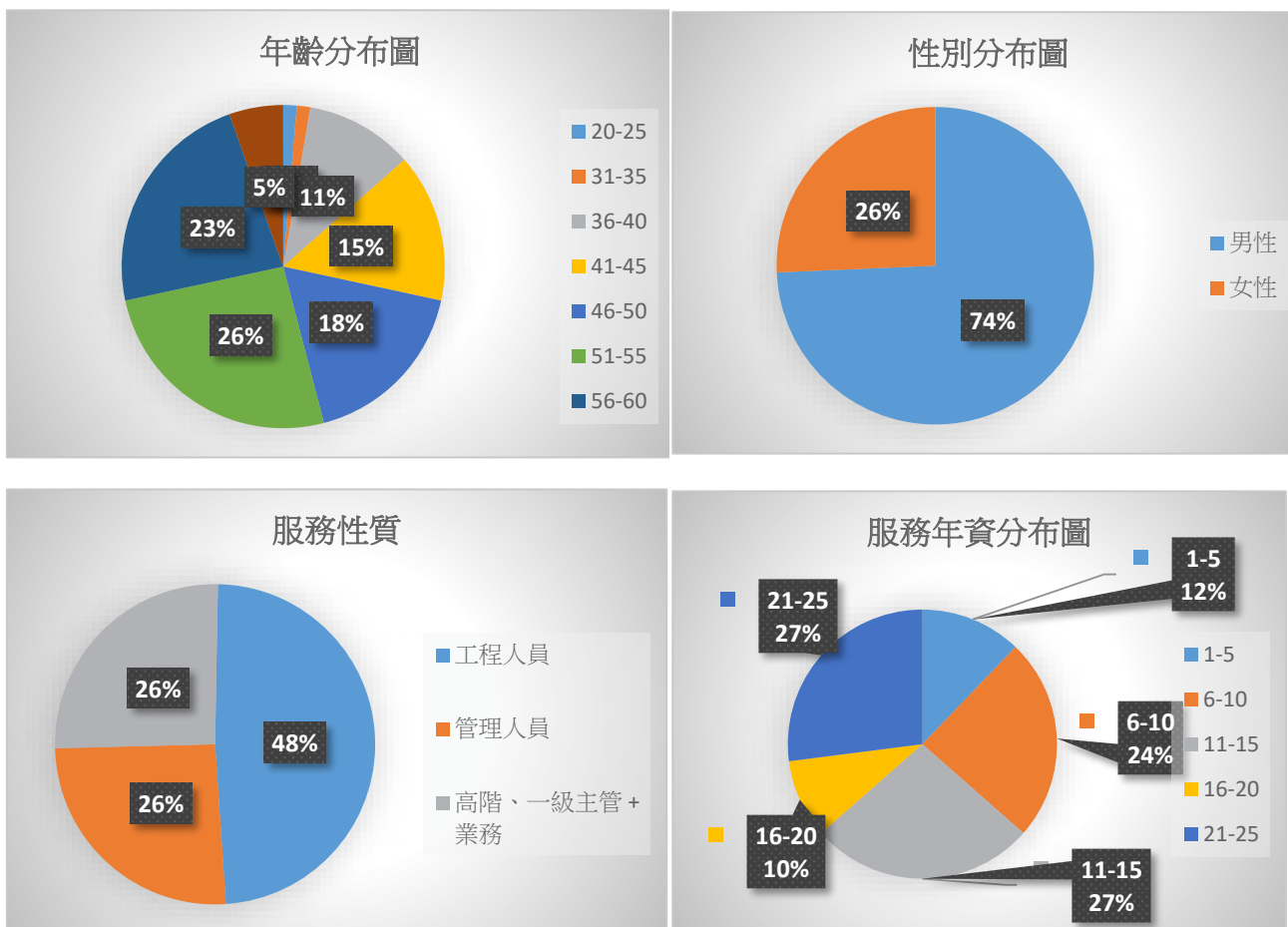


6. 幸福職場

聯傑國際以「為優秀人才築巢」為目標，透過「以人為本」與「健康職場」的管理策略，讓有志在聯傑國際發展的員工，可以在聯傑大家庭裡盡情的發揮專業能力，並決定自己的未來。

6.1 員工概況

聯傑國際是以 IC 設計為主的中小型企業，2020 年 12 月 31 日台灣總部總人數 73 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 21 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 42.4%。



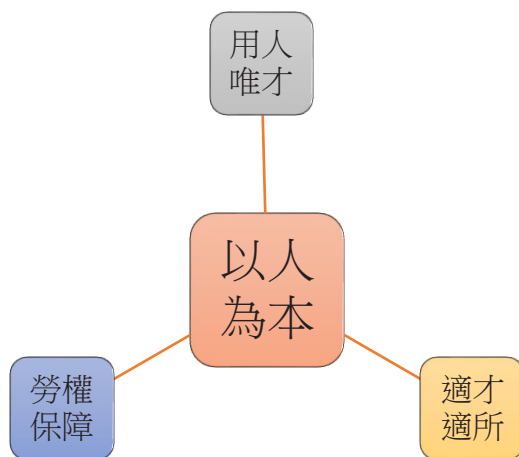
最近二年員工流動率

年度	2019 年				2020 年			
	員工異動情形	總人數	新進	離職	差異	總人數	新進	離職
主管人員	8	0	0	0	8	1	1	0
非主管人員	66	0	3	(3)	65	2	3	(1)
合計/比率	74	0	3	(3)	73	3	4	(1)

