4

關懷與實踐

4.1 管理方針 58

4.2 人力運用與職業安全 60

4.3 員工福利津貼 72

4.4 扶助社會與保育 74

4. 關懷與實踐

4.1 管理方針

重大主題：勞雇關係 & 勞資關係 & 不歧視		
報導要求	永續管理方針	
本主題的重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，此主題對於本公司相對重要，在有關勞資雇用權益上提供合理的薪酬福利條件、穩定的就業保障、公平、平等的職場管理、多元溝通與回應機制及身心靈的照顧與關懷，讓平等順暢的勞資關係及合理的勞資雇用條件能避免勞資的衝突，創造公平誠信的工作環境，提高員工生產力及對公司的向心力。	
本主題管理目的	1. 公司強調多元與包容，當員工做自己的時候，可以感受到被尊重，肯定價值，受到歡迎。 2. 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職發展：新進人員完訓率 100%。 3. 多元化溝通管道：員工意見信箱、勞資會議、管理部會議、新進員工座談會，會議場次達 20 場／年。 4. 持續優化職場環境薪資福利制度，依公司年度營運盈餘，同時考量市場未來性，參考業薪資水平及物價指數，訂定年度調薪計畫。 5. 提供多元福利與活動，平衡工作與生活，提供安心的工作環境，致力於零災害事故發生。	
SDGs 對應	SDG 2：確保糧食安全，消除飢餓。 SDG 3：確保及促進各年齡層健康生活與福祉。 SDG 8：合適的工作及經濟成長。 SDG 17：多元夥伴關係。	
i. 政策	秉持以人為本理念，從工作面、生活面照顧員工，讓員工在工作上發揮所長，且能達到工作與家庭生活平衡，促進友善職場，建構幸福企業。	
ii. 承諾	本公司勞雇關係遵循勞動基準法令，並實踐幸福企業的願景目標。	
iii. 目標與標的	短期目標（1~3 年）：	中期目標（3~5 年）：
	1. 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職發展：新進人員完訓率 100%。 2. 提供多元福利與活動，平衡工作與生活，提供安心的工作環境，致力於零災害事故發生。 3. 多元化溝通管道：員工意見信箱、勞資會議、管理部會議、新進員工座談會，會議場次達 20 場／年。	1. 完善人才發展與訓練，年度訓練計畫執行率達 90%。 2. 持續優化職場環境薪資福利制度，依公司年度營運盈餘，同時考量市場未來性，參考業薪資水平及物價指數，訂定年度調薪計畫，每年薪資調整幅度達 3%。

重大主題：勞雇關係 & 勞資關係 & 不歧視	
報導要求	永續管理方針
	長期目標（5 年以上）：
	1. 建立穩定人才供應鏈，與校園合作，執行產學計畫，以「人才培育」為核心並開始安排參與學校活動、吸引畢業生就職、現有員工進修、與教授合作研究計劃等目標，達到穩定人才供應鏈之效，在 2027 年長期固定配合學校：5 家。 2. 穩定勞資關係，致力於零勞資爭議發生。 3. 努力營造幸福共融的職場環境，創造穩定的人才留任率 90%。
iv. 責任	本公司勞資雇用關係為與勞工簽定勞動契約並依法召開勞資會議，以促進勞資友善溝通條件。
v. 資源	依據員工考績及晉升提報及人事相關管理規章等辦法，變動勞資雇用關係，每年增加薪資 1~4%。
vi. 申訴機制	設置多元化的意見反映管道，包含設置申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱、及性騷擾申訴信箱。員工意見信箱 HR@auden.com.tw。
vii. 特定的行動	1. 通過每個雇用決定建立多元包容的機會。 2. 通過意識、教育和包容性行為造就多元尊重的行為。 3. 建立多元人才提升方案，包含留任及發展機會的規劃確立平等性。 4. 透過各種消除偏見的訓練，引導員工建立一個包容所有同仁的工作場所。
管理評量機制	1. 人才培訓與教育訓練：專業養成規劃，執行成果等內容，年度訓練計劃達成率。 2. 職場環境薪資福利制度：薪資調整幅度。 3. 建立穩定人才供應鏈：產學合作家數。 4. 多元就業人數：聘僱外國籍人員數、原住民人員數、身心障礙人員數。 5. 穩定勞資關係：勞資爭議案件數。
績效與調整	・員工職涯與教育訓練，2021 年度訓練執行率：達成率 : 實開 69 ／應開 81 ＝ 84% ・職場環境薪資福利制度：2021 平均薪資調整幅度 6%。 ・2021 年度產學合作家數：2 家 ・多元就業人數：2021 年度外國籍人員數：越南籍同仁：1 名。 ・穩定勞資關係：勞資爭議案件：0 件。

