

Brogent 2024年 サステナビリティレポート



Brogent サステナビリティレポート2024

本レポートについて	3	受賞歴と評価	7
トップメッセージ	5	コラム	8
2024年サステナビリティの主な実績	6	謎を解き明かし 地球の美を知る 新しい感動体験	9

01 サステナビリティ 10

1.1 会社概要	11
1.2 コーポレートガバナンス	14
1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント	24
1.4 国連の持続可能な開発目標への対応	31
1.5 影響力と社会貢献	33

02 イノベーション 35

2.1 革新技術	36
2.2 製品の知的財産権の管理	49
2.3 製品の品質と安全性	51

03 環境への取り組み 58

3.1 環境保護	59
3.2 温室効果ガスとエネルギー	63
3.3 気候変動への対応と管理	65

04 働きやすい職場 71

4.1 職場の多様性	72
4.2 社員のための会社	86
4.3 人事方針	88
4.4 労働安全と健康増進	99

05 ガバナンス 107

5.1 誠実な経営とコンプライアンス	108
5.2 持続可能なサプライチェーン	113
5.3 情報セキュリティ	118
5.4 カスタマーサービス管理及び顧客満足度	124

06 付録 129

GRIスタンダード対照表	130
SASB対照表	138
気候関連情報開示対照表	141
会計士による限定的保証	145

本レポートについて



この度は、Brogent Technologies Inc.（以下、当社）のサステナビリティレポート2024をご覧ください、ありがとうございます。本レポートは、当社のサステナビリティの取り組みおよびESG活動実績を、経済、環境、人間と人権に沿って情報開示しております。また、当社の持続可能な開発に関する項目についてもステークホルダーに報告しております。透明性のある情報を開示することで、ステークホルダーの皆さまに当社の持続可能な開発の理念および取り組みをご理解いただければと思います。また、当社の製品とサービスをご理解いただき、ご信頼いただくことを願っております。当社は営業利益のためでなく、製品を通して喜びと楽しさを届けるサービス（fun of business）を提供し、世界と社会の発展に貢献してまいります。

編集方針

本レポートは、グローバル・レポーティング・イニシアティブ（Global Reporting Initiative：GRI）のGRIスタンダード（GRI Standards）2021に基づき、サステナビリティ会計基準審議会（Sustainability Accounting Standards Board：SASB）の「ソフトウェアおよびITサービス業種向けの開示スタンダード」および金融安定理事会（Financial Stability Board：FSB）の気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）を参照して開示しています。また、本レポートはタイプIIエクステンションの「店頭公開企業のサステナビリティレポート編集と申告作業規定」および「上場企業および店頭有価証券を有する企業の持続可能な発展実務規則」も参照して編集しています。

発行に関する情報

当社は、年1回定期的にサステナビリティレポートを発行しています。本レポートは7冊目のレポートで、2024年1月1日から2024年12月31日までの情報を開示しています。また、当社のウェブサイトでも公表しています。

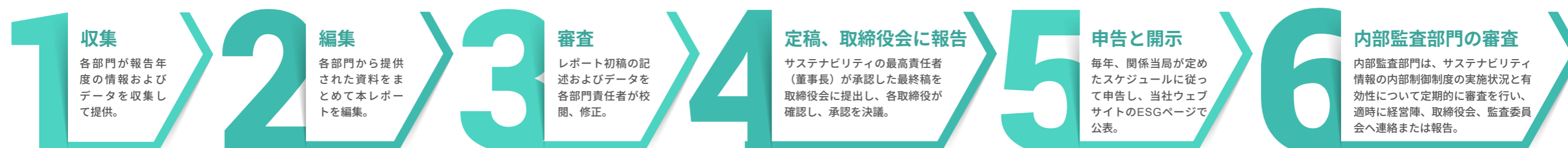
本レポートの発行に関する情報は次の通りです。

報告対象期間	2024年1月1日から2024年12月31日まで
前回発行年月	2024年8月
報告サイクル	年1回
前回レポートに記載された情報の修正とそれに伴う影響およびその理由	<p>前回レポートにおける2か所の記載情報を修正し、当該箇所に注記を付け、修正の理由および影響について説明しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.2「コーポレートガバナンス」：直近3年の財務データ表における2023年配当金支出の情報。 4.1「職場の多様性」：年間報酬総額比率表における2023年年間昇給率の情報。
今回発行年月	2025年8月
次回発行予定年月	2026年8月

対象期間と範囲

本レポートに記載される非財務的業績評価指標は、12月31日までを当年度の基準期間とし、台湾・高雄本社、製造センター（桃園工場）および台北オフィスを開示の対象としています。なお、子会社は対象外となります。例外がある場合は、各章の記述または注釈にて補足しています。また、レポートに記載される2022年および2023年の財務・業績データは連結財務諸表ベースで、2024年の財務・業績データは個別財務諸表ベースで開示しており、国際財務報告基準（International Financial Reporting Standards：IFRSs）に準拠し、新台幣ドルを計算単位とします。

レポート審査・管理プロセス



レポートの第三者保証

本レポートは、デロイト台湾に委託し、財団法人中華民国会計研究發展基金会の国際保証業務基準3000号「過去財務情報の監査またはレビュー以外の保証業務」に基づいて監査を行い、限定的保証を行いました。その範囲および結果については、付録の報告書をご参照ください。

お問い合わせ先

本レポートの内容に関するご質問やご提案は電話もしくはメールにてご連絡ください。

智崙資訊科技股份有限公司（Brogent Technologies Inc.）財務会計センター

本社所在地：高雄市 806 前鎮区 復興四路 9 号

代表電話番号：+886-7-537-2869

E-mail：web@brogent.com

当社ウェブサイト：<https://www.brogent.com/jp>

トップメッセージ



世界的な旅行市場の継続的な成長、人工知能の技術の目覚ましい発展にともない、テーマパークや文化観光産業において没入型体験重要なトレンドになりつつあります。当社は技術革新の精神を堅持し、体感型機器の技術向上に絶えず取り組むことで、着実な戦略により市場の変化に対応しています。サステナブル経営は、企業のコア・レスポンシビリティであると同時に、世界が共同で取り組むべき目標であると心得ています。そのため、当社は地政学リスクや環境変動リスクを注視するとともに、長期的な国際連携を通してサプライチェーンの安定性を確保し、世界各地のお客様に最先端の体験型テクノロジーをお届けできるよう、努めております。

革新と人間尊重の両立は、当社が長年にわたり大切にしてきた理念です。社員の斬新な発想とチャンスの発掘を激励するとともに、働きやすく、活力ある職場環境の整備に取り組んでいます。また、専門分野のスキルや心身の健康に関する研修を実施することで、すべての仲間が当社で自身の強みを最大限発揮できるよう支援しています。今年人材育成プログラムをさらに拡大し、教育機構および公益団体と連携して、子供たちや若い世代の人と共に、技術、文化、キャリア開発における様々な可能性を探り、未来への無限の可能性を啓発する取り組みを行いました。当社は、知識を伝承して、各分野を横断的に統合することで、台湾の体感技術産業を持続可能な開発へ導く優秀な体感技術人材が育つと確信しています。また、まもなく竣工を迎える橋頭サイエンスパークの新工場に太陽光発電設備を導入し、グリーン生産と省エネルギー、低炭素化を実践します。

当社はフライングシアターにおけるグローバルリーディングブランドとして、常に自己革新に挑み続けています。今年の体感型アトラクション機器分野における大きな成果としては、珠海の著名なテーマパークに設置した設備がティア・アワード (Thea Awards) の「優秀功績賞」を受賞し、当社の革新力を国際的に示す結果となりました。また、世界初となる、スキーリゾートへの設置を試みたフライングシアター Turnkey o-Ridelは、わずか3か月という短期間で効率的にモジュールの組立てを完成させ、投資コストの削減を実現しただけでなく、今後のフライングシアターの迅速な設置モデルを確立しました。コンテンツでは、フライングシアターならではの視点を通して、観客が環境保護に関心を持つきっかけになることを願い、世界の消えつつある風景を記録したフライングシアター版映像シリーズ「Soaring Earth 12部作」を発表しました。第1作となる「It's Africa」は、10Kの解像度で実際の景色を撮影して制作したものであり、ナイル川、キリマンジャロ、動物の大移動等の雄大な景観を余すところなく映像にしました。すでにアメリカ、オーストラリア、中国とライセンス契約を締結しています。技術はエンターテインメントをもたらすのみならず、人の心をつなぎ、視野を広げる掛け橋となり、社会に前向きな影響をもたらすと確信しています。

エンターテインメントは、単に楽しさを創造するだけでなく、世界との深い共鳴を生み出すものでもあります。当社はアジアで唯一、全ての国際安全認証を取得した企業として、常に最高水準の安全技術によりお客様一人ひとりの体験を守りし、世界クラスの体感型エンターテインメントソリューションを提供を保証します。今後も革新的技術を発展させることで没入型・体感型アトラクション事業を開拓を持続するとともに、サステナビリティの視点から環境および社会への責任を果たす取り組みを推進していきます。私たちは、革新的な技術を通して、多くの方々に、これまでと異なる角度から世界を知り、文化の多様性を肌で感じ、未来への想像力と情熱を育むことを願っています。挑戦と機会に満ちたこの道において、当社は終始一貫して「Fun is Our Business」の理念を堅持し、技術が喜びをもたらすだけでなく、夢を呼び起こし、よりよい未来を切り開いていきます。

董事長 歐陽志宏

2024年サステナビリティの主な実績



ガバナンス



- ▶ 2024年体感型アトラクションの世界市場シェア9割を達成。
- ▶ 第11回コーポレートガバナンス評価においてTPEx上場企業の上位21%~35%にランクイン。
- ▶ 多様な製品ラインナップを展開し、新製品s-Rideを開発。また、張家口太舞のフライングシアター、Flyover Chicagoフライングシアター、韓国現代自動車の4Dモーションシネマ等、継続的に世界市場で新規プロジェクトをオープンさせ、国際競争力とイノベーションにおけるリーダーシップを確保。
- ▶ 国際的なIPライセンスパートナーシップを積極的に拡大し、没入型エンターテインメント文化の深化を図った。2024年は、「進撃の巨人」第4部等、著名なIPコンテンツを世界市場に届け、文化交流と多様なエンターテインメントの発展を促進し、企業価値と市場競争力を向上。
- ▶ 10年以上にわたり、IAAPA（国際遊園地・アトラクション協会）に継続して参加。毎年全ての国際コンベンションに出席し、グローバルスポンサーとして、IAAPA Leadership Breakfastを後援し、業界リーダー間の交流と戦略的提携を促進し、世界市場における影響力を強化。
- ▶ 業界の連携と競争力の強化：TEA（Themed Entertainment Association）の会員として、積極的に国際交流活動に参加し、業界における主要なアトラクション設備関連の選考に参加することで、技術力とブランド競争力をアピール。
- ▶ カナダのナイアガラ公園委員会と共に国際記者会見を開催し、ナイアガラ公園にフライングシアターを新設することを宣言。トータルソリューションにおける卓越した設計、実施、技術統合の能力を示した。

環境

- ▶ 「Soaring Earth 12部作」の映像計画を発表し、第1作となる「It's Africa」は、没入型デジタルコンテンツを通じて生態保護と持続可能な開発の理念を発信し、環境課題に対する社会的認識と関心を高める。
- ▶ 「Soaring Earth 12部作」映像計画について、国際メディアに報道を依頼し（「天下雑誌」の独占インタビュー、「InPark Magazine」の特集記事等）、環境サステナビリティにおける企業の役割を強調し、気候変動と生態保育に対する業界全体の意識を高める。
- ▶ オランダのThis Is Hollandでヨーロッパにおける「It's Africa」のプレミア試写会Africa Nightを開催し、テーマパーク事業者、業界専門家、設計会社、雑誌やメディアを招いて体験していただき、技術と体感型エンターテインメントを通して、環境サステナビリティの理念を世界の環境教育に広く影響を与えた。



社会

- ▶ LinkedInの「Brogent社員ストーリー」などのコンテンツを通じて、社員のストーリーや企業文化を発信し、オープンで多様性に富み、包摂的な職場環境を構築。
- ▶ 2024年度の「TALENT、inTaiwan、台湾人材サステナビリティアクション連盟」に参加し『MasterCheers』『Cheers』誌および200以上のパートナーと共同でイニシアチブを推進。
- ▶ 2024年育児休業復職率100%（男性1名／女性2名）。
- ▶ 法定基準以上の身体障害者を雇用。



受賞歴と評価



カタールのドーハ・クエストに設置した当社のハイエンド体感型レーシングシミュレータが、中東と北アフリカのアトラクション機器MENALAC Awardsで「2024年最優秀アトラクション機器新製品賞」を受賞。



新しい空撮映像「Soaring Earth 12部作」を発表し、第1作となる「It's Africa」を上映。



ドイツのヨーロッパパークに設置した「Voletarium」が、「European Star Awards Europe's Best Media based Ride」を受賞。



フライングシアター映像シリーズ Soaring Earth 12部作の第1作となる「It's Africa」がオランダのアムステルダムにあるThis Is Hollandフライングシアターで世界初公開。



カナダのナイアガラ公園委員会と共に合同記者会見を開催し、2025年にナイアガラ公園にフライングシアターを新設することを宣言。



2024年、IAAPA Asia BangkokでBrass Ring Best Exhibit Awardを受賞。



珠海の著名なテーマパークに設置した大型体感型機器が2024年ティア・アワード（Thea Awards）の「優秀功績賞」を受賞。



当社フライングシアターの「FLYOVER THE WORLD-Thaiwoo」が「2024年優秀モーション／フライングシアターサプライヤー」および「2024年優秀文化旅行ブランドランキング」を受賞。



Column

コラム



謎を解き明かし 地球の美を知る 新しい感動体験

地球環境が急速に変化する今、世界の貴重な自然景観と文化資産の数々が消失の危機に瀕しています。地球の一員として、我々はこれらの美しい景観を記録し、次世代に伝え、環境保護への意識を高める責任があります。当社が制作するフライト映像シリーズ「Soaring Earth 12部作」は、まさにこの使命のもと、最先端の映像技術と没入型体験を通じて、世界中で消えゆく風景を記録し、これらの稀有な美景を観客に届け、後世に地球の壮大な景観と文化遺産を残します。

「Soaring Earth 12部作」第1作となる「It's Africa」は、準備と制作に3年を費やし、17か国を飛び回り、4台の8K対応カメラを使用して10Kの超高解像度で実際の景色を撮影し、アフリカ大陸の未開の地に残る様々な奇観を完全に記録しました。野生動物がケニアの草原を移動する雄大な光景からトゥルカナ湖の上をフラミンゴの群れが旋回する壮麗なシーン、さらに迫力溢れる滝、火山、湖、密林の景観まで、あまり知られていない数々の絶景スポットを収めています。「It's Africa」は、観客を美しい映像の中に引き込み、アフリカの雄大な景観を通して、この大陸独特の自然の魅力を伝えます。

「It's Africa」は、すでに複数の国で上映され、世界中のフライングシアターで高い評価を得ています。当社はお客様が視覚的に感動していただくだけでなく、没入型体験を通して人類にとって地球や生態が重要であることを考えるきっかけとなることを願っております。今後、継続的に映像のライセンス市場を開拓し、将来的には、フライングシアター以外でも、これまでと違う形で地球の美しさを感じていただくために、動物園、博物館、大型複合商業施設等、教育とエンターテインメント施設向けの4Dシアター版を展開します。

「Soaring Earth 12部作」は、単なるフライト映像シリーズではなく、地球に対する当社の深い想いと生態系の持続可能性に対する責任が込められています。現在の風景と文化資産を記録した貴重な場面を映像にし、世界のお客様が生態保護、気候変動、持続可能な開発に関心を持つきっかけを作りたいと考えています。フライングシアターは、お客様に没入型の飛行視点から地球を俯瞰し、かつてない自然の奇観を探り、エンターテインメントと教育を兼ね備えた体験を通じて、地球環境の保護と生態系の持続可能性の重要性を深く理解していただけるはずです。





01 サステナビリティ

当社はサステナブル経営の方針に従い、技術の力により喜びを創造すると同時に、高雄に深く根ざし、台湾を拠点に国際市場を見据えます。

- 1.1 会社概要
- 1.2 コーポレートガバナンス
- 1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント
- 1.4 国連の持続可能な開発目標への対応
- 1.5 影響力と社会貢献

1.1

会社概要



2001年に設立され、台湾の高雄に本社を置く当社は、デジタルコンテンツ制作において多様で豊富な経験を持つテクノロジー企業です。主力事業は体感型機器のソフトウェアとハードウェアの技術開発研究のみならず、それに使用する関連機器の企画、設計、製造、設置、デジタルコンテンツ作成、システムインテグレーションにまでおよびます。お客様のご要望に応じ、システム提供からプロジェクト施工まで幅広く対応を致します。長年研究開発経験を活かし、コア技術と斬新な5Dシミュレーション技術を融合し、次世代のニューメディア体感型アトラクション機器を開発・製造しています。今では「BROGENT」ブランドとして、世界的なニューメディアエンターテインメントサプライヤーへととなりました。

オールラウンドな
体感技術産業の
指標となることを目指す

世界有数の
体感型シミュレーション
アトラクション機器メー
カー

Brogent

「体験」は人類が
永遠に追求するもの

自社ブランド
「BROGENT」
を世界で展開

**台湾&
アジアで唯一**
欧米のテーマパークに進
出した大型体感型機器の
サプライヤー



当社の基本情報（2024年）

社名	Brogent Technologies Inc.
設立日	2001年10月
上場日	2012年12月18日（証券コード：5263）
統一企業コード	13158496
本社所在地	806高雄市前鎮区復興四路9号
資本金	705,580千元（2025年2月まで）
売上高	1,302,159千元
株式所有構造	持株比率10%以上の株主：該当なし
政府出資比率	0%
業種	文化創造
社員数	272名（2024年12月31日まで）
取引先	台湾、アジア、アメリカ、ヨーロッパ、オーストラリア
主な製品とサービス	体感型シミュレーションアトラクション設備
主な顧客	世界のテーマパーク、展示館、博物館、ショッピングモール、観光スポット、エクスペリエンスセンター、動物園、海洋博物館等
事業所	高雄本社、製造センター（桃園工場）、台北オフィス

体感技術産業チェーンにおける当社の役割

当社は、川下、川中、川上を統合する能力を備えており、お客様のニーズに合わせて設計をカスタマイズします。技術を持つ国内外の川上のソフトウェア・ハードウェア業者を統合し、川下のお客様に販売することで、完全なサービスを提供し、独自の体感技術産業エコシステムを確立しています。

川上産業

体感型機器ソフトウェア・
ハードウェア業者

ハードウェア

1. 精密機械加工業者
2. ドーム型スクリーン製造業者
3. 投影装置製造業者

ソフトウェア

1. ワイヤレス組み込み制御システム
2. ドーム型スクリーンおよび再生制御システム
3. 高画質デジタルコンテンツ

川中産業

体感型機器製造統合業者

ソフトウェア・ハードウェア技術を統合・開発する体感型機器
メーカー

川下産業

テーマパークおよび観光スポット
運営業者

世界のテーマパーク、展示館、博物館、ショッピングモール
観光スポット、エクスペリエンスセンター、動物園、海洋博物館等

1.2

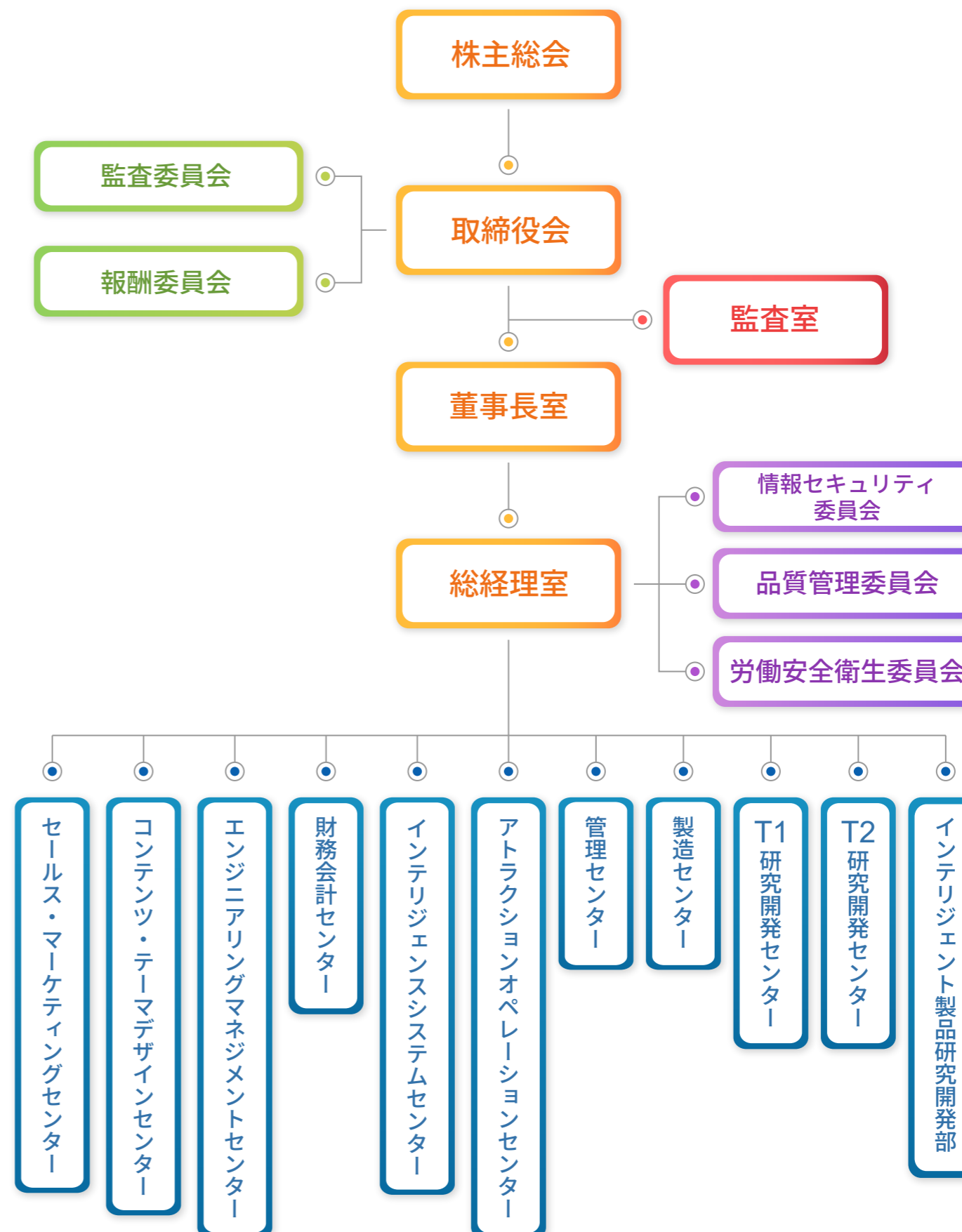
コーポレートガバナンス



組織図

当社の最高ガバナンス機関は取締役会であり、会社戦略の指導や経営陣の監督を行い、会社および株主に対し、責任を負います。その下に、監督を担う監査委員会、取締役および管理職等の給与報酬実施方針の監督を担う報酬委員会等の機能委員会が設置され、議案を取締役に報告し、決議を受けます。当社の最高責任者である董事長の欧陽志宏（総経理を兼任）は、内部監査および内部統制の実施監督、中・長期的な経営戦略の計画、新規事業開発の方向性の決定、市場展開、各投資事業の運営実績に対する管理、並びに経済、環境および人と人権等の経営実績と課題に関する戦略決定の統括管理を担当します。当社の董事長は総経理を兼任しているため、取締役会の独立性とモニタリング力を強化し、健全なコーポレートガバナンスを維持するために、2023年、取締役会の構成役員として独立社外取締役1名を追加しました。また、当社はコーポレートガバナンス責任者を設置してコーポレートガバナンスを具体化し、取締役会および各機能委員会のパフォーマンスの強化並びに情報透明性の向上を促進することで、投資家の権利と利益の保護を図っています。

めまぐるしく変化する国際情勢と市場環境への対応として、組織運営のさらなる柔軟化を図り、2025年に内部組織の構成を調整します。また、AI動向の高まり並びに情報セキュリティ関連の課題とリスクへの対応として、情報システム部を「インテリジェンスシステムセンター」に改名し、製品開発を加速して積極的に市場の要望に応えるために、研究開発部門の構成を「T1研究開発センター」、「T2研究開発センター」、「インテリジェント製品研究開発部」に改めました。



取締役会

多様な取締役会の役員構成

取締役の指名と選任は、公平、公正、公開を原則とする「取締役の選任規定」に従い、会社法第192条の1に基づいて候補者指名制度を採用し、各候補者の学歴・職歴等の資格要件、専門分野、誠実性ならびに関連する専門資格などを総合的に評価したのち、取締役会の決議を経て、株主総会において取締役候補者名簿から累積投票により選出します。取締役は、7～9名で構成され、うち独立社外取締役を少なくとも3名以上選任することとし、任期は3年となり、再選された場合、重任することができます。2024年取締役会は役員8名で構成され、任期は3年で、全員男性です。全体の50%に相当する4名が独立社外取締役で、取締役間に配偶者や二親等以内の親族関係は存在せず、独立性も維持しています。取締役の年齢層は、51～60歳が1人(12.5%)、61～70歳が6人(75%)、71歳以上が1人(12.5%)です。当社管理職を担当する取締役は1名で、全体の12.5%となり、取締役会の構成は健全であると言えます。また、上級管理職及び取締役に対し、最高水準の誠実な経営と倫理基準を求め、「誠実な経営に向けた規範」、「倫理的行動規範」、「インサイダー取引防止管理手順書」等の管理制度を通じて、職務の遂行に当たり、良き管理者としての義務を果たすことが求められています。

当社は、取締役会の構成において多様性を考慮し、性別、年齢、国籍、価値観等の制限を設けないことを「コーポレートガバナンス規範」に定めています。したがって、第8期取締役会役員は、経営分析、経営管理、意思決定におけるリーダーシップ、リスク対応、産業知識、国際市場に対する価値観等のスキルを備え、会計、産業、金融、技術、法律等、多様な分野における実務と学術研究の経験を有しています。金融と会計関連の経歴を持つ取締役が2名で全体の25%、産業と技術関連が6名で全体の75%、法律関連が1名で全体の12.5%を占めます。

現行の取締役会は全員男性で構成されていますが、取締役会の多様化とジェンダー平等を促進するために、役員の性別多様性に関する目標比率を設定し、将来、専門能力と指導者経験のある女性候補者を優先的に採用することにしました。2026年の取締役改選に導入して女性取締役1名以上を任命し、コーポレートガバナンスと戦略決定の多様性を強化したいと考えています。取締役会役員リストは下記をご参照ください。

役職名	氏名／法人名称	性別	財務、コーポレートガバナンス、人と人権、環境関連の経歴	報酬委員会	監査委員会
董事長	欧陽志宏	男性	Brogent Technologies Inc. 董事長		
取締役	長春投資股份有限公司代表者 陳志全／Chih-Chuan Chen	男性	潤泰グループ投資管理本部/副總經理兼CEO特別補佐		
取締役	黄金火／Chin-Huo Huang	男性	富盈金属製品有限公司董事長		
取締役	大豪森股份有限公司代表者 鄭森豪／Shen-Hao Cheng	男性	大豪森股份有限公司董事長		
独立社外取締役	李明憲／Lewis Lee	男性	志成合署會計事務所副所長	√	√ (監査委員会委員長)
独立社外取締役	劉志鵬／Chih-Poung Liou	男性	有沢法律事務所代表弁護士	√ (報酬委員会委員長)	√
独立社外取締役	邱日清／Jih-Ching Chiu	男性	国立中山大学副教授	√	√
独立社外取締役	林耕新／Keng-Shin Lin	男性	耕心ヒーリングクリニック院長	√	√

注：取締役会役員に関する詳細な情報については、当社2024年年次報告書の「二、コーポレートガバナンス報告」の6ページ～14ページをご参照ください。

取締役会の運営

当社取締役会は会社法、会社定款、株主総会の決議によって付与された権限を行使することによって、会社経営への監督、会社戦略の策定、運営リスクの特定、ESG 持続可能な開発の方向性を計画します。2024 年度は合計 6 回の取締役会を開催し、四半期ごとに少なくとも 1 回の会議を開催するという要件を満たしました。平均出席率は 97.92% でした。最高ガバナンス機関との間で共有・審議された重大な懸念事項は計 14 件(コーポレートガバナンス、誠実な経営、エネルギーと温室効果ガス、持続可能な開発等の課題)です。取締役会の重要な議案については、2024 年年度報告書の「二、コーポレートガバナンス報告」の 50 ページ～ 51 ページ、または当社ウェブサイトをご参照ください。

また、当社は継続的に持続可能な開発の推進に注力し、各四半期ごとに「グループ会社の温室効果ガス排出量の算定りおよび検証スケジュール計画」の実施状況を取締役に報告し、会社の持続可能な開発の推進、誠実な経営、知的財産管理、情報セキュリティ管理の実施状況についても、毎年少なくとも 1 回取締役会に報告しています。

取締役会および各機能委員会の議案が取締役個人の利益に関わるものについては、取締役が会議で議案の内容を報告し、回避の理由を説明したうえで、議案の議論および議決時に回避することで、利益相反の回避および軽減に関する情報を確保します。詳細については、当社 2024 年年度報告書の「二、コーポレートガバナンス報告」の 16 ページおよび 20 ページをご参照ください。

取締役研修の実施状況

当社は、「上場企業及び店頭有価証券を有する企業の取締役及び監査役の研修推進要項」に従って取締役会関連の研修を実施しています。2024年の取締役研修時間は合計52時間で、取締役1人当たりの平均研修時間は6.5時間です。研修を通して、取締役が法規制の改正、ESG持続可能な開発の課題や新たな課題に対する理解を深めることで、取締役のオールラウンドな職能と持続可能な開発の集合知を強化し、コーポレートガバナンスを向上させます。

2024年研修講義名	取締役会役員の受講時間数合計
実務事例から理解する関連当事者取引と非定型取引	
労働争議の防止および職場におけるジェンダー平等法を含むコーポレートガバナンス	
「持続可能な開発」理念の発展過程	
心身障害者の金融における差別の課題を例とする金融消費者の保護、取引の公正性、障害者サポート	
サステナブルファイナンス：GRI、TCFD、TNFD、IFRSS1/S2とサステナブルインシュランス	
IFRS17管理の課題と実務事例の分析	
ESGの枠組みにおいて企業が尽くすべきジェンダー平等の義務	
企業の業績管理による企業の成長の牽引	

機能委員会の運営

報酬委員会

当社は、「台湾証券取引所に株式を上場している会社における報酬委員会の選任及び権限の行使に関する規則」に従って報酬委員会を設置しています。組織規程を制定することにより、会社の取締役と管理職の報酬制度を監督するとともに、職務権限を忠実に遂行し、取締役会に審議の提案を行います。委員会は年に少なくとも2回開催し、必要に応じて随時開催します。2024年は会議を3回開催し、平均出席率は100%です。役員の出席、運営状況決議事項については、[2024年年度報告書の「二、コーポレートガバナンス報告」の33ページ～35ページ](#)、または[当社ウェブサイト](#)をご参照ください。

また、取締役または上級管理職に対する報酬基準は、「取締役及び管理職報酬管理措置」に基づいています。管理職に対する年次評価は、「財務指標」、「品質とリスクマネジメント」、「統率と管理パフォーマンス」などの経営目標に基づき、貢献の高さから業績を決定します。管理職の報酬の調整および変更は業績と連動しており、関連する報酬情報を全ステークホルダーが確認できるように年次報告書に掲載しています。なお、当社取締役および上級管理職に対する報酬は、報酬委員会にて決議・監督されたのち、取締役会にて承認を受けており、報酬規定により取締役および上級管理職がリスクアペタイトを超えた行動を取ることを回避します。当社は持続可能な開発の潮流と社内のサステナブル経営戦略の推進に対応し、将来、持続可能な開発の実績を取締役と上級管理職の給与報酬評価体制に組み入れ、ガバナンス関連のパフォーマンスを全面的に強化します。

当社監査委員会および報酬委員会はいずれも独立社外取締役で構成され、独立性を保っています。当社はクローバック条項を設けておりません。取締役、総経理、副総経理の報酬に関する情報については、[当社の2024年年度報告書の「二、コーポレートガバナンス報告」の17ページ～19ページ](#)をご参照ください。

監査委員会

当社はコーポレートガバナンスと運営を強化するために、監査委員会を設置して会社の財務諸表の表示の適切性、会計士の独立性、会社の内部制御実施の有効性、会社の法令と規則の遵守、会社に存在または潜在するリスクの管理等をモニタリングし、決議事項を取締役会に報告して承認を受けています。年に少なくとも6回取締役会を開催し、必要に応じて随時開催します。2024年は6回開催し、平均出席率は100%です。役員の出席、運営状況、決議事項については、[2024年年度報告書の「二、コーポレートガバナンス報告」の23ページ～25ページ](#)をご参照ください。

監査委員会によるモニタリング業務に加え、運営効率を向上し、効率的なコミュニケーションを行うため、毎年独立社外取締役が内部監査責任者および会計士と単独のコミュニケーションを取っています。2024年はコミュニケーション会議を2回開催しました。単独コミュニケーションの状況については、[当社ウェブサイト投資家ページのコーポレートガバナンス - 内部監査ページ](#)をご参照ください。

取締役会と機能委員会の業績評価

取締役会と機能委員会（監査委員会と報酬委員会）に対する評価はすべて自己評価で行います。自己評価の結果は「基準超過」、「優良」であり、当社の取締役会と機能委員会の機能と運営効率が良好であると言えます。本結果は2024年1月23日と2025年1月17日の取締役会で報告を行いました。業績評価の詳細は次の通りです。

取締役会の業績評価

評価頻度	評価期間	評価範囲	評価方法	評価内容	評価結果	取締役会に対する報告日
年に1回	2024年1月1日 から 2024年12月31日	取締役会 個別の取締役	1. 取締役年度自己評価表 2. 報酬委員会	取締役会への出席状況、会議前の議案に対する理解および議論の参加状況、経営陣との交流状況、コンプライアンスの状況、コーポレートガバナンス関連研修の参加状況、会社や経営陣および産業に対する理解、その他関係当局または取締役会が指定する項目などを含む。	基準超過	2024年1月23日 および 2025年1月17日

注：当社取締役会業績評価方法は2019年3月12日付け取締役会にて承認され、社内の取締役会業績評価は少なくとも年に1回を実施し、報酬委員会を取締役会業績評価の審査部門とすることが定められています。

機能委員会の業績評価

■ 監査委員会の業績評価

役職名／氏名	評価期間	評価方法	評価内容	評価結果	取締役会に対する報告日
招集者 李明憲 / Lewis Lee	2024年1月1日 から 2024年12月31日	委員の自己評価による	1. 会社経営への参加状況 2. 機能委員会の責任に対する理解 3. 機能委員会の意思決定および品質の向上 4. 機能委員会の構成および選任 5. 内部制御	優良	2024年1月23日 および 2025年1月17日
委員 劉志鵬 / Chih-Poung Liou				優良	
委員 邱日清 / Jih-Ching Chiu				優良	
委員 林耕新 / Keng-Shin Lin				優良	

注：内部業績評価を少なくとも年に1回を実施し、取締役会にて承認されます。

■ 報酬委員会の業績評価

役職名／氏名	評価期間	評価方法	評価内容	評価結果	取締役会に対する報告日
招集者 劉志鵬 / Chih-Poung Liou	2024年1月1日 から 2024年12月31日	委員の自己評価による	1.会社経営への参加状況 2.機能委員会の責任に対する理解 3.機能委員会の意思決定および品質の向上 4.機能委員会の構成および選任 5.内部制御	優良	2024年1月23日 および 2025年1月17日
委員 李明憲 / Lewis Lee				優良	
委員 邱日清 / Jih-Ching Chiu				優良	
委員 林耕新 / Keng-Shin Lin				優良	

注：内部業績評価を少なくとも年に1回を実施し、取締役会にて承認されます。

コーポレートガバナンスの実施状況

当社は、会社法、証券取引法および証券管理に関するその他の法規制並びに「コーポレートガバナンス規範」、「持続可能な開発に関する行動規範」、「誠実な経営に向けた規範」などの行動基準に基づいて、コーポレートガバナンス体制の構築および関連業務の推進に携わっています。これにより、投資家の権利と利益の保護、取締役会および関連機能委員会の役割の遂行、情報透明性の向上を促進するためにコーポレートガバナンス責任者を設置しています。

当社の最高財務責任者である林穂娟はコーポレートガバナンス責任者として、以下の重要な責任を担っています。

1. 当社にとって適切な組織体制を構築することで取締役会の独立性、会社の透明性、法令遵守、内部監査・制御の促進及び徹底を図ります。
2. 社内コーポレートガバナンス運営状況を取締役会、取締役及び機能委員会に報告し、株主総会及び取締役会の開催が関連法及びコーポレートガバナンス規範に準拠しているか否かを確認します。
3. 事前に取締役全員にヒアリングし、取締役会の議題を作成、決定したうえで、取締役会の7日前までに日程を取締役に通知するとともに、取締役が議題を理解するのに十分な資料を提供します。なお、ステークホルダーが関与し、かつ回避する必要がある議題については、事前に関係者へ通知します。
4. 毎年法定定期日までに株主総会開催日を登録し、招集通知、会議冊子及び議事録を作成します。定款の変更や取締役の改選があった場合はその後実施します。
5. 取締役会及び株主総会の開催後、取締役会で決議された重要事項の発表内容が正確であり、法律に準拠していることを確認し、投資家に公正な取引情報が提供されていることを確認します。
6. 当社の事業分野及びコーポレートガバナンスに関する法令の改正情報及び今後の方向性について、取締役会に報告します。
7. 当社の業界特性及び取締役の学歴・経歴を基に、取締役の年度研修計画を作成し、講義を手配します。
8. 取締役が必要とする会社情報を提供し、取締役と各部門責任者間における円滑なコミュニケーションを図ります。
9. 財務状況を把握できるようにするため、独立社外取締役と内部監査責任者または公認会計士との連絡会議を設けます。
10. その他当社定款または契約に定める事項。

2024年研修講義名	合計時間数
コーポレートガバナンスおよび企業サステナブル経営研修クラス	
実務事例から理解する関連当事者取引と非定型取引	
労働争議の防止および職場におけるジェンダー平等法を含むコーポレートガバナンス	
企業のサステナブル経営と監査委員会、報酬委員会の運営	

税務ガバナンス

当社の税務ガバナンス及び移転価格ポリシーの原則は、台湾の所得税法及び「営利事業所得税に係る通常の処理に適合しない移転価格審査準則」に基づいています。関係企業間の取引は、通常取引を原則とし、経済協力開発機構（OECD）が発表した移転価格ガイドラインに従い、租税回避を目的とするのではなく、低課税地域を利用したタックス・プランニングを行います。

当社は、主に台湾及びアジア地域で、各国の税法の規定を遵守しながら事業を展開、拡大し、考える税務リスクを評価しています。税務ガバナンスにおけるリスクを管理しながら、税務ガバナンスの国際的な動向に積極的に対応し、政府が実施する税制優遇措置を支持し、企業市民の義務である誠実な納税を履行することで、企業の持続可能な開発を实践し、株主価値を高めます。

地区	税金の種類	リスク内容
台湾 アジア地域	営利事業所得税 営業税 その他	1. 税制関連法規の不確実性と不明瞭さ。 2. 税務管理戦略の実施不備による、税務担当者間の業務引継ぎ不十分。 3. 税法または優遇措置の変更による負の影響。

税務情報

単位：新台幣ドル千元

項目	年度	2022	2023	2024
営利事業所得税		(21,560)	(42,308)	(26,266)

注：2022年および2023年の開示データは監査済みの連結財務諸表に基づいております。2024年度は温室効果ガスインベントリの開示範囲に伴い、監査済の個別財務諸表に基づいております。

当社は、取締役会を税務リスクマネジメント体制の最高意思決定機関とします。このほか、財務会計センターを税務ガバナンスの責任部門とし、税務方針の5原則に従って各税務業務を行っていきます。また定期的に税務管理の実施状況を確認し、半年ごとに取締役会で税務管理の状況を報告します。

一、法令遵守

現地の税法に従い、所定の期限内に申告、納税します。

二、情報の透明性

規定に基づいた財務諸表及び年次報告書等の情報公開により、税務情報をステークホルダーが照会できるよう、情報の透明性を確保します。

三、リスクマネジメント

重要な意思決定は税務への影響を考慮し、税務リスクを評価することで、適切な対策と戦略を採用します。

四、合理的な節税

現地の税法及び租税条約に基づき、合理的な商業的根拠かつ経済実態に沿った方法で税制優遇措置を利用した節税を行い、脱税や租税回避等、法律に背く手段による減税は行いません。

