

# 04

## 社會共融

4.1 人權保障

4.2 勞資關係

4.3 人才培育

4.4 薪酬福利

4.5 社會關懷



建立一個社會共融已成為企業實現永續發展的重要目標之一。耀登深信對人權、勞資關係的重視以及打造社會共融不僅能夠提升員工的工作滿意度和生產力，也是實現企業目標的關鍵。因此，我們致力於建立一個積極、和諧且充滿活力的工作環境，以實現企業和員工的共贏發展。

在實現此一目標的過程中，耀登特別重視以下方面：



0

童工  
歧視  
性騷擾

### 人權保障

我們堅守對人權的承諾，確保員工在工作場所享有平等和尊嚴的待遇，禁止任何形式的歧視和不公平對待。

相關細節請參閱  
4.1 人權保障章節



0

勞資爭議  
召開勞資會議 4 次  
召開福委會會議 13 次

### 勞資關係

我們致力於建立開放、透明的勞資關係，通過對話和協商解決問題，維護員工的權益和福祉。

相關細節請參閱  
4.2 勞資關係章節



360 場

3872.5 小時  
26.34 人均小時

### 人才培育

我們重視員工的職涯發展，提供豐富的培訓和發展機會，幫助員工不斷成長和進步，並加強員工數位賦能，增設 AI 培訓課程。

相關細節請參閱  
4.3 人才培育章節



開辦員工  
持股信託

限制員工持股信託  
19% 參與率

### 薪酬福利

我們提供具有競爭力的薪酬福利制度，確保員工的勞動得到合理回報，並提供完善的福利保障。

相關細節請參閱  
4.4 薪酬福利章節



11 年

深耕環境教育連續 11 年 !!  
獲得教育部終身學習圈  
永續發展組活動經費補助

### 社會關懷

我們積極參與社會貢獻活動，回饋社會，實踐企業公民的責任。

相關細節請參閱  
4.5 社會關懷章節

## 員工結構與留任情形

### 全球人力結構

耀登致力於營造共融共好的的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱近 100% 的台灣籍在地員工。至 2024 年底，耀登全球共有 430 名正職員工及 53 名契約人員，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並增加員工工作之穩定性。在增聘人員時，多以台灣居民為主，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%。

#### 員工依勞雇類型與地區分類

年份			2024 年				
地區			臺灣	中國	越南	波蘭	總計
勞雇類型	一般聘雇員工	男	107	66	32	1	206
		女	78	106	38	0	222
	臨時員工 (約聘員工)	男	1	0	0	0	1
		女	1	0	0	0	1
	合計		187	172	70	1	430
員工總數	全職員工	男	107	66	32	1	206
		女	78	106	38	0	222
	兼職員工	男	1	0	0	0	1
		女	1	0	0	0	1
	合計		187	172	70	1	430

#### 非員工依勞雇類型與地區分類

年份			2024 年				
地區			臺灣	中國	越南	波蘭	總計
勞雇類型	產線工作者	男	0	5	0	0	5
		女	0	48	0	0	48
	保全人員	男	3	2	0	0	5
		女	0	0	0	0	0
	清潔人員	男	2	1	0	0	3
		女	0	2	0	0	2
	廚師	男	2	2	0	0	4
		女	0	1	0	0	1
	合計		7	61	0	0	68

註：為完整反映人力結構，本章節資料範圍涵蓋全球營運據點。

## 臺灣人力結構

耀登致力於營造共融共好的的企業精神，為全體員工打造多元包容的職場環境。以台灣為主要營運據點，聘僱近 100% 的台灣籍在地員工。至 2024 年底，耀登臺灣地區共有 147 名員工。

### 2024 年耀登臺灣員工總人數

契約類型		桃園八德				台北				高雄				越南				合計
		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		人數
		人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	人數	占比	
勞雇合約	正職人員	78	53.1%	58	39.5%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	147
	臨時人員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
	無時數保證人員	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
合計		78	53.1%	58	39.5%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	147
勞雇類型	全職人員	77	52.4%	57	38.8%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	145
	兼職人員	1	0.7%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2
	合計	78	53.1%	58	39.5%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	147
職務	高階主管（處級以上）	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	5
	中階主管（理級以上）	16	10.9%	9	6.1%	1	0.7%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%	0	0.0%	28
	基層主管（組長）	4	2.7%	3	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	7
	技術人員	37	25.2%	10	6.8%	3	2.0%	2	1.4%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	53
	一般人員	17	11.6%	35	23.8%	0	0.0%	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.7%	0	0.0%	54
合計		78	53.1%	58	39.5%	4	2.7%	4	2.7%	1	0.7%	0	0.0%	2	1.4%	0	0.0%	147

註：

- 「一般聘雇員工」：指正式勞動契約聘僱的員工
- 「臨時員工（約聘員工）」的定義：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的員工
- 「無時數保證員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的員工，多以臨時性或彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工作時數計算

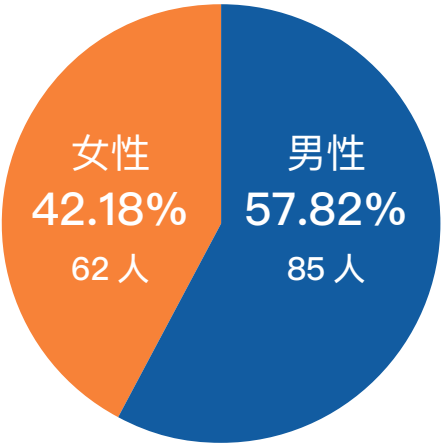
- 「全職員工」：指簽訂正式的勞動契約，具有明確責任與薪酬福利之員工
- 「兼職員工」：指以小時工形式計薪之員工，薪資依實際工作時數支付

人力結構

耀登科技母公司共聘用147位員工（含派駐海外），其中以不定期契約之全職人員為主，展現公司對穩定人力的重視。同時，公司亦積極培育未來人才，聘用2位實習生，佔整體員工人數的1.4%。本公司員工年齡主要集中於31至50歲區間，占比達62.59%，顯示主要勞動生產力為具備經驗與穩定性的青壯年族群。性別結構方面，整體員工中男性占57.82%、女性占42.18%，性別比例趨於平衡；管理階層中男性占65%、女性占35%，公司致力於持續推動性別多元與職場平等。學歷方面，全體員工中具碩博士學位者占40.82%，其中研發團隊中擁有碩博士學位之人員占比更高達63.24%，顯示公司專業研發實力堅強，並以高學歷、高技能為人才發展核心。此外，耀登深耕桃園，在地員工比例達76.19%，同時致力於發展無線及衛星通訊技術，改善區域數位基礎設施，藉由創造就業機會帶動在地經濟發展。

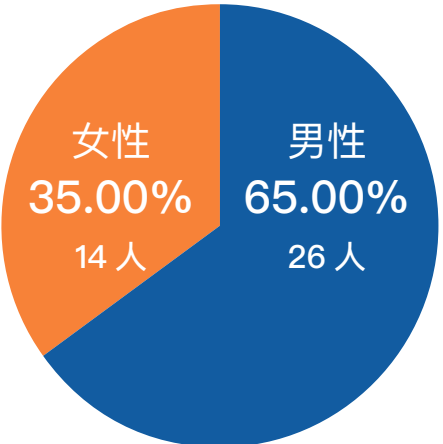
員工性別分布

性別比例  
1:1.37

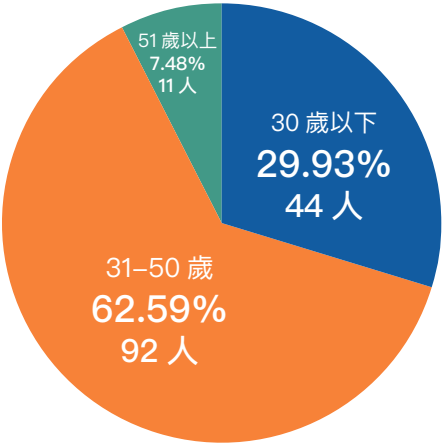


主管性別分布

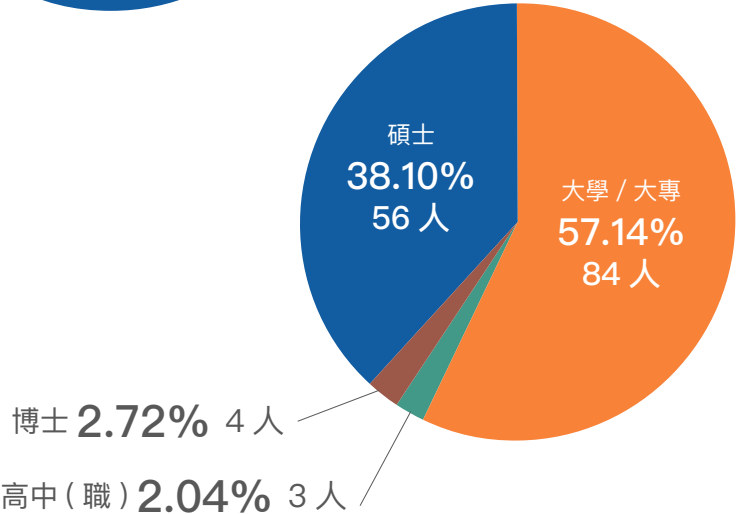
性別比例  
1:1.85



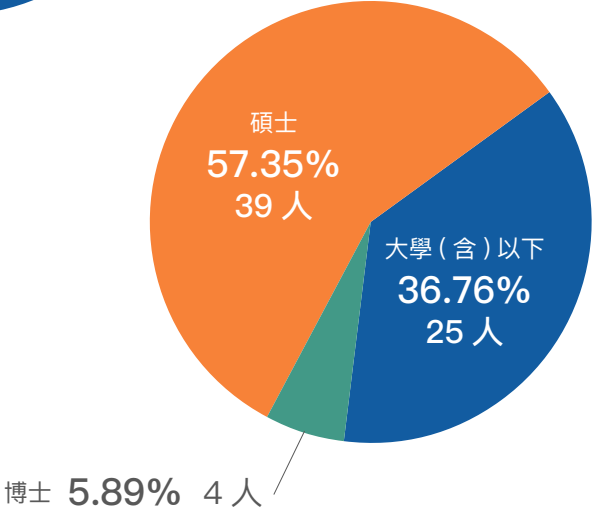
員工年齡分布



員工學歷分佈



研發人員學歷分佈



新進與離職員工

耀登遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」、「就業服務法」與「性別工作平等法」等，制定符合法規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。 人員相關分佈情形如下：

- 耀登全體員工性別比例結構均衡，男性佔 58%、女性佔 42%。
- 管理階層男性佔比為 65%、女性佔比為 35%。
- 在年齡分佈上：以 31–50 歲者最多佔 57.14%，30 歲以下次之佔 35.38%，51 歲以上者佔 7.48%，顯示公司主要的勞動生產力集中在青壯年人群。
- 全公司員工碩博士佔 40.82%，其中研發人員擁有碩士和博士學位的人員佔總研發人員數量的比例為 63.24%，顯示公司的研發團隊在專業知識和技能方面具有較高水平的專業素養。

新進人員統計

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
年齡 \ 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	12	7	14	11	12	11
31–50 歲	16	14	11	9	10	12
51 歲以上	1	1	1	1	0	1
新進人數 合計	51		47		46	
員工總人數	130		135		147	
新進率 (%)	40.00%		35.47%		32.62%	

- 註：
- 平均新進率 = 新進人數 / 年均人數 ( 年均人數 =( 當年度年末人數 + 前一年度年末人數 )/2)。
  - 新進員工人數不扣除中途離職人員。
  - 邊界範圍：耀登科技股份有限公司。

離職人員統計

年度	2022 年		2023 年		2024 年	
年齡 \ 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	3	5	10	7	8	6
31–50 歲	10	16	12	11	9	15
51 歲以上	1	0	1	2	1	0
離職人數 合計	35		43		39	
員工總人數	130		135		147	
平均離職率 (%)	27.45%		32.45		27.66%	

- 註：
- 平均離職率 = 平均離職人數 / 年均人數 ( 年均人數 =( 當年度年末人數 + 前一年度年末人數 )/2)。
  - 界定公司離職的員工的類別：( 如：辭職、定期契約期滿、免職、退職、退休或因公殉職等 )。
  - 本數據包含當年度實習人員，因為定期契約，造成 2023 年度平均離職率較高。
  - 邊界範圍：耀登科技股份有限公司。



一年以下新進人員離職率如下表：

分類	性別	2022 年	2023 年	2024 年
一年內新進離職人數	男性	2	2	3
	女性	7	4	5
一年內新進離職人數合計		9	6	8
員工總人數		130	135	147
新進人員離職率		7.06%	4.52%	5.67%

- 註：
1. 平均離職率 = 平均離職人數 / 年均人數 ( 年均人數 = ( 當年度年末人數 + 前一年度年末人數 ) / 2 ) 。
  2. 新進人員定義為「當年度入職且於同年度離職」之全職人員。
  3. 邊界範圍：耀登科技股份有限公司。

