

# 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 2024 年底，本公司員工總數共為 370 人，且有 53 名非員工工作者，2024 年公司員工人數概況如下：

2024 年員工人數概況						
據點	性別	年齡	契約類型			
			勞雇合約		勞雇類型	
			正職	臨時	全職	兼職
台灣	女性	未滿 30 歲	11	0	11	0
		30-50 歲	38	0	38	0
		超過 50 歲	7	2	9	0
	男性	未滿 30 歲	76	1	77	0
		30-50 歲	216	0	216	0
		超過 50 歲	19	0	19	0

註：

1. 本表計算方式截至 2024 年 12 月 31 日當日人數。
2. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞雇關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
3. 正職：簽訂不定期契約之個人。
4. 臨時：簽訂定期契約之個人。
5. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，台灣為每日不得超過 8 小時，每週不得超過 40 小時。
6. 兼職：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。
7. 本公司無其他性別、不揭露性別及無時數保證之員工。
8. 本表計算採用人數/全時等量法。

地區	工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數(人)
台灣(高雄、台中、新竹)	承攬商	承攬契約	53

註：工作者人數之詳細數據資訊為【高雄】男：38、女：15；【台中】：男：0、女：0；【新竹】：男：0、女：0。

萬潤為加強與地方之和諧關係及增加員工工作之穩定性，增聘人員時多以當地居民為主。擔任部門副理級以上的高階主管人員 100% 為台灣人。

2024 年高階主管人員共計 55 位，非高階主管人員共計 315 位。近三年員工職別分布如下：

年度		2022 年	2023 年	2024 年	
項目/性別	年齡	人數	人數	人數	
高階主管	男性	未滿 30 歲	0	0	2
		30-50 歲	30	28	37
		超過 50 歲	6	5	6
	女性	未滿 30 歲	0	0	0
		30-50 歲	3	4	6
		超過 50 歲	3	5	4
高階主管總計		42	42	55	
非高階主管人員	男性	未滿 30 歲	44	43	75
		30-50 歲	140	160	179

	女性	超過 50 歲	15	18	13
		未滿 30 歲	6	4	11
		30-50 歲	24	25	32
		超過 50 歲	6	4	5
非高階主管人員總計			235	254	315
人員總計			277	296	370

註：部門副理級以上定義為高階主管。

萬潤科技以人為本，絕不因性別、國籍、種族、政治立場等原因而有偏差與歧視。以下為本公司近三年新進人員人數與性別分布概況：

年度	2022 年				2023 年				2024 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 (%)
未滿 30 歲	28	10.11	4	1.44	13	4.39	4	1.35	46	12.43	8	2.16
30-50 歲	37	13.36	6	2.17	31	10.47	7	2.36	81	21.89	12	3.24
超過 50 歲	0	0	0	0	1	0.34	3	1.01	3	0.81	1	0.27
合計新進人數	75				59				151			
員工總人數	277				296				370			
總新進率(%)	27.08				19.93				40.81			

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/當年未營運據點總人數。  
3. 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年未營運據點總人數。

以下為本公司近三年離職人員人數與性別分布概況：

年度	2022 年				2023 年				2024 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 (%)
未滿 30 歲	10	3.61	2	0.72	3	1.01	4	1.35	5	1.35	0	0.00
30-50 歲	31	11.19	4	1.44	23	7.77	4	1.35	59	15.94	8	2.16
超過 50 歲	1	0.36	0	0	3	1.01	3	1.01	2	0.54	3	0.81
合計離職人數	48				40				77			
員工總人數	277				296				370			
總離職率(%)	17.33				13.51				21.08			

註：  
1. 本公司離職的員工類別包含：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/當年未營運據點總人數。  
3. 總離職員工僱用率=當年離職人數/當年未營運據點總人數。

