3

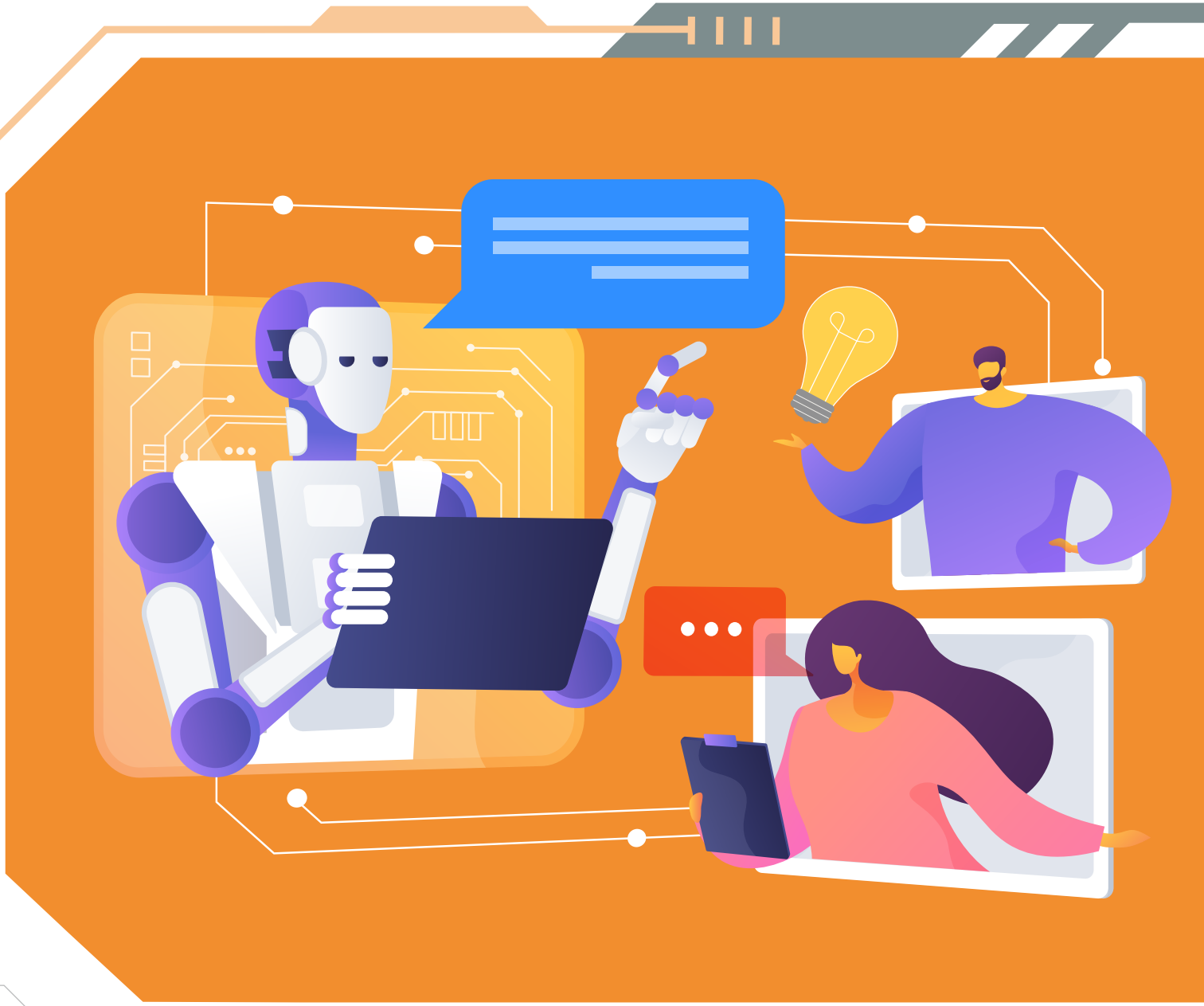
企業穩健經營

3.1 公司治理

3.2 誠信經營與法規遵循

3.3 風險管理

3.4 資訊安全與隱私保護



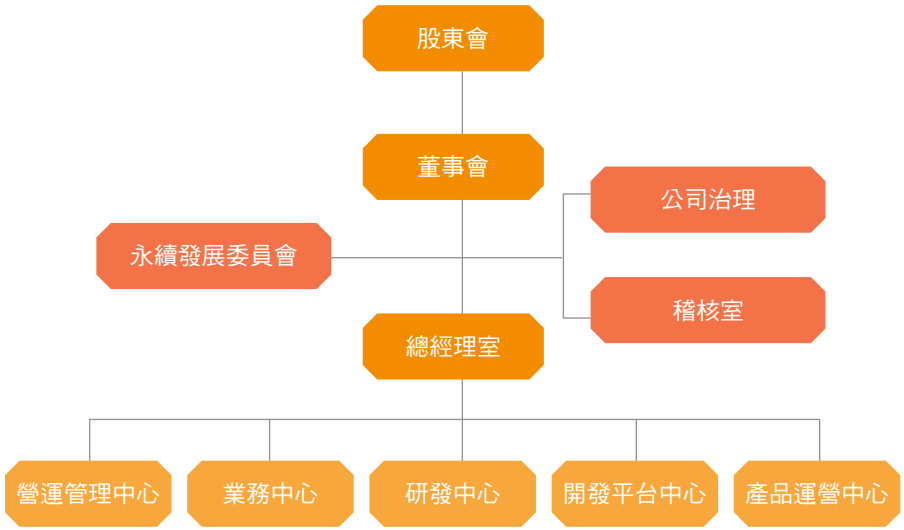
3.1 公司治理

項目	內容
政策、承諾及重要性	技鋼科技深知良好的公司治理是企業能夠永續經營的重要基礎，我們以資本市場規範來自我要求，將持續加強董事會職能，並不斷優化公司的治理機制。同時為確保相關各方之間的有效溝通和協調，公司亦建立了與內部稽核主管之間的良好溝通管道和機制，並由董事會召集人向股東會報告與內部稽核主管之間的溝通情況。
權責單位	總經理室、財務會計處
行動計畫	1.為確保有效的溝通和監督，每季至少舉行一次董事會，其中包括與內部稽核主管之間的溝通。於董事會報告中詳細說明內部稽核情況，並在年底通過次年度稽核計畫。 2.由董事會負責制定董事和經理人的績效評估標準，並定期評估其績效目標的達成情況，以此為制定個別薪資報酬的依據。
2024 年績效	1.設立獨立稽核單位，利用內部稽核機制對公司的各項營運活動進行監督。 2.年度共舉行 7 次董事會，董事會平均出席率 82.86%。 3.董事每人平均進修時數 7.20 小時，未來將視市場與治理需求持續進修合適課程。
申訴機制	利害關係人可透過官方網站直接與公司溝通，公司重大事件亦不定期公告於官方網站及公司依公司法規定公告資訊站中。

3.1.1 公司治理架構

董事會為本公司最高治理單位，董事會設置董事長 1 人，對內為董事會之主席、對外代表本公司。董事會除依照法令章程及股東會決議執行業務外，職權包括但不限於：本公司之年度財務報告及半年度財務報告、內部控制制度之有效性評估、會計師之委(解)任、經理人之任免、策略計畫等，以上事項均須經董事會通過，以確保公司長期發展與公司願景及價值一致。2024 年度董事會平均出席率為 82.86%。

總經理秉承董事會所賦予的職責，為經營團隊的最高領導者，綜理公司整體業務與經營方向，下屬的各中心與單位需每月向總經理呈報經營狀況。為完善公司治理架構，技鋼科技已設置永續發展委員會、公司治理單位與稽核室，永續發展委員會監督公司永續發展之推動情形、公司治理單位確保公司之有效運作、稽核室則負責評估與監督公司內部的控制與程序。其中，公司治理單位與永續發展委員會 2024 年尚未開始運作，未來我們將依據公司規劃逐步啟動各治理單位的運作，強化治理機制。



3.1.2 董事會多元化與進修情形

