

# 05 幸福職場

5.1 人權保障

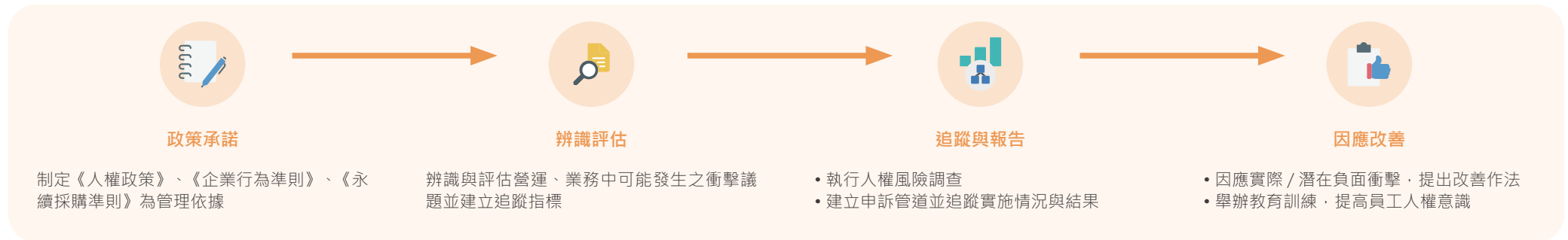
5.2 人才管理

5.3 職業健康安全



## 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，遵守營運所在地法規，並訂定《人權政策》，同時在《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，要求全體員工皆須遵循人權平等，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。此外，對於供應商，技嘉科技也要求遵守勞工人權相關規範。



### 人 人權管理政策

政策名稱	適用對象	說明
<a href="#">人權政策</a>	員工、承攬商、供應商、客戶、其他商業夥伴	公開支持國際公認之人權規範與原則，包括《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》，作為技嘉科技人權管理最高指導原則
<a href="#">企業行為準則</a>	董事、全體員工（包含子公司）	訂定「平等安全工作環境、公司資產保護、對外商業活動指引、法律與社會責任」五大章節，明示員工各項行為指引。同時，建立檢舉與懲處制度，並禁止報復行為
<a href="#">永續採購準則</a>	供應商	要求供應商遵守《責任商業聯盟行為準則》，保證符合該準則所載述之勞工、健康與安全、環境及道德規範相關事項

### 人 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 技嘉科技台灣地區據點依照《身心障礙者權益保障法》僱用 1% 以上的身心障礙人員</li> </ul>
禁止強迫勞動與童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 要求供應商遵守勞工人權相關規範，並調查其衝突礦產使用情形</li> <li>• 《新進人員任用管理辦法》明定不得僱用未滿十五歲之員工</li> </ul>
預防職場不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 訂定《執行勤務遭受不法侵害預防計畫》與處理流程，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</li> <li>• 發布《禁止工作場所職場暴力之書面聲明》，保障員工免於職場霸凌或暴力</li> </ul>
性別友善職場	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。
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

### 5.1.1 人權風險辨識評估

技嘉科技以「違反零容忍」的原則，落實保障並維護員工人權及權益。此外，我們參考《責任商業聯盟行為準則》針對 9 項與產業及營業行為高度相關的人權議題進行追蹤，同時將人權風險議題之性質區分為「實際發生與潛在可能」進行分類管理，以「損害救濟」與「事前預防」為原則推動各項管理措施，建構友善的職場環境。

#### ■ 人權風險調查與年度落實情形

風險議題	風險性質	衝擊說明	管理機制與指標	2025 年落實情形
職場不法侵害	實際	職務中因性騷擾、職場霸凌、暴力、就業歧視、強迫勞動等身心的不法侵害，可能造成員工身心創傷（如創傷後壓力症候群）、工作能力下降、社交退縮，甚至導致職涯中斷；公司形象及團隊向心力可能受到負面衝擊，造成生產力下降，且公司可能遭受裁罰	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 職場不法侵害申訴事件件數</li> <li>• 職場性別平等與霸凌防治訓練實施情形</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 發生 5 起性騷擾、2 起職場霸凌事件，接獲申訴後立即啟動調查程序，確保申訴人隱私，免於遭受報復或其他不利之待遇，經決議對違反員工進行懲戒並公告處理結果於內網</li> <li>• 集團加強辦理宣導，共辦理 51 場職場性別平等與霸凌防治之教育訓練，提升同仁意識，以防止類似事件再發生</li> </ul>
年齡歧視	潛在	公司形象及團隊向心力可能受到負面衝擊，造成生產力下降，例如歧視年輕員工導致團隊失去創新力	年齡歧視申訴事件件數	無發生年齡歧視申訴事件
文化歧視	潛在	造成內部對立與溝通障礙，降低跨部門、跨國專案執行效率；嚴重則可能衝擊跨國客戶及供應商合作，公司形象也可能因此受損	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 文化歧視申訴事件件數</li> <li>• 舉辦文化交流活動，增進不同背景員工的相互認識</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 無發生文化歧視申訴事件</li> <li>• 集團舉辦 15 場多元共融 / 聯歡活動（包括家庭日 / 節慶聯歡活動等）</li> </ul>
薪酬未如期 / 延期給付或積欠	潛在	未提供符合勞動法規之薪酬導致員工生活受影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 落實薪資核算基準率</li> <li>• 薪酬符合勞動法規規範</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% 落實</li> <li>• 薪酬給付無發生違反勞動法規之情事</li> </ul>
工作嚴重超時	潛在	工作嚴重超時可能影響員工身心健康，且進一步導致工作生活失衡	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 訂定《員工加班管理作業指導書》規定每日與每月工時上限及加班費給付原則</li> <li>• 依法提供員工加班費與補休</li> <li>• 工時管理納入內控制度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2025 年 8 月執行內部稽核，且無發生缺失，稽核結果亦向董事會提報</li> </ul>
員工收受不當利益	潛在	員工收受不當利益，公司不僅可能遭受裁罰，更可能導致競爭力及公司形象受損	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 有無發生員工收受不當利益之情形</li> <li>• 要求每位新進員工簽署《員工道德行為準則》</li> <li>• 舉辦誠信經營主題教育訓練課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 無發生員工收受不當利益事件</li> <li>• 新進員工《員工道德行為準則》簽署率 100%</li> <li>• 集團共舉辦 81 場誠信經營主題課程</li> </ul>
侵犯員工隱私	潛在	未保護員工隱私，可能導致其處於工作不安狀態；且洩漏個人隱私，公司會遭受裁罰並衝擊形象	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 侵犯員工隱私申訴事件件數</li> <li>• 舉辦資安與個資保護教育訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 無發生侵犯員工隱私事件</li> <li>• 舉辦 5 場資安及個資保護主題教育訓練</li> </ul>
聘僱童工	潛在	雇用未滿 16 歲童工	有無違反聘僱童工之情形	無聘僱童工
人口販賣	潛在	以不法手段從事人力招募、買賣等行為，侵犯人權	有無違反人口販賣之情形	無發生人口販賣情事

