

2025

地心引力股份有限公司

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

發布日期 2026.08.31

報告期間 2025.01.01–2025.12.31

經營者的話 | 穩健經營，深化整合行銷服務

感謝各位長期以來對地心引力的支持與信任。對我們而言，永續經營不是額外附加的工作，而是從理解客戶需求、做好每一個專案、善待每一位夥伴，到持續檢視管理方式的日常實踐。面對快速變動的市場環境，我們持續累積服務經驗與專業能力，穩健拓展業務機會，讓創意、溝通與執行力成為支持客戶前進的力量。

地心引力以政府專案、企業活動及整合行銷服務為主要發展方向，從策略規劃、提案企劃、內容製作，到媒體通路整合、數位行銷、公關溝通與大型活動執行，提供符合客戶目標的整合性解決方案。我們透過跨單位協作、專案管理與現場執行，將品牌理念轉化為可被看見、理解與參與的內容，並持續提升服務品質、效率與回應速度。

2025年，公司持續深化既有服務，並探索異業合作、自有活動品牌及更多元的內容應用。我們看見客戶對數位溝通、社群內容、活動體驗、媒體整合及具社會價值的專案需求增加，也更加重視正確傳遞資訊、尊重智慧財產、保護個人資料與維護客戶信任，讓服務成長建立在穩健且值得信賴的合作關係上。

我們相信，良好的服務必須建立在良好的治理基礎上。公司由董事會監督重要經營與永續議題，並透過永續發展委員會統籌利害關係人溝通、重大議題鑑別、風險管理及管理進度。內部稽核依年度計畫執行並追蹤缺失改善；公司也持續強化法令遵循、內部控制、資訊安全與個人資料保護，透過帳號管理、端點防護、網路安全、備份及事件通報，降低營運與資料使用風險。

人是公司最重要的力量。我們重視人權保障、多元共融、薪酬福利、育嬰留停、人才培育、教育訓練、勞資溝通及職業安全，期望建立尊重、安心且能持續學習的工作環境。我們也持續參與公益與環境倡議，並在專案合作與供應鏈管理中重視誠信、專業、法遵及責任分工。

本報告書依循GRI準則精神，說明公司在治理、服務、環境、人才、社會參與及利害關係人溝通等面向的管理作法，也誠實呈現資料邊界與仍待精進之處。展望未來，我們將把永續思維融入專案提案、服務設計、人才發展與日常營運，以透明溝通回應各界期待，持續拓展服務價值，走向更具韌性、更有責任感的成長道路。

董事長 馬震偉

關於本報告書 | 以透明揭露回應利害關係人

發行目的

地心引力股份有限公司為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行《2025年度永續報告書》。本公司聚焦政府專案、企業活動及整合行銷服務，透過專案規劃、媒體通路、數位行銷與創意內容，為客戶與社會創造價值。

揭露重點

本報告書向利害關係人說明公司在誠信治理、風險管理、環境管理、職業安全、人才培育、薪酬福利、資訊安全及社會參與等面向的政策、行動與績效。我們期盼藉由持續溝通與回饋，讓永續管理更貼近營運實況與利害關係人期待。

報告資訊

期間	2025.01.01–12.31
週期	每年發行一次
版本	中文
確信	本年度未取得第三方確信

意見回饋

葉先生
02-2747-0958
zackyeh@gravitytw.com

財務依合併報告，非財務依實際營運邊界

主要揭露主體

地心引力股份有限公司

臺北營運據點

台北市信義區信義路五段150巷2號8樓之3
政府專案、企業活動、整合行銷、公關媒體與
數位文創服務

資料邊界

資料類型	2025年揭露邊界
財務數據	以經會計師查核之合併財務報告為準
環境 / 溫室氣體	地心引力股份有限公司實際營運據點：台北市信義區信義路五段150巷2號8樓之3
員工與職安	地心引力股份有限公司受僱人員
公益活動績效	地心引力股份有限公司執行活動

若個別指標邊界與上述不同，將於該揭露項目另行說明。

報導依據與確信狀態 | 依2026年最新規範

法規 / 準則要求	適用判斷	本報告
中文版永續報告書	全體上櫃公司必須	維持中文版；英文版非強制
依GRI編製及內容索引	必須	採GRI 1、2、3及重大主題準則並設索引
氣候相關資訊專章	必須	保留氣候專章與附錄對照
第三方確信狀態	須揭露是否取得	2025年尚無強制確信；明列未取得確信
編製與確信程序納入內控	必須	列入內部控制覆核清單

目錄 (1 / 4)

前言1、經營者的話 穩健經營，深化整合行銷服務	2	4、溝通意見由權責部門彙整，回到永續治理決策	15
前言2、關於本報告書 以透明揭露回應利害關係人	3	5、投資人 關注議題與溝通方式	16
前言3、財務依合併報告，非財務依實際營運邊界	4	6、客戶 關注議題與溝通方式	17
前言4、報導依據與確信狀態	5	7、商業夥伴 關注議題與溝通方式	18
前言5、目錄 (1 / 4)	6	8、員工 關注議題與溝通方式	19
前言6、目錄 (2 / 4)	7	9、政府 關注議題與溝通方式	20
前言7、目錄 (3 / 4)	8	10、社會大眾 關注議題與溝通方式	21
前言8、目錄 (4 / 4)	9	11、重大主題依GRI 3衝擊重大性流程鑑別	22
前言9、2025年永續績效重點 治理、環境與社會同步推進	10	12、2025年沿用相同問卷架構，鑑別結果與2024年一致	23
一、利害關係人與重大主題	11	13、重大議題矩陣 關注度與營運衝擊共同決定優先順序	24
1、永續治理由董事會監督、委員會統籌	12	14、四項重大主題延續2024年結果，深化2025年管理內容	25
2、委員會透過制度、議題管理及董事會報告，強化監督機制	13	15、八項GRI原則是依GRI編製時必須遵循的品質要求	26
3、六類主要利害關係人來自日常互動與相互影響	14	16、重大主題一 能源與溫室氣體管理	27
		17、重大主題二 資訊安全與客戶隱私	28

目錄 (2 / 4)

18、重大主題三 員工權益與多元平等	29
19、重大主題四 人才吸引與留任	30
20、永續發展目標將經濟、環境與社會責任納入策略	31
21、SDG 1與SDG 4 支持安心工作與持續學習	32
22、SDG 5 / 10 平等、多元且無歧視的職場	33

二、關於地心引力 34

1、地心引力專注整合行銷與數位文創服務	35
2、公標案與商業案共用從需求到驗收的價值鏈	36
3、組織架構由董事會監督，經理團隊與專業部門分工執行	37
4、治理與經營中樞 董事長室、總經理室與稽核室	38
5、營運支援部門 業務、管理與財會共同支撐專案履約	39
6、部門權責以專案生命週期串接，形成可追蹤的交付鏈	40
7、經營理念將創意、專業與永續轉化為品牌承諾	41

三、誠信治理 42

1、誠信負責與資訊透明是公司治理的共同基礎	43
2、七席董事與三大功能性委員會構成治理架構	44
3、董事會負責策略、監督與重大衝擊管理	45
4、第十一屆董事會由四席法人董事代表與三席獨立董事組成	46
5、董事會獨立性43%，女性董事28.6%	47
6、董事會於2025年經歷全面改選與董事長異動	48
7、董事會及功能委員會定期運作	49
8、董事持續進修，強化法遵、永續與決策能力	50–51
9、董事會績效評估促進參與、決策品質與持續改善	52
10、功能性委員會分工強化財務、薪酬與永續監督	53
11、審計委員會以獨立專業監督財務報導與內部控制	54
12、薪資報酬委員會建立公平、透明且與績效連動的制度	55

目錄 (3 / 4)

13、永續發展委員會統籌年度工作，董事會持續監督進度	56	四、綠色永續	70
14、內部稽核依年度計畫執行，並持續追蹤缺失改善	57	1、氣候相關財務揭露架構	71
15、內部控制涵蓋營運、報導與法令遵循	58	2、治理與策略 氣候風險與機會	72
16、誠信經營涵蓋不當利益、利益衝突與營業秘密	59	3、風險管理與指標目標	73
17、檢舉制度強調保密、獨立查證與不報復	60	4、氣候風險與機會因應結果	74
18、風險管理以董事會為最高決策單位	61	5、環境管理政策	75
19、策略與財務風險以市場情報、現金管理及信用控管因應	62	6、環境政策實際執行與做法	76
20、營運、法律、資訊與氣候風險納入同一管理架構	63	7、水資源管理	77
21、法規遵循從制度、教育、查核與事件管理落實	64	8、節能減碳與溫室氣體盤查	78
22、服務創新同步管理法遵、智財與專案風險	65	9、廢棄物管理	79
23、氣候風險已納入公司整體風險管理	66		
24、多層資安防護涵蓋帳號、端點、網路與備份	67		
25、個資與客戶資料保護是負責任行銷基礎	68		
26、營運規模回升，虧損收斂但財務韌性仍待強化	69		

目錄 (4 / 4)

11、公益參與與環保倡議	92
--------------	----

五、社會關懷	80
1、人權保障與申訴機制	81
2、員工概況與多元共融 2025年員工組成	82
3、2025年新進與離職	83–84
4、非員工工作者	85
5、高階主管性別與在地僱用	86
6、薪酬福利支持人才留任	87
7、育嬰留停與復職	88
8、非主管薪資與基層薪資倍數	89
9、人才吸引與訓練	90
10、勞資溝通與申訴	91

六、附錄與對照索引	93
1、GRI內容索引 (1 / 5) 組織與報導實務	94
2、GRI內容索引 (2 / 5) 治理	95
3、GRI內容索引 (3 / 5) 策略、政策與利害關係人	96
4、GRI內容索引 (4 / 5) 重大主題與環境	97
5、GRI內容索引 (5 / 5) 社會	98
6、SASB廣告與行銷服務對照 中文參考版	99
7、氣候相關資訊對照 (1 / 2)	100
8、氣候相關資訊對照 (2 / 2)	101

