2024永續報告書

股票代號 / 4994

傳奇網路遊戲股份有限公司
X-LEGEND ENTERTAINMENT

目錄

關於本報告書 1
報告範疇與邊界 1
報告期間與週期 1
資訊重編 1
外部保證/確信 1
撰寫標準與資料揭露 1
聯絡資訊 1
董事長的話 2
壹、 公司組織與營運 3
一、 公司簡介 3
二、 基本資料 3
三、 營運概況 3
四、 投資架構 6
五、 組織架構 7
六、 各主要部門所營業務 8
七、 獲獎榮耀 10
貳、 利害關係人鑑別與溝通 11
一、 利害關係人鑑別 11
二、 重大性議題分析 12
三、 重大性議題衝擊說明 15
四、 利害關係人互動與回應 17
參、 永續治理 19
一、 公司治理架構圖 19
二、 公司治理單位 19
三、 誠信經營政策 23
四、 董事會 25
五、 多元董事會、董事提名與遴選 27
六、 最高治理單位的主席 27
七、 董事會執行情形 28
八、 董事會績效評估 31
九、 審計委員會 33
十、 薪資報酬委員會 38
十一、 內部稽核 40
十二、 經營風險管理 41
十三、 資訊安全政策 43
十四、 隱私權保護 45
十五、 客戶服務與產品責任 46
十六、 供應商管理 48
十七、 全球傳染性疾病風險 48

肆、 員工權益與發展 49
一、 人權承諾與勞動政策 49
二、 員工結構 50
三、 人才培育與發展 51
四、 員工薪酬與福利 52
五、 營運變化的最短預告期 53
六、 職業安全衛生管理 54
七、 員工保險保障 55
八、 提升員工職能及過渡協助方案 56
九、 退休金制度規劃 56
十、 人權政策 56
伍、 環境永續發展與社會責任 57
一、 響應永續倡議 57
二、 環保及節能措施 58
三、 氣候風險治理 61
四、 節能執行成效 62
五、 社會責任 63
附錄一：GRI 準則索引表 64
附錄二：上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法 69

■ 關於本報告書

前言

本公司為推廣永續發展所制定之永續報告書係參酌由全球永續性標準理事會（GSSB）所發布之 GRI 1：基礎 2021 及依據 GRI 永續報導準則（GRI 準則），及 2015 年，聯合國宣布的「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，SDGs 包含 17 項核心目標，其中涵蓋了 169 項細項目標、230 項指標，指引全球共同努力、邁向永續。

■ 報告範疇與邊界

傳奇網路遊戲股份有限公司(以下簡稱「本公司」)本次發行 2024 年永續報告書，涵蓋本公司及子公司(不包含轉投資的子公司)，本報告書的組織邊界報告書中的資訊及數據涵蓋以上主體的環境面、社會面及公司治理等及三大面向，揭露本公司在永續經營發展過程中的觀點與因應作為，同時也讓利害關係人了解本公司在落實社會責任之政策與措施，以展現企業社會責任與企業永續發展相關實踐成果及永續發展的目標。

■ 報告期間與週期

本公司每年將定期發行永續報告書，並於本公司官網及公開資訊觀測站揭露，以未來每年定期出版為原則。而本次發行時間：2025 年 8 月，且本次報告書涵蓋期間：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。下次發行時間：預計 2026 年 8 月經董事會決議通過後予以公告申報。

■ 資訊重編

本年度無資訊重編情形。

■ 外部保證/確信

本報告書未有進行外部保證或確信。

■ 撰寫標準與資料揭露

本報告書的內容與架構係參照全球報告倡議組織(GLOBAL REPORTING INITIATIVE, GRI) 所頒布之 GRI 永續性報導準則(GRI 準則【GRI STANDARDS】)，依循 GRI 準則核心選項為揭露標準，報告書中的財務資訊及數據經會計師事務所查核後之傳奇網路遊戲股份有限公司之母公司合併財務報告資訊，所有財務數字以新臺幣為計算單位。其餘統計數據則依據自行調查計算之結果。

■ 聯絡資訊

如果您對於本報告有任何建議，非常歡迎與我們聯絡

傳奇網路遊戲股份有限公司
地址：110臺北市信義區市民大道六段288號七樓
電話：+886 2 7718-6898 傳真：+886 2 7718-6880

■ 董事長的話

傳奇網路深信，創造引人入勝的遊戲體驗與堅守企業永續發展的承諾，是我們基石與使命。多年來，憑藉國內外玩家的熱愛與支持，我們的自製遊戲屢獲殊榮，這不僅是對我們創新研發的肯定，更是驅動我們持續精進的動力。面對快速變化的產業環境，我們致力於洞察市場趨勢與玩家需求，積極拓展全球版圖，並將永續理念融入營運的每一個環節，以強化企業韌性與長期價值。

我們視員工為最珍貴的資產。為此，我們不僅致力於提升員工福祉，更積極打造多元、包容、平等且能激發潛能的職場環境，鼓勵專業成長，共同精進產品研發實力，為玩家帶來更卓越的內容。

在環境永續方面，我們早已停止實體產品發行，全面採用數位化流程，並持續推動辦公室節能措施與綠色營運，強化同仁環保意識，珍惜地球資源，致力於環境共生。我們也關注數位產品生命週期中的環境足跡，並尋求更有效能的解決方案。

對於社會，我們不僅積極推動職場性別平等與女性賦權，更將這份關懷延伸至廣大玩家社群。我們致力於提供安全的遊戲環境，倡導負責任的遊戲行為，並嚴格保障用戶數據隱私與安全。同時，我們也積極與有關單位合作，共同預防網路犯罪，善盡企業公民責任

在公司治理上，我們堅持以誠信、透明為原則，建構完善的治理架構與道德準則，確保企業穩健經營並有效管理風險，為所有利害關係人創造最大價值。

本報告書將詳述我們在環境（E）、社會（S）及治理（G）三大面向的努力與績效。我們期待以真摯熱誠的態度，實現企業使命，堅定履行永續經營的承諾，並期盼各界持續給予我們鼓勵與指教。

敬祝各位

身體健康　　萬事如意

傳奇網路遊戲股份有限公司
董 事 長：張峰旗

壹、公司組織與營運

一、公司簡介

本公司成立於西元 2002 年，係臺灣第一家上市的遊戲研發公司，期間陸續推出了多款成名的作品包括精靈樂章系列、幻想神域系列等，致力於遊戲的研發與創新至今已二十餘年。此外，隨著遊戲市場的變化，本公司亦利用多年研發及全球營運經驗，以及持續關注遊戲市場趨勢，依消費者類型，研發出各種型態之遊戲。我們相信，遊戲不只是資訊服務的一部分，也是數位娛樂產業的延伸，透過遊戲的互動交流打破國與國的限制，讓全世界的人都看到遊戲的軟實力。

二、基本資料

(一) 公司名稱：傳奇網路遊戲股份有限公司。

(二) 創立/上市： 2002 年 01 月；2013 年 12 月。

(三) 2024 年底員工人數為 299 人、資本額為新臺幣 663,834 仟元。

(四) 本公司是依中華民國法律所成立之股份有限公司，設址於臺北市信義區，在公司治理、環保、稅務、勞工、人權各方面遵循中華民國相關法令規定執行，主要營運活動為遊戲研發及營運，2024 年集團重心在臺灣且高階管理階層國籍皆為臺灣居民。

三、營運概況

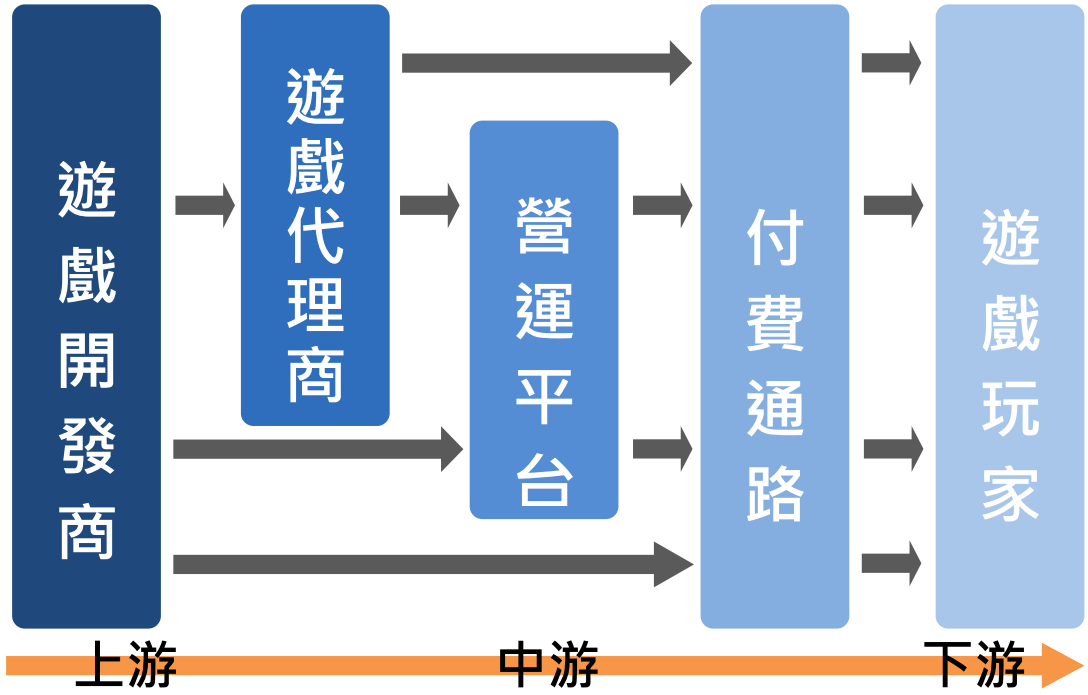
2024 年度傳奇網路於上半年推出自行研發之 MMORPG 手機遊戲《晴空物語-もふもふランド》日文版、《幻想神域 2-Evolution》日文版，以及《ASTRAL TALE-星界神話 Online》端遊全球版、下半年則推出經典端遊《GRAND FANTASIA-精靈樂章:ORIGIN》全球版，且目前已上市之傳奇自有遊戲 IP《拉普拉斯的神子》授權中國簡悅開發全新日系療癒 MMORPG 手機遊戲《風之國度》熱潮持續延燒，顯見眾多玩家對於傳奇網路遊戲品質的肯定與支持，傳奇將持續反饋開發及營運經驗於研發中遊戲專案；集團各款上市的線上遊戲、手機遊戲及提供勞務，合計貢獻遊戲點數收入達 1,549,135 仟元、權利金收入 34,997 仟元。

(一) 2024 年度重要記事

月份	事項
1 月	自製遊戲「幻想神域」獲 112 年 Game Star 臺灣研發遊戲銀獎。 自製遊戲《星界神話》端遊全球版正式發行。
4 月	自製手機遊戲「晴空物語」日文版正式發行。
6 月	自製手機遊戲「幻想神域 2-Evolution 全面進化」台日版正式發行。
9 月	自製遊戲「GRAND FANTASIA - 精靈樂章: ORIGIN」全球版正式發行。

(二) 直接經濟價值-遊戲產業上中下游之關聯性

本公司主要從事遊戲研發與營運管理，所處位置為產業上游及中游。產品開發完成後自行營運或授權海外客戶代理營運，玩家除了可透過其他付費通路消費外，也可購買本公司自有點數卡品牌「元氣卡」以購買遊戲內虛擬商品。



(三) 產品之各種發展趨勢

1. 免費遊戲漸成市場主流

免費遊戲加上虛擬商品販賣，已是目前遊戲之趨勢，遊戲免費可降低玩家加入新遊戲的門檻，也讓玩家易於比較遊戲間的優劣；對於玩家來說免費遊戲更具自由度，畢竟玩家可以隨時不滿意就不玩，但收費遊戲卻是不管玩家是否滿意，皆要玩完遊戲點數時間。而虛擬商品是免費遊戲的獲利模式，操作虛擬商品與遊戲內容不必然相關，但是操作不當卻會影響遊戲的平衡與獲利，目前國內遊戲廠商推出之新遊戲，大多屬於免費遊戲。

2. 產品生命週期極短

在台灣不論代理的或自行研發的遊戲，共有上百支在競爭，而其中大多是免費遊戲。因玩家可隨時換玩新遊戲，再加上遊戲同質性高，導致玩家對遊戲的忠誠度相當低，造成產品的生命周期非常短；在高度競爭的狀況下，現在一個遊戲的黃金獲利期縮減成可能只有三到六個月，而一個遊戲可能僅有一年至兩年的生命週期，這降低了遊戲的價值與廠商的獲利空間。

3. 多國化

對研發公司來說，相對於台灣市場，全球市場的成長性更為可觀；就研發成本與產品價值最大化來說，拓展海外市場成了台灣遊戲研發公司必經之路；最重要的是近年在國內市場強烈競爭下，台灣研發公司實力已提升，具備將產品推向國際的實力。就延伸產品價值或市場利潤考量，多國化已是未來國內遊戲研發公司的必要策略。

4. 跨平台發展

因網頁遊戲及 SNS 社群遊戲的蓬勃發展，加以平板電腦、智慧型手機的熱賣，輕度玩家的興起已成為遊戲產業主流之市場力量，因此各家遊戲開發商及營運商皆大幅增加手機遊戲、SNS 遊戲及網頁遊戲的開發比重，亦嘗試透過各種載具或技術，冀望可以突破原先桌上型電腦及筆記型電腦的圍籬，讓玩家可以不限時間地點，透過各種行動裝置，享受遊戲的全新樂趣。

5. 商業模式創新

智慧型手機的興起及行動網路的普及，帶動了 App Store 及 Google Play 的風行，此商業模式緊密結合了硬體、軟體與服務，讓遊戲有更多創新與跨領域的合作機會。舉例來說，小關卡層層破關的快感，可帶給玩家全新使用體驗或者搭配電影業者及結合社群共同行銷，遊戲與即將上映的電影結合，達到遊戲業者與電影業者雙贏的局面，建立多元創新的經營模式。

(四) 公協會的會員資格

本公司於 2024 年共參與 3 個國內外相關公、協會與非營利組織，分別為社團法人台灣遊戲產業振興會、資安情資分享組織、台灣電腦網路危機處理暨協調中心。

(五) 財務績效

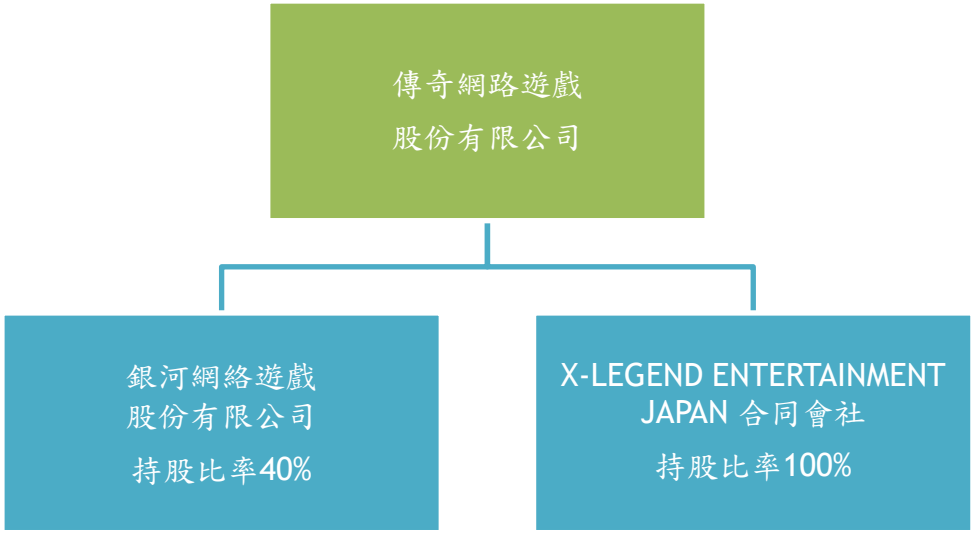
單位：新臺幣仟元；%

年度	2023 年度	2024 年度	增(減)金額	增(減)%
營業收入淨額	1,623,649	1,584,132	(39,517)	(2.43)
營業毛利	939,752	1,043,807	104,055	↑11.07
營業費用	801,887	719,964	(81,923)	(10.22)
營業利益	137,865	323,843	185,978	↑134.90
稅前淨利	163,111	367,907	204,796	↑125.56
本期淨利	156,081	317,591	161,510	↑103.48

單位：新臺幣仟元；%

分析項目		2023 年度	2024 年度
財務結構	負債占資產比率(%)	29.38	24.63
	長期資金占不動產、廠房及設備比率(%)	54,269.70	65,813.21
償債能力	流動比率(%)	322.96	370.16
	速動比率(%)	320.87	369.19
	利息保障倍數(%)	6,634.89	35,715.39
獲利能力	資產報酬率(%)	8.16	19.39
	權益報酬率(%)	11.63	26.51
	稅前純益占實收資本額比率(%)	24.57	55.42
	純益率(%)	9.61	20.04
	每股盈餘(元) (係採追溯調整後加權平均股數計算)	1.69	4.78

