

4. 友善職場與社會參與

4.1 勞工權益

4.2 人才招募與培育

4.3 安全健康職場

4.4 社會公益與公共建設

友善職場與社會參與

4.1. 勞工權益

聯亞光電已依勞動相關法規及尊重國際公認基本勞動人權原則制定與執行相關員工之管理制度及程序，以保障員工合法權益及雇用政策無差別待遇，並尊重同仁人權，提供公平且適才適所之工作機會予應徵者及員工，排除各種形式的歧視，此等原則適用於招募、任用、訓練、升遷、薪資與福利。遵守所在地法規，落實「人權政策」並嚴禁各種型式之強制勞動，從不強制或脅迫任何無意願之人員執行勞務。2018 年度聯亞光電無任何強迫勞動、侵犯員工權益或違反人權的申訴案件。

● 勞工政策

聯亞光電勞工政策

不使用強迫、抵債、契約束縛或非自願的勞工。

不使用童工。

工作及休息時間符合勞基法規定。

支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令。

公平的對待與尊重每位員工，不以殘暴、侮辱、虐待等不人道方式對待員工。

提供平等的工作機會給求職者及每位員工，不因人種、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況等歧視員工。

尊重員工在法律上所賦予自由結社的權利，保護員工能夠在不必擔心被報復、威脅或騷擾的情況下，公開地就工作條件與管理層溝通。

● 薪資制度

- 聯亞光電遵循勞動基準法及 RBA 準則，對於員工制度、福利，不因其種族、宗教、政治立場、性別、婚姻狀況等在起薪上有所不同。
- 薪資設計上具備競爭力的獎酬與薪資制度，依員工學經歷背景、專業知識技能、專業年資經驗及個人績效核定其薪資水準，不因員工特殊情形有所不同或職務起薪不因性別而有所差異。維持公司整體薪酬競爭力，定期透過政策檢討，衡量市場薪資水準及總體經濟指標，以員工專業市場價值及職責貢獻為基礎，結合績效管理制度作為起薪、調薪、晉升、職務分派、訓練發展之依據，藉此達到激勵效果。
- 年度盈餘分紅係由管理階層依據營運成果進行調整，並考量個別同仁工作職責、貢獻度與績效評核結果，決定個別同仁派發金額。並建置獎金制度給予表現優良同仁適時獎勵，鼓勵員工貢獻，為公司創造營運佳績。

- 2018 年度非擔任主管職務之員工薪資平均數為新台幣 937 仟元，排名上櫃公司同產業第 6 名，亦優於上櫃公司同產業員工薪資平均數 714 仟元。

● 績效考核

每年分上下半年進行全公司績效考核，工作目標及發展計畫由主管與同仁共同訂定，以公平及雙方透明化之程序進行評核。2018 年扣除契約及在職未滿三個月及考核期間留停等變動因素，績效考核完成率(實際考核人數/應考核人數)為 100%。

● 保險措施

聯亞光電依法為每位同仁投保勞保、全民健保外，更規劃團體綜合保險(壽險、意外險、醫療險等)，讓同仁從到職日起即自動加保，獲得完善工作保障。同仁眷屬亦可透過優惠自費方式投保公司團體綜合保險，讓更完備的保險福利能擴大照顧到同仁及家庭成員。

● 退休制度

聯亞光電依據法定退休制度，為同仁提撥退休金，同仁參與退休制度比率 100%。依勞動基準法及退休金條例 2005 年 6 月 30 日享有舊制退休金年資，惟自同仁自由選擇為退休金資格後，使享用新制退休金年資。舊制退休金皆按每位具舊制退休金年資者之 2% 月薪資，按月提存至臺灣銀行舊制退休準備金帳戶，此部分僅限雇主提存，無同仁參與。新制退休金則依每位新制退休金級距，按月提撥 6% 至同仁個人退休金專戶，除雇主固定提撥 6% 退休金之外，同仁另可依個人意願，提存退休金級距 0%~6% 不等至個人退休金專戶中。