2025年永續績效重點 | 治理、環境與社會同步推進

環境永續

34.44 tCO₂e

1. 2025年範疇一排放22.86 tCO₂e、範疇二排放11.58 tCO₂e。
2. 持續執行空調溫度管理、午休關燈、下班關閉電腦與會議設備，並推動電子化流程與減少紙張浪費。

培訓 + 公益 + 環保

員工共同參與

1. 依業務需求安排員工參與培訓，2025年訓練總時數216小時。
2. 提供勞健保、退休金、節慶福利與員工活動。
3. 2025年公益行動號召員工捐血，以實際參與回應社會需求；鼓勵同仁自備水壺或馬克杯，減少一次性用品使用與資源浪費。

公司治理

1次委員會 / 8次董事會

1. 永續發展委員會於2025年召開1次會議；每次董事會均報告永續工作進度，使董事會持續掌握重大主題、溫室氣體盤查、法遵、風險與社會參與的推動情形。
2. 2025年重大法遵及資安事件0件。

CHAPTER 1

一、利害關係人與重大主題

從組織衝擊出發，將管理資源投入最顯著的經濟、環境與人群議題

1、永續治理由董事會監督、委員會統籌

董事會

監督永續政策、重大衝擊、風險與執行成果

永續發展委員會 / 永續長

統籌永續方針、跨部門推動、利害關係人議題與董事會提報

公司治理小組

承辦單位 | 稽核室、財會部、資安單位

公司治理 | 法規遵循 | 內稽內控
經營績效 | 風險控管 | 資安防護 | 創新
研發

環境永續小組

承辦單位 | 業務部、管理部

節能減碳 | 水資源 | 廢污水
廢棄物 | 供應鏈管理

社會共榮小組

承辦單位 | 管理部

薪酬福利 | 勞資關係 | 人才培育
人權政策 | 職業健康與安全

2025年開會1次

2、委員會透過制度、議題管理及董事會報告，強化監督機制

(1)

政策與制度

依《永續發展實務守則》及永續資訊管理程序，建立權責與內部控制。

(2)

議題與執行

各工作小組蒐集利害關係人意見，管理環境、社會與治理議題。

(3)

成果與改善

彙整重大主題、風險因應、目標及成果，原則上每年至少一次提報董事會。

公司已建立《永續資訊管理程序》，並納入內部控制制度；2025年每次董事會均報告永續推動進度，使董事持續掌握重大主題、風險因應、目標與執行成果。

3、六類主要利害關係人來自日常互動與相互影響

鑑別方式

- 由各部門盤點例行業務往來所接觸的群體
- 評估互動頻率、相互影響程度與彼此重要性
- 透過內部會議討論並參考同業揭露情形
- 篩選對公司營運與永續決策具重要性的對象

投資人

客戶

商業夥伴

員工

政府

社會大眾

4、溝通意見由權責部門彙整，回到永續治理決策

1

持續溝通

會議、問卷、Email、官網、公開資訊、社群及業務往來

2

彙整分析

各部門蒐集意見，由永續發展委員會分類、回應與追蹤

3

納入管理

作為重大主題鑑別、政策調整、風險管理與資訊揭露依據

4

董事會監督

原則上每年至少一次報告溝通情形與重大關注議題

溝通機制的目的，是讓關注議題不只停留在回覆層次，而能轉化為管理責任、改善措施與可信的永續揭露。

5、投資人 | 關注議題與溝通方式

溝通目標

本公司秉持即時、透明及對等的資訊揭露原則，透過股東會、公開資訊觀測站、公司網站及投資人聯絡窗口，持續回應投資人對營運績效、公司治理、風險管理及永續發展等議題的關注。

投資人所提出的重要意見，將視其內容提供相關權責單位及經營團隊參考，作為公司治理、營運管理與永續決策的重要依據，以維護股東權益並建立長期互信關係。

責任單位與聯絡窗口

- 發言人 / 陳總經理
- 財會部 / 葉財務長
- 電話：02-2747-0958
- Email：fa@gravitytw.com

主要關注議題

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

溝通管道 / 頻率

- 年度股東大會（定期）
- 公開資訊觀測站與公司網站重大訊息（依規定 / 即時）
- 投資人專區與聯絡信箱（隨時）

6、客戶 | 關注議題與溝通方式

溝通目標

本公司以準確理解客戶需求、透明掌握專案進度及即時回應意見為溝通核心。透過跨部門協作，兼顧專案品質、資訊安全、智慧財產與系統穩定性，並將客戶回饋納入服務改善與創新提案，持續提升合作成效，建立長期互信關係。

責任單位與聯絡窗口

- 楊副總
- 電話：02-2747-0958
- Email：ChihChien@gravitytw.com

主要關注議題

- 客戶關係管理、創新產品與服務
- 隱私、智慧財產、資訊與網路安全
- 系統可及性及網路健康與安全

溝通管道 / 頻率

- 專案會議、電話與Email (依專案需求)
- 公司網站 (隨時)
- 廣告、行銷宣傳活動及新聞媒體 (依活動)

7、商業夥伴 | 關注議題與溝通方式

溝通目標

本公司以誠信、透明及互惠為商業夥伴溝通原則，透過明確的專案需求、權責分工與交付標準，與供應商及協力夥伴持續協作。

合作過程重視履約品質、交付時程、資訊安全、隱私及智慧財產權保護，並將履約表現與意見回饋納入合作改善及後續評估，以建立穩定且具韌性的長期合作關係。

責任單位與聯絡窗口

- 業務部 / 黃協理
- 電話：02-2747-0958
- Email：michuang@gravitytw.com

主要關注議題

- 誠信經營、法規遵循與合作風險
- 資訊安全、隱私與智慧財產權保護
- 履約品質、交付時程與供應鏈管理

溝通管道 / 頻率

- 專案會議、電話及電子郵件（依專案需求）
- 合作契約、保密協議及工作規範（合作開始及內容異動時）
- 履約進度與成果檢視（專案執行期間及結案時）

8、員工 | 關注議題與溝通方式

溝通目標

本公司以尊重、平等及雙向溝通為員工溝通原則，透過勞資會議、部門會議及員工意見反映管道，持續了解員工對工作環境、薪酬福利、職涯發展、多元平等及資訊安全等議題的需求。

員工所提出的意見由相關權責單位評估與回應，作為管理制度改善、人才培育及友善職場建設的參考，以提升員工認同、工作投入及人才留任。

責任單位與聯絡窗口

- 管理部 / 林經理
- 電話：02-2747-0958
- Email：daneylin@gravitytw.com

主要關注議題

- 人才招聘、培育、留任與職涯發展
- 薪酬福利、勞動權益、多元平等與職場安全
- 員工隱私、資訊安全、誠信經營與申訴機制

溝通管道 / 頻率

- 勞資會議（每季一次）
- 部門會議及主管面談（定期或依實際需求）
- 員工意見信箱、電話及申訴管道（隨時）
- 教育訓練及員工活動意見回饋（依活動安排）

9、政府 | 關注議題與溝通方式

溝通目標

本公司與政府機關的互動涵蓋法令遵循、資訊申報及公部門專案執行。本公司依主管機關要求辦理各項申報及資訊揭露，並透過函文、說明、查核與其他聯繫管道維持溝通。

承作政府標案時，則依政府採購規範及個別契約要求，就專案需求、執行進度、交付驗收、資訊安全及保密事項與承辦機關持續協調，以確保合規履約、資訊透明及專案品質。

責任單位與聯絡窗口

- 主管機關申報：財會部 / 葉財務長
- 法遵與查核：稽核室 / 葉先生
- 政府標案：業務部 / 各專案窗口
- 電話：02-2747-0958
- Email：fa@gravitytw.com

主要關注議題

- 法規遵循、公司治理與誠信、風險管理
- 政府採購、履約品質、資訊安全與智慧財產
- 氣候變遷、環境管理及企業社會影響

溝通管道 / 頻率

- 公開資訊申報及主管機關函文（依規定）
- 政府標案會議、進度報告及成果驗收（依契約及案件進度）
- 查核、說明或其他雙向溝通（依實際需求）

10、社會大眾 | 關注議題與溝通方式

溝通目標

本公司以透明、負責及尊重多元為社會溝通原則，透過官方網站、ESG專區、社群媒體、公共活動及公益參與，向社會大眾傳達公司營運與永續行動。

對外發布的資訊及內容重視正確性、個人隱私、資訊安全、文化多元與公共影響；社會大眾的意見與回饋，亦作為內容改善、公益規劃及永續行動的重要參考，以建立長期社會信任。

責任單位與聯絡窗口

- 永續發展委員會 / 葉先生
- 電話：02-2747-0958
- Email：zackyeh@gravitytw.com

主要關注議題

- 企業社會影響、負責任內容與品牌誠信
- 個人隱私、資訊安全、數位內容安全與多元平等
- 氣候行動、環境倡議、社會參與及公益投入

溝通管道 / 頻率

- 官方網站、ESG專區及公開資訊（持續或依更新需求）
- 新聞媒體、社群媒體及廣告活動（依活動安排）
- 公益活動、公共參與及社會倡議（依年度規劃）
- 對外信箱及利害關係人聯絡窗口（隨時）

11、重大主題鑑別流程 (參考 GRI 3 : 重大主題 2021)

1

了解組織脈絡

檢視營運活動、商業關係、
價值鏈與利害關係人

2

鑑別實際及潛在衝擊

盤點實際及潛在的經濟、環
境與人群影響

3

評估顯著程度

結合利害關係人關注度與議
題對公司營運的影響程度評
分

4

排定優先順序

依問卷結果、重大議題矩陣
及內部確認結果排定優先順
序

2025年鑑別結果：

本公司透過利害關係人問卷及內部主管評分，以關注度與對公司營運的影響程度進行排序，共確認四項優先深化揭露議題。
相關問卷、評分及排序紀錄由公司留存，結果依公司治理程序提報永續發展委員會。

