

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

# 永續報告書 2023

#### 目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄

## 目錄

關於本報告書 01

永續經營的承諾 03

### 1 永續治理 04

1.1 關於華義 04

1.2 永續發展組織架構 09

1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs) 10

1.4 重大主題分析與鑑別 11

1.5 利害關係人溝通 16

### 4 友善職場 50

重大主題管理方針 50

4.1 人權管理 51

4.2 多元職場 54

4.3 員工關懷 57

4.4 人才發展 62

4.5 健康職場 65

### 2 公司治理 18

重大主題管理方針 18

2.1 治理組織 20

2.2 經營績效 30

2.3 誠信道德 32

2.4 風險管理 33

2.5 氣候變遷管理 34

### 5 社會發展 66

5.1 環境保護 66

5.2 社會公益 69

### 3 產品創新與管理 35

重大主題管理方針 35

3.1 價值鏈管理及轉型 39

3.2 產品責任 44

3.3 資通安全 46

3.4 法規遵循 47

3.5 客戶關係 48

### 附錄

附錄一 GRI Content Index 70

附錄二 SASB Standards Index 76

附錄三 上櫃公司氣候相關資訊 78

附錄四 第三方查證聲明書 79



## 關於本報告書

華義國際數位娛樂股份有限公司 (以下簡稱華義國際、華義、本公司) 自 2022 年起，自主以中、英文發行第一本永續報告書後，此為華義第三本永續報告書，報告書將同步置於華義官網 (<https://www.wayi.net/5-duty04.html>)，提供關心華義的利害關係人與資訊使用者查閱。

本報告書旨在透明化揭露公司非財務相關資訊，透過五大面向公司治理、產品創新與管理、共好職場、環境友善及關心社會，揭露公司在環境 (E)、社會 (S)、治理 (G) 相關資訊，向關心華義的實質或潛在利害關係人充份說明我們在永續發展面向所做的努力和取得的成果，我們期許這份報告書能夠真正展現華義對永續發展的承諾。亦期許利害關係人能提供寶貴意見，作為公司改進及提升永續發展策略的重要參考。



華義官網

## 報告邊界與範疇

本報告書報導範疇為華義國際數位娛樂股份有限公司，包含華義台北總公司及台中分公司，環境及社會指標之數據由各部門蒐集、彙整統計，以國際適用指標為計算單位；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。本報告書為華義發行之第三本永續報告書，為確保各報導期間之資訊一致性與可比較性，揭露資訊若與前一年度有重編與報導改變之情事，將於各章節中進行說明。

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. (華義 100% 持有之子公司)
3. WAYI SOFTMAGIC INVESTMENT (CAYMAN) LTD. (為 ASIA 100% 持有之子公司)



## 報告書依循原則

本報告書主要參照全球永續性標準理事會 (GSSB) 發布之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版)，暫無適用之 GRI 行業準則，同時參考國際永續準則委員會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布之 SASB 準則、氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 等框架，並遵循證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針進行內容架構編製，並呼應聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，依據報導原則揭露華義重大主題之相關策略、目標和具體作為，並於報告書附錄一和附錄二提供 GRI 及 SASB 內容索引的詳細資訊。

## 報告書管理方式與保證

本公司致力實踐永續發展，接軌國際趨勢，於 2023 年 8 月董事會通過「永續發展委員會組織規程」，設置正式功能性「永續發展委員會」負責推動、制定和決策於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，以達成本公司永續經營之目的，並落實盡職調查。

「永續發展委員會」責成管理階層總經理及各中心主管負責監督各永續議題工作，依據實際工作推展，組成各別「工作小組」推動落實。本報告書內容及相關數據由各工作小組成員分工，進行資料編撰、校閱及編輯修訂，經各權責部門最高主管審核，確保揭露的資訊準確無誤，並涵蓋所有重要的永續主題。報告書經由總經理同意後定稿，並於永續發展委員會及董事會提議案進行同意後核准發行，以督促永續發展委員會運作及執行情形。

報告書編撰完成後委託第三方公正獨立機構採新版 GRI Standards 2021 參照選項，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 AA1000 AS v3 第 1 類型 (Type 1) 中度保證等級進行查證，查證聲明書請參閱報告書附錄四。

## 報導期間與發行

本報告書涵蓋華義 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之相關營運活動資訊與數據，與本公司財務報告一致，內容著重報導各重大主題之永續管理作為與績效，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。

華義每年發行之中、英文永續報告書亦同步公布於華義官方網站。

前次發行日期：2023 年 9 月

現行發行日期：2024 年 8 月

下次發行日期：預定 2025 年 8 月

## 意見回饋

感謝您對華義國際的關注！

如有任何建議或諮詢，歡迎經由下列方式與本公司聯絡。

聯絡單位：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 分機 371

傳真：02-5559-0095

電子信箱：[ESG@wayi.com.tw](mailto:ESG@wayi.com.tw)

官網：<https://www.wayi.net/>



目錄

關於本報告書

■ 永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄

## 永續經營的承諾

華義國際作為國內線上遊戲的先驅廠商，ESG 看似離我們所在產業很遙遠，但卻又無時無刻的影響我們的生活。當公司決心納入 ESG 議題，並希望鑄化融入成為公司 DNA 中的一環時，會使得公司經營決策的眼界及思緒更為提升，並全面周延的關照相關議題。

華義國際在面臨遊戲產業劇變及轉型的時刻，會更迫切認真的思考，如何永續經營發展，提供更優質全面的服務，滿足使用者需求時，能帶給社會上積極正向的價值理念傳達，並降低社會負面影響的衝擊。並藉由持續穩定創造價值，回饋股東並照顧員工。實現正向且積極的經營循環，並為產業樹立標竿。這是承諾，也是經營團隊努力的目標。



董事長 施書凱



## 1 永續治理

### 1.1 關於華義

### 1.2 永續發展組織架構

### 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

### 1.4 重大主題分析與鑑別

### 1.5 利害關係人溝通

## 2 公司治理

## 3 產品創新與管理

## 4 友善職場

## 5 社會發展

## 附錄

# 1

## CHAPTER 永續治理

### 1.1 關於華義

### 1.2 永續發展組織架構

### 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

### 1.4 重大主題分析與鑑別

### 1.5 利害關係人溝通

## 1.1 關於華義

華義國際數位娛樂股份有限公司成立於 1993 年，於 2004 年 3 月在財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心掛牌交易，屬上櫃文化創意業，股票代碼為 3086。公司總部位於台北市內湖區，分公司設於台中市西屯區，公司成立階段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，推出國內線上遊戲的先鋒《人在江湖》，之後推出的《石器時代》更是國內首套萬人線上遊戲，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。2018 年與網銀國際合作，進行技術與遊戲開發等相關合作，並藉由《81Keys》IP 授權，發展聯運開發的營業項目。2023 年納入「遊戲大亂鬥」遊戲社群討論平台及其開發營運團隊，做為未來開發綜合娛樂平台的基石，籌備新的遊戲開發與平台開發的技術團隊，打造更多元的數位娛樂服務市場。



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

## 1 永續治理

1.1 關於華義

1.2 永續發展組織架構

1.3 響應聯合國永續發展  
目標 (SDGs)

1.4 重大主題分析與鑑別

1.5 利害關係人溝通

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄

### 公司基本資料

公司名稱	華義國際數位娛樂股份有限公司 Wayi International Digital Entertainment Co., Ltd.
成立時間	1993/08/12
上櫃時間	2004/03/29
股票代號	3086
實收資本額	236,112,990 元 (截至 2023 年 12 月 31 日)
員工人數	54 人
產業別	文化創意業
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	施書凱
總公司	台北市內湖區行愛路 141 巷 39 號 6 樓
台中分公司	台中市西屯區市政北二路 238 號 14 樓之 2



## 1 永續治理

### 1.1 關於華義

### 1.2 永續發展組織架構

### 1.3 響應聯合國永續發展 目標 (SDGs)

### 1.4 重大主題分析與鑑別

### 1.5 利害關係人溝通

## 2 公司治理

## 3 產品創新與管理

## 4 友善職場

## 5 社會發展

## 附錄



## 品牌價值

為因應國際化腳步以及期許達成全方位數位娛樂服務領導品牌的企業願景，華義國際於 2003 年 4 月推出「品牌改造運動」，期許以全新的 CIS 識別體系以及品牌傳播計劃，為華義國際注入全新的企業新氣象。首先以「Wayi」企業 LOGO 取代原有「Waei」，除了解決原發音不便的問題外，期能讓更多人能瞭解 Wayi 與台語音「歡喜」的聯想，而進一步瞭解華義品牌所欲傳達予消費者的利益，並以此為核心延伸華義全方位數位娛樂，期許為玩家創造一個充滿冒險與想像的遊戲世界！



### 華義企業精神

使命 – 為顧客創造完美及驚喜的娛樂體驗

核心價值觀 – 堅持成功信念及永不放棄的追求完美

願景 – 成為全方位的娛樂集團

## 未來願景

華義以『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，並以根留台灣放眼全世界的營運角度，致力於提供人類全方位且更高附加價值的數位娛樂服務，並期許在未來十年內成為亞洲數位娛樂的第一品牌。

## 1 永續治理

### 1.1 關於華義

### 1.2 永續發展組織架構

### 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

### 1.4 重大主題分析與鑑別

### 1.5 利害關係人溝通

## 2 公司治理

## 3 產品創新與管理

## 4 友善職場

## 5 社會發展

## 附錄



## 營運布局

華義 2023 上半年營運重心仍以遊戲代理為主，並於台灣、香港及澳門營運，其中以台灣占比達 98%，所代理之遊戲項目以日韓開發商製作的線上遊戲為主（包含但不限於電腦、移動裝置等平台），2023 年主要營運遊戲包含《GE 王者之劍 R》、《Mass for the Dead》、《金色琴弦 星光交響樂團》、《動物朋友 3》，以及 IP 授權聯運等遊戲，註冊會員數：

《GE 王者之劍 R》：928,361 人，2023 年共增加 1,497 人

《MASS FOR THE DEAD》：785,425 人，2023 年共增加 28,396 人

《金色琴弦 星光交響樂團》：51,892 人，2023 年共增加 18,114 人

《動物朋友 3》：129,710 人，2023 年共增加 129,114 人

註：2023 年 Q1 新增產品《動物朋友 3》( 2023.3.14 )；《GE 王者之劍 R》於 2023 年 Q4 ( 2023.11.28 ) 結束代理，《Mass for the Dead》於 2023 年 Q4 ( 2023.12.06 ) 結束代理。

2023 下半年因遊戲市場環境、公司營運策略調整等因素，除既有的遊戲代理業務外，將開發並營運綜合娛樂平台，做為未來長期營運之重心，並且提升自研、自製遊戲的技術能力，避免現有代理產品之市場環境的侷限，以提供數位娛樂服務佈局市場定位。為此華義拓展研發人力，同步輔導現有同仁職能轉型，並經評估後決定納入「遊戲大亂鬥」遊戲社群討論平台及其開發營運團隊，培養對遊戲娛樂社群的敏感度與影響力，做為未來開發綜合娛樂平台的基石。

- ◆ 新平台開發：開發綜合娛樂平台，除原代理遊戲業務外，將以拓展聯運遊戲項目、自主開發遊戲為重心，並且強化玩家社群、二次元文化與娛樂等項目。
- ◆ 遊戲自研自製開發能力：建立企劃部培訓技術團隊，以自研、自製遊戲為目標，降低對遊戲開發商之依賴，突破現在代理遊戲環境之困境外，進一步加強公司營運核心價值。
- ◆ 代理轉型聯運：除營運中或已完成簽約之代理產品外，2024 年業務重心將從代理合作逐步調整為聯運合作，加速產品上架效率與上線產品數量外，亦同時降低伺服器等成本支出。
- ◆ 社群平台營運：營運遊戲社群平台，以娛樂、新聞、實況、社團等相關遊戲資訊與互動，建立流量與擴展會員數，並為專案行銷導流所用。

## 1 永續治理

### 1.1 關於華義

### 1.2 永續發展組織架構

### 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

### 1.4 重大主題分析與鑑別

### 1.5 利害關係人溝通

## 2 公司治理

## 3 產品創新與管理

## 4 友善職場

## 5 社會發展

## 附錄

## 公司歷程

### 電競事業 2011 - 2018

- ◆ 韓國《遠的要命的王國》台灣 Google 平台銷售第八名成就達成
- ◆ 日本 Cyberagent 《波可龍迷宮》IOS 平台銷售第二名成就達成
- ◆ 韓國《老闆別囂張》手機遊戲發行
- ◆ Special force 國內職業聯賽進行
- ◆ 本公司開發 PC 端《G.O.D》發行
- ◆ 10<sup>th</sup> IESF World Championship 參與
- ◆ 《SF Online》、《Special Force 2》8<sup>th</sup> 世界大賽

### 發展階段 2000 - 2004

- ◆ 北京華義設立，中國線上遊戲市場先驅
- ◆ 韓國 A3 線上遊戲發行，Stone age (石器時代) 台灣發行
- ◆ 四川華義設立 (中國研究開發中心)
- ◆ 新加坡華義設立 (攻佔東南亞市場)
- ◆ 台灣股票市場上櫃 (3086 華義)
- ◆ [華義 Spider 電競聯盟] 設立，電競選手培育
- ◆ [華義山莊娛樂股份有限公司] 投資進行
- ◆ 國家軍用訓練遊戲機市場攻掠

### 新產業階段 2019 - 2023

- ◆ Kakao Games 《My Home for Kakao 來我家玩吧》台灣發行
- ◆ Kakao Games 《Friends Racing》台灣發行
- ◆ 設計中心成立，與網銀國際進行策略合作
- ◆ Trys 《MASS FOR THE DEAD》台灣發行
- ◆ KOEI TECMO 《金色琴弦 星光交響樂團》台灣代理
- ◆ Appirits 《動物朋友 3》台灣代理
- ◆ 取得「遊戲大亂鬥」平台，跨足遊戲社群平台經營

### 成長階段 2005 - 2010

- ◆ BITCOIN 商店 WMALL 正式營運
- ◆ E-sports 專用 APP[FUNBUDDY BATTLE] 正式上市
- ◆ 韓國 PC 端《Special force》台灣代理發行
- ◆ 韓國 PC 端《Granado Espada》台灣代理發行
- ◆ 自行開發 PC 端《81Key》線上遊戲 韓國 G-Star 參與
- ◆ 《熱血江湖 Online》台灣代理發行

### 公司成立階段 1993 - 1999

- ◆ 迷你遊戲發行開始
- ◆ 台灣國內最早日本 NEC PC98 game 中文化和發行進行
- ◆ 發行電腦遊戲軟體《擂台美少女》中文作品
- ◆ 自家開發團隊組成，著名漫畫家的作品《真命天子》PC 遊戲開發

註：詳細公司歷程，請參閱《華義國際 112 年度年報》第 3-10 頁。



1 永續治理

- 1.1 關於華義
- 1.2 永續發展組織架構
- 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 1.4 重大主題分析與鑑別
- 1.5 利害關係人溝通

- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場
- 5 社會發展
- 附錄



## 1.2 永續發展組織架構

華義為企業永續經營並善盡社會責任，2021年參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」制定「永續發展實務守則」，供本公司董事、全體員工及管理企業之整體營運活動遵循依據，對公司治理、經濟、環境與社會議題之風險與影響，訂定相關政策、制度及管理規劃，持續不斷改進，以達到落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益，以及加強企業永續發展資訊揭露之永續實踐。2022年由各部門共同成立「永續發展推動小組」，負責統籌公司企業社會責任與永續發展方向與目標，推動相關工作事項並定期監督控管，彙整相關資料自主發行中、英文永續報告書，並將執行結果報告董事會。

### 永續發展委員會

2023年1月董事會通過訂定「永續發展委員會組織章程」，成立「永續發展委員會」，致力於落實環境、社會及公司治理等永續發展目標。2023年8月董事會修訂通過為「永續發展委員會組織規程」設置為董事會轄下之功能性委員會「永續發展委員會」，委員會責成管理階層總經理及各中心主管負責監督各永續議題工作，依據實際工作推展組成各別「工作小組」推動落實。委員由董事會決議委任之，人數不得少於三人，半數以上成員為獨立董事，並由董事長擔任召集人及會議主席。每年至少召開一次永續發展委員會會議，並得視需要隨時召開會議，且每年至少一次將永續發展委員會推動情形提案至董事會報告。

首屆永續發展委員會委由董事長施書凱先生當任召集人、獨立董事蕭峯雄先生、獨立董事梁木春先生、獨立董事高立翰先生擔任永續發展委員。每年定期召開永續發展會議，研訂推動方向、目標及討論重大議題，並報告 ESG 目標執行績效及未來短、中、長期目標設定及執行推動情形。2023年永續發展委員會共計召開1次，整體出席率100%，並於2023年11月13日提至董事會報告。

2023年永續發展議題呈報董事會要點	
董事會報告時間	報告內容
2023年01月05日	一、訂定「永續發展委員會組織章程」
2023年03月27日	一、報告溫室氣體盤查及查證時程執行情形(包含境外子公司)
2023年05月09日	一、報告溫室氣體盤查及查證時程執行情形 二、修訂「公司治理實務守則」 三、訂定「資通安全維護計畫」
2023年08月10日	一、報告溫室氣體盤查及查證時程執行情形 二、於董事會轄下設置永續發展委員會，並修訂「永續發展委員會組織規程」 三、委任永續發展委員會委員
2023年11月13日	一、報告溫室氣體盤查及查證時程執行情形 二、推動企業誠信經營之執行情形報告 三、智慧財產權管理計畫執行情形報告 四、永續發展執行情形報告

### 1 永續治理

1.1 關於華義

1.2 永續發展組織架構

1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

1.4 重大主題分析與鑑別

1.5 利害關係人溝通

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄

## 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

聯合國於 2015 年通過的《2030 年永續發展議程》為人類和地球現在和未來的和平與繁榮提供了共同藍圖，其核心是 17 項聯合國永續發展目標 (UN Sustainable Development Goals, SDGs)，旨在解決全球性的環境、經濟、社會問題，並提出具體的解決方案，希望透過全球政府、企業和公民的共同參與，在 2030 年實現目標的達成。

華義設立永續發展委員會，提升永續作為的管理層級，並積極關注 SDGs 議題，響應全球趨勢。華義評估自身所從事的商業活動對 SDGs 的風險和機會產生的影響，並從營運、產品、價值鏈和社會等多個面向檢視永續發展的路徑，以實現價值最大化。在環境方面，我們盤點能源使用並實施節能措施；在社會方面，我們秉持性別平等並參與社會關懷和公益活動；在治理面，我們秉持誠信經營，強化董事會職能與資訊透明，提升營運績效，保障股東、投資人權益。

