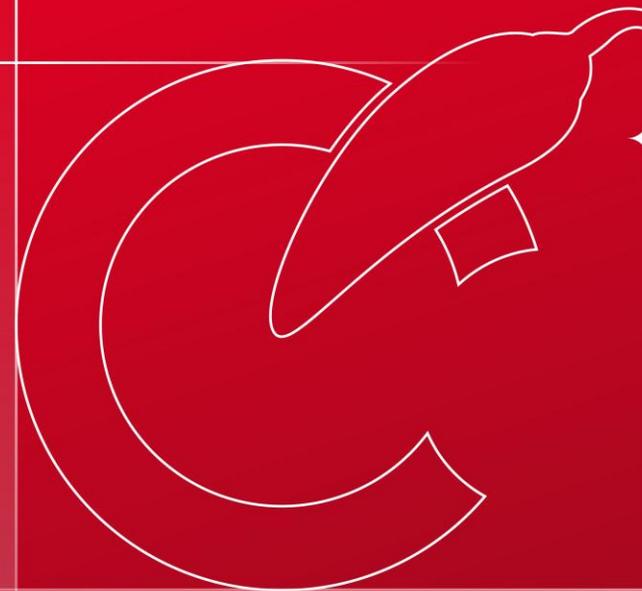


2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

CAYENNE ENTERTAINMENT TECHNOLOGY



目錄



V.1 關於本報告書 P3

V.2 經營者的話 P4

01 / 永續經營

1.1 永續發展 P7

1.2 利害關係人 P11

1.3 重大主題 P14

02 / 公司概况

2.1 基本資料 P22

2.2 營運現況 P26

03 / 公司治理

3.1 公司治理 P34

3.2 誠信經營 P42

3.3 法規遵循 P43

3.4 資訊安全 P46

04 / 經營管理

4.1 多角化經營 P52

4.2 客戶管理 P55

05 / 永續環境

5.1 氣候變遷管理 P59

5.2 能源管理 P64

5.3 水資源管理 P66

5.4 廢棄物管理 P67

06 / 友善職場

6.1 人力資源 P70

6.2 人才培訓 P78

6.3 職業安全與衛生 P82

07 / 社會共榮

7.1 參與社會公益 P84

08 / 附錄

GRI永續性報導準則對照表 P86

關於本報告書

◆ 報告邊界與範疇

本報告書為紅心辣椒娛樂科技股份有限公司（以下簡稱辣椒或本公司）之第一本永續報告書，永續相關資訊揭露之範圍如下：

財務資訊-引用自會計師簽證後之合併財務報告，範圍涵蓋本公司及子公司所有營運據點，若非前述範圍將於資訊揭露處註明。

非財務資訊-由本公司自行統計，範圍涵蓋本公司所有營運據點(台北辦公室及凱岩咖啡忠孝店)；溫室氣體盤查範圍係包含本公司所有營運據點(台北辦公室及凱岩咖啡忠孝店)及子公司(碩辣椒股份有限公司)，其餘非財務資訊，若非前述範圍將於資訊揭露處註明。

◆ 資訊重編與外部保證/確信

本報告書為紅心辣椒第一本永續報告書，故不適用資訊重編，且目前尚未進行外部保證或確信。

◆ 報告編撰依循

本報告書係依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative · GRI) 發行之「GRI 2021 準則」為編撰原則，並同時參考「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures · TCFD) 架構進行編寫。

◆ 報告期間與發行資訊

報導期間：113年度 (113/1/1~113/12/31)
本次發行時間：114年8月

報導頻率：每年一次
下次發行時間：民國115年8月

◆ 聯絡方式

負責單位：永續發展推動小組
電話：+886-2-8751-1699 聯絡信箱：ctsa@cayennetech.com.tw

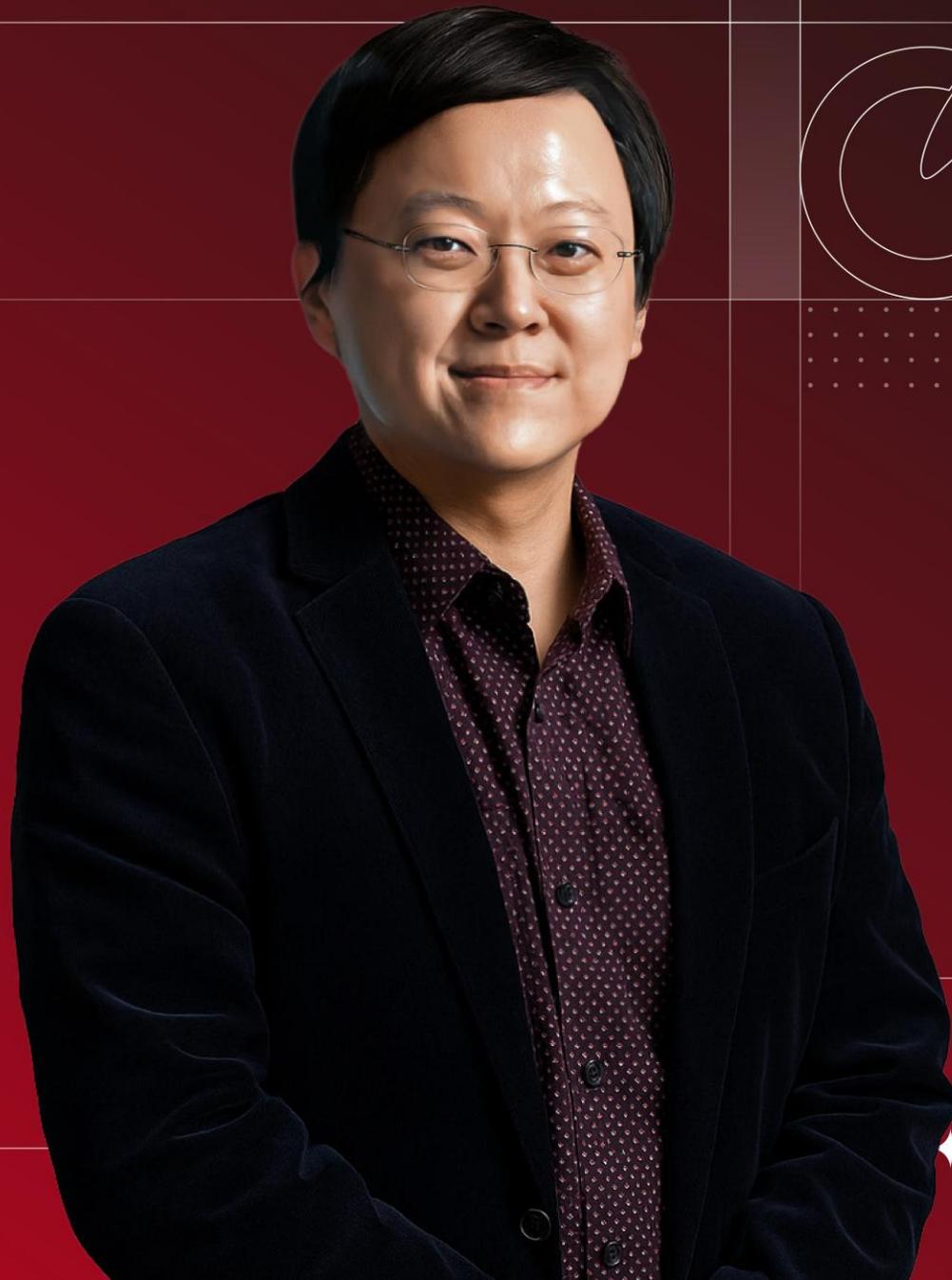




經營者的話

紅心辣椒娛樂科技股份有限公司(Cayenne Entertainment Technology Co., Ltd.)自民國(以下同)95年設立開始,乃以“Cayenne”此種充滿冒險與好奇的辣椒精神做為本公司事業發展的宗旨,全力以赴地探尋所有能夠改變娛樂體驗的可能性。

紅心辣椒自早年專營PC端遊戲、網頁遊戲、手遊等遊戲之代理、運營,到近期多角化跨域文創IP代理、主題式餐飲行業,乃是期望能在快速變化之消費環境中得有一立足之地。與此同時,在環境、環保意識之呼聲逐漸上揚之社會氛圍下,推動環境、社會和公司治理(ESG)亦是公司運營所不可或缺之一環。在社會環境變化之下,我們相信,欲獲得投資者、消費者等之青睞,除需為股東創造長期價值外,亦需同時為社會和環境面帶來正向的影響。



經營者的話

◆ 於環境方面：

紅心辣椒致力於提升企業內部環保意識，不單是口頭承諾減少碳排放，更是身體力行汰換辦公室老舊設備，以努力減少能源消耗、提升能源效率。此外，我們不僅希望能在自身運營中能達成所訂立之環保目標，亦期望能將環保意識植入每位員工之內心。

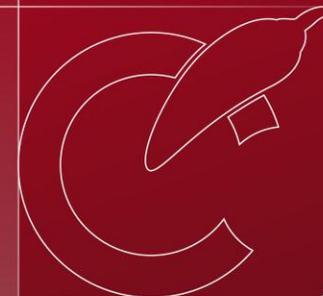
◆ 於社會方面：

紅心辣椒一直以來的經營願景，乃是以人為本，除期望能建立一更加平等、友善的工作環境外，並希望能成為員工及整體社會之積極支持者。於公司設立之初，即有致力於維繫、提升員工的福祉等，並希望每一位員工都能在健康、安全的環境中發揮其潛力。與此同時，我們也承諾將持續地為社會做出更多貢獻，就弱勢教育、公益團體等盡一份心力。

◆ 於治理方面：

我們將持續強化公司治理之架構，提升公司運營的透明度、誠信及商業道德標準。我們的長期願景，乃是建立一個以責任與透明為核心的企業治理模型，確保公司在各項決策中均考慮社會、環境及經濟的多方需求，並秉持最高標準的商業道德。

透過逐步實踐上述願景，我們期望能於不久的將來，落實公司永續發展之目標。





CHAPTER 01

永續經營

1.1
永續發展

1.2
利害關係人

1.3
重大主題

1.1 永續發展

永續發展推動小組

一、設置目的

ESG永續發展推動小組之設立，旨在整合公司內部各部門所職掌之資訊、資源以推動永續發展相關政策、策略與計劃之執行，並回應利害關係人所關注之各式議題、強化企業社會責任實踐，以期提升公司整體永續價值與競爭力。

二、審核及報告層級

本公司永續發展推動小組乃由公司治理主管擔任召集人，統合環境組、社會組以及公司治理組以進行永續發展相關作業之資料蒐集、編寫執行以及效益追蹤等。本小組每年向董事會至少報告一次有關公司永續發展之策略與實施成果。報告內容將含括重大永續議題、行動計畫及目標達成狀況。

三、召開會議頻率

永續發展推動小組原則上將按報告書編寫進度安排會議，必要時得依議題需求召開臨時會議。會議內容將檢視各項永續議題進度、盤點執行成效並研擬後續行動計畫。

四、向治理單位報告事項及頻率

年度報告：每年向董事會至少報告一次永續發展策略執行成果、達成狀況及未來計畫方向。

即時通報：當發生重大永續議題（如資安事件、重大利害關係人衝突、ESG評比重大變化）或鑑別出關鍵風險事項時，將視情節重大程度，不定期向董事會或其授權單位即時通報及提出因應建議。

五、永續發展推動小組組織

本公司之永續發展推動小組組織，乃依其功能權責分組為環境組、社會組及公司治理組，並由公司治理主管帶領之；小組成員則由各部門之同仁共同組成。

環境組：負責宣導、推動節能減碳措施、推行辦公場域環保措施及環境維護行動、內部資源管理及相關能耗管理。

社會組：負責員工相關權益與福利、人才吸引與職涯發展措施、促進社區參與行動、實踐公益活動。

公司治理組：協助改善、強化內部控制制度、落實公司治理與法規遵循、顧客關係管理、資安政策之制定以及落實、進行個資保護與資安演練作業。

永續發展推動小組

(召集人:公司治理主管)

環境組

- 宣導、推動節能減碳措施
- 內部資源及相關能耗管理
- 推行辦公場域環保措施及環境維護行動

社會組

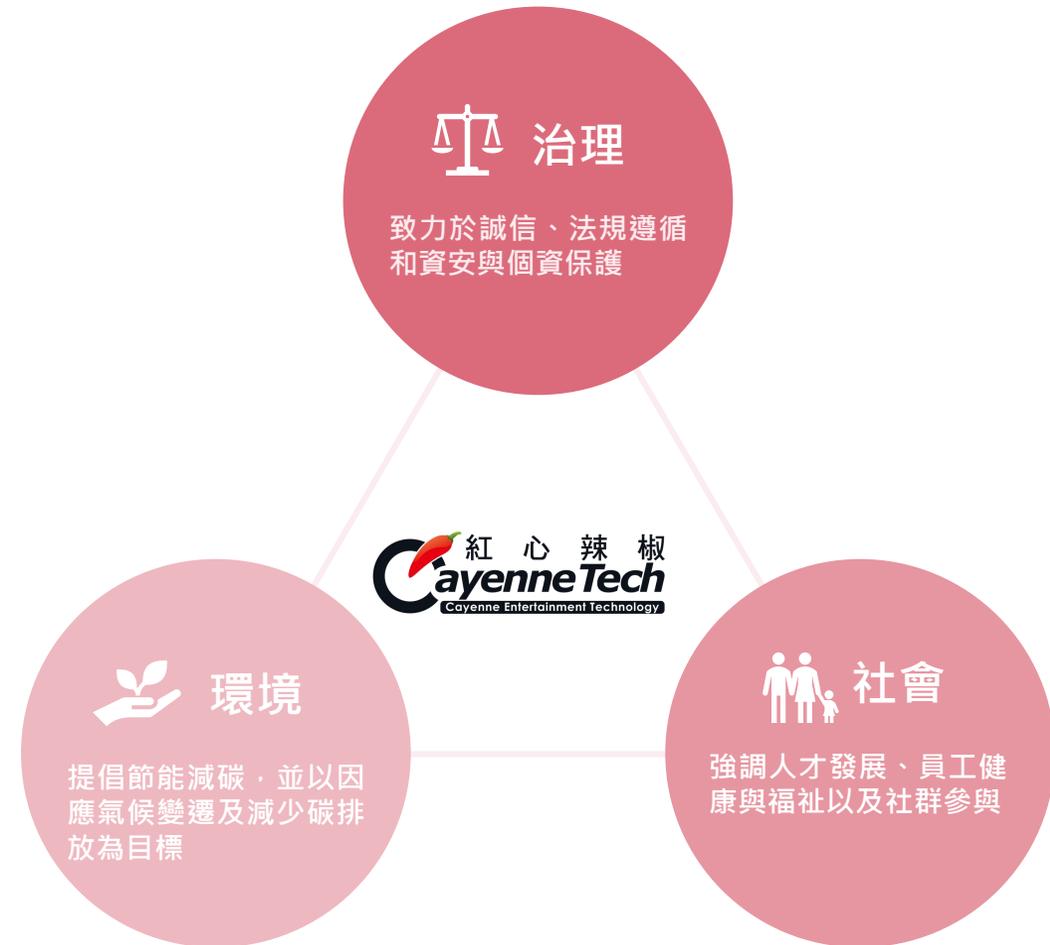
- 員工權益與福利
- 人才吸引與職涯發展
- 促進社區參與行動
- 實踐公益活動

