

五大永續執行構面

職場友善

3.1 尊重人權

3.2 多元平等包容 (DEI)

3.3 人才吸引與留任

3.4 人才發展

3.5 職業安全、衛生與健康

SDGS 對應

3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



8 DECENT WORK AND
ECONOMIC GROWTH



10 REDUCED
INEQUALITIES



永續亮點

鼓勵生養有薪假

提供優於法規天數之產假、陪產 (檢) 假、陪產關懷假及寶寶平安假，除了法規之產假及陪產 (檢) 假共 63 天之外，額外享有 25 天之有薪假

高薪 100

逾 10 年入選「臺灣證券交易所銳聯高薪酬 100 指數」成分股

女性同仁比例

重視女力職涯發展，女性同仁比例達 32%

新人留任率

完整的新人學習、關懷與指導機制，縮短新人的學習曲線，提高新人留任率；到職一年內新人平均留任率 94%

管理人才內部晉升率

積極培育及拔擢管理人才，管理人才內部晉升率達 77%

職業健康與安全績優企業

勞動部職業安全衛生署企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比「績優企業」




管理方針

| 重大永續議題 | 績效指標 | 2024 目標 | 2024 成果 | 2025 目標 | 2030/ 長期方向 |
|--------------|---------------------------|---------|---------|---------|------------|
| 多元平等包容 (DEI) | 人權及 DEI 訓練完訓率 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 人權盡職調查執行率 (員工：每三年、供應商：每年) | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 違反人權事件 | 0 件 | 0 件 | 0 件 | 0 件 |
| | 進用身心障礙人士 | ≥ 法定人數 | 超過法定人數 | ≥ 法定人數 | ≥ 法定人數 |
| | 性平意識 / 性騷擾防治訓練完訓率 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 確保薪酬與升遷公平性 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 定期召開同仁座談會 / 勞資會議 | 每季召開 | 每季召開 | 每季召開 | 每季召開 |
| | 成立員工資源團體 / 社群 | - | 1 | ≥ 1 | ≥ 2 |
| | 女性同仁比例 | - | 32% | ≥ 20% | ≥ 20% |
| | 女性主管比例 | - | 21% | ≥ 20% | ≥ 20% |
| 人才吸引與留任 | 到職一年內新人平均留任率 | ≥ 80% | 94% | ≥ 80% | ≥ 80% |
| | 「臺灣證券交易所銳聯高薪酬 100 指數」 | 納入成份股 | 納入成份股 | 納入成份股 | 納入成份股 |
| | 提供優於法規的工時與休假制度 | 優於法規 | 優於法規 | 優於法規 | 優於法規 |
| | 員工滿意度 | ≥ 90% | 92% | ≥ 90% | ≥ 90% |
| | 員工持股計畫 (ESOP) 參與率 | - | 75% | ≥ 70% | ≥ 80% |
| | 薪酬競爭力達到市場中位數比例 | - | 100% | 100% | 100% |
| | 主題式健檢補助申請率 | >85% | 100% | ≥ 90% | ≥ 90% |
| 人才發展 | 研發重點課程完訓率 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| | 研發品質類課程內部講師比例 | ≥ 80% | 93% | ≥ 80% | ≥ 80% |
| | 近三年績優人才平均留任率 | ≥ 70% | 87% | ≥ 70% | ≥ 70% |
| | 管理人才內部晉升率 | ≥ 70% | 77% | ≥ 70% | ≥ 70% |


| 重大永續議題 | 績效指標 | 2024 目標 | 2024 成果 | 2025 目標 | 2030/ 長期方向 |
|---------|----------------------|----------------|---|---------|--|
| 職業安全與衛生 | 職災事件次數 | ≤1 | 0 | ≤1 | ≤1 |
| | 驗證 ISO 45001:2018 | 架構差異分析完成率 100% | 架構差異分析完成率 100% | 通過驗證 | <div>• 維持證書有效性、適切性、適當性</div> <div>• 持續循環改進</div> |
| | 取得國家健康職場相關認證與競賽 | ≥ 2 項 | <div>• 認證效期內 :2 項</div> <div>• 榮獲衛生福利部國民健康署「動動職場 人人健康」卓越獎</div> <div>• 榮獲勞動部職業安全衛生署企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比「績優企業」</div> | ≥ 2 項 | ≥ 2 項 |
| | 多元健康促進活動 | ≥ 3 項 | 4 項 (1 項全球性) | ≥ 3 項 | ≥ 3 項 |
| | CPR+AED 個人累積 3 次之覆蓋率 | ≥ 10% | 10% | ≥ 15% | ≥ 20% |

重大永續主題管理


多元平等包容

- 

政策 / 承諾

《智原科技人權政策》《智原科技多元、平等與包容宣言》
- 


衝擊說明

若無法接納多元人才、保障不同族群的勞動權利，讓每個人皆感受到平等及包容的職場文化，將會讓員工無法安心表達及發揮所長，進而影響人才永續及公司競爭力。
- 


關鍵行動

 - 營造多元、平等與包容價值的職場文化及環境
 - 平等雇用身心障礙或弱勢族群，保障工作權
 - 提供性別同等的職場環境及發展機會，杜絕歧視
 - 提供多元、暢通的員工溝通及申訴管道


人才吸引與留任

- 

政策 / 承諾

智原提供具競爭力的整體薪酬及福利制度，落實菁英選才並持續優化留才措施；積極關注員工的身心健康及學習成長，致力營造歡樂與專業共融的友善職場，以發揮人才永續效益。
- 


衝擊說明

人才質量不足，將影響研發動能及技術服務，對公司營運績效及競爭力造成衝擊。
- 


關鍵行動

 - 全球人才策略佈局，積極延攬國際菁英
 - 提升公司營運績效，確保高競爭力的員工整體獎酬
 - 落實績效管理機制，掌握關鍵人才並優化留才措施
 - 營造歡樂與專業共融的友善職場，聚焦員工身心平衡及專業成長


人才發展

- 

政策 / 承諾

智原重視人才的培育與發展，配合公司營運的策略與目標，致力於高素質科技人才的養成與傳承，並提供完善的訓練資源與學習環境，以確保人才永續與鞏固機構價值。
- 


衝擊說明

若無健全的人才發展策略，將造成員工專業技能停滯，阻礙組織人才傳承，進而影響公司技術發展及企業永續。
- 


關鍵行動

 - 建構系統化的數位培訓機制，有效傳承組織知識
 - 掌握關鍵人才，驅動專業職能及健全職涯發展
 - 培養優秀管理人才，促進人才傳承與組織永續


職業安全與衛生

- 

政策 / 承諾

《環安衛政策》
- 

衝擊說明

未落實職業安全與健康管理，將於作業活動中產生潛在危害造成人員傷害失能。
- 

關鍵行動

 - 2025 導入與驗證 ISO 45001:2018 管理系统，強化環安衛管理標準化
 - 透過系統化的全面風險評估，掌握與消除人員作業暴露危害風險
 - 保障工作者安全與健康



3.1 尊重人權

3.1.1 人權政策

智原尊重人權，積極營造公平且有尊嚴的工作環境，實踐對人權的承諾與責任，承諾支持國際人權法典 (International Bill of Human Rights)、聯合國世界人權宣言 (UDHR)、聯合國全球盟約十項原則 (UNGC)、聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)、國際勞工組織－跨國企業與社會政策的三方原則宣言 (MNE Declaration)、國際勞工組織－工作中基本原則與權利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)、經濟合作暨發展組織－多國籍企業指導綱領與責任企業行為 (OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct)、經濟合作暨發展組織－責任企業行為盡職調查指南 (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct)、負責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct) 等各項國際人權準則及規範。

智原每年檢視人權政策，確保遵循最新國際人權公約，並將關注人權議題納入企業運營的各層面，預防並避免人權衝擊的發生。2024 年智原審慎修訂《人權政策》，呼應臺灣國家人權委員會積極倡議國內法化或已具國內法效力者的聯合國核心人權公約，進一步承諾支持多項國際婦女與兒童相關準則規

範，同時也將人權保障範疇自員工與供應鏈夥伴延伸至更廣泛的利害關係人如客戶、社區及其他與智原有營運發展關係之個體。

主要管理方針如下：

- 尊重自由勞動權益
- 營造平等工作職場
- 提供安全健康工作環境
- 建立開放溝通管道
- 尊重自由結社
- 落實隱私保護及資訊安全
- 執行人權風險評估與資訊揭露

智原人權政策

3.1.2 人權治理機制

董事會為智原最高層級的人權治理單位，負責監督與指導人權議題的落實與管理。智原的人權議題由「企業永續委員會」之「職場友善」工作小組統籌管理及執行，工作小組成員涵蓋人力資源、環境安全衛生、薪酬福利等單位，負責整合協調跨部門資源，共同推動人權管理作為，並定期向「企業永續委員會」及董事會報告人權治理執行成果。

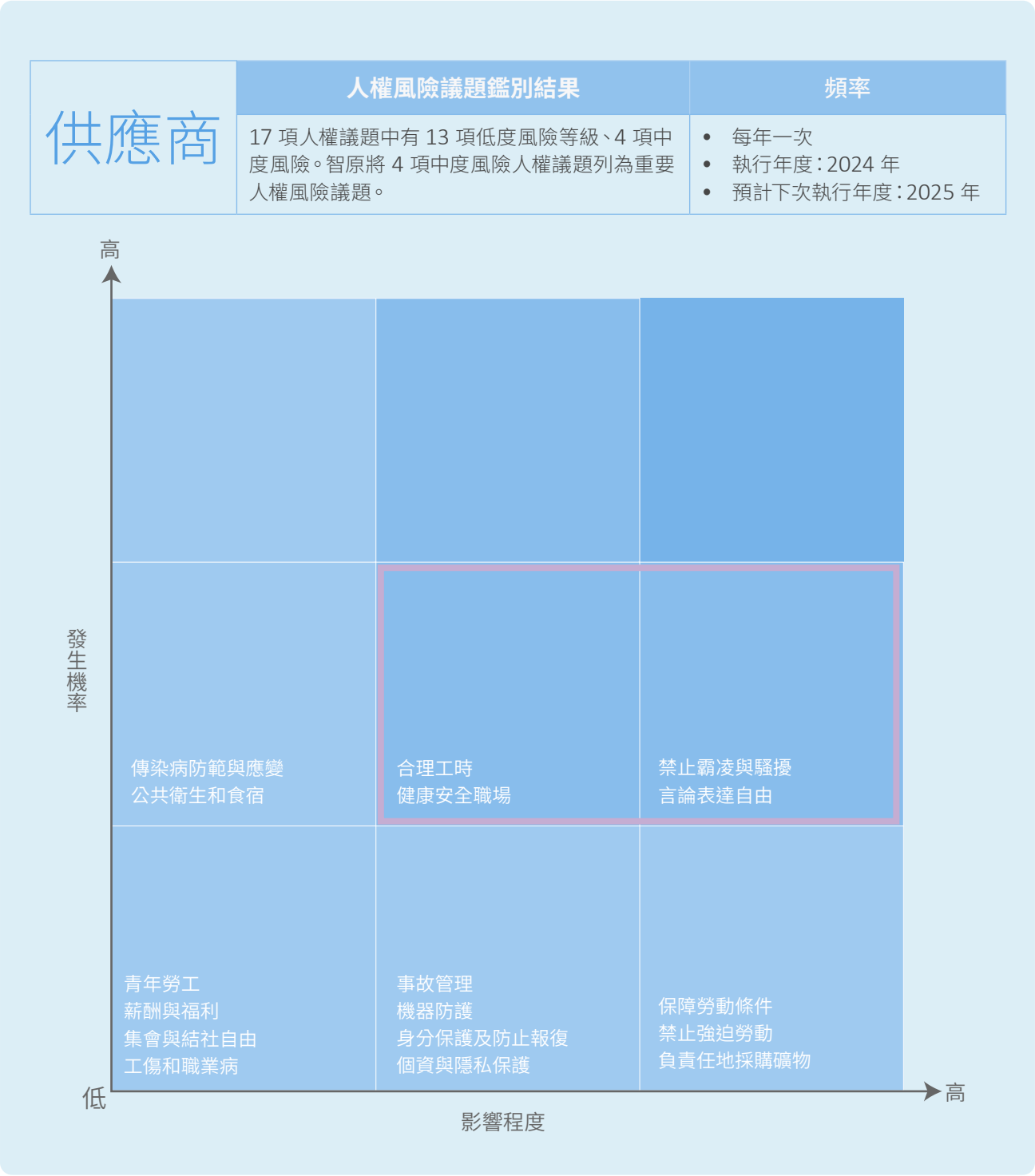
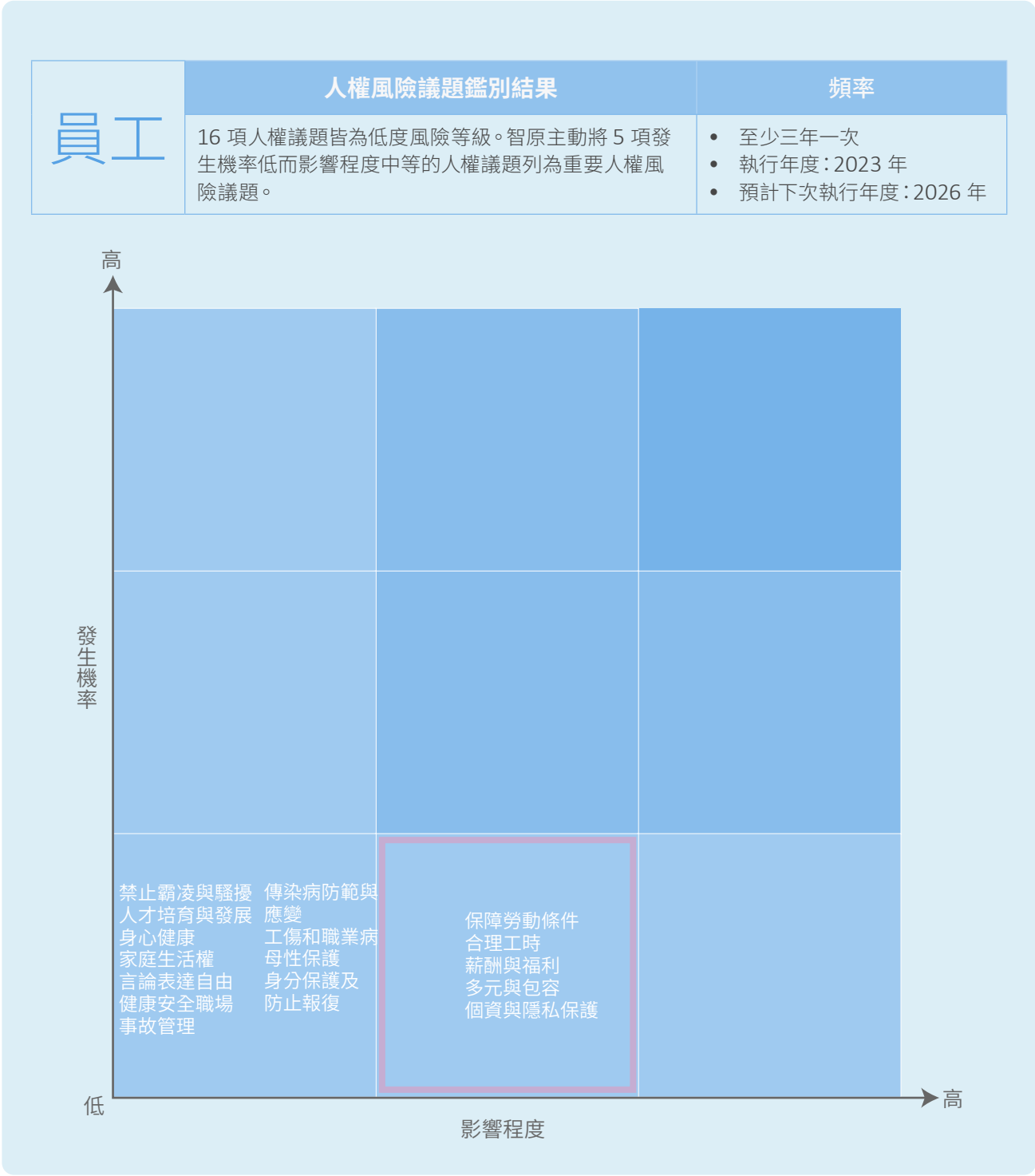
3.1.3 人權盡職調查

