

 2020 聯傑國際
企業社會責任報告書



無網不聯 聯無止境

目 錄

	1	關於我們的報告書
	3	董事長的話
	4	榮譽與肯定
1. 關於聯傑	6	1.1 組織概況
	9	1.2 營運概況
	11	1.3 稅務治理
2. 永續治理	12	2.1 永續價值與策略
	14	2.2 公司治理
	15	2.2.1 企業社會責任
	16	2.2.2 重大主題管理
	21	2.2.3 董事會及功能性委員會
	29	2.2.4 內部稽核
	30	2.3 嚴守紀律 誠信經營
31	2.4 從業道德與反貪瀆	
32	2.5 法規遵循	
3. 創新研發	33	3.1 產品開發之策略與目標
	34	3.2 產品發展方向
	35	3.3 創新研發管理架構
	36	3.4 創新的成果
4. 風險管理	39	4.1 管理組織與架構
	40	4.2 新興風險之評估與管理
	42	4.3 營運風險之辨識與分析
5. 永續供應鏈管理	45	5.1 供應商選定原則
	47	5.2 供應商之管理
	47	5.3 營運環境管理
	48	5.3.1 能/資源消耗
	49	5.3.2 溫室氣體盤查
	50	5.3.3 廢棄物回收再利用
51	5.4 我們的永續承諾	
6. 幸福職場	52	6.1 員工概況

	52	6.2 人力資源政策
	53	6.3 人才招募
	54	6.4 尊重勞工的權益
	55	6.5 薪資與福利
	58	6.6 溝通管道
	61	6.7 教育訓練與發展
	62	6.8 職業安全衛生
7. 社會參與	64	7.1 目標與策略
	65	7.2 產學合作
	67	7.3 CSR+USR
	68	7.4 傳愛計劃 - 台東縣關山國小(夢想家實驗小學)
	69	7.5 在地關懷
附錄	72	一、GRI 內容索引
	78	二、聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact) 對照表
	79	三、上市上櫃公司企業社會責任守則
	80	四、溫室氣體排放源之鑑別與量化



關於我們的報告書

《2020 年聯傑國際企業社會責任報告書》(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)】「企業社會責任委員會」負責彙整及編輯，內容充分揭露聯傑國際的社會責任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。

我們將企業社會責任管理方針落實在：公司治理、創新研發、風險管理、永續供應鏈、員工照顧，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，並公開揭露報告書。本報告書揭露期間為 2020 年度(2020 年 1 月 1 日至 2020 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 2020 年以前，以及 2020 年之後。

- 2020 年版本 (2020 年)：2021 年 6 月發行
- 前次發行版本(2019 年)：2020 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 2022 年 6 月正式發行



報告書管理

內部確認

- 由 CSR 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 - 2020 年度年報 - 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」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

董事長的話

聯傑國際自 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。我們貫徹由勤奮(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。

網通技術不斷創新，公司成立以來(25 年)我們以穩健的腳步在詭譎的環境中茁壯，堅持開發對人類文明發展有意義的產品克盡地球公民之責任與義務。

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；2020 年受到 COVID-19 的影響，公司營收受到些微的影響，但穩健經營的企業文化，雖處逆境仍勇敢前進，保持 60 個季度均獲利的績效。

在創新研發方面：我們以市場為導向，勤勉務實的做好智慧財產權的管理。布局已久的人工智慧(AI)產品設計，在 2019 年底推出 AI Soc 人工智能處理器後，相關的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；面對氣候議題這項嚴肅的全球課題，本公司成立時就以「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。

眼前雖然有全球性的政治風險、傳染病的風險、極端氣候等嚴峻的考驗。這些風險幾乎否定了近 50 多年以來人類追求全球化的目標，也破壞了全球政治、經濟的秩序。更加大了全球區域性供應鏈的重組，徹底改變了人們生活和消費的型態。這些變化對我們現在及未來，面臨的都是極大的挑戰。我們對既有的客戶，如何能從中美兩強之中找到平衡，如何能在 COVID-19 疫情消失前，可能面臨缺水缺電問題時，維持營運、保持獲利、創造價值是我們努力的方向。

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。2021 年當傳染病向東蔓延，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。

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，方能在疫情過後，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

榮譽與肯定



▲ 經營績效獲肯定



▲ 資訊公開透明 (協助行政院主計處統計作業)



第四屆公司評鑑獲得前 5%之榮譽



長期為整體產業培育人才
董事長榮獲交大頒贈獎座



開創產學合作新模式
建構媲美 SRI 產學研平台
(左 1：本公司董事長郝挺博士)

1. 關於聯傑

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。

25 年以來，我們在既有基礎上順應產業潮流，以穩健的步伐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，並獲得市場採用及好評；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，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。

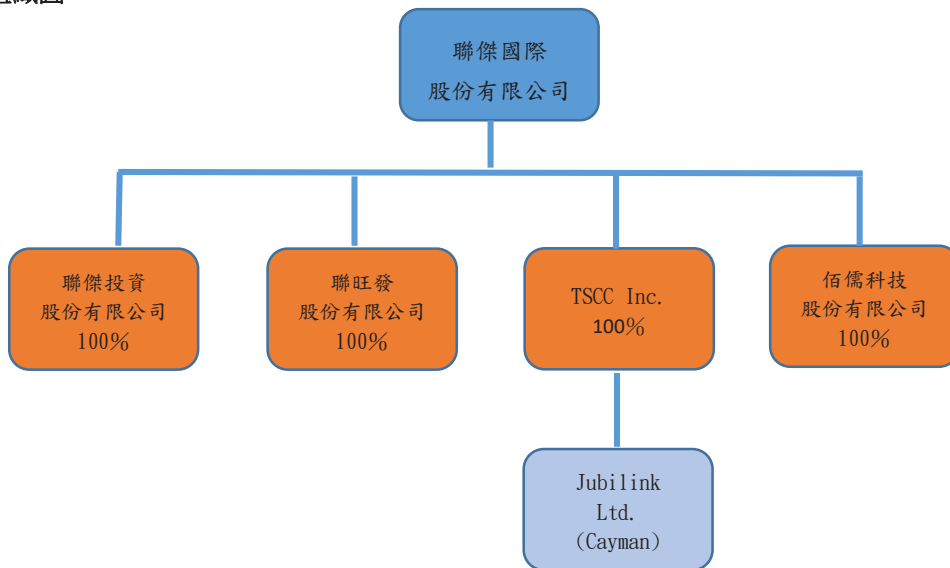
「**網網相連、聯無止境**」是聯傑國際的**永續願景**，「**開發並推廣對環境友善的科技**」是我們的使命，「**前瞻、穩健**」是我們的基因，「**客戶滿意、合理利潤**」是我們的堅持。我們本著「**行穩致遠**」的信念，朝企業永續之目標前進。全員上下一心，持續的創造「**社會和諧、經濟永續、環境永續**」三者平衡之**永續價值**。

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	73 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	林友亮
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21,200仟元	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5,000仟元	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8,000仟元	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	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 I 芬蘭 I 波蘭 I 丹麥
 I 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

聯傑國際重大記事

- 
- 2019.12 推出人工智慧(AI)產品
 - 2018.12 加入車用電子AEC-Q100組織
 - 2017.6 增資0.5287億，實收資本額8.47億
(股權結構請參閱聯傑官網：投資人關係)
 - 2016.05 通過ISO9001：2018年版認證
 - 2014.07 併購天晶科技
EPD Driver及SoC IC產品線
 - 2010.01 開發802.3az節能技術
 - 2009.11 通過ISO9001換證
 - 2007.08.06 在臺灣證券交易所掛牌上市
 - 2006.05 產品通過日本SONY
SS00259環保指令
 - 2005.05 產品通過歐盟RoHS環保指令
 - 2004.03 聯傑大樓竣工啟用
 - 2003.10 通過ISO9001：2000版認證
 - 2003.03 推出世界最小的紅外線數據機
 - 1999.4 增資1.6億，實收資本額4億
 - 1998.07 推出台灣第一顆三合一晶片
 - 1997.10 通過ISO9001品質認證
 - 1997.09 增資0.5億，實收資本額2.4億
 - 1997.02 增資0.6億，實收資本額1.9億
 - 1996.08 在新竹科學園區成立，創立資本1.3億

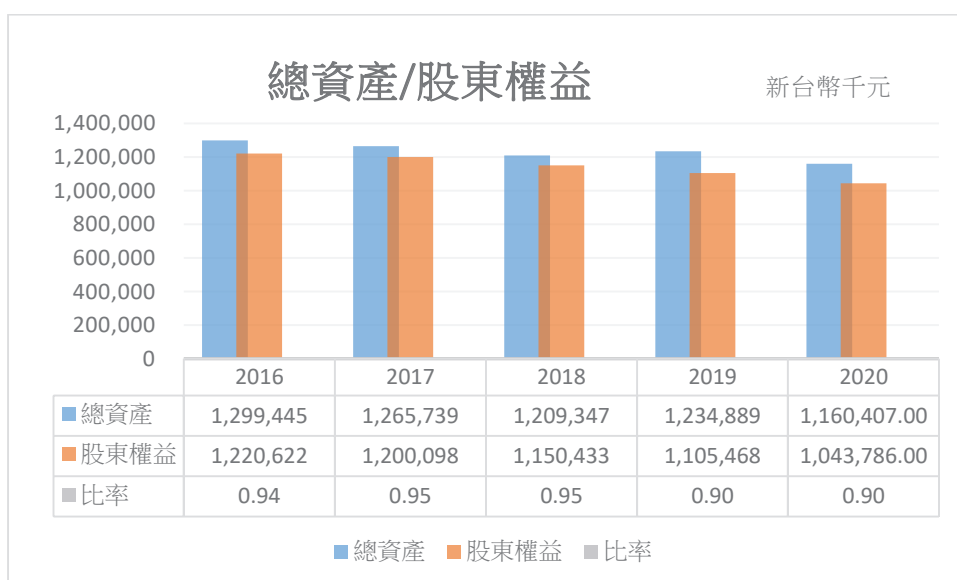
1.2 營運概況(經營績效)

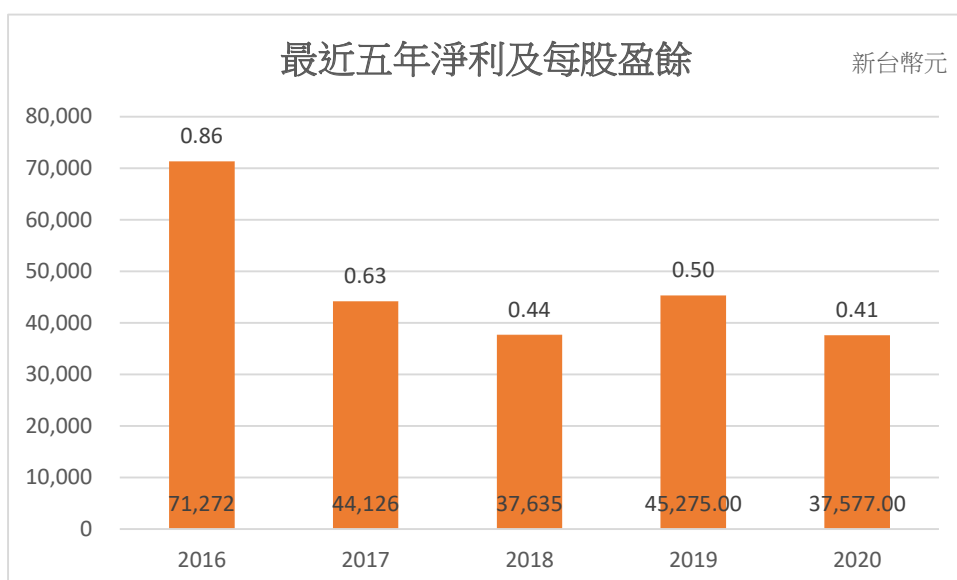
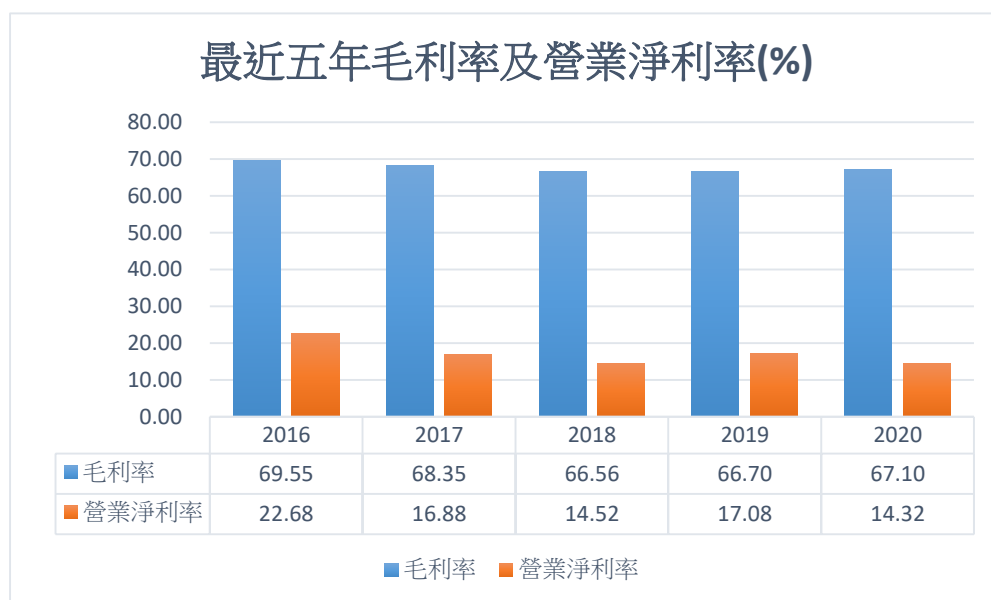
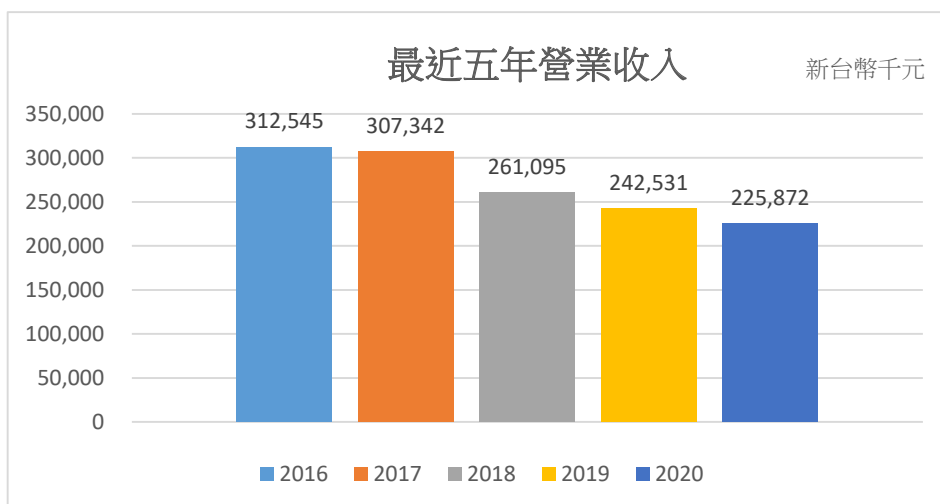
聯傑國際專注本業經營，公司成立 24 年以來平穩地度過網路泡沫化、金融風暴、次貸危機；2019 年 3 月 29 日公司因連續 52 季獲利，榮獲中華民國傑出企業管理人協會第 19 屆「金峰獎」十大傑出企業之殊榮。

2019 年底 COVID-19 肆虐全球，2020 年仍未見趨緩全球經濟面臨冷峻的考驗，本公司營運也受疫情影響，但聯傑國際堅守「品質第一」「行穩致遠」的經營理念，2020 年仍維持每季獲利的穩健目標，嚴守為員工及投資大眾創造價值的企業使命。

慶幸的是，經過兩年埋首研發與創新，我們在 2019 年 12 月推出第一批嶄新的人工智慧(AI)產品，2020 年底成功推出人工智慧(AI)的產品，深信在人工智慧的時代，我們在 AIoT 領域將端出佳績，為投資大眾及社會做出實質的貢獻。

(詳細財報資訊請參閱聯傑國際年報。(網址：http://www.davicom.com.tw/investor-annualreport.php?lang_id=tw)





1.3 稅務治理

一個國家的稅收在全球永續發展方面，有至關重要的作用。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：

■ 所得稅費用

(1) 所得稅組成部分	109 年度(西元 2020 年)	108 年度(西元 2019 年)
當期所得稅		
當期所得產生之所得稅	\$ 4,321	\$ 4,450
未分配盈餘加徵所得稅	-	36
以前年度所得稅低(高)估數	413	534
當期所得稅總額	4734	5,020
遞延所得稅		
暫時性差異之原始產生及迴轉	(610)	(1,224)
稅率改變之影響	-	-
所得稅費用	\$ 4,124	\$ 3,796
(2) 與其他綜合損益相關之所得稅金額	109 年度(西元 2020 年)	108 年度(西元 2019 年)
確定福利義務之再衡量數	(\$ 59)	(\$ 92)
稅率改變之影響	-	-
合計	(\$ 59)	(\$ 92)

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 107 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義(即境外所得免稅)。

■ 所得稅費用與會計利潤關係

	109 年度(西元 2020 年)	108 年度(西元 2019 年)
稅前淨利按法定稅率計算之所得稅	\$ 7,515	\$ 9,087
按稅法規定剔除項目之所得稅影響數	(2,007)	(874)
暫時性差異未認列遞延所得稅資產	(199)	(3,200)
投資抵減之所得稅影響數	(1,598)	(1,787)
未分配盈餘加徵所得稅	-	36
以前年度所得稅低(高)估數	413	534
所得稅費用	\$ 4,124	\$ 3,796

註：所得稅細部資訊請參閱本公司 109 年度公司年報。(網址：http://www.davicom.com.tw/investor-annualreport.php?lang_id=tw)

2 永續治理

2.1 永續價值與策略

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。



六大資本	
財務資本	
資本額	846,320,890.00
資本支出	10,948,421.00
人力資本	
薪資福利費用	88,296,141.00
教育訓練費用	60,865.00
智慧資本	
研發費用	67,488,408.00
行銷費用	24,211,057.00
製造資本	
委外代工	29,289,595.00
設備購置與維護	0
社會資本	
社會投資	480,000.00
社會關懷	234,105.00
自然資本	
綠色採購	- (包含於製造資本)
環境管理	- (包含於智慧資本)