公司治理組

- 改善、強化內部控制制度
- 落實公司治理、法規遵循
- 制定資安政策、落實個資保護與資安演練作業

永續發展策略及目標

紅心辣椒深知企業永續經營的價值與責任，為回應利害關係人期望，強化企業競爭力，公司依循ESG（環境、社會、公司治理）三大構面，制定具體的永續發展策略，並由ESG永續發展推動小組整合公司營運策略進行永續發展目標設定，指引我們擴大對環保及法規的遵循，提高員工福利來留任人才、消弭職場各種不平等條件以及落實溫室氣體盤查，持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。



永續發展策略及目標

環境面

雖然遊戲產業非屬高碳產業，但紅心辣椒仍從日常營運管理著手，提倡節能觀念以期降低碳排放。

13 氣候行動



- 提升辦公場域能源使用效率（如更換節能燈具、空調管理）
- 宣導紙本減量政策
- 落實溫室氣體盤查
- 廢棄物減量宣導

社會面

遊戲產業核心資產為企業人才與玩家社群，因此紅心辣椒重視員工培育、多元共融及用戶關係維護。

3 健康與福祉



- 建立具競爭力的薪酬與福利制度，吸引與留任人才
- 建構員工職涯發展路徑，推動持續學習與適才適任
- 建立玩家保護機制，包括遊戲分級、家長監護功能與客服支援

5 性別平等



- 落實性別平等與多元包容職場文化



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development

治理面

紅心辣椒秉持誠信經營之原則，致力於資訊透明化與法規遵循，並有強化資安防護與個資管理機制。

8 體面工作與經濟成長



- 多角化經營，增加收入來源、穩健經濟績效

16 制度的正義與和平



- 定期盤點ESG重大議題與風險，導入風險控管流程
- 定期追蹤法令變動，即時因應法規變動所帶來的影響
- 遵循上市公司治理準則，提升資訊揭露與股東溝通品質
- 強化資訊安全防護措施，定期執行資安演練與教育訓練

1.2 利害關係人

重大利害關係人鑑別

紅心辣椒利害關係人鑑別流程係參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 之指引，依照依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、張力(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)五大標準設計「利害關係人鑑別問卷」，並由總經理、各部門主管及ESG永續發展推動小組成員進行填寫，將各利害關係人與紅心辣椒之五大標準程度予以量化。

公司管理階層及ESG永續發展推動小組考量上述問卷統計結果，並就公司營運過程及價值鏈為評估後，即有鑑別出紅心辣椒之五大主要利害關係人，分別為：股東/投資人、員工、客戶、供應商、經銷商。



利害關係人議合

1.2 利害關係人

利害關係人	對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通成效	關注議題
股東 / 投資人	股東與投資人之支持與信賴為本公司運營所不可或缺之動力來源。因此，公司即致力於運營及財務相關資訊之透明化，以保障股東及投資人之權益。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公開資訊觀測站 2. 公司網站投資人資訊專頁 3. 年度股東大會 4. 法人說明會 5. 股務人員作為聯繫窗口 	<ul style="list-style-type: none"> • 每年固定召開股東大會、發行公司年報。 • 不定時參與法人說明會，說明公司產業及營運狀況。 • 重大訊息及時公告。 	<p>民國113年12月18日受統一證券邀請舉辦法人說明會向投資人說明公司財務及營運等相關資訊，並將相關資訊揭露於公開資訊觀測站。</p> <p>民國113年6月5日召開股東常會，對股東說明過去一年營業結果及財務報表，讓股東了解公司目前營運狀況及公司未來經營趨勢。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 人才培育與發展 • 經營績效 • 資訊安全與隱私保護 • 多元發展
聯絡資訊	發言人：蕭雅馨 總經理 代理發言人：游升志 財務長 聯絡信箱：ctg@cayennetech.com.tw			聯絡電話：+886-2-8751-1699	
員工	員工除為本公司之重要夥伴外，更是公司於運作上最堅實之後盾。因此，除維繫員工應有之權益外，更將積極地培育人才，以提升公司之競爭力。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 勞資會議 2. 職工福利委員會會議 3. 公司內部訊息公布 4. 新人教育訓練、員工在職訓練 	<ul style="list-style-type: none"> • 每季召開勞資會議。 • 福委會每月舉辦下午茶會等活動。 • 不定期內部員工訪談。 	<p>民國113年共召開4場勞資會議。</p> <p>民國113年共舉辦12次下午茶會。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 人才吸引與員工福利 • 法規遵循 • 資訊安全與隱私保護 • 多元發展
聯絡資訊	管理處人事部				
客戶	本公司一向秉持著提供予客戶最優良之服務之精神為經營。因此，滿足客戶之需求與期待、做好個人資料之保護，即為本公司之志業所在。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客服專線 2. 客服信箱 3. 公司官網 	<ul style="list-style-type: none"> • 按不同客戶以及消費者之需求，提供有客服專線以及客服信箱等各式溝通管道，並於上班時間及時回復。 	<p>民國113年共處理消保爭議案件5件。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 經營績效 • 法規遵循 • 資訊安全與隱私保護
聯絡資訊	客服專線：+886-2-8751-2168； 客服信箱：service@cayennetech.com.tw				

利害關係人議合

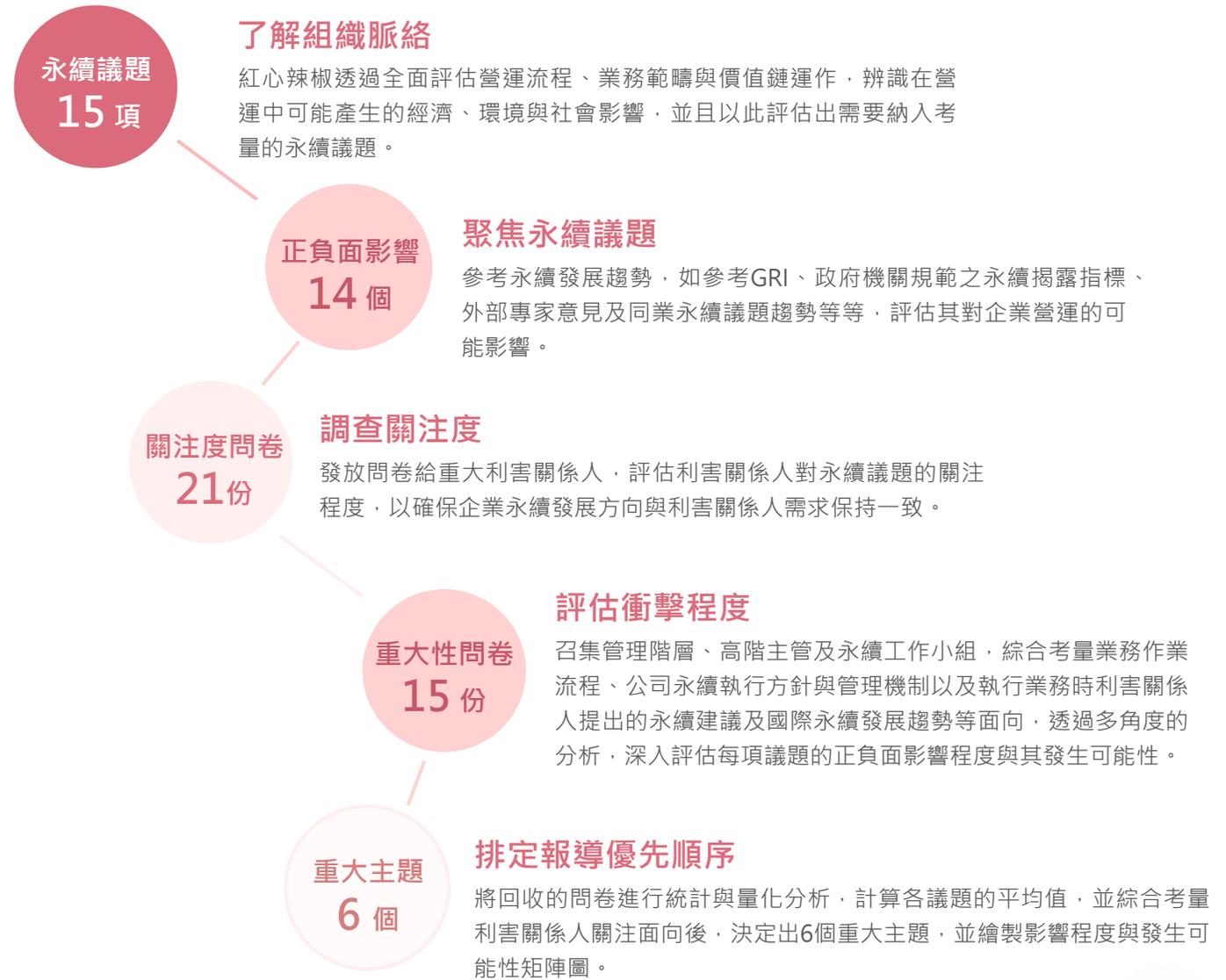
1.2 利害關係人

利害關係人	對本公司的意義	溝通管道	溝通頻率	溝通成效	關注議題
供應商	供應商實為本公司邁向永續發展之重要夥伴，如何於長期、穩固之合作關係中共同達成永續目標對公司而言即為一重要課題。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 遊戲展覽會偕同參與 2. 舉辦相關技術會議、研討會等 3. 不定期電話、E-Mail溝通 	<ul style="list-style-type: none"> • 按不同供應商之需求，不定期參與各式遊戲展覽會、舉辦相關會議等，並不時透過電話以及E-Mail交換意見。 	民國113年參加電玩展共計1場（台北國際電玩展）。	<ul style="list-style-type: none"> • 經營績效 • 法規遵循 • 多元發展 • 資訊安全與隱私保護
聯絡資訊	國際事業處				
經銷商	經銷商亦為本公司邁向永續發展之重要夥伴之一，如何於雙方、甚至多方合作關係中共同達成永續目標，對公司而言亦屬一重要課題。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 相關展會參與 2. 不定期電話、E-Mail溝通 	<ul style="list-style-type: none"> • 按不同經銷商之需求，不定期舉辦相關會議等，並不時透過電話以及E-Mail交換意見。 	民國113年共參加「設計玩創意展」、「插畫博覽會」、「禮品文具展」、「文博會」等四場展會。	<ul style="list-style-type: none"> • 經營績效 • 法規遵循 • 多元發展 • 人才培育與發展 • 人才吸引與員工福利 • 資訊安全與隱私保護
聯絡資訊	整合行銷處				

1.3 重大主題

重大主題鑑別流程

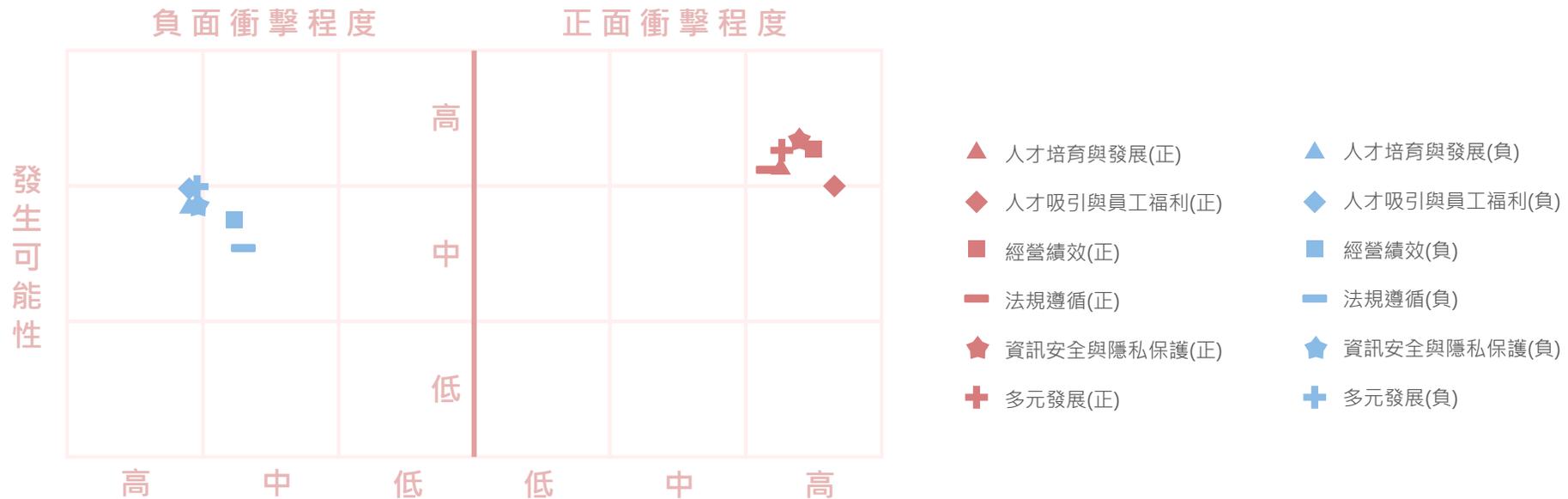
紅心辣椒根據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 所發布的 GRI 3-重大主題 2021 執行重大主題鑑別，包含了解組織脈絡、評估衝擊顯著性以及排定最顯著衝擊的報導優先順序，並針對選定之重大主題進行回應與揭露。



1.3 重大主題

紅心辣椒未來將每年定期審視重大主題的管理方針並追蹤績效，並且每三年執行一次內外部利害關係人調查之重大主題鑑別流程，若組織或所營事業產業環境遭遇重大變革，將視情況評估執行頻率，以期能夠即時反映最新趨勢與利害關係人關注議題，確保永續管理策略與實務作為持續具備相關性與前瞻性，進一步提升永續經營效能與資訊揭露品質。

重大主題矩陣圖



重大主題管理

1.3 重大主題

類別	重大主題	實際/潛在	衝擊	價值鏈衝擊						對應GRI準則	對應章節	
				紅心 辣椒	股東 /投資人	客戶	員工	供應商	經銷商			
治理	經營績效	實際	正面衝擊：公司追求穩定的盈虧狀況與有效的成本管理，提升利潤空間和財務狀況，幫助擴大市場份額、增加投資及研發資金，持續成長。	★	★	★			★	★	GRI 201	2.2 營運現況
		潛在	負面衝擊：市場波動及因應市場變化而產生的資本支出可能影響公司財務狀況。									
	法規遵循	實際	正面衝擊：及時更新並遵循各項法規（如環保、產品、勞動、財務等）以減少法律風險，避免因違規所產生的罰款或訴訟。	★		★			★	★	GRI 2-27	3.3 法規遵循
		潛在	負面衝擊：未及時遵循法律要求，導致遭受裁罰，影響公司聲譽。									
	資訊安全 與隱私保護	實際	正面衝擊：有效保護玩家的個人資料和隱私（如登入資訊、交易記錄、遊戲習慣等），可以增強玩家的信任，提升品牌忠誠度與市場競爭力。	★	★	★	★	★	★	★	GRI 418	3.4 資訊安全
		潛在	負面衝擊：如果發生數據洩露事件（如玩家個人資料外洩），將對公司聲譽造成重大影響，可能引發玩家抗議或大規模訴訟。									
	多元發展	實際	正面衝擊：多角化經營咖啡廳，能帶來額外收益之外，也降低對單一收入來源型態的依賴，避免單一市場表現不佳對企業整體造成重大影響。	★	★		★	★	★	★	自訂主題	4.1 多角化經營
		潛在	負面衝擊：聯名商品或跨界合作可能不符合目標玩家的偏好，導致投資回報不如預期。									

