



# 鈔象電子永續報告書2022

IGS Sustainability Report 2022

# 目錄

關於本報告書 .....	02
經營者聲明 .....	03

## 01

經營理念與永續策略 .....	05
-----------------	----

## 02

### 重大性議題鑑別

2.1 重大性議題鑑別流程 .....	09
2.2 利害關係人議合 .....	10
2.3 重大議題管理 .....	12

## 03

### 治理

3.1 公司治理 .....	15
3.2 永續治理 .....	21
3.3 誠信經營 .....	22
3.4 法令遵循 .....	24
3.5 風險管控 .....	25

## 04

### 資訊安全

4.1 資安風險管理 .....	27
------------------	----

## 05

### 產品與服務創新

5.1 創新研發 .....	31
5.2 智慧財產權管理 .....	32
5.3 產學合作 .....	35
5.4 外部組織參與 .....	37

## 06

### 客戶權益與服務

6.1 顧客健康與安全 .....	39
6.2 客服處理與客戶滿意度 .....	40
6.3 網路犯罪防治 .....	41

## 07

### 鈞象家庭

7.1 人力資源 .....	43
7.2 人才培育 .....	44
7.3 員工溝通 .....	47
7.4 薪酬與福利 .....	48
7.5 職業健康與安全 .....	52

## 08

### 綠色環境保護

8.1 氣候管理與策略 .....	58
8.2 溫室氣體盤查 .....	59
8.3 營運環境管理 .....	60
8.4 減碳行動 .....	61

## 09

### 責任製造

9.1 永續採購 .....	63
9.2 供應商管理 .....	64

## 10

### 社會

10.1 鈞象慈善基金會 .....	66
10.2 社會共榮 .....	69
10.3 社區環境安全 .....	71

附錄 .....	73
----------	----



# 關於本報告書

歡迎閱讀鈹象2022年永續報告書，本報告書揭露鈹象在各重大永續主題的管理及具體作為，以及我們在環境、社會及公司治理上的努力，希望透過報告書展現我們落實永續發展的堅持，以回應利害關係人對我們的期待。

## 報告書架構

2022年永續報告書參考新版GRI Standards (2021)進行報導。

## 報導期間

2022年度(2022年1月1日至2022年12月31日)。

## 發行週期

鈹象自2020年開始發行永續報告書，本報告書為鈹象發行的第三本報告書，未來將仍以年度為單位持續發行。報告書可於鈹象官網「永續發展」專區進行下載。

## 資訊邊界

報導資訊來自鈹象母公司，排除以投資或財稅目的而成立的子公司。財務數據皆引用經會計師查核簽證後之財務報告，可至鈹象官網「財務報表」專區查詢。

## 聯絡資訊

如有任何建議或疑問，歡迎您聯絡我們。

Email: [bijiachen@igs.com.tw](mailto:bijiachen@igs.com.tw)

## 永續發展推動單位

管理部



# 經營者聲明

鈞象創立於1989年，迄今已邁入第33年。鈞象將核心技術定位於遊戲的創新與研發，並以『創新科技、創意休閒』為企業精神標竿，希望隨著科技不斷進步，以創新的角度，不斷開發出深具創意的休閒產品，並不斷厚植遊戲產品研發及跨平台技術，使企業能夠永續經營。鈞象除了創新與創意外，也堅持『尊重人性、追求卓越』及『永續經營、共享共榮』的經營理念，公司不僅要求營運績效，更強調人性管理，並以人才的卓越、產品的卓越、技術的卓越為公司發展的基石。

鈞象在專注本業以獲取良好營運績效外，永續經營是公司追求的最高目標，並致力於落實「企業社會責任」理念之實踐，追求共享與共榮，將企業的經營成果與員工、投資人與社會大眾共享共榮。我們將持續努力，並將我們的作為與聯合國永續發展目標(SDGs)進行連結，以實際行動投入、參與、執行，支持全球永續議題之倡議與推動。期許在創造企業經營績效與競爭力的同時，善盡社會責任，為環境、社會及經濟的永續目標共同努力。

「彩虹之美在於各色並存、人生之美在於多人共榮」

「在順境中懂得感恩珍惜，在逆境中學會心存喜樂」





## 公司願景

鈞象以成為大中華區遊戲研發旗艦及世界級遊戲公司為願景，未來公司仍將專注發展遊戲本業，並訂定具體的中長程目標：

### 模擬機的市佔率達成全球第一

鈞象憑著過去累積的技術與經驗，以優異的遊戲性、文化親和力與價格優勢，打破日本產品獨占的局面，更成為華人地區的第一品牌，但若要成為世界級遊戲公司，便要無畏挑戰堅強對手，相信以華人的智慧與實力，這並非不可能的夢想。

### 成為網路遊戲內容最佳提供者

鈞象累積相當多成功的遊戲產品，並具有厚實的研發實力與移植技術，未來將以此為新戰場，以最佳的遊戲品質與內容，建構成為大中華區最大的網路遊戲平台。

### 組成最佳遊戲研發團隊

未來除積極培育國內遊戲人才外，並將以大中華區為核心，建立最佳遊戲研發團隊，完成國際化與世界級的長程目標。





# 01 經營理念與永續策略



# 經營理念

『創新科技、創意休閒』 『尊重人性、追求卓越』 『永續經營、共享共榮』

---

## 續開發深具創意的休閒產品，厚植遊戲產品研發能力，使企業永續經營，攜手夥伴共享共榮。

鈞象成立於1989年，我們將核心技術定位於遊戲的創新與研發，並以「創新科技、創意休閒」為企業精神標竿，希望隨著科技不斷進步，以創新的角度，不斷開發出深具創意的休閒產品，並不斷厚植遊戲產品研發及跨平台技術，使企業能夠永續經營。

鈞象的成功除了創新與創意外，也在於堅持「尊重人性、追求卓越」及「永續經營、共享共榮」的經營理念。公司不僅要求營運績效，更強調人性管理，並以人才的卓越、產品的卓越、技術的卓越為公司發展的基石；永續經營是我們追求的最高目標，並追求共享與雙贏，透過福利制度將企業的經營成果與員工分享。鈞象至今成立三十餘年，已擁有1,000多名員工，在團隊的努力下，2022年度合併營收119億元，合併稅後淨利54.8億元，未來我們將持續開發深具創意的休閒產品，厚植遊戲產品研發能力，使企業永續經營，攜手夥伴共享共榮。

## 目前之商品（服務）項目

鈞象主要營業項目係網路遊戲（Online Game）包含手機遊戲（Mobile Game）之軟體及商用電子遊戲機（Arcade Game）之軟、硬體的企劃、設計、研發、製造、行銷、營運與服務及相關智慧財產權（著作權、商品化權、商標權等）的授權與合作。

網路遊戲以休閒遊戲為主(以明星三缺一、金猴爺、金好運、滿貫大亨、海王寶藏、金虎爺及SlotTrip等為代表)；而商用電子遊戲機依其產品性質再細分為：娛樂類(以轉輪機及捕魚機類型等為代表)、益智類(以彩票機、兒卡機及兒童騎乘機等為代表)、模擬機類(以競速遊戲、槍機類遊戲及VR類等系列為代表)。

# 永續策略



2015年，聯合國通過了17項「永續發展目標」( Sustainable Development Goals, SDGs ) 以及169項的子目標 ( Target ) ，建立明確的永續發展願景和優先事項，期望透過全球政府、企業、公民共同參與，於2030年達成消除貧窮、消弭不平等以及減緩因應氣候變遷等目標。為了回應SDGs，鈰象從公司的核心業務出發，並在日常的營運中結合這樣的理念，投入關注與資源，包含員工的健康與福利、性別平等、促進就業與經濟成長、氣候相關行動等作為，藉以支持SDGs 以落實我們的企業責任。

永續行動	永續發展目標	對應章節
持續擴大事業群，提供就業機會 產品推陳出新，積極注入研發動能		05 產品與服務創新 07 鈰象家庭
職場環境健康推廣 女男同酬與人權保障		07 鈰象家庭
鈰象慈善基金會教育關懷 多元教育訓練與職涯規劃 產學合作培育遊戲產業優秀人才		07 鈰象家庭 10 社會
氣候行動 支持農民減少糧食浪費 有效能資源管理與綠色採購 認養路肩行道樹及道路美化作業		08 綠色環境保護 09 責任製造 10 社會



## 02 重大性議題鑑別

## 2.1 重大性議題鑑別流程

鈞象每年定期經由高階主管會議審核收集各利害關係人所關切之議題，逐一選出並鑑別重大考量面之議題，並依利害關係人的衝擊及影響程度排序各議題之座落點後，再確認該議題之影響與重要性進行內容之揭露。我們也將持續對重大議題設定管理方針，作為長期永續發展的基石並每季定期進行檢討。

下圖表為2022年重大實質性議題矩陣圖，經由不同利害關係人對各議題之關注程度、詢問頻率、是否具實質性、衝擊及影響程度之高低，排序出需優先於報告書內回應的重要關切議題。



## 2.2 利害關係人議合

參考利害關係人議合標準(Accountability Stakeholder Engagement Standard, 簡稱AA1000SEC)、公司日常營運經驗以及同業標準, 鑑別出共六類與本公司密切相關的利害關係人, 分別為股東/投資人、員工、客戶/消費者、政府機關、供應商及社區。

為確立企業永續發展之規劃與決策, 本公司建立透明、有效的多元化溝通管道及回應機制, 將利害關係人所關注之重大主題納入企業永續發展策略中, 做為擬定本公司永續實行政策與相關規劃的參考指標。

2022年所鑑別出之利害關係人, 其關注議題及溝通管道如下:

利害關係人	對鈦象的重要性	關注議題	議合方式與頻率
股東/投資人	有股東及投資人長期的支持是鈦象穩定成長的力量。我們致力於資訊公平公開透明化, 保障股東及投資人之權益。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●誠信經營</li> <li>●風險管控</li> <li>●公司治理</li> <li>●產品與服務創新</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●定期公開財務資訊</li> <li>●定期召開法人說明會</li> <li>●每年度股東常會</li> <li>●公司網站及公開資訊觀測站(即時)</li> <li>●投資人諮詢服務信箱/專線(即時)</li> </ul>
員工	員工是鈦象最重要的資產, 我們的產品、服務、熱情和文化建立, 都是每個員工一點一滴累積, 因此我們非常重視員工的心聲。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●員工待遇與福利</li> <li>●訓練與發展</li> <li>●職業健康與安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●每年績效考核</li> <li>●公司內部即時公告</li> <li>●定期勞資會議</li> <li>●每年一次員工大會</li> <li>●福委會定期舉辦活動及每年一次家庭日活動</li> <li>●新人教育訓練、員工定期教育訓練</li> </ul>
客戶/消費者	追求客戶最高滿意度是鈦象的企業文化, 也是公司員工努力的目標, 鈦象致力於提供客戶最優質遊戲及服務, 增加客戶對公司之信賴及支持。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●資訊安全</li> <li>●客戶權益與服務</li> <li>●誠信經營</li> <li>●產品與服務創新</li> </ul>	依不同客戶及消費者的需求, 提供24小時全年無休的多渠道服務選擇: <ul style="list-style-type: none"> <li>●電話專線: 02-2299-5048</li> <li>●智能客服(Chat Bot)</li> <li>●問題回報系統(BugReport)</li> <li>●iOS /Android雙平台留言回應</li> <li>●FB粉絲團專頁</li> <li>●客戶關係維運團隊</li> </ul>



利害關係人	對鈇象的重要性	關注議題	議合方式與頻率
政府機關	鈇象秉持法令遵循，配合政府推動政策，達成永續經營目標。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法令遵循</li> <li>● 公司治理</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 綠色環境保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不定期參加主管機關相關法規說明會及宣導會</li> <li>● 即時電話溝通及e-mail溝通</li> <li>● 定期交付財務資訊</li> <li>● 公司網站及公開資訊觀測站(即時)</li> </ul>
供應商	優良的供應商才能提供鈇象優質的產品，我們重視供應商的管理及品質，致力建構長期的合作夥伴。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 法令遵循</li> <li>● 綠色環境保護</li> <li>● 供應商管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年定期供應商評鑑</li> <li>● 不定期電話、e-mail、會議溝通</li> </ul>
社區	我們結合公司核心業務及員工的愛心，自發性參與各項在地關懷活動，落實企業對社會的回饋。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理</li> <li>● 誠信經營</li> <li>● 綠色環境保護</li> <li>● 社區環境安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不定期參與社區活動。</li> <li>● 相關部門專人聯繫電話、e-mail(即時)</li> <li>● 利害關係人諮詢服務信箱/專線(即時)</li> <li>● 產學合作實習專案(不定期)</li> </ul>

