



TAIEX:2606

2020

企業社會責任報告書

顧客、員工、投資者的第一選擇

www.uming.com.tw



關於報告書

本報告書為裕民航運股份有限公司（以下簡稱裕民）發表之第九本企業社會責任報告書。主要揭露裕民2020年環境(E)、社會(S)與公司治理(G)上之績效。此次報告書依據品牌金字塔編輯並新增「風險管理」及「人權」二項重大議題。共發行中、英文兩種版本，可於裕民官網「企業社會責任」專區下載。

報告期間與週期

GRI 102-50 GRI 102-51 GRI 102-52

資訊揭露期間為2020年1月1日至2020年12月31日。每年定期發行一次。上期出版日期為2020年6月，下次改版為2022年6月。

外部確信 GRI 102-56

數據類別	認證單位	依循標準
永續數據	DNV – Business Assurance	DNV VeriSustain 中度保證等級的查證標準
財務數據	勤業眾信 (Deloitte)	財務年報資料

報告依據 GRI 102-54

發佈單位	依循項目
全球永續性報告協會 (The Global Reporting Initiative, GRI)	GRI 準則：核心選項
臺灣證券交易所	上市上櫃公司企業社會責任實務守則
國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	氣候相關財務揭露建議 (TCFD)
聯合國	永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

報告範疇 GRI 102-45

類別	主要揭露	部份揭露
財務資訊	母公司、子公司（裕民新加坡、裕民香港、裕民廈門及 Overseas Shipping Pte Ltd）、投資公司及合資公司	
環境資訊	母公司及子公司（裕民新加坡、裕民香港及裕民廈門）所屬之自有散裝輪	Overseas Shipping Pte Ltd (OSPL) 所屬之自有油輪（委外營運）
社會資訊	母公司陸勤人員及全體海勤	部份數據採地區人員揭露，以註解說明

聯絡單位

GRI 102-1 GRI 102-3 GRI 102-53



裕民航運股份有限公司 (2606)

台北市敦化南路二段207號29樓

(02) 2733-8000 # 6179 (企劃處)

<http://www.uming.com.tw>



公司官網



報告書下載



裕民航運 2020 年度 企業社會責任報告書

Contents

外部肯定與重要成果	05
2020 蛻變的裕民	06
品牌金字塔	08
公司簡介	14
倡議參與公協會或國際組織	16
利害關係人議和	17
重大議題分析	18



環境永續 (E)	
環境面發展目標與績效	24
1-1 氣候變遷因應	26
1-1-1 能源管理	29
1-1-2 排放防治	31
1-2 海洋生態保護	37
1-3 廢水、廢棄物管理	39
1-4 環境法規	42

2

團隊哲學 (S)

社會面發展目標與績效	44
2-1 薪酬與福利	49
2-2 職業健康與安全	52
2-2-1 岸上職業安全	53
2-2-2 海上職業安全	54
2-3 教育訓練	56
2-4 職涯發展	57
2-5 勞動人權	58

3

永續治理 (G)

治理面發展目標與績效	60
3-1 治理架構	62
3-2 誠信問責	65
3-3 內控制度	66
3-4 風險管理	67
3-5 經營績效	71

附錄

GRI Standard對照表	73
DNV GL 保證聲明書	77



外部肯定與重要成果



富時社會責任新興指數

連續四年納入富時社會責任新興指數 (FTSE4Good Emerging Index) 之組合成分股



富時台灣永續指數

納入台灣永續指數 (FTSE4Good TIP Taiwan ESG Index) 之成分股



台灣企業永續獎

榮獲《TCSA》企業永續報告類 - 運輸業組 金獎



發展港口營運績優

台灣港口貨物裝卸年度成長率 0.38% · 榮獲交通部頒給108年度「發展港口營運績優」獎狀

註: *2020.7 頒獎



發展綠色航運績優

確實遵守國際環保公約且所屬國輪均無遭國外港口國管制滯留紀錄 · 榮獲交通部頒給108年度「發展綠色航運績優」獎狀

註: *2020.7 頒獎



擴建船隊績優

持續加裝船隊數位化設備FSM (Fleet Safety Management) · 榮獲交通部頒給108年度「擴建船隊績優」獎狀

註: *2020.7 頒獎



產學合作績優

與國立高雄科技大學及海事職校產學合作 · 榮獲交通部頒給108年度「產學合作績優」獎狀

註: *2020.7 頒獎



台灣最傑出航運業

裕民榮獲《亞洲貨幣》評選為2020年台灣最傑出航運業



21世紀優質船舶證書

至2020/12/31共有10艘船舶通過美國海岸巡防隊頒發21世紀優質船舶證書 (此10艘船舶三年內可在美國港口快速通關)



2020 蛻變的裕民

GRI 102-14

一場新型冠狀病毒，讓整個 2020 年變得很不一樣。這隻“黑天鵝”攬亂全球貿易，帶來了大衰退，世界經濟陷入負成長。波羅的海乾散貨指數(BDI)，在 5 月 14 日時跌至新低(393 點)，鋼鐵、煤等原物料貿易需求因全球經濟幾近停擺而大幅下降。散裝市場走勢開低走高，大家都在期盼復甦。裕民自從三、四年前開始積極引進數位化，因此疫情期間，得以靈活安排人員，即使部份人員「Work from home」，營運也不受影響。全年合併營收為新台幣 8,507,364 仟元，稅後盈餘為新台幣 878,425 仟元，稅後基本每股盈餘 (EPS) 為 1.04 元。

董事長

徐旭東

除了經濟面的影響之外，這場疫情也帶走了許多寶貴的生命，讓人們重新反思，讓企業重新定位。裕民在 2020 年中旬，委任遠東集團創新辦公室對內部員工做過一份疫情衝擊調查。在回覆問卷中發現，大部份的員工及高階管理者認為：面對疫情後的新常態唯有思考數位轉型才能確保企業的永續生存。於是，我們重新找出裕民的新價值，勾勒裕民品牌新形象。

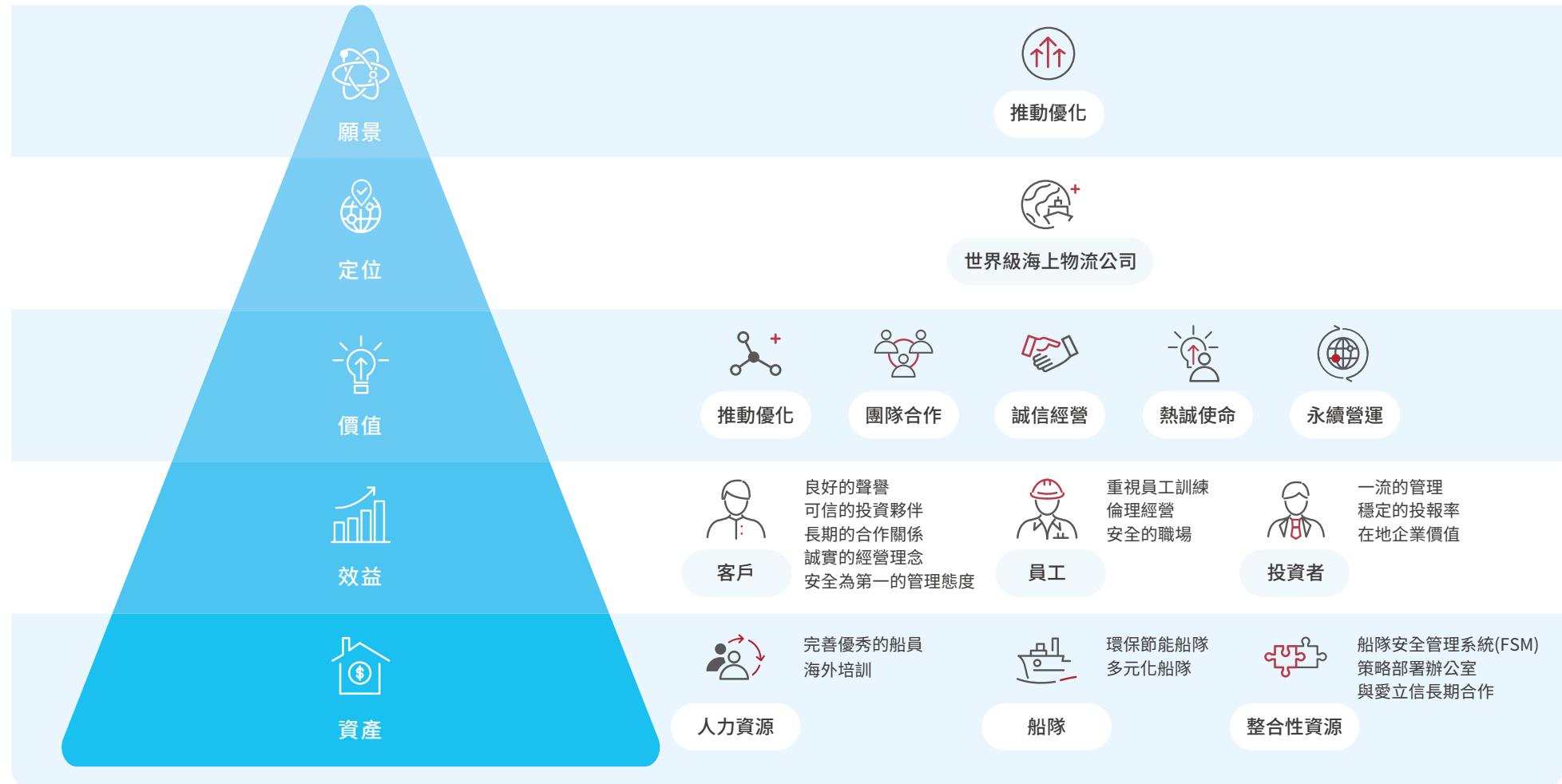
未來，我們持續利用三大資產：「人力資源」、「船隊」及「整合性資源」創造「客戶」、「員工」及「投資者」的利益並秉持五大價值「推動優化」、「團隊合作」、「誠信經營」、「熱誠使命」及「永續營運」帶領裕民成為「世界級的海上物流公司」達到「促進 ESG 優化」的願景。



總經理

王書長

品牌金字塔



資產

裕民的三大重要資產「人力資源」、「船隊」及「整合性資源」是密不可分，也是息息相關。為了完成客戶交付的任務，我們必需擁有「船」這個硬體，它可來自於自造、聯營及租用。而同時需要「員工（船員）」這個軟件讓船可以行駛、裝卸貨物及靠離港，並藉由岸上員工扮演及時救助、補給物料及傳達商業指令等重要決策角色，讓整個商業活動能順利完成。疫情發生後的封城、隔離，限制性的活動範圍，更讓我們意識到，數位化的重要性，裕民從 2016 年開始就超前部署數位化轉型，「整合性資源」於危機時得以發揮其功效，達到船岸合一，即時合作之運營模式。

人力資源 GRI 102-8

裕民員工依工作性質不同分為陸勤與海勤兩種，分別由人資處及船員處管理。2020 年員工人數比去年增加 9.8%。

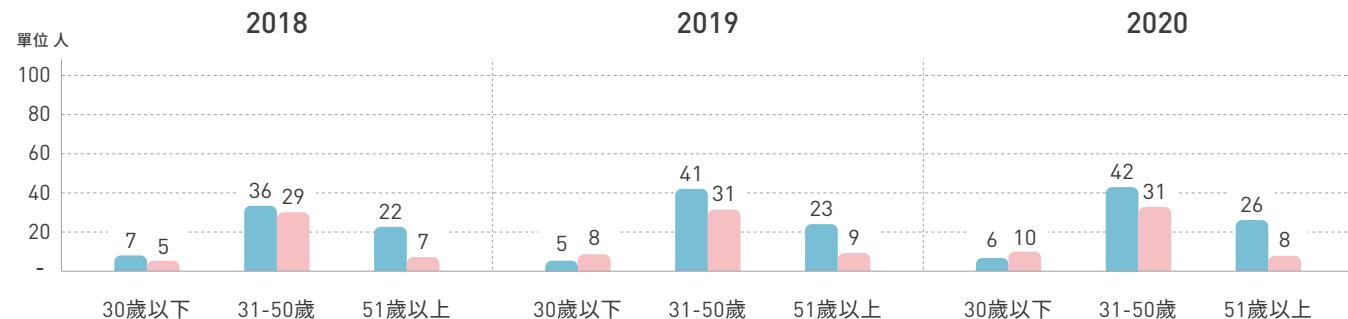


陸勤

陸勤 123 人包含台北總公司、新加坡子公司及廈門子公司。正式人員共有 112 人（含身心障礙 2 人）及約聘人員 11 人。人力結構健全，大部份員工屬中生代。海運公司因工作性質與行業特性，於招募時需專業學科如機械、航海等相關科系，員工男女比為男多女，為業界之常見狀況。員工多元化，雇用來自不同國籍的人才，而母公司及子公司之高階管理階層則大於 80% 以上雇用當地人員（台灣：83.33%，新加坡：100%，廈門：100%）。

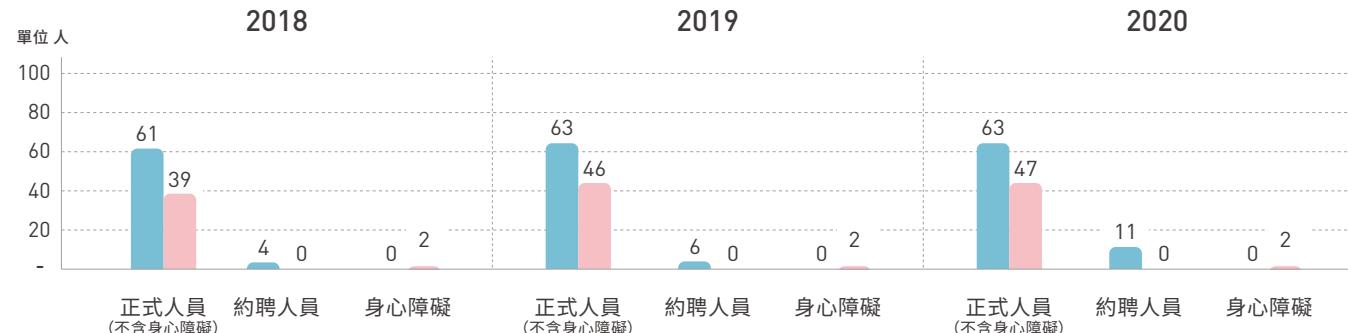
陸勤人員(年齡)

■ 男性 ■ 女性



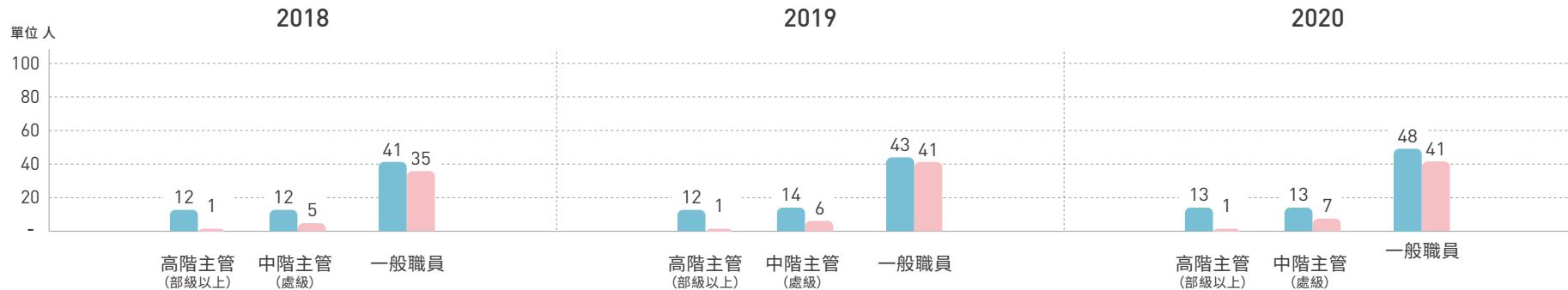
陸勤人員(類別)

■ 男性 ■ 女性



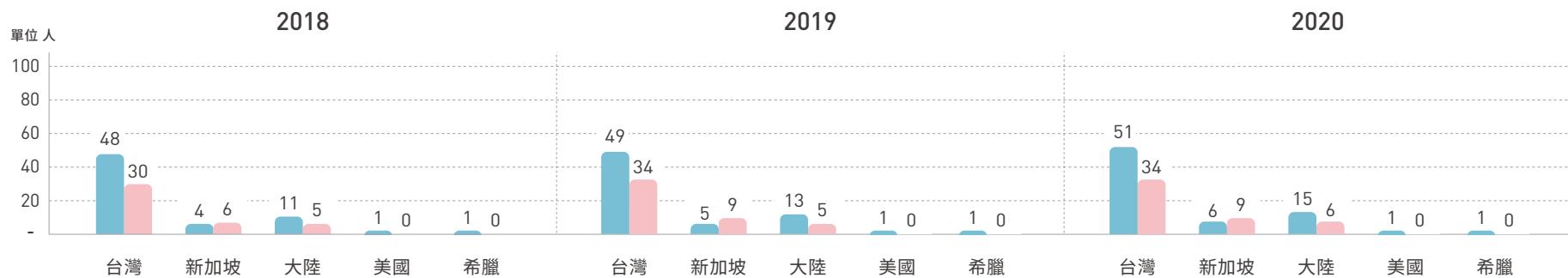
陸勤人員(職務)

■ 男性 ■ 女性



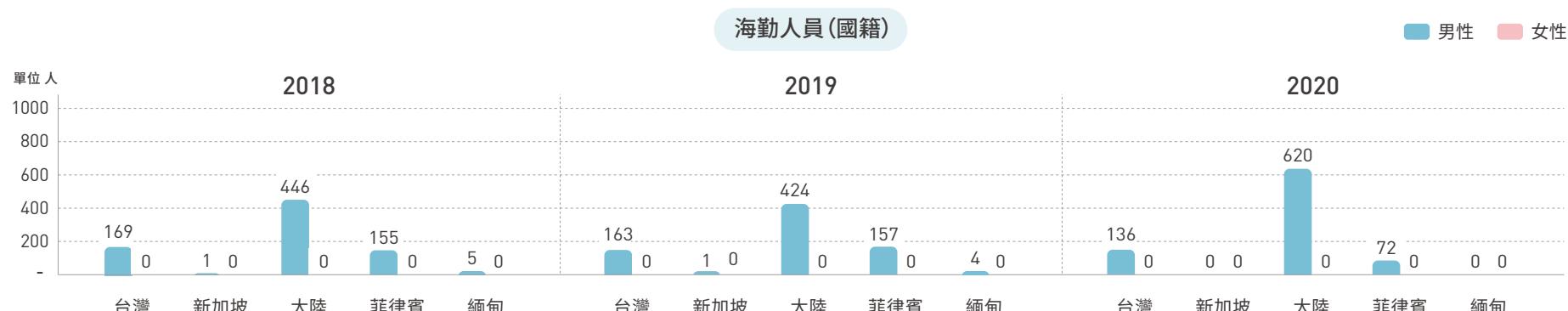
陸勤人員(國籍)

■ 男性 ■ 女性



海勤

裕民營運管理之船舶總共 37 艘，每艘船舶人數編制大約為 18~24 人不等，全數皆屬合約聘僱。總共有 828 位在船人員，其中以中生代船員占最多數，共有 507 位，占比約 61.23%。若以國籍區分，雇傭船員國籍包含台灣、大陸、菲律賓，而以大陸籍人員占最多數，共 620 位，占比 74.88%。



註： 海勤資料產出日2021/01/29



船隊

GRI 102-7

公司簡介

環境永續 (E)

團隊哲學 (S)

永續治理 (G)