本公司遵循董事會成員多元化政策，根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。透過多元化的招募，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司現行董事共 5 席，成員年齡介在 61-70 歲間，分別具有商務、科技及產業行銷等背景專長，且每位董事在產業均具備豐富經驗。未來，為促進董事會組成與結構健全發展，技鋼科技將持續落實董事成員多元化方針，以提升公司治理效能及經營管理績效。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業與法規異動趨勢，同時可掌握及應用最新的管理策略以拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷力及敏感度。本年度董事會成員透過參加培訓課程進行進修，平均進修時數 7.20 小時。

2024 年董事進修情形

開課單位	課程名稱	課程時數 (小時)	受訓人次	受訓時數 (小時)
財團法人中華民國會計研究發展基金會	董事會如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3	4	12
	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3	4	12
	財報審閱常見缺失及取得/處分資產常見問題	3	1	3
	永續報導之有效內部控制	3	1	3
	內控防線功能與董事會運作機制之強化與舞弊案例解析	6	1	6
總受訓時數		36小時		

公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	葉培城	男	61-70	2022.03.08	3年	政治大學企業家班 明新科技大學	技嘉科技董事長 技嘉科技總裁 智嘉投資董事長 盈嘉科技董事代表人 聯嘉國際投資董事長 華新科技董事 百事益國際董事代表人 青雲國際科技董事 淳安電子董事代表人 蔚華科技董事代表人
副董事長	李宜泰	男	61-70	2022.03.08	3年	美國加州大學溪口分校 電腦工程碩士	技嘉科技董事 技嘉科技集團總經理 技宸董事長 聯嘉國際投資董事代表人 邁爾凌科技董事代表人 眾達科技(股)公司獨立董事
董事	楊雪卿	女	61-70	2024.09.02	3年	台北商業大學	技嘉科技董事 智嘉投資董事代表人 百事益國際監察人代表人 雲城董事代表人
董事	馬孟明	男	61-70	2022.03.08	3年	台灣科技大學電子系	技嘉科技董事 技嘉科技資深副總裁 智嘉投資董事代表人 聯嘉國際投資董事代表人 邁爾凌科技董事長
董事	曾俊明	男	61-70	2022.03.08	3年	明新科技大學	技嘉科技董事 技嘉科技資深副總裁 智力精密董事長

3.1.3 董事會成員提名及遴選

根據技鋼科技《公司章程》，本公司設董事五至七人，任期三年，由股東會就有行為能力之人中選任，得連選連任。董事任期屆滿而不及改選時，延長其執行職務至改選董事就任時為止。

