

2024 年
樂意傳播 ESG 永續報告書

目錄 CONTENTS

前言	3	CH2 永續治理	16	3.3 勞資關係	46
關於報告書	3	2.1 公司治理架構	17	薪酬制度	46
報導期間	3	2.2 風險管理	22	員工福利	48
報告書邊界	3	2.3 經營誠信	23	員工溝通	49
報告書撰寫流程	3	2.4 產品創新	25	3.4 健康與安全	50
撰寫原則與資訊品質	3	創新投入與研發	25	育嬰假	50
發行概況	3	研究發展成果	26	安全職場	51
保證公開資訊的準確性	3	創新經營	27	職業傷害統計	52
內部確認與外查證	3	智慧財產管理	28	3.5 產學合作交流	53
意見回饋與聯絡資訊	3	2.5 資訊安全	29	目 標 與 願 景	534
董事長的話	4	資訊安全政策	29	3.6 社會共榮	
CH1 關於樂意	5	資訊安全治理組織架構	29		545
1.1 公司簡介	6	資訊安全管理	31		
經營理念與文化價值	6	2.6 供應鏈管理	33		
願景與使命	6	供應商評核機制	33		
1.2 產品與服務	7	合格供應商	34		
1.3 經營績效	8	2.7 客戶服務	36	CH4 永續環境	56
財務表現	8	服務與溝通	36	4.1 氣候變遷因應	57
1.4 永續願景	9	客服團隊與滿意度	36	4.2 能源管理	57
永續發展對應 SDGs	9	隱私保護	37	環境政策	57
1.5 永續治理架構	109	客戶隱私	37	能源使用	57
1.6 利害關係人鑑別與議合	12	CH3 幸福職場	38	4.3 水資源管理	57
1.7 重大主題鑑別	14	3.1 人力資源	39	4.4 廢棄物管理	58
		3.2 人才培育	43		
				附錄 GRI 內容索引	59

前言

關於報告書 GRI 2-1~GRI 2-5

「樂意傳播股份有限公司（以下簡稱或本公司）自 2024 年起，每年發布永續報告書，作為與利害關係人溝通非財務資訊的重要管道。報告書內容詳述本公司之企業營運概況及永續發展作為。」

報導期間

2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

報告書邊界

報導資訊來自樂意傳播股份有限公司為主。財務數據皆引用經會計師查核簽證後之財務報告，可至樂意官網「財務報表」專區查詢。

報告書撰寫流程

本報告書由 ESG 推動小組負責編製，由各部門提交資料後，ESG 推動小組進行資料彙整編制成報告書；再經由內部主管審核確認，最後由董事長核准後出版發行。

撰寫原則與資訊品質

本報告書內容架構參考全球性報告協會(Global Reporting Initiative,GRI)的 GRI 準則 2021 年版，並參考候相關財務揭露 TCFD 指引進行編寫。

發行概況

本報告書為樂意發行的第 1 本報告書，本次發行於 2025 年 8 月。

保證公開資訊的準確性

永續書報告 (Sustainability Report) 的資訊公開對利害關係人有重大影響，我們因此秉持專業標準，確保每一項資訊的準確性。

內部確認與外查證

確認與核定，並在總經理最終批准後提交董事會進一步審查，確保報告書的公正性與可信度。

財務數據：係引用年報，經安侯建業聯合會計師事務所簽證。

資訊重編

報告涉及重編部份皆於各章節或表格備註說明之。

意見回饋與聯絡資訊

負責單位人員	公司治理主管 陳秉豐	電子信箱	andychen@mangot5.com
電話	02-8913-1363	公司官網	https://www.mangot5.com/index
地址	新北市新店區北新路三段 205-3 號 9 樓		

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

董事長的話

各位親愛的同仁、尊敬的客戶、重要的合作夥伴，以及關心樂意傳播的社會各界朋友們，

大家好。今天，我懷著對未來的期許與堅定的承諾，向大家闡述樂意傳播在永續發展道路上的願景與決心。

我們深知，企業的價值不僅止於營收，更在於對環境、社會和治理（ESG）的責任。樂意傳播將 ESG 融入發展藍圖，矢志成為更具貢獻、更值得信賴的企業公民。

在**環境**方面，我們承諾降低營運對環境的影響，透過節能減碳、推動文件無紙化、並積極宣導環保意識與參與實際行動，與社會共同推動綠色永續發展。

在**社會責任**方面，樂意傳播將持續秉持多元、包容與公平原則，為員工、客戶及合作夥伴創造更美好的生活與發展機會。我們承諾推動員工多元化，支持社會公益，並致力於提供良好的工作環境與員工福利，促進同仁職業成長。

在**治理**方面，樂意傳播將持續精進治理結構，建立更透明高效的決策體系，堅守道德與合規標準，並加強數據隱私與安全保護，贏得所有利害關係人的信任。

展望未來，樂意傳播期許建立可持續的商業模式，不僅在 ESG 各方面保持領先，更要持續創造價值，實現企業、員工和社會的三方共贏。我們將堅持創新與責任同行，將社會責任和環保理念融入產品與服務，為社會帶來正向影響。我們更期望成為社會信賴的企業公民，與各界攜手合作，共同應對環境挑戰。

我們堅信，唯有在 ESG 三大領域持續努力，才能真正實現企業的長期發展，為所有利害關係人創造更大價值。這是我們的承諾，更是我們對未來的堅定信念。

謝謝大家。

樂意傳播 董事長

양민영



CH1 關於樂意



前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境



CH1 關於樂意

1.1 公司簡介

1.2 產品與服務

1.3 經營績效

1.4 永續願景

1.5 永續治理架構

1.6 利害關係人鑑別與議合

1.7 重大主題鑑別

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

1.1 公司簡介 GRI 2-6

公司名稱：樂意傳播股份有限公司

公司代號：7584

產業：文化創意產業

主要業務：遊戲代理發行及遊戲連結營運平台

成立日期：101/06/13

公司網站：www.mangot5.com

經營理念與文化價值

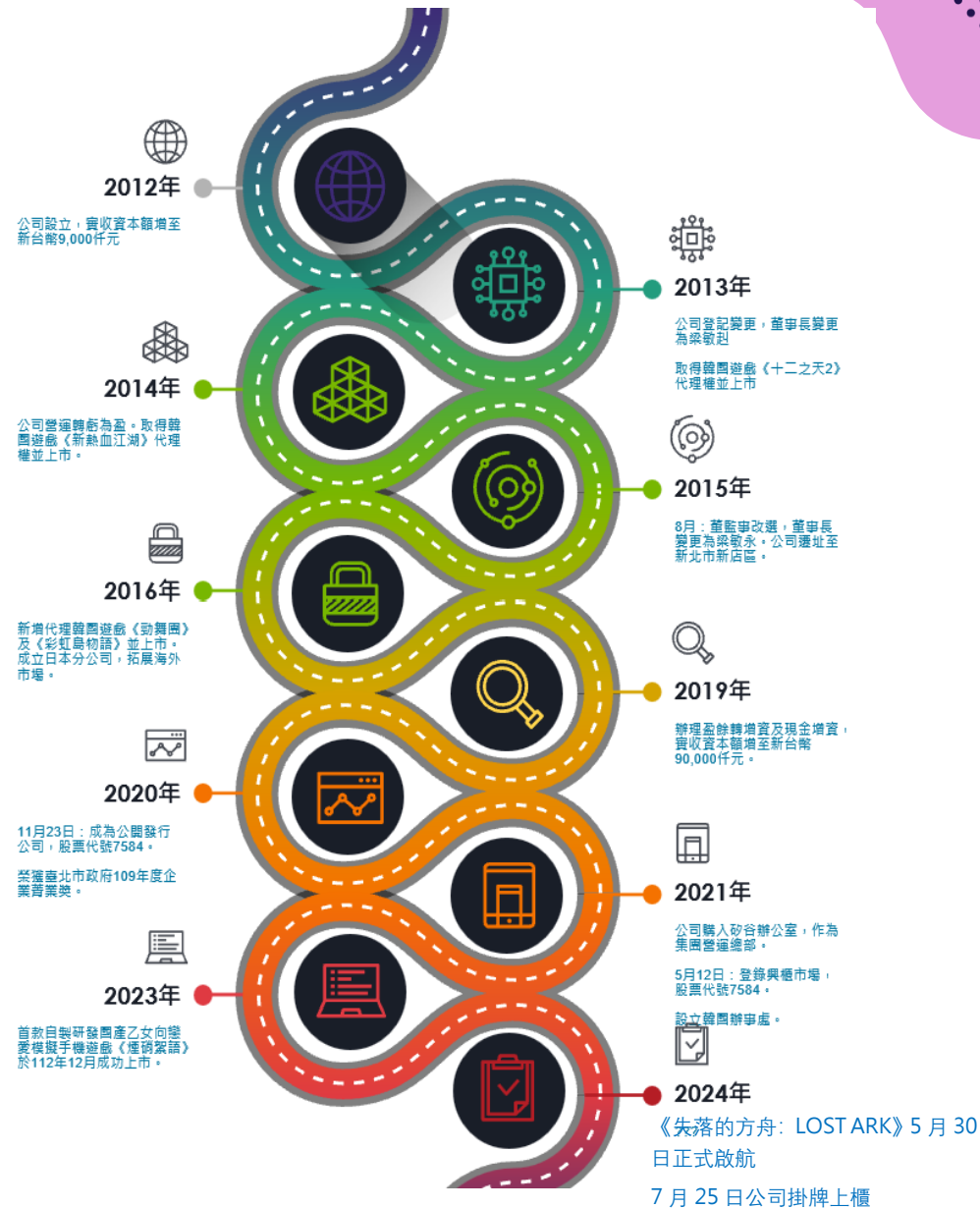
傳遞快樂的意念給所有人。對內，我們希望公司的所有成員，不分國界，都能因為公司的工作氣氛快樂幸福。對外，我們希望公司的所有玩家，無關身分，都能因為我們的產品服務開心喜悅。

願景與使命

打造幸福世界之遊戲代理商



2024 樂意永續報告書



1.2 產品與服務

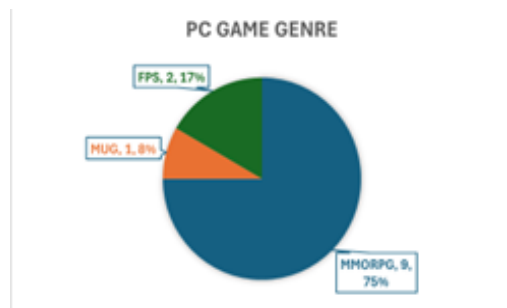
樂意傳播股份有限公司（股票代號：7584）是一家專注於電腦線上遊戲及手機遊戲代理發行與網路遊戲平台經營的遊戲公司，屬於遊戲產業的中游。公司成立初期以代理高忠實度玩家的經典遊戲為主要發展策略，並自 102 年（2013 年）開始，每年至少增加一款銷售穩定的經典遊戲，以確保營收的持續成長。106 年（2017 年）更進一步擴展至海外市場，成立日本子公司，目前在日本經營一款電腦線上遊戲，為集團營收注入新的成長動能。

產品服務簡介

樂意傳播股份有限公司目前發行 21 款遊戲產品，包括 12 款電腦線上遊戲和 9 款手機遊戲。所代理的遊戲開發商多為韓國知名上市公司，遊戲類型多元，涵蓋：

● 電腦線上遊戲：

《十二之天 2》
《新熱血江湖》
《勁舞團》
《彩虹島物語》（台灣及日本）
《AIKA》
《Special Force 2》
《A.V.A》
《巨商》《笑傲江湖 4k Online》
《Special Force》
《十二之天貳 ori》
《Lost Ark》



● 手機線上遊戲：

《勁舞團 M》
《十二之天 M》
《新熱血江湖 M》
《小魔女 DoReMi：拼圖嘉年華》
《煙硝絮語》
《喵星物語》
《異象回聲》
《精靈 M 無盡冒險》
《十二之天 M-ORIGIN》

1.3 經營績效 GRI 201-1

本公司除了繼續耕耘原來已代理遊戲外，在電腦線上遊戲方面，增加《古劍奇譚網路版》1 款遊戲營運，結合線上直播、線下見面會及不定期舉辦比賽等活動，以提高品牌忠誠度，並滿足多元玩家的需求；手機遊戲方面，增加《小魔女 DoReMi》及《少女綻華》等 4 款遊戲營運，其中《煙硝絮語》為本公司自製研發首款國產乙女向戀愛模擬手機遊戲，並於 112 年 12 月在 IOS 及 ANDROID 雙平台同步上市。

本公司 113 年度合併營收 1,011,516 千元；合併稅後淨利為 62,524 千元；基本每股盈餘 4.06 元；純益率為 6.12%、資產報酬率為 8.62%及權益報酬率為 13.19%。

單位：新台幣仟元

	2023 年	2024 年
營業收入	579,364	1,011,516
營業毛利	266,769	494,344
本期淨利	86,290	62,524
EPS(元)	5.94	4.06
負債比率(%)	32.86%	40.08%

經濟價值分配情形(單位:新台幣仟元)		2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值(A)	營業收入	579,364	1,011,516
	營業外收入(利息/股利/租金)	54,321	5,268
分配的經濟價值(B)	營運成本(因營運活動所產生之相關費用)	353,556	669,093
	員工薪資和福利(薪資、紅利、獎金、員工福利 (退休金、保險)等)	153,070	221,850
	支付出資人的款項(利息費用、股利支付)	58,103	58,103
	支付政府的款項(租稅，不含遞延稅款)	23,356	35,809
	社區投資(捐贈、贊助)	100	120
留存的經濟價值(A-B)		45,500	31,809

1.4 永續願景 GRI2-22

「樂意傳播股份有限公司致力於成為兼顧娛樂創新與社會責任的遊戲產業領導者。樂意已於 2024 年成立永續發展推動小組，以『樂意遊戲，永續樂活』為核心，連結聯合國永續發展目標 (SDGs)，深知遊戲產業在數位時代的影響力，並將永續發展視為企業長期營運的重要目標。我們承諾以誠信當責的態度，將永續發展融入企業的各個面向，並攜手玩家、員工、合作夥伴，共同創造永續的遊戲未來。」

永續發展對應 SDGs

樂意傳播股份有限公司將參照由 UN Global Compact、GRI 和 WBCSD 出版之 SDG Compass 指引文件，並結合公司營運願景與使命，將永續發展策略與行動作為，連結至聯合國永續發展目標 (SDGs)，具體目標如下：

- 定期發布永續報告書，向利害關係人揭露永續發展的進展與成果，並確保資訊的真實性與完整性。
- 確保遊戲內容符合法律法規與倫理道德，並避免產生負面社會影響。

誠信當責，共創永續



- 透過創新、多元的遊戲內容，為玩家帶來正向、健康的娛樂體驗。
- 持續開發及代理具有多元化的遊戲元素，並優先以永續發展理念的產品與服務突破降低高能耗使用創新技術。

創造永續的數位娛樂體驗：



- 建立健康、安全的遊戲環境，促進玩家之間的互動與交流。
- 推動遊戲公益活動，回饋社會，關懷弱勢群體。

建構共融、友善的遊戲社群：



- 重視員工職涯發展，打造幸福職場。
- 與供應商建立永續合作夥伴關係，共同推動產業永續發展。
- 落實環境友善營運，降低企業對環境的影響。

實踐企業社會責任：



1.5 永續治理架構 GRI 2-12 GRI 2-13 GRI 2-14 GRI 2-16

永續發展推動小組或與治理架構

樂意公司致力於將永續發展融入企業核心價值，並於 2024 年成立永續發展推動小組，由董事會直接督導，確保永續目標與公司策略一致。

永續發展推動小組核心任務：

1. 制定永續策略與目標。
2. 監督 ESG (環境、社會、公司治理) 執行成效。
3. 定期向董事會報告進度。

2024 年永續發展推動小組成立：

為加速永續行動，樂意公司於 2024 年成立永續發展推動小組，負責執行委員會決策，並細分為以下三個工作小組 5 大任務：



永續發展執行步驟：

1. 議題評估：各工作小組評估對社會、經濟、環境的潛在影響。
2. 衝擊分析：分析重大議題的實際影響。
3. 策略制定：永續發展推動小組討論並制定管理方針。
4. 定期檢視：永續發展推動小組定期追蹤成效並調整策略。