五、コミュニケーションによる相互信頼

コミュニケーションによる相互信頼、情報の透明性に基づき、各国の税務当局と互いに尊敬しあう関係を構築します。

国際財務報告基準（IFRS）サステナビリティ開示基準導入計画

当社は、サステナビリティ情報の財務情報化という世界的な潮流および台湾金融監督管理委員会（FSC）が2023年8月17日に公布した「我が国におけるIFRSサステナビリティ開示基準導入ロードマップ」に対応し、「IFRSサステナビリティ開示基準導入専用サイト」の上場企業向けロードマップに示されたIFRSサステナビリティ開示基準の導入方針を参照のうえ、2028年にIFRSサステナビリティ開示基準の適用、2029年に会社年次報告書での開示を予定しています。IFRSサステナビリティ開示基準を円滑に導入するために、関連部門を招集してIFRSサステナビリティ開示基準と当社のサステナビリティ開示の差異について調査・検討を行い、開示要件に満たすよう、段階的な改善を進めていきます。具体的な導入スケジュールとしては、2026年に基準導入業務チームを設立し、2027年にサステナビリティに関するリスクと機会の特定および財務分析を完了させ、2028年の年次報告書においては自主的な先行開示を行い、2029年より年次報告書にサステナビリティ情報専用セクションを設け開示します。

同業組合、協会参加状況

当社は国内外の関連業界団体やイニシアチブ団体に積極的に参加し、これらの団体が定期・不定期に開催する会議やイベントに参加することで、最新の業界動向や技術知見を収集するとともに、体感型アトラクション機器に対する市場の注目度と理解を深めています。さらに関連分野の企業や機構と良好な協力関係を築き、産業全体の持続可能な開発を共に促進しています。

同業組合・協会、連盟、イニシアチブ団体の名称	役割／参加状況
台湾加工輸出区電機電子工業同業公会	会員代表を担当
台湾産学策進会	常務理事と監事を担当
台湾橋頭サイエンスパーク産学策進会	理事と監事を担当
2024 Talent、in Taiwan台湾人材サステナビリティアクション連盟	連盟に参加
International Association of Amusement Parks and Attractions (IAAPA)	会員
Themed Entertainment Association (TEA)	会員

経営実績

旅行需要の¥回復にともない、FlyOver Chicago フライングシアター、張家口の太舞館等、当社の様々な新設備が世界各地で開幕しました。一方、研究開発チームは2024年も休むことなく、多大なリソースを投入して製品開発に力を注ぎ、革新的な技術によって多様化する顧客ニーズに応える様々な体感型アトラクションを開発し、包括的な製品・サービスを提供しました。ハイエンド製品であるフライングシアターシリーズにおいて、新型のライド式 s-Ride フライトシアター、新開発のインタラクティブゲーム前線防衛 VR 戦車体験、新型の4D体感シアター、スタンディング型4Dシアター、次世代型レーシングシミュレータ等を発表しました。これら最新の体感型エンターテインメント設備は、体感モーション技術、人工知能、VR、システム統合といった多彩な技術を盛り込み、多様な製品ラインナップにより市場におけるリーダーシップをさらに強化しました。

当社はグローバルな設備販売や自社運営拠点の拡大のほか、2024年はデジタルコンテンツのデータベース拡充にも取り組みました。最高水準の撮影技術によって高品質な映像を制作するだけでなく、Unreal Engine、AIGCなどのソフトウェアを使用して映像制作効率を向上させました。例えば、「Soaring Earth 12部作」シリーズの第1作となる「It's Africa」および「進撃の巨人4：宣戦布告」を発表するなど、豊富なデジタルコンテンツのデータベースにより、市場におけるチャンスを切り開きました。今後も継続的に人工知能、仮想現実、没入型映像制作を融合した新たなエンターテインメント体験を創造し、豊富な映像コンテンツと多様なアトラクション設備を、販売推進における相乗効果を生む二大エンジンとしてまいります。

また、上記の多様なビジネスモデルに加え、世界経済の不確実性、為替レート、金利の変動が会社の財務業績に及ぼす影響に対応するため、国際情勢を注視し、リスクを評価・管理し続けることが重要と考えています。当社は2024年も適切なリスクマネジメントのもと為替ヘッジとナチュラルヘッジに取り組み、金利や為替レートの更なる強化を図りました。

直近3年の財務データ

単位：新台幣ドル百万元

項目	2022	2023	2024
営業収益	803.77	862.70	1,302.16
営業外収益及び費用	163.31	2.09	68.28
創出した直接的経済価値 (A)	967.08	864.79	1,370.44
営業コスト	473.25	500.89	703.95
従業員給与と福利厚生支出 (人事費用)	223.99	214.78	245.43
出資者に支払う金額	18.78	114.86	57.31
政府に支払う金額	11.68	8.73	1.57
コミュニティへの投資	0.13	0.33	1.02
分配した直接的経済価値 (B)	727.83	839.59	1,009.28
残存の経済価値 (A-B)	239.25	25.20	361.16
営業利益	(247.26)	(224.37)	31.39
税引前純利益 (損失)	(83.96)	(222.28)	99.67
税引後純利益 (損失)	(62.40)	(179.98)	73.40
1株当たり利益 (新台幣ドル)	(0.99)	(2.79)	1.10
配当金支出	0.00	93.78	34.35
研究開発費	189.45	106.89	138.06
その他福利厚生費用	13.73	12.28	15.45

注1：当社の営業コストには一部の従業員給与データが含まれているため、従業員給与と福利厚生支出（人事費用）は営業費用に関するデータのみを掲載します。

注2：2022年および2023年の開示データは監査済みの連結財務諸表に基づいております。2024年度は温室効果ガスインベントリの開示範囲に伴い、監査済の個別財務諸表に基づいております。

注3：前年度開示した2023年配当金支出のデータについて、四捨五入する桁に誤りがあったため、前年度開示の94.00を93.78に訂正します。本修正による関連する情報開示への影響はありません。

政府からの財務的補助

単位：新台幣ドル百万元

項目	台湾
税制優遇および税額控除	0
補助金	0.019
投資補助、研究開発補助およびその他関連補助	10.900
奨励金	0
ロイヤリティ免除	0
ECAからの財務支援	0
財務的インセンティブ	0
財務援助（組織運営を対象）	0
政府出資比率（%）	0

注：2022年および2023年の開示データは監査済みの連結財務諸表に基づいております。2024年度は温室効果ガスインベントリの開示範囲に伴い、監査済の個別財務諸表に基づいております。



1.3

マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント



ステークホルダー・エンゲージメント

当社は、様々なチャネルを通じてステークホルダーとコミュニケーションを取り、良好な対話を維持しています。当社公式サイト ESG ページにステークホルダーページを設置するほか、当グループ社員福利厚生委員会の Facebook ページ、職場の様子を紹介する Instagram アカウントおよび外部連絡用メールアドレス (web@brogent.com) も設置しています。ステークホルダーの皆様が関心を寄せる課題とフィードバックを理解し、それに応じて重大な課題の対応戦略の策定や社内の管理規定および情報開示方法の調整に役立てます。



当グループ社員福利厚生機関
Facebookページ

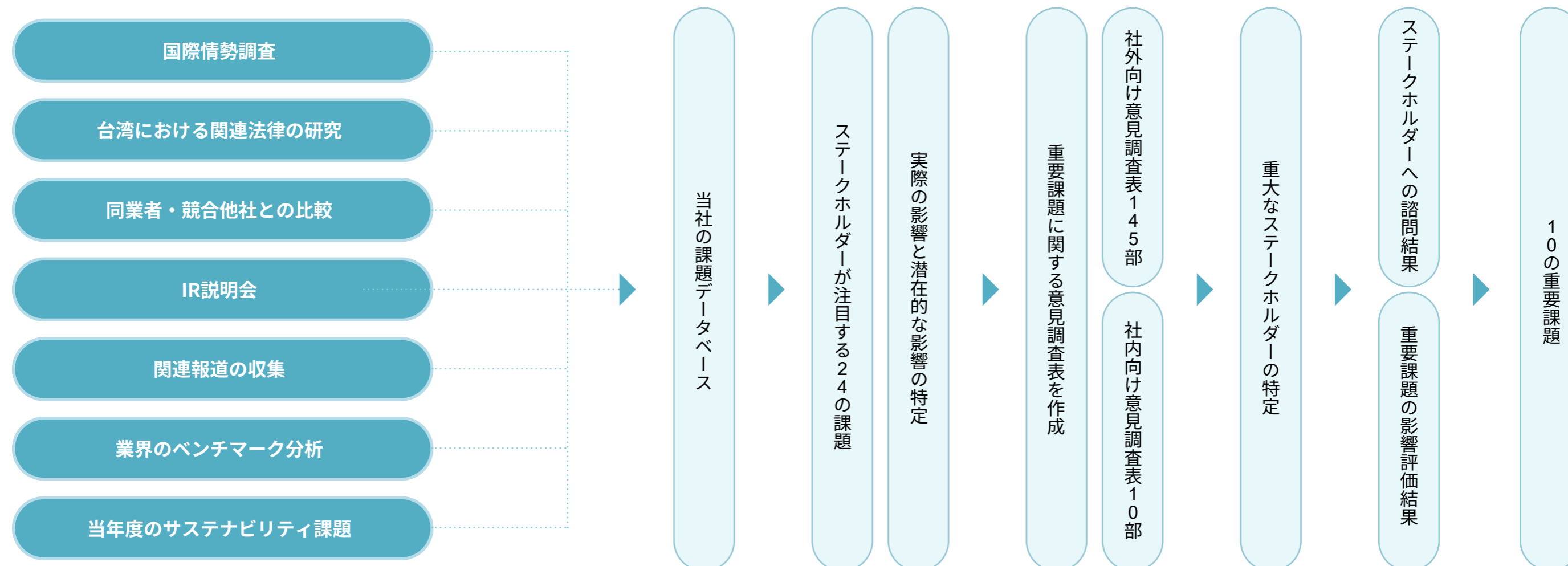


当社ウェブサイト
ESGステークホルダーページ



職場風景
Instagram

マテリアルな項目の評価手順



1. 持続可能性の課題を収集し、当社の課題データベースを確立

サステナビリティの国際規格（GRIスタンダード、SASB、SDGs）、国際情勢、関連ニュースや法律、同業・競合との比較、機関投資家向け説明会、業界モデル及び当社当年度の持続可能性に関する課題を参照して課題データベースを確立し、サステナビリティ関連の課題を収集します。

3. 社内10部門による経営影響の共同分析

「マテリアルな項目の特定に関する調査表」を10名の部門責任者もしくは専門職担当者に配布し、指定した課題に関する組織の活動や行動が経済、環境、人という3つの側面に及ぼすプラスまたはマイナスの影響がどの程度あるのか調査しました。10名全員から調査表を回収し、有効回答率は100%でした。

5. 優先的に対応する5つのステークホルダーグループを決定

AA1000SESステークホルダー・エンゲージメントに関する基準である緊張度（Tension）、責任度（Responsibility）、依存度（Dependency）、影響性（influence）及び多様性（Diverse Perspectives）に基づき、当社の経営活動に関わるステークホルダーである、顧客、従業員、政府機関、サプライヤー・請負業者、株主・投資家、メディア、ビジネスパートナー、銀行と保険会社、NPO・NGO、地域コミュニティの10グループから、優先的に対応する5つのステークホルダーグループが従業員、顧客、株主・投資家、政府機関、サプライヤー・請負業者であることを特定しました。

7. 課題の重要性の比較分析

2024年のマテリアルな項目は2023年と比較して「サステナビリティのビジョンと展望」と「リスクと危機管理」の2項目を削除しました。この2項目の管理行為は、日常的な経営管理の重点事項に組み入れたため、本レポートでは開示対象外としています。なお、2024年の項目の報告範囲は、2023年と比較して重大な変更点はありません。

2. 24の重要課題における実際の影響と潜在的な影響の特定

GRIに記載されている23項目とSASBに記載されている5項目に対応する24の持続可能性に関する課題をリストアップしました。また、バリューチェーンに与える影響を理解し、3つの側面（経済、環境、人）にもたらす「プラス」または「マイナス」の影響を特定します。

4. ステークホルダー145名から、会社の経営活動に与える影響への関心度合に関する情報を収集

「マテリアルな項目に関する調査表」を配布し、10のステークホルダーグループへ24の持続可能性課題に対する注目度、重要性、懸念、影響度について調査し、145件の有効回答を回収しました。

6. 重要課題と情報開示範囲の確認

当社は当初の計画として2年ごとにマテリアルな項目の評価プロセスを実施しており、次の評価は2024年に行われる予定でした。しかし、国際財務報告基準（IFRS）サステナビリティ情報開示基準導入計画に対応すべく、当社は2026年に国際財務報告基準S1号「サステナビリティ関連財務情報の開示に関する全般的な要求事項」を参照し、サステナビリティのマテリアルな項目を評価する予定です。本サステナビリティレポートでは2022年のマテリアルな項目の評価プロセスを継続し、最終的に関心度、影響度が高いサステナビリティ課題として、「製品の品質と安全性」、「革新技術」、「カスタマーサービス管理および顧客満足度」、「誠実な経営」、「情報セキュリティ」、「コンプライアンス」、「製品の知的財産権管理」、「労働安全と健康増進」の8項目を選定しました。本レポートの情報開示項目は、特に上記8項目のマテリアルな項目について開示しています。

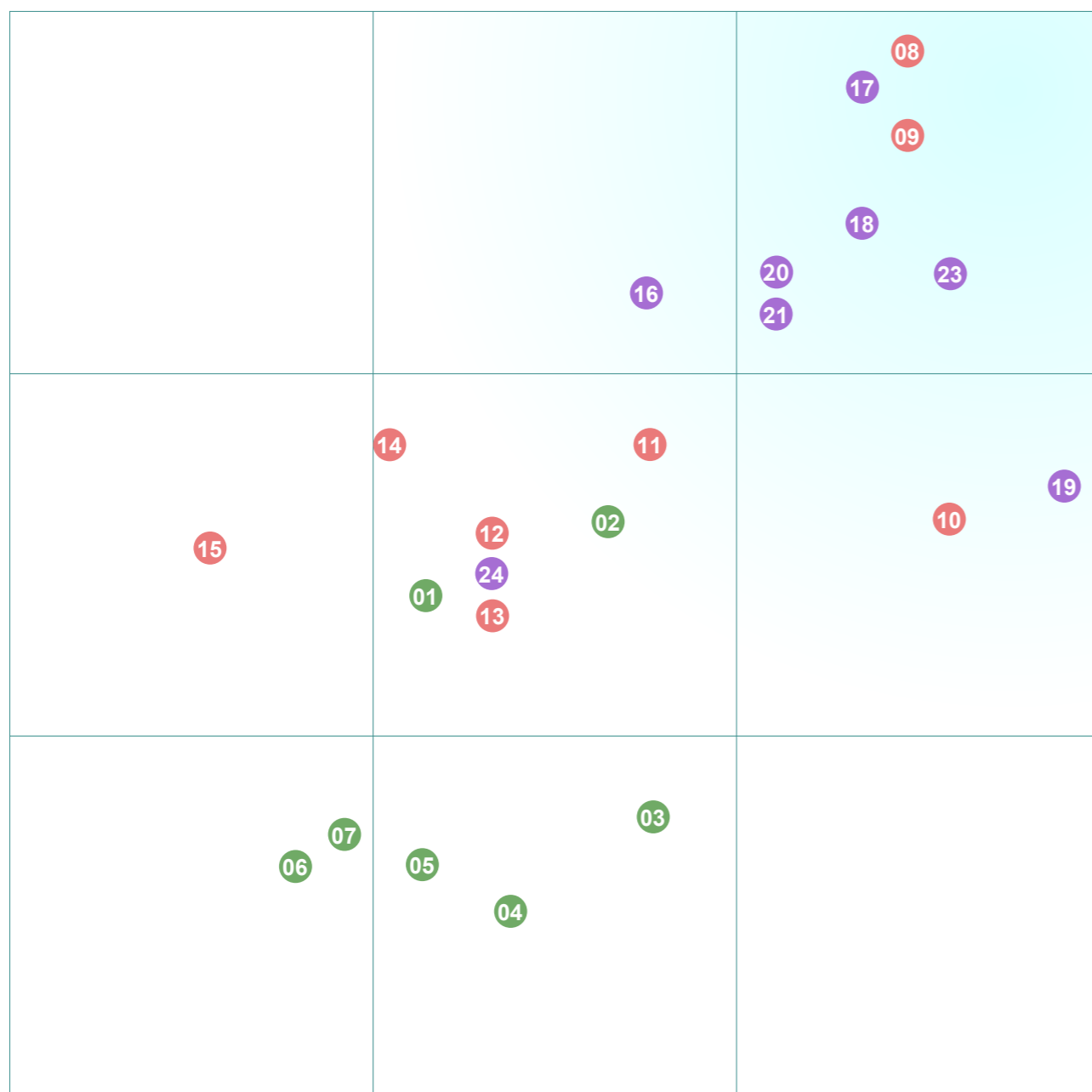
8. 重要課題の決定

董事長と関連部門が本レポートの重要課題の識別と対応の内容を審査して決定します。

2024年重要課題マトリックス

高い

ステークホルダーからの注目度



低い

環境、社会、経済に対する影響度

高い

持続可能性課題

環境面

- 01 サステナブルな製品
- 02 持続可能なサプライチェーン管理
- 03 エネルギーと温室効果ガスの排出
- 04 水資源管理
- 05 廃棄物管理
- 06 気候に関連するリスク
- 07 生物多様性の維持

人と人権面

- 08 製品の品質と安全性
- 09 カスタマーサービス管理及び顧客満足度
- 10 労働安全と健康増進
- 11 研修及びキャリア開発
- 12 人材募集と給与、福利厚生
- 13 労使のコミュニケーション
- 14 人権保護と包括性
- 15 社会に対する影響力と社会貢献

コーポレートガバナンス面

- 16 サステナビリティのビジョンと展望
- 17 革新技術
- 18 誠実な経営
- 19 リスクと危機管理
- 20 コンプライアンス
- 21 製品の知的財産権管理
- 22 経営実績
- 23 情報セキュリティ
- 24 コーポレートガバナンス

重要課題管理表

● 直接的な影響 ◎ 間接的な影響 ● 環境 ● 人と人権面 ● ガバナンス

	意義と重要性	対応するGRI テーマ	SASB	バリューチェーン 影響範囲 ^注			影響の分類		対応 ページ
				川上	Brogent	川下	プラス	マイ ナス	
製品の品質と安全性	高水準の品質、安全性、パフォーマンスで顧客にご満足いただくとともに、顧客、株主、社員、社会に利益をもたらすことが、当グループのコア理念「卓越性の追求」です。	416 417		◎	◎	●	●		51~52
革新技術	技術イノベーションは当社のソフトパワーの中核であり、革新的な設計は当社の持続可能な発展の本質です。	自社設定 テーマ			●	◎	●		36~38
カスタマーサービス 管理及び顧客満足度	当社は、優れた顧客サービス管理が顧客ロイヤリティと収益性に関連していると考えています。そのため、顧客のニーズに耳を傾け、包括的な製品とサービスを提供します。	自社設定 テーマ			◎	●	●		124~125
誠実な経営	当社は、誠実な企業経営こそが、社員、株主、顧客、サプライヤー及びその他ビジネスパートナーとの長期的な信頼関係を確立するための基礎であると考えています。	205 206		●	●	●	●		108~109
情報セキュリティ	整った情報セキュリティと顧客のプライバシー保護、顧客からの信頼は、当社と顧客の長期的な協力関係の確立する重要な基盤です。	418	TC-SI-220a.1 TC-SI-220a.2 TC-SI-220a.3 TC-SI-220a.4 TC-SI-220a.5		◎	●	●	●	118
コンプライアンス	コーポレートガバナンスにおいて法規制を遵守することにより、リスクを軽減しサステナブル経営を実現します。	一般開示 2-27			●		●		110~111
製品の知的財産権管理	製品の知的財産権は、企業の競争力を判断する上で重要な要素です。	自社設定 テーマ	TC-SI-520a.1		●		●	●	49~50
労働安全と健康増進	当社は「職場の安全衛生」を重要視しており、社員の離職率や病欠率の改善、生産量や製品品質の向上、社員エンゲージメントの向上などは、企業イメージや競争力の向上につながると考えています。	403			●		●	●	99~100

注：影響範囲及びその程度については、当社のバリューチェーンによって特定されています。バリューチェーンの中心は、当社社員を含めたBrogent自体であり、川上は原材料及び機器のサプライヤー、川下は顧客となります。

2024年ステークホルダー・エンゲージメントの成果

ステークホルダー	当社にとっての重要性	コミュニケーション方法と頻度	2024年のコミュニケーション実績	ステークホルダーが注目する課題	当社の対応
株主・投資家	株主・投資家の意見や提案は、当社の経営陣が経営上の重要な意思決定を行うための重要な参考指標になっています。	<ul style="list-style-type: none"> 年次株主総会（定期） 国内外機関投資家向け説明会（随時） 機関投資家向け座談会（随時） 財務報告及び経営情報（定期） 投資家専用メールアドレス及びホットライン（随時） 	<ul style="list-style-type: none"> 年次株主総会を1回開催し、当社の経営状況と発展動向を説明しました。 当社の経営、財務、事業概要を説明する機関投資家向けオフラインまたはオンライン説明会を2回開催しました。 機関投資家向け座談会を34回開催しました。 サステナビリティレポート、年次レポート、四半期レポート、月次収益情報を定期的に当社ウェブサイトに掲載しました。 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス 経営実績 革新技術 製品の品質と安全性 	業務の継続的な向上、良好な経営実績を追求するほか、投資家の権利と利益を保護するために、情報の透明性を確保し、法規制や企業倫理規範を厳格に遵守します。
顧客	お客様は、当社の製品、技術開発と設計に最も影響力のあるステークホルダーであり、共に成長する重要なパートナーでもあります。	<ul style="list-style-type: none"> 国際展示会（年6～8回） Eメール（随時） オンライン会議（随時） SNS（週2～3本投稿） 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年は8回の国際展示会に出展し、毎年の展示会出展を通じてお客様の信頼を高めることができました。 2024年、Facebook、LinkedIn、Instagram、Wechat、小紅書等のSNSに週2～3本の記事を投稿しました。 四半期ごとにEDMを潜在的なお客様に発信しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 製品の品質と安全性 革新技術 カスタマーサービス管理及び顧客満足度 	当社は、今後もプロフェッショナルな姿勢で安定した品質の製品やサービスを提供し、誠実な経営で品質管理や環境保護等を実施することで、顧客の期待に応えるよう努めます。
社員	社員は会社の持続可能な発展において最も重要なパートナーです。社員の権利と利益を守り、市場競争力のある報酬と福利厚生制度の提供が、当社の持続可能な成長の鍵となります。	<ul style="list-style-type: none"> 労使会議（定期） 苦情申し立て用メールアドレス（随時） 制度周知会議（随時） 社員大会（定期） SNS投稿（随時） 社内文書による伝達（随時） 各業務制度を対象とする連絡会議（随時） 法規制の最新情報を各関連部門の管理責任者または担当者に送付することで、各部門が法規制の改訂に応じて管理措置や実施方法を調整できるように支援しました（毎月） 	<ul style="list-style-type: none"> 労使会議を合計4回開催しました。 制度周知会議は合計5回開催しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 経営実績 労使のコミュニケーション 労働安全と健康増進 研修及びキャリア開発 人材募集、給与と福利厚生 人権保護と包括性 	当社は、社員のワーク・ライフバランスを維持するため、より万全な福利厚生制度を計画し、社員に寄り添うような職場環境を提供します。

2024年ステークホルダー・エンゲージメントの成果

ステークホルダー	当社にとっての重要性	コミュニケーション方法と頻度	2024年のコミュニケーション実績	ステークホルダーが注目する課題	当社の対応
政府機関	政府機関による政策の推進、または法規制の策定及び改正は、Brogentの運営の方向性や意思決定に影響を与える可能性があります。	<ul style="list-style-type: none"> 所轄官庁開催の関連法規制研究セミナーに参加（随時） 所轄官庁の規定に従い、コーポレートガバナンス評価を完了（定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 関連当局主催の法務説明会に参加しました。 労働法の改正内容を主体的に追跡し、プロセスに応じて方針や規程を改訂しました。 2024年は、基隆市の啓発映像を3D裸眼サイネージで放映したほか、地方自治体と協力し、基隆バスターミナルの大型ルーフ下の広場で社会および環境関連イベントを不定期に開催しました。 台北・高雄の運営拠点では政府機関（中央-地方政府）の訪問を随時受け入れており、民間外交の展開や、国際交流や友好関係の確立を促進しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 製品の品質と安全性 誠実な経営 革新技術 コンプライアンス 	法規制違反による罰則を回避するために法規制の識別と法令遵守の徹底に努めます。
サプライヤー・請負業者	優れたサプライヤー／請負業者があるからこそ、当社の製品はより安定して優れたものを提供することができ、最高のビジネスパフォーマンスを生み出すことができます。	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー評価（毎年） 品質監督会議（随時） サプライヤー承諾書（随時） 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年はサプライヤー7社について評価を行いました。 サプライヤー承諾書の締結率は98.5%です。 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス 経営実績 持続可能なサプライチェーン管理 	当社は、サプライヤーの評価制度と緊密な技術交流を通して、サプライヤーが期日どおりに高品質の機器を納品できるように協力し、安定した供給品質を維持し、顧客の期待に応えます。


2024年ステークホルダー・エンゲージメントの成果

ステークホルダー	当社にとっての重要性	コミュニケーション方法と頻度	2024年のコミュニケーション実績	ステークホルダーが注目する課題	当社の対応
消費者	消費者の体験と感動は、当社が継続的に進歩し、成長するための最大の原動力です。	<ul style="list-style-type: none"> SNSを通じた消費者とのコミュニケーション（定期） 消費者体験アンケート調査（随時） 	<ul style="list-style-type: none"> Googleレビューで星4.5以上を獲得しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 製品の品質と安全性 誠実な経営 革新技術 情報セキュリティ 	当社は継続的に製品のコンテンツの多様化、サービスの質改善、消費者のニーズへの対応を強化します。
コミュニティ団体	社会から得たもので、社会に還元します。恵まれない方々への配慮や社会貢献活動の実施は当社の責任です。	<ul style="list-style-type: none"> 基金会イベントの開催（定期） 社会福祉団体の見学会の開催（定期） 教育機関連携イベントによる支援（定期） 	<ul style="list-style-type: none"> 各運営拠点ではエデン財団、小草関懐協会など、社会福祉団体の無料見学を随時受け入れております。 教育機関と協力し、生徒たちが遊びながら学べるよう、高度な科学技術を駆使した課外活動を開催しています。 	<ul style="list-style-type: none"> 公益事業への参加 社会的弱者への支援 社会的責任 	当社は継続的に自社の専門分野を融合させ、体感技術を通じて、より多くの人々を広く新しい世界へ導きます。
メディア	メディアは当社と社会を繋ぐ架け橋です。会社情報をメディアへリアルタイムに開示することで、ステークホルダーは正確な会社情報を入手でき、会社のイメージを強化することができます。	<ul style="list-style-type: none"> 月次売上実績に関するプレスリリースの配信（定期） 事業に関連するプレスリリースの配信（随時） メディア専用電話およびメールアドレスを通じたインタビューや問い合わせ受付（随時） 	<ul style="list-style-type: none"> 各メディアや著名人と随時連絡を取り、当社から運営拠点の各シーズンイベントの情報を提供するとともに、プロモーションイベントへ招待することで、良好な関係を維持し、企業ブランドの認知度を高めています。 インフルエンサーやユーチューバーと良好な関係を維持し、体験・レビューの発信を依頼したほか、ニューメディアを活用して、より多くの人々にイベントとプランを知ってもらい、社会的な注目度向上を図りました。 	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンス 経営実績 革新技術 人材募集、給与と福利厚生 パブリック・リレーションズ 	当社は積極的にメディアとの相互信頼、相互協力の関係を確立し、誠実かつ好意的な姿勢でサステナブル経営に取り組み、メディアとの良好な関係を維持し、良好で緊密なコミュニケーションを通じて当社のメディア露出を増やします。

1.4

国連の持続可能な開発目標への対応

当社は2015年に国連で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）に従い、持続可能な開発のため、サステナビリティな経営戦略に取り組んでいます。

対応項目	サステナブル戦略	行動計画	業績評価指標
 <p>4 質の高い教育をみんなに</p>	<p>多様な学習手段を通じて専門職、管理職の二本立てのキャリアコースを設けることで、社員一人一地の自己成長と能力向上を後押しします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人が早く当社に馴染めるように、新人研修を活用し、会社の製品および文化、制度を理解していただきます。 ・ 各部門が専門職研修の学習マップを策定し、研修時間数の目標を設定します。 ・ 優秀な人材を育成するために、毎年管理職の能力強化研修により、マネジメント力を強化します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修時間数を年々増加。 ・ 人材開発品質管理システム（TTQS）を導入。
 <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<p>台湾発の体感型設備ブランドとして、自社運営施設を世界各地で展開し、AR/VR体感技術産業のイノベーションを牽引し、現地の生産と雇用機会の増加をサポートします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 産学連携や推薦採用等、多様な手段により、各地の優秀な人材を集めます。 ・ 社員に対する教育や研修制度を確立し、充実したリソース、奨励制度、福利厚生を整えるとともに、労働安全を確保し、全社員の健康に配慮します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体感技術分野における当社の評価と地位を向上。
 <p>9 産業と技術革新の基盤をつくろう</p>	<p>テーマパークまたは各種観光スポット経営者のニーズに応じたイノベーションと研究を主導し、「喜びを与える体感型設備」に関する技術を発展させます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ コア技術と5Dシミュレーション技術を融合し、ソフトウェアおよびハードウェアの研究開発と製造、システム統合、体感型シミュレーションアトラクション設備の設計、企画と構築を行います。 ・ 防災、災害救援などのハイリスク産業における現場訓練やオペレーション、科学研究のためのデータ取得に製品を応用します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「シミュレーション」技術のイノベーションと研究開発の成果。
 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p>	<p>インクルーシブデザインを通じて、アトラクション設備のアクセシビリティ（Accessibility）を向上させ、すべての人に平等なエンターテインメント体験を提供するとともに、社会の公平性と企業の社会的責任（CSR）を実現します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 欧州標準化委員会の会員と身体障害者のアトラクション設備利用について協議し、潜在するリスクの特定および低減に取り組めます。 ・ 設計がASTM遊具設備安全規格および米国障害者法（ADA）の規範に準拠していることを確実にし、グローバル市場における規制の一貫性を実現します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 車椅子利用者のために設計されたバリアフリー体験プラットフォームを研究開発し、安全かつ平等に没入型エンターテインメント体験を楽しむことを確実にする。

対応項目	サステナブル戦略	行動計画	業績評価指標
	<p>低公害の生産モデルにより、環境にやさしい製品を開発し、世界で販売します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・技術の研究開発とサプライヤーとの提携により、責任ある調達の経営戦略を実施します。 ・社会と環境のための持続可能なソリューションを設計の段階から取り入れます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・原材料の消費の削減。 ・製品に関する省エネ設計の成果。
	<p>日常の省エネ、水資源管理、サプライチェーン管理等を含めた経営戦略により、企業の運営による地球温暖化を防止します</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・製造、組立て、テストにおいてエネルギー消費の少ない設備を使用します。 ・省エネ対策、グリーンエネルギーの設置および水の使用を抑えたグリーンビルディングの採用等により、炭素排出量を削減します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・温室効果ガス排出量、エネルギー消費量の削減。
	<p>多様な想像力とシミュレーション技術を基に、世界中の各分野のデザイナー、開発者、映像監督とパートナーシップを組むことで、世界中の人々に喜びと楽しさを届け、想像を現実にします。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティに関する世界のイニシアチブへの対応として、品質と安全の国際規格の認証を取得した体感型機器の製品または原材料を製造し、世界各地で販売します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・世界各地における直接または間接的な経済活動の成果。



1.5

影響力と社会貢献

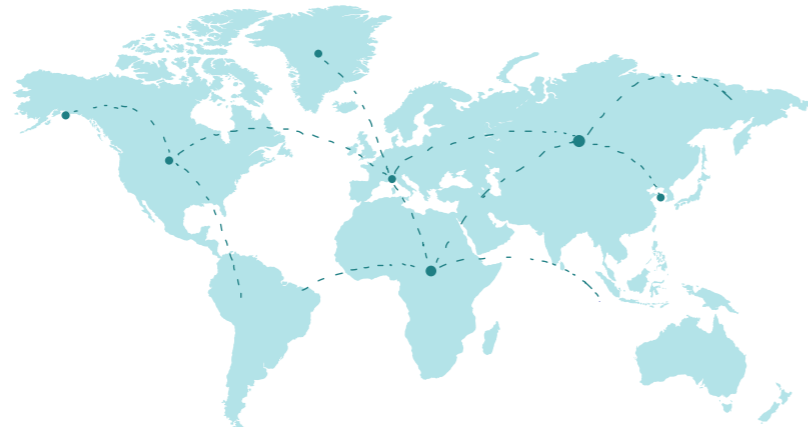


技術で世界を連結し、社会にさらなる可能性を提供

当グループは、「歓びの創造、夢の具現化、人類に貢献、未来の開拓」を使命とし、体感技術により没入型体験を提供し、歓びと探求を通じて人々がより緊密に繋がれる世界の実現を目指しています。心を揺さぶるフライングシアターの体験は、視野を広げ、夢を与えてくれます。技術はエンターテインメントをもたらすのみならず、よりよい社会を創造してくれると確信しています。

この理念に基づき、技術が世界を体験する架け橋となるように、当社は継続的にコア技術を活用し、社会的弱者、教育の普及、文化交流をサポートしています。2024年は、現金1,018,000 新台幣ドルおよび総額 119,080 元相当の i-Ride フライングシアター体験チケットを寄付しました。エデン財団と連携して、心身障害者の方々に普段と違う角度から台湾の美しさを体験いただきました。また、高雄市政府教育局と連携し、へき地の児童をフライングシアターに招待し、空を飛びながら故郷に対する認識を深めていただきました。さらに、台湾のミュージカル「山の魂の目覚め」のスポンサーを務め、芸術の共鳴を通じて原住民の文化伝承を支援しました。また、単国璽基金会と連携し、原住民居住地の児童に当社の技術の応用を体験していただき、エンジニアによる講演を実施し、子供達が将来のキャリアに対するイメージと、自信育む取り組みを行いました。

公益事業に加え、地域の発展と環境サステナビリティへの配慮にも積極的に取り組んでいます。コア技術と資源を統合し、積極的に様々な教育と産業の交流イベントに参加して専門技術を共有することで、学術機関、同業組合、協会と連携して産業の発展を促進しています。今後も継続的に技術の可能性を開拓し、さらに多くの人に気づきと感動を届け、体験で世界探索に導き、技術で夢を現実に近づけてまいります。



2月

エデン財団と連携し、心身障害者が普段と異なる角度から台湾を認識

当社はエデン財団と協力し、心身障害者20名に新しい旅を体験していただきました。エデン財団は、長期にわたり、心身障害者の世界探索を懸命にサポートしてきました。今回の「夢実現支援計画」では、受講者が高雄本社のフライングシアターで心を揺さぶる「Fly High Over Taiwan」の旅を体験しました。空中からこの豊かな土地を見下ろし、普段と違う角度で台湾の雄大かつ独特な美しさを実感しました。



4月

高雄市政府教育局と協力し、へき地の児童が未来を探索

高雄市政府教育局の「へき地の学校および非山間・非都市部の学校」統合計画に参加し、教育機会の均等を支持し、多様な学習を促進しています。高雄甲仙小学校の生徒と教師29名を高雄本社のフライングシアター「Fly High Over Taiwan」に招待し、台湾の雄大な風景を体験していただきました。飛行体験を通して、子供達は故郷の美しさを肌で感じ、土地に対する感情と認識を深め、将来の学習と探索のきっかけとなるよう支援しました。



6月 | 台湾のミュージカル「失われた山の精霊たちの目覚め」に協賛、原住民文化と魂の共鳴を表現

長期にわたり地域文化の振興に注力しており、今回、高雄衛武宮国家芸術センターで上演された「失われた山の精霊たちの目覚め」のスポンサーを務め、台湾のミュージカル作品の発展を支援しました。このミュージカルは、国立中山大学とプロのアーティスト達が共同で制作したもので、原住民の青年が集落を離れた後、文化の衝突の中で自己と社会のバランスを模索する姿を描いています。感動的な旋律と心を震撼させる歌と踊りにより、へき地と都市の間の矛盾と理解の大切さを表現しています。文化に対する尊重と敬意を示し、原住民文化を忠実に再現するため、劇団はブヌン族の言語を教える曾春桂先生を特別顧問として招き、シナリオ、衣装から音楽まで、細かく丁寧に作り込みました。



8月 | 単国璽基金会と協力、原住民居住地の児童の視野を開拓、キャリアと夢を啓発

カトリック単国璽基金会が屏東県泰武郷万安小学校の子供達の視野を広げるために実施した「愛に生きる-小さな職人」プログラムに参加しました。全校80名の児童・教職員を高雄本社に招待し、i-Rideフライングシアター「Fly High Over Taiwan」と体感型eスポーツ基地を体験していただきました。当日は、体感システム部の鄭山川マネジャーが講師を務め、フライングシアターの設計やエンジニア職について紹介し、勇敢に夢を追求してほしいと呼びかけました。万安小学校の先生方からは、今回の訪問は、子供達に技術と美の融合を実感させるオールラウンドな五感体験だったと、お言葉をいただきました。学校は教育資源が限られる原住民居住地に位置するため、このような実地体験は子供達にとってとても貴重な体験になります。屏東出身の鄭山川マネジャーは、自分の経験を通じて、故郷からも立派な専門家が育つことを子供たちに伝えたい、語っています。当社は、子供達が勇敢に夢を追求し、キャリアを展開することを願い、今後も原住民居住地の教育を支持し、豊富な実地体験とキャリア開発の機会を提供しています。



コミュニティへの配慮 | 高雄ソフトウェアパーク献血イベント

2024年、經濟部産業パーク管理局が高雄ソフトウェアパークで実施した献血イベントに賛同し、献血量500ccの参加者に対し、i-Rideフライングシアターの体験チケット1枚を提供し、合計100枚（1枚あたり520台湾元）、総額52,000台湾元相当を協賛しました。また、社員20名も自ら献血イベントに参加し、それぞれ250C.C.の献血を行いました。





02 イノベーション

自由な発想で積極的にイノベーションを起こし、リアルな感覚を構築することで新しい体験を生み出します。

2.1 革新技術 2.2 製品の知的財産権の管理 2.3 製品の品質と安全性

2.1

革新技術



★ 自社設定テーマ

重要課題	革新技術
重要課題	革新技術★
方針・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 「創造的知恵」「革新的イノベーション」の精神のもと、自由な発想で積極的に革新を行います。 当社の方針とコアコンピタンスにより、技術トレンドに対応した研究開発を続けていきます。
目標と目的 (短期)	<ul style="list-style-type: none"> 製品ラインナップを充実させ、中小型製品を研究開発し、多様な市場のニーズを満たします。 既存のハイ、ミドル、ローエンド製品を継続的に改善し、設計を最適化することで製品の競争力を向上させ、製品ポートフォリオを拡大します。 アクセシビリティ技術 (Accessible Technology) とインクルーシブデザイン (Inclusive Design) を製品開発に取り入れ、全ての利用者が安全かつ平等な没入型エンターティメント体験を確保します。 グローバルサプライチェーンの再構築および材料不足に対応できるよう、主要部品について複数の調達先を確立し、供給の安定性を確保します。 現地生産または製造パートナーを開拓することで、製造コストを削減し、市場競争力を強化します。 遠隔監視およびデータ分析技術を導入し、設備運用効率を高め、運営コストと人件費を削減します。
具体的な管理策	<ul style="list-style-type: none"> 市場をリードする高コストパフォーマンスかつハイレベルな没入体験を備えた小型体感型設備を開発します。 既存設備を継続的に最適化し、製造、運輸、メンテナンスコストを削減します。 アクセシビリティの向上 (Enhanced Accessibility) を検討し、身体障害者のアトラクション設備における実際の使用とリスクを全体的に評価し、設計が国際安全基準に適合していることを確保します。 欧州 (EN)、米国 (ASTM) の安全基準および米国ADAに適合するアトラクション設備を開発し、体験におけるバリアフリー性を向上させます。 研究開発段階から材料選定や設計の多様性を高め、サプライチェーンやサプライヤー変更リスクに対応できるようにします。 台湾のサプライチェーンと連携し、重要部品を研究開発、生産することで、基幹技術の掌握度を強化し、メンテナンス過程における運輸資源への依存を低減させ、サプライチェーンのレジリエンスを向上させます。 材料強度の計算において、各国の鋼材の適用を考慮し、現地生産の機会を増やすことで、異なる原材料の適用性と柔軟性を向上させます。 当社と第三者認証機関が新規サプライヤーを評価することで、新規メーカーが供給する部品が国際安全基準に適合していることを確実にすると同時に、供給源のさらなる多様化を図ります。 自社の運営拠点に設備遠隔監視システムを導入し、一次ユーザーデータを収集することで、継続的に設備機能とメンテナンスプロセスを最適化し、経営パフォーマンスを向上させます。

