



wayi

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
2022

目錄

關於本報告書
永續經營的承諾
響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
關於華義
重大主題分析與鑑別
利害關係人溝通

1 公司治理
3 友善職場
4 社會發展
附錄

目錄

關於本報告書	01
永續經營的承諾	03
響應聯合國永續發展目標 (SDGs)	04
關於華義	05
重大主題分析與鑑別	11
利害關係人溝通	15

CHAPTER
1 公司治理

重大主題管理方針	17
1.1 治理組織	18
1.2 經營績效	26
1.3 誠信道德	28
1.4 風險管理	29

CHAPTER
2 產品創新與管理

重大主題管理方針	30
2.1 供應鏈管理	32
2.2 產品安全	34
2.3 資通安全	36
2.4 法規遵循	37
2.5 客戶服務	37

17

17
18
26
28
29

30

30
32
34
36
37
37

CHAPTER
3 友善職場

重大主題管理方針	38
3.1 人權管理	39
3.2 人員結構	42
3.3 員工關懷	44
3.4 人才發展	48
3.5 健康職場	50

CHAPTER
4 社會發展

4.1 環境保護	51
4.2 社會公益	54

Appendix
附錄

附錄一 GRI Content Index	55
附錄二 永續會計準則 SASB Index	60
附錄三 第三方查證保證聲明書	62

38

38
39
42
44
48
50

51

51
54

55

55
60
62

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，此為華義第二本永續報告書。我們將這份報告書同步置於華義官網 (<http://www.wayi.net>)，供利害關係人與資訊使用者查閱。

本報告書旨在揭露公司治理透明度，透過精進治理、環境友善及關心社會發展，充份展現華義在永續發展努力的成果，我們期許這份報告書能夠真正落實對永續發展的承諾。

華義珍惜每次發佈永續報告書的機會，向關心華義的實質或潛在利害關係人展示我們在永續發展面向所做的努力和取得的成果。我們將持續努力，堅守我們的永續承諾，為我們的利害關係人和社會做出積極的貢獻。



華義官網

報告邊界與範疇

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

本報告書報導範疇主要為華義台北總公司及台中分公司，經濟指標之財務數據依國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standard, IFRS) 以新臺幣計算，並經勤業眾信聯合會計師事務所查核簽證後之公開資訊，與華義合併財報數據一致，如有特殊情形，將於各章節中備註說明；環境及社會指標之數據由各部門蒐集、彙整統計，以國際適用指標為計算單位。本報告書為華義發行之第二本永續報告書，為確保各報導期間之資訊一致性與可比較性，揭露資訊若與前一年度有重編與報導改變之情事，將於各章節中進行說明。

本報告書合併財務報表包含之實體為：

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

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

報告書依循原則

本報告書主要參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版)，暫無適用之 GRI 行業準則，同時參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 永續指標及臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報企業永續報告書作業辦法」所列之指導方針進行內容架構編製，並呼應聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs)，依據報導原則揭露華義重大主題之相關策略、目標和具體作為，並於報告書附錄一和附錄二提供 GRI 及 SASB 內容索引的詳細資訊。

報告書管理方式與保證

為確保永續議題能夠有效融入營運機制，本公司成立「永續發展委員會」，並於 2023 年 1 月 5 日董事會通過《永續發展委員會組織章程》，獲董事會授權，負責推動和決策與環境、社會以及公司治理相關的事項，並落實盡職調查。委員會定期向董事會報告執行情況，至少每年一次。

除日常推動和執行各自負責的永續議題工作外，委員會成員也積極參與本報告書之編製過程，召集成立「永續發展推動小組」，小組成員包括財務、會計、管理、人資、法務、資訊、產品與視覺設計等部門主管，負責整體規劃、溝通整合、資料彙整及編輯修訂，目的是確保揭露的資訊準確無誤，並涵蓋所有重要的永續主題。經權責部門主管審查覆核後，由「永續發展委員會」定稿發行，並於第四季提報董事會。

報告書編撰完成後委託第三方公正獨立機構採新版 GRI Standards 2021 參照選項，針對報告書中揭露資訊之包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness) 及衝擊性 (Impact) 進行 AA1000 AS v3 第 1 類型 (Type1) 中度保證等級進行查證，查證保證聲明書請參閱報告書附錄三。

報導期間與發行

本報告書涵蓋華義 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日之相關營運活動資訊與數據，內容著重報導各重大主題之管理作為與績效，未來亦將持續每年編製、發行，善盡與利害關係人溝通之責任。

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：2022 年 9 月

現行發行日期：2023 年 9 月

下次發行日期：預定 2024 年 9 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。

華義國際數位娛樂股份有限公司 財務部

地址：台北市內湖區行愛路 141 巷 39 號 6 樓

電話：02-5559-0070

傳真：02-5559-0095

電子信箱：ESG@wayi.com.tw

官網：<https://www.wayi.com.tw/>



目錄

關於本報告書

■ 永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

永續經營的承諾

華義國際在經營電腦遊戲軟體的代理與發行領域擁有數十年的豐富歷史，作為國內線上遊戲的先驅，我們見證了國內遊戲市場由單機遊戲轉向線上娛樂環境的演變。隨著整體遊戲市場的變化，華義國際正在進行轉型，從遊戲服務提供者轉變為數位娛樂內容的服務提供者。

我們堅信，數位娛樂產業仍將持續蓬勃發展。儘管遊戲的形式可能改變，但使用者追求快樂的初衷依然相同。因此，華義國際承諾繼續履行滿足使用者需求的使命，不斷努力提供更優質的服務。

為了因應整體大環境持續受到國際金融市場、通膨、氣候變遷以及地緣政治風險等複雜因素對各產業帶來的不同程度影響，華義國際堅持提供可持續的優質服務，並與國際接軌。為達成此目標，我們將 E (環境)、S (社會)、G (公司治理) 永續議題納入公司整體營運管理制度中，並致力持續加強對利害關係人的溝通與合作，同時向閱讀本報告書的讀者揭露本公司的行動方案和績效。華義定期檢視各項措施的有效性，確保公司營運能在不斷變化的國際規範與趨勢中保持彈性與韌性，降低營運過程中潛在與實際可能發生之負面衝擊，並提升商譽與正面效益。我們相信透過這樣的策略與承諾，能確保營運持續發展，並為股東、客戶、員工、合作夥伴和社會創造更多長遠的價值。

■ 環境面

華義國際密切關注國際氣候變遷議題，在行銷宣傳與相關活動方面，採數位廣告為主，以降低實體廣告結束後所產生之廢棄物；或是運用可重複使用之素材，提供給玩家的實體贈品等亦以可推廣環保永續之品項為優先，雖然營運過程方式非實際能資源耗用大戶，但亦把握每次可以節能減碳的機會，藉以降低溫室氣體的排放，善盡地球成員的一己之力。

■ 社會面

華義國際致力打造多元、平等、包容的友善職場，訂定《華義國際數位娛樂股份有限公司人權政策》，並提供員工優質的工作環境，透過實際行動參與社會公益，共同打造同善共好的社會氛圍。華義國際在評估合作廠商或挑選產品時，也會將華義國際所重視的價值，像是多元、平等、包容、職場友善、環境永續、消費者保護以及法律遵循等列為重要的評估依據，希望華義國際的合作夥伴都能有相同的理念並遵循國內產業界各項法規，保障消費者遊戲體驗的合法權益。

■ 治理面

華義國際制定有關最高治理單位的重要規章，如《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》，以建立良好的公司治理制度。我們也提前編制並自願發行『永續報告書』，調整組織架構、開拓新的業務方向、並追求新的市場機會，藉以確保投資人與各面向之利害關係人權益得到保障。

華義國際希望這些調整和改變能夠獲得大家的共識，凝聚力量，真正實現企業永續經營的承諾。透過不斷的努力和創新，華義國際將繼續成為數位娛樂領域的引領者，為使用者提供優質、創新且持續的服務。



董事長 施書凱

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

■ 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

聯合國於 2015 年提出永續發展目標 (UN Sustainable Development Goals, SDGs)，旨在透過計劃性行動創造人類健康、永續發展、經濟繁榮、區域和平與合作。SDGs 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。

華義持續關注 SDGs 議題，並響應這一全球趨勢。我們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、產業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，我們控制資源使用並實施節能措施；在社會方面，我們推動環境保護並參與社會關懷和公益活動；在治理面強化董事會職能、提升營運績效，創造股東、投資人應有之權益。

每年，華義發布永續報告書和利害關係人報告，以展示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。



E	11 永續城市與社區 12 永續消費及生產	■ 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。	4.1 環境保護
S	3 良好健康與福祉 4 優質教育 5 性別平等	■ 消除兩性不平等與確保弱勢族群就業。 ■ 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。	3.1 人權管理 3.2 人員結構 3.3 員工關懷 3.5 健康職場
G	8 體面工作和經濟增長 10 減少國內及國際不平等 16 和平、正義與健全的司法	■ 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。 ■ 創新產品、提升開發量能。 ■ 職場平等與同工同酬。	1.2 經營績效 1.3 誠信道德 3.3 員工關懷

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾
- 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別
利害關係人溝通

- 1 公司治理
- 3 友善職場
- 4 社會發展
- 附錄

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，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，早期以出版日本單機遊戲並進行在地化為主要項目，1997 年成立研發部後開始自研產品，與東立出版社合作，將知名漫畫《真命天子》改編為電腦遊戲。後於 1999 年 7 月成立華義遊戲網，計畫並推動華義的第一款線上遊戲《人在江湖》，不僅為國內線上遊戲的先鋒，之後推出的《石器時代》更是國內首套萬人線上遊戲，也建立起以線上遊戲為主要核心，後續陸續拓展線上遊戲金流系統、電子競技等相關業務。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，並持續進行其他 IP 授權取得與合作，藉由聯運經驗的累積，為未來營運策略奠下基礎。



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

品牌價值

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

企業精神



華義企業精神

使命 – 為顧客創造完美及驚喜的娛樂體驗

核心價值觀 – 堅持成功信念及永不放棄的追求完美

願景 – 成為全方位的娛樂集團

未來願景

華義以『建構玩家的夢想俱樂部』為定位，以娛樂 (FUN)、信賴 (Trustworthy)、互動 (Relationship) 為品牌精神，並以根留台灣放眼全世界的營運角度，致力於提供人類全方位且更高附加價值的數位娛樂服務，並期許在未來十年內成為亞洲數位娛樂的第一品牌。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

■ 關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

■ 營運布局

華義以遊戲代理為主要營運項目，並於台灣、香港及澳門進行營運，各區市場銷售比例如下圖。所代理之遊戲項目以日韓開發商製作的線上遊戲為主（包含但不限於電腦、移動裝置等平台），而本公司所代理之遊戲產品主要客群為 15~50 歲的遊戲玩家。2022 年至 2023 年主要營運項目包含《GE 王者之劍 R》、《MASS FOR THE DEAD》、《金色琴弦 星光交響樂團》、《動物朋友 3》等款遊戲，註冊會員數：

《GE 王者之劍 R》：926,895 人

《MASS FOR THE DEAD》：549,006 人

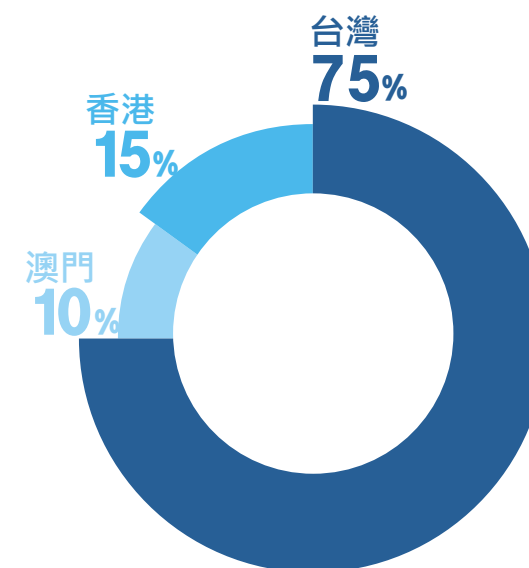
《金色琴弦 星光交響樂團》：39,143 人

《動物朋友 3》：105,654 人

註：2022 年 Q4 至 2023 年 Q1 新增兩款上市產品，先後分別為《金色琴弦 星光交響樂團》（2022.11.9）、《動物朋友 3》（2023.3.14）。

本公司代理之產品是以日本、韓國兩國之遊戲開發商所開發之線上遊戲（包含但不限於 PC 端遊、手遊）為主，透過實體機房，或和 google、Amazon 等承租雲端伺服器，進行遊戲環境架設以提供台港澳等服務區域之玩家進行遊戲，並不定期舉辦玩家見面會，收集玩家建議並公告遊戲相關進展與規劃。華義除了與海外開發商建立代理關係，將其開發之產品進行在地化經營。亦透過產品代理同時取得 IP 授權，研發其他產品進行營運；因遊戲產品屬性，亦和音樂、影視動漫等產業進行相關合作或授權關係。2022 年公司規模與供應鏈並無重大改變，亦無產品被禁止銷售或依法下架之情事。

