

遊戲橘子數位科技股份有限公司
2025 年推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		1、推動永續發展之治理架構 為強化並推動企業社會責任與永續經營之理念，董事會於 108 年 3 月 7 日通過設置「企業社會責任管理委員會」，於 110 年正名「ESG 委員會」，並設置「永續規劃室」。「ESG 委員會」由董事長擔任主席，財務長擔任召集人，並指派高階主管統籌管理各 ESG 任務小組。 2、董事會授權及督導情形 (1)為推動永續發展策略並強化運作效率，董事會於 110 年 11 月 12 日決議通過「ESG 委員會」轄下設置「永續規劃室」，負責推動及整合 ESG 各任務小組，每季至少召開一次 ESG 委員會。(本年度 114 年共召開四次會議)。 (2)「ESG 任務小組」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、行政服務處之單位主管統籌管理並執行對應之 ESG 任務。 (3)「永續規劃室」每年至少一次向董事會報告年度執行成果。(本年度 114 年 8 月 7 日及 11 月 6 日)。 (4)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，包含 ESG 永續策略藍圖、ESG 永續報告書編製(GRI、TCFD、SASB 等)、碳盤查及查驗、減碳計劃及永續資訊管理之內控等議題，並於董事會定期檢討運作情形與成果。	無差異
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		1、風險評估之邊界 風險評估之邊界考量財務重大性及產業關聯性，涵蓋本公司，及 113 年度 ESG 報告書 CH.1 所列子公司(詳見報告書 P.21-22)，以在台營運據點為主，營收加總涵蓋合併總營收達 84%。 2、相關重大性議題之風險評估策略與標準由 ESG 任務小	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			組依照公司永續發展策略、結合產業特性、國際永續議題等各面向，向 ESG 委員會及董事會提出策略與行動方案。 3、114 年公司根據企業風險管理流程重新鑑別及評估年度重大風險與新興風險，詳情請詳 ESG 官方網站-風險管理章節。	
三、環境議題 (一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		公司訂有「環境暨能源管理政策」，除遵循環境相關規範外，承諾透過管理機制，降低對自然環境之衝擊，並加強同仁環保及環境安全意識。目前已完成 113 年溫室氣體排放及查驗，並每年進行盤查及查驗。	無差異
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		公司的產業性質不會產生有害的廢棄物或空氣污染排放，惟資訊機房的建置與運行需要使用大量的電力，故總部大樓設有能源監測管理系統，系統包含設計層面、運轉層面以及節能改善分析三個面向環環相扣而成。自 112 年起本集團購買綠電，總部大樓及承租大樓皆開始轉供綠電，113 年集團綠電使用占比約 20.76%。	無差異
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	V		公司已評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並將相關議題提報至董事會，包含淨零宣言、機房減碳、智能監控及創新低碳服務等。	無差異
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	V		公司已完成碳盤查及查驗，並揭露過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量與相關管理程序。	無差異
四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		1、本公司依照 SDGs 聯合國 17 項「永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，遵守「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」等國際公認之人權標準，宣示人權承諾、制訂相關辦法及盡職調查並辦理教育訓練。同時，每年定期檢視人權政	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			策完整性及政策修訂。 2、每兩年執行人權盡職調查，每年檢視執行情形與績效，確保各項人權議題都得以被評估及關注，並實施減應對緩及補救措施，將各項風險控制至最低之程度。	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等)，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		本公司訂定相關員工福利措施，並將經營績效或成果反映於員工薪酬。 