

GRAVITY  
地心引力集團

2024

企業永續發展報告書

# 目錄

經營者的話	1	誠信治理	35		
關於報告書	2	3.1 治理實務	36		
永續績效亮點	5	3.1.1 董事會	38		
利害關係人議合	6	3.1.2 功能性委員會	41	社會關懷	64
1.1 永續推行委員會	6	3.1.3 內部稽核	45	5.1 員工概況	65
1.2 確認利害關係人	8	3.1.4 倫理誠信	46	5.1.1 人權保障	66
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	8	3.2 風險管理	48	5.1.2 員工統計	67
1.4 鑑別重大主題	16	3.3 法規遵循	49	5.2 適才適任	70
1.5 永續發展目標	22	3.4 營運績效	50	5.2.1 薪酬福利	71
關於地心引力	27	3.5 資安防護	52	5.2.2 人才吸引	73
2.1 公司簡介	28	綠色永續	53	5.2.3 勞資溝通	75
2.2 經營理念	34	4.1 氣候相關財務揭露 TCFD	53	5.3 公益參與	76
		4.2 環境管理政策	59	附錄一：GRI準則(Standards)指標索引	77
		4.3 水資源管理	61	附錄二：永續會計準則SASB	83
		4.4 節能減碳	62	附錄三：氣候相關資訊	87
		4.5 廢棄物管理	63		

# 經營者的話

GRAVITY  
地心引力集團

地心引力將持續遵循國家政策及法令規章，相關財務、業務及稽核單位亦隨時注意可能影響公司營運之政策，目前尚無因國內外法規環境變動導致本公司財務業務產生重大影響之情事。本公司將運用自身業務資源，發展多元化的數位內容產品及數位文創服務，搭配虛擬實境、擴增實境及AI等應用科技，提供客戶更好之產品及服務，並加強內部績效考核，目標與數字化管理，降低成本與費用，以提升公司整體競爭力並為股東創造最大的利益。

本公司屬文創產業，同業競爭者眾多，觀察文創消費因疫情結束而受到其他娛樂產業排擠，主係因消費者增加對海外旅遊及體育休閒之消費，本公司將持續推出優質之文創服務以吸引客戶合作。2024年全世界仍受到高利率、高通膨黏著性與中國疫後經濟表現不如預期等因素影響，阻礙實質所得成長並限縮政策寬鬆的範圍，使全球終端產品需求疲弱，導致各國製造業活動放緩，加上美中晶片禁令擴大、俄烏戰爭及中東局勢緊張衝突未歇，全球地緣政治趨向集團對抗，對全球經濟發展及社會穩定產生影響；而台灣方面，內需服務業在疫後呈現擴張態勢，零售、觀光及人員運輸等產業表現明顯改善，而外需受惠於全球終端需求回升及新興科技應用產品需求揚升，加上全球貿易活動漸次復甦，令出口表現優於預期。本公司主要瞄準內需市場，將運用公司資源提供客戶多元產品及服務，配合上下游供應鏈開發多項文創服務，並持續深化數位文創相關業務。

目前，本公司辦公場所適時調節空調開放時間及溫度，並執行每日中午休息時間關燈一小時之照明節能控管，減少紙類用品的浪費，不定時的呼籲節約用水用電，除了企業內部的宣導，也希望員工能落實到個別家戶中，讓永續生活與環境保護能成為每位員工及員工眷屬的日常活動。同時，本公司傳愛大力號召一起手拉手，讓愛直直前進公益物資捐贈，從衣服、包包、圍巾、口罩、聖誕樹等，呼朋引伴一同除舊獻愛，樂善公益心牽手，愛心接力共擁有。

最後感謝各位股東、同仁及合作夥伴們的長期支持和肯定，地心引力全體同仁仍會竭力為股東創造最大獲利與價值，在因應國際趨勢下，將ESG績效管理延伸至價值鏈夥伴追求共同成長，創造永續的競爭力，為我們的合作夥伴、股東及員工創造更高價值。

- 董事長 劉宇軒 -



# 關於報告書

地心引力股份有限公司（以下簡稱地心引力）為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2024年永續報告書，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，地心引力期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上邁進。

## 報告期間與周期

本報告書資訊揭露期間為 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日），內容涵蓋地心引力在經濟、環境、社會等面向的具體作為和績效數據。本報告書為地心引力發行的第3本報告書，發行時間為 2025年8月，未來將以年度為單位持續發行，下期報告書預計發行時間為2026年8月。報告書可於地心引力ESG 專區進行下載。

## 報告邊界與範疇

本報告書邊界以在台灣營運據點為主，因配合營運規模調整及成本控管需求。自 2024年7月12日起地心引力由「台北市中山區中山北路二段44號4樓」遷移到「台北市信義區信義路五段150巷2號8樓之3」。經營績效之財務數據經過安永聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRS）查核簽證，並以新台幣為單位。溫室氣體數據依ISO 14064-1: 2018 盤點；環安衛、員工等數據來自於自行統計與調查，並以大眾常用的數值描述呈現。

# 關於報告書

揭露類別	涵蓋範圍
期 間	2024年1月1日至2024年12月31日全年度，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明
資訊重編	2024年1月1日起結束遊戲事業群 2024年7月12日地心引力公司從台北市中山區中山北路二段44號4樓搬遷到台北市信義區信義路五段150巷2號8樓之3
營運據點	地心引力股份有限公司
地 址	台北市信義區信義路五段150巷2號8樓之3
財務數據	與地心引力公司公開之合併財報數據一致
環安衛數據	地心引力股份有限公司
員工數據	地心引力股份有限公司
公益活動績效	地心引力股份有限公司

# 關於報告書

## 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 Standards Board, SASB〉之廣告與行銷服務〈Advertising & Marketing Services〉產業永續指標。

## 意見回饋

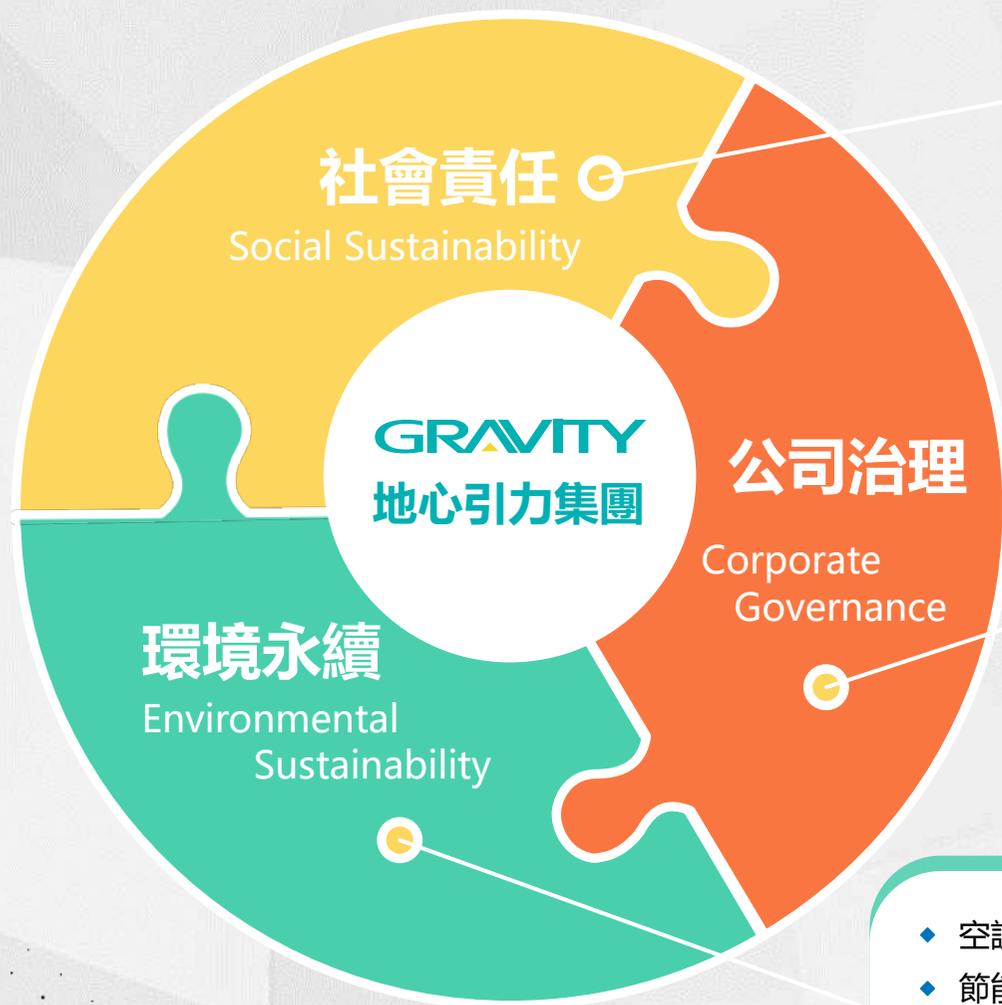
對於本報告書有任何建議或諮詢，歡迎您與我們聯絡：

地心引力股份有限公司 財會部

電話：(02)2747-0958 分機：8810

Mail: [esg@gravitytw.com](mailto:esg@gravitytw.com)

# 永續績效亮點



- ◆ 教育與應變訓練 | 定期培訓，2024年訓練總時數 214.5 小時
- ◆ 減少一次性用品 | 內部會議鼓勵使用個人水壺或馬克杯
- ◆ 社會公益 | 舉辦物資捐贈活動，支援弱勢群體
- ◆ 相關 SDGs: 4 優質教育 | 10 減少不平等 | 3 健康與福祉

- ◆ ESG 永續發展小組 | 評估重大主題訂出的政策，讓董事會參與公司於ESG上之實踐
- ◆ 董事訓練 | 每位董事受訓時數6小時
- ◆ 風險管理 | 建構營運管理、風險監督、內部稽核三道防線
- ◆ 相關 SDGs: 16 和平與正義 | 8 良好工作與經濟成長 | 9 產業創新與基礎設施

- ◆ 空調溫度管理 | 設定 26°C，安裝窗簾
- ◆ 節能設備管理 | 下班關閉電腦、螢幕與會議設備
- ◆ 照明節能 | 每日中午關燈1小時
- ◆ 相關 SDGs: 13 氣候行動 | 7 可負擔能源 | 12 負責任消費與生產

# 利害關係人議合

## 利害關係人與重大主題鑑別流程

### Step 1

#### 了解組織脈絡

透過參考永續相關行業準則，全面審視組織的營運活動、商業關係以及利害關係人的鑑別過程，深入了解組織的整體運作概況與可能產生的相關影響。同時，系統化地鑑別出與永續發展密切相關的利害關係人，為後續永續策略的制定奠定基礎。

### Step 2

#### 鑑別實際及潛在影響

根據組織的整體概況及商業關係，分析並鑑別對經濟、環境及人群的實際與潛在影響，包括正面與負面、短期與長期的影響，從中選定與永續發展相關的17項核心議題。

### Step 3

#### 評估影響的顯著程度

透過外部利害關係人的經濟、環境及人群影響問卷，以及內部營運影響問卷，進行重大性分析，評估各項影響的顯著程度。

### Step 4

#### 排定最顯著影響的優先報導順序。

針對已鑑別的議題影響度進行排序，依據永續相關行業準則以及外部顧問的專業建議，檢視並確認各議題的顯著性。經過多層次分析與審核，最終選定4項對組織與利害關係人最具重大影響的主題，作為永續報導的核心內容，確保重點議題呈現符合業界標準與利益相關方期待。

# 1.1 永續推行委員會

地心引力為落實企業永續發展目標，董事會已通過《永續發展實務守則》，並成立永續發展委員會（以下簡稱ESG委員會），由董事長暨總經理擔任主任委員，統籌公司永續發展相關政策之規劃與推動。

ESG 委員會負責擬定永續發展方針，並推動永續理念融入公司治理與企業文化。為涵蓋環境保護、社會責任（包含勞動權益與人權）、以及公司治理等 ESG 三大面向，委員會下設多個ESG工作小組，分別由各權責部門擔任執行單位，進行具體議題管理。

各小組依其職掌，蒐集並回應利害關係人關注之重要議題，包括環境保護、職業安全衛生、供應鏈管理、勞動人權、營運績效及公司治理等。公司亦於官方網站設置「利害關係人專區」，作為雙向溝通平台，以提升資訊揭露透明度與即時回應能力。

為提升永續治理透明度與制度化程度，公司已建立《永續資訊管理程序》，並納入公司內部控制制度之中。ESG委員會預計每年向董事會提報前一年度之永續執行情形，內容涵蓋重大主題之鑑別、風險因應策略、目標設定及執行成果等。



