4

幸福職場

4.1 勞資關係 & 人權保障 56
4.2 人才培育 64
4.3 薪酬福利 71
4.4 社會關懷 74

4.1 勞資關係 & 人權保障

短期目標 (1~3 年)：	中期目標 (3~5 年)：	長期目標 (5 年以上)：
• 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%。 • 提供安心的工作環境，致力於零災害事故發生。 • 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。 • 穩定勞資關係，致力於零勞資爭議發生。	• 完善人才發展與訓練，年度訓練計畫執行率達 100%。 • 多元就業人數達 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%。

重大主題：勞資關係 & 人才培育 & 薪酬福利	
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	• 良好和諧的勞資關係，可以讓公司上下一心，共同努力達成公司目標，避免勞資的衝突，創造公平誠信的工作環境，讓員工與公司一同穩定成長，善盡企業社會責任，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。
SDGs 對應	• SDG 8 合適的工作及經濟成長 • SDG 17 多元夥伴關係
政策	• 人為本理念，從工作面、生活面照顧員工，平衡工作與生活，提供安心的工作環境。 • 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職發展。 • 持續優化職場環境薪資福利制度。
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，並依照人才發展品質管理系統 (TTQS) 辦理員工教育訓練。

重大主題： 勞資關係 & 人才培育 & 薪酬福利	
報導要求	永續管理方針
責任	• CEO、人資單位主管、所有部門主管。
資源	• 公司投入教育訓練、尾牙活動、家庭日、聖誕活動…等入，經費超過百萬。
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。
特定的行動	• 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 • 每年提供每位員工參與外訓之費用額度，讓員工可不斷提升專業技能 • 每年舉辦員工志工日活動，除了讓同仁皆有回饋社會的機會外，也藉由團體活動增進同仁間的互動關係。
管理評量機制	• 定期召開勞資會議，針對勞工動態、公司營運資訊、勞工活動、福利等事項進行充分溝通，無勞資爭議之情事發生。 • 年度訓練執行成果、多元就業人數、員工申訴案件追蹤。
績效與調整	• 2022 年度訓練計畫執行率：**97.5%** • 2022 人才發展品質管理系統 (TTQS) 評核獲取銅牌。 • 2022 獲得勞動部推動工作與生活平衡補助計畫之補助。 • 2022 獲得勞動部勞動力發展署企業人力資源提昇計畫 / 在職中高齡者及高齡者穩定就業訓練補助實施計畫之補助。 • 2022 獲得勞動部職業安全衛生署中小企業臨場健康服務補助計畫 • 多元就業人數：2022 年度外國籍人員數：越南籍同仁：1 名、原住民同仁：1 名、身心障礙同仁：2 名。 • 穩定勞資關係：勞資爭議案件：0 件。

重大主題： 人權保障	
報導要求	永續管理方針
本主題的重大原因	• 為善盡企業社會責任，保障員工基本人權與相關權益。
本主題管理目的	• 尊重員工和供應商的權利，並確保他們的活動不會導致人權侵犯。
SDGs 對應	• SDG 5 實現性別平等，並賦予婦女權力
i. 政策	• 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，並遵守相關勞動法規及國際人權公約，承諾創造優良的職場環境。
ii. 承諾	• 尊重並保障人權是企業永續經營的重要根基。 • 在營運的各個環節上將人權議題列入考量。 • 提供利害關係人暢通的溝通管道。
iii. 目標與標的	• 杜絕所有不法歧視，並確保工作機會均等政策 • 禁止各種形式的強迫勞動政策 • 保障身心障礙任用名額政策
iv. 責任	• 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，制定公司勞工人權政策，以使全公司人員在相關勞工人權之社會責任和勞動條件之作為原則有所遵循。
v. 資源	• 訂定勞工人權政策，發送 email 給全公司同仁，並公告於公司電子佈告欄及耀登官網。

重大主題： 人權保障	
報導要求	永續管理方針
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	• 本公司恪遵勞動基準法及內部工作規則，不聘僱未滿十五歲童工。 • 公司不得因種族、社會階層、國籍、宗教、殘疾、性別、性取向、工會會員或政治歸屬等而對員工在聘用、報酬、訓練、升職、退休等方面有歧視行爲。 • 本公司提供工作環境基本安全衛生條件、預防職災或受傷所需設施以及供應乾淨飲用水。 • 公司不能允許強迫性、虐待性或剝削性的性侵擾行爲，包括姿勢、語言和身體的接觸。 • 為員工提供培訓和教育，以加強其對人權保障的意識和理解。
管理評量機制	• 童工進用率、員工歧視申訴案件、職災損失工時小於 100 小時、性騷擾申訴案件。
績效與調整	• 2022 年度童工進用率：0% • 2022 年度員工歧視申訴案件：0 件。 • 2022 年度職災損失工時： 0 小時。 • 2022 年度性騷擾申訴案件：0 件。 • 2022 年度涉及侵害原住民權利的事件：0 件。

