

環境、社會  
及管治報告  
2016



gameone

**Gameone Holdings Limited**  
**智傲控股有限公司**

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

股份代號：8282



# 環境、社會及管治報告

目錄	
方法	3
關於本報告	4
關於智傲	5
持份者	6
A節：環境	7
B節：社會	12
關鍵績效指標	20

### 方法

智傲控股有限公司(下文簡稱「智傲」)致力於就本公司對環境及社會方面的影響提高對其持份者的透明度。本公司的使命及價值專注於遊戲開發權，努力成為香港及台灣手機遊戲行業的領先營運商及開發商，並將自主/共同開發遊戲拓展至海外市場。智傲與知名遊戲開發商/營運商有著良好關係並擁有策略上重要的遊戲開發權。

在考慮可持續發展方法時，我們計及一系列長短期因素，包括業務相關挑戰、持份者的問責性、職業道德、全球趨勢、法律法規及風險管理慣例。我們不斷尋求同時對供應商、消費者及環境有利的業務增長機遇。

智傲的日常業務營運受持份者影響，而本公司了解社會及持份者的期望尤為重要，更重要的是如何滿足持份者的期望。我們的主要持份者群體為對本公司日常營運有著較大影響的各方，包括但不限於客戶、投資者及股東、僱員、供應商、非政府機構及當地社區。各持份者有不同的參與要求，在智傲，我們已對各類持份者進行分析，並已制定獨特的溝通方式來滿足其期望。

在智傲，可持續發展乃透過本集團管理，環境、社會及管治報告強調業務需要、社會需求及環境問題之間的平衡。世界的發展日新月異，為滿足持份者的期望及需求，我們持續監控風險及存在於日常營運中的機遇。如上文所述，智傲擁有高透明度的企業文化，以確保僱員、客戶及持份者良好溝通及了解我們的持續發展戰略。

此外，為促進可持續發展，智傲開發了一套自上而下及具有影響力的方法。我們認為，自上而下之方式可使我們在本公司各層面實施可持續發展策略，並影響及本公司以外的群體。我們亦認為，該兩種方法可讓所有相關人士知悉我們所有環境、社會及管治問題面對的挑戰及相關解決方案。

本公司就以下可持續發展策略採納自上而下及具影響力的方法：

1. 實現環境可持續性
2. 尊重人權和社會文化
3. 持份者的參與
4. 支持我們的僱員
5. 維護當地社區的發展



# 環境、社會及管治報告

## 關於本報告

智傲控股有限公司(「智傲」)及其附屬公司欣然呈列其首份環境、社會及管治報告(「報告」)。本報告專注於提供本集團於2016年1月1日至2016年12月31日在香港及台灣的主要營運的環境、社會及管治表現概覽，讓我們進行全面的表現檢討及評估，以期於未來取得更佳業績。報告期間與我們的財政年度一致。

## 報告範圍

環境、社會及企業管治政策構成我們公司策略的一部分，對我們的日常營運及未來發展具有長遠影響，且亦將對社會、環境及各持份者產生影響。因此，本報告將解釋智傲作為綜合遊戲開發商、營運商及發行商於2016年財政年度如何為可持續發展作出貢獻。

除專注為可持續發展作出貢獻的組織價值、策略及核心競爭力外，智傲與其持份者進行溝通並已考慮其他市場參與者報告的各項環境、社會及管治挑戰，從而決定於本報告內載列的重要主題。這樣可使本公司識別對本公司而言可能屬重大的潛在可持續性事宜。

就本年度而言，重大環境、社會及管治事宜為對以下各項產生或可能帶來重大影響的事宜：

- 香港手機遊戲行業；
- 當前或未來的環境或社會；
- 我們的財務表現或營運；及/或
- 持份者的評估、決定及行動。

本報告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則環境、社會及管治報告指引(香港聯交所環境、社會及管治報告指引)編製。本報告所採用數據及資料乃參考本公司之檔案文件、記錄、統計數據及研究。就此而言，財務數據乃摘錄自智傲截至2016年12月31日止年度的經審核年度賬目，或基於該等賬目計算得出。

