

2023年永續報告書

IGS SUSTAINABILITY REPORT 2023



報告書概述

關於報告書

鈹象電子股份有限公司（以下簡稱鈹象）作為台灣遊戲業的領先企業之一，我們長期關注永續議題，並參考了GRI、SGDs及TCFD主動提前編製永續報告書。

歡迎閱讀鈹象2023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。

發行概況

鈹象自2021年首次發行2020年企業社會責任報告書（2021年報告書始更名為永續報告書），本報告書為鈹象發行的第四本報告書，未來將仍以年度為單位持續發行。可於鈹象官網「永續發展」專區下載中、英文報告書。

報告範疇

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。

報導期間：2023年1月1日至2023年12月31日

撰寫原則與資訊品質

本報告書依循及揭露依據	
全球永續性報告協會	GRI永續性報告準則2021年版
台灣證券交易所	上市上櫃公司永續發展實務守則
	上市公司編制與申報永續報告書作業辦法
聯合國	永續發展目標
國際金融穩定委員會	TCFD氣候相關財務揭露

意見回饋與聯絡資訊

任何有關本報告書或對公司永續發展的建議，歡迎您與我們聯繫。欲瞭解更多本公司相關資訊，可至公司官網查詢。

負責單位：管理部

電話：(02)2299-5048

地址：新北市五股區五工路130號

電子信箱：bijiachen@igs.com.tw

公司官網：<https://www.igs.com.tw/>

永續發展專區：<https://www.igs.com.tw/investors/cosocial/>

目錄

報告書概述	002
董事長的話	005

CH1

企業永續藍圖

1.1 經營理念	008
1.2 永續發展願景與策略	014

CH2

重大性議題鑑別分析與利害關係人溝通

2.1 利害關係人與重大性議題鑑別	017
2.2 利害關係人溝通議合	018
2.3 重大議題分析結果	021
2.4 重大議題與公司價值鏈關係	024

CH3

營運與治理

3.1 公司治理	026
3.2 永續治理	037
3.3 誠信經營	041
3.4 法令遵循	043
3.5 風險管理	044
3.6 稅務政策與管理	047
3.7 資訊安全	049
3.8 外部組織參與	052

CH4

綠色環境保護

4.1 氣候變遷風險及因應策略	054
4.2 資源循環	059

CH5

產品與服務創新

5.1 創新研發	065
5.2 智慧財產權管理	069

CH6

客戶權益與服務

6.1 顧客健康與安全	074
6.2 客服處裡與客戶滿意度	076
6.3 網路犯罪防治	077

CH7

責任製造

7.1 永續採購	080
7.2 供應商管理	083

CH8

鈔象家庭

8.1 人力資源	089
8.2 人才培育	092
8.3 人員溝通	096
8.4 薪酬與福利	098
8.5 職業健康與安全	101

CH9

社會

9.1 鈔象慈善基金會	108
9.2 社會共榮	112
9.3 社區環境安全	114
9.4 產學合作	116

附錄

附錄1 GRI指標對照	118
附錄2 公司治理評鑑ESG指標揭露項目	129

董事長的話

鈇象自1989年創立以來，致力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。公司始終以創新技術和創意休閒作為核心價值，通過不斷開發深具創意的休閒產品和跨平台技術，實現企業的永續經營。鈇象除了追求產品創新外，也秉持「尊重人性、追求卓越」及「永續經營、共享共榮」的經營理念，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。

在短期內（1-2年），鈇象的主要目標是每年推出至少兩款創新遊戲產品，優化現有產品並擴展國內市場份額。我們將建立專業的研發團隊，專注於遊戲技術的創新和跨平台技術的應用。同時，加大市場營銷力度，通過參展、廣告和社交媒體活動增加品牌曝光率，進一步提升品牌知名度。在人才培育與管理方面，鈇象將加強員工技能培訓，提升整體技術水平。為此，我們將開展內部培訓計劃，定期舉辦工作坊和培訓課程，提升員工的專業能力和創造力。此外，公司將實施辦公室節能措施，例如更換節能燈具、推行無紙化辦公，以降低運營過程中的碳足跡和能源消耗。我們也會開展初步的社區和環保活動，增強公司社會責任感。

在中期（3-5年），鈇象將擴展國際市場，提升全球品牌知名度。我們計劃加強國際市場的營銷和推廣，參與國際遊戲展覽和活動，與全球合作夥伴建立戰略聯盟，提升品牌影響力。同時，鈇象將建立系統化的永續發展管理體系，確保企業社會責任目標的實現。我們將制定並實施環保政策和社會責任計劃，積極參與社區和環保活動，並與聯合國永續發展目標（SDGs）對接，制定具體行動計劃並每年發布進展報告。此外，鈇象將在技術創新方面取得突破，提升產品競爭力。我們將持續投資於新技術的研發和應用，例如虛擬現實（VR）、擴增實境（AR）等技術，以提升遊戲產品的技術含量和用戶體驗。

在長期（5-10年），鈇象的目標是成為全球領先的遊戲開發公司，在國際市場上取得重大突破。我們將持續投入研發，推出高質量、創新性強的遊戲產品，並建立全球合作夥伴關係，拓展國際市場。同時，我們致力於實現公司全方位的永續發展，成為業界標竿。

在環保、社會責任和經濟效益三方面取得平衡，實現可持續的長期增長。鈇象將深化ESG計劃，開展多樣化的社會公益活動，支持教育、環保和社區發展項目，並定期發布ESG永續報告書，透明披露公司的社會責任績效。我們也將成為遊戲技術創新的引領者，不斷探索和應用前沿技術，保持技術領先地位，提升企業的創新能力和競爭力，創造更多價值。

鈇象將持續努力，將我們的行動與聯合國永續發展目標（SDGs）對接，以實際行動投入、參與、執行，支持全球永續議題的倡議與推動。我們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。透過這些具體的目標和策略，鈇象將不斷推動企業的成長和進步，實現企業和社會的共同繁榮。

「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」



CH1. 企業永續藍圖



1.1 經營理念

使命願景

鈇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

鈇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

鈇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。

鈇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，2023年度合併營收141億元，合併稅後淨利64億元，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)。



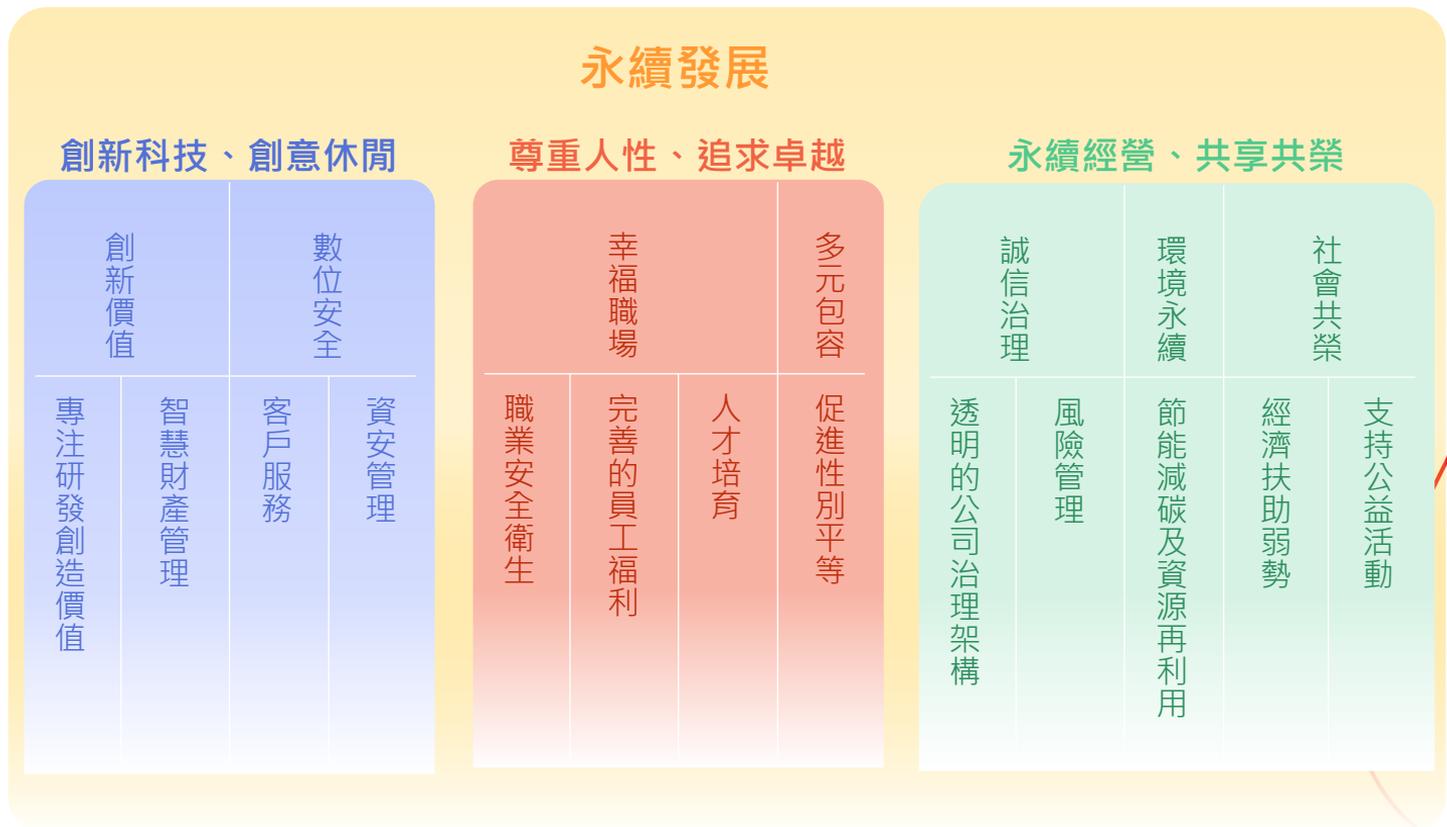
『創新科技、創意休閒』

『尊重人性、追求卓越』

『永續經營、共享共榮』

永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。

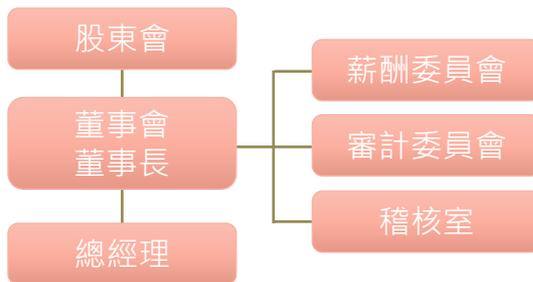
永續發展藍圖



1.1.1 公司概况及組織

鈞象電子股份有限公司 簡介

設立日期 1989年11月10日
總部地址 新北市五股區五工路130號
資本額 新臺幣1,409,008仟元
員工人數 1,111人
產業別 文化創意業
股票代號 3293



鈇象成立於1989年11月，於2006年7月12日正式上櫃，為國內唯一具有商用電子遊戲機(Arcade Game)和網路遊戲(Online Game)之領導廠商，擁有全方位遊戲產品線。鈇象以自有品牌、自主研發為主軸，具備堅強的技术研發以及軟硬體整合能力，並結合產學界，提升國內遊戲產業之技術層次與產品品質，刺激相關遊戲廠商共同投入高階產品之開發，帶動整體數位休閒遊戲產業的發展。

在網路遊戲與商用電子遊戲機方面鈇象皆屬於上游之研發公司，以下為產業上、中、下游之關聯性：

(1)網路遊戲

研發公司：

指自己擁有遊戲企劃師、研發工程師、美術繪圖員...等，以產品開發製作為主要目標或願景之遊戲公司，屬遊戲產業之上游供應者。

代理（發行）商：

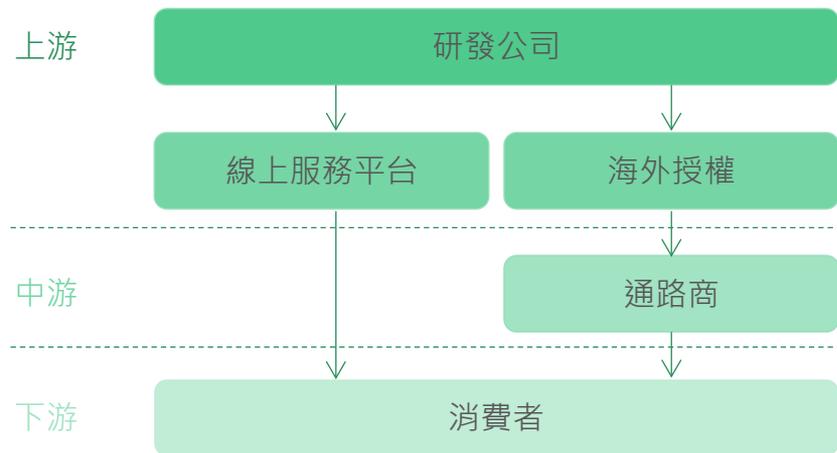
又可稱為行銷商，主要以取得研發公司所製作開發之遊戲軟體發行權，於當地或全球市場發行該產品為主要工作者。

通路商（零售據點）：

指自研發公司或發行商取得其所研發或代理之產品銷售權利，於其所自營或建立之通路體系中販售該產品之業者，同時亦為消費者取得該產品的管道來源。

線上服務平台：

係指提供網路機房設備、頻寬、系統服務、金流機制等服務的業者，供上游遊戲研發商或代理業者或一般消費者透過其機制或服務渠道與業者或消費者溝通的管道。



(2)商用電子遊戲機：產業結構與分工如下（以本公司為例）。

研發公司：

指自己擁有遊戲企劃師、研發工程師、美術繪圖員...等，以產品開發製作為主要目標或願景之遊戲公司，屬遊戲產業之上游供應者。

製造及組裝商：

受研發商委託進行產品零組件製造、加工、組裝、測試的上游業者。

代理（發行）商：

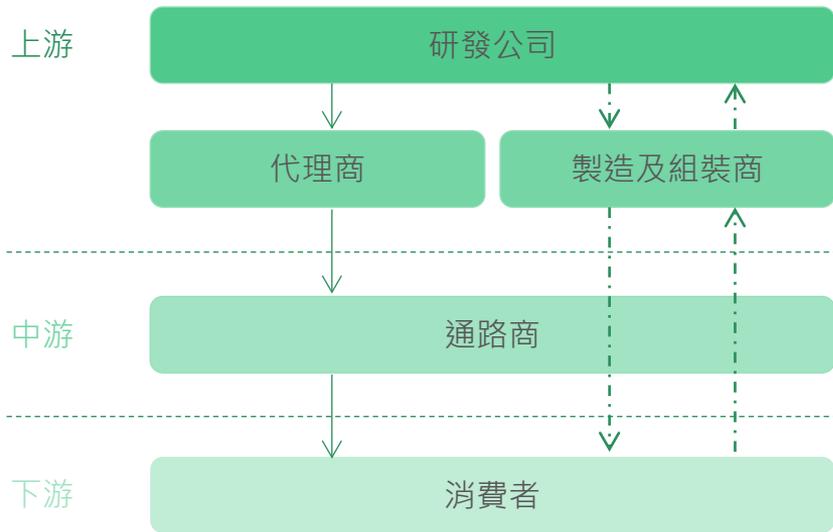
又可稱為行銷商，主要以取得研發公司所製作開發之遊戲軟硬體發行權，於當地或全球市場發行該產品為主要工作者。

