



wayi
entertainment

2024

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

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 04

1 永續治理 05

1.1 關於華義 05
1.2 永續發展組織架構 10
1.3 響應聯合國永續發展目標 (SDGs) 13
1.4 重大主題分析與鑑別 14
1.5 利害關係人溝通 19

4 友善職場 60

重大主題管理方針 60
4.1 人權管理 61
4.2 多元職場 64
4.3 員工關懷 67
4.4 人才發展 72
4.5 健康職場 76

2 公司治理 21

重大主題管理方針 21
2.1 治理組織 23
2.2 經營績效 33
2.3 誠信道德 35
2.4 風險管理 36
2.5 氣候變遷管理 38

5 社會發展 77

5.1 環境保護 77
5.2 社會公益 81

3 產品創新與管理 41

重大主題管理方針 41
3.1 價值鏈管理 45
3.2 產品運營與責任 48
3.3 資通安全 53
3.4 法規遵循 56
3.5 客戶關係 57

附錄

附錄一 GRI Content Index 85
附錄二 SASB Standards Index 90
附錄三 TCFD 揭露對照表 93
附錄四 上櫃公司氣候相關資訊 94
附錄五 第三方獨立單位保證聲明書 95



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，此為華義第四本永續報告書，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

華義合併財務報表之實體如下，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，不包含下述華義合併財務報表之子公司，2024 年尚無實際運營活動，預計 2025 年納入揭露範疇。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。

華義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)
4. 華智數位娛樂股份有限公司 (華義 51% 持有之子公司)

資訊重編

本報告書為華義發行之第四本永續報告書，為確保各報導期間之資訊一致性與可比較性，揭露資訊與前一年度有重編與報導改變之情事，如下說明之：

		修正前	修正後
能源資訊 2023 年數據修正	外購電力 (GJ)	850.73	844.13
	汽油 (GJ)	-	14.89
	柴油 (GJ)	-	0
溫盤資訊 2023 年經查證後數據修正	範疇一 (tCO ₂ e)	-	2.19
	範疇二 (tCO ₂ e)	116.98	115.83
	總排放量 (tCO ₂ e)(範疇一 + 範疇二)	116.98	118.02



報告書依循原則

本報告書主要依全球永續性標準理事會 (GSSB) 發布之 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、附錄二及附錄三提供 GRI、SASB 及 TCFD 建議揭露項目內容索引的詳細資訊。

報告書管理方式與保證

內部審查

本公司致力實踐永續發展，接軌國際趨勢，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，並訂有「永續發展委員會組織規程」，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，並下設「永續發展工作小組」推動落實。本報告書內容及相關數據由永續發展工作小組分工，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議題。

本公司於 2024 年 11 月 13 日經董事會通過「永續資訊之管理」內部控制制度及稽核細則案，同時通過 2025 年度稽核工作計畫，預計於 2025 年 9 月進行永續資訊之查核。

外部查證與聲明

本報告書委託第三方公正獨立機構 (台灣檢驗科技股份有限公司，SGS Taiwan Limited)，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。查證後之報告書，經由總經理同意後定稿，並於 2025 年 8 月於永續發展委員會及董事會提議案進行同意後核准發行，第三方獨立單位保證聲明書請參閱報告書附錄五。



- 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

報導期間與發行

本報告書涵蓋華義 2024 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：2024 年 8 月

現行發行日期：2025 年 8 月

下次發行日期：預定 2026 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 洪小姐

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

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

隨著全球對 ESG 議題的關注日益提升，華義國際作為國內線上遊戲的先驅廠商，也責無旁貸地肩負起推動永續發展的責任。我們深信，企業的成功不僅來自於商業模式的創新，更來自於對社會與環境的正面影響。

在環境方面，我們致力於減少運營過程中的碳足跡，積極採用雲服務技術，並優化伺服器效能以降低能源消耗。並在提供數位服務的同時，思考如何減少無紙化及其他資源的浪費。此外，我們對外的相關商品，皆優先採用環境友善及結合推廣在地特色，共同為我們生存的環境永續來持續努力。

在社會層面，我們重視遊戲內容的正面影響，致力於創造健康、包容且多元的線上遊戲環境。在平台經營上，我們領先同業，積極落實實名化的認證，確保提供的遊戲內容只有符合法律要求的玩家才能接觸到，而非消極的由玩家自己認定是否符合。內部並設立了專門的內容審查機制及稽核檢視，確保遊戲的內容符合法律需求，及相關社會對於兒少等敏感議題的檢視。此外，翻修辦公環境，提供員工更友善的工作條件，並積極鼓勵員工參與弱勢及慈善活動，善盡社會一員的責任。

在治理方面，我們秉持透明、誠信與負責任的經營原則，努力建構完善的內部治理架構，確保公司運營符合自我期許的道德標準。並定期發布 ESG 報告，向利益相關者展示我們在永續發展上的努力與成果，我們期許，能持續穩定創造價值，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



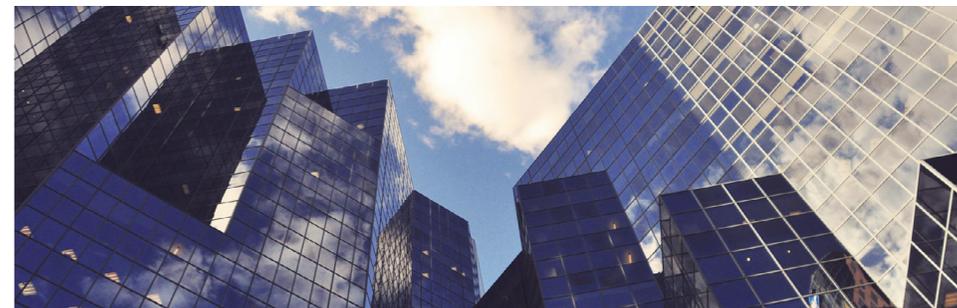
1 永續治理

- 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，2024 上半年開啟平台的開發與建置，並於 5 月 29 日公布 BanaBana 平台試營運，持續優化與開發新功能的同時，也陸續安排產品上線以提供更多元的數位娛樂服務。



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	259,724,290 元 (截至 2024 年 12 月 31 日)
員工人數	96 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
銷售地區	臺灣
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畫，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！

wayi
entertainment

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

經營理念

不只是代理，更要做出泛娛樂的產業模式

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。

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



公司歷程

電競萌芽
2011 - 2018

- ◆ 開始日系遊戲代理事業 · 日本 CyberAgent 《波可龍迷宮》
- ◆ 《SF Online》、《Special Force 2》電競隊成立
- ◆ 《SF Online》國內職業聯賽

發展階段
2000 - 2005

- ◆ 韓國 A3 線上遊戲發行 · 《石器時代》台灣發行
- ◆ 台灣股票市場上市【3086 華義】
- ◆ 華義 Spider 電競聯盟設立 · 開始培育電競選手

事業改革
2019 - 2025

- ◆ 與網銀國際策略合作
- ◆ Digital Entertainment Co., Ltd. 《神姬計劃 X》BanaBana 平台聯運
- ◆ 拓展手遊代理事業 · Kakao Games 《Friends Racing》、KOEI TECMO 《金色琴弦 星光交響樂團》、Appirits 《動物朋友 3》、Grams 《妖界黃昏 - 妖怪皇帝與終焉的夜叉姬》等手遊代理運營開始
- ◆ 6 月 BanaBana 平台漫畫館試營運
- ◆ 9 月 BanaBana 平台遊戲館啟動
- ◆ 自研 R18 手遊 Project 《Y》研發開始 (2025 年第三季上線預定)
- ◆ 與日本知名女性向遊戲公司合作共同研發 R18 手遊計畫啟動

成長階段
2006 - 2010

- ◆ 韓國《Granado Espada》台港澳代理
- ◆ 韓國《Special force》台港澳代理
- ◆ 自製研發 online game 《81Keys》遊戲發行 · 參展韓國最大電玩展 G-Star

創業期
1993 - 1999

- ◆ 台灣國內最早日本 NEC PC98 game 中文化發行
- ◆ 組成自家開發團隊 · 開發著名漫畫家的 PC 遊戲作品《真命天子》

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

華義國際於 2024 年開始進行營運重心調整，過去以代理海外產品為營運核心，然因遊戲市場隨著科技演進，在移動裝置與雙平台等方面的影響下，過去遊戲從開發、發行，到代理營運的結構已出現變化，故華義國際為順應潮流，並增加企業價值，將營運重心逐步轉型以發展娛樂平台為主；而在內容的取得上，不再僅依賴代理來取得遊戲產品，而拓增聯運、投資，以及自研等模式，除了增加產品的來源，也加強公司本身生產商品，創造 IP 等的能力。

- 代理營運：涵蓋遊戲營運規劃、發行、行銷推廣、社群管理、QA 與客服服務；2024 年華義國際持續代理《動物朋友 3》，並新增代理《妖界黃昏》；同年度，正式結束《金色琴弦 星光交響樂團》之營運。



妖界黃昏 (<https://ragnador.wayi.com.tw>):

《妖界黃昏 - 妖怪皇帝與終焉的夜叉姬》是一款結合了和風、神秘元素的角色扮演遊戲。在這個遊戲中，玩家將作為救世主被召喚到妖怪們的安居之地「幻妖界」，探索充滿妖怪和神秘力量的世界，並與妖怪夥伴們一同齊心協力逆轉妖怪們悲傷宿命的線上 RPG。

- 遊戲開發：專注於自製遊戲的開發與企劃、國際 IP 洽談及營運合作。
- 策略合作開發：與台灣大型遊戲研發公司網銀國際及其子公司建立策略聯盟，在美術設計、媒體運營、遊戲新創和金流服務等多領域展開深度合作，持續擴大市場影響力。
- 遊戲社群平台：營運遊戲社群平台「遊戲大亂鬥」，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。
- 綜合性娛樂平台：包括遊戲聯合營運、網路漫畫發行、行銷推廣、社群操作及全面性的客戶服務。2024 年 5 月，華義國際全新推出 BanaBana 平台試營運上線，目前會員人數已達約 2 萬人，平台主要提供遊戲館與漫畫館兩大服務。

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

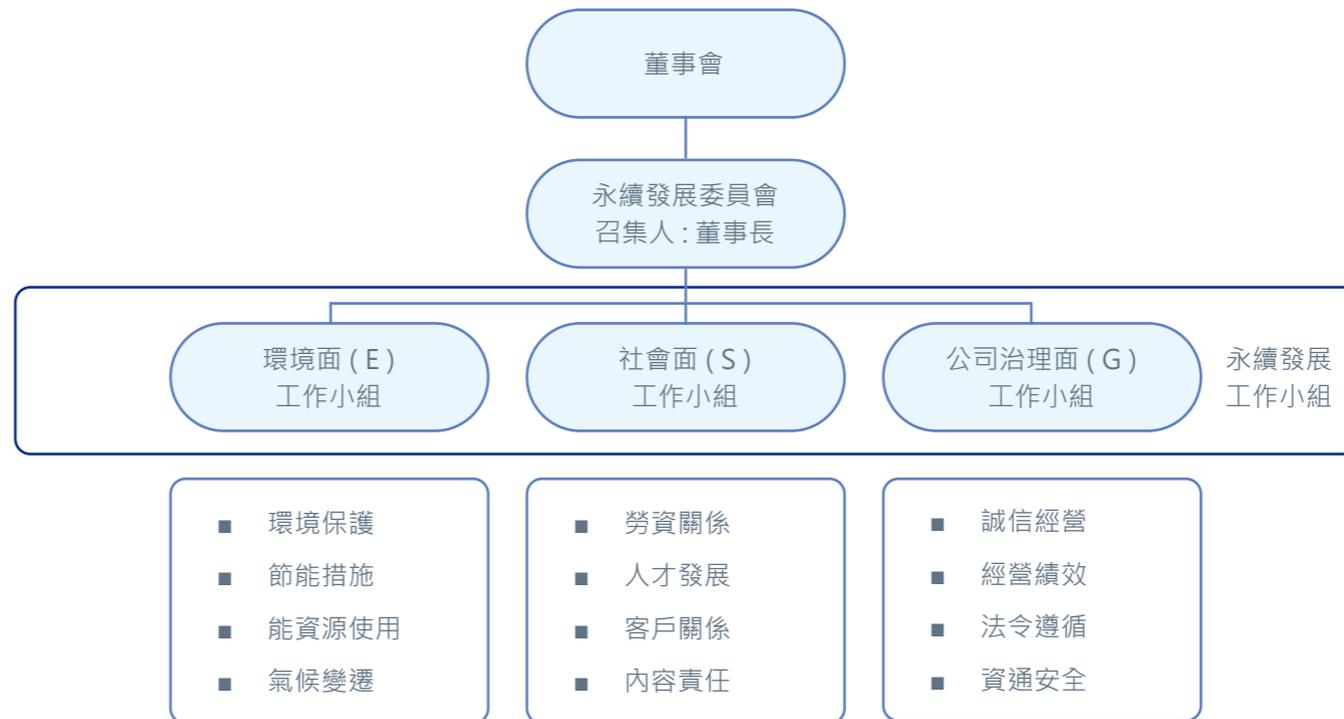


1.2 永續發展組織架構

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。2023 年制定「永續發展委員會組織規程」，8 月成立功能性委員會「永續發展委員會」，負責統籌公司永續發展方向與目標，推動相關工作事項並定期監督控管，同時將執行結果報告董事會，以提升華義企業形象並達成公司永續經營的目標。

永續發展委員會責成管理階層總經理及各中心主管，依據實際工作成立「永續發展工作小組」，分別為環境面、社會面、公司治理面等三個工作小組，推動各面向永續議題之管理。

華義國際永續發展委員會組織圖



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

永續發展委員會

永續發展委員會為協助董事會致力實踐永續發展，接軌國際趨勢，積極回應各利害關係人對於環境、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，其職權包含如下：

1. 制定永續發展方向與規劃執行相關策略。
2. 關注永續發展國際趨勢，從環境、社會及公司治理等各面向進行風險評估與討論因應對策。
3. 宣導本公司永續發展方向暨目標之相關工作。
4. 本公司永續發展執行情形與檢視調整之相關工作。
5. 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

永續發展委員會之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。本屆委員會由董事長施書凱先生擔任召集人、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，委員會任期 2023 年 8 月 10 日至 2025 年 6 月 22 日；董事們各自具備不同專業領域及豐富產業經驗，呈現出本公司永續發展委員會的多元化組成且具備永續專業知識與能力。

永續發展委員會成員

職稱	姓名	簡歷	所具備之永續專業知識與能力	實際出席次數	未出席或委託出席次數	實際出席率 %
召集人 / 董事長	施書凱	<ul style="list-style-type: none"> 創夢市集股份有限公司董事長 彩得線上娛樂(股)公司董事 御滿資產管理股份有限公司董事長 本氣遊戲股份有限公司董事 樂點股份有限公司董事 Gash Point (Japan) Co., Ltd. 董事 	<ul style="list-style-type: none"> 經營管理 公司治理 危機處理 風險管理 ESG 永續經營與管理 	2	0	100%
委員 / 獨立董事	蕭峯雄	<ul style="list-style-type: none"> 淡江大學榮譽教授 中華城(股)公司監察人 	<ul style="list-style-type: none"> 產業經濟 公司治理 ESG 永續經營與管理 	2	0	100%
委員 / 獨立董事	高立翰	<ul style="list-style-type: none"> 東吳大學會計學系副教授兼系主任 中華企業評價學會秘書長 會計研究發展基金會評價準則委員 美喆國際企業股份有限公司獨立董事 皇家可口股份有限公司獨立董事 財團法人台北市林柄滄先生紀念教育基金會董事長 	<ul style="list-style-type: none"> 會計及財務分析 風險管理 ESG 永續經營與管理 	2	0	100%
委員 / 獨立董事	梁木春	<ul style="list-style-type: none"> 中敦國際股份有限公司董事長 比湯姆國際股份有限公司監察人 	<ul style="list-style-type: none"> 經營管理、稅務 策略規劃與決策領導 ESG 永續經營與管理 	2	0	100%



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



永續發展委員會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，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，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討論。2024 年永續發展委員會共計召開 2 次，整體出席率 100%，並於 2024 年 8 月 13 日提至董事會討論。有關詳細永續發展委員會運作與執行情形，請參考公司官網 / 公司治理 / 永續發展委員會 (https://www.wayi.net/4_govern11.html)。