總艘數

51 艘

7,469,455.58
DWT 載重噸

=100,000 載重噸

=10,000 載重噸

合資

987,685 載重噸



529,460 載重噸



油輪

4 艘

海岬型

3 艘

自有

自有散裝船
平均船齡

6.7 年

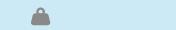
43,125 載重噸



水泥船

4 艘

318,824 載重噸



*油輪

1 艘

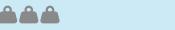
2,679,089 載重噸



海岬型

14 艘

938,312 載重噸



巴拿馬極限型

11 艘

650,000 載重噸



超大型礦砂 (VLOC)

2 艘

362,961 載重噸



輕便型

6 艘

在建

760,000 載重噸



海岬型

4 艘

200,000 載重噸



巴拿馬極限型

2 艘

註：*自有油輪目前委託華光船務代理有限公司代為營運管理

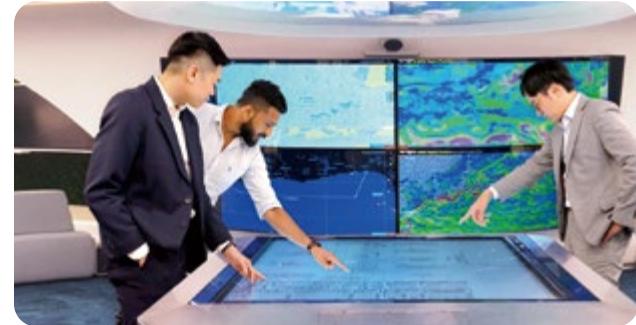

整合性資源

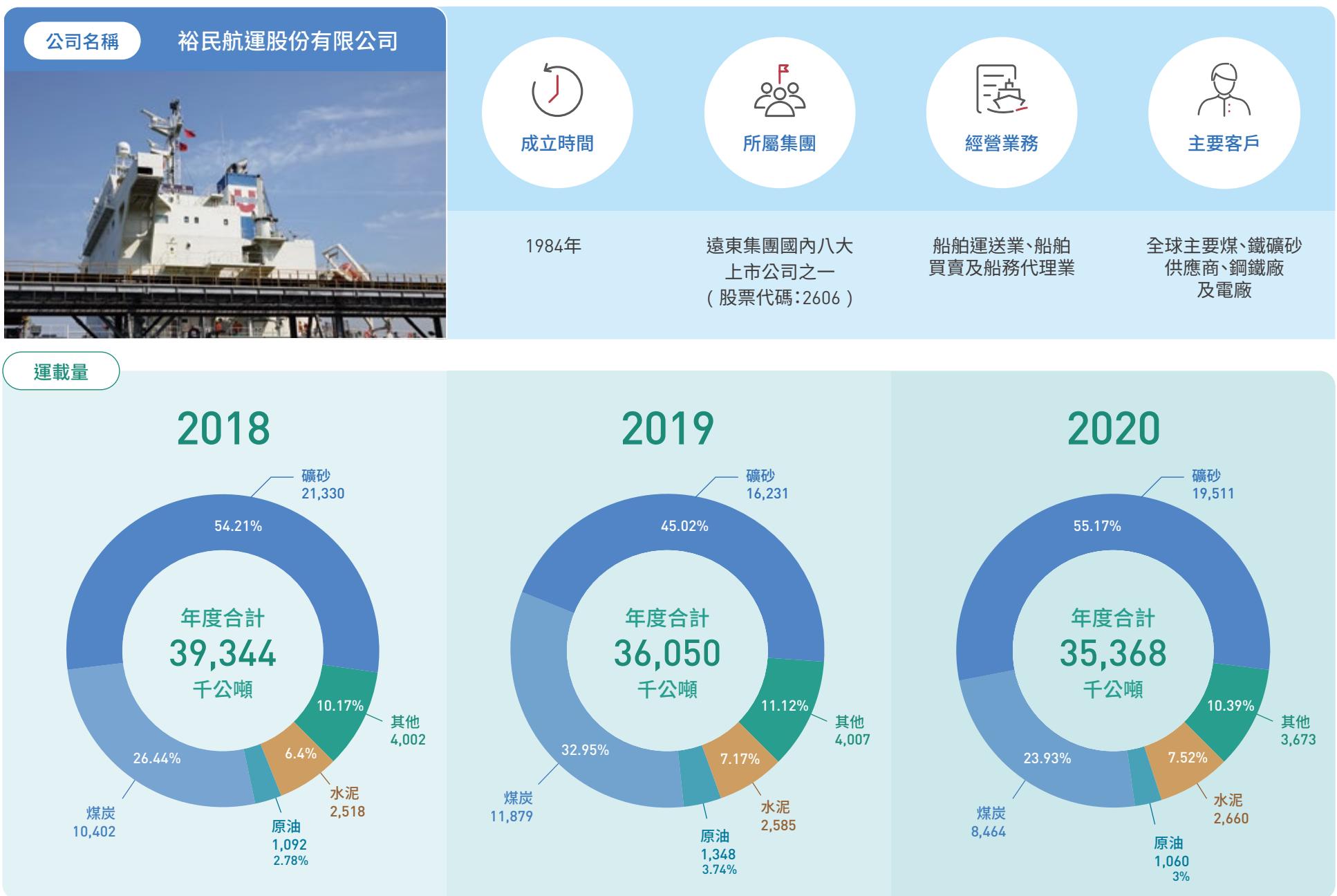
GRI 102-4

GRI 102-7

裕民總部設於台灣台北遠企大樓，與遠東集團各大分公司比鄰而居。長期與亞洲水泥合作，承運亞泥「東泥西運」業務及外銷市場。近年來，也協助亞泥汰換老舊的水泥運輸船；並與其合作開發台灣離岸風場，為離岸風電船舶在地化政策貢獻心力。裕民在新加坡、香港及中國等海運重地設有子公司、投資公司及合資公司。裕民擁有遠東集團的核心動能，佈局多元

化的潛在市場，也與愛立信建立長期合作關係，開發船隊安全管理制度(FSM)，成立船舶運營中心(OP center)。以近乎即時地監控各船舶的關鍵績效指標，提高營運透明度和船隊整體安全性，並達成每次航程平均節省至少 2% 燃料，降低運營成本之成效。







效益

資產的投入是為了創造最大效益給我們的利害關係人，海洋運輸是全球貿易的主要載體，整個供應鏈錯綜複雜，環環相扣。「客戶」、「員工」及「投資者」成為新的品牌鏈中的最大受益團體。但是以供應鏈的角度而言，我們也透過多方管理，了解及回應多元利害關係人需求。

供應鏈

GRI 102-9

造船廠

物料配件供應商

銀行保險業

船舶代理行

教育機構

員工、船員

油商

公會

責任互保協會

國際驗船協會

承攬商

政府機關

國際海事、勞工組織



賣方

運輸

堆場

港區

海關

裕民航運
員工

港區

海關

堆場

運輸

買方

鋼鐵廠

礦商

貿易商

其他船舶承租人

註 1：裕民與遠東集團的聯合採購中心一同執行採購之相關業務。聯採中心的使命宣言：整合集團內外部資源，強化綜效功能，在有效的風險控管下，以合理且具競爭力之價格為目標，以綠色低碳環保供應鏈為導向，並成為集團客戶及供應商信賴之專業採購服務團隊，期許對社會及環境永續盡一份力量。

倡議參與公協會或國際組織

GRI 102-13

裕民處於多變的散貨市場中，船舶技術日新月異，我們選擇志同道合的產業鏈夥伴合作，積極地參與外部組織與社會各界先進更緊密的聯繫。合作的好處是能夠吸取各方專業意見，為未來的商業合作埋下伏筆，開拓不同的產業價值及成長商機。同時，裕民也將致力於運用業界專業技能與知識，貢獻提升海上環境保護技術之概念，努力降低船舶營運對海洋生態的衝擊，履行海洋環保的企業社會責任。2020 年度整年支出金額與去年無異。總金額將近 20 萬元（各組織金額請詳見右表）。

組織名稱	參與情況	支出金額
中華民國工商協進會	會員代表	NT\$50,000
台北輪船商業同業公會	理事／監事／會員代表	NT\$85,110
中華民國輪船商業同業公會全國聯合會	常務監事	NA
中華民國海運聯營總處	理事	NT\$20,000
財團法人台灣海峽兩岸航運公會	董事	NA
財團法人船舶暨海洋產業研發中心	董事	NA
台北市船務代理商業同業公會	會員代表	NT\$15,000
中華航運學會	會員代表	NT\$6,000
中華海運研究協會	會員代表	NT\$5,000
中華民國仲裁協會	會員	NT\$12,000



利害關係人議和

GRI 102-40 GRI 102-42

GRI 102-43 GRI 102-44

裕民參考 AA1000 SES (2011) 鑑別利害關係人議合標準的五大原則，根據依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力等五等量評分。定義出裕民的利害關係人為：員工、股東 / 投資人、客戶、供應商、航運同業、社區 / 地方團體及政府 / 主管機關等七大群體。

利害關係人	溝通管道	頻率	年度議題
員工 (含總、 子公司之 陸、海勤人員)	人力資源處公用信箱 業務會報 部門會議 職工福利委員會 海勤員工意見調查表 海勤員工教育訓練 陸勤員工教育訓練 陸勤員工職安講座	隨時 每週一次 每月一次 每季一次 船員下船前 船員上船前、每季培訓 不定期 每季一次	<input checked="" type="checkbox"/> COVID-19 回應 <input checked="" type="checkbox"/> 船員換班 <input checked="" type="checkbox"/> 數位化轉型 <input checked="" type="checkbox"/> 職業安全 <input checked="" type="checkbox"/> 薪資福利 <input checked="" type="checkbox"/> 教育訓練 <input checked="" type="checkbox"/> 職涯發展
股東 / 投資人	法說會 股東會 公司年報 公司網站、投資窗口	不定期 每年一次 每年一次 隨時	<input checked="" type="checkbox"/> COVID-19 回應 <input checked="" type="checkbox"/> 公司營運績效 <input checked="" type="checkbox"/> 風險管理
客戶	公司網站 業務部門專線、信箱 客戶拜訪	隨時 隨時 不定期	<input checked="" type="checkbox"/> 國際環保公約遵循 <input checked="" type="checkbox"/> 風險管理
供應商	供應商評鑑 現場稽核或拜訪	工程案結後 不定期	<input checked="" type="checkbox"/> 國際環保公約遵循 <input checked="" type="checkbox"/> 永續發展策略
航運同業	公司網站 業務部門專線、信箱	隨時 隨時	<input checked="" type="checkbox"/> 氣候變遷 <input checked="" type="checkbox"/> 永續發展策略 <input checked="" type="checkbox"/> 國際環保公約遵循 <input checked="" type="checkbox"/> 勞動人權
社區 / 地方團體 / 非營利組織 (海員工會)	公司網站 研討會或座談會	隨時 不定期	<input checked="" type="checkbox"/> 勞動人權 <input checked="" type="checkbox"/> 海員安全 <input checked="" type="checkbox"/> 海員薪酬
政府 / 主管機關	公文 說明會或公聽會 研討會或座談會 公開資訊觀測站 公司網站	不定期 不定期 不定期 每季一次 隨時	<input checked="" type="checkbox"/> 氣候變遷 <input checked="" type="checkbox"/> 海洋生態保護 <input checked="" type="checkbox"/> 廢水、廢棄物管理 <input checked="" type="checkbox"/> 職業安全 <input checked="" type="checkbox"/> 國際環保公約遵循

重大議題分析

GRI 102-46

GRI 102-47

GRI 102-49

GRI 103-1

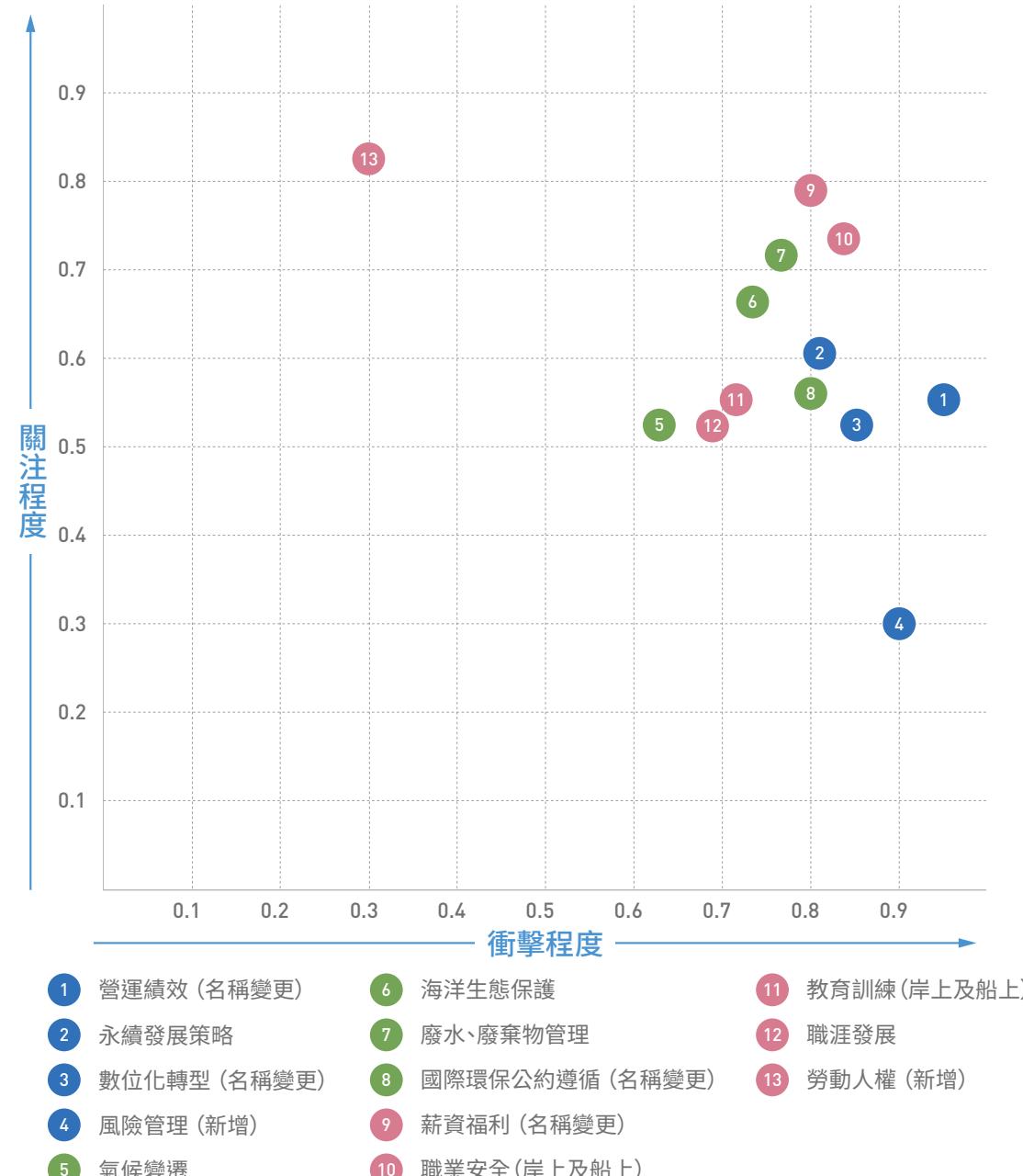
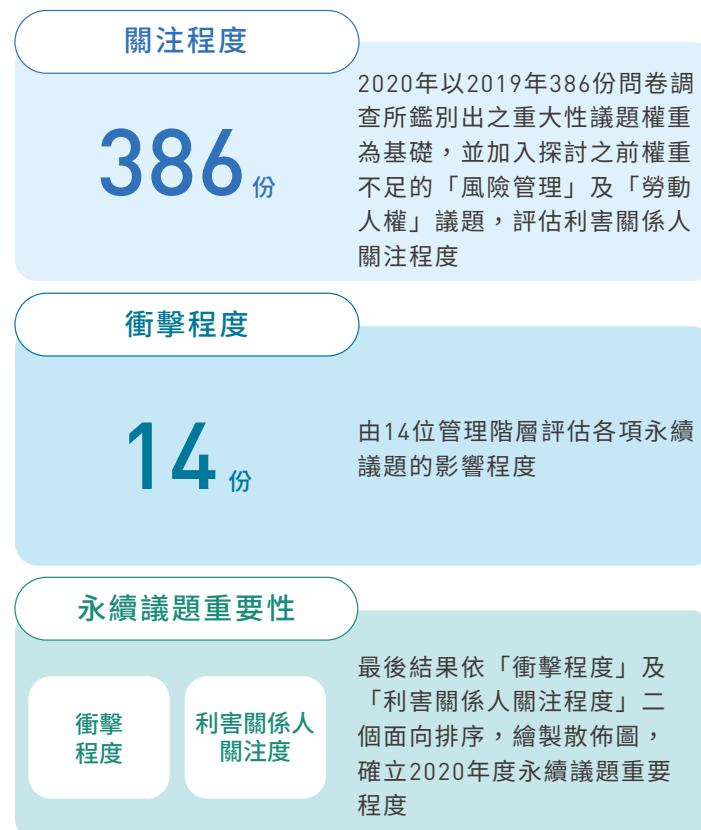
GRI 103-2

GRI 103-3

1. 鑑別 (蒐集永續議題) :

由 CSR 小組以 2019 年重大性議題為基礎，進一步檢視 2020 年永續與海運產業發展之趨勢及裕民利害關係人年度關注之重大議題，發現 2020 海運產業發展趨勢及利害關係人關心之議題大方向不變；受新型冠狀病毒（COVID-19）影響，多數利害關係人也關心裕民對疫情的應變能力及船員因防疫需求無法即時下船之人權問題，因此 2020 年新增「風險管理」及「勞動人權」2 議題，共彙整出 13 個永續議題。

2. 排序：



3. 制定：

重大議題

本報告書揭露 13 個永續議題。2020 年因應新型疫情新增「風險管理」及「勞動人權」二項議題，各項議題之對應 GRI 考量面、對應 SDG 指標、衝擊邊界及管理方針，請詳見下表：



面向	重大議題	與去年 差異 (2019)	GRI 考量面	對應 SDGs	重大原因 (對應章節)	衝擊邊界		永續管理方針
						直接/間接	範圍	
環境 (E)	氣候變遷	不變	GRI302	13	1-1-1 能源使用	直接	** 裕民自有 散裝輪 (航行時)	配合國際海事公約，檢視氣候變遷相關風險與機會，透過船隊汰舊換新、經濟航速及船舶保養等環節控管，達到 2025 年減碳 30% 目標。
			GRI305		1-1-2 排放防治			
	海洋生態 保護	不變	GRI304	14	1-2 海洋生態保 護	直接	裕民自有及 代管船舶 (航行時)	裕民船舶安裝壓艙處理系統並備有壓艙水管理計劃、壓艙水管理紀錄簿、壓艙水管理證書，管制壓艙水的排放，降低環境生態衝擊。
	廢水、廢 棄物管理	不變	GRI303 GRI306	14	1-3 廢水、廢棄 物管理	直接	** 裕民自有 散裝輪 (航行時)	裕民「環境管理制度程序書」準則中規定，船舶每月平均排放汙水量需低於 3,500 公升，平均每月垃圾量需低於 800 公斤。
	環境保護 法執行	不變	GRI307	16	1-4 環保法規	直接	裕民及 子公司	裕民設有專職單位主動詢問最新法規或定期登入環保法相關網站查詢，以掌握最新環保法規新增及修訂動向。

