



聯傑國際股份有限公司
2021 永續報告書



無網不聯 聯無止境

聯傑國際股份有限公司 2021 年永續報告書

目 錄

關於報告書	1	3 氣候變遷的風險與機會	30	5.3 人才招募	49
董事長的話	8	4 綠色營運	34	5.4 尊重勞工的權益	50
1 關於聯傑	9	4.1 創新研發	36	5.5 薪資與福利	50
1.1 組織概況	9	4.2 氣候行動	38	5.6 溝通管道	53
1.2 營運概況	11	4.2.1 碳排放管理	38	5.7 教育訓練與發展	54
1.3 稅務治理	12	4.2.2 能(資)源使用	41	5.8 職業安全衛生	56
2 優化公司治理	13	4.3 品質管理	42	6 社會參與	57
2.1 核心價值與策略	14	4.3.1 品質政策	42	6.1 目標與策略	58
2.2 公司治理制度	15	4.3.2 行銷管理	43	6.2 產學合作	58
2.3 永續治理	21	4.4 供應商管理	44	6.3 USR+CSR	59
2.4 誠信經營	23	4.4.1 供應商選定原則	44	6.4 傳愛計畫	60
2.5 從業道德與反貪瀆	23	4.4.2 供應商之管理	45	6.5 在地關懷	61
2.6 法規遵循	24	5 幸福職場	46	附錄一、GRI 索引表(一般揭露標準)	63
2.7 落實風險管理	25	5.1 員工概況	48	附錄二、聯傑國際股份有限公司溫室氣體排放鑑別表	72
2.8 營運風險之辨識與分析	28	5.2 人力資源政策	49	附錄三、上市上櫃公司企業社會責任守則	73



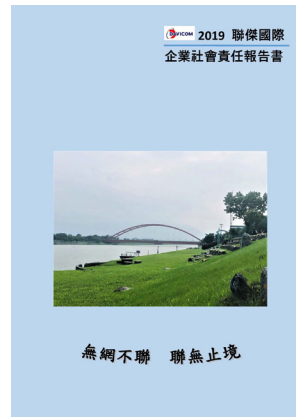
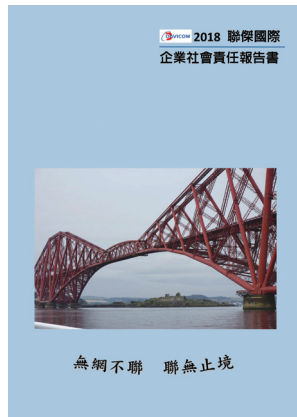
關於報告書

《2021 年聯傑國際永續報告書》(以下簡稱本報告書)係由聯傑國際股份有限公司【簡稱聯傑國際(DAVICOM)】「永續委員會」負責彙整及編輯，內容充分揭露聯傑國際的企業永續管理方針以及公司的內在文化，包括：勤奮(Diligent)、敬業(Professional)、謹慎(Prudent)、誠信(Integrity)、創新(Innovative)、分享(Sharing)等六大內涵所建構的「以人為本、堅持誠信、穩健經營」的核心價值。

我們將企業管理方針落實在：優化公司治理、回應氣候議題、綠色營運、建構幸福職場，以及與社會共榮等面向的政策、制度與執行成果，報導內容涵蓋：各利害關係人關注並影響本公司營運活動的經濟、環境及社會面的重大議題與資訊。

報告書範疇

本報告書所揭露的資訊以聯傑國際為主體，報告書資訊的範疇涵蓋了財務、環境和社會面向的表現。但財務資訊以合併營收為主，與財報一致。



報告期間

自 2015 年起，聯傑國際每年編製企業社會責任報告書，並公開揭露報告書。

2021 年起本公司依據公司治理 3.0 編製《聯傑國際股份有限公司永續報告書》，資訊揭露期間為 2021 年度(2021 年 1 月 1 日至 2021 年 12 月 31 日)，內容涵蓋公司治理、經濟、環境、社會面向的具體實踐及績效數字，為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2021 年以前，以及 2021 年之後。

- 2021 年版本 (2021 年)：2022 年 6 月發行
- 前次發行版本(2020 年)：2021 年 6 月發行
- 下次發行「聯傑國際股份有限公司永續報告書」：預定於 2023 年 6 月正式發行。

報告書管理

內部確認

- 由永續委員會/ 永續經營小組檢視各章節內容與資訊之正確性
- 董事會檢視永續經營績效與策略目標
- 稽核主管稽核資訊正確性

外部確認依據

- 財務數據 - 2021 年度財報 - 資誠聯合會計師事務所簽證
- 環境及品質 - ISO9001：2015 - 英商勞氏檢驗股份有限公司 (Lloyd's Register Quality Assurance - LRQA)

參考指南

本報告書依循全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative，簡稱 GRI)所出版之 GRI：2018 準則：核心選項進行編製。

報導資訊揭露方向亦與「上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、「公司治理 3.0」及聯合國全球盟約、聯合國永續發展目標(SDGs)、ISO26000 社會責任、RBA 指引等國際標準相呼應。

意見回饋與聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

聯絡資訊如下，您也可以到本公司網站首頁之上方「聯絡我們」留言。

聯傑國際股份有限公司行政管理部

地址：30078 新竹市科學工業園區力行六路 6 號

電話：+886-03-5798797 分機 8568 email：chiang_hsuma@davicom.com.tw

公司網址：www.davicom.com.tw



利害關係人議和

利害關係人的需求與意見，為聯傑國際擬訂永續發展政策與相關專案計畫推動的重要參考，與利害關係人有效溝通更為企業邁向永續發展的重要基礎。我們非常重視利害關係人對於公司永續發展相關資訊的需求與期待，透過報告書之編製、公司網頁利害關係人專區進行揭露。

利害關係人運作機制

利害關係人鑑別及關注議題鑑別	聯傑國際永續委員會統籌、永續經營小組負責執行
與利害關係人溝通	永續經營小組成員分別建立與利害關係人溝通之管道
利害關係人溝通成果檢視	永續經營小組向永續委員會報告利害關係人溝通成果，並回應重要關注議題。
資訊揭露	公司官網、財務年報、永續報告書、公開資訊觀測網、...

利害關係人鑑別與溝通

聯傑國際之利害關係人為對聯傑國際產生影響或受聯傑國際影響之內、外部團體或個人，我們參考 AA1000SES 利害關係人議合標準，就依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性，透過永續委員會及永續經營小組鑑別出以下七大類別之利害關係人。

聯傑國際之利害關係人與溝通方式

利害關係人	重要性	溝通管道	頻率	關注議題
股東 投資人	股東及投資人的支持是聯傑國際穩健成長的力量。	發言人及代理發言人電話	即時	風險管理 經營績效 公司治理 創新研發 反貪瀆 永續經營政策
		股東大會	每年	
		法說會	不定期	
		公司年報、季報	年/季	
		公開資訊網站	即時	
		公司網站	即時	
員工	人才與創新是企業建構核心競爭力的重要關鍵，也是邁向永續經營最重要的基石。	利害關係人信箱	即時	永續經營政策 薪酬福利 員工進修與訓練 勞資關係 道德規範 人才招募予保留
		員工專屬資訊網	即時	
		勞資會議	每季	
		服務專線	即時	
		員工信箱	即時	
		職福會議	不定期	
客戶 代理商	聯傑國際是綠色供應鏈線上的成員，因此客戶/代理商是聯傑國際永續經營與成長的重要夥伴，是確保產品符合國際人權及綠色品質要求的關鍵。	員工(含)眷屬聯誼	不定期	綠色產品管理 環境法規遵循 風險管理 客戶關係管理
		設專職的採購與管理單位	不定期	
		會議	不定期	
		稽核	每季	
供應商	供應商是聯傑國際的產品	評鑑	每年	創新研發
		親自拜訪	不定期	

	推向國際的通路，我們與供應商合作協助客戶(或客戶的客戶)開發新產品(或服務是我們的永續發展目標。	即時會議	即時	風險管理 供應商環境評估 環境法規遵循
		不定期會議	不定期	
		電話/電子郵件	即時	
教研機構/鄰近大學	人才是產業創新的基礎，我們與培育人才的搖籃長期合作，為整體產業培育創新的人才，是促進產業升級的神聖使命。	互訪	每年	公司治理 經營績效 人才培訓 創新研發與管理
		電話	不定期	
		網路平台	即時	
社區團體	「愛」的力量無遠弗屆，我們積極參與社區公益活動，與社會共融。	論壇、研討會	不定期	經營績效 社區參與及公益
		電話、拜訪	不定期	
政府機關	我們嚴格遵守政府機關法令、依法納稅，並積極配合國家政策。	政府機關評鑑	每年	公司治理 職業安全與員工健康 勞資關係 勞動法規遵循 環境法規遵循
		各種研討會 座談會	不定期	
		公文、會議、電話、電子郵件及公開資訊	不定期	

符合電子行業行為準則要求(EICC)及有關國際規範的要求、節能與環境保護、職業安全衛生管理、綠色產品及綠色供應鏈、社會貢獻與公共關係(EICC 改為 RBA 後，仍不改初衷)」，形成聯傑國際的永續議題範圍。再經由重大性分析，剖析對公司影響力大且利害關係人關注的永續發展議題，我們共計篩選出 18 個重大主題。

蒐集及彙整永續議題	以 GRI、ISO 26000、電子行業行為準則、企業願景目標、行為準則、國際時事、聯合國全球盟約、利害關係人溝通議題、聯合國永續發展目標為基礎，由 ESG 小組彙整出適用之永續議題。	32 項 永續議題
調查利害關係人關注議題	為了解利害關係人對於個別永續議題的關注程度，聯傑國際透過勞資會議、參訪、問卷調查等管道，並以問卷方式進行調查	員工、股東、客戶、供應商、大學...等問卷調查
分析公司營運對經濟/環境/社會之衝擊	優先揭露之重大主題，不僅著眼於利害關係人之關注程度，個別永續議題對聯傑國際營運對經濟/環境/社會之衝擊。因此，ESG 小組以商譽、核心策略、ESG 衝擊等分析要素，進行議題分析。	兩大面向 內部評估 結果
重大性分析	進行重大性議題矩陣分析，產生重大性議題。	中、高程度 影響力
討論與審查	經重大性分析結果後，再由永續委員會討論與議題確認，決定出應予揭露之重大主題。	18 項 重大主題

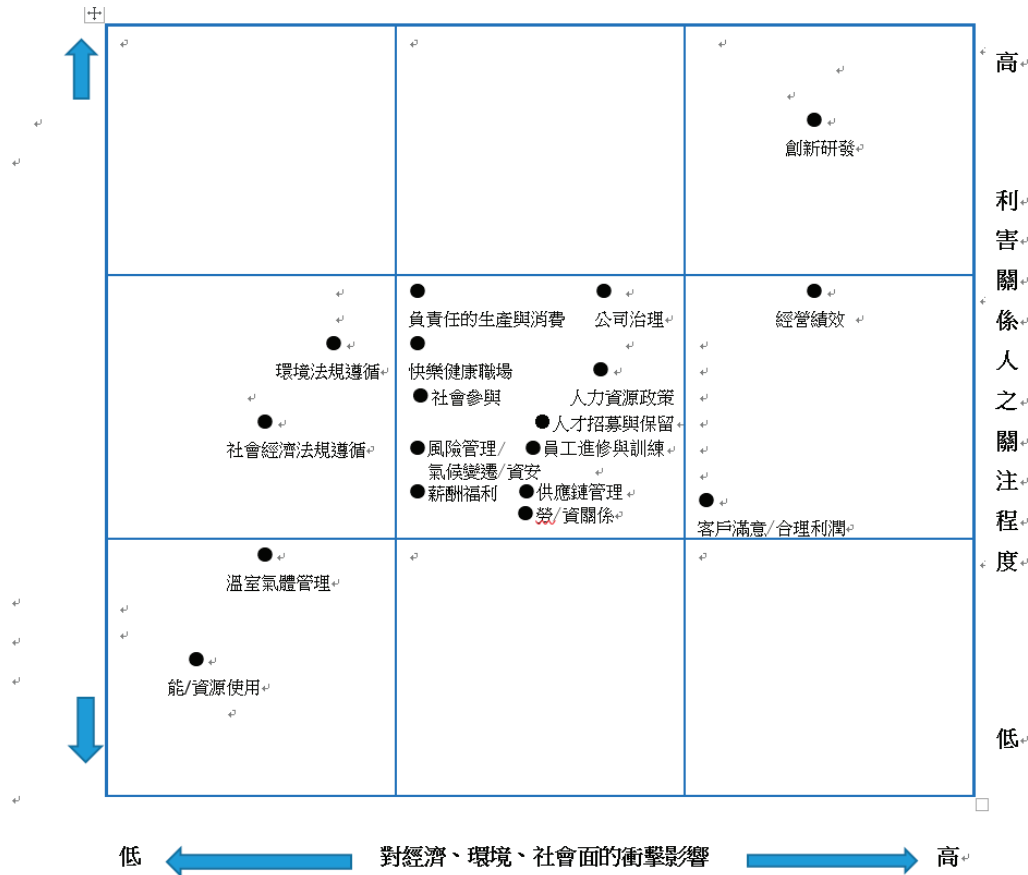
議題鑑別與重大性分析

為有效了解利害關係人對聯傑國際關注之議題，我們參考國際永續發展趨勢、GRI 準則、ISO 26000 以及國內標竿企業出版之永續報告書，以及董事會自始就要求的 7 大溝通目標：「企業道德與合法營運、產品設計與生產、

永續性脈絡

我們在 2018 年進行重大議題之調整與整併，將 2017 年 32 項重大議題，調整為 18 項永續議題，並進行重大性矩陣分析，產生了 18 個重大主題。2021 年永續議題經永續經營小組評估鑒於 COVID-19 疫情仍肆虐全球，18 項永續議題仍屬本公司之重大主題，應予以公開揭露。

重大主題分析之結果



重大主題列表

1. 創新研發
2. 經營績效
3. 公司治理
4. 人力資源政策
5. 人才招募與保留
6. 負責任的生產與銷售
7. 快樂健康職場
8. 員工進修與訓練
9. 客戶滿意/合理利潤
10. 社會參與
11. 風險管理/氣候變遷/資安
12. 薪酬福利
13. 供應鍊管理
14. 勞/資關係
15. 環境法規遵循
16. 社會經濟法規遵循
17. 溫室氣體管理
18. 能/資源使用

重大主題對聯傑國際的意義

● 重大影響 ▲ 輕微影響

重大主題	對聯傑國際發展之意涵	GRI 管理方針	鏈結 SDGs	衝擊邊界						
				內部			外部			
				聯傑	員工	子公司	投資人	客戶	供應商	
創新研發	以過去累積的穩定基礎加上經營團隊快速的應變能力，積極擴展產業的藍海，並堅持開發對全體人類文明進步有意義的產品。	自訂	SDG 8 SDG 11 SDG 7	●	●	●	●	●	●	●
經營績效	穩健的財務績效是企業永續經營的動力，聯傑致力於創造長期穩定的經濟價值以回饋股東、投資人及利害關係人。	GRI 201 GRI 202	SDG 8	對營運效益及員工造成直接衝擊			對外部關係人的權益及長期價值造成衝擊			
公司治理	健全的公司治理能讓整體組織更有系統化，可以保護公司主要股東及其他利害關係人的權益。	GRI 102 GRI 205 GRI 205	SDG 8	●	●	●	●	●	●	●
人力資源政策	穩定的人力資源是聯傑進步的動力，良好的人力資源政策可以發掘人才、留住人才。	GRI 405 GRI 409	SDG 8	●	●	●	●	▲	▲	▲
人才招聘與保留	聯傑即將面臨資深員工退休問題，為避免人才斷層，每年在國內外招募生力軍加入聯傑大家庭。員工長假亦保留職位至其復職。	GRI 401-1 GRI 401-2	SDG 8	●	●	●	●	▲	▲	▲
負責任的生產與銷售	聯傑一向以開發綠色、不過分消耗資源，且對人類有用的產品為己任，跟產業鏈上的合作夥伴做好產品的生命週期管理。	GRI 306 GRI 416 GRI 417 GRI 418	SDG 12	對營運效益直接造成間接衝擊			對外部關係人的信任度造成衝擊			
快樂健康職場	員工是聯傑最重要的資產，維護員工的安全和健康是永續經營的關鍵。員工無牽掛快樂的工作，才能發揮最大的效能。	GRI 403	SDG 8	●	●	●	●	●	▲	▲
員工進修與訓練	人才多元化成長是企業儲備動力的來源，聯傑引導員工將企業目標視為自身成就，企業願景視為自我實現，以培育更多具競爭力的人力資源。	GRI 404	SDG 8	●	●	●	●	▲	▲	▲

客戶滿意／合理利潤	代理商是聯傑最大的客戶，公司提供最好的產品與服務，與客戶長期合作，並提供技術支援，協助客戶開拓市場。	自訂	SDG 13	●	●	●	●	●	●
			SDG 8 SDG 9	對營運效益及員工產生間接衝擊			對外部關係人的權益及資產造成衝擊		
社會參與	教育可以改變社會，ICT 產業人才培育、高等教育以及對兒童成長生命教育是聯傑國際在社會關懷的重心。	GRI 203	SDG 4	●	●	●	▲	▲	▲
				提升企業形象			提升整體產業競爭力並促進社會之和諧與進步		
風險管理(含氣候變遷/資安)	風險的反面就是機會，舉凡營運、氣候變遷、國際金融形勢、資訊安全等，都是在現今的風險社會重要的課題。	GRI 102-15	SDG 13	●	●	●	●	●	●
			SDG 12	降低對營運效益的直接衝擊			直接衝擊外部關係人的資產及長期價值		
薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任優秀人才，回饋員工對公司辛勞貢獻，將公司整體營運與員工個人績效表現充分連結增加員工歸屬感。	GRI 102-35 GRI 102-36	SDG 8	●	●	●	▲	▲	▲
				衝擊公司營運利益及員工生涯規劃			間接衝擊投資人的投資效益		
供應鏈管理	供應商是聯傑國際的重要合作夥伴，透過產業的上、中、下游共同合作，開發並推廣對環境友善的科技產品。	GRI 204 GRI 301 GRI 308 GRI 414	SDG 13	●	●	●	●	●	●
			SDG 12	降低對營運效益的衝擊			對外部關係人的信任度造成衝擊		
勞/資關係	和諧的勞資關係是聯傑國際穩定發展的基礎。	GRI 401	SDG 8	●	●	●	●	▲	▲
				衝擊公司營運利益及員工生涯規劃			間接衝擊外部關係人的長期價值與信賴基礎		
環境法規遵循	聯傑的產品以行銷歐、美、日、韓等先進國家為主，我們嚴守環境法規，克盡地球公民之責任與義務。	GRI 307	SDG 12	●	●	●	●	●	●
				降低對營運效益的直接衝擊			對外部關係人的資產直接造成衝擊		
社會經濟法規遵循	遵守社會經濟法規，是聯傑營運最基本的守則，我們具體的展現營運的每個環節，充分實踐「制度管理」經營理念。	GRI 419	SDG 8	●	●	●	●	▲	▲
				降低對營運效益造成的直接衝擊			對外部關係人的資產及信任度造成衝擊		
能/資源使用	聯傑是半導體 IC 設計公司，關於晶圓製造、封測等製程，係由供應商提供。但氣候變遷議題是全球最嚴肅的課題，本公司盡力為環保善盡責任。	GRI 302 GRI 303	SDG 13	▲	▲	▲	▲	▲	▲
溫室氣體排放		GRI 305		對營運效益造成些微衝擊			對客戶、供應商等外部關係人之營運效益，可能造成衝擊		

董事長的話

聯傑國際邁入 25 週年的里程碑。1996 年創立以來，一直以「無網不連、聯無止境」為願景，立足台灣、放眼天下。上下一心貫徹由勤奮 (Diligent)、敬業 (Professional)、謹慎 (Prudent)、誠信 (Integrity)、創新 (Innovative)、分享 (Sharing) 六大內涵所建構「以人為本、堅持誠信、穩健經營」的核心價值，我們充分利用內部資源與核心技術，同時結合外部資源聯手技術創新，實踐策略與目標驅動永續循環。

在公司治理方面，我們本著誠信經營理念，制定各種的行為規範同時輔以嚴謹的內部控制，確保投資大眾及員工的權益，2018 年獲頒上市(櫃)公司「公司治理」評鑑前 5% 的榮耀；2019 年我們保持「公司治理」評鑑前 20% 的成績；2021 年雖然 COVID-19 影響了全球企業的版圖，但公司彈性的應變能力以及穩健經營的企業文化，雖處逆境仍勇敢前進，我們保持 64 個季度均獲利的績效，營收則創了最近幾年的新高。

在創新研發方面：我們務實的盤點公司的核心技術，做好智慧財產權的管理，切入後疫情時代的產品開發。例如：人工智慧 (AI) 產品設計、AI Soc 人工智能處理器，新產品亦陸續的開發出來。新產品的相容性極高，可以在任何網通產品上建構人工智慧 (AI) 的功能；面對氣候變遷這項嚴肅的全球議題，回溯公司成立時即以「開發推廣對環境友善的科技產品」為使命，致力於綠色產品的研發與生產，並與上游供應商同為國際大廠的綠色夥伴，我們也輔導下游客戶在「永續供應鏈」上不斷努力，共同為永續環境創造企業的永續價值。

我堅信「人才→品質→績效」始終是 IC 設計業的獲利方程式，員工平安就是最大的祝福。因為每一位員工的背後就是一個家庭，員工安全家庭就安全，家庭安全社會就會安全。當傳染病持續肆虐，以國際市場為市場的台灣亦無法置身事外時。我最關心的是：如何維護聯傑的幸福職場，盡全力保護員工不受到這場世紀病毒的傷害。

除了疫情，地緣政治、美國通膨、俄烏戰爭、供應鏈失衡等不利因素是一大挑戰。但我篤信，天助自助，我們相信政府的決策，配合政府的防疫措施。在現有營運 SOP 程序下，靈活精進的處理、對應，化危機為轉機，同時掌握機會評估全球的市場與機會，方能在嚴峻的產業環境裡，把公司打造得更貼近市場、更穩固，達成永續發展的願景。

聯傑國際股份有限公司董事長

郭挺



1. 關於聯傑

本章節重大主題回應：經營績效

聯傑國際(DAVICOM Semiconductor, Inc.)創立於 1996 年，是由聯華電子網路通訊團隊與美國網通專家所組成。

26 年來，我們在既有乙太網路(Ethernet)基礎上順應產業潮流，先後切入嵌入式系統網路晶片與軟體技術的創新與研發，在各種廣電系統上網及數位電信機上盒都有極佳的績效；2013 年起我們投入智慧醫療產品的研發；2014 年我們投入 EPD ((ESL)創新應用的開發；2018 年起我們更聚焦於人工智慧(AI)與固有核心技術(Ethernet)的整合與創新產品的開發，2020 年我們跨足 UHF RFID；我們提供最具競爭力的晶片與解決方案，協助客戶掌握智慧物聯網(AIoT)發展的最新趨勢，以縮短產品開發期程進而贏得商機。

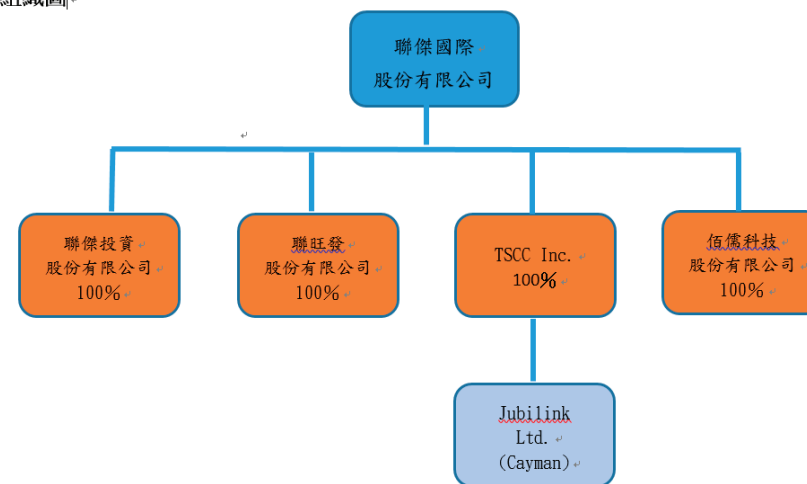
「**網網相連、聯無止境**」是聯傑國際的**永續願景**，「**開發並推廣對環境友善的科技**」是我們的使命，「**前瞻、穩健**」是我們的基因，「**客戶滿意、合理利潤**」是我們的堅持。我們本著「**行穩致遠**」的信念，朝企業永續之目標前進。全員上下一心，持續的創造「**社會和諧、經濟永續、環境永續**」三者平衡之永續價值。

1.1 組織概況

聯傑國際小檔案

公司全名	聯傑國際股份有限公司
資本額	新台幣 8.47 億
員工人數	74 人(全球 100 人)
成立日期	1996 年 8 月 16 日
股票上市	2007 年 8 月 6 日首次於台灣證券交易所掛牌上市 (股票代號 3094)
董事長	郝挺
營運長	林有亮
營運總部	30078 新竹市科學園區力行六路 6 號
營運地區	台灣、中國、歐洲、美國