12、鑑別重大主題內容

17

初步永續議題

依趨勢、GRI與同業內容彙整

38

利害關係人問卷

投資人2、員工10、客戶18、夥伴8

5

內部主管問卷

評估公司內外部營運衝擊

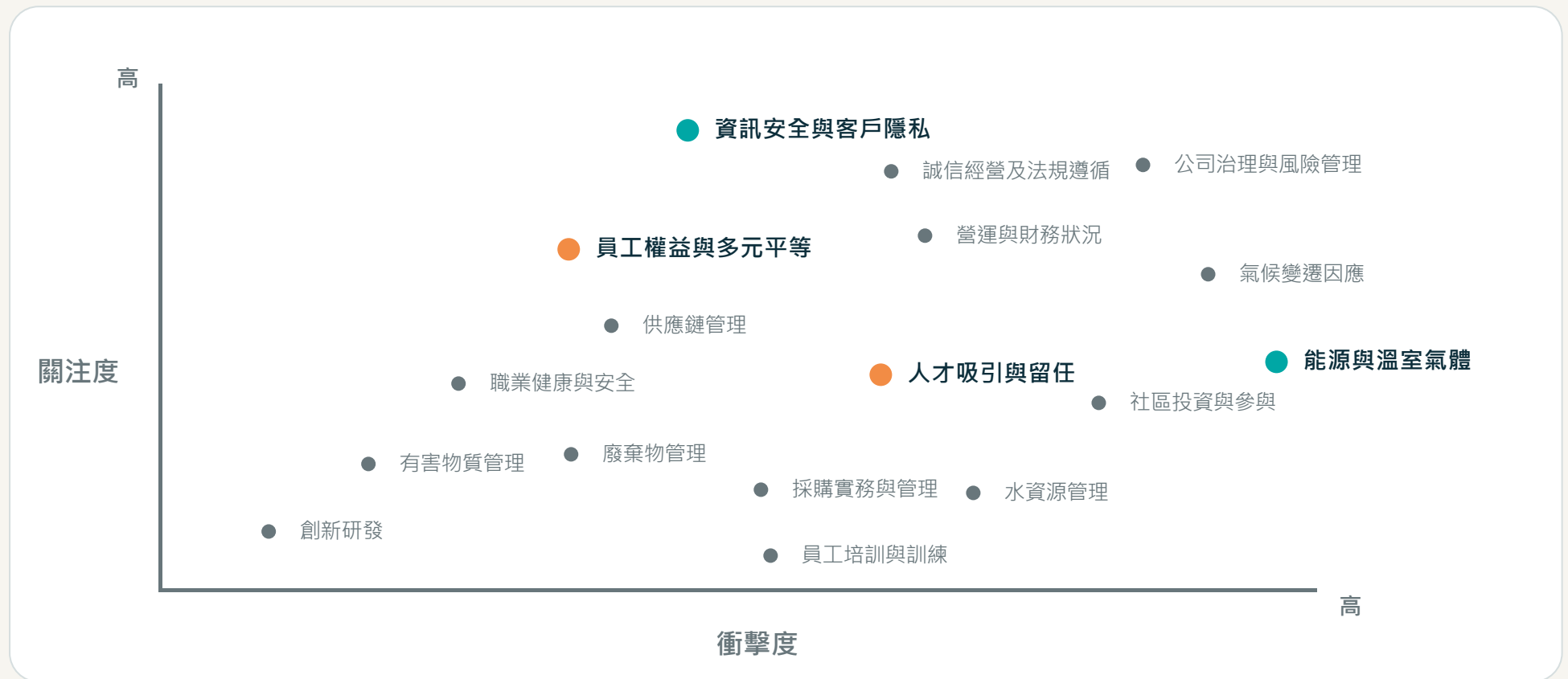
4

重大主題

依關注度與衝擊度排序



13、重大議題矩陣圖



- 本矩陣呈現利害關係人關注度及各議題與公司營運之關聯程度，作為重大主題鑑別之參考工具之一。
- 本公司另依GRI 3檢視各議題對經濟、環境與人群（包括人權）的實際及潛在、正面及負面衝擊，綜合衝擊顯著程度、利害關係人意見及內部管理需求，確認「能源與溫室氣體」、「資訊安全與客戶隱私」、「員工權益與多元平等」及「人才吸引與留任」為2025年度重大主題。
- 其他治理、營運及氣候議題，仍依相關法規及公司管理責任持續揭露。

14、2025年四項重大議題



能源與溫室氣體

環境衝擊與法規透明度

管理方針、績效、邊界與GRI / SDGs對應詳見後頁



員工權益與多元平等

人權、平等與友善職場

管理方針、績效、邊界與GRI / SDGs對應詳見後頁



人才吸引與留任

能力、福利與組織韌性

管理方針、績效、邊界與GRI / SDGs對應詳見後頁



資訊安全與客戶隱私

資料安全與服務信任

管理方針、績效、邊界與GRI / SDGs對應詳見後頁

15、撰寫報告書原則 (參考 GRI Standards 2021年版之報導原則)

準確性

資料正確且足以評估衝擊

平衡性

同時呈現正面與負面資訊

清晰性

資訊易於理解與使用

可比較性

採一致口徑呈現趨勢

完整性

涵蓋重要衝擊與必要脈絡

永續性脈絡

說明績效與外部環境的關聯

時效性

依規劃週期及時發布

可驗證性

保留可追溯的證據與底稿

16、重大主題一 | 能源與溫室氣體管理

衝擊與管理

能源使用與溫室氣體排放會影響營運成本、法規透明度及氣候責任。公司以辦公室與專案營運為主要邊界，持續盤查排放來源、管理設備用電並推動節能行動，使環境績效能逐年比較並成為減量決策基礎。

本公司身為文創行業，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。

重大衝擊	辦公設備用電及冷媒逸散產生溫室氣體排放，可能對氣候環境造成負面影響，亦可能增加能源成本及法規管理需求；落實節能及排放盤查則有助於降低環境衝擊並提升資訊透明度。
衝擊關聯	直接衝擊主要來自公司營運據點之冷媒逸散；間接衝擊主要來自外購電力，並可能透過專案活動及合作供應鏈與其他排放來源產生關聯。
政策與承諾	本公司遵循氣候及能源相關法規，依ISO 14064-1:2018辦理組織型溫室氣體盤查，持續提升排放數據品質及能源使用效率。
2025年管理行動	完成範疇一及範疇二盤查；持續執行辦公設備及空調管理、設備維護、午休關燈、下班關閉電腦與螢幕，以及電子化作業等節能措施。
績效與成果	2025年範疇一排放量為22.86 tCO ₂ e，範疇二排放量為11.58 tCO ₂ e，合計34.44 tCO ₂ e。本年度未取得第三方確信，尚未設定量化減量目標。
有效性及後續	永續發展委員會持續追蹤盤查結果及節能措施，並向董事會報告永續工作進度；後續將依歷年數據的完整性與可比較性，評估設定基準年及量化管理目標。

管理與對應

- GRI 302能源、GRI 305排放
- SDG 7可負擔能源、SDG 13氣候行動
- 內部邊界：地心引力實際營運據點
- 外部邊界：電力供應者、客戶及活動供應鏈

17、重大主題二 | 資訊安全與客戶隱私

衝擊與管理

整合行銷、公標案與商業案均涉及客戶資料、投標文件、媒體素材及專案營業秘密。若存取、傳輸、備份或委外控管不足，可能造成資料外洩、服務中斷、法規責任與信任損失。
本公司以帳號權限、端點防護、網路隔離、備份、教育與事件通報降低風險。

重大衝擊	若客戶資料、投標文件、媒體素材或專案營業秘密遭未授權存取、外洩、竊取或遺失，可能侵害客戶及合作夥伴權益，並造成專案中斷、法規責任與信任損失。
衝擊關聯	衝擊可能來自公司自身資訊設備、員工操作及專案資料管理，亦可能透過客戶、供應商、媒體平台或其他委外合作關係產生。
政策與承諾	本公司依個人資料保護法、契約保密義務及公司資訊管理規範，維護客戶資料之機密性、完整性及可用性。
2025年管理行動	執行帳號與權限管理、端點防護、網路隔離、資料備份、員工資安宣導及事件通報；並依專案及契約需求落實資料存取與傳輸管理。
績效與成果	2025年經證實之客戶隱私申訴、主管機關申訴，以及客戶資料外洩、失竊或遺失事件均為0件。
有效性及後續	公司透過事件紀錄、權限檢視及備份執行情形追蹤管理成效，並依客戶、投標機關與合作夥伴之資安要求持續調整管理措施。

管理與對應

- GRI 418-1 客戶隱私
- SASB SV-AD-220a.1 / 220a.3
- SDG 16 和平、正義與健全制度
- 內部邊界：全體員工、資訊設備與專案資料
- 外部邊界：客戶、投標機關、供應商與媒體平台

18、重大主題三 | 員工權益與多元平等

衝擊與管理

尊重人權、公平任用、合理薪酬、福利保障與順暢申訴，是維持員工信任及服務品質的基礎。
本公司禁止因性別、年齡、身心狀況、宗教或其他身分造成不利差別，並透過勞資會議、主管溝通、意見與檢舉管道處理疑慮，持續打造安全、共融且能安心表達的職場。

重大衝擊	薪酬福利、平等任用、勞動條件及申訴保障直接影響員工之勞動權益、人權、工作安全感與職涯發展；公平且友善的職場則有助於提升員工信任及組織穩定性。
衝擊關聯	主要衝擊來自公司招募、任用、薪酬、福利、績效及勞資溝通等僱用活動，亦可能與求職平台、人力服務及合作夥伴產生關聯。
政策與承諾	本公司遵循勞動法令及性別平等相關規定，禁止因性別、年齡、身心狀況、宗教或其他身分造成不利差別，並提供申訴及意見反映管道。
2025年管理行動	提供勞健保、退休金及員工福利；依法舉行勞資會議，並透過主管溝通、意見信箱、電話及電子郵件接受員工意見與申訴。
績效與成果	2025年末發生重大人權、歧視或勞資爭議事件；基層員工標準薪資均高於當地基本工資，男性及女性分別約為基本工資的1.73倍及2.08倍。
有效性及後續	公司透過申訴案件、勞資爭議、薪酬福利資料及員工溝通紀錄追蹤管理成效，並依員工回饋持續檢視職場制度與福利措施。