通路商（零售據點）：

指自研發公司或發行商取得其所研發或代理之產品銷售權利，於其所自營或建立之通路體系中販售該產品之業者，同時亦為消費者取得該產品的管道來源。

消費者：

指使用商用電子遊戲機的終端消費者(玩家)。



基於產品及技術保密需求，或為了降低整體成本，根據業者本身的規模及需求，垂直整合為業界常有之行為，上游整合為一貫廠為業界常有之策略，亦有繼續向中游整合者；代理商亦有向上游整合者，但限於技術門檻較不普遍。

1.2 永續發展願景與策略

1.2.1 永續政策與成果



2023年執行規劃延續已制定之 ESG 目標，逐步落實永續發展承諾

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，鈦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。

永續發展目標	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING	4 QUALITY EDUCATION	5 GENDER EQUALITY	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	13 CLIMATE ACTION
鈦象回應	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">職場環境健康推廣持續舉辦捐血活動	<ul style="list-style-type: none">鈦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	<ul style="list-style-type: none">性別多元平等與人權保障	<ul style="list-style-type: none">妥善處理廢棄物，促進資源回收再利用	<ul style="list-style-type: none">氣候行動
對應章節	5.產品與服務創新	8.5職業健康與安全 9.2社會共榮	8.1人力資源 8.2人才培育 9.1鈦象慈善基金會	8.1人力資源	4.2資源循環	4.1氣候變遷風險及因應策略

1.2.2 永續發展推動小組

依循 ESG 的使命與政策，鈺象成立了永續發展推動小組，由公司治理主管擔任主席。小組成員包括：環安人員、人資人員、法務人員、採購製造部人員、管理部人員等，負責核定永續願景、策略與長期目標，並定期向董事會報告。永續發展推動小組其下劃分環境永續、風險管理、經營治理、勞安關係、綠色產品等共五個專案小組，針對跨部門的重要永續議題，進行溝通協調，針對重要議題規劃、執行，並追蹤行動專案的進度與成效。永續發展推動小組預計每年召開兩次會議，會議中除督導並審視各工作小組的永續行動和執行狀況、回應利害關係人的要求和期待、審視年度永續目標與擬定中長期目標，並針對重要永續議題進行討論與決議。

1.2.3 永續組織運作概況與亮點

本公司於2022年正式成立永續發展推動小組。



CH2. 重大性議題鑑別分析 與利害關係人溝通



2.1 利害關係人與重大性議題鑑別

鈇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。

鈇象6大利害關係人



鑑別流程：



2.2 利害關係人溝通議合

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, 其中例如透過投資人網站、法說會等各種方式與投資人議合經營現況, 並隨時蒐集反饋, 以及利用智能問卷即時取得客戶反饋, 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。

2023年所鑑別出之利害關係人, 其關注議題及溝通管道如下:

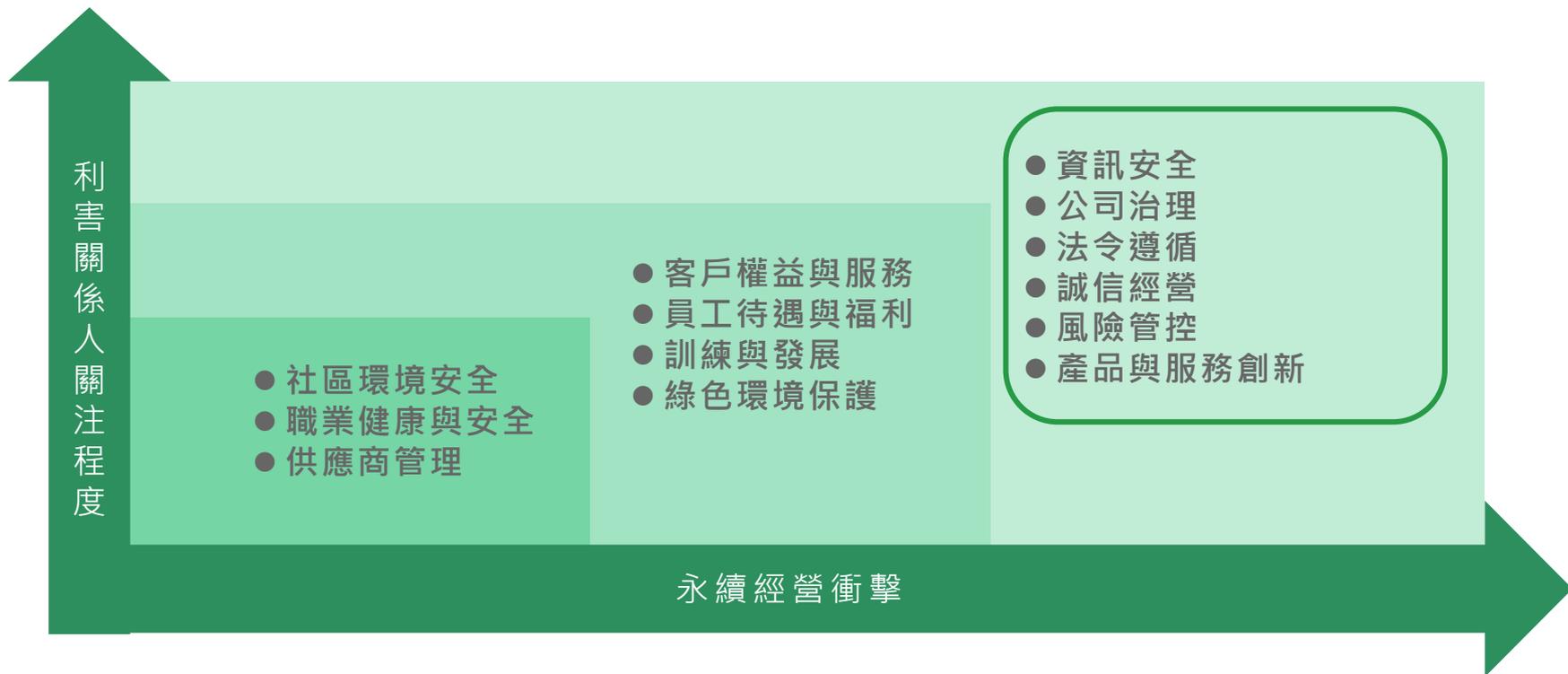
利害關係人	對鈦象的重要性	關注議題	議合方式與頻率	議合回應與成果
股東/投資人	股東及投資人長期的支持是鈦象穩定成長的力量。我們致力於資訊公平公開透明化, 保障股東及投資人之權益。	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 風險管控 公司治理 產品與服務創新 	<ul style="list-style-type: none"> 每季公告財務報表 每月公告營收及自結損益 每年召開兩場法人說明會 每年度召開一場股東常會 公司網站及公開資訊觀測站(即時) 投資人諮詢服務信箱/專線(即時) 	透過投資人網站、法說會等各種方式與投資人議合經營現況, 並隨時蒐集反饋。投資人對於公司的發展策略等議題維持高度關切。 鈦象股東專欄: https://www.igs.com.tw/investors/ 詳見1.2.3永續營運概況與亮點
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"> 員工待遇與福利 訓練與發展 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> 每年一次績效考核 公司內部即時公告 每季勞資會議 每年一次員工大會 福委會定期舉辦活動及每年一次家庭日活動 新人教育訓練、員工定期教育訓練 	與同仁溝通管道有職工福利委員會、勞資會議、員工大會、教育訓練、員工信箱等方式, 隨時蒐集與回覆, 其中 2023年員工信箱共計得到33則回應。 <ul style="list-style-type: none"> 2023年並未發生任何糾紛事故致需辦理勞資間之協議情形 2023年無收受不法侵害申訴案件。 2023年員工意見信箱共計33則

利害關係人	對鈞象的重要性	關注議題	議合方式與頻率	議合回應與成果
客戶/消費者	追求客戶最高滿意度是鈞象的企業文化，也是公司員工努力的目標，鈞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"> • 資訊安全 • 客戶權益與服務 • 誠信經營 • 產品與服務創新 	<ul style="list-style-type: none"> • 電話專線：02-2299-5048 • 智能客服(Chat Bot) • 問題回報系統(BugReport) • iOS /Android雙平台留言回應 • FB粉絲團專頁 • 客戶關係維運團隊 	<p>「客戶/玩家的權益」是我們積極關注的重點項目，沒有客戶/玩家給予的回饋，我們不會有如此大的動能成長，因此，鈞象除了全力投入產品研發外，也將全心關注客戶回饋效率之提升，確保客戶/玩家的意見能在第一時間被鈞象收到。</p> <p>在客戶服務管理上持續提升服務品質，並定期舉辦相關訓練培養專業能力。</p> <p>持續更新數位通訊服務，以提升客戶回饋進行相關產品或服務功能規劃，以滿足客戶需求及權益。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023年鈞象共取得19,883份問卷 • 2023年共計529通「理智消費服務」提醒 • 服務專案滿意度：94.79% • 智能客服滿意度滿分比例：77.39% • 服務品質檢核正確率達99%以上
政府機關	鈞象秉持法令遵循，配合政府推動政策，達成永續經營目標。	<ul style="list-style-type: none"> • 法令遵循 • 公司治理 • 誠信經營 • 綠色環境保護 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期參加主管機關相關法規說明會及宣導會 • 即時電話溝通及e-mail溝通 • 定期交付財務資訊 • 公司網站及公開資訊觀測站(即時) 	<p>我們一直以遵守法規為治理宗旨，全力配合政府機關政策，成為最奉公守法的好企業，也是鈞象想追求的目標，積極參與機關法說會，以利於走在合法的永續之路。定期追蹤相關法規，並主動參與相關課程法說會，我們將延擬成立永續委員會與風險委員會等相關控制機制。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 公司治理評鑑等級 6-20% • 積極招聘身心障礙人士(目標占比>1%)

利害關係人	對鈞象的重要性	關注議題	議合方式與頻率	議合回應與成果
供應商	優良的供應商才能提供鈞象優質的產品，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"> • 公司治理 • 誠信經營 • 法令遵循 • 綠色環境保護 • 供應商管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年定期供應商評鑑 • 不定期電話、e-mail、會議溝通 	<p>鈞象將持續向供應商宣導永續與綠色供應鏈的理念，並給予適當的協助轉型方案，以此來達成鈞象綠色供應鏈之目標，以回饋該利害關係人在意之重大議題。</p> <p>我們不定時實施供應商實地訪查、建立供應商管理評鑑制度，確認供應商符合環保規定，強化供應商韌性。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023年主要供應商100%永續評鑑 • 持續非A級供應商宣導與推廣永續概念 • 主要供應商實地訪查1次
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"> • 公司治理 • 誠信經營 • 綠色環境保護 • 社區環境安全 	<ul style="list-style-type: none"> • 不定期參與社區活動。 • 相關部門專人聯繫電話、e-mail(即時) • 利害關係人諮詢服務信箱/專線(即時) • 定期產學合作人才培育專案 	<p>總部坐落於新北產業園區，除了在本業致力成為標竿企業，也積極回饋當地社區，包含地方學校獎助學金、急難救助金、投入慈善公益活動等，為實現與鈞象共好共榮之目標。時刻關心當地社區關注之議題，除了協助解決社會議題外，同時我們也在意社區環境安全，落實合法廢棄物處理流程，以維護當地社區之環境品質。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2023年鈞象自發性捐款4,462,000元 • 2023年鈞象慈善基金會捐款9,990,000元 • 68個產學合作專案計畫

2.3 重大議題分析結果

下圖表為2023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。



重大議題	對鈹象的意義	正負面衝擊	我們的目標	特定行動
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。	正面衝擊：加強資訊安全可避免資料外洩或遭受惡意攻擊，保護客戶資料及公司機密，提升客戶信任度，進而增加業務機會。 負面衝擊：投入資安防護成本，潛在將影響股東權益。	<ul style="list-style-type: none"> 持續強化改善整體資訊安全管理制度能力。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 積極參與國內外資安研討。 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。
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。	正面衝擊：健全的公司治理體系可提高透明度、降低內部風險，增強股東信心，有利於獲得投資與資金支持。	<ul style="list-style-type: none"> 持續改善公司治理評鑑未得分項目，提升評鑑結果。 落實公司治理以符合公司治理趨勢及相關法規。 	<ul style="list-style-type: none"> 設置審計委員會，強化董事會職能。 設立公司治理主管。 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。 2022年聘請外部獨立評鑑機構進行董事會績效評估。
法令遵循	鈹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。	正面衝擊：嚴格遵守法規可避免罰款、訴訟及負面公眾形象，增加企業信任度，提高投資者和顧客的忠誠度。	<ul style="list-style-type: none"> 遵循相關法令及個人資料保護法等保障消費者權益。 無重大違規事項發生。 	<ul style="list-style-type: none"> 訂定相關風險管理辦法。 定期參加相關法令宣導。 公司內部推動風險文化，落實風險管理。 落實教育訓練及宣導。

重大議題	對鈹象的意義	正負面衝擊	我們的目標	特定行動
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。	正面衝擊：建立良好的企業信譽可吸引更多投資者及顧客，提高品牌價值，促進業務增長。	<ul style="list-style-type: none"> • 永續經營、共享共榮。 • 持續落實公司核心價值『誠信正直』。 	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 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。 • 落實教育訓練及宣導。
風險管控	確實落實風險管理，以降低營運風險。	正面衝擊：有效的風險管理可降低損失風險，提高企業韌性，減少業務中斷，保護投資者利益。	<ul style="list-style-type: none"> • 落實公司治理提升風險管理。 • 落實風險管理、樹立風險文化。 	<ul style="list-style-type: none"> • 制定風險管理政策，訂定年度關鍵性策略方向目標。 • 成立風險管理專案小組，研擬並落實風險管理機制。 • 監督風險管理成效。
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，鈹象不斷在遊戲中探索無限的可能。	<p>正面衝擊：不斷創新產品與服務可滿足客戶需求，提高市場競爭力，創造新的收入來源。</p> <p>負面衝擊：因專注產品與服務創新，潛在影響供應鏈勞工、研發同仁工時可能變長，同時產品開發，變相會產出相關廢棄物。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 短期：研發投入佔全年營收20%以上。 • 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。 	<ul style="list-style-type: none"> • 持續招攬菁英人才。 • 持續推動ISO9001品質管理系統及TIPS台灣智慧財產管理規範。 • 2023年推出一款全新模擬機台及獲得專利審核通過共3件。

