



NetDragon

NetDragon Websoft Holdings Limited

網龍網絡控股有限公司

(Incorporated in the Cayman Islands with limited liability)

(於開曼群島註冊成立的有限公司)

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

Contents

1. 關於本報告.....	1
2. 可持續發展管治.....	2
2.1 董事會獨立性、多元化及表現.....	4
2.2 商業道德及合規.....	4
2.2.1 商業道德及監督.....	4
2.2.2 反貪污.....	5
2.2.3 舉報管道.....	6
2.2.4 舉報渠道.....	7
2.3 ESG 風險管理.....	8
3. 利益相關者參與及重要性議題評估.....	8
3.1 利益相關者參與方式.....	8
3.2 識別與更新重要性議題.....	9
4. 用戶權益保護.....	10
4.1 網絡安全.....	10
4.1.1 管治.....	11
4.1.2 獨立評估及認證.....	12
4.1.3 價值鏈中的網絡安全.....	13
4.1.4 網絡韌性商業化.....	13
4.1.5 網絡安全培訓與教育.....	14
4.2 私隱及資料保護.....	15
4.2.1 私隱及數據安全原則、承諾及方法.....	15
4.2.2 私隱及數據保護政策的範圍.....	16
4.2.3 個人資料同意、權利及管制.....	16
4.2.4 跨境數據管理.....	17
4.2.5 私隱及數據參與及認證.....	17

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

4.2.6	協力廠商數據管理.....	17
4.2.7	資料外洩／事件應對計劃.....	17
4.3	保護未成年人.....	18
4.4	知識產權保護.....	19
4.5	客戶合作.....	19
5.	環境保護.....	20
5.1	氣候變化.....	21
5.2	能源管理及碳排放.....	26
5.3	室內空氣質量及健康的工作場所.....	28
5.4	耗水及節約用水.....	29
5.5	廢棄物管理.....	29
6.	員工.....	30
6.1	多元、包容及平等機會.....	30
6.1.1	政策及主要措施.....	30
6.1.2	多元化培訓.....	32
6.1.3	管理層監督.....	32
6.1.4	員工概況.....	33
6.1.5	禁止童工和強制勞工.....	33
6.1.6	員工溝通.....	33
6.2	吸引及挽留人才.....	34
6.2.1	人才梯隊發展戰略.....	36
6.2.2	可變報酬計劃.....	37
6.2.3	員工福利.....	38
6.2.4	人才招聘.....	41
6.2.5	人力資源獎項.....	41
6.3	人才發展.....	42

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

6.3.1	常規培訓項目.....	42
6.3.2	認證項目.....	44
6.3.3	在線學習培訓及學習平台建設.....	45
6.3.4	與專業教育機構及高等院校開展合作開展的培訓.....	46
6.3.5	支持與鼓勵員工獲取外部認證.....	49
6.4	職業健康及安全.....	49
6.4.1	安全.....	51
6.4.2	健康.....	51
7.	價值鏈.....	52
7.1	創新管理.....	52
7.2	負責任的供應鏈管理.....	53
7.3	質量管理.....	55
7.3.1	健康、安全質量及認證.....	56
7.3.2	產品召回及違反法規.....	57
7.3.3	品質保證.....	57
8.	社區投資.....	58
9.	主要認可、獎項及會員資格.....	66
10.	績效數據摘要.....	68
	社會績效.....	71
11.	香港聯交所報告指引內容索引.....	77

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

1. 關於本報告

報告期間及範圍

本環境、社會及管治（「ESG」）報告（「環境、社會及管治報告」或「本報告」）涵蓋網龍網絡控股有限公司（「公司」或「我們」）連同其附屬公司（股份代號：0777）（「網龍」或「本集團」）於二零二五年一月一日至十二月三十一日期間（「本報告期」或「本年度」）的可持續發展策略及ESG表現。

本報告涵蓋網龍主要位於中華人民共和國（「中國」）的遊戲業務及主要位於美國、英國和歐洲的教育科技業務。本報告亦載有我們的可持續發展、願景及年內實施ESG策略的進展詳情。

有關本集團管理重大ESG方面的方法、措施及優先次序的定性及定量資料於本報告披露。有關企業管治的進一步披露，請參閱網龍二零二五年年報的企業管治報告。

報告準則

本報告乃根據香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）頒佈的主板上市規則附錄C2《環境、社會及管治報告指引》（「ESG指引」）所載「強制披露規定」及「不遵守就解釋」條文編製。

報告原則

- **重要性：**本集團由高級管理層識別、評估、審閱及確認重要議題，並經由本集團董事會核實的重要性議題進行重點披露，以確保其重要性。
- **量化：**本集團為全面評估報告期內的ESG績效，披露了聯交所主板上市規則附錄C2 ESG指引內適用的量化關鍵績效指標，呈列定量數據的計算方法、標準、假設及計算之參考依據，包括主要排放因數的來源，並界定相關詞彙。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

- **平衡**：ESG表現數據乃以不偏不倚的原則披露，全面反映我們於報告期內的成就及未來的提升潛力。
- **一致性**：本報告之數據使用一致的方法計算，以進行有效的同比比較，客觀呈現本集團的ESG管理表現。

聯繫

我們歡迎閣下就我們的報告、報告內容及可持續發展表現提出意見，請聯絡我們的投資者關係部門：

郵寄：香港灣仔港灣道25號海港中心20樓2001-05及11室。

電郵：ir@netdragon.com

2. 可持續發展管治

作為首批走出國門並成功營運的民族網絡遊戲企業以及全球數字教育領軍企業，我們始終肩負上市企業的社會責任感，維持高水準的可持續發展管治標準。我們將社會責任承諾深深植根於集團文化之中，致力於在經濟增長、社會進步和環境保護之間找到完美的平衡點。通過這種方式，我們在追求可持續發展的同時也為投資者帶來穩定的回報，為集團的未來發展奠定了堅實的基礎。

本集團已搭建起由董事會主導的、全面的管治架構，各部門持續且謹慎地推動著集團的可持續發展工作，協力實現可持續發展目標。

可持續發展管理架構

最高管理機關

網龍董事會

董事會層面

網龍審核委員會

聘請第三方機構定期審閱

管理者層面

董事長

政策落實和執行機構

有關職能部門和子公司

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

網龍管理ESG事宜的角色及職責界定如下：

網龍董事會

- 監督企業管治的實踐及執行程式
- 維持適當而有效的風險管理和內部監控系統，以確保集團遵守所有適用的法規
- 審閱及批核ESG報告

網龍審核委員會

- 協助董事會對財務報告的客觀性和可信度進行確認，並保證董事向股東公佈業績時符合《董事責任指引》中的要求
- 協助董事會確認建立有效的風險管理及內部監控系統，同時維護良好的企業管治標準及實踐
- 審閱ESG報告並提出建議，以供董事會批核

