

CH7

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



年度目標與績效

以人為本，打造安全、包容且尊重人權的工作環境，落實多元、平等與共融 (DEI) 理念。透過制度化職安管理、人權保障與公平僱用實踐，支持同仁安心投入、持續成長。結合志工服務與公益行動，讓對人的關懷從職場延伸至社會與環境。

聯合國永續發展目標 SDGs



對應之重大主題

人才吸引與留任

項目	2025 年度目標	2025 年度績效	是否達成
年度聘書接受率	>90%	97.6%	☑
員工整體薪酬	業界前 25%	業界前 25%	☑
年度離職率	<12%	10%	☑
關鍵人才留任率	>95%	100%	☑
女性員工占比	26%	27%	☑
女性主管占比	20%	13.5%	△
違反人權事件	0 件	0 件	☑
年度人權訓練課程完訓率	100%	100%	☑
ISO 45001 驗證	通過驗證	通過驗證	☑
公益 / 志工活動	6 場	6 場	☑

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 2025 年底，創意電子全球員工總人數為 936 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 10 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，創意電子聘僱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；2025 需要工作簽證之員工百分比為 0.3%。2025 年創意電子營運據點及非營運據點之員工之人數如下表；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、出差或當地聘僱等，2025 年共計有 3 位台灣員工為海外派駐員工，占台灣員工 0.4%。

	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
2023 年	台灣	11	715	1.5%
	非台灣	11	170	6.5%
2024 年	台灣	10	720	1.4%
	非台灣	13	187	7.0%
2025 年	台灣	6	739	0.8%
	非台灣	13	197	6.6%

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 2025 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。

註：1 主要海外營運據點：係指本公司於母國以外，設有固定營運場所並實際從事營運活動，且對整體營運具實質影響之據點，包含北美、日本、中國、越南。

2. 高階主管：係指本公司該營運據點聘用，並負責當地營運與決策之主管。

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 2025 年底，創意電子員工總數共計 936 人，較前期共增加 29 人，員工人數成長約 3.2%。

在工作地點的分布上，創意電子主要營運據點及總部位於台灣，據點分布於新竹、台北、台南，其中有 85.3% 的員工工作地點位於新竹；同時為提升營運效率與全球布局之韌性，支持企業長期且永續的成長，創意電子於亞洲其他地區、歐洲以及美洲也都設有營運據點。

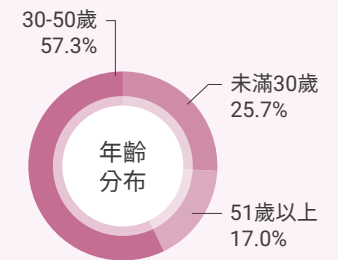
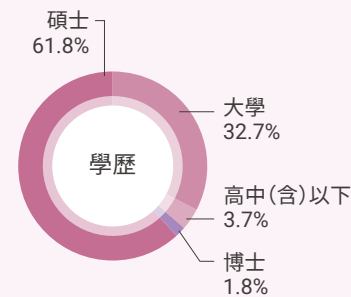
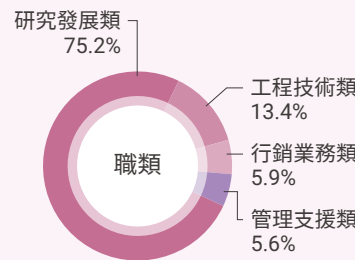
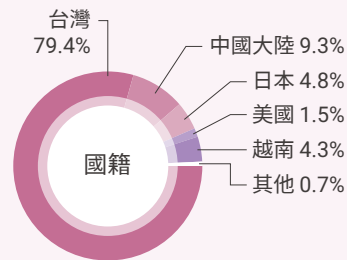
創意電子在勞雇關係之聘用上，以全職及永久聘雇為原則，且考量員工權益，並未聘雇無時數保證之員工，為因應臨時性的業務需求，亦保有極少數臨時聘用之員工；臨時聘用之員工主要為與大專院校合作之實習計畫所聘僱，以培養人才及深化產學合作，聘用學生以全職方式為原則簽訂定期合約，並於學生離開校園後，依雙方意願成立永久之聘僱關係。創意電子 2025 年營運穩健，並未在報導年度發生員工人數顯著波動之狀況。依聘僱合約、類型，2025 年員工組成如右表所示。

勞僱合約	勞僱類型	總部 (台灣)			子公司 (中國 / 日本 / 韓國 / 越南 / 美國 / 荷蘭)			全球		
		男性	女性	總數	男性	女性	總數	男性	女性	總數
正職員工	全職	508	206	714	156	39	195	664	245	909
	兼職	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	總數	508	206	714	156	39	195	664	245	909
臨時員工	全職	22	1	23	0	0	0	22	1	23
	兼職	1	1	2	1	1	2	2	2	4
	總數	23	2	25	1	1	2	24	3	27

- 註：1. 臨時員工指因應短期或階段性業務需求，與公司簽訂定期勞動契約之員工
 2. 無時數保證員工指未約定最低工作時數，且工作時數依實際需求彈性安排之聘僱型態
 3. 主要營運據點指公司總部所在地及大多數員工工作地點

2025 年全體員工多元化情形

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 88.6%，而其中碩士(含)以上人才占 63.6% 以上最多。在員工年齡分布上，創意電子員工以介於 30-50 歲，占總人數 57.3%，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。



國籍	男性		女性		總數
	人數	比例	人數	比例	
台灣	536	72.1%	207	27.9%	743
中國大陸	60	69.0%	27	31.0%	87
日本	41	91.1%	4	8.9%	45
美國	12	85.7%	2	14.3%	14
越南	35	87.5%	5	12.5%	40
其他	4	57.1%	3	42.9%	7
總計	688	73.5%	248	26.5%	936

職類	男性		女性		總數
	人數	比例	人數	比例	
研究發展類	547	77.7%	157	22.3%	704
工程技術類	91	72.8%	34	27.2%	125
行銷業務類	29	52.7%	26	47.3%	55
管理支援類	21	40.4%	31	59.6%	52
總計	688	73.5%	248	26.5%	936

學歷	男性		女性		總數
	人數	比例	人數	比例	
高中(含)以下	17	48.6%	18	51.4%	35
大學	187	61.1%	119	38.9%	306
碩士	469	81.1%	109	18.9%	578
博士	15	88.2%	2	11.8%	17
總計	688	73.5%	248	26.5%	936