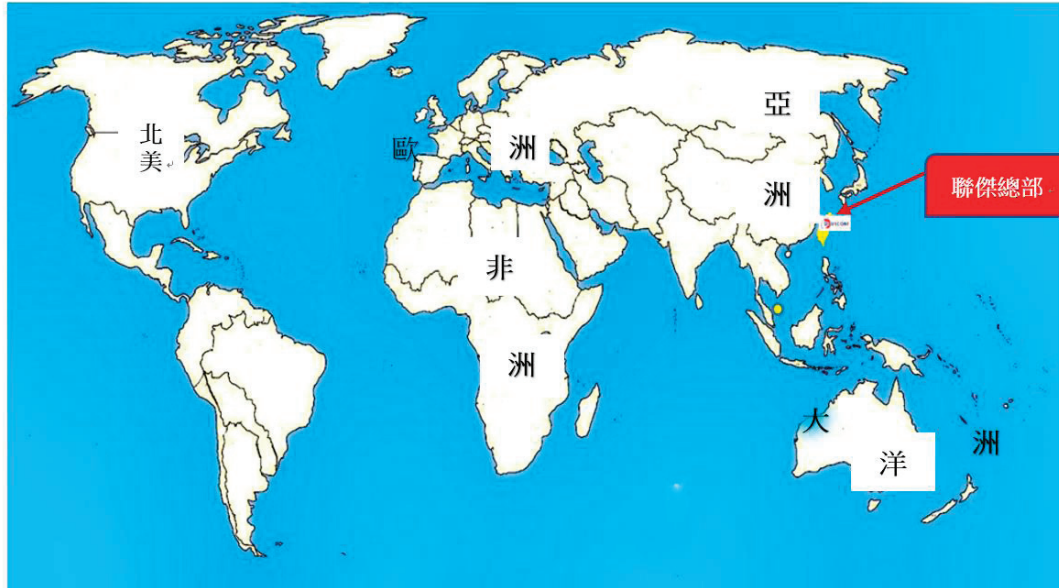
關係企業組織圖



關係企業基本資料

企業名稱	設立/投資時間	地址	實收資本額	主要營業項目
聯傑投資股份有限公司	95年4月	新竹市新莊街53巷1號2樓	新台幣212,000仟元	一般投資業
聯旺發股份有限公司	99年7月	新竹市新莊街53巷1號2樓	新台幣50,000仟元	IC設計製造業
佰儒科技股份有限公司	105年10月	新竹市東區軍功里建新路60之3號十五樓之3	新台幣80,000仟元	無線通信機械器材製造業
TSCC Inc.	91年1月	TrustNet Chambers, Lotemau P.O. Box 1225, Apia, Samoa.	美金4,400仟元	轉投資相關業務
Jubilink Ltd.	91年1月	P.O. Box 219, Grand Cayman	美金2,500千元	TSCC Inc.轉投資相關業務

全球服務據點 (代理商聯絡資訊, 請參見聯傑官網首頁聯絡我們)



歐洲地區

法國
 荷蘭/比利時/義大利 /西
 班牙
 以色列/俄羅斯/烏克蘭
 德國/瑞士/奧地利
 挪威/芬蘭/波蘭/丹麥 /瑞典
 英國/愛爾蘭/土耳其

非洲地區

南非

亞洲地區

日本
 韓國
 印度
 東南亞
 中國

大洋洲區域

紐西蘭
 澳洲地區

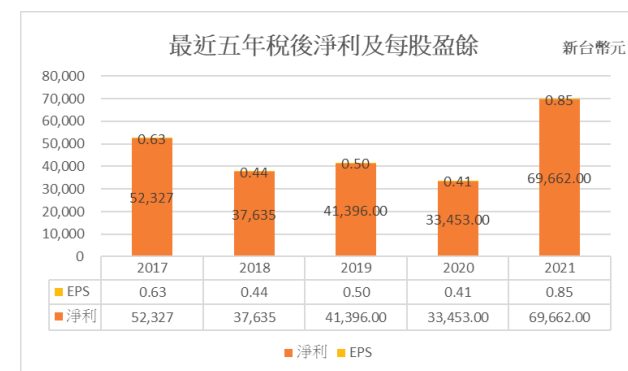
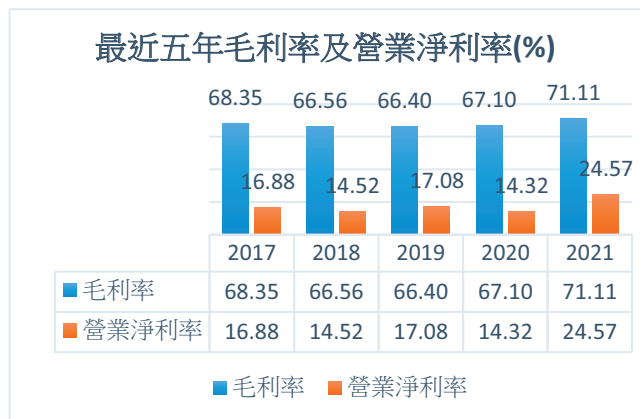
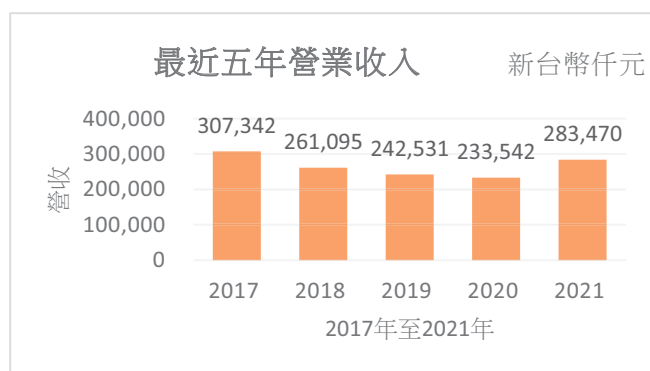
1.2 營運概況(經營績效)

聯傑國際專注本業經營，公司成立 26 年以來平穩地度過網路泡沫化、金融風暴、次貸危機；2019 年 3 月 29 日公司因連續 52 季獲利，榮獲中華民國傑出企業管理人協會第 19 屆「金峰獎」十大傑出企業之殊榮。

2019 年底開始，COVID-19 肆虐全球，許多國家封城鎖國，物流與人流受到影響，進而發生原物料嚴重缺乏之現象，對全球經濟之影響甚鉅。我們堅守「客戶滿意、合理利潤」的經營理念，盤點本公司的風險因子並衡酌國內外情勢，導入 BCM(營運持續管理)，以降低客戶、供應鏈中斷之風險。

因為品質、技術以及穩健的企業文化獲得市場信賴，公司連續 64 個季度均獲利，嚴守為員工、為投資大眾創造價值的承諾。

因為原物料缺乏，晶片製造之供應商延宕交貨期程，因此我們將產品聚焦在已有 26 年基礎之 Ethernet (乙太網)應用面向，嚴格控制成本支出，不放棄人工智慧產品的開發。讓人欣慰的是，在如此惡劣的環境裡，2021 年我們公司的稅後淨利創下五年來的新高。



註：

1. 本公司營利事業所得稅業經稅捐稽徵機關核定至民國 109 年。
2. 設立於 Samoa 之子公司 TSCC，其經濟活動為轉投資相關業務，該國所得稅係採屬地主主義(即境外所得免稅)。

■ 所得稅費用與會計利潤關係

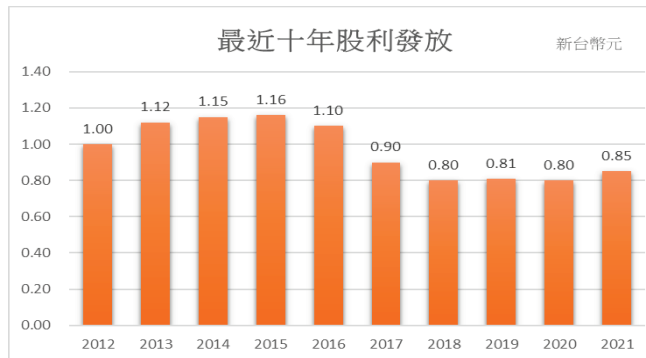
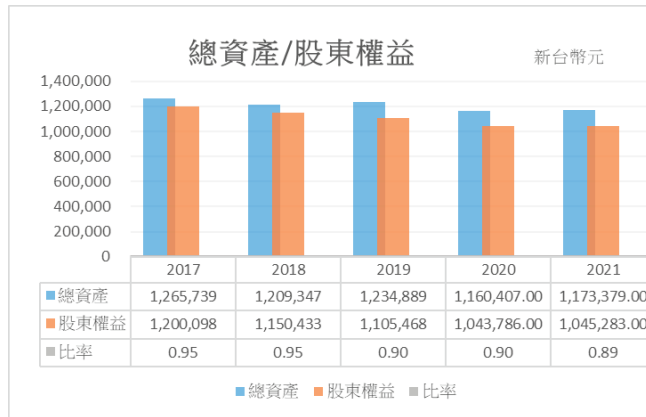
	110 年度 (西元 2021 年)	109 年度 (西元 2020 年)
稅前淨利按法定稅率計算之所得稅	\$ 16,183	\$ 6,733
按稅法規定剔除項目之所得稅影響數	(130)	(2,086)
暫時性差異未認列遞延所得稅資產	(83)	(662)
投資抵減之所得稅影響數	(4,569)	(1,598)
未分配盈餘加徵所得稅	2	-
以前年度所得稅低(高)估數	(150)	413
所得稅費用	\$ 11,253	\$ 4,124

註：詳細財報資訊以及所得稅細部資訊請參閱本公司 110 年度公司年報。

(網址：http://www.davicom.com.tw/investor-annualreport.php?lang_id=tw)

所得稅費用

(1) 所得稅組成部分	110 年度 (西元 2021 年)	109 年度 (西元 2020 年)
當期所得稅	\$ 12,352	\$ 4,321
當期所得產生之所得稅	2	-
未分配盈餘加徵所得稅	2	-
以前年度所得稅低(高)估數	(150)	413
當期所得稅總額	12,204	4,734
遞延所得稅		
暫時性差異之原始產生及迴轉	(951)	(610)
稅率改變之影響	-	-
所得稅費用	\$ 11,253	\$ 4,124
(2) 與其他綜合損益相關之所得稅金額	110 年度 (西元 2021 年)	109 年度 (西元 2020 年)
確定福利義務之再衡量數	\$ 47	(\$ 59)
稅率改變之影響	-	-
合計	\$ 47	(\$ 59)



1.3 稅務治理

聯傑國際集團總部設於台灣，依台灣之租稅法律納稅。本公司財務部負責稅務規劃與管理，近兩年所得稅概述如下：

2. 優化公司治理

本章節重大主題回應

管理方針	公司治理		風險管理			社會經濟法規遵循
	董事會績效評估	誠信經營管理	營運風險管理	持續營運管理(BCM)	資安	
管理目的	落實公司治理並提升本公司董事會功能。	落實聯傑國際的核心價值，推行高標準的從業道德文化。	強化營運風險與內部控制之成效	防範經營環境丕變，影響公司營運績效。例如：地緣政治、大規模之傳染病等	避免網路駭客攻擊，維護資訊安全。	落實誠信經營的承諾。
2021 年目標	辦理董事會績效內部評估 辦理董事會績效外部評估	全面落實紀律管理： ① 對外交易 ② 公司內部 ③ 防範措施：	分析銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、...等日常管理 28 項控制作業，分析對公司營運之重要性，據以執行內部監控。	穩定：組織運作、穩定供應鏈、財務應變、客戶關係、外部溝通、資訊系統等六大構面。	完成網路安全機制評估 完成資料處理作業安全監控。 列入公司營運八大循環監控管理。	確保商業活動、勞動法規、環保等法規都被遵守。維護商譽，提升品牌價值。
2021 年 達成情形	完成董事會績效內部評估 完成董事會績效外部評估	反貪腐、環境問題、社會問題等三大面向，無檢舉(申訴)案件。	五項重要①銷售與收款循環、②生產循環、③研發循環、④採購與付款循環、⑤電子資料處理控制作業等均符合紀律規範。	應變及處置得宜，2021 年公司業績較 2020 年成長 21.38%。	軟體、作業系統與資料分開保存及處理。 完成系統測試。 確認內存資料完整備份、確認刪除之資料無法復原。	遵守國內及國際法規規定，無違規情事。
未來目標 2022-2025	辦理董事會績效評估，持續優化公司治理。 辦理功能性委員會績效評估	滾動式檢討公司內規之合宜性，配合國家政策，全面落實紀律管理，持續創造價值。			設置網路及資安管理平台，備置專人監督管理。	配合國家政策誠信經營、照顧勞工、保護地球、與社會共榮。

2.1 核心價值與策略

聯傑國際(DAVICOM)成立以來,「以人為本、堅持誠信、穩健經營」是公司的核心價值。據此發展出「Diligence、Agility、Value、Integrity、Cooperation、Opportunity、Modesty」的企業文化。公司自始專注於 IC 設計本業,在全球綠色供應鏈上持續創造價值。同時也與員工、股東、客戶、供應商、教研機構等利害關係人建立良好互動,以善盡企業公民的責任,共同追求永續的未來。

重要核心技術

Ethernet MAC & PHY 乙太網路控制器及收發器	Mixed Signal 數位類比混和訊號處理	RFID Omni-Solution 無線射頻辨識 全方位系統方案
Networking Protocol Stacks 有線及無線網路通訊協定	AIoT & Algorithms 人工智慧物聯網及演算法	Video Decoder 視訊解碼器
USB 及 Interfaces USB 及相關資料傳輸介面	Audio Signal Processing 音頻訊號處理	DSP & Algorithms 數位訊號處理及相關演算法

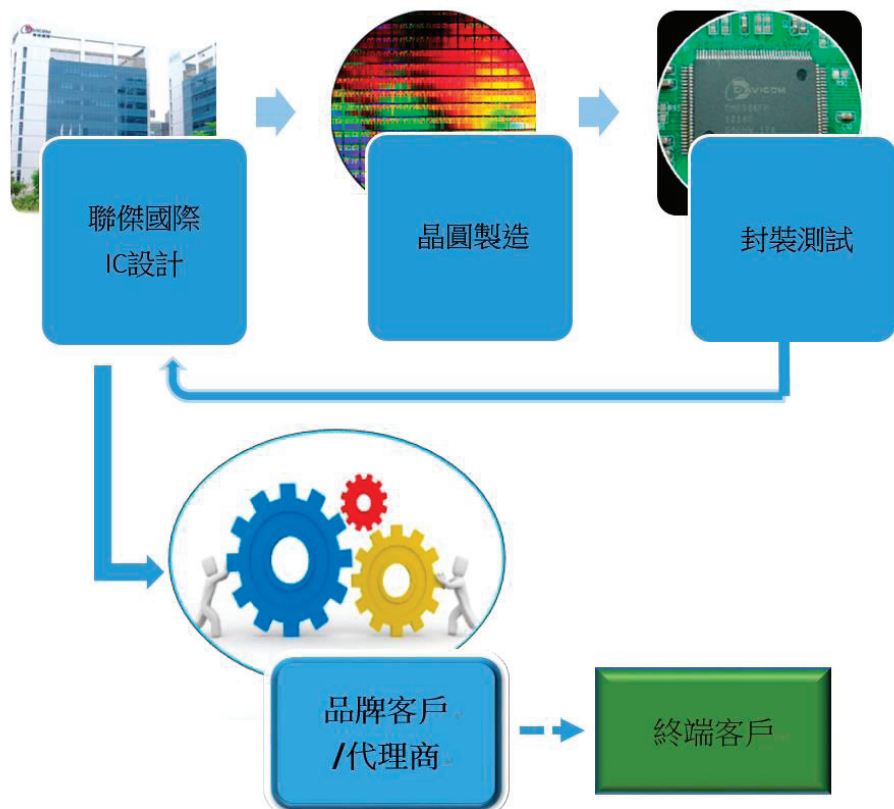


DAVICOM 落實聯傑的核心價值



產業價值鏈

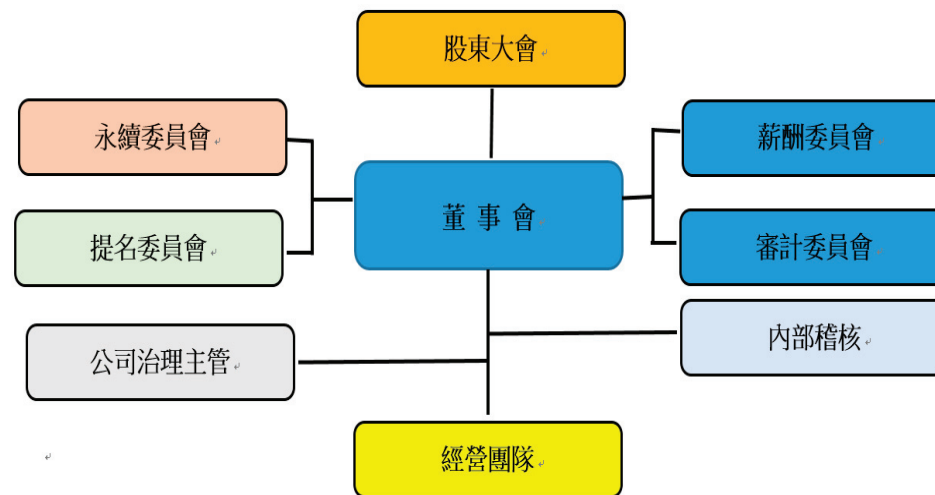
聯傑國際是半導體 IC 設計公司,研發團隊根據市場趨勢與市場需求,設計晶片(產品)各類功能之電路布局後交由晶圓製造→封裝測試,最終經本公司生管部進行嚴謹的終局測試,以便客戶再創新加值。本公司提供市場之網通產品是全球網路基礎建設之重要零組件。我們與上游供應商、下游客戶攜手合作,為物聯網、工業 4.0、智慧城市乃至終端客戶,共同創造永續之價值。



2.2 公司治理制度

「正直誠信」是企業永續經營之本，「堅持誠信」是聯傑國際的永續基石，我們期許透過完善的公司治理制度，提升聯傑國際的經營績效與品牌價值。我們實踐制度管理、營運透明，以優化公司治理績效，確保公司經營的健全發展，保障投資人及其他利害關係人的權益。

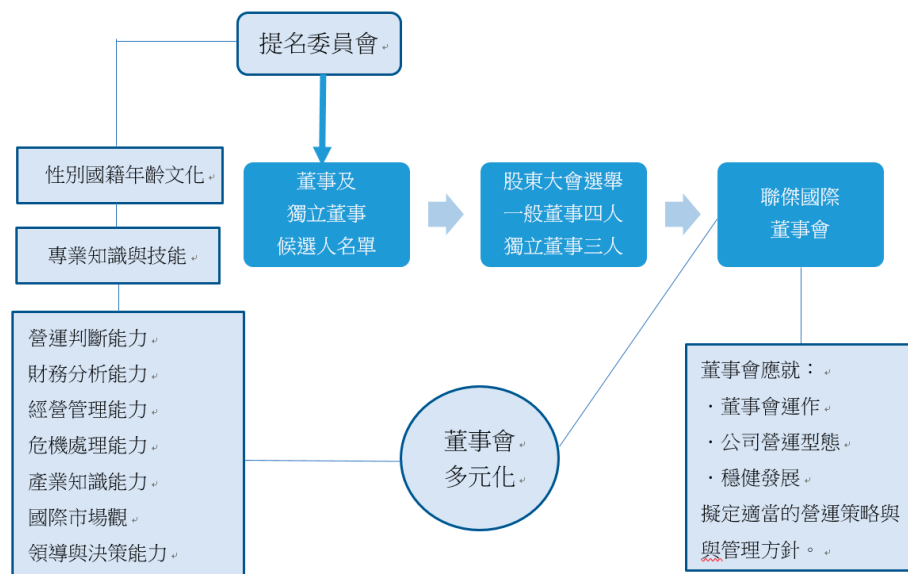
公司治理架構



從業道德與法規遵循	風險管理委員會	ISO 委員會
<p>聯傑國際嚴守紀律，制定包括正確、誠實、及妥善從事商業活動所有相關職業活動之內部規範，供全體成員遵循。</p> <p>管理處依據公司之內部規範，監督董事本身、經理人、員工之營業，以及與公司上下游廠商之間的商業活動。</p> <p>我們的商業活動公開透明，相關部門審慎的與代理商、供應商、客戶或其他商業往來，避免與有不良誠信行為紀錄者進行商業活動。</p> <p>同時本公司也持續地進行法規追蹤及鑑別，確認相關規範的合宜性。有關本公司從業道德與法規遵循，請參閱本公司110年年報「從業道德」與「法規遵循」。</p>	<p>本公司訂定「聯傑國際股份有限公司風險管理作業要點」，設置「風險管理委員會」執行風險之控制，由營運長擔任委員會主席，每半年檢討一次其合宜性，俾保持靈活度以因應多變的產業環境。</p> <p>本公司「風險管理作業要點」管理架構係由下而上，範圍則涵蓋研發、工程品質、生產、行銷、廠務、財務等部門。我們鑑別風險類別、風險因子，擬定管理機制，制定管理細項，並將文件寫入 ISO 9001，每年接受 ISO 輔導機構的查驗。</p> <p>針對氣候變遷、地緣政治、傳染病的風險，我們將層級提升至向董事會報告因應策略與執行方針，再由董事會做最後決策。</p>	<p>本公司於 1996 年 8 月成立，成立時即設置「ISO 委員會」，遵循 ISO9001 之規範，委員會由營運長擔任主席。藉由第三人(英商勞氏檢驗股份有限公司)公正客觀的查驗，確保聯傑國際之信譽與品質，俾與國際企業接軌。</p> <p>公司成立之次年(1997)10月，聯傑國際通過 ISO9001 認證。自此，每年接受認證單位之查驗。</p> <p>2003 年 10 月通過 ISO9001：2000 年版認證</p> <p>2009 年 11 月通過 ISO9001 換證</p> <p>2016 年 5 月通過 ISO9001：2018 年版認證</p>

● 董事會及功能性委員會

董事會是聯傑國際的最高治理機關及重大經營決策中心。本公司董事會由董事四人及獨立董事三人共同組成。董事及獨立董事之任期三年。董事會的職責包括任命與督導公司管理階層、評鑑經營績效、防制利益衝突，確保公司業務之執行遵循法規、公司自律規章以及股東會之決議，致力於股東權益之極大化。



▲ 董事會組織結構

董事會多元性

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司於 2016 年 11 月 11 日修訂之公司治理實務守則第 20 條第 3 項中，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

本公司現任董事會由 7 位董事組成，包含 4 位董事及 3 位獨立董事，成員具備會計、財金、科技、產業及管理領域之豐富經驗與專業。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事至少有 1 席，目前 7 位董事，已包括 1 名女性董事，比率達 1/7。

第九屆董事會成員

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	兼任本公司/ 他公司職務
董事	正元國際投資股份有限公司法人代表林文珍	女	銘傳商專電子資料處理科 台積電資深工程師	聯傑國際股份有限公司董事
董事	在華有限公司 法人代表邱振峰	男	交通大學電子研究所碩士 聯旺發股份有限公司副總經理	本公司 新產品事業處協理
董事	林永彬	男	中興大學 EMBA 領袖組碩士 冬捷企業有限公司負責人 冠星國際投資公司負責人	聯傑國際股份有限公司董事
獨立董事	翁彰佑	男	美國科羅拉多大學統計學博士 上聲電子(股)公司財務長 嘉毅科技(股)公司行政中心副總兼財務長	國格金屬科技股份有限公司財務部經理
獨立董事	黃仁智	男	美國賓夕法尼亞州立大學工學博士 中山大學機械與機電工程系 兼任副教授	聯傑國際股份有限公司獨立董事
獨立董事	魏娘壽	男	上海繁楓真空機械有限公司 生產營運中心總監	聯傑國際股份有限公司獨立董事

本屆董事多元化情形：

	基本組成						產業經驗				專業能力					
	性別	國籍	兼任本公司員工	年齡		獨立董事任期年資			網路通訊	資訊管理與安全	半導體 IC 設計	產業知識	會計	資訊科技	風險管理	財務管理
				51至60	61至70	3年以下	3年至9年	9年以上								
董事長：郝挺	男	中華民國	V		V				V	V	V	V	V	V	V	N
正元國際投資股份有限公司 法人代表林文珍	女	中華民國		V							V	V		V	V	
在華有限公司 法人代表邱振峰	男	中華民國	V	V					V	V	V	V		V		
董事：林永彬	男	中華民國			V							V			V	V
獨立董事： 翁彰佑	男	中華民國		V		V				V		V	V	V	V	V
獨立董事： 黃仁智	男	中華民國			V	V				V		V			V	
獨立董事： 魏娘壽	男	中華民國			V	V			V		V	V		V		V

