

● 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 2022 年底，本公司員工總數共為 277 人，且無非員工之工作者，2022 年公司員工人數如下：

員工人數				
地區/類型		女性	男性	總數
台灣	員工數	42	235	277
	正職員工數	42	235	277
	全職員工數	42	235	277
註： 1.本公司無其他性別及不揭露性別之員工。 2.本公司並沒有無時數保證員工。				

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。擔任協理級以上的主管人員 100%為台灣人。2022 年度公司主管人員共有 42 位，非主管人員共 235 位。近三年員工職別分布如下：

年度			2020 年	2021 年	2022 年
項目/性別		年齡	人數	人數	人數
主管人員 (註)	男性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	29	25	30
		51 歲以上	5	5	6
	女性	30 歲以下	0	0	0
		30-50 歲	5	5	3
		51 歲以上	1	1	3
主管人員總計			40	36	42
非主管管理人員	男性	30 歲以下	36	47	44
		30-50 歲	97	117	140
		51 歲以上	18	18	15
	女性	30 歲以下	4	3	6
		30-50 歲	25	25	24
		51 歲以上	4	4	6
非主管管理人員總計			184	214	235
正職人員總計			224	250	277
註：經理級以上主管。					

年度	2020 年				2021 年				2022 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	9	4.07	5	2.26	28	11.2	2	0.8	28	10.11	4	1.44
30-50 歲	19	8.6	5	2.26	23	9.2	5	2	37	13.36	6	2.17
51 歲以上	0	0	0	0	1	0.4	0	0	0	0	0	0
合計新進人數	38				59				75			
員工總人數	221				250				277			
總新進率(%)	17.19				23.6				27.08			

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/當年末營運據點總人數。
- 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。

年度	2020 年				2021 年				2022 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	8	3.62	1	0.45	8	3.2	0	0	10	3.61	2	0.72
30-50 歲	28	12.67	2	0.90	19	7.6	1	0.4	31	11.19	4	1.44
51 歲以上	0	0	0	0	1	0.4	1	0.4	1	0.36	0	0
合計離職人數	39				30				48			
員工總人數	221				250				277			
總離職率(%)	17.65				11.45				17.33			

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/當年末營運據點總人數。
- 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，有任何差別待遇之言語、態度及行為或任何形式之歧視與騷擾之行為。報導期間內無發生歧視或性騷擾事件。

本公司於員工招募流程中，亦遵循身心障礙者權益保障法之規定，在進用少數或弱勢群體方面，

2022 年度共任用 3 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		2020 年	2021 年	2022 年
項目/性別	年齡	人數	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	2	3
		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

註：本公司依法執行身心障礙者定額進用制度，聘任身心障礙者。

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	1.36	1.14

留住優秀人才將提升公司市場及人才競爭力，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。2022 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）年度總薪酬之比率如下表：

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	8.44	1.31

備註：

1. 董事長不算薪酬最高之個人。
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。

本公司不分男女起薪皆符合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，報導期間年薪薪酬比例如下表所示：

各職別薪酬比例	人數		總年薪(新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	8	39	14,471,270	121,343,023	0.58	1
非管理職	34	196	34,899,722	250,046,427	0.80	1

