

# Tomorrow Built by You

*Paving the way towards a brighter future together*

## CH3 人才

致力實踐員工體驗，提升員工參與及承諾，促進人才永續發展，推動公司的永續成長。

- 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



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。透過精心設計的員工體驗，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。

### 永續亮點

#### 78 萬小時全球教育訓練時數

2024 年全球教育訓練，包含線上與教室課程總時數達 78 萬小時，平均每位員工達 40 小時。

#### 70%+ 臺灣同仁參與集團員工持股補助計畫

推出集團員工持股補助計畫 (ESOT)，透過公司偕同投入資源，除增進員工福利，也是讓員工變成公司股東，藉由長期持有公司股票同享公司長期營運成果。

截至 2024 年底已超過 7 成以上員工參與，公司投入金額約新臺幣 7.28 億元，充分展現員工與公司間互信承諾，共同成長。

#### 97% 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，2024 年持續獲得多項肯定。



榮登《Forbes》  
2024 年全球最佳雇主榜單



2023~2024 連續兩年  
獲得「天下人才永續獎」



獲得 2024 台灣企業永續獎  
人才發展獎



獲得 104 人力銀行首屆  
「最佳雇主品牌」大賞

## 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 2024 年年底，員工總人數為 19,335 人，分布於全球 32 個辦公據點，海外人員數占總人數約 35.4%。透過多元人才交流合作，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共融職場，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

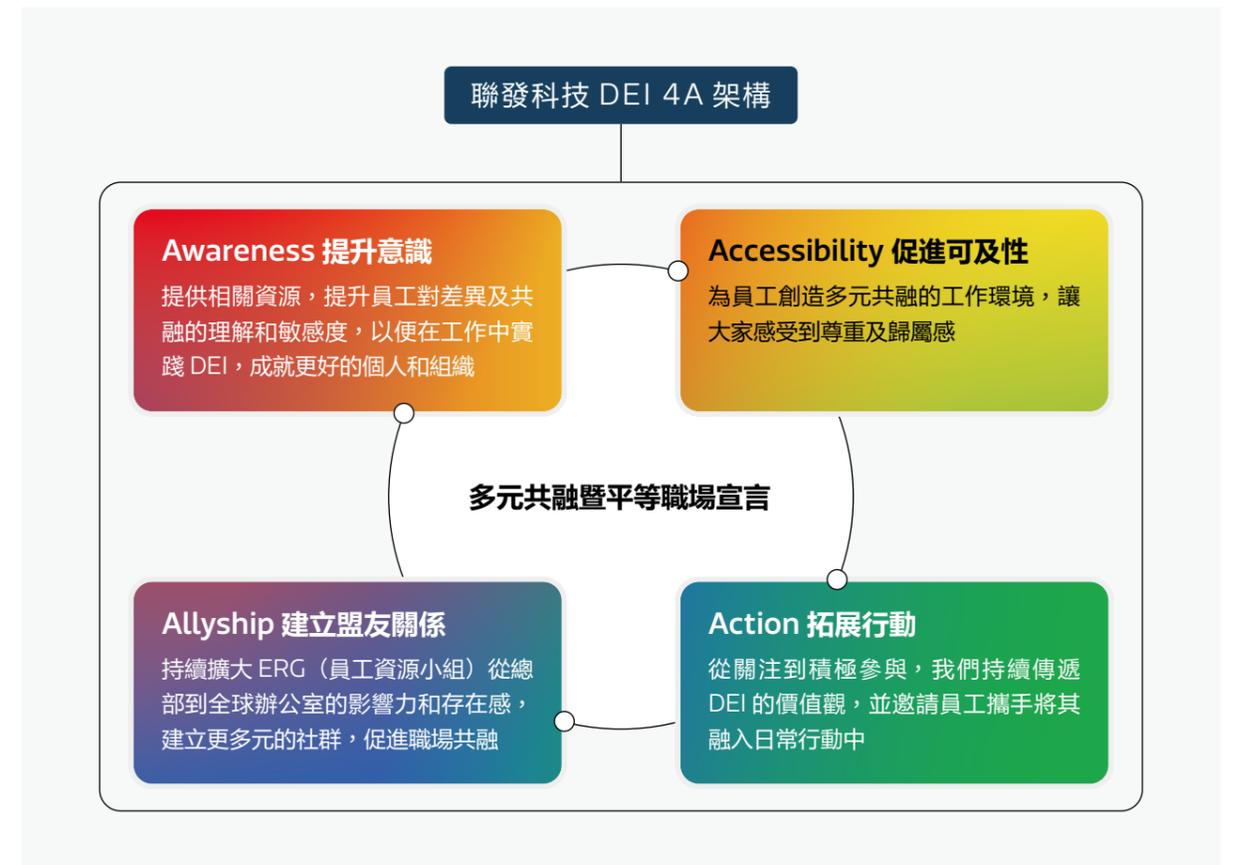
SDG 10.2

### 深化多元共融職場

#### 從提升意識到促進行動：聯發科技的 DEI 4A 架構

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。依據 4A 架構 (Awareness、Accessibility、Action、Allyship)，我們積極推動共融職場，建立歸屬感的同時也確保所有員工都有平等的機會與公司共同成長。

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。為支援多元與共融價值，我們已採取實際的措施。



**解碼電影微歧視**  
抽大開眼界 VIVO x200 Pro  
辨識與終止無所不在的無心傷害  
全球同仁五星好評課程 | 跨年限量加碼抽 VIVO X200

不可不知的歧視理由  
原來這也算歧視  
原來我也會歧視  
你我都有責任

學習辨識與終止微歧視，打造和諧、共融與平等的多元職場！

**由包容到共融 打破職場無意識偏見**

2023 年起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 2024 年年底，有超過 98% 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，以身作則的示範效應對於消除無意識偏見和建立共融文化至關重要。

**推動職場平等相關議題**

- 01 人權保障**  
SDG 10.4

▶ 聯發科技秉持多元與包容的人才策略，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）所揭櫫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**  
SDG 8.5

▶ 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。2024 年相同職務之男女的薪資比例維持 1:1。
- 03 女性就業**  
SDG 10.3

▶ 聯發科技確保在不同性別員工雇用上不歧視。在 2024 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 18.3%，在研發 / 技術部門中女性人員為 2,817 位，佔全公司研發 / 技術部門比例約為 16.3%，符合半導體產業公司女性技術人才全球統計比例的中位數 10-19%<sup>註</sup>，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：參考資料為全球半導體聯盟（Global Semiconductor Alliances, GSA）Women in the Semiconductor Industry 2023 調查報告
- 04 落實平等職場防止不法侵害**  
SDG 5.2

▶ 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，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，2024 年新進人員完訓率達 100%，在職同仁完訓率 99.8%<sup>註</sup>。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「跟蹤騷擾防治法」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。詳細內容請見 3.4.1 開放透明溝通。

註：11 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 跨世代員工社群**

2023 年在總部成立—I-Connect（Intergeneration 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。

