

5

幸福職場

5.1 人才吸引與留任

5.2 人才培育與發展

5.3 職業安全衛生



5.1 人才吸引與留任

項目	內容
政策、承諾及重要性	技鋼科技建構完整的職等及薪酬制度，提供員工優於業界水平的薪資，以維持外部競爭力；同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪資架構，以維持內部公平。我們也提供完善的福利措施，讓員工在身心平衡狀態下，發揮最佳的工作能力，提升職場幸福感、凝聚職場向心力與培養職場動能。
權責單位	總管理處
短中長期目標	<p>短期目標 (2024 年)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 透過改善薪酬和工作條件，降低離職率 5% 並提升員工滿意度。 2. 定義與盤點各部門關鍵人才。 <p>中長期目標 (2025-2030 年)：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 持續專業發展和擴展家庭友好政策，促進員工忠誠度和工作滿意度的提升。 2. 2030 年前將員工滿意度提升至 90% 以上，並透過全面的計畫穩定離職率，打造更具吸引力的工作環境。 3. 2025 年關鍵人才留任率 85%；2030 年關鍵人才留任率 90%。
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年依同業及市場調薪調查結果、公司營運現況及個人績效表現進行薪資檢視與調薪作業。 2. 薪酬制度依據職級、學經歷、年資等條件及公正的績效評核結果作核定，確保薪資如實反映員工的貢獻。基本薪資之外，技嘉集團也設置多元獎勵制度，如年資獎、專利獎、季獎金與績效獎金等，用以鼓勵表現優異的員工，同時刺激內部量能，讓全體員工得以共享公司發展成果。 3. 規劃員工滿意度調查之執行方式，並定期進行調查。 4. 定義與盤點各部門關鍵人才，提升關鍵人才留任率。
2023 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性員工占比 32.16%；女性管理職占管理職員工總數 23.79%。 2. 年度離職率 12%，相較於前一年度下降 5% 3. 員工平均起薪高於當地基本工資 17.42%，且每年依員工個人績效表現調薪 0-4%。 4. 員工福利支出達 1,486,750 仟元，占營業收入 3.06%。 5. 員工福利項目：影片欣賞活動、育兒津貼、生活津貼、獎學金、視障按摩服務等。
申訴機制	透過定期勞資溝通會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法及預防措施。

5.1.1 人力結構與多元職場

2023 年，技鋼科技員工總計 740 人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數 97.70%。性別分布上，男性約占 67.84%、女性約占 32.16%；年齡分布上，以年齡 50 歲以上之同仁占比最大，約占總員工人數 63.78%，其次為同仁年齡 30 歲以下，占全體員工的 24.06%；員工職級分布上，共有 227 位管理職，其中 54 位為女性主管，占全體管理職比例 23.79%。技鋼科技總部所使用的承攬商(例如：餐廳廠商、保全、清潔人員)均由母公司技嘉科技所管理。

重視多元文化與職場包容，2023 年技鋼科技共有 5 位身心障礙員工、12 位外籍員工。在辦公場域，技鋼科技亦設有無障礙坡道、性別友善廁所與哺集乳室，並針對原住民身分員工設有原住民祭儀假，尊重和支持原住民的傳統活動與祭儀，建立包容與尊重多元的文化。

◆ 員工組成結構

據點	性別	類別	人數(人)	占比(%)	
技鋼科技	男性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	6	0.81%
		不定期契約	全職	439	59.33%
			兼職	0	0.00%
	小計			445	60.14%
	女性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	10	1.35%
		不定期契約	全職	207	27.97%
兼職			0	0.00%	
小計			217	29.32%	
技宸	男性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	1	0.13%
		不定期契約	全職	56	7.57%
			兼職	0	0.00%
	小計			57	7.70%
	女性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	21	2.84%
兼職			0	0.00%	
小計			21	2.84%	
總計	男性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	7	0.95%
		不定期契約	全職	495	66.89%
			兼職	0	0.00%
	小計			502	67.84%
	女性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	10	1.35%
		不定期契約	全職	228	30.81%
兼職			0	0.00%	
小計			238	32.16%	

註 1：數據統計 2023/12/31 當日員工數值。

註 2：定期 / 不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註 3：全職 / 兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

◆ 多元化人力組成

據點	員工類別	30 歲以下		30 ~ 50 歲		50 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
技鋼科技	高階主管	0	0	13	0	4	0	17
	中階主管	0	0	21	5	70	13	109
	基層主管	4	1	6	5	38	23	77
	一般員工	115	41	21	9	153	120	459
	總計	119	42	61	19	265	156	662
技宸	高階主管	0	0	5	0	1	0	6
	中階主管	0	0	2	0	6	3	11
	基層主管	0	1	0	0	3	3	7
	一般員工	13	3	3	0	24	11	54
	總計	13	4	10	0	34	17	78
總計	高階主管	0	0	18	0	5	0	23
	中階主管	0	0	23	5	76	16	120
	基層主管	4	2	6	5	41	26	84
	一般員工	128	44	24	9	177	131	513
	總計	132	46	71	19	299	173	740
	占員工總數比率(按性別區分)	17.84%	6.22%	9.59%	2.57%	40.40%	23.38%	100.00%
	占員工總數比率(按年齡區分)	24.06%		12.16%		63.78%		100.00%

註 1：高階主管：管理職(職等 M07 處級以上主管)

註 2：中階主管：管理職(職等 M05~M06 副理 / 經理級主管)

註 3：基層主管：管理職(職等 M03~M04 副課長 / 課長級主管)