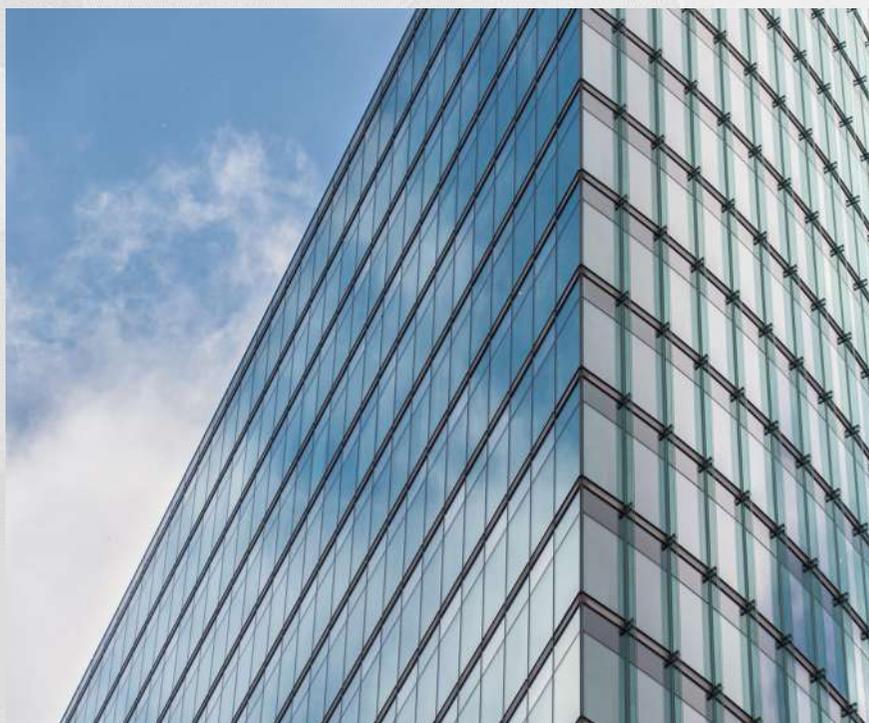
## 1.2 確認利害關係人



利害關係人為影響公司或受公司影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與公司的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出對公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含投資人、客戶、商業夥伴、員工、政府、社會大眾。

# 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

地心引力重視與利害關係人之溝通互動，認為此為推動永續發展的重要基礎。由於不同類別利害關係人對公司營運關注面向不一，各部門依其職責，透過多元溝通管道（如會議、問卷、Email、官方網站等），持續蒐集並回應利害關係人意見，確保資訊即時傳遞與互信關係建立。



為強化溝通成效並提升資訊透明度，預計每年至少一次向董事會報告與主要利害關係人之雙向溝通情況與重大關注議題，作為董事會永續治理參考依據。

在日常營運中，各部門將蒐集到之意見與關注議題彙整後交由ESG委員會進行分析、分類與回饋，並作為鑑別重大永續議題之依據。本公司參考《全球永續性報導準則〈GRI Standards 2021〉》與同業ESG揭露內容，從經濟、環境與社會三大面向出發，歸納出四項具代表性之永續議題，涵蓋公司營運實況與利害關係人所關切之重點。

透過制度化的溝通機制與議題識別流程，地心引力將持續提升永續資訊揭露之完整性與可信度，並以此回應利害關係人對企業責任與永續承諾之期待。

# 投資人

創造投資人的穩定報酬，是地心引力的重要責任。

## 關注議題

公司治理與誠信  
風險管理  
創新產品與服務  
法規遵循  
隱私保護  
智慧財產權保護  
資訊與網路安全  
企業社會影響力

## 溝通管道/頻率

聯絡窗口：

發言人/財會部/馮財務長

電話：02-2747-0958

E-mail: [fa@gravitytw.com](mailto:fa@gravitytw.com)

年度股東大會(定期)

公開資訊觀測站與公司網站公布重大訊息

公司網站-投資人專區[stock@gravitytw.com](mailto:stock@gravitytw.com)/隨時

# 客戶

客戶服務是營收的主要來源，滿足客戶的需求為地心引力的首要任務。

## 關注議題

客戶關係管理  
隱私保護  
創新產品與服務  
資訊與網路安全  
系統可及性  
網路健康與安全  
智慧財產權保護

## 溝通管道/頻率

聯絡窗口：

業務部/周協理

電話：02-2747-0958

E-mail: [mis@gravitytw.com](mailto:mis@gravitytw.com)

公司網站[www.gravitytw.com](http://www.gravitytw.com)/隨時

廣告、行銷宣傳活動新聞媒體

# 商業夥伴

商業夥伴提供地心引力產品及服務，我們與商業夥伴保持良好的關係，共同創造更美好的產業環境。

## 關注議題

公司治理與誠信  
隱私保護  
智慧財產權保護  
風險管理  
客戶關係管理

## 溝通管道/頻率

聯絡窗口：

管理部/江主任

電話：02-2747-0958

E-mail: [adm@gravitytw.com](mailto:adm@gravitytw.com)

供應商評鑑/定期

保密契約/業務往來時

# 員工

人才與創新為公司最大的資本，地心引力建立友善的工作環境，創造同仁成長的機會，共同為公司永續經營努力。

## 關注議題

人才吸引與留任  
人力資本發展  
員工權益與福祉  
隱私保護  
公司治理與誠信  
多元兼容與平等  
資訊與網路安全

## 溝通管道/頻率

聯絡窗口：

管理部/李經理

電話：02-2747-0958

E-mail: [hr@gravitytw.com](mailto:hr@gravitytw.com)

勞資會議/每季一次

部門主管溝通/隨時

員工意見信箱、電話/隨時

# 政府

地心引力遵循主管機關法規，配合政府政策，透過雙向溝通促進公司正向發展。

## 關注議題

法規遵循  
智慧財產權保護  
網路健康與安全  
企業社會影響力  
氣候變遷減緩與調適  
污染防治  
能資源管理  
風險管理  
公司治理與誠信

## 溝通管道/頻率

聯絡窗口：

稽核部/周副理

電話：02-2747-0958

E-mail: [complaints@gravitytw.com](mailto:complaints@gravitytw.com)

# 社會大眾

地心引力營運項目包含數位文創，我們注重所有ESG營運成果，並致力打造值得信賴的品牌。

## 關注議題

企業社會影響力  
網路健康與安全  
多元兼容與平等  
氣候變遷減緩與調適

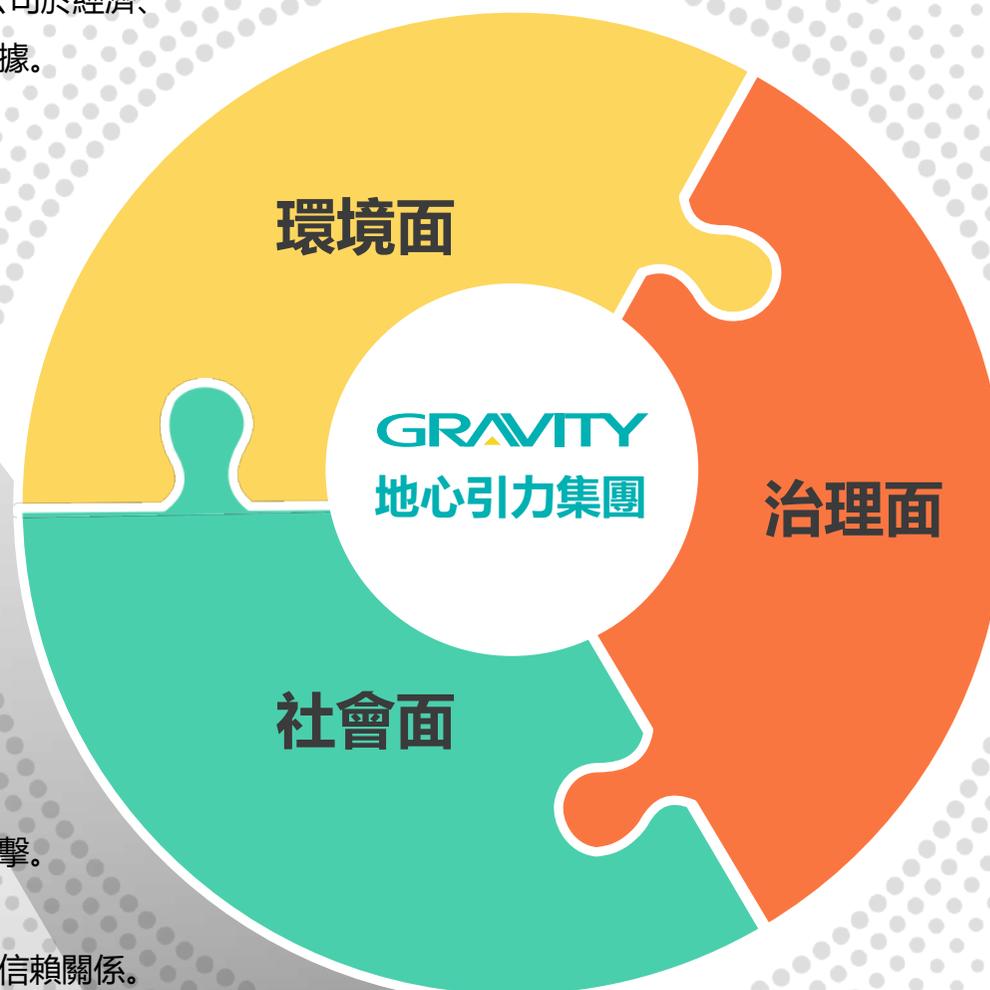
## 溝通管道/頻率

聯絡窗口：  
財會部/鍾專員  
電話：02-2747-0958  
E-mail：[esg@gravitytw.com](mailto:esg@gravitytw.com)/隨時  
官方網站/ESG數位平台  
新聞媒體  
社群媒體  
對外信箱  
廣告

# 1.4 鑑別重大主題

為掌握永續發展趨勢並聚焦利害關係人所關注之重點議題，地心引力依循《GRI 準則〈2021年版〉》之要求，建構重大主題鑑別流程，藉以釐清公司於經濟、環境及社會面向上所面對之風險與機會，作為永續管理與揭露之依據。

ESG面向	重大主題 (衝擊面向)
環境面	能源與溫室氣體管理〈正面〉
社會面 (含人權)	人才吸引與留任〈正面〉 社區投資與參與〈正面〉
治理面/經濟面	資訊安全與客戶隱私〈負面〉



地心引力根據四項重大議題，擬定2024年度ESG三大主軸如下：

**【環境面(E)】**

攜手供應夥伴共同推動節能減碳，加強環保控管，降低對環境的衝擊。

**【社會面(S)】**

對內致力於打造健康安全的幸福職場，對外與客戶建立長久穩定的信賴關係。

**【治理面(G)】**

持續投入文創服務以創造更大利潤，並強化資安管理，保障營業秘密。

# 鑑別重大主題內容

上述議題兼具風險與機會性質，地心引力深知若忽視相關風險，將可能造成企業商譽受損；反之，妥善管理並結合營運策略，則可提升企業韌性，創造長期價值，並在經濟效益與社會共榮之間取得平衡，朝向永續經營穩健邁進。

為提升資訊揭露的完整性與均衡性，本報告書將針對各重大主題之管理方針、具體目標及執行成果進行說明，並補充揭露在公益參與方面的實踐成果，展現企業對社會責任的重視與承諾。

