



04 幸福職場

- 人權保障 ● 勞資關係 ● 人才培育
- 薪酬福利 ● 社會關懷

建立一個幸福職場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幸福職場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](#)



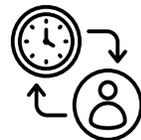
0

勞資爭議

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](#)



379 班次

2,409 人
3,058 小時
491,493 元
22.6 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。
相關細節請參閱

[4.3 人才培育章節](#)



95%

認購員工認股

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](#)



10 年

深耕環境教育連續 10 年 !!

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](#)

人力結構

2023 年底，耀登全體員工總人數為 135 人(含派駐海外)，主要聘用不定期契約的正職人員，同時也積極培育未來能量，目前共有 7 位實習生，佔整體員工人數的 5.2%，非公司員工工作者有 5 人。

根據 2023 年度的數據顯示，耀登全體員工的年齡分佈情況如下：

年齡介於 31-50 歲的員工佔比 58.5%，顯示公司主要的勞動生產力集中在青壯年人群。

這些數據反映了公司對於員工結構的合理安排，以及對於未來人才儲備的重視和培育。公司在持續發展的過程中，將繼續關注員工的工作環境和福利，為每一位員工提供成長和發展的機會，共同創造更加美好的工作與生活。

員工工作區域、性別、年齡分布		2021 年	2022 年	2023 年
性別	公司人員分布 男性	63	75	79
	女性	53	55	56
年齡	30 歲以下	24	39	47
	31 - 50 歲	81	81	79
	51 歲以上	11	10	9
區域	八德	100	116	123
	台北	11	12	9
	派駐海外	1	2	3
員工總人數		116	130	135

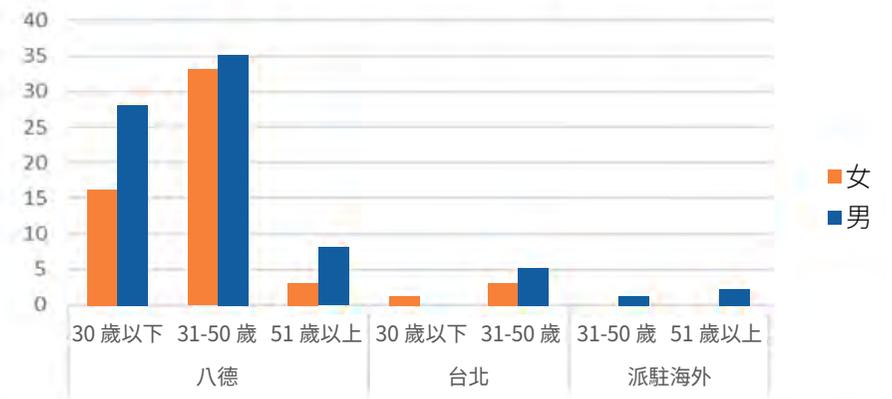
新進與離職員工

耀登遵守政府勞動法令，包含「中華民國勞動基準法」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。

近三年新進與離職人員的性別及年齡分佈情形如下表：

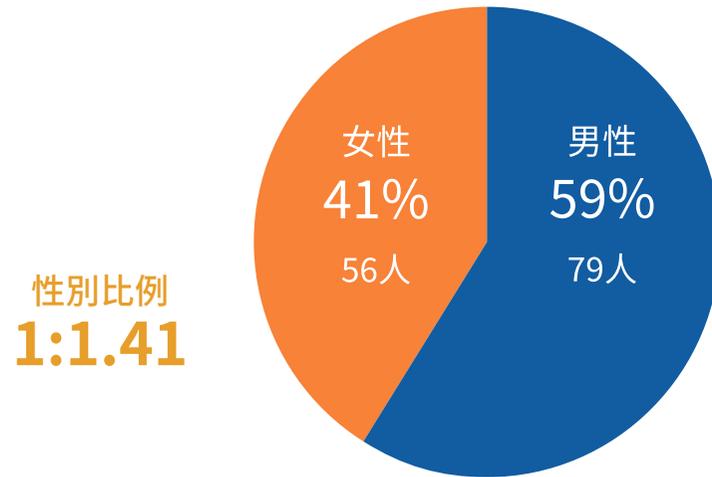
- 耀登全體員工性別比例結構均衡，男性佔 59%、女性佔 41%。
- 管理階層男性佔比為 63.6%、女性佔比為 36.4%。
- 在年齡分佈上：以 31-50 歲者最多佔 59%，30 歲以下次之佔 35%，51 歲以上者佔 7%，顯示公司主要的勞動生產力集中在青壯年人群。
- 全公司員工碩博士佔 40%，其中擁有碩士和博士學位的人員佔總研發人員數量的比例為 62.9%，顯示公司的研發團隊在專業知識和技能方面具有較高水平的專業素養。

2023 年 員工工作區域、性別、年齡分布

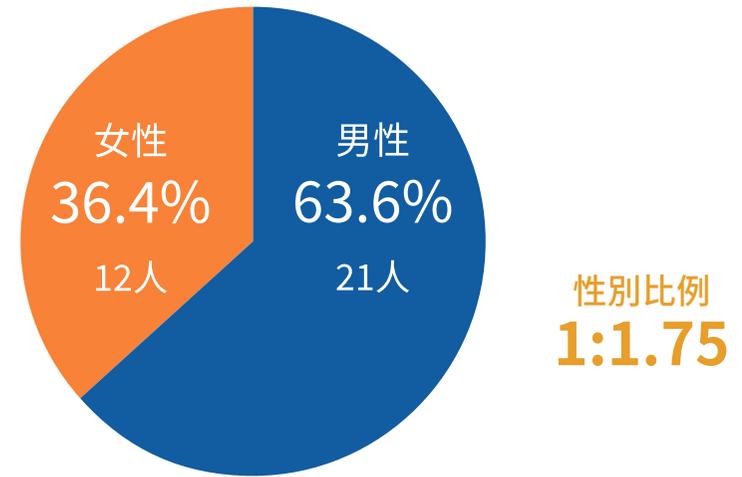


本公司也重視當地居民的福利，且能夠加強和當地社區的和諧並增加員工工作之穩定性。在增聘人員時，多以台灣居民為主，僱用台灣居民擔任協理級以上主管級以上管理階層總比率達 100%。