註：2020 年退休 2 人

6.2 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」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。



6.3 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，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。

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。惟近年因大環境表佳，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，為防疫故未實施海外徵才計畫。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。



▲2018 年董事長參與經濟部外貿協會之海外人才延攬計畫留影

6.4 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	服務據點集中、員工數單純，且

	礙員工集會結社之自由。但本公司台灣總部員工 73 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。	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。

6.5 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 3.6：1，**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					3.6：1
2018 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。

2020 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	
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	增加新台幣 32,000 元	新台幣 1,072,000 元	減少新台幣 69,000 元

註：受 COVID-19 疫情影響，本公司未實施國外旅遊活動，致福利費用稍減。

● 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

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
2018	100,722,746	157,681,831	5,542,431	63.88	3.52	1.員工是本公司最重要的資產。
2019	96,249,846	146,037,667	5,318,665	65.91	3.64	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	

● 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。

2020 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	49
	喪葬津貼	5		員工子女獎學金	19
	餐費補助	76	教育訓練	新人訓練	3
	生育補助	0		在職訓練	60
	住院補助	1		調職訓練	5
	健康檢查	76	其他福利	陪產假	1
	眷屬健康檢查優惠	0	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		2019 復職人數		復職後 12 個月仍在職數		復職和留任比	
2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
5	4	2	1	0	0	-	-	-	-

員工退休計畫

退休方式	要件	程序
自願退休	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。

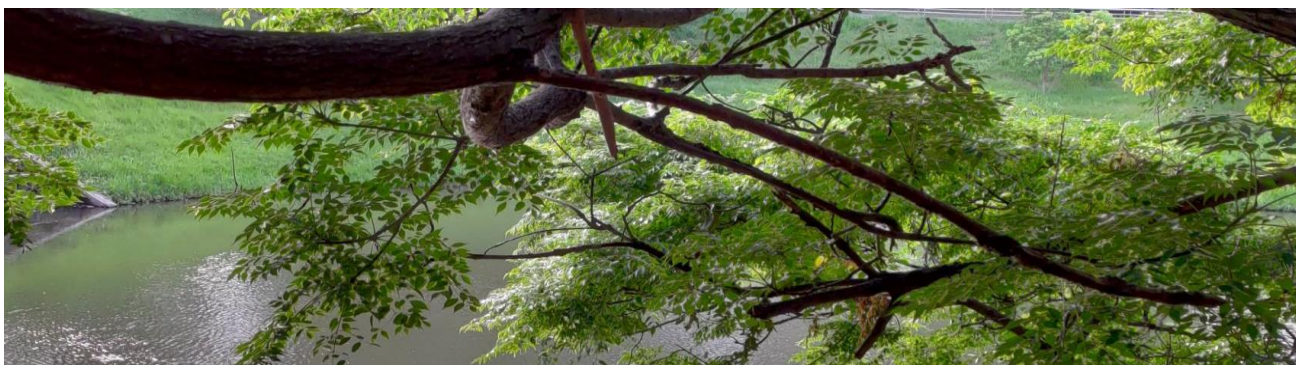
- **退休後再予聘任**

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。

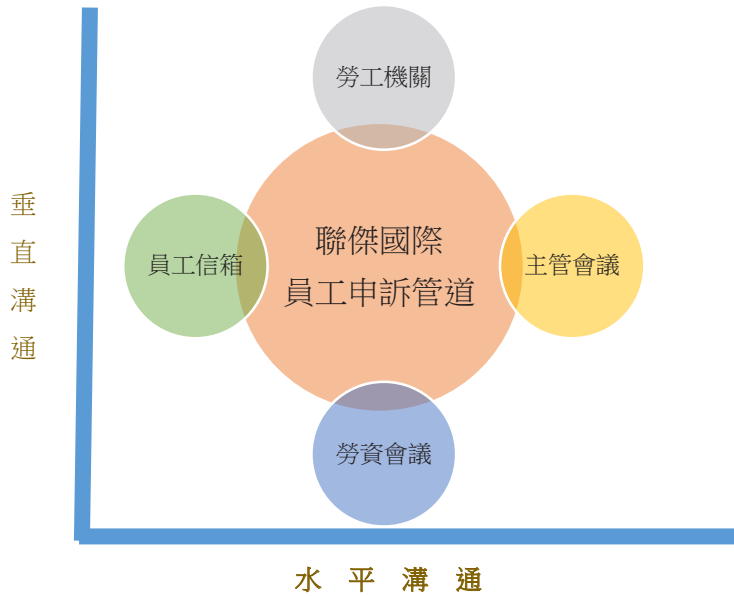
- **2020 年符合退休資格並申請退休員工共有 2 位。**

6.6 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，希望能提高員工的參與度，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外，CSR 委員會亦製作影音以為留念。



