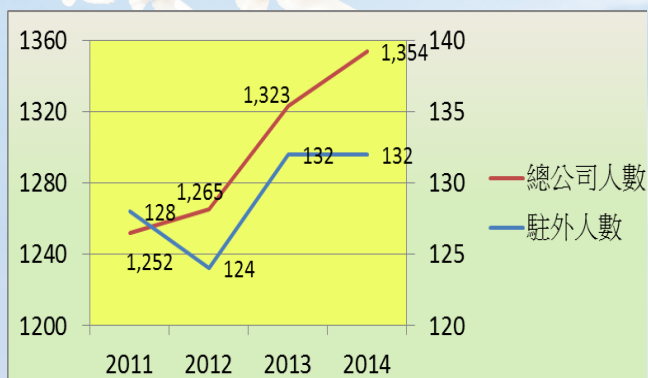
高階主管—陽明講座



## 國際化人才

透過國內、外職務輪調，讓員工更具豐富實戰經驗與國際視野。2011年~2014年駐外人員占岸勤人員人數約 10%。公司對員工派任前的協助，諸如：安排健檢、辦理出國手續、派駐前見習等，赴任後眷屬之探親補助、工作任期、出差及休假、待遇及福利均以條文明列，使各項條件更為制度化，員工也能更專心投入於工作，無後顧之憂。

本公司亦辦理國際人才交流計畫，邀請海外子公司同仁至總公司見習，使海外子公司同仁瞭解總公司之業務運作及管理文化，以落實集團政策，推展當地業務。2014年國際人才交流計畫共計 10 人至總公司見習。

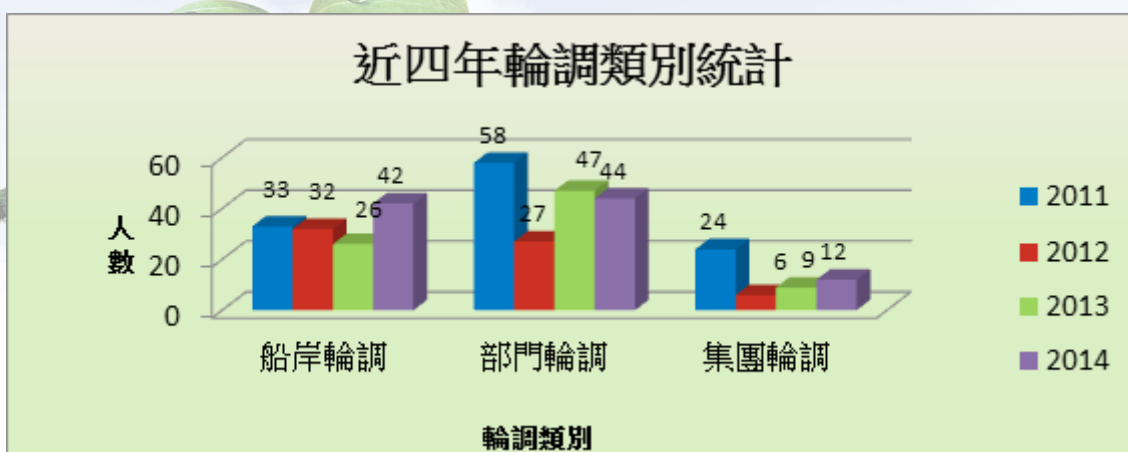


## 進修教育

提供多元進修教育管道與補助計畫，鼓勵同仁透過進修教育，增加專業知識和自我啟發能力。2014年進修教育計畫共計 15 人申請。

## 部門專業職能

為增加員工之工作經驗及歷練，培育多元化人才，激勵員工工作士氣，近年來強調各部門專業能力之訓練，亦加強部門輪調之推動，除視需要安排部門內調動外，另透過職缺公告方式由同仁表達意願後申請，近四年調動類別及人數如下。



## 共通性職能

係指舉辦執行業務所需的通識性訓練活動以及法律規定之相關訓練。另外本公司亦強調「誠信經營」之重要，自 2012 年起開設企業社會責任「誠信經營」相關課程，實踐誠信經營之企業文化及提升全體員工健全發展，以創造永續發展之經營環境。