此外，根據《公司章程》規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事之出席，及出席董事過半數之同意互選一人為董事長，一人為副董事長，董事長對外代表公司，對內綜理本公司業務，副董事長輔佐之。目前本公司的董事長由葉培城先生擔任，副董事長由李宜泰先生擔任，並由侯智仁先生擔任總經理。

為避免利益衝突，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，並不得代理其他董事行使表決權。

3.1.4 功能性委員會

功能性委員會在公司治理中扮演著重要角色，特別是在確保公司有效運作、提升透明度和降低風險方面。2024 年技鋼科技功能性委員會尚未開始運作，未來將依據公司規劃逐步建構相關管理政策及辦法，以加強內部控制、提高透明度，並更好地符合公司治理的最佳實踐。透過這樣的進程，公司可以建立更加完善的治理結構，從而增強其長期業務成功的基礎。

3.1.5 績效評估

由於技鋼科技目前非公開發行公司，因此在 2024 年度未執行董事會之績效評估。未來隨著公司內部治理架構的完整化，我們計畫導入董事會的績效評估，幫助公司確定董事會成員的表現和效能、發現潛在的改進空間，並提高董事會的運作效率，增強其決策質量，從而促進公司的競爭力與可持續發展能力。

3.1.6 薪酬政策

技鋼科技根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬，以進行合理之薪酬評估。此外，我們也評估個人表現、公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司依據董事及經理人設定的年度及長期績效目標與達成情況，並配合薪資報酬的政策、制度、標準和結構，制定他們的個別薪資報酬之內容與數額。藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益，這也顯示了我們對薪資制度之定期檢討和透明度的重視。

薪酬政策

董事	經理人
本公司的董事薪資報酬，悉依技嘉科技《公司章程》規定提撥，酬金結構如下： 1. 報酬：包括董事的薪資、職務加給、離職金、各種獎金、獎勵金等。 2. 退職退休金 3. 董事酬勞：最近年度經董事會通過分派之董事酬勞金額。 4. 業務執行費用：最近年度董事之相關業務執行費用，包括車馬費、特支費、各種津貼、配車等實物提供。	**根據技嘉科技之《薪酬管理辦法》、《員工績效評核辦法》、《事業群財務績效計算考核原則》，及《績效獎金評核發放細則》辦理。經理人的薪酬結構如下：** 1. 薪資：包含薪資、職務加給、離職金。 2. 退職退休金 3. 獎金及特支費等：最近年度之各種獎金、獎勵金、車馬費、特支費、各種津貼、宿舍、配車等實物提供及其他報酬金額。 4. 員工酬勞金額：經董事會通過分派之員工酬勞金額 (含股票及現金)，若無法預估者則按去年實際分派金額比例計算今年擬議分派金額。

3.2 誠信經營與法規遵循

項目	內容
政策、承諾及重要性	誠信經營和法規遵循是建立公司聲譽和良好品牌形象的基石，也是確保永續經營的關鍵，亦可降低經營風險、保護利害關係人權益、提高員工工作滿意度和忠誠度，並符合監管標準和社會期望。我們相信唯有以此為根基，才能夠成為真正的一流企業。技鋼科技遵循《責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)行為準則》及技嘉集團《企業行為準則》，針對工作環境、公司資產、商業活動等方面皆有明確規範，並要求一切商業行為皆須遵守法律，以維護整體社會利益與降低環境衝擊。為維護商業行為之品質，技鋼科技要求每位新進員工簽署《員工道德行為準則》，為員工的價值觀和行為提供明確的指導和期望，有助於建立一個符合道德、透明和負責任的企業文化。
權責單位	總經理室、總管理處
行動計畫	1.堅守最高道德標準的承諾，將其體現在所有商業活動中，包括但不限於與員工、客戶、供應商、同業、政府和公眾 (包含股東) 的關係。 2.積極推動誠信經營，針對各單位之主管進行宣導，提升員工與管理層級對內線交易法規與誠信政策的意識。
2024 年績效	1.全體員工《員工道德行為準則》聲明書簽署率 100%。 2.技鋼總部新進人員接受反貪腐教育訓練比例 51.37%；未來將持續加強，並將規劃針對所有員工的反貪腐與誠信經營教育訓練。 3.2024 年未接獲任何相關檢舉。
申訴機制	積極向同仁宣導誠信經營與法規遵循之重要性的同時，技鋼科技內部亦具備舉報信箱、人力資源信箱等多元申訴管道，接獲投訴案件後將啟動專案式管理，並視情節輕重採取適當處分。同時，我們也承諾如因遵守規範而造成公司的商業虧損，經查實將不予員工任何懲處或使之陷入不利之後果，藉此建構完善的反貪瀆環境。

3.2.1 反貪腐溝通與教育訓練

為落實企業道德及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，技鋼科技遵循技嘉集團《企業行為準則》，並要求每位新進員工簽署《員工道德行為準則》，為員工的價值觀和行為提供明確的指引和期望，有助於建立一個符合道德、透明和負責任的企業文化，進而塑造公司內部對誠信經營之一致目標。2024 年度技鋼科技全體員工 100% 簽署《員工道德行為準則》。