執行主席

- 在董事會全面授權下，以總管理顧問的身份開展工作

有關職能部門和子公司

- 我們的各業務部門推動集團ESG政策的落實，將ESG目標融入集團的業務戰略和營運中
- 我們的子公司根據集團ESG政策和目標，結合自身的業務特性和實際情況，制定並執行ESG相關措施，並收集匯總ESG工作進展和成效
- 所有有關職能部門和子公司協助ESG報告的編製及ESG相關事宜的調研

外部保證

- 審核委員會在協力廠商機構的協助下，每年對我們的內部監控成效進行兩次檢討，以符合聯交所頒佈的主板上市規則企業管治守則的相關規定。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2.1 董事會獨立性、多元化及表現

我們集團深信，董事會成員的多元化是提升本集團的整體表現的關鍵因素之一。董事會的多元化不僅豐富了我們的視野，亦為我們帶來了更高質量的決策和成果。因此，本集團在考慮董事會成員技能、知識及專業經驗外，亦綜合考慮並平衡其背景、種族、年齡、性別及服務經驗方面的差異。董事會的使命是挑選出最優秀的人才，並根據「用人唯才」的原則，以及「有利於本公司策略目標和整體可持續發展」的準則，委任董事會的所有成員。在二零一三年，我們制定了一項董事會成員多元化政策，並持續不斷監察和維護。因此，我們近年來委任了兩名新的董事會成員，其中包含一名女士，以優化董事會的任期。這些董事們將攜手合作，引領公司邁向更加繁榮和可持續的未來。

本報告期內，網龍已接獲每位獨立非執行董事根據「上市規則」第3.13條提交的年度獨立性確認書。這些董事擁有超過十年的企業營運及管理經驗，深諳公司運作的方方面面。提名委員會對他們的個人品格和判斷力深具信心，相信他們在履行成員職責、擔任指定職務時，能夠完全滿足獨立性的要求。

除了遵循多元化標準及獨立性要求外，我們還定期對董事會的表現進行自我評估，密切關注其有效性，並系統地評估他們於過去財政年度的表現。

2.2 商業道德及合規

2.2.1 商業道德及監督

本集團始終致力於保持卓越的企業管治表現。我們將企業管治視為集團可持續發展的推動力，並高度重視商業道德及誠信。全體董事及高級管理人員均通過書面方式學習香港特別行政區廉政公署關於反腐敗方面的法律法規。為確保良好的管理成效，在所有集團職能及業務單位的商業活動中，我們都以最高的道德標準開展工作，並創製了《反欺詐及反賄賂制度》、《舉報管理制度》等集團層面的員工規範。為實現這一承諾，我們聘請協力廠商機構對我們的道德標準進行評估。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

所有與本集團有業務往來的相關方，包括供應商、服務商、承包商及客戶等，都需要遵循公司招標及投標檔和合同中的廉潔條款。在供應商管理方面，本集團的內部審核部門和人力資源部門積極向供應商及業務合作夥伴傳達相關的商業道德原則，確保業務夥伴們也能和我們一同秉持高標準的商業道德。

在員工管理方面，我們要求所有新入職的員工簽署《保密及廉潔承諾函》，以確保員工在剛入職便能夠實踐良好的商業道德行為。我們還要求採購相關員工簽署《採購部違紀行為及懲處規定》，並遵守利益規避條款。同時，我們制定了《利益回遊管理辦法》，要求員工進行組織利益關係自查與申報，以識別和預防潛在利益衝突，並防範和控制人員管理風險。我們專門設立了利益衝突處理專項小組，對可能發生的利益衝突進行調查與判斷，並酌情制定利益回遊方案。

本集團亦在內部辦公自動化(OA)系統中特別開發了一個功能，以收集有關不公平政策及規則或員工（特別是中高層）不道德行為的匿名投訴。

2.2.2 反貪污

我們對貪污受賄現象持零容忍態度。本集團要求所有附屬公司遵守當地與反貪污相關的法規，例如香港的《防止賄賂條例》和美國的《反海外腐敗法》，並在其營運中根據《經合組織反賄賂公約》開展工作。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

本集團根據上述法律法規，構築了集團內部反貪污管理體系。本集團通過《員工違紀處理管理辦法》等內部制度規範員工行為，明確了貪污及商業賄賂的定義和懲罰措施，建立了健全商業道德規則及行為準則。

《員工違紀處理管理辦法》（節選）

對於涉及盜竊、挪用、侵佔公司款項或其他財物、職務侵佔、詐騙、利用職權收受賄賂／佣金等財物、濫用職權、營私舞弊、為親友提供便利或謀取私利等嚴重損害公司名譽或公司利益（包括潛在和已發生的）的不當行為的員工，本集團將立即終止勞動合同並不支付任何補償。

同時，本集團根據香港特別行政區廉政公署(ICAC)的要求，為董事會及管理層級的員工提供《上市公司商業道德培訓》和《反貪污計劃－上市公司指南》等多份反貪污相關的閱讀材料，並為員工定期提供培訓，強化集團的廉潔從業文化，確保本集團可持續發展目標得以實現。

本報告期內，本集團秉持最高誠心，並未發生任何賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢等相關的訴訟案件。

2.2.3 舉報管道

本集團杜絕一切不道德商業行為，並堅決反對任何形式的貪污和腐敗。為鼓勵員工在保密的情況下對集團內發生的可疑不當行為進行舉報，我們提供一系列包括互聯網、熱線、電郵及內聯網在內的舉報途徑。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

我們還在集團內部的OA系統中，開發了名為「BUG」的舉報功能。經內部審核部門調查後，若確認舉報內容屬實，過失方將交由其所屬的部門的高級管理層依照BUG解決程式給出的指引進行處理。本集團將對營運過程中發現的問題制定相應的內部應對程式，防範未來再次發生。

為保證舉報的有效性，我們保證對舉報人信息嚴格保密，確保舉報者的安全和私隱受到充分保護。我們的人力資源部門及內部審核部門通力合作，確保舉報處理事項得到妥善執行。

以上措施和行動共同樹立了集團的廉潔之風，確保廉潔從業的集團文化得以長久地延續。

2.2.4 舉報渠道

內部

BUG艙反饋、電子郵箱、99U等途徑

郵箱：neishen@nd.com.cn

外部

中高級人員表揚／投訴收集艙：

<https://www.nd.com.cn/2021/collection/>

郵箱：zuzhibu@nd.com.cn

我們的一家主要海外附屬公司還在內外部管道發佈了《保密舉報（告發）熱線政策、程式和使用者指引》。該指引詳細列出了舉報步驟的詳細說明和舉報管道，並針對可舉報事項進行了說明，以協助舉報人準確識別不道德的商業行為。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2.3 ESG風險管理

網龍長期的成功有賴於我們卓越的風險管理能力。我們的風險管理團隊與集團各部門緊密協作，時刻保持對政策變動、競爭環境和技術趨勢的敏銳洞察。跨部門的合作使我們能夠及時識別可能對我們業務構成危害的潛在風險，尤其是與可持續發展息息相關的風險。