## 5.1.2 人權風險預防管理

技嘉科技將「以人為本」視為企業核心價值，為全面落實人權風險的預防管理，我們不僅嚴格遵循法令規範，更將人權精神轉化為具體的日常管理實務。在預防機制上，技嘉科技持續推動人權相關主題訓練，內容涵蓋反職場霸凌、性騷擾防治、多元包容與無意識偏見覺察，確保每位同仁都能在理解尊重的基礎上協作，從根源杜絕歧視風險。

### 人權相關主題教育訓練

課程主題	受訓人次	累積訓練時數
職場性騷擾防治教育訓練	1,329 人	1,850 小時
供應鏈人權盡職調查	121 人	242 小時

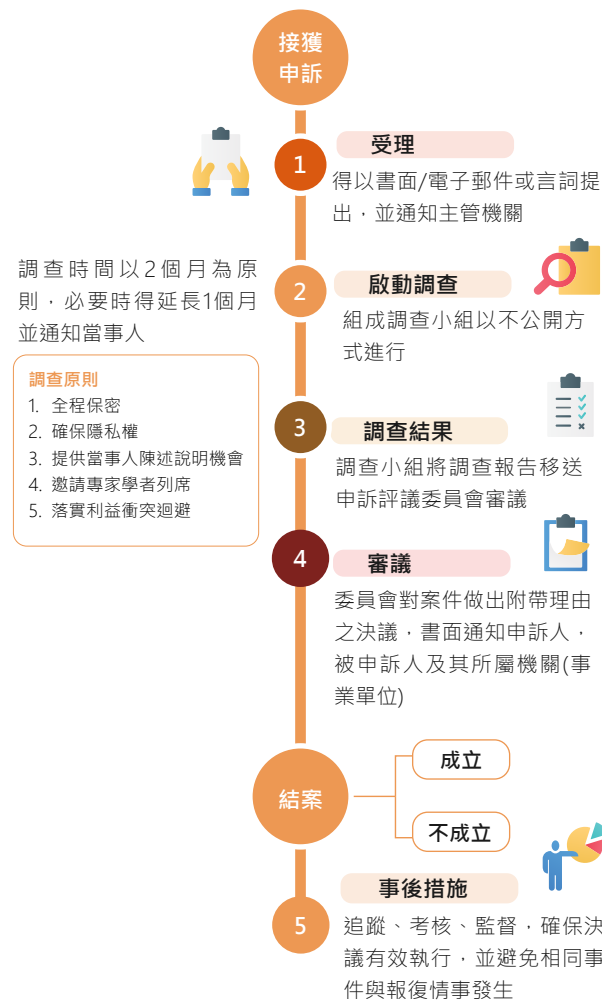
### 暢通的員工溝通管道

勞資雙方良好的溝通建立於互信且互助基礎上，技嘉科技於中國大陸的東莞廠、寧波廠皆有組成工會；台灣地區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。

溝通管道	年度溝通成果	年度溝通重點
勞資會議	集團（包含子公司）共辦理 24 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. 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!	135 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 50,109 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 2 次 2. 南平廠按月執行 3. 中國大陸廠區不定期執行 4. EAP 員工協助方案執行 1 次 5. 員工敬業度調查執行 1 次	針對公共服務實施行政滿意度調查（包括醫務、保全、清潔、EAP 員工協助方案）及針對敬業度執行員工滿意度調查，持續健全公司軟體設備及服務及人才發展計畫 • 集團行政服務滿意度平均達 87% • 員工滿意度調查整體滿意度達 4.55（6 點量表）
工會	中國大陸東莞廠、寧波廠有成立工會	1. 符合工會參與資格的員工有 76% 參加工會 2. 針對勞動報酬與休假、女性特殊照護、社會保險與福利等勞動議題簽立團體協約

技嘉科技致力建立透明且暢通的溝通管道。除定期舉辦勞資會議外，為提供有效救濟管道，我們設置獨立的內部員工申訴信箱 (help@gigabyte.com)，針對接獲的申訴事件組成專案小組啟動調查，且調查過程全程保密。如調查屬實除提供受害者必要的保護外，亦會執行相關的補救與改善措施。

### 職場不法侵害申訴流程：以性騷擾為例





## 5.2 人才管理

### 5.2.1 員工組成結構

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。2025 年技嘉科技全球員工總數為 6,316 人，與前一年度相比無顯著變化，員工多數集中於台灣地區和中國大陸，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 56%，女性占比 44%，整體平均年齡 33 歲，此外我們運用派遣人員 106 人，其中男性 70 人，女性 36 人（統計範圍與本報告書揭露之組織邊界相同），較去年派遣人員增加 39 人。

#### 2025 年集團員工結構總覽

性別	男		女		小計		
	人數	比例	人數	比例	人數	佔全體員工比例	
工作地點	台灣地區	1,594	45.27%	1,765	63.15%	3,359	53.18%
	中國大陸	1,864	52.94%	1,014	36.28%	2,878	45.57%
	海外據點	63	1.79%	16	0.57%	79	1.25%
年齡	≤ 30 歲	1,814	51.52%	1,236	44.22%	3,050	48.29%
	31~50 歲	1,346	38.23%	1,258	45.01%	2,604	41.23%
	≥ 51 歲	361	10.25%	301	10.77%	662	10.48%
職務 <sup>註2</sup>	高階管理層	116	3.29%	22	0.79%	138	2.18%
	其他管理層	706	20.05%	313	11.20%	1,019	16.13%
	技術人員	758	21.53%	354	12.67%	1,112	17.61%
	其他人員	1,941	55.13%	2,106	75.35%	4,047	64.08%
勞雇合約 <sup>註3</sup>	正職	2,308	65.55%	2,209	79.03%	4,517	71.52%
	約聘	1,213	34.45%	586	20.97%	1,799	28.48%
雇用類型 <sup>註4</sup>	全職	2,957	83.98%	2,467	88.26%	5,424	85.88%
	兼職	564	16.02%	328	11.74%	892	14.12%

註 1：2025 年員工結構數據以 2025/12/31 當日結算，比例換算因四捨五入呈現，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：正職係指永久聘僱合約，包含外派人員 / 正式員工 / 研發替代役 / 顧問；約聘係指有固定聘期的聘僱合約，包含契約工 / 計時工讀生 / 實習生