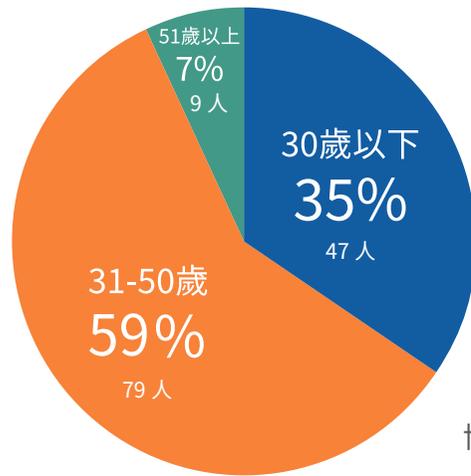
員工性別分布



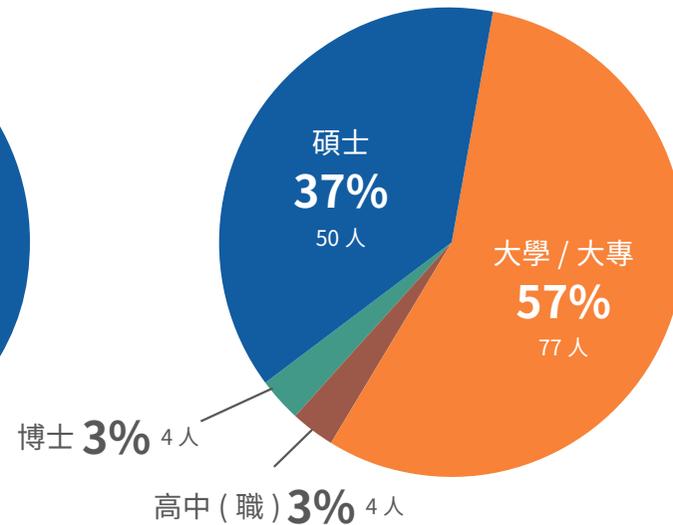
主管性別分布



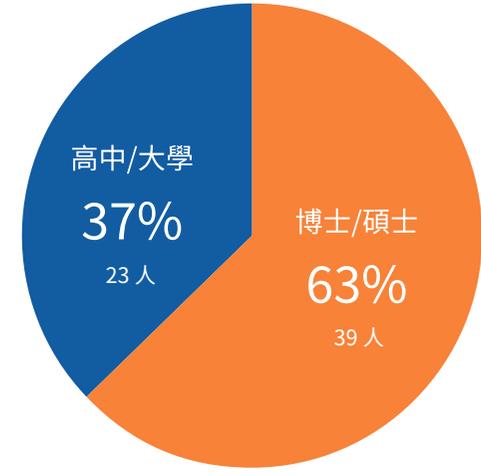
員工年齡分布



員工學歷分佈



研發人員學歷分佈



新進人員

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
年齡 \ 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	9	9	12	7	14	11
31-50 歲	24	15	16	14	11	9
51 歲以上	5	0	1	1	1	1
新進人數 合計	62		51		47	
員工總人數	116		130		135	
月均新進人數	5.17		4.25		4.27	
月均新進率 (%)	5.14%		3.64%		3.22%	

註：

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

離職人員

年度	2021 年		2022 年		2023 年	
年齡 \ 性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30 歲以下	5	2	3	5	10	7
31-50 歲	10	13	10	16	12	11
51 歲以上	0	1	1	0	1	2
離職人數 合計	31		35		43	
員工總人數	116		130		135	
月均離職人數	2.6		2.9		3.6	
平均離職率 (%)	2.55%		2.37%		2.7%	

註：

1. 平均離職率 = 月平均離職人數 / 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. 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)。
3. 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。
4. 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	2021 年	2022 年	2023 年
一年內全職人員	男性	10	2	2
	女性	5	7	4
員工總人數		116	130	135
月均全職人員離職人數		1.25	0.75	0.5
新進全職人員月均離職率		1.24%	0.61%	0.38%

註：

1. 平均離職率 = 月平均離職人數 / 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. 界定新進全職人員為當年度入職且離職人員，。
3. 邊界範圍：耀登科技股份有限公司。

由於公司採取了一系列措施來改善工作環境和提高員工滿意度。措施包括提供更完善的培訓計劃，加強員工支援和輔導，改善管理方式以及提供更具挑戰性和激勵性的工作任務。透過這些措施，公司能夠吸引和留住更多的優秀人才，同時提高員工的工作表現和生產力。

自 2021 年至 2023 年，耀登公司的一年內新進離職率持續呈現下降趨勢。根據統計數據，新進全職人員月均離職率從 2021 年的 1.24% 下降至 2022 年的 0.61%，再降至 2023 年的 0.38%。這一持續的降低趨勢反映出新進人員在耀登的工作環境中逐漸適應，其不適應程度明顯降低。

近三年度新進與離職員工的性別分佈情形

分類	性別	2021 年	2022 年	2023 年
新進員工	女性	27	22	21
	男性	38	29	26
離職員工	女性	5	6	8
	男性	7	10	12

上表呈現耀登近三年(2021-2023 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。

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。且公司在全球範圍內的各個營運據點都符合人權要求。

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 8H。
- 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	<ul style="list-style-type: none"> · 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	<ul style="list-style-type: none"> · 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	<ul style="list-style-type: none"> · 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
i. 政策	<ul style="list-style-type: none"> · 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	<ul style="list-style-type: none"> · 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。