## 2.3 重大議題管理

重大議題	對鈰象的意義	內部組織	價值鏈衝擊範圍						我們的目標	特定行動
			股東/ 投資人	員工	客戶/ 消費者	政府 機關	供應商	社區		
資訊安全	我們高度重視個人資料及資訊之安全性，以嚴密的機制和措施確保個資及營運資料的安全性以降低資安風險。	■	■	■	■			■	<ul style="list-style-type: none"> <li>●持續強化改善整體資訊安全管理能力。</li> <li>●健全公司資訊安全管理制度確認資訊安全管理系統運作之有效性。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●積極參與國內外資安研討。</li> <li>●本公司全面導入ISO27001認證，且資訊設備統一安裝資訊安全系統，以保護個人資料及營運資料的安全性，以降低資安風險。</li> </ul>
公司治理	持續強化董事會職能、提升經營團隊領導管理、資訊透明度確保股東權益。	■	■	■	■	■	■	■	<ul style="list-style-type: none"> <li>●持續改善公司治理評鑑未得分項目，提升評鑑結果。</li> <li>●落實公司治理以符合公司治理趨勢及相關法規。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●設置審計委員會，強化董事會職能。</li> <li>●設立公司治理主管。</li> <li>●擬定董事會績效評估辦法，執行董事會及功能性委員會績效內部評估。</li> <li>●2022年聘請外部獨立評鑑機構進行董事會績效評估。</li> </ul>
法令遵循	鈰象積極依循相關法令訂定內部規章同時辦理教育訓練課程深化員工於法令遵循面的相關意識，以保障各利害關係人之權益。	■	■	■	■	■	■	■	<ul style="list-style-type: none"> <li>●遵循相關法令及個人資料保護法等保障消費者權益。</li> <li>●無重大違規事項發生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●訂定相關風險管理辦法。</li> <li>●定期參加相關法令宣導。</li> <li>●公司內部推動風險文化，落實風險管理。</li> <li>●落實教育訓練及宣導。</li> </ul>



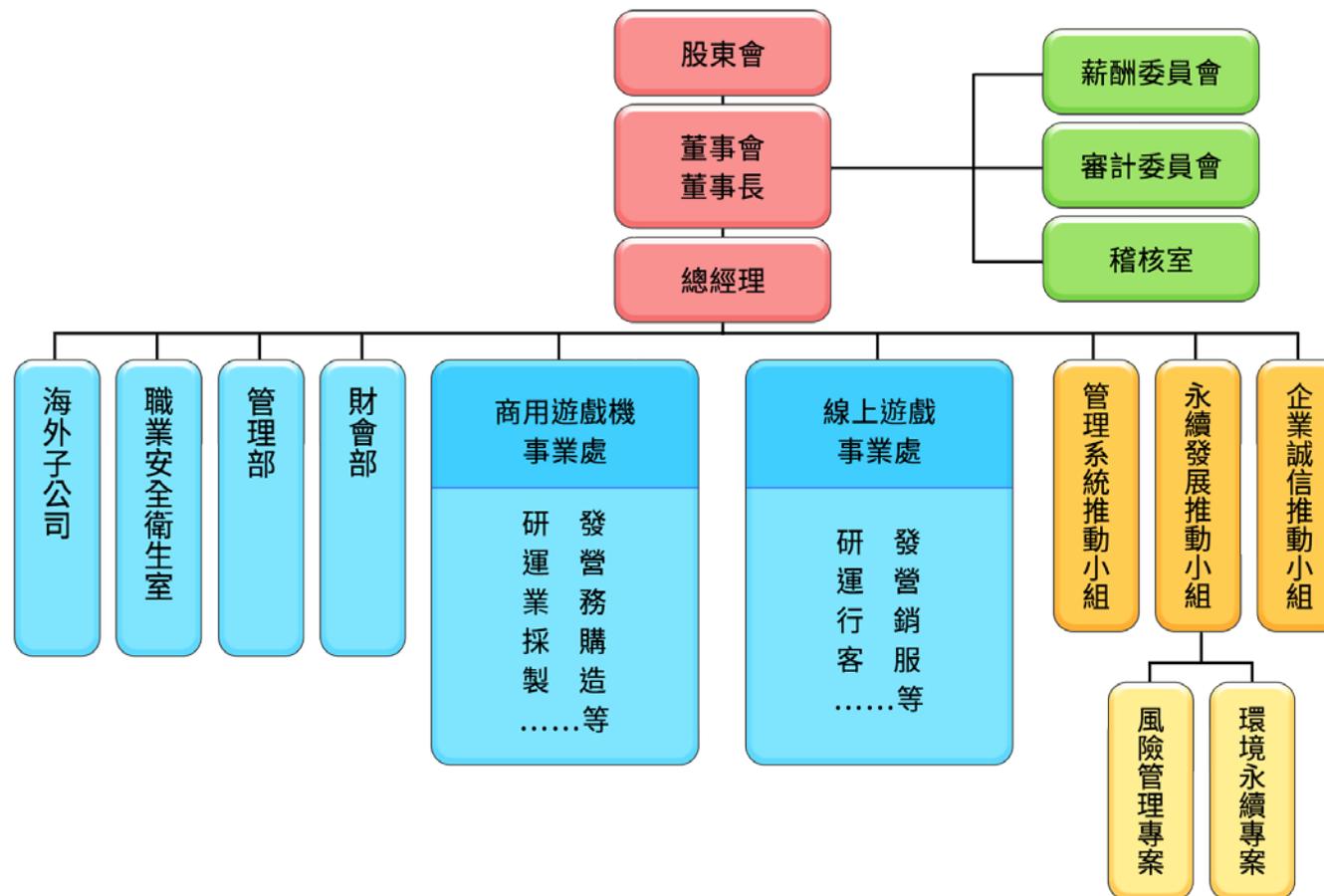
重大議題	對鈞象的意義	內部組織	價值鏈衝擊範圍						我們的目標	特定行動
			股東/ 投資人	員工	客戶/ 消費者	政府 機關	供應商	社區		
誠信經營	公司秉持誠信經營，持續開發深具創意的休閒產品，厚植遊戲產品研發能力，使企業永續經營。	■	■	■	■	■	■	■	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續經營、共享共榮。</li> <li>● 持續落實公司核心價值『誠信正直』。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 訂定「誠信經營守則」。另訂有「道德行為準則」規範董事、經理人及一般員工之道德標準。</li> <li>● 2022年設置企業誠信推動小組，協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案。</li> <li>● 落實教育訓練及宣導。</li> </ul>
風險管控	確實落實風險管理，以降低營運風險。	■	■	■	■	■	■	■	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 落實公司治理提升風險管理。</li> <li>● 落實風險管理、樹立風險文化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制定風險管理政策，訂定年度關鍵性策略方向目標。</li> <li>● 成立風險管理專案小組，研擬並落實風險管理機制。</li> <li>● 監督風險管理成效。</li> </ul>
產品與服務創新	企業要永續經營，不斷的創新與突破是必要的，鈞象不斷在遊戲中探索無限的可能。	■	■	■	■	■	■	■	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 短期：研發投入佔全年營收20%以上。</li> <li>● 中長期：追求新知，永遠走在科技與趨勢的前端，不斷精進技術，持續優化服務與產品，追求卓越不間斷。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續招攬菁英人才。</li> <li>● 持續推動ISO9001品質管理系統及TIPS台灣智慧財產管理規範。</li> <li>● 2022年推出兩款全新模擬機台及獲得專利審核通過共3件。</li> </ul>

A decorative yellow frame with floral and leaf motifs. The frame is composed of a thick yellow line forming a rectangular shape. On the left side, there is a large white flower with yellow outlines and a yellow stem with two yellow leaves. On the right side, there is a smaller white flower with yellow outlines. At the bottom right corner, there is a small white flower with yellow outlines. On the left side, there is a small white flower with blue outlines. In the center of the frame, the text "03 治理" is displayed in a bold, black, sans-serif font. There are also several small yellow leaves scattered around the top and left sides of the frame.

## 03 治理

# 3.1 公司治理

鈞象持續強化董事會職能、提升經營團隊領導管理、加強資訊透明度、重視公司治理及善盡企業社會責任，積極參與公司治理評量認證，於2023年榮獲第九屆「公司治理評鑑」上櫃公司前6~20%。





## 董事會

鈇象董事會共6名董事及3名獨立董事，另於2021年7月28日股東常會改選，設置審計委員會取代監察人制度，參與董事會及內部不定期會議。審計委員會職責為與內部稽核主管及會計師溝通討論內部控制管理及財務報告等事項，2022年度審計委員會各種溝通情況皆良好。

### 董事會成員多元與專業

鈇象董事會成員組成已考量多元化，並就本身運作、運營型態及發展需求擬定適當之多元化方針，以基本條件及專業知識與技能作為標準，鈇象董事會由九位具有不同專業背景的董事所組成，包含內部董事、社會賢達及具專業學術財經背景之獨立董事，其所共同決議之方針以公司未來長遠發展所需之重大投資/公司治理/法令遵循等議案，並定期檢視經營團隊執行成果，擔負公司營運及監督之責。本公司亦注重董事會成員組成之財務專業性，目標為佔比30%以上，目前有兩席具會計師資格之董事及一席具財金專業之董事，比率達33%。目前董事會設有三席獨立董事，獨立董事占比為33%，具員工身分之董事占比為44%，一位獨立董事任期年資在3年以下，董事間無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形，因此本公司董事會具有獨立性。

### 完善的董事提名及遴選制度

鈇象有完善的董事遴選制度，全體董事之選任程序公平、公開及公正，符合「董事選舉辦法」，並考量董事會之配置及多元化標準，由產業界及學者專家共同組成董事會。訂定依據公司產業特性及未來發展策略，中長期規劃董事結構及多元配置，明訂適任董事人選基本條件、專業知識技能及整體應具備之能力，確保企業永續發展。

### 董事出席情形

鈇象董事均積極參與公司營運，2022年共召開6次董事會，整體出席率100%。董事擁有透明及充分之資訊，對於公司營運及未來方向，在深度討論及溝通下，共同規劃對組織成長、績效提升、營運發展、風險管理等具有重大層面影響之決策，董事會有效監督並指導公司經營階層，雙向維持著良好的溝通，充分發揮董事會職能。

## 董事持續進修

2022年每位董事均持續進修，接軌國際重要的風險管理指標或知識，以強化董事會風險治理的功能。並透過持續安排多元外部進修課程增強其專業性，善盡忠實執行業務及善良管理人之注意義務，充分發揮經營決策及領導督導功能。

職稱	姓名	課程名稱	進修單位	上課時數
董事長	李柯柱	資訊安全治理的趨勢與挑戰	社團法人中華公司治理協會	3
董事	江順成			3
董事	陳阿見			3
董事	楊慶安			3
董事	徐俊揚			3
董事	王燦華			3
獨立董事	戴文凱	營業秘密保護、競業禁止及個資安全內控內稽實務	財團法人台灣經濟科技發展研究院	3
		資訊安全治理的趨勢與挑戰	社團法人中華公司治理協會	3
獨立董事	朱威任	淨零排放、碳中和與企業法規遵循	社團法人中華公司治理協會	3
		資訊安全治理的趨勢與挑戰	社團法人中華公司治理協會	3
獨立董事	施春成	國際ESG及淨零排放潮流下會計師之機會與挑戰	中華民國會計師公會全國聯合會	3
		資訊安全治理的趨勢與挑戰	社團法人中華公司治理協會	3



## 董事會績效評估

### 內部評估：優等

為提升董事會職能及落實公司治理，鈹象訂有「董事會績效評估辦法」，每年進行董事會及功能性委員會評量，並於每年十月由董事會內部評量、董事成員自評及功能性委員會內部評量，由董事會議事事務單位彙整評量結果，並針對可加強處提出建議。

鈹象於2022年12月23日提報董事會完成2021年10月1日至2022年9月30日董事會及功能性委員會績效評估，評估內容及結果如下：

#### 一. 董事會績效評估：優等

對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。

#### 二. 董事成員績效評估：優等

公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。

#### 三. 功能性委員會績效評估：優等

對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

### 外部評估：優良

鈹象2022年委託外部獨立機構誠一管理顧問股份有限公司針對2021年10月1日至2022年9月30日止整體董事會運作、董事會成員及功能性委員會績效進行外部評估，該機構於2022年12月5日提出評估報告，認為本公司董事會在各方面已依據相關法令及國內公司治理指標制定董事會運作之相關政策及流程，董事會係由具備相關專業能力之董事所組成，並依據不同專業及經驗進行工作分配，董事會及各功能性委員會之職能均能有效運作，評估結果為優良。詳細評估報告可至鈹象官網「公司治理」專區查詢。

