



2021●●●●●

永續報告書

華義國際數位娛樂股份有限公司

Wayi International Digital
Entertainment Co., Ltd.

關於本報告書	2	01 公司治理	22	附錄	66
永續經營的承諾	4	1.1 治理組織	22	附錄一 GRI Standards 對照表	66
聯合國永續發展目標(SDGs)	5	1.2 經營績效	37	附錄二 第三方公正單位查證聲明書	72
華義大事記	7	1.3 誠信道德	39		
利害關係人溝通	11	1.4 風險管理	40		
		02 產品創新與管理	42		
		2.1 供應鏈管理	42		
		2.2 產品安全	44		
		2.3 資通安全	45		
		2.4 法規遵循	46		
		03 樂活職場	47		
		3.1 人員結構	48		
		3.2 員工關懷	50		
		3.3 人才發展	56		
		3.4 健康職場	60		
		04 社會關懷	62		
		4.1 環境保護	62		
		4.2 社會公益	65		

關於本報告書

本報告書為華義國際數位娛樂股份有限公司(以下簡稱華義、本公司)2022年所發行之永續報告書，本公司期許透由本報告書與所有利害關係人進行溝通，並展現華義對於企業永續努力之成果，希冀能發揮企業的力量，藉由改善環境、社會及公司治理之方式，真正落實永續承諾。



報告邊界與範疇

本報告書呼應國際間對企業財務與非財務資訊揭露的要求與方向，主題包括公司治理、經營績效、人才發展與環境保護等，並揭露公司在**環境 (E)**、**社會 (S)**、**治理 (G)** 三大面向之資訊，藉此向關心華義之利害關係人呈現本公司永續發展政策與成果，並持續落實永續發展之決心。

本報告書報導範疇主要為華義台北總公司及台中分公司，經濟指標之財務數據依《**國際財務報導準則**》(International Financial Reporting Standard, IFRS)以新臺幣計算，並經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證後之公開資訊，與華義合併財報數據一致，如有特殊情形，將於各章節中備註說明；環境及社會指標之數據由各部門自行彙整統計，以國際適用指標為計算單位。本報告書為華義發行之第一本永續報告書，故無資訊重編與報導改變之情事。

本報告書合併財務報表包含之實體為：

1. 華義國際數位娛樂股份有限公司
2. WAYI SOFTMAGIC INVESTMENT (ASIA) LTD. (為華義 100%持有之子公司)
3. WAYI SOFTMAGIC INVESTMENT (CAYMAN) LTD. (為 ASIA 100%持有之子公司)

報導期間與發行

本報告書涵蓋華義 2021 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之相關營運活動資訊與數據，內容著重報導各重大主題之管理作為與績效，未來亦將持續每年編製、發行，善盡與利害關係人溝通之責任。

報告書依循原則

本報告書依據臺灣證券交易所「[上市公司編製與申報永續報告書作業辦法](#)」規定，參考全球永續性報告倡議組織所發行的永續性報導準則 (GRI Standards)：核心選項 (Core) 架構進行報告書撰寫，並呼應聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，GRI 內容索引詳如附錄一。

報告書管理方式

本報告書之編製由華義永續報告書編製小組 (包含財務、會計、管理、人資、法務、資訊、產品與視覺設計) 負責整體規劃、溝通整合、資料彙整及編輯修訂，經權責部門主管審查覆核後，定稿發行。

本報告書亦委託第三方公正查證機構，採第一類型中度保證等級，針對報告書中揭露資訊之**包容性 (Inclusivity)**、**重大性 (Materiality)**、**回應性 (Responsiveness)** 及 **衝擊性 (Impact)** 進行保證，獨立保證聲明書附於本報告書附錄二。



意見回饋

若您對於本報告書有任何建議或諮詢，歡迎經由下列方式與本公司聯絡。

聯絡方式

華義國際數位娛樂股份有限公司 財務部
地址：台北市內湖區行愛路 141 巷 39 號 6 樓
電話：02-5559-0070
傳真：02-5559-0095
電子信箱：ESG@wayi.com.tw
官網：<https://www.wayi.com.tw/>

永續經營的承諾

華義經營電腦遊戲軟體的代理與發行，至今已有數十年的歷史，更是國內線上遊戲的先鋒，見證了國內由單機遊戲邁向線上遊戲的整體娛樂環境轉變，曾經代理發行的遊戲產品如：『石器時代』、『熱血江湖』、『SF』；或是自製研發的遊戲產品如：『天下無雙』、『81Keys』等也都陪伴全台灣無數玩家度過許多歡樂的時光。

華義也是最積極、最投注心力支持『電子競技』的遊戲公司，在電子競技產業的萌芽發展期，華義培養訓練電競職業選手、發展舉辦電競比賽等，都對電競產業的發展起了很大的幫助。

但是遊戲產業整體的環境已經進入空前的競爭，因為現在是手機遊戲崛起的時代，跟我們一起競爭的是全世界的遊戲公司，我們正面臨了最嚴峻的衝擊，我們不能只滿足於以往的一些成果，必須重新歸零思考，因此，我們正式成立了『美術設

計中心』，以往華義服務的只是遊戲的玩家，現在除了遊戲的玩家之外，我們也將會服務任何有需要美術業務需求的廠商、夥伴，我們不要只把自己定位為單純的遊戲公司，應該將視野放大，任何有網路服務需求的地方，就有可能是我們新的機會。

近二年因為 COVID-19 疫情的影響，無論是企業與個人都受到了全面性的衝擊，也更讓我們去反思企業存在的意義與價值。企業存在最重要的事當然是獲利，但是我們卻不能只想著獲利。企業的存在與股東、投資人、員工、合作夥伴、供應商、消費者均有著千絲萬縷的關係，因此，我們在思考與關注公司獲利成長的同時，更要想著企業永續經營發展。

近年興起的熱門議題 ESG 可視為企業良心的指標，企業在追求獲利成長的同時，也必須多面向重視友善環境、履行社會責任、治理公開透明，才會更進一步達

成企業永續發展的目標。

華義近幾年面臨各項變化與挑戰確實營運的很辛苦，但也做了許多方面的調整，希望能讓大家更有共識，更有凝聚力，才容易激盪出更多創意的火花。

企業永續發展的挑戰是不容易的，但希望能激發出大家的潛能，在工作的態度上如果都能思考如何讓今天比昨天進步，哪怕每天只有進步一點點，長期下來也是『滴水穿石、聚沙成塔』的巨大改變。相信只要大家心念一致、努力打拼，必會共同成就璀璨耀眼的成果。

董事長 張協建

聯合國永續發展目標 (SDGs)

聯合國永續發展目標 (UN Sustainable Development Goals, SDGs) 於 2015 年由聯合國提出，旨在透過計畫性的行動創造人類健康、永續發展、經濟繁榮、區域和平與彼此合作，期望透過全球政府、企業、公民共同參與，於 2030 年促成 SDGs 目標達成。

華義持續關注 SDGs 議題並呼應此一世界潮流，評估本身所從事之業務活動對 SDGs 造成的風險與機會，從營運、產品、產業價值鏈與社會等面向檢視永續發展路徑，創造價值最大化。於產品面持續創新、提高研發量能；營運面管控能資源使用與落實節能措施；在社會面推動環境保護並投入社會關懷與公益活動。

華義於每年發行之永續報告書與利害關係人報告永續發展目標 (SDGs) 之成果，並為實踐全球性永續議題努力。



<p style="text-align: center;">E</p> 	<p style="text-align: center;">S</p> 	<p style="text-align: center;">G</p> 
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <small>11 永續發展的市鎮規劃</small> </div> <div style="text-align: center;">  <small>12 確保永續消費和生產模式</small> </div> </div> <p style="text-align: center;">11.6、12.5</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <small>3 良好健康與社會福利</small> </div> <div style="text-align: center;">  <small>4 良質教育</small> </div> <div style="text-align: center;">  <small>5 性別平等</small> </div> </div> <p style="text-align: center;">3.d、4.5、5.1、5.c</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  <small>8 體面工作和經濟增長</small> </div> <div style="text-align: center;">  <small>10 減少國內及國際間不平等</small> </div> <div style="text-align: center;">  <small>16 和平、正義與健全的司法</small> </div> </div> <p style="text-align: center;">8.5、8.7、8.8、10.4、16.5、16.b</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 減少都市對環境的有害影響，包括能資源使用、廢棄物管理與節能措施。 <p>對應章節：</p> <p>4.1 環境保護</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 強化健康風險管理。 ◆ 消除兩性不平等與確保弱勢族群就業。 <p>對應章節：</p> <p>3.1 人員結構 3.2 員工關懷 3.3 人才發展</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 創新產品、提升研發量能。 ◆ 職場平等與同工同酬。 ◆ 終結各式童工的使用、保障勞工權益、促進職場安全。 ◆ 建立良好公司治理制度、強化誠信經營政策。 ◆ 減少各種形式的貪污賄賂與歧視。 <p>對應章節：</p> <p>1.2 經營績效 1.3 誠信道德 3.1 人員結構 3.4 健康職場</p>

華義大事記

華義國際數位娛樂股份有限公司 (股票代號 3086) 於 1993 年成立，目前公司總部位於台北市內湖區，之外於台中市亦成立分公司，早期以出版日本單機遊戲並進行在地化為主要項目，1997 年成立研發部後開始自研產品，與東立出版社合作，將知名漫畫《真命天子》改編為電腦遊戲。後於 1999 年 7 月成立華義遊戲網，計畫並推動華義的第一款線上遊戲《人在江湖》，不僅為國內線上遊戲的先鋒，之後推出的《石器時代》更是國內首套萬人線上遊戲，也建立起以線上遊戲為主要核心，後續陸續拓展線上遊戲金流系統、電子競技等相關業務。

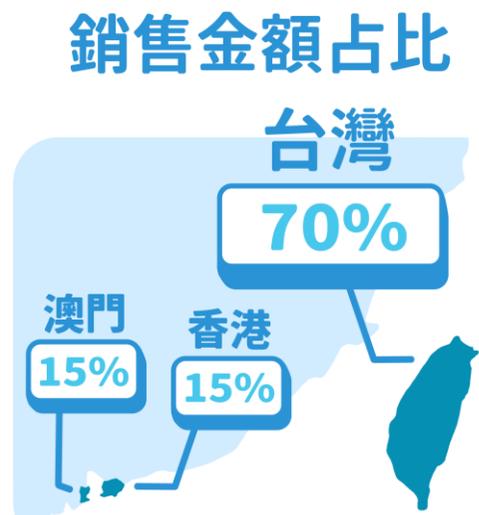
華義目前以代理日、韓等國的遊戲開發商之產品與遊戲美術代工收入為主，並於台、港、澳等地區進行營運，各區市場銷售比例如下圖，而本公司所代理之遊戲產品主要客群為 15~50 歲的遊戲玩家。2021 至 2022 主要營運項目包含《Friends Racing》、《GE 王者之劍 R》、《Mass for the Dead》等款遊戲，註冊會員數：

《Friends Racing》：157,046 人

《GE 王者之劍 R》：12,786 人

《Mass for the Dead》：417,674 人

報告期間之組織規模與供應鏈並無重大改變，亦無產品被禁止銷售或依法下架之情事。



公司基本資料

成立時間 1993 / 08 / 12

上櫃時間 2004 / 03 / 29

實收資本額 193,694,000 元

員工人數 74 人

主要業務 電腦軟硬體程式之設計買賣

遊戲軟體之代理銷售

電子資訊服務

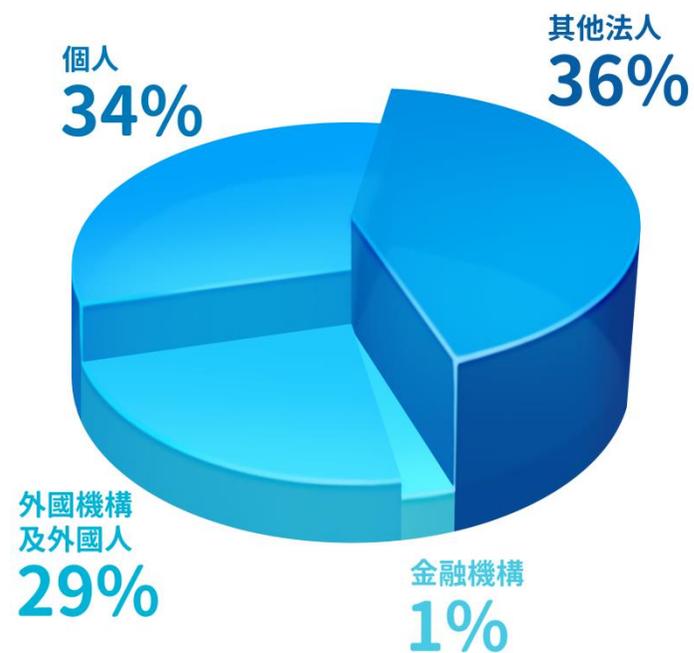
董事長 張協建

總公司 台北市內湖區行愛路 141 巷 39 號 6 樓

台中分公司 台中市大里區泉水街 86 號 5 樓

股東結構

基準日：2022年4月25日



公司沿革





利害關係人溝通

利害關係人溝通與議合

華義非常重視利害關係人的意見，經由永續報告書編製小組與各部門主管內部討論，依業務經驗及營運發展目標，採用AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 的五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性，針對利害關係人進行評分與排序，鑑別出五類主要利害關係人，包括：投資人/股東、客戶/消費者、員工、商業夥伴及社會大眾。