為提升員工穩定度及提高新進人員適應力與留任率，公司持續推動多項人力資源優化措施，包括：

- 提供更完善的新進培訓計畫與在職教育制度
- 強化員工支援與輔導資源
- 改善管理方式與溝通機制
- 提供具挑戰性與激勵性的工作任務設計

並有效提升員工對公司的認同與適應力。

- 具體而言，一年內新進全職人員的離職率，自 2022 年之 0.61% 下降至 2023 年之 0.38%，2024 年雖微幅回升至 0.47%，仍穩定控制在 1% 以下，顯示新進人員在職初期的不適應情形已明顯改善。
- 在整體離職情形方面，全公司平均離職率從 2022 年的 2.10% 上升至 2023 年的 2.70%，2024 年則回落至 1.95%。整體趨勢顯示離職情況逐漸趨於穩定，尤以中壯年（31—50 歲）離職人數下降最為顯著，反映耀登對於員工中長期職涯規劃與內部晉升制度上之努力已具成效。

近三年度新進與離職員工的性別分佈情形

分類	性別	2022 年	2023 年	2024 年
新進員工	女性	22	21	24
	男性	29	26	22
離職員工	女性	6	8	8
	男性	10	12	5

上表呈現耀登近三年（2022–2024 年）新進與離職員工的性別分佈情形，公司在近三年中新進員工中女性比例逐年上升，新進人員與離職員工性別均衡。

留任率與永續分析

年度	2022	2023	2024
原始員工留任率	77.19	71.54%	84.44%
新進員工留任率	82.35%	87.23%	71.74%
總員工留任率	78.79%	76.27%	81.22%

- 註：
1. 原任員工留任率 = ( 年初在職且年底仍在職之員工數 ÷ 年初在職員工數 ) × 100%
  2. 新進員工留任率 = ( 當年度新進並留任至年底之員工數 ÷ 當年度新進員工總數 ) × 100%
  3. 總員工留任率 = ( 全年留任至年底之員工總數 ÷ 年初員工數 + 當年度新進員工數 ) × 100%

## 留任率分析

### 1. 原始員工留任率趨勢與影響

從 2022 年至 2024 年，原始員工留任率分別為 77.19%、71.54%、84.44%，顯示 2023 年員工流動性較高，而 2024 年則有顯著回升。

為改善留任率，公司進行了多項人才發展與員工關懷計畫，包括：

- 強化職涯發展機會：提供內部轉調與晉升機會，鼓勵員工長期發展。
- 工作與生活平衡：透過 彈性工時、員工關懷活動，提升員工滿意度。
- 薪資與獎勵優化：實施 員工持股信託計畫，提供長期激勵機制。

這些措施使 2024 年原始員工留任率顯著上升，顯示人資策略有效增強員工黏著度，降低資深人才流失。

### 2. 新進員工留任率趨勢與改善方向

新進員工留任率在 2022 年為 82.35%，2023 年上升至 87.23%，但在 2024 年下降至 71.74%，反映出新進員工適應環境的挑戰增加。

針對新進員工，公司推動以下措施以提高留任率：

- 優化新員工培訓計畫：提升適應效率，並強化新人培訓內容。
- 提升文化融入度：透過新人分享會、跨部門交流活動，增強新進員工歸屬感。
- 建立透明晉升機制：明確新進員工的發展路徑與考核標準，提升工作動力。

預計 2025 年將進一步強化新人關懷計畫，希望提升到職一年以內新進人員留任率。

### 3. 總員工留任率與企業永續策略

從總體數據來看，總員工留任率從 2022 年的 78.79%，下降至 2023 年的 76.27%，但於 2024 年回升至 81.22%，顯示公司人資政策調整後，員工穩定性提升。

為確保未來留任率穩定，公司將聚焦於以下 ESG 相關策略：

- 提升職場多元與包容性：提供性別平等政策、彈性育嬰假、身心障礙員工支持計畫，打造公平的工作環境。
- 員工健康與福祉：強化心理健康支持、職業安全培訓、健康管理計畫，確保員工在良好的環境下工作。
- 綠色職場與企業責任：推動環保辦公、ESG 員工教育、企業志工活動（如淨灘），提高員工的社會責任參與度。

### 4. 未來展望與目標

基於過去三年的留任率分析，公司設定 2025 年總員工留任率目標為 83% 以上，並計畫：

- 深化員工關懷：增加心理健康支持計畫，確保工作壓力可控。
- 強化內部溝通：定期員工滿意度調查，並設立反饋改善機制。
- 數據導向決策：透過 HR 數據分析，持續優化員工體驗。



## 4.1 人權保障

耀登科技重視員工權益，堅守對人權的尊重，致力於提供一個充滿開放、安全、健康和平等的工作環境。我們承諾遵守勞工相關法規，本公司自願遵循「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、勞動法規及相關人事規範，通過「勞工人權規範」尊重人權公約所訂定之保障，並公佈於本公司網站。

本公司依據「勞工人權政策」及「誠信經營作業程序及行為指南」，人權宣導課程為耀登員工必修課程之一，2024 年針對所有新進及在職同仁加強宣導與訓練人權政策、觀念與相關規範，同時不定期檢視是否有聘用童工、強迫勞動、性騷擾、職場霸凌等各項情事發生。2024 年，耀登無發生任何侵犯人權相關申訴案件。未來，我們將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，並降低相關風險發生的可能性。

### 短期目標 (1~3 年) :

- 童工進用率 0%
- 員工歧視申訴案 0 件
- 提供安心的工作環境，致力於零災害事故發生。
- 性騷擾申訴案 0 件。
- 穩定勞資關係，致力於 0 勞資爭議發生。

### 中長期目標 (3~5 年以上) :

- 多元就業人數達 5%。
- 完成人權盡職調查與風險管理。
- 加強其對人權保障的意識和理解，辦理員工培訓和教育，人均人權訓練時數達 8HR。
- 營造幸福共融的職場環境，創造穩定的人才留任率 85%。

### 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 性別平權
- SDG 10 減少不平等
- SDG 16 和平、正義及健全制度
- SDG 17 多元夥伴關係

重大主題：人權保障

報導要求

永續管理方針

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。

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。
- 遵守就業服務法、性別工作平等法等規範，杜絕雇用與就業歧視，對所有員工一視同仁、用人唯才。
- 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。
- 提供合理薪酬與工作條件，建構兩性平等、保障言論與集會結社自由的工作環境。
- 禁止工作職場任何有形或無形的性騷擾、霸凌、歧視行為，並杜絕童工及其他形式之強迫性勞動。
- 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

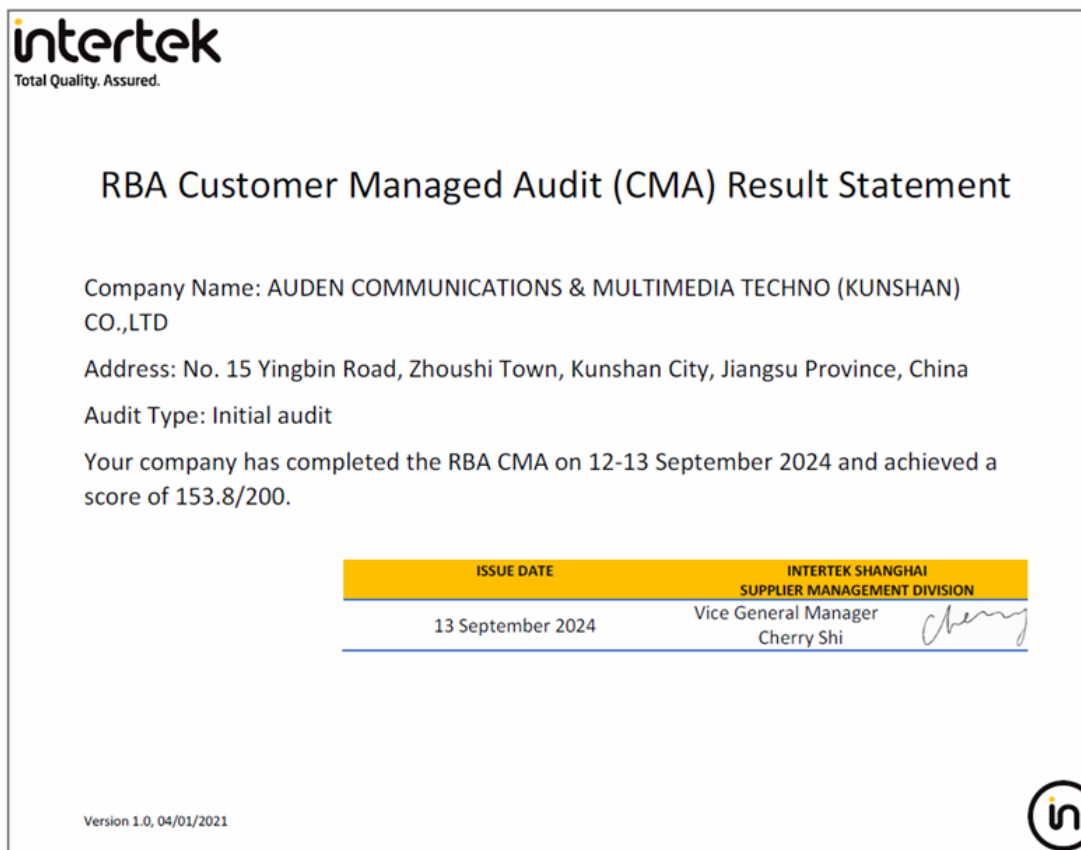
- 童工進用率、員工歧視申訴案件、職災損失工時、性騷擾申訴案件。
- 2024 年度童工進用率：0%
- 2024 年度員工歧視申訴案件：0 件。
- 2024 年度職災損失工時：0 小時。
- 2024 年度性騷擾申訴案件：0 件。
- 2024 年度涉及侵害原住民權利的事件：0 件
- 2024 年度多元就業人數：重度身心障礙同仁：3 名。
- 2024 年 9 月昆山廠持續通過 RBA「Responsible Business Alliance（負責任商業聯盟）」第三方稽核，並取得證明 (153.8/200)。(2023 年 12 月 越南廠通過 RBA「Responsible Business Alliance（負責任商業聯盟）」第三方稽核，並取得證明 (187.4/200)。)

## 人權政策

耀登科技重視員工權益，堅守對人權的尊重，致力於提供一個充滿開放、安全、健康和平等的工作環境。我們承諾遵守勞工相關法規，本公司自願遵循「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、勞動法規及相關人事規範，通過「勞工人權規範」尊重人權公約所訂定之保障，並公佈於本公司網站。且公司在全球範圍內的各個營運據點都符合人權要求。

耀登全球各個營運據點中，逐步推動負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 稽核認證，越南廠於 2023 年成立，同年也順利通過 RBA 認證，2024 年 9 月昆山廠持續通過 RBA 「Responsible Business Alliance (負責任商業聯盟)」 第三方稽核，並取得證明 (153.8/200)。這表明我們對於遵守人權標準的承諾。我們將持續努力，確保公司全球各個營運據點都遵守人權標準，並努力避免任何重大違反人權的情況發生。

落實 RBA 核心精神 – 昆山廠獲得 RBA 證書



人權措施與行動

人權評估事項	範圍	權責單位	法規依據	風險	措施
 禁止強迫勞動 與禁用童工	新進員工	人力資源部	1. 勞動基準法 第四章 2. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 3. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"><li>若未建立適當的監督機制，可能導致無意間聘用童工或長工時工作環境，進而面臨勞動法規處罰或品牌信譽受損。</li><li>供應鏈或合作廠商若涉及強迫勞動或使用童工，可能違反國際人權標準，影響公司聲譽。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>政策與承諾：公司已訂定「勞工人權政策」，承諾不使用童工、不強迫勞動，並要求供應鏈夥伴遵循相同標準。</li><li>員工契約：所有勞工均簽署合法勞動契約，確保工資、工時與勞動條件符合法規。</li><li>供應鏈管理：定期審查供應商，確保其遵守人權與勞動標準，並簽署相關承諾書。</li><li>舉報機制：設立匿名申訴管道，讓員工可匿名舉報任何違反人權的情況。</li></ul>
 勞動條件保障	員工	人力資源部	1. 勞動基準法 第四章 2. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 3. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"><li>若工時超過法定標準或工資未達合理水平，可能導致勞資糾紛，影響企業形象。</li><li>若缺乏適當的休假制度或過高的加班需求，可能造成員工疲勞與離職率上升，影響生產力與企業永續發展。</li><li>若未提供足夠的職業安全與健康保護，可能導致職業傷害與法律責任風險。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>工時管理：確保員工每週正常工時不超過法規上限，並落實加班申請與審核機制，依法支付加班費。</li><li>薪資與獎勵：提供具市場競爭力的薪酬，並透過績效獎金、年終獎金等方式激勵員工。</li><li>休假制度：落實法定假日，並提供額外的帶薪休假（如家庭照護假、生日假），提升員工福祉。</li><li>職業安全與健康：定期進行職安檢查、提供健康檢查與安全教育訓練，確保工作環境安全。</li><li>員工關懷：設立員工關懷專線，提供心理諮詢服務與職涯發展支援。</li></ul>
 工作權	員工	人力資源部	1. 勞動基準法 第四章 2. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 3. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"><li>若招聘或晉升過程中存在歧視，可能影響企業形象，甚至違反法規，導致法律責任。</li><li>若缺乏平等的就業機會，可能導致人才流失，影響企業多元化與創新能力。</li><li>若未提供穩定的雇用保障，可能影響員工對公司的信任度，降低工作投入度。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>公平招聘政策：建立公平透明的招聘與考核標準，確保所有應聘者皆享有平等機會。</li><li>多元與包容政策：推動性別平等與多元文化，確保所有員工在職場中不受歧視。</li><li>穩定就業保障：除非特殊情況，不進行無預警裁員，並提供必要的職涯輔導與轉職支援。</li><li>內部晉升與培訓機會：提供員工持續進修與職涯發展機會，確保每位員工都能獲得公平的發展機會。</li><li>彈性工作安排：提供遠端工作、彈性工時等選擇，以符合員工需求並提升工作效率。</li></ul>
 杜絕歧視、 霸凌與性騷擾	員工	人力資源部	1. 勞動基準法 第四章 2. 性騷擾防治法 3. 聯合國世界人權宣言 第 23 條 4. 聯合國全球盟約 第 19 條	<ul style="list-style-type: none"><li>若職場內發生歧視、霸凌或性騷擾事件，可能導致員工士氣低落、離職率上升，甚至引發法律訴訟。</li><li>若未建立有效的舉報與調查機制，可能損害企業聲譽，影響雇主品牌與員工信任度。</li><li>若管理階層未積極介入，可能導致不公平的職場文化，影響組織長遠發展。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>制定反歧視與反性騷擾政策：明確規定禁止任何形式的歧視、霸凌與性騷擾，並納入員工守則。</li><li>設立申訴機制：提供匿名申訴管道，確保員工可安全檢舉不當行為，並承諾保護檢舉人權益。</li><li>性別平等與多元共融推動：定期舉辦培訓，提升員工對於多元共融、性別平等與尊重文化的認識。</li><li>建立調查與處理程序：設立專責委員會，確保所有投訴均能被公正處理，並對違規行為進行適當懲處。</li><li>高層承諾與文化塑造：由高階主管帶頭推動零容忍政策，營造安全與尊重的工作環境。</li></ul>