Step 1  
永續議題  
17項

ESG委員會統整國內外永續趨勢、GRI準則及同業永續報告內容，初步擬定17項永續議題。

Step 2  
利害關係人問卷  
32份

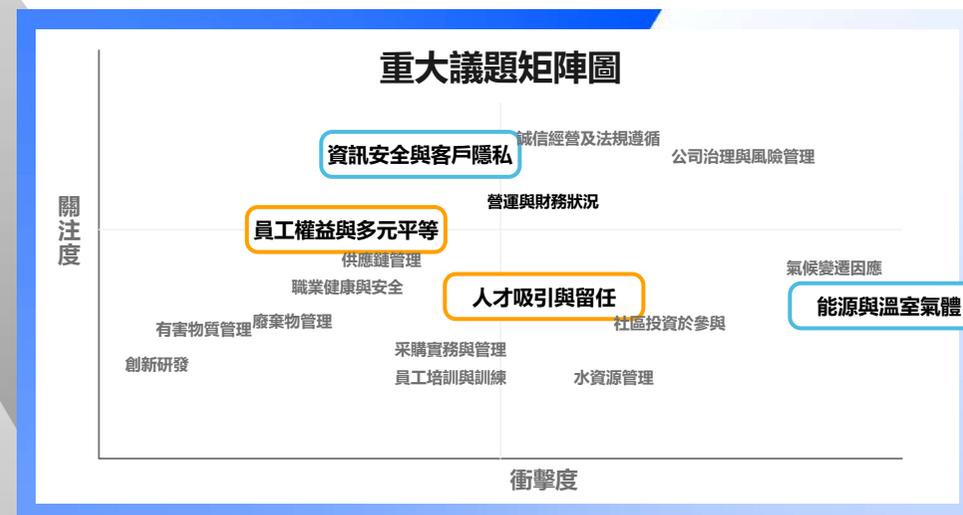
透過線上問卷方式，邀請主要利害關係人（投資人、員工、客戶、合作夥伴）評估各項議題對其造成的衝擊程度，共計回收32份有效問卷（投資人2份、員工8份、客戶16份、合作夥伴6份）。

Step 3  
衝擊問卷  
4份

發放問卷予公司4位主管，針對各議題對公司內外部營運所產生之影響程度進行評分。

Step 4  
鑑別重大主題  
4項

依據矩陣分析結果，分別選取環境、社會（含人權）及經濟三大面向中，利害關係人關注度與營運衝擊程度皆較高者各4項，列為當年度重大主題。



# 撰寫報告書原則

地心引力依據全球永續性報導準則 (GRI Standards) 編製ESG報告，遵循以下八項報導原則，提升資訊

揭露之完整性與透明度：

清晰性 (Clarity)

完整性 (Completeness)

可比較性 (Comparability)

永續性脈絡 (Sustainability Context)

準確性 (Accuracy)

時效性 (Timeliness)

平衡性 (Balance)

可驗證性 (Verifiability)

## REPORT

GRAVITY

# 確定重大主題和邊界



## 能源與溫室氣體管理 - 實際正面衝擊

全球氣候變遷議題持續受到重視的背景下,企業的能源使用效率與碳排放管理已成為ESG報告中的關鍵披露內容。

身為文創行業的企業,儘管業務屬於服務型產業,能源使用強度較低,但仍積極推動節能減碳措施,展示對環境永續發展的承諾。

內部邊界	外部邊界			
公司	投資人	供應商	客戶	當地社區
●	●	●	●	●

## GRI 準則

- ◆ 302 能源: 2016 (301-1 ~ 302-5)
- ◆ 305 排放: 2016 (305-1 ~ 305-5)

## 報告書揭露

- ◆ 4.2 能源與溫室氣體管理

# 確定重大主題和邊界

## 人才吸引與留任 - 潛在正面衝擊

人才是文創產業的核心競爭力，公司深知吸引並留住優秀的創意人才和技術人才，對公司的業務創新與可持續發展至關重要。面對人力資源市場的激烈競爭，如何透過具吸引力的工作環境、福利和職業發展機會。

## 社區參與與投資 - 實際正面衝擊

積極履行企業社會責任，地心引力的商業活動不僅關注經濟效益，還關注如何通過文化活動、社會公益和藝術推廣來回饋社區。

## 社會面

- 人才吸引與留任
- 社區參與與投資

內部邊界	外部邊界			
公司	投資人	供應商	客戶	當地社區
● ●	●		●	●

### GRI 準則

- ◆ 員工與其他工作者 (2-7、2-8、2-30)
- ◆ 勞雇關係 (401-1 ~ 401-3)
- ◆ 人才培育 (404-1 ~ 404-3)
- ◆ 多元化統計 (405-1)

### 報告書揭露

- ◆ 5.1 員工概況
- ◆ 5.2 適才適任
- ◆ 5.3 公益參與

- ◆ 間接經濟衝擊 (203-1、203-2)

# 確定重大主題和邊界



## 資安防護 - 潛在負面衝擊

數位轉型的時代，資訊安全和客戶隱私的保護已成為企業的核心競爭力之一。

內部邊界	外部邊界			
公司	投資人	供應商	客戶	當地社區
●	●	●	●	

## GRI 準則

- ◆ 自訂重大主題

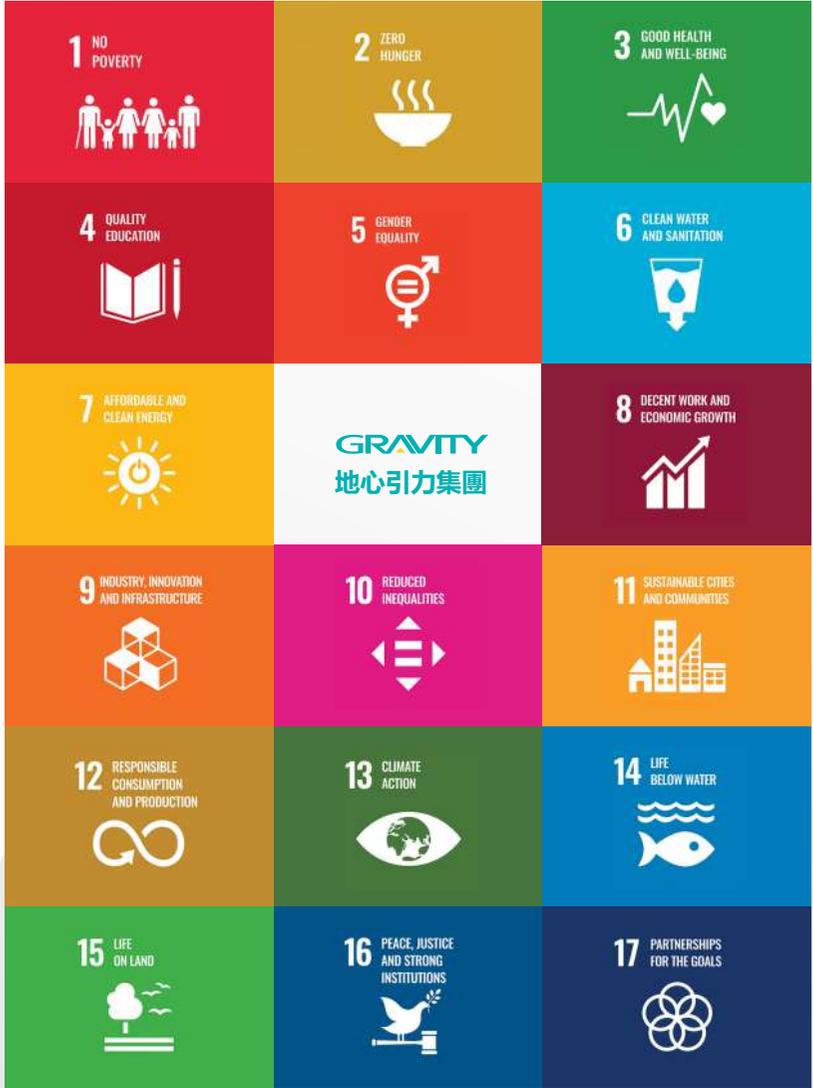
## 報告書揭露

- ◆ 3.5 資安防護

# 1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals,SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為2030年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

地心引力將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來，地心引力期許在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業公民責任。



# 1 消除貧窮

1 NO  
POVERTY



1.4確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。

## 地心引力集團

提供優於法規要求且具市場競爭力的薪資條件和完善的福利措施，讓員工在尊重與關懷中安心工作，並提升個人與家庭的生活品質與經濟水平。

## 4 優質教育

4 QUALITY  
EDUCATION



4.5消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。

4.7提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。

### 地心引力集團

根據不同業務屬性安排員工參與職能培訓，確保每位員工獲得相應的職業發展機會。

# 5 性別平等

5 GENDER  
EQUALITY



5.1消除對婦女任何形式的歧視。

5.4透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照顧。

## 地心引力集團

員工的任用、考核與升遷完全不受性別影響，確保公平與平等的職場環境。

# 10 減少不平等

10 REDUCED  
INEQUALITIES



10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。

10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。

## 地心引力集團

公司在招聘、考核和升遷過程中，堅持公平公正，不因員工的生理或心理差異而有所偏頗。

# 關於地心引力

地心引力股份有限公司 (Gravitytai Co., Ltd., 股票代號: 3629) 成立於2001年9月11日, 公司目前專注於提供行銷公關、媒體企劃及品牌管理等全方位服務, 以整合行銷為核心業務, 涵蓋行銷公關、媒體企劃與品牌管理等領域。

在企業文化方面, 地心引力秉持「創新、專業、效率」的經營理念, 致力於將藝術與商業完美結合, 為客戶提供高效能且具有創意的解決方案, 滿足多元化需求。地心引力以臺灣為基礎, 放眼國際市場, 未來將持續擴展服務領域, 透過數位轉型與技術創新, 為客戶創造更高的品牌價值。

# 地心引力股份有限公司

行銷公關、媒體企劃

# 100%

文創服務  
台灣服務

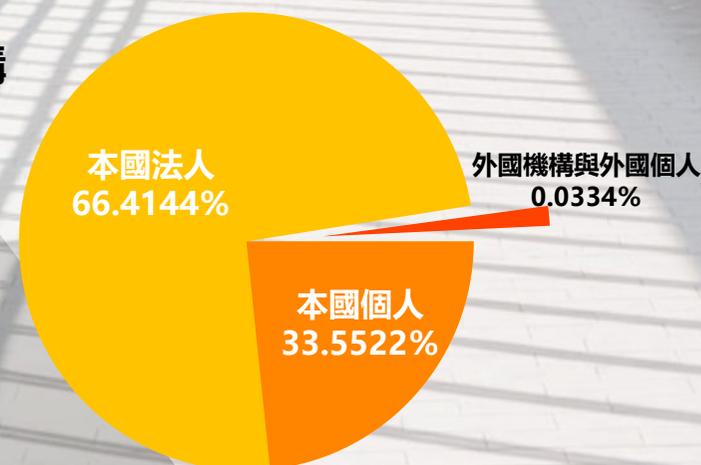
台北市信義區信義路五段150巷2號8樓之3

資本額 **329,548** 仟元

合併營收 **61** 仟元

員工人數 **14** 人

## 股權結構



# 地心引力公司產品

地心引力致力於協助客戶透過創新科技驅動品牌成長與文化創意實踐，為合作夥伴打造具備差異化與未來感的數位應用體驗。

秉持「以客戶為中心」的服務精神，專注於網路應用程式開發、沉浸式互動設計與整合式平台建置，提供從構思到落地的全方位創意解決方案。透過創新科技與文化內容的結合，不僅提升客戶品牌價值與市場競爭力，也為社會注入文化創意與數位轉型的永續動能。



## 地心引力專注於數位文創與創意科技的整合應用， 致力於協助客戶打造兼具創新性與永續性的數位產品與平台。

在與客戶的合作中，公司運用網站應用程式開發技術、延展實境 (XR)、擴增實境 (AR) 等數位工具，協助建構一套以「寵物情感連結」為核心的互動體驗平台。平台結合區塊鏈、AI 影像分析與 MR (Mixed Reality) 技術，提供飼主全新方式記錄與分享寵物生活，並延伸數位記憶保存功能，探索虛擬空間中「永續陪伴」的可能性。

在 ESG 層面，地心引力於合作過程中展現以下作為：

**環境面**：以數位工具替代傳統紙本與紀念物品設計，減少資源使用

**社會面**：以數位平台回應使用者情感需求，提升社會關懷深度

**治理面**：全程落實資料保護與數位倫理原則，尊重智慧財產與用戶權益。

未來，地心引力將持續結合設計、科技與數據應用，攜手各界客戶共同推動具備永續意識的產品開發與數位轉型目標。

 區塊鏈

  
延展實境 (XR)  
擴增實境 (AR)  
MR (Mixed Reality)

互動體驗平台

網站應用程式  
開發技術



# 公司組織架構



# 主要部門 - 業務範圍

## 董事長

### 董事長室

依據董事長及公司經營目標與方針，執行公司各項計劃與目標。

## 稽核室

### 稽核室

- 內部稽核與內部控制
- 年度稽核計劃之擬訂
- 年度申報事項
- 內部控制之缺失異常事項及追蹤考核。
- 公司內部專案稽核
- 公司內部控制制度自行評估

## 總經理

### 總經理室

- 依據公司經營目標與方針，調整與匯編年度經營計劃。
- 中、長期經營發展等相關規劃與管理。
- 轉投資事業相關之規劃與管理。
- 市場資訊收集與分析
- 業務洽談合作內容。