為了善盡企業社會責任，確保人權政策的有效落實，智原定期進行人權盡職調查，除持續關注國際人權法規趨勢，並同步檢視公司所在之 IC 設計服務業特有人權風險議題及智原重大永續議題鑑別結果之人權風險議題，辨識、評估和應對公司營運可能對人

權造成的實際或潛在影響。人權盡職調查參照聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs) 及 GRI 準則，定期檢視人權議題的管理績效，制定相關預防及補救措施，並公開披露人權盡職調查結果。



2024 年人權風險議題鑑別結果：



重要人權風險議題管理措施及成效檢核：

智原定期檢核人權風險議題管理措施及成效，並根據內外部建議與評估結果持續改進，以落實我們對人權保護的承諾。一旦確認發生人權侵害事件，智原將視事件型態啟動相應緩解計畫與補救措施，並於必要時與相關利害關係人合作，防止事件再發生。

| 人權風險議題 | 衝擊對象 | 預防措施 / 緩解計畫 | 補救措施 | 2024 年成效檢核 |
|---------|------|--|--|---|
| | | 制度改善 / 系統管理 / 加強稽核 / 設施升級 / 教育宣導 / 預警制度 | 協助恢復至原本狀態 / 提供財務或非財務補償 / 懲處 / 矯正措施 | |
| 合理工時 | 員工 | <ul style="list-style-type: none">訂定考勤管理辦法，設立加班申請系統，規定加班需事先申請且主管同意後始可加班透過系統管理員工加班申請時數上限，確保每月工時符合勞動法令規定工作時程安排計畫合理，避免人力短缺情勢，減少加班需求 | <ul style="list-style-type: none">緊急或臨時需求加班後，給予必要休息，補發加班費或補休時數，確保返還員工應得權利依據加班系統掌握同仁加班狀況，通知部門主管適時協助工時較長之同仁適度調配工作 | <ul style="list-style-type: none">工時與假勤管理符合法規要求 |
| | 供應商 | <ul style="list-style-type: none">將此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時要求提供佐證資料進行確認 | <ul style="list-style-type: none">若供應商未能滿足要求，且不願意在智原要求的期限內改善時，可能危害供應商與智原之間的商業合作關係，最嚴重情況包括終止合作關係 | <ul style="list-style-type: none">供應商年度稽核，每家供應商抽樣三位員工，涵蓋日夜班直接人員，工時與加班費都符合勞基法規定 |
| 保障勞動條件 | 員工 | <ul style="list-style-type: none">嚴格遵守各項勞動法令規定，定期稽核，對於各項勞務條件變更，悉照法令規定完成通知程序 | <ul style="list-style-type: none">若發生勞動條件變更以致於影響員工權益時，立即就不利影響部份進行調整及檢討 | <ul style="list-style-type: none">無違反勞動法令規定事件 |
| 薪酬與福利 | 員工 | <ul style="list-style-type: none">確保員工之工資符合所有相關的薪酬法令，包括有關最低工資、加班支付等每年定期依據總體經濟指標及市場整體薪酬水準做適當調整整體獎酬機制與公司營收連結，並依據職務與個別貢獻進行績效獎酬差異化提供多元福利補助及急難慰問方案 | <ul style="list-style-type: none">若有薪資不符情事，立即補發及檢討避免再發重新檢視公司薪酬制度及相關辦法，適時擬訂薪資調整方案 | <ul style="list-style-type: none">薪資福利符合薪酬策略及法規要求 |
| 多元與包容 | 員工 | <ul style="list-style-type: none">落實及宣導多元、平等與包容政策提升人權保護意識，每年安排全體員工參加人權及 DEI 相關訓練課程平等雇用身心障礙或弱勢族群，保障工作權之平等推動並落實公司「職場不法侵害防治、申訴及懲戒辦法」、「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」 | <ul style="list-style-type: none">如有職場不法或性騷擾情事發生時，確保申訴管道暢通;以保密方式進行調查，查證屬實者，進行相關懲處 | <ul style="list-style-type: none">無發生申訴事件人權與 DEI 相關訓練完訓率 100% |
| 個資與隱私保護 | 員工 | <ul style="list-style-type: none">公司在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時遵守隱私和資料安全法律及監管要求訂定及執行強化個資保護規定；制定資訊安全政策管理及保障資訊資產之安全與隱私定期取得 ISO 27001 認證及執行內部資安稽核資安政策宣導、資訊安全教育訓練，降低隱私外洩發生機率帳號、資料使用權限管控 | <ul style="list-style-type: none">建立資訊安全監控系統建置、規劃及執行資訊外洩模擬演練、執行弱點掃描預防駭客侵入如有相關事件發生時，立即通知當事人並進行合適處置 | <ul style="list-style-type: none">無發生個資洩漏案件 |
| 禁止霸凌與騷擾 | 供應商 | <ul style="list-style-type: none">將此項目納入新供應商與合格供應商年度稽核點檢表中，並於現場稽核時進行訪談及確認環境與做法每季透過政府網站查詢是否違反相關法令被處分情事 | <ul style="list-style-type: none">若供應商未能滿足要求，且不願意在智原要求的期限內改善時，可能危害供應商與智原之間的商業合作關係，最嚴重情況包括終止合作關係 | <ul style="list-style-type: none">一家供應商發生產線衝突事件，稽核時確認供應商已提出改善作法避免再發。其餘供應商未發現異常 |
| 健康安全職場 | 供應商 | | | <ul style="list-style-type: none">除一家供應商未取得，其餘供應商皆取得 ISO45001 認證未取得認證之供應商已建立相關規範建構健康安全職場環境 |
| 言論表達自由 | 供應商 | | | <ul style="list-style-type: none">新議題；持續追蹤成效 |

* 註：”傳染病防範與應變” 為 2023 年供應商鑑別出之中度人權風險議題，納入重要人權風險議題管理。因 2024 年疫情已減緩，供應商均已建立法定傳染病緊急處理程序，2024 年鑑別結果為低度人權風險議題，未納入重要人權風險議題。

人權減緩措施

- 落實訓練與宣導：定期對全球員工、約聘及臨時人員、實習生、工作者等所有人員進行人權保護相關法規的宣導及訓練，提升全員對人權保護的意識與責任感。
- 2024 年人權保護宣導及訓練時數：4002.5 小時

| 課程類別 | 上課時數 |
|----------------------|---------|
| 人權政策宣導等課程 | 742.5 |
| 性騷擾防治宣導、性別平等、DEI 等課程 | 664.0 |
| 資訊安全宣導、智財機密資訊保護等課程 | 800.5 |
| 誠信經營宣導等課程 | 1441.5 |
| 環境暨職業安全衛生教育等課程 | 354.0 |
| 總計 | 4,002.5 |

- 建立人權溝通 / 申訴機制：設立獨立且保密的申訴管道，任何人皆可匿名舉報人權相關問題，並確保迅速回應及後續補救之恢復、補償、懲處及矯正措施均落實執行。
- 2024 年違紀事件 / 性騷擾事件 / 職場不法侵害事件：0 件

人權溝通 / 申訴管道 / 申訴流程

人權申訴及檢舉專線

- 申訴內容：歧視、職場不法侵害、暴力、霸凌…等人權相關議題
- 電話：886-3-5787888 ext. 84885
- e-mail：grievance@faraday-tech.com

性騷擾及性別平等申訴專線

- 申訴內容：性騷擾及性別平等相關
- 電話：886-3-5787888 ext. 88995
- e-mail：sexhara@faraday-tech.com
- 任何人經歷、目睹及聽聞職場歧視或騷擾等不法侵害事件發生，皆得透過上述管道申訴
- 本公司接獲申訴後會嚴守檢舉人保護制度 (匿名舉報 / 不報復)，以保密的方式進行調查，查證屬實者，將會進行懲處

人權申訴流程



3.2 多元平等包容 (DEI)

3.2.1 DEI 承諾與績效

多元平等與包容 (DEI) 宣言

智原致力提供多元、平等與包容 (DEI , Diversity, Equity and Inclusion) 的職場文化及工作環境。我們廣納多元人才，歡迎不同種族、國籍、宗教、黨派、性別、年齡、性取向、身份、背景、性格等多樣化的人才加入公司，並積極杜絕任何形式的歧視與騷擾，全力構建多元的管理階層及員工組合，發揮團隊綜效，共創卓越。

智原尊重每位同仁的個別差異及獨特性，承諾平等雇用身心障礙或弱勢族群，保障工作權之平等，並根據個別差異給予機會和資源。我們重視員工薪酬與升遷公平性，用心創造讓每個同仁可以盡情發揮、被平等對待的環境，在工作中獲得價值感及成就感。

智原致力營造友善包容的職場氛圍，透過多元開放的溝通管道，讓同仁可以自在的發表見解，與管理階層維持良好互信與溝通，讓每個人皆能在職場中獲得信任感及歸屬感。

智原深信，擁抱多元人才，尊重每位同仁的獨特性，營造平等及包容的職場文化，才能激發同仁更多的創新與突破。我們也積極傳遞管理階層與同仁對多元、平等與包容價值的理解與認同，共同實踐人才永續的目標。

2024 TALENT, in Taiwan，臺灣人才永續行動聯盟

智原重視人才的永續發展，以行動貫徹《人權政策》與《多元、平等與包容宣言》，加入「2024 TALENT, in Taiwan，臺灣人才永續行動聯盟」，以實際行動支持六大人才永續行動，包含意義與價值、多元與包容、獎酬與激勵、身心與健康、培育與成長、溝通與體驗。

科技部新竹科學園區【推動職場工作平權優良事業單位一特優獎】

智原積極推動職場工作平權，將多元 (Diversity)、平等 (Equity) 與包容 (Inclusion) 等價值深植於公司文化，致力營造友善的職場氛圍，榮獲科技部新竹科學園區【推動職場工作平權優良事業單位一特優獎】。



DEI 推動策略與成效

智原積極投入 DEI，期許對社會產生正向影響。我們以營造多元、平等、包容 (DEI) 的工作環境為宗旨，由總經理及高階主管指揮監督並成立專責單位統籌規劃，制定管理策略、行動計畫，透過定期會議檢視執行進度與推動成效，確保落實 DEI 之展現。

| 推動策略 | 重點計劃 | 管理作為與績效 |
|-----------------------|-----------------------|---|
| 尊重人才多樣性，提供平等機會，促進職涯發展 | 促進青年就業 | <ul style="list-style-type: none">產學合作 (中正 / 臺北大學 / 臺灣科技大學)校園專題演講 (臺大 / 清大 / 陽明交大 / 成大)職場學習計畫 (Early Win)青年就業旗艦計畫近三年 30 歲以下青年比例：在職員工佔比皆達 22%、新進佔比達 58% 以上 |
| | 重視女力職涯發展 | <ul style="list-style-type: none">2024 年新進女性員工比例為 30%，高於臺灣電資科系女性畢業生比例三倍近五年在職女性同仁比例從 26% 上升至 32%；近五年女性主管比例由 19% 提高至 21% |
| | 尊重個別差異，享有公平發展機會 | <ul style="list-style-type: none">尊重人才多樣性及獨特性，享有平等的面試與錄取機會，保障工作權平等公平且公開甄選及招募員工，穩定高素質人才確保薪酬與升遷公平性，制定公開的人才升遷制度，確保每位員工享有平等升遷機會 |
| 建構包容職場，重視員工需求及身心發展 | 重視人權及性別平等，強化全員意識 | <ul style="list-style-type: none">建立人權、性騷擾及性別平等之申訴管道制定人權政策及實施人權相關宣導及訓練制定性騷擾防治措施辦法及實施性平意識及性騷擾防治宣導 |
| | 成立多元社群，創造和諧溝通管道 | <ul style="list-style-type: none">鼓勵員工發聲，由跨單位同仁組成” 職場好聲音” 小組，將員工意見融入公司政策定期召開同仁座談會及勞資會議 |
| | 關注各國籍員工，促進文化融合及加速學習曲線 | <ul style="list-style-type: none">建立全球資訊分享平台 (Faraday News)突破語言隔閡，建構多國語言 eCourse指派外籍新進同仁專屬指導者及提供環境引導手冊 |
| | 提升員工歸屬感，協助員工家庭照顧 | <ul style="list-style-type: none">鼓勵生養，提供優於法規之制度：生育禮金、家庭照顧假、產假最高 70 天、陪產 (檢) 假最高 10 天，陪產關懷假、寶寶平安假出生力破 5%，獲《遠見》企業生育力大調查白金級企業推動彈性工作時間，使員工得以兼顧職場及家庭照顧關注員工家庭需求，盛邀眷屬參與公司活動及講座 |
| | 積極舉辦團隊凝聚力活動，支持員工社團運作 | <ul style="list-style-type: none">年度路跑及健走草地音樂會主管服務日跨部門競賽活動高額補助社團課程講師費及報名費 |
| | 完善工作環境及設施，重視員工身心健康 | <ul style="list-style-type: none">提供免費車位，並針對身障人士及孕婦特別設置友善車位千坪休閒健身活動中心空中生態花園 |

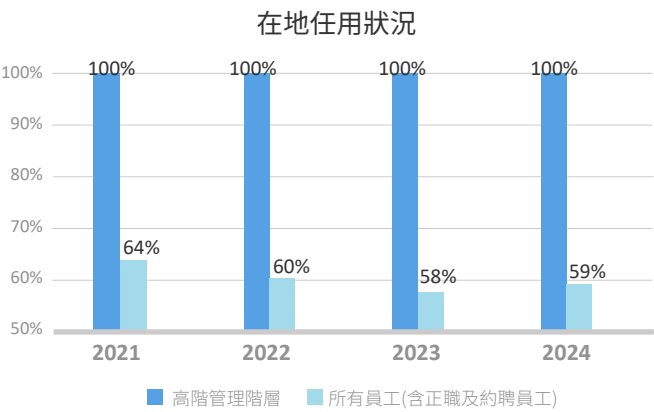
3.2.2 尊重人才多樣性，促進職涯發展

多元人才招聘

- 聚集全球菁英，確保營運動能

智原及其子公司於全球設置 10 個研發中心及 4 個銷售服務據點，積極延攬國際科技人才，以確保公司擁有充足研發動能，並有助於增進人才發展與技術傳承，降低產業人才競爭的風險。智原及其子公司員工來自臺灣、中國、美國、加拿大、日本、韓國、印度、越南、馬來西亞、新加坡、菲律賓及亞美尼亞等世界各地，聘僱外籍員工或派駐海外員工時，我們落實招募任用及派駐過程中的潛在風險評估，並遵循聘僱或外派當地及國際法規。基於營業秘密保護，智原制定相對應的人員任用管理程序，以有效因應招募外籍人才及派駐海外員工的可能存在的風險。同時，我們遵循當地外國人聘僱規定辦理簽證、工作證等相關申請，確保公司及員工均符合政府法令規定，以避免潛在風險。