董事進修情形：2021 年本公司董事 4 人、獨立董事 3 人，分別前往中華公司治理協會或證基會進修，每人進修時數均至少 6 小時。

董事會運作情形

2021 年：董事會召開 6 次會議，通過多項議案。(請參見聯傑官網：投資人關係 → 公司治理 → 董事會)

董事酬勞

本公司章程規定：依本公司當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前的利益，如有盈餘應提撥員工酬勞不低於 8.5%及董事酬勞不高於 2%；2021 年本公司董事酬勞依照聯傑國際股份有限公司章程規定提撥 1,808,167 元。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，聯傑國際依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定「聯傑國際股份有限公司董事會績效評估辦法」，每年定期辦理董事會內部績效評估，項目有董事會整體評估與董事會成員自我績效評估；每三年聘請具備專業性及獨立性之機構或外部專家學者團隊進行董事會外部績效評估。

2021 年 3 月 19 日本公司委託外部評估機構「社團法人中華公司治理協會」對本公司進行董事會績效評估，並以包含董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制與風險管理、自律、董事會議及支援系統等八大構面進行書審、實地訪評等作業。

評估報告結論表示：

1. 本公司持續進步以提升董事會效能之積極意願。
2. 本公司設置提名委員會，超越法規，展現主動提升公司治理之用心。
3. CSR 小組升級為委員會，展現本公司對履行企業社會責任與落實誠信經營之重視與前瞻佈署。
4. 本公司以勤奮、敬業、謹慎、誠信、創新、分享六大理念，實踐「以人為本、堅持誠信、穩健經營」的核心價值。在人才招募方面走進校園與學校合作，及

早發掘養成人才、在育才方面以內部訓練搭配外部專業培訓課程，提升員工之專業能力；同時以公司六大理念與核心價值，凝聚內部共識，使人才留任。

對本公司提出的建議如下：

1. 建議本公司風險管理委員會將各類風險管理執行情形，定期呈報審計委員會與董事會。
2. 建議建置初任董事講習制度，協助新任董事快速掌握公司現況與產業資訊。
3. 建議董事會績效評估與自評辦法由二元式評分改為級距式評分，將更有助於有效衡量與提升董事會之效能。

本公司將依專家之建議研擬優化公司治理程序，預計於 2022 年永續報告書中揭露。

利益衝突管理

聯傑國際於董事會議事規範、審計委員會及提名委員會等組織規範中皆有利益迴避之規定。董事對於會議事項與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明與其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形，均載明於會議記錄。

本公司訂有誠信經營守則、道德行為準則、檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法、關係人交易管理作業辦法、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則，對利益衝突之迴避定有明文，並將員工從業道德守則執行情形提報審計委員會。

針對利害關係人溝通，本公司於網站設置利害關係人專區，並詳細揭露相關規範及

資訊；本公司設有發言人及電子信箱，由專責人員負責處理各利害關係人之疑問及建議。

● 功能性委員會

■ 提名委員會

本公司依據上市上櫃公司治理實務守則第二十七條第三項之規定，於 2017 年 8 月 10 日成立「聯傑國際股份有限公司提名委員會」。本屆提名委員會委員任期自 2019 年 6 月 24 日至 2022 年 6 月 11 日止。提名委員會每年至少開會二次。

2021 年成效

2021 年度召開 2 次會議，委員出席率 100%，2021.02.26 通過本公司民國 109 年度董事會績效評核案、2021.11.09 通過修訂本公司「董事會績效評估辦法」。(請參見聯傑官網：投資人關係→公司治理→功能性委員會→提名委員會重要決議事項)

■ 薪資報酬委員會

本公司依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」規定，於 2012 年 6 月 18 日成立「聯傑國際股份有限公司薪資報酬委員會」。本屆薪酬委員會委員任期自 2019 年 6 月 24 日至 2022 年 6 月 11 日止。本委員會每年至少召開二次會議，但有緊急情事者，不在此限。

2021 年成效

2021 年本公司薪資報酬委員會開會 3 次，開會日期分別為 2021.02.26、2021.04.26、2021.08.10，委員出席率 100%，通過多項議案。議案內容及決議情形請參見聯傑官網：投資人關係→公司治理→功能性委員會→薪酬委員會重要決議事項)

■ 審計委員會

本公司依據證券交易法第十四條之四及公開發行公司審計委員會行使職權辦法第三條規定，設置審計委員會並訂定其組織規程。委員會旨在問公司財務報表之妥當性、簽證會計師選(解)任之獨立性與績效、內控制度實施之有效性、法規遵循，以及對公司潛在風險包括利益衝突之控管等事項。

2021 年成效

2021 年本公司審計委員會開會 4 次，開會日期分別為 2021.02.26、2021.04.26、2021.08.10、2021.11.09，委員出席率 100%，通過多項議案，議案內容及決議情形請參見聯傑官網：投資人關係→公司治理→功能性委員會→審計委員會重要決議事項)

■ 永續委員會

為更精實的執行本公司之企業社會責任，本公司 CSR 委員會於 2020 年 11 月 11 日將 CSR 委員會改名永續委員會，並自 2021 年起發行永續報告書。

2021 年成效

2021 年本公司永續委員會開會 2 次，開會日期分別為 2021.02.16、2021.11.09，通過 2021 年社會關懷之細部規劃、2022 年社會關懷之內容延續 2021 年之計畫方向辦理，並備查本公司風險管理委員會「氣候變遷對聯傑國際的風險與

機會影響評估」報告。

■ 內部稽核

聯傑國際設置直接隸屬董事會之內部稽核，設置之主要目的與執行要項如下：稽核主管與獨立董事至少每季一次在董事會、審計委員會會議及每月底前提交上一月份稽核報告及缺失追蹤報告，並就本公司年度稽核計劃執行狀況及內控缺失追蹤改善情形。

內部稽核設立主要目的	內部稽核執行要項
<ul style="list-style-type: none">檢查、評估內部控制制度之有效性。衡量營運之效率與效果。報導具可靠性、即時性、透明性及相關法令之遵循。適時提供改進建議，以確保內部控制制度持續有效被執行。	<ul style="list-style-type: none">依據主管機關規定及風險考量，訂定年度稽核計畫進行查核作業。出具稽核報告，持續追蹤改善情形。定期修訂內部控制制度及稽核實施細則、年度內控自評作業等。

本公司內部稽核配置一位專責稽核主管(並備置代理人員)依法令規定執行內部稽核任務，確保公司內部控制制度之持續有效以促進公司健全經營。

內部稽核人員每年接受專業機構之訓練，提升內部稽核之品質。

本公司內部稽核公開資訊請參見官網：公司治理→內部稽核運作情形

http://www.davicom.com.tw/investor-governance04.php?lang_id=tw

■ 高階經理人薪酬

本公司董事及經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構、年度及長期之績效目標，皆由薪酬委員會予以評估檢討。薪酬委員會成員由本公司之獨立董事所組成，每年至少召開二次會議檢視及確保薪資的競爭性與合理性。

總經理及副總經理及各高階主管之酬金包含薪資、獎金、退職金等每年定期揭露於公司年報中。為確保公司在穩健營運環境中追求突破性的創新動力，總經理及高階主管們的薪酬主要分為固定與變動性兩部分。聯傑國際為確保在「環境、社會、治理」三面向永續理念的持續推動，擬定發展永續的中長期目標期望創造企業與社會共榮的局面。經理人整體薪酬除考量業界競爭力外，在固定薪資與變動薪酬之評估要素尚包含支持公司之永續目標。

固定薪酬

依據職位之職責及相對重要性等要素

變動薪酬

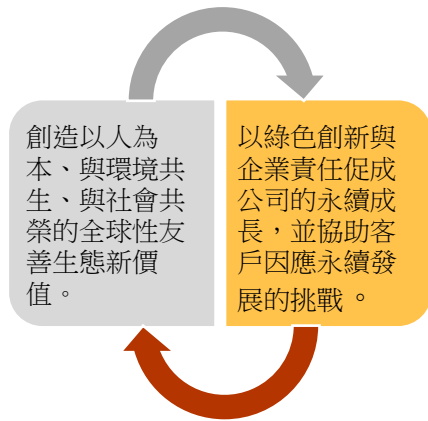
財務性指標：股東權益報酬率(%)、營業利益率(%)等

其他相關指標：獲利能力提升、創新研發、擴大市場行銷及客戶經營等

註：考量不同獎勵目的，提供多元性的獎勵內容。例如績效獎金、激勵獎金、員工酬勞及認股權憑證，並以當年度現金獎勵為計算基準。

2.3 永續治理

聯傑國際秉持著關心員工、重視環保、力行公益的信念，持續深化永續經營並期望善盡企業公民責任，引導社會走向「善」的正向循環。聯傑國際的永續發展係以「創造以人為本、與環境共生、與社會共榮的全球性友善生態新價值」為基礎；以「客戶、股東、員工、環境、社會」為主要關注目標，共同追求永續成長。



落實企業社會責任實務守則

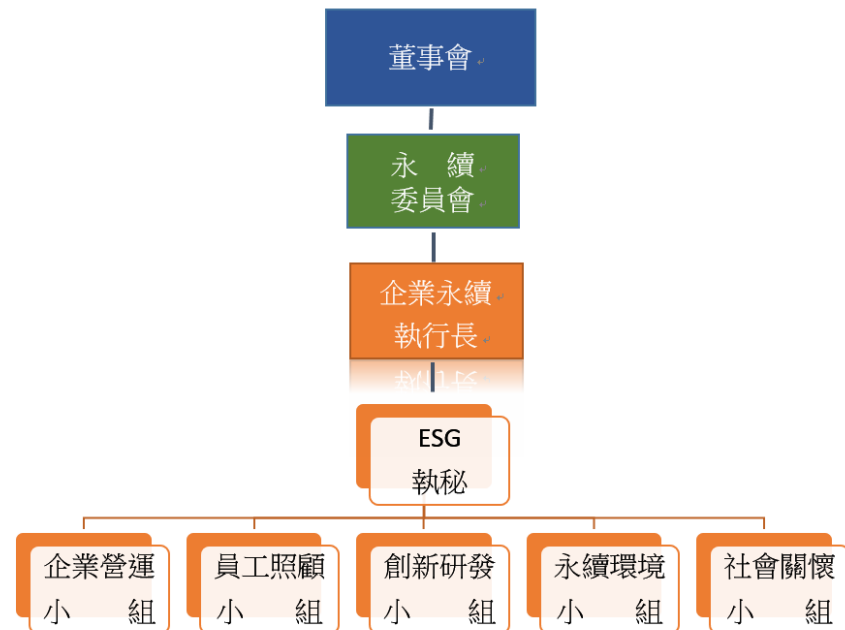
聯傑國際為實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，於 2014 年 11 月 10 日訂定了「聯傑國際股份有限公司企業社會責任實務守則」據以遵循。

本公司為實踐企業社會責任，隨時注意國內外企業社會責任相關準則之發展及企

業環境之變遷，檢討並改進公司之企業社會責任制度，俾提升本公司履行企業社會責任之成效。

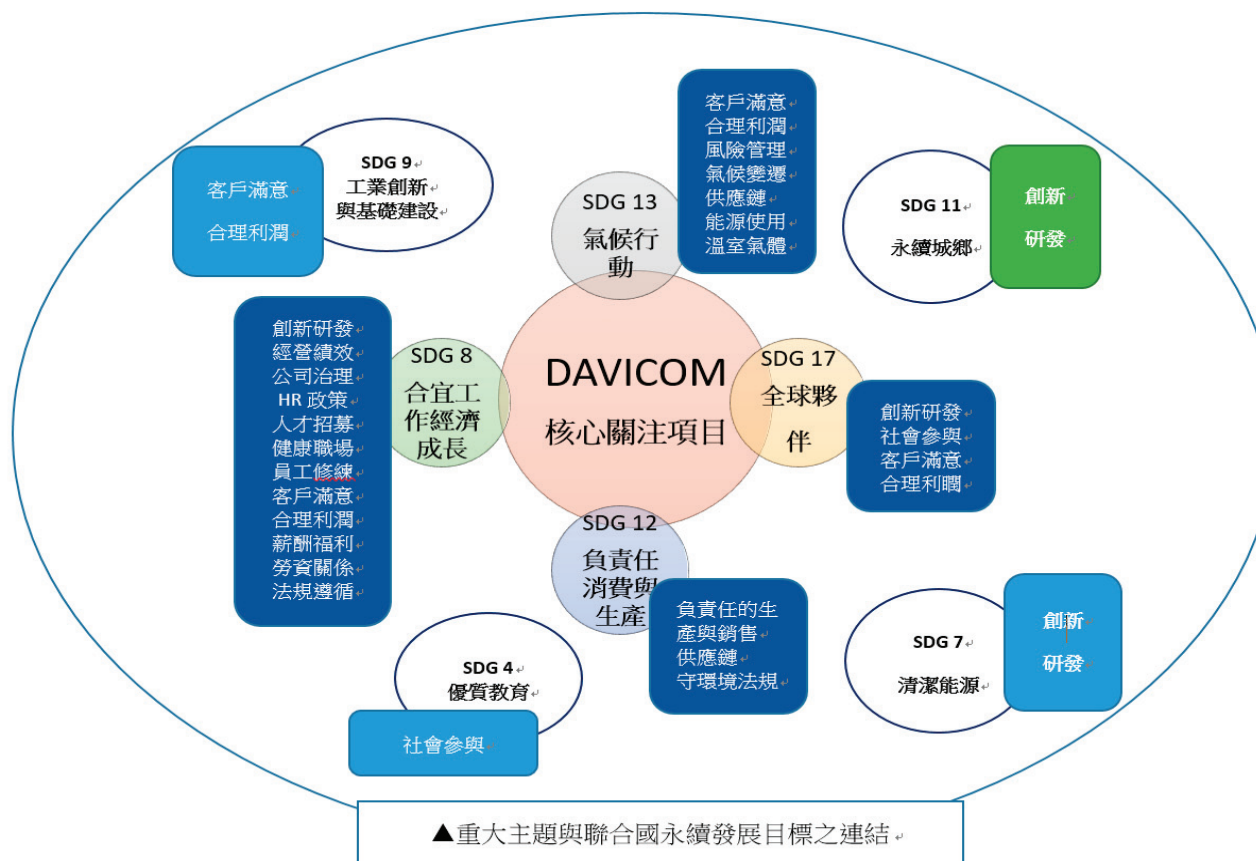
管理架構

聯傑國際於 2015 年成立「CSR 小組」據以推動社區關懷，2016 年導入 CSR 管理機制，將「CSR 小組」提升至委員會層級，下設企業營運、員工照顧、創新研發、永續環境、社會關懷等五個工作小組。由董事長擔任 ESG 執行長。依 2020 年委員會議決 CSR 委員會改名永續委員會，以精實的組織、更務實地態度，向永續發展目標邁進。



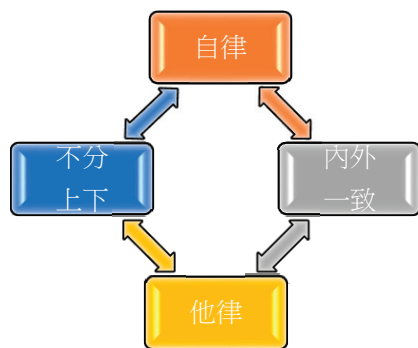
永續發展的策略重點

為持續強化公司的競爭優勢，聯傑國際在經營策略上維持既定的「穩健經營及持續成長」，在永續發展的重點為：(1)完善的風險管理與法令遵循；(2)持續在綠色供應鏈上做出貢獻並建立有效的夥伴關係，優化「客戶滿意、合理利潤」的商業模式；(3)致力於技術創新。(4)結合智慧城市、智慧零售、數據資產及核心人才，並以「差異化的產品，協助客戶搶占市場、提升品質、擴大市場行銷與客戶經營、激勵員工潛能與當責、整合組織運作效能、提升永續經營的競爭力」等面向推動永續計畫。



2.4 誠信經營

「堅持誠信」是聯傑國際營運最重要的核心價值。我們嚴守紀律，持續推行高標準的從業道德文化，透過由上而下身體力行，恪守各項法規與公司自律規範。



法律、法規命令	公司自律規範
公司法、證交法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃公司相關規範，其他商業法規。	<ul style="list-style-type: none"> ● 聯傑國際股份有限公司「公司治理實務守則」 ● 聯傑國際股份有限公司「公司經營誠信守則」 ● 聯傑國際股份有限公司「董事、經理人道德行為準則」及「誠信經營守則」 ● 聯傑國際股份有限公司「防範內線交易管理作業程序」

誠信經營管理目標與執行情形

管理目標	具體措施	績效
對外交易 特約條款約制	與客戶、代理商、供應商簽訂契約，應要求遵守誠信經營政策，及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止契約或解除契約之條款。	達成
公司內部 教育、宣導、吹哨人	定期對董事、經理人及員工舉辦誠信經營及防範內線交易宣導…等之教育訓練與宣導，若發現有違反誠信經營守則嫌疑之情事，須立即向檢舉管道負責單位舉報之責任與義務。	達成
防範措施 內部控制、內部稽核	針對較高不誠信行為風險之營業活動，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，同時透過內部稽核制度定期向董事會報告，隨時檢討及實施成效及持續改進，確保誠信經營政策的落實。	達成

2.5 從業道德與反貪瀆

聯傑國際致力奉行商業道德，除規範公司全體成員應遵循法令外，同時要求公司全體成員必須以誠信、正直等道德規範處理業務，以維護公司的資產、權益及形象，確保公司以及所有利害關係人的權益，俾公司達到永續經營以及持續發展的目標。

管理處依據「誠信經營守則」、「董事、經理人道德行為準則」，監督董事、經理人、員工，以及供應商、代理商、客戶的道德規範；公司亦規定，嚴禁因職務關係的便利取得不當利益（包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回饋等，但不含一般社交禮俗），或任何可能影響公司形象及競爭力的行為，提倡誠信及合乎道德的從業行為。

我們以公平與透明的方式進行商業活動，進行交易之前對代理商、供應商、客戶或其他商業往來之交易對象進行徵信，避免與有不良誠信行為紀錄者進行商業活動。與利害關係人簽訂之契約，契約內容約定訂約人應遵守本公司的誠信經營政策，契約條款亦特別記載交易對象如涉及不誠信行為時，公司可以隨時片面終止或解除契約，並請求損害賠償。

聯傑國際同時設有「利害關係人及員工違反從業道德行為檢舉管道」，內部或外部人員皆可於聯傑國際之官網直接連結至信箱或透過電話提供意見。

email: esther_lin@davicom.com.tw (電話: +886-03-5798797 分機 8569)。

檢舉人亦可透過 email 信箱或前揭電話提出違反道德行為相關檢舉後，公司獨立的稽核單位會以保密的方式進行事實調查，並對檢舉人身分絕對保密。調查報告遞交管理階層做出決議，檢舉事項之處理結果則依據懲戒措施進行內部懲處或提出追訴。

聯傑國際的員工關懷專線

email: esther_lin@davicom.com.tw (電話: +886-03-5798797 分機 8569)、員工意見箱，以及稽核人員等申訴管道，鼓勵員工、客戶或供應商申訴檢舉，對於檢舉人的身分絕對保密。如確有違反道德行為規範時，公司一律依據相關法規以及工作規則訂定之懲戒措施追訴處理。

2021 年接獲檢舉(申訴)案件統計表

	接獲檢舉總數	接獲申訴總數	經處理總數
反貪腐	0	0	0
環境問題	0	0	0
社會問題	0	0	0

2.6 法規遵循

聯傑國際恪遵法規，我們以守法守紀的精神實踐「道德、誠信」的企業精神，公司成立 26 年以來，均無相關違法情事。

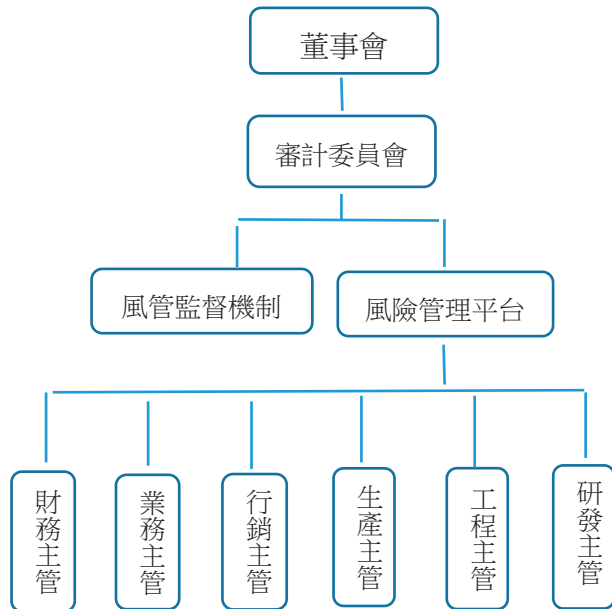
法規類別	遵循重要法規的具體措施	違規情事	
商業活動	上市上櫃	遵守公司法、證交法、上市上櫃公司相關規章，制定聯傑國際治理之內部規範。	無
	稅務	遵照稅法相關規定申報並繳納各項稅捐。	無
	會計	遵照商業會計法規處理會計事務，並依國家政策採用國際會計準則作為評價之基準。	無
	智財	將專利權檢索列入新產品開發之首要程序。	無
	隱私	確實保護員工、客戶個資，嚴守保護客戶機密之義務	無
	政黨	明文禁止董事、獨立董事、經理人、員工以及子公司提供非法政治獻金。	無
	政府採購法	遵守政府採購規範，審慎評估標案成本與效益，並誠信履約。	無
	貪污治罪條例	依紀律規範經營公司，不要求、期約、行賄與商業經營相關之公務員。	無
	利益衝突迴避	參照公務員利益迴避條款訂定內規並責成董事應注意利益迴避，避免不正行為發生。	無
勞動法規		無	
環保法規		無	

2.7 落實風險管理

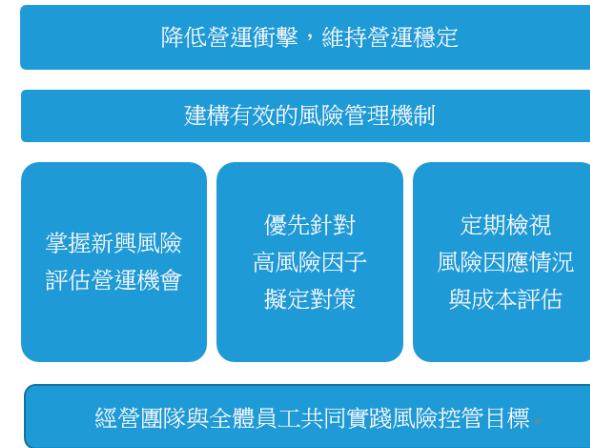
有鑑於健全公司治理落實企業經營所需的風險管理，聯傑國際於 2016 年成立企業風險管理平台。建立具有系統性之風險管理作業，以強化公司面對風險之因應策略，降低重大營風險轉成危機事件之發生機率，落實風險管理。

聯傑國際之風險管理平台依循組織內部架構以及內部控制體系，涵蓋兩大推動單位：

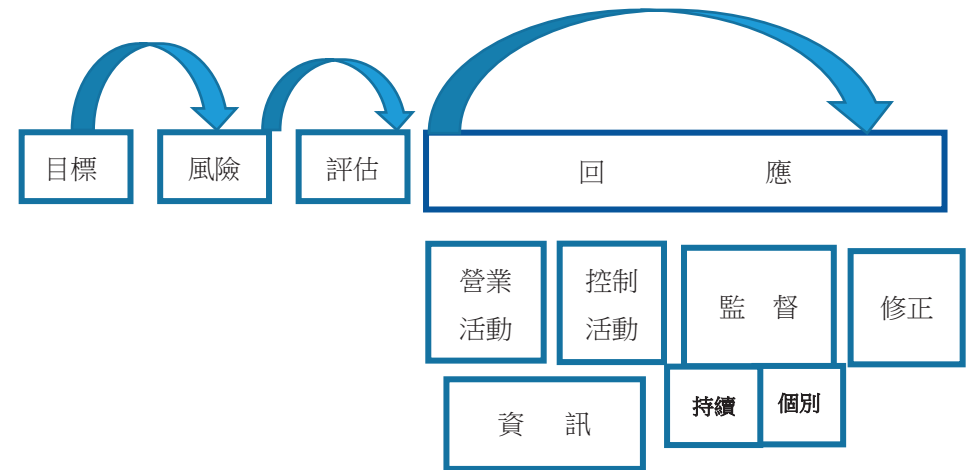
- (一) 永續風險管理推動單位：由本公司營運長統籌：研發、工程、生產、行銷、業務、財務等營運部門及跨部門鑑別風險議題與管理因素作業。
- (二) 風險管理機制監督單位，由內部稽核單位監督永續風險是否依規定運作，並定期向審計委員會呈報風險監督報告



