

## 萬潤科技股份有限公司

### ● 人力資源

員工為企業穩定發展之基石，亦是永續經營之關鍵，萬潤重視每一位公司同仁，遵守當地勞動法規。截至 2021 年底，本公司員工總數共為 262 人(不包含實習生 2 人)，且無非員工之工作者，近三年公司員工及非員工人數如下：

公司員工人數														
項目\性別		女性						男性						總計
廠區	合約類型	正職			臨時			正職			臨時			
	年齡	30歲以下	30-50歲	51歲以上										
萬潤	全職	6	26	5	2	1	1	47	149	17	4	1	3	262
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	6	26	5	2	1	1	47	149	17	4	1	3	262

萬潤為加強與地方之和諧關係及增加員工工作之穩定性，擔任增聘人員時多以當地居民為主，擔任協理級以上主管 100% 為台灣人。2021 年度公司主管人員共有 36 位，非主管人員共 214 位。近三年員工職別分布如下：

年度		2019	2020	2021	
項目/性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
主管人員	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	27	29	25
		51 歲以上	5	5	5
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	3	5	5
		51 歲以上	1	1	1
主管人員總計			36	40	36
非主管人員	男性	30 歲以下	35	36	47
		30-50 歲	95	97	117
		51 歲以上	17	18	18
	女性	30 歲以下	5	4	3
		30-50 歲	26	25	25
		51 歲以上	3	4	4
非主管人員總計			181	184	214
正職人員總計			217	224	250

## 萬潤科技股份有限公司

本公司於 2021 年離職率為 11.54%，比較前一年度相對減少，主要因為公司總人數增加；而 2021 年的新進率與前一年度比較稍微增加，因 2021 年廠區擴建，徵才人數增加。近三年員工之新進、離職資料如下表所示：

新進人員資料												
年度	2019 年				2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	13	30.95	0	0.00	9	22.5	5	100	28	54.9	2	25.00
30-50 歲	21	15.44	1	5.55	19	14.07	5	22.72	23	15.43	5	18.51
51 歲以上	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	4.76	0	0
合計新進人數	35				38				59			
員工總人數	219				221				262			
總新進率(%)	15.98				17.19				22.52			
註：												
1.新進員工人數不扣除中途離職人員。												
2.該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末該年齡組男(女)性總人數。												
3.總新進員工僱用率 = 當年新進人數/當年末營運據點總人數。												

離職人員資料												
年度	2019 年				2020 年				2021 年			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡\項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	2	4.76	0	0.00	8	20	1	20	8	15.68	0	0.00
30-50 歲	18	13.23	0	0.00	28	20.74	2	9.09	19	12.75	1	3.7
51 歲以上	4	21.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	4.76	1	16.66
合計離職人數	24				39				30			
員工總人數	219				221				262			
總離職率(%)	10.96				17.65				11.45			
註：												
1.界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。												

## 萬潤科技股份有限公司

2.該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末該年齡組男(女)性總人數。

3.總離職員工僱用率 = 當年離職人數/當年末營運據點總人數。

### ● 重視人權及員工多元化

萬潤以打造公平職場為原則，維持一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。全體同仁不因個人性別(含性傾向)、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官及身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為或任何形式之歧視與騷擾。故報導期間內無發生歧視或性騷擾事件。2021 年度共任用 2 位身心障礙員工。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2019 年	2020 年	2021 年
項目/性別	年齡	(人數)	(人數)	(人數)
身心障礙	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	2
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0

### ● 營運變更之最少公告期限

萬潤為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，將會依當地勞動法規之規範，依規定終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：

- 一、繼續工作 3 個月以上，未滿 1 年者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上，未滿 3 年者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。

### ● 薪資待遇

國家/地區	最高個人之年度總薪酬(仟元)	員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數(仟元)	比例
台灣/高雄	6,103.2	935.72	6.52

備註:

比例=最高個人之年度總薪酬/員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數

留住優秀人才將提升公司的市場及人才競爭力，共創雙贏。落實全面審視員工職能與薪資之合理性並持續調整，建立順暢的溝通與升遷管道。2021 年本公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之增加比率：

## 萬潤科技股份有限公司

國家/地區	最高個人之年度總薪酬增加之百分比	員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬增加百分比之中位數	比例
台灣/高雄	71.09	10.69	6.65

備註：  
比例=最高個人之年度總薪酬增加之百分比/員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬增加百分比之中位數