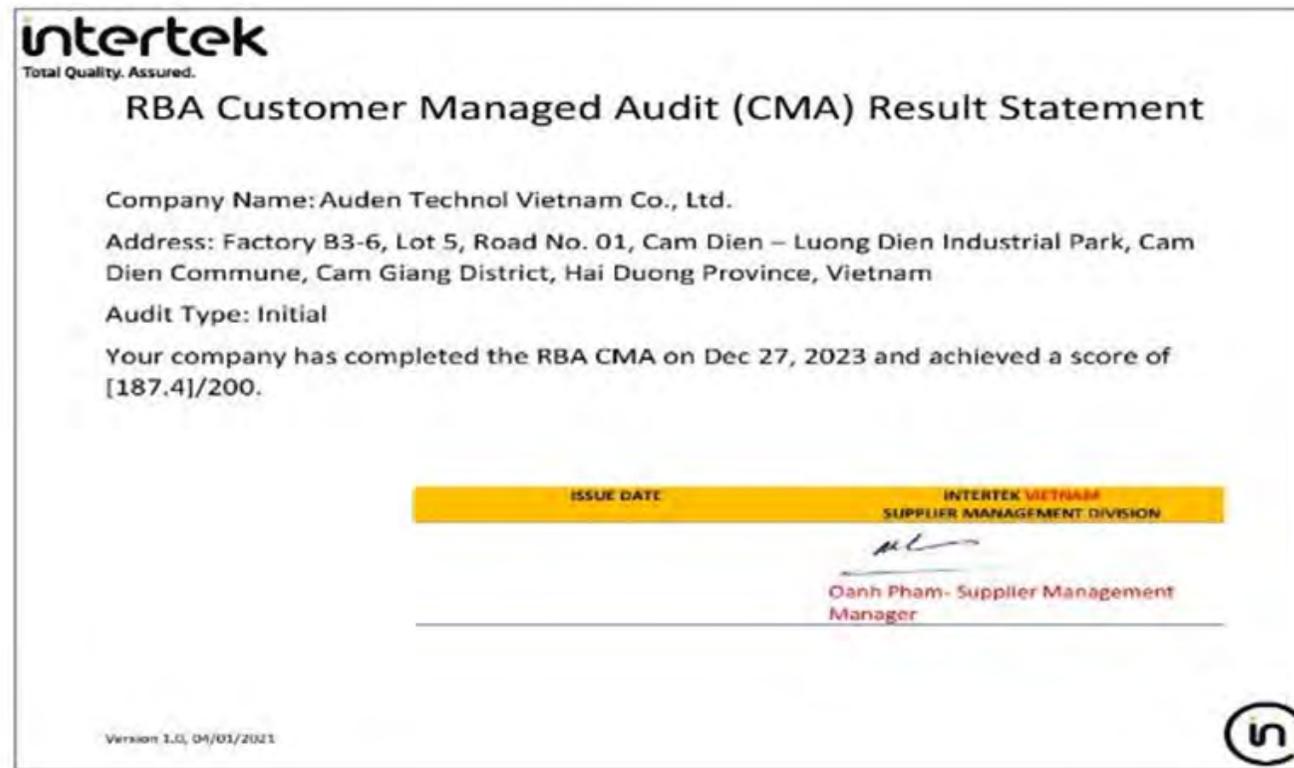
重大主題：人權保障	
報導要求	永續管理方針
iii. 目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> 杜絕所有不法歧視，並確保工作機會均等政策 禁止各種形式的強迫勞動政策 保障身心障礙任用名額政策
iv. 責任	<ul style="list-style-type: none"> 參照「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準、「勞動相關法規」及相關人事規範，制定公司勞工人權政策，以使全公司人員在相關勞工人權之社會責任和勞動條件之作為原則有所遵循。
v. 資源	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度童工進用率：0% 2023 年度員工歧視申訴案件：0 件。 2023 年度職災損失工時：0 小時。 2023 年度性騷擾申訴案件：0 件。 2023 年度涉及侵害原住民權利的事件：0 件。 2023 多元就業人數：原住民同仁：1 名、身心障礙同仁：3 名。 2023 年度越南廠通過 RBA「Responsible Business Alliance（負責任商業聯盟）」稽核，並取得證書。

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，同時也順利通過 RBA 認證，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 —— 耀登越南廠獲得 RBA 證書



人權措施與行動

利害關係人種類	議題	法規依循	實際作法
 <p>員工</p>	工作時間	《聯合國世界人權宣言》第 23 條 《聯合國全球盟約》第 19 條 《勞動基準法》第四章	1. 每日發送出勤時間確認是否有異常情況發生。 2. 有異常情況時，同仁主動與 HR 確認，HR 立即協助員工解決問題。
	工資和福利	《聯合國企業與人權指導原則》 指導原則 16 《聯合國全球盟約》第 19 條 《勞動基準法》第三章	1. 薪資計算人員結薪後由人資主管覆核發薪金額與考勤各項扣款、加項是否正確，若有異常則要求更正。 2. 每月結薪作業結束後，如有員工反映薪資問題，立即著手解決以避免再發。 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工資及福利相關問題。
	工傷和職業病	《聯合國企業與人權指導原則》 指導原則 16 《聯合國全球盟約》第 19 條 《勞動基準法》第七章 《職業安全衛生法》	1. 落實員工健康檢查計畫。 2. 定期辦理作業環境檢測。 3. 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。 4. 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。 5. 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。
	未成年工	《勞動基準法》第五章 《聯合國世界人權宣言》第 23 條 《聯合國全球盟約》第 6 條 《聯合國全球盟約》第 19 條	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. 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。

利害關係人種類	議題	法規依循	實際作法
 員工	性騷擾	《聯合國企業與人權指導原則》 《聯合國全球盟約》第 19 條 《性別平等工作法》 《性騷擾防治法》	1. 制定性騷擾防治管理辦法、定期對所有營運據點全體同仁宣導性騷擾防治措施，及相關之申訴、懲戒及檢舉人保護辦法。 2. 員工可透過申訴專線、申訴意見箱、申訴電子信箱及性騷擾申訴信箱等管道反映及解決相關問題。 3. 設置醫護室或安排醫師定期駐點，提供心理諮商相關服務。 4. 安排講座邀請專家演講，宣導、解答同仁自我保護及權益維護相關問題。 5. 依責任歸屬、情節輕重按公司相關規定處份事件責任人或部門。

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

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。

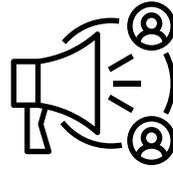
每兩年執行員工定期健康檢查，結合健檢報告結果，建立職業促發腦血管與心臟疾病預防管理追蹤名單。安排同仁進行廠醫門診，提供個別化諮商並安排相關課程講座說明，協助同仁打造健康生活。

人權與健康安全訓練



誠信經營

28 場
151 人次



人權課程

45 場
214 人次



健康與安全

28 場
54 人次

教育訓練結案報告

課程名稱	112 年度【內部分享會】第 15 站： 職場人權宣導	訓練日期	112/10/31
訓練人數	59	訓練時間	14:00-15:00
訓練費用	0	訓練地點	Zoom Online
訓練成績	完訓率：100 % 出席率：100 % 合格 N/A 人，不合格 N/A 人。		
滿意度	講師教學部分： <u>93 %</u> 課程規劃部分： <u>95 %</u> 個人提昇部分： <u>94 %</u>	教材教具部分： <u>95 %</u> 總體評價部分： <u>94 %</u> 滿意度得分合計： <u>94 %</u>	
學員心得、建議及回饋	<ol style="list-style-type: none"> Good 實用 揪甘心 一些不經易可能會造成他人受傷 對於職場人權有進一步的了解，更加反省與持續尊重同事！ 內容豐富 簡明扼要 了解公司對於職場人權做了哪些 了解職場人權，不要有性別歧視等 有一定概念了解 本次課程讓我對於職場的人權有更多的了解，不論是對於歧視、性騷擾、強迫加班這類的都有更深的了解 講師講解清楚明白！謝謝-辛苦了！ 用約一小時的時間精華了許多公司面文弱勢的條文，透過講解、案例、影音檔等穿插講述非常流暢並易懂-tks 感謝辛苦安排-tks 		
異常事項檢討			
整體評估改善與建議 (含訓練目標、方法、行政作業)	課程錄影及簡報檔已放置共用播→T:\【集團事業群 內訓&內部分享會】(僅供內部觀看)\2023 年\20231031【集團內部分享會】第 15 站：職場人權宣導		
核准		審核	