4.2 人力運用與職業安全

員工概況

「誠信、創新」是本公司創立以來堅持的經營理念，照顧員工的需求使耀登不斷的進步，而「人才」的選、訓、育、留一直以來都是耀登所重視，我們致力於營造一個可以讓員工適才所用並發揮所長的工作環境，並依照公司發展需求規劃人才招募計畫，以維持公司策略，打造資方、勞方共享的組織環境。

我們的營運據點以台灣為首要，截至 2021 年，全體員工數為 125 人（含中國），聘用的員工以不定期契約的正職人員為主，無臨時或兼職人員，而非公司員工工作者有 7 人，佔整體員工人數的 5%，年齡大部分坐落在 30-50 歲左右，佔 68%，顯示本公司青、壯年員工為主要勞動生產力，可迎接市場所帶來的任何挑戰。本公司也重視當地居民的福利，且能夠加強和當地社區的和諧和增加員工工作之穩定性，於增聘人員時多以台灣居民為主，而僱用台灣居民擔任協理級以上主管級以上管理階層總比率達 100%，在報導期間，本公司無聘用定期合約之人員。

本公司正職人員區域、性別、年齡分佈表：

項目 \ 性別		女性			男性			總計
廠區	合約類型	不定期			不定期			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
八德總部	全職	9	36	2	14	35	4	100
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
	合計	9	36	2	14	35	4	100
台北辦公室	全職	2	4	0	1	4	0	11
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
	合計	2	4	0	1	4	0	11
桃園青埔	全職	0	1	0	1	6	3	11
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	1	6	3	11

項目 \ 性別		女性			男性			總計
廠區	合約類型	不定期			不定期			
	年齡	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	30-50 歲	51 歲以上	
高雄辦公室	全職	0	0	0	0	1	1	2
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0	1	1	2
中國	全職	0	0	0	0	0	1	1
	兼職	0	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0	0	1	1

非本公司人員類型、性別、年齡分佈表：

項目 \ 性別		女性			男性						總計
廠區	類型	外包商			實習生			外包商			
	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	
八德總部		0	0	2	0	3	0	0	1	1	7

主管人員與非主管人員的性別、年齡分佈表：

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	1	0	0
		30-50 歲	31	28	21
		51 歲以上	4	3	4
	女性	30 歲以下	3	1	0
		30-50 歲	15	19	13
		51 歲以上	1	1	1
主管人員總計			55	52	39
非主管理人員	男性	30 歲以下	15	19	16
		30-50 歲	30	38	25
		51 歲以上	3	3	5
	女性	30 歲以下	18	17	11
		30-50 歲	38	47	28
		51 歲以上	2	2	1
非主管理人員總計			106	126	86
正職人員總計			161	178	125

本公司遵守「身心障礙者權益保障法」規定，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一規定，2021 年度身心障礙員工人數為年齡 51 歲以上男性 1 人，約占總員工人數之 0.8%，本公司會持續積極進用身心障礙員工，並推動相關創新友善的職場及協助職務再設計等措施。在本報告書報導期間，耀登無聘僱原住民員工。

新進與離職員工比率

耀登遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」與「性別工作平等法」等，制定符合法規定為基礎原則設立所有制度，以保障全體員工的權益。在報導期間，台灣經歷了一波新冠疫情的挑戰，使得員工對就業環境的期望與以往不同，這也是我們在不斷調整的地方，以期盼能打造讓員工安心就業的職場環境。2021 年集團發展的策略規劃，以溢價出售晶復子公司建立耀睿科技，結合集團發展 5G 及 O-RAN 技術的檢測服務，策略性規劃的人員異動，產生離職數驟升，屬於正常的運營，而其他新進與離職人員的性別及年齡分佈情形如下表：

近三年新進人員統計												
年度	2019				2020				2021			
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	8	9.5	10	13	12	13.2	7	8	18	25	14	25.9
30-50 歲	20	23.8	30	39	20	22	17	19.5	35	49.3	18	33.3
51 歲以上	2	2.4	0	0	1	1.1	0	0	6	8.5	2	3.7
合計新進人數	70				57				93			
員工總人數	161				178				125			
總新進率（%）	43.5				32				74.4			

註：
1. 新進率（%）= 當年度該類別新進人數／該年齡組當年末男（女）性總人數。
2. 總新進率＝當年新進人數 ／ 當年末營運據點總人數。
3. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

