橘子集團
ESG永續報告書

E nvironmental
S ocial
G overnance

Sustainability Report

2025
GAMANIA

閱讀指引

2025 年橘子根據 GRI2021 版本詮釋了集團永續報告書，與內外部利害關係人共同梳理重大主題，並以集團永續策略藍圖架構監管與追蹤 ESG 相關資訊，以示遊戲橘子長期以來面對企業永續發展的決心。

本報告書將展現橘子對於企業永續發展的核心精神，您可從前半部了解橘子的核心價值與成長歷程，接著針對欲深入了解之議題優先閱讀相應章節，各章節皆有完整之管理方針、年度績效、目標等資訊說明。橘子永續報告書亦提供橘子官網、年報等管道增添互動性，歡迎掃描 QRCode 或點選超連結了解更多資訊。

CH1 轉動永續經營
橘子的營運概況、文化、永續治理機制、永續策略藍圖等

CH2 轉動數位責任
橘子持續提供創新多元之產品與服務，並守護安全數位環境

CH3 轉動環境友善
橘子關注之氣候及環境議題，並支持環境共生行動

CH4 轉動正向價值
橘子打造友善職場，並帶動良善包容的社會風氣

目錄

橘子永續報告書
Sustainability Report

00 前言

關於本報告書 04
集團執行長暨永續發展委員會主席的話 05
品牌理念與組織文化 06
橘子集團大事紀 07
永續發展里程碑 08
2025 榮耀與肯定 09

01 轉動永續經營

1.1 關於橘子

1.1.1 營運概況 11
1.1.2 財務績效 17
1.1.3 外部組織參與 20

1.2 永續經營

1.2.1 實踐永續治理 23
1.2.2 永續策略藍圖 24
1.2.3 重大主題分析與管理 31
1.2.4 利害關係人議合 36

1.3 公司治理

1.3.1 治理組織與架構 39
1.3.2 誠信經營 44
1.3.3 風險管理 46

02 轉動數位責任

2.1 創新投入與專利

2.1.1 創新投入與研發 52
2.1.2 專利與智慧財產權 53
2.1.3 專利成就 55

2.2 創新成就

2.2.1 AI 應用 56
2.2.2 創新 IP 發展 60
2.2.3 創新多角化經營 62

2.3 資訊安全

2.3.1 資安管理 64
2.3.2 守護網路安全 73

2.4 客戶權益保障

2.4.1 服務與溝通 76
2.4.2 個資與隱私保護 77
2.4.3 客戶滿意度 79

03 轉動環境友善

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候治理 81
3.1.2 氣候風險管理 82
3.1.3 氣候策略 84
3.1.4 氣候指標與目標 90

3.2 環境管理

3.2.1 環境永續 92
3.2.2 能資源管理 94

3.3 環境共生

3.3.1 永續採購 98
3.3.2 環境共生行動 100

04 轉動正向價值

4.1 橘子家庭

4.1.1 人力結構 105
4.1.2 人才招募與留任 108
4.1.3 人力發展 110
4.1.4 薪酬與福利 114
4.1.5 友善職場 118
4.1.6 健康職場 123

4.2 社會共好

4.2.1 公益目標與策略 127
4.2.2 橘子關懷基金會 128
4.2.3 社區共好 131
4.2.4 支持國內文化產業 132

05 附錄

GRI 索引表 134
SASB 索引表 139
TCFD 索引表 141
上櫃公司氣候相關資訊 142
會計師有限確信報告 144
溫室氣體查驗聲明書 146

gamania

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

關於本報告書

歡迎閱讀遊戲橘子數位科技股份有限公司及各事業群（橘子集團，以下簡稱橘子）發行的 ESG 永續報告書，橘子長期關注並重視企業永續發展，期待自主接軌國際永續發展趨勢，透過報告書與利害關係人溝通，報告書可於遊戲橘子 ESG 專區進行下載。

報告期間與週期

橘子每年定期出版永續報告書，自 2018 年開始發行企業社會責任報告書以來，今年是橘子發行的第八本報告書，未來亦將以年度爲單位持續發行。本報告書資訊揭露期間爲 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日），內容涵蓋橘子在經濟、環境、社會等面向的具體作爲和績效數據。爲完整揭露，部分數據將追溯過去年度的資訊。

本期報告書發行時間：2026 年 8 月
下期報告書發行時間：2027 年 8 月

報告邊界與範疇

本報告書邊界考量財務重大性及產業關聯性，涵蓋遊戲橘子數位科技股份有限公司本身，及本報告書第一章「轉動永續經營」所列子公司，以在台營運據點爲主，營收加總涵蓋合併總營收約 84%。經營績效之財務數據係採自經會計師查核後之遊戲橘子母子公司合併財務報告，合併財務報告所含個體、關係企業及遊戲橘子轉投資公司，所有金額均以新台幣爲單位，可參考橘子 2025 年年報。溫室氣體數據依 ISO 14064-1:2018 及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）盤點全集團範圍（含部分海外據點），能源、用水等環境指標數據取自盤查過程蒐集之全集團資料，而其餘環境數據係採橘子之企業總部大樓（台北市內湖區瑞湖街 111 號）所發生之相關數據。報告書揭露的數據來自於統計與調查，並以大衆常用的數值描述呈現。

報告書編撰原則

本報告書依循櫃買中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」要求，內容與架構依循全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年發布之永續性報導準則（GRI Standards）撰寫。同時揭露內容也對應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「氣候變遷相關財務揭露（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）」、「聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standard Board, SASB）之軟體與資訊科技服務（Software & IT Services）產業永續指標。本年度報告書有兩處資訊重編，詳見 3.2.2 能資源管理及 4.1.4 薪酬與福利。

報告書確信

報告書內容經由董事會通過後，委託勤業衆信聯合會計師事務所（Deloitte）依據中華民國會計研究發展基金會確信準則公報第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」針對本報告書部分資訊進行有限確信。另有關依循 ISO 14064-1:2018 及 GHG Protocol 溫室氣體盤查之相關數據及 ISO 27001 資訊安全管理制度建置與運行，皆經第三方合格驗證單位通過。

聯絡資訊

對於本報告書有任何的建議與諮詢
歡迎您與我們聯絡：

遊戲橘子數位科技股份有限公司
ESG 永續規劃室

- Mail：ESG@gamania.com
- 電話：02-26588866 #1434

Gamania 遊戲橘子
ESG 官網

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

集團執行長暨永續發展委員會主席的話

2025 年適逢橘子集團成立 30 週年，橘子以 AI、大數據、平台爲核心，穩步厚植技術實力並拓展應用場景，深化多元布局。集團 2025 年合併營收爲新台幣 88.7 億元，面對全球市場高速變動，我們持續積極推動產品革新及資源重整，聚焦於高技術含量創新業務、自製遊戲開發與多元商業布局，強化未來產品線與技術能力。

我們亦深信，企業的長期價值不僅來自創新動能，更奠基於穩健的經營管理、嚴謹的治理架構、安全可信的數位環境，以及對社會創造的正向影響。橘子集團自 2021 年啟動永續策略藍圖以來，持續以「轉動永續經營、轉動數位責任、轉動環境友善、轉動正向價值」四大主軸，對應七項與集團核心業務高度相關之 SDGs 永續發展目標，實踐各項行動方案，2025 年展現多項具體成果：

深化永續治理，屢獲國內外肯定

公司治理評鑑連續六年位居上櫃公司前 6% 至 20%，更連續兩年入選 S&P Global《Sustainability Yearbook》；榮獲台灣企業永續獎 TCSA 金獎與全球企業永續獎 GCSA 銀獎；亦獲兩大國際 IR 組織「IR Impact 」、「IR Society」共 4 項國際 IR 獎項肯定，創造國內外資本市場能見度。

強化資安管理，導入 AI 預警守護用戶安全

2025 年集團持續強化資訊安全、個資保護與智慧財產管理，全年無重大資安事故與個資外洩事件，並取得 TIPS A 級認證與 BSI 數位信任獎；同時結合大數據與 AI 自動化預警技術，事前監控潛在高風險帳號，涵蓋率可達 60% 以上，有效降低數位詐騙風險；另透過 AI 輔助客服數據分析與服務品質檢測，及早掌握異常議題，嚴密守護用戶權益與平台信任。

深化綠色營運，擴大員工永續參與

自有機房用電量較前一年度減少 43.9 萬度，碳排量亦下降約 25%，持續降低數位基礎設施對環境的影響；內湖總部既有照明設備亦全面汰換爲高效率 LED 燈具，提升能源使用效率。同時，員工餐廳「普橘島」全面採用 100% 在地有機白米，有機蔬菜比例提升至 60%，並舉辦「小農市集」，將低碳飲食與友善土地行動融入日常，獲環境部淨零綠生活大聯盟肯定。

實踐「樂業安居」，打造友善職場

優化各項福利及人權制度，透過健康促進與企業托育資源支持員工兼顧家庭與工作，榮獲《遠見》ESG 企業永續獎人才發展組績優獎並蟬聯臺北市友善育兒事業獎。

延續冒險教育倡議，擴大社會影響力

橘子關懷基金會舉辦之「花蓮橘子猿」成功輔導 2 名選手錄取國中籃球甲級名校，更舉辦首屆「冒險年會」，邀集跨領域夥伴深度交流冒險精神與世代成長議題，具體實踐 Dare to Challenge 企業精神。

走過 30 年，集團將以紮實穩健的營運思維與創新動能，迎向下一階段發展。未來，橘子將持續推進「永續轉動」ESG 策略藍圖，深化治理韌性、打造值得信賴的數位服務、加速淨零行動；在擴大人才培育之餘，亦將長期投入冒險教育與社會公益。我們將堅守「Dare to Challenge」的品牌精神，攜手全體員工與外部夥伴並肩前行，凝聚共識，爲社會創造更深遠的正向影響力。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

品牌理念與組織文化

品牌核心
Brand Core

Gamania 橘子集團品牌核心：Dare to Challenge 戰自己

1995 年創立至今，Gamania 橘子集團以破壞式創新基因，將「Dare to Challenge 戰自己」作爲品牌核心，看待每一次挑戰都是超越的機會。保有探索世界的熱情，創造獨特的橘式價值。面臨新世代的衝擊，橘子更積極、更堅決，拿出冒險的精神，不只深耕數位娛樂事業，更積極地將觸角擴及更廣的數位生活領域，以「have a GOOD TIME!」作爲企業 slogan，期許爲人們構築美好生活的想像！

品牌願景
Brand Vision

「Explore the Unlimited Possibilities of Life 為人們探索生活的無限可能」

Gamania 橘子集團從六大事業群延伸至用戶數位生活，我們的探索沒有界線，以「Explore the Unlimited Possibilities of Life 爲人們探索生活的無限可能」爲願景，持續帶給人們嶄新的視野與感動，並堅持任何人、任何事、任何地方，都擁有創造美好生活的無限可能。

品牌價值
Brand Value

矢志成為百年企業的品牌價值「C.A.R.E.」

對於橘子來說，文化價值是連結多元人才的紐帶；企業價值更是企業仰賴的行動力。橘子集團的「C.A.R.E.」是永續發展的四大品牌價值，Creativity 與 Advance 是橘子對於自身於產業角色的期許；Relationship 以人爲本，關照員工、用戶、社會與合作商務夥伴間多元角色的關係；Environment 是對於永續環境的責任，在這些核心價值中，展現出橘子文化獨特性。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

橘子集團大事紀

1995 年
- 公司成立，名爲「富峰群企業有限公司」，主要業務爲資訊軟體服務業。

1999 年
- 發行第一套自製產品「便利商店」，開創市場空前銷售量。
- 公司正式更名爲遊戲橘子數位科技（Gamania）。

2000 年
- 代理發行線上遊戲「天堂」，改寫台灣遊戲產業歷史。

2002 年
- 於台灣掛牌上櫃，股票代號 6180。

2005 年
- 代理發行線上遊戲「楓之谷」，爲台灣第一款免費線上遊戲。

2008 年
- 遊戲橘子榮獲 2008 年台灣十大品牌。
- 成立「遊戲橘子關懷基金會」，鼓勵青少年「用力作夢、用力做自己」。

2010 年
- 正式公開全方位平台「beanfun!」，台灣、美國、歐洲、中國、香港陸續上線。

2012 年
- 成立企業托育設施「幼橘園」，以「love to play」企業精神出發。

2013 年
- 完成全球化布局，橘子 GASH+ 點卡全家開賣，全台通路破萬家。

2015 年
- 宣示全生態網路企業布局成熟，拓展支付、電商、影視、新創等領域。

2016 年
- 公司正式入駐內湖新總部。

2018 年
- 今日傳媒（NOWNEWS）正式成爲集團子公司，定位爲台灣原生內容引擎。

2019 年
- 擴大泛娛樂版圖整合平台資源，培植臺灣 IP。

2021 年
- 進軍網路文學與漫畫市場，成立全新平台「文學星」、「漫畫星」，beanfun! 成爲台灣唯一擁有網路小說與漫畫內容的 APP。

2025 年
- 以 AI、大數據、平台爲發展核心，推動生成式 AI 跨餐旅、機器人與泛娛樂應用，攜手產業夥伴並深化產學人才培育，打造全生態科技企業。
- 迎接集團創立 30 週年，以「不只遊戲，這橘有戲」爲主題，攜手信義區餐酒品牌打造「GAMA 30 NIGHT OUT」跨界派對，展現集團多元泛娛樂的品牌創新動能。
- 橘子關懷基金會舉辦台灣首場「冒險」年會！邀跨領域夥伴進行主題講座交流剖析冒險 DNA，倡議冒險精神與世代進化。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

永續發展里程碑

2019 年

- 設置「企業社會責任管理委員會」
- 自願發布第一份企業社會責任報告書
- 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「金獎」肯定
- 入選 Cheers 雜誌「新世代最嚮往企業 Top 100」，爲台灣同業唯一獲選企業

2020 年

- 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「銀獎」及「永續卓越案例 - 人才發展獎」
- 榮獲教育部體育署「i 運動企業認證」標章
- 榮獲公司治理評鑑 6~20% 佳績

2021 年

- 董事會通過將「企業社會責任管理委員會」更名爲「企業永續發展委員會」，並設置永續規劃室
- 規劃「集團永續策略藍圖」，由各 ESG 任務小組深入探討永續主題，擬定永續績效指標及短、中、長期目標
- 榮獲「國家企業環保獎」銅級獎
- 榮獲公司治理評鑑 6~20% 佳績

2022 年

- 完成溫室氣體盤查與查驗，領先主管機關規定之年限及要求
- 國際評鑑機構 Sustainalytics 評鑑爲低風險（Low Risk）之企業
- 榮獲公司治理評鑑 6~20% 佳績

2023 年

- 國際評鑑機構 S&P Global 同產業全球排名前四
- 國際評鑑機構富時羅素 FTSE Russell ESG 評鑑獲 2.9 分
- 員工餐廳「普橘島」獲第三屆綠色餐飲指南「企業綠食先行獎」
- 橘子集團採購再生能源，邁入綠電元年，同時配合我國政策，宣示「淨零宣言」
- 榮獲公司治理評鑑 6~20% 佳績

2024 年

- 成爲台灣首家入選 S&P Global 永續年鑑的遊戲企業，於全球互動媒體娛樂業名列第三
- 啟動「集團永續策略藍圖」四大主軸指標與目標，列入永續發展委員會議程
- 首次溫室氣體盤查海外據點，領先法規要求
- 導入人權盡職調查管理，重視並降低人權相關風險發生
- 員工餐廳「普橘島」升格爲環境部環保餐廳
- 提倡「減塑宣言」，停止販售寶特瓶產品
- 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「銀獎」及資訊安全領袖獎
- 榮獲公司治理評鑑 6~20% 佳績

2025 年

- 國際評鑑機構 S&P Global 同產業全球排名第三，並入選 2026 永續年鑑
- 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「金獎」及 GCSA 全球企業永續獎「銀獎」
- 榮獲公司治理評鑑 6~20% 佳績

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2025 榮耀與肯定

綜合類 OVERALL AWARDS

國際評鑑機構 S&P Global
- 同產業全球排名第三，並入選 2026 S&P 永續年鑑

財團法人台灣永續能源研究基金會
- 台灣企業永續獎 — 永續報告書獎 金獎（Taiwan Corporate Sustainability Awards, TCSA）

- 全球企業永續獎 — 永續報告書獎 銀獎（Global Corporate Sustainability Awards, GCSA）

治理類 GOVERNANCE AWARDS

Investor Relations Impact（IR Impact）— Greater China
- 2025 IR Impact Awards - Best IR Website
- 2025 IR Impact Awards - Best Use of Technology including AI
- 2025 IR Impact Awards - Rising Star

Investor Relations Society（IR Society）
- 2025 Best Practice Awards - Best Innovation in IR - Small-Cap

經濟部產業發展署
- 台灣智慧財產管理制度（TIPS）- A 級認證

臺灣證券交易所暨證券櫃檯買賣中心
- 2025 公司治理評鑑 6%至 20%

全球指標第三方驗證機構英國標準協會（BSI）
- 2025 數位信任獎

社會類 SOCIAL AWARDS

綠色餐飲指南 Green Dining Guide
- 普橘島榮獲最友善員工獎

遠見天下文化出版股份有限公司
- 2025 遠見 ESG 企業永續獎 - 人才發展組績優獎

臺北市政府勞動局
- 114 年友善育兒事業獎 績優事業組、單項績優事業組 - 彈性工作安排及支持措施項目

環境類 ENVIRONMENTAL AWARDS

行政院環境部
「淨零綠生活大聯盟」— 入選企業實踐案例

天下永續會
企業減碳溫度計 1.5℃溫控目標

業務類 BUSINESS AWARDS

台灣連線股份有限公司（LINE Taiwan）
- 2025 年度卓越經銷夥伴 - Display 鑽石級認證
- 2025 年度卓越經銷夥伴 - OA 金級認證

2025 巴哈姆特遊戲動漫大賞
- 《新楓之谷》榮獲「最佳持續人氣遊戲獎」- 銀賞

gamania
橘子集團

前言

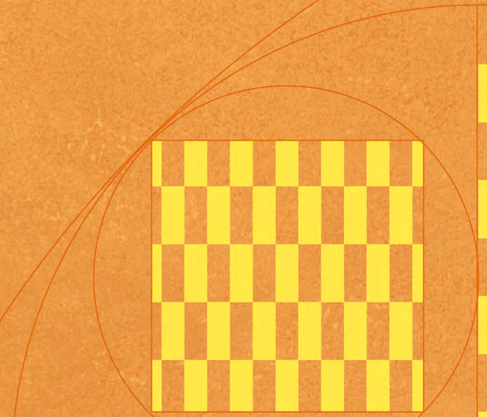
CHAPTER 01
轉動永續經營

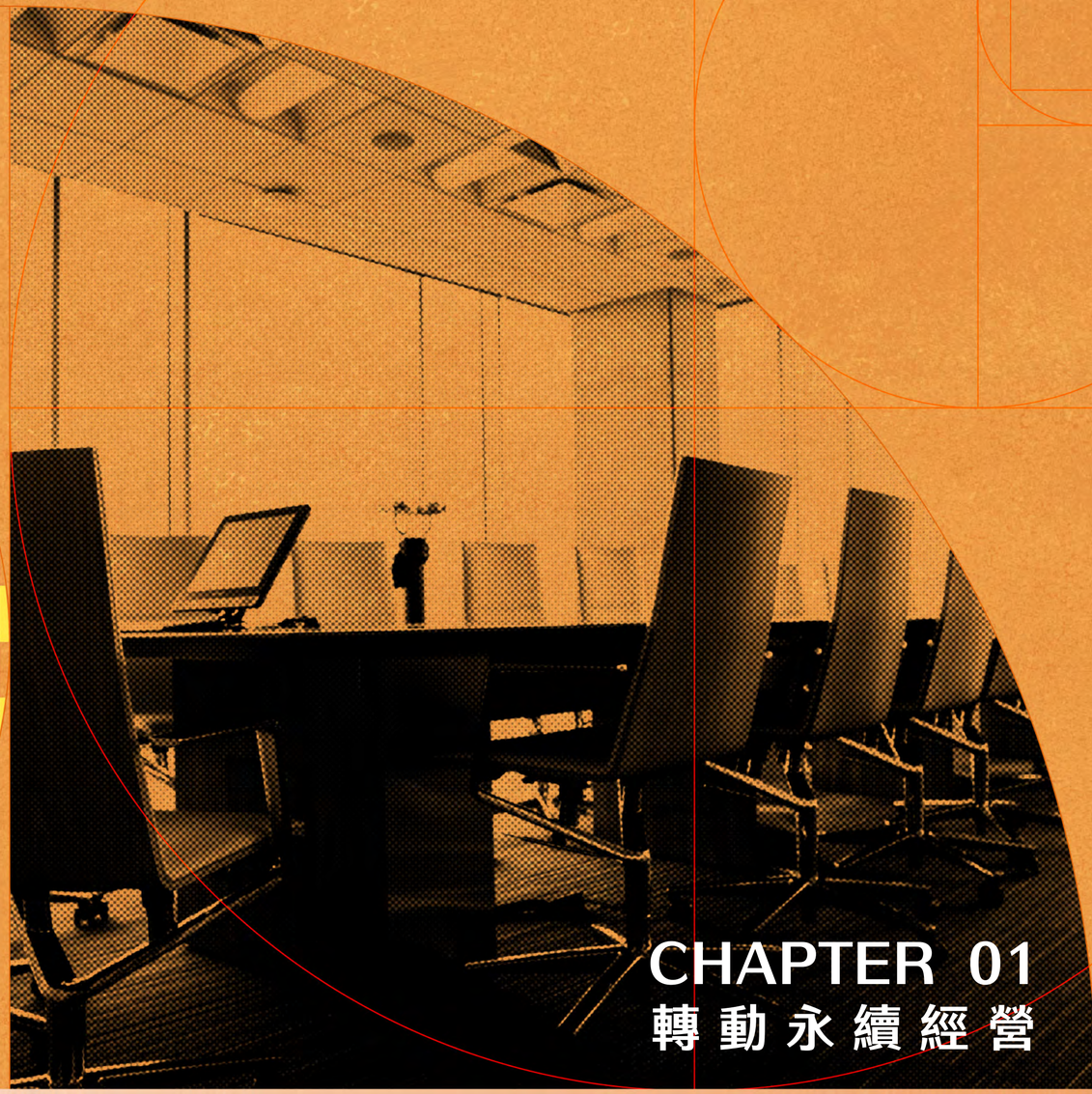
CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄





CHAPTER 01
轉動永續經營

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

1.1 關於橘子
1.1.1 營運概況

認識橘子

1995 年成立，1999 年更名爲遊戲橘子，2002 年在臺灣掛牌上櫃（股票代碼 6180）。橘子集團秉持「Dare to Challenge」的品牌精神，致力探索無限可能，事業版圖跨足數位遊戲、新聞媒體、橘子原創、生活風格、企業服務、AI 創新等六大領域，並以 AI、大數據、平台爲發展核心，串聯泛娛樂圈的上下游資源，朝全生態科技企業邁進。橘子集團近年力行「永續轉動」ESG 策略藍圖，以轉動永續經營、轉動數位責任、轉動環境友善、轉動正向價值等四大主軸，響應聯合國永續發展目標。

更多橘子資訊 ▲
請參閱 2025 年報。

橘子小檔案

公司名稱	遊戲橘子數位科技股份有限公司
總部位置	台北市內湖區瑞湖街 111 號
成立日期	1995 年 6 月
上櫃日期	2002 年 5 月
集團執行長	劉柏園
主要業務	事業版圖跨足數位遊戲、新聞媒體、橘子原創、生活風格、企業服務、AI 創新
主要營業據點	台灣、香港、日本、新加坡、中國
全球員工數	1,039 人
資本額	17.55 億元

營運價值鏈

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

橘子集團服務項目

橘子集團作爲台灣數位娛樂與科技產業的先驅，近年來積極推動數位轉型與永續發展，展現多元化的企業經營策略。集團亦重視社會責任與品牌形象，成立 One Brand 執委會，協助各子公司進行識別更新前準備。

事業群	業務主體	業務主體
數位遊戲	gamania Games 遊戲橘子	遊戲橘子持續與國際知名遊戲大廠合作，推出備受期待的遊戲作品，並透過深厚的在地文化營運實力，精準掌握玩家需求，提升玩家的忠誠度與黏著度。旗下營運的遊戲包括線上遊戲《新楓之谷》、《天堂 Remastered》、《艾爾之光》、《新瑪奇》、《絕對武力》、《新龍之谷》，以及手機遊戲《天堂 M》、《召喚圖板》，還有跨 PC、手機平台的《波拉西亞戰記》、《救世者之樹 M》等多款產品。
AI 創新	Vyin AI	Vyin AI 爲 B2B 服務爲主的創新 AI 技術品牌，橘子集團的 AI 創新實驗室主導，初衷爲由上而下貫徹 AI 轉型提升集團營運綜效，至今已發展多個成熟企業 AI 解決方案，達到商業化落地。Vyin AI 聚焦語意與語音互動、推薦及生成式內容，並以平台化架構提供 Chatbot、Voicebot 等應用服務，應用實績涵蓋飯店、智慧照護、餐飲與百貨。面對大型平台競爭，Vyin AI 以模組化與 SDK* 整合切入既有生態，建立跨產業 AI 大腦定位。 *SDK 指軟體開發工具套件（Software Development Kit，SDK）
	VieFor	VieFor 爲以話題競賽與社群共創爲核心的互動平台，透過競賽機制串聯創作者、使用者與品牌，鼓勵多元內容創作、交流與參與。平台結合內容票選、社群互動及品牌合作等功能，打造兼具內容展示、話題擴散與共創參與的數位社群生態，讓不同興趣圈得以聚集、互動並創造更多交流價值。
企業服務	gamania CloudForce 雲力橘子	雲力橘子爲國內外高端客層提供以下整合服務與資源： • 三大公有雲整合：代理並整合 AWS、Azure、Google Cloud 資源，提供專業的「企業上雲」顧問與維運服務，協助客戶建構最具彈性的雲端環境。 • 雲端 MSSP 服務：升級爲託管安全服務供應商（Managed Security Services Provider，MSSP），將資安防護主動融入維運流程，提供企業等級的威脅監控與應變。 • 高品質網路佈局：與國內主要電信業者建立 Direct Peering 直連網路，確保低延遲、高帶寬的傳輸品質，爲台灣多家頂尖數位內容公司提供 7 X 24 全時不間斷服務。
	gamania CRM 優服橘子	提供數位顧客經營的智慧解決方案，導入國際級雲端客服平台，全面升級全渠道服務整合能力，強化電話、Email、即時通訊與社群等多元接觸點的一致服務體驗。同時結合 AI 與自動化技術，導入智能客服、RPA* 與 AI 輔助文本生成，推動客服營運由人力密集轉型爲智能協作模式。憑藉逾 20 年客服營運經驗與系統整合能力，以及多項專業顧問認證，本公司發展顧問、平台與營運整合的一體化服務，並在資安與個資保護規範下強化資料治理。 *RPA 指流程自動化（Robot Process Automation，RPA）

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

事業群	業務主體	業務主體
新聞媒體	gamania NewsMedia 眾媒橘子	擁有獨立編採團隊，新聞觀點剖析及趨勢掌握以「快」—夠快夠及時，「穩」—追求事實持續追蹤，「深」—深度剖析挖掘新聞內幕，每日產製包含政治、財經、娛樂、新奇、生活等軟硬性內容。影音節目內容與各大平台合作逐漸轉型爲影音新聞網站，同時結合集團資源，藉由數據分析了解讀者喜好後，推薦個人化新聞，更可分衆提供多元化專題和豐富專業的深度觀點。
	gamania CoMarketing 串動橘子	以數據驅動爲核心的整合行銷服務模式，並結合 AI 應用，協助客戶因應多變的市場環境與溝通需求。除持續深化媒體代理、內容企劃與數位行銷等既有服務外，亦串聯 NOWNEWS、WalkerLand 等自有媒體資源，整合內容、流量與行銷操作優勢，爲客戶提供涵蓋品牌溝通、媒體曝光、受衆互動及成效優化的全方位解決方案。
橘子原創	mojoin MOJOIN	打造符合台灣讀者的數位內容平台，提供豐富多樣化的原創作品，以漫畫爲載體，持續深化與音樂、影視、不同領域的合作，活化 IP 生態系。同時積極拓展海外市場，目標成爲連結台灣原創 IP 與國際市場的橋樑。
生活風格	gamania Shopping 購物橘子	爲電子商務服務公司，以玩具公仔、動漫週邊、電玩遊戲、消費性 3C 等嗜好興趣型商品爲銷售核心，打造友善且易於理解、兼顧領域專業度與即時性的一站式購物環境。匯聚各類型的 ACGN* 店家夥伴、提供多元且豐富的興趣型商品，串聯橘子生態圈，並運用客群分衆與數據分析的方式，讓用戶們盡情徜徉在二次元宇宙的探索樂趣之中。 *ACGN 爲 Animation（動畫）、Comic（漫畫）、Game（遊戲），以及 Novel（小說）的合併縮寫。
	橘子支付	爲金融服務品牌，服務範圍涵蓋全台各大食、衣、住、行生活消費場域，從便利商店、交通運輸到公用事業費用，皆可透過橘子支付完成。平台更結合集團資源與跨界合作夥伴，鎖定年輕族群與遊戲愛好者，深度整合 ACGN 及玩樂生態圈，打造兼具趣味與功能性的支付體驗。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2025 營運暨永續亮點

數位遊戲

gamania Games
遊戲橘子

★ 持續通過 ISO 27001，並於取得 ISO 27001:2022 新版認證。

★「新楓之谷」、「新瑪奇」等長青產品邁入營運 20 周年並推出 CRM 在地活動。

★「新楓之谷」於 12 月推出暌違 2 年半新職業改版，創下 12 月扣點歷史新高。

AI 創新

Vyin AI
Vyin AI

★ 推出多項 AI 應用服務，並於跨產業場景完成落地應用：

- Vyin AI Chatbot 文字客服機器人：導入知名飯店網站，支援五種語言自動化客服，並結合後台數據分析與內容優化機制，有效提升服務效率。
- 《Gilee 桔利》智慧照護機器人：結合語意理解、主動風險偵測與擬真人聲技術，拓展 AI 於照護、居家與零售場域之應用，並於 9 月底舉辦的台北國際照護博覽會展示。

企業服務

gamania CloudForce
雲力橘子

★ 4 月於「臺灣資安大會」正式宣布由「果核數位」更名爲「雲力橘子」，強化與橘子集團的連結，並從單純的雲端服務供應，全面升級爲雲端託管安全服務商（Cloud Managed Security Program，CMSP）。

★ 以「AI 防禦、自動化應變與多雲佈局」爲核心，透過深化與 Google、AWS 及阿里雲的合作，推動「以 AI 防禦 AI」與自動化監控流程，協助企業在多雲環境下實現精準、高效的資安合規與威脅防護。

★ 透過軟協巡迴研討會與醫療資安專場，成功觸及全台近 450 位跨產業專業人士及醫療體系資訊長（CIO），不僅顯著提升公部門市場的可信度，更精準開拓智慧醫療資安的品牌影響力與商機。

★ 年營收突破 18.9 億元，年增 17.75%。雲端服務爲核心增長，年增 27.16%、占比達 65%，資安服務爲第二大支柱，年增 24.53%，顯示公司轉型技術服務商成效顯著。

gamania CRM
優服橘子

★ 逐步建置 AI 風控示警、服務營運儀表、文本生成、建單輔助、批次回覆、一站式後送及自動外撥等功能，提升案件處理效能、服務品質與營運可視化能力，有效提升服務穩定性與整體營運效能。

★ 持續深化數據驅動之營運管理模式，整合客服系統與數據分析應用，透過即時監控、風險預警與流程自動化機制，強化決策效率與風險控管能力。並藉由流程標準化與工具化，逐步推動客服營運轉型爲智能服務模式，提升營運韌性與組織應變速度與能力。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

2025 營運暨永續亮點

新聞媒體

gamania NewsMedia
眾媒橘子

★ 跨世代小型活動議題延伸至多元族群（港人、新住民）且首度移師台中與市府合辦活動。

★ 根據首屆公民提案優勝學生倡議議題舉辦《AI 青年力》國際論壇，邀請到副總統蒞臨出席回饋、總統錄製影片祝賀，以及國際嘉賓 Kyla Guru 來台演講，國外媒體曝光稿量達 176 篇，同時達成提供市政參考建議之效果。

★ 第二屆公民提案徵稿數 56 件，較去年增加近一倍，另舉辦提案工作坊與製作線上教學影片，擴大競賽對學生之影響力且具教育意義。

橘子原創

mojoin
MOJOIN

★ 獲得金漫獎「漫畫編輯獎」，並入圍「跨域應用獎」、「年度漫畫獎」，展現原創內容製作與跨界應用實力。

★ 原創作品《妖怪五星好評》獲得 TCCF 創意內容大會「晴天影像原創 IP 獎」、「翔英原創 IP 潛力獎」雙料肯定。

★ 攜手百萬 YouTuber 推出原創 BL 小說《HowHow 夢遊腐境》，掀起社群網路超高人氣討論。

★ 推出音樂跨界企劃《看你聽的》第三彈，邀請金曲歌后鄭宜農、饒舌詩人 wannasleep 聯手出擊，攜手漫畫家 HOM、Eli、小說家鹿潮、月亮熊，打造系列作品及主題曲。

★ 國內外實體書與數位版權成績亮眼：授權國內出版社推出 7 部漫畫、7 部小說，海外作品簽約 2 部。

★ 原創作品《妖怪五星好評》入圍釜山影展 Busan Story Makert 台灣代表作品；受文策院首爾內容展拓商計畫邀請，推廣台灣原創作品，展現集團原創內容實力。

生活風格

gamania Shopping
購物橘子

★ 以深度 ACGN 主題部落格匯聚硬核玩家與創作者，透過精準內容磁吸自然流量，強效連結供給與需求兩端，建構最具商機的雲端秋葉原雙邊平台。

★ 攜手台灣女子偶像團體 AKB48 推線上抽卡，以低成本、遊戲化玩法引爆偶像經濟，創 73% 高毛利並驗證 IP 高客單變現模式。

★ 獨家對接韓國《棕色塵埃》等海內外 IP，打造市場稀缺的限定 ACGN 獨家周邊。

★ 與多位台日 Vtuber 合作推出獨家周邊，與子午計畫合作帶動首購人數創新高，其演唱會獨家周邊使新客增加約 46%，搶攻虛擬偶像商機。

★ 持續運用線上抽獎機制以及獨家商品、ACGN 領域商品的快速更新，創造優於市場的用戶回購率。

橘子支付

★ 推出「橘子支付陪你 FUN 暑假」活動，結合便利商店、玩樂通路以及交通網絡，鼓勵會員走出戶外享受大自然。

★ 警示帳戶案件共 13 件，年平均數量較去年減少約 46.2%；用戶於高風險通路（例：線上遊戲點數）受詐總額較去年減少 19.2%。

★ 完成「風險閾值 - 灰名單」與「疑涉詐騙境內金融帳戶預警機制」建置，即時交換風險資訊，強化關懷預防，積極落實防詐政策。

★ 橘子支付 App 通過行動應用 App 基本資安檢測（行動應用資安聯盟）及 OWASP Checklist L2_APP 檢測認證，橘子支付店家幫手 App 亦通過行動應用 App 基本資安檢測。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

重大法規推動情形

永續揭露準則導入

依照金管會 2023 年 8 月發布之「我國接軌國際財務報導準則（IFRS）永續揭露準則藍圖」，遊戲橘子配合該準則之時程規畫，已組成跨單位專案小組，逐步提升治理透明度，穩健接軌國際永續趨勢。以下爲導入階段與預計完成時程：

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

1.1.2 財務績效

財務表現

橘子集團 2025 年全年合併營業收入爲新台幣 88.7 億元，較去年同期減少 20%；歸屬母公司業主稅後淨損爲新台幣 2.7 億元，每股虧損 1.53 元。全年營收下滑係因主力遊戲面臨市場同質競品衝擊，以及 2024 年遊戲大規模改版、認列樂點子公司營收墊高基期所致。本年度產生稅後虧損主因遊戲營收比重下降，以及集團聚焦高技術含量創新業務與自製遊戲開發，使研發費用年增 21%。此集團亦於第四季提列一次性資產減損，落實資產價值之審慎評估，有助於優化後續財務體質。

單位：新台幣佰萬元

項目	2024	2025
營業收入	11,077	8,867
營業毛利	3,912	2,467
本期淨利	2,068	(269)
EPS（元）	11.78	(1.53)
負債比率（%）	28.07%	46.12%

單位：新台幣佰萬元

組織所產生及分配的直接經濟價值		2025
產生的直接經濟價值 (A)	a. 銷售淨額	8,867
	b. 金融投資	25
	c. 資產銷售所得	0
分配的經濟價值 (B)	a. 營運成本	6,400
	b. 員工薪資與福利	1,423
	c. 股利分配	175
	d. 支付利息	11
	e. 支付政府的款項	53
	f. 社區投資	31
留存的經濟價值 (C)	-	799

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

營運績效

服務類別	營收貢獻占比（%）
遊戲	69%
服務	15%
其他	16%

稅務治理

爲因應國際趨勢、日趨複雜之跨國業務以及租稅環境，遊戲橘子已經董事會修訂通過《集團稅務政策》，重點方針爲符合當地稅務法規和揭露要求，提升股東價值，執行有效的風險管控，並善盡企業責任。

稅務治理原則

1. 所有營運皆依據集團當地及子公司所在地之相關稅務法律與規定辦理，依法繳納稅款。
2. 審慎評估關係人各項交易，訂定符合常規利潤配置之合理性及一致性，並防範刻意轉移利潤至低稅率國家之行爲。
3. 稅務資訊透明，遵循財務報導準則與年報揭露之規定。
4. 制定及執行稅務決策時，妥善管理稅務風險。
5. 透過事前租稅評估，避免重覆課稅，合理合法降低稅賦成本，創造股東價值。
6. 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重之關係。
7. 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布之國際公認移轉訂價準則。
8. 不進行只爲避稅目的之規劃，例如將利潤移轉至低稅率或免稅天堂國家，或利用沒有商業實質的多重組織架構。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

集團稅務資訊

單位：新台幣仟元

項目	2024	2025
稅前淨利	2,186,299	(418,677)
帳面稅額	114,624	(143,355)
帳面有效稅率(%)	5.24%	34.24%
支付所得稅	45,678	52,560
現金有效稅率(%)	2.09%	(12.55%)

註：2024 年數據主要受處分子公司利益及資產減損之非經常性稅務調節項目影響。

地區別稅務報告

遊戲橘子依本國營利事業所得稅相關規定，得免送交「國別報告」，本年度主要營運地區支付所得稅之情形如下：

單位：新台幣仟元

稅務管轄區	主要業務活動	員工數	收入	稅前利潤	應付所得稅	支付所得稅
台灣	遊戲營運、資訊軟體服務及銷售、遊戲點數銷售、電子支付、電商平台、客服服務、電視節目製作、廣告服務	987	8,106,011	(803,388)	7,994	45,098
香港	遊戲營運、資訊軟體服務及銷售、遊戲點數銷售	20	1,744,597	(39,103)	(17,066)	0
中國		31	432,773	31,289	516	7,462
新加坡		0	38,641	4,550	4,745	0
日本		1	56,622	(808)	0	0

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

1.1.3 外部組織參與

參與組織

橘子參與各類產業與非營利社會團體，促進產業交流、共同開發合作商機，主動與各利害關係人溝通，打造優質產業發展環境，創造正面之社會形象與產業發展願景。橘子與產業業者共同成立台灣遊戲產業振興會，凝聚台灣遊戲產業相關公司與組織的力量，以促進產業交流、開發合作商機、致力於打造優質產業發展環境，爲台灣遊戲產業最具影響力的公協會團體。本集團參與外部組織、遊說活動、公共政策之評估，乃經各事業體之最高主管同意，並定期匯報至總經理。

參與公協會

中華民國資訊安全學會	台灣國防產業發展協會	社團法人台灣資訊安全協會
中華民國資訊軟體協會	台灣數位資產暨開放科技協會	社團法人台灣遊戲產業振興會
中華民國電子支付商業同業公會	全國律師聯合會	南投縣魚池鄉邵族文化發展協會
中華民國電子競技運動協會	社團法人中華民國刑事偵防協會	財團法人台北市企業家協會
中華民國銀行商業同業公會全國聯合會[註]	社團法人中華民國荒野保護協會	社團法人台灣之心愛護動物協會
內科園區發展協會	社團法人中華動漫出版同業協進會	嘉義縣阿里山鄒族達邦庫巴文化發展協會
天下永續會	社團法人台灣大米缸永續關懷協會	嘉義縣鄒族庫巴特富野社文化發展協會
台中市電腦商業同業公會	社團法人台灣投資人關係協會	臺東縣卑南族民族自治事務促進發展協會
	臺灣新媒體暨影視音發展協會	

註：2025 年 10 月 1 日「中華民國電子支付商業同業公會」正式成立，鑑於業務性質之關聯性，本集團於公會成立日起加入「中華民國電子支付商業同業公會」。同時，因應上述調整，本集團於「中華民國銀行商業同業公會全國聯合會」之會員資格已於 2025 年 9 月 30 日終止。

gamania
橘子集團

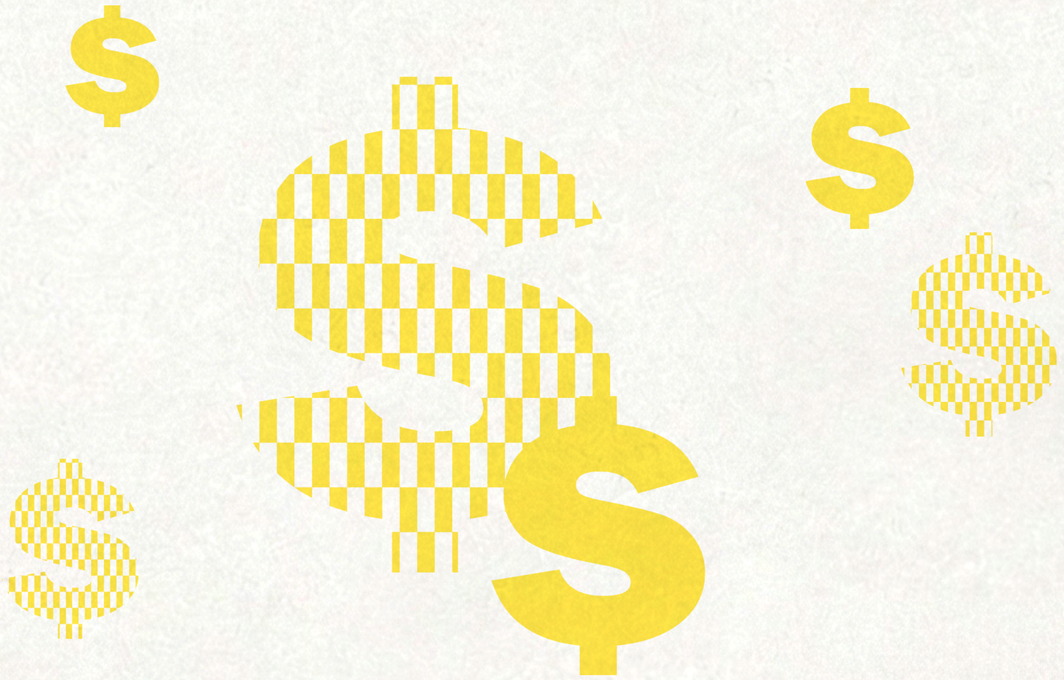
前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