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。

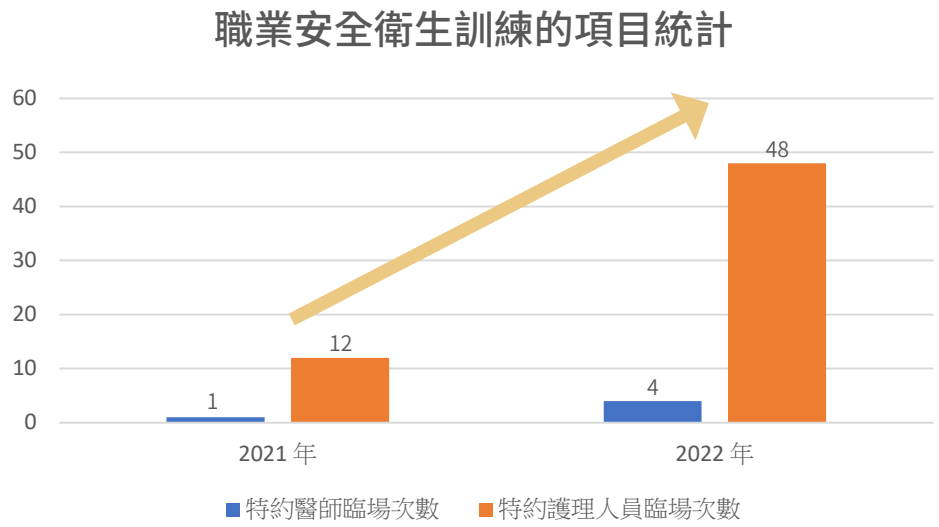
本公司亦不會強迫員工勞動或是聘僱童工，在官方網站中有明確的聲明：

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。

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」，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，本公司無特殊健康檢查項目，2022 年健康檢查人數為 96 人，臨場職醫護依據健康檢查結果，進行後續健康管理規劃。其他實際作為如下表所示：

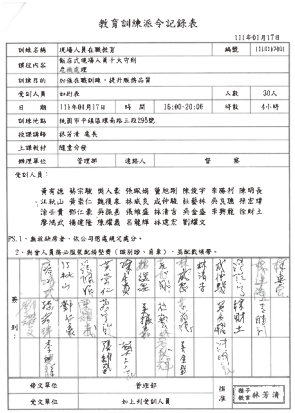


依據勞工健康保護規則，本公司特約職醫護人員進行工作場所母性健康保護、人因性危害預防、執行職務遭受不法侵害預防、異常工作負荷促發疾病預防、勞工健康保護計畫，定期進行臨場人員評估及訪視，提供員工健康諮詢。在所有廠區配置足量急救箱等應變器具供員工緊急搶救使用，且有專人管理定期更新補充急救箱內物品。

保全訓練

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。

保全的訓練有符合公司人權政策，不因宗教性別等而有歧視 (如外籍及台籍的態度差異)。擷取部分訓練照片佐證：


教育訓練派令記錄表

111年01月17日

訓練名稱	現場人員在職教育			編號	1110103001
課程內容	輸出式現場人員十大守則 危險處理				
訓練目的	加強危險訓練，提升服務品質				
受訓人員	如附表			人數	30人
日期	111年01月17日	時間	16:00-20:00	時數	4小時
訓練地點	桃園平鎮區環南路三段195號				
授課講師	洪資清 處長				
上課教材	隨堂分發				
辦理單位	管理部	連絡人	管 慕		

受訓人員：

黃育逸 林宗駿 姚人豪 張振榮 曾紹剛 陳俊宇 韋瑞利 陳明泰
江秋山 黃榮仁 魏復豪 林威克 戚仲駿 杜藝林 吳克德 邱宏禮
洪示寶 鄭仁豪 吳振恵 張雅盛 林清吉 吳金鑫 李勝龍 徐財土
廖鴻武 楊建隆 陳耀農 石龍輝 林建宏 劉耀文

PS.1：無紙納原會，依公司間通規定處分。
2：教育人員需必須穿戴防護裝備（眼鏡、面罩）、防紫外線帶。

簽文單位：管理部
受文單位：如上列受訓人員
核准：
簽呈：

教育訓練簽到表

保全訓練紀錄表

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，2022 年風險評估作業。

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，在本報告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 ／ 1 年）	98
職業安全衛生講習（3h ／ 3 年）	98