2022 年銷售金額占比



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

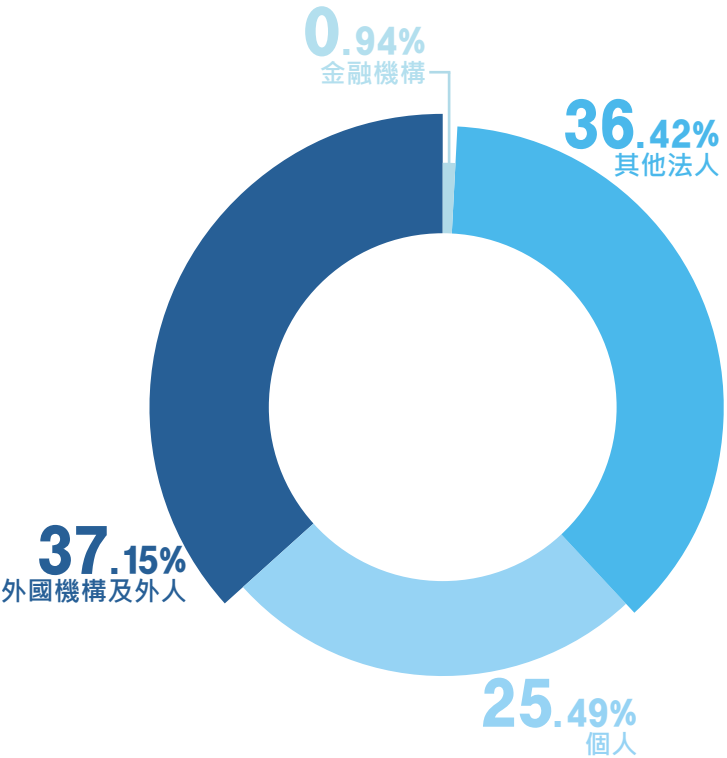
附錄

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	222,748,100 元 (截至 2022 年 12 月 31 日)
員工人數	51 人
產業別	文化創意業
主要業務	電腦軟硬體程式之設計買賣、遊戲軟體之代理銷售、電子資訊服務
董事長	施書凱
總公司	台北市內湖區行愛路 141 巷 39 號 6 樓
台中分公司	台中市西屯區市政北二路 238 號 14 樓之 2

股東結構

基準日：2023 年 4 月 23 日



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

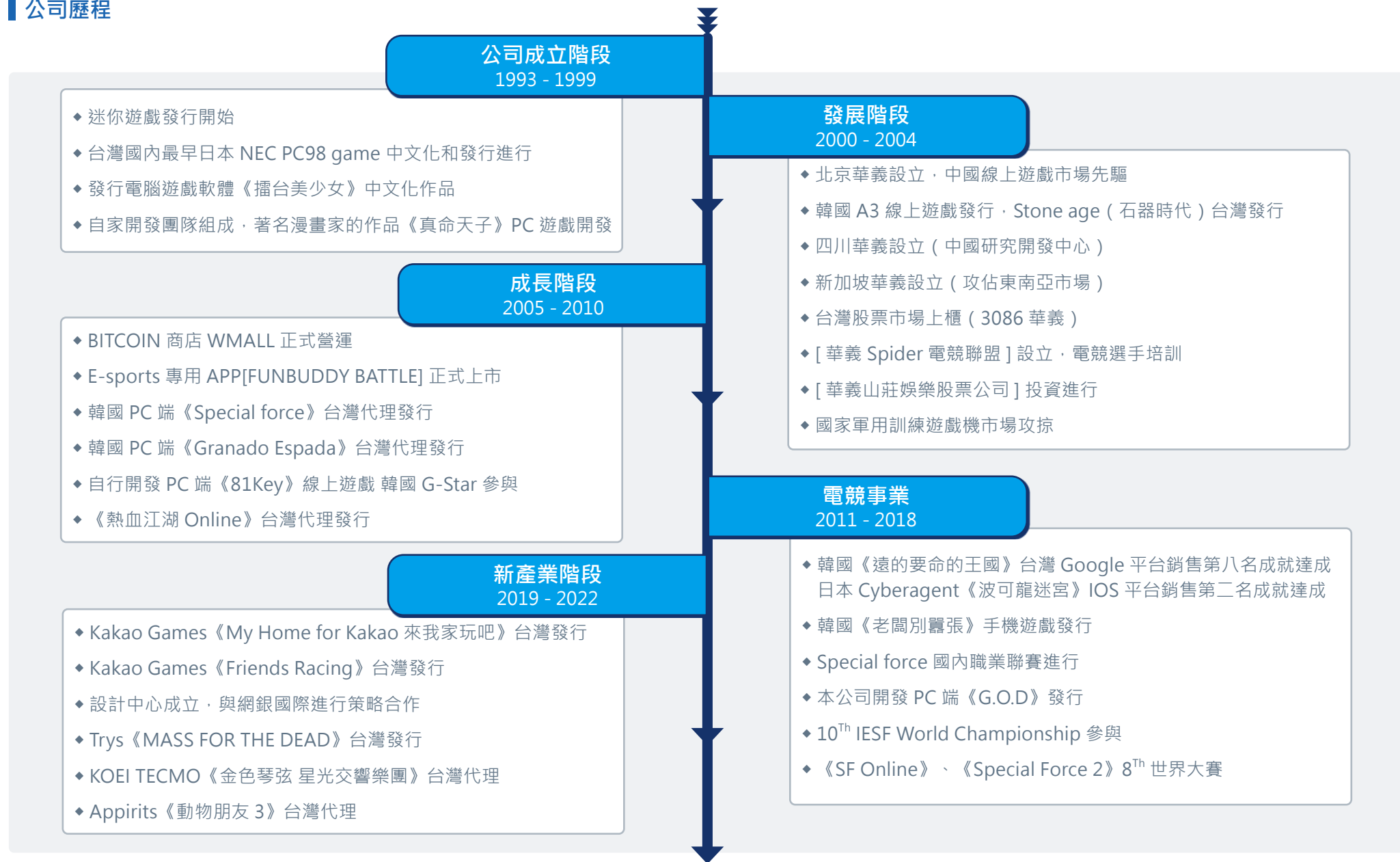
1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

公司歷程



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

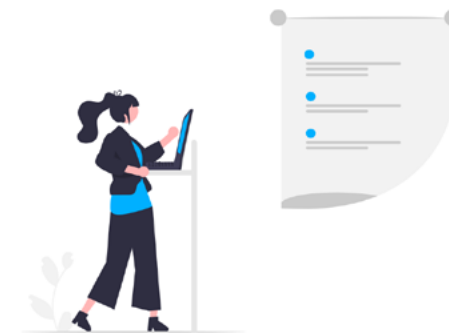
3 友善職場

4 社會發展

附錄

近期沿革

2020	1 月《世界大亨》休閒線上娛樂手遊上市。 2 月《來我家玩吧》x《孤單又燦爛的神 - 鬼怪》推出聯名合作。 3 月《波可龍迷宮》在台上市歡慶 5 週年。 4 月《熱血三國 3》讓玩家輕鬆成長加速！推出「熱血衝刺」版本。 5 月《波可龍迷宮》新功能「聖輝魔石之洞」關卡開啟。 6 月《GE 王者之劍 R》拯救平行世界！今迎改版。 7 月《來我家玩吧》開啟公會遠征新時代！新增「星光公會」及「熱氣球遠征」系統。 8 月《來我家玩吧》新型態任務開啟！一起到星星寵物的夢裡探險吧！ 9 月《熱血三國 3》群雄血戰為蒼生！全新改版「巡遊天下」登場！ 10 月《靈魂方舟》預約就送 SSS 英雄！事前預約活動開跑！ 11 月《靈魂方舟》仙界大戰即刻開始！雙平台正式上線！ 12 月《2020 高雄電競嘉年華》超吸睛！《靈魂方舟》、《CODE 2040》市集設攤人氣旺。
2021	1 月《靈魂方舟》難以突破的封神台登場。 2 月《靈魂方舟》活動、改版齊發！大型戰略佈局公會戰登場。 3 月《靈魂方舟》狼與羊甜蜜關卡啟動。 6 月《GE 王者之劍 R》奧馳亞終章：世界末日的來臨登場。 7 月 臺中分公司設立。 8 月《MASS FOR THE DEAD》日本人氣動畫《OVERLORD》授權，台港澳代理消息公開！ 11 月《MASS FOR THE DEAD》，雙平台商店預註冊、事前預約活動即刻開跑！ 11 月人氣 IP 為題材的可愛競速手遊《FRIENDS RACING》事前預約活動正式起跑囉！ 11 月《MASS FOR THE DEAD》宣傳片公開，同步釋出登場角色介紹。 12 月《MASS FOR THE DEAD》雙平台正式上線，開服活動全面展開！ 《Friends Racing》12/20 飄速登場！趕快追上 RYAN 一起成為賽車手吧！
2022	5 月《MASS FOR THE DEAD》歡慶「0.5 周年紀念」！ 6 月 施書凱先生接任華義國際董事長。 8 月《MASS FOR THE DEAD》X《為美好的世界獻上祝福》聯名活動開跑！ 8 月取得日本光榮特庫摩遊戲 (KOEI TECMO GAMES)《金色琴弦 星光交響樂團》台港澳代理權。 9 月取得《動物朋友 3》台港澳代理權。 10 月《金色琴弦 星光交響樂團》事前預約開跑。 11 月《金色琴弦 星光交響樂團》台港澳正式上市。
2023	1 月《金色琴弦 星光交響樂團》推出首次大型改版活動「向陽回憶」。 2 月《動物朋友 3》事前預約正式展開，舉辦首次官方見面會。 3 月《動物朋友 3》繁中版正式上市。 4 月《金色琴弦 星光交響樂團》舉辦第二次玩家見面會，搶先公布半週年活動。



註：1993~2019 年之沿革情形，請參照公司 111 年
年報 p3~p9。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

■ 重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

重大主題分析與鑑別

2022 年華義參照 GRI Standards 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，重新調整重大主題評估流程，改以「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，區分為五個步驟，調整永續議題是否具重大性之鑑別方法。

本年度 23 項永續議題經行政中心財務長、永續發展推動小組成員與外部顧問進行討論、確認後，擇定 10 項為 2022 年優先揭露之重大主題，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。