在風險管理的過程中，我們各部門不斷對潛在的風險進行評估，以確保能夠有效地控制和緩解風險。一旦發現任何風險，相關部門會立即向管理層匯報，並在其帶領下迅速制定行動計劃和管理目標，以減低風險帶來的損失。

面對氣候變化帶來的挑戰，網龍已經採取了一系列措施來管理實體風險及過渡風險。這些措施旨在強化我們的氣候韌性，確保我們的營運能夠抵禦這些變化帶來的不利影響。關於我們如何應對環境挑戰的更多信息，請參閱本報告中的「5. 環境」一節。

3. 利益相關者參與及重要性議題評估

3.1 利益相關者參與方式

網龍認為，要達到可持續發展的宏偉目標，必須要有來自內外部利益相關者的共同參與。這些利益相關者不僅包括我們內部的員工，亦涵蓋了我們的客戶、供應商、合作夥伴，以及在我們業務中扮演重要角色的監管機構和社區成員。為此，我們致力於建立一個開放的溝通平台，讓所有利益相關者的聲音都能被傾聽，他們的期望和擔憂都能得到理解和解答。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

3.2 識別與更新重要性議題

本報告期內，我們根據不同溝通管道的反饋，將ESG議題按其「對利益相關者的影響」和「本集團業務發展的重要性」兩個維度進行分析，並按照重要程度由低到高分為「一般重要」、「中等重要」及「重要」三個等級釐定，得出以下結果：

議題類別	重要議題	重要性
環境	氣候變化	中等重要
	廢氣排放管理	
	耗水及節約用水	
	能源管理及碳排放	一般重要
	廢棄物管理	
	環境及天然資源使用	
	尊重知識產權	
	數據安全及私隱保護	重要
	產品及服務安全與質量	
	創新管理	
企業管治		
反賄賂及反貪污		
社區投資		
社會及管治	多元化、包容及平等機會	中等重要
	負責任的供應鏈管理	
	職業健康與安全	
	吸引、挽留及發展人才	
	商業道德與反壟斷	

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

網龍堅信，對於能夠對我們的企業價值產生深遠影響的議題，必須給予高度的重視。本年度，根據監察行業趨勢、法規更新和投資者期望，以及利益相關方調查的結果，我們將「尊重知識產權」、「數據安全及私隱保護」、「產品及服務安全與質量」、「創新管理」、「企業管治」及「反賄賂及反貪污」評為「重要」議題。這些議題的重要性反映了它們對網龍在ESG方面的影響力。我們的目標是將這些議題融入到我們的日常業務中，並通過我們的政策和風險管理框架來加以管理。

網龍同樣重視「中等重要」和「一般重要」議題。考慮到這些議題對我們的企業價值同樣具有影響，我們將透過政策制定、ESG目標設定以及風險管理來解決這些議題，確保我們在所有方面都能達到最高的業務標準和道德規範。這是我們對利益相關者的承諾，也是我們對未來的投資。

4. 用戶權益保護

4.1 網絡安全

作為互聯網社區建設的全球領導者，網龍深知網絡安全對集團以及其他利益相關方的重要性。我們嚴格遵守營運地所在地區與信息安全相關的法律法規，包括但不限於《網絡安全法》、《數據安全法》、《個人信息信息保護法》、《個人信息信息出境標準合同辦法》、《網信部門行政執法程序規定》、《人臉識別技術應用安全管理辦法》、《個人信息信息保護合規審計管理辦法》，以及《民法典》等相關法律法規。我們建立自上而下的網絡安全管理框架，確保了從策略制定到日常營運的每一個環節都受到嚴格的監管。

為了實現穩固的網絡安全管治，我們設定了清晰的團隊角色和責任分工，以及高效的匯報機制，從而保證了決策的迅速和管理的精準度。此外，我們不斷優化內部的網絡安全政策和流程，以確保我們的業務符合法律規範。我們將網絡安全作為風險管理的核心部分，保護我們的營運免受任何潛在威脅。這種全方位的安全性原則，是我們為客戶、員工和合作夥伴提供一個安全可靠網絡環境的堅實基礎。透過這些策略和措施，網龍在網絡安全領域的領導地位得以鞏固，為我們的持續成長和創新奠定基石。

4.1.1 管治

網龍對於信息信息安全的承諾體現在我們全面而嚴謹的管治措施中。我們不僅制定了涵蓋全集團的《信息信息安全管理辦法》，加強公司的信息信息安全管理，確保公司信息信息資源的保密性、完整性和可用性，防止信息洩露、篡改和丟失，保護公司資產和客戶數據不受威脅。更由高級管理層直接參與監督，確保每一項政策都得到嚴格執行。

為了加強這一承諾，我們成立了安全合規委員會，展現了我們對網絡安全重視的最高程度。由網龍副總裁領導、並由一名董事會成員進行監督協調。集團的信息信息安全部負責集團的信息信息和網絡安全事務，行使制度建設、安全培訓、風險評估、安全監控、應急響應、技術支持等職能，同時定期接受內部和外部的審核與評估，以確保集團的安全措施始終處於行業領先水準。此外，集團的技術維護部、其他部門的服務器和應用系統運維人員，乃至全體員工均需在《信息信息安全管理辦法》的指導下參與到相關工作中來。在網龍，任何關於網絡安全的決策由這些專業部門共同制定和執行，保證了我們能夠迅速而有效地應對任何安全挑戰，為客戶、員工和合作夥伴提供一個安全的網絡環境。

從制定嚴謹的網絡安全和個人私隱保護指引，到應對監管部門的要求，我們進行細緻的資料分類和安全評估，網龍展現了對用戶資料保護的堅定承諾。公司不僅在內部進行了系統的安全測試，還特別關注五個關鍵領域：移動應用的私隱保護、用戶信息信息的安全、實名制註冊、內容的安全性以及遊戲防沉迷措施的實施。

報告期內，我們開始推動人工智能(AI)在安全運營中的落地實踐，包括AI輔助威脅檢測與響應大幅提升效率與準確率，自動化威脅情報分析減少人為誤判；同時強化AI安全防禦與治理，防範駭客利用AI進行工業化、規模化攻擊。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

公司在終端安全管理、網絡安全管理、密碼安全管理、軟件使用管理、安全開發管理、後台系統安全、數據安全管理、運維安全管理、漏洞管理、外包管理、安全事件響應管理、邊界安全管理、離職員工離場管理等方面採取措施主動預防網絡安全事件發生。展望未來，網龍將繼續密切關注網絡安全領域的最新動態，引進先進的解決方案，並不斷完善和強化集團的信息信息安全體系，以確保用戶資料的安全和私隱得到最大程度的保護。

報告期內，我們構建起了七層縱深防禦體系，不依賴單一的邊界防護，而是從實體層、網絡層、系統層、應用層、資料層、使用者層到管理層，層層防護。落地了超100個蜜罐節點，從「被動挨打」轉向「主動欺騙」，實現「感知即防禦」。建設流量安全審計系統，識別隱蔽通道和流量異常行為。建設安全入侵防禦研判系統，利用關聯分析技術，將分散的、碎片化的攻擊信號聚合成完整的攻擊鏈條，進行精準研判。