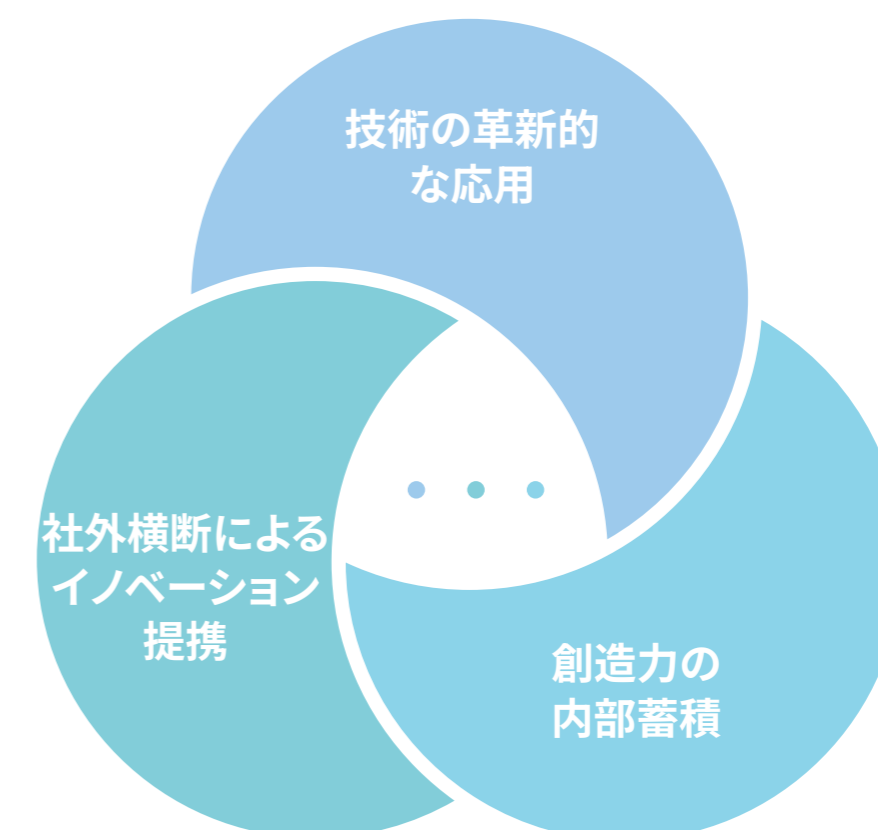
重要課題	革新技術
重要課題	革新技術 *
2024年 目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小型モーションプラットフォームを迅速に最適化し、カスタマイズした特殊効果配置を組み合わせることで、短期間で新たなハイテク体験型4Dシアターを構築し、韓国市場へ進出する初のプロジェクトとして成功を収めました。設計は欧州規格 (EN) および韓国機械電気電子試験研究院 (Korea Testing Certification: KTC) の認証を取得し、国際規格に適合していることを確保し、市場競争力を向上させました。 ・ t-Rideのプラットフォームとキャリアを継続的に最適化し、構造を簡素化、軽量化することで製造コストを約37%削減、そして保守の利便性も向上させました。 ・ 既存製品であるo-Ride欧米の安全規格 (EN&ASTM) の認証について、製品の安全性とスコンプライアンスをさらに強化しました。 ・ 独立型のシートベルトを設計開発し、安全性と利便性を向上させました。 ・ サプライチェーン管理とコスト最適化を2024年の複数のプロジェクトにおいて実践し、全体的な運営効率と競争力を向上させました。 ・ 自社運営拠点に設備遠隔監視システムを導入した経験を活かし、現場メンテナンスの際のコミュニケーションの効率が大幅に改善されたと、ユーザーからフィードバックをいただきました。遠隔管理技術の応用により、設備の問題解決時間が短縮し、運用効率と信頼性が向上しました。
中・長期 目標と方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人気製品の機能改善を続け、市場のニーズに合う新製品を開発します。 ・ 体感技術を基本に、中小規模の体感型設備の拡大し、教育と技能訓練の分野での応用も視野に入れていきます。 ・ 台湾国内の研究機関及び学術機関と技術提携を行い、先進的かつ革新的な技術を生み出します。 ・ 産官学連携助成案に継続して採択されるように努めます。 ・ 5G/AIoT技術を有効活用し、様々な小型設備を開発します。
責任部門	<ul style="list-style-type: none"> ・ テクノロジーセンター: 持続的な研究開発により、製品ラインナップをさらに充実させ、ロー、ミドル、ハイエンド市場のニーズを満たし、体感型アトラクション設備のリーダー的地位及び競争力を維持します ・ プロダクトセンター: 体感プラットフォームとインタラクティブ技術の開発を継続し、より多様で革新的な製品形態を創造することで、リーダー的地位を固め、省エネ及び環境保護の概念を製品設計に取り入れ、サステナブルな製品の目標を達成します
リソース	<p>マンパワー:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ テクノロジーセンター、プロダクトセンター、製造センター、エンジニアリングマネジメントセンターにそれぞれイノベーション管理と文書品質管理のための技術・文書管理担当者を1人設置し、製品開発、ナレッジマネジメントをサポートする製品資料管理システム (PDM) を導入します。 ・ 研究開発者の30%を技術イノベーションの研究開発に投入します。 <p>コスト:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年、年間売上予測の5~10%を翌年の研究開発予算に組み入れると共に、製品研究開発会議で翌年の研究開発目標及び方向性を定めます。

重要課題	革新技術
重要課題	革新技術*
通報体制	<ul style="list-style-type: none"> 当社のウェブサイトの「お問い合わせ」ページから質問、苦情の申し立てを行うなど、関連する情報を検索し、通報することができます。
評価体制 (アクション)	<ul style="list-style-type: none"> 業績管理システム: 四半期ごとに目標達成状況を評価し、業績と連動させます。 改善提案に関する規定: 社員が提案するアイデアまたは改善案に基づきます。 定期的に優秀な提案を選考して公に表彰、奨励します。 特許出願および管理規定: 優秀なプロジェクトの提案並びに出願を選考して奨励します。 監査部門が定期的にイノベーション技術の研究開発の課題と進捗をチェックします。
経営方針の評価	<ul style="list-style-type: none"> 総経理が部門横断経営会議を招集し、定期的に業績についてレビューをします。

イノベーション発展戦略フレームワーク

ジェットコースターなどの従来のアトラクション設備に比べ、没入型体験は刺激の追求による人体への傷害や社会的負担を減らすことができます。当社は、人間の生活を向上させる製品の開発を目指し、体感技術によりソフトウェアとハードウェアを統合したさまざまな種類の製品を開発しています。技術を応用することで、人々の健康と安全に関する問題を解決、改善します。長年にわたって開発された体感技術により、さらに大きな社会責任を全うすることは、当社が技術イノベーションを続ける理由でもあります。

当社の研究開発チームは、市場のニーズを満たす製品を発売するため、革新的な開発、技術の統合、様々な形での技術応用を常に行います。そのため、いかに市場のニーズを理解し、お客様に最大の売上高をもたらすか、そして機構、電子制御、オーディオビジュアルと体感等、各分野の専門技術を緻密に組み合わせ、エンターティメント性と安全性を両立する製品を作る鍵となります。



技術の革新的な応用

研究開発とプロジェクト遂行の効率と品質を高めるため、継続的にAIを応用し、技術力により製品コンテンツを強化します。

- AIを活用した4Kを8Kに転換する技術を開発し、現在の空撮映像を直接グレードアップすることで、リメイクのコストと資源の消費を削減します。
- ゲームエンジンを利用してCGI映像を開発し、リアルタイムレンダリング技術を利用して動画制作プロセスを簡素化することで、CGIコンテンツ制作を加速させるだけでなく、デジタル資産の共用とプログラミングの特性により、開発のための人力と時間を大幅に削減します。
- AI生成画像を使用することで、企画設定を迅速化させるとともに、より多様なテーマのコンテンツを提供し、より柔軟性のある体験を実現します。

創造力の内部蓄積

1. 研修と専門能力開発

当社は、専門スキルと分野横断型人材の育成に力を入れています。多層的な研修制度により、チームの競争力を高め、国際規格に適合する研究開発と製造を徹底し、ESGの目標に沿って人材育成とキャリア開発に取り組み、企業のサステナブル経営とイノベーション発展を支えています。研修の方向性は以下の分野をカバーしています。

- 中核的専門研修：機構設計、電気制御技術、および安全規格標準をカバーし、エンジニアリングチームが最新の技術知識および国際法規の要件を満たす能力を備えることを確実にします。
- 分野横断総合研修：部門間の協力を呼びかけ、社員の多様な専門部門に対する適応能力とイノベーション思考を強化します。
- 部門間の技術交流と応用：
 - (1) 機構部門：製造センターへ派遣し、生産プロセスに参加することで、製造過程を深く理解し、設計と製造の高度な統合を確保します。
 - (2) 機電と機構部門：エンジニアリングマネジメンセンターと協力し、プロジェクト現場に赴いて設備の設置および調整に参加することで、現場ニーズへの深い理解を確保するとともに、将来の設計と応用の最適化を図ります。
 - (3) 毎月総経理室が総経理、営業、研究開発担当者を招集して「研究開発および製品検討会議」を開催し、最新技術と市場の情報について共有・議論します。

2. 人材育成と昇進制度

具体的かつ明確な人材育成計画を推進し、社員が分野横断的な経験を積み、管理能力の増強に対する奨励として、下記昇進経路を確立しています。

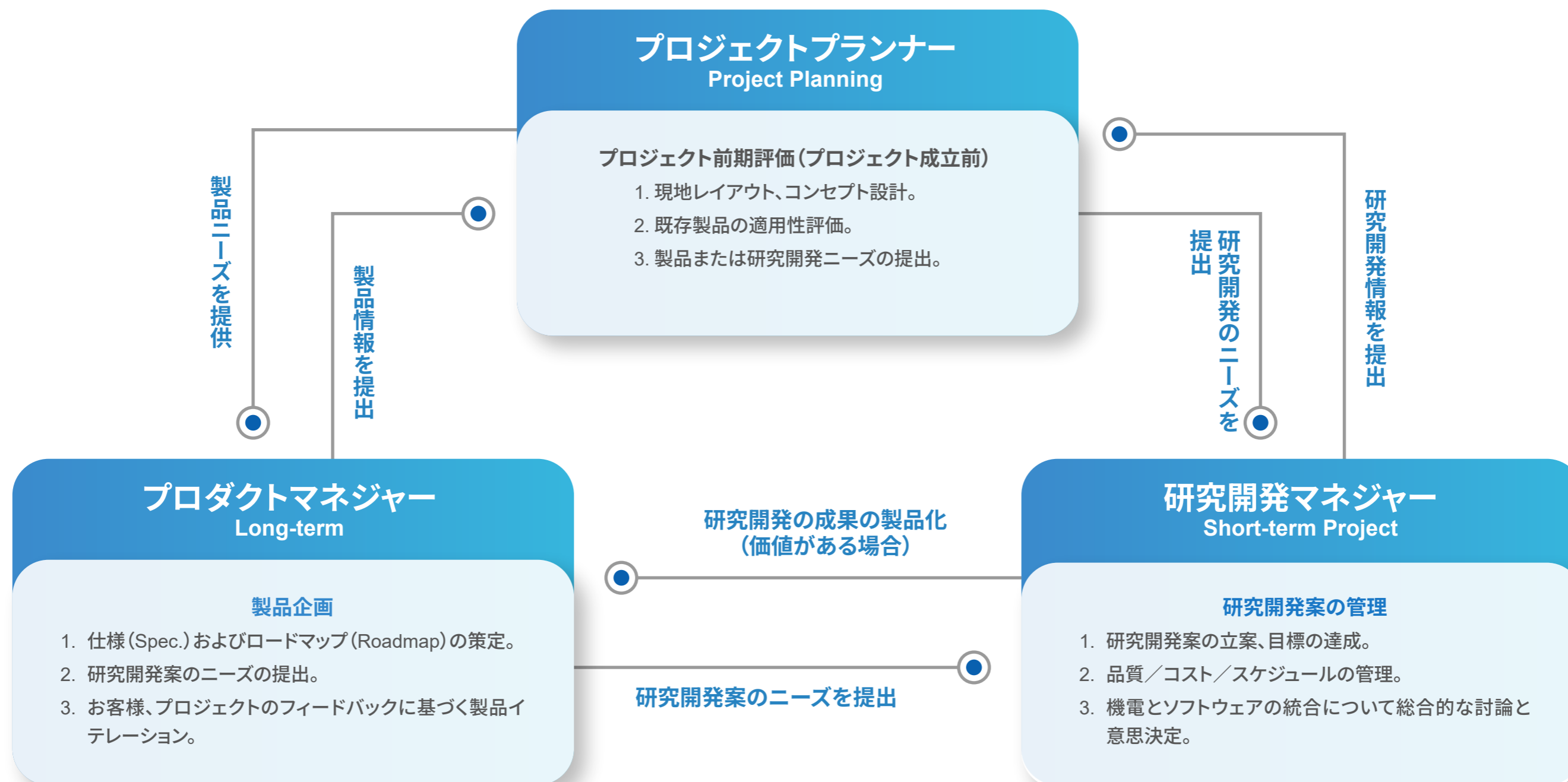
- 分野横断的な統合能力を持つシニアエンジニア。
- 技術管理とチームワークを担当する研究開発マネジャーへの昇進。
- 製品設計と市場戦略を統括管理するプロダクトマネジャーへの昇進。
- 企業の意思決定と市場展開に参画するプロジェクトプランナーへの昇進。

3. 内部制御制度の最適化

研究開発とプロジェクトの実行効率を向上するために、継続的に内部制御制度を強化し、効率的な意思決定とフィードバックの体制を確立しています。

- プロジェクト前期評価、製品企画、研究開発マネジメントにおける循環型フィードバック体制により、開発プロセスを体系化し、市場と技術のニーズを満たします。
- 各業務シーンのニーズに合わせて職務の分業化を再設定し、組織の柔軟性を向上させ、リソース配置を最適化します。





外部との分野横断的イノベーション提携

分野横断的な連携を通じて当社の研究開発パフォーマンスを向上させます。

- ・ 産学連携を通して学界における最新の知識と技術を研究開発担当者に提供します。同時に、深い理論研究を必要とするプロジェクトについては、学界に委託し、成果が得られれば、その技術を製品開発に繋げることで、当社の研究開発効率を最大限に高めます。また、連携過程で、当社に加わる新たな人材を惹きつけることもできます。
- ・ 定期的に研究開発担当者を体感技術関連のセミナーや見本市に参加させたり、最新の体感施設の視察などを行います。

イノベーション発展戦略と目標

発展戦略	目標
<p>人気製品の機能改善を続け、市場のニーズに合う新製品を開発します</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ マルチユーザー向けの小型プラットフォーム開発をします。 ・ 1座席当たりのコストを30%以上削減します。 ・ アプリケーションに2つのテーマを追加します。
<p>体感技術を基本に、中小規模の体感型設備の拡大し、教育と技能訓練の分野での応用も視野に入れていきます</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ ドローンと5Gのデータ即時伝送を融合し、体感コックピットと組み合わせることで、ヘリコプターによる観光案内に代わる新しい観光産業を発展させます。 ・ 運営コストを50%以上削減します(ヘリコプターの購入が不要となる)。 ・ 事故のリスクをなくします(シミュレーションコックピットを採用するため、航空事故が発生しない)。 ・ 50%以上の省エネを実現します(ヘリコプターの燃料が不要となる)。 ・ 複数人が同時体験できるようにします(1つのコックピットに20人収容可能)。
<p>台湾国内の研究機関及び学術機関と継続的に技術提携を行い、先進的かつ革新的な技術を生み出します</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5G技術を融合します。 ・ ドローン技術を融合します。 ・ 産学連携:3機関。 ・ 学術機関:2機関。 ・ 新しい革新技術を導入し、製品に応用します。
<p>産官学連携助成案として採択されるように努めます</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ A+企業イノベーション研究開発計画の申請します。 ・ 政府補助案を1~2件申請します。 ・ 5GまたはAIのイノベーション研究開発に取り組みます。
<p>5G/AIoTを統合した応用製品を開発し、循環経済、環境対応の設計概念を取り入れながら、競合他社との差を広げます</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 5G/AIoT応用製品ラインナップの開発において、モジュールの引き算設計の導入、環境対応、低炭素フットプリントを満たす部品の使用により、市場が求める持続可能な製品のニーズを満たします。

イノベーションと研究開発の管理

当社の技術研究開発チームはテクノロジーセンター、プロダクトセンター、コンテンツ・テーマデザインセンターで構成されており、体感技術産業における革新的な進展を実現したいと考えています。毎年研究開発チームを対象とする研修およびセミナーを定期的に計画し、世界をリードする体感技術の課題、トレンド、技術を確実に把握します。また、国内外の複数の組織とも連携し、製品開発力と業界における競争力を強化します。

プロジェクト開発や社員からのアイデア、提案はイノベーションと研究開発の源となっています。様々なアイデアの具体化と実践を社員に奨励し、その成果は製品開発のナレッジベースとして構築されます。市場及び顧客のニーズを理解するために、毎月部門を超えた交流が行われています。社内で議論し、アイデアを出し合い、研究開発管理規定及び年度戦略目標に基づき、対応する研究開発案を提案し、チームを立ち上げて実行します。同時に各部門が社内研修制度を通じて、自社製品に関連する新しい知識の共有を奨励することで、優れたアイデアが生まれることを期待しています。

会社の研究開発マネジメントと年度戦略方針に基づき、社員はアイデア提案管理規定に従って自由に新製品の構想や技術の研究開発を提案できます。これらの提案は内部で審査、検討し、承認された後、所定の手続きに従って会社に報告し、リソースおよび予算を確保したうえで実行します。

イノベーション提携：研究開発プロジェクト	イノベーションを奨励：社員によるアイデア提案	イノベーション実行：体感技術をリード
<ul style="list-style-type: none"> 産学官連携により、話題の技術を導入し、実運営での市場検証とユーザーからのフィードバックを取得することで、そのノウハウを製品開発のナレッジベースとして構築することが、会社のコアバリューである体感技術の礎となっています。 	<ul style="list-style-type: none"> 「アイデアメールボックス」を通し、全社からイノベーションに関する意見を集め、特許出願報酬と合わせて奨励することで、社員の独創的な発想を刺激します。 	<ul style="list-style-type: none"> 業界をリードする製品技術。 業界で唯一の分野を横断する能力。

ステークホルダーのフィードバック制度

フィードバックシステムを使用して、お客様および観光客からの製品に対する意見をセールス・マーケティングセンター（営業およびカスタマーサービスマネジャー）およびエンジニアリングマネジメントセンター（プロジェクトマネジャー）に提供します。

テクノロジーセンターが営業、カスタマーサービスまたはプロジェクトマネジャーから技術的な問い合わせを受けた後、各部門の責任者は研究開発エンジニアを派遣し技術マネジャーのサポートやソリューションを提案します。

技術マネジャーが整理したものを毎月の「研究開発及び製品検討会議」にて議論を行い、実現可能性を評価した後、研究開発計画として立案・実行に組み込みます。

製品データ管理システム

既存の研究開発用システムと製品データ管理システム(Product Data Management:PDM)を統合することで、部品表(Bill Of Material:BOM)および企業資源計画(Enterprise Resource Planning:ERP)システムと連携でき、設計における部門間を超えた作業が効率的に行えるようになりました。当社が現在実行するプロジェクトおよび研究開発案の図面、文章、BOMの管理および審査はすべてPDMシステムにて実施しています。これにより、業務手順を最適化するとともに、製品データ管理、データ保存と知的財産権管理を効果的に行います。その範囲は営業案件、研究開発案、評価案等を含み、PDMシステムによりプロセスを管理することで研究開発効率が大幅に向上しました。

■ PDMシステムの機能

プラットフォームを統一

- ・ 資料の保管を一元化
- ・ 業務プロセス、変更通知等、設計チームの共同業務環境を構築

アクセス権管理

- ・ ユーザーによる文章の不適切な利用を制限
- ・ 資料の透明性を高め、適切に管理

履歴管理

- ・ 資料の整合性を維持し、全ての画像と文章の変更履歴を記録
- ・ バージョンの管理と差分の検索

資料の関連性

- ・ 資料間の関連性を確立
- ・ クリエータをトラッキングと正確な部品表(BOM)の作成に使用

検索と共有

- ・ 資料の属性を使用し、資料検索用のインデックスを作成
- ・ 資料の共通性を調べ、資料を共有



革新的設計の応用

当社は「創造的知恵」というコア理念を掲げ、製品開発において革新とサステナブルデザインを取り入れるよう社員に奨励します。また、コア技術と斬新な没入型体験シミュレーション技術を融合し、革新的デザインと省エネ・CO2削減を両立させた体感型アトラクションを創り出しています。

革新的設計	応用方法の説明および効果
前線防衛VR戦車	<ul style="list-style-type: none"> 初めてAIを活用して外観設計を行った製品です。 プロンプトエンジニアが、ゾンビ、半密閉、マッドマックス等のキーワードをもとにプロンプト(Prompt)を設計し、AIにより製品のコンセプト図を作成した後、デザイナーが3Dモデル化し、最終的に製品デザインを完成させました。
スタンディング4Dシアター	<ul style="list-style-type: none"> 従来の座るだけの体験をスタンディング式に改めた新しい4Dシアターです。 完全にリラックスできる座席式に対し、自分でバランスを取るスタンディング式では、新しい体感が得られます。



前線防衛VR戦車

スタンディング4Dシアター



サステナブルな製品開発の思考

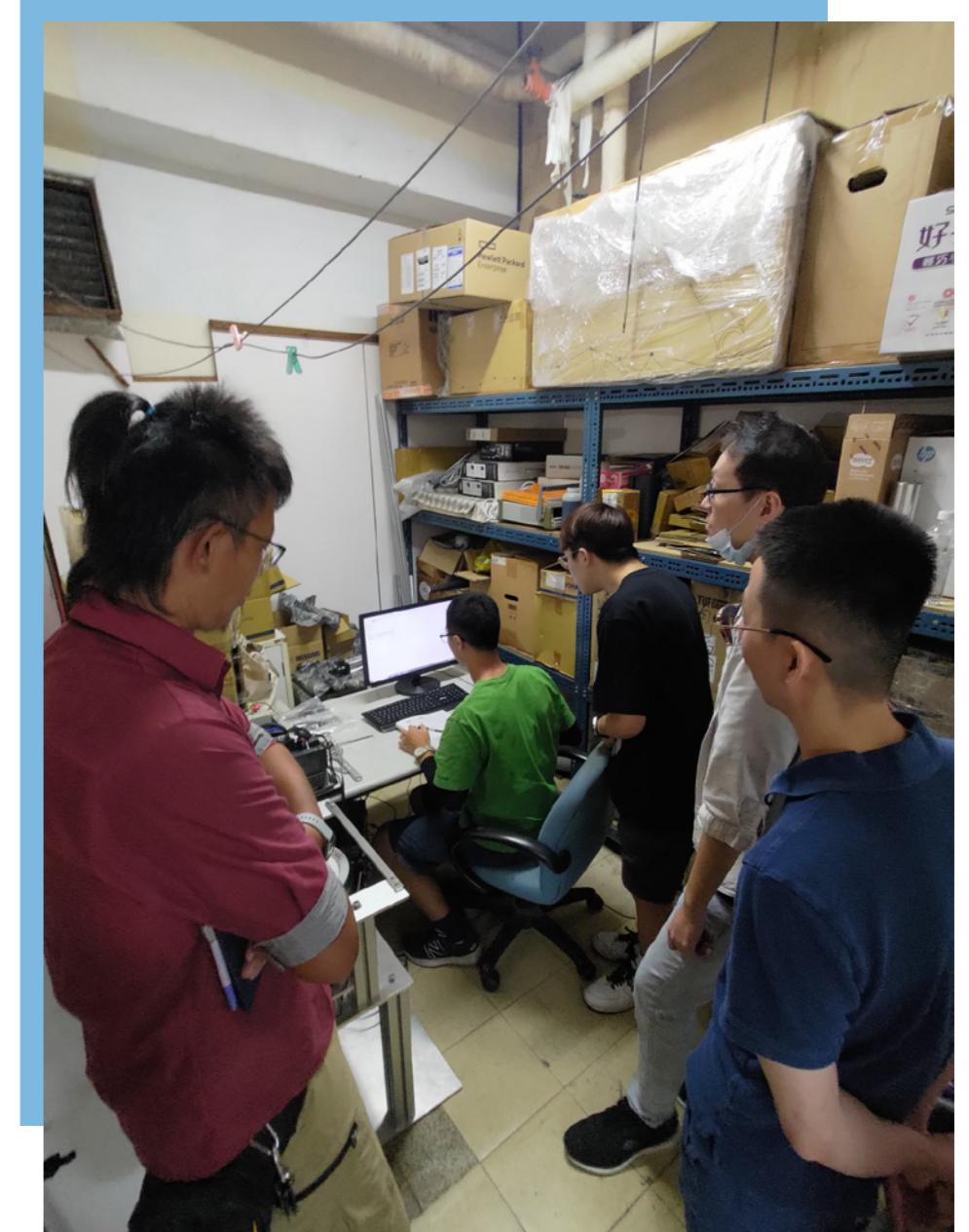
項目	説明
低炭素・省エネ対応製品	<ul style="list-style-type: none"> 新しい梱包方法を設計し、運送時のカーボンフットプリントを削減します。 地元のサプライヤーやサステナビリティの概念を持つサプライヤーを優先的に選択することで、運輸における炭素排出量を削減します。 エッジコンピューティングを採用し、データ転送時の電力を削減します。
環境負荷の低減	<ul style="list-style-type: none"> 製品設計は「引き算」する設計を採用し、製品設計とプロセス設計の余分な部分を削除すると同時に原材料の使用量及びコストを削減します。 加工品または市販品は、環境に優しく安全な材料や塗料等を採用します。 屋内型設備を開発し、人口密集地へ導入することで、交通の負担を軽減し、大型施設が自然環境に与える影響を回避します。 外装材の持続可能な設計やモジュール設計思考、工程文書管理システムの採用により、製品の再利用、再組立を行い、人件費を削減しながらアップグレードを実施します。 低鉛塗装や「引き算」する設計等の採用、製作する設備のプロトタイプに3Dプリントを採用することで、加工プロセスにおける材料の浪費と加工コストを大幅に削減するとともに、環境に優しいPLA材質を使用することで環境に配慮します。

産学官連携

定期的に研究開発担当者を体感技術関連のセミナーや見本市に参加させたり、最新の体感施設の視察などを行うことで、積極的に世界水準を目指すほか、学術的基礎研究を学界に委託し、成果が得られれば、その技術を製品開発につなげます。

重要部品の信頼性分析に関する連携プロジェクト

国立中山大学と当社の共同研究開発センターによる連携プロジェクトとして、小型体感インタラクティブプラットフォームの製品の信頼性と耐用年数を向上させることを目的に、当社と国立中山大学機械と機電工学部が共同で策定したプロジェクトです。重要部品の寿命モデルと平均故障時間(Mean Time to Failure:MTTF)のデータを科学的に分析し、正確な製品寿命予測およびメンテナンス提案で、市場競争力を強化します。本プロジェクトを実施することで、より精度が高い設備寿命基準とメンテナンス戦略を策定して部品交換頻度を改善することができ、製品の信頼性と経営パフォーマンスをさらに高め、市場における競争優位性を確保します。



イノベーションと研究開発の成果

当社は常に研究開発に全力を注いできました。今後も先進的な技術と革新的なアプリケーションの研究開発を続け、製品設計の研究とシステム管理を実践し、製品及び技術におけるリーディングカンパニーであり続けます。現在、技術研究開発に携わる社員は113人おり、2024年の研究開発費は138,062千円で、同年度の年間売上高の11%を占めます。

項目	説明	実績と成果
<p>Enhanced Accessibility Platform</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ バリアフリーおよび平等な参加は、アトラクション設備業界における重要な課題となっています。本研究開発プロジェクトは、身体障害者と一般乗客が共に体験できるアトラクション設備を開発し、皆が同じように楽しめる没入型エンターティメント体験を創造することを目指しています。 ・ 身体障害者向けのモーションプラットフォームは、高度な包容性を備え、異なる種類・程度の障害、それぞれのニーズに対応し、全員が安全かつ快適に設備を使用できるようにする必要があります。 ・ 現在、加速度が身体障害者に与える影響についての生理データが少ないため、利用中のリスクを評価については特別に注意を払い、プラットフォームの運動パラメータが安全範囲に設定されていることを確保する必要があります。 ・ アトラクション設備に対する海外の安全規格 (EN、ASTM など) に従って開発することで、設計修正のコストをできる限り低減し、開発効率とコンプライアンスの向上に取り組んでいます。 ・ 設計の際、身体障害者の乗降時のリスクを低減するために、プラットフォームの高さを下げることを優先し、使用の利便性と安全性を向上を図ります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ TÜV SÜDによる当該設備の設計審査が開始されています。欧州と海外の安全規格に適合することを確認し、将来の認証取得の基盤を整えています。 ・ 欧州標準化委員会のメンバーと討論を重ね、身体障害者の身体条件とリスクマネジメントについて詳細な研究を行い、設備設計が実際のニーズを満たし、安全性を向上させました。
<p>o-Rideの製品化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ o-Rideは、当社のロー、ミドル、ハイエンドのフライングシアター製品展開における重要なマイルストーンです。 ・ m-Rideをベースに、電動2軸プラットフォームを採用することで設計をより簡素化しました。製造、保守コストを抑えながらも、これまでと同様に3自由度の体感を提供します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ TÜV SÜDの設計認証を取得し、製品がENおよびASTMのアトラクション設備安全規格に適合することが正式に認められ、設計の安全性とコンプライアンスを確保するとともに、市場競争力をさらに高めました。 ・ 当社で販売量が最も多いフライングシアターは、アジア、アメリカへと市場を広げ、優れた没入型フライト体験と信頼に値する運営実績が現地市場で認められ、グローバルリーダーとしての地位がさらに固まりました。 ・ コストを厳しく管理ながらも、継続的に設備の動的性能を改善し、加速度と没入感を向上させ、設備の安定性と快適性の最適なバランスを実現することで、高品質なフライングシアターの市場ニーズを満たしています。

項目	説明	実績と成果
新型シートベルト (第4世代バックル) の製品化	<ul style="list-style-type: none"> ISO/EN/ASTM Patron Restraint - Class 5など最高レベルの設計要件を満たしたシートベルトを自社開発し、小型で、電気制御によるロック／ロック解除／検知などの機能を備えます。 従来製品をベースとし、長時間使用時の安定性(故障しにくさ)、乗客の使いやすさ、外観のデザイン性(シンプルなホワイトライトまたはカラーライト、より流動形となった外ケース)を向上させました。 シートベルトのプロトタイプが完成した後、長期取引先に実際にご体験いただき、フィードバックを収集しました。改良と機能検証を重ねた後、正式に商品化と量産の段階に入ります。 	<ul style="list-style-type: none"> 設計審査および現場テストを通じて、第三者認証機関により、本製品はEUおよびアメリカのアトラクション設備安全規格に適合すると判定され、安全認証が付与されました。 新型シートベルトは既存のお客様から高い評価を得ており、本年度は、複数の稼働中のフライングシアターにおいてシートベルトのアップグレードを実施したことで、新たにメンテナンスと保守による収益を創出しました。 シートベルトの単独販売市場への展開にも成功し、優れた技術と市場競争力を示すとともに、当社の新たな収入源となりました。
v-Ride4Dシアター	<ul style="list-style-type: none"> テーマパーク、複合商業施設、科学博物館等、各種施設に設置でき、様々なコンテンツ(飛行探検、宇宙旅行、エクストリームスポーツ等)に対応するだけでなく、体験のカスタマイズも可能な4Dシアターにより、商業価値と集客力を向上させます。 一般的な4Dシアターと異なり、乗客が設備の動きと連動するモーションプラットフォームを採用し、「見る」だけでなく、「自ら体験」していただくことで、高度な臨場感と没入体験を提供します。 風、熱風、ミスト、香り等の環境特殊効果だけでなく、動的システムと正確にマッチさせることで五感と映像の連動性を強化します。 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客のニーズに応じ、小型モーションプラットフォームを迅速に最適化し、カスタマイズされた特殊効果を組み合わせることで、短期間で新型ハイテク4Dシアターを構築し、初めて韓国市場に進出、2024年に開幕しました。 設計は欧州規格(EN)、韓国機械電気電子試験研究院(Korea Testing Certification: KTC)の認証を取得しており、国際規格に適合していることを確実にし、市場競争力を向上させました。
t-Ride製品改善	<ul style="list-style-type: none"> キャリアとプラットフォームの設計を重点的に最適化し、運動性能、構造強度を維持しながら構造を簡素化し、製品の性能を向上します。 設計の最適化により、生産コストの削減と生産効率の向上を図り、製品の市場競争力をより確固たるものにします。 設備のコンテナ輸送要件を考慮し、構造をモジュール化設計とすることで、組み立ておよび輸送の効率化を図ります。 映像に包まれる感覚と乗客保護のメカニズムをさらに高めるため、ルーフを客席に増設し、没入型体験と快適性を向上させます。 	<ul style="list-style-type: none"> TÜV SÜDの設計認証を取得し、製品がENのアトラクション機器安全規格に適合することが認められ、設計の安全性と法規準拠を確保したことで、市場競争力がさらに高まり、世界市場開拓の基礎を築きました。 プラットフォームとキャリアの材料選定の最適化、構造の簡素化、製造プロセスの改善により、生産効率を大幅に向上させたとともに、製造コストを抑えたことで、全体のコストが約37%削減しました。 メンテナンスが必要な部品数の減少により、メンテナンスのコストと時間が減少し、設備稼働率を向上させ、顧客のダウンタイムを短縮することで、運営効率を向上させました。 構造の最適化、材料選定の調整したことで、設備全体を従来の設計から約37%の軽量化し、運輸と設置費用を削減するとともに、動的性能とエネルギー効率も向上させました。

項目	説明	実績と成果
シアター用大型LEDドームディスプレイの製品化	<ul style="list-style-type: none"> ・ フライングシアター、プラネタリウムなどに使用できる直径10数m～数10mの大型LEDドームディスプレイは高輝度、高コントラスト、豊かな色彩を特長とし、徐々に従来のプロジェクター式ドームスクリーンに代わることが期待されています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2021年に完成した「8K 3D LEDドームディスプレイ」の第1世代プロトタイプモジュール設計を最適化し、現場設置にかかる工数を削減しました。 ・ モジュールの研究開発が完了し、小規模な生産と設置の検証を行いました。検証結果に基づく推算では、実際の設置に要する工数を約50%削減できる見込みです。 ・ サプライヤーと提携し、EUとアメリカの設計認証を取得しました。 ・ 製品化に必要な改良、検証、動作環境の信頼性テストを完了しました。 ・ LEDパネルのメンテナンス計画：ドット抜けの数、位置、表示が視聴に及ぼす影響に応じて重大度を定義し、メンテナンス方針を策定しました。 ・ 2024年、日本および台湾の市場への導入に成功しました。
設備のリモート監視	<ul style="list-style-type: none"> ・ オペレーターやメンテナンス担当者向けに、必要な情報を確認するためのダッシュボードを提供します。 ・ 設備の稼働と不具合の記録を長期保管します。 ・ 異常時自動警告とプッシュ通知 (Microsoft Teams & Email)。 ・ クラウドモードとエッジコンピューティングモードの提供： <ol style="list-style-type: none"> a. クラウドモード：設備稼働記録をクラウドに保存するため、お客様側の構築負担が比較的軽く、常時インターネット接続により、リアルタイムのリモートサポートを行うことができます。 b. エッジコンピューティングモード：設備稼働記録をお客様側で保存し、当社のサポートを受ける時のみネットワーク接続を行います。 c. お客様はプライバシーポリシーや運営ニーズに応じて、最適なモードを選択することができます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2024年、GENIIを台湾の自社運営拠点に導入し、機能が実用的で、現場のニーズに合致していると高い評価を得ました。2025年は運営パフォーマンスとメンテナンス管理能力の向上を図り、海外のプロジェクトにも展開する予定です。 ・ GENIIには運営および施設情報をリアルタイムで管理する機能があり、映像タイマーと設備停止タイマーを利用して運営プロセスをスムーズにすることで管理効率を高めます。また、ログ情報 (Log Info) に設備の運行状態が記録され、不具合の解決とメンテナンスの追跡を容易にしました。 ・ データのモニタリングと分析画面により、管理者は設備の問題の有無を正確に把握できるようになり、運営の安定性を向上させ、メンテナンスコストを削減させました。 ・ CCS UIとリモートI/O管理を統合した遠隔保守監視システムにより、管理者は設備状態をリアルタイム監視することができます。リモート診断と調整を行うことで、メンテナンス効率が向上し、出張メンテナンスの時間とコストを削減しました。 ・ 異常な状態を即時に検出して警告とメッセージを送信することで、管理担当者が迅速に対応して適切に処理することができ、設備故障リスクを低下させ、全体的な運用信頼性を向上させました。 ・ 設備稼働率、映像再生回数、上演回数をベースとした運営データを分析することで、経営戦略決定の精度を高め、設備利用率の最適化と運営レポートの作成をサポートします。

2.2

製品の知的財産権管理



★ 自社設定テーマ

重要課題	製品の知的財産権管理
重要課題	製品の知的財産権管理*
方針・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自社製品及び文書の知的財産権を保護します。 ・ 自社製品による他社製品への知的財産権侵害を防止します。
目標と目的 (短期)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自社の知的財産権の品質及び数量を向上させ、特許検索業務を強化します。 ・ 2024年は知的財産権関連の研修を少なくとも12時間受講することを法務知財部の社員に義務付けるなど、法務及び社員の知的財産権に関する知識を強化します。 ・ 契約により自社の知的財産権を保護します。
具体的な管理策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「知的財産管理規定」、「技術提案並びに特許出願及び維持管理規定」、「商標申請及び管理規定」、「文書管理規定」に基づいて管理し、自社の知的財産権を管理、維持します。 ・ 毎月「競合他社の特許状況レポート」を作成し、社員に報告します。 ・ パートナー企業のサービスの品質を定期的に見直し、審査体制を確立します。 ・ 研修及びワークショップ参加、開催により、社員の知的財産権に関する知識を強化します。
2024年 目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2024年、各国で合計44件の特許と9件の商標を取得しました。 ・ 会社の知的財産権を保護するために、「商標申請及び管理規定」を制定し、商標申請管理およびメンテナンス作業を体系化しました。 ・ 研究開発員の特許検索および知的財産保護に対する知識を強化するため、より専門的な研修、ワークショップを1回開催しました。
中・長期 目標と方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的財産権リスク評価体制を強化します。 ・ 社員(特に研究開発員)の知的財産権に関する知識を向上させます。
責任部門	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法務知財部: 全社の特許権、商標権出願と維持、営業秘密評価と維持、知的財産ポートフォリオの展開、特許の品質向上などの業務を担当し、権利の侵害リスクを管理します。
リソース	<p>マンパワー:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新製品の研究開発段階においてマンパワー及び関連するリソースを投入して知的財産ポートフォリオを分析します。 <p>コスト:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 知的財産権の出願及び維持費。 ・ 外部コンサルタント料(リスク分析アドバイスを提供する外部コンサルタントの選任を含むが、これに限定されるものではない)。

★ 自社設定テーマ

重要課題	製品の知的財産権管理
重要課題	製品の知的財産権管理*
通報体制	<ul style="list-style-type: none"> 第三者は、特許が侵害されたことを発見した場合、法的手段または当社ウェブサイト経由で当社に通知することができます。
評価体制 (アクション)	<ul style="list-style-type: none"> 権利侵害のリスクを排除します。 アトラクション設備産業関連の特許を管理します。 自社の知的財産権評価、適用、維持に関する方針を実践します。 第三者と契約を締結する場合、契約履行過程における知的財産権の発生有無を確認し、知的財産権の所有権を確認します。
経営方針の評価	<ul style="list-style-type: none"> 内部監査と連携して定期的実施効果を確認します。