重大主題管理

1.3 重大主題

類別	重大主題	實際/潛在	衝擊	價值鏈衝擊						對應GRI準則	對應章節
				紅心 辣椒	股東 /投資人	客戶	員工	供應商	經銷商		
社會	人才吸引 與員工福利	實際	正面衝擊：提供優厚的員工福利（如職福會、團體保險、三節禮金等）能夠提升員工的滿意度，減少員工流失，增強員工對企業的忠誠度和歸屬感。	★			★			GRI 401	6.1 人力資源
		潛在	負面衝擊：若員工福利計劃過於繁瑣或設計不合理，可能會增加管理負擔，導致需要投入更多資源來維護福利項目。					★			
	人才培育 與發展	實際	正面衝擊：透過教育訓練和職業發展計劃，員工能提升其專業技能與知識，進而增強企業的整體競爭力及員工工作效率。	★	★		★			GRI 404	6.2 人才培訓
		潛在	負面衝擊：如果培訓計劃未能與公司的長期目標和需求對接，員工培訓可能無法發揮最大效益，甚至浪費資源。					★			

重大主題管理

1.3 重大主題

類別	重大主題	政策及行動	目標	年度行動 / 未來規劃
治理	經營績效	<ul style="list-style-type: none"> 強化核心產品與營運效率以提升獲利能力。 定期檢視與調整財務與投資策略，以應對市場波動。 積極拓展市場，開發新型態轉型業務。 	<ul style="list-style-type: none"> 控制營運費用以維持穩定營收與獲利。 增加代理遊戲、擴張IP授權產品經營版圖，以及拓展主題餐廳營運據點。 探詢異業結合之機會，以嘗試滿足多元消費之需求。 	<ul style="list-style-type: none"> 113年度新設立之餐飲事業部門創造\$7,891千元之營收。 113年度之營收較112年度上升約34%，達到40,029千元。
	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 落實法規修正追蹤、監看機制。 提供業務規範新訊、法普宣導。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續追蹤、掌握公司法規遵循情況，並開展法律風險評估。 改善內部規範遵循流程及內控內稽，確保各部門法規遵循實況。 將法律遵循融入公司文化。 	<ul style="list-style-type: none"> 113年度各法規違規受罰次數為0。 每年至少執行1次基礎法規規範宣導。

重大主題管理

1.3 重大主題

類別	重大主題	政策及行動	目標	年度行動 / 未來規劃
治理	資訊安全與隱私保護	<ul style="list-style-type: none"> 設立資安事件應變小組 (CSIRT)，以快速應對資訊安全事件之發生，並降低事件風險。 每年至少進行2次內部資訊安全查核。 每年進行滲透測試與安全評估。 	<ul style="list-style-type: none"> 強化內部資安稽核機制，提高資訊安全事件通報效率。 提升員工之資訊安全及隱私保護意識。 營運環境全面導入資安自動化管理與監控系統。 	<ul style="list-style-type: none"> 於114年度將落實員工資安教育宣導、訓練。 114年度將持續進行例行之資安風險評估與滲透測試。
	多元發展	<ul style="list-style-type: none"> 改良IP主題式裝潢場景，以提升顧客體驗。 定期追蹤顧客滿意度並分析銷售數據與客流量。 運用社群工具，掌握品牌曝光度及顧客之反應。 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃在國內重點商圈開設分店，並嘗試一店一主題之經營模式。 增強顧客體驗，追加菜單之多元性與更豐富之IP場景裝潢設計。 定期推出限量產品和季節性活動。 	<ul style="list-style-type: none"> 逐步提升菜單多樣性，並嘗試推出季節限定內容、活動。 114年度將至少舉辦6次IP主題更新。

重大主題管理

1.3 重大主題

類別	重大主題	政策及行動	目標	年度行動 / 未來規劃
社會	人才培育與發展	<ul style="list-style-type: none"> 建立基礎制度：協助各單位盤點部門未來人力情形，給予對應建議。 聚焦核心職能：優先規劃治理、法遵、專業技能等與營運目標相關課程。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立系統化的教育訓練與流程，增進員工基礎知識與強化專業技能。 整合內外部相關教育訓練資源，提升課程參與度與整體學習成效。 培育潛力員工，為公司持續儲備具發展潛力之關鍵人才。 	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員提供新人教育訓練，協助新人快速了解公司規章制度、環境及公司文化。 安排在职員工參與政府法令宣導會或外部機構舉辦之課程，強化專業知識與技能。 提供ESG相關主題課程予高階主管進修，以提升公司永續發展及競爭力。
	人才吸引與員工福利	<ul style="list-style-type: none"> 透過完善公司員工福利政策，吸引新進人才並使既有人才留任。 傾聽員工需求，持續規劃員工福利相關政策。 導入新人資系統，提升制度彈性與便利性。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立溝通機制與啟動策略規劃。 實施福利優化與追蹤成效。 建立持續改善與評估制度。 	<ul style="list-style-type: none"> 導入新人資系統並進行教育訓練，推廣使用習慣與應用流程。 公告請假制度彈性調整內容，透過主管與行政窗口進行制度宣導。 簡化現有請假與出勤制度流程，提升制度運行效率與員工操作便利性。 113年度總共舉辦2場IP咖啡廳檔期活動員工商售與餐飲折扣。 113年度共有45人參與年度檢康檢查。 開始評估「員工福利優化方案」的計畫期程及內容。



CHAPTER 02

公司概況

2.1
基本資料

2.2
營運現況

2.1 基本資料

公司簡介

紅心辣椒娛樂科技股份有限公司 (Cayenne Entertainment Technology Co., Ltd.) 期待能以 “Cayenne” 作為公司的精神象徵，全力以赴在網際網路上提供所有的玩家又嗆且辣更回味無窮的遊戲體驗，從各類休閒遊戲服務到主題式線上娛樂社群，以至於各種網際網路的個人化增值服務，最終我們將建構一個所有玩家都會喜愛的數位娛樂社群平台，所有能夠改變玩家娛樂體驗的可能性，都能在紅心辣椒的世界中找到。



公司名稱	紅心辣椒娛樂科技股份有限公司 (股票代號:4946)
成立日期	民國95年9月21日
產業別	文化創意類
市場別	上櫃
資本額	新台幣78,109,460元
員工人數	50人
負責人	鄧潤澤
公司總部所在位置	台北市內湖區瑞光路583巷31號3樓
公司其他營運據點	凱岩咖啡 忠孝營業所 地址：台北市大安區忠孝東路四段205巷7弄7號1樓

2.1 基本資料

參與公協會

外部組織名稱	類別	身分
台北市電腦商業同業公會	台灣資訊產業發展組織	會員

核心價值

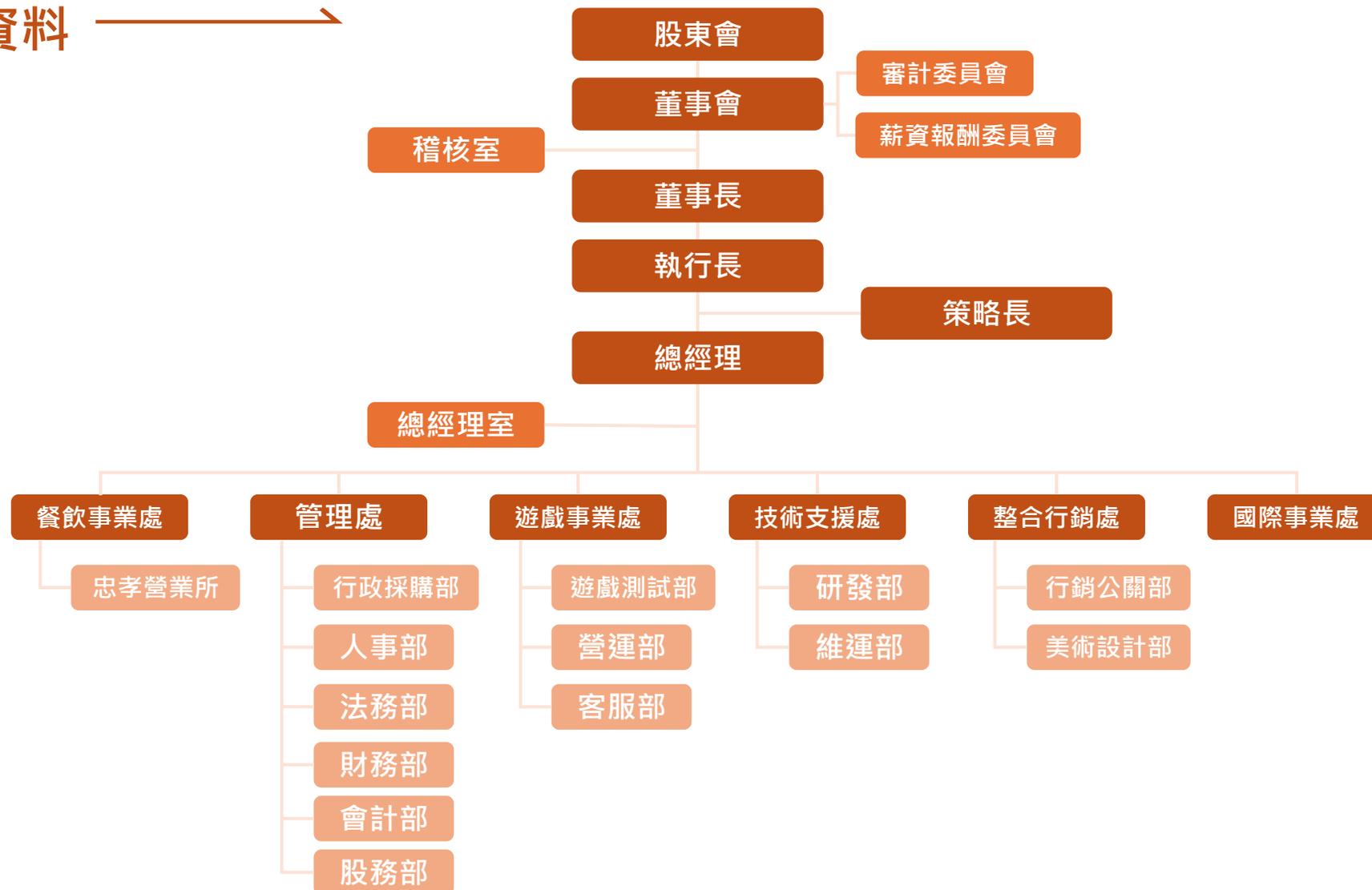
Cayenne(辣椒，或稱番椒)，原產於中美洲，是由茄科辣椒屬植物(Capsicum frutescens)的紅色果實曬乾後磨碎而成，既嗆且辣，具十分特殊之口感，十五世紀隨著哥倫布航海探險的冒險旅程被傳入了歐洲，從此成為美食中不可或缺的重要元素。

Cayenne從十五世紀的中南美洲出發，此後的五六百年中，傳遍了全世界，這是一段充滿了冒險好奇，卻讓人回味無窮的偉大旅程，更因此改變了人們對於美食的定義，擴充了全人類的生活內涵。我們將以這種辣椒精神做為本公司事業發展的宗旨，從民國95年的10月起，紅心辣椒娛樂科技將會陸續提供廣大玩家嗆辣刺激的各類遊戲服務，雖然我們是一家很年輕的公司，但我們從股東、發起人、主要幹部以至於每一名員工，都對網際網路娛樂服務充滿了熱情與堅持，我們願意通過我們的熱情再搭配上具策略性與邏輯性的事業推廣模式，達到提供玩家更優質服務的最高目標。



2.1 基本資料

組織架構



2.1 基本資料

公司重大記事與沿革

- 95年度** ● 紅心辣椒娛樂科技有限公司成立。
- 96年度** ●
1. 變更公司組織為股份有限公司。
 2. 與韓國遊戲大廠乙簽約代理《全民打棒球 Online》線上遊戲，掀起全台棒球熱潮。
 3. 與日本株式會社光榮簽約代理《真·三國無雙 Online》線上遊戲。
 4. 成立『Wasabii』會員網站。
- 111年度** ●
1. 3月推出首款MT系列放置手遊《我叫MT：經典再現》，本作由《我叫MT》官方動畫授權、明日世界遊戲Nextjoy Games研發，為經典端遊《魔獸世界》二創動畫作品，幽默風趣無厘頭的劇情對話，遊戲進程節奏流暢。故事講述在魔獸的艾澤拉斯大陸上，屬於部落陣營的牛頭人戰士「哀木涕」，在一次地下城冒險中偶然與夥伴們相遇，並組建了公會「菊爆大隊」，因而展開一連串有趣歷險。
 2. 與日本BANDAI NAMCO ONLINE攜手推出FPS端遊《鋼彈 EVOLUTION》於9月在日本、北美、歐洲及亞洲各地同步上市，該作品出自經典動畫《鋼彈》，玩家可以駕駛各具特色的機體，體驗充滿速度的操作樂趣。
- 112年度** ● 跨足代理文創IP《PINK&VEN》，取得台灣地區獨家代理。
- 113年度** ● 成立主題餐廳《Cayenne Café 凱岩咖啡主題餐廳》，以約50天為檔期的快閃型主題餐廳單檔以單一IP主題為核心進行，包含全店內外布置、角色餐點設計、周邊商品販售、互動活動等內容。

2.2 營運現況

重大主題：經營績效

本主題的重大原因

本公司以發行(代理)遊戲為主要營收來源，並透過多角化經營，如主題餐廳、代理IP產品來增加營收來源與獲利，以確保企業之永續經營，同時強化對股東、員工及其他利害關係人的價值創造能力。

影響與衝擊

正面衝擊

公司追求穩定的盈虧狀況與有效的成本管理，提升利潤空間和財務狀況，幫助擴大市場份額、增加投資及研發資金，持續成長。

負面衝擊

市場波動及因應市場變化而產生的資本支出可能影響公司財務狀況。

目標(短中長期)

短期

維持穩定營運，控制營運費用，獲得利潤

中期

增加代理遊戲、擴張IP授權產品經營版圖，以及拓展主題餐廳營運據點，獲得穩定成長

長期

維持原營運項目外，望眼異業結合，以滿足未來多元消費需求

政策 / 策略

- 強化核心產品與營運效率以提升獲利能力。
- 定期檢視與調整財務與投資策略，應對市場波動。
- 積極拓展市場，開發新型態轉型業務，分散市場風險。

有效性追蹤機制

- 定期財務績效審查與分析。
- 每季召開營運檢討會議追蹤營收與成本。
- 董事會與審計委員會監督財務與內控機制。

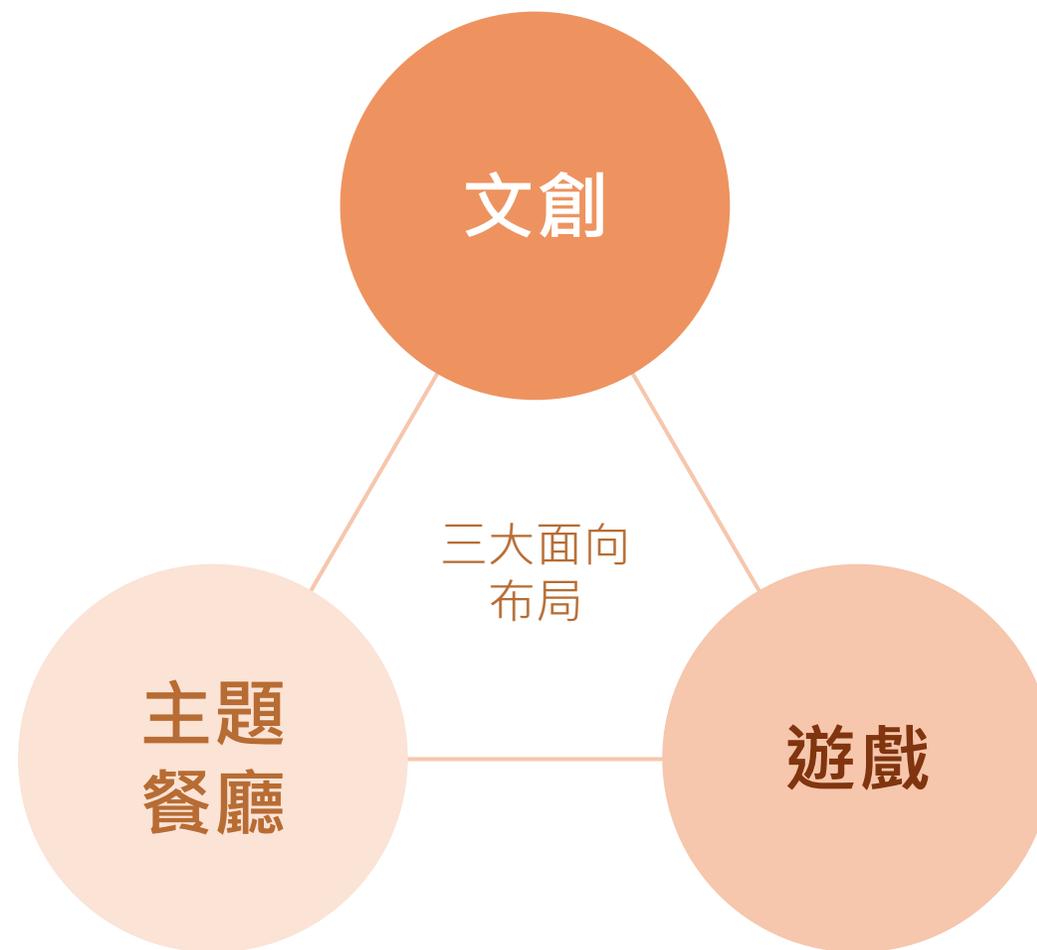
年度行動及措施

- 成立餐飲事業部門，並開設主題餐廳，創造新台幣\$7,891仟元的營收。
- 113年度經會計師簽證後合併財務報表，營收為新台幣\$40,029仟元，較112年度之\$29,732仟元，上升約34.63%。