註 4：雇用類型定義：全職係指全時工作者（工作日之時數滿 8 小時）包含外派人員 / 正式員工 / 研發替代役 / 顧問；兼職係指非全時的工作者（工作日之時數未滿 8 小時），包含契約工 / 計時工讀生 / 實習生



## 5.2.2 多元共融職場

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。2025 年底台灣地區任用 33 位身心障礙員工，少數族群 21 位。同時，技嘉科技支持女性員工在職場發揮所長，2025 年女性主管比例達 28.95%，女性高階主管比例 15.94%；擔任技術專業相關 (STEM) 職位女性比例為 27.4%。

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 2025 年技嘉科技為南平廠區的外籍同仁共安排 3 場聯歡活動等活動，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。此外，針對原住民族同仁，依法保障其享有「原住民族歲時祭儀假」，更鼓勵同仁回歸部落參與傳統慶典，維繫文化傳承。

### 女性員工占比

女性占比概況	2022	2023	2024	2025
女性員工比例	41.09%	40.56%	42.45%	44.25%
女性員工擔任管理職比例	27.25%	27.87%	28.99%	28.95%
女性員工擔任初階管理職比例	-	32.52%	33.84%	34.12%
女性員工擔任高階管理職比例	-	12.12%	21.38%	15.94%
女性管理職佔創造營收部門管理職比例 (不包括人資、IT、法務等內勤單位)	12.15%	29.34%	14.61%	47.00%
女性員工佔所有 STEM 職位比例	39.58%	40.80%	42.09%	27.40%

### 全球員工工作地分布

工作地	人數	比例
台灣地區	3,359	53.18%
中國大陸	2,878	45.57%
亞洲其他地區	15	0.24%
美洲	39	0.62%
歐洲	25	0.40%

註：此表的統計範圍包含全職與兼職人員

### 全球員工國籍分布

國籍	員工人數 占比	管理職人數 占比
台灣地區	45.33%	12.35%
中國大陸	44.90%	5.67%
其他	9.77%	0.27%

註 1：其他包括：日本、俄羅斯、馬來西亞、法國等國  
註 2：計算公式 = 該類別人數 / 全體人數



### 5.2.3 人才吸引與留任

技嘉科技訂定清楚之基礎選才標準，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，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。

#### 2025 夢想抵嘉擴大徵才活動

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。



#### 2025 年夢想抵嘉擴大徵才宣傳成果

線上徵才宣傳成果	實體徵才活動成果
媒體與校園徵才網曝光次數：逾 60 萬次 社群平台曝光次數：逾 3,000 萬次	共舉辦 6 場徵才講座，累積 658 人參與，活動滿意度接近 100% 履歷收件數近 2,400 件，夢想抵嘉專案收件數較去年增加 6.7 倍

### 產學合作培育青年人才

#### 技鋼科技與清華大學聯手 再獲 ISC 2025 歐洲超級電腦大賽亞軍

為培育 AI / HPC 跨域人才，清華大學與技鋼科技再度攜手合作，支持學生參與國際電腦大賽，與全球選手同場競技，切磋解決真實世界問題的軟硬體整合能力。團隊由上屆選手擔任學生教練，事前模擬關卡的應對策略，並搭配技嘉伺服器的高效能運算力，使學生得以專注於資料處理與模型優化，提升競賽實力。

除提供賽事所需的硬體設備與技術支援外，技鋼科技亦於賽前協助系統排錯、設備追蹤等作業，為競賽題目配置最佳資源，最終順利助攻清華團隊拿下歐洲超級電腦大賽亞軍。此次產學合作讓學生累積跨域實戰經驗、拓展國際視野，更深化產學間的技术交流與人才培育機制。



#### 百事益國際提供技職學生學習資源與實習機會

2025 年百事益國際投入逾千萬元，提供景文科技大學 12 名學生實習機會，共同參與「循環經濟類：產線實作場域建置計畫」，並提供 20 萬元獎學金，協助經濟不利學生安心就學。透過實習機會與獎助金的支持，讓學生提前銜接職場，累積實務經驗，強化專業能力。

此外，亦向下扎根高職教育。在明志科技大學 USR 計畫支持下，百事益國際協辦內湖高工「ESG 筆記型電腦環保再造共學成果發表會」，提供技術支援與筆電零件，並由百事益工程師擔任講師，引導內湖高工學生帶著西湖實中學生完成筆電拆裝、軟體安裝及 AI 應用展示，讓學生在實作過程中理解資源再利用的價值，更能發揮所學、一展長才。



## 員工新進率與流動率

2025 年技嘉科技整體員工新進率約為 42.41%，年度職缺有 3.67% 為內部填補，整體離職率為 43.87%，自願離職率 30.29%。進一步依地區別細究員工離職情形，自願離職率上升的主要因為中國大陸寒假工及學生（多屬約聘職）合約到期或因個人規劃提前離場（尤以春節前人力離職返鄉者眾多），同時增加人力招聘所致。台灣地區自願離職率為 10.1%，且在不同年齡層及性別皆低於 15% 的管理目標，若針對台灣地區離職員工分析與調查離職原因，主要以個人職涯發展等原因為主。未來將加強新進人員面試時針對工作內容的說明，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。

技嘉科技近年因應業務快速成長，組織規模也有所擴大，面對人才需求增加，技嘉科技不僅對外招募優秀人才，對內亦透過建置內部職缺平台，促進組織內人才流通。此外，面對產業普遍面臨人才短缺的挑戰，2025 年技嘉科技也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。

內部職缺  
遞補率

2023

1.76%

2024

1.34%

2025

3.67%

## 2025 年新進員工總數與比例

地區	台灣地區				中國大陸			
	男		女		男		女	
≤ 30 歲	150	30.67%	276	38.82%	2,519	66.08%	1,157	66.29%
31~50 歲	93	8.72%	106	10.14%	82	21.54%	77	24.08%
≥ 51 歲以上	8	2.92%	4	1.54%	0	0.00%	0	0.00%

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)

註 2：台灣地區新進總人數 637 人，中國大陸新進人數 3,835 人，年度新進總人數為 4,472 人。

## 2025 年離職員工總數與比例

性質	地區	台灣地區				中國大陸			
		男		女		男		女	
自願離職	≤ 30 歲	89	20.79%	100	18.69%	2,055	57.35%	877	56.22%
	31~50 歲	76	6.31%	134	12.49%	89	20.46%	70	19.44%
	≥ 51 歲以上	11	3.97%	16	5.90%	0	0.00%	2	0.68%
非自願離職	≤ 30 歲	3	0.74%	2	0.46%	1,030	40.27%	506	42.56%
	31~50 歲	8	0.81%	5	0.53%	7	1.98%	15	4.92%
	≥ 51 歲以上	0	0.00%	1	0.39%	0	0.00%	0	0.00%