2.4 重大議題與公司價值鏈關係

ESG面向	重大主題	金管會	SDGs	價值鏈影響邊界			營運重要性			
				上游	營運	下游	營收成長	客戶滿意	員工關係	營運風險
社會	資訊安全	◎	◎	□	●	●				✓
治理	公司治理	◎			●					✓
治理	法律遵循	◎		□	●	□				✓
治理	誠信經營	◎	◎	□	●	□				✓
經濟	風險管控	◎	◎		●					✓
社會	產品與服務創新		◎		●	●	✓	✓		

【註解】

●直接影響 / □間接影響

上游定義：製造及組裝商

下游定義：消費者、玩家、線下營運場所

營運定義：研發遊戲產品給終端消費者

✓：表示議題在此階段對鈞象有實質的衝擊及鈞象推動永續發展之重點

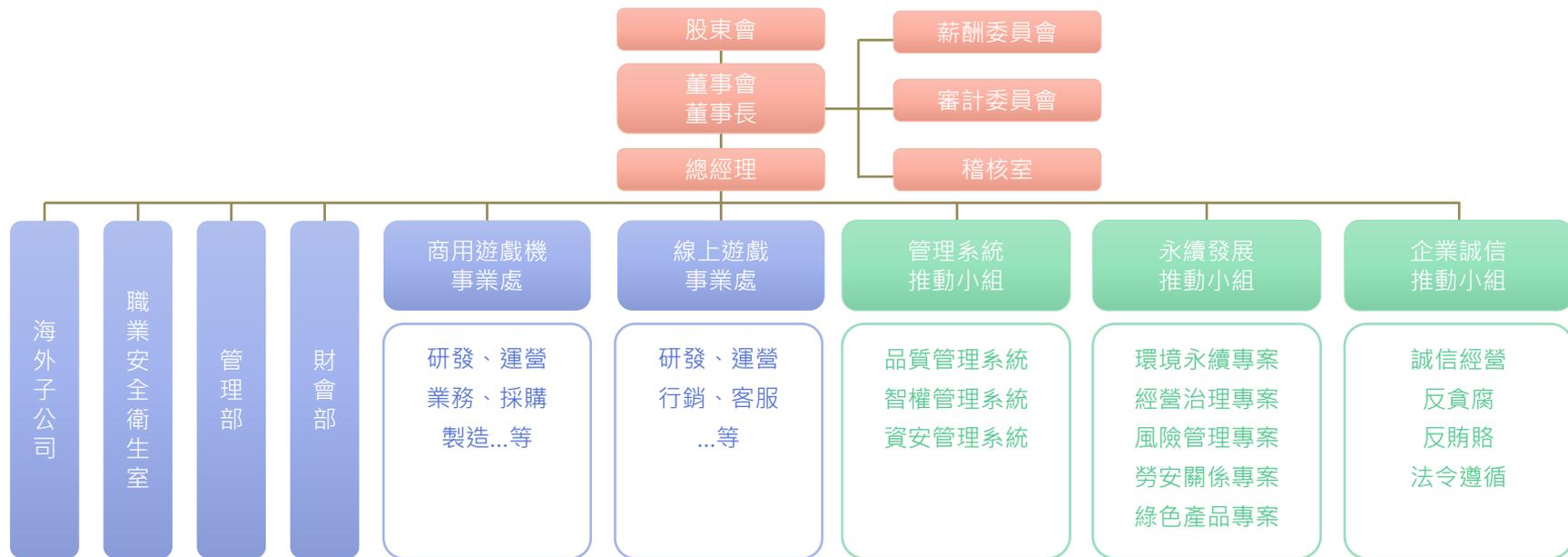
CH3. 營運與治理



3.1 公司治理

3.1.1 治理架構與運作機制

鈦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2024年榮獲第十屆「公司治理評鑑」上櫃公司前6~20%。鈦象也連續三年(2020~2022年)榮登美國富比世雜誌「亞洲中小上市企業200強」，在全球受新冠肺炎疫情、美中貿易戰等影響之下，鈦象仍穩定成長並仍取得優異業績，獲國際肯定。



董事會

董事會為鈦象的最高治理單位，共有6名董事及3名獨立董事，並無董事長兼任總經理之情形。在董事會下依職權及功能分設審計委員會及薪酬委員會，成員皆由獨立董事組成，使委員會之決策與建議具前瞻性、客觀性與周延性，有效執行獨立監督及制衡之機制，確保董事會各項決議與作為，協助董事會提高公司治理績效。董事會及各功能性委員會運作情形資訊之揭露，請詳本公司股東會年報，並可於公開資訊觀測站與本公司網站中查詢。

董事會成員多元與專業

鈦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，鈦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。董事會成員之背景資料、學歷、年齡結構、兼任其它公司職務、董事會多元化及獨立性之詳細資訊，請參閱本公司股東會年報。

完善的董事提名及遴選制度

鈦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。因應金管會要求及符合多元化標準，本公司將於2024年股東會改選委任一名女性董事。

董事出席情形

鈺象董事均積極參與公司營運，2023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

2023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。



董事持續進修

職稱	姓名	課程名稱	進修單位	上課時數
董事長	李柯柱	國際碳管理發展趨勢	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			如何應用「機器人流程自動化」提升內部控制效能
		國際碳管理發展趨勢	社團法人中華公司治理協會	3
獨立董事	朱威任	溫室氣體盤查與ISAE 3410簡介	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	3
		洗錢防制實務與發展趨勢-以金融業為例	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	3
		國際碳管理發展趨勢	社團法人中華公司治理協會	3
獨立董事	施春成	淨零排放X循環經濟X營建工程	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	3
		ESG概論與懶人包	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	3
		淺談永續發展行動方案及確信機構管理辦法對會計師產業的影響	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	3
		溫室氣體盤查與ISAE 3410簡介	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	3
		國際碳管理發展趨勢	社團法人中華公司治理協會	3

董事會績效評估

為提升董事會職能及落實公司治理，鈦象訂有「董事會績效評估辦法」，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，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，詳細辦法請參閱本公司官網。

內/外部評估	內部評估		外部評估
評估截止年度	2022年	2023年	2022年
評估時段	2021/10/1~ 2022/9/30	2022/10/1~ 2023/9/30	2021/10/1~ 2022/9/30
評等	優等		優良

內部評估：優等

鈦象於2023年12月22日提報董事會完成2022年10月1日至2023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

鈦象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。詳細評估報告可至鈦象官網「公司治理」專區查詢。預計將於2025年進行下一次的外部評估。

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。



3.1.2 各主要部門職掌

主要部門		各部門主要職掌
商用遊戲機事業處	業務部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 掌握市場趨勢、研擬業務部門年度及中長程之營業目標。 ◆ 對外接受客戶訂單及開拓市場、進行客戶來源的規劃。 ◆ 解決客戶之抱怨及其協調。
	研發部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 負責商用遊戲機產品開發。 ◆ 掌握專案管制程序，控管專案製作、驗證、確認等事宜並確保應有的品質。 ◆ 配合相關單位，針對其所提出之問題與建議，進行修改。 ◆ 審查執行專案變更，並驗證之，以符合要求。
	採購製造部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 研發或生產設備、儀器及產品零組件的採購。 ◆ 建立採購方式及供應商價格記錄。 ◆ 零組件及物料之詢價、比價、議價及訂購作業、儲存管理、倉儲品的定期清點及異常提報。 ◆ 交料進度的掌握、跟催、進料品質及其數量的異常處理及回報。 ◆ 蒐集市場最新零組件型式及價格情報。 ◆ 生產計劃之擬訂及執行，生產進度、效率及流程的管理。 ◆ 協力廠商的進度及品質提報。 ◆ 對半成品及成品之檢驗與測試。 ◆ 客戶故障產品之維修。 ◆ 成品及半成品的儲存管理、倉儲品的定期清點及異常提報。

主要部門		各部門主要職掌
線上遊戲事業處	研發部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 負責網路遊戲產品開發。 ◆ 掌握專案管制程序，控管專案製作、驗證、確認等事宜並確保應有的品質。 ◆ 配合相關單位，針對其所提出之問題與建議，進行修改。 ◆ 負責網路遊戲產品之研究開發、系統維護與管理及網路遊戲網頁資訊的提供與更新。
	行銷部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 負責國內、國外(大陸除外)網路遊戲產品宣傳活動、行銷企劃執行、客戶訂單處理及行銷通路之管理。
	技術服務部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 負責網路遊戲產品之售後服務及客訴問題處理。
	美術部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 負責線上事業處各研發單位美術作業。 ◆ 美術外包業務整合。
海外子公司	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 負責網路遊戲銷售服務。 ◆ 提供信息諮詢、技術培訓、技術服務。 ◆ 控股投資。 	

主要部門	各部門主要職掌	主要部門	各部門主要職掌
管理部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 組織管理及人力資源制度設計與維護。 ◆ 相關認證管理系統與內部流程之建立與維護。 ◆ 固定資產管理、公關作業與訪客接待等作業。 ◆ 合約擬案及審視、爭議及訴訟事件處理。 ◆ 電腦設備維護、網路與應用系統等建置與管理。 ◆ 企業資源計畫、流程電子化、官網及應用系統開發與維護。 ◆ 智慧財產權案件處理與諮詢服務。 ◆ 協助專案流程改善。 ◆ 協助政府補助計畫申請。 ◆ 協助規劃產學合作計畫。 	管理系統推動小組	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 推動公司之管理系統，確保其有效性及持續改善。
財會部	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 帳務的處理及報稅作業。 ◆ 資金的統籌運用及規劃。 ◆ 聯絡股務代理相關事宜。 ◆ 負責公司投資策略之制定與執行。 	永續發展推動小組	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 推動公司之永續發展管理，確保其有效性及持續改善。
職業安全衛生室	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 廠務電力及空調維護。 ◆ 勞工安全衛生管理。 ◆ 一般總務設備採購與年度員工健康檢查。 ◆ 負責公司員工安全及衛生政策及活動的制定與執行。 	企業誠信推動小組	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 推動公司之企業誠信管理，確保其有效性及持續改善。
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 針對公司進行各項內控作業之內部稽核並定期向相關人員報告稽核情況。 		

3.1.3 功能委員會職掌

主要部門	各部門主要職掌
管理系統推動小組	◆ 推動公司之管理系統，確保其有效性及持續改善。
永續發展推動小組	◆ 推動公司之永續發展管理，確保其有效性及持續改善。
企業誠信推動小組	◆ 推動公司之企業誠信管理，確保其有效性及持續改善。

3.1.4 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。2023年度薪資報酬委員會開會2次，委員整體出席率100%。

3.1.5 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。2023年度審計委員會開會5次，委員整體出席率100%。

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，2023年度審計委員會各種溝通情況皆良好。

公司設置審計委員會，於每季至少召開一次會議，稽核室將針對公司內部稽核執行狀況與內部運作，進行充分溝通、報告；若有重大異常事項則即時會報獨立董事，必要時得召開審計委員會議。

3.1.6 稽核室

鈹象依據業務情況、管理需求及「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」等相關法令規定，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。

稽核室依據董事會通過的稽核計畫來執行例行性查核，或視需要執行專案稽核，以確保內控制度落實，並督促內部各單位及子公司每年辦理自行評估，及覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核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。

獨立董事與內部稽核主管之溝通

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跡事項，將其結果與發現E-mail報告獨立董事，並於審計委員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，必要時得召開審計委員會議。2023年內部稽核主管與獨立董事溝通5次，稽

核主管與獨立董事單獨溝通之會議或座談情形資訊之揭露，請詳本公司股東會年報。

稽核主管持續進修

鈹象之稽核主管具有國際內部稽核師證書，2023年進修時數58小時。

2023年	2022年
58小時	53.5小時



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，鈹象制定了「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。

鈹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、風險管理、經營治理、勞安關係、綠色產品等共五個專案小組，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。2023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。

經營績效：



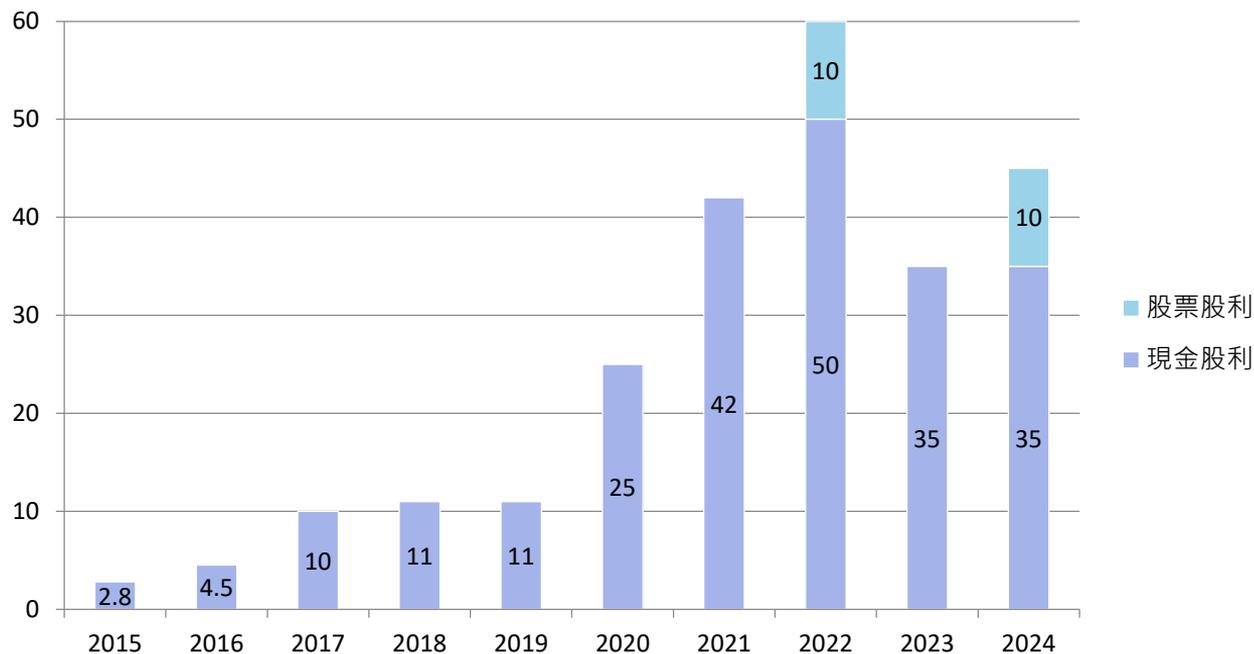
鈞象2023年合併營收141億元，其中內銷佔18.86%、外銷佔81.14%，合併稅後淨利64億元、稅後每股盈餘(EPS)45.61元、股東權益報酬率(ROE) 56.22%、資產報酬率(ROA) 41.96%，在團隊的努力之下，2023年鈞象業績持續穩定成長。