項目	2020 年	2021 年	與前一年度相比(%)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	218	234	7.34
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(仟元)	203,329	262,325	29.02
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(仟元)	932	1,121	20.28
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」(仟元)	854	962	12.65

註：

- 「全時員工」：係指工作時數達到公司規定之正常上班時數或法定工作時數者。若未規定正常上班時數者，大致平均每周工作時數超過 35 小時者，歸入全時員工；反之則屬部分工時員工(可能為兼職、時薪制人員、建教合作工讀生等)。
- 「薪資總額」：係歸屬當年度之員工薪資所得，採應計基礎權責概念，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(非按月發放之獎金、紅利等)。另依公司章程規定分派之員工酬勞(現金或股票)亦應計入薪資總額，餘依股份基礎給付(如員工認股權、庫藏股轉讓予員工等)之評價金額則不計入。
- 「非擔任主管職務」者：係指排除經理人之一般員工，「經理人」適用範圍如下：(1)總經理及相當等級者；(2)副總、經理及相當等級者；(3)協理及相當等級者；(4)財務部門主管；(5)會計部門主管；(6)其他有為公司管理事務及簽名權利之人。
- 上表係依 2021 年營運據點員工的薪資所得為計算基準。

為讓各級同仁不斷成長，萬潤建立完整績效制度，績效評核並無依性別而有不同。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例(%)	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例(%)	100	100	100	100

### ● 員工福利

本公司依照「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定，實施員工育嬰留職停薪制度，並協助符合申請育嬰留停資格的員工申請育嬰留職停薪，且於留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務，同時積極協助員工重新融入職場。萬潤近三年員工申請育嬰假情形整理如下表：

年度	2019			2020			2021		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	15	2	17	7	2	9	11	0	11
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	1	1	0	0	0

## 萬潤科技股份有限公司

年度	2019			2020			2021		
	性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	-	-	-	100%	100%	-	-	-
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	-	-	-	-	100%	100%

計算方式：

應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數

2021年留任人數=2020年實際復職人員且2021/12/31仍在職人數

當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)

當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)

萬潤致力營造能讓人才可充分發揮且幸福的工作環境，並恪遵相關法令制定各項員工政策，以及提供優於法令的福利項目，包含健康檢查、提供午餐晚餐等，本公司亦鼓勵員工生育，遵守當地育嬰制度。萬潤每年於特別節慶將舉辦活動，與員工共襄盛舉，增進彼此間的感情。並提供優良的工作休閒環境，使員工能在良好的環境下工作，共同為公司創造榮景。

相關員工福利項目如下所示：

- 撫育、撫卹措施：善盡照顧員工生活及幫助安頓家庭，是萬潤責無旁貸的任務。除了職工福利委員會所提供的補助外，公司更加貼心的針對婚喪喜慶提供補助，亦建立慰問金之福利事項，以提供完善照顧，下表為萬潤公司及福委會婚喪喜慶補助一覽表：

補助項目	補助對象	金額
生日禮金	員工本人	3,000 元
三節禮金	員工本人	3,000 元/節日
生育禮金	員工本人及其配偶	5,000 元/人
婚慶補助	員工本人	10,000 元/人
奠儀	員工本人及其配偶	3,000 元
	員工本人及其配偶雙親	3,000 元
	員工本人之子女	3,000 元
	員工本人之祖(外)父母	1,500 元

- 其他福利事項

1. 保險方面：除法定勞健保外，尚為同仁投保團體保險(意外險、醫療險等)。

## 萬潤科技股份有限公司

2. 本公司十分重視員工健康檢查，經同仁同意後，針對檢查異常或特殊狀況之同仁主動追蹤，且每年定期安排免費健康檢查，檢查項目除既有一般基本勞工健康檢查外，尚納入類風濕性、甲狀腺功能、消化功能、動脈硬化等進階檢查項目。
3. 善盡照顧員工個人生活亦擴及其家庭，公司及職工福利委員會同步規劃與提供包含生日禮金、三節禮金、生育禮金與婚慶補助等多元福利。
4. 本公司實施彈性工時制度，考量每位同仁家庭生活情況，得與主管協調後向公司提出申請，依據符合核心工時架構下調整上下班時間。