4.1.2 獨立評估及認證

網龍公司的信息安全團隊致力於保護數據的安全，透過明確的管理策略，定期對公司的信息系統、業務運作系統以及技術基礎設施進行全面的安全審核。在外部審核方面，公司各項主要業務所在地的有關管理部門也對這些安全措施進行嚴格的審查，確保網龍在信息安全方面實施高標準的管理。

本集團的遊戲及教育業務均已獲得中國最權威的信息安全認證體系三級認證，並在本報告期內，通過信息安全認證體系三級認證的複測。這一成就反映了網龍對於遵循國家的信息安全規範和技術標準的堅定承諾，以及對於評估和提升信息系統安全等級的持續努力。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

網龍的附屬公司福建華漁教育科技有限公司(「福建華漁教育」)在信息安全方面也取得了顯著成就，於2023年獲得了國際認可的ISO 27001認證，於2025年獲得能力成熟度模型集成(CMMI)最高等級認證並成功續證《售後服務認證證書》，進一步證明了網龍在全球信息安全、軟件研發能力和售後品質等領域的領導地位。

4.1.3 價值鏈中的網絡安全

網龍在挑選供應商和合作夥伴的過程中，將信息安全視為至關重要的標準。公司不僅自身符合國家信息安全等級保護三級認證的嚴格要求，還進一步要求其雲服務供應商和其他相關合作夥伴達到同等甚至更高的安全標準。根據公司的《信息安全管理辦法》，所有協力廠商數據服務商應當提供數據安全的相關證明，並將證明同步給公司信息安全部備查，確保協力廠商數據服務商遵守數據保護法規，並實施相應的安全措施。

4.1.4 網絡韌性商業化

網龍不僅在日常營運中注重網絡安全，更將這一理念深入到產品和服務的設計之中。公司致力於創建具有持續性的設計，將網絡韌性轉化為商業價值。通過外包專業的網絡安全攻擊和防禦演練，網龍增強了支援企業客戶安全營運的能力。

4.1.5 網絡安全培訓與教育

於二零二五年，我們繼續專注於集團層面的數據及信息安全方面的合規培訓。詳細計劃及進度包括：

- 1、 集團為員工提供了多項安全合規相關培訓課程，包括：為新入職僱員舉辦安全合規強制性培訓、核心業務人員安全合規專項培訓和信息安全系列認證。
- 2、 針對所有新入職員工開展《新員工信息安全意識培訓》課程，為所有員工普及信息安全基礎知識，樹立安全意識，承擔安全職責。
- 3、 針對運維、安全和開發人員，進行《Hillstone防火牆基礎》、《IOS、Android APP加固》的培訓。掌握邊界安全控制、流量過濾；防範逆向工程，保護業務邏輯與使用者隱私。

報告期內，信息安全相關培訓147人次，總培訓學時100小時，人均培訓學時0.68小時。除此之外，公司還對合作夥伴進行崗前培訓，幫助他們建立基礎安全意識；並要求通過《信息安全認證考試》，驗證知識掌握程度；針對出現的威脅（如漏洞重複發生）進行補測，保持安全敏感度。公司還每年邀請協力廠商專業機構開展年度外部審計，將集團現狀與國際標準進行對標，適時優化管理方式、安全設備和程式，提高決策效率，消除職責盲區，提升物理與網絡層面的防禦硬實力，確保行為標準化，降低人為失誤風險。

4.2 私隱及資料保護

4.2.1 私隱及數據安全原則、承諾及方法

作為全球領先的在線社區營運商，我們管理著龐大的個人資料庫。在這個數據密集的時代，我們深知保護這些資料的重要性，並在公司營運的每一個環節中實施嚴格的數據保護措施。我們的原則是只在法律允許的最短時間內保存用戶的個人信息，以最大限度地減少任何潛在的私隱風險。具體來說，我們根據相關法律法規的要求，制定《網龍遊戲隱私政策》，確保符合監管標準同時也保護用戶的私隱權益。網龍以GB/T 35273-2020《信息安全技術個人信息安全規範》的內容為框架，形成覆蓋全業務的信息安全管理體系，並制定以下原則、承諾及方法：

| 信息收集階段：

- 合法性原則：不欺騙、不誤導、不隱瞞、不從非法管道獲取；
- 最小必要原則：僅採集與實現產品或服務有直接關聯的信息；
- 自主選擇原則：明確獨立業務場景，不捆綁服務，由使用者自主選擇；
- 授權同意原則：獲得使用者授權同意前告知使用者收集個人信息的目的、方式和範圍，不授權不採集。

| 信息存儲、傳輸階段：

- 時間最短原則：個人信息存儲期限為實現處理目的所必要的最短時間；
- 去標識化管理：採集個人信息後，將個人信息去標識化處理，分開存儲並加強訪問和使用權限管理；
- 加密措施：傳輸和存儲個人敏感信息時，採用符合密碼管理相關國家標準的密碼技術進行加密處理。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

| 個人信息使用階段：

- 訪問控制原則：建立最小授權訪問控制策略，修改、下載等重要操作設置內部審批流程；
- 目的限制原則：個人信息使用與採集時聲明的目的統一，超出使用範圍需再次獲得授權；
- 公開與展示限制：為了降低個人信息的洩漏風險，網龍在個人信息展示環節都會採用脫敏相關技術以保障個人信息安全。

| 個人信息銷毀階段：

- 用戶可隨時聯繫客服要求註銷賬戶，我們會對用戶的信息、賬戶相關數據予以刪除或匿名化處理，還會及時通知從我們獲得用戶個人信息的其他實體，要求其及時刪除。根據有關法律法規要求，使用者日誌信息和互聯網安全保護技術措施記錄保留不少於60天，交易信息保存不少於180天。

4.2.2 私隱及數據保護政策的範圍

在我們的企業營運中，保護個人資料的安全和私隱是我們的首要任務。集團制定並持續更新一套全面的、適用於海內外遊戲及教育業務的私隱政策，以確保在全球範圍內對用戶資料的保護。

4.2.3 個人資料同意、權利及管制

網龍賦予用戶對個人資料應有的控制權。包括但不限於查閱、更正、刪除，註銷以及撤回授權的權利。我們提供了一個直觀的介面，讓用戶能夠輕鬆地在指定應用程式中更新或修改他們的個人信息，如手機號碼。此外，當用戶選擇取消賬戶時，我們保證會自動且安全地從系統中移除他們的個人資料，以保護用戶的私隱。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

4.2.4 跨境數據管理

為保護我們用戶的私隱及個人資料，網龍遵守我們經營所在地有關跨境傳輸的所有適用法律法規。如需將個人信息跨境運輸，網龍將會另行單獨取得用戶授權同意，說明出境傳輸個人信息的目的、類型和接收方。本集團亦實施有效的業務架構及使用本集團的技術基礎設施，以確保境內外個人資料的分開管理。