2024 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
2024 年 03 月 15 日	一、 報告溫室氣體盤查及查證時程執行情形
2024 年 05 月 08 日	一、 報告溫室氣體盤查及查證時程執行情形
2024 年 08 月 13 日	一、 報告溫室氣體盤查及查證時程執行情形 二、 訂定「風險管理政策與程序」 三、 永續發展執行情形報告
2024 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、 推動風險管理運作情形報告 五、 2024 年度「資通安全維護計畫實施情形」



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、推動溫室氣體盤查並實施節能措施；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>E</p>	 11.6  12.6	<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。 ◆ 企業將永續資訊納入企業營運報告。 	<p>5.1 環境保護</p>
<p>S</p>	 3.4  5.1  8.7	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 實現性別平等，並賦予婦女權力。 ◆ 終結各式童工的使用、保障勞工權益、促進職場安全。 ◆ 強化健康風險管理。 	<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>G</p>	 8.5  10.4  16.5 16.6	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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。 ◆ 職場平等與同工同酬。 	<p>2.2 經營績效 2.3 誠信道德 4.3 員工關懷</p>



1.4 重大主題分析與鑑別

2024 年華義參照 GRI Standards 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共 22 項，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>職業健康與安全</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>資通安全與個資保護</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	職業健康與安全	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				資通安全與個資保護	
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	職業健康與安全	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																																									
	資通安全與個資保護																																										

- 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





<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>利害關係人關注議題： 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 171 份問卷，各項永續議題滿分為 5 分，根據問卷分析結果，超過 3.65 分的 9 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="1158 384 2050 655"> <thead> <tr> <th colspan="3">利害關係人關注議題</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人才招聘與留任</td> <td>資通安全與個資保護</td> <td>職業健康與安全</td> </tr> <tr> <td>人權</td> <td>客戶服務與滿意度</td> <td>內容責任</td> </tr> <tr> <td>社會參與</td> <td>勞資關係</td> <td>供應鏈永續管理</td> </tr> </tbody> </table> <p>重大性評估： 由行政中心財務長、永續發展各工作小組成員與外部顧問召開重大主題鑑別會議，綜合 18 項永續議題、9 項利害關係人關注議題及 2023 年重大主題，最後考量議題重疊性及面向，以 14 項主要永續議題進入重大性評估，並依循 GRI 準則指引逐一展開華義國際之營運活動對 14 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"> • 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。 • 評估每項議題對公司內部營運可能產生的「正面」、「負面」衝擊。 <p>衝擊分數計算</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 • 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 • 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。 <p>受影響之利害關係人：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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。 	利害關係人關注議題			人才招聘與留任	資通安全與個資保護	職業健康與安全	人權	客戶服務與滿意度	內容責任	社會參與	勞資關係	供應鏈永續管理	<p>9 項 利害關係人關注議題</p> <p>14 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														
人才招聘與留任	資通安全與個資保護	職業健康與安全												
人權	客戶服務與滿意度	內容責任												
社會參與	勞資關係	供應鏈永續管理												
<p>4. 排定最顯著衝擊的優先報導順序</p>	<p>依據 14 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 8 項為 2024 年優先揭露之重大主題。</p>	<p>8 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 4 本 永續報告書</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

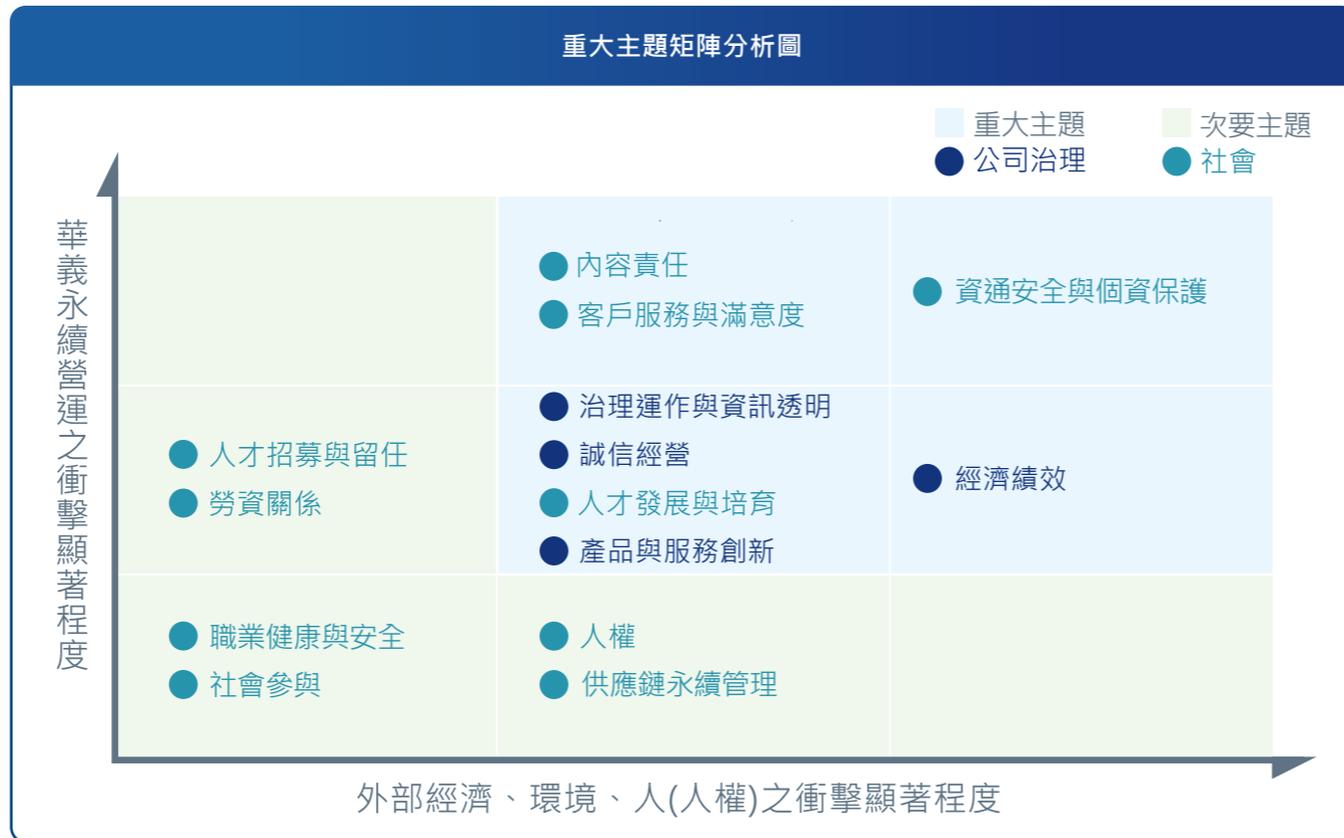
4 友善職場

5 社會發展

附錄

重大主題評估結果

華義 2024 年鑑別出 8 項優先管理與回應的重大主題，旨在提升公司影響力的透明度、強化當責性及確保價值的永續性，協助利害關係人與資訊使用者對華義在永續發展的影響與貢獻作出明智評估與決策。此 8 項重大主題與去年一致，僅「客戶隱私和數據安全」更名為「資通安全與個資保護」。「人才招募與留任」及「勞資關係」因公司聚焦「人才發展與培育」，將相對重要性較低的兩項人員議題調整為次要主題，華義仍將持續追蹤並管理相關議題。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：



註：深藍色字體為 2024 年重大主題



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	<p>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 年設置功能性委員會「永續發展委員會」提升公司永續管理架構；2024 年於審計委員會下設風險管理小組，定期進行各面向議題之風險評估、滾動式調整因應策略，維持公司營運的韌性，並將相關資訊公開揭露於官網和永續報告書，保障股東、商業夥伴、社會大眾知悉公司資訊之權利，共同維護公平交易市場及遊戲環境。</p> <p>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。</p>	內部指標	2.1 治理組織
	誠信經營		205 反貪腐 (2016) 205-2 205-3	2.3 誠信道德
營運轉型	產品與服務創新	<p>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，中短期以持續打造台灣綜合遊戲入口平台為標的，開發並擴展「綜合娛樂平台」、「數位社群平台」為創新轉型營運專案，並增強內部「遊戲自研自製開發能力」，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產品與海外服務市場，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。</p> <p>2024 年整體營收雖較前一年提升，但整體留存的經濟價值顯著下降，主因為公司積極轉型、平台維護與開發人事成本增加，公司短期將減少代理產品、積極發展平台業務、提升自製研發能力、調整產業策略，以穩健公司營運。</p>	內部指標	3.1 價值鏈管理
	經營績效		201 經濟績效 (2016) 201-1 201-4	2.2 經營績效
內容責任	內容責任	<p>華義提供客戶與消費者數位娛樂服務，同時肩負管理遊戲內容的責任，包含防範詐騙、不實資訊，以及適當且合規的遊戲內容分級。公司除秉持公平公正原則，並加入「遊戲自律資訊平台」以正確公布遊戲相關數據外，亦嚴格遵循國內外遊戲相關法令規範，確保消費者權益，並對社會大眾負起應有責任，致力打造一個值得信賴的平台。同時，為強化詐騙防制機制，華義與第三方金流單位合作，提升交易安全性與防詐騙效能；此外，「BanaBana」平台會員認證系統亦與 TWCA 合作，採用其實名認證服務，除可進一步防堵詐騙發生，亦可有效確認會員是否為未成年者，避免誤觸不當內容，保護兒少身心健康。</p> <p>報導年度內，華義未發生遊戲內容涉及欺騙、不實或不當之負面事件。惟若未來發生任何遊戲內容爭議，可能對公司商譽造成損害，進而引發法律訴訟，嚴重時甚至可能導致遊戲下架，影響公司營收及各利害關係人之權益。</p>	416 顧客健康與安全 (2016) 416-1 416-2 417 行銷與標示 (2016) 417-1 417-2	3.2 產品運營與責任

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	資通安全與個資保護	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。公司訂有《個人資料保護政策及計畫》並定期透過第三方進行資料銷毀，以杜絕個資洩漏，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、遊戲參展、地推活動與即時的社群回覆，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。	內部指標	3.5 客戶關係
人才管理	人才發展與培育	員工是企业永續成長最重要的基礎與密切合作的夥伴關係，華義致力於建立公平、包容且具競爭力的職場環境，更從教育訓練等多方面提供員工成長機會、制定合理的職涯發展規劃，使員工能與公司共同成長、提升競爭力。報導年度華義並無發生重大勞資糾紛，公司因營運轉型，除建立完善教育訓練制度、積極輔導現有同仁職能轉型，也向外招募人才，強化公司自主研發與競爭力。	404 訓練與教育 (2016) 404-1 404-2 404-3	4.4 人才發展



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



1.5 利害關係人溝通

利害關係人溝通與議合

本報告書遵循 GRI 準則 (GRI Standards 2021)，定義利害關係人為「權益已受或可能受組織活動影響的個人或群體」。2024 年，經考量營運活動及組織發展目標，由永續發展工作小組成員與各部門主管內部討論，並參考同業利害關係人與 AA1000 SES 議合標準之五大原則 (依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力)，決定出之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。

為深入了解利害關係人需求及其關注的永續議題，本公司設有專責單位透過電話、E-mail、問卷及網站等多元溝通管道，收集利害關係人回饋及關切議題，並經內部部門協調與討論，依議題性質與影響力決定處理方式。利害關係人溝通情形定期 (至少每年一次) 向董事會報告，最近一次報告日期為 2024 年 8 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	2024 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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 資通安全與個資保護 ■ 勞資關係 ■ 內容責任 ■ 人才招聘與留任 ■ 人才發展與培育 	勞資會議 (每季一次) 職工福利委員會會議、內 / 外部 教育訓練 (不定期) 員工信箱、公司內部公告 (即時)	聯絡窗口：人資部 02-5559-0070 #516 announcement@wayi.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> ● 辦理 4 場勞資會議 ● 辦理 6 場職工福利委員會會議 ● 辦理教育訓練 22 場次
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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 內容責任 ■ 供應鏈永續管理 ■ 誠信經營 ■ 治理運作與資訊透明 ■ 勞資關係 	股東大會 (每年一次) 法人說明會 (一年兩次) 公開資訊觀測站、公司網站、電話與電子郵件 (即時)	聯絡窗口：發言人 investment@wayi.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> ● 辦理 1 場股東會 ● 辦理 2 場法人說明會 ● 發布中英文重大訊息各 22 則

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



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	2024 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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 客戶服務與滿意度 ■ 供應鏈永續管理 ■ 產品與服務創新 ■ 誠信經營 ■ 人才招聘與留任 	公司網站、電話與電子郵件(即時)	聯絡窗口：品保與客服部 services@wayi.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司網站發布 33 則新聞稿 ● 客服信箱回覆共 551 件，全數回覆完畢 ● 玩家意見調查共 5 次 ● 辦理玩家實體見面會活動共 2 場次 ● 辦理遊戲記者會活動共 1 場次 ● 地推活動，遊戲展參展共 4 場次
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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 生態保育 ■ 社會參與 ■ 人才招聘與留任 ■ 人權 ■ 職業健康與安全 ■ 資通安全與個資保護 	電話與電子郵件(即時) 會議溝通、拜訪(不定期)	聯絡窗口： 國內業務 & 行銷合作 國外業務合作 國際商務部 john.lee@wayi.com.tw 管理部 qqmonkey0844@wayi.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> ● 與國內外合作開發商進行 76 次商務會議，營運等其他線上會議不定期舉行 ● 出差商訪日韓等合作廠商，共 4 次 ● 主要商務來往之廠商共 13 家，包含 8 家有合作經驗，5 家陌生開發之新合作對象 ● 1 年評核 1 次供應商 ● 2024 年評核 4 家供應商
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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 人才發展與培育 ■ 勞資關係 ■ 人才招聘與留任 ■ 人權 ■ 職業健康與安全 	公開資訊觀測站、公司網站(即時)	聯絡窗口：發言人 investment@wayi.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> ● 自願發行 2024 年度永續報告書 ● 參與關懷弱勢愛心捐款與活動

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	短期 (-2026 年) <ul style="list-style-type: none"> ■ 誠信經營：零違反誠信行為之事件 ■ 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% ■ 董事會性別多元化，逐步增加女性董事席次 ■ 落實法規教育訓練，確保人員瞭解相關法規，降低違規風險
	中長期 (2027 年 -2029 年) <ul style="list-style-type: none"> ■ 誠信經營：零重大違反誠信行為之事件 ■ 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
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"> ■ 審計委員會下設風險管理小組。 ■ 每年持續進行董事及員工誠信經營相關之教育訓練。 ■ 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。 ■ 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。 ■ 持續辦理董事會及各功能性委員會績效評估。 ■ 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。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 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。 ■ 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。

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

2024 年績效

1. ★ 第 11 屆公司治理評鑑上櫃公司排名級距 6% ~ 20%。
2. ★ 審計委員會下設風險管理小組。
3. ★ 無任何重大違反法令事件。
4. 召開 2 次法人說明會，加強與利害關係人溝通。
5. 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。
6. 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」。
7. 董事會自評整體運作評等優良。
8. 發布 2023 年永續報告書中英文版。
9. 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 15 人，合計宣導時數 45 小時；新進同仁參與人數 50 人，合計宣導時數 100 小時。

