



## 職場多元化及性別平等政策：

裕民航運落實員工僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因族群、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，而有差別待遇；並致力於為員工塑造有尊嚴、尊重、多元且包容的工作環境，禁止一切形式的歧視，以及精神、言語或肢體的暴力、騷擾與報復。

裕民為國際化航運公司，除台灣台北為總公司外，於海外亦設有據點，具有來自許多不同國籍的職員及船員，並涵蓋各職級，為多元共融的辦公職場環境。

## 具體實施情形：

1. 為推動性別平等，防治性侵害及性騷擾行為之發生，建立友善工作環境，本公司訂有《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，並公告同仁簽屬禁止工作場所性騷擾之書面聲明並進行相關教育訓練。
2. 本公司《人權政策》明訂「本公司禁止任何因族群、種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，而有差別待遇，並且確保重視塑造有尊嚴、尊重、多元且包容的工作環境，禁止一切形式的歧視，以及精神、言語或肢體的暴力、騷擾與報復。」致力維護職場多元化及性別平等。
3. 由總經理簽署及頒布裕民「多元、公平與共融（DEI）政策宣言」並執行，致力打造一個尊重差異、包容多樣、促進共融的職場環境。
4. 本公司陸勤人員進用身心障礙員工，共計兩人，人數符合《身心障礙者權益保障法》規定（依規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計）。
5. 員工族裔指標(統計日期 2024 年 12 月 31 日)

|    |      |     |
|----|------|-----|
| 國籍 | 中華民國 | 外國籍 |
|----|------|-----|



|        |     |     |
|--------|-----|-----|
| 陸勤人員占比 | 95% | 5%  |
| 海勤人員占比 | 16% | 84% |

6. 性別多元化指標(陸勤人員)(統計日期 2024 年 12 月 31 日)

| 指標      | 女   | 男   |
|---------|-----|-----|
| 占全體員工比例 | 46% | 54% |
| 占管理階層比例 | 35% | 65% |

7. 其它多元化指標(陸勤人員)(統計日期 2024 年 12 月 31 日)

| 年齡      | 30 歲以下 | 31~50 歲 | 51 歲以上 |
|---------|--------|---------|--------|
| 占全體員工比例 | 8%     | 61%     | 31%    |
| 占管理階層比例 | 0%     | 57%     | 43%    |

8. 裕民自 2021 年起連續多年榮獲亞洲地區知名人資雜誌 HR Asia 所舉辦之「亞洲最佳企業雇主獎」，更獲得「WeCare 最佳員工關懷獎」、「多元、平等及包容獎」(Diversity, Equity & Inclusion Awards)、「數位轉型獎」(Digital Transformation Awards)、「職場永續獎」(Sustainable Workplace Awards)、「員工關懷獎」(Most Caring Company Awards)...等多項大獎，提供友善、安全的職場，支持性別平等、同工同酬，落實企業責任及治理精神，實踐公益，並重視職業安全及人權，倡議公正轉型，達成社會共融。