

05 幸福職場

5.1 人權保障

技嘉科技支持國際人權公約，包含世界人權宣言、聯合國全球盟約，並遵守營運所在地法規，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，針對內部員工，技嘉科技定期檢視職場管理成果並適時進行相關機制調整，2024 年無違反人權之重大情事；對於供應商，我們也要求遵守勞工人權相關規範。

■ 技嘉科技人權規範：請參閱 [《企業行為準則》](#)

■ 供應商人權規範：參閱 4.2 供應鏈風險管理

■ 技嘉科技人權承諾與管理行動

人權承諾	管理機制與行動
人才包容與不歧視 (參閱 5.2.1 多元共融職場)	- 於《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 - 技嘉科技臺灣據點依照《身心障礙者權益保障法》僱用 1% 以上的身心障礙人員
禁止強迫勞動與童工 (參閱 4.2 供應鏈風險管理)	- 依循《負責任商業聯盟行為準則》、《技嘉科技永續採購準則》，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《新進人員任用管理辦法》明定不得僱用未滿十五歲之員工
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，預防勞工於工作時因他人行為遭受身體或精神不法侵害，進行危害辨識及風險評估 - 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 (參閱 5.3.2 健康樂活職場)	- 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。 - 訂定《職場母性健康保護計畫》，並設置哺乳室等親善措施 2024 年接獲 1 起性騷擾事件，經申訴調查小組調查屬實及召開會議後，已給予該名員工懲戒警告，並公告於公司內網。
公正薪資	以公開透明的績效評核為薪資給付標準，且各營運據點給薪皆符合當地法定薪資

暢通的員工溝通管道

勞資雙方良好的溝通建立於互信且互助的基礎上，技嘉科技雖無設立工會，但每年皆透過勞資會議、內部員工網站與電子刊物、及年度問卷調查等途徑，增進勞資雙方互動，建立順暢的勞資溝通平台。

2024 年技嘉科技營運總部行政滿意度平均達 83.01%、健康服務滿意度 89.79%，南平廠區與東莞廠區整體滿意度平均分別達 88.56%、79.67%。

■ 2024 年溝通情形

溝通管道	年度溝通成果	年度溝通重點
勞資會議	台灣地區：24 次 中國大陸：12 次	1. 2025 年行事曆、基本工資調整事項 2. 宣導最新工作法令 3. 優化福委會網站 4. 集團健康獎勵機制、健康篩檢及特約健康服務等宣導
內部員工網站	不定期	內部重要訊息、活動宣傳
內部電子刊物 「GIGA, HI！」	130 篇	公司活動報導 講座精彩回顧
人力資源網站	年度網站瀏覽量 20,939 人次	公司發展方向 員工職涯發展資訊
員工意見調查	1. 營運總部執行 1 次 2. 南平廠按月執行 3. 中國廠區不定期執行 4. EAP 員工協助方案執行 1 次	針對醫務、保全、清潔、EAP 員工協助方案等 公共服務實施員工調查，持續健全公司軟硬體的設備及服務

5.2 人才管理

5.2.1 多元共融職場

技嘉科技深知人才對於公司永續發展的重要性，因此藉由嚴謹的選才與育才，打造共融友善的職場環境，建構多元而平衡的人力資源結構，並鼓勵各式人才於工作崗位發揮專長、創意與潛能。2024 年技嘉科技集團全球員工總數為 6,473 人，員工多數集中於臺灣地區和中國大陸，另也有遍布亞洲其他地區、美洲、歐洲等世界各地。全體員工男性占比 57.5%，女性占比 42.5%，整體平均年齡 33 歲。2024 年底臺灣地區任用 33 位身心障礙員工，多元族群（原住民）12 位。此外我們運用派遣人員 67 人，其中男性 38 人，女性 29 人。

■ 集團員工結構總覽

性別	男		女		小計		
	人數	比例	人數	比例	人數	占全體員工比例	
工作地點	臺灣地區	1,549	48.8%	1,626	51.2%	3,175	49.0%
	中國大陸	2,099	65.7%	1,096	34.3%	3,195	49.4%
	海外據點	77	74.8%	26	25.2%	103	1.6%
年齡	≤ 30 歲	1,932	62.4%	1,162	37.6%	3,094	47.8%
	31~50 歲	1,475	52.9%	1,315	47.1%	2,790	43.1%
	≥ 51 歲	318	54.0%	271	46.0%	589	9.1%
職務 ^{註 2}	高階管理層	108	85.7%	18	14.3%	126	1.9%
	其他管理層	741	69.4%	326	30.6%	1,067	16.5%
	技術人員	2,515	57.9%	1,828	42.1%	4,343	67.1%
	其他人員	361	38.5%	576	61.5%	937	14.5%
勞雇合約 ^{註 3}	正職	3,100	56.5%	2,391	43.5%	5,491	84.8%
	約聘	625	63.6%	357	36.4%	982	15.2%
雇用類型 ^{註 4}	全職	3,100	56.5%	2,391	43.5%	5,491	84.8%
	兼職	625	63.6%	357	36.4%	982	15.2%

註 1：2024 年員工結構數據以 2024/12/31 當日結算為主，數據因四捨五入呈現，可能會有加總非 100% 之誤差
註 2：職務定義：技術人員包含技術 / 研發 / 製造職類人員；其他人員包含行銷 / 業務 / 營運職類人員
註 3：勞雇合約定義：正職包含外派人員 / 正式員工 / 研發替代役 / 顧問；約聘包含契約工 / 計時工讀生 / 實習生，部分計時工讀生屬非保證工時員工
註 4：雇用類型定義：全職包含外派人員 / 正式員工 / 研發替代役 / 顧問；兼職包含契約工 / 計時工讀生 / 實習生，部分計時工讀生屬非保證工時員工

技嘉科技致力保障員工勞動權利、促進性別平等，提供求職者平等雇用的機會，同時友善招聘壯世代，促進生涯規劃與就業能力。為打造多元友善的職場，技嘉科技亦積極招聘身心障礙者，提供適性適才的工作機會。

在全球化數位浪潮下，技嘉科技為布局發展全球市場，持續延攬跨國優秀人才，提高職場環境的文化多元性更能激盪啟發創新。為使不同文化背景的員工快速融入技嘉科技大家庭，我們也安排各項活動和支持措施，以期創造共融職場。例如 2024 年技嘉科技為南平廠區的外籍同仁共安排 4 場聯歡活動、家庭日等活動，讓員工在離鄉背井打拼時，也能感受節慶和團聚的氣氛，同時也促進同事間情誼。

在性別平等方面，技嘉科技支持女性員工在職場發揮所長，2024 年女性擔任主管比例已達 28.99%，並連續四年呈現增長趨勢，女性擔任高階主管比例也較去年提升 9.26%；此外，擔任技術專業相關 (STEM) 職位的女性比例也增加至 42.09%。

■ 全球員工分布狀況

工作地	人數	比例
臺灣地區	3,175	49.05%
中國大陸	3,195	49.36%
亞洲其他地區	30	0.46%
美洲	38	0.59%
歐洲	35	0.54%

■ 女性員工占比

年度	2021	2022	2023	2024
女性員工占比	43.80%	41.09%	40.56%	42.45%
女性員工擔任管理職占比	6.00%	27.25%	27.87%	28.99%
女性員工擔任初階管理職占比	-	-	32.52%	33.84%
女性員工擔任高階管理職占比	-	-	12.12%	21.38%
女性管理職佔創造營收部門管理職占比 (不包括人資、IT、法務等內勤單位)	-	12.15%	29.34%	14.61%
女性員工佔所有 STEM 職位占比	22.00%	39.58%	40.80%	42.09%