人權評估事項	範圍	權責單位	法規依據	風險	措施
<div><div>職業安全</div></div>	員工	行政管理部	<div><div>1. 勞動基準法 第四章</div><div>2. 職業安全衛生法</div><div>3. 聯合國世界人權宣言 第 23 條</div><div>4. 聯合國全球盟約 第 19 條</div></div>	<div><div>• 若缺乏完善的安全防護措施，可能導致工傷事故，提高勞工賠償與法律風險。</div><div>• 若職業安全教育不足，員工可能因不熟悉操作規範而發生意外。</div><div>• 若未定期檢測工作環境，可能導致長期健康影響，如噪音、二氧化碳等。</div></div>	<div><div>• 職安制度建立：依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，制定並落實相關安全管理措施。</div><div>• 定期安全檢查：每月執行職場安全稽核，確保設備、作業環境符合安全標準。</div><div>• 員工安全培訓：每年定期舉辦職業安全與緊急應變訓練，提高員工安全意識與應變能力。</div><div>• 防護設備與工作環境改善：提供個人防護裝備（PPE）、改善工作環境通風與照明，降低作業風險。</div><div>• 健康檢查與職業病防治：提供定期健康檢查，並設立職業病預防計畫，確保員工健康。</div><div>• 應變機制：建立緊急應變計畫，設立專責應變小組，確保事故發生時可迅速處理。</div></div>
<div><div>職業健康</div></div>	員工	行政管理部	<div><div>1. 勞動基準法 第四章</div><div>2. 職業安全衛生法</div><div>3. 聯合國世界人權宣言 第 23 條</div><div>4. 聯合國全球盟約 第 19 條</div></div>	<div><div>• 若工作環境影響員工身心健康（如長工時、高壓力、職業病風險），可能導致員工離職率上升，影響生產效率。</div><div>• 若缺乏健康管理機制，可能導致慢性疾病、職業病（如肌肉骨骼疾病、心理健康問題）發生率提高。</div><div>• 若忽視員工心理健康，可能影響團隊氛圍，導致工作滿意度降低，甚至增加請假與醫療支出成本。</div></div>	<div><div>• 定期健康檢查：提供員工年度健康檢查，針對高風險族群（如長時間使用電腦、需體力勞動者）加強追蹤管理。</div><div>• 心理健康支持：設立心理諮詢服務、壓力管理講座，並提供員工輔導與協助機制。</div><div>• 工時與休息管理：落實每週工時規範，推動彈性工時與遠端工作模式，降低員工過勞風險。</div><div>• 健康促進活動：舉辦運動課程、健康飲食講座，鼓勵員工養成健康生活習慣。</div><div>• 職業病防治計畫：針對重複性勞動、長時間站立等高風險職位，提供符合人體工學的工作環境與輔助設備。</div></div>
<div><div>隱私權</div></div>	員工 / 客戶	法務部	<div><div>1. 勞動基準法 第四章</div><div>2. 個人資料保護法</div><div>3. 聯合國世界人權宣言 第 12 條</div><div>4. 歐盟一般資料保護規則 (GDPR)</div></div>	<div><div>• 若個人資料管理不當，可能導致員工或客戶資料外洩，影響公司信譽並引發法律責任。</div><div>• 若監控措施過度（如辦公室監視錄影、電子郵件監控），可能侵犯員工隱私，降低信任感與工作滿意度。</div><div>• 若缺乏明確的隱私政策與員工教育，可能導致資料誤用或不當傳遞，增加資安風險。</div></div>	<div><div>• 建立個資保護政策：制定並公開「個人資料保護政策」，確保所有數據收集與處理符合法規。</div><div>• 加強資安防護：導入加密技術、存取權限控管、多重驗證機制，確保員工與客戶資料安全。</div><div>• 員工隱私保障：明確規範工作場所監控措施範圍，確保合理性，避免侵犯員工個人隱私。</div><div>• 資料存取管理：僅允許經授權人員存取個人資料，並建立審查與紀錄機制。</div><div>• 員工教育與培訓：定期舉辦資安與個資保護培訓，提升員工對隱私權的認識與遵循意識。</div><div>• 應變機制：建立資料外洩應變計畫，確保發生個資洩漏時能迅速反應、補救並通知受影響者。</div></div>



## 人權措施與行動成效



### 禁止強迫勞動與禁用童工

- 截至目前，公司及供應鏈內未發生任何強迫勞動或使用童工的案例。
  - 員工滿意度調查顯示，對於公司勞動條件與人權政策的認同度達 76%。
1. 落實應徵者身分資格確認作業。
  2. 每次新人報到作業，要求繳交身分證影本，確認員工身分。
  3. 員工可透過勞資會議、申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱等管道反映及解決相關權益問題。
  4. 於各廠區設置勞工安全委員會，有任何緊急、不符規定或虛驚等工安事件時，員工可以隨時報告、解決及追蹤相關案件之處理結果。



### 勞動條件保障

- 加班時數控制：員工平均每月加班時數控制在法規範圍內，符合勞動法規要求。
- 薪資競爭力：薪資水準高於業界，確保員工獲得公平報酬。
- 員工滿意度：公司每年透過員工滿意度調查，了解內部員工對於工作環境、公平對待、薪酬與福利、工作與生活平衡、意見表達、培訓與發展、尊重與包容、問題處理、人權保護與公司文化等面向的感受與期待。2024 年度調查結果顯示，員工對於：公平對待（4.1）、工作環境（4.0）、尊重與包容（4.0）等方面給予較高評價。
- 職安紀錄：過去一年內無重大工安事故，持續確保安全職場環境。
- 每年進行業界薪資調查，根據外界環境變化、公司營運狀況及個人績效表現每年進行薪酬檢核作業，除優於法定最低給付，並進而確保薪資符合或高於市場水準，以留住優秀人才。
- 訂定出勤管理辦法，關注並宣導員工工時之議題，確保對於工時與加班留存可靠且詳細之記錄；如確有加班需求，依法提供加班費或補休，以確保其應有權益。
- 提供員工 0.5~2 小時之彈性上下班時間，以兼顧個人與家庭需求。



### 工作權

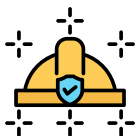
- 就業公平性：過去一年內，公司內部無歧視性雇用投訴，顯示公平招聘與職場平等政策有效落實。
- 員工多元性：女性員工比例達 42.18%，管理階層中女性占 35%，確保性別平衡。
- 員工穩定度：員工總留任率為 81.22%，公司提供穩定的工作環境。
- 培訓與發展：每位員工每年平均受訓時數 26.34 小時，提升專業能力與職涯發展機會。
- 尊重職業的選擇自由與行使，提供均等之工作機會，不因宗教、性別、性取向、婚姻、年齡等而有差異之處理。
- 工作環境符合法規之要求，保障員工工作之基本權利。
- 杜絕透過大量契約人員、派遣工等剝奪既有工作。





## 杜絕歧視、霸凌與性騷擾

- 投訴與調查：過去一年內無重大歧視、霸凌或性騷擾案件，顯示企業政策有效落實。
- 培訓與意識提升：過去一年內，公司舉辦 22 場反霸凌及性騷擾防治教育訓練，員工參與率達 80%。
- 多元包容文化：女性管理階層比例提升至 35%，女性高階經理人於 2024 年度晉升副總經理。
- 於新人訓練時進行反工作歧視、反職場霸凌、反性騷擾等防治宣導。
- 於工作規則與申訴暨性騷擾處理辦法規範相關內容，並提供多元且暢通的申訴管道。



## 職業安全

- 導入並取得 ISO 45001: 2018 認證。
- 依職業安全衛生管理辦法於公司設立一級管理單位，負責擬定、規劃、推動、督導安全衛生管理事項，並設立職業安全衛生委員會依法開會並行使職權。
- 依職業安全衛生教育訓練規則定期對員工舉行安全衛生教育訓練，新進員工為每季至少一次，在職員工為每年一次。
- 依勞工作業環境監測實施辦法之規定，每半年對場所之二氧化碳及噪音定期監測，並宣導要求員工於有危險作業時，均須使用個人防護具，防止員工暴露於作業場所之危害因子。



## 職業健康

- 常設護理師，於緊急狀況發生時，即時提供必要之急救措施。
- 每兩年舉辦優法令規定之員工健康檢查活動，對於符合資格之員工並提供補助，針對不同級別的健檢狀況做後續相應的追蹤與輔導措施，並改善工作場所對健康危害之因素。
- 每兩個月安排醫師駐點供員工直接諮詢。
- 每個月辦理各項健康促進活動或講座。
- 落實員工健康檢查計畫。
- 定期辦理作業環境檢測。
- 各樓層設置醫護箱並安排醫師定期駐點，提供身心諮詢服務。
- 安排健康講座，邀請醫生、專家演講、解答同仁健康保健相關問題。
- 各部門設置勞工安全委員會，有任何緊急、不符規定或虛驚等工安事件時，員工可以隨時報告、解決。



## 隱私權

- 無個資外洩事件：過去一年內，公司未發生個人資料洩漏或隱私權相關的客訴案件。
- 資安系統強化：提升 IT 安全措施，透過內部測試與第三方稽核確保系統穩定與安全。
- 與資料隱私權管理（Data Privacy Management）機構 TrustArc Inc. 密切合作，由其提供隱私權評估、認證、監測工具等服務，並透過季度稽核以確保本公司遵循法規進行控管，通過其稽核與認證並已取得 TRUSTe 隱私權認證標章。
- 導入並取得 BS 10012:2017 個人資料保護管理制度（PIMS – Personal Information Management System）認證，以規範所有相關程序與適用文件，除符合歐盟一般資料保護規範（GDPR, General Data Protection Regulation）外，同時透過制度針對個人資料進行適當的識別、評估和管理。

## 人權具體方案及實施情形

耀登集團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。請點擊連結閱覽耀登「勞工人權政策」，政策摘要及具體措施請參照公司官網。



耀登官網友善職場

## 人權訓練實施成效

訂定勞工人權政策，所有營運據點之新進同仁，不論直接或間接員工，自入職第一天起，均按各廠既定之新人報到程序並實施人權相關主題之教育訓練，考量員工之工作場域及活動時間等因素，彈性安排以實體或線上之方式進行，並公告於公司電子佈告欄及耀登官網，讓員工可以隨時閱讀及觀看，以提高同仁們的人權管理意識。

同時也提供有關工作場所性騷擾和不法侵害、公民權益，文化多樣性以及企業社會責任的教育，努力預防人權問題和促進對員工人權的保護。

結合健檢報告結果，建立職業促發腦血管與心臟疾病預防管理追蹤名單。安排同仁進行廠醫門診，提供個別化諮商並安排相關課程講座說明，協助同仁打造健康生活。

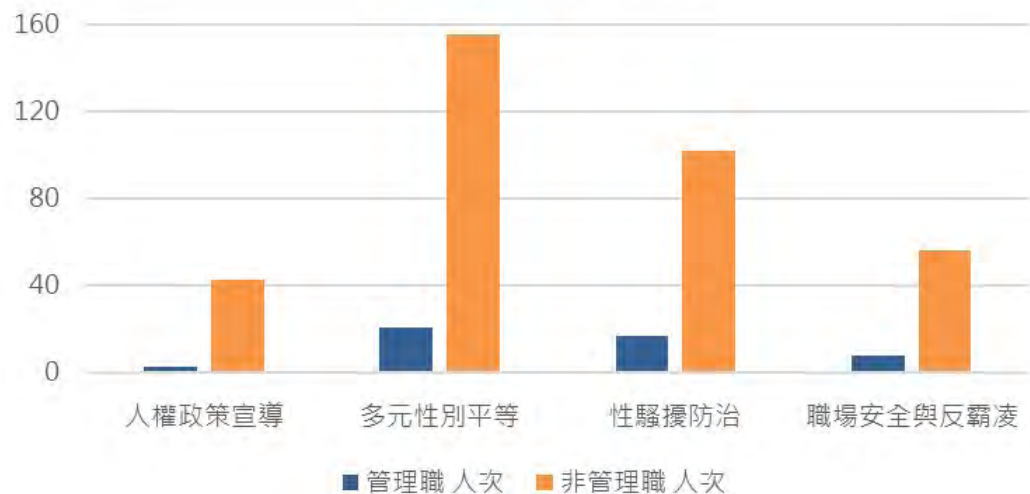
## 人權教育訓練與 SDGs 連結

2024 年耀登科技教育訓練緊扣 ESG 主軸，聚焦於「員工發展」、「健康與安全」與「人權保障」三大主題，合計訓練時數超過千小時，展現公司重視永續人才培育與工作者權益的決心。

