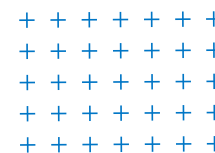


2

企業永續經營

- 2.1 永續治理架構與運作
- 2.2 重大主題鑑別與分析
- 2.3 利害關係人議合與溝通



2.1 永續治理架構與運作

永續願景

技鋼科技結合核心競爭力，依據「運算科技，驅動未來」之願景，以「永續治理」為基石，向下開展出「創新科技」、「循環經濟」、「多元共融」三大永續發展主軸，進而發展出三大策略面向：「鼓勵創新應用」、「責任生產」、「展現人文價值」，期能藉由各策略面向的整合，邁向永續經營。

技鋼科技參考聯合國全球盟約、全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 推出的 GRI 準則 (GRI Standards) 及世界企業永續發展委員會 (World Business Council for Sustainable Development, WBCSD) 共同出版之 SDG Compass 指引文件進行對照，結合技鋼科技三大永續主軸，鑑別出可響應之項目，使我們在實踐永續目標的路上可以接軌國際，更加貼近世界趨勢，與地球公民攜手打造以永續方式生產、消費與使用的世界。

永續治理架構

技鋼科技設立永續發展推動小組，推動公司永續發展相關事務。此小組由總經理擔任主席，並以開發平台中心協理擔任召集人，號召各處室中、高階主管一同推動公司永續發展相關事務。轄下設有秘書室，負責統籌與執行公司之永續性事務，並每季定期向永續發展推動小組報告各項專案推動進度與趨勢，落實永續策略與願景。為將公司之永續策略執行於企業運營過程中，我們在永續發展推動小組下也設立了公司治理、環境永續、社會參與執行小組，分別負責執行不同面向議題之相關事務，並由當中之成員組成永續資訊揭露小組，負責蒐集與撰寫該年度之永續相關資訊。

2024 年度，為提高永續治理層級與永續資訊品質，永續發展推動小組共向董事會提報 2 次相關事務，包含永續報告書之發布以及新制定永續資訊內控制度。為表技鋼科技對永續發展的重視，我們已於組織圖中設置「永續發展委員會」，作為監督永續發展推動情形之治理單位，目前組織相關細節仍在規劃中，尚未開始運作。技鋼科技永續發展事務由推動小組統籌，董事會則代永續發展委員會行監督之義務，這一系列措施不僅強化了我們的永續管理體系，也為未來的永續發展奠定了堅實基礎。我們將持續致力於提升治理效能，確保在追求卓越的同時，能夠履行對環境、社會及利害關係人的責任，並為公司的長期發展注入更多可持續的動能。

