6.營造幸福職場

6.1 人才發展與企業文化

6.2 職業安全與衛生

6.3 勞資關係

6.1 人才發展與企業文化

6.1.1 人權政策與承諾

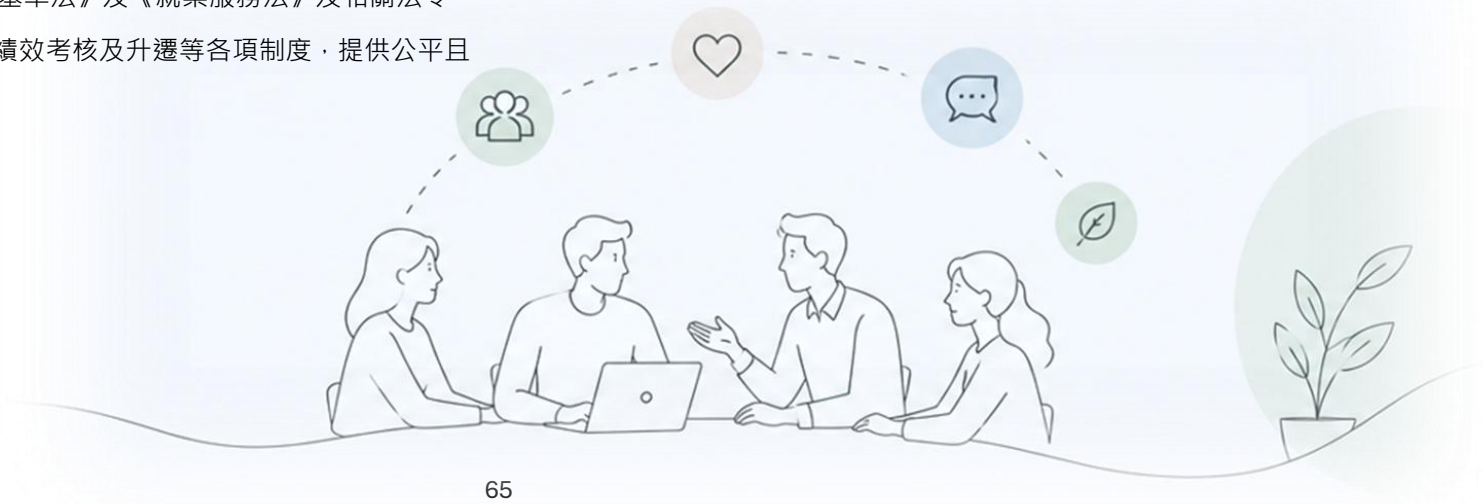
聯傑國際(DAVICOM)致力於打造專業創新的研發環境，吸引優秀人才加入團隊。我們秉持「以人為本、堅持誠信、穩健經營」的理念，並落實勤奮（ Diligent)、敬業（ Professional)、謹慎（ Prudent)、誠信（ Integrity)、創新（ Innovative)、分享（ Sharing ）的企業文化，鼓勵跨部門合作與知識交流，提供員工良好的職涯發展機會，激發組織創新動能。

本公司遵守各營運據點適用法令及國際人權原則，尊重並保障員工基本人權，致力建構多元、平等與包容(DEI)的職場環境。並訂有「永續發展實務守則」及「工作場所性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」，保障員工免於歧視、騷擾及不平等待遇。

在人力資源管理方面，本公司遵循《勞動基準法》及《就業服務法》及相關法令，於招募、任用、薪酬、福利、教育訓練、績效考核及升遷等各項制度，提供公平且平等的發展機會，不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻、身心狀況或其他個人特質而有差別待遇；同時嚴禁童工、強迫勞動及任何形式的人權侵害，並持續關注弱勢族群就業權益，支持公平就業與多元共融，積極營造友善包容的職場環境，實踐企業社會責任。

為維護員工權益，公司建置公平、透明且保密的申訴機制，提供多元溝通管道，確保員工所提出的意見與申訴均獲得適切回應與公正的處理，藉此促進勞資雙向溝通與互信，提升組織凝聚力與營運效能，支持企業永續發展。