耀登視承攬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。

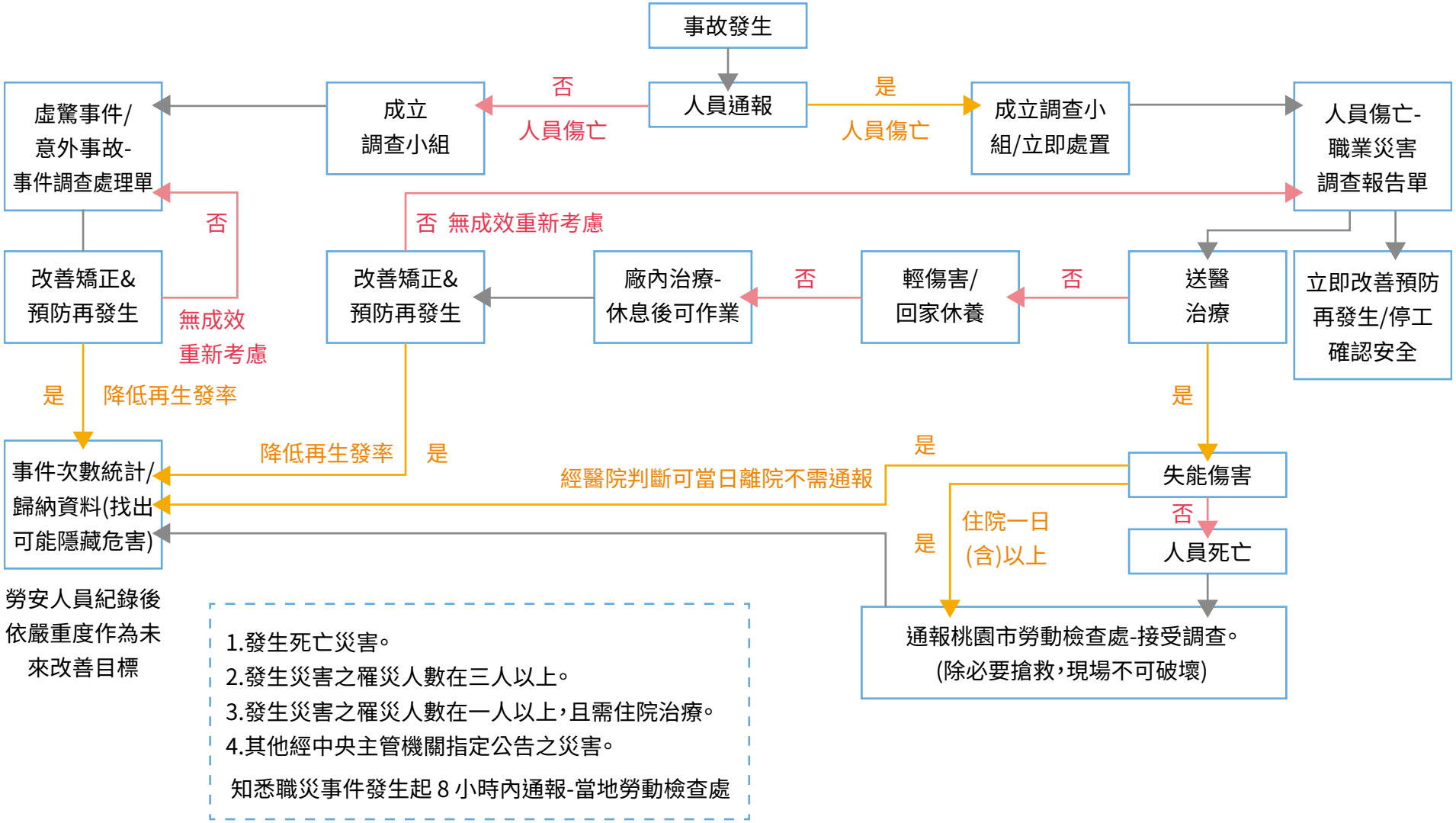
職災防制

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、2020 年：165,032 小時、2021 年：195,472 小時、2022 年：247,792 小時，每人每月平均工時為 166.4 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。

零事故　零職業病

事故調查處理流程


事故發生
人員通報
否
人員傷亡
是
人員傷亡
成立
調查小組
成立調查小
組/立即處置
人員傷亡-
職業災害
調查報告單
虛驚事件/
意外事故-
事件調查處理單
否
無成效
重新考慮
改善矯正&
預防再發生
是
降低再生發率
否 無成效重新考慮
改善矯正&
預防再發生
廠內治療-
休息後可作業
否
輕傷害/
回家休養
否
送醫
治療
立即改善預防
再發生/停工
確認安全
是
降低再生發率
是
事件次數統計/
歸納資料(找出
可能隱藏危害)
是
經醫院判斷可當日離院不需通報
失能傷害
否
人員死亡
是
住院一日
(含)以上
通報桃園市勞動檢查處-接受調查。
(除必要搶救，現場不可破壞)
勞安人員紀錄後
依嚴重度作為未
來改善目標
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