## 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，有任何差別待遇之言語、態度及行為或任何形式之歧視與騷擾之行為。故報導期間內無發生歧視或性騷擾事件。

本公司依法聘任身心障礙者，依照法規目前公司應聘僱人數為三位，目前 2024 年公司進用人數為二位；不足一位的部分也遵守法規每個月定期繳納「身心障礙者就業基金差額補助費」到市政府之身障者就業基金專戶。同時公司也創造包容性工作環境，鼓勵同仁在職場上互相支持與尊重，打造職場友善環境。近三年多元族群員工分布聘用狀況如下表所示：

年度		2022 年		2023 年		2024 年	
項目/性別	年齡	人數	人數	人數	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	未滿 30 歲	0	0	0	1	
		30-50 歲	2	2	2	1	
		超過 50 歲	0	0	0	0	
	女性	未滿 30 歲	0	1	0	0	
		30-50 歲	0	0	0	0	
		超過 50 歲	0	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、繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
- 二、繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
- 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

### 薪資待遇

員工為公司最重要的資產，不管男性基層員工或是女性基層員工，公司都應該給予良好的薪資待遇保障員工的生活，截至報導期間年底，男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣/高雄	2.4	1.7

留住優秀人才有助於提升公司市場及人才競爭力。本公司持續落實全面審視員工職能與薪酬之合理性，並依據營運狀況與人力策略進行適時調整，同時建立順暢的溝通管道與升遷機制，營造良好的職涯發展環境。詳細比率如下表所示：

國家/地區	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)年度總薪酬之中位數的比率	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
台灣/高雄	4.64	-1.03

- 註：
1. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
  2. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
  3. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。
  4. 由於年薪結構係由月薪與獎金構成，獎金金額將依營運績效進行調整，故年度營運狀況將影響員工實際總薪酬之變化幅度，致使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為負數。

本公司不分男女起薪皆優於勞基法規定之基本薪資，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，公司鼓勵員工展現優秀的工作能力來獲得晉升的機會，報導期間年薪薪酬與薪資比如下表所示：

員工薪酬與薪資統計表						
各職別薪酬/薪資比例	人數		薪酬比		薪資比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	10	45	1	1.51	1	1.20
非管理職	48	267	1	1.42	1	1.38

註：

1. 男性對女性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別男性平均年薪/該類別女性平均年薪”。
2. 男性對女性的基本薪資比率(底薪比率)：為“該類別男性底薪/該類別女性底薪”。
3. "管理職"人數應包含"高階主管"人數。

### 非主管職務之員工薪資一覽表

項目	2023 年	2024 年	2023 年與 2024 年之差異(%)
非擔任主管職務之全時員工人數(人)	273	324	18.68
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(仟元)	314,959	436,469	38.58
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」(仟元)	1,154	1,347	16.72
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」(仟元)	1,012	1,138	12.45

註：「與前一年度之差異(%)」計算公式：(2024 年數據-2023 年數據)/2023 年數據。

## 4.3 職業安全

### 職業安全評估

本公司已於 2024 年 10 月取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，提供安全無虞之工作環境，萬潤設置工安委員會，透過定期檢視、辨別及討論，並由各處級主管針對相關風險加以辨別，若有重大風險事宜，會於每日召開之主管早會或每月召開之經營管理會議進行討論並提出因應對策。

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。

為提供員工安全與健康的工作環境，並建立優質的安全文化，萬潤科技藉由職業安全衛生系統化的管理，掌握各項作業之危害因素，以確保員工、承攬商及所有駐廠工作者在工作時不會暴露在危險之中，且定期召開安全衛生委員會，協調及建議安全衛生管理事務。

本公司設有職業安全衛生委員會，共有 12 名成員；2024 年職業安全衛生委員會提議為「廠安部-孫經理為 ISO 45001 管理代表」。每三個月召開一次職業安全衛生委員會，專門討論與安全衛生相關的提案事項，確保工作環境的安全與健康。

2024 年於 3/20、6/19、9/12 及 12/11 召開職業安全衛生委員會，並決議「ISO 45001 管理代表、內部稽核、外部稽核發現目前職業安全衛生管理相關問題，並進行持續改善。」及「為保障勞工權益，確保工作人員身體安全健康，請各單位主管注意同仁每日工作時數，避免同仁過度勞累。」。