近三年離職人員統計												
年度	2019				2020				2021			
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	6	7.1	9	11.7	7	7.7	5	5.7	19	26.8	19	35.2
30-50 歲	19	22.6	21	27.3	17	18.7	9	10.3	55	77.5	44	81.5
51 歲以上	1	1.2	0	0	2	2.2	0	0	5	7	4	7.4
合計離職人數	56				40				146★			
員工總人數	161				178				125			
總離職率（%）	34.8				22.5				116.8★			

說明：

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／該年齡組當年末男（女）性總人數。
3. 總離職率＝當年離職人數／當年末營運據點總人數。

★2021 年度，因子公司晶復策略出售，共 99 人離職，故總體離職率攀升；扣除晶復異動，耀登總離職率為 37.6%。

人權政策

耀登所有活動完全遵守其經營所在國家／地區之法律規定，並且參照「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準、「勞動相關法規」及相關人事規範，訂定適當之管理辦法，保障員工權益。人權相關政策及具體措施如下：

政策	具體措施
安全與健康	保障所有同仁的職業健康安全是企業的基本責任，安全至上與謹慎防護是我們的理念。
杜絕不法歧視	耀登科技重視員工、尊重人權，提供員工沒有歧視、開放、安全、健康及平等的工作環境，遵守相關勞動法規及國際人權公約，並確保工作機會均等政策，承諾創造優良的職場環境。
保障身心障礙任用名額政策	依《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，進用身心障礙之員工，為其提供保障名額。
禁用童工與青年勞工保護政策	耀登科技基於保護兒童身心發展的社會責任，不僱用未滿 16 歲年齡的童工。
禁止各種形式的強迫勞動政策	耀登科技嚴禁對員工進行強制勞動或任何形式的強迫勞動，包括虐待、恐嚇或其他的語言暴力及其他不合法的強制勞動。
協助員工維持身心健康及工作生活平衡	耀登科技明訂合法且合理的工時管理計畫，訂定員工彈性上班相關政策，並定期關心及管理員工出勤狀況。且不定時舉辦體適能相關課程，讓員工工作之餘，也可透過運動調劑身心。
兩性平權政策	耀登科技實施育嬰留職停薪制度，同時提供同仁家庭照顧假、生理假、產假、陪產假、安胎休養假及提供哺乳室、哺乳時間等相關措施。

本公司為留住優秀人才，重視工作與生活平衡、提供員工訓練與發展機會等，也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，耀登營運變更最短預告期，依當地勞動法規規範辦理，該預告期依員工工作年資而有所不同。若是因為員工個人因素離職者，則依照本公司「勞動契約」所記載之規定提出離職預告：

1. 任職三個月以上一年未滿者，於十日前提出。
2. 任職一年以上三年未滿者，於二十日前提出。
3. 任職三年以上者，於三十日前提出。

員工離未提出離職申請或未辦理工作交接者，直屬主管應於知悉後二日內通知人資單位做後續處理。

本公司亦不會強迫員工勞動或是聘僱童工，在官方網站中有明確的聲明：耀登科技嚴禁對員工進行強制勞動或任何形式的強迫勞動，包括虐待、恐嚇或其他的語言暴力及其他不合法的強制勞動。協助員工維持身心健康及工作生活平衡，明訂合法且合理的工時管理計畫，訂定員工彈性上班相關政策，並定期關心及管理員工出勤狀況。且不定時舉辦體適能相關課程，讓員工工作之餘，也可透過運動調劑身心。同時，耀登科技基於保護兒童身心發展的社會責任禁用童工與青年勞工保護政策，不僱用未滿 16 歲年齡的童工。

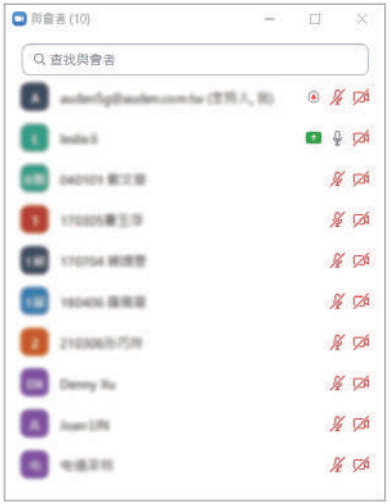
耀登尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，並致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議等，以期能整合所有資源，同心齊力，朝向共同追求的目標。本公司目前尚無工會組織，因此未有員工簽屬集體協議。

培訓與考核

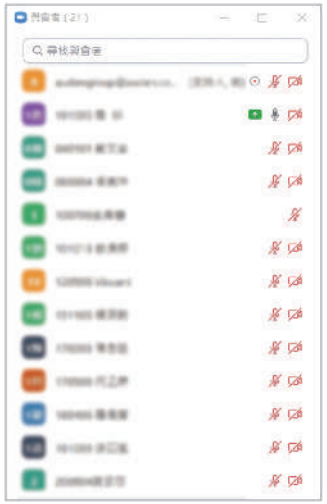
耀登為提升員工自我知識能量，並配合公司營運政策及發展目標，自員工入職開始，即提供新進員工訓練計畫，依個人職能發展，安排員工訓練進修計畫，以提升專業知識及技能。依職級、類別不同，分別有以下訓練計畫：

