

**2021 萬潤科技股份有限公司
ESG 永續報告書**

目錄

關於本報告書	1
編輯範疇	1
編輯原則	1
報告書發行	1
聯繫管道	2
董事長的話	3
2021 年度萬潤 ESG 重點績效	5
第一章 橫互永續經營	6
落實永續	6
與利害關係人溝通	7
重大主題鑑別	10
第二章 誠信運作	13
管理方針	13
綠色透明營運	16
公司治理	18
風險管理因應	27
法規的遵循	31
奉公守法	32
第三章 節能創新	33
管理方針	33
產品與服務的管理	35
供應商評鑑與管理	38
資源使用的管控	39
水資源的取用	41
物料使用及廢棄物管理	41
第四章 攜手深耕	43
管理方針	43
人才結構發展與職業安全	45
專業訓練與福祉	60
社會關懷與贊助	61
附錄	66
附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表	66
奉公守法	71
附錄二：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（第四條第四項）	71
附錄三：永續會計準則 SASB 對照表	73

關於本報告書

編輯範疇

本報告書揭露範疇與時間涵蓋萬潤科技股份有限公司(下稱萬潤、本公司、我們)於 2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日之資訊，包含經濟、環境與社會三面向之績效表現，報導期間並無重大營運變更，因本次範疇為總公司，故較去年減少子公司萬潤科技精機(昆山)有限公司、昆山萬潤電子科技有限公司與聯潤科技股份有限公司之資訊，唯獨財務資訊有部分涵蓋子公司或轉投資公司之資料，涵蓋範疇皆備註於該資訊下方。

本報告書揭露資訊較去年新增能源耗用量、溫室氣體排放量。利害關係人鑑別結果與去年度相比亦有不同，本年度採用 AA1000 SES 系統鑑別，較去年新增銀行機構作為利害關係人，並使用問卷調查方式進行各利害關係人關注主題程度及對於永續經營之衝擊程度調查，鑑別出本年度之重大主題。

編輯原則

本報告書內容依循全球永續性報告標準委員會倡議組織所發行的 GRI 永續報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)之核心選項(Core Option)撰寫，並參照 AA1000 當責性標準、「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，以涵蓋利害關係人關切的重大性議題和環境、治理與社會面向之資訊。報告書中所揭露之統計數據來自萬潤自行統計與調查的結果，金額單位均為新台幣，為確保報告書資訊之正確性，財務會計相關資訊均由資誠聯合會計師事務所依國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards，以下簡稱 IFRS) 查核簽證，產品品質經相關認證機構查核驗證過。

報告書發行

本報告書為萬潤編製之第七本永續報告書(2021 年(含)以前年度為企業社會責任報告書)，預計於 2022 年 9 月發行，並將於往後每年定期發行「永續報告書」。

上次報告書發行時間：2021年9月發行

本次報告書發行時間：2022年9月發行

下次報告書發行時間：2023 年 9 月發行

聯繫管道

若對本報告書之內容或活動有任何疑問或建議，歡迎與我們聯繫。

- 單位：萬潤股份有限公司-管理處
- 電話：07-6071828
- E-mail：huihsuan.lu@allring-tech.com.tw

董事長的話

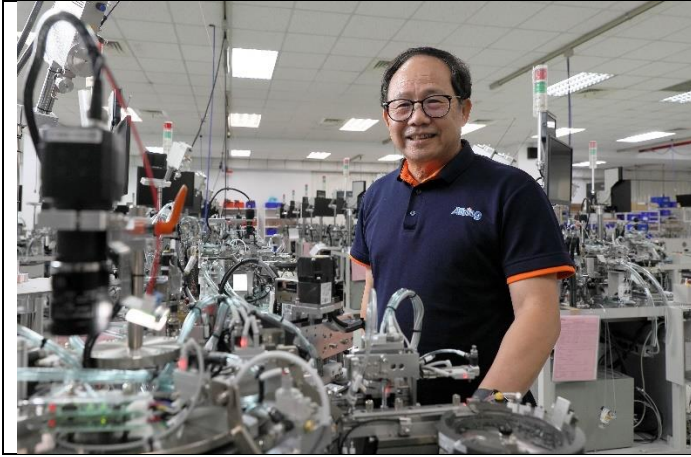
萬潤科技股份有限公司創立於 1996 年 5 月，創立之初，僅以新台幣 120 萬資本額，租借 50 坪之廠房，以少數工程人員之組合，於創業第六年即掛牌上櫃，如今已成為基礎扎實之自動化設備公司。我們珍惜這努力的成果，時時以創業精神為念，感念所有提供協助的團體與個人，於是訂定「新、客、速、儉、和、信」之經營理念，落實「關懷、分享」之願景，並以「誠信」作為企業經營的最高道德原則。

自創立以來，萬潤致力於貢獻研發技術，除了提升客戶競爭力，也不斷朝為社會創造更多附加價值而努力，藉此獲得各利害關係人之認同，並扮演好自身角色，回饋自創立以來一直支持著萬潤的夥伴們！為善盡企業的永續經營責任，我們許下為台灣社會培植更多的「快樂的機器人」為目標，逐步地以產學合作的方式來付諸實現。冀望藉由這樣的關懷分享來轉化成實質文化的行動，為社會塑造出一個和諧企業的最佳典範。

身為半導體、被動元件及 LED 設備產業的領導廠商，本公司以提升原有產品，滿足客戶之需求及服務，為主要營運方向。同時為達成永續經營及滿足客戶要求，將持續研發新節能產業相關製程設備，並跨足智慧機器人的開發，期盼增進人類生活舒適性及便利性。除致力維繫原有客源外，將亦積極拓展新客戶、專注研究開發、提高客戶滿意度以維持業界設備第一的市佔率，以期為公司帶來更高效益。惟有貼近客戶，才能保有市場之競爭優勢。

近年來新冠肺炎影響全球經濟，為因應國際趨勢，各國企業也相繼祭出面臨因氣候變遷風險之能力，萬潤身為上櫃公司也將卯足全力、做好萬全準備面對各項挑戰，自 2013 年起發行企業社會責任報告書，2022 年更名為永續報告書，藉由資訊揭露及目標訂定，進而培植公司於永續發展的領域中能有所貢獻之能力。本公司將持續秉持著創業理念「新、客、速、儉、和、信」六字箴言及「專注、第一」的企業精神，研發核心技術並配合市場趨勢與政府落實產業設備國產化之政策，使客戶取得物美價廉之生產機台，以提升國內客戶於國際間之產業競爭力。

萬潤持續展望未來，自許能成為自動化設備產業中產品設計與製造的創新者，著重於提升人類的生活品質、落實社會關懷、對地球友善為宗旨，期許本公司的永續發展理念能與企業願景作緊密結合，為社會、科技與經濟的發展都能創造更多的價值！



董事長

盧鏡來

2021 年度萬潤 ESG 重點績效

E-環境面
2021 年本公司 無違反有關環境保護法規 ，亦無重大罰款
2021 年度各項 自然環境監測結果皆符合標準
2021 年 空污監測結果皆符合並優於標準值
S-社會面
2021 年度 無歧視案件
2021 年並 無強迫勞動違規事項
2021 年 無職業病例 ，亦 無重大職災及死亡事件
2021 年度各項 工安檢測結果皆符合標準
2021 年公益支出與 2020 年相較 提升 62%
G-治理面
2021 年本公司並 無因違反社會法規而有重大罰款或賠償 之情事
2021 年 營收 與 2020 年度相較 增加 72.89%

第一章 橫互永續經營

落實永續

企業社會責任已成為全球趨勢，綠色經營也漸漸成為企業的使命，身為上櫃公司的萬潤責無旁貸，因此，本公司成立 ESG 永續管理委員會，組成單位為管理處、財務處、總經理室、資材與業務等，由李建德副總經理擔任召集人，負責企業社會責任政策或制度之提出及執行。自董事會、管理階層，以及各個營運部門之治理架構及運作系統，皆已涵蓋企業社會責任之利害關係人關注之經濟、環境和社會等各項議題的落實與回應，視議題之重大性定期及不定期向董事長或董事會進行報告，每年定期針對執行項目檢視並改善，董事會已於 2022 年 2 月 21 日向董事報告一年來的實施效果，並將相關決議列入會議記錄，由董事會議事單位進行追蹤後並提報下次之董事會。以下議題由管理處負責主導及規劃：

- 環境議題：合適之管理制度、資源之利用效率提升、氣候變遷的評估、溫室氣體排放量
- 社會議題：人權、員工福利與安全

2021 年公司治理執行成果：

- 1.第七屆公司治理評鑑維持前 6%~20%。
- 2.召開法人說明會，與法人及投資人面對面，說明公司近況。
- 3.董監事及公司治理主管達主管機關規定上課時數。
- 4.公開資訊觀測站重大訊息中英文版上傳。
- 5.英文版財報與年報相關資料公告上傳。
- 6.推動訂定財務報表編製流程管理作業辦法。
- 7.推動訂定內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬辦法。
- 8.因應法規遵循，推動審計委員會流程作業並增修相關內部控制辦法。

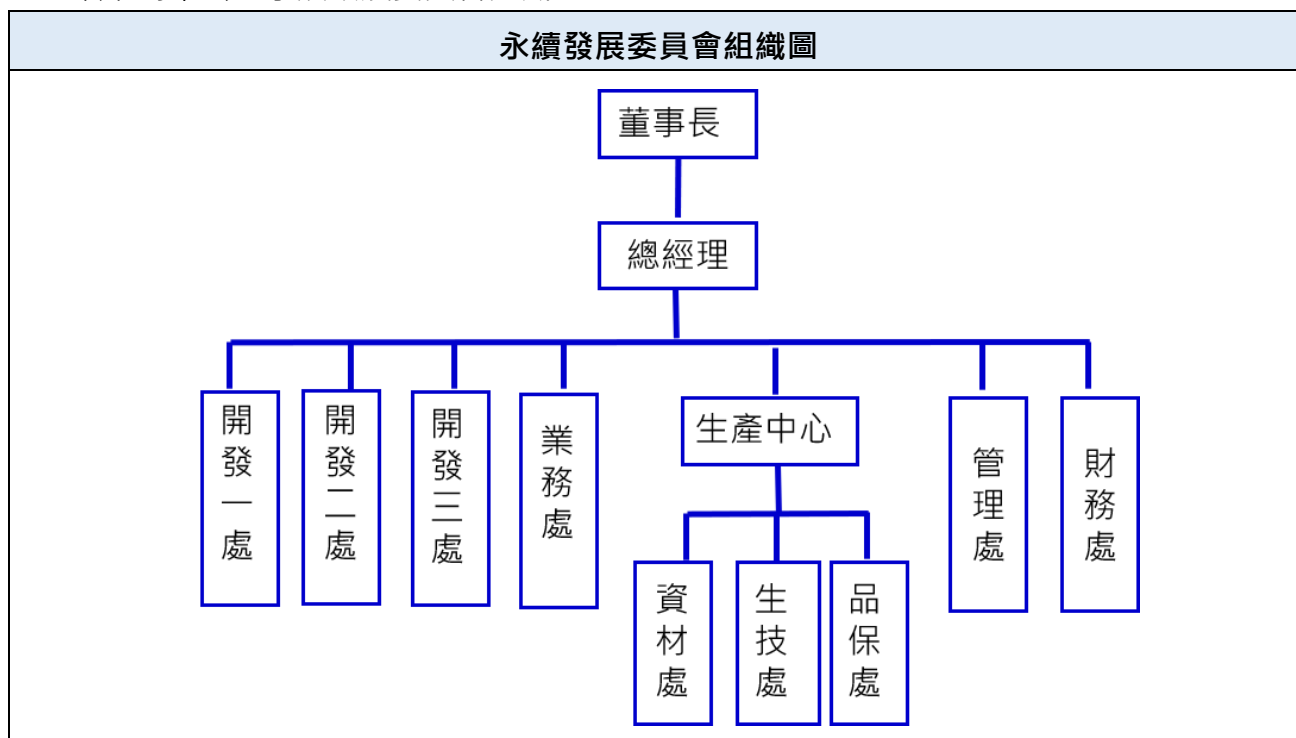
本公司董事會負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排、對公司及股東會負責、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權，加強各管理階層對其自身應盡之責任與義務之要求，確實發揮監督與管理公司之功能。本年度永續發展報告書在提報至董事長及管理部最高主管總經理同意後才可發行。

公司治理與永續委員會結合成立「萬潤慈善公益信託基金」，推動企業社會責任相關事宜，並於每年第一季向董事會報告實施成果與運作成效(一年一次)。

為落實企業社會責任之執行管理，萬潤科技股份有限公司由管理處、財務處兩單位下去作

為統籌，聯合各單位處室去規劃、推動企業社會責任願景及短、中、長期目標，以達到更具焦、精實的永續權責規範。同時檢視並追蹤經濟、環境及社會面向等永續議題，以持續提升永續績效。

以下為本公司永續發展委員會組織圖：



與利害關係人溝通

萬潤依循 AA 1000 利害關係人議合標準(Stakeholder Engagement Standard, SES)的五大原則：依賴性(Dependency)、責任(Responsibility)、影響(Influence)、多元觀點(Diverse perspectives)、張力(Tension)，鑑別出營運過程中對萬潤可能產生重大影響之利害關係人，分別為員工、供應商、股東、銀行機構、客戶、政府組織、社區居民以及新聞媒體八大類。已發放 283 份對於萬潤永續經營關注程度之問卷，分析其關切之議題後納入年度工作事項或目標，做為報告書揭露參照基礎。本公司利害關係人關切議題及溝通管道如下：

利害關係人	關注主題	溝通管道及頻率	溝通成效
員工	- 職業安全衛生 - 創新產品與技術 - 資訊安全 - 員工多元化與平等機會 - 訓練與教育	每月月會宣導、mail 及公布欄公告：不定期公告各項福利事項(健檢、三節禮品等)、福委會資訊、營運訊息、教	- 每月月會由管理處公告節慶禮品、獎金發放與教育訓練等訊息 - 每月月會福委會報告公司福利活動結果與實況，並預告未來活動

利害關係人	關注主題	溝通管道及頻率	溝通成效
		育訓練及績效獎金 發放訊息 ● 建立勞工意見信箱 與聯絡窗口	
供應商	● 經濟績效 ● 採購實務 ● 創新產品與技術 ● 供應商環境評估 ● 智慧財產權管理	● 專人拜訪 ● 稽核供應商對管理制度 的了解程度 ● 建立聯絡窗口	● 不定期至供應商處了解 實際廠區運作情形 ● 邀請供應商參與公司舉 辦之公益活動(如路跑)
股東	● 市場形象 ● 經濟績效 ● 創新產品與技術 ● 誠信經營 ● 勞雇關係	● 公開資訊觀測站及 公司網站公告重大 訊息、財務資訊及 經營情形 ● 每年召開一次股東 大會 ● 不定期參加主管機 關與證券機構之法 人說明會 ● 不定期接待國內外 法人分析師來訪 ● 建立聯絡窗口	● 中英文重大訊息公告 ● 參加國內外法人說明會 (2021 年參加 5 場法說 會)
銀行機構	● 創新產品與技術 ● 經濟績效 ● 有關環境保護的法規遵循 ● 智慧財產權管理 ● 稅務	● 公開資訊觀測站 ● 聯絡窗口	● 保持密切溝通使往來銀 行充分瞭解公司營運狀 態，並簽訂融資額度合約 以因應公司可能資金需 求
客戶	● 客戶服務管理 ● 客戶隱私 ● 顧客的健康與安全 ● 資訊安全 ● 訓練與教育	● 提供客戶多元溝通 管道、服務專線、 申訴專線與客服信 箱 ● 不定期拜訪客戶了 解售服與設備情形 ● 邀請客戶參訪公司 ● 每年參加半導體展 覽 ● 專門聯絡窗口	● 隨時了解售服情形並給 予即時反饋 ● 邀請客戶參與公司舉辦 之公益活動(如路跑)