2.2 營運現況

產品及服務

三大面向布局 多角經營 積極轉型



2.2 營運現況

文創

民國112年7月首次跨足文創代理領域，至今已擴增代理多款韓國、台灣等地之知名IP，並將其多元整合，創造話題與新鮮感。

代理品牌	業務面向	明年展望
<ul style="list-style-type: none"> 韓《PINK&VEN》 台《於是日常了》 台《六六水族》 台《肥嫩水獺》 台《啾啾妹》 台《醜白兔》 荷《梵谷》 	<ul style="list-style-type: none"> 品牌經紀 授權洽談 周邊商品製作 實體快閃店及展會出攤 聯名活動促成與聯名商品製作 內容拓增協助 社群經營 	<ul style="list-style-type: none"> 促進旗下品牌交叉連動,相互吸納粉絲流量 積極接洽與釋出授權,提升各品牌活躍感 擴增多國圖像文創類IP代理 增加Kpop IP項目



2.2 營運現況

遊戲

民國95年起，代理運營日、韓、中等地遊戲產品，見證網路遊戲發展歷程，推出多款家喻戶曉的端遊、頁遊及手遊，深耕台灣市場。



2.2 營運現況

主題餐廳

民國113年9月底《Cayenne Café 凱岩咖啡主題餐廳》於台北市東區商圈（捷運忠孝敦化站）開幕。以IP為核心打造，主題布置、拍照打卡、特色餐點、周邊商品等一站滿足。



2.2 營運現況

產業鏈

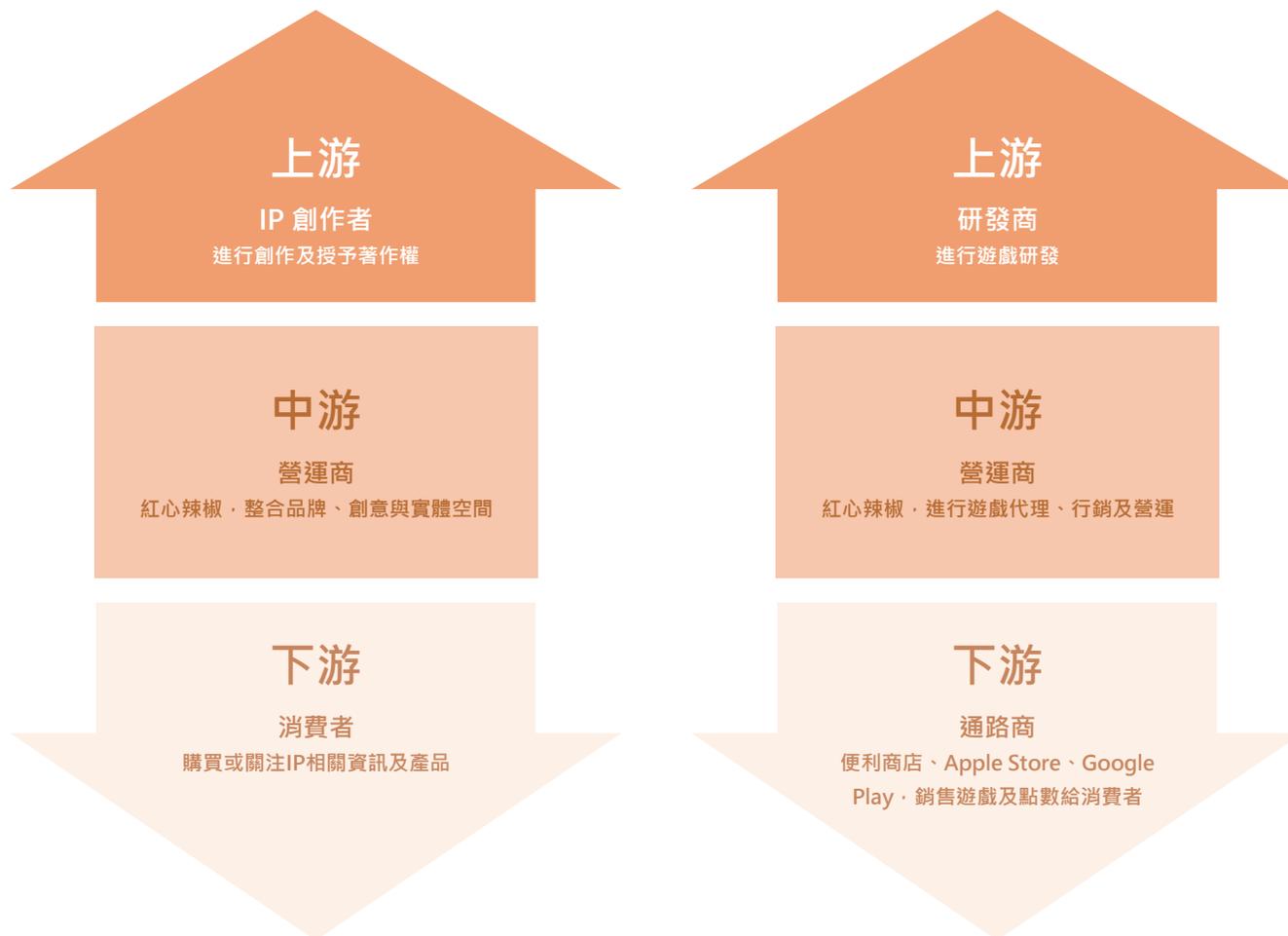
本公司主要業務為電腦遊戲與手機遊戲代理及遊戲電子商務平台營運管理，所處產業位置為產業中游。

本公司電腦遊戲因網路頻寬達到成熟穩定的階段，其產品經由網路下載主程式即可進行遊戲，點數經由零售通路等搭配行銷促銷活動，或以本公司自行經營之電子商務平台，將遊戲內容物或線上遊戲點數售予個人消費者。

手機遊戲產品經由Apple Store、Google Play兩大平台上架，將遊戲內容物或線上遊戲點數售予個人消費者。

文創及主題餐廳

遊戲



2.2 營運現況

營運績效

單位：新台幣仟元 / 每股盈餘：新台幣元

項目/年度(民國)	111 年	112 年	113 年
營業收入	114,084	29,732	40,029
營業毛利	34,534	(25,410)	(2,199)
營業利益	(84,249)	(92,859)	(70,172)
稅前損益	(89,962)	(93,198)	(81,855)
本期稅後損益	(117,306)	(93,190)	(81,855)
每股盈餘	(16.31)	(14.66)	(11.40)
員工福利金額	63,711	55,094	50,875

備註：

「員工福利金額」指的是公司提撥之薪資、勞健保、退休金、伙食費、訓練費及就業安定費，並包含提撥予福委會之福利金，作為辦理福利之用途，使用於：藝文購書、員工旅遊、生日慶賀、年節禮金等，提供給員工的福利之費用總額。



CHAPTER 03

公司治理

3.1
公司治理

3.2
誠信經營

3.3
法規遵循

3.4
資訊安全

3.1 公司治理

董事會治理架構及組成

本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》及實際營運需求，制定「公司治理守則」，並嚴格遵循相關法規，確保資訊透明揭露，以保障投資人、利害關係人及員工之權益。為強化公司治理，並設立薪酬委員會與審計委員會，且在內部組織中成立永續發展推動小組、職工福利委員會等功能性單位，以完善治理架構，促進企業永續發展。

董事會強調獨立運作及透明化之功能，董事及獨立董事皆屬單獨之個體，獨立行使其應有職權。其董事會成員及能力資訊如下所示：

職稱	姓名	國籍	性別	學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	初次選任日期(民國)	年齡	多元文化核心能力
董事長	鄧潤澤	中華民國	男	美國柏克萊大學管理學 碩士 南加州大學電機 碩士 1. 瑞士商瑞銀華實財務顧問(股)公司證券 分析師 2. 統一國際開發(股)公司基金經理人 3. 統一證券投資顧問(股)公司副總經理 4. 上海天希網路技術有限公司董事長 5. 天聯世紀信息技術(上海)有限公司執行長	1. Times Online Limited 董事長 2. Johnny Brothers Holding Limited 董事長 3. Johnny & Justin Corporation 董事長 4. 辣椒方舟移動數位股份有限公司 董事長 5. 碩辣椒股份有限公司 董事長兼執行長 6. 傲世辣椒株式會社 董事長 7. 統一證券投資信託股份有限公司 董事長 8. 傲世辣椒有限公司 董事 9. 健勤投資股份有限公司 董事 10. 鈦甲數位科技股份有限公司 董事 11. 股往金來股份有限公司 董事長 12. 遊戲人間有限公司 董事 13. 紅心辣椒娛樂科技股份有限公司 董事長	111.6.23	51-60歲	<ul style="list-style-type: none"> 營運判斷能力 經營管理能力 危機處理能力 產業知識能力 國際市場能力 領導能力 決策能力

董事會治理架構及組成

3.1 公司治理

職稱	姓名	國籍	性別	學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	初次選任日期(民國)	年齡	多元文化核心能力
董事	梁國雄	中華民國	男	中國文化大學日本研究所 1. 紅心辣椒娛樂科技股份有限公司遊戲事業處副理 2. 辣椒方舟移動數位股份有限公司 總經理	1. 紅心辣椒娛樂科技股份有限公司 副董事長 2. 辣椒方舟移動數位股份有限公司 監察人 3. 傲世辣椒株式會社 董事 4. 碩辣椒股份有限公司 監察人	112.4.10	41-50歲	<ul style="list-style-type: none"> 營運判斷能力 經營管理能力 危機處理能力 產業知識能力 國際市場能力 領導能力 決策能力
董事	姜志達	中華民國	男	東吳大學 經濟學系 1. 金禾探有限公司負責人 2. 根合有限公司負責人 3. 金禾運有限公司負責人	1. 根合有限公司 負責人 2. 金禾運有限公司 負責人 3. 金禾康有限公司 經理人 4. 碩辣椒股份有限公司 董事	111.6.23	51-60歲	<ul style="list-style-type: none"> 營運判斷能力 經營管理能力 危機處理能力 領導能力 決策能力
董事	朱康元	中華民國	男	美國華盛頓大學企管碩士 1. 宏碁股份有限公司系統發展部銷售主任 2. 唯勝實業股份有限公司業務總監	1. 唯勝實業股份有限公司董事/總經理 2. 添勝實業股份有限公司監察人	111.6.23	41-50歲	<ul style="list-style-type: none"> 營運判斷能力 經營管理能力 危機處理能力 領導能力 決策能力

董事會治理架構及組成

3.1 公司治理

職稱	姓名	國籍	性別	學經歷	目前兼任本公司及其他公司之職務	初次選任日期(民國)	年齡	多元文化核心能力
獨立董事	杜靜婷	中華民國	女	加州州立大學多明格茲希爾分校企管碩士 1.SKECHERS USA,INC. Sr.International Trade Finance Specialist 2.SKECHERS USA,INC. International Account Manager (Junior) 3.TA CHEN INTERNATIONAL,INC. Project Manager	1. 圓祥國際有限公司 董事/總經理 2. 圓祥企業股份有限公司 董事長/總經理 3. 威競投資有限公司 董事長	111.6.23	41-50歲	<ul style="list-style-type: none"> 營運判斷能力 經營管理能力 危機處理能力 產業知識能力 國際市場能力 領導能力 決策能力
獨立董事	曹曉虹	中華民國	女	政治大學經營管理碩士 1.光隆實業股份有限公司財務長	1. 捷服生醫股份有限公司 監察人 2. 歐付寶電子支付股份有限公司獨立董事	111.6.23	51-60歲	<ul style="list-style-type: none"> 營運判斷能力 會計及財務分析能力 經營管理能力 危機處理能力 產業知識能力 領導能力 決策能力
獨立董事	劉稟洪	中華民國	男	中興大學法律系學士 1. 台北市政府勞工局基金管理委員 2. 理律法律事務所顧問退休	1. 茂為歐買尬數位科技股份有限公司董事 2. 仁易靈芝國際股份有限公司監察人 3. 財團法人管理與資訊研究發展基金會董事	111.6.23	61-70歲	<ul style="list-style-type: none"> 營運判斷能力 經營管理能力 危機處理能力 產業知識能力 領導能力 決策能力

3.1 公司治理

董事會提名及遴選

本公司除《公司章程》外，另訂有《董事選舉作業管理辦法》及依公司法第192條，制定《董事提名及股東提案辦法》明定董事及獨立董事選任方式、提名應備文件及評估標準，公司設有7-9席董事，其中包含3席獨立董事，每次任期3年，以確保董事會的專業性與獨立性。

董事長與總經理分由不同人士擔任，董事長主持董事會並負責監督公司各項政策執行，而總經理負責業務經營與推行策略，並透過「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「內部稽核與監控機制」等制度，規範管理階層行為，以確保公司治理的有效運作。董事會成員組成已考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

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

董事會進修情形

為強化董事專業職能，本公司定期安排進修課程予董事，並協助董事報名。七位董事（含獨立董事）均符合『上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點』所規定之進修時數。詳細進修課程與時數請參閱本公司113年度年報第 35-36 頁或公開資訊觀測站。



董事會利益迴避

3.1 公司治理

本公司依據《董事會議事運作管理》、《公司治理守則》及《誠信經營守則》等相關規範，建立明確的利益迴避機制，確保董事會決策之公正性與透明度。當董事會會議事項涉及董事本人或其代表法人之利益關係，且該事項可能對公司產生利益之衝突時，該名董事應遵循利益迴避原則，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益之虞時，不得加入討論及表決，並於決議時予以迴避，該董事亦不得代理其他董事行使表決權，以確保決策過程的獨立性與客觀性。為進一步強化利益迴避管理，公司董事應持有高度自律及獨立性，審慎處理會議所列議案，並落實相關機制，如建立會議記錄制度，將利益迴避事項完整紀錄於會議紀錄內，並定期檢討與優化該制度，以確保符合公司治理原則，維護全體股東及利害關係人之權益。