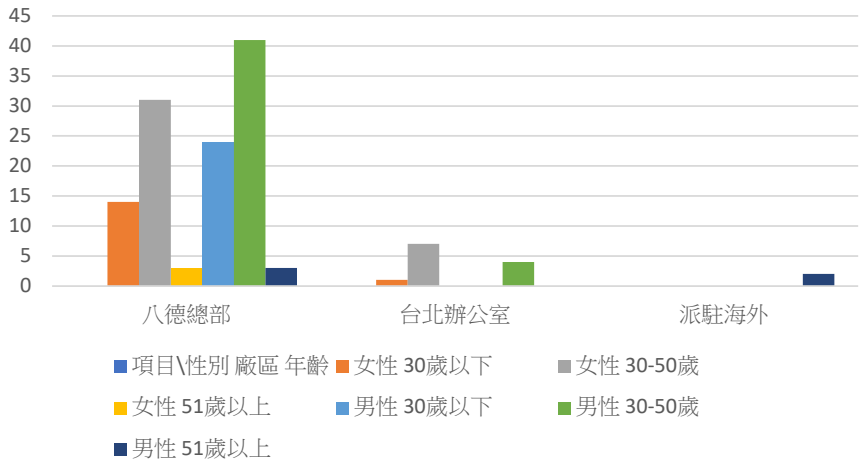
4.2 人才培育

員工概況

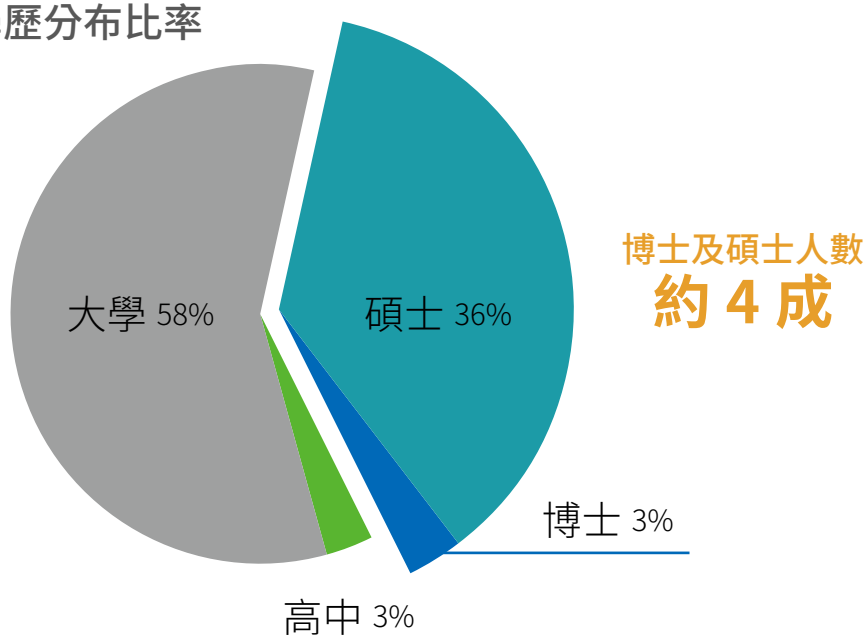
「誠信、創新」是本公司創立以來堅持的經營理念，照顧員工的需求使耀登不斷的進步，而「人才」的選、訓、育、留一直以來都是耀登所重視，我們致力於營造一個可以讓員工適才所用並發揮所長的工作環境，並依照公司發展需求規劃人才招募計畫，以維持公司策略，打造資方、勞方共享的組織環境。

我們的營運據點以台灣為首要，截至 2022 年，全體員工數為 130 人（含派駐海外），聘用的員工以不定期契約的正職人員為主，兼職人員 2 位，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 64%，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，本公司聘用定期合約之人員為 1 人，佔全體人員數 0.8%。