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：台灣地區離職總人數 445 人，中國大陸離職人數 4,651 人，年度離職總人數為 5,096 人。

## 技嘉科技近 4 年離職率情形

離職率	2022	2023	2024	2025
整體離職率	43.21%	39.22%	42.65%	43.87%
自願離職率	39.75%	15.40%	13.42%	30.29%
非自願離職率 (包含退休、合約屆滿、資遣等)	-	-	-	13.57%
1 年內新進員工離職率	-	-	-	61.33%

註 1：離職率統計範圍包含：正職及約聘員工

註 2：非自願離職率、1 年內新進員工離職率自 2025 年起追蹤計算

## 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 114 年年報 P.58。台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，請於[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。同時，技嘉科技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，以吸引優秀人才留任。

### 主要營運據點基層員工薪資與當地最低工資比率

地區	台灣地區																中國大陸			
	技嘉科技		技鋼科技		技宸		百事益國際		盈嘉		雲城		邁爾凌		智力		東莞廠		寧波廠	
公司別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
薪資與當地最低工資比率	1.04	1	1.03	1.02	1.05	-	1.17	1.12	-	1.47	1.01	1.05	2.97	-	-	1.78	1.37	1.37	1	1
2025 當地最低薪資	28,590 元 (TWD)																2,080 元 (CNY)		2,490 元 (CNY)	

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

註 2：技宸、盈嘉科技、智力精密工業、邁爾凌無該性別之員工，故上表員工薪資與當地最低工資比率以 - 表示

### 主要營運據點男女薪酬比率與調薪幅度

職等	台灣地區																中國大陸					
	技嘉科技				技鋼科技	技宸	百事益國際	盈嘉	雲城	邁爾凌	智力	東莞廠	寧波廠									
	營運總部		南平廠																			
公司別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女				
性別	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	0.77	1.00	-	1.00	0.55	1.00	0.12	1.00	0.88	-	-	1.00	-	1.00	2.00	-	-	1.00	1.07	1.00	1.20
中階管理職	1.00	0.98	1.00	1.00	1.00	0.93	1.00	0.92	1.00	1.00	-	-	-	-	1.00	1.44	-	-	1.00	1.00	1.00	1.00
基層管理職	1.00	0.95	1.00	0.84	1.00	0.88	1.00	0.74	1.00	0.89	-	-	-	-	-	-	-	-	1.00	0.99	1.00	0.95
資深專業職	1.00	0.88	-	-	1.00	-	1.00	-	-	-	-	-	1.00	-	-	-	-	-	-	-	1.00	-
一般專業職	1.00	0.91	1.00	0.82	1.00	0.82	1.00	0.78	1.00	0.89	-	-	1.00	0.85	1.00	-	-	-	1.00	0.95	1.00	0.88
過去三年平均薪資調幅	3%		3%		3%		3%		3%		3%		3%		3%		3%		2.3%		4.6-5.9%	

註 1：薪酬：全職人員薪資（含獎金、加班費、津貼等）

註 2：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 3：技鋼科技、技宸及邁爾凌三家子公司之高階管理職因年資有不足年之情況，故年度薪酬比率落差較大

## 非擔任主管之全時員工薪資資訊

年度	2024	2025
薪資平均數 (新台幣千元)	1,655	1,678
薪資中位數 (新台幣千元)	1,020	1,032

註：以技嘉科技個體為揭露範圍

## 員工績效考核

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。目前技嘉科技及子公司盈嘉科技、技鋼科技、百事益國際、邁爾凌也皆已導入績效評核制度。

## 績效考核類型

類型	考核方式	頻率
團隊目標管理	每年年底技嘉科技向所有部門及主管說明公司新年度目標，並由主管針對部門業務訂定工作計畫，同時設定團隊目標與權重，藉以回應並確保公司年度目標之達成	每年 1 次
個人 KPI 管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>適用對象：到職 3 個月 (含) 以上之間接人員；8 職等 (含) 以上人員以年終簡報作為績效評核之依據，詳細規範以績效管理相關辦法為依據</li> <li>由主管向團隊同仁溝通說明部門年度目標，並依「SMART 原則」建立妥善定義個人之工作目標，且設定之 KPI 指標具可驗證性且可實現</li> <li>每年期中、期末定期安排與員工進行績效面談，以期了解工作情形並適時給予協助與調整</li> </ul>	每年 2 次
360 職能評鑑	適用於管理職人員，透過多面向評核方式，檢視管理職人員於溝通、領導、行政管理等不同面向之表現	依職等每 3 年評鑑一次

## 員工參與個人 KPI 績效評核比例

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

註 1：考核比例包含主要營運據點 (台灣地區與中國大陸)

註 2：考核時間包含期中與期末考核

## 員工滿意度調查

技嘉科技為更加了解員工心聲，讓工作環境與團隊合作更加完善，2025 年技嘉科技的人力資源部門與第三方機構合作，進行匿名的員工滿意度調查，針對「工作力、合作力、薪酬力、領導力、發展力及推廣力」六大構面進行調查，並依據調查結果擬定對策，逐一改善並健全組織發展，以期提高員工滿意度與工作敬業度。本次調查期間為 2025 年 11 月 21 日至 12 月 10 日，邀請台灣地區主要營運據點及子公司同仁填寫，問卷回收率 65.73%，整體滿意度為 4.55 分 (滿分 6 分)，預計未來每年也會規畫實施調查，進而追蹤員工滿意度的變化。

根據 2025 年調查結果及同業落點比較分析顯示，技嘉科技的人才管理策略未來將聚焦「深耕人才發展、優化溝通機制、強化領導力轉型」三大核心面向。致力於將管理制度轉化為實質的組織影響力，由內而外形塑獨特的職場文化價值。透過建立透明且雙向的對話平台，並賦能主管帶領團隊轉型，期許不僅能引發同仁的價值共鳴與歸屬感，更深層強化人才留任意願，建構企業永續成長的關鍵競爭力。

## 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，同時由集團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。

### 多元員工福利

項目	說明
保險計畫	台灣地區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；東莞廠及寧波廠所提供之保險項目包括人壽、醫療、傷殘等保障。
生活補助金	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供生育、住院、喪葬、結婚、教育補助和急難救助金</li> <li>提供育兒津貼，補助台灣地區育有未滿 2 歲兒童之同仁每月 3,000 元</li> </ul>
生活福利金	<ul style="list-style-type: none"> <li>春節、端午、中秋三節獎金</li> <li>員工生日禮金、國內外旅遊補助</li> <li>每年提供定額點數予員工自由選購公益產品、小農產品等，2025 年每人 15,000 元，年底更加碼 10,000 元慰勞同仁</li> </ul>
長期獎勵計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>員工信託持股：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，經營成果與員工共享，強化員工對公司向心力；統計至 2025 年台灣地區符合資格人員參與員工信託持股計畫比例為 40.6%（東莞廠及寧波廠目前尚無員工信託持股計畫）</li> <li>久任員工獎勵：設計年資獎制度鼓勵員工長期發展並提升歸屬感，2025 年 602 位同仁獲頒 5 年以上年資服務獎</li> </ul>
員工優惠	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