未來，聯傑國際將持續落實人權政策與相關管理措施，深化人權意識，營造安全、尊重、平等與包容的工作環境，保障員工合法權益，支持企業永續發展。



6.1.2 人力組成

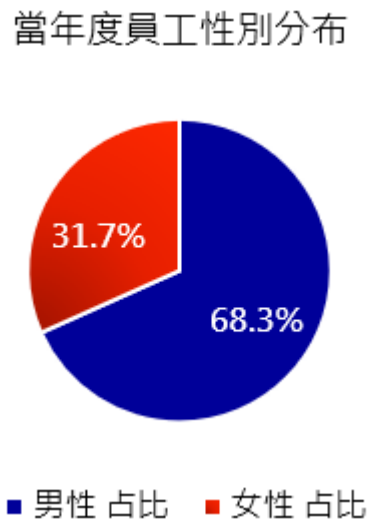
員工及非員工結構

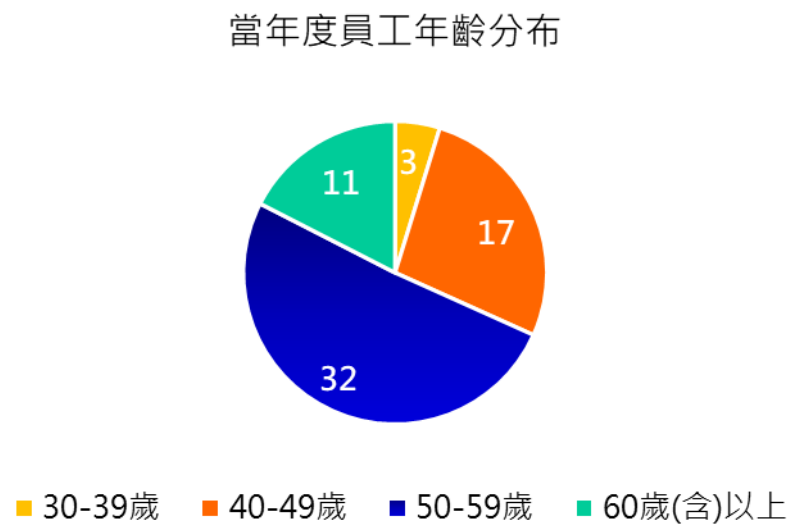
聯傑國際是以研發服務為核心的 IC 設計公司，我們深知員工是推動技術創新與公司成長的寶貴資產。因此，我們建立透明且具競爭力的薪酬與福利制度，提供多元溝通管道，並積極關懷員工福祉，營造良好工作環境。我們致力於吸引與留任優秀研發人才，強化技術實力與市場競爭力，實現永續經營的目標。

截至 2025 年底，本公司員工總人數為 63 人，男性員工 43 人，佔全體員工 68.3%；女性員工 20 人，佔全體員工 31.7%，全體員工皆為全職聘僱，因產業特性，本公司員工以男性居多。公司無位於海外之員工及外國籍員工。

本公司在勞僱關係之聘用上，無聘僱兼職員工及無時數保證之員工。2025 年員工人數較 2024 年度減少 3 人，主要原因為員工離職及退休。

截至 2025 年底，其他非員工之工作者包含承包本公司清潔及保全服務的廠商所派遣人員 (清潔 3 位、保全 4 位(含 1 位櫃台總機))，其數量於報導年度之近 3 年未有顯著波動。





員工聘僱類型

類別	聘僱類型	男性		女性		小計	占比
		人數	占比	人數	占比		
	性別	43	68.3%	20	31.7%	63	100.0%
國籍	本國籍	43	68.3%	20	31.7%	63	100.0%
	外國籍	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
職類	研究發展類	13	20.6%	1	1.6%	14	22.2%
	工程技術類	17	27.0%	4	6.3%	21	33.3%
	行銷業務類	4	6.3%	3	4.8%	7	11.1%
	管理支援類	9	14.3%	12	19.0%	21	33.3%
聘僱條件	不定期契約	43	68.3%	20	31.7%	63	100.0%
	定期契約	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
年齡	29 歲(含)以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	30-39 歲	1	1.6%	2	3.2%	3	4.8%
	40-49 歲	11	17.5%	6	9.5%	17	27.0%
	50-59 歲	21	33.3%	11	17.5%	32	50.8%
	60 歲(含)以上	10	15.9%	1	1.6%	11	17.5%
學歷	高中(含)以下	8	12.7%	5	7.9%	13	20.6%
	大學	17	27.0%	10	15.9%	27	42.9%
	碩士	17	27.0%	5	7.9%	22	34.9%
	博士	1	1.6%	0	0.0%	1	1.6%

註 1：聘僱條件中的不定期契約員工對應 GRI 準則分類為永久員工；定期契約員工對應 GRI 準則分類為臨時員工。
註 2：全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
註 3：兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
註 4：無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命 (on-call) 員工。
註 5：2025 年度身心障礙員工依法定規定須聘僱人數 0 人，實際聘僱 1 人，符合法規要求。
註 6：統計範圍：聯傑國際新竹總部

員工新進與離職分析

聯傑國際重視人才留任，透過離職訪談、教育訓練、職涯發展及績效管理，持續優化人力資源制度，提升員工職能與組織向心力，留任關鍵人才，強化企業競爭力。

本公司 2025 年離職率由 2024 年度 15.1%降至 4.8%，下降 10.3 個百分點。離職員工以男性為主，主要因產業特性男性員工占比較高；相較 2024 年度，50 歲以上男性員工離職人數減少，顯示資深人才留任情形有所改善。為強化人才留任，公司持續推動業績獎金、內部轉職及職涯發展等措施，提供員工多元發展機會，2025 年度內部轉職共 2 人，持續提升關鍵人才留任與組織穩定發展。

員工新進與離職分析		2024 年		2025 年	
		總數	比例	總數	比例
新進員工		2	3.0%	0	0.0%
年齡	未滿 30	0	0.0%	0	0.0%
	30 以上未滿 50	1	1.5%	0	0.0%
	50 以上	1	1.5%	0	0.0%
性別	男	2	3.0%	0	0.0%
	女	0	0.0%	0	0.0%
地區	台灣地區	2	3.0%	0	0.0%
	海外	0	0.0%	0	0.0%
離職員工		10	15.2%	3	4.0%
年齡	未滿 30	0	0.0%	0	0.0%
	30 以上未滿 50	4	6.1%	1	1.3%
	50 以上	6	9.1%	2	2.7%
性別	男	8	12.1%	2	2.7%
	女	2	3.0%	1	1.3%
地區	台灣地區	10	15.2%	3	4.0%
	海外	0	0.0%	0	0.0%