公共政策影響力

單位：新台幣仟元

類型	2022	2023	2024	2025
遊說組織&利益團體	0	0	0	0
政治組織&候選人	3,900	800	800	0
產業協會&智庫團體	6,630	10,050	8,403	6,370
其他	22,209	22,790	33,971	28,063
合計	32,739	33,640	43,174	34,433

註：此表數據涵蓋率爲 100%，涵蓋率以營業收入計算。



公共政策影響力 - 重大投入

單位：新台幣仟元

	2025 年支出金額	投入角色	協會性質	投入目的
中華民國電子競技運動協會	2,700	常務理事	產業協會	爲促使電競協會能永續發展，透過定期捐款藉以提升我國職業電子競技運動之技術水準，促進國內外電子競技團體交流，提供國人更好的健康休閒環境。
社團法人台灣遊戲產業振興會	2,020	理事	產業協會	贊助台灣遊戲產業最具影響力的公協會團體，以凝聚產業相關公司與組織的力量，促進產業交流、開發合作商機，並努力朝向「保障玩家權益」、「建立友善環境」、「善盡社會責任」三大目標。
台北市電腦商業同業公會	35	會員	產業協會	參與台灣資訊產業重要公會之一，以推廣台灣資訊產業發展爲主，並辦理國內外各大資訊展覽，建立台灣與國際資訊產業友好關係。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

公共政策參與 - 氣候一致性

遊戲橘子淨零宣言

橘子董事會於 2023 年通過集團「淨零宣言」，設定集團 2050 年減碳目標：2030 年達成範疇一、範疇二碳中和，2050 年淨零碳排，盡全力響應國家政策及參與低碳轉型，與《巴黎協定》目標保持一致。除了在內部積極推動節能減碳舉措外，橘子也透過參與氣候相關行業協會組織，持續掌握最新的氣候趨勢。

公協會參與機制

橘子加入公協會的評估，是由各事業體最高主管同意，並核報至總經理。面對全球永續議題，橘子積極投入氣候倡議與減碳行動，針對相關公協會，同樣以與巴黎協定保持一致爲原則，並由「ESG 永續規劃室」負責定期評估公協會是否符合公司永續發展之目標與政策，確保立場一致性，並向委員會報告。若有不一致情形發生，橘子也將會持續溝通，攜手外部組織打造低碳永續環境。

氣候相關遊說與行業協會參與成果

2025 年橘子無進行相關直接遊說活動。在與氣候相關之行業協會方面，橘子參與「天下永續會」，與產官學會員夥伴共同推動氣候變遷議題進展。

名稱	目標一致分析結果
天下永續會	天下永續會結合產官學研，攜手開發減碳平台及環境永續相關獎項，鼓勵公私部門承諾符合世紀末升溫不超過 1.5° C 目標。

註：此表數據涵蓋率爲 100%，涵蓋率以營業收入計算。

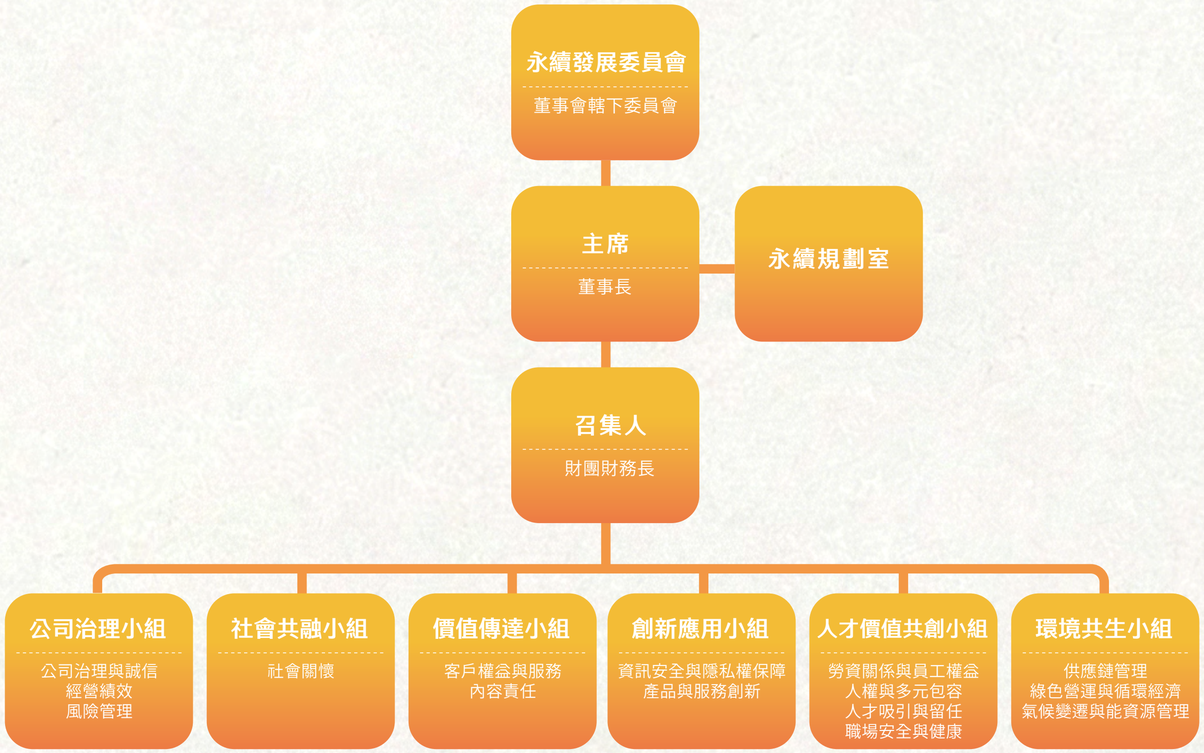
產業法規推動

爲強化產業競爭力，橘子積極參與協助政府推動兼顧公平正義且符合產業發展需求的法規制定。公司法務同仁擔任全國律師聯合會文創、運動及娛樂法委員會委員，並透過各公協會長期向政府提出修法建議，親赴相關機構進行意見說明與分享，並協助行政院消保處研訂數位經濟消費者權益保護指引、手冊。此外，我們亦接受律師、司法官團體及學校法律相關科系學生參訪，了解在快速變動的數位娛樂產業中可能遇到的常見爭議情境，促進對產業法規制度的理解與交流。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

1.2 永續經營
1.2.1 實踐永續治理
永續治理組織



註：本架構係以 2025 年度之組織運作情形爲準；爲強化公司治理機制，本公司已於 2026 年 8 月經董事會決議通過，將永續發展委員會升格爲董事會層級之功能性委員會，並同步調整組織架構。

永續發展管理

橘子關注公司內、外部利害關係人之權益，訂有《企業永續發展實務守則》，希望以企業自身作爲典範，延伸擴及社會與環境，爲企業內、外部帶來正面效益。2019 年經董事會決議通過，設置「ESG 委員會」，由董事長擔任委員會主席，集團財務長擔任召集人，更於 2021 年底由董事會決議通過，於 ESG 委員會轄下設置「永續規劃室」，每年至少一次向董事會報告年度執行成果，並負責推動及整合 ESG 任務小組。

ESG 任務小組共有六大功能組別，分別由集團財務長室、集團策略長室、企業溝通室、集團人力資源室、橘子關懷基金會及行政服務處之單位主管統籌管理並執行對應之 ESG 任務。ESG 委員會每季至少召開一次會議，董事會對於 ESG 委員會所提之永續發展策略及執行，皆充分授權並給予指導，並針對年度 ESG 重大事項定期追蹤與監督，確保永續專案執行有效性。

2025 年重點專案包含 ESG 永續策略藍圖擘劃、永續報告書編製、溫室氣體盤查與查驗、減塑宣言及策略減碳、優化機構投資人評比、人權盡職調查、建構母性保護計畫、數位內容責任管理及社會公益活動影響力。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

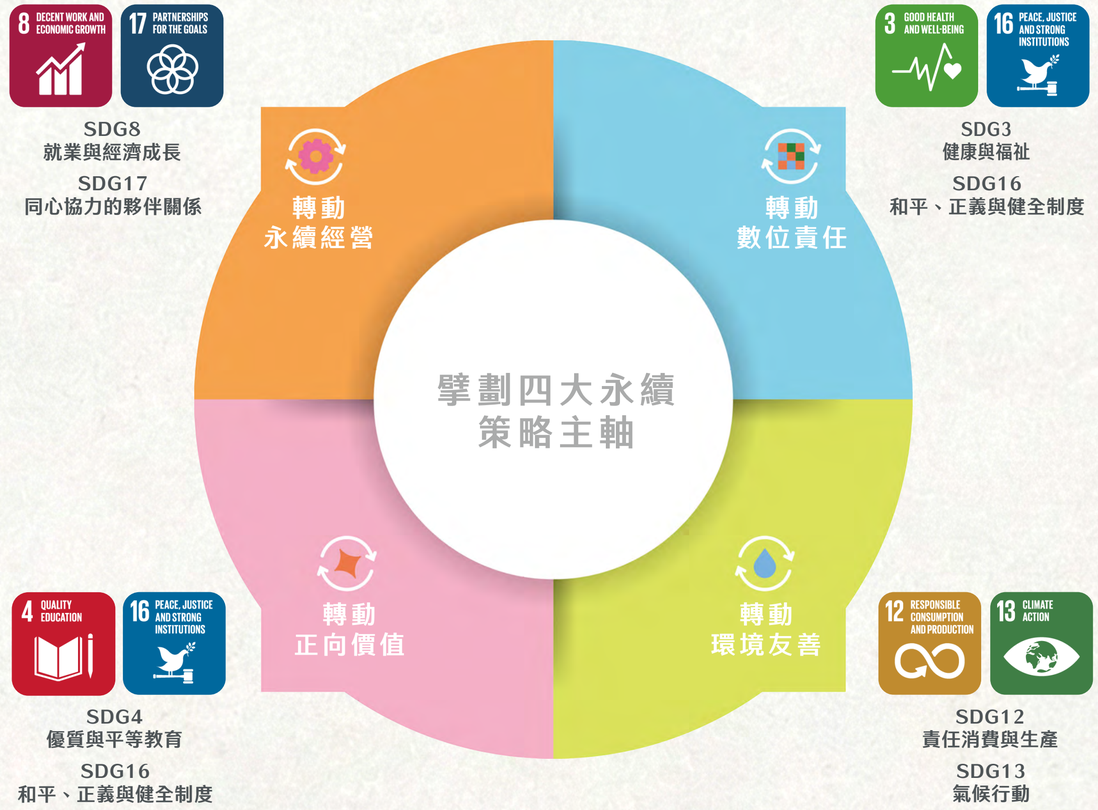
1.2.2 永續策略藍圖

橘子自 2021 年啟動永續策略藍圖之規劃，以「永續轉動」做爲策略核心，發揮「唯一不曾改變的就是改變」的精神，結合品牌核心 Dare to Challenge，期許各個事業體皆能做到創新創意、追求卓越、共好關係、環境共生，成爲更永續的橘子。我們回應與核心業務高關聯性之 7 項聯合國永續發展目標（UN SDGs），包含 SDG 3 健康與福祉、SDG 4 優質與平等教育、SDG 8 就業與經濟成長、SDG 12 責任消費與生產、SDG 13 氣候行動、SDG 16 和平、正義與健全制度、SDG 17 同心協力的夥伴關係，擘劃「轉動永續經營」、「轉動數位責任」、「轉動環境友善」、「轉動正向價值」四大永續策略主軸。

2025 年經 ESG 委員會指示，由各 ESG 任務小組組長帶領小組成員深入探討永續主題及相應利害關係人之期待，擬定永續績效指標及短、中、長期目標，並將績效成果每季於 ESG 委員會呈報追蹤，持續透過跨單位溝通與資源整合，達成集團綜效。未來，橘子將深度結合企業永續發展之精神與橘子文化，於日常營運中實踐永續發展，引領產業永續發展。

Gamania 策略核心

與高關聯性之聯合國永續發展目標（UN SDGs）：



回應核心業務高關聯性之 7 項聯合國永續發展目標（UN SDGs）

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

轉動永續經營

永續議題	選定之指標	達標情形	2025 年績效	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
公司治理與誠信	臺灣證交所「公司治理評鑑」排名	✓	持續位列 6%~20%	持續入選上櫃公司 6%~20%，朝上櫃公司 5% 邁進		
	員工誠信相關課程完訓率	✓	新人與在職同仁完訓 / 複訓率 100%	全體員工 100%		
	因公司治理或誠信經營法律程序所導致之財務損失	✓	無此情事	0 元		
風險管理	導入風險管理機制	✓	已導入風險管理相關機制及流程	導入風險管理機制	將風險管理納入永續風險鑑別與評估	全集團導入風險管理機制
	設置風險管理委員會	✓	已設置風險管理委員會，2025 年召開 2 次委員會	設置並定期召開風險管理委員會	發展風險量化模組	精進風險管理廣度及深度
	建置風險胃納評估	✓	已建置風險胃納及相關評估，並經風管會通過	規劃風險胃納評估機制	導入風險胃納評估程序	完善風險胃納評估程序，結合風險管理永續目標
供應鏈管理	集中採購廠商簽署供應商企業社會責任聲明書之佔比	✓	2025 年供應商簽訂簽署率達 100%	所有廠商簽訂「供應商企業社會責任聲明書」		

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

轉動數位責任

永續議題	選定之指標	達標情形	2025 年績效	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
資訊安全與隱私權保障	重大資安事故或網路攻擊事件件數	✓	截至目前無重大資安事故案件 * 重大資安事故依《集團資通安全政策》定義爲主	0 件		
	重大個資外洩事件	✓	截至目前無重大個資外洩事件 * 重大個資事故依《個人資料保護政策》定義爲主	0 件		
	營運中斷計畫（BCP）測試頻率	✓	完成年度營運持續特定情境演練	完成單一核心服務營運持續演練	1. 完成單一核心服務營運持續演練 2. 擇特定情境標的規劃腳本進行營運持續演練	
	隱私權相關教育訓練	✓	年度 1 次，已在 2025Q2 完成	規劃隱私權教育訓練課程進入 ESG 必修課程	每年全體員工參與隱私權教育訓練，帶動集團隱私權管理意識	
產品與服務創新	橘子創新實驗室 -Viefor 累積註冊用戶數	✓	累計至 2025 年 12 月共累積 23,621 位	20,000 位	1,000,000 位	5,000,000 位
	橘子創新實驗室 -VieFor - 整合 AI 技術搭建應用場景供 IP 運用	✓	已涵蓋 5 種應用場景	3 種應用場景	5 種應用場景	10 種應用場景
	自研發遊戲創新發展（便利商店口袋版、霹靂英雄、櫻桃小丸子元氣版）	✓	開發中遊戲專案，導入 ESG 相關內容	產品開發環境轉移提升資安層級	開發 ESG 相關議題遊戲 DLC/ 劇情設計	持續發展 IP，推出相關續作或其他玩法之遊戲作品

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

轉動數位責任

永續議題	選定之指標	達標情形	2025 年績效	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
產品與服務創新	漫畫 AI 翻譯工具應用	✓	中 / 英完成 15 部、試閱 2 部 中 / 日完成 1 部、試閱 5 部 web 工具頁面初步交付完成	中 / 日翻譯新增 5 部 中 / 英翻譯新增 10 部 web 工具介面完成	累計完成 100 部短篇條漫英文翻譯	完善中 / 英 / 日翻譯機制預估完成英文 50 部短篇條漫 / 年，日文 30 部短篇條漫 / 年
	強化智慧財產權保護與管理	✓	資策會正式公告驗證通過遊戲同業唯一取得 TIPS 認證企業	TIPS 取得認證		持續通過 TIPS 認證
客戶權益與服務	客戶滿意度	✓	即時服務渠道平均滿意度爲 4.77 分（5 分量表）	4.25 分以上		4.5 分以上
	首次回應獲得解決率	✓	客戶約有 92.1% 進件可於首次回應獲得解決	91% 以上		92% 以上
	服務品質檢核正確率	✓	平均服務品質檢核正確率爲 99.6%	96% 以上		97% 以上
內容責任	詐騙率 * 詐騙率 = 詐騙訂單數 ÷ 成功訂單總數	△	年度詐騙率 0.54%	<0.5%		

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

轉動數位責任

永續議題	選定之指標	達標情形	2025 年績效	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
內容責任	定期檢視廣告政策完整性	✓	已完成年度檢視	每年一次		
	內外部 ESG 主題溝通數量	✓	內部溝通 3 個主題：員工交流 - 全橘總動員 外部溝通 5 個主題：基金會成果分享、媒體合作、企業交流等	內部溝通：2 個主題 外部溝通：4 個主題	內部溝通：4 個主題 外部溝通：5 個主題	內部溝通：6 個主題 外部溝通：6 個主題

＊客服首次回應獲得解決率：Q4 案件中，需後送查核之非即時可解決類型占比偏高，主要集中於遊戲登入 / 活動派獎異常、帳號鎖定複查及臨時維護事件，相關案件須經營運評估或後台查核後方可結案。
＊詐騙率：觀察詐騙態樣與手法，動態調整防堵機制，案件量已穩定下降。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

轉動環境友善

永續議題	選定之指標	達標情形	2025 年績效	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
綠色營運與循環經濟	在地採購比例 * 電子設備及庶務性項目	✓	100% 在地採購	電子設備及庶務性項目，100% 在地採購		
	循環袋的回收率	✓	2025 全年三節禮共申請 2,759 件，回收 1,390 件 pcs，回收率爲 50.38%	38%	40%	42%
	提高 GOOD TIME MAN 環境友善度	✓	截至目前研發成果爲止，公仔本體 100% 採用環保分解材質外包裝 100% 採用無接著劑包裝	本體 100% 採用環保分解材質 外包裝 100% 採用無接著劑包裝		所有額外配件 100% 採用環保可分解材質及包裝
氣候變遷與能資源管理	溫室氣體排放量 * 單位爲公噸，2022 年爲基準年	–	範疇 1、2 較基準年減 44%，較去年減 24%	-	-	相較基準年 範疇 1、2 減 78% 範疇 1、2 碳中和
	低碳機房再生能源使用比例	✓	自有及承租機房合計超過 15%	機房再生能源合計達 10%	機房再生能源合計達 20%	機房再生能源合計達 30%
	持續重視氣候變遷議題	✓	已完成執行情境分析與財務量化	持續執行與盤點氣候變遷相關揭露（含情境分析與財務量化）		

＊循環袋回收率：因回收無時間限制，導致現有計算方式可能無法即時的反映單一年度之回收。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

轉動正向價值

永續議題	選定之指標	達標情形	2025 年績效	2025 年目標	2027 年目標	2030 年目標
勞資關係與員工權益	員工福利	✓	3月份調整給假、福利、工資及人權相關辦法	每年檢視員工福利制度		
	員工協助方案滿意度 *5 分量表	✓	平均分數爲 4.7 分	4 分以上	4.1 分以上	4.2 分以上
	員工意見回覆率（全橘總動員）	✓	回覆率 100%	100%	100%	100%
人權與多元包容	定期執行人權盡職調查	✓	每兩年執行人權盡職調查預計下次執行爲 2026 年執行下次人權盡職調查	每兩年執行人權盡職調查，每年檢視執行情形與績效		
	反歧視與騷擾課程訓練	✓	新人與在職同仁完訓 / 複訓率 100%	反歧視與騷擾課程新人與在職同仁完訓 / 複訓率 100%		
	母性保護支持滿意度 *5 分量表，針對新手父母	✓	職場父母支持計劃整體滿意度 4.2 分	4 分以上		4.1 分以上
人才吸引與留任	教育訓練滿意度 *5 分量表	✓	橘人才共開立 16 堂，平均滿意度爲 4.62 分 橘講座共開立 5 堂，平均滿意度爲 4.53 分	4 分以上		
職業安全與健康	員工定期健康檢查完成率 * 計算方式：已完成健檢人數 ÷ 符合健檢資格人數 *「定期」指每兩年一次	✓	2025 年 Q3 已完成員工定期健檢併 2024 年完成率爲 82%。	80% 以上	80% 以上	85% 以上
	健康促進活動滿意度 *5 分量表	✓	平均滿意度達 4.5 分	4 分以上	4 分以上	4.5 分以上
	健康促進活動場次	✓	規劃 7 場講座活動	每年 2 場		

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

1.2.3 重大主題分析與管理

重大主題鑑別

橘子依循 GRI 3 重大主題（2021 版）之重大主題決定流程及報告原則，根據營運活動與國內外趨勢鑑別永續主題共 17 項，並透過雙重重大性的分析，進一步辨識不同議題的內、外部衝擊，除了考量永續主題對橘子的營運及業務的財務影響外，也同時考量橘子營運及業務，如何對社會、環境及人群產生正面與負面衝擊。

重大主題鑑別流程

01 產出永續議題清單

辨識國內外關注的永續議題與趨勢，如世界經濟論壇（WEF）年全球風險報告、S&P 重要行業議題、永續會計準則委員會（SASB）軟體與資訊科技服務產業重大主題、ESG 評鑑及投資人關心重點議題，並參考標竿企業重大主題清單，分析並篩選橘子適用之永續議題共計 17 項。

02 評估財務重大性和衝擊重大性

透過雙重重大性的分析，反映議題對於橘子的財務、營運上的影響程度，並同時反映橘子對整體經濟、環境、社會的衝擊程度與發生可能性，考量外部議題對橘子內部帶來的潛在衝擊影響，以及由內部觀點判斷議題對經濟、環境、社會的衝擊狀況。

分析對橘子潛在的財務衝擊

發放「遊戲橘子 2025 年財務衝擊評估」問卷，評估 17 項永續議題對橘子之正負面潛在財務衝擊的程度。

分析對經濟、環境、社會的衝擊

發放「遊戲橘子 2025 年永續衝擊評估」問卷，評估 17 項永續議題之衝擊規模 / 範圍與發生可能性，其中針對負面衝擊並進行災難性評估。

03 雙重重大性分析

就永續重大性評估，透過正面和負面之發生可能性與衝擊程度的相乘並加總平均，計算各永續議題的衝擊程度平均分數，並依照分數高低進行永續議題正面衝擊和負面衝擊的重大性排序；財務重大性部分，則將各項議題之正面和負面分數加總後平均，依照分數高低進行永續議題的財務衝擊排序。

考量永續議題對外部衝擊程度，以及其對組織內部營運的成本、營收、商譽、風險相關的財務衝擊程度，鑑別出對內部、外部皆具顯著衝擊的雙重重大性主題。

04 確認重大主題

綜合永續議題對外部衝擊及內部衝擊排序情形，並參考外部顧問之專業意見，選出橘子年度 9 項重大主題。

05 重大主題回應與揭露

重大主題鑑別結果由永續規劃室經提報 ESG 委員會後呈報董事會，再經董事會授權予永續發展委員會管理，必要時納入風險管理流程，持續改進各項制度，以提升履行企業永續發展成效。重大主題亦公開揭露於永續報告書及官方網站的永續專區中。

＊上述鑑別流程經勤業眾信聯合會計師事務所（Deloitte）依據中華民國會計研究發展基金會確信準則公報第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」進行有限確信。

gamania
橘子集團

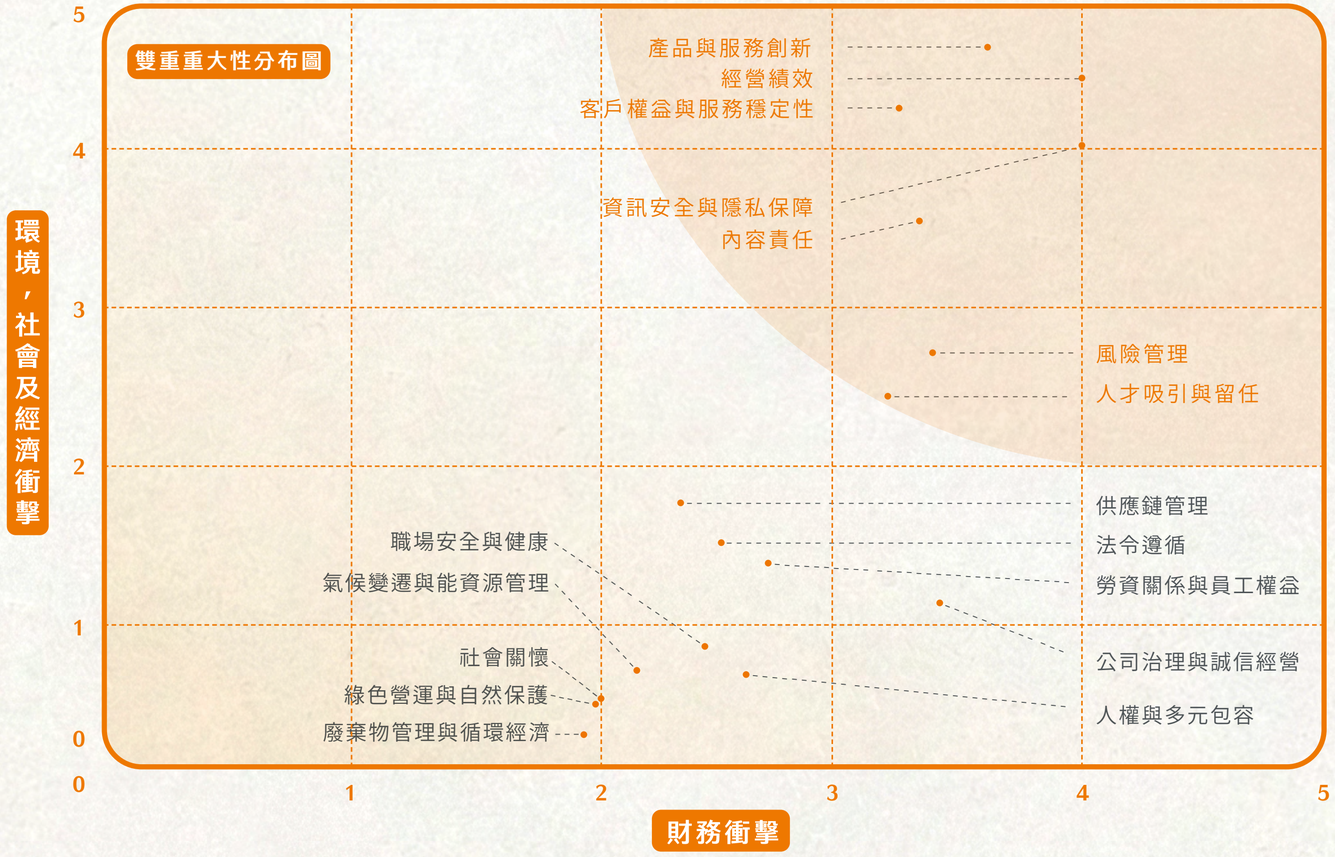
前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

重大主題鑑別結果

2025 年 17 項永續議題之重大性評估結果如下圖所示，以雙重重大性評分同時達 2 分以上作爲篩選門檻，遴選出排名前 7 項之重大主題。此外，鑑於員工爲公司營運之關鍵資產，健全的勞資關係與員工權益保障有助於提升人力穩定度與工作投入，進而影響營運效率與長期績效，故將「勞資關係與員工權益」納入重大主題。同時，因應氣候變遷風險日益升高，橘子將「氣候變遷與能源資源管理」列爲環境面重大主題，作爲持續管理與行動之重點。綜合前述雙重重大性排序及綜合評估，本年度共訂定出 9 項重大主題與利害關係人持續溝通。與去年重大主題鑑別結果相比，本年度新增「內容責任」、「氣候變遷與能資源管理」及「人才吸引與留任」三項主題，「公司治理與誠信」、「人權與多元包容」則調整爲一般主題。

2025 年遊戲橘子重大主題

1. 資訊安全與隱私權保障
2. 經營績效
3. 風險管理
4. 產品與服務創新
5. 客戶權益與服務穩定性
6. 內容責任
7. 勞資關係與員工權益
8. 人才吸引與留任
9. 氣候變遷與能資源管理



gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

重大主題管理

重大主題	衝擊描述	對橘子的重大性	政策與承諾	永續發展策略與目標 * 對應橘子之永續發展策略，詳 1.2.2	價值鏈衝擊	對應章節
資訊安全與隱私權保障 經濟 人群	正面衝擊	**資訊安全與隱私權保障** 資訊安全與隱私權保障安全的資料收集、使用、管理以及資訊安全培訓，保障資料隱私相關利害關係人的人權和隱私，防止一系列損害。	與員工、客戶及合作夥伴簽署保密協議以保持資訊之機密性；同時設有「集團資通安全管理委員會」並設置「資安主管」一職統籌管理資通安全相關事務，確保資訊系統與網路服務能在可控風險範圍內穩定運作。 相關政策： • 企業永續發展實務守則 • 個人資料保護政策	轉動數位責任	• 員工 • 客戶 / 消費者 • 合作夥伴	2.3.1 資安管理 2.3.2 守護網路安全 2.4.2 個資與隱私保護
	負面衝擊	**資安防護不善及隱私洩漏** 系統當機、遭駭客入侵攻擊或個人（包含員工與用戶）資料外洩時，將可能引發客訴、訴訟或紀律處分等風險，不僅造成權益受損與商譽影響，亦將帶來額外的應對與修復費用，增加營運成本。				
內容責任 人群	正面衝擊	**確保遊戲內容適當性** 透過落實遊戲內容分級制度，保障消費者權益、並提升平台交易安全與使用者信任度，促進健全且負責任之數位娛樂環境發展。	依循國際同業規範建議，針對廣告倫理 10 種指標據以規範。 遊戲透過保護機制與持續監測詐騙事件，降低用戶詐騙受害風險。 相關政策： • 企業永續發展實務守則 • 集團廣告倫理政策	轉動數位責任	• 員工 • 投資人 / 股東 • 客戶 / 消費者 • 合作夥伴 • 媒體與社會大眾	2.3.2 守護網路安全
	負面衝擊	**遊戲產品內容不當** 若未能妥善管理遊戲內容或防詐機制不足，導致不實資訊、詐騙或不當內容流通，可能引發消費者申訴與社會輿論風險，進而損害公司商譽，對營運表現、營收及各利害關係人權益造成不利影響。				
經營績效 經濟	正面衝擊	**經濟績效良好** 企業穩健營運並追求持續獲利成長，活絡社會經濟發展，對業務夥伴、地區、國家與全球經濟體系帶來貢獻。	積極推動數位轉型與永續發展，展現多元化的企業經營策略。此外，每年依循 TCFD 框架進行氣候風險與機會之影響評估並制定因應策略，以保全公司資產及經濟價值不致因氣候變遷而蒙受重大損失。	轉動永續經營	• 員工 • 投資人 / 股東 • 合作夥伴 • 媒體與社會大眾	1.1.1 營運概況 1.1.2 財務績效
	負面衝擊	**營運不善** 營運績效不佳將影響公司持續運作，造成投資人的虧損。				

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

重大主題	衝擊描述	對橘子的重大性	政策與承諾	永續發展策略與目標 * 對應橘子之永續發展策略，詳 1.2.2	價值鏈衝擊	對應章節
風險管理 經濟 人群	正面衝擊 負面衝擊	**風險管理完善** 有效的風險管理可強化企業經營之韌性，避免經濟損失及影響利害關係人權益。 **風險管理失當** 因沒有落實風險管理，未能有效規避、減緩或即時因應，導致企業發生重大違規或損失，影響利害關係人權益。	建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性的因應措施，將風險造成之衝擊與發生可能性降至風險胃納以下，以合理確保各單位可承受風險程度與公司策略目標一致，並實現營運持續不中斷的承諾。 相關政策： • 風險管理委員會組織規程 • 風險管理政策與程序 • 企業永續發展實務守則	轉動永續經營	• 員工 • 投資人 / 股東 • 客戶 / 消費者 • 合作夥伴 • 媒體與社會大眾	1.3.3 風險管理
產品與服務創新 經濟	正面衝擊 負面衝擊	**持續創新產品與服務** 完善創新管理，發展數位創新，整合內外部資源，透過跨業合作及業務創造，提供客戶更優質及新穎的服務，提高客戶便利性。 **創新科技之威脅與隱憂** 創新科技之導入與應用過程，若未能妥善測試或因成熟度不足，將可能導致使用者體驗不佳，影響用戶留存，進而對營收產生不利影響；同時亦需因應新興科技衍生的技術問題。	橘子積極投入自有 IP 開發與泛娛樂內容佈局，並導入 AI 技術，延續擴展 AI 應用場景，邁向建構全生態娛樂網路企業的目標，爲永續成長奠定堅實基礎。	轉動數位責任	• 員工 • 投資人 / 股東 • 客戶 / 消費者 • 媒體與社會大眾	2.1.1 創新投入與研發 2.1.3 專利成就 2.2.1 AI 應用 2.2.3 創新多角化經營
客戶權益與服務穩定性 人群	正面衝擊 負面衝擊	**維持客戶高滿意度** 透過完善的顧客關係管理與穩定的服務提供，持續優化、改善客戶體驗，提升客戶信任，並強化整體社會對數位服務的信心。 **影響客戶權益與服務** 缺乏客戶關係與服務品質管理，可能導致整體服務穩定性下降，影響客戶使用便利性與降低用戶體驗。	透過集中式管理系統結合智能文字客服機器人與互動式行銷模組，強化客戶應對效率並優化整體用戶體驗。建構高可用性雙備援架構，並導入「Amazing Thor 智慧安全辦公室解決方案」，確保全年無休的穩定服務。 相關政策： • 企業永續發展實務守則 • 個人資料保護政策	轉動數位責任	• 客戶 / 消費者	2.4.1 服務與溝通 2.4.3 客戶滿意度

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

重大主題	衝擊描述	對橘子的重大性	政策與承諾	永續發展策略與目標 * 對應橘子之永續發展策略，詳 1.2.2	價值鏈衝擊	對應章節
勞資關係與員工權益 人群	正面衝擊	**勞資關係良善與照護員工權益** 提供優良的員工福利措施及合理的薪資待遇，並有完善機制聆聽及回應員工意見，打造良好的雙向互動關係。	橘子集團承諾保障全體員工及所有利害關係群體的基本人權制定人權相關政策， 展現本公司對尊重和保護人權的承諾，並公平對待所有員工及所有我們關注的利害關係人。 相關政策： • 企業永續發展實務守則 • 人權政策 • 職業安全衛生政策 • 性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法	轉動正向價值	• 員工 • 合作夥伴	4.1.4 薪酬與福利 4.1.5 友善職場 4.1.6 健康職場
	負面衝擊	**勞資關係惡化、損害員工權益** 企業若未有效與員工溝通，了解員工心聲，可能導致勞資關係不和諧；或無法提供員工安心工作的環境、優良的員工福利措施及合理的薪資待遇，影響員工工作權益。				
人才吸引與留任 人群	正面衝擊	**培育專業人才** 爲提升企業營運績效，除依相關法規落實人員所需教育訓練及專業職能，另依職務、業務與職涯發展需要，規劃人才發展計畫，擴大員工參與及培育優秀人才。	橘子致力於提供同仁高度認同感的職場環境。從「Dare to Challenge」的角度出發，領先業界提供更優渥的福利，全方位守護優秀人才。 完善的學習環境及完整的教育訓練藍圖， 規劃分配給各職級同仁多元的訓練，並輔以數位學習的方式進行教育訓練。 相關政策： • 企業永續發展實務守則	轉動正向價值	• 員工 • 合作夥伴	4.1.2 人才招募與留任 4.1.3 人力發展 4.1.4 薪酬與福利 4.1.5 友善職場 4.1.6 健康職場
	負面衝擊	**績優人才缺乏及流失** 未重視員工職涯規劃發展，缺乏完善之訓練及升遷制度，導致員工敬業度下降，不利培育和留住優秀人才。				
氣候變遷與能資源管理 環境	正面衝擊	**減少營運碳排** 開發能源管理系統，優化辦公場域、機房及基地台的用電效率，及提升再生能源使用比例的政策，有助於降低對化石燃料的依賴，進而減緩溫室氣體排放與氣候變遷速度。	透過「永續發展委員會」管理機制運作，建構系統性和組織化的公司治理架構，結合既有內控及風險管理機制，定期向董事會報告，強化氣候變遷議題與董事會之連結。 相關政策： • 企業永續發展實務守則 • 環境暨能源管理政策	轉動環境友善	• 投資人 / 股東 • 合作夥伴 • 媒體與社會大眾	3.1.1 氣候治理 3.1.2 氣候風險管理 3.1.3 氣候策略 3.1.4 氣候指標與目標 3.2.1 環境永續 3.2.2 能資源管理
	負面衝擊	**能源轉型壓力** 再生能源建置或採購不足將延宕減碳進度，惡化氣候變遷與環境負荷。				

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

1.2.4 利害關係人議合

利害關係人鑑別

爲了符合利害關係人期待，實踐橘子的企業社會責任承諾，我們採用 AA1000SES 的五大原則：依賴性、責任、張力、影響力與多元觀點，並參酌考量對公司內、外部產生影響的團體或個人，鑑別出屬於橘子的五大利害關係人：員工、投資人 / 股東、合作夥伴、客戶 / 消費者、媒體與社會大眾，並作爲優先溝通對象，未來將持續參考國際永續趨勢，進一步評估納入政府 / 主管機關及新世代。

利害關係人溝通

利害關係人	對於遊戲橘子之重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
員工	員工是橘子最重要的資產，我們的產品、服務、熱情和文化建立，都是每個橘子人一點一滴累積，因此我們非常重視橘子人的心聲。	• 公司治理與誠信 • 經營績效 • 資訊安全與隱私權保障 • 產品與服務創新 • 人才吸引與留任	• 對於全橘總動員（員工大會）員工所提問題，當場由集團執行長回覆，或於會後責成相關單位內部公告說明。 • 對於員工所提福委會的問題，由福委會信箱回覆個人或全體員工。 • 檢舉信箱：integrity@gamania.com • 性騷擾申訴信箱：995@ gamania.com • 內網 teamgoal! 上的宅橘便 M • 集團人力資源室專業經理 黃孟琳 • 電話： +886-2-2658-8866 #1054 • Email：ghq_hr@gamania.com	• 全橘總動員共 4 場 • 大型福委會活動共 3 場 • 新人教育訓練共舉辦 53 場次，於 2025 年 7 月轉成全線上課程，總訓練時數爲 758 小時，受訓人次數達 16,070 人 • 年度共開立 212 堂 E-Learning 課，總受訓人次達 15,536 人 • 不定期講座，年度共舉辦 5 場講座，總受訓人次達 169 人 • 每年一次績效考核

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

利害關係人	對於遊戲橘子之重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
投資人 / 股東	爲了解橘子經營及決策的重要關係人，我們致力於維繫資訊公開透明化，保障投資人的權益。	• 公司治理與誠信 • 經營績效 • 資訊安全與隱私權保障 • 風險管理 • 客戶權益與服務	• 投資人關係部資深經理 / 陳維霞 電話：+886-2-2658-8866#1019 Email：ir@gamania.com • 股務經理 / 徐靖紘 電話：+886-2-2658-8866 #1433 Email：fn-share@gamania.com	• 每年召開股東大會、發行公司年報 • 公開法說或座談會 7 場 • 更新重大訊息 34 則 • 更新網站上重要財務及營運新聞 131 篇 • 透過郵件或專線回應投資人問題 245 次
合作夥伴	我們與不同的軟硬體供應商、開發商保持良好關係，也積極參與各類公協會。與同業一起爲努力塑造更棒的數位娛樂產業是我們共同的目標。	• 公司治理與誠信 • 經營績效 • 資訊安全與隱私權保障 • 風險管理 • 產品與服務創新	• 橘子集團商務洽談 / 全球商務室總監 馬庭妤 電話：+886-2-2658-8866 #1202	• 具合作潛力洽談會議時數計 1,140 小時 • 數位娛樂相關市場趨勢內部分享會共 2 場次 • 參加 15 場數位娛樂類型國內外展會
客戶 / 消費者	客戶服務是企業成功的關鍵，對於建立品牌忠誠度、增強市場競爭力及促進經營效率都有顯著影響；惟有客戶與消費者的支持，我們才能長久經營。	• 經營績效 • 資訊安全與隱私權保障 • 產品與服務創新 • 人才吸引與留任 • 人權與多元包容 • 綠色營運與循環經濟	• 電話專線：(02) 2192-6100 • 智能客服 (Chat Bot)：客服小幫手 • 即時文字服務 (IM)：客服小幫手 • 問題回報中心 (留言板 /E-mail)：https://service.antspw.com/MSGBoardUI/APPForm • iOS / Android 雙平台留言回應 • FB 粉專私訊回覆：https://www.facebook.com/letsbeanfun	• 以 AI 智能結合人機協作之服務架構，建構 24 小時全年無休的多渠道服務機制 • 智能客服全年服務互動逾 13 萬次，承接高頻與即時性之客戶需求 • 客服團隊全年處理約 23 萬件案件，聚焦高複雜度問題與關鍵服務體驗 • 透過自動化流程與人機協作機制，常見諮詢可於 2 分鐘內完成初步回應，信件平均 4 小時內回覆 • 約 90% 客戶案件於首次接觸即完成解決，展現以數據驅動服務持續優化之治理能力

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

利害關係人	對於遊戲橘子之重要性	關注議題	溝通管道	溝通頻率
媒體與社會大眾	橘子集團跨足遊戲、支付、電商媒體、數位商務與新創等多元領域，建構出完整的全生態網路企業版圖，並以 AI、大數據、平台爲發展核心，打造完整的娛樂網絡生態。橘子集團相當重視消費者權益，也致力於提供玩家和用戶方便、多元、安全的服務。	• 公司治理與誠信 • 經營績效 • 資訊安全與隱私權保障 • 客戶權益與服務	• 代理發言人 / 企業溝通室總監 孫笛蘭 電話：+886-2-2658-8866 #1024 Email：pr@gamania.com	• 橘子集團官方網站發布資訊 • 橘子集團社群媒體（FB、IG 與 LinkedIn）年度共計發布 294 次，瀏覽總數達 3,171,304 次，互動總數達 52,813 次 • 年度媒體發稿 83 篇，有 3,642 則新聞報導（包含產經線、遊戲線、生活消費線及科技線） • 年度共接待 12 組企業參訪貴賓，包含市政單位、商務夥伴、投資人、大專院校、國際交流單位等 • 響應內湖科學園區發展協會千人捐血、舉辦聖誕市集邀請 16 家攤商及音樂表演等社區活動

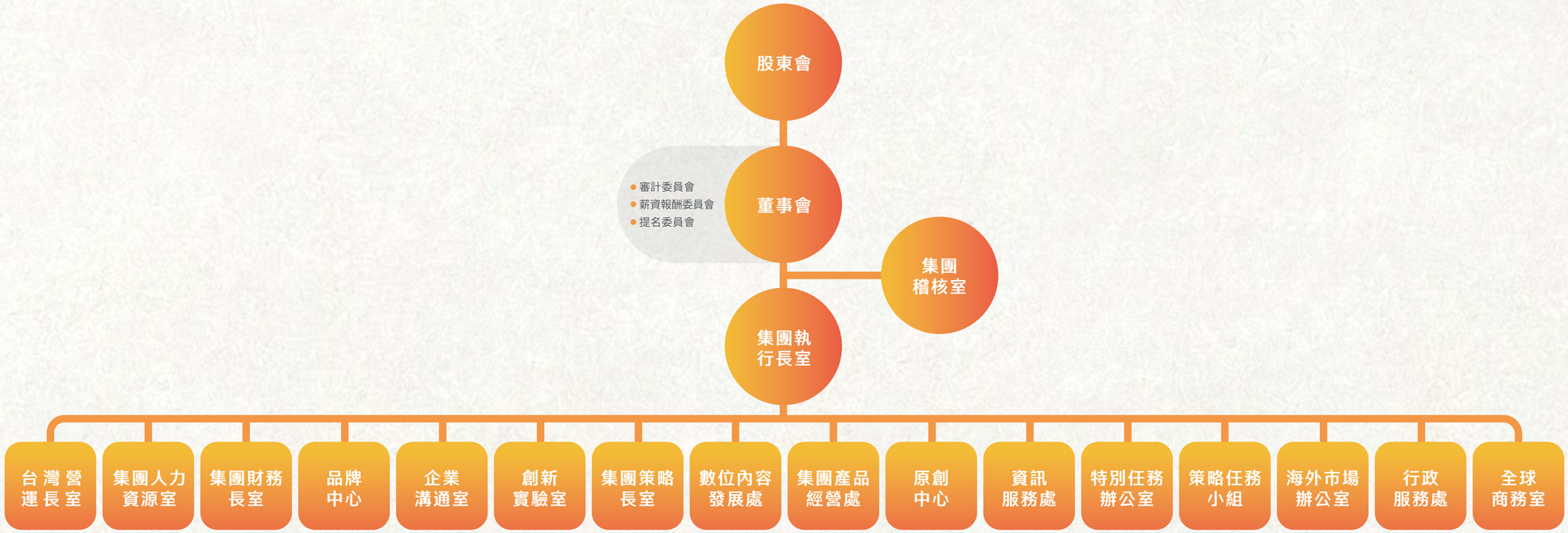
gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