- 積極雇用本國籍人才並促進在地社區認同及發展
- 智原積極雇用本國籍人才，99% 員工為中華民國國籍人士，且高階主管 100% 雇用中華民國國籍人士。



註 1：在地任用定義如下：
辦公地點於新竹之員工：設籍於桃竹苗地區
辦公地點於臺北之員工：設籍於北北基地區
辦公地點於臺南之員工：設籍於臺南地區

另我們重視公司營運所在地的社區認同及發展，積極推動當地就業，持續聘雇公司營運所在地(新竹、臺北、臺南)的學子及人才；截至 2024 年底，公司營運所在地雇用當

地員工占比為 59%，以期藉此協助地方發展、增加地方就業機會與活絡在地產學交流。

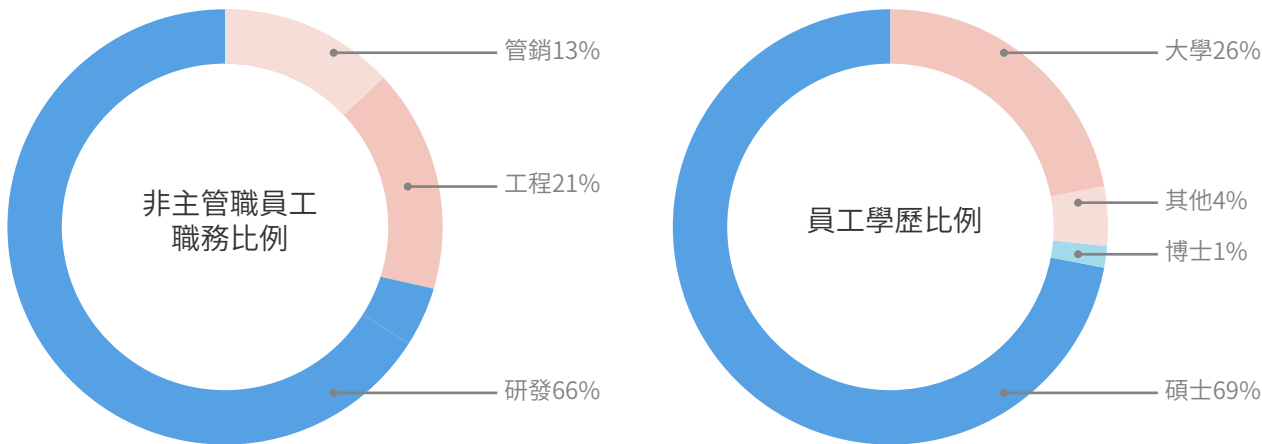
- 匯集人才多樣性，享有均等工作機會
 - 積極延攬全球人才，所有人才不分種族、國籍、宗教、黨派、性別、年齡、性取向 (LGBTIQ+)、身份、背景及性格，皆享有平等的面試與錄取機會，保障工作權平等。
 - 透過公平與公開的甄選程序招募員工，讓多元及穩定的高素質人才成為智原成長的基石
 - 尊重每位員工的獨特性，確保所有員工擁有平等的職涯發展與升遷機會
- 人力結構
 - 臺灣員工總數 641 人，99% 以上為正職員工
 - 非主管職 76%，主管職 24%
 - 高度重視及投資研發創新人力：研發及工程人才占非主管職 87%
 - 高階主管在地任用：處長級以上主管 100% 雇用公司營運所在地人士
 - 活力組織：近三年 30 歲以下在職員工佔比皆達 22%、新進佔比達 58% 以上

依據臺灣地區《身心障礙者權益保障法》第 38 條規定，企業雇用具有就業能力的身心障礙者人數不得低於員工總人數的 1%。其中，進用重度以上身心障礙者，每雇用 1 人得以 2 人核計。智原積極配合政府政策，依法雇用 5 名身心障礙人士，包含重度 / 極重度 3 名、中度 1 名、輕度 1 名，身心障礙加權雇用比率超過 1%，優於法令規定，我們對於弱勢族群提供了公平的就業機會，保障他們的就業權益。

| 員工類別 | 總人數 | 身心障礙任用人數 & 占比 | | | | | | | 法定加權人數 (%) |
|------|-----|---------------|------|------------|----|--------|------|----------|------------|
| | | 輕度人數 | 中度人數 | 重度 / 極重度人數 | 人數 | 人數 (%) | 加權人數 | 加權人數 (%) | |
| 主管 | 154 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0.6% | 1 | 0.6% | 1.2% |
| 非主管 | 研發 | 321 | 0 | 0 | 0 | 0% | 0 | 0% | |
| | 工程 | 101 | 1 | 0 | 1 | 2% | 3 | 3% | |
| | 管銷 | 65 | 0 | 0 | 2 | 3.1% | 4 | 6.2% | |

| 類別 | | 類型 | | 性別 | | | | 總計 | 總計 (%) |
|----------|-----------|---------------|----|-----|-------|-----|-------|-----|--------|
| | | | | 男 | 男 (%) | 女 | 女 (%) | | |
| 員工 (註 1) | 勞雇合約 | 正職員工 (註 2) | | 435 | 68% | 203 | 32% | 638 | 100% |
| | | 臨時員工 (註 2) | | 2 | 0.3% | 1 | 0.1% | 3 | 0% |
| | | 依勞雇合約總計 | | 437 | 68% | 204 | 32% | 641 | 100% |
| | 勞雇類型 | 全職 (註 3) | | 437 | 68% | 204 | 32% | 641 | 100% |
| | | 兼職 (註 3) | | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| | | 依勞雇類型總計 | | 437 | 68% | 204 | 32% | 641 | 100% |
| | 年齡分佈 | 30 歲 (含) 以下 | | 83 | 13% | 57 | 9% | 140 | 22% |
| | | 30~50 歲 | | 249 | 39% | 117 | 18% | 366 | 57% |
| | | 50 歲 (含) 以上 | | 105 | 16% | 30 | 5% | 135 | 21% |
| | | 依年齡分佈總計 | | 437 | 68% | 204 | 32% | 641 | 100% |
| | 員工類別 | 主管 (註 4) | | 121 | 19% | 33 | 5% | 154 | 24% |
| | | 非主管 | 研發 | 225 | 35% | 96 | 15% | 321 | 50% |
| | | | 工程 | 68 | 11% | 33 | 5% | 101 | 16% |
| | | | 管銷 | 23 | 4% | 42 | 7% | 65 | 10% |
| | | 非主管小計 | | 316 | 49% | 171 | 27% | 487 | 76% |
| | | 依員工類別總計 | | 437 | 68% | 204 | 32% | 641 | 100% |
| | 工作者 (註 5) | | | | 7 | - | 14 | - | 21 |

註 1：人數計算基準為 2024/12/31(含) 在職員工，不含留停者。員工合計 641 人：含新竹營運據點 611 人、臺北辦公室 13 人、臺南辦公室 17 人
註 2：正職員工：簽訂不定期契約員工；臨時員工：簽訂定期契約員工 (員工類別：管銷)
註 3：全職員工：正常工時員工；兼職員工：每周工時低於正常工時之時薪制員工
註 4：主管：擔任管理職務之課級以上主管
註 5：非員工的工作者：含新竹營運據點之清潔、保全、咖啡廳、員工餐廳、IT 駐廠人員合計 21 人；臺北、臺南辦公室無此類別非員工的工作者 (人數僅占總人數 3~4%，此份報告書中人數相關統計不列入計算)
註 6：無時數保證員工：0 人
註 7：圖表中百分比皆四捨五入取整數位



促進青年就業

智原深耕產學合作，以培育下一代科技人才為己任，透過與臺灣各大專院校的合作，推動產學交流、專題研討、研究資助及實習計畫，致力於提升青年學子競爭力，不僅實現了科技教育的永續發展，更持續為臺灣科技產業注入新動能，實現企業與學界的雙贏。

● 深化產學合作的關鍵實踐：

- 提供研究資助、設備贊助及獎助學金，全力支持產學技術貢獻
- 提供實習及預聘機會，培養未來核心人才
- 建教合作技術專題及研發計畫：

| 學術機構 | 合作內容 |
|--------|--|
| 中正大學 | <ul style="list-style-type: none">設立專屬晶片設計中心，資助研究計畫，提供相關設備支持提供技術指導，培育 IC 設計人才共同成果發表：期刊及研討會 |
| 臺北大學 | <ul style="list-style-type: none">開展研究專題，結合公司發展需求，作為碩博士生研發主題和實務經驗設立國際合作計畫，培育本國及外籍學生，提供業師指導，為人才提供職涯起點提供參訪交流，接觸業界領域專家，學習類比電路的知識與開發經驗 |
| 臺灣科技大學 | <ul style="list-style-type: none">產學共同研究，技術攻堅突破關鍵 IP 技術共同成果發表：期刊及專利 |

- 大學與研究所學生職場學習計畫 (Early Win)
 - 指派專屬指導者，提供職場探索機會，幫助青年學子認識高科技產業

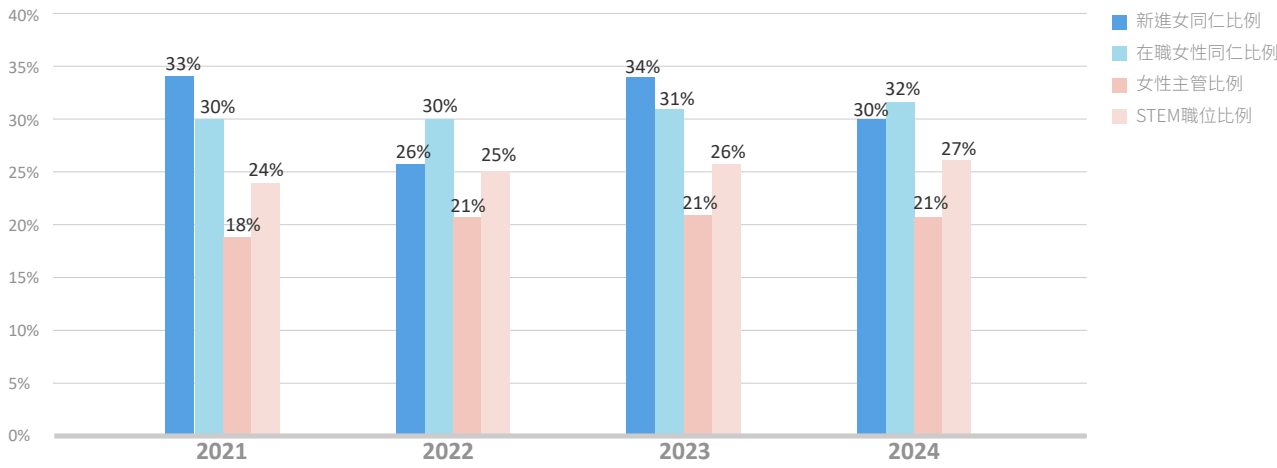
- 協助青年學子拓展視野及潛能，提早為學習領域及職涯規畫做好準備
- 結合設計專業實作與通識培訓的多元學習活動，全面提升技術及軟實力
- 深耕校園專題演講與技術交流
 - 於臺灣頂尖大學（如臺灣大學、清華大學、陽明交通大學、成功大學等）舉辦數十場專題演講，高階主管從技術層面剖析半導體產業趨勢及發展，幫助青年學子掌握業界脈動
 - 透過技術層面與實務經驗的交流，幫助青年學子做出適切的職涯選擇
- 青年就業旗艦計畫
 - 響應政府政策，積極招聘青年生力軍；透過先僱後訓的務實訓練方式，快速養成所需人才
 - 由職場導師個別指導，藉由工作崗位訓練模式，幫助青年迅速掌握關鍵就業職能

重視女力職涯發展

在高科技產業中，男性員工占比普遍高於女性員工，智原積極雇用、留任及拔擢女性專業人才，全體員工，不論性別，在薪酬、升遷及學習上享有同等的資源。

- 鼓勵雇用女性同仁：2024 年新進女性員工比例為 30%，高於近 3 年 IC 設計同業（資料來源：參照各企業永續報告書）
- 積極留任女性同仁：近四年在職女性同仁比例從 30% 上升至 32%；近四年在職 STEM 職位女性比例從 24% 上升至 27%
- 用心拔擢女性同仁：近四年女性主管比例由 18% 提高至 21%

女力指標



| 類別 | 男 / 女 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|------------|-------|------|------|------|------|
| 初階主管 | 男 | 84 | 78 | 79 | 73 |
| | 女 | 21 | 23 | 21 | 21 |
| | 女 (%) | 20% | 21% | 21% | 22% |
| 中階主管 | 男 | 34 | 33 | 35 | 33 |
| | 女 | 5 | 6 | 9 | 9 |
| | 女 (%) | 13% | 15% | 21% | 21% |
| 高階主管 | 男 | 12 | 11 | 10 | 15 |
| | 女 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 女 (%) | 20% | 21% | 23% | 17% |
| 總計各階主管 | 男 | 130 | 122 | 124 | 121 |
| | 女 | 29 | 32 | 33 | 33 |
| | 女 (%) | 18% | 21% | 21% | 21% |
| 營收直接相關部門主管 | 男 | 129 | 121 | 123 | 120 |
| | 女 | 23 | 26 | 26 | 26 |
| | 女 (%) | 15% | 18% | 17% | 18% |
| STEM 職位 | 男 | 380 | 379 | 383 | 391 |
| | 女 | 120 | 123 | 136 | 148 |
| | 女 (%) | 24% | 25% | 26% | 27% |

3.2.3 建構包容職場，傾聽員工需求

性騷擾防治宣導，強化性別平等意識

透過 e-Course 學習形式提升同仁自我保護意識，同時也加深平權之意識，能尊重、保護他人。特別針對管理階級及性騷擾單位調查人員，進一步提供防治處置程序之相關訓練，提醒主管共同維護友善的職場環境及和諧氛圍之職責。2024 性騷擾防治宣導課程全員完訓率 100%；主管及調查人員完訓率 100%。

職場好聲音小組：傾聽員工聲音，將員工意見融入公司政策

我們鼓勵員工發聲，由跨單位同仁組成”職場好聲音”小組，藉由不同背景、年齡、性別、文化與專業的同仁共同合作，在充滿歡樂的氛圍中以跨世代交流促進知識共享與智慧的碰撞，蒐集員工聲音並結合公司政策，於每年度 20 場次以上的專案及例行會議中，提出貼近員工需求、富有創意的活動設計，融入到公司的日常運營中，打造出創新友善的工作環境。

關注各國籍員工，促進文化融合及加速工作學習曲線

● 建立全球跨文化資訊分享平台 (Faraday News) 以促進跨國文化交流為核心，透過文章與影片展示來自不同地區的文化活動。平台具備按讚與留言功能，讓全球員工能在此互動交流、促進討論，進而加

深對不同文化的尊重與欣賞，打造更加開放與和諧的工作環境，實現多元、平等、包容的價值觀。2024 年度分享篇數達 20 則以上，瀏覽總數達 5,732 人次。

● 突破語言隔閡，建構多國語言 e-Course 因應海外研發團隊成長、招募及培育當地人才，積極建構多國語文 eCourse，提升學習效益、縮短學習曲線。

● 指派外籍新進同仁專屬指導者及提供環境引導手冊

外籍員工到職時，提供工作指導及生活資訊，內容包含住宿交通及鄰近商圈之生活機能介紹，協助外籍員工適應公司制度及環境，並融入當地生活。

鼓勵及支持員工生養

智原採行多面向鼓勵及支持員工生養的專屬福利措施，企業生育力逐年提高達 5%，遠高於全國企業平均值，榮獲遠見雜誌生育力調查白金級優質企業。

● 母性保護

- 落實母性關懷措施，包含提供孕婦專屬的車位、人體工學椅、高額新生兒補助津貼，並獲得新竹市衛生局「特優親善哺集乳室認證」
- 健全母性健康保護計畫，提供符合標準的員工面談指導，預防工作場所可能造成的危害，確保懷孕、產後及哺乳員工的身心健康

● 鼓勵生育及家庭照顧，提供優於法規之假勤制度

| 項目 | 法定標準 | 優於法定標準做法 |
|----------------|-------------------|--|
| 家庭照顧假 | 併入事假 14 天計算 | 額外給予 7 天，不併入事假計算 |
| 產假 | 56 天 | 依生產胎數遞增天數，最高給予 70 天 |
| 陪產檢及陪產假 | 7 天 | 依生產胎數遞增天數，最高給予 10 天 |
| 陪產關懷假 | 無 | 配偶尚未取得孕婦健康手冊而流產者，給予全薪 3 天 |
| 寶寶平安假 (安胎需求) | 安胎假併入病假 30 天計算，半薪 | 額外給予 5 天全薪安胎假，不併入病假計算 |
| 生育禮金 | 無 | 每胎新生兒補助費用 12,000 元，包含員工子女與內外孫子女 |
| 彈性工時 | 須經勞資協商及申請 | 體恤同仁家庭照護及通勤辛勞，提供週一至週四彈性挪移工時半小時、週五彈性挪移一小時，週五更將工時縮減為 7.5 小時，使員工得以兼顧職場及家庭照顧 |

● 育嬰留職停薪

智原給予有育嬰照護需求的員工實質的關懷及照顧，包含落實職場母性關懷、提供哺集乳設施、育嬰留職停薪的安排、工作職涯再規劃等相關福利措施，讓員工能兼顧家庭與工作。

| 項目 | 男 | 女 | 合計 |
|------------------------|----|------|------|
| 2024 年符合申請育嬰留職停薪人次 (A) | 50 | 26 | 76 |
| 2024 年實際申請育嬰留職停薪人次 (B) | 0 | 2 | 2 |
| 2024 年預計育嬰留職停薪復職人次 (C) | 0 | 4 | 4 |
| 2024 年實際育嬰留職停薪復職人次 (D) | 0 | 4 | 4 |
| 2023 年育嬰留職停薪復職人次 (E) | 0 | 3 | 3 |
| 2023 年育嬰復職持續工作一年人次 (F) | 0 | 2 | 2 |
| 復職率 (D/C) | - | 100% | 100% |
| 留任率 (F/E) | - | 67% | 67% |