## 董事酬金給付之政策

(1) 本公司給付董事之酬金可分為董事酬勞及業務執行費用二類。董事之酬勞依公司章程規定，本公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，公司應提撥不高於3%為董事酬勞，由董事會決議通過，並報告股東會，故與公司經營績效呈高度關聯性；業務執行費用則僅出席車馬費。



(2)本公司給付總經理及副總經理之酬金可分為薪資、獎金及配車等，加計員工酬勞共三類。薪資係參考該職位於同業市場中的薪資水平、在公司內的權責範圍而定；獎金則於年底前經薪酬委員會及董事會通過總經理及副總經理之績效評核結果，決定發放獎金比例，並授權董事長依本公司核薪規定核定；員工酬勞則依公司章程規定，本公司年度如有獲利(所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，公司應提撥3%~20%為員工酬勞，亦經薪酬委員會及董事會討論通過，故酬金給付之政策與公司獲利呈高度關聯性。

(3)本公司支付董事、總經理及副總經理之酬金標準或結構制度係依據未來風險因素而調整，且不應引導董事、總經理及副總經理為追求酬金而從事公司風險之行為，以避免本公司於支付酬金後卻蒙受損失等不當情事。定期評估董事及經理人薪資報酬，依其對本公司營運參與及個人績效貢獻程度，進行相關項目衡量，如依據本公司「員工道德行為規範」評估董事及經理人發生道德風險事件或其他造成公司形象、商譽有負面影響、人員弊端等風險事件，並參酌公司整體目標達成率、獲利率、營運效益、貢獻度等綜合考量後，計算其酬金比例，而給予合理報酬，並視實際經營狀況及相關法令，檢討董事及經理人酬金制度。

## 薪酬委員會

本公司薪酬委員會職責主要為訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。薪酬委員會共有三名成員，由本公司三位獨立董事組成。2022年度薪資報酬委員會開會2次，委員整體出席率100%。

## 審計委員會

鈞象2021年7月28日設置審計委員會，參與董事會及內部不定期會議。審計委員會共有三名成員，由本公司三位獨立董事組成。2022年度審計委員會開會6次，委員整體出席率100%。

# 稽核室

鈞象依據業務情況、管理需求及其他相關法令規定，設立稽核室，並直接隸屬於董事會，專職於內部稽核相關工作。稽核室成立目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度執行成效，並提供改善建議，確保內部控制制度得以持續及有效實施，並作為檢討及修正內部控制制度之依據。

鈞象依據相關法令規定建立內部控制制度，並設立公司內部控制，稽核室督促內部各單位及子公司每年辦理自行評估，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

每月10日前，稽核室針對內部控制稽核執行狀況與獨立董事要求追蹤事項，將其結果與發現E-mail報告獨立董事，並於每季董事會中列席報告稽核執行情形；若有重大異常事項則即時會報獨立董事，必要時得召開會議。

內部稽核主管每半年至少一次會報獨立董事，針對公司內部稽核執行狀況與內部運作，進行充分溝通、說明；若有重大異常事項則即時會報，必要時得召開獨立董事會議，另亦安排會計師與審計委員會就財務報告之查核情形共同開會討論，增加雙方之溝通管道。



## 3.2 永續治理

為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，鈞象制定了「永續發展實務守則」，以管理本公司對經濟、環境及社會風險與影響。

鈞象由管理部擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台，並於2022年設置「永續發展推動小組」，其下又劃分環境永續與風險管理兩個專案小組，達到專業分工，完整推動，更加落實永續治理。經由定期跨部門會議及議題，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

管理部定期向董事會報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，董事會每季聽取經營團隊的報告（包含ESG報告），並且在需要時敦促經營團隊進行調整。2022年度議案內容包含鑑別需關注之永續議題，擬定因應之行動方案、永續相關議題之目標及政策修訂並評估執行情形等面向。





## 3.3 誠信經營

### 道德行為準則

鈞象核心價值「誠信正直」，從企業文化做起，並制定「董事道德行為準則」、「一級主管以上人員道德行為準則」及「員工道德行為規範」，均對個人操守及誠信態度與避免圖利等予以規範，該道德行為準則已揭露於公開資訊觀測站及公司官網，且其相關懲戒規定亦清楚明定，務求董事、經理人及一般員工均秉持高度自律原則處理相關業務，以高標準的自我要求，實踐誠信經營。鈞象之會計制度、內部控制制度均符合誠信經營之精神，內部稽核人員亦均依法令規定落實稽核，確保整體機制之運作，共同管理與預防不誠信行為之產生。

為提升員工的從業道德觀念與法規遵循認知，鈞象透過管理會議向員工進行保密責任宣導，2022年度舉辦與誠信經營議題相關之內/外部教育訓練（含誠信經營理念、會計制度及內部控制等相關課程）共計160人次400人時，且新進同仁入職均由總經理親自授課講解並簽署員工誠信承諾條文，以落實誠信經營理念與政策。

### 企業誠信推動小組

鈞象制定「誠信經營守則」以建立誠信經營之企業文化，於2022年設置企業誠信推動小組，由管理部負責推動誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，協助董事會及管理階層制定及監督執行誠信經營政策與防範方案，並定期向董事會報告其執行情形，最近已於2022年12月23日向董事會報告。

#### 積極宣導誠信觀念

因應公司永續經營政策，符合反商業賄賂，員工不得有下列情形：

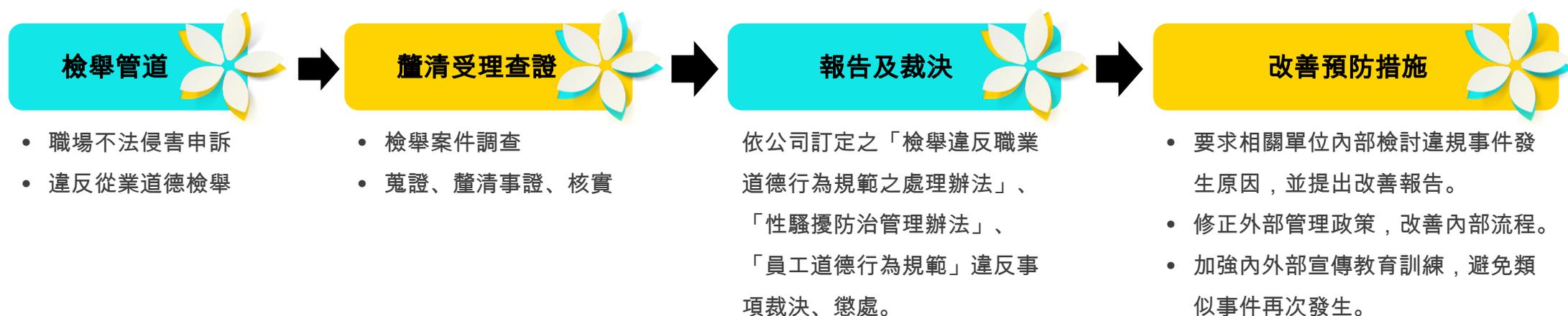
- 營私舞弊、挪用或虧欠公款、收受賄賂或傭金者。
- 利用本公司名義在外招搖撞騙，致使本公司商譽、財產受有損失者。
- 偽造、變造或盜用本公司印信，或仿效上級主管人員簽字，圖謀不法利益，查有事證者。

如有違反者，公司得不經預告，終止勞動契約(工作規則第十二條)。

# 檢舉管道

鈞象落實執行誠信經營政策，於「檢舉違反職業道德行為規範之處理辦法」及「員工道德行為規範」訂有具體檢舉制度，積極防範不誠信行為，在公司官網及公司內網設有違反從業道德舉報信箱，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，指派管理部為檢舉受理專責單位，受理同仁涉有不誠信行為之檢舉，檢舉情事若涉及董事或高階主管，將陳報至獨立董事，並建立檢舉人保護制度，對於檢舉人身分及內容均確實保密，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

2022年無涉及不誠信行為之情事，其他檢舉事項主要屬於業務服務爭議及作業流程方面之精進事項。



## 3.4 法令遵循

鈞象之產品與服務遍布數國，我們長期密切關注對公司業務或財務可能產生重大影響之全球政策或法令變革，於積極拓展業務的同時，亦嚴格遵循相關法令規定，我們在公司內網設立法務資源專區，提供相關法令資訊以協助團隊與外部人員能有效進行法律上的溝通，並定期向公司內部人及全體員工宣導法遵觀念，稽核室定期向董事會及審計委員會報告法令遵循執行情形。2022年鈞象無發生因違反公司治理、反貪腐、反托拉斯法、其他法令或因隱私權洩露或隱私權侵害而受到罰款的事件，亦無發生董事及經營團隊違反內線交易法之行為。



# 3.5 風險管控

鈞象除管理部風險管理組外，各部門職能均亦含蓋對風險因素之控管，並依流程區分三層風險管理，相關權責分配如下：

風險管理層級	組織名稱	權責範圍
第一層 制定風險管理 政策	董事會	1. 隨時注意政經產業環境變化，訂定相關風險之政策及因應措施 2. 確保現行控管機制之有效性及可行性
	高階管理階層(董事長、 總經理、事業處處長)	1. 執行董事會風險管理決策 2. 協調跨部門之風險管理互動與溝通
第二層 研擬並落實風 險管理機制	財會部	1. 負責財務規劃及運用，於風險控管監督機制下，重視安全性、流動性及收益，建立避險機制，以降低財務風險。 2. 協助推動內部控制制度之落實，強化內部控制功能，確保其持續有效性，達成財務報導之可靠性、營運之效果及效率。
	管理部	1. 負責人力資源制度與人力資源運用規劃，提升用人效率及促進勞資和諧，規範員工遵行本公司行為準則，以降低人力資源風險。 2. 負責網路及業務資訊安全控管及防護措施，以降低資訊安全措施。 3. 基於法務面向，對可能威脅企業經營的不確定因素，召集相關權責單位商議，並視需要徵詢外部顧問意見，以評估風險及提出防範建議。
	事業處之業務與運營單位	負責市場、同業競爭動態與玩家消費趨勢分析，擬定行銷策略及推廣計劃，以降低業務營運風險。
	採購製造部	負責採購作業及材料儲運作業之規劃、建置與管理，提升採購效益及材料有效運用，以降低採購管理及材料安全之風險。
	所屬各部門	執行日常風險管理活動
第三層 監督風險管理 效益性	稽核室	1. 針對各作業存在或潛在風險予以評估，據以實際風險導向之年度內部稽核計劃，協助董事會及經理人檢查及稽核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，確保內部控制制度得以有效實施。 2. 負責內部控制制度之修訂及推動工作，以強化內部控制功能，確保其持續有效性。

## 子公司監理

本公司對轉投資事業之管理及控制於內部控制制度中訂定「子公司監理作業」相關規範，以便督促各子公司針對重大財務、業務事項訂定相關作業程序，並監督其依法執行或辦理，建立子公司營運風險管理機制，以發揮最大之經營績效。

A decorative yellow frame with rounded corners, featuring stylized floral and leaf motifs. The frame is composed of a thick yellow line. On the left side, a large white flower with yellow outlines and a yellow stem with two yellow leaves is positioned. On the right side, a smaller white flower with yellow outlines is at the top, and another white flower with yellow outlines is at the bottom. A small blue and white flower is on the far left, and another blue and white flower is on the far right. Several yellow leaves are scattered along the top edge of the frame.