華義每年自主發行中、英文永續報告書，檢視及展現我們致力於努力實現 SDGs 的目標與實踐全球性永續議題方面的成果。



<p><b>E</b></p>	 <p>11.6</p>  <p>12.6</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 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。</li> <li>◆ 企業將永續資訊納入企業營運報告。</li> </ul>	<p>5.1 環境保護</p>
<p><b>S</b></p>	 <p>3.4</p>  <p>5.1</p>  <p>8.7</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 實現性別平等，並賦予婦女權力。</li> <li>◆ 終結各式童工的使用、保障勞工權益、促進職場安全。</li> <li>◆ 強化健康風險管理。</li> </ul>	<p>4.1 人權管理 4.2 多元職場 4.3 員工關懷 4.5 健康職場</p>
<p><b>G</b></p>	 <p>8.5</p>  <p>10.4</p>  <p>16.5 16.6</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 建立良好公司治理制度、強化誠信經營政策。</li> <li>◆ 減少各種形式的貪污賄賂與歧視。</li> <li>◆ 職場平等與同工同酬。</li> </ul>	<p>2.2 經營績效 2.3 誠信道德 4.3 員工關懷</p>



1 永續治理

- 1.1 關於華義
- 1.2 永續發展組織架構
- 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 1.4 重大主題分析與鑑別
- 1.5 利害關係人溝通

- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場
- 5 社會發展
- 附錄



## 1.4 重大主題分析與鑑別

2023 年華義參照 GRI Standards 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，以「華義營運經濟活動對外部經濟、環境、人（人權）所造成的實際或潛在之正、負面衝擊程度」為外部衝擊評價原則；並同時採用歐盟所提出之雙重重大性原則，以「對於企業營運發展、績效、定位與公司價值的影響程度」進行內部衝擊評估，由行政中心財務長、永續發展各工作小組成員與外部顧問於會議進行永續議題評估，評估結果作為報告書資訊揭露的參考基礎，並做為本公司研擬永續長期目標與策略方針，評估流程包括以下五大步驟：

重大主題重大性分析步驟																																											
1. 了解組織脈絡	<p>永續議題：</p> <p>參考永續準則與規範 (GRI、TCFD、SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、永續評級機構 (DJSI、MSCI)、櫃買中心上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法等進行永續主題之蒐集，並透過各部門日常營運活動與利害關係人之議合、國內外標竿遊戲同業、外部顧問意見以及遊戲產業相關特性與規範等，持續蒐集與公司實際或潛在相關之永續議題，最後經由彙整收斂，整併為 18 項永續議題。</p>				18 項 永續議題																																						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="5">永續議題彙整</th> </tr> <tr> <th>環境 (E)</th> <th colspan="2">社會 (S)</th> <th colspan="2">公司治理 (G)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>能源與排放管理</td> <td>人才招募與留任</td> <td>人才發展與培育</td> <td>經濟績效</td> <td>產品與服務創新</td> </tr> <tr> <td>生態保育</td> <td>勞資關係</td> <td>多元共融</td> <td>治理運作與資訊透明</td> <td>誠信經營</td> </tr> <tr> <td></td> <td>人權</td> <td>職業安全衛生</td> <td>稅務</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>內容責任</td> <td>社會參與</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>供應鏈永續管理</td> <td>客戶服務與滿意度</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>客戶隱私與資通安全</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>					永續議題彙整					環境 (E)	社會 (S)		公司治理 (G)		能源與排放管理	人才招募與留任	人才發展與培育	經濟績效	產品與服務創新	生態保育	勞資關係	多元共融	治理運作與資訊透明	誠信經營		人權	職業安全衛生	稅務			內容責任	社會參與				供應鏈永續管理	客戶服務與滿意度				客戶隱私與資通安全	
永續議題彙整																																											
環境 (E)	社會 (S)		公司治理 (G)																																								
能源與排放管理	人才招募與留任	人才發展與培育	經濟績效	產品與服務創新																																							
生態保育	勞資關係	多元共融	治理運作與資訊透明	誠信經營																																							
	人權	職業安全衛生	稅務																																								
	內容責任	社會參與																																									
	供應鏈永續管理	客戶服務與滿意度																																									
	客戶隱私與資通安全																																										



<p>2. 鑑別實際及潛在衝擊 3. 評估永續議題衝擊的顯著程度</p>	<p><b>利害關係人關注議題：</b> 除各部門日常營運活動與利害關係人之議合，為更深入了解並回應利害關係人的需求與期望，華義以 18 項永續議題發放利害關係人關注度問卷，旨在收集各方對於公司永續議題的看法與建議，藉此鑑別與評估相關議題的重大性。本次共計回收 173 份問卷，各項永續議題滿分為 5 分，根據問卷分析結果，超過 4 分的 8 項永續議題被視為利害關係人關注的重點議題。</p> <table border="1" data-bbox="1559 239 2150 582"> <thead> <tr> <th colspan="2">利害關係人關注議題</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>客戶隱私與資通安全</td> <td>產品與服務創新</td> </tr> <tr> <td>內容責任</td> <td>勞資關係</td> </tr> <tr> <td>客戶服務與滿意度</td> <td>人才招募與留任</td> </tr> <tr> <td>職業安全衛生</td> <td>人權</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>重大性評估：</b> 由行政中心財務長、永續發展各工作小組成員與外部顧問召開重大主題鑑別會議，綜合 18 項永續議題、8 項利害關係人關注議題及 2022 年重大主題，最後考量議題重疊性及面向，以 12 項主要永續議題進入重大性評估，依循 GRI 準則指引逐一展開華義國際之營運活動對 12 項主要永續議題所產生之內、外部衝擊並評估其顯著程度，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 評估每項議題因公司活動對外部經濟、環境、人（人權）所造成「實際」、「潛在」、「正面」、「負面」衝擊。</li> <li>• 評估每項議題對公司內部營運可能產生的「正面」、「負面」衝擊。</li> </ul> <p><b>衝擊分數計算</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 負面衝擊重大性分數： 對外負面衝擊度（嚴重性 * 可能性）* 對內負面衝擊度</li> <li>• 正面衝擊重大性分數： 對外正面衝擊度（規模及範疇 * 可能性）* 對內正面衝擊度</li> <li>• 若有涉及人權衝擊之永續議題，則提高分數之計算權重，並計算出各項議題之正、負面衝擊分數。</li> </ul> <p><b>受影響之利害關係人：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 評估各項主要永續議題重大性過程，亦同時鑑別每項議題已經或可能受到本公司營運活動衝擊其權益之個人或群體。</li> </ul>	利害關係人關注議題		客戶隱私與資通安全	產品與服務創新	內容責任	勞資關係	客戶服務與滿意度	人才招募與留任	職業安全衛生	人權	<p>8 項 利害關係人關注議題</p> <p>12 項 主要永續議題衝擊評估</p> <p>「實際」「潛在」 「正面」「負面」</p>
利害關係人關注議題												
客戶隱私與資通安全	產品與服務創新											
內容責任	勞資關係											
客戶服務與滿意度	人才招募與留任											
職業安全衛生	人權											
<p>4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序</p>	<p>依據 12 項永續議題之衝擊分數，分別針對「負面」及「正面」衝擊進行排序，再衡量商業夥伴特性及國內外永續議題趨勢，經行政中心財務長、永續發展各工作小組成員與外部顧問進行討論、確認後，擇定 10 項為 2023 年優先揭露之重大主題。</p>	<p>10 個 重大主題</p>										
<p>5. 重大主題回應與管理</p>	<p>重大主題回應由華義永續發展各工作小組成員負責溝通及彙整各相關部門提供對應資料，彙編內容後再檢視華義管理現況，重新調整管理方針，並將資訊完整揭露於本報告書中，作為華義持續精進永續管理之依據。</p>	<p>第 3 本 永續報告書</p>										

- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾

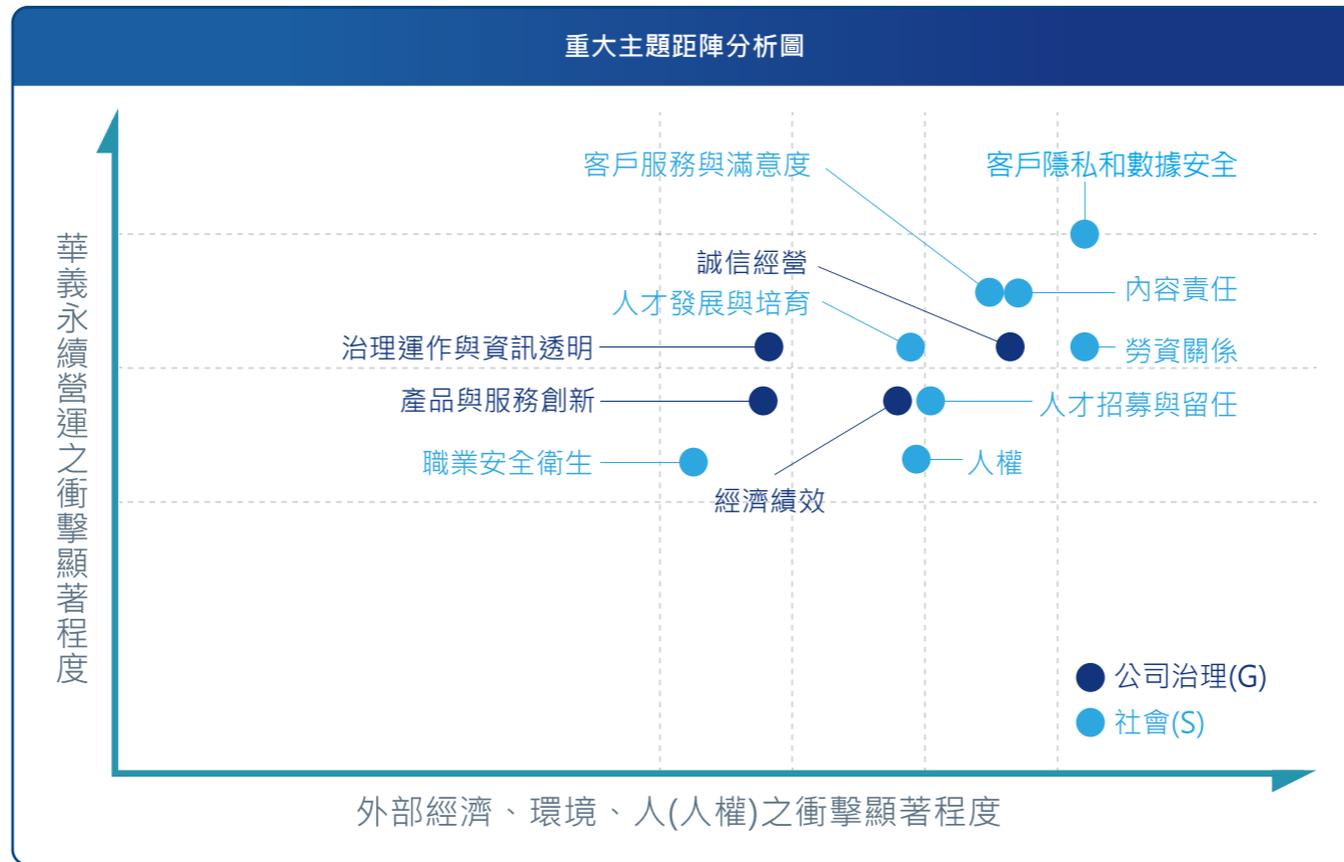
## 1 永續治理

- 1.1 關於華義
- 1.2 永續發展組織架構
- 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 1.4 重大主題分析與鑑別
- 1.5 利害關係人溝通

- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場
- 5 社會發展
- 附錄

## 重大主題評估結果

2023 年重大主題評估亦考量公司營運的未來規劃，故重大性議題鑑別結果與前一年度相比，增列「產品與服務創新」為本年度重大主題，以及考量新版 GRI 將「法規遵循」列為「一般揭露」，將於報告書章節說明公司法規遵循情形，不列入永續議題亦不屬於重大主題，其餘未有重大改變，僅議題名稱與呈現方式不同。本年度鑑別出 10 項作為本公司優先管理與回應之重大主題，係以增加公司衝擊的透明度、提升當責性及確保公司價值的永續性，並使利害關係人與資訊使用者對華義在永續發展的衝擊與貢獻，做出明智的評估與決策。重大主題依負面重大分數排序及對華義營運衝擊度，繪製華義重大主題矩陣圖如下：



**永續主題排序**

01	客戶隱私和數據安全	07	人才招募與留任
02	勞資關係	08	人才發展與培育
03	內容責任	09	治理運作與資訊透明
04	誠信經營	10	產品與服務創新
05	客戶服務與滿意度	11	人權
06	經濟績效	12	職業安全衛生

註：藍色字體為 2023 年重大主題



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

### 1 永續治理

1.1 關於華義

1.2 永續發展組織架構

1.3 響應聯合國永續發展  
目標 (SDGs)

1.4 重大主題分析與鑑別

1.5 利害關係人溝通

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄

### 重大主題列表

管理方針	重大主題	衝擊說明	GRI 指標	對應章節
公司治理	治理運作與資訊透明	華義基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，建立透明健全的公司治理架構，訂定各項公司治理與誠信經營內規政策、自願發行永續報告書，皆公開於公司官網，2023 年增設功能性委員會「永續發展委員會」提升公司永續管理架構，保障股東、商業夥伴、社會大眾知悉公司資訊之權利，並維護公平交易市場及遊戲環境。	自有主題	2.1 治理組織
	誠信經營	報導年度華義並無發生管理失能或不誠信行為之情事，倘若發生治理運作或誠信經營，將衝擊公司營運及商譽，連帶損及各利害關係人權利及收益。	205 反貪腐 (2016) 205-2 205-3	2.3 誠信經營
營運轉型	產品與服務創新	華義以提供數位娛樂服務佈局市場定位，擁有營運機制、遊戲內容製作與整合行銷等豐富經驗優勢，中短期以「綜合娛樂平台」、「遊戲自研自製開發能力」為創新轉型計畫，避免現有代理產品之市場環境的侷限，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，為股東、員工及其他相關利害關係人創造更大收益。	自有主題	3.1 價值鏈管理 與轉型
	經濟績效	2023 年整體營收情況較前一年無太大差異，公司已調整產品策略、預算，並進行財務推估，穩健公司營運。	201 經濟績效 (2016) 201-1	2.2 經營績效
內容責任	內容責任	華義提供客戶 / 消費者數位娛樂之服務，同時兼負管理遊戲內容的責任，包含防範詐騙或是不實資訊、以及適當且合規的遊戲內容分級，除秉持公平公正之原則，加入「遊戲自律資訊平台」正確公布遊戲相關數據，亦恪守國內外遊戲相關法令規定，確保消費者權益，更必須對社會大眾負責，建造一個值得信賴的平台。 報導年度華義並無發生遊戲內容欺騙不實或不適當之負面衝擊事件。倘若發生任何遊戲內容之疑慮，可能影響公司商譽受損，連帶法律訴訟，嚴重則導致遊戲下架，損及公司營收及各利害關係人收益。	417 行銷與標示 (2016) 417-1 417-2 417-3	3.2 產品責任



## 1 永續治理

- 1.1 關於華義
- 1.2 永續發展組織架構
- 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 1.4 重大主題分析與鑑別
- 1.5 利害關係人溝通

- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場
- 5 社會發展
- 附錄



管理方針	重大主題	衝擊說明	GRI 指標	對應章節
資通安全	客戶隱私和數據安全	華義提供玩家 / 消費者數位娛樂之服務，保障資通安全無虞為本公司最重要的責任。公司積極維護客戶個資及營業秘密，並注重金流交易安全，善盡管理客戶、員工的隱私及敏感資料之責。報導年度並無發生資通安全負面衝擊之情事。倘若發生任何資通安全之疑慮，將導致失去消費者信任、公司商譽受損，更會導致客戶流失，影響公司業績及各利害關係人收益。	418 客戶隱私 (2016) 418-1	3.3 資通安全
市場服務	客戶服務與滿意度	華義提供玩家 / 消費者數位娛樂之服務，透過玩家見面會與即時的社群回覆，進一步維持玩家留存以及推廣，將提升公司業績增加收益，為股東、員工及其他相關利害關係人創造更大收益。報導年度華義並無發生客戶服務與滿意度負面衝擊之情事。倘若玩家對服務滿意度降低，除了既有客戶流失，亦會影響到市場對於本公司信任度，衝擊公司市占率，影響公司業績及各利害關係人收益。	自有主題	3.5 客戶關係
人才管理	人才發展與培育	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，華義積極招募多元人才，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，建立良好的勞資關係、工作環境及溝通管道，使員工能與公司共同成長發展。報導年度華義並無發生重大勞資糾紛，公司因營運方向調整，積極輔導現有同仁職能轉型，拓展研發人才，建立完善教育訓練制度。	404 訓練與教育 (2016) 404-1 404-3	4.4 人才發展
	人才招募與留任		201 經濟績效 (2016) 201-3 202 市場地位 (2016) 202-1 202-2 401 勞雇關係 (2016) 401-1 401-2 401-3 405 員工多元化與 平等機會 (2016) 405-1 405-2	2.1 治理組織 4.2 多元職場 4.3 員工關懷 4.4 人才發展
	勞資關係		401 勞資關係 (2016) 402-1	4.3 員工關懷

## 1 永續治理

- 1.1 關於華義
- 1.2 永續發展組織架構
- 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 1.4 重大主題分析與鑑別
- 1.5 利害關係人溝通

- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場
- 5 社會發展
- 附錄



## 1.5 利害關係人溝通

### 利害關係人溝通與議合

本報告書參照新版 GRI 準則 ( GRI Standards 2021 )，同步將利害關係人重新定義為「指權益已經或可能受組織活動衝擊 ( 影響 ) 的個人或群體」，於「評估永續議題衝擊的顯著程度」階段，同時評估每項永續議題可能影響之個人或群體，並參考先前採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 ( Stakeholder Engagement Standards, SES ) 之五大原則的依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性所評估之利害關係人。2023 年經考量營運活動及組織發展目標，永續發展各工作小組成員與各部門主管內部討論後，延續前一年度五類主要利害關係人，包括：**投資人 / 股東、玩家 / 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其所關心之永續議題，本公司設有相對應之權責單位進行溝通及回應，透過電話、E-mail、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。與利害關係人溝通情形，應定期 ( 至少一年一次 ) 向董事會報告，最近期董事會報告日期為 112 年 11 月 13 日。

