



傳奇網路遊戲股份有限公司
X-LEGEND ENTERTAINMENT

股票代號 / 4994

2025永續報告書



目錄 CONTENTS

壹、報告書資訊	3	肆、治理面	26	陸、環境面	60
經營者的話	3	經濟績效	26	氣候變遷	61
關於本公司	4	稅務	29	溫室氣體管理	64
報告書資訊	6	誠信經營	30	能源管理	66
貳、永續經營	9	溝通管道及申訴機制	31	水資源管理	66
永續發展策略	9	風險管理	32	廢棄物管理	67
推動永續發展機制	10	資訊安全及客戶隱私保護	34	生物多樣性	69
董事會及功能性委員會	12	參與各類社團組織	38	附錄	73
參、利害關係人與重大主題	20	產品及服務管理	39	附錄一：GRI準則索引表	73
利害關係人議合	20	供應鏈管理	42	附錄二：SASB索引表--軟體與資訊科技服務	79
決定重大主題的流程	23	全球傳染性疾病風險	43	附錄三：氣候相關資訊	81
重大主題列表	25	伍、社會面	44		
重大主題之管理	25	人力發展	44		
		職業安全與衛生	55		
		社會參與	58		

壹

報告書資訊

經營者的話

厚植韌性與創造價值

在數位轉型的浪潮中，傳奇網路 (X-Legend) 深信「卓越遊戲體驗」與「ESG 永續經營」互為共生關係。作為數位價值建築師，我們不單是創造虛擬娛樂的提供者，更致力於將永續思維轉化為企業核心競爭力，透過強化「數位韌性」應對瞬息萬變的全球市場。對我們而言，ESG 不僅是合規，更是確保企業在下一個二十年持續領航的戰略藍圖。

「傳奇網路深信，卓越的遊戲體驗與企業永續經營 (ESG) 互為基石。我們致力於將永續思維內化至核心營運，以厚植企業韌性、創造長期價值。我們將持續秉持初衷，堅定履行永續承諾。」

- ◆ 社會共融：內外兼修，從落實職場性別平權，到建構負責任且安全的遊戲生態圈。
- ◆ 誠信治理：堅持「誠信、透明、穩健」，為所有利害關係人創造最大化價值。
- ◆ 綠色營運：已達成 100% 數位化轉型，未來將進一步追蹤數位產品全生命週期的環境足跡。

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

關於本公司

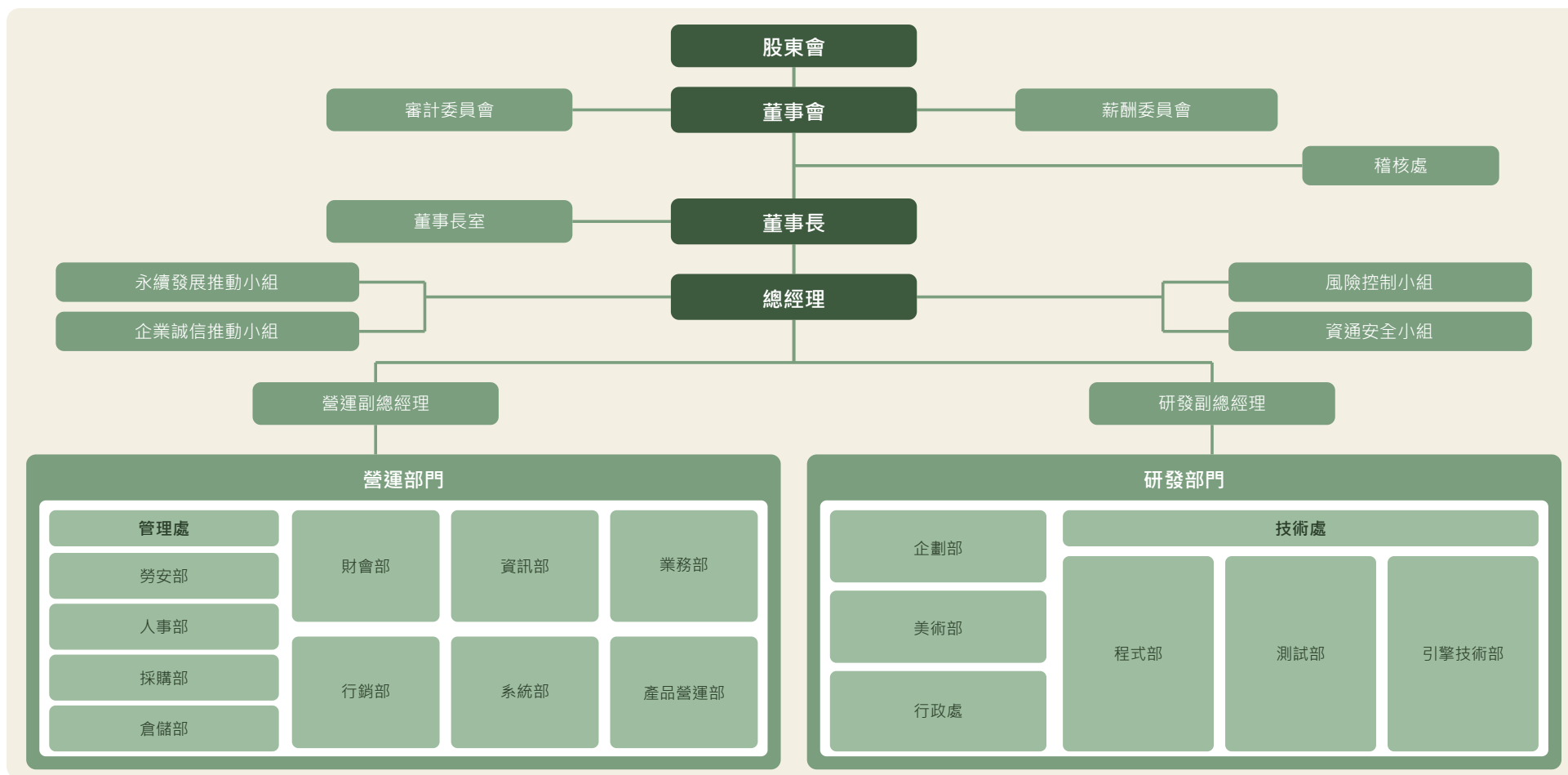
公司簡介

本公司成立於西元2002年，係中華民國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。



組織架構

2025.12.31



報告書資訊

永續藍圖的國際標準基石



GRI 準則

(全球報告倡議組織)

採用 GRI 1：基礎 2021，
依循核心選項為揭露標準，
確保資訊透明與一致性。



SASB

(永續會計準則委員會)

精準對焦產業特性，採用「軟體
與資訊科技服務 (Software & IT
Services)」專屬永續指標。



聯合國 SDGs

(永續發展目標)

對齊全球 2030 目標，涵蓋 17
項核心目標、169 項細項目標與
240 項指標。

編製依據

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，並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則之軟體與資訊科技服務 (Software & IT Services) 產業永續指標進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。其中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。相關對照表可詳見附錄。

報告涵蓋期間、頻率

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。而本次報告書為2025年度，其涵蓋期間：2025年1月1日至2025年12月31日財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、價值鏈管理及環境與社會相關事項。

- 前次報告書發行時間：2025年08月
- 本次報告書發行時間：2026年08月
- 下次預計發行時間：2027年08月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋2025年1月1日以前，以及2025年12月31日之後的資訊，將於該章節附註說明。

報告邊界與範疇

本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。

資訊重編

本年度無資訊重編情形。

外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

永續報告之責任單位

如果您對於本報告有任何建議，非常歡迎與我們聯絡

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

聯絡單位：永續發展推動小組

聯絡窗口：林家安 財務長(為小組負責人)

電子信箱：ESG@x-legend.com.tw

公司ESG專區網站：https://www.x-legend.tw/03financials/financials_7.php

本報告書公告位址：<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/report?lang=zh-TW>

永續發展策略

本公司永續發展主要策略如下：

戰略重點：數位韌性與共生

Strategic Milestones

環境 (E)

ENVIRONMENTAL

戰略重點

低碳數位產品全生命週期

具體實踐標竿

- 100% 數位化轉型，停止發行實體產品；
- 著重於減少碳排放、使用再生能源等，訂定明確計畫；
- 強調實現永續發展的研發創新，包括開發智慧 AI 解決等。

社會 (S)

SOCIAL

戰略重點

品牌信任與共融職場

具體實踐標竿

- 提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展等方面舉措。

治理 (G)

GOVERNANCE

戰略重點

風險控管與動態韌性

具體實踐標竿

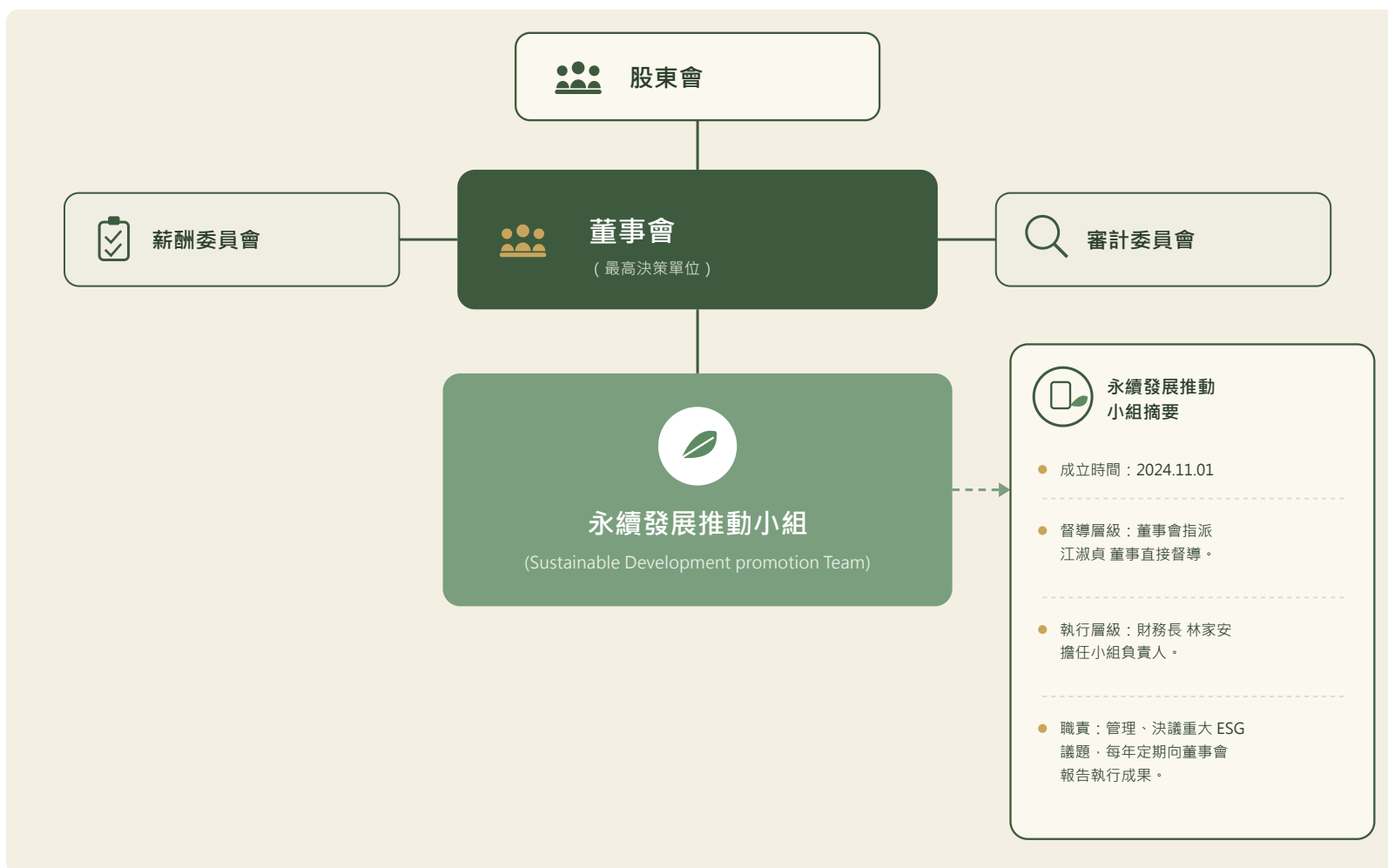
- 強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施；
- 透過最高治理單位督導，確保在經濟波動中維持營運穩定性。

