GIGA COMPUTING
技鋼科技

2025 永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

GIGA COMPUTING

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 8
1.3 品牌經營與商譽管理 10
1.4 財務績效 13
1.5 非營利與公協會組織 13

2 企業永續經營

2.1 永續治理架構與運作 15
2.2 重大議題鑑別與分析 16
2.3 利害關係人議合溝通 21

3 企業穩健經營

3.1 公司治理 23
3.2 誠信經營與法規遵循 27
3.3 風險管理 29
3.4 資訊安全與隱私保護 32

4 企業創新價值與數位轉型

4.1 創新管理 38
4.2 客戶關係管理 45
4.3 永續供應鏈管理 49

5 責任生產與循環經濟

5.1 氣候相關財務揭露 54
5.2 能源及溫室氣體管理 58
5.3 水資源管理 61
5.4 廢棄物管理 62
5.5 責任生產與循環經濟 64

6 幸福職場

6.1 人才吸引與留任 67
6.2 人才培育與發展 77
6.3 職業安全衛生 82

7 社會參與與科技關懷

7.1 社會參與活動 91

附錄

附錄一、GRI Standards 索引表 95
附錄二、氣候相關資訊揭露 101

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 2025 年度 (2025 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 2026 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 (以新台幣仟元為單位) 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：2026 年 8 月
- 上次報告書發行時間：2025 年 8 月
- 下次報告書預定發行時間：2027 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

全球正處於氣候變遷、地緣政治與科技快速演進交織的關鍵轉型期。極端氣候事件頻仍，使氣候風險逐步轉化為影響企業經營與資本市場的重要因素；同時，各國政治與經濟情勢的不確定性升高，亦使企業在營運與合規上面臨更高挑戰。特別是在重大人權事件與供應鏈爭議頻繁受到國際關注的情勢下，人權風險已成為企業永續治理與 ESG 評估中的關鍵議題，企業需以更前瞻與系統性的方式強化風險辨識與管理能力。面對國際社會對企業人權責任日益重視的趨勢，技鋼科技依循責任商業聯盟（Responsible Business Alliance， RBA）行為準則，針對營運及供應鏈可能涉及的人權風險進行辨識、預防與改善，並持續優化相關管理流程，以回應全球監管趨勢與利害關係人對企業責任的高度期待。在人才與組織發展方面，我們也持續秉持以人為本的理念，建立多元、包容且安全的職場環境，透過完善的人才培育與教育訓練體系，強化員工專業能力與跨領域發展。我們相信，唯有在良好的治理基礎與尊重人權的環境下，企業方能穩健成長並持續創造長期價值。

全球營運模式下，技鋼科技之產品銷售與應用遍及各洲，資料中心客戶分布亦具高度跨區域特性，因此公司在法規遵循上不僅侷限於單一市場，而是採取多區域、多法規並行的合規策略，持續關注各國與各區域之監管動態與制度發展，確保企業在全球市場中維持高度的合規性與競爭力。碳管理方面，技鋼科技持續強化溫室氣體盤查與減碳管理，並規劃延伸至供應鏈，攜手供應商共同建立具韌性的永續供應鏈體系。在此背景下，技鋼科技持續深化永續治理架構，將法規遵循與風險管理視為企業長期發展的核心基礎。我們密切關注國內外相關法規、制度與永續資訊揭露準則要求，如永續相關財務資訊揭露準則 IFRS S1 /S2、CSRD（企業永續報導指令）、CBAM（碳邊境調整機制）等，以持續精進永續資訊揭露之品質並確保公司之永續相關作為符合趨勢與利害關係人期待。

在科技發展方面，人工智慧（AI）與高效能運算的快速成長，帶動全球對算力與資料中心基礎設施的需求大幅提升。然而，AI 應用同時亦伴隨高度能源消耗，使算力成長與能源效率之間的平衡成為產業關鍵課題。技鋼科技在積極響應 AI 浪潮的同時，亦將節能減碳視為產品與技術發展的重要方向。我們以循環經濟與綠色產品為核心，持續投入直接液體冷卻（Direct Liquid Cooling， DLC）與浸沒式冷卻（Immersion Cooling）等高效散熱技術研發，並導入再生材料的使用，致力於在提升運算效能的同時降低能源使用與碳排放。未來，公司將進一步強化產品在環保與節能方面的表現，使其不僅符合法規要求，更能成為市場競爭力的重要來源，協助客戶在高效運算與永續發展之間取得最佳平衡。

展望未來，技鋼科技將持續以「運算科技，驅動未來」為核心理念，深化「創新科技」、「循環經濟」、「多元共融」三大永續主軸，並以永續治理為根基，強化風險管理、法規遵循與資訊透明度。在全球環境快速變動與技術持續演進的情勢下，我們將持續提升企業韌性，攜手利害關係人共同面對挑戰，創造兼具經濟價值與永續價值的長期發展。

總經理

侯智仁

永續亮點績效

治理面

榮獲第二十三屆中華民國傑出企業
金峰獎一大型企業組的十大傑出企業殊榮

合併營收達新台幣 **2,041.97 億元**
相較前一年度增長 **53.47 %**

台灣地區在地採購金額比例 **94.03%**

全體新進員工 **「員工道德行為準則」**
簽署率 **100%**

取得 ISO/IEC 27001:2022、CNS 27001:2023
資訊安全管理系統認證

資安成熟度維持在 **A** 等級

未發生重大資安事件

累計專利全球核准數量 **238 件**

環境面

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

依據 **ISO 14064-1:2018** 溫室氣體盤查標準
自主完成 2025 年度類別一至類別六溫室氣體盤查

類別一與類別二碳密集度
2025 年相較前一年度**下降 25.14%**

包材可回收率達 **78.71%**

2025 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

社會面

2025 年員工離職率 9.29%，較前一年度**下降 1.44%**

員工平均起薪高於當地基本工資至少 **20.07%**

2025 年員工福利支出達 **260,949 仟元**
占營業收入 **0.13%**

零重大工安事故及違規事件

設置駐點按摩服務，2025 年度服務共 **2,221** 人次

年度舉辦「友善家庭職場企業聯盟」
6 場家庭教育講座共計 220 人參與

2025 年度由集團共同舉辦 3 場淨灘活動
共清除 **3,817 公斤**垃圾

2025 年度共出動 **24** 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 7
1.2 產業鏈與營運目標 8
1.3 品牌經營與商譽管理 10
1.4 財務績效 13
1.5 非營利與公協會組織 13

1.1 公司簡介

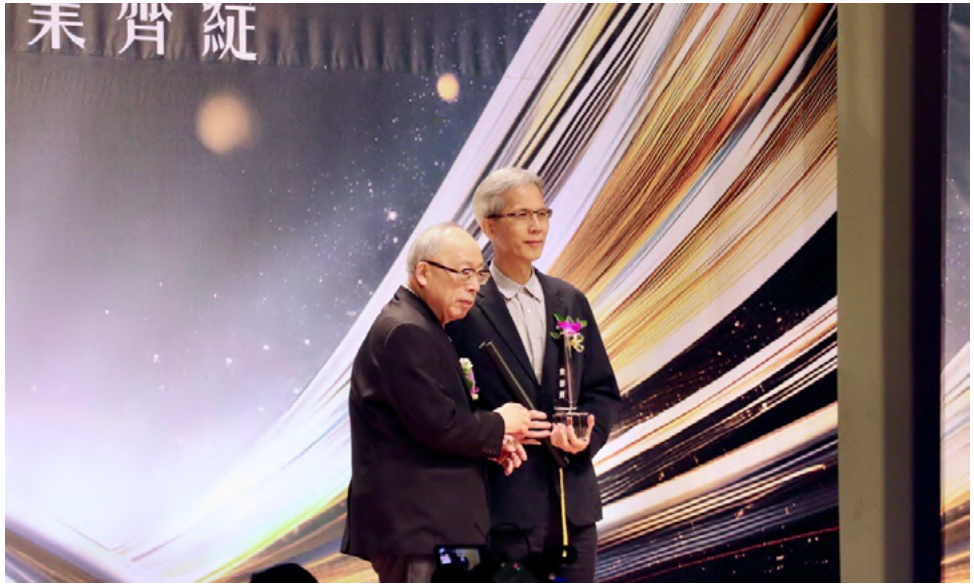
技鋼科技原為技嘉科技網路與通訊產品事業群，登記設立於 2022 年 3 月 9 日，並於 2023 年正式分拆為技嘉集團旗下獨立營運的子公司。技鋼科技專注於數據中心、高效能運算 (HPC)、人工智慧 (AI) 及雲端運算領域，致力於為全球客戶提供優質的產品與服務，並積極推動永續發展，幫助客戶在實現技術目標的同時，兼具環保與節能的雙重效果。技鋼科技現以 GIGABYTE 品牌持續推動伺服器業務擴展，致力於研發、製造和銷售 GIGABYTE 企業級應用產品與解決方案，協助客戶在數位轉型中綻放耀眼的光芒。

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	23.27 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 2025 年 12 月 31 日當日資訊為基準。

榮獲金峰獎十大傑出企業殊榮

技鋼科技榮獲第二十三屆中華民國傑出企業金峰獎一大型企業組的十大傑出企業殊榮，表彰其在高效能運算與人工智慧伺服器領域的卓越表現。作為全球市場的領導品牌，技鋼科技憑藉創新技術、卓越產品與專業服務，成功打造業界典範。我們始終堅持以技術創新為核心，持續回應客戶需求，從雲端運算到人工智慧資料中心的整體解決方案，團隊不僅提供伺服器產品，更表現出對客戶滿意度與持續技術開發的執著。技鋼的伺服器解決方案不僅滿足不同行業對高效能與穩定性的需求，還在環保與能源效率方面不斷推陳出新，為全球數位轉型提供了堅實的技術支持。金峰獎由中華民國傑出企業管理人協會主辦，評審團一致認為技鋼科技在領導力、團體形象及專業素養方面表現出色，給予高度評價。



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亦隨人工智慧應用擴展而顯著提升。伺服器產業鏈上游涵蓋半導體製造商、電路板製造商、光學和網路元件及各類電腦零組件供應商，下游則包括雲端服務供應商、電信業者及企業用戶等。

技鋼科技致力於透過運算科技的創新與整合，回應全球數位轉型與智慧需求，面對人工智慧（AI）、高效能運算（HPC）與雲端運算快速成長的趨勢，我們持續深化伺服器產品布局，聚焦 GPU 模組化架構之 AI 與 HPC 伺服器，同時發展 x86 架構與 ARM64 架構平台，並強化高密度設計能力，以在有限空間內提升整體算力效率。

在散熱與基礎設施技術方面，公司持續注力直接液體冷卻 (Direct Liquid Cooling， DLC) 與浸沒式液體冷卻 (Immersion Cooling) 等解決方案研發，強化整體系統整合與能源效率表現。近年亦逐步拓展至機櫃級與基礎設施層級之整合規劃能力，協助客戶因應新一代高算力需求之建置挑戰，朝向高效能運算環境與新型態算力應用場景穩健布局。

■ **技鋼科技上下游產業鏈**

▲ 左：直接液體冷卻 AI 伺服器（G4L4-SD1-LAX5） / 右：ARM64 架構伺服器（R1A3-T40-AAV1）

▲ 左：刀鋒伺服器（B343-X40-AAS1） / 右：GIGAPOD 機櫃級解決方案

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

・產品創新與技術深化

持續投入研發資源，推出具市場競爭力的新世代伺服器產品和整體解決方案，在確保客戶滿意度與產品品質前提下，強化高效能與節能設計，鞏固技術優勢並回應市場需求。

・數位轉型與智慧營運

深化內部數位轉型，優化行銷與營運流程，導入智慧化工具並強化系統整合，提升數據分析能力與行銷自動化程度，以強化決策效率與整體營運效能。

中長期目標

・持續技術創新和產業領導

建立長期研發與技術布局機制，深化伺服器平台、系統整合與企業應用解決方案領域之創新能力，維持核心技術競爭優勢。

・全球營運與服務體系優化

拓展全球營運與服務據點，強化供應鏈韌性與物流效率，持續優化維修與支援流程，提升全球市場回應速度與服務品質。

・因應產業趨勢與永續發展

密切關注人工智慧、高效能運算、雲端運算與能源效率相關技術發展，結合節能設計與基礎設施最佳化能力，確保公司在產業轉型過程中維持穩健成長與長期競爭力。

1.3 品牌經營與商譽管理

項目	內容
政策、承諾及重要性	正向之品牌形象與商譽為公司永續經營及利害關係人信任之基礎。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，持續強化品牌識別與市場定位，提供高品質伺服器產品與整體解決方案。除持續提升產品性能外，亦投入高效散熱技術與能源使用效率最佳化設計，以回應氣候變遷與環境永續挑戰，並落實「Enhancing Life with Computing」之企業願景。
權責單位	行銷企劃部
行動計畫	1. 品牌定位與專業溝通：透過技術實證、成功案例與解決方案導向內容，強化品牌專業形象與市場信任度。 2. 市場研究與客戶洞察：定期進行市場趨勢分析與客戶需求調研，作為產品規劃與行銷策略之依據。 3. 整合式行銷推廣：結合國際展會、技術研討會與數位行銷平台，並導入數據分析與客戶關係管理（CRM）系統，提升行銷精準度與客戶經營效能。 4. 產業合作夥伴關係：與 AMD、Intel、NVIDIA 等晶片平台商及關鍵零組件供應商建立長期合作機制，共同推動技術交流與市場推廣，擴大產業影響力。 5. 永續與社會責任實踐：透過高能源轉換效率電源設計、回收再生材料和綠色運算解決方案，協助客戶降低能源消耗與碳排放強度，展現企業永續承諾。
2025 年績效	1. 內容行銷與知識分享：發布 11 篇解決方案文章、2 篇技術白皮書及 2 篇成功案例，強化專業形象與產業能見度。 2. 數位營運最佳化：最佳化 CRM 系統功能，提升客戶資料整合與管理效率。 3. 快速達交服務：快速達交服務持續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。 4. 媒體與社群曝光：年度社群媒體觸及人數達 5,513 萬人次，較去年度增加 66.25%；共計發布 29 篇新聞稿，有效提高品牌曝光率。 5. 產業活動參與：參與 45 場國際展覽與技術研討會，強化品牌專業形象與產業連結。
申訴機制	技鋼科技設有多元溝通與申訴管道，包括電子郵件 (marketing@gigacomputing.com)、官網線上申訴系統 (https://esupport.gigabyte.com)、產品技術支援表單 (https://www.gigabyte.com/Support/Enterprise) 以及官方社群平台 (如 Facebook、LinkedIn 與 X) 等，確保利害關係人得以即時反應意見與問題，並由相關單位追蹤處理。

品牌經營策略與計畫

技鋼科技 2023 年起自技嘉科技分拆獨立後，持續以 GIGABYTE 品牌拓展伺服器與企業級應用市場，致力於研發、製造和銷售最佳化之企業級產品和整體解決方案，穩健推動全球業務布局。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：

- **品牌定位與專業溝通**

持續強化企業級應用產品與資料中心整合解決方案之專業形象，透過技術實證、解決方案導向內容及成功案例溝通，展現創新能力以及在數位轉型中的關鍵角色。

- **市場研究與客戶洞察**

定期進行市場趨勢分析與客戶需求調研，作為產品規劃與行銷策略擬定依據，提升市場對接精準度。

- **整合式行銷推廣**

結合國際展會、技術研討會及數位行銷平台，提升品牌能見度和專業互動。同步導入數據分析工具與客戶關係管理（CRM）系統，強化潛在客戶開發與既有客戶關係經營效率。

- **策略合作夥伴關係**

與晶片平台供應商及關鍵零組件廠商維持長期合作機制，透過聯合推廣與技術交流活動，擴大市場影響力並深化產業連結。

- **永續價值溝通**

強調產品在能源效率與節能設計之成果，包含高能源轉換率的電源供應器和綠色運算解決方案，協助客戶降低能源消耗與碳排放強度，展現企業永續承諾。

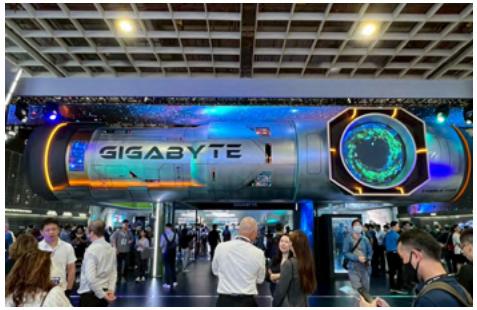
- **品牌經營執行現況與未來規劃**

技鋼科技持續透過多元行銷管道強化市場連結。於 2025 年，參與國際展覽與技術研討會，並持續產出成功案例、解決方案文章、白皮書及新聞稿等內容，以提升品牌專業形象與產業能見度；亦同步推動產品相關內容發布與國內外活動參與，強化全球市場溝通一致性。

同時，公司持續優化官方網站內容與使用體驗，並以提升網站瀏覽量為重要指標，透過內容行銷、搜尋引擎最佳化（SEO）及數據分析應用，強化品牌曝光與流量成長動能。

在客戶關係經營上，已啟動會員合作平台之建置計劃，作為深化客戶互動之基礎；未來將持續擴充平台功能，提供行銷素材、產品資訊與技術支援等資源，以提升客戶黏著度與整體客戶關係管理效益。

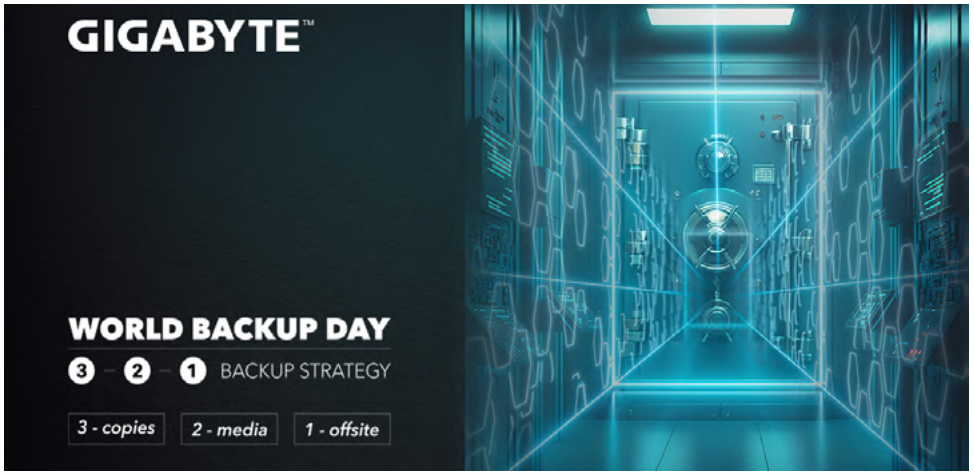
■ 展會 / 研討會照片

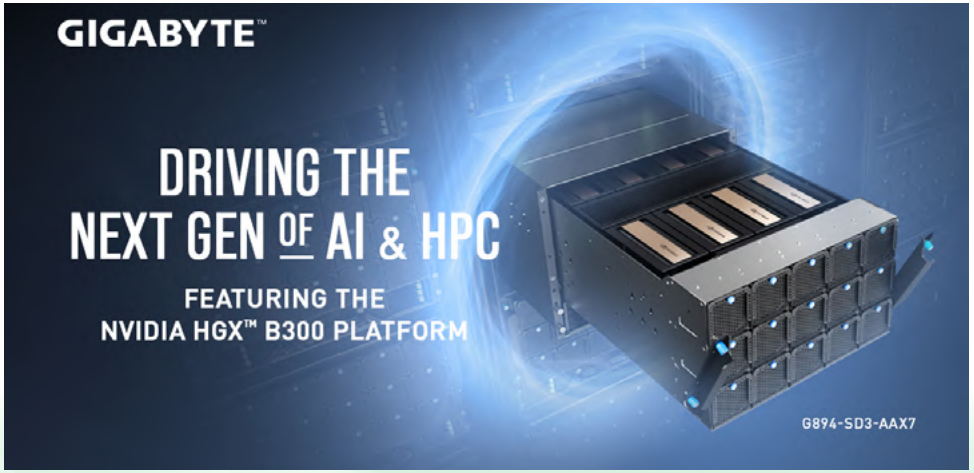


▲ 2025 COMPUTEX 台北國際電腦展 (左) 、2025 GTC 頂尖人工智慧大會 (右)