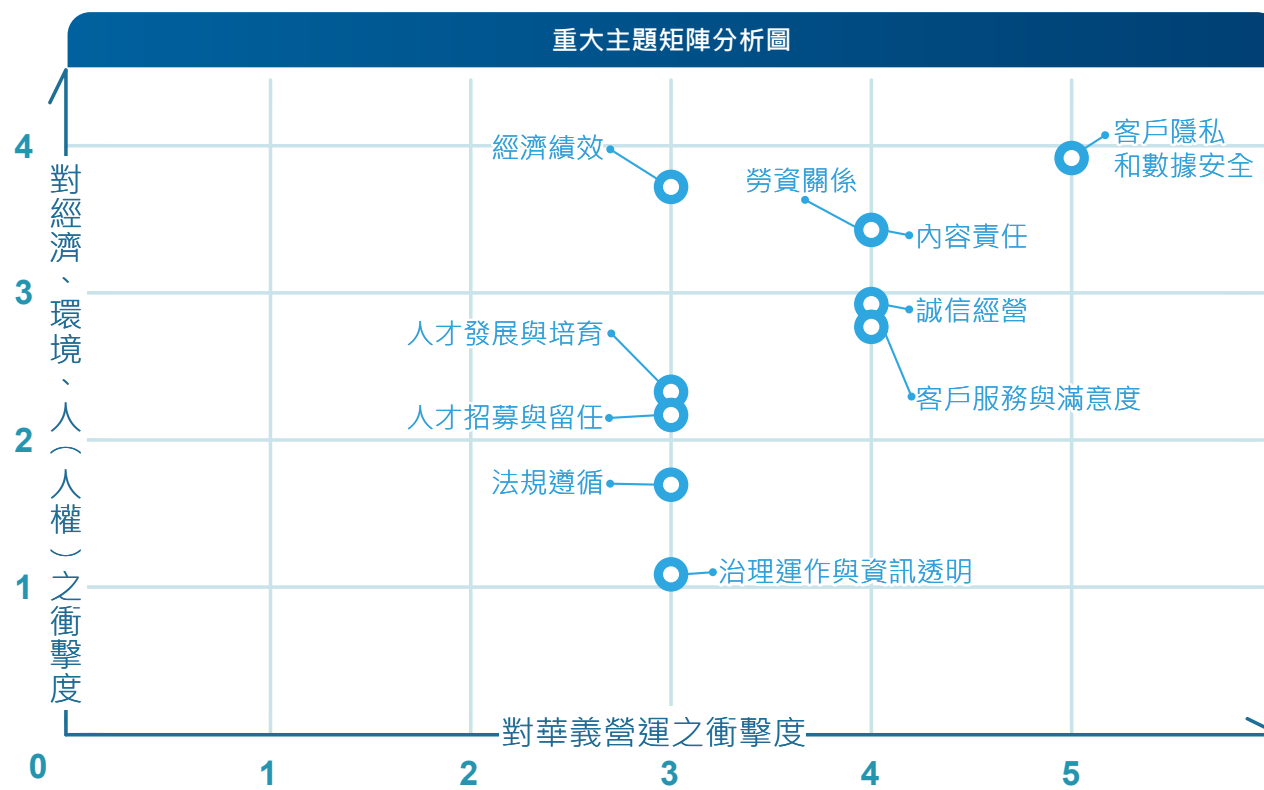
重大主題重大性分析步驟		
1 了解組織脈絡 2 鑑別實際及潛在衝擊	永續議題： 參考永續標準與規範 (GRI、TCFD、SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs)、ESG 評級機構 (DJSI、MSCI)、證交所上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法等進行永續主題之蒐集，並透過各部門日常營運活動與利害關係人之議合、外部顧問意見以及通訊產業相關特性與規範等，持續蒐集與公司實際或潛在相關之永續議題，最後經由彙整收斂，整併為 23 項永續議題。	23 項 永續議題
3 評估永續議題 衝擊的顯著程度	重大性評估： 由行政中心財務長、永續發展推動小組成員與外部顧問召開重大主題鑑別會議，依循 GRI 準則指引逐一展開華義國際之營運活動對 23 項永續議題所產生之內、外部衝擊並評估其顯著程度，包括： • 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。 衝擊分數計算 • 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。 受影響之利害關係人： • 評估各項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。	衝擊評估 「實際」「潛在」 「正面」「負面」
4 排定最顯著 衝擊的優先報導順序	依據 23 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，分別選擇負面分數及正面分數重大性之前 10 項永續議題，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、永續發展推動小組成員與外部顧問進行討論、確認後，擇定 10 項為 2022 年優先揭露之重大主題。	10 個重大主題
5 重大主題回應與管理	重大主題回應由華義永續報告書編製小組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。	第 2 本永續報告書

目錄
關於本報告書
永續經營的承諾
響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
關於華義
■ 重大主題分析與鑑別
利害關係人溝通

- 1 公司治理
- 3 友善職場
- 4 社會發展
- 附錄

重大主題評估結果

2022 年重大主題，由於重大性分析評估方法調整，加上蒐集永續議題更多元與細項化，故重大性議題鑑別結果與前一年度相比，增列「勞資關係」、「內容責任」兩項為本年度重大主題，其餘未有重大改變，僅議題名稱與呈現方式不同。本年度鑑別出 10 項作為本公司優先管理與回應之重大主題，係以增加公司衝擊的透明度、提升當責性及確保公司價值的永續性，並使利害關係人與資訊使用者對華義在永續發展的衝擊與貢獻，做出明智的評估與決策。重大主題依負面重大分數排序及對華義營運衝擊度，繪製華義重大主題矩陣圖如下：



永續主題排序

- | | | |
|--------------|--------------|-----------|
| 01 客戶隱私和數據安全 | 02 勞資關係 | |
| 03 內容責任 | 04 誠信經營 | |
| 05 客戶服務與滿意度 | 06 經濟績效 | |
| 07 人才招募與留任 | 08 人才發展與培育 | |
| 09 法規遵循 | 10 治理運作與資訊透明 | |
| 11 人權 | 12 供應鏈永續管理 | 13 產品創新管理 |
| 14 多元共融 | 15 能源管理 | 16 廢棄物 |
| 17 職業安全衛生 | 18 稅務 | 19 水資源 |
| 20 空氣污染排放 | 21 生態保育 | 22 社會參與 |
| 23 當地社區 | | |
- 註：藍色字體為 2022 年重大主題

重大主題列表

「*」為有實際負面衝擊

管理方針	重大主題	衝擊說明	GRI 指標	對應章節
公司治理	經濟績效 *	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，短期以「穩定產品供貨來源」、「多元產品導向」為計劃，未來預期能開發更多元的數位娛樂服務市場，創造更大公司價值，為股東、員工及其他相關利害關係人創造更大收益。 2022 年整體營收情況較前一年衰退，主要受東亞遊戲產業環境以及全球經濟狀況影響，公司已調整產品策略、預算，並進行財務推估，穩健公司營運。	GRI 201-1	1.2 經濟績效
	治理運作與資訊透明	華義基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，建立透明健全的公司治理架構，訂定各項公司治理與誠信經營內規政策、自願發行永續報告書，皆公開於公司官網，保障股東、商業夥伴、社會大眾知悉公司資訊之權利，並維護公平交易市場及遊戲環境。 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。	自有主題	1.1 治理組織
	誠信經營		自有主題	1.3 誠信經營
勞雇關係	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，華義積極招募多元人才，提供員工優於一般標準的薪酬福利，更從教育訓練等多方面提供員工成長機會，建立良好的勞資關係、工作環境及溝通管道，使員工能與公司共同成長發展。 報導年度華義並無發生重大勞資糾紛，但因組織業務調整及受疫情衝擊影響，以致 2022 年離職率偏高，公司已積極調整改善人事制度，建立完善教育訓練與回聘制度。	404-1 404-3	3.4 人才發展
	人才招聘與留任		201-3, 202-1 401-1, 401-2, 401-3	3.3 員工關懷
	勞資關係		402-1	3.3 員工關懷
市場服務	客戶服務與滿意度	華義主要業務範疇為提供客戶 / 消費者數位娛樂之服務，故讓客戶於相關服務上獲得良好之體驗為本公司需要高度重視之議題，玩家滿意度提升有助於公司口碑提升，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後續推出的新品的嘗試意願，衝擊公司市占率，影響公司業績及各利害關係人收益。	自有主題	2.5 客戶服務

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

■ 重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

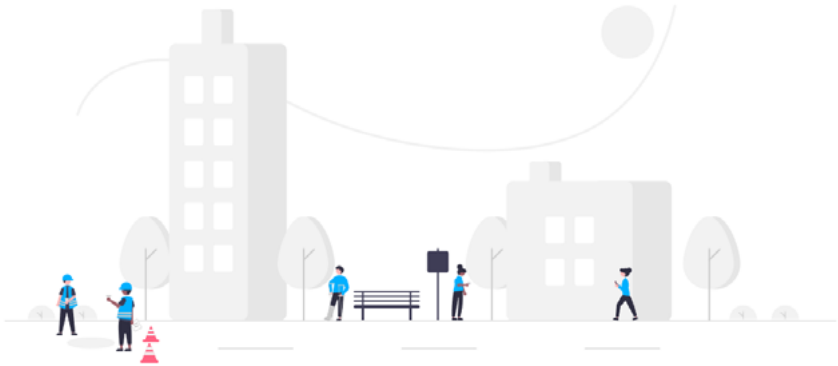
1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

管理方針	重大主題	衝擊說明	GRI 指標	對應章節
資通安全	客戶隱私和數據安全	華義提供客戶 / 消費者數位娛樂之服務，保障資通安全無虞為本公司最重要的責任。公司積極維護客戶個資及營業秘密，並注重金流交易安全，善盡管理客戶、員工的隱私及敏感資料之責。報導年度並無發生資通安全負面衝擊之情事。倘若發生任何資通安全之疑慮，將導致失去消費者信任，公司商譽受損，更會導致客戶流失，影響公司業績及各利害關係人收益。	GRI 418-1	2.3 資通安全
法規遵循	法規遵循	華義營運均遵照國內外相關法令規定辦理，並隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情形，因應相關營運策略之調整，避免誤犯法令，造成公司營運損失，期能達到永續穩定經營之目的，並維護各利害關係人權益。 報導年度華義並無違反法令規定之負面衝擊事件。倘若發生誤犯法規之情事，公司將因主管機關之裁罰衝擊公司營運及商譽，連帶損及各利害關係人權益。	自有主題	2.4 法規遵循
	內容責任	華義提供客戶 / 消費者數位娛樂之服務，同時兼負管理遊戲內容的責任，包含防範詐騙或是不實資訊、以及適當且合規的遊戲內容分級，除秉持公平公正之原則，正確公布遊戲相關數據，亦恪守國內外遊戲相關法令規定，確保消費者權益，更必須對社會大眾負責，建造一個值得信賴的平台。 報導年度華義並無發生遊戲內容不實或不適當之負面衝擊事件。倘若發生任何遊戲內容之疑慮，嚴重可能導致公司商譽受損，遊戲下架，影響公司營收及各利害關係人收益。	自有主題	2.2 產品安全



利害關係人溝通

利害關係人溝通與議合

本報告書參照新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021)，同步將利害關係人重新定義為「指權益已經或可能受組織活動衝擊 (影響) 的個人或群體」，於「評估永續議題衝擊的顯著程度」階段，同時評估每項永續議題可能影響之個人或群體，並參考前一年度採用 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 之五大原則的依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性所評估之利害關係人。2022 年經考量營運活動及組織發展目標，永續發展推動小組成員與各部門主管內部討論後，鑑別出五類主要利害關係人，包括：**投資人 / 股東、玩家 / 消費者、員工、商業夥伴及社會大眾**。

為積極瞭解利害關係人需求及其所關心之永續議題，本公司設有相對應之權責單位進行溝通及回應，透過電話、Email、問卷或網站等不同溝通管道收集利害關係人回饋資訊及關心的議題，再透過內部部門之協調與溝通，將議題依性質與影響力決定處理方式。

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
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。	薪酬福利 經營績效 人才培育 職場健康與安全	勞資會議 (每季一次) 職工福利委員會會議 (不定期) 內、外部教育訓練 (不定期) 員工信箱 (即時) 公司內部公告 (即時)	聯絡窗口：管理部 02-5559-0070 #123 announcement@wayi.com.tw
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。	經營績效 公司治理 經營方針	年度股東大會 (每年一次) 法人說明會 (每年一次) 公開資訊觀測站 (即時) 公司網站 (即時) 電話與電子郵件 (即時)	聯絡窗口：發言人 investment@wayi.com.tw
客戶 / 消費者	客戶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。	客戶服務 客戶隱私	公司網站 (即時) 電話與電子郵件 (即時)	聯絡窗口：品保客服部 services@wayi.com.tw

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

3 友善職場

4 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
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。	經銷商管理 供應商管理 法規遵循	電話與電子郵件 (即時) 會議溝通 (不定期)	聯絡窗口： 國內業務 & 行銷合作 產品一部 chiang.chiang@wayi.com.tw 國外業務合作 國際事務部 john.lee@wayi.com.tw
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。	公司治理與誠信 企業社會責任	公開資訊觀測站 (即時) 公司網站 (即時)	聯絡窗口：發言人 investment@wayi.com.tw



1

CHAPTER 公司治理

- 1.1 治理組織
- 1.2 經營績效
- 1.3 誠信道德
- 1.4 風險管理



重大主題管理方針

- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾
- 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 關於華義
- 重大主題分析與鑑別
- 利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

- 1.1 治理組織
- 1.2 經營績效
- 1.3 誠信道德
- 1.4 風險管理

- 2 產品創新與管理
- 3 友善職場
- 4 社會發展
- 附錄

公司治理		
GRI 重大主題	誠信經營、經濟績效、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	■ 誠信經營：零違反誠信行為之事件。 ■ 經濟績效：擴展不同市場面向之產品代理，尋找合適建立長期合作關係之開發商。 ■ 治理運作與資訊透明：零重大違反法規事件。
	中長期	■ 誠信經營：零重大違反誠信行為之事件。 ■ 經濟績效：穩定每年固定可推出之產品數量，代理並取得不同的 IP 授權，拓展除遊戲營運以外的其他業務範疇。 ■ 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	■ 每年持續進行員工誠信經營相關之教育訓練。 ■ 增設功能性委員會，協助董事會強化管理機制。 ■ 持續辦理董事會及各功能性委員會績效評估。 ■ 積極尋找可建立長期合作關係的海外商業夥伴，另外代理產品的挑選類型也較多元，持續嘗試和過往代理產品不同客群之產品（例如女性向等），擴展新的業務範疇與市場。	
管理評量機制	■ 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一次績效評估。 ■ 固定進行年度營運項目與各項目營收評估，並且每季檢討。	
績效	1. 第九屆公司治理評鑑 6% ~ 20% (前一年度為 81%~100%)。 2. 全體董事進修時數 100% 符合「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定。 3. 設置公司治理主管，落實公司治理，提升董事會與營運效能。 4. 永續發展委員會成立。 5. 無任何重大違反法令事件。	