利害關係人	關注主題	溝通管道及頻率	溝通成效
政府組織	● 間接經濟衝擊 ● 當地社區 ● 市場形象	● 不定期參與主管機關開立之課程與宣導會 ● 配合主管機關監理與查核 ● 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動 ● 專門聯絡窗口	● 依規定期限內完成主管機關規定之公告申報 ● 完成主管機關規定上課時數並申報
社區居民	● 間接經濟衝擊 ● 當地社區 ● 空污 ● 有關環境保護的法規遵循 ● 創新產品與技術	● 不定期給予社區關懷 ● 獎助清寒學子、贊助學校資源與舉辦公益活動 ● 公益捐款	● 公司網站揭露公益活動與舉辦內容
新聞媒體	● 公共政策 ● 稅務 ● 客戶隱私 ● 行銷與標示 ● 勞資關係	● 電話、電子郵件 ● 公開網頁	● 透過中英文重大訊息公告揭露公司最新營運狀態 ● 參加國內外法人說明會(2021 年參加 5 場法說會)，使投資人能確實獲悉欲知資訊

已於網站之「投資人專區」中公告聯絡電話與信箱，備供各界查詢，並一年一次定期向董事會報告與各利害關係人溝通情形，2021 年溝通情形已於 2022 年 2 月 21 日董事會中報告。

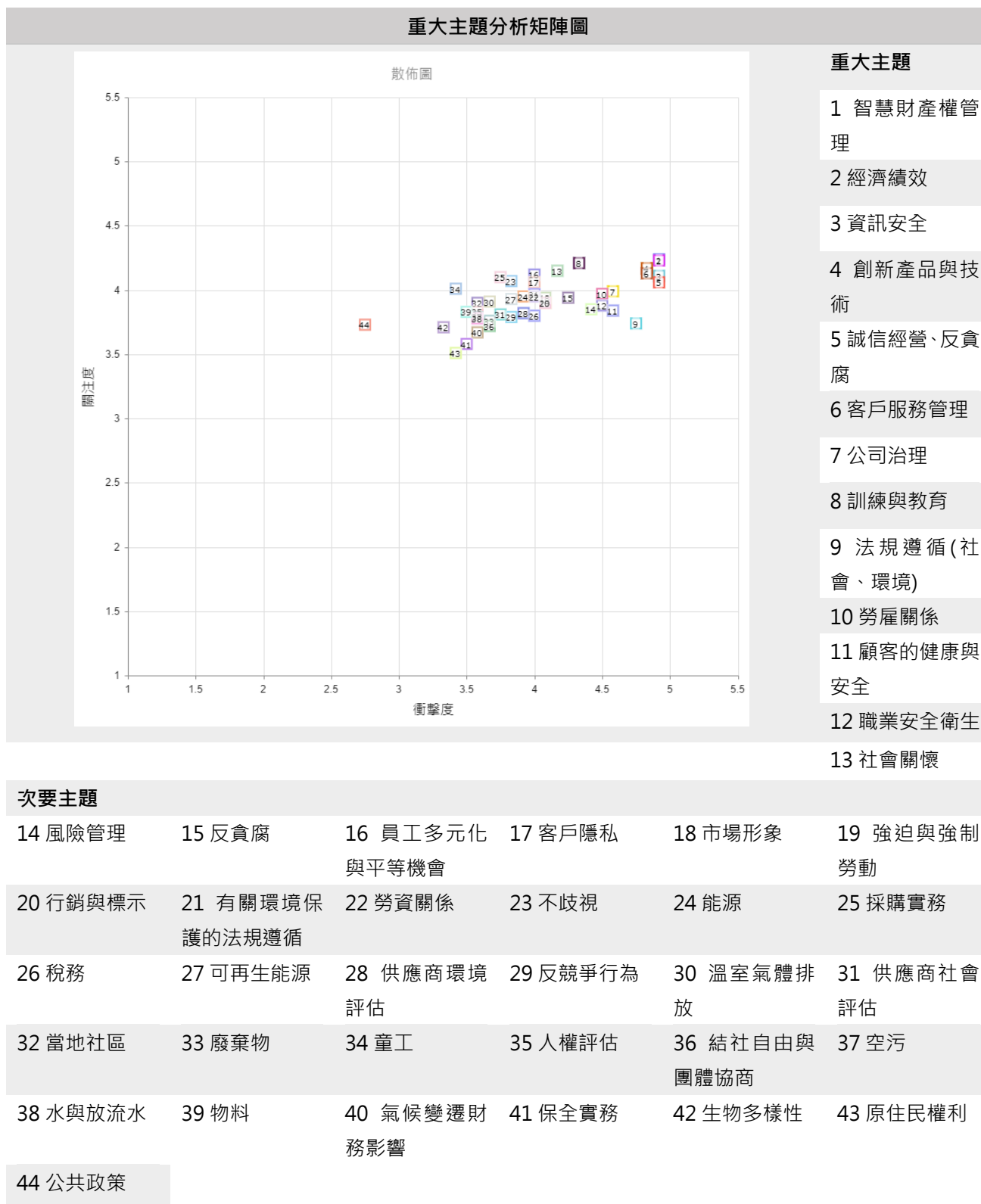
重大主題鑑別

萬潤於編撰永續報告書的過程中導入重大性分析，遵循 GRI Standards 永續性報告指引與 AA 1000SES 標準系統化模式鑑別出對萬潤及利害關係人最為關鍵之重大主題，並以此些重大主題做為報告書資訊揭露之基礎，說明各主題相關的管理方針及績效，擬定永續管理目標，以及確認報告書內容涵蓋萬潤所面臨之內、外部重大永續發展挑戰。萬潤透過以下五大步驟，於本年度共鑑別出 13 個重大主題，分別為智慧財產權管理、經濟績效、資訊安全、創新產品與技術、誠信經營與反貪腐、客戶服務管理、公司治理、訓練與教育、法規遵循(社會、環境)、勞雇關係、顧客的健康與安全、職業安全衛生、社會關懷。

步驟一 鑑別利害關係人	藉由萬潤內部討論以及參考同業所鑑別出之利害關係人群體，並採用 AA1000 SES 標準鑑別出 8 大利害關係人。
步驟二 永續主題蒐集	考量永續性脈絡，以 GRI Standards 和目前國際趨勢為主題蒐集之基礎，歸納 44 項主題並設計問卷，主題內容涵蓋公司治理面、經濟面、環境面與社會面等面向。
步驟三 主題分析	以問卷調查方式進行各利害關係人關注主題程度及對於永續經營之衝擊程度調查，作為主題排序之參考，本年度回收之關注度問卷為 283 份，衝擊度問卷 12 份，共計 295 份。
步驟四 重大性鑑別	透過問卷分析並經內部會議討論，最後鑑別出 13 個重大主題，並各章節揭露其管理方針。
步驟五 審查與討論	重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，由相關單位進行檢討與提報回應，並將相關資訊揭露於本報告書中。

相較 2020 年重大主題新增智慧財產權管理、資訊安全、創新產品與技術、客戶服務管理、公司治理、社會關懷、減少市場地位、間接經濟衝擊、採購實務、反競爭行為、物料、能源、水、生物多樣性、排放、廢污水和廢棄物、供應商環境評估、員工多元化與平等機會、不歧視、結社自由與集體協商、童工、強迫或強制勞動、保全實務、原住民權利、人權評估、當地社區、供應商社會評估、公共政策、行銷與標示。

重大主題分析圖及其價值鏈邊界



重大主題	對應 GRI Standards/ 自訂主題	管理方針揭露章節	價值鏈衝擊邊界			
			組織內	組織外		
			萬潤	供應商	客戶	社會大眾
智慧財產權管理	自訂主題	第三章 節能創新	■	●	●	-
經濟績效	GRI 201	第二章 誠信運作	■	-	-	-
資訊安全	自訂主題	第二章 誠信運作	■	-	●	-
創新產品與技術	自訂主題	第三章 節能創新	■	●	●	-
誠信經營、反貪腐	GRI 205	第二章 誠信運作	■	●	-	-
客戶服務管理	自訂主題	第三章 節能創新	■	-	●	-
公司治理	自訂主題	第二章 誠信運作	■	-	-	-
訓練與教育	GRI 404	第三章 節能創新	■	-	-	-
法規遵循	GRI 307 GRI 419	第二章 誠信運作	■	●	-	-
勞雇關係	GRI 401	第四章 攜手深耕	■	-	-	-
顧客的健康與安全	GRI 201	第三章 節能創新	■	●	●	-
職業安全衛生	GRI 403	第四章 攜手深耕	■	●	●	-
社會關懷	自訂主題	第四章 攜手深耕	■	-	-	□

■：直接衝擊 ●：商業行為衝擊 □：促成衝擊

第二章 誠信運作

管理方針

重大主題：經濟績效	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	經營績效優劣是公司賴以生存的關鍵，且是利害關係人關注議題。
本主題管理目的	使公司的經營績效能穩定成長。
策略/目標與標的	本公司面對該主題的政策分為以下四方面： - 行銷 - 提供完善之客戶售後服務，以充分專業之技術諮詢，提高客戶對公司產品的滿意度。 - 因應客戶於海外設廠，將隨之赴海外設廠，以就近服務客戶、提升競爭力，並擴大市場佔有率。 - 生產 - 以訂單式生產為主，配合部份計劃性生產為輔，即時滿足客戶對各產品的需求。 - 落實 ISO 9001 品質系統，並持續的追求品質改善與轉型。 - 產品發展 - 加強研發人員之專業訓練，研發各項新產品，使產品多元化，以掌握市場商機，並密切與研究機構或學術單位技術交流，積極開發高階產品。 - 以客戶的需求作為研發核心，除深耕主力核心產品，帶動該系列開發外，同時朝半導體等高科技產業，致力於產品多元化領域發展。 - 營運規模 - 以公司現有規模為基礎，配合研發產品之多元性，跨足不同之產業領域並配合 MIS 全面電腦化作業，加速簡化工作流程，提高管理績效。 - 透過國際分工或策略聯盟之運用，以提高公司產能及營運規模，期望能擠入半導體、被動元件、LED 及檢測設備等供應大廠，進而邁向世界級知名公司之行列。
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門：財務處 取得 ISO 9001，使企業因應市場趨勢、獲得客戶信賴並與世界接軌
管理評量機制	將每月經營成果與當年度預算比對
績效與調整	本公司每月會針對當年度預算與累積營收及獲利情形提出檢討，並針對未能達成之情形，提出建議及改善

重大主題：公司治理	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	公司若無法提供完善且安全的服務將失去顧客的信任，可能面臨留不住顧客的險境，進而影響成本的支應，除應遵守法令及章程之規定本公司亦建立公司治理制度。
本主題管理目的	有效管理產品或服務，建立良好之公司治理制度。

策略/目標與標的	1、建置有效的公司治理架構。 2、保障股東權益。 3、強化董事會職能。 4、尊重利害關係人權益。 5、提昇資訊透明度 短中期目標： 1.公司治理評鑑排名 前 6%~20%。 2.每年完成董事會及成員績效評估。 3.董事出席率維持 90%以上。 長期目標： 1.公司治理評鑑排名 前 5%。 2.每年完成董事會及成員績效評估。 3.董事出席率維持 90%以上。
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門：財務處 ● 為建立良好之公司治理制度，爰參照臺灣證券交易所股份有限公司（以下簡稱證券交易所）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（以下簡稱櫃檯買賣中心）共同制定的上市上櫃公司治理實務守則之規定，訂定本公司之公司治理實務守則，建置有效的公司治理架構，並於公開資訊觀測站揭露之。 ● 參與公司治理評鑑並執行內部董事會及其成員績效評估。
管理評量機制	● 每年一次向董事會報告公司治理實施結果。 ● 依循主管機關之公司治理自評題目。
績效與調整	● 2021 年公司治理評鑑排名為前 6%~20%，符合短期目標。 ● 董事會及成員皆已完成績效評估，並已於 2022 年 2 月 21 日董事會中報告績效評估的情形。

重大主題：誠信經營&反貪腐	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	建立誠信經營之企業文化，是公司營運之首要目標。
本主題管理目的	本公司致力於建立誠信經營之企業文化，以維持良好商業運作之參考架構。
策略/目標與標的	每年第一季向董事會報告實施成果與運作成效(一年一次)。
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門：財務處 ● 員工從事商業行為之過程中，不得直接或間接收受任何不當利益，並於會計制度、內部控制制度及 ISO 管理辦法中，加強控制點，以防止違反誠信之情事發生，並訂有取得或處分資產處理程序、背書保證作業處理程序、資金貸與他人作業程序及關係人交易作業程序等辦法。 ● 定期每月月會及每週主管會議針對誠信經營守則與內部重大資訊相關法令宣導，透過實例宣導同仁於工作時應注意事項，以預防不誠信行為之發生。 ● 員工可以透過多重暢通管道與各管理階層反應(例:於公司網站、年報與企業社會責任報告內揭露利害關係人溝通管道及誠信經營程序申訴與檢舉制度)。

	● 將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策，設立懲戒制度。 ● 本公司設有檢舉制度與檢舉人保護機制。
管理評量機制	「誠信經營守則」、「誠信經營程序申訴與檢舉制度」。
績效與調整	本公司由總經理室李建德副總為召集人，成立公司治理與永續委員會，依據各單位工作內容，確保遵守誠信經營，並於每年第一季向董事會報告實施成果與運作成效(一年一次)。已於 2022 年 02 月 21 日董事會向董事報告這一年實施成果。

重大主題：資訊安全	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	企業透過科技與網路提升生產與管理效能，同時也將資訊暴露在風險之中，資訊安全風險鑑別與隱私管理是當前必備的重點項目之一。
本主題管理目的	為有效維護本公司與客戶資訊安全，並降低遭受攻擊之風險。
策略/目標與標的	本公司為強化資通安全管理，建立安全及可信賴之電子化企業，確保資料、系統、設備及網路安全，成立專責資訊部依有關法令，進行資通安全風險評估，確定各項資訊作業安全需求水準，採行適當及充足之資通安全措施，確保公司內外部資訊蒐集、處理、傳送、儲存及流通之安全。
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門：管理處 資安單位就某些特定事項，訂定資訊安全計畫實施，並定期評估實施成效。
管理評量機制	資訊單位不定期檢視內部相關作業環境有無異常並定期透過報表檢核作業落實性。
績效與調整	本公司將不定期舉辦資訊安全宣導、避免資安事件發生，並降低資安事件所造成的衝擊。