四、 投資架構

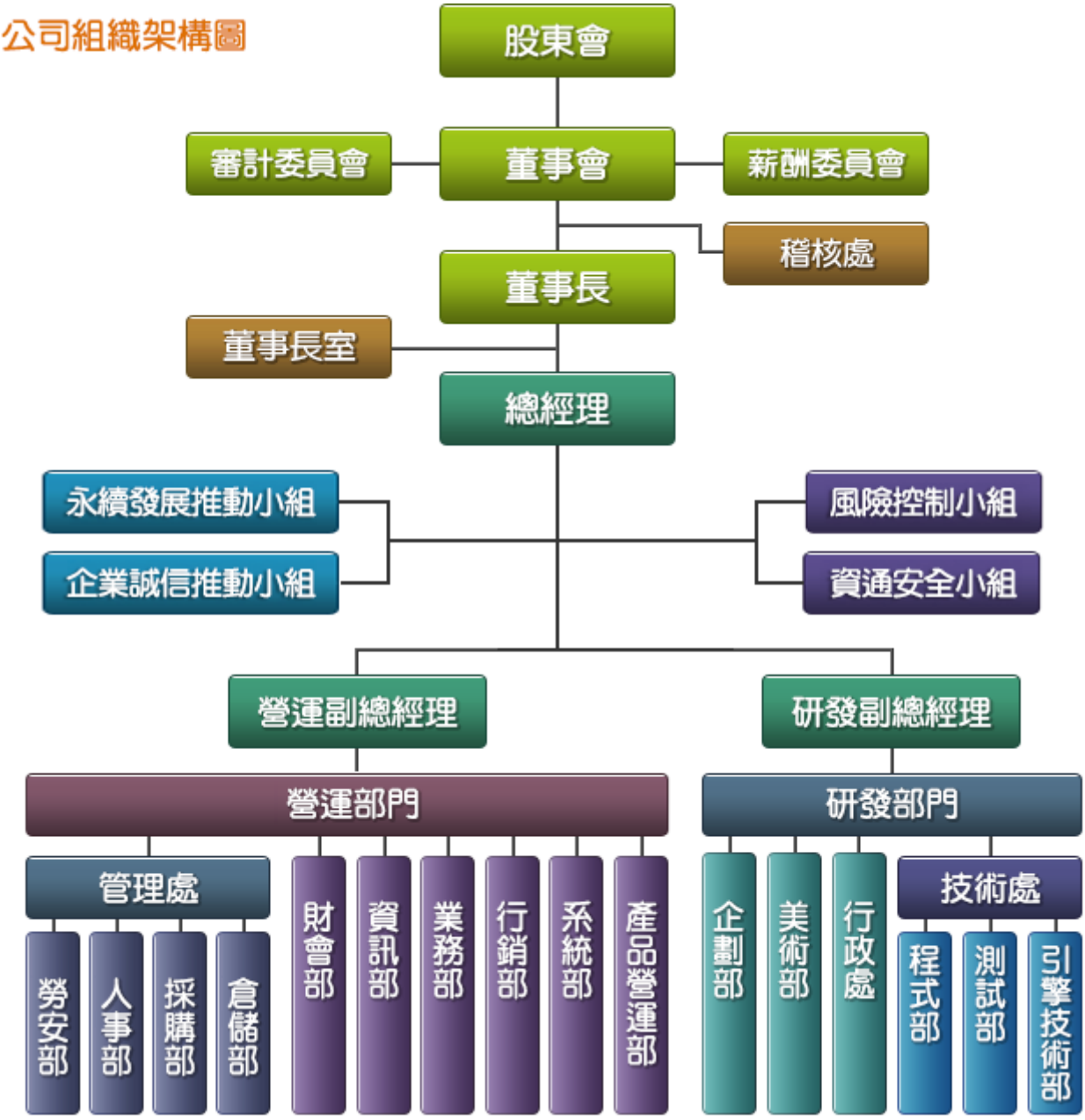


單位：台幣仟元；股；%

關係企業名稱	與本公司之關係	本公司持有股份			持有本公司股份		
		股數	實際投資金額	持股比率	股數	實際投資金額	持股比率
銀河網絡遊戲股份有限公司	關聯企業	10,000,000	100,000	40%	0	0	0
X-LEGEND ENTERTAINMENT JAPAN 合同會社 (註)	子公司	0	257	100%	0	0	0

註：X-LEGEND ENTERTAINMENT JAPAN 合同會社為日本合同會社體制未發行股票，由本公司 100%持有。

五、 組織架構


公司組織架構圖
股東會
審計委員會
董事會
薪酬委員會
稽核處
董事長
董事長室
總經理
永續發展推動小組
企業誠信推動小組
風險控制小組
資通安全小組
營運副總經理
研發副總經理
營運部門
研發部門
管理處
勞安部
人事部
採購部
倉儲部
財會部
資訊部
業務部
行銷部
系統部
產品營運部
企劃部
美術部
行政處
技術處
程式部
測試部
引擎技術部

六、 各主要部門所營業務

部門		主要職掌
稽核處		1、 建立與維護公司內稽制度、衡量政策執行之效率並提供改善之建議。 2、 保護公司資產，防止浪費、舞弊及無效率的事情發生。 3、 各項例行性及專案性之稽核與異常事項之查核。 4、 調查、評估各部門內控制度之健全性及年度稽核計劃之執行情形。 5、 稽核報告之撰寫及改善作業之考核。 6、 進行各項內控作業之內部稽核並定期向相關人員報告稽核情況。
董事長室		1、 公司經營管理方針與品質政策目標之制度、規劃及監督。 2、 公司階段性或整體性之經營策略訂定及經營績效之修訂。 3、 執行全盤業務與督導協調各單位。 4、 對董事會決議事項之規劃與執行。
管理處	人事部	1、 負責公司人事管理作業之修擬及執行、教育訓練規劃及執行。 2、 員工福利規劃及福利委員會之輔導。 3、 規劃公司員工福利之作業。
	採購部	1、 公司各項一般設備、用品、文具及消耗品的採購。 2、 建立採購方式及供應商記錄。 3、 財產管理辦法之規劃及不動產、廠房及設備保險業務之辦理。
	倉儲部	1、 商品庫存管理。 2、 商品出貨及送貨之管理。
	勞安部	1、 安全衛生管理及職業災害防止實施計畫方案。 2、 協助單位主管推行、督導及追蹤，並提供報告與建議。
財會部		1、 統籌公司資金收付以支應營運需求，並確認資金管理運作等相關事宜。 2、 負責管理財務、會計、稅務作業及營利事業單位內部管理報表。
資訊部		1、 全公司資訊系統規劃與管理。 2、 辦公應用軟體與硬體採購與管理。 3、 辦公內部網路架設規劃與維護。 4、 資料備份及安全管理，資料使用權限管理。 5、 資安政策及整體防護策略之執行及分享資通安全情資與資安教育訓練。
業務部		1、 實體通路與線上銷售平臺等銷售渠道的拓展與洽談。 2、 統籌支付渠道出貨退貨等相關報表與業務執行。 3、 遊戲與IP周邊實體商品開發與銷售。 4、 發揮遊戲IP 價值，IP授權與遊戲聯合開發。 5、 管理和發展與合作夥伴的關係，如遊戲開發商、代理商、遊戲平臺等。 6、 商標註冊與管理。
行銷部		1、 全球市場產品行銷宣傳活動企劃執行。 2、 廣告預算規劃與媒體洽談與購買。 3、 數位廣告帳戶管理、執行、監控優化操作。 4、 產品宣傳活動(線上、線下)與媒體關係維護。 5、 產品新聞稿撰寫與發佈。 6、 廣告製作與委外製作洽談和管理。
系統部		1、 遊戲伺服器建置、維護、管理及備份。 2、 雲端機房的系統規劃及管理。 3、 會員與金流系統開發維護、各遊戲資料庫備份。 4、 SDK開發與維護。 5、 遊戲官網前後臺程式開發與系統維護。 6、 技術支援。

部門	主要職掌
產品營運部	1、 產品市場分析及通路活動策略研擬。 2、 產品的運營、維護與版本更新。 3、 分析使用者歷程數據並模擬使用者體驗。 4、 社群活動、產品介紹、通路合作推廣規劃執行。 5、 提供客戶各項諮詢服務及公司網站平臺維護。 6、 遊戲測試反饋、信件資料回覆、問題資料蒐集分析歸納、提供後續之改善建議。 7、 尋找新的國際市場，制定營銷策略並拓展遊戲業務。 8、 觀察全球市場的遊戲趨勢和競爭環境，分析數據和指標，提出改進建議 。 9、 多語系遊戲本地化、AI自動化翻譯流程控管與時程掌控。 10、 風險管理和合規性：確保公司在海外營運中遵守當地法規和標準，並制定相應的風險管理策略，以降低潛在的風險。 11、 品牌建設和形象維護：確保公司在不同地區和市場的品牌形象一致性，並積極推動品牌建設和維護工作。 12、 持續改進和創新：不斷優化產品和服務，以滿足不同地區和市場的需求，並保持競爭優勢。
企劃部	1、 研究並發想專案產品創新概念，涵蓋遊戲獨特故事背景及人物設定、遊戲核心玩法及資料參數設定。 2、 專案實作後，針對程式工作運作結果提出更佳研發流程。 3、 研究分析使用者需求並依此添加創新功能。 4、 產品市場研究及行銷策略之研擬。 5、 遊戲專案產品音樂及音效創作。
美術部	1、 使用美術專業軟體設計並創作符合專案產品多元化風格之 3D 模型、2D 圖素。 2、 專案實作後，評估遊戲效能及畫面表現修正模型及圖素，直至畫面表現最佳及效能最優化。 3、 使用符合市場面向的軟體與技術來設計動態表演，使畫面符合各類遊戲專案所需要。
程式部	1、 整合企劃及美術等研發部門一同參與專案遊戲的研發。 2、 已營運的專案遊戲維護及新功能開發。 3、 維護所有專案遊戲的程式碼，使其穩定運行及效能改進。
引擎技術部	1、 專注研發單位所需的程式工具與編輯器，提升開發效率與便利性。 2、 持續優化研發單位使用的 3D 引擎，以提升適配性與穩定性。 3、 開發與研究各類提升遊戲效能、畫面細緻度及伺服器穩定性的技術工具。 4、 於專案開發過程中，評估遊戲效能與畫面表現，提供最佳化的資源配置規格，以確保最佳視覺效果與執行效率。 5、 探索 AI 技術應用，強化專案開發流程，提升研發效率並縮短製作時程。
測試部	負責遊戲產品細部品質控管，減少遊戲程序錯誤。
行政處	專案研發文件保存管理。

七、 獲獎榮耀

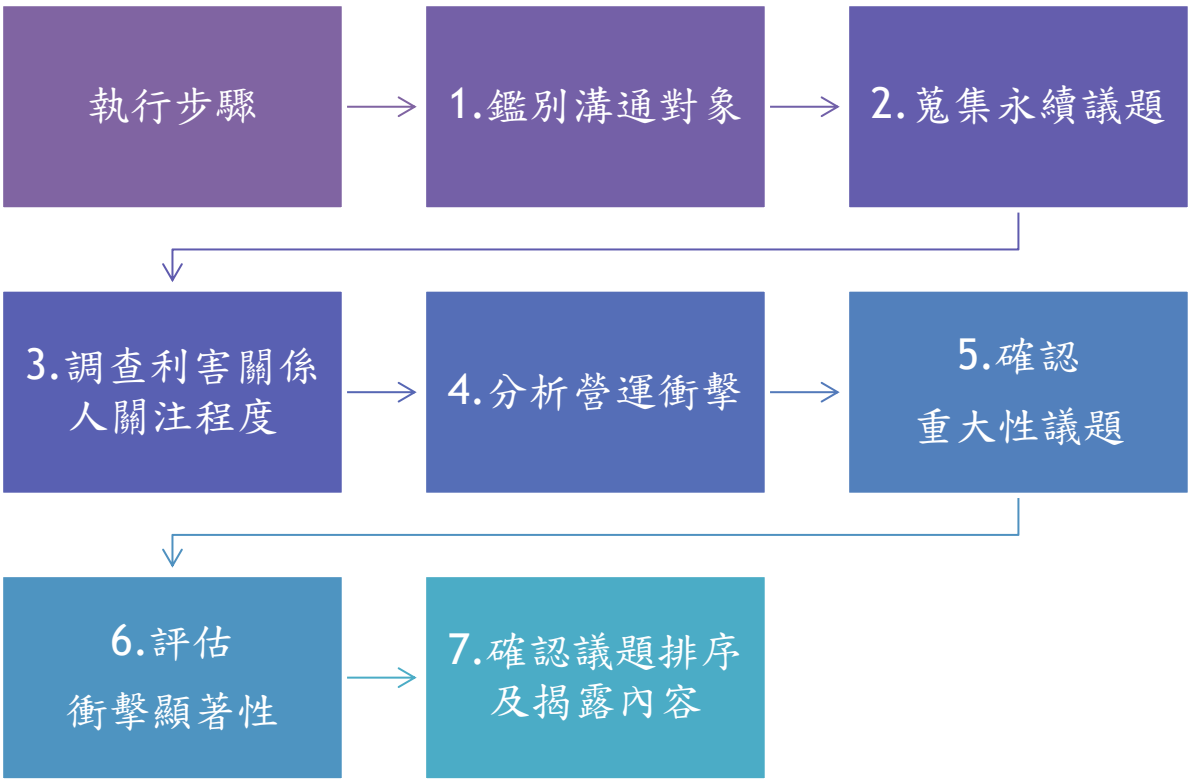
年月	遊戲名稱	獲獎事項
2024/01	幻想神域	台灣 2023 年 Game Star 臺灣研發遊戲銀獎
2023/02	幻想神域	台灣 2022 年 Game Star 臺灣研發遊戲銀獎
	精靈樂章	台灣 2022 年 Game Star 臺灣研發遊戲佳作
2022/01	幻想神域	台灣 2021 年 Game Star 臺灣研發遊戲銀獎
	如果重來	台灣 2021 年 Game Star 臺灣研發遊戲銅獎
	精靈樂章	台灣 2021 年 Game Star 臺灣研發遊戲佳作
2020/01	幻想神域 2	台灣 2019 年 Game Star 國內研發遊戲銀獎
	幻想神域 Online	台灣 2019 年 Game Star 國內研發遊戲佳作
2019/01	幻想神域：啟源女神	台灣 2018 年 Game Star 國內研發遊戲金獎
2018/01	幻想神域：啟源女神	台灣 2017 年 Game Star 國內研發遊戲最佳線上遊戲類金獎
2017/11	星界：王冠	香港 2017 年 Google Play 最佳社群遊戲獎
2017/01	幻想神域 Online	台灣 2016 年 Game Star 國內自製遊戲最佳線上遊戲類金獎
2016/01	幻想神域 Online	台灣 2015 年 Game Star 國內自製遊戲最佳線上遊戲類金獎
2015/01	幻想神域 Online	台灣 2014 年 Game Star 國內自製遊戲最佳線上遊戲類金獎
	狩龍戰紀 Online	台灣 2014 年 Game Star 國內自製遊戲最佳線上遊戲類銀獎
2014/12	幻想神域 Online	中國 2014 年十大最受歡迎原創用戶端網路遊戲獎
2014/07	幻想神域 Online	台灣 2014 年 YAHOO 年度遊戲大賞最佳線上遊戲獎
	幻想神域 Online	台灣 2014 年巴哈姆特遊戲大賞人氣線上遊戲銀賞
	幻想神域 Online	台灣 2014 年巴哈姆特遊戲大賞人氣國產遊戲銀賞
2014/01	幻想神域 Online	台灣 2013 年 GAME STAR 國內自製最佳線上遊戲類金獎
	幻想神域 Online	日本 2013 年 WebMoney Award 年度最佳新進遊戲賞
	晴空物語 Online	日本 2013 年 GAME STAR 國內自製最佳線上遊戲類銅獎
2013/01	名將列傳 Online	台灣 2012 年 GAME STAR 國內自製最佳線上遊戲類金獎
	聖境傳說 Online	台灣 2012 年 GAME STAR 國內自製最佳線上遊戲類銀獎
	晴空物語 Online	台灣 2012 年 GAME STAR 國內自製最佳線上遊戲類銅獎
2012/02	聖境傳說 Online	台灣 2011 年 GAME STAR 國內自製最佳線上遊戲類銀獎
	晴空物語 Online	台灣 2011 年 GAME STAR 國內自製最佳線上遊戲類金獎
2012/01	聖境傳說 Online	台灣 2011 年遊戲基地遊戲金像獎年度風雲自製線上遊戲第二名
	晴空物語 Online	台灣 2011 年遊戲基地遊戲金像獎年度風雲自製線上遊戲第一名
	晴空物語 Online	台灣 2011 年 T 客邦最愛網路遊戲票選花過最多新台幣 (月卡/虛寶)的網路遊戲
2011/07	精靈樂章 Online	台灣 2011 年巴哈姆特遊戲大賞人氣國產遊戲銅賞
	聖境傳說 Online	台灣 2011 年巴哈姆特遊戲大賞人氣國產遊戲金賞
	聖境傳說 Online	台灣 2011 年巴哈姆特遊戲大賞人氣線上遊戲(MMORPG) 銅賞
2011/02	精靈樂章 Online	台灣 2010 年 Game Star 國內自製最佳線上遊戲類銅獎
	聖境傳說 Online	Yahoo！2011 寒假電玩祭最佳新進大型線上遊戲&最佳國人自製大型線上遊戲
2011/01	劍狐傳奇 Online	台灣 2010 年遊戲基地網路遊戲金像獎自製線上遊戲銀獎
2010/07	精靈樂章 Online	台灣 2010 巴哈姆特遊戲大賞人氣國產遊戲銅賞
2009/12	精靈樂章 Online	日本 2009 年 Online Game Award 最佳新進遊戲賞(BEST ROOKIE 賞)
	精靈樂章 Online	日本 2009 年 Online Game Award 最佳遊戲賞(BEST GAME 賞)
2009/06	精靈樂章 Online	台灣 2009 年巴哈姆特遊戲大賞人氣國產線上遊戲銀賞

貳、 利害關係人鑑別與溝通

一、 利害關係人鑑別

與利害關係人議合是企業永續發展之重要關鍵，然而如何辨識與公司有高度相關之利害關係人，及了解利害關係人關注議題乃議和關鍵。我們透過關注議題「鑑別」、「排序」、建立與利害關係人「溝通管道」，並於報告回應高度重大性議題等方式，達落實利害相關人溝通。

本公司重視利害關係人互動與溝通，透過系統性分析，瞭解利害關係人對於本公司之意見與重視議題，並透過本報告書、公開資料及官方網站等多元管道進行回應，未來將持續瞭解利害關係人在永續營運之寶貴意見，作為內部管理、永續策略研擬的策略。



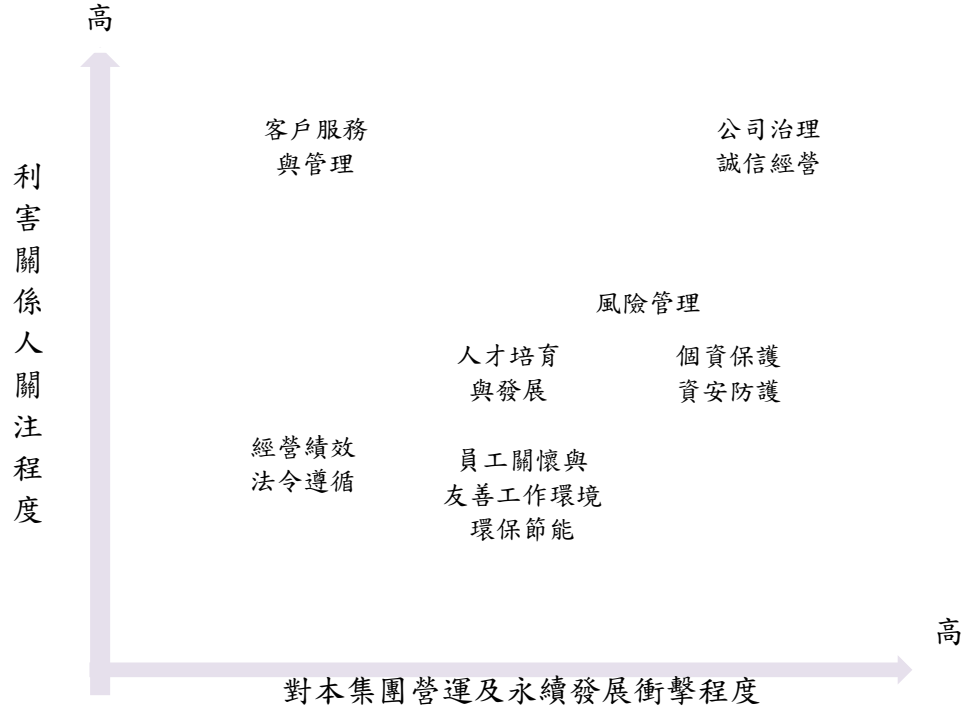
二、 重大性議題分析

本公司參考及收集各類利害關係人的回饋及建議，經由不同利害關係人對各議題之關注程度、詢問頻率、對公司是否具實質性及對公司影響程度高低，排序出需優先於報告書內回應的重要關切議題，亦將相關重要議題納入公司長短期計畫目標中。