定義說明：
A.B.C.D. 統計資料為 2024 年度曾在職者
A. 2024 年符合申請育嬰留職停薪人次：於 2021/01/01~2024/12/31 期間申請過陪產檢及陪產假與產假，且附出生證明之人次
B. 2024 年實際申請育嬰留職停薪人次：於 2024/01/01~2024/12/31 期間申請育嬰留職停薪之人次
C. 2024 年預計育嬰留職停薪復職人次：育嬰留職停薪到期日為 2024/01/01~2024/12/31 期間之人次
D. 2024 年實際育嬰留職停薪復職人次：育嬰留職停薪到期日為 2024/01/01~2024/12/31 且於此期間復職之人次
E. 2023 年育嬰留職停薪復職人次：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留職停薪復職之人次
F. 2023 年育嬰留職停薪復職持續工作一年人次：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留職停薪復職且復職一年後仍在職之人次

歡樂凝聚鼓舞士氣各項活動

福委會舉辦多樣員工活動，增進團隊士氣及帶動歡樂職場氛圍，親子活動特別邀請眷屬參加，提升員工與眷屬對公司的向心力。

- 凝聚團隊士氣與向心力，創造和諧職場
 - 年度路跑活動：鼓勵同仁走出戶外，於上班時間舉辦健康路跑活動，有 10 公里競賽組和 5 公里歡樂組，降低路跑門檻，讓所有員工都可參加。
 - 主管服務日：這一天擺脫框架，讓主管貼心的為大家服務，增進主管與同仁間的互動。
 - 藝文活動：邀請國內藝術文化團體演出，讓同仁能適度放鬆。
 - 團康及運動競賽：舉辦部門間球類競賽、團隊團康、才藝競賽等活動，同仁參與踴躍，藉此增加跨部門及主管與同仁間的交流互動。

- 年終尾牙：準備豐富外燴、精彩表演活動和摸彩，慰勞及感謝員工一年的辛勞。
- 盛邀眷屬同樂，關注員工家庭需求
 - 家庭日：每年於樂園或大型戶外場地舉辦家庭日活動，邀請同仁眷屬一起參加，拉近員工家人與智原的距離，也讓員工適度維持工作及家庭平衡。
 - 草地音樂會：每年中秋節前在戶外草坪舉辦知名歌手與樂團演唱會，員工可攜眷屬一同參加，現場備有燒烤餐點和飲料，讓同仁充分享受秋晚好氣氛。
 - 兒童節親子活動：員工子女專屬兒童節活動，含闖關、充氣城堡、及劇場表演，讓孩子們充分享受其中，創造親子共樂的氛圍。
 - 主題講座：邀請各領域的專家或名人分享健康養身、親子教育、旅遊美食、品味生活、運動健身、生態環境等生活主題，提供多元的資

訊與知識；公司也依講座性質邀請眷屬參與。

推動及支持員工社團

智原支持同仁參加社團活動，在工作之餘培養個人興趣平衡生活。目前我們共有 10 餘個社團，每年補助社團活動經費，以及補貼社團外聘教練及講師費用。各社團除了社員的固定聚會活動，亦常代表公司參與外部比賽，並屢獲佳績。

提倡安心工作與生活平衡，營造具歸屬感及生活感的空間環境

智原提供舒適的工作環境：大樓內設有音樂咖啡廳、員工餐廳、汽機車停車位、哺集乳室、同仁舒壓按摩室、文藝走廊、休閒運動健身中心和生態植物園等多處員工休憩區，讓員工能獲得良好的照顧及適時紓解工作的壓力。

- 寬敞的辦公空間：每位員工享有 4m² 個人空間

- 免費且充足的汽機車位：每位員工都可配置到免費車位，亦提供員工免費過夜停放車輛；另針對身障人士及孕婦特別設置友善車位。
- 休閒運動健身中心 (佔地 3,600m²)：室內及室外之綜合球場、撞球場、桌球場、健身房、韻律教室、投籃機、飛鏢機、曲棍球遊戲機與盥洗室。每年編列費用定期保養及汰舊換新，依員工建議增購新器材，滿足各式健身運動需求。其中包含 6 間友善盥洗室，方便員工運動後梳洗，提升設備使用之效率。
- 生態植物園 (佔地 4,830m²)：保留千坪生態綠地，種植上百種植物和花卉，吸引昆蟲與鳥類前來築巢棲息，形成一個生態植物園，供員工休憩。
- 音樂咖啡廳：優雅挑高的咖啡廳空間，提供咖啡茶飲、輕食與中餐，供同仁工作空檔休憩放鬆。



自由結社權利暨多元溝通管道

智原重視員工的意見與權益，隨時關心及傾聽員工的各種聲音及建議，並尊重全體員工自由結社的權利。員工可透過總經理與全公司同仁座談會、勞資會議、職工福利委員會、教育訓練委員會、環安衛委員會、員工意見表達平台、員工社群、申訴機制等多種管道，反映工作、生活及環境中的各樣問題，並得到解決方案。台灣地區依照法令定期舉辦勞資會議，勞方代表透過每季勞資會議與資方溝通協調全體員

工權益，涵蓋範圍占全球 63% 員工；除台灣地區外，全球其他據點如越南、大陸區亦遵守當地法令規定，保障員工自由結社、組建工會之相關權利。同時智原每年定期執行員工滿意度調查，2024 年員工滿意度達 92%。智原內部多元雙向的溝通機制，讓員工的意見得以充分發揮，並由相關權責單位迅速回應員工意見，建構出良好無礙的溝通文化及活絡開明的工作氛圍。

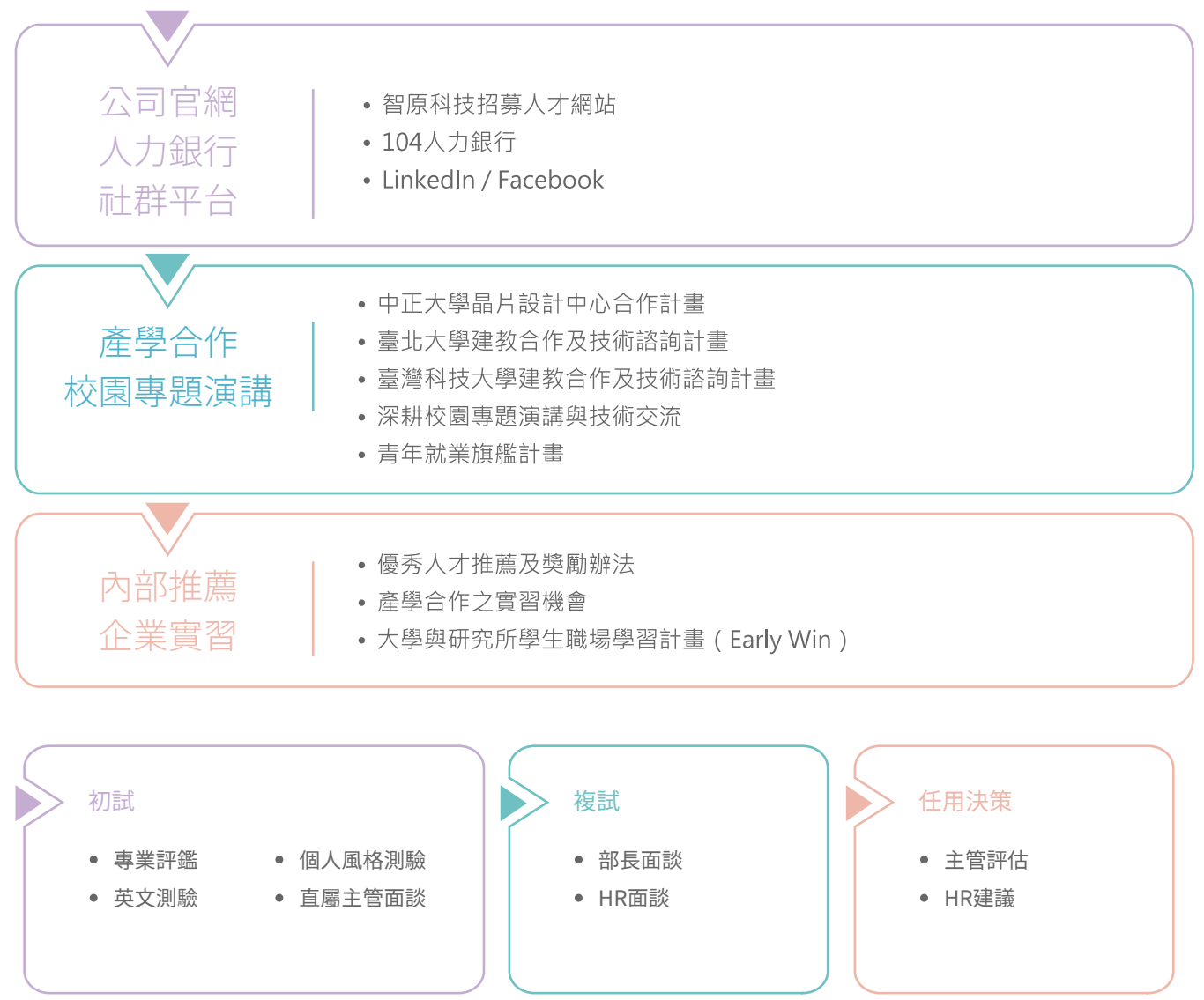
| 方式 | 溝通內容 | 頻率 |
|--------------------------|---|-----------|
| Faraday News 全球資訊分享平台 | <ul style="list-style-type: none">公司營運資訊揭露、法說季報研發技術及成果分享公司活動紀要及花絮集錦 | 隨時 |
| 同仁座談會 | <ul style="list-style-type: none">凝聚共識、企業營運狀況、發展策略分享 | 每季 |
| 勞資會議 | <ul style="list-style-type: none">促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃等 | 每季 |
| 職工福利委員會 | <ul style="list-style-type: none">員工福利議題、活動規劃 | 每二個月 |
| 教育訓練委員會 | <ul style="list-style-type: none">員工教育訓練規劃執行及檢討 | 每季 |
| 環安衛委員會 | <ul style="list-style-type: none">員工職業安全與健康議題 | 每季 |
| 新人 Welcome lunch | <ul style="list-style-type: none">歡迎新人、提供到職協助、回應問題 | 新人報到當天 |
| 新人訪談 | <ul style="list-style-type: none">了解新人的適應狀況並給予回饋及協助 | 新人報到 3 個月 |
| 員工意見表達平台 | <ul style="list-style-type: none">任何與公司相關意見及議題 | 隨時 |
| 員工社群 | <ul style="list-style-type: none">鼓勵員工發聲，將員工意見融入公司政策 | 隨時 |
| 申訴機制 | <ul style="list-style-type: none">反應或申訴任何不公平、不合理的事實（如：性騷擾、職場暴力等） | 隨時 |
| 員工滿意度調查 | <ul style="list-style-type: none">員工針對公司各項制度措施的滿意程度及相關建議 | 每年 |

3.3 人才吸引與留任

3.3.1 招募與留任

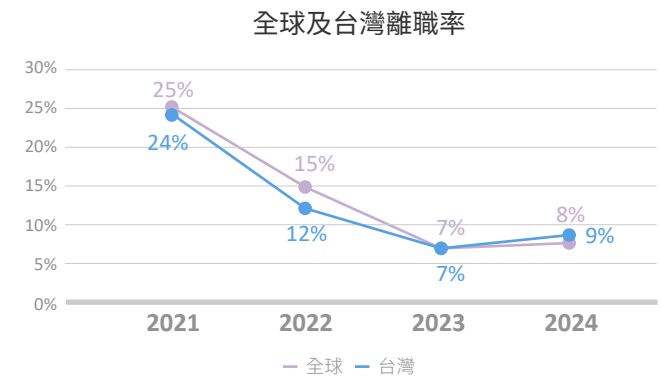
招募管道

智原透過公平、公開的甄選程序及多元招募管道等方式吸引多元人才加入，為確保選才流程的完善精準度，無論在選才標準、甄選工具、及面談技巧上皆有完整的評鑑機制，透過量身定制的專業評鑑模式及結構化面談，精準選拔符合公司需求的目標人才，助力達成長期營運目標。



2024 年新進 / 離職人力情形

智原科技 2024 年於總部聘用 84 位新進正職同仁，其中約 58% 為 30 歲 (含) 以下員工，維持相對年輕的人力結構，以培養人才與世代傳承並重，持續為研發創新提供動能。此外，2024 年全球及台灣離職率分別為 8% 及 9%，皆低於臺灣電子資訊業總離職率 19% (資料來源:104人力銀行 2024【人資 F.B.I. 研究報告】) ；智原透過員工關懷及個人發展計畫，留任優秀同仁，達成人才永續的目標。



| | 2024 年新進人員 | | | | 2024 年離職人員 | | | |
|---------------|------------|----------------|----|----------------|------------|----------------|----|----------------|
| | 男 | | 女 | | 男 | | 女 | |
| | 人數 | 員工新進率 (註 1) | 人數 | 員工新進率 (註 1) | 人數 | 員工離職率 (註 2) | 人數 | 員工離職率 (註 2) |
| 30 歲 (含) 以下 | 31 | 37% | 18 | 32% | 8 | 10% | 4 | 7% |
| 30~50 歲 | 24 | 10% | 6 | 5% | 34 | 14% | 8 | 7% |
| 50 歲 (含) 以上 | 4 | 4% | 1 | 3% | 4 | 4% | 2 | 7% |
| 小計 | 59 | 14% | 25 | 12% | 46 | 11% | 14 | 7% |

註 1：員工新進率 = 各類別新進員工人數 / 該類別年底員工人數。新進人數不含留停復職者
註 2：員工離職率 = 各類別離職員工人數 / 該類別年底員工人數。離職人數含退休者但不含留停者

新人學習與關懷制度

智原設有完整的新人學習、關懷與指導機制，協助新人快速步上軌道，及融入公司。藉由系統性、客製化的「新人學習手冊」，追蹤及認證新人的學習狀況，穩固基礎專業知識，同時協助主管掌握新人狀況。新人亦可在專屬的「新兵報到」網頁即時獲得所需的資訊與協助，另外也安排部門同仁擔任專屬指導者，在工作及生活上給予即時的幫助；同時，我們也透過新人關懷問卷調查 (Voice of Newcomers)、主管訪談及 HR 訪談，根據工作特質 / 內容、領導風格及部門氛圍、內在感受等面向的滿意度，了解新人的心聲與想法，提供必要的協助，縮短新人的學習曲線、快速熟悉公司環境文化並快速獲得知識經驗的

傳承，提高新人留任率。2024 年新人關懷問卷填答滿意、非常滿意人數比例達 100%；另 2024 年新人平均留任率為 94%^註。

(註：到職一年內新人平均留任率：當年度每月統計數字之平均。每月統計數字：當月底仍在職之到職一年內新人 / 當月底合計之到職一年內新人。)

| 項目 | 說明 |
|-------------|-----------------------------|
| 工作特質 / 內容 | 新人與工作的契合度及對工作勝任程度 |
| 主管領導 / 指導方式 | 新人感受在主管的帶領下能有好的工作表現及發揮機會的程度 |
| 部門內文化 / 氣氛 | 新人感受的部門氣氛、內在動機及感受 |
| 跨部門合作關係 | 新人在跨部門合作時所需投入的心力多寡與順利合作的程度 |
| 未來發展 | 新人對目前職涯發展的信心程度 |



3.3.2 薪酬與福利

智原致力於提供具有市場競爭力的薪酬與福利制度，吸引並留住優秀人才。透過完整的薪酬政策、績效導向的獎金制度及多元化的員工福利，確保員工能在穩定的工作環境中持續成長，並與公司共同達成目標。

薪酬承諾

智原承諾以超越最低基本工資標準的薪酬，滿足員工的生活工資 (Living Wage) 需求，進一步保障員工及其家庭的生活品質。於 2024 年，員工平均薪酬

達 200 萬元，智原針對新進基層研發人員 (不分據點、不分性別) 訂定之起薪標準，為臺灣基本工資的 2.4 倍，顯示智原對薪酬承諾的落實。智原將持續優化薪酬制度，為員工提供穩定的財務保障，支持個人成長與企業永續發展。

高競爭力薪酬與留才措施

智原致力於提供具市場競爭力的薪酬，薪酬制度依據職位、資歷、績效等因素，提供不同層級或形式的薪酬，包含定期調薪、久任獎金與績效獎勵，涵蓋專案獎金與年度分紅，以公平合理的方式反映員工貢獻。