退休制度	退休金提撥佔薪資比例	參與退休制度的比率
舊制退休金 (公司退休金專戶)	雇主 2% 員工 0%	100%
新制退休金 (個人退休金專戶)	雇主 6% 員工 0~6%	

● 假勤制度

聯亞光電提供符合勞基法休假制度，並確實遵循性別平等法各項法令規範。同仁若遇育嬰、重大傷病等情況需較長休假時間時，亦可依留職停薪管理辦法申請，期間屆滿後再申請復職，以兼顧個人與家庭照顧的需要。

● 育嬰留職停薪情形

項目別	2018年	
	女性	男性
當年度符合育嬰留職停薪人數	16	40
當年度實際申請育嬰留職停薪人數	5	2
當年度預定復職人數	5	2
當年度實際復職人數	3	1
上一年度實際復職且復職後繼續工作滿一年人數	2	0
申請率	31%	5%
復職率	60%	50%
留任率	67%	0%

● 福委會

秉持照顧勞工生活，維持勞資雙方和諧，增進同仁間感情及身心健康，鼓勵從事正當娛樂與休閒活動，依法成立「聯亞光電股份有限公司職工福利委員會」(以下簡稱聯亞福委會)。福委委員來自公司各部門單位，依據部門人數比例，透過選舉的方式產生代表委員，藉由每季召開例行性會議，於會議中決議福委會所制訂之相關員工福利政策及規劃舉行之各項員工活動，推展全員性員工福利，包含節慶禮金、旅遊補助、生育、結婚、喪葬等以及社團活動性質體育康樂活動。

● 2018 年福委會補助金額彙總

項目	補助總金額	申請總人數
婚慶禮金	71,800	15
生育禮金	101,000	21
喪葬補助金	4,200	2
合計	177,000	38

備註：員工均可申請福委會賀禮或補助，若為夫妻者，可分別申請。



慢跑社活動花絮



● 勞資溝通

視所有夥伴為事業共同體，重視每位員工的意見與回饋，為鼓勵員工與管理階層直接進行溝通，於內部設立提案制度，讓員工充分反饋對公司經營的意見。依法訂定勞資會議辦法並定期召開勞資會議，勞資雙方代表各 5 人，而勞方代表由各部門提名並代表全體員工；會議中勞資雙方代表得以直接對話、協商各項福利與制度、就業情形、工作環境改善及促進勞資合作等議題，以確保並提升與夥伴們的溝通有效性。2018 年召開 4 次勞資會議，人權政策、工作規則修訂及法令修正等主題，勞資會議的討論結果將交由相關單位執行。另外內部不定期舉辦「GM 有約」，總經理參與午餐約會，傾聽同仁建議、分享工作與生活經驗，2018 年參與人次共 34 位。



GM 有約



- 員工關係活動-強調工作與生活平衡(Work-Life balance)

聯亞光電認為人才是公司最重要的資產，有健康快樂的員工，才有高生產力的企業。致力提供全體同仁一個安全、衛生的工作環境外，並從員工角度思考，提供樂活職場環境，並秉持福利、活力融合之精神，透過多樣化的活動設計，讓同仁於工作及休閒活動中蓄積創意與活力。