(一) 重大性議題矩陣圖

本公司參考 AA1000SES 當責性原則標準、全球報告倡議組織(GRI)準則、國際永續發展趨勢、以及國內同業之重大性主題，由永續經營小組審議公司在環 境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，收集各利害關係人所關切之議題，逐一選出並鑑別重大考量面之議題，依利害關係人的影響程度排序各議題，再確認該議題之影響與重要性進行內容之揭露，將其作為推動永續發展的策略與目標擬定的重要基礎。對於利害關係人之權益及互動，公司網站中設有「利害關係人專區」，以盡可能回覆，且藉由各部門業務往來中鑑別出重大議題，以了解是否有效回應各方利害關係人意見回饋。

重大主題矩陣圖



(二) 重大性議題範疇與邊界

重大性議題		特定主題指標	衝擊對象							SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
			公司	投資人	客戶	供應商	主管機關	媒體	社區/非營利組織	
01	公司治理	GRI 102-16	O	O			O	O		
02	經營績效	GRI 201-1	O	O						
03	人才培育與發展	GRI 201	O							
04	風險管理	GRI 102-30	O	O						
05	個資保護	GRI 418	O		O		O			
06	資安防護	GRI 418	O		O		O			
07	員工關懷與友善工作環境	GRI 401-2 GRI 401-3 GRI 403-2	O							

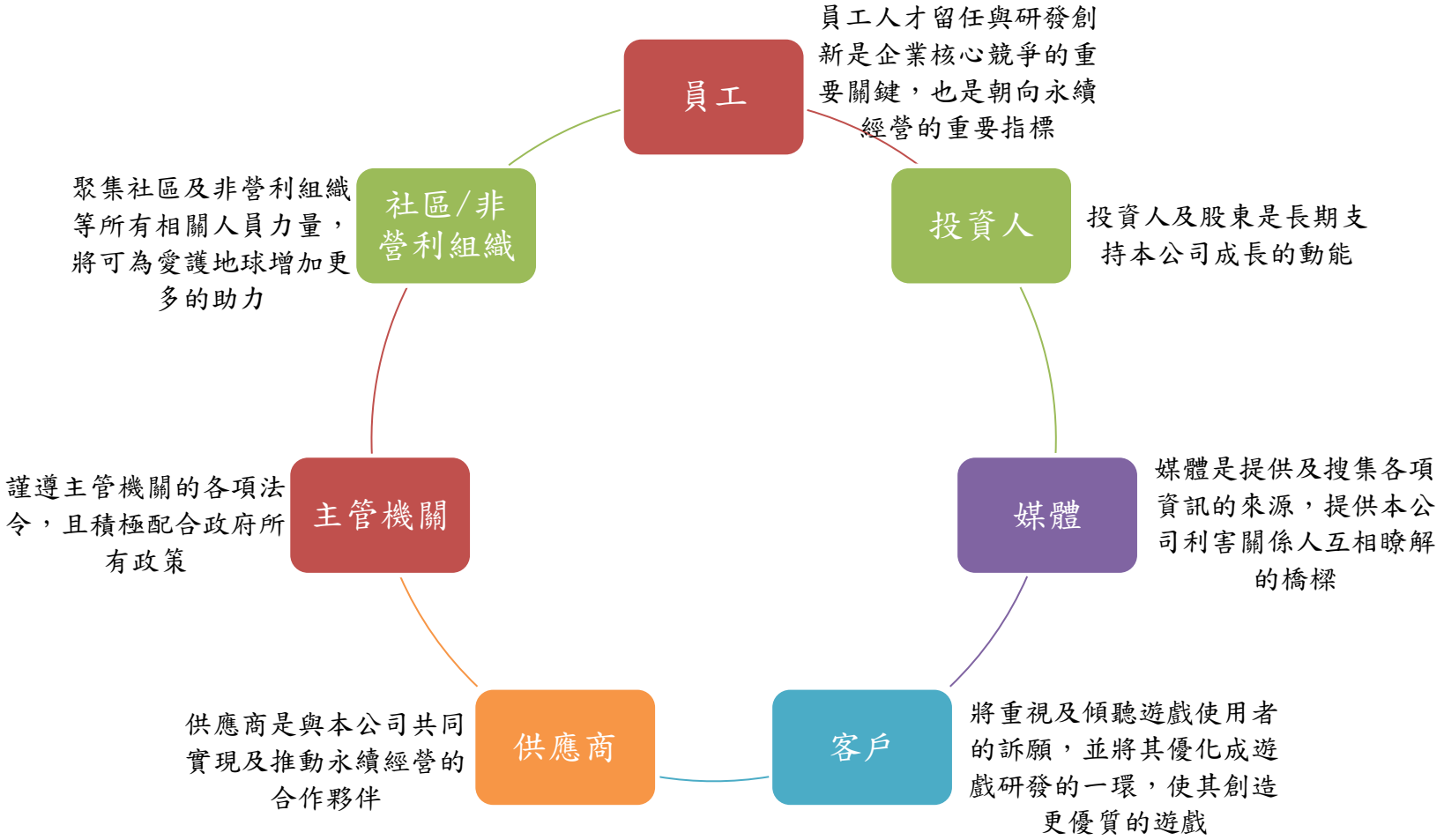
重大性議題		特定主題指標	衝擊對象							SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
			公司	投資人	客戶	供應商	主管機關	媒體	社區/非營利組織	
08	客戶服務與管理	GRI 102-44	O		O					
09	法務遵循	GRI 307-1	O				O			
10	誠信經營	GRI 201-1	O	O			O			
11	環保節能	GRI 301-1 GRI 301-2 GRI 301-3	O				O	O	O	

三、 重大性議題衝擊說明

項次	重大性議題	衝擊說明	對應章節
01	公司治理	本公司相當重視公司治理環節，積極參與主管機關推動的各項重要評鑑，以增進自身的治理制度也檢視內部流程，相信這對本公司在公司治理，以及面對市場上的消費者皆有正面影響力。	參 永續治理
02	經營績效	一直以來本公司在自製遊戲的領域中追求成長，培訓專業研發人研究、 開發、創新及製作各項遊戲產品，以期讓遊戲內容快速進行更新，並予以同時採用具有先進動畫技術及遊戲技術增強功能的次世代3D引擎，期許進一步打造出新型態遊戲產品。以多元化的產品規劃，拓展遊戲產品鏈，提升企業核心競爭力。	壹三 營運概況
03	人才培育與發展	本公司提供多元獎勵措施及員工福利，以達到人才留任措施，提升員工向心力，進而拉昇顧客滿意的正向循環，讓企業穩定發展。除提供內部教育訓練外，亦鼓勵員工申請外部訓練提昇技術與專業技能，藉以激發員工多元化思考能力，創造良好的職涯發展。	肆三 人才培育與發展 肆八 提升員工職能及過渡協助方案
04	風險管理	本公司為了達到企業風險降低至並有效控制，已預先規劃相關控制措施，將潛在威脅及障礙作相對應的移轉，以確保公司在緊急狀況時仍持續維持營運。本公司定期進行查核，以建立相關風險管理制度。	參十二 經營風險管理
05	個資保護	個人資料保護是本公司對所有遊戲使用者重要的承諾，透過持續檢討各項操作流程與作業程序、定期查核及教育訓練，強化員工重視所有遊戲使用者權利並落實個資保護，並結合資安防護，強化對於所有遊戲使用者的各項保護。	參十三 資訊安全政策
06	資安防護	本公司高度重視資訊安全，透過不斷電系統、分散式阻斷服務（DDoS）攻擊防護設備等各種防護方式，藉由完善制度和有效監控確保遊戲服務的穩定性及安全性，不僅符合法令規範，也以高標準持續精進內部管理，提升遊戲使用者對本公司的信任感，降低公司及所有遊戲使用者資訊外洩風險，提升員工及所有遊戲使用者的安全感。	參十三 資訊安全政策
07	員工關懷與友善工作環境	本公司持續用心關懷員工需求，透過持續優化健康檢查制度及精進性別平等措施，期待能夠建立平等且友善工作環境，照顧同仁健康亦能達到職家平衡、凝聚員工向心力，保障員工人權。	肆四 員工薪酬與福利 肆六 職業安全與衛生

項次	重大性議題	衝擊說明	對應章節
08	客戶服務與管理	本公司提供線上客服給予所有遊戲使用者進行反映溝通，並針對顧客客訴反映事項積極溝通與妥善處理。此外持續採用問卷及簡訊等方式與客戶溝通，予以瞭解客戶之需求，遊戲使用者可即時回饋其遊戲使用感受，並提供相關建議事項予我們加以精進，藉以維持長期互利的客戶關係。	貳四 利害關係人互動與回應
09	法務遵循	本公司由各部門共同辦理推動永續發展之政策，訂定目標計畫，並加強宣導公司同仁環境議題、社會議題和公司治理議題。	參三 誠信經營政策
10	誠信經營	本公司實踐永續發展，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰依「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定本公司「永續發展實務守則」，以管理經濟、環境及社會風險與影響，以完成履行企業社會責任，注重利害關係人之權益，重視保護環境、公司治理等議題為目標，將其納入公司管理方針與營業活動，訂定相關規則；並與我們的股東、員工、客戶、供應商等所有利益關係人攜手，為社會的公平正義、人類福祉、地球的永續長存而努力。	參三 誠信經營政策
11	環保節能	本公司積極配合政府環保政策施政主軸，多年來已停止發行實體化產品，落實環保節能減碳要求，並持續關注國內外相關法規變化及自我要求以符合未來的產業趨勢，善盡企業在環境保護的責任。	伍 環境永續發展與社會責任

四、 利害關係人互動與回應



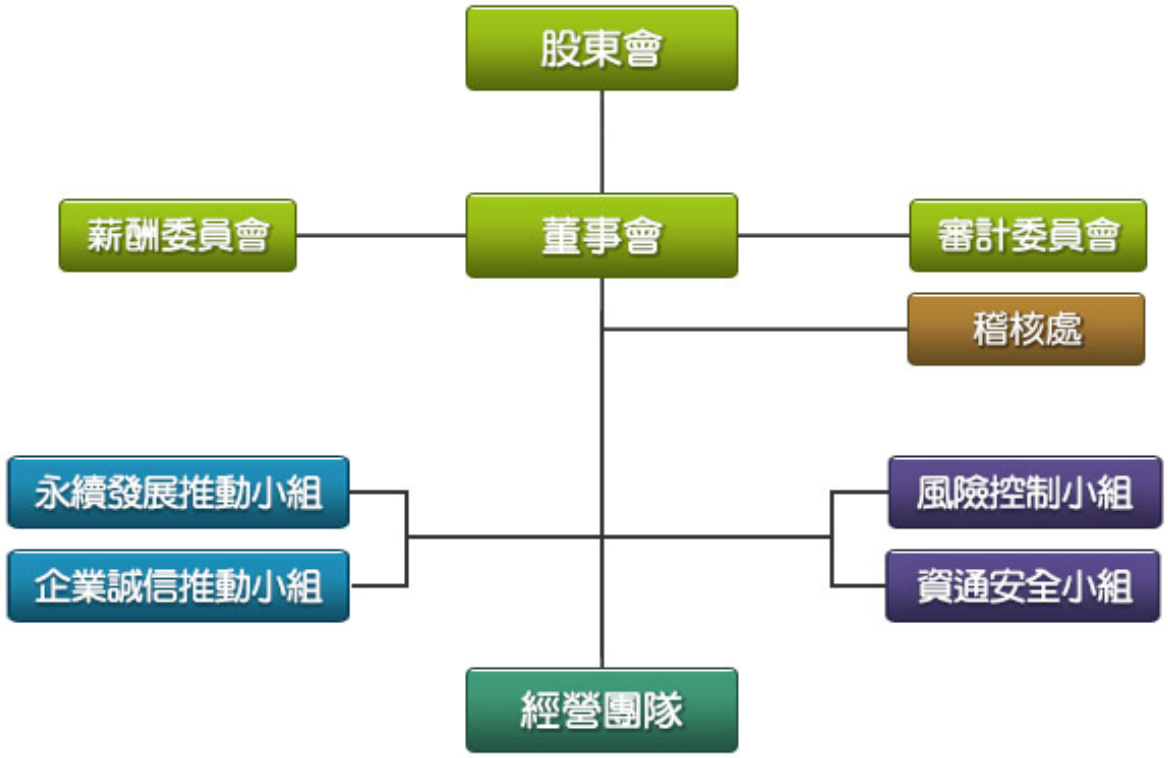
本公司將利害關係人定義為「受公司影響之內、外部個人與團體」，參考 AA1000SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000SES）五大原則，依照利害關係群體對於公司的(1)影響力(Influence) 、 (2)關注度(Tension) 、(3)責任(Responsibility)、(4)依賴程度(Dependency)及(5)多元觀點(Diverse Perspectives)等面向，依其互動頻率及營運重要性鑑別後得出五類重要利害關係人群體，包括：員工、股東、消費者、供應商及政府。

本公司於報告內容對重大實質性考量面為相關說明，其他如與重要議題相關但關注程度與衝擊程度較低的議題，則會簡略涵蓋於內文，部分議題則將透過本公司網站或其他溝通管道予以回應。其與利害關係人的溝通方式及管道，還有關切議題如下：

利害關係人	關切議題	溝通方式及管道
員工	勞資關係 與員工權益	◆ 公司公告(即時) ◆ 績效考核(每年二次) ◆ 勞資會議(每季) ◆ 勞工退休準備金(每季) ◆ 員工午餐滿意度問卷(每年一次)
	職業安全與健康	◆ 團保及勞保申請(即時) ◆ 職安教育訓練(定期) ◆ 員工健康檢查(每年一次) ◆ 職業安全衛生會議(每季)
	多元包容 與就業平等	◆ 禁止強迫勞動與雇用童工 ◆ 嚴禁工作場所之任何方式的歧視及性騷擾行為，並訂定防治措施申訴與懲戒辦法 ◆ 訂定員工行為守則
投資人 媒體	公司治理 經營績效 研發能力 永續經營	◆ 月營業收入公告(每月) ◆ 月自結損益公告(每月) ◆ 業績發表會(每年二次) ◆ 股東常會(每年)
	風險管理	◆ 投資人聯繫窗口(即時) ◆ 公司官方網站(即時) ◆ 公開資訊觀測站(即時) ◆ 財務報表(每季) ◆ 年報(每年)
客戶	客戶服務	◆ 線上客服專區(即時) ◆ 問卷調查(不定期)
供應商	公司治理 供應商管理	◆ 各項支出合約(即時) ◆ 各重要部門對外電子郵件(即時) ◆ 拜訪中下游廠商(不定期)
主管機關	公司治理 法令遵循	◆ 公司官方網站(即時) ◆ 公開資訊觀測站(即時) ◆ 政府宣導會及公文(不定期)
社區/非營利組織	公司治理 社會公益 節能環保	◆ 利害關係人聯繫窗口(即時) ◆ 參與公益(不定期)

參、 永續治理

一、 公司治理架構圖



二、 公司治理單位

本公司於 2021 年起設立公司治理主管及其職務代理人一名，以致力於有效處理股務、議事及公司治理等相關事務，並推動其他相關部門執行及配合公司治理事項，其職權範圍包含如下：

1. 提供董事執行職務所需資料並安排董事進修。
2. 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
3. 作為董事及公司之間的溝通橋樑，並提供董事執行業務所需資料與公司經營有關之相關事宜。
4. 安排內部稽核、經理人及會計師等人，與董事會成員及審計委員成員，進行溝通及聯繫。
5. 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊及議事錄並於修訂章程或董事改選時辦理變更登記。
6. 於公開資訊觀測站及公司官方網站提供即時訊息予利害關係人。
7. 落實並執行公司治理評鑑指標的各項目，以及推動公司達成之尚未完成之指標，並且依規定進行自評。

(一) 2024 年度公司治理相關事務執行重點

1. 2024 年度各召開 5 次董事會以及審計委員會，在其中擔任擬定董事會及薪資報酬委員會之年度會議議程及相關議案之協調與溝通，並且準備議事資料，讓公司重要議案能於議程順利進行下，決議通過並執行。
2. 2024 年度例行性股東常會之籌備，以及議程規範。
3. 安排董事會之成員－董事們進行每年度 6 小時之進修時數，且鼓勵並積極推動董事們除符合法令規範之 6 小時上課時數外，盼能增加更多元進修課程，故在 2024 年董事績效考核中超過法令之進修時數之董事，則該項考核指標分數較優。因此 2024 年度 6 位董事均修習每年六小時(含)以上之課程，總合計共 51 小時，平均修習課程時數為 8.5 小時。
4. 設置獨立董事之專用電子郵件信箱，以強化利害關係人與公司之溝通。
5. 負責所有公告事宜，包括但不限於發布重大訊息等其他與所有利害關係人有關之資訊對稱之訊息。
6. 依「董事會績效評估辦法」進行 2024 年度評估董事會、董事會成員、功能性委員會以及功能性委員會成員，並將評估與酬金結果及自評與同儕互評情形進行統計，以及在董事會報告。

(二) 2024 年度公司治理主管及其職務代理人異動情形

1. 公司治理主管異動情形

職稱	姓名	到任日期	解任日期	離職或解任原因
公司治理主管	石琬婷	2023.09.11	2024.08.02	生涯規劃離職
公司治理主管	詹郁萱	2024.09.02	-	-

2. 公司治理主管職務代理人異動情形

職稱	姓名	設置日	異動日期	離職或解任原因
財會部經理	林家安	2011.12.24	-	-

(三) 2024 年度公司理主管及其職務代理人進修情形

姓名	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數
	起	迄			
詹郁萱	09.06	09.06	證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3
	09.09	09.09	臺灣證券交易所	溫室氣體盤查實作工作坊	6
	09.11	09.11	臺灣誠正經營學會	2024 董事解任判決評選	3
	09.19	09.19	企業永續發展協會	永續知識賦能宣導課程	6
	10.07	10.07	台新金控	2024 台新淨零高峰論壇	3
	10.22	10.22	臺灣證券交易所	113 年度上市公司業務宣導會	3
	10.23	10.23	企業永續發展協會	GHG Protocol 企業標準及範疇 3 標準宣導課程	7
	11.07	11.07	證券暨期貨市場發展基金會	113 年度上市櫃公司永續報告書編製及產製功能宣導會	3
	11.21	11.21	臺灣董事學會	董事必備的關鍵指南	3
2024 年公司治理主管進修總時數					37