六大資本



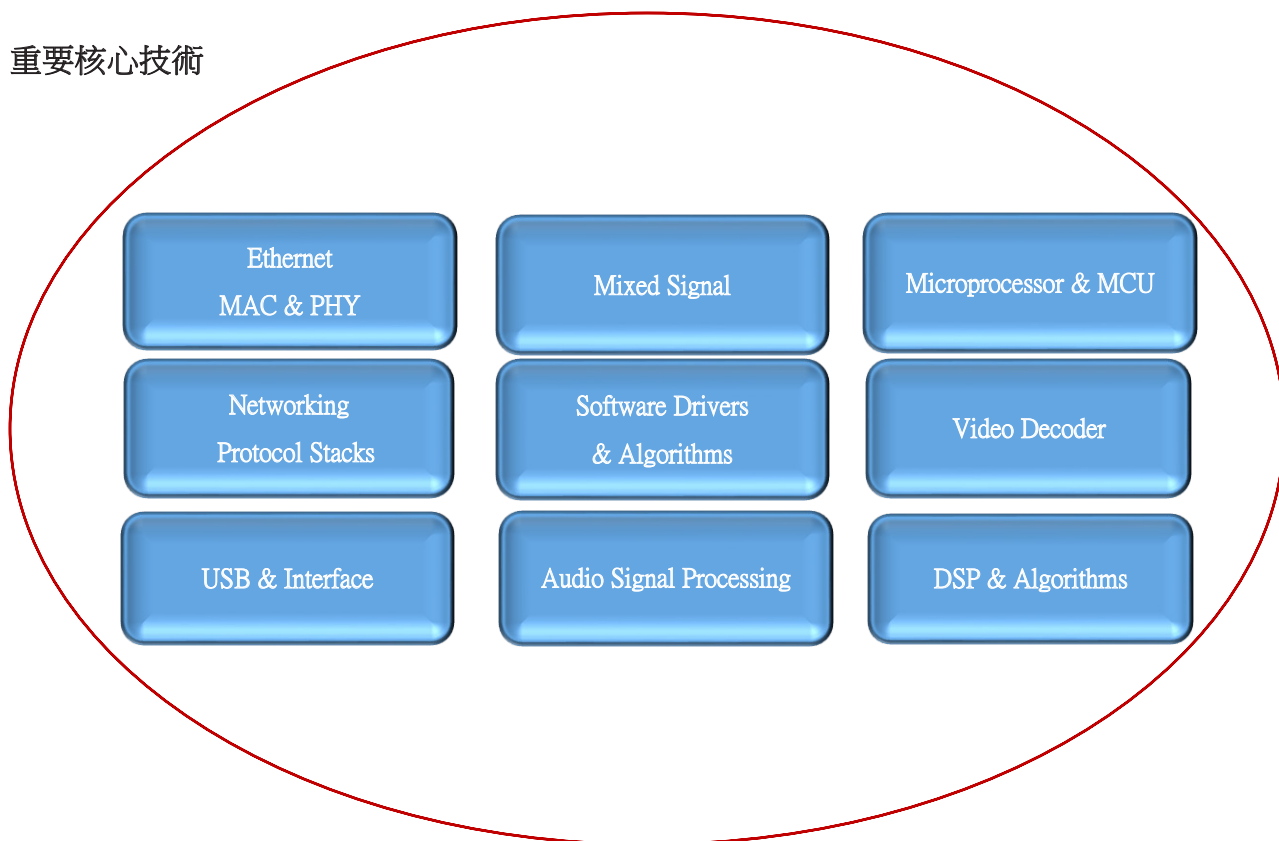
六大目標



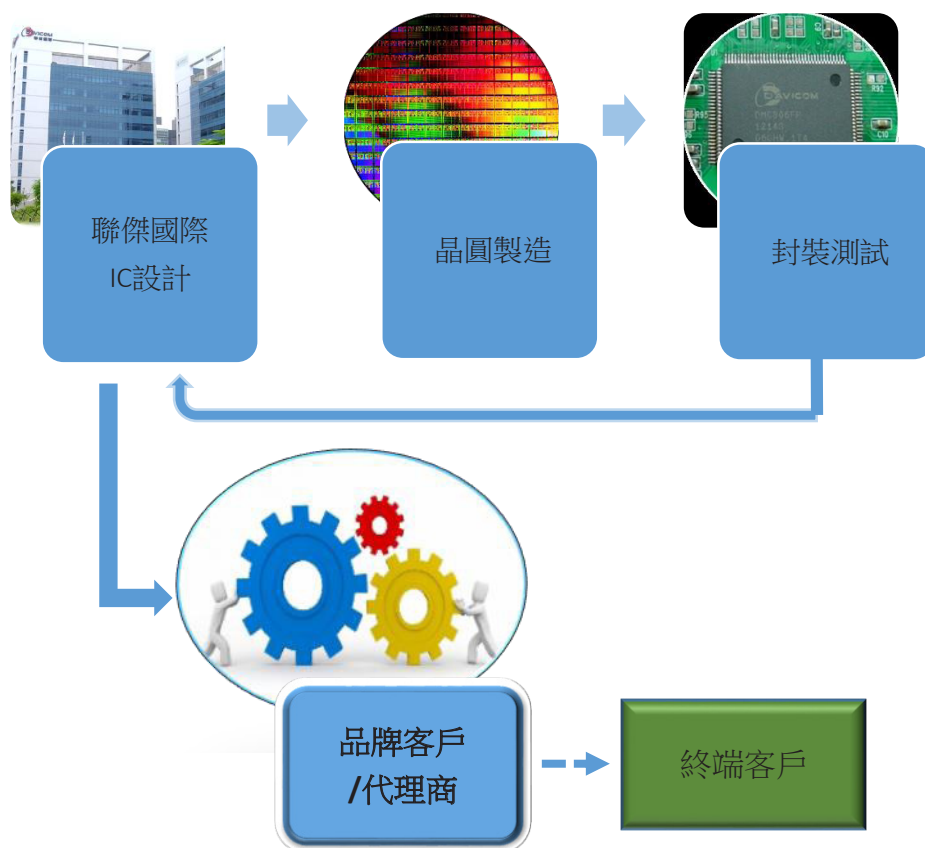
驅動永續循環

六大目標	
創造永續價值	
願景	網網相連、聯無止境
策略	由下而上、和諧平衡
優化公司治理	
願景	守法守紀、企業倫理
策略	制度管理、公開透明
開發創新產品	
願景	珍惜資源、節能創新
策略	務實勤勉、市場導向
氣候變遷議題	
願景	永續環境、地球降溫
策略	價值鏈上、共創共榮
營造幸福職場	
願景	吸引人才、留住人才
策略	以人為本、健康職場
培育創新人才	
願景	提高產業競爭力
策略	產學合作、產學聯盟

重要核心技術



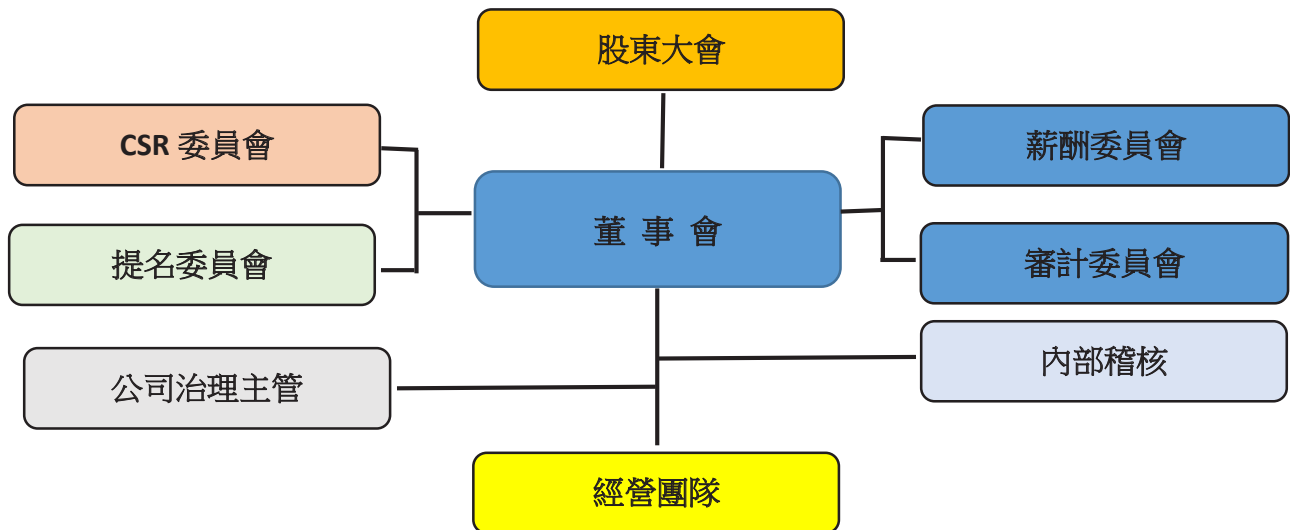
產業價值鏈



2.2 公司治理

「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

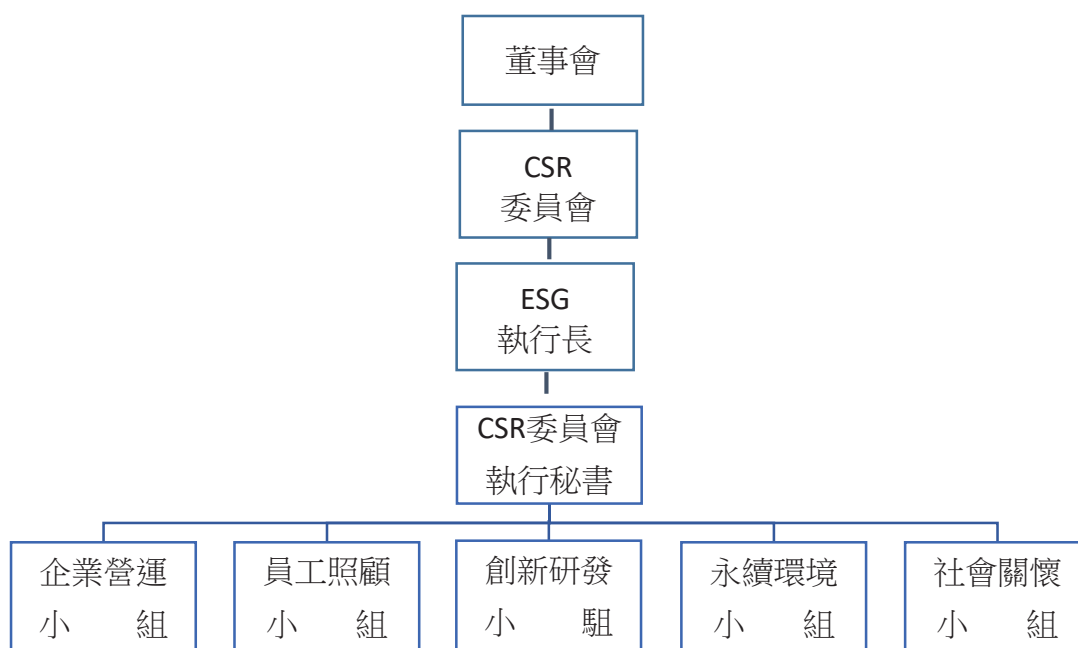


從業道德與法規遵循	風險管理委員會	ISO 委員會
<p>聯傑國際嚴守紀律，制定包括正確、誠實、及妥善從事商業活動所有相關職業活動之內部規範，供全體成員遵循。</p> <p>管理處依據公司之內部規範，監督董事、經理人、員工之營業，以及與公司上下游廠商之間的商業活動。</p> <p>我們的商業活動公開透明，相關部門審慎的與代理商、供應商、客戶或其他商業往來，避免與有不良誠信行為紀錄者進行商業活動。</p> <p>同時本公司也持續地進行法規追蹤及鑑別，確認相關規範的合宜性。有關本公司從業道德與法規遵循，請參閱本公司 108 年年報「從業道德」與「法規遵循」。</p>	<p>本公司訂定「聯傑國際股份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，再由董事會做最後定奪。</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>

2.2.1 企業社會責任

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，並設置 CSR 委員會執行秘書協助推動企業社會責任，致力由上而下，橫向串聯，落實各項永續行動。

管理架構

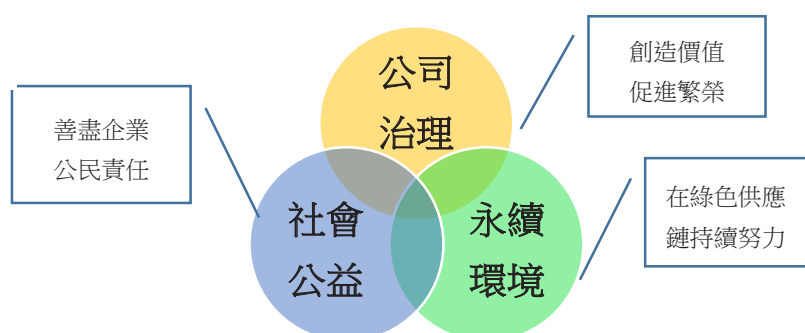


企業社會責任實務守則

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。

本公司透過 CSR 委員會，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。

持續提升公司治理績效



2.2.2 重大主題管理

利害關係人經營機制

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 CSR 網頁等，回應利害關係人的期待與建議，以收雙向溝通的績效。

利害關係人鑑別及關注議題鑑別	由聯傑國際 CSR 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 CSR 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	CSR 官網、財務年報、企業社會責任報告書、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 CSR 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
		股東大會	每年	經營績效
		法說會	不定期	公司治理
		公司年報、季報	年/季	創新研發
		公開資訊網站、公司網站	即時	反貪瀆
		利害關係人信箱	即時	永續經營政策
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。	員工專屬資訊網	即時	永續經營政策
		勞資會議	每季	薪酬福利
		服務專線	即時	員工進修與訓練
		員工信箱	即時	勞資關係
		職福會議	不定期	道德規範
		員工(含)眷屬聯誼	不定期	人才招聘予保留
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。	設專職的採購與管理單位	不定期	綠色產品管理
		會議	不定期	環境法規遵循
		稽核	每季	風險管理
		評鑑	每年	客戶關係管理

供應商	供應商是聯傑國際的產品推向國際的通路，我們與客戶合作協助客戶(或客戶的客戶)開發新產品(或服務是我們的永續發展目標。	親自拜訪	不定期	創新研發
		即時會議	即時	風險管理
		不定期會議	不定期	供應商環境評估
		電話/電子郵件	即時	環境法規遵循
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
		電話	不定期	經營績效
		網路平台	即時	人才培訓 創新研發與管理
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
		電話、拜訪	不定期	社區參與及公益
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
		各種研討會、座談會	不定期	職業安全與員工健康
		公文、會議、電話、電子郵件及公開資訊	不定期	勞資關係 勞動法規遵循 環境法規遵循

議題鑑別與重大性分析

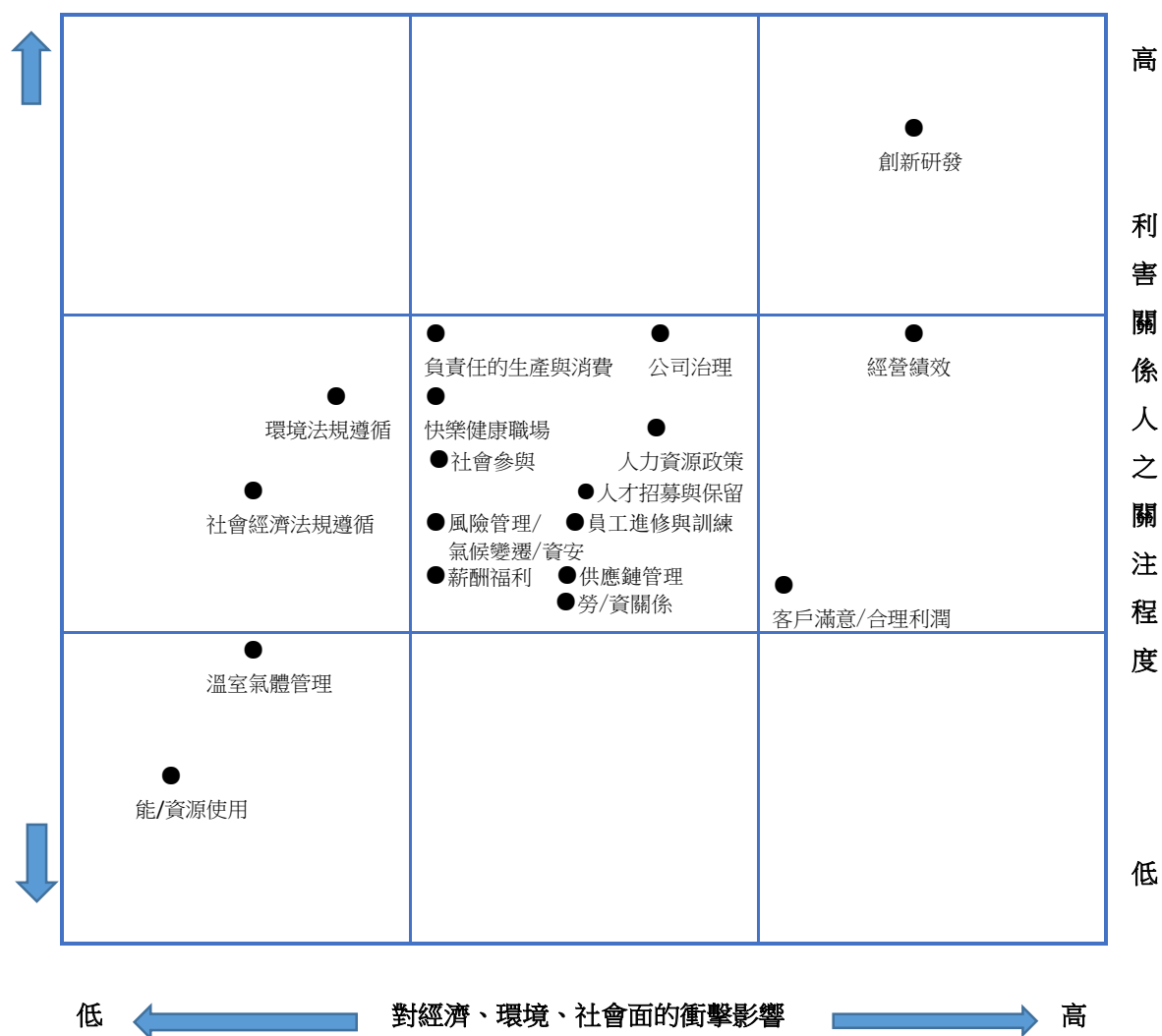
為有效了解利害關係人對聯傑國際關注之議題，我們參考國際永續發展趨勢、GRI 準則、ISO 26000 以及國內標竿企業出版之永續報告書，以及董事會自始就要求的 7 大溝通目標：「企業道德與合法營運、產品設計與生產、符合電子行業行為準則要求(EICC)及有關國際規範的要求、節能與環境保護、職業安全衛生管理、綠色產品及綠色供應鏈、社會貢獻與公共關係(EICC 改為 RBA 後，仍不改初衷)」，形成聯傑國際的永續議題範圍。再經由重大性分析，剖析對公司影響力大且利害關係人關注的永續發展議題，作為本公司三年內(2018-2020)之重點揭露原則，我們共計篩選出 18 個重大主題。

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 CSR 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

為提升重大性議題分析之有效性與合理性，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。永續性之脈絡如下：

類別	重大性議題 (2017)		永續議題 (2018-2020)	說明
	利害關係人溝通		併入重大主題管理	重大主題產生之過程
DMA	永續經營政策	DMA	永續發展策略及管理方針	聯傑國際 DMA 之報導
經濟	經營績效	簡介	經濟績效	報導企業概況之重要元素
	公司治理	治理	公司治理	將 2017 年 CSR 有關道德規範、反貪腐、投資策略併入公司治理之內容
	道德規範			
	反貪腐			
	投資策略			
	-		社會經濟法規遵循	依 GRI 新增之議題
	創新研發與管理	經濟	創新研發	變更名稱
	客戶支援		客戶滿意/合理利潤	品質、重大客訴及最近三年毛利率
	行銷溝通			
風險管理	環境	風險管理/氣候變遷/資安	整合營運風險、氣候變遷風險與資安風險	
綠色產品管理		能/資源使用	將節能減碳切割為兩個議題分別予以報導	
節能減碳		溫室氣體管理		
環境法規遵循		環境法規遵循	未變動	
供應商環境評估		供應鏈管理		整合供應商環境、人權等議題，反應落實供應商管理機制以及對於綠色供應鏈的積極維護。
環境問題申訴機制				
供應商人權評估				
供應商勞工實務評估				
經濟	採購實務			
社會	人才招募予保留	社會	人力資源政策	新增人力資源政策之報導
	勞/資關係		人才招募與保留	
	薪酬福利		勞/資關係	未變動
	員工進修與訓練		薪酬福利	未變動
	勞動法規遵循	快樂健康職場		整合勞動法規、職安衛、人權等議題
	職場安全與勞工健康			
	強迫與強制勞動			
	人權問題與申訴機制			
	顧客隱私			
	產品責任	負責任的生產與銷售	整合顧客隱私、產品責任、客戶關係	
	客戶關係管理	社會參與		整合人才培育及公益推動等議題
	人才培育			
	社區參與及公益			

重大主題分析結果



2018 年鑑別結果共 18 個重大主題，其中「創新研發」與「經營績效」為最為關注的議題；「溫室氣體排放」、「能／資源使用」的專注程度與衝擊影響較低。然而，本公司 CSR 委員會認為氣候變遷是現今全球最嚴肅的課題，任何企業都應重視溫室氣體排放與能/資源的使用情形，因此，我們也依據 **GRI 準則要求於 2018 至 2020 年之報告書的相關章節中揭露了其管理方針、目標以及現況。**

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. 供應鏈管理	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	投資人	客戶	供應商
創新研發	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。	自訂	SDG 8 SDG 11 SDG 7	●	●	●	●	●
				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		
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	●	●	●	●	●
				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		
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	●	●	●	▲	▲
				衝擊營運效益		間皆衝擊投資人的資產		
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	●	●	●	▲	▲
				衝擊公司營運利益及員工職涯規劃		間接衝擊投資人的長期價值		
負責任的生產與銷售	聯傑一向以開發綠色、不過份消耗資源，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尖接衝擊		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	●	●	●	●	▲
				提高員工幸福感並間接提升生產力		間接衝擊外部關係人的長期價值		
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是為自身成就，企業願景是為自我實現，以培育更多具競爭力的人力資源。	GRI 404	SDG 8	●	●	●	▲	▲
				間接提升營運利益與員工創新能力		間接衝擊外部關係人的長期價值		
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		