為積極瞭解利害關係人需求及所關心之議題，本公司設有相對應之權責單位進行溝通及回應，透過電話、Email、問卷或網站等不同溝通管道收集利害關係人回饋資訊及關心的議題，再透過內部部門之協調與溝通，將議題依性質與影響力決定處理方式，並依據利害關係人關注度問卷以及衝擊度問卷回收結果，再分析各利害關係人之關注議題，作為溝通及回應之參考依據。



利害關係人	對華義的重要性	關注主題	溝通管道與頻率
 投資人/股東	<p>投資人及股東為公司出資人，應公平取得公司重大資訊，公司秉持誠信與永續經營，資訊公開透明，維護股東/投資人權益。</p>	<p>經營績效 公司治理 經營方針</p>	<p>年度股東大會(每年一次) 法人說明會(每年一次) 公開資訊觀測站(即時) 公司網站(即時) 電話與電子郵件(即時)</p>
 員工	<p>本公司視員工為相互成長的合作夥伴關係，重視員工多面向的身心健全發展。除了最基本的薪酬外，也希望員工能得到各方面的成長機會。</p>	<p>薪酬福利 經營績效 人才培育 職場健康與安全</p>	<p>勞資會議(每季一次) 職工福利委員會會議(不定期) 內、外部教育訓練(不定期) 員工信箱(即時) 公司內部公告(即時)</p>
 客戶/消費者	<p>惟有取得客戶/消費者的信任和認同，進而獲得其支持，華義國際方得長久經營。</p>	<p>客戶服務 客戶隱私</p>	<p>公司網站(即時) 電話與電子郵件(即時)</p>
 商業夥伴	<p>透過和海內外軟硬體開發商/供應商，或行銷媒體等商業夥伴合作，打造良好的娛樂服務。</p>	<p>經銷商管理 供應商管理 法規遵循</p>	<p>電話與電子郵件(即時) 會議溝通(不定期)</p>
 社會大眾	<p>華義長期耕耘遊戲娛樂產業，並提供各類服務與數位娛樂，必須對社會(包含維持善良之社會風氣，幫助青少年培養適當且健康的娛樂觀念等)負責，建造一個值得信賴的平台。</p>	<p>公司治理與誠信 企業社會責任</p>	<p>公開資訊觀測站申報資訊(即時) 公司網站(即時)</p>

重大主題分析與鑑別

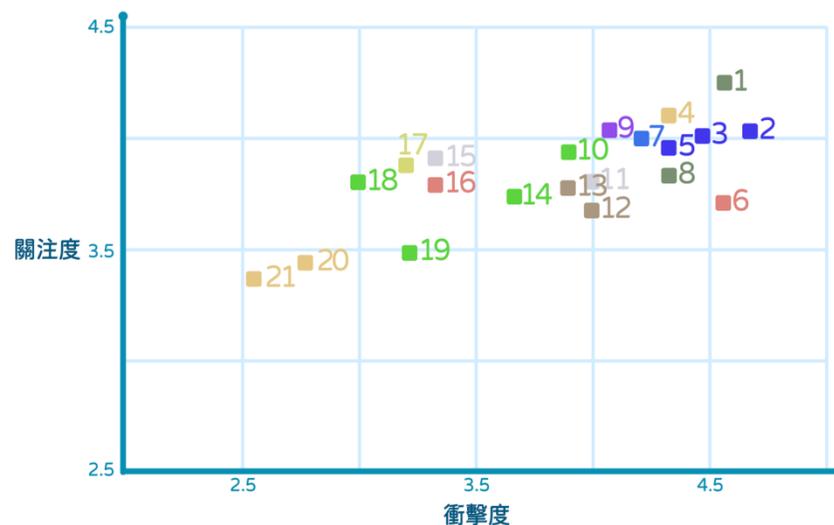
華義依循 GRI 準則，透過系統化分析模式，鑑別利害關係人關注之重大主題，除運用於編撰本報告書外，亦是本公司研擬永續目標與策略的參考基礎。

本報告書重大性分析透過「鑑別利害關係人」、「ESG 永續主題歸納」、「關注主題調查」、「重大主題鑑別」、「審查與討論」等 5 大步驟，並由公司高階主管與永續報告書編製小組討論後擇定 9 個主題，作為 2021 年報告書重大主題並揭露其管理方針。重大性分析步驟如下：

ESG 永續主題重大性分析步驟		
1 鑑別利害關係人	永續報告書編製小組藉由與各部門主管內部討論，依循 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 的五大原則-依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性鑑別出主要的利害關係人，包含：投資人/股東、客戶/消費者、員工、商業夥伴及社會大眾 5 大類。	5 大類利害關係人
2 ESG 永續主題歸納	ESG 議題的蒐集考量永續性的脈絡，主要依循全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的永續性報導準則 (GRI Standards) 之主題，同時參考聯合國永續發展目標 (SDGs)、MSCI、績效揭露項目等作為議題蒐集之基礎，歸納出華義的 21 項企業永續主題，包含公司治理、經濟、環境、社會相關議題，作為問卷設計方針。	21 項 企業永續主題
3 關注主題調查	本公司採問卷發放方式，進行各利害關係人關注議題與公司主管對永續經營有重大影響之調查，作為 21 項永續議題排序之參考。本次調查共回收問卷 659 份，其中關注度問卷回收 650 份，衝擊度問卷回 9 份。	回收問卷 659 份
4 重大主題鑑別	透過問卷分析，本公司將各主題之關注度得分及公司管理階層對於永續經營之衝擊程度得分，進行矩陣分析，經永續報告書編製小組會議討論後，制定揭露優先排序。共鑑別出 9 個重大主題，並整合為 5 項管理方針。	9 個重大主題 5 項管理方針
5 審查與討論	經實質分析後之重大主題，本公司將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。	第 1 本永續報告書

根據前述分析步驟，華義本年度重大主題矩陣分析圖及排序說明如下：

重大主題矩陣分析圖



重大主題排序

01 客戶隱私與資通安全	02 經濟績效	03 永續策略規劃與實踐
04 客戶服務與滿意度	05 人才培育與留任	06 治理運作與資訊透明
07 社會經濟法規遵循	08 員工福利與薪資	09 誠信經營
10 風險管理	11 訓練與教育	12 市場形象
13 創新管理	14 員工多元化與平等機會	15 顧客的健康與安全
16 勞資關係	17 不歧視	18 強迫與強制勞動
19 能源	20 生物多樣性	21 廢棄物

註：深紅色字體為 2021 年重大主題

重大主題列表

管理方針	重大主題	GRI 指標	對應章節	價值鏈衝擊邊界				
				組織內		組織外		
				華義	子公司	客戶/消費者	商業夥伴	社會大眾
公司治理	經濟績效	GRI 201 經濟績效	1.2 經營績效	●	▲		◇	◇
	治理運作與資訊透明	自有主題	1.1 治理組織	●	▲		◇	
	誠信經營	自有主題	1.3 誠信道德	●	▲		◇	
	永續策略規劃與實踐	自有主題	-	●	▲		◇	
勞雇關係	員工福利與薪資	GRI 401 勞雇關係	3.2 員工關懷	●				
	人才培育與留任	GRI 404 教育與訓練	3.3 人才發展	●				
市場服務	客戶服務與滿意度	自有主題	2.2 產品安全	●		◇	◇	
資通安全	客戶隱私與資通安全	GRI 418 客戶隱私	2.2 產品安全	●		◇	◇	
法規遵循	社會經濟法規遵循	GRI 419 社會經濟法規遵循	2.4 法規遵循	●	▲	◇	◇	◇

「●」直接衝擊；「▲」間接衝擊；「◇」商業衝擊

管理方針



公司治理

GRI 重大主題	經濟績效、治理運作與資訊透明、誠信經營、永續策略規劃與實踐
重大原因	本公司以『建構玩家的夢想俱樂部』為定位，以娛樂(Fun)、信賴(Trustworthy)、互動(Relationship)為品牌精神，秉持著健全的公司治理架構與良好的誠信管理，方能成為企業永續經營的基礎。
邊界與揭露限制	本公司誠信經營與治理運作主題的範圍包含本公司、股東、員工及合作夥伴。
管理目的	落實誠信經營與建置完善的公司治理架構，強化董事會職能、提升營運績效、保障股東/投資者權益。
政策	為落實公司治理，本公司制定誠信經營政策，如「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」等規範，建立誠信經營與資訊透明之企業文化。 遵循法令規範與要求，訂定「董事會績效評估辦法」，執行董事會績效內部評估，完善公司之治理制度。
目標	公司治理：設置審計委員會以符合公司治理趨勢及相關法規；參與公司治理評鑑，做為內部改善之參考。 誠信經營：秉持誠信經營原則，執行內部內稽內控措施，避免不法情事。 經濟績效：致力於遊戲產品之營運及開發並提升營運績效，積極達成公司營運目標。 永續發展：於產品面持續創新、提高研發量能；營運面管控能資源使用與落實節能措施；社會面推動環境保護並投入社會關懷與公益活動。
責任	由本公司董事會及相關部門包含稽核室、法務部及財務部同仁落實公司治理評鑑並精進相關措施方案。
投入資源與行動	本公司訂有「處理董事要求之標準作業程序」，針對董事提出之問題進行處理及回覆，並設置發言人，以利投資人洽詢。
管理評量機制	除依循法令規定進行評估；另設置董事會績效評量制度，執行內部績效評估作業。
績效	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 營業收入淨額較前一年度增加約 114%。 ◆ 董事出席開會率 100%。 ◆ 報導期間無貪腐事件發生。



勞雇關係

GRI 重大主題	員工福利與薪資、人才培育與留任
重大原因	員工是企業永續成長最重要的基礎與密切合作的夥伴關係，本公司重視員工多面向的身心健全發展，並提供員工優於一般標準的薪酬福利，更從教育訓練等多方面提供員工成長機會，促使員工安心工作，與公司共同成長發展。
邊界與揭露限制	依法受雇於本公司的所有員工，包含約聘人員、工讀生等特殊性質的員工。
管理目的	在企業永續成長發展的過程中，本公司重視員工多面向的身心健全發展，希望提供員工良好的薪酬福利，及多方面的成長機會，藉以提高留任率、降低離職率。
政策	本公司視員工為密切的合作夥伴關係，因此設立管理、人資等相關單位，並成立職工福利委員會，務求提供員工優質的工作環境與薪資福利。
目標	本公司將依照勞基法等相關法規規定，保障員工合法權益，並提供各式教育訓練機會與環境，讓員工與公司共同成長發展。
責任	本公司設有管理部與人資部，負責員工招募、任用、異動、獎懲、考核、保險、薪資、教育訓練等相關事項辦理。
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本公司訂有「華義薪資支給辦法」做為員工敘薪之依據，且積極掌握市場薪資水準並隨時檢視市場之薪酬環境，適時參考調整，希望能網羅優秀員工為公司服務。 ◆ 本公司並將經營績效成果與員工薪酬維持高度關聯性，本公司於公司章程第 25 條規定：『本公司年度如有獲利，扣除累積虧損後，提撥員工酬勞不低於百分之一。』，以感謝員工努力貢獻並與公司共同成長。 ◆ 本公司並訂有績效考核制度與工作規則，明確規範薪酬及獎懲標準；每位員工的績效考核為晉升、調職、報酬、獎金發放、教育訓練及職涯規劃的參考依據。 ◆ 本公司並成立職工福利委員會，由員工推舉委員，定期舉辦員工旅遊、聚餐活動、參訪活動、藝文欣賞活動等，並辦理節慶禮品/禮金及各種婚喪生育補助等各項福利措施。
管理評量機制	本公司除將依照勞基法等相關法規規定，保障員工合法權益外，並依據「華義薪資支給辦法」、「華義國際公司章程」、「工作規則」、「員工教育訓練辦法」等相關規定最為內部評量機制，並提供員工各式教育訓練機會與福利措施，讓員工與公司共同成長發展。
績效	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本公司的所有員工，薪資狀況均符合法規標準。 ◆ 報導期間教育訓練進修人次為 35 人次，教育訓練總時數 223 小時，訓練費用為 68 仟元。 ◆ 報導期間勞雇關係良好，並無任何爭議情事發生。