## 全面品質提升教育

為提升員工全面品質意識與觀念，增進改善創新的手法與技巧，舉辦品質訓練相關課程。

## 多元化的發展與學習途徑

- 補助專業訓練、語言訓練、進修教育及鼓勵第二外語進修。
- 透過數位學習平台建立 e 化教材，擴大學習對象與範圍。
- 建立線上讀書會，經由主管級同仁的專書推薦，營造由上至下的自主學習環境。
- 透過訓練需求及問卷調查，瞭解海外子公司現有訓練辦理情形，進而提供資源共享與相互支援，配合陽明海運跨國企業特色，強化集團全體同仁的學習成效。

## 訓練效能

引進台灣訓練品質規範 (TTQS) 之標準，課後經由問卷設計進行學員意見回饋調查，針對課程內容、教學方法、教材設計、學習成效、課程進行與流程安排等項目彙整改善；並依訓練形式輔以課前訪談問卷、課後測驗、學習報告或線上學習討論區等方式，確認同仁達到訓練課程之效能。

## 海勤人員訓練

「教育」是以增進船員的知識、培養船員未來職務所需技能為主之學習活動；「訓練」則是為了提昇船員目前工作的技能表現，以適應工作流程、公司政策和標準，並提高工作績效和生產力。提供在船訓練與在岸訓練，藉由岸上及船上持續不斷的教育與訓練，促進船岸人員之安全管理技能，提昇船員之知識技能和態度，進而增進船員工作效率和船隊績效。

## 4.3 整體薪酬

本公司堅信員工是公司最寶貴的資產，為了使員工發揮潛能，展現高工作品質，我們在符合法令規定或符合履行船員團體協約要求下，提供岸勤及海勤人員合理薪酬、完善福利制度來照顧我們的員工，並依照工作性質之不同，設計不同的獎金制度，結合公司營運目標與個人績效表現給予獎勵，以吸引、留任優秀人才。除此之外，為了提升員工向心力，公司提供定額補助鼓勵全體員工參加持股信託購買公司股票。而各項薪酬福利與獎金的發放絕不因性別、宗教、種族、黨派之差異而有所不同。

員工福利措施	說明
假勤方案	周休二日，除按勞基法規定的特休制度給假外，每年另外提供 5 天的有給薪事病假，方便同仁有請假需求時，可彈性安排無後顧之憂。

退休保障	依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休撫卹辦法，每月皆依規定提撥退休金至指定帳戶，保障員工退休金的提撥及給付，進一步鼓勵同仁在公司長期的服務與投入。
保險	勞工保險、全民健保及國內外團體商務旅行平安保險。
健康照護與促進	提供優質健康檢查，頻率優於法令規定。由專業人員定期提供正確的健康與醫療知識，並舉辦健康講座與活動。
學習與發展	提供各類人員教育訓練課程，並透過訓練補助、數位學習平台、線上讀書會等提供同仁多元化的學習途徑。
各類補助費	提供生日禮金、結婚禮金、退休慰問金、住院慰問金及生育補助等，亦提供員工子女教育補助及績優獎學金。
社團	目前有 30 餘個社團，包括桌球、羽球、高爾夫球、網球、籃球、游泳、保齡球、插花、攝影、登山、有氧舞蹈、瑜珈、桌遊等。

薪酬比率表 - 指標	說明
最高薪酬年薪：平均薪酬年薪	5.69 : 1
最高薪酬調薪幅度：平均薪酬調薪幅度	2014 年度未進行調整

## 4.4 員工關係

### 4.4.1 暢通的溝通管道

身為國際性的海運公司，將資訊即時、正確的傳達給各地同仁是必要的。而協助各地員工迅速解決工作上之需求，也是公司責無旁貸的責任。除了日常工作的即時溝通外，公司不定期舉辦員工意見調查、滿意度調查、辦理座談會、發行陽明月刊或直接面談，傾聽並回應員工意見及聲音，以提升管理效益。

### 4.4.2 員工獎勵

建立及維護明確、公正、公平、資訊透明的獎懲、升遷及考核制度，表現優良之員工將會獲得合理之升遷、獎金等獎勵。每年由公司推薦表現優良及具傑出貢獻的員工，參加優良從業人員、模範航港從業人員、優良勞工及模範海員選拔。