# 主要部門 - 業務範圍

## 管理部

### 管理部

負責公司發展訂定人力資源政策之規劃、組織、執行、協調與控制等相關事宜。  
負責執行行政總務作業、資產、庶務性採購及請款作業  
負責公司合約審查與管理

## 財會部

### 財會部

- 負責財務管理、預算編制、會計作業及股務處理等相關事宜
- 營運資金調度及控管
- 會計帳務處理及稅務申報事宜
- 衍生性金融商品操作
- 資本市場運作與相關法令遵循

## 業務部

### 業務部

- 提供客戶整體行銷策略規劃及建議
- 數位行銷依據客戶之產業或產品特性、行銷主題,提出廣告投資管理計畫,包含平面廣告、微電影、數位行銷素材、程式設計等,並規劃廣告輸出之媒體、方式、期間及時段,為客戶提供效益極大化之曝光度
- 創意設計包含產品設計、包裝設計、視覺設計, 規劃國內外會議展覽及各式商案空間之平面、整體設計規劃
- 配合公司公開策略擬定內部公關計劃
- 各式行銷活動之執行
- 市場趨勢及市場研究

MAKING LIFE MORE COLORFUL AND SPLENDID

VISION  
PLAN  
TEAM  
MARKETING  
GROWTH  
SUCCESS

## 品牌願景

地心引力從遊戲轉型走向創新服務，以創意亮點日常，為生活注入更多色彩與驚喜。我們秉持「Making life more colorful and splendid」的願景，堅信企業的永續發展，來自於員工的創造力與主動積極的精神。

## 品牌核心

地心引力以「Be ambitious and creative」為企業文化核心，將品牌價值融入營運實踐，從優化治理、產品創新、環境友善、人才關懷到深耕社會，全面推動永續發展。我們重視風險控管與合規機制，提供安全且富創意的服務體驗；打造共融的工作環境，參與環保與公益行動，持續發揮企業對社會與環境的正向影響力。

## 品牌價值

地心引力相信，「把創意拉近人心」構成我們實踐永續理念的重要信念。透過整合式行銷與公關顧問服務，協助客戶連結目標族群，打造有溫度、有影響力的品牌體驗。

我們融合策略洞察與創意思維，掌握市場動向與客戶需求，從多元管道傳遞品牌故事，深化顧客互動，擴大品牌影響力。面對快速變動的市場，地心引力持續拓展文創、公關與品牌顧問領域，用專業與創新，讓品牌與生活更貼近、更有感。

# 誠信治理

地心引力深信，完善的公司治理是企業永續經營的基石。我們透過健全的董事會運作、內控制度與穩健財務管理，致力於降低風險、增強競爭力，為股東及利害關係人創造長期價值。

公司以誠信負責為核心，依據《證券交易法》建構治理制度，通過《公司治理實務守則》，設立獨立董事與明確選任機制，加強董事會監督職能。並制定《內部重大資訊處理作業程序》、《防範內線交易作業程序》，確保市場公平與資訊對稱。

我們重視資訊透明，依據「正確、即時、公平揭露」原則，主動於公司官網與公開資訊觀測站揭露營運與財務訊息，提升利害關係人信任。為促進雙向溝通，公司設立「利害關係人專區」，針對不同利害關係人類別設置專屬聯絡窗口與溝通管道，積極回應社會關切，實踐責任治理。

地心引力秉承誠信經營與專業治理的精神，提供穩定成長與價值創造，不僅保障股東權益，也實踐社會責任，成為各界信賴的永續夥伴。

## 3.1 治理實務

地心引力股東會由全體股東組成，董事會作為最高治理機關，其成員恪盡善良管理人義務，秉持專業與誠信原則履行職責；董事長暨總經理負責制定經營方針與永續發展策略，董事會負責檢視財務績效與永續策略執行成效，確保營運合規。

為提升治理效能與競爭力，董事會設立審計委員會及薪資報酬委員會，強化治理結構與決策品質。此外，設有獨立的稽核室，定期執行稽核工作，並將結果提交審計委員會與董事會，確保內部監督體系持續有效運作。

本著誠信經營與永續成長精神，持續精進治理架構、推動資訊透明，並依《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》設計與實施內控制度，並視內外環境變化適時調整，確保運作持續有效。完善的管理機制不僅提升營運效率，也積極推進永續經營。

為進一步提升董事會運作效率，指派財會部門主管擔任治理主管，負責協助董事執行職務，提供必要資訊、安排培訓課程，並依法辦理董事會與股東會相關事宜。此外，也協助公司遵循董事會與股東會的各项決議，同時維護與投資人的良好關係。

地心引力財務報表定期由專業會計師查核簽證，並依法即時揭露，另設專責發言人，確保重大資訊快速且適切對外公開，強化各利害關係人之資訊掌握。展望未來，地心引力將持續深化董事會治理、提升透明度，並逐步將永續理念融入治理架構，實現穩健成長與社會責任雙重目標。

## 3.1.1 董事會

### 董事會組成與治理運作

地心引力董事會為公司最高治理機構，負責擬定經營策略、監督營運表現，並對股東及所有利害關係人負責。董事均忠實執行業務並恪守善良管理人注意義務，依法審慎行使職權，除非依法令或章程須由股東會決議，其餘重大事項皆由董事會審議決策。

地心引力採候選人提名制度進行董事選舉，並依公司治理實務守則，致力強化董事會多元化與治理結構穩健。董事組成涵蓋年齡、性別、國籍等基本多元性，並具備財務、法律、風險管理等跨領域專業能力與實務經驗，有助於提升決策品質。

董事會共計7名董事（含3名獨立董事），任期三年，董事長與總經理由同一人兼任，並依法每季至少召開一次會議，2024年度共召開8次。

#### 議事規範與利益迴避原則

為健全董事會運作制度與監督機制，董事會通過《董事會議事規範》，明確規範董事職責與會議程序。獨立董事應維持職務之獨立性，董事於會議中如與討論事項具利害關係，應主動揭露並依法迴避表決，不得參與討論或代理他人投票，落實利益迴避原則，確保決策公正性。

## 3.1.1 董事會

### 董事會運作情形

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	東南亞投資顧問(股)公司 代表人: 陳寬聰	7	1	87.50%	114/4/2 辭任
董事長	東南亞投資顧問(股)公司 代表人: 劉宇軒	2	0	100%	113/9/9 就任
董事	東南亞投資顧問(股)公司 代表人: 李柏憲	1	1	50.00%	113/9/9 就任
董事	東南亞投資顧問(股)公司 代表人: 廖敏政	8	0	100%	114/4/2 辭任
董事	東南亞投資顧問(股)公司 代表人: 姜怡伶	5	0	100%	113/8/2 辭任
董事	東南亞投資顧問(股)公司 代表人: 陳建宏	6	0	100%	113/9/9 辭任
獨立董事	朱啓銘	8	0	100%	
獨立董事	林家慶	7	1	87.50%	
獨立董事	陳奮賢	8	0	100%	

## 3.1.1 董事會

### 董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程內容	進修時數
法人董事 代表人	陳寬聰	113/09/06 113/11/22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易宣導會 113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	6
法人董事 代表人	劉宇軒	113/10/29 113/10/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班	12
法人董事 代表人	李柏憲	113/10/29 113/10/30	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)暨公司治理主管實務研習班	12
法人董事 代表人	廖敏政	113/09/06 113/10/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	113年度防範內線交易宣導會 113年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	6
獨立董事	朱啓銘	113/09/26 113/10/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事背信與特殊背信罪之成立事 人工智慧大爆發：聊天機器ChatGPT的技術發展與應用商機	6
獨立董事	林家慶	113/03/13 113/10/17	台北律師公會 社團法人台灣專案管理學會	少數股東權的保護 財務報表分析與財務會計趨勢	6
獨立董事	陳奮賢	113/08/21 113/09/25	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規 董事如何審查財務報告	6

## 3.1.1 董事會

### 董事會績效評估辦法

為提升董事會治理效能與永續管理能力，地心引力依循《公司治理實務守則》建立「董事會績效評估辦法」，並每年針對整體董事會、功能性委員會及個別董事進行內部自我評估。評估面向包括：董事參與情形、決策品質、對企業策略與永續議題之貢獻、法遵與風險監控能力等。評估結果將作為董事續任、薪酬制度及培訓規劃之重要依據，並提報董事會。

#### 董事會績效評估機制

- ◎ 每年問卷自評
- ◎ 計劃每三年外部專家評估

#### 2024年績效自評結果

- ◎ 董事會平均95分
- ◎ 審計委員會平均94分
- ◎ 薪酬委員會平均94分

#### 強化方案

- ◎ 協調董事親自出席董事會
- ◎ 安排專業進修課程
- ◎ 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通
- ◎ 提高董事對公司營運之參與程度

面對潛在可能對公司營運產生重大衝擊之利害關係人或永續議題，公司設有風險通報及調查機制，由權責部門展開盡職調查並向董事長暨總經理報告，若有重大事件則提報董事會決議，以確保治理層對重大風險具備有效應對能力。

地心引力相信，透過制度化的績效評估與持續能力建設，能進一步強化董事會之專業性與責信文化，引領公司邁向穩健治理與永續成長的目標。

## 3.1.2 功能性委員會



### 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。



# 審計委員會

地心引力為強化董事會監督功能，確保公司在會計、財務報導與內部控制制度之透明性與健全性，依據《審計委員會組織規程》設置審計委員會，由三位獨立董事組成，其中一人為召集人，且至少一位成員具備會計或財務專長。審計委員會依法每季至少召開一次會議，2024年度共召開六次。

委員會定期審查財務報表、會計政策及內部稽核制度之運作情形，並將評估結果提報董事會，作為公司決策參考依據。內部稽核主管每季與全體獨立董事說明內稽作業執行狀況，並協助委員會即時掌握公司風險與控制情況。此外，獨立董事亦與會計師召開會議，進行財務報導核閱結果報告、法令變動宣導與意見交流，溝通過程良好，充分展現監督機制之落實。

地心引力審計委員會將持續秉持獨立性與專業性原則，善盡職責，以確保公司在永續治理與誠信經營方面穩健推進。

職稱	姓名	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (B/A)	備註
獨立董事	朱啓銘	6	0	100%	召集人
獨立董事	林家慶	5	1	83.33%	
獨立董事	陳奮賢	6	0	100%	

## 薪資報酬 委員會

為健全董事及高階經理人薪酬制度，確保其報酬與經營績效合理連結，地心引力依據《薪酬委員會組織章程》設置薪酬委員會，並經董事會通過實施。委員會成員過半數為獨立董事，並由成員互選一名獨立董事擔任召集人及會議主席，2024年度共召開3次會議。

薪酬委員會主要職責包括

- 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
- 定期評估董事及經理人之薪資報酬
- 董事會交議之其他事項

評估原則涵蓋以下面向：

- 符合法令規範，並具市場競爭力以吸引並留任優秀人才
- 考量個人所投入時間、職責、目標達成度、兼任職務表現與同等職位歷年報酬
- 整合公司短期與長期目標、財務表現及風險承擔能力進行綜合評估
- 避免誘導董事及經理人追求短期報酬而從事超越公司風險容忍度之行為
- 針對短期績效報酬與變動薪資之支付比例與時間，則依公司業務性質與產業特性予以調整

地心引力透過制度化運作之薪酬委員會，致力建立透明、公平並與績效連動之薪資報酬機制，促進公司永續經營。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
召集人	朱啓銘	3	0	100%	
委員	林家慶	2	1	66.67%	
委員	陳奮賢	3	0	100%	

## 永續發展 委員會

為實踐永續經營與企業社會責任，地心引力董事會設立「永續發展委員會」，負責規劃、指導及監督公司在經濟、環境與社會等領域的永續發展工作。委員會由董事長暨總經理擔任召集人，成員包含財務長與永續專員，涵蓋公司治理、財務、營運與永續發展等專業領域，透過跨部門合作，提升策略推動的整合性與執行力。

委員會職責包含制訂永續策略與目標，如氣候變遷應對、資源管理等，並定期監督計畫執行，確保符合相關法規及國際準則（如 GRI、UN SDGs等）。每年至少召開1次會議，檢視執行成效並向董事會報告。

此外，永續發展委員會與公司內部各部門及主要利害關係人密切合作，由永續專員向委員會報告進度，並透過與外部專家和顧問的交流吸收國際最佳實踐經驗，優化永續發展策略。委員會將持續提升公司在經濟、環境及社會責任方面的表現，以促進公司與利害關係人的共榮發展，穩步邁向永續經營的目標。