A221-069-07A



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，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，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。

特約職醫護人員辦理健康管理統計			
項目	2021 年	2022 年	2023 年
特約醫師臨場次數	1	4	4
特約護理人員臨場次數	12	48	48



促進健康，凝聚團隊：耀登首屆團體競賽

提案動機

- 耀登一直以來重視員工的健康促進。為了讓員工在工作之餘能夠釋放壓力，提升身體活力，同時促進團隊合作與凝聚力，公司在 2023 年 9 月舉辦了首屆團體競賽。這次活動旨在讓長時間坐在辦公桌前的同仁們有機會伸展筋骨，享受身心愉快的時光。

專案做法

- 活動安排：舉辦各種團體競賽，包括英雄爭霸戰的企鵝敲擊比賽、巨大排球賽、俄羅斯方塊挑戰。
- 強調要素：每個項目均強調團隊合作、競技樂趣及身體活動的重要性。

指標訂定

- 參與率：目標是至少 70% 的員工參與。
- 健康提升：活動後員工反饋壓力釋放和身體活力提升，讓參與者感到身心狀態改善。

執行成果

- 實際參與率達到 **78%** (106 位員工及眷屬)。

企業影響力

- 健康促進：透過活動，員工能夠伸展筋骨，釋放工作壓力，提升身體活力，增強工作效率和幸福感。
- 團隊凝聚力：競賽需要員工攜手合作，制定策略，互相支援，增進同事間的了解和互信，提升團隊凝聚力。
- 員工滿意度：活動中帶來的歡笑和汗水，為員工創造了難以忘懷的回憶，提升員工對公司的認同感和歸屬感。

社會影響力

- 社區參與：透過員工及眷屬的參與，增進公司內部的和諧，並促進家庭成員之間的互動和聯繫。
- 健康生活推廣：強調身體活動的重要性，鼓勵更多人關注並參與健康促進活動，對社會整體健康水平的提升有積極影響。
- 透過這次團體競賽促進員工身心健康，且增強團隊的凝聚力，為企業創造更和諧的內部氛圍及家庭對同仁工作的支持。



職業安全衛生管理

2023 年遵循「職業安全衛生管理辦法」成立職業安全衛生委員會，首次於 2023/11/8 召開，後續於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
- 2 機械、設備或器具的管理
- 3 危害性之化學品分類、標示、通識及管理
- 4 有害作業環境之採樣策略規劃與監測
- 5 採購管理、承攬管理與變更管理
- 6 安全衛生作業標準
- 7 定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視
- 8 安全衛生作業教育訓練
- 9 個人防護具之管理
- 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)	100
職業安全衛生講習 (3h / 3 年)	100



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。

中長期目標 (3~5 年) :

- 到職一年內新進正職員工離職率維持在 5% 以內。
- 努力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：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"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 促進良好勞資關係，避免衝突，共同達成公司目標。 • 創造公平誠信的工作環境，讓員工與公司共同穩定成長。 • 培養幸福企業文化，平衡工作與生活，提倡友善職場。
SDGs 對應	<ul style="list-style-type: none"> • SDG 8 合適的工作及經濟成長 • SDG 16 和平、正義及健全制度 • SDG 17 多元夥伴關係
政策	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 完善人才發展與訓練，提供適才適用的職能發展。 • 持續優化職場環境薪資福利制度。
承諾	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> 總經理、人資單位主管、所有部門主管。
資源	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 2023 年度訓練計畫執行率：80% 2023 獲得勞動部勞動力發展署企業人力資源提昇計畫之補助。 2023 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。 2023 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。 2023 多元就業人數：原住民身分：1 名、身心障礙同仁：3 名。 2023 穩定勞資關係：勞資爭議案件：0 件。

4.2 勞資關係

良好和諧的勞資關係，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。

溝通管道	溝通頻率	2023 年度實際作為
勞資會議	每季一次	<p>共計召開 4 次會議。</p> <p>優化職場環境：在 2023 年度販賣機升級加大，增加多元品項，讓員工在工作之餘能夠享受更多美味多樣的選擇，提升工作品質與生活品質。</p> <p>優化制度流程：辦法修訂更新</p>
福委會	每季一次 + 不定期	<p>共計召開 10 次會議。</p> <p>福利金運用與活動：透過問卷調查提高同仁活動參與率 2023 年舉辦成立以來第一次運動大會 活動參與率達 78.5 % 提升員工職場幸福感。</p>
新進員工座談會	每季一次 + 不定期	<p>共計召開 5 次會議。</p> <p>透過新進員工座談會關懷新進員工到職後的職場適應度，正職員工新進人員離職率為 0.38 %</p>
員工意見信箱	隨時	<p>員工申訴案件：0 件。</p>
集團專刊	每季一次	<p>每季一次。內容包含：集團財務改況及分析、產業新視界、New Blood 報到、ESG 規畫與實踐等相關議題</p>
主管溝通會議	每月一次 + 不定期	<p>共計召開 13 次會議。</p> <p>討論議案內容包含：各事業單位經營成果報告、專案及預算執行進度及成果報告、人才吸引與留任、培育與發展...等方案討論、企業永續方針討論。</p>
績效與發展面談	依各事業處績效循環作業辦理	<p>年度績效考核作業，主管與員工績效溝通會談執行率達 100%。</p>

多元就業

在本報告期間，耀登聘僱了一名原住民員工，佔總員工人數的 0.74%。

耀登重視對身心障礙者的晉升和聘用，積極遵守「身心障礙者權益保障法」的規定，進用具有就業能力的身心障礙者，以確保其權益。根據法規要求，民營事業機構員工總人數 67 人以上，進用身心障礙者就業人數不得低於員工總人數的百分之一。

截至 2023 年年底，本公司員工總人數 **135** 人，聘用身心障礙員工共計 3 人，包含男性 2 人、女性 1 人，佔總員工人數的 2.2%，優於法規要求增額聘用 1 人。

公司承諾將持續積極進用身心障礙員工，並推動相關創新友善的職場措施，如協助職務再設計等措施，以提供更多工作機會和支持。

對於多元文化的尊重和包容性政策亦將持續推動，致力於建立一個包容、多元且友善的工作環境，讓每位員工都能得到平等的機會和尊重，共同促進企業與社會的發展。

耀登也注重在職中高齡者及高齡者穩定就業及培育，透過桃竹苗分署資源申請在職中高齡者訓練補助等多項計畫，讓公司中高齡員工發揮職場的經驗優勢，並鼓勵員工參與職業訓練課程持續精進專業技術能力。2023 年公司已有 **8** 名 45 歲以上員工參訓取得企業永續管理師證書、ISO 27001 資安認證等專業證書，其中，最年長的受訓員工為 71 歲，有效續留及運用中高齡人力，促使同仁生涯發展與公司整體工作績效同步提升，共創雙贏。