### 4.4.3 結社自由

陽明海運企業工會已成立超過 20 年，員工可依個人意願參加或退出。公司內部為使同仁在工作與生活之間找到平衡點，提昇同仁之間的情誼，鼓勵同仁自主成立各類社團，並給予適當之經費補助，目前有 30 餘個社團。

## 本公司榮獲行政院勞動部第一屆「工作生活平衡獎」

本公司參加行政院勞動部第一屆「工作生活平衡獎」選拔，經嚴格的篩選及專家現場評鑑後，再送行政院勞動部參加決選，評選結果本公司因推動各項工作生活平衡措施成果優異，榮獲第一屆「工作生活平衡獎」優良企業。

「工作生活平衡獎」是政府為鼓勵企業推動工作與生活平衡之國家級最高榮譽，藉以帶動更多企業推動工作與生活平衡，落實照顧員工，提升企業績效，創造勞資雙贏。本公司致力打造友善員工環境，為體貼照顧女性員工，設立哺集乳室、提供懷孕同仁專屬停車位、用餐優先、生育補助等相關措施，讓女性員工在友善環境下安心工作。此外，為照顧員工家庭生活及提倡家庭價值，舉辦企業家庭日、提供未婚聯誼補助、子女績優獎學金、住院慰問金、結婚周年金飾等，給予員工周全的家庭照顧支持。另為體諒船員與眷屬情感聯繫需求，除提供通信設備、海上緊急醫療諮詢服務外，並提供眷屬隨輪、泊港登輪探視制度，並辦理「海勤樂活工作坊」，促進海勤同仁家庭親屬互動，平衡工作與家庭責任壓力。對於駐外人員，亦提供眷屬機票和子女就學補助等措施，加強同仁與家庭情感聯繫及照顧。以上推動工作平衡相關措施績效獲得肯定，於眾多申請企業中脫穎而出獲得該獎。

能獲得此一獎項，要感謝各級長官的重視與支持，是陽明海運每一位員工的榮譽與福氣，也彰顯本公司照顧員工理念及推動企業社會責任之成果。本次榮獲工作生活平衡獎全國僅41家獲獎，本公司為基隆市且為航運界唯一獲獎之單位。



## 4.5 安全與衛生

### 4.5.1 職業安全衛生委員會

本公司依照法令規定設置職業安全衛生委員會，由行政長擔任主席，並任 OHSAS18001 管理代表及集團職業安全衛生總督導。職業安全衛生委員有 3 位勞工代表參與，占所有委員人數 (8 人) 超過 1/3。委員會每三個月開會一次。總公司及各職場均依法令規定設置安全衛生管理單位，並配置足夠之專任安全衛生管理人員。

本公司經營貨櫃碼頭及船舶運輸事業，屬於高風險工作場所為船上及貨櫃場現場作業部分，船上作業較高風險者為甲板部分之高空作業、裝卸作業以及機艙部分之高溫作業、機械操作運轉維修作業；貨櫃場部分則包括操作機具裝卸貨櫃作業及拖車運輸作業等。相關作業均依照海事法規及陸上安全衛生相關規定進行管理。

依勞動部所公布之重要職業災害統計指標，本公司 2014 年臺灣地區 (含海勤國輪船員) 之失能傷害頻率 (工作場所每一百萬工時平均失能傷害件數) 及失能傷害嚴重率 (工作場所每一百萬工時平均損失工作日數) 分別為 1.67 及 40.79，優於 2014 年臺灣運輸及倉儲業之失能傷害頻率 2.15 及失能傷害嚴重率 105。

#### 4.5.2 供應商安全衛生管理

要求供應商遵循政府法令規定與符合相關環保、安全及衛生之要求，透過與供應商所簽訂之合約，將法令遵循之義務、特許營業執照之取得、工作場所危害因素之鑑別、防範與應變、分包廠商之限制、及本公司環保安全衛生之規定，均於合約條文中載明，以明確界定供應商應負之責任。並由各現場職安管理單位依安全衛生稽核計畫每日、每週、及每季定時對承攬商進行安全衛生管理檢查及稽核，及於特定情況如承攬商施工前及上船作業前實施不定時檢查。承攬商入場作業時召開協議組織會議進行危害告知，並定期進行廠商安衛績效評鑑。