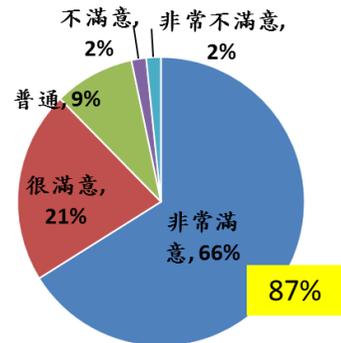
義大遊樂世界家庭日活動



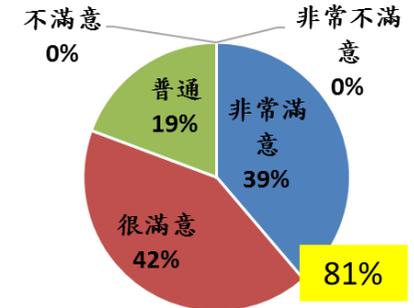
中秋烤肉活動花絮



公司舉辦烤肉活動讓您覺得？



公司舉辦家庭日



4.2.人才招募與培育

● 在職同仁

截至 2018 年底在職同仁 305 人，平均年齡 35 歲，以 31~50 歲(含)為主(佔 68%)。聯亞光電無聘用未滿 16 歲之童工從事作業。

項目別		人數	比例
30歲以下(含)	男性	65	29%
	女性	24	
	小計	89	
31歲~50歲(含)	男性	159	68%
	女性	47	
	小計	206	
51歲以上	男性	10	3%
	女性	-	
	小計	10	
性別比例	男性	234	77%
	女性	71	23%
	合計	305	100%
雇用類型	正職	305	97%
	非正職臨時	8	3%
	合計	313	100%

● 學歷分布

聯亞光電同仁學歷以大學畢業為主，大學畢業者共有 168 人佔 55%，碩士畢業者共有 82 人佔 27%。整體而言，大學以上畢業者共有 261 人，達 85.57%。

類型	項目別	人數	比例(%)
學歷	高中職	20	6%
	專科	24	8%
	大學	168	55%
	碩士	82	27%
	博士	11	4%
	合計	305	100%

● 新進同仁

2018 年新進同仁 90 名，年齡分佈以 31~50 歲以下(含)居多，佔總新進人數 57%；其次為 30 歲以下(含)佔 40%。

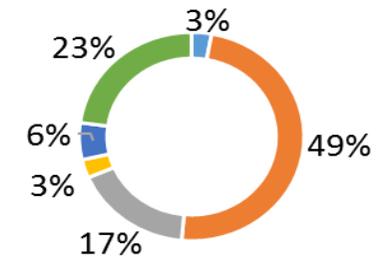
2018年新進員工分佈		
年齡	男性	女性
30歲以下(含)	25	11
31歲~50歲(含)	40	11
51歲以上	3	-
合計	68	22
比例	76%	24%
項目	區域	比例
戶籍地比例	南部	73%
	中部	11%
	北部	16%
	東部	-
合計		100%

● 離職員工

2018年離職率為11.17%，離職同仁共35名，其中31~50歲(含)者居多(佔71.4%)。訪談離職同仁，多因轉往其他產業領域發展或是返鄉就近照顧家庭為主。

2018年離職員工分佈		
年齡	男性	女性
30歲以下(含)	5	4
31歲~50歲(含)	20	5
51歲以上	1	-
合計	26	9
比例	74%	26%

2018年離職原因分析



- 工作環境
- 生涯規劃
- 個人因素
- 管理風格
- 薪酬發展
- 其他

● 實習生招募

聯亞光電提供在學學生的實習機會，並有聯亞同仁擔任職場導師，讓學生除了實踐在校所學的理论知識，也能更快地融入聯亞。2018年與南台科技大學合作，一共有48名學生參加說明會和面試，最後共計有6位實習生加入聯亞光電，完成實習課程後，也將留在聯亞繼續工作。



