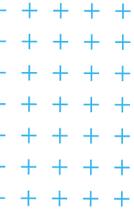
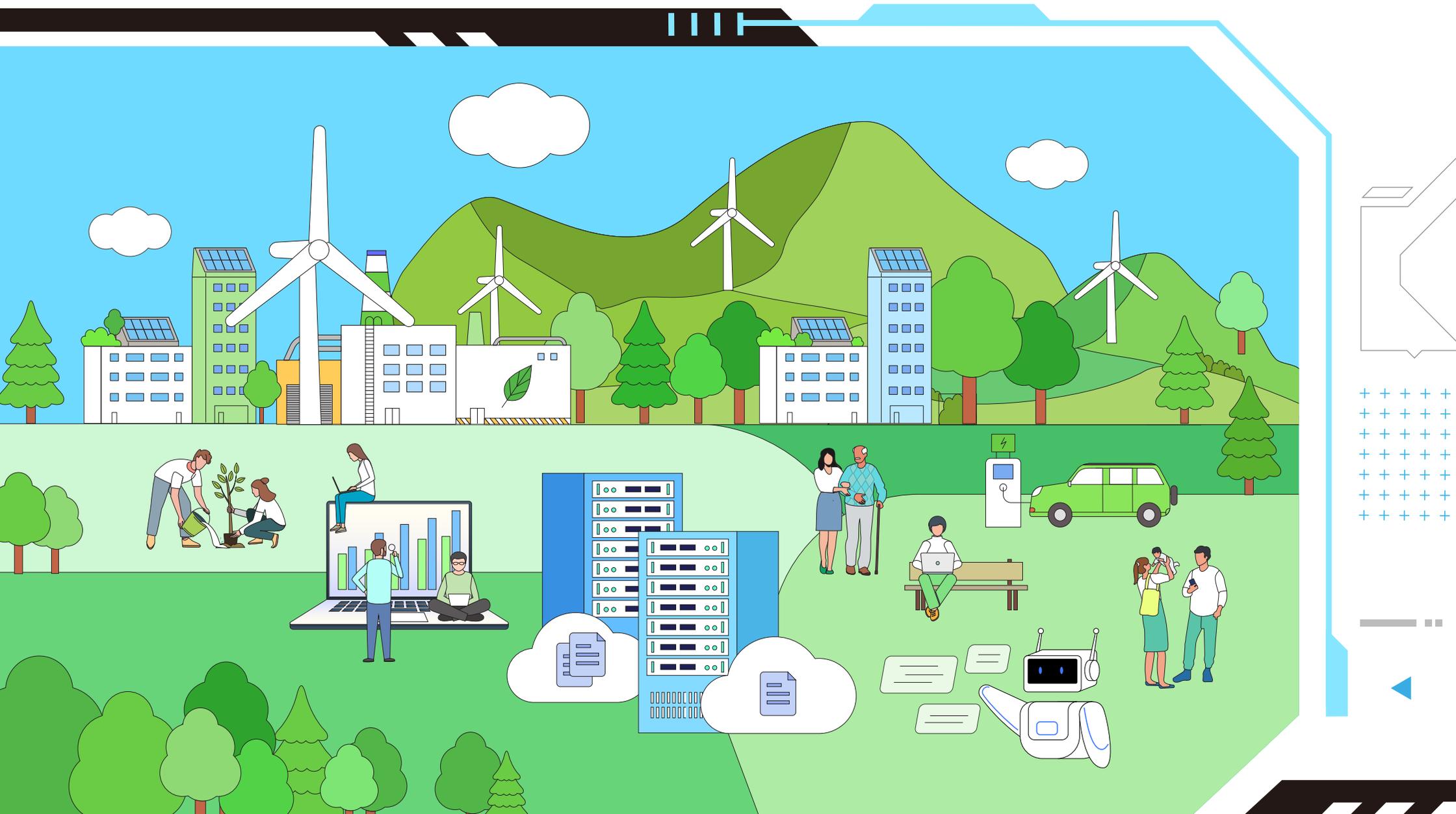




**GIGA  
COMPUTING**  
技鋼科技

# 2024

永續報告書  
Sustainability Report



# 目錄 CONTENTS



## 前言

關於本報告書	3
經營者的話	4
永續亮點績效	5

## 1

### 關於技鋼科技

1.1 公司簡介	7
1.2 產業鏈與營運目標	7
1.3 品牌經營與商譽管理	9
1.4 財務績效	12
1.5 非營利與公協會組織	12

## 2

### 企業永續經營

2.1 永續治理架構與運作	14
2.2 重大主題鑑別與分析	15
2.3 利害關係人議合與溝通	19

## 3

### 企業穩健經營

3.1 公司治理	21
3.2 誠信經營與法規遵循	25
3.3 風險管理	27
3.4 資訊安全與隱私保護	29

## 4

### 企業創新價值與數位轉型

4.1 創新管理	35
4.2 客戶關係管理	40
4.3 永續供應鏈管理	42

## 5

### 責任生產與循環經濟

5.1 氣候相關財務揭露	47
5.2 能源及溫室氣體管理	51
5.3 水資源管理	54
5.4 廢棄物管理	55
5.5 責任生產與循環經濟	57

## 6

### 幸福職場

6.1 人才吸引與留任	60
6.2 人才培育與發展	68
6.3 職業安全衛生	72

## 7

### 社會參與與人文關懷

7.1 社會參與活動	79
------------	----

## 附錄

附錄一、GRI Standards 索引表	83
附錄二、氣候相關資訊揭露	89





## 關於本報告書

### 編製原則

本報告書主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年公布之 GRI 通用準則 2021(GRI Standards 2021) 進行編製，並參考「上市上櫃公司氣候相關資訊」，揭露技鋼科技於報告書涵蓋期間之永續相關作為。

### 報導期間

本報告書所揭露的數據及內容以 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 之資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

### 報告書邊界與資料範圍

本報告書範疇包含技鋼科技股份有限公司 (以下簡稱技鋼總部)、美國子公司 Giga Computing Technology Inc. (以下簡稱美國子公司) 以及子公司技宸股份有限公司 (以下簡稱技宸)。若揭露範圍包括前述個體，將稱之為技鋼科技整體公司 (以下簡稱技鋼科技、本公司)；若各章節揭露之範圍與前述有異，將以各個體之名稱表示或於各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告 (以新台幣千元為單位) 外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

### 發行日期

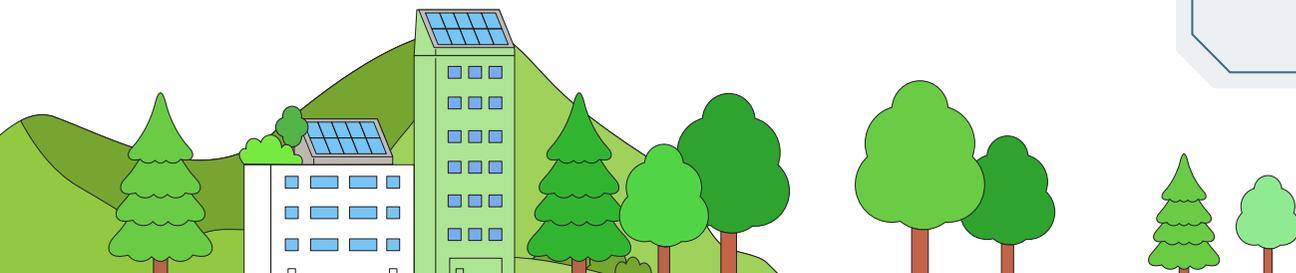
技鋼科技每年定期發行永續報告書，並於永續官網中供瀏覽下載。

- 本次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 上次報告書發行時間：2024 年 8 月
- 下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

### 意見回饋

任何有關本報告書或對技鋼科技股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎透過以下聯絡方式與我們聯繫，並就永續發展議題與我們進行更深入的溝通和反饋，使我們能夠更有效地蒐集和回應關於環境保護、社會責任及公司治理等方面的意見。

- 負責單位：永續發展部
- 電子信箱：csr@gigacomputing.com
- 聯絡電話：02-8912-6699
- ESG 網站：esg.gigacomputing.com
- 聯絡地址：新北市新店區寶強路 6 號 7 樓





## 經營者的話

2024 年，全球經歷史無前例的極端氣候，為各國投下了一顆震撼彈，同時，全球政治局勢動盪，地緣政治緊張升溫，也為全球永續發展方向帶來新的不確定性。國內方面，隨著碳權交易平台啟動，正式迎來碳交易時代，為實質減量行動開創新頁，而因應即將到來的 IFRS S1、S2 準則，企業也開始著手執行溫室氣體盤查、提升永續資訊品質，以做足準備。技鋼科技今年度除了併同子公司技宸完成自主溫室氣體盤查，我們也開始規劃將減量計畫擴展至供應鏈，偕同供應商夥伴們一起從碳盤查起步，逐步實現永續供應鏈的目標。為保持競爭優勢，技鋼科技永續發展推動小組，邀請公司內部中高階主管，共同盤點與檢視公司在永續實踐上各面向的目標達標情形，並根據國際和產業趨勢及內外部利害關係人的需求，滾動調整目標，確保我們在永續發展的道路上穩步前行。

在人工智慧和大數據等技術的驅動下，資料中心的運算規模和運行負荷快速增加，不僅對能源與資源帶來極大壓力，同時也對環境造成不小的影響。在這樣的背景下，如何在推動數位化和人工智慧發展的同時，有效降低對環境的負擔，成為現今企業在建設資料中心過程中的一項重要挑戰。技鋼科技認為循環經濟及綠色產品是企業在競爭激烈的市場中脫穎而出的關鍵策略，因此我們積極致力於為資料中心提供各種創新且高效的解決方案，並將永續發展做為企業的核心使命，專注於開發先進的冷卻技術，如直接液體冷卻系統與浸沒式冷卻系統等，這些技術不僅能夠在有限的空間內顯著提高運算效能，還能有效降低能源消耗，從而在確保高效能運算的同時，減少能源對環境的負擔。此外，技鋼科技亦根據不同客戶的需求，提供量身定制的解決方案，幫助客戶在釋放最大算力的同時，也能夠在業務運營中實現節能減碳的長遠目標。

工作型態的轉換、罷工運動的盛行，顯示勞工正積極參與並影響人力資本的發展，加上近期國內職場霸凌事件頻傳，職場文化以及勞動權益改革日益迫切，社會面的議題逐漸浮上檯面，受到廣大利害關係人檢視。技鋼科技支持

國際性人權公約、遵守營運所在地的法規，並訂有多項人權規範及設立多元的勞資溝通與申訴管道，致力於維持良好的公司文化，期許給予同仁友善的職場環境；同時為保持人才競爭力，我們亦設有完整的教育訓練藍圖，綜合科技趨勢及公司未來發展方向，規劃內、外部訓練課程，讓同仁在專業知識與職能運用上皆能有所提升。技鋼科技始終堅持以人為本的企業文化，並將員工的福祉和職場的公平正義視為長遠發展的重要基石，我們相信只有在尊重員工權益、提供友善工作環境的基礎上，才能激發每一位員工的潛力，進而實現企業與員工共同成長的目標。

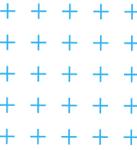
技鋼科技以「運算科技，驅動未來」為企業核心理念，持續為全球客戶提供多元的高品質產品與服務，除了在公司的業務拓展上努力，我們也延續 2023 年所訂下的「創新科技」、「循環經濟」、「多元共融」三大永續發展主軸，並以「永續治理」為基石，積極推動永續發展在各個領域的深耕與實踐。AI 浪潮方興未艾，面對技術的快速演變與整體環境具高度不確定性的挑戰，我們肩負著更多的責任與期許，期待在未來的歲月裡，能繼續擁有各方利害關係人堅定不移的信任，共同成長、追求卓越。在永續的道路上，技鋼科技將會不遺餘力，誠摯邀請所有利害關係人與我們攜手並進，創造永續價值，迎向美好未來。

總經理

侯智仁



# 永續亮點績效



## G 治理面

1. 合併營收達新台幣 1,330.57 億元，相較前一年度增長 174.01%。
2. 台灣地區在地採購金額比例 90.70%。
3. 全體新進員工「員工道德行為準則」簽署率 100%。
4. 取得 ISO/IEC 27001:2022、CNS 27001:2023 資訊安全管理系統認證。
5. 資安成熟度維持在 A 等級。
6. 未發生重大資安事件。
7. 累計專利全球核准數量 179 件。



## E 環境面

1. 開發直接液體冷卻與浸沒式液體冷卻伺服器散熱技術，提升能源使用效率，將 PUE 值 (Power Usage Effectiveness, 電力使用效率) 降至 1.10 以下。
2. 依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，自主完成 2024 年度範疇一、二、三溫室氣體盤查。
3. 技鋼科技偕同技嘉科技，取得 2024 年 CDP 氣候問卷獲得 B 級評比。
4. 於技鋼總部導入電力監控設備。
5. 範疇一與範疇二碳密集度，2024 年相較前一年度下降 59.65%。
6. 包材可回收率達 79.69%。
7. 2024 年，技鋼科技未收到產品因違反有害物質相關法規而造成人員健康或環境損害之投訴。



## S 社會面

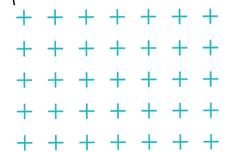
1. 2024 年員工離職率 10.73%，較前一年度下降 1.30%。
2. 員工平均起薪高於當地基本工資至少 40.15%。
3. 2024 年員工福利支出達 208,485 仟元，占營業收入 0.16%。
4. 零重大工安事故及違規事件。
5. 設置駐點按摩服務，2024 年度服務共 2,490 人次。
6. 年度舉辦「友善家庭職場企業聯盟」6 場家庭教育講座，共計 259 人參與。
7. 2024 年度出動 4 次淨灘活動，共清除 4,732 公斤垃圾。
8. 2024 年度共出動 22 次至「小胖威利小作所」及「中華麥田關懷協會」擔任志工。



# 1

## 關於技鋼 科技

- 1.1 公司簡介
- 1.2 產業鏈與營運目標
- 1.3 品牌經營與商譽管理
- 1.4 財務績效
- 1.5 非營利組織與公協會



## 1.1 公司簡介

技鋼科技原為技嘉科技網路與通訊產品事業群，登記設立於 2022 年 3 月 9 日，並於 2023 年正式分拆為技嘉集團旗下獨立營運的子公司。技鋼科技專注於數據中心、高效能計算 (HPC)、人工智慧 (AI) 及雲端運算領域，致力於為全球客戶提供優質的產品與服務，並積極推動永續發展，幫助客戶在實現技術目標的同時，兼具環保與節能的雙重效果。技鋼科技現以 GIGABYTE 品牌持續推動伺服器業務擴展，致力於研發、製造和銷售 GIGABYTE 企業級應用產品與解決方案，協助客戶在數位轉型中綻放耀眼的光芒。

### 公司基本資訊

公司全稱	技鋼科技股份有限公司
設立日期	2022年3月9日
企業總部	新北市新店區寶強路6號7樓
董事長	葉培城 先生
總經理	侯智仁 先生
產業別	電腦及其周邊設備製造業
資本額	12.93億
主要產品項目	企業級伺服器與解決方案
營運據點	新店營運總部、美國子公司、技宸

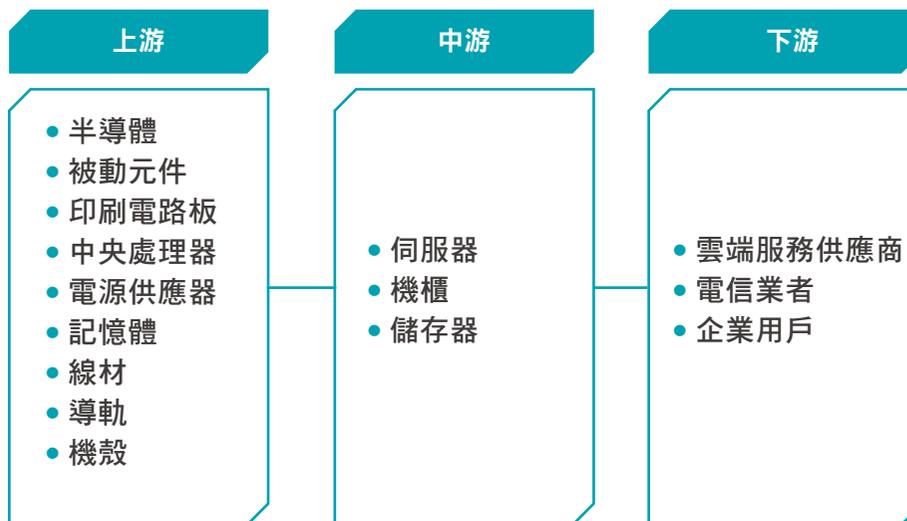
註 1: 資本額以 2024 年 12 月 31 日當日資訊為基準。

## 1.2 產業鏈與營運目標

技鋼科技所屬的電腦及周邊設備產業近年來持續穩定成長，主要產品伺服器業務更是在 AI 浪潮之下快速擴張。伺服器之產業上游為半導體製造商、電路板製造商、光學和網路元件及電腦零組件供應商，下游則包括雲端服務供應商、電信業者、企業用戶等。

技鋼科技致力於透過運算科技的發展，持續推動未來的美好生活，因應不斷提升的人工智慧、高效能運算與雲端運算需求，我們秉持創新的精神，不斷拓展新的伺服器應用市場，特別是在 GPU 模組化結構的 AI&HPC 伺服器、持續開發 x86 架構與 ARM64 架構伺服器，以及能在有限空間增加算力的高密度伺服器等領域。此外，我們也注力於自主開發直接液體冷卻 (Direct Liquid Cooling, DLC) 技術、浸沒式液體冷卻 (Immersion Cooling) 技術，在多樣化與產業生態整合能力上，皆已取得市場領先地位。