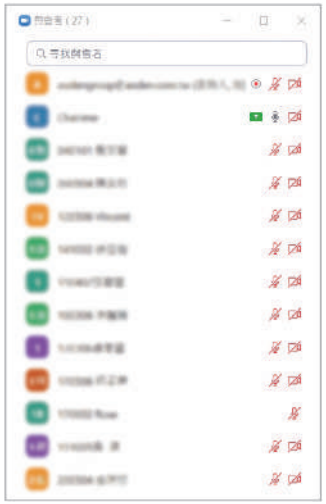
1. 新進人員：透過企業導師制度及任務指派歷練，並加強人員關懷機制，完成新進人員在公司的完整訓練。
2. 主管職：強化輔導中高階主管提升專業能力，以強化管理能力，以因應公司未來發展計畫。
3. 「拓星計畫」：為吸引並留下優秀人才，2021 年度啟動該項計畫，符合規定條件者，可提出帶薪進修博士學位申請。
4. 每月固定辦理教育訓練課程，課程內容包含專業訓練，語言訓練、領導力培育、人文健康講座、職涯規劃、績效考核等相關內容，在本報告書報導期間，共舉辦 10 場集團事業群內部技術研討分享會，詳細訓練內容與佐證照片，如下表：

集團事業群內部技術研討分享會課程表		
日期	課程名稱	佐證照片
2021.01.20	第一站：IA 概念介紹	
2021.02.26	第二站：超融合系統的建構與應用	
2021.03.12	第三站 EN62368 簡介	

集團事業群內部技術研討分享會課程表		
日期	課程名稱	佐證照片
2021. 04.23	第四站： Sim4Life 電磁 模擬軟體的應用	
2021. 05.31	第五站： ERP 費用及 請購電子流程 操作實務	

集團事業群內部技術研討分享會課程表		
日期	課程名稱	佐證照片
2021. 06.24	第六站： 從電磁逆散射 到太赫茲成像	
2021. 07.21	第七站： CTIA3.9 (5G FR1)	

集團事業群內部技術研討分享會課程表		
日期	課程名稱	佐證照片
2021.08.05	第八站：當微波技術與量子計算相遇	
2021.09.17	第九站：會計系統 E 化管理趨勢與挑戰	

集團事業群內部技術研討分享會課程表		
日期	課程名稱	佐證照片
2021.10.22	第十站：買賣基本契約條款及基礎法律概念研討	

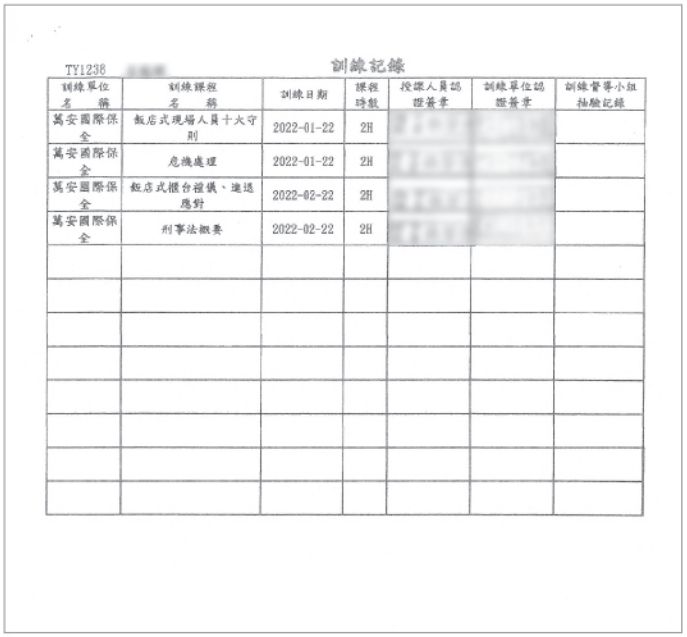
在本報告書報導期間，本公司全體員工皆歸屬於間接人員，並依管理／非管理職及性別分類，受訓時數如下表，基於公平原則，平均受訓時數與受訓費用，在各比較類別上差異不大，惟本公司研發單位之男性同仁居多，其專業課程時數相對女性同仁略高。