#### 4.5.3 健康管理與健康促進

本公司照顧員工健康做法包括：提供員工到院健康檢查，健檢頻率優於法令規定。建構緊急醫療救護機制，於職場內設置 AED( 傻瓜電擊器 )，以備意外狀況發生時能即時救助。聘僱醫師及護理師，辦理健康諮詢、健康管理、健康風險評估及健康促進活動。定期舉辦員工健康講座及活動，邀請相關領域的專家舉辦健康安全講座，提供正確的健康與醫療知識，2014 年健康講座主題包括：「排毒樂活」、「眼科保健」、「認識卡路里好樂趣」、「菸害防制」、「防治三高」、「職場壓力與情緒管理」…等主題。健康促進活動如：「健康減重」、「體適能測試」、「伸展體操」、「登山健走」及戒菸…等。另於公司內部網站設有健康知識專區，利用 E-mail 不定期將健康資訊分享給同仁，提昇同仁健康新知及自我健康管理做法。



# 社會公益





## 第五章 社會公益

台灣四面環海，海運向來是維持台灣經濟命脈的重要工具；而陽明海運自 1972 年成立以來，均扮演台灣與世界經濟接軌的運輸媒介，一路見證台灣經濟的起飛與成長。隨著企業營運持續擴充與台灣經濟成長，我們也不斷思考，除了提升社會的物質生活水準外，企業是否能運用本身資源為社會創造更大的價值？

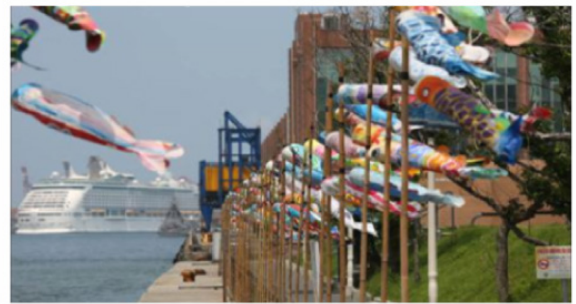
### 5.1 社會公益運輸服務

本公司藉由國際運輸之專業能力，展現對人道關懷的重視及回饋社會之熱忱與決心，將關懷擴大到全世界。

- 2014.01 日台商工交流會舉辦「歲末天漸寒，送暖回台灣」之活動，提供免費海運運送服務乙只 20 呎貨櫃。
- 2014.10-12 協助國際佛光會中華總會運送公益物資以推廣社會公益活動，由高雄港至馬來西亞巴生港口 / 美國洛杉磯港口，共計兩只 40 呎及乙只 40 呎超高貨櫃。

### 5.2 陽明海運文化基金會

陽明海運結合本身的海運專業與提升社會人文精神涵養之理念，推展海洋文化事業，為了使國人對海洋文化有更深的了解，本公司希望透過各項創意特展與活動以推動海洋文化願景事業。首先將一棟座落在基隆火車站前，竣工於 1915 年 5 月 4 日，歷經烽火歲月洗禮的歷史樣式建築，修繕成一座復古而又洋溢現代海洋風情的新地標，命名為「陽明海洋文化藝術館」，並於 2004 年 12 月 28 日開館啟用。更為了永續推動海洋人文藝術教育工作，於 2005 年 5 月 13 日設立「財團法人陽明海運文化基金會」，期望透過各種文化、藝術、教育、特展及活動等多元方式，積極投入推廣以社會普遍參與為主軸的海洋文化教育工作。復於 2007 年 12 月 28 日與高雄市政府海洋局合作，在旗津地區設立「陽明高雄海洋探索館」，期能提供南台灣民眾對海洋文化有更深的體認，進而使民眾樂於「親近海洋、喜歡海洋、保護海洋、開發海洋、利用海洋」。



每年 4 月份陽明海運文化基金會都和基隆市政府攜手合辦「基隆童話藝術節」，至 2014 年已連續舉辦十屆。明顯的活動預告莫過於上百面的魚旗飄揚在基隆港邊，代表著屬於小朋友的兒童節又到來了。這些代表台灣潔淨環保的「櫻花鉤吻鮭」魚旗，皆是由基隆市 44 所小學師生所共同彩繪的，除展現學童創意成果、推動海洋文化藝術教育、呼籲大家重視環保，也是基隆每年 4 月份的觀光特色。

