

7 友善職場與 社會參與

7.1 人才多元與共融

7.2 職業安全及職場健康管理

7.3 人權政策

7.4 員工溝通與敬業度調查

7.5 社會參與



關鍵成果與策略

策略方針	承諾	KPI	2024 年目標與績效	
		項目	目標	實際達成
友善職場	打造優質工作環境及具競爭力的薪酬，以吸引優秀人才，提升雇主品牌	年度離職率	低於 13%	7.8%
		工程師平均薪資	Top 25%	Top 25%
		女性員工占比	26%	27.2%
職業安全與職場健康管理	提供安全的工作環境，並落實員工健康生活	職災案件數	0	0
		ISO 45001 驗證	通過認證	通過認證
人權政策	恪守國際人權政策，杜絕一切歧視、騷擾及霸凌，確實執行 RBA 行為準則	違反人權案件	0	0
社會參與	致力投入環境保育、扶助弱勢對象、支持文化產業與教育，達成社會共生共好	公益活動	6 (場)	7 (場)
		青年學子培育 (產學合作)	4 (專案)	4 (專案)



7.1 人才多元與共融

創意電子秉持人才與社會永續發展的核心價值，落實多元與共融文化，致力營造開放的管理模式，吸引與留任不同背景與專業的人才，並提供優質的薪酬與福利及持續學習、安全、健康且愉快的工作環境，讓所有員工都能以身為創意電子的一員為榮。

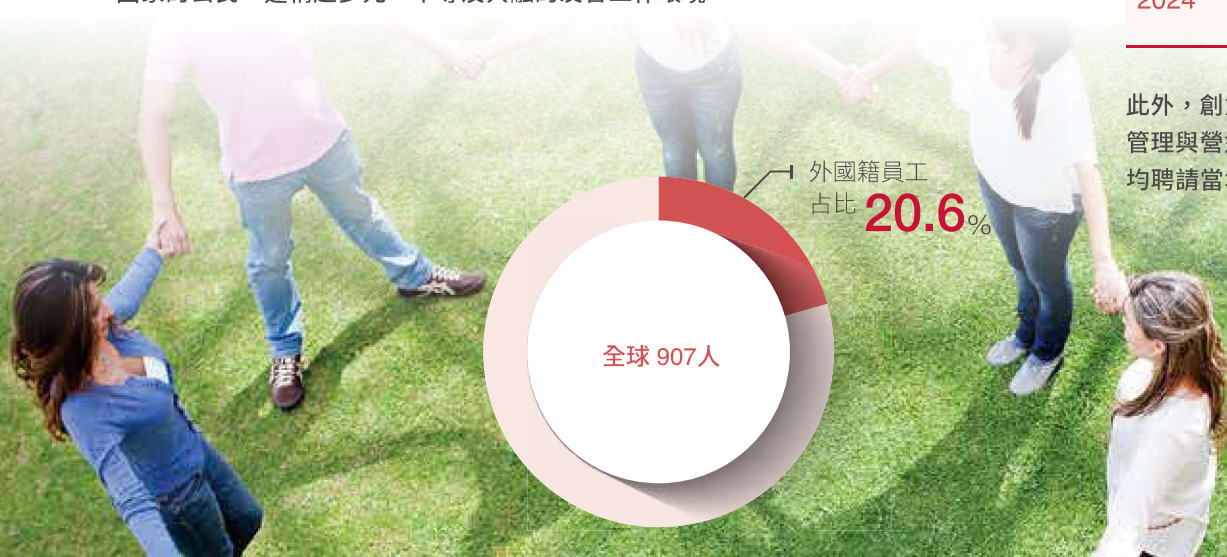
本公司以研發服務為重要發展方針，因此積極布局全球人才，落實 DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) 的精神，透過多元化的人才聘用策略，更有效率地服務全球客戶，並以穩健的永續經營為目標，強化人力資本之韌性。截至 2024 年底，創意電子全球員工總人數為 907 人。

創意電子參照國際勞工公約、責任商業聯盟及 DEI 的精神進行人才管理，於報導期間內未有僱用童工、強迫勞動及就業歧視之情事，並提倡平等的就業機會，不因員工之種族、階級、語言、思想、宗教、政治傾向、出生地、性別（生理性別及性別認同）、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分影響而產生差別待遇。創意電子的員工組成除主要營運據點之當地居民，亦涵蓋其他來自 9 個國家的公民，建構起多元、平等及共融的友善工作環境。

在全球人才管理上，創意電子聘雇外國國民及海外派駐員工時，依循各營運據點當地規範進行，包含：辦理工作簽證、提供社會保險及稅務等相關程序。2024 年創意電子員工為外國國民之人數如下表，其中為因應跨國管理需求，創意電子亦依據營運據點之當地法令檢視海外人力配置，包含：外派、出差或當地聘雇等，2024 年共計有 3 位臺灣員工為海外派駐員工，占臺灣員工 0.4%。

年度	營運據點	非營運據點國籍之員工人數	營運據點員工總人數	非營運據點國籍之員工占該營運據點員工總人數百分比
2022	臺灣	12	700	1.7%
	非臺灣	12	151	7.9%
2023	臺灣	11	715	1.5%
	非臺灣	11	170	6.5%
2024	臺灣	10	720	1.4%
	非臺灣	13	187	7.0%

此外，創意電子積極聘用當地人才為高階主管，以企業的全球在地化為目標，達成人才管理與營運的永續發展，截至 2024 年底，主要的海外營運據點實際管理之高階主管，均聘請當地人才擔任。



7.1.1 人力資源結構

創意電子在公司穩健營運的情況下，以強化雇主品牌為策略，配合營運需求厚植研發實力，員工數量穩健的逐年成長；而面對外部人才市場的競爭，創意電子亦參照內部人力資源之分析結果，視情況調整整體招募策略，避免人力資源議題的內、外部衝擊，降低營運風險。截至 2024 年底，創意電子員工總數共計 907 人，較前期共增加 22 人，員工人數成長約 2.5%。

創意電子依公司整體營運策略穩健發展人力資源，以優質的研發及技術人才推展創新的服務與成果；研發及工程類人才約占 85%，而其中碩士（含）以上人才占 62.2% 以上最多。在員工年齡分布上，創意電子員工以 30~49 歲之青壯人力為主，其中 50 歲以下同仁占比達 81.3%，能夠避免主要營運據點勞動力高齡化的風險，此外創意電子亦給予年輕的工作者發揮空間，並鼓勵中高齡就業者持續貢獻專業，在人力資源結構上呈現多元與韌性。

類別	聘雇類型	男		女		小計	占比
		人數	占比	人數	占比		
性別		660	73%	247	27%	907	100.0%
國籍	本國籍	514	71%	206	29%	720	79.4%
	外國籍	146	78%	41	22%	187	20.6%
職類	研究發展類	477	82%	106	18%	583	64.3%
	工程技術類	137	67%	66	33%	203	22.4%
	行銷業務類	30	60%	20	40%	50	5.5%
	管理支援類	16	23%	55	77%	71	7.8%
勞雇合約	永久聘雇	638	73%	242	28%	880	97.0%
	臨時聘雇	22	81%	5	19%	27	3.0%
年齡	29 歲 (含) 以下	169	74%	58	26%	227	25.0%
	30-39 歲	188	69%	86	31%	274	30.2%
	40-49 歲	162	69%	74	31%	236	26.0%
	50-59 歲	125	82%	28	18%	153	16.9%
	60 歲 (含) 以上	16	94%	1	6%	17	1.9%
學歷	高中 (含) 以下	2	67%	1	33%	3	0.3%
	大學	203	60%	137	40%	340	37.5%
	碩士	440	80%	107	20%	547	60.3%
	博士	15	88%	2	12%	17	1.9%

■ 非本國籍員工中，各國籍占員工總數比率

年度	中國大陸	日本	美國	越南	印度	其他
2023	10.4%	4.1%	1.7%	1.9%	0.5%	0.8%
2024	10.5%	4.5%	1.4%	3.0%	0.6%	0.6%

創意電子亦妥善運用不同的勞雇合約及類型，支持公司營運所需，考量員工權益，並未聘雇無時數保證之員工，依聘雇合約及類型，2024 年員工組成如下表所示。

類別	性別	員工人數		永久聘雇		臨時聘雇		全職員工		兼職員工	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
臺灣	男	513	71.3%	493	70.6%	20	90.9%	512	71.2%	1	100.0%
	女	207	28.8%	205	29.4%	2	9.1%	207	28.8%	0	0.0%
亞洲 (不含臺灣)	男	131	78.0%	129	78.2%	2	66.7%	130	77.8%	1	0.0%
	女	37	22.0%	36	21.8%	1	33.3%	37	22.2%	0	0.0%
美洲	男	15	88.2%	15	93.8%	0	0.0%	15	93.8%	0	0.0%
	女	2	11.8%	1	6.3%	1	0.0%	1	6.3%	1	0.0%
其他	男	1	50.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
	女	1	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
小計	男	660	72.8%	638	72.5%	22	81.5%	658	72.9%	2	50.0%
	女	247	27.2%	242	27.5%	5	18.5%	245	27.1%	2	50.0%
總計		907		880		27		903		4	

創意電子在勞雇關係之聘用上，以全職及永久聘雇為原則，為因應臨時性的業務需求，亦保有極少數臨時聘用之員工；臨時聘用之員工主要為與大專院校合作之實習計畫所聘雇，以培養人才及深化產學合作，聘用學生以全職方式為原則簽訂定期合約，並於學生離開校園後，依雙方意願成立永久之聘雇關係。創意電子 2024 年營運穩健，並未在報導年度發生員工人數顯著波動之狀況。

創意電子除一般勞雇關係定義之員工外，亦有其他工作者，相關數量及說明如下表所示，於報導年度之近 3 年未有顯著波動。

■ 近 3 年工作者人數變化情形

工作者類別	2022 年	2023 年	2024 年
員工	851	885	907
非員工	26	24	29
總計	877	909	936

註：

1. 以 2024 年 12 月 31 日當天在職人數計算員工人數。
2. 非員工的工作者：非由公司直接聘雇，但其工作是由公司控制的勞工總數，包括人力仲介之派遣工、承包商之承攬工（保全人員、清潔人員、綠化人員、廚師等），主要工作類型為環境清潔、膳食供應等；其中也包含以技術學習為原則，簽訂訓練契約，接受本公司培訓，並有實作的成果之技術生。

7.1.2 人力資源多元化

創意電子的人才多元化政策以合宜勞動為目標，致力提供平等及人性的職場環境，除確保不同性別間的同職同酬（詳見 7.1.5 全球薪資政策）外，也期待給予女性工作者更平等的發展機會，訂定女性員工與科學、技術、工程及數學（STEM）領域女性員工，及女性主管之目標占比，逐步落實人才多元發展的目標，其中各階層主管女性占比約 14.8%，較前一年度略減少 0.7%。