年齡分布	男性		女性		總數
	人數	比例	人數	比例	
未滿 30 歲	181	75.1%	60	24.9%	241
30-50 歲	377	70.3%	159	29.7%	536
51 歲以上	130	81.8%	29	18.2%	159
總計	688	73.5%	248	26.5%	936

創意電子除一般勞僱關係定義之員工外，亦有其他工作者，相關數量及說明如下表所示。近三年度非員工工作者總人數介於 21 至 29 人之間。雖各年度間人數增減比例相對較高，惟整體非員工工作者人力規模仍維持於相近區間。

■ 工作者人數變化情形

	2023 年	2024 年	2025 年
員工	885	907	936
非員工	24	29	21
總計	909	936	957

註：1. 以 2025 年 12 月 31 日當天在職人數計算員工人數

2. 非員工的工作者指非由公司直接聘僱，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 13.5%，較前一年度略減少 0.6%。

	2023 年	2024 年	2025 年	長期目標
女性員工	28.1%	27.2%	27.0%	26%
科學、技術、工程及數學(STEM)領域女性員工	23.0%	22.0%	21.9%	26%
女性主管	14.8%	14.1%	13.5%	20%

註：1. 女性員工比率計算方式：女性員工 / 全體員工

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

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 2025 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。

	男性	女性	總計
2025 年具有育嬰留停資格之員工人數	61	24	85
2025 年申請育嬰留停人數	1	3	4
2025 年育嬰留停實際復職人數 (A)	0	3	3
2025 年育嬰留停應復職人數 (B)	1	3	4
2025 年育嬰留停復職率 (A)/(B)	0.00%	100.00%	75.00%
2024 年育嬰留停實際復職人數 (C)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職且留任 1 年以上人數 (D)	0	0	0
2024 年育嬰留停復職留任率 (C)/(D)	-	-	-

註：自 2022 年 1 月 2 日起到 2025 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，2025 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，擴大大能見度，吸引目標人才的加入，不論是台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

三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，2025 是創意電子第三年承諾持續推動「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。為了強化台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。

2025 年主要的成果包含：

- 參與海內、外校園徵才博覽會 22 場次，觸及 6,000 名以上學生。
- 舉辦海內、外校園專題講座 9 場次，參與學生共計 1,200 名以上。
- 共計新招收 45 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 6,400 名以上學生加入。

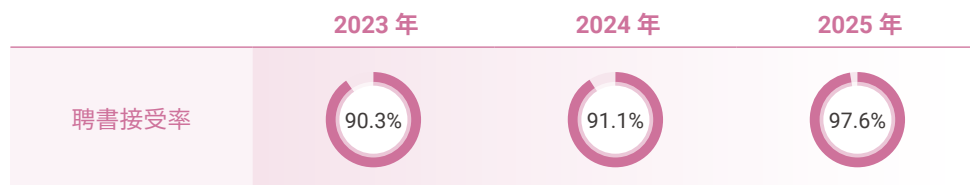
除了強化雇主品牌和持續經營校園關係，創意電子也投入招募資源，以組織成長為目標，在人才市場上找到與組織需求相符的優秀人選，找到更優秀的人才為組織帶來成長動能，近 3 年招募成本如下表所示。

	2023 年	2024 年	2025 年
新進員工人數 (A)	90	90	120
招募總成本 (B)	4,173,439 元	4,148,751 元	2,824,323 元
人均招募成本 (B)/(A)	46,372 元	46,097 元	23,536 元

註：1. 僅計算全時正職新進員工人數

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 2023 年數據

在聘書接受率上，創意電子 2025 年的聘書接受率達 97.6%，較去年顯著成長，充分體現公司在薪酬競爭力與雇主品牌建設上的卓越成效。不僅反映人才市場對企業永續經營的高度認可，更印證本公司透過優化員工福祉，建立了強大的人才吸引力與競爭優勢。



7.1.4 新進、離職結果暨未來趨勢

■ 新進員工組成

2025 年新進員工的組成中，男性占比約為 82.5%，女性占比約為 17.5%。

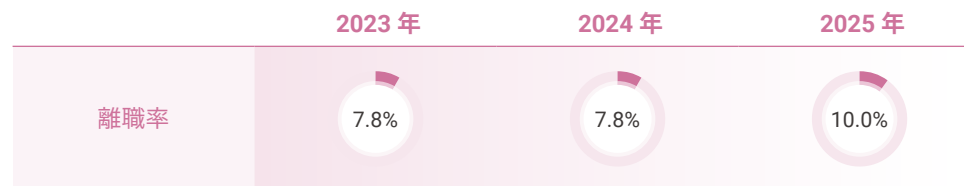
類別	組別	男性			女性			總人數
		新進人數 (A)	總人數 (B)	新進比例 (A/B)	新進人數 (A)	總人數 (B)	新進比例 (A/B)	
年齡別	未滿 30 歲	60	159	37.7%	14	58	24.1%	74
	30-50 歲	37	376	9.8%	6	159	3.8%	43
	51 歲以上	2	129	1.6%	1	28	3.6%	3
任職地區別	台灣地區	74	508	14.6%	17	206	8.3%	91
	海外地區	25	156	16.0%	4	39	10.3%	29
合計		99	664	14.9%	21	245	8.6%	120

註：僅計算全時正職新進員工人數。

離職員工分佈

創意電子 2025 員工離職率為 10.0%，較前一年度之 7.8% 略為上升，公司已持續關注相關變化，並透過優化人力規劃與員工關懷措施，強化留才與組織穩定性。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。

■ 離職率變動情況



註：1. 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)

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

2025 年離職員工的分佈

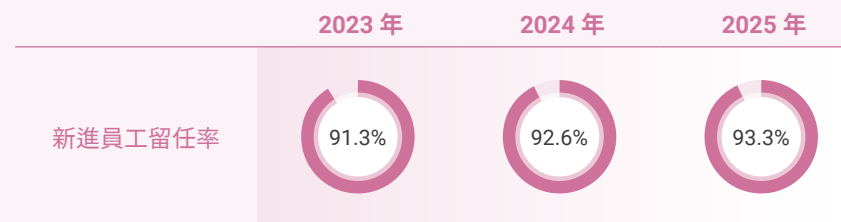
類別	組別	男性			女性			總人數
		離職人數 (A)	總人數 (B)	離職比例 (A/B)	離職人數 (A)	總人數 (B)	離職比例 (A/B)	
年齡別	未滿 30 歲	14	159	8.8%	5	58	8.6%	19
	30-50 歲	42	376	11.2%	12	159	7.5%	54
	51 歲以上	15	129	11.6%	1	28	3.6%	16
任職地區別	台灣地區	57	508	11.2%	16	206	7.8%	73
	海外地區	14	156	9.0%	2	39	5.1%	16
合計		71	664	10.7%	18	245	7.3%	89