註 1:新進率=(當年度該類別之新進員工總數/當年底的員工總人數)*100%

註 2:離職率=(當年度該類別之離職員工總數/當年底的員工總人數)*100%

本公司2025年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
30歲以下	0	0.0%	0	0%
30~50歲	1	1.6%	0	0%
50歲以上	0	0%	2	3.2%
合計	1	1.6%	2	3.2%
離職性別占比	33.3%		66.7%	

本公司2024年離職率性別及年齡別分布

區間	女性		男性	
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)
30歲以下	0	0.0%	0	0%
30~50歲	2	3.0%	2	3.0%
50歲以上	0	0%	6	9.1%
合計	2	3.0%	8	12.1%
離職性別占比	20%		80%	

註1:離職員工比例(%)=各區間離職人員數/年底總人數

註2:離職員工性別占比(%)=各性別離職人員數/總離職人數

6.1.3 員工多元包容及平等

聯傑國際重視人權保障，遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關勞動法令，並參考國際人權公約，落實尊重人權、多元平等及禁止歧視等原則，致力營造公平、尊重且安全的工作環境。公司訂有「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」提供多元且保密的申訴管道，以保障員工權益，並依法令規定給予產(檢)假、陪產假、育嬰假、育嬰留職停薪等相關福利，支持員工兼顧工作與家庭。

本公司嚴禁童工、強迫勞動及任何形式的人權侵害，重視員工職業安全與健康，並將人權理念延伸至供應鏈管理，要求供應商遵循勞動人權、職業安全衛生及相關法令規範，共同落實企業社會責任。同時，公司透過官方網站及利害關係人溝通管道蒐集各方意見，並於永續報告書揭露相關資訊，持續提升資訊透明度。2025 年度，本公司未發生重大違反人權法令情事，未來將持續落實人權保障及相關管理措施，維護員工權益、營造友善且安全的工作環境。

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。	本屆董事會共 8 位董事，其中包含 3 名女性董事，性別比率達 3/8。
管理階層	聯傑國際重視管理階層之性別平等，並致力於公平提拔優秀人才擔任部門主管。	1. 依據員工的學識、專業、品格、貢獻度及發展潛力，拔擢優秀女性出任主管職。 2. 目前會計主管與內部稽核主管均由女性擔任。
一般員工	聯傑國際秉持專業取用原則，依員工專長聘用人才，不因個人宗教、國籍、特徵、性別、年齡而有差別待遇。	1. 目前男性員工 43 人，女性員工 20 人。 2. 男性員工多數任職於工程技術相關職位，女性員工多數擔任管理與行政職能。
勞資會議	聯傑國際的勞資會議由勞方與資方共同組成，比例為 1：1。	勞方代表共 5 人(女性 3 人、男性 2 人)，資方代表 5 人(女性 0 人、男性 5 人)所組成。



育嬰假

為協助員工兼顧家庭與職涯發展，聯傑國際依據《勞動基準法》與《性別平等工作法》等相關規定，提供完善的育嬰假制度，依法提供育嬰留停、哺（集）乳時間及育嬰工時調整等制度，並設有完善的申請與支持機制，協助同仁兼顧育兒責任與工作發展。

此外，公司亦鼓勵男性員工共同分擔家庭照護責任，倡導性別平等的育兒觀念。申請育嬰假期間，公司持續關注員工的生活與職涯發展狀況，並透過部門溝通與彈性調整，協助員工順利重返職場。復職後，公司也會視需求安排工作銜接與訓練，協助員工快速適應職務。

2025 年符合育嬰留停資格的男性員工有 2 位、女性員工 1 位，2025 年度內未有員工申請育嬰留職停薪。

聯傑國際重視友善育兒職場，致力協助員工兼顧工作與家庭，支持人才永續發展。未來，將持續檢視相關制度與員工需求，提供適切的支持措施，打造安心工作的環境，促進員工與企業共同成長。

項目	男性	女性	總計
2025 年具有育嬰留停資格之員工人數	2	1	3
2025 年申請育嬰留停人數	0	0	0
2025 年育嬰留停實際復職人數(A)	0	0	0
2025 年育嬰留停應復職人數(B)	0	0	0
2025 年育嬰留停復職率(A)/(B)	0%	0%	0%
2024 年育嬰留停實際復職人數(C)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職且留任 1 年以上人數(D)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職留任率(C)/(D)	0%	0%	0%

■ 不歧視

在任何情況下，均不因種族、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與員工皆給予公平且平等的對待，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、平等與包容的價值觀基礎上，促進社會多元與共融。

■ 禁止雇用童工

項目	具體內容與實施成效	
童工	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。	1. 本公司嚴格遵守法令規定，絕不僱用未滿 16 歲之童工從事勞動。 2. 本公司成立 29 年，從未有雇用童工之情事。