推動小組功能：

永續發展小組作為公司永續發展事務的最高統籌單位，負責制定整體永續發展目標、策略方向，並監督各小組的運作與進度。它承上啟下，將董事會或高階管理層的永續願景轉化為具體行動方案，並整合來自各方面的資訊。

環境 (E) 永續推動小組：

功能：聚焦於環境面向的永續議題，包括節能減碳、水資源管理、廢棄物管理等。此小組負責制定環境相關政策與措施，監控環境績效指標，並推動綠色辦公、環境友善行動，以降低公司營運對自然環境的衝擊。

社會 (S) 永續推動小組：

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

功能：負責社會面向的永續事務，涵蓋企業社會責任、員工關懷、勞工權益、供應商管理（特別是勞工與人權方面）、以及對社區的貢獻。此小組旨在建立健康友善的職場，保障員工權益，並透過公益活動回饋社會。

永續治理 (G) 推動小組：

功能：專注於公司治理層面的永續性，確保企業營運的透明度、誠信與合規性。其職能包含風險管理、資訊安全、誠信經營等方面。此小組負責建立健全的內部控制與風險管理機制，防範不法行為，並保障公司資訊資產與用戶個人資料的安全。

董事會永續治理架構

依據上市上櫃永續發展實務守則，永續發展推動小組主席未來將每年向董事會報告永續發展執行成果及未來工作計畫。樂意公司將永續發展視為企業長期成功的基石。董事會肩負最終責任，積極監督並制定永續發展策略，確保公司營運兼顧環境、社會和公司治理（ESG）因素，並回應利害關係人的期望。董事會的核心職責包括：(1)策略監督：審核並批准永續發展策略，確保其與公司業務目標一致。(2)目標設定：設定明確、可衡量的目標，以追蹤進度並對外負責。(3)風險評估：監督 ESG 風險，並建立有效的風險管理機制。(4)資訊揭露：提高資訊透明度，使利害關係人能全面了解公司績效。(5)績效評估：將永續發展成果納入管理階層考核，激勵積極推動。

1.6 利害關係人鑑別與議合 GRI 2-29

樂意公司重視所有利害關係人的權益，為了回應各方期待，並實踐我們對社會的責任與承諾，樂意以 AA1000SES 五大原則：依賴性 (Inclusivity)、責任 (Materiality)、張力 (Responsiveness)、影響力 (Impact)、多元觀點 (Multi-stakeholder View) 為指引，基於上述原則，並考量對樂意營運產生直接或間接影響的團體與個人，我們鑑別出以下四大利害關係人：投資人/股東、員工、消費者、供應商，並持續關注國家及國際永續趨勢，未來將進一步評估納入其他相關利害關係人。

1. 利害關係人 鑑別

鑑別原則：公司透過內部討論與外部專家協助，並參考全球永續性報告協會 (GRI) 發布的 GRI 準則及國內外產業趨勢，系統化地鑑別利害關係人。
鑑別方式：採用部門討論，確認主要利害關係人，共4大類。

2. 永續議題鑑 別

樂意公司依與公司關聯性、產業特性可能關注的永續議題，經永續發展推動小組評估17項議題重要程度及利害關係人可能關注的議題，並經執行長核定後決定重大性議題。

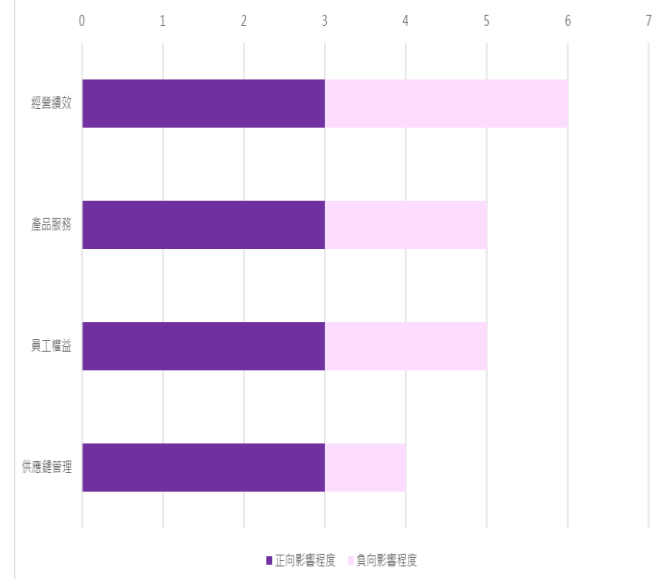
3. 重大議題分 析

2024年的重大議題經由內部討論計算分析後得出，我們依據將分數高低評估之重要性，本年度共鑑別出5項重大議題。

4. 議題揭露與討 論

• 我們於2024年度報告書對應的章節中針對揭露重大議題給予相關回應，並對該議題持續管理與關注。

永續議題量化衝擊評估結果



利害關係人溝通管道及關注議題

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

利害關係人	說明	價值提升	議合方法	頻率	2022溝通實績(量化指標)	名稱	則/場次/時數
投資人/股東	透過多元管道傳遞及揭露正確、客觀與即時資訊，並蒐集利害關係人回饋及意見，讓聖暉在企業永續的道路上持續調整策略與作法，回應社會大眾期待，展現社會影響力。	股東會 / 每年 法人說明會 / 每年 年報及永續報告書 / 每年 公司官網投資專區 / 即時 公開資訊觀測站 / 即時 電話、傳真及電子郵件 / 即時	法人說明會，向股東 / 投資人報告公司最新營運及財務狀況，並公告於公司官網	每年 每年 每年 即時 即時 即時	會議方式 公開資訊觀測站申報 公告或發布重大訊息 Email及電話	股東會 法人說明會 年報及永續報告書 公司官網投資專區 公開資訊觀測站 電話、傳真及電子郵件	每年一次 每年一次 每年一次 即時 即時 即時
員工	聆聽員工需求，維護每位員工的權益，尊重並照顧團隊成員，營造安全健康的職場環境，積極發展人才。	◆ 強化團隊協作，提升組織績效 ◆ 落實企業願景，驅動長遠發展 ◆ 持續創新突破，提升市場競爭力	內部各式會議	不定期	會議方式	職工福利委員會	5場
				每季一次		勞資會議	4場
				每年	績效考核	面談	年度1次
				不定期	申訴管道	申訴信箱	andychen@mangot5.com
	◆ 提升人才素質，打造高效專業團隊	舉辦教育訓練	不定期	不定期	內部教育訓練	新人教育訓練	50場
				不定期	內部教育訓練	職業安全衛生課程	3小時
				不定期	外部教育訓練	依各職能需求	29場
消費者	確保客戶提供的資訊安全，協助了解其疑問及反應事項，基於公正立場建立與內部溝通的橋樑。	◆ 營收來源 ◆ 客戶意見收集改善 ◆ 透明產品狀態提升消費者信心	消費者信箱、官網、粉絲團訊息	24H接收用戶反饋，依序進行回覆	聯繫客服	官網-聯絡客服	72095
						gm01-Mail	89527
			各遊戲官網公告	不定期	公告	粉絲團-私訊	12734
						各遊戲官網	3318
供應商	與供應商維持良好的互動關係，重視供應商品質及管理維護以確保能共同持續提供優質的服務，並積極擴展更多優質供應商夥伴。	降低成本 產品品質維護	線上線下各式會議、參與各種產業相關展覽、市場資訊分享	每月	參展	參與產業相關國內外展覽及會議	2次
					資訊共享	市場動向分析	年度12次

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

1.7 重大主題鑑別

重大主題衝擊影響邊界

重大主題	重大層級	對應SDGs	正負向描述	對應GRI準則特定主題	上游	營運過程		下游	回應章節
					供應商	員工	股東	消費者	
1.經營績效	關鍵	 	正向衝擊說明： 穩健的營收和利潤能支持樂意投入更多資源於新遊戲開發、技術升級、市場拓展和人才招募。 良好的財務表現能提升股價，為股東帶來更高的回報。 負向衝擊說明： 投資縮減與發展停滯： 營收下滑或虧損可能導致樂意削減研發預算、延緩新遊戲開發，甚至面臨發展停滯的風險。 市場競爭力減弱： 若無法維持穩定的成長和創新，樂意可能在競爭激烈的遊戲市場中失去優勢。	GRI 201：經濟績效 GRI 206：反競爭行為	●	●	●	●	CH1關於樂意
2.客戶服務	關鍵	 	正向衝擊說明： 快速且專業的服務能讓玩家感受到重視，進而提升對遊戲和品牌的忠誠度。 積極回應玩家需求和解決問題能贏得玩家的信任和尊重，營造積極健康的社群環境。 負向衝擊說明： 回應不及時、問題解決不力或服務態度不佳會導致玩家不滿，產生負面評價，損害品牌聲譽。 若對玩家的投訴和不良行為處理不當，可能導致社群衝突加劇，影響其他玩家的遊戲體驗。 長期無法獲得有效幫助的玩家可能會對遊戲失去信心並選擇離開。	GRI 416：客戶健康與安全 GRI 418：客戶隱私				●	CH2永續治理
3.勞資關係	關鍵	   	正向衝擊說明： 具競爭力的薪酬福利、良好的工作環境和發展機會能吸引頂尖遊戲開發者和相關專業人士加入樂意，並降低員工離職率。 受到尊重和認可的員工更有動力投入工作，提升整體團隊的生產力和創造力。 負向衝擊說明： 員工感到不被尊重或缺乏歸屬感會導致工作積極性下降，影響遊戲開發進度和品質。 缺乏有效的溝通管道可能導致誤解和衝突，影響團隊合作。	GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞資關係 GR 404：訓練與教育 GR 405：員工多元化與平等機會		●			CH3幸福職場
4.供應鏈管理	關鍵	 	正向衝擊說明： 與專業可靠的供應商合作能確保遊戲開發所需的各項資源（如美術、音效等）達到高品質標準，並按時交付。 有效管理供應商合作流程，能優化開發流程，降低不必要的成本。 負向衝擊說明： 若伺服器供應商的服務不穩定，可能導致遊戲崩潰、延遲等問題，嚴重影響玩家體驗。 與發行平台合作不順暢或本地化品質不佳可能影響遊戲的上市和市場表現。	GRI 414：供應商社會評估	●			●	CH2永續治理

補救負面衝擊的程序 GRI 2-25

本公司透過定期評估、與利害關係人的溝通和申訴機制，辨識及評估是否存在對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際或潛在負面衝擊。若本公司辨識出實際發生或潛在可能的負面衝擊，將提供針對實際負面衝擊的減緩或補救措施，並通過相關因應措施預防潛在的負面衝擊發生。

重大主題與管理方針及永續目標 GRI 2-23 GRI2-24

重大主題	重大主題說明	管理方針	永續目標
1.經營績效	在遊戲市場的整體營運表現，包含營收成長、獲利能力、市場佔有率、品牌價值、新遊戲及服務的成功表現、以及財務結構的穩健性。良好的經營績效是樂意持續投資創新、提升玩家體驗、回饋股東和員工的基礎。	◆持續關注市場趨勢和玩家需求，精準定位新遊戲開發方向。 ◆加強遊戲營運效率，優化付費設計，提升用戶付費率。 ◆嚴格控制營運成本，提升資源使用效率。 ◆積極開拓海外市場，擴大營收來源。	推動遊戲事業穩健成長，逐步提升營運成果。 強化產品組合競爭力，提升整體遊戲業務的獲利表現。 積極投入新遊戲開發與創新服務，持續提升市場影響力與財務穩健性。
2.客戶服務	為玩家提供的全方位服務體驗，涵蓋遊戲內外的技術支援、問題諮詢、帳號管理、客訴處理、社群互動、以及提供便捷的資訊管道。優質的客戶服務是提升玩家滿意度、建立忠誠度、維護良好社群環境的關鍵。	◆建立完善的客服流程和知識庫，提升客服團隊的專業能力和效率。 ◆加強客服人員的培訓，提升溝通技巧和同理心。 ◆建立多管道的客服體系，方便玩家聯繫。 ◆定期分析玩家客訴數據，找出常見問題並優化遊戲設計。 ◆建立有效的社群管理機制，積極回應玩家意見並維護社群秩序。	持續優化玩家體驗，提升整體服務滿意度與信賴感。 強化客訴應對與處理流程，確保玩家問題能快速獲得回應與解決。 打造友善、多元的遊戲與服務環境，讓各類玩家均能獲得良好體驗。 維護健康、正向的社群互動氛圍，強化社群凝聚力與安全性。
3.勞資關係	與員工之間建立和維護的關係，涵蓋薪資福利、工作環境、職業發展、員工培訓、溝通管道、以及對員工創意和貢獻的認可。良好的勞資關係是吸引、留住和激勵優秀遊戲開發人才的關鍵。	◆定期檢視和調整薪酬福利制度，確保其在行業內具有競爭力。 ◆提供多元化的培訓和發展機會，支持員工的職業成長。 ◆營造開放、包容、互相尊重的企業文化。 ◆建立多層次的溝通管道，鼓勵員工積極表達意見和建議。 ◆重視員工身心健康，提供相關支持和資源。	持續提升員工滿意度，打造具有吸引力的職場環境。 強化人才培育與職涯發展支持，助力員工專業成長與多元發展。 積極推動多元共融，營造包容且尊重差異的工作文化。 重視員工安全與健康，持續推動預防性健康促進計畫。
4.供應鏈管理	在遊戲產業中，供應鏈管理涵蓋了遊戲開發所需的各項資源、技術、合作夥伴以及最終將遊戲產品或服務交付給玩家的整個流程。	◆建立完善的供應商選擇和評估流程，納入品質、價格、交期、資訊安全和合規性等考量。 ◆與主要供應商建立長期合作夥伴關係，加強溝通與協作。 ◆制定清晰的供應商服務協議和品質標準。 ◆定期監控供應商的表現，及時發現和解決潛在問題。 ◆建立供應鏈風險管理機制，制定應對突發狀況的預案。	積極落實責任採購，與重視永續發展的供應商攜手合作。 持續提升供應鏈透明度，強化合作夥伴的資訊公開與合規性。 多元化供應來源，提升供應鏈的韌性與穩定性，降低單一風險依賴。