■ 員工國籍分布

國籍	員工人數占比	管理職人數占比
臺灣地區	42.99%	65.72%
中國大陸	48.71%	32.69%
其他	8.30%	1.59%



5.2.2 人才吸引與留任

技嘉科技訂定清楚的基礎選才標準，依據各事業群及部門發展重點，找尋跨國、跨領域多元人才。我們也十分重視青年世代培力，與大專院校建立產學合作專班、長期舉辦產品設計賽，提供學子發揮所學及創意的優良舞台，拓展青年職涯規劃視野以及增強實務經驗。

2024 夢想抵嘉 × 飛鷹計畫 擴大徵才活動

因應近年事業快速成長，技嘉科技持續追求技術進步與產學人才接軌，2022 年起以「夢想抵嘉」為號召，擴大向跨領域人才招手，開出包含研發、產品管理、業務、整合行銷、設計等眾多職缺，以具競爭力的薪資福利吸引人才加入，提供國際市場舞台，讓各領域菁英盡情發揮，擘劃充滿願景的夢想藍圖。



技嘉科技 2024 年推出為期 2 年的「夢想抵嘉 飛鷹計畫」培訓制度，致力發掘與培養對 AI 技術充滿熱情、具備創新思維的優秀人才。計畫參與者將深入技嘉科技的 AI 生態系統，與全球頂尖晶片供應商及軟體平台合作，透過技術趨勢課程與講座提升專業能力，並參與實際專案累積研發實戰經驗；此外，參與者更有機會與 CEO 面對面交流，深入了解公司戰略。同時，我們提供專案資金支持創新產品研發，並以具競爭力的薪資福利、友善環境及透明晉升管道，延攬 AI 頂尖人才。

2024 夢想抵嘉 徵才與宣傳成果

1 媒體與校園徵才網曝光次數：逾 65 萬次

2 社群平台曝光次數 120 萬

3 官網活動計畫之訪客參與度高達 82%

4 履歷收件數 351 件

5 錄取 13 位畢業生

6 報到率達 77%

7 舉辦 6 場校園說明會及 1 場線上說明會

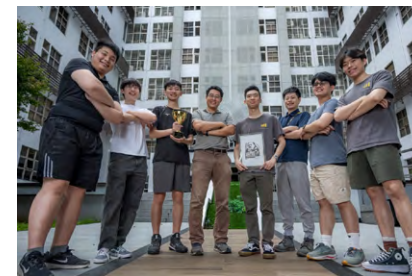
8 實體說明會共 1,036 人參與，較 2023 年增加 40%，滿意度接近 100%

9 整體活動曝光次數逾 3,300 萬次，較 2023 年增加 14%

產學合作培育青年人才

■ 技嘉科技伺服器助力！2024 ISC 歐洲超級電腦大賽清華學生團隊獲亞軍肯定

技嘉科技與技鋼科技攜手清華大學，共同推動高效能運算技術發展，不僅與教授合作打造高效能運算實驗室，提供學子研究機會培養跨域高階人才；同時，支持學生走向國際參與 2024 年 ISC 歐洲超級電腦大賽，技鋼科技工程師團隊不但向參賽學生分享實務經驗，我們更提供技嘉科技機架式伺服器及偕同運算伺服器、技術支援與經費贊助，協助提升運算效率，最終助力學生在大賽中勇奪亞軍。



■ 技嘉科技伺服器助攻教學 陽明交大 IC 設計有感升級

技嘉科技及合作夥伴協助陽明交通大學前瞻積體電路設計實驗室進行升級，以提升臺灣半導體產業之研發實力與人才培育。實驗室現已配備尖端伺服器，大幅提升運算能力和教育成效，有效測試 IC 版圖設計並支持先進的學習與研究，培育推動未來半導體創新發展的優秀人才。



■ 企業實習計畫

2024 年子公司百事益國際與世新大學及景文科大合作，舉辦兩場說明會並媒合企業實習機會，經錄取實習且表現優異之學生更有機會轉任正式員工。徵才活動共面談 65 位在校生，錄取 1 位，並於下半年展開實習。百事益國際也與景文科大展開一年期的產學合作，提供 9 位學生兼職機會並捐贈 20 萬元助學金予經濟弱勢學生，支持學生累積實務經驗提早與職場接軌。

百事益國際技職人才培育行動也向下扎根至高職專業技能教育，為提供特教專業技能學生更完善的輔導與職業技能培訓，百事益國際提供 13 位高職特教班學生業界實習機會，藉以提升學生的職場實戰技能，創造產學雙贏。[\(學生實習成果\)](#)

穩健薪資結構

技嘉科技薪酬制度依據職級、學經歷、年資等條件及公正的績效評核結果作核定，確保薪資如實反映員工貢獻，詳細員工及董事薪酬分配資訊請見[技嘉科技 113 年年報](#) P.17、P.85。臺灣地區歷屆非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，可於[公開資訊觀測站](#)查詢。除基本薪資之外，技嘉科技也規劃多元獎勵福利，如年資獎、專利獎、季獎金、績效獎金等。另外，發行限制員工權利新股與員工持股信託，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。同時，技嘉科技會參考當年度物價指數、業界調薪標準及公務員調薪比率等指標，並依據績效考核表現調整員工薪資，達成工作目標時亦發放達成獎金。2024 年度集團本薪依營運據點與績效調薪，近三年平均調幅為 0-5.9%，以吸引優秀人才留任。

技嘉科技透過績效管理，使企業經營過程、責任與成果由同仁共同承擔，並兼顧同仁職涯發展。透過內部績效 E 化管理系統，每年期初設定工作目標 KPI，期中追蹤目標進度、視情況調整工作目標，期末檢視目標達成狀況進行績效評核，並依績效評核運用在薪酬、晉升等人資決策、鼓勵員工發展及給予面談輔導。集團所有同仁皆有接受員工考核，考核項目依地區、工作型態有所不同。

主要營運據點基層員工平均薪資與當地最低工資比率

地區	臺灣地區																		中國大陸					
	幣別：NTD																		幣別：RMB					
	技嘉科技				技鋼科技						百事益國際		盈嘉		雲城		聲遠		智力		東莞廠		寧波廠	
營運據點	營運總部		南平		營運總部		南平		技宸		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女														
基層平均薪資與 當地最低工資比率	1.09	1.11	1.15	1.06	1.22	1.18	-	-	1.09	-	1.16	1.16	-	-	-	-	1.00	1.00	-	-	1.72	1.73	1.28	1.37
2024 當地最低薪資	27,470 元 (NTD)																		1,900 元 (RMB) 2,490 元 (RMB)					

註 1：薪資基數為不包含獎金、加班費、津貼的基層人員全職薪資，基層定義為職等 P01；技鋼之基層定義為職等 P02
註 2：技鋼科技南平駐廠人員併入技鋼科技營運總部計算，技宸、盈嘉科技、雲城、智力精密工業符合定義員工人數為 0，故上表員工薪資與當地最低工資比率為 -

績效考核類型

類型	適用對象	頻率
目標管理	到職滿 3 個月 (含) 以上之間接人員	每年 2 次
	8 職等 (含) 以上之人員，以年終簡報取代績評核，不列入績效評核之對象	
	部分工時人員及留職停薪未復職者或到 (復) 職未滿上述規定者不列入績效評核之對象	
	評核期間轉調部門同仁，年度績效由新部門主管評核，新主管可徵詢原主管之意見	
360 職能評鑑		每 3 年評鑑一次
1 職等之直接人員由各事業群自行負責評核		