6.1.4 薪酬及福利

重大主題	對公司的重要性	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/申訴管道	評估機制/成果
薪酬福利	公平合理的薪酬福利制度是吸引、激勵與留任優秀人才的基礎，有助於提升員工滿意度與生產力，進而強化公司競爭力與永續發展韌性。	薪酬與福利是半導體IC 設計公司吸引與留任優秀人才的關鍵，能激勵員工提升創新能力。 本公司提供具吸引力且公平的薪酬與福利制度，定期檢討薪資結構，保障員工權益，維護其身心健康。	1.定期檢視年終獎金與績效獎金發放原則。 2.優化員工團保與健康檢查制度。	1.高階經理人薪資報酬與ESG 相關永續績效評估連結。 2.持續推動家庭友善福利(如彈性工時)。 3.實施多項職業安全與健康管理計畫，例如:異常工作負荷、母性健康、人因性危害及職場不法侵害預防計畫。	1.健康檢查支出：31,500 元。 2.定期辦理健康講座。 3.表揚資深及資優員工。 4.員工滿意度問卷調查。	管理部：esther_lin@davicom.com.tw	1.薪酬委員會定期審視高階經理人薪酬結構。 2.2022 年起開辦員工持股信託制度，與員工共享企業營運實質成果，提升向心力。

聯傑國際視員工為推動企業成長與永續發展的關鍵夥伴，遵循勞動法規，制定完善的薪資、福利、休假及退休制度，確保員工獲得公平合理的報酬與保障。我們提供安全舒適的工作環境，並定期舉辦各類員工活動，以提升向心力與工作滿意度，營造和諧友善的職場文化。

薪酬

本公司秉持公平合理的薪酬制度，確保員工獲得具競爭力的報酬，並激勵優秀人才。正職員工除了基本薪資外，另包含年終、年節獎金，並依公司業績狀況核發績效獎金。薪資調整機制依年度績效評核結果及專案工作表現進行定期及不定期調整，以激勵員工持續成長與發展。本公司獎金及調薪作業不因性別、宗教、種族、國籍、黨派等因素而有不公平對待，並符合《勞動基準法》所訂的基本薪資規定。

非主管職全時員工薪資資訊揭露表

項目		2024 年	2025 年	差異
非擔任主管職務之全時員工(單位：人)		55	54	-1
非擔任主管職務之全時員工年薪資(單位：新台幣仟元)	平均數	1,141	1,157	16
	中位數	1,097	1,144	47

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

依職級分類	2023				2024				2025			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理階層	1	0.76	1	0.75	1	0.82	1	0.79	1	0.80	1	0.79
間接人員(非管理階層)	1	0.75	1	0.75	1	0.84	1	0.84	1	0.89	1	0.89
直接人員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註 1：重要營運據點定義為營業收入占總營收超過 10%之據點 。

註 2：管理階層為經理至處長、副總經理級以上主管；間接人員(非管理階層)為副理及以下主管職。

*公司因無工廠設備，無直接人員。

持股信託

本公司深信「與員工共享企業成果」是實現永續經營與幸福職場的核心精神。為實踐此理念，自 2022 年起設立「聯傑國際股份有限公司員工持股會」，開辦員工持股信託制度，同仁得依個人意願加入，於薪資中提撥特定金額為會員自提金，公司則以相對金額提撥公司獎勵金，透過信託方式共同交付委託銀行，以投資取得聯傑國際之股票(股票代碼：3094)。此舉旨在與員工共享企業實質成果，協助員工管理金融資產，提升未來退休生活保障。同時，增進企業向心力與人才留任率。



福利

聯傑國際重視員工福祉，致力營造安全、健康且凝聚力的工作環境。除依法提供勞工保險、全民健康保險、勞工退休金及各項休假制度外，亦透過「職工福利委員會」規劃多元福利措施，持續提升員工照顧與職場支持，增進員工向心力與工作滿意度。

在生活照顧方面，公司提供國內外旅遊補助、婚喪喜慶及生育補助、傷病慰問金、生日禮券及三節禮券，並舉辦生日慶生活動及尾牙等員工活動，促進同仁交流與團隊凝聚力。此外，公司設置免費汽、機車停車位與員工餐廳，並提供伙食補助及茶飲、現磨咖啡機等設施，營造便利且友善的工作環境，支持員工兼顧工作與生活品質。



2025 年度員工福利措施實施情形

類別	項目	人數
福利補助	結婚禮金	0
	喪葬津貼	5
	餐費補助	63
	生育補助	1
	住院補助	0
	健康檢查	63
	眷屬健康檢查優惠	0
	眷屬團體保險優惠	39
	員工子女獎學金	18
其他福利	陪產假	2
	產檢假(第 6.7 天)	1
	勞工健康講座	32
	員工持股信託	61

聯傑國際重視員工專業成長與績效表現，建立完善的薪酬與獎勵制度，提供專案獎金、績效獎金、年度調薪與升遷機制，並設有員工酬勞、員工配股及員工持股信託制度，鼓勵員工與公司共享經營成果。此外，公司定期表揚資深員工與績優同仁，肯定其貢獻並提升組織向心力。