4.2.5 私隱及數據參與及認證

在職能培訓方面，集團為所有員工（特別是那些處理個人資料的員工）提供了深入的私隱法律和數據安全培訓。我們的一家主要海外附屬公司強調「資料最小化」和「私隱設計」的重要性，並將原則整合到產品和服務中，以最大限度地減少對個人資料的處理。同時，該附屬公司部署了先進的軟件掃描工具來審查代碼中的漏洞，確保我們能夠及時發現問題並提供安全的產品和服務。該附屬公司提供的一項服務已通過iKeepSafe（互聯網安全聯盟©）的嚴格認證。意味著該公司的服務嚴格遵守了美國的州和聯邦有關處理敏感個人資料的規定。

4.2.6 協力廠商數據管理

本集團不會向協力廠商出租、出售或提供個人資料，除非涉及以下三種情況：完成合併、收購、資產轉讓或類似的交易且獲得用戶同意；在獲得用戶同意的情況下履行特定服務；在當地司法部門及監管單位要求我們遵守相關法律法規的情況下進行查詢。

4.2.7 資料外洩／事件應對計劃

本集團採取了一系列創新技術和措施，致力於將資料外洩的風險降至最低。我們不僅制定了全面的數據安全管理策略和緊急應對計劃，還建立了一套完善的事務應對機制，確保在信息安全事件發生時能迅速而有效地應對。

當信息安全事件發生時，我們的信息安全部門會迅速行動，組織專業人員進行事件分析。我們會在事件現場收集證據，深入瞭解事件的起因和處理過程，並對事件的影響程度進行嚴格評估。我們的目標是確保回應措施的有效性，並從中吸取教訓，提出改進建議，防止類似事件再次發生。此外，我們的信息安全部門會定期審核和更新信息安全規範和流程，以強化我們的信息安全防禦機制，持續提升信息安全管理水準。

我們定期對電腦系統進行全面評估，並進行必要的平台升級，以確保我們的技術始終處於行業前沿。通過持續的網絡漏洞評估和滲透測試，我們能夠及時發現並解決任何潛在的安全威脅。我們所有關鍵的信息技術基礎設施和系統都配備了先進的監控系統，該系統能夠對日誌進行精確的編譯和分析，並在發現任何可疑的網絡活動或攻擊嘗試時立即發出警報。於報告期內，本集團的業務營運並未發生重大數據洩漏事件。

4.3 保護未成年人

在這個數字遊戲充斥的時代，我們公司不僅是一個提供精彩遊戲體驗的平台，更是一個肩負社會責任的守護者。我們致力於保護未成年人免受網絡遊戲的潛在危害。為此，本集團根據國家新聞出版署的《關於進一步嚴格管理切實防止未成年人沉迷網絡遊戲的通知》，對旗下所有在中國大陸營運的自營網絡遊戲（如《魔域》、《征服》及《英魂之刃》等）採用實名註冊制度。未成年人需要在確保已經得到監護人的同意下才可使用我們的服務，同時未成年人的數據將被嚴格保護。如果我們發現收集的數據未得到監護人的同意，我們將暫停對未成年人提供服務，並盡快刪除相關數據，以保護未成年人的身心健康，降低未成年人沉迷遊戲的風險，並引導他們健康遊戲。

同時，根據中國音像與數字出版協會的要求，我們在遊戲下載、註冊及登錄介面加入適齡提示，並在所有宣傳材料中張貼類似適齡提示。此外，我們推出家長監管平台，協助家長防止未成年人過度使用線上服務，並為家長提供全管道的支援。在遊戲退款方面，玩家的退款問題由我們的專責流程團隊根據相關法規及行業最佳實踐進行處理。

4.4 知識產權保護

知識產權(IP)對我們集團來說是極為關鍵的戰略資產。優秀的IP管理不僅是推動我們核心競爭力的強大引擎，更是激發創新和發展的關鍵因素。我們不斷致力於培育和拓展我們的旗艦IP，以此為玩家帶來獨一無二的遊戲體驗。因此，本集團與國內外知名IP建立了合作關係，並榮幸地成為環球影畫、樂高等知名品牌的IP合作夥伴。我們通過實施一系列創新機制，確保了這些珍貴的IP在各個領域都得到了最高水準的保護和尊重。

在我們的內聯網上，所有員工均可查閱與我們的網絡遊戲及教育相關的每個IP的詳細信息。所有信息被整理成單獨模塊進行展示，如官方名稱、適用司法權區、商標及類別、相關樣本等。更重要的是，網龍的每個主要IP均設有其專門的用戶手冊、實際業務應用場景的說明、IP資源保護相關法規、基本用戶規範、應用案例研究等。不僅增強了員工對知識產權的認知，還能有效指導員工在日常工作中正確、規範地使用知識產權，從而降低因誤用或濫用知識產權所產生的風險。

與此同時，我們也高度重視他人的知識產權。本集團持續推進落實正版軟件的使用，在遊戲開發和其他創意設計過程中，我們嚴格遵守知識產權法，從不侵犯他人的知識產權。

4.5 客戶合作

我們十分重視客戶對我們產品及服務的反饋、評價。我們始終用心聆聽每一位客戶的聲音，將他們的反饋視為提升我們產品和服務質量的關鍵。為此，我們持續監察並回應客戶的反饋及查詢，查詢內容基本圍繞我們的中英文版遊戲業務的產品及服務。過往九個財政年度，集團收到平均少於0.04%的客戶投訴。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

二零一七年至二零二五年集團接獲支援與投訴統計

年度	接獲客戶聯絡次數	接獲投訴次數	投訴百分比
二零一七年	1,908,693	211	0.011%
二零一八年	1,756,206	396	0.023%
二零一九年	1,685,030	335	0.020%
二零二零年	1,837,044	607	0.033%
二零二一年	1,510,396	541	0.036%
二零二二年	1,478,111	461	0.031%
二零二三年	1,240,726	633	0.051%
二零二四年	1,207,609	702	0.058%
二零二五年	1,199,194	658	0.055%

網龍悉心聽取並認真對待每一位客戶的意見及反饋。對於每一條投訴，我們通過對客戶滿意度調查的反饋逐項處理，並由技術支援團隊負責記錄反饋，由相關人員進行處理，在處理完成後聯絡客戶解決投訴。

5. 環境保護

集團的業務主要為網絡遊戲和教育科技領域，與那些直接產生溫室氣體排放和廢棄物的傳統製造業相比，造成的環境影響相對較小。然而，我們並未因此而忽視環境保護的責任。我們將環境保護視為企業社會責任的核心部分，致力於通過可持續的業務實踐，最大限度地減少對自然界的負面影響，並制定了集團層面的《環境管理制度》要求全體員工遵照執行。於二零二二年十月起，集團的一家主要海外附屬公司開始實施一套與ISO14001和ISO9001標準一致的《質量與環境管理體系》(QEMS)。同時，我們的附屬公司福建華漁教育在二零二二年榮獲ISO14001環境管理體系認證，這是對我們環境保護努力的肯定。