企業
宗旨

運算科技，驅動未來

治理
基礎

永續治理

強化誠信經營、法規遵循、公司治理方面之作為。

發展
主軸

創新科技

循環經濟

多元共融

策略
面向

鼓勵創新應用

提供多元獎勵制度，鼓勵同仁研發創新，並攜手合作夥伴創造更多元解決方案。



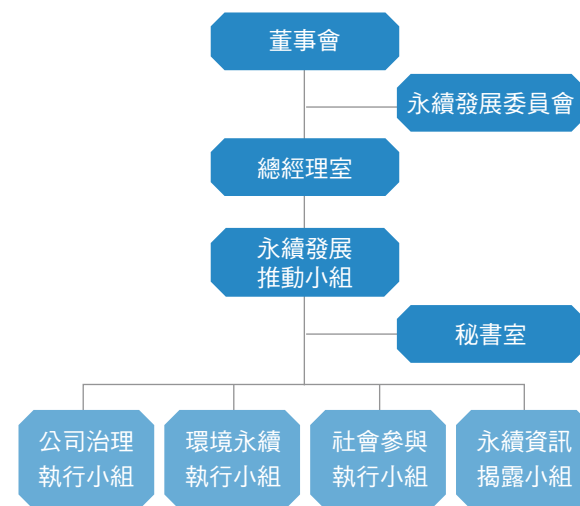
責任生產

整合價值鏈，以產品生命週期思維思考，自原物料、研發、生產、銷售、使用、回收、廢棄等，珍惜能資源，對環境保護實質貢獻。



展現人文價值

傾聽員工需求、建置完善制度、尊重並包容差異性，創造多元平等與共融職場環境。積極向內、外推廣永續理念，身體力行實踐永續價值。



2.2 重大主題鑑別與分析

為對準集團共同目標，技鋼科技採用母公司技嘉科技參考國際永續準則與趨勢、公司營運目標、標竿企業與同業的重大主題擬定出之永續議題清單，並採用 GRI 通用準則 (GRI Universal Standards 2021) 鑑別出公司重要利害關係人，蒐集內、外部利害關係人之意見，以評估各項永續議題對技鋼科技的衝擊程度。由於 2023 至 2024 年度，整體趨勢與公司內部無發生重大變化，因此 2024 年度技鋼科技沿用 2023 年度鑑別出之重大主題，並將各主題做更深入的盤點與定錨短、中、長期目標，持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡	
蒐集永續議題 21 項永續議題	根據公司產業特性與內部關注主題，並參考GRI準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出21項永續議題。
Phase 2 評估議題實際 / 潛在衝擊	
評估衝擊顯著性 10 份內部問卷	- 採問卷形式，由永續發展推動小組成員對21項永續議題進行衝擊程度鑑別，最後回收10份有效問卷。 - 評估21項永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響，將各主題的「正/負面衝擊程度」、「正/負面衝擊發生可能性」分別相乘並加總，得到各主題的衝擊程度。
調查利害關係人 關注程度 61 份外部問卷	技鋼科技採用母公司技嘉科技發放之利害關係人問卷分析結果，問卷採線上發放方式，調查利害關係人對永續議題的關注程度，共收到61份有效回饋。
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 9 項重大主題	- 技鋼科技永續發展專責單位討論後，依據永續主題衝擊程度排序，共辨識出9項重大主題，分別為：道德誠信與行為準則、品牌策略與商譽管理、創新管理、溫室氣體與能源管理、人才培育與發展、公司治理、資訊安全與隱私保護、人才吸引與留任、職業健康與安全。 - 內部衝擊問卷辨識出之9項重大主題與外部利害關係人問卷分析進行校準，以確定內、外部之評估無重大偏離。 - 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告書中完整揭露其管理方針與績效成果。
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	- 由永續發展專責單位擬定管理制度與流程，並由永續報告書編製小組蒐集資訊、撰寫永續報告書，再由相關單位主管進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經董事會通過後發布。 - 技鋼科技依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」自願性編製並公開發行永續報告書。



重大主題分析結果

排序	重大主題
1	道德誠信與行為準則
2	品牌策略與商譽管理
3	創新管理
4	溫室氣體與能源管理
5	人才培育與發展
6	公司治理
7	資訊安全與隱私保護
8	人才吸引與留任
9	職業健康與安全
10	資源再生與循環經濟
11	客戶關係管理
12	供應鏈環境與社會管理
13	氣候策略與風險管理
14	產品管理責任
15	透明揭露與綠色消費
16	平等與多元化
17	廢棄物管理
18	勞資溝通
19	水資源管理
20	社會參與及科技關懷
21	生物多樣性

技鋼科技重大主題列表

面向	2024 年度 重大主題	對技鋼的意義	價值鏈衝擊				揭露章節	GRI 準則索引
			組織內	組織外				
			技鋼科技	上游 (供應商)	中游 (同業)	下游 (客戶)		
治理	公司治理	建構穩健的治理組織與管理制度。	●	○	○	○	2.1 永續治理 架構與運作 3.1 公司治理	GRI 2
	道德誠信與 行為準則	推動誠信倫理道德，落實於企業經營。	●	○		●	3.2 誠信經營 與法規遵循	GRI 205-2、205-3
	資訊安全與 隱私保護	建立資訊安全、網路風險與隱私保護管理政策定期評估檢討，持續提升資安管控能力。	●	○	○	●	3.4 資訊安全 與隱私保護	GRI 418-1
	品牌策略與 商譽管理	為維護商譽和提升品牌形象而推動的管理與行動方案。	●		○	●	1.3 品牌經營 與商譽管理	自訂重大主題
	創新管理	提升產品創新研發能力，持續累積智慧資產，並建立智財風險管理制度。	●		○	○	4.1 創新管理	自訂重大主題
環境	溫室氣體與 能源管理	制定能源政策與目標，導入節約能源措施及使用再生能源。	●	○		○	5.2 能源及溫 室氣體管理	GRI 302-1、302-3、302-5 GRI 305-1~4、305-6、 305-7
社會	人才吸引與 留任	吸引並招募多元的優秀人才，提供具競爭力的薪資福利、共融的職場環境留任人才。	●		○		6.1 人才吸引 與留任	GRI 401 GRI 405
	人才培育與 發展	提供適當的培育發展機會，使人才發揮潛能，與公司共同成長。	●		○		6.2 人才培育 與發展	GRI 404
	職業健康與 安全	提供員工安全工作環境、健康照護與職場關懷。	●			○	6.3 職業安全 衛生	GRI 403

