

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。

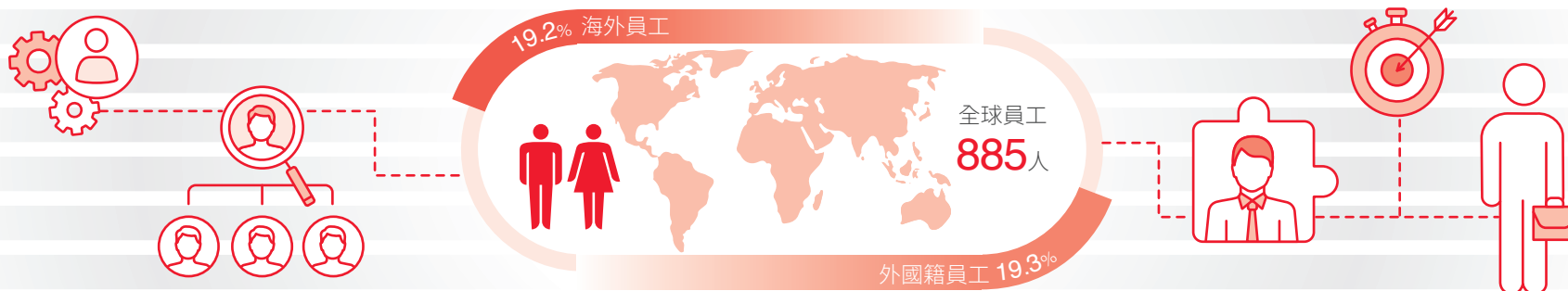
本公司以研發服務為重要發展方針，因此積極布局全球人才，落實 DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) 的精神，透過多元化的人才聘用策略，更有效率地服務全球客戶，並以穩健的永續經營為目標，強化人力資本之韌性。截至 2023 年底，創意電子全球員工總人數為 885 人，海外營運據點包含北美、歐洲、日本、中國大陸及南韓，並於 2023 年於越南拓展新的營運據點，海外營運據點員工人數較前一年度成長，共占全球員工總人數 19.2%。

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，亦涵蓋來自 12 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等時，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。2023 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法令檢視海外人力配置，包含：外派、出差或當地聘僱等，2023 年共計有 2 位臺灣員工為海外派駐員工，占臺灣員工 0.2%。

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
臺灣	11	715	1.5%
非臺灣	11	170	6.5%

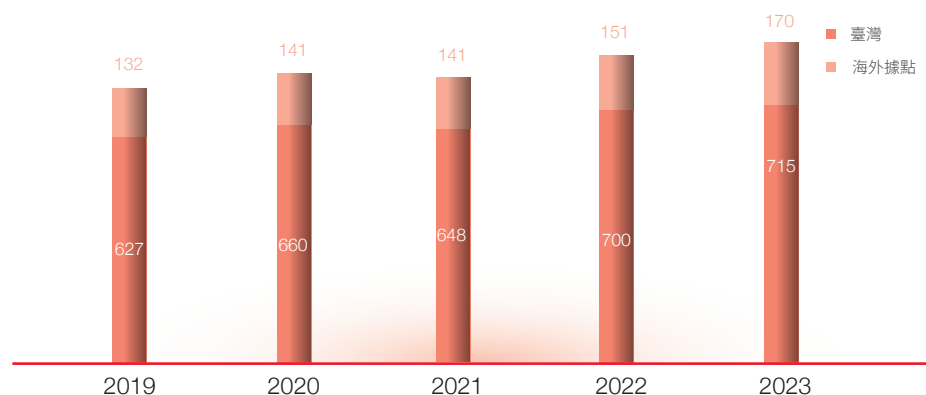
此外，創意電子積極聘用當地人才為高階主管，以企業的全球在地化為目標，達成人才管理與營運的永續發展，截至 2023 年底，主要的海外營運據點實際管理之高階主管，均聘請當地人才擔任。



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 2023 年底，創意電子員工總數共計 885 人，較前期共增加 34 人，員工人數成長約 4%。