福利種類	福利事項	內容
食	精美膳食	免費員工午餐、下午茶及晚餐
	部門聚餐	每季一次部門聚餐
衣	服裝	員工制服、夾克與便服日
住	臨時宿舍	提供給遠地或通勤員工，因工作任務無法返家休息者
行	私車公用補助	提供公務車供同仁接待貴賓，自行開車者也提供補助辦法
育	圖書館	設有行動圖書館與雜誌區，供同仁借閱，養成員工讀書習慣
樂	健身房	讓員工忙碌之餘，不忘自身健康，提供健身房給員工下班可以自由使用
	運動球場	設有桌球、籃球及撞球等場地，提供員工運動
	福利設備	設有交誼廳，裡面含咖啡、飲品、熱食等，隨時補充員工體力
	公司餐敘	重要節日活動、遊戲與尾牙，增進同仁感情
	員工休閒	國內外旅遊補助等



# 萬潤科技股份有限公司



## ● 年終獎金與利潤分享

萬潤科技本著「關懷、分享」的精神，依據年度實際營運狀態與員工共享獲利，唯有留住「合適且優質的人才」，並將他們放在最適任的位置，進而得以盡情發揮，企業才能不斷地成長及茁壯。人才是公司最重視的資產，配合整體經營的績效表現，並結合公司營運目標評估員工的工作績效與行為職能、貢獻度及未來發展潛力等，來決定其總體薪酬，且相關薪酬之規劃均不會因為所屬據點、性別、之差異而有所不同。落實提供同仁符合勞基法且在市場水準之上的整體薪酬及福利，讓每一位員工能安心工作並全力發揮專長。以下為公司獎金福利一覽表：

項目	說明
員工酬勞	依「公司章程」規定，提列盈餘比例，再由管理階層依同仁個別貢獻度核發。
員工認股	依「認股權憑證辦法」由同仁認購。
績效獎金	每月由稅後獲利提列績效獎金，累積全年度後，再由管理階層依同仁個別貢獻度核發。
年終獎金	以兩個月月薪為基準，再依年度同仁績效評比，予以調整。

員工是企業之無形資產，企業提供良好的薪酬制度及員工福利，除可增進員工之向心力，亦是企業社會責任之具體實踐，有助於確保企業永續發展。員工是企業之無形資產，企業提供良好的薪酬制度及員工福利，除可增進員工之向心力，亦是企業社會責任之具體實踐，有助於確保企業永續發展。金融監督管理委員會於正式啟動「新版公司治理藍圖」，櫃買中心表示，將配合持續加強推動上櫃公司揭露「非擔任主管職務之員工人數、年度員工福利費用及與前一年度之差異」等資訊，以強化企業社會責任、提升資本市場之公司治理水準。另立法院財政委員會關注「為帶動上市及上櫃公司加薪良性循環，解決目前嚴重低薪問題」議題，為期發揮標竿功能。

本公司設有薪酬委員會，由獨立董事擔任委員，協助審議相關薪酬資訊，本公司針對每位同仁工作性質訂定不同之績效考核制度，並透過績效考核設定與面談，發掘每位同仁之才

# 萬潤科技股份有限公司

能與適任性，進而做為績效考核之依據。

## ● 其他福利措施

建立員工溝通管道	<p>公司能穩定地持續發展，有賴於同仁彼此間以及與公司的良好溝通，創造友善的職場環境，藉以厚植人力資本。每年定期績效管理面談，讓每位員工與直屬主管討論工作現狀、績效、個人專長與規劃未來職涯發展等，以加強彼此之互信及互諒的良好關係。另公司提供一個安全及舒適的工作環境及合理的薪酬福利外，也透過正式與非正式的管道去關懷員工的生活，建立員工對公司的認同感，促進勞資和諧。另設立員工專屬信箱，同仁可利用此信箱提供意見，由管理處逐一回應，建立溝通管道，了解同仁心聲，適時協助解決問題，透過溝通促進交流，協助同仁充實能量再度衝刺。</p>
交誼廳	<p>員工交誼廳內設置了具現代感的沙發椅，並裝設大型的採光窗，讓戶外的綠色植物可以直接映入眼簾，更放置了很多的各式書籍，讓員工來這裡不只是得到生理上的休閒，更是追求一份心寧上的放鬆。員工的伙食(午餐或晚餐)是由公司全額負擔，考量到健康輕食的概念，幾乎每天提供水果，另外，體恤員工工作辛勞，交誼廳實質提供多樣化的餐點及飲料供員工使用，希望每個萬潤的員工都能吃的健康，樂在工作。</p> 
健身房	<p>運動能加強心肺功能，促進血液循環，減低患上糖尿病、心臟病、高血壓、結腸癌的機會，並可以增加關節的靈活程度，延緩老化現象。運動的好處雖然很多，但這些良好效果既不是一朝一夕可以達到，也非可以長久儲存的。要從運動中得到種種益處，我們必須要保持適量及定期的運動，並按照個人身體健康狀況和興趣，公司體恤同仁，忙碌之餘，也不忘提醒同仁自身健康，設置健身房給員工可以自由使用，且定期舉辦競賽，提升員工向心力與團隊合作。</p>

