

樂意傳播

2025永續發展報告書

Sustainability Report



目錄

董事長的話	1
一、 關於樂意.....	2
1-1 樂意簡介與沿革	2
1-2 樂意概況	4
1-2-1 現況說明	4
1-2-2 倡議與合作	7
二、 永續願景.....	8
2-1 永續治理	8
2-2 永續發展藍圖	11
2-3 利害關係人溝通與議合	12
2-3-1 利害關係人鑑別	12
2-3-2 利害關係人溝通與議合	13
2-4 重大性主題分析	15
2-4-1 重大性主題鑑別	15
2-4-2 重大主題管理方針	17
三、 公司治理.....	23
3-1 公司治理與誠信經營.....	23
3-1-1 樂意治理架構.....	24
3-1-2 董事會運作.....	25
3-1-3 功能委員會運作情形	31
3-1-4 誠信經營	33
3-2 經營績效	35
3-2-1 財務績效	35
3-2-2 稅務管理	36
3-3 法令遵循	37
3-4 風險管理	38

3-4-1	內部控制與內部稽核制度.....	38
3-4-2	風險評估作業.....	39
3-4-3	危機事件管理.....	41
3-5	資訊安全	42
3-5-1	資訊安全管理架構	42
3-5-2	資訊安全作為.....	43
四、	職場環境.....	46
4-1	人才吸引與留任	46
4-1-1	人才招聘管道.....	46
4-1-2	薪酬政策	48
4-1-3	福利政策	49
4-1-4	退休政策	51
4-1-5	員工滿意度調查	51
4-1-6	勞資溝通	52
4-2	多元友善職場	54
4-2-1	人權政策	54
4-2-2	人權管理架構.....	55
4-2-3	人權風險鑑別.....	56
4-2-4	相關教育訓練.....	56
4-2-5	申訴管道	57
4-2-6	推動多元共融作為	58
4-3	人才培育與發展	60
4-3-1	人才培育與發展理念與策略.....	60
4-3-2	人才培育與發展成果	61
4-3-3	績效考核制度.....	65
4-3-4	員工過渡方案.....	66
4-4	職業安全衛生	67

4-4-1	職安危害管理策略	67
4-4-2	職安危害風險辨識與管理	68
五、	產品與服務	70
5-1	創新管理	70
5-1-1	產品與服務創新研發	70
5-1-2	核心產品與服務技術成果	71
5-1-3	未來研發方向	71
5-2	產品服務品質與安全	72
5-2-1	政策與理念	72
5-2-2	品質管理制度	73
5-2-3	消費者安全管理制度	73
5-3	客戶關係管理	75
5-4	供應鏈管理	78
5-4-1	政策與理念	78
5-4-2	供應商與承攬商管理制度	78
5-4-3	供應商與承攬商篩選標準	80
5-4-4	供應商與承攬商風險評估	82
5-4-5	供應商與承攬商考核制度	82
六、	社會共融	84
七、	環境永續	86
7-1	氣候變遷因應與管理	86
7-2	綠色營運	89
7-2-1	溫室氣體與能源管理	89
7-2-2	水資源管理	91
7-2-3	廢棄物管理	92
八、	附錄	93
8-1	關於本報告書	93

8-2	資訊一覽表	95
8-3	GRI 索引表	98
8-4	TCFD 索引表	101



董事長的話

各位親愛的同仁、尊敬的玩家與客戶、重要的合作夥伴，以及長期支持樂意傳播的股東與社會各界朋友：

大家好。

回顧 2025 年，面對全球經濟環境的轉變與數位科技的蓬勃發展，樂意傳播始終堅持以「快樂」與「連結」為核心。我們深刻體會到，一家優秀的遊戲與數位娛樂企業要走得遠、走得穩，不僅需要具備敏銳的市場洞察力與持續的創新能量，更必須將環境、社會及公司治理（ESG）的永續思維，深植於企業營運的基因之中。

永續發展不只是經營策略，更是樂意傳播對社會與未來的長期承諾。我們以誠信經營為根本，積極推動多角化佈局，並持續將永續理念落實於各項管理細節中：

在綠色營運方面：我們善用數位化優勢，全面推動無紙化管理與智慧能源監控，積極落實節能減碳與資源再利用。透過優化伺服器營運效率與提升同仁環境素養，用實際行動降低營運碳足跡，展現綠色企業的責任。

在人本職場與社會關懷方面：人才與玩家是樂意傳播最寶貴的資產。我們致力建立多元、包容與平等友善的職場，尊重每位同仁的獨特性，並提供暢通的職涯發展與培訓機會。同時，我們嚴格把關玩家權益，深耕資安防護與個人資料保護，並將企業資源回饋社會，發揮正向永續影響力。

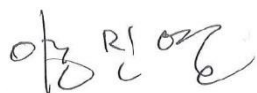
在公司治理與誠信透明方面：作為上櫃公司，我們高度重視股東與投資人的信任。我們持續優化董事會運作效率、深化內部控制與風險控管機制，堅守法令遵循與誠信經營，並透過高度透明的資訊揭露，打造值得信賴的企業品牌。

遊戲與數位娛樂的本質，是透過內容連結人與人之間的感情，為社會帶來正向的快樂與陪伴。展望未來，樂意傳播將繼續攜手全體同仁、玩家、合作夥伴與股東，以穩健的步伐創造長期價值，共創綠色、永續且美好的未來。

再次感謝大家對樂意傳播的信任與支持。

樂意傳播股份有限公司

董事長 梁敏永



一、 關於樂意

1-1 樂意簡介與沿革

公司簡介

樂意傳播股份有限公司(以下簡稱「本公司」)成立於 2012 年，並於臺灣證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃(股票代號：7584)，長期深耕數位娛樂產業，致力於提供優質且多元的遊戲產品與服務。憑藉多年累積的產業經驗及市場洞察，本公司建構自主研發遊戲平台「Mango T5」，整合產品評估、在地化營運、市場行銷及玩家服務等核心能力，打造完善的遊戲營運體系。

本公司代理多款國際知名線上遊戲與手機遊戲，持續引進兼具娛樂性與市場潛力的優質產品，並透過穩定的營運管理、完善的玩家服務及持續優化的數位平台，提供玩家安全、便利且優質的遊戲體驗，與玩家建立長期且互信的互動關係。

經營理念與文化價值

本公司秉持「傳遞快樂的意念給所有人」的經營理念，將快樂視為企業經營的核心價值，並落實於對員工、玩家及各利害關係人的承諾。

對內，我們致力於打造開放、尊重且充滿活力的工作環境，不分國籍、背景與職務，讓每位同仁都能在互信合作與共同成長的文化中發揮專業，獲得工作成就感與幸福感。

對外，我們持續提供高品質的遊戲產品與服務，重視每一位玩家的需求與回饋，期望不受年齡、性別或身分限制，讓更多玩家透過遊戲享受娛樂、交流互動，並創造美好的數位娛樂體驗。

願景與使命

本公司以「打造幸福世界的遊戲代理商」為企業願景，期望透過優質的遊戲內容、創新的數位服務及專業的營運能力，成為玩家最值得信賴的遊戲夥伴。

未來，本公司將持續深化產品營運實力，積極導入數位科技與創新應用，提升玩家服務品質與營運效率，並將永續發展理念融入企業經營，兼顧經濟、社會及環境價值，攜手員工、玩家、合作夥伴及各利害關係人，共同創造兼具娛樂價值與永續影響力的數位娛樂生態圈。

公司沿革

2012 年：公司設立，實收資本額增至新台幣 9,000 仟元。

2013 年：公司登記變更，董事長變更為梁敏超；取得韓國遊戲《十二之天 2》代理權並上市。

2014 年：公司營運轉虧為盈。取得韓國遊戲《新熱血江湖》代理權並上市。

2015 年：8 月：董監事改選，董事長變更梁敏永。公司遷址至新北市新店區。

2016 年：新增代理韓國遊戲《勁舞團》及《彩虹島物與》並上市。成立日本分公司，拓展海外市場。

2019 年：辦理盈餘轉增資及現金增資，實收資本額增至新台幣 90,000 仟元。

2020 年：11 月 23 日：成為公開發行公司，股票代號 7584。

2021 年：公司購入矽谷辦公室，作為本公司營運總部。5 月 12 日：登錄興櫃市場。設立韓國辦事處。

2023 年：首款自製研發國產乙女向戀愛模擬手機遊戲《煙硝絮語》於 112 年 12 月成功上市。

2024 年：《失落的方舟：LOST ARK》5 月 30 日正式啟航。7 月 25 日公司掛牌上櫃。

2025 年：成立子公司「幻創行銷」打造整合行銷業務，深化本公司資源整合。

1-2 樂意概況

1-2-1 現況說明

認識樂意

樂意傳播股份有限公司（股票代號：7584）成立於 2012 年，為臺灣證券櫃檯買賣中心上櫃公司，主要從事電腦線上遊戲及手機遊戲之代理發行、遊戲平台經營及數位娛樂服務，定位於遊戲產業價值鏈中的**中游營運服務角色**。本公司憑藉多年累積的市場經驗，整合產品評估、在地化營運、數位行銷、社群經營及玩家服務等核心能力，持續提供優質且穩定的數位娛樂體驗。

自成立以來，本公司以代理具長期營運潛力及高玩家黏著度的經典遊戲為發展核心，並持續擴充產品組合，每年穩定引進新遊戲產品，以提升產品多元性及營運韌性，建立穩健且具持續性的營運基礎。

為拓展國際市場布局，本公司自 2017 年起成立日本子公司，負責日本市場之產品發行及在地化營運，並於 2021 年設立韓國據點，強化本公司研發合作及技術支援能力。透過跨國據點的整合，本公司逐步建構涵蓋**產品研發、代理發行、平台營運及玩家服務**之完整價值鏈，不僅提升本公司整體競爭力，亦為企業創造更具韌性的永續成長動能。

有關本公司子公司之資訊如下表：

公司名稱	據點位置	公司簡介
Happy Tuk	日本	Happy Tuk 為本公司於日本東京設立之全資子公司，主要負責日本市場之遊戲代理發行、在地化營運及玩家服務。本公司結合對日本市場文化及玩家需求的深入理解，推動優質數位內容在地化，並依循日本個人資料保護法及相關法規，落實資訊安全、法令遵循及風險管理，持續提升玩家體驗與市場競爭力。
Naddic	韓國	Naddic 為本公司位於韓國之研發與技術服務中心，具備自主研發知名遊戲 IP（如《封印者》）之能力，負責遊戲內容開發、技術支援及產品維運。透過研發與營運資源整合，強化本公司從產品開發至市場營運之垂直整合能力，提升內容供應穩定性，並持續深化智慧財產管理及技術創新能力。
幻創行銷	台灣	具備樂意傳播娛樂遊戲代理營運與行銷活動資源與豐富經驗服務遊戲代操行銷廣告、媒體操作，自有網站媒體連結韓國娛樂藝人明星見面會、演唱會實體代言活動連結韓國影音、周邊商品、內容娛樂、數位行銷等業務

本公司期透過臺灣、日本及韓國等營運據點的資源整合，串聯產品研發、代理發行、平台營運及玩家服務等核心能力，建構跨國協作的數位娛樂營運體系。未來將持續深化產品內容、提升數位服務品質及強化營運韌性，並將永續發展理念融入企業治理與營運管理，攜手員工、玩家及合作夥伴，共同創造兼具娛樂價值與永續影響力的數位娛樂生態圈。

樂意檔案

公司名稱	樂意傳播股份有限公司
成立時間	101 年 06 月 13
產業類別	文化創意業
主要業務	遊戲代理發行及遊戲連結營運平台
董事長	梁敏永
總經理	梁敏永
實收資本額	新台幣 164,628,080 元
合併營業額	新台幣 959,583 千元
員工人數	304 人
總部位置	新北市新店區北新路三段 205-3 號 9 樓
營運據點版圖	台灣、韓國、日本

營運模式

本公司採取**垂直整合與數位平台化**的經營模式，串聯遊戲內容研發、產品引進、在地化發行、平台營運、行銷推廣及玩家服務等環節，並透過跨國據點協作與數據應用，持續提升產品營運效率、服務品質及市場應變能力。同時，本公司將法令遵循、資訊安全及永續發展納入營運管理，建構穩定且具韌性的數位娛樂服務體系。

內容研發與產品引進

本公司透過韓國子公司之自主研發與技術支援能力，以及與各國遊戲開發商建立的長期合作關係，持續取得具市場潛力與長期營運價值的遊戲內容。藉由整合內部產品評估、市場分析及在地化經驗，確保內容供應的穩定性與產品組合的多元性，並降低對單一產品或供應來源的依賴。

平台營運與遊戲發行

本公司以自主營運之「MangoT5」遊戲平台為核心，整合會員管理、遊戲服務、行銷活動、儲值機制、客服支援及社群互動等功能，提供玩家便利且穩定的數位娛樂體驗。在營運過程中，本公司持續強化用戶資料安全與隱私保護，並透過數據分析掌握玩家需求與產品表現，作為內容更新、行銷策略及服務優化的依據，以延長遊戲生命週期並提升營運效益。

法令遵循與風險管理

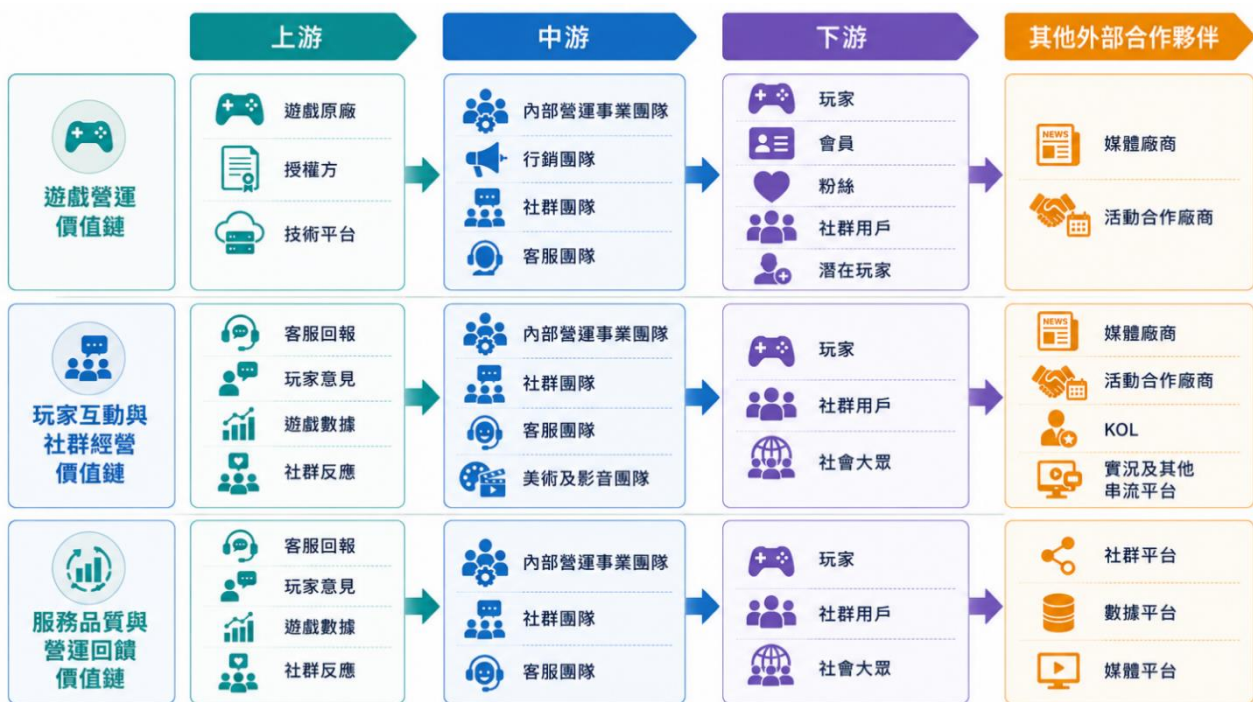
面對跨國營運及數位娛樂產業快速變化的特性，本公司依循各營運地區之勞動、消費者保護、個人資料保護、資訊安全及遊戲產業相關法令，建立標準化管理流程與內部控制機制。透過

持續辨識營運風險、追蹤法規變化及落實權責分工，提升本公司營運的一致性、透明度與風險應變能力，確保各項產品與服務穩定運作。

永續發展融入營運

本公司將環境、社會及治理原則逐步融入日常營運與決策流程。在環境面，持續檢視機房及資訊設備的能源使用效率，推動節能與資源有效利用；在社會面，致力營造平等、多元且友善的職場環境，並重視玩家權益與數位使用安全；在治理面，強化董事會監督、誠信經營、風險管理及資訊揭露機制。透過各面向的持續精進，本公司期望在創造營運成長的同時，提升長期競爭力與永續韌性。

營運價值鏈



1-2-2 倡議與合作

本公司積極參與產業公協會及非營利組織，透過產業交流、資源共享及跨界合作，掌握市場與技術發展趨勢，拓展合作機會，並建立與政府、產業夥伴、學研機構及其他利害關係人的溝通管道。藉由參與外部組織，本公司期望共同促進遊戲產業健全發展，提升產業競爭力，並為數位娛樂生態圈創造正向價值。

本公司對外部組織參與、公共政策倡議及相關活動均採審慎評估原則，由權責部門依參與目的、業務關聯性及潛在影響進行評估，經部門最高主管核准後辦理，並定期向執行長報告參與情形及相關成果，以確保外部參與符合公司營運策略、誠信經營原則及法令規範。

本公司目前參與之重要外部組織如下表：

公司名稱	外部協會名稱	會員種類/職務	會費	為公司帶來之效益
樂意傳播	台北市電腦公會	會員	新台幣 15,000 元	增加科技產業連結與曝光
樂意傳播	台灣上市櫃公司協會	會員	新台幣 75,000 元	增加上市櫃公司間交流機會
樂意傳播	社團法人台灣遊戲產業振興會	會員	新台幣 20,000 元	有助拓展遊戲與數位娛樂產業合作機會

本公司相信，遊戲產業的永續發展有賴產業、政府、學研機構及社會各界共同投入。未來，本公司將持續參與產業生態圈建設，深化與各界的交流合作，促進臺灣遊戲產業創新與人才發展，為玩家提供更多元且優質的數位娛樂體驗，並持續擴大企業對產業與社會的正向影響。

二、 永續願景

2-1 永續治理

為實現「將快樂的意念傳遞至世界各地，讓同仁與玩家皆能感受到快樂」的企業理念，本公司於 2024 年成立永續發展推動小組（以下簡稱「永續小組」），負責統籌永續發展相關工作，並逐步將環境、社會及治理理念融入企業經營與核心價值。

永續小組由董事長擔任決策領導者，負責督導整體永續發展策略與方向，確保永續目標、績效及企業長期發展方向相互連結；總經理則擔任最高執行者，負責審核各推動單位所提出之永續行動計畫，整合跨部門資源，並協調各項永續工作落實。

為強化跨部門協作，本公司由財會處、總務部及人資部等相關單位負責人共同組成永續推動團隊，依各自職掌推動公司治理、環境管理、人才發展及員工照顧等相關議題。永續小組定期追蹤各項行動方案之執行情形與目標達成狀況，並由總經理定期向董事會報告永續推動進度，使董事會掌握公司永續風險、機會及整體績效，持續強化永續治理與監督機制。

本公司永續治理架構如下：



本公司永續小組為永續發展事務之最高統籌單位，負責研析國內外 ESG 法規、政策及永續發展趨勢，擬定公司永續發展策略、年度目標及推動計畫，並督導各功能小組執行成果，確保各項永續議題能有效落實於日常營運。

永續小組亦負責整合跨部門資源，建立永續績效管理機制，統籌蒐集及彙整各項 ESG 數據，編製年度永續報告書，持續提升資訊揭露的完整性、即時性及可靠性。同時，永續小組扮演董事會、高階管理階層與各執行單位間的重要溝通橋樑，將企業永續願景轉化為具體管理措施與年度行動方案，並追蹤執行成果，持續精進公司永續治理績效。

為有效推動各項永續工作，本公司依 ESG 三大面向設置環境永續推動小組、社會永續推動小組及永續治理推動小組，另由稽核部門負責監督永續管理制度及內部控制機制，共同建構完善之永續治理架構。

各組功能如下表：

各小組功能	
稽核部	負責永續管理制度及永續報告書編製流程之內部稽核，定期檢視關鍵績效指標之蒐集程序、資料品質及可追溯性，建立標準化檢核機制，提升資訊揭露之透明度與可信度；同時持續監督 ESG 風險管理及內部控制制度之有效性，協助公司持續改善永續管理機制。
環境(E)永續推動小組	負責氣候變遷因應策略及環境管理工作，推動溫室氣體盤查、能源管理、節能減碳、水資源管理及廢棄物管理等措施；定期追蹤能源使用及環境績效指標，評估氣候變遷對營運之影響，並推動綠色採購及環境友善措施，降低營運環境衝擊。
社會(S)永續推動小組	負責人才發展、勞資關係、職業安全衛生、員工照顧、供應鏈管理及社會參與等議題，持續優化薪酬福利制度、推動多元共融與平等職場文化，督導勞動法令遵循及職業安全衛生管理，並透過公益參與及社區關懷，創造企業與社會共榮價值。
永續治理(G)推動小組	負責公司治理、誠信經營、法令遵循、風險管理及資訊安全管理等工作，持續健全內部控制制度，強化資訊安全管理系統 (ISMS) 及個人資料保護機制，推動供應商永續管理與 ESG 行為準則，降低法遵及資安風險，維護公司資訊資產及利害關係人權益。

董事會永續治理責任

董事會為本公司永續發展之最高治理機構，負責監督永續策略、重大 ESG 議題及相關風險管理，確保永續發展理念與公司經營策略及長期發展方向相互結合，並兼顧股東及各利害關係人之權益。

依據《上市上櫃公司永續發展實務守則》，永續發展推動小組每年至少向董事會報告一次永續發展執行情形、重大議題推動成果及下一年度工作計畫，使董事會充分掌握公司永續績效、風險與改善方向，作為經營決策的重要依據。

董事會於永續治理之主要職責包括：

- 1.永續策略監督：**審議並核定公司永續發展政策、策略及重大行動方案，確保與企業經營目標一致。
- 2.目標與績效管理：**核定永續發展目標及關鍵績效指標 (KPI)，定期檢視執行情形與改善成果。
- 3.ESG 風險管理：**督導重大 ESG 風險辨識、評估及因應措施，提升企業營運韌性。
- 4.資訊揭露與透明度：**監督永續資訊揭露品質，確保揭露內容完整、正確且符合相關法規及國際準則。
- 5.管理績效督導：**監督管理階層推動永續發展之執行成效，並透過持續改善機制，提升企業整體永續競爭力。