2024 年，I-Connect 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。

**I-Connect @ HQ**

2024 年 I-Connect 將目標設定為「提升意識」，以「觀點的交流」與「關係的建立」促進同仁對跨世代多樣性的認知。4 月我們首度舉辦「破解跨世代溝通密碼」論壇，邀請本公司計算與人工智能事業群資深本部總經理黃世安與來自 Y 世代和 Z 世代的嘉賓，對談彼此在工作上的同與異，讓聽眾了解不同世代的價值觀，進行觀點的交流。總計吸引逾 450 名來自線下與線上同仁參與，活動滿意度高達 4.7 分（滿分為 5 分）。





9月我們則以「跨世紀偵探之旅」為主題舉辦實境解謎競賽，邀請來自 X、Y、Z 三個不同世代的同仁組成跨世代隊伍，以大型實境解謎形式，精心設計 I-Connect 客製化的關卡與需要運用各世代獨有優勢或經驗的謎題，讓玩家留心觀察並充分運用彼此的優勢，在短時間內完成闖關，獲得勝利。透過競賽，我們期望同仁獲得互相合作才能贏的理念，也鼓勵同仁建立跨世代的關係及對不同世代知識及能力的進一步了解，帶領聯發科技在多元與共融的道路上前行。本次活動共吸引 370 人報名，活動滿意度高達 4.5 分（滿分 5 分）。

參與同仁回饋與成果：了解跨部門同仁各自的優勢，大家一起團結闖關，最終取得勝利，不僅可以近距離觀察不同世代的同與異，還得到除了工作上的合作之外，與同事相互合作解決問題的經驗。



### I-Connect @ GCN

延續 I-Connect 在總部的理念，中國大陸辦公室（GCN）更聚焦於「觀點交流」，舉辦「解碼代際 - 從心理學看世代的心靈密碼」與「代際對對碰 - 職場話題開放麥」兩場活動，前者運用心理學視角以解碼不同世代間在價值觀與生活方式上的差異，並請學者分享實際的溝通技巧，幫助跨世代間的交流與合作；後者則採「Open Mic」形式，來自不同世代的參與者可以針對自己有共鳴的職場議題進行分享。藉由公開討論，讓不同的觀點交流、產生碰撞的火花，促進彼此的認識。結合線上參與及實體交流，兩場活動共吸引逾 820 人次，活動滿意度各為 4.8 分與 4.5 分（滿分為 5 分）。

### Global Family 外籍員工『全球一家』社群

訂定 Networking、Culture Engagement、Inclusive Workplace 三大主軸，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。

- ▶ 2024 年共有 6 位外籍人士加入聯發科技總部，總人數達 113 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，並邀請全公司共同參與。不僅能與同鄉慶祝，更藉機推廣匯聚公司的多元文化。2024 年共舉辦 3 場文化活動，超過 400 人次參與。
- ▶ 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。

### 運用科技，全球同慶 Diwali

印度籍同仁在聯發科技總部的外籍同仁佔比中位居前二，而每年度的 Diwali 歡慶活動更是連結印度文化不可或缺的一環。2024 年，來自 Global Family ERG 的志工與總部的印度同仁共同合作，策劃一場別開生面的 Diwali 慶祝活動。此次活動不僅使用更具環保意義的花草媒材進行 Rangoli 布置，還運用 ChatGPT 的 DALLE AI 繪圖技術，邀請來自全球的同仁創作並分享獨一無二的專屬 Rangoli 設計。透過這次活動，參與者不僅更加了解 Diwali 的意涵及傳統習俗，還體驗到全球同慶的獨特感受。



## Women in Tek 女性成長社群

SDG 5.b

“We are Women in Tek, We Make Impact Together”

Women in Tek (WIT) 女性成長圈是由來自不同組織的夥伴，共同成立的女性員工資源小組。我們打造一個互助互學的社群平臺，協助女性同仁提升自信心、解鎖潛能、積極追求職涯發展。延續 DEI 4A 的 Allyship (建立盟友關係) 概念，聯發科技於 2024 年整合中國大陸各辦公室原有的 WIT 女性成長圈活動，並成立專屬 GCN 的 WIT 員工資源小組。

### WIT @ HQ

2024 年延續每半年度舉辦一場大型活動的做法，WIT 以『勇於突破，敢於創造』為主軸，推出兩場大型活動，共計吸引超過 500 名來自總部及 GCN 的同仁共同參與：

### 525 我愛我週

呼應 WIT 2024 年度主題『勇敢』舉辦一系列精采的活動，包括邀請女性同仁分享她們對勇敢的詮釋、由溫暖且強大的女力代表郎祖筠主講的『勇敢』講座，以及『給自己的一封信』正向書寫體驗。

### HERImpact 影響力年會

活動以三層次進行規劃，包含『勇敢領導學』互動講座，邀請台灣微軟首席營運長陳慧蓉女士以及聯發科技共同營運長顧大為先生進行跨界對談；發掘內在勇氣卡牌工作坊，由專業心理師帶領女性同仁透過卡牌認識自我，了解優勢，持續展現更多的勇氣；年會的最後則以公益手作工作坊的方式，邀請參加者共同縫製小包，並全數捐回花蓮善牧中心進行義賣，持續拓展更大的對外影響力。

## Women-Mentoring-Women 女性導師計畫



延續 WIT 2023 年的 Advisor Buddy Program，WIT@HQ 於 2024 年推出 Women-Mentoring-Women (WMW) Program，支持總部的女性同仁在職涯和生活中取得平衡與成長。在為期六個月的導師計畫中，WIT 為女性同仁及主管們搭建互動的橋樑，協助參與計畫的女性同仁汲取更多元的經驗與智慧，並在職業發展、專業技能，以及生活品質提升等面向獲得啟發與指導。2024 年推出的試行計畫吸引近 30 位女性同仁報名，最終組成近 15 組女性導師導生配對組合，共同學習、互相聆聽，持續成長。



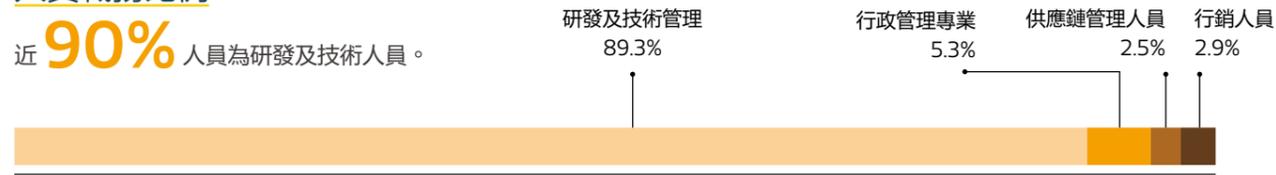
### WIT @ GCN

與總部擁有共通的理念，GCN 的 WIT 員工資源小組於 2024 年以「工作生活平衡」及「個人成長及發展」為主軸，推出「職場女性的成長及競爭力」和「閃耀自我光芒」兩場互動講座。這兩場講座邀請外部知名女性與內部講者同場對談，並鼓勵現場同仁共同參與對話，一起擘劃對女性職涯成長及發展的想像及期待。兩場活動總計吸引近 300 位同仁共襄盛舉，參與者皆表示深獲啟發，回饋正面。