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

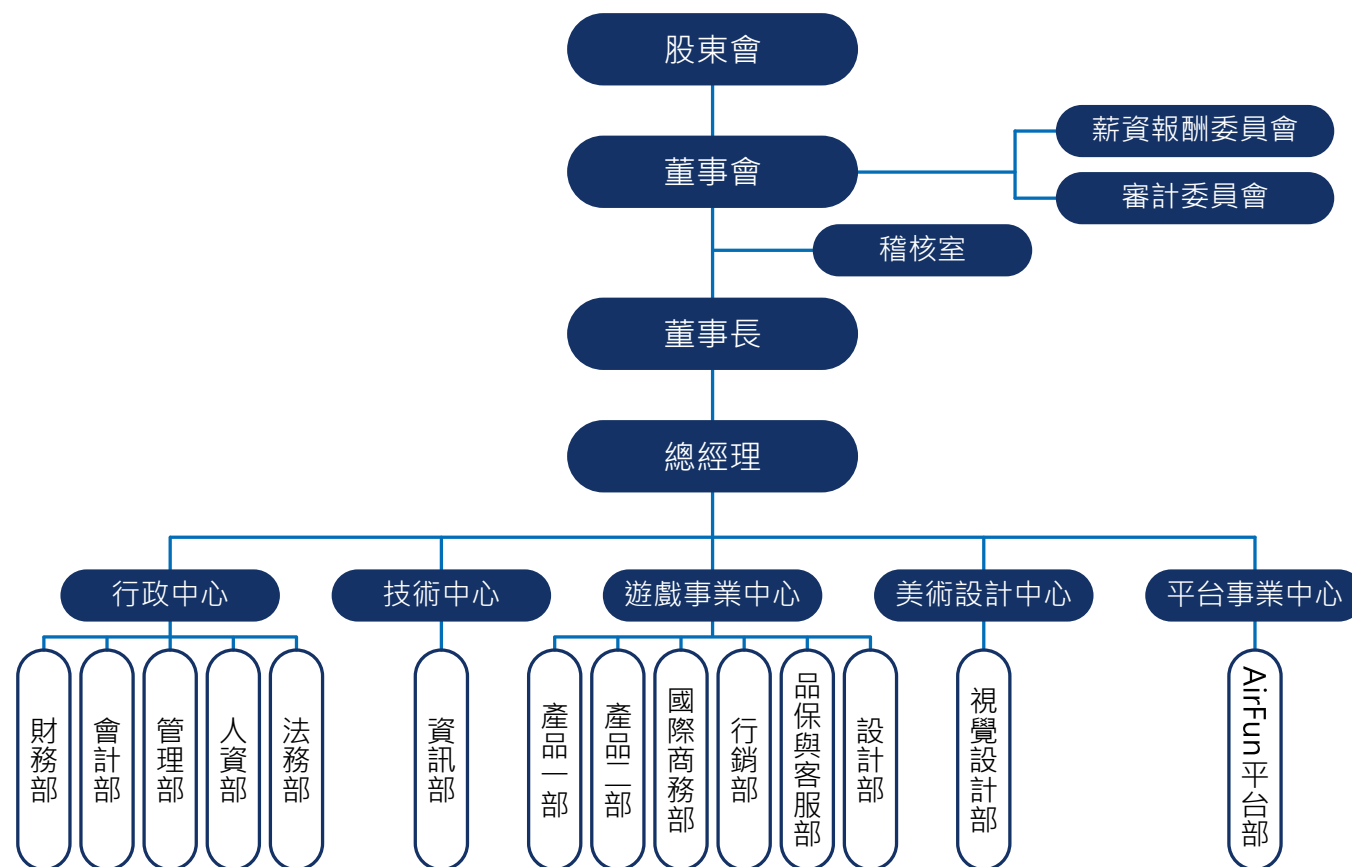
附錄

1.1 治理組織

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

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

華義國際數位娛樂股份有限公司組織圖



註：本公司部門業務職掌請參閱 111 年報第 12-13 頁。

目錄
關於本報告書
永續經營的承諾
響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
關於華義
重大主題分析與鑑別
利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

董事會

本公司依「公司章程」與「董事選任程序」之規定，董事選舉採候選人提名制度，每三年全面改選董事，最近一次於 2022 年 6 月 23 日選任第 11 屆董事。另依照「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。

本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，同時隨時與監察人、董事就相關重大經營決策做討論與意見交換，並在董事會中充分討論，以落實公司治理。董事會成員中有一人擔任本公司經理人，其餘過半數董事並未兼任員工或經理人身分。

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。

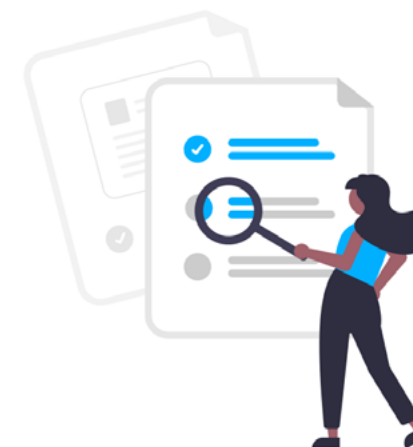
董事會依據「董事會議事規則」召集會議，每季至少一次；除定期召開會議外，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供董事：

- 會計部門：每季財務報告
- 內部稽核部門：每月內部稽核報告

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

2022 年執行情形：

- 定期將企業誠信經營之執行情形報告董事會
- 按季將溫室氣體盤查及查證時程執行情形報告董事會
- 永續發展執行情形與永續報告書提報董事會
- 公開資訊觀測站共發布 19 則重大訊息



- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾
- 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 關於華義
- 重大主題分析與鑑別
- 利害關係人溝通

- 1 公司治理
 - 重大主題管理方針
 - 1.1 治理組織
 - 1.2 經營績效
 - 1.3 誠信道德
 - 1.4 風險管理
- 2 產品創新與管理
- 3 友善職場
- 4 社會發展
- 附錄

董事選任

本公司依「公司章程」、「董事選任程序」之規定，董事選舉採候選人提名制度，每三年全面改選董事，於 2022 年 6 月 23 日選任第 11 屆董事，並新增一席獨立董事。另依照「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。

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

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

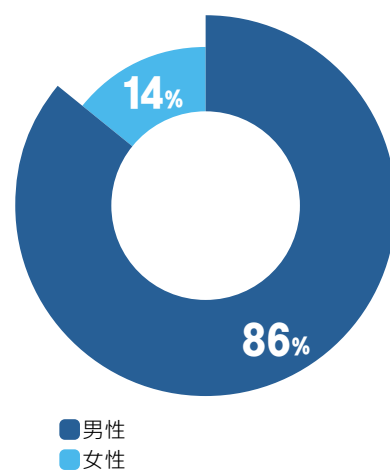
多元政策與獨立性

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

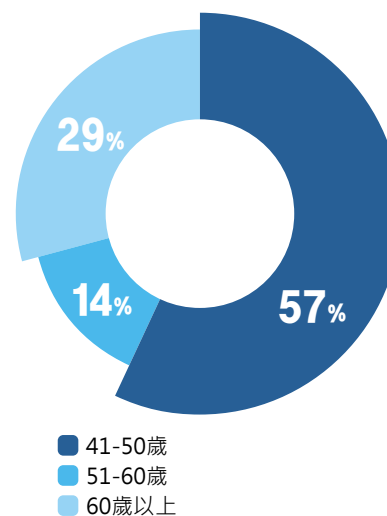
董事會結構就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。本屆董事會成員共有七位董事，包含三位獨立董事；具員工身分之董事占比 14%、女性董事占比 14%、獨立董事占比 43%；董監事年齡分布為 41~50 歲四位（57%）、51~60 歲一位（14%）、60 歲以上兩位（29%）。獨立董事三分之二任期不超過三屆。

依公司法第 192 條之 1 及本公司章程第 15 條，本公司董事採候選人提名制度。獨立董事及非獨立董事分別提名，由股東分別就該兩項候選人名單中選任之。本公司兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一。

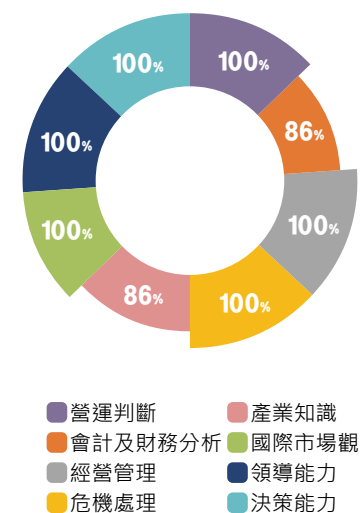
董事成員性別分布



董事成員年齡分布



董事成員核心專業分布



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

董事會群體智識

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

2022 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，第十一屆 7 位董事成員進修時數共計 69 小時，每位平均進修時數為 9.86 小時，2 位初任董事 / 獨立董事（係指第一次擔任上市上櫃公司之董事、獨立董事者）進修時數共計 27 小時，每位平均進修時數為 13.50 小時、其餘 5 位董事成員平均進修時數 8.4 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」所定有關新任董事任期中每年至少宜進修 12 小時及續任董事 6 小時之規範。本公司每年為董事辦理進修課程，於 2022 年辦理 2 次董事進修課程，並鼓勵董事參與各項宣導會。董事進修課程包括公司治理、洗錢防制、ESG 永續、內線交易防制及企業舞弊防制等，以強化董事專業職能，優化公司治理。2022 年董事進修情形亦同步揭露於公開資訊觀測站。

華義董事成員進修情形

職稱	姓名	進修日期	課程名稱		總時數
董事長	施書凱	2022/08/11 ~2022/11/10	■ 從企業舞弊防制談董事會職能 ■ ESG 新經濟與企業轉型新契機 ■ 董事最容易忽略的財務資訊	■ 上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 ■ 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	15 小時
董 事	吳艾耘	2022/08/10 ~2022/11/10	■ 從企業舞弊防制談董事會職能 ■ 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	■ 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道 ■ 外部創新與永續經營	12 小時
董 事	杜耀仁	2022/08/11 ~2022/11/10	■ 從企業舞弊防制談董事會職能 ■ 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	■ 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	9 小時
董 事	林文鵬	2022/09/23 ~2022/11/10	■ 從企業舞弊防制談董事會職能 ■ 獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	■ 以公司角度淺談新興金融科技犯罪與防制洗錢	9 小時
獨立董事	蕭峯雄	2022/08/11 ~2022/11/10	■ 從企業舞弊防制談董事會職能	■ 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	6 小時
獨立董事	梁木春	2022/08/11 ~2022/11/10	■ 從企業舞弊防制談董事會職能	■ 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	6 小時
獨立董事	高立翰	2022/08/11 ~2022/11/18	■ 企業財務危機預警與類型分析 ■ 從企業舞弊防制談董事會職能	■ 以公司角度淺談新興金融科技犯罪與防制洗錢 ■ 我國內線交易最新實務發展與企業防制因應之道	12 小時

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

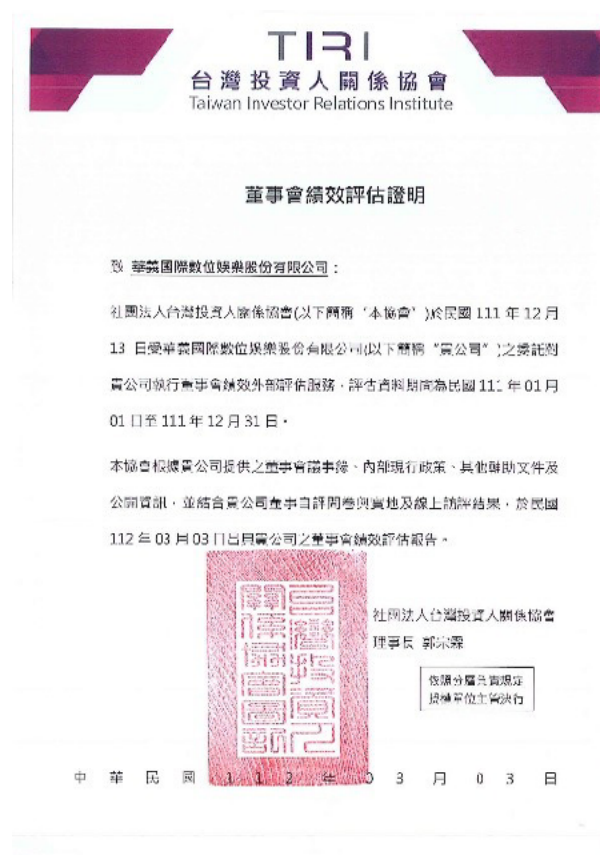
3 友善職場

4 社會發展

附錄

董事會績效

華義依循「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，2022 年亦委託「台灣投資人關係協會」進行外部評鑑，並取得董事會績效評估證明。