註：員工福利項目會因據點及業務性質之差異而有所不同

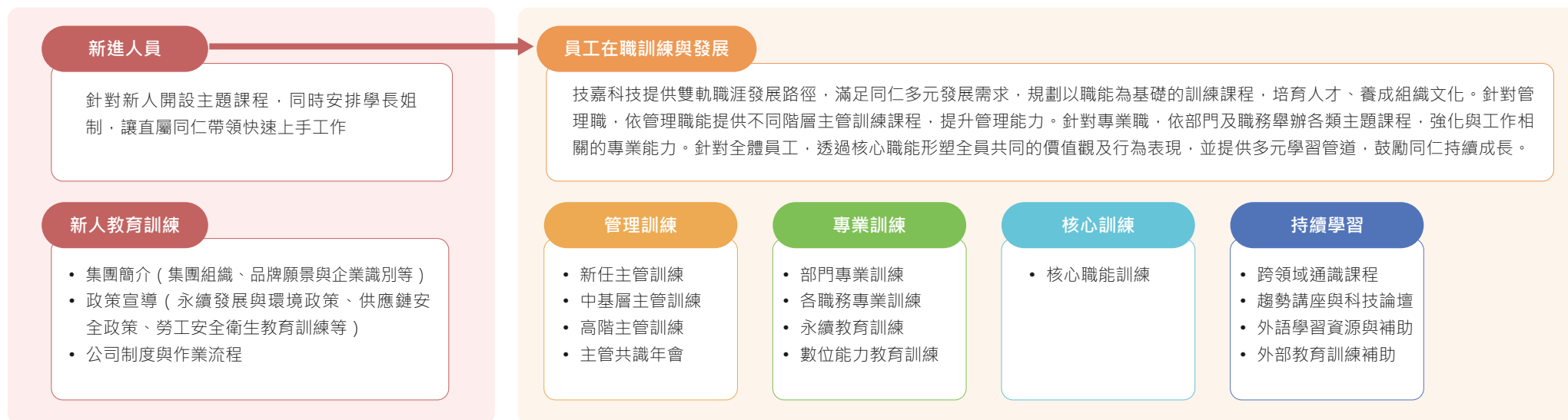
項目	說明
彈性工作制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>依工作性質定義出勤班別種類與規定，包含全彈性班別、一小時彈性班別、半小時彈性班別等</li> <li>台灣地區育有未滿 2 歲兒童之同仁可彈性 2 小時上下班</li> </ul>
特休制度	依法提供員工特休假，且所有特休申請均核予全薪。針對當年度未休畢之特休，可依法申請遞延一年使用；若屆期仍未休畢，公司按未休日數 100% 核算折發全額薪資
全方位身心健康關懷	<ul style="list-style-type: none"> <li>免費健康檢查，任職滿兩年在職員工，40 歲以上每年健檢一次，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</li> <li>推動「有嘉最安康」健康獎勵，協助員工改善慢性病危險因子</li> <li>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</li> </ul>
多元社團休閒活動	<ul style="list-style-type: none"> <li>共 44 個社團，如各類運動、環境服務、手工藝、電競研究等多元類型</li> <li>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</li> <li>2025 年福委會所舉辦的電競比賽、家庭日活動累積達 2,130 位員工參與</li> </ul>
退休計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣地區除依「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</li> <li>額外給予退休慰問金及舉辦榮退儀式</li> <li>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</li> </ul>



## 5.2.4 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。

### 技嘉科技人才培育與發展架構



#### E-Learning 學習平台

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



#### 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

- 課後進行滿意度調查，了解同仁的回饋
- 鼓勵員工依訓練內容規劃新工作目標或流程



## 集團員工教育訓練

每年技嘉科技綜合科技趨勢及公司未來發展方向，規劃內部訓練課程，更結合實體與線上多元形式，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，讓員工能彈性參與各項培訓計畫。支持並協助員工職涯全方位發展，透過多元的培訓主題，協助團隊具象化工作目標與展望，提高單位主管和同仁間的凝聚力。2025年集團共舉辦30,404場教育訓練，平均每人教育訓練時數達22.37小時。

### 2025年教育訓練辦理形式

訓練辦理形式	實體訓練	線上訓練
開課場次	28,665	1,739
開課總時數	66,790	10,465

### 2025年教育訓練開設主要類別

類別	管理職能	核心職能	專業訓練	通識課程
訓練說明	提升管理能力，著重「如何帶人、帶團隊、做決策」	組織共通能力（六大核心職能），建立一致價值觀與工作方法	與本職工作相關的專業知識、技能、實務應用	跨域知識、趨勢認知、工作技能，培養通用能力與學習彈性
開課總場次	170	5,247	23,630	1,357
開課總時數	3,213	19,448	32,096	22,497

註：上述表格係為統計集團教育訓練之主要類別，針對其他項目（如外訓、其他多元進修等）無納入分類。

### 2025年教育訓練實施情形 - 依性別與職能分類

性別	男性				女性				總計			
	項目	總時數	總人次	總人數	平均時數	總時數	總人次	總人數	平均時數	總時數	總人次	總人數
專業職	75,726	34,995	2,699	28.06	46,102	23,706	2,460	18.74	121,829	58,701	5,159	23.61
管理職	13,599	6,374	822	16.54	5,852	3,107	335	17.39	19,451	9,481	1,187	16.79
合計	89,325	41,369	3,521	25.37	51,955	26,813	2,795	18.58	141,279	68,182	6,316	22.37

註1：平均時數 = 受訓總時數 / 該類別員工人數

註2：平均時數之數據經第三方確信

### 2025年教育訓練實施情形 - 依營運據點地區分類

地區	台灣地區						中國大陸					
	男性			女性			男性			女性		
項目	總時數	總人次	平均時數	總時數	總人次	平均時數	總時數	總人次	平均時數	總時數	總人次	平均時數
專業職	12,733	8,727	11.18	16,756	11,609	10.32	62,993	26,268	40.38	29,346	12,097	35.06
管理職	9,088	4,478	15.20	3,896	2,261	17.71	4,511	1,896	20.14	1,956	846	16.77
合計	21,821	13,205	12.56	20,653	13,870	11.21	67,504	28,164	37.84	31,302	12,943	32.85