1.3 公司治理
1.3.1 治理組織與架構

公司組織架構

遊戲橘子以董事會爲最高治理單位，負責集團整體策略方向與監督職能，下設集團執行長室作爲最高執行單位，統籌全集團營運與資源配置。在執行長室之下，集團設置各營運單位支持集團整體運作，如台灣營運、人力資源、財務管理、品牌中心與企業溝通室等總部核心單位，負責日常營運與組織穩定。同時，爲推動長期成長與創新布局，設有創新實驗室、集團策略長室及原創中心，聚焦新技術應用、策略投資與內容開發。此外，透過全球商務室、海外市場辦公室等單位，強化跨市場營運基礎。



gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

董事會組成

遊戲橘子設有《公司章程》，規範公司核心營運事項，其依法規定，凡涉及公司章程修訂之事項，均須由董事會提報股東會，並經股東會決議通過。依本公司章程規定，董事會人數設於五至九人，任期爲三年，並採候選人提名制度進行遴選，依據本公司訂定之《董事選舉辦法》及《獨立董事設置及應遵循事項辦法》辦理，以確保董事會成員具備多元性背景、必要專業能力與高度獨立性。所有董事均由股東會選任，連選得連任，以延續董事會治理效能及策略規畫的一致性。

本公司依據《公司治理實務守則》規定，致力於推動董事會成員組成之多元化，故目前董事會成員不限於性別、年齡、國籍、種族、年資及文化等，皆爲各業界優秀企業家及財務、營運、豐富閱歷之不同專業人士組成，具備豐富的實務經驗與視野。目前董事會中設有四席獨立董事，占全部董事席次約 57%，其獨立性皆符合《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》之規定，並能在公司重大決策過程中，有效發揮監督及建言的角色，維護全體股東權益，實踐公司治理的核心價值。

董事會多元化

2025 年，橘子董事成員多元化情形如下：

多元化項目	達成情形
本屆董事會成員共 7 位董事，包含 4 位獨立董事	✓ 達成獨立董事席次超過董事會席次二分之一 ✓ 達成獨立董事連續任期皆不超過三屆 ✓ 達成董事兼任經理人席次不超過董事席次三分之一
本公司《公司治理實務守則》之董事會成員組成多元化政策，係廣納各業界優秀企業家及財務、營運、豐富閱歷之專業人士，就本身運作、營運型態及發展需求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、種族、年資及文化等 (二) 產業經歷及專業知識	✓ 達成董事二分之一席次具文創產業背景、董事三分之一席次具資訊科技或財務金融背景 ✓ 達成董事二分之一席次具國際營運及風險管理能力、董事三分之一席次具研發或財務分析能力

董事會資訊

職稱	董事姓名	性別	年齡	產業經歷[註]	專業能力
董事長	劉柏園	男	51-60	文創、資訊科技	國際營運、研發
董　事	網銀國際 (股) 公司 代表人：蕭政豪	男	51-60	文創、資訊科技	國際營運、研發
董　事	林憲銘	男	71-80	資訊科技	國際營運、併購
獨立董事	林瑞益	男	51-60	資訊科技、貿易	財務分析、風險管理
獨立董事	盛保熙	男	51-60	文創、生技	國際營運、研發、併購
獨立董事	陳冠百	男	51-60	財務金融	財務分析、風險管理
獨立董事	侯嘉騏	女	31-40	文創、財務金融、百貨飯店	財務分析、風險管理

註：產業別依循 GICS Level 1 分類對照如下。
(1) 資訊科技—資訊科技；(2) 金融業—財務金融；(3) 工業—貿易；(4) 非日常生活消費品—文創、百貨飯店；(5) 醫療保健—生技。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

董事會運作

董事會為橘子最高治理單位，董事會成員由 7 位成員組成，包含 3 位董事及 4 位獨立董事，董事會成員平均任期為 7 年。董事會成員積極參與董事會、各功能性委員會及內部相關會議，2025 年度溝通情況皆良好。公司每年皆進行董事會及功能性委員會內部績效評估，而外部績效評估依公司規定至少每三年須辦理，最近一次董事會外部績效評估乃於 2025 年委由台灣投資人關係協會進行，並依其建議持續優化改善。更多關於本公司治理單位、重要溝通事件及運作情形，請參閱公司網站、年報 。

公司網站 - 董事會績效評估

年報

功能性委員會

本公司設置董事會層級功能性委員會，包含審計委員會、薪資報酬委員會及提名委員會，均依據提名委員會相關資格審查辦法，遴選具專業背景與產業經驗之獨立董事擔任委員，以強化功能性委員會之專業性與獨立性。各委員會依據相關法規與公司治理實務，明確其權責並定期召開會議，審議及提供董事會具建設性的意見建議，進而提升整體公司治理效能。

董事會出席情形

依據本公司《董事會議事規範》之規定，董事會每季至少召開 1 次會議，以確保公司治理機制之正常運作。2025 年共計召開 7 次董事會，所有會議均依法召開並妥善記錄。全年董事平均出席率達 80%。公司亦將董事出席情形納入《董事報酬及酬勞分配辦法》之參考項目之一，作為董事酬勞分配金額之依據，以提升董事會運作效率及參與意願。2025 年全體董事出席情形詳見下表：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	劉柏園	7	0	100
董　事	網銀國際 (股) 公司 代表人：蕭政豪	2	5	29
董　事	林憲銘	6	1	86
獨立董事	盛保熙	4	3	57
獨立董事	林瑞益	7	0	100
獨立董事	陳冠百	7	0	100
獨立董事	侯嘉騏	6	1	86

委員會名稱	主要職掌	成員	開會頻率	2025 年運作情形
審計委員會	負責監督公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。	全體獨立董事	每年至少 4 次	共召開 6 次會議 委員出席率達 96%
薪資報酬委員會	負責協助董事會定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，及定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。	全體獨立董事	每年至少 2 次	共召開 3 次會議 委員出席率達 83%
提名委員會	負責向董事會提出適任的董事及高階經理人名單（包含重要子公司），並依法就股東或董事會推薦之提名對象候選人進行事先審查，並將審查結果暨提名對象候選人建議參考名單，提報董事會。	董事長 全體獨立董事	每年至少 2 次	共召開 2 次會議 委員出席率達 80%

註：本報告書之功能性委員會介紹係以 2025 年度資訊為準；惟為強化公司治理機制，本公司已於 2026 年 6 月經董事會決議通過，將風險管理委員會整併入審計委員會，並於 8 月決議將永續發展委員會升格為董事會層級之功能性委員會，強化董事會對風險管理與永續發展之監督與決策功能。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

董事會獨立性與利益迴避

董事參與董事會會議時，應依本公司《董事會議事規範》第十五條之規定執行。凡董事對於會議事項，有涉及與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，董事應避免利益衝突之疑慮，依規定不得參與該議案之討論與表決，且討論表決時應予迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權，以維護董事會決策之公正性與公司整體利益。各次董事會利益迴避執行情形如下：

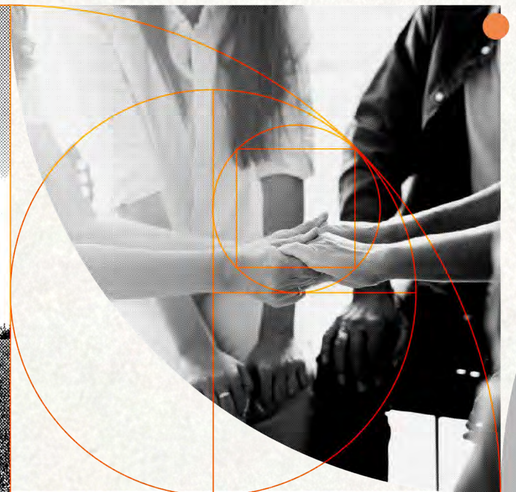
日期
2025.06.26
姓名
劉柏園
議案內容
本公司 2024 年度董事酬勞及經理人員工酬勞金額案
利益迴避原因
董事兼任經理人
備註
離席不參與討論及表決

董事進修情形

本年度董事會成員進修情形請參閱公司網站。配合公司治理 3.0 永續發展藍圖，自 2021 年起已陸續安排董事會成員進修 ESG 相關課程，內容包含企業永續、公司治理及風險管理等，以加深公司永續治理文化，強化董事對永續議題之知識與理解。每位董事平均進修時數至少 6 小時，2025 年董事進修情形揭露於公開資訊觀測站及公司網站。

2025 年董事進修課程

面向	課程名稱
環境 (E)	從核心能力出發的永續策略：企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢
社會 (S)	ESG 投資與企業社會責任
環境 (E)	• AI 發展與資安風險 • 當前全球經濟情勢與川普新政的效應 • 地緣政治下資安治理及管理 • 從法令與治理角度看企業之 AI 應用、創新



gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

董事績效評估

本公司已訂定《董事會績效評估辦法》，確立其績效評估方式。橘子每年定期辦理內部評估並提報董事會審閱，作爲董事薪資報酬及提名續任之參考。此外，公司亦規定應至少每三年委託外部專業獨立機構或具公信力之外部專家學者團隊執行一次全面性評估，以強化評估之客觀性與專業性。最近一次第三方評估爲 2025 年（下次評估爲 2028 年）結果及改善計畫揭露於公司網站，並同步公開評估機構名稱、參與評估之專家姓名及其專業背景。期藉由制度化的評估程序，持續優化董事會功能與整體運作效能。

外部績效部分，其評估面向如下表所示，結果顯示本公司董事會結構健全，成員具備多元之專業背景；董事會及各功能性委員會均依規定定期召開會議，整體運作情形良好。此外，董事持續參與相關進修課程，以強化其決策與監督能力，並透過定期辦理內、外部績效評估機制，持續精進董事會運作效能，深化公司治理品質。

董事會	功能性委員會
• 董事會組成及專業發展 • 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	• 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

本公司針對董事會和功能性委員會之內部績效評估面向如下表所列，2025 年之評估結果爲「優等」。

評估對象	董事會	個別董事自我績效	功能性委員會
評估面向	• 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	• 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	• 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

董事薪酬政策

本公司之薪酬給付、相關酬金訂定及審議均依薪資報酬委員會之規定及決議辦理，確保其公平性與合理性。本公司董事及獨立董事之報酬，係依公司章程規定提撥，經董事會決議後發放，並報告股東會。高階經理人之酬金則依對公司整體營運及發展之貢獻，參考同業薪酬標準，並綜合考量公司實際經營績效（包含永續發展目標）以及未來可能面臨之風險因素予以調整。至於員工酬勞之分派，亦依公司章程辦理，送董事會決議後發放，並報告股東會。爲提升薪酬資訊透明度與公司治理品質，本公司揭露最高治理單位及高階經理人之薪酬細節，並於年報揭露相關資訊，請參考 2025 年年報第 14~15 頁。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

1.3.2 誠信經營

誠信經營管理

橘子始終秉持誠信經營爲企業永續發展的基石，並將其落實於企業文化及營運核心價值之中。爲強化企業誠信治理，本公司特別指派董事會下「集團執行長室」作爲專責推動誠信經營之單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定、執行與監督。該單位每年定期向董事會報告誠信經營的執行情形，並訂定《誠信經營作業程序及行爲準則》與《道德行爲準則》，涵蓋反貪腐政策、員工行爲準則、政治獻金與慈善捐贈之處理程序等，確保企業運作透明、公正。公司亦每年提供誠信經營落實情形及採行措施予利害關係人檢視。2025 年未有因誠信經營、反競爭有關行爲遭主管機關裁罰。

自 2016 年起，橘子導入誠信經營之線上學習課程，由董事長、總經理與高階管理階層親自宣導，向全體員工傳達誠信經營的理念與價值觀，並作爲員工道德行爲之圭臬。公司亦依據「獎懲辦法」予以適時的績效獎勵或必要懲處，讓誠信價值融入組織文化之中。此外，公司訂定《供應商管理政策》，明確規範本公司人員在執行業務過程中，須恪守誠信原則，不得直接或間接提供、收受、承諾或索取任何不正當利益，亦不得從事任何失信、違法或違背受託義務之行爲。爲確保供應鏈運作符合公司價值觀，橘子在採購、議價、驗收、評核等各階段，均設有嚴格的管控機制，檢視供應商的誠信表現，藉以建立負責任的商業合作關係。相關永續採購措施，詳見本報告 3.3.1 永續採購章節。

誠信經營訓練

公司將誠信經營與反貪腐視爲企業永續的重要基礎，透過定期溝通與教育訓練，強化治理單位成員、員工及合作夥伴對相關政策與行爲準則的理解和落實。本公司誠信經營課程除爲董事會成員例行宣導之內容外，亦列爲新進員工必修課程，2025 年共有 279 位同仁完成修習，員工完訓率 100%。橘子遵守各項法規，落實誠信經營，2025 年未有任何與腐敗和賄賂、歧視和騷擾、利益衝突、洗錢和內線交易相關之罰款或非金錢的處罰。

2025 年反貪腐與誠信經營教育訓練

課程名稱	受訓對象	受訓總人次	開課次數	受訓總時數
新人訓練	集團新進同仁	279	1	52.4
ESG 必修課程	集團全體同仁	1,110	1	231.6

註：ESG 必修課程中含誠信經營及防範內線交易內容。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

檢舉機制與程序

橘子依據《誠信經營作業程序及行爲準則》建立明確檢舉機制，包含調查標準作業程序、保密原則及檢舉人保護措施。爲確保檢舉資訊之保密性，處理檢舉案件之相關人員皆須簽署書面聲明，承諾對檢舉人身分及檢舉內容予以保密。本公司承諾保障檢舉人不因誠信檢舉而遭受報復或不當處置。

檢舉案件處理依對象區分責任單位：外部檢舉由隸屬董事會之專責單位稽核室處理，內部檢舉由專責單位人力資源室負責相關檢舉制度的規劃與執行。針對經查證確有違反相關法令或本公司誠信經營政策規定者，本公司將立即要求被檢舉人停止相關行爲，並依情節輕重採取適當之處置，包括但不限於內部處分、報請主管機關、移送司法機關偵辦，或依法請求損害賠償，以維護公司名譽及權益。

所有檢舉案件之處理結果與後續檢討改善措施，將由專責單位彙整並向董事會報告，相關管理辦法及資訊已公開揭露至公司網站。如有相關問題，本公司將視需要委請律師、會計師等第三方專業人士提供誠信經營相關建議。

檢舉情事處理程序

01 step 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。

02 step 本公司專責單位及前款受呈報之主管或人員應即刻查明相關事實，必要時由法規遵循或其他相關部門提供協助。

03 step 如經證實被檢舉人確有違反相關法令或本公司誠信經營政策與規定者，應立即要求被檢舉人停止相關行爲，並爲適當之處置，且必要時向主管機關報告、移送司法機關偵辦，或透過法律程序請求損害賠償，以維護公司之名譽及權益。

04 step 檢舉受理、過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式爲之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。

05 step 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行爲再次發生。

檢舉溝通管道

本公司設置公開透明且多元之內外部檢舉及申訴管道，24 小時提供員工及利害關係人針對組織營運或商業關係的行爲進行溝通與舉報。該管道設有匿名機制，全面保障檢舉人之隱私與權益，防止任何形式之報復行爲。

	內部管道		外部管道
適用對象	員工		所有利害關係人
檢舉與溝通管道	職場不法侵害申訴信箱	995@gamania.com	integrity@gamania.com
	誠信經營事件	integrity@gamania.com	
	內部匿名留言板	宅橘便 M	
	員工大會匿名 QA 單		

裁罰狀況

2024 年 9 月購物橘子因商家販售商品涉及違反菸害防制法，遭罰新台幣 400,000 元。對此裁罰情形，橘子於 2025 年 3 月導入內容審核工具，用於辨識並預警使用者上傳之不合規內容，以即時掌握平台中販售之商品或服務，提供使用者安心之服務環境。未來，橘子亦將持續強化內部稽核，以降低營運風險。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

1.3.3 風險管理

風險管理架構與政策

風險管理政策

本公司秉持永續經營理念，透過建立、實施與維持積極主動的風險管理機制，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性的因應措施，將風險造成之衝擊與發生可能性降至風險胃納以下，以合理確保各單位可承受風險程度與公司策略目標一致，並實現營運持續不中斷的承諾，2025 年未發生用戶服務中斷之情事。公司之風險管理制度包含董事會與高階管理階層的參與，確保風險管理與公司之策略、目標產生連結，以定調公司重大風險項目，並持續優化教育訓練、績效管理、風險評估、預警通報、公開揭露等機制，達到有效掌握營運相關風險及本公司建立風險控管文化之目的。

本公司風險管理委員會設於董事會之下，由董事長擔任主席，財務長擔任召集人，各單位最高主管擔任風險管理委員，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員，負責落實執行風險管理程序。風險管理委員會每年至少召開兩次會議，負責訂定公司風險管理政策與架構，並依據行業風險特質，擬定相應風險管理策略及執行辦法，以強化風險控管機制之有效運作。風險管理委員會亦定期向董事會報告風險管理制度之執行情況與整體成效，以確保營運單位確實落實風險管理制度。

風險管理與因應措施

風險管理流程

step 01 風險文化及組織

1. 蒐集並參考同業或標竿企業風險組織及運作相關資訊
2. 修訂風險管理政策及程序
3. 辦理風險管理教育訓練

step 02 風險辨識

1. 執行風險辨識用資料蒐集及分析
2. 辨識潛在風險事件
3. 辨識潛在風險事件之現有管理對策（因應措施）

step 03 風險分析、衡量及回應

1. 制定風險分析量測標準及風險容忍線
2. 辦理風險評估工作坊
3. 執行風險評估，並彙整評估結果產出風險圖像
4. 回應風險（優化風險管理）

step 04 風險記錄及報導

1. 記錄風險管理過程產出風險管理執行情形報告
2. 向治理階層報告年度風險管理運作情形

風險管理架構

註：本架構係以 2025 年度之組織運作情形爲準；爲強化公司治理機制，本公司已於 2026 年 6 月經董事會決議通過，將風險管理委員會整併入審計委員會，並同步調整相關組織配置。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

風險辨識項目及因應措施

公司透過專業判斷及系統性分析，定期辨識與評估可能對營運、財務或企業聲譽造成重大影響的風險項目，作爲風險對策制定與資源配置的重要參考依據，提前規劃應對以降低潛在衝擊，以下列示前兩大風險。

風險項目	風險敘述	風險對策 / 風險管理措施	監控週期
地緣政治及其他外部事件風險	全球市場的不穩定性日益加劇，特別是地緣政治衝突、貿易政策變化，甚至公共衛生事件（例如大型流行性傳染病）。如未能策略性地預測、評估及回應，皆有可能對公司營運產生直接或間接的衝擊。 橘子主要代理兩款遊戲之原廠爲韓國廠商，因此可能會受未來原廠政策方向變動影響。例如是否會受中國勢力影響代理權、國家名稱是否會要求改爲中國台灣等，影響台灣消費者認同。	• 考量因地緣政治可能影響國外產品代理，將積極與廠保持密切聯繫，即時追蹤潛在的供應及政策變化，有助於提早因應風險並調整資源。 • 因應地緣政治風險之變動，在營運策略上彈性調整與代理商之合約效期。 • 定期評估、維護及分析國際地緣政治有關之影響，隨時注意國際政經情勢獲知最新風險訊息，適時制定及實施因應對策。 • 以現行孵育計畫之自研商品，發展有別於過往遊戲代理之營業項目，結合多角化投資，發展多元娛樂性品，以降低對海外商品之依賴及地緣政治影響。 • 通過市場調研，了解客戶遊戲偏好，除了目前主力代理之兩款韓國線上遊外，發展不同遊戲廠商、不同國家遊戲廠商之遊戲代理機會。 • 制定持續營運計畫（Business Continuity Planning，BCP）並定期演練與持續優化，以有效因應因地緣政治、天災事故、重大傳染病等對營運之影響。	不定期 （隨時）

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

風險項目	風險敘述	風險對策 / 風險管理措施	監控週期
遊戲時間減少風險	隨著科技演進與消費者習慣的快速變化，新型娛樂市場的供給形式正持續擴張。其他產業類型（例如抖音），或是新型態遊戲類型（例如VR 遊戲）的流行，正調整用戶對娛樂價值的認知與偏好，可能導致現有客戶將部分注意力與使用頻率移轉至其他的娛樂形式，影響本公司產品所能獲得的眼球時間。	• 以輕鬆的體驗設計出發，開發能夠與串流影音內容共享時間的休閒類型遊戲，提供玩家低操作負擔的娛樂體驗，延伸公司產品在用戶娛樂時間中的參與比例。 • 於代理 / 自研產品中增加自動打怪 / 練功等設計，降低玩家遊玩負擔，使玩家可輕鬆駐留於遊戲內享受樂趣。 • 積極開發 hidol APP，以「拉近內容創作者與粉絲的專屬平台」爲出發點，應用 Vyin AI 與 Vyin Chat 兩大 AI 解決方案，創造科技追星的新體驗，擴充粉絲娛樂休閒選擇，長期創造新的收益來源。	不定期（隨時）

註：部分風險項目（遊戲時間減少風險）同時出現在重大風險與新興風險中，係風險管理委員會依據專業判斷，因考量其對公司影響持續性與潛在性，故重複列示。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

新興風險管理

根據目前公司所辨識出的 10 項重大風險，橘子參考外部環境分析、指標企業與同產業辨識之新興風險項目，據以收集風險權責主管與人員之建議，決定公司 2025 年度新興風險事件及研擬風險減緩措施，呈報風險管理委員會以提早布局與因應。

新興風險事件	風險敘述	風險對策 / 風險管理措施	監控週期
導入 AI 所造成的不確定性風險	AI 智能客服之導入雖有助於提升服務效率與降低人力負擔，惟亦可能伴隨不確定性風險，包括回應內容不精確、語意理解偏差，或於面對複雜情境時處理能力受限。如未能妥善管理相關技術與應用情境，可能影響客戶對談體驗，進而對公司品牌形象造成影響。此外，導入 AI 詐騙偵測機制雖可協助辨識潛在詐騙態樣、降低客戶受害風險，但其際有效性仍有賴持續監測與驗證。	• 目前針對 AI 相關內容，尚未有相關外部法規要求。惟 AI 倫理、生成式內容責任及管理應用授權，並不完全取代人工，應使公司循序漸進優化 AI 系統，維持良好公正轉型。 • 橘子集團之產品與服務多以數位娛樂多媒體內容爲主，所有數位內容之上架皆依循營運所在地法規之要求，盡可能降低新技術所帶來的不確定風險。同時，作爲平台方，公司主張應制定責任內容相關準則以傳達本公司在數位科技產業中的永續商業理念，減少不當內容的曝光風險。 • 2023 年正式啟動《橘子集團廣告倫理政策》制定，爲國內同業首家針對廣告主訂定廣告業務相關規範，並統合集團泛數位娛樂事業體之回饋，藉以提高本政策之適用性及作爲產業示範。	不定期（隨時）
遊戲時間減少風險	隨著科技演進與消費者習慣的快速變化，新型娛樂市場的供給形式正持續擴張。其他產業類型（例如抖音），或是新型態遊戲類型（例如 VR 遊戲）的流行，正調整用戶對娛樂價值的認知與偏好，可能導致現有客戶將部分注意力與使用頻率移轉至其他的娛樂形式，影響本公司產品所能獲得的眼球時間。	• 以輕鬆的體驗設計出發，開發能夠與串流影音內容共享時間的休閒類型遊戲，提供玩家低操作負擔的娛樂體驗，延伸公司產品在用戶娛樂時間中的參與比例。 • 於代理 / 自研產品中增加自動打怪 / 練功等設計，降低玩家遊玩負擔，使玩家可輕鬆駐留於遊戲內享受樂趣。 • 積極開發 hidol APP，以「拉近內容創作者與粉絲的專屬平台」爲出發點，應用 Vyin AI 與 Vyin Chat 兩大 AI 解決方案，創造科技追星的新體驗，擴充粉絲娛樂休閒選擇，長期創造新的收益來源。	不定期（隨時）

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

稽核制度

橘子持續建構健全且有效運作之內部控制制度，以強化風險管理機制、保障利害關係人權益，並確保各項營運活動符合法令規範及公司永續發展之需求。

內部管理方面，公司設置稽核室，爲直接隸屬董事會之獨立單位，負責執行內部稽核相關業務。稽核室透過定期及必要之專案查核，協助董事會及管理階層檢視內部控制制度之設計與執行情形，並就查核結果提出改善建議，以持續優化各項營運流程與管理機制，提升整體公司治理效能。另稽核室亦定期向董事會及審計委員會報告年度稽核計畫執行情形及內控缺失改善進度，作爲內部控制制度持續精進之重要依據。

在外部查核方面，本公司配合主管機關依相關法規辦理各項檢查與審查作業，並就檢查意見積極辦理改善及追蹤。透過持續強化內部控制及內部稽核制度，進一步提升營運透明度與自主管理能力，並降低營運風險，以保障公司及利害關係人之權益。

step 1 事前規劃
依風險程度擬定次年度的稽核計畫，並經董事會通過。

step 2 執行查核
依稽核計畫進行查核作業，並就查核結果提出書面報告及改善建議。

step 3 檢討改善
受查單位依查核結果提出改善措施，稽核室定期追蹤改善情形並彙整報告。

step 4 報告交付
於稽核完成後次月底前，將查核報告交付獨立董事。

step 5 定期報告
定期向董事會及審計委員會報告稽核執行情形及缺失改善進度。

step 6 持續經營
依審查意見及查核結果，納入次年度稽核計畫重點，持續優化查核作業。

內控機制

本公司爲強化內部控制及風險管理機制，採行「三道防線」架構，透過明確劃分各防線之角色與職責，以有效辨識、控管並降低潛在風險。透過三道防線之分工運作，持續檢視內部控制及風險管理制度之執行情形，並適時提出改善建議，以確保內部控制制度之有效運作。

防線	負責單位	控制模式	角色與功能
第一道防線	各營運單位	由各單位執行日常營運之風險辨識與控管，並辦理內部控制自行評估。	建立並執行內部控制作業程序，辨識與管理各項風險，並即時採取因應措施。
第二道防線	風險管理及法遵單位	透過制度建置與管理機制，協助各單位落實風險管理，並進行監督與評估。	規劃風險管理政策與制度，從整體角度監督及協助各單位，確保風險與控制機制有效運作。
第三道防線	內部稽核	依風險導向原則，以獨立及客觀之立場執行稽核，並向董事會報告。	查核及評估內部控制制度之設計與執行成效，確認風險管理及控制機制之有效性，並提出改善建議。

前言

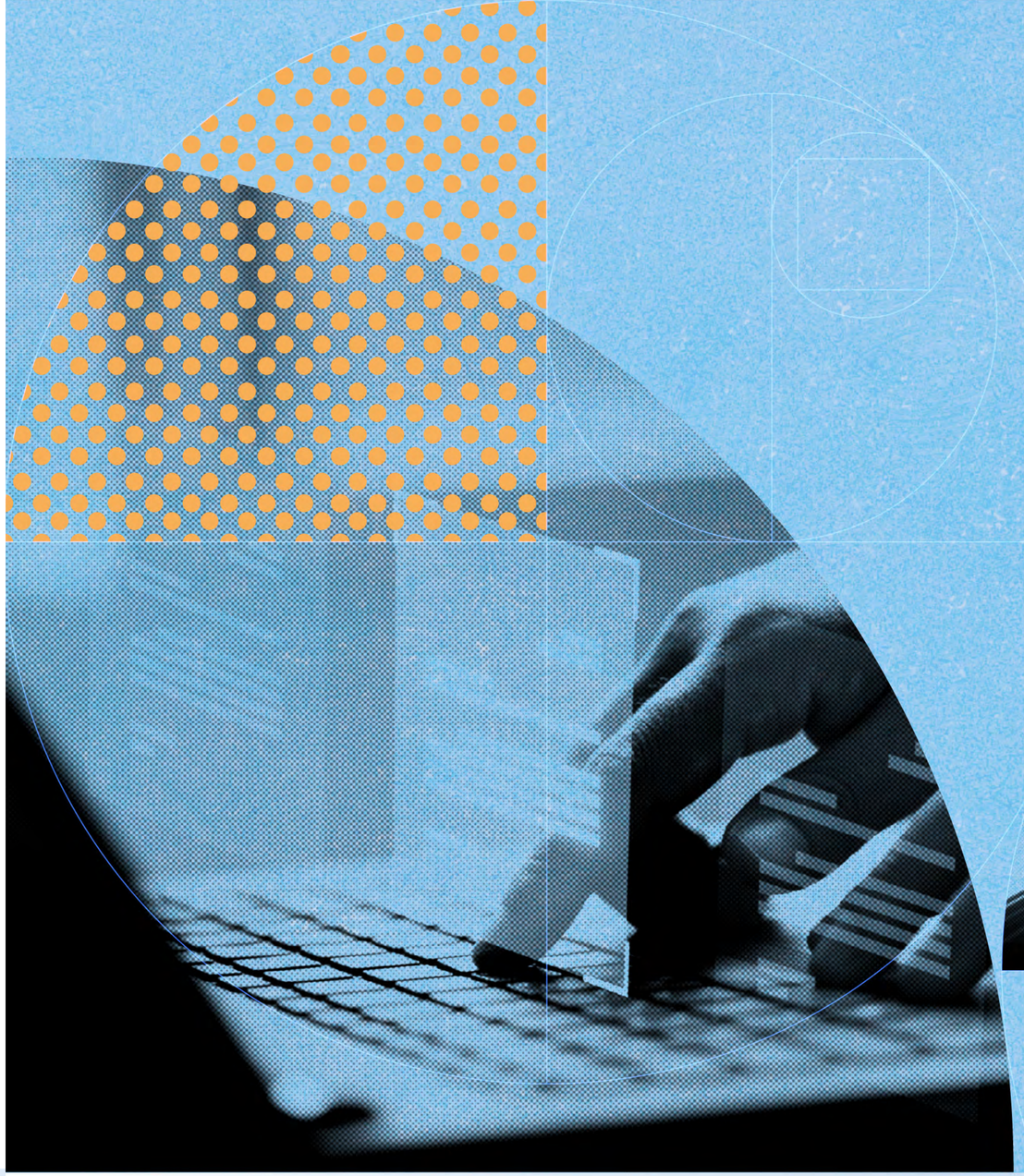
CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄



CHAPTER 02
轉動數位責任

■ 2.1 創新投入與專利 ■ 2.2 創新成就 ■ 2.3 資訊安全 ■ 2.4 客戶權益保障

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2.1 創新投入與專利

2.1.1 創新投入與研發

創新發展成果

研發策略

橘子持續以消費者需求與市場趨勢爲營運決策核心，透過集團內部各事業群之策略協同與資源整合，系統性推動創新營運管理。在研發策略方面，橘子以建構可長期發展之 IP 與內容生態爲主軸，投入自有 IP 的深化經營及跨平台、跨領域的泛娛樂內容布局，以打造符合新世代消費者需求及文化的社群平台。在產品與技術布局方面，橘子除持續投入行動遊戲與行動生活應用程式之研發外，亦因應數位服務規模擴大與資安治理需求，逐步擴展至雲端應用與資訊安全技術領域。因應人工智慧技術的快速發展，橘子近年亦加速 AI 技術之導入與應用，其中所推出之 B2B AI 商務解決方案「Vyin AI」，以可控 AI 中樞強化非結構化資料處理能力，並透過流程與知識機制降低 AI 幻覺風險，目前已逐步落地於多項實際應用情境。展望未來，橘子將持續評估並擴展 AI 技術之應用深度，朝向建構全生態娛樂網路企業之長期目標推進。

創新研發支出

研發支出	研發費用占營業收入%	研發支出年增長率
9.91億元	11%	21.15%

投入領域

AI 應用		● 以智慧中樞作爲系統底層，提供穩定且可控幻覺風險的文字與語音互動服務，並與策略夥伴共同開發長者陪伴機器人，整合自然語意理解、主動風險偵測與擬真人聲技術，穩健拓展 AI 於居家及高齡照護場域之應用。 ● 結合大規模資料處理與情境理解能力，提供最適切的商品或服務推薦，協助企業建立可衡量、可優化的營運數據閉環。 ● 投入聲音複製、風格遷移與虛擬人等技術。透過高度擬真的聲紋與圖像生成，將 AI 的應用範圍延伸至行銷科技與實體場域，打造具溫度的數位互動體驗。
創新 IP 發展		● 持續深化 IP 跨域改編布局，涵蓋小說、音樂、漫畫與影視等多元形式，並以原創內容爲核心，推動 IP 價值延伸。 ● 透過新星計畫與創作者工作坊培育創作能量，扶植多元新銳作品並導入 AI 應用課程，強化創作者專業能力，並讓同一個 IP 核心更有效率地延伸至遊戲、動畫、漫畫、小說等多元載體，強化 IP 的長期價值與商業潛力，爲 IP 長期發展累積創意與人才動能。
創新多角化經營	遊戲發展	● 將 AI 工具與工作流程全面導入遊戲開發的各個環節，實現眞正意義上的「AI-Native 開發模式」。使前期的企劃發想、世界觀建構、角色設計與劇情撰寫，到中期的美術生成、程式輔助、場景搭建與關卡設計，再到後期的品質測試、多語在地化與上線後的營運優化，都能透過 AI 輔助開發，提升整體製作效能與產品競爭力。 ● 針對不同遊戲類型與功能需求，開發並整合了多種創新 AI 應用，讓 AI 從幕後的輔助工具，進一步走到台前、成爲遊戲內容與體驗的核心組成。 ● 將 AI 能力深度整合至 Unity 遊戲引擎層級，讓開發團隊能以更直覺、更高效的方式在引擎內直接呼叫 AI 能力。
	技術研發	● 針對《天堂 M》進行玩家行爲分析，透過即時交叉比對與數據整合機制，協助營運團隊更即時掌握玩家行爲與關鍵決策訊號。 ● 自主研發高性能即時通訊（Instant Messaging，IM）技術，讓集團內部事業單位與外部企業客戶可快速導入通訊服務與管理後台，推動核心技術以平台化方式實現規模應用。 ● 透過建立集團層級的技術共享制度與導入統一開發工具，強化整體開發一致性，並落實資安風險管理與控管要求。
	創新投資	● 投資「踢帕娛樂」製作的《原子少年 2》，賦能原創 IP 價值鏈的核心實力，從遊戲領航者邁向泛娛樂生態領導者的轉型里程碑。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2.1.2 專利與智慧財產權

專利策略目標

專利策略

遊戲橘子持續追求研發創新，依據營運目標投入必要之研發資源，並建立智慧財產管理計畫，以系統化方式推動相關資產之識別、保護與運用，減少因侵權或不合規而產生的風險。藉由完善智慧財產權管理，有助於降低潛在營運風險與管理成本，提升研發效益與企業整體競爭力，進而鞏固公司在產業中的地位。

專利目標

本公司每年定期將智慧財產管理計畫提報至董事會，最近一次提報日期爲 2025 年 11 月 6 日。於智慧財產權管理方面，公司在 2025 年設定兩項重點目標 ▶

強化員工智慧財產保護意識

2025 年成果	2026 年目標
開立兩堂課程： ● 專利概念 ● TIPS 制度 共計 146 位同仁完成兩堂課程，課程總時數爲 1 小時。	持續規劃並實施教育訓練，來深化員工的智慧財產權觀念與知識，以期藉此對內有效保護集團內部智慧財產權；對外降低侵權之風險。

精進智慧財產權管理制度

2025 年成果	2026 年目標
● 自 2024 年開始逐步進行 TIPS 台灣智慧財產管理制度導入之籌備，並於 2025 年正式導入該制度，且於 2025 年 Q4 取得 TIPS A 級認證，證書有效期間爲 2025 年 12 月 31 日至 2026 年 12 月 31 日。爲當年度同業中唯一取得認證之公司。 ● 智權規章制度彙整於單一平台，便於同仁取得、參照及獲得相關教育訓練資源。 ● 同時透過進行權限控管及文件機敏標示，避免公司重要機密外流。	持續完善公司智慧財產權管理制度、促進內部智慧財產權管理制度升級，維持 TIPS 認證之成果。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

智慧財產權基本政策

在數位娛樂快速演進的趨勢下，專利已成爲遊戲產業中保護創新成果與維持市場競爭力的關鍵資產。尤其在遊戲產業中，除了系統架構外，遊戲創新玩法、介面設計等，皆屬於高度依賴創意與技術的智慧財產權，亟需透過專利制度加以保護，以防範抄襲與侵權。爲妥善運用及保護本公司之智慧財產，公司訂有《智慧財產權基本政策》，規劃智慧財產權策略，以降低經營風險、提高企業獲利及取得產業領導地位，並有效避免因侵權而發生的法律風險與經濟損失。自 2025 年起，橘子將關鍵的專利相關制度，優先轉型升級爲符合 TIPS A 級驗證標準之「TIPS 智慧財產管理手冊」，以更高的標準來維護公司智慧財產權。

策略

政策

降低經營成本與風險	智慧財產法律資源運用辦法	訊息互通、資源共用，降低法律成本
	智慧財產保護辦法	保護智財不受侵害並避免侵害他人，有效管控風險的發生及減輕損害
	自製產品商標管理辦法	釐清商標權利歸屬，避免集團內重複登記商標之浪費
	代理產品商標管理辦法	得知將代理遊戲時，即進入商標管理流程，以避免商標於各授權地區遭惡意搶先註冊，而徒增營運困擾
	智慧財產稽核辦法	透過稽核方式，監督、落實各智財辦法之執行，以確保策略目標達成
提高企業獲利	專利管理辦法	管理集團專利權內容，爲集團累積能獲利的智慧（無形）財產
	著作權管理辦法	管理集團創作內容，爲集團累積智慧（無形）財產
	智慧財產運用辦法	將集團累積之智慧財產，以各種方式大量地運用，以提高獲利
取得產業領導地位	智慧財產獎勵辦法	利用獎勵辦法提高集團研發、創作的能力及素質，累積、增加競爭的籌碼，以逐步取得產業領導的地位
	專利管理辦法	有效管理集團內專利研發的能力及資源，拉高競爭門檻

註：智慧財產運用辦法、智慧財產保護辦法、專利管理辦法及智慧財產獎勵辦法的專利相關規範，均已整合納入「TIPS 智慧財產管理手冊」中。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2.1.3專利成就

創新專利申請

專利研發策略

橘子持續強化智慧財產佈局，將專利作爲產品競爭力與研發成果的具體體現。公司之專利研發策略以產品線發展爲主軸，進行關鍵技術的專利申請，確保創新能量轉化爲橘子長期競爭優勢。近年來，橘子專注於 AI 互動技術、大數據分析、沉浸式社群體驗等領域的研發，緊密連結未來與科技趨勢，爲遊戲以外的新興平台應用奠定技術基礎。

專利研發運用成果

目前橘子之專利數量在遊戲產業中不僅優於同業平均水平，近三年平均成長率達到 3.05%，接近國際大廠之 3.57%，顯示橘子在技術創新上的穩定累積。透過持續的專利佈局，公司逐步強化自有技術的保護力，以塑造關鍵領域的護城河。

歷年專利數統計

橘子深知專利對於企業長期發展與品牌價值的戰略意義，積極投入技術研發與創新成果保護。隨世代趨勢，自 2022 年起更投入於 AI、大數據與社群相關技術，在 2022~2025 年間申請的 47 件專利中，屬於前揭技術的專利共 19 件，其中並已核准 14 件。未來，公司將持續強化研發投入與技術創新，積極取得國內專利權，進一步提升整體市場競爭力。

專利數統計

年份	專利數	累計集團專利總數
2022	29	165
2023	0	165
2024	8	173
2025	10	183

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

2.2 創新成就

2.2.1 AI 應用

面對 AI 浪潮驅動全球數位變革，橘子集團於策略轉型的過程中，洞察企業在導入 AI 上的關鍵挑戰，因此 2024 年成立「AI 創新實驗室」，積極佈局前沿技術並擴展國際市場。透過推出企業級創新 AI 品牌「Vyin AI」，致力於提供具可靠性的解決方案，打造具永續競爭力的數位未來。Vyin AI 於 2025 年正式從技術研發期邁入「商業落地與社會實踐」階段。針對企業導入生成式 AI 時普遍面臨的「不可控推理」與「幻覺風險」，Vyin AI 確立了「可控 × 即時 × 效益」的核心戰略。

Vyin AI 以自主研發的「五大中樞架構」爲智慧大腦底層，並結合產業結構化知識，從根本確保 AI 服務的輸出結果具備高度的可預期性與可驗證性，爲企業與消費者提供安全、穩定且負責任的 AI 解決方案。橘子集團將持續秉持「數位責任」與「安全可控」的核心精神，穩健拓展 AI 技術在更多產業場域的應用。

Vyin AI 核心技術與應用服務

Vyin AI 解決方案提供企業可靈活導入的 AI 服務。我們將自主研發的技術轉化爲具體的商務與社會解決方案，主力推動以下三大應用面向：

智慧客服與語音對話
Chatbot & Voicebot

以智慧中樞爲底層，提供高穩定性且幻覺可控的文字與語音互動。2025 年已成功協助知名飯店導入涵蓋五種語系的自動化文字諮詢，並配備智慧化管理後台，讓客戶能自主進行報表分析與內容優化，大幅提升營運決策效率；同時，與策略合作夥伴聯手打造長者陪伴機器人，整合自然語意理解、主動風險偵測及高度擬真人聲技術，將 AI 服務穩健擴展至居家與高齡照護場域。

精準推薦服務
Recommendation

結合大規模資料處理與情境理解能力，系統能在多輪的雙向互動中即時解析使用者需求，提供最適切的商品或服務推薦，協助企業建立可衡量、可優化的營運數據閉環。

虛擬生成技術
Generative AI & Virtual Human

涵蓋聲音複製、風格遷移與虛擬人等技術。透過高度擬真的聲紋與圖像生成，將 AI 的應用範圍延伸至行銷科技與實體場域，在確保品牌安全的前提下，爲大衆創造具溫度的數位互動體驗。

2025 上半年 Vyin AI 完成多產業與多場景之 AI 應用探索與技術驗證後，下半年起逐步收斂發展方向，聚焦於「語音互動」及「機器人 AI 大腦」兩大核心領域。透過整合語意理解、即時推理、語音處理與系統串接能力，持續強化 AI 於眞實互動場景中的可控性、即時性與整合性，並進一步推動相關技術於客服、零售、智慧照護與機器人應用等場域之落地發展，作爲未來產品化與規模化拓展之核心基礎。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