重大主題：法規遵循(社會、環境)	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	掌握主管機關(金管會、OTC、稅局及環保署)訂定的法規，避免面臨法規的處罰。
本主題管理目的	避免於營業間遭受法規處罰的風險。
策略/目標與標的	● 透過公司財務報告，確認是否有罰款。 ● 要求財務人員須定期至外辦參加相關法規研討會。 ● 藉由定期環境測定掌控公司環境標準之符合度。 目標： 1.被主管機關(金管會、OTC、稅局及環保單位)處罰金額<1 萬元。 2.員工參加外訓，更新對現行法規的認識及瞭解。 3.公司各項定期環境測定符合法規要求標準。
專責部門/投入資源/具體行動方案	專責部門：財務處 要求財務人員須不定期參加國稅局及櫃買中心等主管機關舉辦之研討會。
管理評量機制	公司法、證交法、主管機關行政規章、稅法。
績效與調整	1.本公司 2021 年萬潤於社會或環境面向皆無被主管機關處罰之情事。 2.2021 年會計主管、會計代理人、稽核主管及稽核代理人皆已完成外訓，上課時數符合法令規範。

綠色透明營運

萬潤科技股份有限公司，創立於西元 1996 年，總部位於南科高雄科學園區，為園區第一家進駐並量產的科技公司，萬潤公司是半導體、被動元件、LED 製程自動化機械工程設計、加工、製造組立及電腦軟體設計開發之專業科技公司。

本公司於西元 2000 年榮獲 ISO 9001 國際品質認證，2002 年獲櫃檯買賣中心核准一類股上櫃，目前資本額約 8.3 億。自行研發多項技術專利，深獲得業界肯定，並以「專注、第一」的企業精神自許，讓技術與服務品質更上一層。

自成立以來即積極投入研發，由最初的被動元件設備與半導體設備，進而延伸至 LED 設備。今後將培植優秀人才，持續加強核心技術，發展主流市場之高階產品，以提供產業界更有效率且具經濟效益的優質設備。

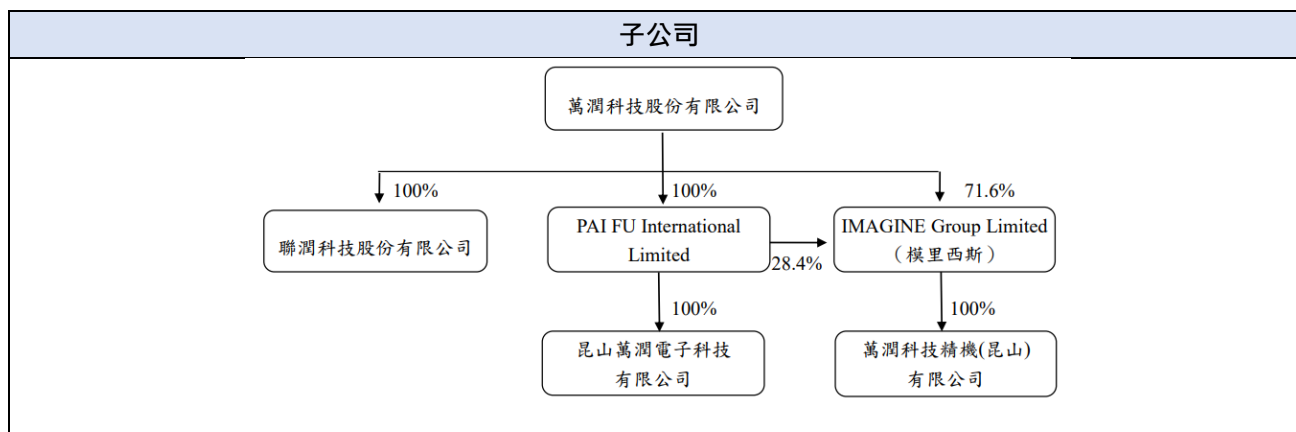
萬潤為因應國際及市場趨勢，配合營銷策略，致力於提升本集團之外銷市場競爭能力。持續提升產品品質、防治環境污染及落實廠區安全為企業永續經營的策略。並且在公司治理、環境保護、社會關懷三個領域中長期投入心力，我們亦秉持永續發展之精神，追求成長與環保的並存。

本公司之概況，以及相關資訊如下表列：

萬潤科技公司概況	
公司名稱	萬潤科技股份有限公司
成立日期	1996-05-24
市場別	上櫃
股票代碼	6187
產業別	設備製造業
上櫃日期	2002-09-27
主要產品	半導體、被動元件及 LED 製程之自動化機械設備
董事長	盧鏡來
員工人數(人)	262 人(含子公司)
營運據點	高雄總公司：高雄市路竹區路科十路 1 號(路竹科學園區)。 中國昆山廠：江蘇省昆山市山淞路玉山鎮 299 號。 新竹廠：新竹科學園區新竹市工業東四路 24-2 號 2 樓。
資本額	8.3 億
營業額(仟元)	2,604,316 仟元

公司外觀	
------	--

本公司之子公司架構如下：



持股結構表			
股東	人數	持有股數	持股比率(%)
本國自然人	19,450	47,322,197	56.79
本國法人	290	33,892,784	40.68
外國法人及外國自然人	47	2,108,921	2.53

備註：此數據範疇為萬潤科技，截至 2022 年 4 月 11 日(股東會前停止過戶)。

● 營運績效

萬潤近三年營收及毛利皆明顯成長，因晶圓及被動元件設備廠積極擴廠。萬潤之各項財務資訊如下：

項目/年度	2019 年	2020 年	2021 年
營業收入(仟元)	1,032,376	1,506,320	2,604,316
營業毛利(仟元)	466,038	738,774	1,217,183
營業損益(仟元)	83,504	301,125	635,778
營業外收入及支出(仟元)	10,475	-5,347	12,561
稅前淨益(仟元)	93,979	295,778	648,339
本期稅後淨利(仟元)	83,441	246,844	541,223
本期綜合損益總額(仟元)	77,626	406,704	642,923
每股盈餘(元)	1	3.01	6.64
股利(元)	74,992	228,071	366,543
員工薪資(含員工福利)(仟元)	230,938	309,292	409,751
支付出資人款項(仟元)	124,986	244,362	366,543
支付政府的款項(仟元)	47,479	31,271	70,751

社區投資(仟元)	2,280	5,040	10,640
----------	-------	-------	--------

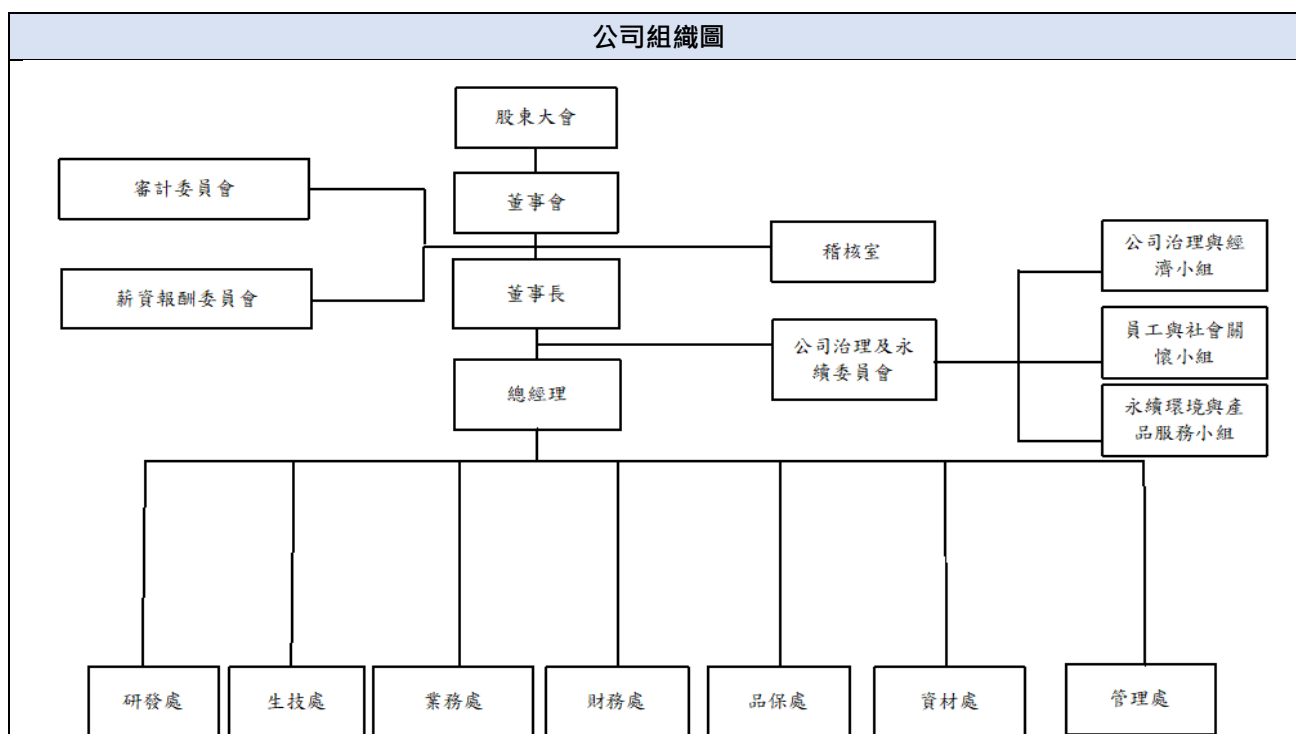
註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 社區投資指的是捐款及捐贈。
4. 此數據範疇包含萬潤科技、聯潤科技及中國子公司萬潤昆山電子與萬潤科技精機。

報導期間萬潤接受以下政府單位之財政補助：

2021 年接受財政補助		
項目	補助單位	補助金額(元)
HEATSINK 專案補助款	經濟部工業局	5,773,873

公司治理



各主要部門所營業務

部門	所營業務
稽核室	負責內部稽核及內部控制制度有效運作，確實遵行法令及有關規章，並提出改善建議。
管理處	負責公司總務、人事、電腦系統軟硬體之規劃與管理，並依據制度流程設計或修改程式，及維護電腦的正常運作等事務。
財務處	負責公司財務、會計及股務等事務。

業務處	負責半導體、被動元件、LED 自動化設備之市場評估、拓展、計劃之研擬、銷售、客戶徵信、收款與售後服務等事務。
生技處、資材處、品保處	負責半導體、被動元件、LED 自動化設備之生產製造、售後服務、品質檢驗、控管、原料採購及倉管等事務。
研發處	負責半導體、被動元件、LED 自動化設備之機構、電控、軟硬體之設計開發及新產品機構、電控及軟硬體之設計開發等事務。
公司治理及永續委員會	2019 年 2 月 26 日董事會通過李建德副總經理擔任公司治理與企業社會責任推動負責人，依據各單位工作職掌及範疇，確保整體工作之推動與落實，並定期向董事會報告其執行情形。

● 董事會

萬潤由盧鏡來董事長、鄭新耀總經理及歐承恩執行長依市場情勢及競爭狀況制定各項業務計劃及部門間協調整合。

萬潤董事會由 6 席董事、3 席獨立董事組成，藉由具有豐富經營經驗以及專業背景之董事會成員，我們致力於將股東利益最大化，各董事會成員之人選皆能符合萬潤所需之產業特性及未來公司發展需求，各成員資料如下表：

職稱	姓名	性別	初次選任日期	主要經 (學) 歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	盧鏡來	男	1996.05.27	飛利浦建元電子公司	PAI FU CO.董事及聯潤科技公司董事長
董事	鄭新耀	男	2005.06.07	鈦昇科技公司	IMAGINE Group Limited 董事及聯潤科技公司董事
董事	邱黃敬瀚	男	2017.06.15	瀚霖建設(股)公司負責人	瀚霖建設(股)公司負責人
董事	鍾雨茹	女	2017.06.15	豐喬投資公司負責人	豐喬投資公司負責人
董事	陳健章	男	2011.06.22	府都建設公司負責人	府都建設公司負責人
董事	蔡進樹	男	2021.07.20	鼎笈機電有限公司負責人	鼎笈機電有限公司負責人
獨立董事	李明憲	男	2020.06.10	資誠聯合會計師事務所副所長	志成合署會計師事務所副所長
獨立董事	光灼華	男	2020.06.10	中山大學機械工程學系榮譽退休教授	中山大學機械工程學系兼任教授
獨立董事	陳長仁	男	2020.06.10	綠色科技產業聯盟秘書長	崑山科技大學機械工程系系主任
註：					
1.董事會成員 30~50 歲 0 位，50 歲以上 9 位。					

董事會成員組成就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化。

2. 專業知識技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經驗等。

本公司之獨立董事，應取得下列專業資格條件之一，並具備五年以上工作經驗：

1. 商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關科系之公私立大專院校講師以上。
2. 法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員。
3. 具有商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗。

本公司董事(含獨立董事)選舉均依公司法第 192 條之 1 規定採候選人提名制度，為審查董事候選人之資格條件、學經歷背景及有無公司法第三十條所列各款情事等事項。依公司章程所定之名額選舉，獨立董事及非獨立董事之選舉應一併舉行分別計算，由所得選舉票代表選舉權數較多者分別依次當選，如有二人以上得權數相同而超過規定名額時，由得權數相同者抽籤決定，未出席者由主席代為抽籤。此外，本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬單獨之個體，獨立行使其應有職權。公司並建立董事會績效評估制度，以加強董事會運作效率，提升董事會功能。

項目 姓名	國籍	性別	兼任本公司員工	年齡			獨立事任期 年資			經營 管理	領導 決策	產業 知識	財務 會計	危機 處理	環保
				51 至 60	61 至 70	71 至 80	3 年 以 下	3 至 9 年	9 年 以 上						
盧鏡來	中華民國	男	✓		✓					✓	✓	✓		✓	✓
鄭新耀	中華民國	男	✓	✓						✓	✓	✓		✓	
陳健章	中華民國	男			✓					✓	✓			✓	
鍾雨茹	中華民國	女		✓						✓	✓			✓	✓
邱黃敬瀚	中華民國	男			✓					✓	✓			✓	
蔡進樹	中華民國	男		✓						✓	✓			✓	
李明憲	中華民國	男			✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓	
光灼華	中華民國	男				✓	✓				✓	✓		✓	
陳長仁	中華民國	男			✓		✓				✓	✓		✓	

● 利益迴避

企業應針對董事之利益迴避訂有明確制度，除依相關法令規定事項須為迴避外，亦明定有董事應自行迴避之事項，另亦落實執行本管理局及子公司對利害關係人交易相關規範，以公司利益為優先並確保公平交易原則，避免圖私利之機會。萬潤之利益迴避機制說明如下：本公司董事對董事會議案，若與其有利益關係者，於決議時迴避之，且董監事及經理人皆簽

定誠信聲明書。除定有董事利益迴避條款外，亦設有員工投訴管道暢通，可透過員工餐廳信箱、或直接向直屬或管理處主管投訴，另於公司網站設置利害關係人專區。

● 董事會進修

為強化公司董事職能與董事會運作，並配合公司治理藍圖計畫項目，萬潤依據上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點第四條之規定，2021 年之董事皆非屬新到任之董事，故應每年至少進修六小時。爰規劃董事進修地圖，以提昇董事之專業能力及對公司治理之重視。

職稱	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
全部(獨立) 董事共 9 名	2021/11/5	社團法人中華公司治理協會	企業併購與內線交易	3	6
		社團法人中華公司治理協會	企業併購實務與案例分析	3	

本公司設有董事績效評估管理辦法，執行每年度董事會及董事自評作業，評核項目包含對營運之參與程度、對自身權責之認知、與公司內部之溝通管道是否暢通明確，以及自身專業之維持與持續進修等多項指標，並將評估結果呈報董事會，協助董事更有效的執行職務且提升董事會嗣後之效能。2021 年度評核結果顯示各董事及董事會均有善盡對公司督導之責，並無列示應行改善之事項。其具體指標及評量標準如下表所示：