面向	重大議題	與去年 差異 (2019)	GRI 考量面	對應 SDGs	重大原因 (對應章節)	衝擊邊界		永續管理方針
						直接／間接	範圍	
公司 簡介	員工福利	不變	GRI401	勞雇關係	5 8	2-1 薪酬與福利	直接	裕民及 子公司
			GRI405-2	女性對男性 基本薪資加 薪酬的比率				
	職業安全	不變	GRI403	職業安全衛 生	3 8	2-2 職業安全	直接	裕民及 子公司
	社會 (S)	不變	GRI404-1	每名員工每 年接受訓練 的平均時數	4 5	2-3 教育訓練	直接	裕民及 子公司
	職涯發展	不變	GRI404-3	定期接受績 效及職業發 展檢核的員 工百分比	5 8	2-4 職涯發展	直接	裕民及 子公司
環境 永續 (E)	勞動人權	新增	無適用 GRI 重大主題		8	2-5 勞動人權	直接	裕民自有及 代管船舶 (船員)
團隊 哲學 (S)								
永 續 治 理 (G)								

面向	重大議題	與去年差異 (2019)	GRI 考量面	對應 SDGs	重大原因 (對應章節)	衝擊邊界		永續管理方針	
						直接／間接	範圍		
治理 (G)	公司營運與財務狀況	不變	GRI201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	8	3-5 經營績效	直接	裕民及子公司	裕民抱持著謹慎的態度，用心審視評估市場變化並運用自身優勢，使得資產更新整合發揮綜效，並持續整合自我之優勢，評估入股或併購合宜且資產良好的相關企業，擴展經營領域，同時，也將尋求資質良好的業務夥伴合作，簽定長約，穩定長期固定收入。
	永續發展策略	不變	GRI102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	17	3-1 治理架構	直接	裕民及子公司	每年年初裕民會根據公司整體目標，重新擬定符合該年度及未來的 ESG 目標，朝永續之路前進。
	創新、數位化	不變	無適用 GRI 重大主題	3 13 14	2-2 職業健康與安全	直接	裕民及子公司	裕民從 2016 年開始持續投資船用安全系統的開發與研究，增設數位功能，得以有效收集船舶航行數據及船舶資訊，任何警示訊息（如：流錨警報、火警偵測），也能第一時間傳回岸上，達到岸船一體化的管理。	
	風險管理	新增	GRI102-11	3 8 13 14	3-4 風險管理	直接	裕民及子公司	除了環境永續的議題之外，也針對 COVID-19 的風險討論了管控措施。	

價值

裕民的五大價值是環環相扣，我們利用數位科技及團隊合作的優勢，誠實、熱情只做對的事促成環境、社會及經濟永續。達成利害關係人交托的任務成為世界級的海上物流公司。五大價值觀落實於我們的日常營運，也潛藏於 E (永續營運) 、S (團隊合作與熱誠使命) 、G (誠信經營) 中，並以推動優化促成。





第一章 環境永續 (E)

環境面發展目標與績效	24
1-1 氣候變遷因應	26
1-1-1 能源管理	29
1-1-2 排放防治	31
1-2 海洋生態保護	37
1-3 廢水、廢棄物管理	39
1-4 環境法規	42

環境面發展目標與績效

理念



裕民航運

裕民透過能源管理及排放防治來降低氣候變遷的危機，並執行



廢水管理

廢棄物
管理保護
海中生物

與海洋共生

策略目標

短期

2021年目標

單位排放量



22 %

(以2013年為基準單位碳排放量=CO₂e/DWT)

每月不得超過

廢水
排放量

3500 公升

廢棄物
排放量

800 公斤

中期

2025年目標

單位排放量



30 %

(以2013年為基準單位碳排放量=CO₂e/DWT)

每月不得超過

廢水
排放量

3500 公升

廢棄物
排放量

800 公斤

長期

擴充

高效能的環保船隊
LNG 動力等能源
及碳中和

目標

0 碳排放



2020年執行結果

氣候變遷因應

溫室氣體
排放管控

2020年目標
單位排放量

▼ 20 %

2020年績效
單位排放量

▼ 20.59 %

目標達成

▶ 執行重點

增加大型船舶(裕元、裕智輪)，用更少的油載更多的貨物，使用經濟航速，優化船舶路徑，節省航行時間

海洋生態保護



廢水排放管控

2020年目標

3500 公升

2020年績效

1498.55 公升

目標達成

▶ 執行重點

使用污水處理系統，經過兩次吹放處理、沉澱及殺菌，才得以將汙水排海

數據類別	2013	2019	2020	與去年比較	與 2013 年比較
二氧化碳 排放量 (CO ₂ e)	583,745	780,505	710,432	-9%	+21.70%
航行船隻 噸位數 (DWT)	32,502,544	47,781,315	49,812,963	+4%	+53.26%
CO ₂ e/DWT	0.01796	0.01633	0.01426	-13%	-20.60%

2020年目標

800 公斤



廢棄物排放管控

2020年績效

401.98 公斤

目標達成

▶ 執行重點

參照廢棄物管控流程。

更多內容

1. 環境永續 (E)

裕民遵守國際海事組織 (IMO) 下的國際公約 (如 MARPOL 73/78 公約) 並依循 ISO14001 環境管理系統，考量組織前後環節與船舶生命週期，規劃及制定環境管理方案。由「最高管理者」副總經理指派船務部、工務部及行政部等職員組成環境管理工作小組成員，負責「管理代表」指派之工作，收集各項可能造成環境影響之因子進行資料評估，藉以決定與環境管理有關之風險與機會，並實際執行於日常公司及船隊的環境管理工作。2020 年揭露「氣候變遷」、「海洋保護」、「廢水、廢棄物管理」及「環保法規」四大重大議題。



氣候變遷對裕民的重大意義



1-1 氣候變遷因應

根據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 所發布的全球風險報告指出氣候變遷相關議題已成為我們不能忽視的議題。企業主應該提前考量氣候變遷對營運造成的影響及提早做準備。裕民參照 CDSB 氣候變遷報告架構 (Climate Change Reporting Framework) 與 TCFD 氣候相關財務揭露的建議與實施指引 (Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures)，及配合聯合國永續發展指標 SDG13，作為公司整體氣候變遷報告與管理之依據。一方面透過能源管理及排放防治來降低汙染，一方面長期規劃應對方案。



環境管理方案鑑別程序



環境議題

小組內部討論後送
交高階主管認可後
決定

利害相關者
環境期望

小組內部討論後送
交高階主管認可後
決定

環境考量面
(生命週期)

依環境衝擊分數
大小程度決定



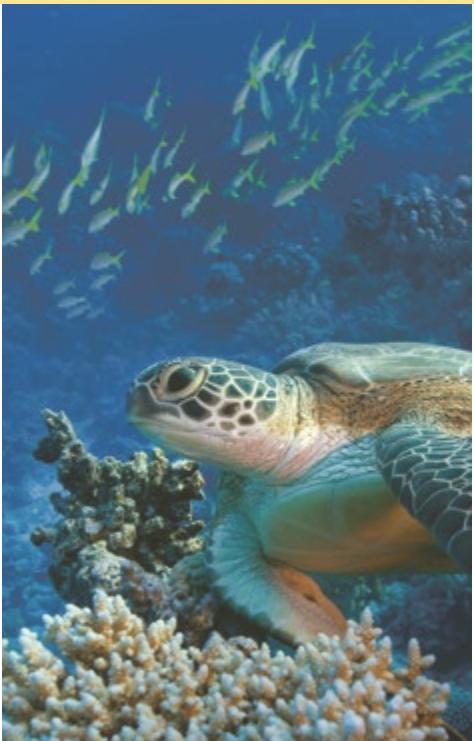
環境法規

以法規符合性決定

1-1 氣候變遷



1-2 海洋保護



1-3 廢水、廢棄物管理



1-4 環保法規



裕民氣候風險及機會因應

風險與機會	面向	項目	利害關係人	挑戰與機會	因應對策
 物理風險	長期性	極端氣候	* 裕民航運	海平面上升及極端氣候造成航道改變及威脅船員安全	裕民數位化升級，引進船舶安全管理制度系統 (FSM) 優化航路並增加警示系統提升船舶安全性
 轉型風險	市場	消費者行為	* 裕民航運 * 客戶	乾旱及暴雨造成農作物損傷，收成減少，影響船運貿易	裕民有專門的市場分析團隊緊密監控市場資料，提供即時資訊給團隊作決策
 轉型風險	市場	消費者行為	* 裕民航運	中國煤轉氣政策，可能導致煤礦進口需求降低	尋求優良貨主訂立長期合約，穩定現金流，降低業務衝擊
 轉型風險	政策與法規	總量管制與排放交易	* 裕民航運 * 國際海事組織 (IMO)	節能減碳，使用低硫燃油增加營運成本	船舶進出港適當降低航速及船舶主引擎所產生污染排放量，另公司屬輪進塢維修時換用低阻船底油漆，以有效降低水中阻力
 機會	市場	尋找新商機	* 裕民航運	因應政府綠能政策，開創創新興商機	合作發展以液化天然氣 (LNG) 為燃料的船舶

1-1-1 能源管理

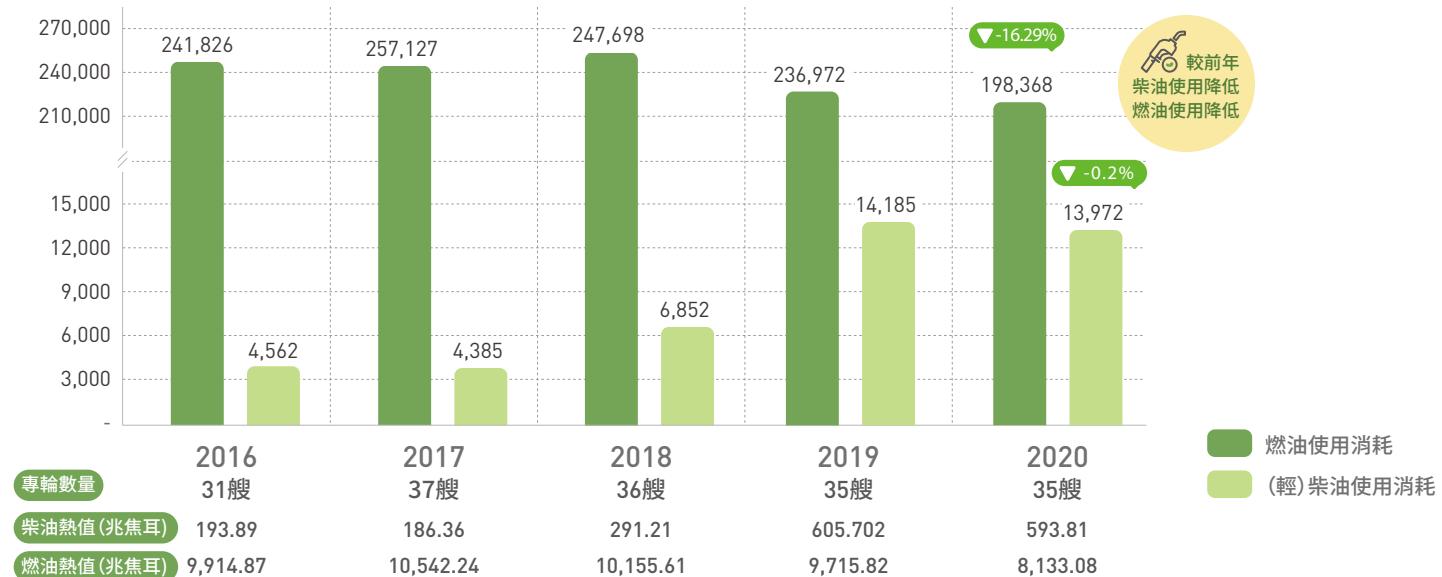
GRI 302

LC4



裕民透過能源管理（以下稱之節能）達成溫室氣體減量。裕民船隊不斷地汰舊換新，建造新型環保船隊 (p.30 提供更清楚的船舶節能說明)，航行中使用環保航速，與 2019 年相比，船隊使用燃(重)油量減少約 16.29%，足以顯示環保船節省油耗的表現。另外，我們導入以單位貨重航距所耗油量之燃油消耗指數 (FCI) 檢視船隊用油效率，結果得知：海岬型散裝船優於巴拿馬極限型及輕便型散裝船；巴拿馬極限型因檢疫之需求，增加在港等待時間，使得數值偏離真實情況。

油耗表



註：自有散裝輪。燃油熱值 41 百萬焦耳/公斤；輕柴油熱值 42.5 百萬焦耳/公斤

燃油效率



註：燃油消耗指數(FCI)= 燃油消耗 * 10^6 /載重噸 * 距離(g / t-nm)(船舶每載 1 噸貨物，航行 1 海浬，所耗油量); 值愈小，代表愈省油

船舶節能設計



1-1-2 排放防治

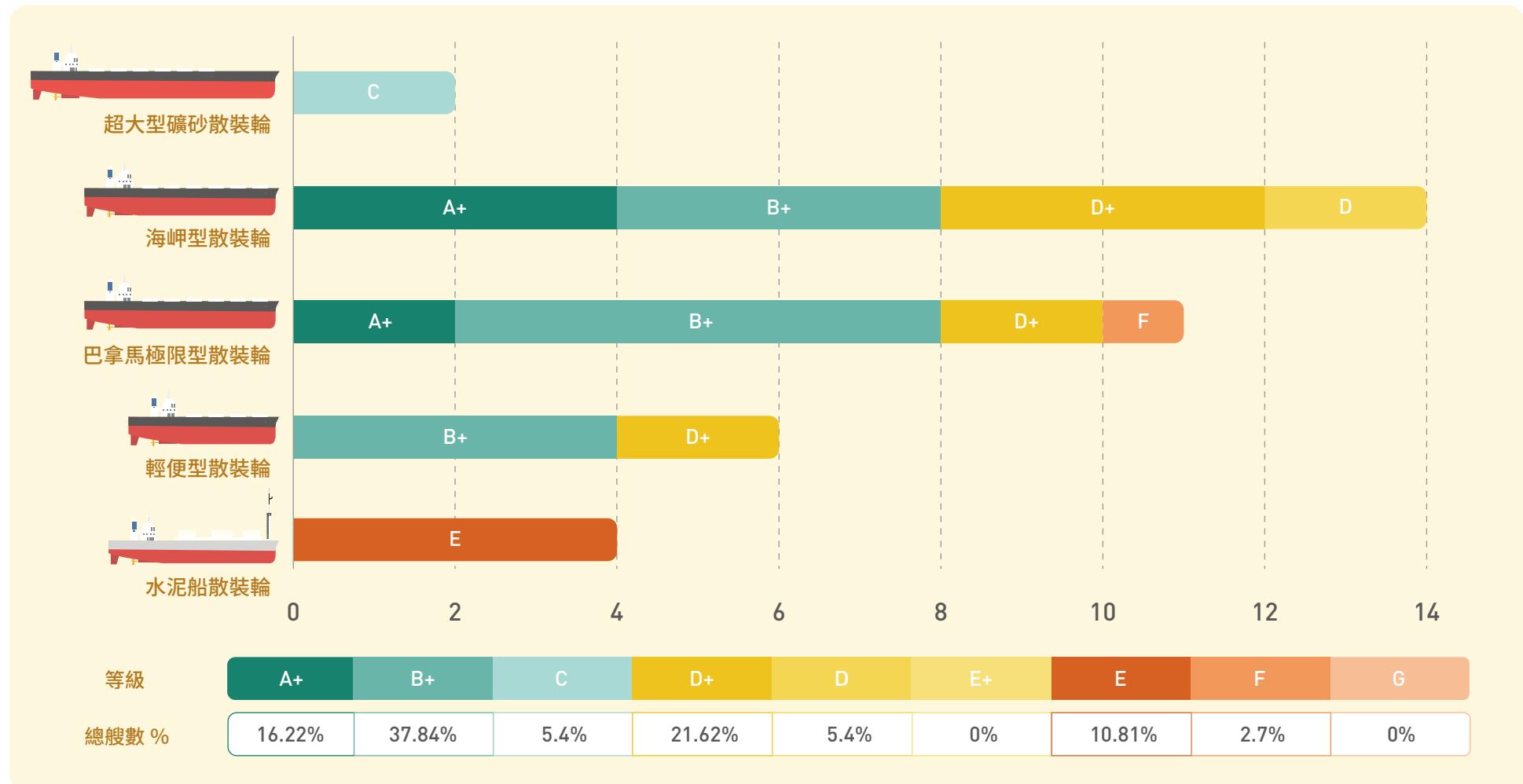
GRI 305

LC4



溫室氣體管控另一方法為減少排放（以下稱之減排）。船用引擎容易造成廢氣排放。其中排放量當中，以二氧化碳（CO₂）為主，佔比約為 96%。裕民採用第三方船舶評估機構 RightShip 之評等，揭露我們的溫室氣體排放等級，一艘船舶的相對性能評級為 A 級到 G 級，A 級代表能效最高（A+ 的能效優於 A），排放最少，G 級代表能效最低，對環境傷害最大。裕民自有船隊超過 86% 以上大於業界的平均值 D，與 2019 年同期無異。

溫室氣體排放等級 (GHG Emissions Rating)



註：自有散裝船。RightShip 使用標準的歐洲能效等級來表示一艘船舶的溫室氣體排放等級。更多方法論請參閱 RightShip 網頁：<https://reurl.cc/a56j39> 資料產出日：2021.1.19

碳排放 (CO₂)

GRI 302

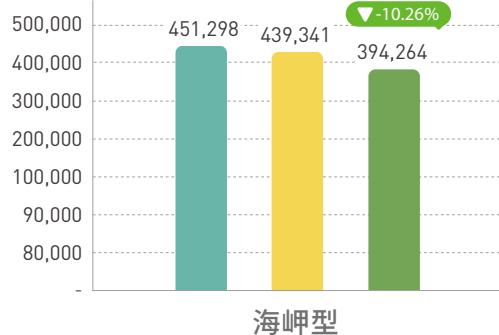
LC4

裕民自有船隊的碳排放量計算採燃油及柴油使用量 * 相對應係數而得知。2020 年二氧化碳總排放量相較於去年 (2019 年) 降低 9.32%，各船型總排放量均比去年下降。

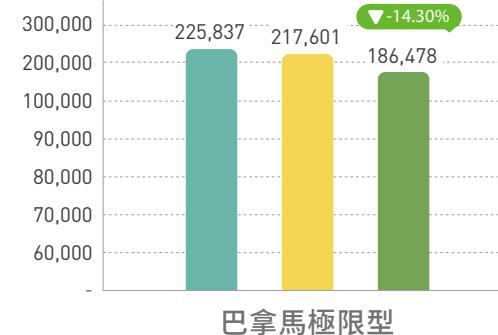


二氧化碳當量(CO₂e)