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	1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事的選任及持續進修。 5. 內部控制。
		個別董事會	董事會成員自評	1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。 5. 董事之專業及持續進修。 6. 內部控制。
		薪酬委員會 審計委員會	委員會內部自評	1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 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	■ 董事會 1. 董事會之組成及專業發展。 2. 董事會決策品質。 3. 董事會運作效能。 4. 內部控制及風險管理。 5. 董事會參與企業社會責任程度。 ■ 功能性委員會 1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。 5. 內部控制。

註：1. 評估期間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

2. 外部評鑑報告請參閱華義官網 <http://www.wayi.net>

[目錄](#)[關於本報告書](#)[永續經營的承諾](#)[響應聯合國永續發展目標
\(SDGs\)](#)[關於華義](#)[重大主題分析與鑑別](#)[利害關係人溝通](#)

1 公司治理

[重大主題管理方針](#)[1.1 治理組織](#)[1.2 經營績效](#)[1.3 誠信道德](#)[1.4 風險管理](#)[2 產品創新與管理](#)[3 友善職場](#)[4 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及薪資報酬委員會兩個功能性委員會，審計委員及薪酬委員完全由獨立董事組成，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。

審計委員會

本公司於 2022 年 6 月 23 日設置審計委員會，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 2022 年共召開 2 次會議，3 位審計委員出席率皆為 100%。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。

註：報告與溝通請參閱 111 年報第 27 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 2022 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。職權事項如下：

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

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

註：報告與溝通請參閱 111 年報第 34 頁。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

薪酬政策

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

董事、獨立董事

1. 依本公司章程規定，公司年度如有獲利，董事及獨立董事酬勞不高於 3%。
2. 董事及獨立董事每次出席董事會車馬費均給付新台幣 1 萬元。
3. 獨立董事每次出席薪酬委員會或審計委員會均給付新台幣 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。

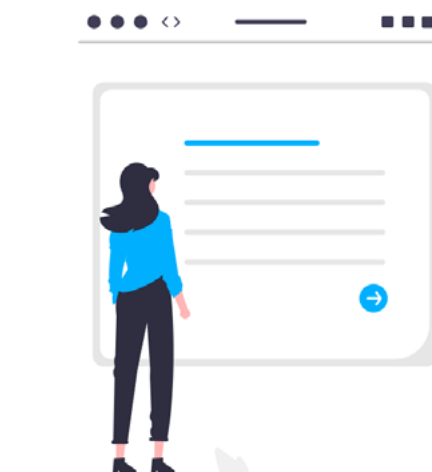
永續發展委員會

華義為善盡與公司永續營運相關之利害關係人進行溝通，由「華義永續報告書編制小組」進行環境（管理部）、社會（人資部）、經濟與公司治理（財務部、會計部、法務部、資訊部、產品部）相關議題之蒐集與重大議題彙整，於 2022 年發行第一本永續報告書，同年由各部門共同成立「永續發展推動小組」。永續發展工作小組負責統籌公司企業社會責任與永續發展方向目標，推動相關工作事項並定期監督控管，彙整相關資料編製永續報告書，並將執行結果報告董事會。

註：執行細節請參閱本報告書「報告書管理方式與保證」章節。

外部組織參與

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



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

1.2 經營績效

本公司 2022 年合併營業收入為新台幣 147,266 仟元，相較 2021 年同期合併營業收入新台幣 248,364 仟元，減少約 41%，每股盈餘為新台幣 1.65 元。整體營收情況較前一年衰退，主要受東亞遊戲產業環境，以及全球經濟狀況影響；進一步探討，因近年連線遊戲仍以手遊為主要開發項目（開發時程短、所需資源較少），但手遊較不利於長線經營，且手遊可透過雙平台直接上架進行全球直營，海外開發商對代理商需求變小，加上近年中國因疫情及版號取得問題，開始大量往海外出走，對東亞遊戲產業環境造成衝擊，都直接或間接影響台灣遊戲代理商的生存空間。2022 年度推出之新產品主要為手機遊戲，已無線上遊戲產包製作，因此相關產量及產值為 0。

單位：新台幣仟元

類別	項目	2020 年	2021 年	2022 年
產生的直接經濟價值	營業收入	115,951	248,364	147,266
	營業外收入	4,390	2,100	17,585
分配的經濟價值	營業成本	(44,960)	(64,510)	(55,248)
	員工薪資和福利	(40,444)	(45,951)	(39,139)
	支付出資人的款項	(2,055)	(275)	(67,889)
	支付政府的款項	(2,363)	(8,328)	(4,690)
	社區投資	0	0	0
留存的經濟價值	存留經濟價值	30,519	131,400	(2,115)

註：本公司 2022 年未有取自政府之財務補助



[目錄](#)[關於本報告書](#)[永續經營的承諾](#)[響應聯合國永續發展目標
\(SDGs\)](#)[關於華義](#)[重大主題分析與鑑別](#)[利害關係人溝通](#)

1 公司治理

[重大主題管理方針](#)[1.1 治理組織](#)[1.2 經營績效](#)[1.3 誠信道德](#)[1.4 風險管理](#)[2 產品創新與管理](#)[3 友善職場](#)[4 社會發展](#)[附錄](#)

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	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。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

1.3 誠信道德

誠信治理

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

從業道德

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

利益迴避

本公司訂有《道德行為準則》，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。

本公司董事均秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。持股比例占前十名之股東之相關資訊，請參閱華義 111 年年報第 54 頁。

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》、《道德行為準則》等敘明所有員工均嚴禁收受供應商或利害關係人饋贈現金，或其他變相財貨，如禮券、支票、股票、禮品等條文內容。年度稽核作業中無單獨對貪腐進行查核作業，但對人力資源循環中之表單均會加以檢視。

2022 年針對董事、經理人、高階主管等進行誠信經營與反貪腐政策宣導共計 2 次，人數占比分別為 90%(9/10) 與 70%(7/10)；新進同仁則為 100%(11/11)。報導年度無涉及違反誠信經營及貪腐之相關案件。

1.4 風險管理

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

風險事項	風險評估	因應對策	市場機會
利率、匯率	1. 利率、匯率變動 2. 通貨膨脹	本公司留意未來利率匯率之走勢並隨時調整，必要時將採取避險措施。另整體經濟環境通貨膨脹雖有增加之趨勢，然本公司因行業特性關係，通貨膨脹造成的影響不大，惟本公司會隨時注意市場價格之波動，及時提供資訊予管理階層做為決策及檢討依據。	以嚴謹的財務治理機制，配合公司營運目標，視市場機制調整財務策略進而達到避險與企業價值再提升。
產品市場	1. 產品供貨來源 2. 市場定位與佈局	近年遊戲開發商主要集中在中、日、韓，且主要開發項目集中於手遊，其中中國因語言優勢加上雙平台的特性較易進行直營，因此現階段我方還是主要從日、韓尋找合適的產品進行代理交涉。 有鑑於手遊週期短且市場更迭過快，且日、韓也因產品可直接透過雙平台營運之優勢而漸漸多採直營或半直營的營運模式。因此我方近期除尋找並經營可建立長期合作之國際商業夥伴，維持既有遊戲、IP 等代理的業務外，也開始規劃新的營業項目，以因應市場現況。	遊戲市場仍有大量的消費者與潛在客群，雖受限於開發商逐漸轉以直營、半直營的營運模式，導致代理環境受限，但消費者的需求仍未改變，因此如何進行業務轉型，擴展新的事業項目，不受限於代理此單一業務內容，是未來發展的重心。
進貨與銷貨	進貨來源與銷貨對象	本公司主要進貨來源與銷貨對象，有其不同之產業特性與階段性營運背景考量；針對未來公司、產業的成長趨勢，進一步適度多元化，分散未來進貨來源與銷貨對象，以期更能維持均衡、穩健的營運結果，為公司持續努力的目標。	目前主要評估之產品雖以日、韓等國之研發商為主，但近期因代理產品不易取得，往往開發商採取直營，或是代理價格過高，因此除更積極尋找更多海外中小型開發商，開發新的產品來源外，並且與既有合作對象維持良好合作關係，同時持續維持 IP 授權營運項目。
資通安全	1. 釣魚信件 2. 夾帶惡意連結的檔案	本公司排定員工的資安教育訓練及宣導來達成阻擋，另外設有整合型防火牆來阻止異常連線惡意連結及檔案病毒，更新的漏洞釋出及後續的修補都有持續關注且定期更新處理，再配合防毒軟體的定期掃描來達成目前的資安環境及控管。	於現今市場上提供持續且穩定安全的營運環境是基本的必要條件，讓產品服務在資通安全的保護下完成免於被淘汰的窘境。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

重大主題管理方針

1.1 治理組織

1.2 經營績效

1.3 誠信道德

1.4 風險管理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

重大主題管理方針

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務

3 友善職場

4 社會發展

附錄

2

CHAPTER 產品創新與管理

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務



重大主題管理方針

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	透過《金色琴弦 星光交響樂團》、《動物朋友 3》等遊戲的社群操作、玩家見面會及問卷調查等了解玩家心態，並適時適度調整遊戲機制（需與開發商溝通），以提供玩家良好的遊戲環境。	1 季 1 次玩家意見調查 - 每日於第三方玩家社群瞭解玩家需求
	中長期	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	因 2022 年新品《金色琴弦 星光交響樂團》於年底上市，故 2022 年無相關活動發生，然為了建立後續相關客戶服務等內容，2022 年主要工作為提前設計 2023 年等相關政策與執行內容規劃。相關規劃於 2023 年實際執行，截至 2023 年 7 月 7 日，已辦理《金色琴弦 星光交響樂團》一場說明會、一場見面會，並正進行第三次聚會活動（預計 7 月 15 日、7 月 22 日分別於台北、台中舉辦）；《動物朋友 3》於正式上市前辦理玩家見面會（3 月 8 日），並依玩家回饋意見，與原廠進行版本進度調整改動。目前正進行第二次聚會活動（預計 8 月）前置作業。		
管理評量機制	藉由線上問卷調查或玩家見面會蒐集整體玩家意見，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。		
績效	2022 年因暫無合適之產品，故未舉辦玩家見面會，為提前規劃 2023 年相關內容，並與原廠進行溝通作業，以取得授權進行線下實體活動。 2022 年因新品於年底上市，故於 12 月舉辦一次線上問卷調查（消費模式問卷）；並規劃 2023 年相關調查活動。2023 年《金色琴弦 星光交響樂團》分別於 4 月、6 月進行線上問卷調查，《動物朋友 3》分別於 1 月、4 月、5 月進行線上問卷調查。 - 其中《金色琴弦 星光交響樂團》於線上調查和玩家見面會後，依玩家建議與原廠溝通後，於 2023 年 5 月推出台版專屬的寶石月卡。		

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

重大主題管理方針

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務

3 友善職場

4 社會發展

附錄

資通安全		
GRI 重大主題	客戶隱私與資通安全	
政策	嚴格執行個資使用控管及用戶端特權帳號管理、裝置安全防護，提升機敏資料的控管。	
目標	短期	每月備份保護數據免受安全威脅，撰寫程式減少隱私數據收集。
	中長期	■ 每季檢視及檢討收集的數據是否留存或銷毀。 ■ 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	■ 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。 ■ 教育訓練：本年度辦理一梯次新人資訊安全教育訓練以及個資保護法教育訓練。	
管理評量機制	■ 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。	
績效	1. 投入資訊安全預算達成率 90%。 2. 每月複檢防毒告警及每季複檢作業系統及電腦的存取使用權限皆完成，於 2022 年已複檢執行 4 次。 3. 每年重要資料備份還原系統測試 2 次，於 2022 年已確實執行 2 次。 4. 辦理一梯次新人資訊安全教育訓練以及個資保護法教育訓練。 5. 無重大資安事件發生。	

法規遵循				
GRI 重大主題	內容責任、法規遵循			
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，並隨時關注主管機關政策的發展趨勢與法規變化，確保公司業務合法合規。			
目標	短期	零重大違規事件。	中長期	■ 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	■ 依業務執行需求訂定各項準則與守則，恪遵法令規定，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。			
管理評量機制	本公司經營各項業務或進行相關合作事項均由法務部評估確認相關適法性，並隨時掌握因應各項政策變化與法規更新情形供經營決策單位評估參考。			
績效	■ 無重大消費爭議與重大違法爭議案件發生。 ■ 無環境、社會（勞工）方面之違法事項。			