紅心辣椒 113年度利益迴避事項如下：

董事會日期 (民國)	董事姓名	議案內容	利益迴避原因	參與表決情形
113.02.22	梁國雄	經理人年終獎金案	董事兼任經理人	離席不參與討論及表決
113.03.13	鄧潤澤	擬參與子公司碩辣椒股份有限公司現金增資案	董事兼任子公司董事	離席不參與討論及表決
113.03.13	姜志達	擬參與子公司碩辣椒股份有限公司現金增資案	董事兼任子公司董事	離席不參與討論及表決
113.08.07	鄧潤澤	擬參與子公司碩辣椒股份有限公司現金增資案	董事兼任子公司董事	離席不參與討論及表決
113.08.07	姜志達	擬參與子公司碩辣椒股份有限公司現金增資案	董事兼任子公司董事	離席不參與討論及表決
113.08.07	鄧潤澤	一年內累積取得同一有價證券達實收資本額20%案	董事兼任子公司董事	離席不參與討論及表決
113.08.07	姜志達	一年內累積取得同一有價證券達實收資本額20%案	董事兼任子公司董事	離席不參與討論及表決
113.12.27	鄧潤澤	擬參與子公司碩辣椒股份有限公司現金增資案	董事兼任子公司董事	離席不參與討論及表決
113.12.27	姜志達	擬參與子公司碩辣椒股份有限公司現金增資案	董事兼任子公司董事	離席不參與討論及表決

董事會出席情況

113年度共召開11次董事會議，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
董事長	鄧潤澤	11	0	100%
董事	梁國雄	10	0	90.91%
董事	姜志達	10	0	90.91%
董事	朱康元	10	0	90.91%
獨立董事	杜靜婷	4	6	36.36%
獨立董事	曹曉虹	11	0	100%
獨立董事	劉稟洪	11	0	100%

董事會績效評估

本公司董事會績效評估，係依據《董事會績效評估辦法》，每年執行一次評估，並於次一年度第一季結束前將評估結果提報董事會，評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。

評估內容包含五大面向：

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及內部控制。

對於個別董事自我績效評估面向則包含：

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及內部控制，據以落實公司治理，提升董事會功能。

評估對象	評估期間(民國)	評估內容	評估結果
董事會	113/1/1 - 113/12/31	1. 對公司營運之參與程度。 2. 提升董事會決策品質。 3. 董事會組成與結構。 4. 董事的選任及持續進修。 5. 內部控制	優
董事成員	113/1/1 - 113/12/31	1. 公司目標與任務之掌握。 2. 董事職責認知。 3. 對公司營運之參與程度。 4. 內部關係經營與溝通。 5. 董事之專業及持續進修。 6. 內部控制。	優
功能性委員會	113/1/1 - 113/12/31	1. 對公司營運之參與程度。 2. 功能性委員會職責認知。 3. 提升功能性委員會決策品質。 4. 功能性委員會組成及成員選任。	優

薪酬委員會及董事會薪酬政策

本公司董事酬金依本公司「公司章程」第 22 條之規定，每年度總決算如有盈餘，應先提撥百分之一至百分之三為員工酬勞及不超過百分之三為董事酬勞，並考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議，給予合理報酬。個別董事酬金依據「董事及經理人績效評估辦法」作為評核之依循，並依「董事酬金管理辦法」視依個別董事對公司營運參與程度及貢獻價值分派之。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

有關最高治理單位及高階經理人之薪酬細節，請參考本公司113年度年報第10-13頁。

為健全本公司董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」，於民國100年11月18日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並於民國100年11月18日正式設立「薪資報酬委員會」。

本公司薪資報酬委員會職責係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」第 7 條規定，範圍如下：

1. 定期檢討本規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

有關113年度薪資報酬委員會決議事項，請參考本公司113年度年報第38-40頁。

薪資報酬委員會成員列表

職稱	姓名
召集人	杜靜婷
委員	曹曉虹
委員	劉稟洪

113年度薪資報酬委員會委員出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
獨立董事	杜靜婷	2	2	50%
獨立董事	曹曉虹	4	0	100%
獨立董事	劉稟洪	4	0	100%

審計委員會

3.1 公司治理

本公司審計委員會由 3 名獨立董事組成，旨在協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度。

審計委員會主要職權事項如下：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任、報酬及適任性、獨立性及績效之評估。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告及須經會計師查核簽證之第二季財務報告。
11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。

有關113年度審計委員會決議事項，請參考113年度年報第38-40頁。

審計委員會成員列表	
職稱	姓名
召集人	杜靜婷
委員	曹曉虹
委員	劉稟洪

113年度審計委員會委員出席情形				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席比率(%)
獨立董事	杜靜婷	5	5	50%
獨立董事	曹曉虹	10	0	100%
獨立董事	劉稟洪	10	0	100%

3.2 誠信經營

誠信經營守則

為維繫本公司首重誠信經營之企業文化以達健全發展之目標，並建設良好之商業運作架構，本公司乃參照上市上櫃公司誠信經營守則而制定有「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等，並於民國110年3月19日業經董事會核准在案。其中除有載明公司之董事會成員及管理階層於執行業務時皆應盡善良管理人之注意義務、審慎行使職權外，並有具體規範本公司職員於執行業務時所應注意、遵循之與公司誠信經營政策相關之事項，從而由上而下完整落實誠信經營之理念。

此外，本公司亦有持續本於廉潔、透明及負責之經營理念，擬定以誠信為基礎之相關政策以待落實，期能建構更加完善之永續經營環境。

檢舉管道	
受理單位	永續發展推動小組—公司治理組
通訊地址	台北市內湖區瑞光路583巷31號3樓
檢舉信箱	fd@cayennetech.com.tw

本公司於民國113年並未發生違反誠信經營守則相關檢舉事件。

3.3 法規遵循

重大主題：法規遵循

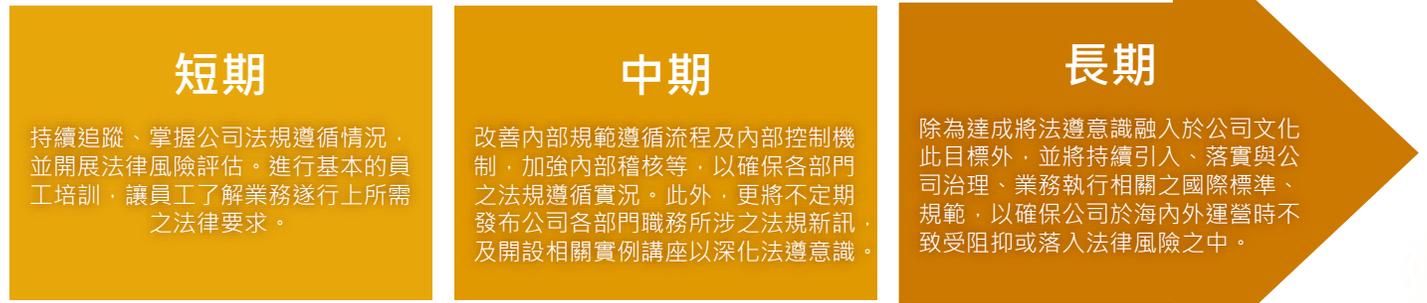
◆ 本主題的重大原因

法規遵循對於本公司而言實具有深遠之重要性。首先，此將可幫助公司減少法律風險，避免遭遇罰款或經歷爭訟等不利後果。其次，恪遵法規有助於提升公司的公信力、商譽，並增加投資者的信任度，從而提高公司在市場上的競爭優勢。此外，依循與環保及社會議題相關之法規範亦對於公司的發展前景帶有助益，除能提升資源利用效率外，並能減少潛在的公眾輿論。最後，將遵法理念內化為公司文化，實有助於公司日後接軌各式國際標準時得以更加順利，進而拓展海外市場。因此，遵循法規對公司維持運營之合法性、建構品牌形象以及促使公司得以長期穩定增長等可謂至關重要。

◆ 影響與衝擊

正面衝擊	即時更新並遵循各項法規（如環保、產品、勞動、財務等）以減少法律風險，避免因違規產生罰款或訴訟。
負面衝擊	未及時遵循法律要求，導致遭受裁罰，影響公司聲譽。

◆ 目標(短中長期)



3.3 法規遵循

重大主題：法規遵循

◆ 政策 / 策略

本公司在法規遵循方面，已有透過多層次的措施來確保運營之合法性以期降低遭遇風險之可能：

- 公司之法務部門將定期追蹤公司於運營上是否有符合現行之法律要求，並在法律預告修正抑或變動時及時地進行調整。並不定期與各部門討論、評估部門相關措施所將面臨之法律風險。
- 藉公司內部郵件、內部訓練等對員工進行不定期之法律及相關行政規定之宣導與解說，幫助員工了解相關條文、規定之內容，使員工自然而然地將相關法遵意識融入於日常工作之中。
- 聘請外部法律顧問，於面對罕見、複雜的商務法律問題以及訴訟程序時，得以獲取更為專業之意見及指導。除有助於解決爭訟外，並能於公司進行重大決策時於實體以及程序面上提供更進一步之法律風險分析。
- 將法律遵循與企業文化二者相互結合，使之成為企業之核心價值之一，並求能在市場中博得更高的信任度以達穩定之發展。

◆ 有效性追蹤機制

法規修正追蹤、監看機制：

由於公司業務所涉之法規範常有增、刪、修正之情，公司法務部門將持續追蹤、監控所有與公司業務運營相關之法律變更、修法動態以及國際標準、規範之變更修訂等，並時刻與外部法律顧問或相關專業機構為交流、合作，從而適時、適度調整、變更公司之相關政策、管理辦法以及作業程序。

法規新訊發布與宣導：

除前述追蹤公司業務相關之法規範修正外，並將適時提供全體員工相關修法新訊以及應對宣導，以逐步培養員工之遵法意識。

◆ 年度行動及措施

- 113年度各法規違規受罰次數為0。
- 每年至少執行1次基礎法規規範宣導。

重大主題：法規遵循

3.3法規遵循

類別	法規及事件	遭受罰款		非遭受罰款	
		次數	事件概述	次數	事件概述
公司治理	公司法	0	無	0	無
	商業法				
	證券金融法規				
	資訊安全洩漏				
	個人資料保護法				
貪污或不誠信行為					
勞工權益	性平法及任何歧視相關法規	0	無	0	無
	強迫勞動				
	雇用童工				
環保相關	侵害同仁人權	0	無	0	無
	廢棄物清理法				
	空氣污染防治法				
	水污染防治法				
產品相關	嚴重洩露事件	0	無	0	無
	消費者保護法				
	智慧財產權相關法令				
	誇大或不實廣告				

本公司於民國113年並未發生違反誠信經營守則相關檢舉事件。

3.4 資訊安全

重大主題：資訊安全與隱私保護

◆ 本主題的重大原因

在數位時代，資訊安全與隱私保護已成為企業社會責任的核心議題。由於企業營運涉及大量機密資料與個人資訊，若發生資料外洩或安全漏洞，不僅會影響客戶信任與企業聲譽，還可能導致法規罰則與財務損失。此外，隨著資訊安全法規（如臺灣個人資料保護法）的強化，企業有義務建立健全的資安管理機制，以確保營運穩定並維護利害關係人的權益。

◆ 影響與衝擊

正面衝擊	有效保護玩家的個人資料和隱私（如登入資訊、交易記錄、遊戲習慣等），可以增強玩家的信任，提升品牌忠誠度與市場競爭力。
負面衝擊	如果發生數據洩露事件（如玩家個人資料外洩），將對公司聲譽造成重大影響，可能引發玩家抗議或大規模訴訟。

◆ 目標(短中長期)



3.4 資訊安全

重大主題：資訊安全與隱私保護

政策 / 策略

資訊安全政策：
維護公司資訊之機密性、完整性與可用性，保障使用者資料。

隱私保護政策：
保護公司網路資訊，避免未經授權的存取與修改。

資安事件應變機制：
設立資安事件應變小組（CSIRT），確保發生資訊安全事件時能快速應對與降低風險。

員工教育訓練：
定期舉辦資訊安全與隱私保護培訓，提高員工資安意識與防範能力。

有效性追蹤機制

- 資安事件應變時間（MTTR）縮短 20%。
- 每年至少進行 2 次資訊安全查核。
- 每年進行滲透測試與安全評估。

年度行動及措施

- 員工資安教育宣導、訓練。
- 資安風險評估與滲透測試。

資訊安全管理

本公司目前已建立完整的網路及電腦安全防护系統以嚴加控管，並透過每年檢視、評估網路安全規章及程序等，以確保該防護系統之功能適當性及有效性，以及相關重要功能之運作。



3.4 資訊安全

重大主題：資訊安全與隱私保護

◆ 客戶隱私保護

資料存儲與保護：

對所收集的個人資料進行加密儲存，並於安全的環境中保管，防止資料遭竊或有洩露情事。

資料使用與權限：

依照企業內部規定以及法規之要求進行資料的使用與處理，進一步確保僅有具備相關權限之人員方能存取。

保密義務：

公司每位員工皆須承諾對於工作中所接觸之各式個人資料皆須嚴加保密，不得於未經授權抑或同意之情形下為使用或對外揭露之。

資安處理要求：

公司每位員工皆應遵守公司所制定的資訊安全規範，確保資料處理之過程皆得符合資安要求。

加強宣導密碼安全性：

要求玩家設置高強度密碼，並定期更換之。

加密通信：

使用加密技術（如HTTPS）來保護玩家與伺服器之間的通信，防止資料在傳輸過程中被竊取。

若有發生個資外洩事件，應執行以下措施：

事件回報與調查	在發生安全事件後，應立即啟動內部調查程序，確定事件的範圍和原因，並追蹤可疑行為。
漏洞修補與改進	根據事件調查結果，對系統中的漏洞進行修補，並更新安全防护機制，避免類似問題再次發生。

本公司於民國113年末發生重大資安或重大個資外洩事件，亦無因機密資訊洩漏影響客戶、供應商與員工個資，及遭受罰款之情事。

3.4 資訊安全

資訊安全小組

小組成員及權責：

角色	權責
IT 主管	負責資訊安全政策之制定與執行，確保符合法規與公司治理要求。 主導資安風險評估與改善計畫，規劃並執行資訊安全技術架構，負責 IT 系統防護與安全監控。 落實存取控制、加密技術、端點安全防護等資安機制。
資安工程師	監控資安事件與異常行為，執行資安應變計畫。 定期進行滲透測試與弱點掃描，提升系統安全性。
法務	確保公司資訊安全與隱私保護符合臺灣個人資料保護法等法規。 定期審查並更新資安政策與標準作業程序 (SOP) 。
內部稽核專員	負責資訊安全內部查核，確保各單位遵循資安政策。 定期檢視資訊安全管理制度的有效性，提出改善建議。