為實現吸引並留任優秀人才的目標，智原定期進行市場數據分析與內部薪酬優化，檢視並調整員工的薪酬、工時及福利等勞動條件，確保薪酬水準 100% 達到市場中位數標準；自 2014 年起，智原持續獲選「臺灣證券交易所銳聯臺灣高薪酬 100 指數」成分股，展現企業對員工薪資的高度重視與承諾。

在人才留任方面，智原推行多項留才措施以提升員工滿意度與忠誠度，包括職涯發展規劃、跨部門輪調及國際專案參與，幫助員工累積經驗與提升能力。同時，智原提供家庭友善措施，營造良好工作與生活環境，確保人才穩定成長，實現智原與員工共同成長。

智原將持續關注市場薪酬趨勢，通過透明化的薪資政策與積極優化留才措施，強化薪酬制度的公平性與競爭力，推動公司長期穩健發展，支持永續經營。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數 (新臺幣仟元)

| 年度 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------|-------|-------|-------|-------|
| 全時員工人數 | 586 | 591 | 599 | 625 |
| 薪資平均數 | 2,073 | 2,550 | 2,323 | 2,089 |
| 薪資中位數 | 1,633 | 2,072 | 1,980 | 1,802 |

註 1：2024 年度，薪酬最高者與其他員工中位數 (不含薪酬最高者) 之年度總薪酬比為 12.1：1。相較 2023 年度，2024 年度薪酬最高者與中位數員工之薪酬變動幅度比值為 1.26：1 (變動幅度均以「2024 年薪酬減 2023 年薪酬，再除以 2023 年薪酬」計算，整體薪酬皆有下降趨勢。本統計以 2024 年全年在職員工為基礎進行計算且不含臨時人員與短期聘僱人員。
註 2：薪酬包含經常性薪資 (本薪、固定津貼、獎金)、加班費與非經常性薪資 (津貼、獎金、酬勞等)，不含退休金、股份基礎給付，並採年化計算。
註 3：2023 至 2024 年薪資平均數下降，主因為 2024 年度公司獲利減少，影響員工獎金核發與薪資結構，另因初階職務人力占比提升，以及部分單位人力配置調整所致。

績效導向與薪酬公平

智原採取績效導向的薪酬制度，根據職務與工作成果設計薪酬，並定期審查薪酬結構，確保與市場趨

勢一致。透過績效獎金、專案獎金及年度調薪機制，激勵員工創造價值，支持員工與公司共同成長，以確保在快速變化的市場中持續領先。

智原重視薪酬公平，致力於落實同職務薪酬一致性與性別平等，確保薪酬與升遷機制 100% 取決於職務需求與個人工作表現，而不因性別、種族、年齡、宗教、婚姻狀況或性取向等而有差異。為達成公平無歧視的目標，公司制定透明標準，定期審查薪酬結構及升遷流程，並強化內部監管，推動性別平等與多元包容文化。

2024 各職務類別之男性相對於女性員工年度整體薪酬比 (以女性為基準 = 1)

| 職務層級 | 職務類別 | 基本薪資比 | 總薪酬比 |
|------|------|-------|------|
| 非主管 | 研發 | 1.12 | 1.13 |
| | 工程 | 1.15 | 1.15 |
| | 管銷 | 1.51 | 1.63 |
| 主管 | | 1.23 | 1.22 |

註：本表以女性薪酬為基準 (=1)，呈現男性相對薪酬。數值大於 1 表示男性平均薪酬高於女性。基本薪資係指 2024 年 12 月之月薪資結構中「經常性固定月薪」，並以年化方式計算 (×12) 所得。在非主管職中，管銷職類的性別薪酬比 (基本薪資與總薪酬) 差距顯著，主因為男性多任職於資深行銷與業務職位，而女性多屬於資淺的行政、財務及人力資源職位，導致整體薪酬結構出現差異。

退休金制度

依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》，智原提供完善與符合法規的退休金計劃，設立勞工退休準備金監督委員會，確保提撥及監督機制合法與透明。自 2005 年 7 月 1 日起，公司依法提供勞工退休金個人專戶，所有員工均參與相關退休金計畫，並定期檢視與調整提撥比例，保障退休後生活安穩。此外，對於舊制退休金，公司已完成足額提撥，確保員工的既有權益得到充分保障。相關提撥金額與支出均公開於公司年報中，展現公司誠信與責任的經營理念。

保險制度

智原致力於提供全面且符合法規的保險制度，保障員工基本權益與安全。除依法提供勞工保險 (含就業保險) 及全民健康保險外，公司額外提供團體保險，包括壽險、重大疾病險、醫療險、意外險、癌險，以及因公出差的海外旅遊平安險，確保員工的工作與生活中獲得充分保障。為進一步提升保障，公司提供靈活的團體保險選擇，40% 以上的員工選擇參與擴充的眷屬保險方案。同時，公司每周提供保險公司駐點服務，協助員工了解權益並提高風險意識。公司以多元化的保險方案，保障員工健康與福祉。

員工持股計畫

智原於 2022 年啟動員工持股信託計畫，旨在鼓勵員工參與公司成長並共享成果，強化員工與公司目標的一致性，參與者可自願每月提撥薪資購買公司股票，公司同時提供相同比例的獎勵金，共同存入信託專戶。員工亦可每季申請調整自提金額，自主彈性好，具鼓勵性與可持續性。截至目前，參與比例已超過 75%，顯示計畫受到員工的高度認同。此計畫結合公司財務指標，不僅讓員工共享企業成長收益，還協助員工累積財富，規劃未來退休生活。

| 項目 | 法定標準 | 優於法定標準做法 |
|----------------|-------------------|-----------------------------------|
| 休假日 | 每年 12 天國定假日 | 額外給予 7 天彈性休假日 (與法定國定假日合計共 19 天) |
| 特休 | 依到職日認列天數 | 優於法規計算基準並預給特休，提早享有休假權利 |
| 工時 | 每周 40 小時 | 每周 39.5 小時 |
| 公益服務假 | 無 | 全年度 2 天有薪公益服務假 |
| 陪產關懷假 | 無 | 配偶尚未取得孕婦健康手冊即流產者，給予全薪 3 天 |
| 產假 | 56 天 | 依生產胎數遞增天數，最高給予 70 天 |
| 陪產檢及陪產假 | 7 天 | 依生產胎數遞增天數，最高給予 10 天 |
| 寶寶平安假 (安胎需求) | 安胎假併入病假 30 天計算，半薪 | 額外給予 5 天全薪安胎假，不併入病假計算 |
| 家庭照顧假 | 併入事假 14 天計算 | 額外給予 7 天，不併入事假計算 |

多元福利與豐富補助

- 貼心的關懷措施：提供生日禮卷、生育禮金、結婚禮金、喪葬奠儀補助、急難慰問金、視障按摩服務等。
- 員工旅遊補助：提供高額旅遊補助，鼓勵員工適度放鬆，利用假期陪伴家人。
- 高規格健康照護：提供醫療協助與急難慰問、全額補助全體員工高階肺部電腦斷層檢查
- 原氣日，提供特色餐點：每月一次招待全體員工外訂之精緻餐食及飲品，體恤員工辛勞，提升員工士氣。
- 專屬優惠票券及特約廠商：提供優惠禮卷及電影票讓同仁購買，並提供特約廠商優惠及專屬特約廠商應用程式 (APP)，方便即時查詢。
- 共享成果，豐富的尾牙活動及獎金：提供豐富尾牙活動及獎金摸彩，全體員工共享營運成果。

優於法規工時及休假

智原科技提供優於法規工時及休假，每人平均給予 10 天以上有薪休假，包含每週五工時縮短半小時、有薪彈性休假 7 天。此外，為鼓勵生育及家庭照護，特別提高母性保護假別的天數，讓員工能兼顧個人及家庭照顧。

3.4 人才發展

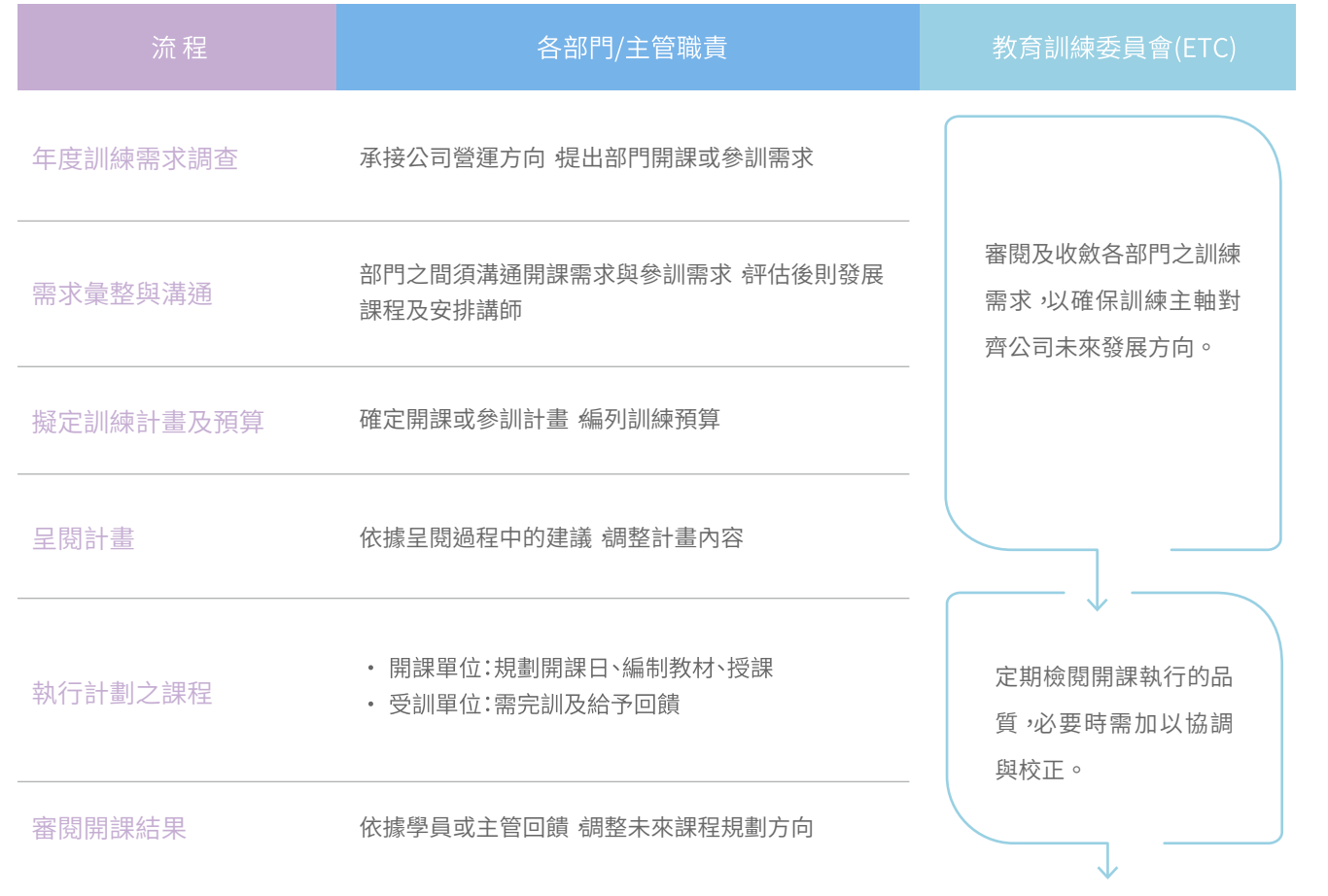
智原致力於效率學習和系統傳承，在人才培育方面的成效明確且紮實，2022 年獲臺灣勞動部頒發國內人力資源領域最高榮譽「國家人才發展獎」大型企業獎，是對智原在人才發展上用心深耕的認可。

3.4.1 訓練發展體系

教育訓練委員會

智原深知人才發展之於公司營運成長的重要性，為確保全公司對於人才發展及培育的投入及參與，智原設立「教育訓練委員會」，由高階主管擔任主任委員，部級以上主管為當然委員，依循公司未來發展方向統籌規劃訓練主軸，並透過定期會議檢討及持續改善，以確保訓練需求與公司營運高度連結。

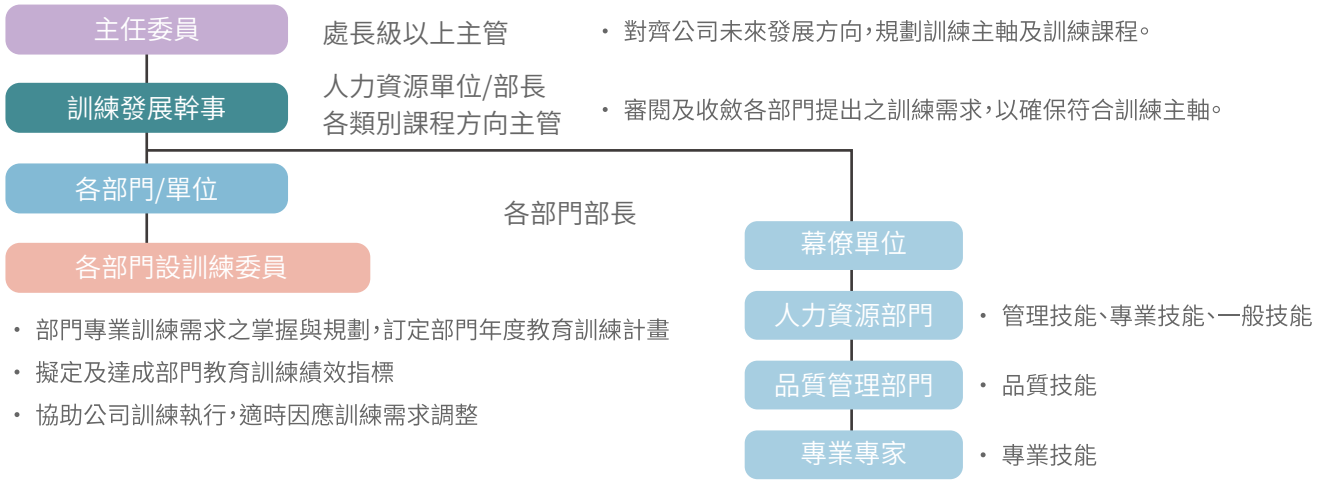
多年來持續精進的運作模式，已形塑出智原良好的學習氣氛，藉著多元課程類別及多樣的學習型態，激發同仁自主學習動機、態度及能力，營造終身學習的環境，促進人才永續。



政策 | 統籌整合教育訓練資源 確保訓練策略對齊公司經營策略及企業文化 以發揮資源綜效 落實推動人才培育與發展。

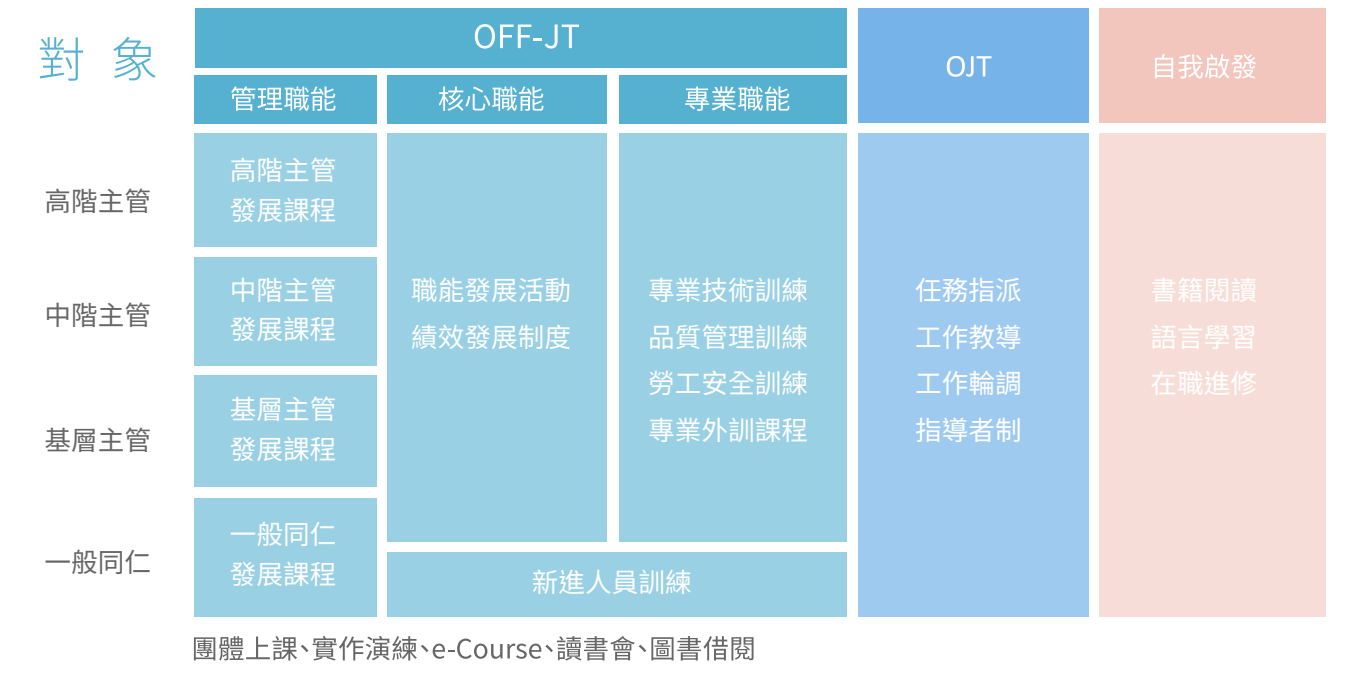
方針 |

- 全公司教育訓練整合 規劃 協調 落實及執行
- 部門專業訓練需求之掌握與規劃
- 全公司教育訓練執行狀況檢討與改善建議
- 協調支援全公司專業類之訓練資源



人才發展藍圖

智原根據各階層的人力發展策略及內外部環境需求來設計教育訓練發展藍圖，涵蓋了多元的課程內容及指導方式。這個體系是長遠訓練發展所依循的架構，教育訓練以此為基礎展開課程，培養員工組織績效所需的知識、技能及特質。