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 2025 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。

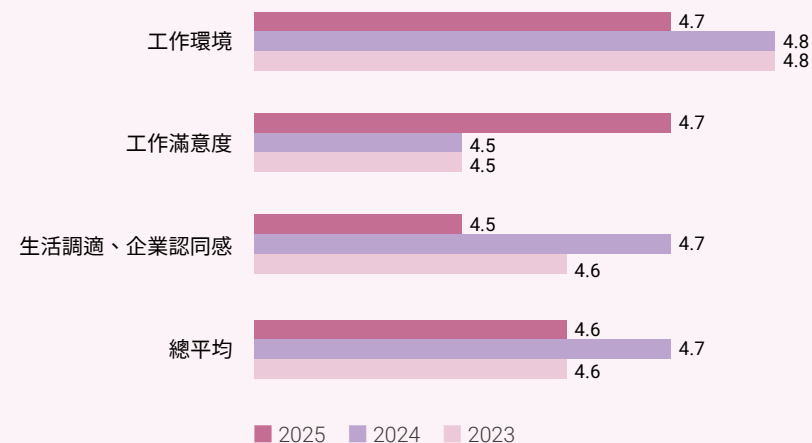
新人留任與關懷

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。2025 年新進人員滿意度平均為 4.6 分 (滿分 5 分)、填答率為 94.4%。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。2025 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 93.3%，較前一年度明顯成長。

新進員工留任率



新人滿意度調查填答狀況



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

		台灣	上海	南京	日本	美國	越南
2023 年	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 年	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
2025 年	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

■ 董事及高階主管薪酬結構

創意電子董事酬金依「董事酬金給付辦法」規範，由薪酬委員會定期檢視，並提請董事會同意，包含現金報酬及董事酬勞，並得給付會議出席費。董事酬勞提撥依公司章程規範，以不超過當年度獲利狀況知百分之二分派董事酬勞。薪酬委員會依據前述規範，參考同業水準及董事個人績效，審議個別董事報酬及酬勞後，提請董事會同意。

2025 年董事之酬金及級距表請參考創意電子 2025 年年報 22~23 頁。

創意電子高階主管（含經理人及關鍵主管）薪酬制度由薪酬委員會定期檢視，並提請董事會同意，包含固定薪資、員工酬勞、績效獎金、長期激勵方案等。薪酬委員會依據前述制度，參考同業水準及高階主管個人績效，審議個別高階主管之整體薪酬數額後，提請董事會同意。

2025 年經理人之薪資及級距表請參考創意電子 2025 年年報 24~25 頁。

■ 台灣區固定薪資男女比率

	性別	管理職	非管理職（一般員工）
2023 年	男性	1.03	1.07
	女性	1	1
2024 年	男性	1.04	1.03
	女性	1	1
2025 年	男性	1.07	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。2025 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。2025 年獲利 (EPS) 增加逾 9%，經薪委會審議、董事會核定，總經理績效及薪酬均較 2024 年提升；同時亦核定員工酬勞總數，提撥給基層員工之酬勞較公司章程規範高出 4 倍以上，確保獲利分享給絕大多數同仁。2025 創意電子全球員工年度總薪酬中位數與總經理相比為 1 比 18.6。2025 年創意電子全球員工年度總薪酬中位數變化比率與最高者變化比率相比為 1 比 1.12。

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。

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（限台灣地區）。

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。2025 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。

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 年起即於台灣成立員工持股會，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

	2023 年	2024 年	2025 年
參與率	88.9%	91.6%	93.5%
公司提撥相對獎勵金總額 (單位：新臺幣)	55,470,000 元	57,703,000 元	60,220,000 元

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，創意電子連續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。

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。

根據證交所公布的資料，創意電子 2025 年非主管全職員工的薪資中位數為新台幣 2,576 千元，約為台灣全體工業及服務業受僱員工薪資中位數的 5 倍。前一年度 2024 年，於半導體產業類別排名第 7。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。以下說明以台灣總部為主，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。

創意電子台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。以台灣為例，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 16 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，如依台灣《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%。以台灣為例，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。



台灣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。	2025 年底計畫資產公允值 40,854,129 元。依上述相關規定，創意電子於 2025 年認列為費用之金額為 311,384 元，對於未來依法須提撥的金額已帳列應計退休金負債，至 2025 年底金額為 4,946,593 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。	2025 年提撥費用共計 58,049,047 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。	2025 投入經費共計 4,819,218 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。	2025 投入經費共計 180,500 元。

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，2025 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。

2025 年台灣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、住院補助金	107 人次	345,400 元
團體踏青活動	2,150 人次 (含眷屬)	4,679,918 元
電影家庭日	1,143 人次 (含眷屬)	405,850 元
員工旅遊	636 人次	9,238,871 元

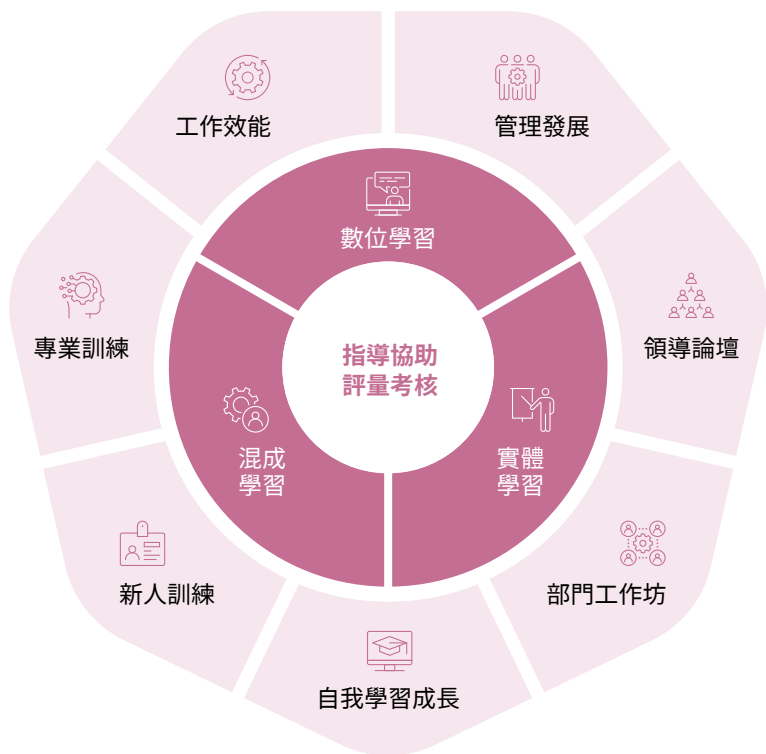
全球獎勵方案執行成效

(單位:人次)