項目	評估項目
對公司營運之參與程度	1. 各董事平均實際出席董事會情形（不含委託出席）是否達 70%以上 2. 股東會出席率是否達 1/2 以上董事出席 3. 董事是否於會前瞭解議案內容及積極參與議案之討論 4. 董事會與經營團隊之互動情形是否良好 5. 董事會是否重視各項法令及實務守則之遵循 6. 是否所有的董事都在董事會上做出有效的貢獻 7. 董事會是否推動訂定公司治理相關辦法、支持公司參與公司評量、充分保障股東權益等，以提升公司治理 8. 董事會成員是否對公司、公司經營團隊及公司所屬產業有清楚瞭解 9. 董事是否確實評估、監督公司存在或潛在之各種風險？董事會是否對內控制度之執行與追蹤狀態予以討論 10. 董事是否與簽證會計師進行溝通及交流 11. 公司董事長或董事成員或經理人是否未因違反證券交易法、公司法、銀行法、金融控股公司法、商業會計法，或因犯貪污、瀆職、詐欺、背信、侵占之罪經起訴 12. 董事會是否定期且澈底的檢視經營團隊的管理績效，並及時給予獎懲 13. 董事會是否能充分且及時的取得企業營運的績效報告，並快速掌握各項不利趨勢
提升董事會決策品質	1. 董事會是否建置公司的核心價值觀(紀律、使命、榮譽、願景等理念)，並明確地設定公司所有策略性目標 2. 公司策略計畫、年度預算的討論與訂定流程是否適當 3. 每年是否召開六次以上之董事會

	4. 提供予董事會的資訊是否及時、具一定格式及品質，使董事會能夠履行其職責 5. 董事會之會議紀錄是否適當地記錄討論內容，以及適當的記錄個人或集體的保留意見或關切 6. 董事會討論的時間是否充分 7. 提交到董事會決議的討論議案是否適當 8. 董事會安排的議程中，是否重要之議題皆分配適當的討論時間，並能妥適的討論 9. 董事會是否提供良好的溝通管道，能適當的與獨立董事溝通 10. 各項董事會會議決議，是否有適當的執行後續追蹤 11. 相關議案若遇有需董事利益迴避者，董事是否自行迴避或主席是否確實要求該董事予以迴避 12. 董事會、董事成員、各功能性委員會是否定期且有效率的執行績效評估
董事會組成與結構	1. 董事會是否已設置獨立董事，且其人數是否符合相關規定 2. 公司之獨立董事是否未同時兼任超過三家上市(櫃)公司之董事(含獨立董事)或監察人 3. 董事會是否建置適當且足夠的功能性委員會 4. 現有的各項功能性委員會，是否有能力履行董事會委任之職責 5. 公司是否依據公司發展需求制定董事會成員多元化之政策 6. 公司之董事間是否不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係
董事之選任及持續進修	1. 選任新董事的程序，是否夠嚴謹與透明 2. 董事會成員之所有選任案，是否依據公司董事成員多元化政策衡量標準來進行？ 3. 以公司當前的需求而言，現階段之董事會成員組成，各項技能、知識和經歷範疇是否恰當 4. 董事會對於新任董事是否有適當的就任說明，使新任董事了解其職責及熟悉公司運作及環境 5. 董事是否每年達成應進修時數 6. 董事是否持續進修公司治理相關課程 7. 是否有一個正式董事培訓時數的紀錄與持續性的專業發展計畫，讓董事可以強化其知識與技能？
內部控制	1. 是否已將對管理階層的風險評估與控制融入企業的決策過程 2. 董事會是否有效的評估與監督各項內部控制制度及風險管理的有效性 3. 董事會通過之內部控制制度是否包含五大要素/原則，且涵蓋所有營運活動及交易循環之控制作業 4. 公司每年自行檢查內部控制制度設計及執行的有效性，董事會是否未出具內部控制制度有重大缺失之聲明書 5. 公司之稽核主管/總稽核是否列席董事會並提出內部稽核業務報告，且將稽核報告（含追蹤報告）依規交付或通知各監察人（或審計委員會）及獨立董事 6. 審計委員會的成員組成是否恰當 7. 審計委員會委員中，是否至少有一名具有相關的財務經驗 8. 審計委員會的各項職權範圍是否明確且恰當 9. 會計師有提供非審計服務時，各項安排是否恰當以確保會計師的客觀性與獨立性

	10. 董事會的董事是否針對公司會計制度、財務狀況與財務報告、稽核報告及其追蹤情形予以了解及監督
--	--

● 薪資報酬委員會

萬潤設有董事會薪資報酬制度以及薪資報酬委員會，董事會之薪酬皆會參考利害關係人的意見，根據萬潤董事薪資酬勞辦法，本公司獨立董事、董事、董事長之薪酬可分為：

一、獨立董事之薪酬

1. 報酬：

(1) 薪資：獨立董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，按月給付，並得由薪資報酬委員會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，酌予調整之。

(2) 職務加給：本公司不另提供獨立董事職務加給之董事酬勞。

(3) 離職金：本公司不另提供獨立董事離職金之董事酬勞。

(4) 獎金：本公司不另提供獨立董事獎金之董事酬勞。

2. 退職退休金：本公司不提供獨立董事退職退休金之董事酬勞。

3. 盈餘分派之董事酬勞：本公司不提供獨立董事盈餘分派之董事酬勞。

4. 業務執行費用：

(1) 車馬費：至本公司出席董事會得支領車馬費。

(2) 特支費：本公司不另提供獨立董事監特支費。

(3) 各種津貼：本公司不另提供獨立董事其他各種津貼。

(4) 其他業務執行費用：若有因本公司營運需求配合出差，得依本公司出差管理辦法支領補助。

5. 其他薪資酬勞項目：倘有提供未包括於前列項目之薪酬或前列不予提供之薪酬項目，非經本公司薪資報酬委員會考量必要性、合理性、適法性、公司風險胃納及參酌同業水準評估後，將所評估結果提報董事會討論外，本公司不予提供獨立董事除上列薪資酬勞以外之薪資酬勞項目。

二、董事薪酬

1. 董事報酬

(1) 董事薪資：本公司薪資酬勞委員會得就個別董事對公司營運參與程度及貢獻之價值，以同業薪資水準為基礎，以同業薪資水準 0%~150%間支領董事薪資。前開評估基礎得以月薪或年薪方式評估。

(2) 離職金：本公司不另提供董事離職金之董事酬勞。

(3) 獎金：參與本公司日常經營管理之董事除薪資外，亦得依董事薪資（換算月薪）支領獎金，由薪資酬勞委員會評估年度財務與營運績效情形，提請董事會議定之。

2. 退職退休金：除具員工身份之董事，本公司不提供董事退職退休金之董事酬勞。
3. 盈餘分派之董事酬勞：
 - (1) 盈餘分派之董事酬勞：依據本公司公司章程規定，並由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議，由董事會於擬具盈餘分配案時提列，並於送請股東會通過後，再依個別董事對公司營運參與程度及貢獻之價值另行分派之。
 - (2) 前述董事對公司營運參與程度及貢獻價值，依給予權數並依加權結果進行分派。
 - (3) 權數分派。
計算公式：個別董事盈餘分派之董事酬勞 = 股東會決議董事酬勞總金額 * 個別董事享權數 ÷ 參與分配全體董事之權數總和。
4. 業務執行費用：
 - (1) 車馬費：至公司出席董事會得支領車馬費。
 - (2) 特支費：除參與本公司日常經營管理之董事外，本公司不另提供董事特支費。
 - (3) 差旅費：除參與本公司日常經營管理之董事外，本公司不另提供董事差旅費。
 - (4) 各種津貼：除參與本公司日常經營管理之董事外，本公司不另提供董事其他各種津貼。
 - (5) 兼職員工所領取之薪酬：本公司董事若有兼職員工，其兼職員工部分薪酬依本公司員工薪酬辦法規定辦理。
 - (6) 其他業務執行費用：若有因本公司營運需求配合出差，得依本公司出差管理辦法支領補助。
5. 其他薪資酬勞項目：倘有提供未包括於前列薪資酬勞項目或前列不予提供之薪資酬勞項目，非經本薪酬委員會考量必要性、合理性、適法性、公司風險胃納及參酌同業水準評估後，將所提建議提報董事會討論外，本公司不提供董事除上列薪資酬勞以外之薪資酬勞項目。

三、董事長之薪酬

1. 董事長薪資：
 - (1) 本公司薪資酬勞委員會得就董事長對公司營運參與程度及貢獻之價值，以同業薪資水準為基礎，以同業薪資水準 0%~150%間支領董事長薪資。
 - (2) 每月固定薪資：依本公司工作年資及職務價值，每年薪資調升幅度不得超過 15% 上限，薪資上限為經理人平均年薪之三倍。
 - (3) 變動薪資：董事長須同時具備員工身分，方能支領年終獎金、績效獎金及員工分紅。
2. 核算基礎：變動薪資與績效相連結：

(1) 財務績效指標：營收及利潤、預算目標達成、成長及新市場。

(2) 人才培育：菁英人才培育、人員之留任率。

(3) 品質及風險：對法令規章之遵循情形。

本公司委員皆為獨立董事，薪資報酬委員會之職能以專業客觀之地位，就董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。並應以善良管理人之注意，忠實履行職權，並將所提建議提交董事會討論，包含定期檢討本規程並提出修訂建議、訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，以及定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，參考同業通常水準支給情形並依據績效評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。本委員會為決議時，應有全體成員二分之一以上同意。表決時如經本委員會主席徵詢無異議者，視為通過，其效力與投票表決同，前項表決之結果，應當場報告，並作成紀錄。

薪資報酬委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	李明憲	4	0	100	無
獨立董事	光灼華	4	0	100	無
獨立董事	陳長仁	4	0	100	無
會議日期		議案內容	薪酬委員會決議	董事會對薪酬會議意見	
110/02/24		第一案：109 年度董監事酬勞及員工酬勞分配案，提請 決議。 第二案：內部人激勵獎金發放，提請決議。	全體出席委員同意通過。	無	
110/05/03		第一案：內部人薪資報酬調整，，提請決議。	全體出席委員同意通過。	無	
110/07/28		第一案：109 年度董事酬勞及員工酬勞分配案明細，提請決議。	全體出席委員同意通過。	無	
110/11/05		第一案：內部人歐承恩技術長晉升為執行長，提請決議。 第二案：新增蔣正彥協理一人之委任，提請 決議。 第三案：內部人 110 年度年終獎金發放，提請決議。	全體出席委員同意通過。	無	

● 審計委員會

萬潤科技設有審計委員會，成員皆為獨立董事，運作情形以及相關事項如下表所示：

審計委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
獨立董事	李明憲	5	0	100	無
獨立董事	光灼華	5	0	100	無
獨立董事	陳長仁	4	0	80	無
會議日期	議案內容		審計委員會決議		董事會對審計會議意見
110/02/24	第一案：本公司 109 年度營業報告書、個體財務報告暨合併財務報告，提請決議。 第二案：本公司 109 年度盈餘分配案，提請決議。 第三案：本公司資本公積發放現金案，提請決議。 第四案：本公司依內部自行檢查及稽核結果出具內部控制制度聲明書，提請決議。 第五案：評估 110 年聘任會計師獨立性及適任性，提請決議。 第六案：本公司擬為子公司聯潤科技股份有限公司(以下簡稱聯潤)提供背書保證事宜，提請決議。 第七案：修訂本公司「公司章程」，提請決議。		全體出席委員同意通過。		無
110/05/03	第一案：本公司 110 年第一季合併財務報告，提請決議。 第二案：修訂本公司「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，提請決議。 第三案：子公司 PAI FU INTERNATIONAL LIMITED 擬增加投資子公司 IMAGINE GROUP LIMITED 美金伍萬元，提請決議。		全體出席委員同意通過。		無
110/07/28	第一案：本公司 110 年第二季合併財務報告，提請決議。 第二案：孫公司昆山萬潤電子科技有限公司(以下簡稱昆山萬潤電子)擬為孫公司萬潤科技精機(昆山)有限公司(以下簡稱萬潤精機)提供資金貸與事宜，提請決		全體出席委員同意通過。		無

	議。		
110/08/23	第一案：本公司擬購買不動產(廠房)案，提請決議。	全體出席委員同意通過。	無
110/11/05	第一案：本公司 110 年第三季合併財務報告，提請決議。 第二案：本公司 111 年稽核計劃，提請決議。 第三案：本公司稽核主管異動案，提請決議。 第四案：本公司擬發行國內第四次無擔保轉換公司債案。	全體出席委員同意通過。	無

風險管理因應

風險控管範疇		
類型	可能風險	因應作法
利率、匯率變動	(1)利率變動影響	本公司將基於穩健保守之財務管理原則，與往來銀行維持密切聯繫，以即時掌握利率變動之相關訊息，降低利率波動對本公司之影響。
	(2)匯率變動影響	● 利用自然避險之特性，將銷售產品產生之外幣應收款項用來支應因採購所產生之外幣應付款項，故僅需針對外幣部分進行評估，加以分析匯率走勢，選擇有利時機結匯或清償外幣貨款，並適時操作金融工具，以規避匯率之風險。 ● 財務人員隨時留意國際金融狀況，蒐集有關匯率變化資訊，並與銀行匯兌人員保持密切聯繫及參閱銀行及投資機構提供之金融財經資訊，以即時掌握匯率動態。 ● 業務人員報價及議價過程中，亦衡量匯率變動調整產品價格，以適度反應匯率之波動。
	(3)通貨膨脹影響	● 本公司所需之原物料價格穩定，在通貨膨脹尚稱緩和情形下，對本公司未來損益之影響並不大。
從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證	衍生性商品交易之政策、獲利或虧損	本公司資金貸與他人，悉依本公司「資金貸與他人作業程序」、「背書保證作業程序」辦理。

未來研發計畫及預計投入之研發費用	未來研發計劃	1. 充分了解市場與客戶需求，以其滿意度為主軸，由公司長期培養的研發專業人員，不斷深耕主流的研發技術。 2. 研發成功技術過程，均透過品保制度的規範，建立完整的標準化資訊，落實研發技術的經驗傳承。 3. 充分與研究機構及學術單位互動，向各專家學者悉心請益，點滴累積公司的研發實力。 4. 與研發技術廠商策略聯盟，引導其研發方向及開發新技術，以減低研發成本及風險。 5. 與國外專業的設備廠商，技術合作，共同開發新產品，並逐漸移轉該技術，以取得自主能力。
進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施	(1) 進貨方面 (2) 銷貨方面	1. 進貨方面： 本公司與各供應商長期配合，關係穩定，若某一供應商無法提供穩定貨源或交期無法配合時，則會先尋求其他替代廠商或其他合適之替代性原料，而本公司產品之主要原料來源皆非獨占之單一供應商，且與供應商間長期配合，已具有良好的合作關係，本公司亦不定期對供應商之原料品質做檢討及探詢市場上是否有其他優良廠商可以配合供料以分散進貨集中之風險。 2. 銷貨方面： 本公司為避免特定產業景氣波動之影響，除開發應用於不同種類被動元件產品（電阻、電容、電感）之製造設備、半導體設備、LED 設備及檢測設備，朝多元化產品發展；另就本公司最近三年度前十大銷貨客戶觀之，多為知名大廠，主要因電子產品趨向輕薄短小，半導體與被動元件大廠資本支出增加，尚無銷貨集中之風險。