▲ 2025 KES 大會 (左) 、2025 AMD AI Solutions Day 研討會 (右)

■ 社群發文





品牌與商譽風險管理機制

2025 年度技鋼科技未發生行銷與公關風險事件，本公司建立品牌與商譽風險管理機制如下：

- **環境監測與評估**

建置市場與輿情監測機制，持續關注全球經濟、社會、技術與政策變化，評估可能影響品牌形象之風險因素。透過數據分析與媒體監控工具，即時掌握品牌聲量、媒體報導與利害關係人回饋，針對可能發生之品牌誤解、宣傳爭議或市場訊息偏差等風險進行分級管理，並訂定對應處理原則與溝通策略。

- **跨部門協作與外部溝通**

建立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：接獲申訴後一個工作日內轉交相關權責單位並持續追蹤。
2. 回應機制：主動回覆申訴處理進度與結果，確保溝通透明。
3. 隱私保護：妥善保護申訴人個人資訊和相關內容。
4. 改善措施：彙整申訴內容進行原因分析，納入品質與服務改善參考。

1.4 財務績效

2025 年，技鋼科技股份有限公司總營收為 204,197,026 仟元，相較 2024 年度增加 53.47%。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 95.89%。

單位：新台幣仟元

項目	2024 年	2025 年
直接經濟價值之產生	133,266,700	204,444,992
營業收入	133,057,017	204,197,026
利息收入	186,762	219,690
股利收入	0	0
租金收入	0	0
其他收入	22,921	28,276
直接經濟價值之分配	125,765,170	196,032,653
營運成本	118,636,095	189,834,950
營業費用	5,519,968	6,024,528
財務成本	132,874	361,172
其他利益及損失	1,476,233	(187,997)
稅前淨利	7,501,531	8,405,001
補充揭露資訊		
營業費用 - 員工薪酬	2,655,912	1,987,167
營業費用 - 員工福利	208,485	260,949
財務成本 - 利息費用	132,874	361,172
當年度分配之股利	895,219	3,749,216
當年度發放之股利數	895,219	3,749,216
當年度支付政府之款項	531,887	2,387,312

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。2025 年間，我們以會員身分參與之非營利組織與公協會如下：

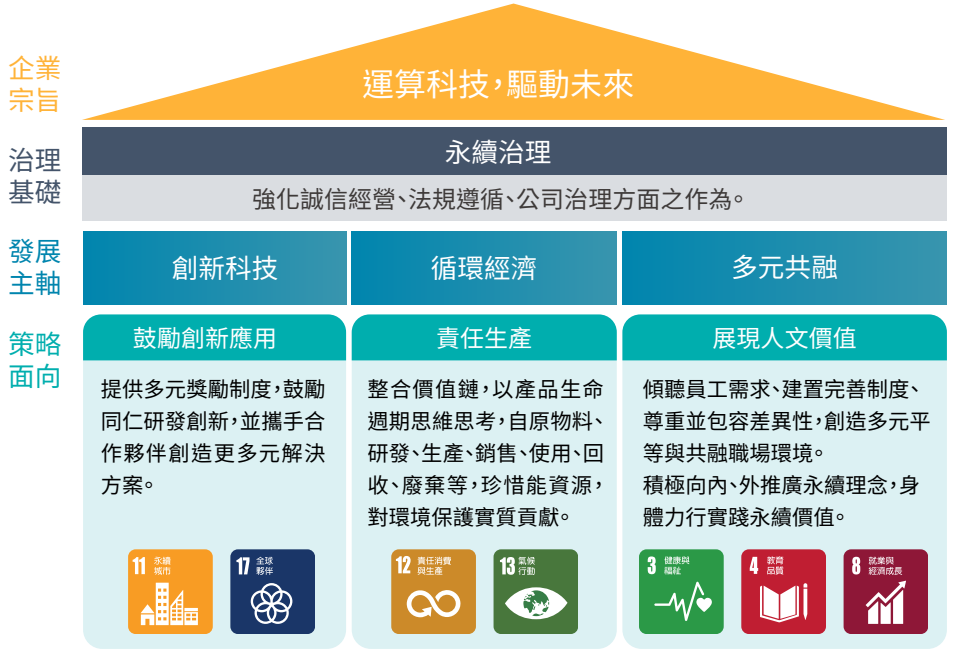
編號	非營利組織與公協會名稱	組織 / 協會宗旨或目標	會員資格
1	情報處理裝置等電波障礙自主規制協議會 (Voluntary Control Council of Information， VCCI Council)	針對 IT 設備的電磁發射控制，屬於非強制性之產品 EMC 驗證，企業得藉此驗證，以證明產品之品質。	會員
2	開放工程聯盟 (MLCommons)	推動機器學習的發展與應用，透過提高人工智慧的準確性、安全性、速度與效率，以促進機器學習社群的成長與創新，造福社會。	創始會員
3	開放運算計畫 (Open Compute Project， OCP)	提升硬體的效率、韌性和可擴充性，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 15
2.2 重大議題鑑別與分析 16
2.3 利害關係人議合溝通 21

2.1 永續治理架構與運作



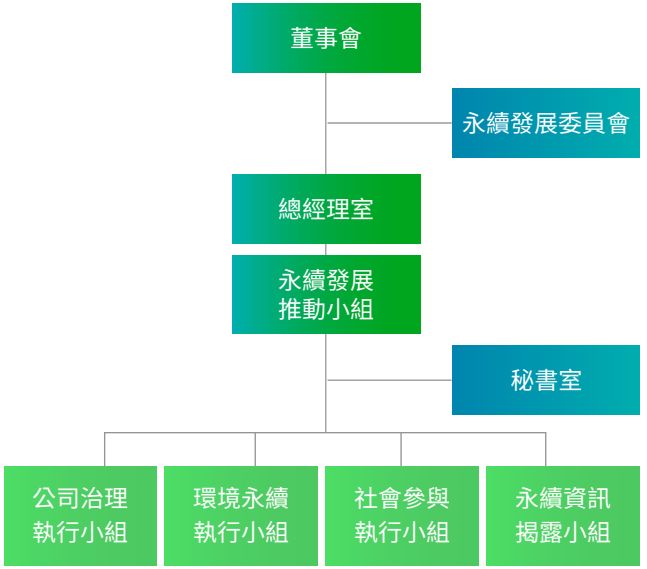
永續願景

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、高階主管共同推動公司永續發展相關事務。轄下設有祕書室，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營運過程中，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，並由當中成員組成永續資訊揭露小組，負責蒐集與撰寫該年度永續相關資訊。



2025 年度，為進一步提升永續治理層級，永續發展推動小組向董事會提報 1 次相關事務，核心為永續報告書的發布。為彰顯技鋼科技對永續發展的重視，我們已在組織圖中設置「永續發展委員會」，作為專責的治理單位，負責監督公司永續發展各項推動措施。目前，該委員會的組織細節仍在規劃中，尚未正式運作。技鋼科技的永續發展事務由推動小組統籌，董事會則代行永續發展委員會的監督職責。透過這一系列安排，我們不僅強化了公司的永續管理體系，也為未來的永續發展建立了實質可行的基礎。我們將持續優化治理流程，確保在追求卓越營運表現的同時，能落實對環境、社會及利害關係人的責任，並為公司長期發展注入穩健且持續的動能。

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，並參考 AA1000SES 利害關係人參與標準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。2025 年度，為持續深化既有重大主題之管理與討論，我們決定沿用前兩年度所鑑別之重大主題，並在既有基礎上進一步盤點各項議題之推動進展，逐步訂定短、中、長期目標及具體執行方案，持續推動相關措施落實，以強化永續管理成效，並為公司與社會創造長期價值。

重大主題分析流程

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

重大主題分析結果

排序	重大主題
1	道德誠信與行為準則
2	品牌策略與商譽管理
3	創新管理
4	溫室氣體與能源管理
5	人才培育與發展
6	公司治理
7	資訊安全與隱私保護
8	人才吸引與留任
9	職業健康與安全
排序	**一般主題**
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	2025 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 GRI 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、6、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	2025 年執行情形	目標達成情形	目標範圍	目標	
面向	主題					2026 年	2030 年
治理	公司治理	揭露高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結之政策	新納入指標	新納入指標	技鋼總部	向董事會或治理單位提報高階經理人 ESG 相關績效	將高階經理人薪資報酬與 ESG 相關績效評估連結
	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	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
		接獲檢舉之結案天數與結案率	2025 年全年未接獲相關通報案件	🟢	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
		員工接受誠信經營相關教育訓練比率	針對新人訓練納入「員工道德行為準則／誠信經營」章節，確保每位新進同仁入職即完成相關宣導與學習	🟣	技鋼總部	新進員工：到職一個月內完成誠信經營訓練 在職員工：每年接受至少一次誠信經營教育訓練	新進員工：到職一個月內完成誠信經營訓練 在職員工：每年接受至少一次誠信經營教育訓練
		特定採購金額以上之供應商行為準則聲明書簽署比例	新納入指標	新納入指標	技鋼總部	針對重要一階供應商發放 RBA 自評表及供應商承諾書，簽署率 100%	針對重要一階供應商發放 RBA 自評表及供應商承諾書，簽署率 100%
	資訊安全與隱私保護	定期進行 ISO/IEC 27001 資訊安全認證稽核	取得 ISO /IEC 27001 資訊安全認證	🟢	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
		員工社交工程信件點擊率	員工社交工程信件點擊率 6%	🟢	技鋼總部	<10%	<10%
		員工接受資訊安全相關教育訓練	「2025 全員資安教育訓練」完訓率 88.79%	🟢	技鋼總部	辦理「全員資安教育訓練」，完訓率 80%	辦理「全員資安教育訓練」，完訓率 90%
	品牌策略與商譽管理	品牌發展方向	參與 45 場國際展覽與技術研討會，並發布 2 篇成功案例、11 篇解決方案、2 篇白皮書及 29 篇新聞，共計 44 篇相關文章	🟢	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
		提升品牌社群的曝光與瀏覽率	新納入指標	新納入指標	技鋼總部	網站瀏覽量年增加 50%	網站瀏覽量年增加 20%
		提升客戶黏著與滿意度	新納入指標	新納入指標	技鋼總部	新增合作會員網站並上線推行	持續運行並開發更多服務，如提供行銷素材與產品服務，提高客戶關係管理效益

🟢 完全達標 🟣 未完全達標 🟠 未達標

重大主題		項目	2025 年執行情形	目標達成情形	目標範圍	目標	
面向	主題					2026 年	2030 年
治理	創新管理	專利取得數量	截至 2025 年底，全球核准數量為 238 件，較去年增加 32.96%	●	合併	增加 5-10% 的專利數量	取得低碳產品相關專利
		產品使用能源效率提升	使用水冷設計伺服器之機房依據評估計算，PUE 可達約 1.29	●	技鋼總部	Liquid Cooling 產品 PUE=1.3-1.4	Liquid Cooling 產品 PUE<1.1 浸沒式冷卻產品 PUE<1.08
		產品再生材料使用率	鋁材導入 100% PCR；鋼材導入 20% PIR；塑料導入 95% PCR；紙箱包材導入 80% 以上回收紙漿	●	技鋼總部	鋁材 90%；鋼材 20%；塑料 90%；包材 50%	鋁材 90%；鋼材 20%；塑料 90%；包材 50%
		低碳產品占總產品數量比例	13.86%	●	技鋼總部	20%-30% 產品為低排碳產品 (依出貨機種數量計算)	80% 為低排碳產品 (依出貨機種數量計算)
		軟體物料清單導入 (SBOM)-資安相關	新納入指標	新納入指標	技鋼總部	10% - 20% 伺服器產品 BIOS&BMC 都導入	100% 伺服器產品 BIOS&BMC&GSM&GPM 都導入
		資料中心環境控制節能 (透過軟體協助)	新納入指標	新納入指標	技鋼總部	節省資料中心0.5% - 1% 營運電力	節省資料中心 3% 營運電力
環境	溫室氣體與能源管理	再生能源使用量	技嘉集團尚未導入	●	技鋼總部	新設立廠房評估導入再生能源	提高再生能源導入比例
		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並取得第三方確信 (技鋼總部、技宸)	持續完成溫室氣體盤查，並取得第三方確信 (技鋼總部、技宸)，確保盤查方法學與數據有效性
		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並取得第三方確信 (技鋼總部、技宸)	持續完成溫室氣體盤查，並取得第三方確信 (技鋼總部、技宸)，確保盤查方法學與數據有效性
		SBTi 倡議	待完成以 GHG Protocol 為標準之盤查與確信後評估加入倡議	●	合併	完成以 GHG Protocol 為標準之溫室氣體盤查，並取得第三方確信	加入 SBTi 倡議之進展擬定
		能源消耗密集度 (含所有使用的能源項目)	持續盤點並完善相關數據	●	合併	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	占總採購金額 20% 之供應商完成溫室氣體盤查	●	合併	重要一階供應商完成溫室氣體盤查	重要一階供應商完成溫室氣體盤查
		強化供應商減碳績效	2025 年度統一由技嘉集團舉辦供應商大會 1 場	●	合併	每年召開 1 次供應商大會並進行供應商稽核及評比	將供應商減碳績效納入評比項目，並輔導供應商提高積分

● 完全達標 ● 未完全達標 ● 未達標

重大主題		項目	2025 年執行情形	目標達成情形	目標範圍	目標	
面向	主題					2026 年	2030 年
社會	人才吸引與留任	員工離職率	年度離職率 9.29%	🟢	技鋼總部 + 技宸	維持離職率 10% 以下	維持離職率 10% 以下
		女性員工占比	33.59%	🟠	合併	35%	42%
		執行員工滿意度調查	配合集團統一執行「員工體驗調查」，技鋼總部回填率為 62%	🟢	技鋼總部	「員工體驗調查」回填率提高至 70%，低於市場平均項目提高至平均數	「員工體驗調查」回填率維持至 70%，低於市場平均項目提高至高於平均數
		關鍵人才留任率	2025 年度尚未完成「關鍵人才」的辨識與名單建置，因此現階段無法計算各單位關鍵人才留任率	🟠	技鋼總部	進行人力盤點，關鍵人才、中階主管辨識與名單建置	各單位關鍵人才、中階主管評鑑及留任率 90%
		執行人權盡職調查	導入 RBA 管理系統，執行人權相關事項之評估與改善	🟢	技鋼總部	依據 RBA 行為準則規定實施人權盡職調查	公開發布人權管理情況 (官網 / 永續報告書)
		增強員工福祉 (如提供多元福利政策與活動、健康關懷、員工交流等)	新納入指標	新納入指標	技鋼總部	每年舉辦 6 場員工福利相關活動 / 講座	逐年提高員工福利相關活動 / 講座每年舉辦場次
	人才培育與發展	永續相關主題教育訓練	舉辦 8 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
		員工教育訓練時數	人均教育訓練時數 11.62 小時	🟠	技鋼總部 + 技宸	人均教育訓練時數 12 小時且教育訓練課後測驗及格率 80%	人均教育訓練時數 16 小時且課後測驗及格率 80%
	職業健康與安全	職災 / 職業病發生數	0 件	🟢	技鋼總部 + 技宸	0 件	0 件
		遵循《責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance， RBA) 行為準則》	導入 RBA 管理系統，並預計於 2026 年度進行外部稽核	🟢	技鋼總部	持續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

🟢 完全達標 🟣 未完全達標 🟠 未達標

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 2018) 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	2025 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 ・技嘉科技法說會：每半年	2025 年共舉辦 2 場法說會、6 場董事會；並於 8 月發行永續報告書。	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	2025 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 10,554 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 ・客户滿意度調查：每季或每年	2025 年共發放 70 份客戶滿意度調查，回收 52 份有效問卷，回收率 74.29%。	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	2025 年共針對 46 家現有供應商與 5 家新供應商進行實地稽核，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	2025 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	2025 年共參加 45 場國際展覽與技術研討會；發布 29 篇新聞稿；社群平台觸及 5,513 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	2025 年集團共出動 3 次淨灘活動、Zumba 團體共出動 24 次社會公益活動，並不定期參加其他社會參與活動。	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 23
3.2 誠信經營與法規遵循 27
3.3 風險管理 29
3.4 資訊安全與隱私保護 32

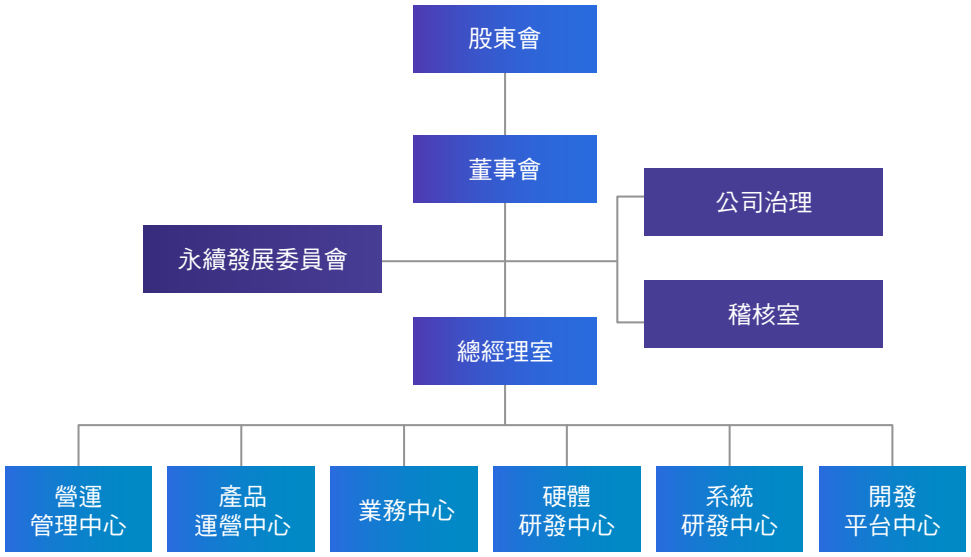
3.1 公司治理

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. 董事定期參與進修課程，未來規劃將視市場與治理需求持續進修合適課程。 3. 未來規劃將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。 4. 未來規劃向董事會或治理單位提報高階經理人 ESG 相關績效，並逐步將高階經理人之薪酬與企業 ESG 績效評估結果進行連結，以強化永續治理與責任落實。
2025 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 6 次董事會，董事會平均出席率 86.67%。 3. 董事每人平均進修時數 6 小時。
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，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。2025 年度董事會平均出席率為 86.67%。

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 2025 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訂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 歲之間，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 6 小時。

■ 2025 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	全球追稅浪潮下 高資產人士的因應策略	3	5	15
	公司治理與證券法規 - 財報解讀暨舞弊案例分析	3	5	15
總受訓時數				30 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	2025.05.16	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 美達科技董事代表人
副董事長	李宜泰	男	61-70	2025.05.16	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 百事益國際董事代表人 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	2025.05.16	3 年	台北商業大學	技嘉科技董事代表人 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	2025.05.16	3 年	台灣科技大學電子系	技嘉科技董事代表人 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	2025.05.16	3 年	明新科技大學	技嘉科技董事代表人 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。2025 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 2025 年度未執行董事會整體績效評估。未來隨著公司內部治理架構進一步完善，我們計畫導入董事會整體的績效評估機制，協助公司確定董事會成員的表現與效能、發掘潛在優化空間，進而提升董事會運作效率與決策品質，促進公司的競爭力與永續發展能力。