詳情請參考桃竹苗企業人力資源服務網。

對於多元文化的尊重和包容性政策亦將持續推動，致力於建立一個包容、多元且友善的工作環境，讓每位員工都能得到平等的機會和尊重，共同促進企業與社會的發展。



桃竹苗企業人力資源服務網

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	2021			2022			2023			
	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	4	4	0	3	3	3	9	12
當年度實際申請育嬰留停人數		0	3	3	0	3	3	0	4	4
當年度育嬰留停應復職人數		0	3	3	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數		0	0	0	0	3	3	0	2	2
前一年度育嬰留停實際復職人數		0	2	2	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	2	2	0	0	0	0	2	2
當年度育嬰留停復職率 %		-	-	-	0	100	100	0	66.67%	66.67%
當年度育嬰留停留任率 %		-	100	100	0	66.67%	66.67%	0	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。

4.3 人才培育

多元招募計畫

「誠信、創新」是本公司創立以來堅持的經營理念，著眼於打造一個適才適用、人才盡用的工作環境，不僅持續照顧員工的需求，更強調將人才視為企業發展的關鍵。為吸引各界優秀專業人才，我們訂定了多元化的招募計畫，透過多種途徑廣納潛力人才：



求職平台

在各大求職平台上主動招募，提供豐富的工作資訊和職涯發展機會。



社群媒體

利用社群媒體平台宣傳公司文化和價值觀，吸引具有相關專業技能的候選人。



產學合作與實習

與各大院校建立合作關係，提供實習機會並挖掘潛在人才。



獵才顧問及政府相關計畫求職平台

聘用獵才顧問尋找高階人才，並參與政府相關計畫以獲取更多人才資源。



校園徵才

積極參與校園徵才活動，與優秀畢業生建立聯繫並提供職涯輔導與實習機會。



配合政府計畫

參與經濟部產業發展署「5G+ 產業生態鏈推動計畫」專案：天線通訊大賽、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、研發替代役等特殊計畫，吸引具有天線通訊相關技能和創新思維的人才加入。



多元文化聘僱

除了本地台灣籍員工外，也聘用來自不同國籍的人才，包括越南籍、馬來西亞籍、中國籍等，以建立多元共融的職場環境。

青年培力 - 迎戰少子化挑戰：產學合作開啟青年職場之路

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，企業面臨人力資源短缺的挑戰。為了確保未來的人才供應，並縮短新進員工的適應期，我們提出「迎戰少子化挑戰：產學合作開啟青年職場之路」專案。透過產學合作，提早讓校園青年進入職場，為企業注入新鮮血液，同時讓學生在學習階段就能獲得實際的工作經驗，提升其就業競爭力。

專案做法

- 透過專案方式與學校及學生合作，讓學生實習提早了解職場狀況。
 - a. 產學合作開發專案：與中央大學、中正大學、台北科技大學、亞東科技大學、樹德科技大學、銘傳大學等學校進行產學合作開發專案及實習。
 - b. 參加資策會的 5G+ 產業新興領航計畫及太空計畫。
- 透過獎學金方案，鼓勵學生投入專案。
- 連續兩年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」，2023 年度獎助博士生共 1 名，此位博士生亦於 2022 年參與公司實習近半年時間。

指標訂定

- 參與學生數量：年度內參與專案的學生總數大於 20 位。
- 實習留任率：參加專案學生中，轉為正式員工的比例大於 15%。
- 專案完成率：所提案的專案完成度及質量評估。

執行成果

- 2023 年度，共有 **25** 位學生參與合作與在公司實習，其中 **4** 位學生在畢業後轉為正式員工，實習留任率：16%。

企業影響力

- 人才供應：透過專案吸引並培養優秀人才，解決人力資源短缺問題。
- 員工適應：提早適應企業文化和工作流程，提升工作效率。
- 創新能力：參與 5G+ 及太空計畫，促進企業技術創新。

社會影響力

- 教育與就業連結：縮短教育與就業之間的落差，提升學生的實務能力和就業率。
- 經濟效益：培養出具備專業技能的年輕人才，提升整體勞動市場質量，促進經濟發展。

企業不僅能有效應對少子化導致的人才稀缺問題，還能提升自身競爭力，同時對社會產生積極的影響。



培訓與考核

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。根據不同職級和類別，我們設計了以下訓練計畫：

訓練項目	內容	執行成果
新人訓練	透過企業導師制度和任務分派的歷練，以及加強人員關懷機制，成功完成了新進人員在公司的全面訓練，讓新進人員熟悉公司的流程和文化，團隊合作能力以及解決問題的能力。	全年共計 27 班次 / 47 人次參與
主管訓練	針對公司未來發展計畫，我們加強了課級以上主管的管理職能，以提升他們的管理能力。為此，我們每週進行兩次線上微學習課程，以潛移默化方式持續成長與進步，這些課程涵蓋了領導力培養、策略規劃、人才管理、績效考核等方面的內容，有助於提升主管的決策能力、團隊建立能力和創新管理能力，從而更好地引領團隊應對各種挑戰和機遇。	全年共計 55 班次 / 362 人次參與
職涯發展	考量員工每月定期舉辦內部教育訓練課程或外派訓練，提升員工的知識和技能，並培養溝通及問題解決能力、GPT 電腦運用技巧和創新思維，以提升個人及團隊的競爭力。	全年共計 65 班次 / 297 人次參與
好書共讀	特別安排每周二天晨間導入好書共讀專案計畫，全年共計 93 班次，內容包含：追求卓越、問題分析與解決能力、商業策略、組織管理、財務思維、創新改進、工作效率、人際溝通表達、品牌與數位行銷、業務銷售、科技趨勢等主題，提升員工各通識面向思維。	全年共計 92 班次 / 869 人次參與
永續精進	涵蓋公司治理、資訊安全、環境淨零、誠信經營、人權保障、健康促進、安全衛生與性別平等領域，全面助企業提升永續發展能力，強化社會責任，並創造長遠價值與競爭優勢。	全年共計 140 班次 / 834 人次參與