## 04 資訊安全





# 資訊安全目標

(年度資訊安全量化目標由管理審查會議訂定)

- 持續強化改善整體資訊安全管理制度能力。
- 持續驗證『ISO/IEC 27001』，確保資訊業務持續運作，並建立合乎成本效益之業務永續運作計畫。

## 資訊安全政策

「企業重資安，風險無負擔」

為有效落實資安管理，確保核心系統管理業務之機密性 ( Confidentiality )、完整性 ( Integrity )、可用性 ( Availability ) 與適法性 ( Compliance )，鈹象評估資訊風險，建立完整的資訊安全管理系統 ( Information Security Management System, ISMS )，並持續推動通過國際資安管理系統認證 ( ISO/IEC 27001 )，以確認資訊安全管理系統實施狀況及是否達成資訊安全目標。

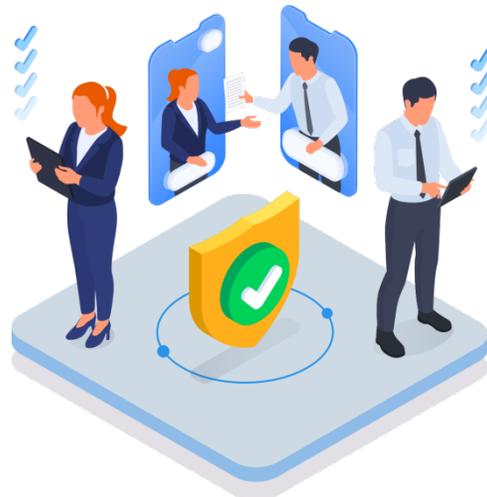
近年鈹象積極投入預防性防禦系統，將資安防禦創新技術、資安控管機制整合內化於軟硬體維運、研發作業等平日工作流程，以強化資訊安全管理，確保資料、系統、設備及網路安全，維護公司重要資產的機密性、完整性及可用性，並落實稽核制度，持續改善，確保資安規範持續有效。

- 加強內部控制，防止未經授權之不當存取，以確保資訊資產受適當的保護。
- 適當保護資訊資產之機密性與完整性。
- 確保資訊不會在傳遞過程中，或因無意間的行為透露給未經授權的第三者。
- 確保所有資訊安全意外事故或可疑之安全弱點，都應依循適當通報機制向上反應，予以適當調查及處理。
- 恪守個資法令標準，健全個資流程控管，嚴防個資外洩事件。

# 具體管理方案

鈞象持續投入資源於資訊安全事務，包含強化資安防禦設備，改善資安管理制度與教育訓練等，從管理面到技術面整體落實，增進資訊安全能力。除每年進行企業持續營運演練外，針對重要資料，均做資料加密控管，並定期備份，確保資訊之機密性、完整性及可用性。

多層資安防護	資料安全保護	教育訓練與宣導
<p>如網路安全方面進行強化防火牆與網路控管，防止病毒擴散、定期執行電腦掃描及系統與軟體更新，確保系統安全性、惡意網站防禦、相關資安掃描、資安監控等；設備安全方面進行安裝防毒軟體，避免惡意軟體破壞、端點防護。</p>	<p>進行端點資料安全防護系統、建立保護機制。</p>	<p>進行新進員工資訊安全宣導、定期模擬演練及舉辦資安課程。</p>





## 05 產品與服務創新

## 5.1 創新研發

鈞象以客戶導向之精神，結合市場需求擬定有效之研發策略，並提高遊戲產品及服務的附加價值，身為遊戲開發商，我們有強大的研發團隊，研發人員佔比大於70%，不論是網路遊戲或是商用電子遊戲機，均採取關鍵技術自主研發以充分掌握其核心技術，並積極將市場上的新技術應用到產品及營運上。

2022年度研發費用2,597,603仟元，占營收比重21.74%，我們在全球共擁有商標610件、著作權458件及專利42件，未來將持續投入網路遊戲及商用遊戲機開發，提昇研發技術及優化網路遊戲平台內容，強化品牌形象及提昇市場占有率。



• 網路遊戲 ( Online Game ) 產品方面：目前網路遊戲已成為網際網路產業中最具商業價值的領域，鈞象將持續開發與永續經營現有之遊戲產品。手機遊戲 ( Mobile Game ) 則是現階段公司營運的主力產品，由於本公司相較於競爭者有較強的研發及營運能力，因此研發速度及產品的原創性、獨特性、聲光效果皆優，具有足夠實力擴大整體市場規模。

• 商用電子遊戲機 ( Arcade Game ) 及周邊產品方面：鈞象本著客戶導向、自主研發之精神，配合全球深耕的代理商體系，在符合市場需求及法令規範的前提下，以強大的研發、行銷、製造、業務、客服部門彼此緊密合作，除不斷研發各類新遊戲軟、硬體，且透過公司內部資源整合，結合代理商之通路推廣與行銷資源，以提高遊戲之附加價值，隨著科技進步，未來將以創新及創意的角度，將新科技融入新的娛樂元素，使產品永續發展。

## 5.2 智慧財產權管理

鈞象設有專利工程師，透過智權管理平台來有效管理及維護智慧財產，並定期將智權執行情形提報至董事會。2021年通過TIPS驗證取得A級證書，致力於保護公司權益也避免侵權，鈞象也依ISO內部專利提案獎勵制度建立季度專利獎勵獎金辦法，鼓勵同仁創新。



- 2021年通過ISO9001:2015品質管理系統驗證，確保產品和服務品質的一致性。



- 2021年通過台灣智慧財產管理規範(TIPS)驗證



## 智財管理政策

- 避免侵權。
- 累積智財資產。
- 持續改善智權管理系統。
- 以智慧財產促進本公司之最大利益。
- 增加研發效益。

## 智權管理目標

- 執行智慧財產權檢索以利風險評估及判斷。
- 依照產品銷售策略進行全球市場有效性智權佈局。
- 持續深化智慧財產管理系統並提出TIPS驗證。
- 保護公司研發核心技術及營業秘密，以確保不造成營業損害。
- 研發資源共享。

## 2022年度達成情形

- 2022年度統計智權目標達成率為81%，共完成7件著作權以及52件商標申請，所有智權案件已全數導入電子平台，定期進行資料的更新及管理，並將本年度相關智權執行情形提報至第十三屆第十次董事會。

- 2021年11月15日通過110年度TIPS驗證，取得TIPS證書，並於2022年6月20日完成抽驗，有效日期至2023年12月31日。
- 2022年度智財目標達成率

智財目標	設定目標	達成件數	達成率
智權案件產出:專利	2件	0件	0%
智權案件產出:商標	30件	50件	166%
智權案件產出:著作權	10件	7件	70%
智權管理電子平台資料管理	定期更新		
提高專利提案率	總專案數的20%提案	0件	0%
管控智慧財產權管理費用	產出半年報及年報管控智權費用		
協助進行侵權風險評估	落實協助專案進行前案檢索	61件	61件

- 未達標原因分析：因應疫情延燒與公司組織調整，研發部門轉換方向，減少大型機台研發，與2022年初專利設定目標不同。
- 改善措施：新年度智權目標改以配合公司智財管理政策方向擬定施行策略，而非單純以件數作為對應政策之目標與成果，以深化公司智慧財產權之管理。

# 2023年度執行規劃

智財管理政策	智財目標	對應成果
避免侵權	執行智慧財產權檢索以利風險評估及判斷	專利商標檢索報告及總件數
累積智財資產	依照產品銷售策略進行全球市場有效性智權佈局	申請專利商標著作權的有效性比例80%
持續改善管理系統	持續深化智慧財產管理系統並提出TIPS驗證	申請並通過TIPS驗證
以智慧財產權促進本公司之最大利益	保護公司研發核心技術及營業秘密，以確保不造成營業損害	營業秘密系統的建立、盤點、刪除、更新及管理；侵權告訴0件，損害賠償金額新台幣0元
增加研發效益	研發資源共享	兩大事業處8款遊戲移植交流

1. 執行智慧財產權檢索以利風險評估及判斷：  
落實專案前案檢索，並產出報告及建議，將侵權風險可能性降至最低，2022年專利及商標前案檢索案件數為61件。
2. 依照產品銷售策略進行全球市場有效性智權佈局：  
根據產品需求市場提出智權申請，讓資源集中在目標市場，並每年度檢討篩選事務所品質及費用，以達到有效性智權佈局。

3. 持續深化智慧財產管理系統並提出TIPS驗證：  
提出2023年度TIPS驗證，延長既有驗證時效性，目前有效期限2023/12/31。  
2022年度所有智權案件已全數導入智權管理平台，定期進行資料的更新及管理，以維持最新的案件狀態，並因應組織異動調整修改相關程序文件，以達到持續深化智財管理系統之目的。
4. 保護公司研發核心技術及營業秘密，以確保不造成營業損害：  
鈹象目前的主力產品為網路遊戲，主要智權申請標的為商標與著作權，有完善的申請與管理機制，過去多年來亦未有侵權告訴與損害賠償案件。
5. 研發資源共享：  
兩大事業處進行資源共享交流，嘗試導入遊戲移植，提高研發效率，以縮短開發時程，減少研發成本，營創共利共榮局面。



## 5.3 產學合作

鈇象積極培育遊戲產業人才，長期透過產學合作與學術界密切交流，以提升產業競爭力。透過產學合作不僅可以增強公司研發能量，讓公司更穩定成長，同時也能讓學術界與產業界更貼近，幫助學生在校時就能深入了解產業，結合大學的前瞻研究能量和產業的資源與經驗共創成長，鈇象同時針對表現優秀的學生提供獎學金，以實質的鼓勵培育更多專業人才。



- 鈇象與台科大多年來的產學合作非常成功，教授帶領學生們著手進行研究，並定期與公司進行成果報告。

## 與台科大「前瞻技術產學合作計畫」獲經濟部補助款2,000萬元。

2022年被視為元宇宙元年，打通了虛擬空間與真實空間的界線，各式虛實整合創新科技帶來新的五感體驗，使得多元互動介面、虛擬實境應用等技術成為後疫情時代新商機，科技大廠相繼推出相關功能，預計將帶動從工廠、醫療、城市、娛樂等數位經濟、技術創新的變革契機。本計畫由臺灣科技大學姚智原教授與鈇象電子合作成立「鈇象臺科AI遊戲研究中心」，共同開發核心技術，聚焦於六大應用技術領域，分別為實景重建技術、實物重建技術、電腦視覺應用、擴增實境應用、數位內容開發與精準運動科學，根據此六大應用技術領域，養成基礎學科之人才，包括電腦圖學、電腦視覺、人工智慧與前後端平台設計等，希冀藉由中心豐沛之研發量能，橋接學研與產業應用，具體落實研發能量於產業。

# 電玩防老創新技術開發研究

國發會最新的人口推估報告預估，台灣將於2025年將邁入超高齡社會，預防失能、失智成為全球的關鍵議題，2002年聯合國世界衛生組織(WHO)提出活躍老化(Active Aging)政策架構，倡導從「健康、參與及安全」三大面向著手，不僅要兼顧身體、心理、社會等三方面的健康狀況，還要提升高齡者的生活品質。鈞象與國立陽明交通大學、彩得線上娛樂，以及智榮基金會共同啟動「遊戲防老」多年期的創新研究計畫，希望以自身遊戲產業經驗，結合人工智慧與老化醫學發展，協助其探討中高齡者對體感遊戲的身心功能成效，進而藉由遊戲活化腦部來翻轉老化與預防失智。

舞力特區體感跳舞機銷售多國市場，帶給許多人歡笑與快樂，鈞象為了回饋社會，也希望能藉助遊戲為社會貢獻一份心力，遂與大學共同啟動「電玩防老創新技術開發研究」計畫，從醫學臨床實驗來探討體感遊戲對於延緩老化的功效，銀髮族能否透過體感跳舞機的直覺舞動，增強對空間感的掌握，提升手腳協調靈活度，活化雙眼、大腦與肢體之間的感知運作，經過三年的研究探討，證明遊戲防老的確能達到十分卓越的成效，希望藉此能為社會帶來更多正向回饋，進而拋磚引玉，吸引更多企業投入社會公益造福人民。





## 5.4 外部組織參與

在外部組織參與的層面，主要參加非營利之社會團體為主，以期凝聚台灣數位內容產業相關公司與組織的力量，促進產業交流、共同開發合作商机，並主動與各利害關係人溝通，打造優質產業發展環境，創造正面之社會形象與產業發展願景。

因遊戲產業未有官方組織且受文化創意產業發展法所規範，鈞象與其他同屬遊戲產業的業者，共同成立台灣遊戲產業振興會，替遊戲產業發聲，以遊戲產業的立場主動與主管機關溝通，致力於協商各項政府或相關組織與本產業有關的政策、消費者保護法等落實方法，以及相關問題處理。

外部組織名稱	類別
台北市電腦商業同業公會	台灣資訊產業發展組織
台灣遊戲產業振興會	遊戲產業組織
中華民國台灣商用電子遊戲機產業協會	遊戲產業組織
中華民國先進互動數位娛樂協會	遊戲產業組織
中華民國遊藝場商業同業公會全國聯合會	遊戲產業組織
新北市廠商發展促進會	產業園區發展組織
台灣產業策進會	台灣產業發展組織
台灣區電機電子工業同業公會	台灣電機電子發展組織
中華民國全國中小企業總會	中小企業發展組織



## 06 客戶權益與服務

## 6.1 顧客健康與安全

鈦象的使命在於整合人文藝術與電子科技，創造優質休閒娛樂產品與服務，提供健康快樂的休閒。貼近市場與重視客戶的反饋，不斷調整與創造更好的服務體驗，則是我們實現使命與願景最重要的方式。

### 促進適度合理遊戲消費

當網路遊戲的不斷發展與產品推陳出新，客戶的休閒娛樂選擇多元化的情況下，愈來愈多用戶願意在網路遊戲支付費用以取得更好的遊玩體驗或道具，這是任何遊戲廠商都非常樂見，這是一個產業欣欣向榮的象徵，但近幾年電子支付、網路支付的方式非常便利，經過團隊不斷的觀察用戶的消費習性也產生了變化，產業中也曾發生有客戶衝動消費後，而影響到生活品質或家庭，鈦象客戶服務團隊主動提出制定合理消費上限、主動關懷用戶近況、提供免費遊玩管道等等方案，2022年共有327通提醒理智消費服務，即是為了讓客戶在休閒娛樂與家庭取得平衡，所以促進合理消費與防止沉迷這個領域上，團隊仍然不斷的投入人力與技術來為用戶把關，包含運用數據技術為依據提醒用戶避免過度消費，並依照「定型化契約」所制定的相關退換貨等售後服務資訊於官網，以保障消費者的消費權益。