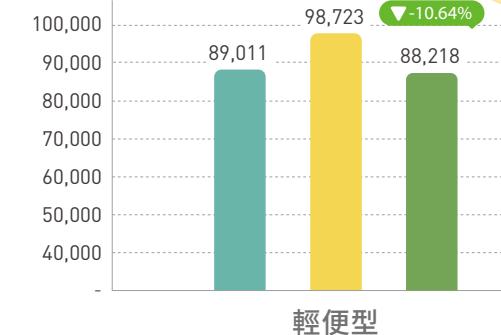
2018 2019 2020



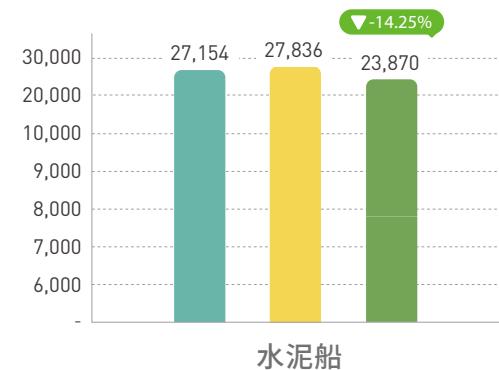
海岬型



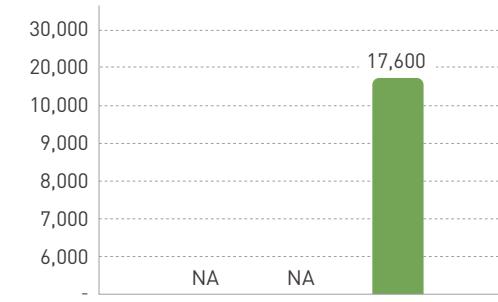
巴拿馬極限型



輕便型



水泥船



超大型礦砂

年份	總量
2018	793,300
2019	783,503
2020	710,431

註：以燃柴油係數：重油 3.1144; 低硫油 3.151; 柴油 3.206 換算

節能減碳



針對異常耗油船舶進行分析與後續改善



每日發佈海象圖，提醒航行船舶避開海象危險區域，減少不必要的航行



定期進行船舶保養，確保船舶機械保持最佳化

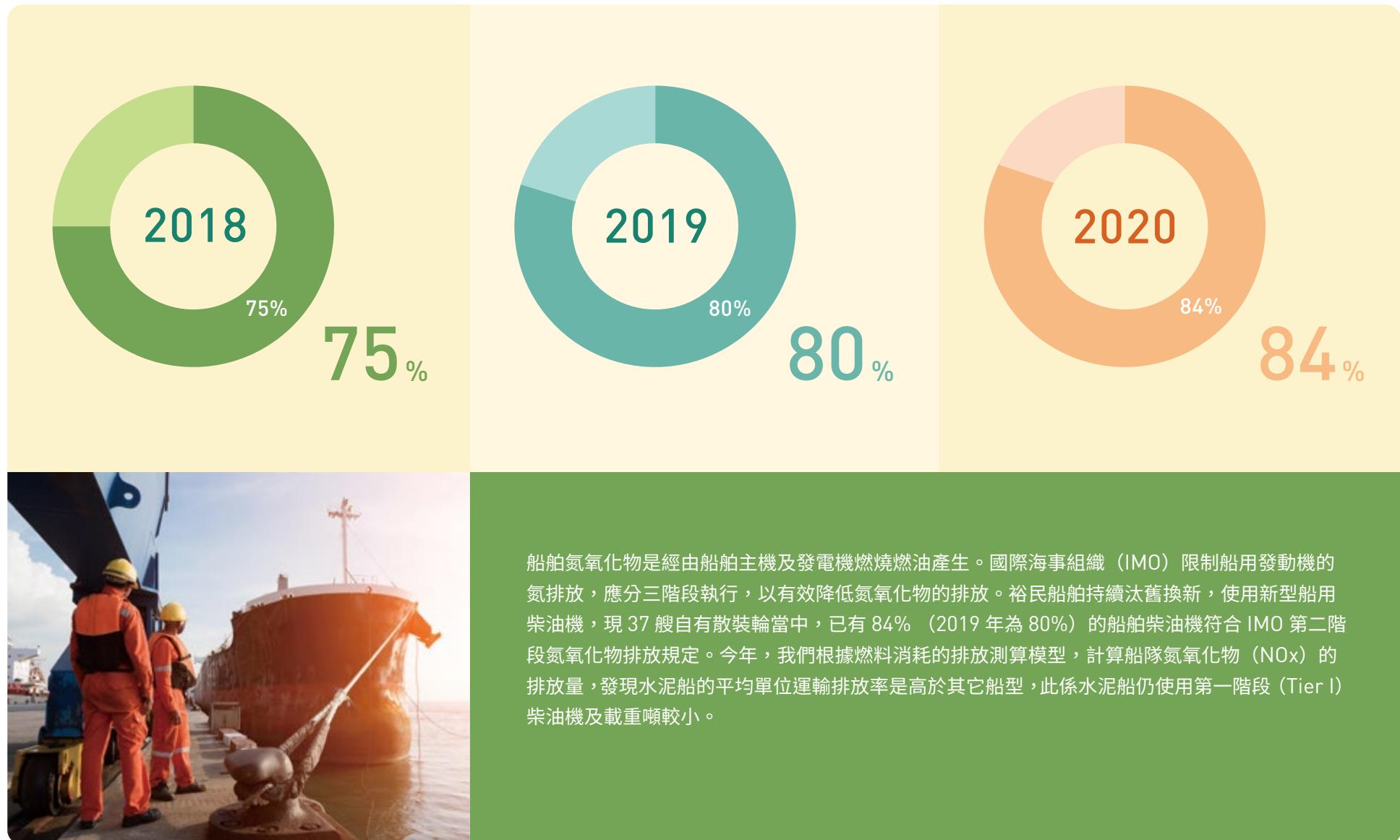


適當調整船舶航行時前後的吃水於1米內，降低水阻取得最佳能源效率



加裝節能減碳裝置並採用環保航速，使得單位船舶每海浬耗油量下降

氮氧化物 (NOx) 排放



各船型交船日期及柴油機適用規定

交船日期(艘數)	海岬型	巴拿馬	輕便型	水泥船	柴油機適用規定
2010/12/31	2	0	0	4	第一階段 (Tier I)
2011/1/1- 2015/12/31	10	9	2	0	第二階段 (Tier II)
2016/1/1	4	2	4	0	第二階段 (Tier II)

註： 柴油機規格在造船設計時決定



各船型NOx排放量

2019 2020



註： 自有散裝船（船舶每載 1 噸貨物，航行 1 海浬之排放量）

NOx 計算公式：Tier I：每公斤燃油，主機（二衝程）排放 NOx 是 87.18 克，發電機（四衝程）是 57.27 克

TierII：每公斤燃油，主機（二衝程）排放 NOx 是 78.46 克，發電機（四衝程）是 49.34 克

鍋爐係每公斤燃油排放 NOx 是 6.89 克計算

硫氧化物 (SOx) 排放

2020 年 1 月 1 日起，全球航運強制使用含硫量 0.5% 以下低硫燃料或安裝廢氣淨化系統。現階段我們在航行於排放控制區域內 (ECA) 的船舶，會在進入 ECA 前 1 小時進行換油，將重油換成含硫量低於 0.1% 的輕質油（統一使用由國際 Veritas Petroleum Services (VPS) 檢驗機構認證輕質油）。今年，根據燃料消耗的排放測算模型，計算船隊二氧化硫 (SO₂) 的排放量 (SO₂ 佔 SOx 整體排放之 90% 左右)，其計算量主要與使用燃油含硫量相關；同時也發現船舶大型化可減少 SO₂ 的排放。另外，針對 MARPOL 即將在 2020 年低硫油公約，裕民有 7 艘自有船加裝廢氣淨化系統，其餘船隻則直接使用含硫量 0.5% 以下低硫油，未來將視燃油市場狀況及國際公約修正方向，擬定最佳策略。除此之外，我們也計劃與合作夥伴研發液化天然氣 (LNG) 船舶（綠色走廊計劃），以控管硫氧化物的排放。



註：自有散裝船（船舶每載 1 噸貨物，航行 1 海浬之排放量）

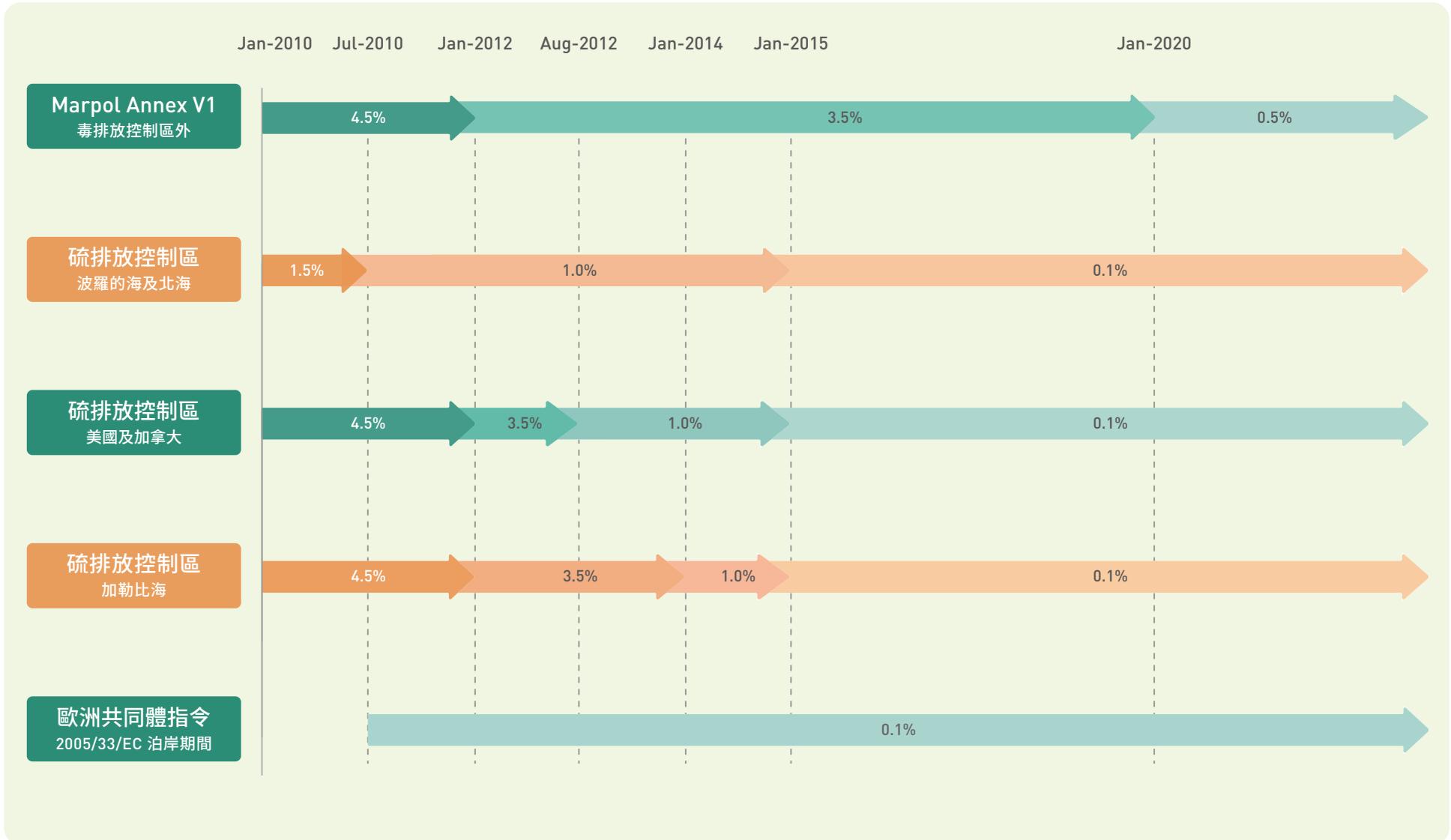
SO₂ 計算公式：燃油中含硫量為 3% 時每公斤燃油排放 58.65 克的 SO₂，含硫量為 1% 時每公斤燃油排放 19.55 克。

2019 年度裕民船隊使用的燃油平均含硫量為 3.0%，低硫燃油平均含硫量為 0.45%；

柴油的平均含硫量為 1.0%，低硫 MDO / MGO 平均含硫量為 0.1%。

2020 年度低硫燃油平均含硫量為 0.5%，加裝脫硫器設備船隻為平均含硫量為 0.1%。

MARPOL 公約硫含量限制



1-2 海洋生態保護

GRI 304-2

LC4

船舶運輸過程中，為了保持船舶穩定性，必要時需打入「壓艙水」以保持平衡。壓艙水中可能攜帶當地的水生生物，若在異地排放會造成外來物種的遷移現象，這些生物也可能在沒有天敵的情況下大量繁殖，造成海中環境生態衝擊。裕民 37 艘自有散裝輪中已有 26 完成安裝壓艙水處理系統，安裝率為 70.27%，比率年年上升。因此系統有效移除、無害化含於壓艙水及沈積物中的水生生物與病原體，而不影響海洋環境與生態平衡，所以裕民格外重視。此外，船上也備有：壓艙水管理計劃、壓艙水管理紀錄簿、壓艙水管理證書，落實執行力。

壓艙水排放量

	2017	2018	2019	2020
壓艙水排放量 (M ³)	307,833.24	314,143.44	302,663.76	312,777.48

註： 上表數值每艘自有散裝輪及代管散裝輪整年排放量

壓艙水處理系統安裝進度

	2017	2018	2019	2020
已安裝艘數	19	20	22	26
船隊艘數	37	36	35	37
安裝比率 (%)	51.35%	55.56%	62.85%	70.27%

註： 自有散裝輪

完成安裝壓艙水處理系統

裕民

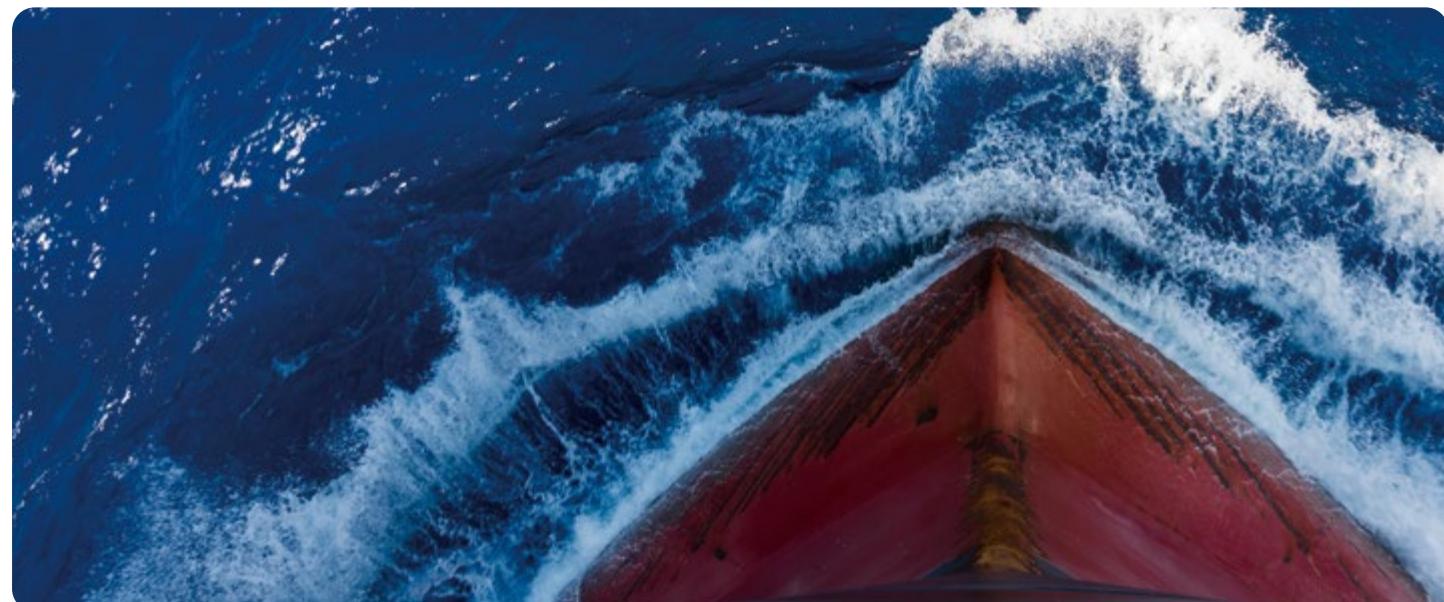
共

26

艘

安裝率

70.27%

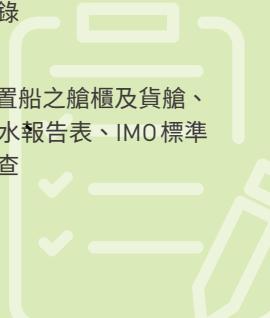


◇ 壓艙水管理程序



記錄與報告程序

- 每一船為便於在船上掌管壓艙水管理及處理程序，應指定大副保留適當紀錄，以確保壓艙水管理及或處理程序已實施及記錄
- 當抽取或排放壓艙水時，至少應記錄日期、地理位置船之艙櫃及貨艙、壓艙水溫度和鹽度以及裝載或排放壓艙水量於壓艙水報告表、IMO標準格式或各國刊行之表單，此紀錄應可供港口當局備查



實際預防作業

- 減少汲取有害水生物、病源及沉澱物。目前雖未強制規範，但若可行，避免在有害生物或病源發生、漫延或已知繁殖區域的海域汲取



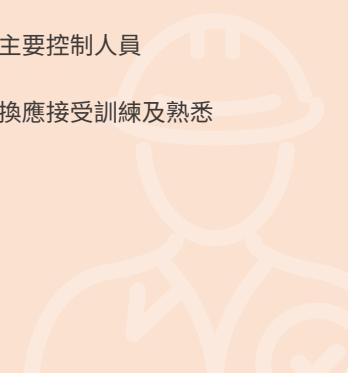
選擇可管理程序

- 船應儘可能，在深海、公海及遠離岸邊處更換壓艙水如該處無法實施，則可在已規定之同意區域，特別是離岸邊 200 海浬內為之，配合以上，所有的壓艙水應排出直至吸入壓力消失及儘可能使用吸艙泵或抽引器為之
- 當在公海使用溢流方法泵進壓艙水入水艙或貨艙而使水溢流，則至少要泵入 3 倍水艙容量之水入該艙
- 在無法實施公海換水時，可在指定區域為之，此舉可為港口國所接受



實際執行人員

- 大副被指定為船上實施在海上更換壓艙水之主要控制人員
- 船上甲級船員及乙級船員參與海上壓艙水更換應接受訓練及熟悉



註： 裕民各船舶依該輪配備之壓艙水管理計畫規定辦理

1-3 廢水、廢棄物管理

GRI 303

GRI 306

LC4

14 海洋生態



廢水管理

GRI 303-1

GRI 303-2

GRI 303-4

船舶行駛於海上可能對水體產生之環境衝擊。裕民所有的船隊皆已實施環境管理制度 ISO 14001，依照「環境管理制度程序書」明確限制船舶平均排放汙水量。2020 年船舶透過污水處理系統，經過兩次吹放處理、沉澱及殺菌後，排海之廢水量月平均與去年相比約略減少 3.88%，但遠遠低於每月總限制排水量 3500 公升。另外，各屬輪皆具備船級協會簽發之國際防止油汙染證書 (IOPP)。針對高度風險的油輪，我們採用安全系數較高的雙層船殼，減少漏油的發生機率，顯示保護海洋的決心。

項目	來源	管理方針	2017	2018	2019	2020	與前年比較
艙底水	機艙機器設備所累積	艙底水排出前要先用油水分離器使含油成分低於 15ppm，再將殘油以廢油燒器焚化，或將其送岸上收受設備處置	522.62 (公升)	395.89 (公升)	451.68 (公升)	412.04 (公升)	-8.8%
排泄汙水	人體排泄物	需經汙水處理系統，經過兩次吹放處理、沉澱及殺菌後，由汙水處理泵排至外海或再進入循環櫃 (所安裝的汙水處理系統皆符合國際海事組織(IMO)規定之排放標準)	1252.44 (公升)	1109.76 (公升)	1106.81 (公升)	1086.51 (公升)	-1.83%
月平均加總			1775.06 (公升)	1505.65 (公升)	1558.49 (公升)	1498.05 (公升)	-3.88%
裕民廢水排放限制量(每月)					3500 (公升)		