全年總受訓班次
共計 **379** 班

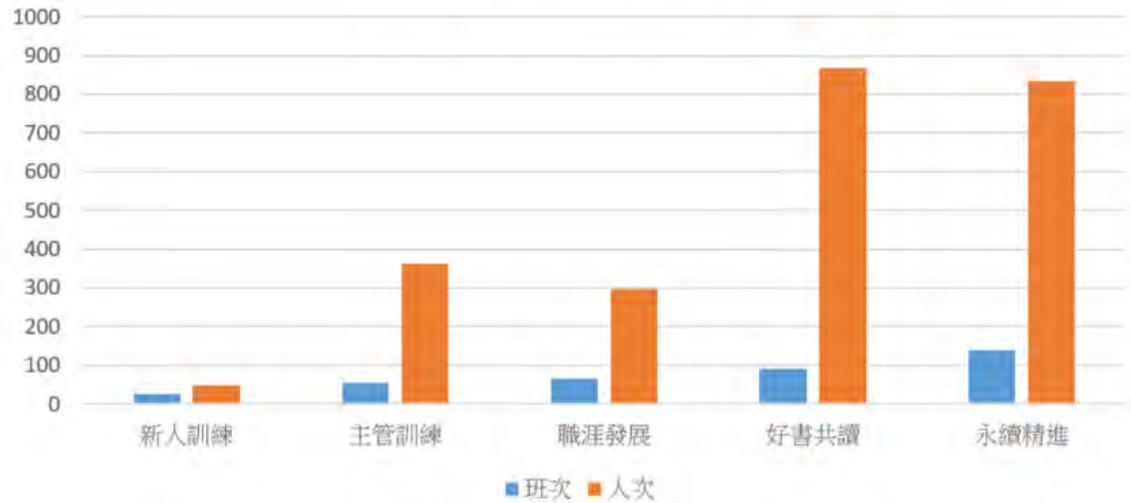
訓練總人次
共計 **2,409** 人

員工受訓總時數
共計 **3,058** 小時

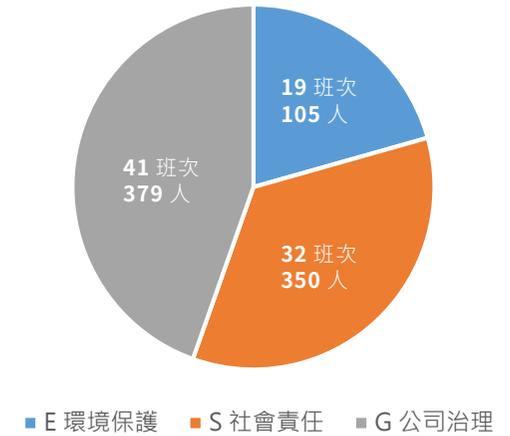
員工平均受訓時數
共計 **22.6** 小時 / 人

訓練總費用
共計 **491,493** 元

2023年 訓練開辦班次及參與人次



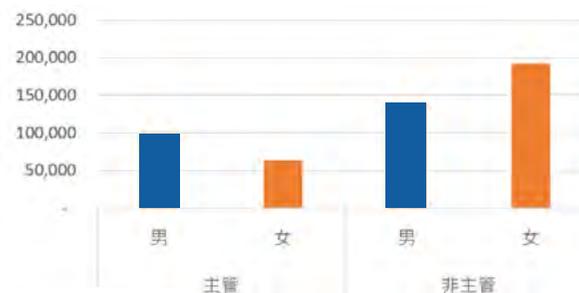
永續精進開辦班次



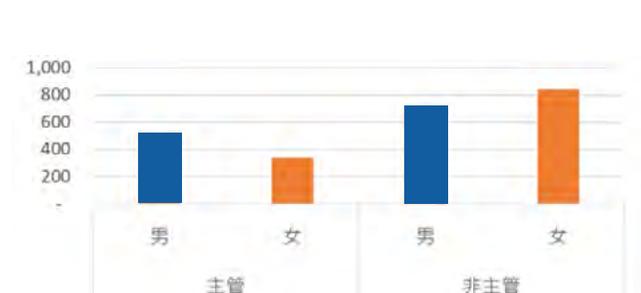
平均受訓時數



訓練總費用



訓練總人次



4.4 薪酬福利

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。相關招募資訊及薪資福利請參考官網資料。

薪資平均數與中位數表

項目	2021 年	2022 年	2023
非擔任主管職務之全時員工人數	81	101	110
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	99,468	156,605	142,266
平均數	1,228	1,551	1,293
中位數	946	1,255	1,033

「註」：2023 年度員工平均薪資較低乃因 2023 年度稅後盈餘較 2022 年度低，致使員工可分配獎金降低，本薪及福利不變。

預計改善措施：

1. 定期進行市場薪資調查，分析行業薪資水平和內部數據，並針對不同職位和級別制定具有競爭力的薪資方案。
2. 完善績效獎勵機制，根據員工表現發放獎金，確保獎勵與貢獻掛鉤。
3. 推行員工持股信託專案，增加員工對公司的認同感和歸屬感。
4. 優化招聘策略，提高新員工起薪水平，吸引優秀人才，促進公司長期發展。

2023 年度基層人員薪資與當地最低薪資之間比例

類別	最低工資	標準起薪	比例
男	26,400	30,000	1.14
女	26,400	30,000	1.14

1. 計算依三職等以下之員工，其標準起薪。
2. 2023 年度基本工資為 26,400 元，本公司基層員工不分男女之薪資皆高於 26,400 元。
3. 重要營運據點：台灣省桃園市八德區。

女性員工與男性員工整體薪酬比率

年度	2021		2022		2023		
	單位	女	男	女	男	女	男
行政人員	1	0.89	1	0.78	1	0.89	
研發人員	1	1.47	1	1.11	1	1.16	
業務行銷人員	1	1.18	1	1.14	1	1.39	
經理級以上主管	1	1.12	1	1.28	1	1.19	
總計	1	1.18	1	1.20	1	1.16	

1. 資料來源：非主管全時員工總薪資(年化)。
2. 耀登薪酬額定以員工之學經歷背景及承擔責任考量內外不公平，不因男女性別而有歧視。



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。 | 6 員工在職訓練及外部專業訓練。 |
| 2 員工年度調薪、年節獎金、績效獎金。 | 7 員工年度國內旅遊補助。 |
| 3 實施限制型員工權利新股政策。 | 8 員工各項婚喪喜慶禮金及節慶生禮金等。 |
| 4 員工定期健康檢查。 | 9 混合式工作模式。 |
| 5 提供免費伙食／伙食補貼。 | 10 員工認股計畫。 |

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。

員工認股計畫

耀登深信唯有員工對公司積極性和投入度提高，才能使企業更加創新和進步，同時也有助於提升企業的財務結構和股東價值，因此耀登規劃實施員工認股計畫，包含限制型員工權利新股、增資員工認股及員工持股信託等計畫，期待員工通過上述計畫，讓員工成為公司的股東，能更積極地參與公司的經營活動，更關心公司的發展和成長，有動力投入到工作中，創造員工與公司的雙贏和進步。員工持有公司股票代表了對企業的信心和忠誠，這對外部投資者來說也是一個積極的信號。股東通過看到員工持股，會更有信心公司的長期發展和價值，從而提高股價和股東回報。