市場服務

GRI 重大主題	客戶服務與滿意度
重大原因	本公司主要業務範疇為提供客戶/消費者數位娛樂之服務，故讓客戶於相關服務上獲得良好之體驗為本公司需要高度重視之議題，同時需即時更新並了解客戶所需，適時調整政策，以持續優化產品與服務。
邊界與揭露限制	本公司市場服務對象包含本公司、客戶/消費者、商業夥伴。
管理目的	打造並落實提供客戶良好的娛樂環境與溝通管道。
政策	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 即時回應客服信件，回報專案管理人，並建立追蹤以確認完成客戶之需求或溝通。 ◆ 每年定期進行客戶意見調查表，持續優化訪問內容，並提供相關團隊作為營運調整參考。 ◆ 維持與政府、檢警單位良好溝通之關係，並積極配合相關調查，以協助客戶/消費者的狀況。
目標	落實客戶服務，並提供客戶反應或提供意見之管道，進而建立客戶對品牌的信任。
責任	提供客戶良好的娛樂環境，確保溝通管道暢通，積極配合檢警單位之調查需求，以保護客戶之權益。
投入資源與行動	設立客服人員專責處理相關業務，以及內部回報之機制，以提升服務品質，客戶滿意度。
管理評量機制	<p>客戶如對產品或本公司服務有需求或問題，皆可透過客服管道進行聯繫。</p> <p>除回報相關專案負責人協助處理客戶之需求或問題外，每週定期回報主管該週相關客服案件之狀況。</p>
績效	當日之客服案件需即時建單，如為特殊案件需於當日通報主管，以進一步協助客戶排除狀況。



資通安全

GRI 重大主題	客戶隱私與資通安全
<p>重大原因</p>	<p>作為國內線上遊戲的先鋒廠商，保障資通安全無虞為本公司對於所提供的產品及服務最重要的責任，因此維護營業秘密，注重金流交易安全，善盡管理客戶及員工的隱私及敏感資料管理之責，都是本公司注重資通安全管理的重大目標。</p>
<p>邊界與揭露限制</p>	<p>本公司資通安全影響範圍包含本公司、商業夥伴、客戶/消費者。</p>
<p>管理目的</p>	<p>伴隨著科技新浪潮，企業應提升相對資通安全管理水準，並落實在企業營運流程中有效管理本公司客戶隱私與資通安全。</p>
<p>政策</p>	<p>本公司針對客戶及員工之隱私與資通安全政策為防護無邊界，建置「零信任環境」，成立資通安全管理專職單位，負責資通安全制度之建立及推動事宜。</p>
<p>目標</p>	<p>為確保公司各項營業資訊之正確及個人資料保護之重要性，盤點公司之各單位資訊系統運作，分級衡量風險程度及風險處理急迫性及可用性等因素，以決定可接受之風險等級，擬定處理計畫、執行、檢視處理計劃執行成效，管理小組每年進行一次管理審查，以確保政策及措施之有效性及適宜性。</p>
<p>責任</p>	<p>資訊部門專責資安管理者，將依循公司所訂定之資安政策與評量辦法，要求同仁於日常工作內容中務必符合資安與隱私保障原則，並透過員工工作管理評量與績效稽核等手段，不定期檢討審視各項管理措施訂定及導入是否適宜，作為後續資安管理方法持續精進參考使用。</p>
<p>投入資源與行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 依照公司專案預算編列每年執行簽訂資通安全防護及管理的維護合約，更新及修正作業系統和應用軟體漏洞，端點防護則由防毒軟體結合異常連線來達成預防以及保護。 ◆ 每年投入資訊資安相關的預算達成率 90%。 ◆ 教育訓練：本年度辦理一梯次新人資通安全教育訓練以及個資保護法教育訓練。



資通安全

管理評量機制

- ◆ 於對外閘道端建立防火牆並搭配入侵偵測系統及防毒系統，對於資訊資安能在第一時間即做好預防及告警處理，至於進階持續針對性攻擊除了偵測外並加以阻擋，以及定期檢視調整資訊政策。所有外部 VPN 連線也須經由動態密碼或二次認證的方式來強化連線的安全性，每半年複檢防火牆政策和 VPN 的連線紀錄。
- ◆ 安排主機弱點掃描，以評估內部環境是否會造成資安漏洞。
- ◆ 內部亦將電腦環境定期更新升級至新版本並安裝防毒軟體，每月複檢防毒軟體的告警事件，每季複檢作業系統的更新及複檢電腦的存取使用權限之核發情形，防止未經正式授權程序取得特殊權限，並依照風險程度之檔案主機建置資料備份還原系統，每半年執行重要資料備份還原測試。
- ◆ 為提高員工資安意識與降低資安風險，公司每年安排教育訓練，對同仁進行資安及個人資料保護之宣導，皆能遵循資通安全政策、管理辦法及標準程序。
- ◆ 上述皆達成並納入年度 KPI 績效。

績效

1. 採購防毒軟體及防火牆網頁過濾資安政策授權，達成預算 90%。
2. 每月複檢防毒告警及每季複檢作業系統及電腦的存取使用權限皆完成。
3. 每年重要資料備份還原系統測試 2 次。
4. 執行內部資安教育訓練 1 次。
5. 當年度並無重大資安事件發生。



法規遵循

GRI 重大主題	社會經濟法規遵循
重大原因	穩定經營對各利害關係人皆有一定的重要性，本公司營運均遵照國內外相關法令規定辦理，並隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情形，以調整相關營運策略，避免誤犯法令，造成公司營運損失，期能達到永續穩定經營之目的。
邊界與揭露限制	本公司各項營運均依照國內外相關法令規定辦理，其中尤以遊戲營運服務產業相關法規對本公司、商業夥伴與社會大眾至為重要。
管理目的	伴隨著消費者意識抬頭，各項社會經濟法規變化迅速，本公司主要營運項目為遊戲服務業，更必須快速因應調整，以符合相關法規規定、提供優質服務、創造穩定獲利，才能達到永續經營的目標。
政策	本公司從事各項業務均以符合相關法令規定為最根本核心要求，隨時注意掌握各項政府政策發展趨勢及法規更新變動情形，務求本公司經營各項業務均能遵循相關法律規範。
目標	本公司從事各項業務將依照相關法規規定，保障所有利害關係人合法權益，以達到永續經營的目標。
責任	本公司設有法務部，負責相關合作契約撰擬審核、訴訟案件、維權案件等相關事項辦理，並隨時掌握因應各項政策變化與法規更新情形供經營決策單位參考。
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 本公司訂有「誠信經營守則」，要求本公司經營各項業務均應以誠實信用方式，保障所有利害關係人合法權益。 ◆ 本公司訂有「員工道德行為準則」要求所有員工從業之道德行為標準，確保公司永續經營與發展。 ◆ 本公司經營遊戲服務產業，遵循「遊戲軟體分級管理辦法」、「消費者保護法」、「兒童及少年福利與權益保障法」、「線上遊戲定型化契約應記載及不得記載事項」等各項法令規定，以保障相關利害關係人合法權益。 ◆ 本公司並隨時依法規變動情形或最新案例結合教育訓練進行宣導，要求本公司所有員工需遵循相關法令規定，強化守法意識。
管理評量機制	本公司經營各項業務或進行相關合作事項均由法務部評估確認相關適法性，並隨時掌握因應各項政策變化與法規更新情形供經營決策單位評估參考。
績效	本公司從事各項業務均依照相關法規規定，報導期間並無重大消費爭議，亦無重大違法爭議案件發生。



1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

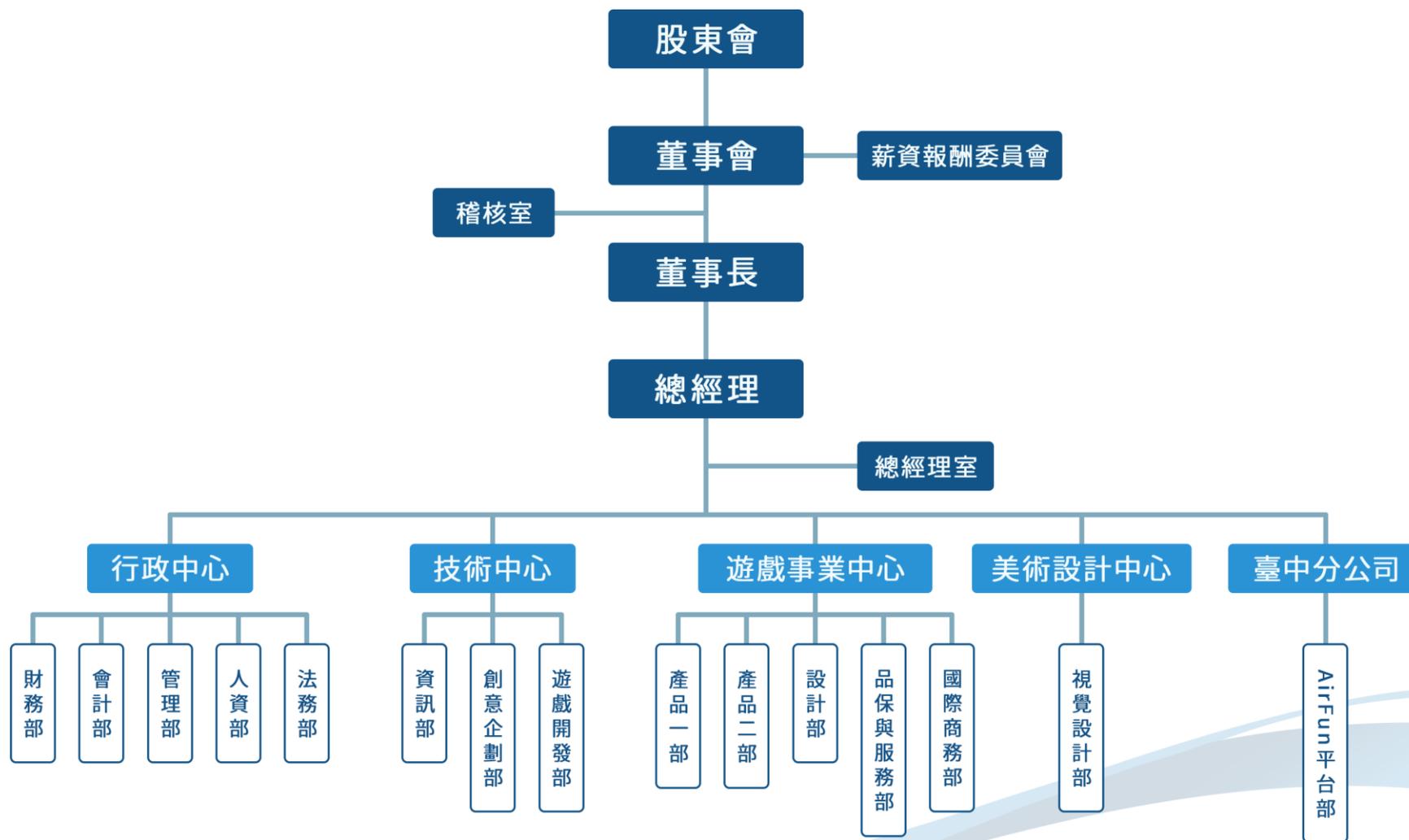
1.1 治理組織

本公司自成立以來，秉持誠信經營與營運透明之信念，謹遵國內公司法、證券交易法及相關法令訂定有效之公司治理架構與實務規範外，本公司亦自行訂有「**道德行為準則**」、「**誠信經營守則**」、「**誠信經營作業程序及行為指南**」、「**內部重大資訊處理作業程序**」等公司重要規章，以此建立良好公司治理制度並強化誠信經營之企業文化，持續提升營運及管理績效，並保障投資人及其他利害關係人權益。

長久以來，本公司戮力於建置完善且有效之公司治理制度，更具有效能之董事會，資訊揭露更透明，且能善盡社會責任，期許藉由健全之組織架構做為公司穩定之營運基礎，並指派各相關部門負責公司資訊蒐集及揭露工作，藉以保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度，維護投資人之權益。除此之外，董事會亦不定期檢核公司薪酬制度之合理性。