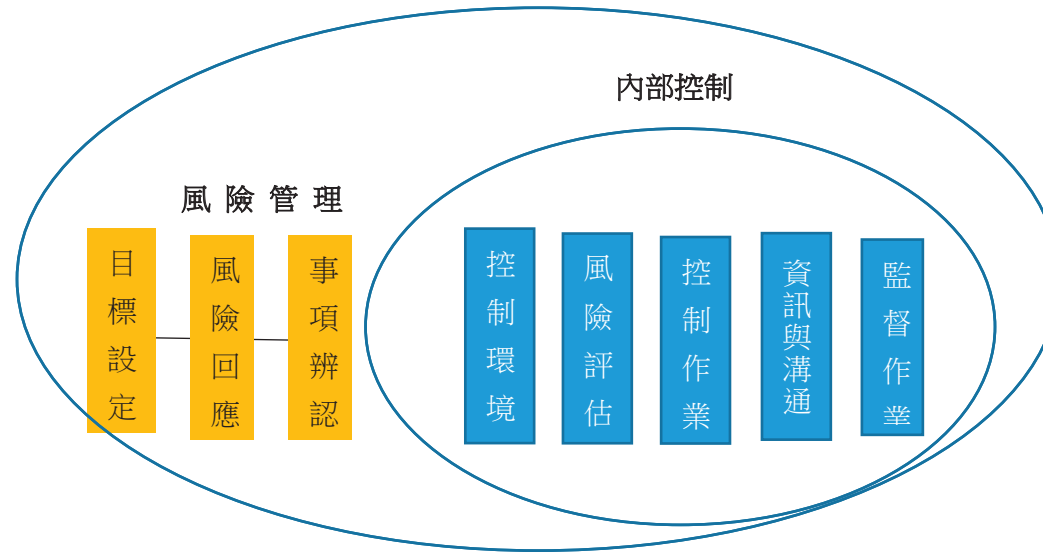
聯傑國際風險管理策略



風險管理流程



風險管理架構



風險管理平台係以系統性方式進行風險辨識、風險評估、風險處理監控機制。整合 ISO9001 管理系統、內部控制系統之風險管理，2021 年風險管理平台推動主要涵蓋三大方向：氣候變遷行動、供應鏈永續採購和供應商品質管理。並於 2021 年 11 月 4 日向董事會提出報告。此三大具體推動議題可參見各章節內容。

營運持續管理 (Business Continuity Management, BCM)

2019 年底起受到新冠病毒(COVID-19)疫情影響，我們依循營運持續管理(Business Continuity Management, BCM)方法，針對會造成組織業務中斷的各種可能，進行預防與改善的風險管理。透過風險管理平台，並運用 BCM 核心概念，包含發生前的預防、發生時的減緩、發生後的回復，在模擬重大風險情境下，推動展開各項應變計畫與措施。

穩定組織運作	穩定供應鏈	財務應變
確保員工安全 並能持續執行工作	監控供應鏈，並能快速回應確保長期供應鏈彈性	確保財務流動性足，以抵禦風暴
客戶關係	外部溝通	資訊系統
對市場衝擊性的回應 客戶服務因應	與相關機構保持聯繫 對投資人盡責聲明	確保資訊系統不中斷

新冠病毒疫情演變快速而且影響全球營運，本公司藉此整合營運策略並檢視組織韌性，而調整風險管理架構。整合跨單位議題並著重中長期方案規劃與因應，決策主管於共同平台上掌握風險機會與災害事件應變，將衝擊影響到最低，確保公司可以持續穩定營運。

聯傑風險管理平台近年來建立內部風險文化與穩健型塑風險應變能力，定期持續蒐集國際永續風險議題與產業發展趨勢變動動態調整重大影響之議題，併入年度風險

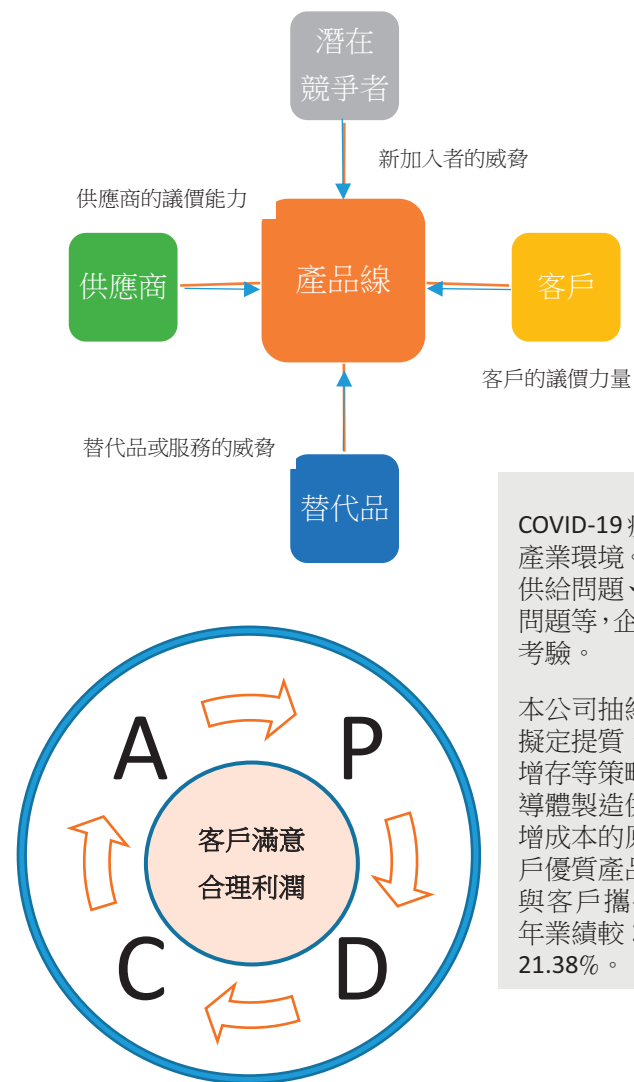
管理報告。面對未來更多不可預測之新興風險衝擊，期許透過風險管理連結，有效結合內外資源，使我們更能預測、準備、應對、適應環境的持續變化。縱使遇到突發性的營運中斷，仍能繼續生存並突破發展，激盪出是應變革的能力，進而創造更多發展的機會。

2021 年 COVID-19 防疫措施及管理

● 確保員工安全，並能持續執行工作

防疫措施	重要管理細項
量體溫	進入聯傑大樓需通過體溫量測及酒精消毒。 公司各樓層都有擺放額溫槍、醫藥箱等醫療物品；防疫期間內的酒精、醫療口罩也都有庫存備用。
維生設備	各樓層工作空間、茶水間、衛生間，備妥物資、加強消毒。
分層 (異地) 辦公	1.公告因應的公文傳遞方式。 2.公共空間仍保持社交距離。 3.保持原本彈性上下班 1 小時，以減少同仁接觸時間。 4.鼓勵居住於疫情熱區之同仁申請異地辦公。 5.限制各樓層的同仁使用規定之公共電梯。 6.公共電梯限制搭乘人數等公告相關防疫措施。 7.宣導多使用通訊軟體開會討論。
接觸史 回報	每位員工在每日到班後，親自且確實填表回報體溫及身體健康狀況。同仁若有確診者接觸史或被匡列對象，主動通報公司/人資，並請依照中央防疫規定執行。
居家 抗原快篩	採購福爾威創居家抗原快篩試劑，统一安排篩檢。配合分層辦公政策，指派同仁協助操作及判讀篩檢結果
疫病警示	轉知中央指揮中心發布之確診足跡，提醒同仁小心防疫。 提醒實施分層辦公後，提醒同仁勿隨意走動到其他樓層，也請避免在電梯間逗留交談

● 穩定供應鏈與客戶關係



COVID-19 疫情，衝擊全球產業環境。例如：原物料供給問題、國際貨物運送問題等，企業面臨嚴重的考驗。

本公司抽絲剝繭看大局，擬定提質、增效、降本、增存等策略，以不插單半導體製造供應商，避免徒增成本的原則下，提供客戶優質產品與服務，同時與客戶攜手合作，2021 年業績較 2020 年成長了 21.38%。

● 對投資人盡責聲明

2021 年股東常會

因應 COVID19 疫情，2021 年聯傑國際股東會採用實體股東會並輔以視訊會議方式進行，以分散每一室內會議人數，避免群聚。本公司七位董事及簽證會計師全部參加。董事長在三樓大會議室主持會議，其他出席人員分別在聯傑大樓各樓層，與投資大眾一起進行股東大會各項討論議題，讓投資人充分了解公司之營運狀況、願景與發展策略，對每個議案進行表決。



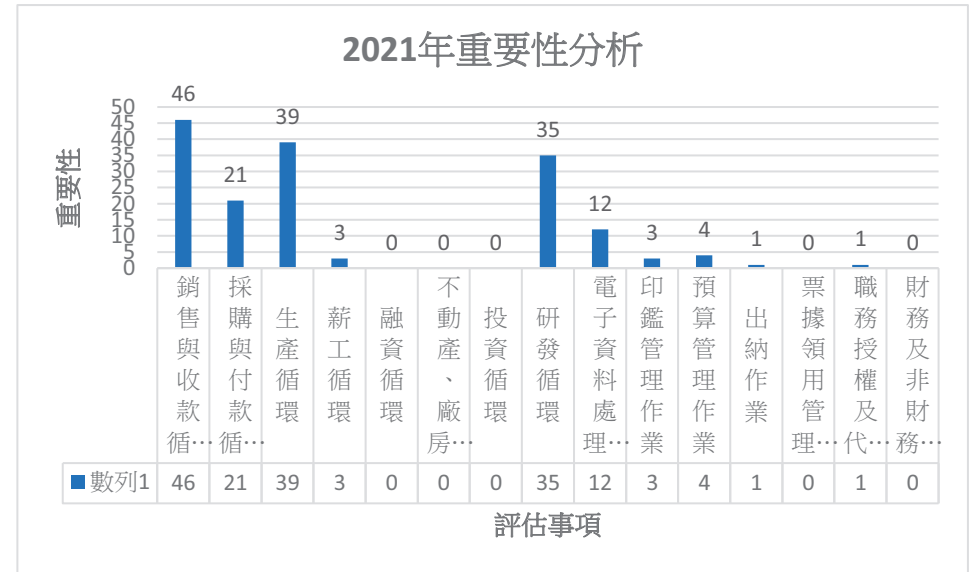
▲ 視訊



▲ 實體

2.8 營運風險之辨識與分析

本公司內部稽核作業將銷售及收款、採購及付款、生產、薪工、融資、不動產廠房及設備、投資、研發等八大循環 57 項控制細項，及電子資料處理、日常管理等 28 項控制作業，進行風險辨識、評估、分析對公司營運之重要性，據以執行監督，以強化營運風險之管理與內部控制之成效。



依內部稽核會議議決，重要性之總分 10 分以下者列為不具重大性，優先予以排除。

2021 年營運風險分析結果其重要性依次排列：①銷售與收款循環、②生產循環、③研發循環、④採購與付款循環、⑤電子資料處理控制作業等五項。茲分別臚列如

營運風險管理機制：指導原則→聯傑國際內部控制規範

事項	評估細項	重要性排名	因應方式
銷售與收款	信用管理、訂單處理、出貨作業、開立發票、應收帳款、簽證押匯、收款作業、客戶隱私、客訴處理	1. 訂單處理	訂單須經適當主管核准。
		2. 信用管理	管制授信額度
		3. 出貨作業	文件必須完備且如期交貨
生產	生產企劃作業、委外加工、倉儲管理作業、委外品質管制作業、生產成本計算與差異分析作業、存貨貨齡及呆滯分析	1. 生產企劃作業	1. 計畫性的生產(接单才投片)。 2. 充足的詢價、比價、議價。 3. 嚴格控制供應商之品質及數量。 4. 產品安全標示。
		2. 委外品質管制 作業	
		3. 委外加工	
		4. 驗收作業	
研發	新產品企劃、設計與布局、產品試產、設計驗證、產品開發及資料存檔、產品量產驗證、新產品 Release	1. 新產品企劃	1. 控管產品開發時程。 2. 契合市場需求。 3. 掌握時程、成本與效益。
		2. 設計與布局	
		3. 新產品 Release	
採購與付款	一般性採購作業、生產性採購作業、工程管制作業、進口作業、驗收作業、與合約不符作業、付款作業	1. 生產性採購作業	與生產循環彼此連結，互相勾稽
		2. 一般性採購作業	
		3. 驗收作業	
網路安全及電子資料處理控制	網路安全控制、使用 VPN 加密連線、定期變更密碼與使用不同的密碼、不儲存密碼在任何裝置、定期軟體更新、軟體授權、資訊處理部門之功能及權責劃分、系統開發及程式修改控制、編制系統文書之控制、程式及資料存取之控制、資料輸出入之控制、資料處理之控制、檔案與設備安全之控制、硬體及系統軟體之購置使用維護及報廢之控制、系統復原計劃及測試程序之控制、公開資訊申報相關作業之控制。	1. 網路、檔案與設備之安全控制	軟體、作業系統與資料分開保管及處理。
		2. 系統復原計劃及測試程序之控制	每年至少測試一次。
		3. 硬體及系統軟體之購置使用維護及報廢之控制	1. 確認內存資料完全備份。 2. 確認內存檔案已全數刪除，且無法還原。

3. 氣候變遷的風險與機會

本章回應重大主題管理：氣候變遷

TCFD 揭露架構與聯傑國際管理做法

治理	策略
<ul style="list-style-type: none"> ● 董事會：監督氣候變遷風險、機會、因應策略及相關推動計畫與目標推動成果，包含相關資本支出預算執行、修正及追加、審核其成本效益及追蹤其執行成果。 ● 企業風險管理委員會：協調公司內部相關部門，共同審視公司面臨的內外部風險(包含氣候變遷風險)，並針對全公司重大風險議題擬定風險因應對策，同時每年向董事會報告。 ● 永續委員會：負責企業社會責任願景及任務、制度或相關管理方針及具體推動計畫(含氣候變遷)之提出與執行，並每年向董事會報告氣候變遷相關的推動計畫與運作成果。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 依聯傑國際氣候變遷與機會評估方法學，定義短期為未來 3 年內、中期為未來十年內、長期為未來 10 年以上。本公司之氣候變遷策略除緊盯晶圓製造供應商之低碳承諾，作為公司因應氣候變遷之最高指導原則，同時密切注意綠電市場之通路、價格與供給，靈活配合低碳發展之國家政策。 ● 將氣候變遷風險與機會評估結果依據 TCFD 架構分析對營運之衝擊與影響(貢獻)。 ● 選用政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate. IPCC)所發表的第五次評估報告(AR5)中 RCP2.6(暖化減緩的情境)；RCP8.5(溫室氣體高度排放的情境)，進行評估。
風險管理	指標和目標
<ul style="list-style-type: none"> ● 鑑別在 RCP2.6 及 RCP8.5 情境下可能衍生的政策、法規、市場與科技的轉變，商譽及實質性風險等面向分別進行風險與機會分析。 ● 風險管理委員會針對前三大風險發展調適與減緩之因應對策，整體評估結果呈報永續委員會。 ● 風險管理委員會每年檢核政策、法規、技術、市場、商譽於轉型風險與機會之變化。每三至五年於 IPCC 氣候情境更新及台灣氣候推估與資訊平台 TCCIP 更新時，重新檢視實體風險、轉型風險與機會，評估結果進行滾動式修正。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 聯傑國際已建立用水量、能源使用量、溫室氣體排放與廢棄物產出量等氣候相關風險與機會評估管理指標。 ● 相關排放資訊已依溫室氣體盤查規定進行盤查，預計於 2027 年委由第三者進行數據查證。 ● 已建立因應氣候變遷及溫室氣體減量的規範，同時亦已訂定包含 2025 年溫室氣體、水電減量等未來目標之 KPI。

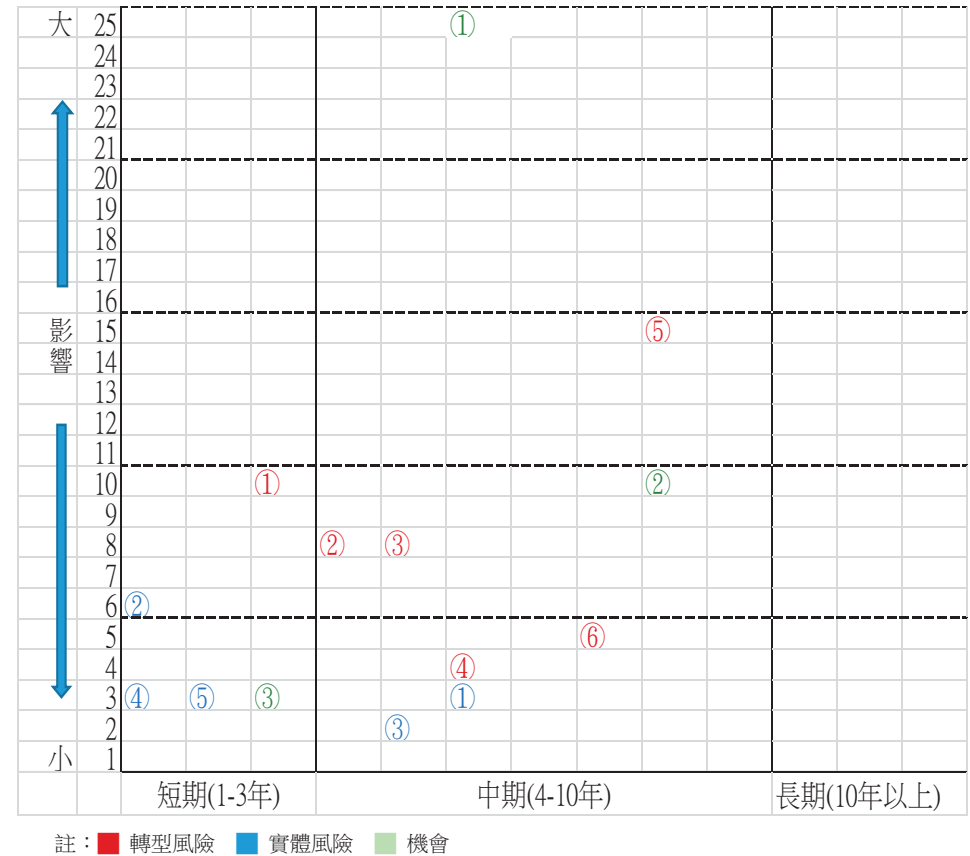
氣候變遷風險評估程序

1. 氣候情境資料蒐集
政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate. IPCC)所發表的第五次評估報告(AR5)與政府降尺度模擬報告鑑別氣候變遷導致物理危害項目進行氣候變遷模擬資料蒐集與更新。
2. 評估工具建立
參考 ISO 14090 Adaptation to Climate Change，以及 TCFD 氣候相關財務揭露建議書(Task Forced Climate-related Financial Disclosures)，發展氣候變遷風險與機會評估方法學。
3. 開啟評估作業
企業風險管理委員會邀請相關部門參與氣候變遷風險與機會評估作業，針對前三大風險發展調適與減緩之因應對策、市場低碳需求之機會，發展與公司綠色產品之研發與行銷藍圖之連結，鑑別本公司產品之競爭優勢與韌性。
4. 評估結果與確認
整體評估結果呈報永續委員會確認。
5. 持續監控與追蹤
每年檢核政策、法規、技術、市場、商譽於轉型風險與機會之變化，每三至五年於 IPCC 氣候情境更新及台灣氣候變遷推估與資訊平台 TCCIP 更新時，重新檢視實體風險、轉型風險與機會，將評估結果進行滾動式修正。

氣候變遷對聯傑國際的風險與機會影響評估

針對公司治理 3.0 之規範，本公司風險管理委員會於 10 月 7 日完成氣候變遷對聯傑國際的風險與機會影響評估，風險與機會矩陣圖如下：

氣候變遷風險與機會矩陣



風險類別	風 險 因 子	期 間	影 響 度
轉型風險	① 徵收碳費/碳稅	3	10
	② 淨零排放/碳中和	4	8
	③ 客戶綠能需求	5	8
	④ 顧客偏好改變綠色產品需求	6	4
	⑤ 綠能政策造成 DAVICOM 投資壓力增加(如綠電)	9	15
	⑥ 增加產品行銷作業費用	8	5
實體風險	① 颱風、洪水(強降雨導致廠務設施排水不及，造成營運中斷)	6	3
	② 暖化造成空調負載增加，用電量上升	1	6
	③ 乾旱導致供應商無法生產交貨	5	2
	④ 強颱停止上班，影響營運	1	3
	⑤ 限水颱風導致電力降壓影響生產	2	3

機 會	① 市場對環境友善的產品需求量增加	6	25
	② 溫管法碳交易的機會	9	10
	④ 導入 BCM(營運持續管理)，降低客戶供應鏈中斷風險。	3	3

其他機會及因應作法

聯傑國際專注於網通事業，公司成立之初，我們就依循聯合國永續發展盟約將公司在環境面的營運策略鎖定在：採用預防性措施因應環境挑戰、推動並強化企業環境責任、開發並推廣對環境友善的科技。

公司考量本身的核心技術與人力，針對資源效率、能源來源、用水來源、產品/服務/市場/商譽等面向，尋求提升經營績效的作法。

資源效率

- 響應政府推動的政策進行溫室氣體減量，提升能源使用效率。
- 推動節水計畫，回收水再利用、減少用水及廢水排放量。

能源來源

- 使用台電提供之電力。
- 配合政府綠色能源政策，晶片製造委託具有綠色商譽之供應商。

用水資源

- 本公司是 IC 設計公司，關於晶圓製造封裝測試皆委外製造，水資源使用自來水公司提供之民生用水。
- 維生系統加裝節水設施，減少浪費。

產品/服務/市場/商譽

- 提升組織韌性以因應氣候變遷實體衝擊降低損失。
- 取得節能、高效率、低碳之專利。
- 提供技術與諮詢服務，與大學、政府單位、異業夥伴交流合作。
- 積極與供應商及客戶合作推動綠色產品計畫，有效節省能源使用，降低溫室氣體排放。
- 與學校及社區公益團體合作，推動環保教育，提升企業形象。

氣候變遷風險與機會鑑別結果分析如下

主要氣候風險及因應做法

轉型 類別/風險	情況說明	潛在財務影響說明	聯傑因應做法
政策與法規 徵收碳費碳稅	<ul style="list-style-type: none"> 預計產品將增加碳關稅之成本。 台灣地區徵收碳稅/碳費，假設比照歐盟第一階段之費率計算。 	<ul style="list-style-type: none"> 出口產品之營運成本增加 台灣地區每年之營運成本增加。 	訂定溫室氣體減量計畫
淨零排放/碳中和	<ul style="list-style-type: none"> 法規要求企業必須淨零排放/碳中和。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運成本增加。 	訂定溫室氣體減量計畫
綠能政策造成聯傑集團投資壓力增加	<ul style="list-style-type: none"> 法規要求台灣地區擴大再生能源或繳交代金。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運成本增加。 	評估再生能源計畫
市場 客戶綠能需求	<ul style="list-style-type: none"> 客戶要求必須採購綠電，假設每年需增購 1%。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運成本增加。 	研擬綠電採購計畫
顧客偏好改變綠色產品需求	<ul style="list-style-type: none"> 終端客戶響應全球低碳環境，要求所有產品須達到節能目標。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運成本增加。 	加強創新研發計畫

實體

颱風、洪水(強降雨導致廠務設施排水不及，造成營運中斷)	<ul style="list-style-type: none"> 竹科基地遭遇強降雨，電力設施遭到破壞，造成營運中斷。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運收入減少。 	配合政府氣候政策，並注意惡劣天氣之避險措失。
暖化造成空調負載增加，用電量上升	<ul style="list-style-type: none"> 夏日高溫，冷卻水塔不及循環制用電量上升。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運成本增加。 	確實維護空調設備及冷卻水塔之節電效能。
乾旱導致供應商無法生產交貨	<ul style="list-style-type: none"> 限水政策導致晶圓製造嚴重塞車。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運收入減少。 	持續維護長期穩定之夥伴關係
強颱風停止上班，影響營運	<ul style="list-style-type: none"> 強烈颱風過境地區停止上班上課。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運收入減少。 	強化資訊系統，鼓勵員工在線上班。
限水、颱風導致電力降壓影響生產	<ul style="list-style-type: none"> 分區供水、供電影響影響生產。 	<ul style="list-style-type: none"> 台灣地區每年之營運收入減少。 	彈性調整工時，共體時艱，配合政策。

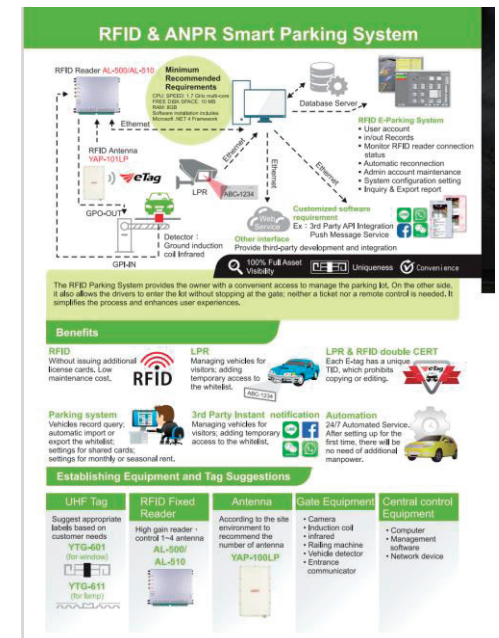
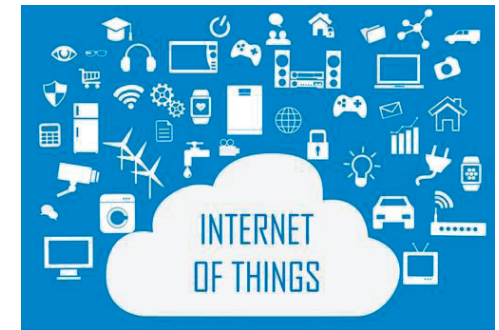
機會