## 反饋

有關我們財務表現及企業管治的詳情，請瀏覽我們的網站([www.gameone.com.hk](http://www.gameone.com.hk))及/或閱讀我們截至2016年12月31日止年度的年度報告。我們亦十分重視閣下對我們可持續性表現的反饋及意見，敬請閣下將反饋及其他可持續性的查詢寄送至客戶服務部(電郵地址：[goinfo@gameone.com](mailto:goinfo@gameone.com))。

本報告已於2017年6月6日經董事會批准。

### 關於智傲

#### 我們的業務

本公司成立於1999年，於2016年1月在香港聯交所創業板上市，我們主要從事手機遊戲、網上遊戲及電腦遊戲的開發、營運及發行。近年來，我們將策略重點從網上電腦遊戲及網頁遊戲轉向手機遊戲。我們已成功獲取採用流行文學、動漫及動畫的權利，以最大化市場知名度及認受性，並吸引該等流行文學、動漫及動畫讀者嘗試該等遊戲。

#### 願景

成為香港及台灣手機遊戲行業的領先手機遊戲營運商及開發商。

#### 使命

繼續獲取流行文學、漫畫或動畫的開發權並自行或合作開發新的流行手機遊戲。

#### 目標

全面利用現有遊戲及開發權擴闊我們的收入流、提高遊戲開發能力及增加於遊戲行業的投資，以提高自我開發遊戲數目。

#### 董事會

於本報告日期，董事會包括：

#### 執行董事

施仁毅先生  
林堅輝先生

#### 非執行董事

黃佩茵女士

#### 獨立非執行董事

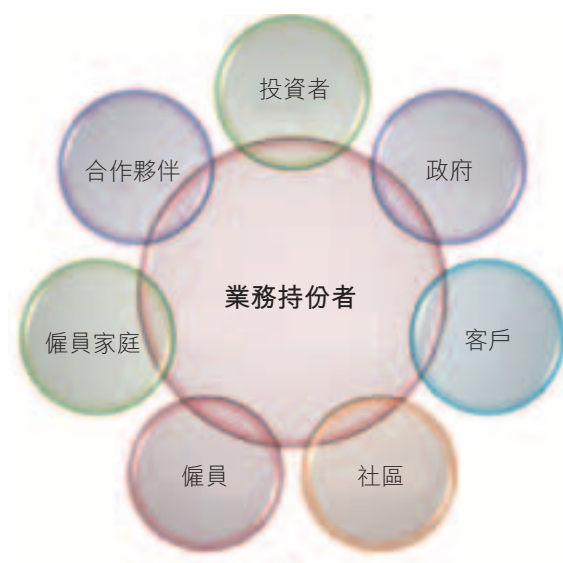
容啟泰先生  
馮應謙博士  
余德鳴先生

## 環境、社會及管治報告

### 持份者

智傲積極尋求每個與持份者增進了解及交流的機會，以確保改進我們的產品及服務。我們堅信，持份者在我們持續取得業務成功方面扮演著至關重要的角色。

持份者	關注事宜	溝通與回應
香港聯交所	遵守上市規則，及時而準確地刊發公告。	會議、培訓、路演、工作坊、計劃、網站更新及公告
政府	遵守稅務及社會福利法律法規。	互動及培訓、政府視察、提交報稅表及其他資料
供應商	付款計劃及穩定需求。	實地探訪
投資者	企業管治制度、業務策略及表現、投資回報。	組織及參與為投資者、媒體及分析師舉辦的研討會、訪談、股東大會，向彼等提供財務報告或營運報告
媒體及公眾	企業管治慣例、環保及人權事宜。	在本公司網站上發佈通訊
客戶	產品質量、交付時間、合理價格、服務價值、勞工保障及工作安全	實地探訪及售後服務
僱員	權利及福利、僱員報酬、培訓與發展、工作時間、工作環境	開展工會活動、培訓，與僱員進行面談，發行員工手冊及內部備忘錄、設立僱員意見箱
社區	社區環境、僱傭與社區發展、社會福利貢獻。	開展社區活動、僱員義工活動，社區福利補貼及捐贈