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。

技鋼科技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，制定其個別薪資報酬之內容與數額。藉由此程序，我們確保董事與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酬制度之定期檢討和透明性的堅持。

因應技鋼科技對永續發展之重視，規劃於 2026 年度向董事會或治理單位提報高階經理人 ESG 相關績效，並逐步將高階經理人之薪酬與企業 ESG 績效評估結果進行連結，以強化永續治理與責任落實。

■ 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[註1]，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。	根據技鋼科技之《薪資管理程序書》、《績效與目標管理程序》、《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 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。

註 1: 由於技鋼科技董事成員皆為母公司技嘉科技之董事或經理人，董事之薪資報酬由技嘉科技發放，因此本部分提到之董事薪酬係依照技嘉科技《公司章程》中提及之相關條文辦理。

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，以建立符合道德、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並遵循。針對新人訓練納入「員工道德行為準則 / 誠信經營」章節，確保每位新進同仁入職即完成相關宣導與學習。 3. 若有檢舉案件發生，將持續縮短接獲檢舉之結案天數，並提高檢舉案件之結案率。 4. 未來規劃針對重要一階供應商發放 RBA 自評表及供應商承諾書，持續提高特定採購金額以上之供應商行為準則聲明書簽署比例。
2025 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 100%，並預計於 2026 年度規劃針對所有員工的反貪腐與誠信經營教育訓練。 3. 2025 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，進而塑造公司內部對誠信經營之一致目標。2025 年度技鋼科技全體員工 100% 簽署《員工道德行為準則》，未來我們也規劃因應趨勢或相關準則的修改每三年重新檢視聲明書內容，並要求員工重新簽署，確保員工持續遵循公司道德標準與誠信經營理念。

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。2025 年技鋼總部新進人員接受反貪腐教育訓練比例為 100%。

為達成後續目標，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、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。除內部規範外，自 2026 年起，我們也要求重要的一階供應商簽回《合格供應商社會責任管理承諾書》，並預計逐年增加應簽回承諾書之供應商數量，以確保重要供應商符合商業道德相關規範。

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、外部人員反映公司之不法訊息，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。2025 年度本公司未接獲任何違反道德誠信情事之檢舉，並將持續依公司整體規劃及法規規範制定相關管理辦法，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，由法務智權總處負責統籌，與公司各部門建立以下事項：

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。

自 2024 至 2025 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) 等相關法規之重大違規事件[註1]。

註 1 ：重大違規事件定義為單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者。

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。

■ **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。

■ 2025 年度風險項目與未來因應策略

ESG 面向	治理				
重大主題	**公司治理**	**道德誠信與行為準則**	**資訊安全與隱私保護**	**品牌策略與商譽管理**	**創新管理**
風險因子與描述	未有健全的公司治理機制可能導致法規違反、內部控制失效及決策品質下降，進而影響公司聲譽與營運穩定。	未設置相關準則或管理措施可能增加貪腐、不當行為等風險，影響公司營運與信譽。	客戶或公司之機敏資料可能遭外部駭客攻擊、勒索或外洩之風險。	影響企業形象與市場信任，進而降低品牌 / 企業競爭力與長期價值。	・影響產品競爭力與技術發展，進而降低市場優勢。 ・因外部侵權、競爭等行為導致公司的商譽受到影響。
風險管理政策	以資本市場規範來自我要求，持續加強董事會職能，並不斷優化公司的治理機制，以確保相關各方之間的有效溝通和協調。	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。	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。	以「運算科技，驅動未來」為企業核心理念，持續強化品牌識別與市場定位，提供高品質伺服器產品與整體解決方案。	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。
風險因應策略	**確保監督有效性：**每季至少舉行一次董事會，包括與內部稽核主管的溝通。 **績效評估機制：**規劃由董事會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，作為薪資報酬的依據。	**誠信文化建立：**要求全體員工須簽署《員工道德行為準則》聲明書，並推動誠信經營相關教育訓練，以確保對公司倫理規範之充分理解與承諾，並將誠信與合規要求內化至各項營運流程與決策機制，落實於日常業務執行中。 **建置申訴管道：**設立由專人管理之舉報信箱，確保利害關係人得以安全反映意見或異常情形；同時，針對案件結案天數與結案率訂定具體管理目標，以提升處理效率與透明度，強化申訴機制之有效性。	**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特定文件。	**強化品牌形象：**透過技術實證、成功案例與解決方案導向內容，強化品牌專業形象與市場信任度。 **市場研究與客戶洞察：**定期進行市場趨勢分析與客戶需求調研，作為產品規劃與行銷策略之依據。 **整合式行銷推廣：**結合國際展會、技術研討會與數位行銷平台，並導入數據分析與客戶關係管理系統，提升行銷精準度與客戶經營效能。	**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：**設置取得專利之獎勵辦法，提供同仁持續投入創新之誘因。 **資源投入與教育訓練：**透過系統化規劃與資源配置，搭配與創新相關主題之教育訓練，推動創新管理之有效落實。

ESG 面向	環境	社會		
重大主題	溫室氣體與能源管理	人才吸引與留任	人才培育與發展	職業健康與安全
風險因子與描述	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未能提供完善的技能、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。	• 缺乏明確職涯發展路徑可能造成人才流失，使培育投入無法有效轉化為組織價值。 • 未建立完善之接班人計畫與知識傳承機制，亦易導致關鍵人才斷層，影響營運穩定與組織長期競爭力。	如未能有效落實相關管理措施可能導致員工於工作場所中暴露於各類危害因子，亦可能造成事故發生率提升，進而引發職業災害或健康損害，甚至衍生營運中斷、法律責任及企業聲譽受損等風險。
風險管理政策	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。	建構完整的職等及薪酬制度，搭配完善的福利措施，以提升員工整體福祉與工作滿意度，進而促進員工職涯發展與組織穩定成長。	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。	訂定《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。
風險因應策略	**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，評估與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，落實企業碳管理。 **溫室氣體盤查標準轉版：**2026 年預計由原 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準轉換為以 GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書為溫室氣體盤查之依循標準。 **溫室氣體確信：**完成溫室氣體盤查標準之轉版後，預計於同年度進行溫室氣體盤查數據之確信，以確保並持續提升數據品質。	**建立具競爭力之薪酬制度：**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，以確保內部公平性與外部競爭力；同時設置多元獎勵制度，激勵員工提升績效與創造價值，促進組織整體發展。 **員工福利：**技鋼科技建立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。 **員工滿意度調查：**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，並透過調查結果分析與後續改善措施之落實，持續提升員工參與感與組織信任度。	**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。 **關鍵人才盤點：**規劃於 2026 年推動相關計畫，辨識對企業未來成長具關鍵影響之人才與能力，強化整體人才梯隊之完整性與穩定性。	**危害辨識與風險評估：**針對化學、物理、人因工程、生物及其他安全衛生相關危害進行鑑別與分析，以鑑別出顯著性風險，並採取相對應之控制措施。 **教育訓練：**依據法規、工作場所潛在危害等因素，規劃與執行職業安全衛生相關教育訓練，確保員工具備必要之知識與風險辨識能力，以降低職災發生之可能性，提升整體職場安全水準。 **健康服務與促進活動：**建構勞工健康保護四大計畫，持續關注員工身心健康狀況，營造安全、健康且友善之職場環境。

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，每年審視並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。 3. 為確保客戶長久以來獲得優質且安全的產品體驗，技鋼科技於研發流程、產品開發、雲端服務及製造供應鏈等各項資安管理，均嚴格遵循資安政策，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，強化員工資訊安全意識，並落實於每一個營運環節。
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進行審查與討論。 5. 執行資訊安全政策宣導與教育訓練。
2025 年績效	1. 執行 4 次社交工程演練，並對未通過的同仁實施強化訓練課程，2025 年員工社交工程信件點擊率為 6%。 2. 2025 年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. 2025 年開始進行全員資安教育訓練，共 2,195 人次參與，整體完訓率為 88.79%。 6. 訂定供應鏈資安風險管理規範，並辦理供應鏈資安評鑑說明會。
申訴機制	技鋼科技隱私權政策

3.4.1 資訊安全政策

技鋼總部由資訊管理處負責資訊安全政策之執行、風險評估及各項因應措施之推動與追蹤，並定期向高階管理階層報告執行情形。透過導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，建立系統化管理機制，以確保資訊資產之妥善保護。

1. 遵循國際資安標準 (NIST CSF 框架) 以及國內外資訊安全法規，每年審視與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. 供應鏈資安管理須遵循資安政策。
4. 定期執行資安攻防演練，強化內部員工資安意識。

技鋼總部另制定隱私政策規範 ，適用於公司整體營運，並且確保所有風險處理措施符合公司的安全政策和程序。在合規審查中，定期審查和更新隱私政策，以確保其與相關法律法規保持一致、符合最新的法規要求，並參考行業的最佳實踐，如 GDPR、CCPA，持續將其納入隱私政策中。

3.4.2 資訊安全權責單位

為有效推動與辦理資訊安全之各項工作，技鋼總部成立資訊安全推動委員會，負責資訊安全策略之制定、管理制度之審議以及整體發展方向之規劃，並監督資訊安全管理制度之推動成效。資訊安全推動委員會每年至少召開一次管理審查會議，必要時得召開臨時會議，以確保制度持續有效運作。

技鋼總部透過資訊安全推動委員會與資訊管理處之分工運作，建立完善之資訊安全治理架構，兼顧策略規劃與落實執行，以強化整體資安管理效能。

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：處理及督導資訊安全相關作業。
- 副召集人：協助召集人處理及督導資訊安全相關作業。
- 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

為維持資安風險與成熟度於 A 等級，每年進行資安成熟度評比，透過量化指標評估資安政策落實度、風險管理機制、技術應用強度、員工資安意識、供應鏈資安防護等面向，以檢視企業資訊安全管理體系的有效性與持續改善方向。技鋼總部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

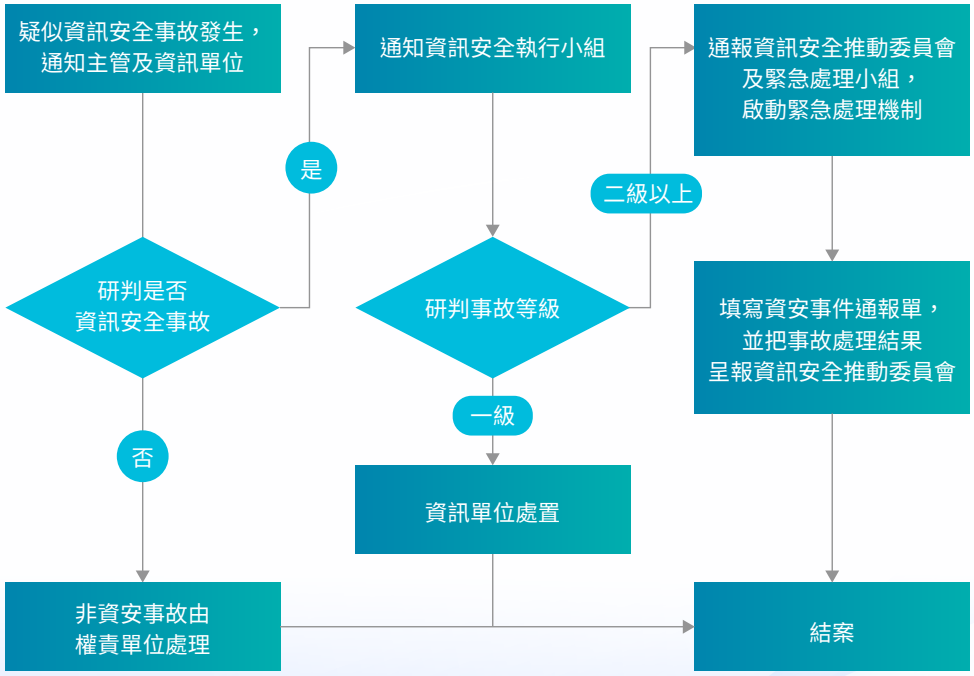
1. 執行風險評鑑作業
2. 擬訂風險評鑑報告
3. 擬訂風險處理計畫並執行

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：

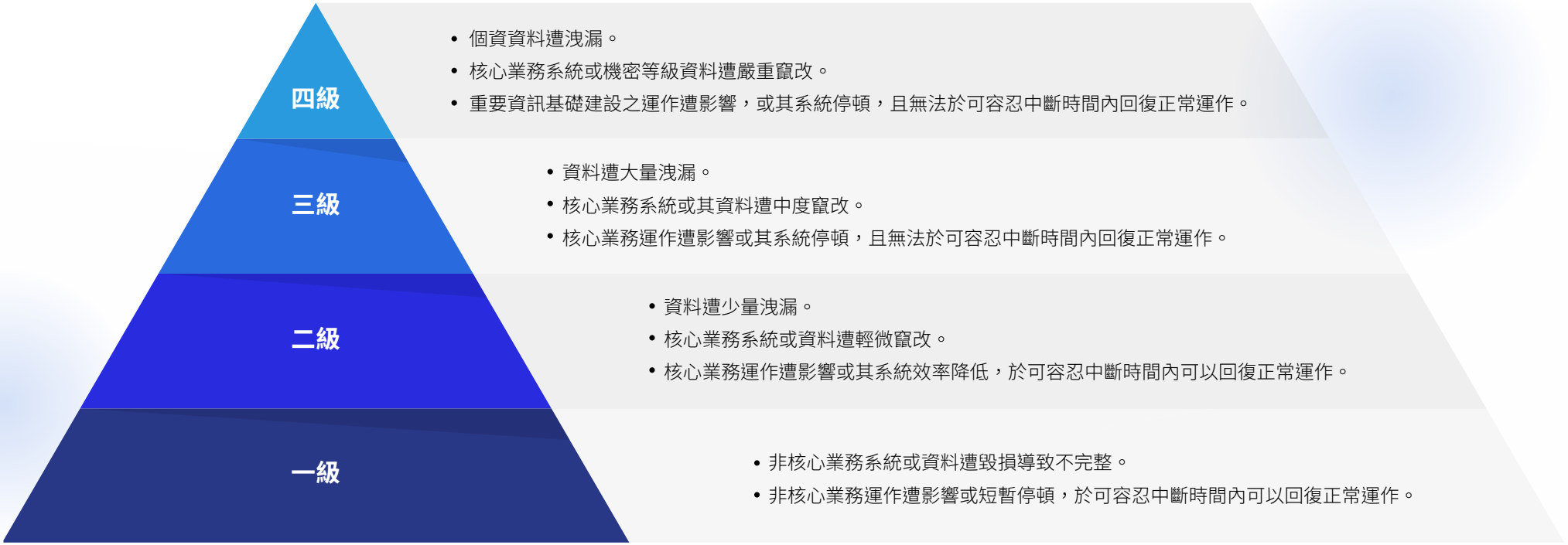
3.4.4 資安事件通報程序

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



為強化資訊安全事件之應變與管理，技鋼總部建立資訊安全事件分級通報與處理機制，依事件影響程度進行分級管理，並明確規範通報流程與權責分工，以確保事件發生時能即時應對並降低潛在衝擊。

當資安事件發生時，將由資訊安全相關單位統籌資源與協調應變作業，相關單位依分級機制進行評估與處理，並於必要時啟動跨部門應變機制；如涉及對外說明，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。

2025 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。

3.4.5 資安因應策略

資安事件因應流程

為防止電腦機房之活動中斷，技鋼總部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，鑑別並分別給予「高」、「中」或「低」之關鍵等級，「高」關鍵等級流程即為關鍵性業務流程。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。

提升全員資安意識

技鋼總部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資訊安全意識教育訓練，以確保新進人員了解公司資訊安全管理之要求。除此之外，我們於 2025 年開始進行全員資安教育訓練提升員工資安風險意識，降低資安相關風險事件的發生，共 2,195 人次參與全員資安教育訓練，完訓率為 88.79%，並預計於 2026 年維持完訓率 80% 以上、2030 年達成完訓率 90% 以上之目標。

為提升員工對資訊安全之敏感度，資安執行小組每年利用內部網站或電子郵件，對內部同仁進行最新資安威脅演練以預防風險。2025 年度共執行四次員工社交工程信件，點擊率為 6%，符合 2025 年度訂定點擊率小於 20% 之目標。與此同時，為因應資安相關風險，自 2026 年度起，技鋼總部持續以嚴格標準自我要求，透過教育訓練與宣導，將社交工程演練點擊率維持在 10% 以下。

除上述措施外，技鋼總部亦規定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，藉此降低資安事件發生之可能性。

課程名稱	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	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	實體	新進同仁	185	10 分鐘	30.83 小時
社交工程演練加強班	線上	未通過演練之同仁	80	30 分鐘	40 小時
全員資訊安全教育訓練 -1/3	線上	全體同仁	610	1 小時	610 小時
全員資訊安全教育訓練 -2/3	線上	全體同仁	682	1 小時	682 小時
全員資訊安全教育訓練 -3/3	線上	全體同仁	657	1 小時	657 小時
供應鏈資安評鑑說明會	線上	供應商	73	1 小時	73 小時
合計					2,100.83 小時

註 1：本表數據涵蓋範圍：技鋼總部。

4

企業創新價值與數位轉型

4.1 創新管理 38
4.2 客戶關係管理 45
4.3 永續供應鏈管理 49

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	開發平台中心、技術服務處
行動計畫	1. 增加減碳產品設計，包材使用環保材質比例增加。 2. 協助客戶建立綠色機房，降低環境污染，使效能循環再生。 3. 持續增加專利取得數量，確保創新成果與專利權益。 4. 致力開發低碳產品，提升產品使用能源效率與低碳產品佔總產品數量比例。 5. 透過軟體管理與優化機制的導入，提升資料中心營運效率，進而有效降低資料中心之營運用電與能源消耗。
2025 年績效	1. 年度研發經費共 23.19 億，較去年度增加 80.20%。 2. 舉辦 17 場與產品研發相關之教育訓練，總參與人次達 558 人次，總訓練時數達 659.6 小時。 3. 技鋼科技全球專利累計申請數量共 350 件；全球核准數量 (包含已獲證) 共 238 件。 4. 直接液冷與浸沒式冷卻產品開案比率，較前一年度增加 11.88%。 5. 2025 年專案因應屬性，導入鈦金級電源供應器達成率 79.75%。 6. 2025 年已針對鋁製散熱器、導風罩、硬碟托盤面板、機殼分別導入 100% 消費後再生 (PCR) 鋁材、95% 消費後再生 (PCR) 塑料及 20% 工業後回收 (PIR) 鋼材。 7. 2025 年低碳產品占總產品數量比例為 13.86%。
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

AI 運算與加速硬體整合創新

- 持續推出針對不同層級 AI 運算工作負載的硬體平台：從桌上型 AI 超級系統到大型伺服器與機櫃級基礎架構等跨層級解決方案。
- 強化運算效能與可擴展性，以滿足超大規模資料中心與高效能運算（HPC）的市場需求。

先進冷卻設計與熱管理技術（性能與能效並重）

- 專注液冷與直接液冷 (DLC) 技術的研發與系統整合，提高 GPU 高密度部署效能與散熱效率。
- 推動高效能運算系統能源效率優化以支持永續與綠色資料中心需求。

模組化與可擴展架構設計

- 以 GIGAPOD 系列機櫃級平台為研發重點，實現高度可擴展、模組化、易部署的資料中心基礎架構。
- 促進軟、硬體合研發，使硬體平台與資源管理控制軟體協同增益。

2025 年，技鋼科技在全球 AI 與高效能運算（HPC）浪潮推動下，持續深化技術研發與產品布局，全年重大新聞主軸圍繞「次世代 AI 算力平台」、「液冷與高效散熱創新」、「機櫃級整合式資料中心方案」三大方向，展現由硬體供應商升級為 AI 基礎架構整合者的戰略轉型。