在人才發展與健康照護方面，公司提供為新進員工教育訓練，鼓勵同仁參與內外部專業課程，持續提升專業能力；並辦理員工健檢、員工健康講座及關懷諮詢服務，全面關注同仁身心健康，另提供團體保險及眷屬團體保險，完善員工健康與保障。

此外，為鼓勵員工及其子女追求卓越，公司設有員工子女獎助學金制度，並提供特約廠商優惠等福利措施。持續營造友善職場環境，支持員工兼顧工作、家庭生活，與公司共同成長。













退休及保險計畫

聯傑國際重視員工長期職涯規劃與退休生活保障，依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》訂定「勞工退休辦法」，提供符合法規且具保障性的退休制度，並設有勞工舊制退休準備金監督委員會，負責監督勞工舊制退休金的推行及管理。

公司建立完善的退休申請流程，員工可依其年資及退休條件申請退休金，協助順利過渡至退休階段，展現企業對員工福祉的長期承諾與永續關懷。2025 年度申請退休人數為 2 人。

為保障員工健康與生活安全，聯傑國際提供全體正職員工團體保險福利，內容涵蓋壽險、意外險、住院醫療險及癌症險等，並可依需求擴充眷屬加保。透過完善的保險制度，降低員工面臨突發事故時的財務風險，展現公司對員工福祉的重視與關懷。

公司退休金及保險計畫的執行成效

福利計畫	項目	法源規範	執行內容	執行結果
退休金制度	舊制退休金	勞動基準法	每月按符合條件員工之投保工資的 2%，提撥退休準備金至台灣銀行專戶。	2025 年度精算報告書精算截至 2025 年 12 月 31 日，台灣銀行勞工退休準備金專戶已提撥足額給所有未來符合退休條件員工之勞工退休金，依勞工退休準備金提撥及管理辦法，本公司已向主管機關提報暫停提撥並獲得核准。
	新制退休金	勞工退休金條例	每月按符合條件員工之投保工資的 6%，提撥個人退休金至勞工保險局之個人專戶。	2025 年提撥費用共計 3,935,854 元。
保險福利	員工團體年金保險暨醫療保險	優於法規項目	新進員工自到職日起加保，提供住院醫療、意外險、癌症醫療險等保障。	2025 年投入經費共計 650,720 元。
	眷屬團體醫療保險	優於法規項目	員工得自費替符合條件之眷屬加保，享有住院醫療、意外險、癌症醫療險等保障。	
	雇主責任保險	優於法規項目	新進員工自到職日起加保，提供職業災害保障。	2025 年投入經費共計 5,136 元。

6.1.5 人才培育與發展

聯傑國際透過官方網站「人力資源專區–菁英招募」公開徵才，積極延攬優秀專業人才，支持企業永續發展與人才布局。公司秉持公平、公正及機會均等的招募原則，以應徵者的專業能力、工作經驗、學經歷及職務適配性作為遴選依據，不因性別、年齡、種族、宗教、婚姻狀況或其他受法令保障之身分而有差別待遇，落實平等就業機會。

除官方網站外，聯傑國際亦為「陽明交通大學電機聯盟」成員，積極深化與大專院校合作，積極參與校園徵才，並透過校園開放日（Open House）等活動，由專業團隊介紹企業願景、發展策略、薪酬福利及人才培育計畫，協助學生了解產業發展與職涯機會，吸引優秀人才加入。未來，公司將持續完善人才招募與培育機制，吸引並留任關鍵人才，支持企業穩健成長。

聯傑國際深信人才是企業永續發展與技術創新的核心，持續依據公司營運策略、產業趨勢及員工職務需求規劃人才培育制度，透過多元教育訓練、專業能力養成及管理職能發展，協助員工持續精進專業知識與工作技能，提升組織競爭力。

公司鼓勵員工參與內外部專業課程，培養法令遵循、研發技術、管理能力及數位應用等多元職能，並透過跨部門合作與知識分享，促進組織學習與經驗傳承，協助員工因應法規更新、數位轉型及半導體產業快速發展，支持職涯發展與企業永續經營。

公司依據年度教育訓練需求調查及各部門職能需求規劃課程，並鼓勵員工持續進修與取得專業知識，提升工作效能及職涯發展能力。

課程類別	主要內容(取得合格/結業證書)
法令遵循	會計主管持續進修、IFRS 18、內部稽核
AI 與數位	AI 財務應用、AI 系統稽核與 AI 輔導稽核
專業技術	半導體可靠度測量與分析
營運管理	關務與風險管理、人資常見問題解析
管理職能	基層主管核心職能
職業安全	防火管理人複訓



員工教育訓練

人才是企業創新的核心驅動力，為提升員工專業能力與競爭力，我們積極推動多元的教育訓練計畫。透過內外部培訓資源，提供專業技術、管理發展與永續相關課程，確保員工能夠與快速變遷的產業趨勢接軌，同時強化個人職能與團隊協作能力。

作為 IC 設計公司，我們的教育訓練涵蓋半導體設計、嵌入式系統開發、產品測試與驗證等專業領域，並結合研發創新及法規遵循等關鍵議題，確保員工具備卓越的技術能力與市場應變能力。此外，我們鼓勵跨部門合作與知識分享，提升內部溝通效率，促進組織學習文化。