項目／類別		管理職		非管理職	
單位／性別		男	女	男	女
總人數	人	25	14	46	40
受訓總時數	小時	504	320	872	702
平均受訓時數	小時／人	20.16	22.86	18.96	17.55
受訓費用	元	166,291	147,747	162,773	199,057

為檢視受訓成效，本公司各部門於每一年度辦理績效考核，在本報告書報導期間，接受績效考核的員工比例如下：

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

耀登科技的保全為萬安國際保全股份有限公司，本公司保全人員皆為外包保全公司人員派駐，保全公司會進行入職前訓練，耀登告知工作環境現況。擷取部分訓練照片佐證：



TY1238

訓練記錄

訓練單位名稱	訓練課程名稱	訓練日期	課程時數	授課人員認證簽章	訓練單位認證簽章	訓練管導小組抽驗記錄
萬安國際保全	飯店式現場人員十大守則	2022-01-22	2H			
萬安國際保全	危機處理	2022-01-22	2H			
萬安國際保全	飯店式櫃台禮儀、遠送應對	2022-02-22	2H			
萬安國際保全	刑事法概要	2022-02-22	2H			

保全訓練紀錄表

教育訓練派令記錄表

110年10月21日

訓練名稱	現場人員在職教育			編號	1101021001
課程內容	安全巡邏、交通指揮 保全執勤之原則與應注意事項				
訓練目的	加強在職訓練，提升服務品質				
受訓人員	如附表			人數	29人
日期	110年10月6、21日	時間	16:00~20:00	時數	4小時
訓練地點	桃園市平鎮區環南路三段295號				
授課講師	處長				
上課教材	隨堂分發				
辦理單位	管理部	連絡人	督察		