2-2 永續發展藍圖

本公司將永續發展納入企業經營策略與日常營運，以「健全治理」、「環境永續」及「社會共榮」三大面向作為永續發展主軸，並結合聯合國永續發展目標 (SDGs) 規劃未來發展方向。透過穩健治理、綠色數位及共融社會等永續策略，逐步推動公司治理、低碳營運、資訊安全、人才發展及產品服務責任等重要議題，並依短期、中期及長期發展方向持續推動各項行動計畫，提升企業營運韌性，與利害關係人共同創造永續價值。



2-3 利害關係人溝通與議合

2-3-1 利害關係人鑑別

本公司重視與各利害關係人建立透明且有效的溝通機制，並將利害關係人的意見與期待作為永續發展策略及重大議題管理的重要依據。永續報告書亦為本公司與利害關係人溝通的重要媒介，藉由揭露公司於環境、社會及治理 (ESG) 各面向之管理作為與績效成果，提升資訊透明度，回應各界關注議題。

為確保利害關係人鑑別具完整性及代表性，本公司參考 GRI Standards 2021 對利害關係人之定義，將下列對象納入評估範圍：

- 可合理預期受本公司活動、產品及服務所產生重大影響之個人或團體。
- 其決策或行動可能對本公司營運、策略發展或價值創造產生重大影響之個人或團體。

在利害關係人辨識過程中，本公司並參考 **AA1000 AccountAbility Principles (AA1000AP)** 所揭示之**包容性 (Inclusivity)**、**重大性 (Materiality)**、**回應性 (Responsiveness)** 及**影響 (Impact)** 等原則，綜合考量各利害關係人與本公司之互動程度、影響力及關注議題，並參酌國內外同業及遊戲產業常見之利害關係人類別，由永續小組進行討論、檢視及確認，建立本公司利害關係人架構，作為重大主題分析、風險管理及永續策略規劃的重要基礎。

本公司利害關係人類別，如下表所示：



投資人/股東



消費者



員工



供應商

本公司每年定期檢視利害關係人類別及其關注議題，並依據營運模式、產業環境及法規要求適時調整，以確保利害關係人鑑別結果能反映公司實際營運情形及各方期待。

2-3-2 利害關係人溝通與議合

利害關係人	對樂意之意義	關注之重大主題	負責單位	溝通方式及頻率
投資人/股東	股東與投資人是公司長期發展的關鍵支持者，影響企業的資金運作、經營決策及永續發展策略。我們致力於維持穩定的財務表現與透明的資訊揭露，以提升投資人信心。	● 公司治理與誠信經營 ● 客戶權益與服務 ● 法規遵循 ● 勞資關係與員工權益 ● 人才吸引與留任 ● 財務管理與永續投資 ● 風險管理 ● 產品與服務創新 ● 資訊安全與客戶隱私	財務部	● 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，讓樂意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。 ● 頻率： - 股東會 / 每年一次 - 法人說明會 / 每年一次 - 年報及永續報告書 / 每年一次 - 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 ● 議合方式： - 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
員工	樂意將員工視為長期發展的重要夥伴，透過友善及健康的職場環境、完善且積極的培育訓練，創造公司及個人良好成長環境。	● 法規遵循 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 勞資關係與員工權益 ● 職業安全衛生 ● 公司治理與誠信經營 ● 財務管理與永續投資	人資部	- 職工福利委員會：不定期 - 勞資會議：每季一次 - 面談：每年 - 申訴信箱：不定期

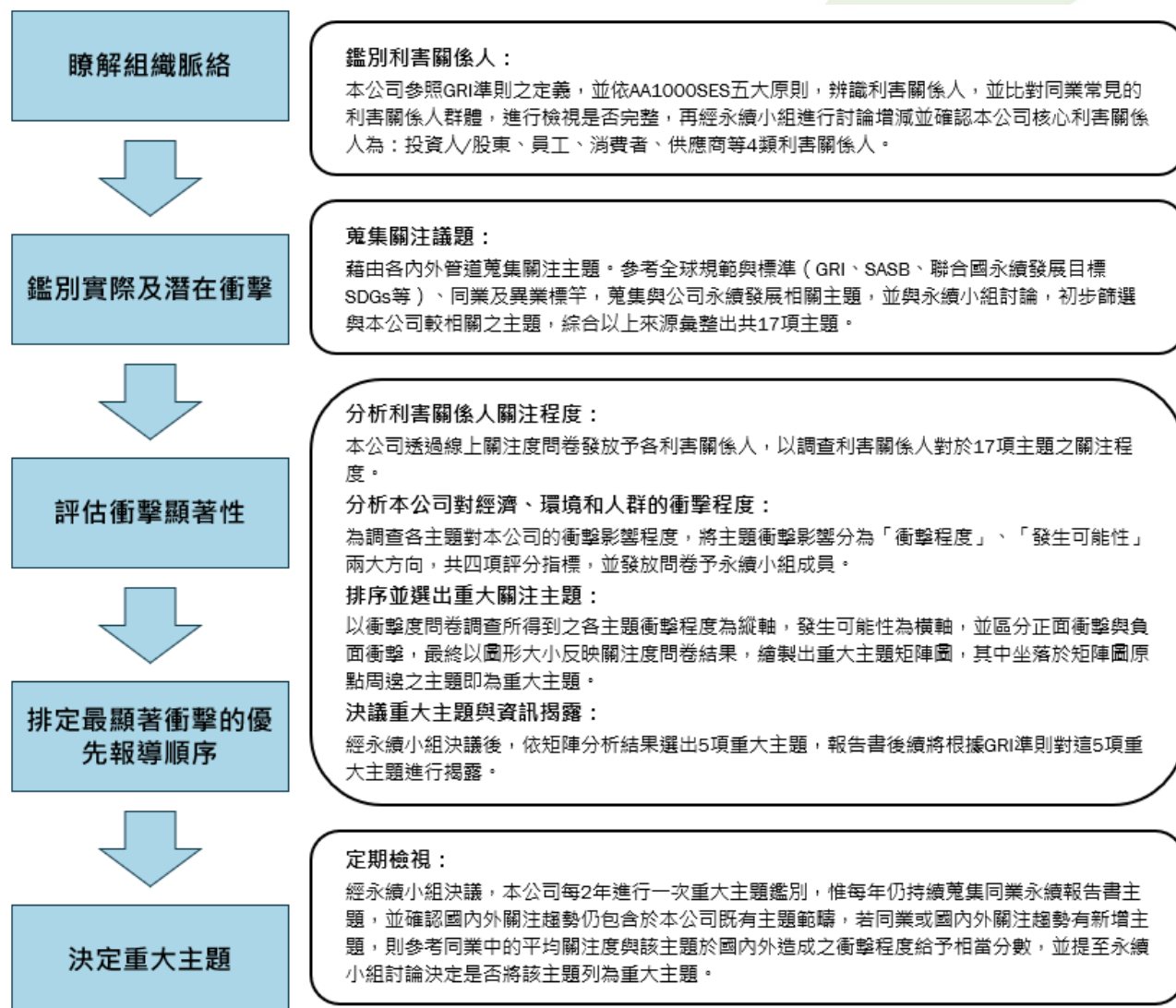
利害關係人	對樂意之意義	關注之重大主題	負責單位	溝通方式及頻率
消費者	消費者的信任與支持是公司品牌價值的核心，我們致力於提供有趣且高品質、負責任的產品服務，並積極回應消費者的需求與意見，確保卓越的消費體驗。	● 客戶權益與服務 ● 職業安全與衛生 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 綠色營運與循環經濟 ● 溫室氣體與能源管理 ● 公司治理與誠信經營 ● 產品與服務創新	客服部	● 遊戲中持續公告宣導玩家帳號安全知識，並且每日線上 GM 查緝，另客服人員 24 小時觀察伺服器狀態維護良好的遊戲品質。
供應商	穩定且負責任的供應鏈是我們重要的合作夥伴，也是企業永續經營的關鍵，我們與供應商共同合作，確保供應鏈透明化，並推動社會與環境責任，以實現共贏發展。	● 客戶權益與服務 ● 勞資關係與員工權益 ● 人才吸引與留任 ● 風險管理 ● 資訊安全與客戶隱私 ● 產品與服務創新	事業部	為降低合作成本、維護產品與服務品質、降低營運風險，本公司採取以下作為： ● 定期會議與專案進度溝通(每年數次、需要時) ● Email / 即時通訊軟體聯繫(無時無刻) ● 合約、採購與付款流程溝通(合約簽訂及需要調整時) ● 交付品質、服務成效與資訊安全要求確認(每年數次、需要時) ● 合作成果檢討與供應商回饋(每年數次、需要時) ● 透過內部評測與供應商討論合約調整或營運方向(每年一次) ● 參與產業相關國內外展覽及會議(每年兩次以上) ● 市場動向分析(每月一次)

2-4 重大性主題分析

2-4-1 重大性主題鑑別

1. 重大主題鑑別流程

本公司分析全球趨勢，並經各內外管道，蒐集利害關係人關注之永續主題，並依循 GRI 通用準則 2021 版，進一步評估重大性主題在經濟、環境、人權方面衝擊的顯著性，作為永續發展策略規劃的依據，以及本報告書揭露資訊之基礎。



2. 重大主題分析結果

樂意關注主題列表

由各管道如全球規範與標準、同業趨勢等蒐集關注主題共17項。

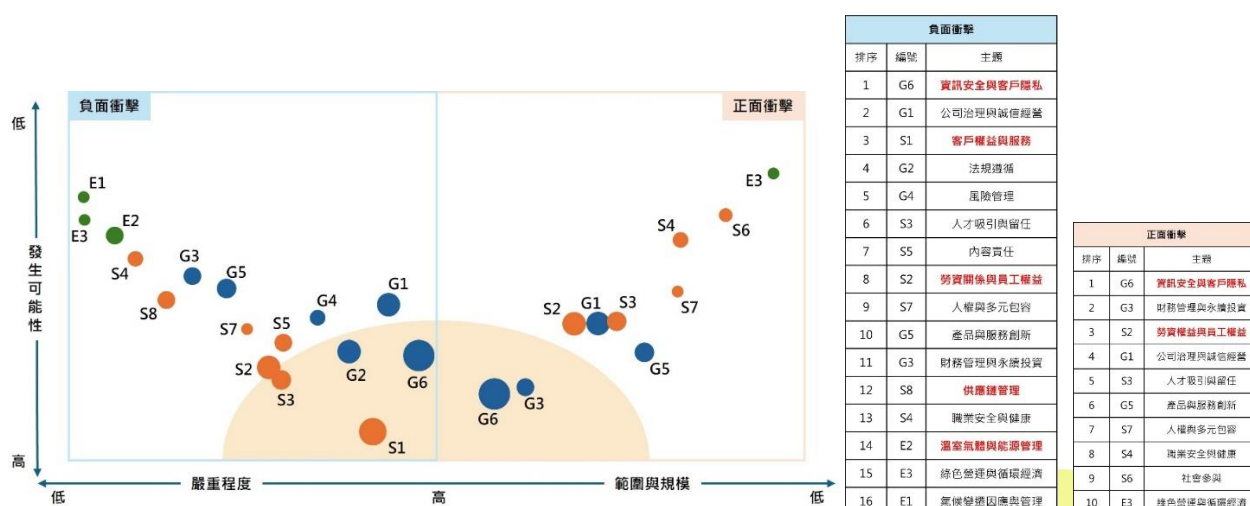
面向	主題 (GRI 200)
永續治理	公司治理與誠信經營
	法規遵循
	財務管理與永續投資
	風險管理
	產品與服務創新
	資訊安全與客戶隱私

面向	主題 (GRI 300)
環境永續	氣候變遷因應與管理
	溫室氣體與能源管理
	綠色營運與循環經濟

面向	主題 (GRI 400)
社會永續	客戶權益與服務
	勞資關係與員工權益
	人才吸引與留任
	職業安全與健康
	內容責任
	社會參與
	人權與多元包容
	供應鏈管理

樂意重大關注主題矩陣圖

本公司彙整衝擊影響程度(縱軸)、衝擊發生可能性(橫軸)、正面及負面衝擊(象限)與關注程度(圖示大小)結果，繪製重大主題矩陣分析圖，並經永續小組確認本公司 5 項重大主題，分別為資訊安全與客戶隱私、客戶權益與服務、勞資關係與員工權益、供應鏈管理、溫室氣體與能源管理，其中部分主題雖不在重大範圍中，惟因較受利害關係人及環境趨勢關注，故仍納入重大主題中。



2-4-2 重大主題管理方針

重大主題	客戶權益與服務		關注之利害關係人	
衝擊說明	正面	提供優質數位娛樂體驗並建立多元化申訴管道，可提升玩家黏著度與品牌忠誠度。		
	負面	若服務品質或申訴處理不當，可能引發消費爭議並影響公司聲譽。此外，若未落實廣告誠實標示，可能面臨主管機關裁罰與法律訴訟風險。		
政策與承諾	本公司承諾以「公平對待玩家」為核心，建立透明、完善的服務機制。確保所有遊戲營運符合消保法規範，並持續優化 MangoT5 平台之使用者體驗。			
因應措施與管理行動	1. 建立 24 小時線上客服與申訴管理 SOP。 2. 定期進行玩家滿意度調查並依反饋進行產品優化。 3. 確保遊戲道具中獎機率與活動規範資訊揭露透明。			
短中長期目標	短期 (1 年)	客服案件 48 小時內回覆率達 95%以上。		
	中期 (3~5 年)	優化客服回覆知識庫(FAQ)整合，提升問題歸類精準度，以縮短同仁處理時程並強化服務深度。		
	長期 (5 年以上)	建立全方位的數位娛樂生態系，達成業界標竿級的玩家滿意度。		
2025 年目標與達成情形	1. 消費者申訴處理結案率達成 100%。 2. 獲主管機關裁罰案件數為 0。			
負責單位	營運事業處、技術開發處			
評核機制	透過客服申訴信件追蹤結案率，並定期向營運長、公司治理主管呈報消費爭議處理情形。			

重大主題	資訊安全與客戶隱私		關注之利害關係人
衝擊說明	正面	強化資訊安全與隱私保護措施，有助於維護客戶信任與營運穩定。能有效預防營運中斷，並確保公司在全球數位市場的合規競爭力。	
	負面	不當的資訊與網路安全管理可能導致業務中斷、個資外洩、遭遇重大損失或法律賠償責任，侵害相關利害關係人權益。並可能導致公司受金管會處分或損及品牌商譽。	
政策與承諾	本公司秉持「資安即營運安全」之原則，嚴格遵循《個資法》與資安規範。承諾建立高強度的防護牆，保護每一位 MangoT5 用戶的數位資產與隱私。		
因應措施與管理行動	1. 全體員工每年接受資安意識教育訓練。 2. 定期備份營運資料並進行災難復原演練。		
短中長期目標	短期 (1 年)	持續強化網路防護，達成年度資安零事故。	
	中期 (3~5 年)	持續完善資訊安全管理體系，參考國際資安標準執行年度內部審查，落實動態風險管控，強化整體資安韌性。	
	長期 (5 年以上)	建構主動式資安防護體系，成為數位娛樂產業資安合規標竿。	
2025 年目標與達成情形	1. 落實資安合規宣導：定期透過數位佈告欄進行資訊安全與個資保護規範之週知，確保同仁掌握合規操作準則。 2. 維持年度「零」重大個資外洩事件：強化系統監控機制，確保年度內無發生因資安漏洞導致之個資外洩或重大業務中斷。		
負責單位	技術開發處、資安專責單位。		
評核機制	透過內部稽核機制，資安長定期向董事會進行資訊安全會匯報。		

重大主題	勞資關係與員工權益		關注之利害關係人	
衝擊說明	正面	健全的勞資關係與員工權益保障，有助於建立穩定且具向心力的工作環境，提升員工向心力並降低人員流動率，確保公司營運穩定。		
	負面	若勞動條件不符合法令要求或溝通機制不健全，可能導致人才流失、員工士氣低落，甚至引發勞資爭議，進而對企業聲譽與營運造成影響。		
政策與承諾	本公司嚴格恪守《勞動基準法》及相關勞動法規。我們承諾提供優於法令之友善工作環境，保障員工權益，並秉持透明、公開之溝通原則，確保勞資雙方資訊對稱，致力於打造安全、平等且具包容性之職場。			
因應措施與管理行動	1.依法落實薪酬與福利制度：提供符合或高於法定標準之薪資、保險及員工健康檢查。 2.暢通溝通管道：設置員工意見信箱、定期召開勞資會議，並即時回應員工需求。 3.職業安全衛生保障：辦理年度健康檢查、完善辦公室消防與緊急疏散演練，確保工作場所安全。 4.職能發展投入：提供內部訓練與外部課程補助，協助員工職涯發展。			
短中長期目標	短期 (1 年)	持續優化員工福利政策，並依據職能需求規劃教育訓練課程，提升同仁職涯專業度。		
	中期 (3~5 年)	建置更完善之績效與獎酬掛鉤體系，並加強推廣職場健康促進活動，落實健康友善職場		
	長期 (5 年以上)	打造人才永續生態圈，結合產學合作與優質企業雇主品牌，成為遊戲產業首選之幸福企業。		
2025 年目標與達成情形	落實薪資發放與福利保障，維持勞資關係和諧，年度無重大勞資爭議事件。			
負責單位	人力資源管理部			
評核機制	由人力資源管理部定期檢視員工離職率、申訴案處理情形及訓練達成率，確保管理政策之有效性與合規性。			

重大主題	供應鏈管理	關注之利害關係人
衝擊說明	正面	透過嚴謹的供應商篩選與誠信要求，確保遊戲代理品質與營運穩定性，與全球合作夥伴建立長期互信關係，共創數位娛樂價值。
	負面	因供應商管理不當而造成的 ESG 負面衝擊 (如貪腐行為、違反環境法令、違反勞動法令等)。若合作商發生資安漏洞或誠信缺失，亦可能導致本公司營運中斷或損及企業商譽。
政策與承諾	本公司承諾建立公平、透明且合規的採購環境。要求供應商共同遵守誠信經營準則，並在合作契約中納入反貪腐與個資保護條款，共同落實永續營運。	
因應措施與管理行動	1. 於重大代理契約與採購程序中，優先審閱合作夥伴之誠信經營背景。 2. 透過現有契約中之保密義務與法律合規條款，規範供應商之商業行為。 3. 將誠信與道德相關管理辦法放置於公司公槽資料夾，確保採購相關同仁掌握合規準則。	
短中長期目標	短期 (1 年)	持續優化合約範本，將誠信經營與個資保護條款納入關鍵採購與代理合約審閱清單中
	中期 (3~5 年)	逐步提升對關鍵供應商之合規性評估頻率，確保供應鏈之透明度與經營誠信。
	長期 (5 年以上)	建構具備數位韌性且高度合規的全球供應鏈管理體系。透過持續與全球合作夥伴溝通永續經營價值，將誠信經營、資安防護與環境責任納入長期合作之評選核心，達成產業鏈之共榮與永續發展。
2025 年目標與達成情形	1. 針對年度新增之關鍵供應商，於契約中落實誠信與合規相關義務之約定。 2. 2025 年度無發生供應商因重大違法行為影響本公司營運之情事。	
負責單位	營運事業處	
評核機制	透過「內部控制循環查核」與「年度供應商合約審閱」，追蹤合作對象有無違反誠信或合規紀錄，並定期向管理階層呈報。	

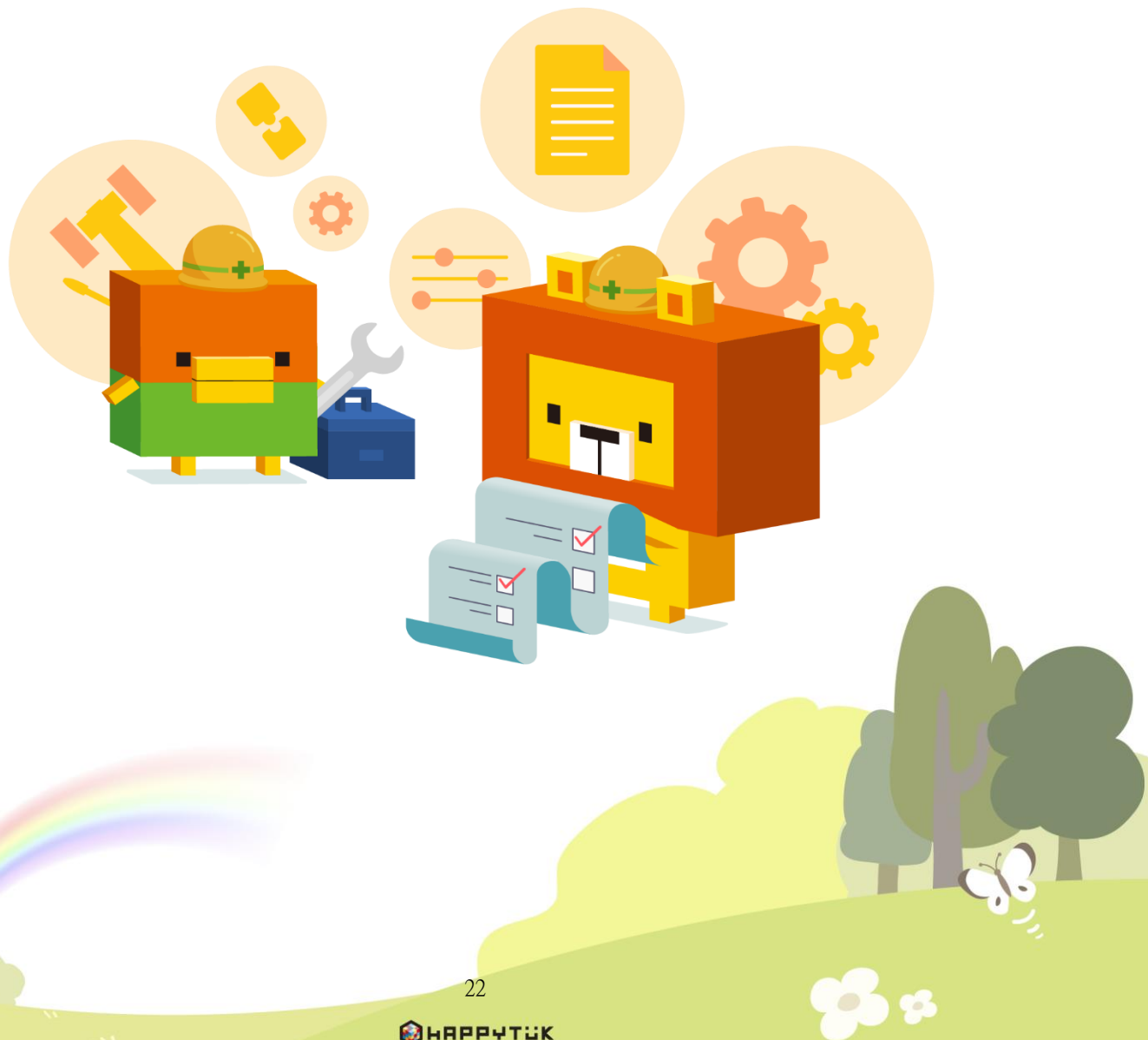
重大主題	溫室氣體與能源管理		關注之利害關係人
衝擊說明	正面	透過標準化行政作業程序 (SOP) 建立溫室氣體盤查機制，釐清公司營運之環境數據基礎，做為支持國家數位內容產業低碳轉型之基礎。	
	負面	因營運辦公活動與公務車使用所產生之能源消耗，間接排放溫室氣體，對溫室效應及氣候變遷造成實質環境負荷。	
政策與承諾	本公司秉持穩健經營之永續理念，承諾嚴格遵守國家環境法規，建立溫室氣體盤查管理程序，逐步落實辦公據點之自主碳數據管理，以務實態度推動節能減碳，降低企業營運對環境之衝擊。		
因應措施與管理行動	1. 制度化盤查：2025 年起正式推動溫室氣體自主盤查，範疇涵蓋台北新店總部大樓等實體據點。 2. 行政端節能：落實辦公空間照明與空調設備維護，宣導隨手關燈與設備休眠。 3. 無紙化辦公：持續深化公用資料夾 (公槽) 之規章管理平台應用，取代傳統實體紙張傳遞，推動低碳行政流程。		
短中長期目標	短期 (1 年)	完備 2025 年度環境數據之自主盤查報告，落實溫室氣體盤查管理程序之內部稽核機制；持續深化各辦公據點之行政節能宣導，維護能源使用效率。	
	中期 (3~5 年)	持續完善內部紀錄彙整作業程序，確保環境數據之連續性與準確性，逐步建立穩固的能源消耗長期基準線。	
	長期 (5 年以上)	配合國家 2050 淨零排放路徑之階段性合規要求，於設備達到年限汰換時，評估優先選購具備節能標章之產品，落實穩健之環境永續策略。	
2025 年目標與達成情形	於 2025 年正式啟動盤查，並於 2026 年 3 月順利完成 2025 年度溫室氣體內部稽核與盤查報告書編製，確認總排放當量為 179.8566 公噸		
負責單位	溫室氣體盤查小組		
評核機制	配合內部稽核制度，定期抽查與彙整各據點之電力、水力單據及公務車里程憑證，手動編製溫室氣體活動數據管理表，並規劃未來委託外部會計師事務所進行確信查證。		