面對全球氣候變化帶來的挑戰，如海平面上升、極端天氣事件和氣溫上升，我們清楚這些變化可能對我們的資產、業務營運以及所有利益相關者產生深遠的影響。因此，我們制定了一系列內部管理政策來應對這些風險，並建立了一套跟蹤系統來監控這些政策的實施進度和效果。2025年，我們亦發起「象往未來•亞洲象保護行動」等自然保護舉措，通過公益宣導、實地志願者活動及遊戲內生態主題內容，提升公眾保護意識。我們的目標是在保護地球的同時，也保護我們的業務免受氣候變化的不利影響，並為建設一個更綠色、更加可持續的未來貢獻力量。

5.1 氣候變化

在全球應對氣候變化的背景下，氣候相關風險與機遇已成為影響企業韌性發展的重要議題。網龍作為以科技與教育為核心的創新企業，深刻認識到氣候變化對企業運營、產業鏈協同及長期價值的深遠影響。我們已將氣候治理納入可持續發展核心戰略，遵循TCFD建議框架，逐步建立系統化的氣候風險管理機制，識別並評估氣候變化對業務運營、技術研發及市場環境帶來的潛在挑戰。

治理

網龍已搭建起由董事會主導的、全面的ESG管治架構，並將氣候變化議題納入公司治理核心體系。董事會作為ESG工作的最高決策與監督機構，全面負責氣候相關戰略的審定、目標監督與風險管控。審核委員會協助董事會確認氣候風險管理的有效性。各職能部門與子公司負責具體執行，業務部門將氣候目標融入戰略與運營，形成從決策、監督到執行的完整治理閉環。

策略

為系統評估氣候變化對業務運營的長期潛在影響，網龍採用氣候情景分析方法，通過構建不同溫升情景下的風險路徑，科學辨識對公司具有實質性的氣候相關風險與機遇，為中長期戰略規劃與氣候適應提供決策依據。

情景分析

基於對全球氣候政策導向與科學評估的綜合考量，我們設定高碳排放與低碳排放兩類氣候情景，參考政府間氣候變化專門委員會(IPCC)以及國際能源署(IEA)發佈的氣候情景，並確保時間範圍劃分與公司發展規劃階段同步且符合《巴黎協定》。所選情景有助於公司評估氣候相關風險水準，並支援我們未來的管理決策。相關情景的具體假設、時間範圍等詳細設定如下表所示：

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

所用情景

物理風險 低碳情景：IPCC SSP1-2.6，本情景假設到2100年保持低於2°C的升溫，與《巴黎協定》下的現有承諾相一致，一定時期內極端天氣事件增加但幅度可控

高碳情景：IPCC SSP5-8.5，本情景假設二氧化碳排放量到2050年比目前的水準增加約一倍，高溫熱浪、極端降水等極端天氣事件發生頻率和強度增加

轉型風險 低碳情景：淨零排放情景（NZE），本情景假設全球到2050年實現淨零排放，平均氣溫穩定在高於工業化前1.5°C內的水準

高碳情景：既定政策情景(STEPS)，本情景假設除各國政府現行政策外，無額外政策實施的情況下，全球平均氣溫到2100年將上升2.4°C

時間範圍

短期 至2030年

中長期 至2050年

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

氣候風險與機遇清單

基於所構建的行業氣候風險庫，並結合不同情景下的路徑分析，我們系統篩選出可能在短期、中期及長期對網龍的現金流量、融資管道與資本成本產生實質性影響的氣候相關風險與機遇。經評估，最終識別出5項關鍵氣候風險，包括3項實體風險與2項轉型風險，同時識別出1項氣候相關發展機遇。我們已對這些風險與機遇進行綜合分析與業務影響評估¹，具體結果詳見下表。

表1. 氣候相關風險與機遇清單

風險/ 機遇類型	對業務模式和價值鏈的影響		應對措施
	當期影響	預期影響	
颱風	報告期內暫未對業務模式和價值鏈造成影響。	公司總部位於東南沿海颱風頻發區域。強颱風可能導致區域電力中斷、網絡通信受阻及員工通勤困難，直接影響網絡遊戲與教育平台的服務可用性與使用者體驗。若資料中心等關鍵基礎設施受損，可能引發系統宕機、資料安全風險及業務中斷，推高運維與災備成本。	完善應急預案，強化資料備份與基礎設施韌性，系統性提升颱風應對能力，保障業務連續性與員工安全。
極端降水	報告期內暫未對業務模式和價值鏈造成影響。	極端降水可能導致數據中心機房被淹，同時也可能對供電、網絡線路造成損害。對於高度依賴線上系統穩定運行的網龍而言，這類事件會增加系統運維風險，並可能影響遊戲使用者在線體驗和教育客戶對平台可靠性的信任。	完善極端降水應急預案，強化數據中心防洪能力及定期演練，降低運營中斷與資料安全風險。
極熱	報告期內暫未對業務模式和價值鏈造成影響。	持續性高溫天氣將直接推高數據中心與辦公場所的製冷能耗，導致運營成本上升。在用電高峰期間，區域限電風險可能加劇，威脅伺服器持續穩定運行，對業務連續性構成挑戰。	應用節能技術，完善高溫應急預案及強化員工健康保障，管理極熱天氣下的運營風險與成本壓力。

¹ 本報告氣候相關風險與機遇評估目前覆蓋集團主要經營實體，並基於選定氣候情景開展物理風險與轉型風險識別及分析。部

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

分海外子公司因尚處於氣候風險評估體系建設及資料基礎完善階段，相關情景參數一致性與方法適配性仍在驗證中，暫未納入本次情景分析範圍。公司將按階段推進海外業務的情景分析覆蓋，持續完善評估邊界與方法體系。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

風險／ 機遇類型	對業務模式和價值鏈的影響		應對措施
	當期影響	預期影響	
政策	報告期內暫未對業務模式和價值鏈造成影響。	隨著國內外氣候信息披露要求趨嚴，公司未來需遵循日趨複雜的碳與氣候相關披露準則。若未及時建立相應的數據管理及披露體系，可能面臨合規成本上升、管理複雜度增加及披露不及時的風險。	建立系統的碳與氣候信息披露體系，提升內部合規能力，積極應對政策監管要求，管理相關風險。
市場	報告期內暫未對業務模式和價值鏈造成影響。	在ESG投資主流化的趨勢下，投資者、合作夥伴及用戶日益關注企業的環境表現與透明度。若公司在綠色運營、碳中和路徑或可持續信息披露方面未能滿足市場期待，可能影響資本市場評價、合作機會及品牌聲譽。	將ESG深度融入戰略，強化可持續信息披露與利益相關方溝通，積極回應市場期待，管理品牌與資本風險。
產品與服務 拓展	報告期內暫未對業務模式和價值鏈造成影響。	公司可依託其在數字內容開發、遊戲化技術及教育科技領域的能力，探索氣候主題遊戲或其它數字內容和解決方案的開發與應用，拓展教育及公共服務市場的產品與服務範圍，從而形成潛在的中長期業務增長機遇。	依託數字技術與教育內容優勢，積極探索開發氣候主題互動產品與綠色解決方案，以拓展可持續教育市場並把握新興業務機遇。