鑒於人權與生物多樣性議題於近期日益受到重視，本公司內部建立尊重人權、多元、平等和包容的制度與工作環境，也致力於推動全球人才的共融。此外，在面對生物多樣性的挑戰，本公司以電子郵件方式向公司同仁宣導以應對氣候災害。

在未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極與國際接軌和合作，推動綠色能源和環境保護措施，以應對氣候變遷和生物多樣性衰退等挑戰。我們將透過創新和整合，持續改進我們的產品和服務，以滿足客戶需求的同時，減少對環境的負面影響。同時，我們也將致力於社會回饋，促進社會公益事業的發展。透過這些努力，我們期許能成為一個對社會和環境有所貢獻的企業，並與全球夥伴攜手合作，共同實現永續發展的目標。

推動永續發展機制

推動永續發展之治理架構



永續發展推動小組委員會由董事會指派1名董事(江淑貞董事)督導，並由高階主管林家安財務長擔任小組負責人，其推動小組按照功能權責區分三項執行重點，包含環境永續、社會責任、公司治理。執行這三項負責辨識公司營運相關之ESG重大議題、擬定管理策略與目標及編製年度永續報告書，小組負責人定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向董事會報告。

永續發展治理指揮鏈

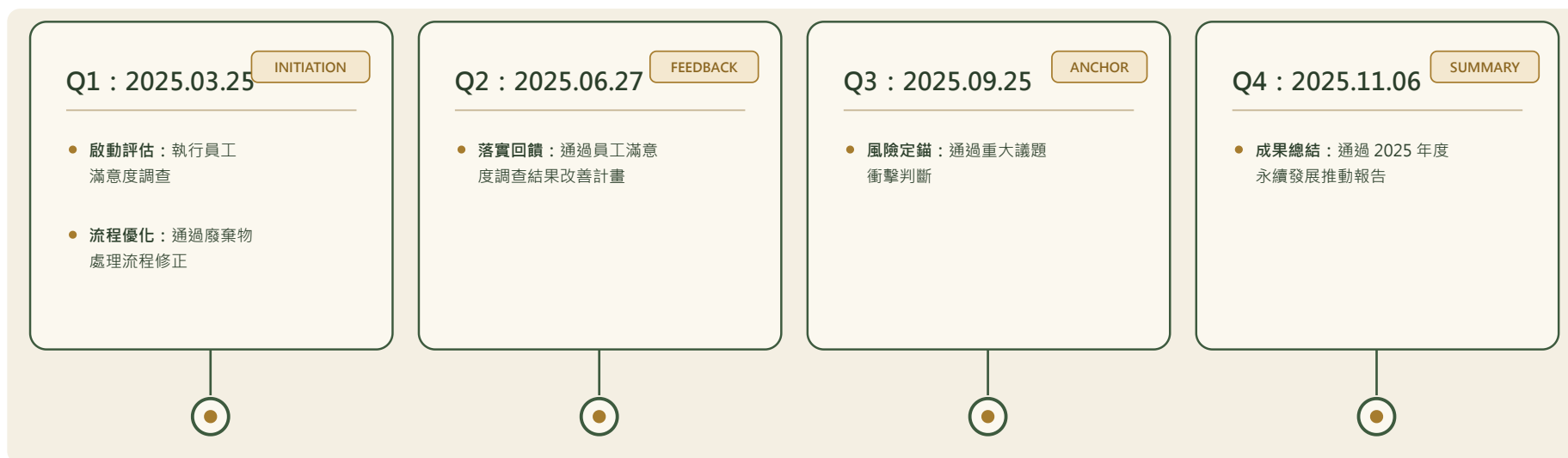


本公司依目前公司規模予以制定永續發展推動小組，並以其小組作為永續發展的最高階，未來將逐步評估成立永續發展委員會之可行性，進一步強化本公司於永續發展上的組織及專業化。

運作情形

2025年度治理實務成果

永續發展推動小組於 2025 年召開 4 次會議，出席率達 100%。



董事會及功能性委員會

董事會對永續治理之角色及成果

永續治理之角色及督導情形

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展推動小組根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告。

永續發展推動小組負責擬訂各項永續目標、風險評估、因應對策等，並按季召開會議，檢視年度目標執行情形，再由永續發展推動小組負責人於每年向董事會報告。

永續報導管理

本公司定期每年由永續發展推動小組負責重大議題評估，並於每年度蒐集相關內容及數據資料，將永續報告書依循臺灣證券交易所發布的「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，由最高治理督導人員進行最終檢視與核准，經董事會決議後公告。

報告書資料蒐集與擬稿	報告書彙整	指派董事審核	董事會決議
永續發展推動小組彙總及蒐集資料	小組負責人林家安財務長彙整資料	送請董事會江淑貞董事審核	經董事會決議通過後於每年08.31前公告

督導永續管理之績效評估

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。

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	2025.01.01~12.31	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。

最近兩年度績效考核評分如下：(滿分為100分)



2025年度董事會評鑑執行情形：

- 本公司已完成2025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2026.03.04提報董事會。
- 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。
 - 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。

2025年永續專業進修成果

全體董事年度進修總時數達66小時。平均每位董事進修9.4小時，顯著優於法規建議之6小時；董事會進修情形詳見本公司2025年股東會年報第23頁。本公司董事於2025年參與永續發展相關課程及研討會等如下：

進修領域	關鍵課程 / 研討會標籤	總累積時數	戰略意義
科技風險	AI 趨勢與風險管理	21 小時	確保 AI 創新應用符合安全與倫理。
淨零轉型	國泰/台新新光淨零高峰論壇	15 小時	佈局 2050 淨零路徑下的雲端節能。
誠信治理	內線交易防範、證券不法案例分析	30 小時	維持資本市場最高誠信標準。

董事會結構及運作情形

成員及多元化

本屆董事會任期為2025.05.27至2028.05.26，由7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，以確保本公司永續發展政策之落實。

- 專業獨立性：董事會共7席成員，其中4席為獨立董事(57%)，達成席次過半的具體管理目標。
- 多元化背景：男性86%、女性14% (已穩定選任女性董事)。
- 年齡梯隊：51-60歲佔71%，61-70歲佔29%，兼具經驗傳承與經營活力。

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。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、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。

運作情形

本公司董事會每季至少召開一次，2025年度共召開7次董事會，董事情況出席率良好，實際出席率為97.87%。本公司對於善盡企業社會責任有具體的推動計畫，訂有「永續發展實務守則」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。

最近兩年度董事會出席情形

年度	召開次數	平均出席率
2024	5	100.00%
2025	7	97.87%

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。本公司落實ESG政策及「關懷生活、善用資源」等願景。

2025年董事會決議通過議案

日期	決議事項
2025.06.06	本公司指派董事督導本公司永續發展推動情形。
	本公司指派董事督導本公司企業誠信經營執行情形。
2025.08.01	本公司2025年度永續報告書。
2025.12.19	本公司修訂「永續發展實務守則」。
	本公司2025年度評估本公司「基層員工」範圍。

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。

提名與遴選

本公司依據公司產業的特性及考量未來發展策略，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10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7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。

利益迴避

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：

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。

本公司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。

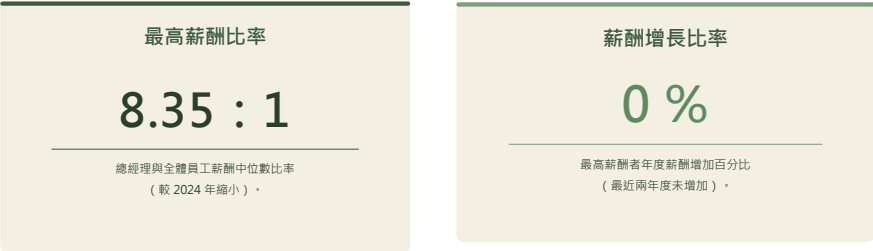
薪酬政策

傳奇網路將薪酬制度作為管理工具，將經營績效、風險控管與永續目標 (ESG) 深度掛鉤。透過透明的薪酬揭露，我們向利害關係人展現治理的公平性與穩健性。本公司給付董事之酬金可分為董事酬勞及交通津貼。酬金政策係依據公司法及本公司章程第29條規定，將依本公司當年度獲利(獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞之利益)得提撥不高於1%為董事酬勞，做為當年度之酬勞。另依本公司薪資報酬委員會於年度審議酬金，並參酌本公司的經營策略、獲利狀況、公司未來發展、產業環境及同業酬金等因素，以及評估個別董事對本公司目標與任務掌握度、職責認知、營運參與程度、內部關係經營與溝通、自身專業及持續進度情況等投入及瞭解，給予合理酬金，再提董事會通過後執行。本公司並無另行提供董事額外離職金或其他補償，亦無設置董事會酬金索回機制及退休福利機制。2025年董事酬金詳見本公司2025年股東會年報第11頁。

本公司給付經理人之薪酬包含固定項目，如本薪及員工福利等，以及變動項目，如績效獎金、年終獎金及酬金(現金)等，並以變動項目為留才重要指標。固定項目以保持本公司經理人在同業具競爭力為原則；變動項目則是綜合考量(含本公司推動的各項目 - 如風控/永續/誠信/資安)及個人經營績效結果而發放之，因此公司的發展且個人的經營績效均良好，將使固定與變動項目之比例越高。本公司經理人之離職金、酬金索回機制及退休福利機制揭與一般員工相同。2025年高階管理階層酬金詳見本公司2025年股東會年報第12頁。

上述各項評估指標得基於因應整體經濟及產業景氣、及未來風險變動、永續等有關，並考量公司未來發展需求及獲利情形及社會責任等因素後，得適當調整，以符合現況，使得經營績效越好。其評估方式會在年中及年末時，針對評估項目之目標達成情況，依此擬訂並給予變動獎金，其結果需由薪資報酬委員會及董事會核定該獎酬金額。

薪酬結構與平衡：



項目	2024年	2025年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬中位數的比率	8.62:1	8.35:1
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工 (不包括獲得最高薪酬者) 年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	0:1	0:1

註：本公司薪酬最高的個人為總經理：張峰旗先生。

註：統計對象以該年度全年在職且完整支領薪酬者為基準。

註：本公司總經理總薪酬最近兩年度未增加，故比率為0。

功能性委員會結構及運作情形

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4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詳見本公司2025年股東會年報第16頁。

最近兩年度審計委員會運作情形

年度	召開次數	出席率
2024	5	100%
2025	6	100%

利益迴避

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

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

- 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。

最近兩年度與內部稽核主管主要溝通事項彙總：

年度	稽核報告	修訂內控制度	訂定年度稽核計畫	修訂守則、規範	合計
2024	5	3	1	7	16
2025	5	3	1	1	10

- 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。

最近兩年度與會計師主要溝通事項彙總：

年度	親自出席	書面溝通	合計
2024	1	4	5
2025	2	4	6

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。

最近兩年度績效考核評分如下：(滿分為100分)

年度	議事單位	個別成員	同儕互評
2024	98.18	96.14	97.35
2025	98.18	98.54	99.09

薪酬委員會

成員名單

本公司於2011.08.30成立薪酬委員會，設有委員3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。薪酬委員會成員資料詳見本公司2025年股東會年報第26頁。

最近兩年度薪酬委員會運作情形

年度	召開次數	出席率
2024	3	100%
2025	3	100%

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，其評鑑對象為薪酬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。

最近兩年度績效考核評分如下：(滿分為100分)