補救負面衝擊的程序

本公司重視營運活動對經濟、環境及人群(包括人權)可能造成之實際或潛在負面衝擊，並建立完善之風險辨識、溝通回饋及改善機制，透過定期風險評估、利害關係人溝通、申訴與意見反映管道等方式，持續辨識及評估各項重大衝擊，作為改善管理措施及永續決策的重要依據。

當本公司辨識出已發生或可能發生之負面衝擊時，將依事件性質及影響程度啟動相應之處理程序，由權責單位進行原因分析、風險評估及改善措施規劃，並採取適當之減緩、補救或矯正措施，以降低對利害關係人及營運之影響。針對涉及法令遵循、資訊安全、勞工權益、人權、環境管理或其他重大議題之事件，將依內部管理程序進行調查、改善及追蹤，必要時由管理階層督導改善進度，確保相關措施有效落實。

此外，本公司持續檢視補救措施之執行成效，並將相關經驗納入制度改善及風險管理機制，藉由強化預防管理、教育訓練及跨部門協作，降低相同事件再次發生之可能性，持續提升企業營運韌性及永續管理績效。



三、 公司治理

3-1 公司治理與誠信經營

「快樂」不僅是樂意傳播提供給玩家的產品價值，更是企業文化的重要核心。本公司期望透過優質遊戲內容、貼近玩家需求的服務，以及尊重員工、合作夥伴與社會的經營理念，讓快樂從企業內部延伸至整個數位娛樂生態圈，實踐企業永續發展的使命。

本公司秉持「將快樂的意念傳遞到世界各處，並使同仁與玩家皆能感受到快樂」的企業使命，致力於打造優質的數位娛樂服務，透過創新、專業與誠信的經營理念，持續為玩家創造精彩的遊戲體驗，同時與員工、合作夥伴、股東及社會共同創造長期價值。

本公司相信，健全的公司治理是企業永續經營的重要基礎，因此將**誠信經營、透明治理、法令遵循、風險管理及永續發展**視為核心管理原則，並將永續理念融入企業文化及日常營運決策中，建立兼顧經營績效、社會責任及環境永續的治理機制，持續提升企業競爭力與營運韌性。

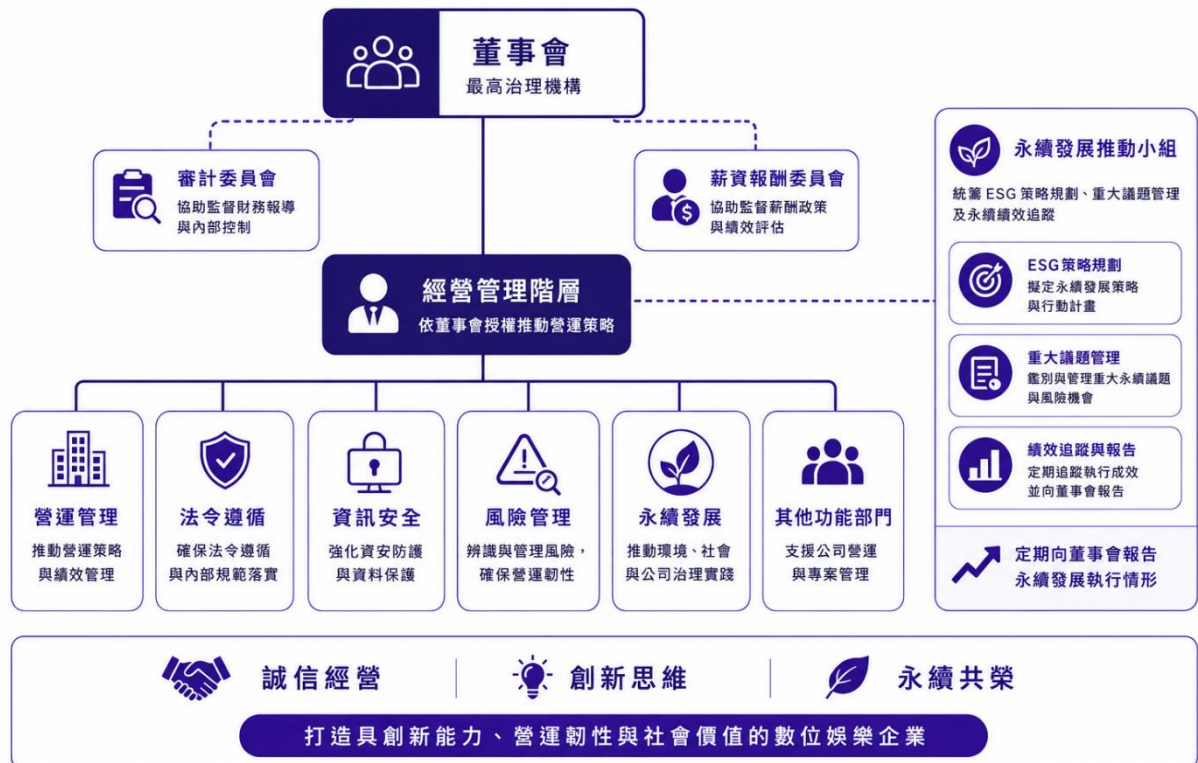


3-1-1 樂意治理架構

本公司以董事會為最高治理機構，負責監督公司經營策略、重大營運決策、風險管理及永續發展方向，確保企業經營符合股東利益及利害關係人之期待。董事會下設審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會履行監督職責；經營管理階層則依董事會授權推動各項營運策略，透過各功能部門落實業務管理、法令遵循、資訊安全、風險管理及永續發展工作，形成權責明確、相互制衡且有效運作的治理架構。

此外，本公司設置永續發展推動小組，統籌 ESG 策略規劃、重大議題管理及永續績效追蹤，並定期向董事會報告永續發展執行情形，使永續治理與企業經營策略緊密結合，持續強化治理效能及長期價值創造。

未來，我們將持續以企業使命為核心，秉持誠信、創新及永續經營精神，深化公司治理制度，積極回應產業發展趨勢及利害關係人期待，打造兼具創新能力、營運韌性與社會價值的數位娛樂企業。



3-1-2 董事會運作

本公司重視董事會之運作效率、獨立性及決策品質，董事會依據相關法令規範及相關內部規範運作，每季至少召開一次董事會，針對公司經營策略、重大投資、財務規劃、風險管理、內部控制、資訊安全及永續發展等重大事項進行充分討論與決策，確保公司穩健經營並落實良好公司治理。

為強化董事會監督功能，本公司董事會由 **7 位董事** 組成，其中設有 **4 位獨立董事**，占董事席次 **57%**，符合相關法令規範。獨立董事依法獨立行使職權，積極參與重大議案審議，提供客觀且專業之建議，與其他董事共同監督公司營運，發揮制衡機制，保障公司及全體股東權益。

本公司重視董事會成員之多元化組成，現任董事會包含 **2 位女性董事**，占董事席次 **29%**。董事成員具備企業經營、財務會計、法律、資訊科技及國際貿易等多元專業背景，兼具產業經驗及管理能力；其中，獨立董事於會計、法律及公司治理等領域擁有豐富實務經驗，能從不同專業角度提供建議，提升董事會對公司策略、風險管理及營運發展之監督效能，支持公司長期穩健經營與永續發展。

此外，本公司訂有《內部重大資訊處理作業程序》，建立重大資訊之辨識、通報、保密及揭露機制，由發言人依相關規定確認及核准後對外發布，以確保資訊揭露之即時性、正確性及公平性。2025 年共發布 **31 則重大訊息**，董事會全年共召開 **7 次** 會議，相關董事會運作情形及出席狀況，請參閱本公司 **114 年度年報**。

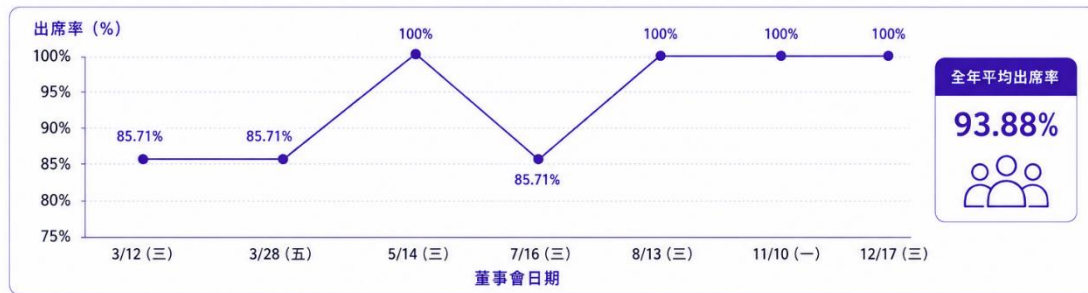
本公司董事會依《公司法》、公司章程及相關治理規範定期召開會議，負責審議公司重大經營策略、財務報告、內部控制、風險管理、人事任免、薪酬制度、永續發展及重大投資等重要議案，並透過充分討論及專業決策，督導公司營運方向及治理成效。

2025 年度董事會共召開 **7 次** 會議，審議議題涵蓋財務報告、盈餘分配、內部控制制度、公司治理規章修訂、經理人薪酬、人事異動、資金貸與、背書保證、銀行授信、子公司投資、永續報告書及年度預算等事項，董事均積極參與會議討論及決策。

2025 年度各次董事會董事全年平均出席率約 **93.88%**，顯示董事會成員均能積極參與董事會運作，履行監督及決策職責，支持公司治理及永續發展。

2025年董事會成員出席率

2025年度共召開7次董事會，整體董事出席率為93.88%。



董事會日期與決議事項

日期	決議事項 (摘要)
2025/03/12 (三)	審議經理人薪資、內部控制聲明書、管理辦法修訂、年度自結財務報表、子公司背書保證及公司章程修訂。
2025/03/28 (五)	通過年度財務報告、營業報告書、盈餘及虧損分配、股東常會規劃、內控制度及相關管理辦法修訂。
2025/05/14 (三)	評估簽證會計師獨立性與適任性、核定委任報酬、審議第一季財務報告及基層員工範圍。
2025/07/16 (三)	通過財務報酬及重要管理職務異動，並審議子公司的資金貸與案。
2025/08/13 (三)	審議經理人績效獎金、第三季財務報告及2024年度永續報告書。
2025/11/10 (一)	審議經理人薪資、內部稽核主管任命、管理辦法修訂、銀行授信、第三季財務報告及子公司投資案。
2025/12/17 (三)	檢討董事與經理人薪酬、修訂福利制度、核定年度獎金、年度稽核計畫、銀行授信及2026年度預算。

董事會遴選機制

本公司董事候選人之提名與遴選均依據相關規定辦理，且另訂有《董事會選舉辦法》，明確規範董事候選人之提名及選任程序，採公平、公正、公開原則辦理，確保董事遴選機制之透明性與公正性。

本公司依據《公司治理實務守則》建立董事提名及遴選制度，除綜合考量公司經營發展需求及利害關係人（包括股東）之權益外，亦將董事會多元化、獨立性及與公司重大衝擊相關之專業能力納入遴選的重要考量。董事會組成兼顧性別、專業背景、產業經驗及管理能力的多元因素，期望透過不同觀點及專長，提升董事會整體決策品質與治理效能。

在董事專業能力方面，本公司著重董事會成員整體應具備之核心職能，包括營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力，並評估候選人是否具備與公司重大議題及營運發展相關之專業知識與實務經驗。考量本公司主要從事數位娛樂及遊戲平台營運，董事遴選亦重視候選人於數位內容產業、資訊科技、資訊安全、智慧財產權、市場拓展、創新發展及永續治理等領域之能力，以因應公司營運發展及永續經營需求。

獨立董事之提名及遴選則依主管機關相關規定辦理，確保其符合獨立性資格，並能客觀行使監督職責，針對重大議案提供獨立且專業之意見，協助董事會強化風險監督、提升決策品質及落實良好公司治理，持續創造企業長期價值。

董事會多元化的情況

本公司依《公司章程》及《公司治理實務守則》辦理董事遴選，考量董事會整體運作需求，兼顧專業能力、性別、國籍、年齡及產業經驗等多元化因素，建立具多元背景之董事會，以提升決策品質及治理效能。

截至 2025 年底，本公司董事會由 7 位董事組成，包含 3 位董事及 4 位獨立董事，獨立董事席次占董事會 57.14%，符合主管機關相關規範。

董事會成員專業背景涵蓋營運管理、會計與財務、企業經營、風險管理、遊戲產業、國際市場、領導決策及公司治理等領域，所有董事皆具備營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等專業能力，其中 3 位董事具備會計或財務分析專長，有助於董事會監督公司財務、風險管理及重大投資決策。

在多元化組成方面，董事會包含中華民國及韓國兩種國籍，具備跨國市場及產業經驗，有助於公司推動國際合作及海外市場布局；性別方面，男性董事 5 位（71.43%）、女性董事 2 位（28.57%），持續提升董事會性別多元性。

年齡分布方面，董事會成員以 31 歲至 50 歲及 51 歲以上為主，兼具產業實務經驗及管理歷練；董事任期方面，獨立董事任期分布於 1 至 3 年及 4 至 6 年，兼顧治理經驗傳承及董事會運作之獨立性。

此外，董事長兼任公司高階管理職務，其餘董事均未兼任公司高階管理職務，藉由董事會與經營團隊之分工合作及獨立董事監督機制，持續強化公司治理及董事會監督功能。

董事會多元化組成

 7位 董事會成員		 4位 獨立董事		 2位 女性董事		 3位 外籍董事		 8項 專業能力	
職務	姓名	國籍	性別	年齡	專業能力 (8 項)			獨立董事任期	兼任高 主管員工
董事長	梁敏永	 韓國	 男	31-50歲	營運判斷	經營管理	危機處理	產業知識	 兼任高階 主管員工
董事	三慧投資股份 有限公司代表人： 姜志勳	 韓國	 男	31-50歲	營運判斷	經營管理	危機處理	產業知識	 兼任高階 主管員工
董事	吳慶隆	 中華民國	 男	31-50歲	營運判斷	經營管理	危機處理	產業知識	
獨立董事	游偉煌	 中華民國	 男	51歲以上	營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	1-3年
獨立董事	黃逸錫	 韓國	 男	51歲以上	營運判斷	經營管理	危機處理	產業知識	1-3年
獨立董事	謝伊婷	 中華民國	 女	31-50歲	營運判斷	經營管理	危機處理	產業知識	1-3年
獨立董事	張競今	 中華民國	 女	31-50歲	營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	1-3年

董事會進修情形

為持續提升董事會成員之專業知能及治理能力，本公司依董事職責、產業發展及法令趨勢，安排董事參與公司治理、財務監督、資訊安全、人工智慧、永續發展及國際經濟等相關進修課程，使董事掌握外部環境變化及重要治理議題，作為履行監督與決策職責之參考。

2025 年度，本公司董事進修課程共計 17 場次，受訓總時數 54 人時，進修主題涵蓋審計委員會運作、公司治理主管職責、董事會績效評估、內部人股權規範、財務報表審查、責任地圖制度及誠信經營等公司治理議題；另包含地緣政治與資訊安全治理、重要資安規範、數位轉型及人工智慧應用等數位風險與產業發展議題。

因應永續資訊揭露及淨零轉型趨勢，董事亦參與永續資訊編製與申報、全球淨零趨勢、臺灣減碳路徑及漂綠法律責任等課程；並透過全球稅務改革、供應鏈重組、半導體產業發展及穩定幣等主題，了解國際經濟與市場變化可能對公司營運產生之影響。

本公司持續依公司治理需求、重大風險及營運發展方向規劃董事進修內容，強化董事對財務、法遵、資安、永續及新興科技議題之掌握，支持董事會履行監督、風險管理及重大決策職能。

2025年董事進修情形

17堂
進修課程

54小時
受訓時數

1 114/5/6 【審計委員會之運作實務】－ 董監事暨公司治理主管系列課程	3小時	2 114/5/16 地緣政治下資安治理及管理	3小時	3 114/5/23 【公司治理主管專業課程】 公司治理主管的職責及角色	3小時
4 114/6/4 資安治理講堂（第51期）－ 重要資安規範標準與遵循	3小時	5 114/6/13 川普2.0：全球稅務改革與 供應鏈重組的企業應對策略	3小時	6 114/6/23 AI時代來臨：企業智慧轉型的 機遇與挑戰	3小時
7 114/7/11 潘達的三兆奇蹟：人工智慧背後的 半導體產業革命新思維	3小時	8 114/7/29 114年度上興糧公司內部人 股權宣導說明會	3小時	9 114/10/29 永續資訊編製與申報 實務研習班	6小時
10 114/11/04 公司治理講堂（第240期）－ 公司治理重要實務判決解析	3小時	11 114/11/7 【公司治理主管專業課程】 公司治理主管與董事會評估發展	3小時	12 114/11/17 數位轉型與AI應用	3小時
13 114/11/18 公司治理講堂241期－ 責任地圖制度及運作與誠信經營管理	3小時	14 114/11/28 解析全球淨零永續趨勢與 台灣減碳路徑	3小時	15 114/12/2 公司治理講堂（第242期）－ 董監事財務審查與分析	3小時
16 114/12/5 永續資訊揭露不實（漂綠）的 法律責任分析	3小時	17 114/12/16 穩定幣「合法化」： 帶來全球貨幣競爭	3小時		

利益衝突管理

本公司亦重視董事會決策之客觀性與公正性，依據相關法令規範及相關內部規範建立利益衝突管理機制。董事於董事會議案涉及其自身、所代表法人或其他利害關係人之利益時，應主動揭露其利害關係內容，並依法迴避討論及表決，不得代理其他董事行使表決權，以維

護董事會決策之獨立性與公正性。董事長及部分董事兼任公司高階主管者，亦遵循相同利益衝突迴避原則，確保重大決策均以公司及全體股東之最佳利益為優先。

重大事件溝通

本公司建立董事會與各權責單位之重大事項溝通機制，各部門依業務性質及管理需求，定期或視需要向董事會報告重大營運事項，內容涵蓋財務管理、公司治理、內部控制、資訊安全、人力資源及永續發展等重要議題，協助董事會掌握公司營運狀況、重大風險及永續發展推動情形，作為監督及決策之依據。

2025 年度，各權責單位依既定機制向董事會報告重大事項，主要溝通內容如下：

部門與董事會溝通機制

5 個 呈報單位

8 項 溝通內容

呈報單位	性質	溝通內容	溝通頻率
財務單位	定期	財務報表	每季
財務單位	定期	盈餘分配、預算編列	每年
財務單位	不定期	銀行授信及資金運用事項	視需求
財務單位	定期	股東會、董事會運作、董事績效評估及公司治理事項	每年
稽核單位	定期	內部控制制度執行情形、稽核報告及缺失改善追蹤	每季
資訊單位	定期	資通安全報告	每年
人資單位	定期	經理人薪酬、員工酬勞、薪資報酬及人事制度事項	視需要
永續發展之幕僚單位	定期	永續發展推動情形、溫室氣體盤查及ESG相關事項	每年

董事會績效評估

為持續精進董事會運作與治理效能，樂意傳播訂有《董事會績效評估辦法》，建立定期且制度化之績效評估機制。依該辦法規定，本公司原則上每年辦理一次董事會內部績效評估，並於次一年度第一季結束前完成；評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會，以檢視其運作情形、成員參與程度、決策品質及對公司經營策略之貢獻。

內部績效評估原則上採問卷自評方式進行，由董事會議事單位統籌問卷發放、回收及結果彙整，並將評估結果提報董事會。董事會依據評估結果檢視現行運作之優勢與待精進事項，必要時研擬改善措施，並作為董事及功能性委員會成員績效、薪酬及續任之參考。

為納入外部客觀觀點，本公司另規劃至少每三年委由具專業性及獨立性之外部機構或專家辦理董事會績效評估，透過第三方評估與專業建議，進一步檢視董事會組成、運作程序及治理成效，作為持續強化董事會功能之依據。

《董事會績效評估辦法》最新版本可參閱：https://landing.mangot5.com/template/ir_company/ir_2024/index.html

本公司已完成 2025 年度（民國 114 年度）董事會績效評估作業，本年度採內部問卷自評方式進行，評估範圍包括董事會運作、董事成員參與程度、審計委員會運作及薪資報酬委員會運作等四項。各項評估均以 5 分為滿分，評估結果如下：



