

人才

致力實踐員工體驗，
打造人才永續力。



人才是推動公司前進的關鍵動力。我們不僅將人才視為最寶貴的資產，更將其擺在永續發展的核心位置。聯發科技營造多元共融的工作環境，創造能夠激發每位員工潛力、鼓勵持續創新的生態系統。透過多元全面的員工體驗，我們致力於培養員工的專業能力與領導才能，從而打造一支具有永續力的人才隊伍，與聯發科技一同成長、共創未來。

3.1 打造多元平等共融的職場

3.2 人才吸引與留任

3.3 人才培育

3.4 多元管道提升員工參與及雙向溝通

3.5 健康安全的友善職場

永續亮點

86%

全球同仁積極參與員工意見調查

2023年舉行定期全球員工意見調查，全球有86%，超過16,000位員工共同參與調查，展現「聲音有力，共創未來」的堅定決心。

60%+

總部同仁參與員工集團持股補助計畫

推出員工集團持股補助計畫(ESOT)，與員工共享收益。2023年總計有6成以上員工參與，展現員工與公司間互信承諾，共同成長。公司累積投入約新臺幣3.04億元。

94%

三年內新人留任率

提升新進員工訓練，引導新進人員融入組織文化，建立認同感。導入整合員工體驗管理系統，於新進人員到職180天內定期發送問卷，即時反映及回應新進同仁不同階段的需求。

國內外單位授予最佳雇主殊榮

聯發科技重視人才發展、深化員工體驗，2023 年持續獲得多項肯定。



亞洲最佳 企業雇主獎	天下 人才永續獎	幸福企業 金獎	最佳 IT 雇主獎	卓越職場 認證
---------------	-------------	------------	--------------	------------

獲 HR Asia 頒發
《亞洲最佳
企業雇主獎》

榮獲首屆
《天下人才永續獎》
大型企業組第五名

三度獲得
1111 人力銀行頒發
《幸福企業金獎》

榮獲《IT Matters
Award》頒發
最佳 IT 雇主獎

印度子公司獲
《卓越職場認證》
(Great Place To
Work® Certified™)

3.1 打造多元平等共融的職場

聯發科技重視研發創新及國際化營運，視全球人才布局為技術研發的驅動力。截至 2023 年年底，員工總人數為 19,104 人，分布於全球 32 個辦公據點，海外人員數占總人數約 35.9%。透過共融職場中多元人才交流合作，釋放潛能、激發創新，提升公司的產業競爭力。我們致力於創造一個讓每位員工都感到被尊重和價值被認可的工作環境，從而提升員工的工作滿意度和歸屬感。

3.1.1 人權政策

聯發科技尊重人權，致力打造有尊嚴的工作環境。本公司恪守全球各營運據點所在地法規，支持聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)、國際人權法典 (International Bill of Human Rights)、聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)、聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact)、經濟合作暨發展組織責任商業行為盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)、負責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 等國際公認之人權準則，並遵循最新國際人權準則與相關規範的內涵，同時訂定聯發科技人權政策，承諾落實保護人權的責任。

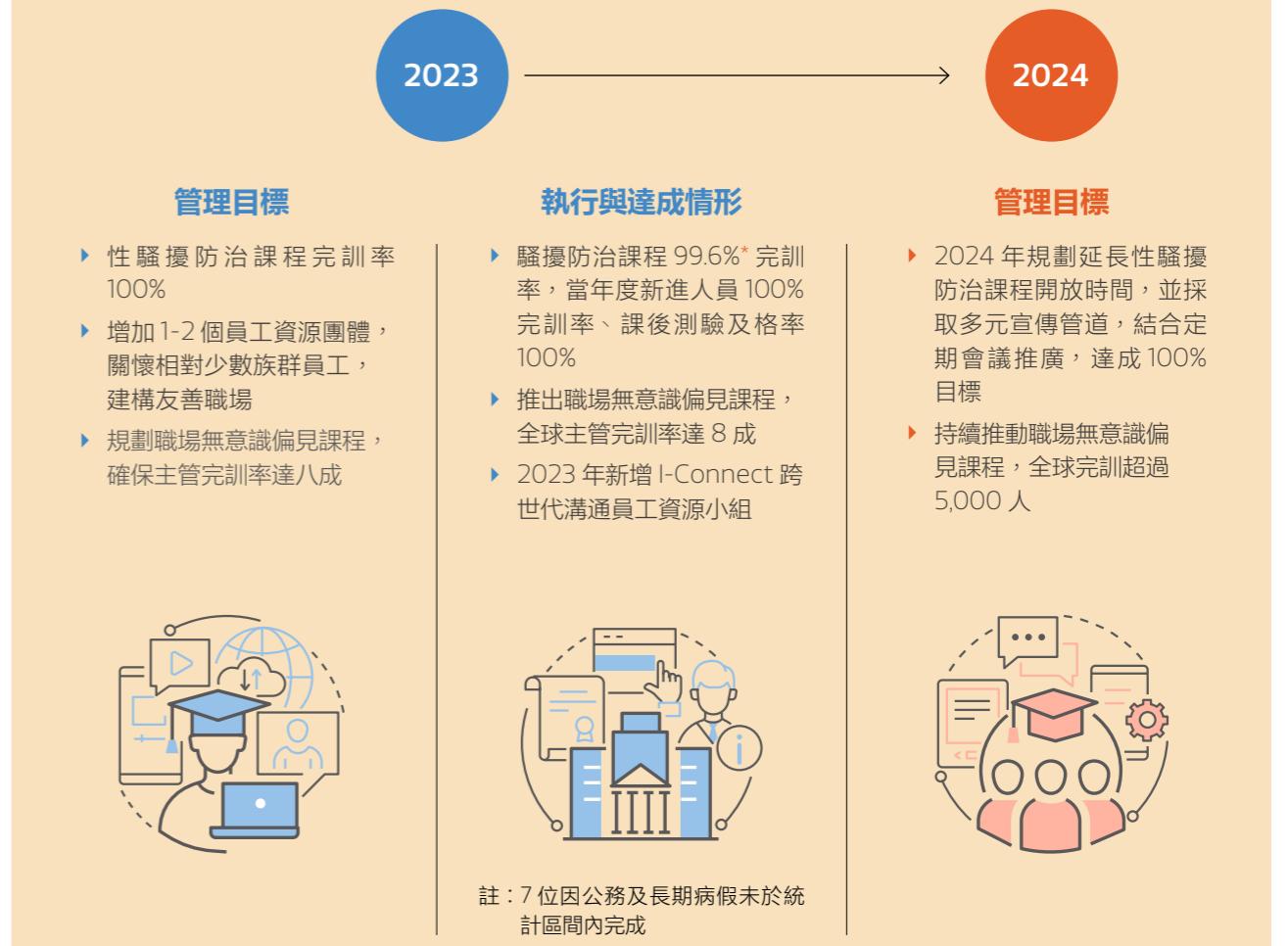
3.1.2 多元共融職場

聯發科技堅信多元、平等和共融的價值，並將員工視為最寶貴的資產。我們相信，打造一個共融職場，有助於增加創造力和創新性、改善問題解決能力，強化員工的參與和忠誠度。它也是建立歸屬感、確保所有員工都有平等的機會成功和與公司共同成長的關鍵。

聯發科技承諾落實多元共融精神，並有完整的多元共融暨平等職場宣言；我們也將培力管理階層與員工對多元平等共融的理解與實踐，達成企業永續發展目標。

深化多元共融職場

職場多元化管理目標：



由包容到共融 打破職場無意識偏見

2023 年與外部訓練機構合作，設計結合影音互動，並提供多語言版本的無意識偏見與微歧視線上課程。推出不到半年即獲得熱烈回應，至 2023 年年底，有超過 8 成全球主管完成課程。主管的積極參與有助於提升團隊的凝聚力和效率，以身作則的示範消除無意識偏見並建立共融文化。



推動職場平等相關議題

01 人權保障

- 聯發科技秉持多元共融的人才策略，恪遵全球各營運據點所在地法規，認同並支持國際人權公約（如聯合國世界人權宣言）所揭載之人權保護精神與原則，有尊嚴地對待並尊重所有員工，杜絕侵犯及違反人權之行為。

02 薪酬制度

- 聯發科技致力於創造對女性同仁友善且公平的職場，本公司新進人員薪資核敘依據所應徵職位所需能力、學歷、相關工作經歷及薪資市場概況等客觀因素並參酌現有內部擔任相同職位同仁之薪資予以核敘，所有職務的起薪均優於勞動基準法所規定之基本工資，並確保員工的薪資不因性別、種族、年齡、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。

03 女性就業

- 聯發科技確保在不同性別員工雇用上不歧視。在 2023 年聯發科技及其全球子公司之員工總數中，女性同仁比例約為 19.7%，在研發 / 技術部門中女性人員為 3,225 位，佔全公司研發 / 技術部門比例約為 17.7%，對齊半導體產業公司女性技術人才比例中位數的 10-19%，展現公司廣納多元人才，建構女性友善職場，積極留育才的努力。

註：全球半導體聯盟 (Global Semiconductor Alliances, GSA) Women in the Semiconductor Industry 2023 調查報告

SDG 8.5

04 落實平等職場 防止不法侵害

- 聯發科技在全球推動並實踐友善職場，在臺灣總部依照職業安全衛生法規範，要求全體員工參與職場不法侵害訓練，並列入新人到職訓練必修課程，2023 年新進人員完訓率達 100%。此外，依照「性別工作平等法」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」、「性騷擾防治法」、「性騷擾防治準則」及「跟蹤騷擾防制法」等法規制定「性騷擾防治措施申訴及懲處辦法」，並成立「性騷擾事件處理委員會」、性騷擾防治專線與申訴信箱，處理相關議題，於 2023 年收到 8 件性騷擾申訴，皆已即時處理。
- 2023 年職場不法侵害教育訓練，新人完訓率為 100%，全員完訓率為 99.6%*。