本公司正職人員區域、性別、年齡分佈表



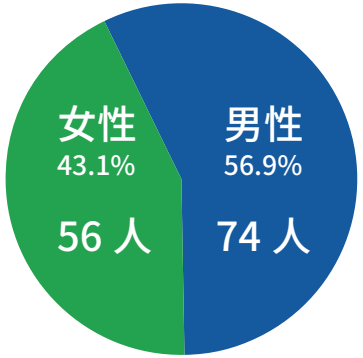
學歷分布比率



註：邊界範圍：耀登科技股份有限公司。

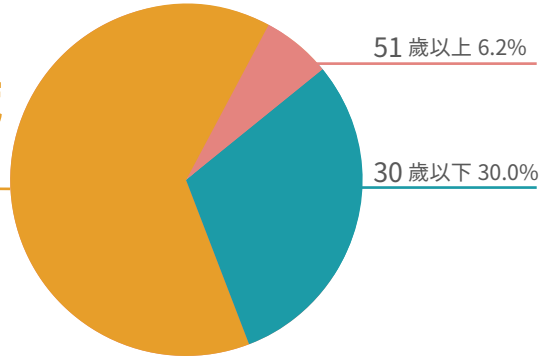
2022 公司性別圓餅圖

性別比例
1.32

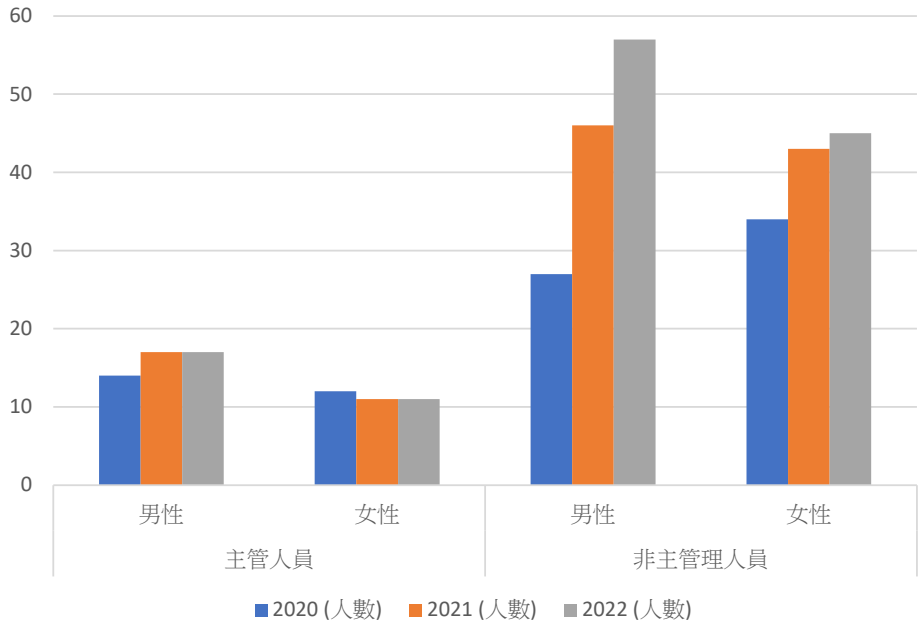


2022 公司年齡圓餅圖

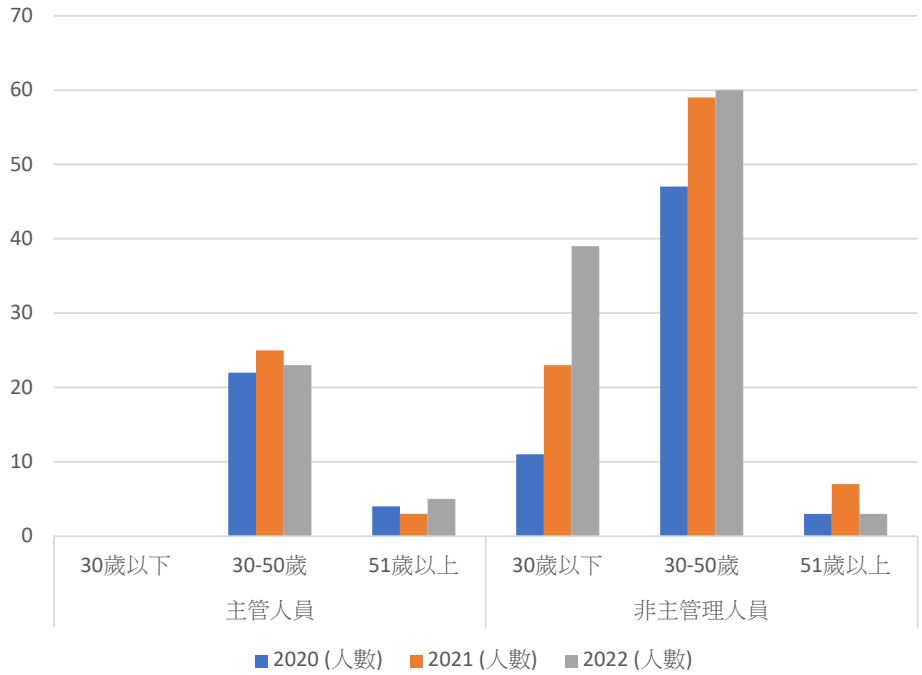
30-50 歲
63.8%



近三年性別分佈表



近三年年齡分佈表



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，2022 年度身心障礙員工人數為男性 2 人，約占總員工人數之 1.5%，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，耀登聘僱原住民員工 1 人，約占總員工人數之 0.8%。

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，台灣經歷了新冠疫情的挑戰，使得員工對就業環境的期望與以往不同，耀登不斷調整，期盼能打造讓員工安心就業的職場環境。近三年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表

年度	2020				2021				2022			
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	5	5.75	0	0.00	9	7.76	9	7.76	12	9.23	7	5.38
30-50 歲	6	6.90	8	9.20	24	20.69	15	12.93	16	12.31	14	10.77
51 歲以上	0	0.00	0	0.00	5	4.31	0	0.00	1	0.77	1	0.77
合計新進人數	19				62				51			
員工總人數	87				116				130			
總新進率 (%)	21.84				53.45%				39.23%			

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。
4. 邊界範圍：耀登科技股份有限公司。

近三年離職人員統計表

年度	2020				2021				2022			
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	1	1.15%	0	0%	5	4.31%	2	1.72%	3	2.31%	5	3.85%
30-50 歲	7	8.05%	3	3.45%	10	8.62%	13	11.21%	10	7.69%	16	12.31%
51 歲以上	1	1.15%	1	1.15%	0	0%	1	0.86%	1	0.77%	0	0
合計離職人數	13				31				35			
員工總人數	87				116				130			
總離職率 (%)	14.94				26.72				26.92			

註：
1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因公殉職等)。
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。

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. 訓練流程於 2022 年度的到勞動力發展署肯定，參與「人才發展品質管理系統評核」獲得企業機構版等級為**銅牌**之殊榮。

4.「拓星計畫」：為吸引並留下優秀人才，2022 年度預計有 1 名員工，符合規定條件者，提出帶薪進修博士學位申請。

5. 每月固定辦理教育訓練課程，課程內容包含專業訓練，ESG 永續課程、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 20 場集團事業群內部技術研討分享會，受疫情影響，為避免群聚感染，訓練課程以線上搭配實體分享為主，詳細訓練內容與佐證照片，如下表：

勞動部勞動力發展署
人才發展品質管理系統評核等級證書
Certificate of Talent Quality-management System (TTQS)