註 4：一般員工：專業職(職等 P01~P09 一般工程師 / 專員至技術長)

5.1.2 新進與離職狀況

2023 年度技鋼科技共招募 143 位新進員工，新進率約為 19.32%；共 89 位員工離職，離職率約為 12.03%。針對離職員工分析與調查離職原因，主要以工作性質與預期不同、家庭因素、健康因素、進修升學以及個人職涯發展規劃等原因最多，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援。2024 年我們也將開始進行關鍵人才盤點之相關計畫，以在產業普遍人才短缺的情況中脫穎而出，提升關鍵人才留任率。

◆ 新進員工統計

據點	性別	年齡	2023	
			新進人數	新進率 (%)
技鋼科技	女	<30歲	21	2.84%
		31~50歲	23	3.10%
		>51歲	2	0.27%
	男	<30歲	53	7.16%
		31~50歲	22	2.97%
		>51歲	3	0.40%
技宸	女	<30歲	1	0.14%
		31~50歲	3	0.40%
		>51歲	0	0.00%
	男	<30歲	7	0.95%
		31~50歲	7	0.95%
		>51歲	1	0.14%
總計	女	<30歲	22	2.97%
		31~50歲	26	3.51%
		>51歲	2	0.27%
	男	<30歲	60	8.11%
		31~50歲	29	3.92%
		>51歲	4	0.54%
小計			143	19.32%

註 1：新進率為 $\left[\frac{\text{該年度依照各類別之新進員工人數}}{\text{該年度員工年底總人數}} \right] * 100\%$ 。

◆ 離職員工統計

據點	性別	年齡	2023	
			離職人數	離職率 (%)
技鋼科技	女	<30歲	14	1.89%
		31~50歲	6	0.81%
		>51歲	2	0.27%
	男	<30歲	36	4.86%
		31~50歲	21	2.84%
		>51歲	0	0.00%
技宸	女	<30歲	2	0.27%
		31~50歲	0	0.00%
		>51歲	1	0.14%
	男	<30歲	4	0.54%
		31~50歲	3	0.41%
		>51歲	0	0.00%
總計	女	<30歲	16	2.16%
		31~50歲	6	0.81%
		>51歲	3	0.41%
	男	<30歲	40	5.41%
		31~50歲	24	3.24%
		>51歲	0	0.00%
小計			89	12.03%

註 1：離職率為 $\left[\frac{\text{該年度依照各類別之離職員工人數}}{\text{該年度員工年底總人數}} \right] * 100\%$ 。

5.1.3 完善的薪酬制度

我們致力於建立一個透明且公平的薪酬制度，依據員工的學歷背景、專業知識技術、工作年資與個人績效表現來核定薪資水準。所有員工之薪酬不會因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、政治立場或性別傾向而有所差異。2023 年，我們在各職等上的女性與男性薪酬比例均沒有顯示出顯著差異。技鋼科技 2023 年之員工起薪為 31,000 元，高於勞動部公告之當年度基本工資 26,400 元 17.42%，且每年全體員工依據績效表現調薪 0-4%，以提供具市場競爭力之薪酬。

技鋼科技 2023 年非主管職務之全職員工平均薪資為 460 仟元，薪資中位數為 471 仟元，反映技鋼科技在員工待遇上的堅持和努力，確保每位員工都能獲得公正和具競爭力的薪酬。2023 年最高管理者之年度總薪酬與薪資中位數比率為 5.3：1。^註

註 1：最高管理者之年度總薪酬包含：基本薪資、現金補貼、獎金、佣金、現金分紅、股票選擇權等。年度總薪酬比率公式： $\frac{\text{組織薪酬最高個人之年度總薪酬}}{\text{所有員工(不包括該薪酬最高個人)之年度總薪酬中位數}}$ 。

◆ 女性與男性薪酬比率

2023	技鋼科技 (總部)	技宸
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1：1.24	無女性高階主管
中階主管	1：1.03	1：0.94
基層主管	1：1.10	1：1.43
一般員工	1：1.19	1：1.25

註 1：高階主管：管理職(職等 M07 處級以上主管)

註 2：中階主管：管理職(職等 M05~M06 副理 / 經理級主管)

註 3：基層主管：管理職(職等 M03~M04 副課長 / 課長級主管)

註 4：一般員工：專業職(職等 P01~P09 一般工程師 / 專員至技術長)

註 5：薪酬包含：本薪、生活津貼與伙食津貼等，未含年度獎金。

◆ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2023
非擔任主管全時員工 (人數)	496
非擔任主管全時員工薪資平均數	460
非擔任主管全時員工薪資中位數	471

註 1：專業職員工(職等 P01~P09 一般工程師 / 專員至技術長)

註 2：薪酬包含：本薪、生活津貼與伙食津貼等，未含年度獎金。

5.1.4 多元的員工福利

為了構建完善的福利制度，我們不僅遵循法令規範的保險、休假、退休制度和健康檢查，還提供多項優於法令要求的福利項目，為員工架起最完整的支持網。技鋼科技已加入技嘉集團聯合職工福利委員會，共同適時為員工增訂福利政策和優惠活動，提升職場幸福感。福委會每月開會一次，討論內容包括提供員工合理的權益與福利，並謹遵營運據點當地的法律規範，給予員工應得的基本權益，如保險、退休金和休假等。此外，我們還提供多元的額外福利，包括乾淨明亮舒適的員工餐廳、健身中心、育兒補助、彈性上下班、獎學金、婚喪喜慶補助、年度旅遊補助、資深員工年資獎、視障按摩服務等。這些福利旨在凝聚同仁向心力，構建和諧的勞資關係。2023 年度，技鋼科技員工福利總支出達新台幣 1,486,750 仟元，平均數為 2,009.12 仟元。