AI 應用場景

在上述 AI 核心技術與組合應用基礎上，橘子進一步將相關能力落實於具體營運與服務場景，推動 AI 自實驗性應用邁向可規模化之商業落地。透過聚焦實體互動與決策支援等關鍵，Vyin AI 持續驗證技術於實務運作中的效益，深化智慧服務、機器人應用與跨場域整合之發展。

文字客服機器人

橘子導入集團自研之 AI 客服 Vyin Chatbot，建構以 AI 爲核心之智能服務協作模式，重塑客服營運架構。透過「AI 優先處理、人工承接例外」之分級服務機制，有效提升服務效率與一致性，並優化人力配置，推動客服營運由人力密集型態，逐步轉型爲具備規模化能力的智慧服務模式。

在實際服務運作上，AI 主要承接高頻、標準化之客戶問題，提供即時且一致之回應；眞人客服則聚焦於複雜查核、客訴處理與例外情境判斷，進一步強化整體服務品質與應變能力。爲確保服務穩定性與風險控管，Vyin AI 運用「幻覺可控、風險可控、流程可控」的技術核心，透過產業結構化知識確保回覆的安全與零風險，並支援第三方 API 串接以實現與既有系統的無痛整合。同時，於眞人服務流程中導入 AI 文本輔助生成工具與信心判斷機制，作爲回覆品質控管依據，降低人爲判斷差異，提升整體回應正確性與服務一致性，並強化服務流程之標準化與可追溯性。

目前 AI 已可處理近 50% 之標準化問題類型，有效降低重複性案件量，並將簡單案件平均回覆時效由約 8 分鐘縮短至 2 分鐘內。2025 年全年累計約 13 萬筆自動應答對話，自主解決率達 97%（年增 1%），顯示 AI 於標準化問題處理之成熟度持續提升；全渠道約 47%（年增 12%）服務需求可於 2 分鐘內完成處理，有效分散高峰期服務壓力並提升整體服務韌性。同時，人力資源逐步轉向高價值服務內容，提升複雜問題處理能力，進一步強化整體服務效能與客戶體驗。透過 AI 客服與眞人協作機制，本公司持續優化服務即時性與一致性，平均首次回應時間縮短 71%（24 小時降至 7 小時），全年即時客服滿意度穩定維持在 94% 以上。AI 客服不僅提升服務效率，亦有效降低等待時間與溝通落差，進一步強化客戶對品牌之信任與黏著度。

除集團內部運用，Vyin AI 文字客服機器人也已成功於知名飯店導入涵蓋五種語系的自動化文字客服機器人，該系統不僅能處理即時的旅客諮詢，更配備了 Chatbot 智慧化管理後台。透過此後台，客戶端能夠自主進行報表分析與內容優化（持續自主學習優化），大幅提升了營運端的決策效率與資訊更新的即時性。

1
全年累計約 13 萬筆自動應答對話，自主解決率達 97%（年增 1%）

2
全渠道約 47%（年增 12%）服務需求可於 2 分鐘內完成處理

3
平均首次回應時間縮短 71%（24 小時降至 7 小時），全年即時客服滿意度穩定維持在 94% 以上

機器人軟體升級

面對生成式 AI 的浪潮，多數企業嘗試導入 AI，但多數專案仍停留在概念驗證（Proof of Concept，PoC）階段，難以轉化爲實質的營運價值。深入觀察實體機器人市場後，橘子發現兩大應用斷層：一是缺乏「人味」的互動（難以打斷、缺乏上下文理解），二是互動僅停留在被動問答，無法有效引導商業決策或服務體驗。因此，Vyin AI 致力於結合「智慧對話中樞」與「精準推薦系統」，將 AI 從單一的對話工具，升級爲能創造雙向互動與商業閉環的決策大腦。

在開發過程中，團隊面臨的最大挑戰在於大型語言模型（Large Language Model，LLM） 如同「黑盒子」般不可控的推理機制，容易產生幻覺與品牌風險。此外，傳統 AI 語音處理檢索增強生成（Retrieval-Augmented Generation，RAG）流程動輒需要 5 至 8 秒，疊加推薦系統後甚至超過 13 秒，嚴重影響使用者體驗。爲解決此痛點，團隊以自主研發的「五大中樞架構」搭配結構化產業知識，從根本確保輸出的可預期性與品牌安全；並透過大小模型靈活協作與全鏈路工程優化，成功克服了速度與理解力難以兼顧的瓶頸。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

Vyin Ai 機器人的核心架構建立在「可控」與「即時」兩大基礎上。相較於市面現有技術，橘子達成了三項具代表性的突破，成功打造極低延遲的即時體驗：

1. 將語音回應延遲大幅縮短至 2.5 秒內，實現接近眞人的反應速度。

2. 非線性的對話彈性：具備多輪語意理解能力，支援使用者中途插話或自由切換話題，打破傳統機器人制式的線性對話框架。

3. 即時精準推薦：支援千萬商品 / 知識規模等級的即時檢索，能在 0.5 秒內完成情境解析與推薦，將互動轉化爲可衡量成效的數據資產。

桔利 AI 居家陪伴機器人

隨著台灣於 2025 年邁入超高齡社會，長照人力吃緊與照護品質不均問題日益嚴峻，橘子回應高齡照護需求，積極將 AI 技術應用於智慧照護領域，與策略合作夥伴女媧創造聯手推出「桔利 Gilee」長者陪伴機器人。這項源自 MIT 的創新解決方案，融合 Vyin AI 的可控智慧大腦與女媧創造的人形互動設計，讓陪伴不只停留在對話，而是升級爲守護長者情緒、健康與安全的貼心夥伴。該應用不僅整合了 Vyin AI 的自然語意理解與主動風險偵測技術，並具備由新竹台大醫院提供保健知識問答功能。此外，透過高擬眞的 AI 仿聲技術，能生成家屬聲音爲長者讀信，以無幻覺的陪伴對話與情緒偵測機制，爲高齡社會提供具溫度的科技解方。

桔利應用場景

當長者表示「胸口悶、會喘」，桔利能立刻關切、提供專業健康建議並同步通知家屬。

若遇疑似詐騙，則會提出警示並建議撥打 165 專線或聯繫子女，達到即時雙向守護。

桔利體驗回饋

中化銀髮總經理李宗勇及團隊回饋：「桔利外型討喜，尤其是仿聲語音信功能，能讓長輩聽到家人的聲音、感受到關懷，這是很重要的設計。」

2025 年成果

於「台北國際照顧博覽會」首度公開亮相，並開放現場互動體驗。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

文化創作與營運支援

除發展 Vyin AI 解決方案應用外，橘子亦積極探索 AI 技術在文化創作領域之可能性，導入 ACGN（動畫、漫畫、遊戲、小說）領域，不僅提升創作者創作效率，亦能改變用戶體驗，實現更加個性化和多樣化的創作方式。我們計畫針對以下幾個面向結合 AI Agent 概念，助力 ACGN 領域的創新發展。

劇情創作 Agent

針對劇情創作，不僅輔助創作者快速構建故事，還能指導劇情發展、角色互動與對話設計。可實現 AI 自動優化內容，提供風格調整、情節分支與文化適應，並支持多媒體創作，有助於高效創作獨特故事。

漫畫設計 Agent

針對漫畫設計，可自動生成分鏡圖、場景設計與角色互動，根據劇情要求提供畫面構圖建議，並幫助創作者快速完成草圖、背景設計和細節繪製。同時也能協助調整角色姿勢、表情以及畫面風格，讓漫畫創作過程更加流暢和高效。

遊戲互動 Agent

針對遊戲開發，可提供智能化的遊戲關卡設計、角色互動和挑戰系統生成，根據玩家的行爲和反饋優化遊戲內容，提升遊戲的互動性和沉浸感。並整合 AI NPC、AI BOSS、任務與關卡生成及測試代理等創新應用，將 AI 由開發輔助角色推進爲遊戲內容與體驗核心。

同時，橘子也利用 AI 進一步擴大在營運中的應用：

遊戲測試 Agent

可進行自動化遊戲測試，包括功能測試、性能測試和除錯，快速發現並報告錯誤，檢查功能是否符合設計要求，實現調整測試過程，減少人工測試時間與成本，確保遊戲品質、流暢性和穩定性。

專案管理 Agent

可實現即時監控專案進度，根據任務完成情況生成進度報告，並及時向 PM 發出風險預警。如果發現專案進度滯後、資源不足或存在其他潛在問題，AI 會提出調整建議，協助 PM 提前應對風險。同時，AI 可自動執行大量的管理任務，減少公司對人工的依賴，從而節省人力成本，團隊可以將更多的精力投入到創新和核心業務之中。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2.2.2 創新 IP 發展

2025 年，橘子持續推動 IP 跨域應用與商業化發展，串聯漫畫、小說、遊戲、影視、品牌聯名等不同領域，建立更具彈性的內容應用與合作模式，將原創故事延伸至影視改編、音樂跨界、周邊商品等多元場景，擴大 IP 內容於年輕世代與數位娛樂市場的影響力。在國際布局方面，亦積極拓展授權合作，成功將原創漫畫輸出至海外市場，提升創意內容的國際能見度與商業價值。透過健全跨界生態圈，橘子持續爲台灣創意人才搭建商業化舞台，支持文化內容永續發展，驅動台灣原創動能走向國際。

兩大 IP 孵育計畫

計畫名稱	計畫內容
挺音樂！音樂靠山計畫	邀請台北流行音樂中心合作，透過宣傳資源、演出機會、獎金等各式支持方式，爲音樂人建構完整的資源網路，並運用 AI 技術協助音樂人行銷宣傳及粉絲經營。
文創股長	跨足圖文產業，搭建圖文 IP 孵育計畫「文創股長」，目前已有百位創作者進駐。從課程培訓、品牌媒合、宣傳曝光等不同方式，實際提供創作者資源，同時爲各 IP 做圖像授權洽談。

原創三大計畫

計畫面向	2025 年成果
跨域改編	● 原創 BL 小說《HowHow 夢遊腐境》 ● 音樂專案《看你聽的》第三彈 ● 影視改編漫畫《第一次遇見花香的那刻：花開之後》 ● 遊戲前傳漫畫《九日—李耳傳》
新星計畫	● 創作者平台共選出 21 部新星作品推廣
人才培育	● 創作者工作坊共兩場： ■ 線上課程 - 曾建華老師「你的創作夥伴：AI 漫畫助手升級啦！」 ■ 實體課程 - 朱宥勳「AI 時代．小說創作工作指南」

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

《結緣金》
實境互動節目

全台首檔由 AI 虛擬偶像主持的實境節目《結緣金》已於 2025 年 11 月 1 日正式開播，並同步於 YouTube「宮祈緣」與「霹靂台灣台」官方頻道播出。節目由橘子集團 AI 虛擬偶像「宮廟少女—宮祈緣」（暱稱小緣）擔綱主持，以「一日職人體驗」爲核心主軸，帶領觀眾探索漫畫、命理、都市傳說與音樂等多元領域。

該節目由橘子與霹靂國際共同製作，採取「橘子主技術、霹靂主內容與文化」的分工模式，橘子集團的原創中心主導技術與虛擬角色開發、G Studio 虛擬攝影棚、行動互動裝置等虛實整合技術；由霹靂擔任《結緣金》的節目製作方，負責節目製作與敍事與文化監修，目標是打造「科技＋文化」的新型態節目。霹靂方面更將此合作視爲「台灣原創精神在數位時代的延續」，希望透過 AI 虛擬偶像拓展傳統文化與數位娛樂的結合形式，示範「用科技放大而非取代傳統文化」的實踐路徑。

《結緣金》以文化 IP 的導流與擴散機制爲核心亮點，以線上節目串連 MOJOIN《肥羊重生後》條漫與霹靂旗下的素還眞、談無慾連動，搭配小緣傲嬌、嗆辣又可愛性格的「媽祖乾女兒」形象設定，拉近與觀眾的情感距離，實踐跨域的 IP 結合擴散。同時結合 Wirforce 等線下參與轉化爲節目內容，讓虛擬偶像不再只是螢幕角色，而是能介入眞實文化活動，形成線上節目、社群內容與現場活動的串聯。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

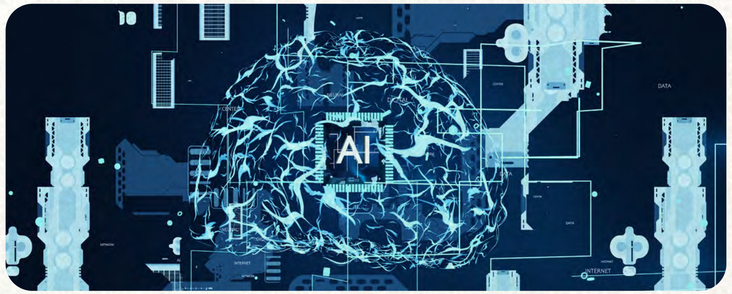
2.2.3 創新多角化經營

多角化的橘子

多角化經營願景與策略

長期以來，外界對橘子的認知多以遊戲產業爲主，然而集團近年來積極推動業務多元化轉型，整合代理、自研及科技應用三大發展軸線，強化整體競爭優勢。在代理業務方面，透過大數據分析深化與原廠之合作關係，並結合在地行銷與社群擴散能力，提升產品經營效能，凸顯橘子作爲代理商的策略價值；在自研領域，將多年遊戲營運經驗導入產品規劃，並憑藉累積之海外行銷與市場經驗，持續拓展遊戲營運版圖。同時，橘子亦積極掌握科技趨勢，導入 AI Agent 與大數據技術，提升作業效率與產能，打造更具彈性與深度的在地服務價值，支撐長期多元成長與永續經營。

橘子集團以「內部研發孵化」與「外部策略擴張」雙軌並行的經營策略，推動數位創新與產業價值升級。在內部，我們鼓勵技術創新並提供創業資源，將研發成果轉化爲具商業競爭力的產品；在外部，透過策略性獲取國際雲端平台（如 AWS、GCP）認證，我們加速關鍵技術產品化，並將服務範圍由台灣本土延伸至東南亞等國際市場，厚植集團中長期的技術韌性與產業領先地位。



多角化經營成果

聚焦領域	2025 年成果
遊戲營運	• 推出第二款跨平台 MMORPG 遊戲《救世者之樹 M》，持續擴張台港澳玩家群體。 • 《新楓之谷》於 12 月推出睽違 2 年半新職業改版，創下 12 月扣點歷史新高。 • 承襲先前自研專案的經驗，全新自製肉鴿遊戲（Rougelike）類型手遊開發。
技術研發	• 根據動態標籤專利，完成天堂 M 營運後台開發與建置，透過將每日標籤邏輯擴展至玩家行爲，交叉比對下使營運更能即時掌握玩家關鍵動向。 • 自主研發高性能即時通訊（Instant Messaging，IM）軟體開發工具套件（Software Development Kit，SDK），具備支撐高併發需求的穩定性，將集團核心技術轉化爲具備國際競爭力的軟體即服務（Software as a Service，SaaS）底層通訊支柱。 • 透過標準化 SaaS 服務模式，提供集團各事業單位及外部企業客戶快速導入與應用 IM 通訊技術與管理後台，實現技術資源的規模化應用。在無需撰寫程式碼的情境下，用戶能直接透過管理介面輕鬆調整客製化需求，降低合作夥伴的技術門檻並提升營運效益。 • 透過建立集團技術共享機制與導入統一開發工具，落實資安風險控管規範。
AI 應用	• 運用過往詐騙樣態大數據，結合 AI 自動化預警技術，事先監控潛在高風險帳號，準確度可達 60% 以上涵蓋率。 • 透過 AI 進行每日客服數據解讀，摘要重點與擷取關鍵議題，協助營運日常掌握整體狀況並及早發現潛在風險。透過分析數據趨勢，協助判斷問題影響程度與支援決策，並可同步檢視全產品數據，有效評估各服務間的影響，從被動應對轉爲主動管理。 • 發展 AI 幕僚，涵蓋用戶動態數據、外部情報兩類服務，協助營運人員整合內外部數據，綜合判斷每日遊戲生態內與市場變化。搭配 AI 對話式查詢，進行深入剖析取得洞察，提升營運掌握度。 • 透過 AI Agent 將散落在不同平台（交易網站、遊戲論壇、社群、影音平台等）的用戶及競品正負面聲量進行交叉分析，即時掌握產品動態，協助判斷產品策略方向。 • 將傳統的單向指令模式升級爲雙向對話互動系統，透過擬人化與個性化的遊戲體驗，提升數位內容的沉浸感，強化用戶的黏著度與留存率。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

創新投資

橘子透過多角化投資，轉動數位創新責任，致力於在擔任資金投入者的同時，更扮演著數位資源與生活價值的聚合者。透過策略布局前瞻技術新創、在地文創 IP 與美學生活虛實整合品牌，成功將服務邊界從虛擬娛樂延伸至用戶的實體生活場景。此外，我們也協助新創團隊、創作者與品牌接軌市場，並結合 AI 與大數據分析共同探索前瞻領域，縮短創新商業化週期。此布局不僅強化集團在「泛娛樂數位生活圈」的競爭優勢，更具體實踐帶動產業升級、促進多元人才永續發展的社會責任。

2025 年，由橘子集團策略投資之「踢帕娛樂」製作的《原子少年 2》，憑藉卓越製作規格與創新偶像培育模式，榮獲第 60 屆金鐘獎「綜藝節目獎」。此項指標性榮譽，不僅肯定了集團在影視內容的深度布局，更象徵橘子已成功跨越單一遊戲產業框架，展現其賦能原創 IP 價值鏈的核心實力，達成從遊戲領航者邁向泛娛樂生態領導者的轉型里程碑。

透過踢帕娛樂的創新經營，集團成功串連數位內容、社群互動與實體商機，不僅爲台灣娛樂產業注入新血，更展現經營指標性原創文化 IP 的深厚底蘊。展望未來，橘子集團將持續深化娛樂產業的策略布局：

技術加持
透過數位平台與 AI 技術賦能，擴展多元化的藝人與節目合作。

人才培育
扶植新世代創作者與偶像團體，打造具高度互動性與永續性的內容生態。

產業共榮
持續推動跨域整合，落實數位內容產業共存共榮的長遠願景。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

2.3 資訊安全

2.3.1 資安管理

資訊安全政策

本公司訂有由執行長核定之《集團資通安全政策》，作爲本集團建立資訊安全與網路安全管理制度、程序及電腦系統軟硬體等相關資通管理之準則，旨在確保公司重要資訊之機密性、完整性及可用性，同時遵循「上市上櫃公司資通安全管控指引」，藉由 ISO 27001 標準之規範，不斷校修集團資通安全政策。該政策之主要內容包括：定期執行資訊安全管理系統之評估與檢討、持續接收內外部威脅情資並進行風險評估及測試、要求全體員工遵循相關規範並即時通報資安事件；同時，針對第三方合作夥伴進行安全評估，於合約中納入資訊保護相關條款。

除對內的安全防護，橘子持續關注供應鏈安全議題，對於資訊作業安全執行之供應商管理，公司在原有的資訊作業委外基礎之下，增加重要或關鍵供應商安全要求；對於委外作業涉及跨境個資傳輸，需依據集團「個人資料檔案安全維護計畫」及「個人資料檔案系統設備暨軌跡安全維護計畫」辦理。

在網路安全管理構面，明定建置環境時應使用必要之防護措施，包括：防火牆區隔、網段切割、安全通道存取設計規劃、使用加密通訊協定、設有入侵偵測及阻斷攻擊等機制。針對對外提供服務之網站定期或不定期進行相關之安全檢測（如：資安健檢、弱點掃描、滲透測試等）並修補弱點。集團將核心系統或服務納入資通安全威脅偵測管理（Security Operation Center，SOC），24 小時持續不間斷觀察實時情況，於必要時主動攔阻外部侵害，同時導入使用外部資安評級工具，用以瞭解曝露在外之風險，進行弱點修補。

資訊安全組織架構

「集團資通安全管理委員會」（以下簡稱資安委員會）爲本公司資通安全的最高指導組織，由集團董事長暨執行長擔任最高督導，董事長自公司成立以來具備豐富資安治理經驗，同時擔任集團旗下資安公司雲力橘子法人代表，負責全面監督與檢視各項資訊安全管理措施的落實，充分展現集團對資通安全制度的高度重視與支持。委員會成員由各部門指派專員組成，成員層級涵蓋首長與處級主管等職，並設置「資安主管」一職，由資訊服務處之處級單位統籌管理資通安全相關事務，另委請專業資安技術團隊協助提供各項資安服務。2025 年委員會召開兩次會議，由集團執行長主持，針對資安管理制度的執行情況、營運風險評估、資安專案進度及因應對策進行整體檢討與決策，確保資安策略與營運需求保持一致。在集團營運策略及政府法令法規指導下，委員會負責制訂整體資安政策，推動資安防護措施部署、系統漏洞補強、異常事件掌握及重大事件應變。

橘子全面導入 PDCA（Plan—規劃評估、Do—設計建置、Check—覆核稽查、Act—檢討改善）管理循環，確保風險管理制度「說寫做一致」，並以持續改善爲核心，提升營運與服務的安全韌性。透過風險評估、政策滾動修訂、防護建置、監控管理與弱點補強的完整循環架構，持續追蹤最新資安趨勢，靈活調整因應不同的資訊服務模式、營運環境與法規要求，確保資訊系統與網路服務能在可控風險範圍內穩定運作。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

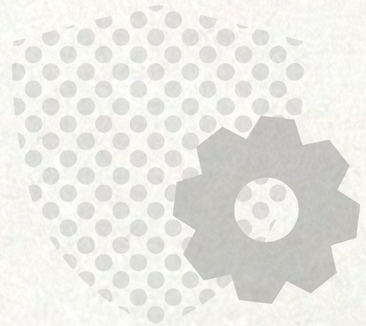
CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

為強化資通安全治理與執行效能，集團於資安委員會下設立多元職能小組，包括政策暨資安技術推行小組、執行小組、查核小組、風險小組及應變小組。《集團資通安全組織管理辦法》明訂各小組權責，以持續推動資通安全相關事宜，回饋資安治理之安全管理指標。各小組分工合作、相輔相成，詳細工作分配如右圖所示。

同時，資訊單位亦定期進行資安評量、資訊資產盤點、營運系統清查、界定營運衝擊（包括 MTPD、RTO、RPO）以及資安量測。

我們持續關注組織適用之法規修訂情況，即時校準集團資通安全相關管理制度。資安委員會每年定期召開資通安全管理審查會議，審查資通安全制度管理與落實之執行成效、研議強化資通安全管理方向，商議或提供資通安全管理制度執行所需之相關資源，確保集團資安治理符合法規與監管要求，以降低資安風險、強化防護，因應不斷變化的資安威脅。



gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

資訊安全管理策略與措施

資訊安全管理策略

本公司資安策略關注人員、制度及管理三大面向，遵循國家法令，通過風險導向的分析與管控，管理客戶及會員數據資產。

人員

分群實施教育訓練，提供一般同仁資通安全通識課程訓練，針對資訊人員開展功能性資安講座或課程。

制度

遵循上市上櫃資通安全管控指引，同時借鑑 ISO 27001 標準，校修或新增資訊作業管理相關規範。

管理

透過明定資安委員會各小組職責，定期會議、宣導資通安全政策及相關安控要求，即時檢討實作情況與反饋。

橘子持續朝「全生態科技企業」之目標，積極落實「永續轉動」的核心策略，引入外部資安風險與安全管理績效評級，評級優良可以提升企業品牌形象，吸引潛在客戶或合作夥伴，進而提高企業整體價值，同時讓投資人了解公司資安管理的表現、資安體質的健康程度，進而成爲投資決策的重要參考依據。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

資訊安全管理措施

管理階段	管理方式
事前預防	**定期檢討資訊安全相關管理規範** ● 每年依照現行法令法規、產業脈動、利害關係人之要求，進行資安政策及相關管理規範、程序編修作業，內容涵蓋資料保護、營運安全、資訊作業委外、密碼管理等共計 13 項規範。 **資訊作業安全檢測** ● 依據不同的資訊作業服務性質及風險進行營運業務資安分級、設定必要防護作為，並定期進行各項資安管理評量；對於資通服務系統進行安全檢測、辦理網站或主機弱點掃描、滲透測試，要求系統上線前或重大變更時，依據風險等級評估結果，執行相應之安全檢測，並完成系統弱點修補，降低人為或自然因素對企業營運所造成的衝擊；同時也藉此了解、評估企業網路環境及系統安全狀況，驗證目前資安防護設定的安全等級與成效。 **導入資安監控（SOC）與端點偵測及應變機制（Endpoint Detection and Response，EDR）** ● 偕請國內第三方資安技術顧問團隊監控並掌握資安告警及威脅情資，強化並加速偵防與回應。 **資通安全作為有效性檢討** ● 集團資安委員會每年定期召開兩次會議，針對資安策略與機制進行滾動式的檢討與修正，同時檢討規範落地執行之成效並追蹤內部查核發現。 **導入 ISO 27001 等國際資訊安全管理標準** ● 集團各分子公司取得國際資安認證（具體情形請參閱資安認證一覽表）。 ● 橘子支付自 2019 年起連年取得「行動應用 App 基本資安檢測」認證，並經第三方檢測機構通過。 **培養員工資安意識** ● 透過模擬駭客攻擊手法、打造仿真度極高的攻擊模擬郵件，寄送誘騙信件給員工，藉以了解員工資安意識的真實狀況與面對社交工程、網路釣魚等行為的基礎防衛能力；對於誘騙成功的員工施以針對性的教育，喚起員工面對此類威脅的本能反應，引以調整資安應對行為、建立資安防護停、看、聽的反應力。2025 年對全員工進行電子郵件社交工程，累計發送 3,978 封釣魚郵件，驗證同仁對於釣魚信件的偵察能力。 ● 由資安風險驅動教育訓練，讓主動防禦位於攻擊之前，透過內部適當的資訊安全講習，提升資通管理人員及一般同仁資安認知及意識、了解資訊安全重要性及各種可能的安全風險、提高員工資訊安全意識、進而改變行為。2025 年集團全員必修課程之完訓率及合格率達 100%。 ● 透過資訊服務協作平台「資通安全專區」，每週整理資安新聞與時事，提供與工作或日常相關的實用安全指南短文，以及不定期派送資訊安全電子報輔以資安意識宣導，藉此提升及鞏固企業員工對於資安意識警覺性、培養安全檢查的習慣。 資安新聞與時事：388 則　資安實用安全指南：11 份　資安電子報：3 期

管理階段	管理方式
事中執行與檢核	**營運資訊作業自我評量** ● 針對各項資安管理措施設定評量機制，定期要求各營運分子公司進行資訊作業自我評量。 **端點安全管理** ● 設有端點防護機制，有效降低端點設備因不慎使用而形成的資安缺口。 **重要系統、資料庫及檔案皆具備份機制** ● 集團已建立完整的營運持續與災難復原計畫，涵蓋關鍵系統、資料庫與檔案之備份機制，並定期（每年至少一次）執行災復演練。演練內容包含書面模擬與實際情境測試，以確保還原 IT 基礎架構存取權和功能的有效性，確認在發生異常時能即時恢復存取權限與系統功能，快速恢復至企業正常或可接受的營運水準，以達到核心服務系統持續運作、企業營運不中斷。 **年度資安內部查核作業** ● 每年由集團總部擬定實施資安管理檢核計畫，對各營運分子公司進行訪談與抽樣各項資訊作業執行情況，並將查核結果提報集團資安委員會，查核發現則列管追蹤矯正情況，作為精進集團資安管理依據。2025 年度訪查後的精進規劃包含：次年度階段性擴大資安查核的範圍、規劃資訊作業委外相應的安全管理措施，以及逐步推動全組織員工對於資訊資產的知識，規劃發展各分子公司輕量化之風險評鑑方法論。
事後應變與復原	● 建立資安應變及通報機制，確保資安事件可迅速及完善的處理與復原，同時增設資安事件回顧管理機制。 ● 2025 年未發生重大的網路攻擊或事件，亦未曾涉入任何相關之法律案件或監管調查。

註：EDR 即端點偵測及應變機制，是結合即時持續監控、端點資料蒐集以及進階交叉關聯，用於偵測並回應主機和端點連線的可疑活動，可讓資安團隊更快速地判斷及交叉比對分析，並提供更明確的偵測事件。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

資安技術提升

為因應快速變化的數位威脅環境，遊戲橘子持續強化資訊安全技術，透過政策制定、人才培育、即時監控及產業交流等多面向措施，提升資安防護韌性。在技術部署上，依各子公司營運特性與風險樣態導入客製化防護措施，針對不同設備、業務需求及資料敏感度，制定量身訂製的資安策略，確保各公司都具備最符合實際需求的資安防護能力；同時推動制度化資安人才培育，透過證照補助與專業訓練，強化紅藍隊、數位鑑識等能力，並促進跨部門參與，2025 年資安證照數較去年成長逾 20%，顯示培育成效顯著；此外，橘子也持續精進資安監控中心，導入即時安全監控儀表盤，並擴大集團監控範圍，隨時掌握系統及網路資安狀態。同時結合 AI 賦能，透過指令總結搜尋結果、智能摘要資訊與關聯訊息，降低人工反覆檢查、分析所需的時間。

資安管理專業性

截至 2025 年底，本公司同仁在資安管理方面的累計持證張數共 44 張。

資安證照發證機構名稱	2025 年底持證張數
Amazon Web Services（AWS）	13
CERIAS[註]	1
EC-Council（國際電子商務顧問局）	13
Google Cloud Platform	14
ISC²（International Information System Security Certification Consortium，國際資訊系統安全認證協會）	1
PMI （Project Management Institute，美國專案管理學會）	2

註：此證照多由台灣在地法人機構（如中華民國電腦技能基金會 CSF、中華資訊安全專業人員協會）與美方或科技大廠技術合作發證。

資安教育訓練

橘子支持員工參與資訊安全相關課程，通過外聘顧問進行專題講座、開展內外部訓練等方式，加強員工在資訊安全方面的認知及技術能力。此外，橘子也在 2025 年針對種子窗口辦理個資安全維護計畫教育訓練課程，計畫 2026 年將本課程列為全員必修，以提升同仁個資保護之安全意識。

參與對象	課程名稱	參與人數（人）	總時數（小時）	完訓率（%）
全體員工	駭客如何針對企業進行網路攻擊	1,208	305	100%
資訊人員	安全軟體開發生命週期	37	37	100%
	資安威脅趨勢與案例分析	37	74	100%
	資料保護	37	55.5	100%
特定人員	電子郵件社交工程教育訓練	121	121	100%
	個資安全維護計畫教育訓練	43	86	100%

供應商資安管理

橘子在原有的資訊作業委外開發安全基礎上，增加供應商安全管理要求（含複委託之範圍與責任），對於第三方開發、建置、維護、處理與管理之活動，須依照其功能可能涉及之資安風險嚴重程度，具備相對應之資安檢測項目（包括重要數據隱私要求）以及評估對承案之核心成員，另行簽訂保密協議；合約須將委外安全規定納入合約（包含委外之資訊系統或環境出現異常與發生資訊安全事件時，需依組織之「資安事件通報及應變作業」進行相關程序之處理），同時也須約定服務終止之資料保留及刪除要求、保留對供應商稽核之權利，確保每個供應商承諾應用足夠的技術和組織措施保護其處理的資訊。

資安檢測廠商資格需具備資安專業證照或是使用之檢測工具須同於國際檢測工具之標準，促使各分子公司委外開發系統於導入或上線前具備一致之安全基準。「集團營運事業資安管理要點」亦設有系統或服務正式上線前之各項安全檢測要求。

此外，橘子於 2025 年底檢修「個人資料保護政策」及「個人資料檔案安全維護計畫」等，提升組織團隊在處理、進行組織數據交換時（包括個資、跨境傳輸等）的保護要求，確保所有供應商協議均包括適當的陳述和保護的義務；同時規劃進行供應商抽樣查核，實際確認委外供應商的資訊環境水準。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

資安風險管理

橘子積極落實「集團營運事業資安管理要點」，持續強化營運資訊系統各項重要元素的安全強度（如：網路、作業系統、資料庫、應用程式等），提升資訊安全管理制度的完整性，確保資訊系統穩定運作，保護資訊設備與資料文件安全，避免遭受各類威脅侵入與破壞，進而降低營運作業風險。除了完善的管理措施外，亦須持續監測潛在風險，並確保於風險事件發生時具備即時應變與有效處置能力。因此，針對任何可能對營運資訊作業構成威脅的因素，橘子進行安全指標資料之蒐集，並要求相關資訊系統與服務實施定期或不定期之安全檢測，藉此提升防護效能、維持營運服務水準、保障客戶權益。

資安風險管理目標

資安風險管理爲持續性的循環機制，透過管理機制進行資通安全營運風險分析及影響評估，建立適當防護機制、監控措施及應變作爲，從而使公司營運做到最小化損失和最大化收益。集團資通安全目標如下：

1. 維持集團之資通系統持續運作
2. 防止駭客、病毒等外部威脅惡意入侵及破壞
3. 防止人為意圖不當及資訊資產之不法使用
4. 防止機敏資訊外洩
5. 避免人為疏失意外
6. 維護實體環境安全

辨識之資安風險與因應措施

資安風險項目	可能影響	因應措施
律法及標準合規性	2025 年 11 月 11 日經政府公告「台灣個人資料保護法」修法，賦予個人資料保護委員會（個資會）統一的主管機關地位與執法權限，重新調整公務機關與私人機構之監督架構，包含明訂個資事故之報知與通報義務、行政檢查、相關罰則。	• 密切關注修法草案，經公布「台灣個人資料保護法」修正後即進行組織之「個人資料保護政策」、「個人資料檔案安全維護計畫」及「個人資料檔案系統設備暨軌跡安全維護計畫」之檢修，用以落地執行各環節資料處理與保護。
網路攻擊	企業資訊技術人員自身不安全的規則設定或未依規辦理的資訊作業程序，將有機會讓不肖人士使用技術手段或方法，透過管理漏洞，入侵、破壞或是竊取目標系統、網路，直接衝擊企業營運。	• 透過相關資訊作業管理辦法，明定建置環境時應使用必要之防護措施，包括：防火牆區隔、網段切割、安全通道存取設計規劃、使用加密通訊協定、設有入侵偵測及阻斷攻擊等機制。 • 針對對外提供服務之網站定期或不定期進行相關之安全檢測（如：資安健檢、弱點掃描、滲透測試等）並修補弱點。 • 將核心系統或服務納入 SOC 資安監控，24 小時持續不間斷觀察實時情況，於必要時主動攔阻外部侵害。 • 透過資安情資蒐集之弱點警示，進行系統強化或漏洞修補，以期減低因弱點而遭受攻擊之機率。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

辨識之資安風險與因應措施

資安風險項目	可能影響	因應措施
病毒威脅	瀏覽過的網站、電子郵件中含惡意程式的附件或連結、社交媒體網站的惡意連結或執行檔、可攜式儲存媒體、未經驗證文件、檔案、軟體或應用程式、不安全的存取權限設定等皆可能攜帶病毒。	• 透過硬體升級與雲端技術，建構全域多層式資安防護網，從端點防護的防止內部設備遭入侵，到網路邊界防護的阻擋外部攻擊，形成自動化防禦，另有安全監控中心全天候的資安監控，即時掌握系統或服務安全情況，降低遭惡意程式感染及攻擊的風險。 • 每年於不特定期間對企業員工進行電子郵件社交攻擊演練，使用擬真度較高的郵件對企業員工進行測試，用以驗證同仁對於不安全郵件的警惕程度，對於成功誘騙的同仁施以針對性教育訓練，並於課後評測學習成效，同時也分析錯答題型，作爲日後教育訓練課程編撰的調整基礎。
營運中斷	資通系統無法持續運作，將停止對外提供營運服務，影響品牌形象、營收、客戶及股東信任及權利受損。	• 依據「集團資通安全政策」、「集團營運事業資安管理要點」，每年要求針對營運核心服務進行資訊作業營運持續演練，驗證系統還原後能持續服務、確保機敏資訊之安全性，演練包括事件通報處理，藉由完整的演練讓相關同仁熟悉事件處理步驟，強化資安事件應變能力，減少營運衝擊，降低服務、資產及財務損失風險。

資安風險項目	可能影響	因應措施
員工資安意識不足	員工因職責所需，直接接觸公司營運系統及資料，未依安控要求操作、非安全的使用習慣或處理方式、甚至是將公司配發的資訊設備不慎遺失且未妥善進行必要之處置，該設備可能會使用到不明軟體、感染惡意程式，因而洩漏營運之機敏資料，影響到公司內部系統安全、營業秘密、資料外洩，引發資安事件。	• 導入使用資料外洩防護工具，掌握機敏資料「流動樣態」，即時偵測識別、阻擋資料外洩行爲及外傳管道分布；降低員工操作不當之資料洩露機會。 • 教育訓練課程分設不同領域（全員、資訊人員、特定人員），適職務屬性辦理分衆化課程，提升員工資訊安全意識；同時鼓勵從事資訊技術職務的同仁，參加各式資訊安全、資訊作業管理之研討會，瞭解新興產業動態、資安趨勢及技術，藉此提升風險預判能力。年度訓練情況詳見 2.3.1 資安管理 - 資安教育訓練。 • 不定期透過資訊服務協作平台「資通安全專區」發布資安相關資訊及報導，建立員工資安基礎知識、降低不慎操作而造成資安風險的機會。 • 透過社交工程演練驗證員工資安意識，提升員工對隱私權、個資法、數據保護實踐和網路安全行爲等認知。
供應鏈安全管理	第三方廠商資訊環境的規模、運作機制的成熟度，不在可管理監控的管理範圍內，攻擊者可以利用這些薄弱的面向，繞過管理嚴格的企業本身，從企業信任的供應商或協力商進入企業內部，脆弱的供應商十分考驗委外的資料安全保障。	• 透過「資訊作業委外與供應商安全管理規範」採取合理的資訊安全措施及保護機制要求（如：安全開發、權限管理、多重驗證、資料存取控制、保密協議、跨境傳輸、事件 / 故通報、契約終 / 中止之資料返還與刪除、稽核權利要求等）。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

資安通報與處理程序

遊戲橘子透過「資安事件通報及應變作業」界定資安事件分類、分級標準（含升、降級）以及通報與處理層級。對於相較過往之變動，統一對資通安全組織之執行小組成員召開說明會，要求將相關異動資訊進行單位橫向宣導，同時於公司電子告示板刊登「資安事件 24 小時通報專線及通報專用信箱」資訊。

資安事件通報流程

集團全體同仁皆有舉發事件之責，並須第一時間主動通報所屬單位 IT 技術窗口，窗口將依據事件類型與嚴重程度進行初步釐清，並填寫「資訊安全事件通報紀錄單」，後續由資訊部門聯同相關單位展開後續資安事件處置。資訊單位需在預定的處理時限內完成事件排除與解決，並於處理結束後，提供事件分析報告及改善建議，以預防同類事件再次發生。所有資安事件的處理結果與報告將定時彙整，提供資訊安全委員會議檢視留存。

在資安事件 / 故處理與回應時效上，設有專責人員追蹤處理進度，依照分級標準要求時間追蹤、記錄，隨著處理時間、狀況進展及衝擊程度變化，則依據「資安事件升級與降級標準」決定升級或降級，追蹤的時效與週期亦隨時況調整。

Step 1 發生資安事件，立即依流程通報 IT 技術窗口

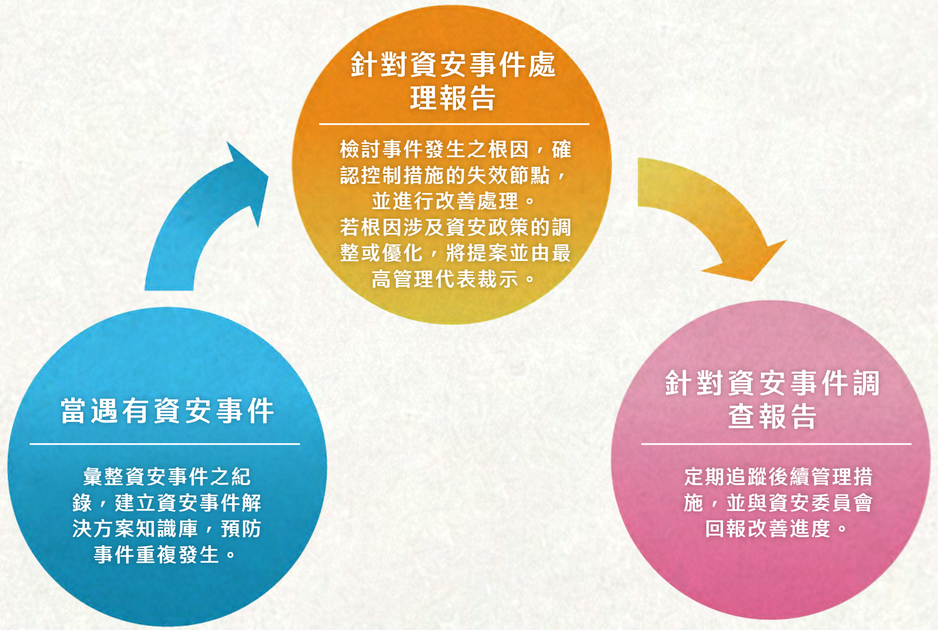
Step 2 依事件類型與等級，填寫「資訊安全事件通報紀錄單」

Step 3 由資訊單位與相關部門協同排除事件，於目標時限內完成處理

Step 4 處理後提出事件分析報告與修補建議，防止同類事件再次發生

資安事件處理程序

針對資安事件，公司設有回顧管理之機制，目的在於將事件影響帶來的教訓，作爲未來強化資安防護的重要依據。每當發生資安事件，相關單位將彙整事件之紀錄，與資安委員會應變小組共同檢討事件發生之根因，確認控制措施失效環節並提出改善對策。若事件根因涉及資安政策面的調整或優化，則提報資安委員會最高管理代表裁示。事件處理完成後，公司將建立資安事件之解決方案知識庫，作爲後續教育訓練實務參考，進一步提升公司應變事件之效率與資安防護能力，並定期追蹤改善措施，確保落實成效。截至 2025 年年底，集團未發生資安事故。



gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

引領業界資安重視

雲力橘子積極舉辦資安論壇，旨在構建跨企業交流的平台，促進企業間對資安議題的認知，共享實務經驗。2025 年舉辦之 Hacker Talk 駭客論壇，引導企業資安意識上的「策略調整」與「痛點捕捉」，上半年聚焦由被動防禦轉向主動防禦，強化企業對結合 AI 進行威脅預測之策略認知；下半年進一步以駭客視角解析未來 AI 攻擊趨勢，協助企業將資安由技術議題提升至攸關企業存續之避險意識，成功喚起高階決策者對前瞻布局的重視。

此外，橘子也積極參與外部相關會議，分享資安實務經驗，例如參與亞馬遜雲端運算服務（Amazon Web Servies,，AWS）高峰會與 Google Cloud Summit，協助企業認知人工檢查在規模化環境下所承擔的高度負擔，進而轉向採用自動化資安基準檢查機制（如 Amazon Q 應用）；也在中華民國資訊軟體協會北中南巡迴中，藉由數發部資安署與健保署的權威分享，結合雲力橘子的「資安韌性治理」架構，推動政府機關重新檢視既有的資安防護模式。

2025 年 CYBERSEC 臺灣資安大會中，橘子以「新世代 MSSP 資安威脅聯防」爲主軸，聚焦協助企業因應雲地混合架構下日益複雜的資安風險。分享內容著重於如何突破地端與雲端之間的技術邊界，整合 SOC、威脅偵測與應變服務（Managed Detection and Response，MDR）及雲端原生應用程式保護平台（Cloud-Native Application Protection Platform，CNAPP），建構具整合性與即時性的智慧監控與防禦體系。會議上，橘子進一步說明 MSSP 如何運用即時偵測與自動化回應機制，協助企業快速因應現代化攻擊手法，降低人工作業負擔並提升整體防護效率；同時，針對雲端原生應用的資安議題，提出可兼顧資料安全、法規遵循與軟體開發效率的防護策略，協助企業在數位轉型過程中能兼顧軟體開發速度與資安合規性。