### 技鋼科技上下游產業鏈





左：直接液體冷卻 AI 伺服器（G593-SD1） / 右：Arm64 架構伺服器（R283-P92）



左：高密度伺服器（H274-S61） / 右：單相浸沒式液冷冷卻槽（A1P0-EB0）

未來我們也將持續拓展與優化產品與服務，計畫如下：

### 短期目標

- 產品創新與技術領先

研發投入具有市場領先優勢的新產品和解決方案，滿足客戶滿意度的前提下，持續推出節能高效的伺服器產品和企業解決方案，以保持技術領先地位。

- 數位轉型與智慧化

強化內部數位轉型，提升行銷效率與精準度，導入智慧工具並有效串聯，實現行銷自動化，提升行銷活動績效。

### 中長期目標

- 持續的技術創新和領導

著重於長期研發和創新，保持在伺服器產品和企業應用方案領域的技術領先地位。

- 全球化營運優化

拓展全球營運與服務據點，優化供應鏈、物流體系與維修流程，提升全球市場反應速度與效率。

- 迎戰未來趨勢

密切關注並適應產業趨勢在人工智慧、大數據、雲端運算以及提升能源使用效率等技術發展，確保公司能夠在未來幾十年內持續保持市場領先地位。

## 1.3 品牌經營與商譽管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	正向的品牌形象與商譽，是獲得客戶與投資人信賴的關鍵，作為全球科技領導品牌，技鋼科技以「運算科技，驅動未來」為企業核心理念，自2023年於技嘉科技正式分拆獨立後，持續為全球客戶提供多元的高品質產品與服務，除提升產品性能，亦持續開發提升散熱效益與能源使用效率的產品，以應對當今自然環境的挑戰，並實現「Enhancing Life with Computing」之目標。
權責單位	業務中心
短中長期目標	<p><b>短期 (2025 年)：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 確立品牌形象與市場定位：建立品牌形象和品牌故事，強調創新和永續性的企業核心價值。參加重要產業活動，擔任演講者或展商，展示技鋼科技之專業知識與創新技術。</li> <li>2. 市場溝通策略：利用現有客戶的成功案例與見證，建立品牌信任度和市場口碑。</li> </ol> <p><b>中長期 (2026-2030 年)：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 長期品牌建立：建立並維護技鋼科技作為全球領先企業級解決方案提供者的長期品牌形象。</li> <li>2. 永續發展與社會責任：在全球推廣永續發展的商業模式下，強調環保和社會責任，增強品牌的社會價值和公眾形象。</li> </ol>
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 品牌定位與宣傳：運用實力與實證行銷，展現我們的創新能力以及在數位轉型中的關鍵角色。</li> <li>2. 市場研究與客戶洞察：持續進行市場趨勢分析與客戶需求調研，以此為基礎客製化行銷策略。</li> <li>3. 整合式行銷：結合線下如參與大型秀展與舉辦研討會、線上利用數位平台以及社群媒體，並導入智慧行銷工具如數據分析與客戶關係管理系統，實現精準行銷與挖掘潛在客戶，並深耕既有客戶關係。</li> <li>4. 多元化合作關係：與 AMD、Intel、NVIDIA 等行業領頭羊維持良好關係，並與關鍵零組件大廠如 Samsung、Solidigm、Seagate 以及 ISV 等廠商共同舉辦推廣活動，擴大市場影響力。</li> <li>5. 永續性和社會責任：透過伺服器採用高能源轉換率的電源供應器和綠色運算解決方案等實際案例，展示技鋼科技產品和解決方案能協助客戶降低整體碳足跡。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 內容行銷和知識分享：發布 14 篇解決方案文章以及 3 篇成功案例分享，有效提升品牌在行業中的能見度和專業形象。</li> <li>2. 數位轉型：強化 CRM 客戶關係管理系統，提高客戶數據管理的效率和精準度。</li> <li>3. 快速達交服務：2024 年 5 月開始在集團官網增設快速達交服務，以最暢銷的伺服器與伺服器主機板等產品，協助客戶快速獲取最新的運算產品，推動客戶服務上市零時差。</li> <li>4. 增強社群媒體曝光：在社群平台上的活動增加，2024 年度觸及人數為 3316 萬；新聞稿以至多 8 種語言發布了 21 篇，共計 99 篇的產出，有效提高品牌曝光率和客戶參與度。</li> <li>5. 參與行業活動：參與 58 場行業展覽和研討會，並積極與媒體合作，有效提升品牌的行業地位和知名度。</li> </ol>
申訴機制	技鋼科技提供多種申訴管道，如電子郵件(marketing@gigacomputing.com)、官網申訴(https://esupport.gigabyte.com)、產品技術支援表單(https://www.gigabyte.com/Support/Enterprise)以及社群平台(如Facebook、LinkedIn與X)等，方便利害關係人提出申訴。



## 品牌經營策略與計畫

技鋼科技 2023 年起正式自母公司技嘉科技分拆獨立，並持續以 GIGABYTE 品牌推動伺服器業務擴展，致力於研發、製造和銷售 GIGABYTE 高度優化的企業級應用產品和全面解決方案，源源不斷為全球客戶提供多元的高品質產品和服務。我們深信成功的品牌經營，能夠為產品加值，並提高客戶的忠誠度、擴大市占率，因而擬定以下策略與計畫：

### ● 品牌定位與宣傳

持續強化 GIGABYTE 品牌形象，運用實力與實證行銷，展現我們的創新能力以及在數位轉型中的關鍵角色，維持企業級應用產品與資料中心整合式解決方案領導者的地位。

### ● 市場研究與客戶洞察

持續進行市場趨勢分析與客戶需求調研，以此為基礎客製化行銷策略，確保產品和解決方案能準確瞄準市場和客戶的期望。

### ● 整合式行銷

結合線下如參與大型秀展與舉辦研討會、線上利用數位平台以及社群媒體，提高 GIGABYTE 企業級應用產品與解決方案能見度和互動性。導入智慧行銷工具如數據分析與客戶關係管理系統，實現精準行銷與挖掘潛在客戶，並深耕既有客戶關係。

### ● 多元化合作關係

除與 AMD、Intel、NVIDIA 等行業領頭羊維護良好的合作關係外，亦與關鍵零組件大廠如 Samsung、Solidigm、Seagate 以及 ISV 等廠商共同舉辦推廣活動，擴大市場影響力。

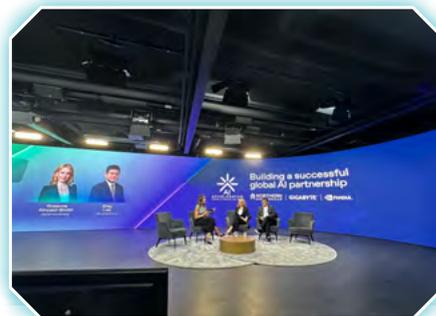
### ● 永續性和社會責任

強調技鋼科技產品在節能減碳和環境友好方面的優勢，例如透過伺服器採用高能源轉換率的電源供應器和綠色運算解決方案等實際案例，展示產品和解決方案能協助客戶降低整體碳足跡。積極與致力於永續發展和社會責任的企業合作，提升品牌形象和社會影響力。

## 展會 / 研討會照片



2024 COMPUTEX 台北國際電腦展 (左)、2024 GTC 頂尖人工智慧大會 (右)



2024 Northern Data AI 加速器摩天大會 (左)、2024 AI 伺服器串聯供應鏈商機研討會 (右)

## 社群發文



## 品牌與商譽風險管理機制

2024 年度技鋼科技未發生行銷與公關風險事件，我們的公關與行銷風險訂立管理機制如下：



### ● 環境監測與評估

為有效應對快速變化的市場環境，技鋼科技正逐步完善符合我們的綜合環境監測系統，旨在追蹤和分析全球經濟、社會、技術和政策趨勢，以預測可能影響業務的重大變化，並可針對包括品牌形象受損、市場誤解或廣告宣傳失誤的風險進行評估。透過數據分析和媒體監控，我們能夠即時獲得關於品牌形象和消費者行為的見解，優先處理重大風險，並為每一類風險制定具體的應對策略。



### ● 溝通與協作

技鋼科技強調跨部門之間的協作與溝通，確保行銷、公關、客服、業務與技術團隊之間能共享重要資訊並統一行動。此外，我們與外部利害關係人保持積極的溝通，包括合作夥伴、供應商和監管機構，以確保行銷活動能獲得有效支持並符合最新業界規範。



### ● 申訴處理原則

1. 處理流程：行銷部門收到訊息後一個工作日內傳遞至相關負責部門並定時追蹤，確保每個申訴都能及時得到處理。
2. 回應機制：即時反饋，讓申訴人了解申訴的處理進度和結果。
3. 隱私保護：技鋼科技團隊確保申訴人資訊和申訴內容的保密性，保護他們的隱私權益。
4. 改善措施：根據申訴內容改進品質與服務，提升企業形象和商譽。



## 1.4 財務績效

2024 年，技鋼科技股份有限公司總營收為 133,057,017 仟元，相較 2023 年度增加 174.01%。與此同時，我們亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用，分配之經濟價值約占產生之經濟價值的 94.37%。

### 財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2023 年	2024 年
直接經濟價值之產生	48,640,895	133,266,700
營業收入	48,558,413	133,057,017
利息收入	80,019	186,762
股利收入	0	0
租金收入	0	0
其他收入	2,463	22,921
直接經濟價值之分配	46,609,924	125,765,170
營運成本	43,723,266	118,636,095
營業費用	3,020,388	5,519,968
財務成本	229	132,874
其他利益及損失	-133,958	1,476,233
稅前淨利	2,030,970	7,501,531
補充揭露資訊		
營業費用 - 員工薪資	1,330,659	2,655,912
營業費用 - 員工福利	156,091	208,485
財務成本 - 利息費用	229	132,874
當年度分配之股利	88,973	895,219
當年度發放之股利數	88,973	895,219
當年度支付政府之款項	54,719	531,887

註 1: 此表之數據係來自技鋼總部及技宸經會計師簽證之個體財務報表，未考慮合併沖銷。

註 2: 美國子公司因尚無經會計師簽證之財報，故未予以列入揭露。

## 1.5 非營利組織與公協會

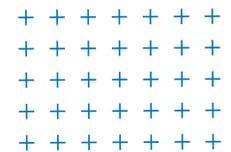
技鋼科技積極參與國內外產業、企業社會責任相關公協會與倡議，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2024 年間，我們以會員或成員身分參與之非營利組織與公協會如下：

編號	非營利組織與公協會名稱	組織 / 協會宗旨或目標	會員資格
1	情報處理裝置等電波障礙自主規制協議會(Voluntary Control Council of Information, VCCI Council)	針對IT設備的電磁發射控制，屬於非強制性之產品EMC驗證，企業得藉此驗證，以證明產品之品質。	會員
2	開放工程聯盟(MLCommons)	推動機器學習的發展與應用，透過提高人工智慧的準確性、安全性、速度與效率，以促進機器學習社群的成長與創新，造福社會。	創始會員
3	開放運算計畫(Open Compute Project, OCP)	提升硬體的效率、韌性和可擴充性，與全球技術領導者攜手合作，打造開放式資料中心硬體架構，以實現更多選擇、客製化並節約成本。	會員
4	責任礦產倡議組織 (Responsible Minerals Initiative, RMI)	旨在透過直接與間接的夥伴關係，促進理解與減輕企業供應鏈中礦物開採和加工對環境、社會的衝擊。	支持倡議
5	友善家庭職場企業聯盟	透過與企業協力規劃家庭教育輸送策略，提供員工知能與服務，協助員工平衡工作與家庭生活，以提升工作滿意度與家庭教育知能。	成員

# 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

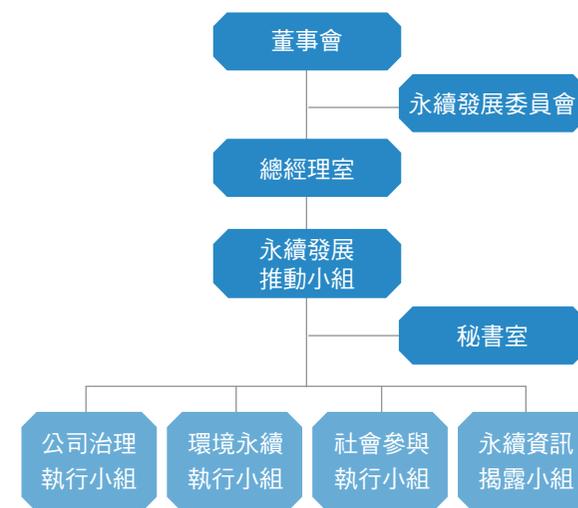
責任生產

展現人文價值

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。

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。

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
調查利害關係人 關注程度 61 份外部問卷	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
Phase 3 確立重大主題排序	
重大主題決議 9 項重大主題	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
Phase 4 進行報導揭露	
資訊報導與揭露	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>7.85%產品為低碳產品</li> <li>直接液冷與浸沒式冷卻產品開案比率較去年增加14.31%</li> </ul>	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

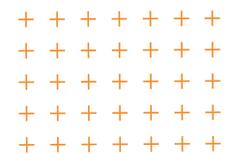
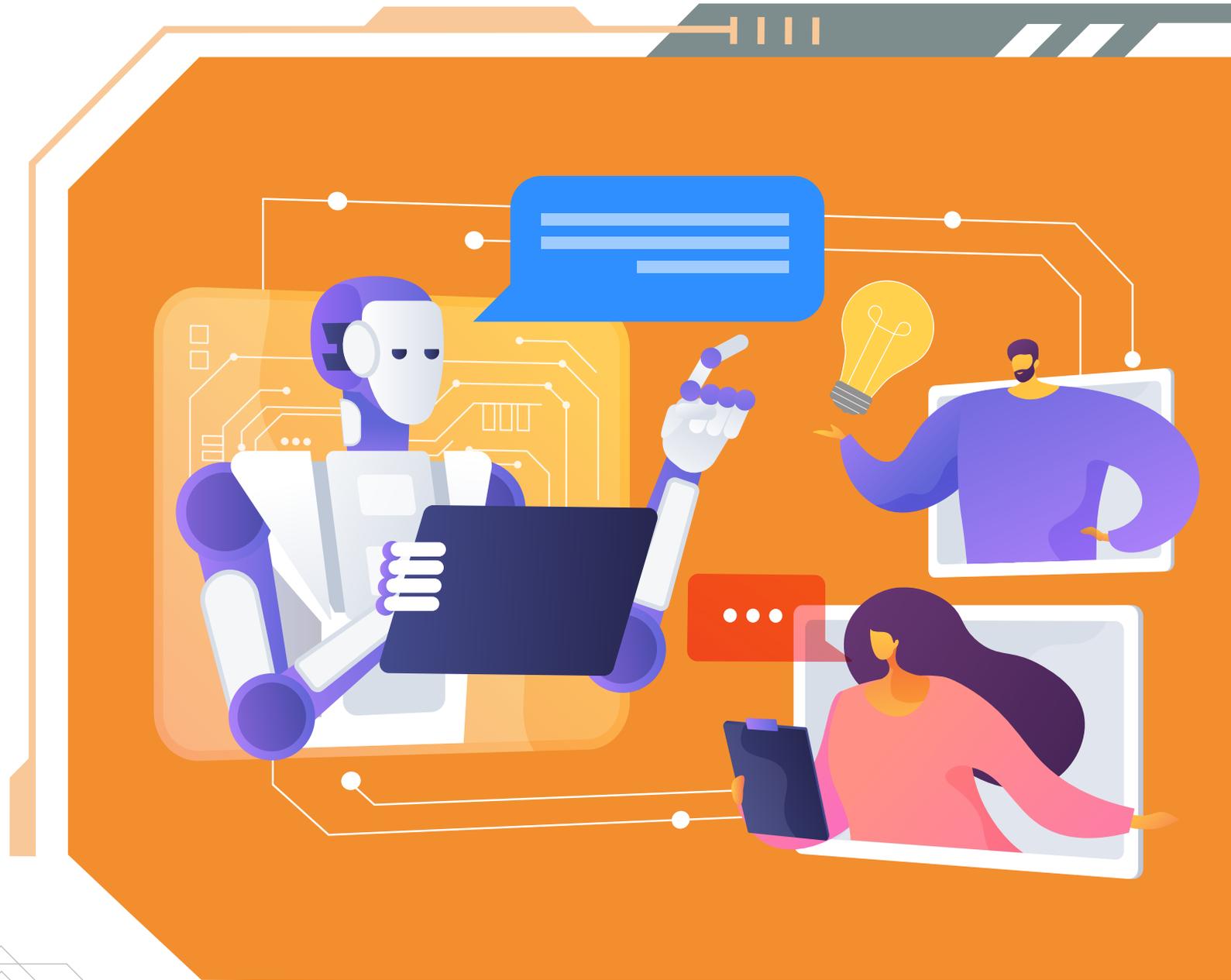
技鋼科技參考 AA1000 SES 利害關係人參與標準(Stakeholder Engagement Standard 2015) 進行利害關係人鑑別，並藉由過往經驗及產業特性，篩選出 7 類利害關係人：股東 / 投資人、員工、客戶、供應商、政府機關、媒體、社區 / 非營利組織 / 學校。技鋼科技針對不同利害關係人正逐漸設置與完善各項溝通管道，期能了解各利害關係人所關注的議題，以確保企業資訊透明且能準確回應所有受公司營運影響的族群。

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

# 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



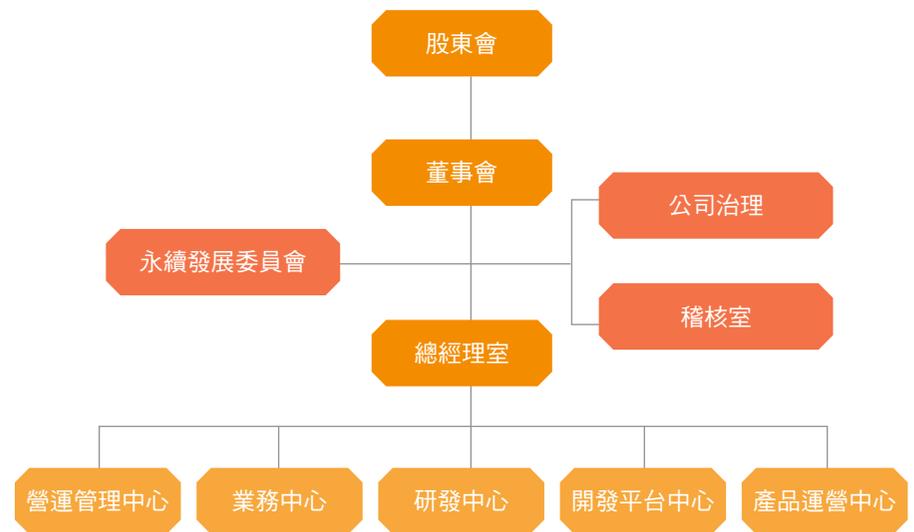
## 3.1 公司治理

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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>年度共舉行 7 次董事會，董事會平均出席率 82.86%。</li> <li>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。</li> </ol>
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
<p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 退職退休金</li> <li>3. 董事酬勞：最近年度經董事會通過分派之董事酬勞金額。</li> <li>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。</li> </ol>	<p>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：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 薪資：包含薪資、職務加給、離職金。</li> <li>2. 退職退休金</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>

## 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	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>全體員工《員工道德行為準則》聲明書簽署率 100%。</li> <li>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。</li> <li>2024 年未接獲任何相關檢舉。</li> </ol>
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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
風險因應策略	<p><b>市場風險(價格風險)：</b>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。</p> <p><b>信用風險：</b>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。</p> <p><b>流動性風險：</b>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。</p>	<p><b>資訊安全事件管理：</b>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。</p> <p><b>資訊安全內部教育訓練：</b>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。</p> <p><b>機密文件權限管理：</b>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。</p>	<p><b>供應商稽核：</b>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。</p> <p><b>落實在地採購：</b>持續施行在地採購，以減少長途運輸中可能發生之風險。</p> <p><b>衝突礦產管理：</b>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。</p>	<p><b>管理措施：</b>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。</p> <p><b>鼓勵創新：</b>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。</p>	<p><b>導入TCFD氣候相關財務揭露框架：</b>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。</p> <p><b>自主進行溫室氣體盤查：</b>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。</p>	<p><b>員工福利：</b>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。</p> <p><b>人才培育：</b>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。</p> <p><b>教育訓練：</b>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。</p>

## 3.4 資訊安全與隱私保護

項目	內容
政策、承諾及重要性	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
權責單位	總經理室
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2. 不定時執行弱點掃描與滲透測試，預防資安相關風險。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 員工社交工程信件點擊率 23.33%。</li> <li>2. 未發生重大資安事件。</li> <li>3. 取得 ISO/IEC 27001：2022、CNS 27001：2023 資訊安全管理系統續證。</li> <li>4. 資安風險與成熟度維持在 A 等級。</li> <li>5. 訂定供應鏈資安風險管理規範，並納入供應商管理流程。</li> <li>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。</li> <li>7. 執行資訊安全政策宣導與教育訓練。</li> </ol>
申訴機制	<a href="#">技鋼科技隱私權政策</a>