單位名稱 耀登科技股份有限公司
Name of Institution

立案地址 桃園市八德區大發里和平路 772 巷 19 號
Address

評核等級 企業機構版 銅牌
Certified Level Enterprise Version, Bronze

署 長 蔡孟良
Director General Tsai, Meng Liang

中華民國 111 年 7 月 7 日

發証字第 11103310502 號

效期至中華民國 113 年 7 月 6 日止 Date of Expiry : JUL 6, 2024

內部技術研討分享會課程表

日期	課程名稱
2022/01/19	我如何運用公關資源
2022/02/25	市場研究與決策思維
2022/03/22	如何撰寫工作說明書
2022/04/29	電磁暴露與人體安全
2022/05/18	Satellite 2022 展會趨勢分享
2022/06/30	可重置智慧表面 RIS 的發展現況
2022/07/15	The playbook of SLB User Terminal
2023/07/27	誠信經營宣導
2022/08/11	精彩的跨界演繹一生醫雷達之應用
2022/09/02	荒野保護協會 - 輕鬆來做省電俠
2022/09/07	職場與職務之認知與溝通協調課程規劃
2022/09/15	如何編列預算
2022/10/05	現行重要的主流國際通訊組織標準組織國際 6G 研發聯盟以及其發展現況
2022/10/12	企業永續發展關鍵 - 碳中和行動
2022/10/20	動靜之間一可重置微波電路的另類思維
2022/11/11	台商應認識的營運法律實務 - 越南稅務、勞動及公司法規一次重點解說
2022/11/18	精進邏輯思考力及提升問題解決力實務
2022/11/28	消防教育訓練與 CPR、AED 操作
2022/11/30	內部稽核年度宣導會
2022/12/07	軟體專利申請指南
2022/12/16	天線特性參數介紹

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，受訓人數總共 130 人，管理職 32 人、非管理職 98 人，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。

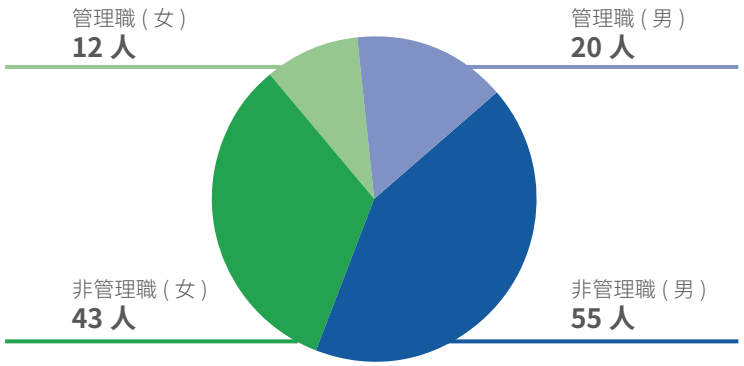
為檢視受訓成效，本公司各部門於每一年度辦理績效考核，在本報告書報導期間，接受績效考核的員工比例為 100%。

2,934 小時
總訓練時數

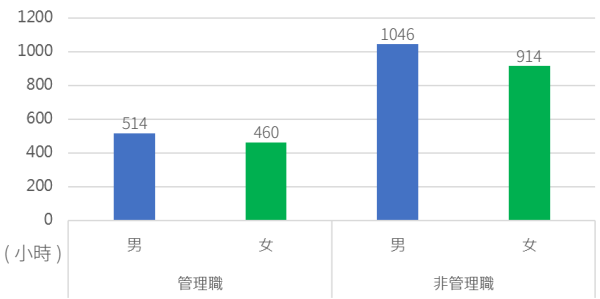
26.07 小時 / 人
人均時數

79 場
總訓練場次
(包含內訓 & 外訓)

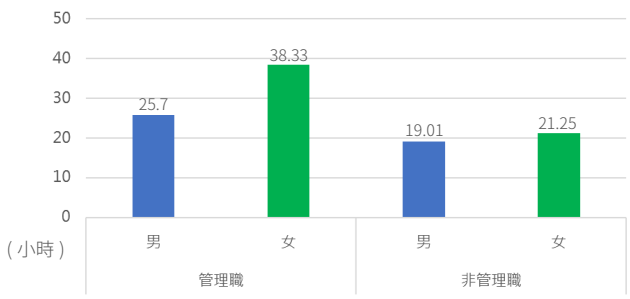
受訓人數圓餅圖



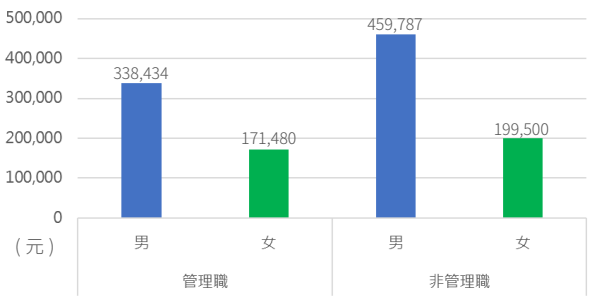
受訓總時數



平均受訓時數



受訓費用



4.3 薪酬福利

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。

最高個人之年度總薪酬為 11,359(仟元)

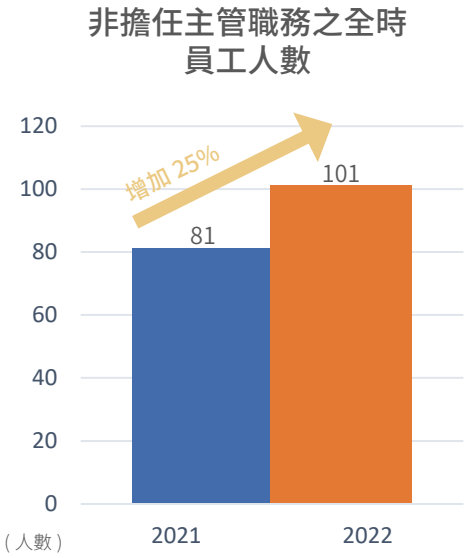
員工年度總薪酬之中位數為 1,255(仟元)