### 3.1.3 釋放多元人才潛能

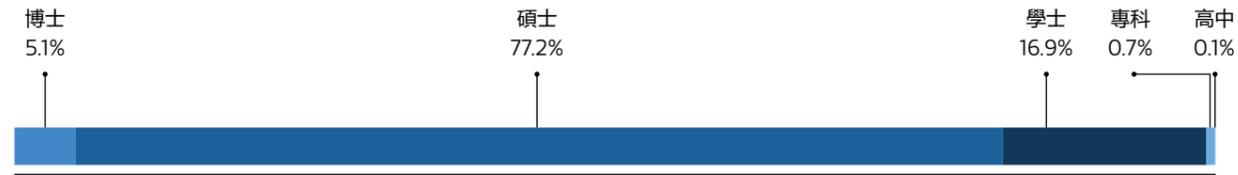
#### 人員職務比例

近 **90%** 人員為研發及技術人員。



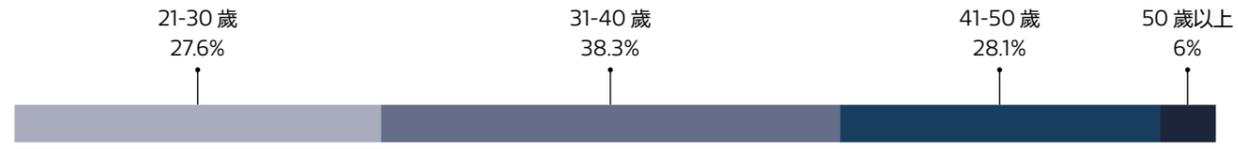
#### 人員學歷分布

碩、博士學歷比例達 **82.3%**



#### 人員年齡架構

人員以 31-40 歲者為最大群體，占比 **38.3%**



#### 僱用類別

全球人力總數 (包含派遣人員) : **20,587** 人

單位：人

勞僱合約		類型		員工			
				性別	臺灣	亞太	歐洲
正職	全時	男	10,270	4,429	294	632	
		女	2,114	1,215	29	108	
	兼職	男	0	0	9	0	
		女	0	0	1	0	
約聘	全時	男	37	66	7	7	
		女	9	36	4	1	
	兼職	男	31	0	5	1	
		女	23	1	3	3	
總計			19,335	12,484	5,747	352	752

註 1：員工人數結算日為 2024 年 12 月 31 日

註 2：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 3：2022-2024 三年期間員工人數成長穩定，無顯著波動

為尊重並支持部分約聘員工無法全時上班（每週 5 日、每日 8 小時），聯發科技將有特別工時需求之約聘歸類為兼職，使其可進行彈性的工時安排，並採按時計酬。透過制度化的彈性安排，打造共融的職場環境，提升員工滿意度與整體組織韌性，也進一步強化人才永續發展的基礎。

#### 非員工

2024 年派遣人數 **1,252** 人

年份	2022	2023	2024
派遣人數	1,183	1,226	1,252

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。本公司與所合作之派遣廠商進行合作前已先行了解其勞動法遵情形；合作期間也會就派遣勞工之勞動條件是否合法，進行評鑑。

單位：人

#### 外籍與外派員工

外籍員工數	882	外派員工數	79
外籍員工比例	4.6%	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

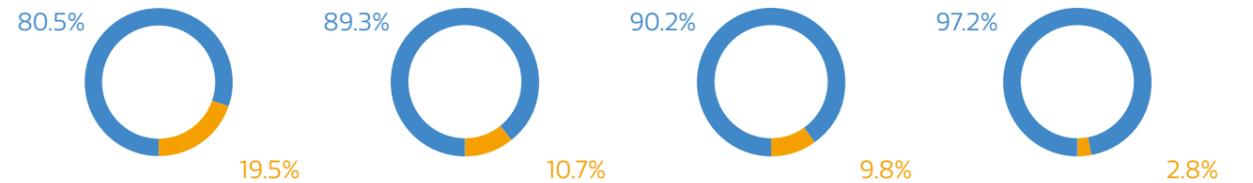
註 2：外派員工為工作國家非其受僱國家

#### 各級主管比例

單位：人

基於科技產業特性與就業市場等因素，聯發科技員工較為男性。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	男性	女性	
13,690	3,308	1,532	183	496	54	70	2



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)

**2024 年女性人員比例 18.3%**  
 研發 / 技術部門中女性人數為 2,817 位，佔全公司研發 / 技術部門比例約為 16.3%，  
 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。

**2024 年共聘 82 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。

## 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，提供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。

### 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。2024 年，公司在全球共延攬 1,152 位新進正職同仁，其中約 60% 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，2024 年全球離職率約 5.2%，臺灣離職率為 5.1%，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%。

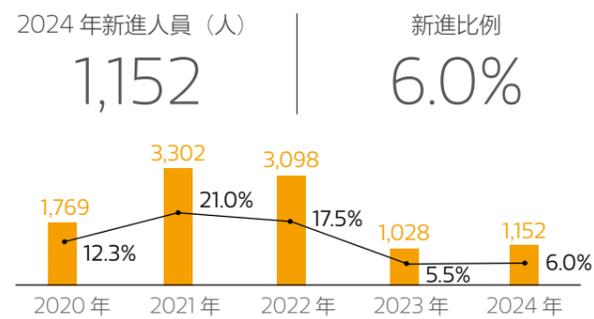
#### 全球新進 / 離職人力情形

類別人數	2024 年新進人員		2024 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	
依性別	女性	209	6.0%	170	4.9%
	男性	943	6.0%	804	5.1%
依年齡	51 歲 (含) 以上	43	3.8%	46	4.1%
	31-50 歲	419	3.3%	604	4.7%
	30 歲 (含) 以下	690	13.3%	324	6.2%
依地區	臺灣	801	6.5%	632	5.1%
	亞太	245	4.3%	288	5.1%
	北美洲	94	12.7%	39	5.3%
	歐洲	12	3.6%	15	4.5%
總人數	19,014	1,152	6.0%	974	5.2%

註：19,014 = (18,927 + 19,101) ÷ 2，( (年初正職員工人數 + 年末正職員工人數) ÷ 2 )，不包含約聘人員

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

#### 2020-2024 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 )

#### 2020-2024 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。2024 年全球計畫招聘 1,440 人，共收到 21,680 份履歷，為預計招聘人數的 15 倍，聘用到任率約 85%，展現具吸引力的雇主品牌。

項目	人數
2024 年應徵正職人數 (A)	21,680
2024 年聯發科技計畫招聘正職人數 (B)	1,440
2024 年報到正職人數 (C)	1,152
2024 年發出聘用合約正職人數 (D)	1,355

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。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。2024 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	2022 年	2023 年	2024 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 %	92%	94%	97%

註 1：兩年內的新進人員留任率：2022 年入職且尚在職員工之比例

註 2：三年內的新進人員留任率：2021 年入職且尚在職員工之比例

#### 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，我們自 2024 年起全面提升新進員工訓練，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。新進人員可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。報到後的訓練除組織規章和福利介紹外，更側重在體驗組織文化及建立人際，透過密室逃脫、公司內尋寶等小組合力闖關活動傳遞公司核心價值、也讓學員能與其他跨部門同事建立關係。