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

CH2 永續治理



CH2 永續治理

2.1 公司治理

2.2 風險管理

2.3 經營誠信

2.4 產品創新

2.5 資訊安全

2.6 供應鏈管理

2.7 客戶服務

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

2.1 公司治理架構 GRI 2-9 組織架構圖與職掌

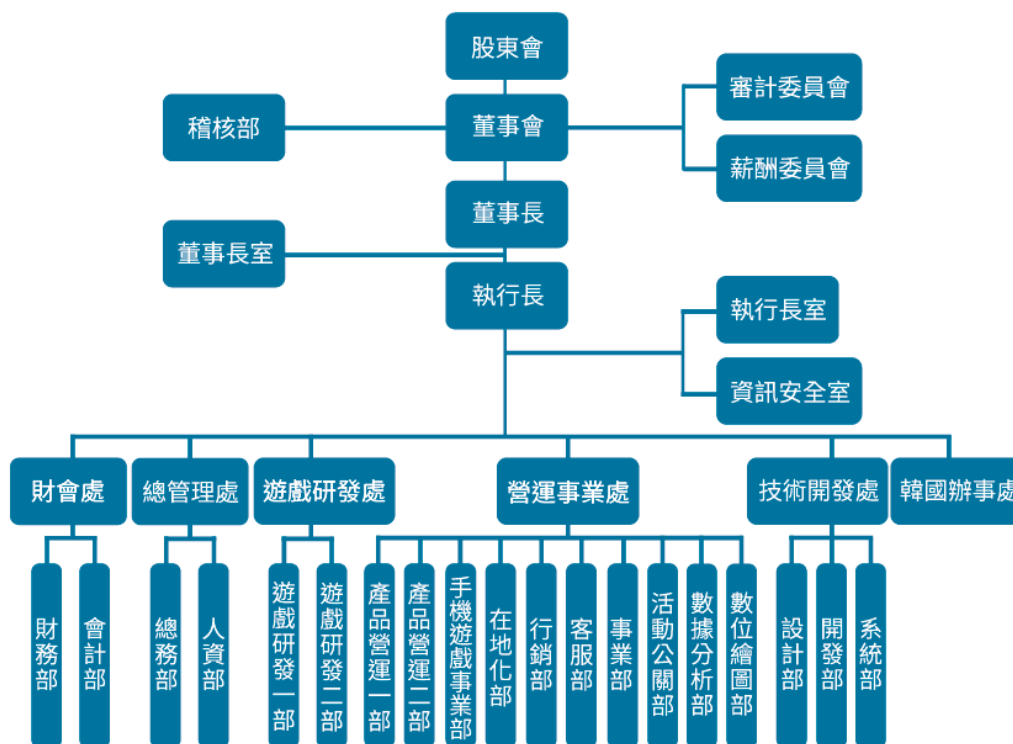
前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境



部 門	主要職掌
稽核部	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、舞弊及無效率的事件發生。 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畫之執行情況。 5、稽核報告之撰寫及改善作業之考核。 6、針對公司進行各項內控作業之內部稽核並定期向相關人員報告稽核情況。
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、執行全盤業務督導與協調各單位。 4、對董事會決議事項之規劃與執行。
執行長室	1、執行董事會政策決議事項及營運策略，負責整合企業各業務部門主管推展各項業務，並訂定內部管理制度。
資訊安全室	1、負責公司資訊安全之治理、規劃、教育訓練、督導及推動執行，持續強化防禦及應變能力，以確保公司持續營運管理與決策、系統有效運作與資訊完整可用。
財會處	1、財務部：資金調度、財務管理及預算控制等之規劃審核事項、股務業務、股東會籌辦、董事會籌辦、公司章程制定及股代聯繫事宜。 2、會計部：公司各項帳務及稅務處理、費用支出之審核與彙整、財務報表及管理報表之編製與分析及年度預算的協助編製等事項。
總管理處	1、人資部：辦理公司企業文化與人才選用育留之人力資源管理與發展規劃，統管公司薪酬福利政策、發放作業。 2、總務部：辦公室設備、固定資產、不動產、保險及安全衛生管理等管理。
營運事業處	1、產品營運一、二部：產品市場分析及通路研擬，遊戲測試、通路合作推廣執行。 2、在地化部：各類遊戲文檔的翻譯、中文在地化校對及製作遊戲常用語。 3、行銷部：產品宣傳活動執行、各項媒體運用及各項活動規劃執行。 4、客服部：會員線上服務、異常困難排除及會員管理。 5、事業部：發展海外市場之規劃、評估、調查及海外新產品引進業務開發等。 6、手機遊戲事業部：手機遊戲經營與企劃執行，遊戲品質維護經營會員相關服務。 7、活動公關部：統籌內外部線上線下活動，廣告影片製作，YT 頻道經營、媒體採購，公司對外活動之窗口。 8、數據分析部：利用數據分析成果提供業務洞察和建議，幫助組織做出更明智的決策。 9、數位繪圖部：製作和設計數位圖形、插圖、角色、場景等。
技術開發處	1、設計部：各項美術內容製作及各平台網頁視覺設計規劃。 2、系統部：遊戲系統規劃、維護、管理、網站程式開發與技術支援。 3、開發部：遊戲網站開發及維護、會員串接支付 API 開發及技術支援。
遊戲研發處	1、遊戲研發一、二部：負責新遊戲之研究發展和商品化專案執行。
韓國辦事處	1、協助於韓國地區處理相關遊戲技術支援及接洽韓國原廠。

董事會運作情形 GRI 2-10 GRI 2-11 GRI 2-15

樂意公司重視董事會的運作效率與獨立性。依規定每季至少召開一次董事會，所有重大議案皆會提至董事會進行充分討論與決策。為強化公司治理，樂意公司設有四席獨立董事，佔全體董事席次的七分之四，符合相關法令規範。獨立董事與非獨立董事之間權責分明，能有效發揮監督功能，保障公司及股東權益。

樂意公司重視董事會成員的多元化由七席董事組成，目前董事會中包含二位女性董事占比為 29%。成員具備多元化的學經歷背景，涵蓋了經營管理、財務會計、法律、資訊科技、國際貿易等多個領域。其中，獨立董事在會計、法律及公司治理方面擁有豐富的專業知識與實務經驗，有助於提升董事會的決策品質與監督效能。為公司帶來更全面的視野與更周詳的考量，進而提升董事會的決策品質，促進公司的穩健發展。

針對重大資訊公布也制訂「內部重大資訊處理作業程序」，相關訊息由發言人確認核准發布，2024 年共 21 則重大訊息於董事會報告，本屆董事會年共召開 11 次董事會，詳細董事會運作情形請參閱 113 年度年報。

職稱	姓名	應出(列)席次數	實際出(列)席次數	實際出(列)席率
董事長	梁敏永	11	11	100%
董事	崔程弼(三蔥投資有限公司代表人)	9	9	100%
董事	姜志勳(三蔥投資有限公司代表人)	2	2	100%
董事	吳慶隆	11	11	100%
董事	游偉煌	11	11	100%
獨立董事	黃逸錫	11	11	100%
獨立董事	謝伊婷	11	11	100%
獨立董事	張競今	11	11	100%

董事進修情形 GRI 2-17 GRI 2-18

全體董事依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修並定期揭露，2024 年全體董事共 7 位，依法每人需完成至少 6 小時課程，新任董事需完成 12 小時課程，合計共 69 小時。課程包含：證管法令、公司治理及 ESG 等議題。為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，由董事會決議通過擔任公司治理主管，主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。

董事會利益迴避 GRI 2-15

依本公司董事會議事規則第十五條執行；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，且討論表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

董事會績效評估 GRI 2-17 GRI 2-18

為強化公司治理並提升董事會功能，樂意公司已制定「董事會績效評估辦法」，旨在加強董事會的運作效率。根據該辦法，樂意公司將於次一年度第一季結束前完成董事會績效評鑑，評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員以及各功能性委員會的績效表現。

樂意公司董事會績效評估將以年度為週期，原則上每年透過問卷自評方式進行。問卷內容將涵蓋董事會的整體運作、決策品質、對公司策略的貢獻、以及個別董事的參與度和專業貢獻等方面。評估問卷將由董事會議事單位統籌回收，彙整分析後，將評估結果向董事會報告。董事會將根據評估結果，檢視優勢與待改進之處，並研擬相應的提升方案，以持續優化董事會的運作效能。

此外，為確保評估的客觀性與外部視角，樂意公司規劃至少每三年執行一次外部董事會績效評估。外部評估將委託專業獨立的第三方機構進行，透過更全面的評估方法，為董事會提供更深入的分析與建議。

樂意公司相信，透過定期且系統化的董事會績效評估，能有效提升董事會的整體效能，強化公司治理機制，進而促進公司的長期穩健發展。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式
每年執行一次	113/01/01~ 113/12/31	1.董事會 2.個別董事會成員 3.功能性委員會	1.董事會、功能性委員會內部自評 2.董事成員自評
評估內容： 一、董事會績效評估內容：包括 1.對公司營運之參與程度。2.提升董事會決策品質。3.董事會組成與結構。4.董事之選任及持續進修。5.內部控制。 二、個別董事成員績效評估內容：1.對公司目標與任務之掌握。2.董事職責認知。3.對公司營運之參與程度。4.內部關係經營與溝通。5.董事之專業及持續進修。6.內部控制。 三、功能性委員會(審計委員會及薪酬委員會)績效評估內容：1.對公司營運之參與程度。2.功能性委員會職責認知。3.提升功能性委員會決策品質。4.功能性委員會組建及成員選任。5.內部控制。 四、113 年度董事會及功能性委員會績效評估結果如下(滿分 5 分)： (一)董事會整體得分(5 大面向)：平均 4.64 分 (二)董事會成員得分(6 大面向)：平均 4.70 分 (三)審計委員會得分(5 大面向)：平均 4.91 分 (四)薪資報酬委員會得分(5 大面向)：平均 4.99 分			

薪資報酬委員會

樂意依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪酬委員會設置及行使職權辦法」，訂定「薪資報酬委員會組織規程」，於 2024 年設置薪資報酬委員會。委員會每年至少開會 2 次，2024 年共召開 5 次會議，出席率 100%。

樂意的薪酬政策可參考 113 年報第 13 頁，說明給付薪酬金的政策、標準與組合，以及訂定薪酬金的計畫及其與經營績效及未來風險之關聯性。亦揭示董事、總經理及副總經理的薪酬分配情形。

薪酬訂定程序遵循公司章程及核准權限規範。此外，董事會將逐步將永續經營績效納入補充考量。然而，2024 年尚未設立涉及環境與人群相關衝擊的績效績效納入補充考量。

薪酬政策 GRI 2-19 GRI 2-20

樂意公司之薪酬給付與審議，皆遵循薪資報酬委員會的相關規定及決議。本公司董事及獨立董事之報酬，依公司章程規定提撥，經董事會決議後發放，並於股東會報告。樂意公司高階經理人之薪酬，係綜合考量其對公司的貢獻程度、參考同業薪酬水準制定，並將實際經營績效（包含永續發展目標之達成情況）及未來潛在風險評估納入調整因素。員工酬勞之分派，則依循公司章程規定，由董事會決議後發放，並於股東會報告。樂意公司透過透明且具競爭力的薪酬政策，吸引、激勵並留任優秀人才，共同為公司的永續發展努力。

審計委員會

樂意審計委員會，於 2022 年設置審計委員會，委員委員會每季至少開會 1 次，2024 年共召開 8 次會議，出席率 100%。每季董事會前，定期與內部稽核部門及簽證會計師召開審計委員會會議，審議內容包含營運成果、財務報表、內控、內稽查核計畫及結果等事項。平時稽核主管及會計師得視需要直接與獨立董事聯繫；會計師於每季之審計委員會中，就財務報告核閱或查核情形向獨立董事進行報告；獨立董事除按月收到稽核報告外，2024 年與會計師及稽核主管在無一般董事及管理階層在場之情況下召開 4 次單獨會議，討論稽核業務執行情形與會計師外部查核意見。

樂意 2024 年度共召開 8 次審計委員會，平均出席率為 100%。

細項	2023年	2024年
獨董開會次數	7次	8次
獨董人數	4位	4位
獨董出席率	93%	100%



稽核部

樂意公司為強化內部控制及提升營運效率，已設置稽核部，該單位直接隸屬於董事會，獨立行使內部稽核職權。稽核部專職負責公司內部稽核相關工作，其主要職責在於協助董事會及經理人檢查及覆核公司內部控制制度的設計與執行成效，並針對發現的缺失提出改善建議，以確保內部控制制度得以持續且有效地實施。稽核部的稽核結果將作為公司檢討及修正內部控制制度的重要依據。

在外部稽核方面，樂意公司將依循主管機關法令規定，配合執行相關的實地審查。對於主管機關提出的檢查結果與建議，本公司將積極配合並落實相關內部控制機制，持續強化自我管理，健全公司經營體質。

稽核部除例行稽核外，亦負責公司內部各項管理制度的評估與內稽規劃，持續檢討並優化內控，降低營業管理風險。同時，稽核部亦積極協助公司各部門強化內控意識，確保各項管理措施能有效落實，支持公司永續經營目標的落實。113 年無任何重大違規事件發生。

樂意公司透過內部稽核部的獨立監督與外部稽核的檢視，致力於建立完善的內部控制環境，提升風險管理能力，保障公司資產安全，並促進公司達成營運目標。稽核部將秉持客觀、公正的原則，定期向董事會報告稽核結果，協助董事會履行其監督責任，確保公司穩健發展。

樂意傳播股份有限公司
內部控制制度聲明書

日期：114 年 03 月 12 日

本公司民國 113 年度之內部控制制度，依據自行檢查的結果，謹聲明如下：

- 一、本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度。其目的係在對營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、財務報導之可靠性及相關法令之遵循等目標的達成，提供合理的確保。
- 二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。
- 三、本公司係依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」(以下簡稱「處理準則」)規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1.控制環境，2.風險評估及回應，3.控制作業，4.資訊及溝通，及 5.監督。每個組成要素又包括若干項目。前述項目請參見「處理準則」之規定。
- 四、本公司業已採用上述內部控制制度判斷項目，檢查內部控制制度之設計及執行的有效性。
- 五、本公司基於前項檢查結果，認為本公司於民國 113 年 12 月 31 日之內部控制制度(含對子公司之監督與管理)，包括知悉營運之效果及效率目標達成之程度、財務報導之可靠性及相關法令之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。
- 六、本聲明書將成為本公司年報及公開說明書之主要內容，並對外公開。上述公開之內容如有虛偽、隱匿等不法情事，將涉及證券交易法第二十條、第三十二條、第一百七十一條及第一百七十四條等之法律責任。
- 七、本聲明書業經本公司民國 114 年 03 月 12 日董事會通過，出席董事 7 人中，有 0 人持反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。

樂意傳播股份有限公司
董事長暨總經理：張敏永 簽章



評核指標	細項	2023年	2024年
法規遵循	重大缺失	稽核報告事項2次 (已改善)	稽核報告事項1次 (已改善)
內部流程順暢程度	九大循環執行度	執行度：62.5% 稽核報告事項4次 (已改善)	執行度：100% 0次
內部稽核	內控聲明書	有	有
	年度查核計畫	44	41
	年度查核項目	44	42
	內部自評相關文件化資訊	有	有
稽核員專業程度	內部稽核計畫執行時間點	符合計畫時間	符合計畫時間
	稽核員擁有合格證書	-	企業內部控制基本 能力測驗合格證 ISO27001 LA
	稽核員定期受訓規劃	稽核主管及職務代 理人年度進修	稽核主管及職務代 理人年度進修
	稽核員定期受訓時數	12小時	12小時

2.2 風險管理

樂意公司作為一家於 2024 年剛上櫃的新興企業，深知健全的公司治理與風險管理對於實踐永續經營理念至關重要。為此，樂意公司正積極建立並逐步完善風險管理體系，以應對營運過程中可能面臨的各類挑戰。本公司已於 2023 年制定風險管理政策與程序，並經董事會核定通過。董事會為風險管理的最高責任機關，內部亦設有風險管理組織，由執行長擔任召集人，統籌跨部門風險事項的協調與管理。

現階段，樂意公司已初步啟動風險識別與評估工作，由各部門單位基於其經營情境，從網路資訊安全、法規遵循、供應鏈管理、財務運營等關鍵面向，鑑別出公司層級可能面臨的風險類別。我們初步考量風險可能產生的財務性衝擊、聲譽影響、政策及訴訟風險，以及技術可取代性等因素，評估其在公司營運過程中的潛在重大性。