2025 年度各項評估平均分數介於 4.45 至 4.98 分，均達公司設定標準，整體評估結果良好，未發現重大改善事項。相關結果已於 2026 年 3 月 10 日提報董事會，並作為後續董事會及各功能性委員會運作精進，以及成員績效、薪酬與續任評估之參考。

3-1-3 功能委員會運作情形

委員會類型	職責	組成成員	開會頻率	2025 年運作情形
薪酬委員會	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標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。	3 位獨立董事	每年至少 2 次	共召開 6 次會議 委員出席率達 88.89%
審計委員會	負責協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。	全體獨立董事	每季至少 1 次	共召開 7 次會議 委員出席率達 89.28%

薪酬政策與決定流程

樂意傳播建立與公司經營策略及永續發展目標相連結之薪酬制度，透過兼顧固定薪酬與績效獎酬之設計，引導董事及高階管理階層聚焦於企業長期價值創造、風險管理及永續經營。薪酬標準係綜合考量職務職責、專業能力、管理責任、市場薪酬水準及經營績效等因素訂定，以吸引及留任優秀人才，並支持公司永續發展。

本公司董事及高階管理階層之薪酬結構，主要分為固定薪酬與浮動薪酬。固定薪酬依其職位、職責、專業能力及資歷核定；浮動薪酬則依公司年度營運與獲利表現、個人績效及相關目標達成情形核發，使薪酬與公司整體績效及個人貢獻保持適當連結。針對特殊專業職位，本公司得依人才招募需求提供簽約獎金或招聘獎勵金，並由人力資源部進行必要性及效益評估，以確保薪酬成本與預期人才價值相符。

離職及退休相關給付則依適用法令辦理。本公司未另訂特殊離職補償安排，並依《勞動基準法》及相關規定辦理離職給付；符合勞工身分之高階管理人員，其退休福利依《勞工退休金條例》按月提繳退休金至個人專戶，以保障其退休後之基本經濟安全。

薪酬與永續績效之連結

為引導高階管理階層兼顧財務績效與永續經營，本公司將永續發展目標納入其績效評核，並作為浮動獎金核發之考量因素。評核內容涵蓋環境、社會及治理面向，包括治理面的重大法令遵循及誠信經營表現、社會面的資訊安全管理與員工培訓目標，以及環境面的溫室氣體盤查及相關管理工作推動進度。

相關永續目標之達成情形將影響高階管理階層浮動薪酬之核發額度，以強化經營決策與永續績效之連結，促使管理階層在追求營運成果的同時，兼顧法令遵循、風險管理、員工發展、資訊安全及環境責任，支持公司長期穩健經營。

本公司另建立績效獎金扣減及追回機制。若高階管理人員發生誠信經營失當、違反法令，或因故意、重大過失致公司商譽或財產遭受重大損失，公司治理主管得依事件性質及影響程度提出建議，經董事會決議後，扣減尚未核發之績效獎金，或追回已核發之相關獎金，以落實管理責任及維護公司與股東權益。

薪酬決定與監督機制

董事及高階經理人之薪酬決定採階層授權與審議機制辦理，由人力資源部依職務內容、市場薪酬資訊、公司營運成果及個人績效等因素擬訂薪酬方案，提送薪資報酬委員會審議後，再提交董事會決議，以確保薪酬政策及個別薪酬安排符合公司治理原則與長期經營目標。

本公司設有薪資報酬委員會，其成員全數由獨立董事擔任，負責定期檢討董事及經理人之績效評估與薪酬政策、制度、標準及結構，並評估個別薪酬之合理性。薪資報酬委員會亦關注薪酬制度可能衍生之風險，確保薪酬安排不致鼓勵管理階層為追求短期報酬，而從事逾越公司風險承受程度或損害長期價值之行為。

在利害關係人意見納入方面，本公司透過定期勞資會議、員工溝通管道及人才市場資訊，掌握員工對薪酬福利及市場競爭力之意見；並藉由股東會、法人說明會及其他投資人溝通管道，了解股東及投資人對公司治理、薪酬合理性及長期價值創造之期待，作為薪酬制度檢討及調整之參考。

目前本公司主要依據公開市場薪酬資訊、同業資料及產業薪酬調查報告進行薪酬評估，尚未聘任外部薪酬顧問。未來如規劃重大薪酬制度或架構調整，將視需要評估委任具專業能力且與本公司無利益衝突之獨立外部薪酬顧問，以提升薪酬決策之客觀性與專業性。

3-1-4 誠信經營

誠信制度落實與內部管理

本公司已訂定《誠信經營守則》及《道德行為準則》，並將其納入公司治理及內部控制制度，作為全體員工執行業務及商業行為之遵循依據。新進同仁於到職時均須遵循聘僱契約及相關管理規章，履行誠信經營及商業道德義務；相關制度及內部管理規範亦建置於公司公用資料夾，提供全體同仁隨時查閱，確保各項規範落實於日常營運作業。

本公司由總管理處主管兼任公司治理主管及法務主管，負責誠信經營制度之推動、法令遵循及規章檢視，定期確認相關制度符合最新法令規範及營運需求。2025 年度持續透過內部控制制度及內部稽核作業，檢視各項商業活動及管理程序之執行情形，確保營運符合誠信經營及法令遵循要求。

此外，本公司定期針對營運活動執行貪腐風險評估，評估範圍涵蓋所有營運據點，以鑑別可能涉及反貪腐及誠信經營之風險事項，並據以規劃相關內部控制及管理措施。2025 年度已完成全部營運據點之風險評估，涵蓋採購及供應商管理、付款及資金管理、資訊安全與系統權限管理等主要風險領域，未發現重大貪腐風險或異常情形，將持續透過權責分工、內部控制及稽核機制，降低營運風險並強化誠信治理。

本公司建立內外部檢舉及申訴管道，並由公司治理主管專責受理及處理相關案件，檢舉案件均依保密原則辦理，以保障檢舉人權益並避免任何形式之報復或不當對待。2025 年度，本公司未接獲任何涉及貪腐、賄賂或其他違反誠信經營規範之檢舉案件，亦無員工因違反誠信經營守則而遭重大懲處之情形。

2025 年度，本公司未發生任何因違反商業競爭、反貪腐、賄賂或誠信經營相關法令而遭主管機關裁罰之情事，亦未發生重大違反商業道德事件，顯示誠信經營制度及治理機制運作良好。

公司	進行風險評估的 營運據點數量	佔總營運據點百分比	鑑別出的重大貪腐風險類型
樂意傳播	1	100%	採購作業、資金支付、資訊安全及內部權限管理等風險

反貪腐教育訓練

本公司重視誠信經營文化之建立，透過教育訓練持續提升董事及員工對誠信經營、法令遵循及公司治理之認知，並依不同職務屬性規劃相關課程，強化反貪腐意識及廉潔從業觀念，降低營運及法遵風險。

2025 年度，本公司董事及管理階層參與多項與誠信經營及公司治理相關課程，課程內容涵蓋審計委員會運作、公司治理主管職責、內部人股權管理及誠信經營制度等議題；稽核主管則完成內部稽核專業職前訓練，提升內部控制及法令遵循能力，強化公司治理及風險管理機制。

2025 年度反貪腐教育訓練情形如下：

反貪腐與公司治理教育訓練

誠信經營規範 | 商業倫理守則 | 內部重大資訊暨防範內線規



5 項
課程主題



6 人次
參與



30 小時
課程時數

參訓對象	課程內容	參與人數	課程時數
 董事會成員	 【審計委員會之運作實務】－ 董監事暨公司治理主管系列課程	1 人	3 小時
 主管	 企業初任內部稽核人員 職前訓練研習班	2 人	18 小時
 董事會成員	 【公司治理主管專業課程】 公司治理主管的職責及角色	1 人	3 小時
 董事會成員	 114 年度上興櫃公司 內部人股權宣導說明會	1 人	3 小時
 董事會成員	 公司治理講堂 241 期－ 責任地圖制度及運作與誠信經營管理	1 人	3 小時

3-2 經營績效

3-2-1 財務績效

2025 年度受整體遊戲市場競爭加劇、產品營運週期變化及市場環境調整等因素影響，本公司營業收入較前一年度減少。同時，為持續提升核心競爭力，公司持續投入遊戲研發、平台功能優化及海外市場布局等策略性投資，致短期財務績效承受一定壓力。

面對產業發展趨勢及市場競爭環境變化，本公司將持續深化 AI 技術應用、提升遊戲研發能力、優化產品營運效率，並積極拓展海外市場及多元合作機會，藉由持續創新與資源整合，強化產品競爭優勢及營運韌性，提升長期獲利能力與企業價值，為股東及各利害關係人創造永續價值。

項目 (單位：新台幣仟元)	2023	2024	2025
營業收入	579,364	1,011,516	959,583
營業成本	312,595	517,172	576,051
營業毛利	266,769	494,344	383,532
營業費用	214,702	398,941	390,141
營業淨利	52,067	95,403	(6,609)
營業外收入及 支出	54,210	(17,898)	(25,709)
稅前淨利	106,277	77,505	(32,318)
本期淨利	86,290	61,907	(32,912)
每股盈餘	5.94	4.06	(1.98)

項目(單位：新台幣仟元)		2023	2024	2025
直接經濟價值(A)	營業收入	579,364	1,011,516	959,583
	金融投資	0	0	0
	資產銷售所得	0	0	0
直接經濟價值分配 (B)	營運成本	312,595	517,172	576,051
	員工薪資福利	173,741	247,020	371,635
	支付政府稅款(所得稅)	19,987	15,598	594
	支付出資人的款項(利息)	111	3,473	3,433
	社區投資(公益贊助款)	0	0	0
	合計	506,434	783,263	951,713
留存的經濟價值 (A-B)		72,930	228,253	7,870

3-2-2 稅務管理

本公司依循誠信經營及法令遵循原則，依法辦理各項稅務申報、繳納及管理作業，並持續掌握營運所在地之稅務法令與政策變化，適時檢視相關作業程序，以降低稅務風險，維護公司及股東權益。

稅務管理工作由財會單位統籌執行，負責稅務申報、法令辨識、風險評估及相關資料管理；涉及特殊或重大稅務事項時，則視實際需求諮詢會計師、稅務顧問或其他外部專業人士，以確保稅務處理符合相關法令規範。重大稅務議題及其潛在影響，將依公司治理程序提報高階管理階層，必要時提交董事會審議或報告。

本公司並與稅捐稽徵機關、會計師及投資人維持良好溝通，對於重大稅務資訊，依相關法令及資訊揭露規範，透過董事會、股東會、年報及公開資訊觀測站等管道適時揭露，確保資訊之正確性、完整性與透明度，保障股東及各利害關係人權益。

本公司持續完善稅務治理機制，以**落實法令遵循、強化稅務風險管理、提升稅務資訊透明度及維持健全稅務管理制度**為主要管理目標，透過持續精進內部管理流程及結合外部專業資源，建立穩健且一致性的稅務治理機制，支持公司永續經營與長期價值創造。

3-3 法令遵循

本公司將法令遵循視為永續經營及公司治理的重要基礎，持續建構完善之法遵管理機制，將法令要求融入營運流程及內部控制制度，確保各項營運活動符合相關法令規範，降低營運及法律風險。2025 年度，公司持續強化法遵文化，遵循公司法、證券交易相關法規、個人資料保護法、智慧財產權及數位內容等相關法令，確保各項營運決策及業務執行均符合主管機關規範。

法遵管理由公司治理主管兼任法務主管統籌推動，負責持續關注主管機關法令修訂及政策變化，適時檢視並更新公司內部規章、作業流程及管理制度，確保各項制度符合最新法令要求，並將法遵觀念落實於日常營運管理。

此外，本公司依年度稽核計畫執行內部稽核作業，針對具較高法遵風險之營運流程進行查核，定期檢視內部控制制度之有效性，並追蹤缺失改善情形，以持續降低法遵風險及提升管理品質。供應鏈管理方面，本公司亦重視合作夥伴之合法合規經營，持續關注供應商營運風險，維護供應鏈之穩定性及可靠性。

2025 年度，本公司未發生任何因違反商業競爭、反貪腐、個人資料保護、智慧財產權、數位服務或其他重大法令規定而遭主管機關裁罰之情事；內部稽核發現事項均已完成改善，亦未發生因供應商違法而對本公司造成重大財務或商譽損失之事件；亦無發生其他重大違反法規事件。

以上所稱之「重大違反法規」，係指因違反相關法令規定，遭主管機關裁罰金額達新臺幣 100 萬元以上，或對公司營運、財務、商譽及利害關係人權益造成重大影響之事件。本公司並參考相關法令規範、產業特性及事件影響程度，綜合評估是否屬重大違規事項。

3-4 風險管理

本公司秉持「主動識別、專業評估、有效控管」之風險管理理念，建立涵蓋法令遵循、公司治理、資訊安全、營運、財務及智慧財產等面向之整合性風險管理機制，並持續透過制度優化、跨部門協作及內部控制，提升企業營運韌性與永續經營能力。2025 年度，本公司持續強化風險管理作為，由總管理處主管兼任公司治理主管及法務主管，整合公司治理、法令遵循及智慧財產管理職能，提升重大風險議題之辨識及管理效率；同時建置公司規章數位閱覽平台，集中管理誠信經營、法令遵循、資訊安全及內部控制等相關制度，提供全體同仁即時查閱與遵循；此外，重要合作契約、遊戲代理及營運活動均導入法務審查機制，於業務推動前辨識潛在法律及合規風險，確保各項營運活動符合相關法令及契約規範，持續強化公司風險管理能力及治理效能。

3-4-1 內部控制與內部稽核制度

本公司建立完善之內部控制制度，涵蓋營運、財務、法令遵循及資訊安全等各項管理活動，藉以合理確保經營效率、財務報導可靠性、法令遵循及資產安全，支持企業永續經營。

稽核部為直接隸屬董事會之獨立單位，依據董事會核定之年度稽核計畫執行各項內部稽核工作，定期評估內部控制制度之設計及執行有效性，並針對查核結果提出改善建議，追蹤改善情形，以持续提升營運管理品質及風險控管能力。稽核結果及改善追蹤情形均定期向董事會及審計委員會報告，作為持續精進內部控制制度的重要依據。

此外，本公司積極配合主管機關依法辦理各項查核及審查作業，並針對查核意見進行改善及追蹤，持續精進內部控制及公司治理機制，提升營運透明度及企業韌性。

3-4-2 風險評估作業

風險管理架構

本公司秉持「主動識別、專業評估、有效控管」之風險管理理念，建立整合性風險管理架構，將財務、法令遵循、公司治理、資訊安全、營運及智慧財產等重大風險納入管理範疇，並透過制度化管理機制，持續辨識、評估、監督及因應各項風險，以提升企業韌性及支持永續經營。

本公司依循「三道防線」風險管理模式，明確劃分各管理層級之權責，確保風險管理制度有效運作，並透過董事會監督、各權責單位執行及獨立稽核查核，共同強化風險管理效能。

風險管理權責



董事會監督

董事會為本公司風險管理最高監督單位，負責核定風險管理政策及監督重大風險管理事項；審計委員會則協助董事會監督內部控制制度、內部稽核及重大風險管理之執行情形，並定期檢視相關改善措施，以持續提升公司治理及風險管理成效。

重大風險辨別結果

本公司依循整體風險管理架構，定期辨識可能影響公司營運、財務績效及永續發展之重大風險，並由各權責單位依職掌執行風險評估、管理及改善措施，持續檢視風險變化及管理成效，降低風險對營運造成之影響。

2025 年度，本公司辨識之主要風險類型包括法規遵循、資訊安全、營運競爭、人才流失及財務與會計等五大類，並依風險性質訂定相應管理措施，由各權責單位負責執行及持續追蹤。

風險類型	風險描述	因應措施	權責單位
 法令遵循	數位娛樂產業相關法令、個人資料保護法及資本市場法規修訂，可能導致法遵風險或營運衝擊。	- 持續追蹤主管機關法令及政策變動。 - 定期檢視內部規章及作業程序，確保符合法規要求。 - 由公司治理主管兼法務主管參與重大決策及法令審查，確保制度即時更新並落實執行。	 總管理處
 資訊安全	網路攻擊、惡意程式、人為疏失或資訊系統異常，可能造成資訊外洩、服務中斷或營運損失。	- 建置防火牆、防毒及入侵偵測等防護機制。 - 落實資料備份與異地備援，確保營運持續。 - 定期執行資安教育訓練及弱點檢測，提升資安意識。	 資安專責小組
 營運競爭	市場競爭加劇、產品生命週期縮短、代理授權變動或玩家需求改變，可能影響營運績效。	- 多元布局代理及自研產品，分散營運風險。 - 持續優化遊戲營運策略與行銷活動，強化市場競爭力。 - 深化與授權夥伴合作關係，提升玩家體驗及滿意度。	 營運事業處
 人才流失	核心人才流失或招募不易，可能影響技術研發、營運效率及組織競爭力。	- 建立具競爭力之薪酬福利制度與完善退休保障。 - 提供多元培訓與職涯發展機會，強化員工專業能力。 - 落實員工手冊及相關規範之傳達與閱覽管理。	 總管理處
 財務與會計	財務報導錯誤、稅務遵循不足或資金流動性風險，可能影響公司財務穩健及法令遵循。	- 委任外部會計師辦理年度財務報表查核，確保揭露品質。 - 落實職務分工及內部控制制度，確保帳務處理之正確性與獨立性。 - 定期檢討預算執行情形及資金規劃，維持健全財務結構與流動性。	 財會處
 智慧財產	遊戲授權、著作權、商標或其他智慧財產權爭議，可能影響營運及公司商譽。	- 建立智慧財產管理制度，明確權利歸屬與管理流程。 - 定期檢視授權契約及相關權利，確保合法使用與授權範圍。 - 重要契約及爭議案件由法務單位審查，降低侵權及授權風險。	 總管理處

註：本公司將持續透過風險辨識、評估、監控及改善機制，強化風險管理文化，提升營運韌性，確保永續發展之目標達成。

3-4-3 危機事件管理

本公司建立完善之危機事件管理機制，以「預防、通報、應變、復原」為管理主軸，透過風險預防、即時通報、跨部門協調及持續改善等機制，降低危機事件對營運、利害關係人及企業聲譽之影響。當發生重大異常事件時，由公司發言人依事件性質召集相關權責單位成立緊急應變小組，統一危機應變程序及對內、對外資訊揭露，確保資訊傳遞一致性與即時性，並於事件結束後檢討改善措施，持續精進危機管理能力。

危機事件管理機制

管理策略	內部溝通管道	外部溝通 / 申訴管道
建立「預防、通報、應變、復原」危機管理機制，重大事件由發言人召集相關權責單位成立緊急應變小組，統籌事件處理、資源調度及對內外資訊發布，並於事件結束後進行檢討及改善。	公司公用資料夾公告、電子郵件系統、即時通訊工具、各部門定期會議及主管會議。	客服中心申訴平台、官方網站客服及投資人關係專區、檢舉信箱、主管機關申訴管道（適用時）。

3-5 資訊安全

本公司深知資訊安全為維持企業永續經營及保障利害關係人權益的重要基礎，因此訂定《資訊安全政策》，建立完善之資訊安全管理制度，作為公司資訊資產管理、網路安全及資訊系統管理之最高指導原則，致力確保公司資訊之**機密性(Confidentiality)**、**完整性(Integrity)**及**可用性 (Availability)**，降低資訊安全風險，維持營運持續性。

為落實資訊安全管理，本公司設置資通安全推動組織，配置適當之人力、物力及財務資源，並指派資安專責主管及資安專責人員統籌推動資訊安全管理工作，負責規劃、執行、監督及持續改善各項資訊安全措施。資訊安全政策及管理目標由高階主管核定，並定期檢討其適切性及有效性，同時透過教育宣導及內部溝通機制，使全體同仁充分了解並遵循相關規範。

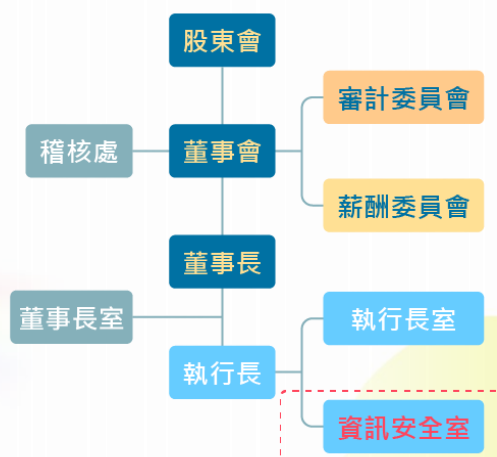
本公司依據資訊安全管理制度建立完整之作業程序，涵蓋資訊資產盤點、風險評估、系統開發與維護安全、存取權限管理、委外服務管理、資安事件通報與應變、持續改善及績效管理等管理面向，並透過定期教育訓練、漏洞修補、系統備份及資安監控等措施，持續提升資訊安全管理成熟度與防護能力。

3-5-1 資訊安全管理架構

為落實資訊安全治理，本公司於 111 年成立**資訊安全室**作為資訊安全管理專責單位，由執行長擔任最高督導，統籌資訊安全管理方向及資源配置，並由技術長擔任資訊安全主管，負責資訊安全管理制度之推動、跨部門協調及資訊安全事件之監督管理，另結合專業資安技術團隊，執行日常資安監控、防護及技術支援等工作，形成完整之資訊安全管理架構。

為強化資訊安全治理效能，本公司設置**資訊安全委員會**，由執行長擔任召集人，每年定期召開二次會議，審視資訊安全管理執行情形、重大資安風險、改善措施及年度資安專案推動成果，並依議題重要性向董事會及管理階層報告資訊安全相關事項，確保資訊安全管理與公司營運目標相互結合。

本公司透過管理階層督導、專責單位執行及跨部門協作之治理模式，持續強化資訊安全管理機制，提升風險應變能力，並確保各項資訊安全管理措施有效落實。



3-5-2 資訊安全作為

資安事件通報與處理機制

本公司建立完善之資訊安全事件管理機制，依循「**通報、應變、處置、改善**」之管理流程，確保資訊安全事件發生時能即時掌握事件狀況、降低影響範圍，並持續精進資訊安全管理制度。

當發生資訊安全事件時，相關單位應立即完成事件辨識及通報，由資安專責人員會同相關權責單位評估事件影響程度及可能風險，必要時成立緊急應變小組，統籌事件處理、資源調度及內外部溝通，以降低事件對營運之影響。

事件處理期間，本公司將立即採取必要之控制措施，包括系統隔離、服務復原、資料備份復原及事件調查等作業，並蒐集相關資訊進行原因分析及數位鑑識，確認事件成因及影響範圍，同時依事件性質適時向客戶、合作夥伴及相關利害關係人說明處理情形，維持資訊透明及信任關係。

事件處理完成後，本公司將針對事件原因進行檢討，修訂相關管理制度及作業程序，並透過教育訓練、弱點修補及管理機制優化等措施，降低類似事件再次發生之風險，持續提升資訊安全防護能力及應變韌性。