	專利獎金	Corporate Award	年資服務獎
2023 年	83	76	121
2024 年	92	40	101
2025 年	169	89	103

7.1.7 人才培育與發展

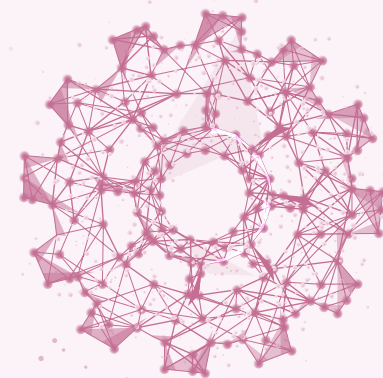
創意電子建立完整的員工訓練與發展體系，涵蓋新進員工訓練、專業技能、管理與領導力發展、工作效能提升與部門工作坊學習，形成由基礎至進階、由個人到團隊的全方位學習架構。訓練課程依員工職務類別及發展需求分級設計，確保不同角色皆能獲得適切培訓資源。



全面的訓練發展

本公司依據訓練藍圖，針對不同職涯階段之員工，包括新進同仁、非主管及主管人員，規劃並辦理多元化課程，推動全面且系統化之訓練與發展計畫。

為確保訓練品質與實際成效，公司建立多層次之訓練成效評估機制，於課程結束後透過滿意度調查蒐集學員對課程內容與學習體驗之回饋，並藉由測驗、作業或實務演練評估學習成果；針對關鍵課程，進一步透過主管觀察與回饋，檢視學員將所學應用於工作之情形，並於策略性或主管培育課程中，連結訓練成果與工作績效及組織效能，評估其對公司營運與發展目標之貢獻。



對象	課程	2025 年執行成果
新進同仁	新人入職教育及必修課程	為協助新進同仁迅速融入公司並了解核心價值與策略發展方向，本公司於到職當日即進行入職說明，涵蓋員工權利與義務等重要事項；並依訓練藍圖規劃各單位新人的共通能力與必修課程，於到職後透過 e-Learning 方式進行自主學習。2025 年新進員工必修課程完訓率達 100%，確保新人具備必要知識並順利銜接工作。
	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，100% 通過課程測驗。
	品質文化課程	建立新進員工對品質意識的認知，100% 新進同仁通過課後測驗。
主管同仁	管理與領導發展	本公司持續推動管理與領導發展課程，依不同管理職級規劃課程內容，協助主管提升管理效能與領導能力。2025 年共辦理 4 堂主管課程，參訓主管 83 人次，總學習時數 279 小時，學員平均滿意度 4.8 (滿分 5)。課程成果亦作為主管培育與關鍵職位接班發展之重要支撐，並透過接班人個人發展計畫 (IDP) 確保關鍵職位接班人培育歷程之持續追蹤與執行，以厚植接班團隊。
全體同仁	專業訓練 / 部門工作坊	本公司依不同單位、職務與年資規劃多元專業訓練與部門工作坊，提供員工執行工作所需之完整專業知識與技能課程。2025 年全公司參與技術類課程共 1,731 人次，總學習時數達 4,729 小時。 另針對不同職務員工，公司定期辦理品質管理相關訓練，2025 年共 42 人參訓，課後測驗通過率達 100%。同時，公司持續通過 ISO 9001、ISO 13485 及 QC080000 等國際品質管理系統驗證，顯示相關人員持續維持並精進品質管理之專業能力。 此外，公司亦致力於促進單位內部技術與研發經驗之分享與結構化傳承，並設有內部講師獎勵機制，以鼓勵知識擴散與人才培育。2025 年共獎勵 75 人次，獎勵金額累計超過 新臺幣 10 萬元。
	年度必修課程	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、人權教育訓練，員工完訓率及課後測驗通過率皆達 100%。
	個人效能與通識課程	為提升員工個人效能並因應技術與產業發展趨勢，本公司辦理多元通識與效能提升課程，主題涵蓋市場趨勢與 AI 發展、專案管理、當責與資源運用，以及生活與健康紓壓等議題，協同仁於工作內外持續學習與成長。2025 年共 329 人次參訓，總學習時數 832 小時，平均滿意度達 4.7 分，顯示課程內容與整體學習成效獲得員工高度肯定。
	自主學習 / 外部訓練	考量不同單位員工有不同業務需求和職涯發展目標，導入外部的線上學習平台以滿足同仁不同需求，並採限量名額的方式進行，學員可在適當的時間為自己規劃學習目標和進度，2025 年累計超過 1,700 小時的 (線上) 學習時數，成功打造自主學習氛圍。 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，2025 年共計 112 人次至外部參訓，總學習時數達 676 小時。
	獎學金	創意電子提供在職進修獎學金補助：包括學雜費、學分費及學位獎學金，2025 年共補助計約 16.5 萬元。

透過全方位的訓練與發展機制及成效評估，本公司持續強化不同階段員工之專業與管理能力，確保高品質且充足的人才庫，落實公司治理與永續發展承諾，並營造同仁相互學習與分享的正向學習環境。

全球教育訓練時數

創意電子 2025 年含實體、線上、外訓共 231 堂課，總學習時數為 9,730 小時，平均每位同仁學習時數為 10.4 小時，總費用為 235 萬元，平均每人約 2,500 元。

	實體課程	線上課程	外訓	合計
堂數	122	30	79	231
時數	6,382 (65.6%)	2,672 (27.5%)	676 (6.9%)	9,730 (100%)

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 2025 年男、女性員工的學習時數分別為 10.1 以及 11.1 小時。