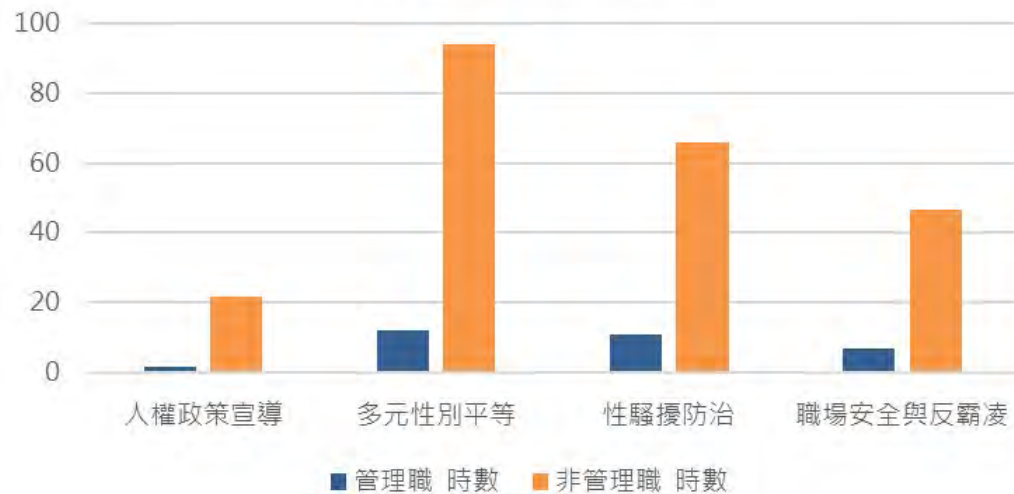
此外，公司秉持性別平等精神，確保女性與男性員工皆能平等參與各類訓練課程，2024 年訓練時數中女性佔比達一半以上，符合 SDG 5 性別平權指標。

年度訓練策略亦配合營運節奏調整，例如暑期新人訓練、ESG 專案啟動期集中訓練等。針對管理職，公司提供領導力、ESG 治理與策略規劃等高階課程，強化決策與管理能力。

### 2024 人權訓練人次



### 2024 人權訓練時數



## 人權政策實踐與教育行動

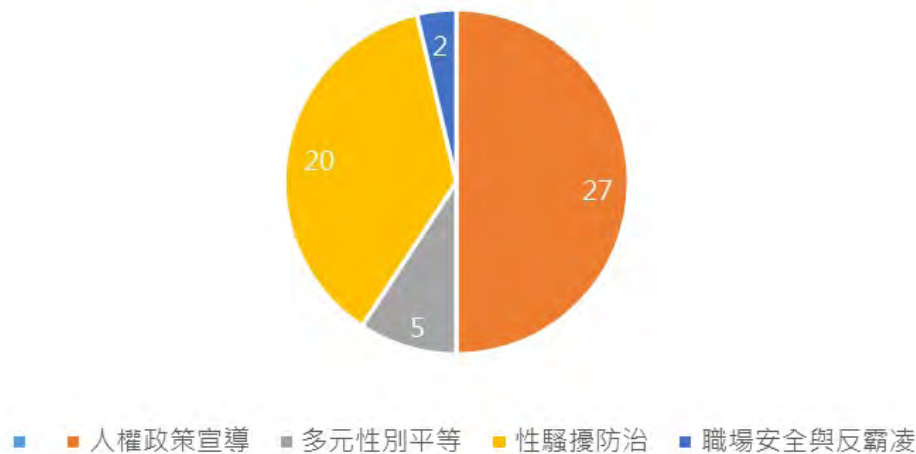
耀登科技堅持尊重與保障人權，持續強化內部訓練與制度建置。

2024 年度共辦理人權相關訓練 11 門課程，54 個班次，參與人數達 405 人次，總訓練時數為 260 小時，涵蓋人權政策宣導、多元性別平等、性騷擾防治、職場安全與反霸凌等面向，普及至全公司各部門、各層級。

員工可透過多元管道反映意見與申訴，包括專線、信箱、內部會議等，2024 年全年達成：童工進用率 0%、性騷擾申訴件數 0、職災損失工時 0、歧視申訴案件 0 之佳績。

相關措施對應 SDG 5（性別平權）、SDG 10（減少不平等）、SDG 16（和平與正義）與 SDG 17（多元夥伴關係）指標，並已落實於新進訓練、年度教育訓練、管理制度、勞資會議、環安衛規範等各環節。

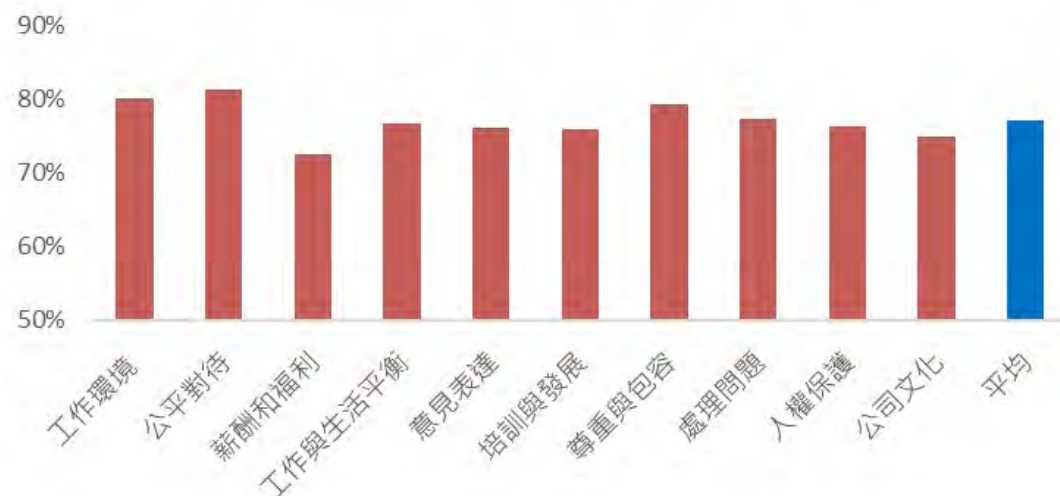
2024 年 人員訓練班次



## 員工滿意度與人權保障

公司每年透過員工滿意度調查，了解內部員工對於工作環境、公平對待、薪酬與福利、工作與生活平衡、意見表達、培訓與發展、尊重與包容、問題處理、人權保護與公司文化等面向的感受與期待。2024 年度調查結果顯示，員工對於：公平對待、工作環境、尊重與包容等方面給予較高評價，顯示公司在營造良好職場環境與文化方面獲得員工肯定。

2024 年 員工滿意度調查



## 人權保障與職場公平

公司致力於打造尊重多元與包容的工作環境，並將人權保障視為企業社會責任的重要一環。我們秉持公平對待的原則，確保所有員工皆能獲得平等的機會與待遇，無論在職涯發展、薪酬制度或工作條件上，皆遵循相關法規與國際標準，並設立暢通的申訴與溝通機制，確保員工權益受到充分保障。此外，公司定期舉辦人權保障與職場倫理相關培訓，強化員工對人權議題的認識，營造更加友善的職場環境。



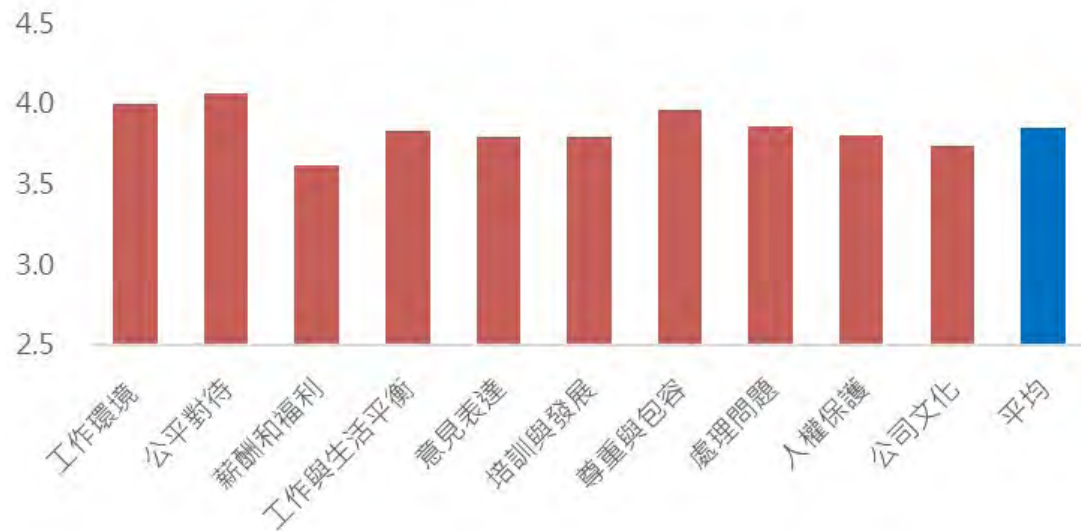
## 員工關注議題與持續改善方向

根據調查結果，員工最關注的議題包括薪酬與福利（3.6）、工作與生活平衡（3.8）、公司文化（3.7），這些也是公司未來持續改善的重點方向。為提升員工滿意度，公司採取以下具體措施：

1. 薪酬與福利提升：持續優化薪酬與獎勵制度，強化內部員工持股信託機制，並提供更具有競爭力的福利方案，以提升員工的薪資滿意度與歸屬感。
2. 工作與生活平衡：推動更具彈性的工時安排，鼓勵部門內部調整工作模式，並提供心理健康支持資源，確保員工在職涯發展與個人生活間取得良好平衡。
3. 強化公司文化認同：透過企業內部志工活動、培訓與高階主管分享躍登 DNA 課程機制，進一步深化企業文化，強調服務、團隊合作與共同成長的理念，提升員工對公司的認同感與歸屬感。

未來，公司將持續聆聽員工聲音，強化人權保障措施，並透過各項計畫改善員工最關心的議題，確保企業永續發展的同時，也提供員工更好的職場環境與發展機會。

## 2024年 員工滿意度調查





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」，本公司每兩年為全體員工提供免費健康檢查，並於次年為經理級以上主管加碼提供專屬健康檢查補助，確保高階人員健康無虞。

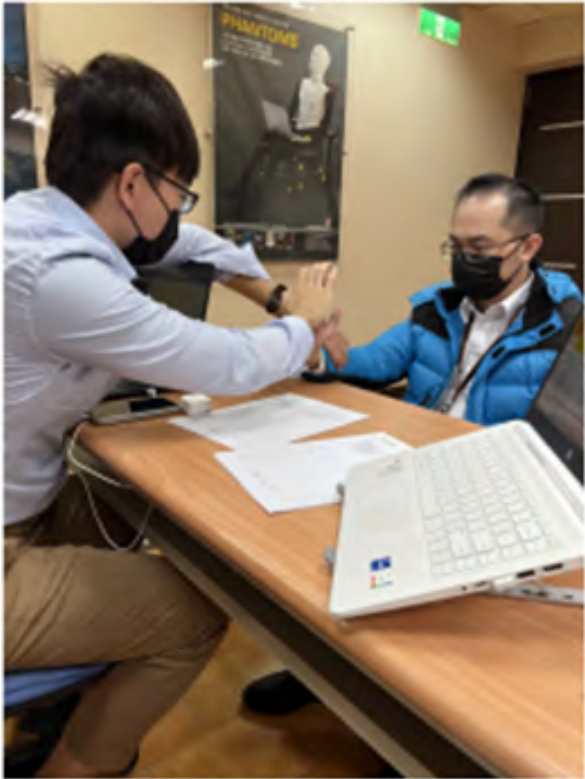
對於健康檢查異常者，廠護人員進一步提供個別追蹤與醫療建議。同時，結合團體保險與醫療險給付機制，打造員工專屬的健康安全網，全面提升疾病早期發現與治療機率，充分展現對員工的關懷與承諾。

特約職醫護人員辦理健康管理統計			
項目	2022 年	2023 年	2024 年
特約醫師臨場諮詢人數	14	15	17
特約護理人員臨場服務人次	48	48	82

特約職業醫護依據健康檢查結果規劃後續健康管理措施，並執行下列專業服務：

- 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

此外，職護人員定期臨場訪視與人員評估，提供健康諮詢服務。公司亦於所有廠區各樓層配置急救箱與應變器具，並由專人負責管理與定期補充，確保急救設備即時可用。



健康資訊機密性維護

耀登重視員工健康資訊的隱私與機密性，並依據相關法規實施以下管理措施：

1. 資訊保護機制

- 員工健康檢查結果及相關病歷資料僅限公司專責管理人員及特約醫護人員存取，並儲存於受保護加密的檔案夾中。
- 員工個人健康數據不會對未授權人員公開，確保隱私權益。