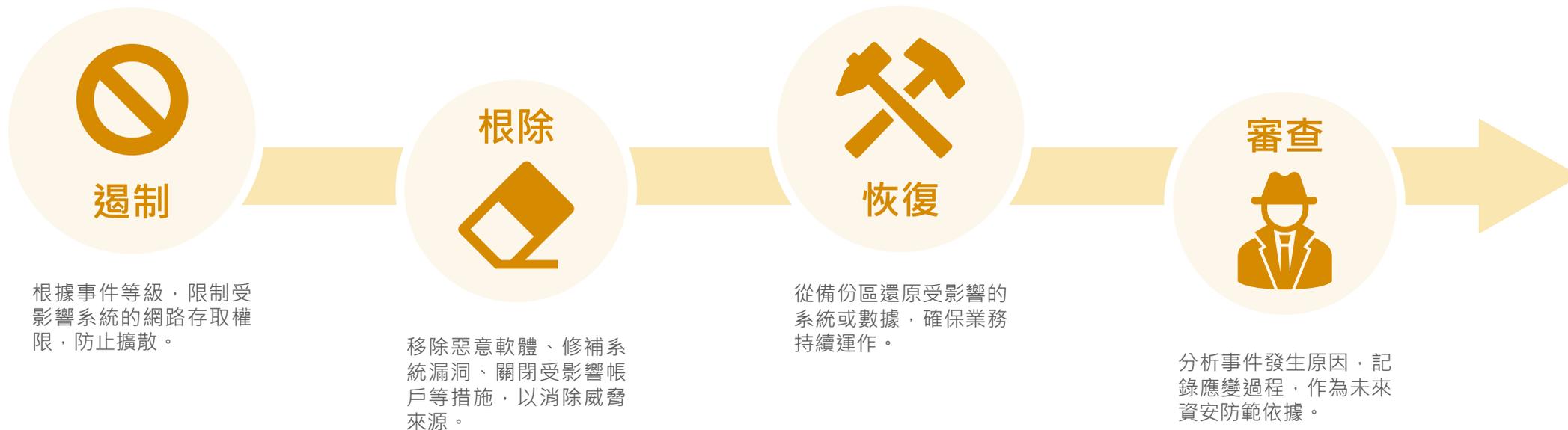
資訊安全小組架構圖：



3.4 資訊安全

資訊安全通報及因應

任何員工、系統監控工具或第三方發現異常時，應立即記錄事件細節（如時間、影響範圍、受影響系統等），並且確定事件發生的技術、管理或人為因素，記錄所有關鍵時間點及應變行動，以利優化未來應對策略，最後修補系統漏洞，強化防火牆、IDS/IPS 設定。





CHAPTER 04

經營管理

4.1
多角化經營

4.2
客戶管理

4.1 多角化經營

重大主題：多元發展

◆ 本主題的重大原因

多角化經營主題式IP餐廳能夠吸引大量之忠實粉絲，增強顧客黏著度並穩定公司之收入。此外，除了餐點之提供外，與知名IP合作之主題布置餐廳同時還能拓展周邊商品之銷售、吸引其他品牌 / IP共同合辦主題活動等，進而增加多元收入來源、創造品牌效應。

同時，餐廳透過與知名IP聯動之經營模式，除在市場上得具備有較高的辨識度外，透過知名IP的影響力亦能迅速提高餐廳品牌之曝光度。

綜上，多角化之經營模式除有助於創造品牌效應、提升公司之品牌價值外，更將使公司能擁有多元之收入來源及拓展契機。

◆ 影響與衝擊

正面衝擊	多角化經營咖啡廳，能帶來額外收益之外，也降低對單一收入來源型態的依賴，避免單一市場表現不佳對企業整體造成重大影響。
負面衝擊	聯名商品或跨界合作可能不符合目標玩家的偏好，導致投資回報不如預期。

◆ 目標(短中長期)

短期	中期	長期
<ul style="list-style-type: none"> 開設新店持續引發關注：規劃在合適之熱門商圈設立新門市，吸引相關顧客族群之關注。 推出限量商品與主題活動：定期推出限量產品和季節性活動。社交媒體營銷：利用社群平台發起各式活動，進而維繫與消費者間的互動以及品牌曝光度。 	<ul style="list-style-type: none"> 增強顧客體驗：追加菜單之多元性、與IP之連結性以及更豐富之IP場景裝潢設計。 品牌聯名：跨領域與其他品牌聯名推出自製IP限定產品（如服飾品牌、飾品品牌等）。 	<ul style="list-style-type: none"> 拓展門市與品牌延伸：嘗試將所開設之分店以一店一主題之模式為經營。 IP內容創新與合作：持續更新主題，深化與IP擁有者的合作、甚而合作創建與餐廳品牌聯動之延伸IP世界觀。

4.1 多角化經營

重大主題：多元發展

政策 / 策略

品牌聯名與跨界合作：

與其他知名品牌或IP進行合作，推出限量版產品或限定活動，以吸引更多粉絲和顧客，並提高餐廳於市場上的曝光度。例如，與流行電影或動漫IP合作推出主題餐點或特別活動，創造話題效應。

提升顧客體驗：

透過主題裝潢、豐富之設計場景等內容加強餐廳內部設計以營造氛圍，使顧客能夠深入體驗著名IP的世界觀、故事背景，讓餐廳不僅是一個用餐場所，更是一個沉浸式的娛樂體驗空間。

數位化轉型與社交媒體營銷：

積極利用數位化工具與社群平台進行宣傳，並透過舉辦線上 / 下活動與粉絲互動，進而吸引、拓展更多年輕顧客群體，增加品牌曝光度和顧客參與度。

多元化收入來源：

除了餐飲業務，並將進一步合作開發與各大IP相關的特典、周邊、限量商品等，除進一步提升顧客的消費體驗和品牌忠誠度外，並得增加額外的收入。

有效性追蹤機制

顧客滿意度調查：

定期進行顧客滿意度追蹤，收集顧客對餐廳環境、菜單、服務、品牌活動等的意見回饋。

銷售與營收分析：

定期分析餐廳的銷售數據、客流量和營收增長，尤其是在推出新菜單、主題活動或限量商品後。此外，並比較不同時間段的營業額，評估哪些策略最能吸引、促發顧客消費。

社群媒體監測：

分析社群媒體流量、評論等內容，追蹤公司餐廳品牌在各大平台的曝光度、互動率以及顧客之反應，並進一步分析粉絲數量之變化、轉文分享次數、評論品質 / 內容等指標，從而評估各式行銷活動之成效以及不同IP熱度之差異，以作為日後規劃之參考。

年度行動及措施

開設新店以擴展業務：

選擇國內關鍵商圈開設新餐廳，提升品牌覆蓋率。

品牌聯名與主題活動：

每年至少舉辦6次IP主題更新，並與知名IP合作推出限定菜單及周邊商品、舉辦粉絲活動。

菜單品項多樣化、推出季節限定內容：

除規劃提升菜單豐富度外，並將於檔期中分別推出期間限定菜單、來店贈禮、周邊商品等，吸引顧客回流。

4.1 多角化經營

◆ 多角化動機

本公司之所以選擇多角化經營，除為分散風險、擴大市場機會、以及提高公司本身之競爭力以外，透過進入不同的產業或市場，也能減少仰賴單一業務容易受到市場波動影響之風險。本公司之所以選擇跨足餐飲業，乃是基於以往運營遊戲業務所累積之IP相關資源，期望能利用現有的品牌知名度與各式資源上之優勢、揉合知名IP與餐飲品項、主題式裝潢，吸引以遊戲玩家為主之消費者，從而進一步提高盈利能力與市場能見度。

基於上述動機，於民國113年9月即有設立本公司第一間—主打能夠一次滿足主題佈置、特色餐點、授權周邊等三種體驗之特色餐廳—凱岩咖啡（位於台北市大安區忠孝東路四段205巷7弄7號1樓）。期望能透過各式IP之佈置主題、特色餐點等，讓玩家對於喜歡的IP能夠擁有更多層面之體驗。

◆ 合作IP簡介及經濟效益

於民國113年9月開幕後，凱岩咖啡已有與《第五人格》、《摩爾莊園》等知名IP合作外，於114年度更預計將與《棕色塵埃2》、《新楓之谷》、《穿越時空的貓》等高知名度IP共同構築專屬於玩家們的多元餐飲體驗。

◆ 市場研究與機會分析

知名IP餐廳結合了強大的品牌影響力和消費者（遊戲玩家）對於獨特餐飲體驗之期待，進而能吸引大量之遊戲忠實粉絲前來消費，實具有巨大之市場潛力。此外，本公司所經營之IP餐廳不僅僅提供融合知名IP之特色餐點、特色裝潢，並有推出官方授權之特典、周邊商品、獨家商品、甚至是限量商品等，使得餐廳得具有更為豐富之收入來源，從而在競爭激烈的餐飲市場中得以獨樹一幟、占有一席之地。

◆ 市場影響與品牌價值

如前所述，主題式IP餐廳之所以具有強大的市場影響力，即是因為玩家、忠實粉絲前來消費時，不單僅是為了享用美食，更是為了能獲取與喜愛的IP角色或故事劇情為互動之體驗，而餐廳如能創造前述之顧客體驗、增加顧客忠誠度，從而亦能具備較傳統類型餐飲門市更具競爭力之收入來源。

伴隨著知名IP的全球影響力，餐廳於經營上並具備有拓展於國際市場之實力，進而提升公司之品牌價值外，以特色IP為主軸之主題式餐廳，亦能透過選擇IP品牌之方式，以凝聚屬於自己之目標客群，進而與顧客間建立深厚的情感聯繫、創造品牌效應。

總體言之，IP餐廳除能夠在餐飲市場中快速建立影響力外，並具備有擴大消費客群之實力，從而帶來持續性的競爭優勢。

4.2 客戶管理

客戶滿意度



實施方式

於遊戲公告中進行遊戲滿意度問卷調查



涵蓋服務及產品

公司旗下所有遊戲



詢問對象

公司遊戲會員



調查項目

遊玩遊戲、每月消費、客服滿意度、遊戲滿意度、遊戲品質調查、遊戲活動滿意度調查、遊戲建議。

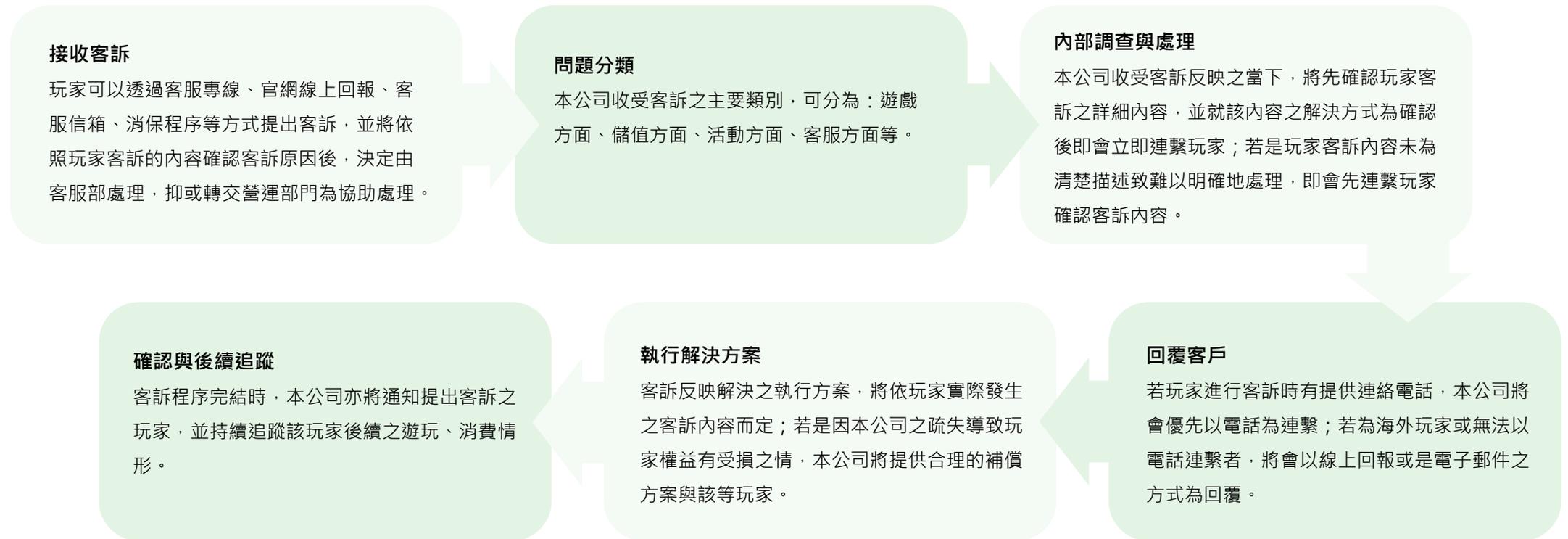


調查結果

客戶滿意度平均為4.2分，遊戲滿意度為3.8分，並獲得許多遊戲及活動上建議。

4.2 客戶管理

客訴處理



4.2 客戶管理

客戶健康與安全

1 本公司有於遊戲平台官網公告反詐相關內容，提醒玩家針對詐騙內容務必小心謹慎。如：【警告】禁止非法代儲，違規將面臨損失與法律責任！

系統 2025/03/05

【警告】禁止非法代儲，違規將面臨損失與法律責任！

親愛的玩家您好：

為了維護《大航海時代：傳說》的公平秩序，並保障每位玩家的帳號安全，我們將嚴厲打擊第三方代儲、惡意退款等違規行為。我們已升級儲值監控系統，並將持續巡查遊戲環境。特此提醒所有玩家，**若涉及非法儲值行為，我們將依警方要求對相關帳號進行管制。**請理解該行為的風險，切勿因小失大！

凡涉及 惡意退款、盜刷信用卡、非法詐騙管道...等行為，可能導致以下後果：

- 帳號安全受損：您的帳號可能遭到盜用、管制，甚至無法找回。
- 個資外洩：您的個人資料可能被販售，帶來更嚴重的安全隱患。
- 經濟損失：部分不法商人可能在交易後進行惡意退款，導致帳號內的儲值物品被回收，甚至造成財產損失。
- 法律責任：參與非法代儲可能涉及刑事、詐騙案件，將被視為犯罪行為的共犯，甚至可能成為刑事、詐騙案件的被告。

2 遊戲商城加碼區亦設有相關警語，請玩家依個人興趣、能力進行體驗，並應避免過度消費。



3 在遊戲平台官網及遊戲內設有提醒訊息及防沉溺宣導等。如：「長時間進行遊戲，容易影響正常作息，宜適度休息及運動」。



本遊戲內容涉及菸酒、暴力(攻擊等血腥畫面)、反社會性(搶劫、綁架)等情節。本遊戲設有商城加碼區，請依個人興趣、能力進行體驗，應避免過度消費。長時間進行遊戲，容易影響正常作息，宜適度休息及運動。



CHAPTER 05

永續環境

5.1
氣候變遷
管理

5.2
能源管理

5.3
水資源管理

5.4
廢棄物管理

5.1 氣候變遷管理

治理

紅心辣椒深知氣候變遷對遊戲產業及營運發展所將可能帶來的風險與機會，因此已將氣候變遷相關議題納入公司治理體系架構，並設有永續發展推動小組以確保應對氣候變遷的策略得以有效執行。

永續發展推動小組除作為公司日常營運中肩負管理、執行氣候相關風險與機會之具體角色外，永續發展推動小組之召集人每年亦應向董事會報告當年度之執行內容，其中包括但不限於編寫年度所執行（或規劃執行）之能源效率改善方向以及員工氣候意識宣導教育等。

策略

紅心辣椒為因應氣候變遷所帶來之潛在風險與機會，是有擬定具體之短、中、長期目標與相應之策略，致力於提升氣候變遷風險之應對能力。

業務方面主要透過更新伺服器及導入雲端儲存等行動，提升資源使用效率，降低資料處理對能源的依賴；營運方面則著重於更換節能辦公設備、落實節能宣導，提升內部環保意識與實踐行動；在管理方面，公司已建立溫室氣體排放盤查機制，定期盤點與追蹤營運過程中之碳排放來源，並掌握國內外相關法規與政策變化，作為檢視與調整永續策略之依據，確保減碳成效具可衡量性與持續性，強化對外部氣候風險的應變能力。