同時為確保公司內部同仁皆具備反貪腐意識，並可將反貪腐具體落實於日常營運工作中，技鋼科技亦實施教育訓練與宣導，將反貪腐課程融入於新進人員訓練中，期能讓每一位員工完全了解公司落實誠信經營的決心，進而保障企業商業行為之品質。2024 年技鋼總部新進人員接受反貪腐教育訓練比例為 51.37%，共計 94 人完成反貪腐教育訓練。

為達成後續目標，我們於 2025 年已調整新進人員之反貪腐訓練方式，以有效提升接受教育訓練之比例。未來我們將持續規劃推動所有員工完成反貪腐教育訓練，以提升全體員工之職業倫理，達維護股東利益、善盡企業社會責任之目的。

3.2.2 誠信經營政策

誠信經營是技鋼科技的企業核心文化之一，也是技鋼科技規範員工在執行業務時必須堅守的法則，我們相信唯有以此為根基，才能夠成為真正的一流企業。技鋼科技遵循《責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA) 行為準則》及技嘉集團《企業行為準則》，針對工作環境、公司資產、商業活動等方面皆有明確規範，並要求一切商業行為皆須遵守法律，以維護整體社會利益與降低外部衝擊。為維護商業行為之品質，我們禁止所有同仁在任何形式的對外活動中，採取賄賂、腐敗、敲詐、勒索、貪汙等不當途徑以達商業目的，並保證若同仁因拒絕參與或接受上述任何一種途徑而造成可能的商業損失，經查證屬實，本公司承諾不予以任何懲罰或使之陷入不利後果。

2024 年技鋼科技未接獲任何違反道德誠信情事之檢舉，未來本公司在與供應商、客戶及其他商業往來對象建立商業關係前，將考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

3.2.3 吹哨者制度

技鋼科技以多元管道受理可疑行為之舉報，並設有舉報專用信箱，該信箱由直屬董事會之內部稽核主管專人管理，供內、外部人員反應公司之不法訊息，積極防範舞弊行為。接獲檢舉後(含非舉報信箱之舉報，如：來自總經理或董事會消息、紙本信件、人資單位…等)，依舉報屬性，由董事會指派專責單位籌組專案小組，對通報中所述之疑似舞弊情形進行調查。2024 年度本公司未接獲任何相關檢舉，並將持續依公司整體規劃及法規規範之所需制定相關管理辦法，以完善舉報機制。

3.2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，亦是企業負責任態度的展現，技鋼科技秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整，以符合最新之法規要求。本公司內部設置法務人員，如有需求亦會委任外部律師及專利事務所提供法律及智財權服務，以確保我們遵守政府公告實施的法規和行政命令。

技鋼科技承諾所有商業活動均遵守所在國家與地區之法規及公司內部規章辦法，並遵循國際規範以從事業務相關之活動，除此之外，我們也定期追蹤各地法規的趨勢及更新，隨時調整內部營運規範與方針。技鋼科技期許同仁從事日常業務時，自行實現更高之從業道德標準，以維護公司良好商譽，成為優良的商業夥伴。

我們著重與公司營運密切相關的重要法規，與公司各部門建立以下流程：

1. 與技嘉集團一致，於必要時進行法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，確保法令的有效傳達和資訊流通。
2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，例如標準合約之修訂，以符合相關法規的要求，確保公司的各項營運活動皆符合法令規定。

2024 年，技鋼科技未發生違反有關產品與服務的健康和安全、環境、產品服務資訊、有關行銷(包括廣告、促銷及贊助)等相關法規之事件。

3.3 風險管理

3.3.1 風險管理架構與權責

為了增強公司治理和風險控制能力，技鋼科技透過分層管理和制定內部規章，進行風險評估和管理，應對不斷變化的外部環境，以期最大程度地減少風險影響，抓住未來的發展機遇，實現永續發展目標。

技鋼科技風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	確保重大風險已被辨識，決議重大風險主要策略方向，並讓組織有效控管及合理分配資源
高階管理階層	執行董事會所擬定之風險管理政策，協調跨部門風險管理事務，並追蹤各單位風險管理目標情況
稽核室	稽核日常風險管理作業
其他各部門	彙整並執行日常風險管理作業

3.3.2 關鍵風險與因應策略

技鋼科技透過分析產業風險趨勢、與各部門進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度技鋼科技共有以下主要營運風險，分別為財務風險、資安風險、供應鏈風險、創新與智財風險、氣候變遷風險與人力資源風險，並於下表列示公司對於前述風險之管理政策、程序與因應策略。

2024 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	治理	治理	治理	治理	環境	社會
風險項目	財務風險	資安風險	供應鏈風險	創新與智財風險	氣候變遷風險	人力資源風險
風險因子	市場風險、價格風險、信用風險及流動性風險等。	客戶或公司之機敏資料遭外部駭客攻擊、勒索或外洩之風險。	因地緣政治因素或供應商內部缺失導致的供應鏈中斷、物料短缺等問題；或因供應商有違反人權、企業社會責任之嫌，進而影響公司形象。	因外部侵權、競爭等行為導致公司的商譽受到影響。	因極端天氣事件或各國為因應氣候變遷而制定之相關規定，如碳費、碳稅等，造成之營運損失或成本增加。	因未讓員工擁有良好的健康與福祉以及提供完善的技能、明確的升遷管道、平等與多元的職場環境等因素，導致人力資源流失。