### 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、推廣內部同仁推薦等管道募集人才。

#### 全新 MediaTek Careers 人才招募網站，展現多元職涯發展機會

為吸引與招募更多優秀且多元化的專業人才，聯發科技於 2024 年推出全新「MediaTek Careers」人才招募網站，涵蓋「工作」、「生活」及「成長」等職涯主題。網站內每個故事皆為同仁親身經歷分享，真實呈現員工在公司內的成長與成就感，也展示我們對多元文化活動、平等機會政策及共融措施的重視，旨在提供一個讓所有員工都能感受到尊重與價值的工作氛圍。藉由互動性高且友善的網頁設計與豐富的職場案例分享，我們不僅追求公司形象、能見度與使用者體驗的提升，也期望能吸引來自全球各地的優秀人才加入我們，一同推動公司邁向更加多元且具有創新力的未來。

MediaTek Careers



#### 活用社群平臺，傳達企業文化



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，2023 至 2024 年追蹤人數增加達 20%。透過多元的發文、互動遊戲，與潛在求職者為良好互動，成功吸引年輕世代。

Instagram : mediatek\_career



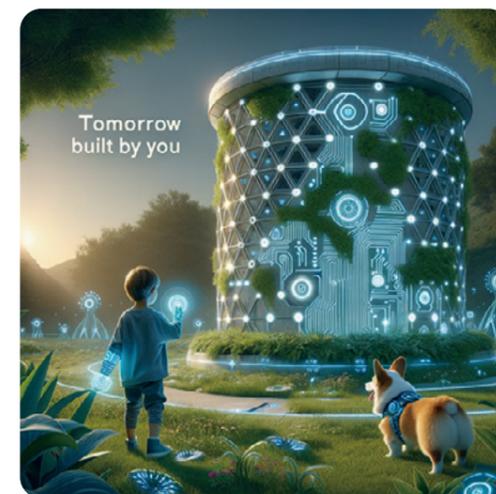
### 拓展實習計畫，培育未來人才

#### 實習生計畫 × 「Tomorrow Built by You」

聯發科技致力於提升品牌形象並吸引頂尖人才，爭取全球大專院校的實習生，為其提供有價值的實習機會。我們透過線上和線下活動，跨越時區與地域的限制，促進實習生深入了解聯發科技的科技領先及友善職場文化。我們的目標是打造一個充滿活力和創新精神的工作環境，讓實習生能充分發揮潛力。2024 年共有 200 位實習生獲得正職預聘，隔年畢業即可直接入職。

#### 「Tomorrow Built by You」 feat. AI

我們以「Tomorrow Built by You」為主題，邀請全球實習生使用生成式 AI 服務平臺，進行創作競賽與排名，不僅激發同學的熱情，也讓世界各地的實習生更有參與感。此次競賽首獎得主為來自 GCN 的實習生，而得獎作品也成為 2024 年送給實習生的明信片設計。藉由這次活動，我們推廣聯發科技的生成式 AI 技術、展示聯發科技新 EVP「Tomorrow Built by You」，也解鎖實習生無限的創新可能性。



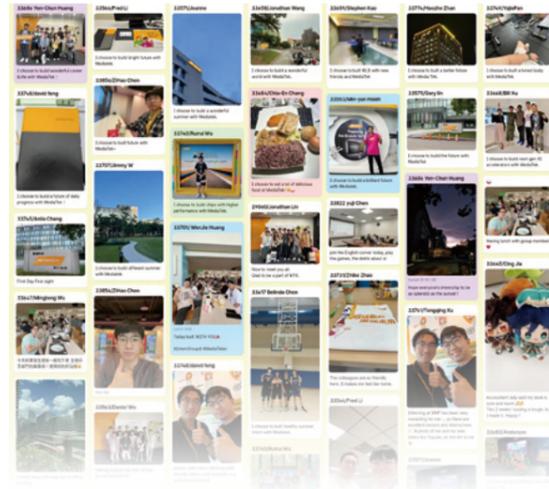
#### 實習講座

我們於 2024 年 7 月舉辦 2 場講座，邀請 AI 領域資深主管及單位高階主管，向實習生分享公司於 AI 技術開發的見解，及初入職場的心路歷程和經驗。此講座不僅豐富實習生的專業知識，也協助其為未來的挑戰做準備。活動後實習生反應熱烈，講座滿意度評分達 4.5 分（滿分 5 分）。

### Share your M style 線上活動

我們舉辦「Show Your M Style」線上活動，邀請全球實習生積極分享在聯發科技的實習心得，也進一步實現以下三項目標：

- ▶ 網絡連接：創建一個全球性的實習生社區，鼓勵實習生分享經驗的同時也促進國際交流。
- ▶ 共同學習：開放全球實習生互相交流學習，增強專業發展和跨文化理解。
- ▶ 品牌提升：透過公共平臺，讓實習生的積極評價成為推廣公司品牌的管道。



### 2024 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		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2024 年共發放 4 期 Intern Paper，收錄 11 位、15 組實習生的心得分享與活動精華摘要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 由聯發科技工程師主講「敢作夢的你」，分享個人第二專長與成長故事，參與者達 310 人。</li> <li>▶ 邀請學長姊與實習生進行問答座談，有近 310 學生參與。</li> <li>▶ 邀請高階主管進行座談，讓實習生有機會與企業領導層直接交流，了解行業趨勢和職業發展路徑，不僅提供寶貴的職場見解，還能激發實習生的職業熱情和目標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 邀請公司主管進行技術分享與實習生講解公司在 AI 領域的發展與願景，給予實習生更深度了解 AI 應用突破與極限。</li> <li>▶ 2024 年全球共有 200 位實習生獲得正職預聘，隔年畢業即可直接入職。</li> </ul>

### 產學合作

SDG 8.6

聯發科技積極投入產學合作已逾二十年，由聯發科技前瞻研發中心 (MARC; MediaTek Advanced Research Center) 統籌管理，負責聯發科技與全球高等教育產學研發合作。其中，為了協助學術界先進技術研發與人才培育，在臺灣大學設立了「聯發科技—臺大創新研究中心」、在陽明交通大學設立「聯發科技—陽明交大創新

研究中心」及在清華大學設立「聯發科技—國立清華創新研究中心」。2021 年底為響應政府促進國家重點領域產業發展，聯發科技協助成立「國立臺灣大學重點科技研究學院」、「國立清華大學半導體研究學院」及「國立陽明交通大學產學創新研究學院」。聯發科技持續透過每年徵求研究提案的方式，投入經費支持產學合作，每年亦舉辦 MARC Workshop，深化學界與業界的技術交流，致力於建立長期合作關係並推動前瞻科技發展。產學合作專案及成果，請參考 [6.2.2 人才培育 - 投入產學合作以及高等教育人才培育](#)。

### IC 設計及通訊學程，培訓專業技能

近年面對半導體缺才趨勢，聯發科技自 2021 年起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，非本科系學生則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。截至 2024 年底已有超過 6,100 名學生加入此兩類學程，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。同時，我們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。至 2024 年底累計錄取 473 人為正職員工，其中 203 人於 2024 年錄取。