2. 內部資料存取管控

- 設立健康資料管理權限，只有經授權的管理人員及醫護人員與可進行查閱與處理。
- 使用加密技術與安全機制，防止未經授權的存取與洩漏。

3. 資訊傳遞與使用規範

- 任何涉及員工健康資訊的報告或討論，皆以匿名方式呈現，避免識別個人身份。
- 主管與醫護人員進行健康關懷時，須經員工同意，且不得對外透露個人健康狀況。

透過上述健康管理措施與資訊安全保護機制，耀登確保員工能夠在健康、安全與隱私獲得保障的環境中工作，進一步提升職場福祉與幸福感。

保全人員訓練

耀登科技之保全服務由萬安國際保全股份有限公司提供，所有駐點保全人員均屬外包性質。該公司對派駐人員於上工前即實施基本職前訓練，並由本公司補充必要之工作環境與任務說明，以確保其迅速適應崗位需求。保全人員訓練內容涵蓋基本勞動權益與公司人權政策精神，特別強調不得因國籍、性別、宗教等進行任何差別待遇，確保台籍與外籍人員均享有平等工作條件與尊重對待。本公司亦不定期檢視相關作業，確保外包人力與正職員工同樣符合本公司之人權與職場公平原則。相關訓練過程部分照片如下：



職業安全衛生管理

2024 年遵循「職業安全衛生管理辦法」成立職業安全衛生委員會，每季召開職業安全衛生委員會會議，會同勞工代表審視職安衛業務年度職業安全衛生工作計畫表執行成果，其中勞工代表共 5 位，占職業安全衛生委員會人數比例三分之一，為同仁及公司間溝通安全衛生的橋樑，以持續維護及改善安全衛生管理。

年度職業安全衛生工作計畫表如下：

1	工作環境或作業危害之辨識、評估及控制	6	安全衛生作業標準
2	機械、設備或器具的管理	7	定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視
3	危害性之化學品分類、標示、通識及管理	8	安全衛生作業教育訓練
4	有害作業環境之採樣策略規劃與監測	9	個人防護具之管理
5	採購管理、承攬管理與變更管理	10	健康檢查、健康管理及健康促進

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 / 0.5 年)	132
職業安全衛生講習 (3h / 3 年)	57



# 職業傷害防制

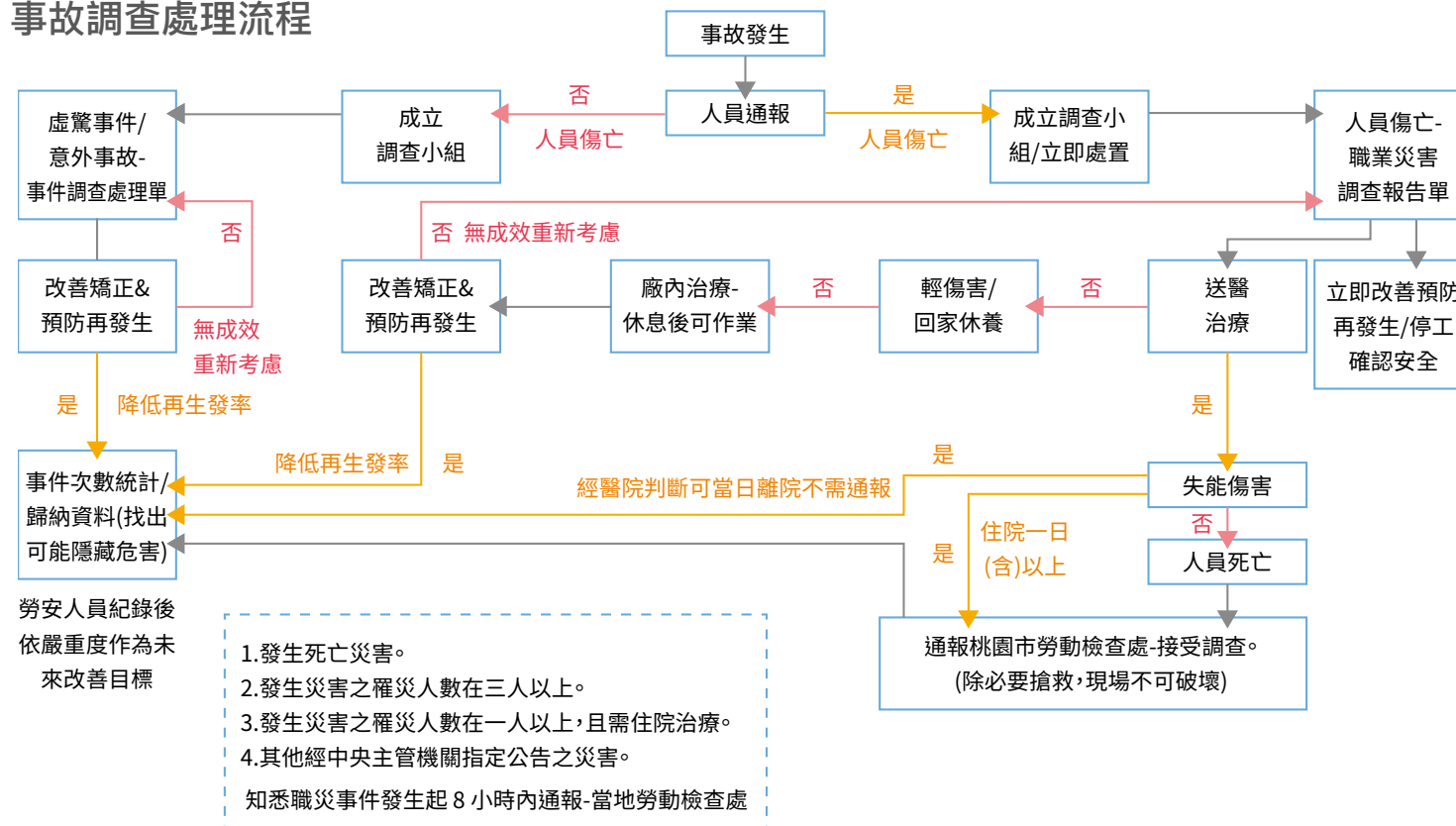
依照 ISO 14001 之 A260-001 A 事故調查處理程序執行管理機制，進行防範。  
統計近三年於職業災害統計填報登載每月申報總工時如下表：

年度	總工作時數	每人每月平均工時
2022 年	247,792.0	166.67
2023 年	261,128.0	165.33
2024 年	281,048.0	162.67

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，執行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。

## 事故調查處理流程



## 4.2 勞資關係

良好和諧的勞資關係，是公司穩定成長的基礎。透過制度化的溝通平台與多元互動機制，讓公司上下一心、共同努力達成目標，營造公平、誠信的工作環境，善盡企業社會責任。

### 溝通管道與 2024 年度實際作為：

溝通管道	溝通頻率	2024 年度實際作為
勞資會議	每季一次	共召開 4 次。 討論福委旅遊補助、福委員選任與公益捐款原則等，提升制度透明度與公益效益；另制定公益捐助辦法，優化流程。
新進員工座談會	每季一次 + 不定期	共召開 9 次。 關懷新人適應，正職新進人員留任率為 98.05%。
員工意見信箱	OPEN	2024 年度員工申訴案件：0 件。
主管溝通會議	每月一次 + 不定期	共計召開 13 次會議。 討論經營成果、預算、人才留任與 ESG 方針等。
績效與發展面談	依各事業處績效循環作業辦理	年度績效考核作業，主管與員工績效溝通會談執行率達 100%。

補充說明：勞資會議機制與離職預告期制度  
為落實勞資互信與制度化管理，公司依《勞動基準法》與內部規範，訂有清楚的勞資會議機制與離職預告規範：

#### 勞資會議機制

- 勞方代表 100% 由非主管職員工擔任，確保意見真實反映。
- 若單一性別員工比例超過全體二分之一，則該性別之勞方代表比例須高於三分之一，確保性別平衡。
- 員工福利、勞動條件等事項須經勞資會議審議通過，方可公告實施。

#### 離職預告期規範

為保障雙方權益，員工離職時須依服務年資提前告知公司：

- 滿 3 個月未滿 1 年者：須提前 10 天通知。
- 滿 1 年未滿 3 年者：須提前 20 天通知。
- 滿 3 年以上者：須提前 30 天通知。

透過制度性規範與平等溝通機制，公司致力於建立穩定、透明且具尊重的勞資關係。

勞資溝通

短期目標 (1~3 年) :

- 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 0 勞資爭議發生。

中期目標 (3~5 年) :

- 當年度新進正式員工離職率維持在 5% 以內
- 完善人才發展與訓練，年度訓練計畫執行率達 90%。
- 多元就業人數達 3%

長期目標 (5 年以上) :

- 努力營造幸福共融的職場環境，創造穩定的人才留任率 80% 以上。

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	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li></ul>
本主題管理目的	<ul style="list-style-type: none"><li>● 促進良好勞資關係，避免衝突，共同達成公司目標。</li><li>● 創造公平誠信的工作環境，讓員工與公司共同穩定成長。</li><li>● 培養幸福企業文化，平衡工作與生活，提倡友善職場。</li></ul>
SDGs 對應	<ul style="list-style-type: none"><li>● SDG 8 合適的工作及經濟成長</li><li>● SDG 16 和平、正義及健全制度</li><li>● SDG 17 多元夥伴關係</li></ul>
政策	<ul style="list-style-type: none"><li>● 以人為本理念，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。</li><li>● 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職能發展。</li><li>● 持續優化職場環境薪資福利制度。</li></ul>
承諾	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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。</li></ul>

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

- 總經理、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、健康趣味競賽、聖誕活動...等，經費投入超過百萬。

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

- 勞資關係：建立多元化溝通管道如：員工意見信箱、勞資會議、管理部會議、新進員工座談會、職工福利委員會...等。
- 人才培育：除了舉辦內訓課程，也鼓勵員工參與外訓，並提供參訓費用，讓員工可不斷吸收新知提升專業技能。
- 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

- 2024 年度訓練計畫執行率：80%
- 2024 獲得勞動部勞動力發展署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。
- 2024 獲得勞動部推動工作與生活平衡補助計畫之補助。
- 2024 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。
- 2024 獲得桃園市政府勞動局超額進用身心障礙者獎勵金。
- 2024 多元就業人數：身心障礙同仁：3 名。
- 2024 穩定勞資關係：勞資爭議案件：0 件。

多元就業與職場共融

(1) 多元聘僱與文化包容

耀登重視職場的多元性與文化包容，致力打造一個尊重差異、促進平權的工作環境。除積極落實《身心障礙者權益保障法》進用具就業能力之身心障礙者外，亦支持原住民族群等弱勢人才之就業機會。

截至 2024 年底，本公司總員工人數為 147 人，實際聘用重度身心障礙員工 3 名（皆為男性），占比達 2.04%，其中一人擔任理級以上主管，超額達成法規最低進用門檻 2 人。2024 年亦聘用原住民員工 1 名，展現本公司對族群多樣性之實質支持。

自 2012 年以來，公司連續 12 年以上榮獲桃園市政府勞動局「超額進用身心障礙者」獎勵金，肯定推動身障就業與包容性職場的具體成效。未來亦將持續落實多元聘僱政策，涵蓋身心障礙者、原住民、中高齡及其他弱勢族群，體現企業對職場公平與社會共融之責任。

此外，為響應國家攬才政策與提升組織的文化多元性，耀登積極延攬海外人才。2024 年起，本公司啟動赴印度招募工程與技術人才計畫，吸引不同文化背景的專業人員應聘。同時積極推動內部文件雙語化措施，以準備提升跨文化溝通效率，促進多元文化理解與跨文化溝通能力之提升，持續打造多元、平等、包容的工作環境。

(2) 平等機會與職場保護

為營造安全與性別平等的職場環境，公司制定並落實多項保護措施，包括性騷擾防治政策、申訴處理機制及不法侵害防治制度。2024 年共辦理防治職場暴力與性別平等專題課程，累計參訓人次達 405 人次，增進員工法規知識與自我保護意識。

公司並透過政策公開與內部宣導，確保員工於招募、任用、考績、升遷等人力資源管理環節均享有平等權利，強化企業內部的公正性與透明度。

(3) 中高齡員工支持機制

本公司重視中高齡人才之職涯持續發展與技能精進，致力於提供友善的學習與發展環境。2024 年度中高齡同仁共參與：專業訓練 98 人次、1108 小時，ESG 相關訓練 327 人次 1944 小時，通識訓練 382 人次 820.55 小時。使中高齡同仁在職場中與時俱進。

公司深信，中高齡員工具有豐富的實務經驗與知識累積，藉由持續的培訓與支持，本公司除推動員工職能提升外，亦提供職涯轉換相關協助，包括：離職諮詢、轉介就業服務及內部轉調機制等，以支持員工於生涯轉換期間獲得適切資源，落實人才照護與永續發展承諾。自 2022 年度起，本公司連續 3 年獲得勞動部勞動力發展署「中高齡及高齡者穩定就業訓練補助」之肯定與補助，顯示政府對本公司在中高齡人才照顧與穩定就業推動成果的高度肯定。

透過多元共融與終身學習政策的落實，公司有效提升員工的滿意度與向心力，促進人力資源的永續發展，實現企業與員工的雙贏目標。

課程主題	班次	管理職		非管理職	
		人次	時數	人次	時數
人權政策宣導	28	3	1.5	43	21.5
多元性別平等	5	19	10.5	157	95.5
性騷擾防治	20	16	10.5	103	66.5
職場安全與反霸凌	2	7	6	57	47.5
總計	55	45	28.5	360	231