註：7 位同仁因公務及長期病假未於統計區內完成。

鼓勵社群交流，提升員工歸屬感

「創新」是聯發科技重要的價值之一，而創新的關鍵則來自於廣納多元人才，營造一個具包容性、安心的職場環境，以利員工能在此充分發揮潛能、自我實現。透過員工資源小組 (Employee Resource Group, ERG)，為員工建立互助社群，促進多元族群對話。



I-Connect (Intergeneration Connect) 跨世代員工社群

2023 年在總部成立 I-Connect 跨世代員工社群，旨在搭建一個溝通和學習的平臺，促進不同年齡層員工之間的交流。I-Connect 的成立，不僅體現了我們對世代多樣性的重視，更是推動正向合作與創新的重要一步。隨著社群的發展，我們期盼能提升員工對於世代多樣性的認知，並在公司內部營造更緊密的世代聯繫。

同年 12 月開始招募成員，並成功舉辦了「優勢探索工作坊」及與 ERG 的志工分享會。這些活動不僅加深了參與者對自身及不同世代優勢的理解，也促進了對 ERG 志工的認識。活動吸引四代員工超過 100 名的主管與同仁報名，展現了跨世代合作的蓬勃活力。2024 年，I-Connect 將正式在總部推出豐富多元的活動，進一步深化世代間的連結，創造更多元共融的友善工作文化。



Inter
generations
Connect

Global Family 外籍員工社群

透過 networking, culture engagement, inclusive workplace 三大面向，協助外籍同仁在聯發科技持續成長，並建立同仁與公司之間的回饋管道，將總部打造為國際人才友善工作環境。

- ▶ 2023 年共有 11 位外籍人士加入聯發科技總部，總人數達 122 人，其中以馬來西亞與印度裔為最大族群。
- ▶ 由外籍員工規劃，民族節慶及文化日體驗活動，並邀請全公司同歡。不僅能與同鄉慶祝，更藉機推廣匯聚公司的多元文化。2023 年共舉辦 3 場文化活動，超過 400 人次造訪。
- ▶ 舉辦英語場社交活動，透過聚會與語言交換，協助連結外籍與本地員工，拓展彼此生活圈。

Women in Tek 女性成長社群

SDG 5b

打造女性員工互助互學的社群平臺，協助女性員工提升自信心，解鎖潛能，積極追求職涯發展。2023 年共計舉辦兩場大型活動：

**525 我愛我週活動**

- ▶ 邀請知名作家張瀞仁以職場“靜”爭力為主題，說明如何發揮內向者獨有的優勢。資深副總經理暨人資長 Sherry Lin 與 CSM 副總經理 Vince Hu 以換位思考為題的進行高階主管對談，鼓勵員工走出屬於自己的道路，並且樂在其中。
- ▶ 與聯發科技教育基金會的 Girls Tech Action 合作，邀請大學女生共同參與，聆聽演講。此系列活動總計共有超過 250 位內外部觀眾共同參與。

**HERImpact 影響力年會**

- ▶ 成立一周年舉辦首屆 HERImpact 影響力年會。邀請由三位來自不同地區的女性主管對談，經由個人故事激勵所有與會者。並透過心理學家陳永儀博士的專題演講，分享如何實踐活在當下。舉辦手作工作坊，讓員工一同為非洲貧困女性縫製布制衛生巾，親身參與回饋社會。
- ▶ 此次年會活動共計超過 300 位全球員工共襄盛舉，受到許多正面回饋外，更期望持續辦理。

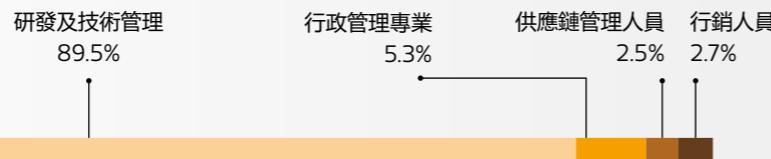
除了透過大型活動提升大家對多元共融議題的關注外，WIT 也招募女性志工成為 Advisor Buddy，協助女性新進人員在職場站穩腳步，同時培養志工本身的領導力。



3.1.3 釋放多元人才潛能

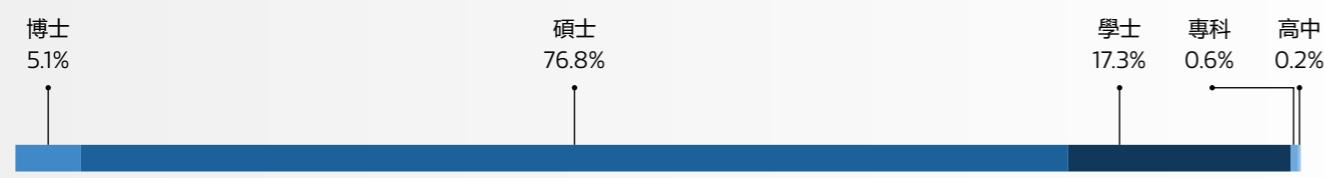
人員職務比例

近 90% 人員為研發及技術人員。



人員學歷分布

碩、博士學歷比例達 81.8%



人員年齡架構

人員以 31-40 歲者為最大群體，占比 38.2%。



僱用類別

全球人力總數（包含派遣人員）：20,330 人

單位：人

員工						
勞雇合約	類型	性別	臺灣	亞太	歐洲	
正職	全時	男	10,117	4,461	301	
		女	2,105	1,227	25	
正職	兼職	男	0	0	8	
		女	0	0	2	
約聘	全時	男	31	33	17	
		女	18	10	6	
	兼職	男	24	1	1	
		女	23	2	2	
總計			19,104	12,318	5,734	
			362	690		

註 1：受僱於聯發科技者包含正職及約聘員工，包含實習生（約聘）與研發替代役（正職）

註 2：2021-2023 三年期間員工人數成長穩定，無顯著波動

單位：人

非員工

1,226

派遣人數

註：受僱於人力派遣公司並派駐於聯發科技者屬派遣員工，近三年人數無明顯增減變化。

外籍與外派員工

1,001

外籍員工數

4.9%

外派員工數

78

外派員工比例

0.4%

註 1：外籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

註 2：外派員工為工作國家非其受僱國家

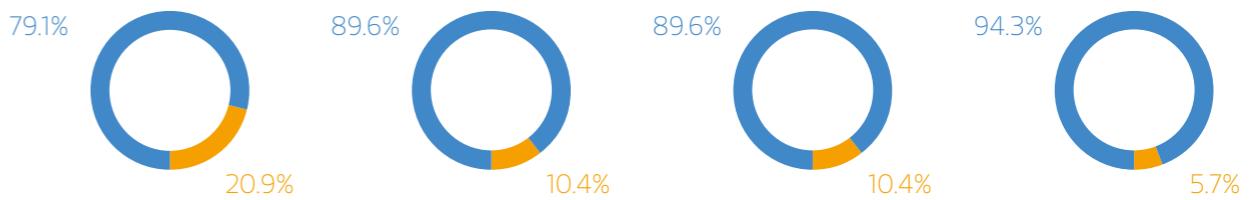
2023 年共聘 79 名身障員工，

依法足額進用以保障身障者就業權益，提供公平就業機會。

各級主管比例

基於科技產業特性與就業市場等因素，聯發科技員工較多為男性。公司亦持續招募女性優秀管理及研發人才。

一般員工	初階主管	中階主管	高階主管
男性	女性	男性	女性
14,295 人	3,779 人	1,477 人	172 人
		481 人	56 人



註：初階：部門主管（Department Manager）、中階：處級主管（Division Manager）、高階：事業單位主管含以上（Business Unit Manager and above）

2023 年女性人員比例

19.7%

研發 / 技術部門中女性人數為 3,225 位，佔全公司研發 / 技術部門比例約為 17.7%。

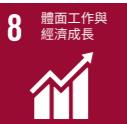
對齊半導體產業公司女性技術人才比例中位數的 10-19%，

展現公司廣納多元人才，建構女性友善職場，積極留才育才的努力。

註：上述人力資料對象含正職、約聘及派遣人員，唯員工學歷分布僅以正職人員為主。

3.2 人才吸引與留任

聯發科技視人才為公司永續發展的關鍵，透過多樣化的招募管道，並提供具市場競爭力且公平的薪資福利，吸引全球頂尖人才。除了薪資福利，我們還注重創造一個支持工作與生活平衡的環境，透過多元化且符合員工需求的福利，增強團隊的凝聚力，維持企業持續成長動能。