- 目錄
- 關於本報告書
- 永續經營的承諾
- 響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 關於華義
- 重大主題分析與鑑別
- 利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

重大主題管理方針

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務

3 友善職場

4 社會發展

附錄

2.1 供應鏈管理

產業價值鏈

本公司代理之產品是以日本、韓國兩國之遊戲開發商所開發之線上遊戲 (包含但不限於 PC 端遊、手遊) 為主要產品來源，並透過實體機房，或和 google、Amazon 等承租雲端伺服器，進行遊戲環境架設以提供台港澳等服務區域之玩家進行遊戲，並不定期舉辦玩家見面會，收集玩家建議並公告遊戲相關進展與規劃。

本公司主要是以遊戲營運為主，與海外開發商建立代理關係，將其開發之產品進行在地化經營，或透過產品代理同時取得 IP 授權，研發其他產品進行營運；因遊戲產品屬性，亦和音樂、影視動漫等產業進行相關合作或授權關係。

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

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



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

重大主題管理方針

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務

3 友善職場

4 社會發展

附錄

產品發展趨勢

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

1 跨平台發展

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

2 遊戲類型更趨多元

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

3 遊戲與社群結合

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



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

重大主題管理方針

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務

3 友善職場

4 社會發展

附錄

2.2 產品安全

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

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

內容責任

華義身為線上遊戲業者，深知內容責任管理是我們的重要職責之一，本公司恪遵「遊戲軟體分級管理辦法」、「消費者保護法」、「兒童及少年福利與權益保障法」、「線上遊戲定型化契約應記載及不得記載事項」等各項法令規定，確保相關利害關係人之合法權益。為了確保玩家能夠享受到安全、健康且具有適當內容的遊戲體驗，華義善盡內容責任管理措施如下：

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

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。

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

註：1. 以上內容符合任一項「○」時，列為該級予以管制。
2. 不屬於上述分級者，均為普級。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

重大主題管理方針

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務

3 友善職場

4 社會發展

附錄

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。

代理產品前會由品保客服部、產品部、國際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。

人權關懷

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



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

重大主題管理方針

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務

3 友善職場

4 社會發展

附錄

2.3 資通安全

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

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

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

管理方案：

對內

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

對外

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

目錄
關於本報告書
永續經營的承諾
響應聯合國永續發展目標 (SDGs)
關於華義
重大主題分析與鑑別
利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

重大主題管理方針

2.1 供應鏈管理

2.2 產品安全

2.3 資通安全

2.4 法規遵循

2.5 客戶服務

3 友善職場

4 社會發展

附錄

2.4 法規遵循

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

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

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

本公司並隨時依法規變動情形或最新案例結合教育訓練進行宣導，要求本公司所有員工需遵循相關法令規定，強化守法意識。報導期間內無發生違反環保與社會經濟法規事項之情事，亦無重大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。

2.5 客戶服務

隨著線上遊戲的蓬勃發展，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。玩家透過遊戲促進社交互動，並帶來愉快的娛樂時光。同時，我們高度重視玩家的意見回饋，藉此不斷提升華義遊戲品質，並建立牢固的客戶關係。鑑此，玩家服務對於線上遊戲的成功與長期經營至關重要。

華義國際內部建立了完善的「客戶服務作業」，以確保客戶服務品質達到最高水準。作業內容流程包括客戶服務處理、處理會員盜用詐騙事件與經銷商客服相關事宜、彙整會員問題並提供有效回饋等方面。我們嚴格遵循這些標準程序，確保遊戲經營的穩健性和長期發展，而這些努力也是我們線上遊戲成功的重要因素之一。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

3

CHAPTER 友善職場

- 3.1 人權管理
- 3.2 人員結構
- 3.3 員工關懷
- 3.4 人才發展
- 3.5 健康職場



重大主題管理方針

勞雇關係		
GRI 重大主題	勞資關係、人才招聘與留任、人才發展與培育	
政策	- 致力職場勞資和諧、提供員工優質工作環境與薪酬福利。 - 強化員工專業知識與工作技能，提昇公司營運發展能力，以達成企業永續經營之體質。	
目標	短期	- 依法三個月召開一次勞資會議。 - 提供各式教育訓練機會，提升員工職能。
	中長期	- 降低人員離職率。 - 營造職場友善環境，強化員工向心力。
責任	管理部、人資部	
投入資源與行動	- 訂定「華義薪資支給辦法」做為員工敘薪之依據，且積極掌握市場薪資水準並隨時檢視市場之薪酬環境，適時參考調整，希望能網羅優秀員工為公司服務。 - 訂定「員工教育訓練辦法」，提供同仁完善的學習環境及完整的教育訓練架構，另公司也鼓勵同仁在職學位進修，提供進修同仁費用補助，2022 年訓練費用為 136 仟元。 - 將經營績效成果與員工薪酬維持高度關聯性，公司章程第 25 條規定：『本公司年度如有獲利，扣除累積虧損後，提撥員工酬勞不低於百分之一。』，以感謝員工努力貢獻並與公司共同成長。 - 成立職工福利委員會，定期舉辦員工旅遊、聚餐活動、參訪活動、藝文欣賞活動等，並辦理節慶禮品 / 禮金及各種婚喪生育補助等各項福利措施。	
管理評量機制	依績效考核制度與工作規則，一年兩次績效考核，明確規範薪酬及獎懲標準，作為每位員工之晉升、調職、報酬、獎金發放、教育訓練及職涯規劃的參考依據。	
績效	1. 2022 年共召開 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 334 小時、共計 79 人次。 3. 零違反法令事件發生。 4. 訂定人權政策並公布。 5. 薪酬水準優於法令規定。	

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

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

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

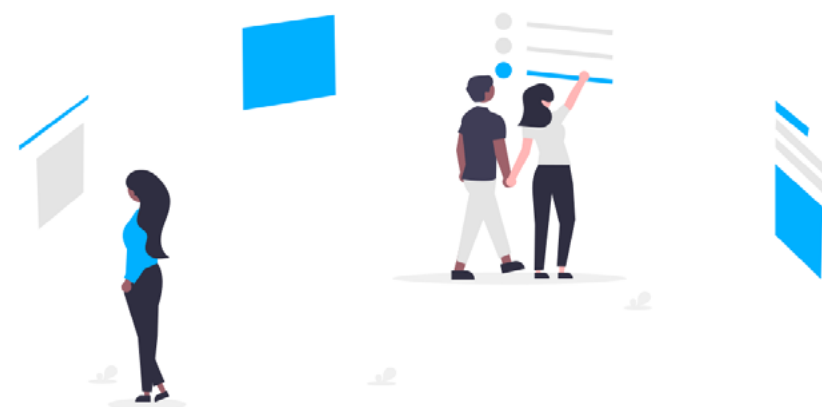
3.1 人權管理

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

華義致力於落實同工同酬、提供健康安全的工作場所、支持結社自由、促進勞資和諧、以及保護個人資料等相關規範；我們嚴格禁止任何侵犯人權的行為，包括強迫勞動和僱用童工等；對於歧視、性騷擾等不當行為抱持零容忍的態度。同時，我們進行新進人員的教育訓練和在職人員的宣導，以提高員工對於人權議題的認知。

除了規範自身的營運，華義公司也期望我們的供應商 (遊戲開發商) 和合作夥伴共同實現人權政策的實質內涵。

在華義，我們深信以人為本的價值觀和人權保護原則是公司永續營運與發展的基礎。我們將持續努力，確保在所有業務活動中都充分尊重和保護人權，戮力營造一個具公平、尊嚴和包容的工作環境。2022 年辦理新進員工人權教育訓練共計 11 人，執行率為 100%；在職人員將從 2023 年開始進行人權宣導。



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

華義國際數位娛樂股份有限公司人權政策

第 1 條（訂定目的）

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

第 2 條（保障職場人權）

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

第 3 條（落實同工同酬）

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

第 4 條（提供健康安全職場）

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

第 5 條（支持結社自由）

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

第 6 條（促進勞資和諧）

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

第 7 條（個人資料保護）

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

第 8 條（人權政策宣導）

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

第 9 條（實施）

本政策經總經理核准後施行，修正時亦同。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

檢舉申訴制度

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

檢舉申訴制度旨在維護公司價值和營造良好的工作環境，並保護吹哨者權益。公司確保所有申訴舉報都會受到機密處理，並保護吹哨者免受報復行為。申訴可以包括任何違反公司政策、法律或道德準則的行為。（包括但不限於財務、職場霸凌、性別歧視、欺詐行為等。）若有發生實際違反上述行為情事，經查證屬實，公司將進行現行制度之檢討與改善，並防止相同事件再發生，同時對於事件當事人所受之損害亦將進行補償措施。2022 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： 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
員工權益	電子郵件信箱： announcement@wayi.com.tw 窗口：管理部	一、員工如以口頭申訴，應由受理人員作成紀錄，呈報主管處理。 二、員工如以書面提出意見，應由承辦人員呈報主管交由相關單位處理。 三、員工如有權益受損的情形，應由承辦人員呈報主管立即查明處理。	工作規則

註：吹哨者保護制度：本公司受理檢舉案件後，將進行不公開調查，以保護當事人隱私，並給予當事人答辯機會。對於檢舉者採完善之保護措施，以確保調查品質並避免檢舉者遭受不公平的報復或對待。若檢舉人（吹哨者）為員工，公司保證不因檢舉事件遭受不當處分。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

3.2 人員結構

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

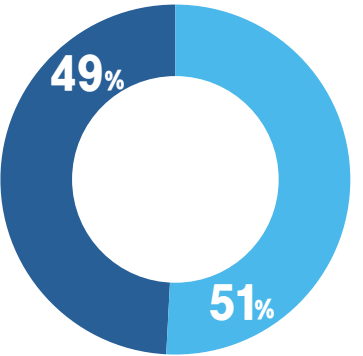
一旦應徵者加入華義的大家庭，我們提供平等的機會和尊重人權的工作環境；我們重視多元、包容且相互尊重，並嚴格禁止任何形式的歧視和不當行為。華義堅信，遵循公平和人權原則的招募能夠吸引優秀的人才、提升工作團隊的多元性和創造力，並建立一個良好的企業形象。

本公司聘用新進員工時起薪均優於勞基法基本工資，依職務內容、工作經驗及年資等為給付薪資參考，並以員工專業能力為主要遴選要件。2022 年本公司員工全數為正職永久聘雇，無非員工工作者，人數共計 51 人，女性 26 人 (51%)、男性 25 人 (49%)。

項目 / 性別	女性			男性			總計
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	9	15	2	3	20	2	51
合計	26			25			51

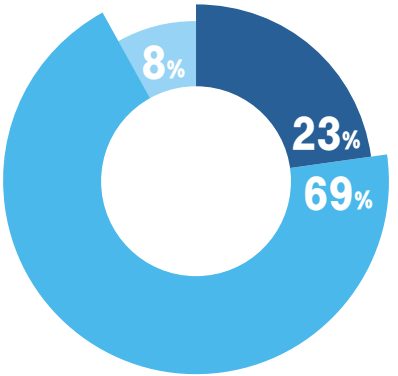
註：1. 資料數據係來自人力資源系統，以 2022 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。
2. 人數統計不包含未任職在本公司的董事成員。

員工性別分布



■ 男性
■ 女性

員工年齡分布



■ 未滿30歲
■ 30-50歲
■ 51歲以上

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

管理階層共計 10 人 (男性 7 人、女性 3 人)，佔員工總數 19.6%、非管理職員工計 41 人 (男性 18 人、女性 23 人)，佔員工總數 80.4%，其中高階主管 (經理級以上) 除 1 人為中國籍，其他均為本國籍占 90%。

近三年員工職別及年齡分布					
年份			2020 年	2021 年	2022 年
項目 / 性別		年齡	(人數)	(人數)	(人數)
主管人員	男性	30 歲以下	0	1	0
		31-50 歲	7	8	6
		51 歲以上	1	1	1
	女性	30 歲以下	0	0	0
		31-50 歲	2	2	1
		51 歲以上	1	1	2
小計			11	13	10
非主管人員	男性	30 歲以下	6	9	3
		31-50 歲	21	19	14
		51 歲以上	0	1	1
	女性	30 歲以下	17	20	9
		31-50 歲	8	12	14
		51 歲以上	1	0	0
小計			53	61	41
總計			64	74	51



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

3.3 員工關懷

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

薪酬制度

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

同時，我們將經營績效與員工薪酬保持高度關聯。根據我們公司章程第 25 條規定：「本公司年度如有獲利，扣除累積虧損後，提撥董事酬勞不高於百分之三，員工酬勞不低於百分之一。」這樣的安排讓我們能夠感謝員工的辛勤工作和貢獻，並與公司共同成長。