当社は知財管理における社内規定を制定し、新製品開発段階から知的財産ポートフォリオの構築に取り組んでいるほか、定期的にアトラクション施設産業の特許をチェックしています。また、毎年定期的に知的財産権の出願、維持、社外顧問（リスク分析に関する意見提供などの外部委託を含むが、これに限定されない）に投資しており、これは当社の製品による権利侵害のリスクを防止や、会社の知的財産権の評価、出願、維持のポリシーを実践するうえでプラスの効果をもたらしています。

このほか、第三者と契約を締結する場合、契約履行過程における知的財産権の発生有無と知的財産権の帰属を確認します。文書は「文書管理規定」に基づいて機密度を表示し、それに応じて文書の伝達、コピー、保管を行い、会社の成果である知的財産権を保護します。また、パートナー企業と協力して特許及び商標に関するワークショップを実施し、研究開発部門の知的財産権に関する知識の増進、社員の特許権と商標権に対する認識の強化に取り組んでいます。

2024年の特許取得概要

製品名	証明書名称	発行機関	実施状況
LEDドームスクリーン	特許番号I852628 (発明) スクリーン組み合わせおよびその形成方法	経済部智慧財産局	発行済み
ドームスクリーン関連	特許番号I848466 (発明) 大型スクリーンの点検修理方法および大型スクリーン	経済部智慧財産局	発行済み

2.3

製品の品質と安全性



重要課題	製品の品質と安全性
重要課題	顧客の安全衛生 (GRI 416)、マーケティングとラベリング (GRI 417)
方針・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 全ての設備、製品の設計は各国のアトラクション施設の関連法規に従い、安全設計認証を取得したうえで製造を開始します。 顧客の要求を満たし、優れた品質管理を行い、消費者の安全と健康を確保し、楽しく素晴らしい体験を創造します。
目標と目的 (短期)	<ul style="list-style-type: none"> 設備のメンテナンス手順を最適化し、お客様の運営コストを削減します。 研究開発の効率を高め、研究開発成果の製造、販売への過程を加速します。
具体的な管理策	<p>アトラクション機器の品質と安全性を確保するために当社は継続的に管理体制を最適化し、下記の措置により、体系化することで製品の信頼性を向上させます。</p> <p>年次点検と非破壊検査 (NDT)、メンテナンス手順の最適化</p> <ul style="list-style-type: none"> FMEA (故障モード影響解析) およびリスク分析により、設計段階から設備メンテナンス性と効率を考慮に入れ、製品の全ライフサイクルにおいて常に高い可用性と安全性を維持します。 <p>製品データ管理 (PDM) システムの活用強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究開発とプロジェクト推進におけるPDM (製品資料管理システム) を継続的に最適化することで、開発の効率と技術文書の一貫性を高め、部門間の技術交流を促進します。 <p>研究開発業務手順と標準作業手順 (SOP) の最適化</p> <ul style="list-style-type: none"> 研究開発関連の作業規定とSOPを継続的に最適化し、研究開発プロセスを標準化することで、設計と製造段階におけるトレーサビリティと作業の一貫性を高めます。 <p>専門の能力強化と知識管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 社内の専門教育訓練および知識共有体制を強化し、社員が最新の技術基準およびベストプラクティスを確実に習得できるようにします。 技術者のライセンス取得支援を推進し、エンジニアリングチームの専門性および認証レベルを高め、国際基準への適合を確実にします。 <p>アトラクション設備関連法規と基準の更新管理</p> <ul style="list-style-type: none"> アトラクション設備の安全に関する海外および地域の法規と基準を継続的に追跡し更新することで、製品生産において最新の基準に適合していることを確実にするとともに、社内研修と知識の共有により、チームのコンプライアンスに対する意識と対応力を強化します。
2024年 目標達成状況	<p>品質管理委員会の運営</p> <ul style="list-style-type: none"> 品質管理委員会を各四半期に少なくとも1回開催し、品質データの統計分析結果報告および部門横断的な品質関連問題処理体制を統括しました。 2024年、品質管理委員会が処理した提案合計5件について、品質異常処理プロセスに基づいたことで、対応の効率と意思決定の透明性を向上させました。

重要課題	製品の品質と安全性
重要課題	顧客の安全衛生 (GRI 416)、マーケティングとラベリング (GRI 417)
2024年 目標達成状況	<p>PDMシステム全面導入と技術文書管理の最適化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ PDMを各部門に導入し、技術文書管理作業手順を改定しました。研究開発、製造、プロジェクト推進、メンテナンスの全ての段階で統一された基準に従って技術情報を交換することで、情報のずれが低減し、作業効率と正確性が向上しました。 <p>EN 13814-A1の規格の更新と内部共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ EN 13814-A1 (アトラクション設備安全規格) の改定に伴い、社内研修と知識共有を実施し、担当者が最新の基準を確実に把握することで、製品開発と検証のプロセスにおいて基準の要件を確実に実施しました。
中・長期 目標と方向性	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各国のアトラクション設備に関する最新法規の改正要件について計画的に対応を進め、今後の新版法規に基づく認証取得に備えます。 ・ 品質管理 (QC) システムの導入計画、および標準作業手順 (SOP) を継続的導入することで、作業効率と設備品質を向上させます。 ・ 社員の専門技能、検査能力および技術マネジメント候補の育成を継続的に行い、工場における技術力および品質を向上させます。
責任部門	<ul style="list-style-type: none"> ・ 品質管理委員会: 品質概念の推進、品質文化の確立、製品の品質欠陥の防止と是正、追跡と品質記録管理の改善を行います。 ・ テクノロジーセンター: 研究開発、設計段階で、国際安全規格に基づき、社内の製品開発SOPに従って設計品質を確保し、第三者認証機関に設計の認証を依頼します。
リソース	<ul style="list-style-type: none"> ・ 製品品質と安全性を確保するため、社員の専門技術習得を積極的に奨励し、研修費用を全額補助することで、検査技術を向上させます。
通報体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 製品に関する問題や顧客からのフィードバックは「セールスマーケティング2部」が取りまとめた後、関連部門が対応し、対応後は顧客に対応方法について回答します。
評価体制 (アクション)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「製品品質管理規定」に従い、定期的に内部監査を実施し、不備があった場合は処理対象として管理、改善します。 ・ 各国の第三者試験機関による国際認証 (CSEI、UL、EN) を取得し、不備があった場合は処理対象として管理、改善、報告します。
経営方針の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的に経営会議とプロジェクト管理会議を開催し、各部門と協力して業務を分担し、問題の処理、改善をします。

アトラクション設備の故障は、お客様の収益に影響を与えるだけでなく、乗客の人的安全に直接危害を及ぼす可能性もあります。したがって、当グループのコア理念に高水準の製品安全性含めています。高水準の品質とパフォーマンスで顧客にご満足いただくとともに、顧客、株主、社員、社会に利益をもたらすことも体感型設備の研究開発における重要な点です。当社は製品のライフサイクル（設計、製造、設置、納品、メンテナンス）の全ての段階において、厳格な品質安全管理を実施しており、2024年は罰金、法規制違反の発生はありませんでした。

品質管理主導部門

ライフサイクルの段階	主導部門	説明										
設計	<p>研究開発部門 (テクノロジーセンター、プロダクトセンター、コンテンツテーマデザインセンター)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 専任の担当者が各国の安全規格や設計基準の最新の動向を追跡し、重大な更新であれば、すぐに研究開発担当者へ伝えます。 研究開発プロセスは関連する国際安全規格に沿って進め、第三者認証機関に設計認証を依頼します。 国際安全認証に関するライセンスを取得させる社員を指名し、第三者に認証を依頼する前に、内部審査と修正を行います。 <p>社員のISO9712非破壊試験 (Nondestructive Testing: NDT) の資格取得： 非破壊試験は、対象となる材料や部品を破壊せずに特定の技術と測定装置により欠陥を検出する試験です。この技術は製品の安全性と信頼性を検証する方法として、航空、圧力容器、自動車、アトラクション設備などの産業において広く応用されています。</p> <p>目視検査 (VT)、磁気探傷試験 (MT)、超音波探傷試験 (UT)、浸透探傷検査 (PT) などが一般的な検査方法になります。非破壊検査資格に関する国際認証はISO9712であり、資格認証の取得は、チームがこの分野において、関連する作業と結果の遂行、監督、解釈を行うのに十分なスキルを備えていることを示します。現在のチームの資格取得状況は以下の表のとおりです (中級以上)。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>種類</th> <th>目視検査 (VT)</th> <th>磁気探傷試験 (MT)</th> <th>超音波探傷試験 (UT)</th> <th>浸透探傷検査 (PT)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>資格取得者数</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 研究開発プロセスは、センター内で制定された「製品開発SOP」に沿って進め、設計品質を確保します。 FMEA (故障モード影響解析)、リスクアセスメント (リスク分析) 等の方法により、設備のソフト、ハードウェアに潜む不具合の要因を特定し、不具合の確率、危険度を診断し、対応策を提案します。 工場受入試験計画 (FAT Plan) 及び現場受入試験計画 (SAT Plan) を策定し、プロジェクト推進の基準とします。 全ての技術文書または図面は、「技術文書資料管理作業手順」の規定に従って作成、保管、発行し、技術資料の正確性を確保します。 	種類	目視検査 (VT)	磁気探傷試験 (MT)	超音波探傷試験 (UT)	浸透探傷検査 (PT)	資格取得者数	3	3	1	1
種類	目視検査 (VT)	磁気探傷試験 (MT)	超音波探傷試験 (UT)	浸透探傷検査 (PT)								
資格取得者数	3	3	1	1								

品質管理主導部門

ライフサイクルの段階	主導部門	説明
製造／出荷	製造センター	<ul style="list-style-type: none"> 製品の製造は、関連するアトラクション設備規格 (ASTM F2291/EN 13814/GB 8408)、設計図および施工標準仕様書 (鉄骨構造施工標準仕様書 AWS D1.1)、塗装施工標準仕様書 (ISO 12944-2/5/6) に従って行い、設備の非破壊試験 (NDT-VT/MT/UT/PT) は設計図および各検査規定の標準に従って行います (ISO 9712)。 製品の品質管理プロセスとして受入検査 (IQC)、工程内検査 (IPQC)、最終検査 (FQC)、出荷検査 (OQC) を実施します。合格して在庫した後は生産管理が資材配分し設備を組み立て、問題が生じた場合は返品処理し、品質異常シートを作成して対応手順を記録します。毎月、品質異常シートの資料を整理して品質管理委員会に提供し、異常について分析、検討します。 品質管理サイクル (PDCA) により改善を行います。 改善後、標準作業手順 (SOP) に組み入れます。 改善後の手順を担当者に周知するための研修を実施します。
設置／納品	エンジニアリングマネジメントセンター	
カスタマーサービス／メンテナンス	セールス・マーケティングセンター セールス・マーケティング2部 (カスタマーサービススキル)	<ul style="list-style-type: none"> 製品に関する問題や顧客からのフィードバックは「セールスマーケティング2部」が取りまとめた後、関連部門が対応し、対応後は顧客に対応方法について回答します。 顧客の設計に変更があった場合、関連部門を招集して臨時会議を開催し、潜在的なリスクの低減と危機管理に対応します。 定期的に経営会議とプロジェクト管理会議を開催し、各部門と協力して業務を分担し、問題の処理、改善をします。 TOSIBOXを使用することでお客様にインターネット接続やteamviewerの起動依頼をすることなく現場制御システムにリモート接続し、お客様から通報された異常状況を即時に処理することができます。この機能により、案件処理の時間を半日から1日ほど短縮でき、効率をさらに高めることができます。 フロントエンドの営業方面では、お客様のニーズに寄り添う提案を強化しました。オンラインカスタマーサービスシステムを新たに導入し、ペーパーレス化を実現するとともに、迅速にお客様のニーズを回収し、対応完了後にお客様に満足度調査表を送信します。全てのカスタマーサービスのプロセスをデータ化して分析することで、製品体験と顧客サービス満足度の向上という最終目標の達成を目指します。

品質管理サイクル (PDCA) によるソリューション

2024年の主力製品であるo-Rideの組立と製造のプロセスをPDCAにより管理し、組立方法の従来の各サブアセンブリごとの組み立てから、サブコンポーネント、コンポーネント、大型パーツ組み立てに最適化しました。また、標準組立作業手順 (SOP) を確立し、標準工数を定めたことで、2023年の2名5勤務日1台から2024年は2名4勤務日1台で組み立てが可能となり、効率20%以上アップ、勤務時間短縮、省エネを実現し、成果ある製造プロセス最適化ソリューションとなりました。

認証管理

当社は、全ての生産段階において製品の品質面の要件と安全規格を満たしています。全てのハードウェア機器はASTM、UL、GB、ENの標準等、主要な国際認証を取得し、ソフトウェアは開発段階で厳格な試験と品質管理を実施することで、技術の安定性と安全性を確保しています。これらの包括的な管理措置を通じて、高品質な製品と先端技術の開発に取り組んでいます。また、認証文書の管理と最適化も強化しています。完全な記録を通じて、各地の政府および認証機構に品質管理プロセスを報告し、製品コンプライアンスを徹底しています。

EUのアトラクション設備安全規格の更新と影響

2024年、欧州標準化委員会はアトラクション設備とエンターティメント設備の安全規格を大幅に改訂し、下記を内容とするEN 13814:2024+A1の一連の規格を公表しました。

基準	説明
EN 13814-1:2024+A1	設計と製造に関する規格
EN 13814-2:2024+A1	操作、メンテナンスおよび使用標準
EN 13814-3:2024+A1	設計、製造、操作と使用期間の検査の要件

今回の標準改訂は、アトラクション設備のコンセプト設計から最終製品までの全プロセスにおいて厳格な安全規範と技術規格を遵守することを目的としています。EUの規格が更新されたことで、他の国家や地区が類似した安全規格に対応するようになり、国際基準の統一が進み、さらに世界のアトラクション設備の安全レベルが向上します。この変革により、各国の設計と製造の安全性に対する要求が強まり、ユーザーの安全も確かなものになります。

改訂版の規格では、製造業者に対する具体的な技術指導として、材料の選択、構造の強度、電気系統等の技術上の要件が詳細に定められています。新しい規格の実施により、製品の安全性と信頼性がさらに向上し、企業の製品安全性と品質管理面の実績も強化されます。製造業者はプロセスの再評価および調整を行い、継続的な改善体制を確立して製品に最新の技術と安全規格を採用し、潜在するリスクを低減させる必要があります。

また、アトラクション設備のアクセシビリティ(Accessibility)を向上するために、当社はアメリカの「障害を持つアメリカ人法」(Americans with Disabilities Act:ADA)の規定についても配慮し、設備設計と運営においてアクセシビリティを考慮しています。これには、誰でも同じように安全に体験を楽しめるように配慮したアトラクション設備の出入口の設計、シートと安全装置の柔軟性および身体障害者のアクセシビリティの改善が含まれます。インクルージョンとバリアフリー設計が世界的に重視されるようになる中、当社は積極的にADAおよび関連する規格を導入し、製品の普及性とコンプライアンスを強化しています。

新規開発した小型体感型設備について、テーマパーク、ショッピングモール、屋内外遊戯場に設置する場合、関連する使用規格(CE認証等)の情報を自主的に収集し、遵守しています。また、安全規格に従い、生産計画と材料選択の段階で電子・電子機器を対象に電磁的両立性試験(EMC)を行っています。製品ラインナップの拡張にともない、各国の法規の差異に積極的に対応し、設計、製造、メンテナンス、使用の各段階で各市場のアトラクション設備の安全規格と同等の基準を導入して設備の安全性を向上させ、またお客様のニーズに応じて必要な認証手順を進めることで、世界の市場に通用するコンプライアンスと競争力を育んでいます。

2024年に当社が新たに取得した安全認証リスト(申請中含む)

検査用具/製品	証明書名称	発行機関	実施状況	適合基準
i-Ride	EN 13814設計審査/現地検査	Westlakes	2024年設計審査完了、2025年にプロジェクト認証完了予定	EUアトラクション設備安全規格
	大型アトラクション設備非破壊試験、寸法測定、硬度試験報告	CSEI	2024年取得完了	中国のアトラクション設備非破壊試験基準
o-Ride	EN 13814設計審査	TÜV SÜD	2024年取得完了	EUアトラクション設備安全規格
	ASTM F2291設計審査/現地検査	TÜV SÜD	2024年設計審査完了、2026年現地検査完了予定	アメリカのアトラクション設備安全規格
	ASTM F2783設計審査/現地検査	カナダ登録技術者	2025年プロジェクト認証完了予定	カナダのアトラクション設備安全規格
	UL Field Evaluation	UL	2024年設計審査/出荷検査完了、2026年プロジェクト認証完了予定	アメリカの電気設備基準
	UL Field Evaluation	UL	2024年設計審査/出荷検査完了、2026年プロジェクト認証完了予定	カナダの電気設備基準

2024年に当社が新たに取得した安全認証リスト(申請中含む)

検査用具/製品	証明書名称	発行機関	実施状況	適合基準
o-Ride	大型アトラクション設備モニタリング検査 大型アトラクション設備最終型式試験	CSEI	2024年一部プロジェクト報告取得、 2025年も新規プロジェクト取得予定	中国の大型アトラクション設備 安全規定
m-Ride	ASTM F2291設計審査/製造検査/現地検査	Westlakes	2024年設計審査/製造検査完了、 2025年現地検査完了予定	アメリカのアトラクション設備 安全規格
	GB 8408設計審査/現地検査	台湾登録技術者	2024年設計審査完了、2025年現地 検査完了予定	中国のアトラクション設備安全規格
t-Ride	EN 13814設計審査/製造検査/現地検査	TÜV SÜD	2024年設計審査/製造検査完了、 2025年現地検査完了予定	EUアトラクション設備安全規格
Q-Ride	EN 13814設計審査/製造検査/現地検査	TÜV SÜD	2028年プロジェクト認証完了予定	EUアトラクション設備安全規格
v-Ride	EN 13814設計審査/現地検査	韓国機械電子試験 研究所 (Korea Testing Certification:KTC)	2024年完了	EUアトラクション設備安全規格
Enhanced Accessibility Platform	EN 13814設計審査 ASTM F2291設計審査	TÜV SÜD	2025年プロジェクト認証完了予定	EUアトラクション設備安全規格 アメリカのアトラクション設備 安全規格 米国の障害を持つアメリカ人法-エン ターテイメント設備バリアフリーガイド

2024年に当社製品が検査合格した項目リスト(申請中含む)

検査用具/製品	証明書名称	発行機関	実施状況	適合基準
Control panel	ULリステッド認証	UL	毎年半期ごとに定期的に工場検査を実施	米国の産業用制御盤規格



03 環境への取り組み

当社はイノベーションに注力するのみならず、グリーンアクションの実践にも積極的に取り組み、共同で持続可能な未来を創造します。

3.1 環境保護 3.2 温室効果ガスとエネルギー 3.3 気候変動への対応と管理

3.1

環境保護

環境へのコミットメント

地球温暖化が進み、各地の生態系に影響を与えている中、人々が暮らす持続可能な地球環境を維持するために、企業としての環境責任を果たし、ステークホルダーの権利と利益に注意を払いながら、企業のサステナブル経営戦略を企業経営と業務行動に組み込む必要があります。当社は、企業の環境責任を果たすため、環境マネジメントの実践、省エネの推進、対応する資源の提供に積極的に取り組んでいます。

政府の環境保護
及びエネルギー
に関する法令・
規制への遵守

01

グリーン調達
の積極的な
推進

02

省エネと二酸化
炭素削減管理の
継続的な実施

03

原材料使用量の
削減

04



環境に関する方針



水資源管理

2022年から2024年までの取水量、排水量、水消費量は、台北オフィスのデータ収集が困難であったため、関連データを開示していません。したがって本データは台湾地区の高雄本社および製造センター（桃園工場）のみ開示しています。また、当社の事業における取水量、排水量、水消費量は、水ストレスのある地域には位置しておらず、周辺環境に重大な影響を与えることはありません。

取水量、排水量、水消費量の表によると、2024年水資源の使用は主にオフィスの生活用水であり、第三者の水（水道水）の9.355百万リットル（74.5%）が最多で、次が地表水（雨水回収）の3.207百万リットル（25.5%）で、取水量は合計12.562百万リットルです。2024年の水道水消費量は前年比1.132百万リットル増で、一人当たりの年間水消費量は0.03百万リットルとなっています。

また、当社は水資源を効率的に管理し、適切に利用するために、節水対策および水資源の回収・再利用を実施している。具体的には、トイレにおいて節水ラベル付きの蛇口、小便器、便器を全面的に採用するとともに、雨水回収・貯留システムを構築し、回収した雨水を植栽の灌水用途に使用することで、水利用効率の向上を図っている。

■ 取水量、排水量、水消費量

単位：百万リットル

種別		2022年	2023年	2024年
水源別取水量	地表水	1.145	2.370	3.207
	第三者の水	8.014	8.223	9.355
総取水量 (A)		9.159	10.593	12.562
終点別排水量	地表水	1.145	2.370	3.207
	第三者の水	8.014	8.223	9.355
総排水量 (B)		9.159	10.593	12.562
総水消費量 (A-B)		0	0	0

注1：取水源は地表水（雨水）と第三者の水（水道水、すなわち台湾自来水公司から供給される総溶解固形分1,000mg/L以下の淡水で、関連データは台湾自来水公司の水道料金表に基づいて算出）で、地下水と海水からの取水はありません。

注2：排水は終点に応じて分流され、雨水は植栽の灌漑に再利用され、地表に排出されます。水道水は生活用水として使用され、使用後は下水道を通過して園区や工業地帯の廃水処理場に排出されます。排水量のデータを取得できないため、取水量と排水量は等しいと推定しています。

注3：当社組織における地表水項目は雨水です。雨水の収集量は、屋上面積と気象局発表の年間平均降水量から算出しています。

注4：本データでは、世界資源研究所の「Aqueduct Water Risk Atlas」によって水ストレスのある地域をテスト・評価しています。

廃棄物管理

当社は積極的に政府の方針に従い、各階に一般ごみと資源ごみの回収場所を設置し、全ての社員と清掃員のごみ分類作業を徹底することで、効率よく資源を回収しています。また、一般産業廃棄物は、社員の日常の職務、事務またはオフィス業務により発生した廃棄物以外に、協力業者が製造した体感型シミュレーションアトラクション設備を当社に運送して組立試験を行った後にお客様に出荷し、設置、試験、納品、検収する過程で発生した廃棄物も含まれます。

当社は認可を受けた業者（泰清企業股份有限公司、銘軒環保工程有限公司）に一般産業廃棄物の処理を委託しています。2022年から2024年までに焼却処理（熱回収を含む）によって処理された廃棄物の直接処理量データは、計量が行われていない台北オフィスを除く、台湾地区の高雄本社と製造センター（桃園工場）のデータのみを開示し、業者に委託したその他の回収廃棄物は、計量が行われていない製造センター（桃園工場）と台北オフィスを除く、高雄本社のデータのみを開示しています。

廃棄物発生表に記載された2024年の直接処理廃棄物量は14.70トン、業者委託廃棄物量は1.89トンで、一般産業廃棄物処理量は合計16.59トンです。また、高雄本社は積極的に公益活動に参加しており、2022年から2024年にかけて、仏教慈濟基金会高雄支部等のリサイクルを行う公益団体に回収資源を無償で寄付しました。

■ 廃棄物の発生

単位：トン

廃棄物の構成	2022年			2023年			2024年		
	廃棄物の発生量	廃棄物の処置移転量	廃棄物の直接処理量	廃棄物の発生量	廃棄物の処置移転量	廃棄物の直接処理量	廃棄物の発生量	廃棄物の処置移転量	廃棄物の直接処理量
一般産業廃棄物	13.20	3.36	9.84	13.82	2.99	10.83	16.59	1.89	14.70
廃棄物総量	13.20	3.36	9.84	13.82	2.99	10.83	16.59	1.89	14.70

■ 廃棄物の処分方法

単位：トン

廃棄物の処分方法	2022年			2023年			2024年				
	現場	場外	総量	現場	場外	総量	現場	場外	総量		
非有害廃棄物	処理移転	その他の回収作業	0	3.36	3.36	0	2.99	2.99	0	1.89	1.89
	直接処理	焼却 (エネルギー回収を含む)	0	9.84	9.84	0	10.83	10.83	0	14.70	14.70

注1：2022年から2024年までの廃棄物の直接処理量は実際の計量データに基づいて掲載しています。

注2：2022年および2023年の廃棄物の処置移転量 = 車両1台あたりの平均重量 * 当年度の回収車両の推定台数。2024年の廃棄物の処置移転量は、実際の計量データに基づいて掲載しています。

グリーンビルディング

当社の研究開発試験及び体験センターのグリーン建築認証は、2021年11月25日に認証機関「財団法人台湾建築センター」による現場審査を受け、現状が当初の設計通りであることが確認されたため、2026年12月16日まで延長されました。また、橋頭支社新築工事案の工場完成後、グリーン建築認証を申請する予定であり、同時に建物屋根への太陽光パネル設置による発電を必要施設として組み込んでいます。



当社の研究開発試験及び体験センターはグリーン建築認証の基本型(E-E-W-H-B-C)を取得



3.2

温室効果ガスとエネルギー



温室効果ガス排出管理

温室効果ガスの排出量年0.25%低減の目標を達成するため、当社は制度の改善や自己評価の継続、省エネと再生可能エネルギーによる発電、持続可能な設備をコンセプトとした研究開発や設計など、CO₂削減行動を取り入れ、社員の気候変動リスクに対する意識と管理を強化しています。

温室効果ガス排出管理の実績を強化するため、2024年に初めてISO 14064-1:2018規格に基づく温室効果ガスインベントリを実施し、2024年度を温室効果ガス排出の基準年に設定し、将来の温室効果ガス追跡の根拠としました。このうち、スコープ1の範囲の設定を調整し、当初インベントリに組み入れていなかった逸散排出源（空調や冷凍設備の冷媒漏洩、消火器等）をインベントリの範囲に加えたことで、全体の直接排出量が増加しました。また、初めてスコープ3の温室効果ガスインベントリを完了し、算定の完全性を向上させました。

当社の2022年から2024年までの温室効果ガス排出データは、台湾地区の高雄本社、製造センター（桃園工場）、台北オフィスを対象としています。2024年温室効果ガス排出量は合計1,159.3536トンCO₂eで、排出原単位は0.89トンCO₂e/百万元となっています。

■ 温室効果ガス排出状況

年度	温室効果ガスのスコープ	温室効果ガス排出量 (トンCO ₂ e)	合計 (トンCO ₂ e)	売上高 (百万元)	排出原単位 (トンCO ₂ e/百万元)
2022	スコープ1	11.0914	804.7649	803.77	1.00
	スコープ2	793.6735			
2023	スコープ1	9.6152	811.2281	862.70	0.94
	スコープ2	801.6129			
2024	スコープ1	77.3992	1,159.3536	1,302.16	0.89
	スコープ2	812.2625			
	スコープ3	269.6919			

注：2022年および2023年の開示データは監査済みの連結財務諸表に基づいております。2024年度は温室効果ガスインベントリの開示範囲に伴い、監査済の個別財務諸表に基づいております。

枯渇性エネルギーの管理

当社の2022年から2024年までの枯渇性エネルギーのデータは、台湾地区高雄本社、製造センター（桃園工場）台北オフィスを対象としています。2024年の外部購入電力は1,713.63千kWh、ガソリンは1.16キロリットルおよびディーゼルは2.74キロリットルで、これら3種のエネルギーを熱量換算した場合、6,304.14千兆ジュールに相当します。

■ 枯渇性エネルギーの使用状況

エネルギーの種類	エネルギー使用量			発熱量 (GJ)		
	2022年	2023年	2024年	2022年	2023年	2024年
外部購入電力 (kWh)	1,559.28	1,619.42	1,713.63	5,614.42	5,830.97	6,170.19
ガソリン (立方メートル)	4.71	0.91	1.16	153.81	29.55	37.74
ディーゼル (立方メートル)	-	2.04	2.74	-	71.57	96.21
合計				5,768.23	5,932.09	6,304.14

注1：2022年から2024年までの外部購入電力（千kwh）のデータは電気料金請求書をもとに計算したものです。

注2：2022年および2023年のガソリン使用量（キロリットル）のデータは車両走行距離の記録に基づく概算値です。2024年のガソリン使用量（キロリットル）のデータは請求伝票に記載されるリットル数です。

注3：2022年のディーゼルのデータは取得できないためデータを開示していません。2023年のディーゼル使用量（キロリットル）のデータは車両走行距離の記録に基づく概算値です。2024年のディーゼル使用量（キロリットル）のデータは請求伝票に記載されるリットル数です。

注4：経済部エネルギー署のエネルギー製品単位発熱量表に基づき、次のように換算しています。電力860（Kcal/kWh）、ガソリン7,800（Kcal/リットル）、ディーゼル8,400（Kcal/リットル）。

注5：1千兆ジュール（GJ）=10⁹ジュール（J）、1キロカロリー（Kcal）は約4,186.8ジュール（J）に相当します。

注6：2024年の外部購入電力の経済効率率は4.74、ガソリンの経済効率率は0.03、ディーゼルの経済効率率は0.07、再生不能エネルギー全体の経済効率率は4.84、エネルギーの経済効率の計算式=各種エネルギーの発熱量（千兆GJ）/2024年個別財務諸表の売上高（百万元）。

再生可能エネルギーの管理

当社は政府のグリーンエネルギー政策に賛同し、2016年に再生可能エネルギー発電設備「太陽光発電システム」を台湾地区の高雄本社に設置しました。

本太陽光発電システムの設備容量は9.8kWで、発電した電力をグリーン電力として台湾電力会社に販売しています。

2024年の発電量は14,080kWhで、50.70千兆ジュールに相当します。

■ 再生エネルギーの使用状況—太陽エネルギー

年度	発電量 (kWh)	発熱量 (GJ)
2022	14,479	52.13
2023	13,916	50.11
2024	14,080	50.70

注1：発電量のデータは台湾電力の固定価格買取の電気料金請求書の統計です。

注2：経済部エネルギー署のエネルギー製品単位発熱量表に基づき、電力：1kWh = 860Kcal。

注3：1Kcal=約4,186.8J。

屋上にソーラーパネルを設置し、
再生可能エネルギーを供給



3.3

気候変動への対応と管理



気候関連の財務的情報開示の概要

気候変動が経営にもたらす財務リスクを考慮し、気候変動関連の情報開示は、サステナビリティ情報開示のトレンドになりつつあります。当社は温室効果ガス排出量年0.25%低減を目標とし、金融安定理事会（Financial Stability Board：FSB）が発行した気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures：TCFD）及び台湾証券取引所が制定した上場企業のサステナビリティレポート編集と申告規定に従い、気候変動に関連するリスクと機会を特定し、その結果を当社の持続可能な発展戦略の項目の1つとして企業全体のリスクマネジメント体制に組み込んでいます。

ガバナンス・戦略

- TCFDの枠組みに基づいて気候変動のリスクと機会を特定するほか、各部門で毎年気候変動のリスクと機会の特定結果について再検討します。
- 特定した気候変動のリスクと機会が会社の経営にもたらす潜在的な財務上の影響を評価します。
- 上級管理職（董事長）の確認を得たのち、取締役会で報告し対応策を議論します。

指標と目標

- 既存の社内目標管理スケジュールに従って、短期目標を3年未満、中期目標を3～5年、長期目標を5年以上に設定し、気候変動のリスクと機会を継続的に特定し評価します。
- 会社制度を継続的に改善、自己評価を実施するとともに、気候変動リスクに対する社員の意識と管理を強化します。

気候に関連するリスクと機会の特定プロセス

当社は、国内外の各産業における気候変動関連の政策や行動計画に対して継続的に注意を払っているほか、気候変動によって引き起こされる可能性のある様々なリスクと機会を評価するためのマトリックス分析を行っています。降雨や気象パターンの変化によって引き起こされる直接的または間接的な物理的影響、新たな政策や法規制によって引き起こされる市場ニーズの変化、事業活動の社会的側面によって引き起こされるリスクと機会などが含まれるこの分析は、気候変動のリスクを軽減し、ビジネスチャンスを把握し、企業の持続可能な経営というコンセプトを実現するために行われます。

当社は、気候変動リスク・機会研究会議（CCROC）を通じて、気候変動に関する議論、情報収集、リスクと機会の評価を行っており、気候変動に関するリスクと機会を特定するための具体的なプロセスは、以下の通りです。

気候変動シナリオの設定

シナリオ1 SSP5-8.5：温度が6°C上昇
シナリオ2 SSP1-2.6：温度が2°C上昇

経営環境への影響の評価

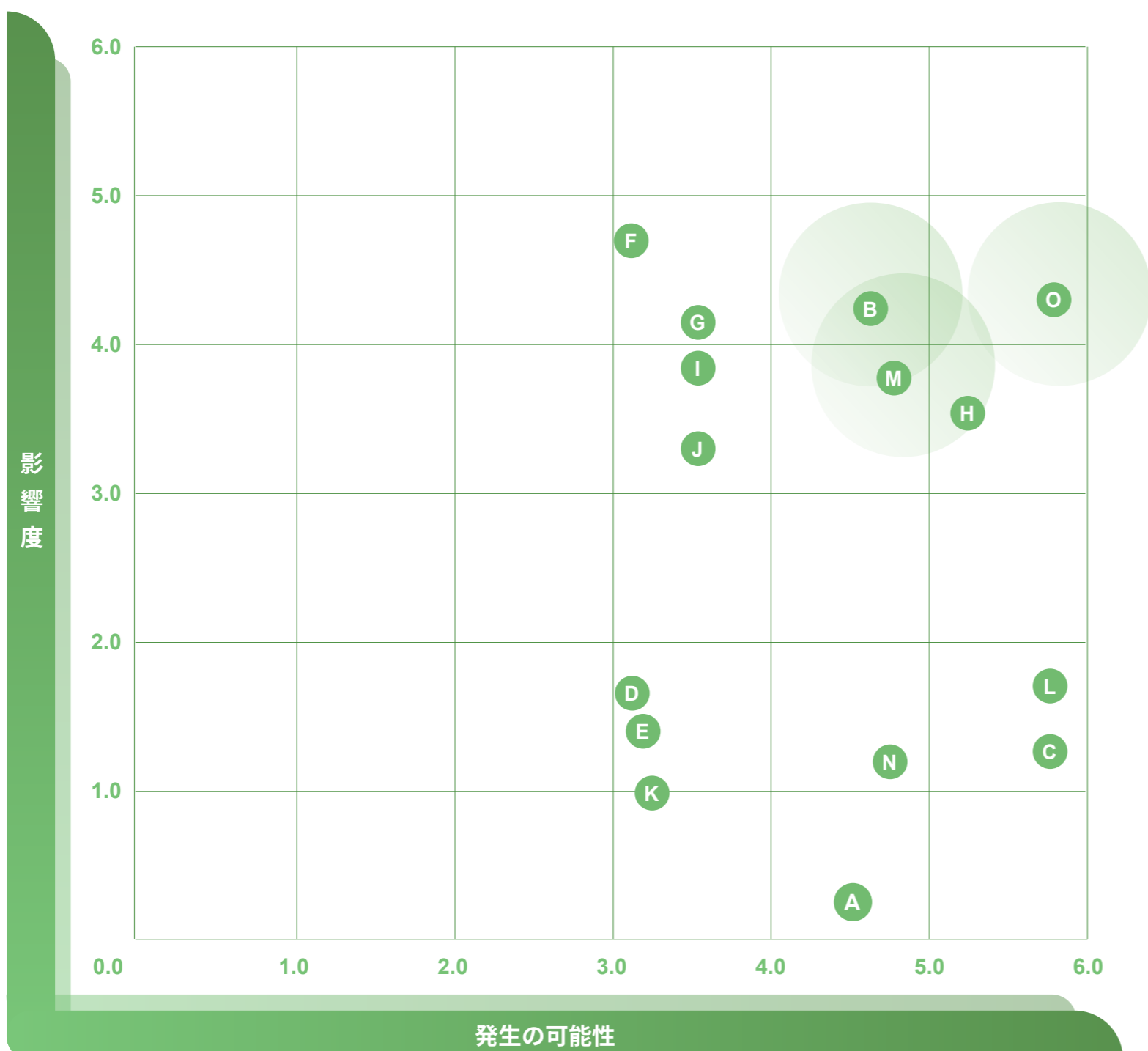
気候変動が経営環境や
ステークホルダーに及ぼす影響を評価

気候リスクと機会の特定

リスクと機会マトリックスを作成し、
気候変動リスクと機会を特定

気候リスクと機会の特定後、リスクまたは機会の「発生の可能性」と「影響度」に基づき、2023年、当社は3つの高リスク要因と3つの高機会要因を特定しました。2023年の当社における気候変動リスクマトリックスおよび機会マトリックスは、以下の通りです。

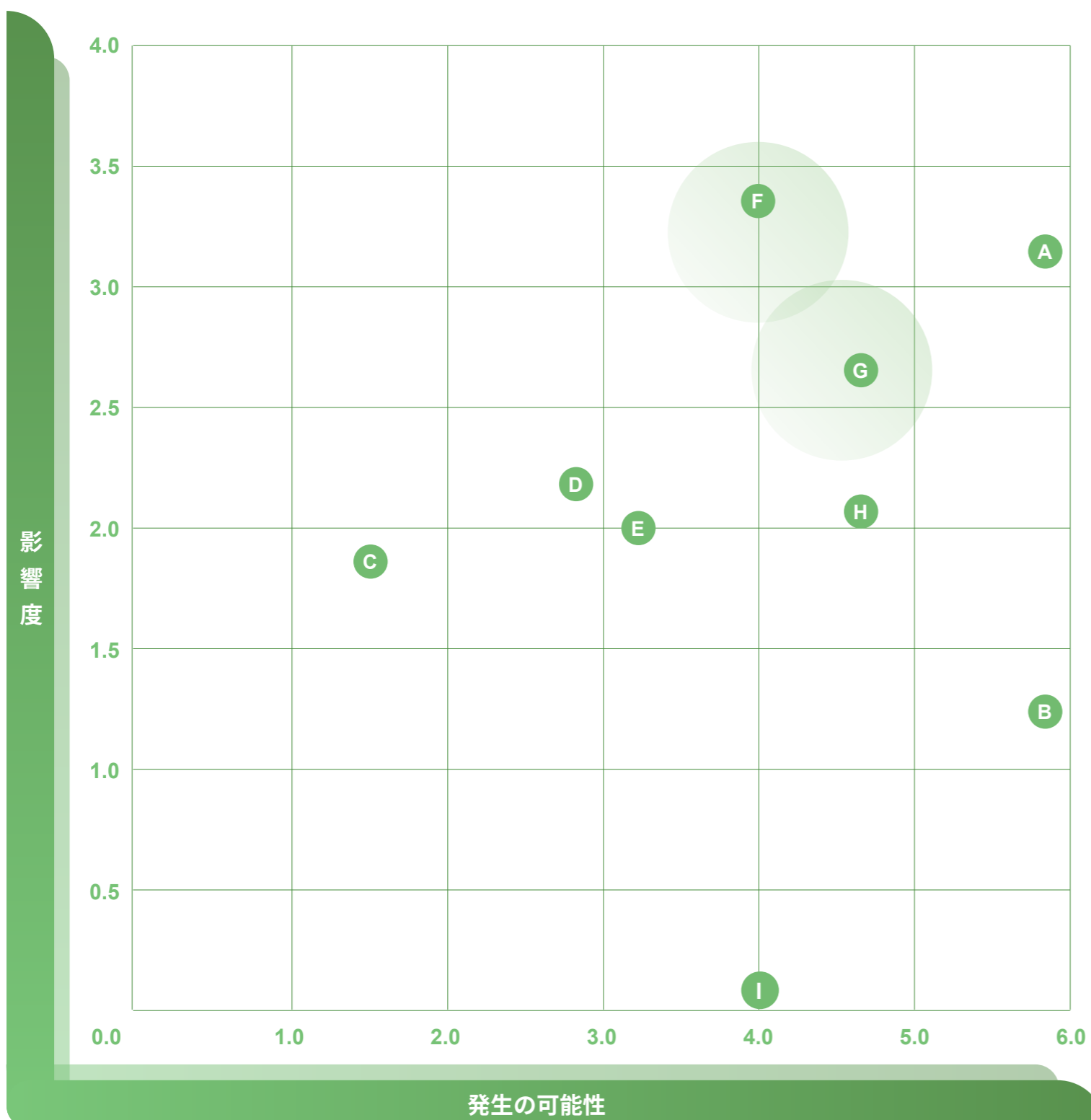
気候変動リスクマトリックス図



高リスク要因

- A 新技術への投資の失敗
- B 温室効果ガス排出量価格の設定
- C 降雨パターンの変化と気候パターンの異常な変化
- D 平均気温の上昇
- E 温室効果ガス排出量の報告義務
- F 低炭素技術導入にかかるコスト
- G 海面上昇
- H 台風や洪水などの異常気象の深刻化
- I 顧客行動の変化
- J ステークホルダーの懸念やネガティブフィードバックの増加
- K 消費者の嗜好の変化
- L 原材料コストの上昇
- M 既存の製品とサービスに対するモニタリングの強化
- N 訴訟を受けるリスク
- O 市場情報の不確実性

