

## 伍、員工照顧

公司員工永遠都是聯傑國際最重要的利害關係人，真誠照顧員工是我們對員工的永續承諾。我們提供員工快樂的成長環境，鼓勵員工養成「勤奮、敬業、謹慎、誠信、創新、分享」的好習慣，鼓勵員工「團隊學習」，並將知識實踐在工作領域上；我們也鼓勵員工「用心傾聽」，讓自己與人、事、物溝通無阻，同心協力的朝理想目標踏實地前進，我們深信辛勤耕耘之後的自我肯定是所有快樂的基礎。

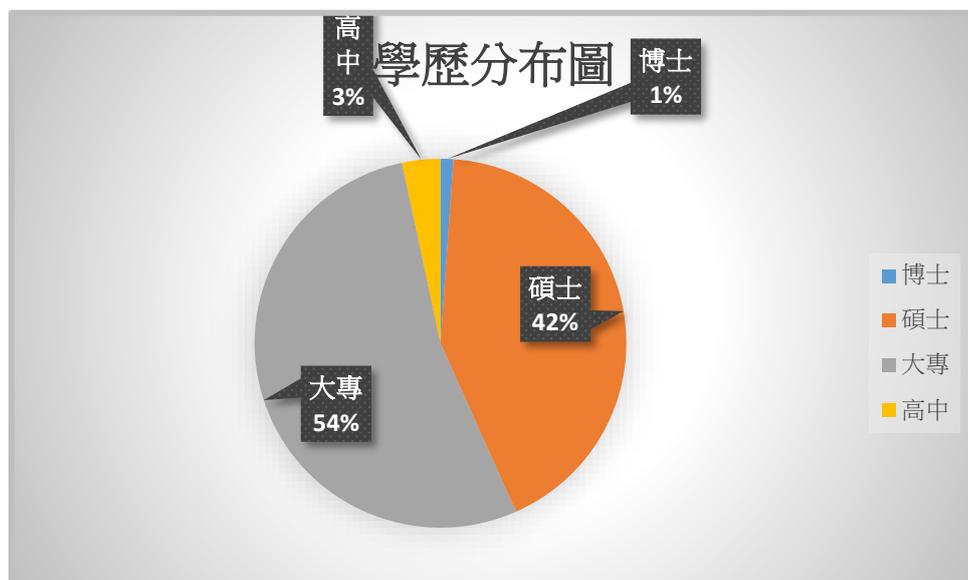
因此，公司自創立以來即以員工職場生涯的成長以及權益的維護成為人力資源重要的任務，我們採取人性化的自我管理以及自發性的學習為主軸。除了必要的制度與規定外，尚無其他額外或過分不合理的要求。

公司成立迄今屆滿 20 周年，我們平穩的度過幾次經濟不景氣，例如：亞洲金融風暴、美國次貸危機，但不曾發生無薪假、資遣或裁員等情事，因為每位員工都是聯傑大家庭不可或缺的重要成員，而每個員工的後面都是一個個溫暖的家庭。

### 一、員工概況

聯傑國際是以 IC 設計為主的中小型企業，截至 2016 年 12 月 31 日止全球 105 人。長年在台灣總部總人數合計 87 人，其中工程人員 66 人，管理人員 21 人，男性員工 66 人，女性員工 21 人；服務 16 年以上的資深員工則佔 29%。