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

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

與本地基本工資比率	非擔任主管職務 全時員工薪資	最高個人之年度總薪酬 與所有員工年度總薪資 之中位數比	最高個人之年度總薪酬 與所有員工年度總薪酬 中位數增加之百分比	女男平均薪資比率	女男平均總薪酬比率
1 : 1.11~1.19	平均數新台幣 541 仟元 中位數新台幣 493 仟元	6.74 : 1	最高薪酬之個人年度總 薪酬與前一年度相同， 故變化比率為 0。	管理職 1 : 1.36 非管理職 1 : 1.07	管理職 1 : 1.44 非管理職 1 : 1.23

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

員工福利

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

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

華義致力於營造一個積極向上且充滿活力的工作環境，透過提供完善的福利和遵守相關法規，我們希望每位員工都能在華義公司感受到關愛和支持。

保險類

- 勞工保險
- 全民健保
- 團體保險 (定期壽險、癌症身故險、癌症手術險、意外險、重大疾病險、意外醫療險、住院醫療險)
- 勞工退休金 (公司依法提撥 6%)

獎金制度

- 端午、中秋：禮金或禮品或舉辦相關活動
- 年終獎金
- 視公司營運狀況享有分紅制度

員工福利金

- 生日禮金
- 結婚補助
- 生育補助
- 醫療慰問補助
- 喪葬補助

健康檢查

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

休閒娛樂

- 年終尾牙
- 職工福利委員會，籌劃各項員工活動
- 社團活動：公司內部成立各式教育性或娛樂性社團，提供員工有多方面的休閒活動，並由公司提供相關補助。
- 休閒中心：公司設有休閒中心，有籃球場、健身房、游泳池等設施，提供員工可進行相關身心放鬆的各類活動。
- 福利活動：公司員工享有公司商品折扣優惠、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

- 週休二日
- 員工急難救助金
- 補助員工年度旅遊
- 員工享有公司內、外之教育訓練

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

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

年份	2020 年			2021 年			2022 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	3	1	4	3	1	4	2	2	4
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	1	1	0	1	1	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：1. 2019 至 2021 申請者皆為同一人，育嬰留停期滿後離職。
2. 符合育嬰留停申請資格人數係以該年度往前計算三年內有申請產假與陪產假之員工人數計算，故 2022 年計算區間為 2019/1/1~2022/12/31。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

退休制度

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

營運變化之預告

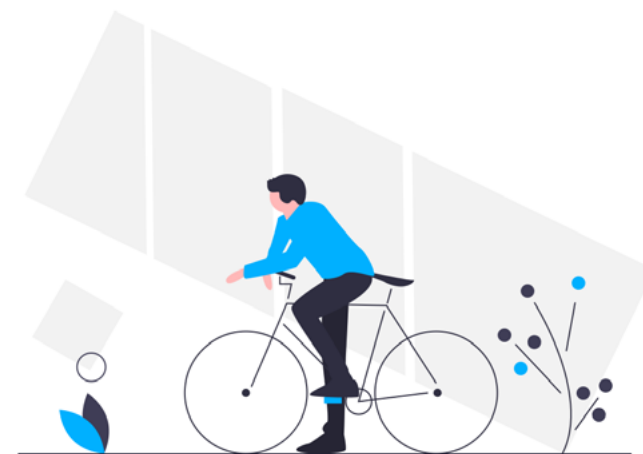
本公司依勞動基準法第 16 條第 1 項規定提前預告契約終止日，並依下列規定辦理：

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

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

3.4 人才發展

人才留任

本公司重視人才的多元化發展與運用，我們深信人才是企業成功的關鍵要素之一，並視人才留任為極重要的任務，且採取各種措施確保我們的員工感到滿意和有價值。

透過提供職業發展機會、關注員工滿意度和福利待遇、促進有效溝通，不僅有助於公司的長期發展，也使華義成為受員工尊重和信任的理想工作場所。2022 年因公司業務與組織調整，離職率為 66.67% 較前一年度上升 31.53%。

	新進員工				離職員工			
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡	人數	新進率	人數	新進率	人數	離職率	人數	離職率
30 歲以下	1	33.33%	6	66.67%	7	233.33%	10	111.11%
31-50 歲	3	15.00%	1	6.67%	9	45.00%	7	46.67%
51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	1	50.00%	0	0.00%
合計	11 人				34 人			
員工總數	51 人							
總新進率	21.57%							
總離職率	66.67%							

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。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

■ 績效管理

本公司並訂有績效考核制度與工作規則，明確規範薪酬及獎懲標準；每位員工的績效考核為晉升、調職、報酬、獎金發放、教育訓練及職涯規劃的參考依據。

本公司期望透過績效回饋，瞭解員工的工作情況並適時檢視與衡量員工之能力發展，本公司按照「績效考核管理辦法」，每年定期辦理績效考核，不因性別差異而影響員工接受績效管理之權益。考核方式由各部門同仁及主管於 EIP 系統中進行考核作業，考核內容含工作績效及職能，並參酌平時考勤等紀錄。再召開「人事評議委員會」，並依考核結果作為獎金核發、調薪或職務晉升之參考。

2022 年績效考核未有新進年資未滿三個月之員工，實際接受考核之男性為 24 人 (不包含董事長)、女性 26 人，考核比例為百分之百。

■ 人才培訓

為強化員工專業知識和工作技能，並提升工作能力、效率與品質，華義制定《員工教育訓練辦法》以促進公司的營運發展和組織功能。本公司教育訓練計畫包括新進人員訓練、專業訓練、法定教育訓練和不定期座談會等項目，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。

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。2022 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 334 小時，平均每名員工平均教育訓練時數 6.55 小時，年度訓練費用為 136 仟元。

員工類別教育訓練統計				
員工類別		受訓總時數	總人數	平均受訓時數
主管人員	男性	52	7	7.42
	女性	43	3	14.33
正職	男性	80	18	4.44
	女性	159	23	6.91
合計		334	51	6.55
訓練費用 (仟元)		136		

註：1. 各類別男性 (女性) 平均教育訓練時數 = 該類別男性 (女性) 訓練總時數 / 該類別男性 (女性) 總人數。

2. 主管人員指經理 (含) 以上之管理人員。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

重大主題管理方針

3.1 人權管理

3.2 人員結構

3.3 員工關懷

3.4 人才發展

3.5 健康職場

4 社會發展

附錄

3.5 健康職場

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

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

本公司於職場安全部分之作為說明如下：

- 負責總務事務同仁完成職業安全衛生訓練課程並取得結訓證明。
- 新進同仁除需於報到時提供健檢報告外，公司亦每隔三年定期為員工舉辦健康檢查，關心同仁健康情形。
- 工作環境的保護措施：
 - (1) 本公司工作環境皆為符合安檢之辦公大樓環境，並依消防法規之規定設置消防系統，每年配合消防單位進行消防演練。
 - (2) 每季定期更換茶水間飲水機濾心，並配合辦公大樓管理單位進行水塔清洗作業，確保飲用水之水質。
 - (3) 每季定期進行空調系統維護作業，並配合辦公大樓管理單位進行空調系統更新作業，確保工作之空氣品質。
 - (4) 配合辦公大樓管理單位每日進行清潔辦公區域與廁所，維持工作環境整潔舒適。
- 人身安全的保護措施：
 - (1) 本公司設有安全監視系統，監控工作環境，以提供同仁安全安心之工作環境。
 - (2) 配合辦公大樓管理單位進行出入口管控作業，並定時進行樓層巡邏檢查。
 - (3) 配合辦公大樓管理單位進行門禁管控作業，依各員工作業需求設定門禁權限。
 - (4) 本公司勞動契約第十六條(二)明確說明若工作場所所有立即發生危險之虞時，公司應即命員工退避至安全場所。
- 每三個月定期召開勞資會議，若遇臨時緊急事項則另外召開臨時會議，報導期間並無職業傷害或職業病等之情事發生。



2022/10/19
災害預防與緊急救護講座



2022/10/19
災害預防與緊急救護講座



2022/11/16 永續講座
一次性包裝 Out！購物狂也能成為永續小幫手

4

CHAPTER 社會發展

- 4.1 環境保護
- 4.2 社會公益

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

4.1 環境保護

4.2 社會公益

附錄



4.1 環境保護

本公司產業別屬多媒體軟體相關，有別於一般製造業，故無產生有害廢棄物或空氣污染排放之虞。

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

■ 能資源使用

華義主要能源使用為外購電力；水資源之使用分別為總部水源來自台北自來水事業處東區營業分處（新店溪青潭堰），台中分公司為台灣自來水公司第四管理處大里服務所（鯉魚潭水庫）。根據世界資源研究所的「水資源風險評估工具（WATER RISK ATLAS）」顯示本公司所在地區水資源壓力為「Low - Medium risk (1-2)」，且取水並未對當地水源造成重大影響。各項數據呈現如下表：

年份	2020 年	2021 年	2022 年
外購電力 (GJ)	1,164.64	1,167.06	1,008.62
取水量 (百萬公升)	1.02	0.52	1.49
員工人數 (人)	64	74	51
能源強度 (GJ/ 員工人數)	18.20	15.77	19.78
取水強度 (百萬公升 / 員工人數)	0.016	0.007	0.029

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

2. 2021 年之水、電數據應包括台中分公司，故於本報告書做數據修正。

3. 2021 年取水強度偏低因當年 Covid-19 實施居家上班，故公司用水量較其他年度少。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

4.1 環境保護

4.2 社會公益

附錄

溫室氣體

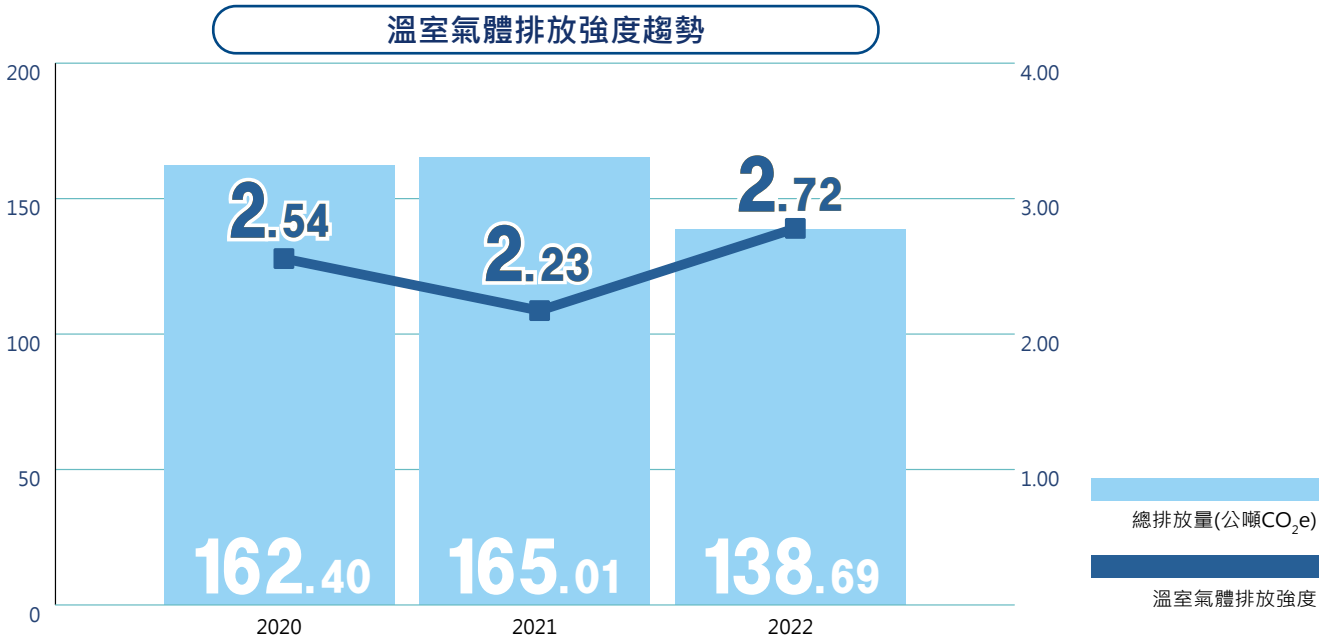
單位：公噸 CO₂e

年份	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一	—	—	—
範疇二	162.40	165.01	138.69
總排放量 (公噸 CO ₂ e)	162.40	165.01	138.69
員工人數 (人)	64	74	51
溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e / 員工人數)	2.54	2.23	2.72

註：1. 電力排碳係數使用經濟部能源局公告之數據，並做數據修正。2022 年 0.495 公斤 CO₂e/ 度、2021 年 0.509 公斤 CO₂e/ 度、2020 年 0.502 公斤 CO₂e/ 度。