註：平均時數 = 受訓總時數 / 該類別員工人數



## 集團員工發展計畫

技嘉科技深信，同仁是企業實踐永續願景的核心驅動力。我們不僅致力於提供職涯的發展空間，更將每位員工視為共同成長的長期夥伴，建構了全方位培育與關懷體系。從新進同仁入職後的新人教育訓練，協助其融入組織文化；到職涯中期的「多元專業技能培訓」與「領導力發展課程」，結合產業趨勢發展賦予同仁因應科技變革的競爭力；乃至於完善「退休預備與樂齡規劃」，我們在員工發展的每個重要階段，提供轉銜與支持機制，幫助員工實現專業成就與身心平衡的全方位發展，攜手共創企業與人才雙贏的永續價值。

員工發展計畫	內容摘要說明	2025 年推動成果
新人教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>培訓目的：建立品牌認同，協助新人快速融入組織與文化</li> <li>培訓內容：包含薪資福利、行政服務、供應鏈安全、品牌規範等集團簡介，搭配工廠的實體見學，讓新人快速掌握公司內部基本指引與認識公司的發展願景。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訓練時數 78,412 小時</li> <li>每位新人平均受訓時數 15.2 小時</li> </ul>
跨國外派歷練	<ul style="list-style-type: none"> <li>計畫目的：培養全球化經營視野，強化跨文化溝通與管理</li> <li>計畫內容：提供海外專案或輪調機會，培養具備國際視野與跨文化管理能力的領導人才</li> </ul>	外派人數 59 人
內部講師計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>計畫目的：傳承企業核心技術與經驗，建立知識共享文化</li> <li>計畫內容：透過教學技巧培訓，將組織 / 團隊知識轉化為標準教材，促進內部經驗傳承</li> </ul>	內部講師培育人數 128 人
領導管理職能培訓	<ul style="list-style-type: none"> <li>培訓目的：提升管理素養，確保管理決策與策略目標一致</li> <li>培訓內容：主題包含人才招募與面試、新任主管的角色轉換</li> </ul>	開課場次 170 場，開課時數達 3,213 小時
AI 能力 / 數位轉型培訓	<ul style="list-style-type: none"> <li>培訓目的：驅動創新思維，提升員工應用數位工具效率</li> <li>培訓內容：AI 分析應用、AI 程式開發、製造產業 AI 應用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>開課場次 70 場</li> <li>參與人次 1,334 人次</li> </ul>
永續教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>培訓目的：內化永續精神，提升業務內容與永續的連結與永續規範的應變能力</li> <li>培訓內容：企業永續與生物多樣性議題、供應鏈人權管理趨勢以及集團 RBA 稽核內部訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>課程場次 142 場 ( 包含內外訓 )</li> <li>參與人次 1,911 人次</li> </ul>
退休關懷計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>計畫目的：支持同仁轉銜退休生活落實樂齡職涯關懷</li> <li>計畫內容：依個案提供退休前的職涯銜接輔導、健康管理或轉任規劃</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>關懷人數 2 人</li> </ul>

註：技嘉科技推動多元員工發展計畫，各單位 ( 包含子公司 ) 依當年度之工作目標願景及需求，搭配不同計畫內容

## 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、雲城、邁爾凌及孫公司技宸、所在的矽谷辦公室目前雖尚未取得驗證，仍需依循 ISO 45001：2018 之精神，持續推動職業安全衛生管理措施，以確保整體營運據點之安全與健康管理水準。(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。





## 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、管控公司職安衛風險，以確保提供員工安全衛生的職場環境。

## 2025 年職業安全衛生委員會討論議題

2025 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。其中第一、二季針對「消防緊急救會安全設置及現場用電安全管控」提出改善計畫，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。

### 2025 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)	6	128	94	549

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 2：2025 年第一級高風險事故主要包括：地震廠房倒塌壓傷人員或機械設備損壞等

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，並優先納入環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 CO<sub>2</sub> 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	2025 年監測結果	改善行動
 CO <sub>2</sub> 濃度	技嘉科技營運總部 CO <sub>2</sub> 皆遠低於法定容許值 5,000ppm，並自主提高 CO <sub>2</sub> 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 1,500ppm 以下	針對高於 1,500ppm 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 <sub>2</sub> 濃度下降
 噪音	因作業需求劇增，2025 年子公司技鋼科技部份產品驗證實驗室測得最高環境噪音 109.2dB，超過法定標準 (90dB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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。</li> <li>• 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</li> <li>• 多處有人員之作業區檢測值超過 80dB，為確保人員聽力健康，已實施辦公室與機房分離或縮短作業區工時</li> <li>• 2025 年執行 1 處資訊機房噪音防護工程，改善後機房外座位區同仁未有聽到噪音源。</li> </ul>
 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°C 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	2025 年針對顯著異常溫度設備通知該區作業主管控管使用電量，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。2025 年舉辦危險物與有害物通識相關訓練 8 場次，共 236 人次參與。

### 集團安全衛生教育訓練

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，依循 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。

職業安全衛生工作人員定期訓練	61 場次 / 808 人次
全集團職業安全衛生教育訓練	249 場次 / 3,269 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，2025 年承攬商教育訓練 57 人次。

## 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，台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
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>實施水帶操作訓練，加強實際應變能力</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>每年更新緊急避難物資，並於各樓層設置專區，預先存放水、緊急糧食及避難用工具，以備不時之需</li> <li>集團定期辦理無預警消防逃生演練，組成消防編組，每年持續推動相關教育訓練與實地演練，以強化同仁防災意識及提升緊急應變能力</li> </ul>

## 職業傷害與災害統計

技嘉科技 2025 年在南平廠及寧波廠共發生 14 起職業災害，集團整體可記錄職業傷害率為 0.87。本年度發生的事故主要為作業過程中發生夾傷、壓傷及跌倒等事件，事故發生後除針對受傷員工即時提供治療外，並通知設計單位改善製程作業區的安全防護措施，同時整理案例並發布宣導文章、加強人員教育訓練。

職業傷害類別	員工		非員工		全體工作者		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
造成死亡的職業傷害	件數	0	0	0	0	0	
	比率	0	0	0	0	0	
嚴重職業傷害	件數	0	0	0	0	0	
	比率	0	0	0	0	0	
可記錄的職業傷害	件數	6	7	1	0	7	7
	比率	0.74	0.90	20.64	0	0.85	0.89

註 1：統計範圍：台灣地區包含技嘉科技、技鋼科技、百事益國際、盈嘉、雲城、邁爾凌、智力精密工業、技宸；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；全體工作者為員工及非員工總計。