利害關係人	對華義的重要性	關注主題	溝通管道與頻率	聯絡方式	2023 年溝通績效
員工	華義將員工視為相互成長的合作夥伴關係，並相當重視員工在身心健全發展方面的多面向需求。我們不僅提供基本的薪酬待遇，也致力為員工提供各種成長機會。	人才招募與留任 內容責任 人才發展與培育 勞資關係 客戶隱私與資通安全	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 )	聯絡窗口：管理部 02-5559-0070 #123 <a href="mailto:announcement@wayi.com.tw">announcement@wayi.com.tw</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 辦理 4 場勞資會議</li> <li>● 辦理 6 場職工福利委員會會議</li> <li>● 辦理教育訓練 12 場次</li> </ul>
投資人 / 股東	華義對投資人和股東抱持高度尊重，因為他們是公司的財務支持者。為遵守誠信和實踐永續經營的承諾，我們堅持資訊的公開透明，並致力確保股東和投資人可以公平取得公司重大資訊並維護其權益。	公司治理 人才管理 產品與服務創新 客戶服務與滿意度	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 )	聯絡窗口：發言人 <a href="mailto:investment@wayi.com.tw">investment@wayi.com.tw</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 辦理 1 場股東會</li> <li>● 辦理 2 場法人說明會</li> <li>● 發布中英文重大訊息各 16 則</li> </ul>

## 1 永續治理

### 1.1 關於華義

### 1.2 永續發展組織架構

### 1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

### 1.4 重大主題分析與鑑別

### 1.5 利害關係人溝通

## 2 公司治理

## 3 產品創新與管理

## 4 友善職場

## 5 社會發展

## 附錄



利害關係人	對華義的重要性	關注主題	溝通管道與頻率	聯絡方式	2023 年溝通績效
玩家 / 消費者	玩家和消費者是華義商業活動成功的關鍵，我們深知只有滿足客戶和消費者的需求，並超越他們的期望，我們才能建立長久的關係並贏得他們的支持。華義將繼續投入資源和努力，提供優質的線上遊戲體驗。	內容責任 客戶服務與滿意度 客戶隱私與資通安全 產品與服務創新 誠信經營	公司網站 (即時) 電話與電子郵件 (即時)	聯絡窗口：品保與客服部 <a href="mailto:services@wayi.com.tw">services@wayi.com.tw</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司網站發布 15 則新聞稿</li> <li>● 客服信箱回覆共 977 件，全數回覆完畢</li> <li>● 玩家回填 132 份利害關係人關注度問卷</li> <li>● 辦理玩家實體見面會活動共 8 場次</li> </ul>
商業夥伴	開發商和供應商的合作關係對於線上遊戲產業的成功至關重要，兩者間的緊密合作不但促進業界的創新和發展，並共同推動市場拓展和用戶參與。	產品與服務創新 人才管理 供應鏈永續管理 客戶服務與滿意度 客戶隱私與資通安全	電話與電子郵件 (即時) 會議溝通 (不定期)	聯絡窗口： 國內業務 & 行銷合作 國外業務合作 國際事務部 <a href="mailto:john.lee@wayi.com.tw">john.lee@wayi.com.tw</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 與韓國及日本合作開發商進行 53 次商務會議，營運等其他線上會議不定期舉行</li> <li>● 2 家供應商稽核</li> </ul>
社會大眾	社會大眾對線上遊戲的參與和支持對於業界的發展和營運至關重要，他們的需求和意見對於遊戲業者來說是寶貴的資源，而他們的消費貢獻也促進了相關經濟活動的發展。因此，社會大眾在塑造和推動線上遊戲產業中扮演著重要的角色。	客戶隱私與資通安全 職業安全衛生 客戶服務與滿意度 人權 內容責任 多元共融	公開資訊觀測站 (即時) 公司網站 (即時)	聯絡窗口：發言人 <a href="mailto:investment@wayi.com.tw">investment@wayi.com.tw</a>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 自願發行 2023 年度永續報告書</li> <li>● 參與關懷弱勢愛心捐款</li> </ul>

## 2 CHAPTER 公司治理

- 2.1 治理組織
- 2.2 經營績效
- 2.3 誠信道德
- 2.4 風險管理
- 2.5 氣候變遷管理



- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾

- 1 永續治理
- 2 公司治理**
  - 重大主題管理方針
  - 2.1 治理組織
  - 2.2 經營績效
  - 2.3 誠信道德
  - 2.4 風險管理
  - 2.5 氣候變遷管理

- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場
- 5 社會發展
- 附錄



公司治理	
GRI 重大主題	誠信經營、治理運作與資訊透明
政策	公司以誠信為基礎制定經營政策，並透過建立良好公司治理制度，遵循政府法令，持續強化董事會職能，提升資訊透明度，保障利害關係人權益，創造企業永續發展之經營環境。
目標	<b>短期 (-2025 年)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 誠信經營：零違反誠信行為之事件</li> <li>■ 治理運作與資訊透明：零重大違反法規事件、公司治理評鑑維持於前 20%</li> <li>■ 落實法規教育訓練，確保人員瞭解相關法規，降低違規風險</li> </ul>
	<b>中長期 (2026 年 -2028 年)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 誠信經營：零重大違反誠信行為之事件</li> <li>■ 治理運作與資訊透明：持續精進董事會治理運作、提升各功能性委員會之管理機制</li> </ul>
責任	董事會、稽核室、法務部、人資部、財務部
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 增設功能性委員會，協助董事會強化管理機制。</li> <li>■ 持續辦理董事會及各功能性委員會績效評估。</li> <li>■ 公司治理主管每季以電子郵件通知相關內部人，股票交易之注意事項。</li> <li>■ 每年持續進行董事及員工誠信經營相關之教育訓練。</li> <li>■ 定期發行永續報告書中、英文版，強化資訊揭露及利害關係人溝通。</li> <li>■ 公司對於財務資訊公告，重大訊息發佈，股東會相關資訊，法說會內容等，均同時發布中英文版本。</li> </ul>
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 稽核單位依年度內部稽核計畫完成查核，向審計委員會和董事會報告查核結果及追蹤改善情形。</li> <li>■ 每年透過公司治理評鑑指標，逐項檢視指標達成情形，並針對未得分指標研擬改善優化方案。</li> <li>■ 每年執行董事會、功能性委員會及個別董事成員自我績效評估，每三年由外部專業獨立機構執行 1 次績效評估。</li> </ul>



## 公司治理

### GRI 重大主題

### 誠信經營、治理運作與資訊透明

### 2023 年績效

1. ★ 第 10 屆公司治理評鑑 6% ~ 20%。
2. 召開 2 次法人說明會，加強與利害關係人溝通。
3. 全體董事進修時數優於「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定。
4. 公司治理主管進修優於「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」。
5. ★ 永續發展委員會升格為直屬董事會下之功能性委員會。
6. 董事會自評整體運作評等優良。
7. 發布 2022 年永續報告書中英文版。
8. 宣導誠信經營、內線交易等教育訓練課程，董事、經理人及員工參與人數 34 人，合計宣導時數 86 小時；新進同仁參與人數 7 人，合計宣導時數 14 小時。
9. ★ 無任何重大違反法令事件。

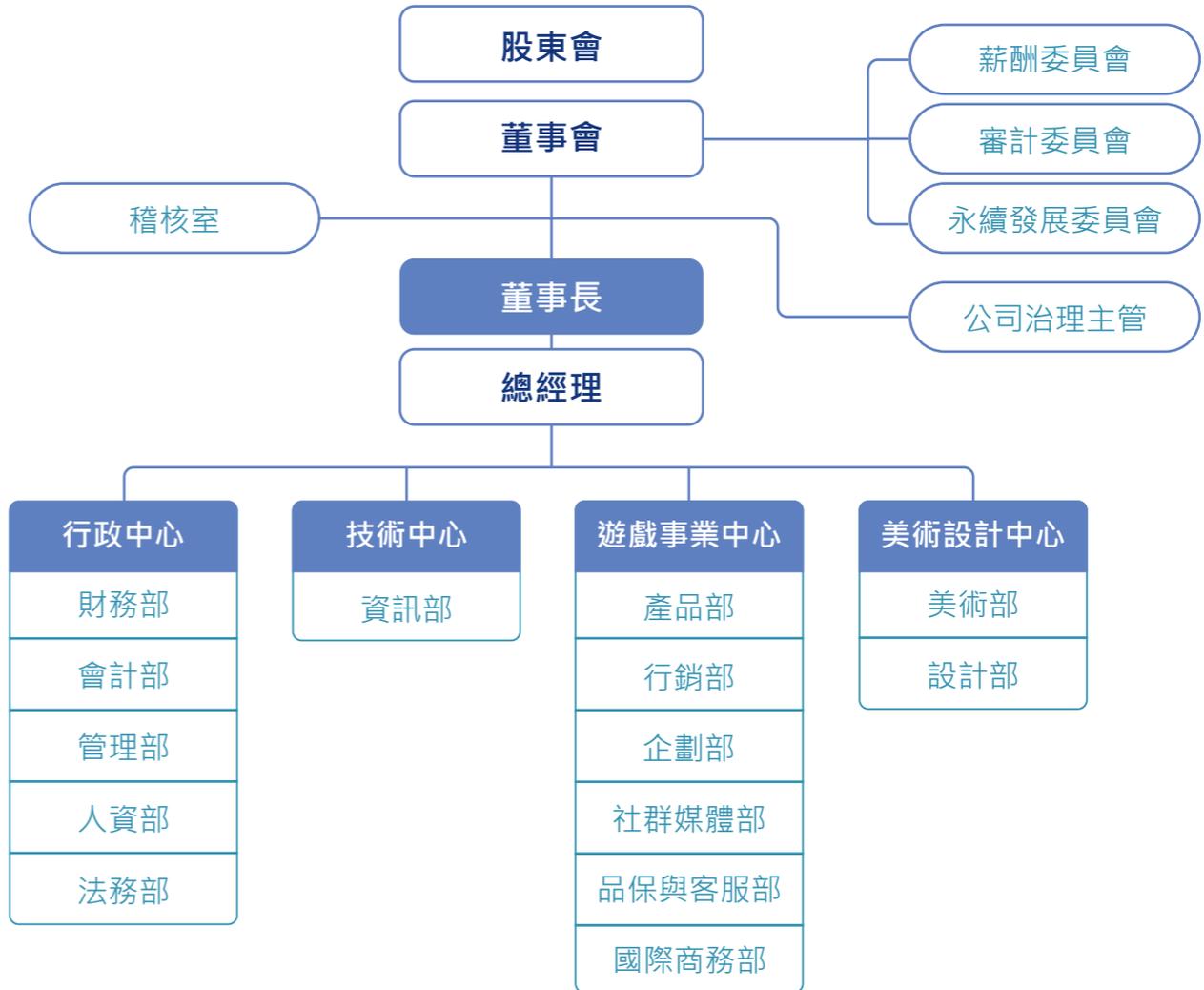
★：表示達成 2022 年設定之短期目標。





## 2.1 治理組織

華義國際秉持誠信經營與營運透明之信念，深知良好的公司治理是企業永續發展的根本，致力於建置完善的公司治理架構，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，公司內部亦訂有「公司治理實務守則」、「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，持續推動各項制度及辦法，提升公司治理品質及成效，落實公司治理及企業的永續經營，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。



註：本公司部門業務職掌，請參閱《華義國際 112 年度年報》第 12-13 頁。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

**2 公司治理**

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 董事會

董事會為華義國際最高治理單位，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，依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。並下設三個正式功能性委員會「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」，以輔助董事會之運作，並定期向董事會報告。

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。

董事會依據「董事會議事規則」召集會議，每季至少一次，2023 年度及截至年報刊印 2024 年 4 月 30 日為止，董事會共開會 7 次，董事平均出席率為 95.86%，僅包含實際出席未包含委託出席。2023 年重要議案及詳細運作情形資訊請參閱《華義國際 112 年度年報》第 23 頁。除定期召開會議外，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：

- 會計部門：每季財務報告
- 內部稽核部門：每月內部稽核報告
- 管理部門：每季溫室氣體盤查及查證時程執行情形報告、每年企業誠信經營之執行情形報告、每年智慧財產權管理計畫執行情形報告
- 財務部門：每年將永續發展執行情形及永續報告書提報

董事會成員與高階管理階層之間一直保持密切接觸，若有任何關鍵重大事件均隨時溝通。2023 年執行情形：

- 定期將企業誠信經營之執行情形報告董事會
- 按季將溫室氣體盤查及查證時程執行情形報告董事會
- 永續發展執行情形與永續報告書提報董事會
- 公開資訊觀測站共發布 16 則重大訊息





## 董事選任

本公司依「公司章程」以及「董事選任程序」之規定，明訂董事選舉採候選人提名制度，設董事五至九人，獨立董事人數不得少於三人，且不得少於董事席次五分之一，每三年全面改選董事。且遵循國內「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規定，全體董事及獨立董事候選人均經董事會進行資格審查，確保董事提名及選任程序之透明。董事會於確認候選人之專業資格及獨立性並經決議通過，並由股東會就候選人名單中選任之，以確保董事會成員的專業性與獨立性，且保障股東權益、公平對待股東原則。

本屆董事於 2022 年 6 月 23 日選任之第 11 屆董事，並新增一席獨立董事，任期自 2022 年 6 月 23 日起至 2025 年 6 月 22 日止，董事共 7 人，其中 3 位為獨立董事。本屆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。董事會成員中僅有董事長一人擔任本公司經理人，其餘董事並未兼任員工或經理人身分。

### 華義董事會成員

職稱	姓名	任期
董事長	網銀國際股份有限公司 代表人施書凱	2022/6/23-2025/6/22
董事	Given Business Inc. 代表人吳艾耘	2022/6/23-2025/6/22
董事	Given Business Inc. 代表人杜耀仁	2022/8/11-2025/6/22 <sup>註</sup>
董事	林文鵬	2022/6/23-2025/6/22
獨立董事	蕭峯雄	2022/6/23-2025/6/22
獨立董事	梁木春	2022/6/23-2025/6/22
獨立董事	高立翰	2022/6/23-2025/6/22

註：2022 年 8 月 11 日法人董事改派代表人後新任



## 多元政策與獨立性

### ▶ 多元化政策

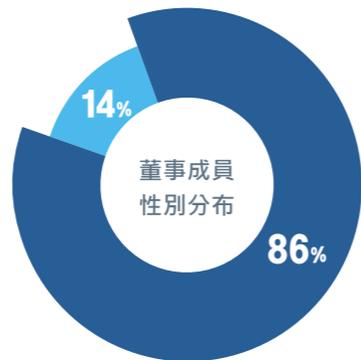
本公司為強化董事會職能並促進董事會組成與結構之健全發展，依「公司治理實務守則」第 20 條規定及「董事選任程序」訂有多元化政策。董事會結構就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

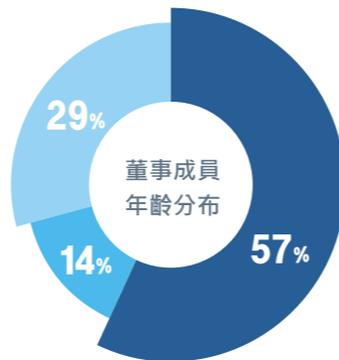
董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。

### ▶ 本屆董事會成員落實多元化情形

本屆董事會成員共有 7 位董事，包含 3 位獨立董事。具員工身分之董事 1 位占比 14%、女性董事 1 位占比 14%、獨立董事 3 位占比 43%。董事年齡分布，41~50 歲 4 位占比 57%、51~60 歲 1 位佔比 14%、61 歲以上 2 位佔比 29%，董事年齡介於各年齡層。董事會成員學經歷多元化，施書凱董事具遊戲產業經營管理專業，高立翰及吳艾耘董事具財務會計專業，林文鵬董事具律師資格擅長於法律領域，蕭峯雄董事曾任經建會副主委及大學商學院院長具產業經濟專長，梁木春董事具稅務及企業經營經驗，杜耀仁董事有環境工程及飯店管理專長，董事各自具備不同專業領域及豐富產業經驗。



■ 男性  
■ 女性



■ 41-50歲  
■ 51-60歲  
■ 61歲以上



■ 營運判斷  
■ 會計及財務分析  
■ 經營管理  
■ 危機處理  
■ 產業知識  
■ 國際市場觀  
■ 領導能力  
■ 決策能力

註：

1. 本公司董事會成員皆為中華民國國籍。
2. 董事成員主要經（學）歷、目前兼任本公司及其他公司之職務等詳細資訊，請參閱《華義國際 112 年度年報》第 14 頁。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

**2 公司治理**

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄



#### ► 具體管理目標

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	已達成
董事會成員至少含一席女性董事	已達成
獨立董事席次不得少於董事席次三分之一	已達成
獨立董事半數以上連續任期不宜逾三屆	已達成

註：預計下屆董事會期再增加 1 名女性董事，達成女性董事佔 2 席之目標，以達成本公司多元化政策。

#### ► 董事獨立性

本屆董事會成員共有 7 位董事，包含 3 位獨立董事，獨立董事席次占董事會席次約 4 成，獨立董事三分之二席次任期不超過三屆，其獨立性情況符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，且最近 2 年未提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務所取得之報酬金額。董事皆無「證券交易法」第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事，且董事間皆無配偶及二親等以內親屬關係。

## 目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

## 1 永續治理

## 2 公司治理

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

## 3 產品創新與管理

## 4 友善職場

## 5 社會發展

附錄

## 董事會群體智識

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。為進一步提升董事會成員專業知識與法律素養，公司持續為董事成員安排多元進修課程，俾提升其決策品質、善盡督導能力，進而強化董事會職能。

2023年董事會成員依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範之時數持續進修，本年度無新任董事成員，第11屆7位董事成員進修時數共計54小時，每位平均進修時數為7.71小時，3位獨立董事進修時數共計18小時，每位平均進修時數為6小時；其餘4位董事成員進修時數共計36小時，平均進修時數9小時。整體而言，優於「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」所定有關續任董事6小時之規範。董事進修課程亦包含永續發展上之精進：董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理、公司內部人短線交易簡介與案例解析、勒索軟體威脅下，資安管理法的適法性、上市櫃公司永續發展行動方案宣導會等，以強化董事專業職能，優化公司治理。2023年董事進修情形亦揭露於公開資訊觀測站。