### 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。

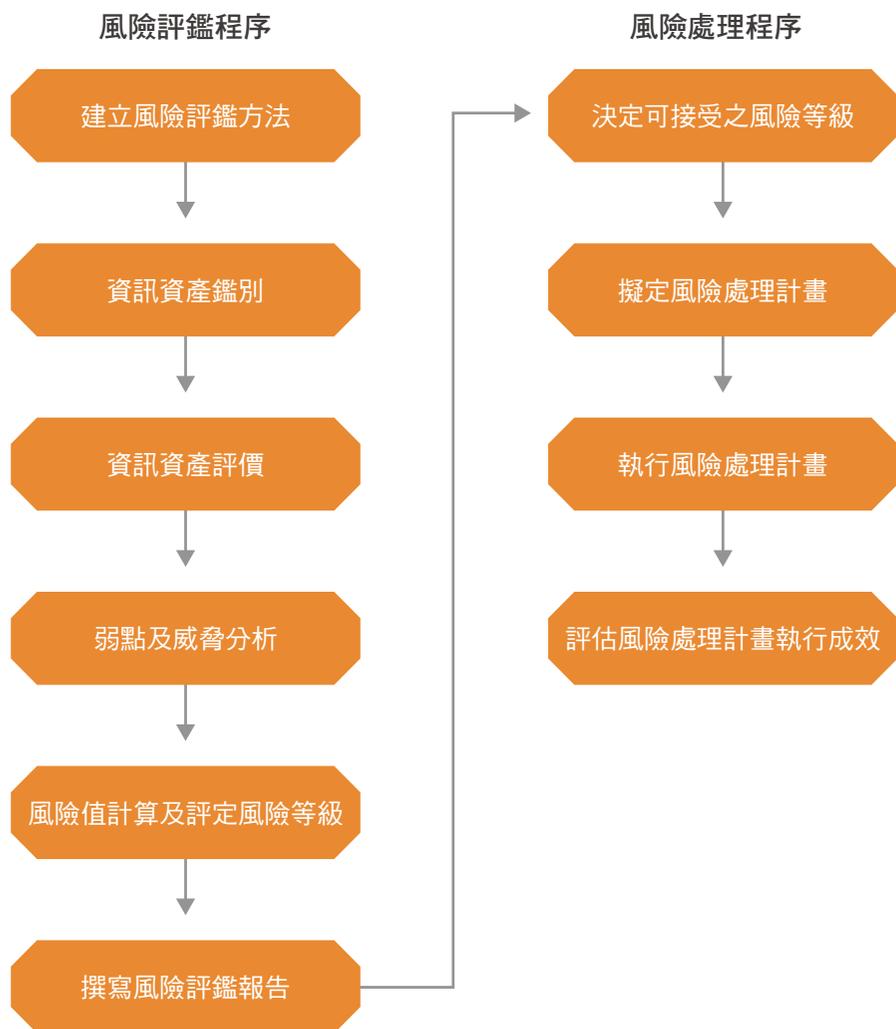
#### 資訊安全執行小組

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。

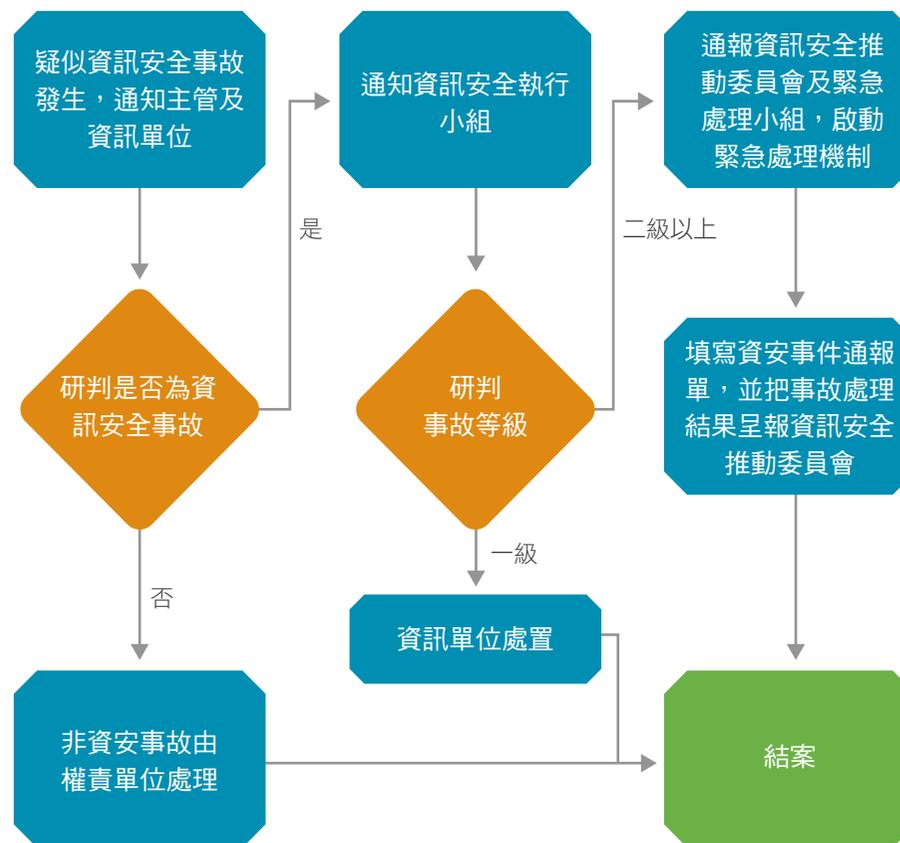
所謂風險管理即為包含「風險評鑑程序」及「風險處理程序」之資訊資產風險控管程序，主要作業項目如下圖：



### 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



### 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。

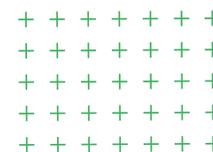
# 4

## 企業創新 價值與 數位轉型

4.1 創新管理

4.2 客戶關係管理

4.3 永續供應鏈管理



## 4.1 創新管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	技鋼科技秉持創新的精神，不斷拓展新的伺服器應用市場，特別是在以GPU模組架構的AI領域。另外我們也致力於自主開發的直接液冷(Direct Liquid Cooling, 簡稱DLC)、浸沒式冷卻(Immersion Cooling)和控制軟體整合，在市場上皆已取得領先地位，源源不斷為全球客戶提供多元的高品質產品和服務，並以高性能、資料安全、彈性擴充和永續經營作為核心精神實現在所有推出的產品。
權責單位	研發中心、技術服務處
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.增加減碳產品設計，包材使用環保材質比例增加。</li> <li>2.協助客戶建立綠色機房，降低環境污染，使效能循環再生。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.年度研發經費共 13 億元。</li> <li>2.舉辦 26 場與產品研發相關之教育訓練，總參與人次達 312 人次，總訓練時數達 431.20 小時。</li> <li>3.技鋼科技全球專利累計申請數量：270 件；全球核准數量 (包含已獲證)：179 件。</li> <li>4.設置節能與綠色產品相關專利獎金，相較一般獎金加成 50%。</li> <li>5.直接液冷與浸沒式冷卻產品開案比率，較前一年度增加 14.31%。</li> <li>6.全面導入鈦金級電源供應器，提高能源轉換效率。</li> </ol>
申訴機制	利害關係人可透過技術應用支援單位與行銷相關渠道向技鋼科技取得產品與技術相關資訊，同時我們亦透過每年進行至少一次之內部稽核，確保重大主題管理之有效性。

### 4.1.1 研發創新策略

#### 創新業界 AI& 雲端伺服器

- 開發 NVIDIA 平台解決方案——人工智慧與高效能運算最佳夥伴
- 開發 Intel 平台解決方案——創新技術與靈活擴展
- 開發 AMD 平台解決方案——突破效能邊界
- 開發 Ampere 平台解決方案——雲端應用的高效選擇

- 開發直接液體冷卻解決方案——引領資料中心節能
- G 系列伺服器：多張 PCIe GPU 的選擇
- H 系列伺服器：高密度伺服器並備妥液冷方案，靈活且具成本效益的伺服器和企業級主板先進冷卻解決方案，助資料中心突破效能極限、邁向節能永續



技鋼科技在 CES 展出直接液體冷卻方案以及一體式單相浸沒式冷卻方案，為 AI 新時代提供節能永續的綠色運算解方。技鋼科技的直接液體冷卻方案可廣泛支援現今最頂尖的 AI/HPC 伺服器，包含搭載 AMD EPYC™ 9004 系列處理器、第 4 代 Intel® Xeon® 可擴充處理器、以及 NVIDIA HGX™ 人工智慧超級運算平台、Grace CPU 和 Grace Hopper 以及 Blackwell Superchip 的伺服器系列，搭配自家研發的水冷循環模組、冷卻液分配歧管等配備，有效提升伺服器散熱效率，讓伺服器得以順暢地執行 AI/HPC 運算負載，同時大幅降低耗電和碳排放。

而在浸沒式冷卻領域，我們結合深耕多年的技術提供一條龍的解決方案，涵蓋伺服器、冷卻槽、冷卻液，以及完整的維運和服務，助企業和科研機構打造高效、節能的綠色資料中心，提升營運效率並達成永續經營目標。

### 機架級解決方案— GIGAPOD

技鋼科技為技術領導者提供強大的頂尖加速基礎設施— GIGAPOD，這是一個開創性的 AI 超級運算基礎設施，將以整合式人工智慧創新賦能企業的資料中心。這個強大的加速運算平台是基於 x86 架構處理器，採用集成了八個 NVIDIA H100 Tensor Core GPU 的 NVIDIA HGX™ H100 系統，為 AI 工作負載提供了無與倫比的處理能力。

GIGAPOD 是一個完全整合的服務，能簡化 AI 超級運算叢集的建置。在專業協助下，企業得以輕鬆創建一個由機櫃互聯形成的強大運算單元。這個 AI 生態系統更透過 NVIDIA NVLink™ 實現了平行運算下的極速通訊。

#### GIGAPOD 關鍵重點：

- 產業整合力：技鋼科技透過與 AMD、Intel 和 NVIDIA 等技術領導者的密切合作，確保能迅速達成客戶的要求和時間安排。
- 多樣產品組合：擁有豐富多樣高密度算力的 GPU 伺服器，可為用戶量身打造，滿足每個客戶的獨特需求。

- 高度擴展性：GIGAPOD 設計具高度靈活性與未來擴展可能，確保最佳效能和效率。
- 高效能運算：從單一 GPU 伺服器到叢集資料中心，技鋼科技透過優化散熱設計或導入液體冷卻方案以確保提供頂尖運算力。
- 專業知識與豐富經驗：具備部署大型人工智慧資料中心的專業知識，提供從諮詢到建置部署的一條龍服務。

### 4.1.2 節能減碳 / 綠色產品設計

為因應各界對資料中心的需求增加，以及國際減碳趨勢的影響，技鋼科技致力開發低碳產品，導入直接液體冷卻及浸沒式液體冷卻之伺服器散熱方案。本公司透過績效指標設定與管理，以及舉行低碳 / 綠色產品教育訓練，來提升研發團隊相關研發能力與認知，並透過獎金發放的方式，提升團隊研發生產力。2024 年，直接液冷與浸沒式冷卻產品開案比率，較前一年度增加 14.31%。

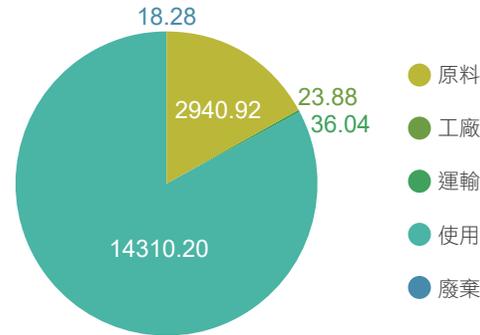
直接液體冷卻方案是讓運轉中會發熱的零組件接觸裝滿冷卻液的液冷組件，產品內僅需安裝少量伺服器所需的風扇，且風扇僅需較低轉速，即可將高效運轉產生的高溫帶出伺服器而達到排解熱能的效果，故可在有限的空間內安裝更多處理器，協助客戶在高密度 IT 部署獲得總持有成本削減、能耗和噪音降低、並提高系統性能的最佳效益。

浸沒式液體冷卻解決方案適用於任何企業應用，將伺服器浸入冷卻槽，使高算力帶來的熱能傳導到不導電冷卻液中，並藉由冷卻液循環裝置，將熱能排放到空氣或液體冷卻管路，維持伺服器的高效運作。浸沒式冷卻解決方案系統毋需使用幫浦或噴水器零組件，大幅降低設備故障率與維修需求，不僅減少營運成本，也有利環境，節能效能同步升級。

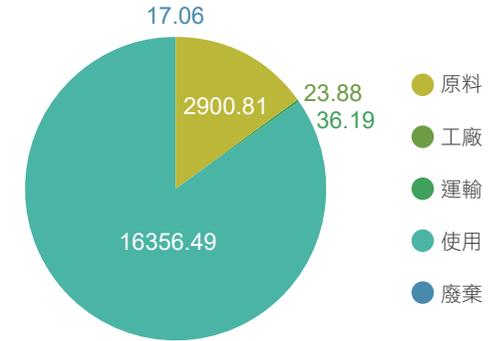
在伺服器之產品生命週期中，排碳量最大的部分為使用階段，其次為原物料階段；我們針對使用階段不同散熱方案進行評估與研究後，可確認浸沒式液體冷卻方案之節能與減碳效果最佳，其次為直接液體冷卻方案。



### H263-S63 產品碳足跡

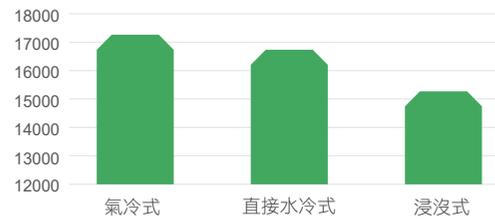


### H273-Z81 產品碳足跡



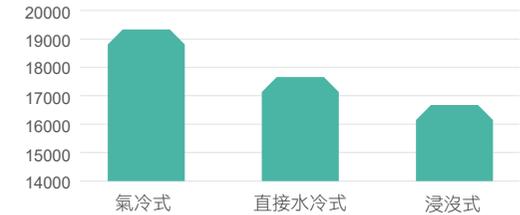
### H263-S63 各散熱方案排碳量

(kg-CO<sub>2</sub>e/year)



### H273-Z81 各散熱方案排碳量

(kg-CO<sub>2</sub>e/year)



液體冷卻方案的出現，主要原因在於液體的傳熱效率比空氣高，得以輕鬆傳遞熱量，因此，與傳統的氣冷式技術相比，液體冷卻方案提升了冷卻效率，使機房的電力使用效率(PUE)改善，進而大幅減少能源消耗。

針對綠色產品設計的部分，技鋼科技著手進行於包裝材中導入回收材料，如於緩衝材料 EPE 導入 10-30% 回收料，紙箱則依用途需求導入 60-100% 之再生紙漿。經盤查 2024 年出貨記錄，技鋼科技產品 (含板、卡、系統) 總出貨金額為 1,473.41 億元，其中使用含回收材料包材之產品出貨金額為 1,473.35 億元，占總出貨金額比例超過 99.99%。



### 焦點案例：技鋼科技攜手 Empyrion Digital，共創台灣 AI 就緒資料中心新里程碑

技鋼科技宣布與亞洲數位基礎設施領導商 Empyrion Digital 達成戰略合作，計畫於內湖科技園區打造 Empyrion Digital 在台灣的首座 AI 就緒資料中心 TW1。TW1 將提供高達 7MW 的 IT 運算力，預計於 2025 年動工，2027 年啟用；整體 AI 運算架構將採用 GIGAPOD 解決方案，由技鋼科技提供從規劃、部署到驗收的一站式服務，確保資料中心達成運行效率與永續發展的目標。

### GIGAPOD：高效基礎架構，為 AI 運算量身定制

GIGAPOD 是以 256 顆 GPU 為基礎的模組化運算叢集方案，核心設備採用 G4L3 液冷伺服器。這款 4U 機箱伺服器提供了配置上的靈活彈性，讓單一個 42U 機櫃能容納 64 顆功耗 1,000 瓦的 GPU，一組完整的 GIGAPOD 僅需五座機櫃即可建成；這樣的設計不僅整合了 IT 硬體設備以確保效能穩定性和易維護性，更顯著減少資料中心占地需求。G4L3 液冷伺服器利用液體的高導熱效率進行快速散熱，能維持穩定高效的運算環境，同時顯著降低能源消耗，協助 TW1 實現 1.33 以下的電源使用效率 (PUE)。此外，TW1 在冷卻與水資源利用效率 (WUE) 方面也將成為行業典範，彰顯永續發展的實踐。

### 共創 AI 與永續的未來

TW1 象徵了技鋼科技與 Empyrion Digital 攜手推動台灣 AI 產業技術創新的新篇章，為日益增長的人工智慧應用提供全方位支援，雙方將以高效運算與永續發展的雙重目標，打造亞太地區資料中心的新標竿，開創 AI 與永續並行的未來。



### 4.1.3 研發權責單位與投入

技鋼科技開發新產品單位為研發中心與開發平台中心，隸屬於總經理室，轄下設有不同專業之專責單位，以完善各項產品之開發與其他相關事務。其每周定期舉辦部門會議彙報研發進度與問題解決，並由策略行銷處每季定期發行新產品 Roadmap 供相關單位參考，每年年底定期與各單位主管開會決策下一年度之研發方向與計畫。技鋼總部 2024 年研發單位總人數為 230 人，投入的研發經費為新台幣 13 億元，占總營收之 0.98%。

### 研發組織架構





## 4.1.4 內部創新文化建立

技鋼科技十分重視產品研發創新，為促進內部研發創新，每周定期舉辦研發單位會議，討論產品進度與產品新技術開發。我們亦購入散熱設計模擬軟體，以提高開發之效率與降低開發成本，協助研發人員在產品開發前期找出最佳的熱管理解決方案。另外，為提升關鍵人才之研發能力，我們於 2024 年舉辦了 27 場與產品研發相關之教育訓練，總參與人次達 312 人次，總訓練時數達 431.20 小時。

## 4.1.5 智財權管理

### 智財管理權責單位

技鋼科技重視產品與技術的研發、以至於智慧財產權之保護，在營運管理中心轄下設有法務智權總處統籌公司專利及商標相關案件，藉以保護同仁們和公司之創新成果和智慧財產權，同時維持技鋼科技在市場上之競爭力。

### 智財管理流程 ( 新專利申請流程、既有專利維護 ) :

1. 專利創作發明人應於技鋼科技內網法務智權案件管理系統之專利提案系統填具「專利提案申請表單」，提出專利提案之申請。
2. 法務智權部門定期彙整年費即將到期之專利案件清單，並詢問專利案件所屬部門處級以上主管是否續繳年費。若原部門已不存在，則由法務智權部門選擇新的案件所屬部門詢問。
3. 公司亦設立「節能與綠色產品專利獎金」，如研發單位之處級主管確認對應「節能 / 綠色產品」技術的項目，則將對應的重點專利項目進一步行補充註記。經核准列入重點專利項目者，專利提案 / 申請 / 核准相關獎金加成 50%。