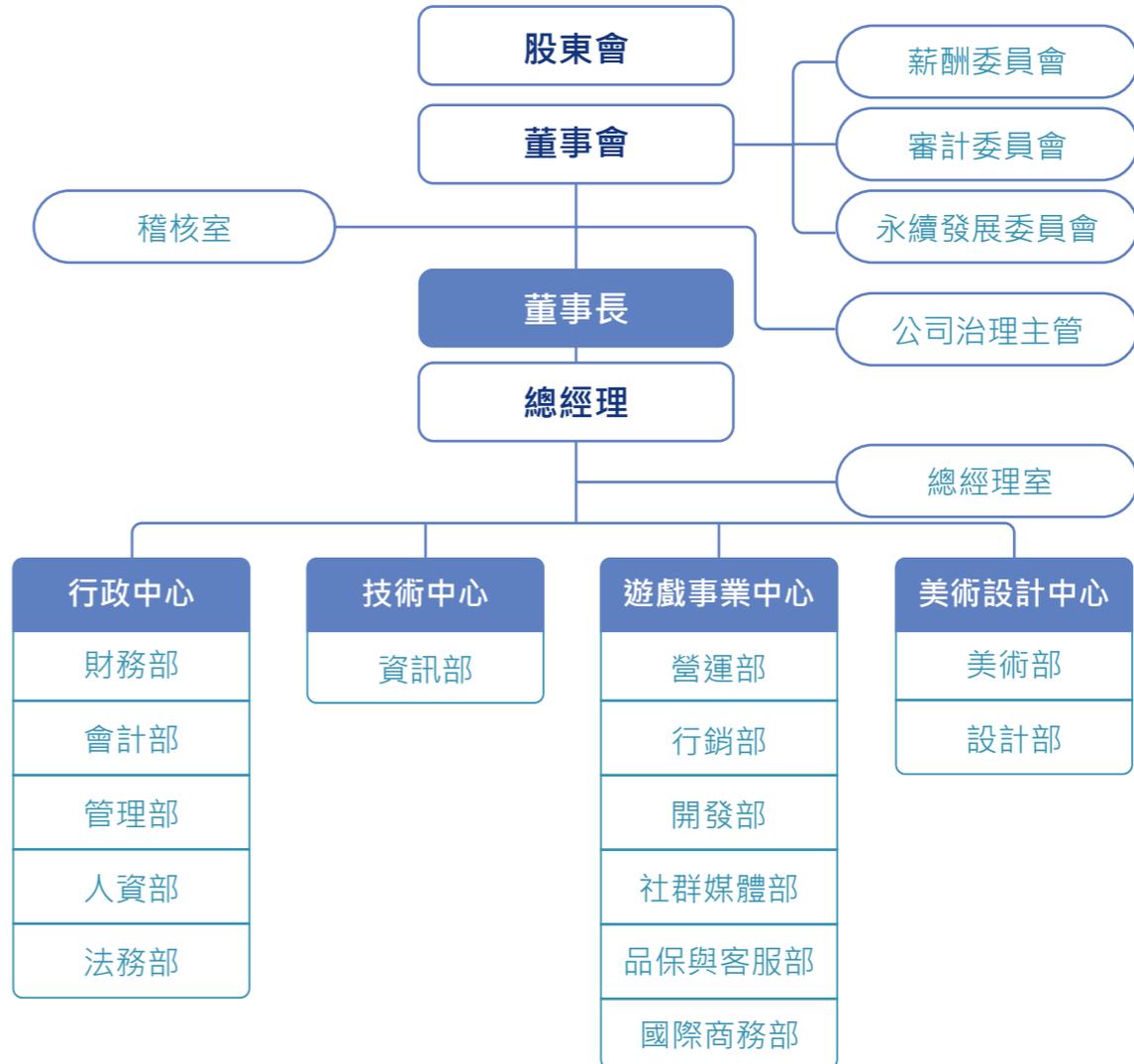
★：表示達成 2023 年設定之短期目標。





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」、「風險管理政策與程序」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。



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，2024 年度及截至年報刊印 2025 年 4 月 30 日為止，董事會共開會 7 次，董事平均出席率為 100%，僅包含實際出席未包含委託出席。2024 年重要議案及詳細運作情形資訊請參閱《華義國際 113 年度年報》第 14 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。
- 法務部門：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，並與高階管理階層之間保持密切接觸，若有任何關鍵重大事件均隨時溝通。
- 行政中心：每年推動風險管理運作情形報告。

2024 年執行情形：

- 定期將企業誠信經營之執行情形報告董事會。
- 定期將智慧財產權管理計畫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。
- 定期將推動風險管理運作情形報告董事會。
- 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 22 則重大訊息，皆為公司治理類型。

備註：本公司重大事件係依據「財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」之重大訊息為定義。





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，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。並於 2024 年 8 月董事會授權改由獨立董事簽核內部稽核報告。

為因應金管會於 2023 年發布的上市櫃公司永續發展行動方案，推動上市櫃公司董事會性別多元化，規定自 2025 年起，上市櫃公司任一性別之董事席次應達三分之一，華義目前董事會成員共七位，其中女性董事僅一位。預計於 2025 年 6 月董事改選時，逐步增加女性董事席次。

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 ^註
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

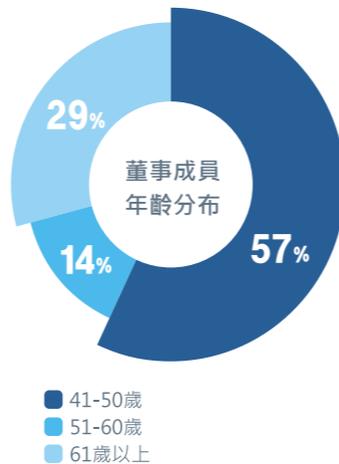
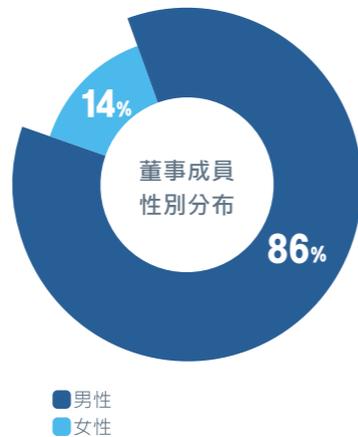
▶ 多元化政策

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」及「董事選任程序」訂有多元化政策。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。

▶ 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 位佔比 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，現任 7 席董事中，學歷包含經濟學博士、科技管理博士、環境工程博士、企業管理碩士... 等。本公司董事會整體已具備營運判斷能力、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、決策能力等之能力。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。



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 113 年度年報》第 4 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。





董事會群體智識

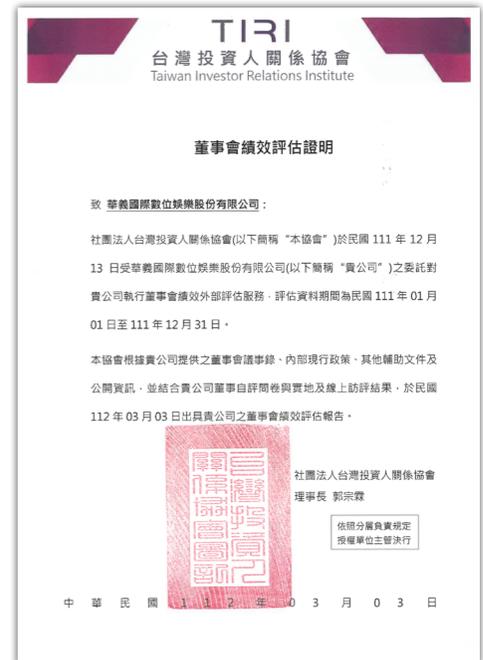
本公司董事會成員各自具備不同專業領域及豐富產業經驗，包含遊戲產業經驗、財務會計、法律專業、經營管理專長，對董事執行職務及公司治理可達成多元互補功效。為進一步提升董事會成員專業知識與法律素養，公司持續為董事會成員安排多元進修課程，俾提升其決策品質、善盡督導能力，進而強化董事會職能。

2024 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，本年度無新任董事會成員，第 11 屆 7 位董事會成員進修時數共計 57 小時，每位平均進修時數為 8.14 小時，3 位獨立董事進修時數共計 21 小時，每位平均進修時數為 7 小時；其餘 4 位董事會成員進修時數共計 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共計 36 小時：企業 ESG 環境、社會、治理 - 相關司法案例與法律責任解析、2024 台新淨零高峰論壇、上市櫃公司永續發展策略與規劃等，以強化董事專業職能，優化公司治理。2024 年董事進修情形亦揭露於[公開資訊觀測站](#)。

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，下次委外評估預計於 2026 年第一季前委託執行 2025 年度董事會外部績效評估。

2025 年第一季完成 2024 年度整體董事會、個別董事會成員及各功能性委員會績效自評，績效評估之結果已提報 2025 年 3 月 10 日之董事會，各面向平均分數皆達 4.83/ 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。2023 年績效評估檢討，董事長與總經理或相當職務者為同一人，為強化公司治理，2025 年華義預計增設一席獨立董事，並於 2025 年 6 月完成設置；並配合法規對於公司永續發展及董事會多元能力之要求，2024 年董事會進修課程已涵蓋多元化議題，提升整體治理效能，詳細相關課程內容及參與情形，詳見「董事會群體智識」小節。



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"> 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。
		個別董事	董事會成員自評	<ol style="list-style-type: none"> 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。
		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"> 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。
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"> ■ 董事會 <ol style="list-style-type: none"> 董事會之組成及專業發展。 董事會決策品質。 董事會運作效能。 內部控制及風險管理。 董事會參與企業社會責任程度。 ■ 功能性委員會 <ol style="list-style-type: none"> 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。

註：

- 評估期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
- 外部評鑑報告請參閱華義官網 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 2024 年度及截至年報刊印 2025 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 100% (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。2024 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 113 年度年報》第 17 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 2024 年共召開 3 次會議，3 位薪酬委員出席率為 100%。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。2024 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 113 年度年報》第 24 頁。



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。

永續績效

本公司高階經理人之薪酬包含本薪、獎金、分紅等，相關績效考核及薪酬合理性，均經薪資報酬委員會及董事會每年定期評估及審核，預計 2025 年為激勵高階經理人重視長期綜合績效表現，以達永續發展及經營，並確保公司在持續發展與創造長期價值方面的承諾，將薪資報酬與 ESG 相關績效評估指標進行連結。

- ◆ 適用對象：本公司高階經理人，包含總經理及副總經理。
- ◆ 短期目標：強化高階經理人薪資報酬與永續績效連結，規劃永續績效指標占高階經理人薪資報酬之權重比例。
- ◆ 長期目標：落實推動公司永續發展策略，每年發行永續報告書並監督各項 ESG 工作，取得國內外永續評鑑成果。
- ◆ 高階經理人永續發展績效指標占薪資報酬權重：

績效指標	占薪酬權重	執行方式
目標專案指標	50%	著重專案管理表現及營運績效，制定長期策略以提升公司競爭力與獲利能力。
永續及內控指標	30%	環境、社會、公司治理 (ESG) 及內部控制體系的建立與實施，及誠信經營、法令遵循、風險管控、實踐 ESG 指標等各項重點工作。
職能評核指標	20%	衡量經理人在績效周期內所展現的行為能力，例如誠信道德、創新能力、工作指導、管理效率、擘劃願景、激勵當責等各項重點能力。



■ 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，依據「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」，自上任日起一年內已完成 24 小時專業課程進修（優於法規要求之 18 小時），並每年持續進修至少 12 小時。2024 年進修課程涵蓋永續企業經營相關主題，包括：公司治理、企業 ESG 法律責任、永續發展趨勢等。

■ 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、開發合作商機、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 2024 年度合併營業收入淨額為新台幣 150,478 仟元，相較 2023 年度同期合併營業收入淨額新台幣 141,428 仟元，上升約 6.4%，每股盈餘為新台幣 0.67 元。2024 年相較前年留存的經濟價值下降 77%，係因增加遊戲大亂鬥平台及 BanaBana 平台的人事成本，以及美術設計中心擴編致使人事成本增加，再加上星城平台分潤成本增加所影響。華義除積極轉型營運平台、增加遊戲自研自發能力，擴展遊戲及數位內容之營運業務，以追求營業規模成長與利潤為目標。

單位：新台幣仟元

類別	項目	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值	營業收入	147,266	141,428	150,478
	營業外收入	17,585	7,960	18,858
分配的經濟價值	營業成本	(55,248)	(53,535)	(80,933)
	員工薪資和福利	(39,139)	(38,778)	(42,145)
	支付出資人的款項	(67,889)	(26,823)	(35,596)
	支付政府的款項	(4,690)	(4,463)	(4,773)
	社區投資	0	0	0
留存的經濟價值	留存經濟價值	(2,115)	25,789	5,889

註：

1. 員工薪資和福利包含董事薪酬及車馬費。
2. 本公司 2021-2023 年未有取自政府之財務補助；2024 年汰換節能設備受經濟部補助計新台幣 100,064 元。

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。

政策	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。
承諾	<ol style="list-style-type: none"> 1. 所有營運皆依據相關稅務法律與規定辦理。 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。 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。 4. 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規劃。 5. 基於互信與租稅透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。 6. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。
風險管理	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。
治理	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。





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 2024 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。2024 年董事對利害關係議案迴避之情形，請參閱《華義國際 113 年度年報》第 14-15 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。華義年度稽核作業中稽核單位會針對人員貪腐教育訓練執行情況進行查核，每年度至少一次，經查核 2024 年未有任何貪腐情事發生。

2024 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 1 次，人數占比分別為董事 100%(7/7)、經理人與高階主管為 73%(8/11)；新進同仁則為 100%(50/50) 註；全體同仁則透過電子郵件 100%(96/96) 宣導誠信經營、防範內線交易、法規更新等事項。2024 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。

註：人數為當年度舉辦時應參加之所有新進人員。



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

2.4 風險管理

為保障股東權益及永續發展，華義因應全球經濟環境變化的衝擊與挑戰，定期進行經濟、環境與社會議題之風險評估，擬訂相關風險管理策略，透過每年定期召開之風險管理小組會議，討論未來長期發展所需因應的風險管理策略，並檢視風險管理程序，隨時滾動式調整因應策略，由日常營運管理單位至各職能管理階層，逐級辨識可能影響公司營運的關鍵風險與應對方案，以降低營運中斷的可能風險，彙總風險管理情形，列為次年度策略管理、績效衡量及稽核計畫之依據，並每年至少一次向董事會報告風險管理運作情形，致力提供更安全、更穩健的風險管理，為公司、股東及員工達成永續發展之目標。

風險管理組織架構

一、董事會：

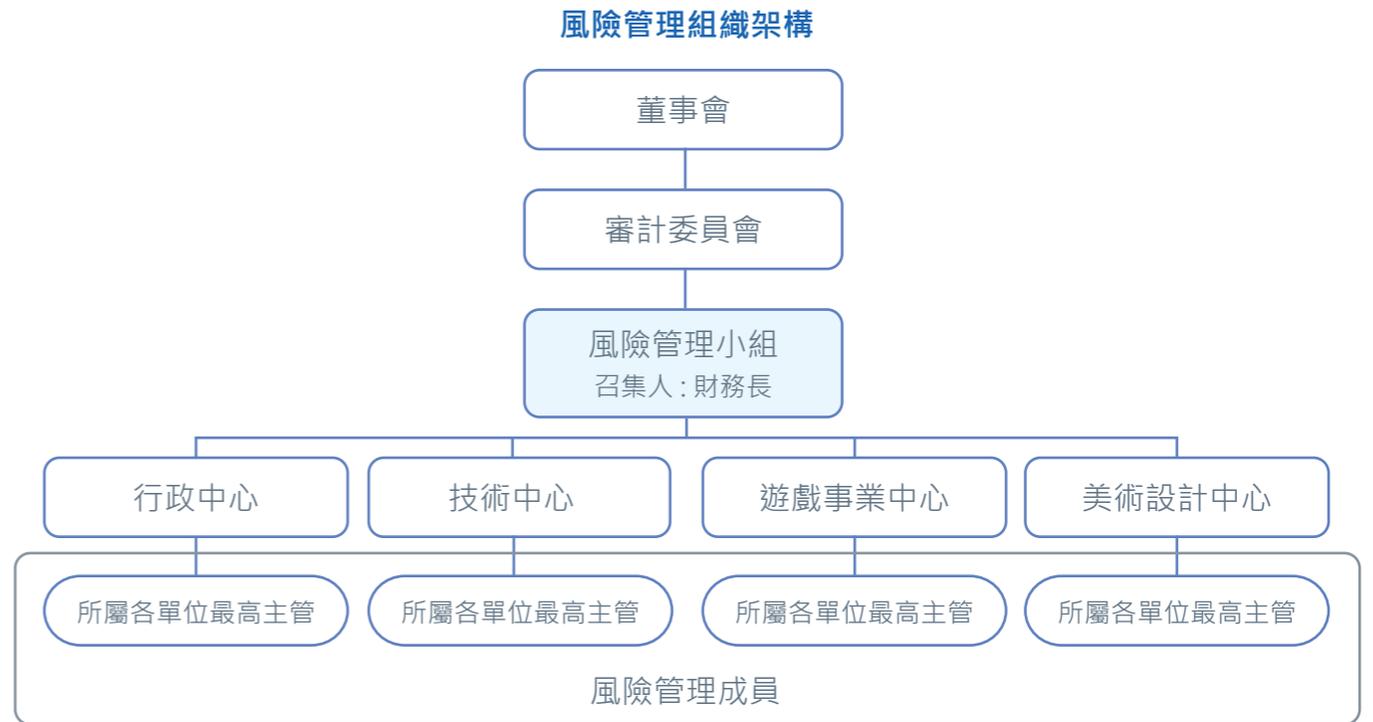
為本公司風險管理最高督導單位，職責為核定風險管理政策與程序，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控。