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 86%，而其中碩士（含）以上人才占 61% 以上最多。而在員工年齡分布上，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 83%，能夠避免主要營運據點勞動力高齡化的風險，而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	男性		女性		小計	占比
		人數	占比	人數	占比		
性別		636	71.9%	249	28.1%	885	100%
國籍	本國籍	503	70.4%	211	29.6%	714	80.7%
	外國籍	133	77.8%	38	22.2%	171	19.3%
職類	研究發展類	446	80.7%	107	19.3%	553	62.5%
	工程技術類	144	67.6%	69	32.4%	213	24.1%
	行銷業務類	30	57.7%	22	42.3%	52	5.9%
	管理支援類	16	23.9%	51	76.1%	67	7.6%

類別	聘雇類型	男性		女性		小計	占比
		人數	占比	人數	占比		
聘雇條件	不定期契約	616	71.7%	243	28.3%	859	97.1%
	定期契約	20	76.9%	6	23.1%	26	2.9%
年齡	29 歲（含）以下	153	72.9%	57	27.1%	210	23.7%
	30-39 歲	184	65.9%	95	34.1%	279	31.5%
	40-49 歲	166	68.3%	77	31.7%	243	27.5%
	50-59 歲	123	86.6%	19	13.4%	142	16.1%
	60 歲（含）以上	10	90.9%	1	9.1%	11	1.2%
學歷	高中（含）以下	2	66.7%	1	33.3%	3	0.3%
	大學	197	58.5%	140	41.5%	337	38.1%
	碩士	419	79.8%	106	20.2%	525	59.3%
	博士	18	90.0%	2	10.0%	20	2.3%

非本籍員工中，各國籍占員工總數比率

國籍	中國大陸	日本	美國	越南	印度	其他
占比	10.4%	4.1%	1.7%	1.9%	0.5%	0.8%

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，並未聘僱無時數保證之員工，依聘雇合約及類型，員工組成如下表所示。

類別	性別	員工人數		永久聘用		臨時聘用		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	503	70.3%	491	70.2%	12	75.0%	502	70.4%	1	50.0%
	女	212	29.7%	208	29.8%	4	25.0%	211	29.6%	1	50.0%
亞洲（不含臺灣）	男	115	76.7%	107	75.9%	8	88.9%	115	76.7%	0	0.0%
	女	35	23.3%	34	24.1%	1	11.1%	35	23.3%	0	0.0%
美洲	男	16	94.1%	16	94.1%	0	0.0%	16	94.1%	0	0.0%
	女	1	5.9%	1	5.9%	0	0.0%	1	5.9%	0	0.0%
其他	男	2	66.7%	2	100.0%	0	0.0%	2	100.0%	0	0.0%
	女	1	33.3%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
小計	男	636	71.9%	616	71.7%	20	76.9%	635	72.0%	1	33.3%
	女	249	28.1%	243	28.3%	6	23.1%	247	28.0%	2	66.7%
總計		885		859		26		882		3	

創意電子在勞雇關係之聘用上，以全職及永久聘雇為原則，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雇關係。此外，為因應臨時性的業務需求，亦保有極少數臨時聘用之員工，而創意電子 2023 年營運穩健成長，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 1 位技術生以技術學習為原則，接受本公司培訓，並有實作的成果，其他非員工之工作者則包含承包本公司清潔、保全及部分設備維護之廠商，所派遣至本公司提供勞務之人員（清潔 14 位、保全 4 位及設備維護 5 位），其數量於報導年度之近 3 年未有顯著波動。

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 7.1.3 人才吸引與留任）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%，較前一年度提升且超越原目標設定的 14.5%。

項目	2021	2022	2023
女性員工	27.0%	28.1%	28.1%
科學、技術、工程及數學（STEM）領域女性員工	21.1%	22.2%	23.0%
女性主管	13.8%	13.8%	14.8%

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，在申請育嬰留職停薪後復職的比例達 100%，較主要營運據點（臺灣）主管機關統計之數據（約為 79.0%）高，相關統計數據如下表所示。

項目	男性	女性	總計
2023 年具有育嬰留職資格之員工人數 ^註	47	19	66
2023 年申請育嬰留職人數	0	3	3
2023 年育嬰留職實際復職人數（A）	0	3	3
2023 年育嬰留職應復職人數（B）	0	3	3
2023 年育嬰留職復職率（A） / （B）	-	100%	100%
2022 年育嬰留職實際復職人數（C）	1	2	3
2022 年育嬰留職復職且留任 1 年以上人數（D）	1	1	2
2022 年育嬰留職復職留任率（C） / （D）	100%	50%	66.7%