育嬰留停

耀登秉持尊重員工家庭角色與職涯平衡的理念，致力於打造支持育兒與工作並重的友善職場環境。為協助員工安心生育與育兒，公司依據《勞動基準法》與《性別工作平等法》設立育嬰留職停薪制度，保障符合條件之員工不分男女皆可依需求申請育嬰留停，照顧 3 歲以下子女，同時保留其職位權益。

在員工留停期間，公司持續關懷員工近況，並於留停期滿前進行預復職溝通，協助評估復職安排。對於選擇不復職者，則由人資單位進行離職面談，了解原因並協助原單位妥善補足人力，確保營運穩定。

以下為 2022 年至 2024 年育嬰留職停薪制度之執行情形：

年度	2022			2023			2024		
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	7	8	3	7	10	4	5	9
當年度實際申請育嬰留停人數	0	4	3	0	7	7	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數	0	1	3	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數	0	1	3	0	2	2	0	3	3
前一年度育嬰留停實際復職人數	0	0	2	0	1	1	2	2	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	0	0	0	1	1	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 %	0%	100%	100%	0%	66.67%	66.67%	0%	100%	100%
當年度育嬰留停留任率 %	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	50%

說明：

2023 年數據經重編，符合育嬰留停申請資格人數由 12 人調整為 10 人，申請人數由 4 人調整為 7 人。

應復職人數：指預計於該年度屆滿留停期的員工數。

復職率 (%)：= 當年度實際復職人數 ÷ 當年度應復職人數。

留任率 (%)：= 前一年度復職滿一年者 ÷ 前一年度實際復職人數。



## 4.3 人才培育

### 多元化招募策略與國際人才延攬

本公司秉持「誠信、創新」的經營理念，致力於打造適才適用、人才盡展的工作環境。我們深信人才是企業永續發展的關鍵資產，除持續關注員工的職涯發展需求外，亦積極推動多元化的招募策略，廣納國內外優秀專業人才，強化組織競爭力與創新動能。



#### 求職平台

各大人力銀行主動招募、刊登職缺與職涯路徑說明



#### 社群媒體

透過 LinkedIn、FB 宣傳企業文化、提升雇主品牌



#### 產學合作

與大專院校合作，提供實習、企業專題等計畫



#### 校園徵才

積極參與博覽會，延攬優秀應屆畢業生



#### 獵才與政府計畫

配合勞動部、經濟部專案，如研發替代役、技術推動計畫



#### 配合政府產業人才專案

經濟部產業發展署及台北電腦公會舉辦「太空產業供應鏈發展推動計畫」、「5G Jump 產業新星揚帆啟航計畫」、「天線通訊大賽」專案合作、申請「研發替代役」，藉由上述管道，吸引具備天線、通訊、太空科技等領域專業背景與創新潛能之人才投入。



#### 國際人才延攬

響應國發會攬才政策，2024 年赴印度延攬工程與研發人才與龍華科技大學簽訂產學合作備忘錄，延攬海外人才

透過上述策略，公司持續建構以「人」為本的永續人才管理架構，強化企業在快速變動環境下之競爭力，並實踐對人才成長與發展的長期承諾。

## 青年培力

耀登致力於青年培力，透過專案、獎學金及實習計劃，為大學在學生提供實踐機會，深入職場體驗，了解實際工作需求，同時提升專業技能與人際網絡。這些計劃不僅讓學生學以致用，更為他們未來的就業做好準備，培育出更多優秀人才。耀登也將持續推動這些培力計劃，致力於為年輕人的職業發展提供更多支持和機會，助力他們實現自我價值，同時為公司的發展注入新鮮活力。

### 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。

### 執行成果

- 參加台北電腦商業同業公會舉辦 113 年度「太空產業供應鏈暨網通產業新星飛揚計畫」執行 5G+ 產業新興領航計畫及太空計畫，提案 4 案，共計 15 位學生參與。
- 與國立高雄師範大學、樹德科技大學、銘傳大學、成功大學、中山大學、亞東科技大學、中正大學等學校進行產學合作開發專案或公司實習。
- 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。
- 與高雄師範大學及龍華科大學簽定產學合作意向書。

學生參與專案人數 15 位

2024 年度加入耀登 5 位正式員工，專案留任率達 33.33%

青年資通訊科技發展：透過與 9 所學校的產學合作，提供實習機會並發放 80.4 萬元獎學金，培養未來的 ICT 專業人才。



培訓與考核

耀登科技致力於建構一個持續學習、知識傳承與多元發展的工作環境，2024 年公司依據不同部門需求與職級特性，設計了多元且實務導向的教育訓練課程，涵蓋公司治理、資訊安全、軟體應用、簡報溝通與職業安全等五大主題，結合數位學習平台與實體課程形式，強化全員技能並推進永續人才培育目標。

2024 年度共辦理訓練課程 共計辦理 360 班、2,882 人次、累計總時數達 3,872.5 小時，平均 26.34 小時 / 人，總訓練費 362,042 元。以下為主要訓練主題統計摘要：

訓練主題類別	課程數量	參訓人次	總時數	內容重點
新人訓練	55	92	184.0	透過企業導師制度與任務分派歷練，搭配人員關懷機制，幫助新進員工熟悉公司文化與作業流程，強化團隊合作與問題解決能力。
E 環境保護面	11	142	287.5	涵蓋綠色設計、碳中和、碳權交易、CBAM 碳邊境調整機制、TCFD 氣候揭露及永續報告書實作，提升員工環境永續知能。
S 社會責任面	86	606	695.5	涵蓋人權政策、多元性別平等（DEI）、志工與特殊教育訓練、性騷擾防治、職場安全與冷暴力、ISO45001 職安衛等議題，建構友善與安全職場。
G 公司治理面	58	625	818.0	包含公司治理、企業誠信與反貪腐、AI 應用、子公司稽核、資訊安全（ISO27001、SOC）、ESG 報導與永續內控制度整合，強化治理實力。
專業訓練	53	439	1,108.0	涵蓋 5G、AI、稅務、財會、人資法規、模具設計、外匯風險、績效管理、業務溝通與國際技術趨勢，強化專業能力。
通識訓練	94	944	641.5	包含系統操作、EXCEL/Word/PPT 教學、簡報與溝通技巧、新人強化訓練、ChatGPT 應用與沉浸式簡報設計等，提升員工數位與通用能力。
志工訓練	3	34	138.0	辦理基礎及特殊志工教育訓練，培養公益參與意識與服務技能。

透過持續性的教育訓練與創新學習方式，公司推進永續目標（SDG 4 優質教育、SDG 8 合適工作與經濟成長），並為未來推動智慧綠能、數位轉型與 ESG 治理奠定堅實基礎。

持續推動終身學習：耀登積極推動教育品質與知識傳承

2024 年，開辦 360 場訓練課程，服務 2,882 人次，總時數 3,872.5 小時，平均每人 26.34 小時，並特別支持中高齡員工終身學習。

人才發展計畫

2023 年獲勞動部優質辦訓單位表揚，並重視中高齡員工教育，致力提升全員技能，助力職場永續。

志工與公益推廣

公司培訓員工擔任野望巡迴影展講師，推行有薪志工假，並制定志工獎勵辦法，積極鼓勵員工參與公益活動。

課程內容	課程對象		課程內容			
	間接人員	直接人員	法規	制度體系	通識概念	申訴管道
集團介紹	v	v		v	v	
管理規章	v	v		v	v	v
誠信經營宣導	v	v		v	v	v
人權政策宣導	v	v		v	v	v
安全衛生教育訓練	v	v	v	v	v	
消防安全	v	v	v	v	v	

耀登創新技術，智慧綠能

耀登科技研發創新領先，以技術服務為核心，博碩士約 60%，近年拓展智慧綠能事業，曾協助辦理 APEC 永續議題及多次再生能源訓練課程。

基金會成立環保志工隊，志工投入壯大師資陣容

隨著野望影展申請學校逐年增加，財團法人耀登炳南教育基金會為因應環教活動推廣需求，在 2024 年成立【耀登炳南環境永續志工隊】，並於同年七月成為桃園市環保局正式運用單位。志工隊成立初期，志工主要來自於耀登科技員工及家眷，志工專業教育訓練，邀請桃園市環保局環境教育宣講師陳舒潔老師及吳嘉莉老師，進行六小時的課程訓練。針對環境教育教材教具製作及教法，解說及技巧，讓志工現場進行實際演練及試教，從旁指導，解決目前講師師資不足的問題，已滿足各校申請實體公播的需求。

志工培訓計畫：公司培訓 23 名環境志工，其中 11 人取得認證，持續擴大社會影響力，支持環境與教育相關行動。

全年總受訓班次

共計 360 班

訓練總人次

共計 2,882 人

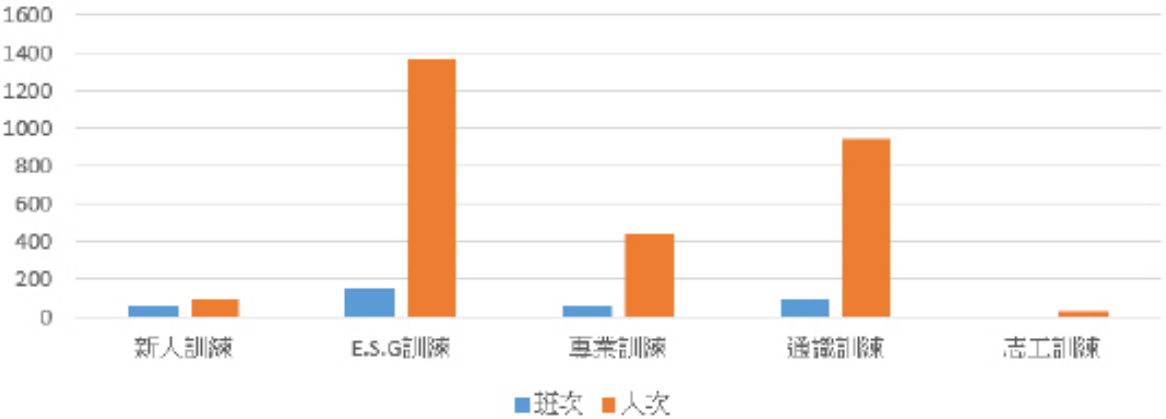
員工受訓總時數

共計 3,872.5 小時

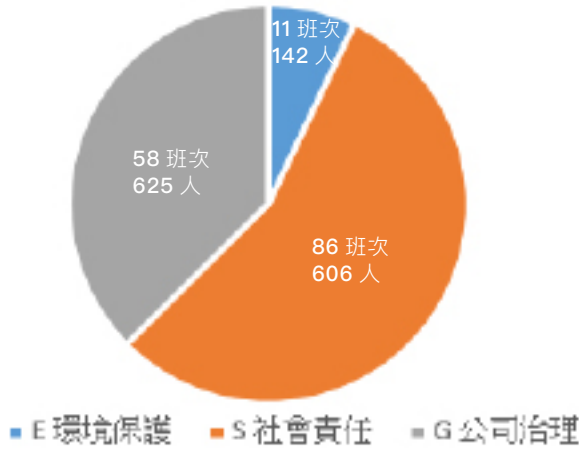
員工平均受訓時數

共計 26.34 小時 / 人

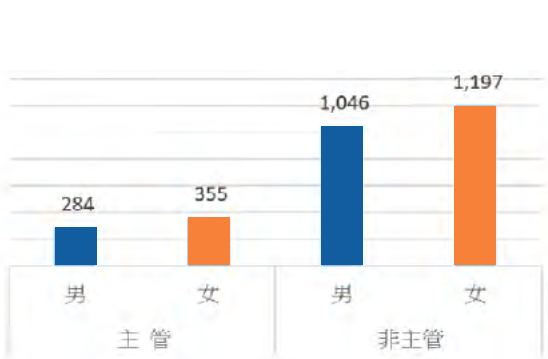
2024年 訓練開辦班次及參與人次



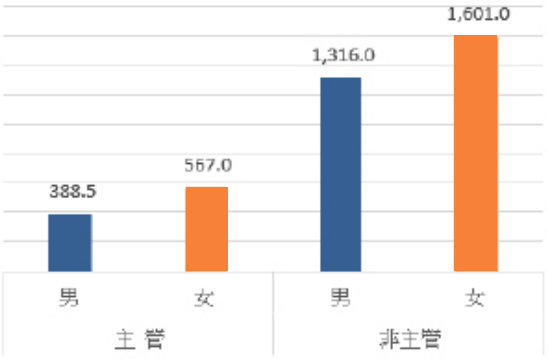
2024年 永續精進開辦班次



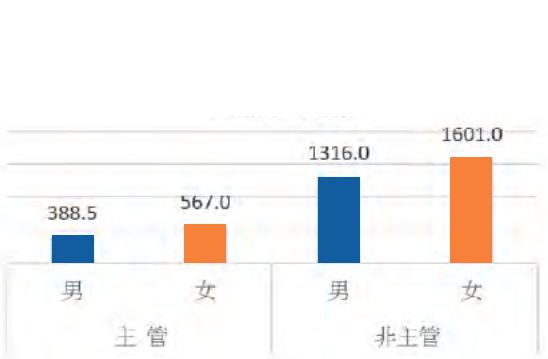
訓練總人次



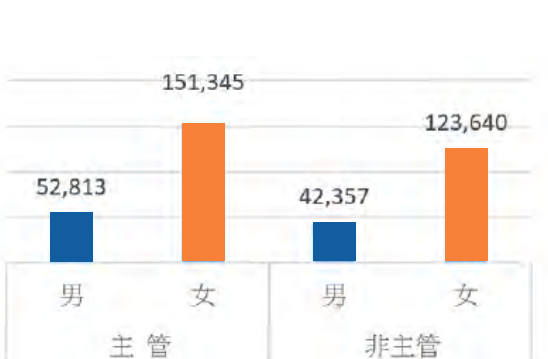
訓練總時數



平均受訓時數



訓練總費用





## 4.4 薪酬福利

本公司薪資依據員工之學經歷、專業知識及技術能力核定，並遵循「同工同酬」原則，不因性別、種族、宗教、年齡、婚姻狀況等因素而有所差異。所有員工薪資皆符合當地所適用之勞動法規，包括最低工資、工時規範及法定福利等相關規定。