華義為善盡與公司永續營運相關之利害關係人進行溝通，於 2022 年發行第一本永續報告書，由「**華義永續報告書編制小組**」進行環境 (管理部)、社會 (人資部)、經濟與公司治理 (財務部、會計部、法務部、資訊部、產品部) 相關議題之蒐集與重大議題匯整，並於報告書中詳實揭露。

華義國際數位娛樂股份有限公司組織圖





部門	業務職掌
稽核室	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立與維護公司內稽制度。 2. 衡量政策執行之效率並提供改善之建議。 3. 保護企業資產，防止浪費、舞弊、無效率之情事發生。 4. 各項例行性及專案性之稽核。 5. 交辦事項之追蹤考核。 6. 異常事項之查報。
總經理室	<ol style="list-style-type: none"> 1. 美術設計專案整合。 2. 新遊戲專案規劃。 3. 新遊戲開發團隊編成。 4. 各項專案策略規劃。 5. 協助總經理各項事務處理。



行政中心

財務部

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 各項投資事宜之規劃審核及執行。 2. 公司資金籌措及銀行往來之管理。 3. 長短資金運用、調度及預測作業。 4. 董事會、股東會之各項資料準備、公告與召開。 | <ol style="list-style-type: none"> 5. 客戶財務資料之徵信、審查工作。 6. 出納作業之執行與股務作業之辦理。 7. 集團內各公司之財務業務之監理與績效評核、營運策略之協調整合。 8. 董事會功能之強化及召集。 |
|--|---|

會計部

- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 負責公司會計帳務編制、稅務申報事宜。 2. 各項減稅及免稅事務之申請辦理。 3. 費用支出之審核、盤點作業。 4. 各種財務報表、分析報表之編制。 | <ol style="list-style-type: none"> 5. 年度集團預算編制之召集、協調、彙總。 6. 各子公司之帳務彙整。 7. 與會計師之相關事項聯繫。 8. 證期會申報資料準備與對外公告事宜。 |
|---|---|

管理部
人資部
法務部

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 負責各項庶務、固定資產、產品製程之詢價及採購作業。 2. 資產盤點計劃之擬定與執行。 3. 公司各項財產設備之添購、保養、維護與管理。 4. 主管行程安排及臨時性工作交辦。 5. 定型化契約之擬定、合約審查、智慧財產權之維護管理。 | <ol style="list-style-type: none"> 6. 公司涉外法律、訴訟相關作業辦理。 7. 員工招募、任用、異動、獎懲、考核及人事相關規章制定與辦理。 8. 保險與員工薪資之核算作業。 9. 教育訓練與勞資關係事項之辦理。 |
|--|---|



技術中心

資訊部

1. 所有資訊軟/硬體設備之測試、評估、安裝、維護業務。
2. 個資法相關之執行、推動、管理業務。
3. 資通安全程序導入、管理、維護業務。
4. 遊戲產品上市、建置、更新、機房值班維護業務。
5. 資訊設備採購、頻寬採購、IT 預算執行業務。
6. 公司內部軟/硬體資訊設備安裝、維護業務(ERP、Mail、eHR)。
7. 活動技術支援、展場資訊設備支援與建置、維護業務。
8. 企業電子化系統規劃與推廣。
9. 雲端技術應用與大數據分析應用。
10. 會員系統開發。
11. 華義會員、金流、遊戲 AP 系統開發。

創意企劃部

1. 規劃遊戲專案相關功能製作。
2. 各項專案創意規劃執行。

遊戲開發部

1. 遊戲產品建置、在地化及改版。
2. 上市遊戲維運。
3. 手機遊戲華義 SDK 串接技術支援。
4. 新手機遊戲開發。

遊戲事業中心

產品一部

1. 各項產品(線上遊戲暨週邊商品)之行銷策略之研擬、提案與執行。
2. 新遊戲上市準備、時程規劃、版本與商務制訂及進度追蹤。
3. 營業之規劃與目標達成、人數維持、社群經營。
4. 線上線下活動舉辦以及版更內容及時程規劃。
5. WGS 金流業務拓展與帳務管理等行政工作。
6. 線上儲值中心維運與購點客戶問題解答、處理。
7. 各遊戲報表數據提供與分析。

產品二部

1. 各項產品(線上遊戲暨週邊商品)之行銷策略之研擬、提案與執行。
2. 新遊戲上市準備、時程規劃、版本與商務制訂及進度追蹤。
3. 營業之規劃與目標達成、人數維持、社群經營。
4. 線上線下活動舉辦以及版更內容及時程規劃。
5. 各遊戲報表數據提供與分析。
6. 外國授權遊戲營運,外語聯絡窗口。
7. 市場及同業情報之蒐集、分析。
8. 未簽約遊戲評估測試,整合內部意見。
9. 未上市新品遊戲內容調整與評估測試。

設計部

1. 負責公司產品廣宣設計。
2. 遊戲官網及形象活動網頁設計。
3. 公司對外網站及品牌形象設計。
4. 平面/雜誌/廣告美術設計。

品保與客服部

1. 未簽約遊戲評估測試,整合內部意見。
2. 未上市新品遊戲內容調整與評估測試。
3. 已上市遊戲內容更新調整與評估測試。
4. 客戶問題解答及客戶抱怨了解與安撫。
5. 遊戲內部糾紛協調及問題事件受理。

國際商務部

1. 外國授權遊戲營運,外語聯絡窗口。
2. 海外市場之規劃、版權採購評估。
3. 市場及同業情報之蒐集、分析。



美術設計中心

視覺設計部

1. 各項專案美術 2D、3D 特效製作。
2. 各項專案美術動畫製作。

臺中分公司

AirFun 平台部

1. 產品規劃與實作。
2. 金流支付供應商洽談與串接。
3. 遊戲供應商洽談與串接。
4. 廠商整合與品質流程控管。
5. 產品相關市場蒐集與競品比較。
6. 客戶問題解答及服務異常應對處理。
7. 產品營運、行銷策略規劃與執行。



董事會

本公司堅信具有效能之董事會是優良公司治理之根本基礎，本公司董事會受股東所託，為公司最高治理機構。歷年董事會運作均依法令、公司章程及股東會決議行使職權，包含監督、指導、評量績效。董事均依法投票產生，除獨立董事外，董事亦參與業務執行。

本屆董、監事選(就)任日期均為 108 年 6 月 25 日，任期三年。報導期間由董事長張協建先生兼任總經理一職。

本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，同時隨時與監察人、董事就相關重大經營決策做討論與意見交換，並在董事會中充分討論，以落實公司治理，董事會成員中過半數董事並未兼任員工或經理人。

董事均具備相關業務所需之知識、技能與素養。分別在商務、法務、財務、會計或本公司業務所需領域，有豐富的實務工作經驗。另依本公司董事會議事規範，規定每季至少召開一次董事會議。此外本公司「[董事會議事規則](#)」明定涉有董事本身利害關係時，即應自行迴避，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權。本公司董事均秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。持股比例占前十名之股東之相關資訊，請參閱 [〈華義國際數位娛樂股份有限公司 110 年年報第 41 頁〉](#)。

為確保落實公司治理，強化內部控制與稽核作業，設置稽核室，隸屬於董事會；稽核主管定期出席董事會，進行稽核業務報告；每月內部稽核工作報告與每季稽核追蹤報告，呈獨立董事核閱；若發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，立即做成報告呈報獨立董事。

華義董事會成員

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	專業資格		
					商務、法務、財務、會計或公司業務所需相關科系之公立大專院校講師以上	法官、檢察官、律師、會計師或其他與公司業務所需之國家考試及格領有證書之專門職業及技術人員	商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗
董事之 法人代表人	張協建	男	國立台北大學 EMBA 碩士在職專班 華義國際數位娛樂(股)董事長	本公司：總經理 其他公司： WAYI SOFTMAGIC INVESTMENT (ASIA) LTD. 董事 WAYI SOFTMAGIC INVESTMENT (CAYMAN) LTD. 董事 創夢市集股份有限公司董事長 宏鑫多媒體股份有限公司董事長 彩得線上娛樂(股)公司董事	-	-	✓
董事之 法人代表人	吳艾耘	女	銘傳大學會計系 聚焦科技(股)公司財務主管	本公司：無 其他公司： 先驅媒體社會企業(股)公司監察人 彩得線上娛樂(股)公司監察人 競鋒國際(股)公司監察人 智冠科技(股)公司董事	-	-	✓

董事之 法人代表人	杜耀仁	男	北京大學理學博士 東海大學政研所碩士 賀緹酒店執行長	本公司：無 其他公司： 賀緹酒店執行長 台中科技大學講師	-	-	✓
獨立董事	蕭峯雄	男	中國文化大學經濟學博士 淡江大學商學院院長 經濟建設委員會副主任委員	本公司：無 其他公司： 淡江大學榮譽教授 中環(股)公司獨立董事 東科控股(股)公司獨立董事 富晶通科技(股)公司獨立董事 中華城(股)公司監察人	✓	-	✓
獨立董事	梁木春	男	University of San Francisco Public Administration 臺鹽實業股份有限公司董事 台鹽(廈門)進出口有限公司董事長	本公司：無 其他公司： 中敦國際股份有限公司董事長	-	-	✓
監察人	林文鵬	男	臺灣大學法律系 鉅業國際法律事務所律師	本公司：無 其他公司： 鉅業國際法律事務所律師 福懋油脂股份有限公司董事 立榮航空股份有限公司董事	-	✓	✓
監察人	陸士云	男	霧峰農工 日月精華管理顧問(股)公司董事長 特助	本公司：無 其他公司： 凡特斯數位科技股份有限公司總經理特助	-	-	✓

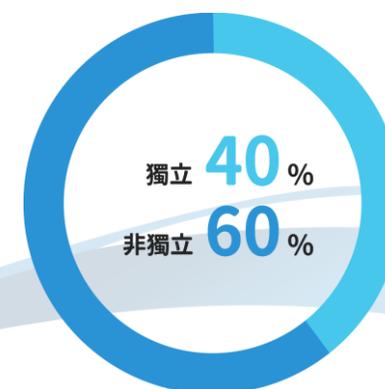
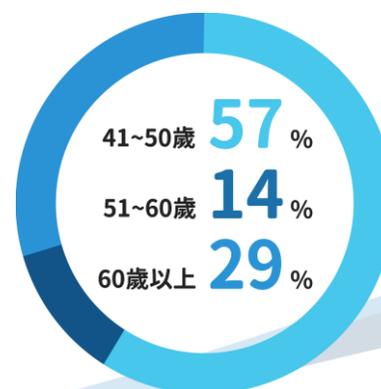
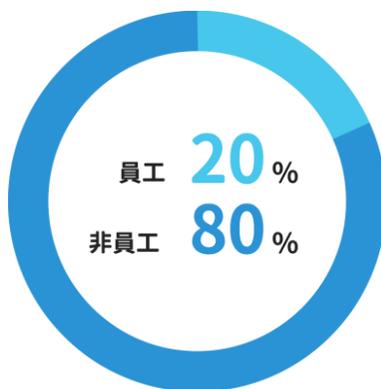
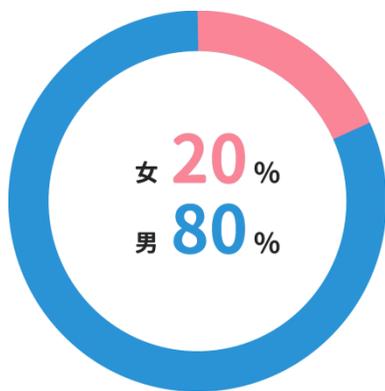
多元化政策

本公司依「**公司治理實務守則**」第 20 條規定：本公司之董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。

董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。華義董事會由 5 席董事（含 2 席獨立董事）及 2 席監察人組成，具員工身分之董事占比 20%、女性董事占比 20%、獨立董事占比 40%；董監事年齡分布：41~50 歲四位（佔 57%）、51~60 歲一位（佔 14%）、60 歲以上兩位（佔 29%）。

本公司董事會成員各自具備不同專業領域及豐富產業經驗，包含遊戲產業經驗、財務會計、法律專業、經營管理專長，對董事執行職務及公司治理可達成多元互補功效。本公司兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一，本屆董事會已達成。

依公司法第 192 條之 1 及本公司章程第 15 條，本公司董事採候選人提名制度。獨立董事及非獨立董事分別提名，由股東分別就該兩項候選人名單中選任之。



董事會群體智識

為提升董事會成員職能，不定期安排董事會成員參與進修課程，以持續強化董事會成員專業知識，本公司 2021 年董事進修計 7 人次參加，參加時數共 21 小時，參與進修訓練情形如下表說明：