◆ 技鋼科技員工福利項目

項目	內容
完善保險計畫	除法定保障的勞工保險及全民健康保險之外，亦提供團體綜合保險，包含：壽險、意外險、住院醫療險、重大疾病險、癌症險等，並開放員工及其家屬加入投保。
全方位健康關懷	為全面照顧員工的健康與福祉，提供任職滿兩年的在職員工可享有定期健檢服務：40歲以上員工每年進行一次健檢，40歲以下員工則每兩年進行一次；並針對高階主管和高風險工作的員工，提供額外的健檢補助。此外，實施員工協助方案(EAP)，提供心理、財務、法律等多方面的諮詢服務，以支持員工的綜合生活需求和心理健康。透過以上措施展現對員工整體福祉的承諾和關懷。
各類獎金津貼	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金，包含：三節獎金、生日禮金、結婚/生育/喪葬津貼、旅遊津貼等，2023年申請結婚/生育/喪葬津貼及旅遊津貼者共263位員工。

項目	內容
簽訂特約廠商	為提供員工多樣化的福利與優惠，已與21家廠商簽訂特約，特約廠商涵蓋餐飲業、托嬰中心、幼兒園等多個領域，讓員工可以以更優惠的價格享受到這些服務。此外，我們還提供公司產品員購優惠，以及免費的藝文講座、音樂展演和相關票券優惠，豐富員工的生活並鼓勵員工參與文化活動。
育兒補助	為減輕員工育兒負擔，提供育兒補助，補助台灣地區育有未滿兩歲兒童之同仁每月3,000元，並可彈性2小時上下班。2023年共212人次請領，總金額為63.6萬元。
員工社團	鼓勵員工於工作之餘，亦能享受生活調劑身心，與不同單位的同仁有互動交流的機會，設有運動舞蹈、環境服務、手工藝等多元類型社團，亦舉辦電競比賽、運動會、家庭日等休閒活動，促進員工多方發展興趣、彼此交流。
退休金	依《勞動基準法》規定，每月提撥退休準備金給予採用勞退舊制的員工；另依《勞工退休金條例》，選擇退休新制的員工，每月提繳投保級距6%的退休金，並自願提撥0~6%至勞工保險局設立的個人退休金專戶。
獎學金	凡員工本人及其子女，就讀於公私立學校及立案之補校、空專、空大、在職專班，領有正式學位者，均可申請以圖書禮券形式發放之獎學金1,000至4,000元。2023年度獎學金總計280人申請，發放總金額40.7萬元。
影片欣賞活動	由福委會辦理向外部電影院包場，凡員工本人及其眷屬皆可以共同參與，並提供免費飲料和小吃。舉辦此活動能減壓並提升員工的工作滿意度和歸屬感，促進員工放鬆與增進團隊凝聚力。
視障按摩服務	員工每月皆可至「預約管理系統」進行按摩預約，預約登記後可於預約時間至健身中心享受按摩師駐點服務，每次15分鐘。2023年共500人次使用按摩服務。



• 視障按摩



• 電影包場



• 家庭日



• 手做花藝紓壓



• 電競比賽



• ZUMBA 舞蹈社團

技鋼科技以「快樂職場、美化人生」為理念，「以人為本」關心每位員工，以一個「家」的概念守護著所有的同仁。

因退休或終止勞雇關係而結束職涯之員工，我們提供以下促進繼續就業能力與生涯規劃之過渡協助方案，這些方案可確保員工在退休或終止勞雇關係後，能夠順利過渡並保持競爭力，從而提升其繼續就業能力與生涯規劃的實現。

項目	內容
職涯諮詢	EAP員工協助方案提供職業諮詢服務。
心理支持	提供專業的心理支持，幫助員工應對職涯轉折帶來的壓力和情緒波動。
個人面談	與離職或資遣員工進行面談，根據員工的目標、技能、興趣及需求，尋求內部合適的職位，若內部無合適職位，則提供支持和轉職建議。
法律諮詢	提供法律諮詢服務，幫助員工了解其在職涯轉折中的權利和選擇。
內部宣傳	辦理講座讓員工了解提升職能及過渡協助方案的內容及重要性。
退休規劃	福委會社團(例如：運綠社)讓退休人員加入，鼓勵退休人員保持身體活動，有助於維持健康，藉此增強社會聯繫及社交互動，減少退休後的孤獨感，也讓退休人員保持與企業的聯繫，繼續感受到企業文化和支持。

5.1.5 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，技鋼科技依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則第三十三條明定申請方式外，亦提供諮詢窗口，協同同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。

項目	技鋼科技(總部)		技宸		總計
	男性	女性	男性	女性	
2023 年度－有權申請育嬰留停 (A)	5	2	2	2	11
2023 年度－實際申請育嬰留停 (B)	1	0	0	0	1
2023 年度－預計育嬰留停復職 (C)	1	0	0	0	1
2023 年度－實際育嬰留停復職 (D)	0	0	0	0	0
2022 年度－實際育嬰留停復職 (E)	NA	NA	NA	NA	NA
2022 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職 (F)	NA	NA	NA	NA	NA
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	20%	0%	0%	0%	9%
復職率 (D/C)	0%	0%	0%	0%	0%
留任率 (F/E)	NA	NA	NA	NA	NA