項目	2022	2023	2024	長期目標
女性員工	28.1%	28.1%	27.2%	26%
科學、技術、工程及數學（STEM） 領域女性員工	22.2%	23.0%	22.0%	26%
女性主管	13.8%	14.8%	14.1%	26%

註 1：女性員工比率計算方式：女性員工／全體員工。

註 2：女性 STEM 領域員工比率計算方式：女性 STEM 員工／STEM 全體員工。

註 3：女性主管比率計算方式：女性主管／全體主管。

為有效營造多元共融的職場環境，創意電子亦致力打造友善職場，對待多元人才保持平等及開放的態度，其中，針對具有育兒需求的同仁皆按當地法令享有育嬰留職停薪的權利，今年申請的同仁中僅有 1 人應於 2024 年復職而因個人生涯考量未復職，相關統計數據如下表所示。

項目	男性	女性	總計
2024 年具有育嬰留停資格之員工人數 ^註	46	20	86
2024 年申請育嬰留停人數	0	2	2
2024 年育嬰留停實際復職人數（A）	0	0	0
2024 年育嬰留停應復職人數（B）	0	1	1
2024 年育嬰留停復職率（A）／（B）	-	0.0%	0.0%
2023 年育嬰留停實際復職人數（C）	0	3	3
2023 年育嬰留停復職且留任 1 年以上人數（D）	0	2	2
2023 年育嬰留停復職留任率（C）／（D）	-	66.7%	66.7%

註：自 2021 年 1 月 2 日起至 2024 年 12 月 31 日止依法具有育嬰留停資格之人數。

7.1.3 人才吸引與留任

創意電子持續投入資源強化人才吸引與留任政策，我們的全球人才布局策略及願景為在實質的報酬上提供同仁優渥的薪酬福利，同時也積極提供優良的工作環境，強化員工體驗，2024 年創意電子蟬聯亞洲最佳企業雇主獎，從 IC 設計產業中脫穎而出，顯示一直以來致力建構的友善職場受到認可，於此同時，創意電子亦積極經營各項雇主品牌行銷管道，擴大能見度，吸引目標人才的加入，不論是臺灣或是全球的營運據點，皆建立起持續性的人才招募管道，配合公司整體營運目標穩健成長。

雇主品牌經營

經營雇主品牌使企業在人才市場具有吸引力，並能帶來可觀的效益。創意電子一直以來致力打造工作與生活平衡的環境、提供人才培育及員工的職涯發展管道，當然也重視實質的薪酬福利，我們透過不同的管道將創意電子的優勢曝光給更多市場上的潛在人才。包括：校園徵才活動、校園講座、暑期實習計畫以及網路與社群媒體等。



年度獎項

二度榮獲亞洲最佳企業雇主獎

創意電子除了提供具有競爭力的薪酬和福利吸引人才，更重視每位員工的需求和想法，藉此營造多元共融的友好工作環境，幫助員工實現自我價值，並平衡工作與生活。HR Asia 在評選獎項時，針對企業內部員工進行「全面評估模式」的匿名問卷調查，而創意電子在核心價值、自我認知、團隊合作等多個面向中皆表現優異，顯著的領先市場，這也是創意電子能夠在激烈的評選中脫穎而出的關鍵因素。



天下人才永續標章

人才的培育與發展一直是創意電子重視的目標，2024 是創意電子第二年承諾持續推動「多元與包容」、「組織溝通」、「獎酬激勵」、「身心健康」、「人才成長」等人才指標項目。為了強化臺灣社會的人才競爭力，同時因應 ESG 及 DEI 的浪潮、全球企業對人才社會責任的看重，創意電子加入由《天下學習》、《Cheers 快樂工作人》發起的「台灣人才永續行動聯盟」，與 400+ 聯盟夥伴共同推動人才培育的希望工程。



校園關係經營

為使人才招募的管道能夠永續經營，創意電子深耕各營運據點所在地的大學院校，連結潛在的優秀人才。

2024 年主要的成果包含：

- 參與海內、外校園徵才博覽會 11 場次，觸及約 6,000 名以上學生。
- 舉辦海內、外校園專題講座 40 餘場次，參與學生共計 2,000 餘位。
- 包含暑期實習及長期實習計畫共計新招收 42 位來自國內、外大專院校實習生。
- 招募社群平台 LINE @，主要受眾以大專院校學生為目標，透過訊息傳遞，強化目標受眾對創意電子雇主品牌的熟悉度，並提供一對一的線上諮詢，增加學生與創意電子的黏著度，目前共計有 3,700 餘位學生加入。



除了強化雇主品牌和持續經營校園關係，創意電子也投入招募資源，以組織成長為目標，在人才市場上找到與組織需求相符的優秀人選，透過資源投入的增加，找到更優秀的人才為組織帶來成長動能，近 3 年招募成本如下表所示。

年度	2022	2023	2024
新進員工人數 (A) 註	160	90	90
招募總成本 (B)	4,267,465 元	4,173,439 元	4,148,751 元
人均招募成本 (B) / (A)	26,672 元	46,372 元	46,097 元

註 1：僅計算全時正職新進員工人數。

註 2：數據重編，排除個案給付給第三方的顧問服務費用，同步校正 2022 年及 2023 年數據。

在聘書接受率上，創意電子 2024 年的聘書接受率達 91.1%，達成原設定目標且相較前一年度微幅成長，持續發揮良好的人才吸引力。

年度	2022	2023	2024
聘書接受率	87.9%	90.3%	91.1%

7.1.4 新進、離職結果暨未來趨勢

新進員工組成

2024 年新進員工的組成中，男性占比約為 80.6%，女性占比約為 19.4%，展開細項部分如下表所示：

類別	年齡						營運據點					
	29 歲 (含) 以下	占比	30~49 歲	占比	50 歲 (含) 以上	占比	臺灣	占比	亞洲 (不含臺灣)	占比	其他	占比
男性	49	76.6%	22	88.0%	4	100.0%	47	78.3%	26	83.9%	2	100.0%
女性	15	23.4%	3	12.0%	0	-	13	21.7%	5	16.1%	0	-
小計	64	68.8%	25	26.9%	4	4.3%	60	64.5%	31	33.3%	2	2.2%

註：計算包含全時正職及定期契約新進員工人數。

離職員工分佈

創意電子 2024 年持續強化招募人才力度的同時，更大幅降低離職率，避免人力市場競爭對營運的衝擊，全年離職率為 7.8%，近年來離職率穩定呈降低的趨勢，我們以提高留才為目標，穩定維持組織管理之健康離職率，並依據過去離職率為基礎，訂定年度離職率低於 12% 的目標。

■ 近三年離職率變動情況

年度	2022	2023	2024
離職率	13.4%	7.8%	7.8%

註：

- 離職率=各類別離職員工人數／((期初員工總數+期末員工總數)/2)。
- 離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

■ 2024 年離職員工的分佈如下表所示

類別	年齡						營運據點					
	29 歲 (含) 以下	占比	30~49 歲	占比	50 歲 (含) 以上	占比	臺灣	占比	亞洲 (不含臺灣)	占比	其他	占比
男性	11	61.1%	28	71.8%	11	100%	42	73.7%	5	62.5%	3	100%
女性	7	38.9%	11	28.2%	0	-	15	26.3%	3	37.5%	0	-
小計	18	26.5%	39	57.4%	11	16.2%	57	83.8%	8	11.8%	3	4.4%

而面對營運衝擊，例如：由營運變化產生勞動契約終止，在內部規章辦法上都遵循當地法令，包含預告期等，避免對內、外部利害關係人產生負面影響，創意電子於 2024 年度未發生因營運變化產生勞動契約終止等情事；此外，由於同仁在組織中發展穩定，報導年度未有同仁進行內部職缺遞補，僅組織因應管理需求進行人事異動的調整。

新人留任與關懷

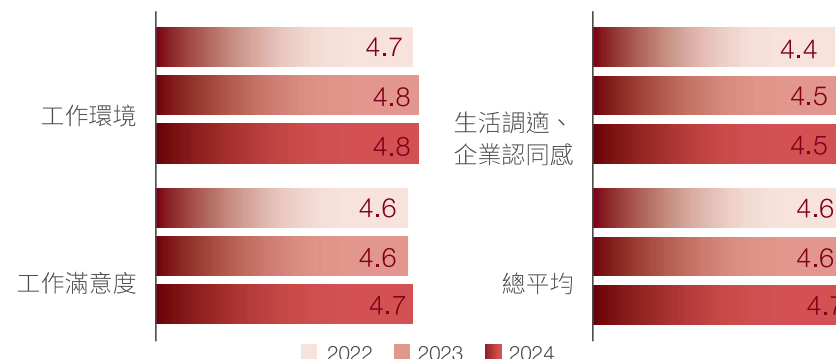
為協助新人迅速適應工作環境，公司規劃師徒制給予新人即時協助並建立新進員工對公司的認同及歸屬感。自 2021 年起建置新進同仁滿意度調查，於入職 90 天發送問卷，讓新進人員可即時回饋適應狀況，

其回饋意見亦會提供給相關部門做評估、討論與調整。2024 年新人滿意度平均為 4.7 分（滿分 5 分）、填答率為 91.7%，總平均較去年提高 0.1 分。問卷以「工作環境」、「工作滿意度」、「生活調適、企業認同感」3 大面向進行評估。經師徒制建立雙向互動、即時問卷反饋及關懷機制，近 3 年新進人員留任率持續成長。2024 年創意電子以新進員工留任率（到職 1 年仍在職）達 90.0% 為目標，並達成新人留任率 92.6%，較前一年度明顯成長。

■ 近三年新進員工留任率

年度	2022	2023	2024
新進員工留任率	91.2%	91.3%	92.6%

■ 近 3 年新人滿意度調查填答狀況



指導者計畫

為了協助創意電子的新進同仁迅速適應公司環境、融入工作團隊、提問都能得到妥善處置與回饋，我們替每位新進同仁安排一名指導者，讓新人在入職當天便能得到個人與工作層面上的指引及輔導。2024 年的指導者計畫以建立良好信任關係、互助氛圍與教學相長為宗旨，設計三階段的活動，首先是「Coffee Break」讓新人剛到職時與指導者喝咖啡聊聊天進行初步的熟悉認識，新人記錄過程中的心得於線上學習平台；再來是年中間「棉花糖挑戰」，透過一起合作完成小組任務，促進新人和指導者的互動與溝通活動；最後在年末的「最終賽事」依據三階段的活動總積分頒發「年度最佳 Mentor Mentee 組合獎項」。一系列的活動讓新人與指導者在執行任務的過程中建立情感，緩步消弭公司只是工作場域的認知，更是拓展生活、自我成長的環境，並逐步樹立同仁對公司的認同。2024 年的指導者計畫的參與人次共計 85 位（新人 50 位，指導者 35 位），年末調查滿意度達 4.9 分（滿分 5 分），參與同仁紛紛表示正向的回饋，如「透過 mentor mentee 的友善交流，增進之後工作的合作關係」；「提升我對 Mentor、Mentee、同期新人或其他同仁的認識」。