気候変動機会マトリックス図



高機会要因

A 新しい製品、低炭素製品、サービスの研究開発

B 新しい技術の導入

C エネルギーの代替／多様化

D 炭素取引市場への進出

E 消費者の嗜好の変化

F 再生可能エネルギーの使用および省エネ対策の導入

G 事業活動の多様化

H より効率の高い建物への転換

I より効率の高い輸送方法の導入

気候変動に関するリスクの説明

■ 気候変動リスク特定の一覧表

リスク順位	リスク番号	リスクの種類	リスク要因	発生期間の評価
1	001	物理的リスク（長期）	平均気温の上昇	長期
2	002	移行リスク（政策・法規制）	訴訟を受けるリスク	中期
3	003	移行リスク（政策・法規制）	既存の製品とサービスに対するモニタリングの強化	中期

注：期間の定義：短期：1-3年、中期：3-5年、長期：5年以上。

リスク番号／要因	影響のシナリオ	リスクによる影響重視の評価	財務的影響重視の評価
リスク001： 平均気温の上昇	<ul style="list-style-type: none"> 平均気温の上昇に伴う社内空調機のエネルギー消費量増加によりコストが増えます。 電力消費の過負荷によりブレーカーが落ちたり、経営が中断したりします。 平均気温の上昇により、作業者が高温にさらされる機会が増え、人員配置にかかるコストが増加します。 	<ul style="list-style-type: none"> 気温上昇は機器の過熱やシャットダウンを容易に引き起こし、関連する情報サービスやサービス中断回数に影響を及ぼす可能性があります。 気温が上昇した場合、エアコンの使用頻度に影響を与えるなど、電力使用量の管理を強化する必要があります。 	運営コストの増加
リスク002： 訴訟を受けるリスク	<ul style="list-style-type: none"> 炭素削減目標を達成できなかった場合、気候に関する訴訟を受けるリスクがあります。 	<ul style="list-style-type: none"> 政府の法規制により関連要件が増え、対応策のコストが増加します。 法規制で炭素削減目標を達成できなかった企業に対する行政処分が定められている場合、目標が達成できなければ罰金を科される可能性があります。 	運営コストの増加
リスク003： 既存の製品とサービスに対するモニタリングの強化	<ul style="list-style-type: none"> 各責任部門による監督、法規制への対応のために人件費が発生します。 	<ul style="list-style-type: none"> 社員には、金属部品の表面処理プロセスにおける汚染問題（電気めっき、黒染処理など）に関する法規制を遵守することが求められます。 サプライヤーには、完全な除染作業環境（溶接用排煙装置、スプレー用集塵装置など）を提供することが求められます。 	運営コストの増加

気候変動に関する機会の説明

■ 気候変動機会特定の一覧表

機会順序	機会番号	機会の種類	機会要因	発生期間の評価
1	001	製品とサービス	新しい製品、低炭素製品、サービス	短期
2	002	製品とサービス	事業活動の多様化	短期
3	003	レジリエンス	再生可能エネルギーの使用および省エネ対策の導入	中期

注：期間の定義：短期：1-3年、中期：3-5年、長期：5年以上。

機会番号／要因	影響のシナリオ	機会による影響重視の評価	財務的影響重視の評価
機会001： 新しい製品、低炭素製品、サービスの研究開発	<ul style="list-style-type: none"> 顧客を惹きつける低炭素製品・サービスを開発することで、営業利益が増加します。 気候変動に関連したテーマ製品を販売するなど、サステナブルな製品設計に資源を投入することで、市場への訴求力を高め、顧客層を拡大することができます。 	<ul style="list-style-type: none"> 多様で革新的な設計を通じて低炭素製品・サービスを開発し、再生可能エネルギーおよび材料を使用することで、エネルギーコストを削減します。 顧客を惹きつけ、契約サイクルを短縮する新製品を開発することで、収益が増加します。 	収益の増加
機会002： 事業活動の多様化	<ul style="list-style-type: none"> 多様性のあるサステナブルな製品やサービスを提供することで、より多くの投資家を惹きつけることができます。 	<ul style="list-style-type: none"> 多角化により、設備を複数の分野に導入することで収益が上がります。 提供するサービスや製品を持続可能性というテーマと融合させることで、より多様なサービスコンテンツが生まれます。 	収益の増加
機会003： 再生可能エネルギーの使用および省エネ対策の導入	<ul style="list-style-type: none"> 省エネ機器への切り替えによるエネルギーコストの削減など、再生可能エネルギーを使用し、省エネ対策を導入します。 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー発電および省エネ計画により、エネルギーコストが削減されるほか、売電および炭素クレジットから利益を得ることができます。 	収益の増加 コスト削減

気候変動リスクへの対応と管理

リスクが発生した場合の直接的または間接的な影響を抑えるために、各改善と指標を具体的に計画して日常のリスクマネジメント手順に取り入れます。

種類	リスク要因	潜在的な財務的影響	対応と管理の行動
物理的リスク	平均気温の上昇	運営コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 水害保険を契約する。
移行リスク	訴訟を受けるリスク	運営コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 各担当部門が関連法規制の変更を把握、追跡することで、早期対応、リスク管理し、法規制への違反を防止します。
	既存の製品とサービスに対するモニタリングの強化	運営コストの増加	<ul style="list-style-type: none"> 毎月定期的に原材料の市場価格を把握するとともに、メーカーと密に連絡を取り合い、値上げ情報を収集することで、事前購入や大量発注割引などの対応策を採用します。 展示品の再利用、組み立て手順の最適化により関連する消耗品コストを削減します。

気候変動への対応と管理

同業他社に対して優位に立てる関連機会を特定することで、関連する投資やリソース活用を前倒しで展開し、先機を掌握します。

種類	リスク要因	潜在的な財務的影響	対応と管理の行動
製品とサービス	新しい製品、低炭素製品、サービスの研究開発	収益の増加	<ul style="list-style-type: none"> サステナブルな製品設計に人員と資源を投入し、事業と経営の発展に対応します。 低炭素技術とサステナブルな製品設計を推進し、製品転換とそれに対応する普及計画を通じて製品の多様性と売上を拡大します。
	事業活動の多様化	収益の増加	<ul style="list-style-type: none"> 多角化により、設備を複数の分野（学校、博物館など）に導入することで収益が上げます。 提供するサービスや製品を持続可能性というテーマと融合させることで、より多様なサービスコンテンツが生まれます。
レジリエンス	再生可能エネルギーの使用および省エネ対策の導入	運営コストの削減	<ul style="list-style-type: none"> 南部地域の日照時間と日差しの強さを利用し、屋根にソーラーパネルを設置して発電することで、設備の電力消費量を削減するとともに、台湾電力に売電しています。 より多くのグリーンエネルギーを生産できるよう、橋頭サイエンスパーク工場の工事において、屋根にソーラーパネルを設置する可能性を評価します。



04 働きやすい職場

当社は、社員にとって楽しく、親しみやすく、安全で健康的な職場環境を作り、社員それぞれが強みと可能性を最大限に発揮できるよう支援することで、持続可能な競争力の維持を目指しています。

4.1 職場の多様性 4.2 社員のための会社 4.3 人事方針 4.4 労働安全と健康増進

4.1

職場の多様性



当社は「社員重視」をコア理念とし、楽しく、働きやすく、安全で健康的な労働環境を作ること、社員の可能性を引き出し、誠実で前向きな気持ちをもって優れたパフォーマンスを発揮することを期待しています。さらに当社は、『国連世界人権宣言』、『国連ビジネスと人権に関する指導原則』、『国連グローバル・コンパクト』と『国連・国際労働機関』等の国際原則に従い、「人権ポリシー」を策定しており、同ポリシーは董事長によって承認・公布されています。当社は今後もDEIを企業文化を継続的に構築し、採用または昇進、昇格のいずれにおいても性別、宗教、人種または支持政党等の個々の背景による影響を受けず、互いを尊重し、ハラスメントのない職場作りに取り組んでまいります。同ポリシーが適用される対象には、当社の全社員と関連するステークホルダーが含まれます。人権ポリシーの実施と人権リスクの軽減のため、当社はサプライヤーや合併会社を含む、全てのビジネスパートナーに人権問題に対する意識を高めるよう呼びかけています。また、労働条件と人材育成では、合理的な労働時間の確立、スムーズな労使コミュニケーションの確保、多様な学習方法を確立するとともに多様な学習の機会を提供し、社員の権利・利益の維持とキャリア形成を支援します。



当社の人権ポリシー

人員構成

当社は活力と革新の精神に溢れ、社員の多様性を重視する企業です。人員概況の算出基準はいずれも2024年末時点の台湾地区の高雄本社、製造センター（桃園工場）、台北オフィスのデータを使用しています。社員総数は272人で、うち男性が171人（63%）、女性が101人（37%）です。雇用契約別では、正社員271名、臨時社員1名。雇用形態別では、フルタイム社員271名、パートタイム社員1名。上記の正規採用社員のほかに、業務ニーズに応じて多様な形態の非社員労働者を8名雇用し、警備、受付係および清掃業務等に従事しています。主要な経営拠点の上級管理職のうち現地住民（台湾）からの採用割合は93%です。

また、インクルーシブな人員構成として、心身障害者5名、外国籍社員3名、少数民族（原住民）1名を雇用しています。2024年は法令要件を上まわる心身障害者を雇用しており、職場における平等性とインクルージョンの実践を示しました。また、外国籍社員の文化的慣習を尊重し、原住民社員には毎年祭事休暇を与え、民族の文化を尊重し、文化活動への参加権利を確保しています。そのため、これまでに社員に対する労働権や人権等の侵害は発生していません。

■ 契約形態別社員数の統計

年度	性別	契約形態	雇用契約				合計	雇用形態		合計
			一般社員	臨時社員 (契約社員)	臨時社員 (外国人労働者)	最低労働時間数が 保障されない社員		正社員	パートタイム	
2022	女性		102	0	0	1	103	102	1	103
	男性		176	0	0	0	176	176	0	176
	合計		278	0	0	1	279	278	1	279
2023	女性		93	0	0	1	94	93	1	94
	男性		177	0	0	0	177	177	0	177
	合計		270	0	0	1	271	270	1	271
2024	女性		100	0	0	1	101	100	1	101
	男性		171	0	0	0	171	171	0	171
	合計		271	0	0	1	272	271	1	272

■ 職位および男女別社員数の統計

項目	年度			合計	女性の割合	男性の割合
	女性	男性				
エグゼクティブ・マネジメント	3	11		14	21%	79%
ミドルマネジメント	10	15		25	40%	60%
技術社員	38	99		137	28%	72%
その他社員	50	46		96	52%	48%
全社員	101	171		272	37%	63%

注1：エグゼクティブ・マネジメントとミドルマネジメントは管理職クラスの社員です。

注2：技術社員は研究開発者およびエンジニアです。

注3：その他社員は上記以外の社員です。

■ 年齢別社員数の統計

年度	性別	社員の年齢				割合
		30歳以下	31～-50歳	51歳以上	小計	
2022	女性	35	65	3	103	37%
	男性	20	138	18	176	63%
2023	女性	23	67	4	94	35%
	男性	22	136	19	177	65%
2024	女性	15	80	6	101	37%
	男性	13	134	24	171	63%

■ 職位および年齢別社員数の統計

年度	項目	社員の年齢						合計	
		30歳以下	割合	31～-50歳	割合	51歳以上	割合	人数	割合
2022	管理職	1	0.36%	31	11.15%	8	2.88%	40	14.39%
	非管理職	54	19.42%	172	61.87%	12	4.32%	238	85.61%
2023	管理職	0	0.00%	32	11.81%	8	2.95%	40	14.76%
	非管理職	45	16.61%	171	63.10%	15	5.54%	231	85.24%
2024	管理職	0	0.00%	28	10.29%	11	4.04%	39	14.34%
	非管理職	28	10.29%	186	68.38%	19	6.98%	233	85.66%

注：本表における管理職とは、等級が管理職に相当する社員を指します。

最終学歴および男女別社員数の統計

年度	性別	社員の学歴										合計	
		博士	割合	修士	割合	学士	割合	専門学校	割合	高校以下	割合	小計	割合
2022	女性	0	0%	30	26%	66	74%	4	36%	3	27%	103	37%
	男性	3	100%	85	74%	73	53%	7	64%	8	73%	176	63%
	小計	3	-	115	-	139	-	11	-	11	-	279	-
	割合	1%	-	43%	-	50%	-	4%	-	4%	-	-	-
2023	女性	0	0%	25	23%	62	44%	4	36%	3	30%	94	35%
	男性	3	100%	82	77%	78	56%	7	64%	7	70%	177	65%
	小計	3	-	107	-	140	-	11	-	10	-	271	-
	割合	1%	-	39%	-	52%	-	4%	-	4%	-	-	-
2024	女性	0	0%	27	25%	67	74%	4	36%	3	38%	101	37%
	男性	4	100%	79	75%	76	53%	7	64%	5	62%	171	63%
	小計	4	-	106	-	143	-	11	-	8	-	272	-
	割合	1%	-	39%	-	53%	-	4%	-	3%	-	-	-

社員以外の労働者

年度	種類	人数	平均労働時間
2022	請負業者	8	2,263
2023	請負業者	8	2,409
2024	請負業者	8	2,423

注1：社員以外の労働者である請負業者は、警備、受付係、清掃の業務を請け負っています。

注2：社員以外の労働者の平均労働時間 = 合計労働時間 / 合計人数。

■ 上級管理職における台湾人の割合

年度	2022		2023		2024	
上級管理職人数	13		13		14	
台湾人の人数	12		12		13	
割合 (%)	92		92		93	

注：上級管理職は等級が14以上の者を指します。

■ 労働ビザを必要とする社員の割合

項目	外国籍社員	海外現地社	社員数合計
社員数	0	0	272
割合 (%)	0	0	100

■ 台湾地区の心身障害者、外国籍社員の雇用者数と割合

項目	2022		2023		2024	
	雇用人数	割合 (%)	雇用人数	割合 (%)	雇用人数	割合 (%)
障がい者社員	3	1.08	4	1.47	5	1.83
外国人（台湾人以外）社員	3	1.08	3	1.10	3	1.10
少数民族（原住民）雇用人数	1	0.36	1	0.37	1	0.36

注：割合=該当社員数/社員総数。

■ 数値で見る社員の民族と国籍

項目	2023年 全社員に占める割合 (%)	2023年 管理職に占める割合 (%)	2024年 全社員に占める割合 (%)	2024年 管理職に占める割合 (%)
中華民国籍	98.53	97.56	98.53	97.44
外国籍	1.10	2.44	1.10	2.56
台湾原住民	0.37	0.00	0.37	0.00

■ 女性社員多様化指標

項目	2023年	2024年	2030年の目標
全社員に占める女性の割合 (%)	34.69	37.13	38.00
管理職に占める女性の割合 (%)	32.50	33.33	35.00
下級管理職に占める女性の割合 (%)	43.75	46.67	38.00
上級管理職に占める女性の割合 (CEO ≤ 2つの等級) (%)	14.28	25.00	33.00
売上創出部門に所属する女性の割合 (%)	51.22	51.16	50.00
STEM (科学、技術、工学、数学) 関連職に占める女性の割合 (%)	22.83	25.68	24.00



人権促進のハイライト

- 9件の人権促進関連の慈善活動に関する文書を提出し、經濟部産業パーク管理局委員による審査の結果、積極的な公益活動とパーク内の公共事業への大きな貢献が認められ、公益の模範に値するとして「Public-spirited Award」を受賞しました。
- 労働者関連法令を遵守するとともに、労使一体となった共存共栄の目標を推進し、企業内の労使調和を促進したことが評価され、「經濟部サイエンスパーク労使関係優良企業」に選出されました。
- 当社は労働者を大切にすることで、温かい企業のモデルを確立し、高雄市政府から「小勞雄幸福企業選考A組事業組織（社員数100人以上の部門）幸福企業賞」を受賞し、さらに特別に「甘心賞」も受賞しました。2期連続で幸福企業として表彰され、社員に対する長期かつ継続的な配慮とコミットメントをアピールしました。
- 当社は全ての社員にとって働きやすい職場作りに取り組み、社員のワーク・ライフ・バランスを重視することで、福利厚生に対する関心と実践を示した結果、「經濟部サイエンスパークワークライフインクルーシブフレンドリー企業賞」の大企業部門を受賞しました。
- 当社は人材育成に注力し、研修とキャリア開発の体制確立に取り組んでいます。研修制度と人材育成における継続的な改善と優れた実績が評価され、労働部労働力発展署より人材開発品質管理システム（TTQS）のブロンズ認証が授与されました。
- 当社は職場環境の安全性を重視しており、環境の自主点検を通じて、試験エリアの安全保護措置（ガードフェンス、監視カメラ、E-STOPボタンなど）を講じたほか、様々な安全保護措置（鋭利な箇所をカバー、手すりの溶接補強、過度に長いネジの除去など）を通じて、職場における社員の安全を守っています。
- 試験エリアの5S管理を最適化し、エリア内の各作業内容と電気設備使用の安全性について定期的に巡回点検を行い、整理、整頓、清掃を徹底することで、安全で快適な作業環境を維持しています。



人権管理

課題	管理措置	管理目標	2024年の実行実績と状況
ダイバーシティとインクルージョン	<ul style="list-style-type: none"> 行動規範に差別的な態度または行為の禁止を明確に定め、定期的に採用研修を実施し、採用面接試験中に仕事と無関係な個人情報を受けないよう面接担当者を指導します。 	<ul style="list-style-type: none"> 個人の性別、人種、社会的経済的地位、年齢、結婚、家庭の状況、言語、宗教、支持政党、国籍、容貌、顔立ち、心身の障がい等を理由とする差別的な態度や行為を許しません。 	<ul style="list-style-type: none"> 心身障害者の雇用は法規則に定める要件を上回っています。 社員行動規範研修を2回実施し、いかなる差別、職場のいじめ行為も固く禁止しています。 社員のインクルージョンの概念に対する認識と実践をサポートするために、DEI講座を開催しました。
健康的な職場	<ul style="list-style-type: none"> 全ての社員が互いに尊重し合う健康的で安全な労働環境を提供し、社員の心身の健康とワーク・ライフ・バランスの維持を支援します。 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材を惹き付け、定着させるための給与と社員ケアを提供します。 	<ul style="list-style-type: none"> 社員のスポーツ意識と心身の健康の向上を図り、スポーツサークルの年次イベントを2回開催しました。
合理的な労働時間	<ul style="list-style-type: none"> 公平な給与体系及び等級制度を確立します。 勤務時間と残業の規定を明確に定めます。 定期的に社員の勤怠状況を把握し、管理します。 	<ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスを考慮した適正な労働時間。 	<ul style="list-style-type: none"> 法令に基づき、システムで社員の勤務時間を記録し、異常な勤務時間については注意を促しました。
社員に対する尊重	<ul style="list-style-type: none"> 男女の違いや多様性の尊重、ハラスメントの禁止、プライバシーの尊重を推進するため、セクシャル・ハラスメント防止研修を開催します。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働法を遵守し、社員に対するセクシャル・ハラスメントを禁止し、男女の違いや多様性を尊重します。 	<ul style="list-style-type: none"> 社員のインクルージョンの概念に対する認識と実践をサポートするために、DEI講座を開催しました。 社員行動規範研修を2回実施し、いかなる差別、職場のいじめ行為も固く禁止しています。
労使のコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> スムーズなフィードバックの手段を提供し、意見箱を設置するとともに、定期的に労使会議を開催することで、双方の権利と利益を保護します。 	<ul style="list-style-type: none"> 社員と会社のスムーズなコミュニケーションの手段を確保します。 	<ul style="list-style-type: none"> 様々なコミュニケーションの手段により、社員と会社間のスムーズなコミュニケーションを維持したほか、労使会議（定期開催）を4回実施しました。
社員研修	<ul style="list-style-type: none"> 多様な研修方法により、社員のキャリア形成をサポートします。 	<ul style="list-style-type: none"> 人材力を高め、体感型設備産業におけるグローバルリーダーとしての地位を確立します。 	<ul style="list-style-type: none"> 社員育成計画に基づき、多数の研修を開催しました。2024年の合計研修時間数は10,037時間に達し、社員1人当たりの年間平均研修時間数は37時間（目標研修時間数：30時間、123%）となりました。
プライバシー保護	<ul style="list-style-type: none"> 定期的にコンプライアンス研修を実施し、受講後に試験を受けて合格することを義務付けています。 	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護法に従い、社員の個人情報の機密性及び顧客と全てのステークホルダーのプライバシーを尊重し、保護します。 	<ul style="list-style-type: none"> 関連するコンプライアンス研修を2回実施し、受講後にテストを行い、社員の知識を強化しました。 社員の個人情報の機密性及び顧客と全てのステークホルダーのプライバシーを尊重、保護するため、個人情報保護ポリシーおよび個人情報保護委員会を設置しました。

給与と福利厚生

当社は社員を最も重要な資産と考え、社員に手厚い給与と充実した福利厚生を提供し、法規制に基づいて社員の労働保険、健康保険、退職金加入の権利と利益を保障するほか、整備された給与制度と業績管理制度を構築しています。当社の実績管理制度は、企業の運営業績と社員個人の業務目標を結び付け、社員の業績評価をすることで、公正な昇進または奨励の機会を提供し、社員が適材適所で自己成長を図り、楽しく学び、発展できる環境を作ります。

平等かつ充実した給与

当社の給与と報酬のデータ開示範囲は、台湾地区の高雄本社、製造センター（桃園工場）、台北オフィスです。また、優秀な人材を集め、定着させて外部市場における競争力を維持するために、2024年、給与の大幅引き上げを実施し、一般社員の平均給与を2024年の台湾の最低賃金の約1.47倍となりました。

当社は、平等な報酬を原則とし、どの社員に対しても性別により差別せず、男女の同一職種同一賃金を実践し、業績に基づいて年末賞与と報酬を支給し、社員に合理的かつ将来性のある給与を提供しています。また、2024年は研究開発・技術系に男性が多いこと、最終学歴や職歴の違いなどから、男性の平均給与が女性より若干高くなりました。2024年の管理職における女性と男性の基本給および賞与の差異比率は2023年の1.19から1.05に低下しており、当社が報酬平等の原則を継続的に実践していることを示しています。

男女別地域最低賃金に対する一般社員の平均基本給の比率

単位：新台幣ドル

項目	年度	2022			2023			2024		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
一般社員平均基本給		36,300	35,300	35,700	38,500	37,700	38,100	40,200	40,600	40,400
地域最低基本給		25,250	25,250	25,250	26,400	26,400	26,400	27,470	27,470	27,470
地域最低賃金に対する比率		1.44	1.40	1.41	1.46	1.43	1.44	1.46	1.48	1.47

注1：本表における一般社員とは、（副）エンジニア、（副）設計者、スペシャリスト及びそれ以下の者を指します。

注2：地域最低賃金に対する比率は、一般社員の平均給与／地域最低賃金で算出しています。

社員区分別の給与の比率（男女別）

給与比率	2022年		2023年		2024年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
管理職	1	1.19	1	1.19	1	1.05
開発者	1	1.35	1	1.29	1	1.20
一般社員	1	1.11	1	1.07	1	1.12

注：本表における管理職とは、等級が管理職に相当する社員を指します。

■ 職務別の給与の比率（男女別）

給与比率	2022年		2023年		2024年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
管理職	1	1.19	1	1.19	1	1.05
非管理職	1	1.19	1	1.14	1	1.15

注：本表における管理職とは、等級が管理職に相当する社員を指します。

■ 年間給与総額の比率

年度	項目	平均給与	年間昇給率 (前年度との比較)
2022	社員の最高給与額	3,064,644	-0.46%
	社員の給与中央値	722,216	-3.60%
	割合 (%)	4.24	0.13
2023	社員の最高給与額	3,163,728	3.23%
	社員の給与中央値	713,327	-1.23%
	割合 (%)	4.44	-2.63
2024	社員の最高給与額	3,221,777	1.83%
	社員の給与中央値	820,675	15.05%
	割合 (%)	3.93	0.12

注1：当社は主に台湾で事業所を展開しており、最高個人年間所得と台湾全従業員の年間所得中央値との比率は3.93倍です。前年度と比較すると、台湾の最高年間所得者の給与増加率は約1.83%、台湾の全社員の年収中央値の増加率は約15.05%でした。このため、台湾の全社員の年収中央値（最高個人年収を除く）に対する最高個人年収の前年比の割合は0.12倍となります。

注2：前年度のサステナビリティレポートにおいて開示した2023年の社員の最高給与額、社員の給与中央値の年間昇給率の情報に誤りがありました。社員の最高給与額について、前年度に開示した0.03%を3.23%に修正しました。社員の給与中央値は前年度に開示した-0.01%を-1.23%に修正しました。調整後、関連する情報開示への影響はありません。

■ 非管理職正社員の人数、基本給総額、平均基本給及び中央値

年度	2022	2023	2024	直近2年の差
非管理職正社員の人数（人）	261	261	254	-2.7%
非管理職正社員の基本給総額（千円）	210,003	209,468	231,362	10.5%
非管理職正社員の平均基本給（千円）	805	803	911	13.4%
非管理職正社員の基本給の中央値注（千円）	722	713	822	15.3%

注：「有価証券上場会社及び国外指数株式型基金上場の国外基金機構の情報報告作業規則」第3条の改正条文及び追加付表「非管理職正社員の給与情報チェックリスト」に従い、非管理職正社員の「給与の中央値」情報を申告する。

■ 平等な給与指標

項目	2023年の差異（%）	2024年の差異（%）
男女の給与の「平均値」の差異	15.36	14.98
男女給与の「中央値」の差異	15.38	15.29
男女の「平均値」の差異	17.42	15.49
男女の変動給与の「中央値」の差異	19.17	16.28



福利厚生と柔軟な制度

当社は、保険、賞与、研修、レジャー、便利なサービス・施設等、柔軟で多様な福利厚生を企画し、個人の衣・食・住・交通・教育・娯楽といった実用的なニーズをカバーし、社員がワーク・ライフ・バランスを追求できるようにしています。このほか、冠婚葬祭・入院・緊急事態対応などの管理体制を整え、万が一社員に危険や災難が発生した場合は必要な支援やケアを提供しています。

また、福利委員会や労使会議等、様々なコミュニケーション手段を通して社員の声に耳を傾け、毎年の福利厚生活動や補助制度の企画、調整の参考にし、今後も働きやすい職場および心身の健康を考慮した多様な福利厚生や、グループ別の社員支援プログラム（EAPs）を提供し、あらゆる方面から社員をケアしています。

1. 快適なオフィス環境

- ・ 広くて快適なオフィス環境と休憩スペース、スポーツセンターを提供しています。
- ・ 血圧計、体重計等の健康管理用具を提供しています。

2. 保険と保障

- ・ 法規制に基づき、社員は全員入社日に労働保険、健康保険に加入します。
- ・ 団体保険、生命保険、入院治療および傷害医療費等、健康保険を社員に提供します。扶養家族も自己負担で団体保険に加入することができます。
- ・ 国内外の出張中の不慮の事故や不測の事態（医療、負傷と後遺症、死亡、海外での緊急時救助または荷物の遺失／運送遅延等）について、十分な補償が得られる出張団体傷害保険に加入しています。

3. サービス・施設

- ・ フレックスタイム制、無料コーヒー、スナック代、郵送物発送サービス。
- ・ 社員用駐車場、授乳室、ユニセックストイレ。
- ・ 各フロアにコーヒーマシン、電子レンジ、冷蔵庫を設置。
- ・ 個人のニーズに応じてリモートワークを申請することができます。
- ・ 政府の方針に賛同し、育児休業取得を支援することで、社員の人生の重要な節目をサポートしています。



■ 育児休業後の復職と定着

2024年は、社員5名が育児休業を取得しました（男性3位、女性2名）。また、同年度に復職予定だった3名全員が実際に復職したため、復職率は100%となりました。

項目	年度	2022年			2023年			2024年		
		女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計
当年度に育児休業の申請資格を有する人数		5	4	9	5	11	16	3	10	13
当年度の育児休業申請者数		4	0	4	2	2	4	2	3	5
当年度に育児休業から復職を予定していた人数 (A)		4	0	4	3	1	4	2	1	3
当年度に育児休業から実際に復職した人数 (B)		3	0	3	3	1	4	2	1	3
前年度に育児休業から復職した人数 (C)		2	0	2	3	0	3	3	1	4
前年度に育児休業から復職後、1年間在職した人数 (D)		2	0	2	3	0	3	3	1	4
育児休業復職率%= B/A		75%	-	75%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育児休業定着率%= D/C		100%	-	100%	100%	-	100%	100%	100%	100%

注：復職後在職1年未満で退職した者は、すべて自己都合による退職です。

4. 社員のサークル結成を奨励

各種サークル活動をサポートしています。メンバー5名以上でサークル結成を申請することができます。バスケットボール、野球、バドミントン等、興味に応じて好きなサークルを選ぶことができます。当社の福利厚生委員会は、サークルの人数に応じて毎月サークルの経費を補助しており、社外の大会に出場する場合も応募費用の一部を補助します。



5. その他の福利厚生

- ・従業員持株信託：2021年に「従業員持株信託」を開始し、会社が100%補助することで、手厚い定期定額株式貯蓄プランを提供しています。本信託は全社員が自由に参加でき、株主として安定した利益を受け取り、会社との共栄共存を実現します。新入社員も3か月の試用期間終了後に参加することができます。2024年末現在、社員の9割以上が参加しています。
- ・慶弔金と入院見舞金：結婚祝い金、出産または配偶者の出産祝い金、負傷や疾病による入院見舞金、および直系親族死亡時の香典等の補助を設けています。2024年は合計19名に支給しました。
- ・社員旅行：体感型シミュレーションアトラクション設備に対する理解を促進するために、2024年、教育研修を兼ねた社員旅行を9回実施し、珠海の著名なテーマパークで「BermudaStorm」を体験しました。社員間の交流促進に加え、視野を拡大する機会にもなりました。今回は、珠海・マカオ2泊3日旅行費用を会社が全額補助し、参加した社員96名には1日の特別休暇を付与しました。



安心できる退職計画

当社が社員のために設けた退職金制度には、台湾の「労働基準法」に基づく従業員退職規定に定められる確定給付制度、台湾の「労働者定年退職金条例」に基づく確定拠出制度が含まれます。人材を定着を図るとともに、社員の退職後の経済的ニーズを支援するため、全社員が自由に参加できる「従業員持株信託」を立ち上げるなど、総合的な福利厚生方針を導入しています。

社員の退職金は、勤続年数および退職前半6か月間の平均給与に基づいて算出し、支給されます。また、当社は政府が策定した「労働者定年退職金条例」に基づき、月給の6%を勞工保険局の労働者退職金個人専用口座に積み立てを行っています。



4.2

社員のための会社



当社は、社員を企業の「資産」と考え、人を大切にし、士気が高まる使命とビジョンを提供することで、社員が仕事の価値を感じ、楽しく、働きやすく、安全で健康的な職場環境を作っています。選考、育成、配置、定着の人事方針により、学び、成長する雰囲気を作り、社員の自己成長を支援し、適材適所に応じた配置をすることで、社員が強みを十分に発揮させ、会社と共に成長できるようにしています。

当グループの4つのコアスキルと管理スキルを定め、毎年期末にスキルの発展を評価することで、社員がコアスキルの習熟度を把握し、研修または各種施策を通じて社員の各スキルを強化を図っています。社員の社内キャリア開発を重視し、持続可能な競争力を備える人材の育成に力を注いでいます。

当グループのコアスキル

自発性・積極性 Initiating Action :

自発的に物事を進め、問題に直面した際には速やかに対応・解決に取り組むとともに、目標達成のためにさらなる責任を負うことを厭いません。



革新的思考 Innovation Thinking :

既存の仕事の方法に縛られず、新しいアイデアを提案し、それを業務に活かすとともに、革新的な環境を作り、既成概念にとらわれず、様々なソリューションを試します。



継続的な改善 Improvement :

適切な方法を使用して仕事の状況やプロセスを積極的に改善し、挑戦的な目標を設定することで、業績目標を上回るために全力で取り組み、常にブレークスルーを追求します。



チームワーク Teamwork and Collaboration :

他者と情報を共有し、互いに励まし合い、相互の信頼と協力によってチームの目標を達成し、より高い価値を生み出します。



当グループの管理スキル



リーダーシップ Leadership :

チームメンバーに影響を与え、チームを率いて目標に向かって努力し、相乗効果を生み出します。

社員の継続的な活動参加

活動名称	活動内容
キャリア社員の表彰	忘年会で勤続満5年、10年、15年の社員を表彰するとともに記念バッジ及び記念コインを授与し、勤続社員の長期にわたる貢献に感謝の意を表します。
伯楽金選抜	会社の目標達成に向けて社員がチーム内で協力し合うことを奨励し、チーム全体および会社全体にプラスの影響と成長をもたらすために、毎年優秀チーム「伯楽金」選考イベントを開催し、忘年会で受賞チームを表彰し、奨励金を授与します。
改善提案	社員が会社の事業推進や業務プロセス改善に積極的に参加することを奨励し、自主的に新しいアイデアや具体的な提案を提出することで、会社の業務活動を改善し、業績を向上させ、競争力を強化します。提案は評価、審査した後、四半期ごとに優秀な提案を表彰して奨励金を授与します。
模範社員選考	毎年優秀な社員を模範社員選考会に推薦し、個人のキャリアアップを図ります。
Bravo! 2.0	四半期ごとに各センター長が、優秀な社員を推薦し、その社員が体現するコアスキルと実際の行動を説明します。この方法は社員の貢献を評価・称賛し、モチベーション向上につながるだけでなく、社員一人ひとりが「どのような行動が会社のコアバリューに合致するのか」を具体的に理解する助けとなっている。

労使のコミュニケーション

当社は積極的に労使関係を運営し、多様かつスムーズな手段により労使のコミュニケーションを図っており、調和のとれた労使関係とスムーズなコミュニケーションを維持しています。労働組合の設置、団体交渉協定の締結は行っておりませんが、労使会議実施規定等の規定に基づき、透明なコミュニケーション手段として労使会議を開催しているほか、業務関連の条項や社員の権利・利益についての周知や、制度に関する説明会も随時開催しています。スムーズかつ効率的な社員通報体制を確立し、通報過程における平等性と透明性の確保、積極的な通報の処理や対応を行っています。過去5年間、社員による通報事件はありませんでした。

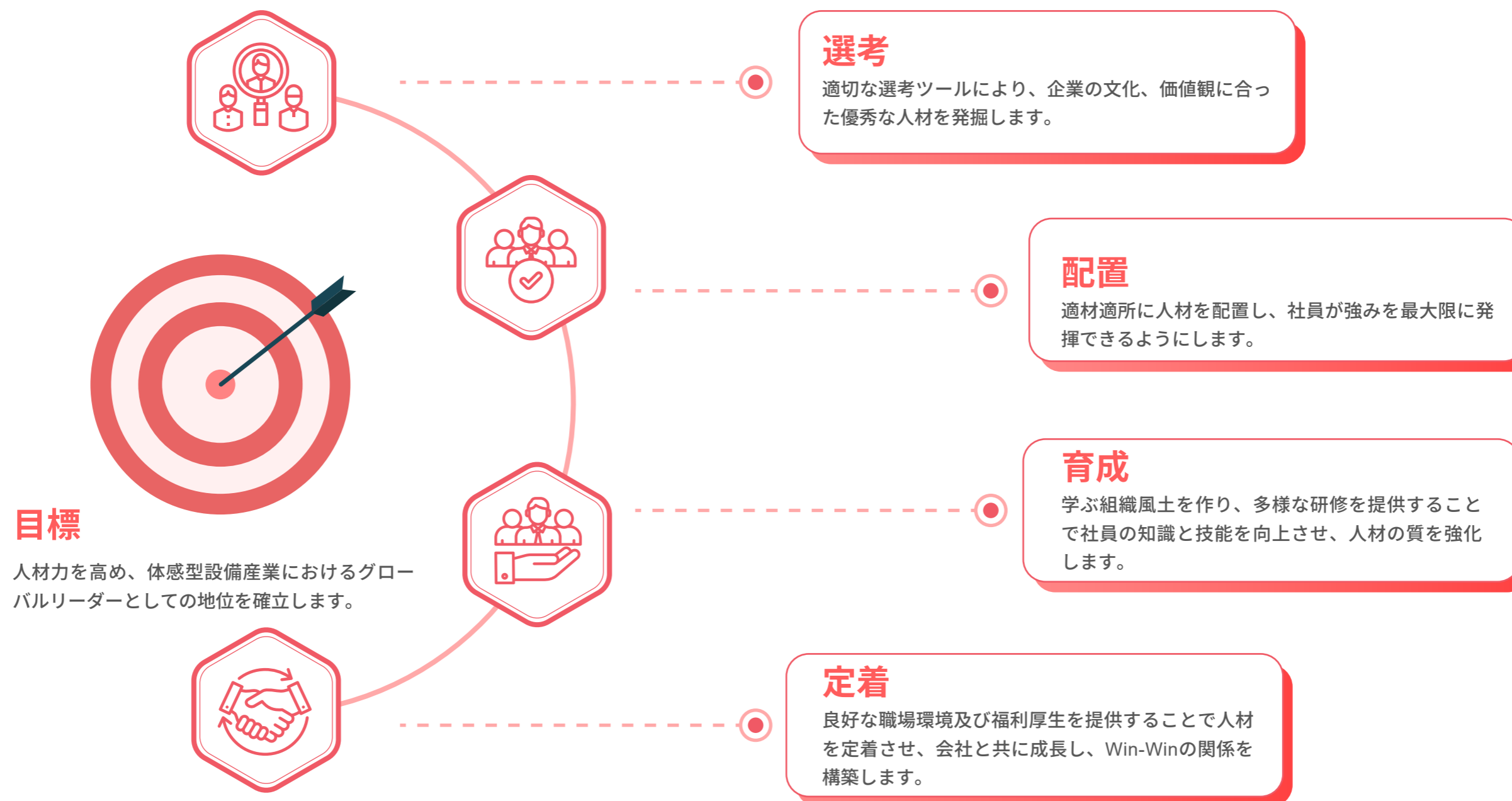
当社では、福利厚生委員会を設立し、積極的にコミュニケーションを図り、社員のニーズを鑑み、多様な福利厚生を選択肢を提供しています。法人説明会を年2回以上開催して投資者、社員、社会の皆様へ会社の経営状況を説明するほか、四半期ごとに「労使会議」を開催し、社員に企業運営の状況を報告しており、必要に応じて臨時会議を開催することで、コミュニケーションを図っています。重大な経営方針変更により、一部の社員との雇用関係を解消する必要がある場合、各運営拠点の法令に従って事前に告知します。

2024年社員とのコミュニケーションの手段と実績

多様な手段	コミュニケーションの内容	コミュニケーションの実績
労使会議	社員が提出した課題について会議中に対話、説明を行い、双方のコンセンサスを達成します。	2024年は4回開催し、39件の審議事項と2件の追跡調査が行われ、全て会社側が対応、回答しました。
制度周知会議	2024年は社員行動規範、給与・賞与制度、新任管理職への制度説明、全社員総会等に取り組みます。	2024年は5回開催しました。
通報体制	規定違反があった場合、当社のステークホルダーは当社ウェブサイトから通報することができます。その際、関連証拠を提供することができます。通報方法の詳細はリンク先をご参照ください。 https://www.brogent.com/jp/contact-us.html	2024年は社員による通報案件はありませんでした。

4.3

人事方針



ビジョン

分野横断能力を強化し、よりすばらしい没入型体験を創造します。

新入社員募集

将来の市場拡大を見据え、海外拠点の増設、世界中からの人材募集等に取り組んでおり、人材を惹きつけるための企業文化への投資を継続的に行っています。人材バンクでの人材募集以外にも、LinkedInやFacebook等のSNSでの募集職種の情報に掲載しています。また、各組織と協力したキャンパスマッチングイベントの実施や、適した人材がいれば、社員による親族や友人の紹介も受け入れています。残念ながら不採用となった方についても人材データベースを作成し、適した職種に欠員が出た場合は相談できるようにしています。