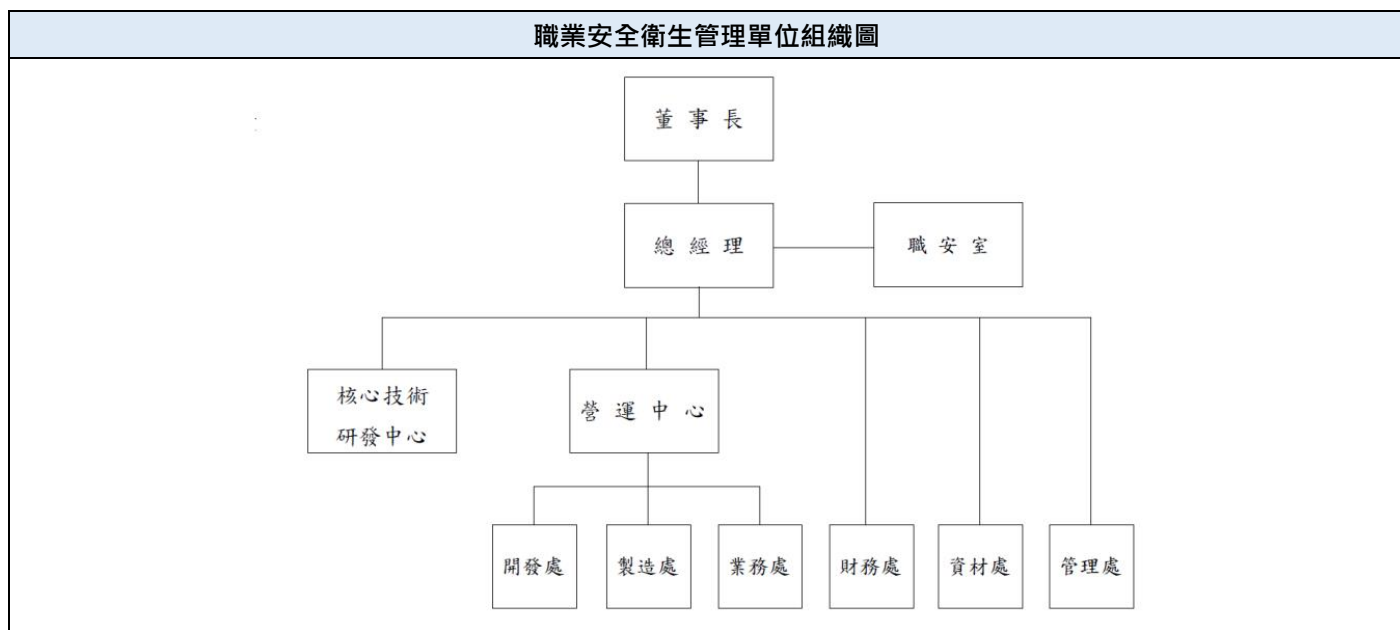
備註：女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。

職業安全評估

本公司雖尚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，會於每日召開主管早會或每月召開經營管理會議，並提出討論與因應對策。公司辨識及評估結果將不可接受的中、高等級風險，列入管理方案加以改善並降低其風險等級，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職能並提供其社會適應力之機會，並於每年年底前考量已執行之管理成效、下一年度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。

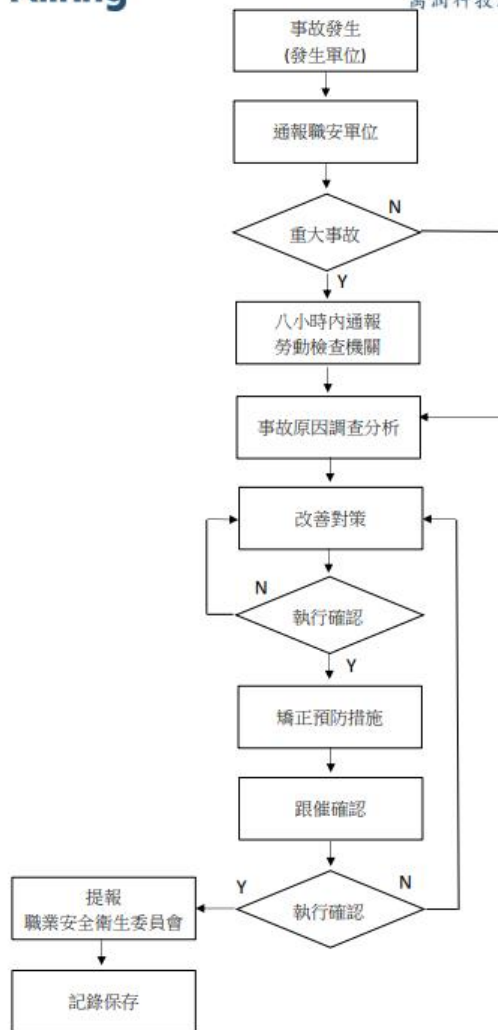
管理處負責規劃及推動職業安全衛生相關管理事項，落實環安衛政策，持續改善工作環境。工安人員落實定期與不定期巡檢訪查，以確實執行工作場所之各項安全衛生要求，預防意外事故、維護公司資產並提升員工的安全衛生意識。