在網路遊戲方面，明星三缺一及金好運等遊戲業績持續成長，網路遊戲營收較2022年增加0.8億元，成長1%。在授權遊戲方面，因持續擴展海外市場及優化遊戲內容，提升產品競爭力，使得授權遊戲營收較2022年增加19億元，成長46%。在商用電子遊戲機方面，因大陸市場需求逐漸回溫，且公司推出的新產品市場反應熱絡，使得商用電子遊戲機營收較2022年增加2億元，成長27%。

	項目	2021年	2022年	2023年
經營能力	資產總額	12,234,377	14,180,483	16,450,558
	權益總額	8,972,572	10,663,332	12,195,718
	營業收入	11,285,788	11,947,999	14,175,795
	稅後淨利	4,734,515	5,481,575	6,425,853
獲利能力	資產報酬率(%)	44.48	41.50	41.96
	權益報酬率(%)	60.57	55.83	56.22
	稅前純益占實收資本額比率(%)	809.51	462.71	551.09
	純益率(%)	41.95	45.88	45.33
	基本每股盈餘(元)	67.21	38.88	45.61
	追溯調整後每股盈餘(元)	33.60	38.88	22.80

股利發放

鈺象自上櫃以來，已連續19年配發股利，累積至2024年已發放現金股利共302.23元、股票股利共25.5元；近10年發放現金股利及股票股利如下圖：



研發成果與專利

鈺象設有專利工程師，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，鈺象也依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。

全球有效專利件數及分布

- 2023年度統計智權數量，共完成3件專利申請、5件著作權以及41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2023/12/22董事會。
- 本公司通過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。

最近三年度及2024年預計投入之研發費用

年度	研發費用 (A)	銷貨收入淨額 (B)	研發費用/銷貨收入淨額 (%) = (A)/(B)
2021年	2,279,565	11,285,788	20.20
2022年	2,597,603	11,947,999	21.74
2023年	3,146,958	14,175,795	22.20
2024年	3,700,000		

單位：新台幣仟元



3.3 誠信經營

道德行為準則

鈇象核心價值「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。鈇象之會計制度、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。另為防止利益衝突與圖利個人，公司更於員工職業道德行為規範規章中說明相關作業內容及禁止事項。

目標項目	2021年	2022年	2023年
申訴件數	0	0	0
年減率	100%	100%	100%

為提升員工的從業道德觀念與法規遵循認知，鈇象透過管理會議向員工進行保密責任宣導，2023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

600人次1,920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

鈇象制定「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2023年12月22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)。

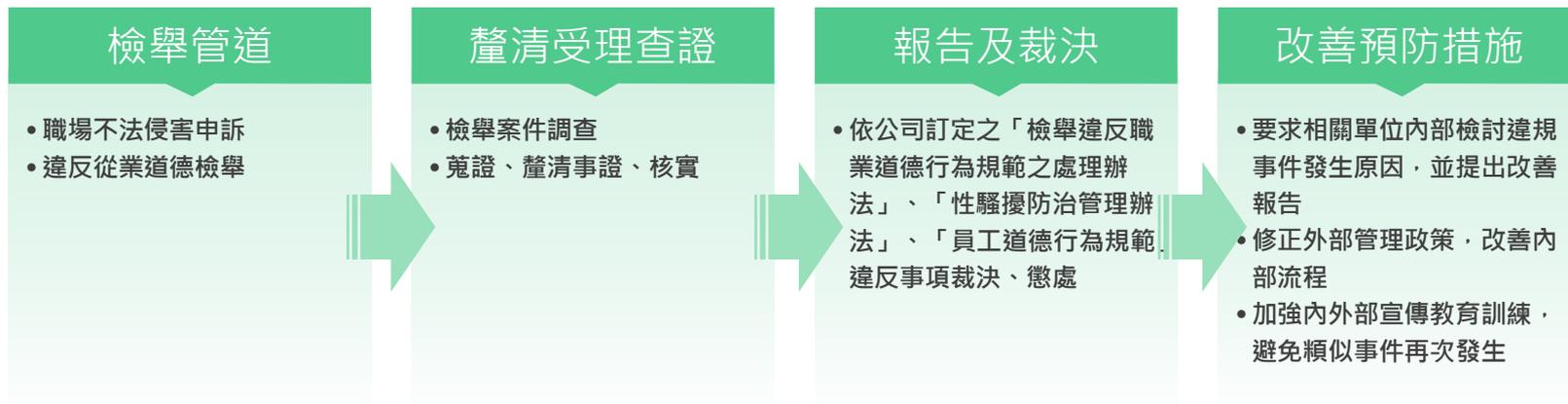
檢舉管道

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。

2023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。

檢舉年份	2022年	2023年
不誠信行為檢舉數量	0	0



3.4 法令遵循

鈇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。

2023年鈇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

鈦象各部門職能均含蓋對風險因素之控管，並依流程區分五層風險管理，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：監督風險管理政策	董事會(董事長)	1. 監督風險管理政策推行，確保現行控管機制之有效性及可行性。
第二層：制定風險管理政策	高階管理階層 (總經理、事業處處長)	1. 制定相關風險管理政策(含氣候風險) 2. 協調跨部門之風險管理互動與溝通
第三層：執行風險管理機制	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	負責生產排程、原物料採購、倉儲管理、半成品外包與成品組裝品檢作業，提升生產效益及原物料有效運用並降低生產斷料風險。
	所屬各部門	執行日常風險管理活動

風險管理層級	組織名稱	權責範圍
第四層：控制風險管理效益性	稽核室	<ol style="list-style-type: none"> 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。
第五層：回應風險	永續發展推動小組	<ol style="list-style-type: none"> 1. 針對鑑別之風險進行適當之回應，協調相關處理辦法。

風險控制流程示意圖：



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。

永續發展推動小組定期回報董事會風險管理概況。



3.6 稅務政策與管理

鈦象不利用租稅天堂、低稅負區之據點或交易來規避稅負，拒絕透過特殊架構、非常規交易移轉利潤，鈦象遵循法規，誠實申報並如期繳納稅款，善盡納稅義務人之責任。

3.6.1 稅務方針與稅務政策

稅務方針與稅務政策

- 遵循所有營運所在地的稅務法規及立法精神。
- 財務及稅務資訊皆依規定及準則辦理，且資訊透明。
- 與稅務機關維持良好關係。
- 執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
- 關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。
- 公司重大經營決策皆納入租稅影響之考量。

3.6.2 稅務治理、管控與風險管理

鈦象稅務管理及決策的最高管理者為總經理，日常稅務規劃與管理皆由會計主管執行，並由經驗豐富的稅務專員協助會計主管，並定期將稅務規劃與事務彙報予總經理。此外，亦透過外部稅務專業機

構提供稅務議題上的專業服務及建議，強化專業知識及了解稅務法規，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。

3.6.3 稅務議題與利害關係人溝通

鈺象每年透過公開法人說明會與利害關係人進行交流，並回覆利害關係人關心之稅務問題，兩年度所得稅資訊如下： 單位：新台幣仟元

	2023年度	2022年度	兩期變動
稅前淨額(A)	7,757,146	6,500,933	19.32%
所得稅費用(B)	1,331,342	1,022,704	30.18%
有效稅率(B/A)	17.16%	15.73%	9.10%
已納所得稅(C)	1,276,777	1,001,919	27.43%
現金稅率(C/A)	16.46%	15.41%	6.80%



3.7 資訊安全

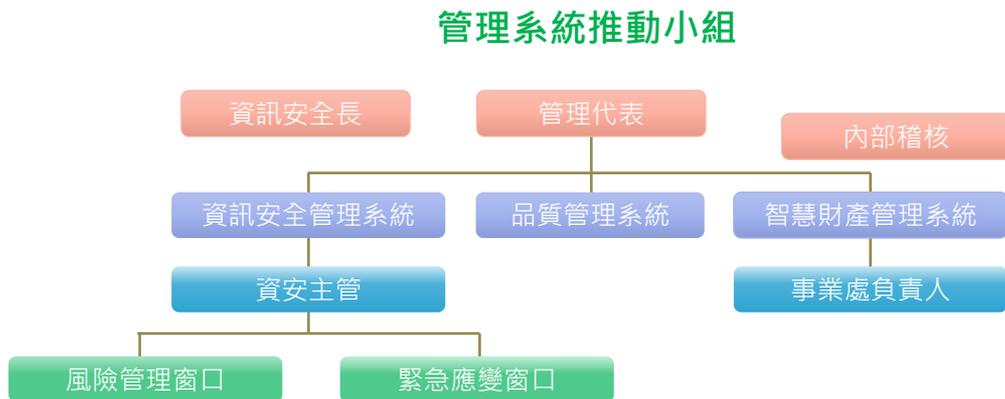
3.7.1 資安風險管理

鈦象每年依公司策略，訂定資安目標；定期召開資安會議，確認資安控管機制之落實，並進行資產風險管理，降低資安風險發生的機率與影響；定期進行內外部稽核，通過並維持ISO/IEC 27001資訊安全驗證，以精進資安管理制度運作。

資訊安全小組

因應近年外部環境變遷，確保公司具備共識並落實資訊安全的使命，鈦象設有資訊安全小組，設置資安長、資訊安全主管及資訊安全專責人員，負責資通安全政策推動及資源調度事務，並召開例行性資安管理會議，協助管理系統推動小組執行資訊安全事務之分配、協調與督導，負責資通安全各項管理規範持續執行實施。

資安推動小組附於管理系統推動小組下，可參考下圖。（此為內部運作架構，未呈現於公司組織）



順應全球資安趨勢，配合相關個資法規範，善盡企業管理責任，鈞象全面導入ISO/IEC 27001，且資訊設備統一安裝資訊安全系統，保護個人資料及營運資料的安全性，以降低資安風險。



資訊安全目標

- 持續強化改善整體資訊安全管理制度能力。
- 提昇資訊安全管理與技術專業能力。
- 健全資訊安全管理制度，使ISO 27001標準驗證持續有效。
- 確保ISO 27001之資訊業務續運作，並建立合乎成本效益之業務永續運作計畫。
- 年度資訊安全量化目標得經由管理系統推動小組審核。

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），鈞象評估資訊風險，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。

近年鈞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

鈔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。

多層資安防護	定期測試演練	教育訓練與宣導
<p>網路安全方面：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 強化防火牆與網路控管，防止病毒擴散 • 惡意網站防禦 • 入侵偵測、惡意行為阻擋 • 郵件安全閘道器，提昇郵件防護能力 <p>設備安全方面：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 安裝防毒軟體，定期執行電腦掃描 • 系統與軟體更新，確保系統安全性，避免惡意軟體破壞 • 端點安裝資料安全防护系統，建立保護機制 <p>資料安全方面：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 重要資料進行加密控管 • 定期備份，定期還原測試 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年兩次營運持續作業 • 每年社交工程釣魚郵件測試演練 • 每月主機弱點掃描，及時修補與強化防護 • 每年滲透測試，提昇網路及資訊系統安全強度 	<ul style="list-style-type: none"> • 新進員工資安教育訓練 • 年度線上資安訓練課程 • 資安宣導，提昇資安意識

3.8 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、共同開發合作商機，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，鈔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，以實際行動展現我們對台灣遊戲產業的支持，促進產業的茁壯與繁榮。

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

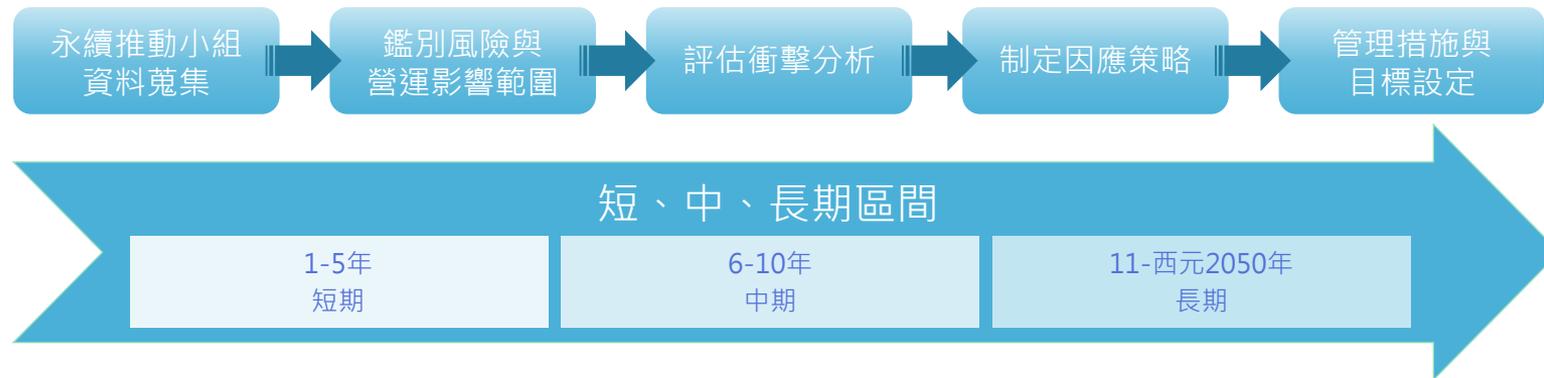
CH4. 綠色環境保護



4.1 氣候變遷風險及因應策略

4.1 氣候變遷風險及因應策略

氣候變遷風險議題分析流程主要步驟：



衝擊程度說明		
低度風險	中度風險	高度風險
成本小 對財務影響較輕	風險增加上升 可能影響營收成長	風險增加上升 極端氣候事件影響據點營運 導致營運營收衰退風險

政策

在全球氣候變遷的影響下，鈇象電子為追求永續，主動且積極回應聯合國永續發展目標行動、遵從台灣2050年淨零排放路徑規劃與巴黎協定等倡議，制定相關永續治理行動方針，致力推動綠色產品轉型，盡力降低企業營運活動對環境與社會(含人權)造成的衝擊，達成節能、減碳、善盡永續發展的目標與責任。