本公司重視員工的職業安全衛生，推動相關職業安全衛生訓練，以確保員工在工作中的健康與安全。通過這些訓練，旨在提升員工對潛在危險的認識，增強安全防範意識，並掌握必要的應急處理技能，從而減少工作場所的事故發生率，保障員工的福祉，同時也提升公司的整體運營效率和形象。2024年職業安全衛生訓練的項目統計，共投入新台幣 2,400 元，受訓人次達 115 人次，時數總計 606 小時。

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	受訓費用(新台幣元)
新進人員教育訓練	67	0
消防自衛演練	45	0
急救人員在職教育訓練	1	600
堆高機操作在職教育訓練	1	600
有機溶劑作業主管在職教育訓練	1	1,200

註：

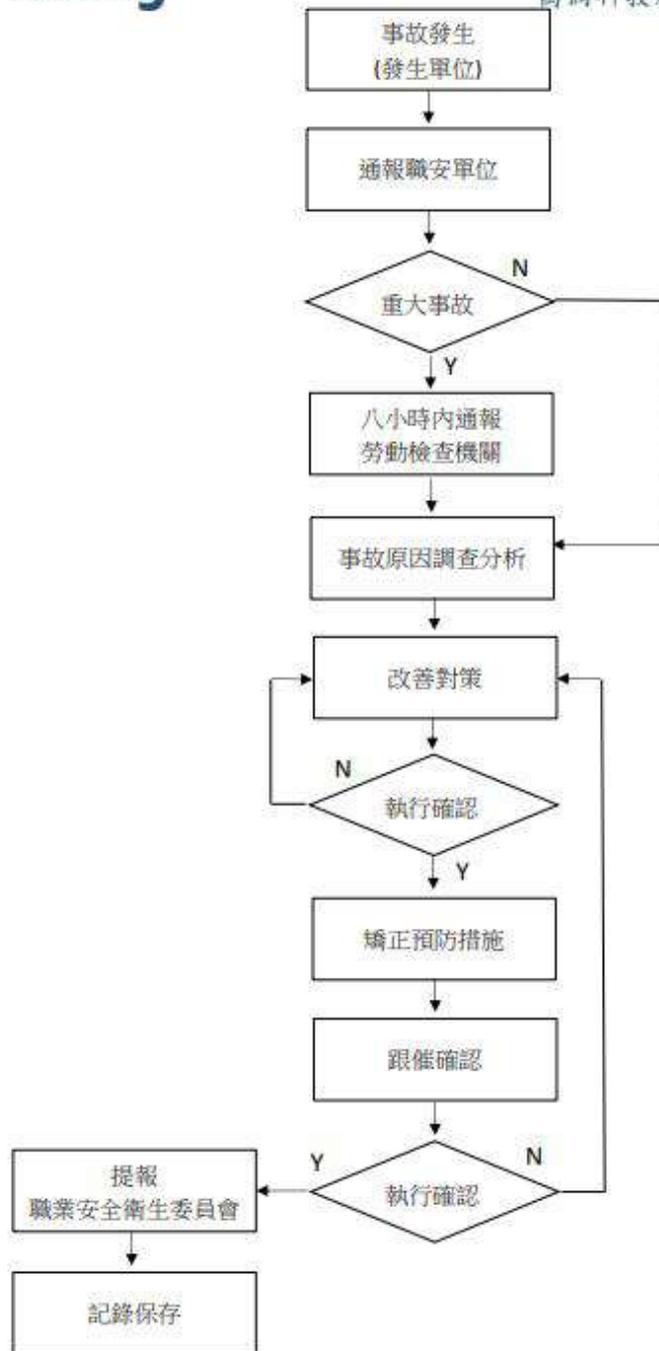
- 職業安全衛生相關教育訓練包含一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。
- 新進人員教育訓練及消防自衛演練為內部訓練，故費用為 0。