## 華義董事成員進修情形

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	總時數
法人董事代表人	施書凱	2023/05/09 ~2023/08/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>董監如何督導公司作好企業風險管理及危機處理</li> <li>公司內部人短線交易簡介與案例解析</li> </ul>	6 小時
法人董事代表人	杜耀仁	2023/05/09 ~2023/08/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>董監如何督導公司作好企業風險管理及危機處理</li> <li>上市櫃公司永續發展行動方案宣導會</li> <li>公司內部人短線交易簡介與案例解析</li> </ul>	9 小時
法人董事代表人	吳艾耘	2023/05/09 ~2023/08/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>董監如何督導公司作好企業風險管理及危機處理</li> <li>聊天機器人 ChatGPT 的技術發展與應用商機</li> <li>勒索軟體威脅下，資安管理法的適法性</li> <li>公司內部人短線交易簡介與案例解析</li> </ul>	12 小時
董事	林文鵬	2023/05/09 ~2023/08/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>董監如何督導公司作好企業風險管理及危機處理</li> <li>上市櫃公司永續發展行動方案宣導會</li> <li>公司內部人短線交易簡介與案例解析</li> </ul>	9 小時
獨立董事	高立翰	2023/05/09 ~2023/08/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>董監如何督導公司作好企業風險管理及危機處理</li> <li>公司內部人短線交易簡介與案例解析</li> </ul>	6 小時
獨立董事	梁木春	2023/05/09 ~2023/08/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>董監如何督導公司作好企業風險管理及危機處理</li> <li>公司內部人短線交易簡介與案例解析</li> </ul>	6 小時
獨立董事	蕭峯雄	2023/08/07 ~2023/08/10	<ul style="list-style-type: none"> <li>上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會</li> <li>公司內部人短線交易簡介與案例解析</li> </ul>	6 小時



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 董事會績效

華義為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依循「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「董事會績效評估辦法」，明確規範董事會績效評估之週期、期間、範圍、執行單位及程序等事項，除每年執行內部自評，至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。最近一次外部評估為 2023 年委託「台灣投資人關係協會」執行 2022 年度董事會績效，並取得董事會績效評估報告及證明皆公告於公司網站，預計下次委外評估年度為 2025 年度董事會外部績效評估。

2024 年第一季完成 2023 年度整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會績效自評，績效評估之結果已提報 2024 年 3 月 15 日之董事會，各面向平均分數皆達 4.8/ 滿分 5 分，整體運作評等優良，同步揭露於公開資訊觀測站、年報及公司網站。本公司針對績效評估之檢討，研擬建議改善作為，持續強化董事會運作效能，並積極提升功能性委員會決策品質，確保治理目標的全面實現。



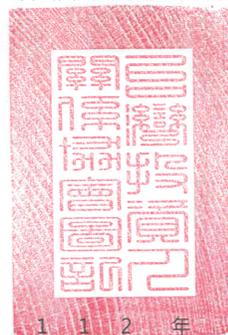
**TIRI**  
台灣投資人關係協會  
Taiwan Investor Relations Institute

### 董事會績效評估證明

致 華義國際數位娛樂股份有限公司：

社團法人台灣投資人關係協會(以下簡稱“本協會”)於民國 111 年 12 月 13 日受華義國際數位娛樂股份有限公司(以下簡稱“貴公司”)之委託對貴公司執行董事會績效外部評估服務，評估資料期間為民國 111 年 01 月 01 日至 111 年 12 月 31 日。

本協會根據貴公司提供之董事會議事錄、內部現行政策、其他輔助文件及公開資訊，並結合貴公司董事自評問卷與實地及線上訪評結果，於民國 112 年 03 月 03 日出具貴公司之董事會績效評估報告。



社團法人台灣投資人關係協會  
理事長 郭宗霖

依照分層負責規定  
授權單位主管執行

中 華 民 國 1 1 2 年 0 3 月 0 3 日

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

**2 公司治理**

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄



評估項目	評估週期	評估範圍	評估方式	評估內容
內部自評	每年一次	整體董事會	董事會內部自評	<ol style="list-style-type: none"> <li>對公司營運之參與程度。</li> <li>提升董事會決策品質。</li> <li>董事會組成與結構。</li> <li>董事的選任及持續進修。</li> <li>內部控制。</li> </ol>
		個別董事	董事會成員自評	<ol style="list-style-type: none"> <li>公司目標與任務之掌握。</li> <li>董事職責認知。</li> <li>對公司營運之參與程度。</li> <li>內部關係經營與溝通。</li> <li>董事之專業及持續進修。</li> <li>內部控制。</li> </ol>
		薪酬委員會 審計委員會 永續發展委員會	委員會內部自評	<ol style="list-style-type: none"> <li>對公司營運之參與程度。</li> <li>功能性委員會職責認知。</li> <li>提升功能性委員會決策品質。</li> <li>功能性委員會組成及成員選任。</li> <li>內部控制。</li> </ol>
外部評鑑	三年一次	整體董事會 及功能性委員會	委託外部專業機構 進行績效評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 董事會 <ol style="list-style-type: none"> <li>董事會之組成及專業發展。</li> <li>董事會決策品質。</li> <li>董事會運作效能。</li> <li>內部控制及風險管理。</li> <li>董事會參與企業社會責任程度。</li> </ol> </li> <li>■ 功能性委員會 <ol style="list-style-type: none"> <li>對公司營運之參與程度。</li> <li>功能性委員會職責認知。</li> <li>提升功能性委員會決策品質。</li> <li>功能性委員會組成及成員選任。</li> <li>內部控制。</li> </ol> </li> </ul>

註：

1. 評估期間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
2. 外部評鑑報告請參閱華義官網 [https://www.wayi.net/4\\_govern02.html](https://www.wayi.net/4_govern02.html) 或掃描下方 QR Code。



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

**2 公司治理**

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 功能性委員會

董事會授權其下設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會三個功能性委員會，審計委員及薪酬委員完全由獨立董事組成，永續發展委員會則包含董事長及獨立董事組成，並由董事會授權委員會協助董事會履行監督職責，以輔助董事會之運作，並定期向董事會報告。

註：「永續發展委員會」組成及運作情形，請詳見 1.2 永續發展組織架構。

## 審計委員會

本公司審計委員由 3 位獨立董事擔任，由高立翰董事擔任主席，審計委員會於 2023 年度及截至年報刊印 2024 年 4 月 30 日為止，共召開 7 次會議，3 位審計委員平均出席率為 90.33% (未包含委託出席)。公司內部稽核單位定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。本公司簽證會計師每季向獨立董事報告當季財務報表查核或核閱結果，並進行溝通討論。2023 年各次委員會召開重要議案、年度工作重點及詳細運作情形，資訊揭露於公司網站及《華義國際 112 年度年報》第 26 頁。

## 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，針對公司經理人薪酬進行考評與管理。薪資報酬委員會由 3 位獨立董事擔任，蕭峯雄董事擔任主席，薪資報酬委員會於 2023 年共召開 2 次會議，3 位薪酬委員出席率為 83.33%。薪資報酬委員會除訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，同時負責定期評估並訂定董事及經理人之個別薪資報酬，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。2023 年各次委員會召開重要議案、職權及詳細運作情形，資訊揭露於公司網站及《華義國際 112 年度年報》第 32 頁。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 薪酬政策

華義設有薪資報酬委員會，每年均依法至少召開 2 次會議，針對公司董事、獨立董事與經理人之薪酬進行考評與管理。

### 董事、獨立董事

1. 依本公司章程規定，公司年度如有獲利，董事及獨立董事酬勞不高於 3%，並且董事及獨立董事酬勞依績效分配。
2. 董事及獨立董事每次出席董事會及股東會車馬費均給付新台幣 1 萬元。
3. 獨立董事每次出席功能性委員會或因公司業務需求參與專案會議均給付新台幣 1 萬元。
4. 董事及獨立董事採按月給付酬勞，每個月給付獨立董事新台幣 3 萬元，董事新台幣 2 萬元，自然人董事及獨立董事酬勞，將由公司每月直接匯入帳戶給付；法人董事酬勞，將由公司每半年匯入帳戶給付。

### 經理人

1. 本公司經理人酬金視公司整體市場定位、相關產業薪資水準、及經理人之特殊專案貢獻，依各經理人之目標達成度、貢獻度等依據，經綜合評估後考量訂定。
2. 本公司經理人酬金內容包括基本薪資、伙食津貼、年終獎金與員工分紅（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，提撥董事酬勞不高於百分之三，員工酬勞不低於百分之一。』）。
3. 本公司經理人各別薪資報酬之訂定依公司相關辦法規定辦理，並定期由薪資報酬委員會考核評估。

註：依 2024 年第一季董事會議案調整。

## 公司治理主管

本公司依「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」於 2022 年 5 月 12 日董事會決議通過設置公司治理主管，公司治理主管主要職責為依法辦理董事會及股東會會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令等。2022 年 6 月 1 日起由財務部資深經理余宣蒂擔任本公司之公司治理主管，其具備公開發行公司從事財務之主管職務經驗達三年以上，以保障股東權益並強化董事會職能。

### ▶ 公司治理主管進修情形

本公司治理主管於 2022 年 6 月 1 日設置，截至 2023 年底公司治理主管已進修 24 小時，優於「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」所定自擔任此職務之日起一年內至少進修十八小時外，每年應至少進修十二小時之規範。進修課程包含永續企業經營相關之精進：富邦產險 ESG 趨勢與風險管理研討會、董事會如何建構永續治理策略？最新 ESG 永續資訊揭露治理規範、董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理等。

## 外部組織參與

為拓展公司在遊戲產業的影響力、促進合作及掌握產業趨勢，本公司積極加入相關產業協會，成為「社團法人台灣遊戲產業振興會」之會員，該會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。



## 2.2 經營績效

本公司 2023 年度合併營業收入淨額為新台幣 141,428 仟元，相較 2022 年度同期合併營業收入淨額新台幣 147,266 仟元，減少約 4%，每股盈餘為新台幣 1.41 元。整體營收情況，因近年海外線上遊戲開發仍大多以手遊或跨平台遊戲為主，海外開發商可透過雙平台（Google Play、Apple store）等進行營運，落地經營成本降低，代理商可洽談代理產品之機會減少，同時手遊的週期減短，大多數不利於長線經營；有鑑於近年皆受代理環境情況影響，故 2023 年開始規劃轉型，並於下半年開始進行規劃與執行，預計除原先的代理業務外，將計畫組建新技術團隊，自主研發多元娛樂平台，並且同時研發自製遊戲等開發項目，一方面拓展營運項目，以突破單一代理業務的困境，同時也希望透過營運平台與自製遊戲可讓公司產品得以長久經營，而降低對代理產品的依賴。

單位：新台幣仟元

類別	項目	2021 年	2022 年	2023 年
產生的直接經濟價值	營業收入	248,364	147,266	141,428
	營業外收入	2,100	17,585	7,960
分配的經濟價值	營業成本	(64,510)	(55,248)	(53,535)
	員工薪資和福利	(45,951)	(39,139)	(38,778)
	支付出資人的款項	(275)	(67,889)	(26,823)
	支付政府的款項	(8,328)	(4,690)	(4,463)
	社區投資	0	0	0
留存的經濟價值	留存經濟價值	131,400	(2,115)	25,789

註：

- 員工薪資和福利包含董事薪酬及車馬費。
- 本公司 2021-2023 年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，制定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。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。

<p><b>政策</b></p>	<p>華義公司支持有助於企業創新及促進經濟成長的稅務政策，並致力於資訊透明化及永續發展。</p>
<p><b>承諾</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 所有營運皆依據相關稅務法律與規定辦理。</li> <li>2. 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循營所稅不合常規移轉訂價查核準則之規定。</li> <li>3. 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。</li> <li>4. 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃。</li> <li>5. 基於互信與租稅透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。</li> <li>6. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。</li> </ol>
<p><b>風險管理</b></p>	<p>本公司遵守台灣稅法相關規定，若有不利於公司有效稅率的變動，我們會做適當的評估、管理與控制。</p>
<p><b>治理</b></p>	<p>華義公司的財務長為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政與管理則委由會計部經理執行，並由合格且經驗豐富的稅務專業人員協助會計部經理履行華義公司的稅務義務。此外，華義公司亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務，強化專業知識。</p>

## 目錄

關於本報告書  
永續經營的承諾

## 1 永續治理

## 2 公司治理

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

## 3 產品創新與管理

## 4 友善職場

## 5 社會發展

附錄



## 2.3 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，董事與高階經理人均簽署「誠信經營聲明書」。「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，最近期董事會報告日期為 2023 年 11 月 13 日。

### 利益迴避

本公司訂有「道德行為準則」規範董事及經理人之行為符合道德標準，嚴格遵守利益迴避原則，並依據「董事會議事規範」所訂定之董事會議事規則，當董事會議案涉及上開規章中訂定董事自身或其代表之法人有自行迴避事項或其自身利害可能損及公司利益者，董事必須自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權。2023 年董事對利害關係議案迴避之情形，請參閱《華義國際 112 年度年報》第 23-24 頁之「公司治理運作情形」。

本公司亦訂有「員工道德行為準則」，員工應遵循道德誠信、迴避利益衝突等事項，員工均應迴避可能出現之利益衝突，且不得從事任何可能構成個人與公司利益衝突的業務、投資或相關活動，亦訂有檢舉、保護與豁免相關機制。

### 反貪腐

本公司於同仁到職時均有簽署勞動契約書，契約書中載明遵守工作規則及公司相關規範，即包括「誠信經營守則」、「員工道德行為準則」等敘明所有員工均嚴禁收受供應商或利害關係人饋贈現金，或其他變相財貨，如禮券、支票、股票、禮品等條文內容。年度稽核作業中無單獨對貪腐進行查核作業，但對人力資源循環中之表單均會加以檢視。

2023 年針對董事、經理人、高階主管等進行誠信經營與反貪腐政策宣導共計 2 次，人數占比分別為 78%(7/9) 與 89%(8/9)；新進同仁則為 100%(7/7)；全體同仁則透過電子郵件 100%(54/54) 宣導誠信經營、防範內線交易、法規更新等事項。2023 年度無涉及違反誠信經營及貪腐之相關案件，若有檢舉案件會依內部「檢舉不誠信行為案件處理辦法」辦理。



公司治理實務守則



誠信經營守則



誠信經營作業程序  
及行為指南



道德行為準則



董事會議事規範

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

重大主題管理方針

2.1 治理組織

2.2 經營績效

2.3 誠信道德

2.4 風險管理

2.5 氣候變遷管理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 2.4 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	1. 利率、匯率變動 2. 通貨膨脹	本公司留意未來利率匯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，及時提供資訊予管理階層做為決策及檢討依據。	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。
產品市場	1. 產品供貨來源 2. 市場定位與佈局	近年遊戲開發商主要集中在中、日、韓，且主要開發項目集中於手遊，其中中國因語言優勢加上雙平台的特性較易進行直營，因此現階段我方還是主要從日、韓尋找合適的產品進行代理交涉。 有鑑於手遊週期短且市場更迭過快，且日、韓也因產品可直接透過雙平台營運之優勢而漸漸多採直營或半直營的營運模式。因此我方近期除尋找並經營可建立長期合作之國際商業夥伴，維持既有在遊戲、IP 等代理的業務外，也開始規劃新的營業項目，以因應市場現況。	遊戲市場仍有大量的消費者與潛在客群，雖受限於開發商逐漸轉以直營、半直營的營運模式，導致代理環境受限，但消費者的需求仍未改變，因此如何進行業務轉型，擴展新的事業項目，不受限於代理此單一業務內容，是未來發展的重心。
進貨與銷貨	進貨來源與銷貨對象	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。	目前主要評估之產品雖以日、韓等國之研發商為主，但近期因代理產品不易取得，往往開發商採取直營，或是代理價格過高，因此除更積極尋找更多海外中小型開發商，開發新的產品來源外，並且與既有合作對象維持良好合作關係，同時持續維持 IP 授權聯運項目。
資通安全	1. 釣魚信件 2. 夾帶惡意連結的檔案	本公司排定員工的資安教育訓練及宣導來達成阻擋，另外設有整合型防火牆來阻止異常連線惡意連結及檔案病毒，更新的漏洞釋出及後續的修補都有持續關注且定期更新處理，再配合防毒軟體的定期掃描來達成目前的資安環境及控管。	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。

- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾

#### 1 永續治理

#### 2 公司治理

##### 重大主題管理方針

##### 2.1 治理組織

##### 2.2 經營績效

##### 2.3 誠信道德

##### 2.4 風險管理

##### 2.5 氣候變遷管理

#### 3 產品創新與管理

#### 4 友善職場

#### 5 社會發展

#### 附錄



## 2.5 氣候變遷管理

華義為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，2022年起由管理部開始推動溫室氣體盤查，定期報告永續發展委員會及董事會，依法規時程完成溫室氣體盤查與查證之資訊揭露。2024年公司初步參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures,TCFD) 之四大核心元素：治理、策略、風險管理、指標與目標之架構，辨識氣候相關財務風險。

#### ● 治理

本公司董事會負責審核和指導氣候變遷策略、行動計畫及年度目標，並每季定期監督溫室氣體盤查及查證時程執行情形。本公司董事會設有永續發展委員會 (功能性委員會)，負責氣候變遷相關議題，包括環境永續制度及目標之訂定、監督及檢討。管理階層由總經理及各中心主管負責監督，各單位組成工作小組之「氣候變遷管理小組」推動落實。2023年溫室氣體盤查及查證時程執行情形報告，皆於每季報告董事會共計4次。

#### ● 策略及風險管理

氣候變遷風險相關議題於2024年「ESG啟始會議」中，由行政中心財務長、各中心主管、氣候變遷管理小組成員與外部顧問進行討論辨識相關風險及機會，共同針對TCFD中之轉型風險 (政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險 (立即性、長期性) 及機會 (資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)，進行討論與評估。

### 風險與機會之管理及因應策略

永續發展委員會負責監督相關部門進行風險辨識、評估、管制，並定期向董事會報告執行情形，每年至少一次向董事會報告風險管理執行情形。各相關部門依職掌內容評估各項風險因子發生之可能性與衝擊影響的程度，包含氣候風險，擬訂必要措施並落實執行，妥善管理各項風險，以確保各作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議。