綜合橘子於資安領域之長期耕耘經驗，建議企業可依循政府訂定之資通安全管理法，從策略、管理、技術及認知教育四大面向建構關鍵防禦。其中，在策略層面，企業應建立制度化的資安政策並取得高階管理階層的支持；管理層面則建議導入資通訊安全管理制度標準（如 ISO 27001）並定期辦理內部稽核；在技術層面，落實必要防護與定期安全檢測；同時，透過持續的資安教育訓練，全面提升組織整體的資安意識與防護韌性。

資安領航者— 橘子的資安目標

橘子透過長期累積的資安實務經驗，奠定從傳統服務轉向智慧化、自動化資安領航者的實力，更精準鎖定了企業在後轉型時代「核心戰略與自動化防護」的剛性需求。針對 2025 年參加「CYBERSEC 台灣資安大會」，身爲橘子集團的資安管理專家，雲力橘子設定了明確的核心目標。以下是具體的目標設定與達成期待：

- 正式宣示「雲力橘子」新品牌
- 推廣「雲地混合架構下的智慧防線」，聚焦 SOC + MDR + CNAPP 的三合一聯防架構，定義「新世代 MSSP」市場標準。
- 鎖定金融、製造、零售等正處於數位轉型深水區的企業買家，深耕跨產業潛在客戶。
- 利用 Cyber Talent 專區與職涯演講，直接與新世代資安人才對話，搶占資安關鍵人才。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2.3.2 守護網路安全

因應數位時代下產業數位轉型的發展，橘子深知資訊安全與每個客戶息息相關，已是企業穩健營運的重要基石。爲迎戰瞬息萬變之資安挑戰，我們持續強化整體服務的可靠度，致力於提供數位環境之資安三要素—CIA：機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）與可用性（Availability），達成企業及客戶雙贏之永續發展。

在實務上，本公司導入防火牆、入侵偵測系統（Intrusion-detection system，IDS）和入侵防禦系統（Intrusion-prevention system，IPS）等資安系統，並建置全天候資安監控服務 SOC，由資安團隊即時分析網路流量與異常行爲，強化整體風險應對能力。同時，本公司亦成功取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，定期進行系統漏洞掃描與滲透測試，主動發現並修補潛在安全風險漏洞。我們與業界夥伴密切交流，並透過多種管道取得並分享最新資安情資，確保資安防護機制持續更新，有效防護客戶最重要之資產。

此外，本公司對所提供的產品與服務，皆清楚揭露使用方式與注意事項，確保資訊透明與使用者知情權。透過預先擬定之契約條款與合法標示，保障消費者獲得正確資訊，維護其財產、身心健康與數位權益。透過這些持續性的努力，橘子集團致力於打造一個安全、可靠的網路、雲端環境，保護用戶的資料與隱私，並確保業務順利運作，進而維持營運不輟之重要使命。

犯罪防制

隨著網路資訊蓬勃發展，詐騙行爲與盜取遊戲帳號等問題頻頻發生，成爲新型態的社會挑戰。橘子秉持以服務客戶至上、玩家權益優先的態度，積極投入數位犯罪防制行動，與大衆消費者站在同一陣線。對於接獲的相關申訴案件，只要具備充分佐證資料，橘子團隊即主動配合，協助消費者應對犯罪行爲，防堵不法投機者危害平台安全。

自 2022 年起，橘子攜手 165 全民防詐騙網站，設置線上查詢機制，司法警察可透過系統即時提交查詢案件需求，大幅提升查辦效率。同時，考量數位遊戲術語專業度高、辨識不易，集團成立獨立運作的「聯防小組」，派遣專人 24 小時輪班支援，提供警察、檢調單位即時資訊說明與疑問解答服務，確保防詐作業不中斷。

「詐欺犯罪危害防制條例」於 2024 年生效，將網路業者納入本法管制範圍，其中第 36 條 ~ 第 38 條規定與網路連線遊戲業者相關，規定網路業者須協助阻斷詐騙訊息、保留紀錄並配合查詢。對此，法務與營運單位協助配合事項如下，以共同應對不法行爲：

於收到警方或主管機關通知我方服務有疑似涉及詐欺犯罪之情事者，對於涉及詐欺犯罪情事之用戶暫停提供服務。

於收取詐欺相關案件之調取通知三日內提供資料，並依上述法定期限保存資料。

2025 年成果

(1) 持續與政府相關單位合作防詐

- 7 月：加入信用卡聯防機制，在警政機關或發卡行通報異常交易時，橘子安排鎖定帳號或取消交易，即時降低受害者損失。
- 12 月：加入數發部電商暨高風險網頁聯防機制，透過營運 / 風控等相關單位通報，主動防堵潛在風險網站，杜絕玩家受騙可能性。

(2) 內部持續觀察詐騙案件樣態，優化風控管理措施

- 7 月：旺季詐騙捲土重來，透過分析詐騙案件樣態找出破口，故於 8 月 1 日起緊急關閉遭濫用之機制，8 月 13 日推出新防堵機制，案件穩定下降。

(3) 導入 AI 防詐預警，針對高風險帳號預先監控列管

- 下半年：運用過往詐騙樣態大數據，結合 AI 自動化預警技術，事先監控潛在高風險帳號，準確度可達 60% 以上涵蓋率。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

數位內容責任

遊戲橘子以數位娛樂多媒體內容爲主要產品與服務，致力於提供玩家與消費者創新、優質的數位體驗，所有上架內容均嚴格遵循營運所在地之相關法規規範。在民主社會的開放網路環境中，言論表達更爲自由，可能衍生出不當內容的曝光風險。作爲平台經營者，橘子主張應建立明確的責任內容準則，以展現我們對永續商業理念的重視與實踐。

廣告倫理

2023 年啟動「集團廣告倫理政策」，爲國內同業首家針對廣告主訂定廣告業務相關規範，並統合集團泛數位娛樂事業體之回饋，藉以提高本政策之適用性及作爲產業示範。本政策內容除適法外，亦針對成人內容、管制商品、娛樂、健康等產品分類設定管制條件，並禁止一切暴力仇恨、騷擾、欺騙性文字以招攬或誤導消費者，如違反，橘子有權停刊該廣告。例如 2024 年橘子旗下電商事業體購物橘子，全面遵循本政策，針對數位隱私保障之蒐集、高風險內容識別之警語與要求合法素材使用權等，進一步落實行動，確保廣告內容誠實無虞。

在數位廣告與行銷服務過程中，橘子重視廣告內容之眞實性、適切性與社會責任，避免誇大不實、誤導性表述或可能引發爭議之內容，並依循各平台規範與內部審查原則進行把關。針對客戶提供之素材與文案，皆於上架前進行內容檢視與確認，確保不涉及侵權、不實陳述、違反公序良俗或其他不符作業規範之情形，以降低合作與投放風險。同時，服務過程中亦重視個人資料保護與資訊安全管理，針對資料接觸、傳遞與使用等環節依循相關規範審愼處理，降低資料外洩與不當使用之風險。

責任內容

本公司所發布的遊戲及平台，於註冊頁面重點聲明使用者應遵守本公司營業規章、管理規則、網際網路國際使用慣例與禮節之相關規定，嚴禁任何違反公序良俗等行爲，禁止上傳或發布包括但不限於：暴力、性暗示、仇恨言論、恐怖或極端主義思想、錯誤資訊、網路騷擾、自我傷害、歧視性等生成式內容，情節重大者本公司有權終止任何數位服務。

同時，橘子重視素材使用之合法性，於專案執行中留意圖片、文字、影音及設計元素之授權與使用範圍，避免侵害第三方智慧財產權，維護合作雙方權益。針對不同數位平台之上架與審核機制，橘子於專案執行中配合平台政策進行內容調整與送審作業，針對敏感視覺元素、文案用語及呈現方式進行修正，確保內容符合規範並順利上線。面對內容審查、客訴、爭議素材或平台退件等情形，橘子也透過跨部門溝通、內容修正與反覆確認機制，強化風險應變能力，將數位內容責任落實於日常營運流程。

兒童保護

本公司所產生之數位內容，爲促進兒童青少年重視身心均衡發展，皆鼓勵年滿 12 歲以上的自然人使用，並依照《兒童及少年福利與權益保障法》、《遊戲軟體分級管理辦法》規定，提供合適之數位內容及明確分級標章，採取避免兒少接觸之必要措施，並明確標示相對應之警語。爲尊重兒童及青少年的隱私權，所發布之遊戲及平台，皆於使用者條款中提醒，對於未成年用戶或玩家，要求其法定監護人同意方可蒐集其個人隱私或敏感資訊。同時，若家長 / 法定監護人有發現異狀，聯繫客服後，本公司將採取適當措施保護兒童及青少年隱私。

爲強化全體員工對內容責任之認知，確保營運過程中數位內容之妥善管理，集團相關權責單位統籌辦理涉及數位內容責任相關之教育訓練，集團各單位配合參與。訓練主題涵蓋個人資料保護、著作權與素材使用、內容與廣告法規遵循、品牌安全及危機應變等，以提升同仁在內容製作、媒體執行與客戶服務過程中的責任意識與風險管理能力。

課程名稱	受訓人數	總訓練時數
個資安全維護教育訓練	991 人	1709.8 小時

註：此教育訓練數據包含實體課程及線上課程。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

行動裝置資安防護方案

隨著數位轉型加速推進，現在的 App 已並非單純的前端工具，而是直接連到企業核心系統（API/Cloud/Payment）、承載帳號資訊、金流資料及個人資料等高度敏感資訊，因而成爲潛在的攻擊入口。攻擊者可能透過繞過既有安全機制發動攻擊，對企業資訊安全與營運穩定性構成威脅。橘子透過行動裝置資安防護產品 appGuard，能有效解決包含逆向工程、改包攻擊、執行時攻擊、環境風險偵測以及資料保護等問題，爲企業在「App 層」補上資安最後一塊防線。目前 appGuard 已經在金融業、遊戲產業、電商或政府 / 公共服務被採用，其效益廣泛包含防詐騙、防帳號盜用、確保網路交易安全及防止資料外洩。

行動資安正由以規則與程式碼檢測爲主的靜態防護模式，逐步演進爲結合動態監測、人工智慧分析與整體系統架構治理的整合性防護體系。2025 年 appGuard 針對行動裝置資安防護的強化關鍵如下：

- **將執行階段應用程式自我保護（Runtime Protection，RASP）納入標準防護機制：**
  使 appGuard 的防護範圍由程式碼層級延伸至執行階段，透過即時監測應用程式行爲，主動偵測並即時阻擋攻擊行爲，以降低應用程式於實際運行期間遭受入侵之風險。
- **人工智慧驅動攻擊與人工智慧驅動防禦（AI-driven Attack vs. AI-driven Defense）：**
  面對攻擊者日益運用人工智慧技術進行弱點探測與攻擊行爲的趨勢，防禦端亦須導入人工智慧技術，透過行爲分析（Behavioral Analysis）與異常偵測機制。
- **應用程式介面安全（API Security）與應用程式安全（Application Security）之整合性防護：**
  透過整合應用程式、應用程式介面（API）與後端系統（Backend System）之資安控管，建立端到端的一致性防護架構。
- **行動裝置零信任架構（Zero Trust for Mobile）：**
  不預設信任任何裝置或執行環境，並於每一次存取行爲中執行身分與風險驗證。透過持續驗證與最小權限控管機制，降低行動裝置於不可信環境中遭受攻擊或濫用的風險。
- **供應鏈攻擊風險（Supply Chain Attack）：**
  隨著行動應用程式高度依賴第三方軟體開發套件（Third-party Software Development Kit，SDK），相關元件已成爲主要攻擊途徑之一。供應鏈弱點可能在未經察覺的情況下導入惡意程式碼，對整體應用程式與後端系統造成重大資安風險。

未來 appGuard 將進一步升級爲結合資安情資分析與決策支援的智慧化資安平台，實現由防護走向情報與洞察的轉型，其提升策略包含：

- **由攻擊防護邁向資安情報驅動：**
  透過系統性蒐集應用程式於執行階段所偵測之攻擊事件與異常行爲數據，進行關聯分析與模式辨識，並將分析結果回饋至防護策略調整機制，形成持續優化的閉環式資安治理流程。
- **整合人工智慧資安技術（AI Security）：**
  appGuard 將持續導入人工智慧技術於應用程式資安防護中，重點包含行爲分析、攻擊預測及自動化防禦。
- **建立 App、API 與雲端環境的一體化防護架構：**
  未來 appGuard 將發展爲全堆疊行動資安平台（Full Stack Mobile Security Platform），以降低跨層級配置錯誤與資安落差風險。
- **與 SOC 之整合：**
  appGuard 所偵測之應用程式攻擊事件，將可匯入 SOC，並進一步整合至安全資訊與事件管理系統（Security Information and Event Management, SIEM），形成完整防禦體系。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

2.4 客戶權益保障

2.4.1 服務與溝通

為持續保障消費者與客戶於各類產品與服務中的權益，本公司於 2025 年進一步強化服務治理機制。除持續遵循政府主管機關相關法規與國際準則外，亦導入數據化與標準化之管理架構，確保服務流程具備一致性、可追溯性及可監控性，提升整體服務品質與治理透明度。

在服務模式方面，持續深化 AI 與自動化應用，優化智能服務協作機制，提升回應效率與服務品質穩定度，並強化高峰期間的服務承載能力，以降低等待時間與重複進件情形。同時，依據不同客群需求進行分級服務設計，透過差異化服務機制確保關鍵客戶之服務體驗。

在溝通渠道方面，維持全年無休、24 小時不中斷之服務體系，整合電話專線、官網留言板、即時線上對談及智能 Chatbot 等多元渠道，並持續優化前端引導與問題分流機制，提升問題解決效率與資訊傳遞清晰度。透過跨渠道整合與服務流程優化，致力於打造即時、順暢且具一致性的客戶服務體驗，進一步強化企業與客戶間之信任關係，作為長期營運與永續發展之重要基礎。

客戶申訴機制

為持續保障顧客權益並強化服務品質，本公司持續優化客戶申訴處理機制，建立多元且即時之受理管道，確保客戶意見能即時受理與回應。當顧客提出申訴時，第一線客服將即時建單並轉交相關單位進行查核，原則上於 1 個工作日內啟動回應流程，並依案件複雜度於 3 至 5 個工作日內完成處理與回覆，所有案件均完整留存並納入定期品質檢視與持續改善機制。針對較高風險或具爭議之案件，公司設有跨部門協作機制進行複查與決議；若客戶對處理結果仍有疑義，亦可透過主管機關或第三方單位提出申訴，公司將由專責窗口統一對應，並於 15 日內完成回覆，確保處理程序之公正性與合規性。

2025 年整體申訴處理效率維持穩定，公機關申訴案件 15 日內如期結案率持續達 100%。隨著 AI 客服應用深化，透過前端即時回覆、問題引導與資訊透明化，有效降低重複性與誤解型申訴發生，整體申訴量持續呈下降趨勢（年減 14%），顯示服務準確度與前端識別能力進一步提升。透過標準化流程與 AI 輔助機制，本公司持續強化申訴處理效率與品質，降低溝通落差，並提升顧客對服務體驗與品牌之信任，作為落實顧客權益保障與永續經營之重要基礎。

專業客服體系

優服橘子作為橘子集團的客服專家，於 2025 年持續推動客服體系升級，除深化 AI 客服與自動化應用外，亦進一步擴展為顧客關係管理（Customer Relationship Management，CRM）合作經銷與導入顧問角色，提供法人客戶更全方位之客服與顧客關係管理解決方案。透過整合 AI 客服、流程自動化（Robot Process Automation，RPA）、AI 輔助文本生成及 CRM 系統導入能力，打造具規模化與彈性調整能力的智能服務體系，推動客服營運由傳統人力委託模式，轉型為「智能服務協作」之數據驅動服務模式。

整合 AI 與 CRM 能力，升級法人專案合作模式

- 2025 年除持續優化 AI 客服應用外，進一步結合 CRM 系統導入與流程自動化能力，協助法人客戶從客服營運延伸至顧客關係管理整體規劃。透過整合對話數據、會員資料與服務指標，建立跨系統數據視角，協助客戶即時掌握用戶行為與服務成效。
- 透過導入顧問與專案管理機制，提供系統規劃、成效追蹤與優化建議，使優服橘子由服務執行角色，進一步轉型為協助客戶優化營運與決策之策略合作夥伴。

強化數據回饋與治理機制，落實品質閉環與法遵管理

- 在既有多元回饋機制基礎上，2025 年進一步整合 CRM 與客服數據，強化回饋資料之集中管理與分析應用。透過滿意度調查、客服回饋、案件紀錄及品質抽檢結果之整合分析，建立問題歸因與追蹤機制，形成完整的品質改善閉環。
- 客服營運持續依循主管機關規範，落實回應時效、紀錄留存、個資保護及申訴處理流程，並透過定期稽核與制度優化，確保服務品質與合規性穩定提升。

推動規模化智能服務，強化體驗一致性與品牌價值

- 2025 年進一步將智能服務協作模式由單點應用擴展至多場景與跨渠道服務，結合 CRM 數據應用與客戶分級管理機制，提升服務精準度與資源配置效率。透過 AI 承接標準化需求、人工處理高複雜情境，建立穩定且一致的服務體驗。
- 透過整合服務數據與客戶洞察，協助法人客戶優化用戶經營策略，提升高價值用戶之互動品質與服務滿意度，進一步強化品牌信任與用戶忠誠度。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2.4.2 個資與隱私保護

橘子在資訊安全管理上採取多層次防護機制，所有網路服務皆建有防火牆、網路身分辨識與威脅監控分析機制，能及時偵測並阻擋惡意網路行為，確保服務穩定與用戶資訊安全。我們亦定期進行系統弱點掃描與修補作業，透過模擬駭客攻擊與資訊安全演練，持續強化應變能力。同時，依據不同服務類型設置相對應的資料備份作業，以降低突發事件所帶來的風險。為確保資料存取安全，僅限經授權之人員得以接觸相關資料，詳細資訊請參閱 2.3 資訊安全。

橘子重視個人資料的保護，訂有明確的《個人資料保護政策》，適用範圍涵蓋集團分子公司之所有員工及其供應商，並由集團層級的「個資管理委員會」負責統籌管理。凡於集團內處理個資之單位（包含全體員工、承包商及合作異業所管理之個資），皆須依規定規劃、執行並落實個資保護相關作業，同時定期向委員會報告推動進度與落實情況。

個資保護政策與原則

橘子針對個資蒐集遵循九項原則，於蒐集時即主動告知使用者隱私權保護政策及使用者條款，堅守不蒐集不必要個資之原則，並充分保障用戶選擇權，告知其是否接受行為追蹤、個人化行銷與資料的二次目的使用。

凡涉及網路傳輸之資料均啟用加密機制，以防止資料傳輸過程中遭第三方非法擷取。與消費者或供應商簽訂之合作協議中，皆簽署保密條款，嚴禁未經授權之資料提供、銷售、交換或出租予其他團體、個人、私人機構或其他用途。橘子秉持「零容忍」原則，對資安與個資保護進行處理，凡違反者將依據內部「獎懲辦法」實施必要處置。2025 年並未發生侵犯客戶隱私事件，亦無與用戶隱私有關之法律裁罰。

個資保護九項原則

目的明確化原則
目的必須在蒐集當時就闡述明確，並重視隱私權政策聲明並且尊重當事人之權益。

公開與告知原則
個資資料之開發、運用、政策等必須遵循一致公開規定。

限制蒐集原則
明確定義個資類別與其相關之蒐集限制條件。

限制利用原則
個資應用需經由當事人同意，處理及利用均需經適當申請取得授權核可。

個人參加原則
當事人對其個資進行查詢、閱覽、製給複製本、補充或更正、要求停止蒐集、處理或利用及刪除等權利須予以保障，並在適當時限內回應。

資料內容原則
依據當事人自主或蒐集時限屆滿等符合資料使用之目的，並確保資料之正確性、完整性和時效性。

安全管理原則
資料必須採取合理、適當之安全保護措施，以防止資料遭遺失、盜用、毀損、竄改或揭露的風險，並符合法定通報要求。

責任義務原則
釐清個資資料主管單位、監督人員及使用者，做好權限、職責管理劃分要求。另應將個資保護義務與責任，明確要求集團同仁遵守，避免個資不當運用。

預防損害原則
對於個資蒐集、利用及傳輸時，受到威脅損害的可能性與嚴重性，有即時通知與處理機制，降低預防因個資保護不當所造成的賠償與刑罰風險損害。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

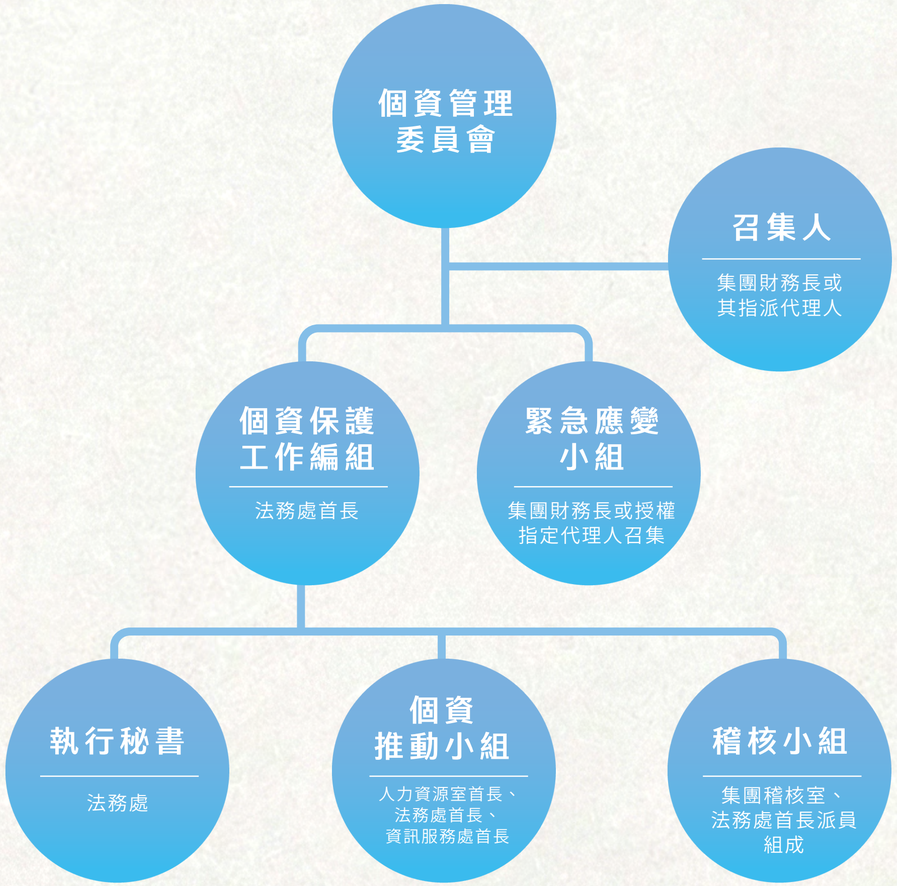
個資管理委員會架構與執掌

個資管理委員會由財務長擔任召集人，轄下設有緊急應變小組及個資保護工作小組，並與法務處協作，共同防堵外部入侵風險，確保個資檔案的正確性及完整性。個資保護工作小組納編「稽核小組」，由稽核室與法務處成員組成，負責規劃定期檢核作業與安全維護措施的執行情形，並於第一時間進行改善作業，確保制度有效落地。

個資管理委員會之執行任務

1. 個資保護政策之擬議
2. 個資管理制度之規劃及相關事宜討論、推展
3. 個人資料隱私風險之評估與管理審查
4. 集團所屬各級單位專人與員工之個資保護意識提升及教育訓練計畫之擬議
5. 個資管理制度適法性與合宜性之檢視、審議及評估
6. 其它個資保護、管理之規劃及執行事項

個資管理委員會組織架構圖



gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2.4.3 客戶滿意度

2025 客戶滿意度調查

橘子以提升服務品質與客戶體驗爲核心，透過 AI 智能技術、數據分析與標準化作業流程，強化客服整體應對能力。爲提升首次回應解決率與服務正確率，本公司持續優化客服作業流程，結合 AI 客服、智能分流機制與知識庫應用，強化前線即時判斷與回應能力。同時，透過 AI 輔助文本生成工具與品質檢測機制，提升回覆一致性與資訊準確性，並搭配定期教育訓練與品質稽核，確保服務標準落實。在應對大量問題與降低重複客訴方面，橘子持續深化數據分析與自助化服務應用。透過即時掌握高頻問題與用戶需求趨勢，動態優化 FAQ 與 AI 客服語料，提升自助服務解決能力；並結合前端攔截（如公告提示、BOT 引導）與批次回覆機制，降低重複進件與回覆負擔；同時搭配一站式自助服務與流程自動化，強化整體服務效率與營運韌性。

整體而言，透過 AI 技術導入、數據驅動管理與自助服務優化，持續提升服務效率與品質穩定度，並在面對服務量波動時仍能維持一致且高品質的客戶體驗，進一步強化品牌信任與用戶忠誠度，作爲企業永續發展之重要基礎。

2025 客戶服務亮點

項目	2025 年
年服務量	19 萬
客戶滿意度	4.77
首次回應達成率	92.1%
服務品質檢測正確率	99.6%

註：1. 客戶滿意度使用 5 分量表。
2. 服務品質檢測正確率係指客服中心於一定期間內，針對各類服務互動進行抽樣檢測後，符合服務標準之案件比例。該指標可反映客服人員對產品知識、流程規範、資訊提供的正確掌握度，同時亦可作爲評估訓練成效、知識庫維護、系統輔助程度的指標。通過設置明確的評核標準與錯誤定義，導入評分表（Scorecard）進行標準化記錄，利用風險類型區分、AI 質檢輔助等分層檢測機制，並結合教育訓練及應用改善措施，實現服務品質檢測循環，確保服務品質不斷完善及提升。

客戶滿意度行動方案

針對重大申訴或潛在安全風險案件，本公司設有專責處理小組，即時啟動跨部門協調機制，確保調查、溝通與回覆流程符合主管機關規範並準時完成。

針對客戶申訴與政府機關來函，橘子依循標準化處理流程與法規要求，由專責單位統一受理與追蹤，並透過跨部門協作機制進行調查與回應，確保所有案件均於 15 日內完成處理與回覆。2025 年共接獲政府機關來函 513 件，其中 85 件需召開協調會，均依規定於 15 日內完成回覆，準時回應率達 100%。2025 年未發生重大資安、隱私洩漏或政府列管事件，持續維護企業形象與社會信任。客訴案件仍以新楓之谷產品爲主，經分析主要集中於帳號管理與活動機制相關議題，反映用戶對公平性、資訊透明度與資安保障之高度關注。
主要樣態如下：

主要客訴樣態	占比	處理方式
帳號限制 / 停權	42%	針對疑似違規或外掛行爲，啟動內部複查機制，經營運判定違規屬實者，維持帳號限制措施，以確保平台公平性與使用秩序。
活動爭議 / 退費	31%	針對活動設定調整或流程未臻完善所衍生之爭議，透過統一補償機制處理，並開設專案服務管道（如 LINE 官方帳號），提供即時且一對一之溝通與說明，降低客訴影響。
帳號遭盜用	8%	提供專案服務協助追蹤虛擬資產流向，已追回之資產歸還用戶；未追回部分依定型化契約處理，並協助用戶了解後續法律求償途徑。

後續行動方案

本公司持續以主管機關來函案件爲重要優化依據，透過制度與科技並行的方式，強化風險控管與服務品質，降低類似客訴發生。2025 年重點優化方向包括：

1. **深化數據分析與根因管理：**定期彙整客訴類型與關鍵成因，回饋產品設計與營運策略調整。
2. **強化跨部門應變機制：**優化爭議案件處理流程，由產品、營運、法務與客服單位協同應對，提升處理效率與一致性。
3. **優化服務與溝通機制：**透過專案服務管道與即時回應機制，提升資訊透明度與用戶理解。
4. **提升資安防護與用戶教育：**持續推廣帳號管理安全機制，降低帳號遭盜風險。

透過上述措施，本公司逐步強化以預防爲導向之客訴管理機制，提升顧客信任與服務品質，並持續落實企業對消費者權益保障與社會責任之承諾。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

CHAPTER 03
轉動環境友善

■ 3.1 氣候變遷因應 ■ 3.2 環境管理 ■ 3.3 環境共生

gamania
橘子集團

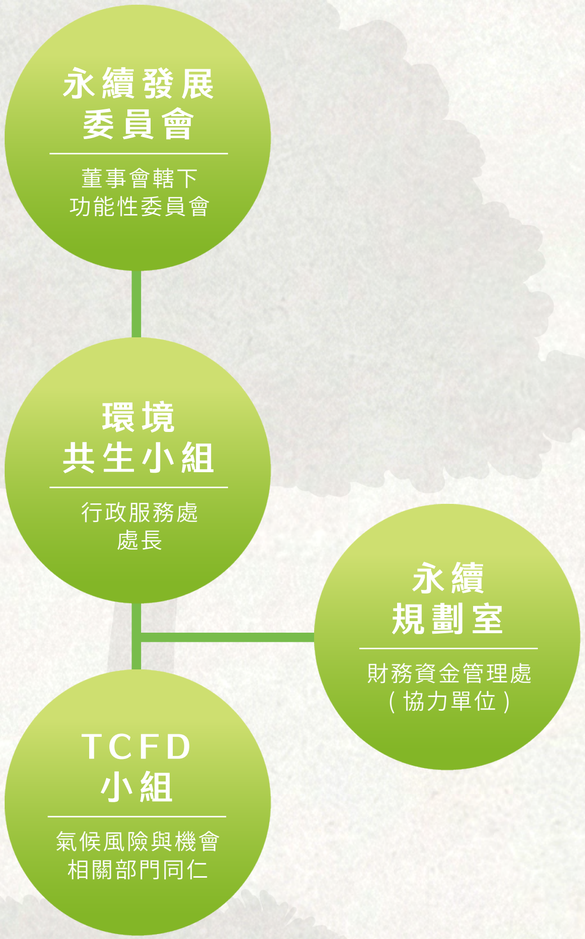
前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

3.1 氣候變遷因應
3.1.1 氣候治理

氣候治理架構

因應氣候變遷議題，橘子於 2023 年設立「TCFD 工作小組」，由「環境共生小組」及「ESG 永續規劃室」召集相關成員共同管理，行政服務處處長負責管理並推動溫室氣體盤查與減碳行動等環境相關專案，並每年至少一次向永續發展委員會及董事會報告，董事會則針對氣候相關議題充分授權並給予指導。並且，考量永續及氣候相關財務資訊對投資人決策之重要性，橘子依循氣候相關財務揭露（TCFD）及國際財務報導準則（IFRS）永續揭露準則四大核心要素—治理、風險管理、策略，及指標目標，揭露相關資訊。

氣候治理架構圖



gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

3.1.2 氣候風險管理

氣候風險鑑別與評估流程

Step1> 盤點氣候風險與機會清單

橘子參考 TCFD 框架建議之氣候風險與機會類型、國際同業標竿企業所關注之氣候風險與機會，並同步考量橘子產業特性，由 TCFD 工作小組召開會議，以確立橘子氣候風險與機會清單。

Step2> 分析風險衝擊範疇

TCFD 工作小組檢視與評估各風險於橘子上游供應商、自身營運、下游客戶端的衝擊影響程度與脆弱度，由各相關部門同仁及主管以五級距評分的方式，依據氣候風險對價值鏈的影響程度進行鑑別。

Step3> 鑑別重大性

TCFD 工作小組依據「風險潛在衝擊程度」、「風險潛在脆弱度」兩大面向評分，從兩面向綜合鑑別氣候風險對橘子營運的重大程度，並彙整產生風險矩陣圖與擬定因應策略與措施。

Step4> 確認與呈報

在判別風險危害的重大性評估與排序後，進一步考量是否需整合於集團風險管理制度中，以即時準備及採取各項應變措施。由 TCFD 工作小組向永續發展委員會報告氣候風險、相應之機會與因應策略和氣候風險矩陣圖，並經委員會確認後提報董事會。

Step5> 持續管理及對外揭露

分析結果將由橘子永續發展委員會負責氣候風險與機會之監督，「環境共生小組」與「ESG 永續規劃室」負責氣候風險與機會管理之責任，TCFD 工作小組負責協助經營團隊落實氣候相關風險與機會因應措施與管理運作，並每年於永續報告書及公司網頁對利害關係人揭露氣候風險與機會管理情形。

氣候風險清單

類型		氣候相關風險
轉型風險	政策和法規	碳稅費開徵
		永續法規趨嚴導致訴訟風險
	技術	低碳技術轉型
		再生能源開發與使用
	市場	氣候變遷因應緩慢
		投資標的受衝擊
		能源、原物料價格增加
	名譽	消費者偏好轉變
		價值鏈責任管理
實體風險	立即性	極端天氣事件 - 乾旱
		極端天氣事件 - 暴雨
	長期性	平均氣溫上升
		自然資源損失

風險發生時間

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

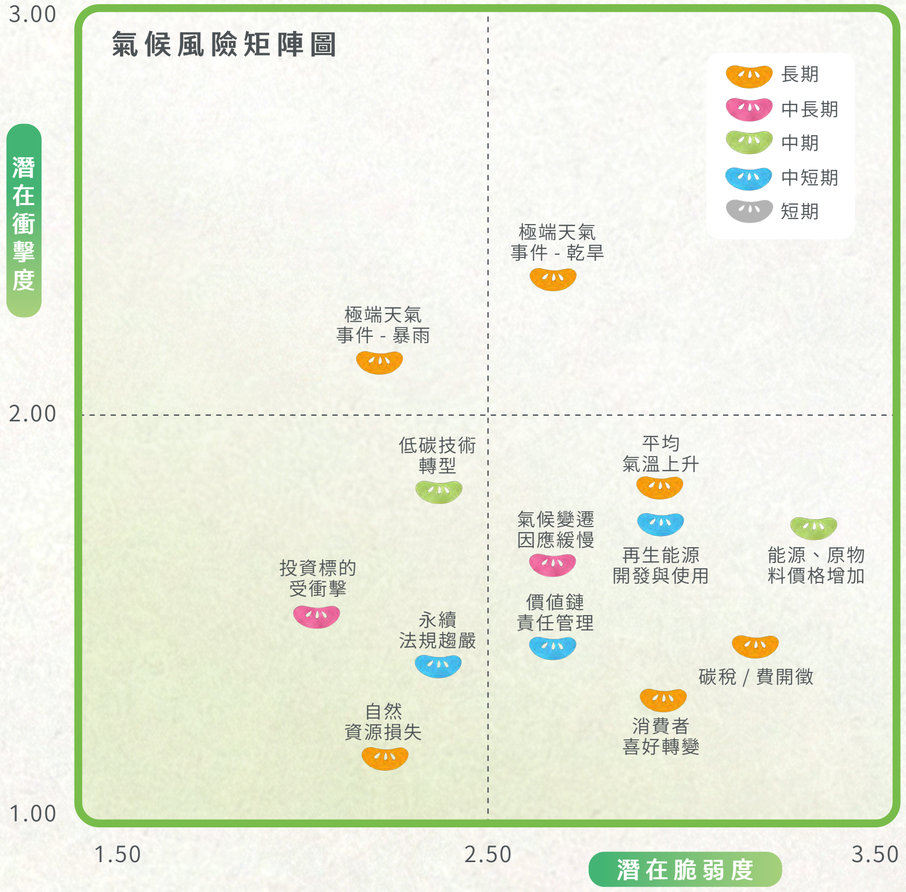
CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

關鍵氣候風險辨識結果

透過上述的氣候相關風險鑑別程序，依據「潛在衝擊程度」和「潛在脆弱度」的乘積繪製之矩陣圖進行判定，其結果分爲低、中、高三種風險等級。2025 年參考前一年度盤點的結果，以前三大風險作爲關鍵風險議題，包含轉型風險（能源、原物料價格增加）與實體風險（極端天氣事件—乾旱、平均氣溫上升）。



氣候風險管理流程

橘子自 2024 年依《風險管理政策與程序》，將氣候變遷相關風險納入企業風險管理之整合框架中，並以三道防線爲基礎，包含稽核單位、風險管理小組及營運單位，透過多重面向管理氣候風險。從風險辨識及衡量，到風險監控及報告，再由獨立之內稽單位監督規章遵循行爲與執行情形，積極落實內部控制制度，並實施全面性的風險管理。

爲因應氣候變遷對環境生態、經濟產業及公司經營發展可能造成衝擊，橘子參考國際氣候相關資訊及趨勢，定期檢視評估氣候變遷可能對業務產生之風險、機會與相關影響，並強化對氣候變遷之關注及管理。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

3.1.3 氣候策略

氣候變遷情境分析

因應日益加劇且具高度不確定性的氣候變遷影響，橘子運用多元氣候情境分析，識別氣候相關風險與機會對公司業務、營運與策略可能產生的影響，並研擬相對應的因應與調適策略。相關情境設定係參考國際能源總署（International Energy Agency, IEA）發布之《世界能源展望》報告，以及聯合國政府間氣候變化專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）第六次評估報告，作爲評估氣風險與機會的重要依據。

氣候相關風險與機會類型	情境名稱	情境說明
轉型風險及機會	**2050 年淨零排放路徑** (Net Zero Emissions by 2050 Scenario, NZE)	此情境下全球的能源產業將於 2050 年實現淨零排放，同時也符合與能源相關的聯合國永續發展目標。各國應採取多項減碳行動，如進行能源轉型、減少化石燃料與提升再生能源使用量等，並確保經濟成長與能源供應穩定。
	既定政策情境 (Stated Policies Scenario, STEPS)	此情境展現全球能源產業的既有發展趨勢，並以各國政府已實施的減碳政策與措施爲基礎，反映當前各國政府對能源與氣候政策的實施狀況，並提供對未來能源市場的趨勢分析。
實體風險	**低排放情境** (Shared Socioeconomic Pathways1-2.6, SSP1-2.6)	此情境下全球積極進行環境保護並降低碳排放量，各國也持續推動減少碳排放的相關政策，並加速潔淨能源技術之發展，致力於實現能源結構的轉型。
	極高排放情境 (Shared Socioeconomic Pathways5-8.5, SSP5-8.5)	此情境下全球繼續依賴化石燃料，且全球環境政策的管理強度低，並缺乏有效的碳排放減量措施，同時潔淨能源技術的發展緩慢，但能源需求持續上升，導致高排放的能源結構未得到有效改變。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

關鍵氣候風險與機會

橘子透過氣候風險與機會之鑑別與評估流程，參考自身產業特性與產業標竿所建立之氣候相關議題，並由 TCFD 小組持續檢視其與橘子經營理念及策略方向之一致性，盤點低碳轉型趨勢下，可掌握的氣候風險，與能進一步發展的氣候機會與商機。依據評估結果，我們進一步擬定內部策略與目標、管理與行動方案如下表所述。

前三大氣候風險

氣候風險議題 01	能源、原物料價格增加（市場風險）
發生時間評估	長期
影響範疇	上游、自身營運
風險衝擊	爲符合 NZE 情境中對於再生能源容量提升三倍、能源效率提升四倍的要求，能源價格恐面臨大幅調漲以反映其眞實成本，橘子價值鏈中各產業爲適應氣候風險，可能導致能源成本改變、營運成本、費用增加，使採購支出和機房維護成本上升。
風險財務影響	2025 年以及 2030 年的 NZE 以及 STEPS 情境下，其影響金額並不顯著，因此暫不揭露情境之影響金額。
因應策略	**1. 建置大樓智能監控系統** 橘子總部大樓設有能源監測管理系統，對建築物耗能進行數位化的監控與分析計算，從空調、照明、飲水機、事務機、感應燈具、空氣品質進行監控，可設定恆溫、定時關燈、定時開關機、定時休眠，進而達到節電及管理空氣品質。 **2. 節能措施** 以提高能源使用效率爲目標及環保節能爲優先考量，透過大樓重新規畫及修繕與持續向同仁宣導，提升節能意識。 ❶ 辦公室隨手關燈，部份公共區塊設有感應燈光，下班時間關燈巡檢。 ❷ 汰換老舊耗能之空調設備，並定期清洗及維護保養，以提高使用效能。 ❸ 以高效率 LED 燈具汰換舊有燈具，並將辦公室燈具全面更換成 LED 照明系統，共更換 LED 線燈 121 米、圓孔崁燈 77 顆，以及軌道投射燈 66 組（辦公區）及 9 顆（電梯）。 ❹ 遮陽設計減少室內曝曬，冷房效能更佳。 **3. 繪製淨零排放路徑，研擬淨零策略並執行相關作為** 盤查範疇一、二、三之碳排放，並透過擴大再生能源使用量、優化伺服器能效、提升綠電採購比例、降低設備能耗等方式，積極達到淨零排放。 **4. 參與政府減碳獎勵專案** 「遊戲橘子辦公大樓 LED 照明節能計畫自願減量專案」已通過環境部審查，其申請類別爲「減少或避免排放」，以高效率 LED 替換既有的照明設備，並以總部大樓的地下一樓到地面七樓爲更換範圍，總計 1,592 盞，預估十年計入期之溫室氣體總移除量達 840 公噸二氧化碳當量。
因應策略財務影響	因應成本約爲 7,747 千元 / 年，占營收比例約爲 0.09%

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

氣候風險議題 02	極端天氣事件 - 乾旱（立即性風險）
發生時間評估	長期
影響範疇	上游、自身營運、下游
風險衝擊	參考 TCCIP 針對台灣套用之 IPCC SSP 5-8.5 情境，顯示極端天氣發生頻率增加，連續 30 日以上不降雨發生機率倍數增加，若因乾旱發生而導致停水或水資源短缺，將導致下述風險： ● 可能造成水費上漲，導致橘子或價值鏈之營運中斷、營運成本增加。 ● 機房冷卻水供應中斷、設備歲修頻率上升甚至導致毀損，導致營運成本上升或產能下降。
風險財務影響	影響金額約爲 37,625 千元 / 年，占營收比例約爲 0.42% 情境假設 / 2030 年影響金額 / 占營收比例 SSP1-2.6 / 約爲 38,001 千元 / 約爲 0.43% SSP5-8.5 / 約爲 38,377 千元 / 約爲 0.43%
因應策略	**1. 提升天災抵禦能力** 強化建築架構、增加因應災難發生應變措施，維持 BCM 有效性。橘子之資訊系統設備皆設有營運持續計畫，並定期進行確認及演練。 **2. 提升水資源效率與避免水資源浪費** 橘子已完成洗手台感應龍頭更換，並持續宣導節約用水，規劃更全面的水資源管理政策， 減少水資源的耗用；另設置大氣飲水機，運用太陽能收集空氣中的水分，經過濾後轉化爲飲用水。 **3. 節能措施** 同市場風險之說明。 **4. 供應鏈韌性** 橘子訂有供應商管理政策，依政策進行評核遴選合適的夥伴，同時也積極與供應商齊心推動永續發展，共同降低對環境的衝擊，未來也將逐步納入氣候風險的議題，鑑別高氣候風險之供應商並加強管理與輔導，強化橘子供應鏈的氣候韌性。 **5. 購買相關保險及維護設備** 投保商業火險、商業火險之附加險，及資訊設備之電子險等，並於各營運據點定期維護消防、電力備援設備等。 **6. 使用環保冷媒** 於機房冷卻設備、辦公室空調及資料中心使用環保冷媒，以降低對環境的負面影響。 **7. 節能滾動式調整大樓空調系統** 依照氣溫調整空調溫度，以降低能耗並維持辦公環境溫度適宜。
因應策略財務影響	因應成本約爲 11,497 千元 / 年，占營收比例約爲 0.13%