### 歷年專利取得

截至 2024 年底，技鋼科技全球專利累計申請數量共有 270 件；全球核准數量 ( 包含已獲證 ) 共有 179 件。

	技鋼科技	技宸	總計
專利申請數量	248件	22件	270件
核准數量 ( 包含已獲證 )	169件	10件	179件



## 4.2 客戶關係管理

### 4.2.1 政策與權責單位

2024 年，技鋼總部取得 ISO 9001：2015 品質管理系統認證，以落實我們推行「全面品質管理，以達成環境保護與客戶滿意」之政策。為發展與客戶共存共榮的供應鏈關係，技鋼總部建立與客戶密切的溝通管道，我們的最高管理階層亦與客戶相對等層級或重要層級建立互動模式，以瞭解客戶聲音，滿足客戶需求。在產品的整個生命週期中，與客戶有實質上互動與資訊交換的需要與機會，以掌握及瞭解客戶供應鏈發展策略，並透過瞭解客戶需求、公司產品及服務價值定位，使公司成為客戶積極有效的支援組織。

業務部門透過多元方式了解客戶及市場需求，如客戶拜訪、客戶專案會議，蒐集與分析客戶及市場重要的情報或資訊，並定期舉行公司內部每週業務會議，討論產品及服務價值定位，提出滿足客戶需求策略方案；品質部門則負責與客戶定期追蹤、檢討品質改善情況，如稽核報告與改善措施、績效、客戶關切事項及工程抱怨等，並進行客戶滿意度調查與溝通。

### 權責單位

#### 品質部門彙總各部門資訊及改善對策，每季統一向總經理與其他相關單位報告

- 總經理：瞭解客戶需求、公司產品及服務價值定位；決定與客戶互動關係與溝通模式。
- 業務部門：蒐集及分析客戶及市場重要的情報或資訊；客戶溝通與報告。
- 品質部門：接收客戶產品使用意見反饋並進行客戶意見調查統計；客戶溝通與報告。
- 各部門：整個產品生命週期中，執行維持客戶關係與溝通的各項活動。

### 4.2.2 客戶滿意度

技鋼總部定期衡量客戶針對公司產品及服務品質滿意程度，作為改善產品及服務品質、調整品質競爭策略之依據。客戶滿意度之調查，由負責客戶服務之部門透過例行性客戶訪談調查，或請客戶線上填寫調查表等方式進行。客戶滿意度調查對象，依據客戶的出貨數量、區域、交易額、產品類別等，評估客戶風險與潛力的狀況，進行客戶區分調查的時機與判定。定期出貨、有固定會議之客戶每季(3、6、9、12月)蒐集一次；不定期出貨客戶、無主動要求定期溝通者則一年蒐集一次。客戶滿意度調查報告中，若平均未達4分以上(滿分為5分)須提出改善對策，並由品質單位負責執行追蹤與改善。2024 年度共發放 68 份調查，回收有效問卷 55 份，回收率為 80.88%。

2024 年度滿意度調查中，針對 2023 年度未達標的兩個項目，工程變更流程以及交期，進行調整與改善。

1. 設計研發：工程變更流程部分，由於此調查僅適合對 ODM/OEM 合約客戶，一般客戶並不會收到工程變更通知，所以評分過低，無法反映滿意度調查真實數據，已將此項目從滿意度調查中移除，改為 QBR(Quarterly Business Review) 調查項目，以避免調查數據之誤差。
2. 產品的出貨管理：交期部分，透過業務與客戶溝通，在討論交期時，請客戶提供實際預測與規劃，同時我們也推動內部改善方案，如提前給供應商交期計畫以縮短料件交貨期，修改生產線以加大產能。2024 已針對此項目進行改善並達標。

## 調查項目

### • 五大類共十二項

**I. 品質管理與策劃：**包含綠色產品以及有害物質管控管理(有害物質管控的滿意度、包裝材料符合環保性、產品符合客戶綠色規範程度、以及是否符合國際綠色法規的要求等)。

1. 技鋼科技的產品是否達到您期望的規格？
2. 品質管控是否有達到您的要求？

**II. 服務品質管理：**異常處理、返修服務、問題的回覆、追蹤與解答內容是否滿意。

1. 異常處理跟改善對策報告是否有達到您的要求？
2. 技鋼科技異常處理問題的回應、追蹤、解答是否符合您的需求？
3. 技鋼科技退貨授權 (Return Merchandise Authorization, RMA) 維修的品質與返修速度是否合乎您的需求？
4. 對於技鋼科技業務或客服單位的服務態度是否滿意？

**III. 產品的出貨管理：**對出貨、交期、產品包裝是否滿意。

1. 技鋼科技是否按時 / 準確 / 完整的進行產品交貨？
2. 對於技鋼科技產品包裝是否滿意？

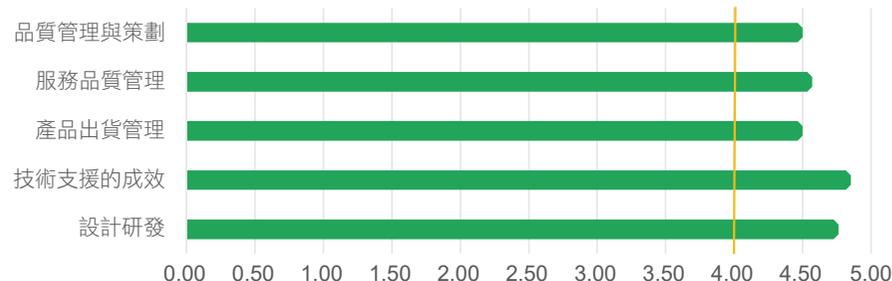
**IV. 技術支援的成效：**對於產品的技術問題，是否符合顧客要求。

1. 技鋼科技技術支援及應對是否能符合您的需求？

**V. 設計研發：**對產品的效能、可靠性、使用滿意度等五大類進行客戶滿意度調查。

1. 技鋼科技的研發管理表現是否能達到您的需求？
2. 技鋼科技的硬體設計是否能達到您的需求？
3. 對於技鋼科技的工程變更 (Engineering Change) 流程是否滿意？

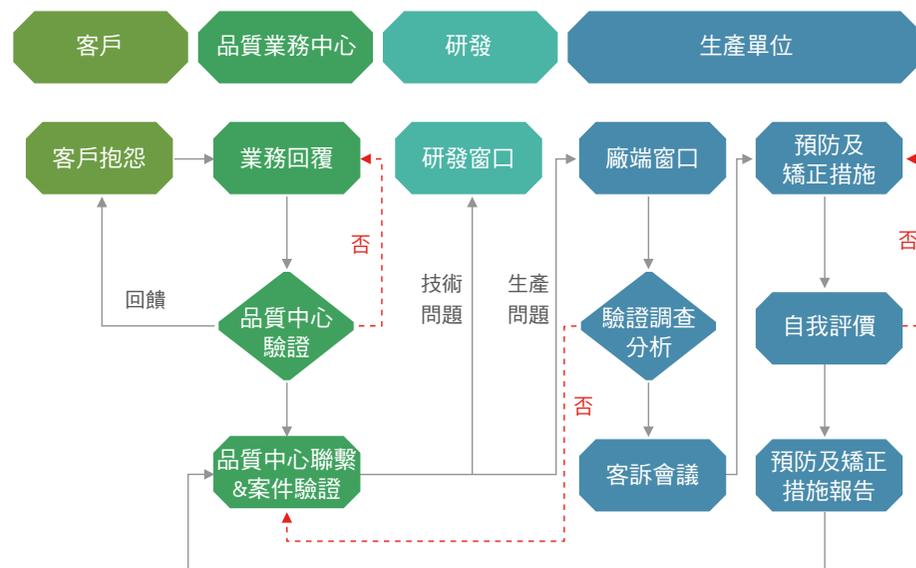
## 2024 年度客戶滿意度調查結果



註 1: 2024 年度僅針對技鋼總部之客戶進行滿意度調查，揭露數據邊界不含技宸。

## 4.2.3 客訴處理流程

建立顧客諮詢及反應有關產品品質、產品安全、技術、服務等管道，以利品質改善及效率提升，達到滿足顧客需求、提升顧客滿意度之目的。



根據 2024 年的客訴數據，我們共接獲 63 件客戶投訴，所有投訴均與產品功能、規格效能相關，且未發現對客戶使用安全性造成嚴重風險的問題。其中機構 / 熱流組件及系統工程變更控管問題較多。為了有效減少投訴，我們已制定以下改善對策：

- 生產流程持續改善：推動二次品質改善計畫後，作業問題有明顯改善，現已將改善納入標準流程，持續提升品質意識。
- 收集並分析客戶反饋：已向機構團隊彙整問題與對策研討，觀察 Q4 後有改善的趨勢，對策皆將納入標準開發與試產驗證流程，並每月定期追蹤實施狀況。
- 跨部門協作：促進研發、生產、客服等部門的協作，確保產品開發、製造和售後服務的無縫銜接，每個階段的資訊都快速流通，及時反饋。
- 追蹤與檢測：進行每批次產品的出貨追蹤與回溯，確保能夠追蹤產品源頭並對客訴進行快速處理。

## 4.3 永續供應鏈管理

技鋼科技視供應商為長期夥伴，為促進整體供應鏈之永續管理，除具競爭力的品質、技術、交期與成本等必備條件，我們更納入 ESG 面向的考量，參考責任商業聯盟(RBA) 頒布的《責任商業聯盟行為準則》，並依循四大管理面向與四項零容忍規範，評核既有供應商風險。此外，我們亦已開始規劃新進供應商的 ESG 篩選機制，2024 年改制定《廉潔承諾書》加入供應商社會責任管理，積極推動新進供應商進行簽署，並建立新供應商的 ESG 篩選機制。未來技鋼科技更重視供應商針對環境管理系統、職業安全衛生系統、企業社會責任、有害物質等面向進行調查與規範，堅持選擇符合永續採購標準的供應商夥伴。

2024 年技鋼總部與技宸與全球 421 家供應商合作，依採購對象區分為兩大類：原料類供應商以及非原料類(雜項 / 工程) 供應商，2024 年採購金額以原料類之採購占多數，約為新台幣 1153 億元，占總採購金額比例 99.60%。此外，2024 年技鋼總部與技宸於國內供應商採購家數比例為 83.14%，國內採購金額比例為 90.70%。美國子公司部分，2024 年度僅少量約 0.29% 向當地供應商採購，其餘皆由技鋼總部出貨至當地，因此本年度之在地採購比例不加入美國子公司進行數據計算，避免數據有所偏離。

### 4.3.1 供應商管理政策

技鋼科技遵循母公司技嘉科技之《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》，依循四大管理面向與四項零容忍規範，評核供應商風險。

#### 四項零容忍規範

- 使用童工
- 使用強迫勞工 / 監獄工
- 排放未經處理的有毒、有害物質或物料
- 立即造成員工身體傷害的行為

#### 四大管理面向





### 4.3.2 供應商分級與管理

#### 既有合作廠商

每季針對所有供應商，進行品質、成本、交期、服務及技術能力的評估，而針對分數等級較低之供應商，將會每年依供應商類別(主要針對機殼、電源、印刷電路板)進行品質與 RBA 抽查稽核。針對鑑別結果為中、高風險供應商者，我們會提供矯正措施及對策，並限期供應商於 90 天內改善，如無改善者，將會於採購行為中落實遞減採購量，以淘汰不適用之供應商。2024 年度我們共針對 42 家供應商進行 RBA 稽核，結果約 83.33% 以上供應商情況良好(得分 85 分以上)，整體平均分數為 92.60；2024 年度整體供應商稽核結果中，無發現中、高風險供應商。

#### 每季供應商評估面向 (所有供應商)

評估項目	評分占比
品質	50%
成本	10%
交期	30%
服務及技術能力	10%

依品質、成本、交期、服務及技術能力四個面向占比計算總分，依分數高低做等級區分。

總分	等級	本季度總表現
91~100	A	優良
75~90	B	普通
60~74	C	差
59.9 以下	D	最差

#### 供應商稽核結果

稽核結果 (占比)	2023 年	2024 年
低風險	90.48%	100.00%
中風險	7.14%	0.00%
高風險	2.38%	0.00%

#### RBA 稽核評估項目

面向	評估項目
環境面	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境許可證</li> <li>有害物質處理、運送、貯存</li> <li>水資源管理</li> <li>能源消耗及溫室氣體排放</li> </ul>
社會面	<ul style="list-style-type: none"> <li>誠信經營</li> <li>資訊公開</li> <li>尊重知識產權</li> <li>公平交易</li> </ul>
治理面	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理階層的職責與責任</li> <li>員工培訓計畫</li> <li>員工回饋、參與和申訴</li> <li>風險評估和風險管理</li> </ul>
勞工權益	<ul style="list-style-type: none"> <li>工時</li> <li>工資與福利</li> <li>人道待遇</li> <li>自由結社</li> </ul>

## 新引進廠商

技鋼科技自 2023 年正式分拆獨立後，實施以綠色供應鏈為基礎的採購管理，依下列基本原則評估供應商，未來將持續推動新供應商簽署《廉潔承諾書》，逐漸完善新供應商的 ESG 評鑑機制，並追蹤相關數據，持續進行改善。2024 年，技鋼科技之新供應商多為客戶指定料件供應商、雜項供應商等，因此未有需簽署《廉潔承諾書》之新供應商。

- 技鋼科技零件供應商須完全符合當地相關法律與規章，並定義其風險管控機制(低 / 中 / 高風險)。
- 技鋼科技供應商應建立環境、員工衛生、安全與無有害物質管理體系(供應商環安衛管理現狀調查及供應商環安評分評鑑)。
- 符合技鋼科技有害物質管制規範(HCSR)及 REACH 高度關注物質(SVHC) 準則。

### 4.3.3 衝突礦產

鎢、錫、鈹、金、鈷、雲母等為電子產品不可或缺之原料，但這些礦產如來自於強迫勞動、童工開採或武裝衝突的地區，即為壓迫與傷害當地人權及生存條件的衝突礦產。技鋼科技基於尊重國際人權與善盡企業社會責任之立場，避免產品使用衝突礦產，以最新版衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template, CMRT 6.4)、擴充礦物報告範本 (Extended Minerals Reporting Template, EMRT 1.3)，向一階供應商發起衝突礦產使用情況調查；依據廠商回覆之內容，參考 RMI 網站公布之合格冶煉廠以及客戶反饋之禁用冶煉廠，進行供應鏈管理，如有發現使用不合格冶煉廠之情況，會立即通知供應商進行改善，同步列入追蹤觀察名單，若供應商未配合改善，則會通報內部相關單位評估禁用該供應商。2024 年技鋼科技向 243 家一階供應商發起調查，衝突礦產報告模板 (CMRT) 回覆率為 97.53%、擴充礦物報告模板 (EMRT) 回覆率為 96.30%；未回覆的供應商持續追蹤並評估停用之可行性。未來，技鋼科技將持續每年依據責任礦產倡議網站所公布之最新版本 CMRT 與 EMRT，向一階供應商發起調查，更新冶煉廠清單。

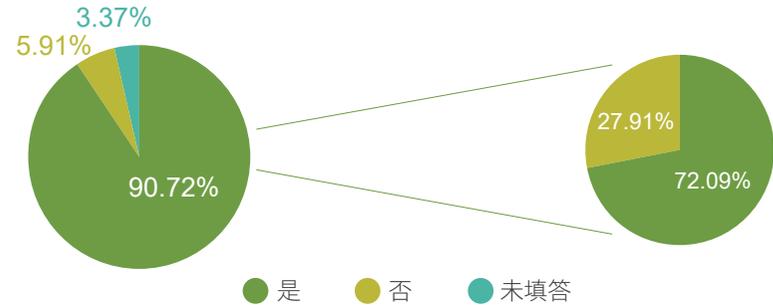
## 3TG 金屬

我們進一步針對供應商回覆的 CMRT 表進行統計與分析，了解各供應商衝突礦產的實際管理情形。年度的統計共分為兩大面向，先針對全體供應商的回覆內容進行統計，再將其中於產品及製程中確定有使用 3TG 金屬的高風險供應商，檢視其管理政策的完整性。2024 年技鋼科技共辨識出 77 家第一階供應商使用來自高風險地區之 3TG 金屬，其中有超過 95% 的供應商皆已建立衝突礦產之來源政策管理。

### 全體回覆供應商衝突礦產調查狀況

是否已建立衝突礦產來源管理政策

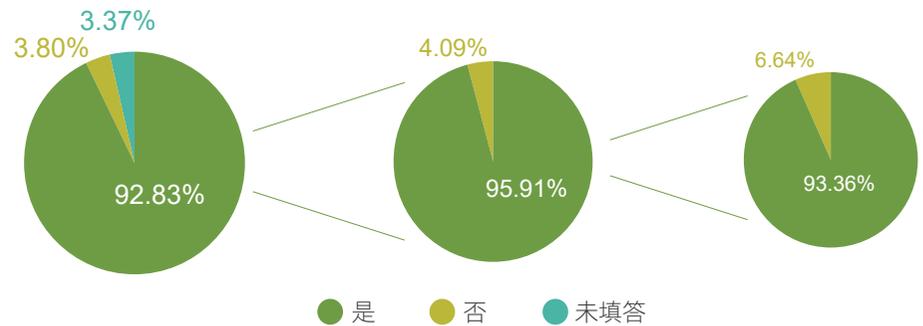
該政策是否已公開於企業網站上



是否對衝突礦產來源進行盡職調查

是否審查供應商回覆的盡職調查資訊與公司期待的吻合度

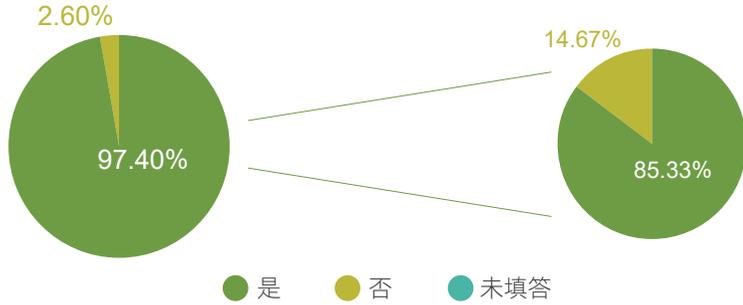
審查流程是否包含輔導改善的程序



## 有使用源於 Covered Countries<sup>【註】</sup> 3TG 金屬的供應商管理狀況

是否已建立衝突礦產來源管理政策

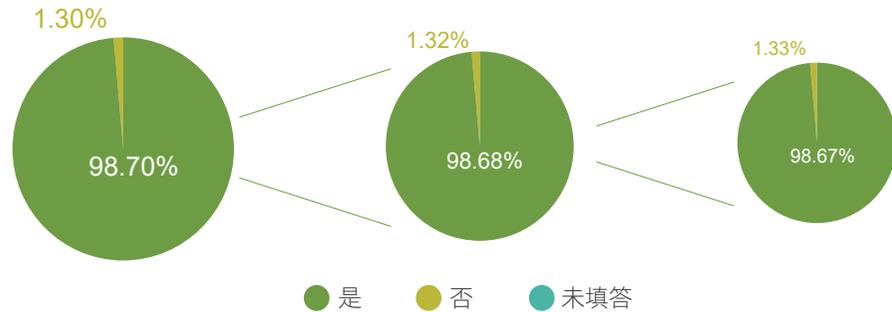
該政策是否已公開於企業網站上



是否對衝突礦產來源進行盡職調查

是否審查供應商回覆的盡職調查資訊與公司期待的吻合度

審查流程是否包含輔導改善的程序



【註】Covered Countries：包括剛果民主共和國、剛果共和國、中非共和國、南蘇丹、烏干達、盧安達、布隆迪、坦桑尼亞、贊比亞、安哥拉等國家。

## 鈷礦與雲母

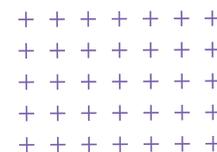
2024 年調查的一階供應商當中，共有 234 家回覆鈷礦與雲母使用情形，調查結果顯示，實際在產品或製程中有使用源於高風險地區之礦產的供應商共 33 家，皆有針對其供應商進行衝突礦產相關之盡職調查。雖然目前鈷礦與雲母的使用程度並未如 3TG 金屬般廣泛，我們仍會持續進行調查，杜絕衝突礦產所造成的人權迫害。