2024 年的指導者計畫

參與人次

共計 **85** 位

年末調查滿意度

達 **4.9** 分



7.1.5 全球薪資政策

創意電子致力關懷員工，制定具備競爭力的薪酬政策，在各營運據點的基層人員標準薪資（依無經驗工程師起薪）均大幅高於當地法定最低薪資。此外同職等職位之男、女員工起薪皆相同，其後則視其工作表現逐年調薪及晉升，並給予相對應之薪酬；人才在組織內有積極發展的空間，支持女性員工發揮個人專才持續成長。

■ 基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

年度	主要營運據點	臺灣	上海	南京	日本	美國	越南
2023	基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	1.5~3 倍	4.5~6 倍	4.5~6 倍	1.5~3 倍	1.5~3 倍	4.5~6 倍
2024	基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	1.5~3 倍	4.5~6 倍	4.5~6 倍	1~1.5 倍	1.5~3 倍	4.5~6 倍

■ 臺灣區固定薪資男女比率

年度	性別	管理職	非管理職（一般員工）
2023	男性	1.03	1.07
	女性	1	1
2024	男性	1.04	1.03
	女性	1	1

註：整體薪酬包含自選福利，暫不揭露。

薪酬委員會及高階經理人薪酬

創意電子自 2011 年召開薪資報酬委員會，目前由全體獨立董事共 4 名（註 3）組成，每季至少開會 1 次，負責訂定並定期評估公司整體薪資報酬政策；此外，每年至少 1 次檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估並審核董事及經理人之薪資報酬、員工認股權計畫、員工酬勞（分紅）計畫或其他薪酬激勵計畫。2024 年薪資報酬委員會共召開 4 次會議，4 位獨立董事均 100% 出席。

自 2020 年起，公司營運持續成長，EPS 顯著上升，總經理薪酬結構中變動薪占比較高，並與公司營運績效高度連動，故總薪酬大幅提高；而員工總薪酬中位數亦逐年增加。2024 年獲利持平，總經理薪酬微幅上升，但公司仍將資源保留給員工，致員工的總薪酬提高幅度超過總經理。

高階主管薪酬皆依照公司治理精神，由薪酬委員會審議、董事會核定。

■ 近 3 年總經理總薪酬與其他員工總薪酬比

年度	總經理年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數的比率	總經理年度總薪酬增加百分比	其他員工年度總薪酬增加百分比	總經理年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比之中位數的比率
2022	12~14 倍	68.9%	12.8%	5.4
2023	18~20 倍	65.7%	22.2%	3.0
2024	19~21 倍	7.6%	9.8%	0.8

註：

1. 年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬／所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。
2. 年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比／所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。
3. 2024 年度董事會原由 5 名獨立董事組成，其中吳誠文校長因接任國科會主委，已於 2024 年 5 月 15 日辭任本公司獨立董事職務。

非經理人整體獎酬制度

創意電子恪守各營運據點所在地的勞動法令規範，建構具競爭力且合宜的薪酬策略，激勵員工優異表現。我們積極參與地區性之薪資調查，結合公司經營目標，滾動式調整並修訂薪酬計畫，讓公司在嚴峻的人力市場競爭中，吸引及留任公司重要的人才，提升整體戰力與競爭力。同時，本公司秉持與員工利潤共享的理念，吸引、留任、培育與激勵各方優秀人才。每位員工之起薪及待遇，不因其種族、宗教、性別、國籍或政治傾向而有所差異。

創意電子整體薪酬架構如下：

- 固定薪資：固定薪資 12 個月及符合各營運據點在地制度的結構和津貼計畫。
- 激勵獎金：與個人績效直接相關的激勵獎金制度。
- 員工分紅：依據公司章程，自獲利中提撥，再依團隊及個人績效分配的分紅獎金。
- 持股信託：依員工個人意願加入，公司相對提撥獎勵金，鼓勵員工共享營運成果（限臺灣地區）。

依證交所揭露上市企業非擔任主管職務之全時員工薪資中位數數據顯示，本公司之薪酬在半導體產業歷年排名皆具競爭優勢。2024 年度最新數據，請見證交所公開資訊觀測站的「[公司治理專區](#)」項下所揭露的員工福利及薪酬統計相關資訊。

入選「高薪 100 指數成分股」

創意電子一直以來都將員工視為最重要的資產，並致力於提供具有市場競爭力的薪酬福利，吸引並留住優秀的人才。作為 IC 設計領域的領軍企業，創意電子入選臺灣證券交易所公布的「臺灣高薪 100 指數」成分股，該指數依據員工薪酬、薪酬成長率以及企業營運狀況等關鍵指標進行評選，彰顯創意電子在薪酬福利上的優異表現，並同時兼顧企業的社會責任與投資價值。

持股信託

創意電子為強化同仁工作投入與公司營運成果產出的緊密度，自 2011 年起即於臺灣成立員工持股會，開辦員工持股信託制度，依同仁個人意願自由加入。本制度透過信託方式，每月於個人薪資中提撥特定金額（員工自提金），再由公司每月提撥相對獎勵金（公司獎勵金），共同交付委託銀行進行定期定額投資，讓同仁持有公司股票，共享營運成果。

除共榮共享公司獲利外，本制度師法自歐美高度成熟經濟體國家發展多年的員工持股政策，作為企業留才計畫的一環，亦為員工個人理財規畫的一部分，並於年度終結時由持股會指示受託銀行返還已購入的股票，讓員工持有公司股票，成為股東共享營運成果。

本公司持股信託制度自開辦起，獲得同仁的好評，並持續以高參與率支持政策，為個人於創意電子職涯間的財務規畫做出妥善配置。

- 持股信託員工自願參與率持續正成長，顯示同仁對於本項福利制度與公司營運前景均有高度認同。（單位：新臺幣）

年度	2022	2023	2024
參與率	88.1%	88.9%	91.6%
公司提撥相對獎勵金總額	50,990,000 元	55,470,000 元	57,703,000 元

優於業界的薪資水準

創意電子的薪酬制度基於學歷、職務、經驗等多維度標準來進行薪資核定，並在員工服務週年後，根據公司績效及市場變動進行調薪調整，確保每位員工均能享有公平且具競爭力的待遇。根據 2024 年證交所公布的資料，創意電子 2023 年非主管全職員工的薪資中位數為新台幣 2,598 仟元，於半導體產業類別排名第三，約為臺灣全體工業及服務業受僱員工薪資中位數的 5 倍，顯示出創意電子在產業中的薪酬領先優勢。

7.1.6 福利制度

創意電子高度關注員工的健康福祉，除了依各地法規標準制定相關制度外，更提供優於法令的福利和完善的假勤管理制度。以下說明以臺灣總部為主，考量各國法規及文化差異，創意電子亦在不同的營運據點提供優於市場水準的福利制度。

創意電子臺灣公司提供包含商業團體保險、優於法令的休假制度、退休金、海外差旅急難救助、婚生育禮金、喪儀補助金、生日禮金、尾牙活動補助、特約商店折扣等福利。並不定期舉辦團體踏青或旅遊、社團活動等，讓同仁在工作與個人或家庭生活中取得平衡，期望同仁於創意電子的職涯中，能從容地為自己的人生留下每個精彩瞬間。

優於法令之休假制度

創意電子為提供友善職場，支持同仁的家庭照顧及婚生育需求，於全球各據點提供優於當地法令的休假制度。以臺灣為例，除法定休假外，另有包含 7 天的特定彈性休假、15 天有薪病假、10 天的陪產檢假及陪產假和 12 周的產假。同時，在育嬰期間，除了可依法申請育嬰留職停薪，公司更貼心提供完善的假勤管理制度，讓員工能更彈性運用，安心用於新生兒照護，支持員工的家庭照顧需求。



■ 優於法令之假別

優於法令假別	法定標準	內容
國定休假日	每年 12 天國定休假日	除法定休假外，另保留 7 天紀念日，供彈性休假安排運用。
特休假	服務 6 個月以上未滿 1 年，給予 3 日	為照顧新進同仁休假需求，到職即可請用當年度按在職比率的休假。
病假	全年 30 天半薪病假	全年 15 天全薪病假、15 天半薪病假。
產假	女性同仁全薪產假 8 周共計 56 天	女性同仁全薪產假延長為 12 周共計 84 天。
陪產檢及陪產假	逢配偶妊娠期間至分娩之當日及其前、後合計 15 日內，享有 7 天陪產檢及陪產假	逢配偶妊娠取得孕婦健康手冊之日起 7 日起一年內使用，享有 10 天陪產檢及陪產假。

退休及保險計畫

創意電子在全球各地據點，皆依循當地法令規範，為員工規劃並制定退休金制度，如依臺灣《勞工退休金條例》的舊制退休金、《勞動基準法》的新制退休金，及海外各公司按當地實務訂定之確定提撥計畫。除依法令規定提存退休準備金，每年亦透過專業會計顧問，進行退休準備金精算，以確保足額提撥，保障員工未來請領退休的權益。

同時，本公司依法為全球正職員工辦理社會保險，規劃優於市場的商業保險計畫作為福利，保障同仁的就業安定及醫療照護需求，上述保險參與率皆為 100%。以臺灣為例，除法定勞工保險及健康保險外，我們提供優於市場勞工、勞工親屬團體醫療保險方案，由公司全額負擔員工本人的保險費用。相關保障及執行內容和成果請見下表。

■ 臺灣公司退休金及保險計畫的執行成效

福利計畫	項目	法源規範	執行內容	執行結果
退休金制度	舊制退休金	依《勞工退休金條例》規定辦理	每月按符合資格員工薪資之 2% 進行準備金，提撥準備金至臺灣銀行專戶。	2024 年底計畫資產公允值 60,976,000 元。依上述相關規定，創意電子於 2024 年認為費用之金額為 1,426,000 元，對於未來依法須提撥的金額已帳列應計退休金負債，至 2024 年底金額為 14,292,000 元。
	新制退休金	依《勞動基準法》規定辦理	每月依符合資格員工之投保薪資的 6%，提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。	2024 年提撥費用共計 55,131,000 元
保險福利	員工團體年金保險暨醫療保險		員工入職即納保，提供喪殘一次理賠金和住院醫療保險給付等保障。	2024 年投入經費共計 5,473,000 元。
	眷屬團體醫療保險	優於法規之項目	員工可為一等親申請加保，提供住院醫療保險給付等保障。	
	雇主責任保險		員工入職即納保，提供個體傷害責任和事故體傷責任保險。	2024 年投入經費共計 179,000 元。