二、審計委員會：

本公司風險管理審核單位，職責為協助董事會審核風險管理政策與程序、審查整體風險管理執行情形、提出風險管理議題及相關建議供董事會決策，並每年至少一次向董事會報告風險管理運作情形。

三、風險管理小組：

審計委員會下設風險管理小組，為風險管理執行單位，職責為落實執行風險管理程序，由財務長擔任風險管理小組召集人，各單位最高主管擔任風險管理小組成員，召集人負責指派處理及協助建置、推動、維運及檢討風險管理機制，進行公司營運風險與新興風險的綜合評估及建議，每年至少一次向審計委員會報告風險管理小組執行情形。





風險管理政策

本公司秉持永續經營理念，透過建立、實施與控管風險管理機制，掌握內外部議題與環境變遷、落實營運衝擊分析並完備因應相關挑戰之能力，定期自我檢視管控流程並持續改善誤差，以實現永續發展的承諾，保障客戶與利害關係人之最佳權益。此外，本公司持續透過專業教育訓練、優化績效管理、落實風險評估、公開揭露資訊等機制，達到有效掌握並控制營運相關風險。

風險管理運作情形

本公司積極推動落實風險管理機制，於每年 ESG 報告書揭露各重大風險鑑別與相關因應措施，並將相關資訊揭露於[公司網站 / 永續發展 / 風險管理](#)。

2024 年主要運作情形如下：

- 一、董事會於 2024 年 8 月 13 日通過「[風險管理政策與程序](#)」。
- 二、審計委員會下設風險管理小組，職責為落實執行風險管理程序，由小組召集人指派處理及協助建置、推動、維運及檢討風險管理機制，進行公司營運風險與新興風險的綜合評估及建議，每年至少一次向審計委員會報告風險管理小組執行情形，並由審計委員會提報董事會說明風險管理運作情形。
- 三、不定期辦理內部宣導及教育訓練，強化公司全體人員之風險管理意識。
- 四、於 2024 年 10 月 8 日召開風險管理小組會議，由各權責單位依據董事會通過之風險管理政策與程序，擬定華義風險管理項目評估與因應對策及市場機會，並提報 2024 年 11 月 13 日審計委員會及董事會。



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年起公司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

TCFD 建議揭露項目：董事會如何監督氣候相關議題、管理階層如何評估與管理氣候相關議題

本公司董事會負責審核和指導永續發展 (包括氣候相關議題) 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。董事會轄下成立永續發展委員會 (功能性委員會)，委員計 4 人，成員為董事長及 3 位獨立董事，由董事會決議委任之，召集人 (主席) 為董事長，負責制定永續發展 (包括氣候相關議題) 方向與規劃執行相關策略，以及從環境、社會及公司治理等各面向進行風險評估與討論因應對策，檢視永續發展執行情形，追蹤各項策略與行動成效，並依需要進行修正，相關成果提報董事會以強化決策監督機制。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 (包括氣候相關議題)，依據實際工作推展，組成各類「永續發展工作小組」推動落實，並不定期召開跨中心會議討論協調。2024 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。

除此之外，內部控制制度及納入稽核計畫亦包含「永續資訊之管理」，「審計委員會」定期聽取內部稽核主管報告內部稽核部門對永續資訊 (包括氣候相關資訊) 風險之內部控制制度設計與執行有效性所進行之查核作業，及稽核發現事項。

2024 年董事會溫室氣體盤查報告事項

報告日期	報告內容
2024 年 3 月 15 日	提報本季溫室氣體盤查及查證時程執行情形： 於 2023 年 11 月底取得溫室氣體盤查輔導及第三方查證報價，完成簽訂輔導查證委託合約，並確認上課及輔導排程。
2024 年 5 月 8 日	提報本季溫室氣體盤查及查證時程執行情形： (1) 2024 年 3 月 6 日確定溫盤小組與溫盤基礎課程。 (2) 2024 年 3 月 27 日提供溫盤類別一、二數據給輔導單位，並與輔導單位確認、討論類別三項目和數據。
2024 年 8 月 13 日	提報本季溫室氣體盤查及查證時程執行情形： (1) 完成 2024 年第二季溫室氣體相關線上訓練課程。 (2) 完成 2024 年 5 月 22 日溫室氣體盤查實體內稽訓練課程。 (3) 2024 年 6 月 14 日溫室氣體源數據檢視修正。 (4) 2024 年 7 月 2 日溫室氣體盤查程序建立。
2024 年 11 月 13 日	提報本季溫室氣體盤查及查證時程執行情形： (1) 完成 2024 年第三季溫室氣體相關線上訓練課程。 (2) 完成 2024 年 7 月 8 日溫室氣體盤查清冊整理。 (3) 2024 年 7 月 30 日溫室氣體盤查報告書整理。 (4) 2024 年 8 月 14 日溫室氣體盤查報告書交付。



● 策略

TCFD 建議揭露項目：公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會、氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊、情境分析（包括 2°C 或更嚴苛的情境）

華義為因應氣候變遷後所帶來之衝擊，透過策略分析，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊並掌握潛在機會，提升組織氣候韌性。公司依據氣候風險與機會發生時程，定義時間區分短期為 3 年未滿，中期為 3 年以上至 5 年未滿，長期為 5 年以上，評估氣候變遷相關之轉型風險與實體風險，以及可能帶來之機會。

在情境分析方面，華義採用主要以國際能源總署（IEA）「既定政策情境（Stated Policies Scenario, STEPS）」作為推估假設基礎，反映目前已公布之氣候相關政策與措施對公司營運之潛在影響。同時亦參考「淨零排放情境（Net Zero Emissions Scenario, NZE）」，作為中長期氣候政策與國際趨勢推估。

2024 年華義所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會如下：

短期（1~3 年未滿）	中期（3 以上 ~5 年未滿）	長期（5 年以上）
<p>轉型風險：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 政府法規關於溫室氣體排放與永續資訊之強制申報要求 • 能源成本上升 • 低碳轉型成本 • 永續管理與溝通成本 	<p>實體風險：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 極端氣候事件 	<p>實體風險：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 平均氣溫上升
<p>氣候機會：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 提高資源效率 • 綠色供應鏈 - 供應鏈夥伴符合永續低碳策略 	<p>氣候機會：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 使用低碳能源 • 利害關係人信賴吸引更多投資及綠色融資 	<p>氣候機會：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 低碳或高效能商品和服務 • 進入新市場



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



華義針對上述風險進行評估，整體而言，因遊戲產業性質，我們預期氣候相關風險不會對公司營運造成重大財務影響，但仍提出相對影響較高之氣候相關議題與機會，及因應策略如下：

風險 / 機會	氣候相關議題影響業務說明	策略及行動	財務影響 - / +
轉型風險	能源成本上升	公司調整落地端機房配置，規劃服務架構轉型，汰除非必要伺服器並導入雲端服務，與具永續承諾之供應商合作，以提升能源效率並強化營運韌性。	- 雲端費用增加，營運成本上升 + 維運成本降低
	永續管理與溝通成本	公司持續進行溫室氣體盤查與查證、編製永續報告書、制定相關內部規範，並透過外部輔導與內外部教育訓練，強化員工永續知識，提升與利害關係人之溝通品質與透明度。	- 內外部培訓費用增加，營運成本上升 - 各類輔導及查驗證費用增加，營運成本上升 + 符合永續法規，降低未來營運成本 + 強化利害關係人溝通，提升企業信任度與品牌價值，有助帶動營業收入成長
氣候機會	綠色供應鏈 - 供應鏈夥伴符合永續低碳策略	透過與具永續承諾的雲端服務商簽訂長期合作契約，強化綠色供應鏈夥伴關係，提升營運對氣候變遷衝擊的韌性。未來亦將推動產品碳足跡盤查，作為導入低碳採購與永續供應鏈管理的基礎，逐步建構具氣候韌性的營運體系。	- 雲端費用增加，營運成本上升 - 各類輔導及查驗證費用增加，營運成本上升 + 提升營運韌性，降低氣候變遷造成的營運中斷損失 + 增強企業永續形象，有助帶動營業收入成長 + 符合永續法規，降低未來營運成本

● 風險管理

TCFD 建議揭露項目：氣候相關風險的鑑別和評估流程、氣候相關風險的管理流程、說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度

董事會轄下成立永續發展委員會，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。各中心主管帶領跨中心之「環境面工作小組」進行氣候風險辨識評估，並由外部顧問參與蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出相對影響較高之氣候風險與機會。各相關單位依職掌內容擬訂必要因應對策並落實執行，納入公司整體風險管理，由各中心妥善管理各項風險，以確保各作業風險均獲得有效管控，並適時提出改善建議。

● 指標與目標

TCFD 建議揭露項目：評估指標是否與公司策略與風險管理一致、揭露範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險、管理目標及相關績效

為建立氣候風險管理之量化基礎，華義於 2024 年 9 月首次依據 ISO 14064-1：2018 完成 2023 年度組織型溫室氣體盤查，並取得公正第三者查驗機構之查證報告意見書。2023 年及 2024 年溫室氣體排放數據（範疇一、範疇二和範疇三），請詳見 [5.1 環境保護](#)。

鑑於公司目前處於人力擴編與營運規模成長階段，整體溫室氣體排放量尚未趨於穩定，故尚未設定溫室氣體減量基準年。未來華義將依循法規規範，預計以 2026 年作為溫室氣體排放基準年，並於揭露 2027 年度相應揭露相應之減量目標，包含其他氣候相關管理目標、推動策略與具體行動計畫。2024 年氣候與環境相關管理作為，請詳見 [5.1 環境保護](#)。

3 CHAPTER 產品創新與管理

- 3.1 價值鏈管理
- 3.2 產品運營與責任
- 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，開發並擴展聯運平台功能，以提供除遊戲外，包含二次元文化如：漫畫、影音等多元娛樂服務，建立長期營運之專案。	
目標	短期 (-2027 年)	中長期 (2027 年 -2030 年)
	<ul style="list-style-type: none"> • 每年平台上線之產品數 10 款 • 會員人數成長至 10 萬 • 每年穩定自研產品 2~3 款 	<ul style="list-style-type: none"> • 平台拓展至海外市場 (東南亞) • 會員人數成長至 30 萬 • 自研產品推廣至海外市場
責任	遊戲事業中心	
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 市場調查分析及評估。 • 聯運合作接洽。 • 自研「BanaBana 平台」，全力打造的本土娛樂平台，結合 遊戲 與 創作，致力於為用戶提供多元且沉浸的娛樂體驗。 	
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> • 固定進行年度營運項目與各項目營收評估，並且每季檢討。 • 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。 • 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。 	
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. ★ 「遊戲大亂鬥」單月使用超過 150 萬人次，共創造近 600 萬瀏覽量。 2. ★ 聯運合作《妖界黃昏》、《動物朋友 3》。 3. ★ 全新推出「BanaBana 平台」，目前會員人數已達約 2 萬人。 4. 公司財務經營績效請參閱 2.2 經營績效。 	

★：表示達成 2023 年設定之短期目標。





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 -2028 年)
	<ul style="list-style-type: none"> 零重大違規事件 100% 符合「遊戲軟體分級管理辦法」標示 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 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 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 	<ul style="list-style-type: none"> 遵循法令規範、依法執行各項業務 嚴格把關遊戲內容、落實分級制度
責任	法務部、遊戲事業中心	
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 遊戲與平台金流完成與第三方金流單位合作（暫停 WGS 服務），以提升防範詐騙。 「BanaBana」平台會員認證與 TWCA 臺灣網路認證股份有限公司合作，購買其實名認證服務，除進一步防堵詐騙發生，同時也確認會員是否有未成年者，避免其誤接觸依遊戲軟體管理辦法分級之限制級的產品內容。 制定內部產品審查管理辦法，確保平台產品符合遊戲軟體分級管理辦法、兒童及少年福利與權益保障法等規範。 	
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。	
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> ★ 無重大消費爭議與重大違法爭議案件發生。 ★ 100% 符合「遊戲軟體分級管理辦法」標示。 	

★：表示達成 2023 年設定之短期目標。



資通安全

GRI 重大主題		資通安全與個資保護	
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"> 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 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 每年皆完成 3 小時資通安全教育訓練 每年公司知悉已發生資安事件但未通報情形應 <1 次 前次內部稽核發現事項，未完成改善之件數應 ≤ 3 件 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 	<ul style="list-style-type: none"> 每季檢視及檢討蒐集的數據是否留存或銷毀 全年度非預期網路服務中斷提升 SLA(服務水準協議)99.5% 資通系統發生資料外洩之資通安全事件 ≤ 1 次 /5 年 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 	
責任	技術中心、資訊部		
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> 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，儲存資料之硬碟損毀一律委外執行消磁及物理破壞處理。 教育訓練：本年度辦理資安人員外部教育訓練，新人資訊安全教育訓練以及個資保護法教育訓練。 		
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 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。 內部稽核半年一次，由稽核室執行。 外部稽核一年一次，由勤業眾信聯合會計師事務所執行。 將個人資料保護納入內控機制，並且每年度定期向董事會報告資通安全執行情形。 		
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> ★ 每月備份保護數據，完成 12 次。 ★ 稽核改善事項皆完成。 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%。 本年度安排資安人員 4 人進行資通安全課程外部教育訓練 16 小時，合計 64 小時；內部新進同仁 46 人完成資通安全教育訓練以及個資保護法教育訓練 2 小時，合計 92 小時。本年度參與教育訓練人數 84 人完成時數 2 小時，總計教育訓練時數 324 小時。 公司知悉已發生資安事件但未通報 0 件數。 全年度非預期網路服務中斷件數，每次超過 4 小時 0 件數。 投入資訊安全預算達成率 90%。 無重大資安事件發生。 每年定期進行個資盤點、數量審視及資料銷毀，本年度個資總量銷毀共 170 萬筆。 		

★：表示達成 2023 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 (-2025 年)	中長期 (2026 年 -2028 年)
	<ul style="list-style-type: none"> 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 1 季 1 次玩家意見調查 營運專案總計至少 5 次玩家實體活動 每日不定時於第三方玩家社群瞭解玩家需求 	<ul style="list-style-type: none"> 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
責任	遊戲事業中心	
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> 線上玩家問卷調查。 舉辦玩家實體活動，如：玩家見面會及玩家餐敘。 於第三方玩家社群瞭解玩家需求。 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。 	
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。	
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> ★《金色琴弦 星光交響樂團》完成 2 份玩家問卷調查、《動物朋友 3》完成 1 份玩家問卷調查、《妖界黃昏》完成 2 份玩家問卷調查。 ★參展 2024 G-EIGHT 遊戲展 1 場。 ★共辦理三款遊戲之 4 場玩家實體活動： <ul style="list-style-type: none"> 《金色琴弦 星光交響樂團》1 場玩家見面會。 《動物朋友 3》1 場玩家見面會。 《妖界黃昏》1 場記者會暨玩家見面會，1 系列地推活動（共分四次舉辦 - 不同地點）。 ★遊戲服務與諮詢件數共建單 551 筆，透過華義客服中心為 149 筆，客服信箱回覆處理件數為 402 筆，皆已全數回覆。 	

★：表示達成 2023 年設定之短期目標。



3.1 價值鏈管理

價值鏈管理

因應市場趨勢與企業長期策略布局，華義於 2024 年調整營運重心，正式擴大投入研發領域，除既有中游之遊戲代理營運外，開始布局上游之研發活動，涵蓋平台開發與遊戲開發兩大重點項目。2024 年華義運營於遊戲研發方面（涵蓋上游：遊戲研發、中游：代理營運）之價值鏈環節，上半年占比 10%、90%，至下半年 30%、70%，將逐步提升研發佔整體業務之比重，以強化自主內容開發能量與長期競爭力。2025 年營運比重目標為：研發占比 40%、代理營運占比 60%，轉型為橫跨上下游之泛娛樂的娛樂企業，詳細運營項目情形請參閱《華義國際 113 年度年報》第 59 頁。