【●】實際衝擊：指該項重大主題對於該邊界造成直接的衝擊

【○】潛在衝擊：指該項重大主題間接促成對該邊界的衝擊，或因為商業關係而與該邊界有所關聯

重大主題之短、中、長期目標

重大主題		項目	2024 年執行情形	目標範圍	目標	
面向	主題				2025 年	2030 年
治理	公司治理	配合法規標準與時程，進行公司治理規劃	尚在規劃中	尚無設定	配合董事會規劃	配合法規標準
	道德誠信與行為準則	行為準則聲明書簽署率	全體人員簽署率100%	合併個體	全體人員簽署率100%	每三年請員工重新簽署並檢視行為準則聲明書內容
		員工接受誠信經營相關教育訓練	技鋼總部新進人員接受訓練比率51.37%	技鋼總部	每位員工每年至少接受一次誠信經營相關教育訓練	每位員工每年至少接受一次誠信經營相關教育訓練
		接獲檢舉之結案天數與結案率	無接獲相關檢舉	技鋼總部	案件調查結案率80%；接獲檢舉至結案天數不超過120天	案件調查結案率90%；接獲檢舉至結案天數不超過90天
	資訊安全與隱私保護	定期進行ISO/IEC 27001資訊安全認證稽核	已續證	技鋼總部	維持定期針對資訊安全認證ISO/IEC 27001進行稽核	維持定期針對資訊安全認證ISO/IEC 27001進行稽核、持續跟進法規更新
		重大資安事件發生件數	0件	技鋼總部	0件	0件
		員工接受資訊安全相關教育訓練	實施1次社交工程演練；教育訓練針對新進與資訊單位同仁	技鋼總部	每位員工每年至少須接受1次資訊安全相關教育訓練及不定時社交工程演練，不合格者需作加強訓練	每位員工每年至少須接受1次資訊安全相關教育訓練及不定時社交工程演練，不合格者需作加強訓練
		員工社交工程信件點擊率	23.33%	技鋼總部	<20%	<20%
	品牌策略與商譽管理	品牌發展方向	參與國內外54場展覽；發布產品相關文章共17篇	技鋼總部	參與國內外相關展覽、活動；發布產品相關文章共39篇	參與國內外相關展覽、活動；發布產品相關文章共39篇
	創新管理	專利取得數量	全球專利累計申請數量共270件；全球核准數量(包含已獲證)共179件	合併個體	增加5-10%的專利數量	取得低碳產品相關專利
		低碳產品占總產品數量比例	• 7.85%產品為低碳產品 • 直接液冷與浸沒式冷卻產品開案比率較去年增加14.31%	技鋼總部	20-30%產品為低排碳產品	80%產品為低排碳產品
		產品再生材料使用率	(新納入)	技鋼總部	鋁材70%；鋼材65%；塑料50%；包材20%	提高導入再生材料之模組數量
		產品使用能源效率提升	(新納入)	技鋼總部	Liquid Cooling產品 PUE=1.3~1.4	Liquid Cooling產品PUE <1.1



重大主題		目標				
面向	主題	項目	2024 年執行情形	目標範圍	2025 年	2030 年
環境	溫室氣體與能源管理	再生能源使用量	導入電力監控設備	技鋼總部	配合技嘉集團評估導入再生能源	配合技嘉集團評估導入再生能源
		溫室氣體管理(範疇一+二)	完成溫室氣體盤查(技鋼總部、技宸)，並持續完善盤查數據	技鋼總部+技宸	持續完成溫室氣體盤查(技鋼總部、技宸)	完成溫室氣體盤查外部查證(技鋼總部、技宸)，並每年維持證書有效性
		溫室氣體管理(範疇三)	完成溫室氣體盤查(技鋼總部、技宸)，並持續完善盤查數據	技鋼總部+技宸	持續完成溫室氣體盤查(技鋼總部、技宸)	完成溫室氣體盤查外部查證(技鋼總部、技宸)，並每年維持證書有效性
		SBTi倡議	(新納入)	合併個體	評估加入SBTi倡議	參照加入倡議之進展擬定規劃
		能源消耗密集度(含所有使用的能源項目)	(新納入)	合併個體	持續盤點並完善相關數據	參照加入SBTi倡議之進展擬定規劃
		盤點供應商溫室氣體盤查情況	(新納入)	合併個體	占總採購金額20%之供應商完成溫室氣體盤查	占總採購金額80%之供應商完成溫室氣體盤查
		召開供應商大會	(新納入)	合併個體	召開1次供應商大會	每年召開1次供應商大會，並將供應商減碳績效納入評比項目
社會	人才吸引與留任	女性管理職占比	24.42%	合併個體	26%	40%
		女性員工占比	32.74%	合併個體	35%	42%
		員工滿意度調查	規劃中	技鋼總部	施行第一次員工滿意度調查	2026年起不滿意度較前一年度下降5%
		員工離職率	10.73%	技鋼總部+技宸	維持離職率10%以下	維持離職率10%以下
		關鍵人才留任率	規劃中	技鋼總部	各單位關鍵人才留任率85%	各單位關鍵人才留任率90%
		執行人權盡職調查	(新納入)	技鋼總部	執行初次人權盡職調查	依據人權盡職調查結果，擬定改善方案與目標
	人才培育與發展	員工教育訓練時數	人均教育訓練時數5.92小時	技鋼總部+技宸	人均教育訓練時數12小時	人均教育訓練時數16小時
		永續相關主題教育訓練	舉辦2場永續相關主題教育訓練	技鋼總部+技宸	舉辦6場永續相關主題教育訓練	舉辦9場永續相關主題教育訓練
	職業健康與安全	職業災害發生件數	0件	技鋼總部+技宸	0 件	0件
		導入《責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA)行為準則》	規劃中	技鋼總部	針對新店營運據點導入RBA管理系統	通過RBA VAP(Validated Audit Process) 第三方稽核