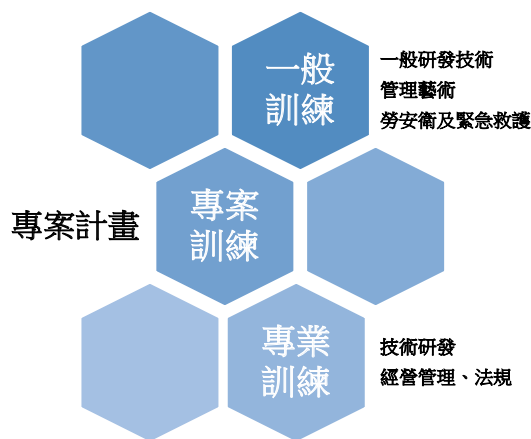
↑ → 生日的祝福



↑ 退休的祝福

6.7 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。2020 年員工參與外部學習者達 60 人次，接受外部訓練的平均時數為 3 小時。2020 年取得專業證照者 6 人，占全體員工人數之 8%。

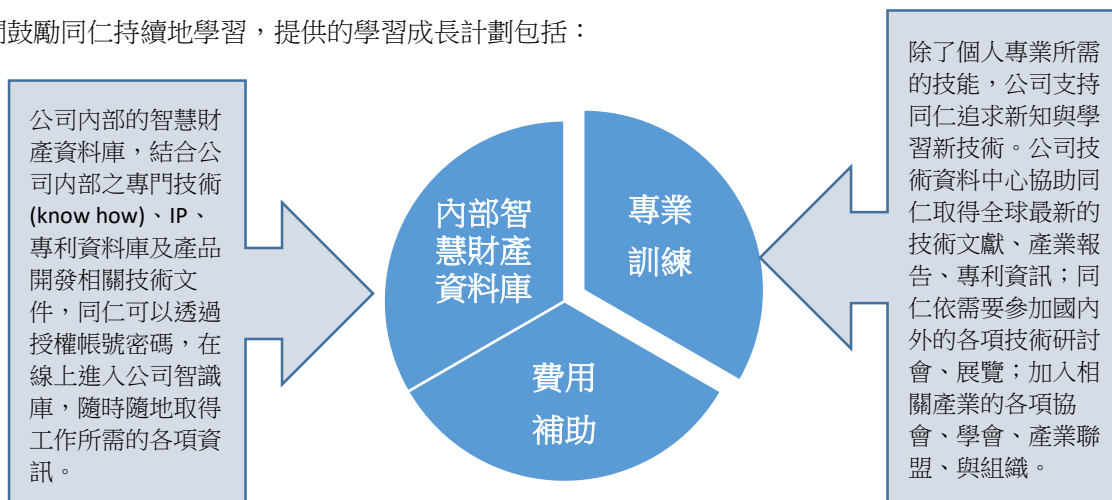


▲ 教育訓練體系

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：





↑ → 員工教育訓練

6.8 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 5 月 16 日委託合格之消防檢測公司進行消防安全檢查，並於 5 月 16 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 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. 108 年 12 月 14 日歲修檢測，並委託專業合格之機電顧問廠商在 3 月及 9 月進行高低壓電力系統，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. 發放防疫津貼。 4. 5 月 21、22 日發放員工年度健康檢查補助款。(COVID-19 特別措施)。 5. 發放防疫物資津貼(兩梯次：5 月 21、22 日及次年 1 月 25、26 日)。
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	<p>7 月 20 日、12 月 18 日分別舉辦兩梯次：消防安全、用電熱水器及天然氣的正確使用方式宣導。(講師：消防局專家)</p>

■ 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

2019 年底以來 COVID-19 肆虐全球，2020 年夏季期間疫情雖然趨緩，本公司除配合政府之防疫政策，並超前部署我們的**防疫措施**，以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，俾業務不中斷。且疫情趨緩期間之商務旅行與客戶拜訪必須經過主管事前審核是否有可行之替代方案，以確保員工健康無虞。

(2)**其他員工**：

① 進入聯傑大樓前：避免暴露於人多的地方、戴口罩、量體溫、消毒。

② 進入聯傑大樓後：避免群聚、戴口罩、使用通訊軟體交談，避免面對面的討論。

(3)**訪客管理**：疫情緊繃時期，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**：

① 餐會：以同等值之酒店便當發放給員工。

② 摸彩：於本公司大會議室舉行，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。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，鼓勵員工走



▲ 滿園芬芳，歲月靜好。



▲ 消防演練 – 熟悉消防帶子的操作技術

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。