2024 年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，相較於證交所公告「平均員工薪資費用」及按其規範所提供「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。2024 年非主管之全時員工「薪資平均數」為前一年的 1.15 倍，「薪資中位數」則為前一年的 1.11 倍。員工薪資相關之公開揭露，請見 [證交所公開資訊網站之企業 ESG 公司資訊](#)。

#### 臺灣證交所公告平均員工薪資費用

	2023 年	2024 年
聯發科技平均員工薪資費用	3,845 仟元	4,633 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	2024 年
非主管之全時員工薪資總額 (A)	52,347,665 仟元	42,910,915 仟元	49,853,653 仟元
非主管全時員工人數 (B)	10,756 人	11,432 人	11,566 人
非主管之全時員工「薪資平均數」 (A/B)	4,867 仟元	3,754 仟元	4,310 仟元
非主管之全時員工「薪資中位數」	3,747 仟元	3,094 仟元	3,438 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它相關原則，每年定期作出適當調整，具體實現勞資利潤共享的精神。整體薪酬水準以及其它相關原則，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

- ▶ 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

##### 永續性

- ▶ 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

##### 外部競爭與內部平衡

- ▶ 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。

#### 集團員工持股補助計畫

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票。自該持股補助計畫實施後，超過 70% 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。截至 2024 年底本公司累計投入約新臺幣 7.28 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。

▶ **70%** 以上同仁參與補助計畫

▶ 累計投入新臺幣 **7.28** 億元

### 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，公司自 2024 年起將有薪志工假延伸為一年 2 天（共 16 小時），並將有薪志工假制度導入全球子公司，進而鼓勵員工積極投入志願服務，回饋在地社區，與全球員工一起實踐永續生活。

#### 優化家庭支持福利，We Care about You

聯發科技深知家庭對每位同仁的重要性，更認同公司不僅要支持同仁在職場上的成長，更要積極支持同仁們所扮演的親職角色。自 2024 年 5 月起，公司將原本給予女性同仁的 8 週產假調高至 12 週，給予男性同仁的陪產（檢）假自原本 7 天調整為 10 天，同時也提高生育補助至每胎 10,000 元，透過持續優化家庭支持福利，確保其多元和包容性足以照顧聯發家庭，支持同仁及其家人度過人生的不同階段。2024 年導入後，已有 59 位女性同仁、263 位男性同仁及 291 位寶寶受惠。詳細內容請見 [3.5.3 友善家庭](#)。

**聯發科技深知「家庭」對每位同仁的重要性，更認同公司不僅要支持同仁在公司的成長，更要積極支持同仁們所扮演的親職角色。**

我們透過提供全方位的家庭支持，確保其多元和包容性足以照顧聯發家庭，支持同仁及其家人度過人生的不同階段。

**優化家庭支持福利**

**孕期/產後支持**

- 母性健康照護 健康中心/孕產友誼單位
- 產假 12週 (適用2024/5/1後新進同仁)
- 陪產假 10天 (適用2024/5/1後新進同仁)
- 聯發寶寶誕生禮盒
- 生育補助 NTS10,000(適用2024/5/1後新進同仁)

**育兒支持**

- 集乳室
- 企業自辦幼兒園
- 育兒/親子交流社團
- 專屬班 多元課程，如：幼兒律動等
- 子女獎學金

**家庭支持**

- 主題式講座 家庭溝通、伴侶/親子/父母
- 員工協助方案 員工諮詢/直轄經理
- 專屬健檢安排/健康諮詢
- 彈性福利方案 擴及家人共享使用
- 專屬通用優惠禮券方案 費用可以彈性福利支付
- 健康生活營 每日贈送專屬禮券
- 專屬可通用禮券訓練優惠方案

期待大家與聯發科技一起攜手前行，共同成長茁壯!

### 優於法令福利總覽

項目	法定標準	優於法定標準做法
<b>休假日</b>	▶ 每年 12 天國定假日	▶ 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：彈性休假日使用率達 94.5%，超過 58.4 萬小時 <sup>[註 1]</sup>		
<b>志工假</b>	無	▶ 每年得申請 2 日 (16 小時) 有薪志工假並擴大適用至全球員工
使用統計：全球合計給予 1,319 小時志工假；超過 200 位同仁投入志願服務活動，回饋社會		
<b>產假</b>	▶ 雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假 8 星期	▶ 自 2024 年 5 月起採優於法令給予女性同仁產假 12 週
使用統計：新制度導入後 59 位女性同仁受惠		
<b>陪產 (檢) 假</b>	▶ 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假 7 日	▶ 自 2024 年 5 月起採優於法令給予男性同仁陪產 (檢) 假 10 天
使用統計：新制度導入後 263 位男性同仁受惠		
<b>保險</b>	▶ 自員工入職日起，依法加保勞工保險及全民健康保險	▶ 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
使用統計：2024 年投保總金額約 16.7 億元		
<b>健康檢查</b>	▶ 雇主對在職勞工，應依下列規定，定期實施一般健康檢查： ▶ 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	▶ 提供各年齡層在職員工每年一次健康檢查，補助每人每年健檢新台幣 6,500 元費用 ▶ 可自由運用彈性福利，加選健檢項目，亦適用員工眷屬
使用統計：完成 11,577 人健康檢查，包含員工眷屬 3,983 名，總費用達新台幣 7,880 萬元		
<b>生育補助</b>	▶ 勞保生育給付，給付金額按被保險人分娩當時之月投保金額一次發給 2 個月生育給付	▶ 自 2024 年 5 月起提高生育補助金額，每胎給予新臺幣 10,000 元、雙胞胎給予新臺幣 20,000 元、多胞胎以此類推 (限員工本人或配偶生產得申請)
使用統計：新制度導入後，申請人次為 281 人次，發出金額新臺幣 2,910,000 元		

註 1：僅揭露臺灣地區福利使用統計數據；全球各地據點亦依循當地實務，為員工規劃福利制度  
註 2：依人事行政局所公告 2024 年行事曆，扣除調整休假補班日後，2024 年給予彈休 6 天

### 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》訂定有確定福利計畫，及依《勞工退休金條例》訂定有確定提撥計畫。2024 年有 99.4% 的員工適用確定提撥計畫，0.6% 的員工仍適用確定福利計畫。

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%。2024 年認列確定提撥計畫之退休金費用金額為新臺幣 29.35 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。

#### 3.3.1 多元化人才培育計畫

SDG 4.4

##### 聯發科技培育架構



#### 全球每名員工平均教育訓練時數

單位：小時



註：非擔任主管職務全時員工，係指不含董事及經理人的全時員工

聯發共學 · 知識共享

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，2024年再推出Podcast《聯發共學》，節目著重身心議題，提供多元自我照顧途徑、從不同面像了解主管思維，豐富思考維度，增添溝通技能與拓展視野，使同體同仁皆能掌握溝通心態與情緒轉換。2024年共獲得7,261人次收聽率，及平均4.55分的滿意度回饋（滿分5分）。

**聯發共學**  
PODCAST  
聯發共學

全 面 啟 動  
知識共享，主管級技能大公開

收聽Podcast，你將體驗...

- 多元照護**  
Podcast節目著重身心議題，提供多元的自我照顧途徑
- 拓展視野**  
從不同面像了解主管思維，豐富思考維度，增添溝通技能
- 行動學習**  
隨取隨聽，學習不受時間限制，更高效學習

敬請留意相關訊息!!