管理與對應

- GRI 401僱傭、405多元平等、406不歧視
- GRI 2-30團體協約
- SDG 5性別平等、SDG 8合適工作、SDG 10減少不平等
- 內部邊界：員工與治理單位
- 外部邊界：求職者、人力服務與合作夥伴

19、重大主題四 | 人才吸引與留任

衝擊與管理

創意、企劃、媒體與專案執行人才直接決定公標案及商業案的提案品質、履約能力與客戶滿意度。

本公司透過具競爭力的薪酬福利、工作生活平衡、職能訓練、跨專案學習與雙向溝通，強化員工能力與認同，降低關鍵人才流失對專案延續性的衝擊。

重大衝擊	創意、企劃、媒體與專案執行人才之招募及留任，直接影響公標案與商業案的提案品質、履約能力、服務延續性及客戶滿意度；人才流失可能增加工作負荷並影響專案執行。
衝擊關聯	主要衝擊發生於公司員工與求職者，並可能透過訓練機構、人力服務及專業合作夥伴產生關聯。
政策與承諾	本公司重視人才價值，持續提供具市場競爭力的薪酬福利、平等發展機會、職能培訓及雙向溝通環境，支持員工與公司共同成長。
2025年管理行動	辦理新進人員制度與職業安全宣導，依業務需求安排外部訓練及跨專案學習，並透過員工福利、聚餐、團隊活動與元氣補給站強化員工支持。
績效與成果	2025年共辦理3場外部訓練；訓練總時數216小時，平均時數9小時。其他新進、離職及薪酬數據詳見社會關懷章節。
有效性及後續	公司透過新進與離職情形、訓練時數、員工意見及專案執行情況檢視管理成效，並依職能需求持續調整培訓、福利及人才留任措施。

管理與對應

- GRI 401僱傭、GRI 404訓練與教育
- SDG 4優質教育、SDG 8合適工作
- 內部邊界：全體員工與主管
- 外部邊界：求職者、訓練機構與專業合作夥伴
- 績效：新進 / 離職、訓練時數、福利使用與留任措施

20、永續發展目標將經濟、環境與社會責任納入策略

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



17項目標與169項細項目標，提供2030年前政府、企業與社會共同實踐永續發展的方向。

本公司對應方向

- 遵循法規並提升治理透明度
- 以合理待遇、福利與培訓留任人才
- 消弭職場歧視，促進性別與機會平等
- 推動節能、減碳、節水與廢棄物管理
- 邀請供應夥伴共同改善環境與工作條件

21、SDG 1與SDG 4 | 支持安心工作與持續學習

1

消除貧窮

目標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。

本公司透過具市場競爭力的薪資、法定保障及福利措施，支持員工與家庭的生活品質。

4

優質教育

目標4.5、4.7 | 縮小教育落差，推動職業訓練、永續生活、人權與性別平等。

公司依不同業務屬性安排職能培訓，支持專業發展與永續知識；2025已舉辦外部訓練3場，總時數216小時。

22、SDG 5 / 10 | 平等、多元且無歧視的職場

5

性別平等

目標5.1、5.4 | 消除性別歧視，重視家庭照護。

任用、考核、薪酬與升遷不因性別而有不利差別，並依規定提供育嬰、家庭照護及相關福利。

10

減少不平等

目標10.2、10.3 | 促進社會融合、確保機會平等並消除歧視。

招聘、考核與升遷依能力及職務需求進行，不因年齡、身心狀況、宗教、性別或其他身分而有不當差別。

CHAPTER 2

二、關於地心引力

整合行銷、公關媒體、政府專案與企業活動的數位文創服務

1、地心引力專注整合行銷與數位文創服務

項目	內容
公司名稱	地心引力股份有限公司
股票代號	3629
營運據點	臺北市信義區信義路五段150巷2號8樓之3
主要業務	政府專案、企業活動、整合行銷、公關媒體與數位文創服務
實收資本額	新臺幣329,548仟元