年度	議事單位	個別成員	同儕互評
2024	98.95	97.54	98.42
2025	98.95	99.21	99.13

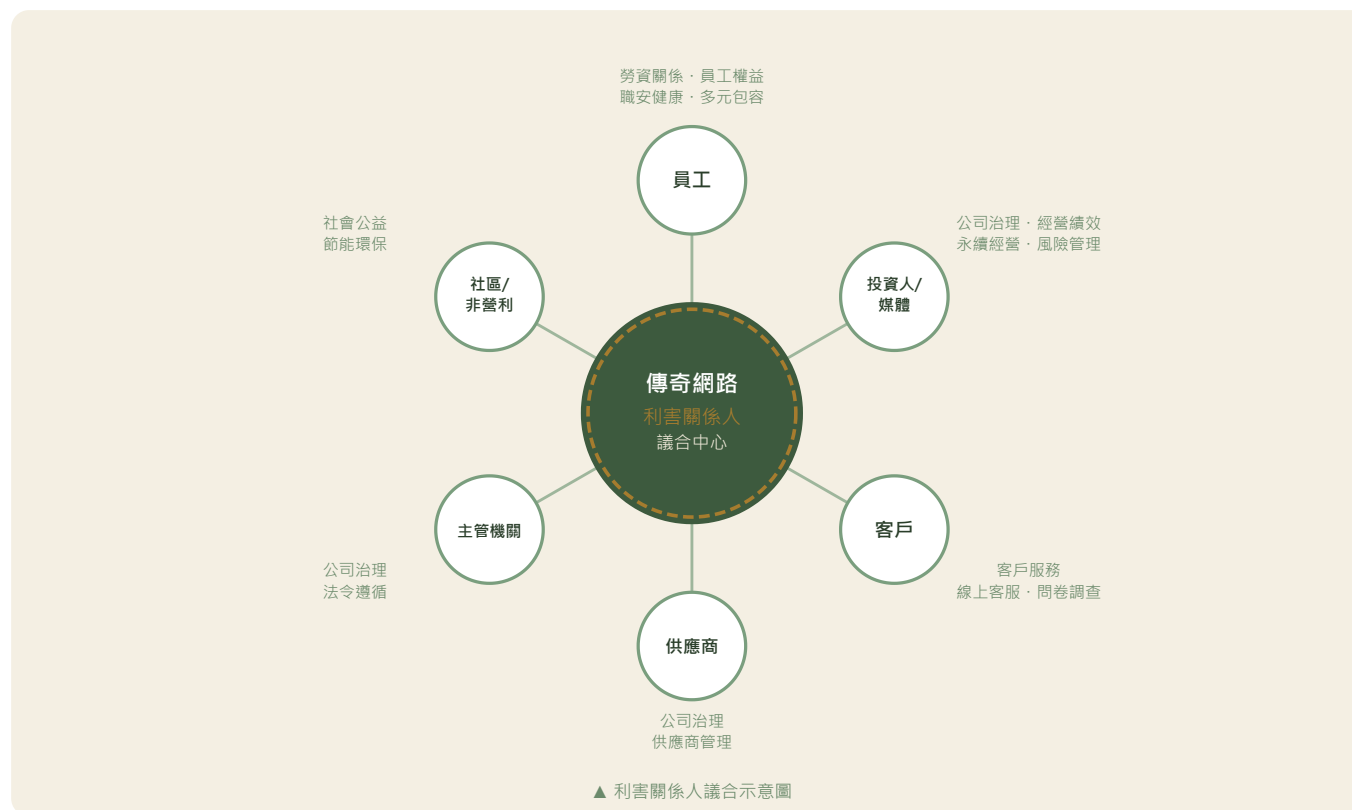
參

利害關係人與重大主題

利害關係人議合

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合關鍵。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。

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七類重要利害關係人群體，包括：員工、股東/投資者、媒體、客戶/消費者、供應商、政府/主管機關及社區。

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。本公司於2025.12.19向董事會報告與利害關係人溝通情形，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) 員工滿意度調查(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

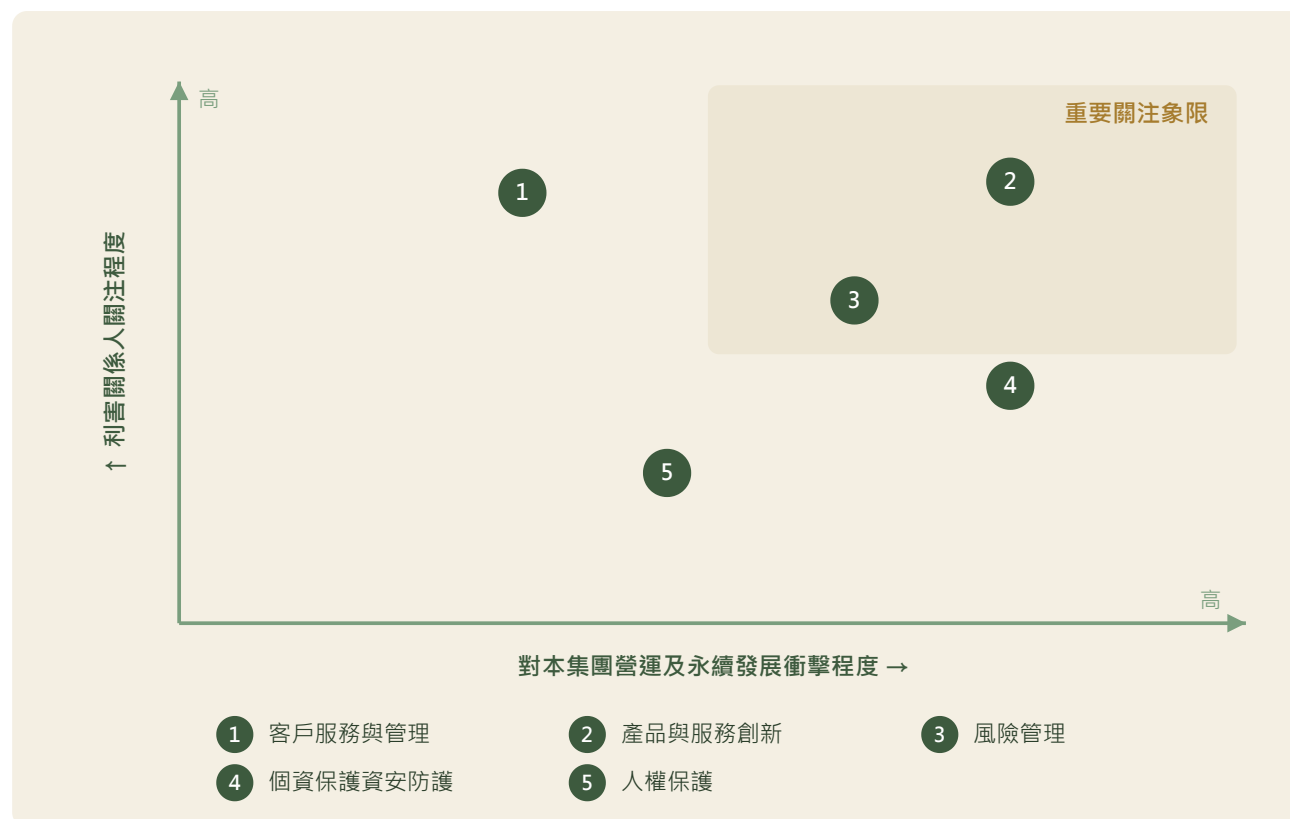
利害關係人	關切議題	溝通方式及管道
投資人	公司治理 經營績效 研發能力 永續經營	月營業收入公告(每月) 月自結損益公告(每月) 業績發表會(每年二次) 股東常會(每年)
	風險管理	投資人聯繫窗口(即時) 公司官方網站(即時) 公開資訊觀測站(即時) 財務報表(每季) 年報(每年)
媒體	經營績效 研發能力	公司官方網站(即時) 公司社群媒體(即時) 業績發表會(每年二次)
客戶	客戶服務	線上客服專區(即時) 問卷調查(不定期)
供應商	公司治理 供應商管理	各項支出合約(即時) 各重要部門對外電子郵件(即時) 拜訪中下游廠商(不定期)
主管機關	公司治理 法令遵循	公司官方網站(即時) 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)

決定重大主題的流程

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。



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，由永續發展推動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，並依其確定重大主題如下：

重大主題列表

重大性議題		特定主題 指標	衝擊對象					對應永續發展目標(SDGs)
			投資人	員工	客戶	供應商	主管機關	
01	風險管理	GRI 2-13	O	O	O	O	O	8、就業與經濟成長
02	個資保護	GRI 418	O	O	O	O	O	16、制度的正義與和平
03	資安防護	GRI 418	O	O	O		O	16、制度的正義與和平
04	客戶服務與管理	GRI 3-3		O				8、就業與經濟成長 12、責任消費與生產
05	人權保護	GRI 406 GRI 409		O				5、性別平等 8、就業與經濟成長 10、消弭不平等
06	產品與服務創新	GRI 3-3			O			8、就業與經濟成長 9、永續工業與基礎建設

重大主題之管理

項次	重大性議題	正面衝擊	負面衝擊	對應章節
01	風險管理	識別風險並設有減緩及調適計畫，降低中斷與合規事件衝擊。	風險管理失效，造成營運中斷風險提升，無法立即回應，影響公司營運。	參 經營風險管理
02	個資保護	公司資料與投資人/客戶資訊獲得完善保護，提升外部利害關係人信賴。	公司機敏資料與投資人/客戶資訊遭到竊取，導致公司及投資人/客戶遭受損害。	參 資訊安全政策
03	資安防護			參 資訊安全政策
04	客戶服務與管理	定期與客戶溝通並即時解決問題，客戶滿意度提升，贏得更多的客戶信任。	未即時解決客訴或客戶反饋，導致客戶流失或消費者滿意度下降影響收入和品牌聲譽。	貳 利害關係人互動與回應
05	人權保護	打造職場多元共融文化，無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高。	忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升。	肆 人權承諾與勞動政策
06	產品與服務創新	以玩家體驗為核心的機制創新與技術創新，可提升留存、LTV與轉化率，並開啟新市場與新收入來源，強化品牌與社群黏著。	創新若缺乏法遵與倫理檢核，可能觸發監管與平台政策風險，導致下架、延檔或裁罰與影響商譽。	參 客戶服務與產品責任

肆

治理面

經濟績效

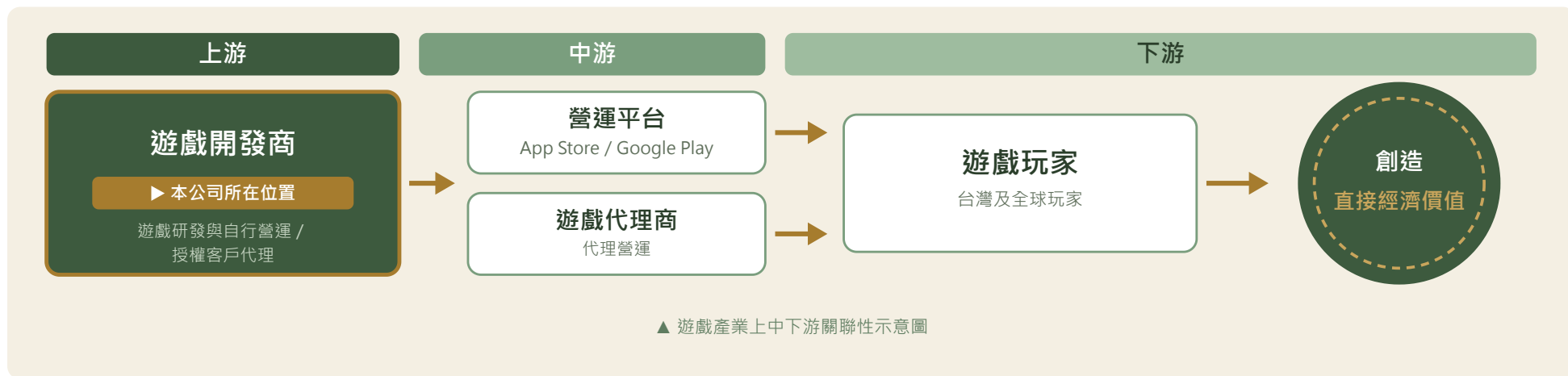
2025年度傳奇網路於上半年推出自行研發之《晴空物語-REBORN》端遊全球版、下半年則推出《幻想神域：源神啟動》、《風之國度Online》端遊全球版及全新放置型RPG手遊《Pew Pew Slime》，且目前已上市之傳奇自有遊戲IP《拉普拉斯的神子》授權中國簡悅開發全新日系療癒MMORPG手機遊戲《風之國度》熱潮持續延燒，顯見眾多玩家對於傳奇網路遊戲品質的肯定與支持，傳奇將持續反饋開發及營運經驗於研發中遊戲專案；集團各款上市的線上遊戲、手機遊戲及提供勞務，合計貢獻遊戲點數收入達1,170,846仟元、權利金收入14,395仟元。

重要記事

月份	事項
1月	自製遊戲「幻想神域」獲2024年Game Star臺灣研發遊戲銀獎。
3月	自製端遊「晴空物語-REBORN」全球版正式發行。
7月	自製端遊「幻想神域：源神啟動」全球版正式發行。
10月	自製端遊「風之國度Online」正式發行。
11月	自製手遊「Pew Pew Slime」國際版正式發行。