為更精確地評估具重大性的風險議題，樂意公司將參照永續報告書之重大性原則，並積極與內外部利害關係人進行溝通，整合各部門的評估資料。未來，我們永續發展推動小組對於風險管理機制，參考產業界的做法進一步分析與確認對公司永續經營具有重大影響的 ESG 議題，並據此制定有效的風險管理政策及具體的行動方案。

在 2024 年度，樂意公司已對其負責領域的風險進行定期檢討與關切。例如，資訊技術部門高度關注網路資訊安全風險，致力於強化資安防護措施；法務部門密切追蹤相關法規變動，確保公司營運的合法合規；營運部門則審慎評估供應鏈的穩定性與潛在風險；財務部門則持續關注財務狀況與市場變動，以降低財務風險。

展望未來，樂意公司將持續投入資源，加速完善風險管理體系。我們將逐步建立系統化的風險辨識、衡量評估、監督及管控機制，並定期檢視與更新風險管理政策，以降低相關風險對公司營運可能造成的影響，保障股東權益，並實踐永續經營的承諾。



網路資訊安全



法規遵循



供應鏈



財務狀況

2.3 經營誠信 GRI 2-23 GRI 2-24

誠信經營是樂意公司的核心價值基石。為貫徹此理念，樂意公司設置隸屬於董事會的專責單位稽核單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行。稽核單位將每年定期向董事會報告誠信經營的執行情形，並已制定「誠信經營作業程序及行為準則」與「道德行為準則」。

「誠信經營作業程序及行為準則」與「道德行為準則」內容涵蓋反貪腐政策、員工行為準則、政治獻金與慈善捐贈之處理程序等，作為樂意全體員工及董事在執行業務時的行為圭臬。樂意公司承諾每年向所有利害關係人公開誠信經營的落實情形及採行措施，接受各界檢視。

為深化誠信經營的觀念，樂意公司規劃於 2026 年起設置誠信經營之線上課程，由董事長、執行長與高階管理階層向公司內部員工宣導誠信經營的重要性與價值觀，並將其作為員工道德行為的最高指導原則。

樂意公司亦訂有「供應商管理政策」，明確要求本公司人員在執行業務過程中，絕不直接或間接提供、收受、承諾或要求任何不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。在採購、議價、驗收、評核等環節，樂意公司皆設有嚴格的管控機制，以確保供應商品質，並杜絕任何舞弊行為。

樂意公司堅信，誠信經營是企業永續發展的基石，我們將持續強化相關機制，確保所有同仁在誠信的基礎上共同為公司的長遠發展努力。

2024 年度員工並無賄賂或貪污之情事發生。

檢舉機制與申訴管道 GRI 2-25 GRI 2-26

樂意公司公開透明及多元的申訴管道，並設有匿名機制，保護檢舉人權益不受迫害。專責人員負責受理所有檢舉案件，並將依循嚴謹的程序進行後續的查核與回應。凡經接獲申訴並認定屬實後，本公司將立即要求被檢舉人停止相關行為，並依據法律及公司相關規定做出適當處置。相關權責單位亦將針對申訴檢舉事項進行深入檢討，全面審視相關內部控制制度及作業程序，並提出具體的改善措施，以有效杜絕類似情事再次發生。

樂意公司承諾對所有申訴檢舉人的身份資訊予以嚴格保密，並確保在調查過程中提供一個免於報復或騷擾的環境，鼓勵所有利害關係人勇於提出其善意的意見與檢舉，共同維護樂意公司誠信經營的企業文化。

本集團行為準則及誠信守則等程序規定均設有違反誠信經營之檢舉與匿名保護作業。

檢舉郵件信箱：relationship@mangot5.com

法規遵循

維護日常運作始終遵循相關法令規定，法令規範保持高度警惕確保合規性，公司定期彙整與經營相關的法令規範，如有新增或修訂，權責單位將立即檢視法令經營模式及行為是否符合法令要求，並迅速提供經營階層參考、協助調整營運，確保公司活動持續有效且有效率運作。

裁罰案件 GRI 2-27

樂意公司於 2024 年度，經審慎評估，未發生任何違反產品與服務健康安全法規或自願性規範的事件，亦未涉及任何環保、公司權益相關裁罰案件。這些成果充分體現了公司在營運過程中對法規遵循的高度重視及持續努力，展現出對利害關係人負責的經營態度。

未有因誠信經營或反競爭行為、反托拉斯和壟斷法規相關訴訟導致重大財務損失之情事發生。

然而，本公司代理之部分遊戲產品，於年度期間曾因合作夥伴提供之資訊與實際遊戲設定產生落差，引發部分玩家疑慮。樂意公司作為遊戲產業的一份子，深知誠信與透明對於維護玩家信任的重要性。於察覺相關情況後，樂意公司立即啟動應對機制，積極進行釐清、溝通與補償等措施，以保障玩家權益。我們除盡力彌補受影響的玩家外，更全面檢視內部管理流程，尤其針對遊戲內容、機率公告等資訊的揭露，加強內控管理，確保資訊的準確性與一致性。對外，樂意公司亦積極與玩家社群溝通，說明情況並提供相應的補償方案，致力於重建玩家對遊戲及樂意公司的信心。我們秉持知過必改的態度，將此事件視為提升內部管理、強化與玩家溝通的重要經驗，並將持續精進，以更負責任的態度經營，回饋玩家的支持與信任。

外部組織參與 GRI 2-28

樂意公司積極參與各類產業與非營利社會團體，旨在促進產業交流、共同開發合作商機，並主動與各利害關係人建立良好溝通管道，致力於打造優質的產業發展環境，塑造正面的社會形象，共同擘劃產業發展的願景。

樂意公司參與外部組織、遊說活動及公共政策之評估，皆經各相關部門最高主管同意，並定期向執行長匯報。

重要外部組織參與

- ✧ 台灣遊戲產業振興會
- ✧ 台灣遊戲發展協會

樂意公司相信，透過積極參與產業生態圈的建設，與各界攜手合作，能共同推動台灣遊戲產業的持續發展與創新，為玩家帶來更豐富多元的娛樂體驗，並為社會創造更積極的價值。

2.4 產品創新

創新投入與研發

在全球數位娛樂市場中，行動遊戲產業正面臨技術創新與永續發展的雙重挑戰。

樂意公司以滿足玩家的娛樂需求為核心，透過內部團隊的協同合作，致力於打造創新多元的遊戲體驗。在研發策略上，樂意秉持「深耕經典 IP 價值，拓展多元遊戲生態」的願景，持續投入遊戲平台的技術升級、多元類型遊戲的代理與自主研發，並積極探索新興技術在遊戲領域的應用，以貼近不同世代玩家的喜好與文化。

我們樂意股份有限公司秉持環境、社會及公司治理 (ESG) 理念，致力於開發高效率、低能耗的遊戲技術，為企業與環境創造雙贏局面。

研發計畫的核心宗旨為

快樂遊玩

- 重視遊戲性
- 簡化操作設計
- 合理的遊戲時間管理
- 對等的付出與收穫

互動合作

- 活躍的玩家社群經營
- 鼓勵互助的合作系統
- 話題十足的劇情發展
- 遊戲內多樣社群機制
- 動態競技與合作模式

低營運成本

- 低負載高效率伺服器
- 動態資源分配
- AI 虛擬玩家技術
- 穩定具擴展性的框架
- 綠色永續營運策略



研究發展成果

樂意公司深知創新研發是推動企業持續成長的關鍵引擎。2024 年，樂意投入新台幣 25,170 仟元於研發活動，佔當年度合併營收淨額之 2.5%。此研發費用主要用於提升遊戲平台技術、優化現有遊戲內容、探索新遊戲引擎及開發工具，並積極投入手機遊戲的自主研發。

展望未來，樂意公司持續進行新產品及新技術的開發。重點方向將包括但不限於：

1. **次世代遊戲技術研究：** 探索雲端遊戲、AI 在遊戲中的應用、以及更優化的遊戲引擎技術，以提升遊戲的畫面表現、互動性與玩家體驗。
2. **多元化遊戲產品線拓展：** 加速自主研發手機遊戲的進程，並積極尋找與不同類型 IP 合作的機會，擴大遊戲產品的覆蓋範圍。
3. **平台功能創新與優化：** 持續精進「MangoT5」遊戲平台的功能，提升其穩定性、安全性及數據分析能力，為玩家提供更便捷、更個人化的服務。
4. **探索新興娛樂領域：** 關注遊戲與其他娛樂形式的融合趨勢，尋找新的發展契機。

樂意公司堅信，透過持續且穩定的研發投入，將能不斷提升公司的技術實力與產品競爭力，為玩家帶來更豐富多元的遊戲體驗，確保公司在快速變遷的遊戲產業中保持長期成長之發展。

單位：新台幣千元;%

項目/年度	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用(A)	7,746	20,671	25,170
營收淨額(B)	648,765	579,364	1,011,516
(A)/(B)(%)	1.2%	3.6%	2.5%
人數	16	30	30

年度	開發成果
113年	1.本公司完成首款自製國產Steam平台Roguelike經營單機遊戲《煙硝絮語：灰鷹》，並於113年9月成功上市。 2.配合公司行銷推廣計畫，完成首款自製互動式廣告：《Doremi：拼圖嘉年華》，提升品牌曝光與導流成效。 3.遊戲框架《Nomu》：持續改良優化效能與降低系統耦合性，新增動態演出模組，提升遊戲表現力。 4.伺服器框架《Mizugo》：資料庫存取與搜尋行為擴充、優化訊息比對程度，強化日誌記錄功能，調整錯誤防護機制，提升效能、穩定性與相容性。

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

創新經營

樂意公司以深耕遊戲產業為核心，並積極拓展多元化經營觸角，旨在構建更具韌性與成長潛力的企業體質。我們的多角化經營策略，將以支持公司在數位娛樂產業的長遠發展為導向，並著重於以下幾個關鍵方向：



放眼數位娛樂的廣闊未來，積極推動多元化經營策略，旨在打造更具韌性與成長潛力的企業體質。

在遊戲營運方面，樂意將持續深耕現有市場，透過精細化營運與在地化策略，提升玩家體驗與忠誠度。同時，我們也將積極探索多元遊戲類型，並透過與國內外優質 IP 的合作，擴大遊戲產品線，滿足不同玩家群體的需求。

在技術研發方面，樂意將持續投入資源於自主技術平台的升級與創新，提升研發效率與遊戲品質。我們也將密切關注雲端運算、人工智慧等前沿技術在遊戲及相關領域的應用，探索將其融入產品與服務的可能性，以提升競爭壁壘。

智慧財產管理

樂意公司以代理遊戲業務為主，但公司策略積極朝向創新技術與產品發展，對於研發與創新抱持高度重視，視之為企業持續成長的重要動力。為此，樂意公司依據營運目標持續投入研發資源，並積極推動智慧財產權管理相關制度的規劃與建置。

目前，樂意公司已配合相關法規與業界標準，著手建立智慧財產權管理的基本架構，強化對創新成果的認知與保護意識。公司正逐步完善相關管理流程，並計畫建立更全面且系統化的智慧財產管理策略，以因應未來業務發展及合作需求。

透過持續健全智慧財產權管理機制，樂意公司期望能有效保障在技術研發及遊戲內容上的權益，降低潛在的侵權風險，並為企業未來的拓展奠定穩固的法務基礎，進一步提升公司競爭力，鼓勵內部創新文化，並確保營運符合相關法規要求。

樂意公司深知智慧財產管理對於企業長遠發展的關鍵性，將持續投入必要資源，優化相關流程與管理策略，並定期向董事會報告智慧財產管理計畫之推動進度，確保公司的創新價值獲得妥善維護，支持企業穩健成長與永續經營。

1.商標：截至 114 年 03 月 31 日止，國內外商標已申請共 39 件，其中已取得之商標 16 件，申請中之商標 17 件。

為妥善運用及保護本公司之智慧財產，樂意公司已著手規劃智慧財產權策略方向，旨在透過系統性的方法，降低經營風險、提高企業獲利，並在競爭激烈的遊戲產業中站穩腳跟。

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

智慧財產權管理策略

整體目標	策略方向	具體政策	行動方案
• 降低經營成本及風險 • 保障創新成果與競爭優勢 • 提升企業價值與獲利能力 • 支持公司永續發展	• 1. 積極保護核心創新 (專利) • 2. 強化遊戲內容著作權管理 (著作權) • 3. 建立強勢品牌與商標保護 (商標) • 4. 嚴格管控營業秘密 (營業秘密) • 5. 主動監測與應對侵權 (侵權管理) • 6. 重視合作夥伴智財權 (合作夥伴)	1. 專利與商標管理政策： 建立專利與商標的盤點、申請、維護與監控機制，確保公司核心技術與品牌識別具備法律保護。 2. 著作權保護政策： 針對原創遊戲內容、美術、音樂及程式碼等作品進行著作權登記與管理，避免被他人未經授權使用。 3. 營業秘密管理政策： 簽署保密協議與資訊控管機制，保護公司營業秘密及開發資料。 4. 侵權應對政策： 建立侵權偵測與應對流程，對外部未經授權使用本公司智慧財產者採取法律行動，保障公司權益。	• 建立智財權資料庫 • 加強員工智財權意識培訓 • 建立與外部法律顧問的長期合作關係 • 定期檢討與更新智財權管理策略及辦法

2.5 資訊安全

資訊安全政策

樂意公司訂有「資訊安全政策」，並由技術長核定，旨在為公司建立資訊安全、網路安全管理制度、程序及電腦系統軟硬體等相關資通管理之準則，以確保公司重要資訊的機密性、完整性及可用性。

- 成立資通安全推動組織，組織配置適當之人力、物力與財力資源，並指派適當人員擔任資安專責主管及資安專責人員，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。

- 訂定資通安全政策及目標，由副總經理以上主管核定，並定期檢視政策及目標且有效傳達員工其重要性。

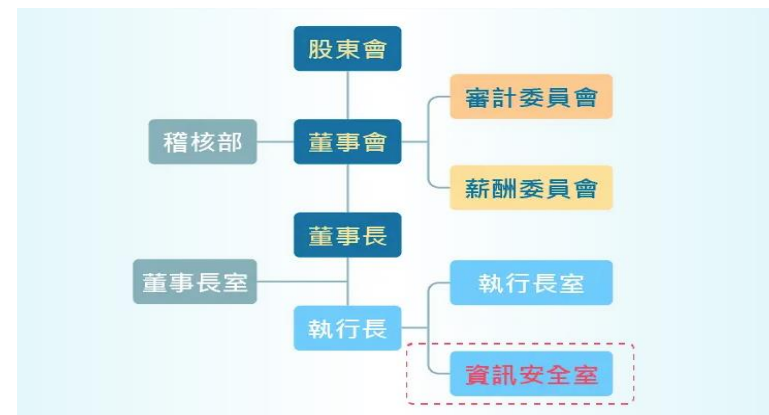
- 訂定資通安全作業程序，包含核心業務及其重要性、資通系統盤點及風險評估、資通系統發展及維護安全、資通安全防護及控制措施、資通系統或資通服務委外辦理之管理措施、資通安全事件通報應變及情資評估因應、資通安全之持續精進及績效管理機制等。

- 所有使用資訊系統之人員，每年接受資訊安全宣導課程，另負責資訊安全之主管及人員，每年接受資訊安全專業課程訓練。

資訊安全治理組織架構

樂意公司資訊安全治理的最高指導組織為「資訊安全室」，由執行長擔任最高督導，同時督導組織成員落實各項資訊安全管理作為，以展現對資訊安全管理制度的充分支持。樂意公司已設置「資訊安全主管」，由技術長綜理資通安全相關事宜，並委請專業資安技術團隊協助提供所需的各項資安服務。