5.1 氣候變遷管理

指標與目標

紅心辣椒秉持透明、負責之原則，透過建立、設定相關程序與具體目標來評估、管理氣候變遷相關風險與機會。公司將定期監控與報告進展，確保公司在永續發展的道路得穩步前行。

為應對氣候變遷，紅心辣椒即定有以下之碳排放目標：

碳排放目標

- **短期目標**：於民國115年以前，將直接溫室氣體排放（下稱範疇一）和能源間接排放（下稱範疇二）的碳排放量減少1%（與基準年相較）。
- **中期目標**：於民國124年以前達到範疇一和範疇二的碳中和。
- **長期目標**：於民國139年以前實現包括其他間接排放（範疇三）在內的全面碳中和。

紅心辣椒採用以下方式追蹤和報告氣候相關目標的進展

- **內部審核**：每半年度由永續發展推動小組—環境組進行至少一次之氣候風險審核與數據收集，並檢視相關程序之執行進度。
- **績效報告**：每年發佈《永續報告書》，詳細揭露碳排放、能源使用及相關目標達成情況，並參考GRI及TCFD等國際標準進行報告。
- **外部驗證**：公司將循上市櫃公司永續發展路徑圖之期程，規劃委託第三方機構進行碳排放與能源使用數據的審核與驗證，確保相關數據之準確性與可信度。

風險管理

為了確保能有效應對氣候變遷帶來的挑戰，紅心辣椒計劃建立一套完善的氣候變遷風險管理流程，透過系統化的識別、評估與整合流程，得以提升公司在氣候變遷風險下的韌性，並確保長期營運穩定性與持續發展之可期性。

紅心辣椒也將持續關注全球氣候變遷之趨勢及相關議題，定期進行企業營運環境分析，並不定期與公司各部門進行氣候變遷相關議題之討論，以期自不同部門之角度蒐集所將可能影響公司運營的氣候變遷風險、因素，進而確保公司能夠即時因應氣候變遷相關聯之風險。

在辨識重大氣候變遷風險及機會時，將彙整蒐集總經理、各部門主管及永續發展推動小組成員對於氣候變遷之風險及機會的意見，透過全面的風險與機會評估，將相關議題納入公司業務策略及財務規劃中，以降低潛在之衝擊並創造、維繫長期之競爭優勢。

5.1 氣候變遷管理

類別	風險因子	衝擊說明	影響 期程	影響 範圍	財務影響	因應措施	管理目標	短中長期的界定基準如下：		
轉型風險								期間	定義	與策略性 決策之連結
風險	政策及法規 現有產品和服務的要求及監管	為配合上市櫃公司揭露溫室氣體排放及主管機關的永續路徑規劃，公司需要有關應對措施，並即時追蹤相關法規變化動態。	中期	公司	公司的合規成本增加，若未能及時配合法規執行因應行動，可能會產生罰鍰。	<ol style="list-style-type: none"> 依照上市櫃公司永續發展路徑圖，提早規劃進行溫室氣體盤查，並將依法進行揭露。 成立永續發展推動小組，並由小組成員即時追蹤相關法令之動態，於必要時透過會議抑或內部佈達管道宣達法令更新。 每年檢視本公司所定之永續績效，確保與主管機關推動的永續策略相一致。 	<ol style="list-style-type: none"> 自113年度起，每年定期於永續報告書、溫室氣體盤查報告書中揭露溫室氣體排放情形。 由法務、內部稽核人員按年定期檢視上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法、主管機關發布之永續策略、氣候變遷因應法、溫室氣體管理相關辦法等相關法規之變動情形及修正動態，以佈達法規更新情形及討論相關因應行動。 	短期 1~3年 民國114年~116年	對應公司年度預算與營運規劃週期，聚焦於即時可行之應對措施。	
	市場 原物料成本上漲	因氣候變遷而導致原物料成本上漲，進而提高採購費用及機房維護成本。	長期	上游及公司	營運、維護成本提升。	導入存儲雲端化等技術，減少公司對於實體伺服器、硬碟硬體等之依賴程度。並嘗試提高現行伺服器之運算效率與現行資源彈性調度之可能性。	逐步規劃擴大租用雲端伺服器、存儲空間等之使用占比，以期漸次降低公司硬體維護之設備數量，進而降低運營成本。	中期 3~5年 民國116年~118年	對應公司中程策略佈局與資本支出規劃期程，且組織轉型與跨部門整合所需時間較長。	
							長期 5~10年 民國118年以後	配合國際政策與淨零趨勢，並進行永續價值與企業韌性深耕。		

5.1 氣候變遷管理

類別	風險因子	衝擊說明	影響 期程	影響 範圍	財務影響	因應措施	管理目標	短中長期的界定基準如下：		
轉型風險								期間	定義	與策略性 決策之連結
風險	立即性 颱風導致 洪災	颱風可能導致街道淹水、社區斷電等災情，除可能造成員工通勤受阻外，並有可能致使營運據點產生相關資產之損害或難以正常營運。	短期	公司	洪災、斷電，可能導致公司營運中斷，所附隨之斷電情形併有可能導致財物損失。	1. 加強營運據點的電力事故因應措施（如定期更新、維護UPS不斷電系統等）。 2. 投保相關產物保險，降低突發災害所將造成的財務衝擊。 3. 建立突發災害應變計畫與復原流程，如設備備援、人員疏散動線、營運備案（如遠端工作等）。	1. 每年至少一次盤點、維護公司UPS不斷電系統，並檢視是否有購置之需求。 2. 定期檢視重大資產保險情形，並將重大資產保險涵蓋率維持在 100%。 3. 每年至少執行1次災害應變宣導。	短期	1~3年 民國114年 ~116年	對應公司年度預算與營運規劃週期，聚焦於即時可行之應對措施。
	長期性 極端氣候 變化	全球暖化導致平均溫度上升，致使機房需使用大量散熱設備以維繫伺服器功效及壽命。此外，為避免高溫導致員工工作效率下降，辦公室亦將增加空調使用率。	長期	公司	設備維修 / 更換頻率提升，由於將提升散熱設備以及空調之使用率，亦將致使整體之用電需求提高，進而增加電費支出。	1. 更新伺服器相關冷卻設備，以期達成最大程度之節能成效。 2. 定期安排廠商清潔空調設備以維繫效能。此外亦規劃加設空調定時器，進而達成節能之效。	每年定期排檢辦公室空調系統以及機房散熱設備有無清潔、維護甚或更新之需求。	中期 長期	3~5年 民國116年 ~118年 5~10年 民國118年 以後	對應公司中程策略佈局與資本支出規劃期程，且組織轉型與跨部門整合所需時間較長。 配合國際政策與淨零趨勢，並進行永續價值與企業韌性深耕。

類別	風險因子	對公司營運之機會	影響 期程	影響 範圍	財務影響	因應措施	管理目標
機會	韌性 採用節能 措施	優先採用節能設備，逐步汰換老舊設備，增加節能設備，當面臨限電或能源短缺時能夠減少對於公司之衝擊。	短期	公司	汰換老舊設施並引入節能設備雖於短期內將增加公司支出，惟長期下來將可降低能源使用成本，減少溫室氣體排放。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 建立設備汰換時程表，優先汰換耗能高、效率低的設備。 2. 計劃於部分公共區域設置感應燈光系統，並就各部門間宣導應於下班時間落實工作場所之關燈巡檢。 3. 善用政府節能補助與稅務優惠，降低轉型初期成本壓力。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃設置感應燈光系統。 2. 每年至少執行1次公司節能政策宣導。
	資源與效率	推動辦公室無紙化、門市銷售減少廢包材使用。	中期	公司	減少耗材購買、門市IP商品販售採輕量化包裝，進而降低營運成本。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公文以及各式文件之輸出方式，儘量採取雙面列印或一面多頁之方式為之，以提升每單位紙張之使用效率。 2. 提升公文、公司內部文件線上發文、簽核系統之使用占比，以減少紙本輸出需求。 3. IP商品販售時儘量採用簡化包裝抑或可重複使用之包裝方式（如環保袋）、材質（可自然分解包裝）。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 規劃、設計簡化包裝、重複利用包材於各式IP商品之落實模式、方案。 2. 每月執行1次減量用紙、提升用紙效率之公司政策宣導。
	產品或服務	將永續行動融入行銷，創造銷售量點的同時，帶動消費者共同為永續付出心力，有助增加消費者參與感與品牌忠誠度。	長期	公司	短期可能增加行銷與永續活動的成本支出，長期可提升品牌價值與顧客忠誠度，有助提高銷售。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推行綠色消費及環保相關活動（如地球日營銷等）。 2. 將產品銷售與公司永續倡議內容相扣合（如於菜單設計上標註公司環保相關措施、餐廳明顯處張貼環保相關標語等）。 3. 與非營利單位、環保團體抑或社福單位合作，進而深化公司永續行動之落實並提升對於社會之關懷。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年推行地球日(4月22日)優惠方案。 2. 不定期更新餐廳之環境議題相關標語、海報以及公司環保政策相關措施。 3. 每年至少進行3次社福公益活動抑或環保活動。

5.1 氣候變遷管理

短中長期的界定基準如下：

期間	定義	與策略性 決策之連結
短期	1~3年 民國114年 ~116年	對應公司年度預算與營運規劃週期，聚焦於即時可行之應對措施。
中期	3~5年 民國116年 ~118年	對應公司中程策略佈局與資本支出規劃期程，且組織轉型與跨部門整合所需時間較長。
長期	5~10年 民國118年 以後	配合國際政策與淨零趨勢，並進行永續價值與企業韌性深耕。

5.2 能源管理

能源使用

本公司主要從事之業務乃遊戲代理服務，因此主要消耗之能源為各式電子設備所使用之電力；此外，於民國113年9月開幕之主題式IP餐廳—凱岩咖啡，亦以電力為主要消耗能源，並輔以部分天然氣之使用。

能源使用情形

定量指標	單位	113年度
電力使用量	度 / 年	231,402
	GJ(十億焦耳)	833.047
天然氣(LNG)使用量	m ³	1,893
	GJ(十億焦耳)	63.36
能源總消耗量	GJ(十億焦耳)	896.41
組織特定度量值	營業收入(百萬元)	40.03
能源密集度	GJ/營業收入(百萬元)	22.39

說明：

1. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
2. 電力3,600KJ/千度；天然氣8,000kcal/m³；1kcal=4.184J。
3. 涵蓋範圍：紅心辣椒(本公司)及碩辣椒(子公司)所使用之台北辦公室、凱岩咖啡(忠孝店)。

5.2 能源管理

溫室氣體排放

排放源	單位	113年度
範疇一	公噸CO ₂ e	9.7361
範疇二	公噸CO ₂ e	109.6846
密集度	公噸CO ₂ e/百萬元	2.95

說明：

1. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，電力熱值換算為1kWh=0.0036GJ。
2. 113年度之電力排碳係數乃採經濟部能源署112年度所公布之電力排碳係數數值，即：0.474 公斤 CO₂e / 度。
3. 涵蓋範圍：紅心辣椒(本公司)及碩辣椒(子公司)所使用之台北辦公室、凱岩咖啡(忠孝店)。

節能措施

1. 能源管理：規劃導入節能管理行動，進而提高能源使用效率。
2. 設備更新：改採高效能設備，如LED照明、節能冰箱等電器設備，以降低能源消耗量。
3. 員工培訓：舉辦節能減碳相關職訓活動、不定期為相關環保觀念之佈達，提高員工環保意識。
4. 碳盤查與減排目標：定期規劃、設定減碳目標與行動計劃。



5.3 水資源管理

台北辦公室及凱岩咖啡營業需求所使用之水源，由台灣自來水公司供應。無論係台北辦公室抑或凱岩咖啡所使用過之汙水，皆係直接透過汙水管線排放至地下汙水系統，因此並無對水源造成任何顯著之影響。

用水情況	
年度 (民國)	113年
取水量(百萬公升)	0.282
說明： 本公司之管理大樓及營業據點型態以辦公室及咖啡廳為主，無設取水、排水之量測設備，故假設取水量與排水量相同。	



5.4 廢棄物管理 →

廢棄物產出及處理

廢棄物統計表

非有害廢棄物

廢棄物組成成分	離場(註1)	
項目	廢棄物的產生(噸)	處理方式(註2)
事業活動產生之一般性垃圾	2	焚化(含能源回收)

說明：

註1：離場（委外處理）。

註2：處理方式：再使用（再使用於原本相同的用途）、再生利用（經再處理過程製成新物料）、焚化（含能源回收）、焚化（不含能源回收）、掩埋、其他。

註3：有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

5.4 廢棄物管理

減廢措施

紅心辣椒致力於減少營運與產品生命週期中所產生的廢棄物，並致力推動各式資源之循環利用，以降低對於環境的影響。我們將透過內部營運管理、遊戲產品設計以及教育與宣導等三個層面，以期達成本公司之廢棄物減量目標。

1. 內部營運管理

- 數位化流程：推廣辦公室減紙政策，使同仁儘量採取雙面列印或一面多頁之方式為文本之輸出，以期提升每單位紙張之使用效率。
- 設備管理與回收：定期維護公司運營所需設備、延長伺服器及各式辦公設備之使用壽命，並與專業電子廢棄物回收商合作，回收汰換設備中之電子元件及其他可再利用之零組件。

2. 遊戲產品設計

- 停止實體產品生產：本公司現在已不再生產實體點數卡，所代理之遊戲亦無生產實體遊戲產包，是全面改以數位化之方式以摒除實體遊戲光碟及包裝材料對環境所將造成之傷害。
- 提升資源利用效益：減少不必要的遊戲更新與資料傳輸，降低數據中心之存儲需求，進而減少傳統硬碟與各式存儲設備之耗損與汰換。

3. 教育與宣導

- 員工參與：透過內部宣導以及活動之舉辦（如環保日等）從而提升員工的環保意識。
- 玩家倡議：在遊戲平台內鼓勵玩家於日常生活中實踐環保行動，以體現本公司對於永續發展之決心。



CHAPTER 06

友善職場

6.1
人力資源

6.2
人才培訓

6.3
職業安全
與衛生

6.1 人力資源

重大主題：人才吸引與員工福利

◆ 本主題的重大原因

本公司深知優秀人才是企業競爭力的關鍵，因此透過完善的招募策略與員工福利政策，吸引並留任高素質人才，確保企業的可持續發展。

企業永續經營：

穩定的人才儲備能確保公司長期發展，避免因人才流失而影響營運與成長。

員工滿意度與忠誠度：

提供完善的職涯發展與福利制度，有助於提升員工對企業的認同感與歸屬感，進而降低離職率、強化組織穩定性。

◆ 影響與衝擊

正面衝擊

提供完善的員工福利（如職福會、團體保險、三節禮金等）能有效提升員工的工作滿意度與企業歸屬感，減少人才流失，增進企業形象。

負面衝擊

若員工福利計畫設計不合理或執行流程繁瑣，將可能造成管理負擔，並導致資源配置效率低落或員工期待落差。

◆ 目標(短中長期)

短期

建立溝通機制與啟動策略規劃

- 初步建置「員工福利優化方案」規劃
- 調整請假制度彈性單位，強化員工對制度的認同與便利性。
- 設置常設意見信箱與匿名建議系統。
- 規劃教育訓練方向，作為後續人才培育計畫之基礎。