ESG 面向	治理	治理	治理	治理	環境	社會
風險項目	財務風險	資安風險	供應鏈風險	創新與智財風險	氣候變遷風險	人力資源風險
風險管理政策與程序	財務部與營運單位密切合作，負責識別、評估和管理財務風險，以確保風險的規避和適當控制。	透過導入ISO 27001資訊安全管理系統，協助公司建立資安管理架構，並建立緊急資安事件通報流程，確保相關事件發生時，能被妥善的處理。	技鋼科技依循《技嘉科技永續採購準則》，並參考責任商業聯盟(RBA)頒布的《責任商業聯盟行為準則》，訂定4大供應商管理面向、15項子目標與4項零容忍規範，全面向的進行供應商管理，及早預防風險。	技鋼科技內部設有法務智權總處統籌公司專利及商標相關案件，藉以保護同仁與公司之創新成果和智慧財產權。	技鋼科技永續發展推動小組定期針對氣候相關風險進行研究與分析，以了解氣候變遷對整體經濟、環境和法規的影響。未來，我們將進一步完善相關的風險管理政策和程序，以應對這些變動。	1.確保員工的安全、薪資福利和職場環境符合相關法規，維護員工福祉；並以適當優於法規之企業政策，降低人力資源相關風險。 2.擬定人才培育藍圖，根據綜合科技趨勢和公司未來發展方向，建立人員發展機制，並開展職涯發展和工作管理等職場軟實力的培訓，以提升企業人才資本。
風險因應策略	**市場風險(價格風險)：**技鋼科技採取投資組合分散策略，根據設定的限額進行分散投資，以有效控制市場風險。 **信用風險：**根據內部明確的授信政策，對每位新客戶在確定付款和交貨條款之前進行管理和信用風險分析。透過考慮客戶的財務狀況、過去經驗和其他因素，以評估客戶的信用品質。 **流動性風險：**將持有的剩餘現金在超過營運資金管理所需時，調撥回公司財務部，由財務部根據資金需求進行調度和預測，以管理流動性風險。	**資訊安全事件管理：**我們建立嚴謹的資訊安全事件分級制度，並明確定義事件的緊急程度。 **資訊安全內部教育訓練：**建立內部資訊安全教育訓練制度，並對所有員工進行釣魚測試，以提高對資訊安全的識別和應對能力。 **機密文件權限管理：**設定公司與客戶機密文件的取得權限分級，以確保只有具有適當授權的人員可以存取這些文件。	**供應商稽核：**定期針對高風險供應商與新供應商進行稽核，並視情況淘汰不適用之供應商。 **落實在地採購：**持續施行在地採購，以減少長途運輸中可能發生之風險。 **衝突礦產管理：**每年向第一階供應商調查衝突礦產使用情形，避免產品中有具爭議礦產之使用。	**管理措施：**由法務智權總處建立智慧財產權管理流程，以有效的管控公司內部專利與其他相關財產。 **鼓勵創新：**技鋼科技內部設有取得專利之獎勵以及研發節能或綠色產品之額外獎金，提供同仁持續投入創新之誘因。	**導入TCFD氣候相關財務揭露框架：**自2023年起，技鋼科技對標國際準則，導入TCFD框架，評估鑑別氣候風險與機會項目，並建立氣候治理框架與流程。 **自主進行溫室氣體盤查：**技鋼科技每年定期針對自身營運範疇進行以ISO 14064-1為標準之自主溫室氣體盤查。未來將依據盤查結果，進行後續減量規劃，落實公司碳管理。	**員工福利：**技鋼科技設置良好的員工福利制度，內容從團體綜合保險、日常健康照護到家庭同樂活動皆設置相關單位負責執行，保障員工的健康與福祉。 **人才培育：**我們透過工作教學、教育訓練和師徒制度來培養人才，以促使我們的同仁有效地學習和成長。 **教育訓練：**每年預留預算進行員工培訓，提升員工的專業技能和領導能力，並鼓勵員工自我充實，參加外部舉辦的進修課程。

3.4 資訊安全與隱私保護

項目	內容
政策、承諾及重要性	1.遵循國際資安標準 (NIST CSF 框架) 以及國內外資訊安全法規，每年審視修訂資訊安全管理規範。 2.確保資訊的機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity)、可用性 (Availability)，使資訊能安全地、正確地、適切地及可靠地運用於達成經營目標之規劃、管理及執行成效。 3.為確保長久以來的客戶優質安全產品體驗，技鋼科技確保研發流程、開發產品、雲端服務與製造之供應鏈等資安管理皆遵循資安政策，以期有效降低管理風險，持續提高整體資安成熟度。 4.定期進行資安攻防演練，並提供資安教育訓練，強化內部員工資訊安全意識，讓資訊安全落實到每一個環節。
權責單位	總經理室
行動計畫	1.持續執行資安教育訓練及社交工程演練，強化員工資安認知及資安警覺性，精進合規與合乎客戶需求之資安架構。 2.不定時執行弱點掃描與滲透測試，預防資安相關風險。 3.遵循國際資安標準 (NIST CSF 框架) 以及國內外資訊安全法規，以更嚴謹的管理精神，落實資訊安全和隱私保護。 4.資訊安全推動委員會每年召開管理審查會議，對資訊安全管理系統相關事項做審查討論。
2024 年績效	1.員工社交工程信件點擊率 23.33%。 2.未發生重大資安事件。 3.取得 ISO/IEC 27001：2022、CNS 27001：2023 資訊安全管理系統續證。 4.資安風險與成熟度維持在 A 等級。 5.訂定供應鏈資安風險管理規範，並納入供應商管理流程。 6.執行 1 次社交工程演練，並對未通過的同仁實施強化訓練課程。 7.執行資訊安全政策宣導與教育訓練。
申訴機制	技鋼科技隱私權政策