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

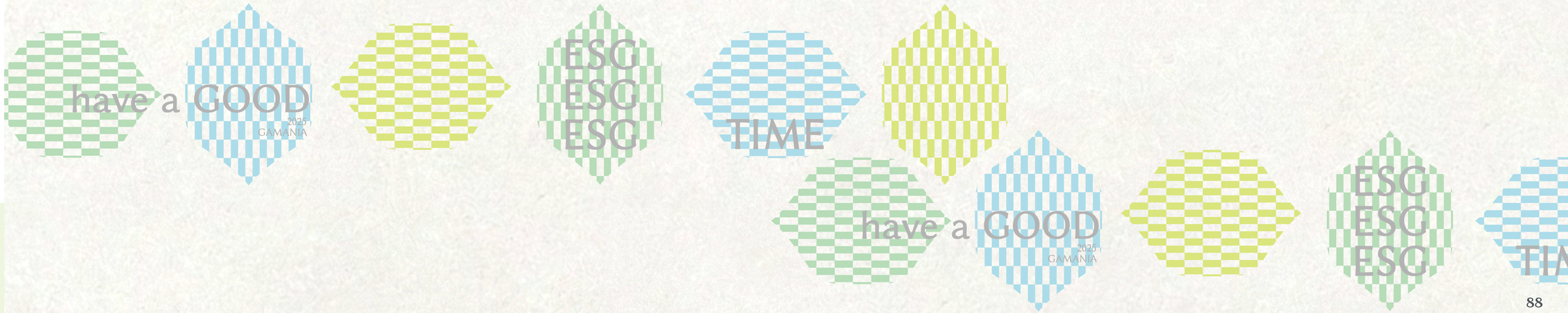
氣候風險議題 03	平均氣溫上升（長期性風險）
發生時間評估	長期
影響範疇	上游、自身營運、下游
風險衝擊	參考 TCCIP 推估台灣套用 IPCC AR6 之升溫 1.5° C~4° C 情境，將導致台灣周邊海域海平面上升 0.5~1.2 公尺，同時伴隨乾旱季節長度增加與極端高溫持續時間增加，將對橘子造成下列影響： ● 使員工之身體狀況產生負面影響，導致工作效率下降或流動率上升，橘子需付出更多人力成本。 ● 因機房更頻繁使用空調，消耗更多電力，造成能源短缺，並對所有業務發展產生風險，且促使橘子需要付出更多成本進行整個商業策略的轉型。
風險財務影響	影響金額約爲 16,966 千元 / 年，占營收比例約爲 0.19% 情境假設 / 2030 年影響金額 / 占營收比例 SSP1-2.6 / 約爲 19,172 千元 / 約爲 0.22% SSP5-8.5 / 約爲 19,681 千元 / 約爲 0.22% 註：此財務影響金額依照能源短缺導致營運中斷半天所計算。
因應策略	因成因相同，故同風險 2 之因應策略。
因應策略財務影響	因應成本約爲 775 千元 / 年，占營收比例約爲 0.01%

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

前三大氣候機會議題

氣候機會議題 01	資源效率
機會影響	橘子積極推動數位轉型、再生能源使用及環保再生等低碳材質物品，並持續向同仁宣導節約用水、節能減廢，規劃更全面的水資源、廢棄物管理政策，減少各種資源的耗用，落實集團環境共生理念，並減少營運成本。
機會財務影響	影響金額約爲 13,216 千元 / 年，占營收比例約爲 0.15%
管理策略	❶ 總部大樓設有智慧能源監測管理系統，對建築物耗能進行數位化的監控與分析，進而達到節電及管理空氣品質。 ❷ 汰換耗電之老舊設備，包含辦公室全面更換 LED 照明系統，部分區域設有感應燈光，下班時間加強巡檢。 ❸ 推動無紙化及雲端壓縮的行動方案，如：善用雲端儲存空間、開會電子化取代傳統白板、便利貼等耗材等。 ❹ 製作環境宣導影片，提升員工節能意識。 ❺ 持續研議品牌大使 Good Time Man 之低碳環保材質製程與材料。 ❻ 持續推動節水措施，並提升用水效率。 ❼ 購買足額之再生能源憑證（2025 年共採購計 1,135 張），並規劃與再生能源業者簽署電力轉供合約，以逐步提高再生能源使用率。 ❽ 致力於通過並爭取優於各家銀行相關之利率減碼條件，包含溫室氣體排放強度減量、用水強度減量等，具體管理並追蹤資源效率指標。 ❾ 由高階管理層推動集團能資源效率相關行動，並設定再生能源使用目標。
因應策略財務影響	管理成本約爲 7,976 千元 / 年，占營收比例約爲 0.09%



gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

氣候機會議題 02	產品和服務
機會影響	橘子運用數位網路技術，導入 AI、大數據等技術，進行產品與服務創新，可有效整合集團綜效並增加營運效率、提升服務體驗，以獲取消費者的認同感，並提供數位商務解決方案，整合雲端機房、資安服務、行動安全等項目。以創新低碳服務進入新市場、提高營收。
機會財務影響	影響金額約爲 10,912 千元 / 年，占營收比例約爲 0.12%
管理策略	❶ 因應各大企業積極進行雲端轉型，減少實體機房產生之碳排量，本公司雲端相關服務營收亦連年成長。 ❷ 雲力橘子數位代理 3D 數位分身視覺化平台，整合雲端、資安、能源及環控系統，更協助客戶將追蹤之 ESG KPI 環境指標納入，有效協助企業轉型。 ❸ 產品經理於策略會議中分享最新市場資訊與趨勢，制定下階段的產品服務與銷售策略。 ❹ 鼓勵創新研發與永續相關之技術，積極申請專利智財權。
因應策略財務影響	管理成本約爲 1,173,304 千元 / 年，占營收比例約爲 13.23%

氣候機會議題 03	綠色採購 / 供應鏈
機會影響	橘子訂有供應商管理政策，並與供應商齊心推動永續發展，共同降低對環境的衝擊，同時積極推動綠色採購，除選用 ESG 績效良好的雲端廠商外，庶務性的採購如 LED 燈泡、電腦硬體主機、衛生紙等產品皆挑選符合環保規章、ISO 認證、PEFC 森林認證的產品。能使營運成本減少、提高供應鏈可靠性，並提高公司名聲。
機會財務影響	影響金額約爲 1,017 千元 / 年，占營收比例約爲 0.01%
管理策略	❶ 2025 年採購環保標章及環保性消耗清潔品之綠色採購金額爲 993 萬，再加上環保專案執行費用，共累積花費約 11,655 萬以上金額。 ❷ 橘子總部大樓汰換老舊燈具，已全面採購更換高效率節能 LED 燈具，2025 年共更換 LED 線燈 121 米、圓孔崁燈 77 顆，以及軌道投射燈 66 組（辦公區）及 9 顆（電梯）。 ❸ 持續強化供應商永續管理，訂定「供應商管理政策」及「供應商企業社會責任聲明書」，邀請新廠商簽署聲明書，並要求所有供應商進行自主管理。 ❹ 持續取得各類環境標章 (如環保標章、節能標章、PEFC 森林認證等)。
因應策略財務影響	管理成本約爲 11,651 千元 / 年，占營收比例約爲 0.13%

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

3.1.4 氣候指標與目標

氣候相關議題的管理，橘子依各部門權責偕同執行，由行政服務處主責減碳行動的推動並以碳排放量作爲內部管理的氣候指標；因應氣候機會方面，橘子積極引進低碳技術及服務至集團內部，在平台與大數據、新品代理、自研新品中將碳排放量納入評估因素之一。

橘子自 2022 年開始依循 ISO14064 標準進行溫室氣體盤查並通過查證，以該年度爲溫室氣體排放目標基準年，2025 年起同步依循溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）進行盤查。2023 年公布「淨零宣言」，承諾遊戲橘子於 2050 年實現淨零碳排，並規劃於此期間內將範疇一及範疇二溫室氣體排放量減少 90%。針對範疇三排放，橘子攜手供應鏈夥伴推動低碳材料應用，並強化價值鏈減碳管理；對於無法透過技術升級或效率提升加以消除之剩餘排放，將透過購買國際認可之碳權予以抵換，並持續評估與發展長期碳移除技術，以確保減碳目標之實現。

針對橘子之用電量，2025 年人均用電量相較 2024 年全年下降 1,404 度，人均用電量約下降 22.93%，超過每年人均用電量減少 1% 之目標。

指標	短期目標（2023~2026）	中期目標（2027~2029）	長期目標（2030~）
範疇一、二溫室氣體較基準年絕對減量	12%	32%	78%
機房導入再生能源比例	10%	20%	30%
集團再生能源使用比例	逐年提高再生能源使用之比例和範疇		

2025 年人均用電量

下降
1,404 度

下降
22.93%
超過每年人均用電量減少
1% 之目標

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

溫室氣體排放量

單位：公噸 CO2e

類別	2022（基準年）	2023	2024	2025	2025 目標
範疇一	45.882	193.463	257.354	242.153	範疇一、二 較基準年減量 44.27% 達標 !!
範疇二 - 所在地基準 (location-based)	5,267.656	4,104.86	3,655.925	2,719.103	
範疇二 - 市場基準 (market-based)	5,267.656	4,104.86	3,655.925	2,719.103	
範疇三	3,541.213	3,700.063	3,807.973	6,944.705	
溫室氣體排放總量	8,854.751	7,998.386	7,721.252	9,905.961	

註：1. 溫室氣體排放源包含 CO2、CH4、N2O、HFCs。

2. 範疇三上升係因各子公司業務量需求增加，採購大量資本設備及雲力橘子機房異業客戶之營運擴張，因此，2025 年上游購買的資本物品、下游租賃資產產生的排放產生的排放明顯增加，導致整體範疇三數據上升。

3. 本次盤查依重大性排除訪客運輸、上游租賃資產、產品使用排放、產品最終處理排放、特許經營權、投資的排放。

4. 電力排碳係數採能源局公告，2022 年至 2025 年依序使用電力排碳係數爲 0.509、0.495、0.474、0.474（kg/ 度），2024-2025 年香港爲 0.540（kg/ 度）；GWP 值則採用 IPCC 第六次評估報告（2025）數值。

5. 2022-2025 年數據涵蓋率爲 100%，涵蓋率以營業收入計算。其中自 2024 年起加入香港遊戲橘子。

溫室氣體排放密集度

單位：公噸 CO2e/ 百萬元

註：溫室氣體涵蓋範疇一至三，排放源包含 CO2、CH4、N2O、HFCs。

範疇三盤查項目及排放量

單位：公噸 CO2e

類別	2025 年	類別	2025 年	類別	2025 年
類別1 購買商品或服務產生的排放	368.059	類別4 上游運輸和配送產生的排放	0.003	類別7 員工通勤產生的排放	640.466
類別2 上游購買的資本物品產生的排放	2,049.170	類別5 營運產生廢棄物的處置與處理的排放	26.232	類別9 下游運輸和配送產生的排放	5.610
類別3 與燃料和能源相關活動的排放	642.499	類別6 商務旅行產生的排放	95.609	類別13 下游租賃資產產生的排放	3,117.057

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

3.2 環境管理

3.2.1 環境永續

環境政策

橘子的產業型態非高耗能與高污染排放的企業，因此對於環境之負面衝擊相對影響較小。為實踐企業永續發展並一同守護市場環境，我們訂定《環境暨能源管理政策》，除遵循環境相關規範外，也承諾透過管理機制，降低集團對自然環境之衝擊，並加強同仁環保及環境安全意識。同時因應國際能源短缺及氣候變遷議題，橘子將永續思維納入經營管理，持續轉動環境友善。

橘子製作集團永續藍圖「轉動環境友善」教育訓練影片，內容涵蓋節能減碳、水資源、廢棄物管理及環境相關法規說明，並公開放置於橘子學習網（E-learning）供 24 小時隨時線上觀看。同時，公司已將環境永續章節納入集團 ESG 必修課程，同時透過信件對全體同仁宣導，加深員工認識橘子所認可的環保相關作為與共識。

能源管理系統

2025 年持續深化環控系統之智慧化應用，在既有導入 EUI（Energy Use Intensity）能耗指標基礎上，進一步結合歷史數據分析與趨勢預測模型，即時比對不同期間能耗差異，協助快速辨識異常用電區域與潛在節能機會，使能源管理由「監測」提升至「預測與優化」。系統功能亦進行升級，支援多設備，進一步提升監控精細度。針對關鍵基礎設施（如 UPS 系統、發電機與消防幫浦），已導入預警機制，可掌握設備運行風險，降低突發故障影響；同時優化油量監測與設備運轉狀態分析，提升整體維運可靠度。在空調管理方面，持續強化調控能力，除既有溫度區間設定外，進一步導入環境參數調整機制，依據實際負載與環境變化優化運轉策略，有效降低能源耗用。搭配更精細化的故障時間軸與事件追蹤功能，可定位異常發生點並進行改善，顯著提升處理效率。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

低碳機房

橘子集團數據機房爲達成 2030 年減碳目標，針對與中華電信 ISP（Internet Service Provider）業者合作承租之 IDC（Internet Data Center）機會，審慎評估業者所提供之機房環境，包括電力、空調、消防、安全與環控系統，以及再生能源使用情形，確保整體營運符合環境友善原則，並逐年擴大綠電採購比例，攜手合作夥伴共同推動淨零轉型；自有機房亦透過導入雲端化架構、汰換高耗能老舊伺服設備，並結合智慧機房即時監控系統，以優化整體能源使用效率。同時，機櫃具冷熱通道設計，有效避免冷熱氣流混合，提升空調運行效能與節能表現。

2025 年，整體與 ISP 業者合作之 IDC 機房綠電使用占比已達 15% 以上；自有機房用電量也較前一年度減少約 40 萬度，碳排放量同步下降約 25.8%。此外，雲力橘子中和機房與中華電信國分富國機房採取協同運作模式，支援整體資料中心之規劃與營運，並共同推動能源與水資源管理最佳化。透過完善之基礎設施配置與持續優化機房設計，不僅提升能源使用效率與營運效益，亦有效降低碳排放對環境之影響。

同時，依據機房設計標準及客戶需求，規劃建置獨立 CAGE 區域，以強化資安與實體安全管理，全面提升服務品質與永續價值。

節能措施及績效

節能措施

- 機房辦公室更換 LED 燈
- 機櫃冷熱通道
- 模組化 UPS
- 智慧機房即時監控
- 淘汰老舊伺服器設備
- 虛擬化雲端化技術
- 公有雲代理服務
- 再生能源(綠電)使用
- 鼓勵業者上雲

2025 年節能績效

2025 年自有機房減少 43.9 萬度使用，碳排量較前一年度減少約 25%

自有機房 PUE = 1.78 承租機房 PUE = 1.61	目標：機房持續優化用電，降低 PUE
2025 年機房使用再生能源達 1,340 MWh，占機房總能源使用 21%	目標：2025 年使用再生能源 15%，達標！ 2026 年使用再生能源 25%

註：1. 本表格數據以雲力橘子整體（100%）機房爲範疇。2. 減碳量計算以 2025 年度電力排碳係數 = 0.474 公斤 CO2e/ 度。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

3.2.2 能資源管理

能源管理

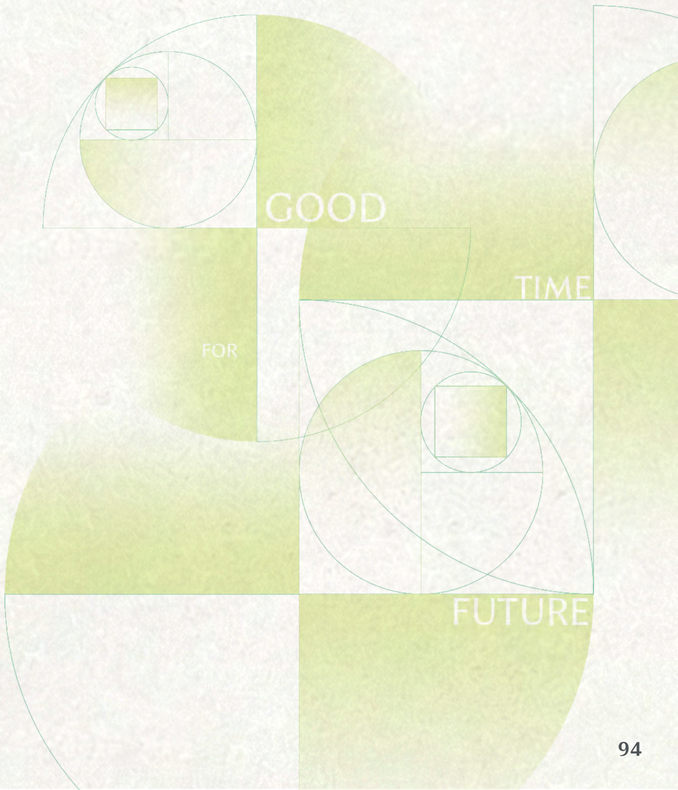
橘子持續強化能源管理，密集監控能源使用情形。用電方面，以提高能源使用效率爲目標及環保節能爲優先考量，透過大樓重新規畫及修繕，並持續向同仁宣導，致力於提升同仁節能意識。橘子於 2023 年度開始，全面汰換老舊燈管，將其轉換成高效能 LED 燈，並於 2024 年建置完善的環控系統，加強對總部大樓環境能源控管。2025 年人均用電量相較 2024 年全年下降 1,404 度（約 5.05 GJ），人均用電量約下降 22.93%。

類別	單位	2022	2023	2024	2025	2025 目標
瓦斯	度	1,880	-	-	-	-
煤氣	度	-	-	-	299	-
	GJ	-	-	-	14.35	-
液化石油氣	公升	-	3,412.66	16,703.09	16,638.34	-
	GJ	-	105.20	464.00	415.04	-
汽油	公升	-	731.29	846.88	-	-
	GJ	-	25.70	27.66	-	-
柴油	公升	-	-	-	477.53	-
	GJ	-	-	-	17.25	-
外購電力 - 非再生	度	10,349,029	8,292,645	7,680,771	5,725,868	人均用電量下降 1% ★達標！★ 人均用電量下降約 23%
	GJ	37,238.29	29,853.52	27,655.75	20,616.84	
外購電力 - 再生	度	0	1,331,232	2,011,901	2,116,089	
	GJ	-	4,790.09	7,244.15	7,619.29	

註：1. 轉換係數係參考資料來源「經濟部能源署公告之能源產品單位熱值表」、「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」、「香港中華煤氣有限公司之煤氣轉換係數」。
2. 本表自 2024 年起加入香港辦公室，數據涵蓋率均爲 100%，涵蓋率以營業收入計算。
3. 2023 年度能源使用資料經檢視後發現能源項目定義誤植，爰進行更正。天然氣使用量由 1,831 度（61.29 GJ）修正爲 0，液化石油氣使用量由 1,581.66 公升（43.91 GJ）修正爲 3,412.66 公升（105.20 GJ）。本次修正僅涉及能源種類分類與數據調整，不影響 2023 年度能源總使用量及相關統計結果。

2025 年非再生能源 / 再生能源總用量與能源密集度

類別	單位	能源用量	單位
非再生能源總用量	GJ	21,063.48	73.44%
再生能源總用量	GJ	7,619.29	26.56%
能源總用量	GJ	28,682.77	100%
能源密集度	GJ/ 營業收入百萬元	3.23	-



gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

水資源管理

橘子總部大樓所使用之水源 100% 來自於台北自來水事業處（翡翠水庫），主要用於辦公室場域，包含衛生設施、員工餐廳及空調系統等日常營運需求。雖整體用水量相對有限，但我們仍秉持永續原則，定期評估各設施用水情形，以辨識主要用水來源並制定相關節水措施。其中，員工餐廳用水爲大宗，爲此我們積極評估並導入節水設備，統一清洗碗盤等作業流程，逐步控制橘子水資源之使用。此外，橘子並無製程與工業用水之行爲，所產生之廢水主要來自於日常用途，而員工餐廳也設有汙水處理設施，透過妥善處理改善水質後再進行排放，同時餐廳定期進行廚房截油槽清理工程，避免油汙進入公共排水系統，持續改善整體廢水品質。

其他節水措施上，我們引進兩台大氣飲水機，利用空氣的水分集結並過濾成可飲用的水來減少用水，並持續向同仁宣導節約用水，規劃更全面的水資源管理政策，減少水資源的耗用。因此 2025 年人均用水量相較 2024 年下降 1.57 度。

單位：百萬公升

能源	2022	2023	2024	2025
自來水用量	27.98	23.00	20.50	17.93

註：1. 自來水用量取自於台北自來水事業處，其水源皆屬於淡水（水的總溶解固體含量等於或小於 1,000 毫克 / 公升），並且根據 WRI 工具評估非水資源高壓區。
2. 數據涵蓋率均爲 100%，涵蓋率以營業收入計算。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

廢棄物管理

廢棄物管理說明

橘子之廢棄物管理計畫，依《環境暨能源管理政策》規定，每年盤查廢棄物總重量，並制定相關減量措施與回收循環計畫，妥善回收和處理一般及事業廢棄物，以降低廢棄物及污染物之排放。橘子的廢棄物大多爲生活垃圾、廚餘以及少部分的廢電池與 3C 產品。2025 年約產生 32.58 噸之資源回收類廢棄物、51.78 噸之生活垃圾，總產生的廢棄物重量約爲 84.36 噸。各類廢棄物委由合法立案的公司進行廢棄物清理作業。橘子另設置智能回收機「瓶柑仔 Bottle Man」及電池機「電女郎 MS Battery」情侶檔，將蒐集到的寶特瓶、電池供應給回收業者，再由回收業者提供給其他循環製造業者，創造資源的循環再利用，讓廢棄物產生新價值。同時員工也可以就透過回收廢棄物換取環保點數，可透過累積點數兌換公司合作之相關環保商品，例如配合植樹節，員工可憑點數兌換一袋具環保標章之衛生紙。2025 年智能回收機回收數量達 4,837 個寶特瓶、41 個塑膠手搖杯、1,612 鋁罐。

2025 年廢棄物相關數據

單位：公噸

		2022	2023	2024	2025
生活垃圾		56.58	51.05	42.99	51.78
資源回收廢棄物	廚餘	12.28	14.26	19.57	19.40
	紙類	12.49	11.11	11.81	10.30
	鋁	0.13	0.15	0.19	0.20
	鐵	1.38	1.39	1.39	0.86
	寶特瓶	2.14	2.53	2.16	1.78
	廢電子產品（電池）	0.07	0.04	0.05	0.07
	小計	28.49	29.48	35.17	32.61
總計		85.07	80.53	78.16	84.39

註：1. 清運數據來源爲廢棄物外包清運廠商的清運記錄。2. 數據涵蓋率爲 85%，涵蓋率以營業收入計算。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

2025 年廢棄物減量措施及減量目標

廢棄物減量措施

- 建置智能回收機、電池機，鼓勵員工確實回收並與循環經濟廠商合作。
- 累積回收點數，可兌換環保商品。
- 增加紙容器分類，改善垃圾回收空間，確實分類。
- 辦公室設置影印紙回收區，提升重複再利用。
- 拍攝垃圾分類宣傳影片，讓同仁更了解資源分類的步驟。
- 茶水間設置塑膠袋回收區，讓乾淨的塑膠袋重複再利用。

減量目標

使用再生能源及環保再生或是低碳材質物品；宣導並落實集團環境共生理念

汙染防治

橘子的營運型態並不會產生廢氣或其他有害污染物，故無設置排放水處理設施或污染防制的需求，然而我們每年定期執行污染防治設備維護，包含普橘島員工餐廳規劃，如污廢水池清理工程、廚房截油槽清理工程、餐廳排水管清洗工程、廚房排油煙系統及空氣品質管理等污染防治項目，2025 年投入近 65.59 萬元於污染防治設備維護。

污染防治設備執行頻率及操作金額

污染防治設備項目	2025 執行頻率	2025 年操作維護金額
污廢水池清理工程	每 2 個月 1 次	22.2 萬元
廚房截油槽清理工程	每月 2 次	20.16 萬元
大樓陽台排水管清洗	每 1 年 1 次	6.3 萬元
廚房排水管	每季 1 次	1.68 萬元
大樓馬桶	每半年 1 次	9 萬元
廚房排油煙系統 （包含油煙罩、不鏽鋼濾網）	每半年 1 次	6.25 萬元

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

3.3 環境共生

3.3.1 永續採購

供應商管理政策

橘子之供應商以電子設備及庶務性採購爲大宗，本公司訂有《供應商管理政策》，與供應商齊心推動永續發展，共同降低對環境的衝擊，並規範與供應商簽約時需簽訂《供應商企業社會責任聲明書》，確保合作夥伴均遵守相關環境、勞工、人權規範，同時應對供應商進行評估、管理及考核。於 2024 年年底重新改版供應商企業社會責任聲明書，增加人權政策內容。截至 2026 年 6 月，共有 104 家供應商簽署，共計 100% 供應商已簽署供應商企業社會責任聲明書。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

供應商評鑑

橘子採購管理辦法中，總務採購部每年依交易次數、交易額、與重要性等條件遴選關鍵供應商，作爲年度評核對象，採購單位須依據供應商評核表所列項目提出檢討，檢討內容包括品質、時效及客訴處理等，並依供應商評核規章規定辦理；已有合作異常且仍持續合作者，須優先列爲評核對象。供應商評核結果經權責單位主管確認，簽章後，供採購人員作爲日後供應商遴選之依據。2025 年進行風險評核的供應商共 12 家，占全體供應商 12.4%。

評分規則

採購人員須調查以往合作紀錄或市場評價並將評語記錄於供應商評核表，作爲後續年度供應商的評核依據。

供應商評核項目包括品質、時效、服務、價格等項目，而 ESG 執行情形爲加分項。以上項目須清楚登錄於評核表中，其評核結果由部門主管裁定。

評核結果

1. 積極配合 (5 分)
2. 加強往來 (4.9~4 分)
3. 保持合作 (3.9~3 分)
4. 個案考核 (2.9~2 分)
5. 終止合作 (1.9~0 分)

如連續兩年評核均爲個案考核 (未滿 3 分) 內則該廠商將中止合作。

供應商管理規則

1. 若有違反遊戲橘子誠信經營作業程序及供應商管理規範等規範時，應標示異常狀態，作爲各單位交易時之注意事項；若需與之交易時，應先向權責主管報告並取得同意後，始可爲之。
2. 對於有列管或評核結果低於標準的供應商，須實施對應的管控機制。
3. 供應商評核結果將作爲採購人員日後合作的供應商判斷條件。
4. 集團區域性供應商須依母公司所制定之集團區域性供應商評核機制辦理。
5. 對於重大或長期性採購案的供應商應提升其評核標準，以確保服務與品質保證。

退場規則

對於品質多次異常而造成公司損失，且無意改善之供應商或列爲暫停 / 停止交易之供應商，應停止往來，如因特殊因素仍須維持交易者，需規定取得相關權責主管同意；若是唯一或不可替代之供應商，應加強注意其改善效果，同時積極尋找其他供應商。

對於評核結果低於標準或符合供應商列管規定（如母公司的供應商管理政策等相關管理規範）時，需通知相關單位因應方案與執行對應的管控機制。

2025 永續採購成效

橘子採 100% 在地採購，庶務性採購如電腦硬體主機、衛生紙、影印紙、飲水機、行政事務用品等品項優先挑選符合環保規章、ISO 認證、PEFC（Programme for the Endorsement of Forest Certification）森林認證的產品。未來針對庶務性採購將增加評估可分解之環保產品，購置財產時將納入永續風險評估。

註：PEFC 認證確保木材和非木材森林產品之生產符合最高生態、社會和道德標準，橘子採用 PEFC 認證以落實環境永續之精神。

2025 年永續採購成效

- 100% 在地採購
- 優先採購環保標章之桌上 / 筆記型電腦超過 993 萬元

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

3.3.2 環境共生行動

綠色餐飲

橘子的核心價值之一爲「與環境共生」，強調透過多元的行動，將永續環保、綠色營運的理念傳達於全體員工，進一步深植成爲企業文化，期望每個員工都是我們的永續種子，持續散佈相同的信念與精神，擴大影響力。

普橘島的綠色革命

普橘島是橘子的員工餐廳，爲一舒適明亮的用餐空間，兼具休憩、會議、展覽、論壇與記者會的功能，被視爲橘子非常重要的「文化財」。橘子重視員工健康，專聘廚師在餐飲上爲品質把關，愼選具政府認證合格標章的供應商，如具吉園圃標誌的蔬果、有防檢局屠宰衛生合格章的肉品。菜單的設計依照員工的喜愛，每周規劃美味與健康兼具的菜色，員工並享有餐飲補助；另由護理師規劃清爽無負擔的健康餐點，顧全美味與同仁健康，打造完美職場補給站，是橘子最引以爲傲的員工福利之一。此外，普橘島每年執行一次員工滿意度調查，包含環境衛生、速度效率、前場服務、餐點內容，傾聽員工心聲。2025 年整體滿意度達 90.22%，較前一年度上升。

綠食宣言

爲了響應 ESG 理念，橘子加入「綠色餐飲指南」倡議行動，並以「綠色宣言」貫穿經營精神。普橘島堅持綠食採購，與在地有機小農、蛋農採購，並購買具產銷履歷驗證蔬菜等，另普橘島 IG 農場也自行栽種蔬菜，以多樣當令食材創造美味饗宴。2025 年，普橘島進一步強化綠食行動，全面採用 100% 台灣在地有機白米，並將有機蔬菜使用比例由 40% 提升至 60%；同時改以小農產地直送模式供應有機蔬菜，縮短食材運輸距離，降低碳足跡，持續深化綠食採購與低碳飲食的實踐。

爲深化永續飲食的實際行動，普橘島規劃「客座 / 作 Guests House」私廚專案，邀請不同背景的料理職人，以在地、當令食材爲核心設計主題式菜單，著重原型食物運用、降低加工比例，並兼顧蔬食選項，讓同仁在日常用餐中逐步培養更具意識的飲食選擇。此外，「客座 / 作 Guests House」專案鼓勵員工邀請非集團內部人士共同參與，透過共享用餐體驗，讓這些飲食實踐有機會被討論、被看見，並於不同對象之間自然擴散。普橘島也因此成爲一個串聯內外部交流的場域，讓日常飲食所累積的影響，延伸至更廣泛的關係網絡之中。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

普橘夏日小農市集

爲深化綠色餐飲精神並加強同仁對食農議題的認識，普橘島於 2025 年 8 月首次舉辦「普橘夏日小農市集」，邀請 8 家來自不同地區的在地特色小農進駐普橘島，打造結合飲食、教育與體驗的永續交流平台。活動當日除市集展售外，亦規劃食農教育講座與手作釀酒課程，讓同仁在輕鬆互動中，實際接觸友善土地的生產方式，拉近與在地農友的距離。

在食農教育講座中，普橘島特別邀請台灣石虎保育協會之保育員，分享石虎生態棲息地與人類活動之間的關係，透過第一線經驗，引導同仁理解生態保育與日常飲食選擇的連結。同時，活動也選用三貓田的石虎糙米製作料理，讓與會同仁在品嚐美味的同時，體會友善耕作與生態共好的價值；手作體驗則邀請以台灣在地原料進行自製釀造的恆器製酒，帶領同仁動手製作釀造萊姆酒，透過實作過程認識原料來源與釀造工藝，傳遞「從產地到餐桌」的永續精神。

爲鼓勵同仁踴躍參與並實際支持在地農友，活動現場亦設計多項實體遊戲與線上抽獎活動，所有獎品皆選用參與市集小農的產品，希望讓更多同仁親身體驗在地好物，進而產生持續支持與分享的行動力，擴大正向影響。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

綠色大使

橘子爲全生態科技企業，不自行生產任何實體商品，惟每逢佳節時刻，我們自製 Good Time Man 獻給外界夥伴作爲感謝贈禮，代表友好象徵，維持永續合作關係。Good Time Man 是橘子的形象大使，歷年來在製作設計上以創新流行因應時事爲主軸，爲反應環境永續，我們自 2020 年開始將商品開發設計及物流配送融入環保元素。

爲延續企業品牌文化，我們每年優化禮品傳達的所有細節，透過綠色設計，讓外界與利害關係人知道，橘子對 ESG 是玩眞的！而其餘未贈送之 Good Time Man，橘子亦與新北市政府合作，提供偏鄉孩童作爲獎勵品使用。2025 年我們延續使用永續材質製作 Good Time Man。而在送禮時，橘子使用回收寶特瓶及玻璃製造的 RE-BAG 循環物流袋，取代一次性塑膠破壞袋寄送，並結合 7-11 便利商店的退貨便歸還流程，完成循環再利用的回收流程。2025 年共使用 2,759 個循環物流袋，回收 1,390 個循環物流袋，平均回收率約達 51%。

Good Time Man 的綠色行動歷程

2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
納入減法思維，簡化包裝設計	推出綠色物流，與通路合作循環物流袋	將循環物流袋升級，優化使用體驗	使用永續材質，減少對地球之負擔	Good Time Man 迎 30，研發有成 Go 量產	全面落實永續材質與擴大影響力

綠色辦公

橘子支持綠建築及智慧大樓思維，於租賃或購置不動產時，將設計、裝潢、選址等細節納入永續面向的評估。我們於新租賃的原創中心辦公室，通過「規劃與設計、建材應用與管理、裝修環境管理、完工驗收」共四大階段，符合 28 項健康裝修指標並取得 GGCb 全球綠認證機構所頒證的「GD 綠裝修認證」。且爲節能減碳並兼顧同仁健康，內湖總部大樓辦公區域、會議室及事務處理等空間之既有照明設備全面汰換爲高效率 LED 燈具，大幅降低用電（年節省約 17 萬度電），提升能源使用效率。

橘子 2024 年已通過環境部的自願性減碳專案申請，未來將持續改善其餘集團空間照明設備，使其納入智慧大樓控管範圍，並於同一年度將環控系統建置完成，透過整合感測器、控制器與自動化技術，對建築或空間的溫度、濕度、照明、空氣品質等進行智慧化管理，達到更有效益的節能。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

環境行動專案

環境共生行動專案	說明	成果
交通車服務	橘子體恤員工長途通勤的辛勞，同時鼓勵員工共乘，自總部 2016 年搬遷後便執行中和到內湖的通勤上下班接駁，目前有中和線和忠孝線兩條固定路線。	2025 年共**接駁 23,380 人次**，並達減碳效益。
免廢市集	每半年號召集團員工參與二手物資回收並舉辦免廢市集，其餘物資則捐贈給偏遠地區的弱勢團體與機構。	總共有 208 人次參與募集物資，**共募集 5,847 項物資**，3,626 項物資在免廢市集中獲得循環使用，**再次回收率約 62%**，並捐贈 2,221 項物資給偏遠地區的弱勢團體與機構。
集團鼓勵回收活動	號召同仁收集寶特瓶及電池回收至智能回收機「瓶柑仔 Bottle Man」、電池機「電女郎 MS Battery」， 累積一定點數可兌換一袋「ReTissue 植樹衛生紙」；並與國際種樹組織 Trees for the Future 合作，每賣出一箱（10 袋）「ReTissue 植樹衛生紙」，就會種下 1 棵樹。	2025 年智能回收機回收數量達 **4,837 個寶特瓶**、**41 個塑膠手搖杯**、**1,612 鋁罐**。植樹節「兩天一瓶種樹活動」**共 131 個人參與**，**共種下 14 棵樹**。
容器租借服務	橘子集團運動會亦是柑盃家庭日，讓員工帶著家人一起前往戶外放鬆，當天活動宣導不使用一次性餐具，餐點及飲品都使用容器租借服務，且鼓勵同仁攜帶水壺，並提供飲用水讓同仁取用。 橘子集團每逢中秋佳節會舉辦中秋晚會，除了讓同仁搭乘遊覽車一同前往，減少交通工具碳排量外，亦使用租借餐具減少一次性垃圾。	在萬華華中露營場舉行的**柑盃家庭日共 1,188 人參與**，當天環保亮點如下： • 與 ECO 一口淨合作，提供不塑飲水服務，提供飲用水 0.9 噸，成功減塑 543 瓶（600cc）。 • 與 ZERO CUP 合作，免費使用環保餐具，共租借循環杯 800 個、餐盒 300 個、叉匙 200 個。 在皇后鎮森林舉辦的**中秋晚會共 859 人參與**，當天環保亮點如下： • 與 ZERO CUP 合作，免費使用環保餐具，共租借 1100 只環保杯、900 雙環保筷、1100 只環保盤。
生物多樣性	生物多樣性象徵生態環境的健康指標，橘子雖未自行生產實體產品，但爲善盡保護義務，採行下列措施： • 支持綠色採購，購買 PEFC 認證之木材與非木材商品，嚴格把關商品來自永續森林。 • 舉辦橘子冒險學園，以自然爲場域，帶領學員從認識山林與冒險知識，到體驗過程中提升自我效能感與環境意識，了解生物多樣性。 • 捐款支持與鼓勵符合生物多樣性之社福團體，爲環境行動盡一份心力。	• **100% 在地採購**，庶務性採購項目挑選符合**環保標章**、**ISO 認證**、**PEFC 森林認證**的產品。 • 捐款支持**台灣動物保護協進會**、**台灣樂活動物協會及社團法人台灣動物共和國關懷協會**。

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

CHAPTER 04
轉動正向價值

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

4.1 橘子家庭

4.1.1 人力結構

人力結構

隨著橘子積極布局多元領域，截至 2025 年 12 月 31 日止，橘子在台員工人數合計爲 990 人，包含 951 名正式人員及 39 名約聘人員（主要爲特定專案或期間性之支援）。橘子員工皆享有公平機會，不因性別、年齡、種族、宗教、殘疾等狀況歧視員工，約聘派遣人員同爲集團夥伴，故同享各式員工福利，不因身分別而區別。若有大規模人力調整，橘子亦嚴格遵循相關法規，提前至少 60 日進行預告，並建立完善之溝通與支持機制，以協助受影響員工妥善因應。

		男		女		合計
		人數	比例	人數	比例	
合約類型	永久合約	491	49.60%	460	46.46%	96.06%
	臨時合約（約聘）	14	1.41%	25	2.53%	3.94%
年齡	30 歲以下	109	11.01%	146	14.75%	25.76%
	31-50 歲	358	36.16%	326	32.93%	69.09%
	51 歲以上	38	3.84%	13	1.31%	5.15%
種族 / 國籍	本國籍	493	49.80%	479	48.38%	98.18%
	原住民	0	0.00%	1	0.10%	0.10%
	外籍	12	1.21%	5	0.51%	1.72%
職能類別	經理	105	10.61%	74	7.47%	18.08%
	研發	124	12.53%	86	8.69%	21.21%
	管銷	276	27.88%	325	32.83%	60.71%
職級	管理職級	104	10.50%	75	7.58%	18.08%
	基層職級	401	40.51%	410	41.41%	81.92%

註：1. 此表數據以在台員工數爲統計基準。
2. 管理職位指經理級以上。
3. 與前一年度相比，2025 年員工總人數無顯著波動。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

員工性別平均年齡與年資

平均年齡（歲）37.00
平均年資（年）6.04

平均年齡（歲）35.58
平均年資（年）4.72

合計
平均年齡（歲）36.53
平均年資（年）5.39

註：此表數據以在台員工數爲統計基準。

員工職能性別、國籍比

	台灣		中國		香港		馬來西亞		韓國		印度		越南		泰國		菲律賓	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總佔比	49.44%	45.26%	1.21%	1.29%	1.12%	0.72%	0.08%	0.24%	0.16%	0.08%	0.08%	0.08%	0.08%	0	0	0.08%	0.08%	0
執行管理階層	76.47%	23.53%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
非執行管理階層	50.28%	39.66%	3.35%	3.35%	1.68%	1.12%	0	0	0.56%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
技術人員	74.51%	23.20%	0	0	1.63%	0.65%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
其他員工	38.27%	56.20%	1.21%	1.35%	0.81%	0.67%	0.13%	0.40%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0	0	0.13%	0.13%	0

註：1. 執行管理階層：總經理以下兩職級內主管，包含總經理、首長。 2. 非執行管理階層：10 職等以上員工，包含處長、特助、經理。 3. 技術人員：工程師等資訊人員。 4. 其他員工：非上述等歸類於其他員工。 5. 本表格數據涵蓋正職、兼職、約聘及派遣人員。

女性員工組成

2025 年橘子集團致力於打造更具多元與包容的職場環境。高階女性主管比例維持 23.53%，營利部門女性主管比例由 42.45% 提升至 55.93%。

註：1. 高階女性主管以首長級主管（總經理以下兩職級內）統計；基層及營利部門女性主管以經理級以上主管統計。
2. 營利部門指台灣遊戲橘子、hidol 及各子公司事業體。

	2024 年	2025 年	年度變化率
高階女性主管 / 全部高階主管	23.53%	23.53%	0%
基層女性主管 / 全部基層主管	42.46%	41.90%	-0.56%
營利部門女性主管 / 全部營利部門主管	42.45%	55.93%	13.48%

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

2025 年正職員工新進離職統計

截至 2025 年，橘子共有 370 位員工任職滿 5 年以上。長期任職的員工不僅累積了豐富的專業經驗，也成爲部門內部知識傳承與文化延續的重要資產，且穩定的團隊結構有助於企業知識的累積與延續。

熱血新進率

橘子爲新進同仁安排「初心者任務」，藉由資深的同仁經驗分享和簡單的測驗，增進新人彼此間的互動，找到有相近興趣與嗜好的夥伴，同時也協助新進同仁認識集團的核心精神、發展歷史、未來的觸角。2025 年新進率 19.46%，主要爲 30 歲以下之同仁，橘子打造具兼顧創新活力與能力經驗的職場環境，吸引許多優秀年輕人才加入。

新進概況	男		女	
	人數	新進率	人數	新進率
30 歲以下	39	37.50%	53	39.26%
30-50 歲	50	14.08%	45	14.02%
51 歲以上	1	2.63%	0	0.00%
小計	90	18.11%	98	20.90%

註：新進率＝該年齡組新進人數 / 該年齡組總人數，總人數爲 2025 年 12 月 31 日仍在職同仁。

健康離職率

在數位科技產業中，人才流動具一定程度之常態性，橘子員工年資平均爲 5.39 年。2025 年總離職率爲 28.99%，相較 2024 年的 23.12%，提升 5.87%。離職員工以女性爲主，離職原因以職涯發展爲大宗。我們針對離職員工皆會進行離職訪談，並定期彙整與分析訪談結果進行內部報告，據以規劃相應之改善與因應機制。橘子深信傾聽員工的聲音，有助於改善現有問題並採取措施處理，將更能在流動率爲一大挑戰的環境下，打造更友善留才之職場環境。

離職概況	男 2024 年			女		
	人數	自願離職率	總離職數	人數	自願離職率	總離職數
30 歲以下	32	23.14%	26.45%	44	25.81%	28.39%
30-50 歲	76	17.80%	21.47%	68	19.42%	22.01%
51 歲以上	4	12.12%	12.12%	3	20.00%	30.00%
小計	112	18.70%	22.05%	115	21.52%	24.26%

離職概況	男 2025 年			女		
	人數	自願離職率	總離職數	人數	自願離職率	總離職數
30 歲以下	27	25.96%	41.35%	19	14.07%	41.48%
30-50 歲	58	16.34%	16.34%	55	17.13%	23.99%
51 歲以上	2	5.26%	5.26%	1	7.69%	7.69%
小計	87	17.51%	17.51%	75	15.99%	28.57%

註：離職率＝該年齡組離職人數 / 該年齡組總人數，總人數爲 2025 年 12 月 31 日仍在職同仁。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