註：另有海外差旅意外醫療暨急難救助保險，為因公出差同仁完善保障，安心洽公。

其他福利與獎勵政策

本公司除提供符合法規的退休金制度、優於業界的保險假勤制度，還有其他福利，如：婚生育禮金、喪儀補助金、生日禮金、尾牙活動補助、年資服務獎、特約商店折扣等福利，並不定期舉辦團體踏青、員工旅遊和社團活動等。同時，我們也提供豐富多元的獎勵計畫：專利獎金，獎勵全體同仁在新技術的發想研究，積極獲取國內、外認證，強化公司技術含金量；Corporate Award 旨在表揚跨團隊合作代表新星、對營運具高度量產貢獻專案，以及年度知識貢獻成員，2024 年度 Corporate Award，全球共發放約當新臺幣 850,000 元的獎勵金。讓同仁跟隨公司發展的方向持續成長學習，從其中獲得成就感與歸屬感，凝聚創新敏捷的企業文化，促進公司與同仁在高度共識下朝共同目標邁進，相互交流達到雙贏。

■ 2024 年臺灣公司其他福利方案執行成效

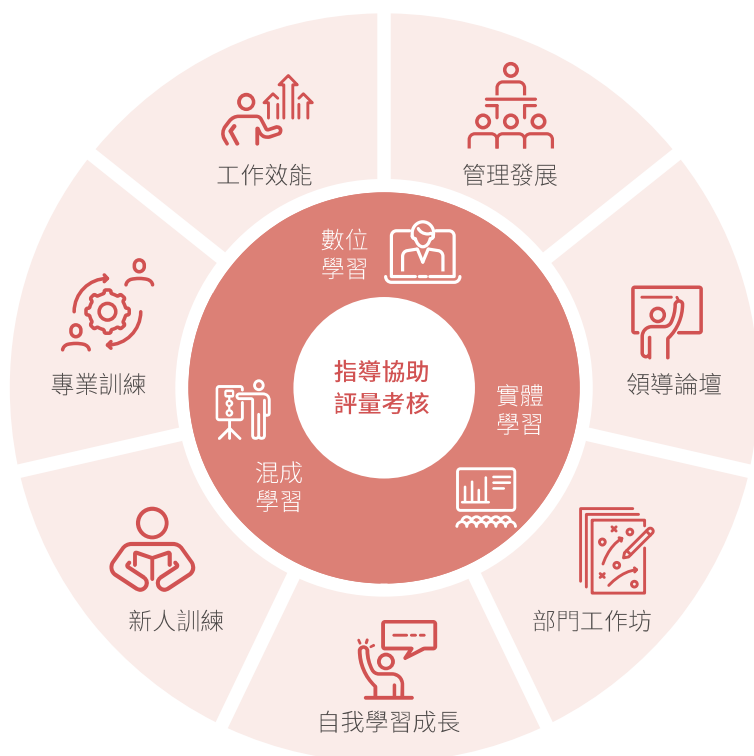
福利項目	獲補貼／參與人次	公司投入費用金額（單位：新臺幣）
婚生育禮金、喪儀補助金	121 人次	391,600 元
團體踏青活動	2,150 人次（含眷屬）	4,679,918 元
電影家庭日	953 人次（含眷屬）	324,340 元
社團活動補助	458 人次	179,178 元
員工旅遊	605 人次	8,888,730 元

■ 全球獎勵方案執行成效（單位：人次）

年度	專利獎金	Corporate Award	年資服務獎
2023	83	76	121
2024	92	40	101

7.1.7 人才培育與發展

創意電子為促進公司的永續經營與成長，透過教育訓練、規劃緊密連結公司的永續發展策略及員工能力提升計畫，積極培養優質人才與技術。公司設置專責單位，為各階層及職務的員工與主管們，專門設計並給予相對應的訓練及學習資源，提升員工及主管的各項能力、幫助其職涯發展，除讓公司成為產業的領導者外，亦能讓公司永續地經營與成長。「學習讓創意電子更美好」，在不斷改善與堅持進步的理念下，望能為全體同仁持續提供品質最佳、成效最高的學習與成長機會。



■ 2024 年度人才培育與發展實績

課堂實績	2024 年含實體、線上、外訓共 347 堂課，總學習時數為 12,929 小時；其中公司內部開設之實體課程為 211 堂，學習時數為 11,031.3 小時，時數占比約 85%。
學習時數	2024 年公司同仁人均學習總時數 14.3 小時。若以性別區分，公司男、女平均總學習時數分別為 15.2、11.7 小時。
主管領導職能	2024 年持續推動各階層主管管理與領導課程，近三年整體課程已涵蓋超過 80% 的主管，展現公司對領導力發展的長期投入與重視。
年度必修	2024 年度必修課程（機密資訊保護、誠信經營暨從業道德規範、禁止內線交易、責任商業聯盟行為守則，及預防職場不法侵害：包含職場霸凌、歧視及性騷擾等議題）員工完訓率達 100%。
訓練費用投資	2024 年總訓練費用約為新臺幣 256 萬元，平均投資每位員工約新臺幣 2,800 元的訓練費用（此費用不含內部講師之獎勵與進修獎學金）。

全球教育訓練平均時數

創意電子 2024 年總學習時數達 12,929 小時，較去年總學習時數 9,661.7 小時成長約 33.8%。平均每位同仁學習時數為 14.3 小時，較 2023 年的 10.9 小時成長 31%，其中專業技術類學習時數，更是較去年成長約 74.6%；另外，創意電子秉持性別平等原則，在教育訓練方面亦致力消除性別差異，在 2024 年男、女性員工的學習時數較去年均 10.9 小時皆有所成長，分別為男性 15.2 小時（較去年成長 39%）及女性 11.7 小時（較去年成長 7.3%）。

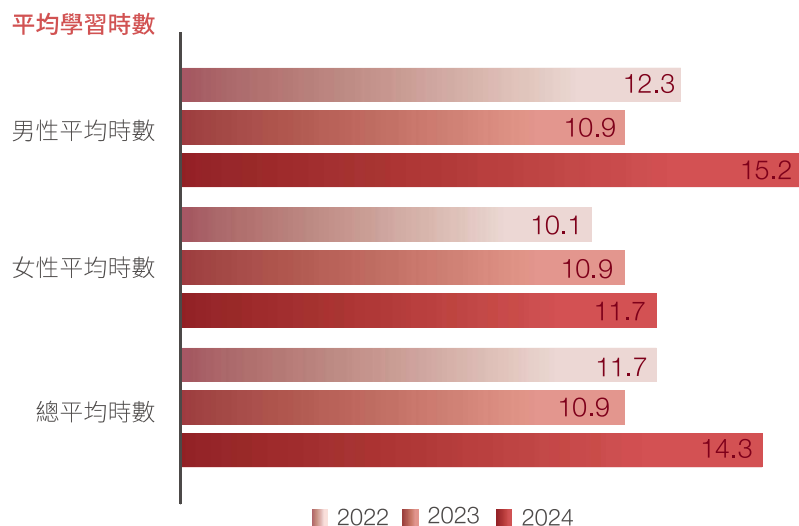
■ 2024 年依員工性別與職類平均學習時數（單位：小時）

性別	男			女		
	人數 (A)	學習總時數 (B)	平均學習時數 (B/A)	人數 (A)	學習總時數 (B)	平均學習時數 (B/A)
研究發展類	477	7,826	16.4	106	1,640	15.5
工程技術類	137	1,079	7.9	66	529	8.0
行銷業務類	30	334	11.1	20	105	5.2
管理支援類	16	788	49.2	55	628	11.4
總計	660	10,027	15.2	247	2,902	11.7

註 1：年度教育訓練資料包括：課堂訓練、數位學習、外訓等訓練時數；但未含導師制、工作指導、工作輪調等其他學習方式。

註 2：教育訓練資源分配以公司與個人成長學習為主要考量，不受性別、年齡等差異而有所限制。

■ 近 3 年教育訓練平均學習時數圖



全面的訓練發展計畫

創意電子在面對各種不同階段的員工，不管是新進同仁、主管及非主管同仁，皆根據訓練藍圖開辦各類課程，進行全面且完善的訓練發展計畫。從新人開始，我們有「指導者計畫」（詳見 7.1.4），讓新人更快融入環境，達到建立關係、經驗傳承、教學相長的目標，對於重要人才與主管階層，我們有「關鍵人才與主管培育計畫」；透過全方位的訓練和發展，我們能持續增強和培養不同階段員工的能力，確保公司擁有高品質和充足的人才庫。訓練與發展不僅是對未來的承諾，也是對公司治理、永續發展的承諾，並營造出同仁相互學習、相互分享的正向學習環境。

對象	項目	2024 執行成果
新進同仁	新人訓及新人必修課程	為讓新人迅速融入公司、了解公司的核心價值與未來發展等，到職當天即介紹員工的權利及義務等，此外，根據訓練藍圖，對不同單位新人的共通能力及必修課程，在到職後給予 e-Learning 進行必修的自主學習，員工完訓率達 100%。
	ESG 相關課程	除到職第一天的入職課程，我們給予新人從設施介紹至公司永續政策制度等課程，包括：安全衛生管理、預防職場不法侵害、從業道德規範等重要議題，員工完訓率達 100%。
主管同仁	初階與中、高階主管	因應 2023 年員工敬業度調查結果，在溝通、領導等能力上，針對主管特別予以培訓及發展。 初階主管擔任著任務管理與執行的重要推手，2024 年規劃初階主管必修的系列課程，課程著重於管理執行面的各項能力與溝通等技巧，包含課後討論與心得分享，以加深每位主管對課程的印象，並能確實應用在工作中；而中、高階主管則是公司承上啟下、領導決策的重要角色，其相關訓練課程除了溝通、領導與管理技巧外，更著重在實務操作與發展部屬的能力。
		為強化學習效果，除設計核心課程內容外，亦規劃課前活動與課後分享，促進主管交流並貼近實務需求；同時透過團隊教練方式，協助高階主管快速進入工作情境，有效應用所學解決管理問題。 2024 年管理發展類課程共 112 人次參訓，學習時數 669.5 小時，其平均滿意度達 4.8 分。

