

# 6

## CHAPTER

### 營造幸福職場

6.1 員工概況

6.2 人才培育

6.3 薪資與福利

6.4 健康與安全

6.5 勞/資溝通

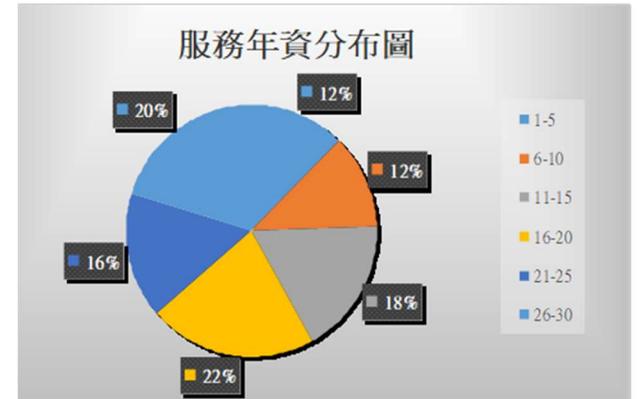
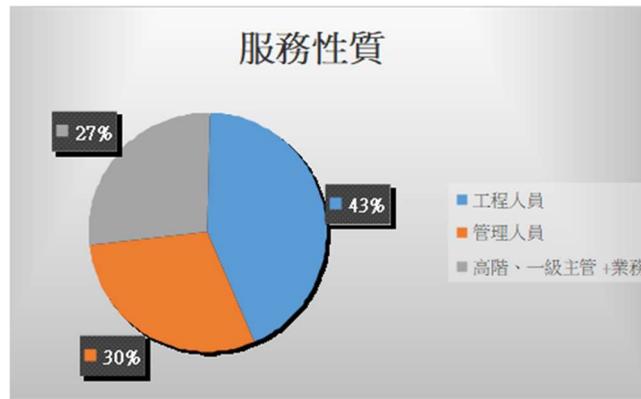
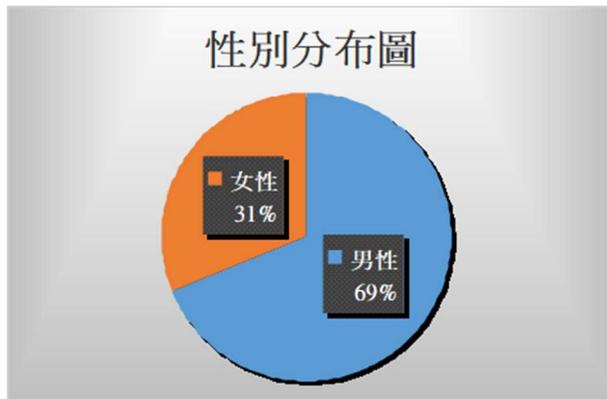
6.6 人權與包容



## 6. 營造幸福職場

聯傑國際深信人才是公司最寶貴的資產，我們一直致力於珍惜、培育和關懷人才，努力打造多元、公平、包容的職場環境，提供溫暖的職場氛圍和完善的薪酬福利制度，讓員工安心的工作，照顧家庭；我們重視透明且暢通的勞資溝通機制，關心每一位同仁的身心健康，並致力守護員工的權益與職場的健康與安全。

### 6.1 員工概況



員工分布情形

服務性質	合計	男性	女性
工程人員	32	28	4
管理人員	22	6	16
高階、一級主管+業務	20	17	3
合計	74	51	23

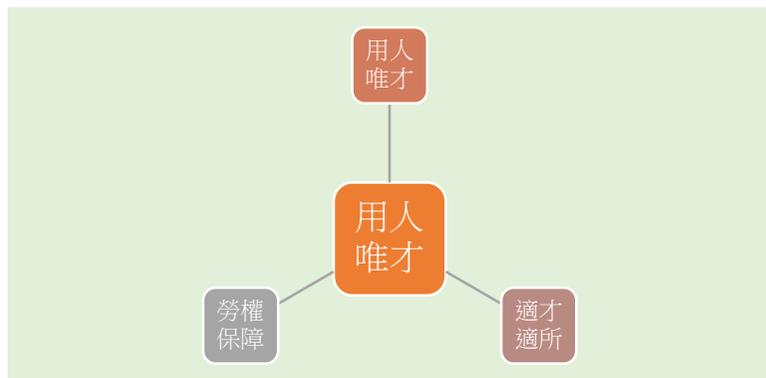
最近二年員工流動率

員工異動情形	2022 年				2023 年			
	總人數	新進	離職	差異	總人數	新進	離職	差異
主管人員	10	1	1	0	9	0	1	(1)
非主管人員	65	2	1	1	65	2	2	0
合計/比率	75	3	2	1	74	2	3	(1)