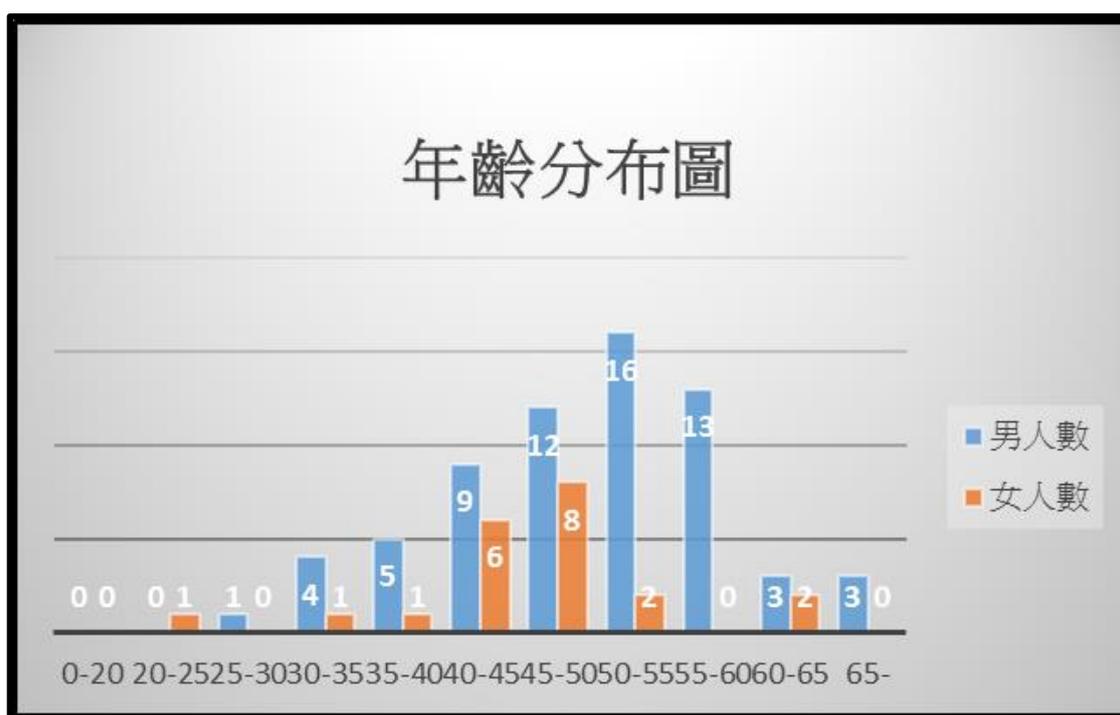
因為 IC 設計業的行業特性，在本公司的從業員工必須具備相當的專業能力，下圖是本公司員工的學歷分布情形。



員工的工作經驗是本公司發展的重要事項，本公司每年定期表揚資深員工，鼓勵員工以聯傑國際為職場生涯的起點與終點。

歷年來，我們盡最大的努力照顧員工，讓員工在穩定的環境中發展個人生涯；我們同時也以穩定的人力資源，建立了永續經濟的環境。

目前台灣總部老、中、青員工的比率分別為 39：35：13，本公司承諾未來幾年遇有人才出缺，本公司將優先進用年輕優秀的員工，達到 1：1：1 的用人理想目標。



▲台灣總部員工年齡分布情形

台灣總部最近三年員工流動率

2014 年			2015 年			2016 年		
離職	新進	總人數	離職	新進	總人數	離職	新進	總人數
4	9	89	2	0	87	6	6	87

## 二、人力資源政策

為有效運用人力資源，提高經營的績效，聯傑國際制定適當的管理辦法，除了保障員工各項工作權益，也確保工作環境以及公司內部管理制度的完善。

### (一)人才招募

本公司招募新進員工時，我們恪遵當地的勞動法令聘僱員工，並秉持機會平等原則與業務實際需求，公開進行用人遴選。以「用人唯才、適才適所」為選用新進人員的原則，不因應徵者的種族、性別、年齡、宗教信仰，或身體外觀有缺陷而受到歧視，更不會聘用年齡未滿 16 歲的童工。

我們也善用政府舉辦的校園徵才活動，前往鄰近國立大學(交大、清大)宣導公司的發展方向、員工的薪資福利，以及人才培育計畫。2015 年 10 月，本公司更配合國家政策，前往美國矽谷招募創新的研發人才，嘗試為整體半導體產業的發展注入創新的能量。很可惜，台灣目前大環境欠佳，年青人大多喜歡到海外尋求更好的發展，然而聯傑國際絕不放棄進用優秀人才的人資政策。