### A節：環境

本公司將環保視為社會責任。我們在致力不斷為持份者提升及創造價值的同時，並不忽視環境保護。因此，我們遵守所有為綠色環境作出貢獻的環保政策、慣例及舉措，竭盡所能確保將環境的可持續發展概念融入我們日常業務營運的每個環節。

就此，本公司通過提升能源使用效率、注重廢物管理、支持環保教育等措施，努力營造綠色的辦公環境，以盡量減低對環境的負面影響。

本公司透過以下措施促進及實施綠色辦公環境：

#### 環境教育

我們認為，不斷加強僱員的環保意識為取得及保持良好環境的最有效方法。依循員工手冊所載的指引，僱員將持續深入應用綠色發展及營運的知識。



# 環境、社會及管治報告

## 能源效益

本公司致力減少在辦公室的能源消耗。

我們在照明開關、影印機及其他顯眼區域張貼有節能提示通告，鼓勵員工關閉閒置時的不必要電燈、空調、電腦、個人電子設備及一般辦公室設備。我們亦鼓勵僱員將空調溫度設在合理範圍內並於開啟空調時關閉所有窗戶。

所有電腦及影印機亦已設置自動節能模式。



已完全折舊的燈泡及其他電氣設備將逐漸替換為節能電氣設備。辦公室所有電氣設備均保持良好狀態，以最具效益的方式保持節能效果。





能源效益(續)

本公司採用玻璃分隔空間設計，充分利用日光，以求實現節能及視覺舒適的更佳效果。



### 節約用水

我們辦公室的洗手間及茶水部安裝有手動水龍頭。我們亦在水龍頭附近張貼節約用水提示，鼓勵僱員減少用水量。



### 節約用紙

本公司培訓及鼓勵僱員在無紙化辦公環境中更有效地進行工作。為避免不必要的浪費及推動有效地使用紙張，我們鼓勵僱員使用電郵取代印刷本。倘仍需列印，我們鼓勵使用雙面列印及／或影印，以及收集及重用單面印刷紙用於內部列印及影印。我們亦鼓勵於辦公室採用經濟模式、黑白輸出、選擇旁路模式等預設功能，以重用所回收的紙張。此外，打印機及影印件的墨盒及色粉由供應商負責回收。僱員亦重複使用信封及文件夾以盡量減少用紙量。



### 廢物管理

廢物管理在將廢物轉化為有價值資源方面起著至關重要的作用，並透過減少廢物避免對人類健康及環境產生不利影響。就此，我們持續促使所有僱員努力監察、減少及回收因營運產生的廢物。



我們鼓勵員工攜帶可重複使用的容器及餐具供自己飲食。訪客會使用可重複使用的杯子。破舊家具將予修補或恢復至良好狀況，以避免不必要的棄置。有關聖誕節及中國農曆新年的辦公室裝飾材料以及遊戲展覽或節日使用的裝飾材料將重複使用數年，以避免浪費。我們在遊戲展上派發給訪客的紀念品的包裝設計盡可能簡單，以減少材料使用。



由於高品質遊戲的迅速發展及推出，為迎合開發該等遊戲不斷增長的技術需求，我們需不斷升級硬件。就此，於考慮購入新硬件或硬件組合前，我們鼓勵IT部門收集及重複使用硬件中的組件，以延長該等組件的使用期限，以減少浪費。