整合企劃、媒體與執行專業，回應政府與企業客戶的專案目標。

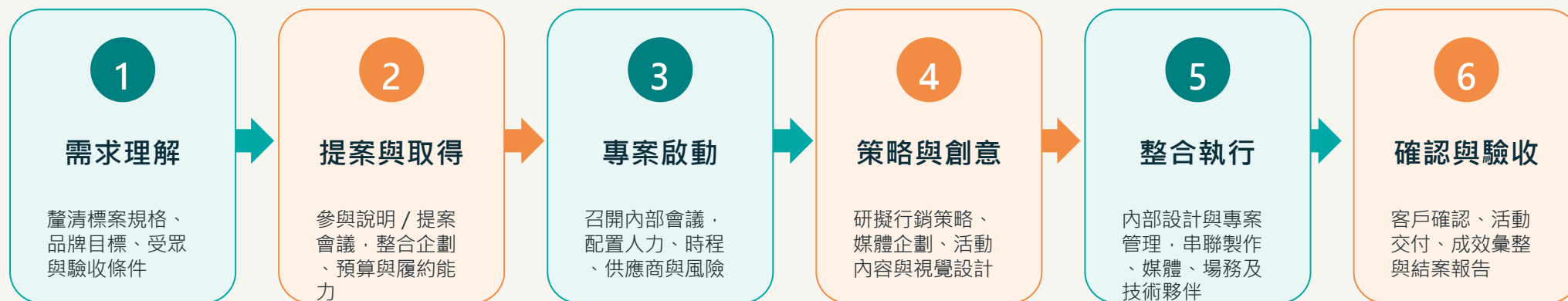
2、公標案 / 商業案全流程專業管理

公標案

招標公告 / 政策與公共需求

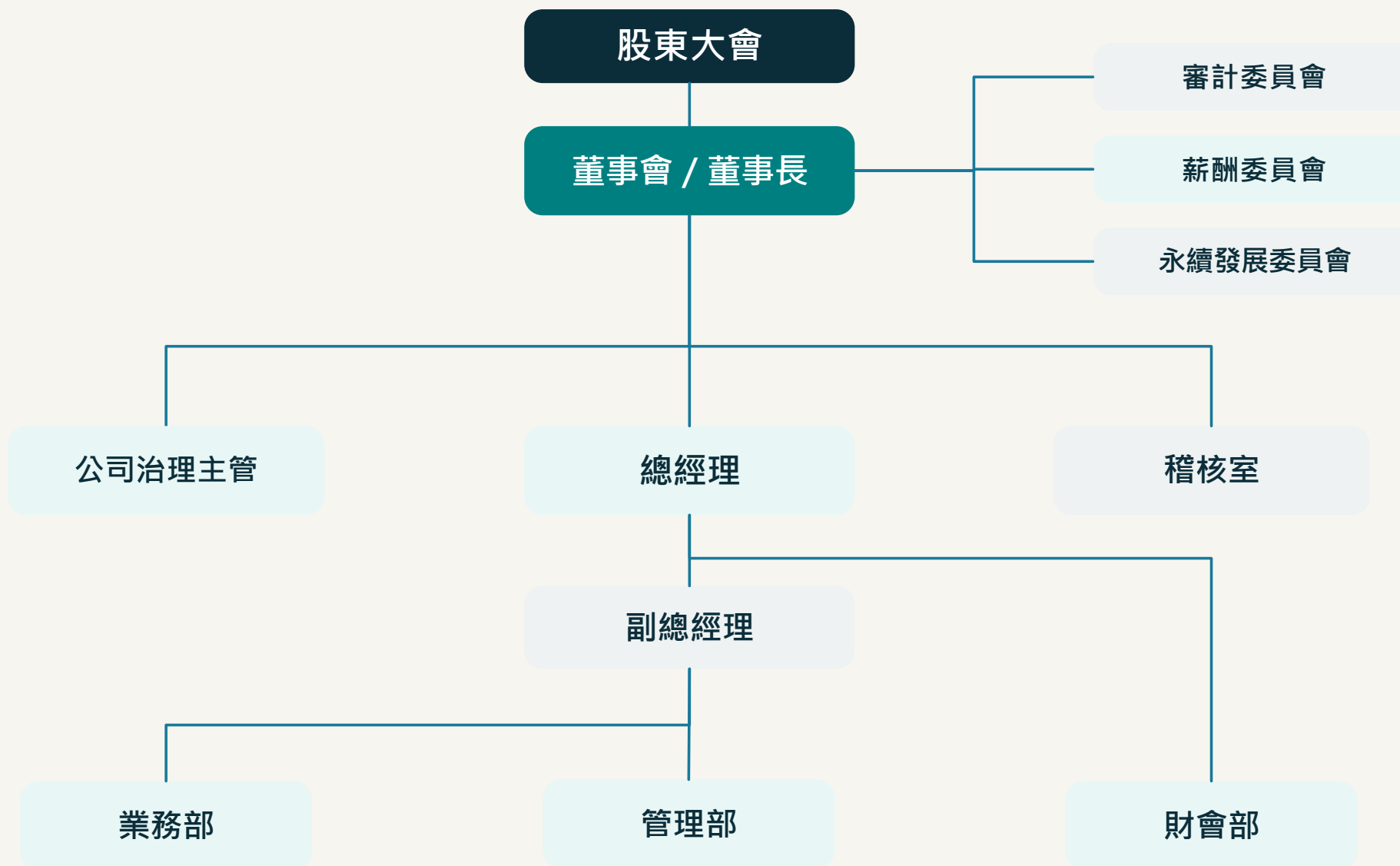
商業案

企業活動 / 品牌傳播與市場需求



全流程管理：法規與契約、預算與現金流、智慧財產、資安與個資、供應商履約、活動安全、環境影響及客戶滿意度。

3、組織架構由董事會監督，各單位依權責分工執行



4、治理與經營中樞 | 董事長室、總經理室與稽核室

董事長室

- 依公司經營目標與方針，執行公司各項計劃與目標
- 規劃中長期發展
- 蒐集市場資訊、推動策略合作與重大業務洽談

總經理室

- 依董事會及董事長核定方針統籌公司營運
- 整合公標案、商業案、資源配置與跨部門協作
- 追蹤營運績效、專案品質、風險與永續目標

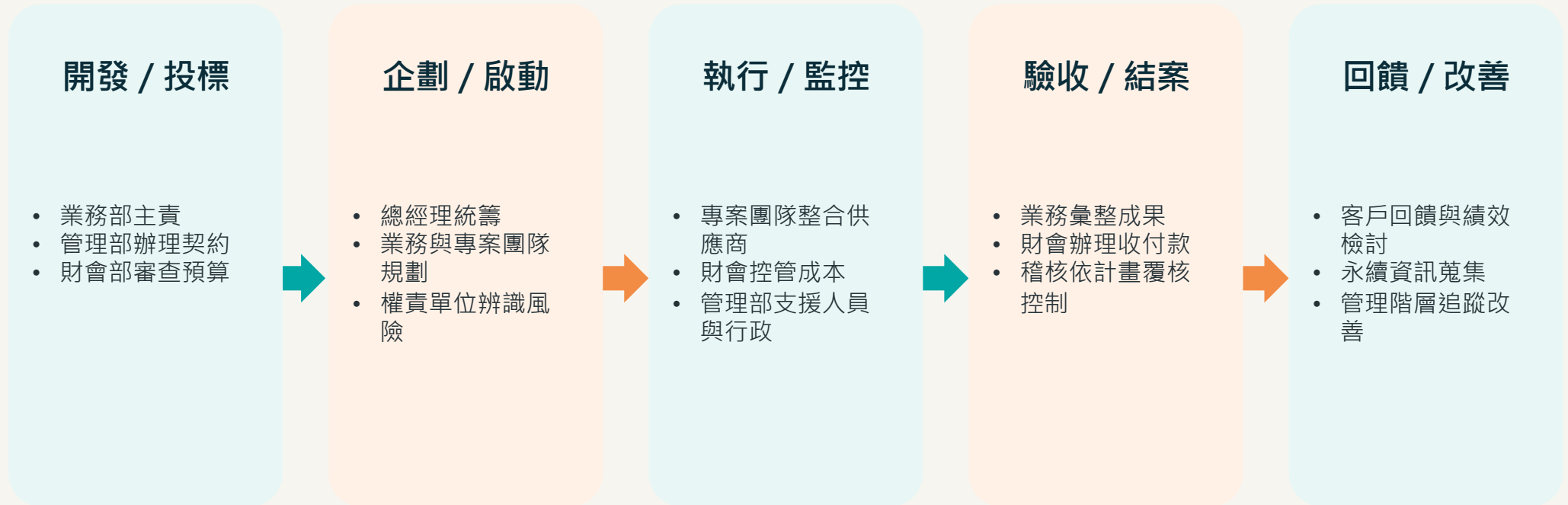
稽核室

- 擬訂並執行年度稽核計畫及法定申報
- 檢查內控制度缺失與異常事項並追蹤改善
- 執行專案稽核及覆核內部控制自行評估

5、營運支援部門 | 業務、管理與財會共同支撐專案履約

部門	責任面向	主要職掌
業務部	市場與客戶	掌握市場趨勢及客戶需求；提供整體行銷策略；發展公標案、企業活動與合作機會。
	企劃與執行	規劃媒體投放、數位行銷素材、視覺與活動內容；整合內外部專業夥伴執行專案。
管理部	人資與行政	規劃人力資源政策；辦理行政總務、資產、採購與請款；執行合約審查及管理。
財會部	財務與治理	負責預算、會計、稅務、資金調度、股務、資本市場作業及相關法令遵循。
跨部門	永續與資安	由權責主管及永續窗口協作推動永續資訊、風險管理、資料保護與事件通報。

6、從開發投標到回饋改善，各部門依權責協作執行



重大異常、法遵、資安或永續議題依權責層級向總經理、董事長及董事會提報。

7、經營理念將創意、專業與永續轉化為品牌承諾

經營理念

把創意拉近人心

以客戶需求為起點，融合策略洞察、創意思維與專案執行，讓公共政策、企業品牌與目標受眾建立有溫度、有影響力的連結。

品牌願景

Making life more colorful and splendid

以創意為生活、品牌與社會創造更多色彩與驚喜。

品牌核心

Be ambitious and creative

保持企圖心、主動積極與創新思考，勇於回應市場變化。

品牌價值

專業整合 × 誠信負責 × 正向影響

以公標案與商業案的可靠交付，兼顧治理、人才、環境與社會責任。

CHAPTER 3

三、誠信治理

以董事會監督、內部控制、風險管理與資訊安全支撐
長期經營

1、誠信負責與資訊透明是公司治理的共同基礎

誠信治理

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。

透明與溝通

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。



治理制度

- 董事會及功能性委員會監督
- 永續發展委員會與獨立稽核
- 誠信、風險、法遵及資安制度
- 財務查核與重大訊息揭露

2、七席董事與三大功能性委員會構成治理架構



3、董事會負責策略、監督與重大衝擊管理

治理角色

- 擬定公司經營策略與重大營運方向
- 監督財務績效、風險管理與內控制度
- 檢視永續策略、重大主題與執行進度
- 確保依法令、章程及股東會決議履行職責

運作原則

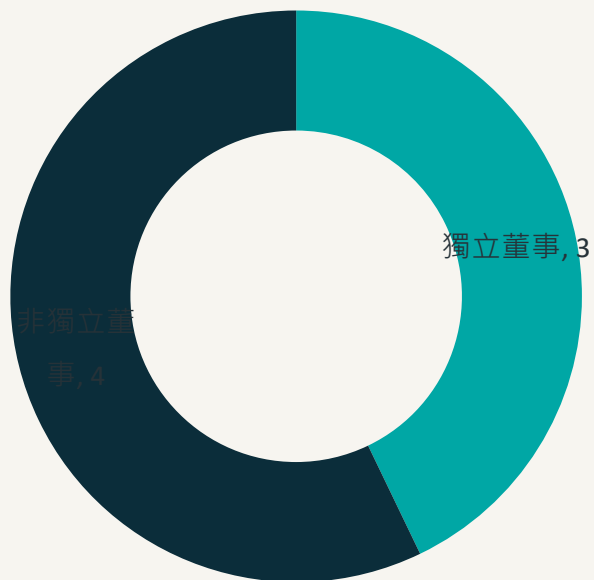
- 董事選舉採候選人提名制度，任期三年
- 董事會至少每季召開一次；2025年召開8次
- 董事如對議案具有利害關係，應揭露並依法迴避
- 獨立董事維持職務獨立，強化財務、法遵與風險監督
- 重大事件、關鍵永續議題及異常狀況依層級提報

4、第十一屆董事會由四席法人董事代表與三席獨立董事組成

身分	法人股東 / 職稱	姓名	治理專長重點
董事長	富振投資股份有限公司代表人	馬震偉	經營管理、金融與資產管理、策略決策
董事	富振投資股份有限公司代表人	林毅南	經營管理、財務與產業經驗
董事	柴而德投資有限公司代表人	劉宇軒	經營管理、產業趨勢與專案營運
董事	柴而德投資有限公司代表人	張權	經營管理、財務會計與策略規劃
獨立董事	審計 / 薪酬委員	李松山	金融資產管理、財務與治理監督
獨立董事	審計 / 薪酬委員	蘇琬鈺	法律、風險規劃與公司治理
獨立董事	審計 / 薪酬委員	馮翠珍	財務會計、產業分析與獨立監督

截至2026年8月31日資料。

5、董事會獨立性43%，女性董事28.6%



7

董事總席次

無具員工身分董事

3

獨立董事

佔全體43%

2

女性董事

佔全體28.6%

0

具員工身分董事

佔全體0%

2028年改選朝1/3女性席次規劃

6、董事會於2025年經歷全面改選與董事長異動

日期	事件	報告處理
2025.04.02	陳寬聰辭任董事長暨總經理；劉宇軒接任董事長	屬2025年治理異動
2025.06.30	董事會全面改選，選任7席董事含3席獨立董事	屬2025年治理異動
2025.08.01	劉宇軒辭任董事長；吳坤旭接任	屬2025年治理異動
2025.12.26	吳坤旭辭任董事長暨董事	屬2025年治理異動
2026.01.06	馬震偉就任董事長	屬2026年治理異動

7、董事會及功能委員會定期運作

8

董事會會議

2025年

5

審計委員會會議

2025年

5

薪資報酬委員會會議

2025年

主要審議事項

- 財務報告、內部控制、會計師委任與公司治理
- 董事及經理人薪酬、人事異動與營運計畫
- 永續發展委員會成員與永續長委任

8、董事持續進修，強化法遵、永續與決策能力

2025年完整進修課程

- A | 董事與監察人 (含獨立) 實務進階研討會
【外部影響多角化管理，創造企業正向價值】
- B | 董事與監察人 (含獨立) 實務進階研討會
【從核心能力出發的永續策略：企業如何用ESG打造長期韌性與競爭優勢】
- C | 董事與監察人 (含獨立) 實務進階研討會
【談綠色轉型金融行動方案-永續發展藍圖與董事責任】
- D | 董事與監察人 (含獨立) 實務進階研討會
【董監自保必知：洞悉犯罪者如何利用非常規交易、關係人交易之手法】
- E | 【董事與監察人 (含獨立) 暨公司治理主管實務研習班-台北班】