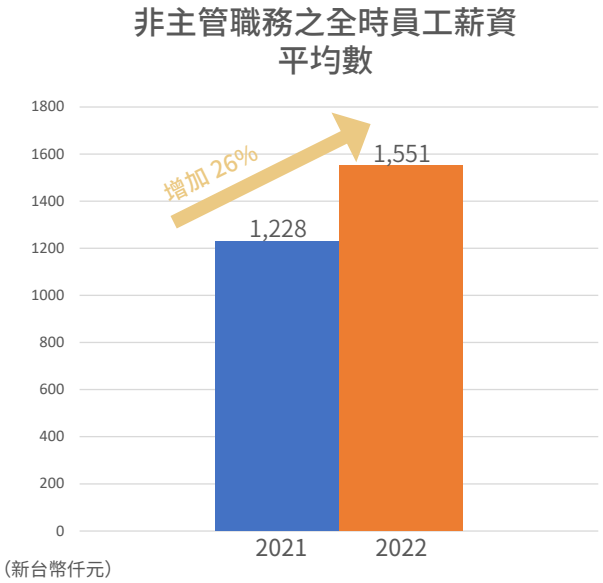
女性對男性基本薪資加薪酬的比率為 1.267

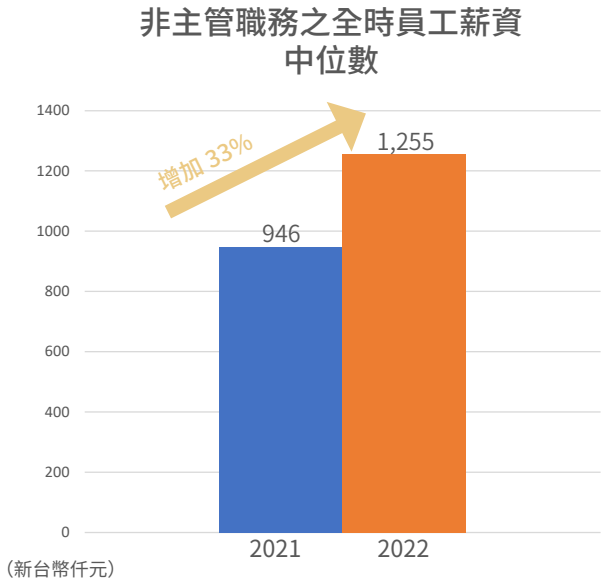
2022 年度基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例表

公司所在城市	女性	男性
台灣桃園市	1.26	1.26

基層人員薪資優於標準薪資







備：詳細資訊請參考公開資訊觀測站

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	2020			2021			2022		
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	1	4	5	0	4	4	0	3	3
當年度實際申請育嬰留停人數	0	2	2	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數	0	2	2	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數	0	2	2	0	0	0	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數	0	0	0	0	2	2	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	2	2	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 %	-	100	100	-	-	-	0	100	100
當年度育嬰留停留任率 %	-	-	-	-	100	100	0	66.67%	66.67%

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。
11. 董事會通過員工持股信託提案，預計 112 年度正式施行。

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，耀登於民國 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 社會關懷

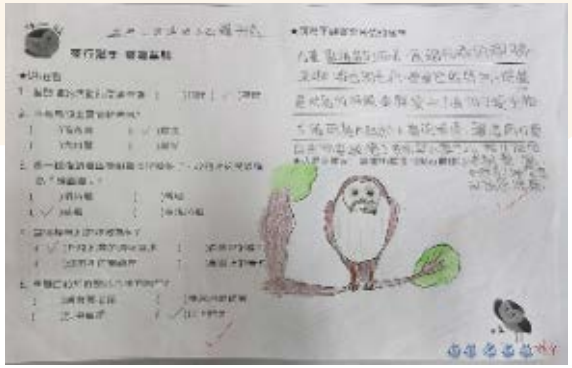
耀登積極關懷社會，回饋社會與當地社區，主動傾聽利害關係人的聲音與需求，邀請員工一起積極參與社會公益，融入社區的發展及和諧，更著重於弱勢團體和學童關懷，期盼我們的盡一份力量，拋磚引玉，可以使更多人關注他們的需求，促成國家的小幼苗終成茁壯的大樹，讓善的力量在這社會不間斷地循環下去。對於環境保育，也是我們 2022 年重視的項目之一，藉由紀錄片的放映，從小培養環境保育的觀念，深根你我心中，在發展經濟時也不忘記大自然環境的重要性。

專案	名稱	影響力	捐贈金額
專案一	野望巡迴影展	• 向下扎根環境教育，回饋桃園在地學童。 • 2022 年度共計巡迴 73 場學校，**24,709 人**次參與。	$100,000
專案二	台灣生態環境影展工作坊	• 透過工作坊培訓青年拍攝環境生態相關影片，成為未來臺灣生態環境紀錄不可或缺的種子。 • 2022 年贊助青年拍攝影片，其中 **11 名**青年參與拍攝及投稿，共計 6 人 2 小組分別獲得：技術獎及潛力獎之殊榮。	$200,000
專案三	咖啡相對捐	• 2022 年共計捐出 **216,880 元**，約可補助 **271 位**學童營養午餐。	$216,880
專案四	聖誕心願卡	• 透過聖誕老公公送禮物給教養院院生，並舉辦溫馨聖誕手作活動、魔術表演及捐贈聖誕餐點給院生及師長，在聖誕節活動實現他們的願望。	$50,000
專案五	青年培力	• 透過專案、獎學金方案及實習方式，讓大學生可以先進入職場，了解職場的狀況。	-