員工參與目標管理績效評核比例

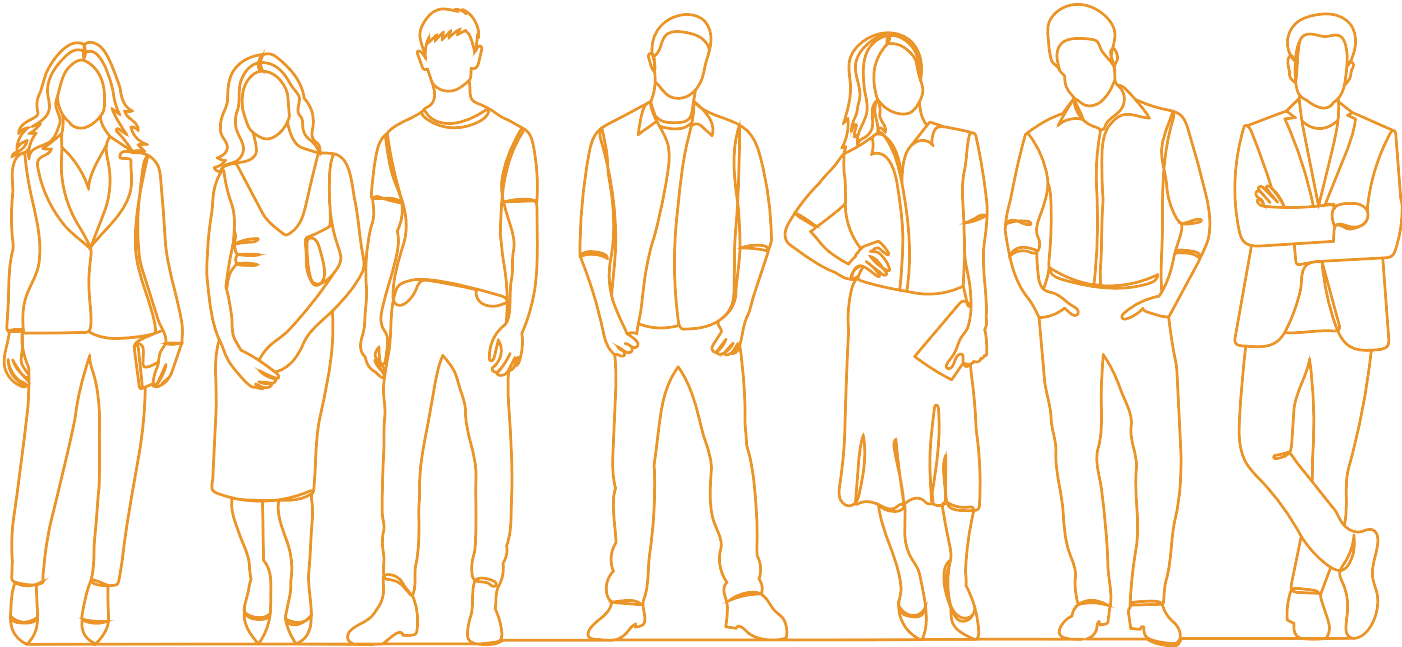
	男	女	整體
管理職	100%	100%	100%
專業職	100%	100%	100%

註：考核時間包含期中與期末考核

主要營運據點男女薪酬比率與調薪幅度

職等 ^{註 2}	臺灣地區																中國大陸					
	營運總部		南平廠		技鋼科技		技宸		百事益國際		盈嘉		雲城		智力		聲遠		東莞廠		寧波廠	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
高階管理職	1.00	0.76	1.00	-	1.00	-	1.00	-	1.00	0.87	-	-	1.00	-	-	-	1.00	-	1.00	1.06	1.00	1.17
中階管理職	1.00	1.06	1.00	0.99	1.00	0.94	1.00	1.24	1.00	0.96	-	-	-	-	-	-	1.00	0.89	1.00	1.00	1.00	1.03
基層管理職	1.00	0.98	1.00	0.82	1.00	0.95	1.00	0.54	1.00	0.89	-	-	無男性員工		-	-	1.00	0.89	1.00	0.98	1.00	0.89
資深專業職	1.00	0.96	-	-	1.00	-	1.00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	-
一般專業職	1.00	0.91	1.00	0.79	1.00	0.84	1.00	0.64	1.00	0.89	無男性員工		1.00	0.86	無男性員工		1.00	0.85	1.00	0.95	1.00	0.91
過去三年平均薪資 調幅 ^{註 3}	3%		3%		0-4%		0-4%		3%		3%		3%		0%		3%		2.5%		5.25%	

註1：薪酬：全職人員薪資（含獎金、加班費、津貼等）
註2：職等：高階管理職（職等 M07 以上）；中階管理職（職等 M05-M06）；基層管理職（職等 M01-M04）；資深專業職（職等 P06 以上）；一般專業職（職等 P01-P05）
註3：平均薪資：包含本薪、生活津貼與伙食津貼等，未含年度獎金
註4：該類別無員工顯示為 -



員工新進率與流動率

2024 年技嘉科技整體員工新進率約為 49.3%，其中 1.34% 為內部工作轉調，整體離職率約為 42.65%，自願離職率 13.42%。整體離職率偏高主因為中國大陸寒假工及學生合約到期離場、春節前人力離職返鄉及請假者眾多，同時增加人力招聘所致。針對台灣地區離職員工分析與調查離職原因，主要以工作性質和預期不符、家庭因素、健康因素、進修升學以及個人職涯發展規劃等原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對工作之理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面支援。此外，針對非自願離職（資遣）之員工，視實際情形提供輔導計畫或協助轉調部門等相關協助，給予員工支援與關心。因應產業普遍面臨人才短缺的挑戰，2025 年技嘉科技也將啟動關鍵人才盤點計畫，以提升關鍵人才留任率維持公司競爭力。

■ 新進員工總數與比例

	臺灣地區				中國大陸				海外據點			
	男		女		男		女		男		女	
≤ 30 歲	159	9.7%	239	13.8%	3,460	68.9%	1,502	62.3%	21	3.8%	21	11.3%
31~50 歲	82	5.2%	84	5.3%	63	3.9%	74	14.5%	4	0.8%	4	2.4%
≥ 51 歲以上	5	0.3%	3	0.2%	57	3.5%	62	0.6%	1	0.2%	0	0.0%

註 1：新進員工比例 = 該類別之年度新進員工人數 / (前一年度期末人數 + 當年度新進人數)

■ 離職員工總數與比例

	臺灣地區				中國大陸				海外據點			
	男		女		男		女		男		女	
≤ 30 歲	75	4.6%	85	4.9%	3,111	61.9%	1,299	56.7%	6	1.1%	4	2.2%
31~50 歲	81	5.2%	104	6.6%	130	8.0%	133	15.4%	1	0.2%	1	0.6%
≥ 51 歲以上	12	0.8%	8	0.5%	3	0.2%	5	0.6%	0	0.0%	0	0.0%

註 1：離職員工比例 = 該類別之年度離職員工人數 / (前一年度期末人數 + 當年度新進人數)

註 2：中國大陸人員流動率偏高主因為寒假工及學生合約到期離場、春節前人力離職返鄉及請假者眾多，同時增加人力招聘所致

完善員工福利與退休計畫

技嘉科技建構完善的福利制度，除了法令規範的保險、休假、退休制度、健康檢查，亦提供多項優於法令的福利項目，為員工架起最完整的支持網，同時成立聯合職工福利委員會，適時為員工增修福利政策與優惠活動；此外，為讓每位員工都能在工作與生活間取得平衡，技嘉科技也推出多項政策和活動，如彈性工時、家庭日、社團活動、多元 EAP 活動等提升職場幸福感。員工福利部分項目因據點及業務性質之差異而有些微不同。下列員工福利項目主要適用於台灣地區據點；中國大陸東莞、寧波廠則享有法規內的退休制度、團險，及年度健檢、彈性工作制度、久任獎勵等。