註 1：技鋼科技 2023 年正式自母公司技嘉科技獨立，故僅揭露 2023 年之數據，2022 年之數據不適用。

5.1.6 平等與多元

針對職場人權議題，技鋼科技支持國際性人權公約並遵守營運所在地的法規，訂有多項人權規範，如在《企業行為準則》中明定「力求組織正義、尊重多元平等」、「零歧視、反暴力、無騷擾」的職場準則，要求遵循人權平等以保障職場人權，適用對象涵蓋公司董事、各級主管以及一般員工(遵照母公司技嘉科技的職場人權守則 - 請參閱技嘉集團企業行為準則 CH2 平等安全的工作環境)。並於《新進人員任用管理辦法》明定不得僱用未滿十五歲之員工，及十五歲以上未滿十六歲之童工，確保無雇用童工，以及任何強迫勞動、騷擾歧視案件發生。員工可藉由「HR 技鋼科技人力資源信箱」、勞資會議代表等管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，且不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。2023 年，技鋼科技未接獲任何經通報或調查發現之人權相關申訴案件(包含歧視、使用童工、強迫或強制勞動等)，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。

人權承諾	實際行動
人才包容與不歧視	<ul style="list-style-type: none"> 於技嘉科技《企業行為準則》明定：員工招募與升遷等不因種族、性別、年齡、膚色、性向、語言、宗教、黨派、籍貫、國籍、身心障礙與婚姻狀況有所區別。 技鋼科技臺灣據點皆依衛福部《身心障礙者權益保障法》規定晉用 1% 以上的身心障礙人員。
禁止強迫勞動與不雇用童工	<ul style="list-style-type: none"> 參考《責任商業聯盟行為準則》，要求供應商遵守勞工人權相關規範，並調查其衝突礦產使用情形。 於《任用管理辦法》明定不得僱用未滿十五歲之員工，及十五歲以上未滿十六歲之童工。
預防職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> 訂定《執行勤務遭受不法侵害預防計畫》與處理流程，並發布《禁止工作場所職場暴力之書面聲明》，保障員工免於職場霸凌或暴力。
性別友善職場	<ul style="list-style-type: none"> 訂定《工作場所性騷擾防制作業指導書》，如員工感覺正遭受性騷擾，可向主管、人力資源部、專用信箱申訴，並採保密方式處理。若經調查屬實者，將受紀律處分，情節嚴重者將可能解雇。2023 年技鋼科技未發生性騷擾與歧視之案例。

同時，本公司亦持續推動職場多元與人權教育宣導，於新進人員職前訓練中，進行禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視與性騷擾防治之宣導；全體同仁亦需定期接受相關之教育訓練。2023 年，總訓練時數為 197 小時、受訓同仁共計 137 位，約占總員工數 18.51%。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低相關事件發生的風險。

5.1.7 順暢的溝通管道

技鋼科技期望塑造職場即時透明溝通文化，由勞資雙方代表共同組成勞資會議，每三個月定期舉行。2023 年共進行 4 場勞資會議、討論 11 項議題，包含：上班日與休假規範、家庭照護假規定、加班程序、法定工時之變形工時等，上述會議結果適用於 100% 全體員工。為實踐勞資雙向溝通，技鋼科技內部設有「HR 技鋼科技人力資源信箱」，提供同仁即時反應各類建議。2024 年起我們也將員工滿意度調查納入年度規劃中，做為公司未來內部政策調整之重要參考依據，進而提升員工留任率。

技鋼科技如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才培育與發展

項目	內容
政策、承諾及重要性	技鋼科技為加強人才發展，綜合科技趨勢及公司未來發展方向，規劃內部訓練課程，並精選職涯發展、工作管理等職場軟實力之系列文章供員工學習。不僅在職涯發展和自我管理技巧上助員工一臂之力，也協助具象化整體目標與展望，提高單位和同仁之間的凝聚力。
權責單位	總管理處
短中長期目標	<p>短期目標 (2024 年)：</p> <p>1. 根據綜合科技趨勢和公司未來發展方向，建立內部訓練課程，並開展職涯發展和工作管理等職場軟實力的培訓，以提升員工技能和意識。</p> <p>中長期目標 (2025-2030 年)：</p> <p>1. 人均教育訓練時數預計於 2025 年達到 12 小時；2028 年達到 16 小時；2030 年達到 20 小時。</p> <p>2. 培養內部講師，建立更完善的培訓體系，持續推進員工的專業成長，並在職涯發展和自我管理等方面提供更深入的培訓。</p> <p>3. 持續的內部培訓和專業成長，提高公司整體實力和競爭力，並增強組織凝聚力及同仁間的協作與合作能力。</p>
行動計畫	<p>1. 考量產業趨勢與公司發展，優化人才發展與培育計畫，增進員工的工作技能和專業知識，進而促進企業創新與競爭力並提升員工滿意度與留任率。</p> <p>2. 提供員工多元豐富的學習管道與發展資源，包含在職訓練、課堂訓練、工作教導及工作輪調等。</p> <p>3. 精選職場軟實力之系列文章供員工自我學習。</p>
2023 年績效	<p>1. 技鋼科技同仁受訓人次總共 1,487 人次，總受訓時數 6,060 小時，人均受訓時數約 4.08 小時。</p> <p>2. 投入教育訓練費用總額達 19 萬元，新增學習管道，如：建置數位線上課程等。</p>
申訴機制	透過定期勞資溝通會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法及預防措施。