首先，在核心運算平台方面，全面導入 NVIDIA 新一代 Blackwell 架構 GPU，推出涵蓋桌面級 AI 系統、高階 AI 工作站、企業級 GPU 伺服器以及資料中心高密度運算節點等多層級產品。其產品設計強調高算力輸出、PCIe 與 NVLink 高速互連架構優化，以及電源與散熱協同設計，以支援大型語言模型（LLM）訓練、生成式 AI 推論、數位孿生與高階視覺化應用。透過從邊緣端到核心資料中心的完整產品線，強化垂直整合能力，滿足不同規模客戶對 AI 運算的差異化需求。

其次，散熱與能源效率成為 2025 年的技術亮點。面對 GPU 功耗與熱密度快速攀升，技鋼科技積極推進液冷與直接液（Direct Liquid Cooling， DLC）技術，導入冷板設計與高效率冷卻液循環系統，大幅提升散熱效率並降低空調負載。此技術不僅提升系統穩定度與運算持續性，也有助於改善資料中心 PUE（Power Usage Effectiveness），符合全球客戶對節能減碳與永續經營的要求。技鋼科技在多場國際展會中展示高密度液冷 GPU 伺服器，凸顯我們在高功率 AI 叢集環境下的技術成熟度。

在基礎架構整合方面，技鋼科技持續推動機櫃級整合方案與 GIGAPOD 平台設計，將伺服器節點、網路交換設備、電源模組與管理軟體整合為可快速部署的模組化系統。透過統一管理介面與資源調度機制，客戶可更有效率地建置 AI 訓練叢集與超大規模資料中心。此策略顯示我們不再僅提供單一硬體產品，是提供端到端的 AI 基礎建設解決方案，強化與資料中心營運商及雲端服務商的合作深度。

此外，我們亦透過參與國際 AI 與超級運算展會，提高品牌能見度與技術影響力，展示完整 AI 與 HPC 產品組合，涵蓋工作站、伺服器、液冷方案與整體機櫃架構。透過與生態系夥伴的協同創新，強化跨架構支援能力與市場適應性，擴大在全球 AI 基礎架構市場的佈局。

整體而言，2025 年技鋼科技的重大技術與產品新聞反映出我們的策略重心：以高效能運算升級為核心、以液冷與能源效率優化為技術突破、以模組化與整合式資料中心架構為市場差異化優勢。在 AI 算力需求持續成長與資料中心永續轉型並行的趨勢下，我們透過技術深化與產品創新，鞏固於全球 AI 伺服器與 HPC 市場的競爭定位，並為未來多年度成長奠定技術基礎。

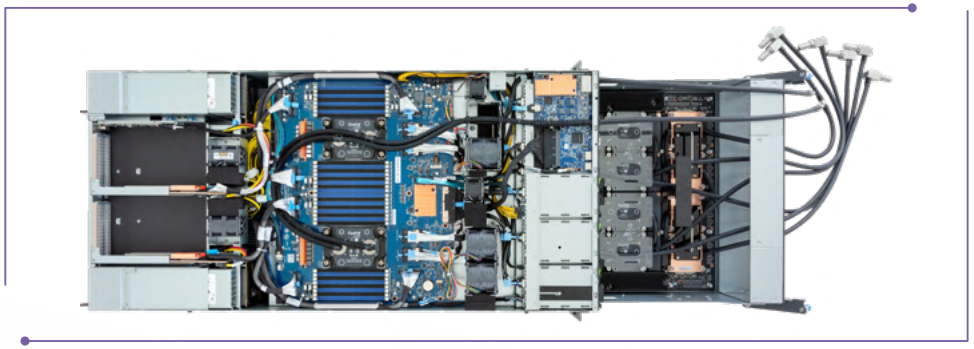
4.1.2 節能減碳 / 綠色產品設計

隨著雲端運算的大量應用，人工智慧 (AI) 也逐漸成為人們日常生活中的主流之一，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。我們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。2025 年，直接液冷與浸沒式冷卻產品佔總產品 (伺服器) 比例為 13.86%，較前一年度增加 6.01%，開案比率部分也較前一年度增加 11.88%，顯示我們在相關產品與技術上之持續投入。

據估計，現代化資料中心目前消耗了全球約 1% 電力，並且有著介於 1.4 到 1.6 的能源使用效率 (Power Usage Effectiveness， PUE)。這個數值意味著大約有 33% 的能源消耗並非被用於運算主機，而是用在機房冷卻空調設備等其他資料中心設施上。相較於傳統氣冷，技鋼科技的液冷解決方案擁有更高的熱傳導效率與節能優勢：

- 直接液體冷卻 (DLC) 方案：藉由液冷組件直接接觸發熱核心，大幅降低伺服器風扇轉速與耗能。不僅能在有限的空間內部署更高密度的處理器及運算卡，更協助客戶降低總持有成本 (TCO)、減少噪音，實現系統性能最大化。根據 2025 年度估算，使用直接液體冷卻方案之機房 PUE 可降至 1.29。
- 浸沒式液體冷卻方案：將伺服器浸泡在不導電的液體中，透過液體與發熱零件直接接觸以及液體流動來傳導熱能，並透過單相或兩相式的物理相變進行散熱。系統毋需使用幫浦或噴水器等複雜零組件，大幅降低設備故障率與維修成本，為新世代資料中心樹立了兼具高擴展性、高穩定性與極致節能的全新標竿。

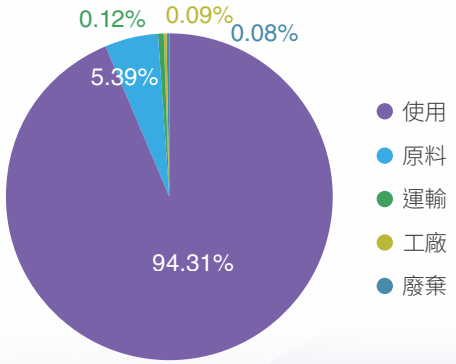
在伺服器產品生命週期中，使用階段的碳排量占比最高，其次為原物料階段。我們針對使用階段不同散熱方案進行評估後證實，浸沒式液體冷卻方案之減碳效果最為顯著，其次為直接液體冷卻方案。除了硬體技術的突破，自 2026 年度起，技鋼科技亦於軟體面向設定相關推動目標，期望透過軟體管理與優化機制的導入，提升資料中心營運效率，進而有效降低資料中心之營運用電與能源消耗。



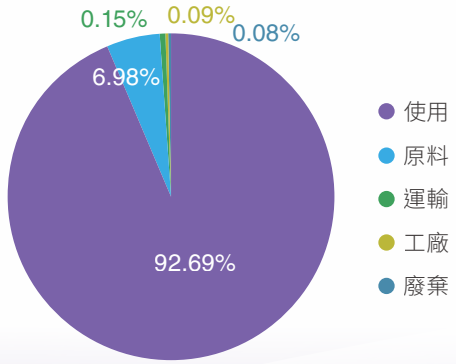
▲ G593-SD1 直接液冷式伺服器

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。

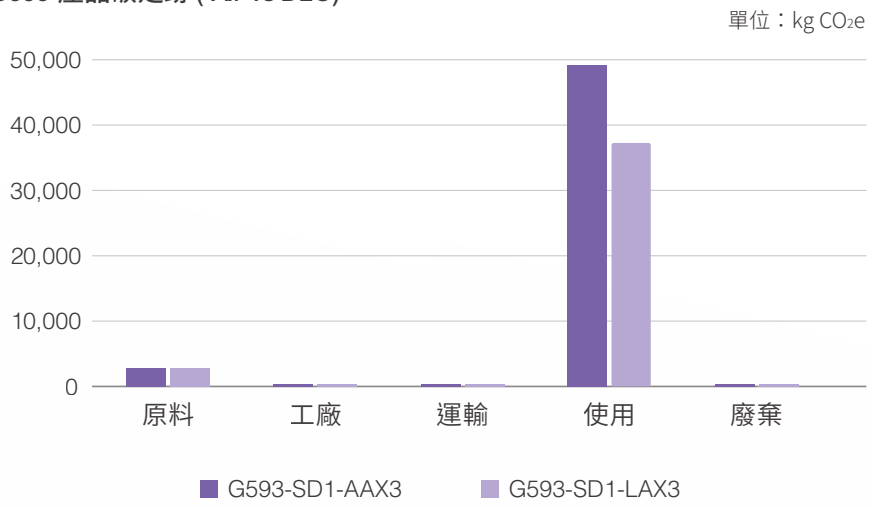
■ G593-SD1 (氣冷式)



■ G593-SD1 (直接液冷式)



■ **G593 產品碳足跡 (Air vs DLC)**



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 2025 年出貨紀錄，技鋼科技產品 (含板、卡、系統) 總出貨金額為 1,506.98 億元，其中使用含回收材料之產品出貨金額為 952.36 億元，使用再生材料之出貨產品占總金額比例 63.10%；使用含回收材料包材之產品出貨金額為 1,509.27 億元，占總金額比例 99.85%。

另為降低產品生命週期碳排放並因應全球淨零轉型趨勢，技鋼科技於 2025 年正式啟動再生材料導入計畫，將材料循環使用納入產品設計與供應鏈管理策略。經評估，在伺服器產品碳排放結構中，原料階段屬於重要排放來源，屬於類別四（組織使用產品間接排放）排放重點項目，若未有效管理，可能構成碳成本上升、客戶低碳採購要求及國際市場碳揭露要求等風險。因此，再生材料導入屬於公司降低轉型風險（Transition Risk）之關鍵管理措施。

除此之外，導入再生材料的使用可降低材料碳強度、提升產品永續競爭力、強化與國際客戶合作機會並建立低碳產品差異化優勢，屬於「中長期減碳結構性調整策略」，有助於提升氣候韌性。

2025 年已針對鋁製散熱器、導風罩、硬碟托盤面板、機殼分別導入 100% 消費後再生 (PCR) 鋁材、95% 消費後再生 (PCR) 塑料及 20% 工業後回收 (PIR) 鋼材。

上圖由左至右，分別為 100% PCR 鋁製散熱器、95% PCR PC 塑料製導風罩、95% PCR PC+ABS 塑料製導風罩、95% PCR PC+ABS 塑料製面板、20% PIR 不鏽鋼製機殼。

根據再生材料供應商提供之材料碳係數推估，PCR 材料之減碳率可達 75%-95% 不等，PIR 材料減碳率可達 8%：

再生材料	鋁	PC	PC+ABS	不鏽鋼
再生料比例	100%	95%	95%	20%
再生料類型	PCR	PCR	PCR	PIR
減碳率	95.56%	84.46%	75.22%	8.16%

註 1：減碳率 =1 -[(料件重量 x 再生材料碳係數) / (料件重量 x 原生材料碳係數)]

焦點案例：技鋼科技啟動全新低碳伺服器計畫 推動永續成長與長期價值

技鋼科技正式啟動伺服器產品線的低碳轉型計畫，投入永續伺服器的設計與開發。該系列新產品採用高比例的消費後回收（Post-Consumer Recycled, PCR）材料製造，部分完成品零件更採用高達 95% 的回收再生材料，為邁向綠色永續的IT 基礎建設開啟新篇章。

極端氣候事件頻發與全球環保法規日益嚴格，正在重塑產業責任與競爭格局。伺服器作為數位基礎建設的核心設備，長期以來被視為能源消耗與碳排放的主要來源之一。為響應全球減碳與淨零碳排的發展趨勢，技鋼科技積極推動低碳轉型，率先業界導入高比例回收材料應用於伺服器設計與生產流程。

高比例再生材料應用於伺服器結構元件

技鋼科技的永續伺服器設計方案將從三大結構元件切入，導入回收材料：

- 導風罩與硬碟托盤：採用最高 95% 之 PCR 聚碳酸酯（PC）或 PC+ABS 塑料，原料來源包括水瓶、晶圓載具、光碟、車用頭燈及其他電子產品。
- 散熱片：使用 100% PCR 鋁，主要來源包括回收鋁窗框、自行車零件及退役散熱片。
- 機殼結構件：採用 20% 消費前回收（Pre-Consumer Recycled）低碳金屬材料製成。

所有回收材料皆通過工業級耐久性、導熱性與可靠性測試，確保在符合品質與效能標準的同時，也實踐永續目標。

創新回收材料應用，實現碳足跡減量與合規優勢

技鋼科技攜手材料供應商，建構完整的材料追蹤與溯源系統，為客戶創造具體可量化的環境效益與報告價值：

- 可量化的減碳量成效：以技鋼 2024 年採購數據估算，若全面改用再生鋁散熱片，每年可減少超過 160 公噸 CO_2e 排放；若所有結構零組件皆採用回收材料，年減碳總量將超過 275.75 公噸 CO_2e。
- 第三方材料認證：所有回收材料皆獲得可信第三方認證，客戶可直接引用於 ESG 報告與永續績效揭露中，提升企業誠信與品牌形象。
- 合規與競標優勢：美國、歐洲、日本等地環保法規日趨嚴格，產品碳足跡與再生材料含量成為出口與採購的關鍵門檻。技鋼科技的創新材料應用可協助客戶符合新興環保規範與歐盟碳邊境調整機制（CBAM），提升國際投標與市場競爭力。

重新定義伺服器價值：效能 × 永續 × 合規

以高密度、高效能、模組化設計聞名的技鋼科技，正重新詮釋其產品哲學，導入效能、永續與合規三大核心價值。此次低碳轉型不僅是規格上的升級，更是伺服器產業邁向淨零目標的重要轉捩點。

展望未來，技鋼科技將持續投入綠色材料與創新設計，打造下一世代永續伺服器解決方案，並攜手客戶共同邁向真正的淨零未來，實踐對產業與地球的雙重承諾。

4.1.3 研發權責單位與投入

技鋼科技開發新產品單位為硬體研發中心、系統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。相關單位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，每年年底亦會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 2025 年研發總人數為 339 人，投入的研發經費為新台幣 23.19 億元，占總營收百分比 1.14%。

■ 研發單位人數與經費投入

單位 : 新台幣仟元

2023 年		2024 年		2025 年	
研發投入	年度營收	研發投入	年度營收	研發投入	年度營收
883,976	48,558,413	1,286,923	133,057,017	2,319,000	204,197,026
研發費用佔比 :1.82%		研發費用佔比 :0.97%		研發費用佔比 :1.14%	

■ 技鋼科技研發組織架構

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。我們亦購入輔助機構設計管理系統搭配參數式 3D 電腦輔助系統，透過資料的彙整、統一化、標準化，有效提高開發專案之整合，減少研發溝通時間，降低設計錯誤與打樣風險，進而提升專案設計品質與完善相關圖面的一致化，以確保研發計畫順利進行，並強化系統研發的技術力與競爭力。另外，為提升關鍵人才之研發能力，我們於 2025 年舉辦了 17 場與產品研發相關之教育訓練，技鋼總部與技宸總參與人次達 558 人次，總訓練時數達 659.6 小時。

4.1.5 智財權管理

技鋼科技重視產品與技術的研發，並致力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，並設有《專利管理辦法》，藉以保護同仁們和公司之創新成果和智慧財產權，維持技鋼科技在市場上之競爭力。

2025 年度技鋼科技共舉辦 4 場次智慧財產權相關之教育訓練課程，主題包括專利檢索課程、開源軟體應用與管理課程，技鋼總部與技宸累計共 88 人次參與，總受訓時數為 172 小時。透過扎實的培訓課程規劃，不僅有效深化相關單位同仁的智財合規與創新意識，更將研發團隊的創新能量，轉化為公司在 AI 與高效能運算市場中具備實質法律防禦力的關鍵技術資產。

透過管理流程的建立、教育訓練的布局以及獎勵機制的設立，截至 2025 年底技鋼科技 (含技宸) 全球專利累計申請數量共有 350 件；全球核准數量 (包含已獲證) 共有 238 件，較前一年度增加 32.96%。未來技鋼科技將持續優化智財之全生命週期管理，聚焦前瞻技術專利布局、以獎勵機制驅動綠色創新，並持續深化全員智財教育，以穩健的智財管理鞏固全球市場的核心競爭力。

■ 智財管理流程

新專利申請	專利創作發明人可透過系統填寫「專利提案申請表單」提出其專利提案之申請
既有專利管理	法務智權總處定期盤點專利案件清單，確保應延續之技術資產持續有效
獎勵機制與永續設計加成	設置專利獎勵機制，並針對節能、延長使用壽命等技術設有加成50%之重點專利獎金，鼓勵同仁持續投入相關設計與創新

■ 累計專利取得數量

	技鋼科技	技宸	總計
專利申請數量	320 件	30 件	350 件
核准數量 (包含已獲證)	221 件	17 件	238 件

4.2 客戶關係管理

4.2.1 政策與權責單位

技鋼總部通過 ISO 9001:2015 品質管理系統認證，並每年持續透過由第三方執行之外部稽核與內部管理審查機制，確保管理系統之有效性與持續改善，具體實踐「全面品質管理，達成環境保護與客戶滿意」之品質政策，持續強化組織營運效能與客戶服務品質。

為建立與客戶共存共榮之供應鏈夥伴關係，技鋼總部建構完善且暢通的溝通機制，主動傾聽客戶聲音、掌握市場脈動，並由公司最高管理階層與客戶對應層級或關鍵決策層建立定期互動模式，深化策略合作關係。在產品全生命週期各階段，持續與客戶進行實質交流與資訊共享，精準掌握客戶供應鏈發展策略與需求變化；同時透過明確的產品與服務價值定位，使公司成為客戶積極且高效之支援夥伴。

業務部門透過多元管道蒐集並分析市場與客戶資訊，包括客戶拜訪、專案會議及市場情報收集，並定期召開每週業務會議，檢視產品與服務定位，研擬具體策略方案，以確保有效回應客戶需求。品質部門則負責與客戶進行定期品質績效追蹤與改善檢討，涵蓋稽核結果、矯正與預防措施、品質績效指標、客戶關切議題及工程抱怨處理等，同時執行客戶滿意度調查與溝通回饋，持續推動品質精進與客戶關係深化。

權責單位

品質部門彙總各部門資訊跟改善對策，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，即與客戶定期或不定期之溝通、聯絡及拜訪等事宜，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，綜合考量出貨的數據以評估客戶之風險與潛力，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。

2025 年度共發放 70 份客戶滿意度調查問卷，回收 52 份有效調查問卷，回收率 74.29%，整體平均分數為 4.8。本年度調查項目之平均分數皆有達到 4 分以上，針對部分項目技鋼科技亦持續進行原因分析並擬定改善對策。2025 年度改善對策與實施績效呈現如下：

項目	退貨授權（Return Merchandise Authorization, RMA）維修的品質
改善結果	由 2024 平均分數 4.4 分提升至 2025 平均 4.7 分
原因	伺服器產品備料期間較長，同時面臨物料短缺情形
改善對策	請客戶提前提供預估結果，基於預估結果改善交期滿足客戶要求；同時自 2025 Q3 起導入自訂備料系統，以更精準進行料件準備，進而改善交期
項目	**RMA 維修處理週期（Turnaround Time， TAT）**
改善結果	由 2024 平均分數 4.5 分提升至 2025 平均 4.8 分
原因	維修時間過長、寄送時間過久
改善對策	事先確認依區域客戶出貨數量，預先備好料件，改善處理週期；同時與客戶溝通導入金、銀、銅三種不同服務方案，與客戶協調確認服務方式
項目	**品質管理**
改善結果	由 2024 平均分數 4.5 分提升至 2025 平均 4.7 分
原因	1. 客戶反映工廠生產品質應加強，減少外觀問題發生 2. 客戶對控制器功能問題要求改善
改善對策	針對客戶提出的異常問題，召集異常處理小組，針對每件客訴之異常事件擬定改善對策，並向客戶說明，定期召開會議進行追蹤與改善

調查項目

■ 五大類共十二項

一、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. 產品綠色品質管控是否有達到您的要求？
3. 品質管控是否有達到您的要求？