■ 多元員工福利

項目	說明
完善保險計畫	除法定保障的勞工保險及全民健康保險，亦提供團體綜合保險包含：壽險、意外險、醫療險、重大疾病險等，開放員工及其家屬加入投保
生活補助金	- 提供生育、住院、喪葬、結婚、教育補助和急難救助金 2021 年起加碼育兒津貼，補助臺灣地區育有未滿 2 歲兒童之同仁每月 3,000 元，並可彈性 2 小時上下班
休假制度	2024 年起，凡遇補班日皆優於法令給假，不需補班
全方位健康關懷	- 免費健康檢查，任職滿兩年之在職員工，40 歲以上每年健檢一次，40 歲以下兩年健檢一次，並提供高階主管、高風險同仁、同仁分齡健檢補助 - 推動「有嘉最安康」健康獎勵，協助員工改善慢性病危險因子 - 實施員工協助方案 (EAP)，提供心理、工作、管理、理財、醫療、法律等諮詢服務，關懷同仁的生活、心理健康
久任獎勵	設計年資獎制度鼓勵員工長期發展，表彰長期服務員工肯定其貢獻並提升歸屬感。2024 年 389 位同仁獲頒 5 年以上年資服務獎
退休計畫	- 依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」提列勞工退休準備金，並成立「職工退休準備金監督委員會」存入員工退休基金專戶 - 額外給予退休慰問金及舉辦榮退儀式 - 提供個人面談、職涯 / 法律諮詢、可持續加入公司社團等促進繼續就業能力與生涯規劃的過渡協助方案

註：員工福利因每年度與營運據點有所差異，最終以實際公告為主

■ 長期獎勵計畫

員工持股信託

本公司於 2010 年起辦理員工持股信託，對一定職等以上之員工，得自每月薪資或獎金內提撥對應百分比至信託基金購買公司股票，公司相對提撥金額予以鼓勵，使員工能享受公司之獲利，並強化員工對公司向心力。

項目	說明
員工優惠	- 定期與各餐廳、托育機構等簽約，提供技嘉科技員工優惠價格 - 公司產品員購優惠；免費藝文講座、音樂展演或相關票券優惠
生活福利金	除基本的三節獎金外，發放員工生日禮金和國內外旅遊補助；每年更提供定額點數，供員工自由選購公益產品、小農產品等，2024 年調升為每人 12,000 元，年底更加碼 10,000 元慰勞同仁
彈性工作制度	依工作性質定義出勤班別種類與規定，包含全彈性班別、一小時彈性班別、半小時彈性班別等
多元社團休閒活動	- 技嘉科技有 20 個社團，如各類運動、環境服務、手工藝、電競研究等多元類型，且不定期舉辦電競比賽、運動會、家庭日、旺年會、廠區員旅與美食節等活動，促進員工發展多元興趣與交流。 2024 年福委會共舉辦 7 場活動，參與總人次 7,235；補助 20 個社團辦理社團活動



- 家庭日「技嘉 Chill遊 星空音樂會」
- 旺年會「技嘉未來啟新路，AI智創展宏圖」



5.2.3 人才培育與發展

技嘉科技針對員工需求與職涯發展規劃，建立多元化的教育訓練資源與雙軌人才培育系統，並配合績效管理機制，讓每一位技嘉科技員工都能在職涯發展過程中充分發揮潛能、實現自我，並與公司共同成長，維持核心競爭力。

針對新進人員、專業職同仁、課部處級主管，提供核心職能、管理職能、專業和通識等訓練課程，並規劃多元學習管道，鼓勵員工透過自學、外訓等方式自我學習與發展，增進職涯知識庫，掌握公司未來願景及現有成果；同時，適時舉辦分享會議，使員工間得以教學相長、砥礪學習。除了在職員工訓練，技嘉科技也依據各營運地點與廠區的特殊性，考慮不同職務所需要的基礎知識和觀念，給予新人專門訓練課程，協助新進員工快速適應工作與環境。



新人教育訓練

技嘉科技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。

- 集團簡介
- 品牌與企業識別
- 永續發展與環境政策
- 企業道德行為準則
- 安全認證優質企業 (AEO)
- 法務智權、個資法規範
- 勞工安全衛生教育
- 人力資源、行政服務、請款流程等



E-learning 學習平台

將各單位內部培訓及趨勢講座資源 E 化並支持線上選課，讓員工隨時登入、隨時學習



回饋與檢核

知識循環與回饋

- 培訓內部講師，不定期舉辦分享會
- 鼓勵各單位外訓同仁分享受訓心得

培訓績效檢核

- 實施受訓意見調查，檢核課程對職涯發展與個人能力助益
- 鼓勵員工依訓練內容規劃新工作目標或流程



專業訓練

職能為影響工作成敗的關鍵能力，技嘉科技界定出全體員工應具備的 6 項核心職能與管理職需額外具備的 5 項管理職能，並開設相關課程以培育人才、養成組織文化。

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

持續進修

- 各事業群內部培訓
- 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

管理職教育

- 主管共識年會
- 高階主管講座
- 處級主管及新任主管培訓
- 人才招聘與面試技巧等



集團內訓課程

每年人力資源部綜合科技趨勢及公司未來發展方向，規劃內部訓練課程，以及針對職涯發展、工作管理等職場軟實力的培育，精選系列文章，不僅在職涯發展和自我管理技巧上助員工一臂之力，也協助具象化整體目標與展望，提高單位和同仁之間的凝聚力。2024 年共舉辦 688 場教育訓練，平均每人教育訓練時數達 10.7 小時，供應同仁充足的養份，建構屬於自己以及團隊的美好未來。

2024 年集團台灣據點教育訓練開設類別

教育訓練類別	管理職能	核心職能	專業訓練	通識課程
課程場次	12	30	425	221
課程時數	66.0	45.5	602.7	515.1
參與人次	309	502	10,362	8,526
人均時數	5.7	1.2	1.0	1.7

2024 年全集團依地區、職能及性別區分之人均訓練時數

地區	臺灣地區		中國大陸	
性別	男性	女性	男性	女性
專業職	3.4	4.6	11.0	10.8
管理職	4.0	6.0	15.5	19.3

主要營運據點員工平均教育訓練時數

地區	臺灣地區																中國大陸					
公司	營運總部		南平廠		技鋼科技		技宸		百事益國際		盈嘉		雲城		聲遠		智力		東莞廠		寧波廠	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
	7.35	9.01	19.12	8.34	5.81	6.97	5.40	5.22	18.02	17.16	-	4.88	0.68	1.06	4.31	3.60	-	6.00	15.00	13.46	8.15	8.51
據點	8.11		11.23		6.19		5.35		17.74		4.88		0.96		4.11		6.00		14.48		8.25	
管理職	8.10	10.17	20.83	28.05	8.35	9.63	6.15	5.09	1.40	1.54	-	-	0.30	1.20	-	-	-	-	10.99	13.63	19.62	22.05
專業職	6.86	8.61	18.61	7.60	4.41	6.17	5.01	5.27	1.31	1.33	-	4.88	0.80	1.05	4.31	3.60	-	6.00	15.17	13.45	7.72	7.67

註 1：子公司盈嘉科技、智力精密工業部分欄位人數為 0，故上表為 -

註 2：平均訓練時數計算方式為訓練總時數 ÷ 訓練總人數

課程案例

職場性騷擾防治教育訓練

性平三法於 2024 年 3 月 8 日正式上路，為建立同仁性騷擾防治觀念、意識及責任，公司安排主管實體必修課程、同仁線上必修課程，內容涵蓋最新法規、行政解釋與判決實務，透過案例解析讓同仁加深理解職場性騷擾類型及法律責任，共同維護尊重且安全的工作環境。
2024 年共辦理 33 場次、2,668 人參與。