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。



產品之各種發展趨勢

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。

產品生命週期極短

在中華民國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，造成產品的生命週期非常短；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。

多國化

對研發公司來說，相對於中華民國市場，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，中華民國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。

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。

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。

財務補助

本公司2025年取自中華民國政府之財務補助為申請2025年研究發展支出投資抵減與資安投資抵減共計新台幣9,976仟元。而取自其他國家政府之財務補助金額為新台幣0仟元。

財務績效

單位：仟元；％

年度	2024	2025	增(減)金額	增(減)％
營業收入淨額	1,584,132	1,185,241	(398,891)	(25.18)
營業毛利	1,043,807	790,598	(253,209)	(24.26)
營業費用	719,964	630,312	(89,652)	(12.45)
營業利益	323,843	160,286	(163,557)	(50.51)
稅前淨利	367,907	151,064	(216,843)	(58.94)
本期淨利	317,591	129,794	(187,797)	(59.13)

單位：仟元；％

	分析項目	2024年	2025年
財務結構	負債占資產比率(%)	24.63	29.85
	長期資金占不動產、廠房及設備比率(%)	65,813.21	46,072.03
償債能力	流動比率(%)	370.16	366.07
	速動比率(%)	369.19	363.87
	利息保障倍數(%)	35,715.39	26,602.45
獲利能力	資產報酬率(%)	19.39	8.45
	權益報酬率(%)	26.51	11.55
	稅前純益占實收資本額比率(%)	55.42	22.75
	純益率(%)	20.04	10.95
	每股盈餘(元)(係採追溯調整後加權平均股數計算)	4.78	1.96

稅務

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。

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

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詳見本公司2025年股東會年報第78頁。

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。

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。

有效稅率

- 2025年本公司的有效稅率為14%，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。

最近兩年度本公司在全世界繳納公司所得稅占比

年度	中華民國(%)	其他(%)	合計(%)
2024	96	4	100
2025	93	7	100

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。

誠信經營

誠信經營理念、政策及行為規範

本公司董事會已制訂「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，並設立嚴謹的檢舉制度以維護誠信經營之企業文化。本公司之董事會、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。

為防範不誠信行為之發生，本公司於「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。

同時，本公司透過「聘僱合約書」及客戶、廠商之交易合約中，明確載明誠信經營及反賄賂事宜，將誠信規範延伸至外部合作夥伴，予以規範相關利害關係人，共同建構廉潔之遊戲產業生態圈。



誠信經營落實情形

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。

在內控落實方面，本公司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。除了由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。

同時，本公司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。

誠信經營教育訓練

本公司對於全體人員定期與不定期舉辦誠信經營之教育訓練，以形塑誠信經營之企業文化。2025年之執行成果如下：

全體員工教育訓練：於2025.09.22至2025.09.24辦理全體員工誠信經營教育訓練1次。

推動小組專業進修：企業誠信推動小組成員亦積極深化專業，個別進修誠信經營、反貪腐等相關議題課程，合計達24小時。

反貪腐機制

2025年度檢舉案件0件，無發生任何舞弊貪瀆事件。今年度本公司亦無涉及重大貪腐風險或需特別調整之營運據點情形，整體內控與防弊措施皆維持穩健有效運作。

反競爭行為

在2025年度，本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策，無發生任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷之法律訴訟與爭議事件。

溝通管道及申訴機制

獨立溝通與檢舉管道

為建立誠信透明之企業文化及促進健全經營，本公司董事會已通過訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」，並於公司官網及年報公告受理管道。本公司設有中、英文網站，官網明確提供獨立之檢舉電子信箱以及利害關係人聯絡窗口，提供內部及外部人員檢舉並受理任何涉及不誠信行為之情事，並由專責單位對於檢舉人身份及檢舉內容確實保密。

檢舉案件之受理單位：本公司企業誠信推動小組。

獨立受理管道資訊：

獨立董事（葉先生）信箱：AuditCommittee@x-legend.com.tw

企業誠信推動小組信箱：Integrity@x-legend.com.tw

● 檢舉案件標準處理流程：

本公司「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」訂有檢舉案件之受理原則、調查程序、調查報告後續處理措施、檢舉人之保護等規定，其運作標準流程如下：

- 受理：檢舉人應具名並提供具體事證；匿名檢舉若內容具體且有調查必要者，仍得由受理單位（企業誠信推動小組）分案處理。
- 調查與公正性：組成調查小組進行詳細調查，調查時應本著公平客觀態度，必要時應主動要求相關利害關係人進行迴避。
- 保密機制：檢舉內容與參與調查人員之資訊均進行嚴格保密管理，嚴禁非授權之調查活動。
- 後續措施：完成調查後應出具報告並呈報至適當層級（如總經理、董事長或董事會）裁決。若查證屬實，依公司懲戒規定辦理。
- 檢舉人保護：本公司嚴禁因檢舉而對檢舉人予以不公平對待或報復，保障其身份及工作條件（如升職、調動等權益）不因檢舉受損。若發生檢舉者身份暴露之情事，公司將調查原因並對暴露者依規定嚴格處理。

風險管理

風險管理機制

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。

風險管理組織架構

- 董事會：作為最高決策單位，負責核准和監督整體風險管理政策與執行，確保風險控制措施得當，對整體風險管理負最終責任。確保公司風險管理策略符合公司永續經營目標，並維護股東權益。
- 審計委員會：監督風險管理執行的有效性，提出改善建議。確保風險管理政策的有效推行，防止重大風險損失。
- 董事長室：為負責執行風險權責單位，由風控長制定經營決策風險評估與執行因應策略。
- 風控小組：由各單位最高主管擔任風險管理成員，負責分析及監控所屬單位之相關風險，確保營運單位確實落實風險管理制度，並會同各單位相關人員，負責落實執行風險管理程序。



風險類型說明

風險類型	風險描述	對公司的衝擊或影響	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。	佈署軟硬體防禦系統、資料備份與災難回復計畫演練，並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。	每年定期執行遵循法令盤點，並遵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。

法規遵循

本公司秉持誠信經營原則，將法令遵循視為企業治理之核心。我們建立完善的內部管理體系，每年定期針對國內相關法令與業務範疇進行全面盤點與合規檢視，藉此掌握最新法規更迭動態，並精準評估其對公司業務拓展及財務健全度之實質影響，落實風險控管。

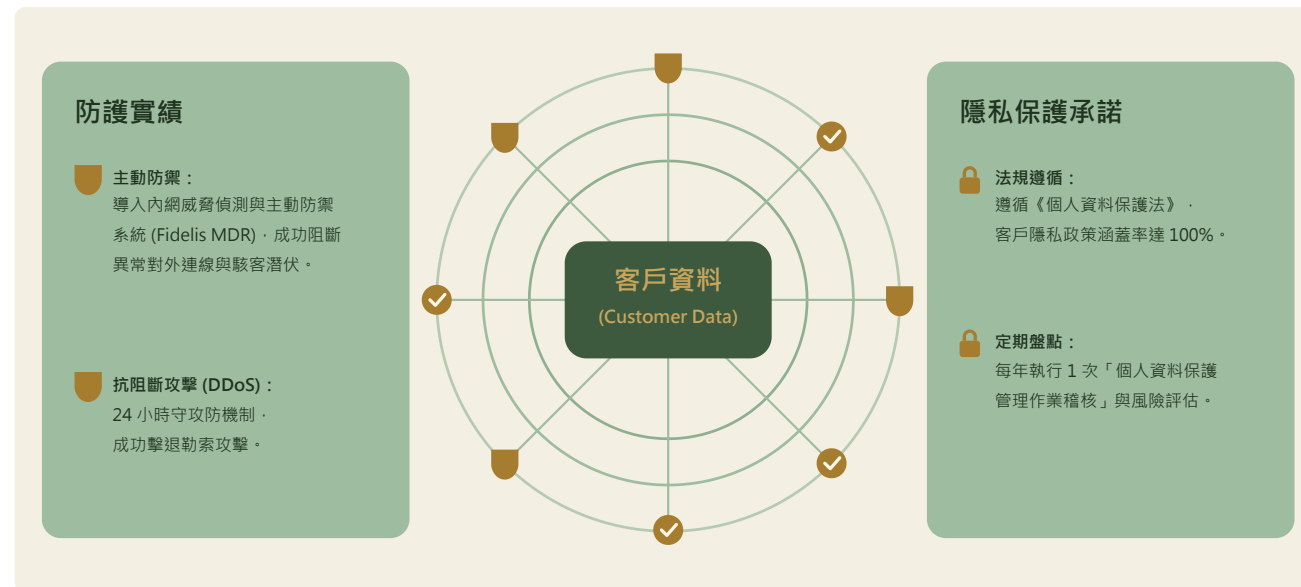
在產品與服務層面，本公司營運過程嚴格格遵《消費者保護法》、《公平交易法》、《兒童及少年福利與權益保障法》以及網路連線遊戲服務定型化契約等相關法規，積極落實用戶權益保障與兒少網路環境安全。

本公司依據以下標準判定重大違規事件：

- 事件嚴重性是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響。
- 罰款金額是否達到或超過新臺幣100萬元。

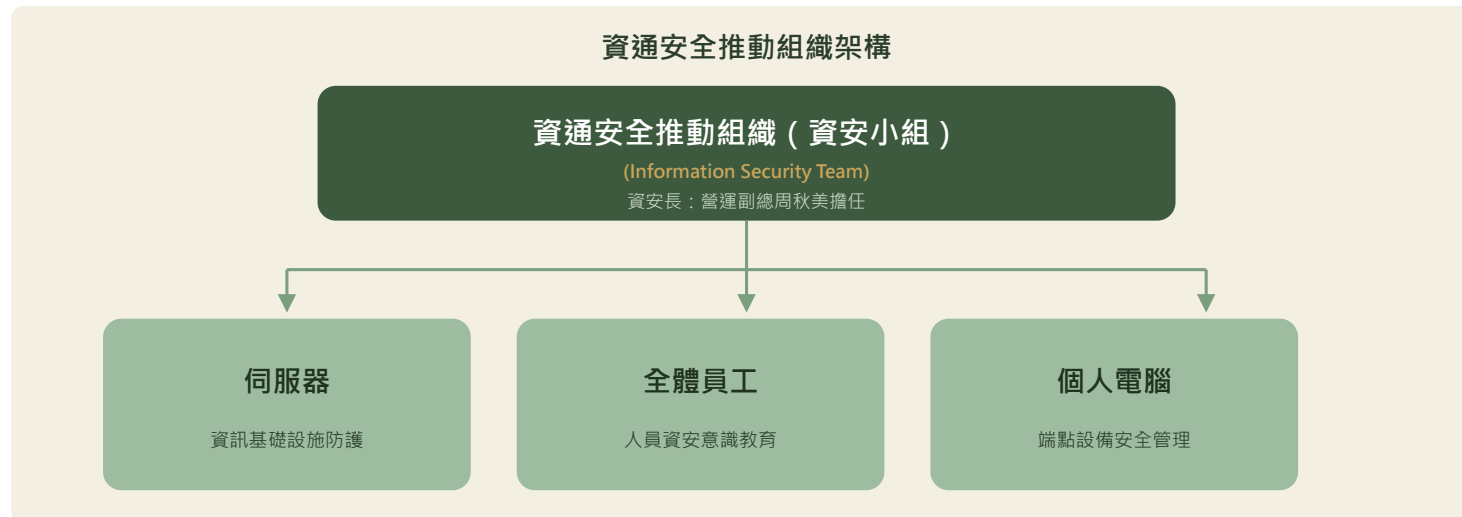
2025年本公司並無發生任何重大違規事件。

資訊安全及客戶隱私保護



資通安全管理

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。



資通安全政策與管理

- 管理系統落實：確保資通安全管理系統的有效執行，並定期進行評估與改善。
- 資產風險管理：有效管理資訊資產，持續執行風險評鑑，並採取適當防護措施。
- 機密性保護：保護資訊及資通系統，避免遭受未經授權的存取。
- 完整性保護：防護資訊及資通系統，避免遭受未經授權的修改。
- 可用性確保：確保經授權之使用者在需要時，能存取及使用資訊與資通系統。
- 法規遵循：確保所有資安作業均符合相關法令與法規之要求。
- 營運持續：評估各類災害之影響，訂定核心業務之營運持續計畫。
- 教育訓練：落實資安教育訓練，提升全員資安意識及應變能力。
- 委外管理：落實委外廠商之安全管理，確保委外服務的安全性。
- 持續改善：透過內部稽核與管理審查，達成資通安全管理制度的持續改善。
- 情資整合：推動資安防護整合，強化內外部資安情資分享與聯防能力。