註：自 2020 年 1 月 2 日起至 2023 年 12 月 31 日止依法具有育嬰留職資格之人數。

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是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，2023 年創意電子榮獲亞洲最佳企業雇主獎，顯示一直以來致力建構的雇主品牌受到業界表彰，於此同時，創意電子亦積極經營各項行銷管道，擴大雇主品牌的能見度，吸引目標人才的加入，不論是臺灣或是全球的營運據點，皆建立起永續的人才吸引管道，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，同時我們會透過對外宣傳的方式讓更多人知道創意電子的優點，包括：校園徵才活動、校園講座、暑期實習計畫以及社群媒體等。

年度獎項



亞洲最佳企業雇主獎

2023 年首次報名亞洲最佳企業雇主獎即獲獎！這是亞太區極具規模的人力資源獎項。2023 年臺灣共 339 家企業報名，經書面審查、員工評鑑和簡報評審後，共 94 家企業獲獎。獎項主要評選的依據為員工匿名評鑑結果，創意電子在各項得分均超過同期受評比企業的平均分數，足證公司用心對待員工的具體作為，普遍得到員工高度認可，也通過主辦單位的審核，讓我們今年首次參加即獲獎！



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，2023 年開始，創意電子將持續推動「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。

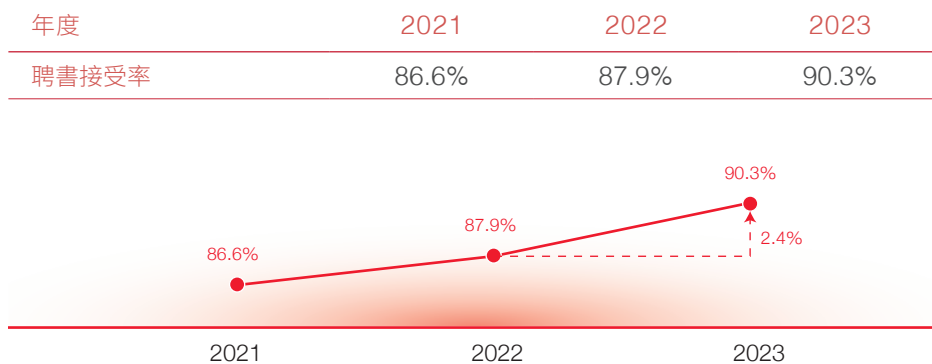


除了強化雇主品牌和持續經營校園關係，創意電子也投入招募資源，以組織成長為目標，在人才市場上找到與組織需求相符的優秀人選，透過資源投入的增加，找到更優秀的人才為組織帶來成長動能，近 3 年招募成本如下表所示。

年度	2021	2022	2023
新進員工人數 (A) 註	160	160	90
招募總成本 (B)	3,645,051 元	5,407,630 元	5,063,439 元
人均招募成本 (B) / (A)	22,782 元	33,798 元	56,260 元

註：僅計算全時正職新進員工人數。

在聘書接受率上，創意電子 2023 年的聘書接受率達 90.3%，相較前一年度提高 2.4%，人才吸引力穩定成長。



實習計畫 & 產學合作計畫

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，2023 年主要的成果包含：

- 參與海內、外校園徵才博覽會 15 場次，觸及 5,000 名以上學生。
- 舉辦 17 場次校園專題講座，參與學生共計 1,600 餘位，各場次滿意度達 4.6 以上（滿分 5 分）。
- 包含暑期實習及長期實習計畫共計新招收 29 位來自國內、外大專院校實習生。
- 2023 年創立 LINE 官方帳號，主要受眾以大專院校學生為目標，透過圖文發送，強化目標受眾對創意電子雇主品牌的熟悉度，並透過一對一的互動模式，提高學生與創意電子的黏著度，目前共計有 1,500 餘位學生加入。



創意電子海內、外校園徵才博覽會與校園專題講座

7.1.4 新進、離職結果暨未來趨勢

新進率

2023 年新進員工的組成中，男性占比約為 76.4%，女性占比約為 23.6%，展開細項部分如下表所示，其中初入職場之研發設計類及工程技術類女性占比為 27.8%，高於主要營運據點（臺灣）高等教育中，女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比率（約為 25.8%）。