重大主題：人才吸引與留任									
對應聯合國 永續發展目標 /GRI	SDG 8.5  SDG 10.2 								
對聯發科技的意義	人才是聯發科技的重要資產，透過多元創新的招募管道，並提供兼具競爭力、與內部公平性的薪酬，及多樣化的福利措施，吸引優秀人才加入專業團隊，凝聚員工向心力，使人才成為永續發展的動能來源。								
承諾與相關政策	公司設置權責組織及單位，針對公司所需之人才類別提供多元創新的招募管道，持續掌握同業薪酬水準，制訂具產業競爭力的整體薪酬策略與符合法定的退休福利；提供多樣化的福利措施，訂定各式補助計畫與年度健康檢查福利等，建構健全職場永續發展。								
目標	<table border="1"> <tr> <td>短期 (1年-3年)</td><td>► 建置創新多元的管道招募合適人才 ► 提供具競爭力的薪酬福利 ► 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境</td></tr> <tr> <td>中長期 (3年-5年)</td><td>► 持續提供與績效連結且具競爭力的全球獎酬架構 ► 提供具挑戰創新的環境，發揮員工潛能 ► 建置以員工需求為本的福利方案</td></tr> <tr> <td>責任</td><td>► 人力資源管理相關單位、職工福利委員會</td></tr> <tr> <td>資源</td><td>► 營運管理預算、職工福利金等相關經費</td></tr> </table>	短期 (1年-3年)	► 建置創新多元的管道招募合適人才 ► 提供具競爭力的薪酬福利 ► 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境	中長期 (3年-5年)	► 持續提供與績效連結且具競爭力的全球獎酬架構 ► 提供具挑戰創新的環境，發揮員工潛能 ► 建置以員工需求為本的福利方案	責任	► 人力資源管理相關單位、職工福利委員會	資源	► 營運管理預算、職工福利金等相關經費
短期 (1年-3年)	► 建置創新多元的管道招募合適人才 ► 提供具競爭力的薪酬福利 ► 持續關注員工身心健康關懷照護及提供優良健康職場環境								
中長期 (3年-5年)	► 持續提供與績效連結且具競爭力的全球獎酬架構 ► 提供具挑戰創新的環境，發揮員工潛能 ► 建置以員工需求為本的福利方案								
責任	► 人力資源管理相關單位、職工福利委員會								
資源	► 營運管理預算、職工福利金等相關經費								
如何 管理	<table border="1"> <tr> <td>溝通管道</td><td>► 主管溝通會 ► 勞資會議 ► 員工申訴箱 ► 我有好建議</td><td>► 招募平臺 ► 員工活動及服務滿意度調查問卷 ► AI Chatbot</td></tr> <tr> <td>評估機制</td><td>► 每年定期檢視整體薪酬福利水準相較於同產業的競爭力 ► 人才聘用率、到任率、留任率、離職率 ► 年度員工活動參與率</td><td>► 員工活動及服務滿意度調查 ► 年度健康檢查補助申請狀況 ► 年度員工彈性福利申請狀況</td></tr> </table>	溝通管道	► 主管溝通會 ► 勞資會議 ► 員工申訴箱 ► 我有好建議	► 招募平臺 ► 員工活動及服務滿意度調查問卷 ► AI Chatbot	評估機制	► 每年定期檢視整體薪酬福利水準相較於同產業的競爭力 ► 人才聘用率、到任率、留任率、離職率 ► 年度員工活動參與率	► 員工活動及服務滿意度調查 ► 年度健康檢查補助申請狀況 ► 年度員工彈性福利申請狀況		
溝通管道	► 主管溝通會 ► 勞資會議 ► 員工申訴箱 ► 我有好建議	► 招募平臺 ► 員工活動及服務滿意度調查問卷 ► AI Chatbot							
評估機制	► 每年定期檢視整體薪酬福利水準相較於同產業的競爭力 ► 人才聘用率、到任率、留任率、離職率 ► 年度員工活動參與率	► 員工活動及服務滿意度調查 ► 年度健康檢查補助申請狀況 ► 年度員工彈性福利申請狀況							
具體 實績	<table border="1"> <tr> <td>具競爭力 的薪酬</td><td>► 2024 年申報證交所 2023 年上市櫃企業「平均員工薪資費用」、「非擔任主管職務全時員工平均薪資及中位數」，聯發科技分別為 384.5 萬、486.7 萬與 374.7 萬。</td></tr> <tr> <td>人才招募 任用與留任</td><td>► 應聘率 =16 倍 ► 到任率 =89% ► 留任率 =3 年內新人 94%；2 年內新人 98% ► 離職率 = 全球 4.4%；臺灣 4.2%</td></tr> <tr> <td>員工與 眷屬福利</td><td>► 彈性福利：2023 年申請報銷率達 97% ► 健檢補助：2023 年度健檢補助申請達 96% ► 舉辦大型活動：2023 年臺灣總部與外站共舉辦 26 場健康促進活動，參與人次達 6,046 人。</td></tr> </table>	具競爭力 的薪酬	► 2024 年申報證交所 2023 年上市櫃企業「平均員工薪資費用」、「非擔任主管職務全時員工平均薪資及中位數」，聯發科技分別為 384.5 萬、486.7 萬與 374.7 萬。	人才招募 任用與留任	► 應聘率 =16 倍 ► 到任率 =89% ► 留任率 =3 年內新人 94%；2 年內新人 98% ► 離職率 = 全球 4.4%；臺灣 4.2%	員工與 眷屬福利	► 彈性福利：2023 年申請報銷率達 97% ► 健檢補助：2023 年度健檢補助申請達 96% ► 舉辦大型活動：2023 年臺灣總部與外站共舉辦 26 場健康促進活動，參與人次達 6,046 人。		
具競爭力 的薪酬	► 2024 年申報證交所 2023 年上市櫃企業「平均員工薪資費用」、「非擔任主管職務全時員工平均薪資及中位數」，聯發科技分別為 384.5 萬、486.7 萬與 374.7 萬。								
人才招募 任用與留任	► 應聘率 =16 倍 ► 到任率 =89% ► 留任率 =3 年內新人 94%；2 年內新人 98% ► 離職率 = 全球 4.4%；臺灣 4.2%								
員工與 眷屬福利	► 彈性福利：2023 年申請報銷率達 97% ► 健檢補助：2023 年度健檢補助申請達 96% ► 舉辦大型活動：2023 年臺灣總部與外站共舉辦 26 場健康促進活動，參與人次達 6,046 人。								

3.2.1 招募與留任

聯發科技積極透過多元招募與對外溝通管道，吸引全球產、學、研界關鍵人才，並且培養人才與時俱進，建立職能發展機制，積極留才。

2023 年，公司在全球共延攬 1,028 位新進正職同仁，其中約 74.1% 為 30 歲（含）以下族群，維持相對年輕的人力結構，為產品多元化及創新持續挹注能量。

此外，2023 年全球離職率約 4.4%，臺灣離職率為 4.2%，皆遠低於全球科技與媒體產業平均離職率 12.9% 及臺灣高科技服務業離職率 13.7%。

註：離職率 = 離職人數 ÷ ((年初員工人數 + 年末員工人數) ÷ 2)

全球新進 / 離職人力情形

依性別	類別人數	2023 年新進人員		2023 年離職人員	
	人數	佔該類別 總員工比例	人數	佔該類別 總員工比例	
女性	189	5.5%	168	4.9%	
男性	839	5.4%	664	4.3%	
依年齡					
51 歲（含）以上	39	4.4%	51	5.7%	
31-50 歲	227	1.9%	436	3.6%	
30 歲（含）以下	762	13.2%	345	6.0%	
依地區					
臺灣	520	4.3%	516	4.2%	
亞太	309	5.4%	250	4.4%	
北美洲	179	26.3%	49	8.0%	
歐洲	20	6.0%	17	5.0%	
總人數	18,827		1,028	5.5%	832
					4.4%

註： $18827 = (18727+18927) \div 2$ ，((年初員工人數 + 年末員工人數) ÷ 2)，不包含約聘人員

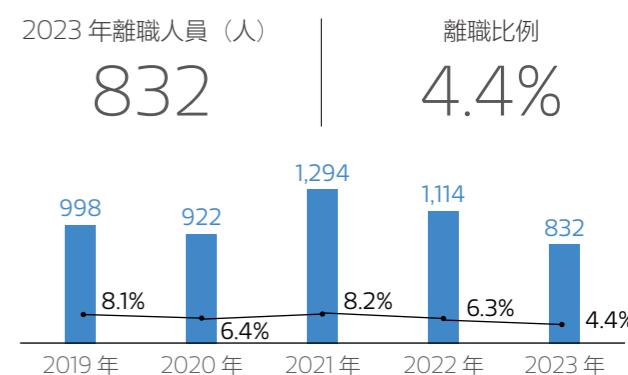
2019-2023 年全球新進員工比例



■人數 → 比例

註：新進員工比例 = 新進正職員工人數 ÷ ((年初員工人數 + 年末員工人數) ÷ 2)

2019-2023 年全球離職員工比例



■人數 → 比例

註：離職員工比例 = 離職正職員工人數 ÷ ((年初員工人數 + 年末員工人數) ÷ 2)

聘用與到任情形

聯發科技提供具競爭力的薪酬福利、多元學習環境及具成就感的工作內容，吸引全球優秀人才。2023 年全球計畫招聘 1,142 人，共收到 18,272 份履歷，為預計招聘人數的 16 倍，聘用到任率約 89%，展現具吸引力的雇主品牌。

項目	人數
2023 年應徵正職人數 (A)	18,272
2023 年聯發科技計畫招聘正職人數 (B)	1,142
2023 年報到正職人數 (C)	1,028
2023 年發出聘用合約正職人數 (D)	1,155

註：應聘比例 = A ÷ B；到任比率 % = C ÷ D × 100%

新人留任與關懷系統

為協助新到職員工迅速適應工作與生活環境，公司訂定機制，由資深同仁擔任新進員工 buddy，協助適應環境。2023 年導入整合員工體驗管理系統，於新進人員到職 180 天內定期發送問卷，更全面性的檢視員工生命週期的不同階段，所獲得的體驗與互動，以提升員工參與。2023 年臺灣總部新進人員回饋問卷填答率達 7 成。