姓名	進修日期		主辦單位	課程名稱	進修時數
	起	迄			
林家安	01.18	01.18	會計研究發展基金會	金融科技與永續數位報導研討會	3
	02.21	02.21	數位治理協會	IFRS S1/S2 揭露	3
	03.29	03.29	iThome	2024 數位永續高峰會	8
	06.25	06.25	英特內軟體	百大企業必備永續報告書撰寫力	2
	07.30	07.30	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	113 年度永續資訊之管理內部控制制度宣導會	3.5
	08.15	08.15	ESG 永續思維學院	永續金融與 ESG 績效提升之關鍵	3
	09.11	09.11	臺灣誠正經營學會	2024 董事解任判決評選	3
	09.19	09.19	企業永續發展協會	永續知識賦能宣導課程	6
	10.07	10.07	台新金控	2024 台新淨零高峰論壇	3
	11.21	11.21	臺灣董事學會	董事必備的關鍵指南	3
2024 年公司治理主管職務代理人進修總時數					37.5

三、 誠信經營政策

(一) 誠信經營與法令遵循

1. 規章準則及承諾

本公司已由董事會制訂「誠信經營守則」及相關作業程序等內部規章以規範任何形式的貪腐行為，並設立檢舉制度維護本公司誠信經營理念之企業文化，董事會、功能性委員會與高階管理階層皆積極落實誠信經營原則，以創造永續發展之經營環境。

2. 適用對象

本公司已於「誠信經營守則」及「聘僱合約書」中明確規範本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，且載明違反上述承諾之相關處理規定，以防範不誠信行為之發生。

3. 評估機制及相關作為

本公司有訂定不誠信行為之防範及事後處理程序相關規範，公司設有中、英文網站，並設有對於不合法與不道德行為的檢舉管道、以及合約中列示反賄賂等事宜，和明訂處理股東建議、疑義、糾紛及訴訟事宜，公司官網提供檢舉電子信箱以及利害關係人聯絡窗口，以供利害關係人對於不合法與不道德行為之投訴並對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密，並建立不誠信行為風險之評估機制，納入法令遵循自評檢核遵循程序項目，定期分析檢討防範機制之妥適性與有效性，預防不誠信行為之產生。

(二) 誠信經營落實情形

1. 誠信經營管理措施

本公司確保誠信原則之落實，已建立有效之會計制度及內部控制制度，以確保制度之設計及執行持續有效。本公司除有內部稽核單位定期對本公司及子公司之財務、風險管理及相關法令，就公司內部依風險評估結果所制訂之防弊措施查核其遵循情形外，另委託資誠聯合會計師事務所為本公司定期查核財務報表，亦會每年定期向董事會報告查核執行情形。

本公司於 2024.11.01 成立企業誠信推動小組，且由董事會於 2024.12.20 指派一名董事擔任督導本公司永續發展推動情形，並自 2024 年起每年至少一次向董事會報告誠信經營執行情形，確保落實誠信經營政策。

2. 防範及合約規範

本公司透過「聘僱合約書」及客戶與廠商之交易合約中，載明誠信經營及反賄賂事宜，予以規範相關利害關係人。

3. 受理檢舉及調查結果

2024 年度檢舉案件 0 件，無發生任何舞弊貪瀆事件。

4. 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行為

2024 年度無發生任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷事件。

5. 已進行貪腐風險評估的營運據點

2024 年無此情形。

(三) 稅務方針

本公司絕對遵守我國各項租稅政策，定期檢視公司稅務狀況，稅務重大決策皆由財會單位管理。在日常作業過程中若有適用法令不明之處，也將主動與會計師或稅捐稽徵所諮詢或討論,並配合稅捐機關相關稅務的查調作業並提供相關證明文件。本公司支持政府制定有助企業創新及促進經濟成長的法規，並由財務長每年審視、核准公司的稅務政策，致力資訊透明化與永續發展。

1. 稅務政策
   - 遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神
   - 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則
   - 財務報告資訊透明，稅務揭露遵循相關規定與準則要求處理
   - 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫
   - 不將公司創造的利潤移轉至低稅率國家基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係
   - 公司重要決策皆考量租稅影響
   - 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估
2. 稅務風險管理
   - 本公司於全球各地運營遊戲，同時遵循各國家稅法規定。稅法與法規的任何不利變動皆會增加公司的有效稅率，並對經營業績產生負面影響。為有效管理稅務風險，本公司遵循內部控制流程，執行識別、評估與管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。
   - 稅務風險管理已納入本公司的風險管理計畫中，由風險控制小組每年評估公司面臨的多變風險環境、風險管理重點、風險評估及控制措施。更多有關風險管理的詳細內容，請參閱本公司 113 年度年報「伍、六風險事項分析及評估」。
3. 稅務治理
   - 本公司財務長為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政與管理則由財務長執行，並由稅務專業人員協助財務長履行本公司稅務義務；同時亦透過外部稅務諮詢機構提供的專業服務，強化專業知識。
   - 本公司執行關於會計、稽核、財務報導流程及財務控制的品質與誠信度，定期審查包括會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。
4. 稅務議題溝通與管理

   主動針對國際稅制改革趨勢與進展、國內重大稅務議題進行交流，合力打造健全的稅務環境。參與稅務相關組織舉辦的會議，關注國際稅務趨勢，進而管控稅務風險，提升競爭力。
5. 有效稅率
   - 2024 年本公司的有效稅率為 11%,其低於主要營運據點中華民國營利事業所得稅之法定稅率 20%，主要係依據《產業創新條例》規定，享有投入研究發展支出與購置專業性軟體程式而依法取得的投資抵減稅額所致。
   - 2024 年本公司在全世界繳納公司所得稅占比

國別	比例
中華民國	99.89%
日本	0.11%

6. 國別報告

中華民國政府參與由經濟合作與發展組織（OECD）開發的國別報告系統，主要協助稅務機關進行審計選擇過程。而本公司符合財政部 108.12.10 台財稅字第 10804651540 號令核釋營利事業得免送交集團主檔報告及國別報告認定標準。

7. 取自政府之財務補助

本公司 2024 年取自中華民國政府之財務補助為申請 2024 年研究發展支出投資抵減與資安投資抵減共計新台幣 18,907 仟元。而取自其他國家政府之財務補助金額為新台幣 0 仟元。

四、 董事會

2024 年本公司董事會由 6 位擁有豐富學經歷的董事組成，並由張峰旗先生擔任董事長。董事會職責負責監督公司業務及事務管理，以盡力實現股東價值的最大化，並加強本集團的公司治理。此外，亦督促公司實踐社會責任，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保本公司社會責任政策之落實。

董事長及公司各部門一級主管均會定期檢討經營團隊對於公司整體營運、企業社會責任等績效，督促經理人遵循法政單位相關規定，秉持誠信經營之準則，在永續經營為目標前提下，維護員工、客戶、供應商、股東、政府、媒體等利害關係人之權益。

本公司董事會成員多元化，具備不同專業背景並普遍具備不同執行業務所必須之知識、技能及素養。

(一) 2024 年度董事會成員名單

2025.03.07

職稱	國籍	姓名	性別	年齡	具員工身份	擔任本公司獨立董事任期年資	
						3 年以下	3 至 9 年
董事長	中華民國	張峰旗	男	51~60 歲	V	-	-
董事	中華民國	佘明宏	男	51~60 歲	-	-	-
獨立董事	中華民國	江淑貞	女	51~60 歲	-	-	V
獨立董事	中華民國	葉力銓	男	51~60 歲	-	V	-
獨立董事	中華民國	陳宏杰	男	51~60 歲	-	V	-
獨立董事	中華民國	鄭冠宇	男	61~70 歲	-	V	-

(二) 2024 年度董事會成員學經歷及專業知識

職稱	姓名	主要經(學)歷	專業資格與經驗
董事長	張峰旗	台灣大學商學研究所碩士 欣隆建設(股)公司總經理	畢業於台灣大學商學研究所碩士，曾任職於欣隆建設(股)公司總經理，具有 5 年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任本公司董事長兼總經理。
董事	佘明宏	美國加州州立大學海沃分校財務管理學士 菲律賓馬尼拉雅典耀大學企管碩士 華泰電子(股)公司(菲律賓廠)營運副總兼財務長	畢業於菲律賓馬尼拉雅典耀大學企管碩士，曾任職於華泰電子(股)公司(菲律賓廠)營運副總兼財務長，具有 5 年以上公司業務所需之工作經驗，目前擔任和康電訊(股)公司總經理。
獨立董事	江淑貞	國立中山大學財務管理博士 輔仁大學公司治理與企業倫理研究中心主任	畢業於國立中山大學財務管理博士，具有 5 年以上商務、財務與公司業務所需相關科系之公私立大專院校教授專業資格，目前擔任輔仁大學企業管理學系專任教授與本公司審計委員會召集人及薪資報酬委員會召集人。
獨立董事	葉力銓	美國紐約復敦大學教育學院人力資源發展文學碩士	畢業於美國紐約復敦大學教育學院人力資源發展文學碩士，具有 5 年以上公司業務所需之工作經驗，目前任職於皇基(股)公司董事長、本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員。
獨立董事	陳宏杰	國立臺北大學法律學研究所刑事法組法學碩士	畢業於國立臺北大學法律學研究所刑事法組法學碩士，具有 5 年以上公司業務所需之工作經驗，目前任職於六合法律事務所－商務暨證券法律組主持律師、本公司審計委員會及薪資報酬委員會委員。
獨立董事	鄭冠宇	德國哥廷根大學法學博士 東吳大學法律學系教授 東吳大學法學院院長	畢業於德國哥廷根大學法學博士，具有 5 年以上商務、財務與公司業務所需相關科系之公私立大專院校教授專業資格，目前為東吳大學法學院專任教授與本公司審計委員會委員。

五、 多元董事會、董事提名與遴選

本公司依據公司產業的特性及考量考量未來發展策略，就董事會的配置及多元化標準包括但不限於董事遴選標準、董事會應具備之專業資格與經驗、性別、年齡、國籍及文化等組成情形或比例，謹慎考量評估，由產業界及各界學者專家同組成董事會，並就政策敘明公司具體目標及其達成情形。

本公司第 9 屆董事會成員之組成均遵照本公司「公司章程」之規定，採候選人提名制，並依本公司「董事選舉辦法」，經嚴謹之遴選、提名及選舉程序選任完成，以確保董事成員之多元性及獨立性。其中由 6 名董事(含 4 席獨立董事)組成，成員分別擁有商務及會計等專業背景，並基於不同專業背景，各具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀及領導與決策能力，展現多元互補成效。此外，本公司已達成獨立董事席次過半及兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次 1/3 之具體管理目標，並已於民國 105 年之股東常會起選任一席(含以上)女性獨立董事，未來將依董事會運作實際情形及需求適時增修多元化政策，以達成公司治理理想目標。

董事會成員組成性別平等及專業背景符合營運發展為本公司追求之目標，董事會成員皆為自然人；董事全數為中華民國籍。

職稱	國籍或註冊地	姓名	性別	具備能力								
				營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力	風險管理知識
董事長	中華民國	張峰旗	男	V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	中華民國	佘明宏	男	V	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	中華民國	江淑貞	女	V	V	V	V	V	V	V	-	V
獨立董事	中華民國	葉力銓	男	V	-	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	中華民國	陳宏杰	男	V	-	-	V	-	V	V	V	V
獨立董事	中華民國	鄭冠宇	男	V	-	-	V	-	V	V	V	V

六、 最高治理單位的主席

由張峰旗先生擔任董事長兼任總經理，為減少管理層級加強提升公司經營效率與決策執行力。董事長上任至今營收及獲利穩定，平時密切與各董事充分溝通營運近況與計劃方針落實公司治理，惟為強化董事會之獨立性，已將獨立董事席次提升至 4 席，且改選後過半數董事未兼任經理人以提升董事會職能及強化監督功能。為確保企業運作之獨立性，有關董事自身或其代表法人、董事之配偶、二等親內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司對會議事項有利害關係者，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時迴避討論及表決並不得代理其他董事行使其表決權。

七、 董事會執行情形

本公司董事會每季至少召開一次，2024 年度共召開 5 次董事會，董事情況出席率良好。本公司對於善盡企業社會責任有具體的推動計畫，訂有「企業社會責任實務守則」並揭露於公開資訊觀測站及公司網站，同時持續跟進企業社會責任最新修訂，以逐步實踐企業在經營發展之外的社會責任；在檢討實施成效方面，定期向董事會報告每年的企業社會責任在經濟、環境及社會各面向的實施情況，以廣納董事的建議做為提升的指引。

本公司董事會由 6 名董事組成，設置 4 席獨立董事，比重 67%，且無連續任期超過三屆之獨立董事。且董事成員均具有數年工作經驗，各自具備有經營管理、產業知識、領導決策、財務會計等不同專長，可有效發揮監督及管理功能。本公司注重董事會成員組成之多元化，目標將維持目前之多元化情形，至少一名董事為會計或財務專業人士，未來亦將依公司發展需求，持續落實執行董事會組成之多元化方針。

董事會具有行使職權之獨立性：本公司之董事會指導公司策略、監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照法令、公司章程或股東會決議等，據以行使職權。本公司董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬獨立之個體，獨立行使職權。獨立董事亦遵循相關法令規定，搭配審計委員會之職權，審度公司存在或潛在風險之管控等，據以確實監督公司內部控制之有效實施、簽證會計師之選(解)任及獨立性與財務報表之允當編製。

本公司全體董事成員間並無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，包括無董事間具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。

(一) 2024 年度董事會開會 5 次之董事出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
董事長	張峰旗	5	0	100%	2011.02.11 臨時股東會選任，於 2022.06.15 股東常會續任，2024 年度第 9 屆應出席次數 5 次。
董事	佘明宏	5	0	100%	2011.02.11 臨時股東會選任，於 2022.06.15 股東常會卸任獨立董事改任董事，2024 年度第 9 屆應出席次數 5 次。
獨立董事	江淑貞	5	0	100%	2016.06.22 股東常會選任，於 2022.06.15 股東常會續任，2024 年度第 9 屆應出席次數 5 次。
獨立董事	葉力銓	5	0	100%	2022.06.15 股東常會新任，2024 年度第 9 屆應出席次數 5 次。
獨立董事	陳宏杰	5	0	100%	2022.06.15 股東常會新任，2024 年度第 9 屆應出席次數 5 次。
獨立董事	鄭冠宇	5	0	100%	2022.06.15 股東常會新任，2024 年度第 9 屆應出席次數 5 次。

■ 其他應記載事項：

1. 董事會之運作如有下列情形之一者，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理：
   (1) 證券交易法第 14 條之 3 所列事項：2024 年度均於董事會中決議。
   (2) 除前開事項外，其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項：2024 年度本公司並無經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項。
2. 董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形
   (1) 本公司已訂有「董事會議事規範」，該規範第 17 條規定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。
3. 當年度及最近年度加強董事會職能目標(例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等)與執行情形評估
   (1) 本公司已分別於 2011.02.11 起設立二席獨立董事，2016.06.22 增設為三席獨立董事，並於 2022.06.15 股東常會增設至四席獨立董事。
   (2) 本公司已依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定本公司「董事會議事規範」以資遵循，並於公開資訊觀測站輸入董事出席董事會情形，且自 2011 年起主動於公司網站揭露董事會決議事項，強化投資人關係功能，以提昇資訊透明度。
   (3) 本公司已於 2011.08.30 設置薪資報酬委員會且 2022.06.15 起增設審計委員會。
   (4) 本公司已於 2013.08.20 起為董事購買責任保險，以降低並分散對公司及股東重大損害之風險。
   (5) 增設公司治理主管：業經 2021.03.05 於董事會通過設置，其負責公司治理相關事務，協助董事執行業務以發揮監督功能。
   (6) 為提升董事專業知識與落實公司治理，本公司定期(每年兩次)為董事安排公司治理及經營所需課程。
   (7) 依 2023.03.03 修訂「處理董事要求之標準作業程序」，俾使董事提出要求或索取相關資訊時能獲得適當且適時之協助，以便其履行董事職責進而提升董事會效能。
4. 2024 年第九屆董事會獨立董事出席狀況

日期 屆次	03.01 2024 年 第 9 屆 第 1 次	05.03 2024 年 第 9 屆 第 2 次	08.02 2024 年 第 9 屆 第 3 次	11.01 2024 年 第 9 屆 第 4 次	12.20 2024 年 第 9 屆 第 5 次
江淑貞	A	A	A	A	A
葉力銓	A	A	A	A	A
陳宏杰	A	A	A	A	A
鄭冠宇	A	A	A	A	A

註：A—親自出席；B—委託出席；C—未出席；N/A—不適用。

(二) 2024 年度董事會成員進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	時數	合計
董事長	張峰旗	05.03	社團法人中華公司治理協會	智慧財產管理新思維	3	6
		08.02	社團法人中華公司治理協會	從數位鑑識角度重構資安	3	
董事	佘明宏	05.03	社團法人中華公司治理協會	智慧財產管理新思維	3	6
		08.02	社團法人中華公司治理協會	從數位鑑識角度重構資安	3	
獨立董事	江淑貞	05.03	社團法人中華公司治理協會	智慧財產管理新思維	3	12
		07.03	台灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	
		08.02	社團法人中華公司治理協會	從數位鑑識角度重構資安	3	
		09.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	葉力銓	05.03	社團法人中華公司治理協會	智慧財產管理新思維	3	6
		08.02	社團法人中華公司治理協會	從數位鑑識角度重構資安	3	
獨立董事	陳宏杰	05.03	社團法人中華公司治理協會	智慧財產管理新思維	3	9
		08.02	社團法人中華公司治理協會	從數位鑑識角度重構資安	3	
		09.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3	
獨立董事	鄭冠宇	05.03	社團法人中華公司治理協會	智慧財產管理新思維	3	12
		07.03	台灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	
		08.02	社團法人中華公司治理協會	從數位鑑識角度重構資安	3	
		09.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113 年度防範內線交易宣導會	3	
					總計	51

八、 董事會績效評估

(一) 2024 年度董事會績效評估

本公司已於 2015.05.04 董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，評鑑之對象為董事會及功能性委員會，並且自 2015 年起每年定期評鑑，評鑑之對象除董事會整體評鑑（衡量項目為五大面向，分別為對公司營運參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制），也會針對每位董事本身進行自評，並於 2023 年度起新增同儕互評，（自評及互評項目為六大面向，分別為公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制），並依其董事會成員自評問卷彙總評分。2024 年度董事會績效評估結果已於 2025.03.07 董事會報告，董事會績效考核為 96 分(滿分為 100 分)，董事會成員自我考核平均分數為 97.25 分(滿分為 100 分)，成員間同儕互評平均分數為 98.73 分(滿分為 100 分)。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年執行一次	2024 01.01 ~ 12.31	1.董事會 2.個別董事成員 3.同儕評估	1.董事會內部自評 2.董事成員自評 3.董事成員同儕互評	1.董事會績效自評函括對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制五大面向。 2.董事成員自我績效評估函括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制六大面向。 3.董事成員互評績效評估函括公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制六大面向。

董事會績效考核評分	
對公司營運之參與程度	26.22 分
提升董事會決策品質	25.33 分
董事會組成與結構	15.56 分
董事之選任及持續進修	13.33 分
內部控制	15.56 分
評分總計	96.00 分