2023 年度實行計畫如下：



實施限制型員工權利新股計畫，參與計畫的人員 100% 達成當年度公司給予的關鍵績效指標任務，取得當年度績效既得的股數。



進行現金增資並依法提撥 10% 員工認股，其中具有認股資格的員工共計有 94.51% 的員工參與了現金增資認股。



規劃員工持股信託專案，並預計於 2024 年度正式實施。

總體來說，耀登深信通過實施認股計畫的實施，企業不僅能夠激勵員工、提高工作投入和忠誠度，同時也有助於改善企業的財務結構和提升股東價值，是企業實現長期可持續發展的重要策略之一。

4.5 社會關懷

耀登積極參與社會公益，並回饋當地社區，高度重視與各利害關係人的溝通與合作，全年專案總投入經費達 **NT\$406,300**。我們積極邀請員工參與社會公益活動，促進社區的和諧發展。特別關注弱勢群體和學童環境教育的需求，希望透過參與和努力，喚起更多人對這些需求的關注，協助他們茁壯成長，讓善的力量在社會中持續流動。

此外，耀登將環境保護視為企業社會責任的重要一環。不僅在內部組織各類活動，也積極參與外部社會公益活動。每年都舉辦環境保護活動，旨在喚起員工、學童和社區居民對於環境保護的關注。特別是透過野望自然傳播學社的野望生態影片在桃園地區的中小學進行播放，希望讓中小學童及社會觀眾深入了解生態環境的珍貴價值，引起共鳴，讓參與活動的每位成員都意識到自己身為地球公民的責任。我們持續鼓勵員工參與這些活動，共同努力保護我們的地球家園。

耀登把愛傳出去，致力於創造共好的社會環境

耀登炳南教育基金會

耀登集團以通訊天線設計及研發起家，除了著重產品及技術創新外，肩負企業善盡社會責任，具體實踐企業永續經營及環境生態守護的使命。

一直以來，耀登科技積極推動各項社會公益及關懷服務工作。秉持推展文化、教育及藝術服務宗旨，致力於婦幼教育、照顧弱勢團體，環保減碳及素食愛地球等多項社會公益，創造和諧共融的社會，深受桃園在地各界的肯定及好評。

有鑑於科技人才的需求及企業環保的重要，2023年3月14日，董事會通過捐助成立『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18日，教育部核准基金會成立。

網羅優秀人才，促進產業蓬勃發展。

藉由教育宣導，建立愛護環境的理念。

推動企業環保及綠色企業，為地球永續貢獻心力。



耀登炳南教育基金會

名稱	影響力
 <p>野望巡迴影展</p>	<ul style="list-style-type: none"> 向下扎根環境教育，回饋桃園在地國中小學學童。 2023 年度共計公播 142 場次，32,220 人次參與。
 <p>熱血挽袖讓愛延續</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。他們願意奉獻自己的一點血液，以換取他人的健康和生命。這種無私的奉獻精神激勵了更多人參與其中，形成了一種良性的社會互動。 共募集 54 袋血。
 <p>虎頭山淨山行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> 耀登鼓勵員工以實際行動回饋環境。虎頭山淨山活動讓員工參與山區清潔行動，清理垃圾並保護自然環境的整潔。無人車自駕 + 自然創意 DIY 活動則提供了一個探索大自然的機會，同時啟發員工對環境的創意保護方法。 共計 102 位員工及眷屬參與。
 <p>慢飛天使健康戶外探索</p>	<ul style="list-style-type: none"> 攜手真善美社福基金會夥伴一同前往亞洲最大智慧農場，探索獨步全球的農業科技 iFarming 智慧農法。 帶領真善美社福基金會夥伴一同參與野望光影公播活動 - 與雪共生，里山新瀾映後座談會，一同認識環境的變遷，並期待可以讓夥伴們位地球多一分認識。 真善美基金會憨兒 26 人 + 耀登志工 17 人
 <p>愜樂聖誕，與真善美同歡</p>	<ul style="list-style-type: none"> 與真善美的憨兒們共度歡樂時光，擁抱聖誕的溫馨，帶領真善美社福基金會夥伴們製作專屬的薑餅屋，用心愛、用行動關懷，感受純真笑容的力量，創造一個充滿愛的聖誕回憶。 結合同仁力量，捐贈 2 組 Dell 電腦螢幕組，讓真善美的老師們可以透過更高效能的電腦設備，讓工作更加順暢。 29% 同仁參與捐款活動。6 位志工前往服務，共計服務 45 位慢飛天使。
 <p>咖啡相對捐</p>	<ul style="list-style-type: none"> 改變員工行為，減少了生活垃圾的產生，並對環境保護做出了積極貢獻。 耀登員工以實際行動展現了對社會弱勢群體的關心與支持，咖啡相對捐的持續舉辦已經成為一項深受員工參與的活動，不僅讓在地弱勢學童得到溫飽，也彰顯了耀登作為企業的社會責任與使命 2023 年共計可捐出 173,760 元，約可補助 271 位清寒家庭學童，也對於環境保護與社會公益事業做出了有意義的貢獻。
 <p>嘉興國小合唱團</p>	<ul style="list-style-type: none"> 透過捐款偏鄉小學的合唱團，協助渡過困難時期，實現企業社會責任。 短期目標讓學生藉由合唱增加音樂涵養與更高品質的休閒生活，而長期目標則是「讓世界聽見泰雅；讓泰雅看見世界」。



專案一
野望巡迴影展

深耕環境教育連續 10 年!!

執行方式

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！2014 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學申請導讀播放。



執行成果

- 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，編寫互動問答题材，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。

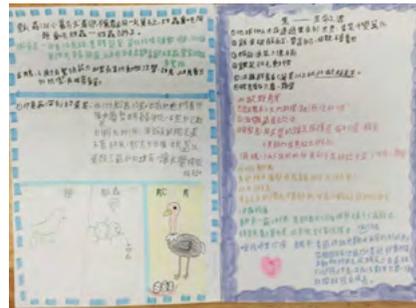
台灣野望 - 桃園中小學公播活動(推廣環境保育教育):

- 2021 年度共計 64 場次 21830 人次參與。
- 2022 年度共計 73 場次, 24,709 人次參與。
- 2023 年度共計 142 場次, 32,220 人次參與。
- 累計 **10** 年, 累計超過 **13 萬** 人次參與!