1、董事會設有薪資報酬委員會，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。 2、績效評核：將考核結果作為晉薪、核發獎金及酬勞發放之依據。 3、本公司十分重視工作人權及性別平權，致力於建構包容友善的職場環境，提倡職場多元化與性別平等，114年女性員工占比為 48.99%，女性高階主管比例為 23.53%。此外，為落實性別工作平等精神，本公司並訂有「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」及設置「995投訴信箱」負責處理工作場所性騷擾申訴案件。 4、本公司優於法規的假別：提供多元假別如無上限自主假、員工給薪旅遊假三天、給薪生日假、女性員工給薪產檢假八天、女性員工產假十週、員工之配偶伴侶妊娠產檢或分娩時，均享給薪陪產檢及陪產假十三日，優於法規僅給假七日。 5、其他增進員工福祉措施：員工持股信託、彈性工時、居家辦公、團體保險、免費機車停車位、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。	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		1、針對員工安全，集團訂定「職業安全衛生政策」及安全工作守則，每半年進行作業環境監測，並辦理職業安全教育訓練。 2、員工健康部分，設置健身房聘請專業教練，開設瑜珈課、有氧運動、循環訓練等課程供員工自行安排。 3、優於法規每年辦理員工健康檢查及每季臨場健康服務；目前為改善員工因骨骼肌肉造成的不適，已將工作桌改為升降桌，並搭配坐姿調整椅，打造一個健康無虞的職場環境。 4、已連續十年榮獲教育部體育署運動企業認證標章(105年至今)。 5、114年職災件數共零件，且本年度無火災事件發生。並持續通過職災宣導提醒同仁應留意如何預防職業傷害及後續通報流程。	無差異
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	V		公司提供完善的學習環境及完整的教育訓練架構，包含新進人員訓練、專業訓練、階層別訓練(橘人才)，每年舉辦講座與不定期座談會(橘講台、橘內容)，並輔以數位學習(橘資源)的方式進行教育訓練，同時補助員工參加外部專業課程。 114年員工訓練課程數共362堂，由公司主辦之開班數合計340班次，總受訓人次數達10,729次，總訓練人時數達13,666.2小時，全年度訓練總費用共計5,276,421元。	無差異
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	V		1、所有產品依據不同的業務範疇，皆遵照政府主管機關之法規及國際準則，制定相關服務機制及流程，以確保消費者或客戶在各項產品使用權益受到保障。 2、客服中心亦提供全年無休周一至周日24小時在線服務，同時因應不同產品需求，亦備有多元服務管道(電話專線、官網來信留言板、線上即時文字交談、智能chatbot客服…等)。	無差異
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相	V		本公司由行政服務處專責相關事務推動與執行，並已訂定供應商管理政策，包含供應商企業社會責任聲明書之簽署、年度供應商稽核等。	無差異

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
關規範，及其實施情形？				
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		1、本公司採用 GRI Standards 標準編製報告書，取得第三方驗證單位之確信，並設置 ESG 官方網站，將報告書相關資訊同步揭露於公開資訊觀測站。 2、確信驗證單位： ● 113 年報告書，勤業眾信聯合會計師事務所 ● 歷年報告書下載 https://esg.gamania.com/esg-reports/	無差異
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：無差異。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： (一) 本公司對於工安、環保及安全衛生等相當重視，定期由專責單位推動與執行。 (二) 本公司加入「Talent, in Taiwan 台灣人才永續行動倡議夥伴」，致力創造就業機會，曾獲選”新世代最嚮往企業 TOP100” 並已成立職工福利委員會、實施退休金制度、辦理各項員工訓練課程、員工旅遊及員工團體保險、安排定期健康檢查等多元福利，重視勞工和諧關係，113 年獲選「幸福企業-金獎」。 (三) 本公司 114 年獲「GCSA 全球企業永續獎-永續報告書-銀獎」及「TCSA 台灣企業永續獎-永續報告書-金獎」，透明揭露並展現成果回應利害關係人之期待。 (四) 本公司福委會常年主動參與並號召員工各項義賣、愛心活動，幫助相關社福團體。 (五) 本公司自 96 年 4 月成立『遊戲橘子關懷社會福利慈善事業基金會』，持續關懷青年、鼓勵青年造夢並執行各項公益計畫。 (六) 本公司支持國內文化發展，持續以文創投資支持國內原創藝術，驅動 IP 產業；力挺國球，促進我國運動文化。				