- 數位化管理與學習
 - 內訓 / 外訓管理系統：用以管理追蹤執行紀錄，並落實訓練效益評估，使訓練流程能發揮效率及效益。
 - E-Learning 線上學習平台：線上學習是微學習的關鍵，讓全球員工更彈性與便利地學習，共享學習資源、掌握最新的專業知識。
- 依對象提供多元訓練

| 對象 | 發展項目 |
|-------|---|
| 新進同仁 | <ul style="list-style-type: none">人力資源單位及用人主管依職務內容客製設計新人培訓計畫指導者制度 (mentorship programme) 提供工作指導及生活諮詢 |
| 在職同仁 | <ul style="list-style-type: none">教育訓練委員會依據公司策略制定年度訓練計畫依據課程屬性，規劃及執行多元訓練提供多國語言課程，讓全球同仁快速學習及理解 |
| 基層主管 | <ul style="list-style-type: none">新任主管學習護照：協助新主管上任準備，提供全方位引導，協助心理調適與建立管理者心態管理規章制度：熟悉公司管理規章及行政制度，以利領導部門日常管理關鍵主管會談：透過深入溝通，在目標管理及心態上達成共識智原領導力：總整理主管應有的能力及素養，透過管理實務研討及 QA，達成領導者應有的全面性思維高效溝通：提升溝通表達軟實力，包含會議簡報、社交溝通、具備國際視野之技巧傳授管理工具與方法：高效經理人的管理工具與方法，用對方法更高效達成目標與完成任務管理實務演練 workshop：運用課程中學習到的管理工具、方法、溝通技巧，進行工作上的實際案例分享與交流，學以致用 |
| 中高階主管 | <ul style="list-style-type: none">高階領導論壇：定期舉辦公司策略與發展交流論壇，建立領導層之間的共識與協作業務發展論壇：探討產業趨勢與行銷業務分享，培養商業敏銳度，塑造高度視野的領導者 |

多元學習課程

跨域學習為永續人才發展及終身學習的養成的核心，智原以教育訓練發展藍圖為基礎，依據短、中期的經營策略方向規畫各類課程的執行重點，進行更完善的規劃，提供多元的學習機會。

| 課程類別 | 目標 |
|--------|---|
| 新進人員 | 依據職務所需及專業經驗，提供客製化課程，幫助新人快速適應組織文化及內部流程。 |
| 通識 | 加強核心職能，協助員工提升職場基本知識及技能。 |
| 研發工程 | 工程、技術專業培訓、傳承及分享，促進跨部門技術交流及實務案例研討。 |
| 領導管理 | 培育管理人才，協助主管建立領導管理的知識及方法，精進發展管理實務及領導能力。 |
| 環境安全衛生 | 強化員工職場安全知識，降低工安風險。 |
| 全面品質管理 | 落實公司品質政策，強化全員品質意識及管理辦法。 |
| 資訊安全 | 培養正確的資安觀念，以提升資安防護的強度。 |
| 智慧財產管理 | 提升員工對智慧財產的意識，強化企業競爭力與創新價值。 |
| ESG | 落實智原永續政策與承諾，實踐五大永續執行方向，確保公司永續發展並善盡企業社會責任。 |
| 國內外進修 | 學習及引進業界趨勢及新知識，提升個人及公司競爭力。 |
| 代理商訓練 | 確保代理商的推廣技能及服務品質，即時服務客戶及推廣公司研發技術。 |

3.4.2 訓練效益與成果

多元化效益評估方案

智原重視訓練課程的實質效益及持續改善，我們透過問卷回饋、課後測驗、行為演練、心得報告、Workshop 分享會等方式，為不同類別的課程目標進行課後效益評估。

Level 1
反應

定義

- 學員課後對授課內容、教材、講師與教學方法、整體效益進行滿意度評估

2024成效

- 內訓課程平均滿意度達93.3分

Level 2
學習評估

定義

- 評估學員學習有效性，以課後測驗、轉訓、心得報告進行評估

2024成效

- 重點課程測驗完成度100%，平均分數91分

Level 3
行為評估

定義

- 訓練結束後，學員是否將所學應用於工作中

2024成效

- 管理課程，受訓者管理行為前後測平均成長幅度為13%

Level 4
結果評估

定義

- 訓練為智原帶來的商業效益

2024成效

- 主管人才內部晉升率77%
- 近三年績優人才平均留任率87%

教育訓練實績

智原重視員工教育訓練的資源投入及產出效益，因ASIC 產業的獨特性，研發能量主要來自執行專案時的實戰經驗累積，資深同仁在接案過程中所獲得的經驗即是關鍵知識庫。2024 年研發工程及品質相關課程中，高達 93% 由內部講師開發授課，透過內部知識的傳承與擴散，促進技術創新。為積極鼓勵

經驗傳承，智原每年進行優良講師選拔活動，並透過教師節來感謝講師們所投入的心力。

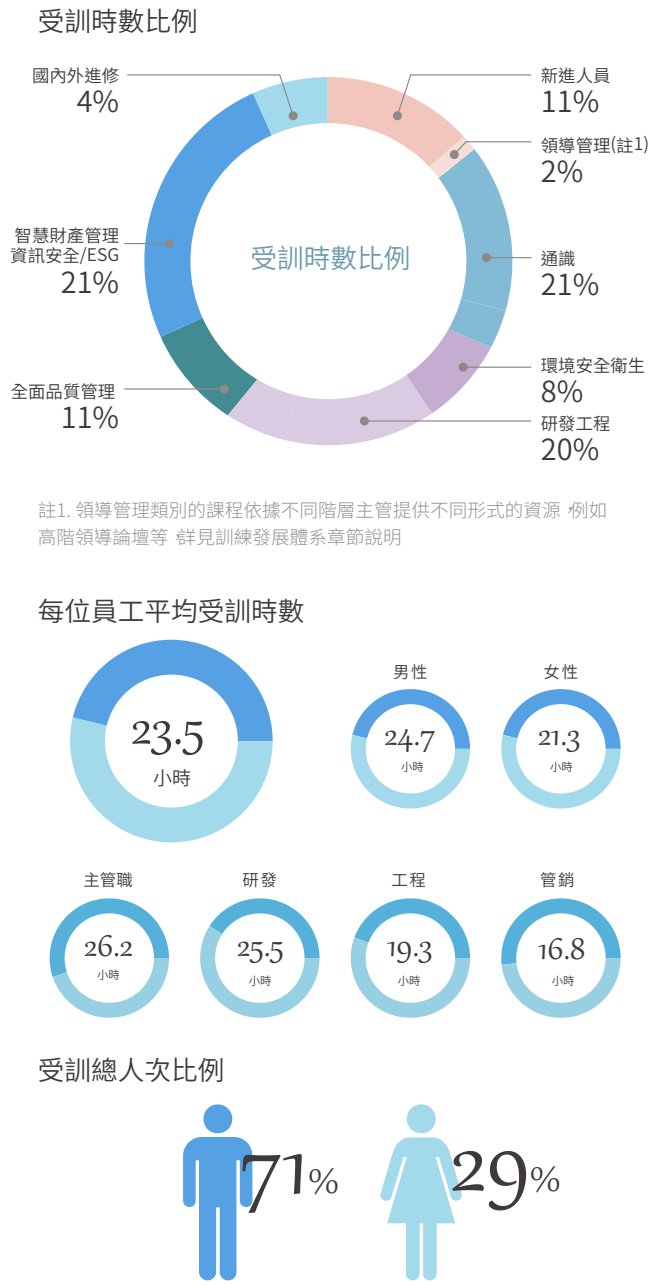
為了使同仁時能與時俱進，我們鼓勵同仁持續進修，積極取得專業證書 / 證照，自 2018 年起累計至 2024 年共有 102 張專業證書 / 證照，以終身學習之心態，促進同仁強化並發揮專業職能，成為各領域長才。

2024 年教育訓練執行概況

| 類別 | 訓練類別 | 總梯次 | 受訓總人次 ^(註 1) | | | 受訓總時數 ^(註 2) | | |
|------|----------------------|-----|------------------------|-------|--------|------------------------|-------|----------|
| | | | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 |
| 內部訓練 | 新進人員 | 166 | 1,071 | 482 | 1,553 | 1,342 | 623.5 | 1,965.5 |
| | 領導管理 | 16 | 185 | 62 | 247 | 310 | 99.5 | 409.5 |
| | 通識 | 29 | 1,886 | 950 | 2,791 | 2,640 | 1,021 | 3,661.0 |
| | 環境安全衛生 | 14 | 515 | 304 | 819 | 873 | 526.5 | 1,399.5 |
| | 研發工程 | 49 | 2,360 | 720 | 3,080 | 2,652.5 | 818.5 | 3,471.0 |
| | 全面品質管理 | 17 | 1,075 | 366 | 1,441 | 1,426.5 | 476 | 1,902.5 |
| | 智慧財產管理 | 10 | 2,044 | 776 | 2,820 | 2,052 | 782.5 | 2,834.5 |
| | 資訊安全 | 10 | 494 | 239 | 733 | 483.5 | 234 | 717.5 |
| | ESG ^(註 3) | 5 | 17 | 23 | 40 | 51 | 75 | 126.0 |
| 外部訓練 | 國內外進修 | 75 | 39 | 55 | 94 | 249 | 380.5 | 629.5 |
| 總計 | | 391 | 9,686 | 3,932 | 13,618 | 12,079.5 | 5,037 | 17,116.5 |

註 1: 含 2024 年度在職 (含留職停薪)、離職員工之受訓總人次。2024/12/31 在職 (含留職停薪) 員工受訓總人次為 12,872 人次；2024 年度離職員工受訓總人次為 746 人次，共計 13,618 人次。
註 2: 含 2024 年度在職 (含留職停薪) 及離職員工之受訓總時數。2024/12/31 在職員工受訓總時數為 16,165.5 小時；2024 年度離職員工受訓總時數為 951.0 小時，共計 17,116.5 小時。
以上註 1& 註 2 數據包含正職員工、約聘員工、非員工的工作者。
註 3: 此 ESG 訓練類別僅計算企業永續委員會之訓練課程，不含高度連結永續議題之課程。

我們也重視於智原服務的其他非員工的工作者，如清潔、保全、咖啡廳、員工餐廳、IT 駐廠人員，提供他們環境安全衛生、誠信經營、人權政策、資訊安全、防範內線交易、性騷擾防治宣導等通識課程；2024 年受訓共 170 人次，保障工作人員於智原工作時的權益與安全，也確保公司的人權、資安及道德規範的訓練計劃涵蓋所有非員工的工作者。

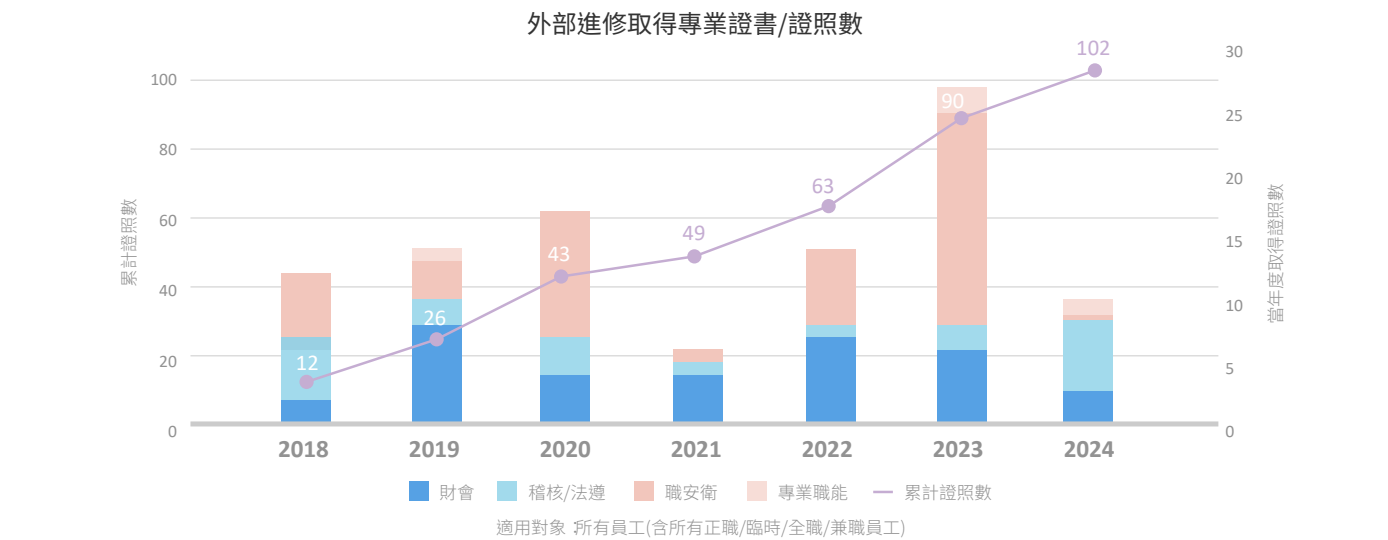
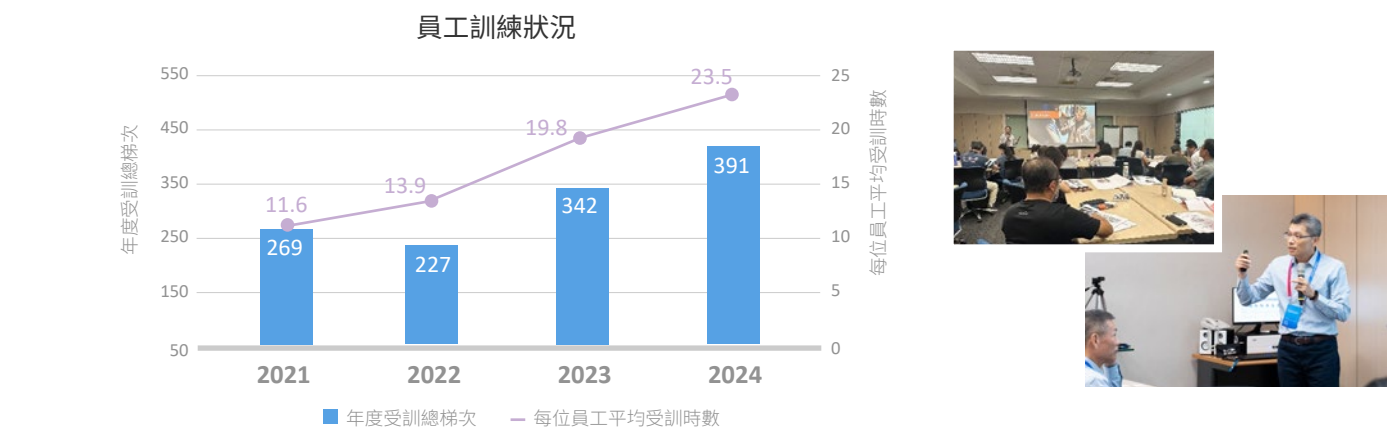