2024 年華義跨足上游投入自製遊戲的開發與企劃，並拓展國際 IP 洽談與營運合作機會，透過原創與授權並行的策略，提升內容掌握度與長期競爭力。在中游發展並經營數位平台，包括遊戲社群平台「遊戲大亂鬥」，透過整合遊戲娛樂、新聞、實況、社團等互動內容吸引使用者，建立穩定流量與會員基礎，支援專案行銷導流；「BanaBana 綜合娛樂平台」，涵蓋聯合營運、網路漫畫發行、社群經營與客戶服務。

華義採取雲端架構建置數位平台，透過租用雲端伺服器進行平台部署與維運，並主導平台整體的行銷推廣、導流策略與內容整合。透過串聯上游內容提供者（如遊戲開發商、音樂與影視動漫業者）與下游終端客戶（會員 / 玩家），建立以數位平台為核心的價值鏈營運模式，提供用戶多元且整合性的娛樂體驗。





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。

2024 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

3.2 產品運營與責任

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	超過 21	正式列入配合廠商
B	17-21	正式列入配合廠商
C	13-16	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	12 以下	直接予以淘汰

2024 年，公司實際合作之供應商共計 20 家。考量人力資源配置與合作頻率，選定其中 4 家供應商執行年度稽核作業，較 2023 年增加 2 家，年度稽核覆蓋率提升至 20%。稽核結果顯示，其中 2 家供應商表現優異，評為 A 級、1 家為 B 級、另 1 家因部分指標未達標準，評為 C 級。依公司供應商管理規範，C 級供應商將進入持續觀察與輔導機制，並得以繼續試用，惟若三次評核（含初次）內未能達成 B 級標準，將不再續約合作。其餘未列入本年度稽核的 16 家供應商，依前期評等均維持 A 級，整體而言，本年度全體 20 家合作供應商皆能維持穩定配合關係，未有重大異常情形。

2024 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%



3.2 產品運營與責任

華義長期計畫以打造台灣綜合遊戲入口平台為標的，開發並擴展聯運平台功能，將「BanaBana」打造為台灣遊戲與二次元等娛樂服務的主要入口之一，期許能讓消費者輕鬆、便利地進行海內外遊戲暢玩，或購買相關虛擬或實品等漫畫、影音，或周邊等其他服務。並且在產品內容上能顧及到各年齡層消費者之需求，並透過「遊戲大亂鬥」營運，持續提升社群與遊戲的互動性，以建立可長期穩定經營，且為自主研發之 IP 的事業。同時，透過兩大平台的能量，挹注自研產品的營運與推廣，持續穩定地開發新品並營運之。

台灣綜合遊戲入口平台



BanaBana 平台 (<https://www.bana-bana.com/>)

2024 年 6 月，華義國際全新推出 BanaBana，目前會員人數已達約 2 萬人，平台主要提供遊戲館與漫畫館兩大服務。其中，漫畫館除了與出版社合作外，亦規劃攜手台灣本地作家與漫畫家，拓展多元創作內容。為進一步深化娛樂體驗，BanaBana 計劃於 2025 年推出共同開發或自製的遊戲，並發表獨家原創作品，強化自主創新與市場競爭力。

作為華義國際全力打造的本土娛樂平台，BanaBana 不僅整合遊戲與創作，還致力於提供多元、沉浸式的數位娛樂空間，讓使用者在其中自由探索、建立連結，並拓展興趣，形成獨特的生活方式。



遊戲大亂鬥 (<https://www.league-funny.com/>)

遊戲大亂鬥深根遊戲社群，同時跨足時下諸多主流 SNS 平台，開設官方社群帳號，如 Instagram、Facebook、TikTok。除遊戲大亂鬥網站本身穩定流量外，Facebook 與 YouTube 皆具有六位數以上訂閱，其餘社群也致力經營，訂閱數皆穩定成長中。華義致力提供更多元的內容服務，讓受眾不僅止於廣告瀏覽，更能深入了解客戶產品、參與互動。透過自然流量與社群導流作為網站主力流量來源，遊戲大亂鬥單月使用超過 150 萬人次，共創造近 600 萬瀏覽量。

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

3.2 產品運營與責任

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



會員數衝破萬人！「BanaBana」G-Eight 開展成績亮眼

2024 G-EIGHT 展示的遊戲作品總計超過 180 款來自全球各地的遊戲作品，涵蓋多元類型與風格，致力於成為亞洲最具指標性的遊戲展，並呈現台灣遊戲圈蓬勃的創作能量，展出超過 100 組台灣獨立遊戲開發團隊，匯聚多家本土知名廠商，充分展現台灣本土遊戲產業的創新與實力。

華義國際也藉此展示今年剛上線的娛樂平台 BanaBana，BanaBana 除持續推出代理、聯運的遊戲產品外，亦有漫畫等二次元內容，透過此次參展進行推廣，同時也首次展示自研中的遊戲內容。此次參展也透過遊戲獎勵、抽獎互動等方式，宣傳 BanaBana 新上架的聯運產品《奇想之戰 R》；展出過程中，BanaBana 平台會員數更在展會首日就突破一萬大關。

除此之外，華義也期望透過參展認識更多潛在的合作夥伴，未來能攜手海內外遊戲開發團隊或企業等，共同推出更多精彩的合作內容，為玩家提供更多元化的娛樂選擇，打造專屬於台灣市場的多元娛樂平台！



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」、「兒童及少年性剝削防制條例」、「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。

- 為確保平台內容品質及使用者權益，BanaBana 平台制定完善的內部管理辦法，針對遊戲館及漫畫館之上架流程進行全面控管。管理機制包含：上架準備作業、數位安全性確認、會員隱私保護措施，以及出版商之資料管理與合作流程。所有上架內容皆須經嚴格審查與分級檢核，依照既有「出版品及錄影節目帶分級管理辦法」以及內部「上架內容審查暨分級檢核表」進行作業。此制度涵蓋從出版商評估、出版商品內容審核、編輯部門對作品內容與圖素進行分類檢視，並依據內容特性執行分級及警語標示之調整，確保內容符合平台政策及法規要求。上架流程皆依圖示標準作業程序執行，以提升平台管理效率與透明度。



- 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，2024年華義遊戲內容已100%評估符合法規，且未有違法受主管機關裁罰之情事。

- 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，2024年華義遊戲已100%評估符合遊戲分級標示，且未有違法受主管機關裁罰之情事。

	限制級	輔十五級	輔十二級	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。

2024 年華義營運之遊戲級別如下：

遊戲	分級
	輔十二級
	輔十二級
	輔十二級

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）。

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。

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

3.2 產品運營與責任

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



實名制

本公司因 2024 開發並營運多元娛樂平台 BanaBana，其中除普遍級、保護級、輔 12 級等內容外，亦包含限制級之產品，故為避免未成年人誤接觸，故華義國際與 TWCA (臺灣網路認證) 合作，進行平台帳號簡訊實名認證，並且內部規劃並進行產品審視之內控流程，嚴謹落實相關把控與遵循法令規範。

金流服務調整

因近年詐騙等事件或議題，華義為避免玩家受騙，於新產品 (包含遊戲、平台等) 之服務皆改為採用第三方金流系統，減少並停止自行發行點數等作業，以透過第三方金流服務，提升消費者的信任度 (選擇國內大型且具知名度之金流服務產品)、減少內部成本 (包含人力、開發、維護等)，並進一步確保金流的安全性與相關資安。

智慧財產權管理

華義致力於追求企業的長期競爭力，重視智慧財產權之保護與管理，並將其核心價值融入公司整體經營政策，且每年至少一次向董事會報告智慧財產權管理之執行成果，以落實永續且穩健的企業發展。於專利及著作權方面依據營運策略與研發成果，積極辦理申請與維護作業，確保創新成果受到法律保障；在商標管理方面，2024 年華義正式取得「網紅大亂鬥」與「遊戲大亂鬥」商標，進一步鞏固品牌資產與市場識別度。此外，公司亦重視員工對智慧財產權之認知與遵循，於 2024 年辦理新進同仁教育訓練課程，內容涵蓋資訊安全、機密資料保護及智慧財產權案例等，參訓人數共 50 人，合計訓練時數達 150 小時；2024 年亦無發生任何違反智慧財產權之事件，展現華義對智財管理的高度重視與具體行動。

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

 3.2 產品運營與責任

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

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、員工隱私及敏感資料之責。

華義於 2023 年 4 月依據資通安全管理法第 10 條及施行細則第 6 條訂定「資通安全維護計畫」，並參考 ISO 27001 實施資訊安全管理系統之 PDCA 架構，以持續進行管制與考核。華義資通安全管理由「資通安全推動小組」負責並有取得國家認證，其任務為推動本公司之資通安全相關政策、落實事件通報及相關應變處理。



資通安全推動小組架構圖

資通安全推動小組負責華義資通安全管理，於 2023 年 5 月 9 日經董事會通過制定「資通安全管理政策」，設資通安全主管 1 人督導及資安人員 3 人執行，依資通安全責任等級 C 級之規定，進行資通系統資產盤點及風險評估。

政策目標為確保公司業務順利運作，防止資訊或資通系統遭受未經授權的存取、使用、洩漏、破壞、竄改或其他侵害，維護其機密性、完整性及可用性。具體管理方案包括依風險評估結果分級，綜合考量風險程度、急迫性及可用性，擬定並執行處理計畫，定期檢視成效，確保措施有效性及適宜性。

資通安全推動小組每年召開管理審查會議，訂定流程並檢討落實資通安全風險控管處理，以確保政策及措施之有效性及適宜性，並向董事會報告。2024 年共召開 4 次資安會議，報導年度內無遭受重大資通安全事件所引起的相關損失及影響，亦無侵犯客戶隱私之投訴事件。若遇緊急資安漏洞，立即發出公告並向公司全體員工進行資安宣導，同時量化年度非預期網路服務中斷件數，以達成服務級別協定目標，有關資通安全風險管理詳細內容請參閱[公司官網 / 公司治理 / 資通安全風險管理](#)。

管理方案：

對內	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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，除系統更新外亦控管電腦存取使用權限，定期檢視系統存取特殊權限之核發情形，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。 ■ 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 針對對外閘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。

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

3.2 產品運營與責任

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



個資保護

華義將嚴格保護個人資料視為一項重要社會責任，為落實個人資料之安全維護與管理，防止個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏，依據《個人資料保護法》、內控及相關法令，並持續規劃零信任政策，制定「個人資料保護政策」，此政策適用範圍除本公司全體員工外亦包含合作之廠商、人員等。

個人資料保護政策

- 一、個人資料蒐集、處理、利用僅於合於個人資料保護法及相關法令下進行。
- 二、個人資料蒐集、處理、利用均須符合透明、公開原則。
- 三、僅於合於蒐集目的及特定目的內蒐集、處理、利用個人資料。
- 四、在業務的營運範圍內，僅蒐集最小需求之個人資料。
- 五、嚴禁蒐集、處理、利用任何未確認合法性之個人資料。
- 六、個人資料之特定目的消失或期限屆滿時，應停止處理、利用或刪除個人資料。
- 七、蒐集個人資料前使當事人明確知悉本公司蒐集之目的及預計利用方式。
- 八、個人資料內容變更或異動時，應主動或依當事人請求辦理。
- 九、相互運用個人資料，或揭露個人資料予第三方時，應簽訂相關保密協定。
- 十、實施委外監督以確保所有委外作業均合於個人資料保護法及其相關法令規定。
- 十一、實施足夠的安全維護措施，以確保個人資料之機密性、完整性及可用性。
- 十二、建立相關流程應變處理個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏等事故。
- 十三、設置聯絡窗口，確保當事人能行使其權利或提出申訴與諮詢。
- 十四、個人資料進行國際傳輸時，應依法律法令之傳輸禁令辦理。
- 十五、個人資料檔案，其性質特殊或法律另有規定不應公開其檔案，得依個人資料保護法或其他法律規定，限制公開或不予提供。



為更有效管理隱私相關風險，華義設立「個人資料管理小組」，明確規範個人資料管理作業之人員權限及責任，協調事務及推動個人資料保護管理事宜；並增進個人資料管理作業之效率。個人資料管理小組包含稽核小組、資訊部管理代表、各部門 / 業務個資代表們和六個分組，分別為教育訓練、事故管理員、抱怨管理員、法規諮詢員、風險管理員、文件管制員分組。

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，教育訓練委由本公司內部人員或聘請外部講師擔任實施，詳細資安演練及教育訓練如下：

2024 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 人進行資通安全課程外部教育訓練 16 小時，合計 64 小時。
- 新進同仁 46 人完成資通安全教育訓練以及個資保護法教育訓練 2 小時，合計 92 小時。
- 年度參與 2 小時教育訓練人數共 84 人 (168 小時)，總計全年教育訓練時數為 324 小時，受訓員工覆蓋比例 100%；華義內部資通安全維護計畫書書量目標設定本公司同仁皆完成 3 小時資通安全教育訓練，本年度僅完成 2.2 小時，完成度約 73%，未來將增加教育訓練內容以達成目標時數，同時於年底向董事會報告並說明執行情形。

華義依據內部控制規範，將個人資料保護管理納入次年度稽核計畫，並於每年 12 月底前完成相關規劃，以確保個資管理符合法規要求。為強化個資保護，公司於內部稽核後，定期盤點與統計個資數量，並召開專門會議審視風險狀況。2024 年盤點結果顯示，本公司管理的個資總量為 170 萬筆，屬於高風險範圍，因此採取嚴格措施確保資料安全。

- 資料銷毀機制：每年針對落地伺服器損壞硬碟進行委外處理，透過第三方專業廠商進行資料消磁、刪除與粉碎破壞，徹底杜絕個資洩漏風險。
- 會員資料庫管理：資料庫運營採高標準維護，嚴格管控個資使用範圍，以符合相關法規。
- 個人資料庫收集：華義遊戲登入多採用第三方平台登入（如：LINE、FB、APPLE），減少個資收集，以避免玩家個資外洩的風險。
- 員工資料保護：本公司全面為員工電腦設備安裝 MDR（偵測與回應）軟體及防毒軟體，以主動偵測潛在入侵行為，並透過系統還原機制提升應變能力，有效保障個人電腦資料安全，確保工作環境穩定與資訊安全無虞。
- 結案報告：每年底向董事會提交，完整說明個資管理執行結果，統計個資筆數與改善措施。

2024 年度未發生任何違反個人資料保護法事件，公司將持續優化個資管理機制，確保資訊安全，並落實企業責任，以維護使用者權益與信任。



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。報導期間內無發生違反環保與社會經濟法規事項之情事，亦無消費爭議所衍生之法律訴訟案件。

註：重大違反法令之裁罰金額為 100 萬元。





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	行銷部同仁於官方社群（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。除不定期回報中心主管外，每月會彙整重要資訊，並於月會上向董事長進行說明。
玩家見面會與餐敘	<p>2024 年共辦理三款遊戲之 7 場實體活動：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 《金色琴弦 星光交響樂團》一場見面會（台北，5/25）。 • 《動物朋友 3》一場見面會（台北，8/26）。 • 《妖界黃昏》一場記者會兼玩家見面會（台北，6/1）、四場地推活動註、線下宣傳（5/25、6/8、6/22、7/26），並於地推活動前進行教育訓練（5/11），針對相關工作人員進行產品介紹、宣傳重點等內容說明，以便其推廣給所接觸到的民眾，並避免提供錯誤資訊。 <p>註：地推活動類似街訪活動，由同仁與相關聘僱之工作人員（如工讀生、Show Girl 等）進行實體活動，以曝光及增加新會員為目的的推廣活動。</p>
玩家意見調查	<ul style="list-style-type: none"> • 《金色琴弦 星光交響樂團》於三、五月共完成 2 份玩家問卷調查，三月份滿意度問卷，共回收 131 份；最終場聚會調查共回收 139 份問卷。 • 《動物朋友 3》於八月共完成 1 份玩家問卷調查，共回收 131 份問卷。 • 《妖界黃昏》於八月、十月共完成 2 份玩家問卷調查，分別為官方線下活動大調查，共回收 54 份；full month 填寫問卷拿獎勵，共回收 133 份。 • 華義針對玩家問卷調查回饋，持續精進玩家遊戲體驗之服務。
遊戲評論家合作	與遊戲評論家或 KOC（關鍵意見消費者）等合作行銷宣傳及回饋。
客服系統	<ul style="list-style-type: none"> • 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回饋，並將這些信息整理後提供給產品部。 • 2024 年客服共 551 件，包含原華義客服中心 149 件（系統信件）、非 WGS 進件登記表 402 件（客服信箱信件），已全數回覆。