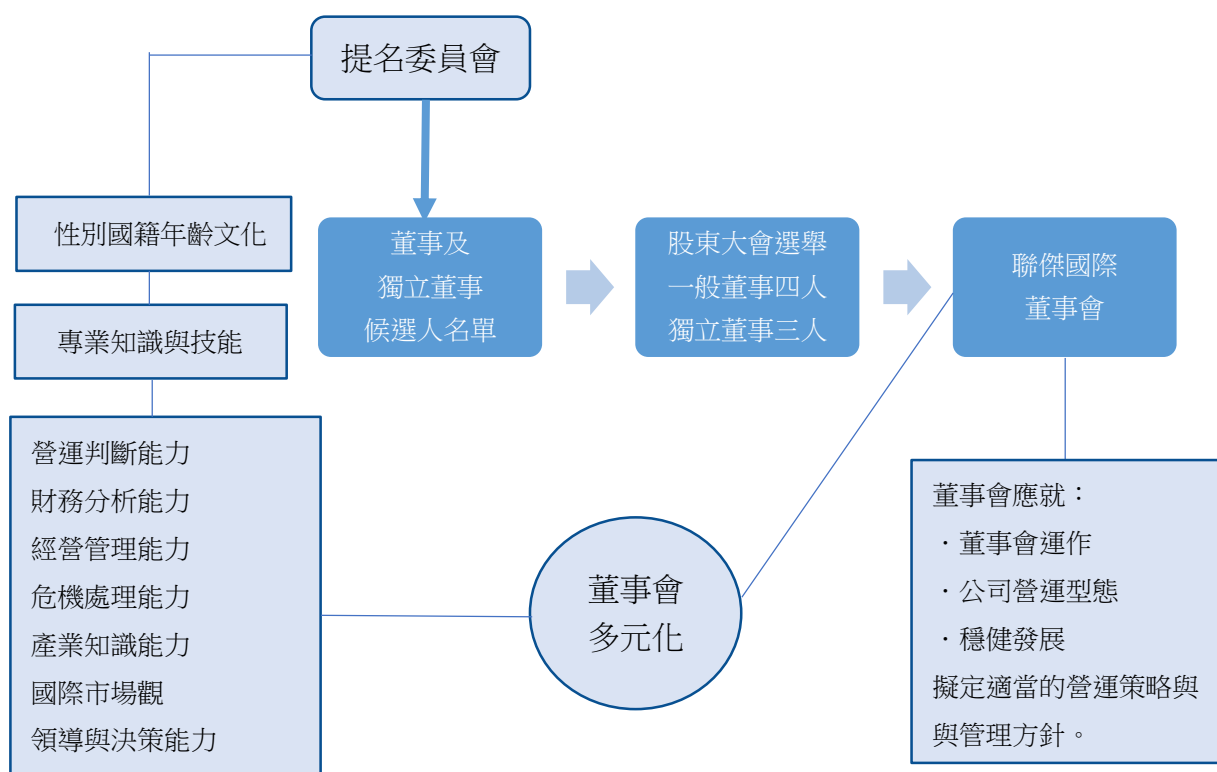
薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任優秀人才，回饋員工對公司辛勞貢獻，將公司整體營運與員工個人績效表現充分連結增加員工歸屬感。	GRI 102▲35 GRI 102▲36	SDG 8	● ● ▲ ▲ ▲	衝擊公司營運利益及員工生涯規劃	間接衝擊投資人的投資效益
供應鏈管理	供應商是聯傑國際的重要合作夥伴，透過產業的上、中、下游共同合作，開發並推廣對環境友善的科技產品。	GRI 204 GRI 301 GRI 308 GRI 414	SDG 13 SDG 12	● ● ● ● ●	降低對營運效益的衝擊	對外部關係人的信任度造成衝擊
勞/資關係	和諧的勞資關係是聯傑國際穩定發展的基礎。	GRI 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	本公司是半導體 IC 設計公司，關於晶圓製造、封測等製程，係由供應商提供。惟氣候行動議題是企業最嚴肅的課題，本公司亦嚴整以待之。	GRI 302 GRI 303	SDG 13	▲ ▲ ▲ ▲ ▲	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
溫室氣體排放		GRI 305				



2.2.3 董事會及功能性委員會

■ 董事會

董事會是聯傑國際的最高治理機關及重大經營決策中心。本公司章程：董事會由一般董事四人、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

本公司章程規定，董事會每季至少召開一次會議，由經營團隊向董事會報告經營績效，並由董事會議決未來營運發展及重大決策。

為提升董事會的功能，協助董事會做正確的決策，期使股東利益最大化。董事會設置了功能性委員會，協助董事會擬定策略及管理方針。

有關薪資報酬以及內部控制等重大議題，由薪資報酬委員會、審計委員會專業審查後提送董事會討論議決；有關董事會多元化結構、公司治理績效考評、高階主管人事案、公司自治規章之擬定等重大事項，由提名委員會提出建議案，供董事會決策。

為建立績效目標，加強董事會運作效率，董事會之評鑑委由提名委員會辦理；提名委員會每年進行董事會績效內部評估，每隔三年進行外部評估。內部評估包含董事會自評、董事成員自評兩大項，評核內容包括公司目標與任務之掌握、對董事職責之認知、對公司營運參與之程度、內部關係經營與溝通、內部控制等項目。(董事會績效評估結果請參閱 http://www.davicom.com.tw/investor-governance01.php?lang_id=tw)

本公司於 108 年度股東大會全面改選第九屆董事暨獨立董事，**董事會成員之任期自 2019 年 6 月 12 日起至 2022 年 6 月 11 日止。**

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
董事長	郝挺	男	瑞士維多利亞大學企管博士 美國加州柏克萊大學電機碩士	漢唐集成股份有限公司 獨立董事
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	聯傑國際股份有限公司 獨立董事
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

第九屆董事會之多元化情形

多元化核心項目 董事姓名	性別	營運判斷 能力	財務分析 能力	經營管理 能力	危機處理 能力	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
郝 挺	男	V	V	V	V	V	V	V	V
正元國際投資股份有限公司 -法人代表林文珍	女	V	—	V	V	V	V	V	V
在華有限公司 -法人代表邱振峰	男	V	V	V	V	V	V	V	V
林永彬	男	V	V	V	V	V	V	V	V
翁彰佑	男	V	V	V	V	V	V	V	V
黃仁智	男	V	V	V	V	V	V	V	V
魏娘壽	男	V	V	V	V	V	V	V	V

第九屆董事及獨立董事進修情形

年度 姓名	2019年			2020年		
	主辦單位	課程名稱	進修時數	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長 郝挺	財團法人台北金融研究發展基金會	稅務洗錢風險防範－國家八大洗錢風險態樣	3	社團法人中華公司治理協會	5G 與 IoT 的關鍵技術與市場應用	3
	社團法人中華公司治理協會	反避稅最新發展暨兩岸投資架構因應	3	證券暨期貨市場發展基金會	數位經濟時代，如何創新 KPI 與績效管理	3
法人董事代表 邱振峰	台灣證券交易所	有效發揮董事職能宣導會	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	109 年度防範內線交易暨內部人股權交易宣導說明會	3
	社團法人中華公司治理協會	反避稅最新發展暨兩岸投資架構因應	3	社團法人中華公司治理協會	掌握 AI 風險管理框架，提升 AI 整合性應用之信任	3
法人董事代表 林文珍	證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧的原理與應用	3	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規	3
	社團法人中華公司治理協會	董事監察人及經理人的角色與職責	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	109 年度防範內線交易暨內部人股權交易宣導說明會	3
		如何看懂財務報表-給非財務背景董監的一堂課	3			
		反避稅最新發展暨兩岸投資架構因應	3			
董事 林永彬	中華民國內部稽核協會	重大金融弊案與法律風險	6	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	109 年度防範內線交易暨內部人股權交易宣導說明會	3
		財務報表的閱讀分析與運用	6		從證券市場不法案例談董監事責任	3
	社團法人中華公司治理協會	反避稅最新發展暨兩岸投資架構因應	3			
獨立董事 翁彰佑	台灣證券交易所	有效發揮董事職能宣導會	3	社團法人中華公司治理協會	資料給或不給？ －論董事資訊權	3
	社團法人中華公司治理協會	企業董監之刑事法律風險與因應 - 從企業舞弊與洗錢防制談起	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	109 年度認識期貨衍生性商品避險交易及操作研討會	3
		企業經營及輿論新聞危機管理策略	3			
		反避稅最新發展暨兩岸投資架構因應	3			
獨立董事 黃仁智	社團法人中華公司治理協會	反避稅最新發展暨兩岸投資架構因應	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	109 年度防範內線交易暨內部人股權交易宣導說明會	3
		公司治理的最後一道防線-董監事責任保險	3		公司治理的十堂必修課	3
	證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會	3			
獨立董事 魏壽娘	財團法人中華民國會計研究發展基金會	主管機關要求企業設置獨立董事與審計委員會之稽核法遵實務	6	社團法人中華公司治理協會	公司治理概論與相關法規遵循	3
	社團法人中華公司治理協會	評估公司經營成果真相第一步: 財報分析與限制	3	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	109 年度認識期貨衍生性商品避險交易及操作研討會	3
		董事監察人及經理人的角色與職責	3			
		反避稅最新發展暨兩岸投資架構因應	3			

2020 年董事會運作情形：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)

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	出席率
董事長	郝挺	6	0	100%
董事	正元國際投資股份有限公司代表人：林文珍	6	0	100%
董事	在華有限公司代表人：邱振峰	6	0	100%
董事	林永彬	6	0	100%
獨立董事	翁彰佑	6	0	100%
獨立董事	黃仁智	6	0	100%
獨立董事	魏娘壽	6	0	100%

董事酬勞

本公司董事酬勞依照公司章程提撥，2020 年董事酬勞提撥 838,740 元。(章程規定：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%。)

2020 年度公司治理主管進修情形

進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
起	迄				
8/19	8/19	證券發展基金會	109 年度上市櫃公司認識期貨衍生性商品避險交易及操作健全永續經營實務研討	3	12
9/29	9/29	中華民國工商協進會	如何提升企業財務報告自編能力強化公司治理	3	
10/16	10/16	台灣證券交易所	2020 年公司治理與企業誠信董監事宣導會	3	
10/22	10/22	台灣證券交易所	109 年度防範內線交易暨內部人股權交易宣導說明	3	

功能性委員會

提名委員會

為健全董事會功能及強化管理機制，聯傑國際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 日訂定「聯傑國際股份有限公司提名委員會組織規程」並成立提名委員會。提名委員會由董事會推舉至少三名董事組成，其中應有過半數獨立董事參與。設立之宗旨在協助董事會辦理董事候選人之覓尋、審核及提名。其職掌為：制定董事會成員及高階經理人之遴任標準、尋覓並審核董事及高階經理人之適格性、建構董事會及功能性委員會之組織架構及相關組織(含成員)之績效評估、獨立董事獨立性之評估、訂定(檢討)董事進修計畫及高階經理人之繼任計畫、訂定公司治理實務守則等。

本屆提名委員會成員及出席情形

職稱	姓名	2019年6月12日至12月31日		2020年度	
		實際出席次數	出席率	實際出席次數	出席率
委員會召集人 (獨董)	魏娘壽	1	100%	2	100%
委員 (獨立董事)	黃仁智	1	100%	2	100%
委員 (董事長)	郝挺	1	100%	2	100%

2020年度提名委員會運作情形：共召開2次會議，討論通過之議案內容如下：

開會日期	內容摘要
2020.01.21	通過108年度董事會績效評核案。
2019.12.17	通過本公司產品研發技術長-邱政芳資深協理、PMD部門主管余新民資深協理等兩員晉升副總經理案。並將此案送交110/02/26薪資報酬委員會報告通過。110/02/26董事會全體出席董事針對此案無異議同意。

註：提名委員會歷次會議內容及後續處理請參見 http://www.davicom.com.tw/investor-governance02.php?lang_id=tw

薪資報酬委員會

聯傑國際依據「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日訂定「聯傑國際股份有限公司薪資報酬委員會組織規程」，成立薪資報酬委員會，本委員會由獨立董事2人及外部獨立專家1人組成。委員執行職務必須克盡善良管理人之注意義務以及忠實義務，對於自身薪酬之決定有迴避義務。

本屆薪酬委員會成員及出席情形

職稱/姓名	獨立性	2019年6月12日至12月31日		2020年度	
		實際出席次數	出席率	實際出席次數	出席率
召集人 黃仁智	獨立董事	2	100%	4	100%
委員 翁彰佑	獨立董事	2	100%	4	100%
委員 魏娘壽	獨立董事	2	100%	4	100%

2020 年度薪酬委員會運作之情形：共召開 4 次會議，討論通過之議案內容如下：

開會日期	內 容 摘 要
2020.01.21	通過本公司經理人 108 年度之年終獎金發放金額案。
2020.02.27	通過本公司 108 年度董事酬勞及員工酬勞分配案。
2020.05.12	通過本公司 109 年內部經理人端午節之年終獎金發放案。
2020.08.10	通過本公司 109 年度經理人之員工酬勞發放金額案。

註：薪酬委員會歷次會議內容及後續處理請參見 http://www.davicom.com.tw/investor-governance02.php?lang_id=tw

審計委員會

為健全公司治理、強化董事會之專業機能，聯傑國際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。

本公司審計委員會成員共 3 人，全體成員皆為獨立董事，且其中一人具備會計及財務專長。審計委員執行職務時須克盡善良管理人之注意義務，並忠實履行職權，以確保財務報表與審計項目之可靠性與客觀性；強化公司內部控管標準，降低詐欺與不道德商業行為，提高組織紀律與創造嚴謹管理氛圍。

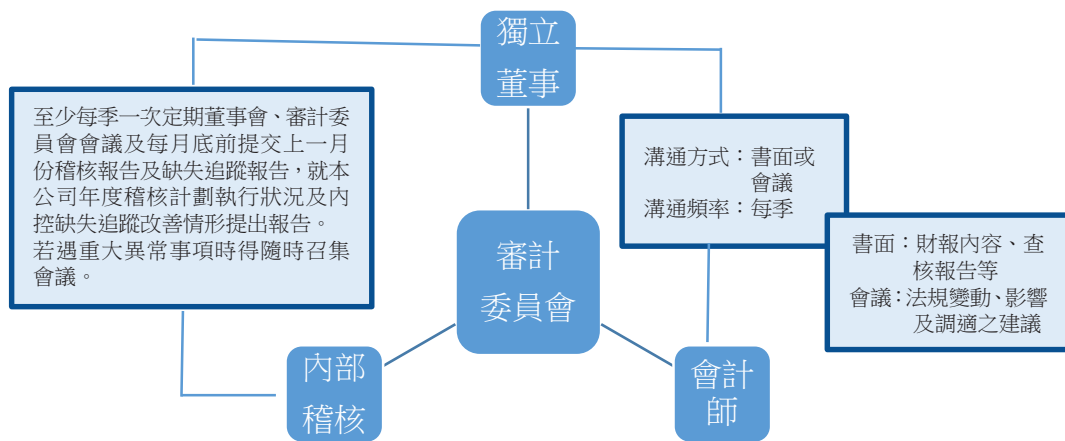
本屆審計委員會成員及出席情形

職稱/姓名	獨立性	2019 年 6 月 12 日至 12 月 31 日		2020 年度	
		實際出席次數	出席率	實際出席次數	出席率
召集人 翁彰佑	獨立董事	3	100%	5	100%
委員 黃仁智	獨立董事	3	100%	5	100%
委員 魏娘壽	獨立董事	3	100%	5	100%

2020 年度審計委員會運作之情形：共召開 5 次會議，討論通過之議案內容如下：

開會日期	內容摘要
2020.01.21	通過本公司新任稽核主管派任案；通過本公司 109 年度財務報告簽證會計師之獨立性及適任性評估；通過本公司 109 年度簽證會計師之委任案。
2020.02.27	.通過承認本公司 108 年度決算表冊；通過本公司 108 年度盈餘分配案；通過本公司 108 年度資本公積配發現金案；通過本公司 108 年度內部控制制度聲明書。
2020.05.12	提報本公司 109 年第一季合併財務報表。
2020.08.10	通過承認本公司 109 年第二季合併財務報表。
2020.11.11	通過承認本公司 109 年第三季合併財務報表；通過本公司 110 年內部稽核計劃。

註：1. 審計委員會歷次會議內容及後續處理請參見 http://www.davicom.com.tw/investor-governance02.php?lang_id=tw



▲ 獨立董事、內部稽核主管與會計師之溝通

社會企業社會責任委員會

2015年，本公司成立CSR小組，共有五個小組。(企業營運、員工照顧、創新研發、永續環境、社會關懷等5個小組)，用以執行社會企業責任。2016年，擴大社會企業責任之參與，CSR小組改制為CSR委員會，成員由跨部門員工組成。

2017年，董事會成立CSR委員會。由董事2人、獨董1人組成，委員會之職權為議決企業社會責任政策目標及年度執行計畫；CSR委員會每年召開兩次會議。

2020年底，本委員會會議通過改名為「聯傑國際永續委員會」，並自次年1月1日啟用新名稱，組織成員與職權不變。

本屆企業社會責任委員會成員及出席情形

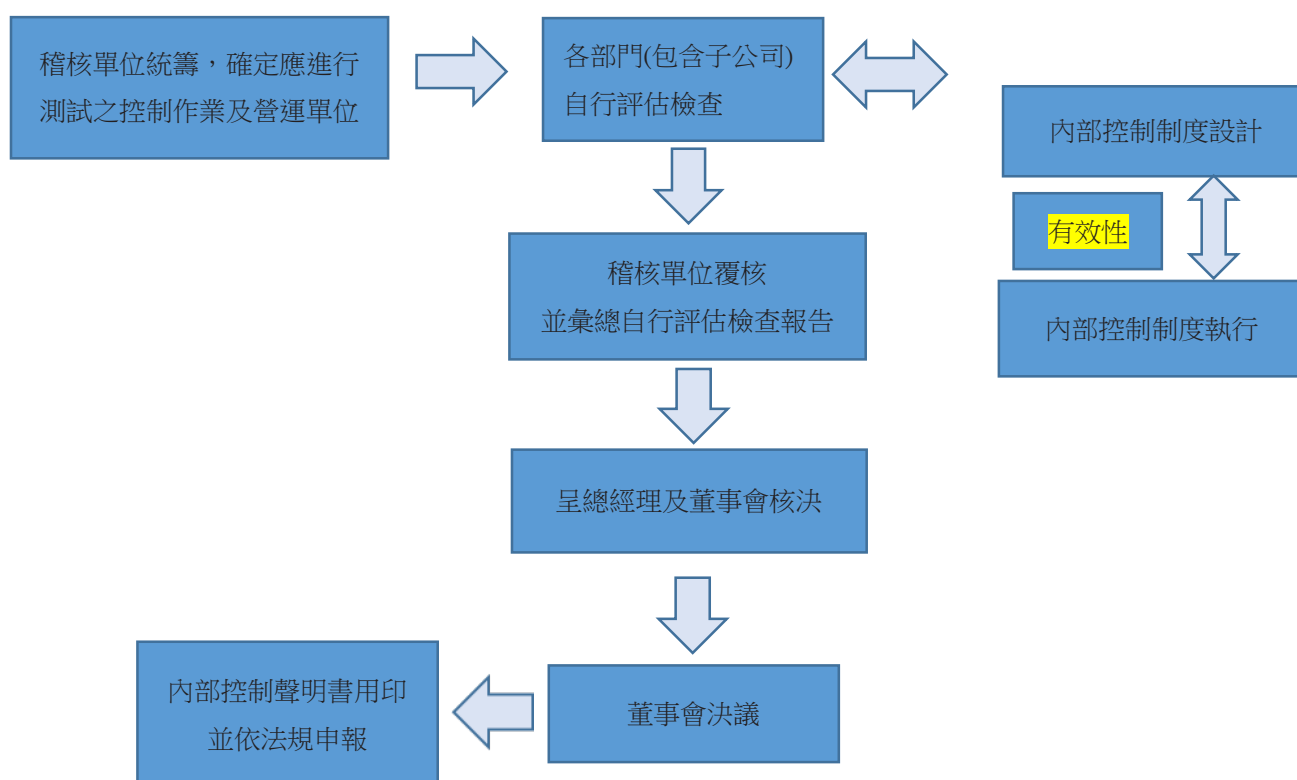
職稱	姓名	2019年6月12日至12月31日		2020年度	
		實際出席次數	出席率	實際出席次數	出席率
委員會召集人 (獨董)	魏娘壽	1	100%	2	100%
委員 (獨立董事)	邱政峰	1	100%	2	100%
委員 (董事長)	郝挺	1	100%	2	100%