「基隆童話藝術節」系列活動中，還有一項重頭戲就是「海洋環境百寶箱創意舞台秀」競賽活動，這活動是為了鼓勵各校老師、學生及家長一起發揮想像力與創造力，透過對海洋生物的觀察，以肢體、服裝、道具及音樂，具體展現海洋意象，發展出融合藝術表演和海洋知識的舞台創作競賽。在 2014 年共有 11 所學校一同參與，包括台北市 2 所、新北市 2 所、基隆市 7 所共同來飆創意。



除每年 4 月固定舉辦的「基隆童話藝術節」外，陽明海運持續推廣海洋文化行動博物館，展覽主題包括「第四屆國際青少年繪畫比賽優勝作品巡迴展」、「擎著燈的巨人—台灣燈塔特展」、「海港印象·漁村風情」攝影比賽優勝作品展，讓海洋文化教育的觸角深入到學校、社區，在 2014 年海洋文化行動博物館在基隆市、花蓮縣、高雄市、台北市等多個國小及社區單位就有超過 20 場次的展出。



「海洋文化再發現，海洋藝術再創造」為陽明海運透過基金會的力量推展海洋文化藝術的精神與理念，我們知道海洋文化教育的推動非一蹴可幾，需要長期不斷投入



資源累積方能見成效，我們希望「陽明海洋文化藝術館」、「陽明高雄海洋探索館」未來是一個具公共空間和海洋人文、海洋藝術的人間淨土，讓海洋藝術生活化、生活藝術海洋化的方式來與外界對話，傳遞海洋文化自由、開放、冒險和美學的觀念，融入人們生活之中。

## 附錄 - 全球永續性報告指標 GRI(Global Reporting Initiative) G4 對照表

已揭露● 未揭露○

一般標準揭露				
指標	描述	揭露情形	章節 / 說明	備註
策略及分析				
G4-1	提供組織最高決策者的聲明	●	董事長暨總執行長的話	
G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	●	1.2 市場狀況 1.3 公司策略	
組織概況				
G4-3	組織名稱	●	1.1 公司簡介	
G4-4	主要品牌、產品與服務	●	1.1 公司簡介	
G4-5	組織總部所在位置	●	1.1 公司簡介	
G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	●	1.1 公司簡介	
G4-7	所有權的性質與法律形式	●	1.5 股權結構	
G4-8	組織所提供服務的市場	●	1.1 公司簡介	
G4-9	組織規模	●	1.1 公司簡介	
G4-10	員工總數	●	4.1.1 員工結構	
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	●	4.1.1 員工結構	
G4-12	組織的供應鏈	●	1.1 公司簡介	

G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	●		本公司原高雄 #70 碼頭已移轉至鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	●	4.4.1 暢通的溝通管道	
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	●	1.8 參與的組織與身份	
G4-16	組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	●	1.8 參與的組織與身份	
<b>鑑別重大考量面與邊界</b>				
G4-17	組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體	●	1.6 財務績效	
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	●	2.5 永續議題之評估與回應	
G4-19	界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	●	2.5 永續議題之評估與回應	
G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	●	2.5 永續議題之評估與回應	
G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	●	2.5 永續議題之評估與回應	
G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	●	2.5 永續議題之評估與回應	
G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	●	2.5 永續議題之評估與回應	
<b>利害關係人議合</b>				

G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	●	2.5 永續議題之評估與回應	
G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	●	2.5 永續議題之評估與回應	
G4-26	說明與利害關係人議合的方式	●	2.5 永續議題之評估與回應	
G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項	●	2.5 永續議題之評估與回應	
<b>報告書基本資料</b>				
G4-28	所提供資訊的報告期間	●	編輯原則	
G4-29	上一次報告的日期	●	編輯原則	
G4-30	報告週期	●	編輯原則	
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	●	編輯原則	
G4-32	組織選擇的「依循」選項	●	編輯原則	
G4-33	組織為報告尋求外部保證 / 確信的政策與現行做法	●	編輯原則	
<b>治理</b>				
G4-34	組織的治理結構	●	1.4 公司治理	
G4-35	最高治理機構針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	●	1.4 公司治理	
G4-36	說明組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告	●	1.4 公司治理	
G4-37	說明利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程	●	1.4 公司治理	