目標

#短期 (1-5年)

1. 建置永續委員會
2. 導入及推動ISO14064-1溫室氣體盤查系統、ISO 50001能源管理系統
3. 2025年每人排放量，較2019年下降10%
4. 2025年用水密度較2019年下降3%

#中期 (6-10年)

1. 增加綠能發電、綠色憑證及循環經濟產品比例
2. 購入再生能源

#長期 (11-西元2050年)

1. 2050年鈇象達成淨零排放



轉型風險	政策與法規								
	台灣溫室氣體排放管制政策			台灣能源轉型政策			國際二氧化碳市場定價機制		
風險描述	2023年1月台灣正式修法為氣候變遷因應法，並將2050年淨零目標制定相關強制法規。			台灣經濟部設定2025年再生能源20%之目標，並用電力價格調整，驅使企業採行再生能源之相關管制要求也會提升。			歐盟於2023年10月實施CBAM碳邊境調整機制，最終目標是與其碳市場機制合併，以此帶動國際市場設立碳關稅機制。		
發生機會	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
	低	中	高	高	高	高	中	高	高
影響企業之範圍	企業自身營運範疇			企業自身營運範疇			上下游供應鏈、企業自身營運		
潛在財務之影響	未來若被匡列為要求之產業，企業為求法規遵循，變相營運成本將會提升。			1. 能源價格波動將提升企業營運成本之投入 2. 亦可能需投資相關能源轉型之技術與購入相關設備，企業資產支出將提升。			1. 國際碳定價潛在將造成原物料成本上升，可能減少產品毛利。 2. 為使產品碳排放量於排放規定中，強化綠色供應鏈，以致相關成本有可能會提升。		
管理策略	<ol style="list-style-type: none"> ESG推動小組在董事會的督導下，制定相關永續策略與執行方針，以提升鈰象對相關利害關係人之回應。 相關專責單位持續追蹤國際法規與趨勢，於各營運據點推行節能行動，如：低碳化設備升級、製程效率提升。 依循ISO14064-1溫室氣體盤查架構。 建置ISO50001能源管理系統，監督並改善能源消耗熱點，提升能源運用效率。 加強供應商管理，確保鈰象綠色產品供應鏈，未有任何漂綠之供應商，以回應相關利害關係人之期許。 								
衍生機會	<ol style="list-style-type: none"> 持續優化各營運據點推行節能行動，如：節能設備升級 提早規劃購入再生能源，因應未來供給趨勢，確保鈰象不會發生購入不到綠電的情形，甚至購入之綠電成本相較整體市場低。 確保鈰象供應鏈未潛藏任何漂綠之供應商，使鈰象提供之綠色產品於市場擁有相對競爭優勢，亦能增加企業好感度。 								

轉型風險	技術			市場		
	低碳產品為市場主軸			客戶環保意識改變，提升對產品之要求		
風險描述	鈦象努力達成全球氣候目標，產品/服務碳足跡成為產品競爭力的主要核心之一，鈦象外銷海外之服務佔比達營收81%，因此低碳轉型鈦象無法缺席。			隨著氣候變遷實際發生頻率與程度提升，消費者對於產品之碳管理要求的意識，未達標準者，可能影響公司營收。		
發生機會	短期	中期	長期	短期	中期	長期
	高	高	高	中	中	中
影響企業之範圍	上游供應鏈與企業自身營運			上游供應鏈與企業自身營運		
潛在財務之影響	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品與服務潛在碳成本，將影響產品競爭能力。 2. 面對國際市場環保法規要求，產品服務成本提升。 			客戶要求之標準提高，導致產品與服務訂單減少，影響企業營收。		
管理策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 因應市場及全球化變遷，將遊戲由PC移轉至APP，協助產品與服務低碳化。 2. 加強供應商管理，確保鈦象綠色產品供應鏈，未有任何漂綠之供應商，以回應相關利害關係人之期許。 					
衍生機會	<ol style="list-style-type: none"> 1. 確保鈦象之產品長期競爭優勢，提升企業營收獲利。 2. 確保供應商之管理，降低漂綠之相關罰則，提升鈦象企業形象、法規遵循、公司治理等因應能力。 					

實體風險	立即性			長期性								
	極端氣候影響事件頻率增多			降雨型態改變提升淹水風險			土壤液化淺勢區			暖化問題加劇		
風險描述	極端天氣事件的頻率與影響程度提升，鈦象主要營運據點為在北台灣，氣候暖化可能使颱風強度增強、颱風數量增加、颱風滯留期間時間延長等，增加淹水、瞬間豪大雨的風險。			經國家災害防救中心-3D災害淺勢地圖，顯示興珍里為淹水警示區，而鈦象位在新北市五股工業區(興珍里段)，超級豪大雨的發生頻率提升、時程變長，可能影響企業基礎營運，如：同仁上下班出勤、位在地下室之相關資產可能泡水等。			經國家災害防救中心-3D災害淺勢地圖，顯示興珍里為土壤液化潛勢區，而鈦象位在新北市五股工業區(興珍里段)，鈦象同仁與企業大樓相關固定資產安全性，可能被受影響。			全球溫室氣體排放加劇地球暖化議題，氣溫升高，導致辦公室與機房溫度提升，進而影響設備效能。		
發生機會	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期	短期	中期	長期
	低	中	高	高	高	高	中	高	高	中	高	高
影響企業之範圍	上下游供應商、企業自身營運			企業自身營運			自身企業營運			上下游供應商、企業自身營運		
潛在財務之影響	<ol style="list-style-type: none"> 營運中斷，增加臨時人力與相關維修成本。 因用電提升，同時電價波動、電費增長，提升能源成本。 土地液化，不動產與相關硬體設備資產損害，損失目前仍在概估。 											
管理策略	<ol style="list-style-type: none"> 提升鈦象自身災害應變靈活性，增設相關防洪水之設備。 依綠建築標準規劃新廠區建置。 各營運據點推行節約能源行動。 加強鈦象同仁與資產安全的教育訓練與應變機制。 											
衍生機會	<ol style="list-style-type: none"> 供應鏈多元化，提高比價空間、降低斷鏈風險，提升鈦象產品供貨穩定度與供應鏈韌性。 改善辦公室與機房空調設備能耗。 											

成果與目標

溫室氣體排放量減量目標

鈦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%。平板燈。2023年跟2022年對比用電度數減少了182,594度，約節省5.0%。

溫室氣體排放量減量成果

鈦象分三階段全面汰換辦公區域燈具，將傳統T8燈管改為較省電的LED

4.2 資源循環

4.2.1 能源管理

能源使用

項目	2022年總量	2023年總量
用電量(百萬焦耳)	13,088,858.4	12,431,520.0
天然氣(百萬焦耳)	0	0

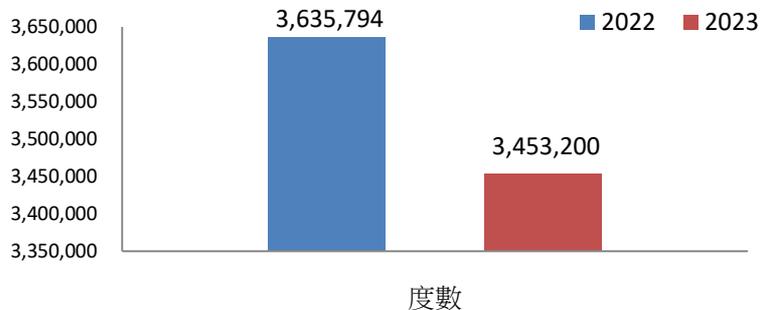
備註:因鈇象母公司為一般行政大樓，未有相關鍋爐燃燒設備使用。

電力照明更新

鈇象分三階段全面汰換辦公區域燈具，將傳統T8燈管改為較省電的LED平板燈。



以下數據為電力使用數值，2023年跟2022年對比用電度數減少了182,594度，約節省5.0%。



4.2.2 水資源管理

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，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，2023年用水密集度已減量27.4%。

項目	2023年	2022年	2021年
用水量(度)	15,365	16,842	18,845
用水量(百萬公升)	15.3650	16.8420	18.8450
用水密集度 總用水量(度)/員工人數	13.8299	16.0553	18.5848

註：員工人數計算方式為全年平均員工人數。

目標項目	2023年	2022年	2021年
違反廢水排放環保法規次數	0	0	0

4.2.3 溫室氣體排放管理

鈦象依金管會上市櫃永續發展路徑圖於2026年完成盤查個體公司，對溫室氣體排放數據為自願性盤查，僅針對範疇一及範疇二揭露部分排放量，因尚未通過驗證，目前溫盤數據為自行收集並推估溫室氣體排放量。

- 管理目標：
 - 於2026年完成盤查個體公司，並以2026年為基準年。
 - 於2027年完成合併公司盤查。
 - 於2028年個體公司確信資訊。

		2023年	2022年	2021年
溫室氣體 排放量(公噸)	範疇一	97.5480	1.04	1.03
	範疇二	1,705.8808	1,850.62	1,752.58
	合計	1,803.4288	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		1.6232	1.77	1.73

註：1. 2022年範疇一及範疇二因排版錯誤，今年修正。

2. 員工人數計算方式為全年平均員工人數。

3. 溫室氣體盤查只有盤查範疇一與範疇二之部分(未涵蓋所有應盤查項目)，因現階段為自主揭露，故無重大之影響。

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，鉅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，預估每月可節省5,648度。



4.2.4 廢棄物管理

廢棄物分為事業廢棄物及一般垃圾兩類。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。另外一般垃圾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、鐵鋁罐等，無法回收的部份，最終焚燒或掩埋處理。



2023年事業廢棄物產量

廢棄物類別	重量(噸)	處理方式
E-0217 廢電子零組件、下腳品及不良品	0.11	回收再利用
E-0222 附零組件之廢印刷電路板	0.58	回收再利用

2023年一般垃圾產量

廢棄物類別	重量(噸)	處理方式
員工生活垃圾	36.14	焚化
塑膠類	1.44	回收再利用
鐵鋁罐	0.29	回收再利用
紙類	8.29	回收再利用



CH5. 產品與服務創新



5.1 創新研發

鈹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，研發人員占全體人員比重高達70%以上，全公司平均年齡在36歲，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。2023年度研發費用3,146,958仟元，占營收比重22.20%，我們在全球共擁有商標617件、著作權460件及專利43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，強化品牌形象及提高市場占有率。

短期目標達成：研發投入佔全年營收20%以上



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，鈹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：

鈹象本著客戶導向、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。

鈇象《奧特曼系列變身大決戰》 奪台灣原創遊戲大賞優勝

鈇象推出一款專為孩童打造的《奧特曼系列變身大決戰》體感拍印遊戲機台，讓玩家模擬變身為強力奧特戰士，對抗宇宙怪獸保護地球，體驗擴增實境的世界，遊戲結束還能拍印專屬自己的紀念照。這款遊戲比市面上一般體感遊戲還受玩家愛，在台灣遊戲產業振興會舉辦的「2023台灣原創遊戲大賞」，榮獲商業組優勝獎殊榮。奧特曼系列變身大決戰的製作團隊涵蓋玩家骨架、角色表演、體感玩法等不同領域的專業，大多具備多年遊戲開發經驗，此外團隊成員也都是奧特曼的忠實粉絲，才能全心全意的投入研發，創造出好作品。



鈇象推出原創動畫電影

《機甲英雄劇場版 我與我等於無限大》

鈇象於2011年推出的台灣原創機器人卡片機台遊戲《機甲英雄》，如今已推至第二代《機甲英雄 機鬥勇者》，自首度亮相以來，該遊戲廣受玩家喜愛，深植人心。鈇象持續致力於培養IP價值，於2023年8月4日推出中文和日文配音版本的原創動畫電影《機甲英雄劇場版 我與我等於無限大》，使粉絲們更加了解遊戲世界觀與感受角色的獨特魅力。



鈞象歷年獲獎遊戲作品



三國戰紀 Web

台灣原創遊戲大賞 - PC平台入圍獎



機甲英雄

台灣原創遊戲大賞 - 行動平台入圍獎

2015



火線狂飆 (大型遊戲機台VR遊戲)

台灣原創遊戲大賞-商業綜合遊戲組入圍獎



撞球好手-勝者為王

台灣原創遊戲大賞-商業行動平台組入圍獎

2017

2014

炫轉樂園

台灣原創遊戲大賞 - PC平台優勝獎



2016

三國戰紀PS4版

台灣原創遊戲大賞 - PC平台入圍獎





巨獸浩劫2 MONSTER EYE 2
(Arcade Game大型遊戲機台)
台灣原創遊戲大賞 - 商業遊戲組入圍獎



勝利摩托VR(VR遊戲)
台灣原創遊戲大賞-商業遊戲組入圍獎

2019



奪寶奇航VR(Arcade VR)
台灣原創遊戲大賞-商業遊戲組佳作獎

2022

2018

鎧甲勇士 (卡片對戰類遊戲)
台灣原創遊戲大賞-商業遊戲組入圍獎



2021

極速摩托 3 DX
(Arcade體感街機遊戲)
台灣原創遊戲大賞-商業遊戲組入圍獎



2023

奧特曼系列變身大決戰
(體感拍印機台)
台灣原創遊戲大賞-商業遊戲組優勝獎



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，並定期每年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。

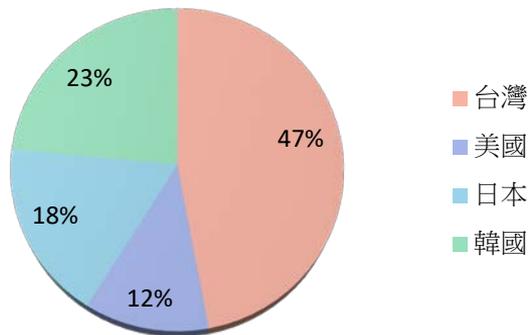
2023年度達成情形

- 2023年度統計智權數量，共完成3件專利申請、5件著作權以及41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2023/12/22董事會。
- 本公司通過2021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。

智權推行要項

- 依照產品銷售策略提出智權申請。
- 研發資源共享降低研發成本。
- 提升員工智權意識。
- 持續深化智慧財產管理系統並提出相關驗證。
- 保護公司研發核心技術及營業秘密。

現有專利分布



2023年度智財目標達成

智財目標	2023對應成果	2023達成
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	達成
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%	達成
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	未達成
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	達成
研發資源共享	兩大事業處8款遊戲移植交流	達成