此外，本公司持續透過防火牆、防毒系統、弱點修補及系統監控等資安防護措施，降低資訊安全威脅風險，並加入資安情資分享機制，定期取得最新資安威脅、漏洞資訊及預警情資，即時採取必要防護措施。2025 年度，本公司未發生重大資訊安全事件，虛驚事件為 0 件，亦未因資訊安全事件造成重大營運中斷或資訊外洩情形。

資訊安全管理策略與措施

管理面向	2025 年實際作為	管理目的	未來目標
端點設備安全管理	導入 ESET 防毒軟體及 PC 稽核系統，由中央統一管理內部設備，並管制 USB、外接硬碟等外部儲存裝置，同時限制未授權應用程式執行及不必要網站存取。	提升端點設備安全性，降低惡意程式感染、資料外洩及設備管理風險。	持續精進端點安全管理，提升設備監控及集中管理能力。
網路安全防護	建置防毒軟體、網路防火牆、入侵偵測與防禦系統 (IDS / IPS)、應用程式防火牆 (WAF) 及進階持續性威脅 (APT) 防護機制，並透過 Radware 等資安解決方案即時監控及攔截異常流量。	防範駭客攻擊、DDoS 攻擊、惡意程式及勒索軟體等資訊安全威脅。	持續強化網路安全防護能力，提升異常流量偵測及即時應變效率。
資訊資產保護	建立本地伺服器、備份伺服器及雲端環境之三重備份架構，定期執行資料備份及復原作業。	確保重要資訊安全保存，提升災難復原能力及營運持續性。	持續優化備份管理機制，提升資料復原效率及系統韌性。
智慧化資安管理	持續評估資訊安全監控技術及管理流程，強化整體資安治理能力。	提升資安事件監控、分析及管理效率。	導入 AI 資安自動化偵測與監控技術，結合人工智慧進行異常行為分析、威脅偵測及事件應變，持續提升資訊安全防護能力與企業營運韌性。

資安教育訓練

本公司依不同職務角色規劃資訊安全及個人資料保護教育訓練，提升員工對資訊安全風險、個人資料保護及相關法令遵循之認知，強化資安防護能力及風險應變能力，降低資訊安全事件發生之風險。

2025 年度，本公司針對資訊安全管理人員及全體員工辦理多項資訊安全教育訓練，課程內容涵蓋人工智慧與資訊安全、資安攻防技術、駭客攻擊手法、資安治理、資安管理及個人資料保護等議題，協助不同職務人員掌握最新資安威脅及防護措施。

資訊安全教育訓練辦理情形如下：

資訊安全教育訓練執行情形

樂意傳播股份有限公司



6

堂課程



184

參與人次



13.2

總時數

	課程名稱	課程期間 / 場次	參與人數	課程時數
1	AI 對資訊安全的影響及因應 E-Course 金融研訓院資安課程	114.12.26~115.05.31	5 人	2 小時
2	資安攻防技術及事後處理與補救措施 金融研訓院資安課程	114.12.26~115.05.31	5 人	2 小時
3	駭客攻擊手法及防禦要點 金融研訓院資安課程	114.12.26~115.05.31	5 人	2 小時
4	資安治理講堂－重要資安規範標準與遵循 金融研訓院資安課程	114.06.04	1 人	3 小時
5	資安長實體課程 金融研訓院資安課程	114.12.02	1 人	3.2 小時
6	個人資料保護教育訓練： 個資定義、遵循與案例解析	114.12.23~114.12.31	167 人	1 小時

統計期間：114 年度 (114.01.01~114.12.31)

四、 職場環境

4-1 人才吸引與留任

理念與政策

本公司致力於打造公平、多元且具發展性的工作環境，透過完善的人才招募、培育及留任制度，吸引並留任優秀人才，持續提升組織競爭力，支持企業永續經營與長期發展。在人才招募方面，本公司秉持「適才適所、多元共融」的人才理念，建立公開、透明且無歧視之招募制度，以專業能力、職能素養及個人特質作為主要評估依據，不因性別、年齡、族群、宗教、婚姻狀況或其他與工作無關因素而有所差別待遇，提供每位求職者平等的就業機會，吸引多元優秀人才加入團隊。

為提升員工留任率及組織向心力，本公司持續完善人才發展及留任機制，透過具市場競爭力之薪酬制度、完善的人才培育機制及友善的工作環境，支持員工長期發展。在薪酬制度方面，本公司定期參考市場薪資水準，並結合年度績效考核及績效獎勵制度，提供具競爭力之薪酬福利，鼓勵員工持續精進工作績效並分享公司經營成果。

此外，本公司建立多元教育訓練制度，提供專業課程、內部知識分享、主管領導力培訓及專業證照補助等資源，協助員工持續提升專業能力，並建立明確的職涯發展路徑，培養未來管理及專業人才。本公司亦重視員工身心健康與工作生活平衡，提供友善的工作環境、多元福利措施及彈性工作安排，並透過勞資會議及多元溝通管道蒐集員工意見，持續檢視並優化各項人力資源制度，營造健康、安全且具包容性的職場文化，提升員工的歸屬感與留任意願。

4-1-1 人才招募管道

本公司建立多元且完善的人才招募機制，透過數位招募平台、校園合作及政府就業活動等多元管道，廣泛延攬具備專業能力及發展潛力之人才，並持續優化人才招募流程，提升人才媒合效率，支持公司長期發展及永續經營。

為提升人才招募成效，本公司長期與國內主要人力銀行及專業招募平台合作，持續刊登職缺資訊，並透過企業形象專區介紹公司文化、員工福利及工作環境，讓求職者於投遞履歷前即可充分了解公司經營理念及職場文化。同時，公司亦定期更新公益淨灘、員工旅遊及參與台北國際電玩展 (TGS)、漫畫博覽會等活動資訊，展現企業文化及團隊氛圍，提升雇主品牌形象，吸引理念相符之優秀人才。

此外，本公司積極推動產學合作及校園人才培育，持續參與各大專院校舉辦之校園徵才博覽會，透過職涯諮詢、產業介紹及就業交流等方式，協助學生了解遊戲產業發展趨勢及職涯機會。2025 年度共參與多場校園徵才活動，約接觸 450 至 500 位學生，持續深化與青年人才之交流，並建立人才儲備基礎。

本公司亦積極響應政府就業促進政策，參與中央及地方政府辦理之就業博覽會及聯合徵才活動，包括青年職涯暨就業博覽會、友善職場聯合招募活動及智慧科技就業博覽會等，透

過公開、公平之招募制度，提供多元就業機會，吸引不同背景及專業領域之人才加入，持續實踐多元、平等及共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）之人才發展理念。

產學連結

本公司持續推動產學合作，透過校園徵才、就業博覽會及校園合作等多元方式，強化與大專校院之交流，吸引具發展潛力之人才投入遊戲產業。為提升招募效益，本公司依據學校特色、科系專業及人才需求等因素，規劃校園招募策略，建立多元人才招募管道，作為人才培育與留任的重要基礎。

2025 年度，本公司與淡江大學、輔仁大學、文化大學、致理科技大學及龍華科技大學等多所大專校院合作，積極參與校園徵才活動，並針對公司業務需求招募相關專業人才。

- **合作科系：**以數位媒體、遊戲研發、韓文等相關科系為主要招募對象，強化人才供給與產業需求之連結。
- **招募職類：**提供遊戲營運、行銷社群、韓文相關職務等多元職缺，協助學生瞭解產業發展及職涯方向，促進學用接軌。



4-1-2 薪酬政策

本公司重視員工薪酬制度之公平性、競爭力及激勵效果，建立兼具市場競爭力與內部公平性之薪酬管理機制，綜合考量員工職務內容、專業能力、工作績效及市場薪酬水準，提供具競爭力之薪資待遇，吸引及留任優秀人才，支持公司永續發展。

本公司薪酬制度包含固定薪酬及績效獎勵兩大構面。固定薪酬包括本薪及職務津貼，薪資標準均符合《勞動基準法》及相關法令規定，並定期參考市場薪資水準進行檢視，以維持薪酬制度之市場競爭力。績效獎勵則依年度績效考核結果辦理，綜合考量員工年度目標(KPI) 達成情形、工作表現及職能發展等因素，作為調薪及績效獎金發放之重要依據，建立績效與獎酬相連結之管理機制，鼓勵員工持續提升工作績效。

為維護薪酬制度之公平性及透明度，本公司訂有薪酬管理相關規章，並透過內部電子化平台公告制度及作業流程，確保薪酬管理公開透明。同時，本公司秉持平等就業及同工同酬原則，不因性別、年齡、族群、宗教信仰或其他與工作無關因素而有差別待遇，提供公平一致之薪酬及發展機會。

薪酬激勵

本公司建立兼顧市場競爭力及內部公平性之薪酬制度，薪酬內容包括固定薪資、績效獎金及其他獎酬措施，並依公司營運績效、員工工作表現及市場薪資水準進行檢視與調整，以吸引、激勵及留任優秀人才。

- **年度薪資調整**：2025 年度依員工績效表現及公司營運狀況辦理年度薪資調整，全體員工平均調薪幅度約 **6.1%**。
- **績效表現獎勵**：依據年度績效考核結果，針對表現優異之員工辦理專案調薪，2025 年度共 **6** 位員工獲得專案調薪，以肯定其工作表現及專業貢獻。
- **年終獎金**：2025 年度依公司獎酬制度發放年終獎金，實際發放金額為 **1 個月薪資**。

4-1-3 福利政策

本公司持續完善員工福利制度，透過健康照護、工作與生活平衡、人才發展及永續參與等多元措施，營造安全、友善且具發展性的工作環境，提升員工福祉及組織向心力，支持員工與公司共同成長。

- **健康照護**

提供優於法令規定之健康檢查、特約視障按摩服務、專業醫護駐點諮詢及團體保險等福利措施，協助員工維持身心健康。

- **工作與生活平衡**

提供彈性工時、有薪生日假、國內外員工旅遊、聖誕聚餐及多元社團活動，營造友善且具凝聚力的工作環境。

- **人才發展**

提供內外部教育訓練補助，並建立透明、公平之考核及晉升制度，支持員工持續精進專業能力與職涯發展。

- **永續參與**

鼓勵員工參與環境保護及社會公益活動，將永續理念融入企業文化，共同實踐企業社會責任。

福利項目

獎酬與節慶福利

本公司建立具市場競爭力之薪酬制度，除固定薪資外，依公司營運績效及個人績效表現發放績效獎金及年終獎金；另由福利委員會辦理三節禮金、勞動節禮品及其他節慶福利，肯定員工對公司的貢獻。

健康照護與保險

本公司依法辦理勞工保險及全民健康保險，並由公司全額負擔員工團體保險，提供員工更完善的人身保障。此外，提供優於法令規定之健康檢查補助，並定期安排專業醫護人員提供健康諮詢及職場健康促進服務，協助員工維持良好身心狀態。

家庭照顧與生活支持

本公司提供結婚、生育及親屬喪葬等補助，協助員工於人生重要階段獲得適當支持，並持續關注員工及其家庭需求，營造友善的工作環境。

工作與生活平衡

為促進員工交流及團隊合作，本公司定期舉辦年度餐會、慶生會、部門聚餐及其他員工活動，並由福利委員會規劃國內外員工旅遊及提供相關補助，鼓勵員工於工作之餘增進同仁互動，凝聚團隊向心力。

友善職場環境

本公司持續優化辦公環境，設置舒緩休憩空間，提供免費咖啡及按摩舒壓服務，並與外部廠商合作提供員工優惠方案，定期辦理試吃、試飲等活動，提升員工工作便利性及職場體驗。

員工福利與幸福職場

 15 項福利措施

1  年終春酒／部門聚餐活動 舉辦感恩聖誕餐會、慶生會及微型康樂活動，豐富職場生活。	2  績效獎金 搭配公平公正的績效考核制度，與員工共享經營成果。	3  年終獎金 依歷年營運業績，發放平均1個月年終獎金。
4  喪葬慰問 提供親屬喪葬慰問金，在艱難時刻給予支持。	5  團體保險 公司全額補助員工團體保險，建構人身安全防護網。	6  生育補助 提供生育津貼，給予同仁家庭育兒支持。
7  健康檢查 提供優於法規的健檢補助，關心同仁身心健康。	8  員工結婚 提供結婚津貼，支持同仁人生重要幸福時刻。	9  國內外旅遊補助 規劃員工旅遊並給予經費補助，創造團隊回憶。
10  部門聚餐津貼 不定期安排部門聚餐，增進交流與凝聚力。	11  三節禮金 每逢三節定期發放節慶獎金，共同歡慶佳節。	12  五一勞動節禮品 提供專屬禮品，肯定同仁辛勞付出。
13  特約廠商優惠 爭取多元特約優惠及試吃、試飲活動。	14  員工協助服務 (EAP) 安排專業醫護人員進駐，提供健康諮詢與過勞防範指導。	15  辦公舒緩區域 提供視障按摩舒壓服務及免費咖啡。

員工健康

本公司重視員工身心健康及職業安全衛生，依法辦理健康管理及健康促進措施，提供定期健康檢查、護理人員健康關懷及職場健康服務等福利，協助員工維持良好健康狀態。針對健康檢查結果，本公司建立健康追蹤及管理機制，由專業護理人員提供健康諮詢、異常項目追蹤及健康促進建議，並持續檢視職場健康管理措施，營造安全、健康且友善的工作環境。

幸福職場與平衡生活

本公司重視員工工作與生活平衡，除依法提供各項休假及福利措施外，亦結合產業特性規劃多元福利制度及學習資源，協助員工兼顧工作、生活及職涯發展，提升員工參與感與工作滿意度。

- **日常福利**：於辦公空間提供零食、飲品等日常補給，並提供員工遊戲點數福利，豐富員工福利內容。
- **員工參與**：辦理員工參與活動，邀請跨部門員工共同參與新上市遊戲名稱票選，提供員工表達意見及參與產品討論之機會，增進跨部門交流與互動。
- **語言學習資源**：配合公司業務發展需求，開設免費韓文課程，由公司補助相關課程費用，鼓勵員工持續精進語言能力，提升跨文化溝通能力。

4-1-4 退休政策

本公司依法辦理員工退休制度，依循《勞工退休金條例》及相關法令規定，落實退休金提撥作業，保障員工退休後之基本經濟安全。針對不同身分及適用制度之員工，本公司依相關法規辦理退休金提繳及申報作業，確保各項作業符合主管機關規範，維護員工退休權益。

2025 年度退休制度執行情形如下：

- **本國籍員工**：全面適用勞工退休金新制，依法按月提繳退休金，雇主提繳率為員工月提繳工資 **6%**。
- **非居住者身分員工**：依相關法令規定適用勞工退休制度辦理退休金提撥，占全體員工 **5.29%**。
- **員工自願提繳**：提供員工依個人需求自願提繳退休金之機制，2025 年度自願提繳員工占全體員工 **3.53%**。

4-1-5 員工滿意度調查

項目	年度員工福利滿意度調查	新進員工試用期適應調查
調查目的	瞭解員工對各項福利措施之滿意度及需求，作為福利制度持續改善、預算規劃及活動設計之參考依據。	瞭解新進員工於試用期間之工作適應情形，評估新人培訓及到職輔導（Onboarding）機制成效，作為持續優化人才管理制度之依據。
調查面向	涵蓋薪酬、健康照護、工作與生活平衡、人才發展等 14 項福利措施及相關活動。	涵蓋工作職責理解、主管管理、團隊合作、工作與生活平衡、多元共融（DEI）等 18 項職場適應指標。
回收份數	66 份	35 份
回收率	38.6%	63.64%
調查結果	滿意度前五名：①生日假（96.97%）②彈性工時（81.82%）③五一勞動節獎勵（75.76%）④健康檢查（72.73%）⑤節慶獎金（71.21%）。整體結果顯示，員工對多項福利措施具有良好評價，可作為後續福利制度優化之參考。	滿意度最高項目（滿分 5 分）：①主管公平對待（4.80）②同仁主動協助（4.80）③團隊夥伴友善（4.77）④主管良性互動（4.69）⑤主管協助工作（4.60）⑥工作職責與能力發揮（4.54）。各項指標平均皆達 4.20 分以上，顯示新進員工對工作適應、團隊合作及管理制度的普遍持正向評價。

4-1-6 勞資溝通

勞動權益變動

本公司高度重視同仁的勞動權益與知情權。若公司發生重大營運變化(如組織重組、業務縮減或歇業等)而必須終止勞雇契約時，人力資源部門與各級主管皆會秉持公開、透明且誠信之原則，由專人與受影響同仁進行個別溝通，保障其合法權益。本公司承諾全體同仁之資遣預告期間，均嚴格遵循《勞動基準法》第 16 條之規範，確保同仁具備充足的時間進行職涯轉銜與生涯調適。

預告期	員工年資
10 天前通知	繼續工作 3 個月以上未滿 1 年者。
20 天前通知	繼續工作 1 年以上未滿 3 年者。
30 天前通知	繼續工作 3 年以上者。

勞資溝通管道

本公司建立多元勞資溝通機制，透過勞資會議、福利委員會會議、管理階層會議、部門會議及申訴管道等多元溝通管道，促進管理階層與員工之間的雙向溝通，瞭解員工意見與需求，作為持續優化管理制度及工作環境的重要參考。

● 勞資會議

本公司依法每季召開勞資會議，由勞資雙方推派同等人數代表共同參與，針對勞動條件、工作環境及員工權益等議題進行討論與協商，促進勞資雙方良性互動。2025 年度未發生重大勞資爭議事件。

● 福利委員會會議

福利委員會定期蒐集員工意見，並就各項福利措施及年度福利活動進行討論與規劃。2025 年度共召開 6 次福利委員會會議，討論內容包含員工旅遊、節慶活動及相關福利事項，作為福利制度持續精進之依據。

● 管理階層會議

本公司依營運需求召開管理階層會議，針對公司經營策略、營運管理及跨部門合作等議題進行討論，強化管理效率及跨部門溝通。2025 年度亦辦理海外主管共識營，透過管理經驗交流及策略研討，提升管理團隊協作效能。

● 部門會議及專案檢討

各部門依業務需求召開部門會議，並針對重大專案辦理專案啟動會議及結案檢討，檢視執行情形、彙整改善建議及分享執行經驗，持續精進專案管理流程。

- 申訴管道及公告機制

本公司設有多元申訴管道，受理性騷擾、職場不法侵害及其他員工申訴事項，並訂有相關處理程序及申訴機制。相關制度及聯絡資訊均公告於辦公場所及內部資訊平台，確保員工能即時取得相關資訊並依法提出申訴，保障員工合法權益。

團體協約

本公司目前尚未成立企業工會，故未簽訂團體協約，團體協約涵蓋員工比例為 **0%**。本公司依法與所有員工簽訂勞動契約，無論正式員工或非正式員工，其工作條件、勞動權益及雇用條款均依《勞動基準法》及相關法令規定辦理，並透過完善之人力資源管理制度及內部規章保障員工權益。由於未簽訂團體協約，故不存在依其他團體協約決定非正式員工或其他員工工作條件及雇用條款之情形。

4-2 多元友善職場

4-2-1 人權政策

本公司尊重並保障人權，遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》等相關法令，並參考《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)》及《聯合國全球盟約 (UN Global Compact)》等國際人權原則，制定人權政策，作為人力資源管理及日常營運之依循。

本公司人權政策主要承諾如下：

平等與無歧視：提供公平、尊重且無歧視之工作環境，禁止因性別、年齡、種族、族群、宗教、政治立場、婚姻狀況、身心障礙或其他依法受保障身分而有任何差別待遇、歧視、騷擾或不當對待。

勞動權益保障：禁止強迫勞動、人口販運及僱用童工，確保所有員工均於自由、安全及健康之工作環境中提供勞務，並落實公平薪酬及同工同酬原則。

多元、平等與共融 (DEI)：尊重員工多元背景，建立公開透明之招募、績效評核及升遷制度，提供公平之職涯發展機會。

申訴與救濟機制：建立多元且暢通之申訴管道，員工如遭遇歧視、騷擾或其他侵害權益情形，均可透過正式程序提出申訴，公司將依法辦理調查及處理，並禁止對申訴人或相關協助人員採取任何形式之報復行為。

本公司人權政策及相關管理規範均經總經理核准後實施，並透過內部制度及管理機制持續落實，以保障員工基本人權，營造公平、尊重及包容之工作環境。

4-2-2 人權管理架構

本公司建立由**董事會督導、管理階層推動及各部門共同落實**之人權管理治理架構，將人權保障理念納入公司治理及日常營運管理，持續落實公平對待、平等就業、勞動權益保障及職場安全等管理措施，營造尊重、多元及包容之工作環境。

最高治理單位 - 董事會

董事會為本公司人權管理之最高監督單位，負責督導公司永續發展策略及人權政策推動情形，定期檢視公司治理及永續發展相關議題，監督人權與勞動權益管理措施及法令遵循情形，確保公司營運符合相關法規及人權政策。

管理階層 - 總經理及總管理處

總經理負責督導人權政策之推動及執行，並核准相關政策及對外揭露內容。總管理處及人力資源單位依據公司人權政策，負責制度規劃、招募任用、教育訓練、薪酬福利、績效管理及員工關係等相關業務，並協調及追蹤人權相關議題與申訴案件之處理情形。

執行單位 - 各部門

各部門主管依職責落實人權政策及相關管理措施，持續關注員工勞動權益、職場安全、平等就業及多元共融等議題，並透過日常管理及跨部門合作，確保各項制度有效執行。

溝通與申訴機制

本公司建立多元溝通及申訴管道，包括勞資會議、員工意見信箱、內部溝通平台及其他反映機制，提供員工反映人權及勞動權益相關事項。各項案件均由權責單位依程序辦理、追蹤及改善，並持續檢討相關制度及管理措施，提升人權管理成效。



4-2-3 人權風險鑑別

對象	人權風險議題	因應措施
全體員工	職場不公平待遇與騷擾風險(含性別、職級霸凌)	1.制度預防：訂定《工作規則》及《性騷擾防相關辦法》。 2.申訴補救：設置專責申訴管道(Email/意見信箱)，確保匿名性與保密性。若接獲申訴，由人力資源單位啟動調查小組，若查證屬實即依內部規章懲處，並輔導被害員工。
全體員工	超時工作與身心健康風險	1.制度監控：人力資源管理部透過出勤系統定期監控加班時數，確保符合《勞基法》法定上限。 2.補救程序：若發現員工異常超時，立即介入了解業務負荷，並協調任務調度，落實強制休息機制以維護員工身心健康。
員工及使用者	個人資料保護與隱私權風險	1.預防機制：制定《個人資料管理政策》，定期辦理全員工資安與隱私教育訓練。2.補救程序：設有資安事件通報流程，若發生個資外洩，第一時間啟動危機應變小組，依法通知當事人並向主管機關報備，以減少對相關人權之負面衝擊。