樂意公司未來將每年定期召開兩次資訊安全委員會議，由執行長主持，檢討現有安全管理制度執行情況、評估營運風險及相關因應方案，以及年度資安專案進度檢討。透過此機制，樂意公司持續強化資訊安全防護能力，確保企業營運的穩定與安全。



樂意公司秉持 PDCA (規劃評估、設計建置、覆核稽查、檢討改善) 的管理循環思維，強調說、寫、做一致的執行原則，以有效管理資訊安全風險，確保公司服務及營運的持續性。

在風險管理方面，包含風險評估、政策修訂、防護部署、風險監控及安全補強等環節。透過此 PDCA 管理循環系統，我們持續掌握最新的資訊安全趨勢，並因應資訊服務、營運環境、法規要求及其他影響條件的變化，滾動式檢討現行的管理與防護措施，確保公司的資訊系統運營及網路服務皆能達到適當的風險管控水平。

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

ACT

針對覆核稽查階段發現的問題與缺失，分析根本原因，制定並執行改善措施。更新資訊安全政策、程序與控制，持續優化資訊安全管理系統，提升整體安全防護能力。。

A- 檢討改善

P- 規劃評估

PLAN

每年依據法令、產業趨勢及關注方要求，定期修訂資訊安全政策與相關規範，涵蓋資料保護、營運安全、委外管理、密碼管理等多個面向，以建立與時俱進、全面的資安管理體系。

資訊安全 循環架構

CHECK

定期或不定期地檢查與評估資訊安全管理系統的有效性與符合性。執行內部稽核、滲透測試、漏洞掃描等，檢視控制措施的執行狀況，發現潛在問題與缺失。

C- 覆核稽查

D- 設計建置

DO

根據規劃評估階段制定的政策與計畫，設計並實施資訊安全控制措施，包括技術、管理與實體層面。建立相關程序、流程與指引，並進行人員培訓與宣導，落實安全措施。

資訊安全管理

樂意公司於民國 111 年成立「資訊安安室」，負責推動、協調、監督及審查資通安全管理事項，我們的資訊安全管理旨在逐步達成以下目標，以保障公司資產與營運：

機密性：透過嚴格的資料存取控制，確保資訊僅能由授權使用者存取，防止未經授權的洩漏。

完整性：維護資訊及其處理方法的準確與完整，並建立適當的覆核機制，確保資料的可靠性。

可用性：保證授權使用者在執行作業時，能夠及時且可靠地存取所需資訊，並確保資訊系統的持續運作。

適法性：確保所有資訊作業流程與實務均符合相關法律法規的要求，降低法律風險

透過達成上述資訊安全目標，樂意公司致力於建立一個安全、可靠且合規的資訊環境，為公司的穩健發展提供堅實的保障。樂意公司在持續精進資通安全風險管理體系的過程中，高度重視不同作業環境的安全防護，以及關鍵資訊的保護。

樂意公司的資訊安全管理可依「事前預防」、「事中執行與檢核」、「事後應變與復原」三個原則執行：



一、事前預防：

政策與規劃：訂定「資訊安全政策」，由技術長核定，確立資安目標與管理準則。成立「資訊安全委員會」，由技術長擔任最高督導，負責制定資安策略與推動各項管理作為。

風險評估與防護部署：進行資通安全風險分析及影響評估，建立適當防護機制，涵蓋防毒軟體、網路防火牆、入侵偵測及防禦機制、應用程式防火牆、進階持續性威脅攻擊防禦措施等，建置多層次資訊安全防護體系。

規範建立：每年依據法令、產業趨勢及關注方要求，修訂資訊安全政策與相關管理規範、程序，涵蓋資料保護、營運安全、委外管理、密碼管理等多個面向。

組織建立：「資訊安全室」，負責推動、協調、監督及審查資通安全管理事項。

目標設定：逐步達成機密性、完整性、可用性、適法性等資訊安全目標，確保資訊受到妥善保護。



二、事中執行與檢核：

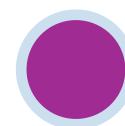
控制措施落實：針對測試及正式作業環境，落實防毒軟體、防火牆、入侵偵測防禦、應用程式防火牆及APT防禦等資安控制措施。

即時監測與攔截：透過防火牆或Radware等資安解決方案，即時偵測並自動攔截惡意流量，確保資安防護機制的有效運作。

定期檢核與稽查：資訊安全委員會每年定期召開會議，檢討現有安全管理制度執行情況、評估營運風險及相關因應方案，以及年度資安專案進度。

三重備份架構：實施定期備份機制，採用本地伺服器、備份伺服器及雲端環境的三重備份架構，確保關鍵資訊的安全性。

存取控制與覆核：落實資料存取控制，確保僅授權使用者得以存取資訊，並建立妥適的覆核機制，確保資訊及處理方法的正確與完整。



三、事後應變與復原：

異常訊息掌握與應變：資訊安全委員會負責異常訊息的掌握與緊急事件的應變處理，以降低損失。

系統故障或異常恢復：透過三重備份策略，確保在發生系統故障或異常時，已準備能夠迅速且安全地恢復資訊，保障資訊作業之持續運作。

檢討改善：遵循PDCA管理循環思維，針對發現的問題與缺失，分析根本原因，制定並執行改善措施，持續優化資訊安全管理系統。

2024 年樂意公司未發生重大資訊安全事件所遭受之損失及因洩漏客戶隱私而遭到客戶罰款賠償之事件。

樂意公司為有效管理營運過程中可能面臨的資訊安全風險，建立一套結構化的風險評估框架，涵蓋以下四個主要方面：
樂意公司將針對以下主要的資安風險類別進行評估：

一、 風險類別：		二、 影響評估：	三、 因應措施：
法律及合規 遵循風險：	違反個人資料保護法等相關法令規定。	財務損失： 包括直接的經濟損失（如罰款、賠償）、營運中斷造成的收入損失、以及恢復成本等。 聲譽損害： 包括客戶信任度下降、品牌形象受損、負面媒體報導等。 營運中斷： 包括核心服務中斷時間、業務流程受影響程度、恢復所需時間等。 法律責任： 包括違反法令法規可能面臨的法律訴訟和處罰。 客戶影響： 包括客戶資料洩漏、服務體驗下降等。	技術防護： 部署防火牆、入侵偵測/防禦系統、防毒軟體、應用程式防火牆、進階持續性威脅防禦機制、資料加密等技術手段。 管理制度： 制定並落實資訊安全政策、存取控制策略、密碼管理規範、漏洞管理流程、事件應變計畫、業務持續運營計畫等管理制度。 教育訓練： 定期對員工進行資安意識培訓，提升其風險識別與防護能力。 實體安全： 加強機房及辦公區域的門禁管理、環境監控等實體安全措施。 備份與復原： 建立完善的資料備份與異地備援機制，確保在發生事故時能夠快速恢復營運。 供應商管理： 對合作夥伴及供應商進行資安風險評估與管理，確保供應鏈的安全性。 法律遵循： 定期檢視並更新資安政策與措施，確保符合相關法律法規要求。
	未能符合主管機關或合作夥伴的資安要求。		
網路攻擊風險：	駭客入侵、惡意程式感染（如病毒、蠕蟲、木馬）。		
	分散式阻斷服務攻擊 (DDoS) 導致服務中斷。		
	社交工程攻擊（如釣魚郵件）導致機密資訊洩漏。		
系統與資料 風險：	核心伺服器或網路設備故障導致服務中斷。		
	資料庫損毀或遺失。		
	未經授權存取、修改或竊取機密資料。		
	軟硬體漏洞未及時修補。		
營運中斷風險：	自然災害（如地震、颱風）導致機房設施受損。		
	人為疏失（如誤操作）導致系統異常或資料遺失。		
	供應鏈中斷影響關鍵系統或服務。		
內部威脅風險：	員工惡意行為（如竊取資料、破壞系統）。		
	員工資安意識不足導致操作失誤或遭受攻擊。		
資安通報與 處理程序	依據樂意公司之資訊安全事件處理程序，全體同仁若發現任何資安事件，應立即通報所屬資訊安全室窗口。窗口將初步評估事件等級，並予以記錄。資訊安全室將依據標準流程處理事件，於時限內排除問題，並分析原因提出改善建議，預防再發。事件處理報告將納入資訊安全室每月報告中，供管理階層審閱，持續優化資安管理。		

資訊安全教育訓練：共舉辦 3 次，共計 9.5 小時

2.6 供應鏈管理

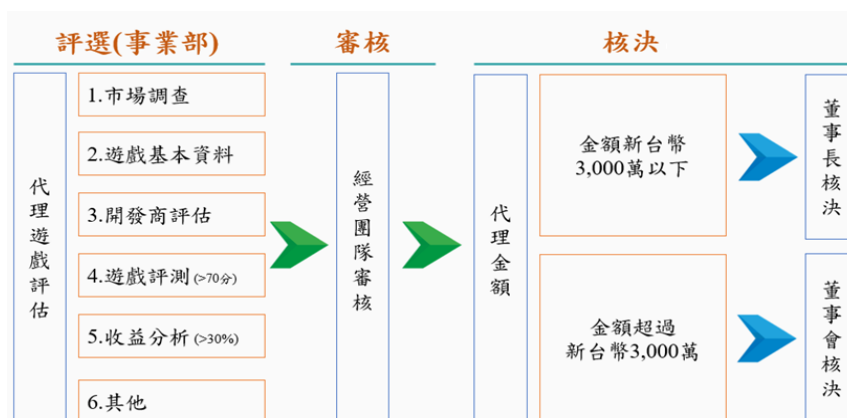
樂意公司在嚴謹的供應商（遊戲開發商）評選管理機制中，不僅將資訊安全列為至關重要的考量因素，亦將供應商是否符合各項社會標準納入評估的加分項，以確保我們的合作夥伴在追求商業利益的同時，也能善盡企業社會責任。除了評估市場潛力、遊戲品質與開發商信譽外，事業部在初步評選階段即會納入對開發商資訊安全能力的評估。這包括了解開發商的資訊安全政策、過往是否有資安事件記錄、以及其在遊戲開發過程中是否具備足夠的安全防護意識。此外，針對環境標準的篩選，我們陸續會進行了解供應商是否具備環境管理政策、環保措施。對於社會標準的篩選，我們則會關注供應商在勞工權益、禁止強迫勞動及童工等面向的遵循情況，確保其營運符合國際公認的人權與勞動規範。透過將這些全面的環境與社會標準納入評選流程，樂意公司致力於與那些不僅能提供優質產品，更在企業社會責任方面表現卓越的供應商建立合作關係，共同推動產業的永續發展。

在經營團隊審核階段，資訊安全部門將同步參與，針對潛在合作夥伴的資訊安全風險進行更深入的評估。這可能包括要求開發商提供其安全措施的相關證明、進行問卷調查，甚至在必要時進行初步的安全性評估。針對涉及使用者個資或樂意公司機密資訊的合作，資訊安全的要求將會更加嚴格。

最終核決階段，無論代理金額大小，資訊安全風險評估的結果都將是重要的考量因素之一。若開發商的資訊安全能力未能達到樂意公司的標準，即使遊戲本身具有潛力，合作案也可能被駁回或要求其在合作前進行必要的安全加強。樂意公司深知，遊戲代理合作不僅僅是產品的引進，更涉及到資料的傳輸與共享，以及對玩家資訊安全的共同責任。因此，透過將資訊安全納入供應商評選管理機制的每一個環節，樂意公司致力於選擇值得信賴且具備良好資安意識的合作夥伴，從源頭降低潛在的資訊安全風險，保障玩家權益及公司資產的安全。

供應商評核機制

樂意公司為確保遊戲代理合作的品質與效益，特制定供應商（遊戲開發商）評選管理機制，其流程如下：



一、評選 (營運部/事業部)：

事業部在尋找潛在代理遊戲合作夥伴時，將進行初步評選，需蒐集並評估以下資訊：

- 市場調查：針對目標遊戲類型及潛在合作夥伴進行市場調查分析，了解市場趨勢、競爭狀況及玩家喜好。
- 遊戲基本資料：蒐集開發商提供的遊戲相關資料，包括遊戲類型、核心玩法、美術風格、目標客群、過往成績等。
- 開發商商譽評估：評估開發商的業界聲譽、過往合作紀錄、開發實力、財務狀況等。
- 遊戲評測 (≥ 70 分)：對遊戲進行內部評測，評估遊戲品質、創新性、可玩性、本地化潛力等，評分需達到 70 分以上。
- 收益分析 ($\geq 30\%$)：進行初步的收益分析與預估，評估遊戲在樂意平台上的潛在收益，預期收益率需達到 30% 以上。
- 其他：考量其他可能影響合作的因素，如開發商的配合度、技術支援能力、行銷資源等。

二、審核 (經營團隊)：

事業部完成初步評選後，將相關資料提交至經營團隊進行審核。經營團隊將綜合考量市場分析、遊戲品質、開發商背景、收益預估及其他因素，判斷是否進入下一階段的核決。

三、核決 (代理金額)：

根據遊戲代理所需的金額，將進入不同的核決流程：

- 代理金額在新台幣 3,000 萬以下：由董事長進行最終核決。
- 代理金額超過新台幣 3,000 萬：需提交董事會進行最終核決。

樂意公司透過以上嚴謹的供應商評選管理機制，旨在確保選擇具備優良遊戲品質、良好開發商信譽且具備市場潛力的合作夥伴，以提升遊戲代理的成功率，為玩家帶來優質的遊戲體驗，並實現公司的營運目標。

合格供應商

樂意公司與通過一系列嚴格評選與審核程序的合格供應商建立合作夥伴關係。這些供應商不僅在各自的專業領域具備卓越的實力與經驗，更重要的是，他們承諾遵守樂意公司在品質、服務、資訊安全以及法規遵循等方面的嚴格標準。透過與合格供應商的緊密合作，樂意公司得以確保產品和服務的穩定性、可靠性以及持續的優化，最終為客戶提供卓越的體驗。

2024 合格供應商

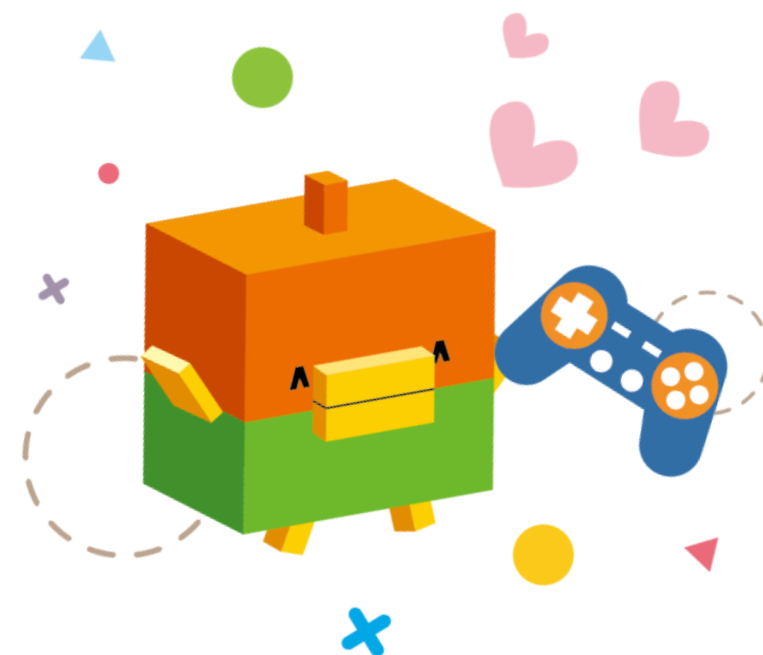
評選家數: PC GAMES 共 8 家 · MOBILE GAMES 共 40 家。