全球近三年與兩年留任率

項目	2021 年	2022 年	2023 年
兩年內的新進人員留任率 %	98%	98%	98%
三年內的新進人員留任率 %	88%	92%	94%

新人攻頂營 創造良好提升入職體驗

為引導新進人員盡早融入組織文化，建立認同感，我們全面提升新進員工訓練，推出後即獲得接近滿分的回饋。以攀登聯發山系為藍本，將報到指引與公司介紹等資訊數位化，以行前手冊的形式與錄取通知一併發送。讓新進人員於正式報到日前即可掌握所需資訊，亦感受到聯發科技的創新精神。報到後的訓練側重在體驗組織文化，透過密室逃脫、城市尋寶等團體活動傳遞公司核心價值、操作 PDCA 模式等。學員也反饋透過新人訓練與跨部門同事建立關係，是意想不到的收穫。



3.2.2 多元招聘管道

聯發科技拓展人才延攬手法，依每年經營策略方向擬定人力計畫，開發官方網站人才管理系統，提供求職者友善且人性化的介面，增加應徵效率與便利性。此外亦透過人力銀行、參與大型徵才活動並推廣內部同仁推薦等管道募集人才。

線上說明會 貼近數位世代



為貼近年輕求職者偏好數位平臺的使用習慣，策劃一系列線上徵才直播說明會。提供透明且即時的互動體驗，讓求職者深入了解聯發科技的企業文化、職涯發展機會以及應聘流程等。2023 年一共舉辦了 5 場直播說明會，吸引了超過 2,000 人次的觀看，獲得正面迴響，更提升雇主品牌價值與企業知名度。

活用社群媒體 傳達企業文化

mediatek_career



聯發科技持續經營多個社群媒體平臺，如 LinkedIn、Facebook 與 Instagram 等。發文涵蓋公司活動、教育訓練、徵才訊息以及員工經驗分享，向全球人才呈現創新、活力充沛的企業文化。總部 Instagram MediaTek_Career 追蹤人數與互動率，自創立起更不斷穩定成長，2022 至 2023 年追蹤人數增加達 15%。透過多元的發文、互動遊戲，與潛在求職者進行良好互動，成功吸引年輕世代。

2023 年全球實習生數量



實習計畫三大主軸

交流關懷	職涯啟蒙	專業訓練
------	------	------

Intern Paper、適應調查、社團競賽、
焦點座談、分組互動

聯發夢想講堂、
技術展示、高階主管座談會

專業訓練、線上課程、
主管夥伴一對一指導

成果

- 2023 年共發放 6 期 Intern Paper，收錄 30 位實習生的心得分享與活動精華摘要
- 由聯發科技工程師主講敢作夢的你，分享個人成長故事，參與者達 280 人
- 邀請最受歡迎學長姊與實習生進行問答座談，有近 280 學生參與
- 邀請獲頒聯發科技創新與特殊貢獻獎 (ISCA) 得獎者進行技術分享；產品經理與實習生講解從晶片設計至銷售旅程，給予實習生更全面的產業視野
- 2023 年共有 87 位實習生獲得正職預聘，隔年畢業即可直接入職

產學合作

產學合作 20 年來積極與創研中心合作、成立臺大創新研究中心，交大創新研究中心及國立清華大學研究中心。產學合作專案及成果，參考 [6.2.2 人才培育 - 投入產學合作以及高等教育人才培育](#)。

近年面對半導體缺才趨勢，聯發科技主動與校園合作推動 IC 設計學程，鼓勵電子電機專長及非電子電機之其他理工學院在校學生修習相關課程，讓本科系學生據以深化 IC 設計必備基礎專業能力、整合論文研究，無縫接軌產業需求，非本科系學生有機會培養第二專長。為產業中長期人才養成與育成奠定雄厚基石。自 2021 年推動以來累計錄取 236 人，2023 年錄取 97 人。

同時，亦保留企業實習名額給學程學生，融入實務經驗分享以強化產學接軌，提前部署未來人才，截至 2023 年底已有超過 4,000 名學生加入，未來也將持續囊括更多學校加入共組生態圈，協助培育更多未來的 IC 設計菁英。

2023 年更與陽明交通大學合作首創通訊學程，鼓勵學生持續投入通訊領域，持續深耕臺灣與人才發展。亦參加陽明交通大學 Niche 你需女性社團舉辦的 Tech Talk，由聯發科技代表進行深度分享，與學生面對面座談，鼓勵更多女性投入科技業，單場次近 50 位女同學參與。



3.2.3 薪酬政策

提供具競爭力的整體薪酬

為吸引全球優秀人才加入，並強化現有人才留任，聯發科技每年衡量當地市場整體薪酬水準，以確保整體獎酬的競爭力。在臺灣，相較於證交所 2024 年所公告「平均員工薪資費用」及按其規範所提供之「非擔任主管職務全時員工」薪資平均數及中位數，我們均持續維持業界領先。

臺灣證交所公告平均員工薪資費用

聯發科技	非擔任主管職務全時員工
2022 年	2023 年
聯發科技平均員工薪資費用	4,992 仟元
	3,845 仟元

臺灣證交所公告「非擔任主管職務全時員工」薪資平均數、中位數

聯發科技	非擔任主管職務全時員工
2022 年	2023 年
非主管之全時員工薪資總額 (A)	52,347,665 仟元
非主管全時員工人數 (B)	10,756 人
非主管之全時員工「薪資平均數」 (A/B)	4,867 仟元
非主管之全時員工「薪資中位數」	3,747 仟元
	42,910,915 仟元
	11,432 人
	3,754 仟元
	3,094 仟元

獎酬計畫與企業永續發展

聯發科技整體獎酬機制設計是為達成公司短期與中、長期營運目標，依據同仁所擔任的職務與角色、具備的知識與能力並連結公司營運成果及反映個人績效表現所訂定而成。本薪部分，公司依據當地總體經濟指標、市場整體薪酬水準以及其他相關原則，每年定期作出適當調整，具體實現勞資利潤共享的精神。

獎酬方針

績效導向	永續性	外部競爭與內部平衡
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 公司獎酬資源連結公司營運結果 ▶ 依據個別貢獻、個人表現及工作屬性進行獎酬差異化 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 獎酬計畫具長期及短期平衡效果 ▶ 善用長期計畫促進長期目標達成 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 獎酬規劃與評核需考量外部市場與內部管理之平衡

經理人薪酬與持股規範

聯發科技經理人酬金，除參考公司整體營運成果績效，並依各經理人擔任的職務、對公司營運的貢獻、個別績效表現（包括對公司核心價值之實踐與領導管理能力、財務、永續發展目標（環境、社會、公司治理面向）及綜合營運管理指標達成度等）及考量公司未來風險與參考同業給付狀況，經薪資報酬委員會個別審議評估整體薪酬合理性後提送董事會決議，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度、標準與結構，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

為深化聯發科技經理人與股東的價值連結及公司永續經營承諾，公司於 2022 年制定經理人基本持股規範 (Mediatek Inc. Executive Officer Stock Ownership Guidelines)，訂定公司經理人任職期間須持有年固定薪一定倍數價值之公司股票，並應於受任命為經理人後三年內達成持股數量，建立經理人長期持有公司股票制度。

員工持股補助計畫

為能與員工共享公司長期營運成果，聯發科技自 2023 年起於臺灣導入聯發科技集團員工持股補助計畫 (MediaTek Group Employee Stock Ownership Trust Plan)，即員工可自每月薪資提撥一定金額並偕同公司補助金一同參與購買聯發科技股份。自該持股補助計畫實施後，超過 60% 以上同仁參與該計畫，展現員工與公司間互相信任、共同成長的承諾。2023 年本公司累計投入約新臺幣 3.04 億元執行此計畫，除增加員工福利資源，亦提升對人才的吸引與留任效果。

3.2.4 福利制度

聯發科技為提供員工優質福利，全球各辦公室皆依循當地法規制定符合或優於法定標準的福利相關制度。其中，臺灣所推出的彈性福利方案，除能更貼近不同世代員工的需求外，更擴及可與家人共享使用。此外，為鼓勵企業員工積極投入志願服務，回饋在地社區，2023 年規劃將原一年一天有薪志工假，自 2024 年起延伸為一年 2 天，共 16 小時，並將有薪志工假制度導入全球子公司，與全球員工一起實踐永續生活。

優於法令福利總覽

項目	法定標準	優於法定標準做法
休假日	每年 12 天國定假日	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 額外 7 天彈性休假日（與法定國定假日合計共 19 天）
使用統計：2023 年彈性休假日使用率達 97%，超過 10.4 萬小時		
	註：依人事行政局所公告 2023 年行事曆，扣除調整休假補班日後，2023 年給予彈休 1 天	
志工假	無	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 一年得申請 1 天（8 小時）有薪志工假，得分次申請 ▶ 2024 年擴大適用至全球員工，每年得申請 2 日（16 小時）有薪志工假
使用統計：2023 年共計給予 368 小時志工假		
保險	自員工入職日起，依法加保勞工保險及全民健康健保	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 自入職日起，即為員工投保團體保險，涵蓋意外、疾病、住院等，完整保障員工 ▶ 員工可替眷屬加保優惠團保方案，亦可運用彈性福利支付
健康檢查	雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查：	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 提供各年齡層在職員工每年一次健康檢查 ▶ 可自由運用彈性福利，加選健檢項目，亦適用員工眷屬
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年滿 65 歲者，每年檢查一次 ▶ 40 歲以上未滿 65 歲者，每 3 年檢查一次 ▶ 未滿 40 歲者，每 5 年檢查一次 	
使用統計：2023 年完成 15,820 人健康檢查，包含員工眷屬 3,629 名		

3.2.5 退休計畫

聯發科技國內外營運據點皆依當地政府法令規定制定員工退休相關計畫。臺灣依《勞動基準法》訂定有確定福利計劃，及依《勞工退休金條例》訂定有確定提撥計劃。2023 年有 99.3% 的員工適用確定提撥計劃，0.7% 的員工仍適用確定福利計劃。