萬潤針對公司評估應管理事項，訂有辦法之項目如：智慧財產管理計畫、誠信經營程序申訴與檢舉制度、資訊安全管理辦法、營運相關環境、社會及公司治理之風險評估、個人資料保護之管理作業、安全衛生工作守則與實施及訓練執行情形...等項目，運用量化和質化的風控衡量技術，對公司可能潛藏的風險進行辨識、衡量、監控與報告，以有效落實整體企業風險管理。

● 氣候變遷風險

近年來，全球暖化、氣候變遷加劇，各國企業相繼祭出應對方法，環境永續及綠色經濟自然成為發展的趨勢。為因應此現象，萬潤隨時注意氣候變遷對營運活動之影響，針對各風險實行對應策略，期望減少能源消耗並降低碳排放，提升減碳管理績效，以落實企業永續發展之目標。

標。為重視節能減碳之重要性，讓員工從工作環境養成節能減碳的理念，提升能源使用效率，並採取減少自然資源消耗的行動方案。萬潤依循氣候相關財務揭露建議書（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，揭露相關氣候變遷風險如下：

氣候變遷風險									
風險類別	1.水電供應不穩 2.颱風、水災、地震 3.氣溫上升								
治理單位	財務部								
策略	1.節約能源、降低水電成本 2.提升防禦災害能力，降低營運中斷危機 3.節約用電降低成本								
風險管理	萬潤為了善盡保護地球環境的社會責任，於生產設備時一律禁用法令規範之有害物質，並將相關訊息傳遞至各部門，以確保本公司產品能符合客戶要求。本公司在環境污染、能源及資源節約、廢棄物減量等方面，持續透過投注研發資源修改製程，改善設備生產效率及調整內部流程，藉此減少生產過程中之能源耗用，以及因內部溝通流程間的謬誤所導致的後續資源浪費，以降低潛在的環保風險，因此減緩氣候變遷之方法就是溫室氣體的減量與管制，從產品設計、供應商管理、機台組裝到顧客服務階段，不斷努力控制溫室氣體排放。 萬潤科技因屬於設備設計組裝公司，故溫室氣體皆以電力排放為主，並無高度污染物，且組裝過程屬於綠色組裝製成，故每月可從當月帳單即可瞭解本公司所排放之碳量為多少，並於廠內廣植樹木，以期達到碳中和的概念，並依此理念進行機器的研發與組裝。								
財務影響	1.影響組裝進度、營運成本增加 2.營運受影響致營收與獲利下降 3.用電量增加，成本與排碳量上升								
指標和目標	依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，針對本公司訂定溫室氣體盤查及查證時程規劃，並將規劃時程提報董事會(111/6/14)，預定時程如下： <table border="1"> <thead> <tr> <th>工作項目</th><th>預計(已)完成時間</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍</td><td>112 年 6 月</td></tr> <tr> <td>訂定盤查規劃</td><td>115 年 9 月</td></tr> <tr> <td>訂定查證規劃</td><td>117 年 9 月</td></tr> </tbody> </table>	工作項目	預計(已)完成時間	訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍	112 年 6 月	訂定盤查規劃	115 年 9 月	訂定查證規劃	117 年 9 月
工作項目	預計(已)完成時間								
訂定設置專（兼）職單位、專（兼）職人員人數及其職掌範圍	112 年 6 月								
訂定盤查規劃	115 年 9 月								
訂定查證規劃	117 年 9 月								

- 資訊安全管理

萬潤已設立資安組織，由管理部為專責部門，其資訊安全政策及管理方式如下：

1. 資安單位就下列事項，訂定資訊安全計畫實施，並定期評估實施成效：

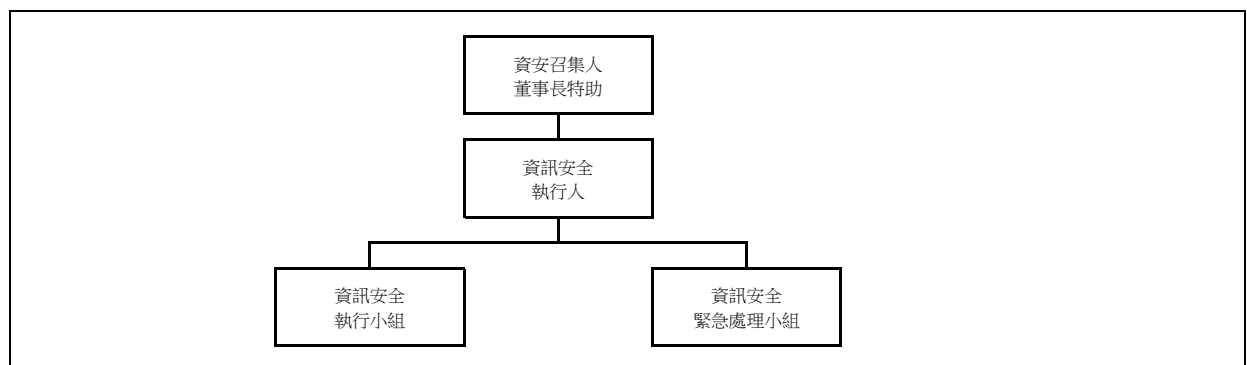
- (1)資通安全管理辦法訂定
- (2)資訊安全權責分工
- (3)人員管理及資訊安全教育訓練
- (4)電腦系統安全管理
- (5)網路安全管理
- (6)系統存取控制管理
- (7)系統發展及維護安全管理
- (8)資訊資產安全管理
- (9)實體及環境安全管理
- (10)業務永續運作計畫管理
- (11)其他資訊安全管理事項

2. 遭勒索病毒攻擊之資訊安全措施

WannaCry 勒索病毒/勒索蠕蟲在全球範圍持續擴散，蠕蟲會主動攻擊電腦安全性漏洞，只要聯網就有被感染機會，資訊部立即執行及建議以下操作避免病毒攻擊：

- (1)使用隨身碟、外接硬碟或者雲端空間，備份重要資料。
- (2)關閉網路共用資料夾。
- (3)不要點擊來路不明的網站和檔案等。
- (4)修補電腦作業系統相關漏洞，不定期上微軟安全性修補程式，下載安裝修補程式
- (5)開啟電腦作業系統的 Windows Update，隨時升級系統與修補漏洞。

以下為資安小組組織圖：



資安單位就下列事項，訂定資訊安全計畫實施，並定期評估實施成效：

職責	職責說明	任務	資訊安全頻率
MAIL	收發管制、異常處理	1.收發管制	不定期
		2.垃圾郵件過濾	每日
		3.帳號被入侵、盜用偵測排除	不定期
		4.異常郵件處理	不定期
防駭、防毒	防止電腦被入侵&資料外洩、系統異常無法運作	1.防毒軟體安裝與更新	不定期
		2.資訊安全通報與宣傳	不定期
		3.使用者電腦異常排除	不定期
		4.作業系統補丁更新處理	不定期
帳號管理	人員新進、離職與系統權限應用變更	MAIL 帳號管理	不定期
帳號管理 網路管理	人員新進、離職與系統權限應用變更、資料分享、上網管制、流量異常管理	1.AD 帳號管理	不定期
		2.員工帳號管理	不定期
		3.網頁帳號管理	不定期
		4.條碼系統帳號管理	不定期
		5.資源分享管理	不定期
網路管理	資料分享、上網管制、流量異常管理	1.上網管制	不定期
		2.入侵防禦偵測、流量異常處理	不定期
		3.防火牆設定	不定期

法規的遵循

萬潤自創立以來嚴禁任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，為導引員工之行為符合道德標準，規定員工應謹言慎行、操守清廉，不得藉職務上的便利，營私舞弊或收受他人餽贈，並持續加強員工教育訓練並定期檢核，設立懲戒制度。

活動	對象	內容
法令宣達	全體員工	定期每月月會及每週主管會議針對誠信經營守則與內部重大資訊相關法令宣導，透過實例宣導同仁於工作時應注意事項，以預防不誠信行為之發生。
舉報機制	全體員工	員工可以透過多重暢通管道與各管理階層反應，本公司於公司網站、年報與企業社會責任報告內揭露利害關係人溝通管道及誠信經營程序申訴與檢舉制度，提供給員工檢舉與誠信經營相關之檢舉管道。
定期檢核	全體員工	將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策，設立懲戒制度。

奉公守法

萬潤規定員工應注意品行，謹言慎行，不藉職務上的便利營私舞弊；對於稅務方面，本公司依法納稅並無避稅規劃；環境方面，致力於環境保護政策與兼顧工安；社會方面，我們遵行政府之社會與經濟政策，並善盡企業對社會之責任。萬潤 2021 年度無違反任何法規，亦無任何政治捐獻情事發生。

公司治理相關法規	勞工權益相關法規	環保相關法規遵循	產品相關法規
• 無違反公司法 • 無違反商業法 • 無違反證卷金融法規 • 無涉及貪污事件 • 無政治獻金 • 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟	• 無違反性平法 • 無強迫勞動 • 無使用童工 • 無侵害原住民人權	• 無違反廢棄物清理法 • 無違反空氣污染防治法 • 無違反水污染防治法 • 無嚴重洩露事件	• 未有禁止或具爭議性之產品 • 無違反行銷相關法規及自願守則的事件 • 無發生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情事 • 無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料

萬潤為確保日常運作均符合道德倫理、對於董事、經理人及一般員工分別訂有應遵守之基本行為標準，包括誠信經營守則、道德行為準則、企業社會責任實務守則等標準規範，本公司設有檢舉制度與檢舉人保護機制，亦可以透過以下管道檢舉。

檢舉管道	
受理單位	稽核室
通信地址	高雄市路竹區路科十路 1 號 稽核室
檢舉電話	07-607-1828
電子郵件	amy-su@allring-tech.com.tw

第三章 節能創新

管理方針

重大主題：創新產品與技術	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	萬潤為以研發導向為主軸之公司，核心產品之創新為其營運命脈，以技術鑽研為基礎，藉由研發而創新突破，提升產品競爭力及市場優勢，得以在業界佔一席之地。
本主題管理目的	確立技術發展方向與產品市場定位
策略/目標與標的	● 萬潤專精於核心研發上，在開發階段會同專利單位共同討論後，在不涉及同業專利下，與客戶達到雙贏的局面 ● 每年度針對各產品開發部門訂定 KPI，由處級展開至各研發人員，各季檢討其進度，並隨市場需求滾動式調整 KPI 內容與目標 短期目標：培養人員基礎設計能力，依客戶需求改良改善設備生產問題排除解決能力 長期目標：可獨立評估並帶領專案開發，創造產品價值
投入資源/具體行動方案	個人之 KPI 進度上傳至內部專案管理系統，定期追蹤專案完成進度，在時效完成後，由專案負責人驗證其 KPI 內容與指標達成率。
管理評量機制	訂定 KPI 目標 依每年專利申請量、設備 BOM 表準確性、設備生產穩定性、客訴件數，評估人員之有效性評量
績效與調整	● 依每年營運目標達成與否，調整產品運作推廣方向，並持續培養開發設計人才，達到創新產品與技術議題 ● 萬潤每年針對研發單位進行 KPI 的檢討，從各處最高主管到各研發人員皆進行改進，以提升往後各處的技术研發能量

重大主題：智慧財產權管理	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	本公司生產設備橫跨 PC、LED 及 IC 產業，客戶多為國際級大廠，同業競爭激烈，智慧財產權保護意識高，研發投入大，在風險、保護與競爭力上需藉智慧財產權掌握保障與機會優勢。
本主題管理目的	為有效管理本公司智慧財產權，以取得市場及顧客之信任。
策略/目標與標的	本公司的智慧財產權政策為「廣泛檢索、迴避設計、鼓勵創新、周延佈局」 目標：每年以 KPI 指標設定每年專利申請件數、核准率、智權預算及教育訓練目標。
投入資源/具體行動方案	● 本公司每年編列專利預算，本年度預算 696 萬(不含人力)，智權團隊設有十年以上資歷專業工作者三人，並有一家法律顧問及四家專利商標事務所配合支援，大陸子公司設有管理人員一人及兩家專利商標事務所配合支援

	● 不論國內外研發人員皆可直接以內部視訊網路、電話或 E-MAIL 向法務智權室反應，外部供應商或客戶亦可直接申訴相關議題 ● 法務智權室設有程序管理人員專責案件交辦、內外公文收發、年費期程管制及各項流程管控，並訂有智慧財產管理計劃及相關專利簽核流程及獎勵辦法
管理評量機制	本公司對於專利提案審核及專利年費維護訂有審核流程確實評量其有效性及必要性
績效與調整	2021 年度專利申請件數達成率 133%，超出公司當年度目標之設定，未來將持續管理專利研發議題

重大主題：顧客的健康與安全	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	與客戶建立信賴關係為企業的首要考量之一，把關公司產品品質為企業之義務與道德，使公司能成為客戶長期配合選定供應商時的優先考量。
本主題管理目的	為有效管理本公司顧客的健康與安全。
策略/目標與標的	本公司品質政策「研發創新，精益求精」，安全規範原則為「設備運作零工安」。
投入資源/具體行動方案	● 半導體製程設備符合「SEMI」規範要求，並藉由第三方公正單位審議，另外針對設備噴塗之原料也自主同步進行有害物質檢測符合人員接觸安全。 ● 各據點執行客戶安全與健康視為一般營運活動，由各產品處進行產品審查搭配 TQIC 小組建立相關標準。 ● 已導入 ISO 9001 等國際品質管理系統方式，於內部管理部進行定期工安與客戶要求宣導。
管理評量機制	依據產品屬性建立設計跨部門標準小組 TQIC 對此進行規範。 依照顧客安全與健康，對於客戶端皆設有專屬的業務權責同仁，並設有公司對應業務助理專線，向公司內部反饋。 本公司依照 ISO 9001 品質要求進行內部管理審查會議，並於重大安全變革或法規異動中討論。
績效與調整	截至 2021 年，本公司仍持續維持客戶要求達成率 100% 之目標，並將持續關注客戶健康及安全議題。

重大主題：客戶服務管理	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	客戶服務管理是企業為了建立、維護發展客戶關係的重要依據，根據不同的客戶在合適的時間，產品及價格滿足客戶需求。
本主題管理目的	使公司建立良好口碑並留住客戶。
策略/目標與標的	社會責任、永續發展、邁向國際
投入資源/申訴機制	各總公司皆有推動小組，透過實施客戶滿意度之問卷調查，了解萬潤之產品在客戶端使用之評價，作為日後改進之依據，並為客戶提供更滿意的產品與服務。並設有申訴管理辦法，可以郵件、電話等管道向管理部門申訴
管理評量機制	ISO 9001

績效與調整	本年度客戶滿意度各項分數皆高於 4.5 分(滿分五分)。
-------	------------------------------

產品與服務的管理

萬潤科技股份有限公司，創立於西元 1996 年，總部位於南科高雄科學園區，為園區第一家進駐並量產的科技公司，萬潤公司是半導體、被動元件、LED 製程自動化機械工程設計、加工、製造組立及電腦軟體設計開發之專業科技公司。目前主要營運據點包含高雄總公司、中國昆山廠、新竹廠(2022 年 6 月成立)。

產品或服務項目	銷售區域	銷售額(仟元)	銷售量	銷售單位
半導體自動化設備	台灣/中國	966,593	1,073	台
被動元件自動化設備	台灣/中國	1,416,220	1,280	台
LED 製程設備	台灣/中國	113,891	199	台
其他	台灣/中國	107,612	179,597	其他內含零組件及設備，計量單位不一致