# 萬潤科技股份有限公司



## 拳擊有氧

拳擊有氧整堂課程主要學習運用腹式呼吸的吐納，進而懂得控制出拳及收拳；不但可以消耗熱量，也能幫助燃燒體脂肪；使員工可以在運動之餘也達到釋放壓力的效果。



## 圖書專區

公司設有行動圖書館與雜誌區，供同仁借閱，希望藉此養成員工讀書習慣，圖書區藏書豐富，類型多元，且定期購置新書，更配置童書，希望能把閱讀的好習慣向下扎根。

# 萬潤科技股份有限公司



飯店式的  
員工宿舍

萬潤承租了數間宿舍，供外地的員工或夜歸的員工可以有一個休息的空間，每間宿舍比照飯店需求，皆配置了電視、冷氣、冰箱、飲水機...等基本設備，員工有提出住宿需求，公司就讓員工可以自由使用，宿舍的管理比照飯店，每天定時進行房間的清掃與清理、舒適的硬體配件及配置專屬停車位。

回味無窮  
的尾牙活  
動

尾牙是萬潤非常重視的一個年度活動，公司在歲末年終時，回饋與犒賞員工。尾牙活動總是充滿的歡樂與刺激，不論是員工的表演秀或是摸彩獎品，每年的尾牙活動總是看的到剛上市的新產品，如手機、各式 3C 產品、大電視、電動車...等重量級的摸彩品。萬潤的尾牙，絕對都是人人有獎，董事長也都是用回饋的角度，來進行每年的加碼，就是想盡辦法讓員工能滿載而歸，過一個好年。



# 萬潤科技股份有限公司

<p>表揚與獎賞</p>	<p>萬潤透過各種員工獎勵方案且明訂「員工獎懲管理辦法」來公開表彰優秀團隊與個人，以肯定員工在不同領域的貢獻。</p> <p>①表揚部分：</p> <p>a.資深員工表揚：對於長期於服務公司的員工，服務每滿 5 年及 10 年...者，均藉由公開場合(例如:尾牙/月會...等)，致贈獎牌於當事人。</p> <p>b.優良員工選拔：每年定期評選 1~2 名優良勞工代表公司對外參加選拔，不管是否入選，均於內部表揚。</p> <p>②獎賞部分：</p> <p>a.依據專案完成後，針對專案成員的貢獻度，發放激勵及專案獎金。</p> <p>b.依據研發成果來發放研發或專利獎金。</p> <p>c.依照工作表現提供各項獎勵種類。</p>
--------------	--

## ● 重要節慶活動

公司每逢重要節慶皆會舉辦活動，相關活動內容如下：

節慶名稱	活動
元宵節	吃湯圓、猜燈謎、玩遊戲
母親節	媽咪抱一下拍照活動、康乃馨送花活動
父親節	免費視障按摩舒壓
祖父母節	拍照活動並贈與精美相框包裝
中秋節	中秋禮盒、月餅
聖誕節	交換禮物、吃吃喝喝派對遊戲

The image contains two promotional posters for Allring. The left poster is for Christmas, featuring Santa Claus and a reindeer, with text about Xmas gifts and a 'Merry Christmas' message. The right poster is for Father's Day, featuring a man and a child, with text about a free 15-minute vision massage for fathers on 8/7 (Friday) from 10:00 to 16:00.