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

三、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？

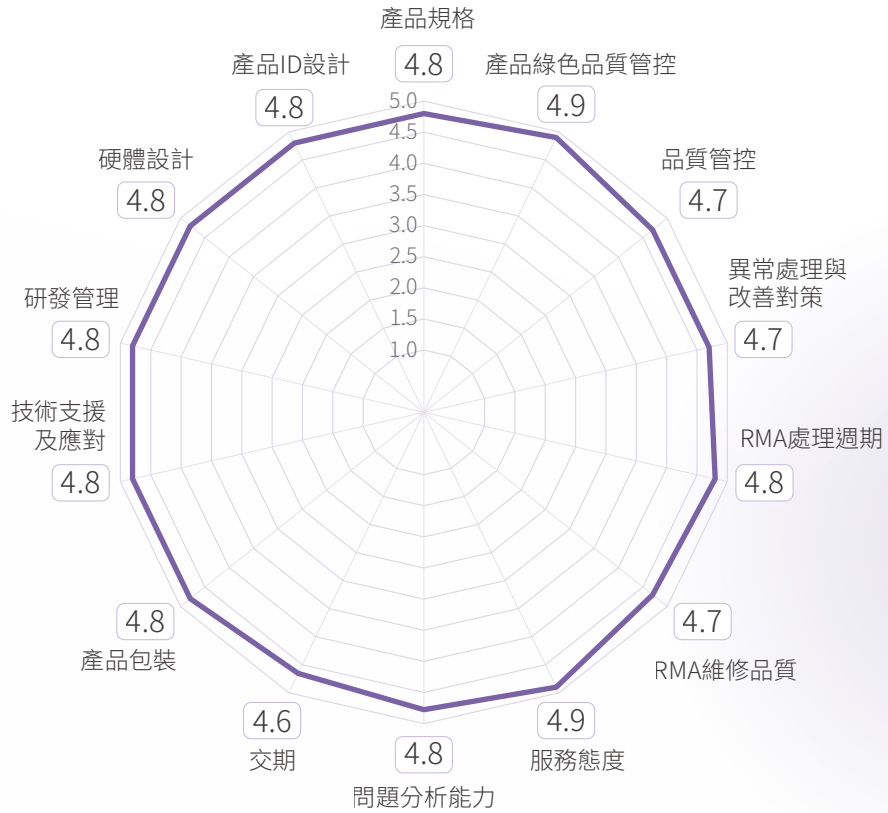
四、技術支援的成效：對於產品的技術問題，是否符合顧客要求。

1. 技鋼科技技術支援及應對是否能符合您的需求？

五、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. 技鋼科技的產品 ID 設計是否能達到您的需求？

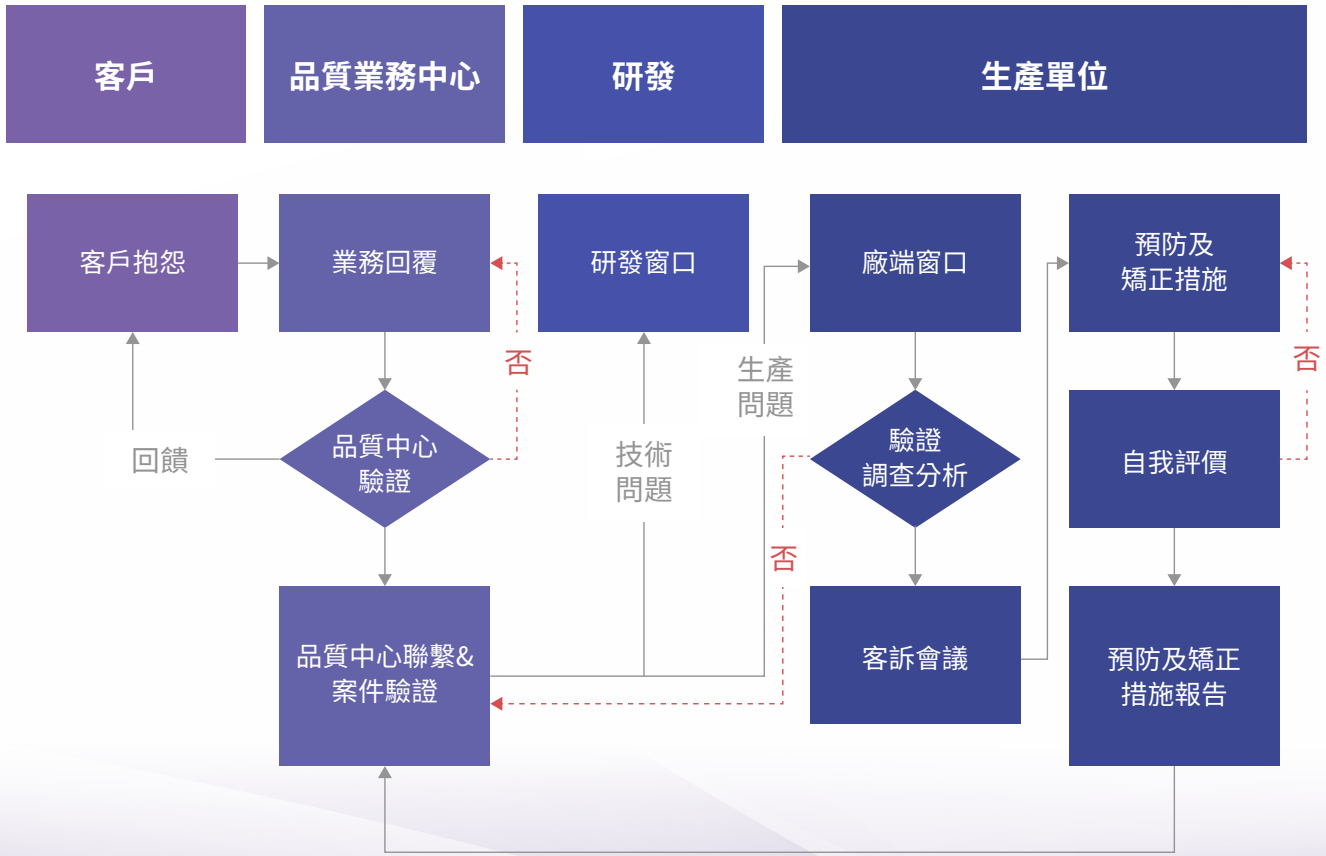
■ 2025 年度客戶滿意度調查結果



註 1：2025 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

技鋼總部建立顧客諮詢及反映有關產品品質、產品安全、技術、及服務等管道，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 2025 年的客訴數據，我們共接獲 82 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，其中料件品質及生產組裝控管問題較多。為了有效減少未來的客訴，我們已制定以下改善對策：

- 生產流程持續改善：
  1. 除傳統人員訓練外，逐步導入 AOI 檢測系統
  2. 降低人員依賴，避免判斷失誤
  3. 透過影像識別，提升檢驗效率
  4. 光學記錄利於保存，提升產品追溯紀錄
- 檢視整體測試涵蓋率： 短期調整客戶測試環境，加強系統檢測流程，提升產品可靠度
- 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，每個階段的資訊皆能快速流通，即時反饋。
- 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，技鋼科技更納入 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，自 2024 年起改制定《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，以及建立新供應商的 ESG 篩選機制。未來技鋼科技將持續關注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。

2025 年技鋼總部與技宸與全球 553 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，2025 年採購金額以原料類之採購占多數，約為新台幣 2,022.3 億元，占總採購金額比例 97.45%。此外，2025 年技鋼總部與技宸於國內供應商採購家數比例為 80.11 %，國內採購金額比例為 94.03%。美國子公司部分，2025 年度僅少量約 0.15% 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。2025 年度我們共針對 46 家供應商進行 RBA 稽核，結果約 82.61% 以上供應商情況良好 (得分 85 分以上)，整體平均分數為 93.38。2025 年度整體稽核結果中，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	2025 年
低風險	90.48%	100%	100%
中風險	7.14%	0%	0%
高風險	2.38%	0%	0%

年度			2025
既有廠商 (家數)	現場稽核家數		46
	線上稽核 (文審) 家數		2
	受稽核家數小計		48
	低風險		48
	中風險	第一次稽核結果	0
		覆核後轉為低風險家數	0
	高風險	第一次稽核結果	0
		覆核後轉為低風險家數	0
新進廠商 (家數)	現場稽核家數		5
	線上稽核 (文審) 家數		0
	受稽核家數小計		5
	低風險		4
	中風險	第一次稽核結果	1
		覆核後轉為低風險家數	1
	高風險	第一次稽核結果	0
		覆核後轉為低風險家數	0

■ RBA 稽核評估項目

面向	評估項目	
環境面	・環境許可證 ・有害物質處理、運送、貯存	・水資源管理 ・能源消耗及溫室氣體排放
社會面	・誠信經營 ・資訊公開	・尊重知識產權 ・公平交易
治理面	・管理階層的職責與責任 ・員工培訓計畫	・員工回饋、參與和申訴 ・風險評估和風險管理
勞工權益	・工時 ・工資與福利	・人道待遇 ・自由結社

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。2025 年，技鋼科技之新供應商為客戶指定料件供應商、試產新料驗證及雜項供應商等，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。

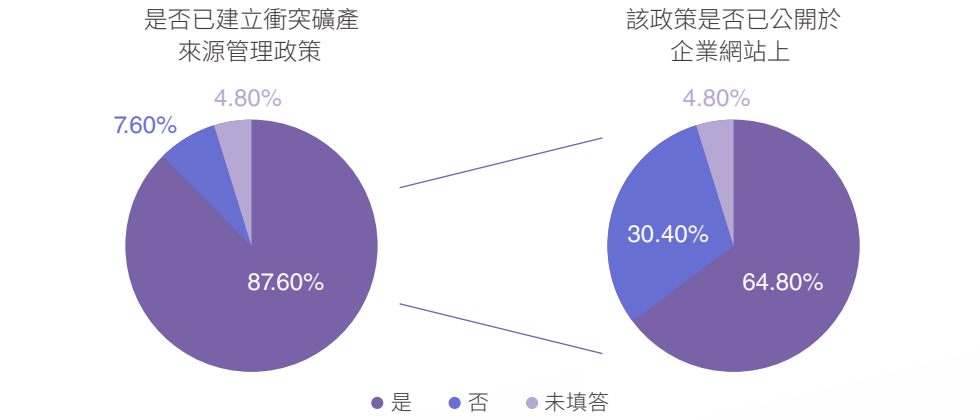
4.3.3 衝突礦產

鎢、錫、鉭、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 6.5)、擴充礦物報告範本 (Extended Minerals Reporting Template， EMRT 2.0(含) 以上)，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，參考責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative, 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。2025 年技鋼科技向 305 家一階供應商發起調查，衝突礦產報告模板 (CMRT) 回覆率為 81.07%、擴充礦物報告模板 (EMRT) 回覆率為 77.05%；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。

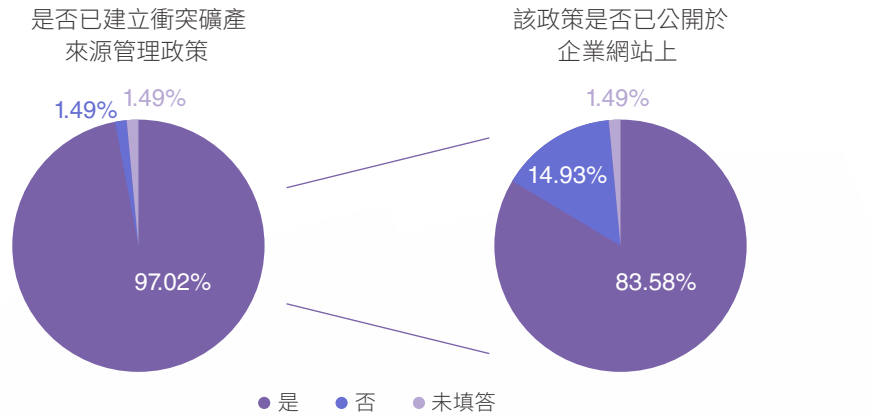
3TG 金屬

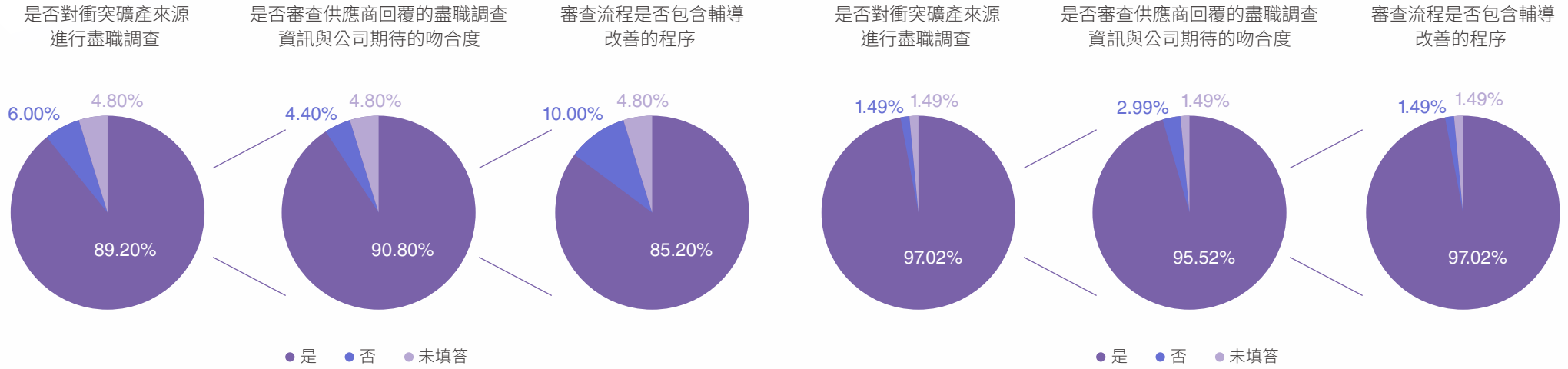
我們進一步針對供應商回覆的 CMRT 表進行統計與分析，了解各供應商衝突礦產的實際管理情形。年度的統計共分為兩大面向，先針對全體供應商的回覆內容進行統計，再將其中於產品及製程中確定有使用 3TG 金屬的高風險供應商，檢視其管理政策的完整性。2025 年技鋼科技共辨識出 67 家第一階供應商使用來自高風險地區之 3TG 金屬，其中有超過 97% 的供應商皆已建立衝突礦產之來源政策管理。

■ 全體回覆供應商衝突礦產調查狀況



■ 有使用源於 Covered Countries [註1] 3TG 金屬的供應商管理狀況





註 1：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

2025 年調查的一階供應商當中，共有 235 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，其中針對供應商進行衝突礦產相關之盡職調查者超過 90%。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 54
5.2 能源及溫室氣體管理 58
5.3 水資源管理 61
5.4 廢棄物管理 62
5.5 責任生產與循環經濟 64

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及社會問題，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。2025 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。

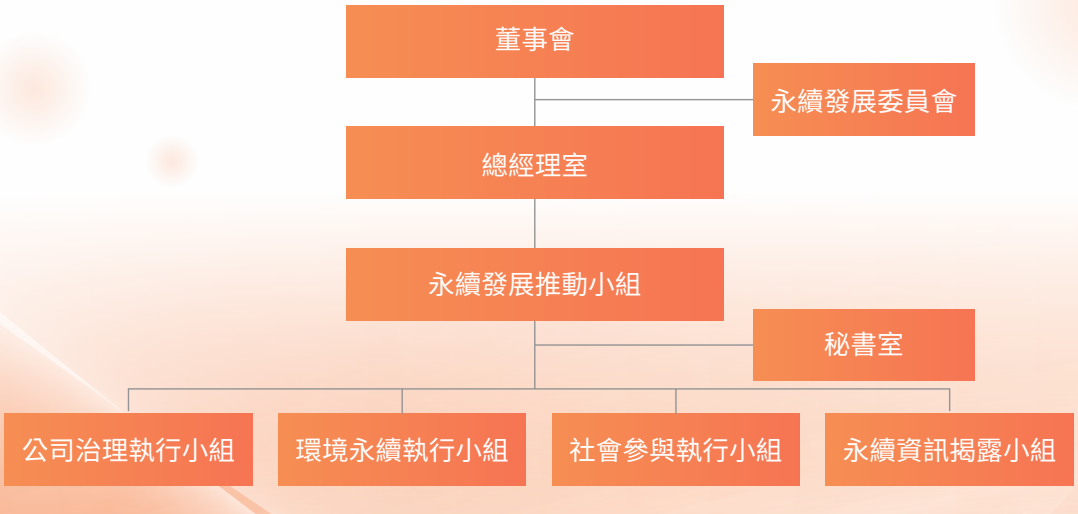
永續發展推動小組

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，並由執行小組中成員另外組成永續資訊揭露小組，負責每年進行數據與資訊的蒐集、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、行動與達成情形，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**



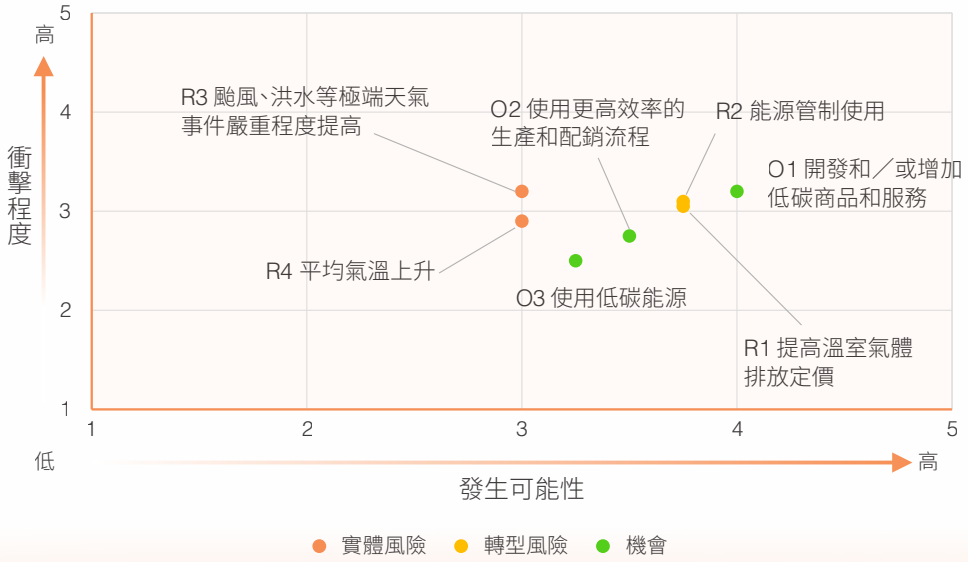
5.1.2 氣候風險管理

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永續報告書及 CDP 氣候問卷之風險機會議題，並召集各大執行小組，透過問卷發放的方式，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，2025 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)	依我國《氣候變遷因應法》，自 2025 起正式開徵碳費，首波將年碳排量逾 25,000 噸之排碳大戶納入徵收對象，並於 2026 年進行首次繳費。技鋼科技雖非首波納管企業，但考量未來規範可能日趨下修納管企業，故仍須將風險納入評估。	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。 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 2026 年導入 GHG Protocol 盤查並完成外部確信。 3. 2025 年於產品導入再生材料，降低類別四碳排放量。 4. 辦公室空調與照明定時關閉，減少空間閒置時之用電浪費。
轉型風險	R2 能源管制使用	短期 (3 年內)	台灣經濟部設定於 2026 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。	預計於 2026 年度針對技鋼總部新設廠房評估導入再生能源的可行性，並逐步提升再生能源使用比例。
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造成廠區淹水，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。	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。 2. 提高供應商在地化比例，降低極端氣候影響運輸的風險。 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。
實體風險	R4 平均氣溫上升	長期 (5-10 年)	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。 2. 氣候變遷可能使原物料價格波動，導致成本增加。	1. 推動節能設備使用，如更換 LED 照明、能源效率較佳之飲水機與空調設備等。 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。 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。 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。
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。	1. 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。 2. 增加直接液體冷卻系統及浸沒式冷卻系統之產品數量。
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增加，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。	1. 2025 年於部分機種導入再生材料。 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。 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)。