## 6.2 人才培育

### ■ 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，聯傑國際提倡職場 DEI(Diversity, Equity and Inclusion)，尊重員工的性別、身分、文化、經驗、專業技能的多元性，力求人力資源的平衡。我們從「用人唯才」、「適才適所」、「勞權保障」三個面向實踐職場的多元與共融。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；回聘退休的資深工程師為顧問，讓銀髮智慧繼續貢獻於職場；更竭誠的歡迎人才加入聯傑大家庭，讓老、中、青三代的比率維持在 1：1：1 的理想目標，我們確保各種族群都有其代表性。



### ■ 人才招募與保留

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。重視的是應徵者的專業、學識與品格，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，聯傑國際亦是「陽明交通大學電機聯盟」之成員。董事長郝挺博士是陽明交通大學的傑出校友，本公司除了長期支持陽明交大「菁英人才培育計畫」，也善用校園徵才活動(Open House)時機，指派同仁前往交大宣導公司的願景、發展方向、薪資福利，及對人才發展的計畫等人才招募宣導，希望延攬優秀的生力軍加入聯傑大家庭。



**總結：**聯傑國際近年建立多元專業的人才庫，為公司的永續發展奠定基礎，徵才渠道如下：

1. 公司官網
2. 校園徵才
3. 海外攬才
4. 企業併購



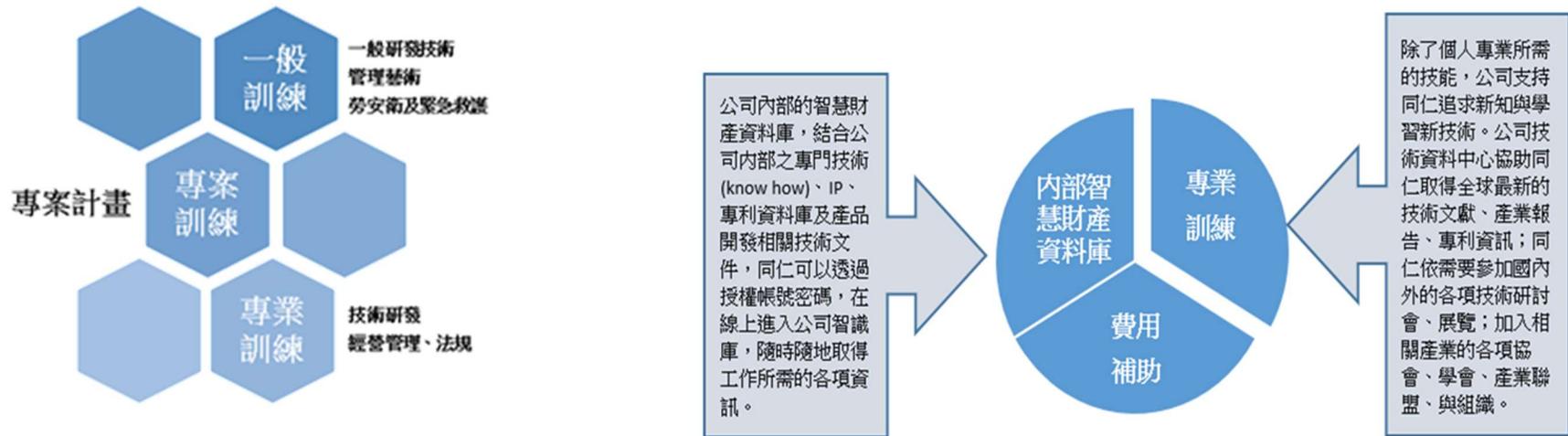
**人才招募與人才保留績效：**為保障勞工權益，本公司依據勞基法規定制定留職停薪制度，留職停薪之內涵包括延長病假以及育嬰假之職務保留。

### 最近兩年人才招募與保留之成效

人才招募				人才保留											
預計增加之人力(人)		新進員工(人)		延長病假(人)		育 嬰 假 (人)									
2022	2023	2022	2023	2022	2023	享有育嬰假的員工數		使用育嬰假之員工數		2023 復職人數		復職後 12 個月仍在職數		復職和留任比	
						2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
3	3	2	2	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	100%	-