風險管理

網龍已將氣候風險管理納入公司整體風險管理流程，建立涵蓋風險識別、評估與管控的系統化流程，以持續應對氣候相關的實體與轉型風險。未來，我們將積極借鑒行業先進實踐，不斷完善風險管理機制，提升企業對氣候變化的適應力與韌性。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

指標與目標

本集團回應聯合國公佈的可持續發展目標(SDGs)中的「氣候行動」目標，已遵循TCFD建議框架，循序漸進披露集團在氣候變化方面的風險管理體系與措施，我們已計算範圍1、2、3溫室氣體碳排放，設定並持續追蹤氣候變化相關指標與目標的進展，以實現對氣候議題的全面管理。

指標名稱	指標單位	2025年	備註
範圍1排放量	噸二氧化碳當量	267.18	/
範圍2排放量	噸二氧化碳當量	9,512.32	/
範圍3排放量 ²	噸二氧化碳當量	152.49	/
易受氣候相關轉型風險影響的 資產的金額及百分比	/	/	(不披露即解釋) ³
易受氣候相關物理風險影響的 資產的金額及百分比	/	/	
涉及氣候相關機遇的資產或 業務活動的金額及百分比	/	/	

5.2 能源管理及碳排放

網龍已經通過創新的技術和回收方案，大幅減少了對環境的負擔。我們不僅減少了有害污染物和溫室氣體的排放，還對水和土地的污染進行了嚴格控制，並有效管理了各類廢棄物的產生。

² 本報告範圍3排放目前僅統計商務差旅產生的排放。

³ 根據《ESG報告守則》中的「合理資料豁免」條款，公司在初步評估氣候相關風險與機遇的潛在影響後，認為目前將受影響的具體資產或業務活動轉化為財務金額或百分比，需依賴高品質的資料基礎及分析模型。鑒於公司在氣候情景分析方面的能力仍在建設當中，且相關量化資料尚無法在無需付出不必要成本或努力的情況下獲得，公司決定暫不披露具體影響金額及比

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

例，以恪守資訊披露的審慎性原則。公司將持續推進內部資料治理工作，致力於在未來的ESG報告中逐步提升相關資資訊的披露品質與完整性。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

我們通過一系列節能減排措施，顯著降低了直接和間接的能源消耗。為了減少運輸貨物相關的排放，我們正在積極推動創新的道路運輸方式，並在美國開設了三個新的運輸樞紐，以提高運輸效率。同時，我們也為員工提供綠色出行的激勵政策，鼓勵他們選擇更環保的出行方式。

我們的日常辦公室營運以節能、資源高效利用、廢物回收和環保教育為核心。我們發佈了《計算機使用違規行為匯總》和《空調管理辦法》，對辦公室日常營運進行規範，以減少能源消耗。我們積極踐行「減少使用」、「物盡其用」和「循環回收」的理念，在全集團推廣應用自主研发的OA系統，實現辦公流程的線上化和無紙化，我們回收所有辦公用品和設備，並通過使用LED照明和安裝感應器進一步節省能源和資源。

近年來，網龍正以前所未有的決心和創新精神，引領集團總部和數字教育小鎮邁向100%清潔能源的未來。與此同時，網龍正在深入推進全產業鏈的綠色轉型，從源頭到終端，每一個環節我們都致力於最大限度地減少非可再生能源的使用。我們的目標是不斷提升能源效率，確保我們在能源使用的表現上始終走在時代的前列，達到甚至超越那些不斷演化的先進標準。

5.3 室內空氣質量及健康的工作場所

我們深知室內空氣質量對於員工身心健康的影響。為此，我們積極改善工作環境，確保室內空氣清新、無污染，為員工提供安全、健康的工作環境。這不僅是我們對員工健康的承諾，也符合我們追求人力資源智享會「健康工作，持續經營」願景的實踐。

我們持續六年獲得中國知名人力資源諮詢公司—智享會頒發的「中國健康工作場所」的高度認可，獲得黃金級以上的標準認證。該認證標準由來自知名機構（包括復旦大學、華為、美敦力、大眾、拜耳等）的專家制定，並基於公司支持、健康環境、健康管理、管理實施、職業安全與健康等多個維度設計。該認證體現了外部對我們於健康工作場所投入的認可。

5.4 耗水及節約用水

在本集團的日常營運中，水資源主要用於辦公室清潔及沖廁。儘管我們的營運地點並非水資源緊張的地區，我們深知每一滴水的珍貴。因此，我們內部制定嚴格的水資源管理政策及指引，旨在全面落實節水策略。

從整體管理到工作層面，我們都密切監察並調整節約用水策略，確保其有效實施。我們定期對用水設施進行檢查，以防止任何形式的漏水，並利用實時數據監控，及時發現並解決任何非正常的水耗情況。

我們不僅通過在辦公室內張貼海報和宣傳材料，來提升員工的節水意識，更鼓勵員工在日常生活中實踐節水行為。我們的目標遠不止於降低用水量，我們還致力於培養一種集體的節水文化，讓每一位員工都成為節水行動的一部分。

5.5 廢棄物管理

網龍各業務單位齊心協力，致力於減少廢棄物的產生並降低對堆填區的依賴，減輕我們所在城市的負擔。為此，我們已根據當地的政策制定相應的收集、回收及處置各類廢棄物的指引，並定期根據監管發展定期更新我們的廢棄物管理策略。

在我們的辦公環境中，我們推廣了一項集中式的材料回收計劃，旨在最大限度地減少廢棄物的產生，並促進資源的循環利用。從塑膠到紙張，從紙箱到金屬，再到電池和廚餘，我們的回收設施都能夠處理各種類型的廢棄物。在辦公大樓的各個角落，我們設置了專門的回收箱和回收站，並在顯眼的位置張貼了清晰的回收指引，確保每一位員工都能輕鬆地進行廢棄物的分類和處置。所有的可回收材料都會被送往當地的回收中心或慈善機構，以確保它們得到合理的處理和再次利用。對於有害廢棄物，我們與專業的收集商建立了合作關係，確保像螢光燈和電池這樣的物品能夠得到安全的回收和處理。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

本集團的一家主要海外附屬公司嚴格遵守當地法律，包括《新澤西州電子廢物管理法》及《紐約州電子設備回收和再利用法》等，並在美國多地都實施了「Mail-back」計劃，這一計劃的設計旨在幫助客戶方便地回收他們不再需要的產品或損壞的部件。客戶只需根據詳細的指引和流程，就能免費將這些物品郵寄回給我們。這些物品隨後由我們進行適當的處理和回收。這項計劃有助於減少電子垃圾的產生並確保舊設備得到妥善處理。這同時也幫助客戶對環保事業作出貢獻。