中期

實施福利優化與追蹤成效

- 推出至少1項新或調整後的福利措施（如：健康檢查補助、彈性工時）。
- 建立初步人才培育制度，導入教育訓練與職能發展課程，強化員工職場適應力。
- 定期進行員工滿意度調查（每年至少一次）。
- 結合制度應用與培訓資源，提升員工滿意度與留任率。
- 完善員工意見回覆機制，確保每項建議皆有紀錄與回應。
- 完善職涯制度，提升內部晉升率與職務穩定性。

長期

建立持續改善與評估制度

- 每兩年至少全面檢視福利制度一次。
- 建立成熟的職涯發展與人才儲備制度，強化組織永續競爭力。
- 持續追蹤員工福利滿意度指標，設定提升目標（如：滿意度達80%以上）。
- 定期報告福利優化成果。

6.1 人力資源

重大主題：人才吸引與員工福利

政策 / 策略

透過完善公司員工福利政策，吸引新進人才並使既有人才留任

目前訂有分紅政策、提供各式補助/津貼及獎金、員工團保及家庭照顧假、健康檢查等福利，且公司已經成立職工福利委員會，不定期舉辦各式團體活動。

傾聽員工需求，持續規劃員工福利相關政策

為持續優化員工福利，紅心辣椒目前已透過勞資會議與員工定期溝通，建立穩定的雙向對話機制，積極了解員工需求與建議。同時，公司亦已規劃於每年第四季規劃「員工福利優化策略」，旨在系統性檢視現行福利措施的適切性與覆蓋性，並根據員工不同職務類型與生活需求，進行優化。為強化內部溝通，公司將導入更多元化的意見蒐集與交流管道，例如設立常設意見信箱、定期舉辦員工交流座談會、部門回饋會議、匿名問卷調查等，廣泛聽取來自各層級員工的聲音。針對員工提出的建議與訴求，紅心辣椒承諾將採取公開、透明的方式進行回應與改善，並適時公告後續處理進度與成果，以提升員工信任與企業內部凝聚力。

導入新人資系統，提升制度彈性與便利性

113年度全面導入新人資系統，員工可隨時查詢個人考勤資訊，並透過系統進行請假、加班等申請流程，提升行政效率與作業透明度。建立彈性請假與考勤制度，支持員工工作與生活平衡，提升滿意度與忠誠度。

有效性追蹤機制

員工滿意度調查：

每年度辦理，掌握員工對福利、制度與發展之評價。

員工留任與離職率分析：

每半年檢視離職趨勢與留任穩定度，評估制度效果。

政策參與與反饋率：

統計員工參與活動、提案與建議收集情形。

年度行動及措施

- 導入新人資系統並進行教育訓練，推廣使用習慣與應用流程。
- 公告請假制度彈性調整內容，透過主管與行政窗口進行制度宣導。
- 簡化現有請假與出勤制度流程，提升制度運行效率與員工操作便利性。
- 113年度總共舉辦2場IP咖啡廳檔期活動員工商售與餐飲折扣。
- 113年度共有45人參與年度檢康檢查。
- 開始評估「員工福利優化方案」的計畫期程及內容。

6.1 人力資源

員工概況

113年度員工情形如下表：

性別	類別	年齡層	主管人數	非主管人數	新進員工人數	新進率(%)	離職員工人數	離職率(%)
女性	全職	30歲以下	0	5	1	4.8%	0	4.8%
		30-50歲	2	13	0		1	
		50歲以上	0	1	0		0	
	兼職 (註1)	30歲以下	0	4	0	0.0%	0	0.0%
		30-50歲	0	0	0		0	
		50歲以上	0	0	0		0	
	臨時員工 (註2)	30歲以下	0	0	0	0.0%	0	0.0%
		30-50歲	0	0	0		0	
		50歲以上	0	0	0		0	
小計			2	23	1	4.0%	1	4.0%

說明：

註1: 兼職員工為每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註2: 臨時員工為簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。

註3: 經理級以上主管人員為公司定義之主管人員。

註4: 新進員工人數不扣除中途離職人員。

註5: 總人數為民國113年12月31日仍在職之同仁。

註6: 新進率=該類別新進人數/ 該類別總人數。

註7: 離職率= 該類別離職人數/ 該類別總人數。

6.1 人力資源

員工概況

113年度員工情形如下表：

性別	類別	年齡層	主管人數	非主管人數	新進員工人數	新進率(%)	離職員工人數	離職率(%)
男性	全職	30歲以下	0	4	0	3.8%	0	3.8%
		30-50歲	6	16	1		1	
		50歲以上	0	0	0		0	
	兼職 (註1)	30歲以下	0	2	0	0.0%	0	0.0%
		30-50歲	0	1	0		0	
		50歲以上	0	0	0		0	
	臨時員工 (註2)	30歲以下	0	0	0	0.0%	0	0.0%
		30-50歲	0	0	0		0	
		50歲以上	0	0	0		0	
小計			6	23	1	3.4%	1	3.4%

說明：

註1: 兼職員工為每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

註2: 臨時員工為簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。

註3: 經理級以上主管人員為公司定義之主管人員。

註4: 新進員工人數不扣除中途離職人員。

註5: 總人數為民國113年12月31日仍在職之同仁。

註6: 新進率=該類別新進人數/該類別總人數。

註7: 離職率=該類別離職人數/該類別總人數。

6.1 人力資源

勞工政策與人權承諾

議題	管理措施	管理目標	113年度執行狀況
公平雇用與薪酬	建立公平薪酬政策，定期進行薪資審查，確保無性別或其他歧視現象。	消除所有薪酬差異，確保員工報酬公平性。	113年度進行薪資審查，無發現性別薪酬差距。
工作環境安全	本公司執行業務區域為商辦大樓中辦公室，辦公區域皆定期進行消防、逃生訓練。 商辦大樓為開放空間，出入人員複雜，為維護員工安全，故皆需以手機QR Cord掃碼進出公司。	將工作場所事故率控制在行業平均水平以下。	113年度事故率下降，以及本大樓安全演練參與率達100%。
結社自由與集體談判權	遵守當地法規，保障員工參與工會的權利，並建立定期溝通機制。	提高員工對結社自由的認知度，建立良好勞資溝通管道。	勞資會議4場、勞資會議參與人數達到總員工人數6%。

6.1 人力資源

員工福利

類別	員工福利內容
分紅 / 配股	員工分紅政策。
補助、獎金	年終獎金、端午 / 中秋獎金、春節獎金、結婚禮金、生育津貼、員工外訓補助、住院慰問金。
保險	勞 / 健保、新制退休金提撥、員工團保。
休假	週休二日、特休（年假）、陪產假、家庭照顧假、女性員工有薪生理假（每月1日）、產檢假 / 產假。
健康照護	年度健康檢查。
活動	公司春酒/尾牙、每月下午茶。

6.1 人力資源

薪酬政策

本公司秉持公平、透明及具競爭力的薪酬政策，以確保員工獲得合理報酬，並支持企業的永續發展目標。我們的薪酬制度符合《勞動基準法》及相關法規，並積極參考市場薪資標準，確保員工的薪資待遇具有市場競爭力，同時兼顧企業經營永續與社會責任。

一、薪資組成與補助措施

1. 薪資結構：

- a. 本薪：根據員工的職位、資歷及市場行情提供具競爭力的薪資。
- b. 職務加給：針對特定職位或職能提供額外補助，以激勵員工專業發展。

2. 津貼與加給

- a. 交通津貼：為支持員工通勤需求，本公司提供交通津貼，以減輕員工交通負擔。
- b. 伙食津貼：為促進員工健康與福祉，公司提供伙食津貼，提升員工工作滿意度。

二、薪酬調整與檢視機制

1. 定期調薪與晉升機制：本公司每年4月份定期檢視在職員工薪資水平，並依據個人績效表現及組織發展需求提出晉升名單，以確保優秀人才獲得適當的職涯發展與薪酬回報。
2. 薪資水準檢視與基本生活保障：本公司每年定期檢視薪資水準，確保薪資符合或超過政府公告之最低基本工資標準，並提供優於法定標準的薪資，以保障員工基本生活需求。
3. 合規性與社會責任：本公司嚴格遵守《勞基法》及相關法規，確保所有員工的薪酬均符合法定最低工資標準。
 - a. 透過定期市場薪資調查與內部審核機制，確保薪資政策符合公平合理原則，並促進企業社會責任（CSR）與永續發展（ESG）目標。
 - b. 本公司致力於提供公平合理的薪酬待遇，以激勵員工持續成長，並提升企業競爭力，進而實現企業永續經營與社會共榮。

6.1 人力資源

薪酬政策

非擔任主管職務之全時員工資訊

員工薪資 - 平均數 (仟元/人)		員工薪資 - 數 (仟元/人) 應為中位數	
112年度	113年度	112年度	113年度
663	668	385	604

地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
臺灣	1.76	1.61

地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工 (不包括該薪酬最高個人) 年度總薪酬之增加比率
臺灣	4.25	0.99

備註:

- 1.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
- 2.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

6.2 人才培訓

重大主題：人才培育與發展

◆ 本主題的重大原因

人才培育與發展對於本公司而言，除能夠協助建立一健全的治理結構外，透過培養具備領導能力、專業知識和道德操守的人才，亦有助於打造、構築強而有力的領導團隊以及負責任的企業文化。

此外，良好的培訓機制與發展空間也能提高員工對公司本身及企業文化的認同感，進而增強公司整體的治理效率與長期穩定性。

◆ 影響與衝擊

正面衝擊	透過教育訓練和職業發展計劃，員工能提升其專業技能與知識，進而增強企業的整體競爭力及員工工作效率。
負面衝擊	如果培訓計劃未能與公司的長期目標和需求對接，員工培訓可能無法發揮最大效益。

◆ 目標(短中長期)



6.2 人才培訓

重大主題：人才培育與發展

◆ 政策 / 策略

建立基礎制度：協助各單位盤點部門未來人力情形，給予對應建議。

聚焦核心職能：優先規劃治理、法遵、專業技能等與營運目標相關課程。

◆ 年度行動及措施

新進人員提供新人教育訓練，協助新人快速了解公司規章制度、環境及公司文化。

安排在職員工參與政府法令宣導會或外部機構舉辦之課程，強化專業知識與技能。

提供ESG相關主題課程予高階主管進修，以提升公司永續發展及競爭力。

◆ 有效性追蹤機制

學習參與率統計：

每年定期彙整員工教育訓練參與情形與學習時數，作為培訓成效評估依據。

課程回饋與優化：

課後透過回饋問卷調查，蒐集意見，掌握學習品質。

6.2 人才培訓

教育訓練

113年度教育訓練情形如下：

項次	課程類別	堂數	總時數
1	法令相關	5	24
2	ESG相關	5	24
3	資安相關	1	6
4	其他*	8	45
合計		19	99

*其他為性平防治、商標相關等無法歸類於法令、ESG與資安等類別之課程。

6.2 人才培訓

職業發展計劃

有效的職業發展計劃能夠提高員工滿意度、激勵人才成長，並確保企業未來的競爭力。

紅心辣椒鼓勵員工提升專業技能與職位，並與企業目標對齊，從而提高員工滿意度與留任率，共同創造勞資雙贏。

<p>核心目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 提升員工技能與專業知識。 • 提高員工敬業度與留任率。 • 確保企業擁有未來所需的人才。
<p>實施策略</p>	<p>內部訓練：對新進人員教育訓練，建立公司內部同仁基礎知識。</p> <p>外部訓練：鼓勵同仁增進專業能力，提供外部課程進修，加強工作知識及技能。</p> <p>內部招募：實施員工推薦內部人才獎勵制度，鼓勵內部員工引薦優秀人才加入。</p> <p>彈性工作：提供遠端工作政策及彈性工時。</p>

6.3 職業安全與衛生

類別	項目	113年度
總工時	女性總經歷工時	41,472
	男性總經歷工時	44,576
	總經歷工時	86,048
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0
	男性總計職業傷害人(次)數	0
	總計職業傷害人(次)數	0
職業傷害所造成的死亡比率%		0
嚴重的職業傷害比率%		0
可記錄的職業傷害比率%		0

說明：

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/工作小時)*1,000,000。
2. 嚴重的職業傷害比率=〔嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時〕*1,000,000。
3. 可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時〕*1,000,000。
4. 嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。
5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。



CHAPTER 07

社會共榮

7.1 參與社會公益

7.1 參與社會公益 ——→

113年度紅心辣椒參與公益活動項目如下：

公益活動名稱	說明
食物銀行物資捐贈	捐贈食品等物資予臺北市社會局，並由該局協助分配予臺北市有需求之各食物銀行。



CHAPTER 08

附錄

GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

使用聲明	紅心辣椒已參考GRI準則報導於民國113年01月01日-113年12月31日之期間內，GRI內容索引表中所引述的資訊。
GRI 1使用	GRI 1：基礎 2021
適用GRI行業準則	N/A

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 基本資料	22	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3	不適用，本報告書為第一本永續報告書
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	本報告書尚未經外部保證/確信
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 營運現況	27	
	2-7	員工	6.1 人力資源	72-73	
	2-8	非員工的工作者	6.1 人力資源	72-73	

GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
3. 治理					
GRI 2 一般揭露2021	2-9	治理結構及組成	3.1 公司治理	35-36	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	3.1 公司治理	37	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 公司治理	35-36	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展	7	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展	7	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展	7	
	2-15	利益衝突	3.1 公司治理	38	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展	7	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理	35-36	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	39	
	2-19	薪酬政策	3.1 公司治理	40	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 公司治理	40	
2-21	年度總薪酬比率	6.1 人力資源	77		

GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
4.策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話 1.1 永續發展	3 7	
	2-23	政策承諾	6.1 人力資源	74	
	2-24	納入政策承諾	6.1 人力資源	74	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.2 利害關係人	12-13	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 利害關係人	12-13	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	43	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 基本資料	23	
5.利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人	12-13	
	2-30	團體協約	-	-	無團體協約

GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：200系列 (經濟的主題)					
GRI 201 經濟績效：2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷管理	61-63	
特定主題準則：300系列 (環境的主題)					
GRI 302 能源：2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.2 能源管理	64	
	302-3	能源密集度	5.2 能源管理	64	
GRI 303 水與放流水：2016	303-2	與排水相關衝擊的管理	5.3 水資源管理	66	
	303-3	取水量	5.3 水資源管理	66	
	303-4	排水量	5.3 水資源管理	66	
	303-5	耗水量	5.3 水資源管理	66	
GRI 305 排放 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.2 能源管理	64	
	305-4	溫室氣體排放強度	5.2 能源管理	64	
GRI 306 廢棄物2020	306-3	廢棄物的產生	5.4 廢棄物管理	67	
	306-4	廢棄物的處置移轉	5.4 廢棄物管理	67	
	306-5	廢棄物的直接處置	5.4 廢棄物管理	67	

GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：400系列(社會的主題)					
GRI 401 勞雇關係2016	401-1	新進員工和離職員工	6.1 人力資源	72-73	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.1 人力資源	75	
GRI 403 職業安全衛生2018	403-9	職業傷害	6.3 職業安全與衛生	82	
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	6.1 人力資源	72-73	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 人力資源	77	
GRI 418 客戶隱私2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 資訊安全	48	

GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3重大主題		
	3-2	重大主題列表	1.3重大主題		
	3-3	重大主題管理-營運績效 重大主題管理-法規遵循 重大主題管理-資訊安全與隱私保護 重大主題管理-多元發展 重大主題管理-人才培育與發展 重大主題管理-人才吸引與員工福利	2.2 營運現況 3.3法規遵循 3.4資訊安全 4.1多角化經營 6.2人才培訓 6.1人力資源		



THANKS FOR
WATCHING

感謝觀看