市場對環境友善的產品需求量增加	<ul style="list-style-type: none"> 節能省電產品的需求量增加。 	<ul style="list-style-type: none"> 集團營運收入增加。 	投入研發，強化產品之品質。
溫管法碳交易的機會	<ul style="list-style-type: none"> 節電產品協助客戶買賣碳權。 	<ul style="list-style-type: none"> 集團營運收入增加。 	投入節能產品之研發協助客戶賺碳權。
導入 BCM(營運持續管理)，降低客戶供應鏈中斷風險。	<ul style="list-style-type: none"> 導入 BCM 營運穩定，搶占客戶之替代品市場。 	<ul style="list-style-type: none"> 集團營運收入增加。 	優化公司治理及行銷觸角，切實執行 BCM。

4. 綠色營運

本章節重大主題回應

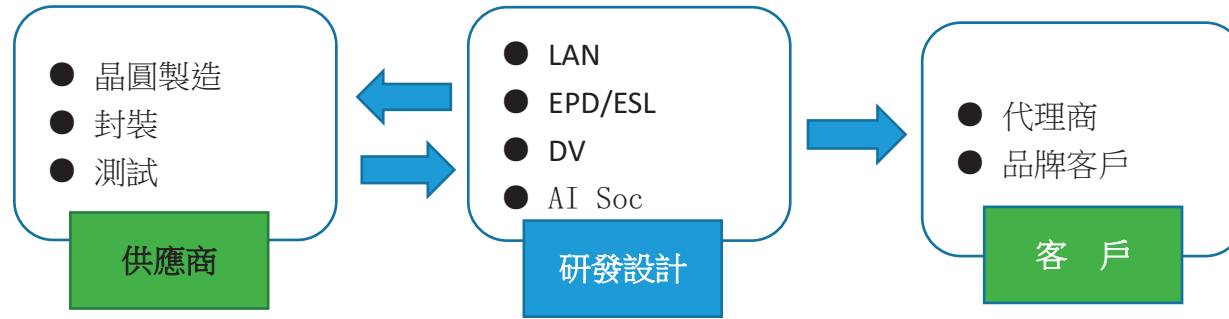
管理方針	創新研發	負責任的生產與消費	客戶滿意/合理利潤	供應鏈管理
管理目的	以過去累積的穩定基礎上經營團隊快速的應變能力，積極擴展產業的藍海，並堅持開發對全體人類文明進步有意義的產品。	以開發綠色、不過分消耗資源，且對人類有用的產品為己任，跟產業鏈上的合作夥伴做好產品的生命週期管理。	代理商是聯傑最大的客戶，公司提供最好的產品與服務，與客戶長期合作，並提供技術支援，協助客戶開拓市場。	供應商是聯傑國際的重要合作夥伴，透過產業的上、中、下游共同合作，開發並推廣對環境友善的科技產品。
2021 年目標	新產品開發的節能目標設定『功耗再降低百分之二十』提供更省電、更具節能效益的新產品。	穩定供應鏈與客戶關係，持續保持每個季度獲利的目標。	代理商是聯傑最大的客戶，公司提供最好的產品與服務，與客戶長期合作，並提供技術支援，協助客戶開拓市場。	慎選供應商 與供應商維持長久穩定之關係。 供應商稽核 供應商評鑑
2021 年達成情形	投入研發人力與研發經費 72,120,363 元，協助客戶開發多元化的物聯網 (IoT) 系統。	投入生產、工程及業務管理經費 67,721,310 元。 全年度營業收入 273,987,000 元。 達成每個季度均獲利的目標。(2021 年營收較 2020 年增加 21.38%)	代理商是聯傑最大的客戶，公司提供最好的產品與服務，與客戶長期合作，並提供技術支援，協助客戶開拓市場。	與供應商維持長久穩定之關係。 完成供應商稽核 完成供應商評鑑 皆為優良供應商
未來目標 2022-2025	產品方向則朝：功能提升、輕量化、節能減碳、具人工智慧(AI) 等面向持續創新與精進，並持續投入研發人力與經費，開發節能新產品。提供更省電、更具節能效益之新產品。	維持每個季度均獲利的營運目標。	代理商是聯傑最大的客戶，公司提供最好的產品與服務，與客戶長期合作，並提供技術支援，協助客戶開拓市場。	慎選供應商 與供應商維持長久穩定之關係。 每年進行供應商稽核 每年進行供應商評鑑



管理方針	氣候變遷		能/資源使用	
	溫室氣體排放	廢棄物	用水量	用電量
管理目的	劇烈天氣日益嚴重，氣候變遷刻不容緩，聯傑國際於營運同時也思考降低對環境的影響，並藉由擬定適宜的氣候策略，設定溫室氣體排放、廢棄物、用水、用電等多項環境目標、指標。減少產品生命週期各階段的环境負荷，從創新研發到供應鏈的監督與管理，落實綠色營運，並與環境共榮。			
2021 年目標	自 2019 年底起，COVID-19 疫情肆虐世界各地，全球無依倖免，全球化也因此受到極為嚴峻的挑戰，世界的供應鏈或因政府管制或因員工染疫而被迫縮減。本公司預期企業營運可能受到影響。 2021 年聯傑國際導入持續營運管理系統(BCM)，維持員工健康降低染疫率是本公司管理的最高指導目標。我們以過去碳排放及水電之使用為基礎，調整能(資)源使用及溫室氣體排放管理政策，並將 2021 年訂為氣候行動的基準年。以五年調整一次為原則，並視國家政策作滾動式的管理。			
2021 年達成情形	2021 年兩項重大的不利因素：① COVID-19 疫情。② 乾旱、水庫嚴重缺水。著重疫情感哩，鼓勵員工勤洗手，上班期間洗手間之空調以不中斷為原則。 本公司員工(含在台三家子公司營運人員)共 80 人，在公司外受感染者 3 人，員工受 COVID-19 影響確診率為 3/80。			
	[範疇一] 直接排放量 18.098(t co2) 請參考 P.38 之排放計算表。 [範疇二] 間接排放量 396.1(t co2) 註：全數為使用外購電力(台電)之間接排放。	①事業廢棄物處理：無 ②一般廢棄物處理：5.44(t CO2) (每日垃圾量 30 公斤) 請參考 P.40 之排放計算表。 ③包材回收再利用率：增加 3.6%。	自來水使用量：5,375 度 (台灣自來水公司)	外購電力使用量：780,063 仟瓦 (台灣電力公司)
未來目標 2022-2025	[範疇一] 不超過 2021 年排放量為原則 [範疇二] 未來溫室氣體之排放目標： 2022 年減量 2%，目標 388.178 (t co2)內 2023 年減量 2%，目標 380.414 (t co2)內 2024 年減量 2%，目標 372.806 (t co2)內 2025 年減量 2%，目標 365.349 (t co2)內	①一般廢棄物減量目標：每日 1 公斤。 2022 年：每日減 1 公斤，目標 29 公斤 2023 年：每日減 1 公斤，目標 28 公斤 2024 年：每日減 1 公斤，目標 27 公斤 2025 年：每日減 1 公斤，目標 26 公斤 ②包材回收再利用率：增加 3%。 請參考 P.40 廢棄物回收再利用	本公司用水，屬於民生用水 (廁所、洗手台等)。 管理目標：員工健康。 2022-2025 每年之用水量以不超過 2021 年為原則。減量 0%，目標每年不超過 5,375 度。	每年減量 2%為原則。 2022 年減量 2%，目標 764,461 仟瓦 2023 年減量 2%，目標 749,175 仟瓦 2024 年減量 2%，目標 734,192 仟瓦 2025 年減量 2%，目標 719,508 仟瓦

聯傑國際屬於中小型 IC 設計公司，以創造耐久性的產品為營運目標，不盲目追求「賣越多賺越多」的產品設計原則。我們依循 EICC 準則，選擇上、下游的合作夥伴。公司有四大產品線：乙太網路通訊(Ethernet IC)、電子紙驅動器(EPD)、視頻解碼器(VD)、人工智能處理器(AI SoC)，我們專注於利基市場，與上游之供應商(B2B)及下游客戶(B2B)同為綠色供應鏈的一環，而供應商、代理商與本公司之營運具有重大關聯性，是我們重要的合作夥伴。

氣候變遷已刻不容緩，聯傑國際於營運同時思考最小化的環境衝擊，並藉由擬定適宜的氣候策略，設定碳排放、水、廢棄物等多項環境目標、指標，減少產品生命週期的環境負荷。

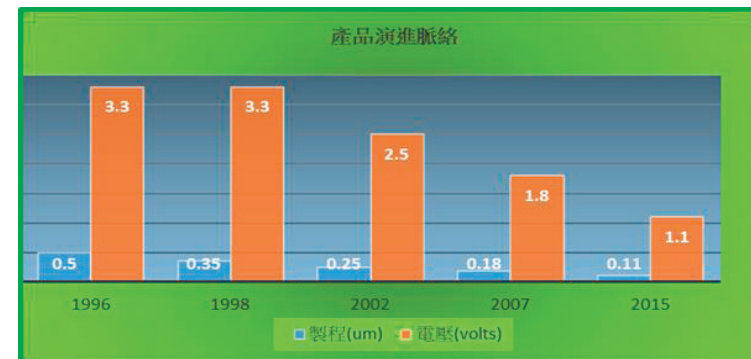


4.1 創新研發

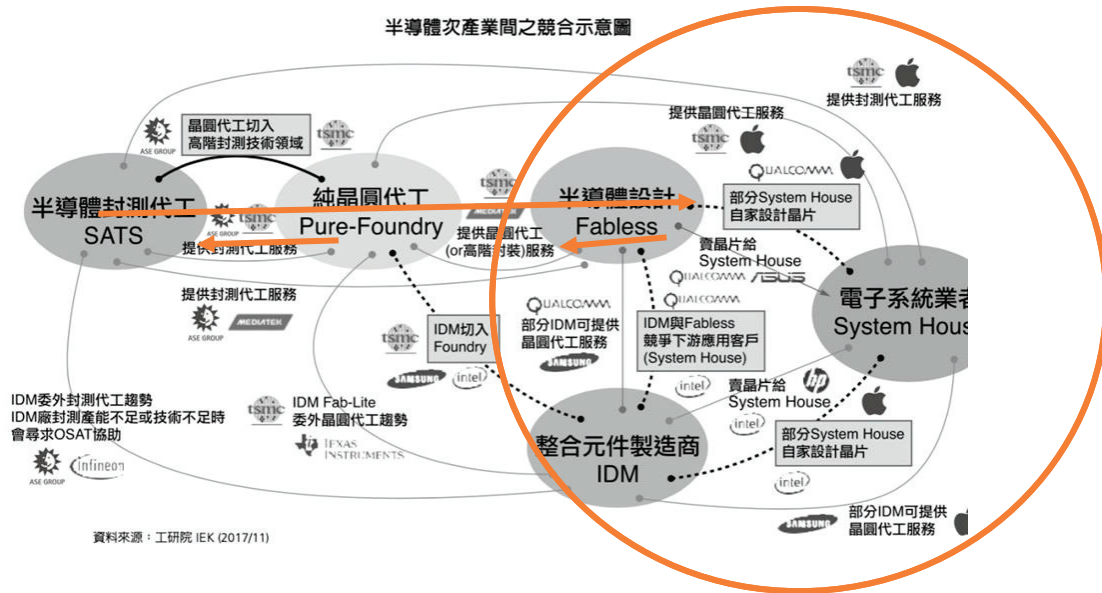
聯傑國際隨著國際市場的導向及創新研發的永續目標：「致力於節能產品的開發」，專注於乙太網路通訊(Ethernet IC)、電子紙驅動器(EPD)、視頻解碼器(VD)、人工智能處理器(AI SoC)四大產品線的研發，產品方向則朝：功能提升、輕量化、節能減碳、具人工智慧(AI)等面向持續創新與精進。也因為市場多元需求、半導體製程進步、晶圓越做越小，IC 設計的複雜度越來越高。

2017 年本公司宣示：我們將持續地投入研發人力與研發經費，把產品開發的節能目標設定「功耗再降低百分之二十」提供更省電、更具節能效益的新產品，協

助客戶開發多元化的物聯網(IoT)系統。(註：請參見本公司 2017 年企業社會責任報告書 P52)



半導體次產業間之競合示意圖

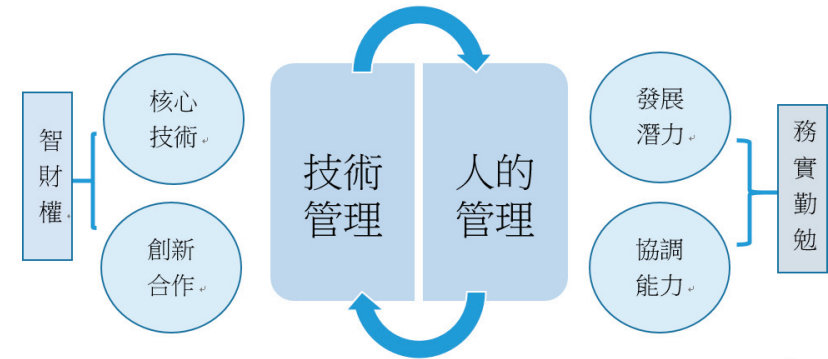


資料來源：工研院 IEK (2017/11)

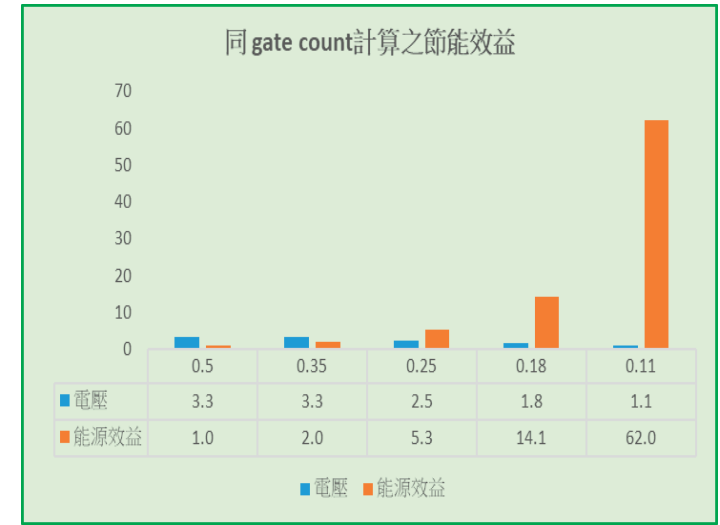
▲ 聯傑國際產品於半導體次產業間之關聯

4.1.1 創新研發管理架構

技術管理面向：透過企業併購、技術移轉、產學合作等管道，將新的技術導入新產品的設計與開發，並結合核心技術，設計出下一個產品，形塑爆發力的團隊。技術引進是個偉大的工程，基於新技術的應用，可以讓產品線持續保持擴張。



人的管理面向：藉由內部績效評核的獎勵機制，鼓勵同仁在工作上具體實踐各式各樣的創新，以強化組織的創新活力。尤其是在導入他公司的技術時，要注重工程師的發展潛力以及人與人之間的協調能力。



▲新產品之節電效益為創新研發首要目標目標

4.2 氣候行動

近年來氣候變遷急速加劇，根據科學研究大氣中的二氧化碳已經高於 400ppm，距離全球平均溫度 2°C(450ppm)僅一步之遠。故「減碳」已成為全球不得不積極面對的重要課題。

註：氣候變遷風險與機會相關內容請參考第三章氣候變遷與風險評估

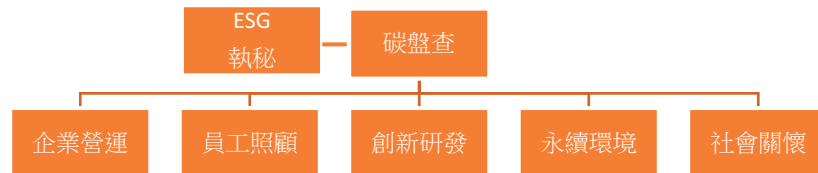
4.2.1 碳排放管理

聯傑國際以循序漸進的方式，進行碳排放之管理與揭露從。

2015-2017 年，以營運使用之外購電力及用水量，計算「範疇二」之二氧化碳排放量；2018 年-2020 年，參照 ISO14064 標準及環保署溫室氣體排放盤查「範疇一」與「範疇二」之溫室氣體排放量，組織外部「範疇三」之溫室氣體盤查考量排放量大小、影響力、風險、利害關係人、外包活動等因素後，揭露「員工上下班」「公務出差」「下游產品運送」等三項之溫室氣體排放情形。

註：請參見本公司歷年編製之聯傑國際企業社會責任報告書。

2021 年本公司設置專職碳盤查單位，切實地執行溫室氣體排放之控制與管理。



● 碳盤查

參照 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準與 GHG Protocol 溫室氣體盤查指引，建立溫室氣體盤查機制，定期盤查聯傑國際及在台子公司之溫室氣體排放，以掌握溫室氣體使用及排放之管理成效。

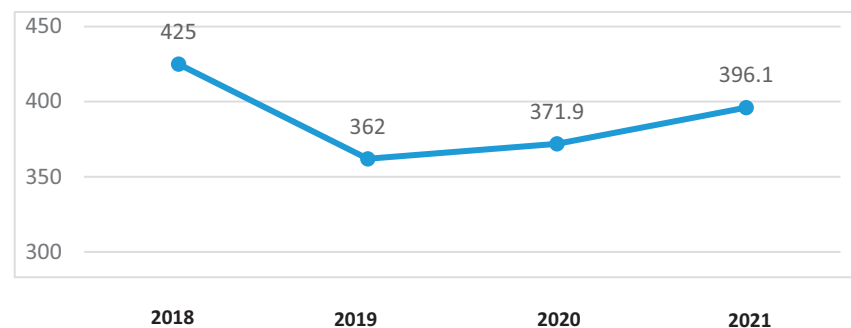
2021 年本公司[範疇一]直接溫室氣體排放量為 18.098(t co2)，範疇二之溫室氣體排放量為 396.1(t co2)。無論是範疇一或範疇二，聯傑國際之溫室氣體排放量皆在管理目標正負 5%之範圍內。

範疇一 (直接排放) 排放計算表

活動/設備	排放源	種類	活動數據		排放量
			用量	單位	
發電機	汽油	固定燃燒排放 CO2	0.1	公升	量少不計
機車	汽油	移動燃燒排放 CO2	2000	元	0.14 (tCO2)
冰水主機	冷媒	逸散排放 HFCS、PFCS、SF6	60	公斤	60*0.09000 =5.4 (tCO2)
冰箱	冷媒	逸散排放 HFCS、PFCS、SF6	4	台	4*0.00300 =0.012 (tCO2)
滅火器、斷路器		逸散排放	未使用	公斤	量少不計
化糞池	糞便、尿液	逸散排放 CH4	80/2*246/3	天	3280*0.003825 =12.546(tCO2)
合計					18.098(tCO2)

範疇二 (間接排放) 排放計算表

碳排放之邊界	聯傑國際(母公司) 子公司—聯傑投資 子公司—聯旺發 子公司—佰儒科技	全數使用外購電力 (台灣電力公司)	碳排放計算 蒐集台電收據內附之碳排放數，全年度加總為 921.2(t co2)，再依本集團面積之占比計算全年碳排放量為 396.1(t co2)
聯傑集團之用電設備 (在台子公司之營運全數在聯傑總部內)			



▲ 最近四年本公司範疇二溫室氣體排放量比較圖

註：1. 汽油、柴油排放係數依據「行政院環境保護署溫室氣體排放係數管理表(6.0.3 版本，2017/4)。

2. 依據 ISO14064-1 組織溫室氣體盤查表，排放量=活動數據*排放係數*GWP。

3. 參考冷媒 GWP 參考 IPCC 第四次評估報告。

4. 最近四年範疇二之溫室氣體排放量：2018 年 425(t co2)、2019 年 362(t co2)、2020 年 371.9(t co2)、2021 年 396.1(t co2)。

5. 2019 年及 2020 年因聯傑總部大樓有未使用之閒置空間，碳排放量略減。2021 年 COVID-19 疫情嚴重，本公司在照顧員工健康與降低溫室氣體排放之間求取平衡點，順利將範疇二支溫室氣體排放量控制在目標範圍內。

範疇一、範疇二之排放密度分析

溫室氣體種類	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	七種溫室氣體排放總計
排放量(e/年)	414.185	12.546	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	414.198(e/年)
占總排放量比例	96.97%	3.03%	0	0	0	0	0	100%

範疇三 (其他間接) 排放計算表

活動/設備	排放源	活動數據		量化方法(採用排放係數法)	排放量
		數量	單位		
員工通勤	汽車	45	人	GWP*人數*距離*工作天數*0.95(出勤率) (台北 3 人、桃園 5 人、苗栗 2 人、新竹 35 人)	23.25(tCO2)
	機車	29	人	GWP*人數*距離*工作天數*0.95(出勤率) (新竹 29 人)	
商務旅行	高鐵	127,259	Km	127,259*0.038/1000=4.84 (tCO2)	19.26(tCO2)
	飛機	上海 4*2 人 舊山 2*2 人	次	841.09 mile 4*0.49(tCO2)=1.96 12913.63 mile (tCO2)2*6.23 =12.46	
下游運輸與配送	海運	756,864	Km	GWP*距離*CBM 0.000005*756864*22.27042 =84.28	84.28(tCO2)
廢棄物處理	事業	無	Kg	無	5.44(t CO2)
廢棄物處理	垃圾	30	Kg/日	GWP*30*246(工作天數) =0.737*30*246/1000	
下游租賃資產	電力	年	(t CO2)	台電 1-12 月繳款收據碳排放量加總後扣除聯傑集團使用外購電力之碳排放量	525.1 (t CO2)
合計					657.33 (t CO2)

範疇三之排放密度分析

員工通勤	商務旅行	下游運輸配送	廢棄物處理	下游租賃資產
23.25(tCO2)	19.26(tCO2)	84.28(tCO2)	5.44(t CO2)	525.1 (t CO2)
3.53%	2.93%	12.85%	0.8%	79.89%

● 廢棄物回收再利用

◇ 循環再利用之標的

分類	內容	處理原則
紙箱容器	廢紙箱	1. 包裝用的大小箱：再次利用。 2. 耗材及填充物：一次回收。
IC(晶片)、Wafer(晶圓) 塑膠 TRAY 及鋁箔、PC	1. 廢 IC、廢 WAFER、廢塑膠。 2. 依相關法規認定為有害事業廢棄物。	1. TRAY 裝包：使用 1-3 次後回收。 2. 耗材鋁箔袋：包裝真空用，一至三次回收。

● 廢棄物回收循環利用之成效

◇ 最近五年資源回收再利用的成果

年度	績效指標	包材耗材費用	回收包材再利用率	事業有害廢棄物回收金額
110		降低 55.3%	64.9	0
109		降低 53.5%	61.3	0
108		降低 51.6%	49.9	0
107		降低 51.4%	59.9	0
106		降低 52.5%	58.8	45,600