透過完善的培訓制度，我們不僅協助員工持續成長，也進一步強化企業整體競爭力，確保公司在全球半導體產業中維持領先地位，實現永續發展的目標。

員工教育訓練平均時數（小時）

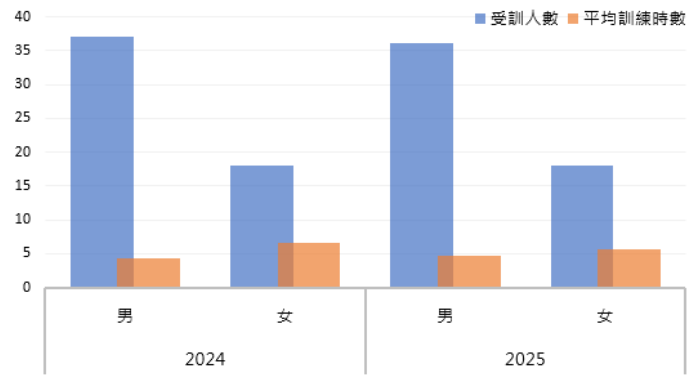
聯傑國際重視人才培育及員工職能發展，持續推動多元教育訓練，提升員工專業能力及管理職能，培育學習型組織及強化企業競爭力。2025 年度共辦理教育訓練 19 場次，累計參與 171 人次，總訓練時數達 309 小時；依職務別統計，主管平均每人受訓 3.6 小時，非主管平均每人受訓 5.8 小時。

類別		訓練時數(小時)	平均訓練時數(小時)
2024	管理階層	89.5	5.6
	間接人員(非管理階層)	244.5	4.9
	直接人員	0.0	0.0
2025	管理階層	90.0	3.6
	間接人員(非管理階層)	219.5	5.8
	直接人員	0.0	0.0

註 1：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。
註 2：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

2024 年及 2025 年各性別平均學習時數

類別		訓練時數(小時)	人數(人)	平均訓練時數(小時)
2024	男	195.0	37	4.3
	女	139.0	18	6.6
2025	男	198.5	36	4.6
	女	111.0	18	5.6



近2年教育訓練平均學習時數

績效與職涯發展評核

聯傑國際秉持公平、公正與透明的原則，建立完善的績效管理制度，透過定期績效評核與回饋機制，提升員工專業能力、工作績效及職涯發展，並促進主管與員工雙效溝通，支持組織目標達成。

公司績效分為季評核及年度評核，季度評核由主管檢視員工的工作表現、專業能力及目標達成率，並提供改善建議與發展回饋；年度評核則綜合全年工作績效、工作態度及專業能力等面向進行評估，作為薪酬調整、人才發展及下一年度績效目標設定的重要依據。

為確保評核的公正性，公司採用一致的評核標準，並定期檢視績效管理制度，持續精進評核機制，協助員工發揮潛能，提升組織整體競爭力，推動企業永續發展。

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

項目	性別	2023	2024	2025
檢視人數(人)	男	49	43	41
	女	23	21	20
員工總數(人)	男	51	45	43
	女	23	21	20
百分比(%)	男	96%	96%	95%
	女	100%	100%	100%



6.2 職業安全與衛生

6.2.1 職業安全及衛生政策

管理政策與承諾

聯傑國際股份有限公司依據《職業安全衛生法》及相關法規，配置合格之職業安全衛生管理人員，負責規劃、督導各項職業安全衛生管理工作，持續提升工作場所安全與健康管理績效。公司定期辦理職業安全衛生教育訓練、消防與緊急應變演練，強化員工安全意識與緊急應變能力。同時，新進人員均依法參加職業安全衛生教育訓練，並依規定辦理健康檢查，落實健康管理與職業預防措施，維護員工身心健康。聯傑國際將持續建構安全穩健的工作環境，預防職業災害發生，落實企業對員工安全健康的承諾。2025 年度，本公司未發生重大違反職業安全衛生相關法令而遭主管機關裁罰之情事。

風險辨識

風險辨識	改善措施	
2025 年 9 月 8 日巡檢時發現 B1 防火門絞鍊鬆脫，導致防火門無法正常關閉，且因門體較重，存在掉落及人員受傷風險。	委由專業廠商進行防火門修繕及絞鍊更換，恢復正常使用功能，降低職場安全風險。	
2025 年 12 月 27 日地震後，巡檢發現 7 樓茶水間牆面局部龜裂，存在設施安全風險。	立即完成牆面修補作業，並持續追蹤建物狀況，確保工作環境安全。	