応募者は書類審査、専門能力、職能、語学の試験を経て選考され、同じビジョンを持つ優秀な人材を求め、共に事業の頂点を目指し、荣誉と成功を分かち合うことを目指しています。2024年は、女性16名、男性14名の合計30名の社員が新たに入社しました。

■ 年齢・男女別新入社員数と割合

社員 (インターンを含む)	性別		合計	年齢			合計
	女性	男性		30歳以下	31～-50歳	51歳以上	
2022	24	28	52	20	32	0	52
2023	13	18	31	15	16	0	31
2024	16	14	30	11	19	0	30
全社員に対する新入社員の割合							
社員 (インターンを含む)	性別		合計	年齢			合計
	女性	男性		30歳以下	31～-50歳	51歳以上	
2022	8.60%	10.04%	18.64%	7.17%	11.47%	0.00%	18.64%
2023	4.80%	6.64%	11.44%	5.54%	5.90%	0.00%	11.44%
2024	5.88%	5.15%	11.03%	4.04%	6.99%	0.00%	11.03%

注1：本データは台湾地区の高雄本社、製造センター（桃園工場）、台北オフィスのデータを含みます。

注2：12月31日までを当年度の基準として計算しています。

■ 年齢別男女社員離職者数と割合

社員 (インターンを含む)	性別		合計	年齢			合計
	女性	男性		30歳以下	31～50歳	51歳以上	
2022	14	24	38	7	29	2	38
2023	22	16	38	15	21	2	38
2024	9	18	27	10	17	0	27
離職率							
社員 (インターンを含む)	性別		合計	年齢			合計
	女性	男性		30歳以下	31～50歳	51歳以上	
2022	5.02%	8.60%	13.62%	2.51%	10.39%	0.72%	13.62%
2023	8.12%	5.90%	14.02%	5.54%	7.75%	0.74%	14.02%
2024	3.31%	6.62%	9.93%	3.68%	6.25%	0.00%	9.93%

注1：本データは台湾地区の高雄本社、製造センター（桃園工場）、台北オフィスのデータを含みます。

注2：12月31日までを当年度の基準として計算しています。

放視大賞（Vision Get Wild Award）

当社は長年にわたってデジタルコンテンツ展示会「放視大賞（Vision Get Wild Award）」に参加し、主催者と協力しながら、会社の長期成長の動力となる優秀なデジタルコンテンツ制作者を募集しています。外国籍社員・海外現地社員を募集する場合は現地の労働関連法令及び個人情報・プライバシー保護関連法規に従い、人権を尊重し、いかなる差別も許しません。また、企業のコア理念を遵守し、外部の法規則及び社内の社員行動規範に従い、公平で公正な待遇、平等な雇用機会のある職場環境を作ります。

大港青少年インターンシッププログラム

ハイテクを駆使した、ユニークで没入感のある飛行体験の創造に力を注いでいる当社は、キャリア探求を支援するため、数多くの学生たちをインターンシップで受け入れています。高雄市政府青少年局の大港青少年インターンシッププログラムのマッチングを通じて、体性感覚シミュレーターの分野や業界で働きたいより多くの若者が、当社の活動内容やビジョン・理念を理解することができます。この提携は、よりエネルギーで熱意のある若者とともに未来へと進む機会を与えてくれるほか、当社の将来の人材採用・人材育成にとって大きな助けとなります。2024年は、当社経理部門の実習生の中から、呉佩柔さんが光栄にも同プログラムの優秀学生第1位を獲得しました。



QRコードから詳細を確認

人材育成

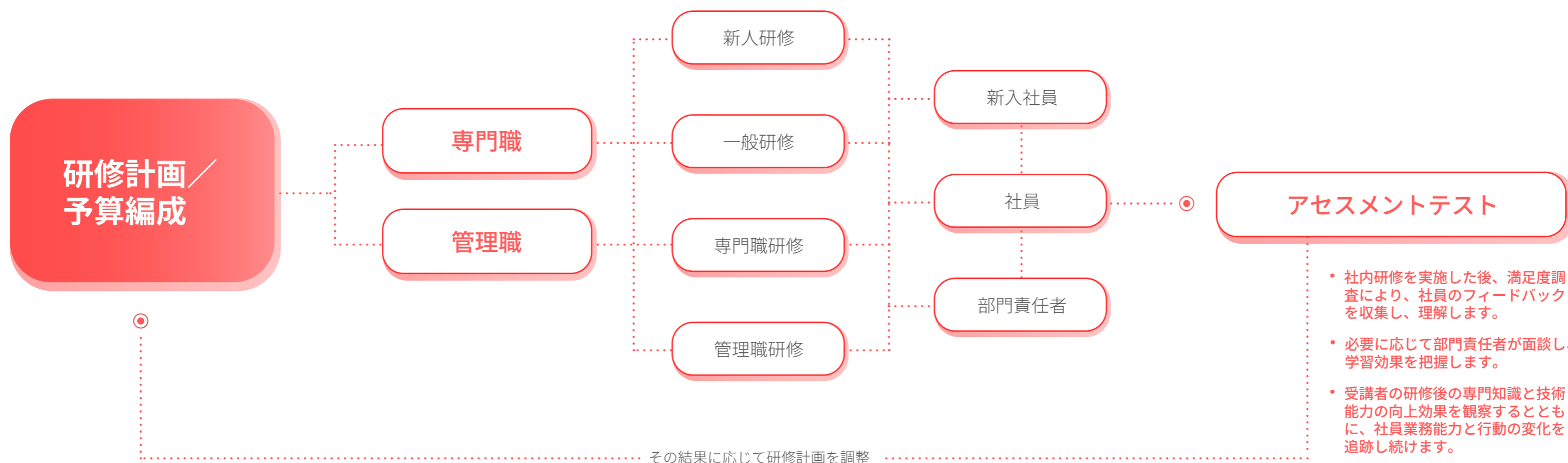
当社は社員の育成を重要視しており、社員の成長が会社の成長の原動力になると信じています。多様な学習機会および学習資源を通じて、社員の能力向上を支援し、個々の強みや潜在能力を最大限に発揮できるよう促進するとともに、分野横断的な統合・応用力を備えた人材の育成をビジョンおよび目標としています。

1. 研修

当社は、多様な学習チャネルを通じて人材育成を行っています。社内外の教育・研修への積極的な参加を奨励しており、費用は会社が負担して学習開発を全面的にサポートしています。これにより、社員が最新の業界トレンドや専門知識を習得し、職場での競争力と必要な職能を強化できる体制を整えています。また、専門職と管理職の二本立てのキャリアパス制度を採用しており、すべての社員が自己成長と能力向上を図れる体制を構築しています。

当社の研修は主に「管理職研修」「専門職研修」「一般研修」「新人研修」の4つのコースで構成されており、社員のキャリア形成のための充実した研修カリキュラムを提供するとともに、個人の生涯学習へとつながる教育研修システムも整えています。

専門スキル、一般教養、管理能力、部門横断型人材インターンシップ等、多様な社内研修を実施しています。社内講師による質の高い講義、知識の伝承、および実務共有を通じて、チーム全体のパフォーマンスを高めています。実際のニーズに応じた内部研修を実施し、部門間の知識の共有および交流を促進するために、教材を研修システムにアップロードして全社員に公開しています。また、対面研修を受講することができない社員は、オンライン学習の研修システムを利用して好きな時間に学び、学習の進捗と完了状況を記録することができます。外部研修に参加した場合は、研修終了後、資格証明書など、関連する資料の電子ファイルを人事部門に提出するほか、研修報告書を研修発展システムにアップロードすることが必要となっています。さらに、必要に応じて、研修中に得た知識とスキルを社内学習用の教材にし、社内講師として社内研修で他の社員に知識と経験を共有を行っています。



- 社内研修を実施した後、満足度調査により、社員のフィードバックを収集し、理解します。
- 必要に応じて部門責任者が面談し、学習効果を把握します。
- 受講者の研修後の専門知識と技術能力の向上効果を観察するとともに、社員業務能力と行動の変化を追跡し続けます。

■ 研修の成果

当社は、社員と共に成長するために、社員向けの様々な研修と研修内容を企画しています。組織内部の研修により、社員の適応力、専門能力、持続的成長力を高め、当社のサステナブル経営を促進したいと考えています。社員研修の合計時間は10,037時間で、1人の平均受講時間は37時間です。

3つの力を育む	適応力	専門能力	持続的成長力
コアコンピタンス	社員の当グループの企業文化に対する理解をサポートし、社員間の知識と経験の共有を促進します。	各部門の社員の専門スキルを強化し、外国語能力を高め、問題解決能力を育てています。	持続可能な開発の動向への対応として、社員のグローバルな視野および持続可能な開発に関する基本知識を増強しています。
関連する研修	社員行動規範 社内インターンシップ共有会 情報セキュリティ&企業汚職防止の啓発 出張時盗難事故共有会	専門スキル ：情報、電機、生産管理、ソフトウェア制御、コンテンツ設計、法務、会計等、各部門が必要とする専門知識に関する研修を計画。 言語スキル ：ビジネス英語、基礎日本語の研修。 その他のスキル ：ケースマネジメント、商標概念と事例の共有、プロジェクトにおけるチームワークの研修。	TCFDワークショップ カーボンニュートラル研修 IFRS S1/S2分析研修

■ 2024年研修におけるハイライト

中山大学人的資源開発研究所の教授と協力し、研究開発チーム戦略コンセンサス研修を実施しました。学術的理論と企業の実務を組み合わせることで研究開発チームの戦略思考を向上させました。本研修は、研究開発担当者が戦略策定と実行のポイントをよく理解できるよう、段階的に実施しました。研究開発チーム戦略コンセンサス研修は1回3時間、午前と午後に分けて3回実施しました。研究開発担当者73名が受講し、研修の合計時間は594時間で、研修満足度は4.6点（5点満点）に達しました。本研修により、研究開発チームは戦略思考のみならず、部門間のコミュニケーションとチームワークも向上し、将来の革新と技術開発のための基礎を築きました。



2024年の社員研修の合計時間（職務・男女別）

単位：時間

社員研修の合計時間	管理職	非管理職	研修の合計時間
女性	486	3,130	3,616
男性	791	5,630	6,421
研修の合計時間	1,277	8,760	10,037

注：本表における管理職とは、等級が管理職に属する社員を指します。

2024年の社員一人あたりの年間平均研修時間

単位：時間

社員の平均研修時間	管理職	非管理職	合計平均
女性	37	36	36
男性	30	39	38
合計平均	33	38	37

注：本表における管理職とは、等級が管理職に属する社員を指します。

2024年の社員研修の受講者数合計（職務・男女別）

社員数	管理職	非管理職	受講者数合計
女性	13	88	101
男性	26	145	171
受講者数合計	39	233	272

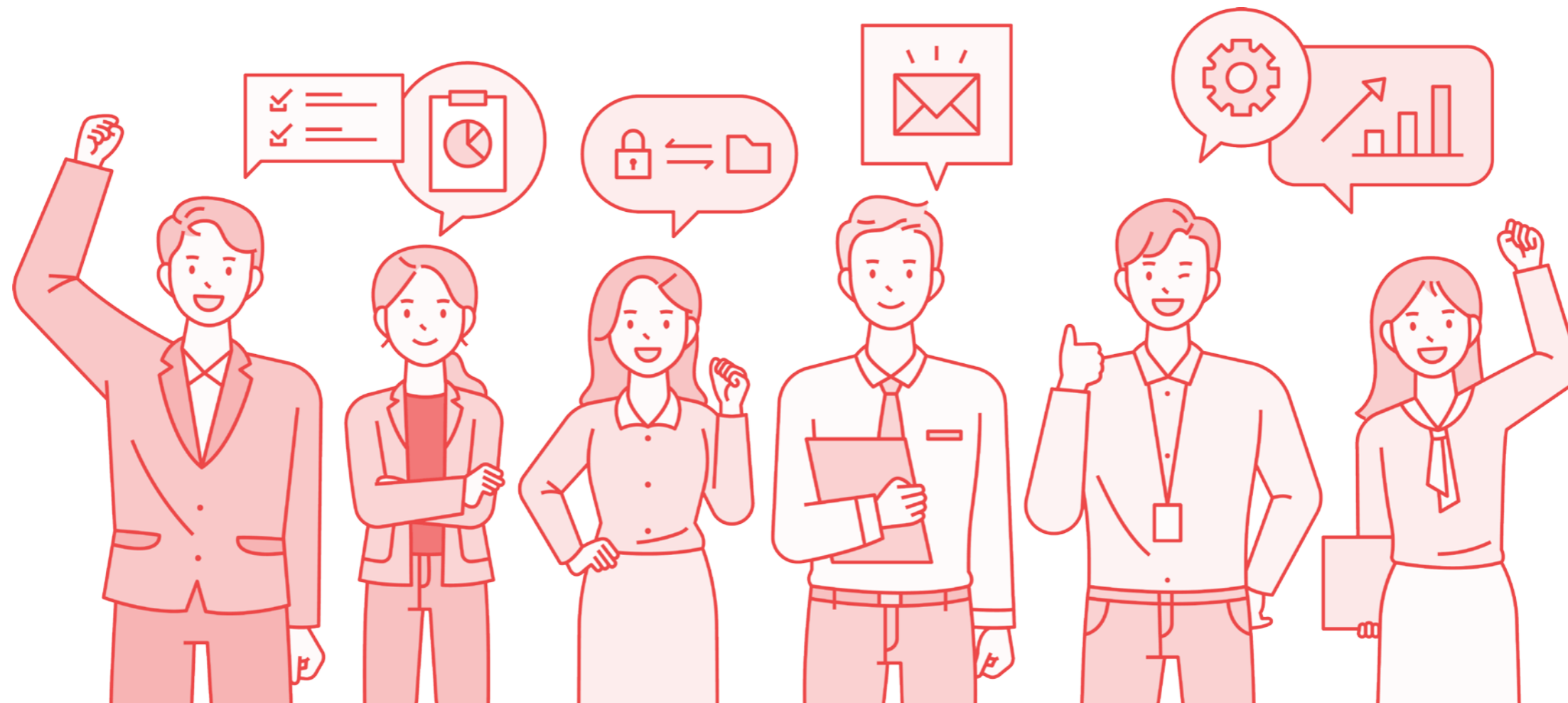
注：本表における管理職とは、等級が管理職に属する社員を指します。

2. 経験の伝承

当社は、社内ノウハウの継承を大切に考え、社員が社内講師を務めることを奨励しており、2024年は計91人の社員が社内講師を務め、合計268時間の講義を行いました。社員が貴重な経験と知識を共有し、社内講師が専門知識を伝承することで会社全体の競争力が高まると考え、特別に「専門研修」と「一般研修」の2つのカテゴリーに分けた「師鐸賞」を設けています。2024年は、研修時間数や受講者数の数値指標および品質指標（学習成果の評価：満足度、テストの有無、オンライン研修実施の有無等）等に基づいて優良社内講師10名を選出し、年末に社内講師授賞式を開催して表彰しました。これにより、企業内部の「学び」のムードを高め、社員間の経験の交流と知識の共有を強化しています。また、退職者を顧問として再雇用したり、技術経験の伝承・指導のための講義を行ったりすることについても積極的に検討しており、これらの取り組みは会社の最重要資産の一つと考えています。

3. 社員の多様な発展

項目	説明
社内インターンシップ・プログラム	2023年、様々な職能や部門における成長を希望し、キャリア開発の可能性を探る社員がカテゴリーを選んで自発的に応募できる「社内インターンシップ・プログラム」を設立しました。現部門の責任者と対象部門の責任者が共同で社員をサポートして発展目標を明確にし、将来のキャリア形成につながるインターンシップ・プログラムを計画することで、企業と社員のWin-Winを図ります。2024年は、17名がインターンシップに応募し、うち8名がインターンシップを終了しており、平均満足度は5点満点中4点となりました。
キャリア開発に関する希望アンケート	社内イントラにアンケートリンクを設け、社員が異動や発展希望する部門を随時記入できるようにしました。人事部門は組織の現況に応じて異動や配置換えを実施し、社員のキャリア開発をサポートします。



業績評価

社員が革新と成長を継続的に追求することを奨励するため、当社は戦略的で統合的な業績管理システムを活用することで、社員の目標を組織の目標と連動させ、社員の業績を効果的に向上させることで、会社の経営目標達成を目指します。

業績評価の段階と内容

段階	内容
目標設定	毎年1月に業績目標を設定します。上司と部下が共同で当年度の作業目標及び測定指標、ウェイトを設定します。
中間評価	毎年7月に中間評価を実施します。上司が部下に対して、業績達成状況のフィードバックと指導を行い、サポートします。
最終評価	毎年12月に、上司と部下が共同で業績評価表の「業績目標」及び「勤務態度と職業能力評価」について話し合い、記入します。上司は、最終評価に対するコメントや意見を記入する必要があります。

上級管理職に対する評価

当社の上級管理職が持つ専門的な指導と経営効率の高さは、体感技術産業の競争力を継続的に強化するための鍵となる要素の1つです。上級管理職による適切な管理は、安定した業績をもたらすことができるため、当社は、管理職の報酬と業績が連動する評価システムを確立し、「財務指標」、「品質とリスク」、「リーダーシップとマネジメント」の3つの要素を報酬と業績が連動する評価の基準として設定しています。

上級管理職の業績評価指標



■ 職務別男女社員定期業績評価の合計回数

単位：回数/年

社員区分別	2022年					
	男性	比率	女性	比率	合計	比率
管理職	28	10.04%	13	4.66%	41	14.70%
非管理職	148	53.05%	90	32.26%	238	85.30%
合計	176	63.08%	103	36.92%	279	100.00%
社員区分別	2023年					
	男性	比率	女性	比率	合計	比率
管理職	27	9.96%	13	4.80%	40	14.76%
非管理職	150	55.35%	81	29.89%	231	85.24%
合計	177	65.31%	94	34.69%	271	100.00%
社員区分別	2024年					
	男性	比率	女性	比率	合計	比率
管理職	26	9.56%	13	4.78%	39	14.34%
非管理職	145	53.30%	88	32.35%	233	85.66%
合計	171	62.87%	101	37.13%	272	100.00%

注：本表における管理職とは、等級が管理職に属する社員を指します。

■ 職務別男女社員キャリア開発評価の合計回数

単位：回数/年

社員区分別	2022年					
	男性	比率	女性	比率	合計	比率
管理職	28	10.04%	13	4.66%	41	14.70%
非管理職	148	53.05%	90	32.26%	238	85.30%
合計	176	63.08%	103	36.92%	279	100.00%
社員区分別	2023年					
	男性	比率	女性	比率	合計	比率
管理職	27	9.96%	13	4.80%	40	14.76%
非管理職	150	55.35%	81	29.89%	231	85.24%
合計	177	65.31%	94	34.69%	271	100.00%
社員区分別	2024年					
	男性	比率	女性	比率	合計	比率
管理職	26	9.56%	13	4.78%	39	14.34%
非管理職	145	53.30%	88	32.35%	233	85.66%
合計	171	62.87%	101	37.13%	272	100.00%

注：本表における管理職とは、等級が管理職に属する社員を指します。

社員エンゲージメント調査

社員の職務、会社の目標、価値観に対するコミットメント程度について具体的に理解するために、社員のエンゲージメント調査を2年に1回実施し、社員からのフィードバックと提案を収集しています。本調査方法は、ギャラップ社のQ12を主軸とし、仕事に対する明確な理解と希望、サポートと資源、フィードバック、承認と成長機会、人間関係とチームワークなどが含まれており、当社独自項目として、「組織に対する忠誠度」を追加し、合計13問を5段階評価のリッカート尺度によって調査を実施しています。2024年の社員エンゲージメント調査は当社および当社の海外拠点の全社員を対象とし、回答率は79%で、平均得点は3.9点でした。平均得点は2022年と同等で、仕事に対する明確な理解と希望の結果に大きな変化はありませんでしたが、支持と資源、フィードバック、人間関係とチームワークでは全ての結果がやや向上しており、会社による十分な資源の提供、直近2年における会社のパフォーマンス管理とコミュニケーション強化の成果、チームの雰囲気・文化・社員同士の連結感の向上を社員が実感していることがうかがえました。一方、承認と成長機会、組織に対する忠誠度の結果はやや低下していたため、今後は社員のキャリア開発と研修計画を強化し、各種活動を開催して社員の会社に対する信頼感と帰属意識を向上したいと考えています。また、分析結果を上級管理職会議の際に、経営陣へ報告します。各部門の責任者は結果を基に改善行動計画を策定し、継続的に効果を追跡することで、魅力的かつ十分なサポートを提供する職場作りに取り組んでいます。



4.4

労働安全と健康増進



重要課題	労働安全と健康増進
重要課題	労働安全衛生（GRI 403）
方針・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 法令を遵守し、労働安全管理の徹底を図り、全社員と請負業者に安全で健康的な職場環境を提供します。
目標と目的 (短期)	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全管理措置を定期的に見直し、必要に応じて改訂します。 労働安全衛生法に関する教育を強化します。
具体的な管理策	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全管理措置を改訂します。 労働安全に関する新人研修を改訂・実施します。 法規制に基づいて新入社員に労働安全研修を3時間以上、一般社員に労働安全研修を3年ごとに3時間受講させます。 プロジェクト現場に出張している社員に対して必要な個人用労働安全装備を提供します。
2024年 目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 2024年は、労働基準法または労働安全衛生法への違反はなく、労働災害も発生しませんでした。 労働安全衛生行動規範、および請負業者向けの安全衛生管理規定と安全衛生管理実施同意書など、関連する管理規則・フォームを更新しました。 2年に1回、社員の健康診断を会社が全額負担で実施し、社員が健診結果を理解し、追跡できるよう支援しています。 プロジェクト現場に出張している社員に対し、作業安全保護具を支給しました（延べ11名）。
中・長期 目標と方向性	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生文化を推進し、労働安全リスクを管理及び制御することで、安全な職場環境を確立します。 社員労働安全研修を年1回、自衛消防訓練を年2回実施します。 社員の健康管理を徹底し、業務上疾病を積極的に予防し、社員の心身の健康を促進します。 職場環境を改善し、ハザード、リスクを識別し、継続的に研修を実施することで労働災害ゼロの実現に努めます。
責任部門	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生委員会：労働安全方針の制定と改善。
リソース	<ul style="list-style-type: none"> 現在、労働安全は人事部が監督していますが、橋頭サイエンスパーク内の工場設立後、労働安全業務は独立して管理することを予定しているため、そのために必要な人員と設備を投入します。

重要課題	労働安全と健康増進
重要課題	労働安全衛生（GRI 403）
通報体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会社の通報窓口：労働安全衛生委員会。 ・ 政府の通報窓口：労働部は、労働者相談・通報専用ダイヤル「1955」を設置しています。
評価体制 (アクション)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 重大な労働災害の有無を定期的に見直します。 ・ オンサイト医療の推進、外部委託業者によるコロナ対策等、健康と安全に関する課題について定期的な検討をします。 ・ 労働安全衛生関連の研修と周知徹底を推進します。
経営方針の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働安全衛生委員会は四半期ごとに会議を開催し、労働安全担当部門が最近の法令の周知、労働安全業務推進に関する検討事項を報告します。

労働安全衛生管理

当社の労働安全衛生管理は、全社員と請負業者を対象とし、安全衛生方針、組織、制度の計画と実施などを、持続可能な開発戦略に組み込まれています。また、リスクマネジメント、調達管理、変更管理、請負管理などの管理制度を重要視し、プロセス、原材料、設備及び作業の安全性を根本から管理しています。また、労働部・労働安全衛生法に従い、社内の「労働安全衛生管理計画」及び「労働安全衛生行動規範」などの管理措置を改訂しました。全社員及び請負業者に対して、社内規定に基づいた労働安全衛生関連業務の実施を要求し、会社のニーズに合わせて労働安全衛生管理及び安全衛生パフォーマンスを継続的に改善することで、職場の危険とリスクを効果的に低減し、ビジネスパフォーマンス及び競争力を強化します。

現在、会社全体の労働安全関連業務は管理センターの人事部が担当しており、労働環境の現状に関するハザードの特定を随時行い、様々なハザード（化学的、物理的、生物学的、人的要因など）を識別したうえで、リスク評価（職場環境測定及び生物学的検出などを含む）を実施し、起こりうるリスクを管理しています（発生源管理、経路管理、事務管理、健康管理など）。

当社では、重大な労働災害の分類・管理システムをまだ確立していないものの、労働災害のリスクを管理するため、影響が生じる勤務時間数に応じてハザードを分類しました。例えば、当該リスクにより少なくとも仕事に復帰するまで8時間以上の休憩を取る必要がある場合、重度の労働災害のリスクと定義されます。また、工場の安全性、高所からの落下といった潜在的なリスクなど、様々なハザードによる影響への対策を立て、重大な労働災害が発生する可能性を減らすために、職場環境の監査と社員の労働安全意識の強化を定期的実施しています。

労働安全衛生委員会

当社は、労働安全衛生管理措置に従って労働安全衛生委員会を設置しています。委員会は、総経理、各部門責任者、社員代表を含む10名の委員で構成されており、そのうち社員（労働者）代表は4名で、40%を占めています。

労働安全衛生委員会は、労働安全方針の策定と改善を担当し、四半期ごとに会議を開催します。前回会議で決定された実施事項、最近の法令の周知、労働安全の推進検討を提出し、会議に出席した責任者と労働者代表が報告された事項について検討し、必要な実施事項または改善事項を実行すべきこととして記録し、その実行状況を追跡します。2024年は計4回の会議を開催し、オンサイト医療の推進、外部委託業者によるコロナ対策、オフィス内外の継続的な衛生管理、区域内的の交通規制の策定、出勤・退勤時の交通混雑緩和対策、倉庫保管及び研究開発プロジェクト用エリアの申請、電力管理、請負業者の立ち入り時の安全衛生管理への要求など、健康と安全に関する重要な決議がなされ、すでに社員へ周知されました。



労働安全衛生委員会 組織構成



環境・安全衛生に関する改善推進施策

毎月社内外で行っている労働安全監査を通じて、各現場環境の作業安全管理、請負業者の管理、各工事での関連安全作業手順の実施状況をチェックし、環境、設備、作業における潜在的な危険を早期に発見して是正・改善することで、危険な事故の発生を減らし、社員の労働安全を確保しています。2024年には合計6の欠陥（提案事項付き）が発見されましたが、これらは全て見直され、改善されています。

労働安全衛生研修

「職場の労働災害ゼロ」という目標を達成するために、継続的に全社員を対象とした労働安全衛生関連の研修を実施し、請負業者に対しては安全衛生管理と現場危険要因の教育と誓約書の締結を実施しています。これには、作業中に危険な状況を見つけた場合、直ちに作業を中止して報告できること、またその行為によって労働者が処罰を受けないことが明記されています。2024年には、労働災害事象や労働関連の疾病・体調不良が発生しなかったほか、労働基準法または労働安全衛生法に違反して罰則を受けることもありませんでした。

2024年の当社社員
労働災害被災者の比率
=0%

注：労働災害被災者の比率の算出方法は
被災者数／全社員数



2024年社員労働安全研修

番号	研修内容・テーマ	開催回数	対象者	延べ人数
1	労働安全研修（3時間のオンライン講義）	1	新入社員	41
2	自衛消防訓練（4時間）	2	該当社員	56
3	応急手当員安全衛生研修（18時間）	1	関連社員	1
4	甲種労働安全業務責任者研修	3	関連社員	3
5	火災防止管理者	5	関連社員	5
合計				106

2024年請負業者労働安全研修

対象者	日時	延べ人数	工事名称
請負業者の作業員	2024/4/12	3	C棟1階自律走行車両配線工事
請負業者の作業員	2024/5/6~2024/5/8	12	情報システム機械室無線APコントローラ設置
請負業者の作業員	2024/6/12	4	1.5期エリアのプロジェクター交換作
請負業者の作業員	2024/10/16	8	全エリアの建物防水工事
請負業者の作業員	2024/12/5	4	A棟管理室天井板水受けトレー工事
請負業者の作業員	2024/12/18	2	天井クレーン年次メンテナンス (5台)

注：事故発生の防止、作業ゼロ災害の目標を達成するために、2024年は請負業者施工管理及び労働安全規則管理規定に関する研修を6回実施し、主な工事の請負業者の作業員を含む延べ33人が参加しました。

健康増進

当社は情報技術産業に属し、ほとんどの社員がパソコンで長時間作業をしています。社員の心身の健康を促進するために、健康に関する活動や心の健康講座を開催し、職場に潜在する健康リスクの予防に取り組んでいます。

職場における危害リスクでは、自主的に職場環境の改善を検討することで環境ハザードの低減に努めています。社員の健康増進では、規定に従って社員の健康診断を実施するほか、オンサイト医療サービスを通じて健康リスクの高い社員に対して積極的にカウンセリングを手配し、改善案の提供および追跡を行っています。その他にも、随時心身健康講座やフィットネスコンテストを開催することにより、社員の心身健康に対する意識向上を図っています。



1. オンサイト医療サービス

当社は健康で幸福な職場として、社員の健康保護に努めており、「高雄栄民総医院」とオンサイト医療サービス契約を締結しています。当社の被保険者数および当社の業種別に基づいて、高雄栄民総医院から産業医免許を持つ看護師3名が月に1回、産業医免許を持つ医師3名が年に1回派遣され（毎回2時間）、当社にてオンサイト医療サービスを行います。身体面、心理面のいずれの問題であっても、医療スタッフがプライバシーを保護しながら専門的なカウンセリングを行い、適切にサポートします。2024年は、のべ36名がオンサイト医療カウンセリングサービスを利用しました。

2. 心身の健康増進活動

スペースの活用（ホール、空中廊下フィットネスエリア、空中庭園など）、機器の提供（有酸素運動マシン、ウェイトトレーニングマシン、リラクゼーションマシンなど）、経費補助、ソフトウェアサポート（オンライン会議ソフトウェア）など、会社の既存リソースと政府の補助を活用しています。心身の健康に関する様々なイベントや研修を実施することで、新製品開発のために頭脳を酷使し、奮闘する社員の疲労とプレッシャーを和らげ、社員の健康を促進し、心身のリラックス、ストレスの緩和効果を目指しています。

このほか、高雄本社で2匹、桃園工場で1匹、社員犬を飼育しています。日々の勤務中に彼らを見かけ、なでたり、傍で眺めたり、声をかけたりすると、可愛らしく応えてくれ、一瞬で心が癒されます。「購入よりも里親を選ぶ」という概念を社内外に呼びかけ、野良動物への関心と生命の大切さを訴え、飼い主のいない動物達が家族を得るチャンスを得られることを目指しています。



3. 業務上疾病の予防管理

当社は、職場環境と業務フローを見直すことで、化学的、物理的、人的要因、生物学的、社会的（心理的）といった5大危害要因から業務上疾病を起こす可能性のある原因を分析し、リスクを特定します。これにより、疾病の早期発見、予防や改善が可能になります。また、高雄栄民総医院のオンサイト医療チームから、当社の業務上疾病リスクの識別、予防策の提案、改善効果の追跡などのサポートを受けています。

4. 社員定期健康診断

2年に1回の健康診断を会社が全額負担しています。2024年は社員261名が健康診断を受けました。健康診断の実施後、医師を招いて無料相談会を実施し、社員が健診結果を理解し、追跡できるよう支援しました。さらに、会社が提携しているオンサイト医療では、社員の健康診断の異常値を分析したうえで、社員に対し積極的に健康相談および改善提案を行い、引き続き経過観察することを勧めています。

労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者の統計

2022年	マネジメントシステムの対象となる人数		従業員数合計		比率	
	社員	社員以外	社員	社員以外	社員	社員以外
未監査	0	0	0	0	-	-
内部監査済み	279	8	279	8	100%	100%
外部組織による監査または認証済み	0	0	0	0	-	-
2023年	マネジメントシステムの対象となる人数		従業員数合計		比率	
	社員	社員以外	社員	社員以外	社員	社員以外
未監査	0	0	0	0	-	-
内部監査済み	271	9	271	9	100%	100%
外部組織による監査または認証済み	0	0	0	0	-	-
2024年	マネジメントシステムの対象となる人数		従業員数合計		比率	
	社員	社員以外	社員	社員以外	社員	社員以外
未監査	0	0	0	0	-	-
内部監査済み	272	8	272	8	100%	100%
外部組織による監査または認証済み	0	0	0	0	-	-

社員の労働災害の統計

年度	合計勤務時間	労働災害			労働災害による死亡率	重大労働災害発生率 (死亡者数を除く)	記録可能な労働災害発生率
		重大労働災害の発生件数	死亡者数	記録可能な労働災害の発生件数			
2022	508,897	0	0	0	0	0	
2023	542,664	0	0	0	0	0	
2024	537,064	0	0	0	0	0	

注1：社員の合計勤務時間=勤務日数*勤務日の勤務時間*社員数。

注2：労働災害による死亡率=（労働災害による死亡者数／勤務日の勤務時間）*1,000,000。

注3：重大労働災害発生率（死亡者数を除く）=〔重大労働災害の発生件数（死亡者数を除く）／勤務日の勤務時間〕*1,000,000。

注4：記録可能な労働災害発生率=（記録可能な労働災害の発生件数／勤務日の勤務時間）*1,000,000。

社員以外の労働災害の統計

年度	合計勤務時間	労働災害			労働災害による死亡率	重大労働災害発生率 (死亡者数を除く)	記録可能な労働災害発生率
		重大労働災害の発生件数	死亡者数	記録可能な労働災害の発生件数			
2022	18,100	0	0	0	0	0	
2023	19,272	0	0	0	0	0	
2024	19,380	0	0	0	0	0	

注1：社員以外の合計勤務時間=勤務日数*勤務日の勤務時間*社員以外の労働者数。

注2：労働災害による死亡率=（労働災害による死亡者数／勤務日の勤務時間）*1,000,000。

注3：重大労働災害発生率（死亡者数を除く）=〔重大労働災害の発生件数（死亡者数を除く）／勤務日の勤務時間〕*1,000,000。

注4：記録可能な労働災害発生率=（記録可能な労働災害の発生件数／勤務日の勤務時間）*1,000,000。



05 ガバナンス

当社は、誠実で環境に優しく持続可能な企業組織を構築し、優れた企業価値を確立します。

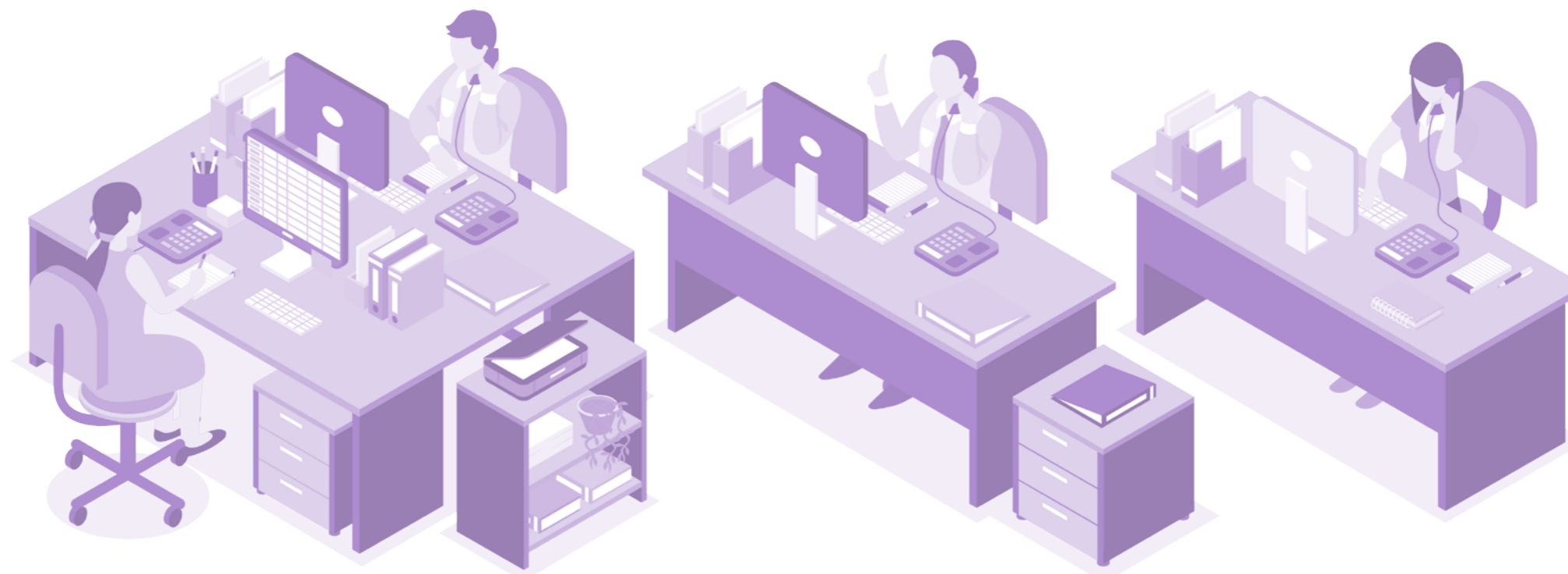
- 5.1 誠実な経営とコンプライアンス
- 5.2 持続可能なサプライチェーン
- 5.3 情報セキュリティ
- 5.4 カスタマーサービス管理及び顧客満足度

5.1

誠実な経営とコンプライアンス

重要課題	誠実な経営
重要課題	腐敗防止 (GRI 205)、反競争的行為 (GRI 206)
方針・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 社員が賄賂を要求、契約、受領することを固く禁じ、独占などの反競争的行為を禁じます。
目標と目的 (短期)	<ul style="list-style-type: none"> 教育研修を通じて、腐敗防止および営業秘密の保護に対する社員の意識を高めます。 申立てや通報のための円滑なルートを設置します。
具体的な管理策	<ul style="list-style-type: none"> 「社員行動規範」研修を定期的で開催し、インサイダー取引防止、職場の行動規範について社員に説明し、職場における違法行為を防止しています。また、法令違反に対する刑事、民事責任を理解してもらうとともに、実例を挙げて違反行為の種類を認識することで、知らぬ間に違反するリスクを低減します。 研修において、職場における脅迫、いじめまたはパワーハラスメントなどの行為を固く禁じていることを周知するとともに、ジェンダー平等について啓発し、様々な申立て通報窓口があることを伝えます。 社外の講師を招聘して研修を実施し、情報セキュリティおよび企業の汚職防止の周知を図り、社員の営業秘密保護の意識を向上させます。 定期的にアトラクション設備産業関連の特許をチェックし、権利侵害のリスクを排除します。
2024年 目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 「社員行動規範」研修を2回実施しました。 当社のウェブサイトオープンで透明性のある通報手段を掲載し、社員研修で社員に説明しました。
中・長期 目標と方向性	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗防止に関する定期的な周知を行います。 職場の行動規範に関する研修を実施します。 全社員を対象として営業秘密の保護に関する研修と啓発を実施します。
責任部門	<ul style="list-style-type: none"> 法務知財部

重要課題	誠実な経営
重要課題	腐敗防止 (GRI 205)、反競争的行為 (GRI 206)
リソース	<ul style="list-style-type: none"> 社内研修を開催します。
通報体制	<ul style="list-style-type: none"> 会社方針または法令に違反することを発見した場合、法的手段または当社ウェブサイト経由で当社に通報することができます。
評価体制 (アクション)	<ul style="list-style-type: none"> 権利侵害のリスクを排除します。 アトラクション設備産業関連の特許を管理します。 社員行動規範に関連するテストを受けることが義務付けられています。 内部監査と連携して定期的実施効果を確認します。
経営方針の評価	<ul style="list-style-type: none"> 全社員が社員行動規範に関連するテストに合格しました。 2024年は、反競争的行為、反トラスト、独占禁止法規制に関連する訴訟は発生しませんでした。



重要課題	コンプライアンス
重要課題	法規制遵守 (GRI 2-27)
方針・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> コーポレートガバナンスにおいて法規制を遵守することにより、リスクを軽減し、サステナブル経営の目標を達成します。 サプライヤーに対して、コンプライアンス、公正な競争、誠実な取引、商業倫理の厳守を要求します。
目標と目的 (短期)	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンスに関する教育、研修を実施します。 年次コンプライアンス自己評価表を作成します。 営業秘密を保護します。
具体的な管理策	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ教育、インサイダー取引防止の啓発、職場行動規範の啓発、不法行為・不道德な行為の通報制度の説明を含む、社員行動規範についての研修を年2回以上実施します。 政府の調達法に関する研修を完了し、社員の認識を強化することで、会社のリスク低減と政府からの受注確率の向上を図ります。 社外の講師による情報セキュリティおよび企業の汚職防止に関する研修を実施し、社員の情報セキュリティと営業秘密に保護に対する意識を高めます。
2024年 目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 2024年社員行動規範研修：全社員を対象とし、2回開催しました。修了率は100%です。 文書管理規定を見直しました。 政府調達法研修を実施しました。 2024年、重大な法規制違反はなく、また環境、経済、社会に関する法規制違反や争議も発生しませんでした。
中・長期 目標と方向性	<ul style="list-style-type: none"> 重大な法規制違反をしない。 社員行動規範に関する研修を少なくとも年2回実施します。