受訓人員：

PS. 1、無故缺席者，依公司懲處規定處分。

2、與會人員務必服裝配備整齊（識別證、肩章），並配戴領帶。

簽到：

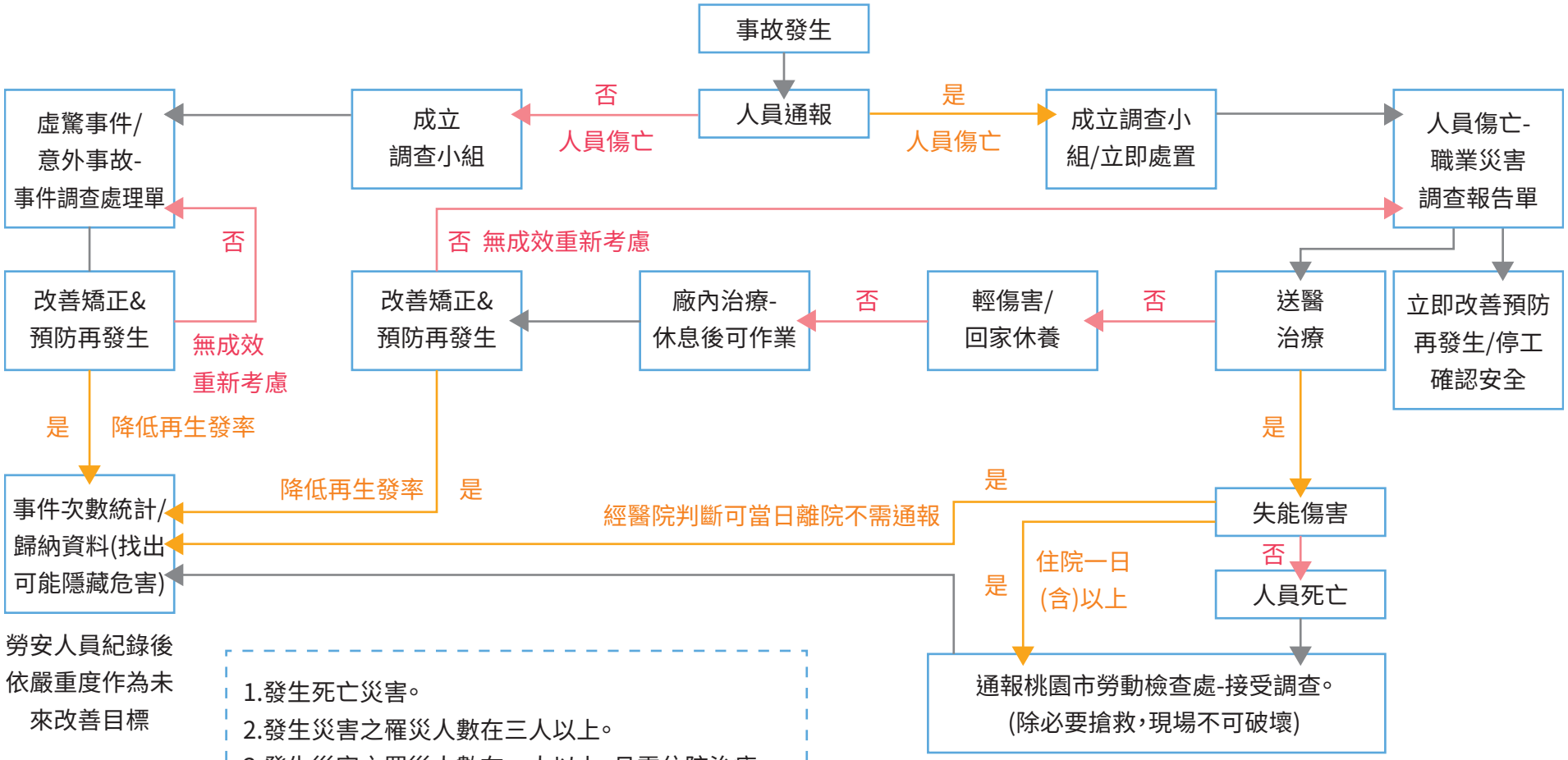
發文單位	管理部	核准	
受文單位	如上列受訓人員		

教育訓練簽到表

職業安全

耀登目前無導入 ISO 45001，亦無設置職業安全衛生委員會，但依據職安署風險評估技術指引，訂定相關作業程序如「化學物質管理作業程序」、「過程風險分析作業程序」等，而流程面有「事故調查處理流程」，在公司嚴格控管下，2021 年風險評估作業，尚無重大列舉。

事故調查處理流程



1.發生死亡災害。
2.發生災害之罹災人數在三人以上。
3.發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療。
4.其他經中央主管機關指定公告之災害。

知悉職災事件發生起 8 小時內通報-當地勞動檢查處

意外事故的發生大多與人為疏失有相關，因此訓練員工如何不發生人為疏失的工作行為，是安衛教育與訓練的重點。本公司所屬員工應接受職業安全衛生相關教育訓練，在本告到書的報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計	
訓練項目名稱	受訓人數
消防組訓 - 員工自衛消防編組（4h ／ 0.5 年）	88
職業安全衛生講習（3h ／ 3 年）	88

耀登視供應商為重要的工作夥伴，為確保供應商的工作安全，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，未來規劃推動各項管理機制以強化供應商職業安全衛生管理，建立供應商資格審查的制度，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。目前針對施工前將提供 「承攬商勞安衛承諾暨危害因素告知書」進行審閱及簽署。

職災防制

耀登深知企業營運不僅是為了獲利，同時也要做好職業災害防制，給予員工安全、優良的工作環境，此為公司永續經營的重要基礎。本公司依照 ISO 14001 之 A260-001 A 事故調查處理程序執行管理機制，進行防範。統計近三年總經歷工時，分別為 2019 年：141,296 小時、2020 年：165,032 小時、2021 年：195,472 小時，於報告書報導期間，本公司員工或非員工無任何職業安全事故發生。

為有效防止職業病及職業災害之發生，除依職業安全衛生法之規定，訂定僱用或特約醫護人員辦理健康管理、職業病預防及健康促進等健康保護事項，建立並公告勞工健康保護四大計畫，使員工能更深入了解安全衛生的觀念及知識內化在員工的生活中。報告書報導期間之近三年內，本公司無任何職業病事故發生。

員工健康

耀登依據職業安全衛生法第 20 條及勞工健康保護規則第 10、11、12 條規定，對在職員工實施「一般健康檢查」、「特殊健康檢查」，若在發現健康檢查檢測值異常之員工，會請部門職主管關心與追蹤，除此之外，我們對於 45 歲以下員工，給予每兩年一次健康檢查。在本報告書報導期間，一般健康檢查係由政府提供補助，所以公司無產生檢查費用，其他實際作為如下表所示：

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	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 6. 肝臟功能 7. 腎臟功能	8. 腎絲球過濾率 9. 痛風篩檢 10. 血脂肪檢查 11. 肝癌篩檢 12. 大腸癌篩檢 13. 子宮頸癌、陰道癌 (女) 14. 膀胱癌、前列腺肥大 (男)	15. 骨質密度檢查 16. 超音波檢查 17. 身體組成分析 18. 胸部 X 光 19. 理學檢查
檢查人數（人）	81		
檢查費用（仟元）	0		