2024 年員工訓練時數

| 項目 | 性別 | | 員工類別 | | | | | 總計 |
|---------------------------|----------|-------|-------|---------|---------|---------|----------|----------|
| | 男 | 女 | 管理職 | 非管理職 | | | | |
| | | | | 研發 | 工程 | 管銷 | 合計 | |
| a. 總訓練時數 ^(註 1) | 12,079.5 | 5,037 | 4,472 | 8,890.5 | 2,120.5 | 1,633.5 | 12,644.5 | 17,116.5 |
| b. 員工人數 ^(註 2) | 490 | 237 | 171 | 349 | 110 | 97 | 556 | 727 |
| c. 每位員工平均受訓時數 (a/b) | 24.7 | 21.3 | 26.2 | 25.5 | 19.3 | 16.8 | 22.7 | 23.5 |

註 1: 含 2024 年度在職 (含留職停薪)、離職員工之受訓總人次。2024/12/31 在職 (含留職停薪) 員工受訓總人次為 12,872 人次；2024 年度離職員工受訓總人次為 746 人次，共計 13,618 人次。以上數據包含正職員工、約聘員工、非員工的工作者。

註 2: 含 2024 年度在職 (含留職停薪) 及離職員工之總人數。2024/12/31 在職員工 (含留職停薪) 總人數為 662 人；2024 年度離職員工總人數為 65 人，共計 727 人。以上數據包含正職員工、約聘員工、非員工的工作者。



ESG 永續發展思維及文化形塑

智原在 ESG 的投入不遺餘力，深信企業實踐 ESG 的核心驅動力來自於每位員工的共同參與。智原以不同形式將 ESG 永續共識傳達給全體同仁，共同實踐社會責任。

訓練課程方面，除了企業永續委員會規畫執行的訓

練課程，高度連結永續議題的課程同樣備受重視。在 2024 年，永續議題的課程（企業永續委員會統籌及高度連結永續議題的課程）總訓練時數比重高達 50%，受訓總時數 8,466.5 小時，這些課程有助於員工提升對企業永續發展方向的認知，進而採取更多的永續行動。

| 形式 / 場合 | 主題 / 說明 | |
|---------|----------|--|
| 訓練 | 訓練課程 | 高度連結永續議題的課程受訓總時數 8,466.5 小時，佔比達 50%。 |
| | 新人學習手冊 | 將智原永續報告書列為必讀文件，協助新進同仁快速了解智原，形塑 ESG 永續共識 |
| 議題分享 | ESG Time | 智原內部平台設置 ESG 專欄，提升員工永續共識，並分享成果： <ul style="list-style-type: none">ESG 新知及趨勢智原在 ESG 領域的亮點成果 |
| | 同仁座談會 | <ul style="list-style-type: none">Why ESG matters !國際永續發展趨勢永續議題對智原的必要性智原的永續作為 |
| | 高階主管論壇 | <ul style="list-style-type: none">2025 智原 ESG 展望智原的永續發展策略Customer ESG RequirementSupply Chain ESG Status智原的綠色創新與永續設計藍圖 |
| | 企業永續委員會 | <ul style="list-style-type: none">智原科技子公司組織溫盤計畫最新 GRI 改版趨勢與重大主題管理 |

全球代理商訓練暨研討交流會



面對日益競爭的晶片設計產業，智原深知知識擴散之於公司營運成長的重要性，定期舉辦代理商訓練暨交流會，成為代理商在業務上最佳助力。透過高階主管的審核把關，提供充足且嚴謹的學習資源，同步以實體及線上學習平台形式，更新技術資訊，有效提升技術水準及對客戶的服務品質。2024 年邀請世界各地代理商與會（美國、義大利、韓國、日本、中國、臺灣），佈達四大主軸、16 個專題，出席率及整體滿意度皆達 90% 以上。

四大主軸

- Advanced Process
- Advanced Package
- Key Service
- Key IP

管理職能培訓：混成學習，結合線上學習與實務演練

有意識的將人才發展、領導管理能力培育納入企業永續經營的策略，培養具市場變化調適性、有大局思維的領導人才，是企業永續經營的重要核心。結合管理工具與方法 & 高效溝通之線上課程、實體授課及實體演練 workshop 的混成學習手法，讓主管

掌握課程重點並實務應用於工作中。2024 年共進行 25 個管理實際個案探討，跨部門主管藉此研討跨世代溝通與協作的技巧，同時強化課程概念，產生綜效。學員之管理行為前後測平均成長幅度高達 13%

混成學習設計

- 線上與實體學習：管理領導工具與技巧學習
- 職場中的實際應用分享 - 將理論實務應用於工作中
- 管理實務演練 workshop- 增加跨部門、跨世代溝通與瞭解的機會，藉此產生更多的交流與協作，同時強化課程概念，產生綜效。

精”英”計畫，因應全球化佈局

因應佈局全球化研發團隊的需求，自 2024 年推行精”英”計畫，提供員工系統性的線上英文口說課程，強化商務英語會話能力，增進跨國溝通能力。參與同仁回饋熱烈並展現積極學習態度，通過升級人數達 80%。

3.4.3 績效管理與發展

智原重視員工終身學習與發展，積極落實人才績效管理與發展制度，依據員工不同的發展階段提供適切的工作指導與職涯協助。每年由高階主管帶領，訂定公司策略目標及行動方針，由部門團隊承接至個人目標管理，透過每年 2 次且多維度的績效評核機制，評估員工工作成果表現，以有效連結公司、團

隊及個人工作目標，日常以敏捷式管理達高效團隊溝通。公司內部亦定期執行人才盤點，搭配人才傳承

計畫 (succession plan)，以實踐人才及團隊永續經營理念。



年度團隊工作目標檢核
公司每年展開營運策略目標會議，各部門須呈報工作成果及未來目標展望



新人關懷與指導制度
搭配指導者制度，使新人快速熟悉公司環境文化。



新進員工試用期評核
依據新人計畫課表，追蹤新人學習成效，綜合評估工作勝任度。



年中績效評核
針對培訓期員工或主管指定的員工，檢視工作進度及調整工作方向。



多維度績效評核
針對跨單位專案合作同仁，提供建議與反饋。



年度績效評核
年度工作成果檢討，制定未來的工作計畫及待發展專業能力。



績效輔導計畫
協助績效落後之員工，改善工作表現。



升遷制度 & 人才傳承計畫
定期執行人才盤點，評估員工職能展現及績效表現，賦予技術/管理職舞台，鼓勵人才向上發展。



敏捷式工作管理
因應內外部環境變化，快速偵測、即時回應，以維提升工作產出品質及效率。

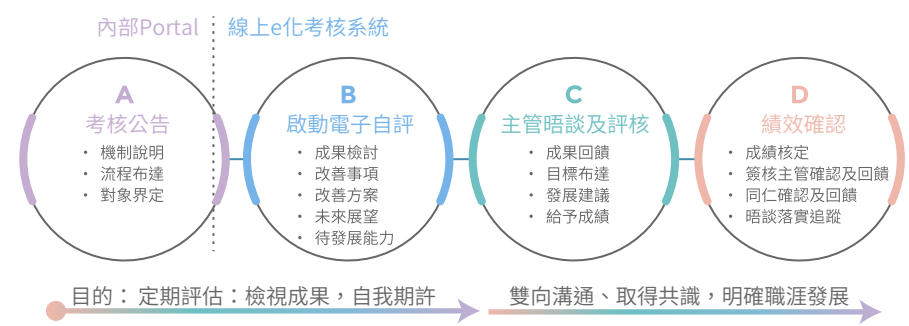
雙向透明的績效發展制度

智原的績效管理制度重視雙向溝通，主管可透過與部屬一對一的績效面談來了解員工的優點與缺點，進而對其工作目標提供適時的協助、輔導、修正或建議，以確實提升個人及組織的工作效能與公司整

體績效表現。智原執行全員（註）年度績效評核，在 2024 年，接受評核的員工比例為 95%，one-on-one 面談執行率 93%；評核過程主要由績效管理系統控管，主管及員工在系統上給予總體建議及反饋，實現雙向透明溝通的績效回饋。

| 正職 / 約聘員工 | | 2024/12/31 在職人數 ^(註1) | | | 接受年度績效考核人數 ^(註2) & 比例 | | |
|-----------|----|---------------------------------|-----|-----|---------------------------------|-----|---------|
| 員工類別 | | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 比例 |
| 主管職 | | 121 | 33 | 154 | 118 | 33 | 151 98% |
| 非主管職 | 研發 | 225 | 96 | 321 | 208 | 89 | 297 93% |
| | 工程 | 68 | 33 | 101 | 66 | 32 | 98 97% |
| | 管銷 | 23 | 42 | 65 | 20 | 40 | 60 92% |
| | 小計 | 316 | 171 | 487 | 294 | 161 | 455 93% |
| 總計 | | 437 | 204 | 641 | 412 | 194 | 606 95% |

註 1：正職及約聘員工，不包含：留職停薪者、工作者
註 2：未接受年度績效考核對象：資深副總級以上主管、服務 / 復職未滿三個月員工、及部分約聘員工（按摩師）。



全面性的績效評核指標

智原重視員工的職能發展及職務所需的職能齊備度，評核項目除了質化的績效成果與未來展望外，亦包含各項職能的量表評核，以做為未來個人發展計畫之缺口分析。

| 評核性質 | 評核項目 |
|------|---|
| 訓練 | <ul style="list-style-type: none">• 績效成果檢討• 未來展望 |
| 量化 | <ul style="list-style-type: none">• 專業職能• 專業學習與應用• 核心職能• 問題分析與解決• 主動積極• 團隊合作• 管理職能• 目標 / 績效管理• 專案管理• 經營團隊• 領導變革 |

激勵性的升遷制度

智原制訂了「職等及職稱管理辦法」及「升等管理辦法」，明確規範升遷的標準。每年定期進行晉升作業，透過定期的績效評核，主管得以辨識與遴選出適合晉升的人選，由部級以上主管提報，經由總經理及人評會核准後予以晉升。因應組織管理及人才發展需求，主管可依據相關辦法及流程提報職稱晉升，鼓勵人才向上發展，持續貢獻所長。

3.5 職業安全、衛生與健康

智原著重於提供務實的安全衛生與健康職場管理，每年依循勞動部頒佈勞動檢查方針及利害關係人的需求期望，擬訂來年的職安衛管理計畫，經環安衛委員會每季審議執行進度，保障所有工作者的作業安全與健康。

3.5.1 環安衛政策

智原在職業安全衛生議題上，重視利害關係人需求與期望，考量營運流程制定《環安衛政策》由總經理簽署後公告，揭示高階承諾與宣告公司健康勞動力目標，並實施標準化管理程序。

| 標準化管理程序 | 管理措施 | 執行頻率 |
|-----------|------------------------|-----------|
| 企業永續經營手冊 | 實施建築物公共安全檢查 | 每 2 年 1 次 |
| 消防防護計畫書 | 消防設備測試及檢修申報 | 每年 1 次 |
| 環安衛管理手冊 | 實施全公司避難逃生演練 | 每年 1 次 |
| 環安衛管理程序 | 實施作業環境監測，檢討監測採樣計畫策略適當性 | 每年 2 次 |
| 環安衛法規鑑別程序 | 健康檢查 | 每年 |

3.5.2 安全衛生與健康執行成效

智原以「打造健康樂活幸福職場」為推動友善職場的核心宗旨，致力於建構員工對於安全衛生與健康的意識，並輔以相關防護措施與健康促進活動作為主要管理策略，2024 年在健康促進活動成效卓著，榮獲衛生福利部國民健康署動動職場人人健康「卓越獎」殊榮，也獲得勞動部職業安全衛生署企業永續報告書揭露職業健康與安全績效主動評比「績優企業」。

2024 年推動安全衛生與健康執行措施

| 分類 | 執行項目 | 場次 | 員工參與人數 | 工作者參與人數 |
|-------|------------|----|--------|---------|
| 職業安全類 | 新進人員職安衛訓練 | 17 | 89 | 29 |
| | 在職勞工職安衛訓練 | 2 | 2 | 0 |
| | 有機溶劑作業主管複訓 | 1 | 1 | 0 |
| | 交通安全講習 | 1 | 51 | 1 |
| | CPR+AED 訓練 | 6 | 176 | 0 |
| | 防災訓練 | 1 | 54 | 4 |
| | 逃生避難疏散演練 | 1 | 553 | 13 |
| 健康促進類 | 主管健檢 | 9 | 58 | 0 |
| | 年度健康檢查 | 3 | 458 | 3 |
| | 路跑活動 | 1 | 540 | 5 |
| | 全球健走活動 | 1 | 504 | 1 |
| | 專科醫師健康講座 | 3 | 405 | 0 |
| | 肌能系貼紮系列課程 | 6 | 53 | 0 |



3.5.3 職安衛管理

職安衛管理系統導入及驗證

智原設有環安衛委員會，定期追蹤安全衛生執行狀況，為精進工作場所安全衛生與健康，2024 年開始導入職安衛管理系統 (ISO 45001:2018)，並規劃於 2025 年完成外部驗證，以 ISO45001 管理系統架構，並以智原所有工作者 (包含勞工、外包商、自營工作者) 為管理範疇，推動職業安全衛生管理的風險評估及落實持續改善精神。2024 年已完成分析既有合規制度與 ISO 45001:2018 條文差異，結合營運流程 100% 完成分析與架構化。

2024 年環安衛委員會運作情形

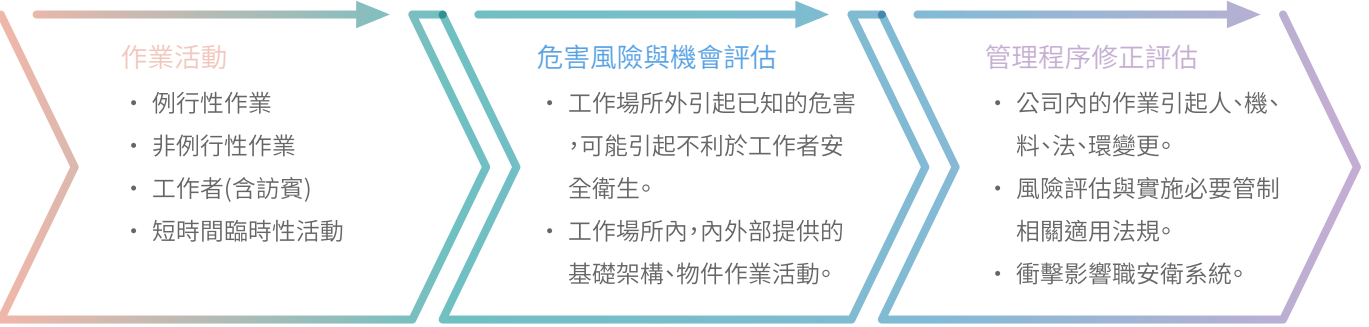
| | |
|------|----------------------------|
| 成員編制 | 主任委員 1 人 |
| | 當然委員 6 人 |
| | 勞資會議推選勞工代表 4 人 (33%) |
| 職責 | 審議職安衛管理計畫 15 項 |
| | 推動及傳達內部利害關係人環安衛事務 |
| 定期會議 | 每季 1 次，必要時加開臨時會議 |
| 重要議題 | 依循法令，循環改進工作場所危害辨識、風險機會管理措施 |
| | 提案安全 2 項及衛生 3 項，全數改善 100% |