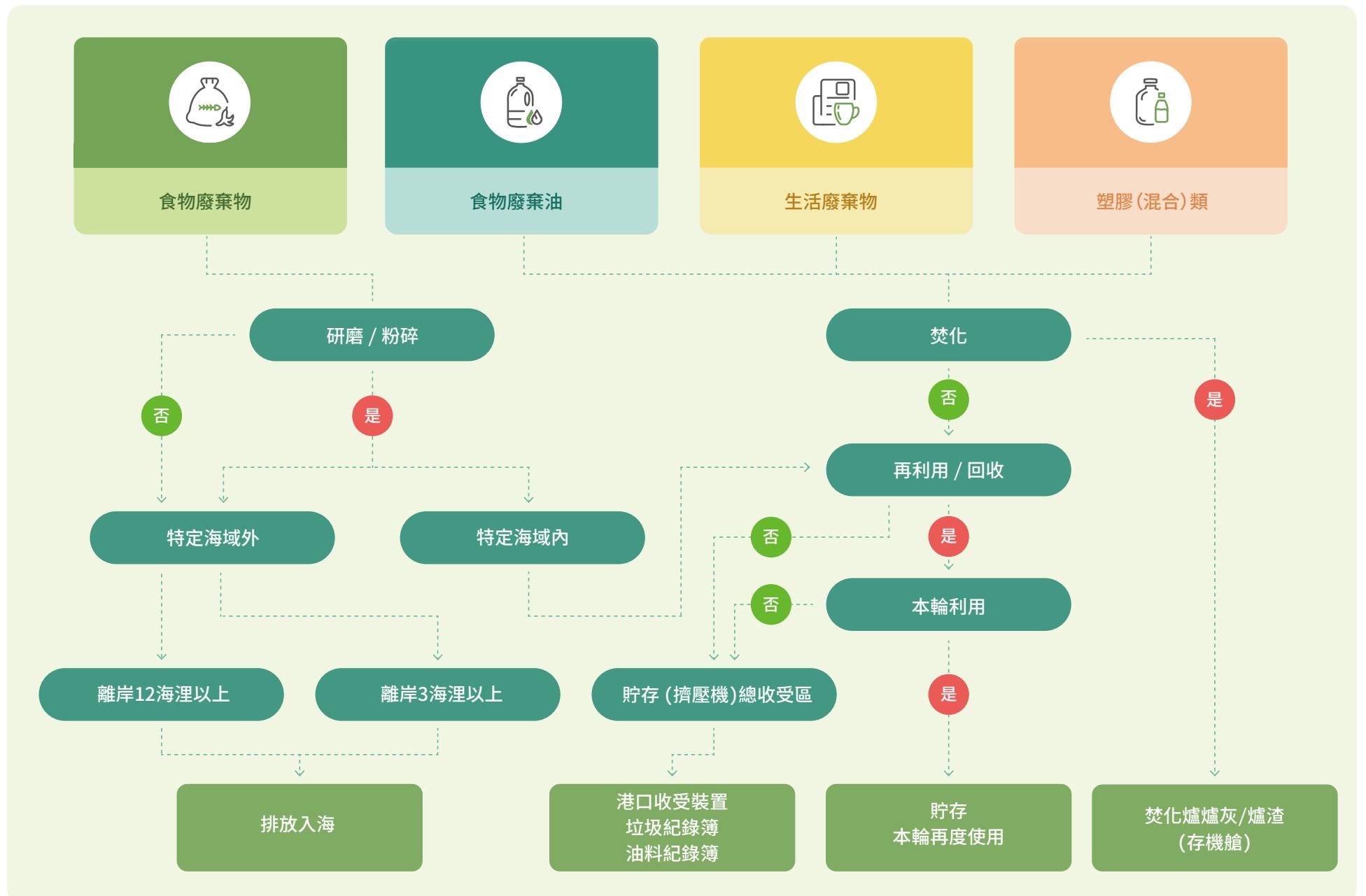
註： 上表數值平均每艘自有散裝輪及代管散裝輪每月排放量

廢棄物管理 GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3

船上的廢棄物來源包含像廚餘、油汙破布、其它紙類、塑膠類垃圾、食用油等。根據不同屬性的廢棄物，先以不同顏色的垃圾桶做好分類，使用粉碎機，將得以在海上拋棄之垃圾（如廚餘）壓碎至其顆粒大小能通過小於 25mm 網目的漁網，於 12 海浬外傾倒。另外，其它不得在海上拋棄之廢棄物集中收集，需等船靠港時再交予回收公司處理（更加詳細的處理流程請參閱下）。裕民每月廢棄物限制量為 800 公斤，2020 年月平均廢棄物量為 401.98 公斤符合規定標準，食物廢棄物小幅增加外，其它各項廢棄物排放量皆比 2019 年降低。

項目	來源	管理方針	2017	2018	2019	2020	與前年比較
送岸處理	海拋 食物廢棄物	參照廢棄物管控流程圖	341.22 (公斤)	337.5 (公斤)	309.92 (公斤)	322.78 (公斤)	4.1%
	紙、玻璃、金屬類		52.9 (公斤)	48.7 (公斤)	52.22 (公斤)	50.51 (公斤)	-3.27%
	塑膠類		25.46 (公斤)	23.22 (公斤)	22.72 (公斤)	22.42 (公斤)	-1.32%
焚化	食用油		7.33 (公斤)	3.02 (公斤)	9.26 (公斤)	6.27 (公斤)	-32.29%
月平均加總			426.91 (公斤)	412.45 (公斤)	394.13 (公斤)	401.98 (公斤)	1.99%
裕民廢水排放限制量(每月)			800 (公斤)				

註： 上表數值平均每艘自有散裝輪及代管散裝輪每月排放量



1-4 環境法規

GRI 307

LC1

LC2

LC3

LC4

LC5

LC6



裕民設有專職單位主動詢問最新法規或定期登入環保法相關網站查詢，以掌握最新環保法規新增/修訂動向。面對二重大國際海運法規：壓艙水管理公約及限硫政策，裕民已提前自發性安排所屬船舶進行加裝壓艙水處理系統及廢氣淨化系統，為即將生效的環保法規，採取預防措施。2020年一整年並無任何環保罰款產生。

環保法規鑑別權責單位

法規種類	查詢方式	負責鑑別單位
國際海事法規	國際海事組織(IMO)網站	船務部
各國港口法規	法務公司網站與各國港口代理	工務部
台灣環保署與環保局	全國法規資料庫	秘書處
客戶環保要求	依客戶要求	業務處

國際海運環保規範趨勢

國際海事組織
溫室氣體排放政策全中國港口
實施低硫油政策歐盟二氧化碳排放
監測、報告及驗證壓艙水管理公約
D2規則(現有船)中國地區
實施低硫油政策

收集全球耗油資訊

船舶能源效率
(EEDI)時程二

全球低硫政策

收集全球耗油資訊

壓艙水管理公約
D2規則
(所有船隻)波羅的海 / 北海
氮氧化物排放控制區船舶能源效率
(EEDI)時程三

2018

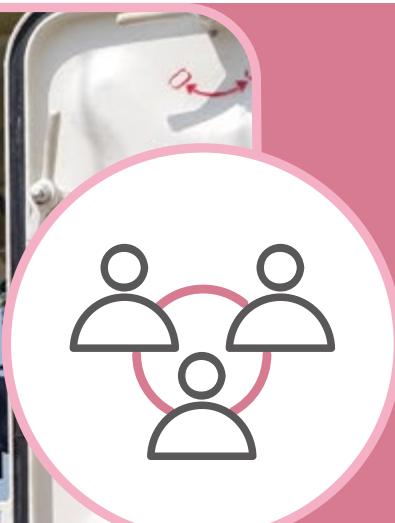
2019

2020

2021- 2024

2025+

資料來源：驗船協會 DNV 及國際海事組織 (IMO)



第二章 團隊哲學 (S)

社會面發展目標與績效	44
2-1 薪酬與福利	49
2-2 職業健康與安全	52
2-2-1 岸上職業安全	53
2-2-2 海上職業安全	54
2-3 教育訓練	56
2-4 職涯發展	57
2-5 勞動人權	58

社會面發展目標與績效

理念



裕民航運

給與員工一個安全的工作環境，以及優於同業的薪酬，留才、用才。



工作環境



薪酬



留才



用才

策略目標

短期

2021年
工傷率
 1 %

加薪幅度
 3 %



中期

完善FSM (船舶數位化系統)
安全系統



長期

落實FSM (船舶數位化系統)
安全系統，強化人員訓練

目標
0
死傷率



2020年執行結果

薪酬福利



薪資成長率

2020年目標

加薪

▲ 3 %

2020年績效

加薪

▲ 3.7 %

* 台灣地區

 目標達成

▶ 執行重點

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。



職業安全

失能傷害頻率
(FR)

2020年目標

失能
傷害頻率

▼ FR

利用數位化系統FSM

2020年績效

失能
傷害頻率

0 %

 目標達成

船隊事件大幅降低

▶ 執行重點

成立船舶營運協調中心 (Operation Center) 會發出船隻的速度偏差警報。藉由速度監控自動化功能，系統將自動發出表單來記錄速度偏差的原因，並提供統計報告以彙整結果，有助於提高船隊安全性。

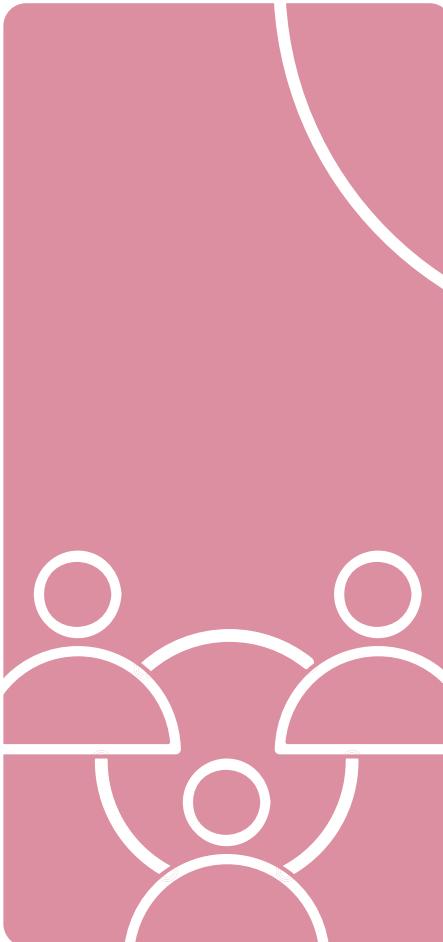


更多內容

2. 團隊哲學 (S)

我們相信海運是串連世界的手段，讓世界更加美好。但是要完成一連串的貿易行為，需要來自於船岸的緊密配合。

團隊合作是我們的價值也是給客戶的最佳保障，因為我們提供最好的運送服務，全體員工視品質追求為核心。

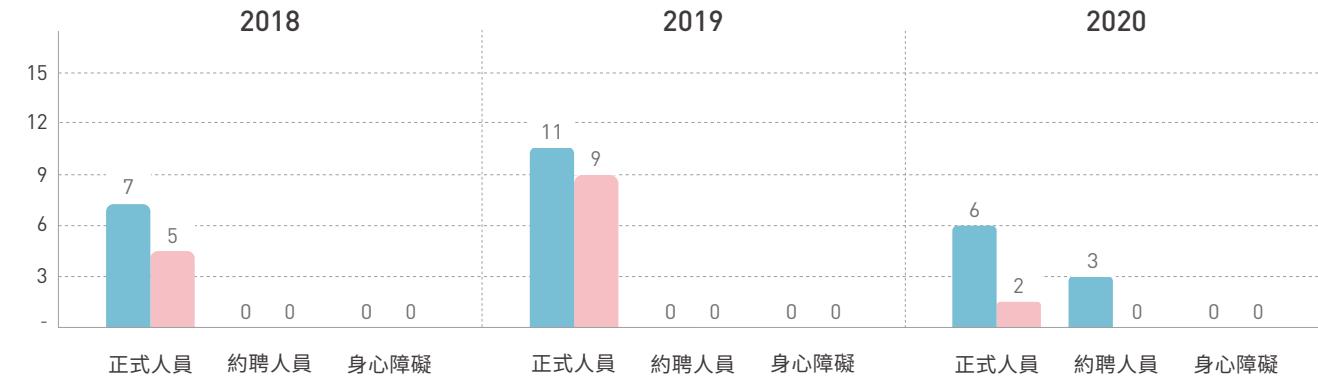


人才招募及流動 GRI 401-1

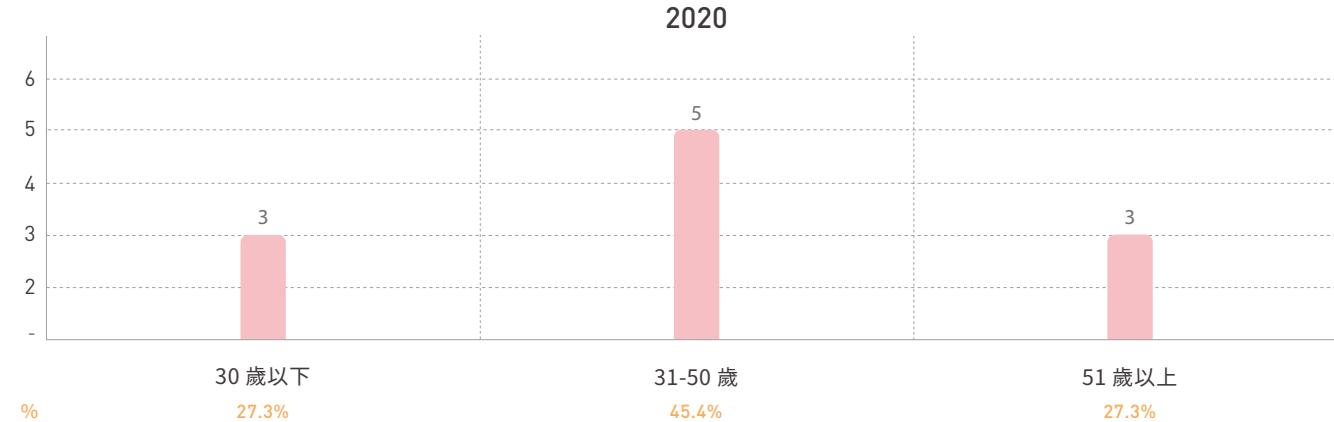
裕民持續擴充船隊及業務版圖，持續引進各領域專業人才，並與大專院校合作，提供實習機會。我們也長期提供職缺並予進用，幫助退除役官兵重返職場。共有 264 位新人加入裕民（包含 11 位陸勤人員及 253 位海勤人員）。新進陸勤人員分佈於中生代，而海勤人員年紀為 50 歲以下，大陸籍為主。裕民陸勤人員 2020 年流動率僅約 1.6%，相較於往年低。

陸勤新進人員(類別)

■ 男性 ■ 女性

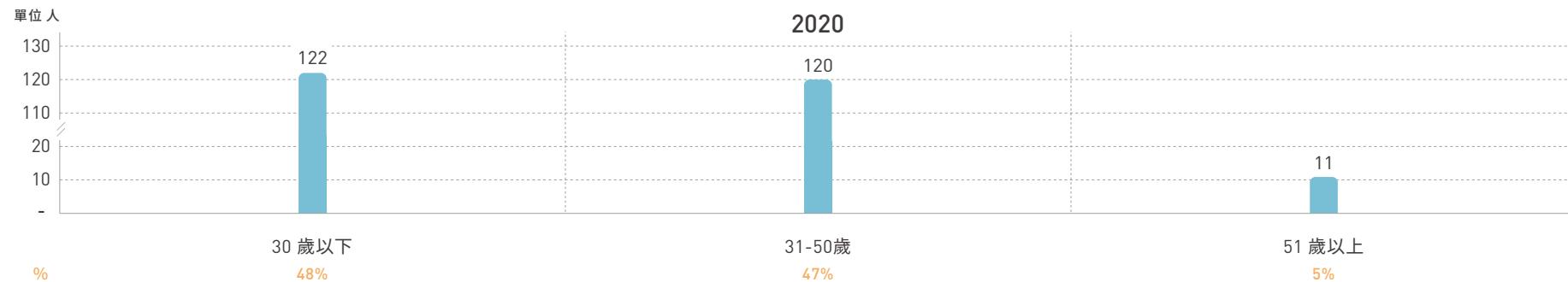


2020年新進陸勤人員(年齡分佈)



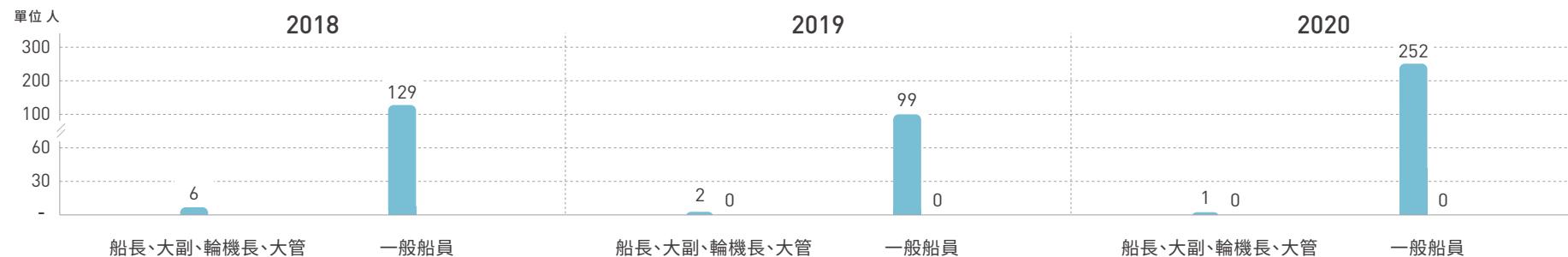
2020年新進海勤人員(年齡分佈)

男性



海勤新進人員在船船員(職務)

男性



2020年新進海勤人員(國籍分佈)

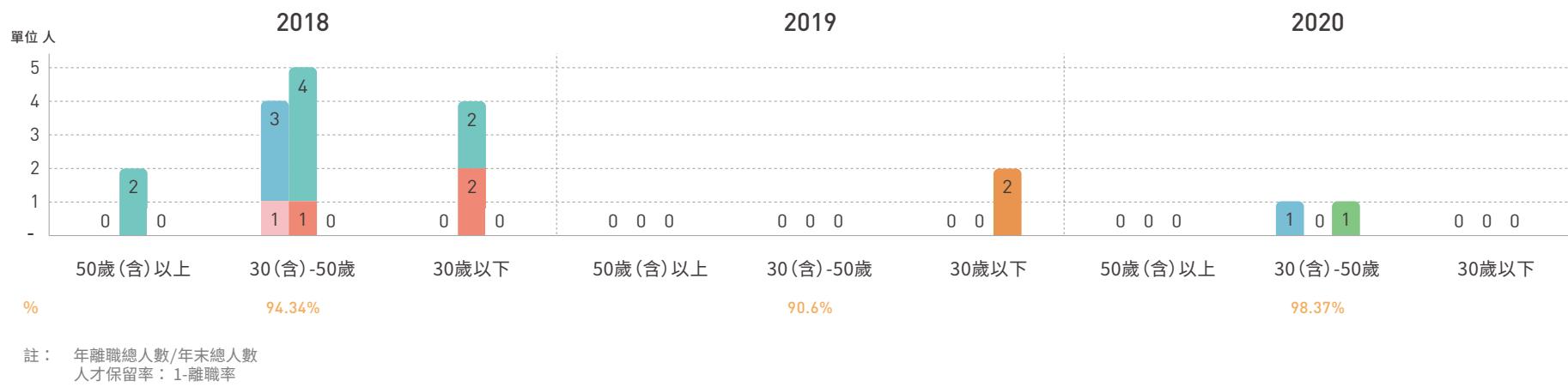
男性



註：海勤資料產出日2021/01/29

陸勤離職人員

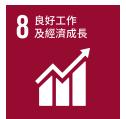
台灣男性 新加坡男性 廈門男性
台灣女性 新加坡女性 廈門女性



2-1 薪酬與福利

GRI 401-2

GRI 405-2



員工是裕民最重要的資產，我們設有薪酬委員會，定期召開會議，檢討員工薪資水準。另外，也設有職工福利委員會，統籌推動福利事宜。平時舉辦休閒活動、員工旅遊、年節慰勞等活動，並發放生日禮券及旅遊補助，使員工在工作之餘，能兼顧身心之休閒健康與促進同仁之情。為關心同仁眷屬，我們另有同仁及子女獎學金、婚喪喜慶、住院補助之福利。