G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成	●	1.4 公司治理	
G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	●	1.4 公司治理	
G4-40	最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	●	1.4 公司治理	
G4-41	最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程	●	1.7.4 法規遵循	
G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	●	1.7 落實風險管理	
G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	●	1.7 落實風險管理	
G4-44	最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程	●	1.7 落實風險管理	
G4-45	最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色	●	1.7 落實風險管理	
G4-46	最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色	●	1.7 落實風險管理	
G4-47	最高治理機構檢視經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率	●	1.7 落實風險管理	
G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	●	董事長暨總執行長的話	
G4-49	說明與最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序	●	1.4 公司治理	

G4-50	說明與最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制	●	1.4 公司治理	
G4-51	最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策	●	1.4 公司治理	
G4-52	說明薪酬決定的流程	●	1.4 公司治理	
G4-53	如適用時，說明如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合	●	1.4 公司治理	
G4-54	說明在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總收入之中位數的比率	●	4.3 整體薪酬	
G4-55	說明在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與組織在該國其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總收入增加百分比之中位數的比率	●	4.3 整體薪酬	
<b>倫理與誠信</b>				
G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	●	1.7.4 法規遵循	
G4-57	說明對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線	●	1.7.4 法規遵循	
G4-58	說明對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	●	1.7.4 法規遵循	
<b>特定標準揭露</b>				
指標	描述	揭露情形	章節 / 說明	備註

<b>類別：經濟</b>				
<b>考量面：經濟績效</b>				
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	○		
G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	●	3.1 關懷環境，珍惜地球	
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	●	4.3 整體薪酬	
G4-EC4	自政府取得之財務補助	○		本公司未取得政府補助
<b>考量面：市場形象</b>				
G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比較	●		本公司最低薪資優於法定最低薪資
G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	●	4.1.1 員工結構	
<b>考量面：間接經濟衝擊</b>				
G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	●	3.4 綠色船舶	
G4-EC8	顯著的間接經濟衝擊，包括衝擊的程度	●	1.2 市場狀況	
<b>考量面：採購實務</b>				
G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	●	2.4 供應商管理	
<b>類別：環境</b>				
<b>考量面：原物料</b>				
G4-EN1	所用原物料的重量或體積	●	3.4 綠色船舶	





G4-EN2	使用再生原物料的百分比	○		不適用
<b>考量面：能源</b>				
G4-EN3	組織內部的能源消耗量	●	3.4 綠色船舶	
G4-EN4	組織外部的能源消耗量	○		不適用
G4-EN5	能源密集度	●	3.4 綠色船舶	
G4-EN6	減少能源的消耗	●	3.4 綠色船舶	
G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	●	3.4 綠色船舶	
<b>考量面：水</b>				
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	○		不適用
G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	○		不適用
G4-EN10	水資源回收及再利用	●	3.4.2 其他實績	
<b>考量面：生物多樣性</b>				
G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	○		不適用
G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區之顯著衝擊	○		不適用
G4-EN13	受保護或復育的棲息地	○		不適用
G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	○		不適用

考量面：排放				
G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	●	3.4 綠色船舶	
G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	○		不適用
G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	○		不適用
G4-EN18	溫室氣體排放強度	●	3.4 綠色船舶	
G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	●	3.4 綠色船舶	
G4-EN20	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	●	3.4 綠色船舶	
G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	●	3.4 綠色船舶	
考量面：廢污水和廢棄物				
G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放量	○		不適用
G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	○		
G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	●	3.4.2 其他實績	
G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	○		
G4-EN26	受組織廢水及其他（地表）逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	○		
考量面：產品和服務				

G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	●	3.1 關懷環境，珍惜地球 3.2 環境管理系統 3.3 節能減碳推動小組架構 3.4 綠色船舶	
G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	○		不適用
<b>考量面：法規遵循</b>				
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	3.4.2 其他實績	
<b>考量面：交通運輸</b>				
G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	●	3.4 綠色船舶	
<b>考量面：整體情況</b>				
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	●	3.4 綠色船舶	
<b>考量面：供應商環境評估</b>				
G4-EN32	採用環境標準篩選新供應商的比率	○		
G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	○		
<b>考量面：環境問題申訴機制</b>				
G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	●	2.5.2 鑑別重大性議題	
<b>類別：社會</b>				