4.1.2 人才招募與留任

橘人文化

自 2006 年起發行《橘人誌 G!VOICE》，對外向大眾傳遞橘子文化，吸引有相同理念、志同道合的夥伴；對內增進橘人的彼此了解，凝聚橘子發展目標的共識。不僅注入獨特的創意思維，更結合橘子集團多元事業體產業內容，創造屬於橘子視角的新觀點。橘人誌已成爲支持本土創意與文化發展的重要平台，串聯起數位娛樂與文化產業的跨界交流，並設計各類豐富多元之單元內容。

- 介紹及探討和橘子文化相關的內容 — **橘觀點**
- 一探橘人不得不知的各界觀察 — **橘專欄**
- 體現橘人玩樂文化的各種活動 — **橘新聞**
- 分享橘人的傑出大獎 — **橘榮耀**
- 秀出橘子設計的品牌商品及贈品 — **橘設計**

橘人誌 ▲

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

人才招募策略

面對行動化浪潮，因應市場快速轉型，橘子集團採取多維度招募策略，結合人力銀行、社群經營、產學合作及內部推薦機制，精準對標數位遊戲、跨足 AI 創新與原創內容等領域菁英。我們不僅致力於深耕雇主品牌，更透過多元管道持續擴張集團的人才資本。

近年來，橘子重視 DEI 趨勢，在留才端，集團人力資源室積極蒐集相關指標，全面落實 DEI（多元、平等、包容）理念。面對現代工作者對自主性與工作意義的追求，橘子持續創新管理體系，秉持「Dare to Challenge」精神，提供優於業界的福利配套，全方位守護並激發優秀人才的潛能與價值。

此外，橘子亦將「Dare to Challenge」的核心精神延伸至社會參與與人才培育，透過長期投入公益行動與青年支持計畫，鼓勵年輕世代勇於探索與創新，同時吸引具相同理念的新血加入，共同為數位產業發展注入持續創新的動能。相關內容請參閱「4.2 社會共好」章節。

人才招募活動

2025 年，橘子集團持續透過多元招募管道，吸引各界優秀人才加入，以因應集團快速發展的需求。橘子採取的招募策略包含以下幾個方面：

1. 擴大招募管道

除了既有的求職平台、校園徵才、社群媒體及內部推薦外，橘子積極拓展與各大專院校的實習合作，提供實習機會吸引潛力新秀。同時，橘子舉辦更多線上線下招募活動，如線上說明會、快速面談等，增加與求職者的互動機會。

2. 強化雇主品牌形象

橘子透過社群媒體發布更多關於橘子集團企業文化、福利制度及員工發展機會的資訊，並分享員工的成功故事，以吸引更多認同橘子價值觀的人才。

3. 推動內部轉調制度

橘子訂有「職務輪調辦法」，鼓勵同仁在集團內部尋找更適合自己發展的職位，提供內部轉調的機會，讓優秀人才得以在不同領域發揮所長，提升員工的歸屬感與忠誠度，2025 年內部員工職缺遞補率為 45.36%，顯示員工對於本集團的認同，並善用彈性內部管道，藉以提升人力資本有效運用、降低外部招募成本。

4. 持續關注 DEI 趨勢

橘子持續關注多元、平等、共融（DEI）趨勢，如擴大多元化招聘平台，除傳統的招聘網站，考量多元性組織如與大學的多元學生社團、身心障礙福利機構等合作。此外，員工推薦計畫鼓勵員工推薦不同背景的候選人，且推薦流程公開透明，以確保招募過程的公平性，並有助於建立多元化的團隊。

5. 研發替代役

關注研發替代役制度並通過 2026 年度的資格核准，預計更大擴展研發人才招募及留才，將於 2026 年度實施該計畫，以吸引更多認同橘子價值觀及發展性的人才。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

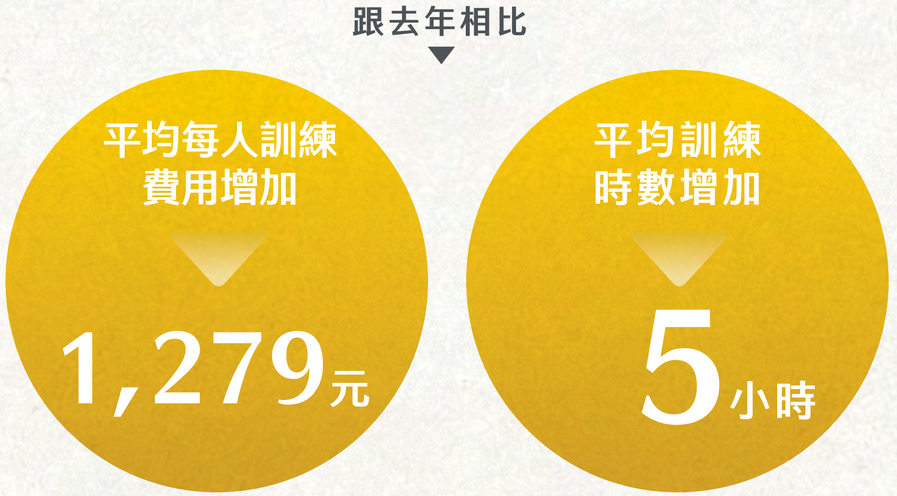
4.1.3 人力發展

橘人養成計畫

「橘人養成計畫」提供橘人專業領域的相關訓練，透過六大結構多方累積不同的市場知識，讓橘人保有良好競爭力。

完善的學習環境及完整的教育訓練藍圖，規劃分配給各職級同仁多元的訓練，包含訓練課程、演講、座談會（橘講台、橘內人）等方式，並輔以數位學習（橘資源）的方式進行教育訓練。

橘子重視永續發展，將誠信經營、資安管理、環境管理（包含水資源、廢棄物、節能減碳）等 ESG 議題等納入教育訓練中，讓同仁在提升專業能力的同時，了解並認同橘子於 ESG 的理念與使命；另外，亦補助同仁參加外部專業課程。2025 年共挹注超過 528 萬元於教育訓練，平均每人訓練費用約 5,338 元，員工訓練課程共 375 門，總受訓人次數達 10,837 人次，總訓練人時數達 14,702 小時，員工平均受訓時數 14.85 小時。與去年相比，平均每人訓練費用增加 1,279 元，平均訓練時數增加 5 小時，顯示橘子持續加大人才培育投入力度，積極強化員工專業能力與組織整體競爭力，展現公司對人才發展之長期承諾。



gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

全方位人才訓練

橘子採取由下而上與由上而下並行的規劃策略。透過年度訓練需求調查問卷，廣泛蒐集員工對專業技能的渴望，並同步訪談各級主管以對齊部門績效目標。此外，訓練規劃亦緊扣集團核心職能，並彈性納入最新的市場趨勢（如 AI 應用、永續轉型），確保人才發展不僅滿足當前職務需求，更具備應對未來挑戰的競爭力。

此外，爲了深化學習型組織的文化，橘子於 2025 年正式推出「喃喃橘語」知識共享平台。該計畫策劃三大主題模組：透過「國際觀點不設限」引入僑外生的多元視角、藉由「書的巨集」沉澱同仁的閱讀心得，並利用「今日不說教」邀請業界專家深度對談。透過多維度的觀點激盪，全面拓寬同仁的產業視野與思維格局。

	新人訓練	橘人才 Learning	通識講座	專業訓練	橘資源 Online
高階主管 中階主管 基層主管	新進 / 新晉升主管須知	針對層級給予培訓課程： • 高階 / 中階 / 基層主管管理課程 • 一般人員著重於執行面、工作管理、時間管理、專案管理課程 舉例但不限於上述課程	❶ 橘講台 Speech ❷ 橘分享 Sharing	❶ 單位訓練需求 ❷ 員工外訓需求	❶ 自製線上課程 ❷ 授權式線上課程 ❸ 開放式課程 ❹ 喃喃橘語
一般人員					
新進人員	❶ 小橘子須知 ❷ 初心者任務 ❸ 職場法律須知 ❹ 資訊安全課程 ❺ 職業安全衛生宣導 ❻ 集團 ESG 必修課程				

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

教育訓練概況

	性別		2022	2023	2024	2025
總訓練時數（小時）	管理職級	-	3,329	2,880	2,819	3,001
	基層職級	-	13,362	10,354	9,193	11,701
	合計	-	16,691	13,234	12,012	14,702
人均受訓時數（小時 / 人）	管理職級	男	20	17	16	17
		女	20	17	16	17
	基層職級	男	16	12	9	14
		女	16	12	9	14

註：人均受訓時數計算方法爲訓練時數 / 總人數，總人數爲 2025 年 12 月 31 日仍在職同仁。

專業發展計畫

新進 / 晉主管訓練課程

爲協助新任主管對應具備之工作職能及管理專業，使其應用更加熟悉並勝任主管一職，除直接掌握領導技巧，排除不適任的壓力，更間接留住人才，達更有效的人力資本運用，藉以降低招募成本與離職率。2025 年安排精準招募面談技巧與績效管理面談兩堂課程共三個班次，計 95 人次，參與率達全體員工 9.6 %。

參加人數
95 人次

參與率
9.6%

外訓課程

爲彌補企業內部資源不足及掌握同仁競爭力，橘子支持藉由外訓課程學習特定專業。同仁透過外部培訓持續精進，例如參加了 AI 時代下的稽核道德倫理與專業抉擇、AI 風險管理與稽核以及氣候變遷實體風險評估與韌性調適等前瞻性課程。此外，針對法規遵循與專業職能，亦有同仁申請 TIPS（A 級）暨公司治理之智財法遵培訓、會計主管持續進修班及急救人員安全衛生教育訓練等多元課程，讓同仁在其專業領域能有更豐富的展現。2025 年截至目前，集團已累計有 96 門外訓課程，共計 129 人次申請外訓補助。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

人才培育發展願景

TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動倡議夥伴

人才的永續，一直是橘子集團重視的發展目標。爲了打造更加多元、平等、共融的職場，及全球企業對人才社會責任的看重，在此關鍵時刻，橘子集團再次宣布加入「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」！

我們承諾：

- 提供具產業競爭力的薪酬與福利制度
- 創造和諧開放的溝通文化
- 推動公平客觀的績效管理制度與多元聘雇機會
- 運用數位工具簡化流程，提升效率與體驗
- 擴展學習資源與職涯發展支持，讓橘人持續成長、迎接挑戰

我們將持續以行動支持，並與《天下學習》、《Cheers 快樂工作人》、人才永續頻道及台灣 400+ 聯盟夥伴推動倡議，共創人才培育的希望工程，爲每一位工作人創造更好的未來。

▲
橘子集團的人才永續

儲備幹部計畫 / 星橘

2025 年，橘子集團爲落實人才永續經營並厚實管理階層儲備能量，啟動「星橘計畫」。此計畫旨在加速培育具發展潛力的人才，建構部級主管人才庫；本次共有 25 位主任與副理級同仁參與，完成總計 66 小時的系統化訓練。課程設計兼具專業管理實體課與戶外團隊建立（Team Building），透過理論與實務並行的深度淬鍊，強化學員的領導視野與團隊協作能力。持續透過動態的選育留用機制，確保管理梯隊的質與量，爲集團穩健培養潛在人才作爲人力資本。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

4.1.4 薪酬與福利

薪酬制度

我們掌握業界薪資動態，同時考量員工基本所需之生活水平，如飲食、居住、衣物、交通等相關花費，適當調整以提供具競爭力的薪資，達到留才留任的效益，基層職級平均薪資與法定最低薪資比為 2.19:1。依法令規定辦理基本勞健保，另提供員工團保，理賠範圍涵蓋：定期壽險、意外險、因公意外險、意外醫療險、住院醫療險、癌症保險、職業災害險；員工眷屬亦可自費加入團保，理賠範圍涵蓋：意外險、意外醫療險、住院醫療險。本公司退休金制度依據「勞工退休金條例」執行，相關資訊請詳年報第 65 頁。

2025 年非主管薪酬資訊

單位：新台幣仟元

項目	2024	2025	變動情形
非主管之全時員工薪資總額（A）	560,767	628,284	12.04%
非主管全時員工人數（B）	500	510	2.00%
非主管之全時員工「薪資平均數」（A/B）	1,122	1,232	9.80%
非主管之全時員工「薪資中位數」	793	961	21.19%

註：1. 台灣 2025 年 1 月 1 日實施之基本薪資為新台幣 28,590 元。
2. 本年度上表資訊調整為依台灣證券交易所「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」揭露台灣地區母公司薪資資訊，爰 2024 年非主管之全時員工「薪資平均數」由 811 調整為 1,122、「薪資中位數」由 771 調整為 793。

績效管理

為落實「Dare to Challenge」的核心精神，橘子制定了一套適用於網路產業快速變動特性的績效制度，並將其納入績效評量系統，每年至少進行一次針對全體員工之職涯發展規劃及績效評估。橘子採用目標管理，每位員工於年初會依據工作性質與職級，在財務與任務指標方面設定 1 至 3 個目標，並為各目標設定權重，作為績效評估的基準。為鼓勵員工因應環境變化調整目標，個人或單位可增加額外目標或提高既定項目的標準，例如設定加分題，或依專案性質採用 360 度績效考核及敏捷對話等多樣化的績效管理方式。這些做法旨在反映不同專業領域的目標達成率，並鼓勵員工全力以赴，展現最佳績效。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

績效評核

評核類型	適用對象	頻率	執行作法
目標管理導向	全體員工	每年一次	① 啟動績效考核表格，同仁依照年度達成狀況，填寫達成與未達成狀況 ② 與主管針對上述表格內容一對一對談，針對年度達成成果共識與討論 ③ 確認年度表現結果後，主管針對員工填答結果進行回饋，送出後主管與同仁可同步檢視此年度績效考核表
多面向評估	部分主管	每半年一次	① 請被評核主管進行自評，並指定同部門同儕、跨部門同儕、部屬名單；由被評核者的主管進行名單指定 ② 針對主管應具備的關鍵職能行為展現，進行各團體問卷評分收集 ③ 產出各職能、各評分團體的分數，並與自評比較 ④ 針對整體結果與被評核者作解釋與討論
敏捷績效評估	部分團隊	每周	① 產品 PM 列出開發進度與目標，並與工程師溝通整體狀況 ② 每週 Review 當周達成狀況與後 2 週開發進度與預計達成情形 ③ 若進度持續落後會進入個人績效改善計畫 ④ 每週 Review 結果納入年度績效考核參考

獎勵機制

類型	適用對象及執行方式
戰略獎勵	主要對象為各單位首長及首長下重要的主管或同仁，評估各單位的長期佈局、計畫、發展、營運成果及整體績效作為年度獎勵依據。
戰術獎勵	提供給全力執行主管方向與戰術的橘人，如業績目標或關鍵績效任務，依據各單位訂定的獎金辦法發放。
特別獎勵	若團隊或個人有非既有獎勵機制之特殊貢獻或卓越績效，主管可申請特別獎勵。
即時獎勵：橘時激賞	當同仁有傑出表現時，可由直屬主管申請小獎勵，以鼓勵同仁與公司一同不斷進步，2025 年有 229 人次獲獎，每位獲獎同仁皆能獲得當年度特製橘時激賞徽章及普橘島餐券 100 元。每季舉辦 High Party，邀請績效同仁參加活動，給予同仁彼此交誼互動的機會，並與集團執行長近距離交流。
GAMA STAR	GAMA STAR 候選人由該單位 / 子公司營運長提名，經處長級主管進行初選，最終由首長們投票決定得獎者。2025 年共 3 位同仁角逐，均獲得執行長、直屬首長特邀參加 Super High Party，給予同仁難忘的晚宴及榮譽的回憶。經集團總部及各子公司首長決選後，由 1 位同仁脫穎而出榮獲 GAMA STAR 獎座、三萬元獎金和專屬於 GAMA STAR 特製的識別證。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

橘子福利

福利規劃

橘子一直以來都以打造溫馨又充滿活力的大家庭爲目標，我們深信每一位夥伴都是橘子最珍貴的資產。除了提供具競爭力的薪資待遇，我們更用心規劃許多貼心多元的福利措施，讓大家在工作之餘也能好好照顧自己和家人。凡是橘子正職員工，均享有彈性工時、居家辦公、線上遊戲點數員購、團體保險、免費汽機車停車位、公司週邊商品、年度健康檢查、員工餐廳（每日享有一定的免費消費點數）、健身房（24 小時免費使用）、哺乳室設施、免費員工協助計畫（心理 / 財務 / 醫療 / 法務）、員工三等親（含）以內親屬享有心理諮商服務特約優惠價、員工子女可就讀附設幼兒園並享部分補助等福利措施，提供多元假別及多項補助（見下表）。橘子從福利制度到空間環境，皆以人爲出發。我們知道，工作不只是工作，更是生活的一部分。因此，橘子集團持續營造一個讓大家能夠安心、快樂工作的環境，讓每一位夥伴都能在這裡找到歸屬感，一起成長、一起實現夢想，追求工作與生活的平衡。

2025 年優於法令之假別

公益假	橘子爲鼓勵同仁走向公益，參與集團認可與支持方向的公益活動，不受時間限制，且不影響工作進度者可申請。
產假	橘子積極推廣母嬰保護計畫，率先業界將產假從 8 週延長至 10 週。
陪產檢 / 陪產假	如同仁之伴侶懷孕，同仁可有 13 天陪產檢與陪產假，於伴侶孕產期間使用。
壯遊假	橘子鼓勵並推動壯遊假，同仁提案冒險計畫書後經審核通過可帶薪請假且無上限。培養同仁自我挑戰的精神，並鼓勵提升工作效率。
平權假	橘子重視兩性的平等權利，重視維護人權，尊重 LGBTQ+，設置平權假，同志結婚生育皆可享有薪婚假 8 天與陪產假，爲國內上市櫃公司的創舉。
自主假	橘子施行特有自主假，同仁可在年假休完後申請無限制天數的有薪假期，不需主管逐筆准假，培養同仁自我管理的精神，並鼓勵提升工作效率。2025 年請假人次爲 18 人次、累積時數 268 小時。
員旅假	橘子鼓勵同仁工作與生活平衡，提供員旅假 3 天，並依年資比例提供補助金額，最高爲 1 萬元。2025 年共 903 人次申請。
生日假	橘子提供同仁生日當天若爲工作日得休假一天，這份專屬的假期留給同仁平衡生活與工作。

2025 年遊戲橘子員工福利項目

各項福利補助	內容	各項福利補助	內容
交通補助	每月固定金額補貼交通車上下班交通費	員工旅遊補助	國內外旅遊補助，或團體旅遊部分由公司補助
午餐補助 伙食補助	提供餐費津貼、員工餐廳或合作廠商折扣	節慶禮金 禮品補助	端午、中秋、農曆年等節日提供禮金或禮盒
健康檢查補助	定期健康檢查費用補助，或提供更高階的健檢方案選擇	員工關懷補助	提供心理諮詢、法律諮詢服務等福利
育兒補助	托嬰托育津貼	婚喪喜慶補助	結婚、生育、住院、喪葬等場合提供禮金或慰問金
居家清潔補助	提供居家清潔福利，每位同仁皆享有一次最高 2,000 元的清潔服務補助	急難救助金	員工本人或直系一等親，因天災、火災、水災及風災，或發生意外傷害，發生重大損失，以致影響正常生活提供救助金

長期福利計畫

橘子除依據勞動基準法、勞工退休金條例等相關規定訂定《員工退休辦法》外，爲協助同仁達到長期儲蓄、累積財富，以保障未來生活安定，同時增進對公司之參與感，亦使同仁能持有公司股票，共享企業經營成果，故另訂定《員工持股信託實施辦法》。員工自行組成員工持股會，凡服務滿一年以上者，可自由申請加入持股會，加入者自其每個月薪資中提存一定金額，並配合公司補助之獎勵金，經由員工持股會統一委託交付予中國信託商業銀行信託部管理，每個月定期購入本公司股票，俟符合相關條件，再將股票返還同仁。截至 2025 年，集團員工入會持股會共 529 人。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

幼橘園

隨著橘子的發展，團隊由平均年齡二十多歲的同仁，成長爲面臨結婚生子人生大事的中堅主力。爲實踐樂業安居的承諾，橘子於 2012 年成爲台北市第一家設立附設幼兒園之企業，展現企業福利新高度，集團執行長劉柏園期待：「希望有一天，會有優秀的人才因爲想要讓他的子女念幼橘園，所以來橘子工作」。

幼橘園以「Love to Play」爲核心精神，打造勇敢、冒險、快樂成長的學習環境，期盼每位幼兒都能發展出其獨特性，在適性的環境中學習成長。同時也依照幼兒發展的需求安排各種教學活動，多元激發幼兒對活動深入探索、認識，以建構孩子的知識，透過做中學、玩中學來培養孩子的能力，讓孩子能夠從中發現問題、解決問題並勇於挑戰。

空間設計則以「Follow the Child」爲理念，把空間還給孩子、讓孩子成爲空間的藝術家，曾榮獲「台灣室內設計大獎」（Taiwan Interior Design Award）公共空間類獎項。2024 及 2025 年，幼橘園蟬聯台北市勞動局友善育兒事業獎，這份榮耀證明了集團夥伴能一同在橘子實現樂業安居的理想。

橘觀點▲
了解幼橘園

育嬰留停及復職統計

2025 年育嬰留停概況	男	女	合計
總申請育嬰留停人數	1	4	5
2025 年預計復職人數（A）	1	4	5
2025 年實際復職人數（B）	0	4	4
復職率（B/A）	0%	100%	80%
2024 年實際復職人數（C）	1	10	11
2024 年留停復職後工作超過一年人數（D）	1	10	11
留任率（D/C）	100%	100%	100%

註：本公司全體同仁依法享有育嬰假。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

4.1.5 友善職場

橘子在各項制度上關切同仁的生活品質，秉持樂業安居的最高目標，持續推動各種措施，讓同仁可以在安心與被支持的職場內執行業務，2025 年無性騷擾申訴、違反勞動、人權法規的情事發生。我們除了提供員工餐廳—普橘島、親子幼兒園—幼橘園外，也在總部大樓設置點字板與行人坡道等，透過友善及無障礙設施增進員工福祉。年度也舉辦各式大型活動，如中秋晚會、柑盃家庭日、寵物日、橘子節、聖誕市集等，凝聚同仁向心力。

我們也非常重視勞資溝通的頻率與品質，以創新多元的管道，打造有效的雙向溝通機制，即時了解同仁想法與需求，並傳達橘子經營理念與策略方向。若遇嚴重影響員工權益的變化，我們將於重大訊息公佈後，依勞基法規定之預告期間第一時間通知同仁，以友善的緩衝期協助同仁即時回應。

員工溝通

橘子目前尚未設立工會或簽訂團體協約，惟我們高度重視同仁意見表達自由與權利，致力於全面了解同仁對職場的各項需求與期望，並確保在保密且無需擔心報復的情況下，自由地提出建議、要求或問題。透過這些開放的溝通平台，管理單位能夠迅速掌握並回應意見，營造更加和諧且高效的工作環境。詳參 1.3.2 誠信經營章節—檢舉與溝通管道 。

宅橘便 M—全匿名溝通管道

橘子善用自身的網路技術服務，我們創設全匿名的溝通管道，讓同仁無論何時何地都能與公司溝通，相關權責單位也能於第一時間處理，實現高效率職場友善。宅橘便 M 的使用人數近 100%，2025 年共處理了 373 則管理上的問題。

使用人數近
100%

處理管理問題
373則

全橘總動員—全體員工大會

橘子集團深信透明的溝通是企業進化的基石，透過每季舉辦的「全橘總動員」，建立管理階層與同仁間的即時雙向管道。每年一季的全橘活動，除邀請跨領域講者拓展員工視野之外，2025 年亦邀請完成「法國西班牙朝聖之路」的同仁分享冒險旅程。全橘活動中更設置「匿名提問」，由集團執行長親自逐一回覆同仁的建言。2025 年共即時回應 57 項員工提問，透過具備廣度與深度的直接對話，不僅有效優化內部互動品質，更將同仁的眞實需求轉化爲組織成長的基石。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

2025 年全橘總動員精采內容

法國西班牙朝聖之路
講者：普橘島 - 陳璟郁

山是家，海是路 冒險即是生活
講者：郭彥仁

邀請完成 32 天徒步、橫跨 779 公里「朝聖之路」的橘人陳璟郁，與曾隨「黑熊媽媽」黃美秀教授深入山林、長期致力於台灣黑熊研究的郭彥仁，分享他們擁抱生命與環境的熱誠。在橘子 30 週年之際，聽他們如何以勇於挑戰的初衷，將山林研究的韌性與長途徒步的毅力，轉化爲不設限的人生能量。

Q1

GAMA30，不只遊戲，這橘有戲
講者：品牌中心總監 陳秉良 阿餅
人力資源室總監 張文杰 Linus
企業溝通室總監 孫笛蘭 Landy

橘子集團從 1995 年創立至今，在三十而立的關鍵時刻，一起回顧如何從「Love to Play」蛻變爲「Dare to Challenge」的重要里程。集結集團人資、品牌、企業溝通三位總監，分享橘子邁向 30 週年的全新面貌，邀請同仁一同回顧集團過去三十年的熱血能量，跨越遊戲、走進泛娛樂生活的精彩故事。

Q2

如何經營成功的台漫 IP
講者：知名人氣漫畫家 謝東霖老師

創作本身就是一場冒險旅程，能夠打造出具大衆辨識度的台漫 IP，更需要超人的毅力與創意，邀請橫掃國際獎項的超人氣漫畫家謝東霖親臨分享，如何將創意轉化爲具影響力的台漫 IP，透過其跨界合作與編劇教學的視角，引導橘人領悟經營原創內容所需的決心與毅力，共同見證夢想與職涯結合的無限可能。

Q3

橘子關懷基金會 GoNext 精神，鼓勵橘人擁抱挑戰
講者：台灣極限冒險家 呂忠翰（阿果）

台灣首位不使用人工氧氣、成功登頂多座 8,000 公尺高峰的傳奇登山家呂宗翰阿果，始終選擇走一條不依附商業路線、不設限自我的孤獨路徑。他分享了如何將失敗淬鍊成再次出發的養分，並深度詮釋橘子關懷基金會的「GoNext」精神，帶領與會同仁一起跟隨阿果的腳步，找回跨越舒適圈的初衷與勇氣，在挑戰極限的路上，看見更廣闊的自己。

Q4

多層次員工意見調查

除即時且匿名的「宅橘便」，以及由執行長親自主持的「全橘總動員」外，集團亦採取分階段、多頻率的調查機制，涵蓋員工入職關懷、福利滿意度及事業體營運等關鍵面向，透過量化方式蒐集員工意見，強化數據分析基礎，以作爲持續優化管理決策的重要依據。

項目	調查頻率	實施對象	主要目的與指標揭露	2025 年調查結果
新人到職關懷問卷	到職滿 1 個月	所有新進員工	追蹤新人適應狀況與初期體驗，確保輔導機制有效，設有具體指標追蹤。	4.1（滿分 5 分）
事業體季度滿意度	每季度	部份事業體員工	設有量化指標追蹤，即時掌握內部議題，作爲立即改善依據。	4.4（滿分 5 分）
員工活動滿意度調查	大型活動結束後調查（一年三次）	全體員工	設有年度滿意度指標。	大型活動滿意度比率達 84%

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

人權管理與政策

橘子集團承諾保障全體員工及所有利害關係群體的基本人權，我們參考《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》等國際公認的人權標準，制定人權相關政策，展現本公司對尊重和保護人權的承諾，並公平對待所有員工及所有我們關注的利害關係人（包含顧客、供應商、股東、合作夥伴等）。橘子集團持續檢視並強化集團人權政策，具體承諾公司提供安全健康的工作環境、包容尊重的氛圍、同工同酬的平等待遇及人權教育的落實。

爲強化人權風險管理與政策落實，橘子集團導入人權盡職調查管理專案，識別並評估可能的人權風險。集團亦已建構涵蓋多項關鍵議題的九大人權相關管理政策，包含人權政策、童工誤用、反強迫勞動、檢舉人保護暨反報復管理等，透過制度化管理與教育訓練，持續深化人權意識。2025 年無重大人權事件（含歧視事件）通報，顯示橘子在保障人權與推動公平對待方面的努力已具初步成效。

橘子人權政策 ▲

人權盡職調查

橘子每 2 年就自身營運、價值鏈，及新商業關係（如併購、合資等），執行一次人權盡職調查，依循 OECD 指引建立人權管理架構，將制度結合日常工作之中，同時透過風險評估工具、定期審查使勞工人權得以持續提升。

1 將負責任商業行為融入政策與管理系統

建立 9 項管理規範，將人權管理議題明確融入本公司人事管理章程。

2 識別和評估與企業運營、產品或服務相關的實際和潛在不利影響

鑑別與公司活動和營運相關的實際和潛在人權風險，包括國際常見人權議題，確定公司面臨的各項人權問題的風險議題，並將這些議題的嚴重性與可能性作爲評核依據，最終評定各項議題的風險等級，優先處理風險等級最高的事件。

3 終止、防範與減輕不利影響

透過各項申訴機制、矯正預防措施，針對人權負面事件（若有）進行調查，同時接受各方利害關係人意見回饋進行持續改善。

4 跟蹤實施情況與結果

藉由定期的內部人員審查措施，檢討各項管理措施的運作成效、實施的適宜性、充分性及有效性，根據管理檢討報告的結果，實施必要的改進措施，並持續追蹤其成效和完成情況。

5 溝通如何消除影響

持續透過內部教育訓練及外部多元溝通管道，宣達本公司人權管理措施推動進程。

6 提供或展開合作進行補救

設定具體的管理目標，並制定相應的風險減緩和補救策略。同時評估公司的管理體系、流程和方法是否與人權議題的管理目標相符，如有不足之處，則進行調整。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

人權盡職調查流程

爲評估橘子在人權方面的風險和潛在影響，我們已於 2024 年運用了專門的人權調查和評估工具，及成立人權專案小組，以識別職場和供應鏈中的關鍵風險，定期進行人權盡職調查。若在風險評估過程中發現任何高度人權風險、潛在問題或違規情況，則立即進行減緩應對措施或補救措施。透過此過程，可以評估並識別出人權風險、潛在影響或違規事件，並對人權治理措施的實施效果進行評估，結果將用於定期審視和更新各項人力資源管理規章中的人權管理，以持續提升本公司人權績效。據 2024 年調查結果，本公司共評估了 27 項人權風險事項，項目類別包含自由選擇職業、青年勞工、工時管理、薪酬福利、人道待遇、反歧視騷擾、自由結社、隱私及職業安全衛生等，其中無任何高風險事項、4 項中度風險及 23 項低度風險。2025 年，橘子集團依據前一年度人權盡職調查結果，持續追蹤中度與低度風險議題之管理情形，並將相關發現納入既有人權與人力資源管理機制中加以精進，同時規劃後續人權盡職調查作業，以確保人權風險管理得以持續落實並維持制度運作之完整性。

重大人權議題與補救措施

人權盡職調查三步驟作業流程

橘子透過系統性三步驟流程執行人權盡職調查，從風險鑑別、評估分級至改善行動，確保人權議題能被有效掌握與回應。

人權風險情境與對應改善作法

橘子針對工作管理、人道待遇、青年勞工與自由選擇職業等面向，辨識實際營運可能出現的人權風險情境，並提出具體改善行動，以強化整體人權保障機制。

工作管理 **因遊戲改版或特殊專案導致工時增加。**	① 增加事前宣導 ② 確認原因增加人力配置 ③ 監測工時，給付合理加班費或補休申請 ④ 導入系統警示機制 ⑤ 供應商管理聲明與檢核	**人道待遇** **遇主管或同仁因口氣不好，用不禮貌或宣洩情緒方式溝通。**	① 職場不法侵害課程宣導 ② 多元檢舉制度申訴 ③ 人資介入調查，確認是否加強輔導或懲處機制 ④ 增加情商訓練課程 ⑤ 供應商管理聲明與檢核
青年勞工 **招募如誤用童工，未有童工保護措施。**	① 建立「禁用童工與誤用補救管理辦法」 ② 加強面試技巧與宣導 ③ 供應商管理聲明與檢核	**自由選擇職業** **因應人力配置，未經員工同意調派其職務，致離職率提升。**	① 預告期內召開轉調會議 ② 多元檢舉制度申訴 ③ 離職面談輔導 ④ 設計即時獎勵、救火機制 ⑤ 增加專職人力 ⑥ 供應商管理聲明與檢核

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

人權議題與管理方案

議題	對象	管理方案
禁止強迫勞動	所有員工 / 供應商 / 承攬商	• 絕不以暴力、脅迫、拘禁或其他非法手段強制勞工從事勞動。 • 不扣留員工的身分證件或其他個人財物，確保員工的合法權益不受侵犯。
禁用童工	童工	• 僱用符合當地法規最低年齡標準。 • 建立童工保護拯救措施。
杜絕不法歧視	所有員工 / 女性員工 / 外籍員工	• 在所有勞動權益事項上，對所有員工一視同仁，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、懷孕、外貌、五官、身心障礙、星座、血型等因素而有任何不法對待。
多元包容性與平等機會	所有員工	• 致力於打造多元且包容的職場，廣泛接納不同背景的族群，尊重並保有每個人的差異性。 • 我們確保每位成員都能得到公平與尊重的對待，享有公平的學習資源、公平的薪酬條件和晉升發展機會。 • 通過 AI 等數位轉型課程，協助同仁因應趨勢，提升數位能力，促進資訊平權。
維持身心健康與工作生活平衡	所有員工	• 支持健康活動：提供場地或贊助經費，鼓勵員工參與各類健康活動。 • 團隊交流活動：公司每年提供經費，鼓勵部門主管與員工通過聚餐和其他交流活動增進彼此的情感與協作。 • 員工福利活動：為了調劑員工身心並凝聚向心力，定期舉辦尾牙及公司活動，增強團隊精神和企業文化，並透過考勤系統，鼓勵及提醒員工安排及運用假期。 • 員工協助方案：除團保優於法規保障外，我們擴大對員工的社會及生活保障，關懷範疇超越政府計畫。
結社自由和集體談判權	所有員工	• 尊重員工依法行使的結社自由與集體談判權利。 • 維持與同仁的暢通溝通管道，建構和諧的勞資關係。 • 定期召開員工大會就工作條件進行溝通。
職場健康與安全	所有員工 / 供應商 / 承攬商	• 定期提供員工健康檢查，並由特約專業醫護人員提供健康服務。此外，定期辦理安全衛生及消防等相關教育訓練，採取必要的預防措施以防止職業災害發生，降低工作環境中的危險因素。 • 在執行業務期間，盡責地進行危害告知及督促，確保進駐本公司提供服務之合作夥伴、承攬商等工作安全。

註：人權盡職調查範圍涵蓋橘子集團總部所有營運據點。

人權訓練與宣導

橘子集團將人權管理制度化納入 ESG 必修教育訓練體系，透過持續性的教育宣導，提升員工對人權保護議題之重視，並有效降低潛在人權風險。為考量員工的工作環境和作業時間，除線上教育訓練外，橘子亦透過數位管道、電子看板等方式進行議題宣導。2025 年度全體員工包含新進人員完訓率達 100%。

訓練及宣導主題

- 公司人權政策與管理措施
- 勞動權益原則
- 職場不法侵害
- 職場性騷擾防治
- 多元申訴管道

社會人權影響力

由 NOWNEWS 主辦的「跨世代論壇」邁入第 7 屆，2025 年跨世代小型活動議題延伸至多元族群（港人、新住民），且首度移師台中與市府合辦活動，另根據首屆公民提案優勝學生倡議議題舉辦論壇，達到給予市政參考建議之效果。2025 年第二屆公民提案徵稿數 56 件，較 2024 年增加近一倍，另舉辦提案工作坊與製作線上教學影片，擴大競賽對學生之影響力且具教育意義。

供應鏈人權盡職調查管理

橘子除提升自身人權管理議題，亦期許合作夥伴共同提升人權管理成效。本公司透過供應商管理程序，將人權議題（包含職業安全衛生）納入供應商宣導、新廠商評選、供應商年度考核重點議題，詳細績效請參 3.3.1 永續採購 章節。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

4.1.6 健康職場

員工協助方案

橘子自 2021 年實行「員工協助方案」，透過每年定額次數提供同仁諮商、家庭、財務、法務、管理諮詢，改善同仁在生活與心理上的平衡，並解決工作或生活中遇到的身心壓力或問題，提供同仁沒有壓力的匿名諮詢管道，更能有效幫助需要協助的同仁。透過此協助方案，五年來已服務超過 1,000 人次，為集團內部的重要穩定力量。2025 年申請服務人數 124 名，共計使用 596 次晤談服務，進線同仁滿意度達 4.7 分（滿分 5 分）。其中，申請孕產諮詢服務人數有 1 名。

匿名諮詢服務

申請人數
124 名

晤談服務共計使用
596 次

進線同仁滿意度
4.7 分
（滿分 5 分）

申請孕產諮詢服務人數
1名

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

健康促進活動

橘子打造豐富全面的健康職場，規劃員工健檢、母性保護計畫、運動競技活動等項目，並設有健身房，培養同仁良好的健康習慣。未來將進一步規劃情緒減脂健促計畫，針對高危險族群從減脂減重中探討過去較少關注的情緒層面，搭配營養師專業一對一諮商及客製化營養團體課程，協助同仁健康永續。

項目	2025 年內容
員工健康計畫	● 橘子每年提供員工健檢，完成年度健檢共計 964 人，併 2024 年完成率爲 82%。 ● 每季並安排職醫駐診服務，針對同仁的健康檢查異常或是個人健康問題進行諮詢、衛教輔導與追蹤，2025 年諮詢人數共 25 人次。 ● 與鄰近多家診所簽訂合作協議，並轉介數十位同仁完成流感疫苗接種。
關懷健檢高危險族群	● 每季測量 InBody 身體組成分析，給予飲食衛教及運動衛教，共 56 人次。 ● 邀請營養師到場辦理營養衛教講座，提供外食選擇技巧及熱量計算，共 17 人參加，滿意度 4.6 分（滿分 5 分）。
母性保護計畫	● 給予懷孕、產後同仁相關衛教，並於辦公室不同樓層設置哺乳室，並規劃針對孕婦提供免費停車位、B1 臨停、以及代爲停車 / 取車的協助。
肌肉骨骼疾病預防	● 遊戲橘子集團員工多爲辦公室作業，長期久坐工作，易導致肌肉骨骼痠痛不適，故集團提供自動升降桌供同仁使用，另挑選二款坐姿矯正椅供同仁申請，並由護理師至同仁辦公區搭配升降桌調整適合的坐位、姿勢及衛教；2025 年爲 462 人次提供按摩服務。 ● 與健身教練合作辦理講座，主題爲「體態矯正課」，共 26 人參加，滿意度 4 分（滿分 5 分）。 ● 邀請台北體育大學協助辦理體適能檢測活動，參與人數 75 人，會後由體適能指導員提供簡單衛教，方便同仁了解個人體能狀態，也便於規劃之後的運動項目。 ● 依肌肉骨骼症狀調查表（NMQ 問卷）調查結果，可發現疑似有危害族群有下降趨勢。

NMQ 比較	2024 年	2025 年
無危害（無痠痛）	55%	74%
無危害（NMQ 1-2 分）	36%	22%
疑似有危害（NMQ 3-5 分）	9%	3%
有危害	0%	0%
確診疾病	0%	0%

項目	2025 年內容
高強度活動照護	● 遇高強度活動如龍舟競技、馬拉松、三鐵活動時，會由專業健身教練與護理師協助參與同仁每月測量 InBody，針對個人健康問題，提供飲食、運動及相關健康照護，並避免運動傷害。
健身房	● 總部設有 24 小時健身房，提供免費的 InBody 身體成分組成分析，使用時由專業健身教練與護理師陪同。 ● 特聘一位健身教練，指導器材的正確使用方法，以及常態性協助同仁進行體能訓練，維持高體能狀態，降低三高風險。 ● 開辦瑜珈、拳擊有氧、Zumba 等運動課程，每天有三堂以上的課程提供同仁選擇，2025 年運動課程約有 7,162 人次參加。 ● 陸續新增不插電心肺器材，如滑步機、划船機等設備，兼顧健康與節能。
紓壓放鬆	● 與創建健檢中心合作，邀請心理師到場辦理紓壓講座，提供個人調適壓力技巧及實作，共 10 人參加，滿意度 4.5 分（滿分 5 分）。
運動競技活動	● 長年組團參與龍舟競賽，增進團隊氣氛、協力的精神，同時鍛鍊體魄、促進身心健康。訓練有素，2025 年獲臺北國際龍舟錦標賽第五名佳績。 橘觀點—了解更多關於橘子龍舟隊
社團活動	● 橘子共有 9 個社團：熱舞社、橘板社、瑜伽社、書橘旅社、GRUN、Dondon 小手社、橘子籃球社、橘橘桌遊社、橘拳總動員，2025 年度社團與參加人數共計 204 人次。
LED 色溫照明管理	● 因應集團全面汰換 LED 燈，橘子於 2023 年在內湖總部大樓全面導入健康照明光環境，結合人因照明，提供符合生理及心理需求的辦公環境，藉以調整同仁的晝夜節律系統，爲健康帶來正向關係。2025 年更推展到公共區域，如 2~6 樓大道、中區會議室及電話亭等場域，優化照明色溫與明暗分佈，提升照明環境可降低眼睛疲勞、注意力下降等人因性危害問題。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

職業安全衛生

橘子集團極度重視員工的職場健康與安全，以零工安事故爲目標。橘子之產業型態依「職業安全衛生管理辦法」規範，屬第三類低度風險事業，大部分業務皆爲辦公室作業，無需設置管理單位。橘子仍特別注意辦公室的環境監控，如對噪音、二氧化碳、照明、溫濕度等進行管理，特別是對於空氣污染的防治。所以每年會定期進行環境監測作業，結合總部智慧大樓系統，檢視總部大樓相關數值，來確保同仁工作環境品質。

爲加強及保障同仁工作安全，橘子對同仁及在公司內執勤的承攬商訂定《業安全衛生政策》，由集團執行長簽署公布。確保辦公環境皆依國內《職業安全衛生法》執行作業，定期進行勞工健康四大保護計畫（人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫），系統性地進行職場潛在危害與風險評估，以識別可能造成員工身心傷害之因素。各項計畫內容涵蓋危害因子辨識、風險等級評估、現場檢點、保護措施制定及追蹤改善流程，並透過教育訓練、檢核表與通報制度，提升整體職場風險感知與預防能力，確保員工健康安全與營運穩定。經過對於職場潛在健康風險的系統性評估後，我們依風險程度與受影響對象進行優先排序，並制定具體改善行動計畫。

同時，針對上述職安衛相關政策，我們定期進行自主檢查及內部稽核，確認及評估公司的管理系統與流程，針對所發現之缺失項目提出改善措施，並進行追蹤管理，以提升作業環境安全性。此外，在與集中採購之供應商合作上我們亦相當重視職業安全衛生，於簽約時皆需簽署「供應商企業社會責任聲明書」，主張其遵循職業安全、勞動權益與環境保護等永續承諾。

緊急通報階段與順序

狀況	等級	狀況說明	通報對象與處理單位
一般性狀況處理	三級狀況	緊急範圍在作業現場人員能控制者	現場人員 / 單位主管處理
整體性服務中斷	二級狀況	超出作業場所所能控制，需整合相關單位共同處理者	營運長協調相關單位（營運、資訊、後勤）
整體性營運中斷	一級狀況	需外援或超出最高主管權責時	執行長

2025 年職業安全演練和教育訓練

名稱	次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
2025 年（上半年度）橘子集團總部自衛消防編組組員—消防講習訓練	1	橘子集團總部自衛消防編組組員	28 人	4 小時
2025 年（下半年度）橘子集團總部自衛消防編組組員—各部門主管實施避難疏散演練	1	橘子集團總部自衛消防編組組員暨各部門主管	33 人	4 小時