5.2.1 人才發展管理

建構全面的人才培養與發展體系是企業吸引優秀人才和保持核心競爭力的重要策略。技鋼科技根據員工的需求和職業發展計畫，設立了豐富的教育訓練資源、雙軌人才培養系統和績效管理制度，確保每位員工都能充分發揮其潛力並實現個人目標，與公司共同成長。針對不同層級的員工，如新進人員、專業職員及中高階主管，技鋼科技規劃了基於職能的訓練課程，提供多樣化的學習途徑，並鼓勵員工透過自學、外部培訓等方式進行個人學習和發展，擴展個人職業知識庫，掌握公司的未來願景和當前成就。此外，公司定期舉行分享會議，促進員工間的互相教學和學習磨練。對於新員工，技鋼科技根據各營運據點的特點，提供專門的入職訓練課程，幫助新進員工迅速適應新工作和環境。2023 年，技鋼科技教育訓練受訓人次總共 1,487 人次，平均訓練時數共計 4.08 小時。

◆ 人才發展藍圖

新人教育訓練

技鋼科技針對新人開設主題課程，另安排學長姐制，讓直屬同仁帶領快速上手工作。

- 集團經營理念
- 永續發展與環境政策
- 企業道德行為準則
- 法務智權、個資法規範
- 勞工安全衛生教育
- 員工健康照護
- 人力資源、行政服務、請款流程等

專業訓練

職能為影響工作成敗的關鍵能力，技鋼科技界定出全體員工應具備的6項核心職能與管理職需額外具備的5項管理職能，並開設相關課程以培育人才、養成組織文化。

E-learning 學習平台

將各單位內部培訓及趨勢講座資源E化並支持線上選課，讓員工隨時登入、隨時學習。

回饋與檢核

知識循環與回饋

- 培訓內部講師，不定期舉辦分享會
- 鼓勵各單位外訓同仁分享受訓心得

培訓績效檢核

- 實施受訓意見調查，檢核課程對職涯發展與個人能力助益
- 鼓勵員工依訓練內容規劃新工作目標或流程

6項核心職能

- 創新與改善
- 問題解決與分析
- 自我學習發展
- 成本品質意識
- 溝通協調
- 團隊合作

持續進修

- 各事業中心內部培訓
- 趨勢講座與科技論壇
- 法務、財務會計等專業訓練
- 外語學習資源與補助
- 外部教育訓練補助
- 鼓勵員工自主學習

5項管理職能

- 目標設定
- 賦能授權
- 溝通與領導
- 賞罰分明
- 變革領導

管理職教育

- 主管共識年會
- 高階主管講座
- 處級主管及新任主管培訓
- 人才招聘與面談技巧

◆ 多元課程與講座

人力資源部綜合科技趨勢及公司未來發展方向，規劃內部訓練課程，以及針對職涯發展、工作管理等職場軟實力的培育，精選系列文章，不僅在職涯發展和自我管理技巧上助員工一臂之力，也協助具象化整體目標與展望，提高單位和同仁之間的凝聚力。2023年共舉辦 11 場多元講座(產業趨勢講座例如：5G x 智慧製造市場機會、AI 邊緣運算於智慧終端新興應用、人工智慧技術演進現況與應用；健康講座例如：心血管疾病的隱藏殺手高血脂、健康吃營養瘦、擁抱刺蝟孩子—與青少年溝通互動的技巧等)，精選管理補給、人資大補帖、成功職涯、職場最前線面向共 18 篇文章，供應同仁充足的養分，建構屬於自己以及團隊的美好未來。

◆ 永續發展訓練

為培養員工 ESG 識覺與永續素養，針對特定職務將永續發展訓練列為必修課程，盼能共同帶領同仁深入瞭解 ESG 的核心概念與企業永續發展實務，強化企業永續文化。2023 年技嘉集團舉辦之課程主題為「與 ESG 的距離—企業的解方」以及「碳權交易機制與企業管理應用」，帶領同仁瞭解企業永續發展的趨勢，並認識常見的碳權種類、推動現況，以及以企業的角度該如何使用，因應國際淨零轉型浪潮。2023 年舉辦 2 場講座，共計 18 人參加。

◆ 2023 年平均受訓時數

性別	員工類別	技鋼科技(總部)			技宸			總計		
		人次	總訓練時數	平均受訓時數	人次	總訓練時數	平均受訓時數	人次	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	46	97.00	2.11	3	5.50	1.83	49	102.50	2.09
	中階主管	110	742.00	6.75	14	70.00	5.00	124	812.00	6.55
	基層主管	196	514.00	2.62	-	-	-	196	514.00	2.62
	一般員工	590	2,181.00	3.70	36	70.00	1.94	626	2,251.00	3.60
女性	高階主管	1	1.00	1.00	-	-	-	1	1.00	1.00
	中階主管	74	171.00	2.31	1	7.00	7.00	75	178.00	2.37
	基層主管	43	285.00	6.63	11	34.50	3.14	54	319.50	5.92
	一般員工	343	1,844.00	5.38	19	38.00	2.00	362	1,882.00	5.20
合計		1,403	5,835.00	6.00	84	225.00	4.00	1,487	6,060.00	4.08

註 1：高階主管：管理職(職等 M07 處級以上主管)

註 2：中階主管：管理職(職等 M05~M06 副理 / 經理級主管)

註 3：基層主管：管理職(職等 M03~M04 副課長 / 課長級主管)

註 4：一般員工：專業職(職等 P01~P09 一般工程師 / 專員至技術長)