4-2-4 相關教育訓練

課程/專案/活動名稱	參與對象	課程/專案/活動說明	舉辦頻率	參與人數	課程時數
性騷擾防治宣導教育訓練	員工	協助同仁瞭解職場霸凌、性騷擾、工作健康安全能有正確的及預防管理概念及自我保護、尊重他人、避免誤會做法，避免同仁在身心上於職場遭受危害、違反規定。	1 年 1 次	21 人	2 小時

4-2-5 申訴管道

本公司建立多元且暢通之員工申訴機制，提供公平、公正及保密之處理程序，協助員工反映職場不當對待、人權侵害、歧視、性騷擾或其他影響勞動權益之事項，並依法保障申訴人權益，禁止任何形式之報復行為。

一、申訴管道

本公司由人力資源部門統籌受理員工申訴案件，提供多元申訴方式，包括：

- **電子郵件**：設置專屬申訴信箱，由人力資源部門負責受理。
- **書面申訴**：可透過內部意見箱提出實名或匿名申訴。
- **面談申訴**：員工可向直屬主管或人力資源部門提出面談申請，反映相關事項。

二、案件處理流程

員工提出申訴後，由人力資源部門依公司規定辦理案件受理及初步評估，必要時依案件性質成立調查小組，並遵循利益迴避及保密原則進行調查。

調查過程將透過訪談、文件查證及相關事證蒐集等方式釐清案件事實，調查結果依公司授權權責辦理後續處置。經查證屬實者，將依公司相關管理規範及獎懲制度採取適當改善或處分措施，並將處理結果通知申訴人；案件處理期間及結案後，均依法保護申訴人及相關人員權益，避免任何形式之不利對待或報復。

三、2025 年人權申訴情況

2025 年度，本公司未接獲與人權侵害、歧視、職場騷擾或其他重大勞動權益相關之申訴案件，亦未發生重大違反人權或勞動法令之事件。供應商管理方面，2025 年度未接獲供應商涉及重大人權爭議或違反人權相關規範之情形。

4-2-6 推動多元共融作為

多元、平等與共融 (DEI)

本公司重視多元、平等與共融(Diversity, Equity and Inclusion, DEI)，致力於建立公平、尊重及包容的工作環境，並將 DEI 理念融入人才招聘、薪酬管理、人才發展、制度及職場人權等管理措施，確保所有員工均享有公平之工作機會及發展環境，不因國籍、性別、年齡、宗教信仰、身心狀況或其他依法受保障之身分而受到差別待遇。

多元人才與跨文化工作環境

因應公司國際化業務發展需求，本公司持續延攬不同國籍專業人才。截至 2025 年底，除本國籍員工外，尚有來自韓國 (7.06%) 及馬來西亞 (2.35%) 等國籍之員工。為協助跨國人才融入工作環境，公司提供雙語資訊及相關溝通支持措施，促進跨文化交流與團隊合作。

平等薪酬及職場人權

本公司落實公平薪酬制度，薪酬、績效及升遷均以職務內容、工作績效及專業能力作為評估依據，不因性別、國籍或其他身分而有差別待遇，並遵循同工同酬原則。

此外，公司建立職場不法侵害預防及性騷擾防治機制，透過 Microsoft Teams、公告欄及教育宣導等方式，持續宣導禁止職場霸凌、禁止性騷擾及尊重人權等觀念，並提供多元申訴管道，保障員工權益。

2025 年 DEI 推動成果

一、工作與生活平衡

- 提供彈性工時及家庭照顧假制度，協助員工兼顧工作與家庭需求；2025 年度家庭照顧假申請共 35 人次。
- 提供零食、飲品、員工遊戲點數及優於法令之有薪生日假等福利措施，支持員工工作與生活平衡。

二、母性照護及育兒支持

- 設置符合相關法令規範之哺（集）乳室，提供哺乳員工使用。
- 與托育機構合作提供特約托育服務及優惠措施，協助員工減輕育兒負擔。
- 福利委員會提供結婚禮金、生育補助等福利措施，支持員工不同人生階段需求。

三、跨文化交流與人才發展

- 提供免費韓文課程，由公司補助課程費用，鼓勵員工提升語言能力及跨文化溝通能力。
- 配合海外業務發展需求，辦理跨國管理交流及主管培訓活動，強化跨文化管理及團隊合作能力。

四、人權教育

- 辦理性騷擾防治及職場不法侵害教育訓練，提升員工對人權保障、職場尊重及相關法令之認知，持續營造友善、安全之工作環境。



4-3 人才培育與發展

4-3-1 人才培育與發展理念與策略

因應數位科技快速發展及遊戲產業持續變化，本公司重視員工專業能力培養，建立人才培育制度，鼓勵員工持續學習及精進專業能力。透過教育訓練、外部課程及知識分享等方式，持續提升員工專業知能，並將學習成果運用於日常工作，支持公司營運發展及人才永續發展。

核心培育理念：知識型組織與共榮成長

本公司以「適才適所、知識內化、實務應用」為培訓方針，確立由內而外的永續職涯成長路徑。

► **接軌前沿趨勢：**積極鼓勵同仁參與外部專業機構舉辦之訓練課程、講座與研討會，掌握業界最新技術、發展趨勢與法規變更。

► **內化知識分享：**同仁於完成外部訓練後，透過部門會議、專題分享或團隊交流等方式，將所學知識回饋予工作團隊，促進內部知識擴散，使培訓成果由個人層次擴大至團隊與組織層次。

► **實務創新應用：**本公司重視培訓成果與實際業務之連結，鼓勵同仁將所學新知與技術應用於日常工作、產品開發、專案執行及營運流程優化，藉以提升工作效率、專案品質與組織績效，達成個人與企業共同成長之目標。

本公司同仁不分職級、性別及職務類別，均享有平等之受訓與發展機會。透過系統化之培訓安排與知識內化流程，本公司確保外部訓練資源得以發揮最大效益，並持續強化研發創新、專案管理、公司治理及營運執行等核心能力。

人才培訓核心戰略軸線

配合公司治理升級與業務擴展需求，本年度之人才培育策略精準聚焦於四大專業主軸，確保培訓資源契合組織之中長期戰略布局。

主軸涵蓋：公司治理與法規革新、技術研發與美術設計、資訊安全與數據決策、行銷社群與營運戰略。

4-3-2 人才培育與發展成果

本公司持續推動多元人才培育計畫，鼓勵員工依職務需求參與外部專業課程及內部教育訓練，並透過知識分享及經驗交流，促進專業知識於組織內部傳承。

在職進修補助

為協助員工掌握產業發展趨勢及專業知識，本公司提供外部課程、研討會及專業講座等進修補助，涵蓋會計、內部稽核、資訊技術、程式開發及營運行銷等領域。員工完成課程後，須於部門內進行知識分享，將學習成果轉化為組織知識，提升整體專業能力。

職涯能力培訓

因應公司業務發展需求，本公司開設韓語發音班及韓語初級班等語言課程，由公司全額補助授課費用，協助員工提升跨國溝通能力及語言基礎，支持國際化業務發展。

新進員工培訓

本公司建立兩階段新人培育機制，由人力資源單位辦理企業文化、管理制度、組織架構及福利制度等新人教育，並由用人單位安排專業工作指導及實務操作訓練，協助新進員工快速融入工作環境及熟悉業務流程。2025 年度全體新進員工均於報到當日完成入職訓練，並由各部門持續辦理工作指導及專業培育。

人才培育與發展

3大 人才培育計畫



2025 年度，本公司持續投入員工專業能力培育，教育訓練內容涵蓋公司治理、財務會計、內部稽核、資訊技術、遊戲營運、美術設計、職業安全衛生、個人資料保護及職場友善等主題，兼顧法令遵循、專業能力及職能發展需求。

外部專業訓練方面，員工依職務需求參與會計主管初任課程、內部稽核人員職前訓練、遊戲營運行銷、JavaScript 程式設計、美術創作技法及職業安全衛生等課程，持續提升專業知識及實務能力。

內部教育訓練方面，公司辦理性騷擾防治及個人資料保護教育訓練，協助員工瞭解相關法令規定及公司管理制度，提升法令遵循意識及職場倫理觀念。

2025 年度公司投入教育訓練經費共計新臺幣 **55,290** 元，持續支持員工專業發展及終身學習。

公司提升員工職能之教育訓練辦理情形。

類型	課程/專案/ 活動名稱	參與對象	課程/專案/活動說明	舉辦頻率	參與人數	課程時數
外部受訓	會計主管初任課程	主管職	內線交易防範及防止舞弊、財會準則解析、財務實務。	不定期	2	36 小時
外部受訓	百億遊戲營運行銷全策略	一般同仁	遊戲行銷營運課程。不只拆解遊戲業百億營收的商業邏輯，更掌握用戶行為、實現獲利的完整攻略。	不定期	1	8 小時
外部受訓	JavaScript 核心篇-邁向達人之路	一般同仁	本課程著重在 JavaScript 的核心運作觀念，從直譯器的運作深入探討至 JavaScript 的各種運作模式。	不定期	16	9 小時
外部受訓	繪師人物創作技法全公開 生動角色 X 質感上色 X 細膩表現	一般同仁	釐清灰階邏輯概念、學習 3 種打光、深入細化秘訣。	不定期	4	5 小時

外部受訓	企業初任內部稽核人員職前訓練研習班	主管職	建立內部控制與內部稽核完整概念、實務案例研討。	不定期	2	18 小時
外部受訓	職業業務主管暨職業管理人員在職訓練	一般同仁	職安主管回訓。	2 年 1 次	1	6 小時
內部受訓	性騷擾防治宣導教育訓練	全體同仁	了解自身權益，並建立更友善的職場環境。	1 年 1 次	21	2 小時
內部受訓	個人資料保護教育訓練	全體同仁	為落實《個人資料保護法》及相關監管要求，並提升全體同仁對個人資料保護的意識與實務能力，特規劃本教育訓練計畫。透過分層培訓，全面構築企業的個資防護網，有效降低資料外洩風險，保障客戶與員工權益。	1 年 1 次	44	1 小時
2025 年公司投入上述教育訓練之總費用						
NTD 55,290						

依性別統計，各類別員工均有參與教育訓練，其中男性員工平均受訓時數介於 3.08 至 6.67 小時，女性員工平均受訓時數介於 1.00 至 3.92 小時。公司依職務需求及工作內容安排相關教育訓練，提供不同職級及性別員工公平之學習與發展機會，持續提升整體專業能力及組織競爭力。

2025 年度，本公司各職級員工平均受訓情形如下：

類別	高階主管			中階主管			一般員工		
	男	女	其他	男	女	其他	男	女	其他
各性別人數	6	1	0	9	11	0	26	38	0
各性別總受訓時數	40	1	0	34	32	0	80	149	0
各性別平均受訓時數	6.67	1.00	0.00	3.78	2.91	0.00	3.08	3.92	0.00
職級定義	處級以上為高階主管			部級以上為中階主管			非主管職為一般員工		
各職級人數	7			20			64		
各職級總受訓時數	41			66			229		
各職級平均受訓時數	5.86			3.30			3.58		

4-3-3 績效考核制度

本公司視員工為永續營運的核心資產，致力建立客觀、公平且具激勵性質的績效管理體系。透過落實雙向溝通、目標設定與定期檢討機制，促進組織目標與個人職涯發展緊密結合。

一、 考評機制與全覆蓋率

本公司每年定期辦理全體正式員工之績效考評。考評採「雙向溝通」模式，包含員工自我評估與主管面談，協助同仁檢討過去表現並規劃未來職涯發展目標。

二、 多元評等與友善改善輔導

考評結果分為 S (傑出)、A (優秀)、B (良好)、C (普通) 及 D (不合格) 五個等級，並將誠信與紀律納入評等門檻。

針對評等為 D 級之同仁，本公司秉持輔導成長之精神，於考評後 30 天內由主管與同仁共同制定「績效改善計畫」，提供觀察期與定期面談紀錄，給予必要之資源與調整，落實人本關懷與永續人才培育。

三、 績效與薪酬發展緊密結合

為落實利潤共享，考評結果直接連結薪資調整、職務升遷與員工酬勞分配，確保表現優異之同仁獲得具市場競爭力之報酬，實現企業與員工的共同成長。



4-3-4 員工過渡方案

職涯轉換與退休支持

本公司重視員工不同職涯階段之需求，依法提供退休、離職及職涯轉換相關支持措施，協助員工順利完成職涯轉換，並保障其勞動權益。

退休制度與退休支持

本公司依《勞動基準法》、《勞工退休金條例》及相關法令辦理退休制度，依法提撥勞工退休準備金及勞工退休金，並依適用法令辦理退休金相關作業。員工屆齡退休時，人力資源部門提供退休申辦程序及相關法令諮詢，協助員工完成退休相關作業。

離職及職涯轉換支持

如因組織調整、業務變更或其他法定事由須終止勞動契約，本公司均依《勞動基準法》辦理預告、資遣費及其他相關程序，並依法提供謀職假，協助員工進行職涯轉換。必要時，人力資源部門亦提供就業資訊及政府相關就業服務資源，協助員工瞭解後續權益。

人才回任機制

本公司尊重員工職涯發展選擇，對曾任職且符合職務需求之人才，提供公平之回任機會。2025 年度回任員工占全年新進員工之 **5.45%**，持續透過人才回流機制保留組織經驗與專業知識。

4-4 職業安全衛生

4-4-1 職安危害管理策略

本公司職安衛管理策略採取「風險預防優先、行政程序強化」為核心方針，針對辦公營運環境可能存在之危害因子，實施以下管理措施：

一、工作環境安全管理

由總務部門定期巡檢各辦公場所，檢查辦公家具、用電設備及相關設施之安全狀況，並辦理辦公環境清潔及空調設備維護，維持良好工作環境品質，降低環境因素可能造成之安全及健康風險。

二、健康促進措施

因應辦公室工作型態，本公司持續宣導正確坐姿及健康工作習慣，鼓勵員工適時起身活動與伸展，並透過辦公空間及設備配置優化，降低長時間久坐可能造成之肌肉骨骼不適風險。

三、安全教育與緊急應變

本公司將職業安全相關內容納入新進員工教育訓練，並透過內部公告持續宣導消防安全、避難動線、滅火器使用及緊急應變程序等事項；另配合辦公大樓管理單位辦理消防演練，提升員工災害應變能力。

四、安全溝通與申訴機制

員工如發現工作環境存在安全疑慮或職業安全衛生相關問題，可透過人力資源部門或其他內部溝通管道提出反映，由權責單位依程序進行確認、改善及追蹤，持續完善工作環境安全管理。

4-4-2 職安危害風險辨識與管理

職安危害辨識

危害辨識	危害說明	風險評估	改善措施
作業環境安全	長期固定姿勢操作電腦導致之骨骼肌肉損傷（如頸部、手腕疲勞）。	中（屬辦公室常態職業風險）	推動健康促進宣導，教育同仁正確姿勢；優化辦公椅與電腦桌配置；鼓勵同仁定時伸展
用電與防火安全	辦公室電器設備老舊、插座負載過大或線路短路引起之火災風險。	低（透過日常巡檢與合規管理有效控制）	總務單位定期巡檢插座負載；禁止違規使用高功率家電；維持逃生動線暢通，並配合大樓消防演練。

職安危害預防

本公司依據營運型態及辦公場所特性，持續推動相關管理措施。於選任業務合作夥伴（如機房代管及行銷活動委外單位）時，將其法令遵循及安全管理能力納入評估項目；辦公場所則由總務部門定期巡檢，並配合辦公大樓管理單位維護空調、電氣及消防等公共設施，持續維持安全之工作環境，降低職業安全及環境相關風險。

職業災害預防設施

本公司辦公場所依法配置消防安全設備，包括滅火器、火災警報系統及逃生指示設備等，並依相關法令規定，由專業機構或辦公大樓管理單位定期辦理檢查及維護，確保各項設備維持正常運作。此外，配合辦公大樓定期辦理消防安全演練及避難宣導，提升員工緊急應變能力及防災意識。

緊急應變機制

本公司訂有緊急事件通報程序，員工如遇職業安全衛生或其他緊急事件，可依程序向權責單位反映，由相關單位依事件性質提供必要協助及後續處理，並視需要採取改善措施，以降低事件再次發生之風險。

員工健康促進

本公司依法辦理員工健康檢查，並依健康檢查結果提供健康管理、關懷及必要之追蹤措施，協助員工掌握自身健康狀況。此外，因應辦公室工作型態，持續宣導健康工作習慣及正確坐姿，鼓勵員工適時起身活動與伸展，並透過辦公環境優化，降低長時間久坐可能造成之肌肉骨骼不適風險。

職安教育訓練

課程/專案/活動名稱	參與對象	課程/專案/活動說明	舉辦頻率	參與人數	課程時數
2025 (上半年度) 樂意傳播自衛消防編組組員消防講習訓練	樂意傳播自衛消防編組組員；新進同仁	樂意傳播自衛消防編組消防演習訓練	半年一次	13	4 小時
2025 (下半年度) 樂意傳播自衛消防編組組員消防講習訓練	樂意傳播自衛消防編組組員；新進同仁	樂意傳播自衛消防編組消防演習訓練	半年一次	13	4 小時

五、 產品與服務

5-1 創新管理

5-1-1 產品與服務創新研發

本公司秉持以優質遊戲內容與服務連結玩家之經營理念，將創新研發作為產品與服務持續精進的重要基礎，投入人工智慧應用、遊戲伺服器與客戶端框架優化、多語系版本製作及營運數據分析等領域。透過技術研發與流程改善，強化產品品質、開發效率及系統穩定性，持續優化玩家使用體驗，並支持公司長期營運發展。

本公司於 2022 年成立研發單位，目前配置 9 名研發人員，主要負責遊戲程式開發、美術設計、人工智慧工具應用、系統架構優化及遊戲平台功能開發等工作。除專責研發人員外，各營運、企劃、美術及技術部門亦依專案需求共同參與產品開發及服務優化。

2025 年創新研發成果

- AI 應用導入與流程優化

2025 年度，本公司將人工智慧工具導入翻譯及美術製作流程，協助處理多語系版本內容及部分美術素材製作作業。透過工具導入及工作流程調整，持續改善跨語系內容製作效率，並由相關人員進行成果確認及品質管理。

- 《Mizugo》v2 伺服器框架升級

本公司完成自製低負載被動伺服器框架《Mizugo》v2 版本之架構重構與功能升級，強化伺服器系統之穩定性、維護便利性及後續擴充能力，作為遊戲產品開發及營運之技術基礎。

- 《MKFrame》客戶端框架功能強化

本公司持續強化自製客戶端框架《MKFrame》之模組化及跨平台功能，提升程式元件重複使用性，並支援後續遊戲產品之開發、測試與維護作業。

2025 年研發投入

2025 年度，本公司針對 AI 應用導入與流程優化、《Mizugo》v2 伺服器框架升級及《MKFrame》客戶端框架功能強化等軟體創新項目投入研發資源，研發投入金額為 38,025，參與研發人力共 39 人。

5-1-2 核心產品與服務技術成果

遊戲畫面與效能體驗優化

配合遊戲原廠版本更新及長期營運需求，本公司持續導入解析度、畫面幀率、戰鬥同步及遊戲異常修正等效能優化項目，改善遊戲系統運作及玩家操作體驗。

2025 年度，《巨商》持續辦理版本更新與系統調整，包括戰鬥同步處理、遊戲異常修正及內容更新等項目，以維持遊戲服務之穩定運作，並回應長期營運產品之維護需求。

FPS 遊戲系統與內容更新

2025 年度，本公司持續強化《AVA》遊戲之版本內容及玩家成長機制，導入賽季制、戰地通行證、槍枝外觀、材料及合成等系統，提供玩家不同之遊玩目標及個人化內容。

在保留既有遊戲玩法及操作體驗之基礎上，公司參考市場發展趨勢，逐步更新遊戲內容與獎勵機制，並針對長期營運遊戲可能累積之系統缺陷及不當使用風險，透過系統更新、功能調整及舊系統汰換，持續改善服務安全及系統穩定性。

此外，公司搭配實況主、KOL 直播及社群推廣活動進行產品行銷及玩家溝通，增加遊戲內容觸及及社群互動。

自研休閒遊戲開發與海外測試

本公司透過自研骰子遊戲專案，累積遊戲規則設計、機率與獎勵平衡、使用者介面與操作流程、多人互動機制及商業化模式等產品開發經驗，並建立由企劃、開發、測試至海外市場驗證之專案流程。

2025 年底，本公司於菲律賓辦理 Beta 測試，蒐集玩家對遊戲體驗、系統穩定性及商業化設計之回饋，作為後續產品功能調整、內容優化及海外市場評估之參考。

5-1-3 未來研發方向

	內容
短期	未來一年，本公司將持續優化人工智慧應用工具及遊戲開發流程，並強化多語系內容製作、產品測試及營運數據分析能力，以提升遊戲產品品質及營運管理效率。
中期	未來三至五年，本公司將持續累積遊戲代理、發行及自研能力，強化遊戲平台功能及本公司內部資源整合，並依市場發展及產品規劃拓展亞洲及其他海外市場。
長期	未來五年以上，本公司將持續評估人工智慧、跨平台服務及數位娛樂內容之應用機會，並結合遊戲、音樂娛樂及粉絲互動等業務資源，發展多元化數位娛樂服務。

5-2 產品服務品質與安全

5-2-1 政策與理念

本公司秉持「提供優質且安全的數位娛樂體驗」之核心理念，將產品品質、營運穩定及玩家權益納入產品與服務管理流程，並由產品引進、系統營運至玩家服務等環節持續落實相關管理措施，以維持遊戲服務品質及建立玩家信任。

1. 產品品質管理

於代理產品評估及引進階段，本公司針對遊戲內容、系統穩定性、設備相容性及在地化品質等項目進行測試與審查，並依臺灣市場需求辦理文字翻譯、功能調整及內容確認，以確保產品符合公司品質要求及玩家使用需求。

2. 營運穩定管理

本公司持續完善遊戲系統及伺服器營運環境，透過系統運行與伺服器負載監控、異常事件通報、資料備份及資安防護等措施，掌握系統運作情形，並依事件性質進行處理及改善，以維持遊戲服務之穩定性與使用流暢度。

3. 玩家權益與安全保障

本公司遵循線上遊戲相關定型化契約、個人資料保護及數位內容服務相關規範，建立帳號驗證、個人資料保護及異常登入管理等機制，並持續執行非法程式偵測與違規帳號處理，以維護遊戲秩序、公平性及玩家權益。

此外，本公司透過官方網站、遊戲公告及其他適當管道揭露產品與服務資訊，並設置客服信箱、客服系統及社群平台等溝通管道，蒐集玩家意見與問題。相關單位依案件性質進行回覆、處理及追蹤，並將玩家回饋作為產品調整、服務改善及營運決策之參考。