# 3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保制度持續有效，並作為日後修正依據。地心引力依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。



為確保稽核作業具備獨立性與客觀性，地心引力在董事會之下設置獨立稽核室，配置專任人員負責執行各項稽核任務。「內部稽核制度」明定稽核主管的任免須經審計委員會同意，並提報董事會通過；稽核人員的任免、考核與薪酬則由稽核主管簽報董事長核定。

各項稽核工作依照董事會核定之年度計畫進行，定期將報告與缺失改善追蹤情形提供獨立董事查閱，每季亦列席董事會與審計委員會，說明執行情況與內控制度運作概況。

每年，自行評估內部控制制度設計及執行之有效性，先由各營運單位及子公司自行評估後，將評估結果交付稽核室，由稽核室覆核並彙總作成自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。此外，為強化稽核人員的專業能力，安排持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效。透過持續的稽核與監督機制，地心引力建立良好的治理實務與風險控管架構，打造永續發展的經營環境。

## 3.1.4 倫理誠信

地心引力秉持法遵為本、誠信至上的原則，視誠信為企業核心價值。為強化誠信文化，於新進人員報到時即由人力資源中心宣導公司內規並簽署《員工保證事項聯合承諾書》，同時管理階層亦以身作則，潛移默化推動誠信意識落實於企業文化。

為制度化誠信機制，公司設有由管理部門主責的誠信政策推動單位，制定《誠信經營守則》、《董事及經理人道德行為準則》及《內部重大資訊處理作業程序》、《防範內線交易作業程序》等規章，經董事會核定通過，並公開於公司官網供利害關係人查詢。內部員工若有疑義，可透過多元管道諮詢，強化法遵與誠信落實。

在利害關係人溝通與檢舉機制方面，公司設有多元檢舉管道，包括親身舉報、電話舉報及投函舉報，並由稽核室指派專責人員辦理調查。公司保障檢舉人權益，並明訂調查程序、保密義務及迴避原則，確保調查公正性與透明度。若檢舉對象為高階主管，相關案件將提報予獨立董事審視。2024年度，公司未接獲任何檢舉或申訴案件。



於商業互動方面，公司員工執行業務時應主動向交易對象說明誠信政策，並明確拒絕收受或提供任何不正當利益。對於涉嫌不誠信的供應商、代理商或合作夥伴，將評估終止合作關係。所有對外簽訂契約皆應納入誠信條款，並明定發現不法時應據實通報、配合調查，且一方若有不誠信行為，他方有權終止契約並請求賠償。

## 3.2 風險管理

地心引力的風險管理架構以各權責部門為核心，執行相關風險識別與評估作業，評估風險發生的可能性及對營運造成的影響程度。針對潛在高風險項目，制定應對措施，確保營運穩定並推動企業永續發展。

### 風險管理架構

風險類型	風險說明	風險管理策略
策略風險	環境變化風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>。產業資訊蒐集、辨識外在環境變化風險。</li> <li>。安排員工進行各職能專業進修及法規遵循等教育訓練。</li> </ul>
財務風險	匯率風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>。掌握外匯市場趨勢，進行財務操作，適時規避匯率風險。</li> <li>。適時檢討並調整不同外幣資產配比。</li> </ul>
	呆帳風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>。蒐集客戶與產業訊息，審慎評估客戶及議訂交易條件。</li> <li>。客戶信用額度控管，交易金額重大客戶預先執行企業徵信。</li> <li>。關注逾期帳款客戶，並列入每月各事業部檢討會議追蹤。</li> </ul>
	稅務風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>。檢視各關係人交易是否符合常規區間或稅務機關要求。</li> </ul>

# 3.2 風險管理

風險類型	風險說明	風險管理策略
營運風險	營運管理風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>。 管控營運負責管理組織業務流程達成營運目標。</li> <li>。 檢討各種營運狀況與流程，因應市場變化風險。</li> <li>。 落實內控管制程序，建構有效之內部稽核環境。</li> </ul>
資訊系統風險	資訊系統異常	<ul style="list-style-type: none"> <li>。 作業程序標準化。</li> <li>。 強化防災、監控、通報機制、異常管理及備援。</li> <li>。 落實訓練並定期演練。</li> </ul>
	資訊安全防護	<ul style="list-style-type: none"> <li>。 資安教育訓練並落實人員資安觀念。</li> <li>。 適時網路監控與不定期資安使用查核。</li> <li>。 建置防護機制，防止客戶個資遭竊或不當使用。</li> </ul>
法律風險	違法風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>。 建置合約及對外文件審核機制。</li> <li>。 相關法令變更即時更新及因應配合。</li> </ul>
	員工不當交易風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>。 因應國際趨勢，訂定「個人資料保護之管理」落實個人資料檔案之保護及管理。</li> <li>。 定期及不定期教育訓練並落實執行。</li> </ul>
氣候變遷風險	電力不穩定風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>。 用筆記型電腦作為業務處理設備，若遇到突發的斷電事件，筆電仍可繼續作業。</li> </ul>

## 3.3 法規遵循



法規遵循為地心引力穩健經營的根基。自新進人員入職起即強調誠信原則，要求簽署誠信廉潔承諾書，落實誠信經營文化。各部門則依據政府機關發布資訊或媒體報導掌握法規修正動態，並適時辦理相關法遵訓練，確保營運持續符合法規要求。

在治理機制方面，透過功能性委員會加強對財務及內控運作的監督，並依循《公司治理實務守則》與《董事會績效評估辦法》，促使董事會積極參與重大決策。此外，指派治理主管協助其運作並提供法遵專業意見，持續強化整體治理效能。

誠信經營方面，已制訂多項規範與準則，如《誠信經營守則》、《董事及經理人道德行為準則》、《員工保證事項聯合承諾書》等，涵蓋職場環境、公平待遇、保密條款、利益衝突與禮品處理，建立全面性的誠信制度。同時設有暢通檢舉管道與保護機制，由高階管理者率先垂範，全體員工皆須確保其業務行為符合法令及公司規定，並透過年度內部控制自評及內稽查驗落實成效。

在人員培訓方面，依據職能設計培訓課程，包括新人訓練、實體課程、單位宣導及外部講習等，並透過公司網站與廠區宣導海報提供法規遵循資訊，建立學習常態化環境。

於環境與職安領域，公司建構完善之監督與績效管理制度，確保各項產品與作業流程符合相關環保與職業安全衛生法規，並導入管理循環機制主動識別潛在風險並即時應對。

地心引力秉持誠信、公平原則參與市場競爭，持續優化法遵文化與內部治理機制。涵蓋環境保護、勞動權益、職業安全、個資保護、行銷標示及產品責任等面向，展現公司對法規遵循的高度重視與承諾。

# 3.4 營運績效

地心引力專注於數位文創與整合行銷領域，面對全球經濟情勢變動與數位消費模式的快速轉型，積極強化內部管理體系，優化資源運用效率，聚焦文創業務，鞏固市場競爭力。

為因應市場需求與消費行為變化，深化品牌經營與數位內容開發，靈活運用數據分析與行銷科技，提升推廣精準度與顧客體驗。

在追求營運績效成長的同時，亦重視永續發展目標之整合，持續投入創新資源，導入智慧行銷科技與低碳營運策略，推動數位內容升級與環境友善之營運模式。未來將持續以數位轉型為動能，強化創新與韌性經營，實現企業成長與社會責任並進的永續價值。

## 公司分配的經濟價值統計表

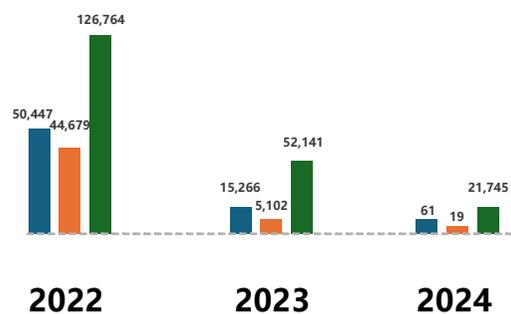
單位：新臺幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入(A)	50,447	15,266	61
營運成本(B)	44,679	5,102	19
員工薪資與福利(C)	126,764	52,141	21,745
支付出資人的款項(D)	(408)	(392)	(213)
支付政府的款項(E)	247	(2,551)	16
社區投資(F)	0	0	0

# 3.4 營運績效

## 財務統計

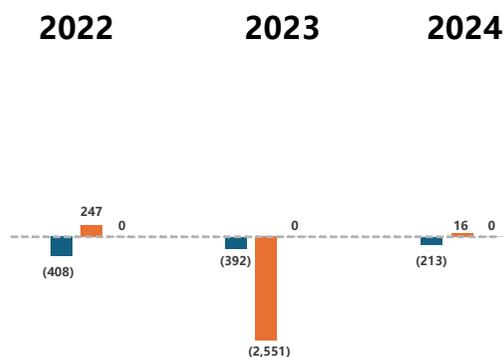
單位：新臺幣仟元



- 收入(A)
- 營運成本(B)
- 員工薪資與福利(C)

## 財務統計

單位：新臺幣仟元

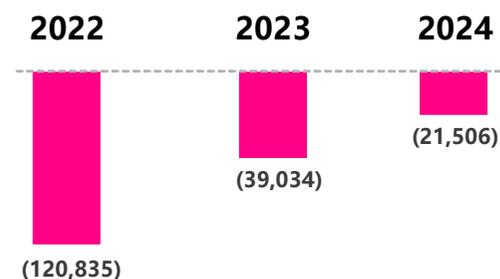


- 支付出資人的款項(D)
- 支付政府的款項(E)
- 社區投資(F)

## 留存的經濟價值

(A-B-C-D-E-F)

單位：新臺幣仟元



## 3.5 資安防護

地心引力高度重視資訊安全，並已建立完整的資安防護與數據保護機制，以確保企業與客戶資訊的機密性、完整性與可用性。公司內部制定嚴謹的資安管理規範，涵蓋風險防控、技術應用及數據安全標準，並針對核心系統導入資料備份機制，以降低機密資訊外洩、資料毀損或系統故障可能帶來的風險。

### 公協會參與

在資訊安全管理上，公司依循集團資安政策，並加入台灣CERT/CSIRT聯盟，共享情資與共同防禦。同時，資安主管每年完成上市上櫃公司資通安全管控課程，持續優化資訊防護策略，提升整體的防禦能力，確保資訊資產受到妥善保護。

政策/承諾	資訊安全和客戶隱私，每年進行資訊安全維護和系統更新，以保護業務運行的穩定性和客戶數據安全。
-------	---

目標	短期	不定期進行系統維護和更新，修補系統漏洞，提升安全性。
	中長期	定期檢查和修補系統漏洞，保證系統的安全穩定性。

負責部門 申訴機制	資安單位/電子郵件 mis@gravitytw.com
--------------	-----------------------------

當年度投入 資源	防火牆維護、網站弱點分析、釣魚郵件
-------------	-------------------

評估機制/ 成果	系統安全漏洞/修復。
-------------	------------

為降低人為疏失、惡意攻擊及自然災害等風險，已設立防範與應變機制，防止資訊遭未授權存取、洩漏、篡改或遺失，確保營運不中斷。

在全面落實資安管理的努力下，2024年度未發生任何資訊安全事件，未來將持續強化資安治理，確保企業營運的穩定性與數據安全性。

## 4.1 氣候相關財務揭露 TCFD

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，因此全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。

地心引力公司除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, (FSB) 發布之TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures)氣候相關財務資訊揭露建議書，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解地心引力於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，以及相關因應措施。

## 氣候變遷相關風險與機會揭露架構

### 治理

地心引力氣候變遷相關討論與管理，預計由永續發展委員會（ESG委員會）進行討論及評估，氣候變遷相關議題經由ESG委員會決議。

## 策略

經鑑別後，氣候變遷潛在風險與機會：

### 轉型風險-政策和法規風險

溫室氣體減量及管理法變更為氣候變遷因應法，計畫將於2024年度針對直接排放或間接排放高排放產品徵收碳費。對財務可能造成之影響為營運成本增加，但對整體營運衝擊程度不致構成太大影響。地心引力因應措施計畫於2024年度自行導入溫室氣體盤查，並規劃未來減碳目標。

### 實體風險-立即性

因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成淹水，影響之營運，經評估後故對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。地心引力所在大樓因應措施為落實排水系統定期清潔維護保養，並建立颱風、暴雨緊急應變計畫減少立即性風險。