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 熱血挽袖讓愛延續捐血活動

提案動機

- 為響應醫療用血庫存全面紅色警戒，全台大缺血，耀登科技舉行公益捐血活動，共同號召民眾愛心響應，踴躍挽袖捐熱血，一來促進自身血液新陳代謝，拉高血液庫存水位，協助儲備醫療能量，拯救更多寶貴生命。

提案說明

- 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。他們願意奉獻自己的一點血液，以換取他人的健康和生命。這種無私的奉獻精神激勵了更多人參與其中，形成了一種良性的社會互動。

執行方式

- 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。

執行成果

共計捐血 **54 袋**，耀登員工佔 64%，鄰里居民及社會大眾佔 36%。

董事長及多位高階主管皆有響應參加



專案三 虎頭山淨山行動

提案動機

- 為耀登鼓勵員工及眷屬能以實際行動回饋在地環境，並達到健身健康之目的特舉辦虎頭山淨山活動。

提案說明

- 虎頭山淨山活動讓員工與眷屬參與山區清潔行動，清理垃圾並保護自然環境的整潔。
- 另安排員工體驗無人車自駕 + 自然創意 DIY 活動，提供了員工能探索大自然的機會，同時啟發員工對環境的創意保護方法。

執行方式

- 組織員工和眷屬前往桃園虎頭山，清理山區垃圾和小花蔓澤蘭，維護山區環境的整潔和美觀。
- 環境教育：在活動中邀請環境保護志工，向員工介紹虎頭山的生態環境、野生動物植物保護等知識，提高員工的環保意識和責任感，促進他們對自然環境的尊重和保護。
- 無人車自駕體驗活動：利用無人車技術，進行自動駕駛搭乘體驗。員工可以通過參與自動駕駛車輛的試乘活動，體驗最新的科技成果，並瞭解無人車技術的應用和發展。
- 自然創意 DIY 活動：在山區自然環境中撿拾不同顏色、形狀的落葉及枯枝開展創意，DIY 拼貼自然主題畫作，激發員工及眷屬的創造力和環保意識。
- 團隊建設：通過以上活動，加強團隊成員之間的合作和溝通，培養團隊凝聚力和向心力，增強員工對公司的歸屬感和責任感。
- 通過這些活動，可以實現員工參與環保和科技創新的目的，同時促進團隊建康和員工福利。

執行成果

共計 **102 位** 員工及眷屬參與。





專案四 慢飛天使健康戶外探索

提案動機

- 透過帶領慢飛天使參觀和體驗不同的場所和活動，給予他們更多的關愛和關注，讓他們感受到社會的溫暖和包容。

提案說明

- 攜手真善美社福基金會夥伴一同前往亞洲最大智慧農場，探索獨步全球的農業科技 iFarming 智慧農法。
- 帶領真善美社福基金會夥伴一同參與野望光影公播活動 - 與雪共生，里山新瀾映後座談會，一同認識環境的變遷，並期待可以讓夥伴們位地球多一分認識。

執行方式

- 安排慢飛天使及相關工作人員前往源鮮農場進行參觀。在參觀過程中，專業的導遊會為他們講解智慧農場的運作原理、現代農業技術以及農產品的生產過程。
- 觀賞公播：安排慢飛天使和相關工作人員觀賞野望光影公播 - 與雪共生里山新瀾影片。

執行成果

耀登志工 **17** 人帶領真善美基金會慢飛天使 **26** 人，通過參觀、觀賞、互動和創意活動，為慢飛天使和參與者提供一個豐富多彩、充滿教育性和娛樂性的活動體驗，同時實現回饋社會的目的。



專案五 歡樂聖誕，與真善美同歡

提案動機

- 為回饋在地，對社區的關愛和支持。透過聖誕節日，向在地社福機構傳遞希望傳遞愛。

提案說明

- 耀登每年都會透過聖誕佳節，回饋在地社福機構，今年度我們了解到真善美社福機構需要更換電腦，特別號召耀登員工及我們的客戶，共同籌資為真善美社福機構更新升級電腦設備。

執行方式

- 向員工募捐購買兩組電腦螢幕組合，將捐贈給真善美社福機構。通過內部通訊渠道（如郵件、通告等）宣傳活動目的和捐贈方式，鼓勵員工積極參與。
- 耀登員工將捐贈的電腦螢幕組合送到真善美社福機構。
- 與慢飛天使們一同進行薑餅屋 DIY 活動，員工與憨兒們共同製作薑餅屋，促進互動和交流。
- 讓慢飛天使們進行打擊樂器表演，展現他們的才藝和表演能力，並為耀登的志工們帶來驚喜和歡樂。
- 在活動結束時，將完成的薑餅屋陳列出來，讓參與活動的人們一同欣賞和品嚐。

執行成果

- 捐贈 2 組耀登客戶 Dell 所製造的電腦螢幕組。
- 29%** 同仁參與捐款活動。**6** 位志工前往服務，共計服務 **45** 位慢飛天使。
- 在公司內部及社區媒體上宣傳活動成果，分享活動照片和故事，感謝員工的參與和支持。





專案六 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，許多同仁在上班途中會購買咖啡並使用一次性杯具，為使員工能減少一次性杯具同時也能與公司一同做公益，便在公司設立咖啡專區，提供品質更佳的咖啡。
- 提案說明**
- 幫助弱勢學童補助。
 - 致力於社會弱勢團體上協助，將資源落在需要社會的角落。
- 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

2023 年共計 **4,344** 杯咖啡，平均每月約 362 杯，至 2023 年公司累計捐出 **173,760** 元，這些款項約可補助 **271** 位以上清寒家庭的學童，也減少了生活垃圾的產生，並對環境保護與社會公益事業做出了積極的貢獻。



專案七 嘉興國小合唱團

- 提案動機**
- 偏鄉原住民小學「拿互依 & 馬胎合唱團」由新竹縣尖石鄉嘉興國小及義興分校的泰雅族孩子所組成，因孩子家庭經濟狀況普遍較艱困，加上疫情爆發衝擊民眾小額捐款及表演邀約機會減少，因此希望透過公司捐款來支持偏鄉小學的合唱團，幫助他們克服疫情帶來的困難，持續發展和推廣台灣原民文化，同時也提供孩子們更多音樂教育的機會，讓他們有更多的成長和學習空間。
- 提案說明**
- 透過捐款，幫助偏鄉小學的合唱團度過困難時期，實現企業社會責任。
 - 短期目標讓學生藉由合唱增加音樂涵養與更高品質的休閒生活，而長期目標則是「讓世界聽見泰雅；讓泰雅看見世界」。
- 執行方式**
- 公司捐款 3 萬元

執行成果

嘉興合唱團奪世界大賽「**金質獎**」，為台灣爭光



相關報導