# 5

## 責任生產與 循環經濟

- 5.1 氣候相關財務揭露
- 5.2 能源及溫室氣體管理
- 5.3 水資源管理
- 5.4 廢棄物管理
- 5.5 責任生產與循環經濟





## 5.1 氣候相關財務揭露

### 5.1.1 氣候治理

隨著氣候變遷的影響日益明顯，極端天氣事件如颱風、洪水、高溫等現象愈發頻繁和嚴重，不僅對企業的生產、供應鏈和市場環境造成直接衝擊，還可能引發廣泛的環境、社會問題，影響整個生態系統的平衡與永續發展，因此企業必須重視極端降雨、乾旱等風險，並將其納入營運考量，以確保業務的持續穩健發展。

作為全球公民，技鋼科技會積極應對氣候變遷所帶來的風險，制定管理策略與行動以提升氣候韌性。同時，為減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

#### 董事會

技鋼科技之氣候治理最高單位為董事會，負責監督公司整體氣候行動之推展進度，同時亦為決議公司氣候承諾與目標之關鍵角色，以穩定維持公司之永續經營。

#### 永續發展委員會

為強化氣候治理架構，技鋼科技於組織圖中規劃了「永續發展委員會」，作為未來監督技鋼科技因應氣候變遷之治理單位。2024年由於氣候治理架構仍持續在完善中，因此永續委員會尚未開始運作，未來我們將會持續規劃並逐步落實氣候治理，提升氣候韌性。

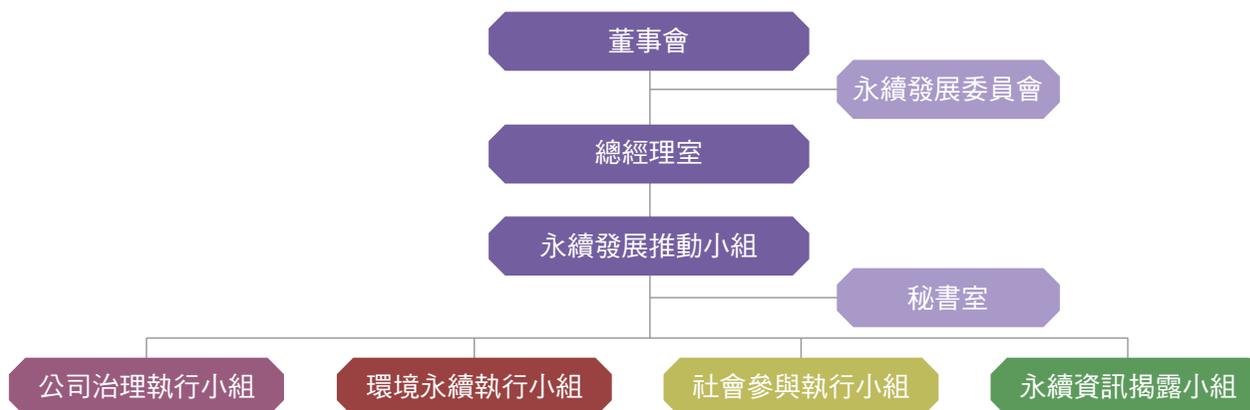
### 永續發展推動小組

為強化技鋼科技對氣候相關風險、機會議題之管理與鑑別，我們於2023年成立永續發展推動小組，以總經理為主席、開發平台中心協理擔任召集人，並向下開展出公司治理執行小組、環境永續執行小組、社會參與執行小組、永續資訊揭露小組。3個執行小組主要負責制定公司內部在治理、環境、社會面向之管理政策，以實踐技鋼科技之永續目標，並以執行小組中成員另外組成永續資訊揭露小組，負責每年進行數據/資訊的蒐集、彙整，以落實永續資訊管理。未來，我們將定期審核氣候風險因應規劃與執行成果，監督各據點之氣候因應目標與行動達成情況，並由總經理定期向董事會報告氣候風險管理政策與達標狀況，完善治理架構。

#### 秘書室

技鋼科技永續發展推動小組轄下特別設有秘書室，負責統籌全公司之永續性事務並作為對外溝通之管道，同時也協助協調公司治理、環境永續、社會參與3個執行小組，以落實跨部門溝通合作，並適時對外揭露永續相關資訊。

#### 永續治理架構圖



### 5.1.2 氣候風險管理

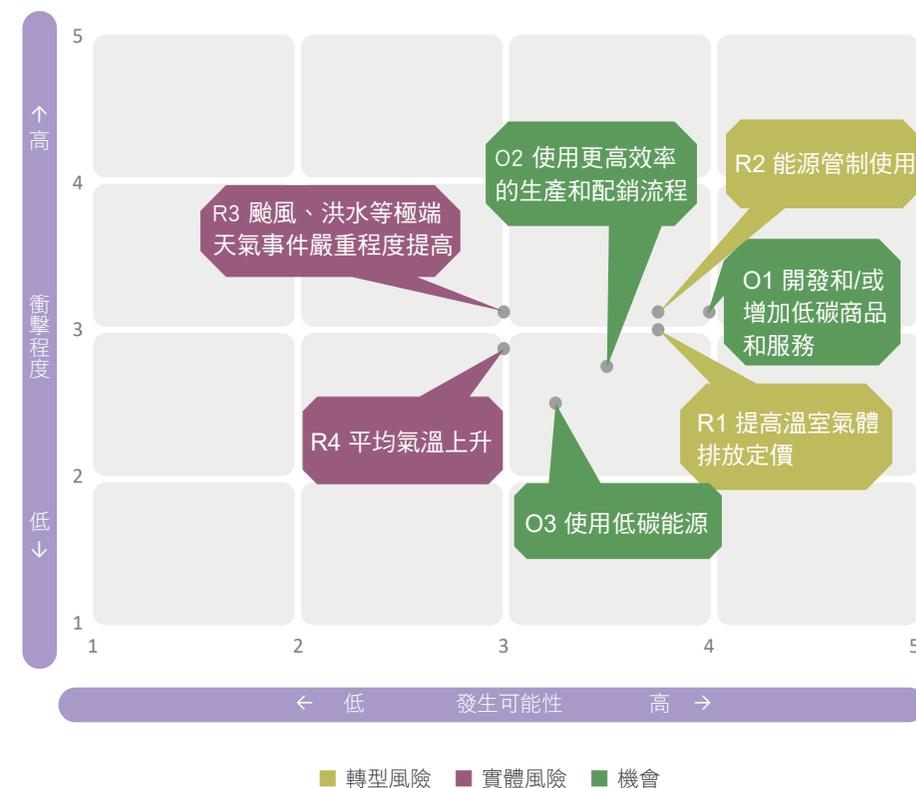
為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，2023 年，永續發展推動小組彙整同業之永續報告書、CDP 氣候問卷之風險機會議題，並召集各大執行小組，透過問卷的方式，評估各氣候議題的衝擊程度與發生可能性，鑑別出技鋼科技關鍵氣候風險與機會。由於環境趨勢與去年相比無重大改變，故本年度沿用 2023 年度之鑑別結果，將鑑別結果向上提報至永續發展推動小組，並由相關單位擬定因應策略與管理措施，以完善整體風險管理流程。未來仍將每年進行關鍵氣候風險與機會之鑑別，以因應全球發展趨勢。



### 5.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先須鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年技鋼科技延續 2023 年由永續發展推動小組依循 TCFD 指引、同業報告書及國際趨勢蒐整技鋼科技專屬氣候議題，並透過與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出之 7 項關鍵氣候風險與機會，分別為 2 項轉型風險、2 項實體風險與 3 項氣候機會，如下氣候風險與機會鑑別結果列示，並分析議題之發生期程、現況與因應策略。

#### 氣候風險與機會鑑別矩陣圖





## 關鍵氣候風險、機會議題與因應策略

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型風險	R1提高溫室氣體排放定價	短期 (3年內)	2025年台灣《氣候變遷因應法》，將針對國內首波年碳排量逾25,000噸之碳排大戶開徵碳費，技鋼科技雖非首波納管企業，但考量未來規範標準可能日趨下修，故仍須將風險納入評估。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 每年定期評估公司當前老舊設備，編列汰舊換新預算，逐步提高公司設備之能源使用效率。</li> <li>2. 推行公司年度例行碳盤查制度，自 2024 年起每年依循 ISO 14064-1 針對技鋼總部、技宸進行自主溫室氣體盤查，預計 2027 年前完成外部查證。</li> <li>3. 在 2024 年完成自主溫室氣體盤查後，評估以類別四為碳排放之大宗，將於 2025 年規劃推動供應鏈減碳評估。</li> <li>4. 辦公室空調與照明設定定時關閉，減少空間閒置時之用電浪費。</li> </ol>
轉型風險	R2能源管制使用	短期 (3年內)	台灣經濟部設定2025年再生能源占比達20%，能源轉型政策將使電價波動，而對企業採用再生能源的要求亦會提高。	配合技嘉集團評估導入再生能源。
實體風險	R3颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中期 (3-5年)	技鋼科技供應鏈遍布全球，極端氣候加劇使全球各據點面臨不同的氣候風險。在過去，中國廠商曾面臨極端高溫而導致政府宣布停工之情況，長江下游之工廠曾因暴雨而廠區淹水，造成設備毀損影響供貨。美國廠商則曾因颶風造成供應鏈無法如期供應原物料使交期延宕，諸如此類之氣候災害已提升公司中斷營運之風險，並可能對公司財務造成實質衝擊影響。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立供應鏈原物料備援計畫，避免供應鏈中斷之情況，逐步分散供應商供貨，減少因單一供應商受氣候因素衝擊之因應成本。</li> <li>2. 提高供應商在地化比例，降低極端氣候影響運輸的風險。</li> <li>3. 購置 UPS 24 小時不斷電系統，預防區域臨時減壓供電對設備之衝擊影響。</li> </ol>
實體風險	R4平均氣溫上升	長期 (5-10年)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 氣溫上升易引發火災，或造成設備散熱不易導致失靈、冷卻水溫度升高，同時冷卻設備耗能需求也會提升，甚至可能造成員工中暑，健康受到危害。</li> <li>2. 氣候變遷可能使原物料價格波動，導致成本增加。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 推動節電設備使用，如更換 LED 照明、能源效率較佳之飲水機與空調設備等。</li> <li>2. 增加供應商協輔計畫，評估製程全面智能化，提升能源使用效率。</li> <li>3. 定期進行風險評估，確定可能引發火災的因素，並制定相應的風險管理措施，如加強防火設施和訓練員工防火意識等。</li> <li>4. 提高員工對高溫天氣的警覺性，加強室內空調設備的保養和使用，提供適當的休息和飲水場所，減少中暑風險，並安排合理的工作時間和休息間隔、加強員工健康知識培訓等。</li> </ol>
機會	O1開發和/或增加低碳商品與服務	短期 (3年內)	市場轉向支持低碳、高效能之產品，為符合國際市場趨勢，企業進行低碳產品開發、創造循環經濟經營模式，以開拓新市場與新商機。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 評估引進低能耗、高效率之供應鏈產品，如：能源轉換效率較高之電源供應器。</li> <li>2. 評估增加直接液體冷卻系統及浸沒式冷卻系統之產品數量。</li> </ol>
機會	O2使用更高效率的生產和配銷流程	中期 (3-5年)	隨著極端氣候嚴重程度與頻率提升，全球自然資源除日益匱乏，取得成本與難度亦逐漸提升，回收再利用有助於減少營運成本，並提升原物料之使用效率。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 預計於 2025 年評估導入再生材料之可能性。</li> <li>2. 增加供應商協輔計畫，優化供應商製程，提升廢料回收再利用占比。</li> <li>3. 紙箱包材評估提高再生紙漿之使用量 (目前紙箱包材之再生紙漿使用率已達 80% 以上)。</li> </ol>

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
機會	O3使用低碳能源	短期 (3年內)	隨著當前各國對於碳排之總量管制與進口碳關稅規範加嚴，若未採取節能減碳措施，將可能導致公司產品出口競爭力下降，並提升銷售之額外碳成本。反之，若企業積極布局低碳能源及節能方案，將可減少因碳排放量所造成之成本，對較低碳排之廠區更可能因多餘之碳權而有潛在收益。	積極探尋各營運據點當地綠電供應情況，配合技嘉集團評估使用再生能源，積極提升低碳能源占比。

### 5.1.4 指標與目標

由於技鋼科技現階段為自主進行溫室氣體盤查，因此尚無法訂定具體減量目標，然為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，我們在減碳、再生能源、因應氣候變遷與供應鏈管理等面向皆有設定目標，並持續研議與執行中，同時我們也透過永續發展推動小組監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標，逐年確認其有效性與適宜性。以下為技鋼科技訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	目標範圍	達成情況
<b>短期目標</b>			
減碳目標	2025年完成2024年度自主溫室氣體盤查	技鋼總部+技宸	已達成
	2025年評估導入SBTi專案	合併個體	執行中
因應氣候變遷	未有因極端氣候造成供應鏈斷鏈而暫停出貨之情況	合併個體	已達成
供應鏈碳管理	2025年舉辦1次供應商大會	合併個體	執行中
	2025年占總採購金額20%之供應商完成溫室氣體盤查	合併個體	執行中
<b>中、長期目標</b>			
減碳目標	2027年配合技嘉集團設定減碳目標	合併個體	執行中
	2027年完成ISO 14064-1查證	技鋼總部+技宸	執行中
再生能源目標	配合技嘉集團評估導入再生能源	技鋼總部	研議中
供應鏈碳管理	每年召開1次供應商大會並將減碳目標納入評比項目	合併個體	執行中
	2030年占總採購金額80%之供應商完成溫室氣體盤查	合併個體	執行中

## 5.2 能源及溫室氣體管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	能源管理與溫室氣體排放息息相關，亦是影響全球暖化的關鍵因子，近年各國紛紛出台對於產品進口碳稅之規範，台灣亦將於2026年開始徵收碳費。技鋼科技深知能源與碳管理的重要性，因此2024年我們已依循ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準，自主進行溫室氣體盤查，未來我們承諾將每年進行例行性盤查，並逐步提升整體之再生能源占比，以因應未來碳相關規範對公司造成的額外成本。
權責單位	研發中心
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.配合母公司完成技嘉科技年度 CDP 氣候問卷。</li> <li>2.全據點新增例行性年度碳盤查作業，未來將規劃導入第三方查證作業。</li> <li>3.各據點依據溫室氣體盤查現況完成短中長期減量目標訂定。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.依據 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，自主完成以技鋼總部與技宸為邊界的溫室氣體盤查。</li> <li>2.技鋼科技偕同技嘉科技，取得 2024 年 CDP 氣候問卷獲得 B 級評比。</li> <li>3.於技鋼總部導入電力監控設備。</li> <li>4.範疇一與範疇二碳密集度，2024 年相較前一年度下降 59.65%。</li> </ol>
申訴機制	每年由各據點向技嘉科技提交年度碳盤查之結果，統由集團追蹤減碳目標達成情況，並釐清目標未達成原因，滾動式修正目標，以達成低碳營運。

### 5.2.1 能源管理

隨著 COP29 的落幕顯示全球減碳失利，各國政府與企業紛紛加強落實碳管理與減碳規範，技鋼科技身為地球村的一份子，應努力將自身營運對環境的衝擊降至最低，故我們將減碳與節能視為當前管理之重點項目。

為強化內部能源與溫室氣體管理，技鋼科技自 2023 年起依循技嘉集團政策建立營運據點之能源管理計畫；此外，為建立減碳之基礎，2024 年我們依循 ISO 14064-1，自主完成技鋼總部與技宸類別一至類別六之溫室氣體盤查，並建立例行性內部稽核與碳盤查管理制度，預計於 2027 年起每年取得外部第三方機構之查證 / 確信以提高數據品質。技鋼科技用具體行動響應台灣政府 2050 淨零碳排目標，並積極向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

### 5.2.2 能源使用概況

技鋼科技的主要產品為伺服器，因此，主要能源耗用為源自實驗室機台、空調之外購電力，約占整體能源消耗量 99.90%，其餘則為公務車之汽油，約占總能源消耗量 0.10%。2024 年技鋼科技的能源總消耗為 20,443.98 GJ，總能源消耗較前一年度有微幅上升，然因 2024 年營收大幅成長，能源密集度因此下降。

## 歷年能源使用總量

活動類型	能源類型	單位	2023		2024		
			能源使用量	占比 (%)	能源使用量	占比 (%)	
非再生燃料	公務車	汽油	公升	1,936	0.36	617.71	0.10
			GJ	63.88		19.67	
外購能源	製程機台、空調	外購灰電	度	4,905,016	99.64	5,673,419.77	99.90
			GJ	17,658.06		20,424.31	
消耗能源總熱值 (GJ)				17,721.94	100.00	20,443.98	100.00
密集度 (GJ/ 百萬營收)				0.36		0.15	

註 1: 能源耗用數據統計範疇涵蓋：技鋼總部、技宸。

註 2: 2023 年度汽油熱值 =7,800 kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh；2024 年度汽油熱值 =7,609 kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh，係數源於經濟部能源局能源產品單位熱值表。

註 3: 密集度分母為年度總百萬營收。

註 4: 技鋼科技 2024 年未使用再生能源，將配合技嘉集團的評估導入再生能源。

### 5.2.3 溫室氣體管理

2025 年，技鋼科技依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，完成 2024 年度自主溫室氣體盤查作業。2024 年技鋼科技全年度溫室氣體排放總量為 785,529.4346 噸 CO<sub>2</sub>e，其中以類別四與類別五為大宗，主要源於購入料件及已售產品之使用，共占全年度溫室氣體排放約 99.56%。2024 年度係由於產品製造及出貨量較 2023 年度大幅上漲，且主要為 GPU 伺服器，故範疇三排放量亦上漲 69.80%。然範疇一與範疇二碳密集度，2024 年相較前一年度下降 59.65%。

範疇三由於涉及組織上下游廠商，較難進行掌控，未來我們將透過例行性碳盤查，了解組織溫室氣體排放狀況，並依據結果擬定短中長期減碳目標；同時，我們也預計將於 2025 年下半年開始評估導入 SBTi 專案，為全球減碳盡一份心力。



## 溫室氣體排放量與密集度

2023 年				
單位	公噸 CO <sub>2</sub> e	占比 (%)	總計 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度
類別一 直接排放	42.5710	0.0092	2,465.6488	0.0508
類別二 能源間接排放	2,423.0778	0.5228		
類別三 運輸間接排放	471.9570	0.1018	461,000.3274	-
類別四 組織使用產品間接排放	149,307.9103	32.2155		
類別五 使用組織之產品間接排放	311,220.4601	67.1507		
類別六 其他間接排放	0	0		
總量			463,465.9762	-

2024 年				
單位	公噸 CO <sub>2</sub> e	占比 (%)	總計 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度
類別一 直接排放	40.0673	0.0051	2,729.2682	0.0205
類別二 能源間接排放	2,689.2009	0.3423		
類別三 運輸間接排放	688.5028	0.0876	782,800.1664	-
類別四 組織使用產品間接排放	270,724.2697	34.4639		
類別五 使用組織之產品間接排放	511,387.3939	65.1010		
類別六 其他間接排放	0	0		
總量			785,529.4346	-