由於本公司提供一系列線上市集以讓玩家於網上購買積分、遊戲貨幣或遊戲虛擬物品，故我們對預付費遊戲卡的依賴降低。我們因此減少預付費卡的包裝材料，以避免浪費。



### B節：社會

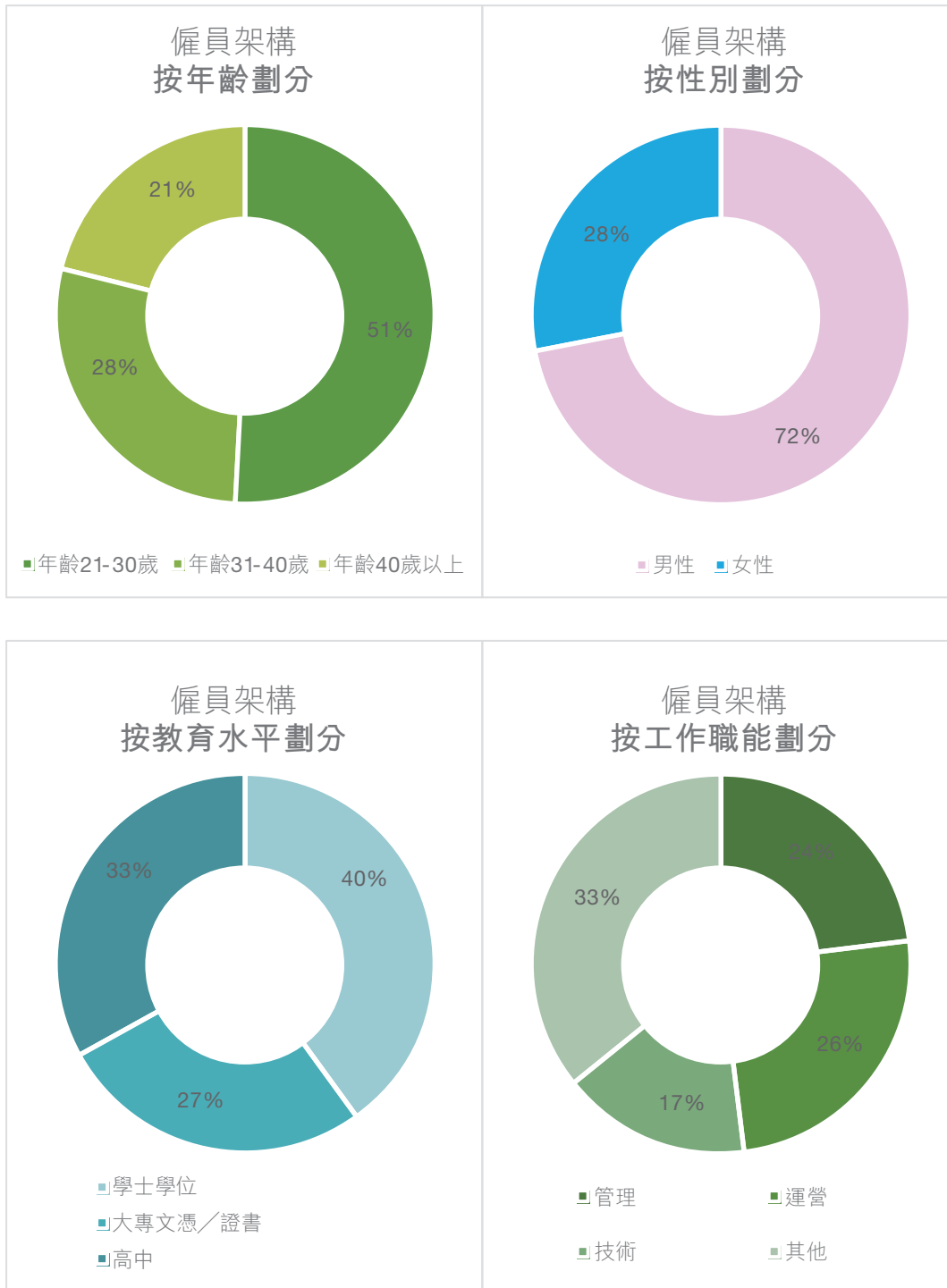
#### 我們的團隊

本集團視員工為最寶貴資產，彼等幫助建立本集團核心價值及文化。失去彼等的持續投入及貢獻，我們將不會有效開展業務活動及為客戶服務。因此，我們的首要任務為確保僱員在公平、安全、健康及快樂的工作環境中工作，促進彼等的個人成長及事業發展。於2016年12月31日，我們僱用合共82名員工，其中約60人受僱於香港、約12人受僱於台灣及約10人受僱於中國內地。