對象	項目	2024 執行成果
全體同仁	專業訓練	根據不同單位、職務、年資等條件，我們提供工作所需之完整專業知識技能課程，2024 年全公司參訓（含新人專業課程）共 1,999 人次，學習時數共 8,157.8 小時（較去年成長 74.6%）。
	年度必修課程	其中包含機密資訊保護、誠信經營暨從業道德規範、禁止內線交易、責任商業聯盟行為守則、預防職場不法侵害（包含職場霸凌、歧視及性騷擾等議題），全體同仁完訓率 100%。
	個人效能與通識課程	為因應未來的技術演變及發展、協助同仁工作效能提升並增進自身各項能力，讓同仁即時獲取更多相關資訊、了解市場趨勢，今年亦提供相當豐富的學習發展課程，包括：專案管理、前瞻趨勢講座 (Edge AI 概念簡介、未來趨勢及應用發展) 等，其滿意度達 4.7 分；另外，也開立生活與健康紓壓等系列講座課程，希望公司的每位員工無論在工作內或工作外，都能學習到更多有助工作或生活上的課程與知識。2024 年共 674 人次參訓，學習時數共 1,378.5 小時。
	外部訓練 / 自主學習	除了上述學習資源外，亦鼓勵同仁自主學習，根據自身的專業領域及工作相關需求至外部參加訓練以強化工作技能，創意電子提供全額補助學費，2024 年共計 128 人次至外部參訓，總學習時數達 1,006 小時；另外在 2024 年底，我們也與外部線上學習平台合作，並採限量名額的方式進行，鼓勵組織的學習氛圍，讓同仁透過自主學習以充實自我及未來職涯的能力，學習時數約 790 小時。
	獎學金與內部講師獎勵	創意電子提供在職進修獎學金補助，包括：進修、學分，以及學位獎學金，2024 年共補助計約 16.5 萬元。 此外，公司亦致力於單位內部的技術與研發相關的經驗分享與傳授，並給予內部講師獎勵，2024 年共獎勵約 15.5 萬元。

關鍵人才與主管培育計畫

在這充滿挑戰和變革的時代，我們深知強化領導團隊和公司治理的重要性。因此，我們一直在進行接班規畫和實施，以確保公司的永續發展。公司透過「評鑑並遴選關鍵人才」建置人才發展機制，與高階經理人共同定義關鍵職位，透過職位檔案和相關工具的評估和衡量，經一系列的評鑑後，篩選出具有潛力的重要管理階層接班人；為實現職涯和個人發展的雙贏，我們也推動接班人的個人發展計畫 (Individual Development Plan, IDP)，並確保 100% 的追蹤與執行。

此外，在培育重要管理階層時，我們特別重視實務經驗。除了參與多項跨部門的專案任務以達成公司目標外，也需要定期參加高階主管的經營會議和策略會議，以培養工作中的全面策略思考和經營管理能力；同時，我們也聘請具有豐富產業經驗的資深顧問，與重要管理階層進行專業的教練指導。最後，我們每年根據組織策略和領導職能，精心規劃主管的訓練課程，包括安排潛力接班人和重要管理階層共同參與「個人發展工作坊」，以促進發展部屬與發展自我的交流傳承，聚焦職涯和個人發展的雙贏。

在 2024 年，我們持續擴展原關鍵職位的接班計畫，以厚植接班團隊。兩年來共近 10% 順利接任關鍵職位主管，亦有 28% 獲得了晉升；而在高階經理人的部分，我們也設計出高階經理人接班遴選評估表，以利高階經理人識別未來的接班人才，並發展出合適的發展策略。



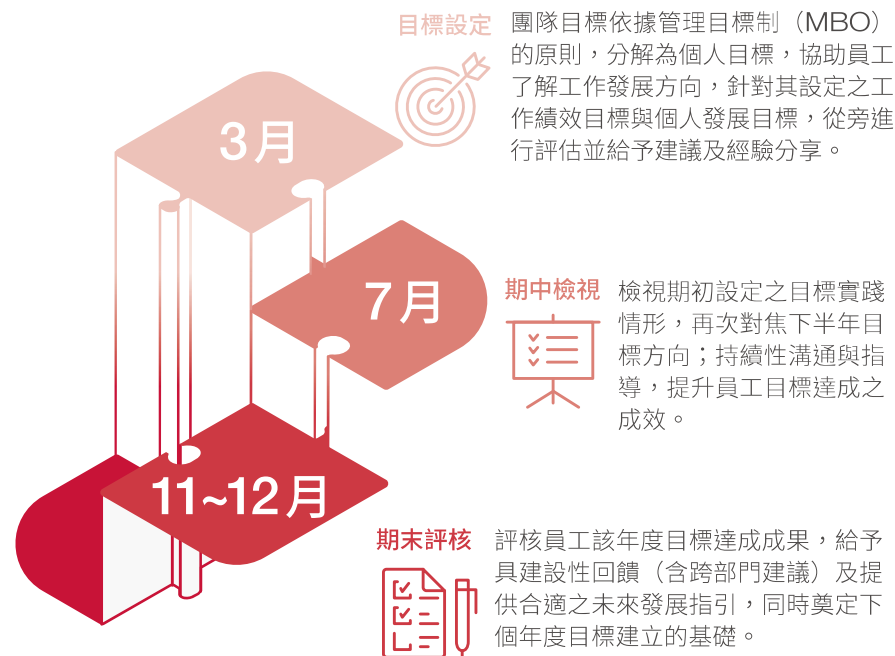
績效管理與發展

創意電子每年定期進行員工績效考核，作為員工晉升、調薪，及其他人事作業的重要參考依據。透過績效管理，主管與員工共同檢視過去目標的達成情況，對於優異表現給予高度肯定與強化激勵；對於有改善空間的地方提供指導與補強。除了評估工作成效外，我們更注重員工潛能的開發與未來展望，希望能有效引導員工追求更高的工作品質。為此，創意電子積極推行績效管理與發展（Performance Management and Development, PMD）制度，包括新進人員試用期考核、年度績效評核，及績效輔導計畫。

我們的績效管理系統不僅考量個人表現，也納入團隊目標的評估。團隊目標按照管理目標制（MBO）的原則自上而下分解為個人目標，確保每位員工的工作貢獻，都能如實地反饋到整體團隊目標的達成。此外，經理人每年需向董事會報告單位與個人的績效目標，經核定後，次年第一季提報全年團隊與個人績效成果，以確保公司年度目標的實現。透過 MBO 制度，我們確保所有員工清楚了解他們的工作目標，並努力朝公司整體目標邁進，進而提高工作效率和績效。

年度績效評核除了各級主管的評核，亦涵蓋跨部門同仁共同評核機制（Joint Review），以及跨單位主管的審核機制。這種全面性的評核方式讓我們更全方位了解員工表現，並提供更多元的反饋，促進員工的成長與發展。除到職未滿三個月之同仁與定期契約人員不具績效考核資格，全球正職員工不受性別、年齡或工作類別限制均需要參與當年度的績效評核。2024 年 100% 全球員工接受績效評核。PMD 管理系統著重於「績效」與「發展」的平衡，強調持續互動與溝通。我們堅信透過這樣能建立起一個公平、公正且有助提升員工績效的工作環境。

■ 績效管理與發展制度三大流程



7.2 職業安全及職場健康管理

7.2.1 職安衛內部管理運作情形

創意電子致力於達成「安全零事故、環境永續發展」，成為世界級環保、安全與衛生的標竿企業。工作環境安全不僅符合國內職業安全衛生及環保相關法規，同時也積極與國際標準接軌，已於 2020 年通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，每年再進行外部稽核查驗，惠及臺灣新竹總部員工及外包承攬工作者比例達 100%，目前已完成三年查驗換證（TUV NORD）事宜，最新版證書於 2024 年 2 月取得，依此審核本公司管理體系運作的有效性。



ISO 45001 證書

為打造安全職場環境，創意電子長期在職場安全衛生相關的議題努力，深信為延續企業的生命力，安全衛生與經濟發展為同等重要議題，故編制職業安全衛生環保委員會，審議職安衛相關議題，決議後送交總經理審核同意。第 11 屆職業安全衛生環保委員會組織（詳見下表），勞方代表比例為三分之一以上，委員代表與負責人員，以制度化、系統化、由上而下的安全衛生管理機制，落實公司的安全衛生管理。

委員代表

所屬單位

1 管理代表	總經理
2 RD 廢棄物及實驗室相關代表委員	研發實驗室
3 品保	品質暨可靠工程處
4 安衛主管	職業安全衛生室
5 安衛人員	職業安全衛生室
6 與職業安全衛生有關之工程技術人員	人力資源部門
7 員工代表	福委會（各單位推舉委員）
8 員工代表	福委會（各單位推舉委員）
9 員工代表	福委會（各單位推舉委員）
10 員工代表	福委會（各單位推舉委員）
11 醫護人員	職護

職災或意外處理事故

創意電子為專業 IC 設計服務公司，本公司員工無從事具有高風險或高特定疾病發生率的職務，針對公司外發生之交通意外事故，創意電子透過每季召開之職業安全衛生環保委員會議，說明事件發生過程，製作成案例，再向同仁進行交通安全宣導，以防止再度發生類似交通事故。2024 年，創意電子無因員工健康安全違反法規、法令之情事發生。

年度	職業災害（含交通事故）						總合傷害指數（FSI） 註3			缺勤率（AR） 註4			交通事故 案件	職業災害 案件
	失能傷害頻率（FR） 註1			失能傷害嚴重率（SR） 註2										
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計		
2021	1.56	3.92	5.48	3	9	12	0.07	0.19	0.26	0.90%	0.59%	1.49%	6	1
2022	0.72	0	0.72	1	0	1	0.03	0	0.03	0.90%	0.67%	1.57%	1	0
2023	2.95	0.74	3.69	7	1	8	0.12	0.03	0.15	1.01%	0.64%	1.65%	4	1
2024	1.46	0.73	2.19	21	3	24	0.18	0.05	0.23	1.11%	0.73%	1.84%	3	0

註1：失能傷害頻率 (FR) = (總計傷害損失總人次數 × 10⁶) / 總經歷工時

註2：失能傷害嚴重率 (SR) = (總計傷害損失日數 × 10⁶) / 總經歷工時

註3：總和傷害指數 (FSI) = $\sqrt{(\text{失能傷害頻率 FR} \times \text{失能傷害嚴重率 SR})} / 1,000$

註4：缺勤率 (AR) = (病假時數 + 公傷假時數 + 生理假) / 總經歷工時 * 100%

註5：2022 年總工時 = 1,398,520 小時；2023 年總工時 = 1,358,056 小時；2024 年總工時 = 1,365,960 小時。

職安衛的風險危害鑑別

每年的員工職安衛的風險危害鑑別，由各單位代表參與及職安單位進行安全衛生危害鑑別、風險及機會評估，其評估結果呈報高階管理審查會及職業安全衛生環保委員會進行審查，並公告於公司內部公布欄。

2024 年度高風險危害 (風險等級大於或等於 4) 3 項，總計 3 項：

【2024 年改善方案一】更換緩降梯繩索，以利逃生使用安全性。

【2024 年改善方案二】延續 2023 年 1 位同仁不慎跌倒 1 案，為強化辨別同色系梯面，於 B3 至頂樓逃生梯黏貼樓梯立面安全提醒標示，以利同仁上下樓行走安全性。