TRIZ 系統性創新問題解決方法

TRIZ 系統性創新方法以前人的經驗為基礎，能夠快速有效的引導解決問題，為促進同仁創新問題解決能力，延續 2023 年開設之 TRIZ 入門班及進階班，2024 年開設 TRIZ 應用班共 25 人次參與。



■ 員工發展計畫

技嘉科技定期提供各類生活與職涯通識課程與主題講座，提升員工職場素養與多元發展及達到工作與生活平衡，2024 年開設 13 場 EAP/ 健康 / 生活通識相關講座課程、93 場職場安全衛生相關訓練課程。除了辦理多元教育訓練課程、提供內部 E-learning 線上學習平台，技嘉科技亦鼓勵同仁參加外訓課程，並提供費用補助，包含語文、電腦或其他技能課程，且在職員工進修正式學分班（含在職班）可申請學雜費補助、進修 EMBA 及在職專班學分班可申請獎學金補助，充實個人職場各項專業技能。

■ 集團永續教育系列課程

為培養員工 ESG 識覺與永續素養，2022 年起技嘉科技開設企業永續系列課程，並針對特定職務列為必修課程，盼能帶領員工深入淺出瞭解 ESG 的核心概念與企業永續發展實務，強化企業永續文化。

- 課程目標：技嘉科技營運及產品銷售涵蓋多國，回應全球永續趨勢與國際規範推陳出新，為提高員工之永續職能並即時回應各項規範，強化公司永續經營韌性的同時，亦能掌握永續發展與轉型過程中之商機
- 目標對象：包含全集團的製造、人資、財務、稽核室、永續發展辦公室之永續種子人才
- 訓練成果：2024 年舉辦實體與線上永續課程共 16 場，參與人次 458 人

因應全球市場及供應鏈對氣候議題的關注，永續辦公室於 2024 年更以「氣候變遷趨勢、永續供應鏈管理」兩大主題辦理實體教育訓練，並邀請業務相關同仁參與課程，以強化業務同仁因應相關規範之敏感度與應對能力。

- 課後測驗平均分數達 96.85(及格分數 60 分)，顯示員工經課程後對於新興永續議題與規範有更進一步的理解與認識
- 課程滿意度達 4.91 分，顯示課程對員工所負責之業務有所幫助

2024【CSR 課程第四講】全球氣候變遷趨勢：企業面臨的挑戰與機會



共 68 人參與

讓員工更理解因應氣候變遷已不是提升企業形象的選項，而是企業生存發展、運營的基本要素，牽動全球供應鏈的布局與應對行動。

2024【CSR 課程第五講】淨零趨勢與永續供應鏈管理實踐



共 70 人參與

課程議題包括：

- 國內外永續趨勢
- 永續供應鏈趨勢與推動建議
- RBA 介紹與推動建議
- 衝突礦產介紹與推動建議
- 淨零轉型及 ESG 時代的價值管理

5.3 職業健康安全

5.3.1 環境安全與衛生

職業安全衛生管理政策

技嘉科技訂定《職業安全衛生管理政策》，適用於技嘉科技及國內外子公司及公司監管下的承包商或個人，包含員工、進入工作場所的人員及其活動，工作者、承攬商、訪客及其他人員，以及在工作場所附近可能影響組織活動的人員。相關政策摘要如下：

- 遵守 ISO 45001：2018 標準和職業安全衛生相關法規
- 致力於持續改善職業安全衛生管理系統的績效
- 建立量化目標並制定優先順序和行動計畫
- 落實清潔生產、污染預防及持續提升環境績效
- 遵守環保及促進員工安全衛生的義務及責任
- 控制安全衛生風險，預防傷害及不健康

同時，技嘉科技已取得 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統驗證，管理系統涵蓋範圍包括營運總部、桃園南平廠、中國東莞廠及寧波廠，適用人員則包含員工、進入場所之承攬人員、訪客以及在工作場所附近可能影響組織活動的人員。子公司技鋼科技、百事益國際、盈嘉科技、雲城、聲遠精密光學、智力精密工業及孫公司技宸目前雖尚未取得驗證，惟技嘉科技亦參考 ISO45001：2018 精神推動相關管理措施。(品質與環境相關認證請參閱[技嘉科技永續發展資訊網](#))

針對職業安全衛生管理政策與事項研議，秉持持續改善的精神不斷優化、控制公司的職安衛風險，以確保提供員工安全衛生的職場環境。技嘉科

技職業安全管理計畫共可細分為 16

項，包括職場硬體檢測、作業標準訂定與教育訓練、健康促進、災害應變和各項計畫績效評估等，並落實執行年度管控與稽核。



降低職業災害，促進勞工安全與健康

消除工作場所危害因子，達成場內零災害



職業安全衛生委員會

為有效落實職業安全衛生管理，技嘉科技於各事業群設立固定的環安衛窗口，並設有職業安全衛生委員會，由集團總營運管理中心、各事業群與超過委員會 1/3 的勞方代表組成，並與子公司職業安全衛生委員會每季共同召開 1 次會議。針對職業安全衛生管理政策與事項研議，秉持持續改善的精神不斷優化、管控公司職安全衛生風險，以確保提供員工安全衛生的職場環境。

■ 技嘉科技職業安全衛生委員會組成

據點	營運總部	南平廠	東莞廠	寧波廠
勞工代表	6 人	11 人	11 人	9 人
名冊人數	18 人	28 人	33 人	94 人
勞方占比	33.33%	39.29%	33.33%	9.57%
未受臺灣地區法令規範				

■ 2024 年職業安全衛生委員會討論議題

2024 年委員會討論議題包含：協調與建議職業安全衛生管理計畫、審議安全衛生教育訓練實施計畫、各項安全衛生提案、職業災害調查報告、及考核現場安全衛生管理績效等。其中南平廠區提出 1 件職業安全衛生相關提案，後續執行達標比例為 100%。



危害辨識與風險評估

技嘉科技透過職業安全衛生風險鑑別，及早發現潛在危害，並訂定年度管理計畫進行控管與改善。各事業群定期實施風險評估，涵蓋作業流程、設備物料與環境等，並依風險等級鑑別顯著性風險，確保作業管制措施完善，必要時進行改善以預防職業災害。

■ 2024 年主要營運據點可能風險事故分級評估結果

風險級別	第一級	第二級	第三級	第四級
	高 < ----- > 低			
風險數量 (件)	3	49	13	630

註 1：主要據點包含營運總部、臺北矽谷園區辦公室及三廠

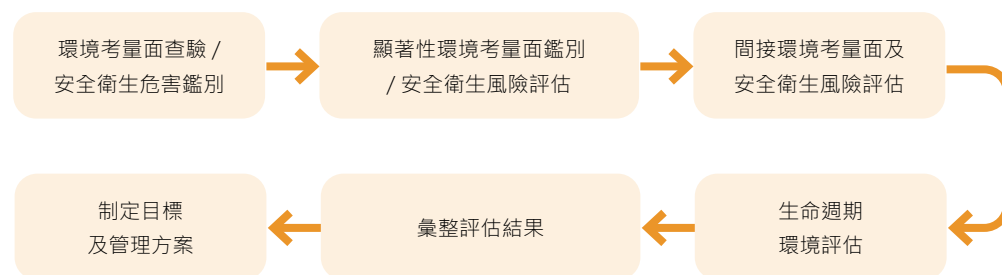
註 2：2024 年第一級高風險事故包括：地震導致廠房倒塌壓傷人員或機械設備損壞、員工通勤不安全駕駛問題

風險鑑別後，技嘉科技展開作業管理流程檢討，確認公司現行作業規範的完整性，並針對管理缺口著手改善。其中就第一級高風險事故，採取制 / 修訂作業標準、增加監督量測、溝通及訓練頻率等風險控制措施，並優先納入安衛目標及方案管理考量。未來將持續以 PDCA 流程控管職安衛風險。