職稱	姓名	日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事之 法人代表人	吳艾耘	2021/08/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理評鑑之企業社會責任 (CSR、ESG) 典範實務解析	3.0
		2021/11/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	區塊鏈的技術發展與商業模式	3.0
董事之 法人代表人	杜耀仁	2021/10/18	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3.0
獨立董事	蕭峯雄	2021/11/09	社團法人中華公司治理協會	新版公司治理藍圖及法令遵循重點解析	3.0
		2021/12/23	社團法人中華公司治理協會	企業財務資訊解析與決策應用	3.0
監察人	林文鵬	2021/09/30	證券暨期貨市場發展基金會	由公司治理 3.0 看董事會之新挑戰	3.0
		2021/12/16	證券暨期貨市場發展基金會	後疫情時代集團稅務管理趨勢	3.0

董事會績效

本公司亦依循「**上市上櫃公司治理實務守則**」訂立董事會績效評估辦法，明確規範董事會績效評估之評估週期、期間、範圍、執行單位及程序等事項。



評估方式包含董事會績效評估自評、董事成員績效評估自評及功能性委員會績效評估自評等方式，評估內容包含：

- **董事會績效考核**：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修、內部控制。
- **董事成員績效評估自評**：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。
- **功能性委員會績效評估自評**：對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。

依 2021 年績效評估之整體平均分數顯示，本公司董事會及功能性委員會運作良好。

本公司 2021 年於公開資訊觀測站共發布 21 則重大訊息，除依據「**董事會議事規則**」每季至少一次召開會議外，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供董事，包含：

- **會計部門**：每季財務報告。
- **內部稽核部門**：每月內部稽核報告。

董事會成員與高階管理階層之間亦保持密切接觸，若有任何關鍵重大事件即可隨時溝通。

2021 年度總計召開會議 7 次，董事會出席運作情形如下表：

職稱	姓名	實際 出(列)席次數	委託 出席次數	實際 出(列)席率(%)	備註
董事長	Given Business Inc. 代表人 張協建	7	0	100	108.6.25 初任應出席 7 次
董事	Given Business Inc. 代表人 吳艾耘	7	0	100	108.6.25 初任應出席 7 次
董事	Given Business Inc. 代表人 杜耀仁	7	0	100	108.6.25 初任應出席 7 次
獨立董事	蕭峯雄	7	0	100	108.6.25 連任應出席 7 次
獨立董事	梁木春	7	0	100	109.6.23 初任應出席 7 次
監察人	林文鵬	6	0	86	108.6.25 初任應出席 7 次
監察人	皇鑫投資有限公司代表人 陸士云	6	0	86	108.6.25 初任應出席 7 次

薪資報酬委員會

為強化健全公司董事及經理人薪資報酬制度，本公司設有薪資報酬委員會，並訂定薪資報酬委員會組織規程，針對公司經理人薪資進行考評與管理。薪資報酬委員會每年均依法至少召開 2 次由委員 3 人組成，其中 2 名為獨立董事，並由獨立董事擔任召集人，主要職責以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。

(1) 訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

(2) 定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬，並將所提建議提送董事會討論。



最近年度薪資報酬委員會開會 2 次，委員資格及出席情形如下表：

2021 年薪酬委員會出席運作情形

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)	備註
召集人	蕭峯雄	2	0	100	108.6.25 續任 應出席 2 次
委員	李季芳	2	0	100	108.6.25 續任 應出席 2 次
委員	梁木春	2	0	100	108.12.24 新任 應出席 2 次

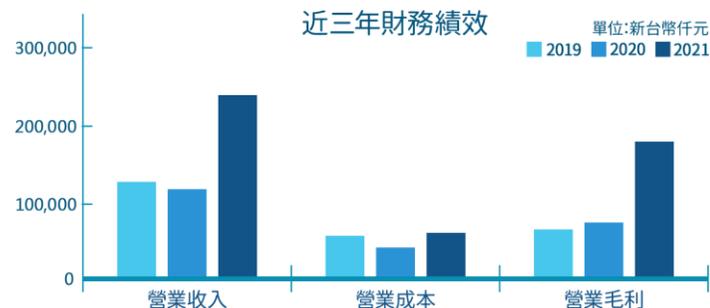
外部組織參與

為能了解產業環境及發展趨勢，本公司亦加入「社團法人台灣遊戲產業振興會」，其為台灣遊戲產業相關業者共同組成的社團法人組織，以凝聚台灣遊戲產業相關公司與組織的力量，促進產業交流、開發合作商机、並致力於打造優質產業發展環境為宗旨，目前該協會為國內遊戲產業最具影響力之公協會團體，而本公司董事長亦擔任此協會之理事。

1.2 經營績效

本公司 2021 全年合併營收總計為新台幣 248,364 仟元，較 2020 年增加 114%，營業毛利為新台幣 187,971 仟元，較 2020 年增 152.14%；每股盈餘為新台幣 4.80 元。

在 COVID-19 疫情下，民眾休憩行為逐漸轉為室內休閒為主，受惠於此轉變，遊戲產值持續增長，有利於本公司產品推廣。



近三年財務績效

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2019 年	2020 年	2021 年
營業收入	123,407	115,951	248,364
營業成本	(60,022)	(41,400)	(60,393)
營業毛利	63,385	74,551	187,971
營業費用	(72,226)	(72,763)	(92,043)
營業利益	(8,841)	1,788	95,928
營業外收(支)	(4,215)	(1,244)	(2,984)
稅前(損)益	(13,056)	564	92,944
每股盈餘(虧損)	(0.97)	0.04	4.8
總資產報酬率(%)	-3.47	0.72	26.63
股東權益報酬率(%)	-10.23	0.33	34.5
員工薪資福利費用	46,476	46,264	60,821

註：本公司 108 年度至 110 年度未有取自政府之財務補助

稅務政策

本公司秉持著貫徹高度稅務遵循與善盡企業社會責任的精神，以創造企業價值與有效管理稅務風險為目標，制定稅務治理政策及移轉訂價政策，建立健全的稅務管理制度與稅務治理文化，以達即時迅速的處理程序。同時，承諾稅務策略之運用及稅務成本之管理應符合穩健經營之精神，且租稅是公司經營必要的法令遵循成本之一，將持續透過嚴謹的稅務治理機制，配合公司營運目標，訂定稅務策略進而達到企業價值再提升，履行企業公民義務。



1.3 誠信道德

誠信治理

本公司制定「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，並訂定相關內部規章，明示誠信經營之政策、作法以及董事會與管理階層應積極落實經營政策之承諾。「誠信經營作業程序及行為指南」中訂定相關行為的遵循事項，明定所有員工執行職務時必須遵循的行為規範，以及對違反者的懲戒。另為確保誠信經營之落實，本公司指定法務部為專責單位，並建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期查核各項制度遵循之情形，每年至少向董事會報告一次。

利益迴避

本公司設有利益迴避原則，若有交易及決策與董事監察人經理人有利益衝突的情形，該等人員不得參與決策或表決。

從業道德

本公司於「員工道德行為準則」中明確規範不誠信行為及相關懲戒，如發現違反法令或舞弊情事者，得以電子郵件或書面報告，向監察人、經理人、內部稽核人員或其他適當人員檢舉之。

吹哨者保護制度

本公司受理檢舉案件後，將進行不公開調查，以保護當事人隱私，並給予當事人答辯機會。對於檢舉者採完善之保護措施，以確保調查品質並避免檢舉者遭受不公平的報復或對待。

1.4 風險管理

本公司依據所處經營環境，隨時關注國際與產業變化，辨別其他突發之風險，建立預警、應變與危機管理計畫，以降低遭遇風險時之衝擊，各項風險事項之分析評估及因應方法說明如下：

風險事項	風險評估	因應對策	市場機會
利率、匯率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 利率、匯率變動 2. 通貨膨脹 	<p>留意未來利率之走勢並隨時調整，必要時將採取避險措施。另整體經濟環境通貨膨脹雖有增加之趨勢，然本公司因行業特性關係，通貨膨脹造成的影響不大，惟本公司會隨時注意市場價格之波動，及時提供資訊與管理階層做為決策及檢討依據。</p>	<p>以嚴謹的財務治理機制，配合公司營運目標，視市場機制調整財務策略進而達到避險與企業價值再提升。</p>
產品市場	<ol style="list-style-type: none"> 1. 產品供貨來源 2. 市場定位與佈局 	<p>本公司將配合遊戲產品發行時程，持續遊戲版本更新及開發，預期將提供更好的遊戲服務及產品給遊戲玩家，以提升公司遊戲產品競爭力。短期目標以穩定產品供貨來源及多元產品導向為主；長期規劃以數位娛樂服務供應商為定位佈局，國內遊戲市場隨著網路普及、上網人口生活、消費、學習與娛樂習慣的改變，數位內容產業之開發與應用潛藏有相當大的商機與發展空間，數位娛樂服務更是值得結合網路、通訊、娛樂及流行的遊戲產業投入經營與發展的方向。華義擁有內容製作、營運機制、整合行銷等豐富的經驗優勢，未來預期能開發更多元的數位娛樂服務市場，創造更大公司價值。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 手遊市場近年成熟，因此為研發商與營運商的重點品項，不過根據數據調查，端遊玩家相對手遊玩家，仍具有穩定、長期等優勢，故在產品評估方面，本公司仍不會以單一品項之產品為主，短、中期目標仍是期望平衡且多面向發展，以滿足並接觸到不同市場之族群。 2. 家用主機在近年的數據表現持續升高，也是本公司潛在機會，值得關注的一面。



<p>進貨與銷貨</p>	<p>進貨來源與銷貨對象</p>	<p>本公司主要進貨來源與銷貨對象，有其不同之產業特性與階段性營運背景考量；針對未來公司、產業的成長趨勢，進一步適度多元化，分散未來進貨來源與銷貨對象，以期更能維持均衡、穩健的營運結果，為公司持續努力的目標。</p>	<p>目前主要評估之產品雖以日、韓等國之研發商為主，但今年也開始觀察並評估國內研發商或團隊所開發之產品；同時歐美遊戲也是同樣是代理評估的對象，以因應市場變化，以及分散進貨來源等目標。</p>
<p>資通安全</p>	<p>1. 釣魚信件 2. 夾帶惡意連結的檔案</p>	<p>本公司從員工的資安教育訓練及宣導來達成大部分的阻擋，另一部分由防火牆設備來阻止惡意連結及檔案病毒，本公司更新的漏洞釋出及後續的修補都有持續關注且處理，再配合防毒軟體的定期掃瞄來達成目前的資安環境及控管。</p>	<p>於現今市場上提供持續且穩定安全的營運環境是基本的必要條件，讓產品服務在資通安全的保護下完成免於被淘汰的窘境。</p>





2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.1 供應鏈管理

產業價值鏈

就遊戲軟體產業鏈而言，上游為遊戲軟體研發商，研發商設計遊戲之故事架構內容，再配合程式開發及美術人員設計人物場景，以完成遊戲之研發；中游為遊戲營運商，負責遊戲之行銷推廣、上線營運及客戶服務；下游則為通路商，協助營運商銷售點數卡或產品包，目前多透過便利商店、虛擬網路商店及手機平台銷售，以方便玩家消費。

因海內外遊戲研發商眾多，本公司除了和既有合作之研發商維持緊密合作關係，維持既有產品之順利運作的同時，也持續討論新遊戲專案的合作，以期為公司帶進更多優良產品；並且也積極拓展與日、韓等國其他研發商的合作機會。另外在伺服器等服務上，會依照遊戲技術與研發商開發環境，以 google 或 Amazon 的雲端服務為主要合作對象，為消費者帶來穩定且安全的遊戲體驗。



產品發展趨勢

隨著行動載具的普及，智慧型手機與平板電腦幾乎人手一機，帶動了行動遊戲產業發展，各家遊戲廠商持續推出多款手機遊戲產品，以搶佔手機遊戲的市場，使得競爭更加熱化，除了原有線上遊戲商搶佔行動遊戲市場，更多新的遊戲代理商也紛紛加入市場。