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：

短期目標			
目標類型	目標描述	目標範圍	達成情況
減碳目標	2026 年依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準完成 2025 年度自主溫室氣體盤查	技鋼總部 + 技宸	執行中
	2026 年完成以 GHG Protocol 為標準之溫室氣體盤查轉版並取得第三方確信	合併	執行中
	2026 年於新設立廠房評估導入再生能源	技鋼總部	執行中
因應氣候變遷	未有因極端氣候造成供應鏈斷貨而暫停出貨之情況	合併	2025 年未有此情形
供應鏈碳管理	2026 年召開 1 次供應商大會並進行供應商稽核及評比	合併	執行中
	2026 年重要一階供應商完成溫室氣體盤查	合併	執行中
中、長期目標			
目標類型	目標描述	目標範圍	達成情況
減碳目標	2030 年參照加入 SBTi 倡議之進展擬定規劃	合併	研議中
	2030 年評估提高再生能源導入比例	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績效納入評比項目，持續輔導供應商提高積分	合併	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 2025 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	開發平台中心
行動計畫	1. 因應客戶氣候資訊揭露要求，技鋼科技提供相關資料，支持技嘉科技 CDP 氣候問卷填覆。 2. 全據點新增以 GHG Protocol 為標準之例行性年度碳盤查作業，預計於 2026 下半年規劃取得第三方確信。 3. 未來各據點將依據溫室氣體盤查與第三方確信結果，配合 SBTi 方法學完成短中長期減量目標訂定。 4. 持續推動重要一階供應商完成溫室氣體盤查。 5. 每年召開供應商大會並進行供應商稽核與評比。
2025 年績效	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。 2. 2025 年技嘉科技 CDP 氣候問卷獲得 B 級評比。 3. 類別一與類別二碳密集度，2025 年相較前一年度下降 23.41%。 4. 2025 年由技嘉集團共同舉辦一場供應商大會。 5. 2025 年針對供應商進行溫室氣體盤查之調查，占總採購金額 20% 之供應商已完成溫室氣體盤查。
申訴機制	每年由各據點向母公司技嘉科技提交年度碳盤查之結果，統一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 COP30 的落幕，顯示全球在氣候行動與減碳推動上雖有進展，但關鍵能源議題仍有分歧，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 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，2025 年我們依循 ISO 14064-1，進行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。另為因應 IFRS 及 SBTi 要求，預計於 2026 導入 GHG Protocol 盤查標準，並規劃取得外部第三方機構之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與空調之外購電力，約占整體能源消耗量 99.89%，其餘則為公務車之汽油，約占總能源消耗量 0.11%。2025 年技鋼科技的能源總消耗為 23,485.53 GJ，主要因 2025 年新增一處租用的營運據點及實驗室設備增加與使用量上升導致用電量提升，使總能源消耗較前一年度上升 14.88%，然因 2025 年營收大幅成長，能源密集度較前一年度下降 25.13%。

■ 能源使用總量

活動類型	能源類型	單位	2024		2025	
			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 617.71 / GJ 19.67	0.10	公升 845.31 / GJ 26.60	0.11
外購能源	製程機台、空調	外購灰電	度 5,673,419.77 / GJ 20,424.31	99.90	度 6,516,368.77 / GJ 23,458.93	99.89
消耗能源總熱值 (GJ)			20,443.98	100.00	23,485.53	100.00
密集度 (GJ/ 百萬營收)			0.1536		0.1150	

註 1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：技鋼總部、技宸。
註 2：2024 年度汽油熱值 =7,609 kcal/L、電力熱值 =860 kcal/kWh ; 2025 年度汽油熱值 =7,520 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 2025 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，進行 2025 年度自主溫室氣體盤查作業。2025 年技鋼科技全年度溫室氣體排放總量為 942,421.7688 公噸 CO_2e，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 99.60%。2025 年度由於新增一處租用的營運據點及實驗室設備增加與使用量上升導致用電量提升，造成類別一、二碳排放量上升 17.79%；同時產品製造及出貨量較 2024 年度大幅上漲，且主要為 GPU 伺服器，故類別三 - 六碳排放量上漲 19.98%。雖類別一與類別二整體碳排放量因公司規模持續擴大上升，然因營收部分亦有所成長，因此 2025 年密集度相較前一年度下降 23.41%。

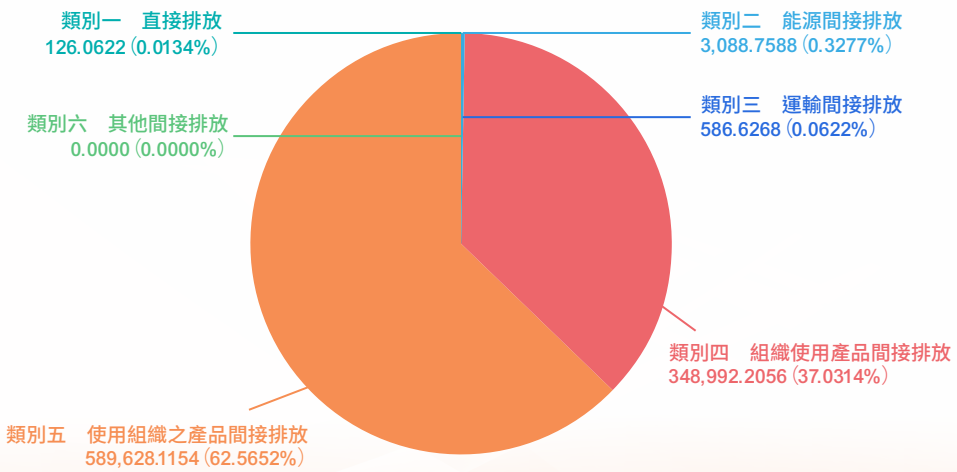
類別三 - 六由於涉及組織上下游廠商，較難進行掌控，未來我們將透過例行性碳盤查，了解組織溫室氣體排放狀況，並依據結果擬定短中長期減碳目標；同時，我們也預計將於 2026 年開始導入 GHG Protocol 盤查標準，並於 2027 年評估加入 SBTi 倡議，為全球減碳盡一份心力。

■ 溫室氣體排放量與密集度

2024 年				
單位	公噸 CO_2e	占比 (%)	總計 (公噸 CO_2e)	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	0.0000	0.0000		
總量			785,529.4346	-

2025 年				
單位	公噸 CO_2e	占比 (%)	總計 (公噸 CO_2e)	密集度
類別一 直接排放	126.0622	0.0134	3,214.8210	0.0157
類別二 能源間接排放	3,088.7588	0.3277		
類別三 運輸間接排放	586.6268	0.0622	939,206.9478	-
類別四 組織使用產品間接排放	348,992.2056	37.0314		
類別五 使用組織之產品間接排放	589,628.1154	62.5652		
類別六 其他間接排放	0.0000	0.0000		
總量			942,421.7688	-

■ 2025 年度溫室氣體排放量占比



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 2024、2025 年溫室氣體盤查作業。
註 3：溫室氣體盤查範疇： 二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化合物 (PFCs)、六氟化硫 (SF_6)、三氟化氮 (NF_3) 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 + 類別二溫室氣體排放總量（公噸 CO_2e）)/ 年度百萬元營收。

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，2025 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。美國子公司僅設有小型組裝線，整體營運非屬高耗水型態，2025 年度總取水量為 3.39 百萬公升，因此對當地用水不致造成顯著衝擊。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。2025 年總取水量為 21.16 百萬公升，主要因技鋼總部人數增長，又於今年度新增了一處租用的營運據點，同時美國子公司部分也於今年度加入了灌溉用的回收水資料統計，因此用水總量增加，然因營收亦大幅成長，故取水密集度維持與去年度相同水準。

單位：百萬公升

用水類別	取 / 排水目的地分類	2023	2024	2025
取水量	取自雨水回收、河流、湖泊	0	0	3.20
	取自地下水	0	0	0
	取自自來水公司、市政供水、廢水處理廠供水	13.42	16.84	17.96
	取水總量	13.42	16.84	21.16
排水量	排入河流、冰川、湖泊、沼澤	0	0	0
	排入地下水	0	0	0
	排入廢水處理廠處理	10.74	13.47	16.93
	總排水量	10.74	13.47	16.93
耗水量	總耗水量	2.68	3.37	4.23
取水密集度 (百萬公升 / 百萬營收)		0.0003	0.0001	0.0001

註 1：本表數據涵蓋範圍：2023 年度僅技鋼總部；2024、2025 年度涵蓋技鋼總部、美國子公司與技宸。
註 2：技鋼總部、技宸營運據點以水費單之實際用水度數進行統計；美國子公司據點之水費由租用大樓統一收取，取水量係依水費單所載總取水量，按據點水費金額比例分攤計算。

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污水排放，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

技鋼科技主要以產品研發為主，並未設立工廠，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。

5.4 廢棄物管理

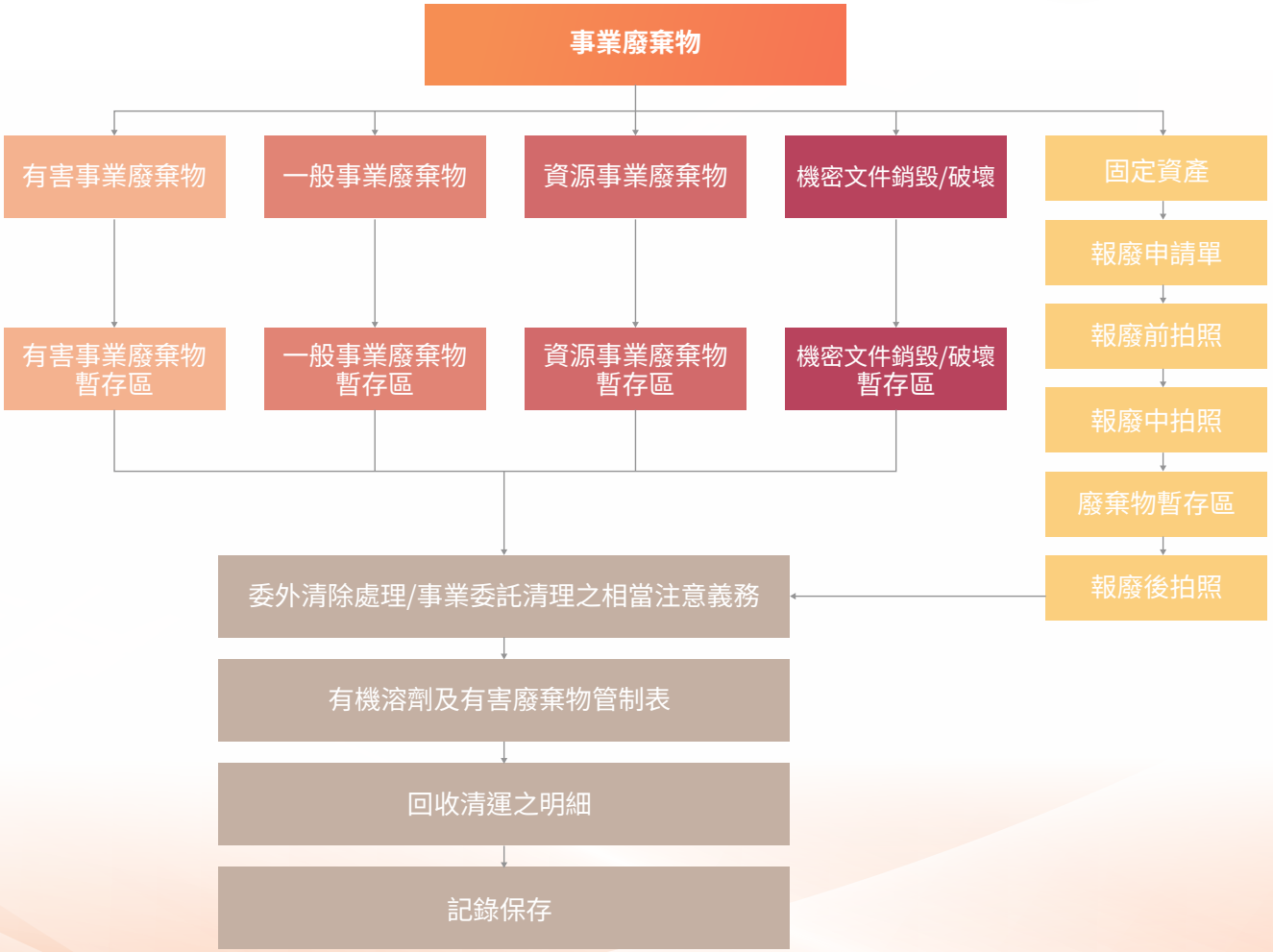
5.4.1 廢棄物管理制度

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。

2025 年技鋼總部並未發現清運商廢棄物任意傾倒與違規相關法規之情形，未來公司將持續強化廢棄物管理與監督機制，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

2025 年技鋼科技廢棄物總產生量為 159.96 公噸。本公司以資源循環與源頭減量為廢棄物管理之核心策略，不僅於內部徹底落實分類、回收與再利用機制，終端廢棄物亦嚴格委託合格機構進行合法清運與妥善處置。同時，我們積極推動可再利用資材之循環應用，致力降低營運過程對環境的影響。

單位：公噸

廢棄物產生量						
年份	2023		2024		2025	
	處理量	占比	處理量	占比	處理量	占比
非有害廢棄物	44.11	98.44%	114.11	98.40%	142.52	89.10%
有害廢棄物	0.70	1.56%	1.86	1.60%	17.44	10.90%
廢棄物總量	44.81	100%	115.97	100%	159.96	100%
廢棄物密集度（噸 / 百萬營業額）	0.0009		0.0009		0.0008	

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。新店營運總部、美國子公司據點由租用大樓統一進行處理，數據分別使用人數、相關單據所載總量（按據點費用金額比例）進行分攤計算；新店其他營運據點依照租用樓層進行數據統計與分攤；技宸則依照租用坪數占大樓總坪數比例進行數據分攤。
註 2：有害廢棄物部分主要以混合五金廢料為主，依照聯單之重量進行相關數據統計。
註 3：本表數據範圍涵蓋技鋼總部、技宸與美國子公司。

■ 依直接 / 移轉處置劃分 2025 年廢棄物總量

單位：公噸

廢棄物類別	有害廢棄物		非有害廢棄物		總處理量	
	處理量	占比	處理量	占比	處理量	占比
處置移轉（再利用、回收）	17.44	100%	9.67	6.79%	27.11	16.95%
直接處置（焚化、掩埋）	0	0%	132.85	93.21%	132.85	83.05%
總量	17.44	100%	142.52	100%	159.96	100%

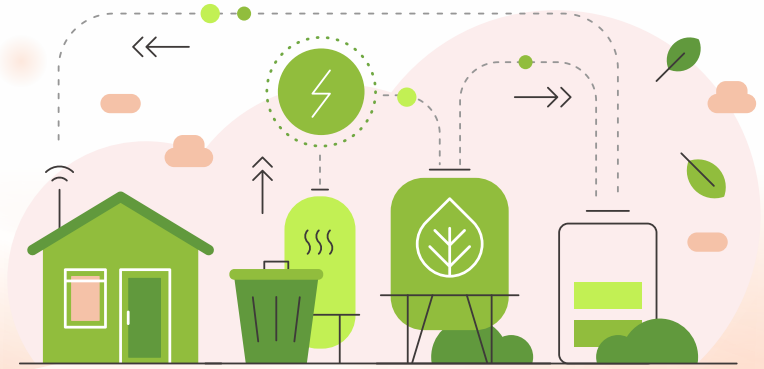
註 1：本表數據範圍涵蓋技鋼總部、技宸與美國子公司。

■ 依細項類別區分 2025 年非有害廢棄物最終處理方式

單位：公噸

廢棄物種類	廢棄物的產生量	委外第三方處理	
		廢棄物處理量	處理方式
一般廢棄物（生活垃圾）	132.85	132.85	焚化（非能源回收）
紙類	4.25	4.25	回收
紙容器	4.30	4.30	回收
塑膠	0.33	0.33	回收
塑膠瓶（寶特瓶）	0.49	0.49	回收
玻璃	0.10	0.10	回收
鐵鋁罐	0.20	0.20	回收
廢棄物總量		離場處理總量	占比 %
142.52		142.52	100%

註 1：本表數據範圍涵蓋技鋼總部、技宸與美國子公司。



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。

在產品設計與開發階段，技鋼科技即將有害物質管理納入產品設計考量，針對原材料與零組件選用進行嚴格控管，避免使用受限物質，並優先選用符合環保要求之材料。透過設計階段的源頭管理，降低產品在製造、使用及廢棄處理階段可能產生之環境與健康風險。

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) ，對供應商提供之零組件與材料進行有害物質資訊管理與追蹤。供應商須依規定提供相關物質聲明或檢測資訊，以確保供應材料符合公司有害物質管理要求與相關法規，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 2025 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，亦每年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。2025 年技鋼科技全產品送修量共 24,541 件，完修率達 100%，使產品得以重新投入使用。透過產品維修與再利用機制，技鋼科技有效延長產品生命週期，降低產品提前汰換所造成的資源消耗與廢棄物產生。除降低電子廢棄物產生外，亦可減少新產品製造所需之原物料與能源投入，並降低相關碳排放，進一步提升資源使用效率，落實循環經濟與環境永續之目標。

■ 2025 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)	4,536	1,917	3,267	0	6,718	16,438
	取回數量 (件)	4,536	1,917	3,267	0	6,718	16,438
美國子公司	送修數量 (件)	0	0	0	4,320	0	4,320
	取回數量 (件)	0	0	0	4,320	0	4,320
技宸	送修數量 (件)	1,485	463	412	964	459	3,783
	取回數量 (件)	1,485	463	412	964	459	3,783
總計	送修數量 (件)	6,021	2,380	3,679	5,284	7,177	24,541
	取回數量 (件)	6,021	2,380	3,679	5,284	7,177	24,541

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。2025 年度產品包材共使用 487.69 公噸，當中可回收之材質重量占總重之 78.71%。

由於產品特性關係，技鋼科技的瓦楞紙箱使用量非常大，考量對環境的衝擊，我們所採用的瓦楞紙箱，已導入使用再生紙漿，不僅可降低紙箱包材的成本，亦可降低對環境之衝擊。目前紙箱包材之再生紙漿使用率已達 80% 以上，而由於原生紙漿之強度較高，故在瓦楞紙結構上暫未 100% 使用回收紙漿材料，以確保包材之強度。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。

■ 2025 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[註1]
紙類	383.87	78.71%
塑膠	103.82	
合計	487.69	

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 67
6.2 人才培育與發展 77
6.3 職業安全衛生 82

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酬，以維持外部競爭力；同時透過職級職等的確立，訂定合宜的薪酬架構，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	1. 持續提高單一性別員工比例。 2. 為確保薪酬在市場上有競爭力，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審核與調整。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，確保薪酬如實反映員工的貢獻。基本薪資之外，技嘉集團也設置多元獎勵制度，如年資獎、專利獎、季獎金與績效獎金等，用以鼓勵表現優異的員工，同時刺激內部量能，讓全體員工得以共享公司發展成果。 3. 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。 4. 推動人權盡職調查計畫，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。 5. 增強員工福祉，並提供多元福利政策、健康關懷與員工交流等活動。 6. 規劃定義與盤點各部門關鍵人才，提升關鍵人才留任率。
2025 年績效	1. 女性員工占比 33.59%；女性管理職占管理職員工總數 24.47%。 2. 員工平均起薪高於當地基本工資 22.07%，且每年依員工個人績效表現調薪 0-4%。 3. 配合技嘉集團總部統一執行「員工體驗調查」，技鋼總部回填率為 62%。 4. 導入 RBA 管理系統，執行人權相關事項之評估與改善。 5. 技鋼總部與技宸員工福利支出達260,949 仟元，占營業收入0.13%。員工福利項目包括：電影欣賞活動、育兒津貼、生活津貼、獎學金、視障按摩服務等。 6. 年度離職率 9.29%，相較於前一年度下降 1.44%。
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，並擬定相關改善作法及預防措施。