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	員工健康檢查人數與費用統計總表			
	1. 一般檢查	2. 視力檢查	3. 聽力檢查	4. 尿液檢查
	5. 血液常規檢查	6. 白血球分類	7. 肝功能檢查	8. 酒精性肝炎
	9. 膽功能檢查	10. 腎功能檢查	11. 腎臟功能檢查	12. 痛風檢查
	13. 糖尿病檢查	14. 血脂肪檢查	15. 高血脂症	16. 動脈硬化危險指數
	17. 心臟功能檢查	18. 組織發炎檢查	19. 肝癌檢查	20. 大腸直腸癌檢查
	21. 女性乳癌篩檢	22. 男性攝護腺癌篩檢	23. X光檢查(數位 x 光片)	24. 骨質密度檢查
	25. 心電圖檢查	26. 腹部超音波	27. 攝護腺超音波檢查	28. 子宮、卵巢超音波
	29. 類風濕性檢查	30. 組織發炎檢查	31. 甲狀腺功能檢查	32. 消化功能檢查
	33. 甲狀腺超音波	34. 動脈硬化儀檢查		

檢查人數(人)	277
檢查費用(元)	729,036
註： 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。	

2022 年萬潤科技健康檢查照片		
		
血液檢查	血壓檢查	X 光肺部檢查

職業傷害與職業病

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 2022 年度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。

員工之職業傷害情形				
類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
總工時	女性總經歷工時	69,720	75,696	103,432
	男性總經歷工時	370,512	446,208	414,083
	總經歷工時	440,232	521,904	517,515
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
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%		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。

5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。

4.3 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，萬潤致力設置完善之人才培育系統，期望能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。

本公司定期舉辦職安教育訓練，2022 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：

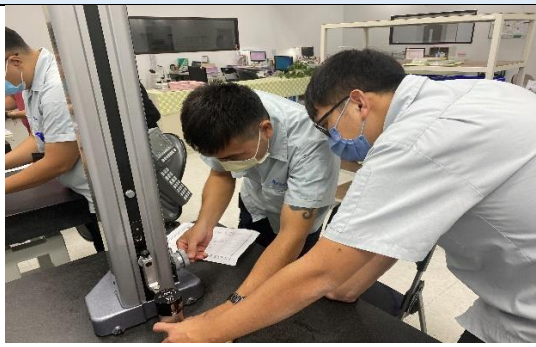
職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓人數	時數
KPI 指標設定管理實務	35	6
AEO 再驗證前準備會議	10	1
不明人士驅離流程與通報機制	10	1
消防演練	12	3
AEO 貨物安全訓練	8	1.5
總計	75	12.5

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。

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	34	8	203	32
受訓總時數	小時	108	27	1,012	132.5
平均受訓總時數	小時/人	3.2	3.4	5	4.1
受訓費用	元	57,515	21,400	95,710	25,484

教育訓練情形

訓練項目：品保教育訓練



訓練項目：教育訓練



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，2022 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	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

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。另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

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，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。

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。



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



萬潤親子活動



萬潤聖誕節交換禮物



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	2020 年			2021 年			2022 年		
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	7	2	9	11	0	11	13	2	15
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	1	1	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	100%	100%	-	-	-	-	50%	50%
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	100%	100%	-	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. 2022 年留任人數=2021 年實際復職人員且 2022 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)。

萬潤科技股份有限公司

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，並於 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，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。
持股信託	
	