3.4.1 資訊安全政策

本公司由資訊管理處主責資訊安全政策擬定、風險評估及因應措施執行與追蹤，並由資訊主管每年不定時向總經理報告實施情形。為減少違規風險、提高客戶信任度，同時亦導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，建立完整與系統性的方法，管理並保護公司的資訊資產。

1. 遵循國際資安標準(NIST CSF 框架)以及國內外資訊安全法規，每年審視修訂資訊安全管理規範。
2. 確保資訊的機密性(Confidentiality)、完整性(Integrity)、可用性(Availability)。
3. 供應鏈資安管理需遵循資安政策。
4. 定期執行資安攻防演練，強化內部員工資安意識。

3.4.2 資訊安全權責單位

為有效推動與辦理技鋼科技資訊安全之各項工作，特成立資訊安全推動委員會，以擬定資訊安全發展之方向、策略及步驟，促使資訊安全管理制度能持續穩健運作。資訊安全推動委員會應每年至少召開一次管理審查會議，必要時得召開臨時會議。

權責單位

資訊安全推動委員會統籌辦理資訊安全政策、管理制度、計畫及工作等事項之初審、推動及協調溝通。

- **召集人：**處理及督導技鋼科技資訊安全相關作業。
- **副召集人：**協助召集人處理及督導技鋼科技資訊安全相關作業。
- **資訊安全執行小組：**委員會下設資訊安全執行小組，執行資訊安全管理行政及技術相關事宜。
- **資訊安全稽核小組：**委員會下設資訊安全稽核小組，執行資訊安全管理稽核作業。
- **緊急處理小組：**委員會為處理資訊安全緊急事故得組成緊急處理小組。

3.4.3 資安風險評估

技鋼科技建立資訊資產風險評鑑標準，以鑑別資訊資產之弱點及威脅而導致之風險，並依據評鑑結果採取對策或控制措施，降低資訊資產遭受損害的風險。

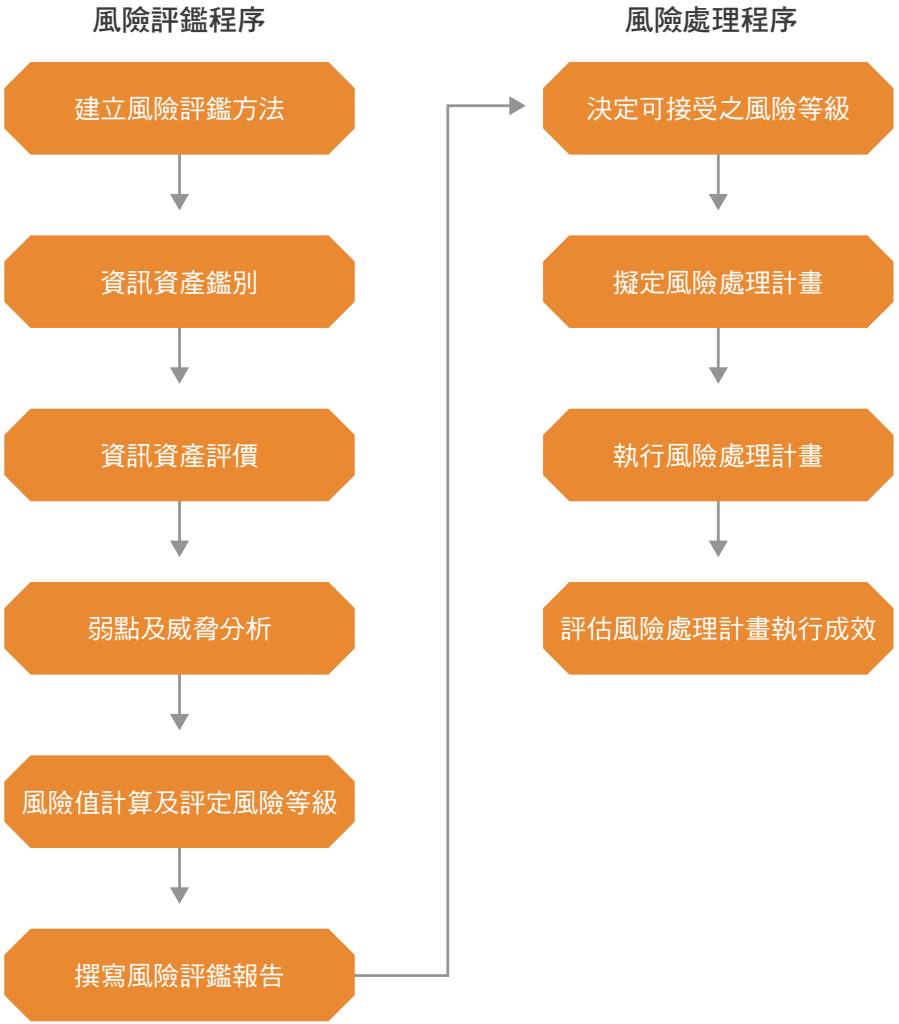
資訊安全執行小組

1. 建立並維護系統化之風險評鑑方法。
2. 監督風險評鑑之執行。
3. 決定可接受風險等級。
4. 審查風險處理計畫及確認執行成效。
5. 決定風險評鑑之時機與範圍。
6. 彙總風險評鑑報告，提報資訊安全推動委員會。
7. 彙總風險處理計畫，提報資訊安全推動委員會。