個別董事會成員自我及同儕互評考核評分		
	個別成員自評	同儕互評
公司目標與任務之掌握	12.75 分	12.91 分
董事職責認知	12.90 分	12.90 分
對公司營運之參與程度	32.76 分	34.00 分
內部關係經營與溝通	13.04 分	13.04 分
董事之專業及持續進修	12.76 分	12.87 分
內部控制	13.04 分	13.01 分
評分總計	97.25 分	98.73 分

(二) 2024 年度董事會評鑑執行情形

1. 本公司已完成 2024 年年度(01.01 至 12.31)期間董事會運作事宜為之相關評估，包含對營運之參與程度、職責認知、專業及持續進修、內部控制等構面，並於 2025.03.07 提報事會。
2. 本公司 2024 年度董事會績效評估、董事成員績效評估及功能性委員會績效評估結果均為「優良」。
3. 當年度及最近年度加強董事會職能之目標（例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等）與執行情形評估。
   (1) 提升董事會運作效率：本公司訂「董事會議事規範」，有效建立董事會治理制度及健全監督功能；落實董事會議事規範，定期召集董事會；開會期間全程錄音、錄影並製作董事會議事錄，追蹤董事會決議事項之執行情形，以發揮董事會職能。
   (2) 增進董事及主管專業知識：本公司安排證券法規及產業相關資訊之相關課程，鼓勵董事及主管持續進修。
   (3) 設立薪資報酬委員會：本公司設立薪資報酬委員會，負責協助董事會定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，及定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
   (4) 設立審計委員會：負責監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。
   (5) 提升資訊透明度：本公司之財務報表委由資誠聯合會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開均正確並及時完成，並指定專人負責公司資訊之蒐集及揭露工作，建立發言人制度，以確保各項重大資訊能及時允當揭露。
   (6) 訂定「處理董事要求之標準作業程序」協助董事執行職務並提升董事會效能。

九、 審計委員會

(一) 2024 年度審計委員會成員名單

本公司於 2022.06.15 成立審計委員會，設有委員四人，皆由本公司獨立董事擔任。本公司委員會之職權係盡善良管理人之注意，討論證券交易法第 14 條之 5 所列事項，並將建議提報董事會討論。審計委員會成員資料如下：

職稱	姓名	獨立性情形	兼任其他公開發行公司審計委員會成員家數
召集人 獨立董事	江淑貞	所有審計委員會委員皆符合下述情形： 1. 符合金融監督管理委員會頒定之證券交易法第 14 條之 2 暨「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」相關規定。 2. 最近二年無提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。	0
獨立董事	葉力銓		0
獨立董事	陳宏杰		1
獨立董事	鄭冠宇		1

(二) 2024 年度審計委員會成員運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人 獨立董事	江淑貞	5	0	100%	2016.06.22股東常會選任，於2022.06.15股東常會續任，2024年度第1屆應出席次數5次。
獨立董事	葉力銓	5	0	100%	2022.06.15股東常會新任，2024年度第1屆應出席次數5次。
獨立董事	陳宏杰	5	0	100%	2022.06.15股東常會新任，2024年度第1屆應出席次數5次。
獨立董事	鄭冠宇	5	0	100%	2022.06.15股東常會新任，2024年度第1屆應出席次數5次。

其他應記載事項：

1. 審計委員會之運作如有下列情形之一者，應敘明審計委員會召開、期別、議案內容、獨立董事反對意見、保留意見或重大建議項目內容，審計委員會決議結果以及公司對審計委員會意見之處理：

(1) 證券交易法第14條之5所列事項

2024 年 日期 屆次	議案內容	獨立董事反對意見、保留意見或重大建議項目內容	決議結果	公司對審計委員會意見之處理
03.01 第 1 屆 第 1 次	一、通過本公司 112 年 11 及 12 月份稽核報告 二、通過本公司 112 年度營業報告書及財務報表案 三、通過本公司 112 年度盈餘分配案 四、通過本公司資本公積發放現金案 五、通過本公司 113 年度財務報表簽證會計師獨立性、適任性評估及績效、品質考核案 六、通過訂定本公司 113 年委任簽證事務所之非確信服務預先許可政策 七、通過本公司檢送 113 年度「內部控制制度聲明書」 八、通過本公司修訂「內部控制制度作業」 九、通過訂定本公司「人權政策」條文案 十、通過修訂本公司「薪資報酬委員會組織章程」部分條文案 十一、通過修訂本公司「審計委員會組織章程」部分條文案 十二、通過修訂本公司「董事會議事規範」部分條文案	無	全體出席 委員無異議 照案通過	提董事會由全體出席 委員無異議照案通過
05.03 第 1 屆 第 2 次	一、通過本公司 113 年 1 至 2 月份稽核報告 二、通過本公司 113 年度第一季合併財務報表案	無	全體出席 委員無異議 照案通過	提董事會由全體出席 委員無異議照案通過
08.02 第 1 屆 第 3 次	一、通過本公司 113 年度第二季合併財務報表案 二、通過本公司 113 年 3 至 5 月份稽核報告 三、通過本公司修訂「內部控制制度作業」部份條文案 四、通過本公司公司治理主管異動案	無	全體出席 委員無異議 照案通過	提董事會由全體出席 委員無異議照案通過

2024 年 日期 屆次	議案內容	獨立董事反對意見、保留意見或重大建議項目內容	決議結果	公司對審計委員會意見之處理
11.01 第 1 屆 第 4 次	一、通過本公司 113 年度第三季合併財務報表案 二、通過本公司 113 年 6 至 8 月份稽核報告 三、通過本公司公司治理主管異動追認案	無	全體出席委員無異議照案通過	提董事會由全體出席委員無異議照案通過
12.20 第 1 屆 第 5 次	一、通過本公司 113 年 9 至 10 月份稽核報告 二、通過本公司訂定「114 年度稽核計畫」 三、通過本公司修訂「內部控制制度作業」 四、通過本公司修訂「公司治理實務守則」 五、通過本公司修訂「關係人相互間財務業務相關作業」 六、通過本公司修訂「審計委員會組織章程」 七、通過本公司資安小組成員異動案 八、通過本公司指派獨立董事督導本公司永續發展推動情形 九、通過本公司指派獨立董事督導本公司企業誠信經營執行情形	無	全體出席委員無異議照案通過	提董事會由全體出席委員無異議照案通過

(2) 除前開事項外，其他未經審計委員會通過，而經全體董事三分之二以上同意之決議事項：無此情形。

2. 獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形：無此情形。

3. 獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形(應包括就公司財務、業務狀況進行溝通之重大事項、方式及結果等)：

(1) 獨立董事與內部稽核主管至少每年一次定期會議，稽核處除按月將稽核報告交付獨立董事查閱外，內部稽核主管定期向審計委員會報告年度內部稽核計畫以及內部稽查業務執行情形，若稽核報告需追蹤其內控缺失及異常事項改善情形時，則另編制追蹤報告呈送各獨立董事。除以上所述外，平時稽核主管亦得視需要直接與獨立董事聯繫，溝通情形良好。

■ 2024年度與內部稽核主管主要溝通事項摘錄

溝通事項	溝通結果
列席2024年第1屆第1次審計委員會(03/01) ● 本公司2023年11至12月份稽核報告 ● 說明內控制度修訂案 ● 訂定本公司「人權政策」條文案 ● 說明修訂「薪資報酬委員會組織章程」 ● 說明修訂「審計委員會組織章程」 ● 說明修訂「董事會議事規範」	本次會議無意見
列席2024年第1屆第2次審計委員會(05/03) ● 本公司2024年1至2月份稽核報告	本次會議無意見
列席2024年第1屆第3次審計委員會(08/02) ● 本公司2024年3至5月份稽核報告 ● 說明內控制度修訂案	本次會議無意見
列席2024年第1屆第4次審計委員會(11/01) ● 本公司2024年6至8月份稽核報告	本次會議無意見
列席2024年第1屆第5次審計委員會(12/20) ● 本公司2024年9至10月份稽核報告 ● 說明訂定2025年度稽核計畫 ● 說明內控制度修訂案 ● 說明修訂「公司治理實務守則」 ● 說明修訂「關係人相互間財務業務相關作業」 ● 說明修訂「審計委員會組織章程」	本次會議無意見

(2) 獨立董事與會計師至少每年一次定期會議，就本公司財務狀況、整體運作情形及內控查核情形個別單獨向獨立董事報告，並針對有無重大調整分錄或法令修訂有無影響帳列情形充分溝通；若遇重大異常事項時得隨時召集會議。除以上所述外，平時會計師亦得視需要直接與獨立董事聯繫，溝通情形良好。

■ 2024年度與會計師主要溝通事項摘錄如下：

日期	溝通事項	溝通結果
03.01	1. 會計師完成民國2023年度合併與個體財報查核與治理單位溝通事項 2. 董事會針對會計師之獨立性及適任性出具審計品質指標(AQIs)評估表	本次會議無意見
05.03	1. 2024年度第一季合併財務報表	本次會議無意見
08.02	1. 2024年度第二季合併財務報表	本次會議無意見
11.01	1. 2024年度第三季合併財務報表	本次會議無意見

(3) 2024年度審計委員會績效評估

本公司已於 2015.05.04 董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，評鑑之對象為董事會及功能性委員會。並自 2022 年起每年定期評鑑，其評鑑對象為審計委員會整體評鑑及每位委員本身進行自行自評，並於 2023 年度起新增同儕互評，（衡量項目為六大面向，分別為對公司營運之參與程度、職責認知、提升決策品質、組成及成員選任、內部控制(僅審計適用)），並依其委員自評問卷彙總評分。2024 年度審計委員會績效評估結果已於 2025.03.07 董事會報告，審計委員會績效考核為 98.18 分(滿分為 100 分)、個別成員自評為 96.14 分(滿分為 100 分)、成員同儕互評為 97.35 分(滿分為 100 分)。

審計委員會	績效考核評分	個別成員自評	同儕互評
營運之參與程度	17.27 分	18.57 分	17.88 分
職責認知	21.82 分	23.85 分	21.82 分
提升決策品質	31.82 分	24.35 分	31.06 分
組成及成員選任	13.63 分	15.06 分	13.56 分
內部控制	13.64 分	14.31 分	13.03 分
評分總計	98.18 分	96.14 分	97.35 分

十、 薪資報酬委員會

(一) 2024 年度薪資報酬委員會成員名單

本公司於民國 2011.08.30 成立薪資報酬委員會，設有委員三人，皆由本公司獨立董事擔任。本公司薪酬委員會之職權係盡善良管理人之注意，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準及結構，並將建議提報董事會討論。薪資報酬委員會成員資料如下：

職稱	姓名	獨立性情形	兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數
召集人 獨立董事	江淑貞	所有薪酬委員會委員皆符合下述情形： 1. 符合金融監督管理委員會頒訂之證券交易法第十四條之六暨「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法相關規定。 2. 最近二年無提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。	0
獨立董事	葉力銓		0
獨立董事	陳宏杰		1

(二) 2024 年度薪資報酬委員會成員運作情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	江淑貞	3	0	100%	2011.08.30經董事會聘任，於2022.06.24董事會續任，2024年度第5屆應出席次數3次。
委員	葉力銓	3	0	100%	2022.06.24經董事會聘任，2024年度第5屆應出席次數3次。
委員	陳宏杰	3	0	100%	2022.06.24經董事會聘任，2024年度第5屆應出席次數3次。

其他應記載事項：

1. 薪資報酬委員會之討論事由與決議結果

2024 年 日期 屆次	議案內容	決議結果	公司對薪資報酬委員會意見之處理
03.01 第 5 屆 第 7 次	1. 通過 112 年度員工酬勞及董事酬勞分配案 2. 通過發放各遊戲營運成果獎金經理人名冊及金額分配案	全體出席委員無異議照案通過	提董事會由全體出席委員無異議照案通過
08.02 第 5 屆 第 8 次	1. 通過發放 112 年度董事及監察人酬勞、經理人之員工酬勞分配案 2. 通過發放 113 年度經理人之各遊戲營運成果獎金分配案	全體出席委員無異議照案通過	提董事會由全體出席委員無異議照案通過
12.20 第 5 屆 第 9 次	1. 通過檢討 113 年董事、經理人及內部人之酬金及訂定 114 年董事、經理人及內部人之酬金案 2. 通過發放 113 年度年終獎金董事、經理人及內部人名冊及金額分配案	全體出席委員無異議照案通過	提董事會由全體出席委員無異議照案通過

2. 董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理：無此情形。
3. 薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有記錄或書面聲明者，應敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：無此情形。

(三) 2024 年度薪資報酬委員會績效評估

本公司已於 2015.05.04 董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，評鑑之對象為董事會及功能性委員會。並自 2021 年起每年定期評鑑，其評鑑對象為審計委員會整體評鑑及每位委員本身進行自行自評，並於 2023 年度起新增同儕互評，（衡量項目為五大面向，分別為對公司營運之參與程度、職責認知、提升決策品質、組成及成員選任），並依其委員自評問卷彙總評分。2025 年度薪資報酬委員會績效評估結果已於 2025.03.07 董事會報告，薪資報酬委員會績效考核為 98.95 分(滿分為 100 分)、個別成員自評為 97.54 分(滿分為 100 分)、成員同儕互評為 98.42 分(滿分為 100 分)。

薪資報酬委員會	績效考核評分	個別成員自評	同儕互評
營運之參與程度	20.00 分	20.35 分	20.70 分
職責認知	26.32 分	25.26 分	25.61 分
提升決策品質	36.84 分	36.49 分	36.67 分
組成及成員選任	15.79 分	15.44 分	15.44 分
評分總計	98.95 分	97.54 分	98.42 分

十一、 內部稽核

(一) 內部稽核單位

稽核處配置適任及適當之內部稽核主管一位，並設置職務代理人。並依據證期局頒佈之『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』規定並依風險評估擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後，確實執行其職務。其目的在於促進公司之健全經營，以合理確保營運之效果及效率及報告具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範並遵循相關法令規章。

稽核人員秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場執行職務，並定期列席董事會報告。內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

(二) 2024 年度稽核主管及其職務代理人異動情形

1. 稽核主管異動情形

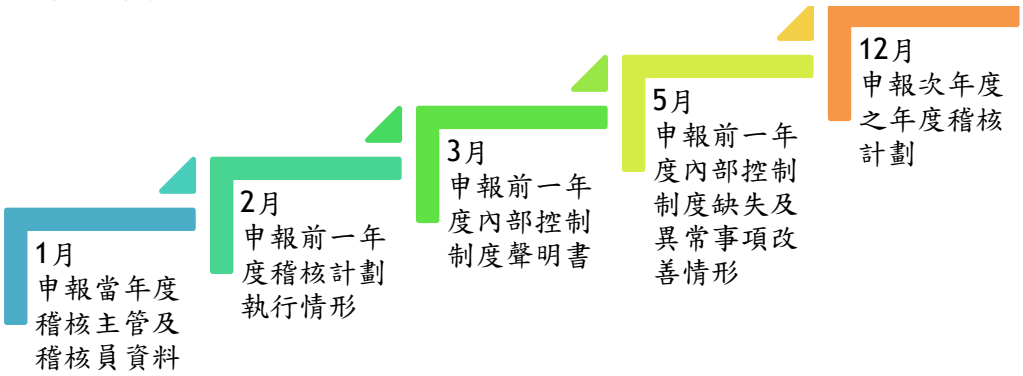
職稱	姓名	到任日期	解任日期	離職或解任原因
內部稽核主管	林孟緯	2023.10.06	-	-

2. 稽核主管職務代理人異動情形

職稱	姓名	職代設置日	異動日期	離職或異動原因
財會部副理	趙婉君	2011.03.05	-	-

(三) 2024 年度稽核計劃與執行

2024 年度稽核處亦依據證期局規定之時間內，將通過董事會的稽核計劃執行並完成稽核報告，於每年完成相關規定事項之網路資訊申報作業，尚無重大缺失或異常之情事。



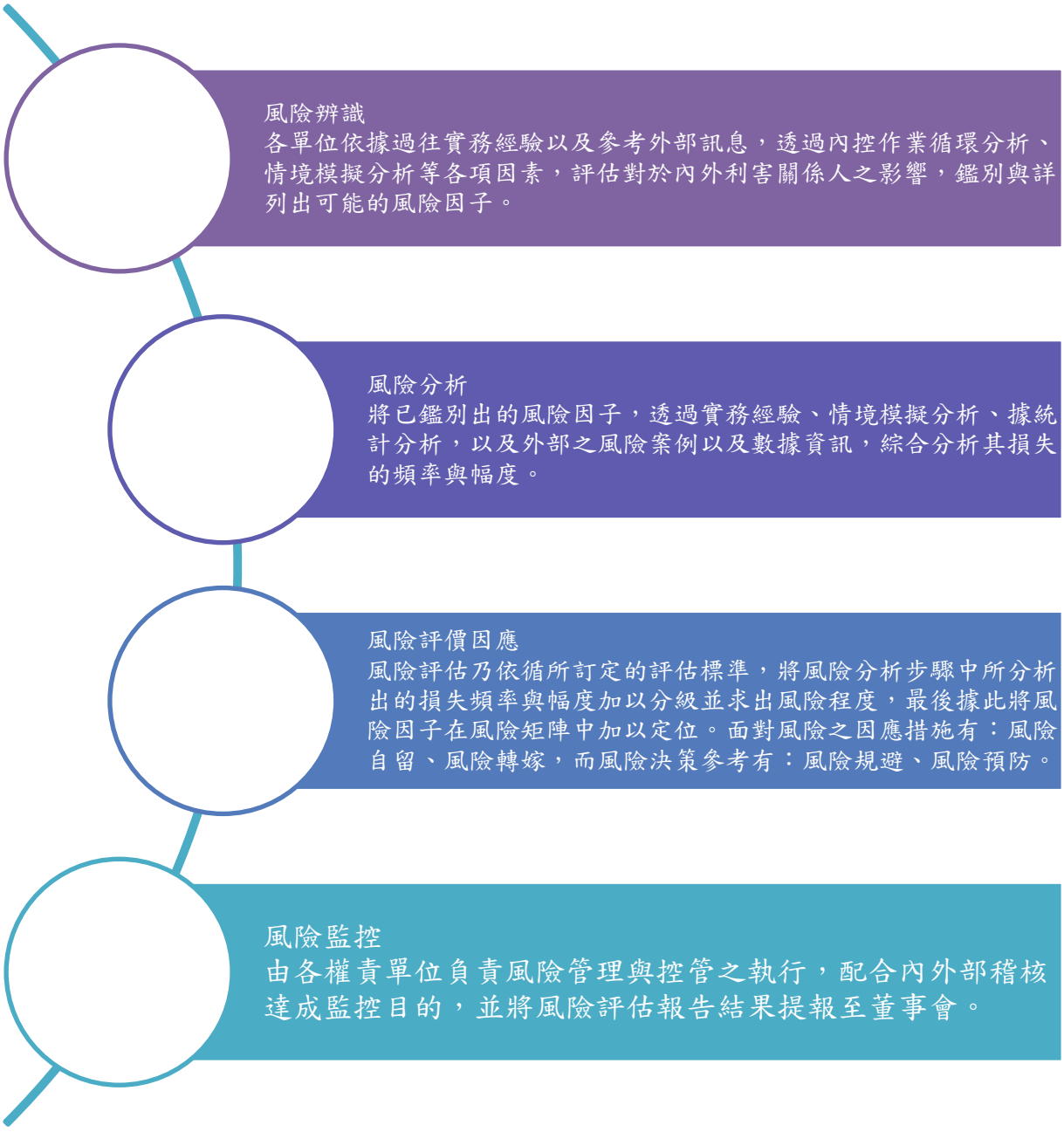
(四) 2024 年度稽核與獨立董事溝通會議

1. 獨立董事與內部稽核主管至少每年一次定期會議，內部稽核主管就本公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告與溝通。其 2024 年度，請詳本報告書第 36 頁。
2. 除此之外，獨立董事可透過董事會以及稽核單位定期提供之稽核報告，了解公司營運狀況(包括財務業務狀況)及稽核執行情形。