5.2.2 績效考核機制

技鋼科技依循《績效管理作業指導書》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標。績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明、公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2023 年，技鋼科技 86%、技宸 100% 正式員工完成年度績效評核，除 8 職等以上人員、試用期未滿人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

◆ 技鋼科技績效評核流程與項目



評核項目	評核細項
核心 / 管理職能	<p>同仁之各項職能行為表現是否與公司之6項核心職能與5項管理職能相符，並依列舉之事蹟進行評核。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6項核心職能：創新與改善、問題解決與分析、自我學習發展、成本品質意識、溝通協調、團隊合作。 • 5項管理職能：目標設定、賦能授權、溝通與領導、賞罰分明、變革領導。
年度工作計畫	依員工個人期初設定、期中調整之工作目標達成率進行評核。



5.3 職業安全衛生

項目	內容	
政策、承諾及重要性	為員工打造安全、友善的工作環境是技鋼科技一貫的承諾，我們訂有《安全衛生工作守則》、《職業安全衛生管理計畫》，持續改善工作環境安全與衛生，降低職業災害發生之風險，保障員工的安全並促進員工身心健康。	
權責單位	總管理處	
短中長期目標	短期目標 (2024 年)： 1. 職災發生件數維持 0 件。 2. 針對技鋼科技公司總部導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。	中長期目標 (2025-2030 年)： 1. 職災發生件數維持 0 件。 2. 2025 取得 ISO 45001 外部查證。 3. 2026 年後每年進行 ISO 45001 內、外部稽核，以持續維護證書有效性。
行動計畫	1. 依循主管機關規範，完成《安全衛生工作守則》訂定。 2. 每年執行危害辨識及作業安全風險評估。 3. 每月進行 5S ^註 檢查。 4. 針對儀器、設備定期實施職業安全相關檢查。 5. 每半年定期實施作業環境監測。	
2023 年績效	1. 零重大工安事故及違規事件。 2. 未發生任何職業病案例。 3. 設置 AED 自動體外心臟除顫器、哺乳室。 4. 取得優良哺乳室認證、安心場所認證。 5. 職業安全衛生委員會成員教育訓練，2023 年共舉辦 1 場，總受訓人數 13 人，總受訓時數 39 小時。 6. 依法規及職務需求提供員工安全衛生訓練課程，2023 年共舉辦 1 場，總受訓人數 77 人，總受訓時數 231 小時。	7. 可記錄的職災案件 0 件、比率 0%。 8. 健檢應檢人數 508 人，共 453 人完成健檢，完成率達 89.17% 9. 職安衛教育訓練總計舉行 17 場、共有 425 人受訓，受訓時數達 1,441 小時。 10. 舉辦「減重日行萬步齊步走」活動，共有 118 人參加，所有參與者累積步數達 34,858,497 步，約可繞台灣 22.9 圈。 11. 舉辦「腰瘦競賽」活動，共 53 位同仁參加，合力減去腰圍共 486.5 公分。 12. 舉辦「防癌篩檢」健康促進活動，子宮頸抹片共 81 人參加，乳房攝影共 40 人參加。
申訴機制	1. 設有職業安全衛生委員會每季討論職安相關事項。 2. 如發生職業災害，依技鋼科技《職業安全衛生管理計畫》內之相關程序辦理。	

註 1：5S 包含整理 (SEIRI)、整頓 (SEITON)、清掃 (SEISO)、清潔 (SEIKETSU) 及紀律 (SHITSUKE)，是所有改善活動的基礎，強調的是行動，持續地、有恆地去做，在日常工作中養成習慣，以徹底消除 4M1E (人、機、料、法、環境) 對品質、環境保護、安全衛生的影響及浪費。確保工作區域在產品搬運、儲存、包裝的區域，應清潔、安全、且整齊，並確保對品質及員工效率無不利影響。

5.3.1 職安衛政策與管理系統

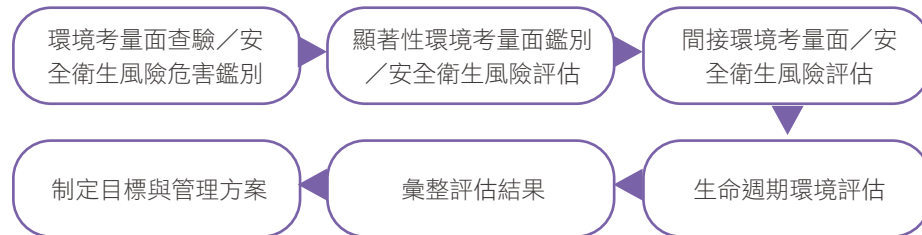
技鋼科技訂有《安全衛生工作守則》與《職業安全衛生管理計畫》等作業辦法，預計於 2024 年完成報備，適用範圍涵蓋台灣各辦公區、技宸子公司之所有工作者(員工、承攬商與訪客)。而為評估管理系統的有效性，預計於 2024 年導入 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統並由第三方機構輔導，2025 年度由外部機構執行稽核評鑑通過，2026 年起將每年進行內、外部稽核，以維持外部認證有效性。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，技鋼科技內部設有職業安全衛生委員會，勞工代表經公開程序推舉並達法定名額，每三個月定期召開會議，主要討論職場安全與健康管理政策、督導職安衛績效，並更新職業安全法規現況，秉持著持續改善的精神，致力於優化和控制公司職業安全衛生風險，以確保提供員工安全、衛生的職場環境。非委員會勞工代表之員工亦可透過電話、電子郵件等途徑，向單位主管、職安衛勞工代表提出建議，以利於委員會中進行討論；而職安衛相關法令與規範布達，全體員工可透過布告欄、E-mail 宣導、教育訓練等方式瞭解職業安全衛生相關資訊。