健康促進與職業衛生管理

健康檢查

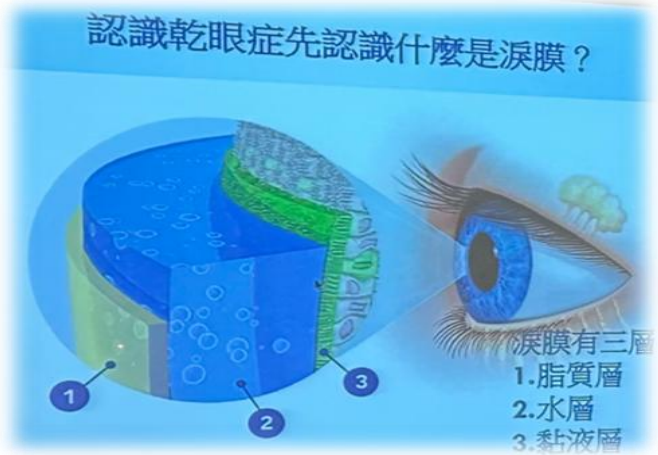
聯傑國際股份有限公司依據《勞工健康保護規則》及相關法令，持續推動健康促進與職業衛生管理。公司依員工人數規模辦理定期健康檢查，並委由合格醫療院所到廠提供巡邏健檢服務，由專業醫師或護理人員進行健康諮詢、異常追蹤及健康關懷。考量辦公工作特性，公司特別重視視力保健、肌骨健康保護，透過健康講座、健康教育宣導及相關健康促進活動，提升員工健康意識，營造安全、健康與友善的工作環境。

2025 年度共有 63 位員工參與健康檢查，公司將持續關注員工健康需求，落實健康管理與職場照護。



健康促進措施

為降低辦公室工作型態可能衍生的健康風險，聯傑國際定期辦理健康促進活動，邀請專業講師分享「多屏時代的文明病 - 乾眼症預防」及「舒眠飲食」等主題，協助員工建立正確用眼習慣、提升睡眠品質及健康飲食觀念，增進自我健康管理能力，營造安全、健康且友善的工作環境。



落實疾病預防

聯傑國際股份有限公司為 IC 設計公司，工作性質以辦公室作業為主，無產線及特殊危害作業，員工於工作場所可避免多數常見職業病的危害因子。然而，公司仍秉持預防為先的精神，積極建構安全健康的工作環境，並參考勞動部職業安全衛生署公告的預防工作指引，訂定四大職業衛生管理計畫，分別為：「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「母性健康保護計畫」、「人因性危害預防計畫」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」。公司透過系統性辨識與管理風險因子，保障同仁身心健康，打造友善與永續的職場文化。

1.異常工作負荷促發疾病預防計畫

為保障員工身心健康，聯傑國際依循《職業安全衛生法》與勞動部職業安全衛生署公告指引，訂定「異常工作負荷促發疾病預防計畫」。針對有輪班、夜間、長時間工時等異常工作負荷情形之員工，進行健康風險評估與管理，以預防因過勞引發的腦、心血管疾病，並達到早期發現與治療之目標。計畫涵蓋風險辨識、出勤資料彙整、作業內容危害評估與健康促進措施，由人事單位、單位主管、勞工健康服務人員及全體員工共同推動。對於高風險個案，將依健康管理建議適度調整工時、工作內容或班別，以降低職業健康風險。本公司亦建立相關資料保存機制，落實計畫執行並持續改善。透過制度化管理流程，聯傑致力於營造兼具效率與健康的工作環境，守護員工的長期職涯與身心平衡。

2.母性健康保護計畫

為保障女性勞工於職場中的生育權益與身心健康，聯傑國際依據《職業安全衛生法》第 31 條及《女性勞工母性健康保護實施辦法》，訂定母性健康保護計畫。針對育齡期女性員工，尤其是懷孕、產後未滿一年及哺餵母乳者，公司設有風險辨識與工作調整機制，預防其從事可能危害母性健康之作業，如輪班、夜班、搬運重物及暴露於生殖毒性物質等情形。

本計畫由人事單位主責擬定與推動，配合各部門主管與勞工健康服務醫護人員，進行個別危害評估、健康諮詢與工作適性安排。同時鼓勵女性員工主動提出需求，並提供彈性支持與保密保障。透過制度化的預防與保護措施，聯傑國際致力營造對女性友善與安全的職場環境，確保員工及其下一代的健康福祉。

3.人因性危害預防計畫

為預防員工因重複性作業、不良姿勢或長時間靜態工作導致肌肉骨骼傷害，本公司依據勞動部職業安全衛生署公告指引，訂定「人因性危害預防計畫」。計畫涵蓋風險辨識、危害因子評估與改善措施，並針對不同工作性質進行分類分析，例如辦公室人員長時間電腦操作所引發的手腕、頸部不適；實驗人員與廠務人員則需面對重複動作與不當施力的風險。針對高風險族群，公司安排填寫肌肉骨骼症狀調查表，並依調查結果分級管理，推動職務調整、環境改善及健康促進等措施。相關單位包括安全衛生人員、人資、主管與勞工健康服務團隊協同合作，致力於建構安全、健康且符合人因工程設計的職場環境，以提升員工福祉與工作效率。

4.執行職務遭受不法侵害預防計畫

為保障員工在職場中的身心安全，聯傑國際股份有限公司依據《職業安全衛生法》第六條第二項及勞動部所頒布的「執行職務遭受不法侵害預防指引」，自 109 年起訂定《執行職務遭受不法侵害預防計畫》，並於 112 年 12 月進行修正，致力防範職場暴力事件的發生。本計畫涵蓋肢體、心理、語言、性騷擾及跟蹤等各類型暴力風險，適用於全體工作者，無論來源為內部或外部。公司透過辨識高風險族群、定期風險評估、教育訓練、適當配置作業場所、事件通報機制及跨部門因應小組，建構完整的預防與處置體系。通報程序遵循保密、公平原則，並保留調查資料至少三年，作為後續檢討依據。每三年進行成效評估與持續改善，藉由制度化管理與教育宣導，強化企業對工作者人身安全的承諾，落實安全、尊重與關懷的職場文化。