2025 年依員工性別與職類平均學習時數

職類	男性			女性		
	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	525	5,439	10.4	154	1,739	11.3
工程技術類	113	1,074	9.5	37	506	11.7
行銷業務類	29	193	6.6	26	33	1.3
管理支援類	21	274	13.1	31	473	15.2
總計	688	6,979	10.1	248	2,750	11.1

- 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
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

各性別平均受訓時數

(單位：小時)

	2023 年	2024 年	2025 年
男性	10.9	15.2	10.1
女性	10.9	11.7	11.1
總平均時數	10.9	14.3	10.4

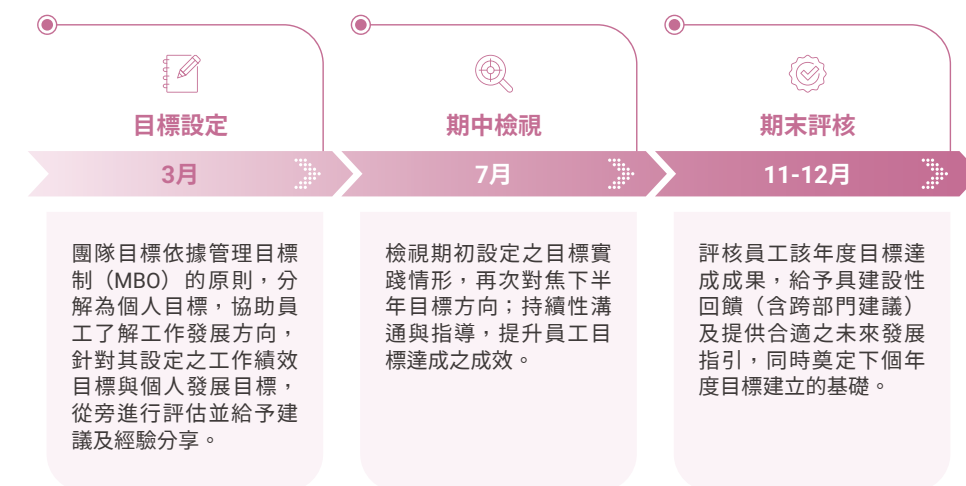
註：平均受訓時數 = 各性別受訓總時數 ÷ 各性別年底員工人數

績效管理與發展

本公司建立完善且具一致性的績效管理與發展 (Performance Management and Development, PMD) 制度，確保績效評核公平、透明並可追溯。績效管理流程採期初目標設定、期中檢核與期末評核之完整循環，期初由主管與員工共同訂定年度工作目標，期中對焦進度與成果，期末綜合目標達成與行為表現評估。制度涵蓋個人與團隊目標，依管理目標制 (MBO) 將公司整體經營目標逐層分解至部門、團隊及個人，確保工作成果與公司目標有效連結；經理人每年向董事會報告並經核定年度績效目標，次年度第一季提報前一年團隊與個人績效成果，董事會監督確保策略與營運目標落實。

公司導入跨部門審查 (Cross-team Review)、聯合評核 (Joint Review) 等多元評核方式，以提升客觀性並強化跨部門協作。除新進未滿三個月及定期契約員工外，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，2025 年度績效評核覆蓋率達 100%，one-on-one 面談完成率達 99.5%，透過雙向溝通持續提供回饋與發展指導。結合個人與團隊目標、持續溝通及多元評核，本公司持續精進績效管理機制，使績效成果與公司策略、人才發展及永續經營目標緊密連結，進一步強化企業長期競爭力。

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，涵蓋台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，有效期限至 2027 年 2 月 27 日，依此審核本公司管理體系運作的有效性。



• ISO 45001 證書

職業安全衛生委員會

本公司為強化環境保護、職業安全與員工健康管理，依相關法規及公司治理需求設置「職業安全衛生環保委員會」。委員會共 11 人由總經理擔任主任委員，成員涵蓋職業安全衛生人員、相關單位主管、及 4 位勞方代表，確保決策能兼顧營運管理與第一線實務。

運作情形

委員會每季至少召開一次定期會議，必要時得召開臨時會議。會議中針對公司環安衛績效指標、重大風險議題及改善進度進行報告與討論，相關決議事項由權責單位負責執行，並於後續會議中追蹤執行情形。

2025 年委員會運作重點

項目	說明
會議召開	定期召開會議，檢討年度環安衛業務推動成果
討論重點	職業安全風險、員工健康管理、環境保護 ... 等措施
改善追蹤	事故與風險危害改善措施持續追蹤
教育訓練	推動安全衛生與健康相關宣導與訓練

職災或意外處理事故

創意電子作為專業 IC 設計服務公司，員工職務無高風險或特定疾病高發性特徵。本公司已建立完善的事務通報與調查管理制度，涵蓋職業災害、上下班交通事故及異常 / 虛驚事件，並依管理辦法進行事故處理、原因分析與改進措施落實。每季於職業安全衛生環保委員會報告事故經過，製作案例分析並推行全員教育與宣導，以持續降低事故再發生風險並提升職業安全衛生管理成效。2025 年，創意電子未發生任何因員工健康與安全違反法規或法令的事件，顯示管理制度運作有效，確保員工健康與安全之承諾得以落實。

年度	職業災害 (含交通事故)						總和傷害指數 (FSI)			缺勤率 (AR)			交通事故案件	職業災害案件
	失能傷害頻率 (FR)		失能傷害嚴重率 (SR)											
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計		
2023 年	2.95	0.74	3.69	7	1	8	0.12	0.03	0.15	1.01%	0.64%	1.65%	4	1
2024 年	1.46	0.73	2.19	21	3	24	0.18	0.05	0.23	1.11%	0.73%	1.84%	3	0
2025 年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1.12%	0.74%	1.86%	0	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
 2. 失能傷害嚴重率 (SR) = (總計傷害損失日數 × 106) / 總經歷工時
 3. 總和傷害指數 (FSI) = $\sqrt{\text{失能傷害頻率 FR} \times \text{失能傷害嚴重率 SR}} / 1,000$
 4. 缺勤率 (AR) = (病假時數 + 公傷假時數 + 生理假) / 總經歷工時 * 100%
 5. 2023 年總工時 = 1,358,056 小時；2024 年總工時 = 1,365,960 小時；2025 年總工時 = 1,343,680 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。