氣候風險類型	風險影響業務說明	策略、行動及相應機會	財務影響
轉型風險	政策法規 - 溫室氣體排放強制申報要求	公司進行溫室氣體盤查及查證，符合法規，提升公司形象。	管理費用增加
	商譽 - 永續管理與溝通成本	發行永續報告書、制定相關內規、教育訓練、人員培訓等，提升員工永續知識，與利害關係人更全面溝通。	管理費用增加
	供應鏈策略 - 供應鏈夥伴符合永續低碳策略	利用例行性稽核、宣導與溝通，推行及確認供應鏈環境友善措施，符合公司永續低碳策略。	管理費用增加
實體風險	異常氣候 - 颱風、強降雨，導致基礎設施機房及資料中心損壞，造成遊戲服務中斷，辦公大樓停水、停電風險	建立第二供應商清冊，例行性稽核原供應商設備，以降低營運中斷的機率；建置遠端設備，讓員工遠端工作不影響公司營運。	管理費用增加 固定成本增加

整體而言，因遊戲產業性質，我們預期氣候變遷之風險不會對華義營運造成重大影響。

#### ● 指標與目標

華義為更有效管理氣候變遷之風險，已陸續依據ISO 14064-1:2018組織型溫室氣體盤查進行作業，預計2024年9月完成溫室氣體盤查作業，並取得第三方查證意見書，未來將依排放量進一步討論訂定減量目標，持續控管氣候相關資訊執行情形。



## 3 CHAPTER 產品創新與管理

- 3.1 價值鏈管理及轉型
- 3.2 產品責任
- 3.3 資通安全
- 3.4 法規遵循
- 3.5 客戶關係



### 營運轉型

GRI 重大主題	產品與服務創新、經濟績效	
政策	以打造台灣綜合遊戲入口平台為標的，持續開發並完善聯運平台功能，並提供多元娛樂服務，建立長期營運之專案，以避免受限於代理遊戲取得不易且多為受限於短線操作之現況。	
目標	短期 (-2024 年)	中長期 (2025 年 -2027 年)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>規劃新的營運項目，降低對代理產品的依賴</li> <li>籌備遊戲開發、平台開發之企劃與技術團隊</li> <li>發展社群做為推動未來業務的基石</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>營運並持續拓展綜合娛樂遊戲平台</li> <li>自研自製遊戲能力</li> <li>發行營運自製遊戲</li> </ul>
責任	遊戲事業中心	
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>拓展研發人力，同步輔導現有同仁職能轉型，建立企劃部培訓技術團隊。</li> <li>市場調查分析及評估。</li> <li>聯運合作接洽。</li> <li>取得「遊戲大亂鬥」，營運遊戲社群平台，以娛樂、新聞、實況、社團等相關遊戲資訊與互動，建立流量與擴展會員數，並為專案行銷導流所用。</li> </ul>	
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>固定進行年度營運項目與各項目營收評估，並且每季檢討。</li> <li>每季訂定進度表並且每月審視進度，並依技術團隊組建與開發情況，適時調整，彈性應對，維持成本並穩定推進。</li> <li>各部門不定期會議，於每週一次向遊戲事業中心主管進行週會報告；遊戲事業中心主管與各部門主管並於每月月初向董事長進行業務報告。</li> </ul>	
2023 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>取得「遊戲大亂鬥」平台與其營運技術團隊。</li> <li>聯運合作《無上至尊 OVERLORD》、《動物朋友 3》。</li> </ol>	

註：「產品與服務創新」為本年度新增重大主題，故無 2022 年達成之短期目標。



內容責任		
GRI 重大主題	內容責任	
政策	所有業務均以遵守相關法律規定為最重要之基本要求，且公布遊戲相關數據，協助玩家在消費前獲得更充分的消費參考依據，並隨時關注主管機關政策的發展趨勢與法規變化，確保公司符合國內外遊戲相關法令規定及消費者權益。	
目標	短期 (-2025 年)	中長期 (2026 年 -2030 年)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>零重大違規事件</li> <li>100% 符合「遊戲軟體分級管理辦法」標示</li> <li>100% 依【網路連線遊戲服務定型化契約應記載及不得記載事項】第六條本遊戲服務應載明資訊之相關規定揭露相關資訊</li> <li>配合政府機關之指導，提供防止遊戲玩家被網路詐騙之警語或相關措施</li> <li>遊戲依遊戲振興會【付費機會中獎商品自律規範】之相關規定落實自主管理，並具備自主驗證中獎機率之能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循法令規範、依法執行各項業務</li> <li>嚴格把關遊戲內容、落實分級制度</li> </ul>
責任	法務部、遊戲事業中心	
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>依業務執行需求訂定各項準則與守則，格遵法令規定，保障相關利害關係人合法權益。</li> <li>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。</li> </ul>	
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，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」，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。	
2023 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>★ 無重大消費爭議與重大違法爭議案件發生。</li> <li>★ 100% 符合「遊戲軟體分級管理辦法」標示。</li> </ol>	

★：表示達成 2022 年設定之短期目標。



資通安全		
GRI 重大主題	客戶隱私與資通安全	
政策	嚴格執行個資使用控管及用戶端特權帳號管理、裝置安全防護，提升機敏資料的控管。	
目標	短期 (-2025 年)	中長期 (2026 年 -2028 年)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>每月備份保護數據免受安全威脅，撰寫程式減少隱私數據蒐集</li> <li>全年度非預期網路服務中斷，皆於最大容忍時間內完成 (不得低於 3 天 15 小時 36 分) · 對外之 SLA( 服務水準協議 ) 達 99% 高標準</li> <li>每年皆完成 3 小時資通安全教育訓練。</li> <li>每年公司知悉已發生資安事件但未通報情形應 &lt;1 次</li> <li>前次內部稽核發現事項，未完成改善之件數應 ≤ 3 件</li> <li>全年度非預期網路服務中斷件數，每次超過 4 小時之件數應 ≤ 5 件</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>每季檢視及檢討蒐集的數據是否留存或銷毀</li> <li>全年度非預期網路服務中斷提升 SLA( 服務水準協議 )99.5%</li> <li>資通系統發生資料外洩之資通安全事件 ≤ 1 次 /5 年</li> <li>關注歐盟通用數據保護條例 ( GDPR ) 制定消費者的數據隱私保護最新做法</li> </ul>
責任	技術中心 / 資訊部	
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>依公司專案預算編列每年執行簽訂資訊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，定期排程執行資料備份作業，實體個資資料定期審視及銷毀。</li> <li>教育訓練：本年度辦理一梯次新人資訊安全教育訓練以及個資保護法教育訓練。</li> </ul>	
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> <li>網路架構及人員異動查詢帳號權限清查管理，防火牆連線政策日誌檢查，資料庫的備份日誌檢查，電腦及伺服器作業系統定期更新日誌檢查，防毒軟體定期更新執行日誌檢查，軟體更新版本核規日誌，測試資料庫備份還原日誌檢查。</li> <li>內部稽核半年一次，由稽核室執行。</li> <li>外部稽核一年一次，由勤業眾信聯合會計師事務所執行。</li> </ul>	
2023 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>★ 每月備份保護數據，完成 12 次。</li> <li>全年度非預期網路服務中斷皆於最大容忍中斷時間內完成，SLA( 服務水準協議 )99%。</li> <li>同仁每年皆完成 3 小時資通安全教育訓練及資通安全人員外訓，共計 71 小時。</li> <li>公司知悉已發生資安事件但未通報 0 件數。</li> <li>★ 稽核改善事項皆完成。</li> <li>全年度非預期網路服務中斷件數，每次超過 4 小時 0 件數。</li> <li>投入資訊安全預算達成率 90%。</li> <li>無重大資安事件發生。</li> </ol>	

★：表示達成 2022 年設定之短期目標。



## 市場服務

GRI 重大主題		客戶服務與滿意度	
政策	在保持公平公開公正等原則下維持客戶服務，並且不定期進行玩家見面會和玩家意見調查表，讓玩家能直接感受到本公司的誠信並覺得受到重視。		
目標	短期 (-2024 年)	中長期 (2025 年 -2027 年)	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過遊戲的社群操作、玩家見面會、問卷調查等了解玩家心態，並適時適度調整遊戲機制，以提供玩家更好的遊戲環境</li> <li>1 季 1 次玩家意見調查</li> <li>營運專案總計至少 5 次玩家實體活動</li> <li>每日不定時於第三方玩家社群瞭解玩家需求</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>藉由線上問卷調查或玩家見面會，口碑提升，增加玩家對本公司代理操作的信賴感，進而使市場對於本公司後續推出的新品都抱有同樣的信賴與期待</li> </ul>	
責任	遊戲事業中心		
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>線上玩家問卷調查。</li> <li>舉辦玩家實體活動，如：玩家見面會及玩家餐敘。</li> <li>於第三方玩家社群瞭解玩家需求。</li> <li>提供遊戲服務與諮詢管道。玩家透過社群粉絲團等提出建議或需求，視問題輕重由社群編輯即時回覆或協助轉由客服服務。</li> </ul>		
管理評量機制	藉由玩家見面會、玩家餐敘或線上問卷調查蒐集整體玩家意見，同時依據「客戶服務作業」每月客服中心接收玩家客服需求數量，若短時間內發生訴求數量急增等狀況，即專案負責人需迅速檢視並討論是否進行相關處理或調整。		
2023 年績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>★《金色琴弦 星光交響樂團》於四、五、六、七、八、九、十，以及十二月共完成 8 份玩家問卷調查。</li> <li>★《動物朋友 3》於一、二、四、五、八、以及十一月共完成 7 份玩家問卷調查。</li> <li>★ 共辦理兩款遊戲之 8 場玩家實體活動： <ul style="list-style-type: none"> <li>《金色琴弦 星光交響樂團》3 場玩家見面會及 1 場玩家餐敘。</li> <li>《動物朋友 3》2 場玩家見面會及 2 場玩家餐敘。</li> </ul> </li> <li>《GE 王者之劍 R》遊戲服務與諮詢件數共建單 736 筆，客服信箱回覆處理件數為 241 筆。</li> </ol>		

★：表示達成 2022 年設定之短期目標。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

**3 產品創新與管理**

重大主題管理方針

3.1 價值鏈管理及轉型

3.2 產品責任

3.3 資通安全

3.4 法規遵循

3.5 客戶關係

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 3.1 價值鏈管理及轉型

### 價值鏈管理

本公司 2023 年主要是以代理遊戲營運為主，與日本、韓國兩國之線上遊戲開發商建立代理關係，作為主要產品來源，依該開發商或發行商過去之產品於市場上的表現，初步分析其公司產品開發的遊戲品質，並透過與對方接洽後取得測試環境，由公司同仁進行遊戲內容測試與營銷成本評估。

華義評估完成後，將其開發之產品進行在地化經營，或透過產品代理同時取得 IP 授權，研發其他產品進行營運，並透過實體機房，或和 Google、Amazon 等承租雲端伺服器，進行遊戲環境架設以提供台港澳等服務區域之玩家進行遊戲，負責線上遊戲營運維護、代理及行銷；此外，因遊戲產品屬性，亦和音樂、影視動漫等產業進行相關合作或授權關係。





## 產品供應商評估

遊戲產品之供應商 (包含開發商、發行商、廣告行銷公司等) 的作業因較不涉及生產、製造，故會以社會標準 (社會觀感) 做為主要評估篩選標準。

社會標準作為公司評估供應商之主要參考依據，特別是針對是否有使用童工、違反勞工權益、相關違法如性別歧視、性騷擾等犯罪事件經我方發現或媒體報導等，不論為國內外之供應商，以及是否違反我國或供應商所在國之法律，皆視為對社會面的負面衝擊及影響，華義將評估或拒絕與該供應商合作；或該供應商為現階段合作之對象，亦將視合約之內容，調整或中止合作關係。公司國際部或相關商務同仁會定期整理並查看各國新聞等相關資訊，透過當地新聞瞭解是否有相關負面情事發生。

在環境標準篩選上，因為遊戲產業特性皆較無重大顧慮，會作為次要篩選標準，但如果供應商有針對環保、減碳等環境友善相關措施揭露於公司年報或永續報告書，或者華義透過商務接洽或媒體報導等知悉，則會列為優先合作之對象。

2023 年華義無發現合作之供應商相關社會面與環境面負面衝擊之情況。

## 其他供應商評估

除遊戲產品之供應商，其他供應商涵蓋裝修、裝潢、一般工程、印刷成品、3C 軟硬體產品、一般採購、與公司有關業務之產品與產品品質有直接關係之供應商，屬於專職採購進行評鑑與管理，華義制定「供應商管理政策」確保供貨品質，供貨交期與提升供應廠商自主管理能力，及藉由適切的供應商管理作業，建立密切之工作關係要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，以利公司永續發展與提升社會責任。

### 供應商選擇標準

環境保護	供應商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。
職業安全衛生	供應商需有明亮、安全之工作場所，並減少職業傷害發生。
勞動人權	供應商須重視職場霸凌、性騷擾、及招募勞工須依法辦理，禁止非法勞工、童工。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

**3 產品創新與管理**

重大主題管理方針

3.1 價值鏈管理及轉型

3.2 產品責任

3.3 資通安全

3.4 法規遵循

3.5 客戶關係

4 友善職場

5 社會發展

附錄

**供應商考核與評鑑原則**

華義國際選擇供應商是由採購人員評估廠商規模是否有正常運作之工作場所、機具、生產線、供貨、財務是否正常，確認供應商有能力提供符合公司要求之產品。除了書面資格審查，供應商每年須做年度評鑑，評鑑等級分為 A~D 級，若供應商被評為 D 級，則按規範直接予以淘汰。

等級	彙總分數	處理方式
A	14-15	正式列入配合廠商
B	10-13	正式列入配合廠商
C	8-9	繼續試用，惟若未達正式列入標準最多不超過 3 次試用（含第一次）
D	7 以下	直接予以淘汰

2023 年公司有往來之供應商共有 13 家，考量人力及配合次數選出 2 家供應商進行年度考核，比例約為 15%，稽核結果將 2 家列為 B 級。其餘未考核供應商維持 A 級供應商共有 11 家，13 家供應商皆維持穩定配合程度。

2023 年稽核項目及分數占比			
項目	分數占比	項目	分數占比
工作場所環境衛生	30%	產品運輸管制	10%
作業人員衛生	25%	客訴	1%
品質管控	15%	改進完成度	19%

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

**3 產品創新與管理**

重大主題管理方針

3.1 價值鏈管理及轉型

3.2 產品責任

3.3 資通安全

3.4 法規遵循

3.5 客戶關係

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 營運轉型 - 綜合娛樂平台

台灣手遊市場雖仍是全球第五大市場，就收入來看也是持續成長，然因為近年遊戲換皮上架頻繁、中國遊戲出海等因素，大量而良莠不齊的新遊戲導致玩家容易疲乏，新遊戲生命週期縮短，從月排行，甚至週排行的變化便可見一斑，另外，後疫情時代也再度影響消費者的娛樂支出情況。但也正如前述，手遊市場雖有上述的困境，但收入卻是成長的，所以穩定營運中的遊戲，或是一線作品仍有可為，且 PC game、Home video game console 近年表現亮眼，所以遊戲玩家族群確實也是持續成長。

不過，要取得一線的手遊作品並非易事，中國遊戲公司獨占代理，甚至投資、收購日韓等遊戲開發商以直接取得遊戲發行權與技術，或是因雙平台的普及，導致遊戲發行成本降低，海外開發商不再需要依賴在地代理商而直接進行直營，都對台灣的遊戲代理商造成衝擊；因此，華義國際想要擺脫近年受限代理遊戲業務的困境，在經過近兩年的嘗試後，決定以發展新的營運項目做為方向，因此於 2023 下半年有了開發遊戲平台、自製自研遊戲等目標設立。

但要建立一個全新的平台並培養流量是需要時間去經營，故除了遊戲平台自身是否符合消費者的使用習慣，在 Google Play、App Store 兩大主流平台的壓力下，勢必得有區隔性才能獲的機會；因此除了平台的定位設定外，華義國際也同時參考台灣主流的幾個與遊戲相關的社群平台後，藉由平台養平台，行銷、宣傳、導流，進而提升新平台的成功要素；而在考量成本、可塑性等因素，決定以「遊戲大亂鬥」作為取得目標，因為除了取得平台營運與相關的程式原始碼，亦可藉由遊戲大亂鬥協助遊戲平台初期成長，並運用其對經營流量的經驗，以及新平台的技術基礎。且取得「遊戲大亂鬥」的同時，也能吸收其營運與技術團隊，對於華義國際組建全新的技術團隊也是一大助力。

「遊戲大亂鬥」在協助新平台的建置與推廣時，其本身的社群力也是華義國際關注的重點，因此也會持續進行「遊戲大亂鬥」的優化與拓展，將遊戲、社群兩大平台做為華義國際未來的發展重點。除了行銷考量，更重要的是讓華義國際透過社群的影響力能第一時間接觸到消費者想法與市場變化，以利於公司營運團隊在營運規劃上能有更好的參考依據。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

**3 產品創新與管理**

重大主題管理方針

3.1 價值鏈管理及轉型

3.2 產品責任

3.3 資通安全

3.4 法規遵循

3.5 客戶關係

4 友善職場

5 社會發展

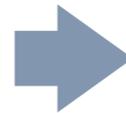
附錄



## 娛樂平台生態系



從遊戲連結社群，打造複合式娛樂平台，並為其打造出生態系，會員可從中享受各種娛樂，並獲得回饋。



社群養成較需長期經營與維護，新的遊戲聯運平台亦是，故建議可尋找國內已成熟或具流量之社群平台進行整合，獲取既有會員與流量的同時，更有助於遊戲聯運平台的初期發展。



## 3.2 產品責任

本公司致力遵守國內外相關法規，並隨時關注可能對公司產生重大影響的主管機關命令或國內外法令。我們重視金融、資通安全、智慧財產權以及各類商業等法規，並定期修訂內部管理程序和作業規範，以確保所有營運與商業活動均符合法規要求。

此外，公司內部也不定期進行法規宣導，以提高同仁對各項法令規章的瞭解，並避免因不熟悉法規內容而可能誤觸法令，導致違法行為發生的風險。我們重視法規遵循的重要性，並努力確保所有內部成員都能遵守相關法規，以維護公司的合法性和永續發展。

### 內容責任

華義身為線上遊戲業者，深知內容責任管理是我們的重要職責之一。本公司恪遵「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，確保相關利害關係人之合法權益。為了確保玩家能夠享受到安全、健康且具有適當內容的遊戲體驗，華義善盡內容責任管理措施如下：