員工健康檢查人數與費用統計總表			
特殊健康檢查			
檢查項目	1. 基礎檢查	8. 血糖檢查	15. 一般攝影
	2. 尿液檢查	9. 甲狀腺功能	16. 特殊攝影
	3. 糞便檢查	10. 血脂肪檢查	17. 心電圖檢查
	4. 血液常規檢查	11. 癌症學檢查	18. 肺功能檢查
	5. 腎功能檢查	12. 超音波	19. 眼睛系統
	6. 肝膽功能檢查	13. 血管硬度檢測	20. 家醫科醫師
	7. 痛風篩檢	14.頭頸系統（耳鼻喉）	
檢查人數（人）	17		
檢查費用（仟元）	195,000		

4.3 員工福利津貼

薪資政策

薪資依據其學經歷、專業知識及技術來決定，不因性別、種族、宗教、婚姻狀況等而有落差。員工薪資皆符合當地所適用的相關工資法律，包括最低工資與法定的福利規定。本公司結合績效考核制度，做為每年員工薪資調整的依據，也依營運狀況及個人績效表現，發放年終獎金與績效獎金，作為吸引、留任及激勵優秀員工。在報導期間，台灣地區最高個人之年度總薪酬為 12,644（仟元），員工年度總薪酬之中位數為 946（仟元），兩著比例為 13.37。

2021 年度基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例表		
公司所在城市	女性	男性
台灣桃園市	1.37	1.5
中國崑山市	1.2	1.2

2021 年度職級、性別之年薪酬比表				
各職別薪酬比例	平均年薪酬（仟元）		薪酬比	
	女性	男性	女性	男性
主管職	2,022.50	1,726.70	1.17	1
非主管職	707.49	630.60	1.12	1
間接人員	1,016.91	985.67	1.03	1

註：
1. 女性對男性基本薪資加薪酬比率：為「該類別女性平均年薪／該類別男性平均年薪」。
2. 本公司全體員工皆屬間接人員。

2020、2021 年度薪資平均數與中位數表			
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	71	81	14
非擔任主管職務之全時員工薪資總額（新台幣仟元）	76,157	99,468	31
非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」（新台幣仟元）	1,073	1,228	14
非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」（新台幣仟元）	841	946	12

育嬰留停

耀登致力提供能讓員工身心均衡及樂活的工作環境且為了讓員工可以安心生育，公司遵循「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，讓員工能在工作與家庭生活中取得平衡；對於有照顧家庭 3 歲以下年幼子女之需要的員工，協助申請育嬰留職停薪，並於員工留職停薪期滿後，針對選擇不復職員工進行面談，經了解完原因，協助單位增補人力。報導期間公司育嬰假資訊，如下表所示：

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	0	2	2	1	4	5	0	4	4
當年度實際申請育嬰留停人數	0	0	0	0	2	2	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數	0	0	0	0	2	2	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0	0	2	2	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0	0	0	0	0	2	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 %	-	-	-	-	100	100	-	-	-
當年度育嬰留停留任率 %	-	-	-	-	-	-	-	100	100

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 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。
3. 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。

福利與退休制度

耀登注重與員工的關係，除了提供免費午餐、節慶禮金、旅遊補助、生育、結婚、喪葬、團體保險等個人福利補助，還舉辦中秋慶團圓活動、捐血等活動，以增進員工間的交流。本公司已成立職工福利委員會，福委會定期開會討論會務及監督經費之收支，除福委會相關福利外，本公司基於照顧員工及注重勞資關係之立場，另有多項福利措施，例如：

1. 員工享勞、健保、團體意外保險及差旅意外險。
2. 員工年度調薪、年節獎金、績效獎金。
3. 實施限制型員工權利新股政策。
4. 員工定期健康檢查。
5. 提供免費伙食／伙食補貼。
6. 員工在職訓練及外部專業訓練。
7. 員工年度國內旅遊補助。
8. 員工各項婚喪喜慶禮金及節慶生禮金等。
9. 因應疫情，啟動混合式工作模式。
10. 實施有薪疫苗接種假，讓員工可以在具有保護力的工作場所下工作。

退休制度則依照勞動基準法第 55 條列規定計算由雇主提撥、核發勞工退休金，且退休金提撥佔薪資比為新制 6%、舊制 2%。為讓員工退休更無後顧之憂，耀登於 2000 年設立員工退休金監督委員會，並依法令規定每月提撥固定比例金額存置於規定之金融機構，並依據勞動基準法之規定，訂有勞工退休相關辦法，提列退休準備金。員工服務年限屆法令規定，依法令及公司有關規定辦理退休支付退休金。另於 2005 年 7 月 1 日起依據勞工退休條例按月提撥退休金對至員工個人帳戶。