5-2-2 品質管理制度

本公司針對遊戲代理營運各項核心作業建立標準作業程序 (Standard Operating Procedures, SOP)，涵蓋產品代理、版本更新、營運管理、客服服務及異常事件處理等主要流程。各項作業規範及管理辦法均以電子化方式建置於公司內部文件管理系統，供相關人員依職務權限查閱及執行，作為各項業務作業之管理依據。

產品代理及服務提供前，由總管理處法務單位依相關法令及公司管理規範，審查代理產品內容、服務條款及契約文件，確認符合遊戲產業相關法規、消費者權益及個人資料保護等要求，並配合契約管理及法務審核程序，降低營運及法遵風險。

此外，本公司透過內部稽核機制定期檢視相關營運流程之執行情形，並結合客服單位蒐集之玩家意見及申訴案件，分析服務改善需求，適時調整作業流程及管理措施，持續完善產品與服務品質管理制度。

5-2-3 消費者安全管理制度

本公司依據遊戲產品及數位服務之營運特性，建立消費者安全管理制度，涵蓋帳號安全、交易管理、法令遵循及個人資料保護等面向，並透過跨部門協作及持續改善機制，降低產品與服務可能對消費者造成之風險，維護玩家權益。

● 帳號與交易安全管理

本公司透過 MangoT5 平台建置身分驗證及異常登入監控機制，持續監測異常登入情形，降低帳號遭未授權使用之風險；另針對遊戲內交易行為依管理程序辦理檢視及異常案件處理，以維護遊戲秩序及玩家虛擬財產安全。

● 消費者權益保障

本公司依循主管機關公告之《網路連線遊戲服務定型化契約應記載及不得記載事項》辦理遊戲服務管理，相關服務條款均經法務單位審查後公告於官方網站，並訂定遊戲管理規範及玩家權益相關措施，作為產品營運及客服處理之依據。

● 個人資料保護

本公司依《個人資料保護法》建立個人資料管理機制，針對消費者個人資料採取權限管理、存取控制及操作紀錄留存等措施，並訂有相關管理辦法，提供營運及客服等相關人員遵循，以降低個人資料外洩及不當使用風險。

2025 年消費者安全管理措施

● 法務參與產品及活動審查

2025 年度，本公司持續由法務單位參與產品上線及營運活動之審查作業，針對活動內容、服務條款及相關法令遵循事項進行評估，於產品或活動正式提供服務前完成法規及契約內容確認，降低後續營運及消費者權益相關風險。

● 跨部門異常事件處理機制

本公司持續完善客服、營運及法務等單位之異常事件通報流程，針對影響玩家權益之事件建立通報、處理及追蹤機制，並依事件性質協調相關單位辦理改善，以提升事件處理效率及管理品質。

產品與服務健康及安全評估

本公司於產品代理及上線前，針對產品內容、安全性、法令遵循及玩家權益等事項進行評估，確認產品符合相關管理要求後始提供服務。

2025 年度共評估 17 項產品與服務 (PC 遊戲 13 項、手機遊戲 4 項)，占當年度提供產品與服務總數 17 項之 100%。

產品與服務法規遵循績效

2025 年度，本公司未發生因產品或服務違反健康、安全或相關法令而遭主管機關裁罰或警告之情形，亦未發生違反自願性規範之事件。

本公司依產品及服務性質遵循相關法令規範，主要包括：

產品

- 機率型商品：《網路連線遊戲服務定型化契約應記載及不得記載事項》
- 遊戲軟體商品：《遊戲軟體分級管理辦法》

服務

- 遊戲營運服務：《消費者保護法》
- 會員管理服務：《個人資料保護法》

2025 年度產品與服務品質及安全管理成果

● 法令遵循審查機制

2025 年度，本公司持續辦理代理產品上線前之法務審查作業，針對服務條款、中獎機率揭露、遊戲分級及相關法令遵循事項進行確認，作為產品上線前管理程序之一，以降低產品營運過程可能產生之法令遵循風險。

● 誠信經營融入服務管理

本公司將誠信經營及員工道德行為相關規範納入教育訓練及日常管理，持續提升員工對遊戲公平性、消費者權益及法令遵循之認知。2025 年度未發生因員工違反誠信規範而影響遊戲公平性或消費者安全之重大事件。

5-3 客戶關係管理

本公司依據不同客戶類型建立客戶關係管理機制，針對企業合作夥伴 (B2B) 及玩家消費者 (B2C) 分別採取適當之溝通與服務管理措施，透過定期交流、專案管理、客服服務及滿意度調查等方式，持續了解客戶需求，作為產品優化、服務改善及合作關係發展之參考。

B2C 客戶關係管理

本公司透過客服系統、官方網站、社群平台、電子郵件及遊戲內公告等多元管道與玩家保持互動，提供產品資訊、問題諮詢及意見反映服務，並依案件性質由相關單位辦理處理及追蹤，持續改善產品與服務品質。

玩家回饋除作為客服案件處理依據外，亦定期提供營運、研發及相關管理單位參考，作為產品功能調整、服務流程改善及後續版本更新之依據。

B2B 客戶關係管理

本公司與遊戲原廠、授權合作夥伴及技術供應商建立多元溝通機制，依專案需求透過電子郵件、即時通訊、視訊會議、實體拜訪及專案會議等方式進行合作討論，內容涵蓋代理授權、產品導入、在地化需求、版本更新、技術支援、行銷合作及上市規劃等事項，以掌握專案進度並維持合作關係。

客戶隱私與資料保護

本公司依《個人資料保護法》建立客戶資料管理制度，針對會員資料之蒐集、使用、保存及存取權限訂有相關管理措施，並透過資訊安全管理及內部控制機制，降低客戶資料外洩、遺失或未經授權使用之風險。

2025 年度，本公司未發生經證實侵犯客戶隱私權之事件，亦未發生資訊洩露、失竊或遺失客戶資料而遭外部申訴或主管機關裁罰之情形。

此外，近三年度 (2022 年至 2024 年) 均未發生客戶隱私受損事件。

2025 年 B2C、B2B 溝通與回饋情形

客戶類型		回饋管道	回饋結果
B2C	消費者	客服信	41,113
		親訪公司	7
		LINE	9,865
		粉絲團	1,533
		EMAIL	9,283
B2B	供應商	信件	日常作業依需求進行，原則上每日透過 Email 與供應商進行溝通、回饋及意見交換
		視訊會議	依專案需求不定期召開，包含版本導入、合作提案、問題協調及進度確認等
		現場會議	2025 年透過主管訪韓、參與 G-Star 及 TGS 相關供應商交流活動，與供應商進行現場拜訪、會議及合作洽談；另依專案需求安排供應商來台或至供應商所在地進行會議。

B2C、B2B 客戶申訴流程



近三年申訴率與結案率

B2C	2023	2024	2025
接獲客訴數量	49,284	72,007	41,113
客訴率 (投訴客戶數÷總客戶數) 平台玩家數	1.58	2.31	1.3
客訴結案率	100%	100%	100%

2025 年 B2C、B2B 滿意度調查

B2C 滿意度調查

本公司每年辦理一次消費者滿意度調查，調查內容涵蓋產品服務、客服品質及整體使用體驗等面向，並透過電子郵件方式蒐集玩家意見。

2025 年度共完成 1 次調查，受訪人數 2,789 人，整體調查結果為「優良」。公司依調查結果持續辦理客服教育訓練及服務品質改善，以提升玩家服務體驗。

B2B 合作夥伴回饋機制

本公司未另行辦理制式企業客戶滿意度問卷，而係依合作專案需求，透過電子郵件、即時通訊、視訊會議、實體拜訪、專案會議及合作檢討等方式，持續蒐集合作夥伴對合作流程、溝通效率、產品導入及後續支援等事項之意見。

相關回饋作為後續合作關係維護及管理流程改善之參考，並依需要調整溝通窗口、專案時程、資料提供方式、產品導入流程及後續支援安排。

5-4 供應鏈管理

5-4-1 政策與理念

本公司建立供應鏈管理機制，將誠信經營、法令遵循、資訊安全、個人資料保護、服務品質、勞動權益及環境責任等事項納入供應商合作管理考量，並依供應商類型及合作內容，透過供應商評估、合約管理、專案溝通、交付品質確認及合作成果檢討等管理措施，持續掌握合作情形及供應風險，建立穩定且具責任之供應鏈合作關係。

5-4-2 供應商與承攬商管理制度

本公司依營運需求建立供應商管理制度，於遊戲代理、技術服務、行銷推廣及其他合作夥伴遴選過程中，將產品品質、技術能力、營運能力、法令遵循、資訊安全及合作風險等因素納入評估，作為合作決策之依據。供應商經評估符合合作條件後，始進行合約審查、上市規劃及跨部門導入作業；未符合合作要求者，原則上不予合作，或於完成改善後重新辦理評估。

為持續掌握供應商合作情形，本公司透過供應商評估、合約管理、專案溝通、交付品質確認及合作成果檢討等管理措施，作為後續合作及供應商管理之參考。

供應商資格審查

本公司依合作性質及採購管理流程，要求供應商提供公司登記、基本資料、授權或代理資格、付款及稅務等相關文件，並依合作內容完成合約、保密協議或其他必要文件之簽署，以確認供應商資格、合作條件及雙方權利義務。

涉及正式合作之案件，均須完成相關文件審查及內部核准程序後，始得進行合作。

供應商誠信管理

本公司持續將誠信經營理念納入供應商管理制度，依合作性質及內部採購、合約管理流程，要求新供應商或特定合作案件確認廉潔承諾條款，並透過合作契約、保密協議及相關管理機制，規範雙方於誠信經營、利益衝突迴避、保密義務及公平交易等事項之權利義務。

2025 年度，廉潔承諾條款仍採逐步導入方式，依合作案件性質辦理簽署，尚未全面適用於所有供應商。未來將配合供應鏈管理制度持續擴大適用範圍，逐步提升供應商簽署涵蓋率。

供應商類別	請說明「關鍵」 供應商之定義	第一階(家數)	非第一階(家數)	總和
遊戲原廠	遊戲供應商	38		38
基礎設施	網路串流、伺服器雲端運算、系統整合及遊戲防外掛資安技術的廠商	7		7
跨境營運	位內容 / 應用程式商店 / 跨境營運等	5		5
金流服務	上支付、代收代付、電子商務	3		3
非關鍵				
加總		53		53

5-4-3 供應商與承攬商篩選標準

新供應商遴選標準

本公司於遴選新供應商及合作夥伴時，依合作內容及專案需求進行綜合評估，主要評估項目包括：

- **營運能力**：包括營收規模、資本額、員工人數及整體經營狀況。
- **市場信譽**：參考市場評價、公開資訊及產業合作經驗，了解供應商之商譽及合作紀錄。
- **企業穩定性**：評估設立年資、營運歷程及公開發行情形，作為合作風險評估之參考。
- **專案執行能力**：包括產品開發、上市營運、技術支援及專案管理經驗。
- **其他管理事項**：包含產品品質、後續維護能力、資訊安全、法令遵循、合約條件及永續管理等相關因素。

2025 年供應商管理

2025 年度，本公司合作供應商及承攬商共計 **54 家**，其中新增供應商 **2 家**，新增承攬商 **0 家**。

另本公司針對社會面及環境面進行之評估管理說明如下：

社會面評估

本公司將社會面相關事項納入新供應商評估重點，評估內容包括：

- 公司合法登記及營運資格
- 營運穩定性及商業信譽
- 過往專案執行經驗
- 法令遵循情形
- 資訊安全管理能力
- 服務品質及履約能力
- 誠信經營及合作紀錄

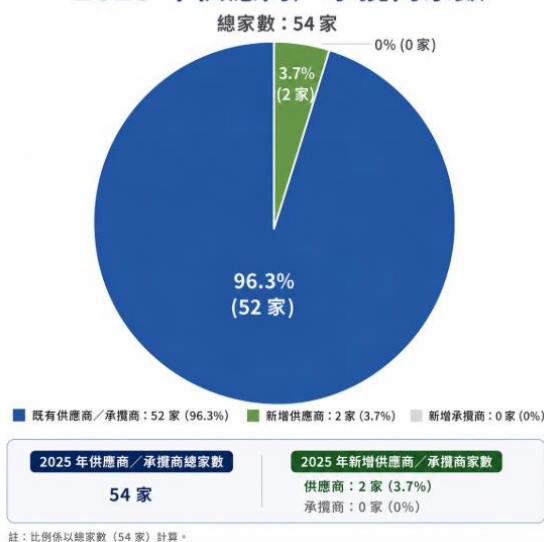
2025 年度新增供應商均依公司採購及合約審核流程完成基本資格及合作風險評估後始建立合作關係，社會面相關事項已納入新供應商之評估內容。

環境面管理

考量本公司屬數位內容服務產業，目前尚未建立以環境績效作為新供應商遴選之正式評估機制。惟於合作過程中，持續鼓勵供應商採行數位化文件、電子簽核、線上會議及電子資料交換等方式，減少紙本文件使用及差旅需求，以提升資源使用效率及降低環境負荷。

未來，本公司將持續檢視供應鏈管理制度，並視供應鏈特性及營運需求，逐步評估將環境相關管理要求納入供應商評估機制，持續提升供應鏈永續管理能力。

2025 年供應商／承攬商家數



5-4-4 供應商與承攬商風險評估

本公司建立供應商風險評估機制，依供應商合作性質及專案重要性，於新供應商遴選、合約簽訂、專案執行及合作成果檢討等階段，持續辦理供應商風險評估。評估內容涵蓋誠信經營、法令遵循、資訊安全、服務品質、交付能力、財務狀況及營運穩定性等事項，並透過公司基本資料及證明文件、合約及採購審核資料、內部評測報告，以及線上或實體會議、電子郵件及即時通訊等方式蒐集相關資訊，作為供應商管理及後續合作決策之參考。

風險等級	家數	百分比
高風險	3	5.7%
中風險	14	26.4%
低風險	36	67.9%
合計	53	100%

風險等級	供應商管理措施
高風險	採較嚴格之合約條件、金額及服務範圍審查，並於合約中明確規範公司調整、終止或要求改善之權利；合作期間定期追蹤交付進度、服務品質及異常狀況，必要時啟動改善要求、替代方案評估或管理層級會議。
中風險	依合作內容及專案需求進行合約條件確認、交付項目檢核及進度追蹤，透過會議或專案溝通確認服務品質；若發生交付延遲或品質落差，要求供應商提出說明或改善方案。
低風險	依公司一般採購、合約及付款流程進行基本資料確認、合作內容確認及交付成果驗收，並視實際需求進行溝通與紀錄留存。

5-4-5 供應商與承攬商考核制度

供應商評估機制

本公司依供應商合作性質及專案重要性建立供應商評估機制，於新供應商導入前、合約簽訂前、專案執行期間及合作成果檢討等階段，持續辦理供應商評估及合作管理，以作為供應商遴選、合作管理及後續合作決策之參考。

評估對象

評估對象包括遊戲原廠、授權合作夥伴、技術服務供應商、行銷推廣廠商、活動執行廠商、內容製作廠商及其他專案合作供應商。

評估程序

新供應商或新合作專案導入前，依公司內部採購及合約管理流程，確認供應商基本資料、

公司登記證明、合作內容、合約條件、付款資料及其他必要文件；合作期間則透過合約審查、採購流程、專案會議、電子郵件、即時通訊、交付成果確認及服務品質檢核等方式，持續掌握供應商履約情形及合作風險。

評估面向

本公司依不同合作性質及專案需求辦理供應商評估，主要評估項目包括：

- 交付品質
- 技術穩定性
- 產品市場適配性
- 在地化完成度
- 改版及開發時程配合度
- 技術支援及服務能力
- 供應商營運穩定性

除營運管理面向外，亦將永續相關議題納入評估考量，主要包括：

- 誠信經營
- 法令遵循
- 資訊安全
- 產品與服務責任
- 玩家權益維護
- 供應商營運穩定性

供應商實地訪查

除日常專案管理及文件審查外，本公司亦依合作需求辦理供應商實地訪查。

2025 年度，本公司依專案需求赴韓國拜訪合作廠商，透過實體會議了解供應商營運概況、產品開發進度、版本更新規劃及後續合作方向，並就專案執行情形及合作事項進行交流，作為供應商管理及合作評估之參考。

六、 社會共融

政策與理念

本公司結合營運特性及永續發展理念，持續推動社會參與相關措施，並聚焦於員工照護、跨文化共融及環境保護三大面向，透過制度建立及實際行動，回應利害關係人期待，為社會及環境創造正向價值。

本公司 2025 年度社會參與重點如下：

● 員工照護

持續完善薪酬制度、員工福利及人才培育措施，並提供健康管理、工作與生活平衡及職涯發展等支持，營造安全、友善且具發展性的工作環境。

● 跨文化共融

因應國際化業務發展，持續推動多元、平等與共融 (DEI) 理念，提供雙語資訊及多元學習資源，促進不同國籍員工之交流合作，建立尊重與包容的工作環境。

● 環境保護

推動溫室氣體盤查及減碳措施，並鼓勵員工參與淨灘等環境保育活動，以實際行動支持環境永續及海洋保育。

學生與外部人才培育

類型	計畫名稱	計畫內容	2025 年職量化亮點成果
校園人才媒合	就業博覽會與多元徵才計畫	積極參與國內優質大專院校舉辦之校園徵才博覽會，設置專屬諮詢管道。由人力資源同仁親臨現場，為青年學子導覽遊戲產業之發展前景、企業核心職掌與職缺需求，縮短產學間之資訊落差。	落實參與淡江大學、輔仁大學等知名大專院校之「校園徵才博覽會」，現場提供多方面之職涯諮詢服務，主動走入校園建立外部人才儲備渠道，深耕新世代數位專才之招募媒合。
實習計畫	新世代職涯銜銜與延續培育計畫	承接前一年度「暑期實習計畫」之階段性育成成果，針對完訓同仁提供具備勞動權益保障之工讀留任機制，透過彈性之工時規劃與實務流程傳承，陪伴青年學子兼顧學業並完成由校園至職場之職涯過渡。	2025 年度本公司持續貫徹勞動權益保障，完整執行前一年度留任同仁之工讀培育合約。

志工活動

活動類型	環境保護	
活動名稱	2025 樂意傳播中角灣淨灘行動	
主辦單位	樂意傳播股份有限公司	
投入資源	質化	樂意傳播安排於工作日舉辦淨灘，由各部門同仁代表自發性參與，以實際行動實踐綠色永續。公司全面落實員工福祉，以公出支持同仁於工作日參與永續行動，並全額補助交通接駁、安全保險及活動物資等經費。活動亦結合 ICC 國際淨灘行動與專業宣導，讓同仁在行動中深化環境教育內涵。
	量化	在全體參與夥伴的齊心協力下，本次活動總計投入了 38 位同仁，並於工作日共同創造了 3 小時的永續服務時數，活動期間之交通接駁、安全保險與淨灘物資皆由公司全額補助支持。
產出效益	質化	在 38 位志工夥伴的齊心協力下，成功清除海岸線上的各類垃圾，恢復了海灘原本的潔淨面貌。同仁們透過親身參與，將環境保護理念轉化為實質的社會共榮行動，不僅提升了個人的環保永續意識，也以實際行動實踐了企業社會責任。
	量化	本次活動共計落實清運 300 公斤之各式海洋廢棄物與海岸垃圾，以具體數據落實海洋生態保育。
社會影響力	內部	透過工作日參與，展現公司對永續行動的支持，深化同仁的環保意識，並有效提升跨部門的團隊凝聚力。
	外部	實質減輕海岸環境負荷，以行動守護海洋生態多樣性，同時展現樂意傳播對社會公益與 SDGs 的正面影響力。
利害關係人回饋	參與同仁整體滿意度極高。同仁普遍回饋：親身實踐淨灘帶來極大成就感，不僅深化了自身的永續環保意識，也切實感受到公司履行企業社會責任的決心。	
活動照片	 	

七、 環境永續

7-1 氣候變遷因應與管理

近年來，全球暖化問題日益嚴峻，世界經濟論壇 (World Economic Forum) 所發布的《2025 年全球風險報告》中，亦提及氣候變遷正嚴重影響世界局勢，而未來 10 年全球將面臨自然災害與極端天氣事件、地球生態系統的巨變、生物多樣性減少、自然資源短缺等風險，顯見氣候變遷議題之重要性。

本公司現階段以「務實建立內部溫室氣體盤查與管理制度」為首要環境任務。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，本公司雖未正式導入TCFD (氣候相關財務揭露框架)，惟將參考其框架，逐步展開氣候相關風險與治理的相關工作。後續本公司將密切追蹤金管會對於上市櫃公司永續資訊揭露之法令時程，在符合法規遵循的前提下，穩健評估並規劃未來導入之可行時機。

氣候治理架構

本公司將氣候變遷視為永續經營的重要議題，建立由董事會監督、管理階層督導、永續小組統籌推動及各權責單位共同執行之氣候變遷治理架構，將氣候相關議題納入公司治理及營運管理機制。

董事會為氣候變遷相關議題之最高監督單位，定期聽取管理階層有關溫室氣體盤查、節能減碳措施及環境法令遵循等執行情形之報告，並督導相關改善措施及資源投入。

管理階層由執行長督導整體氣候治理方向，並透過永續小組統籌規劃及協調各項永續工作，整合跨部門資源，推動氣候變遷管理措施及永續發展策略。永續小組協同溫室氣體盤查管理代表辦理溫室氣體盤查、資料蒐集、排放量彙整及查證準備等工作，協調各權責單位落實節能減碳及環境管理措施，定期向管理階層及董事會報告執行成果，持續提升公司因應氣候變遷之管理能力及營運韌性。

氣候變遷管理策略

(1)法規風險評估：由溫室氣體盤查小組預先審閱國內外永續與減碳相關法令規範 (如金管會上市櫃公司永續發展路徑圖)，識別出公司在營運上面臨的法定合規風險與時程要求。

(2)現況數據盤點：透過總務與財務單位收整各據點之電力、公務車油料等能源單據，據以編製溫室氣體排放清冊，實質識別出公司最主要的實體碳排放源

(3)制度化因應與追蹤：將識別出之合規要求與排放現況，透過每年定期的內部檢視與未來外部會計師查證機制，確保氣候風險能被穩健控管，有效達成事前預防性管理之成效。

氣候風險管理制度與流程

本公司由執行長主導氣候與環境相關風險之識別與評估作業，並協同財務、行政、總務與法務職能常態性追蹤國內外永續發展趨勢、氣候相關法規要求，以及金管會對上市櫃公司永續資訊揭露與溫室氣體盤查之推動時程。透過每年定期執行溫室氣體盤查管理程序，統整各實體據點之水電、燃油數據，實質評估各據點在法規合規與急劇氣候下的定性衝擊程度。