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

3.2 產品運營與責任

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。

妖界黃昏

華義盛大舉辦《妖界黃昏 - 妖怪皇帝與終焉的夜叉姬》記者會，現場氣氛熱烈，吸引了眾多媒體和玩家的關注；此次發表會特別邀請了日本原廠團隊來台，他們不僅接受了媒體的專訪，還在記者會現場與玩家們互動，同時表示選擇華義國際作為代理商，是基於對其在本地市場的深耕與對玩家需求的理解，希望藉此合作能為玩家帶來更佳的遊戲體驗。

發表會的高潮部分，由華義國際遊戲事業中心主管林祐良進行詳盡的介紹，承諾提供本地化的貼心服務，優惠的商城定價以及與原廠同步的機率設定，為玩家打造友善的遊戲環境，讓玩家能夠長期穩定地享受遊戲的樂趣，體現出華義對玩家與本土遊戲市場的重視。



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

3.2 產品運營與責任

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



動物朋友 3

動物朋友 3 繁中版，為慶祝遊戲半周年，在台中舉辦了第二場玩家見面會。整場活動充滿了許多趣味與感動，現場除了營運團隊講述未來的遊戲排程及發展之外，也穿插了豐富的遊戲活動，讓每一位到場的 player 朋友都感受到營運團隊的用心與重視。透過此次活動，營運團隊與所有 player 面對面，一同分享遊戲未來的營運方向與更新內容，並承諾將持續聆聽 player 們的意見，期待與 player 們共同打造更優質的遊戲品質與社群。



營運團隊設計許多有趣的小遊戲與 player 們互動



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

GRI 重大主題		人才發展與培育	
政策	<ul style="list-style-type: none"> ■ 致力於建立公平、包容且具競爭力的職場環境，以提升公司營運發展能力，達成企業永續經營之體質 ■ 制定合理的員工職涯發展規劃，提供培訓與技能提升機會，以提升員工競爭力 		
目標	短期 (2025 年)	中長期 (2026 年 -2028 年)	
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提供各式教育訓練機會，提升員工職能 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 降低人員離職率 ■ 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 ■ 擴大招募管道 (如校園徵才、勞動部企業徵才等) 	
責任	管理部、人資部		
投入資源與行動	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「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與職涯培訓，另公司也鼓勵同仁在職學位進修，提供進修同仁費用補助，2024 年訓練費用為 151.7 仟元。 ■ 配合業務擴展需要，並提升華義自主研发能力，推動現有員工職能轉型，以強化公司競爭力。 		
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 教育訓練評量採 2 種方式辦理：上課同仁課後心得及課後問卷，將蒐集到的資訊進行後續辦理教育訓練參考課程依據。 		
2024 年績效	<ol style="list-style-type: none"> 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 534 小時、共計 105 人次。 3. 零違反法令事件發生。 		

★: 表示達成 2023 年設定之短期目標。



華義珍視員工為最重要的事業夥伴，因此致力於營造一個具備尊嚴、健康且安全的工作環境。我們堅守平等與尊重的原則，落實多元僱用政策，致力確保所有員工在薪酬、升遷機會及人才招聘過程中皆獲得公平對待，不因性別、宗教信仰、年齡、國籍、種族、政治傾向或其他因素而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。

本公司提供具市場競爭力的薪資與福利制度，並建立完善的溝通機制，以建立和諧的勞資關係，杜絕任何形式的強迫勞動，保障員工的工作權與人權不受侵犯。同時，我們積極推動職能培育與員工關懷，並舉辦多元的休閒活動，以促進員工的工作與生活平衡。

我們深信，遵循公平與人權原則的招募，不僅能吸引優秀人才，更能促進團隊的多元性與創造力，進而建立良好的企業形象。一旦應徵者加入華義的大家庭，我們將持續提供公平的職涯發展機會，營造尊重人權的工作環境，重視多元、包容與相互尊重的價值，並嚴格禁止任何形式的歧視與不當行為。

4.1 人權管理

華義秉持「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)」和「國際勞工公約 (International Labour Conventions)」等國際公約所揭示的人權保護精神與基本原則，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；2024 年訂定華義國際「工作場所」性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法，設置性騷擾申訴處理委員會及申訴管道，並於公開場所揭示與宣導，以確保員工免受性騷擾威脅，營造友善的職場環境。此外，我們推動新進人員的教育訓練及在職員工的宣導，提升全體員工對人權議題的認識。除了規範自身營運，華義也期望供應商（遊戲開發商）及合作夥伴共同落實人權政策，確保企業責任能真正體現於實際行動中。

本公司目前雖無設立企業工會，但公司與員工間之溝通機制順暢，透過定期之勞資會議、員工意見調查、內部溝通管道，能有效處理勞資雙方意見及訴求，促進勞資關係和諧穩定。華義一向重視勞工權益之保障，未來如設立企業工會，並經工會提出團體協約之協商需求時，公司將本於尊重、協商與合作原則，積極與工會進行協議與簽訂作業，以符合勞動法令規範及善盡企業社會責任。

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。2024 年 10 月 24 日辦理新進同仁人權教育訓練，宣導人權政策、永續發展等內容，參與人數共計 50 人、50 小時；2024 年透過公司信箱向在職人員進行人權政策宣導，體現華義在尊重與保護人權之責任。



華義人權政策



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。

★ 本公司從未發生違反其工作權及人權之相關情事 ★

★ 2024 年亦未發生職場勞資糾紛之情事 ★

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



檢舉申訴制度及意見溝通

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，對檢舉人提供之檔案予以加密保護，妥適限制存取權限，並訂定內部作業程序及納入內部控制制度控管，同時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。2024 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： investment@wayi.com.tw 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 (https://www.wayi.net/Download/a7-14.pdf)
員工權益	電子郵件信箱： announcement@wayi.com.tw 窗口：人資部	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
性騷擾申訴	電子郵件信箱： announcement@wayi.com.tw 專線電話：02-5559-0082 專用傳真：02-5559-0095 窗口：人資部	一、性騷擾申訴得以言詞或書面提出；調查過程以不公開方式為之，且予以保密，並提供輔導或醫療等協助。 二、華義設置工作場所性騷擾申訴處理委員會，由雇主與受僱者代表共同組成；置委員三人至七人，其成員之女性代表不得低於二分之一，並視需要聘請專家學者擔任委員。 三、申訴處理委員會應於申訴提出起二個月內結案；必要時，得延長一個月，並通知當事人。華義不因員工提出申訴或協助他人申訴，而予以解雇、調職或其他不利處分。	華義國際「工作場所」性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法
客戶服務	電子郵件信箱： services@wayi.com.tw 窗口：品保與客服部	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。 • 2024 年客服共 551 件，包含原華義客服中心 149 件 (系統信件)、非 WGS 進件登記表 402 件 (客服信箱信件)，已全數回覆。	客戶服務作業

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

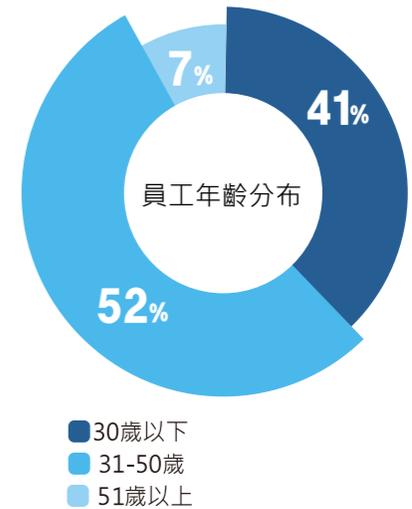
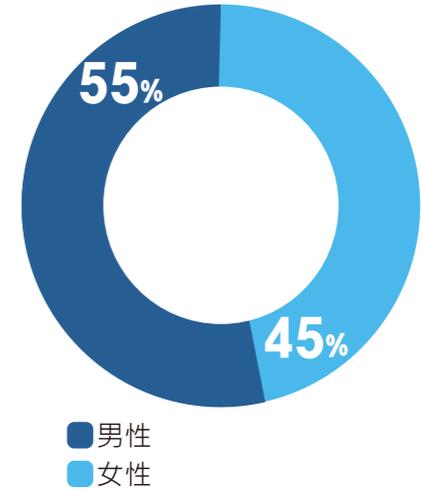
本公司聘用新進員工時起薪均優於勞基法基本工資，依職務內容、工作經驗及年資等為給付薪資參考，並以員工專業能力為主要遴選要件。2024 年本公司員工全數為正職永久聘僱，無非員工工作者，人數共計 96 人，女性 43 人（45%）、男性 53 人（55%）；相較上一年度員工人數增加 78%，係因公司營運轉型、增強公司自主研發能力所需。

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	22	19	2	17	31	5	96
合計	43			53			96

註：1. 資料數據係來自人力資源系統，以 2024 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。

多元與平等

高階主管（經理級以上）共 11 人（男性 7 人、女性 4 人），佔員工總數 11.5%、基層主管共計 5 人（男性 4 人、女性 1 人），佔員工總數 5.2%、一般人員共計 80 人（男性 42 人、女性 38 人），佔員工總數 83.3%，其中高階主管除 1 人為中國籍，其他均為本國籍占 91%。此外，在身心障礙員工聘僱方面，華義依據《身心障礙者權益保障法》招募及聘用，2024 年共聘用身心障礙員工人數 1 人（1%），符合法規之規定。



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		2022 年	2023 年	2024 年	
項目 / 性別	年齡	(人數)	(人數)	(人數)	
高階主管	男性	30 歲以下	0	0	0
		31 - 50 歲	5	5	5
		51 歲以上	1	1	2
	女性	30 歲以下	0	0	1
		31 - 50 歲	1	1	1
		51 歲以上	2	2	2
小計		9	9	11	
基層主管	男性	30 歲以下	0	0	0
		31 - 50 歲	2	4	4
		51 歲以上	0	0	0
	女性	30 歲以下	0	1	0
		31 - 50 歲	0	1	1
		51 歲以上	0	0	0
小計		2	6	5	
一般人員	男性	30 歲以下	3	5	17
		31 - 50 歲	13	11	22
		51 歲以上	1	1	3
	女性	30 歲以下	9	9	21
		31 - 50 歲	14	13	17
		51 歲以上	0	0	0
小計		40	39	80	
總計		51	54	96	

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

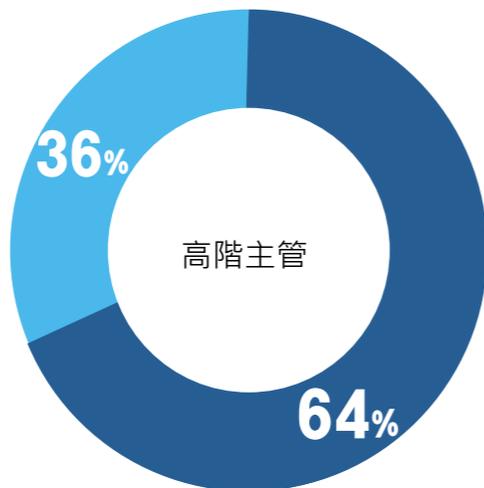
4.5 健康職場

5 社會發展

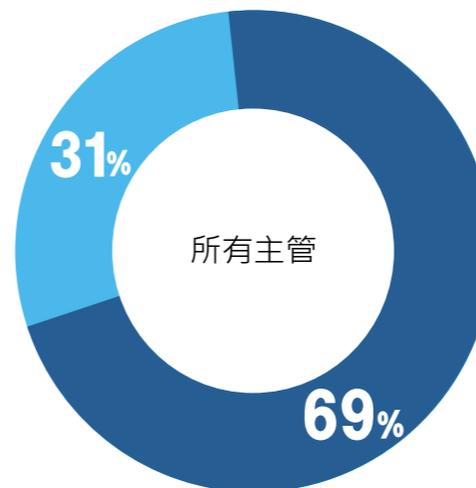
附錄



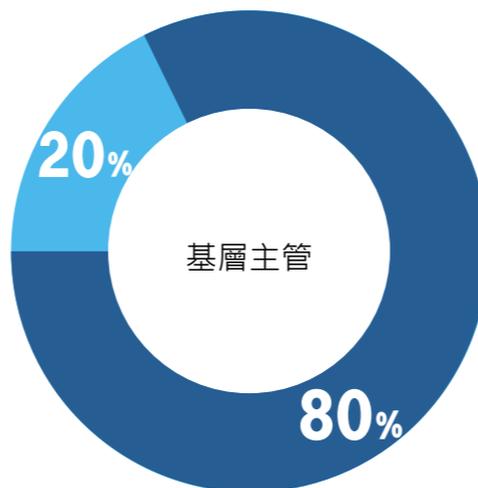
女性同仁多元化指標



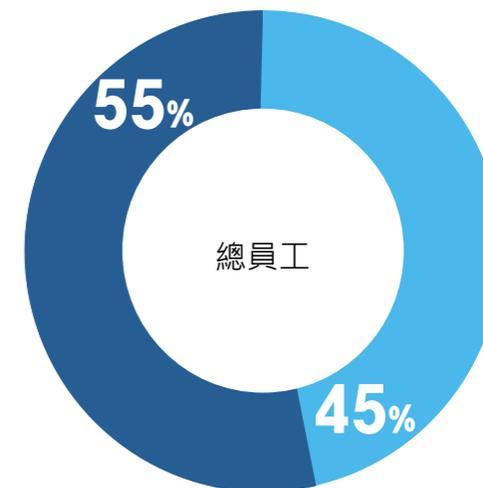
■ 男性
■ 女性



■ 男性
■ 女性



■ 男性
■ 女性



■ 男性
■ 女性



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祝賀禮金。

■ 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，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。一般基本新進員工的薪資範圍在新台幣 32,000 至 35,000 元之間，優於勞基法 2024 年度保障之基本薪資。此外，有關詳細非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請參閱 [MOPS 公開資訊觀測站非擔任主管職務之全時員工薪資資訊](#)。

與本地基本工資比率	
	1 : 1.16~1.27
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	
	5.75
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 ^註 之年度總薪酬之中位數增加之百分比的比率	
	1.13

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 $\left[\frac{\text{當年度薪酬最高個人之「當年度總薪酬」} - \text{「前一年年度總薪酬」}}{\text{當年度薪酬最高個人之「前一年年度總薪酬」}} \right] : \left[\frac{\text{兩年皆在職員工之「當年度總薪酬」} - \text{「前一年年度總薪酬」}}{\text{兩年皆在職員工之「前一年年度總薪酬」}} \right]$ 之中位數。

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

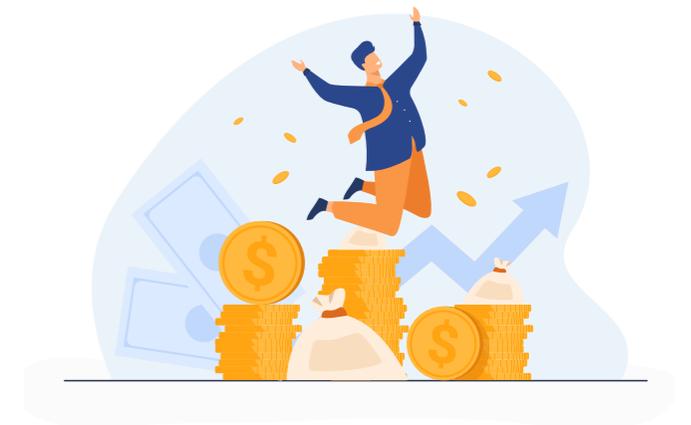


本公司薪資核定依循薪資支給辦法，將性別平等視為薪資核定的重要原則，並明確反對任何形式的性別歧視。我們的初始核薪，是基於應徵職務的市場薪資水平，以及同仁的工作經驗、學歷或相關經歷等客觀條件，不因性別、國籍或其他因素而產生差別待遇。針對無經驗者，我們採用一致的薪資標準；到職後的薪資調整，亦完全以同仁的工作表現、特殊貢獻及績效考核為依據，確保性別不會成為影響薪資調整的因素。2024 年女性基層主管僅有一位，且為新進人員，尚未符合領取年終獎金及分紅之資格，因此整體而言，男性基層主管的薪酬高於女性。至於高階主管部分，因董事長兼任總經理，且男性高階主管人數多於女性，亦使得男性高階主管之平均基本薪資與整體薪酬均高於女性。