【2024 年改善方案三】因應 1 位同仁雨天車道交傷事件，為增設車道路面粗糙度，於 BI 停車場施作 EPOXY 工程。

【2024 年改善方案一】



緩降梯繩索保固書

【2024 年改善方案二】



未黏貼地面安全標示

黏貼完成地面安全標示

■ 【2024 年改善方案三】



未鋪設 Epoxy 車道路面（較滑）



完成 B1 停車場車道鋪設 Epoxy 工程

工程改善方案於改善後即進行安全衛生變更管制，對於管理單位進行試車前檢查以及維護人員進行告知與教育訓練。風險危害鑑別及其他相關方法依 ISO 45001 管理系統 PDCA 手法進行風險預防及再發防止。

職業安全衛生之工作者訓練

創意電子依循職業安全衛生教育訓練規則及相關規定，於任用新進員工時，即提供職業安全衛生教育訓練，使新進員工了解創意電子的職安規範與遇到災害時之應變措施。此外，公司也會於臺灣地區定期舉辦相關安全衛生教育訓練課程、消防演練、職安在職課程等。藉由安全、健康教育訓練來強化員工對於安全衛生之認知，使員工能學習於工作上必要之安全知識，2024 年共有 24 場次，總計 1,443 人次參訓，參訓率 100%。

■ 臺灣地區 2024 年度職安衛訓練課程執行情形

員工類別	訓練類別	訓練課程	參訓人數 (人次)	參訓時數 (小時)	人 * 小時
新進員工	一般訓練	新進員工職安衛訓練	67	4	268
		緊急疏散逃生演練	432	1	432
		職業安全衛生管理人員在職教育訓練	1	12	12
		防火管理人在職訓練	2	3	6
		急救人員初訓	4	16	64
		急救人員在職訓練	5	3	15
		即刻救援 _CPR+AED 緊急救護流程	17	1	17
		安委會委員在職教育訓練	11	1	11
		自衛消防編組訓練	50	4	200
		民防團常年組訓	4	8	32
		外租廠區承攬安全衛生教育訓練	7	1	7
		預防職場不法侵害訓練	839	0.5	419.5
		安全衛生輔導缺失改善實務教育訓練	1	6	6
在職員工	在職訓練	ESG、SDG 與職場永續健康與安揭露實務與創新	1	3	3
		園區安全衛生常見問題與改善實務宣導會	1	3	3
		竹科 113 年度建築法令與建築管理實務研習會	1	3	3
		總計	1,443	69.5	1,498.5

2024 年，創意電子持續重視同仁的工作安全，為增進公司各級人員對安全衛生的認識與重視，針對關鍵性作業或潛在危害較高的事件，實施危害鑑別、風險評估及辦理法定職安衛相關訓練，以利符合法規要求並達到職場零災害的目標。展望 2025 年，創意電子將延續這些努力，進一步規劃更完善的職安衛訓練，致力於提升安全管理水準，為同仁打造更安全的工作環境。

7.2.2 全方位健康管理

榮獲衛福部國民健康署之健康職場認證標章

創意電子追求創新研發的同時，也相當注重員工健康。我們堅信擁有強健體魄及穩定正向的心靈才能激盪出創意思維及良好的工作效率。透過生、心理 2 個面向致力打造支持員工健康的職場環境，積極為員工提供完善的健康管理服務及資源，2020 年起持續通過衛生福利部國民健康署之健康職場認證標章。



員工健康促進及風險管理

定期健康檢查是健康促進的第一步，創意電子每年提供 1 次優於法規項目的健檢活動，協助員工在忙碌之餘掌握最真實的自我健康狀態，進而達到早期診斷治療的成效。本公司近 3 年健康檢查受檢率皆維持 97% 以上，2024 年度受檢率為 98.3%，說明創意電子員工也相當重視健檢活動，積極透過定期健康檢查掌握自我健康狀態。除此之外，透過分析整體員工健康數據，可歸納出員工普遍健康問題，進一步作為健康促進活動規畫及異常族群追蹤的重要方向。

2023 年度起善用職安署開發之職場健康服務管理系統（weCare），管理員工歷年健檢資料、彙整相關健康紀錄及問卷填答內容，幫助護理師歸納員工普遍健康問題並篩選高風險族群，進而資訊整合，提供以員工為中心的健康管理。

根據 2023 年度健康檢查結果及員工填答相關健康問卷之內容，歸納出普遍的健康問題包含：BMI 偏高、壓力調適及日常保健。2024 年度對應上述員工健康問題並結合內、外部資源，規劃健走、減重、健康主題講座、手作紓壓課程、進階檢查、醫師諮詢等共 20 場次健康促進活動，鼓勵中、高風險族群參與並保留部分名額，全年度累積 1,422 參與人次。

年度健康促進亮點專案

GUC 揮灑汗水 累積健康基金

為推廣健康運動，GUC 設計了多元化活動內容，包括健走、超慢跑、爬山及體感肌力訓練，並結合健康基金分配與團隊激勵任務，成功激發同仁參與熱情。

參與和成果亮點

- 參與人數：活動共吸引 560 人報名，實際參與 477 人，參與率達 66.5%。
- 成績表現：477 名參與者中，有 409 人達到獎勵門檻，93 人更達滿分，部分同仁表現超越預期。

健康基金與激勵機制

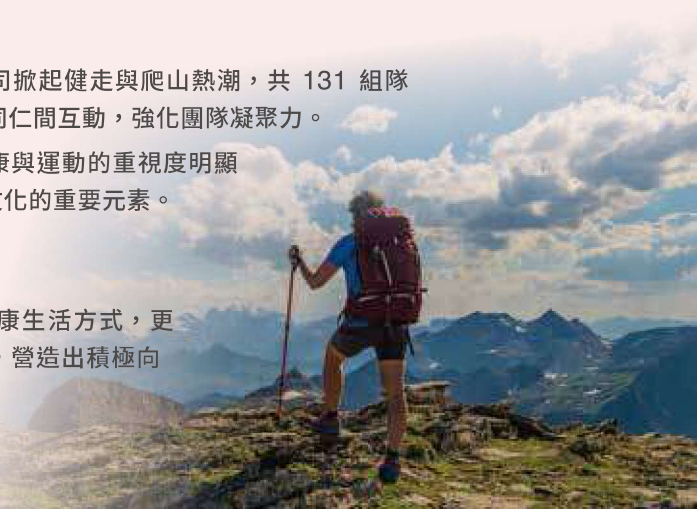
- 基金兌換：409 名參與者共兌換健康基金 3,236,950 元，每人兌換金額介於 6,000 至 9,000 元。
- 抽獎激勵：設計抽獎活動，共有 13 名同仁抽中 iPhone，總獎金達 616,200 元。

活動成效

- 推廣健康運動風氣：全公司掀起健走與爬山熱潮，共 131 組隊伍、393 人次參賽，增進同仁間互動，強化團隊凝聚力。
- 提升健康意識：員工對健康與運動的重視度明顯提升，健康運動成為企業文化的重要元素。

活動總結

此專案不僅促進了同仁的健康生活方式，更展現了企業的活力與凝聚力，營造出積極向上的工作氛圍。



年度健康促進亮點專案

GUC 減重之旅 100 天競賽

因應員工 BMI 偏高的健康課題，GUC 於 2024 年規劃了為期 100 天的減重之旅競賽，以個人與團體分組方式進行，透過 BMI 及腰圍前後測評估成果，並設定獎金與抽獎機制，提升員工減重意願並強化體重管理的持續性。

參與與成果亮點

- 參與人數：共有 128 位同仁參與，111 人完成前後測，完賽率達 86.7%。
- 成績表現：平均每位參賽者 BMI 下降 1.05，體重平均減少 2.93 公斤，其中 67 位同仁（約 60.4%）體重下降超過 3%。

健康教育與激勵措施

- 健康教育：活動期間舉辦 2 場健康飲食講座及 2 場個別營養諮詢，鼓勵員工至少參加 1 場，以掌握正確飲食知識及個別化建議。
- 獎勵機制：設計獎金及抽獎活動，增強員工參與動力，並為健康努力提供實質肯定。

活動成效

- 顯著健康改善：根據 2024 年健檢報告，整體員工肥胖盛行率（BMI ≥ 27 ）下降至 18.48%，創下近五年（2020-2024 年）新低。
- 提升健康意識：透過教育與實踐，員工對健康飲食與體重管理的重視度大幅提升，並建立長期健康習慣。

活動總結

本次減重競賽不僅有效降低肥胖率，亦強化了員工的健康意識，為企業打造更健康、更積極的工作環境。



落實職業疾病預防

創意電子是一間 IC 設計服務公司，無產線及從事特殊危害作業，員工於工作場所可避免許多職業疾病危害因子。為了進一步守護員工並建構安全的工作環境，參考勞動部職業安全衛生署公告之預防工作指引制定 4 大計畫：「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「母性健康保護計畫」、「人因性危害預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並定期召開安全衛生環保委員會檢視執行成效及討論改善措施。

1. 異常工作負荷促發疾病預防計畫

目的

創意電子為提供 IC 設計服務的公司，擁有良好且單純的辦公環境，所有員工皆為常日班出勤，無輪班及夜班情況。為保障全體員工的身心健康，公司訂定此計畫，以預防長時間工作及壓力疲勞等異常工作負荷風險因子，降低相關疾病的發生。

對象

針對公司全體同仁所採取預防疾病及預防異常工作負荷之健康管理措施。

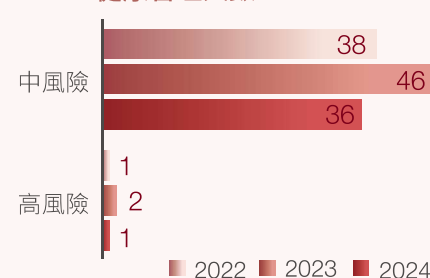
健康管理作法

- 公司優於法規主動提供公司全體員工進行每人一年一度的個人健康檢查，篩選出個人心血管疾病風險與工作負荷評估做風險分級管理。
- 每個月人力資源部門提供工時給護理師一起共同把關保護同仁身心健康。
- 公司每個月提供優於法規之臨場醫師服務，將其彙整篩選出心血管風險與工作負荷風險分級高之個案，與醫師進行面談諮詢與提供健康指導。
- 護理師根據醫師個案面談紀錄與建議之相關健康指導措施，徹底落實定期追蹤與關懷同仁。
- 透過辦理主題講座（例如：園藝治療舒壓課程等）、推廣員工協助方案，提供多元的紓壓管道並鼓勵積極參與，協助員工達到身心平衡。