註 1: 溫室氣體盤查邊界：技鋼總部、技宸。

註 2: 盤查方法學：技鋼科技依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，自主完成 2023-2024 年溫室氣體盤查作業。

註 3: 溫室氣體盤查範疇：二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>)、三氟化氮 (NF<sub>3</sub>) 共計 7 種溫室氣體。

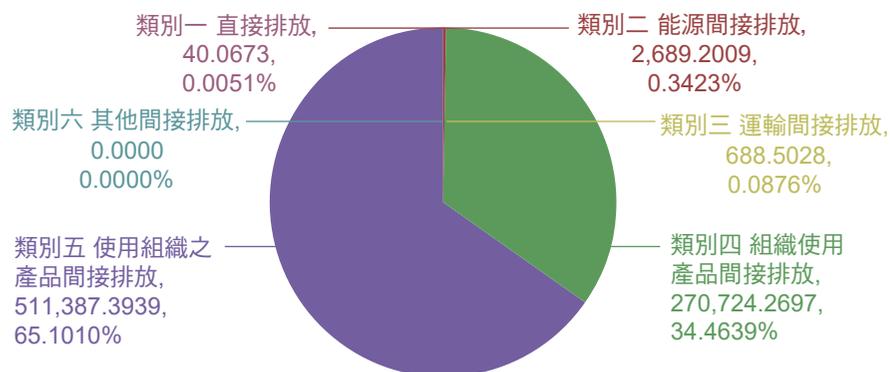
註 4: 溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註 5: 類別六係由於未達重大門檻，故未揭露。

註 6: 溫室氣體係數引用：環境部溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版、學術論文、同類商品或 SimaPro、環境部等資料。

註 7: 排放密集度 = (類別一 + 類別二排放二氧化碳總當量) / 年度百萬元營收。

## 2024 年度溫室氣體排放量占比





## 5.3 水資源管理

### 5.3.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，全球降雨分布不均情況已成常態，暴雨、乾旱、洪水之發生頻率與嚴重程度逐年突破過往記錄，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之供應鏈供貨不穩定性、廠區營運中斷風險提升，水資源風險管理已躍升為企業營運不可忽視之議題。

為評估技鋼科技之各營運據點是否存在水風險，2024 年我們採用世界資源研究所的 **Aqueduct Water Risk Atlas** 線上工具進行各據點之取水壓力分析，鑑別結果顯示技鋼總部與技宸位於中低水資源壓力地區、美國子公司位於高水資源壓力地區。由於美國子公司並未進行生產與製造，多為生活用水，因此不會對當地用水造成顯著衝擊，未來我們也會持續追蹤與評估各據點之水資源壓力，避免技鋼科技用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

### 5.3.2 取水、耗水與排水

技鋼科技之取水皆源自於第三方自來水公司供水，主要用水源自生活用水，2024 年總取水量為 16.84 百萬公升。由於子公司技宸之部分據點用水資訊由租賃大樓一起處理，數據蒐集不易，因此本年度用水數據範疇不包含部分技宸營運據點。

用水類別	取 / 排水目的地分類	2023(百萬公升)	2024(百萬公升)
取水量	取自雨水回收、河流、湖泊	0	0
	取自地下水	0	0
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	13.42	16.84
	取水總量	13.42	16.84
排水量	排入河流、冰川、湖泊、沼澤	0	0
	排入地下水	0	0
	排入廢水處理廠處理	10.74	13.47
	總排水量	10.74	13.47
耗水量	總耗水量	2.68	3.37
取水密集度(百萬公升 / 百萬營收)		0.0003	0.0001

註 1: 本表數據涵蓋範圍：技鋼總部、美國子公司與部分技宸營運據點。

### 5.3.3 廢水排放管理

技鋼科技主要以產品研發為主，沒有工廠營業登記，因此主要排放為一般生活汙水排放，而一般生活汙水全依當地法規排放至地下汙水道，未對營運據點周遭環境生態造成衝擊。

### 5.3.4 水資源管理或減量行動

由於技鋼科技主要以產品研發為主，並無工廠營業登記，因此基礎廠務設施及生活用水來源均來自自來水。辦公室所在之大樓配合技嘉科技總部一同實踐「減量 333 計畫」，以每年減水 3% 為目標，並制定相關政策，以達到節水目的。例如，安裝節水水龍頭，並在總部大樓屋頂建置雨水回收系統(G-HOME 技嘉科技永續生態屋頂)，每年集雨量可涵蓋半數灌溉用水。



採用含有省水標章的感應式水龍頭



總部大樓屋頂建置雨水回收系統(G-HOME 技嘉科技永續生態屋頂)



## 5.4 廢棄物管理

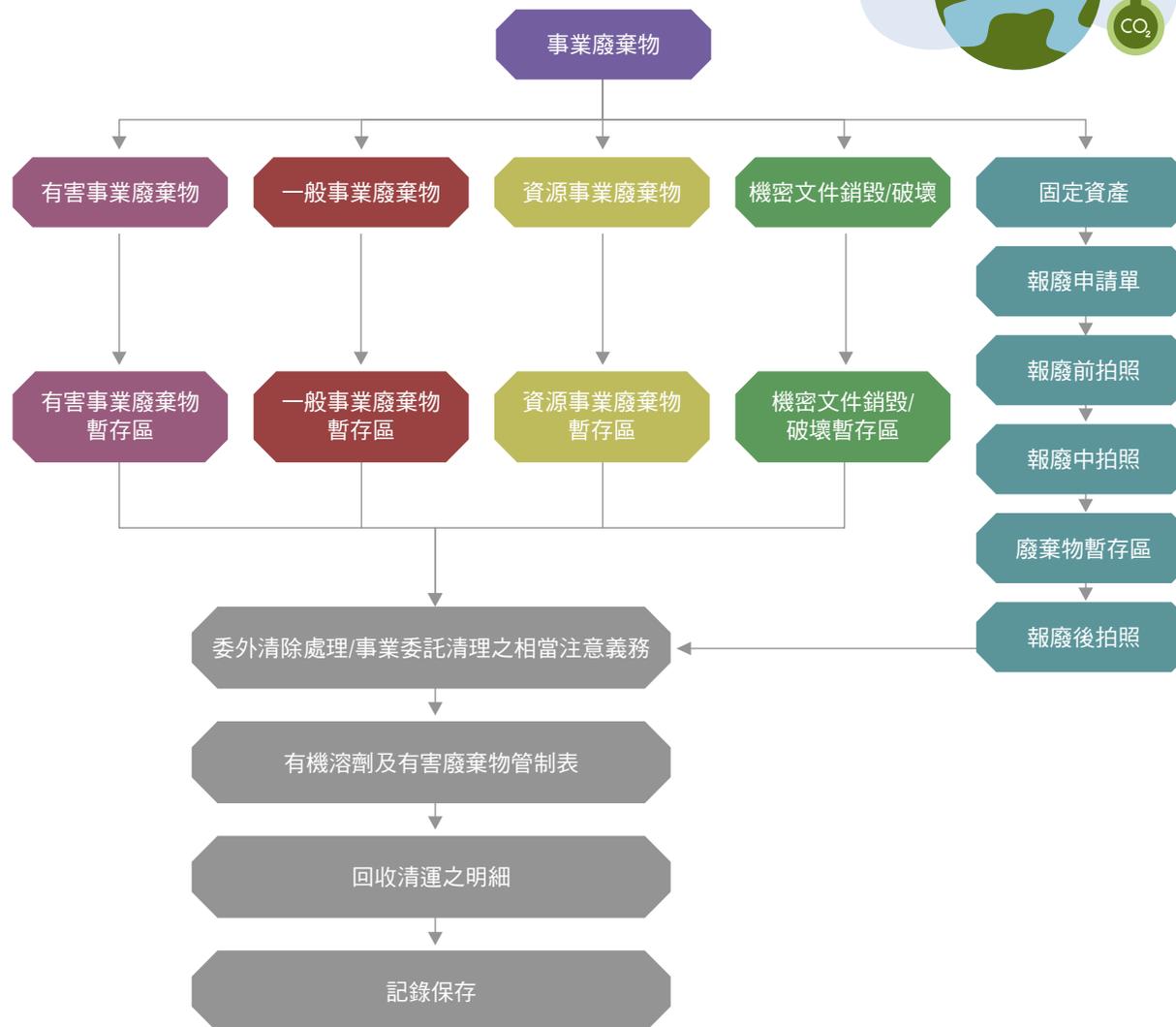
### 5.4.1 廢棄物管理制度

技鋼總部之主要廢棄物為員工日常生活所產生之一般廢棄物，而事業廢棄物則以電子廢棄物為主，並含有少量有害廢棄物。為避免自身營運之廢棄物對鄰近社區及生態造成負面衝擊，技鋼總部配合技嘉科技依循 ISO 14001 環境管理系統建立廢棄物清運與管理措施，並遵循集團之「廢棄物清理作業指導書」，廢棄物皆委由合格之第三方清運處理商共同進行廢棄物清運及處理作業。

每年集團環安衛人員皆會針對廢棄物清運商進行稽核，且每季至少指定專人檢查廢棄物貯存區一次，並將結果記錄於事業廢棄物貯存檢查表；此外，與新的廢棄物清除、處理、再利用機構簽約前，專責單位亦會派員考察其操作管理情況，合約簽訂後，每半年至少考察一次，並透過 GPS 追蹤廢棄物清運車輛之運送軌跡以確保廢棄物皆被妥善處置。

2024 年技鋼總部並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規事項，未來將持續妥善管理廢棄物，以維持 0 違規之目標。

事業廢棄物管理流程圖



## 5.4.2 廢棄物的產生

2024 年技鋼總部廢棄物總量為 115.97 公噸，由於技宸與美國子公司之數據難以蒐集，因此本年度之廢棄物數據範圍僅包含技鋼總部。未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

廢棄物產生量				
年份	2023		2024	
	處理量 (公噸)	占比 (%)	處理量 (公噸)	占比 (%)
非有害廢棄物	44.11	98.44%	114.11	98.40%
有害廢棄物	0.70	1.56%	1.86	1.60%
廢棄物總量	44.81	100%	115.97	100%
廢棄物密集度(噸 / 百萬營業額)	0.0009		0.0009	

註 1: 一般事業廢棄物中涵蓋員工日常生活所產生之生活廢棄物。

註 2: 本表數據範圍僅涵蓋技鋼總部。

## 依直接 / 移轉處置劃分 2024 年廢棄物總量

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物		總處理量	
	處理量 (噸)	占比 (%)	處理量 (噸)	占比 (%)	處理量 (噸)	占比 (%)
處置移轉 (再利用、回收)	1.86	100%	12.01	10.53%	13.87	11.96%
直接處置 (焚化、掩埋)	0	0%	102.10	89.47%	102.10	88.04%
總量	1.86	100%	114.11	100%	115.97	100%

註 1: 本表數據範圍僅涵蓋技鋼總部。

## 依細項類別區分 2024 年非有害廢棄物最終處理方式

廢棄物種類	廢棄物的產生量 (噸)	委外第三方處理	
		廢棄物處理量 (噸)	處理方式
一般廢棄物 (生活垃圾)	102.10	102.10	焚化(非能源回收)
紙類	5.30	5.30	回收
紙容器	5.31	5.31	回收
塑膠	0.41	0.41	回收
鐵鋁罐	0.21	0.21	回收
玻璃	0.11	0.11	回收
塑膠瓶 (寶特瓶)	0.66	0.66	回收
廢棄物總量		離場處理總量	占比 %
114.11		114.11	100.00%

註 1: 本表數據範圍僅涵蓋技鋼總部。





## 5.5 責任生產與循環經濟

### 5.5.1 有害物質管控

技鋼科技考量產品對於環境可能產生的負面影響，依據現行國際有害物質相關法規，如：歐盟 RoHS 指令、REACH 法規、電池指令、包材指令、持久性有機汙染物法規 (Persistent Organic Pollutants, POPs)、美國有毒物質控制法案 (Toxic Substances Control Act, TSCA)、包裝材毒性物質訊息交流中心 (Toxics in Packaging Clearinghouse, TPCH)，以及客戶有害物質規範，由綠色資訊管理部建置了技鋼科技有害物質管制規範 (Harmful Chemical Substances Requirement, HCSR)，並針對管控物質進行分類，分別為 Level A 立即禁用物質、Level B 預計禁用物質、Level C 未來可能禁用之潛在有害物質。技鋼科技所有零部件、產品，均須依循此規範進行有害物質管理。我們亦會時時關心國際環保法規的發展趨勢以及客戶規範的進程發展，定期評估及更新規範。



除在產品設計時對於原物料的選用上嚴守有害物質控管，也透過自主開發之綠色供應鏈管理系統 (Green Supply Chain Management, GSCM) 進行料件有害物質管理，使產品提升對環境的友善程度，同時也可確保客戶使用產品時之健康安全，亦可在產品生命終期，減少對廢棄處理人員健康的威脅。

至 2024 年底，技鋼科技並未收到產品因違反有害物質相關法規而造成人員健康或環境損害之投訴。技鋼科技為確保產品有害物質控管流程之嚴謹度，亦透過第三方公正單位進行有害物質流程管理系統 IECQ QC080000：2017 之外部稽核，並取得認證。

### 5.5.2 循環經濟產品設計

隨著科技產業技術發展的節奏加快，電子廢棄物成了全球增長速度最快的廢棄物流之一，有鑑於此，技鋼科技以減少廢棄物為己任，並以推動循環經濟為公司長遠目標，在產品設計時即考慮到產品生命週期的影響，開發易於回收、再利用之產品。同時，我們透過同為技嘉科技旗下子公司百事益國際的專業維修技術與經驗，延長產品生命週期，減少電子廢棄物的產生。2024 年技鋼科技全產品送修量共 22,637 件，完修率達 100%。

## 2024 年產品送修與取回情形

產品維修		台灣	中國(含港澳)	亞洲地區 (不含中港澳、台灣)	北美地區	歐洲地區	總計
技鋼總部	送修數量 (件)	5,369	1,624	1,885	0	6,519	19,639
	取回數量 (件)	5,369	1,624	1,885	0	6,519	19,639
美國子公司	送修數量 (件)	0	0	0	4,242	0	4,242
	取回數量 (件)	0	0	0	4,242	0	4,242
技宸	送修數量 (件)	1,161	611	178	569	479	2,998
	取回數量 (件)	1,161	611	178	569	479	2,998
總計	送修數量 (件)	6,530	2,235	2,063	4,811	6,998	22,637
	取回數量 (件)	6,530	2,235	2,063	4,811	6,998	22,637

## 5.5.3 友善包材與包材減量

技鋼科技除了推動產品回收再利用以外，亦從包材減量著手推動減廢行動，持續透過精簡包裝、提高使用可回收材質比例等方式，在維持一定保護的功能之下，盡力降低包材物料使用與後續產生之廢棄物。2024 年度產品包材共使用 420.75 公噸，當中可回收之材質重量占總重之 79.69%。未來技鋼科技將持續使用利於回收之包材，並以技嘉集團包材減量計畫為主軸，致力於完成 2030 年起不再使用一次性包材之共同目標。

### 2024 年包材可回收率

包材種類	年度進貨總重 (噸)	可回收包材占比 (%)
紙類	335.31	79.69%
塑膠	85.44	
合計	420.75	

註 1：可回收率 = 紙類 / (紙類 + 塑膠)



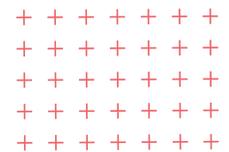
# 6

## 幸福職場

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



## 6.1 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
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 為確保薪資在市場上有競爭力，並公平反映員工的貢獻，公司每年會依據市場調查、公司營運狀況及個人績效進行薪資審核與調整。</li> <li>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。</li> <li>3. 每年定期辦理一次全員線上匿名問卷調查，內容涵蓋工作環境、管理溝通、福利制度與職涯發展等面向。調查結果由人資彙整分析，提報管理階層後規劃後續改善行動，透過內部網站揭露相關改善行動內容，提升員工參與感和信任。</li> <li>4. 定義與盤點各部門關鍵人才，提升關鍵人才留任率。</li> <li>5. 推動人權盡職調查行動計畫，透過制度化機制辨識營運及供應鏈中可能產生的人權風險，並持續監督、改善與揭露。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 女性員工占比 32.74%；女性管理職占管理職員工總數 24.42%。</li> <li>2. 年度離職率 10.73%，相較於前一年度下降 1.30%。</li> <li>3. 員工平均起薪高於當地基本工資 40.15%，且每年依員工個人績效表現調薪 0-4%。</li> <li>4. 技鋼總部與技宸員工福利支出達 208,485 仟元，占營業收入 0.16%。</li> <li>5. 員工福利項目：電影欣賞活動、育兒津貼、生活津貼、獎學金、視障按摩服務等。</li> <li>6. 舉辦多元講座「&lt; 日光樹影 &gt; 電影欣賞會」、「探索變裝皇后講座」，共 118 人參加。</li> </ol>
申訴機制	內部設有人力資源信箱，即時接收來自同仁的申訴與回饋；同時，與人力資源相關議題，同仁亦可以書面或是親自進行相關申訴。如有適當議題，亦會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，並擬定改善作法及預防措施。

### 6.1.1 人力結構與多元職場

2024 年，技鋼科技員工總計 846 人，其中正職(不定期契約)員工約占員工總數 98.11%。性別分布上，男性約占 67.26%、女性約占 32.74%；年齡分布上，以年齡 31-50 歲區間之同仁占比最大，約占總員工人數 55.68%，其次為同仁年齡 30 歲以下，占全體員工的 31.44%；員工職級分布上，共有 258 位管理職，其中 63 位為女性主管，占全體管理職比例 24.42%。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。

技鋼科技重視多元文化與職場包容，2024 年共有 9 位身心障礙員工、8 位外籍員工。在辦公場域，我們亦設有無障礙坡道、性別友善廁所與哺乳室，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	占比	
技鋼總部	男性	定期契約	全職	4	0.47%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	487	57.57%
			兼職	0	0.00%
		小計	491	58.04%	
	女性	定期契約	全職	12	1.42%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	222	26.24%
			兼職	0	0.00%
		小計	234	27.66%	
美國子公司	男性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	18	2.13%
			兼職	0	0.00%
		小計	18	2.13%	
	女性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	8	0.95%
			兼職	0	0.00%
		小計	8	0.95%	

據點	性別	類別	人數	占比	
技宸	男性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	60	7.09%
			兼職	0	0.00%
		小計	60	7.09%	
	女性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	35	4.14%
			兼職	0	0.00%
		小計	35	4.14%	
總計	男性	定期契約	全職	4	0.47%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	565	66.79%
			兼職	0	0.00%
		小計	569	67.26%	
	女性	定期契約	全職	12	1.42%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	265	31.32%
			兼職	0	0.00%
		小計	277	32.74%	

註 1: 數據統計 2024/12/31 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		31-50 歲		51 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
技鋼總部	高階主管	0	0	8	1	13	1	23
	中階主管	0	1	73	13	25	6	118
	基層主管	9	1	39	26	5	6	86
	一般員工	149	50	144	117	26	12	498
	總計	158	52	264	157	69	25	725
美國子公司	高階主管	0	0	0	0	0	0	0
	中階主管	2	0	0	0	0	0	2
	基層主管	0	0	0	0	0	0	0
	一般員工	16	8	0	0	0	0	24
	總計	18	8	0	0	0	0	26
技宸	高階主管	0	0	1	0	5	0	6
	中階主管	0	0	8	3	3	0	14
	基層主管	0	1	4	4	0	0	9
	一般員工	19	10	15	15	5	2	66
	總計	19	11	28	22	13	2	95
總計	高階主管	0	0	9	1	18	1	29
	中階主管	2	1	81	16	28	6	134
	基層主管	9	2	43	30	5	6	95
	一般員工	184	68	159	132	31	14	588
	總計	195	71	292	179	82	27	846
	占員工總數比率(按性別區分)	23.05%	8.39%	34.52%	21.16%	9.69%	3.19%	100.00%
	占員工總數比率(按年齡區分)	31.44%		55.68%		12.88%		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)