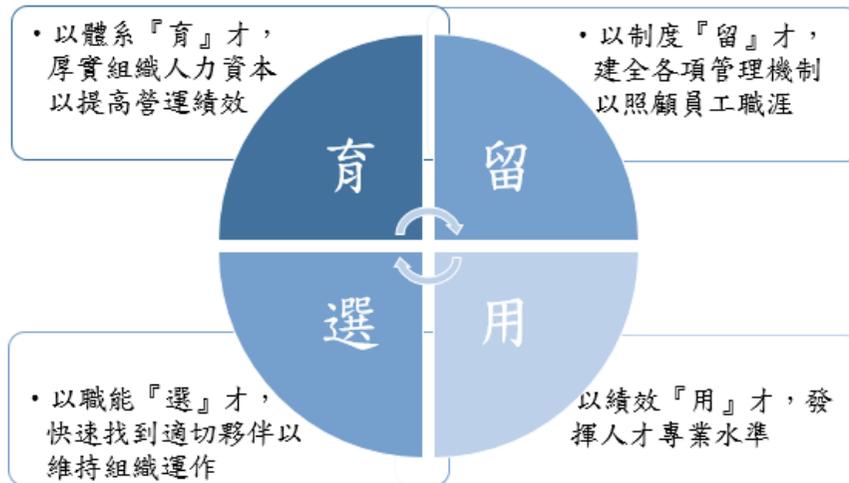
● 教育訓練

聯亞光電為依據公司經營策略展開教育訓練發展方向，並以三大主軸作為未來幾年的教育訓練目標，制訂各職務的能力基礎及學習地圖，同時透過公司資源整合及運用，提供學習資源，對全體員工無分性別、階級的深化關鍵能力，讓同仁與企業共同成長，持續提升。



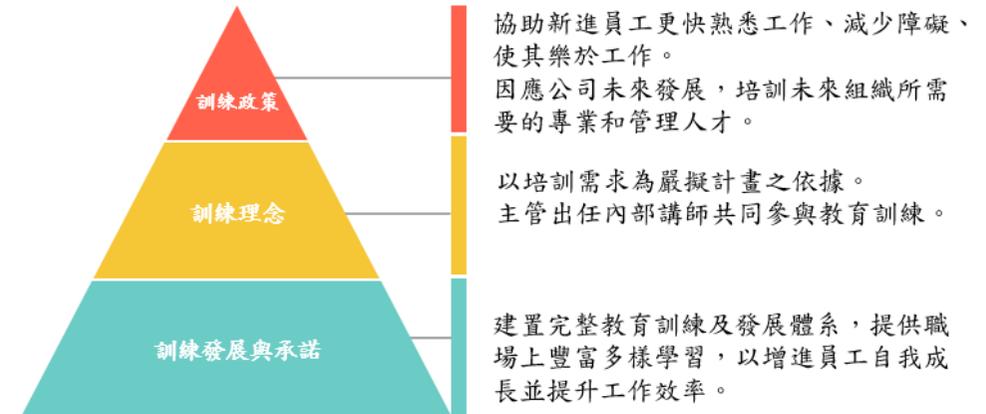
● 學習與發展

人才為企業發展中最重要的資產與基礎，唯有持續投入資源在員工教育教育訓練，才足以強化企業之競爭力。聯亞光電致力於培養人才，提高同仁素質。落實提供個人化、可持續的工作環境，精進同仁的專業技能，使每個人努力的貢獻都能得到肯定，並從工作上得到自信感與成就感。



● 訓練發展政策

員工發展與公司關係密不可分，公司致力於營造一個持續且多元的學習環境，並訂有「員工教育及訓練作業程序書」，透過訓練、發展制度，及整合內外部資源，強化員工的工作意願與能力，提升員工個人績效，達成公司目標。



● 訓練發展體系

教育體系分為聯亞企業大學(Off-JT)、在職訓練(OJT)、自我發展(SD)三大主軸展開人才培訓計畫。提供內/外部訓練資源，鼓勵員工持續進修，專業知識與跨領域學習同步進行。為理工學院、品質學院、管理學院、商學院與社會學院等五大學院，分別對應研發、製造、品管、管理職及全體同仁設計課程，由各處廠/處級主管擔任院長，共同規劃學院課程，確保課程執行品質，藉此培育出能迅速因應市場變化的優秀團隊。