本公司將氣候與環境法規遵循風險，納入公司日常之內部管理範疇。環境數據之收整流程與作業均依循相關程序辦理。透過將環境風險識別融入既有之管理模式，有效運用現有行政資源執行合規監控，確保營運活動符合主管機關法令規範及資訊揭露要求。

風險與機會辨別結果

風險面向 (轉型/實體 風險)	風險類型	風險議題描述	影響期間 (短/中/長期)	潛在財務影響	因應措施
轉型風險	政策與法律	主管機關精進上市櫃公司永續發展路徑法令，若未能及時落實環境數據管理，恐面臨合規訴訟、行政裁罰或企業商譽受損風險。	短期	若發生法規違延，可能產生潛在的行政罰鍰支出，並對資本市場的企業形象造成間接財務減損。	由溫室氣體盤查小組制訂並落實溫室氣體盤查管理程序，建立跨部門憑證收整與內部稽核機制，確保碳數據完全合規。其行政管理成本均納入常態編制，無額外重大資本支出。
實體風險	急劇風險	極端天氣可能造成辦公據點短暫外部斷電、局部硬體損壞或影響同仁通勤安全。	中長期	本公司屬數位內容遊戲代理業，非實體製造業，無大型廠房與高耗能生產設備，其實體受災之直接財務損失非常有限且可控。	定期執行自有資產與租賃辦公室之基礎設施維護、落實內部行政通報程序，並透過辦公室自動化設備維持遠端備援運作韌性，確保遊戲平台持續營運。相關費用屬日常庶務維護，無重大財政負擔。
機會	風險類型	風險議題描述	影響期間 (短/中/長期)	潛在財務影響	因應措施
機會	資源效率	配合永續營運政策，全面推動辦公行政流程精簡與紙張減量，將環境友善融入誠信經營之日常治理中。	短期至中期	透過實體紙張印刷與常態郵寄費用之精簡，可逐步降低公司行政庶務之常態性營運成本，並在零 IT 資本支出之前提下，有效提升跨部門溝通與公文傳遞之行政效能。	利用公司現有內部雲端資料夾（公槽）建立「規章管理數位化平台」與合規知識庫，取代傳統紙本公告與傳遞。此措施善用現有 IT 基礎設施，投入成本為零，實質達成低碳營運與成本精簡之雙重效益。

指標與目標

項目	內容
短期目標	完成 2025 年度首次自主溫室氣體盤查及內部稽核，建立完整之溫室氣體盤查管理制度，確保環境數據之完整性、準確性及可追溯性。
中長期目標	持續依循主管機關氣候相關法規及永續資訊揭露要求，完善溫室氣體管理制度，並於營運設備（如空調、照明等）汰換時，優先評估採購具節能標章或高能源效率之設備，逐步提升能源使用效率及降低營運碳排放。
管理指標	• 溫室氣體排放量（範疇一 + 範疇二）• 外購電力消耗量
2025 年管理績效	• 溫室氣體排放量（範疇一 + 範疇二）：179.8566 公噸 CO ₂ e • 外購電力消耗量：1.136 十億焦耳（約 315,544 度）※ 2025 年度為本公司首次自主辦理溫室氣體盤查，以本年度盤查結果作為後續管理基準。
2025 年執行情形	由溫室氣體盤查小組統籌推動溫室氣體盤查作業，建立盤查管理程序，完成各營運據點能源使用資料蒐集、排放量盤查及內部查核，並於 2026 年 3 月完成首次自主盤查之內部稽核，逐步建立自主碳管理制度，作為後續減碳規劃及績效追蹤之基礎。

7-2 綠色營運

7-2-1 溫室氣體與能源管理

本公司重視溫室氣體排放管理與氣候變遷議題，為逐步建立企業自主環境管理能力，已由溫室氣體盤查小組制訂並落實內部溫室氣體盤查管理程序，建立跨部門憑證匯整、數據蒐集及內部稽核機制，以確實掌握各實體營運據點之基礎碳排放數據。2025 年度，本公司已依內部管理程序完成自主溫室氣體盤查報告書與盤查清冊之編製，作為後續排放數據追蹤、內部管理改善及永續資訊揭露之基礎。

現階段本公司尚未導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查管理系統，係採取符合目前營運規模及管理需求之內部自主管理方式，持續強化日常行政內控、憑證保存、數據彙整及盤查品質管理。後續本公司將依主管機關對上櫃公司永續發展路徑及溫室氣體盤查揭露之相關規範，持續關注法規要求與市場實務發展，並依公司營運規模、管理資源及法規遵循需求，審慎評估外部管理制度或查證機制之適用性，以逐步提升溫室氣體管理之完整性與可信度。

公司溫室氣體盤查之結果、各排放種類的說明

排放種類	說明	2023 年排放量 (噸 CO ₂ e)	2024 年排放量 (噸 CO ₂ e)	2025 年排放量 (噸 CO ₂ e)
直接溫室氣體排放量 (範疇一)	主要源自公務車汽油消耗（移動燃燒）以及辦公據點生活污水化糞池、冷氣與機房冷媒常態性逸散。	未有盤查紀錄	未有盤查紀錄	23.6622
能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	各實體據點之日常行政與伺服器外購電力消耗。	未有盤查紀錄	未有盤查紀錄	156.1944
其他間接溫室氣體排放 (範疇三)	公司外部價值鏈相關排放。現階段非核心盤查主軸，尚無量化數據。	暫未納入盤查範圍	暫未納入盤查範圍	暫未納入盤查範圍
排放強度				
A 溫室氣體排放總量 (噸 CO ₂ e)		未有盤查紀錄	未有盤查紀錄	179.8566
B 個體營業額 (百萬元)				734.102
溫室氣體排放強度 公式 = A/B		-	-	0.245(取道小數點第三位)

減量計畫

● 持續精進碳管理機制

由溫室氣體盤查小組持續執行溫室氣體盤查管理程序及內部查核，定期檢視盤查資料品質及管理流程，並推動各辦公據點節能宣導，逐步提升自主碳管理能力，此外，本公司建立「跨部門手工紀錄彙整作業程序」。由總管理處協調各單位，將電力、水力等基礎能源單據進行標準化分類與手動紀錄存檔。此流程的建立，使公司得以完成首份系統化的環境數據清單，為未來之永續管理工作奠定務實之數據基礎。

● 推動低碳行政作業

持續優化內部雲端文件管理平台，推動規章文件數位化管理及無紙化行政作業，降低紙張使用及文件傳遞所衍生之資源消耗，提升行政作業效率。

● 落實綠色採購管理

於營運據點空調、照明等基礎能源設備達使用年限進行汰換時，優先評估具節能標章、高能源效率或環境友善之產品，逐步提升能源使用效率，降低營運過程之能源消耗及溫室氣體排放。

7-2-2 水資源管理

本公司營運據點皆為商業辦公大樓，主要用水型態為員工日常行政、飲用及衛生等辦公生活用水，未涉及製程或工業用水。本公司屬數位內容遊戲業，無實體工地與廠區，水資源取得來源為台灣自來水公司供應之自來水，並由各商業辦公大樓管理委員會統一供應、管理與維護。由於本公司採辦公室租賃模式，各營運據點辦公室內部無獨立供水管線、水控硬體及實體水錶，公共茶水間、公用廁所等日常用水設施均屬大樓公共區域，其管理及維護權責全數歸屬於大樓管理委員會。另大樓中央空調相關用水已折算併入電費計收，並於能源數據中統計，故不於水資源數據中重複列計。

在排水管理方面，以新店矜谷一期據點為例，本公司無實體廠房，營運過程僅產生日常辦公生活污水，並全數經園區大樓既有管線排入都市公共污水下水道，相關硬體維護與排水管理均由園區大樓管理委員會統籌負責。現階段本公司尚未導入外部水資源管理系統，水資源管理主要係配合大樓管理委員會之供排水系統、用水規範及相關政策進行常態管理，並透過公司內部行政宣導提醒同仁落實日常節水行為，包括使用公共區域水龍頭後確實關閉，以及發現滲漏、設備異常或疑似用水浪費情形時，立即通報總務單位，以利轉知大樓管理委員會進行檢修與改善。

由於本公司各據點辦公室內部不具備獨立水錶，現階段尚無法針對個別辦公室用水量或特定節水措施進行量化統計，亦無特定專案之量化節水噸數。基於現行營運型態、租賃辦公環境及管理權責分工，2025 年度本公司於水資源管理方面未執行額外實體工程專案，亦無重大資本支出，持續以「配合外部管委會政策」及「落實內部行政宣導」作為常態管理措施。2025 年全年度營運期間，全體同仁均積極配合相關宣導，日常營運環境未發生重大非常態性用水浪費或異常通報情事。

7-2-3 廢棄物管理

本公司屬數位內容遊戲業，營運型態以辦公室行政、數位內容開發及相關營運支援作業為主，營運據點皆位於高度都市化之商業辦公大樓內。日常營運活動所產生之廢棄物主要為辦公室一般生活垃圾及資源回收物，例如廢紙、塑膠容器、寶特瓶等，並無製程活動，亦不涉及或產生任何工業廢棄物或有害事業廢棄物。

在廢棄物管理方面，本公司各營運據點之廢棄物處理流程均融入所在商辦大樓之常態管理機制，由大樓管理委員會統一規劃並執行清運管理。辦公室內部由同仁於日常作業中進行源頭分類，將廢棄物區分為一般生活垃圾及資源回收物；分類後之廢棄物則由大樓清潔人員每日移置至各商辦大樓指定之集中區域，再由大樓管理單位統籌委外合法清運業者辦理後續清運及處置作業。

由於本公司採行商辦大樓集中清運模式，各據點大樓並未針對單一租戶之一般生活垃圾與資源回收物進行獨立秤重、計量或提供個別磅單憑證。基於嚴謹審計、資料可驗證及誠信不虛報之原則，本公司現階段尚無法取得可歸屬於本公司之一般廢棄物及資源回收物量化噸數。未來本公司將持續配合大樓管理機制，落實日常垃圾分類、資源回收及辦公室減廢宣導，並視管理條件與資料可取得性，逐步強化廢棄物相關資訊之蒐集、管理與揭露。

八、 附錄

8-1 關於本報告書

樂意傳播股份有限公司於 2026 年 8 月發行「永續發展報告書」。透過報告書的編撰，揭露本公司在營運與環境、社會及治理面向等相關績效，提供各利害關係人參考。

編製原則

本報告書已依循AA1000標準及全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 所出版之GRI通用準則2021進行編制，對照表可詳見7-3 GRI 索引表，並參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 架構、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構等做為報告書揭露依據。對照表可詳見附錄。

報告期間

本報告書揭露數據及內容以 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之資料為主。為求完整性，部分數據涵蓋 2025 年以前資訊或截至 2026 年之最新資訊。

報告範疇

本報告內文所描述之資訊範圍涵蓋樂意傳播股份有限公司主體，部分績效涵蓋其合併財報個體 (Happy Tuk、Naddic Games)。

資訊計算基礎

本報告書各項資訊及統計數據來自於自行統計與調查的結果。報告中所有財務數字以新臺幣為表達單位，數據資訊的蒐集、量測與計算方法，係以符合法規要求為主要依據，如法規無特別規定，則以國際標準為準。

發行與管理

本報告書於 2025 年 8 月發行於本公司網站，為本公司第二本報告書，未來每年發行一次，內容涵蓋本公司於永續發展各面向之具體實績。其相關資訊可參考本公司永續發展網站

第三方查證

本公司本報告書無進行第三方查證，

資訊重編

本公司 2024 年報告書無資訊重編事項。

意見回饋

任何有關本報告書或對本公司永續發展的建議，誠摯歡迎您與我們聯繫。欲了解更多最新的永續行動，歡迎關注本公司官網。

負責單位：ESG 推動小組

負責人員：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



8-2 資訊一覽表

公司近三年按「性別」及「多元化指標」揭露之員工人數資訊。

	員工類別	身心障礙人士	原住民	外籍人士	其他(請說明類別)	合計
2025 年	男性	0	-	9	-	9
	女性	2	-	7	-	9
	其他	0	-	0	-	0

本公司積極實踐《身心障礙者權益保障法》之精神，為身心障礙族群提供平等的就業機會與發揮舞台。

依據《身心障礙者權益保障法》第 38 條第 2 項之規範(民營事業機構員工總人數在 100 人以上者，僱用身心障礙者人數不得低於員工總人數 1%)，本公司法定應僱用身心障礙員工之人數為 1 名。

本公司全年度採取友善的招募媒合與任用策略，2025 年底實際在職之身心障礙同仁共計 2 名，法定目標達成率達 200%。

公司近三年按「性別」及「個體名稱」揭露之員工人數資訊，員工類別說明請詳下方。

	員工類別*	永久聘雇員工人數	臨時員工人數	無時數保證的員工人數	全職員工人數	兼職員工人數
2025 年	男性	87	1	1	87	1
	女性	81	0	1	81	0
	其他**	0	0	0	0	0
	員工總數	171				

*員工類別定義：

- 永久聘雇員工：簽訂無固定期限(即無限期)合約的全職或兼職員工。
- 臨時員工：簽訂有期限(即固定期限)合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束(如工作專案結束或原被代理職務的員工回任)。
- 無時數保證的員工：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。
- 全職員工：每週、每月或每年之工作時數係根據國家有關工作時數的法律和實務定義之員工。
- 兼職員工：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

**性別-其他：性別由員工自行定義

公司近三年按「性別」及「職級」揭露之員工人數資訊。

2025 年	員工類別	管理職			非管理職		
	職級說明	「部級主管」以上屬管理職			「部級主管」以下屬非管理職		
	年齡	30 歲以下	31~49 歲	50 歲以上	30 歲以下	31~49 歲	50 歲以上
	男性	1	11	0	25	51	1
	女性	3	7	0	32	40	0
	其他	0	0	0	0	0	0
本公司所稱「高階管理階層」，係指負責擬定公司整體營運策略、執行董事會決議，並對公司經營績效負最終責任之管理職級。具體定義如下： 職級範疇：包含執行長、處長。 職能說明：上述職級同仁均具備參與公司年度營運計畫決策、資源配置規劃及跨部門策略整合之職權，為公司經營管理之核心決策層級。							
本公司深耕臺灣在地市場，高度重視並積極落實管理階層在地化的人才戰略。本公司核心決策層級(包含執行長與處長)中，國籍為臺灣之比例已達 40%。							

公司近三年按「性別」、「年齡層」及「個體名稱」揭露之新進員工人數資訊。

2025 年	性別/年齡	30 歲以下	31~49 歲	50 歲以上
	男性	12	14	0
	女性	19	10	0
	其他*	0	0	0
	新進員工總數	55		
	占全體員工比例	0.321637427		

*性別-其他：性別由員工自行定義

公司近三年按「性別」、「年齡層」及「個體名稱」揭露之離職員工人數資訊。

2025 年	性別/年齡	30 歲以下	31~49 歲	50 歲以上
	男性	17	14	1
	女性	26	15	1
	其他*	0	0	0
	離職員工總數	74		
	占全體員工比例	0.432748538		

*性別-其他：性別由員工自行定義

公司近三年員工育嬰假之相關資訊。

2025 年	性別/年齡	男性	女性	其他	合計
	符合申請育嬰留停人數(A)	-	-	-	-
	實際申請育嬰留停人數(B)	1	2	0	3
	申請率%(B/A)	-	-	-	-
	預計育嬰留停復職人數(C)	1	2	0	3
	實際育嬰留停復職人數(D)	0	1	0	1
	復職率%(D/C)	0	50%	0	33.33%
	實際育嬰留停復職人數(E)	0	1	0	1
	育嬰復職持續工作一年人數(F)	0	0	0	0
	留任率%(F/E)	0	0	0	0

8-3 GRI 索引表

使用聲明	樂意傳播股份有限公司已依循GRI準則報導2025/01/01-2025/12/31期間的內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	無

GRI準則	揭露項目	位置	頁數	備註/省略
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1-1 樂意簡介與沿革 1-2-1 現況說明	p. 2~3 p. 4~6	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1-2-1 現況說明 8-1 關於本報告書	p. 4~6 p. 93~94	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	8-1 關於本報告書	p. 93~94	
2-4	資訊重編	8-1 關於本報告書	p. 93~94	無資訊重編事項。
2-5	外部保證/確信	8-1 關於本報告書	p. 93~94	本報告書無進行第三方查證
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1-2-1 現況說明 5-4-3 供應商與經銷商篩選標準	p. 4~6 p. 80~81	
2-7	員工	8-2 資訊一覽表	p. 96~97	
2-8	非員工的工作者	-	-	本公司無非員工的工作者
2-9	治理結構及組成	3-1-1 樂意治理架構 3-1-3 功能委員會運作情形	p. 24 p. 31~32	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3-1-2 董事會運作	p. 25~30	
2-11	最高治理單位的主席	2-1 永續治理 3-1-2 董事會運作	p. 8~10 p. 25~30	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-1 永續治理 3-1-2 董事會運作	p. 8~10 p. 25~30	
2-13	衝擊管理的負責人	2-1 永續治理 2-4-2 重大主題管理方針	p. 8~10 p. 17~21	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2-1 永續治理 8-1 關於本報告書	p. 8~10 p. 93~94	
2-15	利益衝突	3-1-2 董事會運作	p. 25~30	
2-16	溝通關鍵重大事件	2-1 永續治理 3-1-2 董事會運作 3-4-3 危機事件管理	p. 8~10 p. 25~30 p. 41	
2-17	最高治理單位的群體智識	3-1-2 董事會運作	p. 25~30	
2-18	最高治理單位的績效評估	3-1-2 董事會運作	p. 25~30	
2-19	薪酬政策	3-1-3 功能委員會運作情形 4-1-2 薪酬政策	p. 31~32 p. 48	
2-20	薪酬決定流程	3-1-3 功能委員會運作情形 4-1-2 薪酬政策	p. 31~32 p. 48	
2-21	年度總薪酬比率	-	-	保密原則
2-22	永續發展策略聲明	董事長的話 2-2 永續發展藍圖	p. 1 p. 11	
2-23	政策承諾	3-1-4 誠信經營 4-2-1 人權政策	p. 33~34 p. 54	
2-24	納入政策承諾	3-1-4 誠信經營 4-2-2 人權管理架構	p. 33~34 p. 55	
2-25	補救負面衝擊的程序	2-4-2 重大主題管理方針 4-2-5 申訴管道 5-3 客戶關係管理	p. 17~21 p. 57 p. 75~77	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-3-2 利害關係人溝通與議合	p. 13~14	
2-27	法規遵循	3-3 法令遵循	p. 37	
2-28	公協會的會員資格	1-2-2 倡議與合作	p. 7	
2-29	利害關係人議合	2-3 利害關係人溝通與議合	p. 13~14	
2-30	團體協約	4-1-6 勞資溝通	p. 52~53	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準則	揭露項目	位置	頁數	備註/省略
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	2-4 重大性主題分析		
3-2	重大主題列表	2-4 重大性主題分析		
永續議題：客戶權益與服務 GRI 416				
3-3	重大主題管理	2-5 重大主題管理方針		
416-1	產品和服務類別的健康與安全衝擊評估	5-2-3 消費者安全管理制度	p. 73~74	
416-2	違反有關產品與服務的健康與安全法規之事件	5-2-3 消費者安全管理制度	p. 73~74	本公司2025年無相關違規事件
永續議題：資訊安全與客戶隱私 GRI 418				
3-3	重大主題管理	2-5 重大主題管理方針		
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3-5-2 資訊安全作為	p. 43~45	本公司2025年無相關事件
永續議題：勞資關係與員工權益 GRI 401、402、403、404、405				
3-3	重大主題管理	2-5 重大主題管理方針		
401-1	新僱員工與員工流動率	8-2 資訊一覽表	p. 95~97	
401-2	提供給全時員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4-1-3 福利政策	p. 49~50	
401-3	育嬰假	8-2 資訊一覽表	p. 95~97	
402-1	關於營運變化的最短預告期	4-1-6 勞資溝通	p. 52~53	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4-4-2 職安危害風險辨識與管理	p. 68~69	
403-3	職業健康服務	4-4-2 職安危害風險辨識與管理	p. 68~69	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4-1-6 勞資溝通 4-4-1 職安危害管理策略	p. 52~53 p. 67	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4-4-2 職安危害風險辨識與管理 4-3-2 人才培育與發展成果	p. 68~69 p. 61~64	
403-6	促進工作者健康	4-1-3 福利政策 4-4-2 職安危害風險辨識與管理	p. 49~50 p. 68~69	
403-7	預防和減輕與商業關係直接相關的職業安全衛生衝擊	4-4-2 職安危害風險辨識與管理	p. 68~69	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4-4-1 職安危害管理策略	p. 67	本公司職安危害管理策略包含本公司全體工作者
403-9	職業傷害	-	-	本公司2025年無相關事件
403-10	職業病	-	-	本公司2025年無相關事件
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4-3-2 人才培育與發展成果	p. 61~64	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4-3-1 人才培育與發展理念與策略 4-3-4 員工過渡方案	p. 61~64 p. 66	
404-3	接受定期績效及職涯發展檢核的員工百分比	4-3-3 績效考核制度	p. 65	
405-1	治理單位與員工的多元化	3-1-2 董事會運作 8-2 資訊一覽表	p. 25~30 p. 95~97	
永續議題：供應鍵管理 GRI 308、406、409、414				
3-3	重大主題管理	2-5 重大主題管理方針		
308-1	使用環境標準篩選新供應商	5-4-3 供應商與承攬商篩選標準	p. 80~81	
308-2	供應鏈中負面環境衝擊以及所採取的行動	5-4-4 供應商與承攬商風險評估	p. 82	
409-1	具強迫或強制勞動事件重	4-2-1 人權政策	p. 54	

	大風險之營運據點和供應商			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	5-4-3 供應商與承攬商篩選標準	p. 80~81	
414-2	供應鏈中負面社會衝擊以及所採取的行動	5-4-4 供應商與承攬商風險評估	p. 82	
永續議題：溫室氣體與能源管理 GRI 305				
3-3	重大主題管理	2-5 重大主題管理方針		
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	7-2-1 溫室氣體與能源管理	p. 89~90	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	7-2-1 溫室氣體與能源管理	p. 89~90	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	7-2-1 溫室氣體與能源管理	p. 89~90	尚未完整盤查，逐步擴大範圍
305-4	溫室氣體排放密集度	7-2-1 溫室氣體與能源管理	p. 89~90	
305-5	溫室氣體排放量的減少	7-2-1 溫室氣體與能源管理	p. 89~90	

8-4 TCFD 索引表

面向	TCFD揭露項目	位置	頁數	備註
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括2°C或更嚴苛的情境）。	-	-	本公司暫無進行情境分析
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
	揭露範疇1、範疇2和範疇3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	7-1 氣候變遷因應與管理	p. 86~88	