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

職業傷害統計

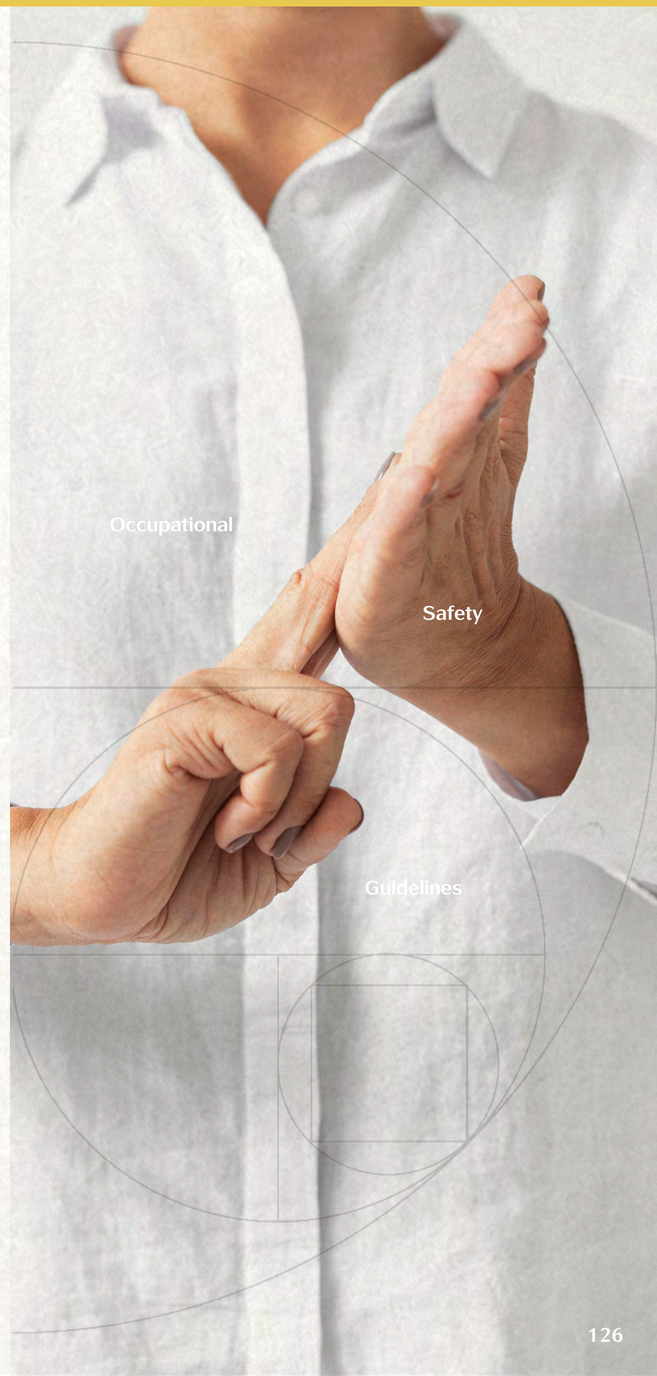
當有工傷事件發生時，橘子依管理辦法及當地法規，執行標準處理程序並即時通報當地主管機關。相關職災統計以行政院勞動部職業安全衛生法及全球永續性報告指標（GRI 準則）所公布之重要指標計算，其中失能傷害頻率、失能傷害嚴重率及缺勤率等爲主要數據指標。

職業傷害所造成的死亡數量	0人	失能傷害人次數	0次
職業傷害所造成的死亡率	0%	失能傷害天數	0天
嚴重的職業傷害數量	0人	失能傷害頻率（FR）	0
嚴重的職業傷害率（排除死亡人數）	0%	失能傷害嚴重率（SR）	0

註：1. 職業傷害所造成的死亡比率 = 職業傷害所造成的死亡人數 / 總工作小時 x 1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害（損工日數超過 180 天者且不含死亡人數）比率 = 嚴重的職業傷害 / 總工作小時 x 1,000,000。
3. 失能傷害頻率（FR）= 失能傷害人次數 / 總工時小時 ×1,000,000。
4. 失能傷害嚴重率（SR）= 失能傷害天數 / 總工作小時 ×1,000,000。
5. 以上數據含申報至勞動部之事業體，且未包含上下班時遭遇之車禍事故。

	2023 年	2024 年	2025 年
缺勤率（%）	0.70	0.75	0.86
涵蓋率（%）	100	100	100

註：1. 缺勤率 = 缺勤時數 / 總表定工作小時數。
2. 缺勤時數包含病假、公傷假、生理假及住院病假。



gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

4.2社會共好
4.2.1 公益目標與策略

公益目標與策略

橘子集團之公益目標與策略，以董事長兼基金會創辦人勇於冒險挑戰的精神出發，同時回應集團「Dare to challenge 戰自己」的品牌核心，自 2008 年打造公益平台—橘子關懷基金會，目標是鼓勵青年勇敢冒險。藉由基金會網羅全台志同道合的夥伴，創造並發揚獨特的「橘式價值」。

隨著時代變遷，基金會也與時俱進，從鼓勵年輕人用力作夢，到 2022 年開始倡議「挺冒險 Go Next」，支持青年大膽放眼未來。同時激勵自己不斷 GoNext，扎根冒險教育、倡議擴大冒險文化的社會影響力。我們從風險管理思維發展出「大夢計畫」，爲台灣樹立冒險有無限可能的標竿，以及「橘子新人猿冒險學園」扎根青年冒險教育。

在永續發展的路徑上，響應優質教育（SDG 4）和促進和平多元社會（SDG 16），賦能青年勇敢面對挑戰、開創自己的道路；倡議社會大眾包容與支持不畏挑戰、勇於創新的新世代。

SDG 4
優質與平等教育

SDG 16
和平、正義與健全制度

公益好橘

作爲文化創業產業的一員，橘子深信企業的影響力不僅來自於技術與創新，更體現在我們對社會與環境的長遠承諾。公司持續關注社會實際需求與環境永續議題，投入於動物保護、文化創意推廣與體育發展等面向，展現對人類福祉與地球未來的重視。透過這些多元實踐，我們期望成爲推動正向改變的穩定力量。橘子關懷基金會每年均投入相當金額與資源於公益項目中，以下爲成立以來的公益成就。

面向	成立以來之公益支出金額（新台幣仟元）	成立以來之公益項目數量（項）
環境公益	36,819	34
社會公益	40,262	72
合計	77,081	106

註：公益總支出金額係直接捐贈和贊助支出。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

4.2.2 橘子關懷基金會

基金會簡介

橘子集團是一個匯集夢想的有機體，凝聚了創辦人、橘人、所有玩家和社會大眾的夢想。2008 年正式啟動「橘子關懷基金會」，期許能夠更集中資源、組織性的回饋，善盡企業社會責任，作爲青年夢想的贊助人。成立至今，已陪伴超過萬名青年爲夢想而戰，踏上追夢之路。

- 北極大挑戰 2008
- 大夢勇氣號 2011
- 夢想單車 2012
- 大夢飛行 2014
- 大夢獨木舟 2015
- 大夢攀越 2016
- 大夢冰島 / 前進南極點 2018
- 前進西甲 / 前進十四峰 2021
- 前進西甲 / 前進十四峰 / 前進籃球夢 / 橘子冒險學園 / 橘子岸到頂超級馬拉松 2022-2024
- 前進十四峰 / 前進籃球夢 / 橘子冒險學園 / 橘子岸到頂超級馬拉松 2025

基金會以「冒險的科學轉向」爲核心，透過「大夢計畫」支持青年爲夢想遠征、「橘子新人猿冒險學園」促進青年啟動自我挑戰的勇氣，舉辦「橘子岸到頂超級馬拉松」訴求打造台灣最高規格與挑戰性的超馬系統，吸引國際頂尖選手來台並促進產業與專業提升。並舉辦了線上線下活動，以冒險專業支持同仁實踐壯遊假。

橘子關懷基金會最新消息

2025 年間，基金會深化 SDG 4 優質教育與 SDG 16 公平正義與和平之核心價值，透過四大策略架構，全方位建構青年冒險生態系：

實體連結與對話

透過 2 場線下分享「冒險小聚」、1 場年度「冒險年會」及多場成果記者會，與直接接觸超過 400 位參與者、媒體及領域 KOL 面對面交流，傳遞「挺冒險 GoNext」的精神，建立跨世代、跨領域的包容性舞台。

數位社群影響力

透過影像與深度報導訴說動人的冒險故事，不僅持續溝通社群深度參與者及橘子集團逾千位員工，更在數位傳播上取得突破性成長。全年度於 Facebook 累積 464,791 次瀏覽、Instagram 累積 120,519 次瀏覽，成功將冒險精神轉化爲廣大社會大眾的數位共鳴。

賦能與社會共好

從「山海圳」60 公里徒步遠征、阿果呂忠翰的極限攀登，到「前進籃球夢」的基層運動教育，基金會不僅培育出 2 位球員錄取國中甲級籃球隊，更成功號召企業資源投入，將影響力從集團內部擴散至企業間的公益協作。

知識產出與傳承

透過多元媒體傳播、線上課程，將實體挑戰沉澱爲具備社會價值的知識資產，持續啟發大眾不畏挑戰、勇於創新、GoNext。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

基金會專案

大夢計劃

「大夢計劃」支持過許多勇於挑戰自我極限的青年，成爲青年勇於冒險的推手，打開冒險的各種想像，提供冒險支持和機會，讓青年具備挑戰自己的能力，突破舒適圈，迎向未知挑戰，將冒險精神的價值落實於生活中，並期待能透過他們的故事，激勵更多社會大衆勇敢開創自己的冒險篇章。我們多年來跨越陸海空，完成了許多驚人的計劃，實現不設限的大夢想。

大夢計劃 x 呂忠翰 前進十四峰

台灣登山家呂忠翰（阿果）於 2013 年首次攀登八千公尺高峰，世界第 13 高峰迦舒布魯 II（Gasherbrum II，8,035 公尺），成爲首位在喀喇崑崙山脈登頂的台灣人。自此，他不斷創下台灣登山史的新紀錄。大夢計劃支持阿果進行八千公尺頂峰攀登，目前僅餘 3 座高峰，預計於 2027 年完成此壯舉。我們不僅支持極限挑戰，更致力於將這些冒險經驗，透過實體活動與紀錄影像傳承給下一代。

大夢計劃 x 花蓮橘子猿　前進籃球夢

橘子關懷基金會與專業籃球訓練機構「EMPOWER 引爆籃球訓練」合作，於花蓮成立第一支社區型俱樂部籃球隊「花蓮橘子猿」，組建 U12 及 U14 梯隊推動青少兒運動教育。2025 年計畫邁入第三年收割期，基金會持續透過「花蓮橘子猿」深化運動教育影響力 。同年 5 月，成功輔導兩位選手錄取國中籃球甲級名校，證明非傳統校隊背景球員亦能透過專業訓練銜接競技舞台。7 月再度安排移地訓練與企業參訪，帶領球員北上與專業球隊交流並觀摩國際賽事，讓學員在企業環境中深化對「GoNext」精神的理解。

基金會於 2025 年擴大舉辦兩場「橘子銀河盃（Galaxy GAMA Cup）」，夏季場提供短期目標激勵，冬季場則作爲年度驗收，最終成功奪得 U12 與 U15 組別雙料冠軍 。此計畫不僅落實地方共好，更成功感召研華文教基金會資源投入，在南投成立新球隊，將花蓮三年的成功模式擴散至全台，實踐企業間的公益協作與運動平權理念。

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

橘子新人猿冒險學園

橘子關懷基金會自 2008 年成立以來，透過各項冒險計畫鼓勵青年挑戰自我，以符合台灣 108 課綱中提倡的「實作學習」和「跨域整合」，喚起屬於這個世代的冒險精神。截至目前，我們已陪伴超過 720 位學員、45 個據點，冒險里程達 28,638 公里。2025 年，基金會結合全新吉祥物「New APES 新人猿」品牌概念，推出「橘子新人猿冒險學園：『猿』來這麼野」活動。本次計畫帶領多位 18 至 25 歲的青年學員，深入「山海圳國家綠道」，在 5 天 4 夜的遠征中，進行逾 50 公里的山海徒步挑戰。課程設計涵蓋高低空繩索團建、山林速寫、原鄉獵人文化學習及野外求生實作，讓學員從實踐中淬鍊意志。

爲強化冒險的深度與心靈韌性，基金會邀請專業導師團隊隨行引導：由極限登山家呂忠翰（阿果）分享巔峰之上的初心、山林插畫家沈恩民引領學員繪製心靈風景，以及 Echo Wang 老師帶領身心靈冥想，從冒險實踐、感官探索到精神收斂，完整建構學員的進化歷程。計畫不僅內化環境教育知識，更培育出具備責任感與行動力的「新人猿」，帶著勇敢挑戰未知的精神，邁向人生的下一個篇章。

橘子岸到頂超馬 - 邀請賽

「山海圳國家級綠道」這條冒險朝聖之路，全長 177 公里，涵蓋內海、大圳、原鄉及聖山四大路線。這條綠道從開台內海仰望護國神山玉山，沿途經歷多元文化和繁複生態。橘子關懷基金會致力打造最高規格國際賽道與國際超馬賽事，面向世界頂尖運動員、齊聚台灣同台競賽並探索台灣之美。2025 年，「橘子岸到頂超級馬拉松」邁向更高層次的國際交流，挑戰總長 177 公里、總升降 6,04 公尺的極限賽道。賽事首度邀約澳洲後院超馬紀錄保持人 Philip Gore 及日本超馬之王石川佳彥來台，與台灣頂尖跑者共同於擁有 400 年歷史人文地貌的「山海圳國家級綠道」同場競技。在日夜溫差超過 20 度的艱峻環境下，22 位參賽者僅 9 人成功抵達終點，最終由 Philip Gore 以 18 小時 53 分 17 秒奪冠，日本選手石川佳彥及台灣選手林炳仁分別拿下第二及第三名。

歷經三年的籌備與國際認證深耕，賽事不僅落實科學化備賽與風險管理，更透過台、日、澳好手的切磋，實踐「冒險挑戰背後，是知行合一」的精神。這場串連山海的極限冒險，讓國外跑者深刻體驗台灣獨一無二的自然地景與冒險文化，成功建立最高規格的超馬賽事標竿，持續挺台灣的冒險 GoNext。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

4.2.3 社區共好

舉辦捐血活動

橘子集團自 2016 年搬遷至內湖總部大樓起，每年定期參與台北內湖科技園區發展協會推動的「內科千人捐血活動」，並於 1111 橘子節期間自發性號召同仁共襄盛舉；2025 年共舉辦 3 場活動，成功吸引 168 人參與並募集 228 袋熱血支援醫療量能。為鼓勵同仁落實公益，集團不僅結合普橘島電子餐券激勵，更期盼將公益行動轉化為企業文化的一環，透過持續性的行動展現橘人互助精神，與在地社區共創正向循環。

橘子聖誕市集

自 2017 年啟動至今，橘子聖誕市集已不僅是年度慶典，更是集團深耕在地共好的實質行動。2025 年邀請攤商進駐舉辦聖誕市集，結合集團員工餐廳「普橘島」，為員工打造節日氛圍的一站式體驗。並全面採取橘子支付降低紙本消耗。2025 年結合橘子集團 30 週年活動，串聯遊戲大會考、社團成果展及親子劇場，近千名同仁共同參與，透過節慶體驗活動，進一步深化「橘式價值」，落實社區共好。

社會公益

橘子於 2025 年社會公益實際支出總金額達新台幣 3,086 萬元，主要採贊助或捐贈方式，將資源投入橘子重視的社會議題，包含醫療、動物友善、文化創意及教育相關單位。

單位：新台幣仟元

面向	項目	經費
醫療服務	現金投入	234
動物友善	現金投入	166
文化創意	現金投入	12,462
教育理念	現金投入	18,000
	物品捐贈	媒合集團資源收集捐贈物品，將適合之物品分別提供給偏遠地區的弱勢團體與機構

註：文化創意包含歷史文化及運動賽事等。

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

4.2.4 支持國內文化產業

橘子爲上櫃文創產業，除推動自身業務外，亦積極參與相關文藝及創作相關活動，發揚國內文化產業發展，善盡企業社會責任。

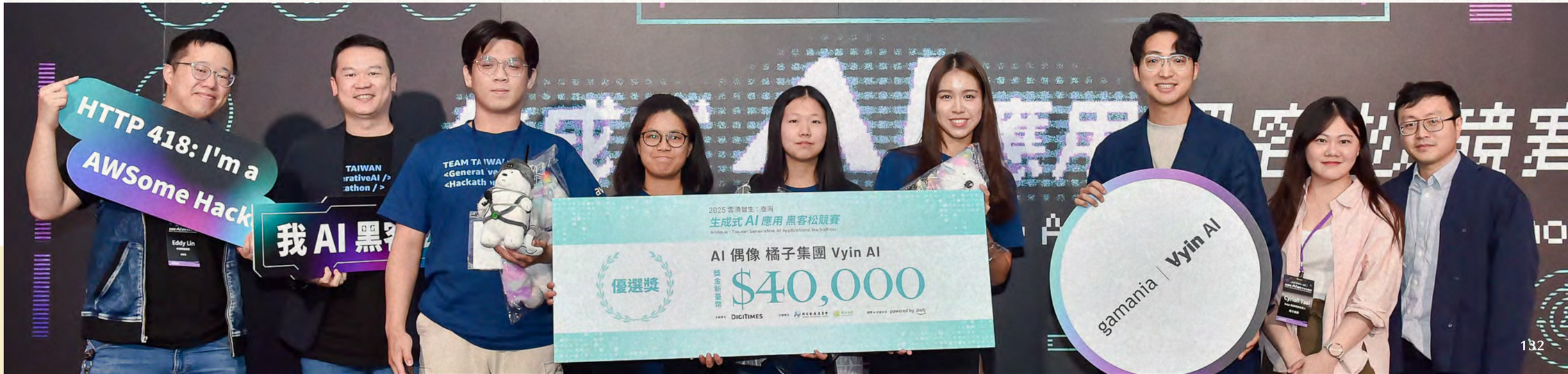
支持國內文化產業與青年創新

橘子集團積極以 AI 科技賦能國內文化娛樂產業創新，並致力於青年科技人才培育。在第二屆「雲湧智生：臺灣生成式 AI 應用黑客松」競賽中，集團特別設立 Vyin AI 專屬競賽組別，並主動開放企業級 API 技術資源（如專屬聲音素材）供大專院校學子運用。

本次競賽中，獲勝團隊成功結合 Vyin AI 技術與生成式 AI，開發出具備語音對話與情感記憶的智慧偶像實體娃娃「Aidol」，爲傳統偶像產業的「情感經濟」提出具高度商業可行性的互動解方。透過支持此類產學競賽，橘子集團不僅協助青年學子將技術創意轉化爲實際應用，更具體落實了推動國內文化娛樂產業數位轉型的社會責任。

力挺多元運動競技，傳遞挑戰精神與正向能量

橘子集團秉持著「Dare to Challenge」的品牌價值，2025 年投入 200 萬元贊助體育賽事。連續五年冠名「中職金手套獎」，致敬球員不畏挑戰的職人韌性，並力挺年度盛事「中職明星賽」，期許透過行動支持，讓國內職棒好手能屢創佳績。此外，2022 年起持續贊助大亞電纜主辦的「大亞旺萊馬拉松」，與企業共同倡議健康、運動與自我挑戰的精神，將不懼艱難、持續前行的精神從專業競技延伸至日常，透過長期跨界支持，持續轉動正向價值。



gamania
橘子集團

前言

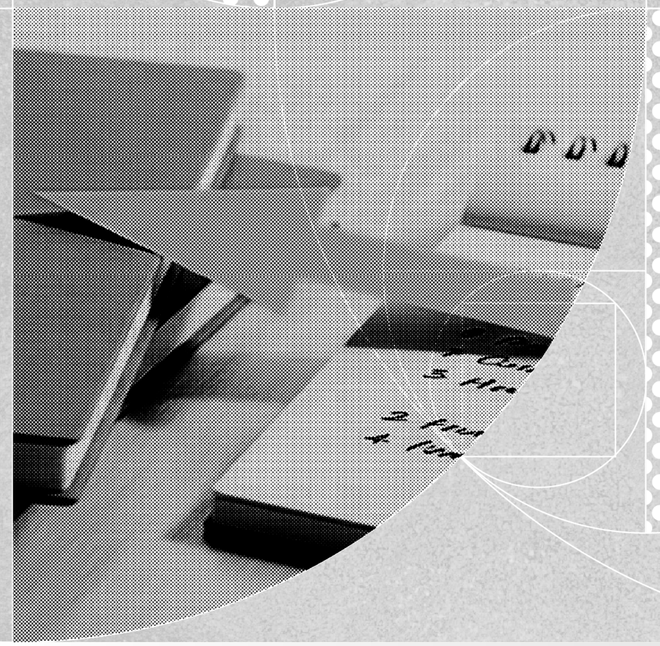
CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄



CHAPTER 05
附錄

■ GRI 索引表 ■ SASB 索引表 ■ TCFD 索引表
■ 上櫃公司氣候相關資訊 ■ 會計師有限確信報告 ■ 溫室氣體查驗聲明書

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

GRI 索引表

1. 使用聲明：橘子報告書依循 GRI 準則編製，本報告書資訊揭露期間爲 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
2. 使用的 GRI：GRI 1：基礎 2021
3. 適用的 GRI 行業準則：GRI 尚未發布所屬行業別行業準則

GRI 準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼	省略 / 說明
GRI 2：一般揭露	2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1.1 營運概況	004 011	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 1.1.1 營運概況	004 011	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	004	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	004	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	004	
	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1.1 營運概況 3.3.1 永續採購	011 098	
	2-7	員工	4.1.1 人力結構	105	
	2-8	非員工的工作者	4.1.1 人力結構	105	
	2-9	治理結構及組成	1.2.1 實踐永續治理 1.3.1 治理組織與架構	023 039	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.3.1 治理組織與架構	039	
	2-11	最高治理單位的主席	1.3.1 治理組織與架構	039	

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

GRI 準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼	省略 / 說明
GRI 2：一般揭露	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2.1 實踐永續治理	023	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.2.1 實踐永續治理	023	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2.1 實踐永續治理	023	
	2-15	利益衝突	1.3.1 治理組織與架構	039	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.2.1 實踐永續治理	023	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.3.1 治理組織與架構	039	
	2-18	最高治理單位的績效評估	1.3.1 治理組織與架構	039	
	2-19	薪酬政策	1.3.1 治理組織與架構	039	
	2-20	薪酬決定流程	1.3.1 治理組織與架構	039	
	2-21	年度總薪酬比率	4.1.4 薪酬與福利	114	保密規定限制 屬公司機密資訊
	2-22	永續發展策略的聲明	集團執行長暨永續發展委員會主席的話 1.2.1 實踐永續治理	005 023	
	2-23	政策承諾	1.3.2 誠信經營 4.1.5 友善職場	044 118	
	2-24	納入政策承諾	1.3.2 誠信經營 3.3.1 永續採購 4.1.5 友善職場	044 098 118	

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

GRI 準則		揭露項目	對應章節暨補充說明	頁碼	省略 / 說明
GRI 2：一般揭露	2-25	補救負面衝擊的程序	1.3.2 誠信經營 2.4.3 客戶滿意度	044 079	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3.2 誠信經營	044	
	2-27	法規遵循	1.3.2 誠信經營	044	
	2-28	公協會的會員資格	1.1.3 外部組織參與	020	
	2-29	利害關係人議合方針	1.2.4 利害關係人議合	036	
	2-30	團體協約	4.1.5 友善職場	118	

重大主題				
GRI 準則	揭露項目		對應章節暨補充說明	頁碼
GRI 3：重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.2.3 重大主題分析與管理	031
	3-2	重大主題列表	1.2.3 重大主題分析與管理	031
資訊安全與隱私權保障				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理	031
GRI 418：客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4.2 個資與隱私保護	077
經營績效				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理	031
GRI 201：經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 財務績效	017

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

重大主題				
GRI 準則	揭露項目		對應章節暨補充說明	頁碼
風險管理				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理	031
產品與服務創新				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理	031
客戶權益與服務穩定性				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理	031
GRI 418：客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.4.2 個資與隱私保護	077
勞資關係與員工權益				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理	031
GRI 201：經濟績效	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1.4 薪酬與福利	114
GRI 401：勞雇關係	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.1.4 薪酬與福利	114
	401-3	育嬰假	4.1.4 薪酬與福利	114
GRI 402：勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1.5 友善職場	118
人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理	031
GRI：404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.1.3 人力發展	110
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.1.3 人力發展	110
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1.4 薪酬與福利	114

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

重大主題				
GRI 準則	揭露項目		對應章節暨補充說明	頁碼
氣候變遷與能資源管理				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理	031
GRI 201：經濟績效	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1.3 氣候策略	084
GRI 302：能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.2.2 能資源管理	094
	302-3	能源密集度	3.2.2 能資源管理	094
	302-4	減少能源消耗	3.2.2 能資源管理	094
GRI 303：水與放流水	303-3	取水量	3.2.2 能資源管理	094
GRI 305：排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.4 氣候指標與目標	090
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.4 氣候指標與目標	090
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1.4 氣候指標與目標	090
	305-4	溫室氣體排放強度	3.1.4 氣候指標與目標	090
GRI 306：廢棄物	306-3	廢棄物的產生	3.2.2 能資源管理	094
內容責任				
GRI 3：重大主題	3-3	重大主題管理	1.2.3 重大主題分析與管理 2.3.2 守護網路安全	031 073

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

SASB 索引表

主題	指標代號	指標名稱	對應章節	備註
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	❶總能源消耗量 ❷電網電力百分比及 ❸再生百分比	3.2.2 能資源管理	❶28,682.77 GJ ❷71.88 % ❸26.56 %
	TC-SI-130a.2	❶總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比 ❷總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	3.2.2 能資源管理	總用水量 17,930 m3，且未在水資源高壓力地區取水
	TC-SI-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略規劃之討論	3.2.1 環境永續	-
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	2.4.2 個資與隱私保護	❶沒有獨立的系統進行目標式廣告 ❷個資：公司收集的資料都會依據現行的個資管理辦法進行保管和後續處理，沒有告知會保存多久或多久會刪除 / 封存。 ★但玩家若主動提出要求刪除，我方必定會配合刪除，刪除紀錄保存至少五年。 ❸中獎公告：玩家眞實姓名、手機門號的名單會進行隱碼（至少 1 個（含）以上字元）。 ❹兒童隱私：根據臺灣分級服務規章，顯示適合年齡的作法，以符合遊戲服務廣告分級辦法。
	TC-SI-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	2.4.2 個資與隱私保護	100%

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

主題	指標代號	指標名稱	對應章節	備註
資料隱私與言論自由	TC-SI-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2.4.2 個資與隱私保護	本年度無此情事
	TC-SI-220a.4	❶ 執法要求使用者資訊之次數 ❷ 其資訊被要求之使用者人數 ❸ 導致揭露之百分比	-	❶ 754 次 ❷ 4,177 筆 ❸ 0%（我方不會以任何形式主動揭露用戶資訊）
	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之國家清單	-	本年度無此情事
資料安全	TC-SI-230a.1	❶ 資料被侵害數量 ❷ 係屬個人資料被侵害之百分比 ❸ 受影響之使用者人數	2.4.2 個資與隱私保護	本年度無此情事
	TC-SI-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法（包括第三方網路安全標準之使用）之描述	2.3.1 資安管理	導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理體系
招募及管理全球性、多元與具技術之勞工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證之員工之百分比	4.1.1 人力結構	1.01%
	TC-SI-330a.2	員工投入百分比	-	本年度無辦理相關調查
	TC-SI-330a.3	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、 (c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 ❶ 性別 ❷ 多元群體之代表性之百分比	4.1.1 人力結構	-

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

主題	指標代號	指標名稱	對應章節	備註
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行爲法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	1.3.2 誠信經營	本年度無此情事
管理來自技術中斷之系統性風險	TC-SI-550a.1	❶ 性能問題及 ❷ 服務中斷之次數 ❸ 客戶總停機天數	-	❶ 47 次 ❷ 232 次 ❸ 0.74 天（服務可用率達 99.8%）
	TC-SI-550a.2	與營運中斷有關之營業持續風險之描述	2.3.1 資安管理	-
活動指標	TC-SI-000.A	❶ 授權或訂閱之數量 ❷ 雲端基礎之百分比	-	本公司無任何服務授權或訂閱項目
	TC-SI-000.B	❶ 資料處理能力 ❷ 外包百分比	-	配合同業暫不揭露
	TC-SI-000.C	❶ 資料儲存量 ❷ 外包百分比	-	配合同業暫不揭露

TCFD 索引表

代碼		TCFD 建議揭露事項	對應章節暨補充說明	頁碼
治理	TCFD 1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	3.1.1 氣候治理	081
	TCFD 1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	3.1.1 氣候治理	081
策略	TCFD 2(a)	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	3.1.3 氣候策略	084
	TCFD 2(b)	描述組織氣候相關風險與機會對於組織業務、策略、財務規劃所造成的衝擊	3.1.3 氣候策略	084
	TCFD 2(c)	描述組織在考量不同氣候情境（包含升溫 2° C）之下，組織營運、策略及財務規劃之影響	3.1.3 氣候策略	084
風險	TCFD 3(a)	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	3.1.2 氣候風險管理	082

gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

代碼		TCFD 建議揭露事項	對應章節暨補充說明	頁碼
管理	TCFD 3(b)	描述組織在氣候相關風險的管理流程	3.1.2 氣候風險管理	082
	TCFD 3(c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	3.1.2 氣候風險管理	082
指標與目標	TCFD 4(a)	揭露組織爲確保氣候策略與風險管理流程一致，所用來評估與氣候相關的風險與機會的指標	3.1.4 氣候指標與目標	090
	TCFD 4(b)	揭露範疇 1、範疇 2、與範疇 3 的溫室氣體排放量，以及相關風險的揭露	3.1.4 氣候指標與目標	090
	TCFD 4(c)	描述組織用來評估組織氣候變遷相關風險與機會之管理、績效追蹤的目標	3.1.4 氣候指標與目標	090

上櫃公司氣候相關資訊

項目	對應章節	頁碼
❶ 敍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	3.1.1 氣候治理	081
❷ 敍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）	3.1.3 氣候策略	084
❸ 敍明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	3.1.3 氣候策略	084
❹ 敍明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	3.1.2 氣候風險管理	082
❺ 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	3.1.3 氣候策略	084
❻ 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	3.1.3 氣候策略 3.1.4 氣候指標與目標	084 090
❼ 若使用內部碳定價作爲規劃工具，應說明價格制定基礎	目前尚未使用，內部評估中	-
❽ 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	3.1.4 氣候指標與目標	090
❾ 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	3.1.4 氣候指標與目標	090

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

1 - 1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

項目	對應章節	備註	頁碼
1－1－1 溫室氣體盤查資訊：敍明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸 CO_{2e}e）、密集度（公噸 CO_{2e}／百萬元）及資料涵蓋範圍	3.1.4 氣候指標與目標	2024 年溫室氣體排放密集度：0.70 2025 年溫室氣體排放密集度：1.12 單位：公噸 CO_{2e}／百萬元	090
1－1－2 溫室氣體確信資訊：敍明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見	3.1.4 氣候指標與目標 附錄－溫室氣體查驗聲明書	橘子 2024 年及 2025 年皆依循 ISO 14064 標準進行溫室氣體盤查，並通過第三方驗證機構 DNV 查證，確信範圍爲橘子集團在台營運據點及香港遊戲橘子。	090 146
1－2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫：敍明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形	3.1.4 氣候指標與目標		090

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

會計師有限確信報告

Deloitte.

勤業眾信
勤業眾信聯合會計師事務所
110421 台北市信義區松仁路100號20樓

Deloitte & Touche
20F, Taipei Nan Shan Plaza
No. 100, Songren Rd.,
Xinyi Dist., Taipei 110421, Taiwan

Tel：+886 (2) 2725-9988
Fax：+886 (2) 4051-6888
www.deloitte.com.tw

會計師有限確信報告

遊戲橘子數位科技股份有限公司　公鑒：

遊戲橘子數位科技股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對遊戲橘子數位科技股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

遊戲橘子數位科技股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照　財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，GRI）發布之通用準則及主題準則及遊戲橘子數位科技股份有限公司自行設計之基準編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，遊戲橘子數位科技股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師　郭　文　吉

郭文吉

中　華　民　國　115　年　8　月　10　日

gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01 轉動永續經營
CHAPTER 02 轉動數位責任
CHAPTER 03 轉動環境友善
CHAPTER 04 轉動正向價值
CHAPTER 05 附錄

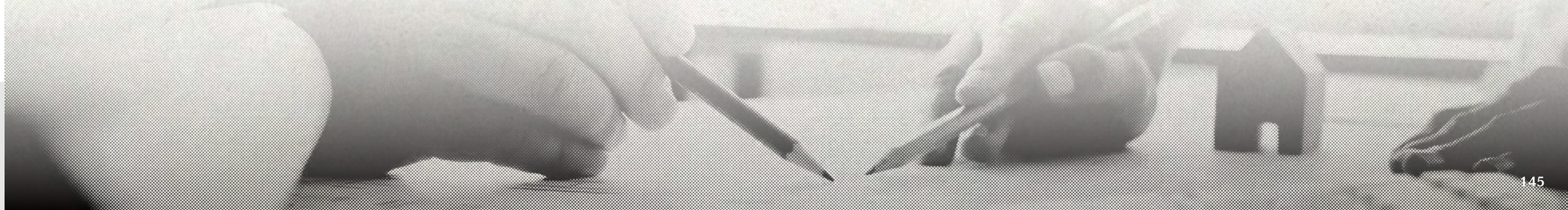
附件一

確信項目彙總表

編號	標的資訊		對應章節	適用基準
1	重大主題鑑別流程		1.2.3 重大主題分析與管理	GRI 3-1：2021 決定重大主題的流程
	1.產出永續議題清單	辨識國內外關注的永續議題與趨勢，如世界經濟論壇（WEF）年全球風險報告、S&P 重要行業議題、永續會計準則委員會（SASB）軟體與資訊科技服務產業重大主題、ESG 評鑑及投資人關心重點議題，並參考標竿企業重大主題清單，分析並篩選橘子適用之永續議題共計 17 項。		
	2.評估財務重大性和衝擊重大性	透過雙重重大性的分析，反映議題對於橘子的財務、營運上的影響程度，並同時反映橘子對整體經濟、環境、社會的衝擊程度與發生可能性，考量外部議題對橘子內部帶來的潛在衝擊影響，以及由內部觀點判斷議題對經濟、環境、社會的衝擊狀況。 **分析對橘子潛在的財務衝擊** 發放「遊戲橘子 2025 年財務衝擊評估」問卷，評估 17 項永續議題對橘子之正負面潛在財務衝擊的程度。 **分析對經濟、環境、社會的衝擊** 發放「遊戲橘子 2025 年永續衝擊評估」問卷，評估 17 項永續議題之衝擊規模/範圍與發生可能性，其中針對負面衝擊並進行受難性評估。		
	3.雙重重大性分析	就永續重大性評估，透過正面和負面之發生可能性與衝擊程度的相乘並加總平均，計算各永續議題的衝擊程度平均分數，並依照分數高低進行永續議題正面衝擊和負面衝擊的重大性排序；財務重大性部分，則將各項議題之正面和負面分數加總後平均，依照分數高低進行永續議題的財務衝擊排序。		

編號	標的資訊		對應章節	適用基準
		考量永續議題對外部衝擊程度，以及其對組織內部營運的成本、營收、商譽、風險相關的財務衝擊程度，鑑別出對內部、外部皆具顯著衝擊的雙重重大性主題。		
	4.確認重大主題	綜合永續議題對外部衝擊及內部衝擊排序情形，並參考外部顧問之專業意見，選出橘子年度 9 項重大主題。		
	5.重大主題回應與揭露	重大主題鑑別結果由永續規劃室經提報 ESG 委員會後呈報董事會，再經董事會授權予永續發展委員會管理，必要時納入風險管理流程，持續改進各項制度，以提升履行企業永續發展成效。重大主題亦公開揭露於永續報告書及官方網站的永續專區中。		
2	能源 / 單位 / 2025 煤氣 / GJ / 14.35 液化石油氣 / GJ / 415.04 柴油 / GJ / 17.25 外購電力-非再生 / GJ / 20,616.84 外購電力-再生 / GJ / 7,619.29 註： 轉換係數係參考資料來源「經濟部能源署公告之能源產品單位熱值表」、「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」、「香港中華煤氣有限公司之煤氣轉換係數」。 2025 年非再生能源／再生能源總用量 類別 / 單位 / 能源用量 非再生能源總用量 / GJ / 21,063.48 再生能源總用量 / GJ / 7,619.29 能源總用量 / GJ / 28,682.77		3.2.2 能資源管理	GRI 302-1：2016 組織內部的能源消耗量
3	單位：百萬公升 能源 / 2025 自來水用量 / 17.93 註： 自來水用量取自於台北自來水事業處，其水源皆屬於淡水（水的總溶解固體含量等於或小於 1,000 毫克/公升），並且根據 WRI 工具評估非水資源高壓區		3.2.2 能資源管理	GRI 303-3：2018 取水量

編號	標的資訊			對應章節	適用基準
4	單位：公噸		2025	3.2.2 能資源管理	GRI 306-3：2020 廢棄物的產生
	生活垃圾		51.78		
	資源回收廢棄物	廚餘	19.40		
		紙類	10.30		
		鋁	0.20		
		鐵	0.86		
		寶特瓶	1.78		
		廢電子產品（電池）	0.07		
		小計	32.61		
	總計		84.39		
	註：清運數據來源為廢棄物外包清運廠商的清運記錄。				
5			2025 年	4.1.6 健康職場	自訂指標－缺勤率 依出勤管理辦法及給假管理辦法定義之基準
	缺勤率（%）		0.86		
	註： 1. 缺勤率=缺勤時數/總表定工作小時數。 2. 缺勤時數包含病假、公傷假、生理假及住院病假。				



gamania
橘子集團

前言
CHAPTER 01
轉動永續經營
CHAPTER 02
轉動數位責任
CHAPTER 03
轉動環境友善
CHAPTER 04
轉動正向價值
CHAPTER 05
附錄

溫室氣體查驗聲明書

DNV

Independent Verification Opinion

Verification Opinion No.: C857562-2025-AG-TWN-DNV
Issued Place and Date: Taipei, 30 May, 2026

This is to verify initiate reporting of Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025) of

Gamania Digital Entertainment Co., Ltd

Scope of Verification
DNV Business Assurance (DNV) has been commissioned by Gamania Digital Entertainment Co., Ltd (hereafter "the Organization") to perform a verification of the greenhouse gas statements of Greenhouse Gas Inventory Management Report (2025) (hereafter the "Inventory Report"). with respect to the sites listed in Appendix A.

The Reporting Boundary for the verification including direct GHG emissions and removals, indirect GHG emissions from imported energy, indirect GHG emissions from transportation, indirect GHG emissions from products used by the Organization and indirect GHG emissions associated with the use of products from the Organization. The further descriptions for the Reporting Boundary listed in Appendix B.

Verification Criteria and GHG Programme
The verification was performed on the basis of the Financial Supervisory Commission Sustainable Development Roadmap Scheme and ISO 14064-1:2018, and CNS 14064-1:2021/GHG Protocol as well as criteria given to provide for consistent GHG emission identification, calculation, monitoring and reporting. The verification was conducted in accordance with ISO 14066:2023, ISO 14065:2020, and ISO 14064-3:2019.

Verification Opinion
It is DNV's opinion that the Inventory Report (2025), which was published on May 22, 2026 (Version 1.2), is free from material discrepancies in accordance with the verification criteria identified as stated above. The opinion is decided based on the following approaches,

- For the Direct (Category/Scope 1) GHG emissions and Indirect GHG emissions from imported energy (Category/Scope 2), the reliability of the information within the Inventory Report (2025) was verified with reasonable level of assurance.
- For the other indirect GHG emissions, the involved information was verified with limited level of assurance.

Also, the GHG information as stated in Appendix C has been verified during the process.

GHG Verifier :
Chark Wu

For the issuing office:
DNV Business Assurance Co., Ltd.

Management Representative

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.
Lack of fulfilment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
The issuing office : 29Fl., No. 293, Sec. 2, Wenhua Rd., Banqiao District, New Taipei City 220, Taiwan Tel.: +886-2-82537800. https://www.dnv.com/tw/
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.14, 2025-03

DNV

Verification Opinion No.: C857562-2025-AG-TWN-DNV
Issued Place and Date: Taipei, 30 May, 2026

Supplement to Verification Opinion

Process and Methodology
The reviews of the Inventory Report and relevant documents, and the subsequent follow-up interviews have provided DNV with sufficient evidence to determine the fulfilment of stated criteria.

Quantification of Greenhouse Gas Emission
The Inventory Report covering the period 1st January, 2025 to 31st December, 2025, it is DNV's opinion that GHG emissions and removals identified within the Reporting Boundary has been included in the Inventory Report as claimed in accordance with the verification criteria identified as stated above, and results in quantification of GHG emissions that are real, transparent and measurable.

Organizational Boundary of Verification
☐ Financial Management Control; ☒ Operational Management Control; ☐ Equity Share

GHGs Verified
☒CO_2 ☒CH_4 ☒N_2O ☒HFC_S ☒PFC_S ☒SF_6 ☒NF_3

Quantification of Emissions (in tonnes CO_2e)
The Global Warming Potential (GWP) defined in IPCC AR6(Errata 2025) has been chosen and correctly referred by the Organization.

ISO14064-1 :

Category	Total (kgCO_2e)	Total (tonCO_2e)
1: Direct emissions	242,153.225	242.153
2: Imported energy indirect emissions*	2,719,103.056	2,719.103
3: Indirect GHG emissions from transportation	741,688.413	741.688
4: Indirect GHG emissions from products used by organization	3,085,959.306	3,085.959
5: Indirect GHG emissions associated with the use of products from the organization	3,117,057.061	3,117.057
6: Other Emission Sources	-	-

(*The Imported Energy Indirect Emissions was calculated based on 2024 electricity emission factor of 0.474 kg CO_2e/kwh, which was announced by Energy Administration, Ministry of Economic Affairs.)

GHG Protocol :

Scope	Total (kgCO_2e)	Total (tonCO_2e)
1: Direct GHG emissions	242,153.225	242.153
2: Electricity indirect GHG emissions*	2,719,103.056	2,719.103
3: Other indirect GHG emissions	6,944,704.780	6,944.705

(*The Imported Energy Indirect Emissions was calculated based on 2024 electricity emission factor of 0.474 kg CO_2e/kwh, which was announced by Energy Administration, Ministry of Economic Affairs.)

Type of Opinion
☒ unmodified ☐ modified ☐ adverse

The Appendix forms an integral part of this Certificate, which shall be invalid when used without the Appendix.
Lack of fulfilment of conditions as set out in the Verification Agreement may render this Verification invalid. This Verification Opinion is based on the information made available to us and the engagement conditions detailed above. Hence, DNV cannot guarantee the accuracy or correctness of the information. DNV cannot be held liable by any party relying or acting upon this Verification Opinion.
The issuing office : 29Fl., No. 293, Sec. 2, Wenhua Rd., Banqiao District, New Taipei City 220, Taiwan Tel.: +886-2-82537800. https://www.dnv.com/tw/
DNV ZNATW-OP-F50, Rev.14, 2025-03

gamania
橘子集團

2025 Sustainability Report

©2025 Gamania Digital Entertainment Co., Ltd. All Rights Reserved.