Land Mark 企業大學	課程堂數	總時數
理工學院	9	307
品質學院	11	208
管理學院	2	368
商學院	1	20
社會學院	3	162

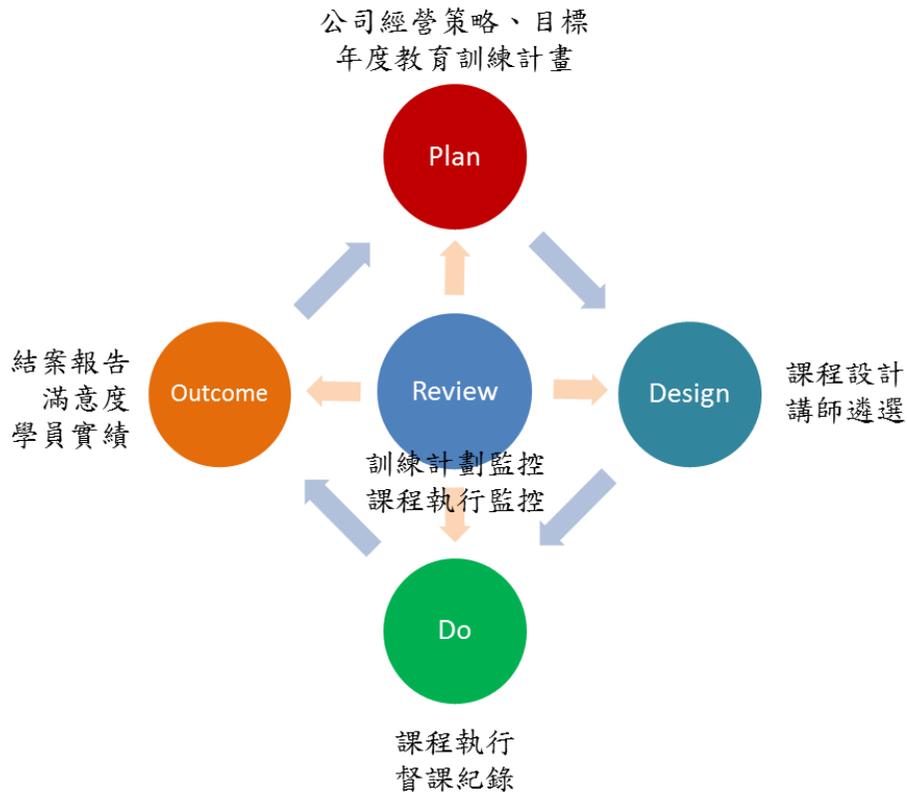
● 強化系統

建置「人力發展系統」，提供同仁查詢及報名各類課程，另加強主管審核及外訓內轉的機制，並藉由內外部 ISO 稽核系統檢視訓練執行面。



● 訓練成效

透過訓練品質評核系統 PDDRO 手法，定期回饋及檢討機制，最後產出多元化訓練投入與成果效益的流程，檢視公司訓練成效，達到持續改善目標。



● 2018 年教育訓練實績

2018 年總訓練時數為 4,105 小時，參與訓練的人數為 332 人，平均每位同仁的受訓時數約為 12.4 小時，為 2017 年的 1.6 倍。

平均每人教育訓練時數	2016年		2017年		2018年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	5.7	2.9	7.6	8.3	12.3	12.5
	2016年		2017年		2018年	
總訓練時數	811		1,967		4,105	
平均時數	5.1		7.7		12.4	

4.3.安全健康職場

工作環境中可能存在造成安全或健康危害之因素，聯亞光電定期委託合格檢驗機構實施作業環境測定，並定期針對建築物防火避難設施與設備安全進行檢查及申報，對於可能產生危害的作業廠區進行改善或檢修維護，高危險區域進行門禁管制，避免非相關人員進入，化學品使用訂有管理辦法，並備有安全資料表(S.D.S)讓同仁在使用化學品時對其特性與危害有其充分瞭解。