事故調查流程

技嘉科技訂定《事故通報及處理作業指導書》，加強員工對於職業災害事故通報、表單之填寫、審核、陳報及處理程序。另訂定《勞工安全衛生工作守則》，明確傳達「工作中若有危及同事及自身安全之情形時，應立即停止工作，經協調改變後不危及他人及自身安全時再繼續工作」要求。

■ 職業安全衛生風險評估流程



職業安全衛生管理計畫與績效

■ 作業環境監測

技嘉科技依照法規與各單位工作型態，每年監測環境中 CO₂ 濃度與照度，以及因作業需求產生的異丙醇、錫、噪音等，亦自主監測環境輻射、設備溫度。此外，每月進行 5S 稽核，即時改善環境缺失問題，積極保障所有工作者的作業環境安全。

項目	2024 年監測結果	改善行動
 CO ₂ 濃度	技嘉科技營運總部 CO ₂ 皆遠低於法定容許值 5,000ppm，並自主提高 CO ₂ 容忍濃度標準，目標各樓層區域的工作環境二氧化碳濃度降至 1,000ppm 以下	針對高於 1,000ppm 標準的區域加強自行監測，評估與執行相關改善，包含增設新鮮空氣進氣、設備修繕，執行後 CO ₂ 濃度下降
 噪音	因作業需求劇增，2024 年子公司部份產品驗證實驗室測得最高環境噪音 104.6dB，超過法定標準 (90dB)	■ 超過標準作業區為獨立測試區，僅作為機台測試，已實施人機分離 ■ 現場人員提供噪音防護具，由現場主管進行防護具管理作業 ■ 多處有人員之作業區檢測值超過 80dB，為確保人員聽力健康，已實施辦公區及測試區分離或作業區人員工時調整
 電氣設備 溫度	為降低火災危害風險，營運總部執行高電量設備溫度風險監控，當超過原始溫度 ±5~10℃ 或電線使用情況超過負載量時，通知該區作業主管進行改善	2024 年針對顯著異常溫度設備通知該區作業主管管使用電量，同時由環安管理持續監控追蹤環境溫度

■ 自動檢查及設備保養

技嘉科技針對高 / 低壓電氣設備、升降機、局部排氣裝置、消防設備安全檢修、恆溫恆濕設備檢查等五大面向，依法規進行自動檢查與保養，確保設備穩定運作，更維護作業人員安全。

■ 危險物與有害物通識

環安衛部門於每年稽核公司化學品及危害物質存放位置、標示狀況與文件管理，製作分布地圖並著手改善缺失。並提供高風險員工有害物質作業管理、有機溶劑及化學品通識課程，同時加強作業主管教育訓練，強化員工對於危害性化學品的概念及敏銳度，降低潛在風險。2024 年舉辦危險物與有害物通識相關訓練 4 場次，共 75 人次參與。

■ 安全衛生教育訓練

技嘉科技透過有獎徵答活動、EDM、教育訓練等方式，提升員工危害認知、防災應變能力，除了新進人員須接受職業安全衛生教育訓練課程外，亦依法對在職同仁進行教育訓練、取得相關證照（急救人員、防火管理人、有機溶劑作業主管等）。此外，配合 ISO 管理系統運作，培養並訓練種子人員，執行職安衛管理系統評估及稽核。



教育訓練場次與出席情況

項目	臺灣地區	中國大陸
基礎安全衛生訓練 (含初訓與複訓)	38 場次 / 875 人次	7 場次 / 240 人次
避難防災訓練	29 場次 / 2,272 人次	15 場次 / 929 人次

■ 承攬商管理

技嘉科技要求所有承攬商（包含餐廳廠商、保全、清潔及長期入廠人員）簽署《承攬商管理作業指導書》，宣導一般職業安全衛生注意事項，另外針對位於侷限空間或為特殊作業的勤務訂定指導書，於承攬商入廠時予以教育，每月也進行承攬商職業災害調查，2024 年承攬商教育訓練 109 人次、職業傷害件數 0 起。

■ 緊急應變措施

「唯有足夠熟悉每個動作，才能在危急時刻即時應變，遠離傷亡。」近年來，臺灣地區發生幾起嚴重火災事件，技嘉科技以此為鑑，除了透過靜態講座傳達避難防災知識，更重視全體員工的消防安全實務演練、規劃系列防災措施，並針對自衛消防編組人員加強訓練，確保任務編組順暢運作，落實分工、提升任務執行熟練度。此外，技嘉科技也是新北市政府企業防災專案的一員。



- 訂定每年 12 月為「消防安全月」，發送系列 EDM、海報等文宣，並舉辦有獎徵答，鼓勵員工建立防災正確觀念



- 實施全體員工無預警消防逃生演練，設置部分疏散路線中斷通行情境，提高演練務實性
- 實施水帶操作訓練，加強實際應變能力



- 每年更新緊急避難物資於各樓層設置專區，預先存放水、緊急糧食及避難用工具，以備不時之需。2023 年新增購急救保溫毯。
- 2024 年進行 44 場次、共 3,201 人次參與避難防災相關訓練。

EXIT



■ 職業傷害與災害統計

技嘉科技 2024 年在南平廠及寧波廠共發生 9 起職業災害，均非重大職業災害事件。本年度發生事故主要為作業過程中發生夾傷或壓傷，事故發生後，皆即時整理案例並發布宣導文章、加強人員教育訓練，亦通知設計單位進行安全防護改善。

據點		臺灣地區		中國大陸	
	職業傷害類別	件數	比率	件數	比率
員工	造成死亡的職業傷害	0	0	0	0
	嚴重職業傷害	0	0	0	0
	可記錄的職業傷害	5	1.22	4	0.52
非員工 工作者	造成死亡的職業傷害	0	0	0	0
	嚴重職業傷害	0	0	0	0
	可記錄的職業傷害	0	0	0	0

註 1：臺灣地區範疇包含技嘉科技、技鋼科技、技宸、百事益國際、聲遠，中國大陸包含東莞廠及寧波廠，統計項目不包含交通通勤傷害

註 2：職災比率依照每百萬工時基準計算

註 3：嚴重職業傷害指職業傷害而導致工作者無法、難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害

■ 勞動違規事件

技嘉科技 2024 年發生 2 件勞動違規事件，已針對違規事件進行改善程序，並於年中進行事件檢討，未來將持續強化職業安全衛生內部管理，以避免違規事件再次發生。

違反條例	件數	違規事由	後續改善程序
勞動基準法	1	延長工作時間超過法令規定	因廠區人力不足導致工時延長；公司持續秉持積極徵才，補足人力缺口，避免員工超時加班
職業安全衛生法	1	勞工使用座式堆高機未確實繫安全帶	訂製堆高機座椅使用安全帶的連動裝置，避免操作人員違規操作，並向操作人員宣導，須完成 3 年 3 小時之複訓

5.3.2 健康樂活職場

■ 技嘉科技健康管理計畫

技嘉科技為員工打造安全友善的工作環境，也積極透過全方位的健康管理計畫，幫助員工識別自我身心健康風險，並提供追蹤及改善資源，讓員工全心為公司貢獻的同時，也能落實個人健康管理，成為健康快樂的技嘉人。



員工健康狀況分級管理

- 提供一般健檢、醫師諮詢服務；職業病預防及管理
- 建立健康風險分級制度，擬定各級對應管理方針
- 追蹤並促進改善高風險員工健康狀況



完善健檢服務

- 額外提供多元的特殊健康檢查優惠方案
- 提供特定族群健檢補助，鼓勵及早健檢以改善健康
- 確實追蹤未健檢員工健康狀況



健康促進

- 定期提供衛教醫療資訊；舉辦健康主題講座、活動
- 流感疫苗施打
- 特定族群健康促進活動，如：主管樂活運動紓壓成長營、肌力體能班



健康照護

- 緊急傷病處理、後續追蹤關懷
- 醫務室與急救箱耗材補充
- 防疫緊急應變
- 職場母性健康保護計畫



員工協助方案 (EAP)