6.1.1 人力結構與多元職場

2025 年，技鋼科技員工總計 920 人，其中正職 (不定期契約) 員工約占員工總數 98.37%。性別分布上，男性約占 66.41%、女性約占 33.59%；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 55.22%，其次為同仁年齡 30 歲以下，占全體員工的 30.98%；員工職級分布上，共有 286 位管理職，其中 70 位為女性主管，占全體管理職比例 24.48%。

技鋼總部據點所使用的承攬商 (例如：餐廳廠商、保全、清潔人員) 皆由母公司技嘉科技進行管理，因此技鋼總部 2025 年度無非員工的工作者；技宸之非員工工作者暫無統計；美國子公司共有 3 位非員工的工作者，包括保全及清潔人員。技鋼科技重視多元文化與職場包容，2025 年足額聘用身心障礙者，共有 8 位身心障礙員工、7 位外籍員工。在辦公場域，技鋼科技亦設有無障礙坡道、性別友善廁所與哺集乳室，並針對原住民身分員工設有原住民祭儀假，尊重和支持原住民的傳統活動與祭儀，建立包容與尊重多元的文化。

■ 員工組成結構

據點	性別	類別		人數	占比
技鋼總部	男性	定期契約	全職	7	0.76%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	523	56.85%
			兼職	0	0.00%
		小計		530	57.61%
	女性	定期契約	全職	7	0.76%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	245	26.63%
			兼職	0	0.00%
		小計		252	27.39%
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	19	2.07%
			兼職	0	0.00%
		小計		19	2.07%
	女性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	8	0.87%
			兼職	0	0.00%
		小計		8	0.87%
技宸	男性	定期契約	全職	1	0.11%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	61	6.63%
			兼職	0	0.00%
		小計		62	6.74%
	女性	定期契約	全職	0	0.00%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	49	5.33%
			兼職	0	0.00%
		小計		49	5.33%
總計	男性	定期契約	全職	8	0.87%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	603	65.54%
			兼職	0	0.00%
		小計		611	66.41%
	女性	定期契約	全職	7	0.76%
			兼職	0	0.00%
		不定期契約	全職	302	32.83%
			兼職	0	0.00%
		小計		309	33.59%

註 1：數據統計 2025/12/31 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	11	2	17	1	31
	中階主管	1	0	78	14	26	8	127
	基層主管	12	0	40	26	7	5	90
	一般員工	153	58	159	124	26	14	534
	總計	166	58	288	166	76	28	782
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	17	8	0	0	0	0	25
	總計	19	8	0	0	0	0	27
技宸	高階主管	0	0	0	0	6	1	7
	中階主管	0	0	7	4	5	1	17
	基層主管	0	1	4	7	0	0	12
	一般員工	21	12	13	19	6	4	75
	總計	21	13	24	30	17	6	111
總計	高階主管	0	0	11	2	23	2	38
	中階主管	3	0	85	18	31	9	146
	基層主管	12	1	44	33	7	5	102
	一般員工	191	78	172	143	32	18	634
	總計	206	79	312	196	93	34	920
	占員工總數比率 (按性別區分)	22.39%	8.59%	33.91%	21.30%	10.11%	3.70%	100.00%
	占員工總數比率 (按年齡區分)	30.98%		55.22%		13.80%		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

2025 年度技鋼總部與技宸共招募 185 位新進員工，新進率約為 20.72%；共 83 位員工離職，離職率約為 9.29%。整體離職率相較前年降低 1.44%，顯示人力結構與人員穩定度已有所提升。經彙整離職員工原因，主要仍以職涯發展與個人規劃（如轉職、進修升學）、工作適配與負荷（如工作內容與預期落差、工時及工作壓力）、管理與組織因素（如與主管理念及管理方式差異）、薪酬因素，以及家庭與健康等個人因素為主。整體而言，離職原因兼具個人發展選擇與組織可優化面向，未來將持續強化招募階段之工作內容溝通與職務說明，提升人職適配度，並逐步檢視工作負荷與管理機制，作為後續人力資源管理優化之參考依據。原規劃於 2025 年度啟動關鍵人才盤點計畫，惟考量母公司尚未正式推動相關制度，為確保整體人才管理機制與集團策略方向一致，經評估後調整為配合母公司時程辦理，預計於 2026 年依集團統一架構推動。在制度正式導入前，公司已進行初步外部顧問評估，針對關鍵人才之定義、評估指標及盤點方法等面向進行意見蒐集與可行性分析，以作為後續制度設計之參考基礎。透過前期評估與方向釐清，有助於未來導入集團制度時，提升盤點結果之客觀性、跨部門一致性及資料品質，並強化整體人才發展與接班規劃之有效性。

■ 新進員工統計

據點	性別	年齡	2023		2024		2025	
			新進人數	新進率	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%	4	0.45%
		31-50 歲	23	3.10%	20	2.44%	11	1.23%
		≧ 51 歲	2	0.27%	0	0.00%	3	0.34%
	男	<30 歲	53	7.16%	56	6.83%	5	0.56%
		31-50 歲	22	2.97%	31	3.78%	1	0.11%
		≧ 51 歲	3	0.40%	3	0.37%	2	0.22%
技宸	女	<30 歲	1	0.14%	7	1.10%	4	0.45%
		31-50 歲	3	0.40%	7	0.24%	11	1.23%
		≧ 51 歲	0	0.00%	1	0.12%	3	0.34%
	男	<30 歲	7	0.95%	9	0.85%	5	0.56%
		31-50 歲	7	0.95%	2	0.85%	1	0.11%
		≧ 51 歲	1	0.14%	1	0.12%	2	0.22%
總計	女	<30 歲	22	2.97%	40	4.88%	36	4.03%
		31-50 歲	26	3.51%	22	2.68%	39	4.37%
		≧ 51 歲	2	0.27%	1	0.12%	3	0.34%
	男	<30 歲	60	8.11%	63	7.68%	62	6.94%
		31-50 歲	29	3.92%	38	4.63%	41	4.59%
		≧ 51 歲	4	0.54%	4	0.49%	4	0.45%
小計			143	19.32%	168	20.49%	185	20.72%

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。
註 3：資訊重編：2024 年度技宸新進人數欄位。

■ 離職員工統計

據點	性別	年齡	2023		2024		2025	
			離職人數	離職率	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%	9	1.01%
		31-50 歲	6	0.81%	11	1.34%	15	1.68%
		≧ 51 歲	2	0.27%	0	0.00%	1	0.11%
	男	<30 歲	36	4.86%	19	2.32%	23	2.58%
		31-50 歲	21	2.84%	22	2.68%	22	2.46%
		≧ 51 歲	0	0.00%	5	0.61%	3	0.34%
技宸	女	<30 歲	2	0.27%	0	0.00%	2	0.22%
		31-50 歲	0	0.00%	1	0.12%	2	0.22%
		≧ 51 歲	1	0.14%	0	0.00%	0	0.00%
	男	<30 歲	4	0.54%	3	0.37%	2	0.22%
		31-50 歲	3	0.41%	5	0.73%	3	0.34%
		≧ 51 歲	0	0.00%	0	0.00%	1	0.11%
總計	女	<30 歲	16	2.16%	21	2.56%	11	1.23%
		31-50 歲	6	0.81%	12	1.46%	17	1.90%
		≧ 51 歲	3	0.41%	0	0.00%	1	0.11%
	男	<30 歲	40	5.41%	22	2.69%	25	2.80%
		31-50 歲	24	3.24%	28	3.41%	25	2.80%
		≧ 51 歲	0	0.00%	5	0.61%	4	0.45%
小計			89	12.03%	88	10.73%	83	9.29%

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等因素綜合評估，遵循平等原則，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。2025 年，我們在各職等上的女性與男性薪酬比例均未見顯著差異，顯示整體薪酬制度具備一定程度之內部公平性。於薪資水準方面，技鋼總部與技宸 2025 年台灣地區員工起薪為 34,900 元，高於當年度勞動部公告之基本工資 28,590 元約 22.07%，顯示公司薪酬具基本市場競爭力。另公司依年度績效評核結果，每年依員工績效表現提供 0% 至 4% 之調薪機制，以反映個人績效差異，並維持薪酬制度之合理性與彈性，進而提升整體薪酬之市場競爭力。技鋼總部與技宸 2025 年非主管職務之全職員工平均薪酬為 521 仟元，薪酬中位數為 524 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。2025 年最高管理者之年度總薪酬與薪酬中位數比率為 4.91：1；2025 年最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工平均年度總薪酬中位數增加百分比比率為 0.4：1。[註1]

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

2025	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	1：1.16	1：1.04
中階主管	1：1.12	1：1.03
基層主管	1：1.05	1：1.24
一般員工	1：1.15	1：1.03

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酬平均數與中位數

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)	585	75
非擔任主管全時員工薪酬平均數	517	525
非擔任主管全時員工薪酬中位數	535	513

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。2025 年度，技鋼總部與技宸員工福利總支出達新台幣 260,949 仟元，平均數為 292.22 仟元，較去年度上升 14.93%。

■ 員工福利項目

項目	內容
完善保險計畫	除法定保障的勞工保險及全民健康保險之外，亦提供團體綜合保險，包含：壽險、意外險、住院醫療險、重大疾病險、癌症險等，並開放員工及其家屬加入投保。
全方位健康關懷	為全面照顧員工的健康與福祉，提供任職滿兩年的在職員工可享有定期健檢服務：40 歲以上員工每年進行一次健檢，40 歲以下員工則每兩年進行一次；並針對高階主管和高風險工作的員工，提供額外的健檢補助。此外，實施員工協助方案 (EAP)，提供心理、財務、法律等多方面的諮詢服務，以支持員工的綜合生活需求和心理健康。透過以上措施展現對員工整體福祉的承諾和關懷。
各類獎金津貼	為體恤員工工作辛勞，本公司發放各類獎金，包含：三節獎金、生日禮金、結婚 / 生育 / 喪葬津貼、旅遊津貼等，2025 年申請結婚 / 生育 / 喪葬津貼及旅遊津貼者共 340 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 57 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。2025 年共 260 人次請領，總金額為 84.3 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。2025 年度獎學金總計 336 人申請，發放總金額 64.6 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。2025 年共 2,221 人次使用按摩服務。
增強員工福祉	提供多元福利政策與活動、健康關懷、員工交流等活動，以及員工福利相關活動 / 講座每年舉辦 6 場。

▲ 2025 年度【技嘉盃電競賽 - 技速狂飆】

▲ 書法班

▲ 手作系列課程

▲ 2025 技嘉集團運動家庭日

▲ 社團活動 - 歌藝社

▲ 社團活動 - 洞簫社

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	
2025 年度－有權申請育嬰留停 (A)	22	11	5	4	42
2025 年度－實際申請育嬰留停 (B)	2	6	0	1	9
2025 年度－預計育嬰留停復職 (C)	1	5	0	1	7
2025 年度－實際育嬰留停復職 (D)	0	2	0	1	3
2024 年度－實際育嬰留停復職 (E)	NA	NA	0	0	0
2024 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職 (F)	NA	NA	0	0	1
育嬰留職停薪申請率 (B/A)	9.09%	54.55%	0.00%	25.00%	21.43%
復職率 (D/C)	0.00%	40.00%	NA	100.00%	42.85%
留任率 (F/E)	NA	NA	NA	NA	NA

註 1：本表數據涵蓋範圍：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。

2025 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；設置匿名申訴與反映管道，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	・於技嘉科技《企業行為準則》明定：員工招募與升遷等不因種族、性別、年齡、膚色、性向、語言、宗教、黨派、籍貫、國籍、身心障礙與婚姻狀況有所區別。 ・技鋼科技臺灣據點皆依照衛福部《身心障礙者權益保障法》規定晉用 1% 以上的身心障礙人員。2025 年技鋼科技共有 8 位身心障礙員工。
禁止強迫勞動與不雇用童工	・參考《責任商業聯盟行為準則》，要求供應商遵守勞工人權相關規範，並調查其衝突礦產使用情形。 ・於《任用管理辦法》明定不得僱用未滿十五歲之員工，及十五歲以上未滿十六歲之童工。
預防職場不法侵害	・訂定《執行勤務遭受不法侵害預防計畫》與處理流程，並發布《禁止工作場所職場暴力之書面聲明》，保障員工免於職場霸凌或暴力。
性別友善職場	・訂定《工作場所性騷擾防制作業指導書》，如員工感覺正遭受性騷擾，可向主管、人力資源部、專用信箱申訴，並採保密方式處理。若經調查屬實者，將受紀律處分，情節嚴重者將可能解雇。

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。2025 年，總訓練時數為 1,045.83 小時、受訓同仁共計 969 位 (含離職員工)，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。

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。2025 年共進行 4 場勞資會議、討論 12 項議題，其中包含：新辦公據點增加、新增制訂「多元與平等調整程序」、修訂「請假、出勤管理辦法」、母性保護福祉宣導、全體員工健康檢查福利通告、年度調薪、育嬰留停彈性化宣導、健康促進活動、基本工資調整、勞保費率調升、獎助學金申請和福利升級等福利制度優化，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 年度配合集團總部統一執行「員工體驗調查」，回填率為 62%，我們透過全員線上匿名問卷進行員工敬業度調查，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。整體來看，敬業度表現尚屬穩定，其中在價值認同與努力承諾方面表現較佳，顯示多數同仁對公司理念及自身工作投入仍具一定認同；不過在留職意願上相對偏低，仍有持續提升的空間。進一步分析結果發現，影響敬業度的關鍵因素主要集中在職涯發展與薪酬制度，包括職涯發展機會、績效管理機制，以及薪酬與獎勵制度等面向，部分項目滿意度相對偏低，反映同仁對未來發展與報酬制度仍有一定期待。另從離職原因觀察，員工離職多與職涯規劃、工作內容與預期有落差，以及家庭與健康等因素相關，顯示人力流動除了個人選擇外，也與工作適配程度及制度設計具有關聯。未來我們將持續優化招募階段的職務說明與溝通，讓同仁在入職前能更清楚了解工作內容，同時也會逐步檢視職涯發展、績效管理及相關制度，並強化內部溝通與員工體驗，期望提升整體工作感受與留任意願，進一步強化組織的穩定度與員工敬業度。

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	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。 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。 3. 推動永續教育訓練，深化全員永續意識。 4. 精選職場軟實力之系列文章供員工自我學習。
2025 年績效	1. 技鋼總部與技宸同仁總受訓時數 10,379.6 小時，較前一年度 4,855.2 小時成長約 113.78%，人均受訓時數 11.62 小時，雖未達 KPI 所定之 12 小時，惟較前一年提升 5.7 小時，整體訓練投入與學習參與度持續成長。 2. 2025 年度共舉辦 8 場永續相關教育訓練，合併由集團舉辦之線上與線下永續相關教育訓練，技鋼科技與技宸累計總訓練時數達 976 小時。 3. 除投入教育訓練費用總額達 134 萬元外，亦新增多元學習管道，如：建置數位線上課程等。
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。2025 年，技鋼總部與技宸教育訓練人均訓練時數共計 11.62 小時。員工教育訓練於課程結束後，透過課後問卷蒐集同仁對課程內容、講師授課方式、教材安排及整體學習成效等回饋意見，並定期彙整與分析問卷結果，針對同仁提出之建議與需求，評估後續課程規劃、教材內容、授課形式及辦理流程之調整方向，作為後續教育訓練持續改善與優化之依據，以提升整體學習成效與訓練品質。

■ 人才發展藍圖

01 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

02 專業訓練

職能為影響工作成敗的關鍵能力，技嘉集團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。

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
- 人才招募與面談技巧

03 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

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。

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，並針對職涯發展及工作管理等職場軟實力進行培育，同時精選系列文章作為延伸學習資源，不僅在職涯發展與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，提升單位與同仁之間的凝聚力。2025 年度公司持續推動多元化學習與培訓規劃，依課程性質區分為「專業技術」、「管理發展」及「通識與永續」三大類型。於專業技術面，涵蓋 AI 應用（如 Vibe Coding、AI 工具應用）、資訊安全（Cybersecurity Awareness）、品質與系統管理（ISO 系列）及工程研發相關課程，強化同仁專業能力與數位應用能力；於管理發展面，規劃主管領導、跨部門溝通、績效管理及團隊合作等課程，提升管理效能與組織運作效率；於通識與永續面，則包含 ESG、RBA 責任商業聯盟、人權議題，以及多項法遵宣導課程，如職業安全衛生教育訓練、性騷擾防治宣導、個人資料保護及資訊安全規範等，強化員工對永續議題、企業責任及相關法令之認知與遵循。此外，公司亦辦理多場健康促進講座，如「職場壓力調適與情緒管理」、「肩頸痠痛與辦公室伸展運動」、「健康飲食與慢性病預防」及「睡眠品質提升」等主題，協助員工建立良好生活習慣，提升身心健康與工作效能。

整體而言，年度課程規劃兼具深度與廣度，從專業能力、管理發展到員工關懷與法規遵循均有系統性安排，透過多元學習形式提升員工學習參與度與實務應用能力，進一步支持組織在技術發展、管理提升與永續經營上的整體競爭力，供應同仁充足的養分，建構屬於自己以及團隊的美好未來。

永續發展訓練

為培養員工 ESG 識覺與永續素養，針對特定職務將永續發展相關訓練列為必修課程，並結合整體訓練規劃，將永續議題納入「通識與永續」課程主軸中。課程內容涵蓋 ESG 基本概念、RBA 責任商業聯盟、人權議題及法遵要求等，並透過系統性課程設計，協助同仁理解企業永續發展之核心概念與實務應用，逐步強化企業內部永續文化。2025 年度技鋼總部共舉辦 8 場次永續相關教育訓練，合併由集團舉辦之線上與線下永續相關教育訓練，技鋼科技與技宸累計總訓練時數達 976 小時。其中針對中高階主管辦理永續專題課程，聚焦國際趨勢與產業發展動向，並透過討論與交流凝聚永續共識，逐步將永續目標導入公司營運策略；另針對永續報告書小組同仁，規劃 GRI、TCFD 等國際準則之教育訓練，結合實務案例說明，提升同仁在永續資訊揭露與報告編製之專業能力。透過分眾化與系統化之永續教育訓練，公司逐步建立由上而下之永續推動機制，將永續發展理念落實於日常營運與決策中，並持續深化組織對永續議題之理解與實踐能力。

■ 2025 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	28	589.20	21.04	6	62.00	10.33	34	651.20	19.15
	中階主管	105	1,515.10	14.43	12	116.50	9.71	117	1,631.60	13.95
	基層主管	59	740.70	12.55	4	24.00	6.00	63	764.70	12.14
	一般員工	338	3,061.30	9.06	40	306.40	7.66	378	3,367.70	8.91
女性	高階主管	3	30.10	10.03	1	2.00	2.00	4	32.10	8.03
	中階主管	22	454.10	20.64	5	48.80	9.76	27	502.90	18.63
	基層主管	31	429.00	13.84	8	68.50	8.56	39	497.50	12.76
	一般員工	196	2,489.10	12.69	35	442.80	12.65	231	2,930.90	12.69
合計		782	9,308.60	11.90	111	1,071.00	9.65	893	10,379.60	11.62

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：本表數據與資訊涵蓋範圍：技鋼總部、技宸。

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。2025 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、試用期未滿人員及當年度留停復職人員 (未滿三個月) 不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ **績效評核流程與項目**

評核項目	評核細項
核心 / 管理職能	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。 **6 項核心職能：**創新與改善、問題解決與分析、自我學習發展、成本品質意識、溝通協調、團隊合作。 **5 項管理職能：**目標設定、賦能授權、溝通與領導、賞罰分明、變革領導。
年度工作計畫	依員工個人期初設定、期中調整之工作目標達成率進行評核。