# 萬潤科技股份有限公司

節慶名稱	活動
<p data-bbox="172 331 577 362">祝福同仁有個美好的中秋佳節！</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="172 376 746 981"> <p data-bbox="306 389 625 430">晶華酒店月餅禮盒</p>  </div> <div data-bbox="746 376 1295 981"> <p data-bbox="865 389 1264 430">星巴克咖啡捲心酥禮盒</p>  </div> </div>	

## ● 退休制度

員工是共同打拼的夥伴，更是萬潤珍貴的存在，為保障員工未來退休生活，除了依勞動基準法第 55 條列規定計算核發勞工退休金，且退休金提撥佔薪資比 6%，本公司亦依據勞動基準法及勞工退休金條例訂定退休福利制度，以照顧退休員工的工作與生活。

- 公司退休金制度演進及實施情形：

退休制度	實施情形
勞退舊制員工	自 2000 年 5 月 20 日起依據內政部所發佈「事業單位勞工退休準備金監督委員會組織準則」之規定，正式成立勞工退休準備金監督委員會，每月按已付薪資總額 4% 提撥員工退休準備金，撥交由勞工退休準備金監督委員會專戶儲存用，員工退休金之支付完全依照「勞動基準法」規定辦理之。
勞退新制員工	自 2005 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按不低於薪資之 6% 提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。
大陸子公司	大陸子公司依照中華人民共和國勞動法規定，每月依員工薪資總額提撥一定比例金額作為養老保險金，其中一部分劃入社會統籌基金，由政府統籌管理運用，其餘則撥入員工個人帳戶，保障員工老年時期的基本生活需求，為其提供穩定可靠的生活來源。