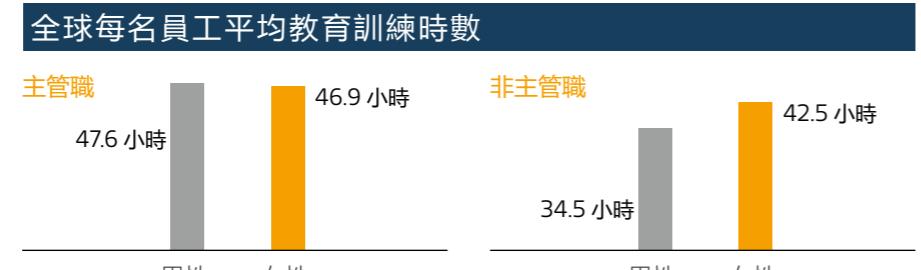
依《勞動基準法》之規定，按員工退休前服務年資及退休前六個月之平均工資計算退休金給付。退休金提撥金額為依法按月就薪資總額 2% 提撥，並以勞工退休準備金監督委員會名義儲存於臺灣銀行之專戶。依《勞工退休金條例》規定所訂定之員工退休辦法，為每月提撥退休金至勞工保險局之員工個人專戶，所提撥之退休金不得低於員工每月工資的 6%。2023 年認列確定提撥計畫之退休金費用金額為新臺幣 27.83 億元。

本公司除依法令規定提存退休準備金外，每年亦透過合格精算師，進行退休準備金精算，於帳上提撥退休金，承認退休金負債，保障員工未來請領退休金的權益，進一步鼓勵員工在公司服務能有長遠的規劃與投入。

3.3 人才培育

聯發科技擁有縝密且多元化的人才培訓制度，為不同職務、層級的員工提供相對應的專業與領導力培訓。我們鼓勵員工參與培訓規劃，並透過評估與回饋機制，協助員工發展職涯，同時提供個人化的學習路徑，及豐富的職涯發展機會，增強員工的參與感和成就感，持續提升聯發科技的產業競爭力。

重大主題：人才培育

對應聯合國 永續發展目標 /GRI	 SDG 4.4	 SDG 5.b														
對聯發科技的意義																
承諾與相關政策	<ul style="list-style-type: none"> 公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為半導體業全球技術及營運的領導者。 															
目標	短期 (1年-3年) <ul style="list-style-type: none"> 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展 	中長期 (3年-5年) <ul style="list-style-type: none"> 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升各階層主管的領導力 持續開辦先進技術論壇及課程，促進員工的創新思考及競爭力 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術與營運領先地位 	責任 <ul style="list-style-type: none"> 訓練暨發展單位、管理發展委員會、專案管理訓練委員會、AI 訓練委員會 													
如何管理																
溝通管道	<ul style="list-style-type: none"> 公司內部學習發展網站 線上學習平臺 我有好建議 AI Chatbot 	<ul style="list-style-type: none"> 電子郵件 各部門溝通會議 員工滿意度調查問卷 														
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 課前需求調查 課後滿意度調查 學習應用分享會 	<ul style="list-style-type: none"> 內部 TED Talk 360 發展評估工具 														
具體實績																
2023 年全球教育訓練執行成果	<p>全球每名員工平均教育訓練時數</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>角色</th> <th>性别</th> <th>平均教育訓練時數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">主管職</td> <td>男性</td> <td>47.6 小時</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>46.9 小時</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">非主管職</td> <td>男性</td> <td>34.5 小時</td> </tr> <tr> <td>女性</td> <td>42.5 小時</td> </tr> </tbody> </table>			角色	性别	平均教育訓練時數	主管職	男性	47.6 小時	女性	46.9 小時	非主管職	男性	34.5 小時	女性	42.5 小時
角色	性别	平均教育訓練時數														
主管職	男性	47.6 小時														
	女性	46.9 小時														
非主管職	男性	34.5 小時														
	女性	42.5 小時														

3.3.1 多元化人才培育計畫

SDG 4.4

聯發科技培育架構



關鍵能力

▶ 專業知識	▶ 問題解決	▶ 引導改變	▶ 展現商業敏銳度	▶ 佈局全球戰略
▶ 營運知識	▶ 對營運影響程度範圍	▶ 落實創新	▶ 領導變革	▶ 領導策略性突破
▶ 領導統御	▶ 人際關係 / 溝通	▶ 培育人才	▶ 推動創新	▶ 建構核心競爭優勢
		▶ 引領跨團隊合作	▶ 建構高效組織	
		▶ 建立高績效團隊	▶ 建立夥伴關係	

訓練內容

▶ 新人訓練	▶ 技術工程與專案	▶ 管理職能	▶ 管理職能	▶ 管理職能
▶ 語言能力	▶ 個人效能	▶ 直接領導力	▶ 組織領導力	▶ 策略領導力

學習 / 訓練方式

▶ 實體講授	▶ 線上學習	▶ 體驗式學習	▶ 遊戲化學習	▶ 教練引導	▶ 角色扮演	▶ 情境模擬
▶ 實務案例分享	▶ 讀書會	▶ 哈佛個案研討	▶ Podcast 節目			

訓練評估機制

▶ 課前需求及課後滿意度調查
▶ 學習應用分享會、內部 TED Talk 主題演講、360 發展評估工具

聯發主管學，主管跟著學

2023 年推出 Podcast 節目《聯發主管學》，邀請專業外部來賓或內部主管，以談話型式分享團隊管理心得，與提升心理韌性心法，讓主管可透過聆聽的方式學習。在第一季節目共製播 6 集，獲得超過 1,000 次播放，及 4.3/5 分的良好回饋。



執行成果

	全球完訓人次	總時數	課程滿意度 (滿分 100)
新進人員訓練	92,473	138,788	97
管理職能訓練	5,918	45,551	95
技術工程訓練	57,790	426,005	90
個人效能訓練	7,923	40,523	93
語言能力訓練	927	21,036	-

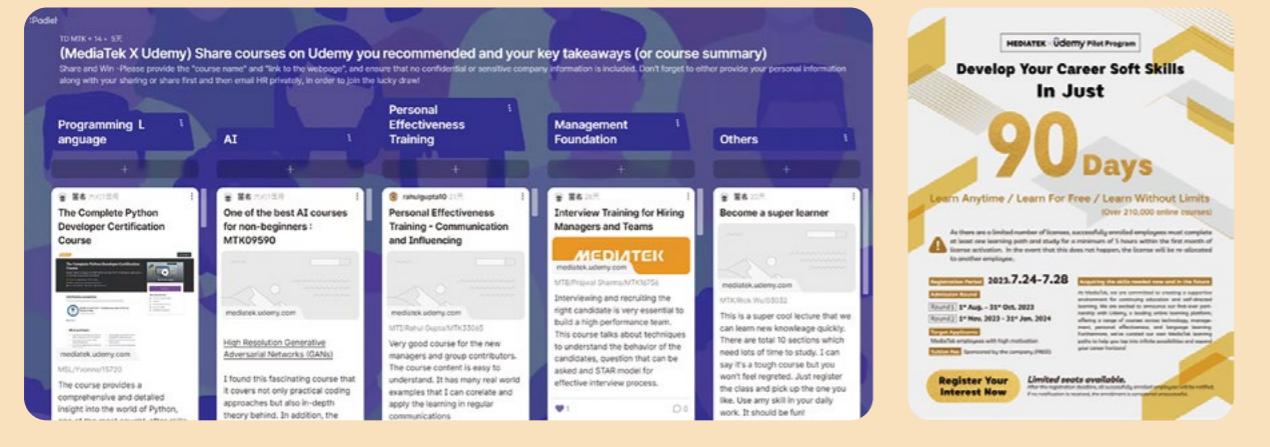
全球個人效能學習平臺

為滿足員工不同需求、鼓勵自主學習、引進外部優質資源等目的，公司導入 Udemy Business 線上學習平臺，並設計多種主題課程（包含領導、個人效能、AI、語言等）學習路徑，引導員工在有限時間做最適合的學習課程和活動。2023 年共有 558 位同仁參與，累積學習時數為 11,309 小時，平均課程滿意度達 90 分。此外公司也搭配使用 Padlet 與 MS Teams Group 等線上工具，讓全球學習者可交流學習與實際運用的經驗，譬如：如何在忙碌的生活中制定學習計畫、哪些優質課程值得推薦等，持續強化自主學習與知識分享的企業文化。

558
位同仁參與

累積學習時數
11,309
小時

滿意度
90
分



高潛力工程師必修課程

設計適用全體員工的「高潛力工程師必修課程」，針對四大主題「溝通」、「創新」、「敏捷管理」與「問題解決」的混成式學習課程，結合線上學習影片、大師實務講座與實體演練課程。兼具彈性與學習效益，讓員工根據個人需求、漸進式由淺而深入的了解課程重點並加以實務應用、應對工作挑戰。首次嘗試全球講座搭配混成式的課程設計大受好評，線上課程加上講座共 16,592 人次參與，課後同仁反應回響熱烈，講座滿意度達 94 分。

16,592
人次參與

滿意度
94
分



Business Simulation

商業模擬課程

專為公司中高階主管量身打造的商業模擬課程，提供了一個模擬真實商業環境的平臺，讓參與者從 CEO 的視角全面審視企業運營。在模擬案例中，學員扮演決策者共同經營一家公司，面對市場變化和營運挑戰，做出關鍵的投資決策。