進修對治理的三項助益

- (1) 強化法規遵循與董事責任判斷
- (2) 將永續與綠色轉型納入策略監督
- (3) 提升風險辨識及治理決策品質

全體董事均完成進修

8、2025年董事進修明細

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	吳坤旭	2025/09/23 2025/10/21 2025/11/04 2025/12/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	A、B、C、D	12
法人董事代表人	劉宇軒	2025/10/21 2025/12/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	B、D	6
法人董事代表人	林毅南	2025/09/23 2025/11/04 2025/05/27	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	A、C、E	18
法人董事代表人	馬震偉	2025/09/23 2025/10/21 2025/11/04	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	A、B、C	9
獨立董事	李松山	2025/11/04 2025/12/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	C、D	6
獨立董事	馮翠珍	2025/09/23 2025/10/21 2025/11/04 2025/12/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	A、B、C、D	12
獨立董事	蘇琬鈺	2025/09/23 2025/10/21 2025/11/04 2025/12/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	A、B、C、D	12

課程內容以A-E對照前頁完整名稱；各董事進修日期、主辦單位及時數依2025年度年報列示。

9、2025年董事會績效評估結果顯示整體運作良好

1

評估機制

每年執行一次 | 評估期間：2025/01/01–2025/12/31

2

範圍與方式

董事會、董事成員及功能性委員會均採內部自評；涵蓋參與、決策、專業進修與內部控制

3

2025年結果

董事會 4.81 | 董事成員 4.58 | 功能性委員會 4.97 (滿分5分)

4

提報與精進

2026/03/16提報董事會；依評估結果持續精進董事會運作

整體運作情況良好 | 依政策計畫每三年委由外部專家進行評估

10、功能性委員會分工強化財務、薪酬與永續監督

審計委員會

三席獨立董事

監督財務報導、會計政策、內部控制、內部稽核及會計師溝通。

薪資報酬委員會

三席獨立董事

檢討董事與經理人績效評估、薪酬政策、制度、標準及結構。

永續發展委員會

跨部門成員

規劃經濟、環境及人群議題，追蹤目標與績效並向董事會報告。

11、審計委員會以獨立專業監督財務報導與內部控制

5

2025年會議次數

3

獨立董事席次

100%

委員實際出席率

主要職責

- 審查財務報表、重大會計政策及會計師獨立性
- 監督內部控制、稽核計畫、缺失改善及風險管理
- 內部稽核主管定期報告執行狀況，獨立董事得直接溝通
- 會計師就查核範圍、重大調整、法令變動及治理事項進行溝通

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
獨立董事	李松山	2	0	100%	召集人 2025.06.30新任
獨立董事	馮翠珍	2	0	100%	2025.06.30新任
獨立董事	蘇琬鈺	2	0	100%	2025.06.30新任
獨立董事	朱啟銘	3	0	100%	召集人 2025.06.30任期屆滿
獨立董事	林家慶	3	0	100%	2025.06.30任期屆滿
獨立董事	陳奮賢	3	0	100%	2025.06.30任期屆滿

12、薪資報酬委員會建立公平、透明且與績效連動的制度

5

2025年會議次數

3

現任獨立董事席次

100%

委員實際出席率

主要職責

- 定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬政策
- 綜合考量職責、投入時間、目標達成、公司財務表現及同業水準
- 兼顧短期成果、長期目標及公司風險承擔能力
- 避免薪酬制度誘導超越公司風險容忍度的短期行為
- 相關建議提交董事會審議，維持決策透明與責任分工

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
獨立董事	李松山	2	0	100%	2025.06.30新任
獨立董事	馮翠珍	2	0	100%	2025.06.30新任
獨立董事	蘇琬鈺	2	0	100%	召集人 2025.06.30新任
獨立董事	朱啟銘	3	0	100%	召集人 2025.06.30任期屆滿
獨立董事	林家慶	3	0	100%	2025.06.30任期屆滿
獨立董事	陳奮賢	3	0	100%	2025.06.30任期屆滿

13、永續發展委員會統籌年度工作，董事會持續監督進度

2025年治理運作

永續發展委員會於年度會議中統籌重大主題、利害關係人意見、溫室氣體盤查、人才與公益資料、法規更新及風險事項。

除年度委員會外，永續工作進度於2025年每次董事會中持續報告，使董事能掌握執行狀態、資源需求、時程與待改善事項，並將永續監督融入例行治理，而非僅於年度末一次性檢視。

1次

2025年永續發展委員會

8次

董事會永續進度報告

4項

持續管理的重大主題

董事會監督重點：重大主題管理、GHG數據品質、法遵與資安事件、人才與社會影響。

14、內部稽核依年度計畫執行，並持續追蹤缺失改善



- 本公司依「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，並隨時檢討改進因應公司內外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。
- 每年各單位執行內部控制自行評估，稽核室覆核後作為董事會及總經理評估內控有效性與出具聲明書的依據。

15、內部控制涵蓋營運、報導與法令遵循

營運

效果與效率
資產安全

報導

可靠、及時
透明

法遵

法令與內部
規章遵循

2025年12月31日內部控制制度之設計及執行經公司自行評估為有效，並經2026年3月16日董事會通過。

公司已建立《永續資訊管理程序》，並納入內部控制制度。

16、誠信經營涵蓋不當利益、利益衝突與營業秘密

- 公司制定《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。
- 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。
- 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。

0

2025年重大誠信與法遵事件

17、檢舉制度強調保密、獨立查證與不報復

1

受理

稽核室受理內外部檢舉

2

查證

由獨立管道依標準程序
查證

3

保護

保密檢舉人與內容，禁
止報復

4

改善

就確認案件採行處置與
改善措施

0

2025年檢舉案件

18、風險管理由各權責部門分工執行

風險管理架構

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。

治理分工

各權責部門依職掌執行風險識別、評估、回應及追蹤，重大風險及其因應情形依管理層級提報。



執行流程

- 辨識 | 蒐集內外部風險訊號
- 評估 | 分析可能性與影響程度
- 因應 | 針對潛在高風險制定措施
- 追蹤 | 監控執行成效並持續改善

19、策略與財務風險以資訊蒐集、外匯與信用控管因應

風險類型	風險說明	風險管理策略
策略風險	環境變化風險	- 產業資訊蒐集、辨識外在環境變化風險。 - 安排員工進行各職能專業進修及法規遵循等教育訓練。
財務風險	匯率風險	- 掌握外匯市場趨勢，進行財務操作，適時規避匯率風險。 - 適時檢討並調整不同外幣資產配比。
	呆帳風險	- 蒐集客戶與產業訊息，審慎評估客戶及議訂交易條件。 - 客戶信用額度控管，交易金額重大客戶預先執行企業徵信。 - 關注逾期帳款客戶，並列入每月各事業部檢討會議追蹤。
	稅務風險	檢視各關係人交易是否符合常規區間或稅務機關要求。

20、營運、資訊系統、法律與氣候變遷風險納入管理架構

風險類型	風險說明	風險管理策略
營運風險	營運管理風險	• 管控營運負責管理組織業務流程達成營運目標。 • 檢討各種營運狀況與流程，因應市場變化風險。 • 落實內控管制程序，建構有效之內部稽核環境。
資訊系統風險	資訊系統異常	• 作業程序標準化。 • 強化防災、監控、通報機制、異常管理及備援。 • 落實訓練並定期演練。
	資訊安全防護	• 資安教育訓練並落實人員資安觀念。 • 適時網路監控與不定期資安使用查核。 • 建置防護機制，防止客戶個資遭竊或不當使用。
法律風險	違法風險	• 建置合約及對外文件審核機制。 • 相關法令變更即時更新及因應配合。
	員工不當交易風險	• 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。 • 定期及不定期教育訓練並落實執行。
氣候變遷風險	電力不穩定風險	• 如遇突發斷電事件，公司建置雲端系統讓電腦檔案不遺失、不損毀。

21、法規遵循涵蓋機制、經營、培訓到辦公場域

治理機制

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

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。

人員培訓

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，並透過公司網站與辦公場域宣導資訊提供法規遵循資訊，建立學習常態化環境。

環境與職安

公司建立監督與管理機制，確保各項服務與辦公作業符合相關環境及職業安全衛生法規，並依實際營運風險採取必要的預防與應變措施。

各部門追蹤法規變動；管理部門與治理主管統籌制度，稽核室依風險查核，重大事件提報管理階層及董事會。

22、服務創新同步管理法遵、智財與專案風險

數位文創與整合行銷

公司持續結合數位內容、行銷策略、活動執行與應用科技，回應企業與政府客戶的專案需求。



創新檢核

- 內容真實性與廣告法遵
- 著作權、商標與授權範圍
- 客戶個資與營業秘密
- 供應商履約品質與活動安全

23、氣候風險已納入公司整體風險管理

資訊蒐集

國際機構報告、同業分析及相關法規

風險評估

衡量財務 / 策略影響強度與發生可能性

排序管理

依權重判斷風險值並排定重要性

治理追蹤

永續發展委員會評估，進度提報董事會



年報辨識的主要情境包括水災、旱災、颱風及地震造成供水 / 供電或營運中斷，以及政策法規、能源價格與低碳轉型壓力。公司以備援、防護、節能、電子化與溫室氣體盤查作為因應方向。

24、多層資安防護涵蓋帳號、端點、網路與備份

防護層	2025年措施
帳號與密碼	關閉administrator帳號、密碼複雜度、生命週期、失敗封鎖
系統與端點	系統更新、最小權限、軟體白名單與端點防護
網路與防火牆	入侵偵測防禦、DNS過濾、部門網路隔離與DMZ
郵件與備份	郵件防毒及沙箱、每日備份告警、異地備份、90日快照
稽核與監測	雲端Log分析、防毒主控台、防火牆Log與資產報表