- 遊戲內提醒用戶防止過度沉迷



- 遊戲內提醒用戶避免過度消費





## 6.2 客服處理與客戶滿意度

### 24小時在線客服中心

鈞象自大型遊戲機台市場，即非常重視廠商與客戶需求，累積客戶服務處理經驗並不斷傳承；隨著網路遊戲蓬勃發展之際，即成立客服中心以提供24小時在線服務，全年無休收集客戶反饋問題及建議事項，在智慧型手機、平板等行動裝置使用比例快速攀升，線上手機遊戲成為服務大宗，陸續提供文字客服、問題回報及智能客服等更多元的管道給予客戶便利使用。鈞象客戶服務團隊年服務量超過53萬件，有94%案件可於首次反應即時獲得解決方案，服務品質檢核正確率達99%以上。同時客服中心透過系統進行案件問題收集及統計，依日、週、月、季、年之週期報表檢視分析客戶問題項目；對於特殊及大量回報事件，擬定相關建議方案，提交營運團隊評估，以減少重覆客訴，協助客戶問題快速解決，達成客戶滿意為優先目標。

客戶回報案件處理，若一般的客服處理流程無法讓客戶滿意時，將請專案伙伴協同釐清客戶訴求，於爭議內容進行商討，同時進行內部還原測試並複查結果，以最大化避免客戶權益受損。後續與客戶回覆告知還原測試情況；若仍無法達成其客戶訴求，客戶將會訴請縣市政府

機關消保會(消保官)來函提出協調請求，2022年總計公家機關消保會來函30件，其中8件需開協調會，我們處理案件除符合消費者保護法之規定，更重視客戶提出申訴案由，讓客戶感受鈞象有誠意解決所遇到之困擾，面對之客訴案件皆於15日內妥善處理完畢。

2022年客訴案件皆有與申訴玩家達成案件處理共識，並未發生侵害玩家隱私權益等情事。

### 積極處理消費者爭議

我們樂於協助客戶釐清事件發生情況，不論是一般案件處理或者消費者提出之爭議訴求，我們皆會詳加確認資訊後與客戶及消保官解釋說明事件發生經過，且提出相關建議處理方式。目前線上遊戲消費者常見帳號消費爭議(詐騙)，或是帳號遭盜用，皆是遊戲公司長久以來面對的問題。鈞象主動與政府及民間相關單位提出問題諮詢並商討解決方案。在互動諮詢過程中，以不影響遊戲公平性及雙方權益為原則進行處理。協商處理過程當下，會進行記錄並回報建議相關負責單位，針對遊戲產品進行優化，以提升服務品質滿意度，進而提升企業品牌商譽。



當客戶遇到有關消費爭議問題，要求協助時，鈞象均無私且樂於提供正確、透明及標準化的作業程序，包含：保留證據、專人協助或保護客戶權益之方式...等。鈞象期望與客戶一同真心的面對問題，並清楚與正確的提出解決方案，才能和客戶之間達到買、賣雙方的共好與平衡，期許在消費爭議的處理中，獲得更多保障客戶權益之策略，進而共同創造整體產業的進步。

## 6.3 網路犯罪防治

網路犯罪防治隨著網路的發展，網路遊戲相關的犯罪與網路詐欺、盜取遊戲帳號問題，已成為人們使用網路時必需小心面對的問題。鈞象為保障客戶的權益，透過24小時輪班客服協助客戶即時處理，經接收到爭議案件，複查相關佐證資料，將會啟動相關的作業程序，來保障客戶權益，並紀錄犯罪者相關電磁紀錄供警調單位調閱；除此之外，我們也依電磁紀錄所建立的大數據資料庫，設置相關警示機制，主動查緝異常行為，並第一時間提醒客戶相關資訊，避免玩家權益受損。另外，我們在接收到警調單位案件調閱需求，有專人聯絡協助確認，提供相關電磁紀錄、遊戲專有名詞解說等資料，並滾動式配合警調單位相關需求，讓網路犯罪無所遁形。





07 鈇象家庭

# 7.1 人力資源

人才是鈹象最重視的資產，我們擁有寬敞舒適的辦公環境，提供專業的設備與優渥的福利制度，以期能提昇整體研發品質並帶來亮麗的營運績效表現，同時能有更多對遊戲業滿腔熱血的優秀人才加入。

## 人力結構

截至2022年12月31日止，鈹象員工人數合計為1,049人。隨著鈹象積極布局海外市場開發運營、遊戲研發...等需求與調整，2022年度員工人數較去年度增加41人。

年度		2022年度	2021年度
員工人數	單位以上主管	30	31
	研發人員	765	728
	技術人員	10	10
	行政/業務人員	244	239
	合計	1,049	1,008
平均年齡		35	35
平均服務年資		7.4	7.2
學歷分布比率	博 士	0.10%	0.20%
	碩 士	23.83%	24.01%
	大 專	69.59%	68.55%
	高 中	39.00%	7.04%
	高中以下	0.10%	0.20%

鈹象秉持聯合國永續發展目標之性別平等，在徵才、任用、培育與晉升等面向均致力男女平等對待，樹立性別友善之企業，2022年約有30.70%的員工為女性員工，其中業務行政及其他單位約51.64%為女性員工。截至2022年12月31日止，管理職位中約16.67%為女性主管。

2022年員工分布	管理階層		技術及研發	
	人數	%	人數	%
男	25	83.33%	584	75.35%
女	5	16.67%	191	24.65%
合計	30	100.00%	775	100.00%
2022年員工分布	業務行政及其他		總員工	
	人數	%	人數	%
男	118	48.36%	727	69.30%
女	126	51.64%	322	30.70%
合計	244	100.00%	1,049	100.00%

## 人才吸引

身為遊戲業領導品牌，我們設計完善且具競爭力的薪酬架構，並提供多元、符合員工需求的福利制度，以達到吸引、激勵及留任優秀人才之目的，確保組織競爭力及永續發展。工作環境中，除了致力於消弭各類職場安全衛生風險之外，同時提供員工健康、舒適的辦公環境與休閒設施，讓同仁可以安心工作，更樂於工作。

面對瞬息萬變的遊戲市場，鈇象積極網羅各界菁英加入，在招募上包含遊戲軟體工程師、美術設計、遊戲企劃、大數據分析等職缺，且專業人才的吸引管道也日益多元複雜，因此在招募政策上，職缺需要更加的分眾化，除了傳統的招募管道如人力銀行外，更需要開發更多的招募渠道和平台及參加社群或徵才活動等，耕耘雇主品牌，確保招募到來自不同領域及符合鈇象文化的人才。2022年計劃招聘189人，共計收到5,754份履歷，為預計招聘人數的30倍，2022年到任比率為82%，因受到新冠肺炎疫情之影響，最嚴重的5月及6月招聘暫時停擺。2022年我們晉用155位員工，新進人員主要集中在33歲以下（佔新進員工之83%），為鈇象注入年輕與創新活力。2022年離職人數共114人，鈇象針對離職員工進行離職訪談，了解員工離職原因，2022年主要離職原因為1.職涯規劃 2.組織發展方向與個人期待不同。

## 7.2 人才培育

人才的發展是公司成長的動力來源，持續的學習，是企業永續經營的動力，鈇象教育訓練為長期性且有計劃性之人才培訓制度，除了公司內部舉辦的實體訓練課程，近期也導入數位學習平台，並補助員工至國內外參加研討會、展覽及訓練課程等，讓員工在工作同時也能不斷的學習，藉由強化員工職能，期使有效地提昇企業經營績效與競爭力。



# 教育訓練

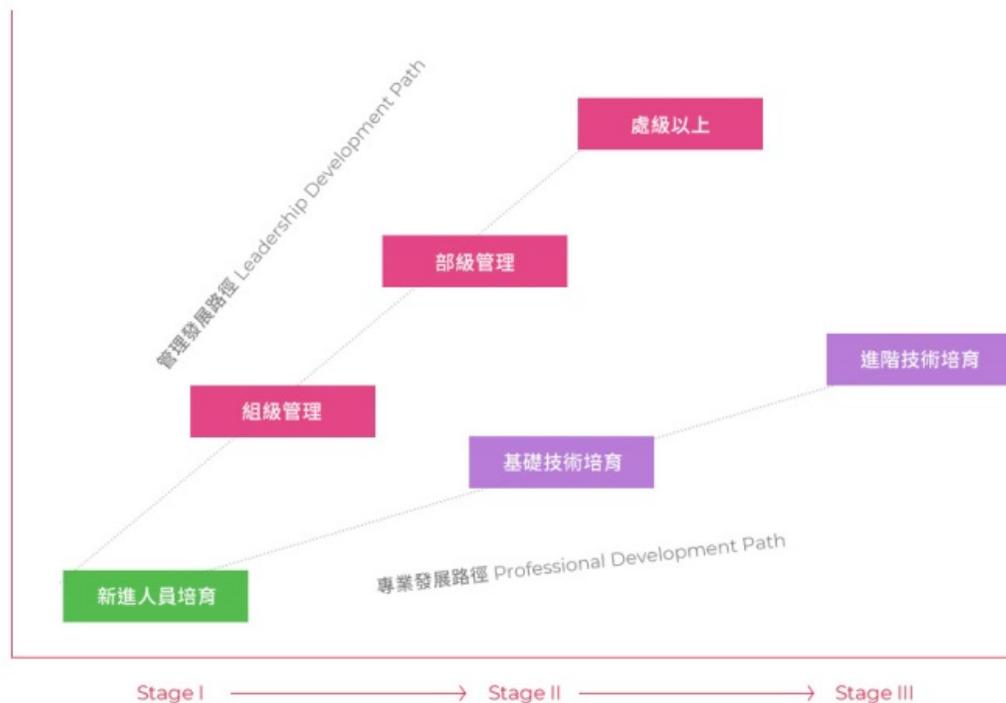
- 管理職能訓練：管理人才培訓是公司成長動力來源之一，為使內部儲備主管及各階主管學習優質管理職能，管理部依公司實際需求，推動管理職能相關課程，以培育內部儲備主管及各階主管。
- 專業職能訓練：管理部定期進行教育訓練需求調查，並經各部門提報課程及整合各項內部需求，即擬定下年度教育訓練計劃表，經總經理核准，作為年度教育訓練之依據。
- 新進人員教育訓練：協助新進員工快速融入公司環境，了解企業核心價值觀、規章制度、勞安法令、智慧財產權、法務知識與文化，之後再由資深員工教導工作內容及工具使用以進入工作狀況，提高員工向心力與生產力。
- 其他類別課程：因應員工成長發展或其他特殊需求，辦理相關之訓練課程，如語言課程、身心健康、壓力紓解等課程。



管理職  
Managerial Band



專業職  
Professional Band



# 訓練課程及時數

2022年鈹象員工之進修及教育訓練支出統計如下：

教育訓練	內部訓練	外部訓練
受訓人次	460人	33人
經費支出	5萬元	31萬元
課程名稱 (承辦單位)	新人體驗營	改變的力量
	遊戲設計理論	Line官方帳號操作攻略
	「特別」比「厲害」更重要，創作者的定位與旅程	ISO 27001資訊安全管理系統風險評鑑課程
	遊戲大數據設計思考	《會計主管持續進修》發行人證券商證券交易所會計主管持續進修班
	產品營銷概念與應用	商標爭議實務班
	企業社會責任&認識緩衝包材	ISO 14064-1:2018 組織溫室氣體內部查證人員訓練課程

2022年鈹象員工教育訓練時數如下：

項目	教育訓練時數
內訓	29
外訓	395
平均訓練時數(時數/人數)	0.40

註：2022年鈹象員工人數1,049人



## 7.3 員工溝通

### 人權政策

鈞象恪守所在地法規，參考《聯合國全球盟約十項原則》並遵守國家勞動法規，杜絕侵犯人權之行為，並持續改善員工之工作環境條件與員工福利。

- 禁用童工：依據公司「人員甄選管理辦法」，為確保遵守企業社會責任及道德規範，招募對象皆為18歲以上成年人。
- 杜絕不法歧視且確保工作機會均等：不以年齡、性別、身心障礙、種族、人種、國籍、宗教、婚姻、星座、血型、生育狀況、政治背景或其他身分地位的歧視等因素為由而有不公平的對待。
- 禁止強迫勞動：禁止對員工進行強制勞動或相關的強制措施，包括生理或心理上的虐待或強制、恐嚇或其他的語言暴力、其他不合法的強制勞動。