2025 年度高風險危害 (風險等級大於或等於 4) 2 項，總計 2 項：

- 【2025 年改善方案一】設置總部頂樓梯間防墜網，以策安全。
- 【2025 年改善方案二】維修通道安裝防護圍欄完成，以備維修人員爬高作業時提高安全性。

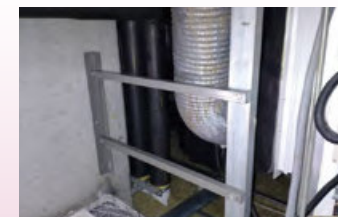
工程改善方案於改善後即進行安全衛生變更管制，對於管理單位進行試俾前檢查以及維護人員進行告知與教育訓練。風險危害鑑別及其他相關方法依 ISO 45001 管理系統 PDCA 手法進行風險預防及再發防止。

改善方案一



設置防墜網

改善方案二



安裝防護圍欄

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，公司也會於台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，2025 年共有 27 場次，總計 1,574 人次參訓，參訓率 100%。

透過完整環境安全衛生系統的運作，公司能即時掌握環境與職業安全風險，強化跨部門溝通與管理效能，並持續提升員工安全意識與健康保障，作為公司永續經營的重要基礎。

2025 年台灣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)	參訓時數 (小時)	人 * 小時	舉辦日期	場次
新進員工	一般訓練	新進員工職安衛訓練	95	4	380	2025/03/14、2025/07/18、2025/09/27	3
		緊急逃生訓練	389	1	389	2025/05/22	1
在職員工	在職訓練	職業安全衛生業務主管在職教育訓練	1	6	6	2025/10/14	1
		職業安全衛生管理人員在職教育訓練	2	12	24	2025/11/27-28	1
		防火管理人初訓	1	16	16	2025/07/18	1
		急救人員初訓	4	16	64	2025/06/23-06/24、2025/06/25-06/27、2025/09/01-10/01 及 2025/12/09-12/10	4
		急救人員在職訓練	6	3	18	2025/01/21、2025/09/04、2025/09/16、2025/10/17 及 2025/11/17	5
		緊急救護概述及流程	16	1	16	2025/03/04-2025/03/14	1
		職場不法侵害預防宣導會	1	3	3	2025/05/20	1
		自衛消防編組訓練	40	4	160	2025/05/22、2025/10/23	2
		民防團常年組訓 - 總部	3	8	24	2025/09/05	1
		民防團常年組訓 - 矽導	1	4	4	2025/08/22	1
		外租廠區承攬安全衛生教育訓練	5	1	5	2025/03/31、2025/06/24	2
		職場不法侵害預防訓練_全球同仁	839	0.5	419.5	2025/10/01-2025/10/21	1
		預防職場不法侵害 - 主管的關鍵角色	162	1	162	2025/11/17-2025/12/31	1
		Challenges and Responses to Workplace Harassment: The Critical Role of Managers	9	1	9	2025/12/02	1
總計			1,574	81.5	1,699.5	-	27

7.2.2 全方位健康管理

通過衛福部國民健康署職場健康促進自主評核

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理狀態才能激盪出創意思維及良好的工作效率。透過生、心理兩個面向致力打造支持員工健康的職場環境，為員工提供完善的健康管理服務及資源，2025 年通過國民健康署職場健康促進自主評核。



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，本公司近 3 年健康檢查受檢率皆維持 98% 以上，2025 年度受檢率為 98.1%。說明創意電子員工相當重視健檢活動，積極透過定期健康檢查掌握自我健康狀態，進而達到早期診斷治療的成效。除此之外，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。

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 2024 年度健康檢查結果及員工填答相關健康問卷之內容，歸納出員工普遍健康問題包含：高血脂、BMI 偏高及壓力調適。2025 年度對應上述員工健康問題並結合內、外部資源，規劃多元健康促進活動共 21 場次，鼓勵中、高風險族群參與並保留部分名額，全年度累積 1,274 參與人次。

亮點專欄

年度健康促進專案

創意向前走 累積健康基金

為推廣健康運動，公司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：活動共計 488 人參與，參與率達 69%。
- 成績表現：488 名參與者中，有 410 人達到獎勵門檻，87 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：488 名參與者共兌換健康基金 3,509,100 元，每人兌換金額介於 6,000 至 10,000 元。
- 抽獎激勵：設計抽獎活動，共 10 名同仁抽中 iPhone，連同健康基金，總獎金達 3,978,100 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，也訪遍全台多處公園，更認識台灣的自然環境。
- 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。

亮點專欄

**年度健康促進專案
這次減重，瘦一輩子**

因應員工 BMI 偏高的健康課題，2025 年規劃為期 4 個月的減重競賽活動，期間透過健康促進活動安排，推廣維持健康體位並非短期目標，而是成就長遠健康的重要基石。本年度新增蔬果達人大挑戰，累積 30 餐三蔬兩果者可參與抽獎活動，鼓勵員工將健康飲食概念融入日常生活，藉此建立長期的健康生活模式。

參與與成果亮點

- 參與人數：共有 97 位同仁參與，其中 38 人參與蔬果達人大挑戰，81 人完成前後測，完賽率達 83.5%。
- 成績表現：平均每位參賽者 BMI 下降 1.1，體重平均減少 3.12 公斤，13 人於活動期間累積 30 餐以上三蔬兩果。

健康教育與激勵措施

- 健康教育：活動期間舉辦 1 場次體適能檢測活動、1 場次健康飲食講座及 1 場次個別營養諮詢，幫助參與員工掌握正確的健康飲食觀念及個別化建議。
- 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 2025 年健檢報告，整體員工肥胖盛行率 (BMI \geq 27) 19.29%，低於國人肥胖盛行率 23.9%。
- 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，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	為保障全體員工的身心健康，預防長時間工作及壓力疲勞等異常工作負荷風險因子，並降低相關疾病的發生。
對象	全體員工。
作法	<p>每年提供優於法規的健康檢查項目，根據心血管疾病風險與疲勞量表分級，進一步執行風險族群篩選。</p> <ul style="list-style-type: none"> 每月篩選加班超時族群，進一步確認其健康狀態，並複測疲勞量表。 透過醫師臨場服務，安排中高風險族群與醫師進行健康評估、諮詢及定期追蹤，必要時進行工作調整。 辦理主題講座 (例如：手作舒壓課講座)、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。