具體管理方案

資通安全專責單位(資通安全小組)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」。
- 現已加入「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「上市上櫃公司資通安全管控指引」。
- 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，唯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。

另於2024.12.10起正式啟用內網威脅偵測與主動防禦(Fidelis MDR)後，於2025年3月偵測到內部主機存在異常對外連線，係駭客利用偽冒的系統服務進行潛伏，並與可疑中繼站建立長時間連線，在內部網路進行橫向移動試圖擴大感染範圍。偵測當下立即阻斷偵測當下立即阻斷惡意IP連線，調查後已完成全域掃描、清除惡意檔案，並於防火牆阻擋後門網路，清除威脅且系統恢復正常。此事件凸顯部分主機因未安裝端點防護(EDR)而成為調查盲點，故本公司未來將持續擴大EDR部屬範圍，以確保所有端點活動均可被監控與追溯；且MDR系統在此事件發揮了關鍵作用，證明其投資價值。

已於2025.12.19於審計委員會及董事會報告執行情形

- 知悉資安事件發生後，於72小時內完成通報、應變與復原作業的比率為100%。

達成率：100%。

事件發生日：2025.03.11，MDR系統偵測當下立即阻斷惡意IP連線，調查後已完成全域掃描、清除惡意檔案，並於防火牆阻擋後門網路。

- 電子郵件防毒演練之郵件連結點閱率及附件開啟率低於5%。

達成率：100%。

執行日期：2025.05.26~2025.06.11，連結點閱率4.2%、附件開啟率0.3%。

- 每年辦理資安教育訓練1次，其訓練期間不得少於1小時。

達成率：100%。

執行日期：2025.02.24~2025.02.27 (全體員工)。

- 資通系統發生資料外洩之資通安全事件≤2次/年。

達成率：100%。

本年度資料外洩之資通安全事件：0件。

- 帳號權限管理盤點(1次/年)。

達成率：100%。

執行日期：2025.12.08~2025.12.18。

- 資安小組成員每年訓練總時數不得少於3小時，資安主管及資安長不得少於6小時。

達成率：100%。

執行成果：資安成員A(3小時)、資安成員B(6小時)、資安主管(6小時)、資安長(6.4小時)。

2025年度資安執行成效

2025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。

客戶隱私保護

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。政策的目的是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。

執行方針

- 建立隱私保護政策：明確隱私保護的目標和要求。
- 建立隱私保護組織：負責隱私保護工作的推動和執行。
- 進行隱私保護風險評估：識別和評估隱私保護風險。
- 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。
- 進行隱私保護教育訓練：提升員工的隱私保護意識。
- 定期進行隱私保護稽核：評估隱私保護管理的有效性。

2025年度隱私執行成效

員工個人資料保護相關教育訓練及宣導

個資專案小組成員年度培訓課程參與率100%，平均培訓時數1小時；全體員工個人資料保護宣導參與率99%，宣導後測驗合格率100%。

內部稽核及管理

- 每年執行1次「個人資料保護管理作業稽核」
- 每年執行1次個人資料風險評估及盤點
- 2025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。

參與各類社團組織

由於本公司的技術與產品領域廣泛，公司積極參與相關產業公會組織、技術聯盟及活動，以獲取產業與技術新知，並與相關領域的企業與機構建立良好合作關係，共同促進產業的永續發展。本公司於2025年共參與4個國內外相關公、協會與非營利組織，分別如下：



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



台北市電腦商業
同業公會

產品及服務管理

顧客健康與安全

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客戶把關，包含官網公告提醒用戶避免過度消費，並依照「定型化契約」所制定的相關遊戲資訊(包含但不限於活動內容，客戶權益等)，退換貨等售後服務資訊於官網公告，以保障消費權益。



咻咻史萊姆

6,545 位追蹤者 • 正在追蹤 0 人

■ 電玩遊戲

[發送訊息](#)[追蹤](#)[搜尋](#)

[全部](#)[關於](#)[追蹤者](#)[相片](#)[Mentions](#)[更多 ▾](#)

關於

[類別](#)[詳細資料](#)[聯絡資料](#)[隱私和法律資訊](#)

Impressum

【分級資訊】

※本遊戲依軟體分級管理辦法分類為輔12級，部分內容涉及性、暴力、不當言語、戀愛交友

※遊戲情節純屬虛構注意使用時間切勿沉迷或不當模仿

※部分內容須另支付費用，勿用他人代儲以免觸法

※未成年或受限法律行為能力者，請在監護人取得其同意後方得使用本遊戲服務

=====

Impressum

39

網路犯罪防治

建構安全的遊戲生態圈：反詐欺與帳號防護



多管道防詐宣導

官網新聞與遊戲內頻道即時廣播，提高玩家防範意識。



24小時即時救援

智能與文字客服全天候待命，緊急鎖定犯罪電子紀錄以供調閱。



防詐警示



大數據



全天候客服



警政協同



大數據主動防禦

運用電子紀錄建構資料庫，精準設定異常行為警示，主動攔截交易。



警政協同執法

設立專責對接小組，提供電子軌跡與專有名詞解析，全力協助遏制網路犯罪。

行銷與標示

負責任的遊戲行為與卓越客服

健康適度消費 (Healthy Gaming)

落實分級制度 (輔 12 級等) ，
保護兒少用戶。

設定消費額度上限，
提供免費遊玩模式，
防止衝動消費與沉迷。



客服滿意度演進 (2024 vs 2025)

結案率

82.5%

2024

86.6%

2025

滿意度

68.3%

2024

71.6%

2025

Insight Widget

透過系統週期報表優化與智能客服導入，
有效提升問題解決效率。

產品品質與生命週期

為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。

產品責任

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

年度	2024	2025
違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無	無
未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無	無
未遵循行銷傳播相關法規的事件	無	無

營運活動指標

雲端基礎之百分比：由於本公司產品營運活動均為透過雲端伺服器運作的連線遊戲，故雲端基礎之服務占比100%。

管理來自技術中斷之系統風險

客戶總停機天數	4.75天
性能問題	336次
服務中斷之次數	30次

供應鏈管理

本公司秉持誠信原則從事所有業務活動，禁止任何形式的舞弊行為，為使供應商更加知悉本公司道德規範及誠信經營政策，訂定『道德行為準則』及『誠信經營守則』以茲遵循，各項商業往來業已考量交易對象之合法性及誠信等行為，確保各項商業活動符合誠信原則，並於契約中明訂如涉及不誠信之行為，得隨時終止或解除契約。

本公司於內部規範中訂有『供應商管理作業程序』、『定期評鑑表』、『供應廠商資料表』及『永續發展實務守則』用以管理及評鑑供應商行為，優先選擇誠信經營及善盡企業永續之供應商，確保合作對象一起共創永續的未來，遵守並重視環境、勞工、人權等相關議題，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。

而於本公司內部方面，以宣導及內訓課程等方式，明訂全體員工於受雇期間，不得利用職務關係要求客戶或廠商招待、饋贈、接受佣金、酬金及其他不當利益及其行為，避免員工因個人利益而損及公司權益。

下表為最近兩年度本公司進貨地區別資訊。

年度	2024		2025	
地區	金額(仟元)	百分比	金額(仟元)	百分比
美國	273,042	50%	168,220	43%
中國	220,629	41%	183,311	46%
中華民國	46,654	9%	43,112	11%
合計	540,325	100%	394,643	100%

下表為最近兩年度本公司貪污賄賂情事投訴及商業經營違反法規事件。

年度	2024	2025
項目	件數	件數
貪污賄賂情事投訴	0	0
商業經營違反法規事件	0	0

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。以下是本公司防疫措施。

傳染性疾病防疫（組織韌性）

Medical / Health Resilience Toolkit

防疫組織與指揮



成立防疫因應小組，
由營運副總經理擔任防疫召集人，
依中央疫情指揮中心指引落
實各項防疫措施。

人員與訪客進場管控



嚴格測量體溫並建立防疫通
報機制，同仁與外部訪客進
場一律適用。

物資與疫苗支持



提供疫苗接種假，發放快篩
與防疫物資予全體同仁。

43

伍

社會面

人力發展

人權政策與承諾

人才策略與員工權益保障

打造多元共融、機會平等的職場



不歧視原則

以才能為本，
消除性別差別待遇。



多元雇用政策

零歧視、機會平等，
落實職場多元共融。



隱私保護

遵循嚴謹保護措施，
保障各方隱私權。

人才



健康職場環境

定期健康檢查、安全防護設備，
維持身心健康平衡。



合理工時管理

依法規範工時與加班，
關注出勤狀況。



防治職場性騷擾

零容忍政策，
建立申訴管道與懲戒規範。

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。

本公司恪守中華民國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。

保障員工權益七大措施

不歧視 | 健康職場 | 勞資溝通 | 工時管理 | 防治騷擾 | 隱私保護 | 多元雇用

1

不歧視原則



招募與升遷以才能為本

消除性別差別待遇

2

健康職場環境



定期健康檢查

落實安全防護設備

維持身心健康平衡

3

良性勞資溝通



每季召開勞資會議

多元管道建立共識

維持勞資關係和諧

4

合理工時管理



依法規範工時

合規管理加班

關注出勤狀況

5

防治職場性騷擾 與強化性別平權



訂定性騷擾防治措施

建立申訴管道與懲戒規範

舉辦性別平權講座

6

隱私保護



保障各方隱私權

遵循嚴謹規範與保護措施

7

多元雇用政策



零歧視、機會平等

落實職場多元共融

嚴禁強迫勞動與歧視

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。報導期間，本公司未接獲供應商或營運點有違反結社自由或面臨團體協商風險之情形。

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。報導期間，本公司未接獲供應商或營運點有具強迫或強制勞動是件重大風險之情形。

人力組成

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。

下表為最近兩年度依勞雇類型與性別分類員工人數：

年度	性別	一般	臨時	全職	兼職	員工總數
2024	男	177	0	177	0	177
	女	122	0	122	0	122
	小計	299	0	299	0	299
2025	男	186	0	186	0	186
	女	133	0	133	0	133
	小計	319	0	319	0	319

下表為最近兩年度員工國籍分析：

年度	非本國員工	%	本國員工	%	期末在職人數
2024	3	1	296	99	299
2025	4	1	315	99	319

下表為最近兩年度員工部門及學歷組成：

年度		2024	2025
員工人數	推銷部門	59	66
	管理部門	31	32
	研發部門	209	221
	合 計	299	319
學歷分布比率(%)	博 士	0.00	0.00
	碩 士	10.03	9.09
	大 專	79.60	82.13
	高 中	10.37	8.78
	高中以下	0.00	0.00

非員工結構

下表為最近兩年度，因與公司為短期合約關係，而非員工勞務僱用合約之非員工人數：

項目	年度/國籍	2024年		2025年	
		本國籍	外國籍	本國籍	外國籍
性別	男	1	0	4	1
	女	4	0	4	2

員工多元包容及平等

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。

下表為最近兩年度依職級與性別之新進及離職人數表，以及定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比：

2024年	新進	離職	年底在職	主管級	%	非主管級	%
男	19	33	177	6	2	171	57
女	12	27	122	5	2	117	39
合計	31	60	299	11	4	288	96

2025年	新進	離職	年底在職	主管級	%	非主管級	%
男	27	18	186	6	2	180	57
女	16	5	133	5	1	128	40
合計	43	23	319	11	3	308	97

註：本公司營運據點為中華民國，高階管理階層定義為處級以上主管；本公司高階管理階層100%為中華民國籍。

下列為本集團在台灣之基層人員標準薪資與當地最低薪資比率：

性別	2024年	2025年
男	1.17	1.08
女	1.10	1.20

下表為最近兩年度聘用身心障礙員工人數：

年度	期末在職人數	依法應聘用人數	實際聘用人數	依法符合人數	說明
2024	299	2	1	2	其為重度，因此視為2人，故合規
2025	319	3	1	2	其為重度，因此視為2人，故截至2025年底尚缺1人，業於2026/05/07補足