### (二)尊重勞工的權益

本公司恪遵國際公約以及相關法律的規定，確保公司的用人政策符合人權及勞動法規的要求。

項目	具體內容與實施成效
保障勞工工作權益	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 2015-2016 年，未發生強迫勞動事件。</li> <li>■ 2015-2016 年，年未發生任何歧視事件。</li> </ul>
性騷擾防治	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 為維護員工的工作權，本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。</li> <li>■ 2015-2016 年，未發生任何性騷擾案件。</li> </ul>
晉升與加薪	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 為激勵表現優異的員工，本公司提供公開公平的晉升(薪)管道，明定「聯傑國際股份有限公司晉升管理辦法」據以依循。</li> <li>■ 自 2015 年 9 月 1 日起，依「聯傑國際股份有限公司晉升管理辦法」全面調整職等及薪資。</li> </ul>
結社自由	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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。</li> <li>■ 全球員工人數 105 人，公司每季舉行之勞資會議成為最佳的勞資溝通平台，因此本公司尚未成立工會。</li> </ul>
供應商人權審查	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本公司透過採購合約，要求供應商必須遵守 EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition, 電子行業公民與聯盟行為守則)的相關內容。</li> </ul>
禁止雇用童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本公司遵守法令規定不雇用童工。</li> <li>■ 本公司成立 20 周年，無雇用任何童工之情事。</li> </ul>

### 三、薪資與福利

盡全力照顧員工是聯傑國際最大的責任，公司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。

本公司薪酬制度的制定悉遵照勞動法令的要求，不因性別、宗教、種族、黨派的差異而有所不同。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，本公司員工的薪資水準在法定最低薪資之上。

聯傑國際向來秉持著價值分享的經營理念，公司針對員工酬勞及董監酬勞訂有透明化的原則處理。本公司章程明訂：為鼓勵員工及經營團隊，公司依當年度稅前利益扣除分配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%及董事酬勞不低於 2%。

2016 年，員工酬勞共分配 8,019,589 元 (8.767%)、董事酬勞分配 1,640,497 元(2%)。

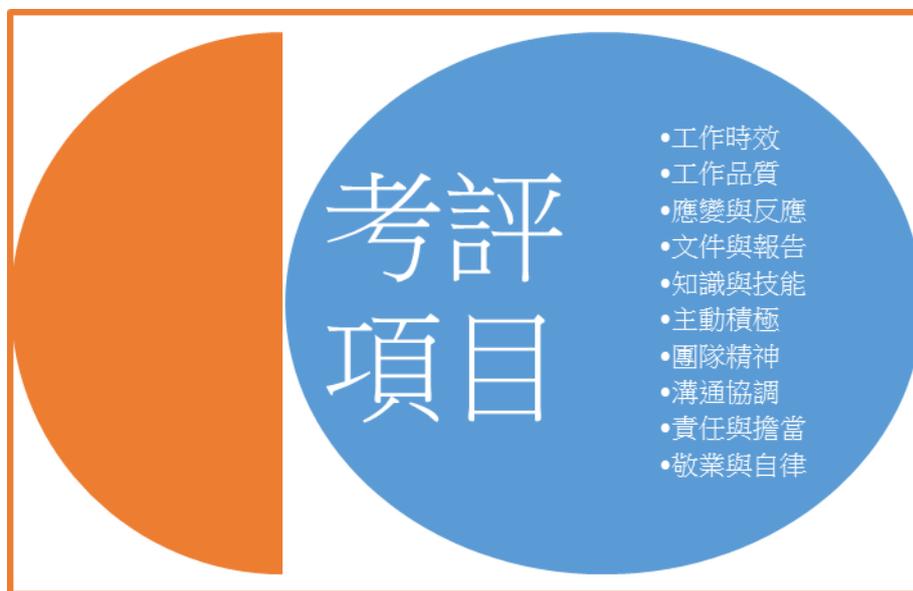
### (一)完善的績效考核制度：

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，本公司定有「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。更針對產品研發專案人員訂有專案考評辦法以資鼓勵。