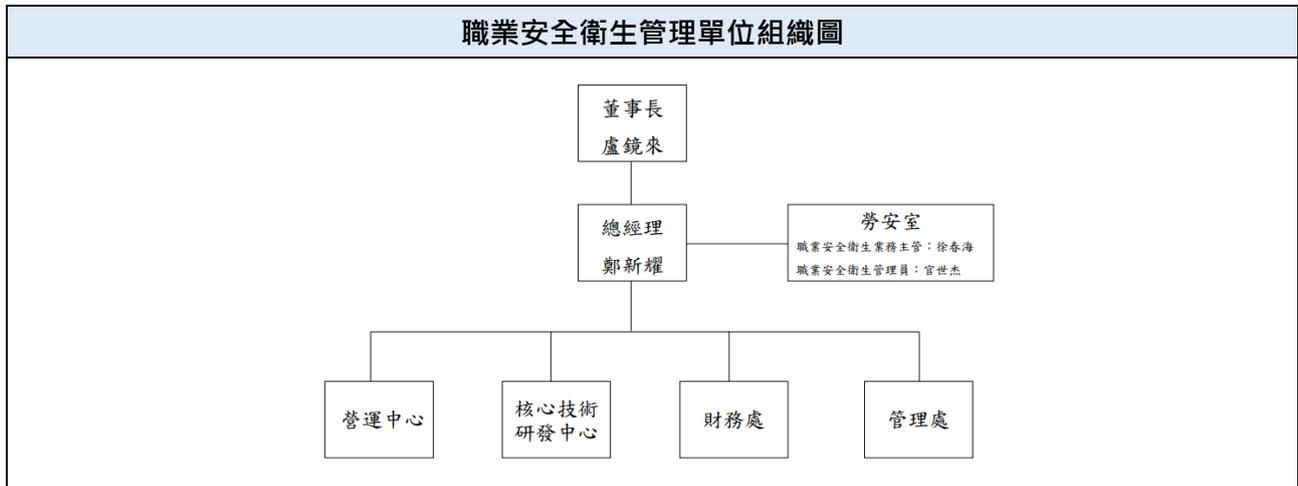
## ● 職業安全評估

# 萬潤科技股份有限公司

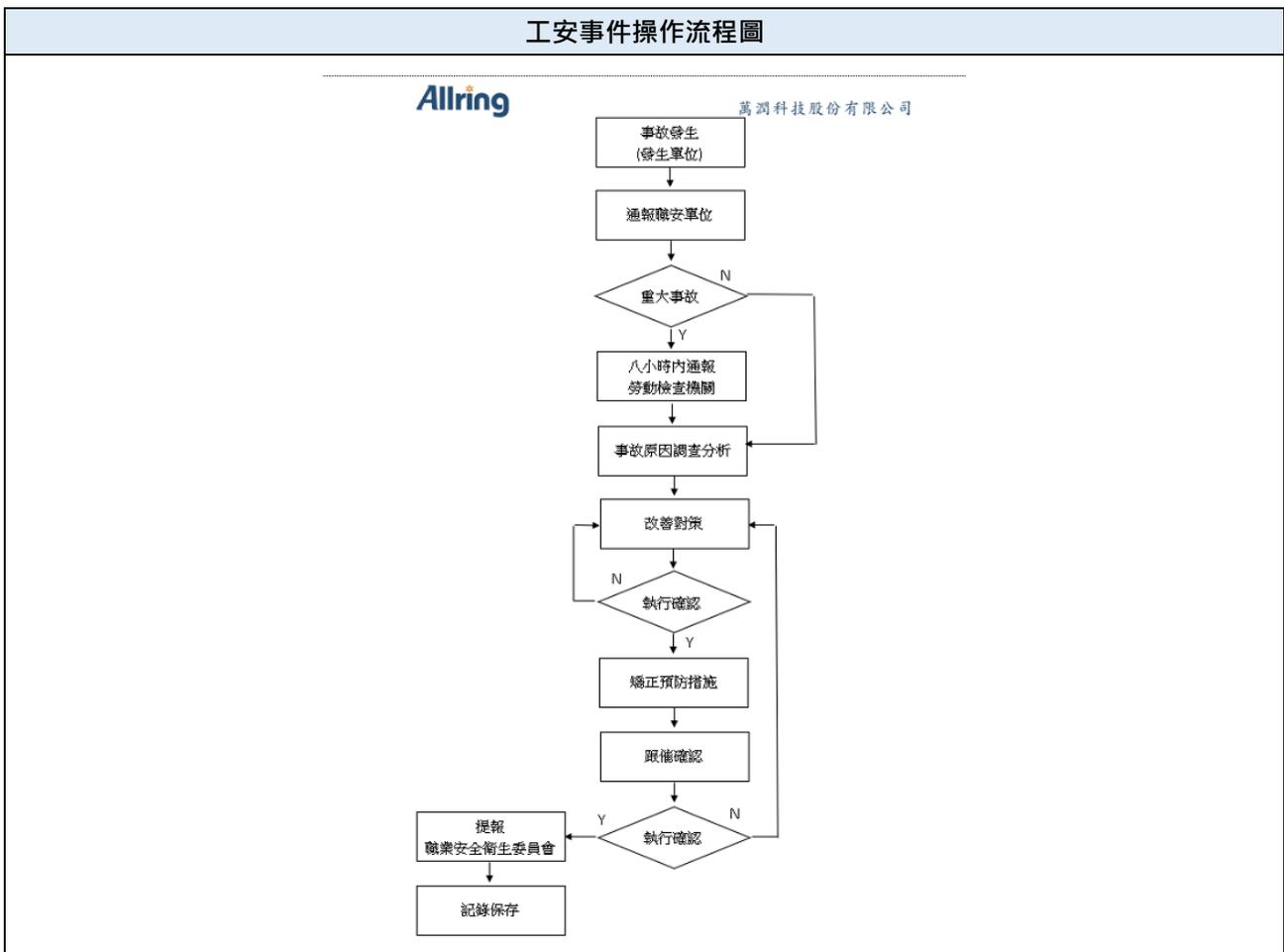
萬潤雖未導入職業安全衛生管理系統，但為提供安全無虞之工作環境，萬潤設置工安委員會，透過定期進行檢視、辨別及討論，並由各處級主管針對相關的風險加以辨別，若有重大風險事宜，會於每日召開主管早會或每月召開經管會議中提出討論並提出因應對策。公司辨識及評估結果將不可接受之中、高等級風險，列入管理方案改善以降低風險等級，落實風險控制並確保管理系統之有效性。本公司近年來與大專院校辦理建教合作，提供多所職業學校學生，學習職場經驗與工作知能並提升社會適應力之機會，並於每年年底考量已執行之管理成效及下一年度之管理目標重點及相關單位之意見，檢討界定需量測與監督之環安衛績效項目作為管理依據。

管理處負責規劃及推動職業安全衛生相關管理事項，落實環安衛政策，持續改善工作環境。工安人員落實定期與不定期巡檢訪查，以確實執行工作場所之各項安全衛生要求，預防意外事故、維護公司資產並提升員工的安全衛生意識。

職業安全衛生管理單位組織圖



# 萬潤科技股份有限公司



萬潤科技一再的提醒同仁，「工作永遠只是生活的一部分！」有健康的身體才有良好的工作效率，除了基本勞工健康檢查外，特別加了「類風濕性檢查、組織發炎檢查、甲狀腺功能檢查、消化功能檢查、甲狀腺超音波、動脈硬化儀檢查等六大項檢查」，且費用由公司吸收，如發現異常，更由專職人員進行深入的追蹤與關心。