<b>子類別：勞工實務與尊嚴勞動</b>				
<b>考量面：勞雇關係</b>				
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	●	4.1 員工僱用狀況	
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工（不包括臨時或兼職員工）的福利	●	4.3 整體薪酬	
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	●	4.1.5 職場兩性平等	
<b>考量面：勞 / 資關係</b>				
G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	●	4.4 員工關係	
<b>考量面：職業健康與安全</b>				
G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	●	4.5 安全與衛生	
G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數	●	4.5 安全與衛生	
G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	●	4.5 安全與衛生	
G4-LA8	工會正式協約中納入健康與安全相關議題	●	4.3 整體薪酬	
<b>考量面：訓練與教育</b>				
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	●	4.2 員工發展	

G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	●	4.2 員工發展	
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	●	4.2 員工發展	
<b>考量面：員工多元化與平等機會</b>				
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	●	4.1 員工僱用狀況	
<b>考量面：女男同酬</b>				
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	●	4.1.1 員工結構 4.3 整體薪酬	
<b>考量面：供應商勞工實務評估</b>				
G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	●	4.5 安全與衛生	
G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	●	4.5 安全與衛生	
<b>考量面：勞工實務申訴機制</b>				
G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	●	4.4 員工關係	
<b>子類別：人權</b>				
<b>考量面：投資</b>				
G4-HR1	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	○		



G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	○		
<b>考量面：不歧視</b>				
G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	●	4.1. 員工僱用狀況	
<b>考量面：結社自由與集體協商</b>				
G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	●	4.3 整體薪酬	
<b>考量面：童工</b>				
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	●	4.1.3 禁用童工	
<b>考量面：強迫與強制勞動</b>				
G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	●	4.5 安全與衛生	
<b>考量面：保全實務</b>				
G4-HR7	保全人員接受與營運相關之組織人權政策訓練的百分比	○		
<b>考量面：原住民權利</b>				
G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	●	4.1.4 依法提供身心障礙朋友或原住民就業機會	
<b>考量面：評估</b>				

G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和百分比	○		
<b>考量面：供應商人權評估</b>				
G4-HR10	針對新供應商使用人權標準篩選的比例	○		
G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	○		
<b>考量面：人權實務申訴機制</b>				
G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	○		
<b>子類別：社會</b>				
<b>考量面：當地社區</b>				
G4-SO1	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	●	第五章 社會公益	
G4-SO2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	●	第五章 社會公益	
<b>考量面：反貪腐</b>				
G4-SO3	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	●	1.7.4 法規遵循	
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	●	1.7.4 法規遵循	
G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	●	1.7.4 法規遵循	
<b>考量面：公共政策</b>				
G4-SO6	按國家和接受者 / 受益者分類的政治獻金總值	○		本公司未接受或提供政治獻金

<b>考量面：反競爭行為</b>				
G4-SO7	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	●	1.7.4 法規遵循	
<b>考量面：法規遵循</b>				
G4-SO8	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	●	1.7.4 法規遵循	
<b>考量面：供應商社會衝擊評估</b>				
G4-SO9	針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例	●	2.4 供應商管理	
G4-SO10	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	●	2.4 供應商管理	
<b>考量面：社會衝擊問題申訴機制</b>				
G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	●	2.2 客戶服務與滿意	
<b>子類別：產品責任</b>				
<b>考量面：顧客的健康與安全</b>				
G4-PR1	為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	●	4.5 安全與衛生	
G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	●	4.5 安全與衛生	
<b>考量面：產品及服務標示</b>				



G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	●	1.7.4 法規遵循	
G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	●	1.7.4 法規遵循	
G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	●	2.2 客戶服務與滿意	
<b>考量面：行銷溝通</b>				
G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	●	1.7.4 法規遵循	
G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	●	1.7.4 法規遵循	
<b>考量面：顧客隱私</b>				
G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	●	1.7.4 法規遵循	
<b>考量面：法規遵循</b>				
G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	●	1.7.4 法規遵循	