(1) 跨平台發展

由於電視遊戲機及行動裝置之硬體商發展不同之遊戲平台，為拓展市場，遊戲開發已朝多平台發展，以增加競爭力。

(2) 遊戲類型更趨多元

隨著手機遊戲市場人口大幅增加，為開拓女性、幼兒與銀髮族等新勢力遊戲市場，開發商將開發更多類型遊戲，以符合各族群之客群所需。

(3) 遊戲與社群結合

台灣地區電腦使用者的社群網站到達率是最高的，顯示社群網站已成為電腦使用者生活不可或缺的一部分。同時，由於社群網站興起，受到社群網站中使用者高黏著度的影響，免安裝、易操作的遊戲，將受到玩家注目。行動網頁遊戲通常以社交為主，社交行動遊戲由於進入門檻低，常吸引各類廠商進駐攻佔市場。



2.2 產品安全

一直以來本公司致力於遵守國內外相關法規，隨時關注可能與公司有重大影響之主管機關命令或國內外法令，鑑別金融、資通安全、智慧財產權及各類商業等法規，並適時修訂內部管理程序與作業規範。



公司內部亦不定期宣導各項法令規章，避免同仁因不熟稔法規內容而有誤觸法規導致違法行為發生之可能性。

本公司經營遊戲服務產業，遵循「[遊戲軟體分級管理辦法](#)」、「[消費者保護法](#)」、「[兒童及少年福利與權益保障法](#)」、「[線上遊戲定型化契約應記載及不得記載事項](#)」等各項法令規定，以保障相關利害關係人合法權益。

依「[遊戲軟體分級管理辦法](#)」規定，發行軟體需依規定標示分級資訊，本公司依「[遊戲軟體分級管理辦法](#)」，將遊戲分級並標示警語，並依「[線上遊戲定型化契約應記載及不得記載事項](#)」與消費者簽立遊戲服務契約書，已符合相關法令規定。

本公司提供之產品以電子娛樂（線上遊戲）為主，非實體產品，故無化學物質等引發接觸、食用之安全疑慮之事項。於本報告書報導期間無發產品（或服務）資訊或標示違規、或違反行銷推廣相關法規等事件。

此外本公司對於供應鏈廠商是否守法亦非常重視，倘若供應商（遊戲開發商）因性別歧視發生就業、薪酬升遷等不平等，或未能防範性別歧視和性騷擾等危害勞工權益之負面社會衝擊，或其他負面事件，本公司將主動了解緣由並依情節要求對方改善，如對方未能改善或情節重大，我方將會調整或停止合作關係。

2.3 資通安全

資通安全管理是由本公司資訊部門負責兼任資訊安全管理小組，各業務相關單位配合執行，本小組負責制定資訊安全管理政策，定期檢討修正並符合每年內稽內控電子計算機循環審核報告。

為確保公司各項營業資訊之正確及個人資料保護之重要性，本公司定期盤點公司各單位資訊系統運作，並分級衡量風險程度及風險處理急迫性、可用性等因素，以決定可接受之風險等級，擬定處理計畫、執行、檢視處理計劃執行成效。

管理小組每年進行一次管理審查，以確保政策及措施之有效性及適宜性。本公司於本報導期間無遭受重大資通安全事件所引起之相關損失及影響。

管理方案：



對內

- 安排進行主機弱點掃描，以評估內部環境是否會造成資安漏洞。
- 內部亦將電腦環境定期更新升級至新版本並安裝防毒軟體，每月複檢防毒軟體的告警事件，每季複檢作業系統的更新及複檢電腦的存取使用權限之核發情形，防止未經正式授權程序取得特殊權限，並依照風險程度之檔案主機建置資料備份還原系統，每半年執行重要資料備份還原測試。
- 提高員工資安意識與降低資安風險，公司每年安排教育訓練，對同仁進行資安及個人資料保護之宣導，皆能遵循資訊安全政策、管理辦法及標準程序。



對外

- 針對對外開道端建立防火牆並搭配入侵偵測系統及防毒系統，使資訊資安能在第一時間即做好預防及告警處理；進階作為則持續針對攻擊性偵測外並加以阻擋，以及定期檢視調整資訊政策。
- 所有外部 VPN 連線也須經由動態密碼或二次認證的方式來強化連線的安全性，每半年複檢防火牆政策和 VPN 的連線紀錄。



2.4 法規遵循

公司長期穩定經營對各利害關係人皆有其重要性，除了可以讓員工安心、投資人有信心，更能持續獲得廣大客戶群的優質回饋與支持。

為達到永續穩定經營目的，「**經濟與獲利**」是企業生存重要而必須的要素，然而伴隨著消費者意識抬頭，各項社會經濟法規變化迅速，本公司主要營運項目為遊戲服務業，更必須快速因應調整，以符合相關法規規定、提供優質服務、創造穩定獲利，才能達到永續經營的目標。本公司營運均遵照國內外相關法令規定辦理，並將隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情形，以調整相關營運策略，以期能達到永續穩定經營目的。

本公司經營遊戲服務產業，遵循「**遊戲軟體分級管理辦法**」、「**消費者保護法**」、「**兒童及少年福利與權益保障法**」、「**線上遊戲定型化契約應記載及不得記載事項**」等各項法令規定，以保障相關利害關係人合法權益。

本公司並隨時依法規變動情形或最新案例結合教育訓練進行宣導，要求本公司所有員工需遵循相關法令規定，強化守法意識。

本報告書報導期間內，本公司無發生違反環保與社會經濟法規事項之情事，另加上本公司產品無直接、無間接外銷歐洲，故無涉及歐盟環保指令 (RoHS) 相關規範。同時報導期間並無重大消費爭議，亦無重大違法爭議案件發生。



3.1 人員結構

3.2 員工關懷

3.3 人才發展

3.4 健康職場

華義視公司同仁為事業夥伴，戮力創造健康安全且多元兼容之工作環境，落實員工職能培育與照顧，打造多元、平等、具成長性與創造力的樂活職場。

為促進樂活職場，本公司重視勞資關係和諧，給予同仁應有之尊重與關懷，提供具市場競爭力之薪酬與福利制度，同時建置完整的溝通機制，減少任何形式的強迫或強制勞動，並舉辦各類休閒活動，使每位同仁在工作與生活之間平衡發展。

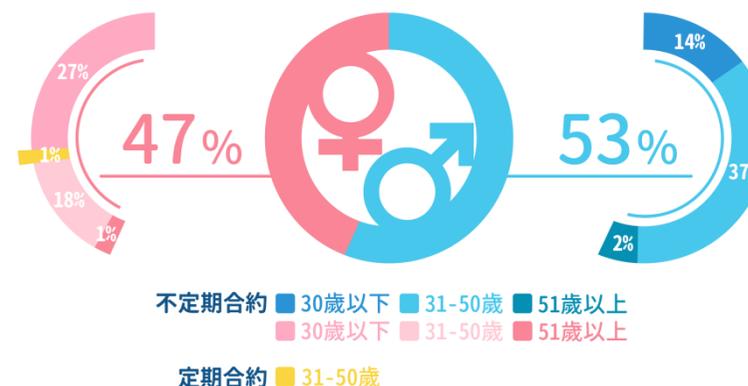
本公司於報導期間未發生職場勞資糾紛之情事。



3.1 人員結構

本公司遵循勞動相關法規與性別工作平等法等國家法令，同時本公司聘用新進員工時起薪均優於勞基法基本工資，依職務內容、工作經驗及年資等為給付薪資參考，並以員工專業能力為主要遴選要件，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教或政治立場不同而有所優惠待遇或歧視。2021 年本公司員工人數共計 74 人，男性 39 人（53%）、女性 35 人（47%）。

在保障與提供弱勢族群平等就業機會方面，本公司 2021 年聘用身心障礙員工 1 位（1.35%），符合「身心障礙者權益保障法」第 38 條定額進用比例 1% 之標準。



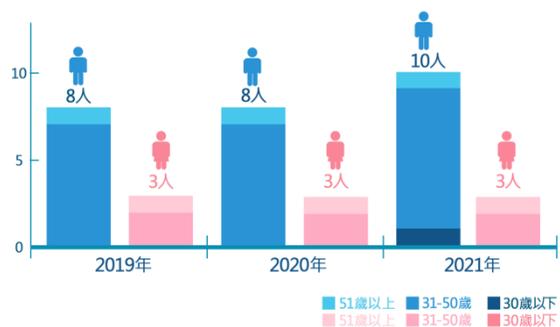
年齡	女性						男性						總計
	30歲以下		31-50歲		51歲以上		30歲以下		31-50歲		51歲以上		
	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	人數(人)	比例(%)	
不定期合約	20	27.03	13	17.57	1	1.35	10	13.51	27	36.49	2	2.70	73
定期合約	0	0	1	1.35	0	0	0	0	0	0	0	0	1
合計	20	27.03	14	18.92	1	1.35	10	13.51	27	36.49	2	2.70	74

註：

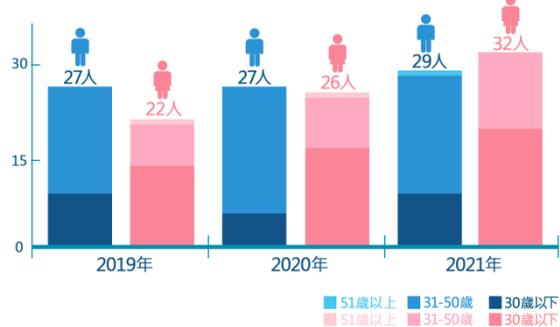
1. 上述資料係以 2021 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
2. 上表人數統計不包含未任職在本公司的董事成員。
3. 比例(%) = 該類別(性別、年齡)人數 / 當年度年底員工總人數。

管理階層共計 13 人 (男性 10 人、女性 3 人)，佔員工總數 17.57%、非管理職員工計 61 人 (男性 29 人、女性 32 人)，佔員工總數 82.43%。其中高階主管 (經理級以上) 總計 10 人，除 1 人為韓國籍外，其他均為本國籍佔 90%。

近三年主管職別年齡分布



近三年員工職別年齡分布



近三年員工職別及年齡分布

		年份	2019年	2020年	2021年
項目/性別	年齡	(人數)	(人數)	(人數)	
主管人員	男性	30歲以下	0	0	1
		31-50歲	7	7	8
		51歲以上	1	1	1
	女性	30歲以下	0	0	0
		31-50歲	2	2	2
		51歲以上	1	1	1
小計		11	11	13	
非主管人員	男性	30歲以下	9	6	9
		31-50歲	18	21	19
		51歲以上	0	0	1
	女性	30歲以下	14	17	20
		31-50歲	7	8	12
		51歲以上	1	1	0
小計		49	53	61	
總計		60	64	74	

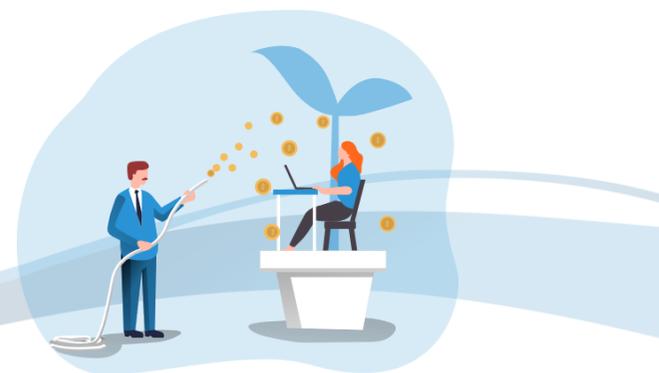
3.2 員工關懷

員工是企業最寶貴的資產，追求員工滿意是公司最大的目標，因此除提供員工良好之工作條件之外，本公司也非常重視員工福利，期許能滿足員工之需求。

本公司依據勞工保險及全民健康保險條例之規定，全體同仁自到職日起即予加入保險（提供傷病給付、失能給付、生育給付與死亡給付）、全民健康保險等基本員工權益之外，亦建立完善之休假及獎勵措施並提供多項福利，亦於年節及員工生日贈與禮金。

除此之外，公司亦訂定「**華義薪資支給辦法**」做為員工敘薪之依據，且積極掌握市場薪資水準並隨時檢視市場之薪酬環境，適時參考調整，希望能網羅優秀員工為公司服務。

同時也將經營績效成果與員工薪酬維持高度關聯性，本公司於公司章程第 25 條規定：『**本公司年度如有獲利，扣除累積虧損後，提撥董事監察人酬勞不高於百分之三，員工酬勞不低於百分之一。**』，以感謝員工努力貢獻並與公司共同成長。此外公司亦有完善的績效考核制度與工作規則，明確規範薪酬及獎懲標準；每位員工的績效考核為晉升、調職、報酬、獎金發放、教育訓練及職涯規劃的參考依據。