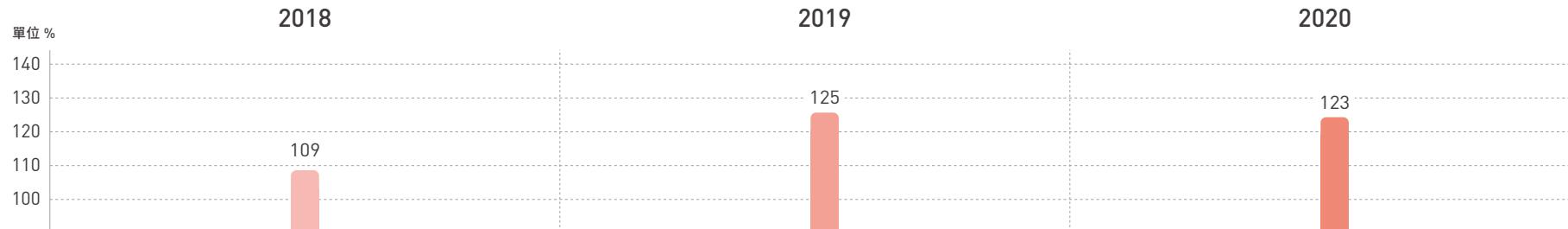
薪酬制度

GRI 102-41

根據員工學、經歷背景、專業技能及個人績效表現以核定薪資水準。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。2020 年全體同仁平均薪資福利優於產業水準，台灣地區陸勤基層人員起薪男女皆優於本國法定最低基本工資金額 1.39 倍以上。台灣地區的薪酬成長比率約為 3.7%。

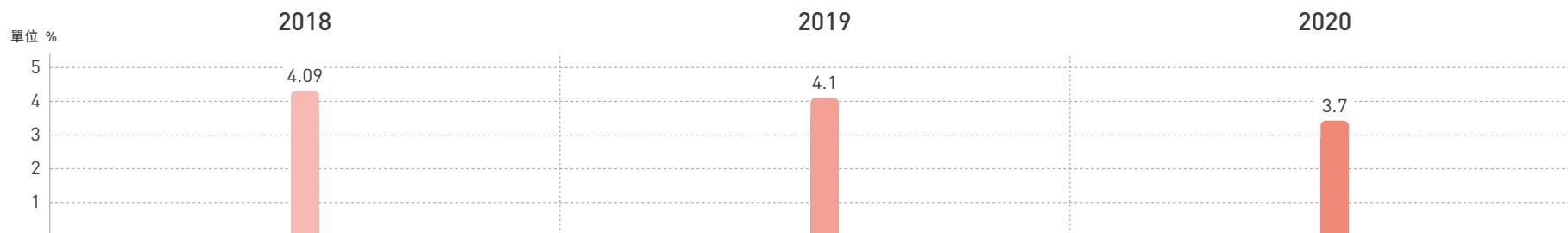
另外，海勤人員方面：基層船員標準薪資除新加坡旗等同於新加坡海員工會協議之最低工資金額外，香港旗優於所屬船旗國工會協議之 1.17 倍。中華民國船員則優於船員法訂定最低月薪津之 2.5 倍。

員工薪資與航運同業比較率



註：航運同業資料來源為各航運公司之年報資料中的員工福利費用及員工人數

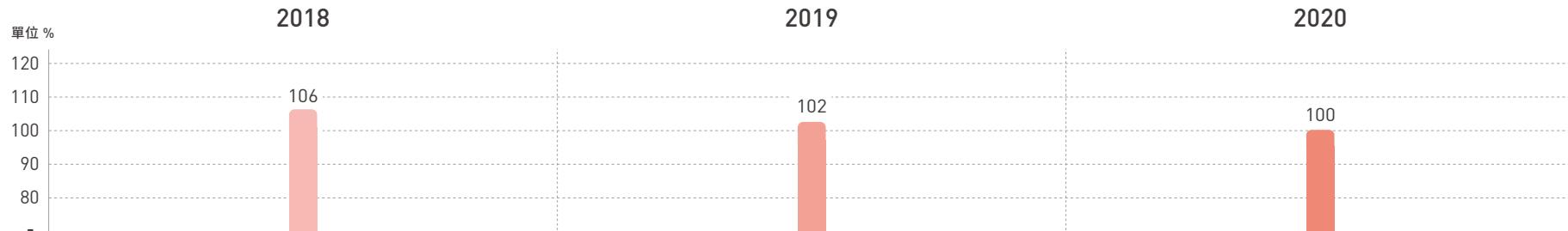
員工薪酬成長比率



註：台灣地區陸勤全體同仁

女/男薪資差異比率

GRI 405-2



註：台灣地區陸勤全體同仁 薪資差異比率以男女同職等比較

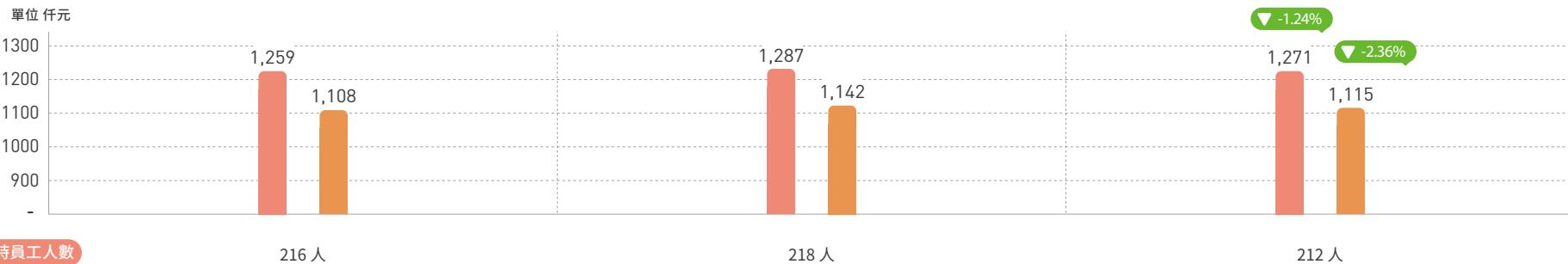
非擔任主管職務之全時員工福利費用統計

薪資平均數/月 薪資中位數/月

2018

2019

2020



▼ -1.24%

▼ -2.36%



休假制度

台灣地區裕民陸勤採人性化的彈性工時與周休二日。普通傷病假優於勞基法規定：前 30 日全薪給付，31-90 日薪資折半發給。並鼓勵員工請育嬰留停、家庭照顧假、陪產假，以兼顧家庭。2020 年有五位同事享有育嬰假資格，但並無提出申請，申請率為 0%；復職率及回任率 2019 年無人申請育嬰假，因此不列入計算範圍。公司為鼓勵生育，辦公室設有哺集乳室，讓女性同仁餵哺母乳無後顧之憂。我們也以遠東集團名義與附近幼稚園合作，訂立托兒服務之優惠辦法。



育嬰假詳細資訊 GRI 401-3

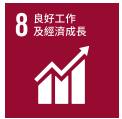
2020年享有育嬰假人數 (A)	♂ 3 人	♀ 2 人	合計 5 人
2020年申請育嬰停留人數 (B)	♂ 0 人	♀ 0 人	合計 0 人
育嬰假使用率 (B/A)	♂ 0 人	♀ 0 人	合計 0 人
2020年育嬰停留應復職人數 (C)	♂ NA	♀ NA	合計 NA
2020年育嬰停留實際復職人數 (D)	♂ NA	♀ NA	合計 NA
育嬰停留復職率 (D/C)	♂ NA	♀ NA	合計 NA
2019年育嬰停留復職總人數(E)	♂ NA	♀ NA	合計 NA
2019年申請育嬰停留復職後服務滿一年人數(F)	♂ NA	♀ NA	合計 NA
2020年育嬰停留復職畱任率(F/E)	♂ NA	♀ NA	合計 NA

員工保險與退休制度

台灣地區裕民陸勤人員依法辦理勞工保險、就業保險及全民健保外，並加保團體壽險、意外保險等，提高員工保障。退休金制度依照當地勞動基準法、勞工退休金條例及船員法、海商法等相關法規，訂有職員退休辦法及船員退休辦法，台灣地區陸勤人員，公司每月按員工薪資總額提撥一定比例退休金存至政府指定機構之公司退休金專戶，每季定期召開勞工退休準備金監督委員會監督與審核退休金提撥運用情形。另針對選擇採用勞工退休金條例之員工，公司每月依勞工退休金月提繳工資分級表提撥 6% 及代扣員工個人自願提繳比例，存於員工在勞保局之個人退休金專戶，充分保障同仁退休之權益。

2-2 職業健康與安全

GRI 403-4



裕民依法設有職安委員會，目前成員有副總經理（當然委員）及部門主管等 6 名，以及勞工代表 3 名。每季至少召開會議一次，其根據職業安全衛生法及安全健康政策提出建議並審議、協調相關事項。

職業安全衛生管理系統內容

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-7

職業安全衛生管理系統：對各項安全衛生工作予以「標準化、文件化、程序化」，透過 PDCA 的循環過程，實現安全衛生管理目標。註：PDCA：規劃 (Plan) 實施 (Do) 查核 (Check) 改進 (Action)，我們會根據工作環境或作業危害（製程、活動或服務）之特性，界定潛在危害之分類或類型分成岸上職業安全及海上職業安全兩方面管理，並藉由已經發生的事故或虛驚事件中學習，並且改善管理系統的缺失，避免相同或類似的意外事故再次發生。

裕民致力推動無菸環境，並推動職場健康促進工作。定期舉辦健康檢查，2019 年榮獲國民健康署「健康職場認證」健康促進標章，營造更健康安全的工作環境。

◇ 職安委員會職掌



- 規劃督導辦理勞工安全衛生稽核、管理及檢查



- 實施勞工安全教育訓練及提供安全衛生諮詢



- 肇訂職業災害防止計畫、緊急應變計畫



- 督導勞工疾病、傷害、殘廢、死亡等職業災害之調查處理及統計分析



- 提供勞工安全衛生管理資料及建議及其它勞工安全衛生之事項



- 依據國家標準CNS45001同等以上規定，建置適合事業單位之職業安全衛生管理系統，並據以執行

2-2-1 岸上職業安全

GRI 403-8

GRI 403-9

裕民台北總部座落於遠企中心 29 樓，高樓地震、火災的逃生是我們最關心的議題。配合遠企大樓管理中心，定期舉辦消防演習，另編設有：通報班、滅火班、引導班、防護班、救護班等消防組員，各組人員接受其專業訓練，以備不時之需。我們也訂立各項安全管理相關政策及辦法，提升安全意識。岸上職員無任何因公受傷事件、失能及死亡案件，工傷率 (IR)、職業病率 (ODR) 為 0%。

辦公室安全管理方針

GRI 403-3

GRI 403-5

GRI 403-6

▼ 辦公室安全管理政策

▼ 管理辦法



辦公環境安全

設置安全設備

設置消防設施、緊急避難路徑及通報系統，嚴禁東西堆放於逃生走道，保持走道暢通

載具定期保養維修

定期保養電梯防止人員受困

防範外部威脅

加強門禁管理防止有不良意圖之人員進入辦公場所



職業安全訓練

逃生訓練及演練

定期舉辦地震及消防相關訓練

配置急救人員

安排合適同仁接受急救人員訓練並取得合格急救人員資格

職安教育訓練

新進人員教育訓練3小時，於員工入職一個月內舉行；一般職員教育訓練為3年3小時，最近一次以在2020年10月份完成訓練



緊急應變

訂立緊急事件應變措施

由內部主管輪流擔任總值星並24小時待命，若有突發狀況發生，於第一時間連絡公司相關同仁



職員健康

實施健康檢查/健康講座

二年一次與亞東醫院合作，員工得以追蹤自身的健康狀況；不定期舉辦健康講座。另外根據勞工健康保護規則，特約護理人員1次/月、特約醫師1次/年為岸勤員工提供服務。

2-2-2 海上職業安全

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-4

GRI 403-6

GRI 403-7

GRI 403-8

增進航運安全減少海上事故一直是航運業者關注的一大重點，航運安全的改善更會提高船舶運輸效率。而影響航運安全的因素有許多面向，包含船隻碰撞、海上衝突、天氣因素及擱淺事故，再加上醫療不便等因素，職安風險遠大於岸上。船員安全依據國際安全管理章程（International Safety Management Code, ISM Code）執行。裕民從 2016 年開始與愛立信合作著手設計「數位化船隊安全管理系統」，2018 年底所有裕民自有散裝輪皆完成安裝提供「碰撞預警」與「海盜預判」功能的船聯網安全系統，大幅增進船舶安全。

2019 年裕民航運更進一步針對全面升級船隊安全，加入「天氣資訊」、「流錨警報」及「危險區域顯示」等功能，完善資訊並降低天氣及海象影響所導致的事故。

2020 年更成立船舶營運協調中心（Operation Center）會發出船隻的速度偏差警報。藉由速度監控自動化功能，系統將自動發出表單來記錄速度偏差的原因，並提供統計報告以彙整結果，這有助於提高船隊安全性。

2016/1

2017/6

2018/7

2019/2

2020/9

裕民開始導入數位化船隊理念

數位化強化船隊管理

落實智能船隊

數位化升級

成立船舶營運協調中心

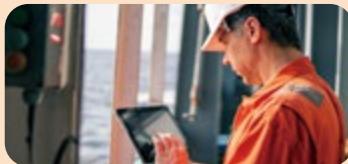
裕民與愛立信合作，利用雲端技術隨時記錄船隊位置及動態，傳回岸端。使岸端人員及客戶夥伴能即時掌握船隊資訊。

裕民計劃加設船隊告警功能：如：碰撞提醒及海盜預判。
提升船隊安全

船隊告警功能（如：碰撞、漁區顯示、海盜等）正式上線。
落實智能船隊，有效提升船隊安全降低海事意外及人為錯誤。

進一步針對全面升級船隊安全管理系統，加入「天氣資訊」、「流錨警報」及「危險區域顯示」等功能，完善船聯網安全資訊並降低天氣及海象影響所導致的事故。

得以近乎即時地監控各船舶的關鍵績效指標、提高營運透明度和船隊整體安全性並達成每次航程平均節省至少 2% 燃料



有別於其它航商，裕民成立「船隊安全紀律訪察小組」，藉由登輪實地訪察，降低人為缺失。另外，為了保障海勤員工僱用勞動條件、飲食起居環境、健康醫療照護、工作休息時數及社會安全防護等權益，我們加入新加坡及香港船員工會組織，並簽署團體協約（Collective Bargaining Agreement，簡稱 CBA），新加坡旗下 100% 海員及香港旗船上 100% 的海員涵蓋於所屬船旗國之團體協約內，協約中涵蓋健康與安全相關主題章節佔約 15%。

海上安全管理方針 GRI 403-3 GRI 403-5

	▼ 船上安全管理政策	▼ 管理辦法
 航海安全	設置職業安全裝備 船員皆配有鋼頭安全工作靴及安全盔，並配有符合ISM、SMC及DOC規範之求救裝配	
	電子輔助系統降低海事案件 船上需配備氣象導航系統、GPS、自動識別系統(AIS)、船舶警報系統(SSAS)輔助船長決策FSM	
	防範海盜威脅 船舶行經高危險風險區域時，僱用國際武裝保全，並備有剃刀刺網，增加攀爬高度及難度。平時進行海盜襲擊演練，提升船員危機意識	
 職業安全訓練	確實執行SOLAS ISM Code之規定 每年定期辦理ISM Code教育訓練及消防安全訓練課程，提升船員安全意識	
	檢視船舶安全 根據船舶暨港口設施安全規則(ISPS)，評估船舶安全，並制定「船上保安計畫」每個月演練船上應急計畫回報岸上。若有海難事件即時於Sea Safety系統中備案，且確實記錄並保存相關資料，以追蹤案件處理及相關費用支出情況	
 船員健康	落實船員派工前之風險評估及數位醫生方案 觀察船員現場身、心狀態，並確保其完全了解安全管理制度及相關公約，才得以派上船。若船員有任何不適，利用船上通訊系統與亞東醫院醫師即時連線，快速有效做簡易處理	

歷年海事案件

案件類型	2017	2018	2019	2020
船 / 貨損案	1	0	1	0
海事碰撞案	0	2	1	0
船員死亡 / 失蹤	0	0	1	0
船員受傷案	3	4	8	3
船員生病案	10	6	10	3

船員意外事故傷害頻率及嚴重率 GRI 403-9

案件類型	2017	2018	2019	2020
失能傷害頻率(FR) (註 1)	0	0	0.65	0
失能傷害嚴重率(SR) (註 2)	0	0	3911	0
可記錄之職業傷害比率(註 3)	NA	NA	NA	1.77

註 1：每百萬總經歷工時之失能傷害次數(計算至小數點後兩位)=(船員意外傷害事故與死亡人數 $\times 10^6$) ÷ 總經歷工時

註 2：每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數(計算至整數)=(船員意外傷害事故與死亡日數 $\times 10^6$) ÷ 總經歷工時

註 3：每百萬總經歷工時之可記錄之職業傷害次數(計算至整數)=(船員可記錄之職業傷害次數 $\times 10^6$) ÷ 總經歷工時 (2020 年新增)

2-3 教育訓練 GRI 404-1



公司為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫，為傳承公司文化與經營理念，落實培育人才目標，每年分為四個面相：新人訓練、語言訓練、專業訓練、外部訓練，開辦完善的課程。2020年受疫情影響，減少異地移動，停辦大型船員訓練課程，多採遠距教學，實施重點課程。

陸勤

受訓人數	♂ 4 人	♀ 11 人
平均受訓時數	8.75 小時	8.45 小時
總受訓時數	35 小時	93 小時

海勤

受訓人數	♂ 210 人	♀ 0 人
平均受訓時數	346.1 小時	0 小時
總受訓時數	346.1 小時	0 小時



專業職能訓練課程，包括船務、工務、市場相關、財務、企業社會責任、ISM Code、船員在岸訓練等訓練課程

專業訓練

教育訓練

外部訓練

語言訓練

新人訓練



配合個人發展潛能，同仁可參加遠東集團關係企業人力發展中心所舉辦的各類研習課程

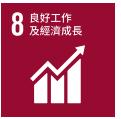
受訓人數	♂ 60 人	♀ 49 人
平均受訓時數	9.68 小時	9.31 小時
總受訓時數	581 小時	456 小時



為幫助未有航運領域之新進人員加速了解相關產業知識及公司各部門運作

受訓人數	♂ 6 人	♀ 5 人
平均受訓時數	17 小時	17 小時
總受訓時數	102 小時	85 小時

2-4 職涯發展 GRI 404-3



裕民提供員工平等平權的工作環境，遵行「性別工作平等法」、「禁用童工」、「性騷擾防治法」、「消除僱傭與就業歧視以及各種形式之強迫勞動」及「享有集會結社自由」。職涯發展不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等有所不同。

全體 123 名職員，每年每人皆定期接受年度績效考核，除半年檢視一次工作績效指標外，也同時提供各部門一、二級主管與員工之間溝通之平台，藉此機會使部門建立上下檢視與回饋機制，有效評估目前與未來職涯發展。

船員的考核根據職位的不同而不同。裕民為了扶植公司自有高階船員，每年持續提拔年輕船長及輪機長，遴選或對外招募適當人選並加以培訓，2020 年度共升遷 2 位船長，5 位輪機長。另外，為了因應不同國籍船員市場之變化，針對在船不同國籍船員的配置，已逐步調整比例，亦拓展緬甸籍乙級船員之僱傭，以及逐年增加菲籍甲級船員實習生比例，使得裕民船隊之船員更為多元化。但因受 COVID-19 疫情影響，受限全球性邊境管制、航班減少等因素，因此有關船員國籍多元化於今年暫時無法依規畫進行。