註 2：職災比率以「每百萬工時」為基準計算：非員工工作者因非屬全時員工故總工作時數較少，可記錄職業傷害比率相對較高。

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。

## 5.3.2 健康樂活職場

技嘉科技為員工打造安全友善的工作環境，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。2025 年技嘉科技更取得衛生福利部國民健康署「職場健康促進自主評核合格證書」，此為國健署所推出的全新制度，更加重視企業實際執行的健康促進成果，包括健康政策的落實、支持性環境的建置、健康活動的推動、員工參與度，以及年度成效與持續改善方案等，通過此項認證也展現了技嘉科技致力打造健康樂活職場的企圖心。

### 技嘉科技健康管理計畫

完善健檢服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>除一般健檢外，額外提供多元的特殊健康檢查優惠方案</li> <li>提供特定族群健檢補助，鼓勵及早健檢以改善健康</li> <li>確實追蹤未健檢員工健康狀況</li> </ul>
健康分級管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>提供醫師諮詢服務；職業病預防及管理</li> <li>建立健康風險分級制度，擬定各級對應管理方針</li> <li>追蹤並促進改善高風險員工健康狀況</li> </ul>
健康促進與照顧	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期提供衛教醫療資訊；舉辦健康主題講座、活動</li> <li>流感疫苗施打</li> <li>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</li> <li>緊急傷病處理、後續追蹤關懷</li> </ul>
員工協助方案	<ul style="list-style-type: none"> <li>發放多元主題關懷報導與 EDM</li> <li>舉辦講座、工作坊、親子同遊戶外活動</li> <li>心理、工作、管理、法律、醫療、理財等方面的諮詢服務</li> </ul>
友善家庭職場	<ul style="list-style-type: none"> <li>孕期關懷、哺集乳室、生育/育兒補助、彈性工時、家庭照顧假、育嬰假等措施</li> <li>技嘉幸福加油站</li> </ul>

## 完善健檢服務

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，此外，各廠區亦提供醫師健康諮詢服務，2025 年服務人次達 1,292 人，年度員工健康服務滿意度亦達 92.51%。

### 健康「嘉」分

#### 友善健檢福利

##### 優於法規

- 凡年資≥2年之在職員工
- 21~40歲每2年健檢1次；41歲以上每年健檢1次並隔年額外補助費用

##### 高風險族群

- 每年額外提供5000元健檢或醫療補助費用
- 主動關懷超過3年未健檢與獨居高風險同仁

##### 員工眷屬

- 同享員工健檢優惠與協助流感疫苗施打

#### 員工年度健康檢查

3,625 人

#### 健檢報告解說服務

1,107 人

#### 健康諮詢服務

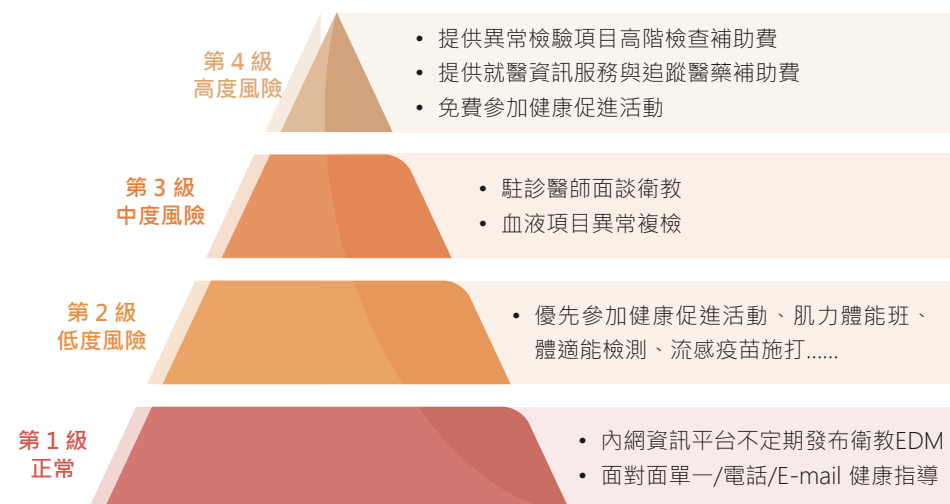
1,292 人

## 健康分級管理

「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。

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。

2025 年度健檢後，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，其中第 4 級異常新增 156 位納入追蹤機制，並安排職業醫師進行訪談，同時提供異常數值的同仁進行半年抽血複檢；針對 2024 年列為第 4 級的同仁，也有 81 位經追蹤關懷完成改善，員工的健康風險程度因此有所下降。



## 健康管理措施

具體措施	管理說明
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
環境與工時監測	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期檢查桌椅、照明、通風設備</li> <li>透過人力資源管理系統追蹤員工工時變化，即時更新通知出勤狀況與異常情形</li> </ul>
人因危害預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>預防重複性作業促發肌肉骨骼傷病，提供危害辨識、傷病調查評估及採行改善措施，進行勞工肌肉骨骼症狀調查、追蹤管理因工作造成異常個案</li> <li>2025 年協助台灣地區 42 位及中國大陸 804 位同仁，實施追蹤改善與相關宣導</li> </ul>
異常工作負荷促發疾病預防計畫	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實追蹤員工過度延長工時的情況，同時透過健檢報告篩選具有罹患心血管疾病風險的員工，依駐診醫師面談結果，協助轉換工作型態或調整工時，確保員工健康安全，預防異常工作負荷促發疾病</li> <li>2025 年協助台灣地區 477 位及中國大陸 140 位同仁，調整及預防工作異常負荷之情況</li> </ul>
職場勞工母性健康保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>對於女性勞工從事有母性健康危害之虞之工作所採取之措施，包括危害評估與控制、醫師面談指導、風險分級管理、工作適性安排及其他相關措施</li> <li>2025 年協助台灣地區 39 位、中國大陸 9 位同仁</li> </ul>
員工傷病照顧	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立健康關懷機制，當同仁因病或意外受傷時，除依法提供各項假別，更額外提供住院補助，協助同仁減輕醫療負擔，確保同仁安心療養並在康復後順利重返職場</li> <li>2025 年提供 314 位同仁照顧關懷服務；同時提供 42.5 萬的住院補助</li> </ul>
有嘉最安康健康管理獎勵機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>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，凡健康指標有達第 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</li> <li>2025 年共 11 位同仁完成改善並獲得獎勵</li> </ul>

註：健康管理措施因據點、業務性質及員工需求之差異而有所不同

## 職業疾病統計

2025 年技嘉科技台灣地區營運據點及中國大陸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	2023		2024		2025	
	事件(起)	人數(人)	事件(起)	人數(人)	事件(起)	人數(人)
員工	造成死亡的職業病	0	0	0	0	0
	可記錄的職業病	0	0	0	0	0
非員工之工作者	造成死亡的職業病	0	0	0	0	0
	可記錄的職業病	0	0	0	0	0