## 6.1.2 新進與離職狀況

2024 年度技鋼總部與技宸共招募 168 位新進員工，新進率約為 20.49%；共 88 位員工離職，離職率約為 10.73%。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，確保求職者對工作之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 年原預計啟動關鍵人才盤點計畫，因發現目前組織內部「關鍵人才」定義、評估指標與盤點方法仍有多種可能性，尚需整合與釐清。為避免日後推動過程中出現認知落差或評估偏差，並確保未來盤點結果具備跨部門參照價值，選擇進行內部討論後，再逐步建立適用於全公司的人才盤點邏輯架構，以作為制度推行前的重要準備。此行雖使計畫時程延後，但有助於後續制度的穩定性和資料品質。

### 新進員工統計

據點	性別	年齡	2023		2024	
			新進人數	新進率 (%)	新進人數	新進率 (%)
技鋼總部	女	<30歲	21	2.84%	31	3.78%
		31-50歲	23	3.10%	20	2.44%
		≥51歲	2	0.27%	0	0.00%
	男	<30歲	53	7.16%	56	6.83%
		31-50歲	22	2.97%	31	3.78%
		≥51歲	3	0.40%	3	0.37%
技宸	女	<30歲	1	0.14%	9	1.10%
		31-50歲	3	0.40%	2	0.24%
		≥51歲	0	0.00%	1	0.12%
	男	<30歲	7	0.95%	7	0.85%
		31-50歲	7	0.95%	7	0.85%
		≥51歲	1	0.14%	1	0.12%
總計	女	<30歲	22	2.97%	40	4.88%
		31-50歲	26	3.51%	22	2.68%
		≥51歲	2	0.27%	1	0.12%
	男	<30歲	60	8.11%	63	7.68%
		31-50歲	29	3.92%	38	4.63%
		≥51歲	4	0.54%	4	0.49%
小計			143	19.32%	168	20.49%

註 1：新進率 = [(該年度依照各類別之新進員工人數)/(該年度員工年底總人數)] \* 100%。

註 2：本表數據涵蓋範圍：技鋼總部、技宸。

### 離職員工統計

據點	性別	年齡	2023		2024	
			離職人數	離職率 (%)	離職人數	離職率 (%)
技鋼總部	女	<30歲	14	1.89%	21	2.56%
		31-50歲	6	0.81%	11	1.34%
		≥51歲	2	0.27%	0	0.00%
	男	<30歲	36	4.86%	19	2.32%
		31-50歲	21	2.84%	22	2.68%
		≥51歲	0	0.00%	5	0.61%
技宸	女	<30歲	2	0.27%	0	0.00%
		31-50歲	0	0.00%	1	0.12%
		≥51歲	1	0.14%	0	0.00%
	男	<30歲	4	0.54%	3	0.37%
		31-50歲	3	0.41%	6	0.73%
		≥51歲	0	0.00%	0	0.00%
總計	女	<30歲	16	2.16%	21	2.56%
		31-50歲	6	0.81%	12	1.46%
		≥51歲	3	0.41%	0	0.00%
	男	<30歲	40	5.41%	22	2.69%
		31-50歲	24	3.24%	28	3.41%
		≥51歲	0	0.00%	5	0.61%
小計			89	12.03%	88	10.73%

註 1：離職率 = [(該年度依照各類別之離職員工人數)/(該年度員工年底總人數)] \* 100%。

註 2：本表數據涵蓋範圍：技鋼總部、技宸。



### 6.1.3 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，並承諾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。2024 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。技鋼總部與技宸 2024 年台灣地區之員工起薪為 38,500 元，高於勞動部公告之當年度基本工資 27,470 元 40.15%，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。

2024 年技鋼總部非主管職務之全職員工平均薪資為 500 仟元，薪資中位數為 511 仟元；技宸非主管職務之全職員工平均薪資為 545 仟元，薪資中位數為 511 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。2024 年最高管理者之年度總薪酬與薪資中位數比率為 6.1：1<sup>註</sup>。

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：組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工 (不包括該薪酬最高之個人) 之年度總薪酬中位數。

### 女性與男性薪酬比率

2024	技鋼總部	技宸
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1：1.19	無女性高階主管
中階主管	1：1.09	1：0.85
基層主管	1：1.07	1：1.61
一般員工	1：1.21	1：1.47

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	技鋼總部	技宸
非擔任主管全時員工人數	564	57
非擔任主管全時員工薪資平均數	500	545
非擔任主管全時員工薪資中位數	511	511

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。

### 6.1.4 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。技鋼總部與技宸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。2024 年度，技鋼總部與技宸員工福利總支出達新台幣 208,485 仟元，平均數為 254.25 仟元。



## 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，實施工員協助方案(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，2024年申請結婚/生育/喪葬津貼及旅遊津貼者共316位員工。
簽訂特約廠商	為提供員工多樣化的福利與優惠，已與31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。2024年共253人次請領，總金額為77.4萬元。
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。2024年度獎學金總計362人申請，發放總金額57萬元。
電影欣賞活動	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。2024年共2,490人次使用按摩服務。

KTV 歌唱訓練班



植栽 DIY 小教室



陶笛班



烏克麗麗班



馬賽克磁磚杯墊 DIY 課程



圍棋班



空靈鼓體驗班





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。

### 6.1.5 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，技鋼總部與技宸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，協助同仁依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。

項目	技鋼總部		技宸		總計
	男性	女性	男性	女性	
2024 年度－有權申請育嬰留停 (A)	18	6	0	2	26
2024 年度－實際申請育嬰留停 (B)	1	4	0	0	5
2024 年度－預計育嬰留停復職 (C)	0	0	0	0	0
2024 年度－實際育嬰留停復職 (D)	0	0	0	0	0
2023 年度－實際育嬰留停復職 (E)	NA	NA	NA	NA	NA
2023 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)	5.56%	66.67%	0.00%	0.00%	19.23%
復職率 (D/C)	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
留任率 (F/E)	NA	NA	NA	NA	NA

註 1：本表數據含蓋範圍：技鋼總部、技宸。

### 6.1.6 平等與多元

針對職場人權議題，技鋼總部與技宸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)。我們也於《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。



2024 年間接獲員工反映因言語互動產生不適並提出申訴之案件，我們立即依據性騷擾防治相關規範啟動調查程序，成立專責調查小組，並於調查期間適當調整相關人員之工作安排，保障申訴人權益。調查過程全程遵循保密與公平原則，透過訪談與事實釐清後，依據結果進行相應處置，並於內部公告處理情形，以深化員工對職場尊重文化的認知與警覺。為防範類似事件再次發生，進行內部檢討，並啟動後續改善作法，加強全體員工之職場性騷擾防治教育訓練，提升員工對職場互動與性別敏感議題的理解與應對能力。

同時，為推動人權盡職調查行動計畫，將建置制度化機制，辨識營運與供應鏈中可能產生的人權風險，持續執行監督、改善與資訊揭露。人權風險評估範圍涵蓋薪酬、工時、身心障礙者權益、宗教與文化尊重、反歧視與騷擾等項目。

重點執行措施將包括：辦理員工教育訓練，提升同仁對人權與多元議題的認識；設置匿名申訴與反應管道，確保事件能即時被處理與補救；實施多元與平等需求調查表單，了解員工於宗教信仰、身心需求等方面的個別需求，並提供適切協助，積極營造多元共融、平等尊重的職場文化。

人權承諾	實際行動
人才包容與不歧視	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>技鋼科技臺灣據點皆依照衛福部《身心障礙者權益保障法》規定晉用 1% 以上的身心障礙人員。</li> </ul>
禁止強迫勞動與不僱用童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
預防職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
性別友善職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>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僱。</li> </ul>

技鋼總部與技宸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。2024 年，總訓練時數為 4,573 小時、受訓同仁共計 792 位，約占技鋼總部與技宸員工總數之 96.59%。未來，我們將持續關注並推動教育訓練，提升全體同仁對人權與多元議題的認識，降低相關事件發生的風險。

### 性別友善講座

多元與包容的職場環境，是現今企業招攬人才的重要指標之一，為向同仁展示我們對多元共融的重視，2024 年度我們舉辦了 2 場擁抱多元系列講座，分別為「《日光樹影》電影欣賞會」以及「擁抱多元：探索變裝皇后講座」，讓同仁了解更多不同面向的知識，提供兼容並蓄的職場環境，使同仁能夠在有歸屬感的情況下專心投入工作，發揮最大潛力。





### 6.1.7 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。2024 年共進行 4 場勞資會議、討論 11 項議題，包含：性騷擾防治、職場不法侵害宣導、健康促進、基本工資調整、勞保費率調升、福利升級及獎助學金申請等，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。2025 年起，我們將每年定期辦理一次全員線上匿名問卷調查，內容涵蓋工作環境、管理溝通、福利制度及職涯發展等面向。調查結果由人資部門彙整與分析，提報管理階層後規劃後續改善行動，並透過內部網站揭露相關措施內容，以提升員工的參與感與信任度。此外，員工滿意度調查亦將納入年度規劃，作為公司內部政策調整的重要參考，期望藉此提升員工留任率。

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。

## 6.2 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
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>3. 推動永續教育訓練，深化全員永續意識。</li> <li>4. 精選職場軟實力之系列文章供員工自我學習。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 技鋼總部與技宸同仁總受訓時數 4,855.20 小時，人均受訓時數約 5.92 小時。</li> <li>2. 年度共舉辦 2 場永續相關主題教育訓練，累計總教育訓練時數達 190 小時。</li> <li>3. 投入教育訓練費用總額達 35 萬元，新增學習管道，如：建置數位線上課程等。</li> </ol>
申訴機制	員工教育訓練透過課後問卷取得同仁回饋，並依據回饋調整相關計畫與實施流程；其他與人才培育相關申訴則可透過人力資源信箱或是其他途徑即時反應。

### 6.2.1 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，我們也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。對於新進員工，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。2024 年，技鋼總部與技宸教育訓練平均訓練時數共計 5.92 小時。

## 人才發展藍圖

### 新人教育訓練

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。2024 年共舉辦 11 場多元講座(產業趨勢講座例如：生成式 AI 發展趨勢分析、伺服器產業發展現況暨關鍵議題、高效能資料中心發展態勢、全球零碳趨勢下碳有價化對電子產業之影響分析、可信任 AI 發展趨勢、新體驗 -ARVR 消費調查分析、【數位 x 產業】產業數位轉型的創新思維；健康講座例如：淺談噪音作業之危害及預防、抗老化防骨鬆「核心逆齡」、婚姻裡的兩人三腳、珍愛你的天生一對《認識乳癌及治療》、禪柔運動紓壓課程 ~ 跟痠痛說掰掰、電腦族群的營養保健)，精選管理補給、人資大補帖、成功職涯、職場最前線等文章，供應同仁充足的養分，建構屬於自己以及團隊的美好未來。

## 2024 年平均受訓時數

性別	員工類別	技鋼總部			技宸			總計		
		該類別員工總數	總訓練時數	平均受訓時數	該類別員工總數	總訓練時數	平均受訓時數	該類別員工總數	總訓練時數	平均受訓時數
男性	高階主管	21	350.60	16.70	6	33.80	5.63	27	384.40	14.24
	中階主管	98	813.70	8.30	11	65.30	5.94	109	879.00	8.06
	基層主管	53	247.10	4.66	4	23.40	5.85	57	270.50	4.75
	一般員工	319	1364.80	4.28	39	186.10	4.77	358	1550.90	4.33
女性	高階主管	2	19.80	9.90	0	0.00	-	2	19.80	9.90
	中階主管	20	341.50	17.08	3	15.30	5.10	23	356.80	15.51
	基層主管	33	158.30	4.80	5	20.30	4.06	38	178.60	4.70
	一般員工	179	1105.90	6.18	27	109.30	4.05	206	1215.20	5.90
合計		725	4401.70	6.07	95	453.50	4.77	820	4855.20	5.92

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：平均受訓時數 = 總受訓時數 / 該類別員工總數。

註 6：2024 年度技宸尚無女性高階主管，故平均受訓時數為 0。

註 7：本表數據與資訊涵蓋範圍：技鋼總部、技宸。

## 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。2024 年度，技鋼總部共舉辦 2 次永續相關教育訓練，號召中高階主管以及永續報告書小組同仁，主管職課程主要聚焦在更新國際與產業永續發展現況與凝聚永續共識，並於會議中共同討論訂定永續相關目標，逐步將永續發展落實在公司的營運策略中。報告書小組同仁教育訓練部分，則是針對 GRI、TCFD 等國際準則進行詳細介紹與實務案例說明，使同仁更加了解永續報告書的編製方法與原則，以更好的建立永續資訊的揭露架構。2024 年度技鋼科技共舉辦 2 場永續教育訓練，50 人次參加，教育訓練時數共 190 小時。



## 6.2.2 績效考核機制

技鋼總部與技宸依循《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。2024年，技鋼總部及技宸 100% 正式員工均完成年度績效評核，除 8 職等以上人員、試用期末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。

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"> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> </ul>
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。

## 績效評核流程與項目



## 6.3 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》等管理規章，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
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 依循主管機關規範，完成《安全衛生工作守則》訂定。</li> <li>2. 每年執行危害辨識及作業安全風險評估。</li> <li>3. 每月進行 5S 檢查。</li> <li>4. 針對儀器、設備定期實施職業安全相關檢查。</li> <li>5. 每半年定期實施作業環境監測與緊急應變措施預防訓練。</li> <li>6. 每年進行員工緊急應變及逃生演練。</li> </ol>
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 零重大工安事故、違規事件與職業病案例。</li> <li>2. 可記錄的職災案件 0 件、比率 0%。</li> <li>3. 設置 AED 自動體外心臟除顫器、哺乳室，並取得優良哺乳室、安心場所認證。</li> <li>4. 依法規及職務需求提供員工在職安全衛生訓練課程，2024 年共舉辦 1 場，技鋼總部總受訓人數 113 人，總受訓時數 339 小時；技宸總受訓人數 14 人，總受訓時數 42 小時。</li> <li>5. 技鋼總部與技宸健檢應檢人數 275 人，其中共 238 人完成健檢，完成率 86.55%。</li> <li>6. 職安衛教育訓練總計舉行 16 場、共有 243 人受訓，受訓時數達 892 小時。</li> <li>7. 技嘉集團共同舉辦「春日步步為贏·在嘉健康同行 - 線上運動會」、「防癌篩檢」及「體適能檢測」等活動與健康促進講座，共 635 人參加。</li> <li>8. 技鋼科技舉辦聽力、健康促進及其他主題講座共 4 場，主題包括聽力防護、人因工程等，共 219 人參與。</li> </ol>
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設有職業安全衛生委員會每季討論職安相關事項。</li> <li>2. 如發生職業災害，依《職業安全衛生管理計畫》內之相關程序辦理。</li> </ol>

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。



### 6.3.1 職安衛政策與管理系統

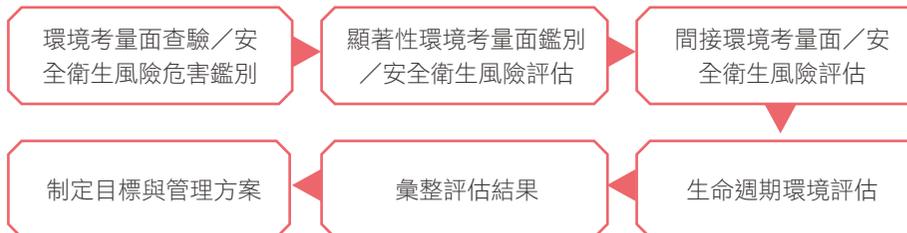
技鋼總部與技宸訂有《安全衛生工作守則》與《職業安全衛生管理計畫》等作業辦法，並已於 2024 年完成《安全衛生工作守則》報備，適用範圍涵蓋台灣各辦公區之所有工作者(員工、承攬商與訪客)。同時，我們參考《責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)行為準則》訂定相關規範與管理措施，預計於 2026 年通過第三方查證，同時規劃於 2027 年前通過 SA8000 社會責任標準之外部查證，以評估管理系統的有效性。

為落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，技鋼總部與技宸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。

### 6.3.2 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"> <li>定期作業環境噪音測定，並就可能噪音危害之區域做工程改善</li> <li>定期健康檢查</li> <li>提供耳塞、耳罩</li> <li>教育訓練及健康風險宣導</li> </ul>

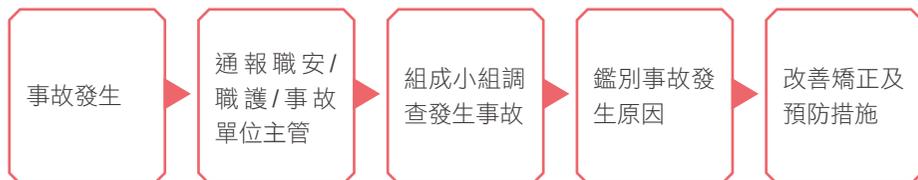
### 6.3.3 職業事故調查程序

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



### 6.3.4 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 2024 年共舉辦承攬商教育訓練 21 場次，全面提升安全意識和防範措施。

2024 年度職業安全衛生教育訓練，技鋼總部總受訓人次為 243 人次、總受訓時數 892 小時，內容包含環境、職安衛相關風險、緊急應變等項目。



## 2024 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
職安衛人員教育訓練	6	2	2	24
環境考量面與安衛危害風險鑑別及評估訓練	1	9	1	9
有機溶劑作業主管教育訓練 (外訓)	18	3	1	54
急救人員教育訓練 (外訓)	16	2	1	32
急救人員教育訓練 (回訓)	3	4	1	12
防火管理人員教育訓練 (外訓)	12	1	1	12
勞工健康服務人員教育訓練	5	1	1	5
在職安全衛生教育訓練	3	113	1	339
新進人員一般安全衛生教育訓練	3	37	1	111
ISO 14001 & 45001 內稽人員訓練課程	6	7	1	42
ISO 9001 內稽人員訓練課程	6	8	1	48
IECQ QC 080000:2017 有害物質流程管理系統	6	8	1	48
自衛消防編組訓練	2	10	1	20
防災科學教育館	4	30	1	120
消防滅火班編組演練	2	8	1	16
總計	93	243	16	892

註 1：本表數據與資訊涵蓋範圍：技鋼總部。

註 2：總受訓時數 = 受訓時數 \* 受訓人次 \* 舉行場次。

### 6.3.5 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"> <li>• 定期舉辦免費員工健康檢查。</li> <li>• 定期舉辦醫師駐點諮詢服務。</li> <li>• 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。</li> <li>• 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。</li> <li>• 提供多種類型的運動社團。</li> <li>• 舉辦員工減重競賽等活動。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 由集團共同舉辦之肌力體能班共3期，技鋼總部共34人參加。</li> <li>• 集團共同舉辦健康促進活動「春日步步為贏·在嘉健康同行-線上運動會」共320人參加。</li> <li>• 技鋼總部舉辦「禪柔運動紓壓課程~~跟痠痛說掰掰」，共32人參加。</li> <li>• 集團共同舉辦「體適能檢測活動」累計87人參加，技鋼總部共38人參加。</li> </ul>