5.3.2 危害辨識與風險評估管理

為辨識工作環境與作業活動流程可能造成潛在的危害，本公司職業安全衛生專責單位制定了相關的風險評估流程，每年執行危害辨識及作業安全風險評估，評估內容針對化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生等危害進行鑑別，根據評估結果，我們將風險依嚴重度分為 1 至 4 級，以鑑別出顯著性風險，並採取相對應風險控制措施。同時，依據風險等級研擬因應策略與行動方案，藉以確保預防職業災害發生，並持續改善及降低危害風險值。技鋼科技各單位鑑別評估人員每年亦需接受風險評估相關訓練 3 小時，確保人員具風險評估與危害鑑別之認知能力，有助於及早發現潛在危害因子，透過年度管理計畫對其進行管控和排除。未來將持續以 PDCA(Plan 規劃、Do 執行、Check 查核、Act 改善) 流程控管職安衛風險，提供員工安全、衛生的工作環境。

◆ 職業安全衛生風險評估流程



◆ 重大風險項目與因應措施

具重大風險之作業項目	風險內容說明	因應措施
產品研發測試	因員工長期處於噪音環境可能造成聽力受損風險	<ul style="list-style-type: none"> 定期執行作業環境噪音測定，並就可能有噪音危害之區域做工程改善 定期健康檢查 提供耳塞、耳罩 教育訓練及宣導

5.3.3 職業事故調查程序

為確保全體工作者之安全，技鋼科技訂有《事故通報及處理作業指導書》，當工作場所所有立即發生危險之虞時，工作場所負責人應立刻停止現場作業，使作業同仁退避至安全場所。如作業同仁於工作場所發現危險情況，可自行停止作業並退避至安全場所，向上級呈報以採取適當之應變措施，並得免於遭受處分。

如有技鋼科技之工作者發生職業災害，於事故發生後，現場人員應立即通報專責部門、進行緊急應變之處置。損失工時達 8 小時(含)以上，以網路發信向職安衛專責單位報備，後續由專責單位協同溝通事件調查人員及勞工代表組成調查小組，調查發生事故原因。藉由人員訪談、設備檢查分析、相關文件與記錄查核、事故現場重建等，填寫廠內事故通報單以鑑別事故發生原因，事故單位於事發當日起 7 日內提出相對應之矯正及預防措施，並由專責單位持續監督追蹤，全力避免同樣災害再次發生。

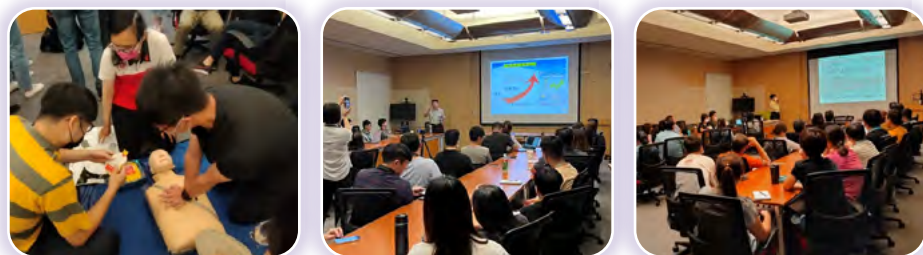
◆ 事故通報及處理作業流程



5.3.4 職安衛教育訓練

為確保全體員工瞭解職業安全衛生法規，並熟知公司安全衛生管理機制，本公司依據職業安全衛生法第 32 條及職業安全衛生教育訓練規則第 17 條規定，每半年實施一般勞工安全衛生在職訓練，職業安全相關人員，包含：職安衛業務主管、職安衛管理人員、有害作業主管、防火管理人員、急救人員等，則提供支薪的免費外訓。技鋼科技配合集團要求所有承攬商依《承攬商管理作業指導書》內程序簽屬相關文件，並宣導一般職業安全衛生事項，此外，針對局限空間或特殊作業，訂定相關專門的指導書，並於承攬商入廠時予以教育訓練。為進一步保障安全，每月對承攬商進行職業災害調查，於 2023 年共舉辦承攬商教育訓練 6 場次，全面提升安全意識和防範措施。

2023 年度職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 425 人次、總受訓時數 1,441 小時，內容包含環境、職安衛與能源、緊急應變等項目；證照相關人員新訓人數 9 人，複訓 3 人，依法規要求完成率 100%。



◆ 2023 年職安教育訓練一覽

課程類別	受訓時數	受訓人次	舉行場次	總訓練時數 (受訓時數 * 受訓人次 * 舉行場次)
職安衛主管教育訓練	42	2	1	84
職安衛人員教育訓練	3	4	2	24
環境考量面與安衛危害風險鑑別及評估訓練	1	5	1	5
職業安全衛生委員會成員教育訓練	3	13	1	39
有機溶劑作業主管教育訓練	18	2	1	36
防火管理人員訓練	16	1	1	16
急救人員教育訓練	16	3	1	48
勞工健康服務人員教育訓練	6	1	1	6
在職安全衛生教育訓練	3	114	1	342
新進人員一般安全衛生教育訓練	3	77	1	231
ISO 45001 內稽人員訓練課程	6	15	1	90
ISO 14001 內稽人員訓練課程	6	15	1	90
IECQ QC 080000 : 2017 有害物質過程管理系統	6	15	1	90
災防安全訓練	3	91	1	273
災防編組安全教育訓練	1	47	1	47
化學品洩漏演練	1	20	1	20
總計	134	425	17	1,441