註：與員工以外的工作者溝通安衛議題，由權責人員依職安衛人員審查應辦法定事項的建議所修正的合約內容，確實傳達員工以外的工作者瞭解智原安全衛生有關規定。

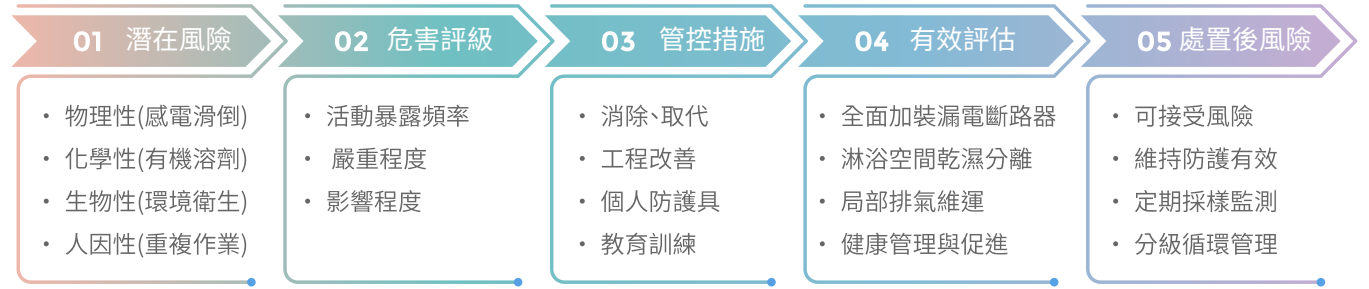
危害辨識及風險評估

智原依據營運狀況，制定《風險機會辨識暨環境考量面與衝擊評估控制程序》，針對員工、利害關係人及工作場所，辨識作業活動、評估危害風險與機會、提出有效管控措施等流程，挖掘潛在安全衛生危害風險，並展開因應管理對策。2024 年風險分析結果，智原主要的職安不可接受風險來源為滑倒、感電，皆已納入職安衛推動措施管控項目。

風險分析指引



風險分析流程



保障職場安全衛生

智原透過循環風險評估與稽核制度，從人、環境、行為面向推動全方位安全衛生管理，確保工作環境及合規可運作的措施，積極與工作者雙向溝通，並鼓勵自發性發覺工作場所潛在危害風險提出改善建議，由職安衛管理單位與權責單位共同回應處置，若發生緊急狀況且經調查屬合理情況皆有自行退避權，不會被處分，以保護工作者為最高原則。

職安衛推動措施

| 職安衛項目 | 執行措施 |
|----------|--|
| 法規鑑別 | • 每季鑑別法規，確認 24 項修正法規，建立對應安全衛生措施。 |
| 標準化程序 | • 既有 TOSHMS 二階文件 20 份，2024 年收斂整合成 9 份優化管理程序，符合 ISO 45001:2018 規範。 |
| 危害辨識風險評估 | • 危害風險與機會 3 張多項式評估表，併行務實思維，簡化成 1 張表單，作為動態文件，實施不定期更新。 • 應用分級管控策略，例行性和非例行性作業活動危害辨識 29 項，透過管理程序或 SOP，將風險降至最低。 • 建立性平、性騷、職場不法侵害申訴管道及保護受害人免於遭受不立處分對待等機制，透過全公司 e-Course 必訓課程，傳達員工正確認知。 |
| 作業環境監測 | • 每半年檢視 1 次，依據物理性及化學性因子作業環境採樣策略計畫適切性。 • 每半年檢測全公司照度、二氧化碳、有機溶劑，內網公告檢測結果周知，合規申報官網備查。 |
| 化學品管理 | • 每季自主完成化學品申報 4 次，落實資訊有效一致性。 |
| 請採購管理 | • 審查職安衛請購案計 87 件，全數合規。 |
| 承攬管理 | • 建立具備職安衛法合格承攬商 26 筆，強化承攬商必要安全衛生管理。 • 工作場所承攬進場施作 110 次，執行工作環境危害告知暨職安衛法有關宣導，誤觸消防警報虛驚事件 1 次。 |
| 變更管理 | • 攬商施作申請變更 0 件，皆依合約源頭審查事項落實辦理。 |

| 職安衛項目 | 執行措施 |
|-------------------|--|
| 緊急應變管理 | <ul style="list-style-type: none">強化複合型災難緊急應變，修正演習劇本與應變處置程序 2 次。實施全公司逃生避難演練，應到人數 600 人，實到 553 人，工作者實到 13 人，疏散集合點名時間計 10 分 20 秒。 |
| 落實巡檢查核 | <ul style="list-style-type: none">實施場所有機溶劑作業前檢查 261 次，0 次虛驚異常事件。實施場所高壓氣體鋼瓶及管路作業前檢查 261 次，0 次虛驚異常事件。實施全公司環安衛檢查 48 次，提出建議改善 6 項，已全數結案。 |
| 普及 CPR+AED 緊急救護知識 | <ul style="list-style-type: none">設置優於法規的 19 位合格急救人員。每年辦理 CPR+AED 課程。2024 年全公司有累計受訓 3 次 (含) 的員工之覆蓋率為 10%。 |
| 其他安衛管理 | <ul style="list-style-type: none">實施全公司各區環境衛生消毒 8 次，提供健康的工作環境。實施總部戶外植樹過高過長修剪，提高用路人交通號誌能見度，避免風大樹倒波及其他用路人。實施總部正門環型通道修繕，避免工作者絆倒或跌倒傷害。 |

通報

- 異常事件發現者
- 消防警報觸發
- 廠務/防火管理人/職安衛人員

處置

- 啟動消防編組
- 全公司疏散

調查報告

- 有效行動措施
- 教材經驗傳承



職災失能統計

2024 年智原無發生任何職災、未經法規鑑定的職業病，也無受到任何職安相關違規裁罰，傷害率發生事件主要來自於員工上下班途中發生之交通意外事故 (2024 年共計 3 起)，為達到持續降低傷害率，智原每季召開環安衛委員會進行宣導及再教育，每年皆邀請新竹市警察局交通警察隊臨場舉辦交通安全講習，以降低交通意外事故的發生。

| 指標 | 分類 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 |
|--------------|------------|--------|--------|--------|--------|
| 缺勤率 (AR) | 男性 (%) | 0.10% | 0.13% | 0.23% | 0.19% |
| | 女性 (%) | 0.35% | 0.33% | 0.47% | 0.54% |
| | 總缺勤率 (%) | 0.17% | 0.19% | 0.31% | 0.30% |
| 職業病比率 (ODR) | 男性 (%) | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | 女性 (%) | 0% | 0% | 0% | 0% |
| | 總職業病比率 (%) | 0% | 0% | 0% | 0% |
| 失能傷害頻率 (FR) | 男性 | 1.32 | 2.75 | 2.75 | 2.61 |
| | 女性 | 3.29 | 0.00 | 3.16 | 2.89 |
| | 總失能傷害頻率 | 1.88 | 1.94 | 2.87 | 2.70 |
| 失能傷害嚴重率 (SR) | 男性 | 4 | 1 | 12 | 40 |
| | 女性 | 3 | 0 | 0 | 3 |
| | 總失能傷害嚴重率 | 4 | 1 | 9 | 29 |
| 綜合傷害指數 (FSI) | 男性 | 0.05 | 0.04 | 0.13 | 0.25 |
| | 女性 | 0.03 | 0.00 | 0.00 | 0.03 |
| | 總失綜合傷害指數 | 0.09 | 0.04 | 0.16 | 0.31 |
| 損失工作日數 | 男性 | 3 | 1 | 9 | 31 |
| | 女性 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | 總損失日數 | 4 | 1 | 9 | 32 |

註 1: 缺勤率 (AR)= 總缺勤天數 / 總工作天數
註 2: 職業病比率 (ODR)= 職業病總數 *1000000/ 總工時
註 3: 失能傷害頻率 (FR)= 損失工作件數 (休息大於 8 小時) *1000000/ 總工時
註 4: 失能傷害嚴重率 (SR)= 損失工作日數 *1000000/ 總工時
註 5: 綜合傷害指數 (FSI)= $\sqrt{(SR*FR/1000)}$
註 6: 2024 年員工 641 人總工時 1111929 小時 (以每月職災統計申報人數計) ; 智原辦公區尚有團膳、清潔與保全等常駐場區工作者計 21 人 ; 2024 年皆無職災失能案件 ; 總工時 42000 小時 (21 人全年工作日 250 天、每天 8 小時)。
註 7: 2024 年失能傷害率及失能傷害嚴重率升高原因，2024 年員工上下班途中發生車禍 3 件，導致住院就醫及在家療養。

3.5.4 全方位健康管理

職場健康管理目標在於使員工養成良好的健康習慣，擁有健康的職場工作與生活。智原依職業衛生、健康檢查與管理、健康促進、健康保護等四大面向，掌握員工身心健康狀況與需求，規劃一系列健康促進活動，營造健康職場。



四大保護計畫

智原依據職業安全衛生法訂定了母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防、人因危害防止、執行職務遭受不法侵害預防等計畫辦法，以評估量表進行問卷調查，並統計分析及進一步管理，及早發現工作因素的潛在危害，預防工作場所疾病的發生，促進職場健康，提升工作品質。

- 母性健康保護
 - 安全溫馨舒適 特優哺集乳室
 - 完成高風險工作區危害評估
 - 100% 完成醫師危害評估、分級管理與健康

保護

- 孕婦人體工學椅、專用車位
- 異常工作負荷促發疾病預防
 - 十年心血管疾病風險評估
 - 問卷辨識與評估
 - 每月出缺勤管控
 - 個案關懷與管理
- 執行職務遭受不法侵害預防計畫
 - 2024 年無職場暴力事件發生
- 人因性危害防止計畫
 - 全公司換發可調、透氣人體工學椅
 - 肌肉骨骼症狀調查問卷
 - 肌能系貼紮運用健康講座共 135 人參與
 - 肌能系貼紮系列課程共 53 人參與 6 堂課

策略性健康檢查

為全方位守護員工的健康，透過預防醫學中的三段五級進行各項健康檢查及後續追蹤管理，提供優於法規的健康檢查項目及頻率，針對風險偏高的類別來設計主題式健康檢查項目。

主題式健康檢查規劃

主管健檢安排到配合醫院受檢；2024 年度一般健檢以 ABC 肝炎為主題，與臺大醫院新竹分院合作提供優於法規的健檢項目，進行各項檢查及後續追蹤管理，確保良好的健檢品質及實質效益。2024 年擴大安排工作者免費健檢。受檢狀況如下：

| 職安衛 | 主管健檢 | 一般健檢 | 工作者 |
|------|------|------|------|
| 受檢人數 | 58 | 458 | 1 |
| 到檢率 | 100% | 100% | 自由參加 |

全額補助高階 (1152 切) 肺部電腦斷層檢查專案

臺灣肺癌風險逐年升高且年輕化，為避免錯過黃金治療時機，於 2023 及 2024 年針對所有 30 歲以上同仁全額補助肺部高階 1152 切斷層檢查，與新竹馬偕醫院合作，檢查結果依風險等級持續追蹤與協助，預防成效卓著。

| 項目 | 2023 | 2024 | 總計 |
|--------|-------------|-------------|-------------|
| 預排人數 | 300 | 224 | 524 |
| 實際執行人數 | 290 | 213 | 503 |
| 員工參與比例 | 97% | 95% | 96% |
| 海外員工 | - | 13 | 13 |
| 投入金額 | \$1,852,520 | \$1,437,300 | \$3,289,820 |

全球健康促進活動

總經理與高階主管經常在活動中表達對員工健康的關懷與重視，提倡保持健康體位的活動。健康促進活動規劃原則如下：

- 建設硬體環境，提供完善健身運動休閒中心。
- 成立多元社團與運動有氧課程。
- 舉辦健康促進相關活動及團隊運動競賽。
- 養成運動習慣，形成運動風氣，塑造重視健康的文化。

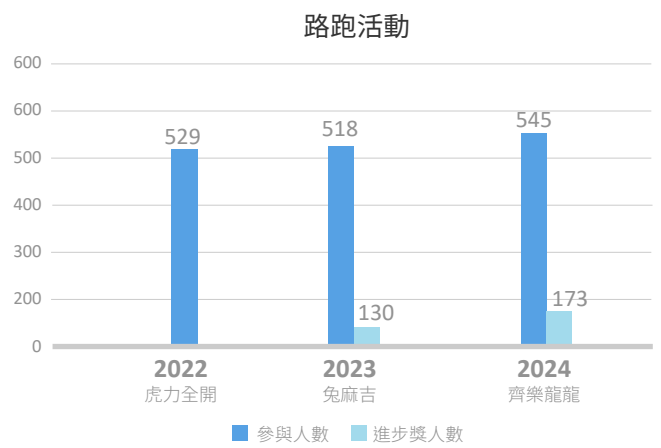
全球健康路跑活動

路跑活動分為 5 KM 歡樂組及 10 KM 專業組，員工每年參與率皆接近 9 成，活動滿意度皆超過 90%，成為年度健康促進活動的重點項目之一。

- 領導者參與：每年路跑活動已成為公司盛事，皆

由總經理親自開場，所有高階主管也共襄盛舉，維持活動熱絡與參與度。

- 鼓勵員工挑戰自我，活動規劃競賽獎項及成績進步獎勵，過程充滿挑戰及樂趣。個人年度成績進步 2023 年達 25%、2024 年達 32%，成效如下表：
- 海外據點 - 上海、蘇州、越南也舉辦路跑活動，參與率達 9 成



路跑活動不只新竹主場地，台北、台南辦公室在當地同步進行路跑。2024 年同步擴大至海外據點 - 中國上海、蘇州、越南等地，也共同舉辦路跑活動，參與率達 9 成。



「全球」健走挑戰賽

- 全球參與，共計 505 人、挑戰持續健走 3 個月
為鼓勵全球同仁為健康動起來，並養成規律運動習慣，藉由推動簡易入門的健走活動，舉辦「全球」健走挑戰賽！全體總參與 505 人、總累積達標 20664 天、90 天達標人率為 20%。
- 每位員工原平均步數偏少，透過活動提升至 7500 步 / 天
在總經理大力支持下，首次舉辦總部及全球子公司一同來健走比賽，讓平時步數偏少的同仁透過本次活動平均提升至 7500 步，過程中透過團隊互相激勵，讓同仁養成規律運動習慣。
- 異業結合達成種樹成效
本次異業結合運動軟體公司『Walkii 健康森林』活動，進行健走計步與健康森林的造林活動，透過趣味競賽來提升同仁參與動機，經過 90 天的努力，達標率 46% (20664 天 / (505 人 * 90 天))，成功種下 7 棵樹苗。



每年辦理三場醫學中心專科醫師健康講座

邀請醫學中心的專科醫師至公司提供正確的健康資訊，幫助員工消除生活中危害健康的因素，培養健康的生活態度。參與人數與滿意度如下表：

| 項目 / 月份 | 3 月 | 7 月 | 11 月 |
|---------|--------|--------|--------|
| 參與人數 | 135 | 104 | 166 |
| 滿意度 | 91.6 分 | 94.5 分 | 90.9 分 |

每年辦理二次團隊運動競賽

- 下半年各一場，球類及團隊競賽活動，每場參與率為 6 成
每一場活動，由同仁自行組隊參加，參與人數年年增長，競賽前的團隊練習除達到實際運動效果外，也養成公司運動文化，藉此更凝聚各部門同仁之團隊士氣，並感受到公司照顧同仁身心健康的用心與創新。
- 項目創新且三年內未重複，增加競賽的趣味性及多元性
智原團隊運動競賽活動自 2012 年開始，除了 2020~2021 年因 Covid-19 疫情風險而暫停外，持續不間斷地舉辦各項團隊運動競賽，各項精彩活動，如：籃球賽、羽球賽、足壘球賽、人體手足球、泡泡足球、鏢戰、大跳繩、龍球等，項目不但創新且三年內皆未重複。

傳染病防治與管理措施

疾病預防及保健，提倡「預防重於治療」。除國際傳染病疫情追蹤與關注外，也協助同仁針對預計出差國家的即時疫情提供防疫規劃，同時安排旅遊醫學門診提供疫苗接種，以保障員工安全。為推動季節性傳染病防治，護理師即時掌握傳染疾病訊息，參照衛生福利部疾病管制署公告之防疫措施，提醒同仁注意居家及旅遊衛生。每年與科學園區員工診所配合，提供流感疫苗與帶狀皰疹疫苗接種活動，守護同仁健康。

| 月份 | 9 月 | 10 月 | 12 月 |
|-----|--------|------|--------|
| 項目 | 帶狀皰疹疫苗 | 流感疫苗 | 帶狀皰疹疫苗 |
| 參與率 | 10% | 27% | 10% |

員工關懷與照護機制

智原與新竹馬偕醫院、臺大醫院新竹分院等區域級以上醫院合作。當接獲員工或眷屬需要就醫協助時，或針對身心個案員工時，公司依法令配置之專任護理師則啟動關懷系統機制，依異常類別及程度進行分級、提供一對一的醫療資源協助、關懷照護與病情追蹤等，讓員工與眷屬放心。同時，智原也提供急難慰問補助，以適時紓解壓力。並與新竹科學園區員工診所合作執行專科醫師臨場服務，提供優於法規次數的健康諮詢服務。

