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%	32	3.58%
		31-50 歲	23	3.10%	20	2.44%	28	3.14%
		≧ 51 歲	2	0.27%	0	0.00%	0	0.00%
	男	≦ 30 歲	53	7.16%	56	6.83%	57	6.38%
		31-50 歲	22	2.97%	31	3.78%	40	4.48%
		≧ 51 歲	3	0.40%	3	0.37%	2	0.22%
技宸	女	≦ 30 歲	1	0.14%	7	0.85%	4	0.45%
		31-50 歲	3	0.40%	7	0.85%	11	1.23%
		≧ 51 歲	0	0.00%	1	0.12%	3	0.34%
	男	≦ 30 歲	7	0.95%	9	1.10%	5	0.56%
		31-50 歲	7	0.95%	2	0.24%	1	0.11%
		≧ 51 歲	1	0.14%	1	0.12%	2	0.22%
總計	女	≦ 30 歲	22	2.97%	38	4.63%	36	4.03%
		31-50 歲	26	3.51%	27	3.29%	39	4.37%
		≧ 51 歲	2	0.27%	1	0.12%	3	0.34%
	男	≦ 30 歲	60	8.11%	65	7.93%	62	6.94%
		31-50 歲	29	3.92%	33	4.02%	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，技鋼總部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，技鋼總部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。



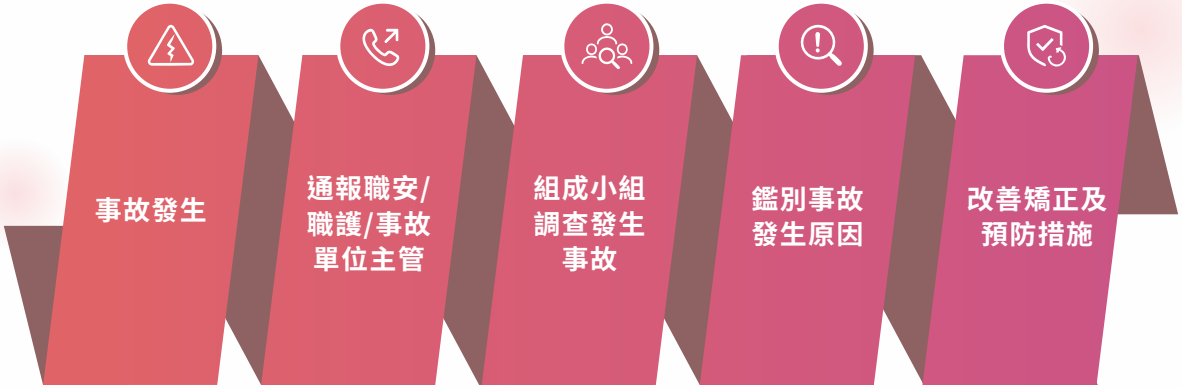
▲ 聽力檢測

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。

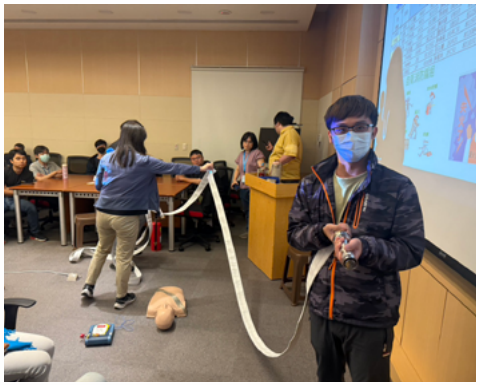
此外，2025 年技鋼總部與技宸全年無火災發生，亦無因火災造成之人員傷亡，為維持良好的消防安全管理與風險防控能力，我們依循母公司技嘉科技之政策，將每年 12 月訂為「消防安全月」，透過多元宣導與訓練活動，強化員工防災意識及緊急應變能力，提升整體工作場所安全文化與風險管理能力：

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。