資訊資產管理者

1. 執行風險評鑑作業。
2. 擬訂風險評鑑報告。
3. 擬訂風險處理計畫並執行。

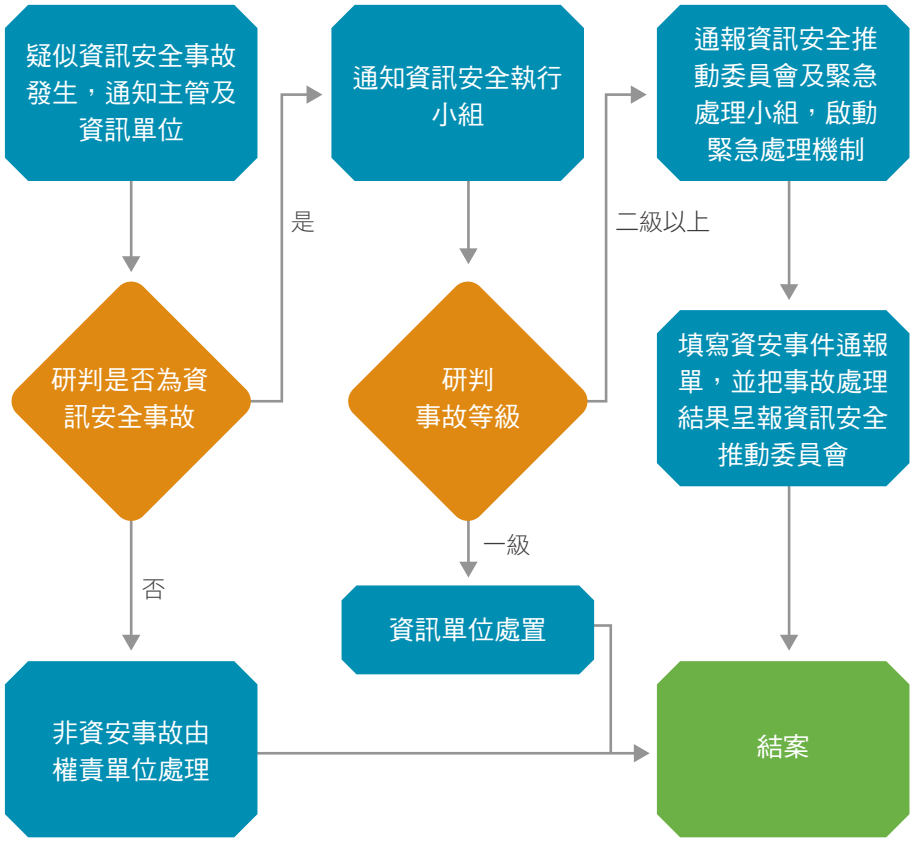
所謂風險管理即為包含「風險評鑑程序」及「風險處理程序」之資訊資產風險控管程序，主要作業項目如下圖：



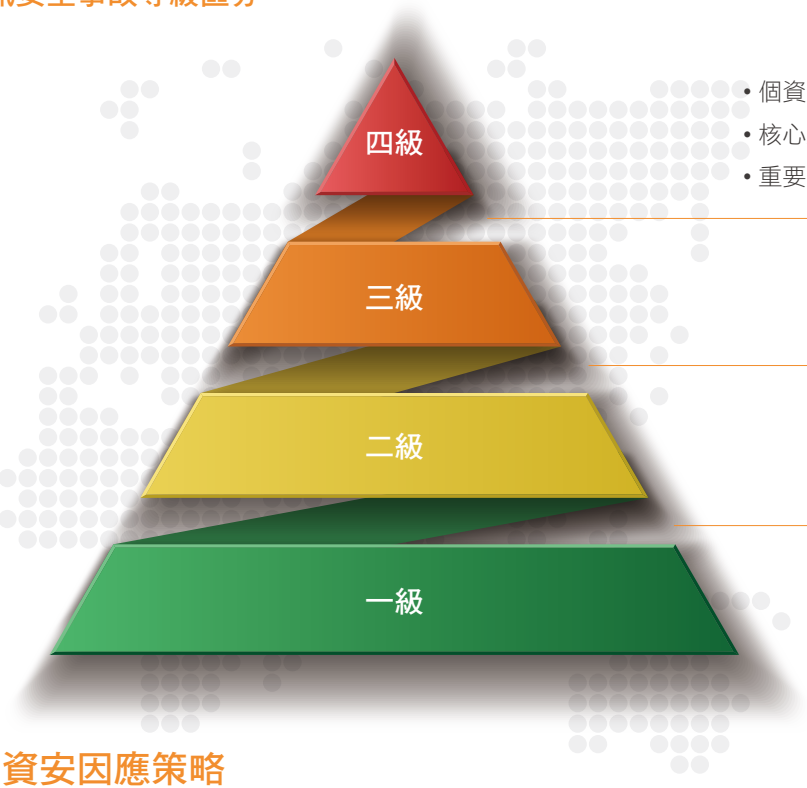
3.4.4 資安事件通報程序

疑似有資訊安全事故發生時，由發現人依事故歸屬通報權責單位並副知直屬主管。直屬主管於收到通知後，研判是否為資訊安全事故。若判定為非資安事故時，將結果回覆發現人；若判定為資安事故時，初估事故處理時間，並通知資訊安全執行小組，以評估是否啟動緊急處理小組作業。

