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

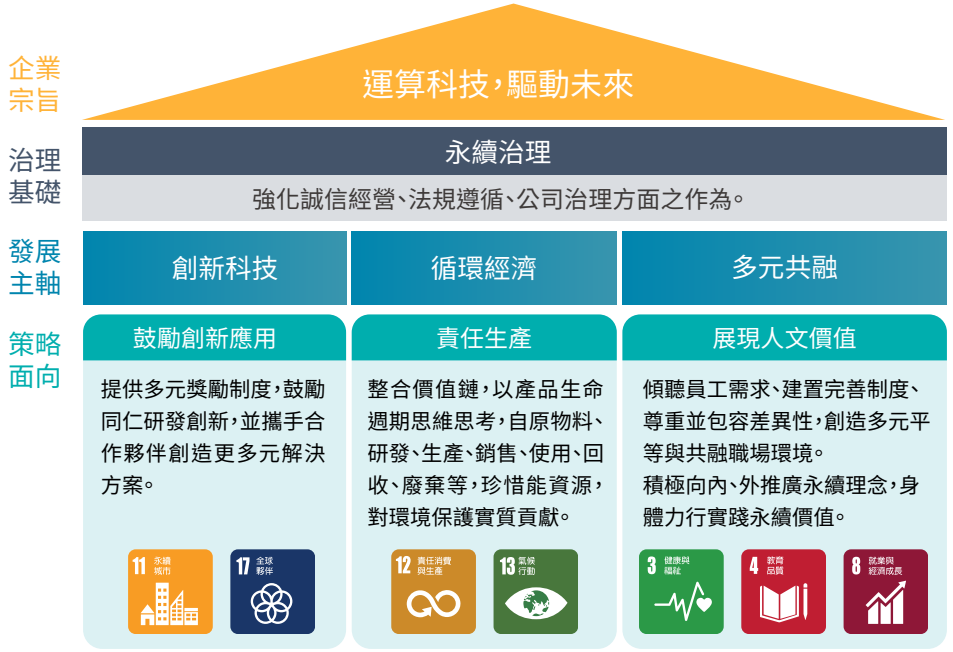
2.3 利害關係人議合溝通 21

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。

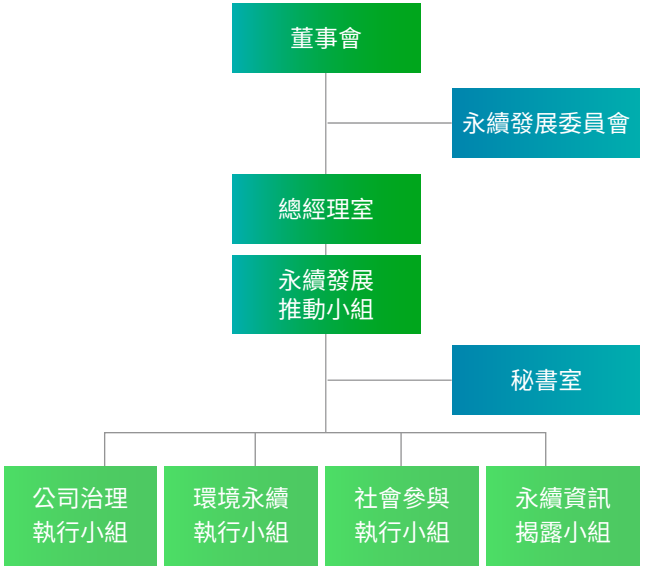
技鋼科技參考聯合國全球盟約、全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative，GRI) 推出的 GRI 準則 (GRI Standards) 及世界企業永續發展委員會 (World Business Council for Sustainable Development， WBCSD) 共同出版之 SDG Compass 指引文件進行對照，結合技鋼科技三大永續主軸，鑑別出可響應之項目，使我們在實踐永續目標的路上可以接軌國際，更加貼近世界趨勢，與地球公民攜手打造以永續方式生產、消費與使用的世界。



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