### 資源效率機會

除配合政府節能減碳政策，地心引力已進行組織內溫室氣體盤查，以降低溫室氣體排放，對財務可能造成營運成本不大，但對整體營運衝擊程度不至構成太大影響。

## 風險 管理

地心引力預計透過ESG委員會於「TCFD氣候變遷相關財務揭露討論會議」中進行討論，藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別，討論內容導入TCFD建議之架構，針對轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)進行討論與鑑別。

## 指標 目標

2024年依循ISO 14064-1:2018，推動溫室氣體排放量盤查。

## 氣候變遷風險與機會

地心引力關注氣候變遷對營運帶來的潛在風險，包含極端氣候引發的政策與法規調整壓力，以及溫室氣體管理相關要求。

公司預計透過鑑別風險來源、進行風險分析與評估，並訂定應對策略，持續優化管理機制，以降低氣候變遷對企業營運的衝擊。

## 氣候變遷風險與機會因應結果

### 風險與機會議題

降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化

提高溫室氣體排放定價

以低碳商品替但現有產品和服務

### 對公司營運的衝擊

因氣候災害造成營運中斷，例如資訊主機、或是生產設備遭受破壞，導致營運中斷，增加營運成本。

氣候變遷造成的普遍溫度上升，歐盟透過碳稅期有效抑止溫室氣體之過量排放，增加公司營運成本。

產品開發成本增加。

### 風險與機會之因應措施

資訊及設備，強化緊急供電及備援機制。每次豪雨警報發布時，預先做好防護措施。

- 1.落實溫室氣體排放盤查，並規劃訂立減量目標。
- 2.實施低碳商品之研發。

開發或擴大節能產品與服務。

## 4.2 環境管理政策

隨著全球對環境永續的重視提升，節能減碳與污染防治已成為企業責無旁貸的重要使命。地心引力秉持對環境保護的承諾，訂定明確的環境管理政策，落實在日常營運與內部管理之中，期以實現企業與環境的共生共榮。

### 政策與承諾

- 法規遵循與制度建立：遵守在地所有與環境、健康與安全（EHS）相關之法令規範，並建立與實施相關管理制度，以保護員工健康安全為前提，妥善處理與減少廢棄物產生。
- 資訊公開與利害關係人溝通：透過公開管道，向利害關係人宣傳與溝通。
- 持續改善與責任實踐：本公司將持續精進環境管理措施，減少對環境的衝擊，致力於成為地球村的一份子，實踐永續發展的核心價值。
- 員工參與與教育訓練：推動員工參與EHS政策執行，透過教育與訓練強化其環保意識與責任認知。
- 政策傳達與資訊可得性：確保全體員工充分理解環安衛政策，並使利害關係人能夠取得相關資訊。

為實踐環境政策，地心引力已導入並落實多項具體環保措施，涵蓋節能管理、資源回收、員工行為引導等多方面：

## 實際執行與做法

- 室內空調溫度設定於26° C，並依日照及熱負荷適當裝設窗簾，以提升能源使用效率。空調設備定期進行清潔與維護，確保高效率運轉，降低能源耗損。
- 全面推行廢棄物分類、資源回收與減量政策，落實「源頭減廢」。鼓勵員工自備水壺或馬克杯，減少一次性容器使用。
- 會議結束後，確實關閉燈具、空調及投影設備，避免不必要的能源浪費。
- 中午休息時間實施「關燈一小時」，推動照明節能管理。
- 下班前落實電腦與螢幕關機行為，推動節電行為常態化。
- 優先採購具節能標章之設備（如冷氣、冰箱），兼顧效能與環保。
- 持續強化員工緊急應變能力與環境安全知識，降低環境風險。

## 4.3 水資源管理

地心引力屬於文化創意產業，主要用水來源以自來水為主，主要集中於辦公場所與日常運營（如清潔、洗手、飲用水等）。依據全球報告倡議組織（GRI）相關指標，制訂了水資源管理政策，致力於提高水資源利用效率、降低浪費，並透過透明數據揭露持續改善水資源管理績效。

### 節約用水

本公司秉持「精簡用水、合理配置」的原則，透過內部制度、技術改善及員工宣導，致力於減少用水浪費與提高水資源利用效率。

### 透明監控

除定期盤查辦公場所的用水狀況外，每個月統計臺北自來水事業處水費單的用水量，並由環球世貿大樓總幹事單位根據各廠戶樓層所佔坪數計算各家廠戶需攤提之公共用水量，加總後作為總用水量的依據。



## 4.4 節能減碳

地心引力作為一家文化創意產業公司，雖然不涉及傳統生產製程，但仍致力於透過各項節能減碳措施，降低辦公與營運過程中的能源消耗與碳排放，進一步支持企業永續發展。

能源與碳排放現況

### 直接排放 (Scope 1) :

由於本公司無傳統製程，主要直接排放來源僅來自於冷氣設備冷媒在使用造成的逸散排放。

### 間接排放 (Scope 2) :

辦公場所主要依賴電力供應，所產生的碳排放屬於間接排放，且由於辦公用電量相對較低。

溫室氣體排放 (公噸CO <sub>2</sub> e)	直接排放 (範疇一)	間接排放(範疇二)
2024年	0.160	19.473

地心引力尚未達到須提供確信之年限，將依相關法規之時程規定，如期完成確信作業。

## 4.5 廢棄物管理

地心引力雖屬文化創意產業，並無傳統製造流程產生大量工業廢棄物，但十分重視辦公室、活動及宣傳相關的廢棄物管理。依據全球報告倡議組織（GRI）相關指標，我們制訂了一系列措施，旨在降低廢棄物產生、提高回收再利用率，並持續優化內部作業，以推動環境永續發展。

### 減量優先：

致力於從源頭減少廢棄物產生，包括推行無紙化推動作業流程減少紙張使用電子化作業、數位化流程與電子文件管理，降低紙張及包裝材料的使用。

### 分類與回收：

配合環球世貿大樓力行廚餘及各類垃圾分類資源回收。

### 員工參與與宣導：

口號宣導『隨手作環保、救地球救自己』讓廢棄物減量與分類回收得以正確處理與資源再利用，提升員工環保意識。



地心引力致力於提供優質且安全的工作環境，保障員工勞動權益、並推動公平、尊重與包容的企業文化。公司積極落實性別平等政策，提供員工公平的職涯發展機會。並透過具市場競爭力的薪酬與福利制度，提升員工滿意度與向心力，穩定優秀人才，促進企業穩健成長。

在人才培育方面，公司建立完善的教育訓練機制，不定期透過外部舉辦培訓課程，協助員工提升專業技能與職場競爭力，並設有公開透明的升遷制度，鼓勵員工自主規劃職涯，激發工作熱忱與長期承諾。為促進良好的勞資關係，公司鼓勵雙向溝通與意見交流，定期召開勞資會議，主動傾聽員工聲音，回應實際需求，建立和諧共融的職場氛圍。

在企業社會責任方面，地心引力秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，除了追求卓越營運績效外，也積極參與公益活動，關懷弱勢族群，回饋社會，展現企業公民的責任與價值。

地心引力深信，員工的幸福感與社會責任是永續經營的關鍵，公司將持續努力，為員工、股東與社會創造更高價值。

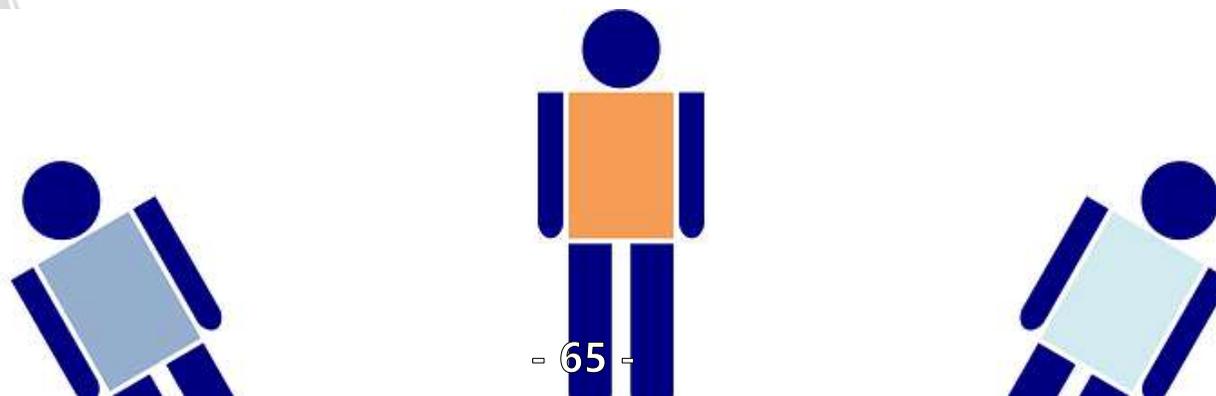
## 5.1 員工概況

地心引力堅持公平對待每一位員工，積極推動具體且多元的平權措施，致力於消除職場中任何可能導致不平等的勞動條件，確保所有員工均享有應有的權益與發展機會。我們營造包容、尊重且開放的工作環境，並透過明確的政策與規範，杜絕任何形式的歧視與騷擾，讓每位員工都能在公平的職場文化中茁壯成長。

地心引力積極推行性別平等政策，並為來自不同背景、性別與族群的員工提供充足的支持與資源，以促進多元共融的企業文化。我們不僅關注員工在職場中的公平待遇，也鼓勵多元觀點的融合，讓不同聲音都能被聽見，為企業帶來更多創新與成長動能。

為協助員工兼顧工作與個人生活，地心引力落實彈性工時制度，讓員工能夠靈活調整工作安排，提高工作效率的同時，也能照顧個人需求。此外，公司定期檢視政策的有效性，確保各項制度能真正發揮作用，使每位員工都能在一个公平、尊重且支持個人發展的環境中發揮潛力。

我們鼓勵員工勇於表達對職場環境與公司政策的建議與需求，透過完善的意見反映機制，確保所有回饋都能獲得積極回應。公司也定期舉辦內部調查，以促進雙向溝通，提升員工的滿意度與信任感，進一步強化企業內部的凝聚力，打造更具向心力的組織文化。

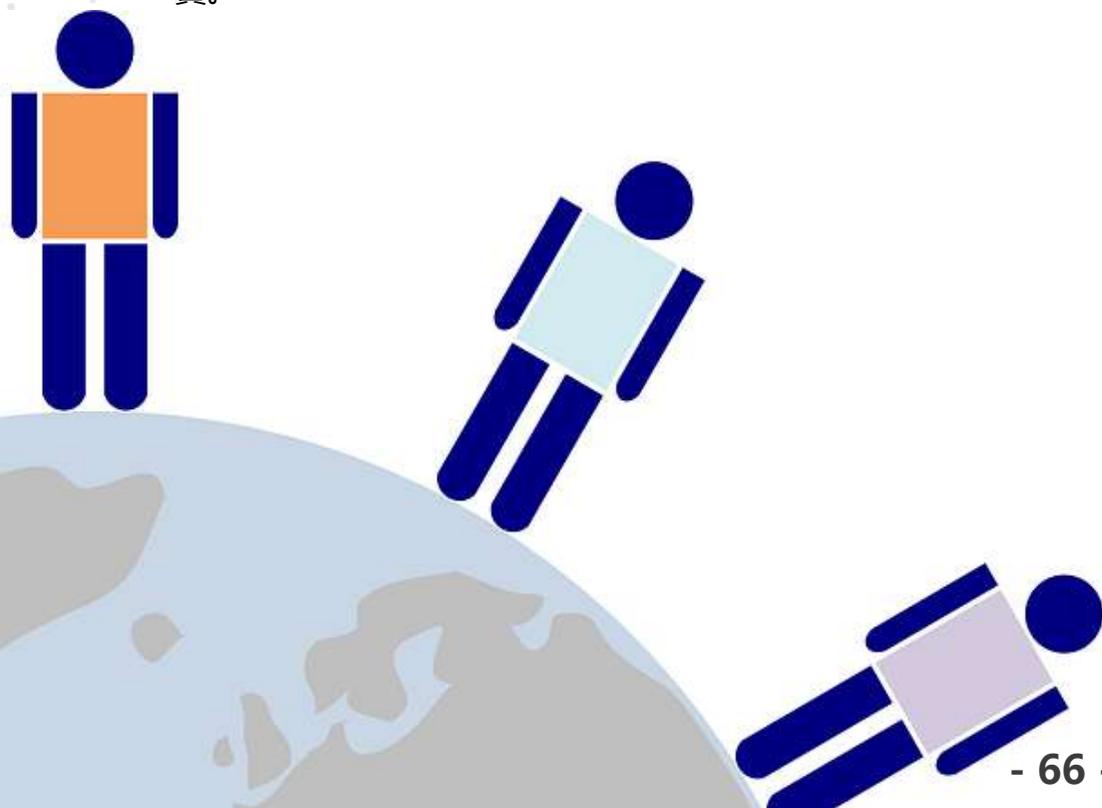


## 5.1.1 人權保障

地心引力高度重視員工權利，致力於營造尊重人權、友善包容的工作環境，並依循《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約的核心原則，制定人權政策，確保國際公認的基本人權在公司內部獲得落實。