2.3 利害關係人議合與溝通

技鋼科技參考 AA1000 SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standard 2015) 進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 7 類利害關係人：股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府機關、媒體、社區 / 非營利組織 / 學校。技鋼科技針對不同利害關係人正逐漸設置與完善各項溝通管道，期能了解各利害關係人所關注的議題，以確保企業資訊透明且能準確回應所有受公司營運影響的族群。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及管道	2024 年溝通狀況	報告書對應章節
股東 / 投資人	公司治理 道德誠信與行為準則 品牌策略與商譽管理 創新管理 氣候策略與風險管理	董事會：每季 永續報告書：每年 重大訊息公告/新聞稿/官網：不定期 技嘉集團法說會：每半年	2024年共舉辦2場法說會、7場董事會；並於8月發行第一本永續報告書。	1.3 品牌經營與商譽管理 3.1 公司治理 3.2 誠信經營與法規遵循 4.1 創新管理 5.1 氣候相關財務揭露
員工	道德誠信與行為準則 人才吸引與留任 人才培育與發展 職業健康與安全	職工福利委員會：不定期 勞資會議：每季 職業安全衛生委員會：每季 員工意見信箱：不定期 員工教育訓練與宣導會議：不定期 人力資源網站：不定期	2024年共召開4場勞資會議、4場職業安全衛生委員會；人力資源網站共3,320人次瀏覽。	3.2 誠信經營與法規遵循 6.1 人才吸引與留任 6.2 人才培育與發展 6.3 職業安全衛生
客戶	資訊安全與隱私保護 品牌策略與商譽管理 客戶關係管理 創新管理 溫室氣體與能源管理	客服專線/顧客意見信箱：即時 專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 客戶滿意度調查：每季或每年	2024年共發放68份客戶滿意度調查問卷，回收55份有效問卷，回收率80.88%。	1.3 品牌經營與商譽管理 3.4 資訊安全與隱私保護 4.1 創新管理 4.2 客戶關係管理 5.2 能源及溫室氣體管理
供應商	道德誠信與行為準則 供應鏈環境與社會衝擊管理	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期 供應商會議：不定期 供應商稽核：每年	2024年共針對42家現有供應商與6家新供應商進行稽核，並已完成追蹤與改善。	3.2 誠信經營與法規遵循 4.3 永續供應鏈管理
政府機關	公司治理 道德誠信與行為準則 溫室氣體與能源管理 職業健康與安全	主管機關業務檢查：不定期 政策研討會/座談會/公聽會：不定期 公文/電話/電子郵件/公開資訊：不定期	2024年度皆遵循政府機關之規定，並定期報備應申報之資訊。	3.1 公司治理 3.2 誠信經營與法規遵循 5.2 能源及溫室氣體管理 6.3 職業安全衛生
媒體	品牌策略與商譽管理	行業展覽/研討會：不定期 電話專線/電子郵件：即時 記者會/媒體採訪/新聞稿：不定期 社群平台：不定期	2024年共參加58場行業展覽及研討會；發布99篇新聞稿；社群平台觸及3316萬人。	1.3 品牌經營與商譽管理
社區 / 非營利組織 / 學校	平等與多元化 社會參與及科技關懷	電話/電子郵件/新聞稿：不定期 社會公益與環保活動：不定期	2024年共出動4次淨灘活動、22次Zumba社會公益活動與其他不定期之社會參與活動。	6.1 人才吸引與留任 7.1 社會參與活動