- 持續發送多元主題關懷報與 EDM
- 舉辦講座、工作坊、親子同遊戶外活動
- 提高 EAP 關懷度與員工幸福感

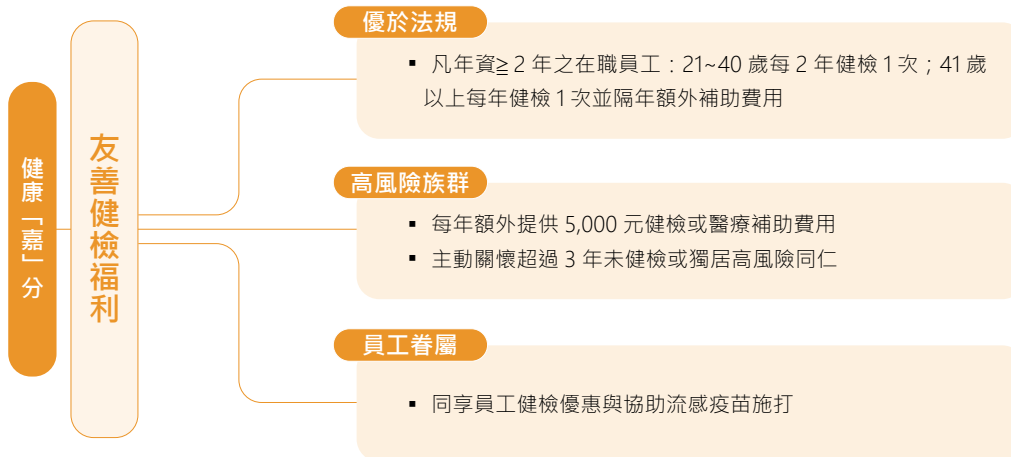
疾病預防與分級管理

「精準預防」是技嘉科技對員工健康管理的核心理念。藉由健康知識宣導郵件、定期完善的健檢方案，以及配合駐點醫療諮詢資源，協助員工及早察覺自身健康風險與因應病徵，並由職業衛生護理師針對請健康高風險族群定期追蹤與關心，強化全體員工的身體保健。

技嘉科技實施優於法令的健康檢查，營運總部及三廠舉辦健康檢查，受檢頻率 100% 符合法規規範，持續透過宣導與監督，鼓勵員工接受健康檢查。每年另外與特約診所簽約，額外提供優惠的高階健檢資源，如心律變異性分析 (HRV)、糞便潛血檢測、內視鏡、超音波、電腦斷層等項目，使員工獲得更完整的健康資訊與保障。

■ 2024 年健康檢查受檢人數與員工受檢率

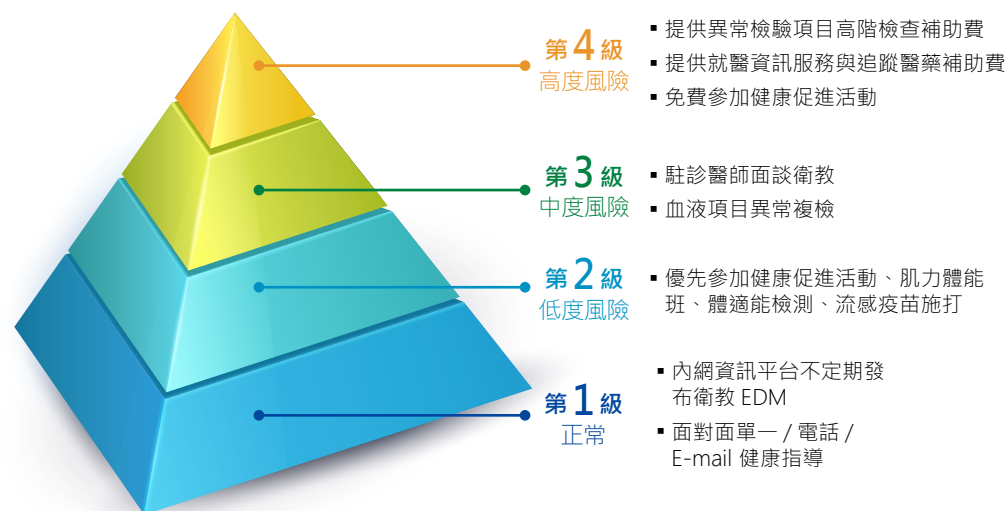
2024 年健檢後重大異常通知 3 人，追蹤 71 人。年度健檢之後，由各營運據點視檢查結果將員工健康狀況分級，各自啟動特殊追蹤管理，主動安排如醫師問診、健檢追蹤等後續處理機制，2024 年體檢滿意比率為 89.79%。



	營運總部	南平廠	東莞廠	寧波廠
受檢人數	811	665	581	511
健檢醫療諮詢人次	150	214	-	-

■ 營運總部健康分級管理

以營運總部為例，在年度健康檢查後，由職業衛生護理師將員工健康狀況分為 1 至 4 級。其中，若員工在血壓、總膽固醇、三酸甘油脂等關鍵項目中有一項異常，即被列為第 4 級高風險族群，啟動特殊追蹤管理。此管理包括主動安排醫師問診、健康檢查追蹤等後續處理機制。2024 年，針對第 4 級異常員工，職業醫師進行了訪談，職業護理師定期追蹤關懷，整體醫療諮詢達 92 人次。



■ 健康管理措施

- 環境與工時監測：定期檢查桌椅、照明、通風設備，追蹤員工工時與健康狀況
- 健康風險評估：透過健檢報告篩選高心血管疾病風險員工，並依醫師建議調整工時或工作型態
- 肌肉骨骼健康：2024 年調查發現 38 名員工因疼痛影響工作，並追蹤 60 位高風險員工工時與健康狀況
- 工廠改善措施：南平廠依健檢與加班數據評估 349 名員工心血管風險，並導入設備改善，預防搬運作業導致的肌肉骨骼傷害

■ 有嘉最安康—健康管理獎勵機制

為鼓勵同仁關心自己的健康及養成良好生活習慣、主動尋求醫療協助，達成疾病控制及改善目標，技嘉科技推動「有嘉最安康」健康獎勵，凡前述任一健康指標達 4 級異常值者，於 3 年內進行就醫治療、建立健康生活習慣等，有效控制疾病並提出佐證，經審核後即可請領恢復健康獎勵點數，2024 年共 10 人進行改善並申請獎勵。

■ 過勞負荷及人因性危害預防

技嘉科技關注員工健康，針對辦公室久坐及工廠勞動風險，制定《人因性危害防止計畫》與《異常工作負荷者促發疾病預防計畫》，優化健康管理機制，確保員工在安全、健康的環境中工作，確保工作環境安全。

■ 職業疾病統計

2024 年技嘉科技臺灣營運據點及中國廠區皆無職業疾病的申報個案，未來將持續推動優良的健康管理，達到「及早預防，完善治療」目標。

職業疾病類別		職業疾病事件 (起)	人數 (人)
員工	造成死亡的職業病	0	0
	可記錄的職業病	0	0
非員工之工作者	造成死亡的職業病	0	0
	可記錄的職業病	0	0

健康促進活動

培養運動習慣與良好的健康意識並非只是員工個人的責任，也是企業必須帶動的健康職場文化。因此，在基礎的疾病預防之外，技嘉科技提倡運動風氣，設置完善的健身中心、韻律教室供員工使用，並開辦多元的健康促進活動，鼓勵員工落實健康管理、增加運動量與調劑身心。