4.4 扶助社會與保育

耀登積極關懷社會，回饋社會與當地社區，主動傾聽利害關係人的聲音與需求，邀請員工一起積極參與社會公益，融入社區的發展及和諧，更著重於弱勢團體和學童關懷，期盼我們的盡一份力量，拋磚引玉，可以使更多人關注他們的需求，促成國家的小幼苗終成茁壯的大樹，讓善的力量在這社會不間斷地循環下去。對於環境保育，也是我們 2021 年重視的項目之一，藉由紀錄片的放映，從小培養環境保育的觀念，深根你我心中，在發展經濟時也不忘記大自然環境的重要性。

專案一
咖啡相對捐

提案動機

- 推動員工行為改變，減少生活垃圾 ： 員工對咖啡的依賴度高，原來公司提供免費3合1咖啡，仍有同仁上班途中購買咖啡，增加品質較佳的咖啡供應可減少員工外購咖啡使用一次性杯具。
- 疫情期間，學童父母失業人口增加，透過提供品質較高的付費咖啡，滿足員工需求，又能友善鄰里。

活動名稱

1. 2021／11／26大安國小-咖啡公益相對捐清寒家庭學童營養午餐補助。
2. 2021／11／26大成國小-咖啡公益相對捐清寒家庭學童營養午餐補助。
3. 2021／12／19關懷路得啟智學院。
4. 2022／03／08大勇國小-咖啡公益相對捐清寒家庭學童營養午餐補助。

提案說明

1. 幫助30位弱勢學童補助-在校營養午餐。
2. 幫助157位弱勢學童補助-在校營養午餐。
3. 致力於社會弱勢團體上協助，將資源落實在需要社會的角落。
4. 幫助74位弱勢學童補助-在校營養午餐。

執行方式

員工使用專屬咖啡機，每杯咖啡收費20元，公司相對提撥20元，一起做公益。

執行成果

- 2021年共計4,447杯，平均每月約477.8杯，共計捐出177,800元。
- 補助清寒家庭222位以上學童營養午餐(每月約800元／月)。

大安國小-捐贈50,000元整

大成國小-捐贈50,000元整

路得啟智學院-捐贈20,000元整

大勇國小-捐贈60,000元整

專案二
野望巡迴影展與台灣生態環境影展

提案動機

- 野望影展透過引進國際生態環境影片，喚起對生態環境保育的重視！2016年發現這麼好的生態教育影片只能在特定的地點，例如：科博館、自然科學博物館才能看到，為使生態環境保育能向下紮根。
- 透過與野望影展合作取得公共播放權，並向桃園市教育局發文讓各國中小來函申請導讀播放。
- 2021年為培育在地導演人才，關懷台灣生態環境，贊助提供獎金，讓有志青年拍攝台灣生態影片，未來可導入巡迴影展，幫助孩子認識台灣的生態環境。

活動名稱

1. 2021／02／13野望巡迴影展。
2. 2021／06／15野望影展-臺灣生態環境影展。

提案說明

1. 台灣野望-桃園中小學公播活動（推廣環境保育教育）。
2. 支持野望環境教育保育觀念。

執行方式

- 透過公司內部的導讀講師志工訓練，編寫互動問答題材，讓志工講師同仁每場2-3位，進入校園進行公播導讀，依不同年齡層及可播放的時間，由講師進行播放及互動問答，並準備國中小的文具小禮品，激勵孩子們的答題意願。
- 影片投搞至野望影展，每年由眾多影片中選出獲獎影片，由獲獎團隊說明拍攝初衷，並加入未來的巡迴播映影片。

執行成果

台灣野望-桃園中小學公播活動（推廣環境保育教育）：

- 2021年上學期45場18,104人次參與。
- 2021年下學期43場15,543人次參與。

野望巡迴影展-捐贈100,000元整

臺灣生態環境影展-捐贈100,000元整

專案三
公益捐血活動

提案動機

希望可以透過大愛的力量，發揮互助的精神，並與里鄰間一起做公益，受新冠肺炎疫情影響，民眾減少出門意願，但病患仍須持續用血以延續生命，為挽救生命之重要，故希望能為社會更有意義的行動。

活動名稱

2021／04／27公益捐血日。

提案說明

熱心公益-捐血活動。

捐血活動-捐贈151,357元整

執行方式

- 大發里&大安里里長宣傳發佈里內公告欄，里民Line行動推廣。
- 逐一拜訪問候附近公司宣傳資料發放。
- 扶輪社活動宣傳推廣。
- 網路社群 ： 耀登集團CSR專區、我是八德人、記憶八德、八德在地美食、做愛心、行善、公益社團。
- 捐血中心推播。

執行成果

我們邀請到新竹捐血中心配合9:00-5:00，整天駐點服務，耀登同仁、鄰里鄉親、各界愛心社團協會，約計114人，員工占比53%，鄰里鄉親47%，此次活動我們共募集了108袋血，共27,000cc血液。