● 恪遵環保政策與法規

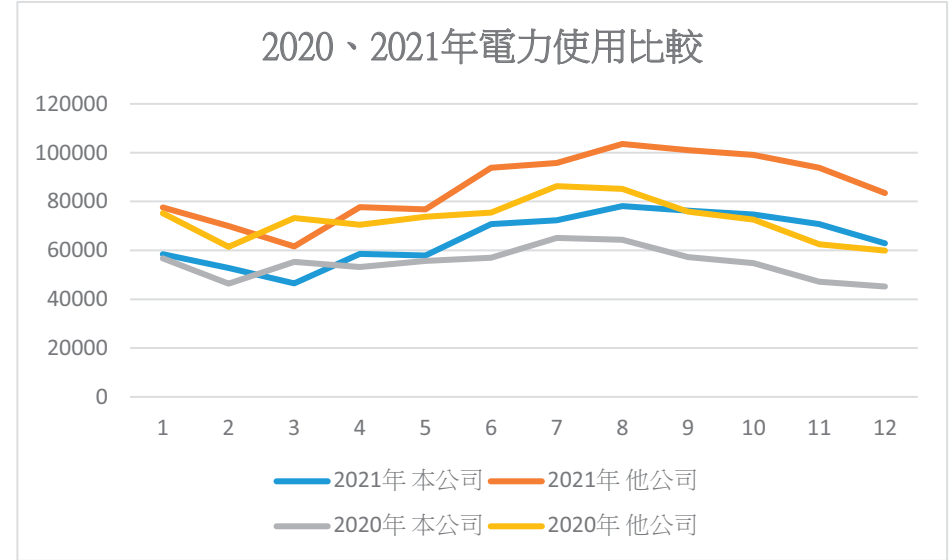
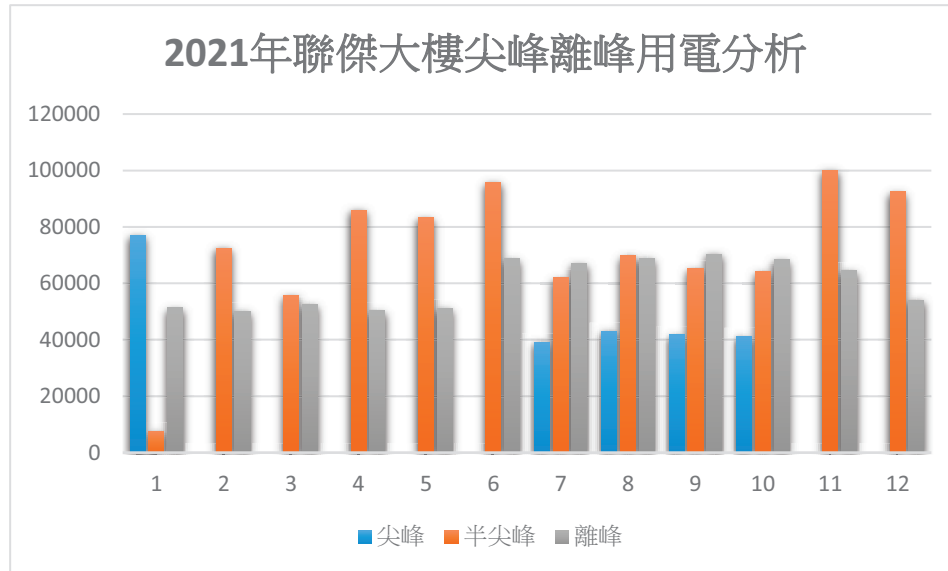
年度	2016	2017	2018	2019	2020	2021
違規紀錄	0	0	0	0	0	0

4.2.2 能(資)源使用

聯傑國際營運使用之能源，主要以台電提供的電力為主，當偶然發生暫時性停電情事時，考量員工的安全，我們的電力系統會自動的啟動柴油發電系統，以便緊急供電。關於水資源我們全部依賴自來水公司之供水，並在廁間設置節水裝置，力求節約用水。

● 電力使用情形

聯傑辦公大樓共十二層(地下三層、地上九層)，我們在地面樓層的空調設備加裝空調變頻器、減少各樓層走道照明燈的數量、將室內空調溫度提升一度、午休時間及離開辦公室時熄燈、加裝隔熱紙/隔熱玻璃、鼓勵辦公地點在五樓以下的員工少搭電梯多走路，並且在頂樓及各樓層的公共空間植栽、綠化，全公司實施節約能源的政策。



聯傑大樓內除本集團外尚有他公司共同使用，電費係按照各使用空間比例共同分攤。

台灣屬於海島型氣候，每年夏秋天氣酷熱，這個時段是聯傑大樓用電的高峰。

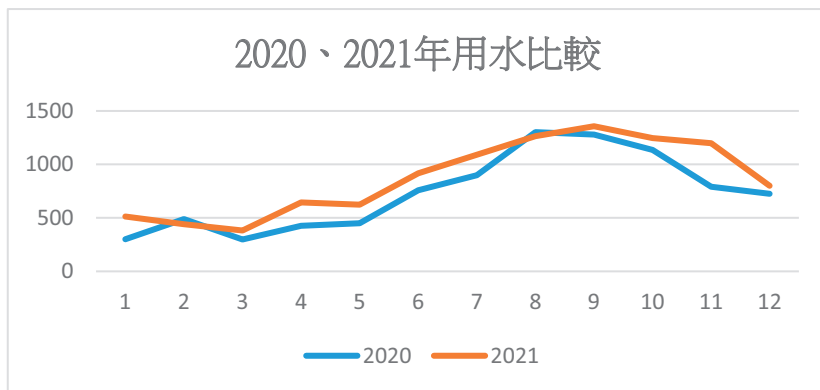
本公司一向努力於節能減碳，充分利用節能設施，同時鼓勵低樓層人員多走樓梯，減少使用電梯次數，降低聯傑大樓之電力使用量。

2021年 COVID-19 疫情嚴重，公司在照顧員工健康與節電措施之間力求平衡。員工健康是本公司的優先選項，是以維持聯傑大樓內部空氣清淨，杜絕病毒孳生是我們的首要目標。2021 全年用電量(780,063 仟瓦)雖略較 2020 年全年用電量(658,029 仟瓦)增加 122,034 仟瓦之用電量，值得欣慰的是溫室氣體範疇二之排放量仍達成控制目標。(請參見前述碳盤查)

● 水資源使用

聯傑大樓用水類似民生類型，2021 全年用水量 12,501 度(聯傑分攤 5,375 度)，水費由本公司與其他公司共同負擔。整棟大樓之用水量較 2020 年增加 1,623 度(2020 年 10,878 度)。究其原因乃係為防疫需要，鼓勵員工勤洗手保護健康所致。

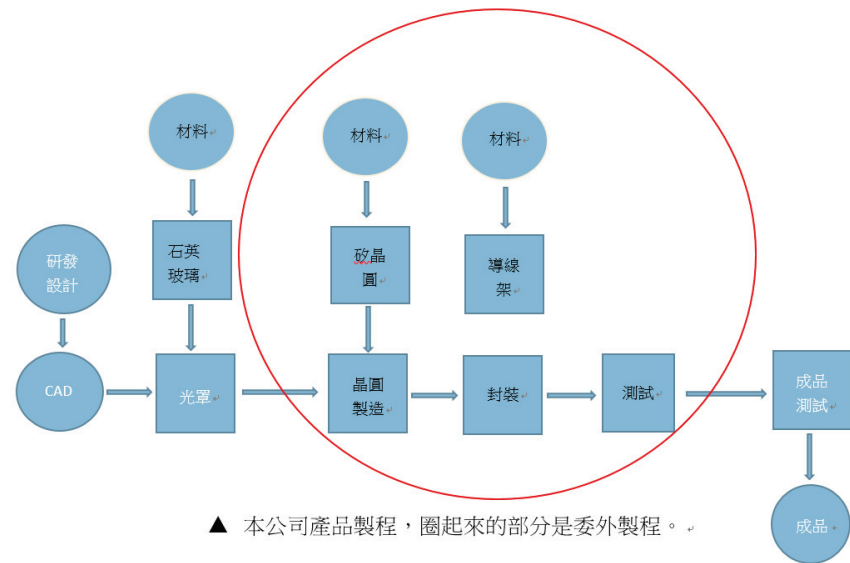
2021 年又逢乾旱不雨，竹苗地區幾個水庫之蓄水量乾渴見底，我們在公司宣導節約用水，籲請員工為節水盡最大努力，若非控制得宜，在 COVID-19 疫情肆虐下，用水量勢必大幅增加；除了控制必要的民生用水之餘，我們也收集雨水並以 RO 回收水澆灌植栽，讓水資源循環再利用。



4.3 品質管理

4.3.1 品質政策

聯傑國際的生產流程：研發、設計→Layout→光罩→晶圓製造→封裝→測試→產品。在晶圓製造、封裝、測試的生產階段，屬於委外製程，這個階段我們慎選供應商，並與供應商攜手維護地球生態環境的利益。

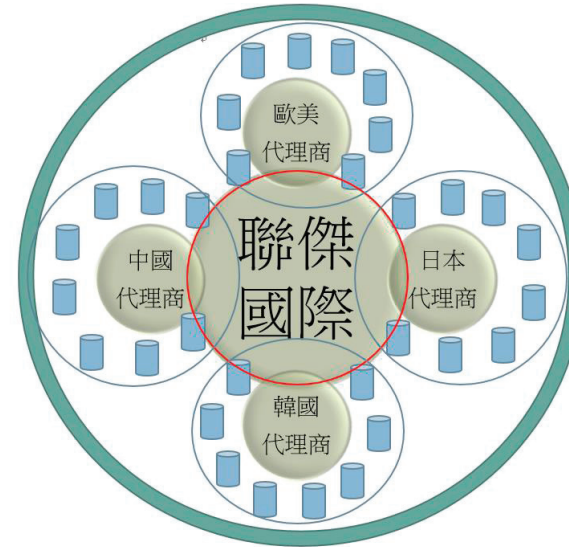


2006 年起，公司產品屢次獲得 Sony Green Partner 環境品質認證，與晶圓製造大廠 - 聯電、封裝廠商 - 矽品，同為 Sony 之 GP。(DAVOCOM 編號：FC008920；UMC 編號：FC007537、FC007538、FC007532、FC007533、FC007534、FC007535、FC007536、FC007539；SPCIL：FC005118)，歷年並無任何不符合環保之情事發生，環境管理系統亦獲得客戶高度的信賴與肯定。

- 聯傑國際提供給客戶有關產品符合環保法令及管理程序之自我宣告書，其內容包括：

序	聯傑國際產品管理程序宣告書
1	Sony SS00259 (零部件和材料中的環境管理物質的管理規定)
2	Sony PQ-2029 (環境品質管理程序書)
3	EU RoHS (2011/65/EU, 危害物質限制使用指令)
4	EU REACH (EC 1907/2006) SVHC(高度關注化學物質)
5	PFOS (2006/122/EC, 全氟辛烷磺酸限制使用指令)
6	DMF (2009/251/EC, 富馬酸二甲酯限制使用指令)
7	Halogen (IEC 61249-2-21, 鹵素限制使用指令: 僅針對氯及溴)

電網、電子標籤等系統之產品技術服務等。



● 聯傑國際產品行銷網。

4.3.2 行銷管理

為避免不必要的競爭，銷售策略瞄準中國大陸、日韓、歐美地區的利基市場(niche market)。為讓資源配置績效極大化，更有效率的開發目標客戶群，我們在這些地區設置代理商，在台灣總部建置網路技術服務平台，透過資訊科技滿足這些地區的客戶需求。

■ 與代理商共享利益

代理商是聯傑國際營運的重要夥伴，我們以共享利益的方式與代理商一起照顧多元客戶的需求，也透過網路連結客戶端，提供必要的服務。例如：車聯網、智慧

■ 客戶隱私之保護

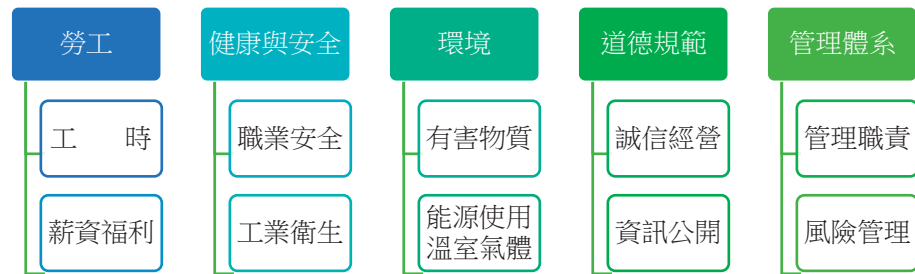
B2B2B 是聯傑國際的商業模式，因此保障客戶的營業秘密，以維護產業倫理與競爭秩序是重要的課題，公司以兩種制度有效的管理客戶的隱私。

- ▲ 對人的部分：要求員工應遵守從業道德，不得洩漏客戶方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊。
- ▲ 對物的部分：建置信賴、可靠的資訊安全系統，詳實記錄服務客戶之內容。

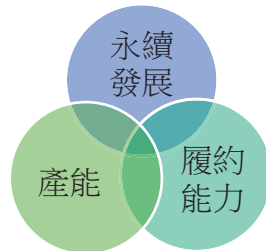
4.4 供應商管理

4.4.1 供應商選定原則

我們很早就依據 EICC(RBA 前身)行為準則，制訂「供應商永續管理政策」，期望透過系統性的管理政策來檢視供應商在勞工、健康與安全、環境、道德規範、管理體系是否符合標準，藉此落實聯傑國際的企業社會責任，並建立聯傑國際與供應商之間互信、互利的夥伴關係。期望透過半導體上游產品提供者的影響力，與供應商共同建立一個重視環境保護、社會責任、誠信經營的永續發展產業。



晶片設計是聯傑國際公司的本業，位居產品價值鏈的最前端。技術設計業者本身對環境及社會的衝擊影響程度有限。然而委外製造的產程例如：晶圓製造需使用金屬、非金屬、能源、水資源等天然資源，供應商的道德責任、環保成效以及勞工政策等，都是我們嚴格檢視的範圍。基此，我們選擇除了供應商的產能、履約能力，其在實踐聯合國永續發展目標(SDGs)上的努力，更是我們選擇長期合作夥伴的評估依據。



就環境方面，我們要求合作夥伴：晶圓製造、封裝、測試廠商，要具備 ISO14001、ISO14064 認證，並確保所有的材料均符合日本 SONY 零部件和材料中的環境管理物質辦法(SONY SS00259)，以及歐盟 ROHS 指令的要求。

金屬原物料之調查：我們要求供應商出具金屬原/物料之來源證明必須是經由 SGS 出具的報告書，且不得使用衝突礦產 (Conflict Mineral)，以維護人權。

註：衝突礦產是指在武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦物，特別是來自於剛果民主共和國及其鄰近國家所生產的錫、金、鉬、鎢 4 種礦產。這些地區所開採的礦產是以壓榨平民的方式，強迫它們在惡劣的工作環境下進行非人道採礦工作，當權者並將採礦利潤用於戰爭與資源掠奪上。這些地區持續的內戰使得居民的貧困加劇、治安惡化，當地發生侵害婦女、反政府軍強迫青少年入伍、使用童工進行採礦等強制勞動已成為常態。

未來，我們仍會持續落實供應商管理，稽核其原料供應流程與材料控管機制，以杜絕衝突金屬滲入生產流程，並遵循電子行業行為準則(Electronic Industry Code of Conduct,EICC)規範，維護利害關係人權益，確保安全無虞的工作環境、保障及尊重員工權益、在生產過程中對環境負責，善盡企業社會責任。

環保符合性調查及維持：我們要求供應商提供的原材料需符合歐盟 RoHS/REACH 環保指令，並定期請供應商提供各個均質材料的物質安全資料表及第三方公正單位之檢測報告；因應客戶要求提供產品符合環保指令的報告並妥善記錄文件流向；訂閱相關之期刊、電子報以掌握衝突金屬之相關資訊及歐盟環保相關指令最新要求，並採取適當確認措施及文件更新，確保產品持續符合要求。

勞工、安全衛生、道德規範之維持：從供應商的公開資訊(永續報告書)，了解 EICC 準則以及《聯合國企業和人權指導原則》(UN Guiding Principles on Business and Human

Rights)是否切實被遵循。我們的目標是與供應商共同建立環保、安全及衛生等規範，通過管理提升工作環境安全、尊重員工，及在製造生產流程中，負起環保與員工安全衛生照護之責任，減少對環境的衝擊與破壞，避免發生工安事件、誠信經營、風險控制等面向。深化企業誠信經營理念，將每年度之執行成果呈報董事會，以期共同致力提升永續供應鏈的社會責任。

4.4.2 供應商之管理

管理目標	管理策略		預定成果
	稽核對象	評鑑內容	
與優等供應商維持長期穩定的關係	每年一次	兩次(上半年、下半年)	聯傑 ISO9001 文件執行結果
	晶圓廠：Wafer 片數 ≥50 片/月 封裝廠：IC 顆數 ≥ 100K/月 測試廠：IC 顆數 ≥ 100K/月或 Wafer 片數 ≥50 片/月	履約能力 社會責任： 環境：ISO14000 (包括 ISO14001、ISO14062、ISO14063、ISO14064)、不使用衝突礦產等。 社會：薪資、健康衛生、勞動人權、男女平權、社會關懷等面向。	與 2020 年無差異，達成率 100%。

主要供應商名單

廠商名稱	品 項	占全年進貨比率
聯華電子股份有限公司	晶圓代工	37.78%
矽品精密工業股份有限公司	封裝、測試	26.58%
南茂科技股份有限公司	封裝、測試	11.47%
其他	晶圓、封裝、測試	24.17%

供應商稽核與評鑑

	稽 核	評 鑑
供應 商	晶圓製造：聯華電子股份有限公司 封裝測試：鴻谷科技股份有限公司	晶圓製造：聯華電子股份有限公司 封裝測試：鴻谷科技股份有限公司
成 果	合格率 100%	皆屬優等供應商

註：因應國家級防疫措施，避免可能的群聚感染風險，經本公司供應商品質稽核籌劃會議通過，依選定稽核項目向供應商索取簡報資料，了解其作業流程，必要時以電話或電子郵件溝通有疑義之處。

5. 幸福職場

人才是聯傑國際最重要的資產，公司成立 25 周年以來，我們對人才的珍惜、培育與關懷，始終如一。我們致力於為員工打造適才適所，安心工作的職場環境，提供完善的薪酬福利制度，關心每一位同仁的身心健康，規劃完整的人才培育制度，塑造安心職場環境，同時具備透明、暢通的勞資溝通機制，守護同仁權益與職場安全。



▲ 服務 20 年以上資深員工群像

25 周年：「聯傑金句」

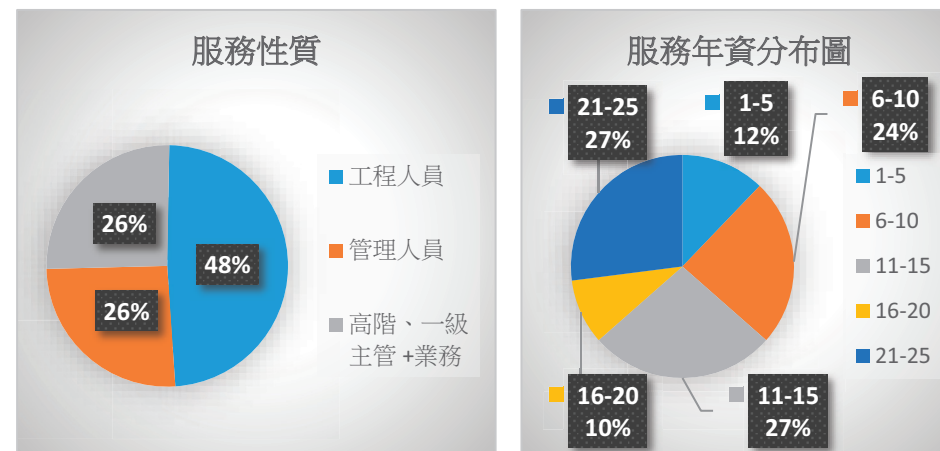
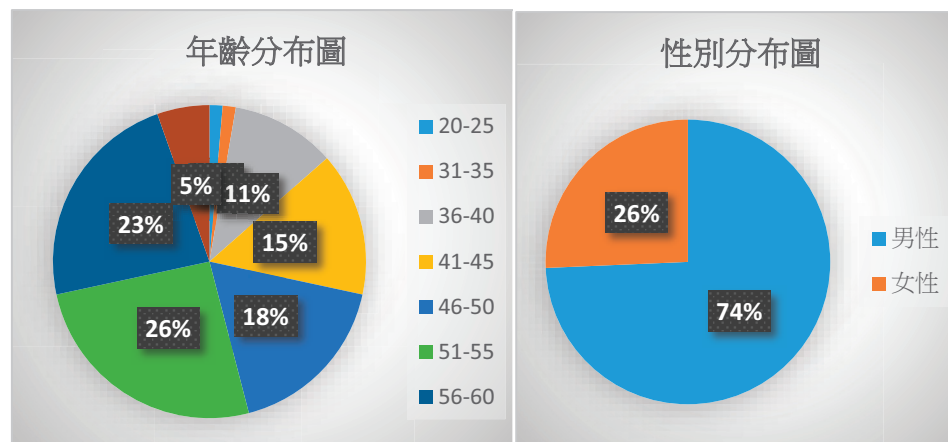


本章節重大主題回應

管理方針	人力資源政策	人才招聘與保留	快樂健康職場	員工進修與訓練	薪酬福利	勞資關係
管理目的	「用人唯才」、「適才適所」、「勞權保障」	用人唯才、適才適所	為防止職業傷害，訂定各項職場緊急應變作業標準書，落實設備自主檢查。	期望每位員工有機會探索、開發自己，接受挑戰、並成為頂尖好手。	盡全力照顧員工是聯傑國際最大的責任，讓員工安心的成長並成就自我。	員工是本公司最重要的資產。以勞資會議替代工會組織，直接充分溝通。
2021 年目標	堅持「以人為本」的管理策略，同時追求人力資源的平衡。	公開對外招募菁英重要職務由公司內部績優同仁晉升	做到零工安、零職災。	外部學習 9 人次 內部訓練： 研發 40 人次 管理 15 人次	1. 優於法令最低薪資標準 2. 為同仁加薪。	1. 至少召開四次勞資會議。 2. 按季：發放生日券、舉辦餐會。 3. 舉辦國外旅遊。
2021 年達成情形	新進員工 o 人比例 000	官網「人力資源專區」校園徵才活動 (Open House) 公司內部晉升兩位副總經理、內部稽核主管。	1. 完成設備之維護及檢查。 2. 完成 5 項安全衛生措施。 3. 完成各項保險。 4. 完成職安教育訓練。	外部學習 11 人次 內部訓練： 研發 43 人次 管理未實施 (疫情影響避免群聚)	1. 非主管員工薪資中位數 1,120 千元；非主管員工薪資中位數 1,134 千元。 2. 員工薪酬提撥 9,492,879 元。	1. 召開四次勞資會議 2. 按季：發放生日券、舉辦餐會。 3. 因為疫情國外旅遊未執行，但保留相關經費供來年全球疫情緩解時使用。
未來目標 2022-2025	同仁之年資比達到 1：1：1 的目標 (老、中、青)	招募優質心血，補充退休同仁之職缺。晉升績優同仁出任重要職務。	零工安、零職災	提供與時俱進之研發工具、新技術以及管理藝術之教育訓練。	1. 每年為員工加薪。 2. 每年自盈餘提撥員工酬勞分配予同仁。	1. 最低標準：依勞基法規定辦理。 2. 保持和諧的勞資關係。 3. 提撥經費舉辦員工及眷屬國內外旅遊、各項團康活動、餐會等。

5.1 員工概況

聯傑國際是以 IC 設計為主的中小型企業，2021 年 12 月 31 日台灣總部總人數 74 人 (全球 100 人)。其中工程人員 33 人，管理人員 21 人(不含高階、一級主管、業務人員)；男性員工 52 人，女性員工 22 人；男性一級主管 7 人，女性一級主管 1 人；服務 15 年以上的資深員工占全體員工之 52.7%。



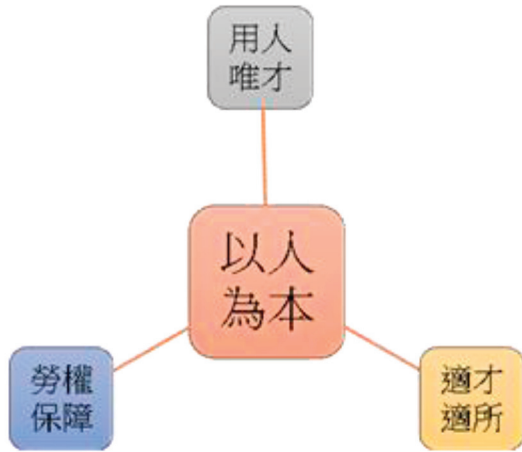
最近二年員工流動率

年度	2020 年				2021 年			
	總人數	新進	離職	差異	總人數	新進	離職	差異
主管人員	8	1	1	0	8	0	0	0
非主管人員	65	2	3	(1)	66	1	0	1
合計/比率	73	3	4	(1)	74	0	0	0

註：2021 年退休 0 人

5.2 人力資源政策

為有效的運用人力資源，提高企業經營的績效，聯傑國際堅持「**以人為本**」的管理策略，同時追求人力資源的平衡。我們從「用人唯才」、「適才適所」、「勞權保障」



5.3 人才招募

本公司官網「人力資源專區－人才招募」專區，公開對外招募菁英。招募人才時，恪遵當地勞動法規聘僱員工，並以「用人唯才、適才適所」為選用新進人員的準則，且不應徵者的種族、性別、年齡、宗教信仰，或身體外觀有缺陷而受到歧視，秉持機會平等原則與業務實際需求公開進行用人的遴選，更不會聘用年齡未滿 16 歲的童工。

三個面向，公司制定了優於勞基法的人力資源政策與年資獎勵措施，用制度化的管理保障員工的各項工作權益，同時確保工作環境及公司管理制度的完善。鑒於公司已成立 25 年正面臨資深員工陸續申請退休，我們期待以菁英人才遞補退休員工將遺留的職缺，讓老、中、青三代的比率繼續維持 1：1：1 的理想目標。