智傲致力於提供具有平等機會的工作環境。於2016年12月31日，我們的男性對女性僱員比率接近7:3。我們亦招聘不同年齡組別的僱員。於2016年12月31日，屬於年齡組別21至30歲、31歲至40歲及40歲以上的僱員佔總勞動力分別約51%、28%及21%。按工作職能劃分，管理層僱員佔僱員總人數的約24%；營運員工佔約26%；技術員工佔約17%；及其他佔約33%。按教育水平劃分，擁有學士學位的僱員佔僱員總人數約40%；擁有大專文憑/證書的佔約33%；而高中教育水平的僱員約有27%。



2016年僱員架構



## 環境、社會及管治報告

### 僱員薪酬及福利

我們尊重及重視每名僱員，讓彼等在本集團內各自發揮所長，營造積極及開放的辦公室文化。

僱員的薪酬參考市場薪金水平。每年進行表現評估以計量僱員的表現及彼等整體達成公司目標。我們相信，憑藉全面的表現評估制度，可發展出重視績效的企業文化，提升僱員的表現及生產力，並逐步培養及發展僱員的個人能力。

於回顧年度，約**67%**的僱員獲得加薪。按工作職能劃分，獲得加薪的管理層員工佔於管理層僱員總人數的**55%**；營運及技術僱員及其他分別佔該等僱員總人數的**67%**、**71%**及**74%**。

#### 工作職能

#### 2016年獲得加薪的僱員百分比

管理	55%
營運	67%
技術	71%
其他	74%

全職僱員享有附帶福利，例如醫療保險，包括牙醫服務、中醫診症服務及診所醫療福利。我們亦提供各種各樣的有薪假期，包括產假、待產假、喪假及進修假期。此外，我們會送贈一些帶有卡通圖案的產品，例如坐墊、杯子及鑰匙扣給員工作為禮物。我們亦提供免費的漫畫書供員工在休閒時間閱讀。

我們的僱員流失率穩定，並珍惜已服務多年之員工。於**2016**年，我們的僱員流失率為**28.05%**。於**2016**年**12**月**31**日，**82**名僱員中有**32**人於本公司工作**5**年以上。

#### 僱員流失率

於**2016**年**12**月**31**日

**28.05%\***

附註：僱員流失率 = 離職僱員人數 / 2016年初僱員總人數。

### 培訓及發展

我們鼓勵僱員爭取個人發展，鼓勵彼等參與工作相關的持續專業進修課程。

#### 本集團贊助的持續專業進修總時數

於2015年12月31日	13.5 小時
於2016年12月31日	26.5 小時

### 培育年輕僱員

作為僱主，智傲在幫助年輕人盡量發展潛能並向本集團及社會作貢獻方面起主要作用。智傲相信，要在職場上取得成功，不一定需要高學歷或擁有大學學位。我們的管理層更重視年青員工在開發及改良遊戲方面的熱情及能力，多於其學術資格。我們旨在透過向年輕人提供工作機會、在職培訓及指引降低年輕人失業率。截至2016年12月31日，82名僱員中有42名年齡介乎21歲至30歲。在82名僱員當中，27名僱員具有高等教育背景及22名僱員持有大專文憑/證書。

### 平等就業機會

我們致力於促進全體僱員在不同領域的平等機會，例如聘用、薪酬及附帶福利、員工培訓及晉升機會。我們深信，每個人有其獨特的強項可為本集團以至社會增值。因此，我們有全面的平等就業機會政策，保障潛在及現有僱員免受因彼等的背景、性別、年齡、家庭狀況、性取向、殘疾、種族及/或宗教的歧視。所有僱員根據彼等的的能力、表現及為本集團所作貢獻進行評估。所有僱傭合約根據相關法律法規制訂。於報告期，並無呈報歧視行為或接獲有關如下領域的平等機會之投訴，包括員工調職、擢升、招聘、解僱、遣散費、假期、附帶福利及員工培訓。