資訊管理處於發生資訊安全事故時，應記錄事故發生之事實、可能影響之範圍、損失評估、判斷支援申請、採取之應變措施等事項。



資訊安全事故等級區分



- 個資資料遭洩漏。
- 核心業務系統或機密等級資料遭嚴重竄改。
- 重要資訊基礎建設之運作遭影響，或其系統停頓，且無法於可容忍中斷時間內回復正常運作。

- 資料遭大量洩漏。
- 核心業務系統或其資料遭中度竄改。
- 核心業務運作遭影響或其系統停頓，且無法於可容忍中斷時間內回復正常運作。

- 資料遭少量洩漏。
- 核心業務系統或資料遭輕微竄改。
- 核心業務運作遭影響或其系統效率降低，於可容忍中斷時間內可以回復正常運作。

- 非核心業務系統或資料遭毀損導致不完整。
- 非核心業務運作遭影響或短暫停頓，於可容忍中斷時間內可以回復正常運作。

3.4.5 資安因應策略

為防止電腦機房之活動中斷，技鋼科技保護關鍵性業務流程不受重大故障或災害的影響，擬定關鍵性業務流程遭受重大故障或災害時，可執行之替代方案，以確保員工安全與業務的持續運作，降低事件所造成的損失，並作為營運持續計畫發展與維護的依據。對於各項業務服務流程所造成之影響及衝擊程度，據以判斷最大可容忍中斷時間(Maximum Tolerable Period of Disruption, MTPD)、復原時間目標(RTO) 以及恢復資料點目標(RPO) 等，依業務之重要性，鑑別並分別給與「高」、「中」或「低」之關鍵等級，「高」關鍵等級流程即為技鋼科技關鍵性業務流程。資訊安全執行小組負責審查計畫變更事宜，營運持續計畫每年至少應檢討評估一次，包括執行營運衝擊分析、組織權責與成員之調整、災害應變程序及回復策略之檢討，並將年度總檢討與更新的結果向資訊安全推動委員會報告。

技鋼科技每年依不同職務之業務內容及角色，安排資訊安全教育訓練。資訊單位之資安專責人員每年須接受至少 2 小時之資訊安全教育訓練；新進人員則由人資單位進行相關資訊安全教育訓練，以確保新進人員了解公司資訊安全管理之要求。資訊安全執行小組應利用內部網站或電子郵件，對內部同仁進行最新資安威脅以預防風險，2024 年度之員工社交工程信件點擊率為 23.33%，自 2025 年起，我們也訂下點擊率小於 20% 之目標，並規劃透過全員資安教育訓練提升員工風險意識，降低資安相關風險事件的發生。

資訊安全教育訓練時數

課程名稱	課程主題	辦理形式	參與對象	受訓人數	課程時數	總受訓時數
資安教育訓練	ISO 27001認知與稽核應對技巧、2024資安新知	實體	資訊處資訊安全同仁	4	2小時	8小時
資訊安全意識教育訓練	宣導公司資安政策並強化安全意識	實體	新進同仁	141	10分鐘	23.5小時
社交工程演練加強班	提高安全意識與警覺性	線上	未通過演練之同仁	100	30分鐘	50小時
總計				245	-	81.5 小時

員工進出辦公室及機房環境，應遵守相關安全規定；員工執行業務時，應遵守相關法令法規，若有任何違反(如電腦洩密、盜取個人資料…等)，視情節輕重依工作守則規定處分。

資訊管理處於發生資訊安全事故時，應記錄事故發生之事實、可能影響之範圍、損失評估、判斷支援申請、採取之應變措施等事項。

1. 當事故影響較低、衝擊性較小，僅涉及單位內、受損程度輕微(如內部危安、電腦病毒感染)，資安事故發生單位判斷安全事故等級為「一級」時，由各單位自行處理，並將處理後狀況通知單位主管。
2. 若資安事故發生單位判斷安全事故等級達「二級」以上，應立即向資訊安全執行小組報告，由資訊安全執行小組進行事故分析辨識與資訊彙整，並通報資訊安全推動委員會召集人，由召集人決議是否啟動緊急處理機制。
3. 當資安事故發生時，緊急處理小組組長應負責聯絡緊急處理小組，協調及督導各關鍵業務流程負責人執行作業，並協調資源調派使用。
4. 安全事故等級達「二級」以上，應由資安事故發生單位及資訊安全執行小組填報「資安事件通報單」，並把事故處理結果呈報資訊安全推動委員會。

處理資安事故時，由資訊安全推動委員會負責整合公司資源，並適時提供必要的協助。當資安事故發生需對外說明時，緊急處理小組組長需向資訊長陳報，並協助技鋼科技發言人對外說明情況與處置方式。2024 年，技鋼科技無發生安全事故等級達「四級」以上之重大資安事件。