下表為最近兩年度員工年齡分布：

年度	項次	21~30歲	31~40歲	41~50歲	51~60歲	61~70歲	合計
2024	新進	23	7	1	0	0	31
	離職	26	26	8	0	0	60
	期末	64	169	60	6	0	299
2025	新進	34	8	1	0	0	43
	離職	10	9	3	1	0	23
	期末	73	176	65	4	1	319

2025年度總離職率為3.72%，下表為最近兩年度離職統計與分布：

年度	離職狀況	依性別		依年齡		
		男	女	未滿30歲	30~50歲	50歲以上
2024	自願離職率(%)	4.35	5.02	9.48	3.61	0.00
	總離職率(%)	8.97	10.42	17.24	8.02	0.00
2025	自願離職率(%)	3.86	0.78	5.36	2.02	0.00
	總離職率(%)	4.96	1.96	6.25	3.03	9.09

註：離職率係依離職人數/[(期初人數+期末人數)/2]

最近兩年度變化及趨勢原因說明：

本公司2025年員工離職率相較前一年度顯著下降，顯示整體人力流動趨勢趨於穩定，其變化主要來自制度成熟度提升與組織運作穩定化所帶來的綜合影響。

整體離職率下降之原因

2025 年總離職率與自願離職率同步下降，反映員工留任意願提升。主要原因包括：

- 公司營運與組織架構趨於穩定，降低因不確定性所產生的人員流動。
- 人力資源制度逐步制度化與標準化，有助於提升員工對工作規範與職涯安排的可預期性。
- 透過持續溝通與管理機制優化，改善工作環境與內部運作效率，降低非自願性流動風險。

性別離職改善之趨勢原因

女性員工之總離職率與自願離職率於 2025 年明顯下降，顯示職場留任環境對不同性別員工的支持度提升。其原因包括：

- 工作制度與管理方式更具彈性與一致性，降低因家庭或生活因素造成的離職情形。
- 職務安排與工作負荷趨於穩定，有助於提升長期留任意願。
- 公司持續強化公平與尊重之職場文化，促進性別友善與工作平衡。

年齡別離職趨勢之原因分析

2025 年各年齡層離職率普遍下降，其中年輕族群改善幅度較為明顯。

- 未滿 30 歲員工離職率下降，顯示新人適應期管理與工作穩定性已有改善，有助於降低初期流動。
- 30–50 歲員工離職率維持低檔，反映該族群對工作內容與組織發展具較高穩定度。
- 50 歲以上員工之離職，主要屬生涯階段性調整，未呈現結構性流動趨勢。

員工權益及福利

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。並建立薪資獎勵及人才留任制度，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。

下表為本公司現行福利制度：

現行福利制度		
生活關懷	健康關懷與教育	薪資
● 生日禮金 / 生日假 / 慶生餐會 ● 員工旅遊補助 ● 婚喪喜慶補助 ● 返鄉交通津貼補助 ● 特約廠商服務折扣 ● 家庭照顧假	● 專業教育訓練課程補助 ● 設置員工休息室 ● 員工社團活動補助	● 具競爭力之薪資結構 ● 三節獎金 ● 員工酬勞 ● 勞健保、退休金、團體保險 ● 提供員工午餐 ● 每週提供下午茶乙次 ● 員工子女托育津貼補助 ● 限制員工權利新股



此外，為了促進性別平等，訂定有關「生理假」、「產(檢)假」、「陪產(檢)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」。下表為最近兩年度育嬰留職停薪情形：

	2024				2025			
	享有 育嬰假人數	實際使用 育嬰假人數	復職率	留任率	享有 育嬰假人數	實際使用 育嬰假人數	復職率	留任率
男	8	0	無人申請 故不適用	無人申請 故不適用	6	0	不適用	不適用
女	5	2	100%	100%	5	0	不適用	不適用

下表為最近兩年度非主管級主管之全時員工薪資：

性別	2024				2025			
	人數	全時員工 薪資總額(仟元)	薪資平均數 (仟元)	中位數 (仟元)	人數	全時員工 薪資總額(仟元)	薪資平均數 (仟元)	中位數 (仟元)
男	178	168,435	957	863	177	157,895	907	847
女	119	95,641	886	793	122	93,945	824	749
全時員工	297	264,076	930	837	299	251,840	874	790

變動說明：兩年度差異未達10%，其差異主係2024年獲利情況良好，故員酬金額發放金額較多，因此兩年度變動較大。

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。

下表為最近兩年度團保情形：

年度	團保人數	全年團保金額(仟元)	使用團保人數	使用率
2024	369	567	29	8%
2025	359	780	18	5%

員工意見調查

本公司重視員工心聲，管理處於2025年起每年進行一次員工滿意度調查，以了解員工對公司的滿意程度。員工滿意度預計以員工面對各種面向方式列示的綜合指標方式予以調查，並於後續針對結果優化及改善，持續優化工作環境與企業文化。

2025年度，本公司敬業度、永續力、推廣力、文化力、工作力、發展力、合作力、薪酬力、領導力，九大構面予以列示。

- 涵蓋範圍：本集團
- 調查期間：2025年5月。
- 調查人員：2025年共265人填寫，涵蓋率87.46%。
- 滿意度追蹤：
 - 於2025.07.04召開一級主管進行審視與檢討員工滿意度結果。

- 於2025.07.18以電子郵件方式向全公司發布員工滿意度調查的回應。
- 每季勞資會議協商及追蹤，強化雙向溝通。
- 留任率：81.74%。
- 工作環境改善：
- 空調溫度改善：針對同仁反映的空調溫度過高問題，我們已立即聯繫廠商進行全面檢測。經查，部分設備確有故障，目前已安排產營區更換故障設備，有效改善辦公室的溫度舒適度。
- 辦公家具更新：為確保各位同仁擁有舒適的辦公體驗，已於2025年7月問卷調查辦公椅的更換需求，並完成汰換老舊及破損的辦公椅。
- 多螢幕配置：為提升各位同仁的工作效率與便利性，可主動向您的主管提出申請多螢幕配置需求，公司依據實際需求進行配置。
- 禁菸規範加強：對於同仁反映的禁菸規範問題，我們已請管理處加強相關宣導，重申公司禁菸政策，並要求各位主管針對在非吸菸區吸菸的同事進行勸說與管理，共同維護清新健康的辦公環境。
- 員工福利提升：
- 加班誤餐費調高：為體恤同仁的辛勞，自2025年8月起，加班誤餐費將從現行的 150 元提高至 250 元。
- 午餐費用檢討：我們承諾，午餐費用將會配合物價指數，每年進行檢討並適時調高，確保同仁能享有合理的餐飲補助。

不法侵害檢舉管道

本公司致力於提供友善且安全的工作環境，積極保護所屬人員免於性騷擾等威脅，並訂有『公司性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』，其中亦有檢舉制度，以及公司設有檢舉管道，協助遭受不法侵害之當事人提出申訴或進行後續相關程序。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。下表為最近兩年度不法侵害檢舉情形：

項目/次數	2024年	2025年	項目/次數
性騷擾申訴	0	0	性騷擾申訴
勞資糾紛事件	0	0	勞資糾紛事件
不法侵害事件	0	0	不法侵害事件

團體協約

本公司雖未成立工會，無團體協約，但每季定期舉辦勞資會議，且具備透明溝通管道，勞資會議之決議適用所有員工。勞方代表百分百由非擔任主管職級的員工擔任，以有效提出勞方需求，有效建立勞資和諧關係。本公司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。

下表為最近兩年度糾紛事故，以致本公司需辦理勞資間之協議情形如下：

項目/件數	2024年	2025年
因糾紛事故公司需辦理勞資間之協議情形	0	0

下表為最近兩年度勞資溝通情形：

項目	2024年	2025年
職工福利委員會	6	7
勞資會議	4	4
職業安全衛生委員會議	4	4
員工滿意度調查	0	1

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。

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。

最近兩年度員工訓練：

培訓類別	2024			2025		
	培訓人次	經費支出(仟元)	培訓時數(小時)	培訓人次	經費支出(仟元)	培訓時數(小時)
一般員工培訓	324	11	455	665	0	667
專業職能培訓	66	64	253	64	52	200
主管才能培訓	13	45	209	73	52	202
合計	403	120	917	802	104	1,069

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。

退休金制度

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。

最近兩年度退休金提撥情形：

退休金制度	舊制	新制(公司提撥)	新制(員工自提)
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例	勞工退休金條例
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	自願提撥者，係指提撥大於雇主提撥率6%之員工人數
提撥金額	舊制(金額/仟元)	新制(金額/仟元)	提撥人數占全員工比例
2024	36	13,333	12.78%
2025	33	13,746	14.86%

職業安全與衛生

職業安全及衛生政策

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

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說明如下：

- 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。
- 辦公環境每週由委外清潔單位，進行環境整潔打掃。
- 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。2025年度本公司火災之件數、於工作職場上死傷人數及其占比皆為0；同時每半年執行一次火災疏散及消防演練，並積極與大樓管委會合作推動消防安全宣導，持續深化同仁的應變能力與安全意識。
- 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。
- 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。
- 依職業安全衛生法第12條，每半年委託勞動部認可之機構執行二氧化碳監測，2025年2月及2025年8月之監測結果均符合法令標準，確保同仁於優質環境中作業。

- 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。



危害辨識、風險評估及事故調查

- 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。
- 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。
- 醫師定期巡診駐點訪視，為同仁提供職場安全衛生防護。
- 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。
- 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。

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。

最近兩年度職業安全衛生管理系統涵蓋率統計表

職業安全衛生管理系統涵蓋率統計表	2024年	2025年
公司全年度任職人數	369	359
工作者(非公司員工)人數	0	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	359
系統所涵蓋之員工及工作者(非員工)比例	100%	100%
系統經內部稽核之員工及工作者(非員工)人數	369	359
系統經內部稽核之員工及工作者(非員工)比例	100%	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	-	-

最近兩年度職業安全衛生委員會發布宣導信件情形

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
2025.01.21	【健康資訊】冷危害預防
2025.04.22	【健康資訊】麻疹預防
2025.07.22	【健康資訊】新冠肺炎預防
2025.10.21	【健康資訊】流感疫苗接種

職業傷害

每季安排辦理職業專科醫師臨場服務1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。2025 年並無職業傷害及職業病之情事。

最近兩年度職業災害情形

2024年及2025年均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。

社會參與

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，共同建構共好、共享的幸福生活圈。

支持國內運動產業發展

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中華民國運動的蓬勃發展。



重點社會參與專案：公私協力深耕科普教育與本土文創

本公司深信「數位創新」與「文化傳承」是推動未來社會進步的雙翼。為落實此理念，本公司連續兩年（2024至2025年度）運用本土原創自研 IP 與核心技術能力，積極響應新竹縣政府教育局主辦之年度重大教育政策「科學教育月」核心指標盛事——「趣PLAY!我的科普FUN城市科普博覽會」。

社會參與：公私協力深耕科普與文創



專案

連續兩年

響應新竹縣政府「趣 PLAY！我的科普 FUN 城市」博覽會。



寓教于樂 (科技普及)

將遊戲研發與美術轉化為非正規教育載體，落實 STEAM 教育，激發青少年數位素養。



扶植本土文創 (文化認同)

導入原創自研 IP《風之國度》（如阿狸），厚植本土二次元（ACG）文化認同與軟實力。



產官學協力 (SDGs 實踐)