為追求企業永續經營、善盡社會責任，本公司積極參與各種公協會、各類組織，主要參與組織包括：社港都企業家協會、國家磐石獎聯誼會、中華民國全國中小企業總會、台灣科學園區科學工業同業公會、南科產學協會/產學策進會、高雄市總工業會、台灣電子設備協會、台灣綠色科技產業聯盟、台灣加工出口區電機電子工業同業公會、社團法人台灣永續供應協會、台灣精密工程學會、中國機械工程學會、台灣精密工程學會、被動元件產業協會、中華民國自動化科技學會。此外，產業與環境永續發展也是本公司著重的目標，持續藉由參加相關協會促進整體社會發展。近年來，公司亦積極極推動各項國際系統驗證，目前已通過 ISO 9001。下表為外部認證與倡議：

外部認證&倡議	證書/資格
ISO 9001	

AEO	
港都企業家協會	會員
國家磐石獎聯誼會	會員
中華民國全國中小企業總會	會員
台灣科學園區科學工業同業公會	會員
南科產學協會/產學策進會	會員
高雄市總工業會	會員
台灣電子設備協會	會員
台灣綠色科技產業聯盟	會員
台灣加工出口區電機電子工業同業公會	會員
社團法人台灣永續供應協會	會員
台灣精密工程學會	會員
中國機械工程學會(總會)	團體會員 / 理事
中國機械工程學會高雄市分會	團體會員 / 監事
台灣精密工程學會	團體會員
被動元件產業協會	團體會員 / 理事
中華民國自動化科技學會	團體會員

萬潤各個產品製造環節均建置一套完善的品質管理程序，確保執行的各階段均符合合約、法令及公司的品質政策及目標，本公司之產品或服務取得之安規認證如下：

產品或服務取得安規認證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證	提供客戶已評估之產品或服務比例
自動植片壓合機整線設備 (7V3/7V4/7S3/7Q6/7Q7/7G2)	SEMI	100%
	GB-30981-2020 安全塗料有害物質限量	50%
自動點膠機(779)採用南寶 T75A6	GB-30981-2020 安全塗料有害物質限量	50%
自動點膠機(779)採用南寶 T75A1	TBC 耐震規範	100%
註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量 / 提供客戶產品或服務總量) ×100		

現代社會消費者對產品之標示有著越來越高的需求，清楚的商品標示保障消費者於購買時

獲得正確資訊，做出明智抉擇，因此本公司提供給客戶之產品皆有明確之資訊與標示，截至 2021 年底，萬潤並無發生違反產品與服務安全資訊標示與行銷法規及任何有關行銷傳播(包括廣告、促銷及贊助)相關法規之事件發生，本公司產品之標示符合以下要求：

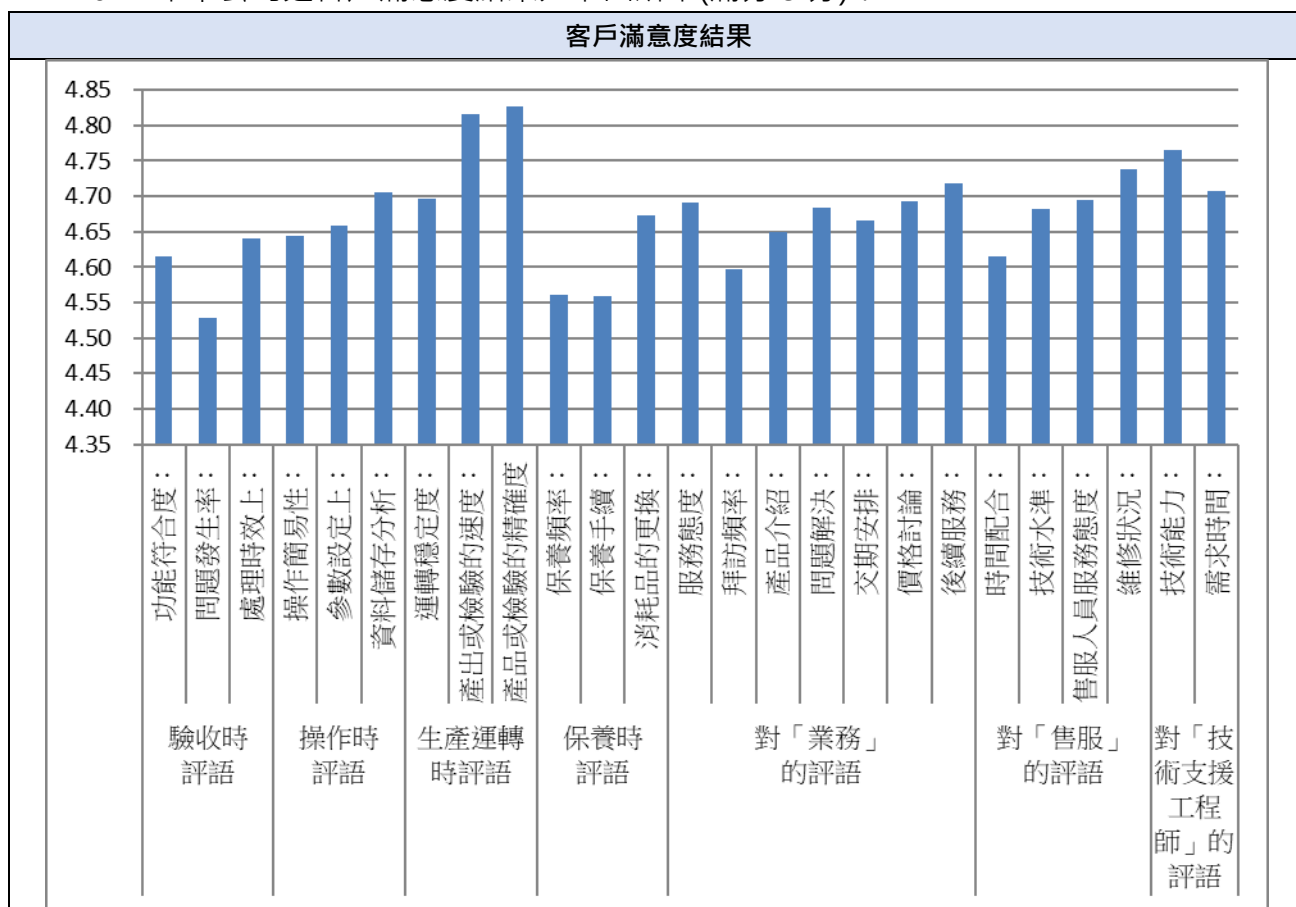
1. 依照客戶安全標誌的通用規則等要求(如：SEMI)，進行設備操作安全
2. 皆符合機台規格標準及快速售後服務要求

● 客戶服務管理

為規範個人資料之蒐集、處理及利用，提升對個人資料之保護與管理能力，降低公司營運風險，並創造可信賴之保護個資和隱私環境。任何因業務需求取得客戶之資料，得妥善保管，不得任意洩漏於第三人；非允許使用期間不得使用，如經通知須予以刪除，則不得任意保存副本。截至 2021 年底本公司無發生侵犯客戶隱私之事件。

本公司為持續提升產品品質與服務，以所有服務客戶為對象，實施客戶滿意度之問卷調查，了解萬潤之產品在客戶端使用之評價，作為日後改進之依據，並為客戶提供更滿意的產品與服務。在問卷中以驗收時評語、操作時評語、生產運轉時評語、保養時評語、對「業務」的評語、對「售服」的評語及對「技術支援工程師」的評語為客戶填答問卷之問項。

2021 年本公司之客戶滿意度結果如下圖所示(滿分 5 分)：



供應商評鑑與管理

● 供應商管理

萬潤視供應商為重要的工作夥伴，為確保供應商的工作安全，各生產據點除依據職業安全衛生法與相關法令規定實施危害告知及監督外，並推動各項管理機制以強化供應商職業安全衛生管理。本公司管理供應商的職業安全衛生之方法以危害告知單為主，並建立供應商資格審查的制度，以供應商資格審查表發放給供應商填寫，並經由相關單位審查後分類建立「供應商合格名單」，定期每週 3 次檢視職業安全衛生風險。審核供應商改善狀況，同時提升供應商作業品質與職業安全衛生水準等實務需求。以下為本公司各項採購項目及佔比：

供應商彙總表							
項目		2020 年			2021 年		
		家數	金額	比例	家數	金額	比例
勞務(承攬/服務)	國內	4	54,162	5.37%	6	114,087	6.65%
	國外	0	0	0%	0	0	0%
原物料	國內	416	926,325	91.84%	484	1,532,033	89.36%
	國外	9	28,131	2.79%	10	68,415	3.99%
總計		355	412,426	100%	355	1,008,618	100%

● 供應商評鑑

萬潤以半導體、被動元件、LED 製程自動化機械工程設計、加工、製造組立及電腦軟體設計為主要產品，本公司供應商管理規範為：

1. 加工廠製程及主要加工機具種類。
2. 可加工精度能力。
3. 急件可配合的交貨天數。
4. 人員流動率。
5. 檢驗設備種類。
6. 檢具定期保養(含校正)頻率。
7. 品質控管能力。

本公司評鑑頻率為一年度一次，有時會依狀況，臨時增加對特定的廠商施行評鑑。本公司供應商中，已進行供應商評鑑的已有 46 家，供應商有進行供應商評鑑的百分比總計 100%，不合格的有 2 家。

在進行評鑑後，若有低於評鑑標準的供應商則執行以下處理措施：

先輔導及列入觀察為期三個月→減少發單量→停權，即停止發單一個月→永久停權，此供應廠商將不再合作。

資源使用的管控

因全球氣候變遷而延伸的碳中和議題，已成為國際共識，亦是潛在的新興環保法規風險，各產業相繼祭出面臨氣候變遷的應對辦法，近年來聯合國積極推動 SDGs，全球多數製造業者開始響應，致力於減少污染、保護環境、提高能源使用效率、資源有效利用及減少廢棄物等，追求企業永續發展。

● 節能減排 低碳永續

萬潤近三年能源使用量如下表，未來本公司仍將持續執行各項節能措施，以達成能源永續使用之目標。

定量指標	單位	2019 年	2020 年	2021 年
電力使用量	度 / 年	1,211,024	1,451,528	1,630,496
	GJ	4,359.69	5,225.50	5,869.79
組織特定度量	全職員工數	219	221	262
能源總消耗量	GJ	4,359.69	5,225.50	5,869.79
能源強度	GJ/全職員工數	19.91	23.64	22.40

註：

1. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值，電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。

除了提升能源使用效率外，公司內部也致力於推行節能減碳政策，鼓勵同仁共同響應，為環境盡一己之力，政策如下：

1.舉辦員工訓練課程， 宣導公司節能減碳	本公司每月召開月會定期宣導關燈節能計畫，並向同仁宣導環保節能觀念及認知，以下為具體實施方法： (1)空調溫度依照實際溫度做調整(開關上標示溫度設定提示)。 (2)隨手關燈計畫。 (3)節約用水、自備筷子、茶杯及手帕。 (4)推行走路運動，降低使用電梯頻率。
2.廠辦與辦公室推動 節能措施	(1)廠區更換 LED 日光燈。 (2)空調分區管控。 (3)空調設備由水冷式改儲冰式，依季節不同調整不同空調模式。 (4)空壓機定頻改變頻。 (5)與外氣隔離的門窗應緊閉，以免冷氣外洩或熱氣侵入增加空調負荷。 (6)長時間不使用之電腦、電器設備應切掉電源，減少待機損失。

	(7)從空調系統、電力照明及其他用電三大面向執行節電方案，並定期檢視耗能設備並進行汰換。 (8)廠區手龍頭裝置節水器，以達節水之效益。 (9)更換廠區馬桶設備，裝置二段式馬桶沖水器。 (10)廠區澆灌，採用有效率及節水的澆水設備，並適量給水。
3.線上簽核 e 化，落實環境永續	本公司秉持促進環境及地球永續，及響應全球節能減碳，建立電子化系統供查詢。另針對請購、採購、各項費用報支從手工簽核改由電子化簽核，降低紙張使用。
4.改善服務或銷售流程符合減碳理念	依照客戶主要廠址就近設立服務據點，並就近提供員工宿舍，即時服務客戶，改善服務流程，以達減碳理念。

除了於公司內部落實節能減碳達成環境永續外，透過產品轉型及綠色生產也成為萬潤努力的方向，服務顧客之餘也將回饋環境與社會，達到綠色經營。以下為萬潤實際作為：

1. 氣候變遷與機會

萬潤科技為了善盡保護地球環境的社會責任，於生產設備時一律禁用法令規範之有害物質，並將相關訊息傳遞至各部門，以確保本公司產品能符合客戶要求。本公司在環境污染、能源及資源節約、廢棄物減量等危害防阻方面持續進行改善，以降低潛在的環保風險，因此減緩氣候變遷之方法就是溫室氣體的減量與管制，從產品設計、供應商管理、機台組裝到顧客服務階段，不斷努力控制溫室氣體排放。截至 2021 年，並無因污染環境所受處分之情事。

萬潤因屬於設備設計組裝公司，故溫室氣體皆以電力排放為主，並無高度污染物，且組裝過程屬於綠色組裝製成，故每月可從當月帳單即可瞭解本公司所排放之碳量為多少，以期達到碳中和的概念，並依此環境永續之理念進行機器的研發與組裝。

2. 綠色產品

萬潤致力於環保污染預防工作，設置太陽能設備，積極推動資源回收與再利用，並實施各項環安管理措施，且定期依法實施全廠環境檢測、加強全員危害辨識安全教育、預防災變訓練、員工健康檢查，以期望達到生產零污染與職場零事故之目標。對於環境氣候之影響方面，更減低溫室氣體排放與能源有效利用。除了遵守本國法令外，對於國際相關規範之遵守，亦求努力達成，除在業績成長外，對環境保護與工作安全，付出心力。

3. 綠色組裝製成具體實施方法：

- (1) 機台設計採減輕重量，減少運送時的碳排出。
- (2) 設計智能多功能機台，協助客戶一條龍產出，減少製程時間，以達綠能概念。
- (3) 增加機台產出效率及良率，協助客戶降低不良品生產率。
- (4) 廠區減少溫室氣體排出。
- (5) 在地採購，縮短移動距離，以達碳中和。

- (6) 就近設立服務據點，組裝機台設備，減少機台運送距離，減少碳排。
- (7) 提供客戶指定地點的併車服務，可減少客戶個別派車產生的能源消耗。
- (8) 到客戶端維修產品時，同仁們一起共乘公務車前往，減少碳排放量。

● 溫室氣體管理

萬潤因屬於設備設計組裝公司，故溫室氣體皆以電力排放為主，並無高度污染物，且組裝過程屬於綠色組裝製成，透過當月帳單即可瞭解本公司所排放之碳量為多少，進而瞭解萬潤於製程中排放多少碳，以督促自身實踐減碳行動。

項目	2019年	2020年	2021年
範疇二：間接溫室氣體排放(kgCO ₂ e)	616,411.22	728,667.06	829,922.46
總排放量(kgCO ₂ e)	616,411.22	728,667.06	829,922.46
溫室氣體排放強度(kgCO ₂ e/全職員工數)	2,814.66	3,297.14	3,167.64
註： 1.範疇二是指能源間排放，如外購電力。電力排放係數依經濟部能源局最新公告之最新電力排碳係數計算。 2.溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)。 3.外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2019、2021 年電力排放係數=0.509kgCO ₂ e；2020 年電力排放係數=0.502kgCO ₂ e。			