課程亮點

1. 即時反饋機制

學員作出決策後，即刻看到其對公司績效的影響，深刻體會每一決策背後的意義。

2. 跨職能協作

課程鼓勵跨部門合作，透過模擬經營，學員學習如何整合不同職能的資源和智慧，創造協同效應。

3. 全局視野培養

從宏觀角度理解業務運作，洞察各項決策如何影響公司的關鍵績效指標和結果。

4. 即時策略調整

面對市場變化，學員需快速調整策略，以應對競爭和內部挑戰，增強應變能力。

課程成果

全球
318
位主管完成課程

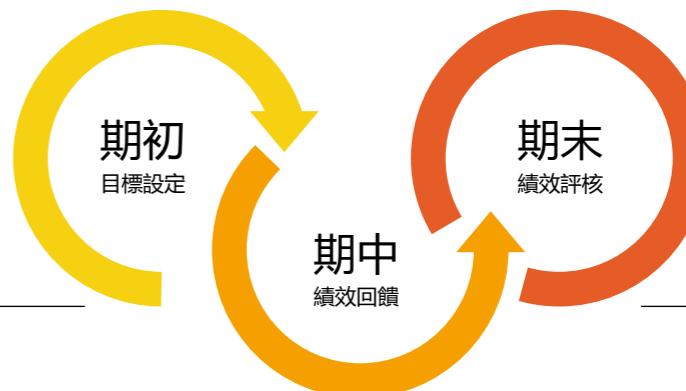
包含
48
位總經理

滿意度
97
分

3.3.2 績效管理發展

績效管理與發展制度 (Performance management & Development, PmD)，透過發展以創造最佳組織與個人績效，藉由 PmD，協助發展同仁達成最佳工作成果並展現核心價值，進而發掘其未來發展的潛力，創造最佳的組織與個人績效。核心作法是為未來準備且連結組織目標的目標設定、形成共識的雙向對話、及持續於日常進行績效回饋。

績效管理與發展概覽



3.3.3 內部轉職管道

聯發科技於 2019 年正式啟動內部轉職機制（Internal Job Application），透過此開放管道，讓全球同仁擁有多元發展機會，強化職涯發展廣度與深度，讓員工能適才適所，活絡公司內部人才流動。2023 年共有 47 位同仁申請，共 17 位實際完成轉調，累積超過 200 人，轉職媒合成功率為 45.2%，大部分同仁在申請成功後約 3 個月左右可完成內部轉調。

3.4 多元管道提升員工參與及雙向溝通

透過多元溝通管道，讓員工獲取關於公司營運即時且正確的資訊。設置雙向透明溝通管道，傾聽及回應員工需求，並規劃極富意義的全球及在地活動。持續提升員工參與度及向心力，讓員工感受到自己是公司重要的一部分，進一步增強對公司的認同感。

傳遞永續精神，鼓勵員工透過實際行動支持社會公益及地球未來

永續路跑家庭日 Run for Future

2023 年，聯發科技首次舉辦永續路跑家庭日，在董事長蔡明介、副董事長暨執行長蔡力行、總經理暨營運長陳冠州共同帶領下，總計超過 1 萬名員工及眷屬熱情響應。路跑包含 4 公里及 10 公里路線，行經 5 處聯發科技位於新竹科學園區的據點。10 公里路線更延伸至 26 年前公司初創時的起家厝，賽道沿途擺放新竹在地特色補給品，結合永續意識與活動設計中，邀請跑者透過行動支持永續未來。

呼應企業 26 周年永續發展目標，每位跑者每跑一公里，聯發科技即捐出 26 元，累計每跑 26 公里再捐贈一棵樹，與員工共創永續生活，為地球保留一片淨土。本活動總計捐出 2,000 棵樹給慈心有機農業發展基金會，並於 2024 年 3 月 12 日植樹節，由人資長帶領員工親自植樹；另外也捐贈出一臺玩具圖書行動車給臺灣玩具圖書館。行動車可將玩具、書籍等送至偏遠及資源較匱乏的學校社區，期盼有效縮短城鄉資源落差，嘉惠更多偏鄉學童。



永續路跑家庭日精華片段

聯發科技 26 周年慶 -Powering a Sustainable Future

26 周年主題影片

聯發科技致力結合本業，透過產品創新實踐永續發展，同時將永續思維落實於工作中。成立 26 周年之際，推動「Global Go Green Week」活動，號召全球超過 18,000 名員工加入永續行動，鼓勵同仁在公司用餐時自備環保餐具、上下班搭乘大眾交通工具或共乘、近距離樓層以爬樓梯取代搭電梯等行動，著手節能減碳。活動超過 48,000 人次參與，使用環保餐具換算減少製造 1,463 公斤垃圾、綠色通勤共計取代 6,567 公里運輸里程，並累計步行 257,000 階梯，相當於減少高達 78,432 公斤碳排放，透過趣味競賽普及永續意識，並帶動更多人加入守護環境的行列。



註：減碳效益參考政府機構公開資訊與研究報告統計數據進行估算

全球志工英雄表揚

除關注環境保護外，聯發科技更持續投入社會回饋行動。正式推出「聯發科技全球傑出志工表揚」。表揚積極投入志願工作的員工外，並透過他們的故事號召更多員工加入志工的行列，擴大正面影響力，帶動社會善的循環。

全球員工投入志工活動，積極回饋在地社區

- ▶ 新加坡團隊將公益結合運動，響應當地年度 Walk for Rice+ 公益活動，透過步行距離，轉化為捐贈弱勢社區的物資。新加坡團隊與當地超過 1,500 名的民眾共同為 7 千位受捐助人，募集到 150 萬份糧食。
- ▶ 美國團隊號召同仁擔任志工，協助打理社區花園，修剪枯枝，恢復宜人環境。也前往社區創意中心，協助分類募集到的二手美術用品，以提供有需要的民眾以低價購入，促進資源充分運用。
- ▶ 印度團隊與外部非營利組織合作，長期透過獎學金計畫、文具、電腦設備捐贈等，協助偏鄉教育發展，使數百名學童教育不中斷。2023 年更加入 Kattamnallur 湖區復育計畫，攜手公益夥伴共同清除 14 英畝的汙染水域，恢復原貌，以造福當地社區。

3.4.1 開放透明溝通

重大主題：勞資關係

對應聯合國 永續發展目標 /GRI	SDG 8.8	GRI 402-1
	8 體面工作與 經濟成長	GRI Empowering Sustainable Decisions
對聯發科技的意義	<ul style="list-style-type: none"> 為提供良好的員工體驗，聯發科技建置即時且雙向的溝通管道，讓公司資訊正確且迅速的傳達給員工，員工的聲音也能獲得傾聽與回應。整合並透明傳遞彼此的期待與感受，建立永續強健的勞資關係。 	
承諾與相關政策	<ul style="list-style-type: none"> 公司設置溝通及員工關係權責組織及單位，推廣全球溝通準則，提倡 5C Model (Common language, Consider others, Clarify, Confirm, Concise)，確保跨地域、跨語言的團隊溝通的有效性。同時運用活用線上線下多元管道溝通，讓員工與公司透過雙向溝通互相了解與回應；定期進行員工意見調查，並針對調查結果進行回應與改善，建構永續發展的健全職場。 	
目標	<p>短期 (1年 - 3年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 透過多元溝通管道，持續傾聽，讓員工建議能及時獲得回饋 優化透過線上線下溝通管道，將公司目標與政策有效溝通與落實 <p>中長期 (3年 - 5年)</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦員工意見調查。針對員工回饋與期望，組成優化小組進行規劃並落實，以提升員工滿意度 共同落實全球溝通準則，建立友善溝通環境 	
如何管理	<p>責任</p> <ul style="list-style-type: none"> 人力資源管理相關單位、各營運及功能單位 <p>資源</p> <ul style="list-style-type: none"> 營運管理預算 <p>溝通管道</p> <ul style="list-style-type: none"> 主管溝通會 各單位定期會議 勞資會議 員工申訴箱 <p>評估機制</p> <ul style="list-style-type: none"> 主管溝通會實際運作情形 員工申訴箱及公司意見箱之管道使用狀況 全球員工意見調查結果分析及跨年度比較 	<p>我有好建議</p> <ul style="list-style-type: none"> 大型活動滿意度調查問卷 AI Chatbot <p>勞資會議召開狀況與會議紀錄</p> <p>我有好建議使用狀況</p> <p>AI Chatbot 使用狀況</p>
具體實績	<p>主管溝通會</p> <ul style="list-style-type: none"> 每季由執行長及總經理輪流主持會議，2023 年共舉辦 7 場次，共計超過 8,000 人次參與 <p>勞資會議</p> <ul style="list-style-type: none"> 每季舉辦 1 場，2023 年共舉辦 4 次，出席率 100% <p>員工申訴箱及公司意見箱利</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023 年接獲 6 件申訴，皆已完成處理改善 <p>全球員工意見調查</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023 年首度透過整合平臺進行全球員工意見調查，全球參與率共計 86%，超過 16,000 位同仁參與 員工承諾指標：82% 展現正向投入及敬業度 留任意願指標：82% 員工表示有 3 年以上留任意願 <p>員工溝通平臺</p> <ul style="list-style-type: none"> AI Chatbot “Alpha” 24 小時全年無休回應員工提問。每月平均使用人數達 3,544 人，平均每月發問 20,000 則 我有好建議，2023 年共獲得 438 則員工建議，回覆率為 100% 	