【員工健康風險管理成果】

2024 年，公司透過每月篩選加班超時員工，結合健康檢查與疲勞量表評估，辨識出 1 位高風險（已完成醫師諮詢）及 36 位中風險員工，較去年減少 11 人。針對風險族群，公司積極安排醫師面談及健康指導，評估是否需調整工作安排並採取預防措施，成功降低健康風險，促進員工身心健康。

■ 創意電子近三年異常工作負荷 - 健康管理人數



2. 母性健康保護計畫

榮獲特優認證

創意電子致力於母性健康保護，重視員工需求，打造優質職場空間，亦積極建立友善的哺乳環境，提供設備完善且兼顧安全隱私的哺集乳室空間，協助產後員工在育兒、家庭與工作上取得平衡；於 2024 年度參與新竹市衛生局哺集乳室認證，榮獲 2024 年度參與新竹市衛生局的肯定，獲頒特優哺集乳室認證。

目的與對象

針對公司全體同仁所採取預防疾病及預防異常工作負荷之健康管理措施。

本公司 207 位女性員工中，共 180 位屬育齡期。其中包含 17 位母性保護主要對象：4 位妊娠中；5 位產後 1 年內（含哺乳）；8 位於本年度滿產後 1 年之女性同仁。

健康管理作法

自女性同仁通報妊娠起，創意電子即啟動母性保護計畫，執行個人危害辨識及風險分級評估、醫師健康指導，確保員工安全及健康狀態，必要時進行工作適性安排。2024 年度 17 位母性保護主要對象（妊娠中～產後 1 年內）皆已完成評估並執行醫師健康指導，100% 屬第一級管理（低度風險）；為使女性同仁於妊娠期間獲得更體貼的照顧，提供專屬孕婦車位、產檢假 7 天；分娩後提供 12 周產假、生育補助等福利，男性員工亦可於配偶取得孕婦手冊後，申請陪產檢及陪產假共 10 天，讓員工擁有更寬裕的時間陪伴另一半並迎接家中新成員的到來。



3. 人因性危害預防計畫

目的

為預防同仁因長期暴露於設計不佳的工作環境、重複性作業及不良作業姿勢而引發肌肉與骨骼傷害，本公司制定「人因性危害預防計畫」，每年評估並提供改善專案，致力於打造舒適健康的工作場所。

對象

本公司以行政文書作業為主，工作內容多使用鍵盤與滑鼠，員工可能因長時間坐姿、用眼過度或姿勢不正確而遭受人因工程相關危害。因此，該計畫主要針對可能受影響的員工，提供專業支持與改善建議。

健康管理作法

每年健康檢查前，員工需填寫「肌肉骨骼健康調查表」，2024 年由健康檢查團隊進行評估，針對 6 位需要進一步協助的員工安排與醫師的一對一諮詢，並由職安人員現場訪視，提供專業健康及醫療建議，藉此進行個別化健康管理與作業環境改善。

4. 執行職務遭受不法侵害預防計畫

目的

本計畫旨在評估並處理可能或已發生的職場暴力情況，防止不法侵害行為對員工造成身體或精神傷害，全力維護員工的工作安全及身心健康，營造安全和諧的工作環境。

對象

計畫涵蓋全球所有員工及長期駐廠人員（例如清潔與保全人員），並特別針對新任受僱者，在新人訓練中加強相關宣導，確保全體員工皆具備防範職場不法侵害的意識與能力。

健康管理作法

每年安排至少一次預防職場不法侵害的在職訓練，2024 年參訓人數達 839 人，完訓率達 100%。培訓內容針對潛在風險評估、應對策略及保護措施進行詳細講解，確保員工具備必要的應變能力，並持續推動員工安全保障的落實。

EAP 員工協助方案

近年來心理健康逐漸受到世人重視，創意電子推廣員工協助方案多年，委託外部專業機構辦理員工協助方案（EAP），由絕對保密且專業領域之人員提供心理、健康、職涯、法律、危機輔導等個別諮詢服務。2022 年起提高同仁每年的免費個人心理諮商次數，由 2 次提高為 4 次。於新進人員訓練課程中加入宣導影片，透過定期發布心靈成長書籍推薦、電影推薦、心靈點滴、寬心報等文宣共 14 篇，印製隨身小卡及紓壓主題講座辦理，提升員工協助方案能見度及使用率。支援員工解決個人與家庭之困擾，維持工作與生活間的平衡。2024 年度共累積 81 使用人次，使用率約 11.38%，扶持員工從「心」開始面對生活中的各項困境及挑戰。

7.3 人權政策

創意電子承諾、支持並致力於追求符合《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業和人權指導原則》、《經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領》、《社會責任國際組織（SAI）》等國際勞工／人權標準以及營運所在國的法規，並採取與 RBA 行為準則一致的行動，有尊嚴地對待並尊重所有人員。創意電子重視並全面落實《**創意電子人權政策**》，以維護所有人員包括正職員工、契約及臨時人員、實習生在內的人權，同時要求供應鏈夥伴亦需遵循同一標準。

7.3.1 人權盡職調查

創意電子於 2023 年啟動人權盡職調查流程及公開披露《**人權盡職調查報告**》，並將其納入企業永續經營的重要項目之一。人權盡職調查遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業和人權指導原則》、《國際勞工組織中工作基本原則與權利宣言》原則，並根據上述指導原則定期審視人權管理狀況。人力資源單位至少每 3 年進行 1 次盡職調查以發現重大人權議題，並予以檢視及追蹤執行狀況。



人權風險評估結果

創意電子依調查對象建立人權風險評估調查問卷，依據發生機率及嚴重程度進行各風險議題之鑑別，本次調查皆無高風險議題（高風險點發生機率為 3 分、嚴重程度為 3 分）。為更優化人權風險議題管理，依據不同利害關係人優化之風險議題分別為：

員工	供應商	客戶
- 強迫勞動 - 職場不法侵害／性騷擾 - 職場健康與安全 - 知識產權	- 強迫勞動 - 勞資溝通順暢 - 職場健康與安全	- 資訊安全與隱私權保護 - 知識產權

預防與補救措施

創意電子將調查結果分為本公司員工、供應商、客戶，揭露其預防措施及發生後補救措施、目標設定及措施涵蓋率，詳見創意電子《[人權盡職調查報告](#)》之「人權盡職調查結果及採取措施」章節。

監測追蹤

對於盡職調查實施之追蹤，創意電子透過人力資源部門及 ESG 委員會，每年檢查及審核緩解及預防管理措施的有效性，並於策略暨永續發展委員會中呈報結果。2024 年度創意電子並無任何人權議題之申訴案件。

2024 年度執行成效如下：

利害關係人		
員工	供應商	客戶
強迫勞動 - 無發生強迫勞動申訴事件 - 以系統和定期會議追蹤管理員工加班狀況	強迫勞動 供應商不合規案件 1 件，已依相關程序調查處理結案	資訊安全與隱私權保護 - 無發生資訊安全事件 - 完成 ISO-27001 轉版審查暨重新驗證稽核作業 - 完成二次的釣魚信 / 社交工程演練 - 每季度全公司資訊安全教育訓練宣導
職場不法侵害 / 性騷擾 - 無發生職場不法侵害 / 性騷擾申訴事件 - 全體員工填具職場不法侵害行為自主檢核表，蒐集及掌握員工不法侵害資訊	勞資溝通順暢 無發生供應商不合規案件	知識產權 - 無發生知識產權歸屬事件 - 針對特定客戶與專利權人之間的專利侵權爭議，給予協助
職場健康與安全 - 職業災害事件 0 件 - 每季召開環境暨職業安全衛生委員會會議	職場健康與安全 供應商不合規案件 1 件，已依相關程序調查處理結案	
知識產權 - 年度專利獎金 / 獎勵人次： - 提案獎金：55 人 - 提案獎勵：55 人 - 申請獎勵：78 人 - 獲證獎金：110 人 - 協助官方審查獎勵：2 人		

7.3.2 人權教育訓練

創意電子每年定期舉辦人權相關議題之教育訓練，新進員工亦需接受新人職業安全衛生教育訓練及預防職場不法侵害課程。

■ 2024 年度執行成果如下：

人權相關課程	訓練對象	完訓率
預防職場不法侵害（包含職場霸凌、歧視、性騷擾等）	所有員工、新進員工	100%
機密資訊保護	所有員工、新進員工	100%
誠信經營暨從業道德規範	所有員工、新進員工	100%
責任商業聯盟行為準則	所有員工、新進員工	100%
職業安全衛生	新進員工	100%

7.4 員工溝通與敬業度調查

7.4.1 員工溝通

創意電子重視員工的意見、想法與權益，建立多元的溝通管道、落實良性雙向的溝通以增進勞資關係，並設有申訴檢舉信箱，由專責單位處理並會保護申訴人及處理人資訊，不因申訴舉報而影響其個人權益。所有溝通管道皆於公司內部網站、員工信箱、電子公告、訓練教材中說明及宣導以確保所有員工知悉。公司每季皆會舉辦開放全體同仁參加的溝通大會，會議中除了與所有同仁分享公司營運與展望，員工亦可與總經理直接面對面溝通並提問，讓高層主管能更貼近員工的需求與聲音。2024 年度本公司無不法侵害及性騷擾申訴案件。另外，本公司依法成立勞資會議，勞方代表組成由員工推薦或自薦後經全體員工票選選出，並按法令指引設有性別保留席確保成員多元性。勞資會議每季定期舉行，針對工作規則及勞資團體協商等議題進行討論，共同決議達成共識，商議結果適用全體員工，創造雙贏。

■ 2024 年多元溝通管道執行頻率及成效

溝通管道	溝通頻率／處理方式	執行狀況
面對面溝通	- 員工溝通大會 - 勞資會議 - 福委會會議 - 單位會議及活動 - 跨階級溝通會議	- 每季 1 次 - 每季 1 次 - 定期會議及臨時會議 - 不定期 - 不定期
內部單位溝通	- 員工敬業度調查 - 人資服務及溝通 - 各項活動滿意度調查 - 新人滿意度調查	- 員工溝通大會共舉辦 4 次 - 第一季：223 人參加＋ 50 人次觀看影音檔 - 第二季：146 人參加＋ 57 人次觀看影音檔 - 第三季：148 人參加＋ 61 人次觀看影音檔 - 第四季：125 人參加＋ 73 人次觀看影音檔 - 勞資會議共舉辦 4 次，無重大議題 - 第一季：出席率 90% - 第二季：出席率 80% - 第三季：出席率 100% - 第四季：出席率 80%
功能信箱	- 申訴檢舉信箱 - 從業道德舉報 - PIP 機密資訊保護 - PMD 績效管理 - 員工重大申訴 - 不法侵害申訴 - 生活服務信箱	- 收到舉報案件後將由專責單位負責處理及案件追蹤，並對申訴人及相關承辦人員進行保護措施 - 福委會會議共舉辦 6 次，出席率 90% - 新人滿意度調查平均為 4.7 分（滿分 5 分） - 員工敬業度調查共 724 位員工填答，填答率為 87.5%，整體滿意度為 4.78 分（滿分 6 分） - 申訴信箱的申訴成立案件為 2 件，請詳見「3.4.2 各項風險管理辦法」章節說明