員工類別	基本薪資		薪酬	
	女	男	女	男
高階主管	0.68	1	0.67	1
基層主管	0.95	1	0.79	1
一般人員	0.89	1	0.98	1

註：

1. 「基本薪資」為每個月固定發放之經常性薪資，包含本俸及伙食津貼。
2. 「薪酬」為年度總薪酬，包含年終獎金及員工分紅。





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	獎金制度	員工福利金	健康檢查
<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%) 	<ul style="list-style-type: none"> 端午、中秋：禮金、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 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 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			
<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、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			
<ul style="list-style-type: none"> 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 公司大樓設有育嬰哺乳設備與空間 			



交誼廳



交誼廳



休息區

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	2022 年			2023 年			2024 年			
	性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A		2	2	4	0	2	2	1	2	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B		0	0	0	0	2	2	0	0	0
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：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 2024 年計算區間為 2022/1/1~2024/12/31。



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。2024 年本公司皆有足額提撥退休準備金，且當年度未有辦理退休金之紀錄。

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

因應 2023 年下半年遊戲市場環境變化及公司策略調整，華義除持續發展遊戲代理業務外，將積極開發並營運綜合娛樂平台，作為長期營運的核心方向。此外，為提升自研、自製遊戲的技術能力，降低代理產品受市場環境限制的影響，我們於 2024 年擴展研發人力，並推動現有員工的職能轉型，以強化自主研發能力與競爭力。

在人才招聘方面，華義主要透過 104 人力銀行及 1111 人力銀行進行，並計畫於 2025 年參與集團主辦的校園徵才活動，以及台北市就業服務處舉辦的徵才活動。我們將透過多元化的招募管道，積極尋求優秀人才，期望吸引多元且具競爭力的專業人才，共同推動公司的長遠發展。

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。

年齡 \ 性別	新進員工				離職員工			
	男性		女性		男性		女性	
	人數	新進率	人數	新進率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	17	100%	15	68%	5	38%	4	18%
31-50 歲	21	68%	10	53%	8	23%	5	26%
51 歲以上	1	20%	0	-	0	-	0	-
合計	64 人				22 人			
員工總數	96 人							
總新進率	66.67%							
總離職率	22.92%							

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。

2024 年華義績效考核執行情形

職級	人數	男性		女性	
		人數	占比	人數	占比
高階主管	7		100%	4	100%
基層主管	4		100%	1	100%
一般人員 (包含「新進同仁」)	36		85.71% ^註	34	89.47% ^註

註：2024 年績效考核範圍不包括年資未滿三個月之新進一般人員，共 10 人（男性 6 人、女性 4 人）。



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



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。

課程總類	範圍	課程內容	受訓總人次 (人)	總人時數 (小時*人)
階層別之培育計畫	新進人員	新人訓練	50	200
課題別之培育計畫	職務相關之同仁及主管	企業環境、社會、治理相關司法案例與法律責任解析、溫室氣體盤查、我國內線交易最新實務發展與企業防治因應之道（含性平）、跨部門協作開發、AI 對遊戲產業的影響與衝擊、遊戲設計、Python 與 AI、ChatGPT X Excel 等	37	137
功能別之培育計畫	職務相關之同仁及主管	UX 價值實現、(E)IPAS、資訊治理與內控內稽、ESG 實務、員工與董事薪酬議題探討、會計進修等	18	197

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。2024 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 534 小時，平均每名員工平均教育訓練時數 5.56 小時，相比前年增加 64%，年度訓練費用為 151.7 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	27	7	3.86
	女性	70	4	17.50
基層主管	男性	37	4	9.25
	女性	4	1	4.00
一般人員 (包含「新進同仁」)	男性	220	42	5.24
	女性	176	38	4.63
合計		534	96	5.56
訓練費用 (仟元)			151.7	

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。



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



4.5 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，並依「職業安全衛生教育訓練規則」第十九條規定，於 2025 年 4 月完成安全衛生在職教育訓練之回訓。
- 新進同仁報到時須提供健康檢查報告，公司亦定期為員工安排健康檢查，以關心同仁的健康狀況；未滿 65 歲之員工每三年接受一次健檢，而年滿 65 歲者則依法規規定每年進行健康檢查。本公司健檢項目內容優於法規標準，並符合「勞工健康保護規則」及「個人資料保護法」的規範，其中非法規規定之健檢項目資料，由員工個人留存，以確保個人隱私與資料安全。
- 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) 本公司玻璃會議室之裝潢採用經主管機關認定符合「耐燃一級」的材料，防止著火發生並能延長人員逃生時間。
 - (3) 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。
 - (4) 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。
 - (5) 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。2024 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



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

5.1 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。再者，總部的污水排放經由下水道系統送至內湖污水處理廠，經處理後最終排放至基隆河；台中分公司污水排放經由下水道系統送至福田水資源回收中心，送至後排放至旱溪，屬於烏溪水系，為大里溪的支流，皆未對生態環境造成重大影響。

2024 年因台北總公司無大量用水需求，如大樓外牆清洗，故整體取水量為 0.94 百萬公升，取水強度下降 68%；以及因營運需求，本公司進行人員擴編，並承租新辦公室、大樓公設比例增加，故華義主要能源使用的外購電力相比前一年度增加 9.7%。各項數據呈現如下表：

年份	2023 年	2024 年
外購電力 (GJ)	844.13	909.70
汽油 (GJ)	14.89	15.11
柴油 (GJ)	0	17.41
總計	859.02	942.22
取水量 (百萬公升)	1.66	0.94
員工人數 (人)	54	96
能源強度 (GJ/ 員工人數)	8.95	9.81
取水強度 (百萬公升 / 員工人數)	0.031	0.010

註：1. 千兆焦耳 (GJ)=106 千焦耳 (KJ)=109 焦耳 (J)。

2. 各類能源熱值轉換係數：2023、2024 年外購電力 = 3,600KJ；2023 年汽油 = 32,635.2 KJ/L (7,800 kcal/L)；2024 年調整汽油 = 31,836.1 KJ/L (參考環境部 114 年 2 月 13 日公告之 113 年度車用汽油低位熱值為 7,609 kcal/L)、柴油 = 36,158.1 KJ/L (參考環境部 114 年 2 月 13 日公告之 113 年度車用柴油低位熱值為 8,642 kcal/L)。

3. 2023 年報告書揭露數據為自行盤查之結果，已根據第三方外部查證後之數據進行資訊重編。





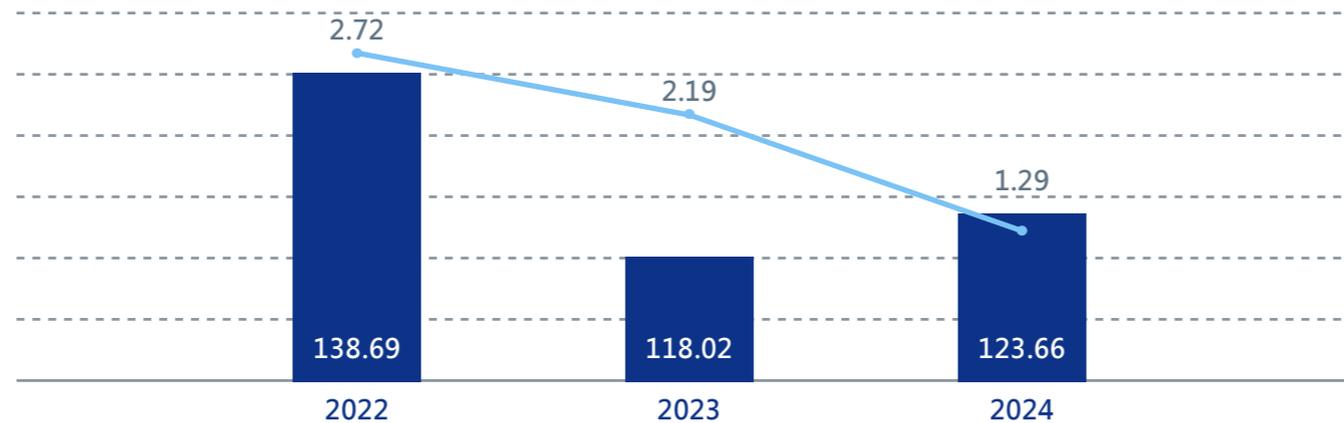
溫室氣體

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」，提前規劃於 2023 年進行溫室氣體盤查及查證，並設定基準年為 2023 年；本公司依據「ISO 14064-1：2018」標準指引要求，使用「營運控制權法」盤查總公司及台中分公司。2024 年度總公司及台中分公司範疇一排放量為 3.88 公噸 CO₂e、範疇二排放量為 119.78 公噸 CO₂e、範疇三排放量（類別 3(運輸)、類別 4(組織使用產品)）為 36.34 公噸 CO₂e，各類別排放量明細如下：

單位：公噸 CO₂e

年份	2023 年	2024 年
範疇一 (類別 1)	2.19	3.88
範疇二 (類別 2)	115.83	119.78
總排放量 (範疇一 + 範疇二)	118.02	123.66
員工人數 (人)	54	96
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e / 員工人數)	2.19	1.29
範疇三 (類別 3、類別 4)	31.65	36.34

華義近三年溫室氣體排放



註：

- 溫室氣體排放種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
- 使用的標準為依據 ISO 14064-1、ISO 14064-3。
- 範疇一 (類別 1) 包含柴油、汽油、冷媒；範疇二 (類別 2) 包含外購電力，引用經濟部能源署公告之電力排碳係數，2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度、2023 年為 0.494 公斤 CO₂e/度作計算。
- 溫室氣體排放量所用之轉換係數的來源：2023、2024 年皆有採用產品碳足跡資訊網之資料；2023 年採用行政院環境部所公布最新之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版；2024 年改採環境部「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」。
- 2023 年報告書揭露 2023 年數據原為自行盤查之結果，故進行資訊重編修正為 2023 年排放量為第三方外部查證後之數據。
- 生物源的二氧化碳排放量為 0。

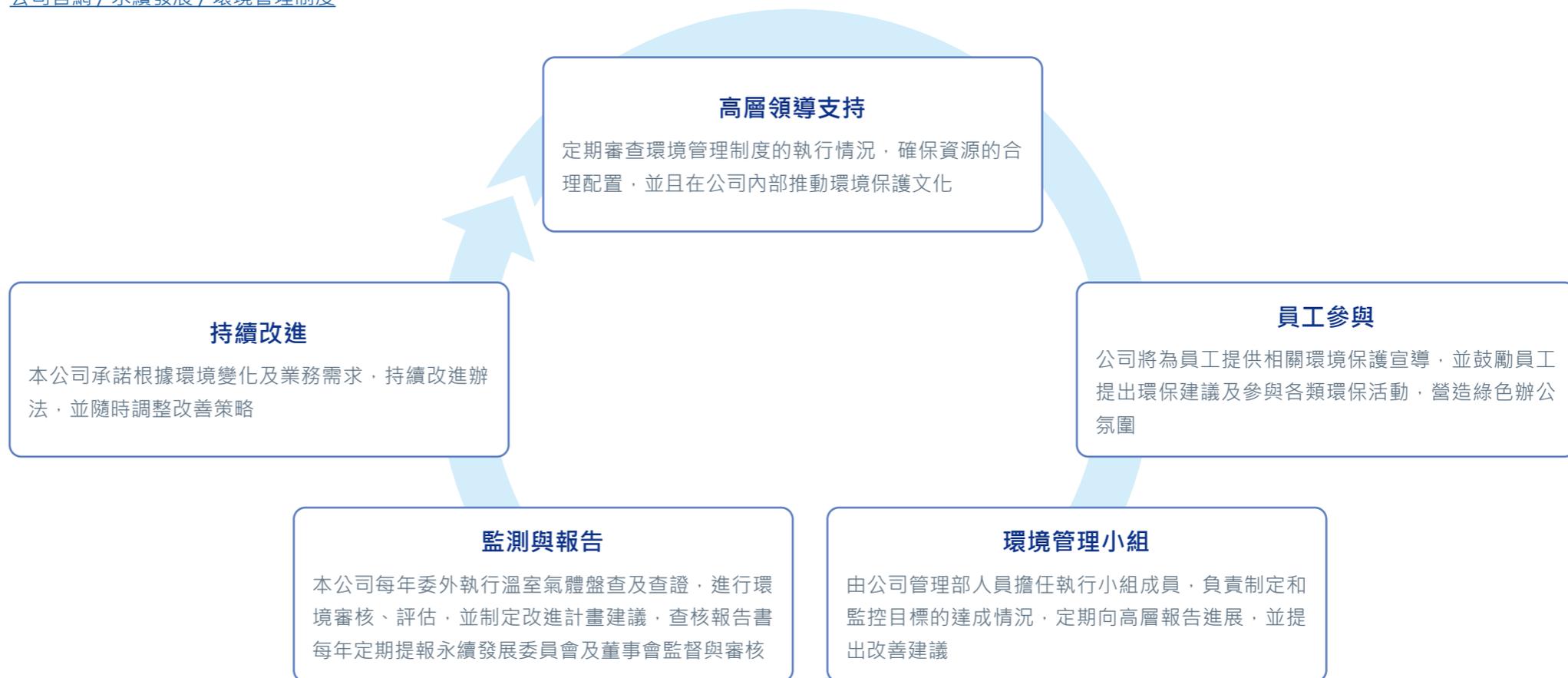
範疇一、範疇二總排放量 (公噸 CO₂e)

溫室氣體排放強度 (公噸 CO₂e / 員工人數)

節能措施

在全球環保意識日益提升的趨勢下，消費者對綠色消費的關注逐漸增加，企業的環保策略也獲得更高的接受度。有鑑於此，華義積極落實節能減碳措施，確保水資源、電力使用及廢棄物處理皆符合節能規範；我們透過張貼節能減碳標語，持續宣導並教育員工在日常工作與生活中落實環保行動。

此外，公司制定「環境管理政策」，承諾致力於保護環境、降低自然資源消耗及減少碳排放。我們透過持續改進的環境管理機制，以實現企業的長期永續發展目標；該政策適用於公司所有部門、辦公室及合作夥伴，涵蓋各項業務流程、營運管理與企業活動，期望攜手價值鏈，共同推動永續發展。有關公司詳細環境管理制度與作為，請參考[公司官網 / 永續發展 / 環境管理制度](#)。



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



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：更換節能照明設備、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，2024 年執行成效如下：

管理項目	策略與行動計畫	目標
能源與排放管理	<ul style="list-style-type: none"> 將辦公室 212 盞傳統日光燈全數改為 LED 平板燈，共計節能 95.4GJ、減碳 12.6 公噸 CO₂e / 年。 註： 1. LED 平板燈 48W/小時、傳統 T5 燈管 98W/小時，依據人事行政公告 2024 年上班日共 250 天，一天上班 10 小時，節能計算為 $=(98-48)*250*10*212$。 2. 電力排碳係數使用經濟部能源局公告之數據，2024 年為 0.474 公斤 CO₂e/度。 在明顯區域張貼節能減碳標語，以期同仁在日常生活中落實。 聘請外部專業講師實施溫室氣體盤查教育訓練。 在辦公室內擺放盆栽，並設定空調溫度於 26 度以上。 冰箱四周保留通風散熱空間，避免散熱不佳影響運轉效率，並避免放在陽光直射處。 冷氣定期保養並清洗濾網，提高降溫效率，降低耗電量。 推動公共交通系統的使用，並鼓勵同仁使用共享單車和電動車。 訂定策略與行動計畫： 中期 (3-5 年)：購買有國家省電標章的 3C 產品，並設定為自動省電模式；智慧化資訊機房；優先採用高效率、變頻式節能機器設備。 長期 (6-10 年)：購買綠能、碳權；鼓勵供應商減碳、共同制定減碳計畫；致力達到碳中和；進行綠色融資；投資低碳技術的研發和創新。 	<ul style="list-style-type: none"> 預計每年可以減碳約 0.5%-1% 的溫室氣體排放量強度。 以 2023 年為基準年，設定 2030 年相較於基準年減少 3% 或更高的溫室氣體排放量。
水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 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，並有國家省水標章。 採用感應式水龍頭，智能減少用水量。 利用回收盤內集水灌溉盆栽。 調控辦公場所溫度，減少冰水主機運轉，降低耗水量。 定期檢查維護管路，避免滲漏水造成資源無效浪費。 鼓勵同仁提案節水措施方案。 定期檢視用水量，與去年同期比較量化數據，檢討改善用水情形。 	<ul style="list-style-type: none"> 預計每年將減少 0.5%~1% 的取水強度。
廢棄物管理	<ul style="list-style-type: none"> 生活廢棄物統一由大樓協助處理。 因應華義產業屬性，部分紙本文件可能涉及消費者個人資料，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或二手家具回收。 實施垃圾分類和回收計劃，確保有害廢物與可回收物的分開處理。 降低一次性物品的使用，鼓勵員工使用可重複使用的產品。 委由具合格證照之廢棄物清理廠商進行廢棄物清運，並交至公營焚化爐進行處理。 舉辦拍賣淘汰之辦公相關設備 (例如：電腦、鍵盤、滑鼠、辦公桌椅等)，延續物命的同時亦減少廢棄物的產生。 減少紙張消耗量，例如辦公電腦列印預設為雙面列印、簽到表及課後問卷調查表改採 google 表單、採購電子線上簽核系統，2024 年已全面上線使用各式表單電子簽核，推動無紙化作業，大幅減少用紙量。 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃未來每月秤重 3 次，並以年平均重量來訂定廢棄物減量目標。