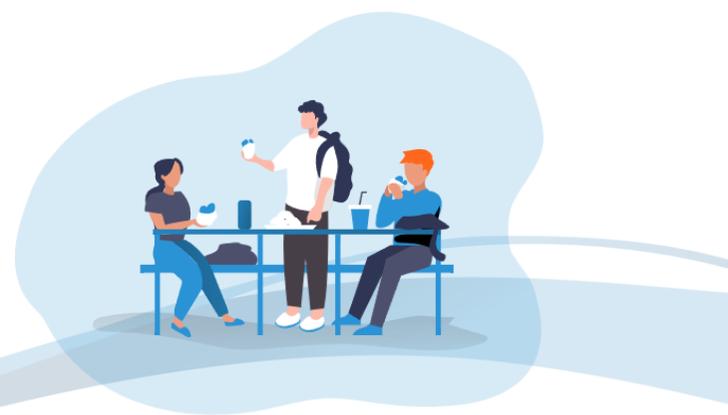
員工福利

本公司並成立職工福利委員會，由員工推舉委員，定期舉辦員工旅遊、聚餐活動、參訪活動、藝文欣賞活動等，並辦理節慶禮品/禮金及各種婚喪生育補助等各項福利，各項福利說明如下：

項目	說明
保險類	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞工保險 ● 全民健保 ● 團體保險 (定期壽險、癌症身故險、癌症手術險、意外險、重大疾病險、意外醫療險、住院醫療險) ● 勞工退休金 (公司依法提撥 6%)
獎金制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 端午：禮金或禮品或舉辦相關活動 ● 中秋：禮金或禮品或舉辦相關活動 ● 年終獎金 ● 視公司營運狀況享有分紅制度
員工福利金	<ul style="list-style-type: none"> ● 生日禮金 ● 結婚補助 ● 生育補助 ● 醫療慰問補助 ● 喪葬補助
健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工健康檢查：三年一次與醫院或健檢機構配合，為員工進行健康檢查。



休閒娛樂	<ul style="list-style-type: none">● 年終尾牙● 職工福利委員會：籌劃各項員工活動● 社團活動：公司內部成立各式教育性或娛樂性社團，提供員工有多方面的休閒活動，並由公司提供相關補助。● 休閒中心：公司設有休閒中心，有籃球場、健身房、游泳池等設施，提供員工可進行相關身心放鬆的各類活動。● 福利活動：公司員工享有公司商品折扣優惠、不定期舉辦聚餐活動、不定期提供下午茶、不定期電影欣賞會等相關活動。
其他	<ul style="list-style-type: none">● 週休二日● 員工急難救助金● 補助員工年度旅遊● 員工享有公司內、外之教育訓練

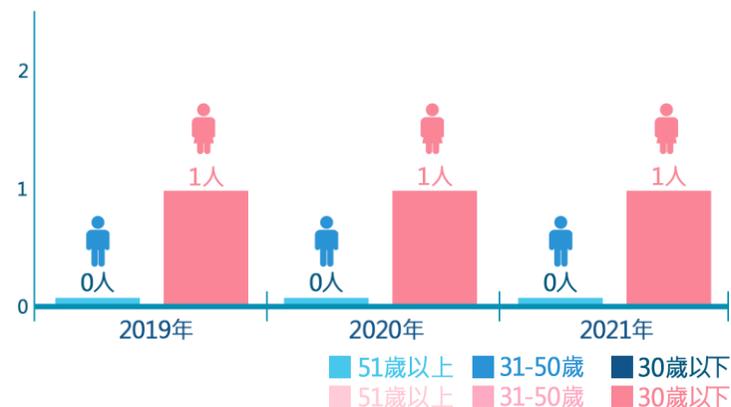


育嬰假

依據「性別工作平等法」，女性員工於妊娠期間及分娩前後享有產檢假及產假，男性員工於其配偶分娩時享有陪產假；本公司依據「性別工作平等法」之規定，針對有育嬰需求的員工給予育嬰留職停薪權益，且不得於產假期間終止勞動契約，並於員工留職停薪期滿後，安排回任原單位與職務。



當年度實際申請育嬰留停人數



年份	2019年			2020年			2021年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	1	1	0	1	1	0	1	1
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：2019 至 2021 申請者皆為同一人，育嬰留停期滿後離職。

幸福職場



退休制度

本公司同仁之退休制度及辦法，依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」之有關規定辦理。

(1) 適用勞工退休金條例退休金制度(勞退新制)規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶。

(2) 本公司無適用舊制之員工。

營運變化之預告

本公司依勞動基準法第 16 條第 1 項規定提前預告契約終止日，並依下列規定辦理：

- 一、繼續工作 3 個月以上 1 年未滿者，於 10 日前預告之。
- 二、繼續工作 1 年以上 3 年未滿者，於 20 日前預告之。
- 三、繼續工作 3 年以上者，於 30 日前預告之。
- 四、勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。



3.3 人才發展

人才留任

本公司重視人才的多元化發展與運用，並致力落實平等友善的工作職場，提供一個學習、成長、發揮才能的工作環境，促使員工自我提升，成就個人職涯發展。

性別	新進員工				離職員工			
	男性		女性		男性		女性	
年齡	人數	新進率	人數	新進率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	11	110%	13	100%	3	30%	7	54%
31-50 歲	6	22%	5	25%	11	41%	4	20%
51 歲以上	0	—	0	—	0	—	1	50%
合計	35 人				26 人			
員工總數	74 人							
總新進率	47.29%							
總離職率	35.14%							

註：

1. 新進（離職）率=當年度該類別（性別、年齡）新進（離職）人數/當年度該類別年底員工總人數。
2. 總新進（離職）率=當年度總新進（離職）人數/當年度年底員工總人數。
3. 新進員工人數不扣除中途離職人員。

績效管理

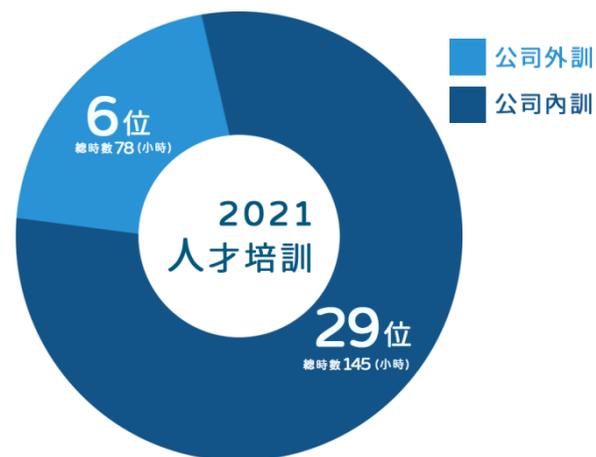
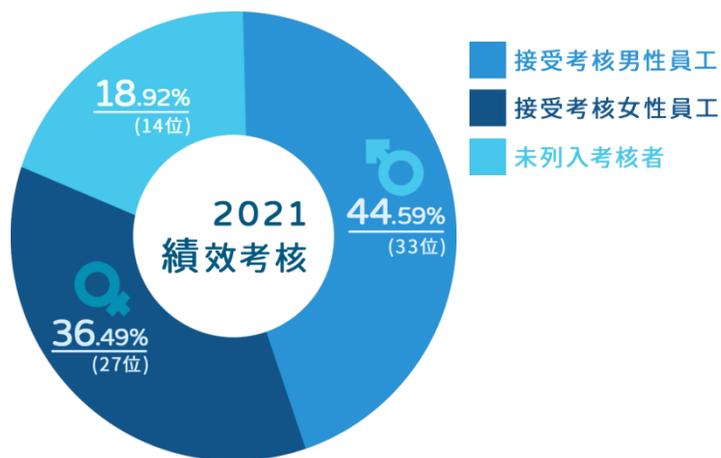
本公司期望透過績效回饋，瞭解員工的工作情況並適時檢視與衡量員工之能力發展，本公司按照「[年度考績辦法](#)」，每年定期辦理績效考核，不因性別差異而影響員工接受績效管理之權益。考核方式依「[年度工作考績表](#)」對所屬做工作考核，作為獎金核發、調薪或職務晉升之參考。

本公司除當年度新進年資未滿三個月之員工 (14 位) 未列入考核外，其餘所有員工均接受績效考核，2021 年實際接受考核比例之男性為 44.59% (33 位)、女性為 36.49% (27 位)。

人才培訓

本公司訂有「[員工教育訓練辦法](#)」，鼓勵同仁進修接受教育訓練，以提升員工專業知識與工作技能，充實公司所屬同仁之知識、智慧、技能與潛力，同時提供同仁完善的學習環境及完整的教育訓練架構，包含新進人員訓練、專業訓練、法定教育訓練及不定期座談會等。另公司也鼓勵同仁在職學位進修，提供進修同仁學雜費/學分費補助。

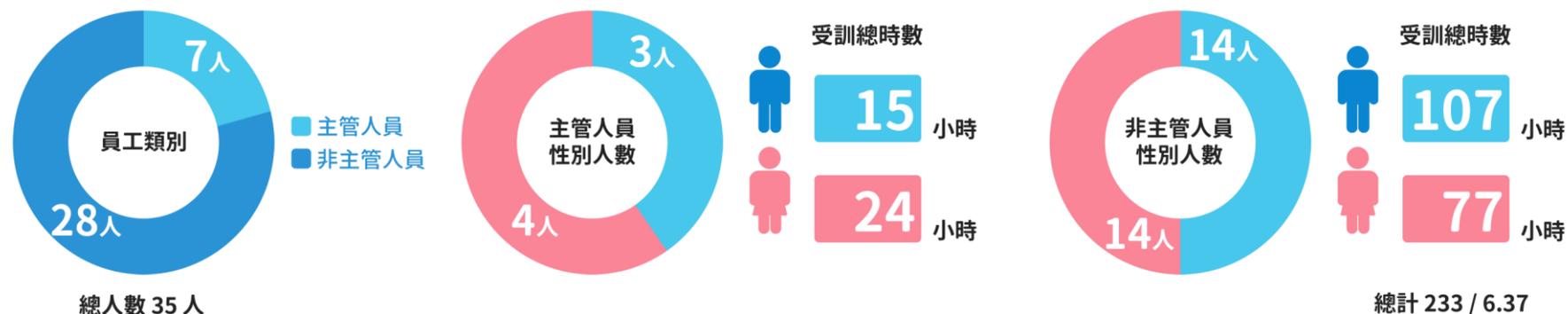
2021 年度進修人次為 35 人次，總時數 223 小時，年度訓練費用為 68 仟元；教育訓練內容包含財務會計、管理、內部稽核及新進人員訓練等範圍。



年份 項目	2021 年	
	開課時數 (小時)	訓練人次
公司內訓	145	29
公司外訓	78	6
訓練費用 (千元)	68	
訓練總時數 (小時)	223	
平均受訓時數 (小時)	3.01	

註：平均受訓時數=訓練總時數/當年度年底員工總人數

2021 員工類別教育訓練統計



2021 員工類別教育訓練統計

員工類別		受訓總時數	總人數	平均受訓時數
主管人員	男性	15	3	5
	女性	24	4	6
非主管人員	男性	107	14	7.64
	女性	77	14	5.5
總計		223	35	6.37

備註：

1. 各類別男性/女性平均教育訓練時數=該類別男性(女性)訓練總時數/該類別男性(女性)年底總人數。
2. 員工教育訓練平均時數=員工教育訓練總時數/年底員工總人數。
3. 主管人員指基層主管以上之管理人員。

3.4 健康職場

為營造健康、安全之職場工作環境，並保護員工免於職業災害，華義依職業安全衛生法第三十四條第一項規定訂定「**華義國際安全衛生工作守則**」，此守則經勞資會議通過後頒布，提供給所有同仁做為遵循依照。

依據「**華義國際安全衛生工作守則**」第二條：勞工係指受本單位僱用從事工作獲致工資者；工作者指勞工、自營作業者及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員。



本公司於職場安全部分之作為說明如下：

- 負責總務事務同仁完成職業安全衛生訓練課程並取得結訓證明。
- 新進同仁除需於報到時提供健檢報告外，公司亦每隔三年定期為員工舉辦健康檢查，關心同仁健康情形。
- 工作環境的保護措施：
 - (1) 本公司工作環境皆為符合安檢之辦公大樓環境，並依消防法規之規定設置消防系統，每年配合消防單位進行消防演練。
 - (2) 每季定期更換茶水間飲水機濾心，並配合辦公大樓管理單位進行水塔清洗作業，確保飲用水之水質。
 - (3) 每季定期進行空調系統維護作業，並配合辦公大樓管理單位進行空調系統更新作業，確保工作之空氣品質。
 - (4) 配合辦公大樓管理單位每日進行清潔辦公區域與廁所，維持工作環境整潔舒適。
- 人身安全的保護措施：
 - (1) 本公司設有安全監視系統，監控工作環境，以提供同仁安全安心之工作環境。
 - (2) 配合辦公大樓管理單位進行出入口管控作業，並定時進行樓層巡邏檢查。
 - (3) 配合辦公大樓管理單位進行門禁管控作業，依各員工作業需求設定門禁權限。
 - (4) 本公司每三個月定期召開勞資會議，若遇臨時緊急事項則另外召開臨時會議，報導期間並無職業傷害或職業病等之情事發生。