2020 年 CSR 委員會運作情形：共召開 2 次會議，討論通過之議案內容如下：

開會日期	內容摘要
2020.01.21	通過並確認企業社會責任－2020 年本公司之社會關懷事項。
2020.11.11	本公司 2021 年社會關懷之內容，延續 2020 年之計畫方向辦理；通過配合金管會政策，將「聯傑國際企業社會責任委員會」改名為「聯傑國際永續委員會」，並於 2021 年 1 月 1 日啟用新名稱，

2.2.4 內部稽核

聯傑國際內部稽核為獨立之專責單位直接隸屬於董事會，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畫執行狀況及內控缺失追蹤改善情形。內部稽核旨在協助董事會及管理階層檢查及覆核內部控制之完備性，衡量營運效果及效率，俾適時提供改進建議，以確保內部控制制度持續有效被執行，同時作為檢討修正內部控制的依據。稽核計畫主要是依據董事會通過的內部稽核計畫執行，分為定期與不定期內部稽核。



▲聯傑國際股份有限公司內部控制自行評估檢查作業程序

本公司內部稽核配置一位專責稽核人員(並備置代理人)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。

2020 年內部稽核人員進修情形

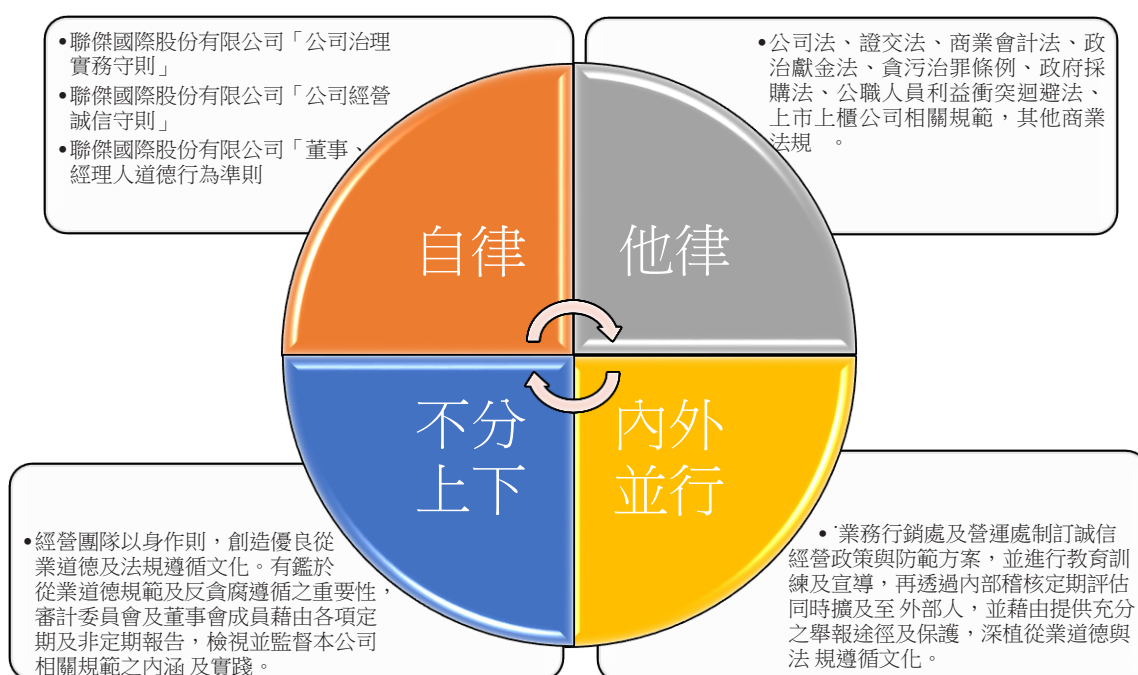
蕭靖寰	內部稽核協會	企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	18 小時
葉鳳卿	內部稽核協會	企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	18 小時

2020 之稽核重點包含金管會規定之查核事項、營運循環與法遵(研發、生產、行銷及收款、採購及付款、薪工)、子公司之監督與管理作業與法遵、資通安全遵循與法遵等。各項稽核結果均通知受查單位、子公司，即時依建議採取適當之措施。

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

2.3 嚴守紀律 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。



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

2.4 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。

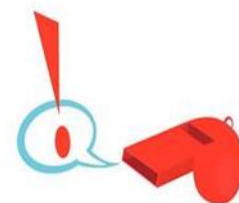
管理處依據「誠信經營守則」、「董事、經理人道德行為準則」，監督董事、經理人、員工，以及供應商、代理商、客戶的道德規範；公司亦規定，嚴禁因職務關係的便利取得不當利益（包括任何形式或名義之金錢、餽贈、佣金、職位、服務、優待、回饋等，但不含一般社交禮俗），或任何可能影響公司形象及競爭力的行為，提倡誠信及合乎道德的從業行為。

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。



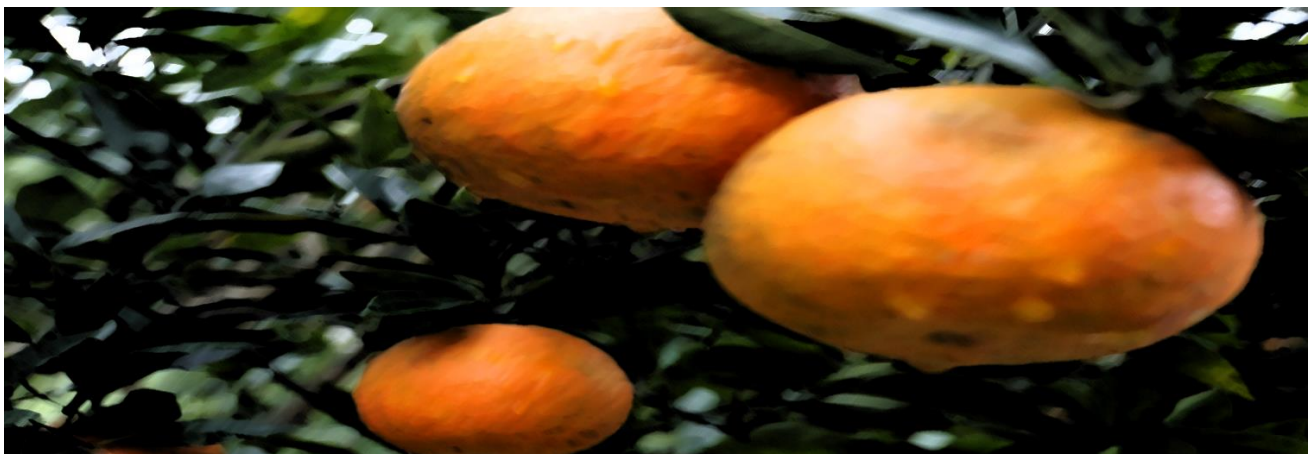
聯傑國際的員工關懷專線

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。

2.5 法規遵循

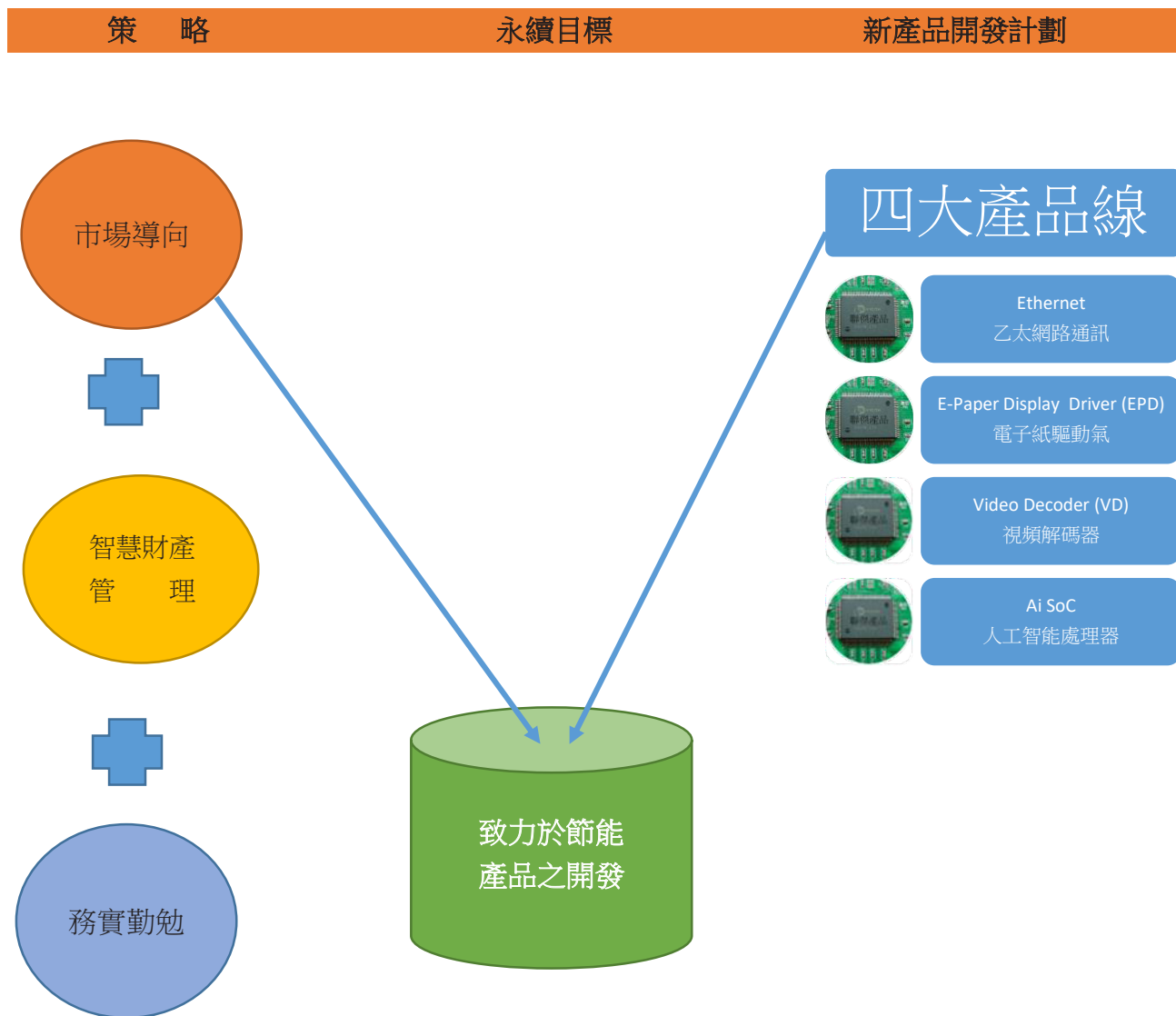
聯傑國際恪遵法規, 我們以守法守紀的精神實踐「道德、誠信」的企業精神, 歷年從無大小違法情事。

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	勞動福祉、勞動關係、勞動條件及就業平等、職業安全等	無	
環保法規	空污、水污染、室內空氣、廢棄物清理等	無	



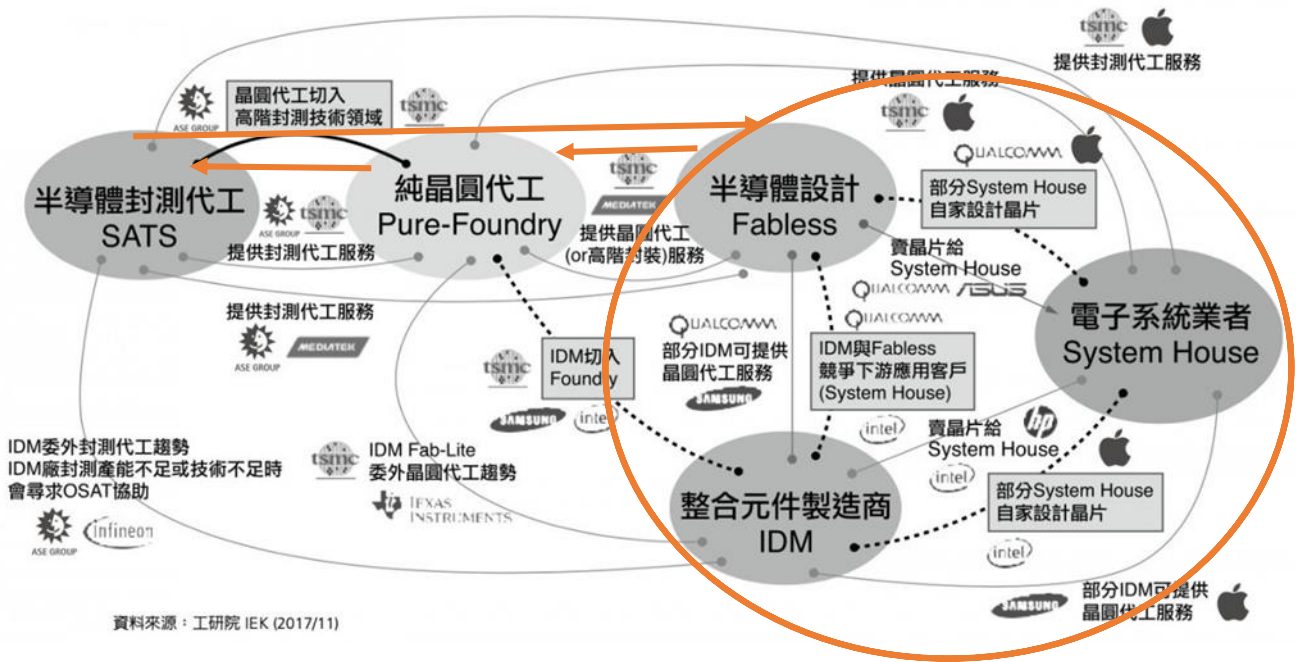
3. 創新研發

3.1 產品開發之策略與目標



2019 - 2021 年推出之產品	
Ethernet 乙太網路通訊	<ul style="list-style-type: none"> DM9119 Transceiver with 10/100/1000Mbps Switch, Controller with USB & SPI
E-Paper Display Driver (EPD) 電子紙驅動器	<ul style="list-style-type: none"> Segment 36, 120, 126, 160 Dot Matrix EPD Driver
Video Decoder (VD) 視頻解碼器	<ul style="list-style-type: none"> 1 and 4 channels; 720H and 960H resolution; mixer
AI Soc 人工智能處理器	<ul style="list-style-type: none"> DM8111 (RISC-V, CIS (CMOS Image Sensor))

半導體次產業間之競合示意圖

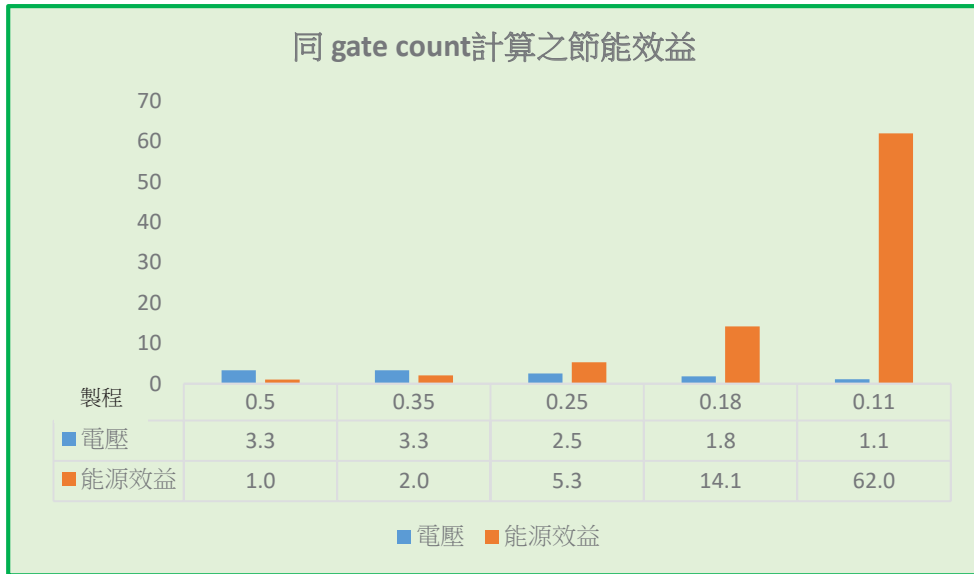


▲ 聯傑國際產品於半導體次產業間之關聯

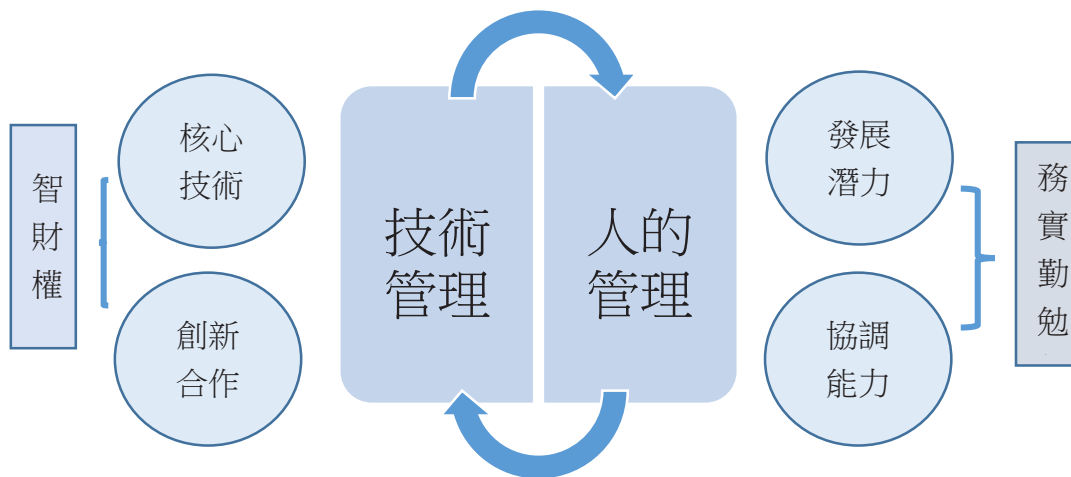
3.2 產品發展方向

近年，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。

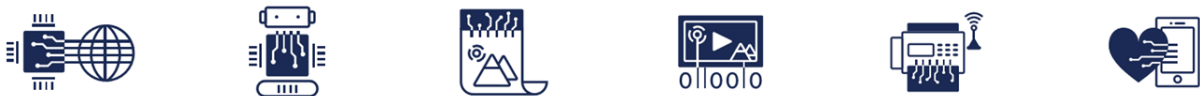




3.3 創新研發管理架構



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。

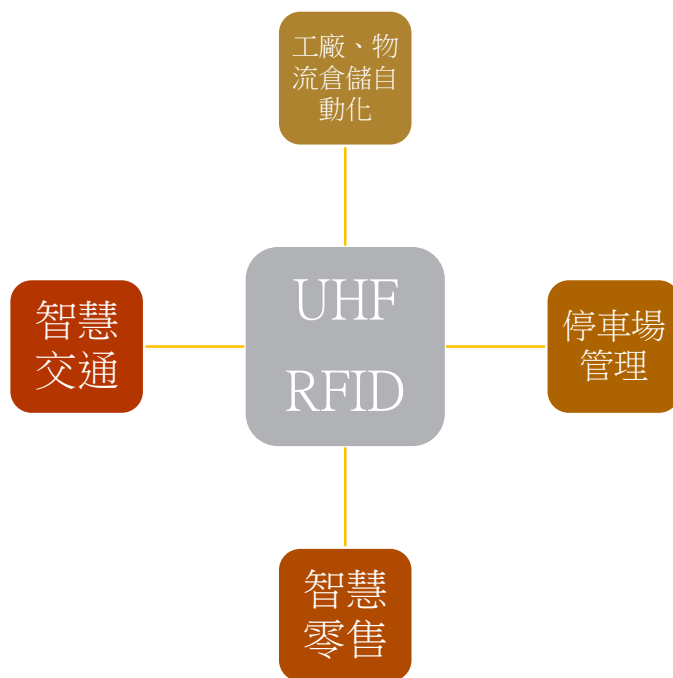
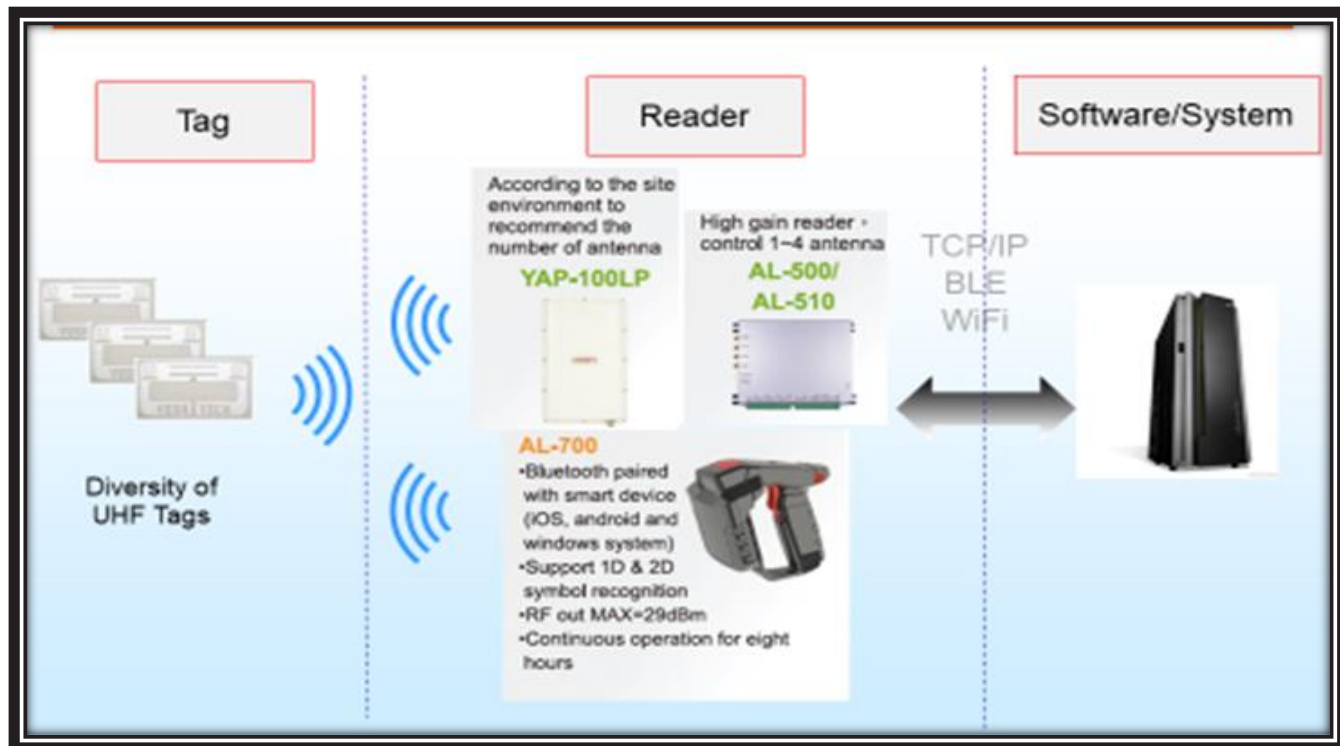