**員工健康檢查人數與費用統計總表**

一般健康檢查				
<b>檢查項目</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 一般檢查</li> <li>● 視力檢查</li> <li>● 聽力檢查</li> <li>● 尿液檢查</li> <li>● 血液常規檢查</li> <li>● 子宮、卵巢超音波</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 白血球分類</li> <li>● 肝功能檢查</li> <li>● 酒精性肝炎</li> <li>● 膽功能檢查</li> <li>● 腎功能檢查</li> <li>● 腹部超音波</li> <li>● 攝護腺超音波檢查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 腎臟功能檢查</li> <li>● 痛風檢查</li> <li>● 糖尿病檢查</li> <li>● 心血管疾病篩檢</li> <li>● 骨質密度檢查</li> <li>● 心電圖檢查</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 癌症篩檢</li> <li>● 女性乳癌篩檢</li> <li>● 男性攝護腺癌篩檢</li> <li>● X光檢查</li> <li>● 醫師問診</li> </ul>
<b>檢查人數 (人)</b>	222			

# 萬潤科技股份有限公司

檢查費用 (元)	190,400
註：健康項目為醫院直接對員工收款，故無法得知此部分金額。	

員工健康檢查人數統計表			
年度	員工人數	參加人數	參加比例
2019	221	210	95%
2020	225	225	100%
2021	222	222	100%

健康檢查的照片及圖說	
心電圖檢查	骨質密度檢查
抽血檢查	X光肺部檢查

# 萬潤科技股份有限公司

健康檢查的照片及圖說	
	
X光肺部檢查	報到處
	
血壓檢查	超音波檢查

萬潤以員工健康為首要考量，以高於法規的要求，聘請勞工安全管理師並成立專責環安單位，進行廠內的安全督導與規範；不定時給予員工關懷以有效消除或減少工安風險，並為員工投保意外險，保障職業健康與安全，降低醫療索償及保險費用。本公司於 2021 年度無職業傷害及職業病之情況發生，未來萬潤也將持續以此表現一起與員工度過。

員工職業傷害狀況				
類別	項目	2019	2020	2021
總工時	女性總經歷工時	62,000	69,720	75,696
	男性總經歷工時	376,000	370,512	446,208
	總經歷工時	438,000	440,232	521,904
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0	0	0
	男性死亡人(次)數	0	0	0
	總計死亡人(次)數	0	0	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0

## 萬潤科技股份有限公司

員工職業傷害狀況				
類別	項目	2019	2020	2021
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0	0	0
	總計職業傷害人(次)數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率(%)		0	0	0
嚴重的職業傷害比率(%)		0	0	0
可記錄的職業傷害比率(%) (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)		0	0	0
註： 1. 職業傷害所造成的死亡比率=(職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。 2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。 3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。 4. 嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。				

### 專業訓練與福祉

培育員工能力將為企業帶來正面效益，萬潤致力設置完善之人才培育系統，期望能給予員工完整之教育訓練，以提升員工各方面職能，以及降低員工於職場上所受的傷害。

本公司定期舉辦職安教育訓練，2021年度員工參與人權教育訓練總人數85人，訓練總時數12.5小時。本公司之女性與男性平均訓練時數有差異，其主要原因公司男生人數佔比高，且研發部門男性佔比高於女性，故有所差異。廠內工作者需依照政府法規接受教育訓練，公司會定期安排相對應的訓練課程，本公司報導期間教育訓練時數以及職業安全衛生相關教育訓練統計表如下：

職業安全衛生訓練的項目統計			
日期	項目	人數	時數
4/14	AEO 貨物安全訓練	8	1.5
4/15	消防演練	12	3
7/23	不明人士驅離流程與通報機制	20	1
8/24	AEO 再驗證前準備會議	10	1
10/23	KPI 指標設定管理實務	35	6

教育訓練時數統計					
項目 / 類別		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女
總人數	人	31	7	193	31

# 萬潤科技股份有限公司

教育訓練時數統計					
項目 / 類別		管理職		非管理職	
單位 / 性別		男	女	男	女
受訓總時數	小時	99	36	899.5	71
平均受訓總時數	小時/人	3.2	5.1	4.7	2.4
受訓費用	元	106,758	20,224	1,778,654	1,400

教育訓練情形	
訓練項目	品保教育訓練
圖片	
訓練項目	軟體教育訓練
圖片	