活用多元管道，貫徹溝通精神

多元的員工意見反映管道

- 聯發科技設有員工申訴箱，透過完善的制度與妥善處理，給予員工公平公正的職場環境，2023 年共接獲 6 件申訴，皆已完成處理與改善。
- 自行研發 AI Chatbot - Alpha 發哥，24 小時全年無休，提供員工工作常見問題解答。2023 年全年共答覆 244,630 則提問，服務達 175,531 人次，較前年成長超過 17%。秉持創新企業文化，更規劃在 2024 年導入最新 GAI (Generative AI) 生成式人工智慧技術，將此服務拓展至全球營運據點，更精準的回應員工問題。

舉辦全球主管溝通會及各組織全員工溝通會以強化共識

- 聯發科技提倡透明的資訊流通及雙向溝通，每季舉辦公司性全球主管溝通會，2023 年共舉辦 7 場次，共計超過 8,000 人次參與。由執行長及總經理輪流與全球主管分享公司業務、科技發展及未來展望；此外，內容亦涵蓋管理心法及主管問題回覆，讓主管們可以第一手的接收來自高階管理團隊的資訊及想法。公司亦鼓勵各組織及單位定期舉辦全員工溝通會，讓員工在接受資訊之外，也能表達自己的聲音及意見。

內部員工電子報塑造及宣揚文化價值

- 2022 年更新發行雙月刊中英雙語員工電子報 MediaTeker Hub Newsletter。透過人物專訪、主題報導，將組織策略、企業文化、重要消息等，以短篇報導的方式搭配活潑視覺設計，協助員工更了解公司。此外，也透過全球各地活動花絮精華，呈現員工充滿活力的一面，以輕鬆的方式聯結跨區域員工間的情誼。2023 年共發行 6 期電子報，平均每期 2,800 人閱讀。

MediaTeker Hub Newsletter

November 2023

- 透過精華影片，掌握今年 ISCA 得獎團隊所分享的第一手創新方程式與心路歷程。接著，來聽聽熱音社樂團成員是如何透過音樂交流，拓展多元觸角，豐富他們的音樂版圖。最後，別錯過多個地區紛紛舉辦闔別多年的團隊活動，都收錄在本期電子報！

Feature story
» ISCA 見證創新與卓越成就

聽聽來自得獎者的第一手分享，包括團隊創新的秘訣及不為人知的幕後故事

Embrace DEI
» 音樂無國界 建立文化交流

透過熱音社樂團<無情蒂娜>和<石獅子>的故事，看見音樂如何連結文化

Life in MediaTek
» 強勢回歸的團隊活動

令英國與韓國團隊引頸期盼的 team building，再度回歸新加坡的 InnoDay，以及各地精彩活動花絮

Click to read

3.5 健康安全的友善職場

聯發科技從員工的需求出發，提升身心關懷措施，創造友善職場，強化員工福祉。我們通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過系統性的管理，確保提供員工健康與安全之工作環境。我們實施員工健康計劃和改善工作場所的人體工學設計，以實際行動展示公司對員工體驗的重視，確保每位員工都能在健康安全的環境中工作。

3.5.1 職業安全衛生管理

SDG 8.8				
目標	辦理急救人員專業訓練以符合法規要求	2023 年預計辦理年度員工疏散演練	2023 年臺灣總部執行健康促進活動	職場健康與安全風險鑑別
2023	落實辦理一場竹科急救人員複訓專班，持續維持急救人員資格	共計辦理 16 場員工疏散演練	2023 年臺灣總部共舉辦 26 場健康促進活動，參與人次達 6,046 人	針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，完成危害鑑別及風險評估
	達成	達成	達成	達成
2024	持續辦理急救人員專業訓練專班以符合法規要求	辦理年度員工疏散演練達 16 場以上	2024 年預計辦理多元健康促進活動共 25 場	持續執行關鍵性作業或潛在危害較高事件的危害鑑別及風險評估

2015 年起定期辦理優於同業之全員疏散演練，協助全體同仁熟悉公司疏散動線、集合地點及人員清點，演練同時亦加入滅火模擬及傷患救護項目。演練實施大樓包含新竹、竹北及臺北等辦公大樓，2023 年度參與演練總人數為 11,357 人。為確保公司環境安全零死角，除不定期向同仁訪客宣導各項安全之重要性，也定期實地檢查辦公室、公共區、會議室、實驗室、客戶辦公區、廠務設備區域的環境及作業安全。

近三年失能職災統計

項目 / 年度	性別	2021 年	2022 年	2023 年
失能傷害頻率 (FR) 損失工作件數 (休息大於 8 小時才算) X1,000,000 / 總工時	男	0.28	0.25	0.54
	女	0.54	0.47	1.64
總和		0.32	0.29	0.71
職業病比率 (ODR) 職業病總數 X1,000,000 / 總工時	男	0	0	0
	女	0	0	0
總和		0	0	0
失能傷害嚴重率 (SR) 損失工作日數 X1,000,000 / 總工時	男	7	4	16
	女	2	14	41
總和		6	5	21
缺勤率 (AR) 總缺勤天數 / 總工作天數	男	0.00006	0.00400	0.00500
	女	0.00003	0.00900	0.01300
總和		0.00005	0.00500	0.00700

註：總缺勤天數計算包含事假、病假、以及工傷假之天數

病假（含無薪病假、半薪病假、生理假）：119,469.31 小時，工傷假：2,641 小時

總工時：23,836,032 小時

本公司為確保承攬商施工安全管理，對於入場施工之人員均辦理職業安全衛生講習，進行危害告知及宣導安全施工規範，以預防職業災害發生。2023 年參與安全講習之承攬商共有 654 人並達成年度零災害，零意外、零損失之目標。

3.5.2 全方位健康職場

榮獲第五屆《健康企業公民獎》

人才是永續發展的關鍵，員工照顧不只是公司福利，而是企業治理的重要議題。2023年榮獲第五屆《健康企業公民獎》5000人以上大型企業組別一銅獎，評比針對企業對員工健康照顧之具體作為，透過健康意識、健康活動、健康飲食、健康管理，四大構面評估企業對於員工健康照顧計畫、執行、過程與成效，包含高階主管參與支持度、資源投入、全體員工參與投入情形、以及相關持續性與健康改善情形。



聯發科技深信健康的員工才能創造高績效的產出，我們重視員工身心靈全健康，積極打造全方位健康職場。各地區健康中心由不同專業領域及領有國家專業證照的醫事人員組成，涵蓋護理、心理及物理治療等。透過預防、健康促進，到辦公環境優化，及各項生活服務，減輕員工身心壓力。

健康促進

- 2023年臺灣總部共辦理26場健康促進活動，參與人次達6,046人。
- 舉辦「聯手轉動」年度健康促進活動，透過不同運動賽事，鼓勵個人與團隊參與，有效提昇員工的運動頻率。2023年共辦理10場，1,654名員工參與，總計8,742人次。
- 各辦公室皆設有健身空間並提供健身器材供員工使用，共計投入約新臺幣1,447萬預算定期維護。累積7年獲得教育部體育署《運動企業認證》。

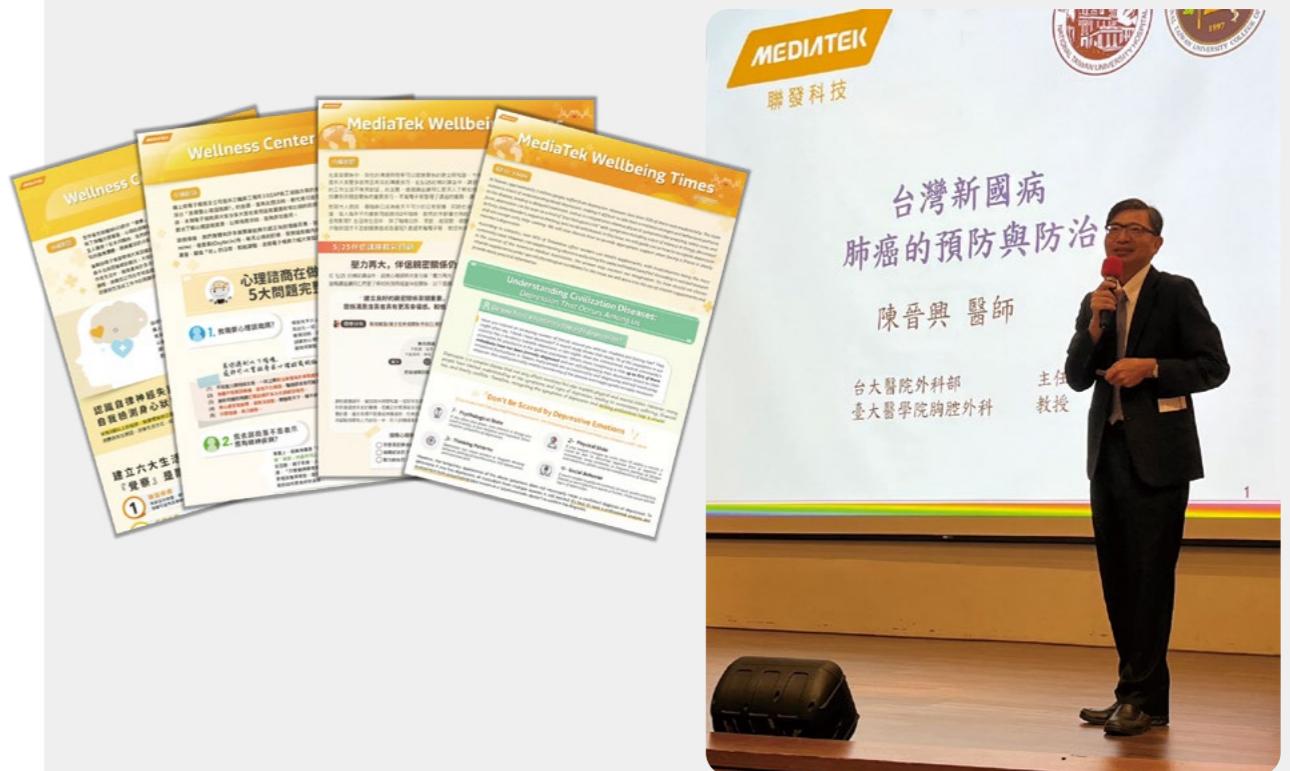


健康管理

- 提供員工每年一次健康檢查，並支付全額健康檢查費用。2023年共計11,615名員工完成年度健檢，費用為新臺幣7,884萬元。並依據健檢結果，針對風險族群主動進行醫療諮詢評估。
- 與新竹臺大醫院合作，每月提供72小時駐廠醫療服務，2023年醫師諮詢人數共計1,510人次。
- 2023年辦理9場流感疫苗接種，共有2,011位員工及37位眷屬完成施打。