0

2025年重大資安事件

依現有事件紀錄揭露
地心引力股份有限公司2025年度永續報告書

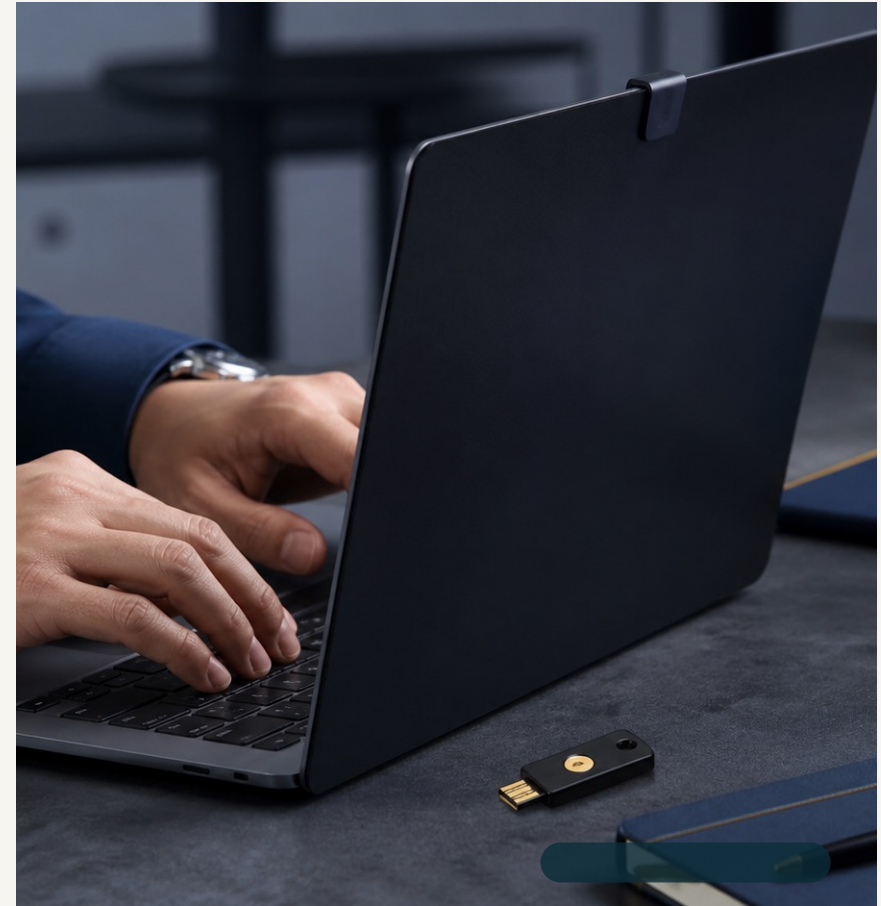
25、個資與客戶資料保護是負責任行銷基礎

- 客戶與專案資料依業務需要設定存取權限。
- 網路隔離、防火牆與端點防護降低外部攻擊與惡意程式風險。
- 郵件、檔案集中備份，支援資料完整性與復原。
- 事件依流程分級、通報、調查並追蹤改善。

0

個資外洩、裁罰或相關申訴

2025年



本年度未發生重大資安、
個資或法遵事件。

26、營運規模回升，虧損收斂

單位：新台幣仟元

- 2025年合併營業收入較2024年的61仟元大幅回升，大致恢復至2023年的15,266仟元水準。營收成長主要來自政府標案、企業活動及整合行銷服務。
- 2025年營業費用為32,423仟元，較2024年減少約19.15%，反映公司持續進行費用控管與資源配置調整，以提升營運效率。
- 2025年稅後淨損為21,487仟元，較2024年收斂37.62%。儘管營運績效已有改善，公司仍將審慎管理專案毛利、現金流及應收帳款，持續強化獲利能力與財務韌性。

項目	2025年	2024年	2023年
營業收入	15,204	61	15,266
營業成本	11,788	19	5,102
營業毛利 (損)	3,416	42	10,164
營業費用	32,423	40,104	84,346
業外收入及支出	(1,324)	5,599	1,030
稅前淨利 (淨損)	(30,331)	(34,463)	(73,152)
所得稅 (費用) 利益	8,844	16	(2,551)
稅後淨利 (淨損)	(21,487)	(34,447)	(75,703)

CHAPTER 4

四、綠色永續

以氣候治理、溫室氣體盤查與能資源管理建立可比較
的環境資訊

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。

2、治理與策略 | 氣候變遷風險與機會

治理

永續發展委員會負責蒐集、辨識及評估氣候風險與機會，並將重要議題及推動進度提報董事會。董事會透過例行報告掌握溫室氣體盤查、法規變動、實體風險及因應措施。

策略

經鑑別後，氣候變遷潛在風險與機會包括：

- 轉型風險 - 政策與法規

我國碳費制度現階段以年排放量達2.5萬公噸CO₂e之電力、燃氣供應及製造業排放源為主要徵收對象，本公司目前不屬於首批徵收對象；惟能源價格、客戶要求及供應鏈減碳趨勢仍可能間接影響營運成本。公司已完成2025年範疇一、二盤查，並持續關注法規及客戶需求。

- 實體風險 - 立即性

颱風、暴雨及高溫可能造成交通、供電、資訊設備或專案執行中斷。公司配合大樓排水及設備維護，並透過雲端備份、遠端作業及緊急通報降低衝擊。

- 資源效率機會

透過空調與照明管理、設備關機、電子化流程及紙張減量，降低能源使用與資源浪費。

3、風險管理與指標目標

風險管理

公司由永續發展委員會統籌氣候議題，參考相關法規、年報與營運情境，辨識轉型風險、實體風險及機會，並評估發生可能性與對營運、策略及財務的影響。重要項目納入公司整體風險管理，由各權責單位追蹤因應措施，並定期向董事會報告執行進度。

指標與目標

2025年依循ISO 14064-1:2018架構辦理範疇一及範疇二溫室氣體盤查，排放量分別為22.86及11.58公噸CO₂e。本年度盤查結果尚未取得第三方確信，亦尚未設定量化減量目標。2024年為本公司首次完成組織型溫室氣體盤查之年度，目前尚未正式設定溫室氣體管理基準年；後續將視盤查邊界、計算方法及數據品質之完整性與可比較性，依公司管理程序核定適當基準年。

4、氣候變遷風險與機會因應結果

本公司依營運情境辨識氣候變遷對辦公及專案執行的潛在風險與機會。2025年已完成範疇一、二溫室氣體盤查，並以備援、維護、節能及服務流程調整降低風險。以下為目前辨識之主要風險、影響與因應措施。

因應結果		
風險與機會議題	對公司營運的衝擊	風險與機會之因應措施
降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化。	極端降雨或颱風可能造成交通、供電、網路或辦公設備異常，影響專案與營運連續性。	配合大樓排水與設備維護；豪雨或颱風警報時提前防護，並運用雲端備份、遠端作業及通報機制。
能源價格與碳成本上升	本公司目前非碳費首批徵收對象，但電價、供應鏈成本或客戶減碳要求可能增加營運成本。	持續盤查範疇一、二排放，推動節能及電子化流程，並追蹤法規與客戶要求。
低碳與數位服務需求增加	客戶對低碳活動、數位內容及減紙方案的需求，可能增加前期規劃與服務設計成本。	將節能、減紙及數位化納入專案提案，逐步擴充符合客戶永續需求的服務。

5、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。

6、環境政策實際執行與做法

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。

7、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

- 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。
- 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。

8、節能減碳與溫室氣體盤查

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。

直接排放 (Scope 1)

- 本公司無傳統生產製程，直接排放主要來自公務車油料燃燒及空調設備冷媒逸散。

能源間接排放 (Scope 2)

- 本公司辦公場所使用之外購電力所產生的溫室氣體排放，列入能源間接排放。

註：

本次盤查範圍為地心引力股份有限公司實際營運據點，採營運控制法設定組織邊界；範疇二採所在地基準法計算。

納入計算之溫室氣體包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)，以及冷媒逸散所涉及之氫氟碳化物 (HFCs)。

其中，冷氣設備使用之冷媒為R-32 (二氟甲烷，HFC-32)。

外購電力活動數據取自2025年台灣電力公司電費單，並採經濟部公告之2025年產業電力排碳係數0.466 kgCO₂e/kWh計算；公務車燃料及冷媒逸散之排放係數與全球暖化潛勢值，採環境部公告之《溫室氣體排放係數》。

2024年為本公司首次完成組織型溫室氣體盤查之年度，目前尚未正式設定溫室氣體管理基準年。

溫室氣體排放 (公噸CO ₂ e)	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)
2025年	22.86	11.58

9、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。

CHAPTER 5

五、社會關懷

尊重人權、建立友善職場，並透過專業服務與公益參與回應社會需求

1、人權保障與申訴機制

- 禁止強迫勞動、童工與任何形式的歧視。
- 尊重性別、年齡、身心狀況、政治或宗教信仰等差異。
- 提供申訴與意見反映管道，保護提出疑慮者免於報復。
- 重大負面衝擊經確認後，採行補救、糾正與預防措施。

0

2025年人權、歧視與勞資重大事件

2025年未發生重大人權、歧視或勞資爭議事件。



2、員工概況與多元共融 | 2025年員工組成

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	6	85.71%	7	100.00%	5	71.43%
		女	1	14.29%	0	0.00%	2	28.57%
	年齡	未滿50	4	57.14%	4	57.14%	2	28.57%
		50~60	3	42.86%	3	42.86%	4	57.14%
		65以上	0	0.00%	0	0.00%	1	14.29%
	學歷	研究所	5	71.43%	5	71.43%	4	57.14%
		大專院校	2	28.57%	2	28.57%	3	42.86%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	—
員工/ 間接	性別	男	7	58.33%	6	42.86%	20	54.05%
		女	5	41.67%	8	57.14%	17	45.95%
	年齡	未滿30	1	8.33%	1	7.14%	1	2.70%
		30~49	9	75.00%	11	78.57%	23	62.16%
		50以上	2	16.67%	2	14.29%	13	35.14%
	學歷	研究所	5	41.67%	5	35.71%	9	24.32%
		大專院校	7	58.33%	9	64.29%	19	51.35%
		其他	0	0.00%	0	0%	9	24.32%