#### ■ 全體員工

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

#### ■ 產品研發專案人員專案考評



## ■ 公開選拔年度最佳員工

本公司一向注重員工的獎勵措施，年度最佳員工概由全體同仁票選產生，投票選舉之前由入圍員工所屬的部門主管向全體員工推薦其優良事蹟。



## ■ 公開表揚年度最佳員工：2016年



## (二) 全方位的福利體系

營運利潤與成果共享	員工照顧措施	多元化之福利設計
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 員工認股、分紅</li> <li>● 員工酬勞金（視當年度營運與個人績效而定）</li> <li>● 激勵獎金</li> <li>● 研發專利獎金</li> <li>● 績優研發人員表揚、資深員工表揚及績優員工表揚等活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 優於勞基法的特別休假</li> <li>● 員工免費團體保險</li> <li>● 定期健康檢查、員工健康管理與專業醫療諮詢</li> <li>● 派外人員及眷屬意外險</li> <li>● 海外出差旅遊平安險</li> <li>● 完備的退休制度</li> <li>● 兩性平等的工作條件</li> <li>● 彈性上下班時間</li> <li>● 提供汽機車免費停車</li> <li>● 設置開心農場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 1996年8月成立職工福利委員會，經新竹科學園區管理局備查，並定期辦理員工福利活動。</li> <li>● 年節、生日禮券</li> <li>● 結婚、生育禮金</li> <li>● 員工與眷屬住院補助金</li> <li>● 員工與眷屬喪葬慰問金</li> <li>● 慶生會與尾牙晚會</li> <li>● 國內外旅遊活動</li> <li>● 家庭日活動</li> <li>● 員工餐廳及咖啡吧補助餐費</li> </ul>

### ■ 每年舉辦四次慶生會(每季)





■ 尾牙晚會





■ 年度員工旅遊 - 遊覽武界與九族文化村

此景只應天上有 人間能得幾回聞

時間：2016.10.29 - 2016.10.30

參加人員：員工及眷屬



### (三) 照顧女性員工

聯傑國際為鼓勵員工生育，我們針對符合勞基法規定的員工分別給予全薪的產檢假、產假以及陪產假。另外，我們也設有育嬰留職停薪、家庭照顧假及哺、集乳室，並且鼓勵申請育嬰假的員工於請假期滿後回公司任職。

本公司的女性員工只有 21 人，最近兩年請領現金給付生育補助者有 2 人；符合申請育嬰假之女性員工有 2 人，惟無人申請育嬰假。

### (四) 員工退休計畫

聯傑國際為安定勞工退休後的生活，適用勞基法舊制退休金規定者，依勞基法按月提撥退休準備金，由公司勞工退休準備金監督委員會監督之，並以該委員會名義存入負責辦理收支、保管及運用之台灣銀行；適用勞工退休金條例退休金新制者，由公司依勞工退休金條例每月按時提撥員工退休金，公司提撥率為 6%，員工自行提撥率為 0 - 6%。並按行政院核定之月提繳工資具表提繳儲存於該員工在勞保局設立之勞工退休金專戶。

對於工作表現優異的資深員工申請退休之後，本公司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，不僅為公司提供專業的顧問服務，而且提供退休員工繼續貢獻所長的發展舞台。

## 四、溝通管道

聯傑國際非常重視員工的溝通及互動，我們依據勞動基準法及相關法令訂定「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，透過不斷溝通來改善勞資雙方的問題。每季的員工溝通大會，提供主管與員工對談的機會。此外，公司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，任何員工可透過此管道申訴或表達意見。

本公司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，均實施員工滿意度調查，同時，針對員工意見或建議進行檢討、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。



## (一) 暢通的溝通管道

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。
設置福委會討論區	讓員工可以提出對於福委會的各種建議。

## (二) 申訴事件與處理

### ■ 事件說明

實施 DAVICOM 大樓地下停車場安全維護的管理初期，有員工不適應隔夜停車需要事先申請的管理措施。

### ■ 處理及改善作法

1. 發布電子公告，說明公司大樓地下停車場安全維護的執行方法。
2. 請管理單位主管親自向當事人說明，公司實施地下停車場管理的目的，以及對員工安全與健康的重視，希望員工可以配合公司的政策。
3. 如同仁有隔夜停車的需求，請事先專案簽准，以便落實停車場管理的機制。

## 五、教育訓練與發展

在聯傑國際，對於人才的投資與養成一直是我們極為重視的一環。我們鼓勵員工「團隊學習」，培養團隊精神與默契，將知識實踐在工作領域上。例如：研發部門同仁的教育訓練大多採取「閉門訓練」，訓練時數及內容為本公司的保密事項。

至於一般研發技術、經營管理及法規部分，我們採用種子學員的方式，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。

2016 年本公司員工參與外部學習者達 61 人次。

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。

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。2014 年併購天晶電子紙，技術與人才一併移撥本公司，我們全力的協助新同仁，熟悉團隊運作的模式與機制，讓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，我們也提供一套強化管理專業的訓練，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。公司提供的學習成長計劃包括：