## ■ 員工進修與訓練

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。2023 年員工參與外部學習者達 173 人次，接受外部訓練的平均時數為 3.2 小時。2023 年取得專業證照者 4 人，占全體員工人數之 5.4%。



▲我們鼓勵同仁持續地學習，提供的學習成長計劃如上

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。

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。

### 6.3 薪資與福利

本節介紹本公司的薪資和福利政策，強調我們致力於促進員工福祉、遵守當地法規、提高企業績效和長期可持續發展。我們相信優秀的員工福利政策和公正的薪資制度是公司成功的關鍵。綜合評估了我們的薪資和福利方案，參考了國際標準和最佳實踐，包括聯合國可持續發展目標和國際勞工組織公約等。透過透明、公開且負責任的報告，我們希望所有利益相關者都能瞭解我們的薪資和福利政策，並歡迎寶貴的反饋和建議。

#### ■ 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 3.8：1，**男女職級相等薪資亦均等**。

2023 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	與前一年度之差異(平)	中位數	與前一年度之差異(中)	總福利費用	與前一年度之總差異
新台幣 1,183,000 元	減少新台幣 26,000 元	新台幣 1,161,000 元	減少新台幣 16,000 元	新台幣 73,371,000 元	減少新台幣 390,000 元

福利費用減少原因：2023 年稅前淨利減少致提撥員工薪酬福利之淨額減少。

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					3.8 : 1
2023 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。

#### ■ 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

**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 (100%)	薪酬/費用 (100%)	說 明
2021	93,517,144	139,841,733	9,492,879	66.87%	6.79%	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。
2022	106,508,197	151,600,153	10,158,927	70.26%	6.70%	
2023	100,927,029	143,999,397	6,610,850	70.09%	4.59%	

#### ■ 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。

**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。

**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。

2023 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	41
	喪葬津貼	9		員工子女獎學金	23
	餐費補助	74	教育訓練	新人訓練	2
	生育補助	1		在職訓練	67
	住院補助	0		調職訓練	4
	健康檢查	74	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

### 舉薦年度績優員工

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。

### 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。	

- 申請退休員工共有 1 位。

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及選擇新制退休金辦法員工的舊制保留年資，按規定將舊制勞工退休準備金提撥至台灣銀行專戶。

### 退休後聘任為有給職顧問

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。

起按  
辦法

## 6.4 健康與安全

本公司致力於確保員工在工作場所的健康和安全。為了實現這個目標，我們建立了一套完整的職業健康和安全管理系統。我們的目標是減少不良事件的發生和員工的健康問題，以營造一個更安全、更健康的工作環境。我們採用以下策略和措施：

1. 聘請專業人士負責職業健康和安全管理事務，制定預防意外發生的計劃和程序。
2. 評估工作區的風險，確定風險等級，並根據風險等級採取必要的控制措施。
3. 監督員工的健康狀況，做好重點關注員工的體檢和健康問題。
4. 實行必要的培訓計劃，為員工提供相關的安全和健康培訓。
5. 設置應急處理規程，以確保在意外事件發生時能夠及時提供支持和必要的急救。
6. 變更管理：對所有變更的更改控制審批進行監控。

### ■ 2023 年勞工安全衛生實施情形

設備之 維護及檢查	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 依據消防法規定，於 112 年 4 月委託合格之消防檢測公司進行消防安全檢查，本件於 5 月申報主管機關。</li><li>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 112 年 2 月及 8 月完成檢測，檢測值為 500 - 1000ppm，符合法規規定低於 5,000ppm。</li><li>3. 112 年 12 月 16 日歲修檢測，並委託專業合格之機電顧問廠商在 112 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。</li><li>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。</li></ol>
--------------	--



安全衛生	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>3. 發放員工健康補助津貼(3 月)。</li> </ol>
保 險	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。(南山人壽)</li> <li>2. 完成聯傑國際辦公大樓投保火險(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。</li> </ol>
教育訓練	2023 年 12 年 7 日，新竹市消防局協助實施全體員工消防逃生演。
職業醫護 臨場服務	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2023年度起，實行每月1次職護臨場健康服務、每年1次職醫臨場健康服務。</li> <li>2. 每月宣導員工健康衛教主題。</li> </ol>