重要課題	コンプライアンス
重要課題	法規制遵守 (GRI 2-27)
責任部門	<ul style="list-style-type: none"> 法務知財部は、会社の目標及びESG実行計画に基づき、お客様や業者に対する承諾や規制事項を適切な文書に記載します。
リソース	<ul style="list-style-type: none"> 社員に対して法律に関するカウンセリング／アドバイスを提供します。 法規制に関する最新情報を関連部門に毎月提供します。
通報体制	<ul style="list-style-type: none"> 当グループのウェブサイトに「お問い合わせ」用フォームを設け、通報用メールアドレス：legal@brogent.com を掲載しています。 当社のサプライヤーが署名したサプライヤー承諾書に上記苦情通報手段を記載しています。疑問が生じた場合、この手段を利用して当社に通報することができます。
評価体制 (アクション)	<ul style="list-style-type: none"> 原産国及び輸入国の法規制を確認します。 法務知財部は、毎年「コンプライアンス自己評価表」に従って評価します。
経営方針の評価	<ul style="list-style-type: none"> 内部監査と連携して定期的に実施効果を確認します。

注：重大な法規制違反とは、罰金の金額が100万新台幣ドルを超過する場合を指します。

当社は、取締役、管理職、社員を対象に「誠実な経営に向けた規範」、「倫理的行動規範」、「社員行動規範」、「インサイダー取引防止管理手順書」、「不法行為及び不道德な行為における通報制度」などの行動規範を制定し、業務を行う際は信義誠実、法令遵守、受託者としての義務を果たし、良好なビジネス運営を維持します。

当社は、内部への要求事項として、社員が世界各地で事業活動を展開する際の行動規範を定め、社内外におけるビジネス及びビジネス以外の活動に対する規範を明確にしています。管理措置及び業務手順を策定し、社員の業務における規定事項を定めることで、腐敗のリスクを軽減します。

新入社員に対する教育研修及び年次定期研修で、社内外におけるビジネス及びビジネス以外の活動に対する規範を周知し、講義後テストを通して、社員が社内規範を理解しているかどうかを評価・確認します。

外部に対しては、「サプライヤー承諾書」を通じて、協力サプライヤーに対して、関係者への賄賂の提供や約束をしないこと、当グループの持続可能な開発の要件を遵守することを要求するほか、不法行為及び不道德な行為に関する通報制度を設けています。当社社員が第三者に不当利益を要求、または第三者から不当利益を受けるなど、直接または間接的に自己の利益またはその他関係者の利益を図り、誠実性に関する条項に違反する行為が発覚した場合、当社ウェブサイト「お問い合わせ窓口」から通報することができます。また、ビジネス行為に関する苦情通報の手段として、通報専用メールアドレス：legal@brogent.com を設置しています。当社は全ての通報に対して調査を行い、厳格な機密保持、通報者保護のための特別措置を講じています。これにより、腐敗・不正行為を防止しています。

■ 当社の誠実な経営に関する制度の詳細については、以下のQRコードからご覧ください

誠実な経営に向けた規範	倫理的行動規範	インサイダー取引防止管理手順書	不法行為・不道德な行為の通報制度
			

法令遵守は基本的な責任であり、当社はコーポレートガバナンス、製品開発、生産・製造、実装・テスト、アフターサービスなどの運営プロセスにおいて、関係当局の法規制を厳守しています。法務知財部は毎月新しい法規制の情報を各部門に提供し、各部門は「コンプライアンス管理規定」に基づき、関係法令を遵守して業務を遂行し、毎年「コンプライアンス自己評価表」に従って評価します。

社員のコンプライアンスに対する意識や法的知識の向上を図るため、毎年研修を開催しています。各部門にて、法規制の適用について疑問が生じた場合、法務部門が専門的立場から法的意見を提供します。必要に応じて関係当局に照会したり、社外の顧問に意見を求めたりします。

■ 誠実な経営及びコンプライアンスに関する教育研修

番号	2024年研修内容	対象者	開催回数	受講者数	完了率 ^注
1	社員行動規範に関する教育研修	全社員	2	298	100%
2	情報セキュリティ&企業汚職防止の啓発	全社員	1	290	100%

注:完了率=研修参加人数/研修参加予定人数。

サプライヤーに対しても、当グループの持続可能な開発の要件を遵守し、原産国及び輸入国の法規制を確認することを要求しています。輸入国及び顧客からの要求や準拠する法規制を委託仕様書に含めて記載し、法規制に準拠した部品の製造、国際条約の基準を満たす製品の提供、納入する製品にコンゴとその周辺国家と地域の「紛争鉱物」を使用しないことを徹底していただいています。

2024年、当社において、ガバナンスの誠実な経営に関する法規制の違反や腐敗等、または反競争的行為、反トラスト法、独占禁止法に関連する訴訟は発生せず、政治献金の受け取りまたは提供もありませんでした。また、環境コンプライアンス、社会経済面のコンプライアンス違反による重大な罰金または非金銭的な罰則もありませんでした。台湾の全ての事業所で、汚職関連のリスク評価を全て完了し、重大なリスクは一切ありませんでした。

5.2

持続可能なサプライチェーン



当社の体感型アトラクション設備は、複数のシステムと高度な技術の同期・統合によって構築されています。安全な製品を安定して生産するためには、産業チェーンにおける機械製造、電力制御、ビデオ・オーディオシステム、安全認証などの上流製品を統合する必要があります。これは新世代の新しいメディアアトラクション設備の開発を成功させた鍵でもあります。

当社は、サプライヤー管理原則、新規サプライヤーに対する審査制度、サプライヤーのリスク分類、サプライヤー管理（評価、指導を含む）などのサプライチェーン管理規範及び管理措置を制定しています。これにより、サプライヤーと共同で品質、安全性などの課題に注目し、サプライヤーとの協力関係の最適化に努め、サプライヤーがともに成長するように指導し、体感技術の向上及び企業の社会的責任を果たすことで、サステナブル経営を目指します。

サプライチェーン管理

- ・ 2024年に取引のあったサプライヤーは合計367社であり、台湾の事業所の現地調達額の割合は85.8%、その他の国は14.2%となりました。
- ・ 現在サプライヤーは1,207社で、2024年は83社追加しました。
- ・ 2024年は、工場建設のニーズおよび海外映像撮影により労務関連の割合が大きくなっています。

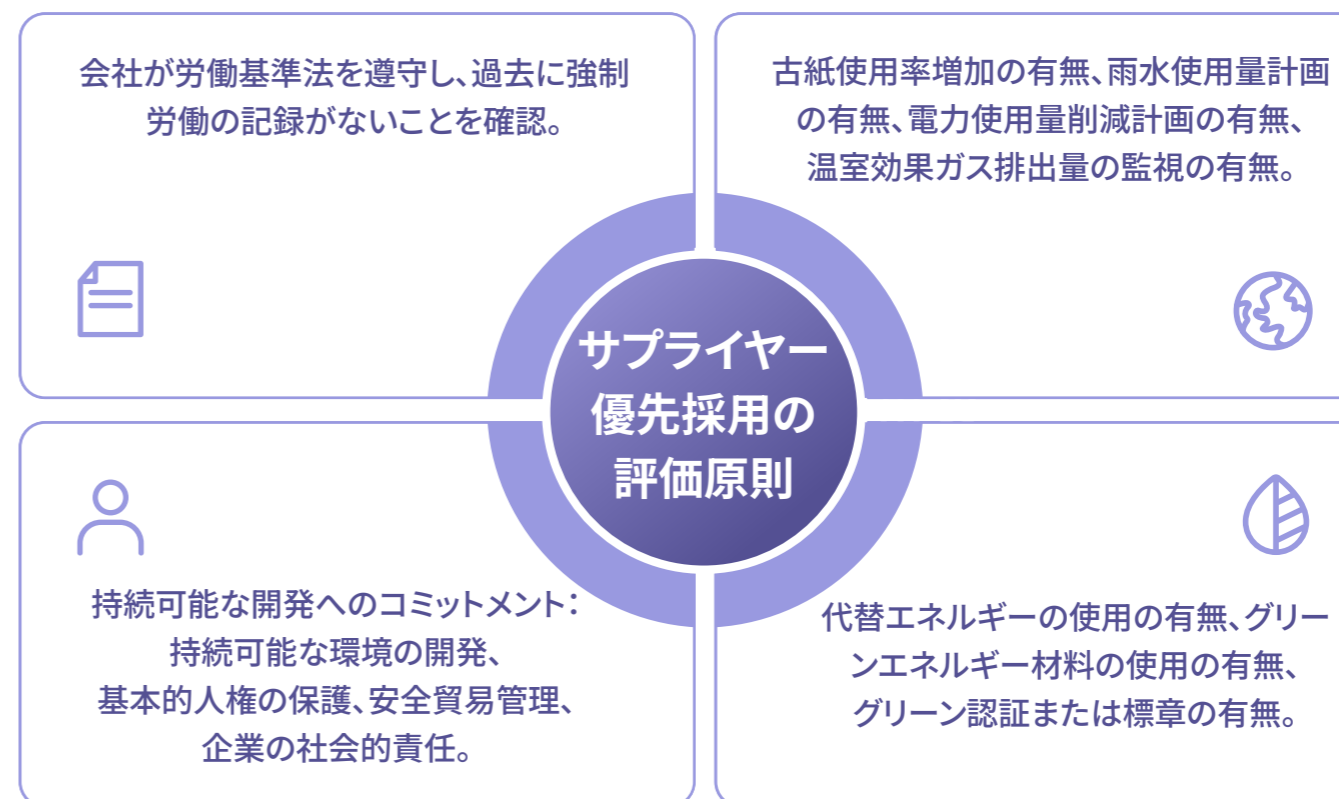
2024年の当社のサプライチェーン概要

サプライヤー種別	機械設備	電子制御設備	一般用品および事務	労務関連 (設置、分析、検査等)
サプライヤー・請負業者総数	71	130	109	57
1級 ^注 に分類されるもの	3	0	0	0
調達金額が会社全体の調達金額に占める割合	10.7%	10.5%	5.5%	73.3%
国または地域別の割合	台湾 (88.7%) 中国 (8.5%) その他 (2.8%)	台湾 (86.9%) アメリカ (3.8%) その他 (9.3%)	台湾 (89.9%) アメリカ (3.7%) その他 (6.4%)	台湾 (71.9%) カナダ (10.5%) その他 (17.6%)

注：1級サプライヤーとは、大型設備の製造業者を指します。

サプライヤー管理原則

当社は、品質 (Quality)、納期 (Schedule)、価格 (Cost) の3つの要素を管理基準とし、要件を満たすサプライヤーを選定することで、安定した材料供給と品質の確保に努めています。サプライヤーは、当社の運営における重要なパートナーです。企業の持続可能な運営と成長を共に追求し、Win-Winの持続可能なサプライチェーンを構築しています。サプライヤーがグリーンエネルギーまたは環境保護の認証・ラベルを取得していることは、サプライチェーンのサステナビリティ評価の指標の1つであり、ラベルを取得したサプライヤーを優先的に採用します。さらに、同じサービスを提供可能なサプライヤーが複数ある場合は、より近い距離のサプライヤーを優先的にすることで、社員の出張距離の短縮、製品の輸送による大気汚染を軽減します。



2024年サプライヤー管理における具体的な措置

サプライヤー・請負業者管理措置	署名割合	関連する説明、普及計画
安全衛生管理同意書	100%	設置契約または小規模工事契約を締結する際は安全衛生管理同意書にも署名します。
サプライヤー承諾書	98.5%	取引のある業者は贈収賄防止とESG方針を網羅するサプライヤー承諾書に署名しており、署名割合は>98%です。

サプライヤーのリスクマネジメント

当社のサプライヤーは、一般資材とアウトソーシングの2つのカテゴリに分かれています。2024年末時点で合計1,207社のサプライヤーと取引をしています。調達管理プロセスのリスク分析と管理プロセスに基づき、調達リスクと調達額を特定することで、サプライヤーを4つのリスク象限に分類し、それぞれに応じた管理措置を実行しています。

また、サプライヤー優先の採用評価原則のもと、全ての事業所と取引するサプライヤーにおいて強制労働事件が発生するリスクは極めて低いと判断します。

■ サプライヤーの4象限マトリックス



サプライヤー協力規範

当社の新規サプライヤーの評価は、資本金、経営状況、生産能力、実績などを基に一次審査が行われ、必要に応じて現地訪問を行います。新規サプライヤーと取引する場合は、案件の状況に応じて発注契約または発注書を締結し、**当グループの持続可能な開発要件の遵守**及び人権保護、未成年労働者不採用、雇用、給与・賞与、昇進における差別や不公平な処遇の禁止について承諾する必要があります。また、現地の労働安全衛生関連法規を遵守し、安全で健康的な職場環境を提供する必要があります。

サプライヤー評価

サプライヤー評価のスクリーニング基準



取引金額上位30社



年間取引回数上位
30社



サプライヤー評価のアンケート回答において各部門で有意差がある場合

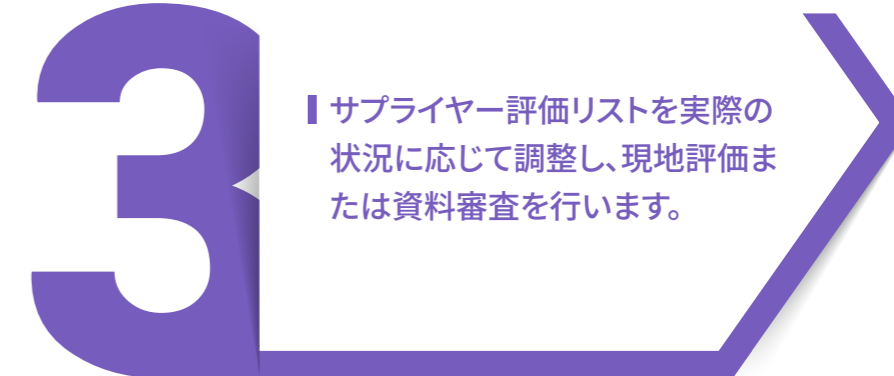
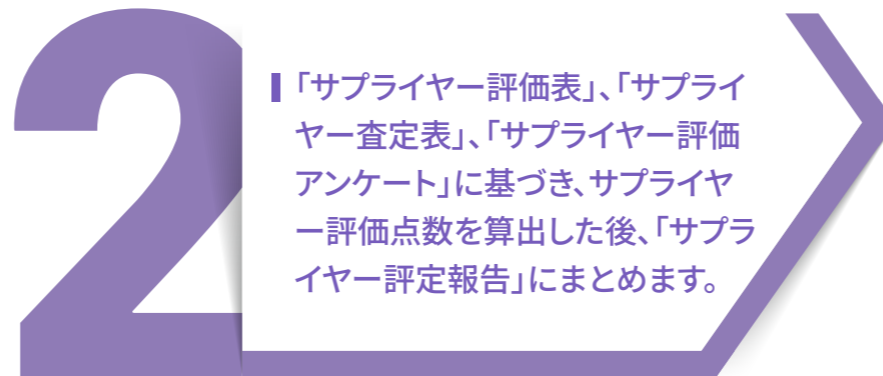
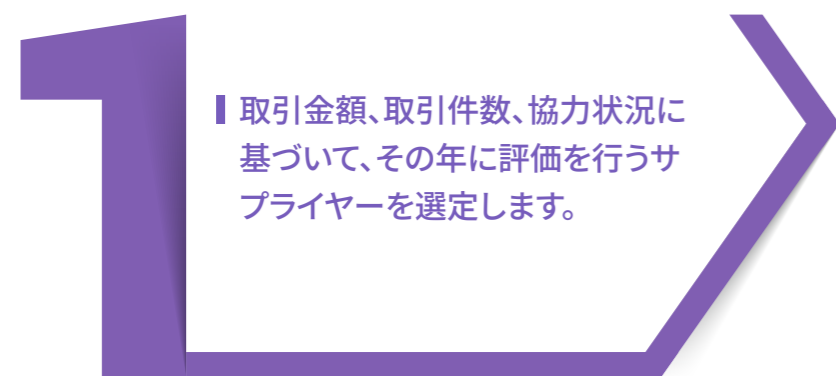


主装置または副装置のサプライヤーである



特殊なサプライヤーの場合

サプライヤー評価プロセス



サプライヤー評価レベルについて

Aレベル
サプライヤー

80点以上

優先調達業者とし、その年に承認された奨励項目に応じて表彰します。

Bレベル
サプライヤー

70点以上

第二優先調達業者とし、サプライヤー管理を強化させる必要があります。

Cレベル
サプライヤー

60点以上

調達取引の前に、サプライヤーの現状を把握し、評価または指導してから取引を行います。

Dレベル
サプライヤー

60点未満

指導対象業者とし、2回の評価を経てもなおCレベルに達していない場合は、認定サプライヤー及び調達取引の資格を取り消します。

サプライヤー評価におけるESGの要件

当社は年度ごとにサプライヤー評価を実施しています。2024年から、「サプライヤー評価アンケート」に、ダイバーシティとインクルージョン、健康的な職場、合理的な労働時間、社員に対する尊重、労使のコミュニケーション、社員研修、プライバシー保護等の人権問題のESG評定に関する質問事項を追加し、提携する業者に、基本的人権の保護並びに社員の職場環境と福利厚生の重視を要求しています。これらの措置が、サプライチェーン全体の倫理レベルの向上、当社の社会的責任への取り組みの強化につながっています。

2024年サプライヤー評価レベルと結果

サプライヤー評価には、電子アンケートと年次評価の2つの方法があります。通常、入荷し検品を行ったものをサンプリングして電子アンケートを実施します。本アンケートの回収率は98%以上です。2024年の取引データに基づき、2024年に合計7社に対する選考が行われ、4社がAレベル、3社がBレベルで、平均スコアは79.6点でした。

既存業者の指導とレベルアップおよび新規業者育成に関するサプライチェーン戦略

既存業者のレベルアップについては、小規模案件から提携を始め、当社の品質要件を満たすよう指導を行い、その上で段階的に大型案件を発注します。一方、当初から品質資格が優良な業者については、各国の案件を受注できるよう、国際規格を満たす資格の取得について指導します。新規業者の育成については、万全な開発SOPプロセスを策定し、各方面の新規パートナーを迅速に当社のサプライチェーン体系に組み入れています。これらの戦略により、サプライヤーの全体的な生産能力と競争力を強化し、企業を長期的かつ安定的に発展させることができます。

5.3

情報セキュリティ

重要課題	情報セキュリティ
重要課題	顧客プライバシー (GRI 418)
方針・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティリスクを全般的なリスクマネジメント計画に組み込み、リスクマネジメント内に情報セキュリティのリスク評価、リスク管理、リスク監視、リスク対応等の措置が確実に組み込みます。 情報セキュリティリスクマネジメントの強化、リスク評価方法の定期的な見直し、特定されたリスクに対する適切な管理策を実施し、進化し続ける脅威に対処します。
目標と目的 (短期)	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティリスク評価レポートの枠組みを強化します。 情報セキュリティリスクマネジメント手順を実施します。
具体的な管理策	<ul style="list-style-type: none"> 全ての情報セキュリティリスクの識別と数値化します。 規定に基づく毎年定例の訓練実施と訓練結果の数値化します。 社員の安全意識と研修を強化します。 定期的な脆弱性検出とテストを行います。
2024年 目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> 会社全体で情報セキュリティに関する周知・教育研修を実施しました。 フィッシング攻撃訓練や情報セキュリティインシデントの通知訓練の改善率は100%に達しました。 サーバーOSのバージョンアップを行いました。 クライアント側のシステムセキュリティを更新し、脆弱性を修正しました。
中・長期 目標と方向性	<ul style="list-style-type: none"> 情報セキュリティ関連規定を完備します。 情報セキュリティリスクについて継続的に評価します。 柔軟な情報セキュリティの枠組みを作ります。
責任部門	<ul style="list-style-type: none"> 情報システム部。
リソース	<ul style="list-style-type: none"> 環境の変化に応じた情報セキュリティ方針を策定します。 社内研修、方針に関する啓発を実施します。
通報体制	<ul style="list-style-type: none"> 当社ウェブサイトのお問い合わせページ (https://www.brogent.com/jp/contact-us.html) 及び専用メールアドレス legal@brogent.com より、苦情の提出や通報をすることができます。
評価体制 (アクション)	<ul style="list-style-type: none"> 毎年情報セキュリティ訓練および保護周知計画を策定し、董事長の承認を経て実施しています。このうち、フィッシング攻撃から情報セキュリティを保護するための訓練結果は、情報セキュリティ委員会において見直されます (情報システム部部長、監査室室長、各センター長、董事長が出席)。
経営方針の評価	<ul style="list-style-type: none"> 内部監査と連携して定期的実施効果を確認します。 システム訓練の結果レポート。 情報セキュリティ研修の効果をチェックするためのテストを行い、2024年は満点率100%を達成。

ITコミュニケーションモデルが刻々と変化する中、情報セキュリティの脆弱性がハッカーに悪用され、お客様の情報が漏洩すると、お客様の会社に対する信頼やロイヤリティに影響を与えることになります。また、会社が法規制に違反して罰金などの法的処分を受けた場合も、会社のイメージや信用に影響を及ぼすおそれがあります。情報セキュリティリスクの管理と適切な措置を講じることにより、会社の財務上の損失、法的リスクを低減し、会社の名声と信用を維持するだけでなく、経済、社会、ビジネスパートナーを保護することで、社外への悪影響の防止や、当社およびお客様の権利と利益の保護にもつながります。

そのため、当社は情報セキュリティガバナンスの改善と情報セキュリティ保護能力の強化を継続的に行い、全ての情報業務において国際的な情報セキュリティ基準に準拠しているだけでなく、個人情報保護および情報セキュリティ等に関する国内外の法令を遵守しています。当社の情報セキュリティ責任部門は情報システム部であり、「上場企業・店頭有価証券を有する企業における情報セキュリティ管理ガイドライン」に基づいて情報セキュリティ関連の専門担当者を設置しており、当社の情報セキュリティ方針の策定、情報セキュリティ対策の立案、情報セキュリティ関連業務の遂行を行い、当社の機密情報や営業秘密、個人情報などの関連データの適切な保護に努めています。

情報セキュリティ方針

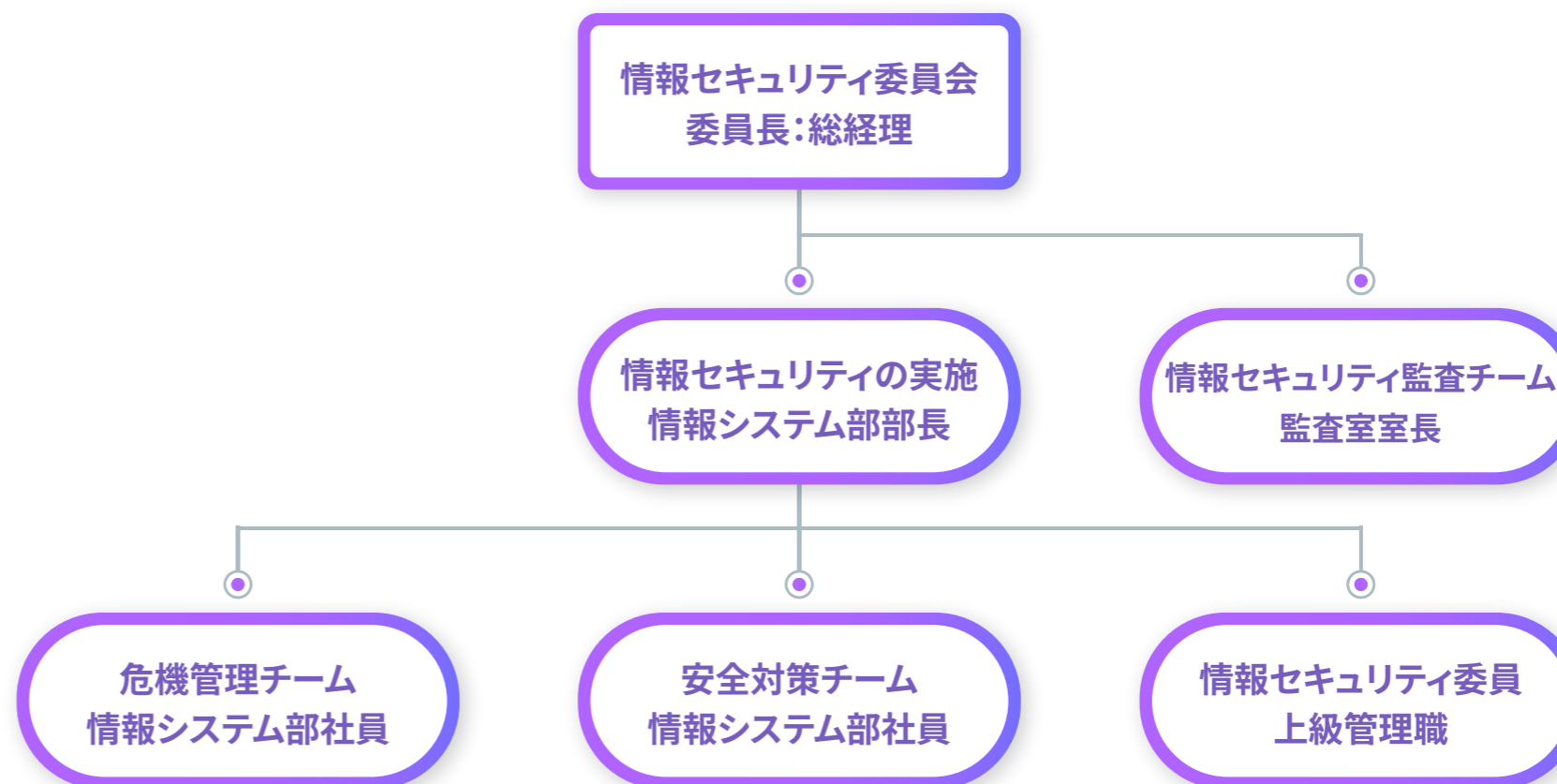
基幹システム管理業務における機密性 (Confidentiality)、完全性 (Integrity)、可用性 (Availability)、法令遵守 (Compliance) を確保するとともに、実施した情報セキュリティ管理の有効性および情報セキュリティの目的が達成されたかどうかを管理・確認するため、資産の重要性に基づいて定性的または定量的なリスクを特定し、評価します。



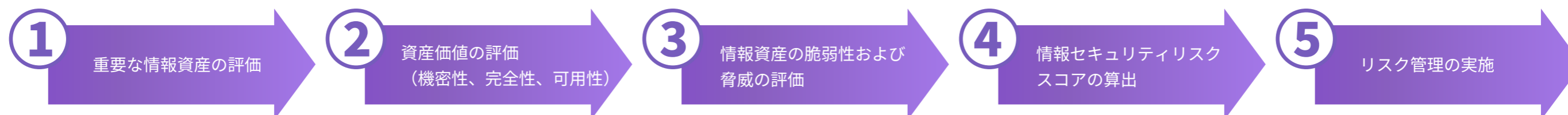
情報セキュリティ管理枠組み

当社は、情報セキュリティの脅威によるリスクと影響を軽減し、会社を継続的に経営するための能力を向上させるため、情報セキュリティ委員会を設立しました。総経理が委員長を務め、年1回会議を開催しています。また、ISO27001情報セキュリティマネジメントシステムの精神に則り、継続的改善を図るPDCAサイクルを導入し、情報セキュリティ管理目標の達成と継続的改善を行っています。

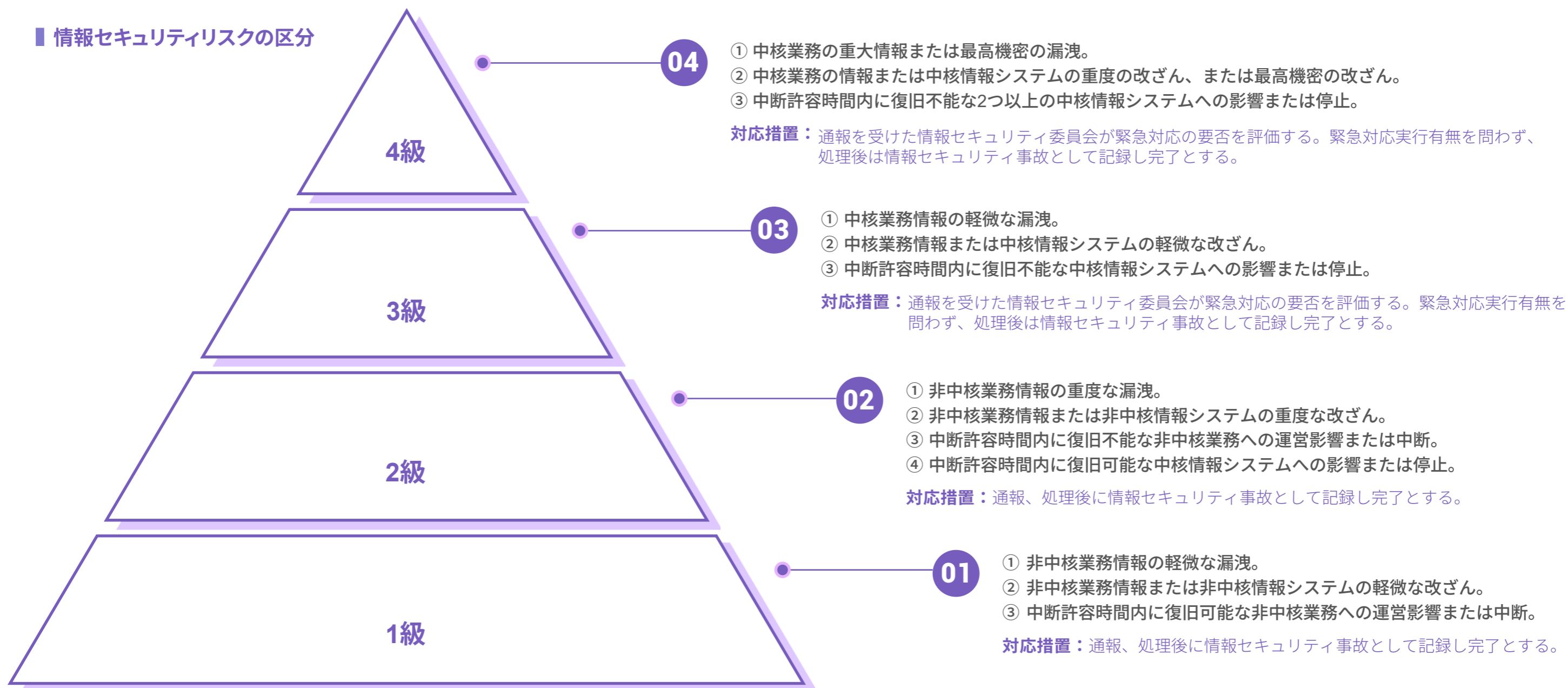
2024年度の当社情報セキュリティ委員会の役員は合計13名で、情報セキュリティ会議を1回開催し、情報セキュリティの脅威、訓練、強化、情報セキュリティ全体のリスクレベルを報告しました。情報セキュリティに投じた金額は合計544万新台湾ドルです。情報セキュリティ部門は毎年不定期に情報セキュリティ訓練を実施し、社員向けの情報セキュリティ研修および啓発により社員の情報セキュリティリスクに対する意識を向上しています。また、2024年12月23日の取締役会で、情報セキュリティの実施状況について報告しました。



情報セキュリティリスクの特定手順



情報セキュリティリスクの区分



情報セキュリティ対策

1. 情報セキュリティリスクを全般的なリスクマネジメント計画に組み込み、リスクマネジメント内に情報セキュリティのリスク評価、リスク管理、リスク監視、リスク対応等の措置を確実に組み込みます。
2. 標的型攻撃メールの識別、個人情報取り扱い、強力なパスワードの作成等を含め、社員が情報セキュリティの脅威とリスクを認識し、対応できるよう、社員の安全意識と研修を強化します。
3. システムとアプリケーションのセキュリティを確保するため、定期的に脆弱性スキャンおよびテストを実施しています。また、セキュリティインシデントが発生した場合に迅速な対応と復旧ができるよう、災害復旧訓練も定期的にも実施しています。

情報セキュリティ意識の向上

当社では、毎年、年次情報セキュリティ訓練および保護周知計画を策定しており、情報システム部部长、監査室室長、各センター長、董事長が出席する会議において、フィッシング攻撃から情報セキュリティを保護するための訓練の結果が見直されます。また、全新入社員に情報セキュリティ方針を周知し、情報セキュリティの保護意識に関する研修を毎年実施しているほか、フィッシング攻撃訓練では、中程度から高程度のリスクのある行為がみられる社員に対して、リスクの特定等に関する強化研修を実施しています。研修後も、電信業の試験基準に照らし、会社の業務、環境、文化に合わせた情報セキュリティ意識のテストを実施することで、研修の効果をチェックしています。2024年の研修後テストの満点率は100%でした。

■ 情報セキュリティ対策関連研修の成果

番号	研修内容	対象者	完了率	頻度
1	標的型攻撃メールへの警戒に関する意識強化	全社員	100%	1回/年
2	標的型攻撃メールの攻撃とマルウェアのケーススタディ	全社員	100%	1回/年
3	ワンクリック詐欺のおそれがあるウェブサイト、提供元が不明なリンクまたは添付ファイルがもたらす危険性	全社員	100%	1回/年
4	ソーシャル・エンジニアリング(標的型攻撃メール)対策説明会	危険な行為が認められた社員	100%	1回/年
5	情報セキュリティ方針についての説明	新入社員	100%	入社時

顧客プライバシー

毎年社内教育研修を通じて顧客プライバシーと機密情報保護に対する社員の意識を高めるほか、お客様との契約に従って顧客情報を利用及び保管しています。また、顧客情報を外部にマーケティング・開示する際は事前に契約内容及び開示範囲について法務部に確認し、法的審査を経てから情報開示についてマーケティングチームにアドバイスを行っています。顧客プライバシーまたは機密情報の漏洩が発覚した場合、当社ウェブサイト (<https://www.brogent.com/jp/contact-us.html>) より苦情の申し立て、通報をすることができます。2024年、顧客プライバシーの侵害または機密漏洩に関するお客様からの苦情はありませんでした。

個人情報の保護

「社員行動規範」研修では個人情報保護を周知し、実例を用いることで、社員による個人情報保護の重要性の理解を促しています。また、「個人情報保護管理措置」に基づき、個人情報保護管理チームは、当社が収集した個人情報に法令に従って処理・利用されているかを定期的に検証し、不要となった個人情報を毎年破棄しています。



5.4

カスタマーサービス管理及び顧客満足度



★自社設定テーマ

重要課題	カスタマーサービス管理及び顧客満足度
重要課題	カスタマーサービス管理及び顧客満足度*
方針・コミットメント	<ul style="list-style-type: none"> 顧客と双方向コミュニケーションを通して、良好な関係を維持するとともに、迅速かつサステナブルな製品、サービスを提供します。 良質なサービスにより顧客のニーズを満たし、会社と製品に対する信頼を高めます。 顧客／消費者にコミュニケーションの手段を複数提供するとともに、顧客／消費者のプライバシーおよび情報機密を保護します。
目標と目的 (短期)	<ul style="list-style-type: none"> 顧客／消費者満足度4.8点以上(5点満点)を目指し、迅速な対応に取り組みます。 顧客が予定どおりに開幕できるよう支援し、製品の安全性と信頼性を確保し続けます。 段階的に様々な規模のエンターテイメント市場に進出し、様々な特性を持つ消費者層を取り込みます。
具体的な管理策	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトの開始からテーマパークの開幕まで、顧客と密接に連携します。 定期的に見本市に出展し、定期的な顧客訪問します。既存顧客に対しては巡回検査と定期訪問を行います。 顧客用操作マニュアルにエラーとQ&AのSOPを追加します。 お客様のニーズがすぐに伝わり、コミュニケーションの効率が向上するように、オンラインカスタマーサービスシステムを構築します。 例えば乗客のシートベルト装着時間を改善したLED版シートベルト設計等、保証期間中は、顧客の要望に対し経費、人力、技術を投入することで顧客のニーズを満たす製品、サービスを提供し、運営効率を高めます。
2024年 目標達成状況	<ul style="list-style-type: none"> デジタルアンケートにより、顧客満足度の調査を行っています。2024年は平均4.6点(5点満点)でした。 プロモーション開催期間に消費者アンケート調査を実施したところ、消費者満足度は平均4.8点(5点満点)でした。
中・長期 目標と方向性	<ul style="list-style-type: none"> 世界中の主要な安全規格を満たした新型アトラクション設備の開発し、市場シェアの拡大を目指します。 より効率的な年次点検及び保守方法を提供します。 安全性、信頼性を維持しながら、設備の保守コストを削減します。
責任部門	<ul style="list-style-type: none"> アトラクションオペレーションセンター：消費者の問題を確認してソリューションを提供、解決後は処理結果を追跡します。 セールス・マーケティングセンター：アフターサービス管理手順、緊急連絡フローのプロセスを定め、オンラインカスタマーサービスシステムを追加します。

★自社設定テーマ

重要課題	カスタマーサービス管理及び顧客満足度
重要課題	カスタマーサービス管理及び顧客満足度*
リソース	<ul style="list-style-type: none"> ・ 24時間顧客専用ダイヤル。 ・ TOSIBOXのシステム構築を完了し、プロジェクトに適用しました。 ・ 速くて連絡しやすいカスタマーサービス専用メール、修理依頼、苦情通報窓口を提供しています。
通報体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当社のウェブサイトにて通報を受け付けています。例えば、「お問い合わせ」ページで質問、苦情の申し立てを申請することができます。 ・ カスタマーサービスシステム、メール、電話でカスタマーサービスに連絡、または電話にて質問や苦情の申し立てをすることができます。 ・ 現場でご記入いただいたアンケートをマーケティング部が分析し、問題を整理した後、アトラクションオペレーションセンターの関連部門に対応を依頼します。 ・ 巡回検査および定期訪問の際に、顧客といただいた要望に対するフィードバックについて議論するなど、より近い距離で顧客の声を把握しています。 ・ 当社のSNSアカウントを通じて当社カスタマーサービス担当と連絡を取ることができます (Instagram、Facebook等)。
評価体制 (アクション)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人のKPIと連動させて実績全体を評価し、奨励または改善指導を行います。 ・ 内部監査 (MBO)。 ・ 隔週で実施する内部会議での討論、改善。 ・ 毎月部門横断メンテナンス会議を開催し、解決方法、研究開発改善、設計改善について議論します。 ・ お客様／消費者満足度のフィードバック。
経営方針の評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社内の関連部門とコミュニケーションを取り、改善し、定期的に改善結果を追跡します。

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

当社は、優れた顧客関係管理(CRM)は顧客ロイヤリティと収益性に関連していると考えています。お客様への設備メンテナンス提案と設備の稼働率に注目することで、設備の長寿命化、環境へのダメージの軽減を図り、長期かつ安定的な運営をサポートし、当社設備の教育性とエンターティメント性の向上と維持に取り組み続け、様々な側面で好循環を生み出します。

■ 多様なカスタマーサービス、充実したフィードバック手段

<p>After-sales service アフターサービス部門のスタッフとエンジニア</p>	<p>お客様からいただいた運用上のご質問について、カスタマーサービス部門がリモートでトラブルシューティングを行います。オンラインでの対応ができない場合は担当者を現地に派遣するなど、製品操作に関する問題を即時に対応、解決します。</p>
<p>24時間オンラインカスタマーサービスシステム</p>	<p>当社は、専門的なカスタマーサービスチームが、製品関連研修と設備モニタリング及び予防保守、スムーズかつ高効率な製品メンテナンスホットラインを確立するなど、包括的なアフターサービスを提供し、お客様のニーズについて即座に対応するよう心掛けています。</p>
<p>有料24時間顧客専用ダイヤル</p>	<p>当社は、有料の24時間電話対応サービスを行っており、カスタマーサービスチームは依頼状況に応じて対応し、対応内容と進行状況をリアルタイムでお伝えします。</p>
<p>デジタルによる対応手段</p>	<p>近年、SNS利用者数が増加していることから、B2Cの苦情申し立てについてはFacebookページを利用しています。体験中の不満な点について、Facebookページで適宜対応するほか、e-mail、インスタントメッセージ等、様々な連絡手段で消費者のフィードバックと意見を収集します。</p>
<p>顧客満足度調査</p>	<p>当社は、2024年に顧客満足度調査をサービス作業記録表に付加し、お客様が修理の完了後にサービス作業記録表を送付するとともにサービス状況に対して評価をしてもらい、設備の稼働安定性やカスタマーサービスに対する満足度に関する資料を収集します。お客様のご意見、ご提案は、製品やサービスを継続的に改善するための重要な資料となります。</p>