制定完善的工安事件操作流程，是為了確保在工安事件發生時能夠迅速地應對和處理，從而最大限度地減少事故對員工和公司的影響。通過系統化的通報、調查、改進和確認措施，公司能夠及時發現並糾正安全隱患，預防類似事件的再次發生。

工安事件操作流程圖



萬潤科技股份有限公司



## 健康檢查

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				
檢查項目	1. 一般檢查	9. 膽功能檢查	17. 動脈硬化危險指數	25. 骨質密度檢查
	2. 視力檢查	10. 腎功能檢查	18. 心臟功能檢查	26. 心電圖檢查
	3. 聽力檢查	11. 腎臟功能檢查	19. 組織發炎檢查	27. 腹部超音波
	4. 尿液檢查	12. 痛風檢查	20. 肝癌檢查	28. 甲狀腺超音波
	5. 血液常規檢查	13. 糖尿病檢查	21. 大腸直腸癌檢查	29. 醫生問診
	6. 白血球分類	14. 糖尿病進階檢查	22. 女性乳癌篩檢	
	7. 肝功能檢查	15. 血脂肪檢查	23. 男性攝護腺癌篩檢	
	8. 酒精性肝炎	16. 高血脂症	24. X光檢查(數位x光片)	
	檢查人數(人)	284		
檢查費用(仟元)	321			
註：				
1. 特殊健康檢查之類風濕性檢查、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、動脈硬化儀檢查等項目費用，已包含於一般健康檢查費用之中。				
2. 健康檢查適用對象為本公司全體員工。				

### 2024年萬潤科技健康檢查照片



血壓測量



抽血檢查



超音波檢查



X光檢查(數位X光片)



醫師問診



骨質密度檢查

## 健康促進

萬潤以員工健康為首要考量，以高於法規之要求，定期安排駐廠職醫科醫師及護理師執行臨場服務，提供同仁免費的健康服務諮詢，促進員工健康相關認知及行動力。且不定時給予員工關懷以有效消除或減少作業安全風險，並為員工投保意外險，保障職場健康與安全。

### 2024年萬潤科技健康促進照片



駐廠職醫科醫師及護理師執行臨場服務

## 職業傷害與職業病

萬潤重視安全的職場，導入職業安全衛生管理系統保護相關員工，系統所涵蓋的範圍為全體員工 370 人；非員工工作者 53 人，涵蓋比率為 100%。

本公司 2024 年員工及非員工工作者無職業傷害及職業病之情況發生，未來萬潤也將持續守護每位員工。

員工之工時統計				
類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
總工時	女性總經歷工時	103,432	91,614	88,928
	男性總經歷工時	414,083	440,968	448,864
	總經歷工時	517,515	532,582	537,792

非員工工作者之工時統計		
類別	項目	2024 年
總工時	女性總經歷工時	3,984
	男性總經歷工時	9,213
	總經歷工時	1,3197

註：本公司於 2024 年取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，並自同年起建立非員工總工時之統計機制，故 2022 至 2023 年無非員工總工時之數據統計。

## 4.4 專業訓練與福祉

### 專業訓練

培育員工能力將為企業帶來正面效益，萬潤致力設置完善人才培育系統，期望給予員工完整的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。

依據職能上相關課程：如現場同仁上急救人員初訓、防火管理員初訓、工安六小時課程、有機溶劑作業主管在職教育訓練等，讓員工可以在工作場合工無後顧之憂；針對主管職安排上公司治理主管初任進修課程、會計主管職務代理人持續進修課程、發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班等課程，讓公司治理可以依據時下法規進而管理。

2024 年萬潤教育訓練投入總金額達新臺幣 477,234 元，總受訓時數達 2,491 小時，提升員工能力不僅有效提升效率，也提升公司對外競爭力；本公司員工受訓統計表如下表所示：

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	16	3	142	14
受訓總時數	小時	85	24	2,260	122
平均受訓總時數	小時/人	5.31	8	15.92	8.71
受訓費用	元	72,238	14,800	357,763	32,433