### 勞資關係

為建立良好勞資關係，我們打造和諧對等的溝通平台，定期辦理勞資會議，勞方代表100%由非擔任主管職之員工擔任。本公司勞資關係和諧，2022年並未發生任何糾紛事故致需辦理勞資間之協議情形。

### 員工意見信箱

公司內網設有員工意見信箱，工作相關內容或檢舉皆可透過此信箱來進行溝通。

### 不法侵害檢舉管道

鈞象致力於提供友善且安全的工作環境，積極保護所屬人員免於性騷擾之威脅，於「性騷擾防治管理辦法」訂有具體檢舉制度，公司內網設置檢舉管道，協助遭受不法侵害之當事人提出申訴或進行後續相關法律程序。2022年無收受不法侵害申訴案件。檢舉管道請參閱3.3誠信經營。

## 7.4 薪酬與福利

鈞象除提供具有競爭力的薪酬外，亦透過績效管理制度，連結公司整體策略目標，年底主管則會依據各項績效目標達成情形，並參考來自其他主管之多面向回饋意見進行評分。公司則按照員工績效表現，予以獎勵、培訓及提供各項職涯發展機會，並以公開透明的晉升機制，積極拔擢績優、具發展潛力之人才，提供更高的職責與相對應之薪資報酬，帶動組織整體正向發展。

我們訂有合理的薪資報酬政策，相關福利措施請參閱公司官網公司治理中之勞資關係專區，若有同仁違反規章，情節重大者，將提報董事會與依內部人事規章獎懲辦法辦理。

### 薪酬制度

鈞象整體薪酬項目包含固定薪資及變動薪資，其中固定薪資包含12個月月薪及固定津貼，而變動薪資則來自優渥的員工紅利與獎酬制度。12個月月薪係依員工過往經歷、具備能力及應徵職位價值等客觀因素核給，且每年考量海內外經濟趨勢、市場薪資水平以及個人績效予以適當調薪，2022年，鈞象平均調薪幅度約為2~4%。

- 非主管薪資均為櫃買市場同產業中最高  
2022年鈞象非擔任主管職務之全時員工每人平均薪資為254萬元，較2021年成長6.53%；薪資中位數為202萬元，較2021年成長5.35%，連續三年鈞象非主管薪資均為櫃買市場-文化創意產業中最高，顯示整體薪酬政策定位之積極。

非擔任主管職務之全時員工薪資	2022年	2021年	年度增加%
人數	1,026	988	3.85%
薪資平均數(仟元)	2,544	2,388	6.53%
薪資中位數(仟元)	2,027	1,924	5.35%

註：此表人數為『非擔任主管職務之全時員工』人數，非全部員工人數。





# 福利規劃

鈹象這個大家庭，我們設有職工福利委員會，對同仁主動關懷，並提供多元福利選擇。除了依法令規定為員工投保勞健保外，也提供員工結婚、喪葬、生育、部門聚餐、員工旅遊等各項補助，相關福利措施請參閱鈹象官網公司治理中之勞資關係專區。另女性同仁每次妊娠有五日本薪產檢假外，亦提供男性同仁五日本薪陪產假，符合性別工作平等法規定之同仁，可於每一子女滿三歲前申請育嬰假，最高兩年。

## 安心福利—員工退休照料

鈹象已成立勞工退休基金監督委員會，並訂有職工退休辦法，參加資格為本公司在職正式員工。另因應九十四年七月「勞工退休金條例」(下稱新制)的施行，本公司已依新制規定依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局個人專戶。針對選擇舊制之員工按其服務年資，十五年以內(含)，每服務滿一年給兩個基數，超過十五年每增加一年給一個基數，總計最高以四十五個基數為限。本公司已依「勞動基準法」舊制規定按員工每月薪資總額2%提撥退休金，交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入台灣銀行之專戶。

## 關心福利—員工表揚制度

資深員工獎：表揚獎勵在鈹象服務期滿10、20、30年的資深員工，感謝員工與鈹象共同成長，並紀念員工卓越表現。

## 貼心福利—員工休閒活動

- 休閒生活是我們相當重視的一環，協助員工維持身心健康及工作生活平衡，定期舉辦尾牙、家庭日...等活動調劑員工身心與凝聚向心力。
- 設置健身房、瑜珈教室、籃球場、桌球室、KTV室、圖書室及若干康樂設施，供員工工作之餘使用。
- 支持員工參與各類型社團活動(如羽球社、籃球社、瑜珈社、桌遊社等)，透過公司的支持及團隊的力量，讓員工有更多機會培養健康的身心，並提供適當補助以協助順利運作，期望透過社團活動連結同仁的情感。
- 鈹象每年之年度行事曆特別安排旅遊假九天，依職位提供補助金額，讓員工可以和家人、親友盡情享受歡樂假期。



- 近來鈹象主管更帶動同仁一起參加登山、夸父追日跨夜接力賽、馬拉松、三鐵、超級鐵人，甚至挑戰玉山登頂活動，帶動同仁運動健身之良好風氣。





# 7.5 職業健康與安全

## 安全職場

鈹象成立職業安全衛生室，針對工作場所中各種可能的危害實施風險評估，定期舉辦相關課程，請各部門代表及員工共同參與危害辨識作業，根據評估結果依風險等級進行分級管理，並持續監測和改進相關措施，以降低風險。公司非常重視與員工間的溝通管道，每季由勞資代表定期召開職業安全衛生委員會，共同檢討安全衛生相關議題及法令要求等事項，另設立事故通報專線，以利全體員工都能及時反應各項情況，並獲得改善回覆。

為保護員工免於受職業災害，鈹象已規劃一系列勞安及衛教相關課程。首先針對新進員工提供勞工安全衛生訓練課程，另對法規規定有害場所，每年1月份實施環境檢測，以符合勞工安全衛生法，保障勞工安全健康。鈹象提供之優質辦公場所在空氣品質及各項安全層面上，已提供符合法規及優於法規之措施。

- 2022年鈹象全年無重大職災情事，職災原因全數為上下班途中交通意外事故。

職業傷害統計	2022年	2021年
缺勤率(男)	0.029%	0.01%
缺勤率(女)	0.005%	0.09%
工傷率(IR)	0.09	0.09
職業病率	0	0
損失日數比率(LDR)	6.15	10.99
死亡人數	0	0
失能傷害頻率(FR)	0.48	0.49
失能傷害嚴重率(SR)	30	54
綜合傷害指數(FSI)	0.12	0.16



## 消防、救護訓練課程及實地演練

- 消防及緊急避難演練每年實施二次，另有線上防災課程訓練，使員工能清楚緊急事故發生時如何應變。



## 完善的保全系統

- 建立員工出勤名單即時上傳系統，定時自動更新公司內部出勤人員名單並上傳至NAS，確保在緊急疏散時，可立即取得所有出勤人員清冊。
- 設有 24 小時駐點警衛保全、電子保全、錄影監控系統及門禁系統，透過員工識別證及門禁卡管理提供安全的工作環境。

## 定期設備環境檢測

- 設備安全方面，公司大樓依規定每年執行一次消防設備安全檢查及建築物公共安全檢查，採購製造部及機構實驗室設備則自主實施每月定期檢查及每日檢點紀錄，以確保設備使用安全。
- 針對照度及二氧化碳每年實施二次環境檢測，維護辦公場所所在空氣品質及工作環境之安全舒適。



## 專業的工安管理人員

持有專業證照的工安管理人員	人數
防火管理人	3
甲種職業安全衛生業務主管	1
職業安全衛生管理員	2
職業安全管理師	1
勞工健康服務護理人員	1
有害作業主管	1
急救人員	2

## 健康職場

鈹象非常重視鈹象人的健康，提供安全、衛生、健康之工作環境，除定期健檢外，另有正職護理師提供及時的協助與健康建議，並透過各項健康促進活動，為同仁的健康把關。

為讓員工能更安心於工作職場上，公司通過健康職場健康促進認證，並設有醫務室、集乳室，定期辦理員工健康檢查及每月廠醫駐診，

另舉辦捐血活動、流感疫苗施打、癌篩、不定期衛教講座課程、身心健康保護計畫等，以預防職業疾病，提供員工了解自我身體健康的指標，並針對健檢結果評估整體異常比例較高的項目，設計年度改善計畫方案，安排適當衛教，進行追蹤關懷，以促進員工身心健康。

## 健康促進管理

- 提供定期健康檢查，以健檢結果針對特定族群進行分級追蹤管理，預防潛在健康風險。
- 近3年實施血壓測量計畫，成果如下：

	每月平均測量人數	每月血壓值超過140/90mmHg人數	百分比
2022年	89人	14	16%
2021年	90人	19	21%



## 衛教講座課程

- 聘請專業老師，提供身心靈及健康飲食的相關課程。

### 紓壓講座

您有壓力的困擾嗎?  
無論是工作、生活、經濟、人際...  
各式各樣的壓力,是要咬緊牙撐過去,還是不要想就沒事?  
歡迎一起來瞭解壓力及探究紓壓的方法。

**日期: 7月27日(三)**  
**時間: 18:30-19:30**  
**地點: B1訓練教室**  
**講師: 徐俊揚 老師**

#### 講座內容

- 1.瞭解壓力
- 2.認識情緒(壓力下的附屬品)
- 3.紓壓方法

因配合政府防疫政策,本課程採實名制報名  
未通過報名者,請勿進入教室  
如有任何問題,請與管理師洽(分機1234)聯繫,謝謝

### 壓力緩解

-生理回饋治療觀點-

壓力無所不在的現今社會  
您是否想過壓力能有緩解的可能性?  
本次講座希望從生理回饋治療的觀點  
以身心平衡的視角來緩解壓力。

情境 → 壓力感知 → 壓力源 → 身心平衡 → 影響身心健康

↓ ↓ ↓ ↓ ↓  
沒事 降低影響 身心健康

#### 課程資訊

課程日期: 5月4日(四)  
課程時間: 18:30-19:30  
講師: 徐俊揚 老師  
地點: B1訓練教室

#### 課程大綱

1. 從壓力形成 到 影響身心健康
2. 如何根除壓力源
3. 如何緩解壓力源
4. 問題與討論

報名時間: 即日起~2023/5/3(三)  
報名方式: 學習管理平台報名

### 享瘦好心情

>>> 健康飲食幸福瘦 點對點照顧好心

請轉呈:

#### 你重了嗎?

BMI	WHR	理想體脂率	體位量測
BMI < 18.5	體重過輕	多運動, 均衡飲食	
18.5gBMI < 24	體重正常	繼續保持	
24gBMI < 27	體重過胖	趕快力行 健康體重管理	
BMI ≥ 27	肥胖	需要立即力行 健康體重管理	

#### 飲食逆轉勝

得舒飲食降三高  
營養素缺乏很難瘦

- ✓ 選擇全穀根莖類
- ✓ 天天吃蔬果
- ✓ 多喝低脂乳
- ✓ 紅肉改白肉
- ✓ 吃堅果、用好油

別將重量級養成重症

醫學健康 02-7730-1005  
排課專員: 吳亞軒

### 課程主題: 高效體態管理-飲食篇



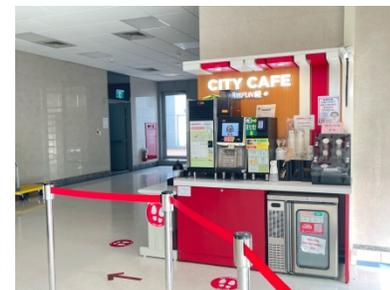
#### 課程簡介

誰說減重一定要餓肚子? 減重不一定要少吃, 減重也不一定要上健身房繳錢才行! 首先, 你必須先擁有基本的營養科學知識, 從了解代謝的原理開始。有了基本知識, 你就能幫自己擬訂出一套適合自己的計畫, 輕鬆執行、成功達標!