合格家數: PC GAMES 共 5 家 · MOBILE GAMES 共 1 家。



2024 樂意永續報告書

	2023年	2024年
"台灣" 當地供應金額比例	28.3%	26.6%
韓國供應金額比例	67.0%	68.6%
中國供應金額比例	0.8%	0.5%
其他地區供應金額比例	4.0%	4.2%



2.7 客戶服務

服務與溝通

樂意公司致力於保障消費者及客戶在使用各項產品時的權益。我們依據不同的業務範疇，遵循政府主管機關的法規及相關準則，制定完善的服務機制與流程。

為提升客戶服務品質與效率，樂意公司提供多元化的服務管道，包括官方網站留言板、線上即時文字交談以及智能客服系統等。我們將持續優化客戶服務流程，力求提供即時、便捷且專業的協助，確保客戶在使用樂意產品時享有完善的保障。

客服團隊與滿意度

樂意公司以提升玩家體驗為核心，致力於提供優質的客戶服務。我們透過多元化的培訓與系統工具，確保客服團隊具備專業知識與應對能力，並提供便捷高效的服務管道。

• 專業知識與技能養成：

- 提供通識課程、產品專業知識及後台工具操作訓練，確保客服人員熟悉遊戲內容、操作流程及相關規範。同時強化權限使用規範、個資保護及資安風險意識。

• 服務技巧提升：

- 透過情境模擬、電話/文字服務溝通技巧訓練，建立客服人員積極正向的服務心態，並提升問題分析與回報能力。

專業客服人員培育

親切客服品質

• 智能輔助與監控：

- 導入智能客服渠道，運用關鍵字詞即時監測玩家提問，輔助案件分類並針對內容持續優化回覆。

• 人工服務與質檢：

- 提供真人服務渠道，並導入AI語音質檢針對真人服務案件進行即時監測示警、關鍵字標記與全渠道服務案件常態抽檢，針對缺失案件對外主動關懷更正資訊，對內則啟動個案輔導與強化資訊發布提醒。

- 2024年客戶滿意度：97.41%

• 全時段即時問題諮詢：

- 提供廣大玩家全時段即時問題諮詢與回應。

• 疑難雜症引導與處理：

- 針對複雜疑難或需核實異動的案件，引導玩家自助服務功能操作，或留下需複查資料自動轉入真人後續審核處理。

• 重要資訊即時通知與追蹤：

- 針對重要產品/活動資訊或案件處理進度即時通知，並主動關心服務諮詢問題。

- 2024年處理案件數：161622件

及時解決方案服務

隱私保護

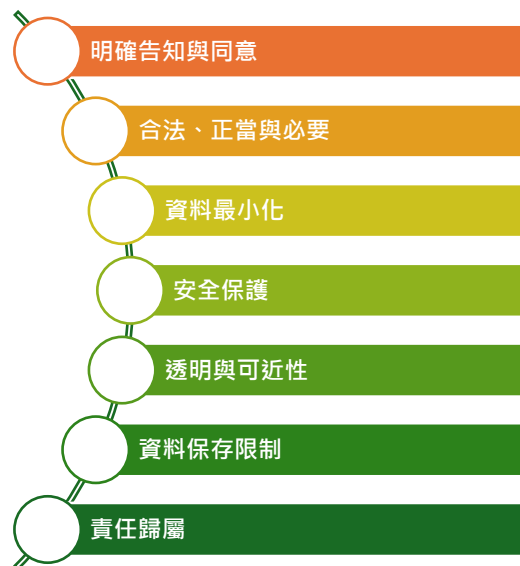
樂意公司為保障使用者資料安全與隱私，已建立多層次的資訊安全防護措施。我們的網路服務部署防火牆、實施網路身份辨識、建立威脅監控分析機制，並有效阻隔惡意網路行為。我們亦不定期進行網站系統弱點掃描與修補，並執行模擬駭客攻擊及資訊安全演練，以強化防禦能力。針對不同服務內容，樂意公司制定並實施備份作業，同時進行個人資料隱私風險的評估與管理審查。僅授權人員方可接觸相關資料，詳細資訊請參閱我們的資訊安全相關章節。

樂意公司訂有「個人資料保護政策」，適用於全體員工及其合作夥伴。此政策由資訊安全室及客服部門共同負責保護與管理，針對公司內持有個人資料之單位與人員，規劃、執行並落實個資保護要求，並定期檢視推動進度。資訊安全室負責技術層面的防護與管理，防止外部不當入侵，維護個資檔案的正確性與完整性；客服部門則負責處理使用者個資相關的諮詢、異動與申訴事宜。雙方將協同合作，定期稽核個資安全維護計畫及相關規定的執行狀況，並於第一時間進行改善。

客戶隱私

樂意公司深知個資保護的重要性，並將其視為企業營運的基石。我們承諾遵守相關法令規範，致力於建立完善的個資保護機制，確保玩家及員工的個人資料得到妥善管理與保護。

個資保護九大原則



我們承諾遵守相關法令規範，致力於建立完善的個資保護機制，確保玩家及員工的個人資料得到妥善管理與保護。我們的個資保護機制將遵循明確告知與同意、合法正當與必要、資料最小化、安全保護、透明與可近性、資料保存限制、責任歸屬、委託處理監督以及持續改善等九大原則。

在蒐集個人資料前，樂意公司將明確告知相關資訊並取得當事人同意，且僅蒐集達成特定目的所需的最少量資料。我們將採取嚴格的安全保護措施，包括技術與組織層面，以防止未經授權的存取、使用、洩漏等風險。樂意公司承諾公開個資保護政策，並提供便捷管道供當事人行使相關權利。個人資料的保存將有明確的期限，並落實責任歸屬與委託處理監督。

為確保個資保護機制的有效性，樂意公司將定期檢視並更新相關政策與措施，以因應環境變化及業務發展。我們深信，透過嚴謹的個資保護措施，能贏得玩家及所有利害關係人的信任，建立負責任且值得信賴的企業形象，為企業的長遠發展奠定堅實的基礎。樂意公司承諾將個資保護融入日常營運的每一個環節，以實際行動守護使用者的個人資訊。

2024 年並未發生侵犯客戶隱私事件，亦無與用戶隱私有關之法律裁罰。

CH3 幸福職場



CH3 幸福職場

3.1 人才資源

3.2 人才培育

3.3 勞資關係

3.4 健康與安全

3.5 產學交流合作

3.6 社會共榮

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

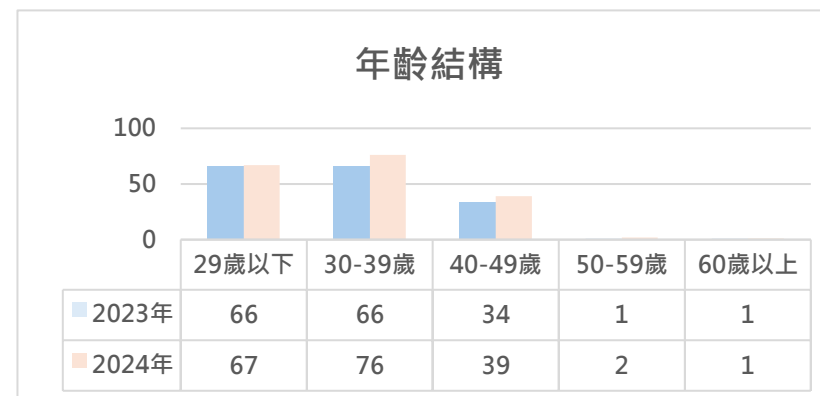
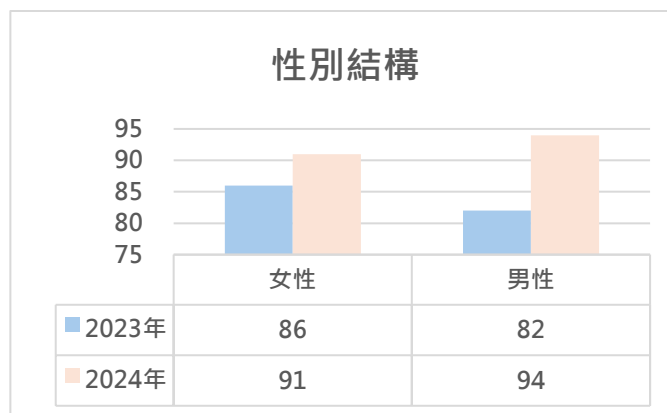
CH3 幸福職場

CH4 永續環境

3.1 人力資源 GRI 2-7 GRI 405-1

樂意公司致力於打造多元共融的職場環境，尊重並支持不同性別、年齡與學歷背景的員工發展。根據最新員工統計，我們的男女比例維持相對均衡，其中包含身心障礙同仁，展現公司對於公平就業與職場友善的承諾。2024 年本公司在臺員工總數為 185 人，相較 2023 年增加 17 人，員工人數增長 10.1%。係因公司積極拓展遊戲代理業務，引進多款備受期待的新遊戲，並持續投入技術研發與平台優化；員工男女比例為 1.03：1，管理階層中女性主管比例為 57.14%，顯示出公司對於保障兩性平等的工作權以及創造不同性別有相同競逐、發展機會，本公司在選才上，並無年齡限制，廣納專業。

從年齡結構來看，顯示出本公司具備年輕化的特質，並持續吸引優秀人才加入。此外，40-49 歲年齡層比例逐年提升，從 2023 年的 34 位增加至 2024 年的 39 位，顯示公司不僅重視年輕人才的發展，也保留中堅幹部，以確保經驗傳承與穩定成長。



公司擁有來自不同國家的員工，充分展現我們在國際市場上的競爭力與全球化發展方向。2024 年，員工國籍分布如下：

- 台灣籍員工 170 位 (佔多數)
- 韓國籍員工 12 位 (逐年增加)
- 馬來西亞籍員工 3 位 (穩定成長)
- 其他國籍員工亦陸續加入，顯示出我們對於全球化人才的吸引力。

公司重視不同文化背景的融合，透過跨文化交流、語言學習資源與在地適應輔導，確保所有員工皆能順利融入企業環境，共同創造創新價值。

【非員工結構】

公司自 2024 年起啟動實習生計畫，當年度共招募 4 位實習生，透過系統化的學習與實務操作，協助年輕人才累積職場經驗，並

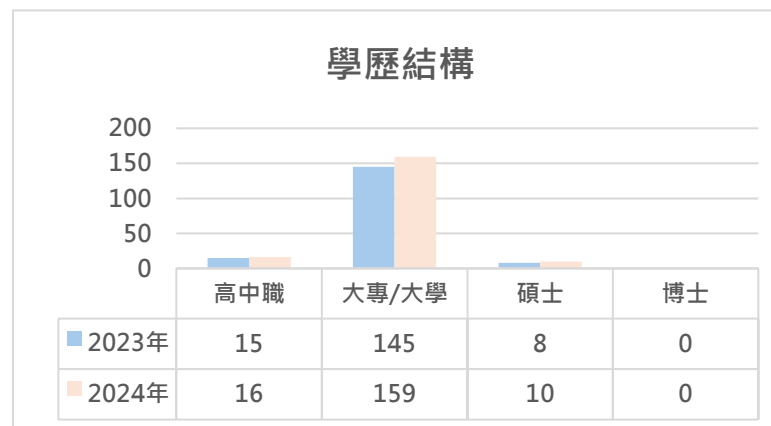
提升其專業技能。此舉不僅有助於培育產業新秀，也為公司建立未來人才庫，確保企業長期競爭力

【學歷結構】

我們的員工多具備高等教育背景，大專/大學學歷員工佔比最高，碩士學歷員工則逐年成長，反映出公司對於高素質專業人才的吸引力。

【員工年齡與流動概況】

公司員工年齡結構穩定，31 至 50 歲為主要工作群體，30 歲以下員工占比約兩成，51 歲以上人數則相對較少，整體人才組成符合產業特性與業務需求。近年來，公司積極吸納人才，並透過職涯發展計畫與學習資源，強化各年齡層員工的發展動能，確保人力資源的穩定與持續成長。



前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

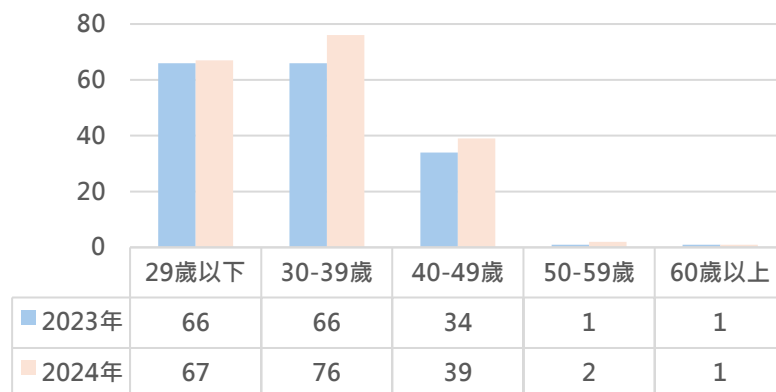
CH2 永續治理

CH3 幸福

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

年齡分布



在離職情形方面，公司整體離職率與外部產業平均水準相當，維持在合理範圍內。離職員工以 31 至 50 歲族群為主，其次為 30 歲以下，顯示中壯年員工可能因職涯轉換、家庭安排或個人生涯規劃選擇離開。為提升員工留任意願，公司持續優化人才保留策略，包含提供具競爭力的職涯發展機會、內部輪調制度與多元學習資源，以建立具吸引力與發展性的工作環境。

未來，我們將持續透過完善的員工發展機制與職涯規劃，提升人才穩定度，確保企業的長期競爭力。

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

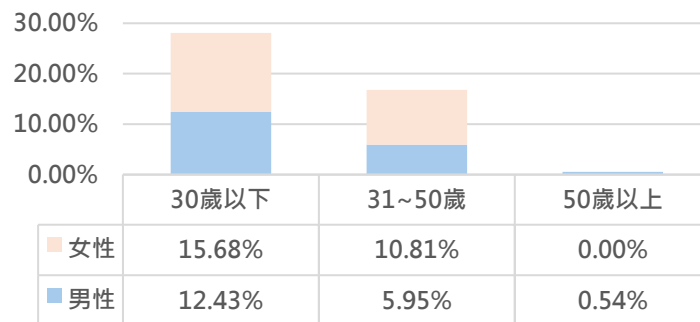
CH2 永續治理

CH3 幸福職場

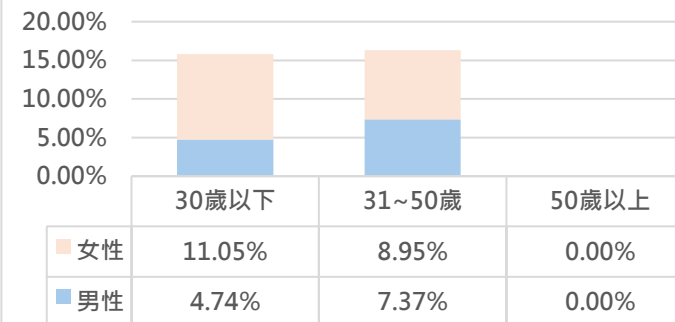
CH4 永續環境

CH3 幸福職場

新進人員概況



離職人員概況



註：新進人員計算公式：新進男女性別人數 / 公司正式員工人數
註：離職人員計算公式：離職男女性別人數 / 公司正式員工人數

年齡組別\性別	正式人員年齡別分布				正式人員離職分布				外部產業平均 離職率	最近一年度新進正式人員分布			
	男性		女性		男性		女性			男性		女性	
	人數	佔總人數 比	人數	佔總人數 比	人數	佔總人數 比	人數	佔總人數 比		人數	佔總人數 比	人數	佔總人數比
30歲以下	31	18%	49	28%	16	9%	16	9%	18.38%	8	38.10%	18	62.07%
31~50歲	50	29%	37	21%	10	6%	14	8%		13	61.90%	11	37.93%
51歲以上	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%		0	0.00%	0	0.00%
小計	82	47%	86	50%	26	15%	30	17%		21	100.00%	29	100.00%
30歲以下	37	19%	44	23%	9	5%	21	11%		23	65.71%	29	59.18%
31~50歲	55	29%	45	24%	14	7%	17	9%		11	31.43%	20	40.82%
51歲以上	2	1%	1	1%	0	0%	0	0%		1	2.86%	0	0.00%
小計	94	49%	90	47%	23	12%	38	20%		35	100.00%	49	100.00%