3、2025年新進與離職 | 新進員工

員工新進與離職統計		2023年		2024年		2025年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
新進員工							
年齡	未滿30	1	8.33%	1	7.14%	1	4.35%
	30~49	9	75.00%	11	78.57%	11	47.83%
	50以上	2	16.67%	2	14.29%	11	47.83%
性別	男	7	58.33%	6	42.86%	14	60.87%
	女	5	41.67%	8	57.14%	9	39.13%
學歷	研究所	5	41.67%	5	35.71%	4	17.39%
	大專院校	7	58.33%	9	64.29%	11	47.83%
	其他	0	0.00%	0	0%	8	34.78%
地區	台灣	12	100%	14	100%	23	100.00%

3、2025年新進與離職 | 離職員工

員工新進與離職統計		2023年		2024年		2025年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
離職員工							
年齡	未滿30	16	21.91%	0	0%	0	0.00%
	30~49	49	67.12%	1	100%	14	70.00%
	50以上	8	10.97%	0	0%	6	30.00%
性別	男	47	64.38%	1	100%	9	45.00%
	女	26	35.62%	0	0%	11	55.00%
學歷	研究所	8	10.96%	0	0%	6	30.00%
	大專院校	48	65.75%	1	100%	9	45.00%
	其他	17	23.29%	0	0%	5	25.00%
地區	台灣	73	100%	1	100%	20	100.00%

4、非員工工作者

非員工工作者統計		2023年		2024年		2025年	
工作者總數		2		2		0	
契約類型		派遣	委任	派遣	委任	派遣	委任
性別	男	0	1	0	1	0	0
	女	0	1	0	1	0	0
地區	台灣	0	2	0	2	0	0
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	0	0
性別	男	1	0	1	0	0	0
	女	1	0	1	0	0	0
地區	台灣	2	0	2	0	0	0

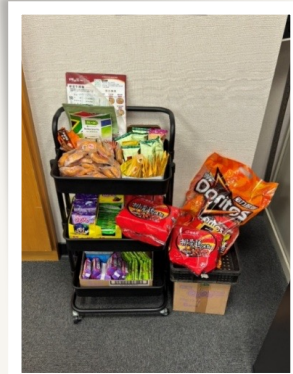
5、高階主管性別與在地僱用

重要營運據點	高階主管總數	雇用當地居民高階主管人數
台灣	9	0

統計/年度	男	女
總數	7	2
當年度高階主管性別比例	77.78%	22.22%

6、薪酬福利支持人才留任

- 本公司重視人才價值，持續提供具市場競爭力的薪酬。2025年基層員工標準薪資均高於當地基本工資，藉此吸引及留任優秀人才，支持員工與公司共同成長。
- 優於法規之休假制度：提供優於勞基法之榮譽假，鼓勵員工適度休息。
- 定期舉辦員工聚餐與活動：定期舉辦聚餐、team building、員工進修活動，旨在紓解工作壓力並凝聚團隊向心力。
- 辦公室設置元氣補給站：辦公室設有專屬休憩區，提供免費零食、咖啡與茶點，為員工打造舒適放鬆的辦公環境，隨時補充工作動能。



7、育嬰留停與復職

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	1	1	1
	女	2	2	0
申請育嬰留停的員工人數	男	0	0	1
	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	不適用
	女	0	0	不適用
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	不適用
	女	0	0	不適用
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%。				

8、非主管薪資與基層薪資倍數

- 本公司視人才為永續經營與創造服務價值的重要基礎，持續提供具市場競爭力的薪酬條件。2025年基層員工標準薪資均高於當地基本工資，男性及女性分別約為基本工資的1.73倍及2.08倍。公司期望透過合理的薪酬制度，吸引及留任優秀人才，支持員工長期發展，並維持組織與營運的穩定性。

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	1.73倍
	女	2.08倍

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
2024年	9	455	449
2025年	28	659	678
差異	19	204	229

9、人才吸引與訓練

- 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。



2025年訓練時數 (小時)

統計/年度	2023年	2024年	2025年
每名員工平均受訓時數	13.5	18.5	9

10、勞資溝通與申訴

- 依法舉行勞資會議，進行雙向溝通與意見交流。
- 員工可透過主管、意見信箱、電話或Email提出疑慮。
- 公司未曾接獲團體協約協商要求，迄未簽訂團體協約。
- 2025年未發生重大勞資爭議或相關損失。

0

2025年重大勞資爭議

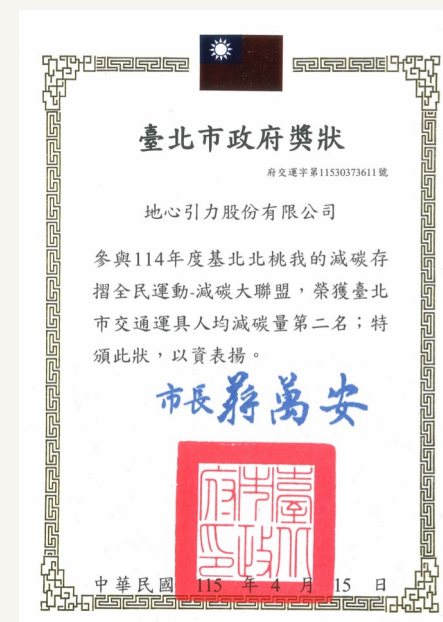


11、公益參與與環保倡議

- 參與2025年度基北北桃我的減碳存摺全民運動-減碳大聯盟，榮獲台北市交通運具人均減碳量第二名。
- 鼓勵同仁使用個人水壺或馬克杯，減少一次性用品，並配合電子化流程減少紙張浪費。
- 公司將繼續結合員工參與、資源節約與專業服務，推動符合營運規模的社會參與。
- 2025年公益行動號召員工參與捐血，透過自願參與將公益精神融入日常工作。

公益 + 環保

2025年行動主軸



CHAPTER 6

六、附錄與對照索引

將GRI、SASB及櫃買中心氣候要求對應至報告內容與
資料狀態

1、GRI內容索引（1／5） | 使用聲明與組織資訊

GRI揭露項目	揭露名稱	頁次 / 狀態
2-1	組織詳細資訊	35
2-2	永續報導中包含的實體	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	3
2-4	資訊重編	3-4
2-5	外部保證 / 確信	5
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	36
2-7	員工	82
2-8	非員工的工作者	85
2-9	治理結構及組成	44-49

使用聲明：本報告書依循GRI永續性報導準則2021年版編製。

2、GRI內容索引 (2／5) | 治理

GRI揭露項目	揭露名稱	頁次 / 狀態
2-10	最高治理單位之提名與遴選	45–48
2-11	最高治理單位的主席	46–48
2-12	監督衝擊管理的角色	12–13、45、56
2-13	衝擊管理的負責人	12–13、56
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	12–13、56
2-15	利益衝突	45、59
2-16	溝通關鍵重大事件	59–60
2-17	最高治理單位群體智識	50–51
2-18	最高治理單位績效評估	52

3、GRI內容索引 (3／5) | 薪酬、策略與政策

GRI揭露項目	揭露名稱	頁次 / 狀態
2-19	薪酬政策	55
2-20	決定薪酬的程序	55
2-22	永續發展策略聲明	2
2-23	政策承諾	13、59、75、81
2-24	納入政策承諾	12-13、59、75、81
2-25	補救負面衝擊的程序	60、81、91
2-26	尋求建議及提出疑慮的機制	3、15-21、60、81、91
2-27	法規遵循	5、59、64
2-29	利害關係人議合方針	14-21

4、重大主題與環境索引

GRI揭露項目	揭露名稱	頁次 / 狀態
2-30	團體協約	91
3-1	決定重大主題的流程	22-24/未確信
3-2	重大主題列表	25/未確信
3-3	重大主題管理	27-30、72-78/未確信
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	69
201-2	氣候變遷所產生的財務影響	66、71-74
302-1	組織內部的能源消耗量	78
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	78
305-2	能源間接（範疇二）排放	78

5、GRI內容索引 (5／5) | 社會

GRI揭露項目	揭露名稱	頁次 / 狀態
401-1	新進員工和離職員工	83-84
401-2	提供給全職員工的福利	87
401-3	育嬰假	88
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	90
405-1	治理單位與員工的多元化	47、82、86
406-1	歧視事件及採取的改善行動	81
413-1	具當地社區議合、衝擊評估與發展計畫的營運活動	不適用：無具重大社區 衝擊之營運據點
418-1	經證實侵害客戶隱私或遺失資料的投訴	68

6、SASB廣告與行銷服務對照 | 中文參考版

代碼	指標	2025年揭露
SV-AD-220a.1	目標廣告與消費者隱私政策	參見資安與個資管理（68頁）
SV-AD-220a.2	目標客群線上廣告曝光比例	未揭露：未建立可對應的統計口徑
SV-AD-220a.3	消費者隱私法律程序金錢損失	2025年無相關金錢損失；參見68頁
SV-AD-270a.1	虛假、誤導或不公平廣告法律損失	2025年無相關訴訟或罰款
SV-AD-270a.2	經自律審查之活動與合規比例	未揭露合規比例；管理機制參見59、64頁
SV-AD-270a.3	推廣酒精或菸草產品之活動比例	2025年未承作酒精或菸草產品廣告
SV-AD-330a.1	不同職級之性別與多元群體代表性	47、82、86頁

7、氣候相關資訊對照 (1 / 2)

項次	要求	對應頁次 / 狀態
1	董事會與管理階層對氣候風險與機會的監督及治理	56、66、72
2	氣候風險與機會對業務、策略及財務的短中長期影響	66、72-74
3	極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	72-74
4	氣候風險鑑別、評估與管理流程如何整合於風險管理	61-63、66、73
5	如使用情境分析，說明情境、參數、假設、因子及財務影響	尚未執行情境分析

8、氣候相關資訊對照 (2 / 2)

項次	要求	對應頁次 / 狀態
6	如有轉型計畫，說明計畫內容、指標與目標	66、71-74
7	如使用內部碳定價，說明價格制定基礎	尚未導入內部碳定價
8	如設定氣候目標，說明範圍、期程、進度、抵換或再生能源憑證	尚未設定可量測的氣候目標
9	溫室氣體盤查、確信、減量目標、策略與行動計畫	78；範疇一、二已揭露，未經第三方確信

附表對照依本報告書揭露內容編製