- **工安與職災事件**：2023 年無工安與職災事件（註：聯傑國際成立 28 年，從未發生工安與職災事件）。

#### ■ 員工健康管理措施

程 度	項 目	細 項 說 明
防疫期間	業務人員	召回駐外人員，改使用網路、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。
	其他員工	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 進入聯傑大樓前：戴口罩、量體溫、消毒。</li> <li>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。</li> </ol>
	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。
	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。
一般管理	健康檢查	強制每位員工每年都應前往大型醫院接受健康檢查。

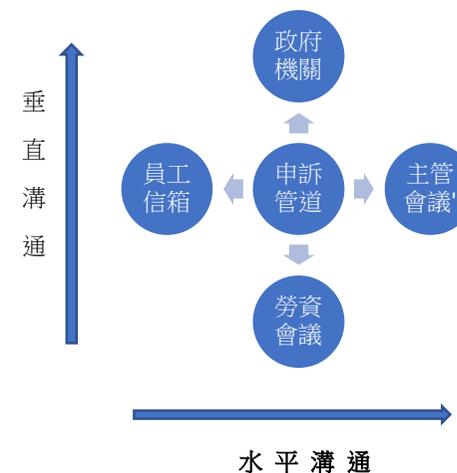
	運動休閒	提供員工運動休閒場所，鼓勵員工參與有氧運動、瑜珈等體能活動，鼓勵員工平時多走樓梯。設置開心農場。
	開心農場	提供農事必要的材料與器具，鼓勵員工走出戶外、曬曬太陽，從栽種蔬果的過程裡陶冶身心、紓解壓力、獲得成就，進而得到創意啟發與創新創作的靈感。

## 6.5 勞/資溝通

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。也透過每季舉辦的慶生會凝聚勞資雙方的力量，促進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。

### ■ 聯傑國際內部溝通管道

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。



▲ 員工申訴機制

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國際，董事長除頒贈紀念品，同仁歡聚一堂並獻上最誠摯的祝福。

## 6.6 人權與包容

### ■ 尊重勞工的權益

本公司重視勞工權益遵守勞動法規，並參考國際人權公約，透過管理規範及工作規則宣導，尊重多元性別、遵守性別工作平等，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	1. 服務據點集中、員工數單純，且各種溝通管道暢通，同仁尚無成立工會之需求。

	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。 <b>聯傑國際之勞資會議由勞方代表 5 人，資方代表 5 人組成。</b>	2. <b>每年勞資會議至少召開四次，勞資關係和諧。</b>
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。

## ■ 不歧視

在任何情況下都不因種族、性別、宗教、性取向、年齡、身心障礙、國籍或任何其他個人特徵來做出歧視性言行或決策。聯傑國際對所有董事、員工均給予公平和平等的對待，尊重每個人的獨特性，不因個人特徵而給予不公正的對待或評價。公司的營運建立在多元、平等和包容的價值觀基礎上，促進社會的多元化和共融。

項目	多元、平等、包容之具體內容與實施成效	
董事會	聯傑國際注重董事會成員組成之性別平等。	本屆董事會 7 位董事，包括 1 名女性董事，性別比率達 1/7。
管理階層	聯傑國際重視管理階層之性別平等，並公平的提拔優秀人才為部門主管。	1. 依據員工之學識、專業、品格、貢獻度以及發展潛力，拔擢優秀之女性出任主管。 2. 目前會計主管、內部稽核主管均由女性擔當。 3. 晉升：提拔內部員工升任主管為原則，2023 年晉升主管者 1 人。
一般員工	聯傑國際依據員工的專長進用人才，不因個人宗教、國籍、特徵、性別、年齡而有差別待遇。	1. 聯傑國際依據職務專長進用員工，目前男性員工 51 人，女性員工 23 人。 2. 男性員工多為工程人員，女性員工多為管理人員。
勞資會議	聯傑國際勞資會議由勞方與資方共同組成，比例為 1：1。	聯傑國際勞資會議 <b>勞方代表 5 人(女 3 人、男 2 人)</b> ，資方代表 5 人(女 0 人、男 5 人)所組成。

## 禁止雇用童工

項目	具體內容與實施成效	
童工	<p>勞基法第 44 條：「十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。」童工通常會影響兒童的教育、健康和發展，可能使他們失去接受教育的機會，並面臨身體和心理健康問題。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司遵守法令規定絕不僱用未滿 16 歲之童工從事勞動。</li> <li>2. 本公司成立 27 年，從未有雇用任何童工之情事，</li> <li>3. 本公司之業務極具專業性，亦不適合童工任職。</li> </ol>

HOG : H

▲ 內部教育訓練教材之 1