3.2 人才培育

本公司深知人才是企業最重要的資產，因此持續投入資源於員工教育訓練，確保每位同仁皆能獲得專業成長與技能提升的機會。我們的訓練體系包括內部訓練與外部訓練，透過多元學習管道，協助員工精進專業能力並提升工作效能。內部訓練是由各部門不定期開設課程，主管可指定必修課程，員工亦可自主報名，確保培訓內容符合職能發展需求。外部訓練則鼓勵員工申請外部專業課程，經主管核准後進行進修，以提升專業競爭力。

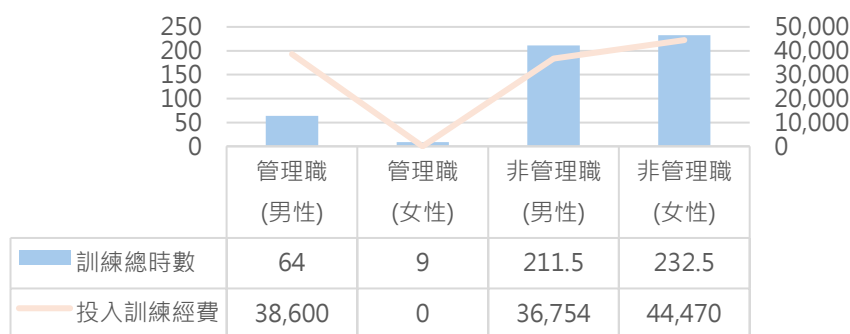


近年來，公司持續加強培訓資源的投入，並取得顯著成果：

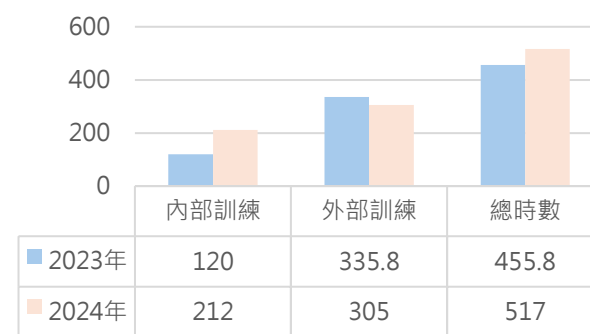
- 2024 年訓練總時數達 517 小時，較 2023 年成長 13%，顯示我們持續擴大教育訓練的覆蓋範圍。
- 涵蓋管理職與非管理職，並重視性別平等的學習機會。
- 平均訓練時數由 2023 年的 2.71 小時提升至 2024 年的 2.78 小時，確保每位員工均能受惠於培訓計畫。
- 投入訓練經費逐年穩定，2024 年投入 NT\$119,824，展現公司對員工學習發展的承諾。

我們將持續優化培訓機制，結合業界趨勢與創新學習模式，為員工打造更完善的成長環境，提升企業整體競爭力。

員工訓練分布



年度訓練時數



績效考核管理辦法

1. 績效考核

本公司設有年度績效考核制度，每年定期實施，考核由員工自評、部門主管初評及處級主管覆評，評核項目包含工作績效、職能表現，並參酌平時考勤紀錄等綜合評估。考核結果作為獎金核發、調薪與晉升之依據。考核程序不因性別影響員工權益，致力於公平公正的績效管理。

2. 晉升機制

公司推動內部晉升制度，依工作與能力表現進行評估，提供透明、公平的發展管道。2024 年男性晉升率為 2.13%，女性為 4.40%，展現公司對性別平等與職涯發展的重視。

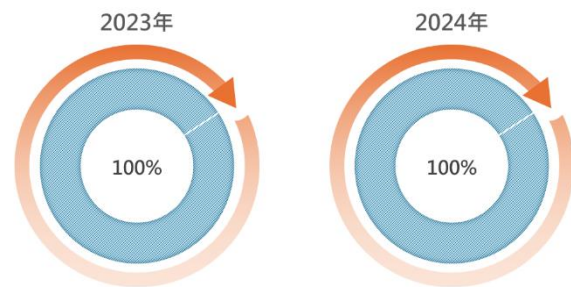
3. 職能強化教育訓練

本公司重視員工職能提升，持續規劃與辦理不定期之專業訓練課程，內容涵蓋專業知識、實務技能、管理職能等，並鼓勵員工考取與職務相關之專業證照，提升整體競爭力與職涯發展潛力。

4. 工作輪調與跨部門交流

本公司依據組織與員工個人發展之需求，鼓勵員工跨部門合作，並安排專案輪調，以期拓展員工視野並培養多元能力，促進整體組織效能。

定期接受績效及職業發展檢核的員工比例



2024年度晉升率



5. 績效改進計畫 (PIP)

針對表現未達標之員工，本公司實施績效改進計畫，由主管與員工共同制定具體的改善目標與行動方案，並定期追蹤進度與成效，透過支持與輔導，協助員工提升表現，強化正向成長動能。



	2023年	2024年
定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	100%	100%

內部升遷		
2024年	男性	女性
晉升率	2.11%	4.21%

3.3 勞資關係

薪酬制度

本公司重視薪酬制度的公平性與透明度，薪酬設計與執行依據薪酬委員會規範與決議辦理，確保薪資具市場競爭力並反映個人貢獻。

1. 薪資政策與原則

公司參考產業薪資水準，結合員工職級與績效表現，依公司章程及董事會決議執行薪資政策。每年依營運成果與人力資本規劃，檢討並調整薪資結構，以吸引並留任優秀人才。

2. 薪資性別差異分析

2024 年女性員工總薪資中位數為男性的 90.8%；基層員工為 95.7%。公司致力於推動性別薪酬平等，建構公平薪資制度，避免性別差異影響薪資待遇。

3. 員工酬勞成長與調薪

2024 年整體員工總薪資中位數年成長率為 3.3%。公司每年辦理薪資檢討與調整，綜合考量員工表現與營運成果，反映其貢獻價值，提升留任與組織向心力。

4. 保險與退休制度

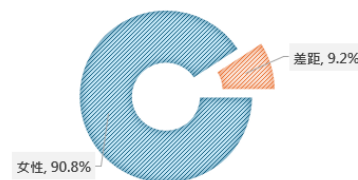
除依法辦理勞工保險與全民健康保險外，另提供團體保險以強化職場保障。退休制度依據「勞工退休金條例」辦理，保障員工退休權益。

單位：新台幣仟元

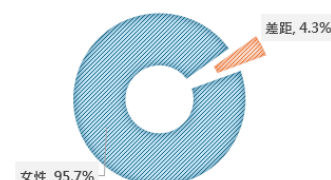
項目	2024
非擔任主管職務之全時員工薪資總額(A)	102,929
非擔任主管職務之全時員工人數(B)人	149
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」(A/B)	691
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	570

註：台灣2024年1月1日實施之基本薪資為27,470元

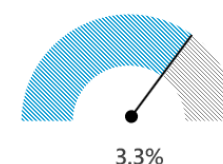
(全體員工) 女性對男性年薪的比率



(基層員工) 女性對男性年薪的比率



2024年度薪資總額成長率



2024年度	基層員工	
比較項目	男性	女性
計算人數	88	95
總薪資平均數(年化)	631	547
總薪資中位數(年化)	576	526

職務分類	男性		女性	
	2023年	2024年	2023年	2024年
高階主管	3.16%	5.00%	11.68%	0.00%
主管人員	4.21%	4.65%	5.14%	10.10%
基層人員	5.82%	5.86%	4.55%	6.11%

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

員工福利 GRI 201-3 GRI 401-2 GRI 401-3

樂意傳播遵循勞基法、職業安全衛生法、性別平等工作法等相關法規，確保員工法定權益不受損害，並設有職工福利委員會，每年規劃並提供各項福利措施及活動，盡力打造友善的工作環境，以求員工能於工作及生活之間取得平衡，以期維護所有同仁的身心健康。



前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH3 幸福職場

員工溝通

樂意公司珍視每一位夥伴，深信和諧的勞資關係是企業成功的關鍵。我們依循法令成立勞資委員會，定期召開會議(2024 年共召開 4 次)，鼓勵員工暢所欲言，確保每種聲音都能被聽見。為了保障同仁權益，我們提供多元透明的溝通管道，無論是工作上的建議、對制度的想法，或是遇到任何需要協助的情況，都能隨時提出。我們承諾以認真負責的態度處理每一項回饋，努力減少疑慮，共同打造一個互相尊重、合作愉快的職場。樂意堅信，當勞資雙方攜手同心，才能激發更大的能量，一起迎向挑戰，共享成就。我們將持續精進，致力於創造一個讓每位夥伴都感到安心、幸福且有歸屬感的工作家園。

關於營運上的重大變革，樂意公司承諾將嚴格遵守《勞動基準法》的規定，在影響員工權益及勞動條件時，確保提供不低於法定標準的預告期，讓同仁有充分的時間因應。



3.4 健康與安全

樂意公司將員工的健康視為最重要的資產，並積極打造一個充滿活力且關懷備至的健康職場。我們不僅提供優於法規的年度健康檢查，更持續精進健康照顧措施，以實際行動守護同仁的身心健康。

從圖示數據可見，樂意公司在推動員工健康檢查方面取得了顯著的進展。2024 年，定期健檢應參與總人數為 186 人，實際參與人數大幅提升至 117 人，健檢實際參與率由 2023 年的 14.88% 躍升至 62.90%。這項顯著的成長，歸功於公司積極宣導健康檢查的重要性，並提供更便捷、彈性的健檢安排，鼓勵同仁主動關心自身健康狀況。

除了年度健康檢查，樂意公司亦提供完善的母性保護計畫，關懷懷孕同仁在孕期及產後的健康與需求，營造友善的工作環境。為了鼓勵同仁養成規律運動的習慣，我們積極規劃多元的運動競賽與社團活動，提供平台讓夥伴們在工作之餘舒展身心、增進交流。

展望未來，樂意公司將持續投入資源，積極評估導入更全面的身心健康促進計畫。我們關注同仁的情緒健康，並考慮與外部專業機構合作，提供心理諮詢、壓力管理等支持服務。此外，我們也將研究營養諮詢、健康講座等多元化的健康促進方案，協助夥伴們建立健康的生活型態，達成身心靈的平衡，共同創造一個健康永續、充滿幸福感的職場。樂意堅信，健康的員工是公司持續發展的基石，我們將不斷努力，為同仁提供更優質、更全面的健康照顧。

	2023年	2024年
定期健檢應參與總人數	168人	186人
定期健檢實際參與人數	25人	117人
定期健檢實際參與率	14.88%	62.90%
健檢複檢比例	0%	0%

育嬰假

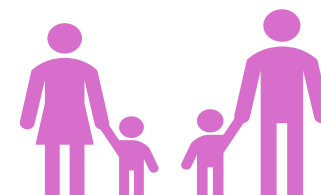
請說簡述公司育嬰留停政策，說明總申請育嬰留停人數 男？女？人數

為協助員工平衡工作與家庭生活，本公司依《性別工作平等法》及相關法規，提供不分性別之育嬰留職停薪制度。凡育有三歲以下子女之員工，皆可申請育嬰留停，以陪伴子女成長並減輕育兒負擔。

公司鼓勵父母共同承擔育兒責任，並保障留停員工之就業權益與復職安排。留停期間，公司持續提供必要協助與聯繫，協助員工順利銜接職場，確保職涯不中斷。

此外，公司亦積極營造友善職場文化，推動彈性工時與多元工作模式，支持育兒家庭之長期穩定發展。

指標項目	2023年	2024年
申請育嬰留停總人數	2 人	2 人
育嬰留停復職率	100%	100%
哺（集）乳室使用人次	0 / 0	0 / 0
育嬰假總天數	368 天	240 天



安全職場

樂意公司在積極配合辦公大樓管理委員會各項安全規範的同時，亦對辦公環境的自主安全管理投注高度關注。總務部門除了與大樓管委會保持密切互動外，更肩負起定期檢視公司內部辦公空間及公共設備狀況的責任。我們深知，一個安全無虞的工作環境是員工安心投入工作的基本保障。

環境政策

定期巡檢辦：公區域，包括照明設備是否充足、電線線路是否安全、辦公家具是否穩固、通道是否暢通等，以排除潛在的安全隱患。

定期保養與維護：對於影印機、飲水機、空調設備等公共設備安排定期檢測維持日常運作。

降低危害風險：確保環境友善安全，避免因設備故障造成員工不便或安全風險。

此外，樂意公司鼓勵員工主動參與辦公環境安全維護。若發現任何公共設備異常或安全疑慮，員工可隨時向總務部門反應，總務部門將立即進行處理與改善。我們相信，透過公司內部的定期檢視、設備保養以及員工的積極參與，能與大樓管理委員會的規範形成雙重保障，共同為所有同仁創造一個更加安全、舒適且安心的工作環境。

2024 年甲種職業安全衛生業務主管教育訓練課程 (42 小時) 1 人參加

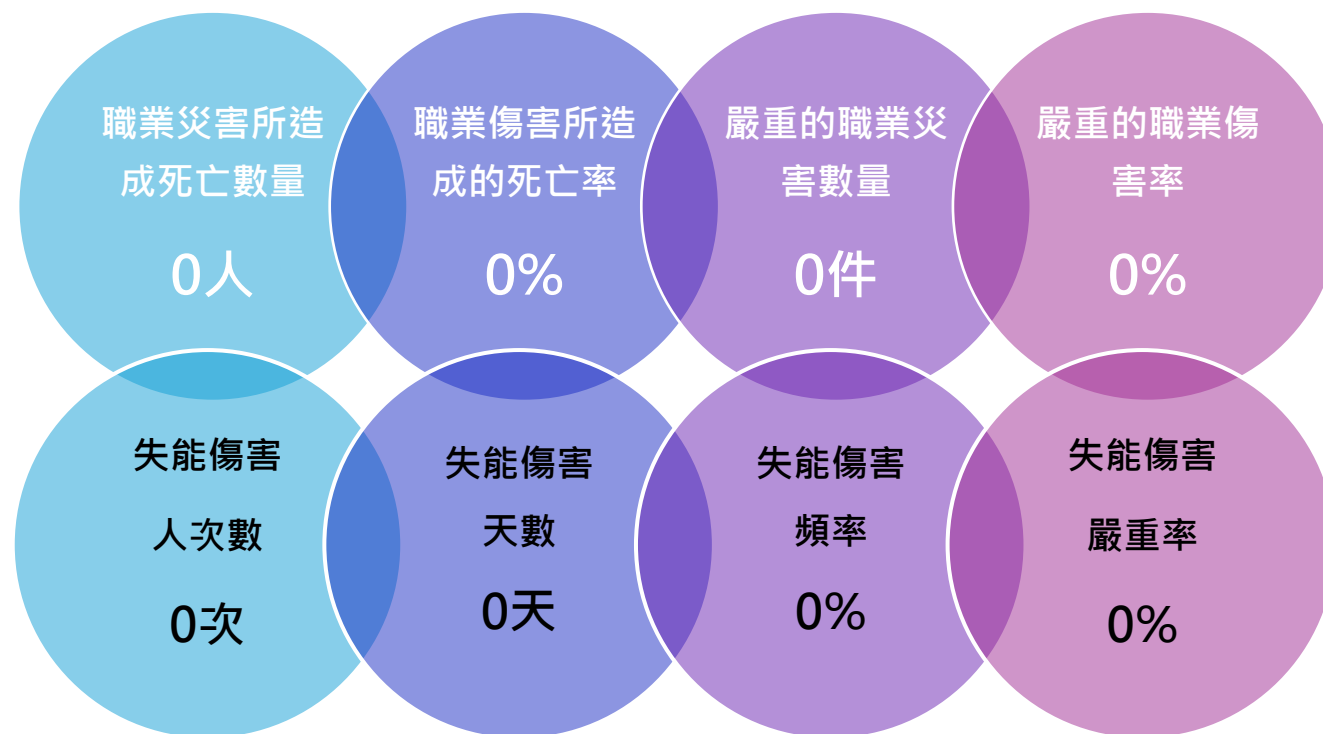
2024 年本公司無重大工安事件或緊急通報事件發生。



職業傷害統計

樂意公司承諾為所有員工提供安全健康的工作環境。若不幸發生工傷事件，我們將依循相關管理辦法及當地法規，立即啟動標準處理程序，並在第一時間通報當地主管機關，以確保事件得到妥善處理。