運営拠点において活動状況に対する消費者からの苦情や不満があった場合、当社は以下のステップを実行して対応します。

STEP 01

消費者のニーズ／問題に耳を傾ける

消費者から苦情があった場合は、丁寧な態度で相手の話に耳を傾けるとともに、相手の話を遮ることなく最後まで聞きます。耳を傾けることで、消費者のニーズや問題を理解することができます。



STEP 02

消費者の問題を認識する

消費者の苦情に耳を傾けた後、問題の詳細を理解するために質問をするなどして、消費者の問題を認識します。



STEP 03

ソリューションを提供する

消費者の問題を確認後、ソリューションを提供します。すぐに解決できる問題であれば、できるだけ早く解決します。すぐに解決できない問題の場合は、問題の解決に取り組んでいることを消費者に伝え、処理状況を報告します。また、必要であれば、消費者の損失を補償するための補償金や割引などを提供します。



STEP 04

処理結果を追跡する

問題解決後、消費者に再度連絡を取り、処理結果に満足しているかどうかを確認します。消費者が他の問題を抱えている場合は、再度消費者の考えや提案に耳を傾け、最善のソリューションを提供します。



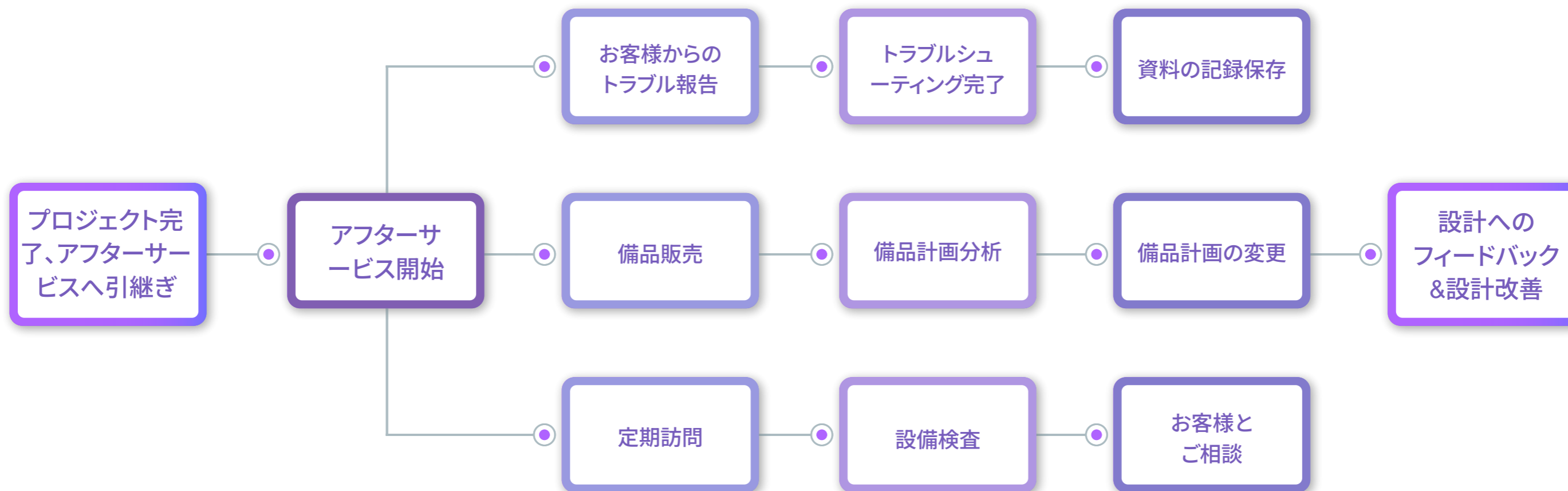
メンテナンスプロセス

当社はカスタマーサービス部門を設置するとともに、「保守管理規定」を制定しており、各製品とサービスにおいて、保証期間内、保証期間満了、保証なしと分類し、対象とするアフターサービス作業範囲を定め、アフターサービスの品質と内容を強化しています。また、各お客様に応じて、メンテナンスプロジェクト、インシデントレポート、メンテナンス注文、部品の問い合わせおよび見積り、技術コンサルティング、映像モーションファイルのアップロード、オンサイトサービスなど、お客様のメンテナンスニーズに対応する専用の業務窓口および技術窓口を設けています。

このほか、多様なカスタマーサービス、フィードバック手段を設け、カスタマーサービス部門がお客様からの報告を基に根本的原因を追究し、契約の保証条件に基づいて管理部門と社内の関連部門に連絡と改善を依頼し、定期的に改善結果を追跡します。あるいは、サプライヤーが保証責任を果たすと同時に製品の品質を改善し、様々なお客様のニーズを満たします。

2024年は、お客様からの重大な苦情や不満はありませんでしたが、実際に受け取ったフィードバックや本プロセスを使用した記録は590件あり、うち93%が解決済です。

■ アフターサービス手順





06 付録

- GRIスタンダード対照表
- SASB対照表
- 気候関連情報開示対照表
- 会計士による限定的保証

GRIスタンダード対照表

使用に関する声明	Brogent Technologies Inc.はGRIスタンダードに基づいて2024年1月1日から2024年12月31日までの内容を報告しました。
使用したGRI 1	GRI 1：基礎2021
適用されるGRI業種別スタンダード	適用されるGRI業種別スタンダードは現時点で存在しません

GRIスタンダード	開示項目	対応する章節	ページ番号	
一般開示				
GRI 2：一般開示項目2021	組織と報告実務			
	2-1	組織の詳細	1.1 会社概要	11~12
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	本レポートについて	3~4
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	本レポートについて	3~4
	2-4	情報の再記述	本レポートについて	3~4
	2-5	外部保証	本レポートについて 付録 会計士による限定的保証	3~4 145~146
	活動と労働者			
	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	1.1 会社概要 5.2 持続可能なサプライチェーン	11~13 113
	2-7	社員	4.1 職場の多様性	72~73
	2-8	社員以外の労働者	4.1 職場の多様性	75

GRIスタンダード	開示項目		対応する章節	ページ番号
GRI 2：一般開示項目2021	ガバナンス			
	2-9	ガバナンス構造と構成	1.2 コーポレートガバナンス	14~15
	2-10	最高ガバナンス機関の指名と選出	1.2 コーポレートガバナンス	15
	2-11	最高ガバナンス機関の議長	1.2 コーポレートガバナンス	14
	2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	トップメッセージ 1.2 コーポレートガバナンス 1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント	5 14,16 24~26
	2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	1.2 コーポレートガバナンス	14
	2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	レポートについて 1.2 コーポレートガバナンス 1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント	3~4 14 24~26
	2-15	利益相反	1.2 コーポレートガバナンス 株主関連情報については、当社「2024年年次報告書」の「二、コーポレートガバナンス報告」をご参照ください。	15~16
	2-16	重大な懸念事項の伝達	1.2 コーポレートガバナンス	16
	2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	1.2 コーポレートガバナンス	16
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	1.2 コーポレートガバナンス	18~19
	2-19	報酬方針	1.2 コーポレートガバナンス	17
	2-20	報酬の決定プロセス	1.2 コーポレートガバナンス	17
2-21	年間報酬総額の比率	4.1 職場の多様性	81	

GRIスタンダード	開示項目		対応する章節	ページ番号
GRI 2：一般開示項目2021	戦略、方針、実務慣行			
	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ	5
	2-23	方針声明	4.1 職場の多様性 5.2 持続可能なサプライチェーン	72 114
	2-24	方針声明の実践	4.1 職場の多様性	72
	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	各章重要課題管理方針のリスト 1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 2.1 革新技術 3.3 気候変動への対応と管理	27,36,42, 49,51,65, 99,108,110, 118,124
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	5.1 誠実な経営とコンプライアンス	111
	2-27	コンプライアンス	5.1 誠実な経営とコンプライアンス *注：法規制遵守は本年度の重要課題です	110~112
	2-28	会員資格を持つ団体	1.2 コーポレートガバナンス	21
	ステークホルダー・エンゲージメント			
	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント	24~30
2-30	労働協約	4.2 社員のための会社	87	
重要課題				
GRI 3：マテリアルな項目2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント	24~26
	3-2	マテリアルな項目のリスト	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント	27

GRIスタンダード	開示項目		対応する章節	ページ番号
1. 製品の品質と安全性				
GRI 3 : マテリアルな項目2021	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 2.3 製品の品質と安全性	27 51~52
GRI 416 : 顧客の安全衛生2016	416-1	製品とサービス別の健康と安全に対する影響の評価	当社が提供する製品とサービスは健康と安全に影響を及ぼさないため、本指標は適用しない。	-
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	2024年は該当なし。	-
GRI 417 : マーケティングとラベリング2016	417-1	製品とサービスの情報とラベリングに関する要求	当社が提供する製品とサービスは環境と社会に影響を及ぼさないため、本指標は適用しない。	-
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	2024年は該当なし。	-
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	2024年は該当なし。	-
2. 革新技術				
GRI 3 : マテリアルな項目2021	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 2.1 革新技術	27 36~38
3. カスタマーサービス管理及び顧客満足度				
GRI 3 : マテリアルな項目2021	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 5.4 カスタマーサービス管理及び顧客満足度	27 124~125

GRIスタンダード	開示項目		対応する章節	ページ番号
4. 誠実な経営				
GRI 3 : マテリアルな項目2021	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 5.1 誠実な経営とコンプライアンス	27 108~109
GRI 205 : 腐敗防止2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	5.1 誠実な経営とコンプライアンス	112
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	5.1 誠実な経営とコンプライアンス	108~109,112
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	2024年は該当なし。	-
GRI 206 : 反競争的行為2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	5.1 誠実な経営とコンプライアンス	108~109,112
5. 情報セキュリティ				
GRI 3 : マテリアルな項目2021	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 5.3 情報セキュリティ	27 118
GRI 418 : 顧客プライバシー2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	5.3 情報セキュリティ	123
6. コンプライアンス				
GRI 3 : マテリアルな項目2021	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 5.1 誠実な経営とコンプライアンス	27 110~111
7. 製品の知的財産権の管理				
GRI 3 : マテリアルな項目2021	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 2.2 製品の知的財産権の管理	27 49~50

GRIスタンダード	開示項目		対応する章節	ページ番号
8.労働安全と健康増進				
GRI 3：マテリアルな項目2021	3-3	マテリアルな項目のマネジメント	1.3 マテリアリティ分析とステークホルダー・エンゲージメント 4.4 労働安全と健康増進	27 99~100
GRI 403: 労働安全衛生2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	4.4 労働安全と健康増進	100
	403-2	危険性の特定、リスク評価、事故調査	4.4 労働安全と健康増進	100~102
	403-3	労働衛生サービス	4.4 労働安全と健康増進	103~105
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	4.4 労働安全と健康増進	101
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	4.4 労働安全と健康増進	102~103
	403-6	労働者の健康増進	4.4 労働安全と健康増進	103~105
	403-7	ビジネス上の関係に直接結びつく労働安全衛生の影響の防止と緩和	4.4 労働安全と健康増進	99~100
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	4.4 労働安全と健康増進	105
	403-9	労働関連の傷害	4.4 労働安全と健康増進	102,106
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	2024年は該当なし。	-
その他のテーマ				
GRI 201: 経済パフォーマンス2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	1.2 コーポレートガバナンス	22
	201-2	気候変動がもたらす財務への影響およびその他のリスクと機会	3.3 気候変動への対応と管理	65~70
	201-3	確定給付制度における義務とその他の退職金制度	4.1 職場の多様性	85
	201-4	政府から受けた資金援助	1.2 コーポレートガバナンス	23

GRIスタンダード	開示項目		対応する章節	ページ番号
GRI 202：地域経済での存在感2016	202-1	男女別地域最低賃金に対する新人社員の標準給与の比率	4.1 職場の多様性	80
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	4.1 職場の多様性	76
GRI 203：間接的な経済的インパクト2016	203-1	インフラ投資と支援サービスの発展および影響	1.5 影響力と社会貢献	33~34
GRI 204：調達慣行2016	204-1	現地サプライヤーからの調達の支出の比率	5.2 持続可能なサプライチェーン	113
GRI 207：税金2019	207-1	税務へのアプローチ	1.2 コーポレートガバナンス	20
	207-2	税務ガバナンス及びリスクマネジメント	1.2 コーポレートガバナンス	20
GRI 302：エネルギー2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	3.2 温室効果ガスとエネルギー	63~64
	302-3	エネルギー原単位	3.2 温室効果ガスとエネルギー	63~64
GRI 303：水と廃水2018	303-1	水資源共有における相互作用	3.1 環境保護	60
	303-3	取水量	3.1 環境保護	60
	303-4	排水量	3.1 環境保護	60
	303-5	水消費	3.1 環境保護	60
GRI 305：排出2016	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	3.2 温室効果ガスとエネルギー	63
GRI 306：廃棄物2020	306-3	廃棄物発生	3.1 環境保護	61
	306-4	処分されなかった廃棄物	3.1 環境保護	61
	306-5	廃棄物の直接処理	3.1 環境保護	61

GRIスタンダード	開示項目		対応する章節	ページ番号
GRI 401 : 雇用2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	4.3 人事方針	89~90
	401-2	正社員に支給され、非正規社員には支給されない手当	4.1 職場の多様性	83~85
	401-3	育児休暇	4.1 職場の多様性	83~84
GRI 402 : 労使関係2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	4.2 社員のための会社	87
GRI 404 : 研修と教育2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	4.3 人事方針	92~93
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	4.3 人事方針	96~97
GRI 405 : ダイバーシティと機会均等2016	405-1	ガバナンス機関及び従業員のダイバーシティ	4.1 職場の多様性	72~77
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	4.1 職場の多様性	80~81
GRI 409 : 強制労働2016	409-1	重大な強制労働事件のリスクがある事業所とサプライヤー	5.2 持続可能なサプライチェーン	114~115



SASB対照表

会計指標	番号	指標の説明	ページ番号	説明
ハードウェアインフラストラクチャにおける環境フットプリント	TC-SI-130a.1	(1) 総エネルギー消費量 (2) グリッド電力の割合 (3) 再生可能エネルギーの割合	63~64	1. 総エネルギー消費量：6,304.14 GJ 2. グリッド電力の割合：0% 3. 再生可能エネルギーの割合：0%
	TC-SI-130a.2	(1) 総取水量 (2) 水の総消費量、それぞれの水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合	60	1. 総取水量：12,562m ³ 2. 水の総消費量：0m ³ 、それぞれの水ストレスが「高い」「極めて高い」地域の割合は0%
	TC-SI-130a.3	データセンター要件に関する戦略的計画の議論に環境要因を組み込む	59	3.1 環境保護
データプライバシーと表現の自由	TC-SI-220a.1	行動ターゲティング広告とユーザープライバシーに対するポリシーと慣行の説明	123	5.3 情報セキュリティ-顧客プライバシー、個人情報の保護
	TC-SI-220a.2	副次的な目的のために情報が使われたユーザーの数	-	副次的な目的のために情報が使われたユーザーの数：0
	TC-SI-220a.3	ユーザープライバシーに関連する法的手続きによる金銭的損失の総額	-	2024年において訴訟事件は発生しませんでした。
	TC-SI-220a.4	(1) 法執行機関からのユーザー情報開示の要請件数 (2) 情報が求められたユーザー数 (3) 開示に至った割合	-	1. 法執行機関からのユーザー情報開示の要請件数：0 2. 情報が求められたユーザー数：0 3. 開示に至った割合：0%
	TC-SI-220a.5	国の要請により、コア製品もしくはサービスがモニタリング・ブロッキング・コンテンツフィルタリング・検閲下に置かれている国のリスト	-	2024年は該当なし。
データセキュリティ	TC-SI-230a.1	(1) データ漏洩の数 (2) 個人が特定できる情報が含まれた割合 (PII) (3) 影響を受けたるユーザー数	-	1. データ漏洩の数：0 2. 個人が特定できる情報が含まれた割合 (PII)：0% 3. 影響を受けたるユーザー数：0
	TC-SI-230a.2	サードパーティのサイバーセキュリティ規格を含む、データセキュリティリスクの認識や対処に関するアプローチの記述	122	5.3 情報セキュリティ-情報セキュリティ対策

会計指標	番号	指標の説明	ページ番号	説明
グローバル、ダイバーシティ、熟練者の雇用と管理（従業員のダイバーシティ&インクルージョン）	TC-SI-330a.1	(1) 外国籍従業員 (2) 国外で勤務する従業員	76	1. 外国籍従業員比率：1.1% 2. 国外で勤務する従業員の比率：0%
	TC-SI-330a.2	従業員エンゲージメントの割合	98	4.3 人事方針—社員エンゲージメント調査
	TC-SI-330a.3	(1) マネジメント層 (2) 技術スタッフ (3) その他全ての従業員	73	4.1 職場の多様性
知的財産権と競争行動	TC-SI-520a.1	反競争的行為に関連する法的手続きによる金銭的損失の総額	-	2024年は該当なし。法的手続きによる金銭的損失の総額：0円。
破壊的技術に対する体系的なリスクマネジメント	TC-SI-550a.1	次の種類による中断の合計日数： (1) パフォーマンスの問題数 (2) サービス中断回数 (3) 顧客のダウンタイム総数	-	2024年は該当なし。
	TC-SI-550a.2	事業継続リスクの説明	-	<p>・ 経営中断リスク リスクの説明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 関連する部品アウトソーシング業者の納品が遅延した場合、材料待ち、作業中断のため、組み立て、テスト、出荷が遅延するリスク。 2. 異常気象（台風／豪雨）の災害により、アウトソーシング部品の納品が遅延または停止し、材料待ち、作業中断のため、組み立て、テスト、出荷ができなくなるリスク。 <p>対応措置：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第二の供給元を設定して確実に部品を生産し、また工場の自主生産率を引き上げ、外部へのニーズを抑えます。 2. リードタイムが長く、よく使用する材料の在庫を見直して工場の自主生産率を引き上げ、緊急時の部品補給のニーズに対応します。 3. 予備として一定の在庫量を確保します。

会計指標	番号	指標の説明	ページ番号	説明
破壊的技術に対する体系的なリスクマネジメント	TC-SI-550a.2	事業継続リスクの説明	-	<p>・ 内部統制リスク リスクの説明：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法規制の不遵守により、行政処分や営業停止命令等を受けるリスク。 2. 企業の持続可能な開発への取り組みに影響する重大なリスク項目を確実に特定できず、リスク対応計画が不十分であることにより、事業継続が困難となるリスク。 <p>対応措置：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 関連法規制への遵守を定期的に自己評価と実行状況のレビューを行い、制度を確立します。 2. 課題の重要性を特定し、経営陣と取締役会に報告します。 3. 会社の内部統制制度を定期的に見直し、監査を行います。
活動指標	TC-SI-000.A	(1) ライセンスまたはサブスクリプションの数、 (2) クラウドベースの割合	-	該当なし（クラウドデータサービスの提供なし）。
	TC-SI-000.B	(1) データ処理能力、(2) アウトソーシングの割合	-	該当なし（クラウドデータサービスの提供なし）。
	TC-SI-000.C	(1) データ保存量、(2) アウトソーシングの割合	-	該当なし（クラウドデータサービスの提供なし）。



気候関連情報開示対照表

気候変動が会社にもたらすリスクと機会、および会社が講じる対応策

番号	項目	実施状況
1	気候変動に関連するリスクと機会に関する、取締役会と経営陣のモニタリングとガバナンスについて説明します。	取締役会は、気候変動に関する最高のガバナンス機関として、気候変動に関する会社の対応と意思決定を指導し、気候変動リスクマネジメントの範囲と規制・承認のレベルを承認するとともに、リスクマネジメントシステム全体における効果的な実施を確約・モニタリングする責任を負っています。当社は、董事長を上級管理職会議の議長として、各部門の上級管理職と気候変動に関する会社の意思決定について協議・策定し、気候変動等に関連する活動の実施結果について毎年取締役会に報告しているほか、グループ・コミュニケーション・ミーティングを隔週で開催したり、ESG研修へと随時参加したりすることで、潜在的な気候変動リスクとその予防策について議論し、会社の持続可能な開発に関連する業務の推進と実行を確実なものにしています。
2	特定された気候変動に関連するリスクと機会が、会社の事業、戦略、財務にどのような影響を与えるかを説明します（短期、中期、長期）。	<p>気候変動リスクによる影響</p> <p>中期： 1. 政府の法規制により関連要件が増え、対応策の運営コストが増加します。 2. 法規制で炭素削減目標を達成できなかった企業に対する行政処分が定められている場合、目標が達成できなければ罰金を科され、運営コストが増加する可能性があります。</p> <p>長期： 1. 気温上昇は機器の過熱やシャットダウンを容易に引き起こし、関連する情報サービスやサービス中断回数に影響を及ぼし、運営コストが増加する可能性があります。 2. 気温が上昇した場合、電力消費の抑制（例：空調機の使用頻度の変化）が求められ、運営コストが増加する可能性があります。</p> <p>気候変動機会による影響</p> <p>短期： 1. 多様で革新的な設計を通じて低炭素製品・サービスを開発し、再生可能エネルギーおよび材料を使用することで、エネルギーコストを削減します。 2. 顧客を惹きつけ、契約サイクルを短縮する新製品を開発することで、収益が増加します。 3. 多角化により、設備を複数の分野に導入することで収益が上がります。 4. 提供するサービスや製品を持続可能性というテーマと融合させることで、より多様なサービスコンテンツが生まれるため、収益が増加します。</p> <p>中期： 1. 再生可能エネルギー発電および省エネ計画により、エネルギーコストが削減されるほか、売電および炭素クレジットから利益を得ることができ、収益が増加します。</p>

番号	項目	実施状況
3	異常気象と変革的行動が財務に与える影響を説明します。	<p>1. 異常気象と変革的行動が財務に与える影響については、上記の項目2で説明したとおりです。</p> <p>2. 当社は、水害保険への加入、全責任部門による関連する法規制変更の継続的な把握、毎月の定期的な原材料価格の把握、価格上昇を把握するための業者との緊密な連携、事前購入または数量に応じた価格設定の採用、関連消耗品のコストを削減するための展示品の再利用や組み立て手順の最適化等の戦略により、気候変動リスク要因が当社の価値に与える影響を継続的に低減していきます。また、異常気象リスクが財務に与える影響をモニタリングするため、定期的に状況を分析し、気候変動リスクへのレジリエンスを再定義しています。</p> <p>3. 長期的な平均気温の上昇に伴うリスク、政策や法規制による訴訟リスク、既存の製品やサービスに関連するリスクのモニタリング強化などを適切に管理するため、当社は気候変動リスクを経営上の意思決定に組み込み、リスクの特定と管理を行うとともに、地球温暖化や資源枯渇のリスクに対処し、省エネや二酸化炭素削減の動きに対応して、緩和策と適応策を実施することに尽力しています。</p>
4	気候変動リスクの特定、評価、管理のプロセスが、リスクマネジメントシステム全体にどのように組み込まれているかを説明します。	<p>当社の気候変動リスクマネジメントプロセスは、主に以下の4つのステップに分かれています。</p> <p>気候変動リスク・機会研究会議（CCROC）を通じて、気候変動に関する議論、情報収集、リスクと機会の評価を行っており、これには以下が含まれます。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 気候変動シナリオの設定：2種類の気候変動シナリオが含まれます。 2. 経営環境への影響の評価：気候変動が経営環境やステークホルダーに及ぼす影響を評価します。 3. 気候変動リスクと機会の特定：気候変動リスクと機会を特定するためのリスク・機会マトリックスを確立します。 4. リスクにさらされた度合いとレジリエンスをモニタリングするため、潜在的な気候変動リスクと予防策について、隔週でグループ・コミュニケーション・ミーティングを開催して見直しているほか、ESG研修に随時参加して議論しています。また、気候変動関連の実施結果を毎年取締役会に報告しています。

番号	項目	実施状況
5	気候変動リスクへのレジリエンスを評価するためにシナリオ分析を用いる場合、シナリオ、パラメータ、前提条件、分析された要因、主な財務的影響の説明が必要です。	気候変動リスクのモデル化には、国連気候変動に関する政府間パネル（Intergovernmental Panel on Climate Change：IPCC）の第6次評価報告書から、SSP5-8.5：6°Cまでの温度上昇、SSP1-2.6：2°Cまでの温度上昇という2つのシナリオが用いられます。将来的には、気候変動が会社に及ぼす影響度に応じて、動的な分析と評価が行われます。
6	気候変動に関連するリスクを管理するための移行計画がある場合、当該計画の内容と、物理的リスクおよび移行に伴うリスクを特定・管理するための指標と目標について説明します。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 既存の社内目標管理スケジュールに従って、短期目標を3年未満、中期目標を3～5年、長期目標を5年以上に設定し、気候変動のリスクと機会を継続的に特定し評価します。 2. 会社制度を継続的に改善、自己評価を実施するとともに、気候変動リスクに対する社員の意識と管理を強化します。 3. 気候変動に関する管理については、サステナビリティレポート2024の「3.3気候変動への対応と管理」をご参照ください。
7	インターナルカーボンプライシングを戦略ツールとして実施する場合、価格設定の根拠を説明する必要があります。	当社では現在、インターナルカーボンプライシングを導入していません。
8	気候変動に関連する目標が設定されている場合、対象となる活動、温室効果ガス排出のスコープ、計画期間、年次進捗等の情報を提供する必要があります。また、関連する目標を達成するためにカーボンオフセットまたは再生可能エネルギー証書（REC）を使用する場合、オフセットされるカーボンクレジットの出所と量、またはRECの数量を説明する必要があります。	<p>当社は、温室効果ガス排出量を年間0.25%削減するという目標を達成するため、継続的に会社制度の改善を行うとともに、以下を実施しています。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. セントラル空調システムの採用、LEDランプへの交換などにより、年々消費電力を効果的に削減します。 2. ガソリンの消費量を削減するため、社用車（オートバイを含む）は電気自動車またはハイブリッド車を優先的に採用します。 3. 充電エリアを設置することにより、社員の電気自動車や電動バイクへの切り替え意欲を高め、地域の二酸化炭素排出量の削減に貢献します。
9	温室効果ガスインベントリおよび保証状況。	下表をご参照ください

温室効果ガスインベントリおよび保証状況

当社の基本資料	上場・店頭公開企業の持続可能な開発へのロードマップに定められる最低開示
<input type="checkbox"/> 資本金100億円以上の企業、鉄鋼業、セメント業 <input type="checkbox"/> 資本金50億円以上、100億円未満の企業 <input checked="" type="checkbox"/> 資本金50億円未満の企業	<input checked="" type="checkbox"/> 親会社個別インベントリ <input type="checkbox"/> 連結財務諸表子会社インベントリ <input type="checkbox"/> 親会社個別検証 <input type="checkbox"/> 連結財務諸表子会社検証

スコープ	総排出量 (トン CO ₂ e)	経済効果 (トン CO ₂ e/百万元)	保証機関	保証状況の説明
スコープ1	77.3992	0.0594	適用しない	2027年に保証を実施する予定
スコープ2	812.2625	0.6238		
スコープ3	269.6919	0.2071		
合計	1,159.3536	0.8903		



会計士による限定的保証

勤業眾信

勤業眾信聯合會計師事務所
110016 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110016, Taiwan

Tel: +886 (2) 2725-9988
Fax: +886 (2) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

INDEPENDENT AUDITORS' LIMITED ASSURANCE REPORT

Brogent Technologies Inc.,

We have undertaken a limited assurance engagement on the selected performance indicators in the Sustainability Report (“the Report”) of Brogent Technologies Inc., (“the Company”) for the year ended December 31, 2024.

Subject Matter Information and Applicable Criteria

See Appendix 1 for the Company’s selected performance indicators (“the Subject Matter Information”) and applicable criteria.

Responsibilities of Management

The management of the Company is responsible for the preparation of the Subject Matter Information in accordance with Taipei Exchange Rules Governing the Preparation and Filing of Sustainability Reports by TPEX Listed Companies, Universal Standards, Sector Standards and Topic Standards published by the Global Reporting Initiative (GRI), SASB Standards published by the Sustainability Accounting Standards Board (SASB), and for such internal control as management determines is necessary to enable the preparation of the Subject Matter Information that are free from material misstatement resulted from fraud or error.

Auditors' Responsibilities

Our responsibility is to plan and conduct our limited assurance engagement in accordance with Standard on Assurance Engagement 3000 “Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information” issued by the Accounting Research and Development Foundation of the Republic of China to issue a limited assurance report on whether the Subject Matter Information (see Appendix 1) is free from material misstatement. The procedures performed in a limited assurance engagement vary in nature and timing from, and are less in extent than for, a reasonable assurance engagement and, therefore, a lower assurance level is obtained than a reasonable assurance.

We based on our professional judgment in the planning and conducting of our work to obtain evidence supporting the limited assurance. Because of the inherent limitations of any internal control, there is an unavoidable risk that even some material misstatements may remain undetected. The procedures we performed include, but not limited to:

- Inquiring of management and the personnel responsible for the Subject Matter Information to obtain an understanding of the policies, procedures, internal control, and information system relevant to the Subject Matter Information to identify areas where a material misstatement of the subject matter information is likely to arise.
- Selecting sample items from the Subject Matter Information and performing procedures such as inspection, re-calculation, and observation to obtain evidence supporting limited assurance.

Inherent Limitations

The Subject Matter Information involved non-financial information, which was subject to more inherent limitations than financial information. The information may involve significant judgment, assumptions and interpretations by the management, and the different stakeholders may have different interpretations of such information.

Independence and Quality Control

We have complied with the independence and other ethical requirements of the Norm of Professional Ethics for Certified Public Accountant in the Republic of China, which is founded on fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behavior.

The firm applies Standard on Quality Management 1 “Quality Management for Public Accounting Firms” issued by the Accounting Research and Development Foundation of the Republic of China, which requires the firm to design, implement and operate a system of quality management including policies or procedures regarding compliance with ethical requirements, professional standards, and applicable legal and regulatory requirements.

Conclusion

Based on the procedures we have performed and the evidence we have obtained, nothing has come to our attention that causes us to believe that the Subject Matter Information is not prepared, in all material respects, in accordance with the applicable criteria.

Other Matters

We shall not be responsible for conducting any further assurance work for any change of the Subject Matter Information or the applicable criteria after the issuance date of this report.

The engagement partner on the limited assurance report is Chao-Chun Wang.

Deloitte & Touche
Taipei, Taiwan
Republic of China

August 12, 2025

Notice to Readers

For the convenience of readers, the independent auditors' limited assurance report and the accompanying summary of subject matter information have been translated into English from the original Chinese version prepared and used in the Republic of China. If there is any conflict between the English version and the original Chinese version or any difference in the interpretation of the two versions, the Chinese-language independent auditors' limited assurance report and summary of subject matter information shall prevail.



APPENDIX 1

SUMMARY OF SUBJECT MATTER INFORMATION

#	Subject Matter Information	Scope	Corresponding Section	Applicable Criteria																																																				
1.	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Energy Type</th> <th colspan="2">2024</th> </tr> <tr> <th>Amount of Energy Consumption</th> <th>Calorific Value (GJ)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">Non-Renewable Energy</td> </tr> <tr> <td>Purchased Electricity (MWh)</td> <td>1,713.63</td> <td>6,170.19</td> </tr> <tr> <td>Gasoline (KL)</td> <td>1.16</td> <td>37.74</td> </tr> <tr> <td>Diesel (KL)</td> <td>2.74</td> <td>96.21</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td></td> <td>6,304.14</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Renewable Energy - Solar Energy</td> </tr> <tr> <td>Electricity Sold (KWh)</td> <td>14,080</td> <td>50.70</td> </tr> </tbody> </table>	Energy Type	2024		Amount of Energy Consumption	Calorific Value (GJ)	Non-Renewable Energy			Purchased Electricity (MWh)	1,713.63	6,170.19	Gasoline (KL)	1.16	37.74	Diesel (KL)	2.74	96.21	Total		6,304.14	Renewable Energy - Solar Energy			Electricity Sold (KWh)	14,080	50.70	Brogent Kaohsiung headquarters, Manufacturing Center (Taoyuan Plant), and the Taipei Office	3.2 Greenhouse Gases and Energy	GRI 302-1 : 2016 Energy consumption within the organization																										
Energy Type	2024																																																							
	Amount of Energy Consumption	Calorific Value (GJ)																																																						
Non-Renewable Energy																																																								
Purchased Electricity (MWh)	1,713.63	6,170.19																																																						
Gasoline (KL)	1.16	37.74																																																						
Diesel (KL)	2.74	96.21																																																						
Total		6,304.14																																																						
Renewable Energy - Solar Energy																																																								
Electricity Sold (KWh)	14,080	50.70																																																						
2.	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Category</th> <th>Unit</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Water Withdrawal by Source</td> <td>Surface Water</td> <td>ML 3,207</td> </tr> <tr> <td>Third-Party Water</td> <td>9,355</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total Water Withdrawal (A)</td> <td>12,562</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Water Discharge by Destination</td> <td>Surface Water</td> <td>3,207</td> </tr> <tr> <td>Third-Party Water</td> <td>9,355</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total Water Discharge (B)</td> <td>12,562</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Total Water Consumption (A-B)</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Category	Unit	2024	Water Withdrawal by Source	Surface Water	ML 3,207	Third-Party Water	9,355	Total Water Withdrawal (A)		12,562	Water Discharge by Destination	Surface Water	3,207	Third-Party Water	9,355	Total Water Discharge (B)		12,562	Total Water Consumption (A-B)		0	Brogent Kaohsiung headquarters and Manufacturing Center (Taoyuan Plant)	3.1 Environmental Protection	GRI 303-5 : 2018 Water consumption																														
Category	Unit	2024																																																						
Water Withdrawal by Source	Surface Water	ML 3,207																																																						
	Third-Party Water	9,355																																																						
Total Water Withdrawal (A)		12,562																																																						
Water Discharge by Destination	Surface Water	3,207																																																						
	Third-Party Water	9,355																																																						
Total Water Discharge (B)		12,562																																																						
Total Water Consumption (A-B)		0																																																						
3.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2" rowspan="2">Waste Composition</th> <th colspan="3">2024</th> </tr> <tr> <th>On-Site</th> <th>Off-Site</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Non-Hazardous Waste</td> <td>Other Recovery Operations (t)</td> <td>0</td> <td>1.89</td> <td>1.89</td> </tr> </tbody> </table>	Waste Composition		2024			On-Site	Off-Site	Total	Non-Hazardous Waste	Other Recovery Operations (t)	0	1.89	1.89	Brogent Kaohsiung headquarters	3.1 Environmental Protection	GRI 306-4 : 2020 Waste diverted from disposal																																							
Waste Composition				2024																																																				
		On-Site	Off-Site	Total																																																				
Non-Hazardous Waste	Other Recovery Operations (t)	0	1.89	1.89																																																				
4.	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">2024 New Employees</th> <th colspan="2">Gender</th> <th colspan="3">Age</th> <th rowspan="2">Total</th> </tr> <tr> <th>Female</th> <th>Male</th> <th>30 and Below</th> <th>31-50</th> <th>51 and Above</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Number of New Employees</td> <td>16</td> <td>14</td> <td>11</td> <td>19</td> <td>0</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>Employment Rate</td> <td>5.88%</td> <td>5.15%</td> <td>4.04%</td> <td>6.99%</td> <td>0.00%</td> <td>11.03%</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2024 Employees Resigning</td> <th colspan="2">Gender</th> <th colspan="3">Age</th> <th rowspan="2">Total</th> </tr> <tr> <th>Female</th> <th>Male</th> <th>30 and Below</th> <th>31-50</th> <th>51 and Above</th> </tr> <tr> <td>Number of Employees Resigning</td> <td>9</td> <td>18</td> <td>10</td> <td>17</td> <td>0</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Employee Turnover</td> <td>3.31%</td> <td>6.62%</td> <td>3.68%</td> <td>6.25%</td> <td>0.00%</td> <td>9.93%</td> </tr> </tbody> </table>	2024 New Employees	Gender		Age			Total	Female	Male	30 and Below	31-50	51 and Above	Number of New Employees	16	14	11	19	0	30	Employment Rate	5.88%	5.15%	4.04%	6.99%	0.00%	11.03%	2024 Employees Resigning	Gender		Age			Total	Female	Male	30 and Below	31-50	51 and Above	Number of Employees Resigning	9	18	10	17	0	27	Employee Turnover	3.31%	6.62%	3.68%	6.25%	0.00%	9.93%	Brogent Kaohsiung headquarters, Manufacturing Center (Taoyuan Plant), and the Taipei Office	4.3 Human Resource Policy	GRI 401-1 : 2016 New employee hires and employee turnover
2024 New Employees	Gender		Age			Total																																																		
	Female	Male	30 and Below	31-50	51 and Above																																																			
Number of New Employees	16	14	11	19	0	30																																																		
Employment Rate	5.88%	5.15%	4.04%	6.99%	0.00%	11.03%																																																		
2024 Employees Resigning	Gender		Age			Total																																																		
	Female	Male	30 and Below	31-50	51 and Above																																																			
Number of Employees Resigning	9	18	10	17	0	27																																																		
Employee Turnover	3.31%	6.62%	3.68%	6.25%	0.00%	9.93%																																																		

#	Subject Matter Information	Scope	Corresponding Section	Applicable Criteria																																								
5.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">(1) Statistics on Employee Work-Related Injuries in 2024:</th> </tr> <tr> <th>Total work Hours</th> <th>Number of High-Consequence Work-Related Injuries</th> <th>Number of Fatalities</th> <th>Number of Recordable Work-Related Injuries</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>537,064</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <th>Rate of Fatalities as a Result of Work-Related Injuries</th> <th colspan="2">Rate of High-Consequence Work-Related Injuries (Excluding Fatalities)</th> <th>Rate of Recordable Work-Related Injuries</th> </tr> <tr> <td>0</td> <td colspan="2">0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">(2) Statistics on Non-Employee Work-Related Injuries in 2024:</th> </tr> <tr> <th>Total work Hours</th> <th>Number of High-Consequence Work-Related Injuries</th> <th>Number of Fatalities</th> <th>Number of Recordable Work-Related Injuries</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>19,380</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <th>Rate of Fatalities as a Result of Work-Related Injuries</th> <th colspan="2">Rate of High-Consequence Work-Related Injuries (Excluding Fatalities)</th> <th>Rate of Recordable Work-Related Injuries</th> </tr> <tr> <td>0</td> <td colspan="2">0</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	(1) Statistics on Employee Work-Related Injuries in 2024:				Total work Hours	Number of High-Consequence Work-Related Injuries	Number of Fatalities	Number of Recordable Work-Related Injuries	537,064	0	0	0	Rate of Fatalities as a Result of Work-Related Injuries	Rate of High-Consequence Work-Related Injuries (Excluding Fatalities)		Rate of Recordable Work-Related Injuries	0	0		0	(2) Statistics on Non-Employee Work-Related Injuries in 2024:				Total work Hours	Number of High-Consequence Work-Related Injuries	Number of Fatalities	Number of Recordable Work-Related Injuries	19,380	0	0	0	Rate of Fatalities as a Result of Work-Related Injuries	Rate of High-Consequence Work-Related Injuries (Excluding Fatalities)		Rate of Recordable Work-Related Injuries	0	0		0	Brogent Kaohsiung headquarters, Manufacturing Center (Taoyuan Plant), and the Taipei Office	4.4 Promoting Occupational Safety and Health	GRI 403-9 : 2018 Work-related injuries
(1) Statistics on Employee Work-Related Injuries in 2024:																																												
Total work Hours	Number of High-Consequence Work-Related Injuries	Number of Fatalities	Number of Recordable Work-Related Injuries																																									
537,064	0	0	0																																									
Rate of Fatalities as a Result of Work-Related Injuries	Rate of High-Consequence Work-Related Injuries (Excluding Fatalities)		Rate of Recordable Work-Related Injuries																																									
0	0		0																																									
(2) Statistics on Non-Employee Work-Related Injuries in 2024:																																												
Total work Hours	Number of High-Consequence Work-Related Injuries	Number of Fatalities	Number of Recordable Work-Related Injuries																																									
19,380	0	0	0																																									
Rate of Fatalities as a Result of Work-Related Injuries	Rate of High-Consequence Work-Related Injuries (Excluding Fatalities)		Rate of Recordable Work-Related Injuries																																									
0	0		0																																									

