

## 2025 年度董事會外部績效評估 評估報告建議事項與優化行動方案

2025 年度董事會外部績效評估，經外部評鑑單位『台灣投資人關係協會』評估後給予高度評價並出具評估報告，重點說明如下：

- (一)遊戲橘子董事會結構健全且具多元專業背景，董事會及薪資報酬、審計與提名委員會均定期召開會議，運作良好。董事持續進修以提升決策與監督能力，並定期辦理內部績效評估，強化公司治理效能。
- (二)惟仍可透過下列建議事項，進一步強化公司治理架構與董事會運作效能。
- (三)依據評估報告建議，本公司擬訂相關行動方案，強化公司治理。

### ■ 訂定董事會成員及重要管理階層之接班規劃

行動方案：

未來將審慎評估建立董事會成員及重要管理階層之接班計畫，並由董事會定期評估其發展與執行情形，以確保企業永續經營。

### ■ 規劃女性董事席次達董事會席次三分之一

行動方案：

本公司遴選董事會成員，係廣納業界優秀企業家及財務、營運、豐富閱歷之專業人士，作為優先考量。未來若有合適之女性董事人選，亦會納入考量。

### ■ 制定提升企業價值具體措施並提報董事會

行動方案：

- (1)為強化公司治理、積極建立與股東之溝通機制，本公司每年度須訂定「提升企業價值計畫」提報董事會通過並揭露相關資訊。
- (2)本公司「提升企業價值計畫」包含訂定與揭露營運策略和業務計畫，每年分析並更新資金成本、獲利能力與公司治理，闡明提升企業價值具體措施，包括投入資本支出、研究開發或人力資本等資訊，使投資人充分瞭解公司現況與未來規劃。
- (3)上述計畫經 2025 年 12 月 24 日董事會決議通過。

## ■推動高階經理人薪酬納入 ESG 指標以強化永續治理

行動方案：

- (1)ESG 永續發展關鍵指標，本公司以轉動永續經營、轉動數位責任、轉動環境友善、轉動正面價值四大主軸為核心。為推進目標的實現，高階經理人依據關鍵績效指標達成情形作為績效評核，評核結果連結獎酬及發展，使個人績效與企業永續策略目標有效連結，激勵並強化目標執行力。
- (2)適用對象：本公司高階經理人(包含總經理及副總經理)。
- (3)短期目標：強化高階經理人薪資報酬與永續績效連結，規劃永續績效指標占高階經理人薪資報酬之權重比例。
- (4)中長期目標：制定與執行永續發展策略，發行永續報告書並督導各項 ESG 專案，取得國內外相關 ESG 評鑑與評價。

(5)高階經理人永續發展績效指標占薪資報酬權重：

指標類型	權重占比	說明
策略與專案	40%	制定並執行短、中長期 ESG 策略與專案執行，推動 ESG 永續發展
永續及內控	30%	制訂與執行四大核心主軸與內控之連結與執行，建立 SOP 及系統化
績效與評價	30%	年度取得國內外相關 ESG 評鑑，或取得高於市場、產業之評價

- (6)上述政策將於公司網站、年報、永續報告書揭露相關內容，以符合法令趨勢，展現落實永續發展與責任治理之決心，提升公司治理透明度與永續價值。