COVID19 防疫措施

本公司因新型冠狀病毒疫情嚴峻，為確保同仁身心健康，進行各項防疫措施保護同仁免受疫情之苦。

- (1) 本公司出入門禁、電梯口，皆設有體溫量測台，並且提供酒精噴霧供同仁消毒。
- (2) 請同仁上班期間，全程配戴口罩，並避免不必要的會議。
- (3) 上午及下午，各進行一次酒精噴霧消毒作業。
- (4) 延長彈性上班時間，避免同仁尖峰時間通勤增加染疫風險。
- (5) 隨時依疫情狀況，進行居家上班作業，降低同仁染疫機會。





4.1 環境保護

4.2 社會公益

4.1 環境保護

因應全球氣候變遷，華義與全體員工身體力行落實減少能資源浪費、致力降低廢棄物的產生，確保在追求營運與經營績效的同時，亦遵守環境管理精神，積極配合政府政策，提升環境管理績效。

能資源使用

本公司產業屬多媒體軟體相關，有別於一般製造業，故無產生有害廢棄物或空氣污染排放之虞。華義主要能源使用為外購電力；水源之使用，總部水源來自台北自來水事業處，台中分公司為台灣自來水公司，根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具 (WATER RISK ATLAS)」，顯示本公司所在地區水資源壓力為「Low - Medium risk (1-2)」，且取水並未對當地水源造成重大影響。各項數據呈現如下表：

年份	2019	2020	2021
員工人數 (人)	60	64	74
外購電力 (GJ)	1,089.22	1,076.26	1146.12
能源強度 (GJ/員工人數)	18.15	16.82	15.49
取水量 (百萬公升)	1.046	1.017	0.521
用水強度 (百萬公升/員工人數)	0.017	0.016	0.007

溫室氣體

單位：公噸 CO₂e

年份	2019	2020	2021
範疇一	—	—	—
範疇二	155.00	150.08	159.82
總排放量 (公噸 CO ₂ e)	155.00	150.08	159.82
員工人數 (人)	60	64	74
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e / 員工人數)	2.58	2.34	2.16

註：

1. 全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 2013 第五次評估報告 · 電力排碳係數：0.502 公斤 CO₂e / 度
2. 轉換係數來源：行政院環境保護署所公佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版

近三年溫室氣體排放強度



節能措施

在全球環保意識逐漸成長趨勢之下，近年來消費者意識也抬頭隨之衍生綠色消費行為，對於各產業企業的環保策略實施接受度亦逐漸提高，有鑑於此，本公司亦督促自己無論在水、電或廢棄物產出都必須符合節能規範，同時持續宣導教育公司同仁於日常生活中落實節能減碳方案。

為能做到節能減碳目標，公司在提供舒適辦公環境前提下，採取減少能源消耗的方式包含：安裝省電燈泡（管）、隨手關燈及空調定時並維持 26°C 以上，於 2021 年節能措施與執行成效如下：

節能措施	減少之電費 (元/年)	估算節能量 (kWh/年)	換算節能量 (GJ/年)	換算減碳量 (公噸 CO ₂ e/年)
一般 T8 (40W) 更換成 LED (20W)	83,232	27,744	99.88	13.93
省電燈泡 (23W) 更換成 LED 燈泡 (10W)	11,955	3,985	14.35	2.00

註：減少電費以 3 元/度計算

 水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 廁所水龍頭設感應器調整適量出水量 ▶ 大小便斗設感應器調整適量出水量 ▶ 利用回收盤內集水灌溉盆栽
 廢棄物處理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 生活廢棄物統一由大樓協處理。 ▶ 因應華義產業屬性，部分紙本文件可能涉及消費者個人資訊，此類文件由公司直接送至焚化爐處理。 ▶ 資訊類廢棄物如電子設備產品或大型辦公室家具等，則委託專業合格業者處理。

4.2 社會公益

全球正處在疫情尚未退去的籠罩之下，社交距離與防疫措施改變了人與人之間的生活形態，本公司為善盡企業社會責任，積極投入每個可以回饋社會的機會，因此本公司福委會於選購年節禮盒發送同仁、客戶時，優先選擇為支持身心障礙者就業而成立的庇護工場所生產之產品禮盒。



▶ 糕菲庇護工場

- 2021 年福委會向「糕菲庇護工場」購買禮盒發予同仁，總金額\$35,370。
- 2012 年響應「以愛為名，聯名獻愛」愛心時尚嘉年華，贊助 500 件總價值超過 30 萬元，6 種不同款式的旗下服飾品牌「SPIDER SPORTS」當季熱銷商品，並將全數所得捐贈創世基金會協助植安院擴院及添置安養設備。
- 2003 年與創世基金會舉辦捐贈發票暖洋洋送愛心活動，鼓勵遊戲玩家捐贈發票共計 5,383 張。這些愛心發票是遊戲玩家於線上購物產生的，並於線上購物完成時，選擇捐贈予創世基金會，希望能進一步將線上遊戲玩家的愛心發揮地更淋漓盡緻。
- 2002 年於台北電腦展發起愛心義賣活動，五天下來總共募得 31 萬元，並將所募得的款項全數交給「喜憨兒社會福利基金會」，作為喜憨兒重獲新生的公益用途。



▶ 愛心時尚嘉年華



▶ 愛心義賣活動



附錄

附錄一 GRI Standards 對照表

一般揭露 2016

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	註解
102 一般揭露	組織概況			
	102-1	組織名稱	華義大事記	07
	102-2	活動、品牌、產品與服務	華義大事記	07
	102-3	總部位置	華義大事記	07
	102-4	營運活動地點	華義大事記	07
	102-5	所有權與法律形式	華義大事記	07
	102-6	提供服務的市場	華義大事記	07
	102-7	組織規模	華義大事記	07
	102-8	員工與其他工作者的資訊	3.1 人員結構	48
	102-9	供應鏈	2.1 供應鏈管理	42
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	華義大事記	07
	102-11	預警原則或方針	1.4 風險管理	40
	102-12	外部倡議	—	—
102-13	公協會的會員資格	1.1 治理組織	22	

策略				
102-14	決策者的聲明		永續經營的承諾	04
倫理與誠信				
102-16	價值、原則、標準及行為規範		1.1 治理組織	22
治理				
102-18	治理結構		1.1 治理組織	22
102-22	最高治理單位與其委員會的組成		1.1 治理組織	22
102-23	最高治理單位的主席		1.1 治理組織	22
102-24	最高治理單位的提名與遴選		1.1 治理組織	22
102-25	利益衝突		1.1 治理組織	22
102-27	最高治理單位的群體知識		1.1 治理組織	22
102-28	最高治理單位的績效評估		1.1 治理組織	22
102-33	溝通重大關鍵議題		1.1 治理組織	22
102-34	重大關鍵議題的性質與總數		1.1 治理組織	22
利害關係人溝通				
102-40	利害關係人團體		利害關係人溝通與議合	11
102-41	團體協約		—	— 無
102-42	鑑別與選擇利害關係人		利害關係人溝通與議合	11
102-43	與利害關係人溝通的方針		利害關係人溝通與議合	11
102-44	提出之關鍵主題與關注事項		利害關係人溝通與議合	11

報導實務			
102-45	合併財務報表中所包含的實體	報告邊界與範疇	02
102-46	界定報告書內容與主題邊界	重大主題列表	15
102-47	重大主題表列	重大主題列表	15
102-48	資訊重編	報告邊界與範疇	02
102-49	報導改變	報告邊界與範疇	02
102-50	報導期間	報告期間與發行	03
102-51	上一次報告書的日期	報告邊界與範疇	02
102-52	報導週期	報告期間與發行	03
102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	意見回饋	03
102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	報告書依循原則	03
102-55	GRI 內容索引	附錄一	66
102-56	外部保證/確信	報告書管理方式	72

重大主題揭露

「*」為華義自有主題

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	註解
103 管理方針	103-1 解釋重大主題及其邊界	利害關係人溝通	11	
	103-2 管理方針及其要素	利害關係人溝通	11	
	103-3 管理方針的評估	利害關係人溝通	11	
經濟績效				
201 經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經營績效	37	
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	3.2 員工關懷	50	
員工福利與薪資				
401 勞雇關係	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.2 員工關懷	50	
人才培育與留任				
404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 人才發展	56	
客戶隱私與資通安全				
418 客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3 資通安全	45	
社會經濟法規遵循				
419 社會經濟法規遵循	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	2.4 法規遵循	46	
* 治理運作與資訊透明		1.1 治理組織	22	
* 誠信經營		1.3 誠信道德	39	
* 永續策略規劃與實踐		—	—	
* 客戶服務與滿意度		—	—	

其他特定主題揭露 2016

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	註解
200 系列主題：經濟				
201 經濟績效	201-4 取自政府之財務補助	—	—	無
202 市場地位	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1 人員結構	48	
203 間接經濟衝擊	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.2 社會公益	65	
205 反貪腐	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	—	—	無
207 稅務	207-1 稅務方針	1.2 經營績效	37	
300 系列主題：環境				
302 能源	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1 環境保護	62	
	302-3 能源密集度	4.1 環境保護	62	
	302-4 減少能源消耗	4.1 環境保護	62	
303 水與放流水 (2018)	303-1 共享水資源之相互影響	4.1 環境保護	62	
	303-3 取水量	4.1 環境保護	62	
305 排放	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.1 環境保護	62	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.1 環境保護	62	
307 有關環境保護的法規遵循	307-1 違反環保法規	2.4 法規遵循	46	

400 系列主題：社會					
401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	3.3 人才發展	56	
	401-3	育嬰假	3.2 員工關懷	50	
402 勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.2 員工關懷	50	
403 職業安全衛生	403-3	職業健康服務	3.4 健康職場	60	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.4 健康職場	60	
	403-6	工作者健康促進	3.4 健康職場	60	
	403-9	職業傷害	3.4 健康職場	60	
	403-10	職業病	3.4 健康職場	60	
404 訓練與教育	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	3.3 人才發展	56	
405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 治理組織 3.1 人員結構	22/48	
406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	—	—	無此情事
411 原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	—	—	無此情事
415 公共政策	415-1	政治捐獻	—	—	無此情事
416 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 產品安全	44	無此情事
417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.2 產品安全	44	無此情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 產品安全	44	無此情事

附錄二 第三方公正單位查證聲明書





By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

華義國際數位娛樂股份有限公司 2021 永續報告書

英國標準協會與華義國際數位娛樂股份有限公司(簡稱華義)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對華義國際數位娛樂股份有限公司 2021 永續報告書進行評估和查證外,與華義並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對華義國際數位娛樂股份有限公司 2021 永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查華義提供之相關資訊所作成之結論,因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將由華義一併回覆。

查證範圍

華義與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範圍與華義國際數位娛樂股份有限公司 2021 永續報告書揭露之報告範圍一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 V3 的第 1 應用類型評估華義遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結華義國際數位娛樂股份有限公司 2021 永續報告書內容,對於華義之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項,華義所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關華義的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了華義對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 V3 查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就華義所提供之足夠證據,表明其符合 AA1000 保證標準 V3 的報告方法與自我聲明依據 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於華義政策進行高階管理層訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理層討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並未直接接觸外部利害關係人
- 訪談了 7 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

2021 年報告書反映出華義已尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了華義之包容性議題。

重大性

華義公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了華義之重大性議題。

回應性

華義執行來自利害關係人之期待與看法之回應。華義已發展相關道德政策,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了華義之回應性議題。

衝擊性

華義已識別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。華義已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程,從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了華義之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

華義提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告,與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題 GRI 準則之重大主題,至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中參照 GRI 永續性報導準則的永續發展相關揭露項目已被報告,部分報告或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了華義的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 V3 我們審查本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任,如同責任信中所宣稱,為華義負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立,為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景,且接受過 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-MGYR

Statement No: SRA-TW-2021132
2022-08-19

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™



wayi

讓 娛 樂 隨 手 可 得

華義國際數位娛樂股份有限公司
Wayi International Digital Entertainment Co., Ltd.