2. 全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 2013 第五次評估報告。

3. 轉換係數來源：行政院環境保護署所公佈之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。



目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

4.1 環境保護

4.2 社會公益

附錄

節能措施

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

為能做到節能減碳目標，公司在提供舒適辦公環境前提下，採取減少能源消耗的方式包含：安裝省電燈泡（管）、隨手關燈及空調定時並維持 26°C 以上，2022 年節能措施與執行成效如下：

節能管理	估算節能量 (kWh/ 年)	節省之電費 (元 / 年)	換算減碳量 (公斤 CO ₂ e / 年)
T8 燈座 (54W/ 天) 更換成 T5(一座 32W/ 天)，共 120 座。	662.64	1987.92	328.01

註：1. 一座燈具 4 支 4 尺燈管，每座使用時間以 12 小時 / 天、251 天 / 年推算。

2. 電費以新台幣 3 元 / 度計算。

水資源管理

- 廁所水龍頭設感應器調整適量出水量。
- 大小便斗設感應器調整適量出水量。
- 利用回收盤內集水灌溉盆栽。

廢棄物管理

- 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訊，此類文件由公司直接送至焚化爐處理。
- 資訊類廢棄物如電子設備產品或大型辦公室家具等，則委託專業合格業者處理。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

4.1 環境保護

4.2 社會公益

附錄

4.2 社會公益

華義長期關注並致力落實企業社會責任，積極參與各種能夠回饋社會的機會。因此，在選購年節禮盒並發送給同仁和客戶時，我們每年都優先考慮支持身心障礙者就業的庇護工場所生產的產品禮盒。

在 2022 年，我們選購了由「樂芽一號庇護工場」生產的春節禮盒，禮盒名為「夏日南風」，總金額 \$34,000。這個選擇不僅體現了我們對庇護工場的支持，同時也提供了一個機會，讓我們能夠透過禮盒的購買，將愛與關懷傳遞給我們的同仁和客戶。

我們相信這樣的行動不僅能夠為庇護工場提供支持，同時也能夠鼓勵其他企業一起參與社會責任，共同建立更加包容和關愛的社會。

臺北市庇護工場暨社會企業型錄
Sheltered Workshop & CSR Catalogue樂芽永續股份有限公司
樂芽一號庇護工場

信義區

TAIPEI



TriBake樂芽致力於提供療癒人心的甜點，如年節禮盒、彌月喜餅、餐會餐盒等。各項烘焙商品嚴選臺灣在地食材、天然無人工添加物，原料廠商符合ISO22000、HACCP、SGS等食品安全標準，並提供禮盒客製化服務。樂芽一號庇護工場提供身心障礙者友善職場，藉由優質的產品與服務，讓消費者真心喜歡而支持回饋，期待打造永續消費的正向循環。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

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

附錄

附錄一
GRI Content Index

附錄二
永續會計準則 SASB Index

附錄三
第三方查證保證聲明書

附錄一 GRI Content Index

使用聲明	華義國際參照 GRI 準則出版 2022 年永續報告書，數據資料區間為 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
行業準則適用	NA

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	關於華義	5	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	1	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報導期間與發行 / 意見回饋	2	
2-4	資訊重編	報告邊界與範疇	1	
2-5	外部保證 / 確信	報告書管理方式與保證	2	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於華義 / 2.1 供應鏈管理	5, 32	
2-7	員工 (僱員)	3.2 人員結構	42	
2-8	非員工的工作者 (非僱員)	3.2 人員結構	42	無非員工工作者
治理				
2-9	治理結構及組成	報告書管理方式與保證 / 1.1 治理組織	2, 18	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 治理組織	18	
2-11	最高治理單位的主席	1.1 治理組織	18	

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

附錄一
GRI Content Index

附錄二
永續會計準則 SASB Index

附錄三
第三方查證保證聲明書

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼	省略 / 註解
治理				
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	報告書管理方式與保證 / 1.1 治理組織	2, 18	
2-13	衝擊管理的負責人	報告書管理方式與保證	2	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告書管理方式與保證	2	
2-15	利益衝突	1.1 治理組織	18	
2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 治理組織	18	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 治理組織	18	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 治理組織	18	
2-19	薪酬政策	1.1 治理組織	18	
2-20	薪酬決定流程	1.1 治理組織	18	
2-21	年度總薪酬比率	3.3 員工關懷	44	
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	3	
2-23	政策承諾	1.3 誠信道德 / 3.1 人權管理	28, 39	
2-24	納入政策承諾	1.3 誠信道德 / 3.1 人權管理	28, 39	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 人權管理	39	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 人權管理	39	
2-27	法規遵循	2.4 法規遵循	37	
2-28	公協會的會員資格	3.1 人權管理	39	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人溝通與議合	15	
2-30	團體協約	—	-	無

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

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

附錄

附錄一
GRI Content Index

附錄二
永續會計準則 SASB Index

附錄三
第三方查證保證聲明書

GRI 3：重大主題 2021

「*」華義自有主題

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
3-1	決定重大主題的流程		重大主題分析與鑑別	11	
3-2	重大主題列表		重大主題列表	13	
經濟績效					
3-3	重大主題管理		1 公司治理	17	
201 經濟績效 (2016)	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 經營績效	26	
治理運作與資訊透明 *					
3-3	重大主題管理		1 公司治理	17	
誠信經營 *					
3-3	重大主題管理		1 公司治理	17	
人才發展與培訓					
3-3	重大主題管理		3 友善職場	38	
404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.4 人才發展	48	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	3.4 人才發展	48	
人才招募與留任					
3-3	重大主題管理		3 友善職場	38	
201 經濟績效 (2016)	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	3.3 員工關懷	44	
202 市場地位 (2016)	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	3.3 員工關懷	44	
401 勞雇關係 (2016)	401-1	新進員工和離職員工	3.4 人才發展	48	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	3.3 員工關懷	44	
	401-3	育嬰假	3.3 員工關懷	46	

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

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

附錄

附錄一
GRI Content Index

附錄二
永續會計準則 SASB Index

附錄三
第三方查證保證聲明書

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
勞資關係					
3-3	重大主題管理		3 友善職場	38	
401 勞資關係 (2016)	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.3 員工關懷	47	
客戶服務與滿意度 *					
3-3	重大主題管理		2 產品創新與管理	30	
客戶隱私和數據安全					
3-3	重大主題管理		2 產品創新與管理	30	
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	2.3 資通安全	36	
法規遵循 *					
3-3	重大主題管理		2 產品創新與管理	30	

主題準則揭露 2016：自願揭露指標

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
200 系列主題：經濟					
201 經濟績效	201-4	取自政府之財務補助	—	-	無
202 市場地位	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.2 人員結構	42	
203 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	4.2 社會公益	54	
205 反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.3 誠信道德	28	無
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.3 誠信道德	28	無
207 稅務	207-1	稅務方針	1.2 經營績效	26	

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

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

附錄

附錄一
GRI Content Index

附錄二
永續會計準則 SASB Index

附錄三
第三方查證保證聲明書

GRI 準則	揭露項目		章節	頁碼	省略 / 註解
300 系列主題：環境					
302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1 環境保護	51	
	302-3	能源密集度	4.1 環境保護	51	
	302-4	減少能源消耗	4.1 環境保護	51	
303 水與放流水 (2018)	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 環境保護	51	
	303-3	取水量	4.1 環境保護	51	
305 排放	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.1 環境保護	52	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1 環境保護	52	
客戶隱私和數據安全					
401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	3.4 人才發展	48	
	401-3	育嬰假	3.3 員工關懷	46	
403 職業安全衛生	403-3	職業健康服務	3.5 健康職場	50	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 健康職場	50	
	403-6	工作者健康促進	3.5 健康職場	50	
	403-9	職業傷害	3.5 健康職場	50	無發生
	403-10	職業病	3.5 健康職場	50	無發生
405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	1.1 治理組織 / 3.2 人員結構	18, 42	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	3.3 員工關懷	44	
406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	—	-	無此情事
411 原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	—	-	無此情事
415 公共政策	415-1	政治捐獻	—	-	無此情事
416 顧客健康與安全	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.2 產品安全	34	無此情事
417 行銷與標示	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	2.2 產品安全	34	無此情事
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 產品安全	34	無此情事

附錄二 永續會計準則 SASB 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) 1,008.62GJ (2) 100% (3) 0%
TC-SI-130a.2	(1) 取水總量 (2) 總耗水量在缺水壓力高或極高地區的占比	定量	千立方米 (m3) 百分比 (%)	(1) 1.49 千立方米 (2) 0% (華義營運據點所在地非缺水壓力高或極高地區)
TC-SI-130a.3	如何將環境考量因素納入數據中心需求的策略規劃中	討論和分析	無	暫無相關資訊
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 2.1 供應鏈管理與 2.3 資通安全
TC-SI-220a.2	資料被二次使用的用戶數量	定量	數量	依各專案的玩家數量不定，落在 8,000-15,000 不等，主要使用項目如：簡訊通知該專案之玩家有關新版本、節日活動等資訊為主。
TC-SI-220a.3	因涉及用戶隱私而造成法律訴訟之金錢損失	定量	報導貨幣	2022 年無因涉及用戶隱私而導致法律訴訟之事件。
TC-SI-220a.4	(1) 執法單位所取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件的次數占比	定量	數量百分比 (%)	(1) 0 次 (2) 0 (3) 0%
TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府要求監控、阻擋、內容過濾或審查的國家 (地區) 名單列表	討論和分析	無	2022 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
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。

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

附錄一
GRI Content Index

附錄二
永續會計準則 SASB Index

附錄三
第三方查證保證聲明書

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標 (SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

附錄一
GRI Content Index

附錄二
永續會計準則 SASB Index

附錄三
第三方查證保證聲明書

指標編號	揭露項目	性質	單位	報告內容或說明
招聘和管理全球、多元化和熟練的工作人力				
TC-SI-330a.1	(1) 外國籍員工占比 (2) 海外員工占比	定量	百分比 (%)	(1) 1.97% (2) 0%
TC-SI-330a.2	員工參與百分比	定量	百分比 (%)	本年度暫無統計相關數據
TC-SI-330a.3	性別和種族 / 民族代表的百分比 (1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 所有其他員工	定量	百分比 (%)	請參閱 3.2 人員結構
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	(1) 0 次 (2) 2 次 (3) 2 次
TC-SI-550a.2	描述與運營中斷相關的業務連續性風險	討論和分析	無	每個環節皆有風險存在，按照風險評估管理表執行風險轉移或降低風險。

附錄三 第三方查證保證聲明書

目錄

關於本報告書

永續經營的承諾

響應聯合國永續發展目標
(SDGs)

關於華義

重大主題分析與鑑別

利害關係人溝通

1 公司治理

2 產品創新與管理

3 友善職場

4 社會發展

附錄

附錄一
GRI Content Index附錄二
永續會計準則 SASB Index附錄三
第三方查證保證聲明書

**ASSURANCE STATEMENT**

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE WAYI INTERNATIONAL DIGITAL ENTERTAINMENT CO., LTD.'s SUSTAINABILITY REPORT FOR 2022

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
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 2022 (hereinafter referred to as the Report). The scope of assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 Moderate level to assess whether the text and data in accompanying tables contained in the report presented and complies with the GRI Universal Standard (2021) and AA1000 Accountability Principles (2018) during verification (2023/7/3-2023/8/1) in WAYI headquarter. The assurance process did not include the evaluation of specific performance information outside the scope, such as Sustainability Accounting Standards Board (SASB) and non-material topics and the related performance indicators.

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

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

RESPONSIBILITIES
The information in the WAYI's Sustainability Report of 2022 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of WAYI. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the Report.

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

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance and standards including the principles of reporting process contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) GRI 1: Foundation 2021 for report quality, GRI 2 General Disclosure 2021 for organization's reporting practices and other organizational detail, GRI 3 2021 for organization's process of determining material topics, its list of material topics and how it manages each topic, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and/or ISAE3000.

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

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

TWUPP5008 Issue 2305

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

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

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standards (2021) listed in the GRI content index where the organization has referenced for the preparation of the reported information.

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 AND MITIGATION
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and Sustainability Accounting Standards Board (SASB) related disclosures has not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and 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 organization, its subsidiaries and stakeholders.

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

FINDINGS AND CONCLUSIONS

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

TWUPP5008 Issue 2305

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
WAYI has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, WAYI may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

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

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

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

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING STANDARDS CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS
The report, WAYI's Sustainability Report of 2022, is reporting with reference to the GRI Universal Standards 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021. The significant impacts were assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021. The report has properly disclosed information related to WAYI's contributions to sustainability development. For future reporting, WAYI is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager
Taipei, Taiwan
13 September, 2023
www.sgs.com

 **AA1000**
Licensed Report
000-8/V3-7LAZP

TWUPP5008 Issue 2305



wayi

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