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	55	76.4%	22	73.3%	7	87.5%	48	72.7%	33	82.5%	3	75.0%
女性	17	23.6%	8	26.7%	1	12.5%	18	27.3%	7	17.5%	1	25.0%
小計	72	65.5%	30	27.3%	8	7.3%	66	60.0%	40	36.4%	4	3.6%

註：計算包含全時正職及定期契約新進員工人數。



離職率

創意電子 2023 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 7.9%（皆為自願離職），近 3 年穩定呈降低的趨勢，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 10% 的目標。

年度	2021	2022	2023
離職率	21.4%	13.4%	7.9%

以性別區分，男性員工平均離職率為 10.7%，女性員工則為 9.4%；以年齡群來看，29 歲（含）以下之員工平均離職率為 25.2%；30 歲至 50 歲之員工平均離職率為 5.8%；50 歲（含）以上員工平均離職率為 5.5%。

年度	2021	2022	2023
男性	22.2%	18.8%	10.7%
女性	19.1%	21.1%	9.4%
29 歲（含）以下	7.1%	40.0%	25.2%
30-49 歲	27.2%	15.9%	5.8%
50 歲（含）以上	16.2%	3.8%	5.5%

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 2023 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。

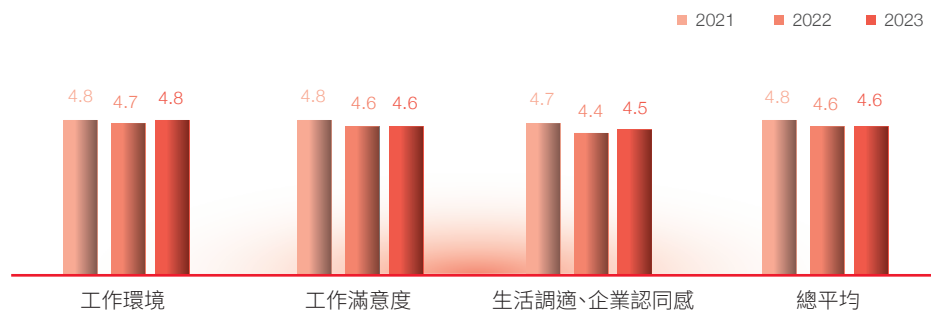
新人留任與關懷

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。2023 年新進人員滿意度平均為 4.6 分（滿分 5 分）、填答率為 98.3%，總平均與去年持平，填答率則略有提升。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。

2023 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 91.3%，較前一年度微幅成長。

年度	2021	2022	2023
新進員工留任率	83.1%	91.2%	91.3%

2021 年至 2023 年滿意度調查填答狀況



G 指導者計畫

為了協助加入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。以建立良好師徒關係、達成經驗傳承與教學相長為目標，創意電子延續先前 Coffee Break 活動—讓新人與指導者藉喝咖啡時光有初步的熟悉與溝通；2023 年更進一步設計「願望清單活動」計畫，讓新人與指導者透過生活中互動建立情感，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，希望同仁能達到工作與生活上的平衡，並逐步樹立同仁對公司的認同。在 2023 年，針對指導者計畫滿意程度達 4.8 分（滿分 5 分）。

我們將「願望清單活動」作為追蹤成長與實踐願望的媒介，提供新人與指導者共事的契機，在一同嘗試感興趣的挑戰、想完成事務的過程中，增加日常互動，進而建立彼此的默契與信任。在為期一年的活動之中，我們也有安排年中、年末茶會，提供參與同仁彼此交流的空間，不僅讓大家更了解活動目的、彼此分享與激勵，也在最後以頒獎形式鼓勵卓越的參與者；在這樣的活動安排下，有的新人與指導者一起旅遊、唱歌、運動等，許多新人表示，在得到專業經驗分享、信心加值的鼓勵、意外的發現之餘，更多的是滿滿感恩。2023 年我們對 165 位新人執行「願望清單活動」，參與率達 93%，每一位新人都在這一年期間透過願望清單留下成長的紀錄，期待能持續藉此計畫消弭新入職同仁的焦慮與不安，協助了解環境與工作、適應整個部門乃至組織的文化，進而樂在工作、樂於工作。