5.3.5 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，技鋼科技以《職業安全衛生管理法》及 PDCA 循環管理為架構，建構勞工健康保護四大計畫，分別為人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

其中透過職場健康檢查，企業不僅能及早發現員工健康問題，進而提高工作效率和生產力，這能讓員工更加專注於工作，同時降低因病造成缺勤率和工傷率，從而減少企業的人力和經濟損失。公司醫護團隊能提供相應的措施來預防和管理疾病與建議治療方案，不僅能夠掌握員工健康狀態，安排合適的工作，還能預防員工有過勞情形發生，有助於同仁提高生活質量，增加員工的對企業的忠誠度與歸屬感。



項目	行動方案	績效成果
人因性危害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> 定期舉辦免費員工健康檢查。 定期舉辦醫師駐點諮詢服務。 定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體狀況，進行分級管理。 每位員工提供可調式座椅，可依需求自行調整高度，避免腰痠背痛。 提供多種類型的運動社團。 舉辦員工減重競賽等活動。 	<ul style="list-style-type: none"> 由技嘉集團舉辦之肌力體能班共4期，技鋼科技共49人參加。 健康促進活動「減重日行萬步齊步走」共118人參加。 健康促進活動「腰痠競賽」共53人參加。

異常工作負荷促發疾病預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> 定期發放心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力，並依問卷結果規劃相關紓壓活動。 實行員工協助方案(EAP)，透過多元且不限時段的專業諮詢服務，提供員工健全支持系統，員工可諮詢議題包含婚姻、家庭、親子關係及理財等。 調查異常工作負荷促發疾病之高風險同仁，安排與醫師面談，並與人資部、單位主管進行工作調整。 舉辦紓壓課程與講座。 提供紓壓空間與服務(如：按摩服務)。 	<ul style="list-style-type: none"> 駐點按摩服務共500人次參加。 員工協助方案(EAP)2023年度服務共289人次。 健康講座「心血管疾病隱藏殺手—高血脂」共10位同仁參加；「健康吃·營養瘦」共8位同仁參加；「運動講座」共8位同仁參加；「失智症」相關健康講座共14位同仁參加。 EAP活動共舉辦12場次，共87人次參加；講座共舉辦9場次，共101人次參加。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦性騷擾防治講座。 舉辦多元職場與人權教育宣導。 訂定相關處理辦法，並提供申訴管道。 提供遭受不法侵害員工之協助與諮詢方案。 	<ul style="list-style-type: none"> DEI講座「性平友善、多元共融」共16位同仁參加。 每年固定對各部門進行評估，以確定是否存在不法侵害的風險，並根據風險等級採取預防措施。 每年主管層級自行評估是否在執行職務中對同仁有不法侵害行為，造成身體或精神傷害，適時調整對同仁態度。 建立匿名舉報渠道，讓任何可能存在之風險和不法行為得以匿名舉報，並及時處理和調查舉報事件。

項目	行動方案	績效成果
母性健康保護計畫	<ul style="list-style-type: none"> 提供母性友善環境及設備，如：哺集乳室提供奶瓶消毒鍋、母乳專用冰箱、奶瓶清潔劑，並設置門禁系統，增加安全性。 定期發布EDM健康宣導。 提供優於法令產假、陪產假。 提供孕期同仁彈性工時。 提供復職協助措施。 	<ul style="list-style-type: none"> 定期配合國健署、疾管署、衛生所等政府單位執行健康宣導及活動。
員工健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> 提供每年一次健康檢查。 針對健檢結果異常者，提供複檢並定期追蹤檢查。 	<ul style="list-style-type: none"> 技鋼科技：2023年應檢465人，完成健檢420人，完成率90.32%。 技宸：2023年應檢43人，完成健檢33人，完成率76.74%。 2023年合計應檢508人，完成健檢453人，完成率89.17%。

5.3.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，技鋼科技以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。2023年技鋼科技未發生嚴重職災事故和其他可記錄之職業傷害、職業病案例。在未來，技鋼科技將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，朝零職災目標穩步邁進。

在2023年，技鋼科技全年無火災發生、無因火災傷亡人員，為維持良好的風險管理，我們依循母公司技嘉科技之政策，將每年12月訂為「消防安全月」，採取了一系列措施以提升員工的防災意識和應變能力：

1. 消防安全月活動：發送系列 EDM、海報等文宣，並舉辦有獎徵答，鼓勵員工建立正確的防災觀念。
2. 全體員工無預警消防逃生演練：演練包含水帶操作訓練提高演練務實性，並設置部分疏散路線中斷通行情境。
3. 緊急避難物資管理：每年於各樓層設置專區預先存放水、緊急糧食及避難用具，以備不時之需。



◆ 2023 年職業傷病數據

據點	總經歷工時 ^{註 1}	損失日數 ^{註 2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量 ^{註 5}
			數量	比率 ^{註 3}	數量	比率 ^{註 4}		
技鋼科技 (總部)	1,220,576	0	0	0	0	0	0	0
技宸	144,688	0	0	0	0	0	0	0
總計	1,365,264	0	0	0	0	0	0	0

註 1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除僱主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註 2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註 3：可記錄職業傷害比率 = [可記錄之職業傷害數(職業傷害人數 + 因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶] / 總經歷工時。

註 4：嚴重職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶] / 總經歷工時。

註 5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

註 6：本表之數據不包含因交通事故所致之可記錄之職業傷害。