十二、 經營風險管理

(一) 辨認並管理風險

風險管理之願景在於保障資產安全、提升遊戲使用者的遊戲體驗及增進股東價值，並期望將遊戲服務可能產生之風險，控制在可承受之範圍內，在確保資本適足性下，達成風險與報酬合理化之目標，以成為業務發展強力後盾。因此在各項業務的發展，皆考量風險管理與績效衡量之平衡，遵循風險管理最高指導原則，以能有效辨識、衡量、監督及控制各項風險。以保護利害關係人的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。



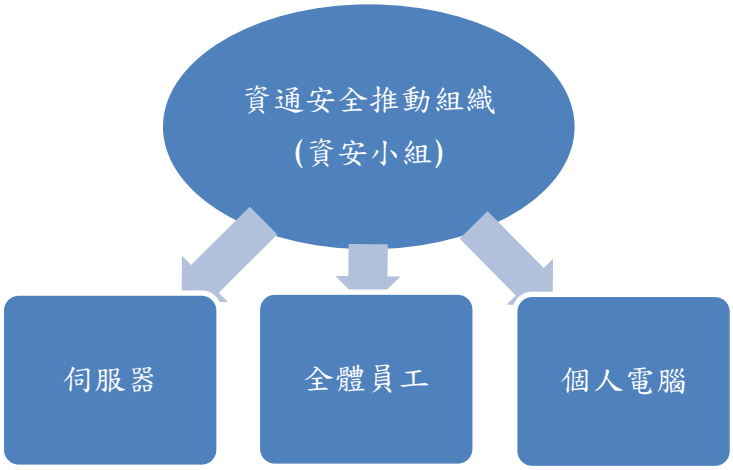
(二) 風險類型說明

風險類型	風險描述	對營運的衝擊或影響	減緩措施/ 因應政策
營運風險	遊戲類型走向多元化，且市場瞬息萬變，遊戲使用者不僅要求遊戲品質、內容豐富性、畫面多樣性，以及多元需求為本公司營運所面臨挑戰。	為了提供豐富的遊戲內容和多樣玩法體驗，本公司致力於創新與創意的題材、技術研發和遊戲研發方向的掌握。	公司亦透過自行研發製與聯合開發方式，擴展遊戲多元化，並依其分析各種類、各平台玩家偏好和嘗試遊戲種類的多元性，以打造符合市場需求和產業趨勢產品。不僅能創造高附加價值，更能提升競爭力和市場地位。
人力資源風險	軟體設計開發人才培育及徵求不易，且產業競爭激烈，互有挖角技術人員情況，易造成人力短缺與專業能力斷層。	優化招募管道及流程，關注同業薪酬與員工福利措施，並強化員工關懷措施。並執行員工教育訓練提高本質學能。	建立人才資料庫，提升員工對公司的忠誠度、認同感與工作滿意度，進而減少人才流失及勞資糾紛等風險。
資訊安全風險	因個資、營業秘密外洩、惡意程式，經非相關人員盜用、竄改或剽竊之風險。	會員資料經嚴格之加密與保管，會員名單運用及使用訂定嚴謹相關規範，並定期備份系統資料之存取紀錄。	將相關知識與資訊的重點項目，納入稽核重點，並執行查核。
法規遵循風險	因應政令或法規變動，須即時修訂相關內控制度或管理辦法，並依相關規範執行行政作業。	公司業務範圍適用之法規進行更新及修正相關作業辦法，法務部門亦不定期至相關網站下載最新法規，供相關部門進行評估風險並執行。	遵循法令訂定適合公司營運策略。
氣候變遷風險	因政府政策或極端氣候，而造成財務成本及資產減損。	依環境保護及能源管理等法令規範，定期執行相關檢測及資料申報或公告等作業。	藉由採取使用更高效的設備來降低營運成本。

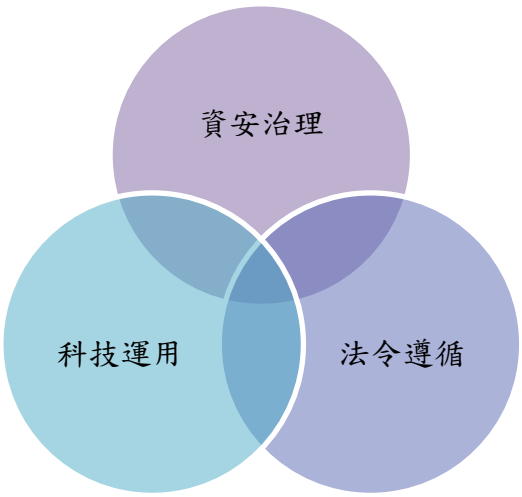
十三、 資訊安全政策

(一) 資通安全風險管理架構

本公司於 2009 年訂定資通安全檢查之控制作業程序，為提升整體網路安全，建立適當管理架構，有效分配資訊安全責任，落實資訊安全政策推行、協調各項資訊安全措施實施，確保資訊安全制度防護水準。並於 2022.08.05 成立資通安全推動組織(資安小組)，由營運副總周秋美擔任資安長，負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項，並定期宣導資訊安全注意事項及管制措施之公告。



(二) 資通安全政策與管理



資通安全政策		
資安治理	精進管理制度/掌控風險及強化防範打造聯防體系	持續精進管理制度，包括強化教育訓練、資訊安全基礎架構設計，並深化保護技術。
法令遵循	定期檢視/修訂 建立合規循環機	建立合規循環機制，定期檢視及修訂內部作業規範以符合國際資安標準及各海外地區法令。
科技運用	內外部資料收集 預測威脅及決策	定期對各單位抽查進行安全監控，並預測資訊安全風險並及早做出對策。

方案	內容
網際網路合法使用	1. 在經許可的範圍內對網路所提供的資源有存取的權利。 2. 不允許將自己的登入身份與網路密碼供他人使用，且禁止以任何方式竊取或取得其他合法使用者的身份、帳號與密碼予以登入使用。 3. 禁止存取網路上未經許可的檔案或企圖獲得存取的權限，以及於上班時間瀏覽色情，或持有色情或猥褻檔案，並禁止在網路上散播色情文字、圖片、影像、聲音等。 4. 禁止以任何手段蓄意干擾或損害網路系統的正常運作，或使用任何儀器設備或軟體工具竊聽網路上的通訊。 5. 不得任意移除個人電腦上之掃毒軟體，如使用者偵測到病毒入侵，應馬上通知網路管理者。 6. 對於來路不明的電子郵件應具備電子郵件過濾機制，如仍收到亦需具備高敏度並直接刪除，以免隨意打開郵件啟動惡意執行檔，而使網路系統遭破壞。
網路系統管理	1. 網路系統管理者應負責網路安全政策的制定與執行及網管工具設定與操作，以確保各系統主機與資料的安全與完整。(網路系統管理者需填寫內部表單呈請權責主管同意於工作職掌中載明)。 2. 網路系統需要區隔獨立的邏輯網域，並將開發、測試及正式作業環境區隔，並針對不同作業環境建立適當之資安防護控制措施。
防火牆	1. 公司網路與外界網路連接的網點應加裝防火牆，藉以控管資料傳輸與資源的存取，在防火牆設置完成時，應測試防火牆的正常性。如有缺失，應立即修正，直到達成規畫之目標。 2. 防火牆系統軟體，應定期做版本升級，以因應新而未知的網路攻擊。 3. 如有對外服務之核心資通系統者，具備應用程式防火牆。
資通系統發展及維護安全	1. 應在網路上各檔案伺服器安裝防毒軟體，防止病毒在網路上擴散。防火牆對病毒或「特洛依木馬型程式」不能做有效防禦，因此應定期使用電腦病毒掃瞄工具執行病毒掃瞄，並瞭解病毒與惡意執行檔案可能入侵的管道，並加以偵測及建立防禦機制。 2. 資通系統安全含資通系統開發及維護需求規格，及留意安全漏洞通告，即時修補高風險漏洞，定期評估辦理設備、系統元件及資料庫系統。 3. 對核心資通系統辦理下列資通安全檢測，並完成系統弱點修補： (1) 定期辦理弱點掃瞄。 (2) 定期辦理滲透測試。 (3) 系統上線前執行源碼掃描安全檢測。
教育訓練與宣導	1. 負責資訊安全之主管及人員應每年接受資訊安全專業課程訓練。 2. 對全體員工定期提供資訊安全宣導相關資訊。

(三) 具體管理架構

資通安全專責單位(資安小組)及運作說明

- 成員：資安長及資安主管各1名、資安人員2名。
- 每季定期召開會議，並最少每年一次向董事會及管理階級報告「資通安全執行情形及風險評估」。
- 加入「中華民國資訊軟體協會」及「台灣電腦網路危機處理暨協調中心」，定期檢視及修定內部作業規範以符合國際資安標準及海外地區法令。
- 依據資安管理計畫與成果，於年度檢討後編列預算，作為佈署資安防護監控機制，資安檢測及投保資安險等使用。

資通安全事件

- 2017年8月收到各處玩家反應無法登入遊戲，資訊及研發人員檢測公司內部網路連線穩定，進一步查獲外部可疑攻擊行為，遭駭客勒索挾持，要求使用交付贖金，本公司立即啟動相關應變措施，經相關人員24小時待守攻防，駭客見無破口可侵，隔日隨即打退堂鼓。此事件係阻斷式攻擊行為，使玩家遊戲受影響，惟內部已強化測試資安控管、監控與管理機制及調整基礎環境架構等三大面向執行等精進措施。

2024.12.20於審計委員會及董事會報告執行情形

- 電子郵件防毒演練之郵件開啟率低於5%。
  執行日期：2024.05.27~2024.05.30，釣魚率：1.33%。
- 每年辦理資安教育訓練1次，其訓練期間不得少於1小時。
  執行日期：2024.02.22~2024.02.29 (全體員工) 。
- 帳號權限管理盤點(1次/年) 。
  執行日期：2024.12.09~112.2024.12.27。

(四) 2024 年度執行成效

2024 年度無因重大資通安全事件所遭受之損失、可能影響及因應措施。

十四、 隱私權保護

(一) 政策

依據「個人資料保護法」，訂定本公司「個人資料保護管理作業」，來推動個人資料保護與管理，並加以落實執行。政策的目的在於確保我們對於個人資料的處理和管理遵循最高的標準，以保護用戶的隱私權益。

而在客戶方面，更是「嚴守客戶機密，堅守誠信原則」是對於客戶隱私權的承諾，因此對於客戶資料的保密，嚴格遵循隱私權政策規範。

(二) 執行方針

1. 建立隱私保護政策：明確隱私保護的目標和要求。
2. 建立隱私保護組織：負責隱私保護工作的推動和執行。
3. 進行隱私保護風險評估：識別和評估隱私保護風險。
4. 制定隱私保護管理措施：針對隱私保護風險採取適當的防護措施。
5. 進行隱私保護教育訓練：提升員工的隱私保護意識。
6. 定期進行隱私保護稽核：評估隱私保護管理的有效性。

(三) 2024 年度執行成效

2024年度無發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之情形，且未發生任何來自外部或監管單位有關隱私權之申訴或裁罰事件。

十五、 客戶服務與產品責任

(一) 客戶服務

提供24時線上服務功能，透過文字客服、問題回報及智能客服等更多元的管道給予客戶便利使用，用心傾聽遊戲使用者需求，力求遊戲內容多元化，且服務團隊年服務量超過10萬件，大多均在首次反應即時獲得解決方案，同時客服中心透過系統進行案件問題收集及統計，依日、週、月、季、年等方式之週期報表檢視分析客戶問題項目；對於特殊及大量回報事件，擬定相關建議方案，提交營運單位團隊評估，以減少重覆客訴，協助客戶問題快速解決，達成客戶滿意為優先目標。

(二) 產品品質與生命週期

為能遊戲使用者消費安全性，訂定白名單管理，將有異常或詐騙可能的使用者予以封鎖。並且提供全方位線上金流：信用卡刷卡、手機電信小額、超商代收、ATM等交易方式，以利使用者覺得便利，且以利記錄交易資料的完整性及正確性。本公司主要營業活動為遊戲軟體開發運營，提供遊戲服務，因此本公司對於客戶服務並無生命週期，亦不受之影響，且無產製需要物料包材之產品，因此亦無因實體產品而需降低產品和服務的能源需求之情形，亦無報廢產品、電子廢棄物及食品安全之問題。

(三) 產品責任

對於遊戲軟體開發運營的我們，崇向建構每款遊戲均符合達到身心平衡，舒解壓力等功能。

(四) 客戶健康與安全

1. 適度合理消費

休閒娛樂選擇多元化的情況下，愈來愈多用戶願意在網路上取得更好的體驗，這是任何廠商都非常樂見，因為電子支付、網路支付的方式非常便利，因此用戶的消費習性也產生了變化，產業中也曾發生有客戶衝動消費後，而影響到生活品質或家庭，故本公司設有消費額度上限，且其遊戲亦可免費遊玩免課金，因此亦有大量的免費玩家共同遊玩，促進合理消費與防止沉迷這個領域上，團隊仍然不斷的投入人力與技術來為用戶把關，包含官網公告提醒用戶避免過度消費，並依照「定型化契約」所制定的相關退換貨等售後服務資訊於官網，以保障消費者的消費權益。其2024年度無違反有關產品與服務的健康和安全法規、未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件、未遵循行銷傳播相關法規的事件。

2. 網路犯罪防治

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

十六、 供應商管理

本公司重視供應鏈在永續發展中扮演的重要角色，訂有「供應商管理作業」及「永續發展實務守則」用以管理及評鑑供應商行為，優先選擇善盡企業永續之供應商，確保合作夥伴均遵守相關環境、勞工、人權規範，透過建置完善的供應鏈管理機制，與供應商攜手邁向永續未來。並將相關永續責任條款直接納入採購或委外合約中，明定供應商應重視環境保護、遵守聯合國世界人權宣言、確保工作場所安全、並符合當地勞動法令等要求。本公司進貨地區別資訊如下：

2024 年	金額(仟元)	百分比
美國	273,042	50%
中國	220,629	41%
台灣	46,654	9%
合計	540,325	100%

十七、 全球傳染性疾病風險

本公司於COVID-19時成立防疫因應小組，由營運副總經理擔任防疫召集人，在國內本土疫情惡化後，除持續依據中央疫情指揮中心之指引落實各項防疫措施，確保所有同仁之健康外，為感念全體員工在此艱困的環境下堅守崗位。以下是本公司於防疫措施。

肆、 員工權益與發展

一、 人權承諾與勞動政策

本公司將員工視為最大資產，以多元化人力任用、公平薪酬制度、完善員工福利與職業安全環境等具體措施與作為，讓本公司員工權益福利獲得最大程度的保障，並鼓勵勞雇雙方內部溝通，建立完善溝通管道，維持職場和諧形成正向循環。

本公司重視人權的維護，自願遵循國際人權標準，禁用童工、禁止強迫勞動、 協助員工維持身心健康及工作生活平衡等。本公司亦重視性別平等，期待以提供工作環境及人才運用上之多元性，以提供生理假、家庭照顧假及哺乳休息室等福利，以期提供女性員工一個更友善的工作環境。

不歧視

- 於招募任用、薪資福利、教育訓練、績效考核、升遷離退等，均以工作能力為依據，不因性別或性傾向之差異而有不同，並辦理性平、性騷擾防治講座及申訴專線，藉以避免各類性別或性傾向之歧視發生。

健康職場環境

- 協助員工維持身心健康及工作生活平衡，提供員工健康檢查；並遵循相關法規，透過各種預防及防護設備持續改善工作環境及工作衛生條件。

良性的勞資溝通

- 創造良好的工作氛圍與凝聚力，讓員工能與公司共同成長借以厚植人力資本，並促進企業目標實現。故會按季定期召開勞資會議 秉持著多元開放的態度，廣泛討論各項勞資議題，以及傾聽並藉由此機會凝聚勞資雙方共識，此外亦透過各種多元管道維護勞資關係。

合理工時

- 依工作規則訂有工作時間與延長工時之規範 並關心及管理員工出勤狀況 。

杜絕職場性騷擾及強化兩性平權

- 為防止性騷擾事件的發生及保護被害人權益，訂有工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒規範，嚴禁員工於工作場所內任何性騷擾之行為，違者將視情節輕重予以懲處，並建立申訴之管道，使員工能在免受性騷擾的環境下安心工作 。

隱私保護

- 為充分保障所有利害關係人之隱私權，遵循嚴格的規範及防護措施。

雇用政策

- 落實職場多元性，秉持開放、公平的原則，不因個人性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有任何差別待遇之語言、態度及行為。消除各種形式之強迫勞動、消除聘僱與就業歧視等，禁止騷擾、尊重隱私權，致力營造一個機會均等、有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾之工作環境。

二、 員工結構

本公司遵守勞動法規聘僱員工，透過公開的招募管道，適才適所遴選所需人員，以錄用符合公司發展之需之潛力員工。此外，從未非法雇用童工，並嚴格禁止強迫勞動情形發生及嚴禁員工從事危險性工作。對於所有員工不論性別、年齡、階級或種族，均享有平等之發展機會。本公司及子公司為持續增進員工職能水準，並提供多元發展之機會，同時為能掌握員工將各項課程落實運用於業務上的表現，亦訂有員工績效評估與考核方法，且因應營運發展所需，若遇轉調部門變動，原單位主管、轉任單位主管及人資單位提前與員工討論各種可能性，在與員工當事人取得共識後，進行調整並考慮職務相關之各項配套措施，公司亦適時提供員工所需之協助。

(一) 兩年度男女員工人數

我們秉持多元及包容，並且遵守政府法令規定，不使用童工，並且不會因為任何理由歧視，致力打造友善的職場環境，不分同仁的年齡、性別、文化、宗教、種族、教育、國籍、黨派、信念、個性及容貌皆一視同仁，並定期執行績效管理制度與員工發展緊密結合，除制訂完整薪酬、升遷制度，每年定期執行員工績效考核外，也重視同仁職涯發展。新進同仁進公司滿三個月進行面談評核；在職員工每年定期進行考核，針對工作績效、職涯發展的需求等進行考核及面談，並將考核結果連結人力資源管理相關作業，如調薪、晉升、調任等，以利組織內部職能管理及人力資源發展。