5/15開始，每月更新，帶給你震撼的聽覺饗宴!  
承上啟下的關鍵角色：掌握溝通心態與情緒轉換讓你無往不利

執行成果

訓練類別	訓練內容與 2024 年執行成果
新進人員訓練	全球完訓人次：96,680
	總時數：90,913
	全球完訓課程滿意度：97分（滿分100）
管理職能訓練	全球完訓人次：10,765
	總時數：47,931
	全球完訓課程滿意度：93分（滿分100）
技術工程訓練	全球完訓人次：79,782
	總時數：371,661
	全球完訓課程滿意度：88分（滿分100）
個人效能訓練	全球完訓人次：10,837
	總時數：179,519
	全球完訓課程滿意度：97分（滿分100）
語言能力訓練	全球完訓人次：4,000
	總時數：77,226
	46% 學員在學習一年內，語言能力分數進步 19% 學員在學習一年內，語言能力晉級（初階 à 中階、中階 à 中高階）

支持公司策略性發展學程

Corporate Project Leader (PL) Training

Corporate PL Training 自 2006 年起開辦，旨在培養公司內部 PL 應具備之相關能力，以有效帶領公司內重要專案的推行。考量公司正面臨產品轉型，未來將進攻新客戶、新市場，以及過去 PL 課程規劃較為零散，僅從各部門立場為出發點，而非從完整的產品開發流程來重新定義 PL 及各相關角色的權責，也未針對產品開發流程進行完整的梳理和盤點，2024 年針對 PL Training 內容進行改版，推動內部思維與行為的改變。

2024 年底 PL Training 第一梯開跑，整體執行情況良好，全球共有 41 位學員完訓，學員滿意度平均高達 94 分（滿分 100 分），且學員皆留下許多正向回饋，包含對於系統思維（systems thinking）思考工具的實用性、換位思考以了解客戶真正需求的關鍵技巧、淺顯易懂的案例說明幫助理解等。



課程內容	課程框架 / 設計
<ul style="list-style-type: none"> <li>根據 PL 的角色權責重新設計課程模組及課程內容，包含從 A+ Mindset、新市場的產品規範、與各部門的合作，以及與一階客戶合作之心法。</li> <li>透過系統思維的邏輯找出問題根源，讓 Leader 具備全局觀。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>按照柯氏四級培訓評估模式（Kirkpatrick Model）訂定訓練成效指標的衡量，包含：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>L1- 學員滿意度</li> <li>L2- 知識點</li> <li>L3- 行動方案填寫及學員前後測行為改變（邀請直屬主管加入評量）</li> <li>L4- 專案執行成果</li> </ul> </li> <li>為有效遞延學習效果，在課後將知識點搭配主管分享（微影片）製作成課後提醒（nudge）提供予學員。</li> <li>我們重新設計課程框架與規劃，確保 Corporate PL Training 的教學設計具有良好成效，並能對專案營運發揮顯著的正向影響。</li> </ul>
內部系統 / 流程	
<ul style="list-style-type: none"> <li>重新檢視系統，發現公司內部存在的不一致性（例：不同單位針對流程階段有不同命名）。</li> <li>在經過溝通及討論後，我們重新將各流程階段的命名，將各階段相關文件的命名進行一致化，以避免造成誤解。</li> </ul>	

### 多樣化自主學習平臺

為培養優質 IC 設計人才，聯發科技致力於自主學習氛圍的養成和打造學習型組織。由於過去公司內部線上學習平臺須與外部顧問公司合作開發課程，或由各單位自行培養講師開發課程，然而此情況無法滿足面對產品轉型及快速成長的公司環境，以及新世代員工的學習偏好。因此我們與臺灣及全球知名網站合作進行小規模試用，在取得工程師良好的使用體驗和回饋後，於 2024 年正式推行並引進各自主學習平臺，提供員工多元化的學習與發展資源。

多元學習	個人導向	習慣養成
考量不同單位員工皆有不同業務需求及職涯發展目標，故導入多元化的學習平臺以滿足同仁不同需求，包含 Hahow 好學校、天下創新、Udemy、Rosetta Stone 等平臺，學習主題涵蓋領導與管理 / AI 技術 / 語言 / 及一般通識課程等。	為重視學員個人學習偏好及需求，學員可在適當的時間為自己規劃學習目標和進度，顛覆傳統教室內只能配合講師及全班同學的學習步調。此外，同仁也可根據自身程度進行影片觀看速度的調整，用最有效率且最適合自己的步調吸收課程內容。	為使學習資源的效益達最大化，同時養成同仁自主學習的習慣，同仁每月須達最低觀看時數才能繼續持有學習帳號，讓同仁能督促自主學習，並塑造整體學習氛圍。
執行成果		
<ul style="list-style-type: none"> <li>超過 6,000 位同仁在 Hahow 好學校、天下創新、Udemy 等平臺自主學習，累積超過 21,000+ 自學時數；其中聯發科技在 Udemy 的每月學習時數超過 9 小時 / 每位學員，為 Udemy 全球每月平均 5 小時的 1.8 倍。</li> <li>特別舉辦 M2M (MediaTeker To MediaTeker) 知識分享活動，教導並鼓勵同仁將自主學習平臺所學的新知，用結構化的方式分享給他人，累計目前共 47 位同仁無私分享，超過 5,700 位同仁一起觀看與學習，成功打造聯發科技的自主學習氛圍。</li> </ul>		

### 培育高階主管教練力

為特定高階主管導入團體教練 (Group Coaching)，幫助解決管理挑戰，提升教練技巧，發展多元領導風格。這不僅強化主管個人能力，也能在組織內建立教練文化，進而提升員工能力和幫助企業成長。2024 年已有近 60 位高階主管參與團體訓練，並在其團隊內產生積極影響。

## 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。



## 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。2024 年共有 127 位同仁申請，2019 年至今已累積超過 230 人，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，鼓勵員工以實際行動支持社會公益及地球未來

#### 2024 總部家庭日

公司在六福村主題遊樂園舉辦為期兩天的家庭日活動，這是六福村開業 45 年來首次開放企業包場。活動結合「趣味、公益、永續」的概念，吸引近三萬名同仁與眷屬參與，創下歷年家庭日參與人數的新高。

活動全程使用家庭日專屬 APP，實現無紙化報到、園區消費禮券和活動護照等功能，體現公司對環保和永續發展的重視。也特別準備「唐氏基金會」及「蒙恩聽障烘焙坊」等公益禮品，讓員工在享受家庭日的同時，也能回饋社會。公司更捐贈 200 張六福村門票給新竹縣市的弱勢兒童家庭及社福機構，展現企業的社會責任。



#### 延續永續意念，攜手員工做公益

2024 年植樹節，聯發科技超過百名員工利用公司提供的志工假，親自前往竹北新月沙灣海岸林地，種下 660 棵樹苗。這批樹苗來自於 2023 年「Run for Future 永續路跑」家庭日活動中所募得的，該活動鼓勵員工與家人一同參與，每跑滿 26 公里即可換算成一棵綠樹，最終合計捐出 2,000 棵樹給慈心有機農業發展基金會。