人的管理面向：藉由內部績效評核的獎勵機制，鼓勵同仁在工作上具體實踐各式各樣的創新，以強化組織的創新活力。尤其是在導入他公司的技術時，要注重工程師的發展潛力以及人與人之間的協調能力。

3.4 創新的成果

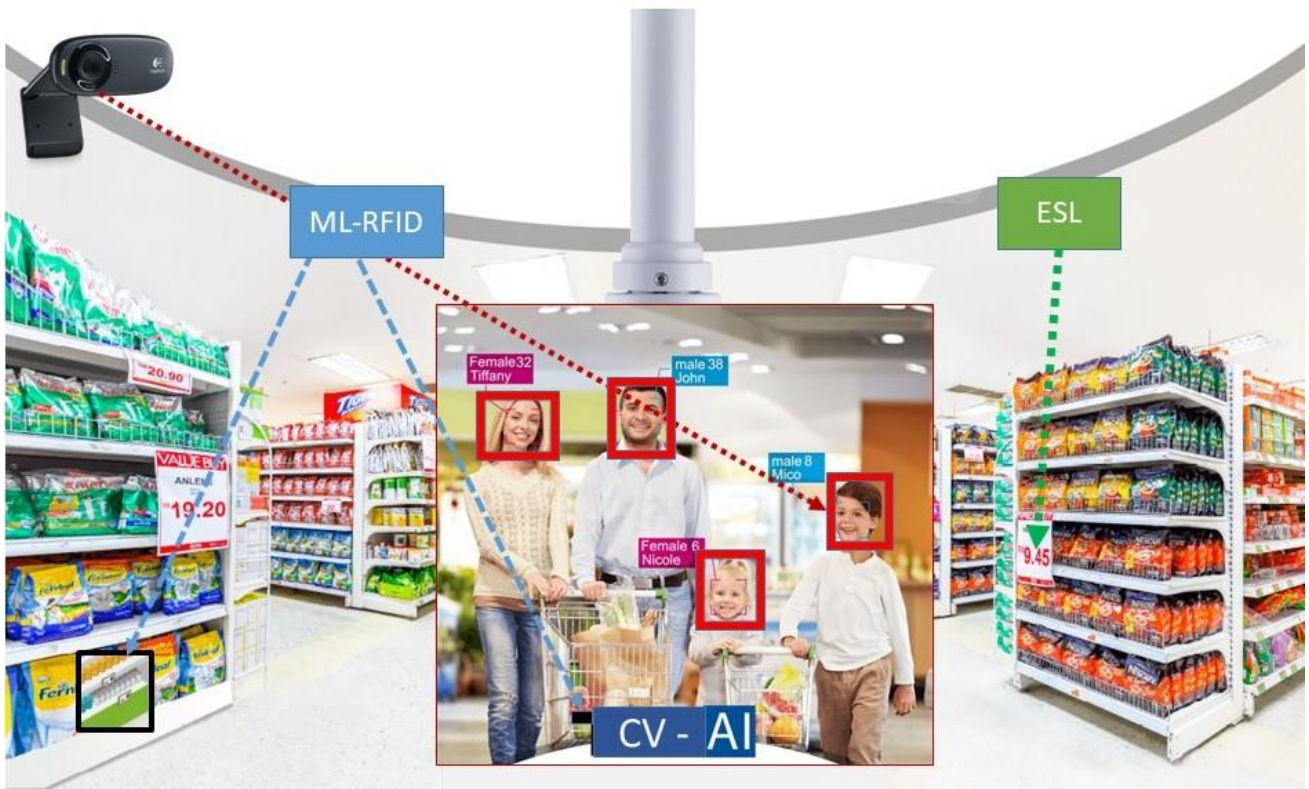
本公司成功跨足 AIoT 系統領域，2020 年研發與創新的成果對價值鏈的貢獻略述如下：

- 推出 UHF RFID 解決方案



▲ 產品的應用多元化

- 智慧零售系統



▲ 應用 UHF R FID 機器學習技術結合影像與 AI，以及 ESL(貨價標籤)，建構智慧零售系統達到精準行銷之目標。

- 以節電為取向的產品應用例示

智慧雲台	智慧化妝鏡	智慧電扇	智慧照明開關
			

- 2020 年本公司推出支新產品「智慧雲台」：本產品採用影像以及人工智慧技術，智慧雲台可以跟隨著影像之移動而移動，不漏接任何表演者的影像。
- 智慧化妝鏡、智慧電扇、智慧照明開關：採用影像及人工智慧技術以及 Ethernet(乙太網路)，系統前端自動偵測一定距離內之影像，透過 MM 通訊協定傳達給後台演算，後臺的 AI(人工智慧)及時將處理後的資訊回饋到前台的介面。

提供客戶節能並且穩定的產品，一直是聯傑國際研發部門的重要任務之一。

我們從技術創新以及客戶需求，簡單的說明聯傑國際技術部門的創新作為：

技術創新：新技術的開發絕不是「無中生有」，無中生有是科學家們的天職。

聯傑研發工程師的任務建立在「解決問題」的基礎上。

我們的新產品開發原則「在現有產品(技術)上建構新的創新應用」，工程師的任務在於「溫故、創新」。

客戶需求：產品定義不能推翻，客戶之前的投資必須維持。

聯傑客戶多為代理商或品牌客戶，為避免客戶的學習曲線波動太大影響渠等之軟、硬體投資，我們推出的新產品除了增加新功能外，舊功能仍然必須予以維持。

合作創新：聯傑與交通大學 AI 學院技術合作，開發標準 AI 模型做為 AIoT 產品之創新元素。

結語：以顧客需求決定公司的創新策略，協助客戶降低成本，讓商品得以快速上市。

聯傑國際技術長邱政芳

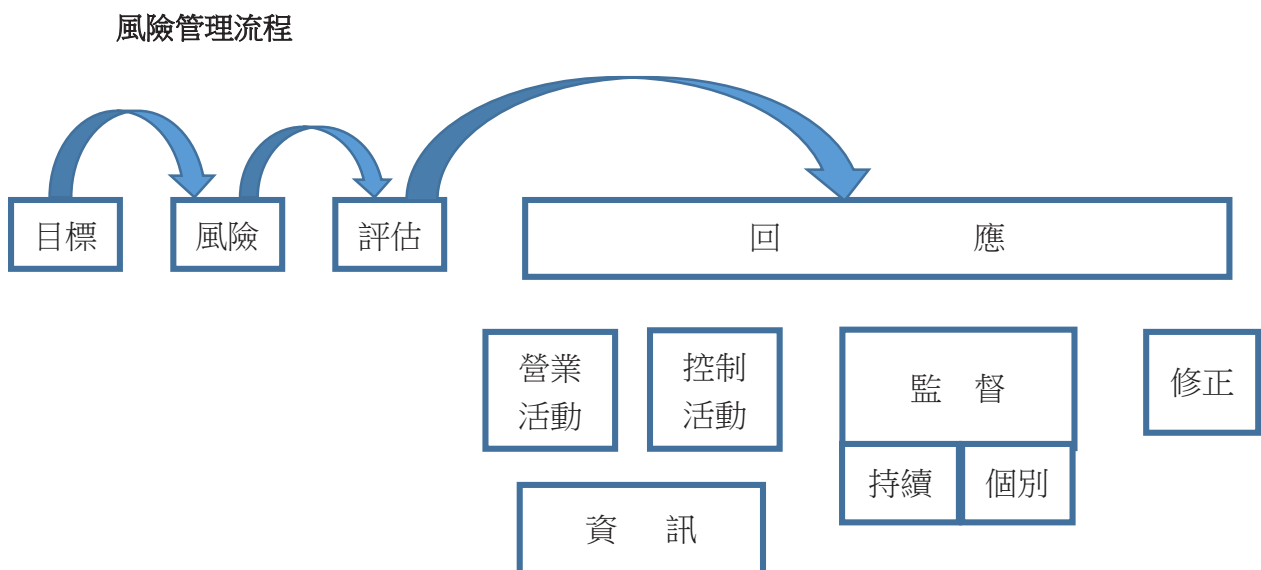
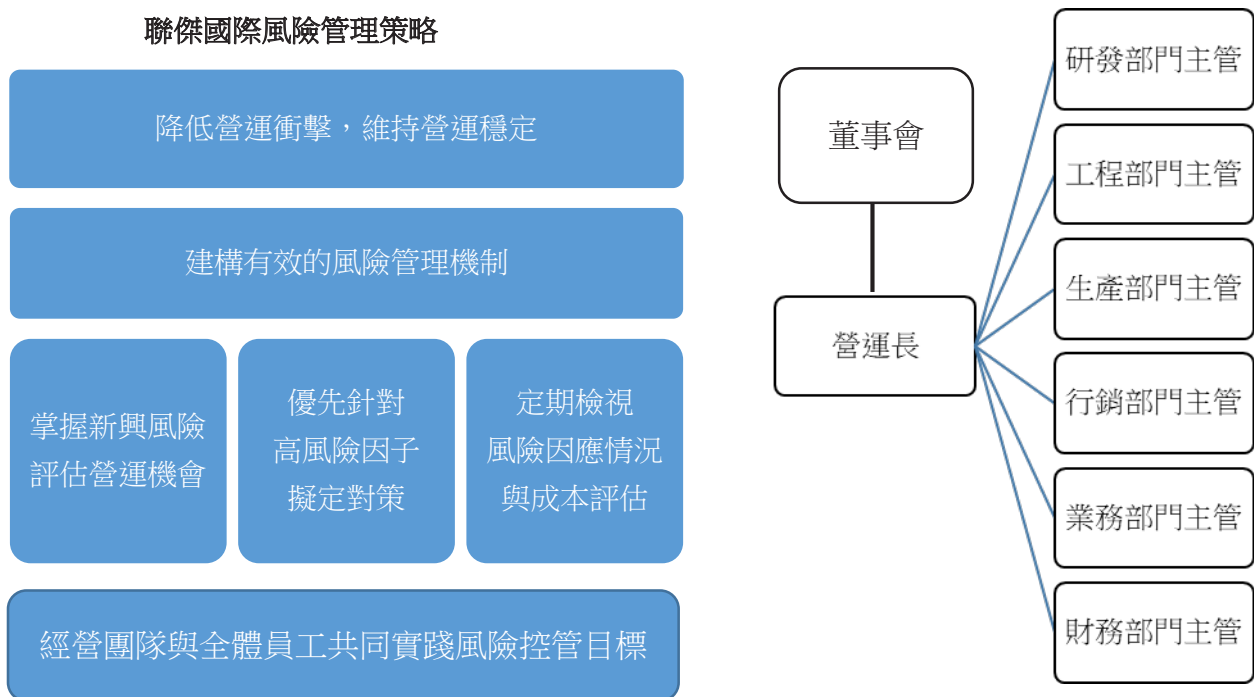
電話：886+(03) 579-8797ext8507



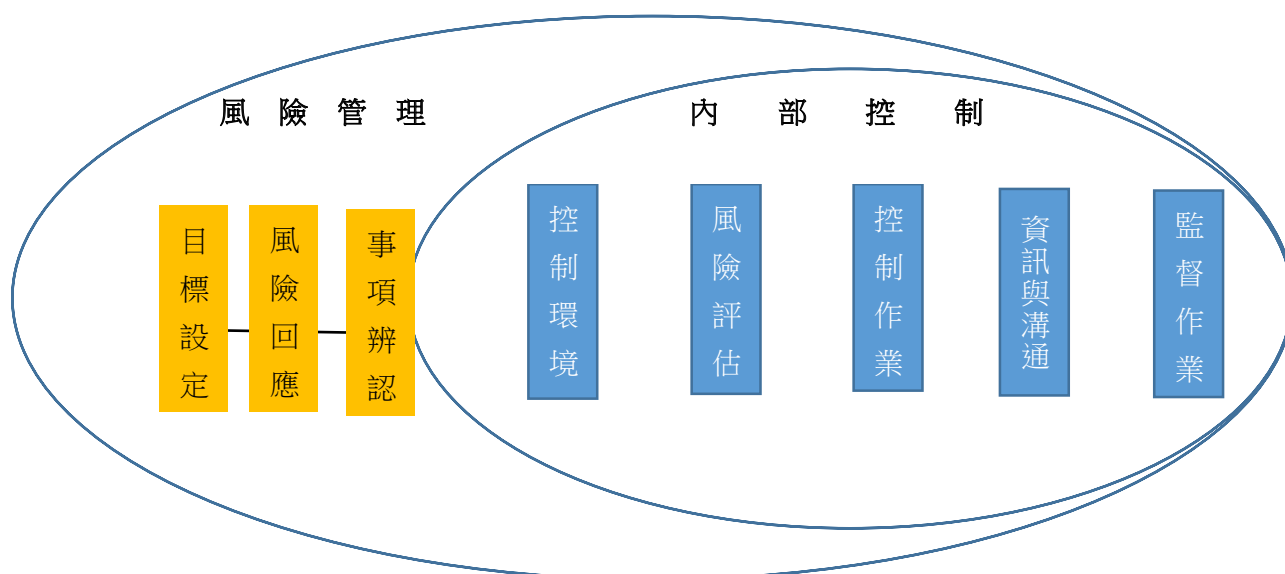
4. 風險管理

2019 年底以來，COVID-19 世紀病毒肆虐全球，許多國家以鎖國與封城等措施降低該國人民生命・健康以及經濟的損失。因此國際貨物運送、商務往來無不受到影響。「穩健經營」是本公司的 DNA，我們認為維持營運穩定是公司的最基本要求，也是對員工及投資人最重要的責任。聯傑國際製訂風險管理規章並設置風險管理委員會，俾整合相關的營運部門，進行風險因子鑑別，優先介入高風險因子事項。據以擬定改善事項、創造機會，形塑具有調適能力之風險管控模式。

4.1 管理組織與架構



風險管理架構



4.2 新興風險之評估與管理

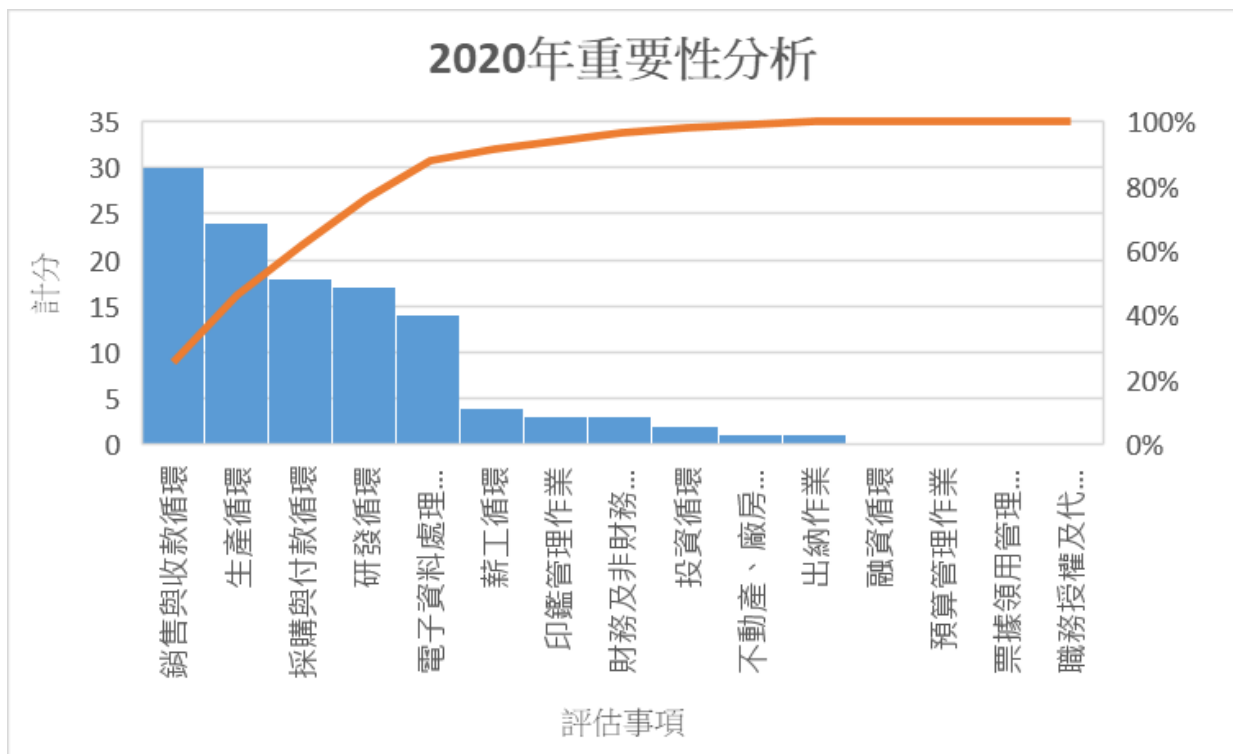
評估事項	風險管理單位	風險與機會	回應與策略
氣候變遷	CSR 委員會 經營團隊	<ol style="list-style-type: none"> 2015 年 COP21 通過「巴黎協定」，以取代將於 2020 年到期之京都議定書。目的在使本世紀的全球溫度升幅與工業化前水平的氣溫降低攝氏 2 度，並努力將溫度升高的幅度進一步限制在 1.5 攝氏度以內。 依據巴黎協定，全球的企業應積極探討氣候變遷的風險與機會，並利用核心專業，調整製程、產品與服務方向，布局綠色低碳循環經濟。 美國總統候選人拜登競選宣言表示，當選後將帶領美國重返巴黎協議，氣候風險的調適與減量將成為全球的重要議題。 	<p>1.風險： 本公司位於新竹科學園區內，內部評估認為不動產及廠房設備，遵照政府規定維護即足，屬於低度風險。</p> <p>2.機會： 為地球降溫，是全球的共識，也是企業的使命。聯傑成立時即成功開發三合一晶片，節省資源之耗用，並同時推出網路數據機迎接網際網路時代的到來，自始建立了強大的核心技術。 未來我們仍會持續在核心技術上，持續創新產品的應用面向，以提供節能減碳的產品為主要營運目標，</p> <p>3.管理 列入本公司內部稽核事項。具體作為如下： 包括供應商之選定，與產業價值鏈上的績優夥伴建立穩定長遠的關係，在綠色供應鏈上為永續發展做出最直接的貢獻。</p>