7.4.2 員工敬業度調查

創意電子重視員工的工作體驗及感受，在人才需求不易的大環境下，如何讓人才永續是創意電子所努力的方向。而員工敬業度調查則是衡量員工對於企業認同度、凝聚力、歸屬感的重要指標，創意電子每年進行 1 次員工敬業度調查，並依調查結果提出因應及改善措施，以優化員工體驗提升其敬業度、滿意度及幸福感。問卷內容主要衡量六個面向，包括基本需求、管理支持、團隊合作、成長機會、使命與目標、貢獻與價值，並增加當年度公司所重視的議題及 1 個開放性問題收集員工想法及意見。

年度	填答率	整體滿意度 (滿分為 6 分)
2022	71.7%	4.74
2023	79.4%	4.78
2024	87.5%	4.78

註：

- 調查涵蓋範圍：臺灣區各地辦公室、日本、中國、越南、美國等地辦公室，涵蓋率為 99.9%。
- 整體滿意度滿分為 6 分。
- 將持續優化溝通管道與頻率，並不斷提升主管的管理能力。

7.5 社會參與

7.5.1 公益及慈善活動

創意電子一直以來致力於社會公益，2022 年一群熱心的同仁組成志工社，希望可以藉由社團的力量將同仁的愛心做更有效的整合與推動，社團成立後考量弱勢對象及偏鄉兒童迫切需要資源，而臺灣環境保育更是刻不容緩，希望讓臺灣在地美好且珍貴的生態環境可以留給我們的下一代，因此以新竹總部所在地的環境保育及關懷偏鄉弱勢作為志工社主軸推動相關志工活動。

創意電子延續 2023 年度贊助藝文團體「極光樂團」之計畫，2024 年持續贊助。此樂團由身心障礙者所組成，希望透過支持極光樂團，能夠讓團員們用打擊樂器，將堅毅且熱愛生命的精神傳達給社會大眾，不僅鼓舞了這些可愛的團員、更推動國內優秀的藝術文化。

創意電子 2024 年度在公益活動捐款金額為新臺幣 1,421,812 元，總投入志工人次為 100 人次、志工服務時數共 262 小時。



創意電子公益主軸	2024 年具體行動	商業效益	社會效益
支持藝文團體	- 贊助極光樂團新臺幣 36 萬元。 - 家庭日邀請「Power Angel 能量天使」布農族女生二重唱表演。		- 樂團因獲得公司贊助，不僅讓身障樂手不用擔心收入來源，更可發揮長才讓藝術文化得以持續發揚。 「Power Angel 能量天使」樂團，兩人發揮原住民的樂觀性格感染他人，藉由表演分享生命故事，告訴大家即使坐在輪椅上，還是能像他們一樣勇敢走出來。
推動環境保育	- 參與荒野協會梭德氏赤蛙棲地維護及淨溪活動志工 1 次，共 12 人次參與、志工時數 30 小時。 - 參與國際淨灘日志工活動共 43 人次參與、志工時數 129 小時。	幫助符合證交所之公司治理評鑑（2024 獲得治理評鑑前 5% 之績優公司），有助於申請企業永續獎項（TCSA 永續報告書獎金獎）	- 參與荒野協會棲地維護及淨溪活動，共清除 21.2 公斤溪流廢棄物及協助整理植被，幫助大山背地區梭德氏赤蛙得以復育，以維護生物多樣性。 - 參與新竹市政府國際淨灘日活動，共清除 800 公斤海廢，維護我們的海洋環境。 - 員工帶領小孩一起參與，將環境保育的正確觀念深植下一代。
關懷弱勢對象及偏鄉兒童	- 每月定期捐贈食物至安得烈食物銀行，總捐贈物資折換金額約新臺幣 83,780 元。 - 參與安得烈食物箱包裝志工活動 2 次，共 30 人次參與、志工時數為 67.5 小時，總計包裝 150 箱食物箱。 12 月耶誕節舉辦募款活動，除了線上募款亦同時舉辦二手義賣，共募集新臺幣 267,090 元捐助給財團法人臺灣樂作創意協會。此活動共 15 人次志工參與、志工時數為 35.5 小時。 - 同仁自發性號召捐款，共捐新臺幣 179,000 元給光線溫暖協會。 - 二手電腦捐贈至臺灣三益策略發展協會，捐出 PC 20 台、NB 206 台、LCD 1 台、簡易主機 21 台。 - 安排每周視障按摩服務，共 514 人次使用、時數約 274.8 小時，合計金額約新臺幣 265,370 元。	- 提升公司企業形象 - 幫助利害關係人理解公司永續作為與理念 - 提升非企業意見團體（例如：學術單位或是媒體等）之好感度、曝光度 - 提升潛在求職者對雇主品牌之認同度 - 降低環境問題對營運產生的風險 - 實踐聯合國永續發展目標（終結貧窮、消除飢餓、健康與福祉、合適的工作與經濟成長、減少不平等、保育海洋生態、保育陸域生態）	- 整年度捐贈給安得烈食物銀行約莫可幫助 83 個弱勢家庭一周的食物箱。 - 食物箱包裝志工服務幫助 150 個家庭可即時收到食物箱的捐助。 - 捐助臺灣樂作創意協會的樂作家務隊，幫助身心障礙者學習技能，為獨居老人及弱勢家庭提供環境清理，營造更有尊嚴的生活，同時推動二手物品再利用，減少資源浪費，一份愛心實現雙重助力。 - 同仁每月自發性捐款協助光線溫暖協會幫助弱勢家庭及孩童可以不用擔心三餐不繼，幫助弱勢孩子安心上學。 - 電腦捐贈經重整後再創新價值，不僅減少廢棄物造成環境傷害，也讓有需求的偏鄉及弱勢孩童可以使用。 - 提供視障人士就業機會
即時性社會關懷	- 花蓮震災對內募款，共募集 615,722 元幫助花蓮凱歌園之家重建。 5 月與 11 月與新竹市捐血中心合作，共舉辦兩場捐血活動。		- 協助花蓮秀林鄉凱歌園中途之家在震災後重建家園，幫助受庇護的孩子們能有一個安全成長的住所及環境。 - 共計 67 人次參加，募集到 99 袋血，適時支援醫療需求，發揮互助人道精神。

7.5.2 培育優秀學界人才

創意電子積極參與並致力投入在地產學合作及高等教育人才培育，並將大學院校當成重要的合作夥伴，透過產學合作，提供經費支援大學實驗室，鼓勵從事矽智財設計相關技術研究，增加學生實作經驗，培養潛在人才。合作單位遍及國內、外高等教育機構，包括：臺灣大學、陽明交通大學、清華大學、成功大學、中央大學、中正大學、高雄科技大學、東京大學、沖繩科學技術大學、胡志明市國家大學、胡志明市理工大學、南京大學等 38 所，除了讓學生可以同時學習理論與實務、培養社會及企業未來所需要的人才之外，也提供學生未來可以直接就業的機會。

自 2021 年起，創意電子每年提撥新臺幣 200 萬元，與國立陽明交通大學電子研究所與智慧科學暨綠能學院合作，投入溫度感測演算法、製程監控演算法、類比數位轉換及靜電防護設計等研究，共計 4 位教授及其實驗室學生，參與多達 6 項合作專案。藉以促成技術發展與人才培育，達成人才、學校、企業三贏的合作成果。

■ 教育合作說明

項目	說明	對象	2024 執行成果
知識分享	- 與大專院校合作進行專題技術講座 - 參與校園徵才博覽會，分享產業與職涯經驗	主要合作對象： - 臺灣大學 - 陽明交通大學 - 清華大學	- 創意電子每年投入超過新臺幣 1,000 萬元發展產學合作。 - 與陽明交通大學、成功大學及高雄科技大學共同執行研究發展專案。 - 超過 8,000 名學生參與校園教育活動。 - 提供 42 位國內、外大專院校學生實習計畫。 - TSMC 大學晶圓快捷專案已有 4 位教授及超過 20 位學生加入此專案，實際開始執行已有 2 位教授及 7 位學生。
研究發展	共同執行校園研究專案，厚植產業研發能量	- 成功大學 - 中央大學	
實習計畫	- 提供合作學校技術培訓和教學參觀 - 提供大專院校學子暑期實習活動 - 提供完整在學培訓計畫，發展產業人才	- 中正大學 - 嘉義大學 - 高雄科技大學 - 長庚大學 - 元智大學 - 東京大學	
TSMC 大學晶圓快捷專案	共同執行大學合作計畫，提供研究生在不同終端產品應用上創新的研發平台，協力培育新世代的半導體人才	- 沖繩科學技術大學 - 胡志明市國家大學 - 胡志明市理工大學 - 南京大學 - 南京郵電大學 - 南京理工大學 - 南京航天航空大學	

產學合作計畫

創意電子為提升產業技術，與相關教育體系進行產學合作案，呼應 SDG 9「產業創新和基礎建設」的倡議，為半導體產業做出貢獻。合作專案包含：3D-IC 後段實體布局設計之強化學習及混合列高電路設計等。

■ 相關產學合作計畫

合作對象	金額	合作期間	合約名稱
陽明交通大學	2,000,000	2023 年 10 月 1 日～2025 年 9 月 30 日	應用於 3D-IC 後段實體布局設計之強化學習自動代理人訓練
成功大學	2,400,000	2021 年 8 月 1 日～2024 年 7 月 31 日	An IR-drop aware cell placement methodology in multiple supply voltage island designs
成功大學	3,000,000	2024 年 8 月 1 日～2027 年 7 月 31 日	針對混合列高電路設計且能優化 IR drop 之全域擺置器
高雄科技大學	5,500,000	2023 年 3 月 1 日～2026 年 7 月 31 日	創意電子—高科大產學合作計畫

大學晶圓快捷專案

創意電子亦長期關注晶片設計人才培育，除了每年固定的產學合作案，亦配合台積電「大學晶圓快捷專案」（TSMC University Shuttle Program），與臺灣半導體研究中心（TSRI）攜手合作，建立先進製程的晶片設計環境，提供學界晶片設計及實現的機會，並憑藉豐富的業界經驗，協助學界完成複雜晶片下線（Tape out）流程，此計畫有效串聯產官學三方，讓頂尖大學教授及研究生能夠共享先進半導體技術，激勵學界創新。

■ 加入 TSMC 大學晶圓快捷專案