跨界共融，連續兩年獲地方政府頒發感謝狀肯定。

陸

環境面

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

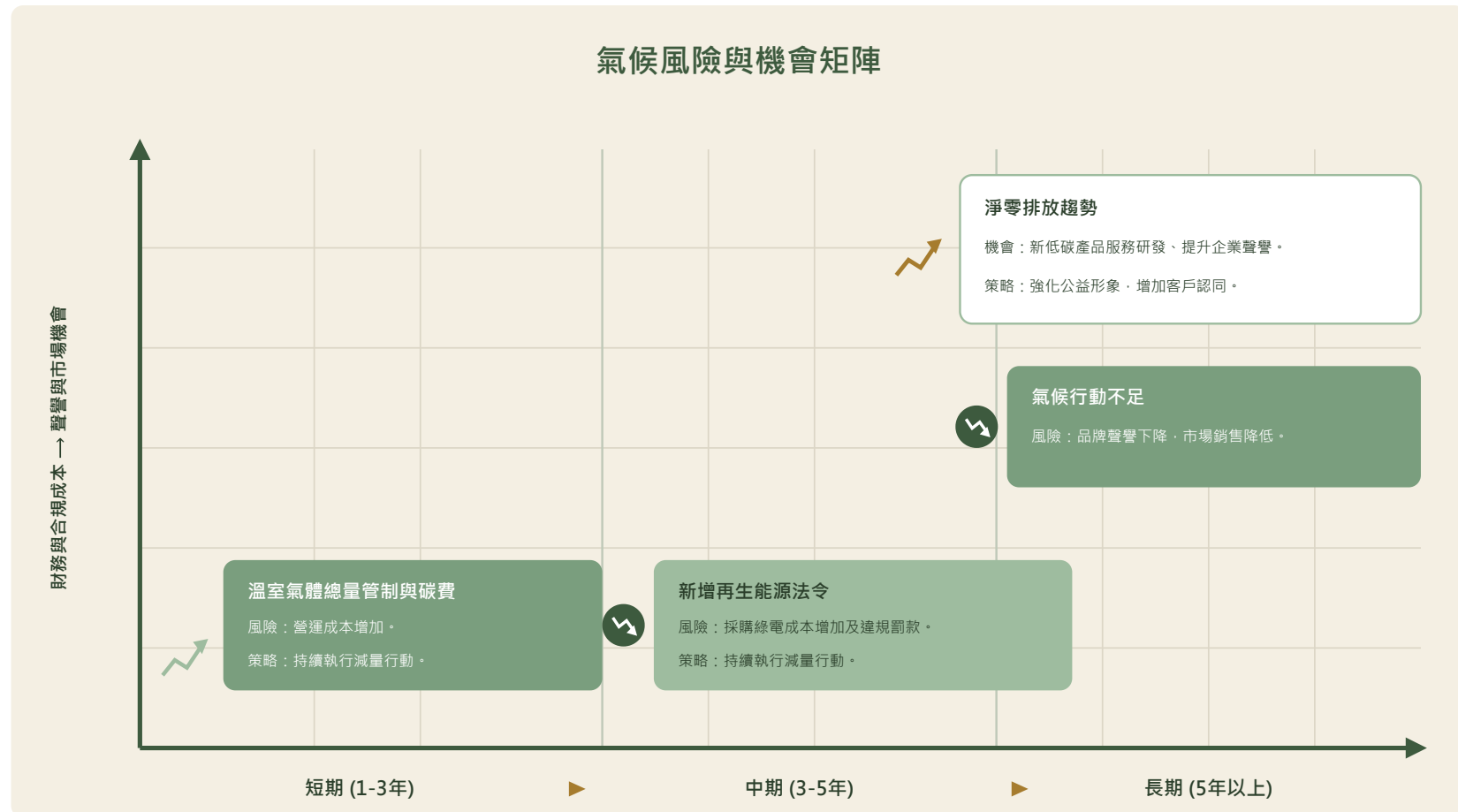
氣候變遷

氣候監督及治理架構

本公司為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，同時也進一步評估洪水、乾旱、颱風與高溫可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃，已訂定「永續發展實務守則」。並於2024.11.01成立永續發展推動小組，並由會計主管擔任小組負責人，其具備企業永續專業知識與能力之各部門成員所組成，每季召開會議，負責制定、推動及強化集團內各公司永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。董事會於2024.12.20指派一名董事督導永續發展推動情形，並自2024年起每年至少1次向董事會報告推行成果，同時於董事會及年報中揭露企業社會責任執行情形，以確保永續發展與企業社會責任政策的落實。以及風險管理小組，負責公司之風險管理政策與程序，包括氣候相關風險議題、產業氣候風險之最新法令規定，更新氣候風險與機會之鑑別結果等。風險管理小組亦訂定「風險管理實務守則」，將氣候變遷風險管理納入本公司整體風險管理之流程。除此之外，其他功能委員會亦負責部分氣候相關議題之治理，包括：「審計委員會」每季召開會議討論相關議題，定期聽取內部稽核主管報告內部稽核部門對氣候相關風險之內部控制制度之設計及執行有效性所執行之工作，以及稽核發現事項。

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。



環境績效儀表板

溫室氣體排放 (類別1+2)



334.32 噸CO₂e ▼

從 366.51 噸下降
(類別一：29.80 / 類別二：304.52)

● 排放密集度：0.28 (噸/百萬元) ▲

註：子公司碳排與臭氧層破壞物質 (ODS) 皆為 0。

能源耗用



717,682 度 ▲

(或 2,583.66 GJ)

註：主要為辦公室照明與電腦用電，
無使用汽 / 柴油或瓦斯。

水資源



4,109 公噸 ▲

用水密集度：13.21 (噸/人)

註：僅為辦公室生活用水，無工業用水。
排水量為 0。

廢棄物



2 噸 ▼

無毒廢棄物：從 3 噸下降

有毒廢棄物：0 噸

溫室氣體管理

溫室氣體管理之策略、方法、目標

本公司於2025年起編製第一本溫室氣體盤查報告書，並正式以此年度作為減量目標之「基準年」。本公司承諾透過能源管理、行政無紙化及員工行為改變，逐年降低辦公室營運之排放強度。短期目標為建立精確碳排放基準，長期目標則致力於達成辦公室營運之低碳化轉型。

本公司針對能源、行政及交通三大面向，推動以下具體減量措施：



減量目標達成情形：

- 已具報告：2026.03.04完成溫室氣體盤查報告書，並於董事會報告。
- 績效管理：透過持續推動上述行動計畫，分析各項節能措施之減碳效益。
- 滾動修正：定期檢討視訊會議取代差旅之達成率，以及用紙量、用電量之減量數據，作為未來策略調整之參考。

溫室氣體排放量

本公司依照世界企業永續發展協會（WBCSD）與世界資源研究所（WRI）發布之溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol）建立溫室氣體盤查機制。自2022年起，每年定期盤查本公司之溫室氣體排放量，完整掌握溫室氣體使用及排放狀況，並驗證減量行動之成效。本公司用電來自於台灣電力公司，為辦公室提供員工生活用電及大樓空調及清潔等用途。最近兩年度溫室氣體盤查數據係依據營運控制法彙總包括本公司及合併財務報告所有子公司之溫室氣體排放量，說明如下：

年度		2024年度		2025年度	
項目(單位)		排放量(噸CO2e)	密集度(註1)	排放量(噸CO2e)	密集度(註1)
本公司	範疇一	29.80		29.80	
	範疇二	336.71		304.52	
	小計	366.51		334.32	
合併財務報告所有子公司總計	範疇一	0		0	
	範疇二	0		0	
	小計	0		0	
總計		366.51	0.23	334.32	0.28

註1：密集度=噸 CO2e/營業額新臺幣百萬元。

2025年本公司嚴格依循《蒙特婁議定書》與法規要求，無排放臭氧層破壞物質（ODS），同時公司內亦無任何臭氧層破壞物質之產生源。

能源管理

能源使用政策

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，營運過程中不會產生空氣汙染排放。由於主要能源耗用皆集中在辦公室照明設備及電腦，我們持續向同仁宣導，致力於提升同仁節能意識。

能源使用情況

能源項目	單位	2024年	2025年
汽油/柴油*	公升	0	0
液化石油氣(瓦斯)*	公升	0	0
外購電力-再生能源	度	0	0
	GJ	0	0
外購電力-非再生能源	度	709,912.07	717,682.36
	GJ	2,555.68	2,583.66

*本公司無持有或租賃的公務車；辦公室大樓分攤使用數據顯著性微小忽略不計，故此項目為0。

*本公司辦公室、茶水間完全沒有使用桶裝瓦斯或天然氣，故此項目為0。

*2024年電力排碳係數=0.474公斤CO2e/度；2025年電力排碳係數=0.424公斤CO2e/度。

經濟部能源署能源單位標準轉換率：1度的電 (kWh) = 0.0036GJ。

水資源管理

水資源管理或減量目標

本公司水源來自台北自來水營業處，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。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，中華民國據點並無自水資源壓力地區取水之情形。

用水情況

- 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：公噸)

取水來源	取水質指標	2024年	2025年
第三方的水(新店溪)	淡水自來水	3,994	4,109

- 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。

● 耗水量(單位：公噸)

項目	2024年	2025年
取水量	3,994	4,109
排水量	0	0
耗水量	3,994	4,109
用水密集度(噸/員工人數)	13.66	12.88

廢棄物管理

廢棄物管理或減量目標



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，故依廢棄物清理法區分後，無有害廢棄物產生，而產生的廢棄物為無害廢棄物，其屬於一般事業廢棄物，主要為員工日常生活服務產生，秉持 Reduce（減量）、Reuse（重用）、Recycle（回收）原則。本公司最近兩年度所產生之非有害廢棄物總量請見下表，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。

資源循環與社會回饋



- 生活廢棄物與一般辦公室廢棄物秉持 Reduce (減量) 目標，積極向公司同仁宣導採用環保用品及工具，且產生之廢棄物應進行垃圾強制分類，以加強資源回收效能分類，且其產生之廢棄物皆委託合格之清運商處理。
- 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，以Reuse (重用)、Recycle (回收) 原則，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。

- 如上述物品，無法重用或回收再利用者，依法委由合法廠商處理，排除非法棄置的風險。

項次	單位	捐贈物品
01	財團法人新竹市私立愛恆啟能中心	二手書籍、衣物、生活用品一批
02	中華民國青鳶兩都志工服務團	玩具

廢棄物產生情況

項目		2024年	2025年
廢棄物(噸)	有毒	0	0
	無毒	3	2
	合計	3	2
廢棄物密集度(噸/百萬元營業額)		0	0

生物多樣性

生物多樣性政策與衝擊管理

生物多樣性政策

本公司深刻了解生物多樣性及防止毀林對於維護生態平衡與氣候穩定的關鍵性影響。在擴展營運規模的同時，嚴格遵守維護生物多樣性及避免毀林的原則，並積極推動自然正向行動。本公司承諾於2030年實現生物多樣性的淨正向影響（Net Positive Impact, NPI）及無淨毀林（No Net Deforestation, NND）目標，積極呼應昆明－蒙特婁全球生物多樣性框架。具體承諾包括：

- 本公司不在關鍵生物多樣性區域或其周邊範圍內進行新增營運布局，包括但不限於辦公據點及各類營運設施之設置。倘因不可避免之情事，確有必要於該類區域進行相關建設，將依循國內適用法規辦理環境影響評估，系統性辨識並評估對生物多樣性及森林資源之潛在風險，並依評估結果規劃相應之衝擊管理措施，涵蓋避免、降低、修復及補償等作法；同時，亦將與外部利害關係人及專業單位合作，共同維護關鍵生態系統，朝向實現生物多樣性無淨損失（No Net Loss）之目標努力。
- 針對既有營運活動所使用之林木相關產品（例如紙張、包裝材料及建築用材等），本公司將進行系統性盤點與用量管理，並逐步投入森林復育及永續林業相關行動，藉由需求控管與復育並行之方式，以2030年達成零毀林（No Net Deforestation）為中長期目標。
- 持續透過內部溝通與外部互動機制，強化利害關係人對生物多樣性與森林保育議題之理解與重視程度，涵蓋員工、客戶、供應商及合作夥伴，促進共同參與及責任承擔。

生物多樣性衝擊管理

本公司身為遊戲產業，深知健康的自然生態系統是永續發展的基石。經評估，本公司所有實體營運據點(含研發)均位於都市核心規劃區，不位於、亦不鄰近任何法定生態保護區或生物多樣性敏感地帶，營運活動對所在地生態無直接重大衝擊。