2016 年~2018 年聯亞光電職業災害造成傷害類型件數之件數共 0 件(不包含交通事故)，失能傷害嚴重率為 ≤ 0 。

2018年目標	實施成效
失能傷害嚴重率 ≤ 12	失能傷害嚴重率 ≤ 0

● 工作安全規定

作業項目	危害性	安全措施
氣體鋼瓶更換	吸入有害氣體	<ul style="list-style-type: none"> 作業人員配戴供氣式呼吸防護具 兩人夥同作業。
操作X-Ray機台作業	輻射危害人體健康	<ul style="list-style-type: none"> 機台經輻射安全測試合格。 需具有輻射設備操作合格證書人員進行作業。 作業人員佩帶輻射劑量計。
化學品處理作業	皮膚接觸/ 吸入有害氣體	<ul style="list-style-type: none"> 作業人員配戴防護具。 作業於抽氣櫃內進行。 定期委託專業機構實施作業環境測定。
設備機台零件清洗作業	皮膚接觸/ 吸入有害氣體	<ul style="list-style-type: none"> 清洗區域設備有害氣體偵測器，空氣中有害氣體濃度超過標準時會發出警報。 清洗作業區域為負壓房，避免洩漏擴散至附近區域。 作業人員配戴防護手套、圍裙及供氣式呼吸防護具。 作業於抽氣櫃內進行。

● 辦公場所安全措施

辦公場所安全措施

每兩個月針對飲水機水質進行大腸桿菌檢測。

每月定期檢查消防器具及設備(如：滅火器、緊急照明燈、火警探測器、火警語音廣播系統等)。

每半年定期委託合格檢驗機構實施作業環境測定(包括：化學品、噪音、二氧化碳、照度等)。

每半年定期辦理緊急事故逃生疏散演練。

每半年定期進行全廠區病媒蚊消毒作業。

每年定期針對建築物防火避難設施與設備安全進行檢查及申報。

氣體房、電氣機房及冰水機房等高危險區域進行門禁管制，避免非相關人員進入。

● 職業醫師到廠服務

聯亞光電聘僱職業專科醫師到廠服務，進行員工健康諮詢、健康關懷、特別危害作業分析、健康檢查項目評估及諮詢等健康管理及健康促進工作，於 2018 年總服務員工人數約 24 位。

● 性騷擾防治

為保護員工免於職場性騷擾，並依據性別工作平等法訂定「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，透過性騷擾申訴專線與電子信箱，提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。2018 年度聯亞光電內部並無性騷擾案件。

4.4. 社會公益與公共建設

● 社會公益

秉持與社會共榮的精神，聯亞光電亦善盡一己之力，對社會有所回饋。2018年與台南仁愛之家育幼所舉辦『LandMark ♥ Sharing』，實際詢問孩童的聖誕心願，號召同仁一起幫弱勢孩童聖誕圓夢，並於聖誕前夕將禮物送達孩童手中，完成孩童聖誕圓夢的心願，主要贈送以日常學習用品、衣服、鞋子等，共計幫助31位孩童圓夢，聯亞光電同仁一起參與這趟施比受更有福之心靈饗宴。



● 公共建設

聯亞光電邀請藝術家將產品製程元素「磷化銦」，產轉化成為藝術作品《串流》，作品獲選 2018 年文化部第六屆公共藝術獎(民間自辦公共藝術)。

本作品的創作概念，以聯亞光電的產品製程元素、數位應用意象，及科技人的研發精神做為思考的出發點，將生成磷化銦(InP) 之化學反應式： $\text{In}(\text{CH}_3)_3 + \text{PH}_3$ 、 $\text{InP} + 3\text{CH}_4$ 中磷化銦晶體與原料的立體造型，呈現出企業的內容與特色；同時，作品中的圓球與線，各別象徵信息送收個體與其間之光纖傳遞，代表了速度感與訊息連結兩種符號的串接，藉此將聯亞光電的光纖通訊磊晶片與其應用，反映在藝術造型上。作品中的球體，即是串流的樞紐，象徵聯亞光電串流起在地深耕與國際視野、掌握現在與迎接未來之自我期許。