### 人權

尊重人權為我們的可持續發展方法不可缺少的一部分。我們全面遵守勞工法例及禁止僱傭童工及強迫勞動。我們並無於工作場所僱用年齡低於十八歲的任何人士。僱員的休息時間靈活及得到尊重及僱員根據勞工法例享有有薪假期。超時工作補假及支薪符合當地法律法規。並無僱員違背其意願進行工作或被強迫工作，或受到公司懲罰或與工作相關的任何類別的打壓。於2016年，我們並無違反有關該等方面的任何法例。

### 職業健康與安全

我們將僱員健康及安全置於首位，為彼等創建安全及健康的工作環境。我們已設立完備的職業安全指引並全面遵守職業安全及健康條例。我們的指引包括諸如意外防範、火警預防措施、工作場所環境控制、工作場所衛生及急救。此外，萬一發生僱員於工作時受傷的事件，我們訂有工傷索償程序支付醫療費用。於2016年，本集團內部並無錄得呈報的工傷案例。

### 供應鏈管理

智傲認為，良好的供應鏈管理可最大化客戶價值及達致可持續競爭優勢。我們旨在與具有良好信貸記錄、具信譽、產品及服務優質及勇於承擔社會責任之供應商維持長期策略性及合作關係。我們亦定期審閱供應商表現，以更好地控制及確保其產品及服務質量。

### 客戶服務

我們尋求為業務活動提供高效及優質服務，以提高客戶滿意度。客戶的意見及反饋有助於推動我們持續作出改善及對我們追求卓越極其重要。我們的網站設有在線客戶服務平台，以便客戶與我們直接分享彼等的觀點。我們的客戶服務部須及時回應查詢及採取合適的跟進行動。接獲的所有投訴會仔細處理、記錄並呈交管理層審閱及解決。

### 知識產權

智傲已採納版權政策，為僱員提供基礎指引以確保彼等不會侵犯任何第三方版權，例如遊戲軟件許可證。僱員違反政策將導致紀律行動。



### 客戶私隱保障

我們將客戶的權利置於首要位置，我們致力於為彼等服務，包括保護彼等的數據並確保其擁有對保存私隱的合法權利。為確保我們遵守個人資料(私隱)條例的規定，我們已建立資料私隱政策。我們的僱員於處理敏感的客戶信息及存取權限時必須遵守資料私隱政策。

個人資料收集聲明及資料私隱政策聲明刊登於本公司網站，以確保我們的客戶了解收集個人資料的目的及我們承諾遵守個人資料(私隱)條例。我們已制訂政策，如遊戲帳戶於12個月內並無活動，相關的客戶資料將被銷毀。我們亦遵守嚴格的規定，按需要知道基準獲取客戶的個人資料。我們小心保存客戶的個人資料，且僅能由獲授權人士使用。

### 反貪污

為促進良好及合乎道德的營商文化，我們制定反貪污政策，為我們的員工提供關於防止貪污、欺詐、賄賂、勒索、洗錢及任何不法行為或不道德行為的明確指引。我們鼓勵僱員在遇到任何懷疑貪污事件時，填寫舉報表格向所屬部門主管報告，有關表格附載於反貪污政策。

我們承諾對舉報人的身份保密。任何涉及上述罪行的案件，將由本公司審核委員會成員(為獨立非執行董事)以最嚴格保密的方式處理。我們會徹底調查每宗個案，並將就投訴提供反饋意見，以求公正解決。



## 環境、社會及管治報告

### 社區投資

作為負責任的企業，本集團高度重視慈善工作及社區參與，希望為香港社會作出貢獻。我們相信，可持續發展業務取決於維持穩定及健全的社區。

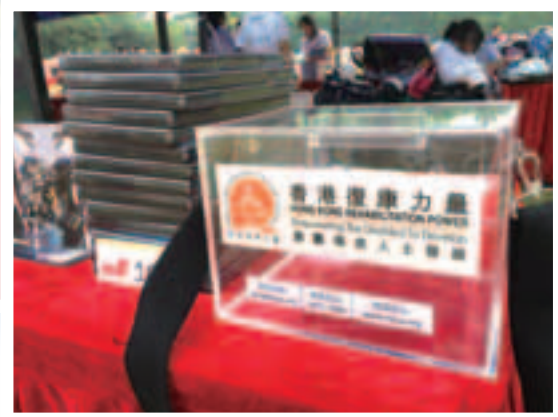
### 捐贈

於2015年及2016年，我們積極向若干慈善團體捐款，例如耆色園、關護長者協會、協康會、香港康復力量及香港公益金，以為香港社會的健全運作出一分力。智傲於2015年4月1日至2016年3月31日期間獲授公益優異獎。透過我們的慈善捐款，我們向長者及殘疾人士表示關心及鼓勵我們的僱員參與善舉，回饋社會。