<p>政治風險</p>	<p>CSR 委員會 經營團隊</p>	<p>美國大選過後，政府可能改朝換代，我們根據全球最大的政治風險諮詢公司歐亞集團 (Eurasia Group) 於 2021 年 1 月 5 日發布的全球風險預測，評估對公司營運可能產生的風險。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 美中關係，新總統上任，可能會帶給美中緊繃局勢喘息的空間，但雙邊緊張外溢至美國盟友，加上後疫情時期的競爭，仍將呈現雙邊對抗的局面。 2. 數據戰爭，這是美中科技戰的主要戰場，中國將加快推動自己的「數據主權」，美國則加強保障個資與發電廠的機密資料，另外全球其他政府也擔憂個資可能落入其他國家手中，例如美國試圖禁止中國的手機應用程式 TikTok 和微信。 3. 網路安全性問題，任何電腦和手機都有可能成為駭客或國家單位的攻擊目標。第七是土耳其的經濟狀況，可能會影響到總統艾多根 (Recep Tayyip Erdogan) 執政的穩定性，也連帶影響土耳其的外交策略。 4. 全球能源需求的暴跌，導致中東和北非能源生產國面臨嚴峻情勢。 5. 德國總理梅克爾的結束，將會為歐洲帶來變化。最後是疫情後的拉丁美洲，將面臨更嚴重的政治、社會與經濟問題。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 風險 中美貿易戰餽餽詭譎，短期內看不到落幕的跡象，川普最近將矛頭指向歐盟，似乎有越演越烈的態勢。國際專家評估這種不確定的風險，其影響時間會長達十年之久。 2. 策略 保持創新與客戶信任，並和客戶緊密合作，贏得利基市場的競爭優勢。在公司治理方面則堅守「以人為本、堅持誠信、穩健經營」的核心理念。 3. 管理 依循 GRI 準則，定期揭露本公司在經濟面可能受到的衝擊。
<p>傳染病</p>	<p>CSR 委員會 經營團隊</p>	<p>世界衛生組織警告說，全球正進入一個新階段，COVID-19 病毒株不斷的變異，新的病毒株其傳染力更強，影響也更大。未來新型態的傳染病極有可能成為世界的「新常態」。</p> <p>失控的傳染病，可能對員工的健康造成影響，可能先是重創生產端(有市無貨)，再蔓延至消費端(有貨無市)，最後導致全</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 風險 本公司產品的市場在全球，如果全球傳染病失控，將影響公司的營運布局。 2. 策略 由於地緣政治經濟風險，加上美中科技分流，製造業將加速全球價值鏈移動，以強化「韌性(Resilience)製造」生態系。 - 評估供應鏈風險，重新檢討即

		<p>球經濟停滯。</p> <p>020 年中美的貿易戰火未見歇息，再加上 COVID-19 疫情肆虐全球，對全球的衝擊極其重大。</p> <p>傳染病似乎否定了這 50 多年以來人類追求全球化的目標，也破壞了全球政治、經濟的秩序，不僅加大了全球區域性供應鏈的重組，也徹底改變了人們生活和消費的型態。這些變化對我們現在及未來，面臨的都是極大的挑戰，我們對既有的客戶，如何能從中美兩強之中找到平衡，如何能在疫情仍未消失前各國封城、居家隔離的情況下，維持營運、保持獲利是一很大的考驗。</p>	<p>時供貨(JIT)生產模式，評估異地生產製造、多源零組件供應。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 分散市場風險，融入在地應用服務生態系；參與國家隊共享資源，拓展多元市場發展在地解決案。 <p>3.管理</p> <p>落實於日常員工之照顧與工作場域之管理，其具體措施請參見本報告書第六章《幸福職場》之描述。</p> <p>例如：</p> <p>工作環境保持清潔衛生、員工定期健康檢查、維持員工良好衛生習慣。</p>
--	--	--	--

4.3 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。



優先排除事項 (80 - 20 法則)

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

評估事項	理由
薪工循環	依照薪津標準給付薪資及各項津貼，所有給付事項皆透過銀行劃帳處理。
印鑑管理作業	制度化管：印鑑之使用與保管分開管理，核可後方可用印。
財務及非財務資訊管理作業	本公司財務及非財務資訊管理分別由董事會轄下之功能性委員會審查、監督，內部稽核、委任會計師及獨立董事與審計委員會溝通管道暢通，財務及非財務資訊公開透明。
投資循環	1.遵守法規並嚴謹的評估投資效益。 2.依照國際會計準則並保守的評價長期投資之價值。
不動產、廠房及設備循環	本公司位於新竹科學園區內，遵守園區管理局之輔導、監督與管理。 廠房及設備均投保足額產險把危險轉嫁予保險公司承擔。
出納作業	管錢不管帳，管帳不管錢，並且不定期的盤點零用金。
融資循環	本公司財務健全，從未向銀行貸款融資。
預算管理作業	本公司以審慎穩健之企業文化營運，日常即嚴格執行內部控制作業。
票據領用管理	本公司未使用票據，所有付款均透過往來銀行轉帳匯款支付。
職務授權及代理人制度	本公司訂有分層負責規定，規範公司治理階層、經營團隊、營運管理等面向之職務授權及代理人之代行規範。

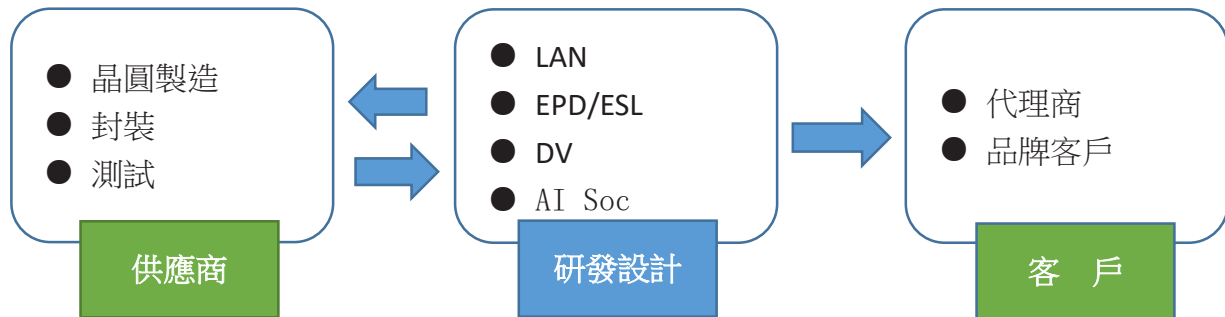
營運風險管理機制：指導原則→聯傑國際內部控制規範

營運循環	評估事項	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
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	1. 計畫性的生產(接單才投片)。 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. 一般性請購作業	
		3. 驗收作業	
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. 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. 委外品質管制作業	
		3. 委外加工	
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	
電子資料處理控制	資訊處理部門之功能及權責劃分	1. 檔案與設備之安全控制	系統與資料分開保管及處理。

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	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。



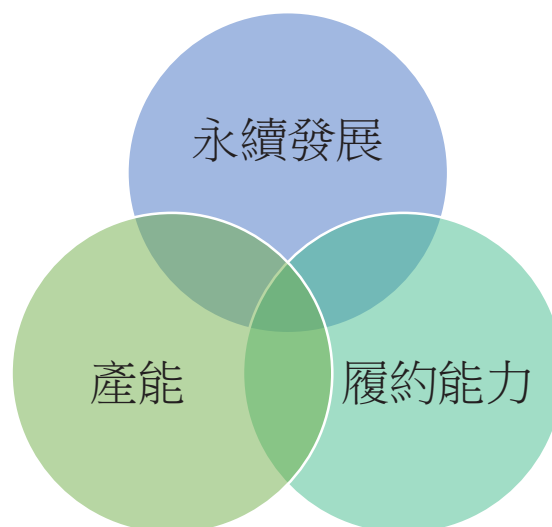
5. 永續供應鏈管理



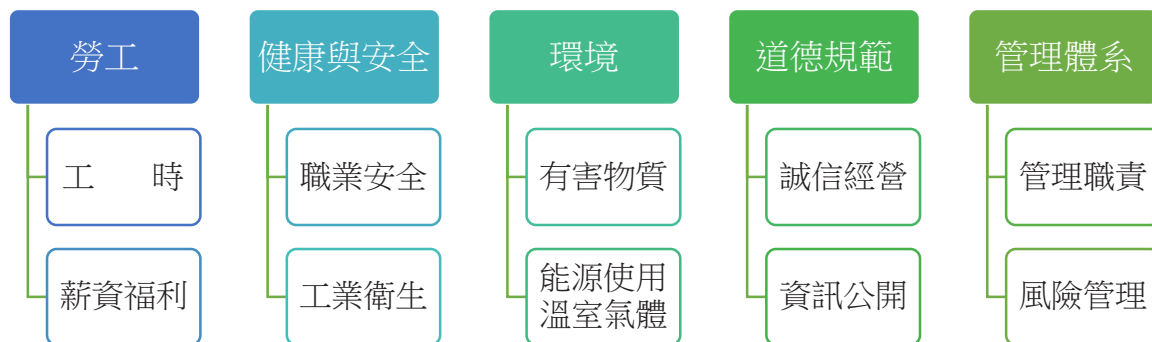
聯傑國際屬於中小型 IC 設計公司，以創造耐久性的產品為營運目標，不盲目追求「賣越多賺越多」的產品設計原則。我們依循 EICC 準則，選擇上、下游的合作夥伴。四大產品線：乙太網路通訊(Ethernet IC)、電子紙驅動器(EPD)、視頻解碼器(VD)、人工智能處理器(AI SoC)，與上游之供應商(B2B)及下游客戶(B2B)同為綠色供應鏈的一環，而供應商、代理商與本公司之營運具有重大關聯性，是我們重要的合作夥伴。

5.1 供應商選定原則

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。



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。



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出產的錫、金、鈹、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。

5.2 供應商之管理

管理目標	管理策略		預定成果
	稽核	評鑑	
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
	晶圓廠：Wafer 片數 ≥ 50 片/月 封裝廠：IC 顆數 $\geq 100K$ /月 測試廠：IC 顆數 $\geq 100K$ /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 2018 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	38.56%
矽品精密工業股份有限公司	封裝、測試	25.51%
南茂科技股份有限公司	封裝、測試	11.20%
其他	晶圓、封裝、測試	24.73%

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：南茂科技、矽品精密	晶圓製造：聯華電子股份有限公司 封裝測試：南茂科技、矽品精密
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。

5.3 營運環境管理

聯傑國際是純粹的 IC 設計業者，研發部門完成 IC 設計後的所有製程全數委外代工。關於：能/資源使用及溫室氣體排放兩個關注議題，我們透過問卷調查再經重大議題矩陣分析，結果呈現雙低的結果(關注程度、衝擊影響)，但是 CSR 委員會認為，調適與減緩氣候變遷目前是全球最重要的課題，而揭露企業的氣候行動是企業的當責義務。

聯傑國際主要的溫室氣體排放源為電力使用，為推廣低碳環境，管理部檢討每月水費、電費、電信費、上期與去

年同期電量比較，若用電發生異常，立即檢討原因並予以改善。

聯傑公司	能源消耗	水資源使用	溫室氣體排放			垃圾減量
			範疇一	範疇二	範疇三	
去年	電力 679,453(度)	自來水 3,209(度)	9.7(tCO ₂ e/年)	362(tCO ₂ e/年)	201.8(tCO ₂ e/年)	75%-85%
管理目標	控制在±5%範圍內	控制在±5%範圍內	控制在±5%範圍內			維持
今年	電力 711,376(度)	自來水 3,932(度)	9.7(tCO ₂ e/年)	362(tCO ₂ e/年)	201.8(tCO ₂ e/年)	75%-85%
管理績效	用電量增加 4%	用水量增加 18%	容許範圍內 (與去年同)		296.3(tCO ₂ e/年)	持平

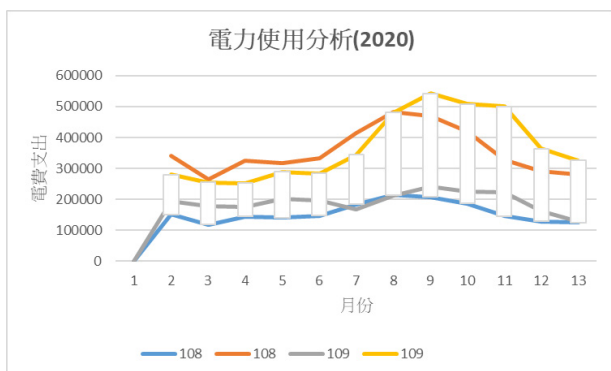
註：聯傑大樓 2019 年有他公司之閒置空間，2020 年 6 月有他公司進駐，且因 COVID-19 疫情，鼓勵員工勤洗手杜絕病毒，致用水量超過管理目標。

5.3.1 能/資源消耗

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給，並在廁間設置節水裝置，力求節約用水。

● 電力使用情形

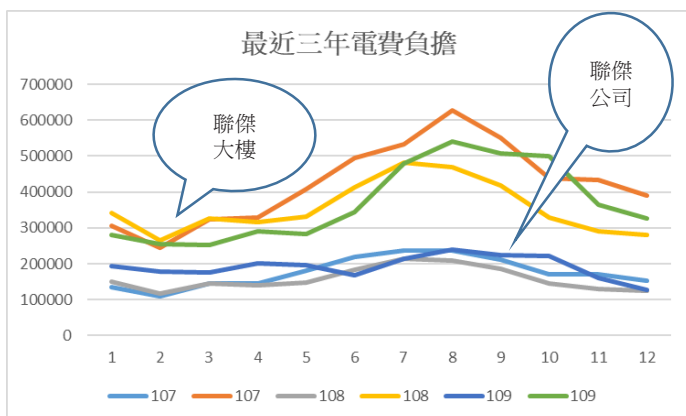
聯傑辦公大樓共十二層(地下二層、地上十層)，我們在地面樓層的空調設備加裝空調變頻器、減少各樓層走道照明燈的數量、將室內空調溫度提升一度、午休時間及離開辦公室時熄燈、加裝隔熱紙/隔熱玻璃、鼓勵辦公地點在五樓以下的員工少搭電梯多走路，並且在頂樓及各樓層的公共空間植栽、綠化，全公司實施節約能源的政策。



聯傑大樓 2019 年 5-12 月至 2020 年 5 月有閒置空間。

2020 年 6 月起閒置空間有其他公司進駐。

本公司持續執行節能減碳，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。

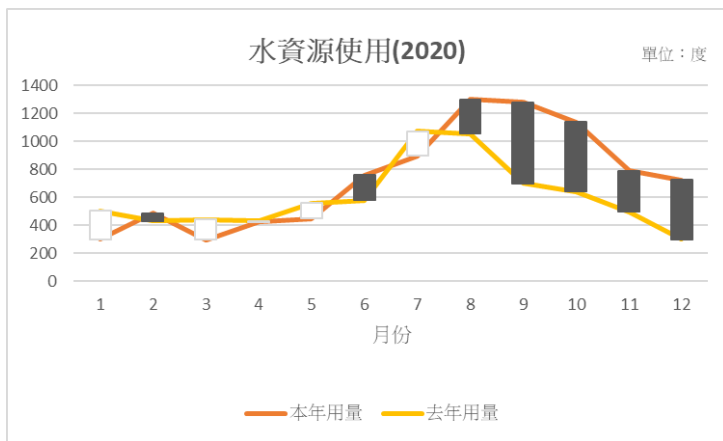


聯傑大樓內除本公司外尚有他公司共同使用大樓之空間，電費係按照使用空間比例共同分攤。

本公司營運穩定，最近三年電力使用情形未有劇烈變化。

● 水資源使用

聯傑大樓用水類似民生類型，全年用水量 8,858 度(聯傑分攤 3,933 度)，大樓全年水費新台幣 113,027 元，本公司與其他公司共同負擔。為節約水資源我們採集雨水並使用 RO 回收水澆灌植栽，以便水資源得以循環被利用。



聯傑大樓用水尖峰集中在 7、8 月(夏季)，2019 年 5 月至 2020 年 5 月有他公司的閒置空間。

2020 年 6 月起，該閒置空間有新廠商進駐。且為 COVID-19 防疫需求，鼓勵員工多洗手預防受病毒感染，致用水量略增。

5.3.2 溫室氣體盤查

聯傑國際大量的溫室氣體排放源來自電力使用，過去三年我們參照 ISO14064 範疇二之規範，以用電及用水量計算溫室氣體排放量。2018 年我們依據「ISO14064」規範，盤查營運活動的溫室氣體排放量。

排放型式	範疇一				範疇二
	固定燃燒排放	移動燃燒排放	製程排放	逸散排放	能源間接排放
排放量(tCO2e/年)	緊急發電機 (量少不計)	公務車 - 機車(汽油) $CO_2 = 2.24Kg * 2000(30.1 * 0.95) = 0.156 (tCO_2e/年)$ $CH_4 = 0.0006528 (tCH_4/年)$ $N_2O = 0.000006 (tCO_2e/年)$	N/A	● 冰水主機+電冰箱+冷氣 = 9.7 (tCO2e/年) ● 化糞池 (CH4) = 0.21 (t CH4 /年)	向台電購電 $0.509Kg * 711,376 = 362(tCO_2e/年)$
比例(%)	2.69%				97.31%

註：1. 範疇一排放以公務車用油、發電機柴油、冷氣冷媒補充為主。

2. 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)。

3. 電力係數採用經濟部能源局公告最新之 108 年度電力排放係數 0.509 公斤 CO₂e/度。
4. 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。
5. 參考冷媒 GWP 參考 IPCC 第四次評估報告。
6. 溫室氣體盤查採「營運控制權法」彙整數據，範疇二是以營運地點為基礎。

溫室氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體排放總計
排放量(e/年)	371.7	0.21	0.000006	N/A	N/A	N/A	N/A	371.91006(e/年)
占總排放量比例	99.94%	0.00056%	0.05944%	0	0	0	0	100%

排放型式	範疇三							
	其他間接排放							
	員工上下班(交通)			公務出差(交通)			產品運送(空運)	
排放量(tCO ₂ e/年)	23.25(tCO ₂ e/年)			180.37(tCO ₂ e/年)			92.71(tCO ₂ e/年)	
比例(%)	7.84%			60.87%			31.29%	
溫室氣體種類	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	七種溫室氣體排放總計
排放量(CO ₂ e/年)	296.33	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	296.33
占總排放量比例	100%	0	0	0	0	0	0	100%

5.3.3 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

* 最近五年資源回收的成果，每年約可減少垃圾量 75-85%

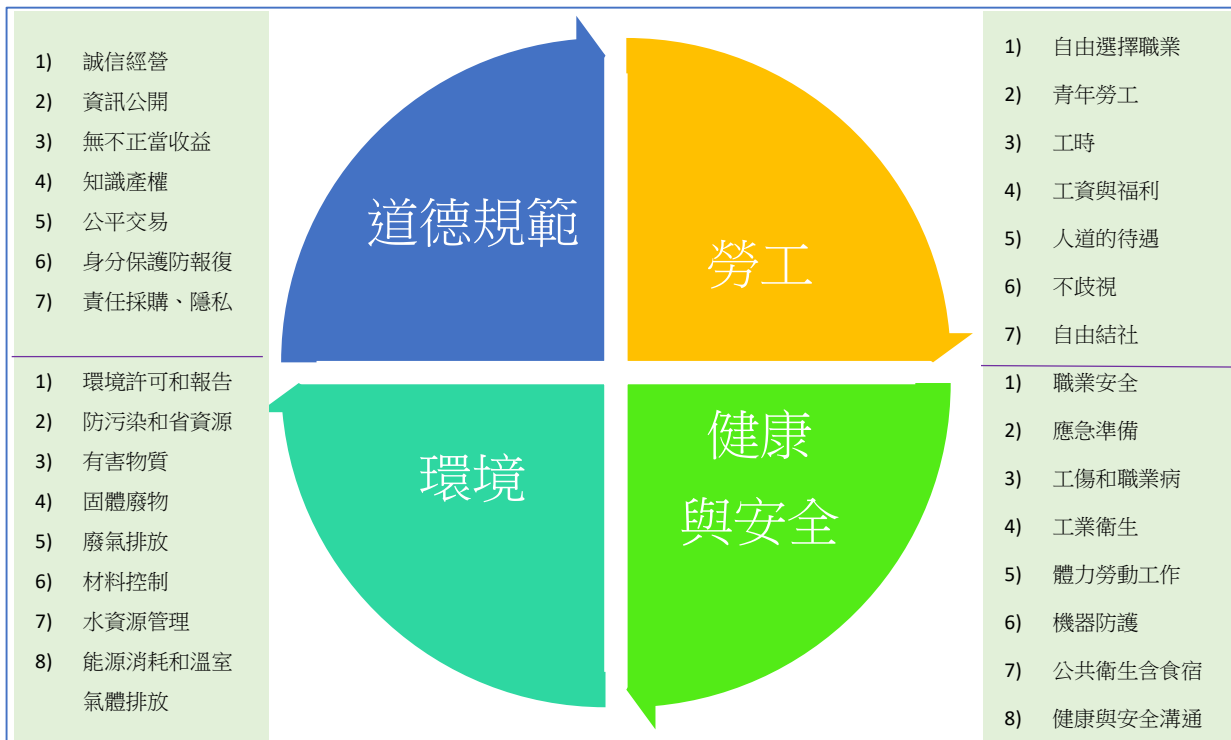
年度 \ 績效指標	包材耗材費用	回收包材再利用	廢棄物回收金額(新台幣元) 廢 IC+廢資訊+TRAY
2019	降低 51.6%	49.9 %	0
2018	降低 51.4%	59.9 %	0
2017	降低 52.5%	58.8 %	45,600
2016	降低 63.6%	97.3 %	0
2015	降低 70.5%	72.9 %	22,080