提升技嘉人身心健康鼓勵培養運動習慣

- 肌力體能班（每季）
- 運動紓壓成長營（每季）
- 春日步步為贏在嘉健康同行（線上運動會）
- 動滋動運動課程體驗
- 8月皮拉提斯、武力對決
- 9月舞動有氧、強力皮拉提斯

營運總部



在嘉時時都帶給您最新健康相關資訊

- 健康 EDM 文章（每月）
- 身心靈健康雜誌（每月）
- 節拍超慢跑講座（3月）
- 核心逆齡講座（4月）
- 認識乳癌及治療（6月）

想要遠離疾病侵襲預防措施從嘉扎根

- 四癌篩檢到我嘉（5月）
- 年齡健康檢查（8月）
- 一對一報告解說
- 科技體適能檢測（9月）
- 流感疫苗施打（10月）
- 萬聖節量測血壓（10月）

活動成果

■ 春日步步為贏在嘉健康同行：

2024年5月辦理，本活動共有320人參加，較去年增加近兩倍

■ 健促活動成果：

- 科技體適能檢測 94 人
- 動滋動運動體驗課程 75 人
- 癌症篩檢員工 188 人（社區 48 人）
- 流感疫苗注射活動 179 人
- 萬聖節量測血壓 106 人
- 健康講座 3 場 114 人



■ 代謝症候群每日健走 7000 步

因應代謝症候群三高危害，2024 年南平廠將去年健走 6000 步之活動升級，辦理「每日健走 7000 步」活動，建立群組提醒並宣導同仁多運動，達標者獲得獎勵。以及安排三高異常同仁至員工診所回診，必要時安排抽血檢查，並依醫囑服用慢性病藥物。2024 年共 48 人參與，活動總步數約走了 46,000 公里，相當於繞地球 1.17 圈，平均每人健走距離較去年增加 40%，最終達標者共 36 人，廠內年度健康檢查體重、膽固醇、血糖等指標與去年相比改善超過 3 成。

南平廠



2024 年預防醫學、疾病防治、衛生指導與職場健康促進等活動對象除了員工，部分活動亦推廣至家屬、承攬商，共辦理 9 場次、575 人次參與

■ 相關健促活動成果：

- 糞便潛血檢查活動 17 人
- 乳房攝影檢查 29 人
- 子宮頸抹片檢查 73 人
- 骨質密度及體脂肪檢測 184 人
- 流感疫苗注射活動 120 人
- 中高齡工作者工作適性評估 44 人



東莞廠

- 急救知識培訓 50 人
- 健康知識講座 44 人
- 工傷預防科普體驗嘉年華 54 人
- 工傷預防線上培訓 100 人

寧波廠

- 紅十字會急救培訓 40 人



EAP 員工協助方案

技嘉科技致力於營造安全、健康、樂活的職場環境，並關注員工日常生活與心理需求。公司與外部單位合作提供心理、工作、管理、法律、醫療、理財等方面的顧問服務，員工可透過專屬網站、諮詢專線及 email、line 進行保密諮詢，亦可預約一對一面對面諮詢服務，每位同仁 1 年可享 3 次免費專業諮詢服務，針對高關懷同仁，由技嘉科技 EAP 關懷小組及顧問服務公司一起評估增加之次數。此外，技嘉科技也定期提供主題專欄與相關講座，以積極回應員工於生活及工作上可能遭遇的各種狀況，2024 年進行 4 場 EAP 員工協助方案活動，並舉辦 9 場健康講座、戶外休閒、音樂會、健康檢測等活動。期待藉由各式活動，使 EAP 融入員工生活及工作而提升幸福感，並帶著滿滿正能量，迎向未來。

■ 技嘉科技員工協助方案服務內容

心理諮詢

心理健康、家庭關係、
兩性議題等方面諮詢

工作諮詢

工作壓力、職涯發展、
人際關係等方面諮詢

管理諮詢

管理溝通、績效評估、
衝突管理等方面的諮詢



醫療諮詢

醫療保健、疾病預防、健
康管理等方面諮詢

法律諮詢

車禍、消費、遺產、婚姻
等方面諮詢

理財諮詢

保險規劃、稅務規劃、財
富投資等方面諮詢

2024 年 EAP 執行成果

195 人次參與諮詢，滿意度平均 4.64 分（滿分 5 分）

舉辦 4 場 EAP 員工協助方案活動

舉辦 9 場健康講座



2024 年辦理 2 場抽書活動

主軸為親子教育，透過親子教育指引，讓身為父母的同仁學習在教養的過程覺察自己、理解孩子的內心想法，用愛、寬容的彈性教養，讓孩子感受到父母的支持、理解與愛，並在學習的道路中有父母的陪伴，打造孩子高效的學習力。



友善家庭職場

技嘉科技的員工中，女性占比近一半，且多為育齡婦女，為打造友善女性與母性健康的職場環境，技嘉科技制定《職場母性健康保護計畫》，完善相關設施與制度，2024 年，營運總部及南平廠共執行母性保護管理措施 31 人次，確保女性員工在工作中的健康與福祉。

■ 多樣完善的母性親善措施

 孕期關懷	- 訂定母性保護措施，並由專職護理師定期追蹤與關心孕期婦女 - 營運總部贈送產後員工「小嘉人禮包」，其中包括 6 項實用嬰幼兒用品，2024 年送出 5 份 - 與禾馨醫療合作企業客戶方案，出示員工識別證，即可參加福利方案
 哺集乳室	- 營運總部、南平廠、寧波廠皆設有哺乳室，哺乳室位置明顯且位於主要走道上，並以門禁卡管制，保護孕媽咪的安全。同時建置完善設備如冰箱、洗手台、沙發、電暖器等，提供女性同仁方便而舒適的空間 2024 年哺乳室使用人次：166
 生育補助	提供員工生育補助每胎 30,000 元。2024 年共補助 51 人、156,000 元
 育兒補助	- 給予員工育兒補助，凡育有未滿 2 歲、具台灣國籍子女，每 1 名兒童每月補助 3,000 元至足 2 歲（含當月），且員工本人可申請彈性上下班 2 小時 2024 年補助人次：988 - 技嘉科技營運總部與附近的合格幼兒園簽約，並提供員工補助方便同仁上下班接送子女降低負擔
 性別友善車位	因營運總部停車位較有限，為避免騎車通勤的懷孕同仁因在外尋找車位而增加行動風險，特別劃設性別友善車位，妊娠中及分娩後未滿 1 年之同仁皆可優先申請
 育兒假	依照勞基法規定，提供女性員工 8 週（56 天）的全薪產假。中國大陸的員工享有當地法規的產假 98 日與當地獎勵產假天數。

■ 2024 年育嬰留職停薪概況

	臺灣地區		中國大陸	
	男	女	男	女
2024 年享有育嬰假申請資格的員工人數	341	853	31	29
2024 年實際申請育嬰假人數	4	19	22	29
育嬰留停 2024 年應復職人數 (A)	3	12	22	29
育嬰留停 2024 年實際復職人數 (B)	1	10	22	29
育嬰留停 2023 年實際復職且工作滿 1 年人數 (C)	4	10	1	9
育嬰留停 2023 年實際復職人數 (D)	4	11	1	9
復職率 (B/A)	33%	83%	100%	100%
留任率 (C/D)	100%	91%	100%	100%

註：享有育嬰假資格人數係依健保眷屬投保資料中子女年齡 3 歲以下人數計算

■ 技嘉幸福加油站 / 友善家庭職場企業聯盟

協助技嘉人達到家庭照顧與工作的平衡，健全家庭支持功能，技嘉科技 2021 年起與縣市家庭教育中心、企業夥伴聯合辦理友善家庭教育活動，2024 年共舉辦 14 場講座及親子團體課程，累計 554 人次參與。