除了公司官網徵才，聯傑國際是「交通大學電機聯盟」成員。董事長郝挺博士是交大校友總會理事長，我們除了長期支持交通大學「菁英人才培育計畫」，也善用校園徵才活動(Open House)，指派同仁前往交大宣導公司徵才需求、願景、發展方向、薪資福利，及對人才發展的計畫等，以延攬優秀的生力軍加入聯傑大家庭。



過去幾年，本公司配合經濟部外貿協會國家產業政策遠赴美國延攬人才回國服務，並嘗試為台灣科技產業注入新的創新能量。惟近年因大環境影響，滯留海外的留學生更願意到其他國家發展。因此，董事長幾乎年年參與海外延攬計畫，近距離地傾聽心聲、了解需求、給予彈性，拉近彼此的距離。

2020 年，COVID-19 肆虐全球，為防疫故政府實施海外徵才計畫；2021 年疫情仍然嚴峻，期待全球性的傳染病危機早日解除，讓人類的生活回復正軌。

5.4 尊重勞工的權益

聯傑國際重視勞工權益，遵守主管機關頒布之勞動法規，參考國際人權公約，透過公司管理規範及工作規則宣導，遵守性別工作平等法，訂定「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」以及提供申訴管道，維護同仁權益，並遵循法令給予產(檢)假、陪產假、育嬰假。

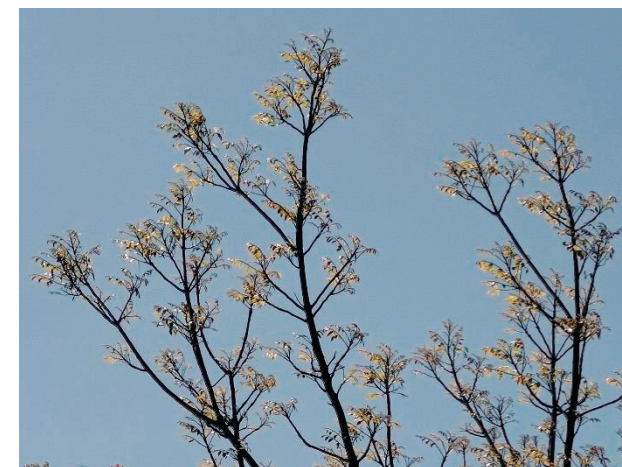
項目	具體內容與實施成效	
保障員工工作權益	為維護員工的工作權，本公司與所有員工均正式簽訂勞動契約。(工時及員工照護，優於國家勞動法規之規定)	從未發生強迫勞動事件。 從未發生任何歧視事件。
性騷擾防治	為維護員工的工作權，公司提供免於遭受性騷擾的工作環境。並依據「性別工作平等法」，明定「性騷擾及性別歧視防治及申訴處理要點」，對於性騷擾案件採取適當的預防、糾正及懲處措施。	未發生任何性騷擾案件。
晉升與調薪	明定「聯傑國際股份有限公司晉升管理辦法」，用公開公平的晉升(薪)管道作為依循，以激勵表現優異的員工。 訂定員工薪資調整辦法，並據以執行「為員工加薪」政策。	自 2015 年 9 月 1 日起，每年依「聯傑國際股份有限公司晉升管理辦法」進行調整職等及薪資。
員工照護	設置員工福利委員會，照護員工健康、生活、娛樂等需求，委員會成員由各部門員工推薦產生，據以服務同仁生活照護等事宜。	舉辦年度健檢、伙食補助(週)、團康、旅遊補助、慶生會、生日禮券、社團補助...等事項。
結社自由	尊重法律賦予員工集會結社的自由，本公司不反對也不阻止或妨礙員工集會結社之自由。但本公司台灣總部員工 74 人(全球 100 人)，台灣總部每季舉行之勞資會議成為最佳的勞資溝通平台。 聯傑國際之勞資會議由勞方代表 5 人，資方代表 5 人組成。	服務據點集中、員工數單純，且各種溝通管道暢通，同仁並無成立工會之需求。 每年勞會議至少召開四次，勞資關係和諧。
供應商人權審查	本公司透過採購合約，要求供應商必須遵守 RBA 6.0 行為準則(原 EICC；Electronic Industry Citizenship Coalition 電子行業公民與聯盟行為守則)。	列入供應商稽核與評鑑之項目。
禁止雇用童工	本公司遵守法令規定且業務性質不適合雇用童工。	公司成立 25 年，從未有雇用任何童工之情事。

5.5 薪資與福利

盡全力照顧員工是聯傑國際最大的責任，我們提供舒適安全的工作環境、工作所需的設備與資源，以及完善的薪酬福利制度，讓員工安心的成長並成就自我。

● 優於法令最低薪資標準

聯傑國際薪資制度遵照法令規定：包含本薪、生活津貼及伙食津貼等。員工的敘薪則依照其所負擔職務的要求、工作繁簡難易、專業技能與知識、經驗，也同時參考同業的薪資水準給予合理的薪資報酬，並隨職務異動而調整。公司員工的薪資水準皆高出法定薪資甚多。基層人員平均薪資與政府基本薪資比例為 3.9:1，**男女職級相等薪資亦均等。**



各職級員工薪資與報酬比較表

項 目					比率
員工基本薪資與當地基本薪資比例					3.9 : 1
2021 年正式員工平均薪資調幅比例					%
薪資比例	管理職	高階主管	一般主管	管理師	平均調幅
		0.1%	0.3%	1%	0.46
	技術職	資深工程師	一般工程師	實習生	平均調幅
		0.7%	1%	-	0.85

註 1：高階主管(協理以上)、一般主管(副理以上)；資深工程師(年資十年以上)、一般工程師(年資五年以上)

註 2：基本薪資為全職人員薪資(不含獎金、加班費)；平均薪資包含本薪、生活津貼與伙食津貼(不含年終獎金)。

註 3：為員工加薪原則：參酌前一年度獲利情形、工作性質，並以照顧基層為調薪原則。

2021 年非擔任主管職之員工薪資與福利費用比較表

薪資			福利費用	
平均數	中位數	與前一年度之差異	平均福利費用	與前一年度之差異
新台幣 1,120,000 元	新台幣 1,143,000 元	增加新台幣 23,000 元	新台幣 1,134,000 元	增加新台幣 62,000 元

員工績效考核與激勵機制

聯傑國際為公平、公正評核員工的工作績效，鼓勵員工創新、提升員工能力，公司定有「績效評核辦法」，評核結果將作為獎金(紅利)分派、薪資調整、人事升遷以及人力資源評估的依據。

全體員工之考核內容

類 別	評 核 內 容	
	一般員工	主管人員
季 評 核	工作績效、態度、知識、技能	與一般員工相同
年度評核	工作績效、工作態度、工作能力	與一般員工相同

針對產品研發專案人員之專案考核內容

考 評 項 目			
工作時效	工作品質	應變與反應	文件與報告
知識與技能	主動積極	團隊精神	溝通協調
責任與擔當	敬業與自律	-	-

註：本表為核發計畫獎金之基準



選拔年度績優員工

說 明	
舉 薦 候選人	1. 舉薦三名員工成為年度最佳員工候選人。 2. 由候選人之部門普選，再經其主管複評後舉薦之
公開 選舉	1. 候選人之部門主管向全體員工推薦其適格性。 2. 全體員工立即進行投票，並當場揭曉得獎人。
公開 表揚	1. 在公司的尾牙餐會上頒發獎金、獎座。 2. 於公開的場地展示該年度最佳員工之玉照一年。

薪酬分配：除了薪資、績效獎金及其他激勵措施，本公司在章程明定：「公司依當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董事酬勞前的利益，如有盈餘應提撥員工酬勞不低於 8.5%及董事酬勞不高於 2%。」

最近三年員工薪酬發放情形(請找財務部)

年度	薪資總額	費用總額	酬勞總額	薪資/費用比 (100%)	薪酬/費用比 (100%)	說 明
2019	96,249,846	146,037,667	5,318,665	65.91	3.64	1.員工是本公司最重要的資產。 2.本公司樽節各項費用支出，年年為員工加薪。
2020	86,451,459	133,461,780	4,407,386	64.78	3.3	
2021	93,517,144	139,841,733	9,492,879	66.87	6.79	

● 員工福利措施

■ 福利設施

本公司設有員工餐廳、免費汽機車停車場及女性員工哺乳室、開心農場及休閒中心讓員工怡情、運動、紓壓。

■ 福利補助

所有員工皆享有健保、勞保、團體保險包含意外傷害險、醫療保險、癌症保險、職業災害險及員工旅遊險。同時享有餐費補助、結婚補助、喪葬補助、生育補助、員工子女獎學金、生日禮金、三節禮金、員工健康檢查及員工眷屬健康檢查優惠、眷屬保險優惠等福利。

■ 教育訓練

本公司為增進同仁工作技能，提供在職訓練、新人訓練、調職訓練。

■ 其他福利

本公司依照勞動法令規定，給予員工產(檢)假、陪產假、育嬰假…等。

2021 年員工福利措施實施情形					
類別	項目	人數	類別	項目	人數
福利補助	結婚禮金	0	福利補助	眷屬團體保險優惠	45
	喪葬津貼	8		員工子女獎學金	16
	餐費補助	74	教育訓練	新人訓練	1
	生育補助	1		在職訓練	54
	住院補助	1		調職訓練	0
	健康檢查	74	其他福利	陪產假	1
	眷屬健康檢查優惠	9	其他補助	肢體障礙 (6000 元)	0

育嬰假留職停薪

享有育嬰假的員工數		使用育嬰假之員工數		2021 復職人數		復職後 12 個月仍在職數		復職和留任比	
2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
4	2	1	1	0	0	-	-	-	-

員工退休計畫

退休方式	要件	程序
自願退休	1. 服務本公司十五年以上，且年滿五十四歲者。 2. 服務本公司二十五年以上者。 3. 服務本公司十年以上，且年滿六十歲者。	員工符合退休規定並提出申請時，本公司依相關法令規定召開勞工退休準備金監督委員會審議並經主管機關核備後向台灣銀行申請舊制勞工退休基金。
強制退休	1. 年滿六十五歲者。 2. 心神喪失或身體殘廢，不能勝任工作者。	

本公司配合勞動基準法及勞工退休準備金提撥及管理辦法及勞工退休金條例之規定，自民國 94 年 7 月 1 日起按月為選擇新制退休金條例之員工及新進員工月提繳工資 6% 制勞保局退休金個人帳戶，並且為選擇舊制退休金辦法及選擇新制退休金辦法員工的舊制保留年資，按相關規定將舊制勞工退休準備金提撥至台灣銀行專戶。

- **退休後再予聘任**

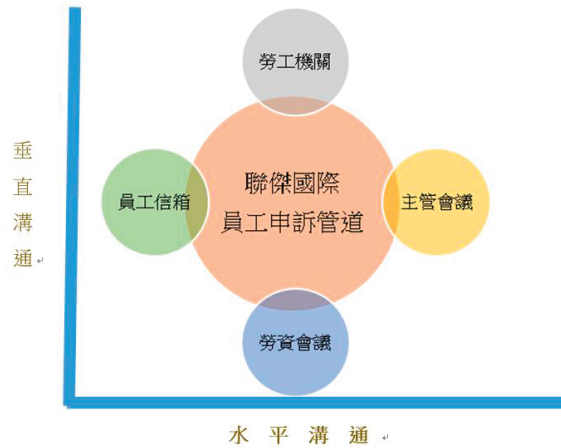
對於工作表現優異的資深員工申請退休後，本公司依計畫邀請該員工擔任顧問，將其豐富的經驗傳授給其他員工，為公司提供專業的顧問服務，且提供退休員工繼續貢獻所長的發展舞台。

- **2021 年符合退休資格並申請退休員工共有 0 位。**

5.6 溝通管道

聯傑國際非常重視員工的溝通以及互動，依據勞基法以及相關法令訂定「工作規則」，並依「勞資會議實施辦法」每季舉辦勞資會議，廣納收集員工意見。也透過慶生會凝聚勞資雙方的力量。每季舉辦的慶生會，更提供主管與員工對談、各部門員工之間情感交流的機會。除此之外，我們也在內部網路及公司網站設有可與高階主管、獨立董事直接溝通之 e-mail 信箱，任何一位員工都可以透過這個管道申訴或表達意見。

員工申訴機制



公司內部溝通管道

方式	說明
企業內部資訊入口網站	為公司內部訊息傳達及溝通平台，讓同仁可以快速取得包含公告、規章辦法、資源預約、共同作業等相關資訊。
勞資會議	為搭起資方與勞方的具體橋樑，每季舉辦勞資會議，針對同仁在公司生活之切身議題進行積極回應。
員工意見信箱	設置員工服務專屬電子信箱以及電話專線，讓員工意見可以充分表達，並由相關單位適時給予回應即時提供相關的解決辦法。
主管會議	各部門主管每周出席行政主管會議，串聯部門橫向的溝通。
福委會討論區	讓員工可以提出對於福委會的各種建議。

對於專案或特定活動（含教育訓練課程）與議題（如家庭日、旅遊…）等，公司均實施員工滿意度調查。同時，針對員工意見或建議事項進行檢討、改進以及追蹤，希望提高員工的參與度，更希望能讓同仁感受公司對員工的照護，以及營造幸福有感工作環境的決心。

員工生日及退休

聯傑國際每季舉辦員工慶生會，董事長到場親自祝福並頒發壽星生日禮金，全體員工共享慶生宴。其樂融融。

感念退休人員將人生的精華階段奉獻給聯傑，董事長除頒贈紀念品，同仁歡聚一堂並獻上最誠摯的祝福。



5.7 教育訓練與發展

聯傑國際培育人才不遺餘力，因為員工是公司最珍視的資產，我們期望每位員工有機會探索、開發自己，接受挑戰、並成為頂尖好手。2021 年員工參與外部學習者達 54 人次，接受外部訓練的平均時數為 7 小時。2021 年取得專業證照者 6 人，占全體員工人數之 8.1%。

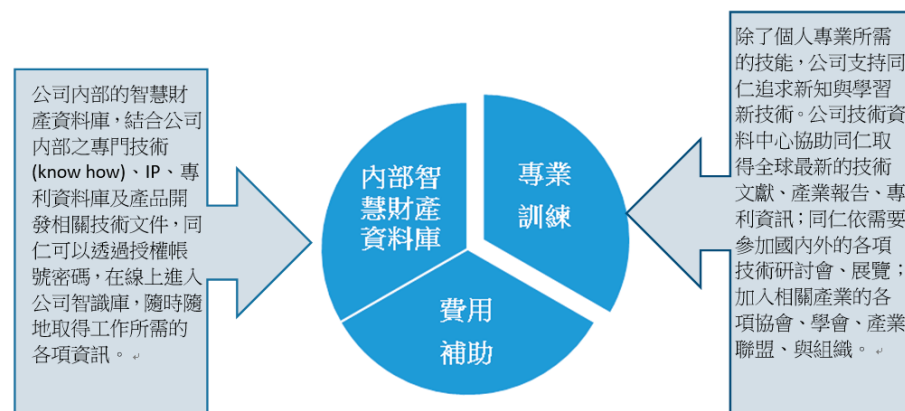


對於一般研發技術、管理藝術、勞安衛及緊急救護，我們採用種子學員的模式，指派相關領域的員工前往各該專業研究機構研習經營管理法規以及技術研究的最新動態，並將學習成果列入本公司知識管理資料庫，以達到全體員工共同成長為目標。在專業學習方面，我們鼓勵員工「團隊學習」，培養團隊合作精神與默契，並將知識實踐在工作領域上。如：研發部門的「閉門教育」方式。(相關之訓練內容不予揭露)

在引導同仁達成公司營運目標的同時，我們也重視個人在專業方面的成長與進步。

例如：導入新技術時，全力協助新同仁熟悉團隊運作的模式與機制，新進同仁將個人的知識能力與公司營運目標相結合，引導新進員工妥善運用公司的各項資源與學習工具，在聯傑團隊裡建立良好互動的夥伴關係…更重要的是，我們希望每位同仁都能樂在其中。對於管理階層，則提供一套強化專業管理的訓練，培養管理階層各項運籌統御的能力與方法，要領導一個人才濟濟的菁英團隊，我們不間斷地提升管理的品質與效率。

我們鼓勵同仁持續地學習，提供的學習成長計劃包括：



5.8 職業安全衛生

為防止職業傷害，聯傑國際訂定各項職場緊急應變作業標準書，落實設備自主檢查。

2020 年執行情形

設備之維護及檢查	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據消防法規定，於 110 年 5 月 22 日委託合格之消防檢測公司進行消防安全檢查，並於 5 月 24 日申報主管機關。 2. 依據勞工安全衛生法規定，每半年委託合格檢測廠商進行二氧化碳濃度等作業環境檢測。於 10 年 2 月及 8 月完成檢測，檢測值為 500 - 900ppm，符合法規規定低於 5,000ppm。 3. 110 年 12 月 25 日歲修檢測，並委託專業合格之機電顧問廠商在 110 年 3 月及 9 月進行高壓電力系統，結果都符合規定，並將相關數據行文台電公司。 4. 委託專業合格之廠商進行每個月 2 次的電梯維護保養，以確保其在任何時間皆在安全及正常的狀態下使用。
安全衛生	<ol style="list-style-type: none"> 1. 餐廳紫外線燈管裝設，增加用餐區及打菜區，夜間無人時實施紫外線滅菌。 2. 加強管理相關防疫措施。例如：戴口罩、量測體溫以及訪客管理等；每日電梯、辦公區域等加強消毒。 3. 發放防疫物資津貼(兩梯次：110 年 1 月 25、26 日及 8 月)。 4. 110 年 4 月 14 日員工年度健康檢查。
保 險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 完成員工免費團體承保意外險、醫療險、職災保險及癌症險等團體保險之續保作業。(南山) 2. 完成聯傑辦公大樓投保火險(包含天災與非天災等)及公共區域投保公共意外險之續保作業；也針對自有財產與產品投保產險，以保障公司及員工之安全。
教育訓練	11 月 25 日舉辦：消防滅火及逃生演練。

■ 做到零工安、零職災

我們遵循勞動法規定，定期通報勞檢單位勞工的失能傷害以及失能傷害嚴重率統計百分比。聯傑成立 25 年以來，除了員工上下班偶發交通意外，從未發生工安與職災事件。

■ 健康樂活 - 在聯傑

配合政府防疫政策，並超前部署**防疫措施**，確保員工及其家庭成員之健康與幸福。

(1)**業務人員**：召回駐外人員，並使用網路、電話等通訊設備，使業務不中斷。降低商務旅行次數、客戶拜訪須經過主管事前審核有無替代方案，確保員工健康無虞。

(2)**其他員工**：

- ① 進入聯傑大樓前：戴口罩、量體溫、消毒。
- ② 進入聯傑大樓後：電梯分流搭乘、避免群聚、使用通訊軟體交談，避免面對面的討論。

(3)**訪客管理**：疫情緊張時期，謝絕訪客到訪；疫情趨緩時，訪客採實名制登記，謝絕不必要的拜訪。

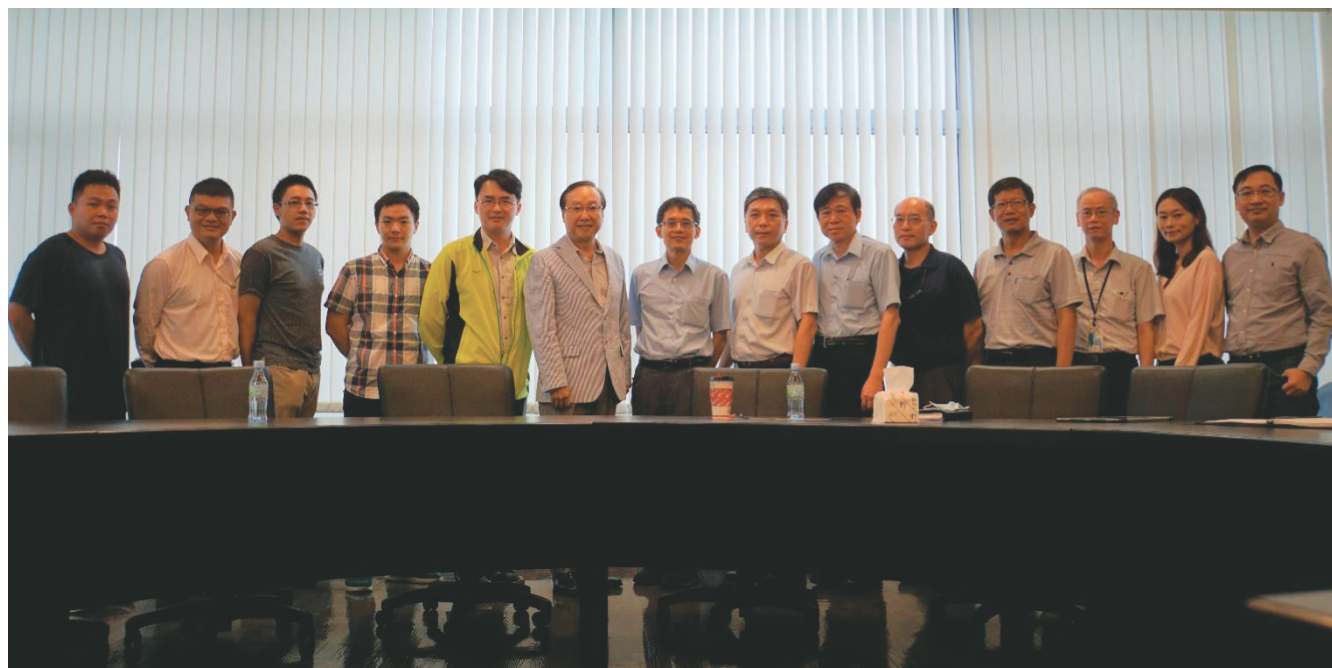
(4)**尾牙管理**：團康、頒獎及摸彩：於本公司三樓大會議室舉行，座位依政府之防疫規定辦理。

日常管理：

強制每位員工每年都應前往大型醫院接受健康檢查，提供員工運動休閒場所，鼓勵員工參與有氧運動、瑜珈等體能活動，鼓勵員工平時多走樓梯。設置開心農場，提供農事必要的材料與器具，鼓勵員工走出戶外、曬曬太陽，從栽種蔬果的過程裡陶冶身心、紓解壓力、獲得成就，進而得到創意啟發與創新創作的靈感。

6. 社會參與

聯傑國際向來重視台灣社會的長期發展，我們認為企業經營的最高理想境界就是持續創造價值、促進社會繁榮。成功的企業除了對員工、投資大眾負責，對地球生態環境負責外，還要關心整體產業的發展，找出競爭優勢。



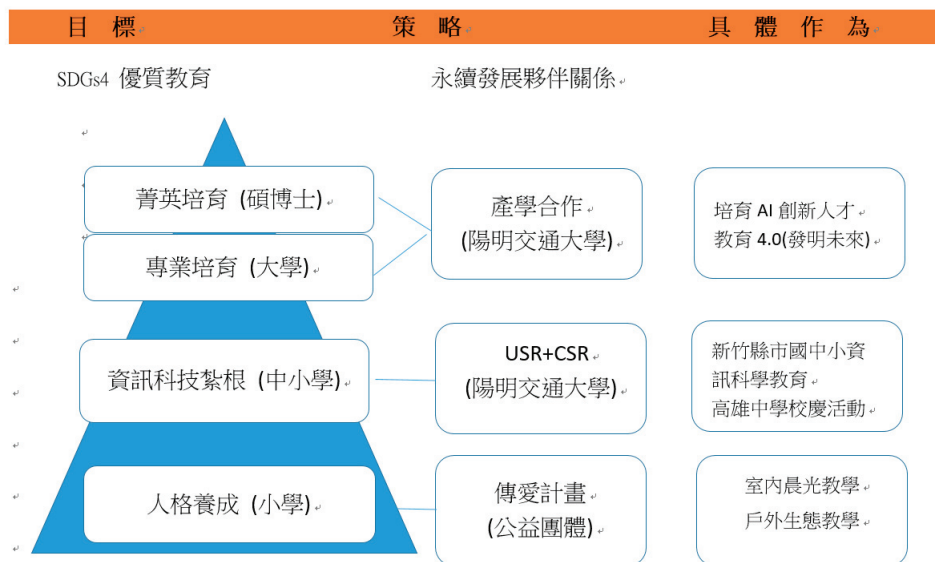
▲與陽明交通大學台南校區 AI 學院進行人工智慧研究之產學合作



6.1 目標與策略

聯傑國際之社會參與聚焦在 SDGs17(永續發展全球夥伴關係)之實踐。我們很早就透過企業與大學攜手「產學聯盟」獎學金的方式，協助大學人才培育與國際知名大學接軌；我們是台灣科技協進會的創始會員之一，協進會長期培育台灣的高球人才，鼓勵球員參與國際賽事，宣揚台灣價值。我們也以在地關懷的模式關心，提供專業上的協助。

除了菁英人才之培育，近年我們更將永續目標放大到 SDGs4(優質教育)，透過合作夥伴在台灣的中小學紮根資訊科技教育，更遠赴東部偏鄉與當地公益團體合作，在小學裡傳遞企業對社會的關懷。