為了進一步降低潛在的間接影響，我們採取以下管理措施：

走入自然的生態守護行動

從虛擬世界到真實海岸，以實際行動保護海洋生物多樣性。



推動愛護生物多樣性的生態管理



近年持續舉辦員工淨灘活動。



不僅實際清理海岸廢棄物，更藉此喚醒同仁反思生活習慣，從源頭減塑，促進全體員工對海洋生態系統的了解與重視。



將數位影響力轉化為實體環境的正面行動。

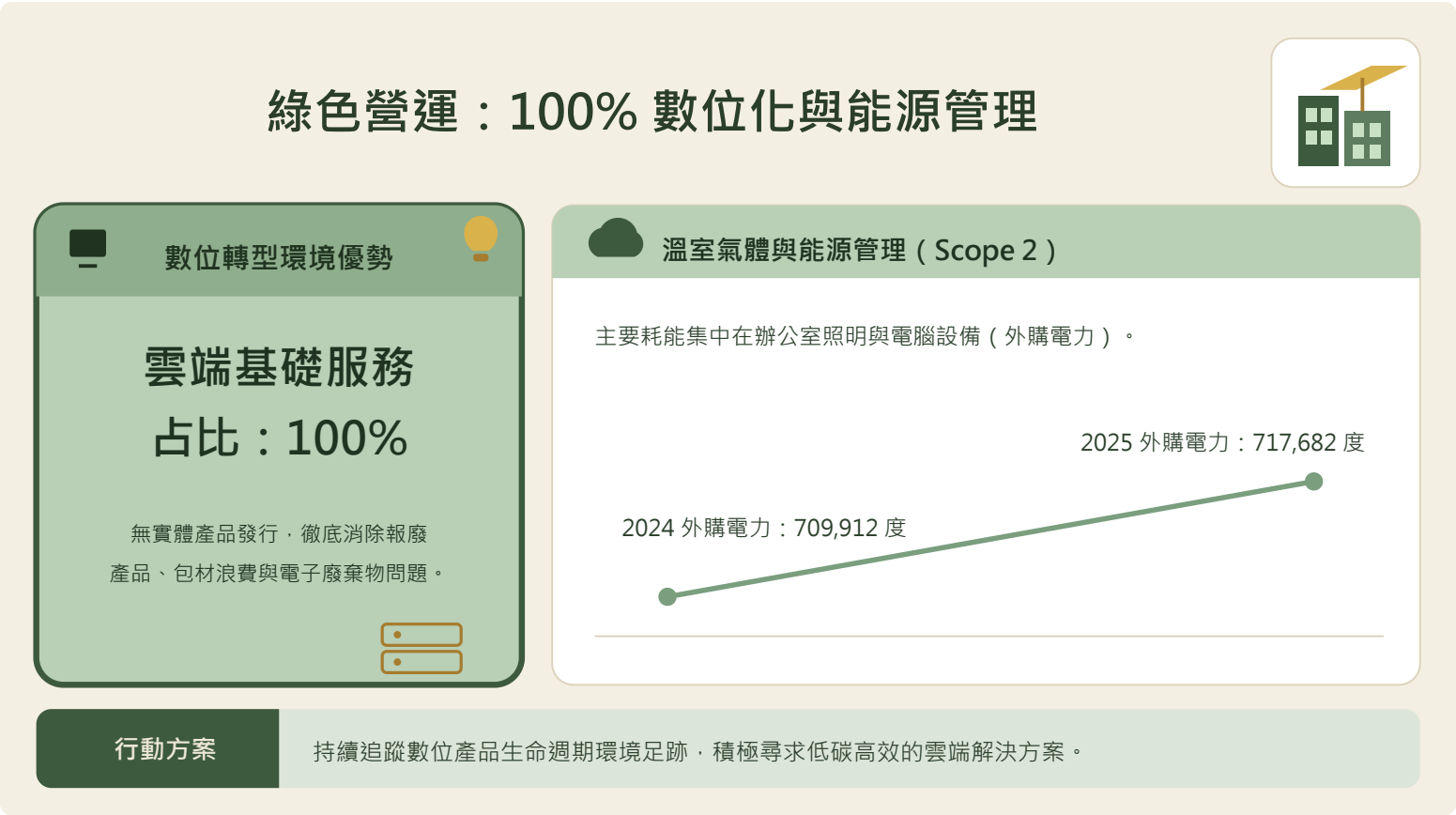
生物多樣性衝擊鑑別結果

本公司依循TNFD（自然相關財務披露工作小組）推薦之LEAP方法學，全面盤點公司直接營運據點（包含行政辦公室含研發）及整體價值鏈（包含上游雲端服務、下游產品配送）對生物多樣性的依賴與衝擊。

依循 LEAP 方法學鑑別：無直接重大衝擊，核心聚焦間接氣候依賴。



基於上述鑑別結果，本公司已將生物多樣性管理重點訂於「推動資料中心綠能化」與「辦公及周邊減塑循環」。我們將持續攜手雲端供應商提升能源效率，並規劃將生態保育意識融入遊戲內容中，將潛在的環境衝擊轉化為正向的數位影響力。



附錄

附錄一：GRI準則索引表

- 使用聲明：已依循GRI 準則報導2025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：GRI尚未發布所屬行業別行業準則。

GRI準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼
GRI 2：一般揭露2021	2-1	組織詳細資訊	壹、報告書資訊	4
	2-2	組織永續報導中包含的實體	壹、報告書資訊	4
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	壹、報告書資訊	7
	2-4	資訊重編	壹、報告書資訊	7
	2-5	外部保證/確信	壹、報告書資訊	7
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	肆、治理面	26
	2-7	員工	伍、社會面	44
	2-8	非員工的工作者	伍、社會面	47
	2-9	治理結構及組成	貳、永續經營	10
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	貳、永續經營	16
	2-11	最高治理單位的主席	貳、永續經營	10
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	貳、永續經營	12
	2-13	衝擊管理的負責人	肆、治理面	10
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	貳、永續經營	12
	2-15	利益衝突	貳、永續經營	16
	2-16	溝通關鍵重大事件	貳、永續經營	18
	2-17	最高治理單位的群體知識	貳、永續經營	14
	2-18	最高治理單位的績效評估	貳、永續經營	13

GRI準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼
GRI 2：一般揭露2021	2-19	薪酬政策	貳、永續經營	17
	2-20	薪酬決定流程	貳、永續經營	17
	2-21	年度總薪酬比率	貳、永續經營	17
	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	3
	2-23	政策承諾	肆、治理面	30
	2-24	納入政策承諾	肆、治理面	30
	2-25	補救負面衝擊的程序	肆、治理面	31
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	肆、治理面	31
	2-27	法規遵循	肆、治理面	34
	2-28	公協會的會員資格	肆、治理面	38
	2-29	利害關係人議合方針	參、利害關係人與重大主題	20
	2-30	團體協約	伍、社會面	53
GRI 101：生物多樣性2024	101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	陸、環境面	69
	101-2	生物多樣性衝擊之管理	陸、環境面	69
	101-3	獲取與惠益分享	陸、環境面	70
	101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	陸、環境面	71
	101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	陸、環境面	71
	101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	陸、環境面	71
	101-7	生物多樣性狀態之改變	陸、環境面	71
	101-8	生態系統服務	陸、環境面	71
GRI 3：重大主題2021	3-1	決定重大主題的流程	參、利害關係人與重大主題	23
	3-2	重大主題列表	參、利害關係人與重大主題	25

GRI準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼
GRI 3：重大主題2021	3-3	重大主題管理	參、利害關係人與重大主題	25
GRI 201：經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	肆、治理面	26
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	肆、治理面	62
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	伍、社會面	54
	201-4	取自政府之財務補助	肆、治理面	27
GRI 202：市場地位	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	伍、社會面	48
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	伍、社會面	48
GRI 203：間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	無此情形	-
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	無此情形	-
GRI 204：採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	肆、治理面	43
GRI 205：反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	肆、治理面	31
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	肆、治理面	31
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	肆、治理面	31
GRI 206：反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律活動	肆、治理面	31
GRI 207：稅務	207-1	稅務方針	肆、治理面	29
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	肆、治理面	29
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	肆、治理面	29
	207-4	國別報告	肆、治理面	30
GRI 302：能源	302-1	組織內部的能源消耗量	陸、環境面	66
	302-2	組織外部的能源消耗量	陸、環境面	66
	302-3	能源密集度	陸、環境面	66
	302-4	減少能源消耗	陸、環境面	66

GRI準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼
GRI 302：能源	302-5	降低產品和服務的能源需求	陸、環境面	66
GRI 303：水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	陸、環境面	66
	303-2	與排水相關衝擊的管理	陸、環境面	66
	303-3	取水量	陸、環境面	66
	303-4	排水量	陸、環境面	66
	303-5	耗水量	陸、環境面	67
GRI 305：排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	陸、環境面	65
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	陸、環境面	65
	305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	尚未統計相關數據	-
	305-4	溫室氣體排放強度	陸、環境面	65
	305-5	溫室氣體排放減量	陸、環境面	64
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	陸、環境面	65
	305-7	氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其他重大的氣體排放	無此情形	-
GRI 306：廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	陸、環境面	67
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	陸、環境面	67
	306-3	廢棄物產出種類及量	陸、環境面	69
	306-4	廢棄物回收方式、種類與量（分廠內、廠外）	陸、環境面	68
	306-5	廢棄物處置方式、種類與量（分廠內、廠外）	陸、環境面	68
GRI 308：供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	肆、治理面	42
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	肆、治理面	42
GRI 401：勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	伍、社會面	48
	401-2	提供給全職員工的福利	伍、社會面	50

GRI準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼
GRI 401：勞雇關係	401-3	育嬰假	伍、社會面	51
GRI 402：勞/資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	伍、社會面	53
GRI 403：職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	伍、社會面	55
	403-2	危害辨識、風險評估、事故調查	伍、社會面	56
	403-3	職業健康服務	伍、社會面	56
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	伍、社會面	55
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	伍、社會面	56
	403-6	工作者健康促進	伍、社會面	57
	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	伍、社會面	57
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	伍、社會面	57
	403-9	職業傷害	伍、社會面	57
	403-10	職業病	伍、社會面	57
GRI 404：訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	伍、社會面	54
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	伍、社會面	54
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	伍、社會面	48
GRI 405：員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	伍、社會面	47
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	伍、社會面	52
GRI 406：不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	伍、社會面	48
GRI 407：結社自由與團體協商	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	伍、社會面	46
GRI 408：童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	伍、社會面	46
GRI 409：強迫或強制勞動	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	伍、社會面	46

GRI準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼
GRI410：保全實務2016	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	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	無此情形	-
GRI413：當地社區2016	413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	伍、社會面	59
GRI 414：供應商社會評估	414-1	新供應商使用社會準則篩選	肆、治理面	42
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	肆、治理面	42
GRI415：公共政策2016	415-1	政治捐獻	無此情形	-
GRI 416：顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	肆、治理面	39
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	肆、治理面	39
GRI417：行銷與標示2016	417-1	資訊與標示的要求	肆、治理面	41
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	肆、治理面	41
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	肆、治理面	41
GRI 418：客戶隱私	418-1	經查實與侵犯顧客隱私或遺失顧客資料有關的投訴	肆、治理面	37

附錄二：SASB索引表--軟體與資訊科技服務

主題	指標代號	指標名稱	報告書章節	頁碼
硬體基礎設施之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比 (3)再生百分比	陸、環境面	66
	TC-SI-130a.2	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 (2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	陸、環境面	66 67
	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	陸、環境面	61
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	肆、治理面	37
	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	肆、治理面	37
	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	無此情形	-
	TC-SI-220a.4	(1)執法要求使用者資訊之次數 (2)其資訊被要求之使用者人數 (3)導致揭露之百分比	肆、治理面	37
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之國家清單	無此情形	-
資料安全	TC-SI-230a.1	(1)資料被侵害數量 (2)係屬個人資料被侵害之百分比 (3)受影響之使用者人數	無此情形	-
	TC-SI-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法（包括第三方網路安全標準之使用）之描述	肆、治理面	36
招募及管理 全球性、多元與具技術之勞工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	伍、社會面	46
	TC-SI-330a.2	員工投入百分比	本年度無辦理相關調查	-
	TC-SI-330a.3	(a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	伍、社會面	46
智慧財產權 保護與競爭 行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	無此情形	-

主題	指標代號	指標名稱	報告書章節	頁碼
管理來自技術中斷之系統性風險	TC-SI-550a.1	(1)性能問題 (2)服務中斷之次數；客戶總停機天數	肆、治理面	42
	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	肆、治理面	42
營運活動指標	TC-SI-000.A	(1)授權或訂閱之數量 (2)雲端基礎之百分比	(1) 配合同業暫不揭露 (2)肆、治理面	42
	TC-SI-000.B	(1)資料處理能力 (2)外包百分比	配合同業暫不揭露	
	TC-SI-000.C	(1)資料儲存量 (2)外包百分比	配合同業暫不揭露	

附錄三：氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

	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	陸、環境面	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）。	陸、環境面	62
03	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	陸、環境面	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。	陸、環境面	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。	陸、環境面	64

最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

項目		報告書章節	頁碼
1-1-1	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。	陸、環境面	65
1-1-2	溫室氣體確信資訊 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。	陸、環境面	64