重視職業安全 | 緊急應變與安全演練

聯傑國際依據《職業安全衛生教育訓練規則》規定，針對新進人員到職時辦理「新進人員職業安全衛生教育訓練」，使其了解工作環境中可能存在的危害、相關安全衛生作業規定及災害發生時的應變措施，確保能在安全環境中執行職務。

此外，為提升全體員工的安全衛生意識與應變能力，公司亦定期辦理在職教育訓練，包括安全衛生教育訓練、消防演練及相關職業安全在職訓練，持續強化員工對職業災害預防及應變之能力。2025 年的職業安全衛生相關教育訓練如下表。

員工類別	訓練類別	2025 年度訓練課程	參訓人數(人)	參訓時數(小時)	人*小時	舉辦日期
新進員工	一般訓練	新進員工職安衛訓練	0	0.0	0.0	
在職員工	在職訓練	緊急疏散逃生訓練	63	1.0	63.0	2025 年 6 月 5 日、2025 年 11 月 25 日
		職業安全衛生管理人員在職教育訓練	0	0.0	0.0	
		急救人員-初訓	0	0.0	0.0	
		防火管理員-複訓	1	6.0	6.0	2025 年 5 月 15 日
		自衛消防編組訓練	40	4.0	160.0	2025 年 6 月 5 日、2025 年 11 月 25 日
		民防團常年組訓	1	8.0	8.0	2025 年 10 月 17 日
		總計	105	19.0	237.0	







6.2.2 職業傷害

職業傷害與事故統計

聯傑國際為 IC 設計公司，本公司無安排員工從事具有高風險或高特定疾病發生率的職務；針對非工作場所的通勤意外事故，本公司將不定期向員工進行交通安全宣導。

職業傷害統計一覽表

統計/年度		2023 年		2024 年		2025 年	
總經歷工時		151,504.0		141,720.0		137,640.0	
項目		男	女	男	女	男	女
職業傷害	人數	0	0	0	0	0	0
	比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%
職業疾病	人數	0	0	0	0	0	0
	比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%
通勤職災	人數	0	0	0	0	0	0
	比例	0%	0%	0%	0%	0%	0%



6.3 勞資關係

重大主題	對公司的重要性	政策/承諾	短期目標	中長期目標	1.當年度投入資源 2.具體成果	負責部門/申訴管道	評估機制/成果
勞資關係	穩定和諧的勞資關係是企業永續經營的關鍵，能提升員工滿意度、降低人力風險、強化組織向心力，並確保營運不中斷。良好的溝通機制有助於雙方建立互信，並共同面對挑戰與變革。	公司遵守《勞動基準法》等相關法規，落實人權保障與平等就業原則，承諾推動勞資和諧，建立雙向溝通平台，保障員工的參與權與表達意見的自由。	零勞資糾紛。		1.每季定期進行勞資會議。 2.零勞資糾紛。	管理部： esther_lin@davicom.com.tw	定期每季召開勞資會議，勞資雙方代表直接進行溝通協調。

6.3.1 聯傑國際內部溝通管道

聯傑國際重視勞資雙方的溝通與合作，認為順暢的勞資對話有助於促進企業內部的理解與信任，使員工瞭解公司的營運方針、未來發展方向及市場趨勢，同時讓管理階層能及時掌握員工需求與勞動條件，以員工福祉為出發點，打造安全、尊重且具包容性的工作環境。

本公司透過每季定期召開勞資會議以維持良好的勞資溝通，故未設立工會，亦未簽訂任何團體協約，並依據《勞資會議實施辦法》規定至少每三個月舉行一次。與會代表包含總經理、管理部門主管等資方代表，以及由全體員工選舉產生的勞方代表，針對工作條件、福利政策及職場安全等議題進行協商與討論。藉由定期溝通，進一步提升員工的參與感與滿意度，促進職場和諧。

此外，聯傑國際亦建置多元的溝通機制，如意見信箱、內部平台與主管面談等，鼓勵員工主動反映意見，公司亦妥善回應與採納，轉化為具體政策與改善措施。2025 年度，本公司未發生重大勞資爭議，勞資關係穩定良好。若有涉及關廠、新設廠或員工異動情形，亦將遵循《大量解僱勞工保護法》，於 60 日前通報當地勞工主管機關，並依法保障員工權益。

溝通及申訴管道

為建立友善職場並促進員工關係，聯傑國際於官方網站利害關係人專區設置員工議題網路信箱，使員工能自由表達對公司的意見。公司收到員工的意見，由人事室根據問題性質聯繫相關單位處理，並回覆員工處理狀況，2025 年員工申訴意見反應共 0 筆。

申訴及反映管道：esther_lin@davicom.com.tw

職場暴力或性騷擾申訴

為預防職場暴力或性騷擾，公司訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並由人事部門負責推動相關管理及申訴機制，致力營造尊重、安全且友善的工作環境。2025 年度未發生職場暴力或性騷擾申訴案件。