水資源的取用

● 用水說明

企業的取水、耗水及排水的水質有可能會對生態環境造成衝擊，為因應此趨勢，萬潤利用世界資源研究所的「水資源風險評估工具」(Water Risk Atlas)，查詢台灣營運所在地點為 low-Medium(1-2)。2021 年本公司污水排放情形，廢水總量為 40 m³。

氣候變遷改變了水資源的使用條件，使水量和水質成為全球迫切解決的議題，本公司主要水源為自來水，雨水為次要水源作為澆灌用。近三年用水量結果如下表所示：

定量指標	2019 年	2020 年	2021 年
取水量(百萬公升)	10.498	9.589	10.448
排水量(百萬公升)	6.169	3.612	3.533
耗水量(百萬公升)	4.329	5.977	6.915
註:1.耗水量 = 取水量 - 排水量			

物料使用及廢棄物管理

● 廢棄物管理

萬潤生產製程所產出之一般事業廢棄物，以包裝之廢棄物較多，皆依環保法規進行分類處理。因產業製程特性及其它限制，包材原物料尚無法重新回收進入製程再利用，且無回收產品

及其包裝材料之情事。萬潤使用之包材原物料及不可再生包材原物料耗用如下表所示：

單位：噸

包材原物料耗用統計表			
原物料名稱	2019 年	2020 年	2021 年
不可再生包材原物料			
塑膠袋	0.77	0.9	1.2
收縮膜	2.7	3.4	4.5
可再生包材原物料			
紙箱	7.7	8.6	10.65
木箱	18.5	17	19.5

為有效清理廢棄物並避免廢棄物污染環境，本公司重視生產之廢棄物減量，同時將廢棄物進行妥善的分類、回收與委外處理；本公司無有害廢棄物，一般廢棄物皆委由外部合格廠商處理，確保清運公司確實收集和監控廢棄物至岡山垃圾焚化處理廠。廢棄物得以妥善處理及回收再利用，避免污染環境。本公司非有害廢棄物如下表所示：

非有害廢棄物		
廢棄物組成成分	離場	
項目	廢棄物的產生(噸)	處理方式
生活垃圾	3.20	焚化(含能源回收)

第四章 攜手深耕

管理方針

重大主題：訓練與教育	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	人是企業最大的資產，創造一個對人才有吸引力的職場環境，無疑提升公司的競爭力；同時也可幫助組織達到永續經營之企劃目標。
本主題管理目的	1.廣納優秀人才，並使其在公司內長期發展，進而協助公司達成永續發展的目標；同時對內也提升公司形象以及對外競爭力。 2.營造幸福友善的工作環境，照顧同仁健康、關懷同仁家庭，達成工作與生活平衡。
策略/目標與標的	打造一個優良職場，讓員工感到安心同時凝聚向心力，不僅會提升公司對外競爭力，同時也會使公司永續發展、經營目標長久下去。 建立良善完好教育制度，讓員工除到公司工作外，也可得到完善教育訓練，達到公司和員工兩方雙贏。
投入資源/具體行動方案	1.人才招聘：除了由專業長官進行面試外，求職者面試後，會透過性格質量表測驗，進行有效的評量。 2.招募活動的方向及成效：會於每月的經營會議上報告。 3.公司人才薪酬措施調整：依據每年績效評核進行有效性檢視且調整薪酬。 4.公司人員教育訓練規劃，按造公司各單位的需求下去規劃執行。內部人員訓練，針對新進同仁對於智權、軟體、保品等基礎觀念的強化。內、外教育的規劃，是同仁加強自身技能，同時也提升公司競爭力。
管理評量機制	員工遇到不合理事宜時可透過管道進行申訴。
績效與調整	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，公司亦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，發掘每位同仁之才能與適任性，進而做為績效考核之依據。

重大主題：勞雇關係	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	勞雇關係是企業經營成功的因素之一，近年來由於經濟快速的成長進化。每個產業面臨結構轉型的挑戰，同時也凸顯勞雇關係對企業體的認知及重要性。
本主題管理目的	給予員工良好福利與管理機制，是公司應盡的責任。
策略/目標與標的	建構安心、放心且自由的工作環境，凝聚組織同仁的向心感
投入資源/具體行動方案	1. 定期檢視公司現有薪酬水準與外部整體就業市場的競爭力 2. 不定期進行員工座談，從中瞭解與掌握同仁的心聲 3. 每年度規劃各類活動提供同仁彼此間的交流與互動

管理評量機制	1. 政府機關因勞動事件裁罰件數零 2. 年離職率<10%
績效與調整	於 2017 及 2018 年連續兩年榮獲南科職場優等獎

重大主題：職業安全衛生	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	健康的員工是企业成功的重要基石，建構安全的工作環境則是公司及全體員工的責任，遵循政府環安衛法令規定，維護環境品質，推動零災害目標。
本主題管理目的	落實遵循職安相關法規的原則下，致力打造零災環境與全員參與的管理面向
策略/目標與標的	策略： 1.建立一套良好的安全衛生管理系統，推動廠內安全衛生管理工作。而藉由環安衛巡檢制度執行，有效發現廠內可能之危險因子並立即加以改善，防止廠內嚴重之意外事故或異常事件發生。 2.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。 目標： 1.遵守法令規定，保障所有入廠人員安全與健康。 2.落實風險管理，做好廠內危害控制與預防。 3.推動全員參與，提升安衛知能與水準。 4.定期檢討改善，創新安衛環境與績效。
投入資源/具體行動方案	1.安全帽：有物體掉落傷及頭部之慮的工作場所，於作業中應戴安全帽。 2.安全眼鏡：會產生火花、細微粉塵及切屑飛揚之作業或作業場所，其對作業人員之眼睛有傷害之虞時，於作業時需佩帶安全眼鏡。如操作砂磨機、傳統車床等作業。 3.耳部防護具：進入噪音區(85 分貝以上作業區)，如進入空壓機房需戴耳塞。 4.手、足部護具：鐵屑清除或搬運時，手部有受傷之虞者，需配戴手套以防止受傷。(嚴禁穿戴手套操作旋轉機具)，組裝區之組裝作業人員需穿安全鞋。 5.廠務管理單位利用新進人員及在職員工安全衛生教育訓練時教導各種防護具之使用。 6.定期舉行緊急應變教育訓練及消防演練。 7.實施走動管理，落實巡檢訪查，以確實執行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環安衛意識。 8.不定期於月會宣導工作應遵守規則紀律，宣導公安相關規定，避免因工作而產生職業災害。 9.落實廠內風險評估鑑別及廠內職災統計分析、張貼機械安全標語提醒、定期及不定期人員教育訓練、推動提案改善制度、實施緊急與預防演練、危險作業審查、廠內乾溼度的控制...等。
管理評量機制	政府環安衛法令規定、專責環安單位
績效與調整	本公司已將監測結果電子檔置於本公司網站整體環境測定標準皆符合各項法規規範

重大主題：社會關懷	
報導要求	永續管理方針

本主題的重大原因	企業除營運外，應善盡社會責任，以自身能力竭盡所能地回饋社會。
本主題管理目的	為有效落實企業社會責任，期盼透過持續投入資源於社會，發揮社會影響力，以符合聯合國 SDGs 之目標，進而與國際接軌。
策略/目標與標的	1.設立公司治理與永續委員會，依據各單位工作職掌及範疇，確保整體工作之推動與落實，定期向董事會報告其執行情形。 2.成立信託基金會，由員工社會與關懷小組推動在地社會關懷。 3.不定期進行內部同仁之問卷，評估反饋之意見。 4.定期結合在地圖書館舉辦公益活動，藉由共同討論，進行計畫有效性評估。
投入資源/具體行動方案	成立公司治理與永續委員會及信託基金會，推動 ESG 及 CSR 相關活動，落實扶植弱勢團體、厚植文化傳承、培養閱讀力。定期舉辦公益活動讓清貧學子參與，長期耕耘我們營運所在地的社區鄰里、學校，以達社會共融之願景。 具體行動： 1.回饋營運所在地的社區鄰里、學校，定期舉辦公益活動。 2.持續推廣閱讀，舉辦「圓夢計畫」讓學子參與，贈送綠色繪本，深耕永續希望種子。 3.每年舉辦「萬潤創新創意競賽」，將技術人才扎根，厚植科技創新能量，蓄積我國科技總體競爭力。 4.在地社會關懷依循聯合國永續發展目標。
管理評量機制	公司治理與永續委員會
績效與調整	相較於 2020 基準年，本公司 2021 年公益支出提升 62%，未來將持續投入社會關懷，期盼透過萬潤科技的努力，並透過注入正面能量及鼓勵，以達社會共融之願景。

人才結構發展與職業安全

● 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	30歲以下	30-50歲	51歲以上	30歲以下	30-50歲	51歲以上	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

本公司於 2021 年離職率為 11.54%，比較前一年度相對減少，主要原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)。
- 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	0
		30-50 歲	2	2	2
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	0	0	0
		51 歲以上	0	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：

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：			
1. 「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)。			
2. 「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。			

3. 「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。
4. 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		
性別/合計	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
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)。
 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



● 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	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。
交誼廳	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。 
健身房	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與興趣，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。

	 梯繩接力競賽
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。 

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。 
表揚與獎賞	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。 ①表揚部分： 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。 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。 ②獎賞部分： 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。 b.依據研發成果來發放研發或專利獎金。 c.依照工作表現提供各項獎勵種類。

● 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



祝福同仁有個美好的中秋佳節！

晶華酒店月餅禮盒

星巴克咖啡捲心酥禮盒



● 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

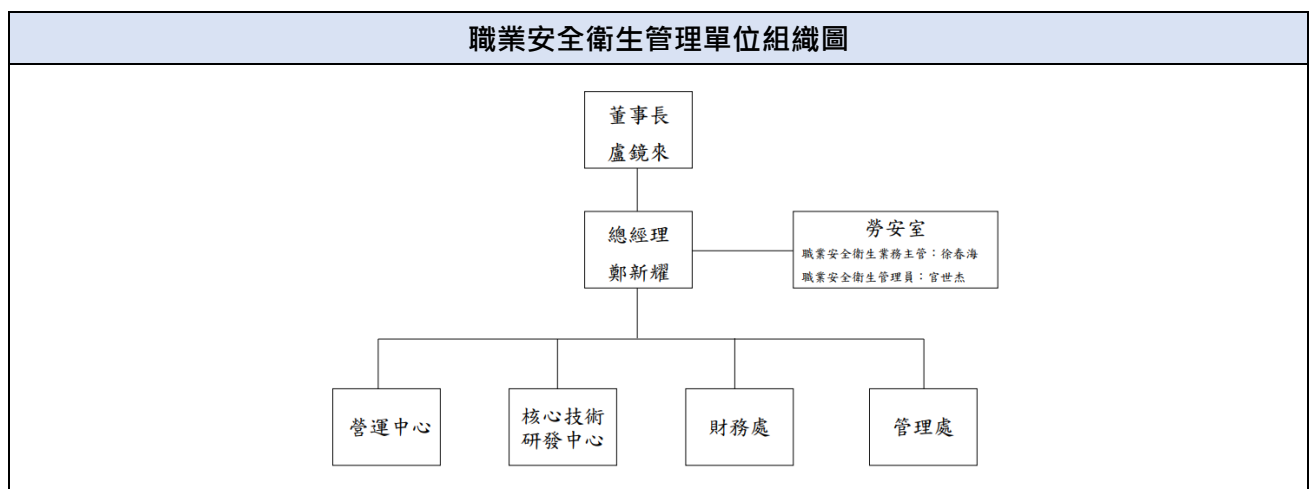
	資總額 4%提撥員工退休準備金，撥交由勞工退休準備金監督委員會專戶儲存用，員工退休金之支付完全依照「勞動基準法」規定辦理之。
勞退新制員工	自 2005 年 7 月 1 日起，本公司依據「勞工退休金條例」，訂有確定提撥之退休辦法，適用於本國籍之員工。本公司就員工選擇適用「勞工退休金條例」所定之勞工退休金制度部分，每月按不低於薪資之 6%提繳勞工退休金至勞保局員工個人帳戶，員工退休金之支付依員工個人之退休金專戶及累積收益之金額採月退休金或一次退休金方式領取。
大陸子公司	大陸子公司依照中華人民共和國勞動法規定，每月依員工薪資總額提撥一定比例金額作為養老保險金，其中一部分劃入社會統籌基金，由政府統籌管理運用，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，並於每年年底前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。

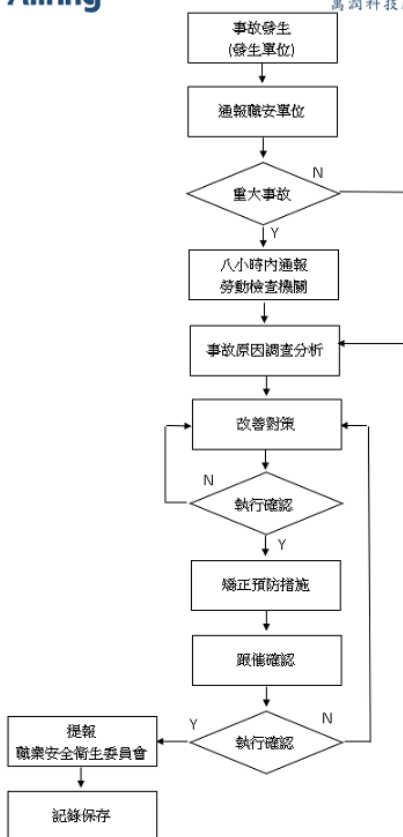
職業安全衛生管理單位組織圖



工安事件操作流程圖

Allring

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				
檢查項目	● 一般檢查 ● 視力檢查 ● 聽力檢查 ● 尿液檢查 ● 血液常規檢查 ● 子宮、卵巢超音波	● 白血球分類 ● 肝功能檢查 ● 酒精性肝炎 ● 膽功能檢查 ● 腎功能檢查 ● 腹部超音波 ● 攝護腺超音波檢查	● 腎臟功能檢查 ● 痛風檢查 ● 糖尿病檢查 ● 心血管疾病篩檢 ● 骨質密度檢查 ● 心電圖檢查	● 癌症篩檢 ● 女性乳癌篩檢 ● 男性攝護腺癌篩檢 ● X光檢查 ● 醫師問診
檢查人數 (人)	222			
檢查費用	190,400			

(元)	
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

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
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0	0	0

員工職業傷害狀況				
類別	項目	2019	2020	2021
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
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	

社會關懷與贊助

萬潤為回饋當地社會、扶植弱勢、減少貧富差距及致力提升大眾福祉，秉持著落實「關懷、分享」之願景，透過捐助當地社區和學校等活動，積極參與公益活動及善盡企業社會責任，透過自身力氣培育國家未來主人翁，望能為社會帶來正向循環。2021 年萬潤參與之公益活動如下：

活動	金額	簡介
萬潤愛心年菜計畫	296,400	萬潤科技連續 8 年捐贈愛心年菜，關懷在地經濟弱勢學童，讓孩子們在過年感受到社會上的溫暖，以達到社會共融。
萬潤愛心中秋月餅計畫	160,730	萬潤科技連續 8 年捐贈愛心中秋月餅，特地向弱勢團體採買了 426 份中秋月餅，送給在地經濟弱勢學童，讓愛心加倍。除了用行動購買支持弱勢團體就業，並透過捐贈愛心中秋餅，讓學童在中秋節時，可以感受到社會的溫暖。
萬潤創新創意競賽	1,446,000	萬潤科技長期投入公益活動，善盡企業社會責任，打造「人才培育」也是公益主軸之一。為提升學生專業及創新能力，萬潤科技公司與崑山科技大學攜手共同舉辦創