註：未達成原因分析：TIPS驗證標準修改，未即時跟進。

改善措施：依據最新政策，尋求輔導單位進行協助，並視規定安排回訓。



2024年度智權管理推行要項及預期目標設定

利害關係人	關注議題	智權推行要項	預期目標
內部股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> 風險管控 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> 依照產品銷售策略提出智權申請 研發資源共享降低研發成本 	<ul style="list-style-type: none"> 提出專利商標著作權申請至少30件 跨部門遊戲移植交流至少12件
內部員工	<ul style="list-style-type: none"> 訓練與發展 	<ul style="list-style-type: none"> 提升員工智權意識 	<ul style="list-style-type: none"> 安排智慧財產權教育訓練至少1場
外部政府機關	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵循 公司治理 	<ul style="list-style-type: none"> 持續深化智慧財產管理系統並提出相關驗證 	<ul style="list-style-type: none"> 每1年持續更新相關法律規範； 申請並通過TIPS或ISO 56005驗證
外部客戶	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 保護公司研發核心技術及營業秘密 	<ul style="list-style-type: none"> 營業秘密系統的建立、盤點、刪除、每年定期更新及管理 侵權告訴與損害賠償控管，營業損害不超過100萬
其他：客戶/社區	<ul style="list-style-type: none"> 客戶權益與服務 綠色環境保護 社區環境安全 	<ul style="list-style-type: none"> 較無智權相關內容 	



CH6. 客戶權益與服務



6.1 顧客健康與安全

鈔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，鈔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，2023年共有529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。

定型化契約

使用者合約：

https://www.gametower.com.tw/Services/Customer/Guide/member/member_contract.aspx

隱私權保護政策：

https://www.gametower.com.tw/Services/Customer/Guide/member/member_privacy.aspx

個人資料保護政策：

https://www.gametower.com.tw/Services/Customer/Guide/member/member_useragreement.aspx#leve2

遊戲管理規範：

<https://www.gametower.com.tw/CROP/Game.aspx#leve2>

遊戲內都有設定消費額度提醒，各通路也有消費額度限制，提醒用戶避免過度消費



遊戲內提醒用戶防止過度沉迷



6.2 客服處理與客戶滿意度

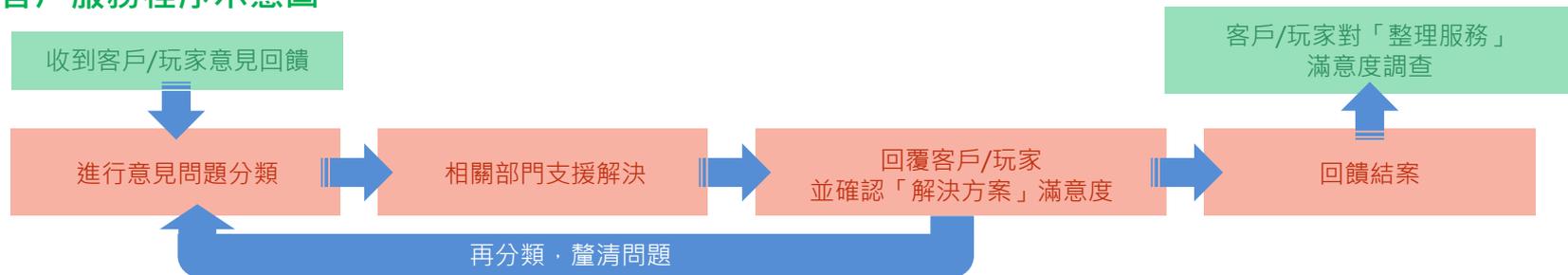
24小時在線客服中心

鈦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。鈦象客戶服務團隊年服務量超過50萬件，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，2023年總計公家機關消保會來函40件，其中4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，讓客戶感受鈦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。2023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。

客戶服務程序示意圖



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。鈇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，鈇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。鈇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。

目標項目	2021年	2022年	2023年	2024年
顧客隱私零洩密事件	0	0	0	0

6.3 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。鈇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。

CH7. 責任製造



為打造永續的供應鏈，鈇象定期對所有供應商進行永續等相關政策宣導，並對大型供應商的ESG表現納入年度評鑑，以確保企業在採購與製造過程中，兼顧永續重點，降低供應中斷的風險。同時，要求供應商具備安全的工作環境、無強迫勞動與童工之行為、員工受到尊重與保障、避免環境劣化與符合商業道德等規範。透過年度稽核評鑑，確保供應商符合鈇象的行為準則，並協輔供應鏈朝向永續發展，在降低供應鏈潛在風險的同時，也能對聯合國SDGs做出實質貢獻。

年度行動：

- 建置永續供應商平台
以E化平台對所有供應商，持續宣導與推廣永續之重要性及相關準測。
- 優化供應鏈管理
強化職安衛生、環境永續、勞動人權與社會責任等重要指標。

2023年度績效：

- 大型供應商100%完成永續稽核
- 零件供應商100%符合歐盟RoHS規範

大型供應商
永續稽核完成度

100%

零件供應商
永續RoHS符合度

100%

7.1 永續採購

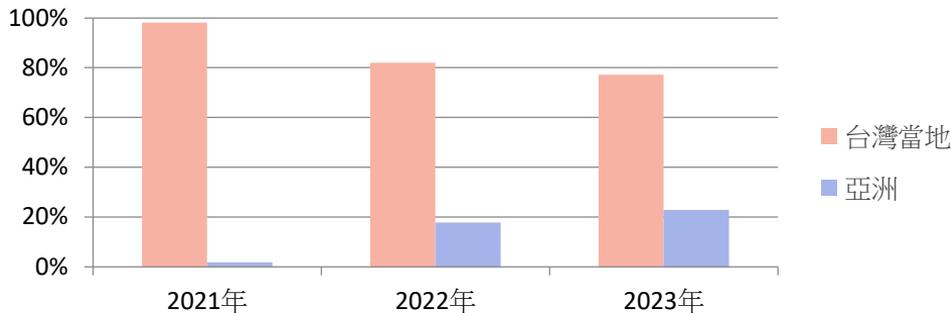
身為遊戲界領頭企業，鈺象與全球超過300家的供應商合作，包括零件供應商與打件廠，製造廠區主要位於台灣。我們依據供應商規模、採購金額、交易數量、關鍵技術等指標，定義為原物料大型供應商(註一)。對主要供應商進行環境保護、社會責任、以及公司治理面的問卷發放，關注供應商對ESG治理的體現。供應商是影響鈺象產品順利量產的重要合作夥伴，透過與之密切的合作，除了穩定供料，並引導供應商建立安全工作場所保護勞工健康、降低環境衝擊，也協輔供應商進行永續管理，確保持續生產。

註：大型供應商謂之人數規模達500人以上，或股票上市櫃企業。



7.1.1 供應鏈概況

依地區供應金額佔比



7.1.2 供應鏈管理策略

鈺象以商業聯盟(RBA)之行為準則為參考目標，制定三大管理面向「品質、環境保護、社會責任」，並定期向供應商宣導推動。



供應商行為準則

鈹象有朝永續發展的決心做好供應鏈管理，我們參考以商業聯盟行為準則為基礎，持續向供應商宣導並推動相關理念。包含禁用童工、不得強制勞動要求、或任何歧視。所有新進供應商必須簽署與遵守採購合約、品質合約，才能取得合作資格，確保理解鈹象的要求並確實遵循承諾，2023年所有新進供應商100%簽署兩份合約。同時，我們優先選用在地並注重永續管理的供應商，並確保完全落實RoHS準則。而合格供應商中，符合大型企業或上市櫃條件之菁英供應商，100%簽署年度「企業社會責任自評表」，以符合鈹象推動之準則。

供應商人權保護

尊重人權是鈹象的核心價值一定，在鈹象制定的行為準則政策中，要求大型供應商遵守所有相關的法律、社會和環境標準。定期檢視並要求大型供應商簽署關於對勞工雇用條件、禁止使用童工及任何形式的強迫勞動，以符合人權保護。同時應避免員工受到肢體或語言騷擾、辱罵、生心理強迫、威脅等行為，尊重員工基本人權自由。涉及員工雇用、升遷、訓練與獎勵時，不得因種族、國籍、膚色、性別、宗教、年齡、健康、政治、婚姻、懷孕等因素而有所歧視。員工與公司所簽訂之勞務契約皆需符合當地法規。若年度調查發現供應商有所缺失，將協輔供應商持續地進行缺失改善。



7.2 供應商管理

7.2.1 主要供應商管理政策

鈞象關注供應商永續管理，著重於主要供應商的職業安全衛生、環境永續共生、勞動人權與社會責任四個面向，制定大型供應商進行年度自評，並將供應商自評結果列為「供應商評鑑等級」，依評鑑等級定期管理與追蹤供應商的後續改善狀況，進行全面性協輔。

零件供應商所製造交貨的原物料，不得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；同時，全面落實使用歐盟RoHS規範，提升綠色能源比例並推動節能減碳。大型供應商必需遵守智慧財產權（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。

大型供應商年度永續評鑑

一、評鑑流程



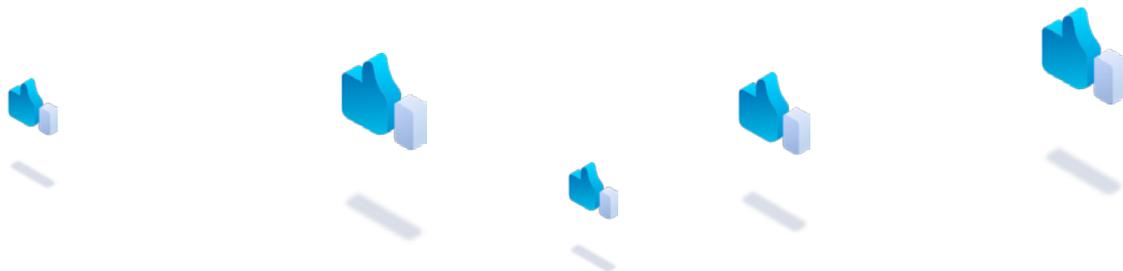
二、評鑑結果

 **100%**
大型供應商
100%完成年度永續稽核

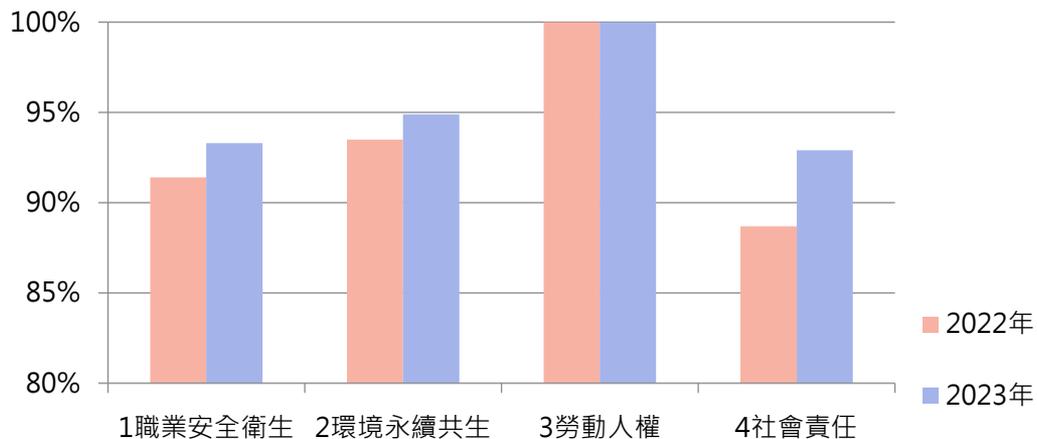
項目	2022年	2023年
主要供應商評鑑數	31	35
評鑑表回收數	31	35

三、評鑑等級分布數

等級	2022年	2023年
A	26	31
B	5	4
C	0	0
D	0	0
統計	31	35



四、各指標達成率



五、評鑑結果之因應措施

等級	因應措施	狀態
A	建議增加採購量	合格
B	維持目前作業，但要求供應商持續強化管理機制	
C	建議減少採購量	
D	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

7.2.2 供應商風險管理

鈇象以符合品質(Quality)、價格(Cost)、交期(Delivery)、服務(Service)四大要素，做為對供應商之主要管理方式，要求供應商提供的原物料及零組件，均符合歐盟RoHS相關環保指令規範，確保供料穩定性與原物料品質。鈇象依據料件屬性以及採購金額，將之區分為四大風險象限，進行策略性備料與彈性調度，避免供應商發生供貨的風險。



7.2.3 行動計劃

鈇象注重供應鏈的永續發展，訂定2024年Q3起向下擴展，將「拒用衝突礦物、供應商行為準則、供應商人權保護、道德規範」四大指標，納為導入新供應商需簽訂之相關文件，而舊有供應商則依下列的短中期目標陸續執行。

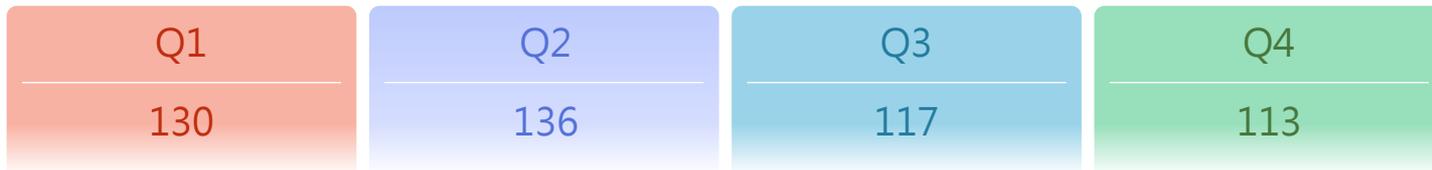
供應商評鑑等級-短中期目標

項目	2023年成果	2024年目標	2025年目標
年度永續評鑑	大型供應商進行評鑑，35家回收率100%。	落實大型供應商全面評鑑，並持續向B、C級供應商宣導與推廣永續概念。	落實大型供應商全面評鑑，並持續向B、C級供應商宣導與推廣永續概念。
項目	2026年目標	2027年目標	
年度永續評鑑	落實大型供應商全面評鑑，並要求B級供應商再進階。	落實大型供應商全面評鑑，並要求B級供應商再進階。	

供應商評鑑等級-短中期目標

項目	新供應商 2024年目標	ABC級供應商 2025年目標	A級供應商 2026年目標	A級供應商 2027年目標
1. 供應商行為準則聲明書	Q3導入新供應商 100%落實簽署	全面宣導與推廣	要求簽署	100%落實簽署
2. 供應商人權保護	Q3導入新供應商 100%落實簽署	全面宣導與推廣	要求簽署	100%落實簽署
3. 道德規範反貪腐	Q3導入新供應商 100%落實簽署	全面宣導與推廣	要求簽署	100%落實簽署
4. 禁用衝突礦物	Q3導入新供應商 100%落實簽署	全面宣導與推廣	要求簽署	100%落實簽署