註：萬潤科技的教育訓練會依據同仁的職能及所需，來安排上相關訓練。如已取得的證照會依據證照有效期限前去回訓、政府機關

每年所需上課時數去申請教育訓練，公司治理可以依據時下法規進而管理。故 2024 年只有 175 名員工需要教育訓練。

### 教育訓練情形





本公司透過績效考核制度來管理、提升個人、部門及全公司之績效，2024 年總部內接受考核之員工比例皆為 100%。

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

## 員工福利

萬潤致力營造能讓人才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：

### 一、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，公司亦針對婚喪喜慶提供補助，並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

## 二、其他福利事項：

1. 保險方面：除法定勞健保外，另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，並加入特殊檢查等進階檢查項目。
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

## 三、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，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。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的「公司治理 3.0-永續發展藍圖」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。

一、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。

### 福利設施-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。



## 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。



## 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。



## 員工聚餐



## 節慶活動

萬潤公司每逢重要節慶時舉辦相關節慶活動，促進員工與企業的連結，增加大家的向心力。

節慶活動如下：

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



中秋燒烤活動(路竹/台中/新竹)



## 育嬰留停

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	2022 年			2023 年			2024 年		
	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	13	2	15	6	2	8	9	1	10
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	0	2	2	1	1	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	2	2	2	1	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	1	1	1	1	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	--	100%	100%	-	50%	50%	50%	100%	67%
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	100%	100%	-	-	-

註：

1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2024 年留任人數=2023 年實際復職人員且 2024 年/12/31 仍在職人數。
3. 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)。
4. 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)。

## 退休制度

員工是公司穩定運作與持續成長的關鍵，他們的專業能力、執行力與創新思維，直接影響企業的競爭力與市場表現。透過提供良好的工作環境、完善的培訓制度及合理的獎勵機制，企業能夠提升員工效率與忠誠度，進而確保公司運營順暢。為此，公司重視員工的發展與福祉，為保障員工未來退休生活，依勞動基準法第 55 條列規定計算核發勞工退休金、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，並於薪酬委員會及董事會決議通過辦理員工持股信託，提供員工更多元之獎酬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。
持股信託	2022 年 6 月 14 日經薪酬委員會及董事會決議通過辦理員工持股信託，攜手合作金庫辦理員工持股信託制度，同仁由每月薪資中提撥固定金額，同時公司也相對提撥 1:1 公提金，共同存至信託專戶，讓員工養成儲蓄習慣，並及早累積退休基金。
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。
美國子公司	美國子公司員工入職後三個月開始參與 401(k) 稅優退休儲蓄計畫，員工每月從薪資中扣除一部分存入 401(k) 帳戶，存入的款項可抵減當年度應稅所得，當員工自提每月薪資 3% 退休金時，公司會 1:1 等額提撥數額進入 401(k) 帳戶。若員工提存每月薪資 5% 時，公司則會另外提撥 1%，公司提撥比例上限將為 4%。另有 Social Security Retirement Benefits 由 FICA 稅資助，員工和雇主各繳 6.2%，自雇人士繳 12.4%。要符合資格，需累積 40 個工時點數(約 10 年工作)，且最多計入 35 年的收入來計算退休金。

## 4.5 社會關懷與贊助

萬潤公司為促進產業與社會之良善的溝通，實踐企業與社區共融共好的理想，以當地永續發展為出發點，結合本業核心領域及內外部資源，深耕「培育半導體人才」、「弱勢扶助」、「年節關懷」、「藝文推廣」、「獎助學金方案」、「圓夢計畫」、「閱讀推廣」、「健康運動公益活動推廣」等 8 大活動主軸，期盼透過企業的力量，協助社會問題得到幫助與改善，發揮萬潤公司對社會的影響力。

萬潤公司攜手萬潤慈善基金會及全體員工，秉持永續精神，以「用創新技術增進人類智慧生活」為願景，共同為社區服務，期盼集結大家的力量，為社會共好盡一份心力。萬潤公司攜手萬潤慈善基金會，共同規劃及執行，亦積極建立。