- 制定明確的內容審查標準，以確保遊戲內容符合道德、倫理和法律的要求，並避免包括不當暴力、歧視、仇恨、淫穢或侮辱性內容的出現，以確保提供的遊戲環境乾淨且友善。
- 建立有效的內容監控系統，以管理玩家創建的內容，包括人工審查和自動過濾系統的結合，以便即時監控和處理違規內容。我們也提供舉報機制，使玩家能舉報違規行為和不當內容，以便我們能夠即時驗證處理並採取適當的行動。
- 依「遊戲軟體分級管理辦法」，華義提供適當的年齡分級和警示機制，以保護未成年玩家受到不當內容的影響。我們使用明確的年齡分級系統，並在遊戲中標示相應的警示標籤，以幫助家長和監護人做出適當的選擇，確保未成年兒童只接觸到適合他們年齡層的內容。

	限制級	輔導十五歲級	輔導十二歲級	保護級
性	○	○	○	
暴力、恐怖	○	○	○	○
毒品	○			
菸酒		○		
不當言語	○	○	○	
反社會性	○	○		
遊戲結果會直接影響 虛擬遊戲幣增減者		○		
內容對未滿該年齡之行為 或心理有不良影響者	未滿十八歲	未滿十五歲	未滿十二歲	未滿六歲

註：1. 以上內容符合任一項「○」時，列為該級予以管制。

2. 不屬於上述分級者，均為普級。



作為線上遊戲業者，我們致力於內容責任管理，確保遊戲內容的合法性、道德性和安全性。本公司持續改進內容審查標準和監控系統，與玩家共同維護乾淨友善的遊戲環境，並提供玩家教育和資訊，以促進健康和安全的遊戲體驗。

### 遊戲自律資訊平台

華義身為「社團法人台灣遊戲產業振興會」之會員，為了提供遊戲玩家(包含未成年者和青少年)可以有安心使用的網路遊戲環境，推動遊戲產業自律與資訊揭露，加入「遊戲自律資訊平台」，營運中之遊戲產品皆獲「遊戲自律資訊揭露徽章」依【網路連線遊戲服務定型化契約應記載及不得記載事項】第六條之相關規定揭露相關資訊，玩家於遊戲內可查看機會型中獎商品的機率表等相關機率資訊，並依各產品開發情況，於遊戲內或遊戲官網發布中獎公告，期待能協助玩家在消費前獲得更充分的消費參考依據。華義遊戲產品資訊揭露 ([https://gisp.tgipa.org.tw/expose\\_2.html?id=84453385](https://gisp.tgipa.org.tw/expose_2.html?id=84453385))。

### 健康安全

本公司提供之產品以電子娛樂為主，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。唯電子娛樂產品所憑藉之載具，如使用者所採用的電腦螢幕、手機、平板等，可能因製造商與產品型號之不同，而有如藍光等對影響眼睛之情況，也都會在使用者同意說明書標註提醒，已達告知與提醒之義務。如有製作相關遊戲產品的實體周邊作為活動贈品時，周邊產品設計與製作會以環保、無毒、可重複利用等為主要考量。

代理產品前會由品保與客服部、產品部、國際商務部等相關同仁進行測試，測試過程中便會進行產品內容，包含聲光視覺、遊戲內容、商城規劃等進行評估，並配合「遊戲軟體分級管理辦法」內容評估該產品在國內的分級情況，在符合該分級的情況下是否有利於公司營運，或是超出分級恐會影響玩家身心健康等，進行評估判斷。

華義致力於玩家的健康和安全，我們關注遊戲成癮性、防止欺詐和不當行為，保護個人資料和隱私，並重視玩家的心理健康，確保我們的玩家能夠在一個安全、健康且令人愉快的遊戲環境中享受遊戲。

### 2023 年華義營運之遊戲級別如下：

遊戲	分級
	輔十五級
MASS FOR THE DEAD	輔十二級
	輔十二級
	輔十二級

### 人權關懷

本公司對於供應鏈廠商(遊戲開發商)是否守法亦非常重視，倘若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，本公司將主動瞭解原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。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

重大主題管理方針

3.1 價值鏈管理及轉型

3.2 產品責任

3.3 資通安全

3.4 法規遵循

3.5 客戶關係

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 3.3 資通安全

資通安全管理是由本公司資訊部門負責兼任資通安全管理小組，各業務相關單位配合執行，本小組由一名資安主管及三名資安專責人員組成，負責制定並執行資通安全管理政策，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。2023 年共計開 4 次資安會議，訂定流程並檢討落實資通安全風險控管處理。

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通系統運作，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、檢視處理計畫執行成效。2023 年加入台灣 CERT/CSIRT 聯盟，以利蒐集情資及分享訊息，和後續的資安事故通報流程作業。

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 2023 年無遭受重大資通安全事件所引起之相關損失及影響，亦無侵犯客戶隱私之投訴事件。

### 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，皆能遵循資通安全政策、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通政策。
- 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。

#### 2023 年資安演練及教育訓練

- 公司系統資安演練 1 次，核心的會員資料庫系統緊急應變災難復原演練，公司將持續完善應變計畫及作業程序。
- 資安人員 4 人資通安全課程外部教育訓練 16 小時，合計 64 小時。
- 新進同仁 7 人資通安全教育訓練以及個資保護法教育訓練 1 小時，合計 7 小時。
- 全體同仁皆完成 3 小時資通安全教育訓練，合計 180 小時。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

**3 產品創新與管理**

重大主題管理方針

3.1 價值鏈管理及轉型

3.2 產品責任

3.3 資通安全

3.4 法規遵循

3.5 客戶關係

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 3.4 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。報導期間內無發生重大違反環保與社會經濟法規事項之情事，亦無重大消費爭議所衍生之法律訴訟案件，僅一件稅務申報行政裁罰 1 萬元新台幣，公司全面檢討並調整相關作業程序，加強內部審核流程，避免類似事件再次發生。

註：重大違反法令之裁罰金額為 100 萬元。



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

重大主題管理方針

3.1 價值鏈管理及轉型

3.2 產品責任

3.3 資通安全

3.4 法規遵循

3.5 客戶關係

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 3.5 客戶關係

華義國際致力為玩家打造一個娛樂與放鬆的優質遊戲體驗。玩家透過遊戲及遊戲社群帶來愉快的娛樂時光，更促進玩家間的社交互動。同時，我們藉著玩家於不同管道的意見回饋，不斷提升華義遊戲品質，推出更符合市場需求的遊戲，建立牢固的客戶關係。長期的客戶關係管理幫助華義建立穩固的品牌形象，從而在競爭激烈的遊戲市場中脫穎而出。

### 客戶關係管理作為

社群觀察	平時產品部、行銷部同仁每日於官方社群（粉絲團專頁、FB 社團，或其他官方經營之社群平台）進行資訊發布、玩家交流等互動，並同時觀察玩家意見；不定期（主要針對改版活動時期，或有相關議題）於非官方的社群平台（如巴哈姆特、ptt 等）觀察社群反應，如有需應對再整理相關資訊會報主管進行討論。
玩家見面會與餐敘	2023 年共辦理兩款遊戲之 8 場實體活動： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《金色琴弦 星光交響樂團》三場見面會（台北，4/8、7/15、12/9），一場餐敘（台中，7/22）。</li> <li>• 《動物朋友 3》於正式上市前辦理玩家見面會（2 月 25 日），並依玩家回饋意見，與原廠進行版本進度調整改動；第二次玩家見面會為半周年活動，於 8 月在台中舉辦；另於 11 月、12 月分別在台北、台南舉辦玩家餐敘。</li> </ul>
玩家意見調查	透過「玩家意見調查」瞭解玩家需求，包含遊戲功能、版本等，再與原廠反饋並討論是否可針對台版玩家進行相關調整（如版本更新、時程等）。 <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《金色琴弦 星光交響樂團》於四、五、六、七、八、九、十，以及十二月共完成 8 份玩家問卷調查。</li> <li>• 《動物朋友 3》於一、二、四、五、八、以及十一月共完成 7 份玩家問卷調查。</li> </ul>
遊戲評論家合作	與遊戲評論家或 KOC 等合作行銷宣傳及反饋。
客服系統	玩家透過社群粉絲團等提出建議或需求，視問題輕重由社群編輯即時回覆或協助轉由客服服務。客服系統接收玩家的問題和反饋，並將這些信息整理後提供給產品部。 2023 年《GE 王者之劍 R》客服信箱回覆處理件數為 241 筆。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

**3 產品創新與管理**

重大主題管理方針

3.1 價值鏈管理及轉型

3.2 產品責任

3.3 資通安全

3.4 法規遵循

3.5 客戶關係

4 友善職場

5 社會發展

附錄



## 玩家見面會

華義透過實體玩家見面會，由遊戲事業中心主管與玩家直接交流，溝通台服經營理念，答覆玩家問題，詳細解答現場玩家的問題與建議，蒐集第一手的反饋意見，持續聆聽玩家意見。

### ■ 金色琴弦 星光交響樂團



邀請知名 Cosplayer 扮演九條朔夜與龍崎疾風



玩家大合照

### ■ 動物朋友 3



開服前玩家見面會



半週年玩家見面會



# 4 CHAPTER 友善職場

- 4.1 人權管理
- 4.3 員工關懷
- 4.5 健康職場
- 4.2 多元職場
- 4.4 人才發展



## 重大主題管理方針

人才管理		
GRI 重大主題	人才發展與培育、人才招募與留任、勞資關係	
政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 致力職場勞資和諧、提供員工優質工作環境與薪酬福利。</li> <li>■ 強化員工專業知識與工作技能，提昇公司營運發展能力，以達成企業永續經營之體質。</li> </ul>	
目標	短期 (-2024 年)	中長期 (2025 年 -2027 年)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 依據每年勞資會議反應意見，積極改善處理</li> <li>■ 提供各式教育訓練機會，提升員工職能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 降低人員離職率</li> <li>■ 營造職場友善環境，爭取優於法令的職工福利，強化員工向心力</li> </ul>
責任	管理部、人資部	
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「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。</li> <li>■ 「員工教育訓練辦法」提供同仁完善的學習環境及完整的教育訓練架構，另公司也鼓勵同仁在職學位進修，提供進修同仁費用補助，2023 年訓練費用為 112 仟元。</li> <li>■ 將經營績效成果與員工薪酬維持高度關聯性，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。</li> <li>■ 職工福利委員會定期舉辦員工旅遊、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。</li> </ul>	
管理評量機制	依績效考核制度與工作規則，一年兩次績效考核，明確規範薪酬及獎懲標準，作為每位員工之晉升、調職、報酬、獎金發放、教育訓練及職涯規劃的參考依據。	



## 人才管理

## GRI 重大主題

## 人才發展與培育、人才招募與留任、勞資關係

## 2023 年績效

1. ★ 共召開 4 次勞資會議，零勞資爭議事件。
2. ★ 報導期間教育訓練總時數 184 小時、共計 47 人次。
3. 零違反法令事件發生。
4. 薪酬水準優於法令規定。

★: 表示達成 2022 年設定之短期目標。

本公司視公司同仁為最重要的事業夥伴，致力於提供公司同仁尊嚴、健康、安全的工作環境，並落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，以確保公司同仁不會因性別、宗教信仰、年齡、國籍、種族、政治傾向或其他任何狀況而遭受到歧視、騷擾或不平等的待遇。

本公司重視勞資關係和諧，給予公司同仁應有的尊重與關懷，提供具市場競爭力的薪資待遇與福利制度，並建置完整的溝通機制，減少任何形式的強迫勞動，並舉辦各類休閒活動，落實員工職能培育與照顧，使公司同仁在工作與生活之間平衡發展，本公司從未發生違反其工作權及人權之相關情事，2023 年亦未發生職場勞資糾紛之情事。

## 4.1 人權管理

華義秉持「聯合國世界人權宣言 ( Universal Declaration of Human Rights )」、「國際勞工公約 ( International Labour Conventions )」和「聯合國全球盟約 ( United Nations Global Compact )」等國際公約所揭示的人權保護精神和基本原則，制定「華義國際數位娛樂股份有限公司人權政策」作為公司實踐人權保障的最高指導原則。

華義致力於落實同工同酬、提供健康安全的工作場所、支持結社自由、促進勞資和諧、以及保護個人資料等相關規範；我們嚴格禁止任何侵犯人權的行為，包括強迫勞動和僱用童工等；對於歧視、性騷擾等不當行為抱持零容忍的態度。同時，我們進行新進人員的教育訓練和在職人員的宣導，以提高員工對於人權議題的認知。除了規範自身的營運，華義公司也期望我們的供應商（遊戲開發商）和合作夥伴共同實現人權政策的實質內涵。

在華義，我們深信以人為本的價值觀和人權保護原則是公司永續營運與發展的基礎。我們將持續努力，確保在所有業務活動中都充分尊重和保護人權，戮力營造一個具公平、尊嚴和包容的工作環境。2023 年辦理新進員工人權教育訓練共計 7 人，執行率為 100%；2023 年因未有適當講師課程配合，無辦理在職人員人權宣導，預計 2024 年開始進行人權宣導。



華義人權政策



## 華義國際數位娛樂股份有限公司人權政策

### 第 1 條 (訂定目的)

本公司及子公司 (以下簡稱本公司) 為維護及保障基本人權, 認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則, 體現尊重與保護人權之責任暨遵守公司所在地勞動相關法規, 特訂定本政策。

### 第 2 條 (保障職場人權)

本公司禁止強迫勞動、人口販運、僱用童工及性騷擾等違反人權之行為, 且不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或工會會員身分等, 而對員工為差別待遇或任何形式之歧視, 以確實保障員工職場人權, 並提供有尊嚴、平等之職場環境。

### 第 3 條 (落實同工同酬)

本公司對受僱者薪資之給付, 不因性別或性傾向而有差別待遇; 其工作或價值相同者, 給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者, 不在此限。

### 第 4 條 (提供健康安全職場)

本公司遵守職業安全衛生有關法令, 透過辦理安全衛生工作、教育訓練、員工健康檢查或舉辦各項健康促進活動等方式, 照護員工之身心健康, 改善及提升工作環境之安全衛生條件, 降低職業災害發生之風險, 提供員工安全、健康、衛生之職場環境。

### 第 5 條 (支持結社自由)

本公司尊重員工籌組及加入各類社團、組織之權利, 並提供正當多元化活動, 提升員工工作與生活之平衡。

### 第 6 條 (促進勞資和諧)

本公司關心及管理與員工勞動權益有關之議題, 並得透過集體協商、定期召開勞資會議、提供員工申訴或建言管道等方式, 落實勞資雙方溝通, 保障及提升員工權益。

### 第 7 條 (個人資料保護)

本公司遵守個人資料保護有關法令, 確保個人資料之蒐集、處理與利用均符合法令規定, 並維護及保障個人資料權益。

### 第 8 條 (人權政策宣導)

本公司除支持及實踐人權保護外, 並訂定「企業永續報告書」, 鼓勵包含供應商在內之合作對象, 共同致力於對人權議題之關注及重視相關風險之管理。

### 第 9 條 (實施)

本政策經總經理核准後施行, 修正時亦同。

## 目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

## 4 友善職場

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



## 檢舉申訴制度

本公司非常重視每位員工與利害關係人之權益，並致力創造一個公平和受尊重的工作環境，我們提供一個安全、保密且受保護的平台，讓員工與利害關係人能夠舉報任何不當行為或違規事項。

檢舉申訴制度旨在維護公司價值和營造良好的工作環境，並保護吹哨者權益。公司確保所有申訴舉報都會受到機密處理，並保護吹哨者免受報復行為。申訴可以包括任何違反公司政策、法律或道德準則的行為。（包括但不限於財務、職場霸凌、性別歧視、欺詐行為等。）若有發生實際違反上述行為情事，經查證屬實，公司將進行現行制度之檢討與改善，並防止相同事件再發生，同時對於事件當事人所受之損害亦將進行補償措施。2023 年華義並無發生檢舉申訴案件。

項目	管道	調查流程	依據
道德誠信	電子郵件信箱： <a href="mailto:investment@wayi.com.tw">investment@wayi.com.tw</a> 窗口： 總經理室、稽核室、法務部	受理單位查證檢舉案件，得要求被檢舉人提出說明或陳述意見。若被檢舉人之不誠信行為經查證屬實，本公司得立即進行適當之處置，若涉及刑事犯罪責任，本公司並得將案件移送司法機關。	檢舉不誠信行為 案件處理辦法 
員工權益	電子郵件信箱： <a href="mailto:announcement@wayi.com.tw">announcement@wayi.com.tw</a> 窗口：管理部	一、員工如以口頭申訴，應由受理人員作成紀錄，呈報主管處理。 二、員工如以書面提出意見，應由承辦人員呈報主管交由相關單位處理。 三、員工如有權益受損的情形，應由承辦人員呈報主管立即查明處理。	工作規則

註：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。若檢舉人（吹哨者）為員工，公司保證不因檢舉事件遭受不當處分。



## 4.2 多元職場

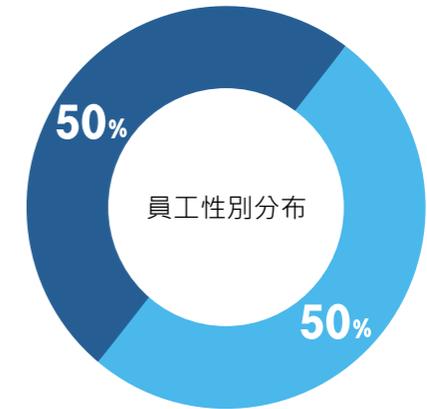
華義招募政策基於人權原則、性別平等工作法、與勞動相關法令等，致力確保所有應徵者在招募過程中受到平等對待。我們相信每個人都應該有平等的機會，無論種族、性別、年齡、宗教、國籍、性取向、殘疾或其他受保護之特徵。

一旦應徵者加入華義的大家庭，我們提供平等的機會和尊重人權的工作環境；我們重視多元、包容且相互尊重，並嚴格禁止任何形式的歧視和不當行為。華義堅信，遵循公平和人權原則的招募能夠吸引優秀的人才、提升工作團隊的多元性和創造力，並建立一個良好的企業形象。