每季交易供應商考核評比數量(依當季有做交易之供應商)



CH8. 鈇象家庭



8.1 人力資源

人才是鈞象最重視的資產，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2023年12月31日止，鈞象員工人數合計為1,111人。隨著鈞象積極布局海外市場開發運營、遊戲研發...等需求與調整，2023年度員工人數較去年度增加51人。

單位：人

年度	2022年度	2023年度
正式員工	1,049	1,097
非正式員工	11	14



從業員工最近二年度正式從業員工人數、平均服務年資、平均年齡及學歷分布比率：

正式員工

單位：人

年度		2023年度	2022年度
員工人數	單位以上主管	31	30
	研發人員	800	765
	技術人員	10	10
	行政/業務人員	256	244
	合計	1,097	1,049
平均年齡		36	35
平均服務年資		7.5	7.3
學歷分布比率	博 士	0.09%	0.10%
	碩 士	24.48%	23.83%
	大 專	68.95%	69.59%
	高 中	6.30%	6.38%
	高中以下	0.18%	0.10%

非正式員工

單位：人

年度		2023年度	2022年度
員工人數	單位以上主管	0	0
	研發人員	0	0
	技術人員	0	0
	行政/業務人員	14	11
	合計	14	11
平均年齡		23	24
平均服務年資		1	1
學歷分布比率	博 士	0	0
	碩 士	0	0
	大 專	100%	100%
	高 中	0	0
	高中以下	0	0



鈞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，2023年約有30.51%的員工為女性員工，其中業務行政及其他單位約50.37%為女性員工。截至2023年12月31日止，管理職位中約16.13%為女性主管。

單位：人

2023年員工分布	管理階層		技術及研發	
	人數	%	人數	%
男	26	83.87%	612	75.56%
女	5	16.13%	198	24.44%
合計	31	100.00%	810	100.00%
2023年員工分布	業務行政及其他		總員工	
	人數	%	人數	%
男	134	49.63%	772	69.49%
女	136	50.37%	339	30.51%
合計	270	100.00%	1,111	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。2023年計劃招聘142人，共計收到5,545份履歷，為預計招聘人數的39倍，2023年到任比率為106%。2023年我們晉用151位員工，新進人員主要集中在33歲以下（佔新進員工之85%），為鈇象注入年輕與創新活力。2023年離職人數共106人，鈇象針對離職員工進行離職訪談，了解員工離職原因，2023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。

單位：新台幣元

身心障礙者罰款	
2023年	2022年
211,200	50,500

儘管鈇象因未能達到足額進用身心障礙者而面臨財罰，但這絕非因為公司存在歧視或不平等的招聘政策。鈇象一直以來都秉持著平等招聘的原則，致力於提供公平的就業機會，財罰的發生主要是因為在某些月份，整體員工數量的變動影響了身心障礙者的比例，使得公司未能達到政府規定的進用身心障礙者的人數配額。鈇象承諾會持續努力改進，提供更多就業機會，以確保未來能夠達到進用配額的要求。同時，公司也將進一步加強員工培訓和意識提升活動，以促進包容和多元文化的發展。鈇象堅信，每個人都應該享有平等的就業機會，並且將竭盡所能，確保公司的招聘政策和實踐符合最高的道德和法律標準。

8.2 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，鈺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



職涯導向、多元發展的教育訓練計畫

鈹象於2023年底與外部顧問合作導入職涯領域及功能類別，依據此分類發展年度教育訓練計畫，針對不同專業職能安排實體與線上課程。

2023年員工績效評核完成比例達100%，未來可考慮將個人績效評核結果與職涯發展需求相結合，納入訓練計畫中。這將有助於根據員工的具體需求和職業目標，提供更具針對性的培訓和發展機會。

2023年鈹象員工之進修及教育訓練支出統計如下：

註：2023年鈹象正式員工人數1,097人

員工訓練					
	實體/線上	性別	主管	非主管	總計
	內部訓練時數	實體	女性	106	1,074
男性			556	2,261	2,817
總計時數		662	3,335	3,997	
線上		女性	68	970	1,038
		男性	419	1,724	2,143
總計時數		487	2,694	3,181	
外部訓練時數	實體/線上	性別	主管	非主管	總計
	實體	女性	109	587	696
		男性	405	807	1,212
	總計時數		514	1,394	1,908
訓練總時數			9,086		
平均訓練時數(時數/人數)			8.28		
投入訓練經費			221萬		

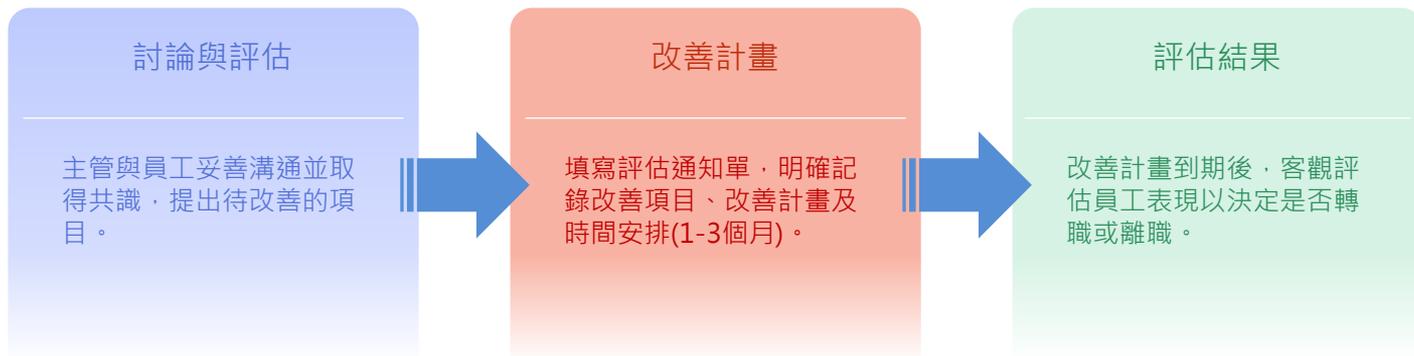
鈺象同仁2023年度相關訓練與發展課程表

新人教育訓練	4次
線上學習管理平台(不定期課程)	25堂
職業安全衛生課程	4堂
衛教課程(例如：營養師課程)	4次

員工進修相關與教育訓練費用表

教育訓練	內部訓練	外部訓練
受訓人次	1,003	1,919
經費支出	762,950	1,455,444
課程名稱	新人體驗營	改變力量
	初階核心領導力課程	ISO27001資訊安全管理系統風險評鑑課程
	簡報形象力	<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
	化危機為轉機的顧客抱怨處理	戴爾卡內基
	ISO27001條文差異分析課程	公司治理3.0下董事的角色及經營權挑戰的合規因應
	SQL Sever效能調校	2023 ChinaJoy

員工不適任處理流程與改善計劃



8.3 人員溝通

人權政策

鈺象恪守所在地法規，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。
- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡：公司定期舉辦尾牙、Family Day等活動調劑員工身心與凝聚向心力外，公司並設置健身房、籃球場、KTV室、圖書室及若干康樂設施，供員工工作之餘使用。公司成立多元化社團(如羽球社、籃球社、瑜珈社、桌遊社等)並提供適當補助以協助順利運作。公司鼓勵員工參與社團活動，期透過社團活動連結同仁的情感。

- 提供安全、衛生、健康之工作環境：提供二年免費一次健康檢查，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。

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，2023年並未發生任何糾紛事故致需辦理勞資間之協議情形。

職工福利委員會	12場
勞資會議	4場
職業安全衛生委員會	4場
員工大會	1場

員工意見信箱

公司內網設有員工意見信箱(admservice@igs.com.tw)，工作相關內容或檢舉皆可透過此信箱來進行溝通。

2023年員工意見信箱	33則
-------------	-----

不法侵害檢舉管道

鈺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。2023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。

2023年勞資糾紛事件數	0件
2023年不法侵害事件數	0件



8.4 薪酬與福利

鈇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

鈇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，2023年，鈇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

2023年鈇象非擔任主管職務之全時員工每人平均薪資為280萬元，較2022年成長10.26%；薪資中位數為217萬元，較2022年成長7.35%，2019年至2023年連續五年鈇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	2023年	年度增加%
人數	1,026	1,062	3.51%
薪資平均數(仟元)	2,544	2,805	10.26%
薪資中位數(仟元)	2,027	2,176	7.35%

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

鈇象這個大家庭，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鈇

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七日有薪產檢假外，亦提供男性同仁七日有薪陪產假，符合性別工作平等法規之同仁，可於每一子女滿三歲前申請育嬰假，最高兩年。2023年申請育嬰留停同仁共有六位，其中四位同仁已復職，另兩位同仁預計於2024年復職。

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，目前淨確定福利負債77,199(仟元)。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。



8.5 職業健康與安全

安全職場

鈇象成立職業安全衛生室，參照ISO45001職業健康安全系統流程執行安全衛生管理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，由勞工代表共同制訂職業安全衛生工作守則，每季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。

2023年配合政府不定期勞檢	27次
2023年配合政府職業安全衛生評鑑訪視	4次

為保護員工免於受職業災害，鈇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。鈇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。除此之外，勞工應接受之健檢等均

依照職業安全衛生法等相關法令執行，以維護勞工安全。

職業傷害統計	2023年	2022年	2021年
缺勤率(男)	0.01%	0.029%	0.01%
缺勤率(女)	0.09%	0.005%	0.09%
工傷率(IR)	0	0.09	0.09
職業病率	0	0	0
損失日數比率(LDR)	0	6.15	10.99
死亡人數	0	0	0
失能傷害頻率(FR)	0	0.48	0.49
失能傷害嚴重率(SR)	0	30	54
綜合傷害指數(FSI)	0	0.12	0.16

2023年鈇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。

安全衛生教育訓練

	2023年	2022年
新進人員職業安全衛生訓練人數	119	135
職安衛人員證照新訓及復訓人數	6	3
消防緊急應變訓練人數	93	57

註：年底入職同仁因課程時間安排關係，會於隔年一月進行教育訓練，2024年起已修正做法改為12月底增設課程。

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，維護辦公場所空氣品質及工作環境之安全舒適。

健康職場

鈺象非常重視鈺象人的健康，提供安全、衛生、健康之工作環境，除了每兩年提供員工健檢外，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。另外為維護同仁

身體檢康與飲用水安全，公司每半年會進行辦公區二氧化碳濃度檢測、飲用水則每季進行定檢，並依規定更換濾芯。

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

每2年提供定期健康檢查，都有相當高的參與率，並以健檢結果針對特定族群如心血管疾病風險者進行分級追蹤管理，預防潛在健康風險

年度	健康檢查參與人數	健康檢查參與率	廠醫諮詢人數
2023年	-	-	404
2022年	1,021	96%	255

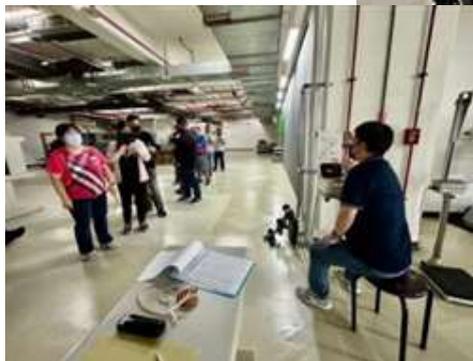
註：2年度辦理一次定期健康檢查，2023年未辦理。

實施高血壓異常監測計畫，成果如下：

年度	每月平均測量人數	每月血壓值超過140/90mmHg人數	異常百分比
2023年	96	17	18%
2022年	89	14	16%

2023年辦理為期3個月減重班活動，27人參加共減49.2Kg。

活動項目	計步活動	運動區健身	健重講座
達成成果	每月10萬步45人次達成	175人次	42人次



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。



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，指導鈞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。

年度	2023年	2022年
申請哺乳室使用人數	5	6

- 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。餐點食材中葉菜類皆使用台灣在地食材，主食肉類則有九成為在地生產，產地直送讓員工可以吃到最新鮮的食物。
- 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。



CH9. 社會



9.1 鈺象慈善基金會

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。

鈺象在台灣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。

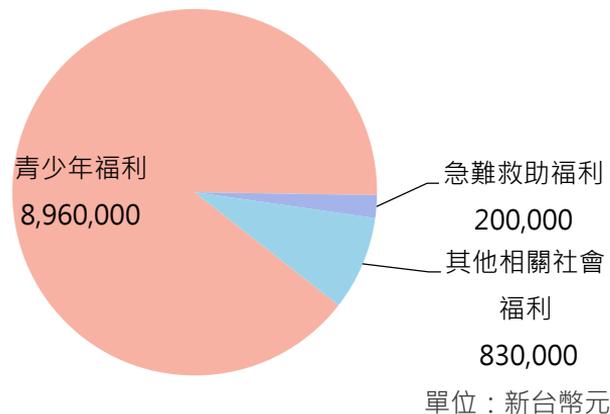
基金會榮獲新北市財團法人
社會福利慈善事業基金會評核-優等



基金會響應「新北市好日子愛心大平台」
熱心公益嘉惠弱勢族群，獲新北市政府表揚



2023年基金會福利支出

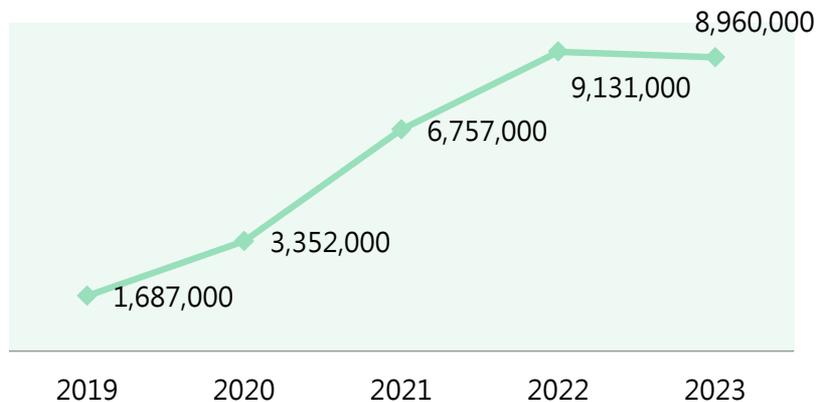


教育關懷

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。

捐助新北市立高中、國中、小學、台科大清寒優秀獎助學金，執行學校與人數逐年增加，期許學子認真向學，翻轉人生。2023年共完成45所學校1,792位符合資格的同學申請，發放總金額8,960,000元。