政策涵蓋尊重員工的結社自由、關懷弱勢群體、嚴禁使用童工、杜絕任何形式的強迫勞動，並確保僱傭與就業機會不因性別、年齡、種族、宗教或政治立場而有所差異。此外，公司強調性別平等，確保所有員工在薪資待遇、職涯發展與晉升機會方面皆受到公平對待，並透過明確的薪酬政策，確保薪資核定過程不受個人特質影響，真正落實公平薪酬制度。為進一步保障員工權益，地心引力嚴格遵循勞動人權法規，向新進人員及現有員工宣導人權保障與勞工權益的重要性。

公司建立了透明且安全的檢舉機制，員工可匿名反映任何可能發生的違規情況，所有檢舉事項皆由專責單位受理並進行盡職調查，同時確保檢舉人的個資受到最高標準的保密保障。若經查證屬實，公司承諾絕不對檢舉人進行任何不利對待，以維護公平正義的企業文化。2024年度公司未發生任何違反人權的紀錄，這不僅是我們對員工承諾的體現，更是公司持續推動公平、尊重與包容價值的具體成果。



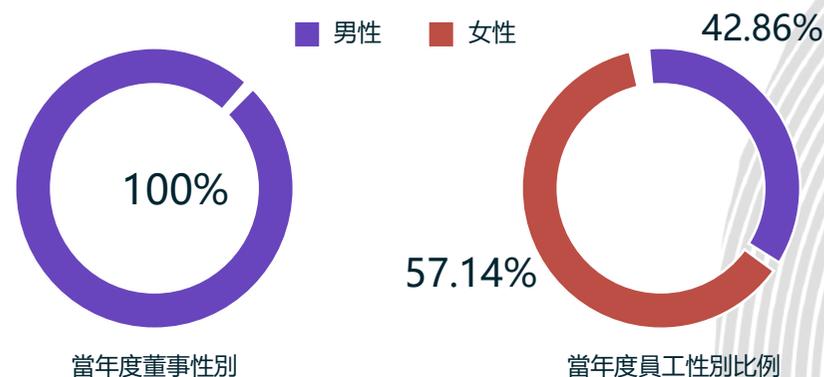
## 5.1.2 員工統計

地心引力深信，員工是推動企業永續成長的關鍵動力，每位同仁皆是不可或缺的重要夥伴。公司致力於打造安全健康、多元共融的職場文化，提供具產業競爭力的薪酬與福利制度，並建立完善的職能發展與培育機制，吸引並培育具思辨力、創造力與競爭力的優秀人才。我們期望與同仁共同打造一個具永續競爭力的幸福企業，營造讓員工具有高度認同感與向心力的工作環境，同時也鼓勵員工自由揮灑創意與熱情，發揮最大潛能。

身為文創產業公司，地心引力全體員工均為正職人員（不定期契約），提供穩定且長遠的工作型態，協助員工安心投入工作，保障其經濟安全與生活品質。

此外，台灣營運據點之高階主管聘用率為 100% 本國在地人才，展現公司重視本地人才發展、積極與在地社群合作的承諾，亦有助於爭取社區認同、促進地方經濟發展。

多元化統計/年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	6	85.71%	7	100.00%
		女	1	14.29%	1	14.29%	0	0.00%
	年齡	未滿 50	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
		50 ~ 60	3	42.86%	3	42.86%	3	42.86%
		65 以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	5	71.43%
		大專院校	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
其他		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
員工	間接	男	26	6.67%	7	1.71%	6	1.35%
		女	17	4.36%	5	1.22%	8	1.80%
	年齡	未滿 30	6	1.54%	1	0.24%	1	0.22%
		30 ~ 49	30	7.69%	9	2.20%	11	2.47%
		50 以上	7	1.79%	2	0.49%	2	0.45%
	學歷	研究所	8	2.05%	5	1.22%	5	1.12%
		大專院校	26	6.67%	7	1.71%	9	2.02%
		其他	9	2.31%	0	0.00%	0	0.00%



註：計算方式如下

未滿30歲的直接人員百分比= (當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數) \*100%。

研究所學歷的間接人員百分比= (當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數) \*100%。

# 社會關懷

員工新進與離職統計		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
<b>新進員工</b>							
年齡	未滿 30	6	1.54%	1	0.24%	1	0.22%
	30 ~ 49	30	7.69%	9	2.20%	11	2.47%
	50 以上	7	1.79%	2	0.49%	2	0.45%
性別	男	26	6.67%	7	1.71%	6	1.35%
	女	17	4.36%	5	1.22%	8	1.80%
學歷	研究所	8	2.05%	5	1.22%	5	1.12%
	大專院校	26	6.67%	7	1.71%	9	2.02%
	其他	9	2.31%	0	0.00%	0	0.00%
地區	台灣	43	11.03%	12	2.93%	14	3.15%
<b>離職員工</b>							
年齡	未滿 30	3	0.77%	16	3.90%	0	0.00%
	30 ~ 49	24	6.15%	49	11.95%	1	0.22%
	50 以上	5	1.28%	8	1.95%	0	0.00%
性別	男	13	3.33%	47	11.46%	1	0.22%
	女	19	4.87%	26	6.34%	0	0.00%
學歷	研究所	3	0.77%	8	1.95%	0	0.00%
	大專院校	25	6.41%	48	11.71%	1	0.22%
	其他	4	1.03%	17	4.15%	0	0.00%
地區	台灣	32	8.21%	73	17.80%	1	0.22%

註1: 資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。

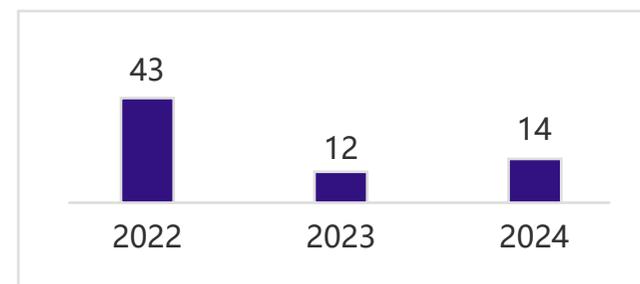
註2: 新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \*100%。

如女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) \*100%。

離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \*100%。

如未滿30歲離職員工率= (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數) \*100%。

員工總數



全職員工總數



員工性別統計



# 社會關懷

## 非員工的工作者

員工新進與離職統計		2022 年		2023 年		2024 年	
工作者總數		2		2		2	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	0	1	0	1	0	1
	女	0	1	0	1	0	1
地區	台灣	0	2	0	2	0	2
工作類型		技術員/ 作業員	高階技術 顧問	技術員/ 作業員	高階技術 顧問	技術員/ 作業員	高階技術 顧問
性別	男	1	0	1	0	1	0
	女	1	0	1	0	1	0
地區	台灣	2	0	2	0	2	0

統計 / 年度	男	女
總數	3	1
當年度高階主管 性別比例	75.00%	25.00%

### 2024 年度高階主管性別統計表與比例圖示

重要營運據點	高階主管總數	雇用當地居民 高階主管人數	比例
台灣	4	4	100%



# 社會關懷

## 5.2 適才適任

健全且具競爭力的人力資源是地心引力永續經營的基石。為吸引並留任優秀人才，我們提供具市場競爭力的薪酬與福利制度，獎勵具有卓越績效與長期貢獻的員工，並建立公平透明的考核與獎懲機制，營造良性競爭的企業文化。

公司秉持平等對待每一位員工的理念，鼓勵同仁投入工作、追求卓越，也因此進一步強化對公司的認同與向心力，提升員工參與度。

為支持員工職涯發展，公司每年排定教育訓練計畫，依部門職能提供相關進修課程，協助同仁持續精進專業，實現個人價值與職業目標。此外，地心引力重視勞資溝通，設有暢通的意見反映與申訴機制，透過雙向對話建立互信與合作，維持和諧的勞資關係。



# 社會關懷

## 5.2.1 薪酬福利

地心引力依據年度營運目標達成情況與整體獲利表現，結合個人年資、學經歷及專業能力等因素，提供優於法令並具市場競爭力的薪酬待遇，以確保員工在無後顧之憂下充分發揮所長，進而強化對公司的認同與歸屬感。

在薪資制度上，公司秉持薪酬公平與性別平等原則，不因性別、生理或心理差異而有所差別待遇。所有基層人員（無論性別）薪資均高於當地最低工資標準，展現對基本人權與勞動尊重的承諾。

此外，為提升員工工作效率與職場幸福感，公司提供多項福利措施與舒適的辦公環境，協助減輕工作壓力，並促進良好的同事互動與團隊合作氛圍。

員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	1	1
	女	1	2	2
申請育嬰留停的員工人數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
前一年育嬰留停期滿且復職後 12 個月仍在職的員工數(C)	男	0	0	0
	女	0	0	0
留任率 (C/前一年B)	男	0	0	0
	女	0	0	0

註1:享有育嬰留停資格的員工人數近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。  
 註2:復職率=(當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數)\*100%。  
 註3:留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數/前一年實際復職人數)\*100%。

### 員工福利項目 (台灣)

結婚/喪葬補貼、生日獎金、勞動節獎金、三節獎金、年終獎金、幸福假、停車位補助、不定期零食

## 2024年基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
間接員工	男	1.35 %
	女	1.46 %

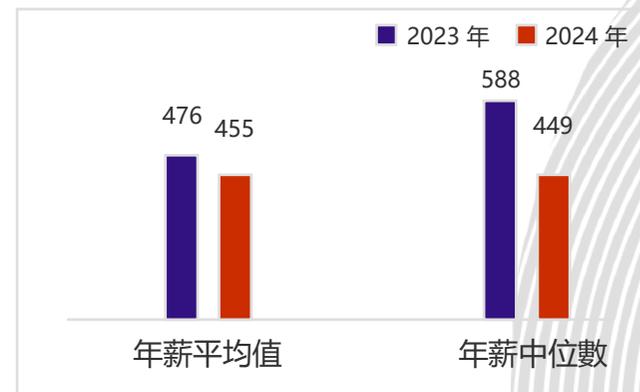
非主管職之全時員工人數



單位：人 / 新臺幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023年	7	476	588
2024年	9	455	449
差異	2	(21)	(139)

非主管職之全時員工薪資



## 5.2.2 人才吸引

地心引力深信，企業永續經營的關鍵在於員工能夠持續學習與成長，而教育訓練則是人力資本增值的重要途徑。因此，公司向來重視員工培訓，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

新進人員報到時，將由專人進行公司制度與職業安全衛生等相關規範之宣導，協助融入職場文化。為鼓勵員工專業精進，公司提供外部多元學習管道，鼓勵員工參與專業課程及講習活動，以增加專業職能與提升競爭力。2024年度員工訓練總時數達214.5小時，員工平均受訓時數18.5小時。

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數		120.0	13.5	18.5
依性別分類員工平均受訓時數	女	73.5	20.0	26.5
	男	8.5	8.5	2.0

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

## 對公司的意義

人才是文創產業的核心競爭力，地心引力深知吸引並留住優秀的創意人才和技術人才，對公司的業務創新與可持續發展至關重要。面對人力資源市場的激烈競爭，如何透過具吸引力的工作環境、福利和職業發展機會。