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，除了定期捐助及關懷弱勢團體外，也鼓勵與支持同仁投入各項公益活動，呼應社會需求，進而培養社會公民意識，並將滿滿的愛心與溫暖轉化成實際行動，積極參與社會關懷活動，善盡企業公民責任，持續為創造社會共好盡一份心力。有關公司詳細社會公益作為，請參考[公司官網 / 永續發展 / 社會公益參與](#)。

對社區之風險或機會採行相應措施與實施成效

一、關懷弱勢愛心捐款

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。2023~2024 年合計捐贈社團法人臺灣視障協會新台幣 50,000 元。



目錄
關於本報告書
永續經營的承諾

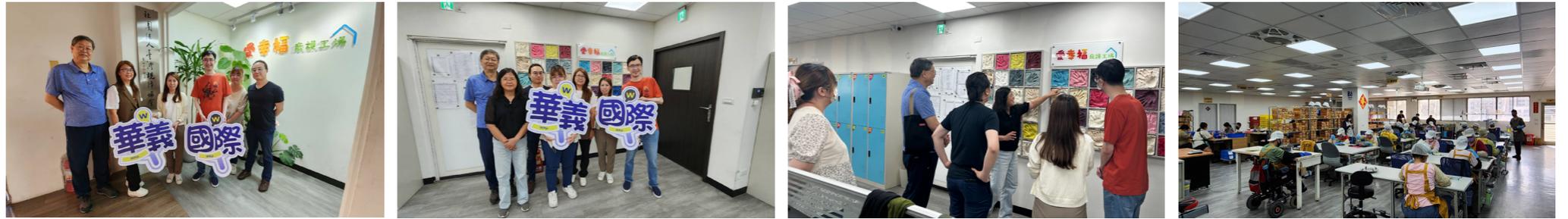
- 1 永續治理
- 2 公司治理
- 3 產品創新與管理
- 4 友善職場

5 社會發展

- 5.1 環境保護
- 5.2 社會公益

附錄

此外，華義國際副總經理更於 2024 年 9 月 12 日帶領同仁實際至臺灣視障協會愛幸福庇護工場參訪，藉由拋磚引玉激發同仁人飢己飢、人溺己溺之公益互助精神。



本公司同仁自主舉辦端午義賣活動，並將義賣所得全數捐贈予「社團法人臺灣自閉家庭關懷協會」，期望能為自閉症孩子的未來盡一份心力，並培養同仁愛物、惜物、知福、惜福的觀念。對這些孩子而言，時間從出生那刻起便不再站在父母這邊。他們的父母無法永遠陪伴，而人生終有離別的一天，當父母離開人世，孩子的未來將何去何從？依靠補助？依賴政府？這些都不是長久之計，真正能帶來改變的，是讓他們學會自立，並攜手走過人生的每一步。臺灣自閉家庭關懷協會致力於培養孩子的生活技能與職能訓練，教導他們從事自身能力所及的工作，透過販售各式農產品籌措共伴家園的運營經費，以自身努力開創屬於自己的未來。2024 年合計捐贈社團法人臺灣自閉家庭關懷協會新臺幣 4,500 元。





二、優先採購身心障礙者庇護工場年節禮盒及公益團體辦公室清潔服務

(一) 與您一起成為快樂的播種者

華義國際以實際行動給予身心障礙者支持與鼓勵，優先選擇身心障礙者庇護工場年節禮盒採購，讓我們透過禮盒的購買，將愛與關懷傳遞給同仁和客戶，我們相信這樣的行動不僅能夠為庇護工場提供支持，同時也能夠拋磚引玉，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。2024年，我們搭配端午義賣活動，採購樂芽庇護工場的端午餐盒提供同仁享用，採購總金額為新台幣 5,181 元。



(二) 協助身心障礙者尋找到安身立命的避風港

華義國際台中分公司與瑪利亞社會福利基金會「瑪利媽媽清潔高手工作隊」定期配合提供辦公室清潔服務，創造身障者就業機會與保障。瑪利亞社會福利基金會多年來致力身障者庇護就業服務，15年來服務超過 1,500 人，更建立起庇護就業的服務口碑，協助身心障礙者有更多的資源與保障，一步一腳印培訓帶領庇護青年學習自立、翻轉人生。2024年定期執行，每次清潔費用為新台幣 3,500 元，總計共支出 17,500 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

4 友善職場

5 社會發展

5.1 環境保護

5.2 社會公益

附錄



三、聘用公司營運所在地人力 (北北基桃生活圈)

華義辦公大樓位於台北市內湖區，屬於北北基桃生活圈，員工組成 47% 來自台北市，29% 來自新北市，24% 來自桃園市及基隆市，充分聘僱營運所在地人力，促進社區發展、增加社區居民認同度。

四、推動產業發展，帶動社區活動

華義一直以來都扮演著帶動國人休閒娛樂風氣的角色，持續不斷的開發新款遊戲及代理優質線上遊戲，透過民眾參與休閒娛樂活動逐漸展開，繼而推動整體遊戲產業多元及蓬勃發展，2024 年 6 月 1 日華義國際於台北市信義區西村里松壽路 12 號 ATT 4 FUN，盛大舉行《妖界黃昏 - 妖怪皇帝與終焉的夜叉姬》官方發表記者會，透過在西村里社區舉辦商業活動，促進當地社區經濟發展及刺激當地社區消費力的同時，亦創造股東、員工、玩家、社區多贏之局面。





附錄一 GRI Content Index

使用聲明	華義國際參考 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資料區間為 2024 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	05	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	01	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	01	
2-4	資訊重編	關於本報告書	01	
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 附錄五 第三方獨立單位保證聲明書	01, 95	
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 3.2 產品運營與責任	05, 45, 48	
2-7	員工	4.2 多元職場	64	
2-8	非員工的工作者	4.2 多元職場	64	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
TCFD 揭露對照表
附錄四
上櫃公司氣候相關資訊
附錄五
第三方獨立單位保證聲明書



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	1.2 永續發展組織架構 2.1 治理組織	10, 23	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理組織	23	
2-11	最高治理單位的主席	2.1 治理組織	23	
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	10, 23	
2-13	衝擊管理的負責人	1.2 永續發展組織架構	10	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	01	
2-15	利益衝突	2.3 誠信道德	35	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 治理組織	23	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 治理組織	23	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 治理組織	23	
2-19	薪酬政策	2.1 治理組織	23	
2-20	薪酬決定流程	2.1 治理組織	23	
2-21	年度總薪酬比率	4.3 員工關懷	67	

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
TCFD 揭露對照表
附錄四
上櫃公司氣候相關資訊
附錄五
第三方獨立單位保證聲明書



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	04, 10, 21, 41, 60	
2-23	政策承諾	2.3 誠信道德 4.1 人權管理	35, 61	
2-24	納入政策承諾	2.3 誠信道德 4.1 人權管理	35, 61	
2-25	補救負面衝擊的程序	1.5 利害關係人溝通 4.1 人權管理	19, 61	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.1 人權管理	61	
2-27	法規遵循	3.4 法規遵循	56	
2-28	公協會的會員資格	2.1 治理組織	23	
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	19	
2-30	團體協約	4.1 人權管理	61	因本公司無設立企業工會，故無團體協約，但公司與員工間之溝通機制順暢，透過定期之勞資會議、員工意見調查、內部溝通管道，能有效處理勞資雙方意見及訴求，促進勞資關係和諧穩定。若未來設立企業工會，將依工會要求研擬相關團體協約。

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
TCFD 揭露對照表
附錄四
上櫃公司氣候相關資訊
附錄五
第三方獨立單位保證聲明書



■ GRI 3 : 重大主題 2021

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	14	
3-2	重大主題列表		1.4 重大主題分析與鑑別	14	
治理運作與資訊透明					
3-3	重大主題管理		2 公司治理	21	
誠信經營					
3-3	重大主題管理		2 公司治理	21	
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	35	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信道德	35	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	41	
經營績效					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理	41	
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	33	
	201-4	取自政府之財務補助	2.2 經營績效	33	

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
TCFD 揭露對照表
- 附錄四
上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五
第三方獨立單位保證聲明書



GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
內容責任					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理	41	
GRI 416 顧客健康 與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 產品運營與責任	48	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 產品運營與責任	48	
417 行銷與標示 (2016)	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 產品運營與責任	48	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2 產品運營與責任	48	無此情事
資通安全與個資保護					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理	41	
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	53	
客戶服務與滿意度					
3-3	重大主題管理		3 產品創新與管理	41	
人才發展與培育					
3-3	重大主題管理		4 友善職場	60	
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	72	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.4 人才發展	72	
	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	72	



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
硬體基礎設施之環境足跡				
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) 942.22GJ (2) 100% (3) 0%
TC-SI-130a.2	(1) 總取水量，於高或極高基線水壓力區域之百分比 (2) 總耗水量，於高或極高基線水壓力區域之百分比	定量	千立方米 (m ³) 百分比 (%)	(1) 0.94 m ³ ; 0% (2) 華義營運型態為辦公室，僅有生活用水，無生產製程，水源來自自來水系統，未另行統計耗水量，惟用水依水費單據管理，整體用水量穩定且屬低耗水類型；0% (華義營運據點所在地非於高或極高基線水壓力區域)
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	請參閱 2.5 氣候變遷管理 - 策略
數據隱私和言論自由				
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 1,000-15,000 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	2024 年無因涉及用戶隱私而導致法律訴訟之事件。

■ 附錄

- 附錄一
GRI Content Index
- 附錄二
SASB Standards Index
- 附錄三
TCFD 揭露對照表
- 附錄四
上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五
第三方獨立單位保證聲明書



指標編號	揭露項目	性質	單位	報告內容或說明
數據隱私和言論自由				
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) 26 次 (2) 167 位 (3) 92% 來函申請調閱用戶資訊之單位為警政機關，係基於偵辦刑事案件之需要，並依法依程序向本公司提出申請。本公司依據《刑事訴訟法》及《個人資料保護法》等相關法規辦理，於法定範圍內提供必要資訊。本公司用戶資訊被揭露事件的次數占比為 92%，原因為其中兩件經內部查證後為「查無資料」，故未進行資訊提供、亦未另行回覆申請單位。
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	2024 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)。
數據安全				
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
招聘和管理全球、多元化和熟練的工作人力				
TC-SI-330a.1	需要工作簽證的員工百分比	定量	百分比 (%)	0%
TC-SI-330a.2	員工敬業度 (參與度) 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

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
TCFD 揭露對照表
- 附錄四
上櫃公司氣候相關資訊
- 附錄五
第三方獨立單位保證聲明書



指標編號	揭露項目	性質	單位	報告內容或說明
智慧財產權保護與競爭行為				
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
管理技術中斷帶來的系統性風險				
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	本公司所提供之產品與服務以軟體為主，較少涉及效能問題。關於服務中斷情形，過往並未進行系統性登記，主因在於中斷原因多元，可能包括本公司進行版本更新等內部作業，亦可能受雲端伺服器或網路等外部因素影響；未來將此項列為 2025 年度追蹤指標之一，以利持續改善服務穩定性。 就用戶服務總停機時間而言，其次數通常與服務中斷次數相當，單次停機時間多介於 0.5 至 2 小時之間。本公司亦依各項服務性質設計補償機制，依據停機時間長短進行階段式補償，以保障消費者權益。
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。
活動指標				
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

附錄三 TCFD 揭露對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	本報告對應章節	頁碼
治理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 董事會如何監督氣候相關議題 ■ 管理階層如何評估與管理氣候相關議題 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2.5 氣候變遷管理 - 治理 ■ 2.5 氣候變遷管理 - 治理 	38
策略	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公司辨認出的短中長期氣候相關風險與機會 ■ 氣候相關議題對公司的商業模式、策略與財務規畫的衝擊 ■ 情境分析 (包括 2°C 或更嚴苛的情境) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2.5 氣候變遷管理 - 策略 ■ 2.5 氣候變遷管理 - 策略 ■ 2.5 氣候變遷管理 - 策略 	39
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> ■ 氣候相關風險的鑑別和評估流程 ■ 氣候相關風險的管理流程 ■ 說明上述之辨識及管理風險流程是如何整合至公司整體風險管理制度 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2.5 氣候變遷管理 - 風險管理 ■ 2.5 氣候變遷管理 - 風險管理 ■ 2.5 氣候變遷管理 - 風險管理 	40
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> ■ 評估指標是否與公司策略與風險管理一致 ■ 揭露範疇一、範疇二和範疇三 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險 ■ 管理目標及相關績效 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2.5 氣候變遷管理 - 指標與目標 ■ 5.1 環境保護 ■ 2.5 氣候變遷管理 - 指標與目標、5.1 環境保護 	40, 77

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
TCFD 揭露對照表
附錄四
上櫃公司氣候相關資訊
附錄五
第三方獨立單位保證聲明書



附錄四 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。	請參閱 2.5 氣候變遷管理 - 治理
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）。	請參閱 2.5 氣候變遷管理 - 策略
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 2.5 氣候變遷管理 - 策略
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。	請參閱 2.5 氣候變遷管理 - 風險管理
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。	請參閱 2.5 氣候變遷管理 - 策略
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。	請參閱 2.5 氣候變遷管理 - 策略
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司暫不實施內部碳定價。
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。	公司暫無相關計畫，尚在研擬氣候相關目標
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。	請參閱 2.5 氣候變遷管理 - 指標與目標 、 5.1 環境保護 。 2023 年及 2024 年溫室氣體盤查及確信，確信機構為艾法諾國際股份有限公司（英文名：AFNOR ASIA LTD.）根據 ISO 14064-3:2019 標準，意見類型為不含保留意見；聲明盤查數據之合理保證等級為範疇一（類別 1）及範疇二（類別 2）；有限保證等級為範疇三（類別 3、類別 4）。

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
TCFD 揭露對照表
附錄四
上櫃公司氣候相關資訊
附錄五
第三方獨立單位保證聲明書



附錄五 第三方獨立單位保證聲明書

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

TCFD 揭露對照表

附錄四

上櫃公司氣候相關資訊

附錄五

第三方獨立單位保證聲明書



ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE WAYI INTERNATIONAL DIGITAL ENTERTAINMENT CO., LTD.'S SUSTAINABILITY REPORT FOR 2024

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 Sustainability Report for 2024 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level during 2025/06/23 to 2025/07/31. WAYI Taiwan operational and service sites (excluding the subsidiary- Hua Zhi Software Private Ltd.) as disclosed in Wayi's Sustainability Report of 2024. The boundary is not the same as Wayi's consolidated financial statements.
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 for 2024 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and the 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 text, data, graphs and statements within the scope of assurance with the intention to inform all Wayi's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP.2018).
Assurance has been conducted at a type 1 moderate level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TWLPP 5008 Issue 2502

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	Reference to GRI Universal Standards (2021)

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/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, SASB and Greenhouse Gas Emission have not been checked back to source as part of this assurance process.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, 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 organisation, 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, SA6000, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS
ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018). We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

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, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, Wayi may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

TWLPP 5008 Issue 2502

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.

ADHERENCE TO GRI
The Report, Wayi's Sustainability Report of 2024, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 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 the material topics claimed in the GRI content index. The Report has properly disclosed information related to Wayi's contributions to sustainability development.

For future reporting, it is recommended to enhance the robustness of methodologies used for quantifying impact assessments, to strengthen the Sustainability Committee's governance over sustainability strategies, metrics, and targets; and to establish a transparent and accountable mechanism that aligns executive remuneration with sustainability performance.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
08 August, 2025
www.sgs.com

TWLPP 5008 Issue 2502





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