### 聯發科技 27 週年公司慶：「Tomorrow Built by You」

聯發科技舉行 27 週年公司慶，以「Tomorrow Built by You」為主軸，號召全體員工齊心協力，為締造永續、美好的未來盡一份心力。活動中首度頒發「全球志工英雄獎」，表彰在認真工作之餘，熱心參與社會公益的傑出員工；獲獎者涵蓋臺灣、中國大陸、美國、歐洲及亞太地區等全球分公司，從事領域多元，包括 STEM 教育、消防局志工、運動類志工等，平均服務年資逾 3 年，影響力深及逾 2 萬人。公司期盼藉由獎項激勵更多員工將影響力擴及工作外，為永續未來盡一分力。

為實踐環保理念，聯發科技自 2023 年起推出「全球環保週」活動，2024 年續召全球 7,000 多名員工參與，於日常生活中力行環保，如自備環保餐具、選擇原型食物及素食餐點、回收電子產品等。公司與員工的每個選擇與行動，都將為地球的永續盡一份心力。



### Global Go Green 全球各據點攜手做環保

- ▶ 總部：設立 3C 回收攤位，鼓勵同仁捐贈可循環再使用的二手電子產品，如桌上型電腦、筆電、相機等，透過與公益機構合作，將回收之電子產品重新整理後，捐贈予更多有需求的團體，近 200 位同仁參與，讓環保與愛心同行。
- ▶ 美國辦公室：參加「Bike Anywhere Day」倡議綠色通勤，並在聖地牙哥食物銀行和 Feeding San Diego 舉辦兩場志工活動，分享食物分享愛。
- ▶ 新加坡辦公室：贊助 27 名員工參加「Income Eco Run」響應零廢棄活動，並持續推廣至個人生活。
- ▶ 日本辦公室：辦理手工盆栽綠化辦公環境和潔淨環境活動，結合創意與環境管理。
- ▶ 韓國辦公室：組織「綠色跳蚤市場」，推廣物品的再利用和回收。
- ▶ 中國大陸辦公室：發起「光盤行動」，減少食物浪費，提倡理性飲食。
- ▶ 英國辦公室：擔任環保志工，幫助保持社區清潔。
- ▶ 芬蘭辦公室：用回收材料創作藝術裝置，將廢棄物搖身一變成為美麗的藝術品。



### 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。2024 年正式推出並舉辦首屆「聯發科技全球傑出志工獎」，共收到 28 組提名，服務 20,000 組織 / 個人，培育超過 600 位志工。此次活動不僅表揚積極投入志願工作的員工外，也期望藉由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。



### 3.4.1 開放透明溝通

#### 順暢的溝通管道

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。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，讓員工與公司雙向溝通，互相了解與回應。

#### 員工意見調查

我們每 2 年進行一次全球員工意見調查，並針對員工回饋與期望，組成優化小組進行規畫並落實，提升員工滿意度的同時也建構永續發展的健全職場。2023 年首次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。本次調查重要數據及後續優化行動方向說明如下：

- ▶ 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
- ▶ 後續行動方向：組織變革管理、工作生活平衡、工作流程優化等

#### 勞資會議

為確保勞資雙方溝通順暢，公司勞資會議每季至少舉行 1 場，2024 年共計舉辦 4 次勞資會議，出席率為 100%。

#### 員工溝通平臺

- ▶ AI Chatbot “Alpha”：聯發科技自行研發 AI Chatbot - Alpha 發哥，24 小時全年無休，提供員工工作常見問題解答。2024 年全年共答覆 249,230 則提問，服務達 10,453 人。秉持創新企業文化，更規劃在 2025 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。
- ▶ 我有好建議：2024 年共獲得 368 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，經由完善的制度與妥善處理，給予員工公平公正的職場環境，2024 年共接獲 4 件申訴案件，涵蓋內容與騷擾相關，皆已完成處理與改善。
- ▶ 職場不法侵害處遇工作坊：針對單位主管，透過案例演練學習如何因應職場不法侵害事件、增進溝通技巧。
- ▶ 員工申訴處理流程：



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，2024 年共舉辦 4 場次，全球超過 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

- ▶ 聯發科技自 2022 年起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，也蒐羅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。2024 年共發行 6 期電子報，平均每期 2,600 人閱讀。



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 4.8

職場健康與安全

聯發科技重視同仁工作安全。為增進本公司各級人員對安全衛生之認識與重視，針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，實施危害鑑別及風險評估，追求職場零災害。

目標	辦理急救人員專業訓練以符合法規要求	辦理年度員工疏散演練	執行健康促進活動	每年執行職場健康與安全風險鑑別
2024 執行情形	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	2024 年臺灣總部共舉辦 26 場健康促進活動，參與人次達 9,279 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
2025 管理目標	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	2025 年預計辦理多元健康促進活動共 27 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，2024 年度參與演練總人數為 10,418 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。2024 年員工職業傷害共 2 件，其原因為跌倒及階梯摔跌。

### 近三年失能職災統計

項目 / 年度	性別	2022 年	2023 年	2024 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	0.25	0.54	0.10
	女	0.47	1.64	0.00
總和		0.29	0.71	0.08
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	4	16	1
	女	14	41	0
總和		6	5	1
缺勤率 (AR) 總缺勤天數 / 總工作天數	男	0.00400	0.00500	0.00500
	女	0.00900	0.01300	0.01200
總和		0.00500	0.00700	0.00600

註 1：總缺勤天數計算包含事假、病假、以及工傷假之天數

註 2：病假 (含無薪病假、半薪病假、生理假)：117,408.28 小時，工傷假：2,038 小時

註 3：總工時：24,858,168 小時

註 4：公司外員工上、下班通勤之交通事故共 23 件，依職安署公告自 2024 年起不再將通勤之交通事故列入職災統計

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。2024 年參與安全講習之承攬商共有 750 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

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。2024 年第六屆 CHR 健康企業公民獎項的參與，入選「健康企業公民獎健康 99 企業」，針對企業對員工健康照顧之具體作為，以健康意識、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、辦公環境優化以及各項生活服務，減輕員工身心壓力。



#### 健康促進

- ▶ 2024 年臺灣總部共辦理 72 場多元型態健康促進活動，員工參與涵蓋率 68%。
- ▶ 舉辦「飛躍成就·聯心奮鬥」年度健康促進活動，藉由不同運動賽事，鼓勵個人與團隊參與，有效提升員工的運動頻率。2024 年共辦理 10 場，1,657 名及 2,085 人次員工參與，包含冠軍預測活動，總計參與人次 11,123 名。
- ▶ 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 8 年獲得教育部體育署《運動企業認證》。



### 健康衛教資訊

- ▶ 2024 年持續發行《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，閱覽量超過 11,000 次。
- ▶ 每季辦理主題衛教講座，2024 年共計舉行 8 場，更開放眷屬共同參與，參與同仁 6,089 人次與眷屬 917 人次，滿意度達 4.8 分（滿分 5 分）。



### 公益參與

- ▶ 2024 年舉辦 6 場捐血活動，共有 963 人參與，募得 1,575 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，2024 年共訂購 16,345 份禮盒，較前一年成長 5%，捐贈金額近新臺幣 16 萬元。
- ▶ 2024 年福利委員會於中秋佳節贈送全體員工中秋月餅禮盒，結合公益共捐 120,600 元予陽光基金會。