專案一 野望巡迴影展

連續 9 年贊助！

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。
提案說明	• 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。
執行方式	• 發函至桃園區各國中小學，由學校申請生態影片公播導讀活動。 • 透過公司內部的導讀講師志工訓練，編寫互動問答題材，讓志工同仁每場 2-3 位進入校園導讀公播。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。 • 影片觀看結束後，透過任務小尖兵活動讓孩子們反思可以怎麼做讓地球變更好。
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 年下學期 45 場 16,986 人次參與。 • 2022 年上學期 28 場 7,723 人次參與。 • 2022 年度共計 **73 場**，**24,709 人**次參與。



專案二 台灣生態環境影展工作坊

提案動機

- 有鑑於社團法人台灣野望自然傳播學社透過第一屆臺灣生態環境影展的舉辦，我們看見從臺灣土地上長出的關懷和視野。今年希望藉由贊助影像工作坊的舉辦，讓對於臺灣生態環境有興趣、有拍攝想法的大家一同參與，成為未來臺灣生態環境紀錄不可或缺的種子。

提案說明

- 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。

執行方式

- 贊助野望辦理「2022 臺灣生態環境影展工作坊 (teeff.org.tw)」。
- 報名人數：限額 60 人
- 上課時間：分兩階段，每堂課 1.5 小時，共計有 16 堂課。
- 報名資格：高中以上學生及社會人士，對於生態環境紀錄片有興趣，自備攝影器材、電腦及剪輯軟體。
- 報名費用：學員免費
- 公司內部透過 DM/Mail 等方式推廣訊息共計推薦 12 名公司同仁親朋好友參與。

執行成果

- 總參加人數是 60 人，耀登推薦 **12 人**參加，其中 11 人參與拍攝，共計 6 人 (2 小組) 得獎。
- 得獎作品 : 技術獎《檳至如歸》、潛力獎《自然輸入法》。

專案三 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。

提案說明

- 幫助弱勢學童補助 - 在校營養午餐。
- 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。

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

- 2022 年共計 5,422 杯，平均每月約 452 杯，共計捐出 **216,880** 元。
- 約可補助清寒家庭 **271** 位以上學童營養午餐 (每月約 800 元／月)。

專案四 聖誕心願卡

提案動機
- 民國 91 年「祥育啟智教養院」在桃園八德孕育而生，專門收容心智障礙的大小朋友，期能透過生活訓練，讓心智障礙者能生活自理，並積極融入社會，耀登希望 在聖誕節活動實現他們的願望。

提案說明
- 透過聖誕禮物及陪伴計劃，與祥育啟智教養院的心智障礙大小朋友互動，為他們帶來一個溫暖、快樂的聖誕節。透過給予禮物和陪伴，讓這些孩子感受到關愛和溫暖，同時提高參與同仁、志工對心智障礙者的關注和理解。

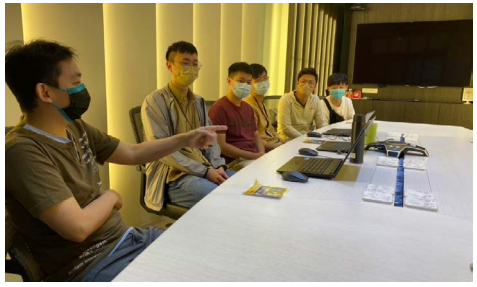
執行方式
- 透過聖誕老公公送禮物給教養院院生，並舉辦溫馨聖誕手作活動、魔術表演及捐贈聖誕餐點給院生及師長。

執行成果
- 透過陪伴院生活動、手作聖誕花圈、魔術表演，讓每位院生一起同樂。並提供聖誕餐點，讓院生及院內社工有個美好的聖誕佳節。
- 當日參與人數共 **49 位**，含院生人數 33 位 / 院內社工：11 位 / 耀登志工 5 位

專案五 青年培力

提案動機
- 因應少子化的衝擊，市場人才稀缺，透過**產學合作**的方式，提早讓校園青年進入職場做準備。

提案說明
- 本提案旨在促進產學合作，建立有效的合作機制，以實現產業與學術界的共同發展目標。，透過促進產學合作，可以實現知識和資源的共享，促進技術創新，培養優秀人才，並推動經濟的可持續增長。

執行方式
- 透過專案方式與學生合作，讓學生實習提早了解職場狀況。
- 透過獎學金方案，鼓勵學生投入專案。

執行成果
- 參加資策會 5G+ 產業新興領航計畫，提案 3 案，共計 13 位學生參與。
- 與淡江大學、亞東科技大學、樹德科技大學、中央大學進行產學合作開發專案，並有 8 位學生參與專案執行，其中 2 位於 2022 年度加入耀登。
- 參與國立臺灣大學電信工程學研究所「電信卓越菁英培育專案 - 產學研發博士班」，獎助博士生 1 名。
- 2022 年度產學合作共 **22 位**學生 / 進用 30 歲以下青年共計 **23 人**。