註：2018 年起報廢 IC 已由 Au wire 轉成 Cu wire，每年固定保持報廢回收，但 Cu wire IC 已無回收報廢金額；
2019 年新冠肺炎傳染病肆虐，公司保守營運。

5.4 我們的永續承諾

「沒有人可以置身於地球之外」，未來聯傑國際仍會持續落實永續供應鏈之管理，包括企業主體的營運活動、委外供應商管理、顧客輔導等，聯合上、中、下游的合作夥伴，共同盡地球公民的責任與使命。

我們承諾追隨聯合國永續發展目標以及國家發展政策，加強環保符合性的調查與勞動人權之符合性為長期目標，杜絕衝突金屬滲入生產之流程；遵循責任商業聯盟(Responsible Business Alliance) RBA. 6.0 行為準則，在勞工、健康與安全、道德規範、環境四個面向達到更完善的管理體系，以維護利害關係人的權益，邁向永續供應鏈之目標。



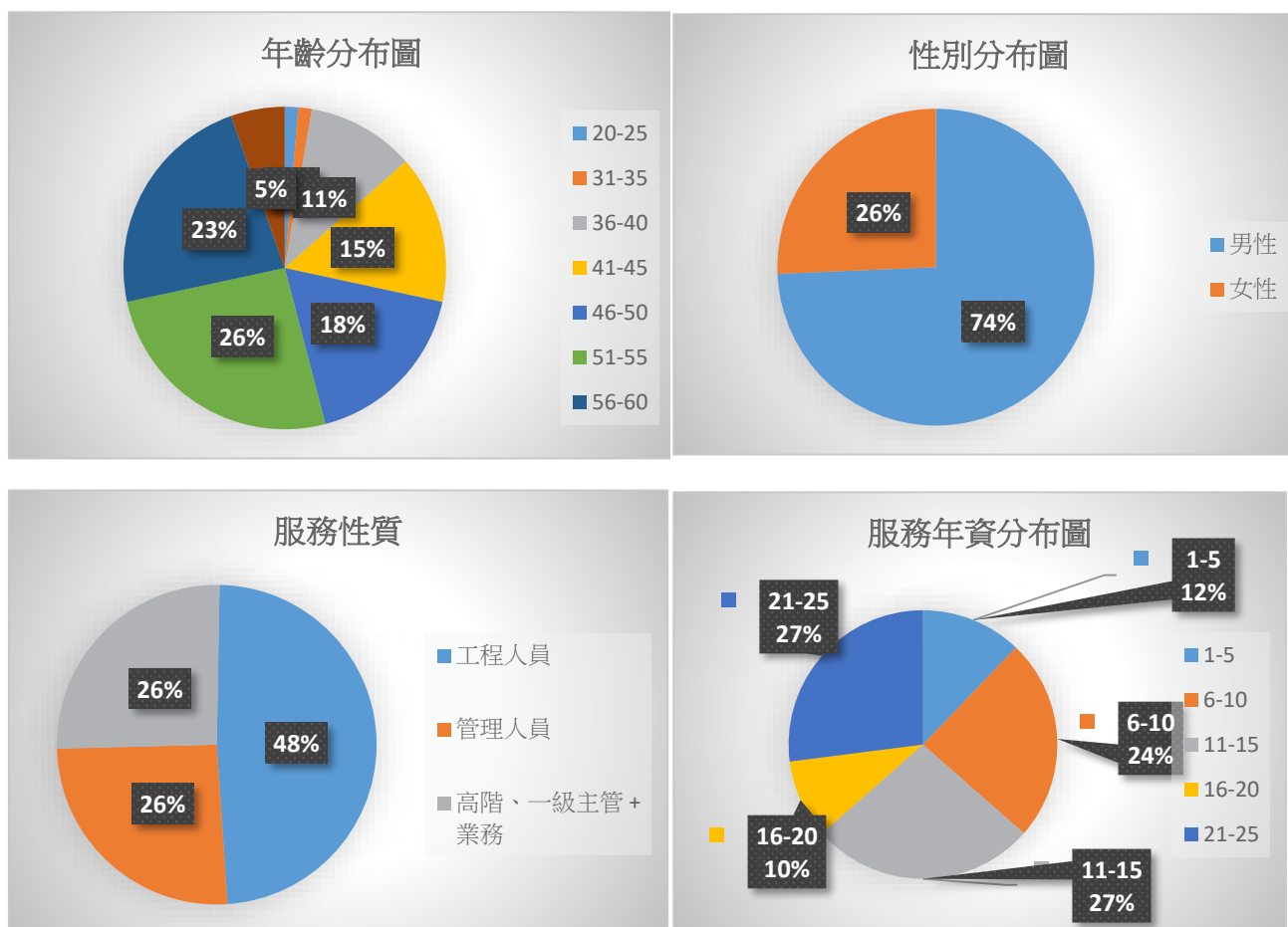
▲RBA 管理目標

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%。



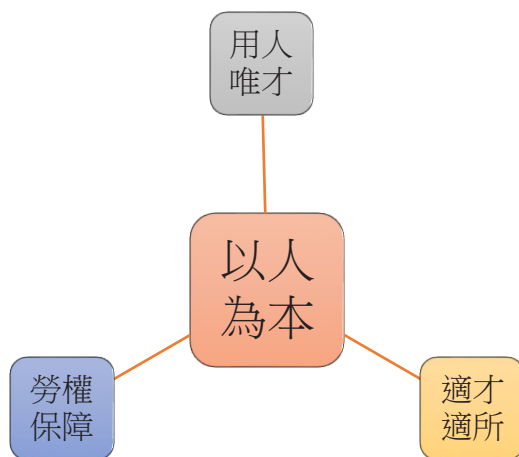
最近二年員工流動率

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。

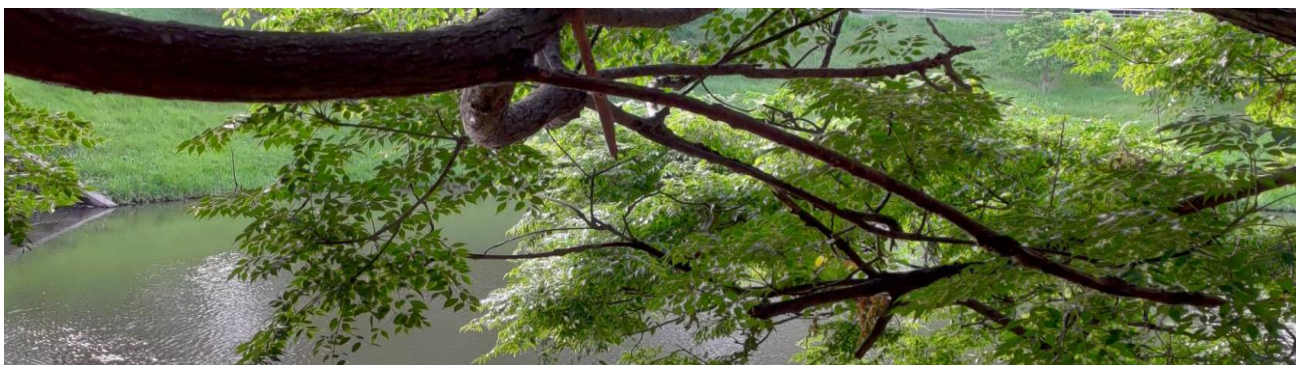
- **退休後再予聘任**

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。

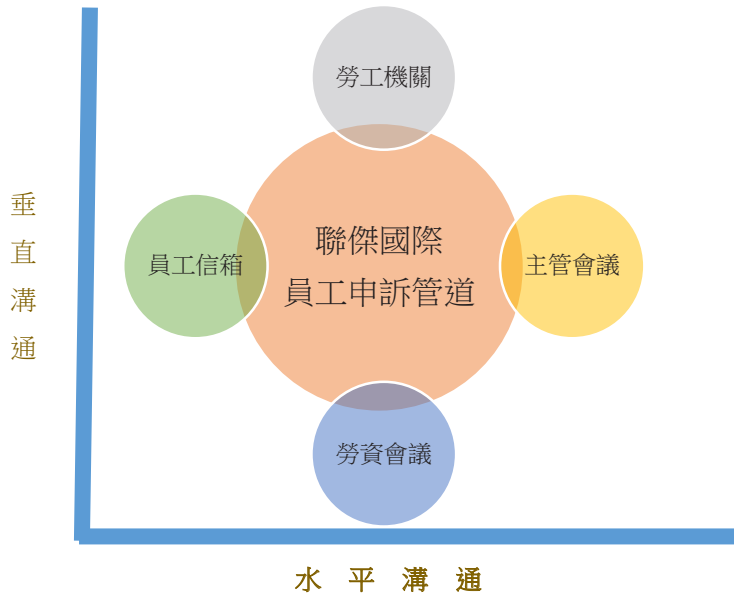
- **2020 年符合退休資格並申請退休員工共有 2 位。**

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。



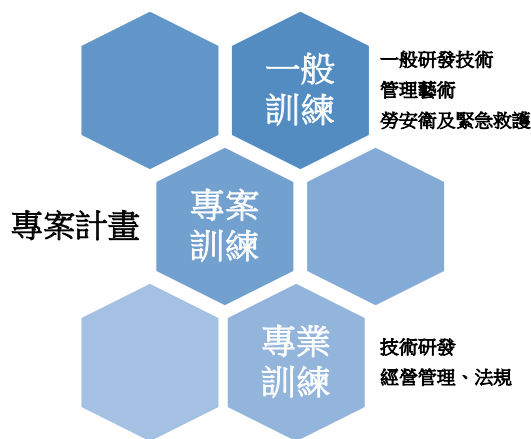
↑ → 生日的祝福



↑ 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%。

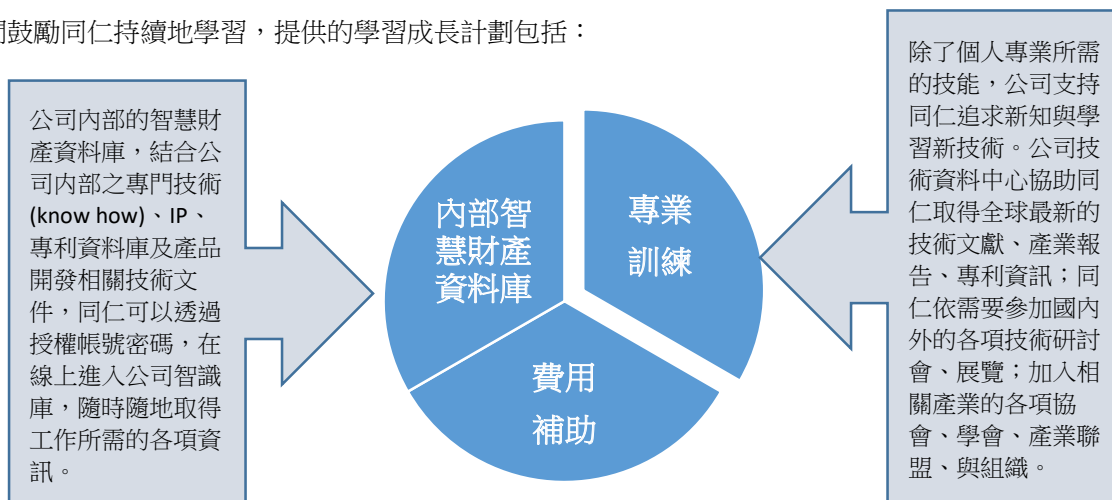


▲ 教育訓練體系

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。

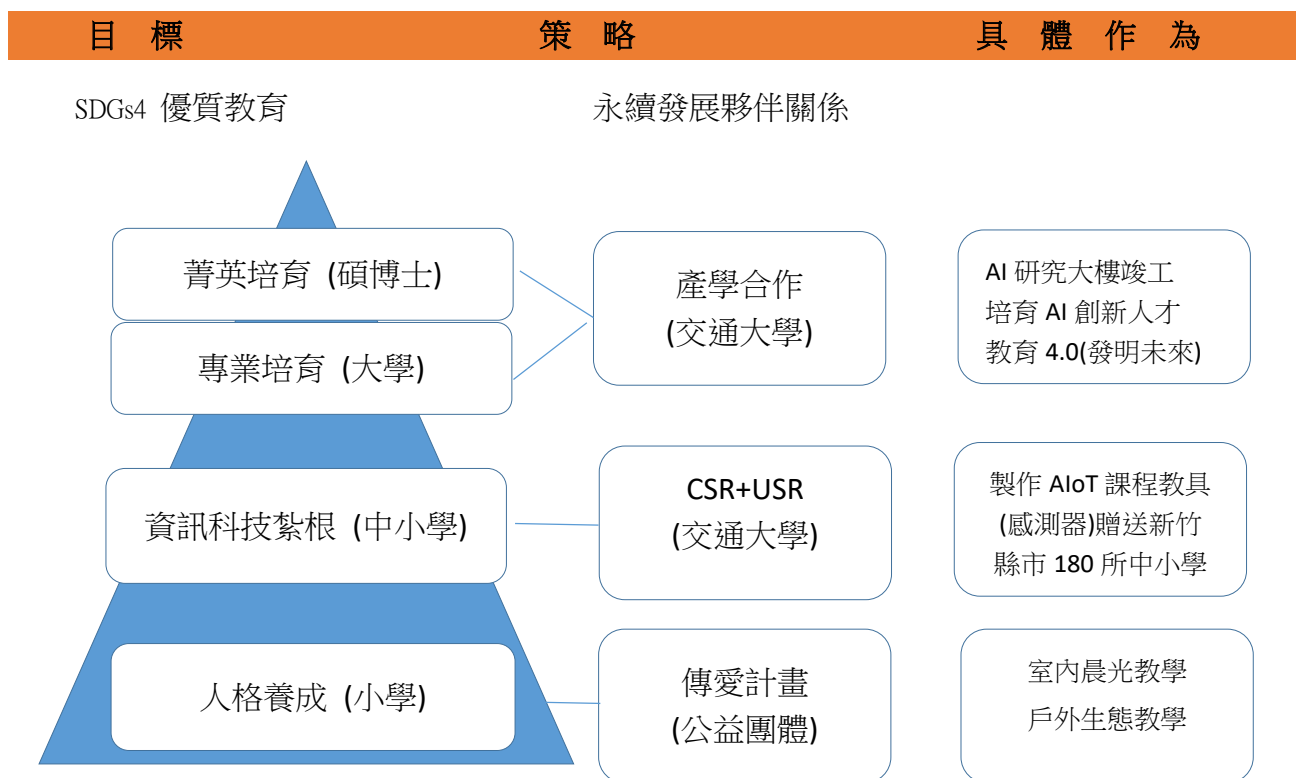
7. 社會參與

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。

7.1 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)，透過合作夥伴在新竹縣市紮根資訊科技教育，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。



▲ 第二排右四：本公司董事長郝挺博士

7.2 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。

7.2.1 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。



7.2.2 工業大數據(深度學習)

日期	授課教師	參與學員人數	執行成成果
2020.08.24-8.27	1.交大電機王蒞君教授 2.交大-IBM 智慧物聯網與巨量資料分析研發中心林家瑜博士 3.交大電機帥宏翰教授	46 人	<p>因應漸趨龐大且日益複雜的生產數據分析，必須透過大數據核心技術並結合智能製造來進一步提高產能與質量並降低成本，這也是新一代製造業能洞見未來趨勢浪潮並掌握制勝的關鍵。緣此，本課程將針對工業大數據、機器學習以及深度學習等議題做一系列深入淺出的課程教學，期許學員能更深入瞭解深度學習與工業大數據的運作與應用。</p> <p>46 位參與學員來自電機系、網工所、資工所等學生以及業界人士(環鴻科技股份有限公司)，學員們對於課程設計的社群網路與物聯網應用、機器學習以及深度學習等議題非常有興趣，認真完成每一次 lab 練習，46 位學員均獲得課程結業證書。</p>



▲頒發結業證書



▲學員熱烈地簽到

7.2.3 以嵌入式系統實現網路通訊與物聯網應用 Embedded System Design Summer Camp

日期	授課教師	參與學員人數	執行成果
2020.08.10-08.14	黃育綸教授/交大電機 (交大副教務長) 洪瑞進/聯傑 鄒肇權/聯傑	12 人	<p>在多樣性的物聯網(IoT)領域，網路通訊是連網的重要關鍵，黃教授精心設計：</p> <p>Day1SCAMPER& Linux)、Day2 (PXA270)、Day3 (ePBB)、Day4 (RPI)與 Day5 (Game of Creativity)，期許學員掌握物聯網時代最關鍵的嵌入式網通技術，進而激發創新與創意，為未來技術研究</p>

			<p>之路奠定一定基礎。</p> <p>學員來自電信所、電控所、生醫所學生以及業界人士，課程深入淺出，讓學員們對於不同嵌入式系統有認知理解，啟發應用層面的創新。</p> <p>學員最後均參加設計應用產品競賽並獲得結業證書。</p>
--	--	--	---

◎本公司資深工程師介紹 AI 人工智慧物聯網應用技術及嵌入式實現中具有網絡功能的市場，並於演講後 Demo 晶片人臉偵測及展示 Motion Detection 功能，期許學員能更能瞭解 AI 人工智慧物聯網在應用技術上更多啟發。



▲ 頒發結業證書



▲ 本公司兩位資深工程師與交大/IBM 研究中心主任

7.3 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定良好的基礎，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</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>連結交大師資培訓</p> <p>課程設計(AIoT)找個東西可以連，可控制，可以做些甚麼?</p> <p>連結 MIT(麻省理工學院)開發之 Scratch 程式</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</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>AIoT 是後雲端運算為滿足物聯網之多元應</p>

<p>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>聯傑國際響應交大為資訊科技紮根的理念。與台積電文教基金會、宏碁基金會、...等企業攜手合作，補充校務基金運作的不足與限制，製作大量的感測裝置，分贈新竹縣市政府轄下的中小學，用來輔助學生對 AIoT(智慧物聯網)的認知。</p>	<p>竹縣市學生總 165,892 人 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： 分配至本公司之受益學生可達 16,500 人以上。</p>	<p>連結政府部門教育計畫</p> <p>新竹市政府： 12 年國民基本教育課程綱要(總綱)種子教師－自然科學領域課程綱要培訓</p> <p>新竹縣政府： 新竹縣精進國民中小學教師教學專業與品質計畫－資訊科技融入教師研習實施計畫</p> <p>連結全國家長會長聯盟</p>	<p>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>【註】Scratch 是由美國麻省理工學院多媒體實驗室 (MIT Media Lab) 的終身幼稚園團隊所開發的一種新的程式語言介面平台軟體，讓小朋友可以輕鬆的創造自己的數位作品，例如:互動故事、動畫、遊戲、音樂和藝術等，並透過 Scratch 網站分享自己的創作，來協助幫助八歲以上的孩童發展資訊教育的學習技能。</p>	<p>用，以人工智慧技術朝多元分眾的方向發展的新科技，是目前資訊科技發展的新方向。</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、有系統的推理，以及與他人合作。這些都是國家發展資訊科技教育的基石。從基礎上根本的改變未來人才的基本能力。</p> <p>學習是辛苦的，全世界都一樣。資訊科技教育紮根計畫，讓「老師願意輕鬆的教」、「學生願意開心學」、「家長願意挺」，改變了台灣資訊科技教育的普及化，提升中小學學生的素質。</p>
---	---	--	---	--

註：【新聞報導】本計畫獲三立電視、聯合報(晚報)、自由時報、大紀元、IC 之音 FM97.5 竹科廣播等媒體報導。

7.4 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 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，本公司與 NGO 志工團體對偏鄉民族幼苗的關愛不致受到疫情影響而擱置。

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</p>	<p>261 人 X40(週) = 10,440 人次 (學生人數計 261 人，特教班除外)。</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</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</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</p>

<p>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>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>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>他人、社會及環境維持和諧的關係。</p>
---	--	--	---	-------------------------