項目	行動方案	績效成果
異常工作負荷促發疾病預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>舉辦紓壓課程與講座。</li> <li>提供紓壓空間與服務(如：按摩服務)。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>駐點按摩服務共2,490人次參加。</li> <li>員工協助方案(EAP)2024年度服務共99人次。</li> <li>集團共同舉辦「防癌篩檢」健康促進活動，口腔癌共80人參加、子宮頸抹片共73人參加、乳房攝影共27人參加、大腸直腸癌共8人參加。</li> <li>集團共同舉辦健康講座「珍愛你的天生一對《認識乳癌及治療》」，總計40人參加，技鋼總部共11人參加。</li> <li>技鋼總部舉辦聽力講座「職場安全-聽力防護，由您做起~」，共64人參加。</li> <li>與基金會合辦「健康講座-婚姻裡的兩人三腳」，共55人參加。</li> <li>與基金會合辦「友善家庭講座-親師攜手提昇孩子的生活與學習品質」，共54人參加。</li> <li>與基金會合辦「中高齡的工作與家庭-我的第三人生」，共50人參加。</li> <li>技鋼總部舉辦「健康講座-電腦族群的營養保健」，共57人參加。</li> <li>技鋼總部舉辦「清虛淡遠 君子之風-洞簫音樂饗宴」，共66人參加。</li> </ul>
執行職務遭受不法侵害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦性騷擾防治講座。</li> <li>舉辦多元職場與人權教育宣導。</li> <li>訂定相關處理辦法，並提供申訴管道。</li> <li>提供遭受不法侵害員工之協助與諮詢方案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技鋼總部舉辦DEI 講座「擁抱多元：&lt;日光樹影&gt;電影欣賞會」，共68人參加。</li> <li>技鋼總部舉辦「擁抱多元：探索變裝皇后講座」，共50人參加。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
母性健康保護計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>定期發布EDM健康宣導。</li> <li>提供優於法令產假、陪產假。</li> <li>提供孕期同仁彈性工時。</li> <li>提供復職協助措施。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
員工健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> <li>凡年資≥2年之在職員工，21-40歲之同仁每2年提供1次健康檢查；41歲以上之同仁提供每年1次健康檢查，並隔年補助額外費用。</li> <li>針對健檢結果異常者，提供複檢並定期追蹤檢查。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年技鋼總部與技宸合計應檢275人，完成健檢238人，完成率86.55%；其他未符合當年度免費健檢資格自費加選同仁共25位，2024年共263人進行年度健康檢查。</li> </ul>

### 6.3.6 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，技鋼總部與技宸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。2024 年技鋼總部與技宸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，我們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。

2024 年，技鋼總部與技宸全年無火災發生、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。



#### 2024 年職業傷病數據

據點	總經歷工時 <sup>註1</sup>	損失日數 <sup>註2</sup>	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 <sup>註5</sup>
			數量	比率 <sup>註3</sup>	數量	比率 <sup>註4</sup>		
技鋼總部	1,357,472	0	0	0	0	0	0	0
技宸	169,112	0	0	0	0	0	0	0
總計	1,526,584	0	0	0	0	0	0	0

註 1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員（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 10%] / 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 10%] / 總經歷工時。

註 5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

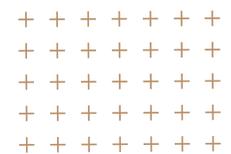
註 6：本表之數據不包含因交通事故所致之可記錄職業傷害。

註 7：本表數據與資訊涵蓋範圍：技鋼總部、技宸。

# 7

## 社會參與 與人文關懷

### 7.1 社會參與活動





## 7.1 社會參與活動

「創新科技 美化人生」是技嘉集團的企業宗旨，也是創立技嘉教育基金會與投身社會公益的核心精神，透過推動科技教育、創新、藝術人文、關懷弱勢等公益活動，帶領技嘉集團一起落實企業回饋社會理念。在教育方面，除了視需求提供偏鄉、弱勢團體等硬體設備資源，我們也全力贊助藝文活動，將藝術帶進社區及公司，培育整體世代的人文素養。

技鋼科技身為技嘉集團的一份子，我們的員工也投身技嘉教育基金會所主辦之社會公益活動，攜手母集團一起為社會貢獻心力，身體力行實踐永續價值。



### 7.1.1 社會公益年度績效與作為

#### 【社會公益】

項目	說明
技嘉有愛助學金	<p>技嘉教育基金會自2003年成立以來，每年年底都會推行年終捐款活動，邀請技嘉集團同仁及其眷屬、子女、技嘉之友一同行善，募集捐款。</p> <p>捐款對象：家庭遭變故學生助學金、雅文基金會弱勢家庭聽損兒早療經費募集、長期照顧戶、單親家庭慈善捐款。</p> <p>2024年度共有106位學生家庭受惠，共捐贈254.4萬元，歷年累計共捐贈3,267萬元。</p>
雙料愛心捐血	<p>技嘉教育基金會舉辦之捐血活動，號召台灣地區夥伴齊捐熱血，已連續7年獲得「捐血績優團體」肯定，公司也提供食物、飲品及白米等物資補充捐血員工的元氣，讓活動暖心也暖胃。</p> <p>2024年度參與1,113人次，歷年累計13,458人次，共捐出509.2萬c.c.熱血。</p>
農產直銷	<p>技嘉教育基金會於內部推動產地直銷農產品團購活動，以愛心直銷、颱風搶收、盛產協銷與支持國產農產品等目的，幫助農民避免通路剝削，提高農產品附加價值，也讓員工可以買到較便宜、安心又新鮮的農產品。</p> <p>2024年度團購608萬元，歷年累計團購4,644萬元。</p>

項目	說明
拾荒者紅包	<p>回收維生的朋友以自己的力量讓資源回收再利用，為地球盡一份心力，是社會不可或缺的一份子。技嘉教育基金會自2015年起，於歲末時分傳遞關懷與祝福給拾荒朋友、獨居的年長者、動作受限的身障人士等，希望他們能夠在歲末年終之際，感受到社會的溫馨關懷與祝福。</p> <p>2024年度送愛394個春節紅包，歷年送愛累計3,864個春節紅包。</p>
捐贈硬體設備	<p>自2015年起，技嘉教育基金會以策略聯盟的方式結合各方企業核心力量，共同合作提供電腦產品給偏鄉、弱勢團體或有相關需求的單位，協助增添硬體設備資源。2024年度共捐贈50台筆電給「秀朗國小」、「臺大醫院」，以及4台伺服器給「國家生技醫療產業策進會」，期能透過硬體設備的捐贈，為這些單位貢獻一己之力。</p> <p>2024年度共捐贈54組電腦與伺服器相關產品。</p>

## 【技鋼科技 Zumba 團隊出動！】

### • 小胖 Zumba 跳起來

「普瑞德威利症候群」(俗稱「小胖威利」)，是一種肇因於特定基因功能喪失的遺傳性疾，常見的症狀有低肌張力、飲食問題等。自 2023 年起技鋼總部每月出動 1 次 Zumba 團隊來到新店在地的「小胖威利小作所」，每次出動約 3-4 位同仁，以趣味互動的 ZumbaKids 帶領小胖威利動起來，加強靈活度之餘，亦可強化肌肉、提升心肺功能，更有不可忽略的燃脂效果。2024 年度 Zumba 團隊共出動 11 次至小胖威利小作所進行志工服務，並受新碧獅子會邀請與小作所的學生一起至活動演出，這些活動不僅帶給小胖威利的孩子們歡笑與健康，也讓我們的同仁在參與中體會到回饋社會的價值與成就感，展現技鋼科技關懷社會、積極推動公益的企業精神。



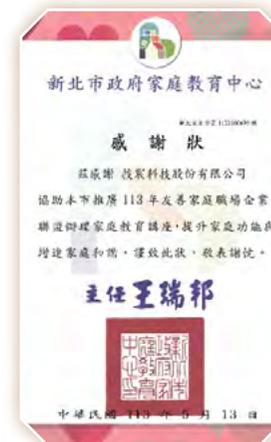
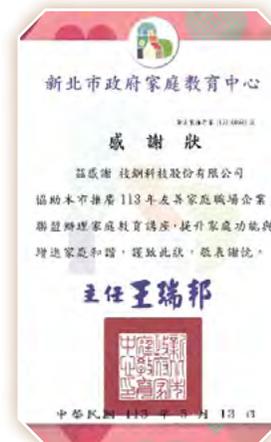
### • 中華麥田協會 Zumba&Yoga 雙體驗

技鋼總部 Zumba 團隊自 2023 年起每月出動 1 次至「中華麥田關懷協會」，每次出動約 3-4 位同仁，針對年紀較大、行動不便的長者，特別採用適合初學者、長者以及其他特殊族群(輪椅使用者、受傷康復者等)的 Zumba Gold 教學方式，該課程特色是簡單、易動，節奏不會太激烈又能適度的訓練心肺，讓長者在椅子上也可以盡情伸展四肢、增進肢體協調，並透過振奮人心的音樂，使樂齡長輩們快樂運動，增進身心靈健康。2024 年度 Zumba 團隊共出動 11 次至中華麥田協會進行志工服務。



## 【友善家庭職場企業聯盟】

為提供同仁豐富的家庭教育知識，2023 年起由技嘉集團攜手旗下子公司百事益國際、技鋼總部，以及技宸加入「友善家庭職場企業聯盟」，舉辦各式講座與活動，將家庭教育資源帶入企業，並打造親子可以同樂的園遊會，增進同仁家庭和諧。2024 年度，技鋼總部共舉辦 6 場友善家庭講座，共 259 人參加，主題包含工作與家庭平衡、親密關係以及家庭照顧等議題，帶領同仁一起探索工作以外的領域，並藉由諮商心理師以及相關領域之講師，帶給大家專業的知識，提供同仁在家庭照顧以及生活平衡上豐富的資源。





### 7.1.2 推行藝文活動

技嘉集團深信科技人亦需要培養人文素養，因此技嘉教育基金會第一個推動的會務便是「美化人生—藝文欣賞」。藝文產業過去受疫情衝擊，導致整體產業氣氛低迷，隨著疫情時代過去藝文產業正式解封，技嘉教育基金會秉持以直接購票支持藝文團隊的理念，鼓勵集團同仁邀請親朋好友一起接觸多元藝文活動，透過實際走進表演場域，為台灣藝術團隊加油。技鋼科技身為技嘉集團的一員，員工便是最直接的受惠者，技嘉教育基金會除了鼓勵同仁走進藝文場域外，也透過美化人生藝廊與美化人生講座，為工作的場域增添了較軟性的藝術氛圍，為台灣藝文團隊推廣、宣傳，亦能增加同仁休閒時的選項，進而塑造兼具科技創新與人文關懷的企業文化。2024 年度共支持 45 檔 74 場次藝文表演，購買票券共 1,383 張。



### 7.1.3 地球共好

一直以來，技嘉集團在淨灘活動上不遺餘力，實現對環境守護的願景之外，技嘉科技於 2021 年正式啟動「未曾忘技 海育吾嘉」專案，宣示長期守護海洋的決心。技嘉集團在淨灘活動上不遺餘力，廣邀集團夥伴與供應商參加，匯聚更多力量一同守護地球，希望透過這些環境服務的努力，提醒社會減少一次性產品的使用，重視垃圾源頭減量，並妥善進行垃圾分類和回收，為海洋生物創造更乾淨的棲息環境。

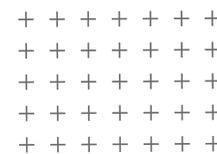
2024 年度，共舉辦 4 場淨灘活動，分別為 2 月的大堀溪北岸淨灘活動、3 月的「減量·共享·愛地球」供應商聯合淨灘活動、5 月的豬鼻子淨灘活動，以及 9 月的白玉海堤淨灘活動，4 次的淨灘活動中，共清除了 4,732 公斤垃圾。



# 附錄

附錄一、GRI Standards 索引表

附錄二、氣候相關資訊揭露



# 附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	技鋼科技股份有限公司依循GRI準則編製永續報告書，數據資訊範疇為2024年1月1日至12月31日。
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)			
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	P.7	1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	P.3	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	P.3	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	若有資訊重編之情形，皆於該章節內文進行備註。
	2-5 外部保證/確信	-	尚未進行保證/確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	P.7	1.2 產業鏈與營運目標
	2-7 員工	P.60	6.1.1 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	P.60	6.1.1 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	P.14、21	2.1 永續治理架構與運作 3.1.1 公司治理架構
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	P.24	3.1.3 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	P.14、21	2.1 永續治理架構與運作 3.1.1 公司治理架構
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	P.14、21	2.1 永續治理架構與運作 3.1.1 公司治理架構
	2-13 衝擊管理的負責人	P.14	2.1 永續治理架構與運作



GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	P.15	2.2 重大主題鑑別與分析
	2-15 利益衝突	P.24	3.1.3 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	P.14、21	2.1 永續治理架構與運作 3.1.1 公司治理架構
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-17 最高治理單位的群體智識	P.22	3.1.2 董事會多元化與進修情形
	2-18 最高治理單位的績效評估	P.24	3.1.5 績效評估
	2-19 薪酬政策	P.24	3.1.6 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	P.24	3.1.6 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	P.64	6.1.3 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	P.4	經營者的話
	2-23 政策承諾	P.9、21、25、29、35、 51、60、68、72	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	P.9、21、25、29、35、 51、60、68、72	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	P.9、21、25、26、29、 35、51、60、68、72	各重大主題管理方針 3.2.3 吹哨者制度
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	P.9、19、21、25、26、 29、35、51、60、68、72	各重大主題管理方針 2.3 利害關係人議合與溝通 3.2.3 吹哨者制度
	2-27 法規遵循	P.26	3.2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	P.12	1.5 非營利組織與公協會
	2-29 利害關係人議合方針	P.19	2.3 利害關係人議合與溝通
	2-30 團體協約	P.68	本公司尚未簽訂團體協約，然已依據法規定期舉行勞資會議
<b>重大主題</b>			
GRI 3 : 重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	P.15	2.2 重大主題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	P.16	2.2 重大主題鑑別與分析

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
公司治理			
	3-3 重大主題管理	P.21	3.1 公司治理
道德誠信與行為準則			
	3-3 重大主題管理	P.25	3.2 誠信經營與法規遵循
GRI 205 (2016) : 反貪腐	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	P.25-26	3.2.1 反貪腐溝通與教育訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	P.26	3.2.2 誠信經營政策
資訊安全與隱私保護			
	3-3 重大主題管理	P.29	3.4 資訊安全與隱私保護
GRI 418 (2016) : 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	P.33	3.4.5 資安因應策略
品牌策略與商譽管理			
	3-3 重大主題管理	P.9	1.3 品牌經營與商譽管理
創新管理			
	3-3 重大主題管理	P.35	4.1 創新管理
溫室氣體與能源管理			
	3-3 重大主題管理	P.51	5.2 能源及溫室氣體管理
GRI 302 (2016) : 能源	302-1 組織內部的能源消耗	P.51-52	5.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	P.52	5.2.2 能源使用概況
	302-5 降低產品和服務的能源需求	P.36-38	4.1.2 節能減碳/綠色產品設計
GRI 305 (2016) : 排放	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	P.53	5.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	P.53	5.2.3 溫室氣體管理
	305-3 其它間接(範疇三)溫室氣體排放	P.53	5.2.3 溫室氣體管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 305 (2016)：排放	305-4 溫室氣體排放強度	P.53	5.2.3 溫室氣體管理
	305-6 臭氧層破壞物質(ODS)的排放	-	技鋼科技製程與產品無使用損害臭氧層物質
	305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它顯著的氣體排放	-	非技鋼科技重大排放源
<b>人才吸引與留任</b>			
	3-3 重大主題管理	P.60	6.1 人才吸引與留任
GRI 401 (2016)：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	P.63	6.1.2 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	P.64-66	6.1.4 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	P.66	6.1.5 育嬰假
GRI 405 (2016)：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	P.22-23、60-62	3.1.2 董事會多元化與進修情形 6.1.1 人力結構與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	P.64	6.1.3 完善的薪酬制度
<b>人才培育與發展</b>			
	3-3 重大主題管理	P.68	6.2 人才培育與發展
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	P.70	6.2.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	P.68-70	6.2.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	P.71	6.2.2 績效考核機制
<b>職業健康與安全</b>			
	3-3 重大主題管理	P.72	6.3 職業安全衛生
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	P.73	6.3.1 職安衛政策與管理系統
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	P.73-74	6.3.2 危害辨識與風險評估管理 6.3.3 職業事故調查程序
	403-3 職業健康服務	P.75-76	6.3.5 職業健康服務與促進活動

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 403 (2018)：職業安全衛生	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	P.73	6.3.1 職安衛政策與管理系統
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	P.74	6.3.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	P.75-76	6.3.5 職業健康服務與促進活動
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	P.73-74	6.3.1 職安衛政策與管理系統 6.3.4 職安衛教育訓練
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	P.73	6.3.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	P.77	6.3.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	P.77	6.3.6 職業傷害與職業病
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016)：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	P.12	1.4 財務績效
GRI 204 (2016)：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	P.42	4.3 永續供應鏈管理
GRI 300：環境			
GRI 303 (2018)：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	P.54	5.3.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	P.54	5.3.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	P.54	5.3.2 取水、耗水與排水
	303-4 排水量	P.54	5.3.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	P.54	5.3.2 取水、耗水與排水

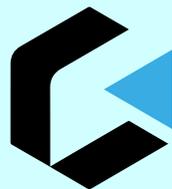


GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	P.55	5.4.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	P.55	5.4.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	P.56	5.4.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	P.56	5.4.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	P.56	5.4.2 廢棄物的產生
GRI 308 (2016) 供應商環境評估	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	P.43	4.3.2 供應商分級與管理
<b>GRI 400：社會</b>			
GRI 402 (2016)：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	P.68	6.1.7 順暢的溝通管道
GRI 406 (2016)：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	P.66-67	6.1.6 平等與多元
GRI 408 (2016)：童工	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	P.66-67	6.1.6 平等與多元
GRI 409 (2016)：強迫或強迫勞動	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	P.66-67	6.1.6 平等與多元
GRI 414 (2016)：供應商社會評估	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	P.43	4.3.2 供應商分級與管理
GRI 416 (2016)：顧客健康與安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	P.57	5.5.1 有害物質管控
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	P.57	5.5.1 有害物質管控

## 附錄二、氣候相關資訊揭露

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	揭露內容	對應章節	頁碼
1	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	5.1.1 氣候治理	P.47
2	辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	5.1.3 氣候變遷因應策略	P.48-50
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.1.3 氣候變遷因應策略	P.48-50
4	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	3.3.2 關鍵風險與因應策略 5.1.2 氣候風險管理	P.27-28、48
5	使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	尚未使用情境分析	-
6	因應管理氣候相關風險之轉型計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	5.1.4 指標與目標 尚未規劃氣候相關風險之轉型計畫	P.50
7	使用內部碳定價作為規劃工具，價格制定基礎。	尚未使用碳定價工具	-
8	設定氣候相關目標所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等 資訊	5.1.4 指標與目標 目前尚未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)	P.50
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	5.1.4 指標與目標 5.2 能源及溫室氣體管理 5.2.3 溫室氣體管理 目前尚未執行溫室氣體確信	P.50-53



**GIGA  
COMPUTING**

**技鋼科技股份有限公司**

新北市新店區寶強路6號7樓  
TEL :02-8912-6699