## 健康促進與照顧

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。

## 健康促進活動成果

提升技嘉人身心健康 鼓勵培養運動習慣	在嘉時時帶給您 最新健康相關資訊	想要遠離疾病侵襲 預防措施從嘉扎根
肌力體能班、運動課程等健康促進活動，培養公司運動與健康風氣	定期發布專業衛教資訊，協同仁精準掌握最新的健康議題	提供防癌商檢、疫苗施打、健康檢查半年複檢、健康講座、體適能檢測等
<ul style="list-style-type: none"> <li>共舉辦 53 場健康促進活動，累積 4,999 人次參與</li> <li>共有 34 個運動性質社團，活動補貼金額逾 133 萬元</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>發布 14 則健康宣導，主題包括：高齡照顧、流感資訊、男性健康、心血管疾病預防等幾大主題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>舉辦 4 場健康講座，主題包括頭皮養護、睡眠、菸害防制、體重管理，共 237 位同仁參與</li> <li>防癌篩檢共 244 同仁參與</li> <li>流感疫苗施打共 224 位同仁參與</li> <li>體適能檢測共 77 位同仁參與</li> </ul>

註：健康促進活動依各據點之實際狀況與需求提供不同的服務。

2025 年健康促進亮點活動

GIGABYTE 健康森林計畫

2025 年 8-10 月發起「GIGABYTE 健康森林計畫」，邀請同仁以每日 5000 步為目標，用行動為健康加分、也為地球添綠。活動期間共有 242 位同仁參與響應，累積步數突破 1.3 億步，消耗卡路里達 328 萬大卡。



運動 i 台灣 新北區動城市 X 技嘉動滋動

技嘉科技響應新北市政府推動的「巡迴運動指導計畫」，共舉辦 7 堂系列課程，讓同仁有機會接觸不同運動型態，從中探索適合自己的方式。透過專業教練的指導，員工不僅在課程中獲得紓壓與體能提升，也在互動中感受到熱絡的運動氛圍。一個人可以動得快，一群人可以動得久，技嘉科技期待讓運動成為同仁日常的一部分，共同打造健康、有活力的職場文化。系列課程共累積 184 人次參與！



樂活運動紓壓成長營

為促進同仁身心健康，並在快節奏的工作中維持最佳狀態，技嘉科技於 2025 年特別規劃四期「樂活運動紓壓成長營」。課程設計從生理放鬆延伸至心靈調解，主題涵蓋協助深層肌肉修復的「筋膜滾筒放鬆」，以及結合呼吸調息與聲波療癒的「流瑜伽頌鉢放鬆」。透過專業導師帶領，引導同仁釋放累積壓力、提升身體靈活度與內在專注力，建構高韌性的職場能量，打造充滿活力且身心平衡的健康工作環境。



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。

技嘉科技員工協助方案服務內容



技嘉科技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，2025 年進行 21 場 EAP 員工協助方案活動，包括健康講座、戶外休閒、健康檢測等，並調查年度活動喜愛程度，與未來期望 EAP 舉辦活動形式，希望活動更貼近同仁需求，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。

2025 年 EAP 員工協助方案執行成果

實體諮詢服務	線上諮詢服務	諮詢服務滿意度
52 人次	405 人次	4.68 (滿分 5 分)
主題宣導	EAP 實體活動	視障按摩服務
10 次	21 場 3,209 參加人次	4,570 人次

## 2025 年 EAP 活動案例

### 戶外一日遊：燈篙林道森呼吸

為落實員工關懷與心理健康支持機制，EAP 小組以自然療癒為主軸設計戶外體驗活動，帶領同仁漫步於原木林與觀察自然景觀，療癒身心、緩解壓力。活動亦結合文化景點參訪與 DIY 體驗，藉由五感體驗與團隊互動，提升正向情緒與團隊凝聚力，讓同仁在工作之餘達到身心平衡。



### 暑期親子動物昆蟲體驗趣

2025 年辦理 2 場的 EAP 親子昆蟲體驗趣，深受同仁與孩子們的歡迎，透過近距離接觸、眼睛觀察爬蟲明星與專業講師的解說，讓親子一同認識爬蟲類的生態特性與棲地環境，破除既有迷思，在安全互動中培養尊重生命的觀念、感受自然生命的活力與溫度。



## 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，2025 年全集團共執行母性保護管理措施 48 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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，2025 新增提供懷孕的同仁「孕期撫紋組」，及擴大範圍提供給新手爸爸「小嘉人禮包」</li> <li>與醫療機構合作企業客戶方案，出示員工識別證，即可參加福利方案</li> </ul>
哺集乳室	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運總部、南平廠、中國大陸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</li> <li>2025 年哺乳室使用人次：86 人次</li> </ul>
生育補助	<ul style="list-style-type: none"> <li>台灣地區據點提供員工生育補助每胎 30,000 元，中國大陸東莞每胎 800 元 (人民幣)、中國大陸寧波每胎 500 元 (人民幣)。2025 年共補助 52 人，累積 1,372,805 元</li> </ul>
育兒津貼	<ul style="list-style-type: none"> <li>優於法規加碼給予員工育兒津貼，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</li> <li>2025 年補助金額：3,072,400 元</li> <li>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</li> </ul>
性別友善車位	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
育嬰照顧相關假別	<ul style="list-style-type: none"> <li>產假：女性員工生育前後或懷孕而流產，得檢具出生證明或醫院診斷證明書申請</li> <li>台灣地區據點依法提供女性員工生產前後 8 週 (56 天) 的全薪產假</li> <li>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</li> <li>產檢 / 陪產假：懷孕期間得檢具看診證明申請產檢假 7 天，薪資照給</li> <li>安胎假：懷孕期間須安胎休養者，得檢具醫生診斷證明，薪資計算依病假規定辦理</li> <li>家庭照顧假：每年可申請 7 日，薪資依事假規則辦理但不扣全勤獎金</li> </ul>

註：母性親善措施依各據點之實際狀況與需求提供不同的措施服務。

## 2025 年育嬰留職停薪概況

區域	台灣地區		中國大陸	
	男	女	男	女
2025 年享有育嬰留職停薪申請資格的員工人數	638	495	11	28
2025 年實際申請育嬰留職停薪人數	5	18	11	23
育嬰留職停 2025 年應復職人數 (A)	4	17	0	3
育嬰留職停 2025 年實際復職人數 (B)	2	9	0	2
育嬰留職停 2024 年實際復職且工作滿 1 年人數 (C)	1	7	0	3
育嬰留職停 2024 年實際復職人數 (D)	1	7	0	3
復職率 (B/A)	50%	53%	-	67%
留任率 (C/D)	100%	100%	-	100%

## 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，2025 年共舉辦 17 場講座及親子團。