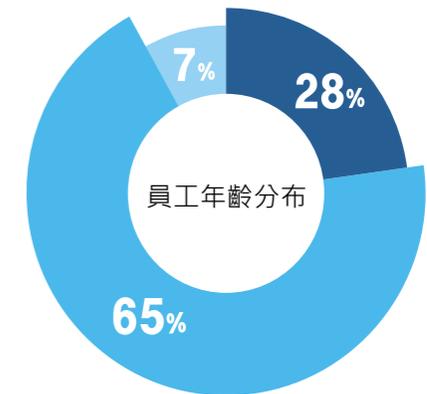
本公司聘用新進員工時起薪均優於勞基法基本工資，依職務內容、工作經驗及年資等為給付薪資參考，並以員工專業能力為主要遴選要件。2023 年本公司員工全數為正職永久聘僱，無非員工工作者，人數共計 54 人，女性 27 人（50%）、男性 27 人（50%）。

項目 / 性別	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	
年齡	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	-
全職	10	15	2	5	20	2	54
合計	27			27			54

註：1. 資料數據係來自人力資源系統，以 2023 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。  
2. 人數統計不包含未任職在本公司的董事成員。



■ 男性  
■ 女性



■ 30 歲以下  
■ 31-50 歲  
■ 51 歲以上

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

**4 友善職場**

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

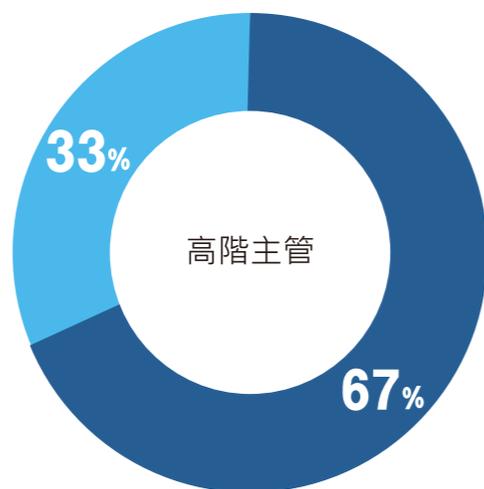
附錄



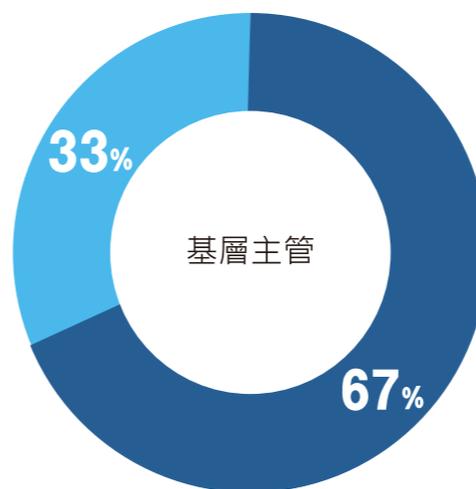
## 多元與平等

高階主管 (經理級以上) 共計 9 人 (男性 6 人、女性 3 人) · 佔員工總數 16.7%、基層主管共計 6 人 (男性 4 人、女性 2 人) · 佔員工總數 11.1%、一般人員共計 39 人 (男性 17 人、女性 22 人) · 佔員工總數 72.2% · 其中高階主管除 1 人為中國籍 · 其他均為本國籍占 89%。

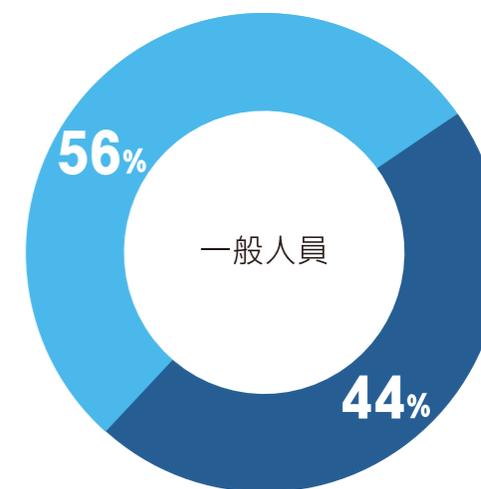
## 女性同仁多元化指標



■ 男性  
■ 女性



■ 男性  
■ 女性



■ 男性  
■ 女性

註：

高階主管：經理級 (含) 以上。

基層主管：部門主管。

一般人員：非高階主管與部門主管為一般人員。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

**4 友善職場**

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



### 近三年員工職別及年齡分布

年份		2021年	2022年	2023年
項目 / 性別	年齡	(人數)	(人數)	(人數)
高階主管	男性	30歲以下	1	0
		31 - 50歲	5	5
		51歲以上	1	1
	女性	30歲以下	0	0
		31 - 50歲	2	1
		51歲以上	1	2
小計		10	9	9
基層主管	男性	30歲以下	0	0
		31 - 50歲	2	2
		51歲以上	0	0
	女性	30歲以下	0	0
		31 - 50歲	0	0
		51歲以上	0	0
小計		2	2	6
一般人員	男性	30歲以下	9	3
		31 - 50歲	19	13
		51歲以上	2	1
	女性	30歲以下	14	9
		31 - 50歲	18	14
		51歲以上	0	0
小計		62	40	39
總計		74	51	54

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



## 4.3 員工關懷

員工是華義最寶貴的資產，公司的最大目標是追求員工的滿意度，因此，除了提供良好的工作條件外，我們非常重視員工福利，以滿足員工的需求。根據勞工保險及全民健康保險條例規定，公司為所有同仁提供基本保險（包括傷病給付、失能給付、生育給付和死亡給付）與全民健康保險等基本員工權益。此外，我們也建立完善的休假和獎勵措施，並提供多種福利，包括在年節和員工生日時贈送禮金。

### ■ 薪酬制度

我們積極掌握市場薪資水準並制定「華義薪資支給辦法」作為員工薪資調整的依據，隨時檢視市場的薪酬環境，並適時進行調整，以吸引優秀的員工為公司服務。

同時，我們將經營績效與員工薪酬保持高度關聯。根據我們「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，提撥董事酬勞不高於百分之三，員工酬勞不低於百分之一。」這樣的安排讓我們能夠感謝員工的辛勤工作和貢獻，並與公司共同成長。

此外，我們公司擁有完善的績效考核制度和Work規則，明確規範薪酬和獎懲標準。每位員工的績效考核結果都是晉升、調職、薪酬調整、獎金發放、教育訓練和職涯規劃的重要參考依據。這樣的制度確保公平、透明和有序的人事管理，讓每位員工都有機會發揮自己的潛力，實現個人和公司的共同目標。

華義尊重女男在職場中享有平等的工作權益，我們遵循相同的僱用薪資標準，不因性別而給予不同的待遇，根據職務內容、員工經驗和工作年資等因素進行敘薪。一般基本新進員工的薪資範圍在新台幣 28,000 至 30,000 元之間。我們致力於確保所有員工能夠享有公平和平等的薪資待遇。

與本地基本工資比率
1 : 1.06~1.13
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他所有員工年度總薪酬之中位數比率
6.20 : 1
A. 薪酬最高個人之年度總薪酬增加之百分比與其他所有員工之年度總薪酬之中位數增加之百分比的比率
-0.028 : 0.18

註：1. 其他所有員工為排除該薪酬最高之個人。

2. A 計算方式為 (「當年度薪酬最高個人之年度總薪酬」 - 「前一年度薪酬最高個人之年度總薪酬」) / 「前一年度薪酬最高個人之年度總薪酬」 : (「當年度其他所有員工之年度總薪酬中位數」 - 「前一年度其他所有員工之年度總薪酬中位數」) / 「前一年度其他所有員工之年度總薪酬中位數」

目錄  
關於本報告書  
永續經營的承諾

1 永續治理  
2 公司治理  
3 產品創新與管理

**4 友善職場**  
    重大主題管理方針  
    4.1 人權管理  
    4.2 多元職場  
    4.3 員工關懷  
    4.4 人才發展  
    4.5 健康職場

5 社會發展  
附錄

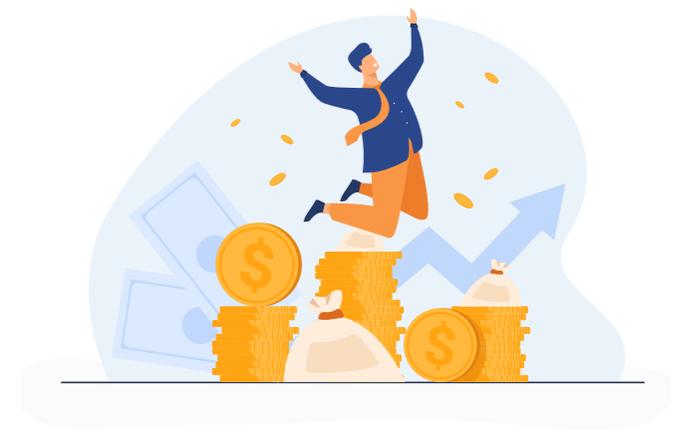


本公司依薪資支給辦法，核定同仁薪資，一向重視性別平等，反對性別歧視，主要參考應徵職務在市場中的薪資水平，並依照同仁工作經驗、學歷或相關經歷，做為初始核薪之依據。並無因為性別、國籍或其他因素而有區分，進而產生差別待遇。若在均無經驗的基礎上，將採取相同標準進行核定薪資，並於同仁到職後依據同仁的工作表現、特殊貢獻或績效考核等結果，進行薪資調整作業，不會因為性別做為薪資調整的依據。

員工類別	基本薪資		薪酬	
	女	男	女	男
高階主管	0.67	1	0.66	1
基層主管	1.01	1	0.44	1
一般人員	1.02	1	0.87	1

註：

1. 「基本薪資」為每個月固定發放之經常性薪資，包含伙食費、職務加給。
2. 「薪酬」為年度總薪酬，包含年終獎金、員工紅利。



## 目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

## 4 友善職場

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



## 員工福利

華義遵循勞基法和職業安全衛生法等相關法規，確保員工法定權益不受損害、且提供多項福利與友善的工作環境。

員工福利包括獎金制度、員工福利金、員工旅遊、健康檢查、尾牙聚餐、勞健保以及團體保險等。為了更好地落實員工福利需求，華義成立了「職工福利委員會」，負責規劃各種福利活動，以確保員工在工作之外能夠有機會享受多元的福利待遇。

華義亦實施彈性工作時間，提供彈性二小時上班時間，以利同仁可以依據本身家庭或交通等狀況調整上下班時間，讓同仁於家庭及工作間取得平衡，致力於營造一個積極向上且充滿活力的工作環境，透過提供完善的福利和遵守相關法規，我們希望每位員工都能在華義公司感受到關愛和支持。

## 保險類

- 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

- 端午、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

- 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

- 員工健康檢查：優於法規 40 歲以下三年一次與醫院或健檢機構配合，為員工進行健康檢查；40 歲以上則依據「勞工健康保護規則」進行體檢。

## 休閒娛樂

- 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、提供零食櫃、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

- 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

#### 目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

#### 4 友善職場

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



## 育嬰假

華義重視員工在生育和家庭照顧方面的需求，並確保每位合格的員工都有權利享受育嬰假，且不因此而受到任何不公平對待。依據「性別平等工作法」，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「性別平等工作法」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。

年份	2021 年			2022 年			2023 年		
	性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性
符合育嬰留停申請資格人數 A	3	1	4	2	2	4	0	2	2
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	0	0	0	2	2
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)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留存率 % (F/E)	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：1. 2021 申請者，育嬰留停期滿後離職。

2. 符合育嬰留停申請資格人數係以該年度往前計算三年內有申請產假與陪產假之員工人數計算，故 2023 年計算區間為 2020/1/1~2023/12/31。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

**4 友善職場**

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



## 退休制度

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。同仁有下列情形者得自請退休：(1) 工作十五年以上年滿五十五歲者。(2) 工作二十五年以上者。(3) 工作十年以上年滿六十歲者。

本公司無適用舊制之員工，全體員工均適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制），公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人退休金專戶，若有自願提繳退休金的同仁，依其自願提繳率（最高 6%），每月自其薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。

## 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。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



## 4.4 人才發展

### 人才留任

本公司重視人才的多元化發展與運用，我們深信人才是企業成功的關鍵要素之一，並視人才留任為極重要的任務，且採取各種措施確保我們的員工感到滿意和有價值。透過提供職業發展機會、關注員工滿意度和福利待遇、促進有效溝通，不僅有助於公司的長期發展，也使華義成為受員工尊重和信任的理想工作場所。2023 年離職率為 20.37%。

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	2	40%	5	50%	0	-	4	40%
31-50 歲	1	5%	4	27%	2	10%	5	33%
51 歲以上	0	-	0	-	0	-	0	-
合計	12 人				11 人			
員工總數	54 人							
總新進率	22.22%							
總離職率	20.37%							

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. 新進員工人數扣除中途離職人員。

## 目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

## 4 友善職場

重大主題管理方針

4.1 人權管理

4.2 多元職場

4.3 員工關懷

4.4 人才發展

4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



## ■ 績效管理

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「績效考核管理辦法」，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。考核方式由各部門同仁及主管於 EIP 系統中進行考核作業，考核內容含工作績效及職能，並參酌平時考勤等紀錄。再召開「人事評議委員會」，並依考核結果作為獎金核發、調薪或職務晉升之參考。

2023 年績效考核未有新進年資未滿三個月之員工 (6 人) 及育嬰留職停薪同仁 (2 人)，實際接受考核之男性為 25 人、女性 21 人，考核比例為百分之百。

## ■ 人才培訓

為強化員工專業知識和工作技能，並提升工作能力、效率與品質，華義制定「員工教育訓練辦法」以促進公司的營運發展和組織功能。本公司依教育訓練推展的型態分為階層別、功能別、課題別、在職學位進修及其他五類，透過這些訓練活動提升員工的專業知識、技能和潛力，並使員工不斷成長和進步。此外，我們鼓勵員工在職期間進行學位進修，並提供相應的學雜費或學分費補助。

型態	內容及目標
階層別教育訓練	以提昇、強化及儲備公司內各階層的人力資源為目的，包含新進同仁訓練、一般同仁訓練、儲備幹部、一般主管及高階主管訓練等。
功能別教育訓練	為解決各功能部門現況及與未來預期能力供需的差異而辦理的訓練，除共通性及有舉辦經濟規模的訓練外，由各部門單位施予工作中實務訓練或外送專業訓練課程受訓為主。
課題別教育訓練	為企業文化、公司政策、專案、現況或未來預期之問題解決及員工身心健康照顧等課題之教育訓練。
在職學位進修	為鼓勵員工在職進修、充實知識、增強工作職能獲取學位 (大學、研究所碩士班 (包含在職專班)、研究所博士班) 之教育訓練。
其他類	無法歸類至上述四類中之課程。

目錄

關於本報告書  
永續經營的承諾

- 1 永續治理
- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理

**4 友善職場**

重大主題管理方針

- 4.1 人權管理
- 4.2 多元職場
- 4.3 員工關懷
- 4.4 人才發展
- 4.5 健康職場

5 社會發展

附錄



華義將持續致力於提供優質的教育訓練，以培養和留住優秀的人才，確保他們與公司共同成長。2023 年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，總時數 184 小時，平均每名員工平均教育訓練時數 3.4 小時，年度訓練費用為 112 仟元。

員工類別教育訓練統計				
員工類別		受訓總時數	該類別總人數	平均受訓時數
高階主管	男性	31	6	5.2
	女性	30	3	10
基層主管	男性	4	4	1
	女性	0	2	0
一般人員	男性	55	17	3.2
	女性	64	22	2.9
合計		184	54	3.4
訓練費用 ( 仟元 )		112		

註：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 ) 總人數。





## 4.5 健康職場

華義為遊戲服務產業，依「職業安全衛生管理辦法」，為第三類事業屬具低度風險者，設有「職業安全衛生人員」，負責督導辦理職業安全衛生管理計畫。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) 本公司勞動契約第十六條(二)明確說明若工作場所所有立即發生危險之虞時，公司應即命員工退避至安全場所。
- 每三個月定期召開勞資會議，職業安全衛生相關議題會於勞資會議中討論。若遇臨時緊急事項則另外召開臨時會議。2023年共召開4次勞資會議。此外，本年度無職業傷害或職業病等之情事發生。
- 定期舉辦相關健康、消防、急救等教育訓練。

# 5

## CHAPTER 社會發展

▸ 5.1 環境保護

▸ 5.2 社會公益



### 5.1 環境保護

本公司屬遊戲服務產業，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。華義因應全球氣候變遷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

華義營運為辦公室業務，主要能源使用為外購電力；水資源之使用分別為總部水源來自台北自來水事業處東區營業分處（新店溪青潭堰），台中分公司為台灣自來水公司第四管理處大里服務所（鯉魚潭水庫）。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	2021 年	2022 年	2023 年
外購電力 ( GJ )	1,167.06	1,008.62	850.73
取水量 ( 百萬公升 )	0.52	1.49	1.66
員工人數 ( 人 )	74	51	54
能源強度 ( GJ/ 員工人數 )	15.77	19.78	15.75
取水強度 ( 百萬公升 / 員工人數 )	0.007	0.029	0.031

註：

1. 千兆焦耳 (GJ) = 10<sup>6</sup> 千焦耳 (KJ) = 10<sup>9</sup> 焦耳 (J)。
2. 2021 年取水強度偏低因當年 Covid-19 實施居家上班，故公司用水量較其他年度少。



- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾

- 1 永續治理
- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場

## 5 社會發展

- 5.1 環境保護
- 5.2 社會公益

附錄



## 溫室氣體

華義配合國家 2050 淨零碳排路徑，依循金管會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」，提前規劃溫室氣體盤查及確信，預計 2024 年 9 月完成並通過 ISO 14064-1 : 2018 組織型溫室氣體盤查，取得第三方查證意見書。