		新創意競賽已邁入第 14 年。 2021 年報名總數，碩博士論文組、大專校院組及高中職學校共有 338 隊，145 隊獲得入圍；源源不絕的創新與創意是社會進步的原動力，希望學生透過競賽與各校好手交流，能提升自己的專業與社會競爭力，進而提升國際競爭力。
萬潤圓夢計畫	124,945	萬潤科技積極回饋社區弱勢團體，也認知教育向下扎根的重要。10 年前，萬潤科技攜手萬潤慈善基金會，提出「圓夢計畫」活動，透過贈送繪本給報名的學童，希望藉由閱讀啟發小朋友的無限想像力，學習新知識。 針對參與學童中表現優異且家境清寒者，與學校師長進一步了解家庭狀況後，遴選出圓夢計畫第二階段學生，並由公司各單位推派代表，進行瞭解及協助學童圓夢。由同學填寫圓夢卡，轉交各團隊進行圓夢任務，給學童一個美好回憶。
茁狀獎助學金	270,000	著重青年力培育及教育向下扎根，長期支持台南一中、路竹高中、岡山高中、關廟國中茁狀獎助學金，激勵其在校努力學習、鼓勵學生認真向學，每年受惠學子共 60 位。
急難救助計畫	48,000	深耕在地，回饋鄉里。結合路竹區及岡山區學校，透過急難救助計畫，幫助弱勢學童渡過生活難關，讓學童可以安心成長、快樂學習。
弱勢學童早餐補助計畫	45,000	萬潤科技與世界和平會合作，透過捐款「搶救受飢兒」，讓貧弱兒少感受到滿滿的愛。
人才培育計畫	560,000	致力於青年培力，與國立成功大學合作，促進產學合作，為學生培養專業技能，讓我們在人才培育與產學合作上，以達學校教育與產業需求之間的人才能力接軌。並提供企業參訪機會，讓學生可以藉由萬潤科技的產業實務，可以啟發學生在學時期的創意，及與老師的專才與萬潤科技結合。透過業師至學校做專題演講，實務的講解，培養學生的生涯競爭力，掌握社會脈動，以達社會共融及人才培育之目的。
博幼社會福利基金會捐助計畫	250,000	長期關懷弱勢團體，透過捐款幫助博幼基金會辦理偏鄉兒童課後輔導教學，幫助弱勢家庭學童學習及助弱勢學童增加競爭力。
青少年運動捐助計畫	220,000	鼎力協助臺灣體育發展，贊助高雄跳水隊訓練用之影像回饋系統，提供選手更優質的訓練環境。 萬潤科技注重青少年運動發展，透過行動贊助棒球運動，協助偏鄉學童圓夢，購買球具、手套！豐富青少年對運動的發展，啟發新的視野與體驗，培養耐挫力、團隊合作力、自我接納力。
太魯閣號事故與城中城火災事故捐贈	1,500,000	透過捐款，傳遞正向價值影響力。捐款的價值不僅限於金額，還能連結社會、解決需求，讓每一筆捐助款發揮最大的價值。 秉持取之於社會，回饋於社會之理念，期盼透過捐款拋磚引玉，協助傷患後續醫療及生活相關費用，助受災民眾盡快渡過難關。
住警器捐贈計畫	495,000	萬潤科技響應公益，結合高雄市政府消防局募捐活動，共捐出了 1,500 顆的住警器。透過捐贈住警器守護弱勢族群、獨居長者，提升民眾整體居家防火安全，以達到社會共融。



萬潤愛心年菜提貨券發放



萬潤愛心中秋月餅發放



萬潤創新創意競賽-論文決賽



萬潤創新創意競賽-大專高中職組決賽・頒獎典禮合影



萬潤圓夢計畫



茁狀獎助學金，至路竹、岡山高中發放獎助學金合影



人才培育計畫，提供企業參訪機會予大學師生



捐贈 1,500 顆住警器予高雄市消防局

附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

「*」為重大主題

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織概況					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-1	組織名稱	綠色透明營運	16	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	綠色透明營運 產品與服務的管理	16 35	
	102-3	總部位置	綠色透明營運	16	
	102-4	營運活動地點	綠色透明營運	16	
	102-5	所有權與法律形式	綠色透明營運	16	
	102-6	提供服務的市場	綠色透明營運	16	
	102-7	組織規模	綠色透明營運 產品與服務的管理	16 35	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	人才結構發展與職業安全	45	
	102-9	供應鏈	供應商評鑑與管理	38	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	編輯範疇	1	
	102-11	預警原則或方針	風險管理因應	27	
	102-12	外部倡議	產品與服務的管理	35	
	102-13	公協會的會員資格	綠色透明營運	16	
2. 策略					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-14	決策者的聲明	董事長的話	3	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	風險管理因應	27	
3. 倫理與誠信					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	法規的遵循	31	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	法規的遵循	31	
4. 治理					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-18	治理結構	公司治理	18	
GRI102 一般揭露 2016：全面	102-19	委任權責	落實永續	6	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	落實永續	6	
	102-21	與利害關係人諮商經濟、環境和社會主題	與利害關係人溝通	7	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	公司治理	18	
	102-23	最高治理單位的主席	公司治理	18	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	公司治理	18	
	102-25	利益衝突	公司治理	18	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	落實永續	6	
	102-27	最高治理單位的群體智識	公司治理	18	
	102-28	最高治理單位的績效評估	公司治理	18	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	與利害關係人溝通	7	
	102-30	風險管理程序的有效性	風險管理因應	27	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	落實永續	6	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	落實永續	6	
	102-33	溝通重要關鍵議題	落實永續	6	
	102-34	關鍵議題的性質與總數	落實永續	6	
	102-35	薪酬政策	公司治理	18	
	102-36	薪酬決定的流程	公司治理	18	
	102-37	利害關係人的參與	公司治理	18	
	102-38	年度總薪酬比率	人才結構發展與職業安全	45	
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	人才結構發展與職業安全	45	
5. 利害關係人溝通					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-40	利害關係人團體	與利害關係人溝通	7	
	102-41	團體協約	-	-	本公司無團體協約
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	與利害關係人溝通	7	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	與利害關係人溝通	7	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	與利害關係人溝通	7	
6. 報導實務					
GRI102 一般揭露 2016：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	綠色透明營運	16	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	重大主題鑑別	10	
	102-47	重大主題表列	重大主題鑑別	10	
	102-48	資訊重編	編輯範疇	1	
	102-49	報導改變	編輯範疇	1	
	102-50	報導期間	編輯範疇	1	
	102-51	上一次報告書的日期	報告書發行	1	
	102-52	報導週期	報告書發行	1	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	聯繫管道	2	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	編輯原則	1	
	102-55	GRI 內容索引	附錄一：GRI 永續性報導準則(GRI 準則) 對照表	66	
	102-56	外部保證/確信	-	-	本報告書未有外部保證/確信
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
*經濟績效					
GRI 103 經濟績效 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別	10	
	103-2	管理方針及其要素	第二章 誠信運作	13	
	103-3	管理方針的評估	第二章 誠信運作	13	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	綠色透明營運	16	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	風險管理因應	27	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	人才結構發展與職業安全	45	
	201-4	取自政府之財務補助	綠色透明營運	16	
市場地位					
GRI 202 市場地位主題揭露 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	人才結構發展與職業安全	45	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人才結構發展與職業安全	45	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會關懷與贊助	61	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	社會關懷與贊助	61	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應商評鑑與管理	38	
*反貪腐					
GRI 103 反貪腐 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第二章 誠信運作	10 13	
	103-2	管理方針及其要素	第二章 誠信運作	13	
	103-3	管理方針的評估	第二章 誠信運作	13	
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	法規的遵循	31	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	法規的遵循	31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	2021 年度 無發生貪 腐事件
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	奉公守法	32	2021 年度 無涉及反 競爭行為、 反托拉斯 和壟斷行 為的法律 行動
特定主題準則：300 系列（環境的主題）					
物料					
GRI 301 物料主題揭露 2016	301-1	所用物料的重量或體積	物料使用及廢棄物管理	41	
能源					
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	資源使用的管控	39	
	302-2	組織外部的能源消耗量	資源使用的管控	39	
	302-3	能源密集度	資源使用的管控	39	
	302-4	減少能源消耗	資源使用的管控	39	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	資源使用的管控	39	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	水資源的取用	41	
	303-4	排水量	水資源的取用	41	
	303-5	耗水量	水資源的取用	41	
排放					
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	資源使用的管控	39	
	305-4	溫室氣體排放密集度	資源使用的管控	39	
	305-5	溫室氣體排放減量	資源使用的管控	39	
廢棄物					
GRI 103 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	物料使用及廢棄物管理	41	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	物料使用及廢棄物管理	41	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
管理方針 2020					
GRI 306 廢棄物主題揭露 2020	306-3	廢棄物的產生	物料使用及廢棄物管理	41	
	306-4	廢棄物的處置移轉	物料使用及廢棄物管理	41	
	306-5	廢棄物的直接處置	物料使用及廢棄物管理	41	
*有關環境保護的法規遵循					
GRI 103 有關環境保護的法規 遵循管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第二章 誠信運作	10 13	
	103-2	管理方針及其要素	第二章 誠信運作	13	
	103-3	管理方針的評估	第二章 誠信運作	13	
GRI 307 有關環境保護的法規 遵循主題揭露 2016	307-1	違反環保法規	奉公守法	32	2021 年本公司未有違反相關法規情事
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題 揭露 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	供應商評鑑與管理	38	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	供應商評鑑與管理	38	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)					
*勞雇關係					
GRI 103 勞雇關係 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第四章 攜手深耕	10 43	
	103-2	管理方針及其要素	第四章 攜手深耕	43	
	103-3	管理方針的評估	第四章 攜手深耕	43	
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	人才結構發展與職業安全	45	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	人才結構發展與職業安全	45	
	401-3	育嬰假	人才結構發展與職業安全	45	
勞資關係					
GRI 402 勞資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	人才結構發展與職業安全	45	
*職業安全衛生					
GRI 103 職業安全衛生 管理方針 2018	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第四章 攜手深耕	10 43	
	103-2	管理方針及其要素	第四章 攜手深耕	43	
	103-3	管理方針的評估	第四章 攜手深耕	43	
GRI 403 職業安全衛生主題揭 露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	人才結構發展與職業安全	45	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	人才結構發展與職業安全	45	
	403-3	職業健康服務	人才結構發展與職業安全	45	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	人才結構發展與職業安全	45	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	人才結構發展與職業安全	45	
	403-6	工作者健康促進	人才結構發展與職業安全	45	
	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	供應商評鑑與管理	38	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	人才結構發展與職業安全	45	
	403-9	職業傷害	人才結構發展與職業安全	45	
	403-10	職業病	人才結構發展與職業安全	45	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
*訓練與教育					
GRI 103 訓練與教育 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第四章 攜手深耕	10 43	
	103-2	管理方針及其要素	第四章 攜手深耕	43	
	103-3	管理方針的評估	第四章 攜手深耕	43	
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	專業訓練與福祉	60	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	專業訓練與福祉	60	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	人才結構發展與職業安全	45	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	人才結構發展與職業安全	45	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露 2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會關懷與贊助	61	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	社會關懷與贊助	61	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題 揭露 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	供應商評鑑與管理	38	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商評鑑與管理	38	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露 2016	415-1	政治捐獻	奉公守法	32	2021 年本公司未有政治捐獻情事發生
*顧客健康與安全					
GRI 103 顧客健康與安全 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第三章 節能創新	10 33	
	103-2	管理方針及其要素	第三章 節能創新	33	
	103-3	管理方針的評估	第三章 節能創新	33	
GRI 416 顧客健康與安全主題 揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	產品與服務的管理	35	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	產品與服務的管理	35	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	產品與服務的管理	35	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	產品與服務的管理	35	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	產品與服務的管理	35	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	產品與服務的管理	35	
*社會經濟法規遵循					
GRI 103 社會經濟法規遵循 管理方針 2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第二章 誠信運作	10 13	
	103-2	管理方針及其要素	第二章 誠信運作	13	
	103-3	管理方針的評估	第二章 誠信運作	13	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 419 社會經濟法規遵循 主題揭露 2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	奉公守法	32	2021 年本公司未有違反社會與經濟領域之法律和規定

*自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
* 社會關懷					
GRI 103 誠信經營與公司治理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第四章 攜手深耕	10 43	
	103-2	管理方針及其要素	第四章 攜手深耕	43	
	103-3	管理方針的評估	第四章 攜手深耕	43	
*智慧財產權管理					
GRI 103 風險管理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第三章 節能創新	10 33	
	103-2	管理方針及其要素	第三章 節能創新	33	
	103-3	管理方針的評估	第三章 節能創新	33	
*資訊安全					
GRI 103 資訊安全 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第二章 誠信運作	10 13	
	103-2	管理方針及其要素	第二章 誠信運作	13	
	103-3	管理方針的評估	第二章 誠信運作	13	
*創新產品與技術					
GRI 103 循環經濟 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第三章 節能創新	10 33	
	103-2	管理方針及其要素	第三章 節能創新	33	
	103-3	管理方針的評估	第三章 節能創新	33	
*客戶服務管理					
GRI 103 客戶服務管理 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第三章 節能創新	10 33	
	103-2	管理方針及其要素	第三章 節能創新	33	
	103-3	管理方針的評估	第三章 節能創新	33	
*公司治理					
GRI 103 空污 管理方針	103-1	解釋重大主題及其邊界	重大主題鑑別 第二章 誠信運作	10 13	
	103-2	管理方針及其要素	第二章 誠信運作	13	
	103-3	管理方針的評估	第二章 誠信運作	13	

附錄二：臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」(第四條第四項)

編號	指標內容	對應章節	頁碼
(一)	企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	人才結構發展與職業安全	45

(二)	企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	風險管理因應	27
-----	---	--------	----

附錄三：永續會計準則 SASB 對照表

(Resource Transformation_Industrial Machinery & Goods)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 能源耗用總量 (2) 由電力公司供電之耗用百分比 (3) 以再生能源供電之耗用百分比	量化	第三章 節能創新 資源使用的管控	33 39
員工健康和 safety	RT-IG-320a.1	(1) 可記錄職業傷害率(TRIR) (2) 死亡率 (3) 虛驚事件頻率(NMFR)	量化	第四章 攜手深耕 人才結構發展與職業安全	43 45
燃油經濟性和使用排放	RT-IG-410a.1	依各車款銷售數量加權計算之中型和重型卡車的燃油效率	量化	不適用	-
	RT-IG-410a.2	依非道路使用設備的銷售數量加權計算燃油效率	量化	不適用	-
	RT-IG-410a.3	依固定式發電機之銷售數量加權計算燃油效率	量化	不適用	-
	RT-IG-410a.4	依下列產品類型銷售數量加權計算： (1) 氮氧化物 (NOx) (2) 懸浮微粒 (PM) 之排放量： (a) 船舶柴油引擎 (b) 軌道機車柴油引擎 (c) 中型 / 重型道路用引擎 (d) 其他非道路使用之柴油引擎	量化	不適用	-
再製造設計與服務	RT-IG-440b.1	來自再製造產品和再製造服務的收益	量化	不適用	-
材料採購	RT-IG-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理	討論 與分 析	不適用	-