## 政策/承諾

重視員工的幸福感和工作體驗，通過提供多樣化的福利補助、工作生活平衡和職涯發展支持，吸引並留住優秀人才。

## 目標

### 短期：

實施4天的幸福假，鼓勵員工放鬆身心，提高員工滿意度。

年滿一年員工，100%員工施行幸福假、員工滿意度調查。

### 中長期：

提高員工滿意度，建立員工意見反饋機制，確保員工的聲音能被聽見並回應。

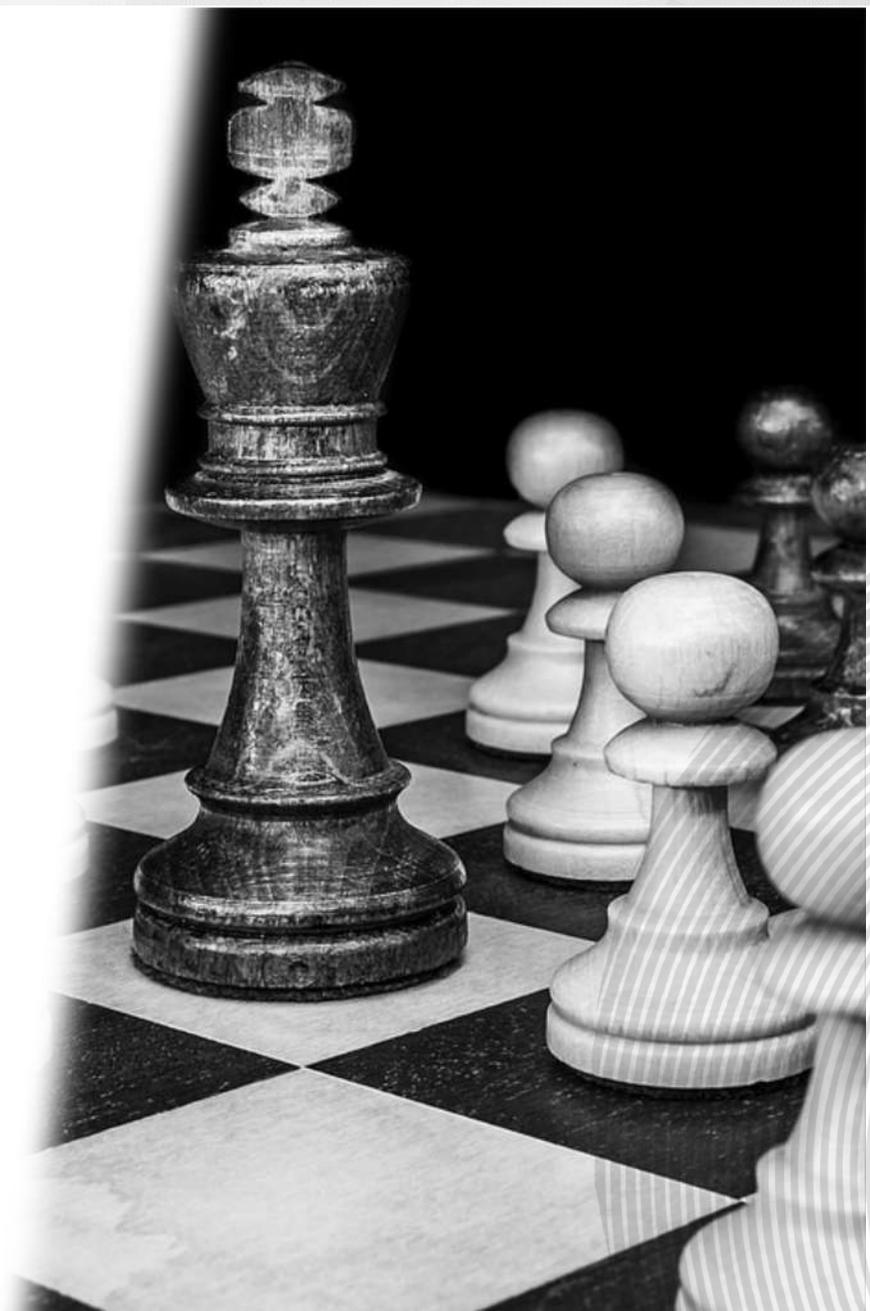
負責部門/申訴機制： 人資部門/電子郵件 [hr@gravitytw.com](mailto:hr@gravitytw.com)

## 5.2.3 勞資溝通

地心引力重視勞資雙方的良好溝通，視其為促進勞資合作、建構友善職場環境的關鍵基石。透過有效的溝通機制，不僅能使員工了解公司發展方向與營運現況，也使管理階層即時了解員工的工作狀況與需求，作為政策調整與職場改善之依據。

公司依據相關法令規定，實施員工滿意度調查，與員工進行勞資協調與意見交流。此外，公司設置多元溝通平台，強調雙向對話，積極回應員工反饋，並將具體建議轉化為內部管理政策，持續推動職場環境優化。

近年來，地心引力勞資關係穩定，未曾發生重大勞資爭議。依《工會法》第11條規定本公司不適用成立工會之規範，亦未曾接收團體協約之協商要求，迄未簽訂團體協約。然而，公司以高度透明及尊重員工權益的方式進行管理，相關制度與實務運作已充分展現勞資合作精神。



# 社會關懷

## 5.3 公益參與

地心引力深信企業為社會重要的一環，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人之間存有密切連結與相互依賴關係。為善盡企業社會責任（CSR），公司積極發揮自身影響力，透過各項公益行動回饋社會，實踐企業永續價值。地心引力除了持續以企業名義主動投入公益活動外，亦響應集團整體號召，捐贈物資予公益福利機構，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，使各界愛心得以有效匯聚並發揮最大影響力，協助推動社會福祉與正向改變。



對公司的意義		地心引力積極履行企業社會責任，地心引力的商業活動不僅關注經濟效益，還關注如何通過文化活動、社會公益和藝術推廣來回饋社區。
政策/承諾		地心引力積極投入社區投資和公益活動，希望透過文化推廣和教育支持，促進社區的繁榮與可持續發展。
目標	短期	持續物資捐贈、參與公益活動(如淨山、淨灘、捐血等)。
	中長期	發展具特色的公益主題（如關懷身障、社區銀髮族關懷、環境保護等）及鼓勵員工參與志工活動。
負責部門/申訴機制：管理部/電子郵件 adm@gravitytw.com		
當年度投入資源：物資捐助財團法人台北市脊髓損害者協會團體		
評估機制/成果：對受贈機構進行回訪		



## 附錄一：GRI準則(Standards)指標索引

通用的 GRI 行業準則	地心引力已依循GRI準則報導2024年度永續報告書，資訊揭露期間為2024年1月1日至12月31日
使用的 GRI 版本	GRI1：基礎2021
適用的 GRI行業準則	無

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要說明
GRI2：一般揭露2021					
組織與報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	28	-
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	2	-
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	2	-
	2-4	資訊重編	編輯方針	2	-
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	2	-
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	28	-
	2-7	員工	5.1員工概況	65	-
	2-8	非員工的工作者	5.1員工概況	65	-
治理	2-9	治理結構及組成	3.1治理實務	36	-
			1.1永續推動委員會	7	-

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要說明
GRI2：一般揭露2021					
治理	2-10	最高治理單位的提外與遴選	3.1 治理實務	36	-
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	36	-
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	36	-
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務	36	-
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1 治理實務	36	-
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	37	-
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	37	-
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	37	-
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	37	-
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	41	-
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	41	-
	2-21	年度總薪酬比例			保密規定/ 薪資屬本公司 保密之範圍，故不做揭露

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要說明
GRI2：一般揭露2021					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	1	-
	2-23	政策承諾	五、社會關懷	64	-
			3.1 治理實務	36	
	2-24	納入政策承諾	五、社會關懷	64	-
	2-25	補救負面衝擊的程序	5.2.3 勞資溝通	75	-
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9	-
			3.1.4 倫理誠信	46	
2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	49	-	
2-28	公協會的會員資格	3.5 資安防護	52	-	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人議合	9	-
	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	75	-

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要說明
<b>GRI3：重大主題2021</b>					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	一、利害關係人議合	6	-
	3-2	重大主題列表	1.4鑑別重大主題	16	-
經濟面					
<b>經濟績效</b>					
GRI201：經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	50	-
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	詳附錄	77	-
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	71	-
環境面					
GR3：重大主題	3-3	重大主題管理	4.4 節能減碳	62	-
GRI305：排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	62	-
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 節能減碳	62	-
	305-3	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它重大的氣體排放	4.4 節能減碳	62	-

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要說明
<b>GRI3 : 重大主題2021</b>					
<b>廢棄物</b>					
GRI306 : 廢棄物	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	63	-
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 廢棄物管理	63	-
<b>社會面</b>					
<b>勞雇關係</b>					
GRI401 : 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	67	-
	401-2	提供給全職員工 ( 不包含臨時或兼職員工 ) 的福利	5.2.1 薪酬福利	71	-
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	71	-
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1 薪酬福利	71	-

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要說明
<b>GRI3 : 重大主題2021</b>					
<b>勞資關係</b>					
GRI402 : 勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	75	-
<b>訓練與教育</b>					
GRI3 : 重大主題	3-3	重大主題管理	5.1 員工概況	65	-
GRI404 : 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1 員工概況	65	-
<b>當地社區</b>					
GRI3 : 重大主題	401-1	重大主題管理	五、社會關懷	64	-
GRI413 : 當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	五、社會關懷	64	-

## 附錄二：永續會計準則SASB

### 永續會計準則

主題	代碼	指標	種類	年度揭露情形	衡量單位
數據安全	S-AD-220a.1	討論與廣告定向及消費者隱私相關的政策與實現	質化敘述	本公司《誠信經營守則》保護顧客資料隱私	不適用
	S-AD-220a.2	目標定向自定義受眾的線上廣告展示百分比	量化	3.4 營運績效	百分比%
	S-AD-220a.3	因虛假、誤導性或不公平廣告相關的法律程序造成的經濟損失總額	量化	本公司無因個資外洩遭裁罰或訴訟記錄	表達貨幣
廣告完整性	S-AD-270a.1	因虛假、誤導性或不公平廣告相關的法律程序造成的經濟損失總額	量化	本公司無因誤導性廣告產生法律訴訟或罰款。	表達貨幣
	S-AD-270a.2	接受自我監管評估程序（或等同程序）審查的廣告活動比例，及其中合規的比例	量化	3.1 治理實物	百分比%
	S-AD-270a.3	推廣酒精或菸草產品之廣告活動的比例	量化	本公司從未有酒精或菸草產品之廣告	百分比%
員工多樣性與包容性	S-AD-330a.1	(1) 性別與 (2) 多樣性的群體的代表比例，按 (a) 高層管理、(b) 非高層管理層、(c) 專業人員和 (d) 其他員工分類	量化	5.1 員工概況	百分比%

表 1. 會計準則

活動指標	代碼	種類	衡量單位
行銷活動的平均觸及人數	SV-AD-000.A	量化	2024年未舉行有行銷活動
平均曝光次數	SV-AD-000.	量化	2024年未舉行有行銷活動
曝光中位數頻率	SV-AD-000.	量化	2024年未舉行有行銷活動

表 2. 活動指標

## SUSTAINABILITY DISCLOSURE TOPICS & METRICS

Table 1. Sustainability Disclosure Topics & Metrics

TOPIC	METRIC	CATEGOR	UNIT OF MEASURE	CODE
Data Privacy	Discussion of policies and practices relating to targeted advertising and consumer privacy	Discussion and Analysis	n/a	SV-AD-220a.1
	Percentage of online advertising impressions that are targeted to custom audiences	Quantitative	Percentage (%) by revenue	SV-AD-220a.2
	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with consumer privacy	Quantitative	Presentation currency	SV-AD-220a.3
Advertising Integrity	Total amount of monetary losses as a result of legal proceedings associated with false, deceptive or unfair advertising	Quantitative	Presentation currency	SV-AD-270a.1
	Percentage of campaigns reviewed for adherence with a self-regulatory assessment procedure or equivalent, percentage of those in compliance	Quantitative	Percentage (%) by revenue	SV-AD-270a.2
	Percentage of campaigns that promote alcohol or tobacco products	Quantitative	Percentage (%) by revenue	SV-AD-270a.3
Workforce Diversity & Inclusion	Percentage of (1) gender and (2) diversity group representation for (a) executive management, (b) non-executive management, (c) professionals, and (d) all other employees	Quantitative	Percentage (%)	SV-AD-330a.1

**Table 2. Activity Metrics**

ACTIVITY	CATEGOR	UNIT OF MEASURE	CODE
Median reach of advertisements and marketing campaigns	Quantitative	Number	SV-AD-000.A
Number of exposures to advertisements or marketing campaigns	Quantitative	Number	SV-AD-000.B
Median frequency of exposures	Quantitative	Presentation currency	SV-AD-000.C

## 附錄三：氣候相關資訊

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.1 氣候相關財務揭露
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	4.1 氣候相關財務揭露
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候相關財務揭露
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.1 氣候相關財務揭露
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.1 氣候相關財務揭露
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計劃，說明該計劃內容，就用於辨識就管理實體風險及轉型風險指標與目標。	4.1 氣候相關財務揭露
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	無
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	4.4 節能減碳



**感謝您撥冗閱讀本報告！**

若有任何問題，請隨時傳送至  
[esg@gravitytw.com](mailto:esg@gravitytw.com)