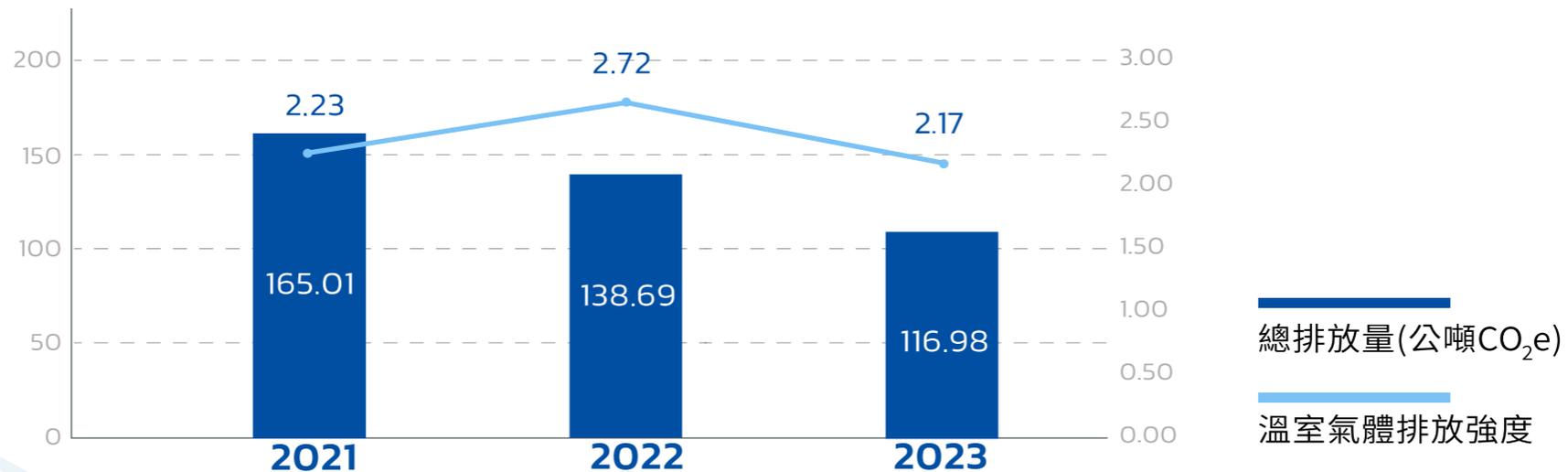
單位：公噸 CO<sub>2</sub>e

年份	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一	—	—	—
範疇二	165.01	138.69	116.98
總排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	165.01	138.69	116.98
員工人數 (人)	74	51	54
溫室氣體排放強度 (公噸 CO <sub>2</sub> e / 員工人數)	2.23	2.72	2.17

註：1. 範疇二主要為外購電力，電力排碳係數使用經濟部能源局公告之數據，並做數據修正。2023 年 0.494 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度、2022 年 0.495 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 度、2021 年 0.509 公斤 CO<sub>2</sub>e/ 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。

### 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，同時張貼節能減碳標語，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）、購買有國家省電標章的 3C 產品、隨手關燈及空調定時並維持 26°C 以上，2023 年執行成效如下：

### 水資源管理

- 在明顯區域張貼節約用水標語，以期同仁在日常生活中落實，並實施教育訓練進行宣導。
- 廁所採用自動省水系統，並有國家省電標章。
- 利用回收盤內集水灌溉盆栽。

### 廢棄物管理

- 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。



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

**5 社會發展**

5.1 環境保護

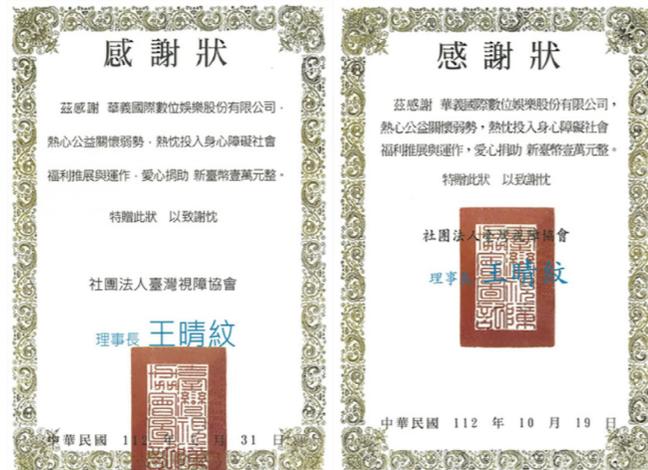
5.2 社會公益

附錄

## 5.2 社會公益

華義國際秉持著「取之於社會、用之於社會」的原則，將滿滿的愛心與溫暖轉化成實際行動，積極參與各種能夠回饋社會的機會，善盡企業公民責任，持續為創造社會共好盡一份心力。

華義根據勞動部資料顯示，全國視覺障礙者之就業率只有 17.5%，是身心障礙者中最不容易就業的一群，然而其生理功能的限制，在職場上往往被人拒絕，如何幫助他們開發可以勝任的工作，便是視障協會成立的主要目的，華義國際透過捐款支持視障協會，期盼近六萬名視覺障礙者的教育、就業和生活條件逐步改善，邁向一個更有希望更有發展的未來。2023 年捐贈社團法人臺灣視障協會新臺幣貳萬元整。



此外，華義歷年在選購年節禮盒並發送給同仁和客戶時，皆優先考慮支持身心障礙者就業的庇護工場所生產的產品禮盒。2023 年，我們選購由「樂芽一號庇護工場」生產的紅藜蛋捲禮盒，總金額 \$32,595。這個選擇不僅體現了我們對庇護工場的支持，同時也提供了一個機會，讓我們能夠透過禮盒的購買，將愛與關懷傳遞給我們的同仁和客戶。我們相信這樣的行動不僅能夠為庇護工場提供支持，同時也能夠鼓勵其他企業一起參與社會責任，共同建立更加包容和關愛的社會。



#### 附錄



## 附錄一 GRI Content Index

使用聲明	華義國際參照 GRI 準則出版 2023 年永續報告書，數據資料區間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1 : Foundation 2021
行業準則適用	N/A

### GRI 2 : 一般揭露 2021

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於華義		
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
2-4	資訊重編	關於本報告書		
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄四 第三方查證聲明書		
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於華義 3.1 價值鏈管理及轉型		
2-7	員工 ( 僱員 )	4.2 多元職場		
2-8	非員工的工作者 ( 非僱員 )	4.2 多元職場		無非員工工作者

目錄  
關於本報告書  
永續經營的承諾

1 永續治理  
2 公司治理  
3 產品創新與管理  
4 友善職場  
5 社會發展

## 附錄

附錄一  
GRI Content Index  
附錄二  
SASB Standards Index  
附錄三  
上櫃公司氣候相關資訊  
附錄四  
第三方查證聲明書

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 治理組織		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理組織		
2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理組織		
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 永續發展組織架構 2.1 治理組織		
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續發展組織架構		
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書		
2-15	利益衝突	2.3 誠信道德		
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理組織		
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理組織		
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理組織		
2-19	薪酬政策	2.1 治理組織		
2-20	薪酬決定流程	2.1 治理組織		
2-21	年度總薪酬比率	4.3 員工關懷		



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

#### 附錄

附錄一

GRI Content Index

附錄二

SASB Standards Index

附錄三

上櫃公司氣候相關資訊

附錄四

第三方查證聲明書



GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	永續經營的承諾 1.2 永續發展組織架構 2 公司治理 3 產品創新與管理 4 友善職場		
2-23	政策承諾	2.3 誠信道德 4.1 人權管理		
2-24	納入政策承諾	2.3 誠信道德 4.1 人權管理		
2-25	補救負面衝擊的程序	4.1 人權管理 1.5 利害關係人溝通		
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.1 人權管理		
2-27	法規遵循	3.4 法規遵循		
2-28	公協會的會員資格	2.1 治理組織		
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.5 利害關係人溝通		
2-30	團體協約	-		無團體協約

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

#### 附錄

附錄一

GRI Content Index

附錄二

SASB Standards Index

附錄三

上櫃公司氣候相關資訊

附錄四

第三方查證聲明書



## GRI 3 : 重大主題 2021

「\*」華義自有主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
3-1	決定重大主題的流程		1.4 重大主題分析與鑑別		
3-2	重大主題列表		1.4 重大主題分析與鑑別		
治理運作與資訊透明 *					
3-3	重大主題管理		2 公司治理		
誠信經營 *					
3-3	重大主題管理		2 公司治理		
205 反貪腐 (2016)	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信道德		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信道德		無此情事
產品與服務創新 *					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理		
經濟績效					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理		
201 經濟績效 (2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 經營績效		
內容責任 *					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理		
417 行銷與標示 (2016)	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品責任		
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2 產品責任		無此情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.2 產品責任		無此情事
客戶隱私和數據安全					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理		
418 客戶隱私 (2016)	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.3 資通安全		

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

#### 附錄

附錄一

GRI Content Index

附錄二

SASB Standards Index

附錄三

上櫃公司氣候相關資訊

附錄四

第三方查證聲明書



GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
客戶服務與滿意度 *					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理		
人才發展與培育					
3-3	重大主題管理		4 友善職場		
404 訓練與教育 (2016)	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.4 人才發展		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	4.4 人才發展		
人才招募與留任					
3-3	重大主題管理		4 友善職場		
201 經濟績效 (2016)	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.3 員工關懷		
202 市場地位 (2016)	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.3 員工關懷		
	202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	4.2 多元職場		
401 勞雇關係 (2016)	401-1	新進員工和離職員工	4.4 人才發展		
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.3 員工關懷		
	401-3	育嬰假	4.3 員工關懷		
405 員工多元化與平等機會 (2016)	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 治理組織 4.2 多元職場		
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	4.3 員工關懷		
勞資關係					
3-3	重大主題管理		4 友善職場		
401 勞資關係 (2016)	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.3 員工關懷		

目錄  
關於本報告書  
永續經營的承諾

1 永續治理  
2 公司治理  
3 產品創新與管理  
4 友善職場  
5 社會發展

#### 附錄

附錄一  
GRI Content Index  
附錄二  
SASB Standards Index  
附錄三  
上櫃公司氣候相關資訊  
附錄四  
第三方查證聲明書

#### 主題準則揭露 2016 : 自願揭露指標

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
201 經濟績效 (2016)	201-4	取自政府之財務補助	-		無
203 間接經濟衝擊 (2016)	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.2 社會公益		
207 稅務 (2019)	207-1	稅務方針	2.2 經營績效		
302 能源 (2016)	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1 環境保護		
	302-3	能源密集度	5.1 環境保護		
303 水與放流水 (2018)	303-1	共享水資源之相互影響	5.1 環境保護		
	303-3	取水量	5.1 環境保護		
305 排放 (2016)	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.1 環境保護		
	305-4	溫室氣體排放強度	5.1 環境保護		
403 職業安全衛生 (2018)	403-3	職業健康服務	4.5 健康職場		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5 健康職場		
	403-6	工作者健康促進	4.5 健康職場		
	403-9	職業傷害	4.5 健康職場		無發生
	403-10	職業病	4.5 健康職場		無發生
406 不歧視 (2016)	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	-		無此情事
415 公共政策 (2016)	415-1	政治捐獻	-		無此情事



## 附錄二 SASB Standards Index

### 行業別：軟體和 IT 服務

指標編號	揭露項目	性質	單位	報告內容或說明
<b>硬體基礎設施之環境足跡</b>				
TC-SI-130a.1	(1) 能源消耗總量 (2) 來自電網電量百分比 (3) 再生能源百分比	定量	千兆焦耳 (GJ) 百分比 (%)	(1) 850.73GJ (2) 100% (3) 0%
TC-SI-130a.2	(1) 取水總量 (2) 總耗水量在缺水壓力高或極高地區的占比	定量	千立方米 (m <sup>3</sup> ) 百分比 (%)	(1) 1.66 千立方米 (2) 0% (華義營運據點所在地非缺水壓力高或極高地區)
TC-SI-130a.3	如何將環境考量因素納入數據中心需求的策略規劃中	討論和分析	無	暫無相關資訊
<b>數據隱私和言論自由</b>				
TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私相關的政策和做法	討論和分析	無	請參閱 3.3 資通安全
TC-SI-220a.2	資料被二次使用的的用戶數量	定量	數量	依各專案的玩家數量不定，落在 8,000-15,000 不等，主要使用項目如：簡訊通知該專案之玩家有關新版本、節日活動等資訊為主。
TC-SI-220a.3	因涉及用戶隱私而造成法律訴訟之金錢損失	定量	報導貨幣	2023 年無因涉及用戶隱私而導致法律訴訟之事件。
TC-SI-220a.4	(1) 執法單位所取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件的次數占比	定量	數量百分比 (%)	(1) 0 次 (2) 0 件 (3) 0%
TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府要求監控、阻擋、內容過濾或審查的國家 (地區) 名單列表	討論和分析	無	2023 年無相關產品或服務有受特定政府單位主動要求監控、阻擋、內容過濾、或審查等事件發生。唯為維護良好遊戲環境，我方有設置過濾不雅文字 (具攻擊性文字，包含但不限於髒話、性暴力等，政治等歸屬言論自由範疇則不限)。

- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾

- 1 永續治理
- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場
- 5 社會發展

- 附錄**
  - 附錄一  
GRI Content Index
  - 附錄二  
SASB Standards Index
  - 附錄三  
上櫃公司氣候相關資訊
  - 附錄四  
第三方查證聲明書



目錄  
關於本報告書  
永續經營的承諾

1 永續治理  
2 公司治理  
3 產品創新與管理  
4 友善職場  
5 社會發展

## 附錄

附錄一  
GRI Content Index  
附錄二  
SASB Standards Index  
附錄三  
上櫃公司氣候相關資訊  
附錄四  
第三方查證聲明書



指標編號	揭露項目	性質	單位	報告內容或說明
<b>數據安全</b>				
TC-SI-230a.1	(1) 資料外洩次數 (2) 個資受影響之資料外洩事件占比 (3) 受影響的用戶數量	定量	數量百分比 (%)	(1) 0 次 (2) 0% (3) 0 位
TC-SI-230a.2	描述識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	討論和分析	無	安全風險從資料庫帳號使用者權限管理，防火牆的連線政策，防毒軟體應用程式的協助監控。請參閱 3.3 資通安全
<b>招聘和管理全球、多元化和熟練的工作人力</b>				
TC-SI-330a.1	(1) 外國籍員工占比 (2) 海外員工占比	定量	百分比 (%)	(1) 1.85% (2) 0%
TC-SI-330a.2	員工參與百分比	定量	百分比 (%)	本年度暫無統計相關數據
TC-SI-330a.3	性別和種族 / 民族代表的百分比 (1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工	定量	百分比 (%)	請參閱 4.2 多元職場
<b>智慧財產權保護與競爭行為</b>				
TC-SI-520a.1	因涉及反競爭行為法規而造成法律訴訟之金錢損失	定量	報導貨幣	報導年度無此情事發生
<b>管理技術中斷帶來的系統性風險</b>				
TC-SI-550a.1	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務總停機時間 ( 次數 )	定量	數量 天數	(1) 0 次 (2) 0 次 (3) 0 次
TC-SI-550a.2	描述與運營中斷相關的業務連續性風險	討論和分析	無	每個環節皆有風險存在，按照風險評估管理表執行風險轉移或降低風險。
<b>活動指標</b>				
TC-SI-000.A	(1) 執照或訂閱數量 (2) 雲端比例	定量	數量 百分比 (%)	暫無相關數據
TC-SI-000.B	(1) 數據處理能力 (2) 外包比例	定量	通用計量單位 百分比 (%)	暫無相關數據
TC-SI-000.C	(1) 數據存儲量 (2) 外包比例	定量	千兆位元組 百分比 (%)	暫無相關數據

■ 附錄

## 附錄三 上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.5 氣候變遷管理
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	2.5 氣候變遷管理
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.5 氣候變遷管理
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.5 氣候變遷管理
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	N/A
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	N/A
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	N/A
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	N/A
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	華義國際數位娛樂股份有限公司（母公司），應於 2026 年年報揭露 2025 年度母公司個體盤查資訊，2028 年報揭露 2027 年度母公司個體盤查資訊及確信情形。



## 附錄四 第三方查證聲明書

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

1 永續治理

2 公司治理

3 產品創新與管理

4 友善職場

5 社會發展

■ 附錄

附錄一

GRI Content Index

附錄二

SASB Standards Index

附錄三

上櫃公司氣候相關資訊

附錄四

第三方查證聲明書



### ASSURANCE STATEMENT

**SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE WAYI INTERNATIONAL DIGITAL ENTERTAINMENT CO., LTD.'S Sustainability Report FOR 2023**

**NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE**  
 SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by WAYI INTERNATIONAL DIGITAL ENTERTAINMENT CO., LTD. (hereinafter referred to as WAYI) to conduct an independent assurance of the for 2023 (hereinafter referred to as the Report). The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Standards and AA1000 Accountability Principles (2018) during assurance (2024/07/01-2024/07/31) in WAYI headquarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as climate-related financial disclosures (TCFD), sustainability accounting standards (SASB), and the non-material topics and the related indicators.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

**INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT**  
 This Assurance Statement is provided with the intention of informing all WAYI's Stakeholders.

**RESPONSIBILITIES**  
 The information in the WAYI's Sustainability Report of 2023 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body and management of WAYI. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of assurance with the intention to inform all WAYI's stakeholders.

**ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE**  
 The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organization's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organization's process of determining material topics, its list of material topics and how to manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options	Level of Assurance
A	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B	AA1000ASv3 Type 1 Moderate Level (AA1000AP Evaluation only)

TWLPF 5008 Issue 2404

**SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA**  
 The scope of the assurance included evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	GRI Standards (Reference)
2	AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) is conducted at a moderate level of scrutiny, and therefore the reliability and quality of specified sustainability performance information is excluded.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards is listed in the GRI content index as material in the report and is conducted with reference to the Standards.

**ASSURANCE METHODOLOGY**  
 The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Sustainability committee members and the senior management in Taiwan, documentation and record review and validation with external bodies and stakeholders where relevant.

**LIMITATIONS AND MITIGATION**  
 Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Total Impact Measurement and Management, and Social Return on Investment assessments (SROI), Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), SASB related disclosures, and the non-material topics and the related indicators has not been checked back to source as part of this assurance process.

**STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE**  
 The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and assurance, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from WAYI, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

**ASSURANCE / VERIFICATION OPINION**  
 On the basis of the methodology described and the assurance work performed, the assurance team are satisfied that the disclosure with inclusivity, materiality, responsiveness, and impact information in the scope of assurance is reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.  
 The assurance team believe that the organization has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPF 5008 Issue 2404

**ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)**

**INCLUSIVITY**  
 WAYI has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

**MATERIALITY**  
 WAYI has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

**RESPONSIVENESS**  
 The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

**IMPACT**  
 WAYI has demonstrated a process on identify and fairly represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

**GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS**  
 The report, WAYI's Sustainability Report of 2023, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to WAYI's contributions to sustainability development. For future reporting, WAYI is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights.

Signed:  
 For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




**Stephen Pao**  
 Business Assurance Director  
 Taipei, Taiwan  
 16 August, 2024  
[WWW.SGS.COM](http://WWW.SGS.COM)

TWLPF 5008 Issue 2404





**wayi**

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