2-5 勞動人權 GRI 102-12

新型冠狀病毒造成全球的旅遊限制，商輪不像過去一樣能自由替換船員。受限於國家限制與班機中斷等問題，船員無法任意從第三國下船返家，被迫漂流海上或滯留港口，無奈因疫情危機延長僱傭契約。裕民一般船員正常的僱傭合約為 8-9 個月，基於人道考量，公司積極的安排船員能夠準時下船回家，若因受疫情影響，船員的下船時間必須被迫延遲，也以不超過 3-6 個月為主，並加發防疫獎金及延超（合約）獎金，慰勞船員的辛苦。如遇國家班機限制，公司會啟動包機流程，讓船員順利返家。

所有的離船流程，裕民謹定一套完整的 SOP，遵守國際海事組織（IMO）、國際勞工組織（ILO）及人權理事會通過之 44 / 15 「企業與人權指導原則」，考量防疫之需求也照顧船員的心理感受，確保在危機期間採取負責任的企業行為。2021 年 1 月 25 日，我們聯同海運價值鏈中的 300 多家公司，共同簽署「Neptune Declaration on Seafarer Wellbeing and Crew Change」，確保四項主要行動來推動船員換班，保障勞動人權。

❖ Neptune Declaration on Seafarer Wellbeing and Crew Change 宣言



承認船員是關鍵工作人員，
並讓他們優先接種新冠疫苗



根據當前的最佳實踐，建立和
實施統一標準的健康規程



加強船舶經營方與租船人之間
的協作，為船員換班提供便利



確保船員換班關鍵樞紐之間的
航空運輸連接





第三章 永續治理 (G)

治理面發展目標與績效	60
3-1 治理架構	62
3-2 誠信問責	65
3-3 內控制度	66
3-4 風險管理	67
3-5 經營績效	71

治理面發展目標與績效

公司簡介

理念



裕民航運

利用自身優勢及資產，誠實的對待利害關係人，達成ESG優化的願景。



資產



誠實對待



ESG優化

策略目標

短期

船隊汰舊換新，優化公司營利
推行公司治理3.0永續治理藍圖



中期

推動海事數位化
用數據分析建立新商業環境



長期

世界級海上物流公司



環境永續(E)

團隊哲學(S)

永續治理(G)

2020年執行結果

公司營運與財務狀況



公司營運
與財務狀況

2020年目標

▲ 正獲利

稅後盈餘新台幣

目標達成

878,425 仟元

► 執行重點

維持船舶利用率於97%以上，減少塢修及離租
(off-hire) 天數，並持續整合自我之優勢，參與優質
客戶原物料物流運輸計畫，擴展全球經營領域，降低
地緣政治營運風險



創新、數位化



創新、數位化

2020年目標

FSM Drop 2

功能上線

2020年績效

FSM Drop 2
功能

岸上、船上

設置完成
測試完成

► 執行重點

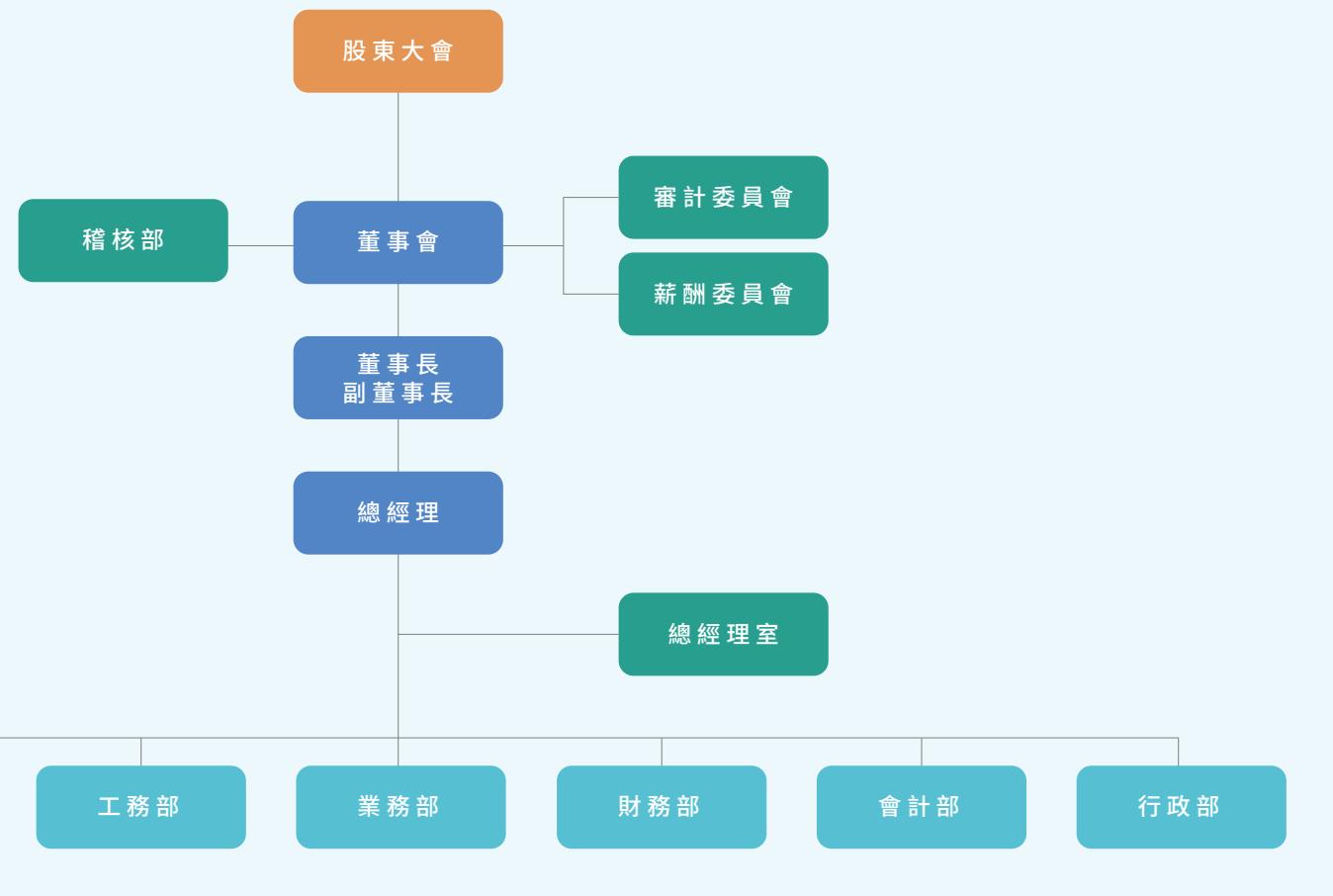
FSM為公司重點發展數位化項目，Drop2功能已於
2021年4月份上線，Drop2將船舶午位報系統電子化以
及自動化船舶報表自動化，新增即時意外事故報告功能
(設備、人員受傷)、船速/船舶主機報警監測、介接
StormGeo專業第三方氣象資訊，並建立26組即時監控
系統



3. 永續治理 (G)

3-1 治理架構 GRI 102-5 GRI 102-18

裕民設有董事會，決定公司經營方向，承擔營運風險。於 2019 年 6 月設置審計委員會取代監察人制度，提升監督效果，增進公司治理及維護公司少數股東的權益，改善內部控制的有效性。另設有獨立薪酬委員會，制定及審查公司董事和經理人員的薪酬政策，建立健全的薪酬管理制度，完善公司治理架構。總經理之下設有行政部、會計部、財務部、業務部、工務部、船務部及職業安全衛生室等部門。採網格式的扁平化組織管理，提高信息傳遞及工作效率。



董事會組成及運作

董事會為裕民最高治理單位及重大政策決定者，我們於公司相關章則中明定，董事採取累積投票制度及候選人提名制度，並依規定由董事會就股東或董事提名之董事候選人之資格條件等事項，進行事先檢視，並將檢視結果提供予股東參考後，選出適任之董事。董事整體成員應具營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等多元能力。本屆董事於 2019 年 6 月屆期改選，新任（第 18 屆）董事共有 11 位董事（含 3 位獨立董事）。任期從 2019 年 6 月 13 日到 2022 年 6 月 12 日。董事會主要責任為監督，並透過各委員會的成立，提高董事會監督及決策品質。公司每季至少開一次董事會議，聽取經營團隊的相關業務報告及各類議題檢討。

◇ 永續治理與董事會 GRI 102-31

裕民依據聯合國永續發展目標、利害關係人關注議題以及符合產業／法規環境之相關主題，研議符合「環境」、「社會」、「治理」之永續發展清單並向董事會報告，董事會採整體表決決議永續發展議題，於各部門實際執行。最後再由企劃處依循重大性分析結果，編寫企業社會責任報告書，揭露具體的成果。

董事會績效評估

裕民已於 2015 年 11 月 6 日經第十六屆第十三次董事會議通過訂定「董事會績效評估辦法」每年定期進行董事會績效評估，並將辦法及評估結果完整揭露於公司網站。為加強落實公司治理並提升本公司董事會功能，於 2019 年 11 月 13 日經第十八屆第三次董事會通過，修訂「董事會績效評估辦法」，修訂重點如下：

- 1 每年應至少執行一次內部董事會績效評估
- 2 每三年應至少執行一次由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊評估
- 3 評估之範圍，包括董事會、個別董事成員及功能性委員會
- 4 將辦法及評估結果完整揭露於公司網站



董事會內評結果及
董事會績效評估辦法



歷年董事酬勞

◇ 董事酬勞與績效的連結性

裕民之董事酬勞明訂於公司章程，與公司績效連結，以當年度扣除分派員工及董事酬勞前之稅前利益，分別以不高於 1% 提撥董事酬勞。

	2017	2018	2019	2020
淨利	999,520	1,668,840	1,621,695	878,425
董監事報酬	7,942	16,344	17,590	8,390

註： 2019 年由董監事報酬變更為董事報酬

薪資報酬委員會

裕民依法於 2011 年 12 月 26 日設置薪資報酬委員會，於 2019 年六月進行第四屆薪資報酬委員會改選，由董事會委任劉崇堅先生、朱少華先生及董麗貞女士擔任第四屆薪資報酬委員會成員，任期與委任之董事會屆期相同（自 2019 年 6 月 13 日至 2022 年 6 月 12 日止），並由全體委員推舉劉崇堅先生擔任召集人及會議主席。委員會之職責係訂定及定期檢討董事及經理人績效評估及薪資報酬之政策、制度、標準與結構，與定期評估並訂定前開人員之薪資報酬，並將所提建議提交董事會討論。

審計委員會

裕民自 2019 年 6 月 13 日起設置審計委員會，由全體獨立董事組成，朱少華先生、潘文炎先生及劉崇堅先生為第一屆審計委員會成員。審計委員以監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控為主要之目的。



2020 年度薪資報酬委員會

開會

共

2

次

三位委員

出席率

100%

審計委員會
組織規程



3-2 誠信問責 GRI 102-16

堅持遠東人「誠、勤、樸、慎、創新」的核心價值，裕民主動制定「裕民航運誠信守則」及「裕民航運道德行為準則」。對內，我們透過人力資源處利用各種形式的宣導，將誠信道德觀念深植於全體員工心中，亦請內部稽核人員將此納入查核範圍及年度自行評估作業當中，上呈稽核報告至監察人及董事會。對外，於任何商業往來之前，我們對承包商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否有不誠信行為紀錄會先加以評估，避免與有紀錄不良者進行商業交易。2020 年我們並未有任何因違反社會經濟法而遭受罰則。

守則	裕民航運誠信守則	裕民航運道德行為準則
 內容	<ul style="list-style-type: none"> • 禁止不誠信的行為 • 禁止行賄及收賄 • 禁止提供非法政治獻金 • 禁止不當慈善捐贈或贊助 • 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益 • 禁止侵害智慧財產權 • 不得利用未公開資訊從事內線交易 	<ul style="list-style-type: none"> • 防止利益衝突 • 不得圖私己利 • 對公司之資訊，盡保密責任 • 公平交易 • 公司資產之妥善保護及使用
 連結		 誠信經營作業程序及行為指南 

3-3 內控制度

裕民為促進公司之營運績效，落實公司治理，依據金管會頒布的「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，訂定「內部控制制度」、「內部稽核制度暨實施細則」，作為內部稽核執行依據。稽核部為獨立專責單位，隸屬於董事會，配置稽核主管一名及三位專職稽核人員，人員除需具備金管會要求的適用資格外，並於每年進修專業課程以提昇稽核品質及能力。稽核部每年依本公司所辨識出之主要營運風險，訂定年度稽核計畫以執行各項稽核作業與專案；並協助董事會及經理人檢查、覆核及強化內控制度推動與執行，進而提高營運效率、增進公司整體利益。

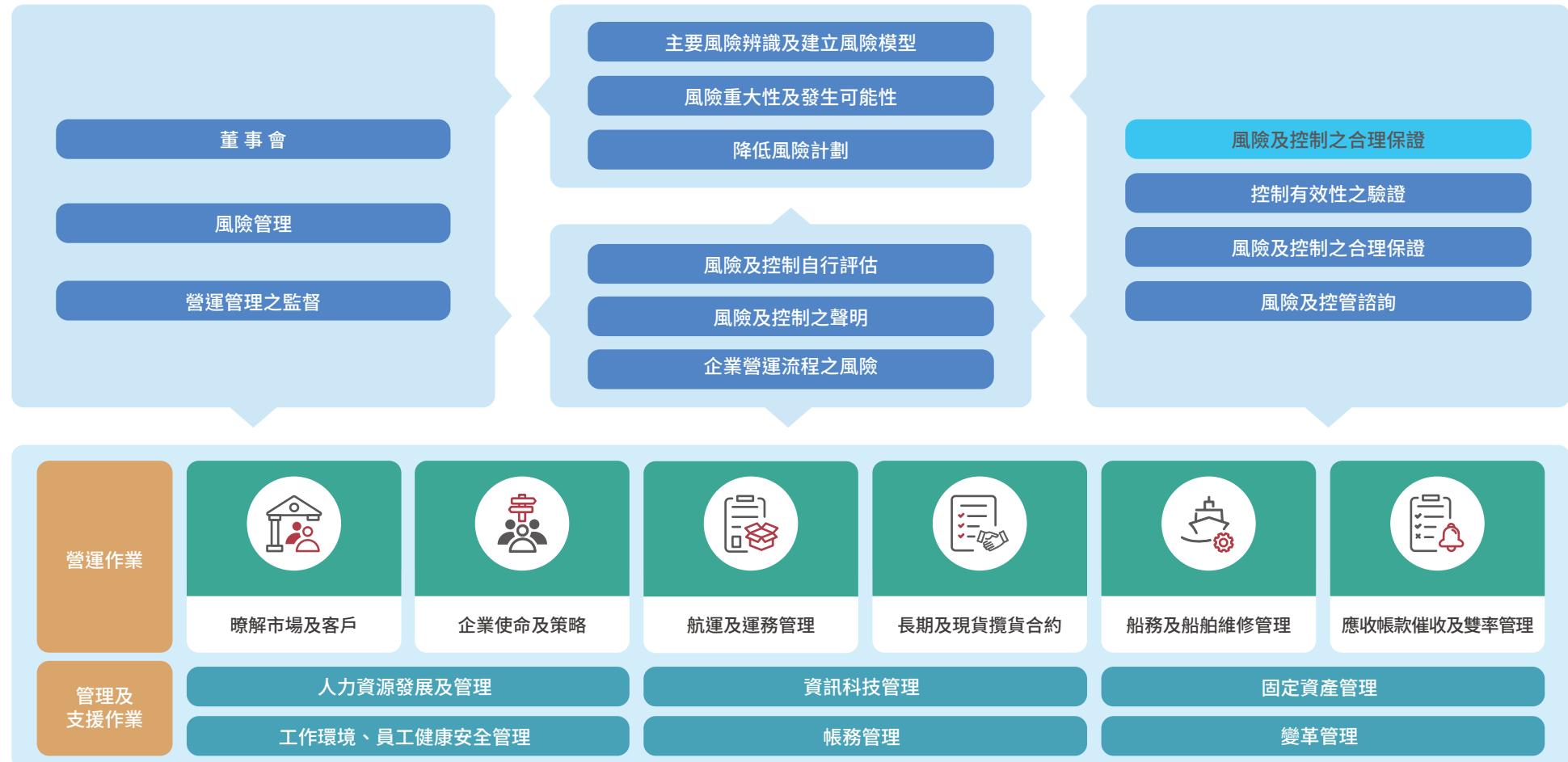
並配合公司數位化趨勢及創新轉型，推動稽核 E 化：2013 年導入「內控自評系統」、2015 年導入「年度稽核計畫系統」及 2018 年導入「持續性電腦稽核系統」，透過稽核自動化發展，強化資料分析、建立事先預防的機制，協助公司監控重大營運風險。我們參照產業特性將內控制度共分成九大循環：銷售及收款、採購及付款、船務、薪工、融資、固定資產、投資、資訊系統及管理辦法。覆核各部門及各子公司之自行評估結果，依業務屬性分門別類，2020 年共查核 40 件案件，提出 74 項應改善事項，以期刪除組織營運過程不適切的程序。

2020 年全年查核案件

案件類型										合計
	銷售及收款	採購及付款	船務	薪工	融資	固定資產	投資	資訊系統	其他管理辦法	
查核案件數	1	1	2	2	6	3	14	1	10	40
矯正措施改善事項數	5	10	19	7	0	17	9	2	5	74

3-4 風險管理 GRI 102-11

- 1 為強化本公司治理、建立健全之風險管理作業，以合理確保本公司營運目標之達成，於2011年3月17日第十五屆第五次董事會通過，訂定「風險管理政策及辦法」及「風險事項及管理政策」。
- 2 每年利用「內控自行評估系統」(Control Self-Assessment System, 簡稱 CSA)，由稽核部執行各項營運重大風險指標（KRI）及風險評估統計分析，提報於自行評估委員會，據以擬定年度稽核計劃；並每年一次報告於董事會。最後依業務性質不同，分由相關管理單位負責。
- 3 裕民風險管理作業除本辦法另有規定外，依本公司「辦公室緊急應變措施」及ISM「船上應急計劃」之相關政策及程序辦理。



風險範疇及權責單位



风险管理運作情形

1

裕民管理階層每週進行各項風險議題討論以即時掌握內、外部環境風險趨勢；每年召開自行評估委員會檢討風險管控成效，並於2020年3月10日向董事會報告風險管理事項之運作情形。

2

2020年除持續進行一般風險管理作業外，另依據公司內、外部環境重要風險因子評估結果篩選出前6大風險管控項目，並由各部門提出具體風險管控措施，以確保公司營運目標之達成。

風險項目	風險因子	因應措施
1  油價 / 油品 & 能源趨勢	a. 油價波動風險 b. 國際船舶法規遵循項目(油品規範 / 低硫油議題) c. 能源供需趨勢轉變	<ul style="list-style-type: none"> 已簽訂油料統購合約以降低油價波動風險 安裝 Scrubber 以降低單一油價波動的風險 注意油價波動趨勢，適時地選擇最有利加油港安排加油 換油操作指南 加油數量及品質檢驗作業流程
2  機器故障	a. 機械故障及操作不當(船員知識不足)情況發生 b. 船舶維修保養	<ul style="list-style-type: none"> 遵守屬輪岸修 / 保養 / 塢修作業規範 PM 控管保養時程並配合 CBO 屬輪機器發生故障分析原因 引擎性能監控 加強船員裝備操作及維保教育訓練
3  市場波動	a. 是否針對長短期租傭船舶市場波動進行船型及貨物運載分析 b. 因應市場快速變化是否採取分散風險應變機制以創造利潤	<ul style="list-style-type: none"> 適當分配長短期、固定價及浮動價租傭船契約比例 訂定租入船風險管理機制
4  法規暨設備	a. 國際船舶法規要求項目(壓載水公約 / 低硫油 vs. 脫硫設備 / 有害物質清單(IHM))	<ul style="list-style-type: none"> 脫硫塔操作程序書 持續追蹤管控屬輪 IHM 建置情況 針對 BWTS 裝備之屬輪加強控管
5  新造船船	a. 工程建造進度 / 品質迥異 / 監工技術 b. 新船規範不符業務需求	<ul style="list-style-type: none"> 新造船船監造及驗收作業流程圖 導入具有經驗的監造團隊 前期制定新船建造規範暨後期審圖期間，納入業務部資深同仁參與討論 掌控建造時程
6  病毒疫情	a. 病毒感染與疫情蔓延危機	<ul style="list-style-type: none"> 成立緊急應變小組，建置風險管控機制 宣導船岸防疫措施 & 配置防護設備 預先演練疫情危機處理的應變措施 訂定疫情處理 SOP