### 籌款

我們關心社區的需要，並鼓勵更多員工參與社區活動。於2016年9月29日，我們的主席積極參與香港商業廣播有限公司的廣播節目，為兒童危重病基金籌款。我們亦參與了於2016年10月29至30日舉行的復康力量傷健共融日。



## 環境、社會及管治報告

### 關鍵績效指標

#### A部：環境

營業地點	能源使用及排放	單位	截至2015年	截至2016年
			12月31日止年度	12月31日止年度
香港	電	千瓦時	101,345	<b>99,074</b>
		千克 二氧化碳	80,063	<b>78,268</b>
台灣	電	千瓦時	29,872	<b>31,176</b>
		千克 二氧化碳	19,028	<b>19,859</b>

營業地點	所使用資源	單位	截至2015年	截至2016年
			12月31日止年度	12月31日止年度
香港	水	立方米	80.65	<b>65.05</b>
香港	紙張	令	140.00	<b>171.00</b>
台灣	水	立方米	1,200.00	<b>1,200.00</b>
台灣	紙張	克	128,744.30	<b>63,189.50</b>
中國	水	立方米	2.70	<b>0.90</b>
中國	紙張	克	180,000.00	<b>144,000.00</b>



**B部：社會**

僱傭指標	截至2015年 12月31日止年度	截至2016年 12月31日止年度
<b>僱傭</b>		
<b>僱員總人數</b>	87	82
按性別劃分		
男性	60	59
女性	27	23
按年齡組別劃分		
20歲至30歲	48	42
31歲至40歲	23	23
40歲以上	16	17
按地區劃分		
香港	58	60
台灣	15	12
中國內地	14	10
按僱傭類別劃分		
全職	83	79
兼職	4	3

僱傭指標	截至2015年 12月31日止年度	截至2016年 12月31日止年度
<b>僱員流失</b>		
<b>僱員流失總人數</b>	10	23
按性別劃分		
男性	8	17
女性	2	6
按年齡組別劃分		
20歲至30歲	6	11
31歲至40歲	3	9
40歲以上	1	3
按地區劃分		
香港	5	9
台灣	5	9
中國內地	0	5

## 環境、社會及管治報告

	截至2015年 12月31日止年度	截至2016年 12月31日止年度
<b>健康及安全指標</b>		
報告受傷總數	不適用	不適用
受傷率	不適用	不適用
損失工作日數	不適用	不適用
損失工作日比率	不適用	不適用
<b>發展及培訓指數</b>	截至2015年 12月31日止年度	截至2016年 12月31日止年度
僱員接受內部培訓總時數	13.5	26.5
每名僱員的平均培訓時數	0.16	0.32
按性別劃分每名僱員的平均培訓時數		
男性	0	0
女性	1	1
按僱傭種類劃分每名僱員的平均培訓時數		
入門級	0	0
中級	0	0
管理級別	1	1
<b>供應鏈指數</b>	截至2015年 12月31日止年度	截至2016年 12月31日止年度
供應商管理		
供應商總數	37	39
按地區劃分		
香港	13	12
中國內地	12	16
台灣	8	6
其他	4	5

產品責任指標

產品責任

定制遊戲總數

因安全及健康問題召回的產品總數

收到的投訴總數

截至2015年  
12月31日止年度

38

不適用

8

截至2016年  
12月31日止年度

37

不適用

5

社區指標

社區投資

企業慈善捐贈

僱員義工活動

僱員義工人數

截至2015年  
12月31日止年度

港元

675,500.00

人數

8

截至2016年  
12月31日止年度

港元

15,000.00

人數

6