### 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。2024 年共計 11,577 名員工完成年度健檢，費用為新臺幣 7,880 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，2024 年共提供 288 小時駐廠醫療服務，2024 年醫師諮詢人數共計 1,576 人次。
- ▶ 2024 年辦理 10 場流感疫苗接種，共有 2,278 位同仁完成施打。

### 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。2024 年統計使用率為 3.8%，投入約新臺幣 280 萬元員工協助諮詢費用，獲得員工給予 92.6 分（滿分 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。2024 年共計處理 5,483 件，94% 以上案件皆於通報 3 日內處理完成。
- ▶ 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。

### 生活服務

- ▶ 「彈性福利方案」有員工自由運用福利金於多個項目，2024 年整體報銷率達 97%。
- ▶ 支持員工自組興趣社團，並提供補助，2024 年總計近 76 個社團。另外社團博覽會，參與社團也相較前一年度增加 8 個，整體滿意度提升。
- ▶ 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。



### 健康飲食

- ▶ 30+ 家廠商進駐員工餐廳，每日午餐及晚餐平均用餐總人次達 20,000，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。
- ▶ 2024 年度駐廠餐廳滿意度調查，填答人數超過 5,500 位，公司也會依據滿意度調查結果定期更換多元廠商，提升員工用餐體驗。



### 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。我們經由 3 大面向給予職場父母適切支持：

#### 托育設備

##### 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、下學採彈性制，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。

**母性健康保護通知**

恭喜您有新生命的到來，保護您與寶寶的健康，提醒您可使用公司提供之以下服務：

- 醫師諮詢評估：確認職場工作環境是否有潛在危害與易造成健康危害之工作，實施預防及管理。
- 護理師照護：若您在公司有任何不適，請立即聯繫各地區健康中心，提供您專業服務與協助。
- 集乳室使用：公司設有集乳室，可於eWorkflow提出門禁申請，單獨和密空間有桌椅、冰箱、消毒鍋、置物櫃等，隨時可以安心使用。
- 友善車位申請：各棟別備有友善車位供懷孕同仁停放，請備妥孕婦手冊向各棟別總機櫃台申請。

Congratulations to be a Mom!  
MediaTek always company with you.

### 家庭照顧

我們支持員工進入不同階段的需求，提供多項優於法令福利，成為員工照顧家庭的後盾。員工可於嬰兒出生 3 個月後申請生育禮金，寶賀禮則可於懷孕滿 32 週後領取，提前祝賀員工迎接新生命的到來。2024 年家庭照顧福利使用情形如下：

- ▶ 結婚禮金：新臺幣 10,000 元，2024 年發出 389 份。
- ▶ 生育禮金：新臺幣 10,000 元 / 胎，2024 年共計 419 人申請，發出 430 份（部分申請包含多胞胎）。
- ▶ 推出客製「聯發寶賀出生賀禮」，祝賀員工迎接家中心成員，迄今全球超過千位聯發寶賀誕生並領取到新生兒出生賀禮。2024 年臺灣共發出 434 份賀禮。
- ▶ 與 27 間托嬰中心及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。健康中心精心設計「聯發寶賀出生賀禮」，包含嬰兒衣物、圍兜兜、毯子、學習餐具及固齒器等，為員工邁入新里程碑，迎接新生命獻上祝福。2024 年全球共計有 451 名聯發寶賀誕生，在聯發科技的大家庭中逐漸茁壯。過去我們規劃《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。2024 年更邀請眷屬一同參與，共計 917 人次眷屬參與年度講座活動。

## 母性保護

產後一年內，健康中心團隊會持續追蹤員工的身心健康，提供完善的健康照護，確保員工在回歸工作崗位後依然能夠保持良好的健康狀態。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。2024 年母性保護共 99 人；醫師訪談共 63 人次。除健康中心提供的持續健康照護，我們在各棟別皆設置友善車位，專供孕期間同仁停放，友善車位靠近建築或電梯入口，方便孕婦同仁進出，減少上下班時的步行距離，從而降低身體負擔，也確保懷孕員工在工作期間能享有更安全、便利的環境，進一步體現公司對母性健康的重視與關懷。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，並於 2024 年取得親善哺集乳室認證一特優榮譽，優於法規的設置提供母乳專用冰箱、各類衛教資訊、飲水設備及奶瓶消毒鍋設備，使同仁更能安心哺餵。

## 鼓勵生育

聯發科技除在「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」外，為支持同仁與其家人度過人生不同階段，自 2024 年起提供女性員工在分娩前後計有 12 週共 84 天的產假；男性員工則是可於其配偶懷孕期間陪同產檢或生（流）產日及前後 15 日間請假陪伴，兩者合計共有 10 天陪產（檢）假可運用，陪產（檢）假期間工資照常給付。

### 臺灣地區 2024 年員工育嬰留停申請率、復職率及留任率：



- A 2024 年符合申請育嬰留停人數：於 2024/01/01~2024/12/31 間申請過陪產假及產假之申請人數
- B 2024 年實際申請育嬰留停人數：於 2024/01/01~2024/12/31 間申請育嬰留停之申請人數
- C 2024 年預計育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2024/01/01~2024/12/31 期間之人數
- D 2024 年實際育嬰留停復職人數：育嬰留停到期日為 2024/01/01~2024/12/31 且於此期間復職之人數
- E 2023 年育嬰復職持續工作一年：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留停復職且復職一年後仍在職之人數
- F 2023 年育嬰留停復職人數：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留停復職之人數

## 守護員工健康：2024 年健康職場執行成效統計

項目	2024 年執行成效
<b>健康檢查</b>	
健檢合約醫院數量	▶ 合約醫院 19 家
員工健檢人數	▶ 員工 11,577 人，眷屬 3,983 人 ▶ 員工受檢率 95% ▶ 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 1,056 人 ▶ 受檢率 100%
身心健康問卷回饋人數	▶ 回覆率：97% ▶ 訪談完成率：100%
健康講座	▶ 「工作 X 生活整合系列講座」共 8 場，共 7,006 人參與，滿意度 4.8（滿分 5 分）
CPR+AED 急救教育訓練	▶ 共 6 場，191 人參與，滿意度 5.0
<b>健康服務</b>	
健康中心關懷	▶ 5,214 人次
駐廠醫師服務	▶ 1,576 人次
按摩服務	▶ 共聘請 39 位視障按摩師，服務共計 21,846 人次
捐血活動	▶ 共 6 場，963 人參與，勸募 1,575 袋血
流感疫苗	▶ 共 10 場，共 2,278 劑
EAP 服務	▶ 使用率：3.8%
<b>健康促進</b>	
外部認證	▶ 入選「健康企業公民獎健康 99 企業」 ▶ 榮獲教育部體育署運動企業認證
健身房使用	▶ 內部：191,878 人次 ▶ 外部：4,358 人次
運動賽事	▶ 內部：10 場運動，2,085 人次參與競賽，滿意度 4.6 分（滿分 5 分） ▶ 外部：100 人參與臺北馬拉松