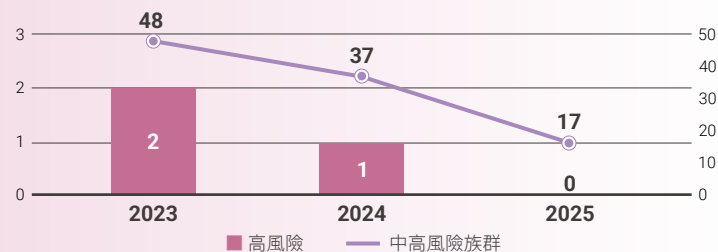
員工健康風險管理成果

2025 年透過每月篩選加班超時族群，結合健康檢查與疲勞量表結果綜合評估，篩選出 17 位中高風險族群 (包含 0 位高風險及 17 位中風險員工)，較去年減少 20 人 (約 54%)，為近三年新低點。

針對中高風險族群，預計於 2026 年第一季安排與臨場醫師進行健康諮詢，給予健康指導，必要時進行工作調整，以成功降低異常工作負荷風險，促進員工身心健康。

健康管理作法

近三年(2023-2025)異常工作負荷-健康管理人數 (單位：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，協助產後員工在育兒、家庭與工作上取得平衡。提供設備完善且兼顧安全隱私的哺乳室，建立友善的哺乳環境，榮獲新竹市衛生局肯定，頒發特優哺乳室認證。

目的與對象
確保妊娠中、產後一年內及哺乳女性員工的身心健康。

本公司 198 位女性員工中，共 183 位屬育齡期。其中包含 12 位母性保護主要對象：1 位妊娠中；5 位產後 1 年內（含哺乳）；6 位於本年度滿產後 1 年之女性同仁。

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。2025 年度 12 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）。

健康管理作法
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與另一半一同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
本公司以辦公室作業為主，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」，2025 年由健康檢查團隊進行評估，針對 5 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
2025 持續推動職場不法侵害預防之在職訓練，總參訓人數達 874 人，完訓率達 100%。為強化管理效能，我們特別針對 161 位主管階層安排專屬培訓，完訓率同樣達 100%。培訓內容涵蓋潛在風險評估、應對策略及保護措施，確保同仁與各級管理職皆具備必要之應變與危機處理能力，落實員工安全保障。

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，每年免費提供同仁 4 次個別諮詢服務。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，印製隨身小卡及舒壓主題講座辦理，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。2025 年度共累積 83 使用人次，使用率約 11.29%，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落實國際人權與勞工標準，參考《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》、《經濟合作暨發展組織跨國企業指導綱領》及社會責任國際組織 (SAI) 等規範，並遵循營運所在地之相關法令。營運與管理行動亦與責任商業聯盟 (RBA) 行為準則一致，確保以有尊嚴且相互尊重的方式對待所有人員。

創意電子之《人權政策》由公司總經理核准並公告施行，作為公司營運與管理的重要依循準則，展現對人權保障之最高層級承諾。透過全面落实《[創意電子人權政策](#)》，保障正職員工、契約與臨時人員及實習生等各類人員之人權，並要求供應鏈夥伴共同遵循相同標準。

7.3.1 人權盡職調查

創意電子在人權管理上亦採取預防性思維，依循預警原則精神，針對可能之人權風險與衝擊，透過適當之評估與管理措施，及早辨識、預防並降低不利影響，以落實負責任的商業行為。

此外，公司已建立人權盡職調查機制，將人權管理納入企業永續經營的重要項目，並定期檢視人權風險與管理成效。人力資源單位至少每三年執行一次人權盡職調查，以系統性辨識重大人權議題，並持續追蹤改善執行情形。

最近一次人權盡職調查於 2023 年完成，結果已納入後續改善作業；下一次調查預計於 2026 年執行，確保人權管理持續更新與風險掌握。

人權盡職調查範疇

- **員工**：透過抽樣問卷調查全球營運據點與各部門，涵蓋不同聘僱型態、性別、國籍、身分別及職務層級，以確保評估完整性與代表性。營運據點涵蓋率為 100%。
- **供應商**：以第一階關鍵供應商為對象。
- **客戶**：由公司內部進行評估。

人權盡職調查流程



人權風險評估

依調查對象設計問卷，並根據議題的發生機率及嚴重程度進行風險鑑別。最近一次調查結果顯示，未發現高風險議題（高風險定義：發生機率3分、嚴重程度3分）。為利於風險管理，公司針對不同利害關係人辨識出主要風險議題，並持續進行年度追蹤。

利害關係人	主要風險議題
員工	強迫勞動、職場不法侵害 / 性騷擾、職場健康與安全、知識產權
供應商	強迫勞動、勞資溝通順暢、職場健康與安全
客戶	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員工、供應商及客戶，制定預防措施與補救機制，並設定目標與措施涵蓋率，詳見《[人權盡職調查報告](#)》「人權盡職調查結果及採取措施」章節。

監測與追蹤

- **年度檢查與審核：**人力資源部門及 ESG 委員會每年檢查與審核緩解及預防管理措施的有效性。
- **定期呈報：**將追蹤與執行結果定期報告給策略暨永續發展委員及董事會。
- **2025 年申訴案件：**無任何人權議題申訴案件。

2025 年度主要人權風險議題管理成效

利害關係人	風險議題	主要措施與成效
員工	強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> 強迫勞動申訴事件 0 件 系統與定期會議追蹤加班狀況
	職場不法侵害 / 性騷擾	<ul style="list-style-type: none"> 不法侵害申訴事件 0 件 性騷擾申訴事件 1 件 完成年度自主檢核表調查，掌握員工不法侵害狀況 完成年度檢點「物理環境」、「工作場所設計」與「行政管理制措施」
	職場健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 職業災害事件 0 件 每季召開安全衛生委員會會議
	知識產權	年度專利獎金 / 獎勵之人次： <ul style="list-style-type: none"> 提案獎金 :92 人 提案獎勵 :92 人 申請獎勵 :83 人 獲證獎金 :159 人 協助官方審查獎勵 :0 人
供應商	強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> 年度供應商稽核結果：不合規案件 3 件，已調查處理結案
	勞資溝通順暢	<ul style="list-style-type: none"> 年度供應商稽核結果：不合規案件 0 件
	職場健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 年度供應商稽核結果：不合規案件 0 件
客戶	資訊安全與隱私權保護	<ul style="list-style-type: none"> 違反資訊安全事件 0 件 通過 ISO 27001 驗證 完成年度釣魚信件與社交工程演練
	知識產權	<ul style="list-style-type: none"> 知識產權歸屬事件 0 件 協助客戶處理專利侵權爭議，提供分析處理建議，順利解決相關案件