為了台灣 AI(人工智慧)的研究，協助產業 4.0。2019 年聯傑國際攜手相關企業與交通大學在台南綠色科技園區，交大台南校區旁沙崙科學城建構一個媲美史丹佛研究機構(Stanford Research Institute, SRI)的專業網絡型的產學研平台。

AI 研究大樓(致遠樓)於 2020 年 8 月份落成啟用，並同時成立產學共創聯盟，蔡總統英文、教育部長潘文忠、台南市長黃偉哲等貴賓蒞臨祝賀，蔡總統肯定業界攜手學界落實 AI 人才培育之策略，創新需要大量的人才。本公司以行動支持並落實「以人為本」的國家創新政策。

6.2 產學合作

開辦暑期營隊的性質，類似正式課程的先修班，學生藉由暑期營隊的參與從實作中理解艱澀的學術理論，再從理論裡累積創新的能量。聯傑國際自 2015 年起即與交通大學合作，協助大學落實人才培育的社會責任。很遺憾，2021 年因為疫情嚴重，實施三級警戒暑期營隊不得不暫時中斷，嗣來年疫情穩定恢復正常生活再繼續辦理。

● 教育 4.0(發明未來)

本公司長期贊助年輕學者暨其指導之學生投入 AIoT 之深化研究，並在台南科學園區為產業 4.0 挹注創新研發之能量，期發揮「一樹百獲」之教育 4.0 的功效。

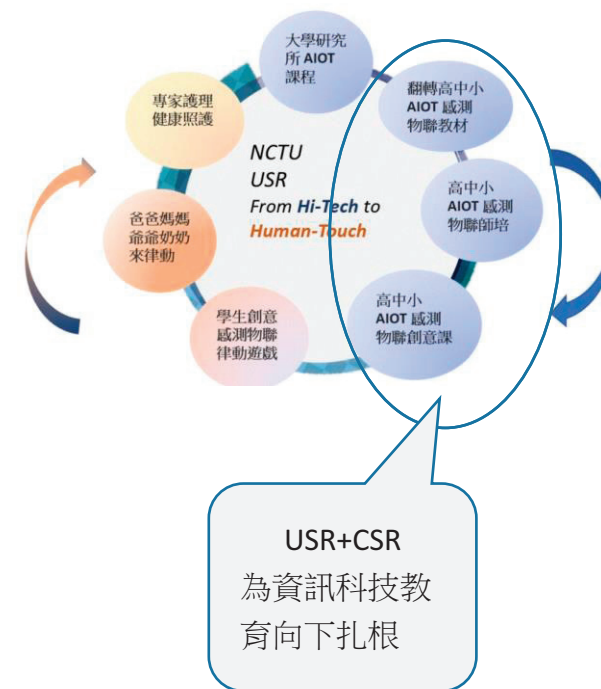


6.3 CSR+USR

為加乘優質教育的永續目標，聯傑國際 CSR 結合交通大學 USR，聯盟十大企業與交大同行致遠，期許透過新課綱的實施為台灣的下一代奠立良好的基礎，為台灣的資訊科技教育紮根，趕上國際的教育趨勢。

我們採用衡量企業社區投資的全球標準：LBG(London Benchmark Group)來衡量其社會績效。

議題與描述	產出	連結	提高	改變
<p>議題：紮根資訊科技教育</p> <p>全球進入第五波的工業革命。人需要有新的能力。</p> <p>先進國家刻正積極的在小學裡推動資訊科技教育，從小培育國家幼苗的思辨能力、邏輯能力。</p> <p>為因應世界潮流，從教育上與國際接軌，台灣實施新課綱。</p> <p>本公司響應陽明交大 USR 計畫，共同為台灣之資訊教育盡企業之社會責任。</p>	<p>隸屬新竹市學生數</p> <p>國小 108 班 51,004 人</p> <p>國中 2315 班 63,954 人</p> <p>隸屬新竹縣學生數</p> <p>國小 1,551 班 35,415 人</p> <p>國中 593 班 15,519 人</p> <p>竹縣市學生總 165,892 人</p> <p>受益學生總計 165,892 人</p> <p>聯傑國際與其他九大企業平均分配：</p> <p>結果：</p> <p>分配至本公司之受益學生可達 16,500 人以上。</p>	<p>連結交大師資培訓</p> <p>連結 MIT(麻省理工學院)開發之 Scratch 程式</p> <p>連結政府部門教育計畫</p> <p>新竹市政府</p> <p>新竹縣政府</p> <p>連結全國家長會長聯盟</p>	<p>提高資訊科技教育之師資品質，提高教師對新技術的認知與理解，進而願意為學生奠定資訊科技基礎努力的熱忱。</p> <p>學生從簡單易學的 Scratch 程式入門，加上教具(感測器)的輔助，勿需一接觸就陷入程式碼的泥沼中。學生可以從設計遊戲的過程裡激發潛能，發揮創意，進而提高學習的成就感。</p>	<p>本計畫配合新課綱課程需要，提供新竹縣市 180 所學校國產參考教具(感測器)，翻轉資訊科技教育，計畫導向 AIoT(智慧物聯網)。</p> <p>中小學的學生對 AIoT(智慧物聯網)在概念上生疏，但透過趣味性的學習設計，可以輕鬆地創造自己的數位作品，同時也可以學到如何作有創意的思考、有系統的推動資訊科技教育。</p>



6.4 傳愛計劃 - 台東縣關山國小(夢想家實驗小學)

本公司積極參與社會，透過與 NGO 志工團體合作，傳達企業對社會均衡發展的關懷。2020 年起 COVID-19 肆虐全球，很幸運台灣疫情控制得很好，尤其台東地區更是淨土一片。2021 年三級警戒期間(5 月 15 日至 7 月 26 日)，本公司密切關心傳愛計畫之運作，與 NGO 志工團體攜手合作，對偏鄉地區民族幼苗的關愛不因疫情影響而擱置。

我們採用衡量企業社區投資的全球標準：LBG(London Benchmark Group)來衡量其社會績效。

議題與描述	產出	連結	提高	改變
<p>議題：傳愛計畫 兒童品德教育。</p> <p>鑒於社會多元、價值越趨混亂。我們與公益團體 - 台東縣福佑全人關懷協會的志工媽媽合作，在台東縣關山國小(夢想家實驗小學)一起引導兒童的生命建造教育。</p>	<p>303 人 X34(週) = 10,302 人次 (全校學生數 303 人，因疫情停課 6 週)。</p>	<p>依照學生年級進行初階、進階、高階螺旋式教學。使用體驗教育、繪本、短片等媒材，施以多元智能教育。透過志工媽媽、奶奶的協助，連結國小晨光教學，志工每週溫馨的陪伴，將個人、家庭、學校、社區串聯在一起，凝聚成為向上的力量。</p>	<p>提高偏鄉純樸兒童的文化刺激、增加教育資源、減少隔代教養(長輩沒有體力長期陪伴、因世代差異的價值觀或優質的教育資源提供)等窘境，降低兒童在成長的過程中陷入網路媒體，同儕流行文化，而失落了健康的體魄，健全的品格。</p>	<p>從小培養美好人格，讓小朋友在成長過程的生活中養成尊重他人、尊重環境、尊重生命的美好品德，長大後能與他人、社會及環境維持和諧的關係。</p>



- ◆ 幫助青少年勇敢面對問題，提升解決問題能力。
- ◆ 增進自我效能，建立良好品格。
- ◆ 以「毒品防制」、「自殺防治」單元，幫助青少年學習珍惜生命。

6.5 在地關懷

我們採用衡量企業社區投資的全球標準：LBG(London Benchmark Group)來衡量其社會績效。

● 贊助學生校園活動

議題與描述	產出	連結	提高	改變
<p>議題：贊助校園活動</p> <p>1. 陽明交大電機之夜。</p> <p>2. 高雄中學創立100周年紀念活動。</p>	<p>1. 陽明交大電機之夜</p> <p>電機之夜已是交大電機之傳統，由學生策劃並自籌經費辦理的校內大型活動，這項結合歌唱、戲劇、舞蹈等文藝性質之表演，往往成為當年度校際之間的熱門話題。</p> <p>2. 雄中百年紀念活動</p> <p>在校生認識學校的百年歷史，師長分享雄中學生的特色並提供適性的教學與輔導，傑出校友則分享對學校的記憶，附近居民分享對雄中的印象。</p>	<p>學生與學校課業及職涯規劃做連結，對台灣高科技產業人才之培養與招募，具有正面之意義。</p>	<p>透過活動過程，學生提早訂定未來的發展方向，養成感恩惜福的心態。</p>	<p>這些學生高中時期都是聰明且認真的佼佼者，透過活動的過程，學生認識到謙遜團隊合作的基礎，集體榮譽比個人榮譽來得更重要。</p> <p>單打獨鬥的時代已經過去了，新知識不斷被推出，新技術被開發，除了要有一顆開放的心接受各種知識與學問外，還需要透過合作與分享創造新的社會價值。</p>



● 培育體育人才

本公司是台灣科技公益協進會(NPO 組織)的成員之一，協會以培育各項球類人才為宗旨，現階段專注於高球選手的培育。

議題與描述	產出	連結	提高	改變
<p>議題：培育球類人才</p> <p>參與台灣科技公益協進會(共同發起人)，結合科技業之共識夥伴，提供公益基金。提供各項球類人才培育的搖籃，選手得以依據個人生涯之規劃從參訓、參賽，循序漸進的發展自我、創造自我。</p>	<p>六年來(2016-2022)在年輕及業餘高爾夫球選手之培養方面已見到顯著的成效，有數十位冠軍選手從科技希望巡迴賽產生。(生涯中首次奪魁)</p>	<p>培育搖籃與世界性職業(業餘)高爾夫球公開賽連結，俾創造體育人才的生命價值。</p>	<p>選手藉由希望巡迴賽之觀摩切磋，增加實戰經驗，提升台灣球員之水平。</p>	<p>六年來(2016-2022)從希望巡迴賽畢業的選手共有30餘人，這些選手紛紛轉往亞洲巡迴賽、中美洲巡迴賽、台灣巡迴賽的戰場，去挑戰更高強度的戰場。</p>



附錄一、GRI 索引表 - 一般標準揭露

		指 標	章節與說明	頁 碼
組織概況	102-1	組織名稱	1.關於聯傑	9
	102-2	主要品牌、產品與服務	1.關於聯傑	9
	102-3	組織總部所在位置	1.關於聯傑	9
	102-4	組織營運所在的國家數量及國家名	1.關於聯傑	10
	102-5	所有權的性質與法律形式	1.關於聯傑	9
	102-6	提供服務的市場	1.關於聯傑	10
	102-7	組織規模	1.關於聯傑	9-10
	102-8	員工及其他工作者的資訊	5.幸福職場	48-54
	102-9	供應鏈	4.綠色營運- 永續供應鏈管理	42、44-45
	102-10	組織其供應鏈的重大改變	不適用(無)	—
	102-11	預警原則或方針	2.4 誠信經營 2.5 從業道德與反貪腐	23
	102-12	外部倡議	3.氣候變遷的風險與機會 4.2 氣候行動	30-33 38-42
	102-13	公協會的會員資格	1.關於聯傑	9
策略	102-14	決策者的聲明	董事長的話	8
	102-15	關鍵影響、風險及機會	3. 氣候變遷的風險與機會 2.7 落實風險管理	30-33 25-29
誠信與倫理	102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.1 永續價值與策略	14、21-22
	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2.4 誠信經營	23
治理	102-18	治理結構	2.2 公司治理制度	15-20
	102-19	委任授權	2.優化公司治理- 董事會及功能性委員會	16-19
	102-20	管理層級負責經濟環境和社會主題	2.3 永續治理	21
	102-21	與利害關係人諮商經濟環境和社會主題	關於報告書－利害關係人議和	3-5

		指 標	章節與說明	頁 碼
	102-22	最高治理機關及委員會的組成	2.優化公司治理－董事會及功能性委員會	16-19
	102-23	最高治理單位的主席	2.優化公司治理－董事會及功能性委員會	17
	102-24	最高治理單位的提名和遴選	2.優化公司治理－董事會及功能性委員會	16
	102-25	利益衝突	2.優化公司治理－利益衝突	18-19
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀和策略的角色	2.優化公司治理－永續治理	21-22
	102-27	最高治理單位的群體智識	2.優化公司治理－本屆董事會多元化情形	17
	102-28	最高治理單位的績效評估	2.優化公司治理－董事會績效評估	18-19
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	關於聯傑－利害關係人議和	3-7
	102-30	風險管理程序的有效性	2.7 落實風險管理	25-29
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	關於報告書－議題鑑別與重大性分析	4-7
	102-32	最高治理機關關於永續性報告的角色	2.3 永續治理	21-22
	102-33	溝通重要關鍵議題	關於報告書－利害關係人溝通	3-5
	102-34	關鍵議題的性質與總數	關於報告書－議題鑑別與重大性分析	4-5
	102-35	薪酬政策	2.優化公司治理－高階經理人薪酬 5.5 薪資與福利	26 50-53
	102-36	薪資報酬決定之流程	2.優化公司治理－薪酬委員會	19
	102-37	利害關係人的參與	關於報告書－利害關係人議和	3-4
	102-38	年度總薪酬比率	2.優化公司治理－董事酬勞) 5.5 薪資與福利－薪酬分配	18 52
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	5.5 薪資與福利－各級員工薪資與報酬比較表	51
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	關於報告書－利害關係人鑑別與溝通	3-4
	102-41	團體協約	不適用(組織規模小，使用勞資會議直接溝通)	—
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	關於報告書－利害關係人鑑別與溝通	3-4
	102-43	與利害關係人溝通的方針	關於報告書－利害關係人鑑別與溝通	3-7

	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	關於報告書－重大主題管理	16-18
報導實務	104-45	合併財務報表中所包含的實體	1.1 組織概況	9-10
	104-46	界定報告內容與主題邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
	104-47	重大主題列表	關於報告書－永續脈絡、重大主題列表	5
	104-48	資訊重編	不適用(無)	—
	102-49	報導改變	關於報告書- 報告書管理	2
	102-50	報導期間	關於報告書－報告期間	1
	102-51	上次報告書的日期	關於報告書－報告期間	1
	102-52	報導週期	關於報告書－報告期間	1
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於報告書－意見回饋與絡方式	2
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於報告書－參考指南	2
	104-55	GRI 內容索引	附錄一、GRI 索引	63
	104-56	外部保證/確信	尚無/規劃於 2017 年實施	—

GRI 索引表 - 特定標準揭露

	指 標		章節與說明	頁 碼
GRI 201 經濟績效	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4. 綠色營運－重大主題回應	34-35
		103-3 管理方針的評鑑	4. 綠色營運－重大主題回應	34-35
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值		1.2 營運概況(經營績效)	11-12
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會		3. 氣候變遷的風險與機會	30-33
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫		5.5 薪資與福利	50-53
	201-4 取自政府之財務補助		不適用(本公司未取得政府的補助)	—
GRI 202 市場地位	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7

		103-2 管理方針及其元素	5. 幸福職場－重大主題回應	47
		103-3 管理方針的評鑑	5. 幸福職場－重大主題回應	47
	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	5.5 薪資與福利	50-51
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工概況	48
GRI 203 間接經濟 衝擊	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	6. 社會參與	57
		103-3 管理方針的評鑑	6.1 社會參與－目標與策略	58
	203-1	基礎設施的投資與支援技術服務的發展及衝擊	6.2 社會參與－產學合作、CSR+USR、傳愛計畫	58-62
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	長年投入教育投資，回饋社會，只有正面效益。	—
GRI 204 採購實務	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4. 綠色營運－重大主題回應	34
		103-3 管理方針的評鑑	4. 綠色營運－重大主題回應	34
	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4.2 供應商之管理－主要供應商名單	45
GRI 205 反貪瀆	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	2.優化公司治理－重大主題管理	13
		103-3 管理方針的評鑑	2.5 從業道德與反貪瀆－2021 檢舉(申訴)案件統計表	24
	205-1	已進行貪瀆風險評估的營運據點	2.5 從業道德與反貪瀆	23-24
	205-2	有關反貪瀆政策和持續的攻擊訓練	2.5 從業道德與反貪瀆	23-24
	205-3	已確定的貪瀆事件及採取的行動	不適用(企業文化守法守紀，從未發生貪瀆事件)	—
GRI 207 租稅政策	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	1.3 稅務治理	12-13
		103-2 管理方針及其元素	1.3 稅務治理	12-13
		103-3 管理方針的評鑑	1.3 稅務治理	12-13
	207-1	納稅方式	1.3 稅務治理	12-13
	207-2	稅務治理及風險管理	1.3 稅務治理	12-13
	207-3	稅務的利害關係人管理	關於報告書－利害關係人之鑑別與溝通	3-4

	207-4 跨國的稅務資料揭露		1.3 稅務治理	12
GRI 301 物料	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
		103-3 管理方針的評鑑	5.綠色營運－重大主題回應	34-35
	301-1 所用物料的重量或體積	4.1 創新研發	36	
	301-2 使用的再生物料	不適用(聯傑國際做 IC 設計)	—	
	301-3 回收產品及其包材	4.2 氣候行動－廢棄物回收再利用	40	
GRI 302 能源	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
		103-3 管理方針的評鑑	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
	302-1 組織內部的能源消耗量	4.2.2 能/資源使用	41-42	
	302-2 組織外部的能源消耗量	4.4 供應商管理	44-45	
	302-3 能源密集度	4.2.2 能/資源使用	41-42	
	302-4 減少能源的消耗	4.綠色營運	34-35	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	4.綠色營運	34-35	
GRI 303 水	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
		103-3 管理方針的評鑑	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
	303-1 依來源劃分的取水量	4.2.2 能資源使用－水資源使用	42	
	303-2 因取水而受顯著影響的水源	4.2.2 能資源使用－水資源使用	42	
	303-3 回收及再利用的水	4.2.2 能資源使用－水資源使用	42	
GRI 305 排放	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4. 綠色營運－重大主題回應	34-35
		103-3 管理方針的評鑑	4. 綠色營運－重大主題回應	34-35
	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2.1 碳排放管理	38	
	305-2 間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2.1 碳排放管理	39	

	305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	4.2.1 碳排放管理	50
	305-4	溫室氣體排放密度	4.2.1 碳排放管理	49-50
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.1 碳排放管理	48
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	不適用(冰水主機、冰箱皆使用環保認證產品)	—
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)，及其他重大的氣體排放	不適用(單純的 IC 設計公司，並無製造部門)	—
GRI 307 有關環境保護的法規遵循	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
		103-3 管理方針的評鑑	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
	307-1	違反環境法規	4.2 氣候行動－恪遵環保政策與法規	40
GRI 308 供應商環境評估	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
		103-3 管理方針的評鑑	4.綠色營運－重大主題回應	34-35
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4.1 供應商選定原則	44-45
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.4.2 供應商之管理	46
GRI 401 勞雇關係	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.幸福職場－重大主題回應	47
		103-3 管理方針的評鑑	5.幸福職場－重大主題回應	47
	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	48
	401-2	提供給全職員工(不含臨時或兼職員工)的福利	5.5 薪資與福利	50-53
	401-3	育嬰假	5.5 薪資與福利－育嬰假留職停薪	53
GRI 402 勞/資關係	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.幸福職場－重大主題回應	47
		103-3 管理方針的評鑑	5.幸福職場－重大主題回應	47
	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2 人力資源政策 5.4 尊重勞工的權益	49 50
GRI 403 職業安全衛生	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7

		103-2 管理方針及其元素	5.幸福職場－重大主題回應	47
		103-3 管理方針的評鑑	5.幸福職場－重大主題回應	47
	403-1	由勞資共同成立的安全衛生委員會中的工作者代表	5.4 尊重勞工的權益－勞資會議	50
	403-2	勞動傷害(類別、職業病、損工人數、缺勤等比例，以及因公死亡件數)	不適用(無)	-
	403-3	高職業病發生率與高職業風險的工作者	不適用(無)	-
	403-4	公會正式協定中涵蓋的健康與安全相關主題	不適用(無)	-
GRI 404 教育與訓練	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.幸福職場－重大主題回應	47
		103-3 管理方針的評鑑	5.幸福職場－重大主題回應	47
	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.7 教育訓練與發展	55
	404-2	提昇員工職能及過度協助的方案	5.7 教育訓練與發展	55
	404-3	定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比	5.7 教育訓練與發展	55
GRI 405 員工多元化與平等機會	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.幸福職場－重大主題回應	47
		103-3 管理方針的評鑑	5.幸福職場－重大主題回應	47
	405-1	治理單位與員工之多元化	2.2 公司治理制度－董事會多元化 5.1 員工概況	16-17 48
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.5 薪資與福利－男女職級相等薪資亦均等。	50
GRI 406 不歧視	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5 幸福職場－重大主題回應	47
		103-3 管理方針的評鑑	5.3 人才招聘	49
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	不適用(無)	-
GRI 407 結識自由與團體協商	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.4 尊重勞工的權益－勞資會議 4.4 供應商管理	50 44-45
		103-3 管理方針的評鑑	5.4 尊重勞工的權益	50

			4.4 供應商管理	44-45
	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.4 供應商管理	44-45
GRI 408 童工	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.4 尊重勞工的權益	50
		103-3 管理方針的評鑑	5.4 尊重勞工的權益	50
	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	不適用(禁止使用童工)	—
	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.4 尊重勞工的權益	50
103-3 管理方針的評鑑		5.4 尊重勞工的權益	50	
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	不適用(從未發生)	—	
GRI 411 原住民權利	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.4 尊重勞工的權益	50
		103-3 管理方針的評鑑	5.4 尊重勞工的權益	50
	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	不適用(無)	—
GRI 412 人權評估	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	5.4 尊重勞工的權益	50
		103-3 管理方針的評鑑	5.4 尊重勞工的權益	50
	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	不適用(無)	—
GRI 414 供應商社會評估	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4. 綠色營運－重大主題回應	34
		103-3 管理方針的評鑑	4. 綠色營運－重大主題回應	34
	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	4.4.1 供應商選定原則	44-45
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4.2 供應商之管理	45
GRI 415 公共政策	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界 415	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	2.優化公司治理－重大主題回應	13
		103-3 管理方針的評鑑	2.6 法規遵循	24

	405-1	政治捐獻	2.5 法規遵循	24
GRI 416 顧客健康與安全	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4.4.1 供應商選定原則	44-45
		103-3 管理方針的評鑑	4.4.1 供應商選定原則	44-45
	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	不適用(無)	—
	416-2	評估有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3.1 品質政策	42-43
GRI 417 行銷與標示	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4.綠色營運－重大主題回應	34
		103-3 管理方針的評鑑	4.綠色營運－重大主題回應	34
	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.3 品質管理	42-43
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.3.1 品質政策	43
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	不適用(IC 設計公司)	—
GRI 418 客戶隱私	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	4.3 品質管理	42
		103-3 管理方針的評鑑	4.3.2 行銷管理	43
	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	不適用(IC 設計公司)	—
GRI 419 社會經濟法規遵循	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	關於報告書－重大主題對聯傑國際的意義	6-7
		103-2 管理方針及其元素	2.優化公司治理－重大主題回應	13
		103-3 管理方針的評鑑	2.優化公司治理－重大主題回應	13
	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.6 法規遵循	34

附錄二：聯傑國際股份有限公司溫室氣體排放源鑑別表

活動/設施	排放源	範疇別	排放類別			可能產生溫室氣體種類							
			固定	移動	逸散	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs/物種	PFCs/物種	SF ₆	NF ₃	
緊急發電機	汽油	1	V			V	V	V					
	斷路器	1			V							V	
公務車	機車	1		V		V	V	V					
冰水主機	冷媒	1			V	V	V	V					
冰箱	冷媒	1			V								
滅火器	乾粉(NH ₄ H ₂ PO ₄)	1			V	V							
化糞池		1			V		V	V					
用電設施	外購電力	2	V			V							
員工上下班	汽車	3		V		V	V	V					
	機車	3		V		V	V	V					
公務差旅	高鐵(國內)	3		V		V	V	V					
	飛機(國外)	3		V		V	V	V					
產品運送	汽車(國內)	3		V		V	V	V					
	飛機(國外)	3		V		V	V	V					
廢棄物清理	垃圾處理	3	V			V							
下游租賃資產	外購電力	3	V			V							

附錄三、上市上櫃公司企業社會責任守則

內 容			參考章節
第一章	總 則	揭發制定之目的、適用之對象、實踐之原則	關於報告書
第二章	落實推動公司治理	規範落實推動公司治理	2.優化公司治理
第三章	發展永續環境	規範發展及永續環境	3.氣候變遷的風險與機會 4.綠色營運
第四章	維護社會公益	規範維護社會公益	關於報告書 1. 關於聯傑 2. 優化公司治理 3. 氣候變遷的風險與機會 4. 綠色營運 5. 幸福職場 6. 社會參與
第五章	加強企業社會責任揭露	規範加速企業社會責任資訊揭露	關於報告書
第六章	附則	規範檢討改進公司所建置之企業社會責任制度	2.優化公司治理



聯傑國際創立25週年