另外，本公司杜絕雇用方面的歧視行為，男女員工起薪一致，女性主管比例逐年成長本公司積極推動女性工作權益及消除就業與職業相關的歧視。

並訂定處理此事件之申訴程序，提供所有員工免於性騷擾侵擾之工作環境。本公司於2024年並無發生任何申訴案件。

下表為近兩年度的新進及離職人數表，以及定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比。

2023 年	新進	離職	年底在職	主管級	%	非主管級	%
男	15	78	191	6	2%	185	56%
女	8	59	137	5	1%	132	41%
合計	23	137	328	11	3%	317	97%

2024 年	新進	離職	年底在職	主管級	%	非主管級	%
男	26	40	177	6	2%	171	57%
女	15	30	122	5	2%	117	39%
合計	41	70	299	11	4%	288	96%

(二) 2024 年聘用身心障礙人數

公司年度在職人數：299
依法應聘用身心障礙人數：2 人
公司實際聘用身心障礙人數：1 人 (其為重度，因此視為 2 人，故截至 2024 年底止符合建議聘雇身障人數規範)

(三) 2024 年員工國籍分析

公司年度在職人數：299
非本國員工人數：3 人 / 本國員工人數：296 人
非本國高階主管人數：0 人 / 本國高階主管人數：11 人

(四) 1. 兩年度人員雇用狀況與組成

年度		2023 年	2024 年
員工人數	推銷部門	61	59
	管理部門	33	31
	研發部門	234	209
	合計	328	299
平均年齡		34.98	35.78
平均服務年資		8.52	9.2
學歷分布比率(%)	博士	0%	0%
	碩士	9.15%	10.03%
	大專	82.62%	79.60%
	高中	8.23%	10.37%
	高中以下	0%	0%

2. 新進與離職員工年齡分布

	21~30 歲	31~40 歲	41~50 歲	51~60 歲	合計
新進	29	11	1	0	41
離職	32	30	8	0	70
期末	64	169	60	6	299

(五) 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商

秉持友愛管理原則，持續關注且重視人權議題並公告相關聲明；也因應政府最新修訂之勞基法等法規，立即檢視修訂休假、工時、工資等規則，確保每位同仁安心工作外，享有完善的保障與保護，持續打造友善職場。除持續倡導「禁止性騷擾聲明、禁止職場暴力聲明」等核心議題，公司依法每季召開勞資會議，有效交流勞資雙方意見，促進勞資雙方和諧外，也建立員工意見反映管道，保障同仁權益。

(六) 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商

承諾保障員工人權，將員工視為重要資產，除恪守勞動基準法之規定，優先聘用當地勞工，也無雇用童工、為使用任何方式強迫員工勞動與任何不當歧視。未來將持續參考 聯合國國際勞動組織 等國際人權公約，計畫將人權、無歧視及友善議題納入考量，更能充分體現與保護人權之責任，一起推動ESG。

三、 人才培育與發展

本公司致力創造多元平等就業環境，保障不同族群工作權益並讓每位員工充分展現其獨特性與差異性，積極充實遊戲人力培養與人才庫養成，並持續不斷提供適當職缺，建立友善包容的職場。持續照顧與提升員工福祉、追求職業安全與健康管理完善、同時善盡企業社會責任，持續推動與環境保護、人文教育、在地社區發展相關之活動。

四、 員工薪酬與福利

本公司最重要資產為人才，新進員工之基本薪資，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等因素而有所差異，所有員工基本薪資皆高於基本工資標準，且致力於配合主管機關推行的薪資結構，並逐年依工作表現考績調整薪資及酬金，差異化員工報酬。並建立薪資獎酬及人才留任制度，透過完整且全面的薪酬福利制度，給予同仁符合在市場水準的整體薪酬及福利，達到吸引及保留人才的目地，讓每一位員工能安心工作並全力發揮專長。

本公司的總體薪酬包含每月薪資、三節獎金及根據公司營運績效表現，發放員工認股權憑證，此係結合公司營運目標達成率並評估員工的工作與績效表現、貢獻度及未來發展潛力等，來決定其總體薪酬。且其制定原則，主係遵循勞動法令、根據公司營運目標以評估員工的工作與績效表現、貢獻度及未來發展潛力等， 來決定其總體薪酬，並依公司營運以及個人績效表現調整薪資。

非擔任主管職務之全時員工	2023 年			2024 年		
	金額(仟元)	人數	平均(仟元)	金額(仟元)	人數	平均(仟元)
男	190,722	224	851	168,435	178	946
女	120,274	163	738	95,641	119	804
男:女	1.59:1	1.37:1	1.15:1	1.76:1	1.50:1	1.18:1
薪資平均數			841			930
中位數			743			837

■ 現行福利制度

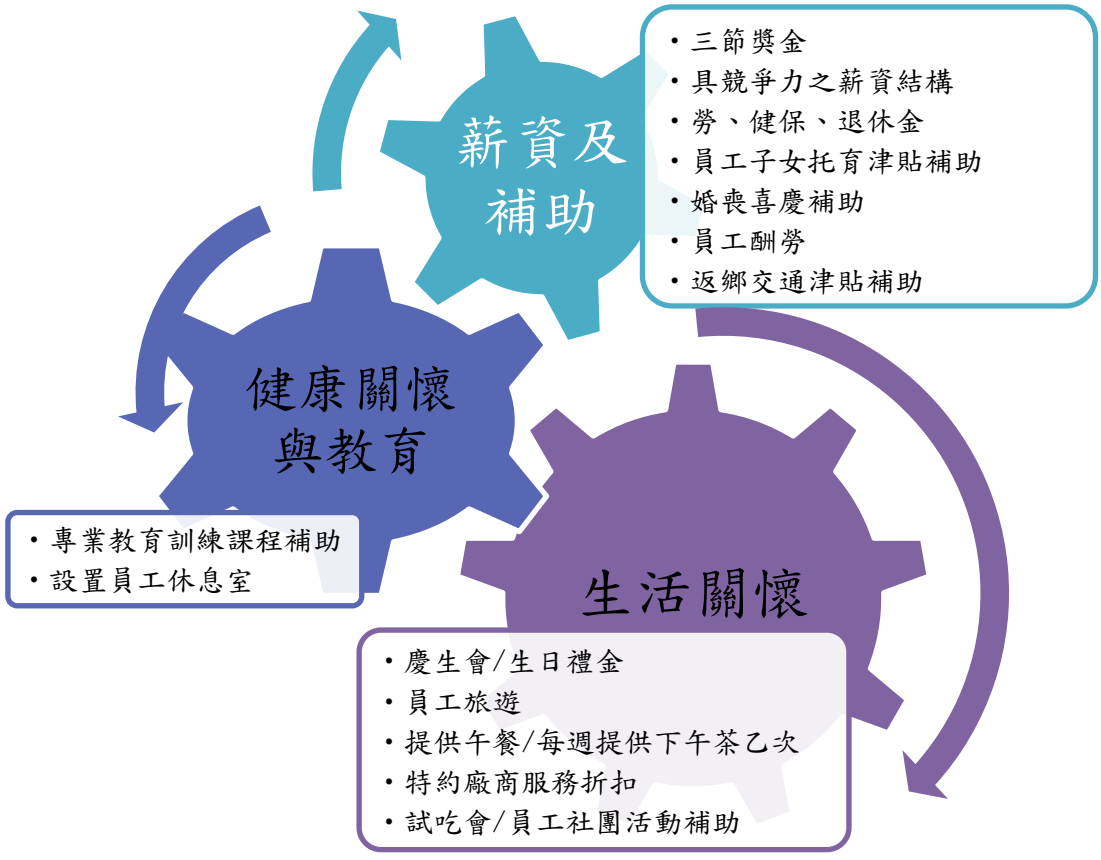


圖:聖誕餐會活動照片

此外，為了促進性別平等，訂定有關「生理假」、「產(檢)假」、「陪(檢)產假」、「安胎休假」或家庭照顧假等，子女滿3歲前並得申請「育嬰留職停薪」，2024年員工申請育嬰留職停薪總人數2人。。

五、 營運變化的最短預告期

每季定期舉辦勞資會議，由勞資雙方共同協商權益事項。如發生影響員工權益之重大營運變化時，相關因應措施將由公司透過部門會議或勞資溝通會議，進行溝通後執行，並遵循勞動基準法規定之最短預告期，通知同仁相關資訊，保障同仁權益。公司依勞動基準法規定，依員工年資至少提前10日預告，相關規範公告於工作規則中。

六、 職業安全衛生管理

本公司為遊戲研發公司，從事遊戲軟體研發，目前優於現行法規設立職業安全衛生管理單位，並編制甲種職業安全衛生業務主管1名，以及增列職業安全衛生管理人員1名，以推展公司職業安全衛生政策及維持職業安全衛生管理系統運作。各部門所屬單位亦視執行工作需要予以配置職業安全衛生人員。

職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通部份，本公司職業安全衛生委員會每季至少開會一次，並依法規項目辦理建議、協調、審議及考核等相關事項。規劃之職業場所安全為說明如下：

(一) 職業健康服務及工作健康促進

1. 配合辦公大樓每日進行清潔辦公區域與廁所，維持工作環境整潔舒適。
2. 辦公環境每週由委外清潔單位，進行環境整潔打掃。
3. 工作環境為符合安全檢查之辦公大樓環境，並依消防法規之規定設置消防系統，每年配合消防單位進行消防演練。
4. 每季定期更換茶水間飲水機濾心，並配合辦公大樓管理單位進行水塔清洗作業，確保飲用水之水質。
5. 每年定期進行空調系統維護作業，並配合辦公大樓管理單位進行空調系統更新作業，確保工作之空氣品質。
6. 依職業安全衛生法第 12 條，執行作業環境監測，以確認員工工作場所 CO2 於法定容許暴露準備內。
7. 新進同仁除需於報到時提供健檢報告外，公司亦每年定期為員工舉辦健康檢查，關心同仁健康情形。
8. 每季安排辦理職業專科醫師臨場服務4次,確認本公司是否有職業傷害事宜,並與勞工健康服務護理人員分別提供員工健康諮詢。2024 年並無職業傷害及職業病之情事。

(二) 危害辨識、風險評估及事故調查

1. 所屬辦公大樓配置保全人員，且辦公室設有 24 小時監控系統及門禁系統，透過門禁管理過濾進出人員並提供安全的工作環境。
2. 配合辦公大樓管理單位進行出入口管控作業，並定時進行樓層巡邏檢查。
3. 醫師定期巡診駐點訪視，為同仁提供職場安全衛生防護。
4. 定期派員至外部進行工安教育訓練並回饋落實宣導於員工，以培養員工自我安全管理，避免緊急事故發生。
5. 除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險外，為使公司員工於公務期間獲得應有之照護與福利，公司亦洽保險公司簽訂「團體保險」及為同仁辦理「職業安全衛生保險」，對員工於執行公務期間發生意外、遭致死亡、殘廢等，均能獲得醫療等相關費用之理賠。

(三) 職業安全衛生工作者訓練

定期實施一般職業安全衛生、急救人員等項教育訓練(含在職訓練)，建立與強化員工職業安全衛生觀念，落實執行職務期間之工作安全。2024 年度職安相關單位人員共同參與大樓管委會宣導進行消防安全災害防護，未來亦將持續配合參與大樓管委會辦理預防火災演練。

(四) 職業安全衛生管理系統涵蓋率統計表

2024 年度職業安全衛生管理系統涵蓋率統計表	
公司全年度任職人數	369
工作者(非公司員工)人數	0
職業安全衛生管理系統所涵蓋之員工及工作者(非員工) 人數	369
系統所涵蓋之員工及工作者(非員工)比例	100%
系統經內部稽核之員工及工作者(非員工) 人數	369
系統經內部稽核之員工及工作者(非員工) 比例	100%
系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者(非員工) 人數	-
系統經外部組織稽核或認證之員工及工作者(非員工) 比例	-

(五) 本公司職安單位 2024 年共發布 4 次宣導信件

日期	信件名稱
2024.01.23	【健康資訊】新冠 XBB 疫苗開放接種
2024.04.23	地震防災資訊
2024.07.23	【健康資訊】肺腺癌防治
2024.10.22	【健康資訊】新冠、流感疫苗開打

(六) 2024 年度職業災害情形

2024 年度無發生職業災害情形，且未發生任何來自外部或監管單位有關職災之申訴或裁罰事件。

七、 員工保險保障

本公司依法為員工投保全民健康保險及勞工保險外，並依相關法令享有保險給付權利。為使本公司員工於工作期間獲得應有之照護，對於員工生育、傷病、殘廢、老年、死亡等之給付，亦由本公司依「勞工保險條例」、「就業保險法」及「全民健康保險法」，由本公司辦理轉請勞保局及健保局給付外，本公司也與保險公司簽訂「團體傷害保險」，對員工發生疾病、意外及死亡等，均能獲得醫療等相關費用之理賠。

八、 提升員工職能及過渡協助方案

本公司最重要的資產係人才，優秀的人才資源是企業不斷創新、永續經營的敲門磚；除針對新進人員之專長以及未來發展安排工作外，規劃學習課程；另為強化公司員工之專業能力，提供員工多元且專業之訓練課程與發展計畫，積極強化同仁的在職訓練，規劃及辦理各項相關專業課程、研習進修及各類研討會及座談會等，同時鼓勵員工自主學習，讓員工持續發展職能並激發潛力，以提升公司產業競爭力。

單位：新台幣仟元/小時

培訓類別	培訓人次	經費支出	培訓時數
一般員工培訓	324	11	455.0
專業職能培訓	66	64	252.5
主管才能培訓	13	45	209.5
合計	403	120	917.0

其中一般員工培訓，主係新進員工訓練及資訊安全防護年度課程等，員工參與比例100%。另外本公司尚未針對退休員工的退休前計畫或再訓練有其他規劃，故無此揭露情形。

九、 退休金制度規劃

本公司有完善的退休金制度，透過提撥足額之退休金準備，能讓員工未來無後顧之憂。本公司適用舊制員工根據勞動基準法之相關規定訂立勞工退休辦法，由公司委請精算師精算後，每月按薪資總額提列勞工退休準備金，並專戶儲存於台灣銀行，退休金之給付計算方式悉依據勞工退休辦法之規定給付。選擇新制及適用新制員工，依勞工退休金條例規定，每月退休金之給付計算方式依工資之 6%提撥至個人退休金帳戶中。

■ 2024年度提撥情形

退休金制度	舊制	新制	退休金制度
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例	適用法源
提撥方式	按員工每月薪資總額 2%提撥，以本公司名義存入臺灣銀行專戶	以員工投保級距提撥 6%至勞工保險局個人專戶	提撥方式
提撥金額	新台幣 36 仟元	新台幣 13,333 仟元	提撥金額
退休金制度	舊制	新制	退休金制度

十、 人權政策

本公司恪守台灣及遊戲產品營運所在地法規，支持並自願遵循《聯合國世界人權宣言》、《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》、《聯合國全球契約》及《聯合國企 業和人權指導原則》等國際公認之人權標準，有尊嚴的對待及尊重現職同仁、契約及計時人員、實習生等，加強提升內部同仁與利害關係人的人權意識。

本公司同時也依法雇用身障人士，並定期實施風險評估，以識別、預防及減緩人權議題相關之衝擊。

伍、 環境永續發展與社會責任

世界經濟論壇（World Economic Forum，以下稱WEF）於2023年1月發布之《2023年全球風險報告》顯示，未來十年的環境風險，環境與社會危機在前十大風險排名佔了6 名，面對氣候變遷與多重面向的危機考驗，唯有提升企業的風險意識及全面性強化企業風險管理能力，並自發性的瞭解並配合相關風險發展出相對應的管控機制，有效的「以變應變」，走出企業經營的創新之路。

一、 響應永續倡議

本公司支持聯合國於2015年所提出17項永續發展目標(Sustainable Development Goals,SDGs)，並秉持著環保及永續發展的經營理念，藉由管理能源，確實掌控溫室氣體排放現況，並對於汙染防治及環境保護方面擬定相關計畫，善盡企業責任，減少對環境衝擊。

(一) 遵守政府環保、衛生及安全等法令，並致力符合國家環保標準、衛生及安全規範

本公司主要營業項目為遊戲創新及研發，提供網路遊戲服務，產品項目為虛擬遊戲點數及應用程式中購買額外的內容或服務，主要之能源耗用皆集中在辦公室電腦。

本公司積極配合政府推動「循環經濟」、「清淨空氣」、「改善水質」及「關懷大地」為環保政策施政主軸，多年來已停止發行實體化產品，並於大量的遊戲使用者方面，積極推行電子發票應用作業，降低紙量用量，落實環保節能減碳要求，並持續關注國內外相關法規變化及自我要求以符合未來的產業趨勢，善盡企業在環境保護的責任。

(二) 珍惜能源資源，進行減廢措施，減少及預防汙染排放，保護地球環境生態

本公司為資訊服務產業，有專責人員維護辦公環境處所之整潔，定期宣導及執行廢棄物分類及資源回收等策略，落實珍惜地球資源及保護環境。

(三) 營造及維護安全衛生舒適的工作環境，促進員工健康

本公司謹遵各項法規要求，推動職業安全衛生文化，管控作業安全風險，以建立營造安全的作業環境，公司成立迄今並未有違反環境法律和法規之情事，因此亦未有受到罰款或罰款以外之制裁，致力於提升各項資源之使用效率，全面提升節能減碳成效，為綠化環境生態永續盡一份心力。

(四) 強化員工安全，預防疾病及傷害

近年因COVID-19疫情持續衝擊全球產業及經濟發展，而後疫情時代下的社會、經濟環境變化隨著新種病毒發展，仍存在高度不確定的情況，面對隨時可能發生之不確定的疾病與衝擊，未來相關疫情、突發狀況造成之社會衝擊及商業停擺可能成為「新常態」，從實體辦公到居家遠端連線辦公，大幅改變既有工作模式及流程，本公司除持續積極落實防疫作為，未來面對可能面對的衝擊，將積極配合政府政策滾動式調整防疫措施，召開防疫會議及勞工職業安全會議，盡全力維護同仁的健康與安全，維持研發團隊運作本公司重視員工健康，落實員工健康管理，積極預防職業疾病肇生，促進員工身心靈健康，以期兼顧防疫與營運以減緩與回應風險，保障員工安全對抗疫情衝擊。

(五) 環境安全及衛生教育，持續改善環境管理

本公司除舉辦員工訓練課程，以維護適宜永續發展之環境。除此之外，我們也要求供應商、承攬商、外包商等合作業務伙伴，在生產、製造、運輸與服務的過程中，重視環境影響管理，攜手產業供應鏈共同創造企業永續價值。本公司期待透過自身的努力及參與，對社會及環境能夠產生改變，並貢獻力量。

二、 環保及節能措施

(一) 温室氣體排放量

本公司用電來自於台灣電力公司，而水源來自台灣自來水公司，為辦公室提供員工生活用電、用水及大樓空調及清潔等用途，使用過之生活汙水皆透過大樓汙水管線排放至污水下水道系統，對水源並未有顯著影響。