健康衛教資訊

- 2023年發行《MediaTek Wellbeing Times》雙語雙月電子報，涵蓋生理與心理健康資訊，共發行6期，閱覽量達5,850次。
- 每季辦理主題衛教講座2023年共計舉行7場，共3,540人參與，滿意度4.8/5分。



員工協助方案 (EAP)

- 設置員工協助方案 (Employee Assistance Program, EAP)，與興智國際企業管理整合諮詢有限公司合作，提供員工每人每年三次免費諮詢，費用由公司全額負擔。2023年統計使用率為4.4%，投入約新臺幣210萬元員工協助諮詢費用，獲得員工給予92.7/100分滿意評價。
- 企業內部亦設置「心理健康預防方案」。依照事件分級，由公司專任心理師及人力資源部門提供員工，預防與教育、晤談協助與申訴處理、危機事件處理的支持與諮詢。

空間優化

- 全球推行辦公空間整合管理系統 (IWMS)，即時更新全球辦公室空間配置資訊，覆蓋27個工作地點、36棟辦公大樓，共179個樓層。顯示即時資訊，增進辦公空間管理效率。
- 透過線上回報系統，持續提升辦公空間維護品質。2023年共計處理5,483件，94%以上案件皆於通報3日內處裡完成。
- 增設辦公大樓剩餘車位數查詢APP iParking，協助員工得知剩餘停車位最新狀況。

健康飲食

- 30+ 家廠商進駐員工餐廳，平均用餐率達 18,000 人次，涵蓋約 9 成員工。每雙月接受 SGS 的定期稽查檢驗，落實食品安全衛生管理。
- 2023 年度駐廠餐廳滿意度調查，填答人數超過 4,400 位，獲得 3.7/5 分滿意評比。

生活服務

- 「彈性福利方案」由員工自由運用福利金於多個項目，2023 年個人彈性福利補助金額至高 16,000 元，彈性福利年度總金額達 1 億 9 千萬。
- 支持員工自組興趣社團，並提供補助，2023 年總計近 70 個社團。透過社團博覽會，社團參與人數較前一年度增加 14%。
- 延聘新竹市 / 縣、臺北市盲人福利協進會推薦的視障按摩老師，提供專業的按摩紓壓服務。

公益參與

- 2023 年舉辦 6 場捐血活動，共有 1,150 人參與，募得 1,656 袋血液。
- 廠區舉辦年節特賣活動，展示攤位皆優先選擇公益或弱勢團體。年節禮盒訂購，提撥部分金額結合公益捐贈，2023 年共訂購 15,561 份禮盒，較前一年成長 36%，捐贈金額近新臺幣 15 萬元。

**3.5.3 友善家庭**

聯發科技將多元 (Diversity) 、平等 (Equity) 、共融 (Inclusion) 等價值落實在公司內部政策之中，積極營造友善家庭職場。我們透過 3 大面向給予職場父母適切支持：

托育設施－自建聯發科技幼兒園，支持父母育兒

聯發科技幼兒園現為新竹科學園區內最大之企業自辦幼兒園，占地 600 坪，寬敞的空間使幼童能安心在教室內嬉戲。在幼兒園制度規劃上，亦考慮到員工上、下班之需求，上、下課採彈性制，員工可根據自身需求接送孩子。

鼓勵同仁開辦育兒支持性團體育兒路上不孤單

聯發科技育兒交流社的成立，為職場新手父母們提供一個交流的窗口。社團協助同仁可以更快調適在工作與家庭生活之間不同角色的轉換，透過線下實體活動與線上 LINE 社群，使員工有機會交流育兒的困難、平衡工作與家庭的做法等等，讓忙於工作的父母們得以有一個情感支持的管道。

母性健康照顧－給予職場媽媽最安心的工作環境

依《職業安全衛生法》及《女性勞工母性健康保護實施辦法》，聯發科技訂定《母性健康保護計畫》，確保懷孕、產後、哺乳女性員工之身心健康。

家庭照顧

支持員工進入不同階段的需求，我們提供多項優於法令福利，成為員工照顧家庭的後盾

- 結婚禮金 新臺幣 10,000 元，2023 年發出 380 份
- 生育禮金 新臺幣 2,000 元 / 胎，2023 年共計 414 人申請，發出 426 份
- 提供「聯發寶寶出生賀禮」，祝賀員工迎接家中心成員。2023 年全球共發出 526 份禮盒，粗估出生率達 27.5 %。高於臺灣永續 50 大企業均值 22.7 %。
- 24 間托嬰中心與幼兒園特約機構合作，並自辦幼兒園，協助員工子女托育

提供全方位家庭支持，提升員工身心福祉

聯發科技陪伴同仁的每一個人生階段與各年齡的家庭生活，也透過支持家庭生活建立強壯與靈活的工作力。2023 年，健康中心精心設計「聯發寶寶出生賀禮」，包含嬰兒衣物、圍兜兜、毯子、學習餐具及玩具等。為員工邁入新里程碑，迎接新生命獻上祝福。2023 年全球共計有超過 500 名聯發寶寶誕生，在聯發科技的大家庭中逐漸茁壯。2023 年我們更規劃了《家庭溝通系列講座》，為經歷不同人生階段的員工，提供伴侶相處、親子教養、與父母對話等，實用溝通指南。協助員工降低與家庭成員溝通的摩擦，提升家庭關係，健全身心健康。



母性保護

每棟工作場所皆有設置標準配備哺（集）乳室，共 39 間，可同時提供至少 41 位以上員工使用，並取得特優哺乳集乳室認證。健康中心掌握全公司母性健康保護名單，由醫師進行個別危害評估、分級管理與健康保護等適性評估建議。2023 年母性保護共 63 人；醫師訪談共 63 人次。

鼓勵生育

聯發科技在「工作規則」中依照勞基法明確規定，員工在產假期間公司不得終止勞動契約，提供女性員工在分娩前後 56 天的產假，員工於其配偶懷孕期間或生（流）產日及前後 15 日中，可以選擇 7 日休假，陪產假期間工資照常給付。聯發科技還提供生育禮金，恭賀家庭添增新成員。對於有育嬰照護需求之員工，可申請育嬰留停。



臺灣地區 2023 年員工育嬰留停申請率、復職率及留任率



- A 2023 年符合申請育嬰留停人數：於 2023/01/01~2023/12/31 間申請過陪產假及產假之申請人數
- B 2023 年實際申請育嬰留停人數：於 2023/01/01~2023/12/31 間申請育嬰留停之申請人數
- C 2023 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2023/01/01~2023/12/31 期間之人數
- D 2023 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2023/01/01~2023/12/31 且於此期間復職之人數
- E 2022 年育嬰復職持續工作一年：於 2022/01/01~2022/12/31 期間育嬰留停復職且復職一年後仍在職之人數
- F 2022 年育嬰留停復職人數：於 2022/01/01~2022/12/31 期間育嬰留停復職之人數

守護員工健康：2023 年健康職場執行成效統計

項目	2023 年執行成效	
	健康檢查	2023 年執行成效
健檢合約醫院數量	▶ 合約醫院 19 家	
	▶ 員工 11,615 人，眷屬 3,629 人	
員工健檢人數	▶ 員工受檢率 96%	
	▶ 運用健康檢查結果分析與掌握同仁健康風險，依異常程度協助員工預約醫師諮詢面談與提供衛教資訊等健康指導措施。	↑
新人體檢人數	▶ 新人 576 人	
	▶ 受檢率 100%	↑
身心健康問卷回饋人數	▶ 回覆率：96%	
	▶ 訪談完成率：100%	
健康衛教		
健康講座	▶ 家庭溝通系列、正念主管專場、肺癌預防共 7 場，共 3,540 人參與，滿意度 4.8	↑
高階主管講座	▶ 1 場	
CPR+AED 急救教育訓練	▶ 共 6 場，265 人參與，滿意度 5.0	↑
健康服務		
健康中心關懷	▶ 4,751 人次	
駐廠醫師服務	▶ 1,510 人次	↑
哺乳室使用	▶ 使用 10,485 人次	
按摩服務	▶ 共聘請 40 位視障按摩師，服務共計 21,658 人次	↑
捐血活動	▶ 共 6 場，1,150 人參與，勸募 1,656 袋血	↑
流感疫苗	▶ 共 9 場，員工：2,011 劑；眷屬 37 劑	
EAP 服務	▶ 使用率：4.4%	↑
健康促進		
外部認證	▶ CHR 健康企業公民（5000 人以上企業組）銅獎	
	▶ 獲得教育部體育署運動企業認證	
健身房使用	▶ 內部：207,593 人次	
	▶ 外部：4,368 人次	↑
運動賽事	▶ 外部臺北馬拉松：125 人	
主管登山活動	▶ 共 2 場，105 人次參與	↑