## 貼心設施

- 設置健身房、瑜珈韻律教室、籃球場、桌球室、KTV室、圖書室、戶外休憩區及若干康樂設施，供員工工作之餘使用。健身房特聘有一位健身教練，指導鈇象人健身器材正確的使用方式，同時不定期汰除老舊器材，添置健身器材供同仁使用。
- 醫務室：俱專業醫療器材，提供駐點醫生諮詢服務，配置專業醫護人員。
- 集乳室：擔供女性員工友善貼心集乳空間。
- 員工餐廳：尋找優良符合食品衛生團膳廠商，並以優惠價格提供員工安心且健康的午餐與晚餐，每年執行一次員工滿意度調查，調查結果普遍滿意，並依照員工回應作調整與溝通。
- 咖啡廳：提供早餐、下午茶，以供同仁隨時補充能量。
- 自動販賣機：本年度新增咖啡自動販賣機，搭配原有之食品販賣機，讓同仁飲食選擇更多樣化。





## 08 綠色環境保護



# 8.1 氣候管理與策略

隨著氣候變遷影響加劇，世界各國無不積極推動減碳計劃，鈞象也制定相關溫室氣體管理政策，響應政府「2050年淨零排放」的目標，公司內部也積極宣導永續觀念，指導員工節能減碳從日常做起，且公司廠辦大樓於設計建造時已考量節能減碳方案與相關節能設施，除能降低對環境傷害外，亦能減少資源浪費，我們將持續努力，通過具體行動，與全球企業共同面對氣候變遷的挑戰，為保護環境及實現永續發展做出貢獻。

## 治理

鈞象永續發展推動小組每季定期向董事會報告溫室氣體盤查專案進度與成果。

### 溫室氣體管理之策略、方法、目標等

#### 因應氣候變遷或溫室氣體管理之策略

1. 設置緊急發電機及UPS不斷電系統，提供主要設備使用，以降低無預警斷電所造成的損失。
2. 建置遠端性連線設備，提供多元易地工作場域，以降低單一區域因素影響公司營運。

### 溫室氣體排放量減量目標

鈞象節能減碳的量化管理目標：每人排放量2025年較2019年下降10%。

### 溫室氣體排放量減量之預算與計畫

1. 空調系統散熱材更新及水處理設備優化，預算估算約NTD1,000(仟元)
2. 電力照明更新，定期檢視耗能設備並進行汰換，預算估算約NTD2,300(仟元)

### 產品或服務帶給客戶或消費者之減碳效果

優化遊戲軟體效能，降低玩家耗電量。

### 企業對於溫室氣體排放之影響，或衝擊之程度

#### 企業受氣候變遷相關法規規範之風險

鈞象屬於低耗能的文化創意產業，非「氣候變遷因應法」所規範之對象。但我們深知全球環境共同體的影響性，仍積極遵循主管機關規範並致力響應環保性倡議。

#### 企業受氣候變遷之實質風險

全球暖化與氣候變遷間接造成的災害如氣溫異常、停班、停電等，鈞象身為遊戲產業，以目前營運模式，停電及停水等可能直接造成管理成本提升。



### 氣候變遷提供企業之機會

以不同角度及思維重新切入，評估企業服務模式及產品趨勢，提供不同的產品服務，稍撫慰民眾因天候不佳受影響的心情。

### 溫室氣體排放量是否通過外部驗證

鈞象目前尚未進行外部驗證，依循主管機關規範，預計2026年完成盤查且2028年完成驗證。

### 氣候變遷評估與因應措施

#### 受氣候變遷影響風險

- 台電電網可能會無預警斷電，造成營運中斷。
- 天然災害會造成交通中斷的情形進而有停班的可能。

#### 因應措施

- 台電電力來源採地下化電纜線設計，避免天候災害影響電線桿之輸配電網，設置緊急發電機及UPS不斷電系統備用電，提供主要設備使用，以降低無預警斷電所造成的損失。
- 建置可遠端的設備讓員工可在家工作不影響公司營運。

## 8.2 溫室氣體盤查

鈞象依溫室氣體資訊揭露時程規劃，將於2026年完成盤查個體公司，目前盤查人員正積極受訓以逐步達成盤查目標，因此我們僅針對範疇一及範疇二揭露部分排放量，範疇一為消防設備、發電機及公務車等設備燃料使用所產生的排放，範疇二則為外購電力。

- 管理目標：以2019年為基準年，2025年每人溫室氣體排放量下降10%。
- 達成情形：以2019年為基準年，2022年每人溫室氣體排放量已減少2.8%。

		2022年	2021年
溫室氣體 排放量(公噸)	範疇一	1,850.62	1,752.58
	範疇二	1.04	1.03
	合計	1,851.66	1,753.61
溫室氣體排放密集度 溫室氣體排放總量/員工人數		1.77	1.73

註：員工人數計算方式為全年平均員工人數。

## 8.3 營運環境管理

### 水資源管理

因應全球氣候變遷，供水穩定化成為各國面臨的問題，鈦象內部執行節約用水及透過雨水回收系統，做好雨水回收再利用的基礎，以因應全球水資源短缺議題。

- 管理目標：以2019年為基準年，在2025年前將整體用水密集度(總用水量/使用人數)下降3%。
- 達成情形：以2019年為基準年，2022年用水密集度已減量15%。

	2022年	2021年
用水量(百萬公升)	16.84	18.85
用水密集度 總用水量/員工人數	16.10	18.58

註：員工人數計算方式為全年平均員工人數。



### 廢棄物管理

廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。有害事業廢棄物來源主要為委外製程之物料、廢品，以及部分維修品、研發物料等。每年度辦理有害事業廢棄物報廢流程時，將以正式合約委請合法清運商及回收處理商進行分類及回收再利用，並依法進行三聯單申報，隨車有GPS定位，追蹤業者是否於時限內依規定運送至回收處理廠。另外一般事業廢棄物為上述之外的廢棄物，主要為員工生活垃圾，可妥善回收再利用的部分為紙類、塑膠類、鐵鋁罐、電池等，無法回收的部份最終焚燒或掩埋處理。

2022年有害事業廢棄物產量	
廢棄物名稱	重量(噸)
廢電子零組件、下腳品及不良品	0.3
附零組件之廢印刷電路板	1.07
廢棄物總重量	1.37

2022年一般事業廢棄物產量	
廢棄物	重量(噸)
員工生活垃圾(註)	平均3.4噸/月

註:員工垃圾自2022年9月開始記錄，因此以四個月的數據做計算。

## 8.4 減碳行動

- 空調散熱材更新及水處理設備優化  
考量設備老舊耗能，鈦象投入更新空調散熱材及優化水處理設備，提升系統效能以節省用電量。



- 電力照明更新  
鈦象全面汰換燈管，將傳統燈管改為較省電的LED燈。



A decorative yellow frame with rounded corners, featuring stylized white and blue flowers and yellow leaves. The text "09 責任製造" is centered within the frame.

## 09 責任製造

# 9.1 永續採購

鈹象在商用電子遊戲機方面，僅從事部分產品之組裝，未有實際生產製造之情形，生產之商用遊戲機所使用之原材料，均以符合RoHS標準為目標，並不會有環境污染之製程，目前許多供應商已落實企業社會責任，未來將致力與承攬商、合作廠商均遵守相關環境、勞工、人權規範；對於整體公司所處之環境亦設有專責人員維護管理，以符合環境法規。

## 供應鏈管理策略

培養採購人員永續概念，並落實在採購管理作業，與國際接軌，準則如下：

1. 落實執行責任商業聯盟(RBA)行為準則。
2. 持續向供應商推廣ESG與責任商業聯盟(RBA)行為準則。
3. 供應商導入需透過評鑑。
4. 優先選用地優良廠商，注重永續管理。
5. 落實原物料綠色採購。
6. 鈹象明定拒用衝突金屬。
7. 降低原物料缺料風險。
8. 定期舉辦採購經驗分享與內部訓練課程。
9. 邀訪廠商舉辦教育訓練課程。

## 鈹象供應鏈管理策略



### ◆成本考量

透過成本分析與詢比議

### ◆品質考量

簽訂品質合約書

落實符合RoHS與

ISO9001品質管理系統

### ◆交期考量

定期請供應商更新L/T

以符合公司生產出貨需求

### ◆永續採購考量

不接受貪腐

朝永續發展

### ◆風控考量

透過供應商管理  
策略採購

安全庫存管理

### ◆策略性合作考量

共同提昇技術、研發能力  
創造雙贏

### ◆持續供貨考量

簽訂採購合約

確保價格與供貨穩定性

落實資安ISO/IEC27001

## 9.2 供應商管理

### 供應商管理政策

- 關注供應鏈對於職業安全衛生與風險、環境永續共生、勞動人權狀況，必要時並主動提供協助。
- 落實使用ROHS原材料，提升使用綠色能源比例並推動節能減碳，以降低對環境衝擊。
- 產品不使用來自東剛果民主共和國 (Eastern DRC) 或中非 (Central Africa) 之衝突礦產(金、錫、鎢、鈹)，確保礦產取得程序符合環境與社會責任。
- 遵守智慧財產權 (包括專利權、商標權、肖像權及隱私權)，不侵害他人權利或違反法令之情事。
- 任何形式的收受不當利益行為都應被禁止，並建立舉發與反饋機制。
- 每年進行評鑑，製定評分表針對品質、價格、交期、服務、職業安全衛生、環境永續共生、勞動人權評核。



### 供應商評鑑

鈹象關注供應商永續管理，我們著重於供應商的職業安全衛生與風險、環境永續共生、勞動人權面向。制定「供應商評鑑」並定期管理，追蹤廠商後續改善狀況。

每年進行品質、價格、交期、服務、職業安全衛生、環境永續共生、勞動人權面向評核。具有環保或有害物質管理相關之證書 (ISO14001、QC080000、TS16949) 或責任商業聯盟行為準則 (RBA) 可列為加分之條件，藉以誘導供應商遵循。

- 鈹象供應商2022年評鑑結果

等級	家數	因應措施	狀態
A	26	建議增加採購量	合格
B	5	維持目前作業，但要求供應商持續強化管理機制	
C	0	建議減少採購量	
D	0	輔導改善，連續二年評鑑等為D級者，停止採購或取消其合格供應商資格等相關措施	不合格

備註:合格供應商內符合大型企業或上市櫃廠商條件的菁英廠商列為調查對象。

A decorative yellow frame with rounded corners, featuring stylized white and blue flowers and yellow leaves. The text "10 社會" is centered within the frame.

10 社會

# 10.1 鈞象慈善基金會

基金會由本公司董事長發起，協同所有董事與本公司之捐款，於2012年8月成立，秉持「取諸社會、用諸社會」，「熱心公益、關懷人群」的創立宗旨，參與公益活動，對有需要的人提供經濟上扶助。基金會每年二次向董事會報告執行預算與成果報告，以確保每一分愛心都實際回饋到社會。

鈞象在台灣30餘年的耕耘發展，以飲水思源的精神實質回饋於台灣這片土地，分別於教育關懷、社會回饋這兩層面實踐，為所在的土地盡份心力。



- 基金會榮獲2022年新北市財團法人社會福利慈善事業基金會評核—優等。

- 基金會響應「新北市好日子愛心大平台」，熱心公益獲新北市政府表揚。

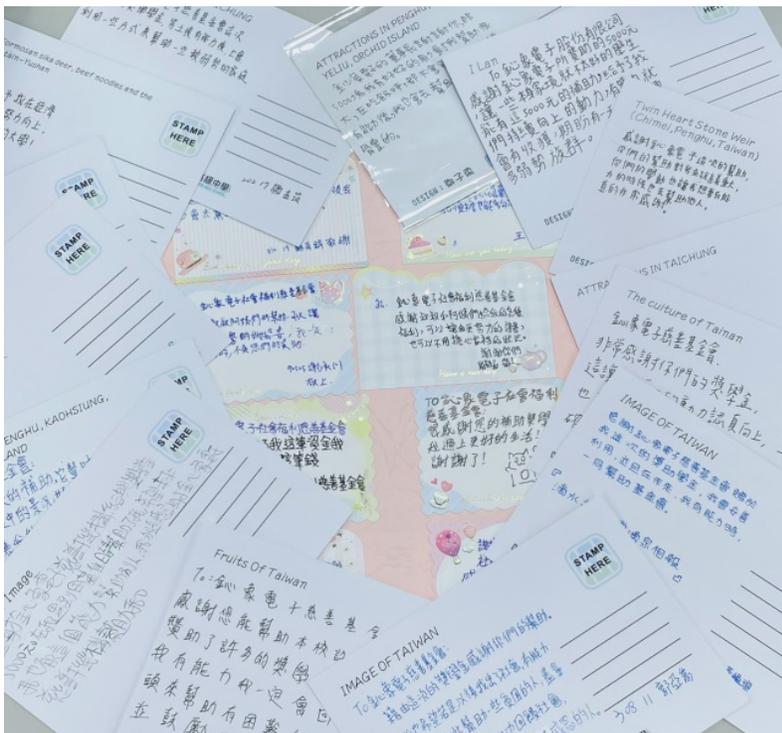


# 教育關懷

鈞象長期投身教育關懷，每年除了定期辦理學校清寒優秀獎助學金發放事宜，也積極支持各項教育計劃，鼓勵學生勤學向上。

2022年捐助新北市立高中、國中、小學、台科大清寒優秀獎助學金，共完成46所學校1,778位符合資格同學申請，發放總金額9,131,000元。

- 收到同學們滿滿的感謝卡



## 其他教育捐助

- 響應「新北市好日子愛心大平台」：捐贈「溫馨助學圓夢基金」專案。
- 2022年贊助偏鄉地區「嘉義縣和順國小」走讀台灣計劃。



## 社會回饋

秉持著飲水思源的回饋精神，我們積極投入社區公益活動，參與地方公共事務，於追求企業成長的同時，亦能為社會盡一份心力。

- 2022年捐助「新北市好日子愛心大平台」課後安心社區照顧方案200,000元。

- 2022年認購並參與「五工扶輪社」愛的輪轉慈善音樂會票券，支持五工扶輪社提供獎助學金鼓勵弱勢學生。



- 2022年發票捐贈：  
 玩家儲值發票捐贈「中華社會福利聯合勸募協會」中獎金額達227,000元。  
 玩家儲值發票捐贈「財團法人創世社會福利基金會」中獎金額達170,700元。  
 玩家儲值發票捐贈「財團法人新北市私立鈞象電子社會福利慈善事業基金會」中獎金額達1,928,600元。