7.3.2 人權教育訓練

創意電子每年定期舉辦涵蓋人權與職場倫理的教育訓練，旨在提升員工對職場尊重、多元文化、職業安全與資訊保護的認知與實務能力。新進員工在入職時，除完成職業安全衛生及預防職場不法侵害課程外，亦需熟悉公司誠信經營、從業道德規範及責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，確保新同仁自加入公司即能遵循國際標準與公司政策，維護自身及同仁權益。

■ 2025 年度執行成果

課程名稱	訓練對象	完訓率
預防職場不法侵害 (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 (RBA Code of Conduct)	所有員工、新進員工	100%
職業安全衛生	新進員工	100%

透過完整的人權及職場規範教育訓練，能有效預防與應對潛在人權議題，並促進安全、尊重與負責任的工作文化。

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。2025 年度本公司無不法侵害申訴案件。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。



2025 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 員工溝通大會共舉辦 4 次 <ul style="list-style-type: none"> 第一季：146 人參加+ 67 人次觀看影音檔 第二季：212 人參加+ 56 人次觀看影音檔 第三季：237 人參加+ 59 人次觀看影音檔 第四季：200 人參加+ 69 人次觀看影音檔 勞資會議共舉辦 4 次季會及一次臨時性會議，無重大議題 <ul style="list-style-type: none"> 第一季：出席率 100% 第二季：出席率 90% 第三季：出席率 80% 第四季：出席率 80% 臨時性會議：出席率 80%
功能信箱	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 4.6 分 (滿分 5 分) 員工敬業度調查共 732 位員工填答，填答率為 84.3%，整體滿意度為 4.80 分 (滿分 6 分) 申訴信箱的申訴成立案件為 1 件，請詳見「3.4.3 申訴及建議管道」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)
2023	79.4%	4.78
2024	87.5%	4.78
2025	84.3%	4.80

註：1. 調查涵蓋範圍：台灣區各地辦公室、日本、中國、越南、美國等地辦公室，涵蓋率為 99.9%
 2. 整體滿意度滿分為 6 分
 3. 將依據調查結果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，並有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，而台灣環境保育更是刻不容緩，希望讓台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 2025 年持續贊助藝文團體「極光樂團」之計畫，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 2025 年度在公益活動

- ✔ 捐款金額為新臺幣 **915,869 元**
- ✔ 捐書點數 **2,825 點**
- ✔ 總投入志工人次為 **99 人次**
- ✔ 志工服務時數共 **207.5 小時**



• 極光樂團樂團贊助



• 2025 淨灘



• 2025 友善耕作棲地維護



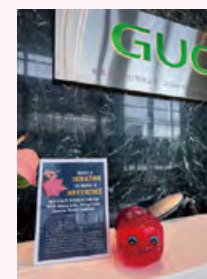
• 2025 食物包裝志工



• 2025 花蓮馬太鞍堰塞湖募款



• 2025 捐血活動



• 2025 早療兒童
愛心募款



• 2025 盲人按摩

公益主軸	2025 年具體行動	商業效益	社會效益
支持藝文團體	<ul style="list-style-type: none"> 贊助極光樂團新臺幣 36 萬元。 	<ul style="list-style-type: none"> 幫助符合證交所之公司治理評鑑有助於申請企業永續獎項。 提升公司企業形象。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。
推動環境保育	<ul style="list-style-type: none"> 參與荒野協會橫山棲地友善耕作活動志工 1 次，共 9 人次參與、志工時數 22.5 小時。 參與國際淨灘日志工活動共 32 人次參與、志工時數 64 小時。 	<ul style="list-style-type: none"> 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)。 	<ul style="list-style-type: none"> 參與荒野協會棲地橫山棲地友善耕作活動志工，協助維護環境多樣性物種。 於國際淨灘日自行舉辦淨灘活動，共清除 108.8 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 47,393 元。 參與安得烈食物箱包裝志工活動 2 次，共 34 人次參與、志工時數為 85 小時，總計包裝 300 箱食物箱。 對內部員工募集二手書並統一捐贈至書寶二手書平台，共獲得的二手書點數 2,825 點並轉贈予偏鄉學校使用，共 24 人次參與、志工時數為 36 小時。 二手電腦捐贈至台灣三益策略發展協會，捐出 PC 18 台、NB 24 台、LCD 20 台。 安排每周視障按摩服務，共 469 人次使用、時數約 285 小時，合計金額約新臺幣 239,400 元。 		<ul style="list-style-type: none"> 整年度捐贈給安得烈食物銀行約莫可幫助 43 個弱勢家庭一周的食物箱。 食物箱包裝志工服務幫助 300 個家庭可即時收到食物箱的捐助。 二手書平台購書點數全數捐給偏鄉學校購買所需書籍，讓偏鄉學童也能獲得教育資源、幫助他們學習成長。 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使用。 提供視障人士就業機會。
即時性社會關懷	<ul style="list-style-type: none"> 花蓮馬太鞍溪洪災對內募款，共募集 508,476 元幫助花蓮災民重建家園。 5 月與 11 月與新竹市捐血中心合作，共舉辦兩場捐血活動。 		<ul style="list-style-type: none"> 協助花蓮在洪災後重建家園，幫助災民可以盡快回復正常的生活。 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、半導體學院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	2025 執行成果知識分享
 知識分享	<ul style="list-style-type: none"> 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： <ul style="list-style-type: none"> 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 嘉義大學 高雄科技大學 長庚大學 元智大學 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 南京郵電大學 南京理工大學 南京航空航天大學 	<ul style="list-style-type: none"> 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 45 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	<ul style="list-style-type: none"> 共同執行校園研究專案，厚植產業研發能量 		
 實習計畫	<ul style="list-style-type: none"> 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 		
 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		

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。

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)，與台灣半導體研究中心 (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。

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	2023/10/1 ~ 2025/9/30	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	3,000,000	2024/8/1 ~ 2027/7/31	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	2023/3/1/ ~ 2026/7/31	創意電子－高科大產學合作計畫

加入 TSMC 大學晶圓快捷專案