樂意公司將參照行政院勞動部職業安全衛生法及全球永續性報告指標 (GRI 準則) 所公布的重要指標，計算並追蹤相關職災統計數據，其中失能傷害頻率 (FR)、失能傷害嚴重率 (SR) 及缺勤率將作為我們評估職業安全績效的主要數據指標。透過持續監測與分析這些數據，樂意公司將能更精確地掌握職業安全狀況，並據此制定更有效的預防措施，以降低工傷事件發生的可能性，保障員工的健康與安全。



註：

1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 總工作小時 × 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害(損工日數超過 180 天者且不含死亡人數)比率 = 嚴重的職業傷害 / 總工作小時 × 1,000,000。
3. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 / 總工時小時 × 1,000,000。
4. 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害天數 / 總工作小時 × 1,000,000 × 100
5. 以上數據含申報至勞動部之事業體，且未包含上下班時遭遇之車禍事故。

3.5 產學合作交流

樂意公司致力於履行企業社會責任 (CSR)，並推動永續發展 (ESG)，其中社會永續發展的關鍵之一便是與學界合作，培養未來產業人才。我們透過 2024 年產學實習計畫，為學生提供實務學習機會，促進學術與產業接軌，並貢獻於產業人才培育。

樂意股份有限公司於 2024 年度與世新大學合作之產學實習計畫，該計畫預算為 200 萬元。

目標與願景

1

2

3

4

提供專業訓練	訓練實務技能	多方溝通合作	提升就業競爭力
透過專業人員妥善安排教學內容，並在教學同時提升雙方對專業的理解與能力。	訂定階段目標與挑戰，並協助逐步了解業界所需的專業與實務。	與不同專業職能的同事合作，培養對於不同專業的溝通技巧。	實務經驗加上溝通能力，結合學校所學的技能，完善自身能力，明確未來發展方向。

社會影響與預期成果

提升教育與產業的連結	強化學生就業能力 與產業適應性	促進產學合作 與遊戲產業發展
透過與世新大學的合作，提供學生真實產業場域的學習機會，使學生能在畢業前掌握產業所需技能。 計畫期間內，學生可參與 遊戲開發專案，累積實務經驗與作品集，提升未來就業競爭力。	參與學生的技能提升率超過 80%(根據內部評估)。	透過定期的合作與雙向交流，提升學術單位對 遊戲產業發展趨勢 的理解。 提供業界技術與設計需求資訊，幫助學校調整課程內容，培育更符合市場需求的人才。

3.6 社會共榮

樂意公司秉持著「共創美好社會」的理念，積極參與各項社會共榮活動，並將此視為企業永續發展的重要一環。圖示呈現了樂意公司近年來在社會參與方面的具體行動，尤其在 2024 年，我們將焦點著重於環境永續與在地關懷。

2022 年，樂意公司透過伊甸基金會發起「樂心公益・由我做起」的捐贈活動，主要捐助物資為舊衣，展現了對弱勢群體的關懷與資源再利用的重視。此舉不僅實質幫助了有需要的人們，也體現了樂意鼓勵員工參與公益、回饋社會的企業文化。延續這份關懷，在 2023 年，樂意公司與社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會攜手合作，發起「舊鞋救命樂意同行」的捐贈活動，擴大了捐助的品項，包含舊鞋、舊衣。這項合作不僅延續了物資捐贈的善舉，更透過專業的公益組織，將愛心送往更需要的地區，展現了樂意在社會共榮議題上的深化與拓展。

來到 2024 年，樂意公司將目光投向我們所處的環境。透過參與「淺水灣淨灘」活動，我們直接以行動關懷在地環境，呼籲員工及社會大眾共同關注海洋污染議題，並身體力行清理海岸垃圾，維護生態環境的永續發展。此舉不僅展現了樂意對環境保護的承諾，更希望藉此喚起更多人對海洋生態的重視與行動。

參與人數:主管 2 人，員工 38 人，共 40 人

淨灘時數:3 小時



CH4 永續環境

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境



CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應

4.2 能源管理

4.3 水資源管理

4.4 廢棄物管理

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

4.1 氣候變遷因應

樂意公司雖非製造業，營運模式以數位內容服務為主，但我們深知氣候變遷對整體環境及社會的潛在影響，並承諾以負責任的態度面對相關議題。為積極應對氣候變遷帶來的挑戰與機會，樂意公司將參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）發布之氣候相關財務揭露建議書（TCFD）框架，逐步展開氣候相關風險與治理的相關工作。

一、治理

樂意公司認知到在氣候變遷背景下，有效掌握相關風險與機會，是履行對社會及所有利害關係人責任的重要一環。我們將由高階管理層負責關注氣候變遷對公司營運的潛在影響，ESG 永續發展專責小組協助審議與氣候變遷相關的議題。樂意公司將參照國際標準逐步導入溫室氣體盤查，並定期向管理層報告相關進度。目前，氣候相關風險的初步評估將由各部門依其業務特性進行，並於管理會議中進行討論與追蹤，以確保潛在風險得到有效管理。並定期董事會報告，董事會針對氣候相關議題充分授權並給予指導，如淨零宣言、減碳目標與策略規劃等。

二、策略

樂意公司將參考 TCFD 框架，初步蒐集與分析內部可能面臨的氣候相關風險與機會，考量轉型風險（如政策法規變革、市場偏好轉變、技術創新、聲譽影響）以及實體風險（如極端天氣事件可能對基礎設施或營運造成短期或長期影響）。針對識別出的潛在事件，我們將評估其可能的財務衝擊程度、影響時間範圍（短期、中期、長期）、價值鏈中可能受影響的環節，以及風險發生的可能性，並研擬相應的應對方案。樂意公司致力於提升組織對氣候風險的調適能力，確保營運的韌性與持續性。

三、風險管理

樂意公司將初步建立氣候風險與機會的評估流程，由相關部門共同參與，識別可能影響公司價值鏈的氣候風險與機會，並評估其潛在影響程度與發生機率。評估結果將納入公司整體風險管理框架中，並視情況採取相應的應對措施。

四、指標與目標

樂意公司將開始關注與自身營運相關的碳排放情況，並評估 2025 年導入國際標準進行溫室氣體盤查的可行性。未來，我們將逐步建立與營運特性相符的氣候相關指標，並在可行範圍內設定減緩環境影響的目標。



4.2 能源管理

環境政策

樂意公司同樣重視環境保護，並透過總務部門負責相關應變措施，以降低營運對環境的潛在影響。總務部門肩負起公司內部環境管理的責任，致力於推動綠色辦公，例如提倡節約用電、用水，落實垃圾分類與資源回收，並採購環保標章產品等。

針對突發的環境事件，總務部門也制定了相應的應變措施與處理流程，確保能及時有效地應對。同時，樂意公司也鼓勵員工從自身做起，養成良好的環保習慣，共同為減少環境負擔盡一份心力。未來，樂意公司將持續評估並強化在環境保護方面的作為，逐步提升整體的環境意識與管理水平。

樂意公司深知，作為數位內容服務提供者，能源使用與辦公環境品質同樣重要。儘管目前尚未建立正式的能源盤查與監控系統，樂意仍積極透過總務部門落實節能措施與環境維護。我們鼓勵同仁隨手關燈、節約用水，並推行辦公室資源回收。

能源使用

我們會開始關注辦公室的電力消耗情況，並探索可行的監測工具，以了解能源使用模式，發掘潛在的節能空間。同時，我們也會重視辦公室的環境品質，透過定期維護空調系統、保持良好通風等方式，努力為同仁創造舒適的工作環境。樂意承諾將持續學習與進步，逐步提升在能源管理與環境保護方面的意識與行動。

	2023年	2024年
總能源消耗量	100608度	112135度
來自電網的比例	100%	100%
來自再生能源的比例	0%	0%

4.3 水資源管理

樂意公司營運據點所使用的水 100%來自於台灣自來水事業處的供應。我們深知水資源的重要性，並積極配合辦公大樓管理委員會在水資源管理方面的相關規定與措施。樂意公司將主動了解並遵循大樓管理委員會關於用水管理的各項公告與要求，例如節約用水的宣導、用水設備的維護與檢查等。我們也會在內部鼓勵同仁養成節約用水的習慣，例如隨手關緊水龍頭、珍惜用水等。

針對大樓可能推行的節水措施，樂意公司將全力配合，並在內部積極宣導與推動。同時，我們也將評估自身辦公環境的用水情況，尋找可行的節水方案，例如考慮安裝節水型水龍頭等設備，以減少不必要的浪費。樂意公司承諾將與大樓管理委員會攜手合作，共同為珍惜水資源、實現環境永續盡一份心力。

2024 年人均用水量相較 2023 年下降 12.1 度。

水資源	112年	113年
用水量(百萬公升)	79.289	85.073
員工人數	168	185
人均用水量	471.9583333	459.8540541



4.4 廢棄物管理

樂意公司以身為地球公民為榮，在廢棄物管理方面，我們首要原則是積極配合辦公大樓管理委員會的所有規範與要求。總務部門將與管委會保持緊密聯繫，確保我們充分了解並嚴格遵守大樓在垃圾分類、資源回收、廚餘處理、清運時間與地點等各項規定。為此，我們將在辦公區域內設置符合大樓標準的分類垃圾桶，並提供清晰的標示，引導同仁正確分類紙類、塑膠、金屬、玻璃等可回收物及一般垃圾。

針對大樓於樓梯間設置的分類箱，樂意公司將全力支持並鼓勵員工善加利用，我們將明確宣導分類類別與投放規定，方便同仁隨時查閱。更重要的是，我們也積極響應大樓設置廚餘桶的措施，將茶水間區域設置專用收集容器，提醒同仁瀝乾水分、去除雜物後正確投放。

樂意公司深知源頭減量的重要性，因此將透過內部宣導，提升同仁的環保意識，鼓勵減少一次性用品、雙面列印，並珍惜食物以減少廚餘產生。我們相信，透過與大樓管理委員會的緊密合作，以及全體同仁的共同努力，樂意公司能在廢棄物管理方面做到有效分類、積極回收、妥善處理廚餘，共同維護辦公大樓的整潔與環境品質，為環境永續發展貢獻一份心力。



附錄 GRI 內容索引

GRI 準則	揭露項目	對應位置	頁碼	備註/省略
GRI 2：一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 公司簡介	P.6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於報告書	P.3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	P.3	
2-4	資訊重編	關於報告書	P.3	首次發行無重編事項
2-5	外部保證/確信	關於報告書	P.3	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介 1.2 產品與服務	P.6 P.7	
2-7	員工	3.1 人力資源	P.39-42	
2-8	非員工的工作者	3.1 人力資源	P.39-42	
治理				
2-9	治理結構及組成	1.5 永續治理架構 2.1 公司治理架構	P.9-11 P.17-20	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構	P.17-20	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構	P.17-20	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.5 永續治理架構 2.1 公司治理架構	P.9-11 P.17-20	
2-13	衝擊管理的負責人	1.5 永續治理架構	P.9-11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於報告書	P.3	
2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構	P.17-20	

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

2-16	溝通關鍵重大事件	1.6 利害關係人鑑別與議合 2.3 經營誠信	P.12-13 P.23	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.3.2 董事會	P.17-20	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.5 永續治理架構 2.1 公司治理架構	P.9-11 P.17-20	
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構	P.17-20	
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構 3.3 勞資關係	P.20 P.46	
2-21	年度總薪酬比率	-	-	保密原則
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略聲明	董事長的話 1.4 永續願景	P.4 P.9	
2-23	政策承諾	董事長的話 重大主題與管理方針及永續 目標	P.4 P.15	
2-24	納入政策承諾	董事長的話 資訊安全政策 環境政策	P.4 P.29 P.51	
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人溝通管道及關注 議題 檢舉機制與申訴管道	P.13 P.23	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人溝通管道及關注 議題	P.12-13	
2-27	法規遵循	法規遵循	P.24	
2-28	公協會的會員資格	外部組織參與	P.24	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合	利害關係人溝通管道及關注 議題	P.12-13	

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

2-30	團體協約	員工溝通	P.49	樂意無成立工會亦無簽署團體協約，透過定期辦理勞資會議以維持良好勞資關係。
GRI 3：重大主題				
3-1	決定重大主題的流程	重大議題評估與鑑別	P.12	
3-2	重大主題列表	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界	P.14 P.15	
重大主題				
經營績效				
3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 重大主題與管理方針及永續目標	P.12 P.14 P.15	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3 經營績效	P.8	113 年年報：合併財務報表
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.3 勞資關係	P.46	
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	1.4 誠信經營	P.23-24	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練			樂意公司規劃於 2026 年起設置誠信經營之線上課
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	無發生相關事件	P.24	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	裁罰案件	P.24	無發生相關事件
客戶服務				
3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 重大主題與管理方針及永續目標	P.12 P.14 P.15	

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

GRI 416：顧客健康與安全 2016				
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.7 客戶服務	P.36-37	提供廣大玩家全時段即時問題諮詢與回應。
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無重大違規事件	P.36	
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無發生相關事件	P.37	
勞資關係				
3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 重大主題與管理方針及永續目標	P.12 P.14 P.15	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	3.1 人力資源	P.39-42	
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.3 勞資關係	P.48	
401-3	育嬰假	3.3 勞資關係	P.50	
GRI 402：勞/資關係 2016				
402-1	關於營運變化的最短預告期	3.3 勞資關係	P.49	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才培育	P.43	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才培育	P.44	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理架構 3.1 人力資源	P.17 P.39-41	
供應鏈管理				

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境

3-3	重大主題管理	重大性主題分析 重大主題衝擊影響邊界 重大主題與管理方針及永續目標	P.12 P.14 P.15	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.6 供應鏈管理	P.35	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	2.6 供應鏈管理	P.33-35	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動		P.33	
一般主題				
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之互相影響	4.3 水資源管理	P.57	
303-3	取水量	4.3 水資源管理	P.57	
303-4	排水量	4.3 水資源管理	P.57	
303-5	耗水量	4.3 水資源管理	P.57	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	P.58	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4 廢棄物管理	P.58	
306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	P.58	
306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	P.58	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統			本公司未導入職業安全衛生管理系統，但將依循相關管理辦法及當地法規處理。
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 健康與安全	P.51	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	3.4 健康與安全	P.51-52	

403-9 | 職業傷害

3.4 健康與安全

P.52

前言
關於報告
董事長的話

CH1 關於樂意

CH2 永續治理

CH3 幸福職場

CH4 永續環境