	2023 年	2024 年
直接溫室氣體排放量(範疇一) (噸CO2e)	0	0
能源間接(範疇二) (噸CO2e)	519.47	336.59
其他間接排放(範疇三) (噸CO2e)	未盤查	未盤查
密集度（噸CO2e ／百萬元）	0.32	0.21

(二) 節約能源管理

1. 替換節能燈具，宣導並落實離開辦公區域、會議室關燈作法，減少不必要之用電量。
2. 公司內部公告以電子郵件通知、減少不必要會議或改採視訊會議辦理，會議資料以投影設備取代紙張列印。
3. 使用經節能與環保認證之多功能事務機，使用經 PEFC 環保認證影印紙張。內部文件儘量使用已用過之廢紙影印，以減少消耗紙張。
4. 宣導隨手關燈、工作日中午關燈 1 小時、下班關電腦等事項，以改變生活中的習慣達到減少能源耗損。
5. 鼓勵同仁自備餐具，減少使用免洗餐具，減輕地球負擔。

(三) 廢棄物管理與資源循環

本公司為資訊服務業，無製造工廠及包材重覆利用等情事，主要產品為虛擬遊戲，故無有害廢棄物產生，廢棄物主要為員工日常生活服務產生，所有廢棄物

皆委由合法廠商處理。本公司2024年度(註)所產生之非有害廢棄物總量為3公噸，已全數委託經政府認證之合法廠商處理，並盡可能推動資源回收與再利用，確保廢棄物有效被重複利用，降低對環境之衝擊與污染風險。公司亦持續關注廢棄物管理作業，落實辦公室減廢與資源回收措施，以實踐環境永續的企業責任。

註：本公司主要生產商品為線上遊戲，無實體原料或產品生產製程，所產生之廢棄物僅限於辦公室日常運作，對環境影響極低，因此不具重大性，無須揭露廢棄物總重量。為進一步落實永續發展目標，自2024年起開始揭露此項數據。

1. 汰舊換新之電腦、3C 用品、伺服器及辦公桌椅等，將可用之零件拆出作為備品替用或在不影響機密的情況下，提供員工認購，以提升各項資源之利用效率。亦有將可利用之物品捐贈予團體機構，予以二次利用。

項次	單位	捐贈物品
01	新北市淡水區屯山國民小學	主機*16+繪圖板*25
02	衛生福利部南區兒童之家	繪圖板*5

2. 生活廢棄物與一般辦公室廢棄物皆委託合格之清運商處理，並宣導員工進行垃圾強制分類，以加強資源回收效能分類。

(四) 減碳管理

1. 建置運用視訊設備，減少跨區會議及國內外差旅之交通碳排放量。
2. 辦公室及大樓所有空間均禁菸，以減少空氣污染。
3. 鼓勵員工上下班通勤搭乘大眾交通運輸工具，從日常開始減碳。

(五) 水資源管理

本公司為低碳排產業，無工業用水需求，僅使用一般辦公室用水，故取水量與排水量相同，根據世界資源研究所（WRI）的水資源風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）顯示，台灣據點並無自水資源壓力地區取水之情形。

1. 取水量：統計範圍為全集團，而集團只有一個營業處所，即為台北市信義區，主要用途為辦公用水、員工生活用水。

單位：公斤

取水來源	取水質指標	2023 年	2024 年
第三方的水(新店溪)	淡水自來水	5,637	3,357

2. 排水量：本公司為低碳排產業，無工業用水需求，僅使用一般辦公室用水，故排水量為 0。
3. 耗水量

單位：公斤

項目	2023 年	2024 年
取水量	5,637	3,357
排水量	0	0
耗水量	5,637	3,357

(六) 守護地球，保護環境

本公司為遊戲軟體開發運營，其辦公室為租賃且無設置製造工廠，且辦公室所在地不在環境保護區；於整體開發過程中，不會產生有害生物多樣性之汙染。本公司近年有舉辦員工淨灘活動，不僅能實際清理垃圾，也能提醒同仁反思生活習慣，減少對環境的負面影響，促進人們對海洋生態的了解和重視。

三、 氣候風險治理

為了響應TCFD，本公司雖非屬自然保護區、營業場所無對生物多樣性造成衝擊，並且於產業特性，無直接產出有害環境汙染物，我們於生產過程中亦非大量耗損自然資源，所耗資源僅員工一般工作及資訊設備機房所需使用電力，及員工生活用水，雖節約效能並無明顯減少。然而面對全球暖化、氣候變遷及水資源匱乏，本公司亦重視能源使用與環境衝擊，為積極配合政府減碳政策，確實掌控管理溫室氣體排放現況，並擬定相關節能計畫，於期待能以本公司微小的力量，積少成多聚沙成塔，減少溫室氣體排放，善盡企業責任為地球貢獻一份心力。

(一) 治理

本公司由董事長(兼任總經理)及副總經理等高階管理階層帶領，負責監督與統籌全公司企業社會責任和永續發展方向的策略與目標擬定，由各部門主管依其功能兼任及協助推動永續發展及管理氣候議題治理專案之執行成效相關事務，融入於營運策略及各項營運活動之中，並不定期向董事長及管理階層呈報永續發展方向的目標、績效及達成進度。另由公司治理主管按季向董事會報告溫室氣體盤查資訊之執行。

(二) 氣候風險評估與因應

本公司將氣候變遷納入企業永續經營重大風險項目之一，更依「減緩」及「調適」兩大面向進行管理。同時，也積極鑑別風險，建構調適能力，更進一步研析氣候變遷機會點，累積與深化研發能量，持續開發綠能、節能產品與解決方案，並結合能源管理核心本業推展節能策略。

風險類型	氣候風險項目		風險群難易度
轉型風險	政策與法規風險(短中期)	1. 國際產業規範	L
		2. 法規與政策的不確定性	L
		3. 碳稅徵收與相關法規	L
		4. 減少溫室氣體間接排放的要求	L
		5. 產品與服務的強制性法規	L
	技術風險(短中期)	6. 產品與服務被極端環境所造成的危害影響	M
		7. 轉型至碳中和的成本	M
	市場風險(短中長期)	8. 生產成本增加導致利潤降低	H
		9. 公司缺少氣候變遷貢獻，ESG評比影響投資人與銀行投資意願	M
	商譽風險(短中長期)	10. 行業別污名化	L
		11. 公司發生影響形象的氣候變遷負面新聞	L
實體風險	立即性實體風險(短中長期)	12. 增加極端天氣事件的嚴重性	H
	長期性實體風險(短中長期)	13. 降雨型態改變與天氣型態變動劇烈	M
		14. 平均溫度提升	M
		15. 平均海平面上升	L

風險項目	氣候風險及影響	因應政策
政策與法規風險	政策與法規風險的掌握，相較於其他風險較易掌握。 遊戲產品非直接列管項目，但一旦被管制，可能導致營運成本增加、管理費用增加。	本公司對國內外有關溫室氣體排放之相關法令、協議等規範甚為關注，觀察國內外相關規範有漸趨於嚴格的傾向，除要求企業定期揭露溫室氣體排放量外，亦要求限制或逐年減少排放量，本公司為遊戲軟體產業，無直接溫室氣體排放項目，尚無直接受氣候變遷相關法規影響之風險。
技術風險	如遇生產成本過高，勢必將影響產品的品質、商業化進程，以及整體成本。	對應全球暖化對於公司運作環境的相關設備造成成本增加，對於此類風險已採取多項防範措施，包含投保商業火險及附加險，定期維護消防、電力備援設備等，防範突發之風險，以降低公司損失及確 保營運正常。
市場風險	如果消費者對於低碳需求增加，可能導致產品上市時間延後、利潤減少或是提前終止。	積極配合並取得各類環保節能措施，並取得各類環境標章。
商譽風險	本公司的產品非高碳排的產品或業務，因此面臨氣候變遷之商譽風險負面新聞的風險較低。	配合集團環境管理及能源使用盤查推行減量政策及節能減碳方案。
實體風險	透過內部討論、盤點及評估，辨識極端氣候事件(包含颱風、強降雨、乾旱)可能對公司營運造成之衝擊，本公司綜合評估過往是否發生因氣候因素而產生了費用支出，推估颱風來臨恐造成水災及斷電風險，且造成對值班人員通勤受影響。	公司為保營運一切正常， 隨時關注可能風險，並保障同仁安全。

四、 節能執行成效

本公司為響應環保趨勢，停止發行實體產品包，透過線上下載方式提供遊戲，並由通路商進行遊戲點數儲值，減少產品包裝之製造及資源之消耗。定期檢視電力使用狀況，評估提升能源使用效率、優化能源使用效率及增設電力回生裝置之可能，並將逐步購買綠電，達成減碳節能的目標，且針對環境變遷的保護議題，定期追蹤比對能源消耗所衍生二氧化碳排放量，朝綠色環境前進，善盡企業責任。

將日常產生之一般廢棄物交由合格得標委外廠商清運。並逐步宣導廢棄減量政策，例如：公文及紙張使用，盡量採雙面列印或反面重複利用。

長期以來，公司致力於減少廢棄物行動，除落實對全體員工宣導與加強生產廢棄物管理，於辦公區內確實標示垃圾分類告示及宣導做好垃圾分類活動，也是我們日常落實之管理方式。

五、 社會責任

身為社會一員，本公司不僅一貫以來提供消費者優質的商品及完善的服務，更自我期許為社會貢獻一己之力；配合政府機關對於青少年犯罪預防的宣導，以行動感謝所有玩家的支持與愛護，持續以實際行動發揮企業影響力，為社會注入溫暖的正向能量，呼籲一起做公益，建立共好、共享的幸福生活圈。

另外，本公司致力於回饋社會，為促進社會進步與發展，多次支持國內運動項目，期許培養更多在地優秀選手並推動台灣運動的蓬勃發展。

附錄一：GRI 準則索引表

使用聲明	已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間內內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021

■ 組織及報導實務

揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	壹、公司組織與營運	4
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	1
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
2-4 資訊重編	關於本報告書	1
2-5 外部保證/ 確信	關於本報告書	1

■ 活動與工作者

揭露項目	對應章節	頁碼
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	壹、公司組織與營運	3
2-7 員工	肆、員工權益與發展	49
2-8 非員工的工作者	肆、員工權益與發展	49

■ 治理

揭露項目	對應章節	頁碼
2-9 治理結構及組成	參、永續治理	19
2-10 最高治理單位的提名與遴選	參、永續治理	27
2-11 最高治理單位的主席	參、永續治理	27
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	參、永續治理	28
2-13 衝擊管理的負責人	參、永續治理	28
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	參、永續治理	28
2-15 利益衝突	參、永續治理	29
2-16 溝通關鍵重大事件	參、永續治理	36
2-17 最高治理單位的群體知識	參、永續治理	27
2-18 最高治理單位的績效評估	參、永續治理	31
2-19 薪酬政策	參、永續治理	38
2-20 薪酬決定流程	參、永續治理	38
2-21 年度總薪酬比率	肆、員工權益與發展	52

■ 策略、政策與實務

揭露項目	對應章節	頁碼
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	2
2-23 政策承諾	參、永續治理	23
2-24 納入政策承諾	參、永續治理	23
2-25 補救負面衝擊的程序	參、永續治理	41
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	參、永續治理	23
2-27 法規遵循	參、永續治理	41
2-28 公協會的會員資格	壹、公司組織與營運	5

■ 利害關係人議合

揭露項目	對應章節	頁碼
2-29 利害關係人議合方針	貳、利害關係人鑑別與溝通	17
2-30 團體協約	肆、員工權益與發展	55

GRI 3：重大主題 2021

■ 重大主題揭露

揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	貳、利害關係人鑑別與溝通	12
3-2 重大主題列表	貳、利害關係人鑑別與溝通	13
3-3 重大主題管理	貳、利害關係人鑑別與溝通	15

GRI 201：經濟績效

揭露項目	對應章節	頁碼
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	壹、公司組織與營運	4
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	伍、環境永續發展與社會責任	61
201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	肆、員工權益與發展	56
201-4 取自政府之財務補助	參、永續治理	25

GRI 202：市場地位

揭露項目	對應章節	頁碼
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	肆、員工權益與發展	52
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	肆、員工權益與發展	50

GRI 203：間接經濟衝擊

揭露項目	對應章節	頁碼
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	伍、環境永續發展與社會責任	61
203-2 顯著的間接經濟衝擊	無此情形	-

GRI 204：採購實務

揭露項目	對應章節	頁碼
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	參、永續治理	48

GRI 205：反貪腐

揭露項目	對應章節	頁碼
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	參、永續治理	23
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	參、永續治理	23
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	參、永續治理	23

GRI 206：反競爭行為

揭露項目	對應章節	頁碼
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律活動	參、永續治理	23

GRI 207：稅務

揭露項目	對應章節	頁碼
207-1 稅務方針	參、永續治理	24
207-2 稅務治理、管控與風險管理	參、永續治理	24
207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	參、永續治理	24
207-4 國別報告	參、永續治理	25

GRI 302：能源

揭露項目	對應章節	頁碼
302-1 組織內部的能源消耗量	伍、環境永續發展與社會責任	58
302-2 組織外部的能源消耗量	伍、環境永續發展與社會責任	58
302-3 能源密集度	伍、環境永續發展與社會責任	58
302-4 減少能源消耗	伍、環境永續發展與社會責任	58
302-5 降低產品和服務的能源需求	參、永續治理	46

GRI 303：水與放流水

揭露項目	對應章節	頁碼
303-1 共享水資源之相互影響	伍、環境永續發展與社會責任	59
303-2 與排水相關衝擊的管理	伍、環境永續發展與社會責任	59
303-3 取水量	伍、環境永續發展與社會責任	59
303-4 排水量	伍、環境永續發展與社會責任	59
303-5 耗水量	伍、環境永續發展與社會責任	59

GRI 304：生物多樣性 2016

揭露項目	對應章節	頁碼
304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	伍、環境永續發展與社會責任	60
304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	伍、環境永續發展與社會責任	60
304-3 受保護或復育的棲息地	伍、環境永續發展與社會責任	60
304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種	伍、環境永續發展與社會責任	60

GRI 305：排放

揭露項目	對應章節	頁碼
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	伍、環境永續發展與社會責任	58
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	伍、環境永續發展與社會責任	58
305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	伍、環境永續發展與社會責任	58
305-4 溫室氣體排放強度	伍、環境永續發展與社會責任	58
305-5 溫室氣體排放減量	伍、環境永續發展與社會責任	58
305-6 破壞臭氧層物質的排放	無此情形	-
305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其他重大的氣體排放	無此情形	-

GRI 306：廢棄物

揭露項目	對應章節	頁碼
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	伍、環境永續發展與社會責任	58
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	伍、環境永續發展與社會責任	58
306-3 廢棄物產出種類及量	伍、環境永續發展與社會責任	58
306-4 廢棄物回收方式、種類與量（分廠內、廠外）	伍、環境永續發展與社會責任	59
306-5 廢棄物處置方式、種類與量（分廠內、廠外）	伍、環境永續發展與社會責任	59

GRI 308：供應商環境評估

揭露項目	對應章節	頁碼
308-1 採用環境標準篩選新供應商	參、永續治理	48
308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	參、永續治理	48

GRI 401：勞雇關係

揭露項目	對應章節	頁碼
401-1 新進員工和離職員工	肆、員工權益與發展	50
401-2 提供給全職員工的福利	肆、員工權益與發展	52
401-3 育嬰假	肆、員工權益與發展	53

GRI 402：勞/資關係

揭露項目	對應章節	頁碼
402-1 關於營運變化的最短預告期	肆、員工權益與發展	53

GRI 403：職業安全衛生

揭露項目	對應章節	頁碼
403-1 職業安全衛生管理系統	肆、員工權益與發展	54
403-2 危害辨識、風險評估、事故調查	肆、員工權益與發展	55
403-3 職業健康服務	肆、員工權益與發展	54
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	肆、員工權益與發展	54
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	肆、員工權益與發展	55
403-6 工作者健康促進	肆、員工權益與發展	54
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	肆、員工權益與發展	54
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	肆、員工權益與發展	55
403-9 職業傷害	肆、員工權益與發展	54
403-10 職業病	肆、員工權益與發展	54

GRI 404：訓練與教育

揭露項目	對應章節	頁碼
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	肆、員工權益與發展	56
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	肆、員工權益與發展	56
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	肆、員工權益與發展	50

GRI 405：員工多元化與平等機會

揭露項目	對應章節	頁碼
405-1 治理單位與員工的多元化	肆、員工權益與發展	50
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	肆、員工權益與發展	52

GRI 406：不歧視

揭露項目	對應章節	頁碼
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	肆、員工權益與發展	50

GRI 407：結社自由與團體協商

揭露項目	對應章節	頁碼
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	肆、員工權益與發展	51

GRI 408：童工

揭露項目	對應章節	頁碼
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	肆、員工權益與發展	58

GRI 409：強迫或強制勞動

揭露項目	對應章節	頁碼
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	肆、員工權益與發展	48

GRI410：保全實務 2016

揭露項目	對應章節	頁碼
410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	無此情形	-

GRI411：原住民權利 2016

揭露項目	對應章節	頁碼
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	無此情形	-

GRI413：當地社區 2016

揭露項目	對應章節	頁碼
413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	伍、環境永續發展與社會責任	57

GRI 414：供應商社會評估

揭露項目	對應章節	頁碼
414-1 新供應商使用社會準則篩選	參、永續治理	48
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	參、永續治理	48

GRI415：公共政策 2016

揭露項目	對應章節	頁碼
415-1 政治捐獻	無此情形	-

GRI 416：顧客健康與安全

揭露項目	對應章節	頁碼
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	參、永續治理	46
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	參、永續治理	46

GRI417：行銷與標示 2016

揭露項目	對應章節	頁碼
417-1 資訊與標示的要求	待補	46
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	待補	46
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	待補	46

GRI 418：客戶隱私

揭露項目	對應章節	頁碼
418-1 經查實與侵犯顧客隱私或遺失顧客資料有關的投訴	參、永續治理	45

附錄二：上市(櫃)公司編製與申報永續報告書作業辦法

■ 第四條之一附表二揭露氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
01	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	伍、環境永續發展與社會責任	61
02	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	伍、環境永續發展與社會責任	61
03	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	伍、環境永續發展與社會責任	61
04	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	伍、環境永續發展與社會責任	61
05	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性	-
06	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	尚無因應管理氣候相關風險之轉型計畫	-
07	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚無使用內部碳定價作為規劃工具	-
08	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及數量或 再生能源憑證 (RECs) 數量 。	尚無設定氣候相關目標	-
09	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。(下表 1-1 及 1-2)。	請詳下表說明	-

■ 1-1 溫室氣體盤查資訊
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO2e）、密集度（公噸 CO2e ／百萬元）及資料涵蓋範圍。
請詳「伍、環境永續發展與社會責任」章節。
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。
本公司尚無確信情形。

■ 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。
請詳「伍、環境永續發展與社會責任」章節。

WWW.X-LEGEND.TW
傳奇網路遊戲股份有限公司
X-LEGEND ENTERTAINMENT