為吸引與留任優秀人才，公司每年依據營運成果與人力資源策略進行薪資調整，並結合績效考核結果發放年終獎金與績效獎金，以資激勵。

本公司已於 2024 年 7 月完成年度薪資調整，適用對象為年資滿一年以上之正式員工。此次調薪依據包含公司營收成長幅度、整體獲利狀況、個人績效表現及年度通膨率等因素，整體平均調幅達 3%。本次調薪反映公司營運成果與員工貢獻，亦展現本公司持續優化薪酬制度、強化績效導向與激勵機制之承諾。

- 非主管人員年度總薪酬之中位數為 986 ( 仟元 )
- 女性對男性基本薪資加薪酬的比率如右表
- 2024 年平均調薪幅度為 4.24%，最高調薪幅度為 21.43%，兩者比值約 5.05 倍。女性員工平均調薪為 4.24%，男性為 4.17%，差異極小。高階主管調薪為 0%。公司持續強化薪資制度之公平性、透明度與性別平等。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率		
員工類別	男女比	
高階主管	2.93	
中階主管	2.50	
基層主管	1.90	
一般人員	1.46	
2024 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	男性	女性
台灣桃園市	1.16	1.16

### 高階經理人績效與薪酬

高階經理人之薪酬包含固定薪酬及變動薪酬，相關績效考核及薪酬合理性，均經耀登科技薪酬委員會及董事會每年定期評估及審核。高階經理人之薪酬與公司經營狀況呈正相關，績效指標包含財務性及非財務性綜合管理等指標，如下表所示：

指標類型	績效項目	權重
財務性指標	營收達成率	30%
	稅前淨利達成率	35%
	個人 KPI 績效目標	25%
非財務性指標	經營會議參與率	10 %

為了激勵高階經理人更加重視長期綜合績效表現，並達成永續經營的目標，自 2024 年度起，公司將針對高階經理人的永續發展目標進行深入的討論與規劃，設定 2024 年度企業永續目標，提報董事會通過：

包含：

- 完成 ESG 報告書
- 導入電子系統收集各項資訊
- 公司治理分數提升至 73 分
- 環境議題：減碳降低 6 公噸 CO<sub>2</sub>e / 年
- 導入社會議題，結合營運
- 推動所有子公司溫室氣體盤查工作（中國 / 越南）

並要求高階經理人因應上述目標展開具體措施：包含推動綠色產品的研發設計，以滿足市場對可持續產品的日益增長需求。

在各單位的努力下，順利完成永續報告書的編寫與發佈，且順利完成 3 家子公司溫室氣體盤查報告。此外，高階主管積極配合推動單位員工，主動參與公司基金會的各項社會活動，鼓勵員工成為公司志工，截至 2024 年底，計有 15% 的員工通過志工訓練，參與志工活動，為社會做出貢獻。

為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現達到永續經營，以確保公司在可持續發展與長期價值創造方面的承諾，在 2025 年度將高階經理人績效指標中增加 ESG 績效目標，並提高占比為 30%，2025 年度 ESG 績效目標設定如下表：

ESG 指標類型	績效項目	權重
公司治理	營運風險降低	15%
	創新成果	15%
	數位轉型	20%
環境面	綠色產品績效	15%
	節能減碳方案 碳盤查 / 查證及減碳績效（含管轄子公司）	15%
友善職場	規劃管理梯隊訓練計劃	20%



## 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 混合式工作模式。

10 員工認股計畫。

本公司之退休制度依據《勞動基準法》相關規定訂有《勞工退休管理辦法》，並依法提列退休準備金。員工於服務年限符合法定條件時，將依相關法令及公司規定辦理退休，並發給退休金。

針對適用舊制退休制度之員工，公司依規定提列退休準備金，並委由合格精算師定期進行精算與提撥，以確保資金足額及支付能力。相關資金存置於依法指定之金融機構帳戶，由本公司於 2000 年設立之「員工退休金監督委員會」負責監督管理。

## 員工股權計畫

耀登科技深信，員工的投入與企業的成長密不可分。為提升員工向心力與財務安全，並強化企業治理與永續經營基礎，公司於 2024 年推動雙軌並行的員工持股激勵措施，包含「限制型員工權利新股」與「員工持股信託計畫」，積極打造員工與公司共榮的社會共融。

### 2024 年度執行情形與成果：

#### 員工持股信託計畫：



2024 年 5 月正式開辦，委由兆豐銀行信託處受託管理，一年內參與率由 12.93% 提升至 19.05%，顯示員工認同度穩步提升。計畫適用於耀登本公司及旗下子公司員工，採自願提撥薪資並搭配公司公提金補助，建立長期穩定的財富累積機制，有助於提升員工財務穩定與退休保障。



#### 限制型員工權利新股：

參與者 100% 達成公司設定之關鍵績效指標，取得對應年度之既得股數，展現員工績效導向與激勵機制的有效性。

### 永續效益與正向影響

- 員工持股象徵對企業未來的信心與認同，有助於吸引、留任關鍵人才，並提升企業對外投資吸引力與市場價值。
- 提升員工參與感與責任心，促進企業永續治理文化的內化與落實。

### 2024 新增薪酬福利：擴增薪資轉帳銀行

為回應員工多元理財需求，2024 年新增一家薪資轉帳銀行，提供以下福利優勢：

- 提高活存利率與利息收入。
- 降低跨行交易手續費，節省日常開銷。
- 增加貸款、信用卡與保險等專屬優惠。
- 提升數位金融便利性與理財靈活度。

此舉不僅優化員工理財條件，也進一步強化員工對企業的信任與滿意度。



兆豐銀行攜手耀登集團開辦集團員工持股信託，依據員工績效提供不同程度的公司提撥金，讓全體員工共享企業福利，提升向心力與認同感。該計畫結合發行限制員工權利新股，透過信託機制鼓勵員工自願提撥薪資購買公司股票，兼顧短期激勵與長期留才，強化員工福利與退休保障。此舉不僅讓員工兼具股東身份，分享公司成長成果，也促進勞資和諧與公司永續發展。



員工持股信託新聞稿

## 4.5 社會關懷

耀登科技秉持「以科技立業、以關懷社會為本」的永續理念，長期投入在地公益與環境教育，2024 年社會關懷總投入金額達新台幣 955,470 元，並透過多元計畫促進弱勢支持、環境永續與社區共好。全年六大主題專案涵蓋教育資源挹注、環境保護行動、永續知識扎根及員工公益參與，不僅深化與在地學校、社團與政府部門的合作，也有效提升社會大眾與下一代對 SDGs 永續目標的認識與行動力。

2024 年，耀登科技展現企業社會責任與國際人道關懷，積極響應重大災害賑助。面對 4 月花蓮強震，公司及關係企業第一時間動員資源，捐助賑災專案，協助災區民眾重建家園，並支持後續的救援與復原工作。除本地賑災外，耀登科技亦關注國際重大災害，於日本能登半島元旦強震後，主動參與台灣對日救援行動，捐助相關賑災專戶，協助受災地區度過難關。透過這些具體行動，耀登科技不僅實踐「取之於社會、用之於社會」的理念，也積極回應聯合國永續發展目標，展現企業對於全球及在地社會福祉的持續承諾。未來，公司將持續關注社會需求，善盡企業公民責任，與各界攜手推動永續發展，共同創造更有韌性的社會。

### 財團法人耀登炳南教育基金會

耀登科技在追求技術卓越創新的同時，肩負企業社會責任，積極推動各項社會公益及關懷服務工作，秉持於推展文化、教育及藝術服務為宗旨，致力於婦幼教育、照顧弱勢團體、環境永續發展及蔬食愛地球等多項社會公益，深受各界的支持及肯定。

有鑑於產業科技人才的需求及企業環保日益重要，2023 年 3 月耀登科技董事會通過捐助成立『財團法人耀登炳南教育基金會』，由耀登集團張玉斌董事長擔任第一屆董事長，同年 7 月教育部核准成立。



財團法人  
耀登炳南教育基金會  
AUDEN EDUCATION  
FOUNDATION



耀登炳南教育基金會簡介



【綠動小學堂】活動精華

### 積極推動環境永續發展

在環境永續部分，連續 11 年和野望自然傳播學社合作辦理「第十四屆台灣野望國際自然影展」校園巡迴（請參閱 P114 專案一），基金會精選 5 部海外得獎優質生態紀錄片，透過桃園市政府教育局協助發文，在桃園市國小（中）及高中（職）學校，以自行播放或志工到學校進行實體公播方式，提升學生對環境永續的認知。

為提供多元化環境教育課程，結合最新環保資訊，補足當前環教資源及師資不足，特別規劃「綠動小學堂」系列課程（請參閱 P115 專案三），這是一套全新課程內容，用淺顯易懂方式，傳遞環境永續及再生能源知識，結合獨家研發再生能源主題桌遊～【綠能變富能】，讓學生從遊戲中學習環保新知，提高學習效果。「綠動小學堂」活動獲得教育部終身學習圈永續發展組活動經費補助，在 2024 年教育部每年重要年會中，展現執行成果。

為落實環保行動，基金會在 2024 年 7 月正式成為桃園市政府環保局志願服務運用單位，並成立『耀登炳南環境永續志工隊』，目前已有 23 位志工，來自於集團同仁及外部人士，協助基金會各項環保活動推動，如：淨灘、野望公播及綠動小學堂等，是基金會強而有力的重要推手。

### 培育產業科技優秀人才

2024 年基金會為拔擢資（通）訊產業優秀人才，辦理「2024 國內大專院校優秀人才獎學金」，獎勵品學兼優、積極向上的學子，提供學習資源及機會，完成人生求學目標，總計有 21 位學生（博士 1 位、碩士 7 位、大學 13 位）獲獎。同時也舉辦「補助桃園市高中（職）及大專院校辦理營隊」專案，鼓勵桃園市公私立高中（職）及大專院校藉由營隊辦理，進而發掘更多科技人才種子，為產業科技注入新血輪，總計有 122 位學生受惠。

名稱		影響力
 野望巡迴影展	<ul style="list-style-type: none"><li>為深耕桃園國小、國中及高中（職）在地環境教育，具體實踐企業永續經營，和台灣野望國際傳播學社長期合作，藉由影片認識各種生物種類及特性，了解當前環境生態面臨的威脅及氣候變遷的危機，建立正確環保觀念，讓環境永續從校園向下扎根。</li><li><b>2024 年度總計公播 135 場次，53,510 人次參與。</b></li></ul>	
 422 地球日校園種樹愛地球	<ul style="list-style-type: none"><li>為善盡企業環保責任，耀登科技 2024 年積極參與由桃園市政府主辦之「森愛桃園」生態城市造林計畫，在桃園市楊梅區上湖國小及中壢區青埔國中進行校園種樹計畫，藉由環境教育課程及實際參與種樹的過程，體驗種樹樂趣，並了解環境生態永續發展的重要性。</li><li><b>完成種植 360 棵樹，涵蓋 20 造種樹種，總計受益師生 120 位。</b></li></ul>	
 綠動小學堂	<ul style="list-style-type: none"><li>透過多元學習及啟發思考方式，並結合最新環保資訊，為學生提供更全面且深入的環境教育，促使學校及學生能夠理解並應對全球環境挑戰，培養具備環境公民素養的下一代。</li><li>綠動小學堂以再生能源為主題，搭配自行開發【綠能變富能】桌遊，進行體驗式學習，完整將再生能源相關知識帶入校園。</li><li><b>執行學校以桃園市台美生態綠旗學校 10 所，總計受益師生 239 位。</b></li></ul>	
 耀登守護 共愛石滬	<ul style="list-style-type: none"><li>耀登科技聯合子公司耀睿、耀智創新、及扶輪社志工舉辦淨灘活動。透過親身參與，提升員工與家屬的環保意識，並結合生態導覽及遊戲，深化對自然保護的認識，同時促進員工在工作與生活之間取得更好的平衡。</li><li><b>共計 137 位員工、眷屬、志工參與，清除海洋廢棄物 145.7 公斤。</b></li></ul>	
 即時獻血 終生榮耀	<ul style="list-style-type: none"><li>通過參與捐血活動，耀登的員工和鄰里居民展現了對社會的責任感和愛心。透過企業與社團的合作，讓公益影響力更加擴大，提升社會對捐血的關注與參與度，協助儲備醫療能量，拯救更多寶貴生命。</li><li><b>共募集 320 袋血（共 80,000cc）。</b></li></ul>	
 耀你發光公益獎助捐	<ul style="list-style-type: none"><li>自 2021 年起，公司推動「咖啡飄香傳溫情·相對捐」公益計畫，結合減廢與慈善行動，鼓勵員工改變行為，減少生活廢棄物（一次性杯具）的同時，將節省的資源轉化為愛心捐款，幫助弱勢群體。</li><li><b>2024 年共計捐出 165,000 元，共計補助 25 位國小清寒學童、財團法人私立真善美啟能發展中心、社區鄰里經濟困頓家庭 5 戶。</b></li></ul>	