■ 從室內走向戶外，帶領學生認識自然與人文的關聯

→ 遊龍守護關山圳：走過先人巡田水的每一步，落下關山夜裡的每一道輪廓

帶領學童追溯先人走過的路，讓孩子們更珍惜先人留下的文化資產。從「出公工(客語)」開始，讓學童了解這項公共服務是過去所有關山鎮民肩上擔起的義務；其中對農村而言，巡田水、護水圳便是村子裡的第一要事。

1 戶出動 1 位以上的壯丁，那從清晨一路到夜晚的辛勞，化為關山人兒時記憶裡一條綿延遊走於田間的火龍，象徵著父兄叔伯們一起守護家園的美好。

「關山大圳」是自西元 1907 年由當地人辛苦開鑿的重要系統，是灌溉著村民們生計的重要資源，成就著名的關山米；把「沒有好水就養不出好米」Keyin 到學童的腦海哩，對於先民們的努力，這一代的關山人一直記得。

志工們一邊解說著稻田的生長，一邊展示以長柄湯匙撈福壽螺、以稗草綁蚯蚓釣青蛙的生活，充滿農家趣味。



← 從水源頭，開啟先人巡田水的序幕
↓



7.5 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。

7.5.1 為大學生定錨

議題與描述	產出	連結	提高	改變
議題：竹科與 IC 設計 東海大學企管系四年級學生，為深入的了解半導體產業及竹科環境，特派班級幹部參訪本公司。	經本公司高階主管(利用公餘在清大科技管理學院授課半導體產業之余欣民副總經理深入淺出的導引，參訪的學生對 IC 設計公司之特性有了概括的了解。	學生與學校課業及職涯規劃做連結，對台灣高科技產業之人才招募，具有正面之意義。	學生藉由本次參訪，提高對於高科技產業之認知。	這批學生藉由實地的企業參訪，千眼所見 IC 設計工程師的工作模式，了解到 IC 設計為半導體產業的上游，認清了 IC 設計公司是產業創新的先驅。



▲ 董事長郝挺博士親自接待參訪的學生



▲ 本公司余副總深入淺出的分享半導體產業之未來

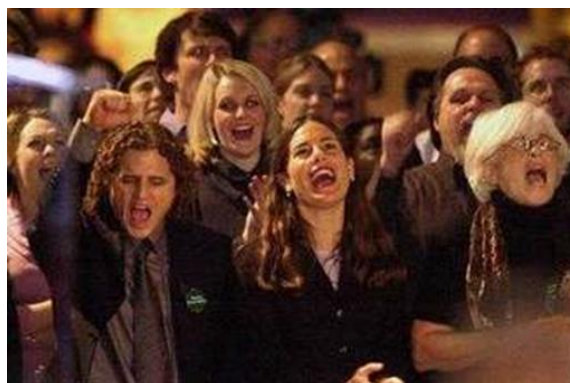
7.5.2 竹科 40 - 為年輕人說故事

議題與描述	產出	連結	提高	改變
議題： 參與《竹科四十，為年輕人說故事》編輯	由 30 位竹科的企業領導人，為年輕人說故事。其中有師生攜手創業的佳話、捍衛產業環境的故事、國際級隱形冠軍，還有分享富足人生奧秘的業界導師。	與竹科 40 活動做連結，將引領台灣經濟躍上國際舞台的各種事蹟與台灣科技產業前景作系統性的連結。	產業需要各種專業技術、法律、語言、溝通技巧等跨領域人才，多家績優企業也開出條件，強力徵才。大大提高優秀的年輕人留在台灣，為科技產業奉獻的意願。	讓年輕人在進入產業之前，就能對產業面貌有些概念，並透過故事多認識幾位值得學習的導師，相信一定可以為年輕人增添軟實力，並讓更多人找到自己的熱情所在。

7.5.3 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>三年來(2016-2018)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23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>四年來(2016-2019)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	6
	102-2	主要品牌、產品與服務	1.關於聯傑	6
	102-3	組織總部所在位置	1.關於聯傑	6
	102-4	組織營運所在的國家數量及國家名	1.關於聯傑	7
	102-5	所有權的性質與法律形式	1.關於聯傑	6-7
	102-6	提供服務的市場	1.關於聯傑	7
	102-7	組織規模	1.關於聯傑	6-7
	102-8	員工及其他工作者的資訊	6.幸福職場	52-63
	102-9	供應鏈	5.永續供應鏈管理	45-47
	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	2.3 誠信經營 嚴守紀律 2.4 從業道德與反貪腐	30-31
	102-12	外部倡議	5.3.2 溫室氣體盤查 7. 社會參與	49-50 64-71
	102-13	公協會的會員資格	1.關於聯傑 – 大事記	8
策略	102-14	決策者的聲明	董事長的話	3
	102-15	關鍵影響、風險及機會	4.風險管理	39-44
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	12-13
	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	2.3 誠信經營 嚴守紀律	30-31
治理	102-18	治理結構	2.2 公司治理	12-30
	102-19	委任授權	2.2.3 董事會及功能性委員會	21-30
	102-20	管理層級負責經濟環境和社會主題	2.2.1 企業社會責任	15-21
	102-21	與利害關係人諮商經濟環境和社會主題	2.2.1 企業社會責任	15-21
	102-22	最高治理機關及委員會的組成	2.2.3 董事會及功能性委員會	21-30
	102-23	最高治理單位的主席	2.2.3 董事會及功能性委員會(董事會)	21-23
	102-24	最高治理單位的提名和遴選	2.2.3 董事會及功能性委員會(提名委員會)	21-26
	102-25	利益衝突	2.2.3 董事會及功能性委員會(審計委員會)	27
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀和策略的角色	2.2.3 董事會及功能性委員會	21-28
	102-27	最高治理單位的群體智識	2.2.3 董事會及功能性委員會(董事會)	23
	102-28	最高治理單位的績效評估	2.2.3 董事會及功能性委員會(提名委員會)	22、26
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	2.2.1 企業社會責任	15-21
	102-30	風險管理程序的有效性	4.風險管理	39-44
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	2.2.2 重大主題管理	16-21
	102-32	最高治理機關關於永續性報告的角色	2.2.1 企業社會責任 2.2.2 (CSR 委員會)	15 28-29
	102-33	溝通重要關鍵議題	2.2.2 重大主題管理	16-21
	102-34	關鍵議題的性質與總數	2.2.2 重大主題管理	16-18

		指 標	章節與說明	頁 碼
	102-35	薪酬政策	2.2.3 董事會及功能性委員會(薪酬委員會) 6.5 薪資與福利	26 55-57
治理	102-36	薪資報酬決定之流程	2.2.3 董事會及功能性委員會(薪酬委員會)	26-27
	102-37	利害關係人的參與	2.2.2 重大主題管理 - 利害關係人之鑑別與溝通	16-17
	102-38	年度總薪酬比率	2.2.3(董事酬勞) 6.5 薪資與福利 - 薪酬分配	25 57
	102-39	年度總薪酬比率之增加百分比	6.5 薪資與福利	55
利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	2.2.2 重大主題管理(鑑別)	16-17
	102-41	團體協約	不適用(勞資會議更為周延)	-
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	2.2.2 重大主題管理	16-17
	102-43	與利害關係人溝通的方針	2.2.2 重大主題管理	16-17
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	2.2.2 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.關於聯傑	6-7
	104-46	界定報告內容與主題邊界	2.2.2 重大主題管理(重大主題對聯傑國際的意義)	20-21
	104-47	重大主題列表	2.2.2 重大主題管理(重大主題分析結果)	19
	104-48	資訊重編	不適用(無)	-
	102-49	報導改變	關於我們的報告書- 參考指南	2
	102-50	報導期間	關於我們的報告書 - 報告期間	1
	102-51	上次報告書的日期	關於我們的報告書 - 報告期間	1
	102-52	報導週期	關於我們的報告書 - 報告期間	1
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	關於我們的報告書 - 意見回饋與絡方式	2
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	關於我們的報告書 - 參考指南	2
	104-55	GRI 內容索引	附錄一、GRI 索引	72
	104-56	外部保證/確信	尚無/規劃中	-

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	103-1 解釋重大主題及其邊界	2.2.2 重大主題管理(重大主題對聯傑國際的意義)	20-21
		103-2 管理方針及其元素	2.1 永續價值與策略	12-13
		103-3 管理方針的評鑑	2.1 永續價值與策略	12-13
	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)	9-10	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.風險管理	42-44	
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	6.5 薪資與福利	55-58	
	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	103-1 解釋重大主題及其邊界	6.2 人力資源政策
103-2 管理方針及其元素			6.4 尊重勞工的權益	54-60
103-3 管理方針的評鑑			6.4 尊重勞工的權益	54-60

	指 標	章節與說明	頁 碼	
	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	6.5 薪資與福利	55	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 員工概況	52	
GRI 203 間接經濟 衝擊	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	7. 社會參與	64
		103-2 管理方針及其元素	7.1 目標與策略	64
		103-3 管理方針的評鑑	7.2~7.5 (社會參與重要事項)	64-71
	203-1 基礎設施的投資與支援技術服務的發展及衝擊	7.1 策略與目標	64-65	
	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	5. 永續供應鏈管理	45-51
		103-2 管理方針及其元素	5.1 供應商選定原則 5.2 供應商之管理	45-47 47
		103-3 管理方針的評鑑	5.2 供應商之管理	47
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5.2 供應商之管理	47	
GRI 205 反貪瀆	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	2.4 從業道德與反貪瀆	31
		103-2 管理方針及其元素	誠信經營管理目標與執行情形	31
		103-3 管理方針的評鑑	誠信經營管理目標與執行情形	31
	205-1 已進行貪瀆風險評估的營運據點	1.關於聯傑	6-7	
	205-2 有關反貪瀆政策和持續的攻擊訓練	2.2.4 內部稽核	29-30	
	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	11
		103-2 管理方針及其元素	1.3 稅務治理	11
		103-3 管理方針的評鑑	1.3 稅務治理	11
	207-1 納稅方式	1.3 稅務治理	11	
	207-2 稅務治理及風險管理	1.3 稅務治理	11	
	207-3 稅務的利害關係人管理	2.2.2 重大主題管理 - 利害關係人之鑑別與溝通	17	
	207-4 跨國的稅務資料揭露	1.3 稅務治理	11	
GRI 301 物料	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	5.永續供應鏈管理	45-46
		103-2 管理方針及其元素	5.永續供應鏈管理	45-46
		103-3 管理方針的評鑑	5.永續供應鏈管理	45-46
	301-1 所用物料的重量或體積	3.2 產品發展方向	34	
	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	5.3.3 廢棄物回收再利用	50-51	
GRI 302 能源	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	3.2 產品發展方向	34
		103-2 管理方針及其元素	3.2 產品發展方向	34
		103-3 管理方針的評鑑	3.2 產品發展方向	34
	302-1 組織內部的能源消耗量	5.3.1 能/資源消耗	48-49	
	302-2 組織外部的能源消耗量	5.2 供應商之管理	47	
	302-3 能源密集度	5.3.1 能/資源消耗	48-49	

		指 標	章節與說明	頁 碼
		302-4 減少能源的消耗	5.3 營運環境管理	48
		302-5 降低產品和服務的能源需求	2.2 產品發展方向 5.3 營運環境管理	34 48
GRI 303 水	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	5.3 營運環境管理	49
		103-2 管理方針及其元素	5.3 營運環境管理 - 水資源使用	49
		103-3 管理方針的評鑑	5.3 營運環境管理 - 水資源使用	49
	303-1 依來源劃分的取水量	5.3 營運環境管理 - 水資源使用	49	
	303-2 因取水而受顯著影響的水源	不適用(聯傑大樓用水類似民生用水之性質)	-	
	303-3 回收及再利用的水	5.3 營運環境管理 - 水資源使用	49	
GRI 305 排放	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	5.3 營運環境管理	48
		103-2 管理方針及其元素	5.3 營運環境管理	48
		103-3 管理方針的評鑑	5.3 營運環境管理	48
	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.3.2 溫室氣體盤查	49-50	
	305-2 間接(範疇二)溫室氣體排放	5.3.2 溫室氣體盤查	49-50	
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.3.2 溫室氣體盤查	50	
	305-4 溫室氣體排放密度	5.3.2 溫室氣體盤查	49-50	
	305-5 溫室氣體排放減量	5.3 營運環境管理	48	
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	不適用(聯傑國際之冰水主機、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	5.3.2 溫室氣體盤查	50	
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	5.永續供應鏈管理	45-51
		103-2 管理方針及其元素	5.永續供應鏈管理	45-51
		103-3 管理方針的評鑑	5. 永續供應鏈管理	45-51
	307-1 違反環境法規	2.5 法規遵循	32	
GRI 308 供應商環境評估	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	5.1 供應商選定原則	45-47
		103-2 管理方針及其元素	5.1 供應商選定原則	45-47
		103-3 管理方針的評鑑	5.1 供應商之管理	47
	308-1 採用環境標準篩選新供應商	4.1 供應商選定原則	45-47	
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.2 供應商之管理	47	
GRI 401 勞雇關係	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	6.幸福職場	52
		103-2 管理方針及其元素	6.2 人力資源政策	52-53
		103-3 管理方針的評鑑	6.幸福職場	52-55
	401-1 新進員工和離職員工	6.1 員工概況	52	
	401-2 提供給全職員工(不含臨時或兼職員工)的福利	6.5 薪資與福利	55-58	

		指 標	章節與說明	頁 碼
		401-3 育嬰假	6.5 薪資與福利(育嬰假留職停薪)	58
GRI 402 勞/資關係	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	6.2 人力資源政策	53
		103-2 管理方針及其元素	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-3 管理方針的評鑑	6.4 尊重勞工的權益	54-55
	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.2 人力資源政策 6.4 尊重勞工的權益	53 54-55	
GRI 403 職業安全 衛生	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	6.8 職業安全衛生	62
		103-2 管理方針及其元素	6.8 職業安全衛生	62-63
		103-3 管理方針的評鑑	6.8 職業安全衛生	62-63
	403-1 由勞資共同成立的安全衛生委員會中的工作者代表	6.4 尊重勞工的權益 - 勞資會議	55	
	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	6.7 教育訓練與發展	61-62
		103-2 管理方針及其元素	6.7 教育訓練與發展	61-62
		103-3 管理方針的評鑑	6.7 教育訓練與發展	61-62
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.7 教育訓練與發展	61-62	
	404-2 提昇員工職能及過度協助的方案	6.7 教育訓練與發展	61-62	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比	6.7 教育訓練與發展	61-62	
	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	6.幸福職場
103-2 管理方針及其元素			6.2 人力資源政策	53
103-3 管理方針的評鑑			6.4 尊重勞工的權益	54-55
405-1 治理單位與員工之多元化		2.2.1 董事會 - 董事會多元化 6.1 員工概況	23 52	
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。	55	
GRI 406 不歧視	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	6.5 薪資與福利	55
		103-2 管理方針及其元素		58
		103-3 管理方針的評鑑	6.5 薪資與福利 5.2 供應商之管理	55-58 47
	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	6.4 尊重勞工的權益 5.2 供應商之管理	54-55 47
		103-2 管理方針及其元素	6.4 尊重勞工的權益 4.2 供應商之管理	54-55 47
		103-3 管理方針的評鑑	6.4 尊重勞工的權益 5.2 供應商之管理	54-55 47
	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	6.2 供應商之管理	47	
GRI 408 童工	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-2 管理方針及其元素	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-3 管理方針的評鑑	6.4 尊重勞工的權益	54-55

	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 409	指 標		章節與說明	頁 碼
強制勞動	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-2 管理方針及其元素	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-3 管理方針的評鑑	6.4 尊重勞工的權益	54-55
	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	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-2 管理方針及其元素	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-3 管理方針的評鑑	6.4 尊重勞工的權益	54-55
	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	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-2 管理方針及其元素	6.4 尊重勞工的權益	54-55
		103-3 管理方針的評鑑	6.4 尊重勞工的權益	54-55
	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	5.1 供應商選定原則	45-47
		103-2 管理方針及其元素	5.1 供應商選定原則	45-47
		103-3 管理方針的評鑑	5.1 供應商選定原則	45-47
	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	5.1 供應商選定原則	45-47
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.2 供應商之管理	47
GRI 415 公共政策	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界 415	2.5 法規遵循	32
		103-2 管理方針及其元素	2.5 法規遵循	32
		103-3 管理方針的評鑑	2.5 法規遵循	32
	405-1	政治捐獻	2.5 法規遵循	32
GRI 416 顧客健康與安全	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	5.1 供應商選定原則	45-47
		103-2 管理方針及其元素	5.1 供應商選定原則	45-47
		103-3 管理方針的評鑑	5.1 供應商選定原則	45-47
	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	5.2 供應商之管理	47	
GRI 417 行銷與標示	GRI 103	103-1 解釋重大主題及其邊界	4.風險管理(營運風險管理機制)	42
		103-2 管理方針及其元素	4.風險管理(營運風險管理機制)	42
		103-3 管理方針的評鑑	4.風險管理(營運風險管理機制)	42
	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.風險管理(營運風險管理機制)	42
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.風險管理(營運風險管理機制)	42
	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	4.風險管理(營運風險管理機制)	42
		103-2 管理方針及其元素	4.風險管理(營運風險管理機制)	42
		103-3 管理方針的評鑑	4.風險管理(營運風險管理機制)	42

	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	2.5 法規遵循	32
		103-2 管理方針及其元素	2.5 法規遵循	32
		103-3 管理方針的評鑑	1.6 法規遵循	30-32
	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	不適用(從未發生)	-	

附錄二、聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact) 對照表

分類	主要課題	參考章節
人權	尊重國際公認的人權	6. 幸福職場 5. 永續供應鏈管理
	不發生違反人權的事件	6. 幸福職場
勞工標準	尊重勞工集會自由	6. 幸福職場
	消弭強迫性勞動	6. 幸福職場
	不用童工	6. 幸福職場
	不歧視	6. 幸福職場
環境	採用預防性措施因應環境挑戰	3. 創新研發 5. 永續供應鏈管理
	推動並強化企業環境責任	4. 風險管理 5. 永續供應鏈管理
	開發並推廣對環境友善的科技	3. 創新研發
反貪腐	誠信經營	2. 永續治理
	反對一切形式的腐敗	2. 永續治理

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	揭櫫制定之目的、適用之對象、實踐之原則	2.永續治理
第二章	落實推動公司治理	規範落實推動公司治理	2.永續治理
第三章	發展永續環境	規範發展及永續環境	3.創新研發 5.永續供應鏈管理
第四章	維護社會公益	規範維護社會公益	2.永續治理 3.創新研發 4.風險管理 5.永續供應鏈管理 6.幸福職場 7.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 1.關於聯傑 2.永續治理
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.永續治理

附件四：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	CO2	CH4	N2O	HFCs/物種	PFCs/物種	SF6	NF3		
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(NH4H2PO4)	1			V	V	V	V						
化糞池		1			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														

聯傑國際股份有限公司溫室氣體排放活動數據與排放量(2020年)

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
		用量	單位	數據來源	資料存放		
發電機	汽油	0	公升	管理部	管理部	固定燃燒源(Stationary Combustion) =年活動數據*排放係數*GWP	量少不計
機車	汽油	2000	元	管理部	財部部	移動燃燒源(Mobile Combustion) =年活動數據*排放係數*GWP 值	0.181 (tCO2e/年)
冰水主機	冷媒	10/5 年	P	管理部	管理部	逸散排放源(Fugitive Emission) , 冷媒之逸散 : HFCS、PFCs、SF6 =初始充填量*年逸散率(係數)*GWP 值	9.54 (tCO2e/年)
冰箱	冷媒			管理部	管理部		
滅火器						逸散排放源(Fugitive Emission) , 滅火器之逸散 : CO2、HFCS =年使用量*GWP 值	量少不計
斷路器						逸散排放源(Fugitive Emission) , GCB 斷路器 (SF6)	量少不計
化糞池		3706/2	度			逸散排放源(Fugitive Emission) , 厭氣處理 : CH4 =全年在職總工時數*排放係數*GWP 值	0.21 (tCO2e/年)
用電設備	外購電力	711,376	度	管理部	財部部	固定燃燒源(Stationary Combustion) =年活動數據*排放係數*GWP	362 (tCO2e/年)
員工上下班	汽車	45	人	管理部	管理部	移動燃燒源(Mobile Combustion) =年活動數據*排放係數*GWP 值	23.25 (tCO2e/年)
	機車	29	人	管理部	管理部		
公務差旅	飛機(國外)	176,931	km	財部部	財部部		3.44 (tCO2e/年)
	汽車(國內)	722,875	km	財部部	財部部		
產品運送	飛機(國外)	1,175,820	km	生產部	財部部		92.71 (tCO2e/年)