◇ COVID-19 風險管控事項

公司簡介

環境永續 (E)

團隊哲學 (S)

永續治理 (G)

陸勤



視需求啟動居家辦公



進大樓前進行體溫量測
及配戴口罩



環境清潔及防疫物資



衛生福利部疾病管制署
訊息及配合辦理措施

海勤



船員派船與離船的限制



管控船舶因疫情隔離需求，
導致的港外錨泊所需的準備
及產生的業務衝擊



專業醫師的檢疫及防疫
相關醫療服務



船舶伙食之購買與運送



公司及相關單位岸上
人員上船之限制與規定
及業務衝擊



衛生福利部疾病管制署
訊息及配合辦理措施

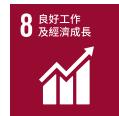


保險與理賠相關事宜



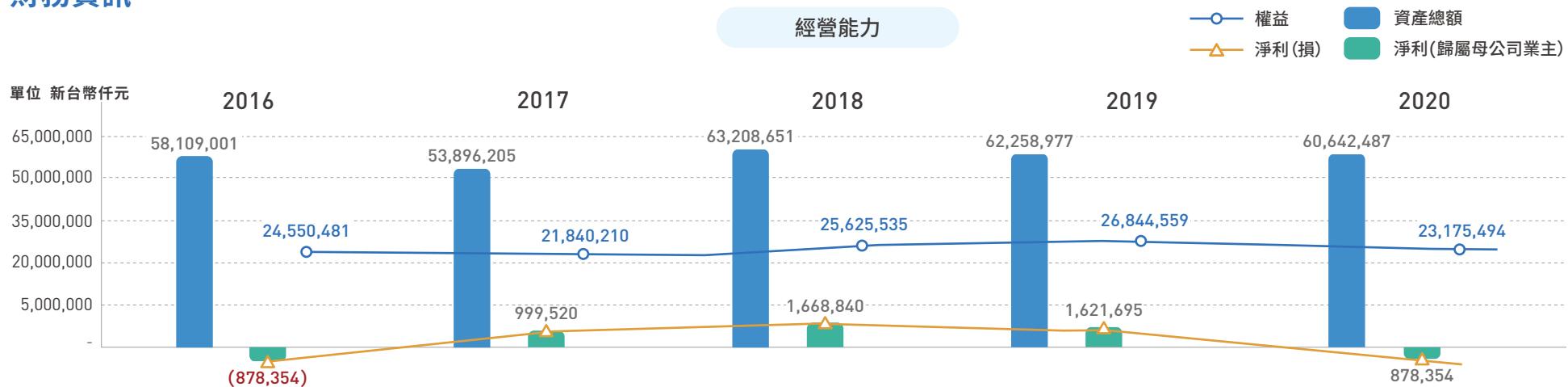
列舉其它風險控制、轉移、
規避措施

3-5 經營績效 GRI 201-1

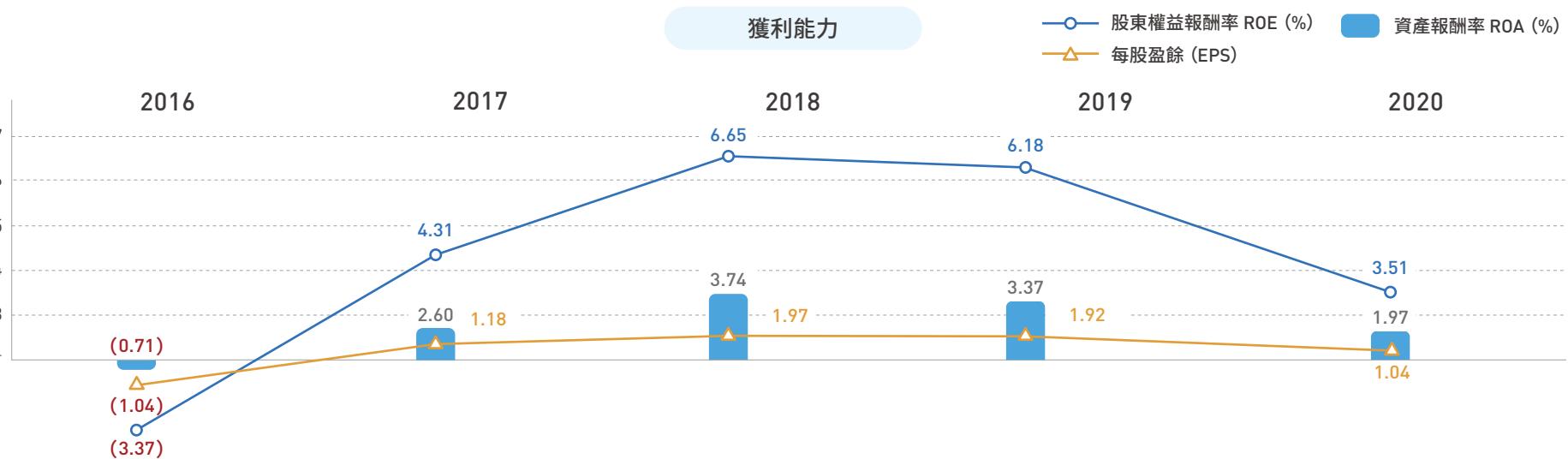


疫情期間，全體員工共體時艱，在不景氣的市場，依然創造出亮眼的成績。裕民 2020 全年合併營收為新台幣 8,507,364 仟元，稅後盈餘為新台幣 878,425 仟元，稅後基本每股盈餘 (EPS) 為 1.04 元。公司自有資金充足，財務結構健全，有效率使用資產經營企業，為股東資金創造高報酬率。裕民也將企業經營績效，分享給員工，每年根據獲利表現，發放員工福利金，獎勵員工優秀表現，肯定其努力。

財務資訊



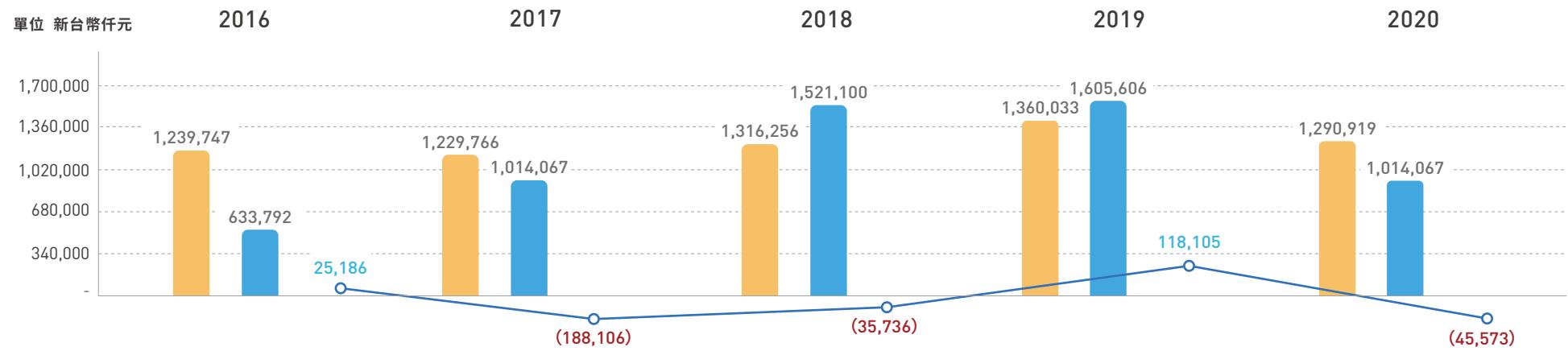
註：以上數據依據國際財務報導準則版本 (IFRSs) 編製，並由勤業眾信聯合會計師事務所查證。



註：以上數據依據國際財務報導準則版本 (IFRSs) 編製，並由勤業眾信聯合會計師事務所查證。

分配經濟價值

—○— 繳納政府稅款
█ 員工薪資福利
█ 分配股東紅利

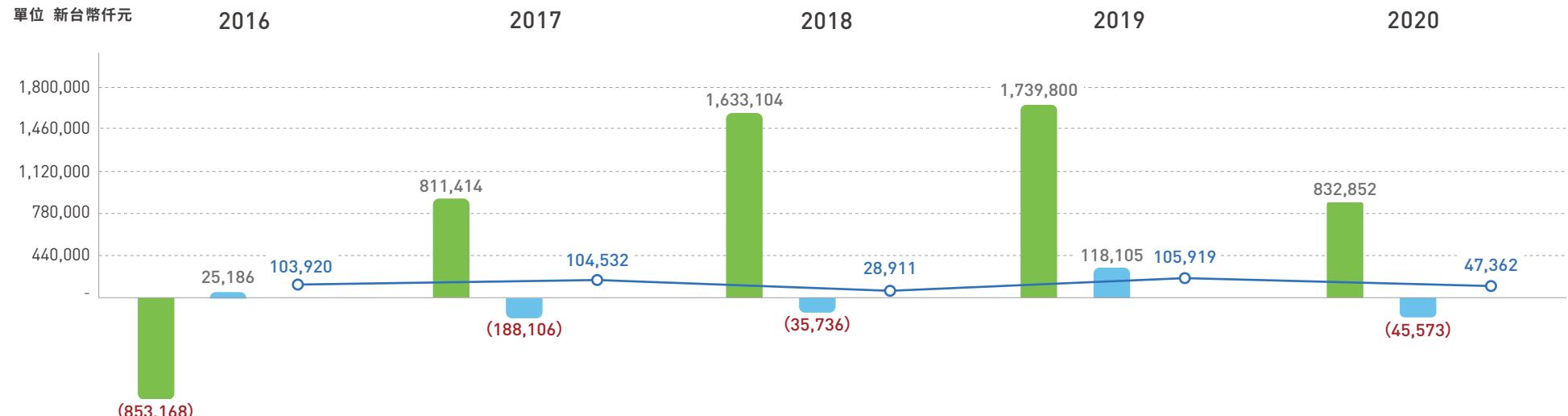


註：以上數據依據國際財務報導準則版本（IFRSs）編製，並由勤業眾信聯合會計師事務所查證。

稅務資訊

營業編號：47067419

—○— 應付所得稅
█ 稅前淨利(損)
█ 所得稅費用(利益)



註：合併公司適用中華民國所得稅法之稅率為 17%（自 107 年度起營所稅稅率為 20%）；中國地區子公司所適用之稅率為 25%

附錄一

GRI 102 : 一般揭露 2016		頁碼	省略理由
揭露	描述		
102-1	組織名稱	p.01 , p.14	
102-2	活動、品牌、產品與服務	p.14	
102-3	總部位置	p.01	
102-4	營運據點	p.13	
102-5	所有權與法律形式	p.62-64 , 109 年年報	
102-6	提供服務的市場	p.14	
102-7	組織規模	p.12-13	
102-8	員工與其他工作者的資訊	p.09-11	
102-9	供應鏈	p.15	
102-10	組織與其供應鏈的重大改變		無重大改變
102-11	預警原則或方針	p.67-70	
102-12	外部倡議	p.58	
102-13	公協會的會員資格	p.16	
102-14	決策者的聲明	p.06-07	
102-16	價值、原則、標準及行為規範	p.65	
102-18	治理結構	p.62-64	
102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	p.63	
102-40	利害關係人團體	p.17	
102-41	團體協約	p.49	
102-42	鑑別與選擇利害關係人	p.17	

102-43	與利害關係人溝通的方針	p.17	
102-44	提出之關鍵主題與關注事項	p.17	
102-45	合併財務報表中所包含的實體	p.01	
102-46	界定報告書內容與主題邊界	p.18-21	
102-47	重大主題表列	p.18-21	
102-48	資訊重編		無資訊重編
102-49	報導改變	p.18-21	
102-50	報導期間	p.01	
102-51	上一次報告書的日期	p.01	
102-52	報導週期	p.01	
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	p.01	
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	p.01	
102-55	GRI 內容索引	p.73-76	
102-56	外部保證 / 確信	p.77-78	
GRI 103：管理方針		章節	省略理由
揭露	描述		
103-1	解釋重大主題及其邊界		
103-2	管理方針及其要素		
103-3	管理方針的評估		
GRI 200：經濟		章節	省略理由
系列	揭露		
GRI 201： 經濟績效	201-1		
	201-4	組織所產生及分配的直接經濟價值 取自政府之財務補助	無

GRI 300：環境			章節	省略理由
系列	揭露	描述		
GRI 302： 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	p.29	因應航運業特性採部份揭露
	302-4	減少能源消耗	p.29	
GRI 303： 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	p.39	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	p.39	
	303-4	排水量	p.39	
GRI 304： 生物多樣性	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	p.37-38	因應航運業特性採部份揭露
GRI 305： 排放	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	p.25, p.31-32	因應航運業特性採部份揭露
	305-5	溫室氣體排放減量	p.25, p.31-32	因應航運業特性採部份揭露
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	p.33-36	因應航運業特性採部份揭露
GRI 306： 廢棄物	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	p.40	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	p.40	
	306-3	廢棄物的產生	p.40	
	306-5	廢棄物的直接處置	p.41	
GRI 307： 有關環境保護的法規遵循	307-1	違反環保法規		無違反環保法規之事項

GRI 400：社會			章節	省略理由
系列	揭露	描述		
GRI 401： 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	p.46-48	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	p.49-50	
	401-3	育嬰假	p.51	
GRI 403： 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	p.52, p.54	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	p.52, p.54	
	403-3	職業健康服務	p.53, p.55	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	p.52	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	p.53, p.55	
	403-6	工作者健康促進	p.53, p.54	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	p.52, p.54	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	p.53-54	
	403-9	職業傷害	p.53, p.55	
GRI 404： 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	p.56	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	p.57	
GRI 405： 員工多元化與平等機會	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	p.50	

附錄二

DNL GL 保證聲明書

DNV·GL

Independent assurance statement

Scope and approach

U-Ming Marine Transport Corporation ("U-MING" or the "Company") commissioned DNV GL Business Assurance Co. Ltd. ("DNV GL") to undertake independent assurance of the 2019 Corporate Social Responsibility Report (the "Report") for the year ended 31 December 2019.

We performed our work using DNV GL's assurance methodology VeriSustain™, which is based on our professional experience, international assurance best practice including International Standard on Assurance Engagements and the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards.

We understand that the reported financial data and information are based on data from U-MING's Annual Report and Accounts, which are subject to a separate independent audit process. The review of financial data taken from the Annual Report and Accounts is not within the scope of our work.

The Report has been prepared in accordance with the GRI Standards 'Core' option. We planned and performed our work to obtain the evidence we considered necessary to provide a basis for our assurance opinion. We are providing a 'moderate level' of assurance of the reporting principles for defining the sustainability report content and the quality as expressed in the GRI Standards.

Responsibilities of the Directors of U-Ming Marine Transport Corporation and of the assurance providers

The Directors of U-MING have sole responsibility for the preparation of the Report. In performing our assurance work, our responsibility is to the management of U-MING; however, our statement represents our independent opinion and is intended to inform all of U-MING stakeholders. DNV GL was not involved in the preparation of any statements or data included in the Report except for this Assurance Statement.

We have no other consultancy contract with U-MING and this is the 5th year that we have provided assurance. DNV GL's assurance engagements are based on the assumption that the data and information provided by the client to us as part of our review have been provided in good faith. DNV GL expressly disclaims any liability or co-responsibility for any decision a person or an entity may make based on this Assurance Statement.

Basis of our opinion

A multi-disciplinary team of sustainability and assurance specialists performed work at headquarters. We undertook the following activities:

- Review of the current corporate responsibility issues that could affect U-MING and are of interest to stakeholders;
- Review of U-MING approach to stakeholder engagement and recent outputs;
- Review of information provided to us by U-MING on its reporting and management processes relating to the Principles;
- Interviews with selected Directors and senior managers responsible for management of corporate responsibility issues and review of selected evidence to support issues discussed;
- Site visits to the HQ to review process and systems for preparing corporate responsibility data and implementation of corporate responsibility strategy;
- Review of supporting evidence for key claims and data in the report. Our checking processes were prioritised according to materiality and we based our prioritisation on the materiality of issues at a consolidated corporate level;
- Review of the processes for gathering and consolidating the specified performance data and, for a sample, checking the data consolidation.
- An independent assessment of U-MING's reporting in accordance with the GRI Standards 'Core' option.
- The verification was conducted based only on the Chinese version Report.

¹ The VeriSustain protocol is available on dnvgl.com



Opinion

On the basis of the work undertaken, nothing came to our attention to suggest that the Report does not properly describe U-MING's adherence to the Principles. In terms of reliability of the performance data, in accordance with 'moderate level' of assurance, nothing came to our attention to suggest that these data have not been properly collated from information reported at operational level, nor that the assumptions used were inappropriate.

Observations

Without affecting our assurance opinion, we also provide the following observations.

- For the stakeholder engagement process, it is suggested to include the seamen's union.
- This is the first year that U-MING applied the frameworks provided by Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Followings are the areas that need improvement:
 - consider longer-term strategies and most efficient allocation of capital in light of the potential financial impacts of climate change;
 - resilience strategy, taking into consideration a transition to a lower-carbon economy consistent with a 2°C or lower scenario, and scenarios consistent with increased physical climate-related risks.

Stakeholder Inclusiveness

The Company has identified the expectations of stakeholders through internal mechanisms in dialogue with different groups of stakeholders. The stakeholder concerns are well identified and documented. The significant CSR issues identified through this process are reflected in the Report.

Sustainability Context

Corporate Social Responsibility Report provides an accurate and fair representation of the level of implementation of related Corporate Social Responsibility (CSR) policies, and meets the content requirements of the GRI Standards.

Materiality

The process developed internally has not missed out any significant, known material issues, and these issues are fairly covered in the Report. A methodology has been developed to evaluate the priority of these issues.

Completeness

The Report covers performance data against the GRI Standards core option that are material within the Company's reporting boundary. The information in the Report includes the company's most significant initiatives or events that occurred in the reporting period.

Accuracy and Reliability

The data flow for capturing and reporting its CSR performance has been organized. In accordance with Moderate level assurance requirements, we conclude that no systematic errors were detected which causes us to believe that the specified CSR data and information presented in the Report is not reliable.

For and on behalf of DNV GL Business Assurance Co. Ltd.

Date: 20 April, 2020

Chun-Nan Lin
Lead Verifier
DNV GL Business Assurance Co. Ltd.
Statement Number: 00002-2020-ACSR-TWN

David Hsieh
Sustainability Service Manager, Greater China

DNV GL Business Assurance Co. Ltd. is part of DNV GL – Business Assurance, a global provider of certification, verification, assessment and training services, helping customers to build sustainable business performance. www.dnvgl.com



29TH FL., TAIPEI METRO TOWER, 207, TUN HWA S. RD., SEC.2, TAIPEI 106,

TAIWAN, R.O.C.

TEL +886-2-2733-8000 FAX +886-2-2735-9900

E-MAIL uming@metro.feg.com.tw

WEBSITE www.uming.com.tw