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	1. 依循主管機關規範，完成《安全衛生工作守則》訂定。 2. 每年執行危害辨識及作業安全風險評估。 3. 每月進行 5S 檢查。 4. 針對儀器、設備定期實施職業安全相關檢查。 5. 每半年定期實施作業環境監測與緊急應變措施預防訓練。 6. 每年進行員工緊急應變及逃生演練。 7. 導入 RBA 管理系統，並預計於 2026 年度進行外部稽核。
2025 年績效	1. 零重大工安事故、違規事件與職業病案例。 2. 可記錄的職災案件 0 件、比率 0%。 3. 設置 AED 自動體外心臟除顫器、哺乳室。 4. 依法規及職務需求提供員工安全衛生相關訓練課程，2025 年技鋼總部與技宸共 312 人次進行相關訓練，總時數達 1,144.5 小時。 5. 技鋼總部與技宸之年度健康檢查合計應檢人數為 746 人，實際到檢人數 660 人，完成率為 88.47%。 6. 技鋼科技舉辦聽力、健康促進及其他主題講座共 11 場，主題包括聽力防護、人因工程等，共 164 人參與。 7. 遵循《責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance， RBA) 行為準則》。
申訴機制	1. 設有職業安全衛生委員會每季討論職安相關事項。 2. 如發生職業災害，依《職業安全衛生管理計畫》內之相關程序辦理。

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

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》等管理制度，作為推動職業安全衛生管理之依據。該制度適用於台灣各辦公據點之所有工作者，包括員工、承攬商及訪客，以確保所有進入工作場所之人員皆能遵循一致之安全衛生規範。在 2025 年期間內，公司持續強化法規遵循與管理機制，未發生違反職業安全衛生相關法規而遭受罰鍰之情形。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 ISO 45001 職業安全衛生管理系統之外部查證，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。在承攬商管理方面，公司依循《職業安全衛生法》及相關規定建立承攬作業安全管理機制。承攬商於進場作業前須完成安全衛生文件審查及危害告知，並接受入場前安全衛生教育訓練與作業安全說明，以確保其充分了解作業環境之潛在風險及相關安全規範。作業期間亦透過現場巡查與管理措施持續督導承攬商落實安全衛生要求，藉由與合作夥伴共同落實安全管理，降低職業災害風險並維護整體工作場所安全。

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相關危害進行鑑別與分析，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，以預防職業災害發生並持續降低潛在風險。為強化風險辨識能力，各單位負責危害鑑別與評估之人員每年需接受至少 3 小時之風險評估相關教育訓練，以提升人員對危害辨識與風險評估之專業知能，協助及早發現作業場所之潛在危害因子，並透過年度職業安全衛生管理計畫進行持續管控與改善。此外，公司亦依據《職業安全衛生法》及相關規定定期辦理作業環境監測，監測項目涵蓋作業場所可能存在之物理性及化學性因子。監測結果顯示，各項物理性因子數值均符合相關法規標準，未有超過容許暴露標準之情形；化學性因子歷年監測結果均低於檢量下限，顯示作業場所化學物質暴露風險極低，整體作業環境維持於安全且可控之範圍內。針對監測結果，公司亦持續透過環境改善、管理措施及定期追蹤，以確保工作環境品質並預防職業危害。

未來將持續以 PDCA (Plan 規劃、Do 執行、Check 查核、Act 改善) 之管理架構，持續檢視與優化職業安全衛生管理制度，強化風險控管與改善機制，致力於提供員工安全、健康且永續的工作環境。

■ **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	・定期作業環境噪音測定，掌握作業場所噪音暴露情形。 ・針對可能有噪音危害之區域，優先採取工程改善措施以降低噪音源。 ・定期健康檢查，並進行聽力健康追蹤。 ・提供耳塞、耳罩等個人防護具，並督導員工正確配戴。 ・教育訓練及健康風險宣導，提升員工對噪音危害之認知與自我保護能力。

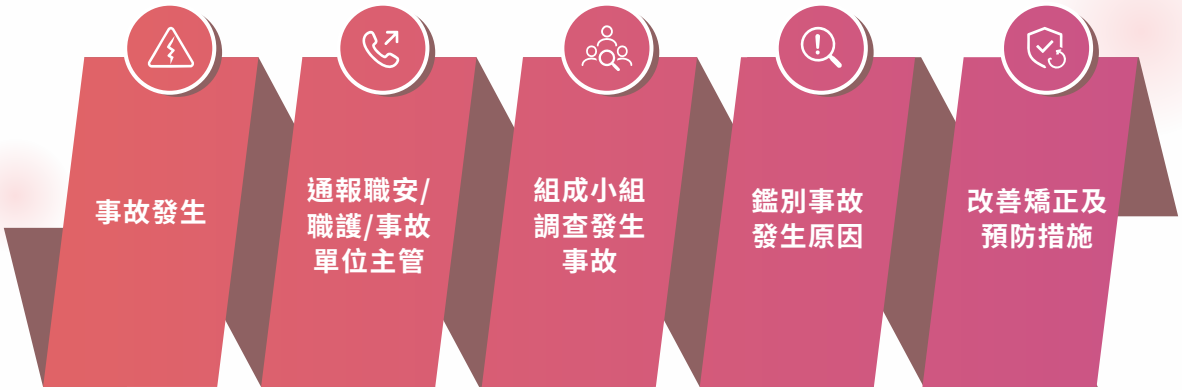
▲ 聽力檢測

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並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。

在承攬商安全管理方面，技鋼科技依據《承攬商管理作業指導書》建立承攬商安全管理制度，要求所有承攬商於入廠作業前完成相關文件簽署並接受職業安全衛生宣導，使其充分瞭解作業場所之潛在危害與安全規範。針對局限空間及其他高風險特殊作業，公司另訂定專門作業指導書並實施入廠前教育訓練，以強化作業風險管控。此外，公司每月定期進行承攬商職業災害調查與檢討，持續推動預防與改善措施。

2025 年度共辦理承攬商安全衛生教育訓練 11 場次，其中特殊作業訓練 33 人次、一般作業訓練 47 人次，透過系統化教育訓練提升承攬作業人員之安全意識與風險辨識能力。公司持續強化承攬商安全管理，與合作夥伴共同打造安全、健康且永續的工作環境。

2025 年度職業安全衛生教育訓練，技鋼總部與技宸總受訓人次為 312 人次、總受訓時數 1,144.5 小時，內容包含環境、職安衛相關風險、緊急應變等項目。

■ **2025 年職安教育訓練一覽**

課程類別	課程時數	受訓人次	場次	總訓練時數
職安衛人員教育訓練	6	3	1	18
有機溶劑作業主管教育訓練 - 新訓	18	1	1	18
急救人員教育訓練 - 新訓	16	12	1	192
急救人員教育訓練 - 回訓	3	4	1	12
初級救護技術員：EMT-1	56	1	1	56
防火管理人員教育訓練	12	1	1	12
勞工健康服務人員教育訓練	8	1	1	8
在職安全衛生教育訓練	3	204	1	612
ISO 14001 & 45001 內稽人員訓練課程	6	9	1	54
職安委員會教育訓練	3	18	1	54
自衛消防編組訓練 & 緊急救護 CPR+AED 訓練	2	53	1	106
緊急應變之避難引導演練	0.5	5	1	2.5
總計	133.5	312	12	1,144.5

註 1：本表數據與資訊涵蓋範圍：技鋼總部、技宸。
註 2：總受訓時數 = 課程時數 * 受訓人次 * 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。

四大項目	行動方案	績效成果
人因性危害預防計畫	・定期舉辦免費員工健康檢查及安排醫師駐點諮詢服務，協助員工了解自身健康狀況。 ・定期以「骨骼肌肉傷病問卷」調查同仁身體不適情形，依結果進行分級管理與追蹤關懷。 ・為員工提供可調式座椅，依個人需求自行調整高度，以降低久坐及不良姿勢造成腰痠背痛風險。 ・提供多種類型的運動社團，鼓勵員工參與，並舉辦員工減重競賽等活動，培養規律運動習慣。	・技鋼總部舉辦「彈性貼布貼紮技術簡介」，共 28 人參加。 ・技鋼總部舉辦「久坐族的痠痛緩解伸展術」，共 33 人參加。
異常工作負荷促發疾病預防計畫	・定期發放心理健康評估問卷，辨識員工心理壓力與潛在風險，並依問卷結果規劃相關紓壓活動與健康促進活動。 ・實行員工協助方案 (EAP)，透過多元且不限時段的專業諮詢服務，提供員工健全支持系統，員工可諮詢議題包含婚姻、家庭、親子關係及理財等。 ・針對異常工作負荷之高風險同仁，安排與醫師面談評估，並由人資部、單位主管共同研議工作調整措施。 ・舉辦紓壓課程與健康講座，提升員工壓力調適與自我健康管理能力。 ・提供紓壓空間與服務 (如：按摩服務)，協助員工舒緩工作壓力，促進身心平衡。	年度健康促進與員工關懷活動參與情形： ・職場紓壓與按摩服務：「駐點按摩服務」共 2,221 人次，「護眼芳療按摩講座」共 57 人次，「洞簫與歌唱音樂饗宴」共 81 人次。 ・職場安全與健康講座：「噪音危害預防 (聽力講座)」共 59 人次，「提升睡眠品質的營養策略」共 58 人次，集團共同舉辦之「享瘦模式全開講座」、「認識惱人的偏頭痛」及「慢性疲勞中醫也能幫上忙」技鋼總部 32 人、技宸 4 人，共 36 人次。 ・心理成長與家庭關懷（與基金會合辦）：「相處就像捉迷藏：關係加溫、化解衝突」共 32 人次，「親子間的法律之戰」共 51 人次，「長照 2.0 服務介紹」共 30 人次。 總計參與人次為 2,625 人次。

四大項目	行動方案	績效成果
執行職務遭受不法侵害預防計畫	・舉辦性騷擾防治講座。 ・舉辦多元職場與人權教育宣導。 ・訂定相關處理辦法，並提供申訴管道。 ・提供遭受不法侵害員工之協助與諮詢方案。	・每年固定對各部門進行評估，以確定是否存在不法侵害的風險，並根據風險等級採取預防措施。 ・每年主管層級自行評估是否在執行職務中對同仁有不法侵害行為，造成身體或精神傷害，適時調整對同仁態度。 ・建立匿名舉報渠道，讓任何可能存在之風險和不法行為得以匿名舉報，並及時處理和調查舉報事件。
母性健康保護計畫	・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，並導入門禁管理系統，以提升隱私與安全性，支持同仁於職場安心哺育。 ・提供優於法令產假、陪產假，展現企業對員工家庭照顧責任與工作生活平衡的重視。	・對孕期、產後及哺乳期女性同仁進行健康關懷與追蹤管理。 ・提供由職業醫學科醫師進行之母性健康保護諮詢、風險評估及工作適性評估服務。 ・2025 年度共發放 6 份「媽媽包」，強化對孕產同仁之支持與照護。 ・持續推動友善育兒職場措施，營造安心、安全且具支持性的工作環境。 ・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。

▲ 健康促進講座

員工職場健康檢查

技鋼亦提供員工職場健康檢查，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
員工健康檢查	・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。 ・針對健檢結果異常者，提供複檢與定期追蹤管理，並依健康風險程度進行分級管理；對於高風險族群，進一步結合職業醫學專業建議，採取健康諮詢、工作調整或健康促進措施，以降低健康風險並促進員工身心健康。	・2025 年技鋼總部應檢 653 人，實際到檢 582 人，完成率 89.13%。 ・2025 年技宸應檢 93 人，實際到檢 78 人，完成率 83.87%。 ・技鋼總部與技宸合計到檢率 88.47%。

▲ 2025 年度健康檢查

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及追蹤問題根源，並持續優化管理方針。2025 年，技鋼總部與技宸未發生重大職業災害事故，亦無其他可記錄之職業傷害或職業病案例。未來將持續強化職業傷病預防機制與相關配套措施，透過定期檢討與持續改善，精進職業安全衛生管理效能，穩健朝向「零職災」目標邁進。

此外，2025 年技鋼總部與技宸全年無火災發生，亦無因火災造成之人員傷亡，為維持良好的消防安全管理與風險防控能力，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」，透過多元宣導與訓練活動，強化員工防災意識及緊急應變能力，提升整體工作場所安全文化與風險管理能力：

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。

■ 2025 年職業傷病數據

據點	總經歷工時[註1]	損失日數[註2]	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業病數量	因公死亡數量[註5]
			數量	比率[註3]	數量	比率[註4]		
技鋼總部	1,458,600	0	0	0	0	0	0	0
技宸	202,976	0	0	0	0	0	0	0
總計	1,661,576	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)，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)x10^6]/ 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)x10^6]/ 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

社會參與與科技關懷

7.1 社會參與活動 91

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	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。 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。 2025 年度共有 107 位學生家庭受惠，共捐贈 256.8 萬元，歷年累計共捐贈 3,523.8 萬元。
雙料愛心捐血	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。 2025 年度參與 1,350 人次，歷年累計 15,911 人次，共捐出 559.55 萬 c.c. 熱血。
農產直銷	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。 2025 年度團購 645 萬元，歷年累計團購 5,289 萬元。
拾荒者紅包	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。 2025 年度送愛 383 個春節紅包，歷年送愛累計 4,247 個春節紅包。
捐贈硬體設備	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。2025 年度共捐贈 30 台筆電給「肝病防治基金會」，並贊助 1 台高階筆電予由肝病防治基金會舉辦之活動，同時捐贈一台 GPU workstation 給「台大癌醫」，期能透過硬體設備的捐贈，為這些單位貢獻一己之力。 2025 年度共捐贈 32 組電腦與伺服器相關產品。

技鋼科技 Zumba 團隊出動！

小胖威利小作所

「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病，常見的症狀有低肌張力、飲食問題等。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」，以趣味互動的 Zumba Kids 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。2025 年度 Zumba 團隊共出動 12 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。

中華麥田關懷協會

技鋼總部 Zumba 團隊每月出動 1 次至「中華麥田關懷協會」，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。2025 年度 Zumba 團隊共出動 12 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，增進同仁家庭和諧。2025 年度，技鋼總部與技宸共舉辦 6 場友善家庭講座，共 247 人參加，包含家庭資源管理、代間關係及親職教育等主題，帶領同仁一起探索工作以外的領域，並藉由相關領域之講師，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。2025 年支持相關單位與活動包括：NSO《貝多芬與舒伯特之夜》、優人神鼓劇團《一朵小花啊！》、《草間彌生的「軌跡」與「奇跡」》等，共支持 30 檔 39 場次藝文表演，購買票券共 890 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，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。2025 年度，由集團共同舉辦 3 場淨灘活動，共清除 3,817 公斤垃圾。

附錄

附錄一、GRI Standards 索引表 95
附錄二、氣候相關資訊揭露 101

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 2025 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	7	1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	3、13	關於本報告書 1.4 財務績效
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	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	8	1.2 技鋼科技產業鏈與營運目標
	2-7 員工	67-71	6.1.1 人力結構與多元職場 6.1.2 新進與離職狀況
	2-8 非員工的工作者	67	6.1.1 人力結構與多元職場
	2-9 治理結構及組成	15、23-25	2.1 永續治理架構與運作 3.1.1 公司治理架構 3.1.2 董事會多元化與進修情形
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	24、26	3.1.2 董事會多元化與進修情形 3.1.3 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	15、23	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	15、23	2.1 永續治理架構與運作 3.1.1 公司治理架構

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-13 衝擊管理的負責人	15	2.1 永續治理架構與運作
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	15-16	2.1 永續治理架構與運作 2.2 重大主題鑑別與分析
	2-15 利益衝突	25-26	3.1.2 董事會多元化與進修情形 3.1.3 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	15-21	2.1 永續治理架構與運作 2.2 重大主題鑑別與分析 2.3 利害關係人議合溝通
	2-17 最高治理單位的群體智識	24	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	26	3.1.5 績效評估
	2-19 薪酬政策	26	3.1.6 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	26	3.1.6 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	72	6.1.3 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	4	經營者的話
	2-23 政策承諾	10、23、27、32、38、58、67、77、82	各重大主題管理方針
	2-24 納入政策承諾	10、23、27、32、38、58、67、77、82	各重大主題管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	10、23、27、28、32、38、58、67、77、82	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	10、21、23、27、28、32、38、58、67、77、82	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	28	3.2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	13	1.5 非營利組織與公協會
	2-29 利害關係人議合方針	21	2.3 利害關係人議合與溝通
	2-30 團體協約	76	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 6.1.7 順暢的溝通管道

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	16	2.2 重大主題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	16-20	2.2 重大主題鑑別與分析
公司治理			
3-3 重大主題管理		23	3.1 公司治理
道德誠信與行為準則			
3-3 重大主題管理		27	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	28、49	3.2.1 反貪腐溝通與教育訓練 4.3 永續供應鏈管理
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	28	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		32	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	36、48	3.4.5 資安因應策略 4.2.3 客訴處理流程
品牌策略與商譽管理			
3-3 重大主題管理		10	1.3 品牌經營與商譽管理
創新管理			
3-3 重大主題管理		38	4.1 創新管理
溫室氣體與能源管理			
3-3 重大主題管理		58	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	58-59	5.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	58-59	5.2.2 能源使用概況
	302-5 降低產品和服務的能源需求	40-42	4.1.2 節能減碳 / 綠色產品設計

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
GRI 305 (2016)：排放	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	59-60	5.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	59-60	5.2.3 溫室氣體管理
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	59-60	5.2.3 溫室氣體管理
GRI 305 (2016)：排放	305-4 溫室氣體排放強度	59-60	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
人才吸引與留任			
	3-3 重大主題管理	67	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	70-71	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	73-74	6.1.4 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	75	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	24-25、67-69	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	72	6.1.3 完善的薪酬制度
人才培育與發展			
	3-3 重大主題管理	77	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	80	6.2.1 人才發展管理
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	73-74、77-79	6.1.4 多元的員工福利 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	81	6.2.2 績效考核機制

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節 / 補充說明
職業健康與安全			
3-3 重大主題管理		82	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	83	6.3.1 職安衛政策與管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	83-84	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	86-88	6.3.5 職業健康服務與促進活動
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	83	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	85	6.3.4 職安衛教育訓練
	403-6 工作者健康促進	86-88	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	83-85	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 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	83	6.3.1 職安衛政策與管理系統
	403-9 職業傷害	88-89	6.3.6 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	88-89	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	13	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	49	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	61	5.3.1 水資源風險評估
	303-2 與排水相關衝擊的管理	61	5.3.3 廢水排放管理
	303-3 取水量	61	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 303 (2018)：水與放流水	303-4 排水量	61	5.3.2 取水、耗水與排水
	303-5 耗水量	61	5.3.2 取水、耗水與排水
GRI 306 (2020)：廢棄物	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	62	5.4.1 廢棄物管理制度
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	62、64-65	5.4.1 廢棄物管理制度 5.5 責任生產與循環經濟
	306-3 廢棄物的產生	63	5.4.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	63	5.4.2 廢棄物的產生
	306-5 廢棄物的直接處置	63	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	50-51	4.3.2 供應鏈分級與管理
GRI 400：社會			
GRI 402 (2016)：勞 / 資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	76	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	75-76	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	75-76	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	75-76	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	50-51	4.3.2 供應鏈分級與管理
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	64	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	28、64	3.2.4 法規遵循 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	敘明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	54
2	敘明所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	56-57
3	敘明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	56-57
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	5.1.2 氣候風險管理	55
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未使用情境分析	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚未規劃氣候相關風險之轉型計畫	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未使用碳定價工具	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程、每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或購買再生能源憑證（RECs）數量。	5.1.4 指標與目標	57
9	溫室氣體盤查及確信情形或設定目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	5.1.4 指標與目標 5.2.3 溫室氣體管理	57、59-60

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