## 專案一

### 野望巡迴影展：永續教育扎根校園

## 深耕環境教育連續 11 年 !!

### 提案動機

為善盡企業社會責任、深化環境教育並回應氣候變遷議題，耀登科技自 2015 年起與「台灣野望自然傳播學社」合作，將國際獲獎生態紀錄片導入桃園中小學，藉由影像教育強化學童對生物多樣性與氣候變遷的理解。

### 實施方式

- 精選適齡影片並開發教學模組與互動學習單。
- 推動「自行播放」與「實體公播」兩種方式，由志工講師進入校園進行導讀與問答互動。
- 每年配合學期推動，透過桃園市教育局平台協助學校報名。

### 提案說明

【台灣野望國際傳播學社】每年引進海外頂尖獲獎生態紀錄片到台灣，耀登科技長期企業贊助並取得公開播放權，透過桃園市政府教育局協助發函，開放桃園市各級學校申請，進行校園巡迴影展，深耕在地環境教育，讓環境永續的理念從校園開始扎根。



### 執行成果

- 2024 年度巡迴 135 場次，觸及 53,510 人次。
- 桃園市舉辦總場次累積達 806 場，總參與人數達 186,695 人次，涵蓋桃園 54% 以上校園，遍及桃園市各區國小、國中及高中（職）學校。

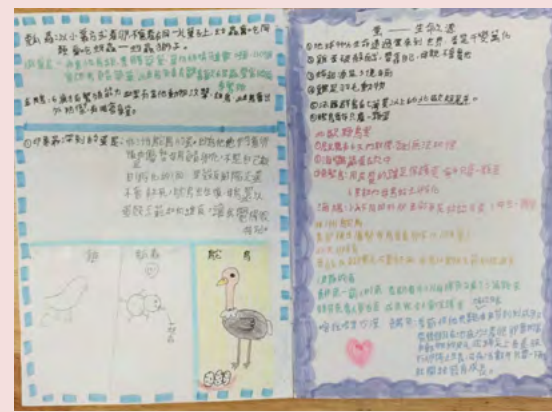
### 永續影響

透過長期影展計畫，提升學童環境素養，並鼓勵企業志工參與環境教育，對應 SDG 4（優質教育）、SDG 13（氣候行動）、SD14（保育海洋生態及）SDG15（保育陸域生態）SDG 17（夥伴關係）。



### 野望學習單

為了培養國中小學童對於地球生態的關懷與環保意識，深入思考影片中的內容，耀登設計學習單並於映後請同學填寫，學習單的問題將引導他們反思自身行為對地球環境的影響，並激勵他們採取積極的行動，為地球盡一份心力。







## 專案二

### 422 地球日 校園種樹愛地球

提案動機	<ul style="list-style-type: none"><li>耀登科技集團積極投入桃園市政府舉辦之『森愛桃園』桃園生態城市造林計畫，推廣樹木與氣候變遷關聯教育，培養學童環境責任心與行動力。</li></ul>
提案說明	<ul style="list-style-type: none"><li>2024 年桃園市政府推動【森愛桃園】城市造林計畫，主動和桃園市政府養工處聯絡接洽媒合，耀登科技強調，守護地球要從教育開始做起，選擇桃園在地學校（青埔國中及上湖國小）合作，鼓勵全校師生及社區共同參與，透過實際種樹行動，除了體驗種樹樂趣外，也提升對環境保護的重視，更是企業展現淨零減碳的具體行動。</li></ul>
實施方式	<ul style="list-style-type: none"><li><b>資源整合</b> 在桃園市政府養工處、桃園市環境資源教育推廣學會王派鋒理事長、藍里環境設計楊長恩工程師、青埔國中鍾雲豐校長及上湖國小莊錦欣校長及主任，歷經半年以上不斷溝通與協調、校園場勘、雜草樹木整理，一直到後續養護工作，全力支持配合。</li><li><b>教育訓練</b> 讓學生了解樹木對環境的影響及重要性，認識學校所種植的樹種及種樹步驟，種樹前安排兩場教育訓練課程說明，並藉由實際參與種樹過程，了解環境生態永續發展的重要。</li><li><b>環境課程</b> 為啟發學生對氣候變遷的關注，認識 SDGs 目標，將環保概念落實於日常生活，特別規劃【永續小學堂~深根校園 2024SDGs 課程】邀請請高雄師範大學教授，也是中華民國環境永續與綠色循環經濟產業協會陳慧萍秘書長，特別從高雄北上，用淺顯易懂、生動活潑的授課方式，說明當今永續經營熱門話題 SDGs 及 ESG 兩大主題，小朋友反應非常踴躍</li></ul>
永續影響	<ul style="list-style-type: none"><li>結合淨零減碳與在地教育行動，對應 SDG 13（氣候行動）、SDG 15（保育陸域生態）。</li></ul>

## 執行成果

在中壢區青埔國中、楊梅區上湖國小兩校共種植 360 棵樹，樹木種類達 20 多種，兩校師生共有 120 位參加，不僅美化校園，更是落實校園種樹，環保愛地球具體行動。



## 專案三

### 綠動小學堂：再生能源教育創新課程

提案動機	<ul style="list-style-type: none"><li>因應學校能源教育資源缺乏，耀登科技委由耀智創新永續公司設計再生能源課程與專屬教具，到校園辦理【綠動小學堂】課程，進行深度學習與互動。</li></ul>
提案說明	<ul style="list-style-type: none"><li>環境教育推廣除了理念傳達外，應提供多元學習及啟發性思考，結合最新資訊，為補足當前國小校園能源永續領域師資及教材短缺，耀登科技委由『耀智創新永續股份有限公司』共同規劃【綠動小學堂】系列課程，透過專業教師進行補充教學課程，並以再生能源為主題，搭配桌遊，提供完整再生能源相關知識。隨著全球暖化及氣候變遷及淨零減碳重要議題，透過再生能源的公民環境素養，期許為地球做對的事。</li></ul>
實施方式	<ul style="list-style-type: none"><li>結合專業師資與教案，針對國小中（3-4）年級學童設計課程，搭配教具與桌遊引導思考。</li><li>實地走入桃園市 10 所台美生態綠旗學校執行教學，共計 239 位師生參與。</li></ul>
永續影響	<ul style="list-style-type: none"><li>培養環境公民素養，推動企業與學校共創綠色教育模式，對應 SDG4 優質教育、SDG7 可負擔的潔淨能源、SDG13 氣候行動、SDG15 保育陸域生態及 SDG17 多元夥伴關係。</li></ul>

## 執行成果

- 該專案獲得教育部基金會終身學習圈永續發展組的經費補助，補助款為新台幣 4.4 萬元，並在 2024 年教育部年會展現執行成果。
- 專案計畫結合永續發展目標 SDGs 六大項目，包括第 4 項優質教育、第 7 項可負擔的潔淨資源、第 13 項氣候行動、第 14 項保育海洋生態、第 15 項保育陸域生態、第 17 項多元夥伴關係，讓參與計畫的學校及師生，具備環境永續的公民素養。

### 學生環境素養的提升

學生能夠更清楚地理解再生能源的概念、運作方式及其在解決環境問題中的關鍵角色，並具備應對氣候變遷的基本知識與能力。

### 教師專業能力的增強

參與計畫的教師將提升其在環境教育及能源永續領域的專業知識與教學技能，能夠更有效地進行後續的課程教學與推廣。

### 強化產學合作

因為專案計畫推動，促成企業、民間團體及學校之間的互動合作，共同研發創新的環境教育方案，帶動產學交流。





## 專案四

### 耀登守護 共愛石滬：淨灘與生態導覽

提案動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>為提升員工與家屬的環保意識，落實海洋永續與塑膠減量行動，透過實地淨灘與生態教育達成雙重學習。</li> </ul>
提案說明	<ul style="list-style-type: none"> <li>為響應環保、落實企業社會責任 (CSR)，以實際行動支持永續發展目標 (SDGs) 並促進員工交流與工作生活平衡，耀登科技聯合子公司耀睿、耀智科技舉辦桃園海岸淨灘活動。透過親身參與，提升員工與家屬的環保意識，並結合生態導覽及遊戲，深化對自然保護的認識，同時促進員工在工作與生活之間取得更好的平衡。</li> </ul>
實施方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>促進集團員工交流與團隊合作，聯合子公司與扶輪社辦理淨灘活動，並加入草漯沙丘導覽與環保闖關遊戲。</li> <li>提倡無塑生活，鼓勵自備環保杯餐具，並與當地社區合作提供在地餐食。</li> </ul>
永續影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實 SDG 12 (責任消費)、SDG 14 (保育海洋)、SDG 15 (保育陸域生態)。</li> </ul>

## 執行成果

共 150 人參與，清理 145.7 公斤海洋廢棄物。  
員工參與率達 86%，環境教育與家庭參與兼顧。  
無提供個人餐盒及罐裝飲料，鼓勵同仁攜帶自備水壺及餐具，以減少一次性塑膠廢棄物。



## 專案五

### 熱血挽袖讓愛延續：捐血公益行動

提案動機	<ul style="list-style-type: none"> <li>因應寒冬血荒，提升社會對捐血之重視，耀登攜手社團組織共同推動捐血活動，發揮企業社會影響力並鼓勵員工主動參與公益。</li> </ul>
提案說明	<ul style="list-style-type: none"> <li>本次活動為耀登首次與國際扶輪 3502 地區 – 第四、第六分區及慈濟等志工合作，贊助 2 萬元活動費用，選擇在桃園最熱鬧的藝文特區舉辦，期望透過社團的號召力，吸引更多社會大眾參與，一同響應捐血公益活動。同時，我們鼓勵公司同仁參與，不僅可親自捐血，也可擔任志工協助活動運作。凡參與捐血並拍照打卡的同仁，將獲得 4 小時補休，作為對其善行的肯定。</li> </ul>
實施方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>耀登科技員工與財團法人和泰環境永續基金會、歐陸電子通訊檢測股份有限公司、新竹捐血中心、八德陽德炳南衛星扶輪社、八德區大發里辦公處、八德區大安里辦公處、明台實業股份有限公司等單位的力量，共同舉辦熱血挽袖讓愛延續捐血活動。</li> </ul>
永續影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>穩定供血資源、促進社會健康福祉，對應 SDG 3 (健康與福祉)、SDG 17 (夥伴關係)。</li> </ul>

## 執行成果

依主辦單位統計，本次活動共募集血袋 320 袋 (80,000cc)，捐血人次 209 人，其中 15 人為首次捐血者。  
本公司共 15 位員工參與，捐出 18 袋血 (4500cc)。







## 專案六

## 耀你發光：減廢公益與在地捐助整合

- 提案動機**
- 透過員工使用公司咖啡機減少一次性杯具，累積節省成本轉化為公益捐助，展現員工參與、環境友善與社會關懷的三重價值。
- 提案說明**
- 員工使用專屬咖啡機，員工在公司機台飲用咖啡公司將相對捐款的模式，將員工參與減廢行動所節省的成本，轉化為捐款資源，以支持弱勢群體。
  - 2024 年，公司將此計畫正式命名為「耀你發光公益獎助捐」，並進一步擴大援助對象，從單純的幫助弱勢學童補助，擴大到多所學校、弱勢機構及社區里民，聚焦於解決飢餓問題及改善弱勢群體的生活困境，將資源落實在需要社會的角落。
- 實施方式**
- 建立捐助標準，依對象分類設計捐助額度上限。
  - 由公司遴選捐助單位並統籌執行申請、審查與撥款作業。
- 永續影響**
- 結合 SDG 1（終結貧窮）、SDG 2（消除飢餓）、SDG 12（責任消費）與 SDG 17（多元夥伴關係），形塑企業獨特公益文化。

## 執行成果

- 建立捐助標準，依對象分類設計捐助額度上限。
- 由公司遴選捐助單位並統籌執行申請、審查與撥款作業。
- 2024 年咖啡捐贈金額 NT\$105,000 元，獎助 4 所學校 25 名學童、1 所啟能中心、5 戶社區家庭。
- 員工平均每月咖啡消費 576 杯，員工參與減廢行動活動累積捐款逾 91 萬元，累計已捐出 278,760 元，持續為弱勢群體提供資源。

## 2024 年度獎助對象：

- 學校單位：  
楊梅上湖國小、大溪僑愛國小、八德大安國小、龜山文華國小等 4 所學校的 25 位學童，共計 NT65,000 元的獎助金，幫助改善家庭營養及學習條件。
- 弱勢機構：  
持續第三年捐贈財團法人私立真善美啟能發展中心 20,000 元，支持關懷喜憨兒行動。
- 社區里民：  
社區里民為「耀你發光公益獎助捐」新增捐助對象資，2024 年首次在歲末寒冬之際，特別針對所在地桃園市八德區大發里的 4 戶經濟困頓家庭提供 20,000 元獎助金，並選在新年前夕送上溫暖，盼能減輕生活負擔，讓弱勢家庭感受來自社會的關懷與支持，其中一戶獨居長者臨時住院，交由里長轉贈。

提供高品質付費咖啡給員工，截至 2024 年累計捐款 915,470 元，除了資助在地學校，改善學童的營養與學習條件，也連續三年捐助真善美啟能發展中心，並為八德大發里四戶家庭提供獎助金，緩解經濟壓力。