專業訓練：除了個人專業所需的技能，公司支持同仁追求新知與學習新技術。公司技術資料中心協助同仁取得全球最新的技術文獻、產業報告、專利資訊；同仁依需要參加國內外的各項技術研討會、展覽；加入相關產業的各項協會、學會、產業聯盟、與組織。多元的學習管道，使我們的同仁與全球接軌，技術新知與全球同步。

公司內部智慧財產資料庫：公司內部的智慧財產資料庫，結合公司內部之專門技術(know how)、IP、專利資料庫及產品開發相關技術文件，同仁可以透過授權帳號密碼，在線上進入公司智識庫，隨時隨地取得工作所需的各項資訊。

訓練費用補助：同仁參加工作上所需的各項專業或職能訓練課程，經主管或訓練承辦單位的核准，公司全額給付所有訓練費用，同仁要確實完成課程，且受訓成果必須達到標準與令人滿意的成果。

在職/專業訓練	依照部門工作需求、部門人員職能落差需求擬定專技訓練
管理/發展訓練	依照組織需求擬定主管訓練，以推動公司整體營運績效達到年度目標
輔助技能相關課程	強化員工的溝通技巧，並激發員工的思維，提高工作技能

## 六、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。加強員工安全衛生及消防訓練，預防職災事件發生。為使作業環境符合安全衛生的標準，我們對員工作業環境定期實施飲用水質、噪音、溫溼度、照明等測量。同時每半年委託專業檢驗公司進行中央空調大樓二氧化碳濃度檢查，確保作業環境的空氣品質，保障員工健康，避免職業病的發生。

我們遵循勞動法規，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 20 年以來，除了員工上下班偶而發生交通意外，本公司從未發生職業災害事件。

除了公安議題，聯傑對於員工的健康議題更為關注，透過每季舉辦的慶生活動，向員工宣導健康生活概念，並避免員工超時工作的發生。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，並鼓勵員工平時多走樓梯。

我們也在聯傑大樓的空地設置開心農場，提供農事必要的材料與器具，讓員工從種植蔬果的付出與成就中紓解工作壓力，進而找尋創新創作的靈感。

### ▼ 2016 年消防宣傳及緊急避難演練



## 七、歡慶聯傑國際成立 20 周年

### (一) 發行《回顧與展望-聯傑國際 20 周年紀念專刊》

編輯主軸：由員工分享在聯傑成長的點點滴滴



▲ 封底

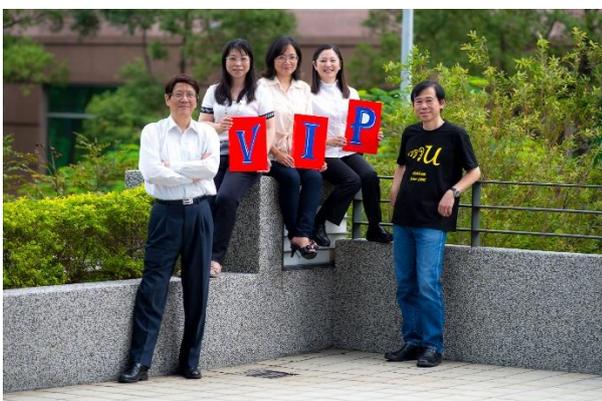


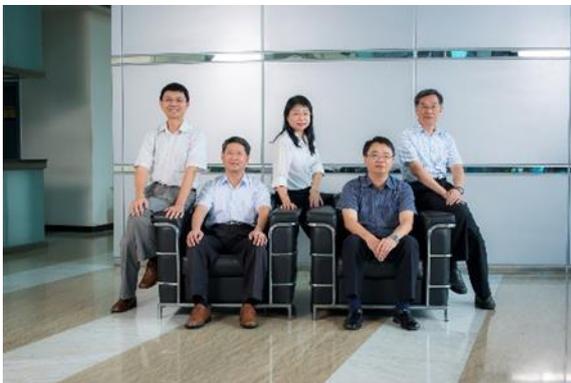
▲ 封面



▲ 目錄

### ▼ 各部門菁英







(二) 國外旅遊 - 董事長帶領員工暢遊首爾

時間：2016.09.08-09.12





▲ 仁川國際機場



▲ 坡州普羅旺斯村 La Provence



▲ 南怡島



▲ ONEMOUNT 冰雪樂園



▲ 冰雪樂園



▲ 愛寶樂園