- 2022年認購並參與「台科大EDBA/EMBA」璀璨極光慈善音樂會票券，票房收入部份捐贈身心障礙團體「極光打擊樂團」。



- 2022年贊助「社團法人中華民國身障棒壘球協會」第二屆出口盃盲人棒球賽口罩、餐墊等物資，鼓勵盲人走出戶外參與運動。



- 2022年贊助「生命勵樂活輔健會」生命力環騎圓夢-身障手搖車環島之旅物資，愛心大接力。





## 10.2 社會共榮

### 支持台灣農民，我們共善共行

台灣生產的水果在全球有著優良口碑，過去一直擁有穩定外銷數量的鳳梨，在疫情期間亦遭受打擊，又逢產量大增，在地小農生計自然大受影響。不忍農民整年辛苦付諸流水，鈞象本著能為社會多出一份力就是一份力量，向嘉義在地小農購買3.6公噸的鳳梨分享同仁，祈願這塊土地上的大家能攜手協力恢復正常安全的生活，發揮企業社會責任力量，力行疫後新生活。



## 醫療關懷

- 2022年贊助「華山基金會」1200個口罩。
- 2022年全體同仁參與「捐血一袋，救人一命」活動，56人共捐出86袋熱血。



# 10.3 社區環境安全

鈞象設立時就位於新北產業園區，深耕三十餘年，在地情誼濃厚，因此也很積極參與產業園區之各項發展，促進交通便捷與生活機能的完善，除了員工能夠就近生活和工作，更能吸引外地人才就業願意。

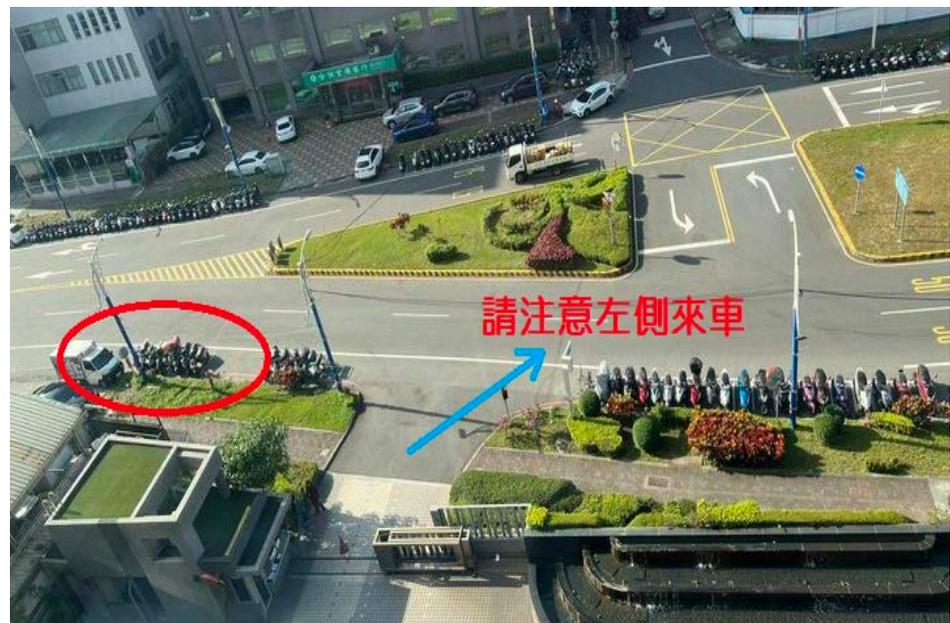
- 環境對於周遭人員的身心靈影響甚鉅，鈞象有鑒於新北產業園區為較資深的工業區，配合新北產業園區發展中心的推動，認養路肩行道樹及道路美化作業，不僅能提升園區形象同時也達到敦親睦鄰。



新北產業園區綠美化管理計畫書內容

申請單位	單位	鈞象電子股份有限公司				
	負責人	李柯柱	電話	02-22995048	傳真	
	聯絡人	陳慧珊	分機	1212	行動電話	
	地址	新北市五股區五工路 130 號				
認養範圍	名稱	認養綠帶				
	標的	<input type="checkbox"/> 公園 <input checked="" type="checkbox"/> 綠地 <input type="checkbox"/> 廣場 <input type="checkbox"/> 其他 _____				
	位置	新北市五股區五工路 130 號前			面積	131m <sup>2</sup>
認養期限	自中華民國 111 年 09 月 01 日至 112 年 08 月 31 日，合計 1 年。					
認養標的現況圖						

- 同時因園區往來車流量甚大，除日常上下班時段加派警衛人員從事同仁人車分流疏導，另也製作內部宣傳海報提醒同仁多加留意行車安全。



# 附錄

## GRI內容索引表

使用聲明	鈞象電子參考GRI準則出版2022年永續報告書，數據資訊範疇為2022年1月1日至12月31日			
GRI 1使用版本	GRI 1：基礎2021			
GRI行業準則應用	無			
<b>GRI 2：一般揭露2021</b>				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
<b>組織及報導實務</b>				
2-1	組織詳細資訊	01 經營理念與永續策略		06
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		02
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		02
2-4	資訊重編	無資訊重編		-
2-5	外部保證/確信	無外部保證/確信		-
<b>活動與工作者</b>				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	01 經營理念與永續策略		06
2-7	員工	7.1 人力資源		43
2-8	非員工的工作者	7.1 人力資源		43
<b>治理</b>				
2-9	治理結構及組成	3.1 公司治理		15
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理		16
2-11	最高治理單位的主席	3.1 公司治理		16
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2 永續治理		21
2-13	衝擊管理的負責人	3.2 永續治理		21
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.2 永續治理		21

## GRI 2：一般揭露2021

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
2-15	利益衝突	3.3 誠信經營		22
2-16	溝通關鍵重大事件	3.2 永續治理		21
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理		17
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理 ESG相關管理績效，尚未納入董事會的績效評估項目。		18
2-19	薪酬政策	3.1 公司治理		18~19
2-20	薪酬決定流程	3.1 公司治理		18~19
2-21	年度總薪酬比率	省略揭露	最高年度總薪酬為組織機密資訊	-
<b>策略、政策與實務</b>				
2-22	永續發展策略的聲明	01 經營理念與永續策略		06
2-23	政策承諾	01 經營理念與永續策略		06
2-24	納入政策承諾	3.2 永續治理		21
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 重大議題管理		12~13
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 誠信經營		23
2-27	法規遵循	3.4 法令遵循		24
2-28	公協會的會員資格	5.4 外部組織參與		37
<b>利害關係人議合</b>				
2-29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人議合		10~11
2-30	團體協約	鈞象無成立工會亦無簽署團體協約，透過定期辦理勞資會議以維持良好勞資關係。		-

## GRI 3 : 重大主題 2021

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	2.1 重大性議題鑑別流程		09
3-2	重大主題列表	2.1 重大性議題鑑別流程		09
<b>重大主題</b>				
<b>治理</b>				
3-3	重大主題管理	2.3 重大議題管理		12
<b>GRI 205 : 反貪腐2016</b>				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	反貪腐風險評估之對象為所有營運據點		-
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營		22
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 誠信經營		23
<b>GRI 206 : 反競爭行為2016</b>				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.4 法令遵循 無重大違規		24
<b>資訊安全</b>				
3-3	重大主題管理	4.1 資安風險管理		27~29
<b>GRI 418 : 客戶隱私2016</b>				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴		-

一般主題				
GRI 201：經濟績效2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	111年年報：合併財務報告		-
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	8.1 氣候管理與策略		58~59
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	7.4 薪酬與福利		48
201-4	取自政府之財務援助	5.3 產學合作		35~36
GRI 202：市場地位2016				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	省略揭露	無蒐集當地最低薪資資訊	-
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	高階管理階層皆為台灣籍		-
GRI 203：間接經濟衝擊2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	10.2 社會共融		69
203-2	顯著的間接經濟衝擊	10.2 社會共融		69
GRI 204：採購實務2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	111年年報：主要進銷貨客戶名單		-
GRI 302：能源2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	鈞象係屬於一般辦公大樓，所以只有一般電力消耗，電力消耗數值3,635,794KWH，並沒有出售電力及組織外部的能源消耗。能源密集度3,475.9KWH/人。		-
302-2	組織外部的能源消耗量			
302-3	能源密集度			
302-4	減少能源消耗	8.4 減碳行動		61
302-5	降低產品和服務的能源需求	8.1 氣候管理與策略		58

一般主題

GRI 303：水與放流水2018

303-1	共享水資源之相互影響	鈇象屬一般辦公性質，取水與排水皆符合當地政府規範		-
303-2	與排水相關衝擊的管理			
303-3	取水量	8.3 營運環境管理		60
303-4	排水量	鈇象屬一般辦公性質，所有廢水皆納管排入市政指定的下水道系統，故無統計排水、耗水量		-
303-5	耗水量			

GRI 305：排放2016

305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	8.2 溫室氣體盤查		59
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	8.2 溫室氣體盤查		59
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	省略揭露	目前並未揭露範疇三的項目	-
305-4	溫室氣體排放強度	8.2 溫室氣體盤查		59
305-5	溫室氣體排放減量	省略揭露	減碳效益尚未計算	-
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	省略揭露	鈇象無相關製程，不適用	-
305-7	氮氧化物（NO <sub>x</sub> ）、硫氧化物（SO <sub>x</sub> ），及其它顯著的氣體排放	省略揭露	鈇象無相關製程，不適用	-

GRI 306：廢棄物2020

306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	8.3 營運環境管理		60
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	8.3 營運環境管理		60
306-3	廢棄物的產生	8.3 營運環境管理		60

一般主題				
306-4	廢棄物的處置移轉	8.3 營運環境管理		60
306-5	廢棄物的直接處置	8.3 營運環境管理		60
GRI 308：供應商環境評估2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	9.2 供應商管理		64
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	9.2 供應商管理		64
GRI 401：勞雇關係2016				
401-1	新進員工和離職員工	7.1 人力資源		43
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	7.4 薪酬與福利		49~51
401-3	育嬰假	7.4 薪酬與福利		49
GRI 402：勞資關係2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	如公司遇有重大營運變更，盡量於一個月前告知		-
GRI 403：職業安全衛生2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	7.5 職業健康與安全		52~53
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	7.5 職業健康與安全		52
403-3	職業健康服務	7.5 職業健康與安全		54~56
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	7.5 職業健康與安全		52

一般主題				
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	7.5 職業健康與安全		53
403-6	工作者健康促進	7.5 職業健康與安全		54~56
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	7.5 職業健康與安全		52~53
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	全體員工		-
403-9	職業傷害	7.5 職業健康與安全		52
GRI 404：訓練與教育2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	7.2 人才培育		46
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	7.2 人才培育		45
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.4 薪酬與福利		4
GRI 405：員工多元化與平等機會2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	7.1 人力資源		43
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	省略揭露	尚在規劃中	-
GRI 406：不歧視2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	2022年無歧視事件發生		-
GRI 407：結社自由與團體協商2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	鈞象尊重同仁集體協商和參加集會的權利，企總所在之台灣，依法每季召開勞資會議，以協調勞資關係、促進勞資合作，提高員工的工作效率。		-

一般主題				
GRI 408：童工2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.3 員工溝通 9.2 供應商管理		47 64
GRI 409：強迫或強制勞動2016				
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	營運據點與供應商皆無強迫或強制勞動事件。		-
GRI 410：保全實務 2016				
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	同鈞象員工		-
GRI 411：原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2022年無侵害事件發生		-
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	10 社會		66~68
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	10 社會		66~68
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	9.2 供應商管理		64
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2022年未有因為評鑑結果為不合格而導致合作關係終止之情況		-
GRI 415：公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	無政治捐獻		-

一般主題

GRI 416：顧客健康與安全 2016

416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	9.1 永續採購 6.1 顧客健康與安全		63 39
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無重大違規		-
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.4 法令遵循		24
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無重大違規		-
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無重大違規		-