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。

公益活動名稱	金額 (新台幣元)	說明
萬潤愛心年菜計畫	738,400	萬潤科技連續 11 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	215,740	萬潤科技連續 11 年捐贈愛心中秋月餅，特地向弱勢團體採買了 469 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	1,584,000	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 17 年。 2024 年報名總數，碩博士論文組、大專校院組及高中職學校共有 285 隊，136 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	128,924	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。13 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	277,000	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，今年受惠學子共 65 位。
急難救助計畫	44,000	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	20,000	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。
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。
成功大學安心就學濟助	5,000,000	透過捐款協助學校清寒學子可以安心就學，不僅能減輕他們的經濟壓力，更能

方案		讓他們專注於學習，提升自我能力。同時，培育優秀人才也是提升社會競爭力的關鍵，讓更多學子擁有公平的受教育機會，將來回饋社會，形成正向影響力。
台北科技大學清寒助學金	5,000,000	透過捐款協助學校清寒學子可以安心就學，不僅能減輕他們的經濟壓力，更能讓他們專注於學習，提升自我能力。同時，培育優秀人才也是提升社會競爭力的關鍵，讓更多學子擁有公平的受教育機會，將來回饋社會，形成正向影響力。
無國界醫生捐助案	60,000	透過捐款拋磚引玉，協助戰亂地區、貧困國家及遭受天災的地區提供緊急醫療援助，讓更多人免於疾病與傷害的威脅。使醫療資源得以送達最需要的地方，為世界上最脆弱的群體帶來希望與健康。
社團法人高雄市匠愛家園關懷協會	50,000	捐款予匠愛家園，協助辦理推動收容者照護服務，讓愛心成為社會共融的起點。透過這份捐助，我們希望能夠拋磚引玉，激勵更多單位與個人參與，為弱勢族群提供持續且完善的關懷。以達永續發展的理念，朝向建立一個溫暖、共融的社會邁進。
中國機械工程學會	60,000	萬潤科技致力培育半導體人才，期盼透過捐款予中國機械工程學會，培育青年力，增加國家整體競爭力。
萬潤暑期育樂營計畫	104,580	攜手鄰近大學，於暑假期間舉辦「暑期育樂營」，讓路竹區清寒家庭的小朋友參與，讓他們渡過有意義且豐富的假期。期盼透過這樣的活動可以促進社區共融，並且讓學童有機會參與各種有趣的活動和學習機會。
財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會高雄市北區分事務所	50,000	捐款予家扶中心，協助辦理清寒學子的照護服務，扶助學子們可以快樂學習及成長。
財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會台南市分事務所	50,000	捐款予家扶中心，協助辦理清寒學子的照護服務，扶助學子們可以快樂學習及成長。
財團法人高雄市私立小天使家園	50,000	捐款予小天使家園，協助辦理嬰幼兒的照護服務，讓收容的小朋友可以有更全面的照護，並可以平安長大。
萬潤盃公益 3X3 籃球錦標賽	435,865	提昇運動風氣，培養運動習慣，加強團隊合作精神，特舉辦萬潤盃公益 3X3 籃球比賽，藉此活動達到推廣運動，落實企業社會責任，將 ESG 理念向下扎根。
高雄市第 45 屆市長盃全國籃球比賽活動	60,000	透過捐款贊助籃球賽的舉辦，不僅能夠推廣全民健康運動，還能鼓勵更多人參與體育活動，提升身心健康。籃球賽的舉行不僅是一場比賽，更是一個社區凝聚的契機，將人同背景的人們團結在一起，營造共融社會的氛圍。
<b>總計</b>	<b>14,178,509</b>	

社會公益照片

萬潤愛心年菜計畫



萬潤愛心中秋月餅計畫



萬潤創新創意競賽



社會公益照片

茁狀獎助學金



萬潤盃公益 3X3 籃球錦標賽



暑期育樂營