清寒優秀獎助學金

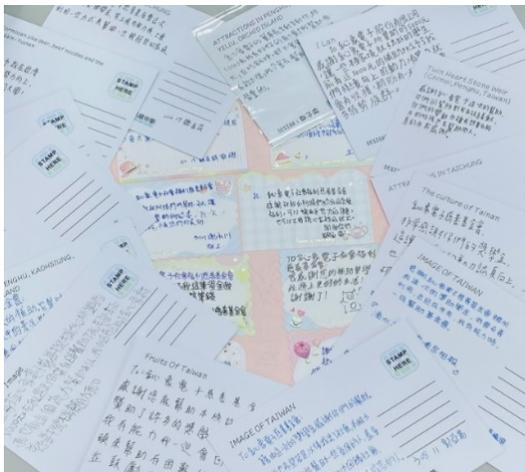


單位：新台幣元

單位：新台幣元

年度	學校數	人數	金額
2019	15	331	1,687,000
2020	20	618	3,352,000
2021	39	1,299	6,757,000
2022	45	1,778	9,131,000
2023	45	1,792	8,960,000

收到同學們滿滿的感謝卡



受捐助的學校校長們特別前來感謝鈞象慈善基金會對學生們長期的支持



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。

- 2023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。
- 2023年贊助台科大管研101級「101傳善」計劃200,000元，以幫助清寒學生獲得及時的協助，安心就學。

2023年捐助「五工扶輪社」愛的輪轉陽光青少年楷模獎助學金計劃200,000元
支持五工扶輪社提供獎助學金鼓勵弱勢學生。



贊助「社團法人中華民國身障棒壘球協會」
出口盃盲人棒球賽口罩、餐墊、環保購物袋
等物資，鼓勵盲人走出戶外參與運動。



贊助台科大志工社辦理於花蓮稻香國小
之『暑期多元育樂成長營』活動。

贊助台科大籃球隊，支持學生體育發展。



9.2 社會共榮

捐款統一獅200萬元，支持台灣棒球發展

作為一家具有社會影響力的企業，鈺象始終秉持著以人為本的理念，致力於回饋社會，促進社會進步和發展。鈺象在 2023年捐款統一獅 200萬元，支持在地棒球運動，以培育更多優秀的棒球人才，並推動台灣棒球運動的蓬勃發展。這項捐款不僅是對台灣棒球運動的支持，更體現鈺象對於企業社會責任的重視，相信這筆捐款將為統一獅隊的發展注入新的動力和活力，為台灣棒球運動的繁榮與壯大貢獻一份力量。

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，鈺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

2023年同仁共參與2次「捐血一袋·救人一命」活動，131人共捐出201袋熱血。



9.3 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。

新北產業園區綠化管理計畫書內容

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	
認養範圍	地址	新北市五股區五工路130號				
	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 ²		
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						

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。



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。



職安室宣導

重要提示 **注意!**

鑒於警衛室旁大門口同仁出入時視角不良，不易察覺來車，與園區服務中心多次溝通協調，已將警衛大門左側的路邊汽車停車格改為機車格，另再加劃紅線禁止閒雜車輛違停

請大家在下班開(騎)車出警衛室旁大門時，能多加注意左側來車，避免交通事故的發生。

以上內容若有疑問，歡迎與鄭惟峰分機1205連絡，謝謝!!



9.4 產學合作

鈞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，鈞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。

政府針對當前國家重點產業人力需求，公布了《國家重點領域產學合作及人才培育創新條例》，鈞象積極響應政府培育科技人才之政策，承諾自2023年起連續出資台科大12年，推動其成立「國立台灣科技大學產學創新學院」，與政府共同共育人才。

產學合作學校：

國立台灣科技大學
國立台北科技大學
國立臺北藝術大學
南臺科技大學
樹德科技大學



鈞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。



產學合作與創新研發的推動者

在現今科技日新月異的時代，遊戲產業作為數位娛樂的主要推手，扮演著愈發重要的角色。鈦象以不斷創新的遊戲軟體開發而聞名，成為了遊戲研發公司中的佼佼者；然而，鈦象不僅僅是一家追求商業成功的企業，更積極參與產學合作，期望將自身豐富的研發經驗與學術界資源整合，為學術界提供實際的應用平台，發揮更大的社會影響力。除了與學術界的合作外，鈦象還積極參與政府的產業創新條例。每年鈦象都會提出創新研發的計畫以申請投資抵減，這些計畫不僅有助於

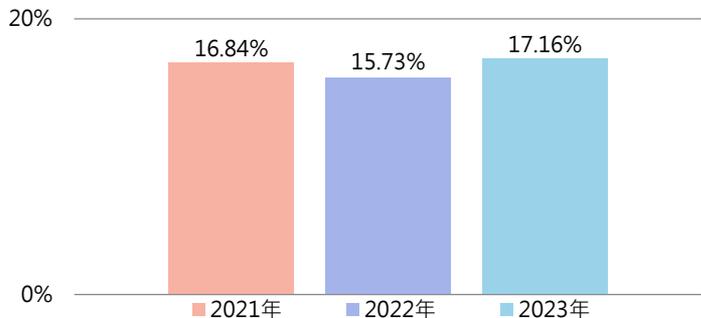
公司的技術研發和產品創新，同時也為公司帶來了實際的稅收優惠。透過研發投抵，鈦象有效地降低稅負，使有效稅率維持在20%以下，提高公司競爭力的同時也為社會經濟的發展做出了貢獻。

鈦象電子不僅致力於創新研發，更重視產學合作和社會責任。相信在未來，鈦象電子將繼續秉持這樣的理念，不斷創新，不斷進步，為產業的發展和社會的進步不懈奮鬥。

研發投抵抵減稅額



有效稅率



附錄1 GRI指標對照

GRI內容索引表

使用聲明	鈞象電子參考GRI準則出版2023年永續報告書，數據資訊範疇為2023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			
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
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1經營理念		008
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告書概述		002
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告書概述		002
2-4	資訊重編	2022年溫室氣體盤查數據因範疇一及範疇二排版錯誤，今年修正。		-
2-5	外部保證/確信	無外部保證/確信		-
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1經營理念		008
2-7	員工	8.1人力資源		089
2-8	非員工的工作者	8.1人力資源		089
治理				
2-9	治理結構及組成	3.1.1治理架構與運作機制		026
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1治理架構與運作機制		026
2-11	最高治理單位的主席	3.1.1治理架構與運作機制		026
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2永續發展願景與策略		014

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
治理				
2-13	衝擊管理的負責人	1.2永續發展願景與策略		014
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2永續發展願景與策略		014
2-15	利益衝突	3.3誠信經營		041
2-16	溝通關鍵重大事件	1.2永續發展願景與策略		014
2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1治理架構與運作機制		026
2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1治理架構與運作機制 ESG相關管理績效，尚未納入董事會的績效評估項目。		026
2-19	薪酬政策	3.1.4薪酬委員會 8.4薪酬與福利		035 098
2-20	薪酬決定流程	3.1.4薪酬委員會 8.4薪酬與福利		035 098
2-21	年度總薪酬比率	省略揭露	公司營業機密	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話 1.2永續發展願景與策略		005 014
2-23	政策承諾	1.2永續發展願景與策略 8.3人員溝通		014 096
2-24	納入政策承諾	1.2永續發展願景與策略 8.3人員溝通		014 096

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
策略、政策與實務				
2-25	補救負面衝擊的程序	2.3重大議題分析結果		021
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3重大議題分析結果 3.3誠信經營		021 041
2-27	法規遵循	3.4法令遵循		043
2-28	公協會的會員資格	3.8外部組織參與		052
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	2.2利害關係人溝通議合		018
2-30	團體協約	8.3人員溝通		096

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利害關係人與重大性議題鑑別 2.2利害關係人溝通議合		017 018
3-2	重大主題列表			
3-3	重大主題管理			

GRI 200：經濟系列

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
GRI 201：經濟績效2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2永續治理		037

GRI 200：經濟系列

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
GRI 201：經濟績效2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1氣候變遷風險及因應策略		054
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	8.4薪酬與福利		098
201-4	取自政府之財務援助	9.4產學合作		116
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	9.2社會共榮		112
203-2	顯著的間接經濟衝擊	省略揭露	目前無統計相關數據	-
GRI 204：採購實務2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	7.1永續採購		080
GRI 205：反貪腐2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3誠信經營		041
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3誠信經營		041
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3誠信經營		041

GRI 200：經濟系列				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
GRI 206：反競爭行為2016				
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		043
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	3.6.1稅務方針與稅務政策		047
207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.6.2稅務治理、管控與風險管理		047
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	3.6.3稅務議題與利害關係人溝通		048
GRI 300：環境系列				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
GRI 301：物料				
301-1	所有物料的重量或體積	省略揭露	目前無統計相關數據	-
301-2	使用的可再生物料			
301-3	回收產品及其包材			
GRI 302：能源2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1能源管理 鈰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3,453,200 KWH，並沒有出售電力及組織外部的能源消耗。能源密集度3,108.1908 KWH/人。		059
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	4.2.3溫室氣體排放管理		061
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1氣候變遷風險及因應策略		054

GRI 300：環境系列				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
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	4.2.2水資源管理		060
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 304：生物多樣性				
304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	省略揭露	公司不位於保護區	-
304-2	活動、產品、及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊			
304-3	受保護或復育的棲息地			
304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種			
GRI 305：排放2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.3溫室氣體排放管理		061
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.3溫室氣體排放管理		061
305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.3溫室氣體排放管理		061
305-4	溫室氣體排放強度	4.2.3溫室氣體排放管理		061
305-5	溫室氣體排放減量	4.2.3溫室氣體排放管理		061
305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	不適用	鈇象無相關製程	-

GRI 300：環境系列				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
GRI 305：排放2016				
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它顯著的氣體排放	不適用	鈾象無相關製程	-
GRI 306：廢棄物2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2.4廢棄物管理		062
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2.4廢棄物管理		062
306-3	廢棄物的產生	4.2.4廢棄物管理		062
306-4	廢棄物的處置移轉	4.2.4廢棄物管理		062
306-5	廢棄物的直接處置	4.2.4廢棄物管理		062
GRI 308：供應商環境評估2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	7.2供應商管理		083
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	7.1永續採購		080
GRI 400：社會系列				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
GRI 401：勞雇關係2016				
401-1	新進員工和離職員工	8.1人力資源		089
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	8.4薪酬與福利		098

GRI 400：社會系列

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
GRI 401：勞雇關係2016				
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	8.4薪酬與福利		098
401-3	育嬰假	8.4薪酬與福利		098
GRI 402：勞資關係2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	8.3人員溝通 如公司遇有重大營運變更，盡量於一個月前告知。		096
GRI 403：職業安全衛生2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	8.5職業健康與安全		101
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	8.5職業健康與安全		101
403-3	職業健康服務	8.5職業健康與安全		101
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	8.5職業健康與安全		101
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	8.5職業健康與安全		101
403-6	工作者健康促進	8.5職業健康與安全		101
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	8.5職業健康與安全		101
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	8.5職業健康與安全		101

GRI 400：社會系列				
指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
GRI 403：職業安全衛生2018				
403-10	職業病	8.5職業健康與安全		101
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	8.2人才培育		092
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	8.2人才培育		092
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	8.2人才培育 8.4薪酬與福利		092 098
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	8.1人力資源		089
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	女男年薪比率 20：27		-
GRI 406：不歧視2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	8.3人員溝通 2023年無歧視事件發生。		096
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	鈿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。		-
GRI 408：童工2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.2供應商管理 8.3人員溝通		083 096

GRI 400：社會系列

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
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	同鈹象員工		-
GRI 411：原住民權利 2016				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	2023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	9.1鈹象慈善基金會		108
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	2.2利害關係人溝通議和		018
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	7.2供應商管理		083
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	7.2供應商管理		083
GRI 415：公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	無政治捐獻		-

GRI 400：社會系列

指標	揭露要求	報告書章節或說明	省略說明	頁碼
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	6.1顧客健康與安全 7.1永續採購		074 080
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		043
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		-
GRI 418：客戶隱私				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7資訊安全 6.2客服處理與客戶滿意度		049 076

附錄2 公司治理評鑑ESG指標揭露項目

面向(3)	主題(10)	ESG關鍵指標(37)	對應章節
環境 (Environment)	氣候變化	1.溫室氣體排放 (GHG Emissions)	4.2資源循環
		2.氣候變化的實質影響 (Physical Impacts of Climate Change)	4.1氣候變遷風險及因應策略
		3.產品碳足跡_產品設計與生命週期管理 (Product Design & Lifecycle Management)	
		4.融資對環境的影響	
	自然資源	5.水資源及廢水處理管理 (Water & Wastewater Management)	4.2資源循環
		6.生態影響 (Ecological Impacts)	
		7.原物料採購 (Materials Sourcing)	7.1永續採購
	汙染及廢棄物	8.廢棄物及有害物質管理 (Waste&Hazardous Materials Management)	4.2資源循環
		9.包裝材料及廢棄物處理	4.2資源循環
		10.電子廢棄物處理	4.2資源循環
	環境機會	11.潔淨科技機會	
		12.綠能建築的機會	4.1氣候變遷風險及因應策略
		13.再生能源的機會	4.1氣候變遷風險及因應策略

面向(3)	主題(10)	ESG關鍵指標(37)	對應章節
社會 (Social)	人力資源	14.勞工管理	8.5職業健康與安全
		15.健康與安全	8.5職業健康與安全
		16.人力資源發展	8.1人力資源
		17.供應鏈勞工規範	8.5職業健康與安全
	產品責任	18.產品品質及安全 (Product Quality)	6.1顧客健康與安全
		19.化學品安全性	
		20.金融商品安全性	
		21.資訊安全與客戶隱私 (Data Security & Customer Privacy)	6.2客服處理與客戶滿意度
		22.責任投資	
	利益相關者的否決權	23.健康與人口風險	6.1顧客健康與安全
		24.爭議性的採購	
	社會機會	25.溝通途徑	
		26.融資途徑	
		27.獲得醫療的途徑	
28.健康與營養的機會		8.5職業健康與安全	

面向(3)	主題(10)	ESG關鍵指標(37)	對應章節
公司治理 (Governance)	公司治理	29.董事會	3.1公司治理
		30.薪資	8.4薪酬與福利
		31.所有權	
		32.會計與審計	
	公司行為	33.商業道德 (Business Ethics)	3.4法令遵循
		34.反競爭措施	3.4法令遵循
		35.貪污及不穩定性	3.3誠信經營
		36.財務系統的不穩定性	
		37.稅收透明度	3.6稅務政策與管理