報告期內，本集團的紙張耗用量和密度如下：

紙張耗用	單位	2025
用紙總量	千克	2,159.40
人均用紙密度	千克／人	0.71

6. 員工

網龍將成功歸功於每一位員工持之以恆的貢獻。我們珍惜每一位加入我們的人才，並為他們提供一個兼顧身心健康、工作效率和團隊精神的理想工作環境。集團制定了《人力發展管理制度》，用於統籌規劃公司人力資源的發展，並為全體員工提供制度化的成長平台。

6.1 多元、包容及平等機會

我們堅持公平、公正、公開的招聘原則，平等地向所有求職者提供機會。我們基於崗位任職資格和候選人能力等條件進行錄用，且不受年齡、民族、種族、家庭狀況、族裔背景、膚色、性別、性取向、宗教信仰、社會出身、國籍、殘障、妊娠或任何其他適用法例所禁止之偏見的影响。我們重視多元、平等和包容的價值觀，並將「零歧視」作為我們文化的核心。

6.1.1 政策及主要措施

我們不僅致力於創造一個零歧視的工作氛圍，讓每一位員工都能積極主動地發揮自己的潛能，而且還致力於招聘、吸引、培育及提拔最優秀及最傑出的人才，讓他們成為我們的核心競爭力。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

本集團實施一套平衡員工的工作及生活的管理政策，包括：

1. **公平招聘及人才挽留**：於招聘、晉升、審查專業和技術任期以及培訓過程中平等對待所有員工。
2. **法定假期以外**：為女性員工提供法定的產檢假、產假及哺乳假，女性員工還享有婦女節放假半天的權益，公司每年舉辦女神節系列活動，為女性員工提供關愛。
3. **新工作模式**：公司構建元宇宙新辦公室模式，打破傳統工作限制，取消考勤檢查，員工可自主選擇工作地點與時間，以結果為導向，完成事務驗收即可獲得報酬。該模式讓員工能夠依據自身偏好選擇高效工作方式，有力促進工作與生活平衡。同時，公司開放海量免費學習資源，員工可通過自主學習獲取認證，進而獲得事務認領資格，突破崗位局限承接跨界任務，實現職業生涯多元發展與自主管理，釋放個體價值。形成員工與公司共同發展的雙贏良好局面，進一步穩固了員工工作與生活的平衡狀態。
4. **多元文化、友善及人性化的工作環境**：我們充分尊重每位員工的個性，創造互相尊重、健康、無偏見及無騷擾的工作環境。我們透過員工滿意度調查、「BUG收集艙」以及傾聽員工心聲，致力於透過各種形式及管道解決員工訴求。
5. **每個人的健康**：我們每年為員工安排體檢，公司總部設有大量免費的康樂設施供員工使用並配備專業的運動教練隨時提供指導。為孕期、哺乳期的女性員工提供溫馨、舒適、獨立的空間。

圍繞這一議題，我們的一家主要海外附屬公司成立了四個區域性的員工包容小組(EIGs)，制定了一項多元、平等與包容策略，旨在促進不同群體之間的交流和合作，並尊重和肯定每一位員工的個性和貢獻。在這個策略的指導下，其管理層會定期與EIGs進行交叉討論，探討如何在人才招聘、人才吸引及人才表彰方面增加對四個不同群體（性別／種族／LGBTQ+／殘疾）的關注和支持，並嚴格執行反騷擾政策，確保每一位員工都能在一個安全、友好、包容的工作環境中工作。

6.1.2 多元化培訓

本集團深知多元化、反歧視、無偏見、反騷擾等原則理念對於建立一個和諧、高效、創新的工作團隊的重要性。集團將這些原則理念作為員工培訓的核心內容。為了確保每一位員工都能夠充分理解並踐行這些原則和理念，我們提供了特定議題的意識提升培訓。特別是當這些特定議題在當地社區至關重要時，我們會為位於這些地區的附屬公司員工提供行為指導，從而促進多元及包容的工作環境。這些課程包括：

反騷擾：該課程從工作場所歧視及騷擾的負面影響入手，讓員工明白這些歧視和騷擾行為不僅會降低員工的士氣和生產力，還可能會觸犯法律。同時，這個課程通過舉例和分析，概述了可能導致歧視和騷擾（包括性騷擾）的行為類型，並教導員工如何識別和避免這些行為。最後，這個課程還對如何創造一個互相尊重的工作環境進行探討，並向員工介紹了反歧視及反騷擾法律的相關規定。

無意識偏見：該課程對員工闡述無意識偏見的定義，並強調員工具備無意識偏見的重要性。該課程幫助員工採取多種措施克服他們的無意識偏見，從偏見的產生原因入手，教導他們如何檢視和改變自己的偏見思維和行為。最後，這個課程還向員工展示了公司打擊無意識偏見的具體策略。

6.1.3 管理層監督

我們的一家主要海外附屬公司會定期邀請所有員工參加一次「求知對話」，讓他們有機會向管理層行政人員提出自己對於工作環境和文化的看法和期望，並聽取管理層行政人員對於多元、平等與共融策略的解釋和回應。該活動不僅能夠增進管理層和員工之間的互信和理解，也能夠促進員工包容小組之間的協作和交流。員工也可通過公司設立的內審機制，反饋看法和期望給管理層，內審部門會敦促管理層及時回應、做出改變。

6.1.4 員工概況

截至二零二五年十二月三十一日，本集團共有3,994名員工，其中全職員工3,061名，89%的全職員工位於中國，其餘11%位於海外。男性及女性全職員工分別佔員工總人數的60%及40%。31歲至50歲的員工佔總人數的68%，而30歲以下及50歲以上的員工分別佔總人數的27%及5%。

6.1.5 禁止童工和強制勞工

我們嚴格遵守《中華人民共和國未成年人保護法》、《禁止使用童工規定（國務院令第364號）》等法律法規，保護未成年人的合法權益，反對任何形式的童工。為杜絕僱傭童工事件的發生，我們要求新員工入職時需提供真實有效的身份證件以供查驗，凡提供虛假材料者，一律不予錄用，並將按照法律法規要求和我們內部的相關規定進行處理。

同時，我們杜絕強制勞工，尊重員工的自由意志，鼓勵員工按照有關規定合理安排工作和休息時間。此外，我們的一家主要海外附屬公司已經公開發佈並實施《人權政策》及《奴役及人口販賣聲明》，明確界定每名員工享有平等及權利的定義。報告期內集團未發生僱傭童工或強制勞工的事件。

6.1.6 員工溝通

我們深知，員工的溝通與交流是企業發展的重要動力，也是員工個人成長的關鍵因素。因此，我們始終尊重員工的意見和建議，並竭盡所能為員工營造一個平等、和諧、暢通、透明的溝通環境。為了保證員工的權益，我們成立了專門的內審部，負責監督和跟進這些BUG和建議的處理情況。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

此外，我們提供了多種管道，讓員工可以根據自己的意願和需要，以匿名／半公開／公開的形式提交申訴問題。其中，我們的BUG收集艙是一個方便快捷的申訴管道，員工可以在這裡直接反映自己的問題。我們還制定了《內審管理規定》，規範了員工申訴整體流程的標準和要求，並設立了獎勵措施，以鼓勵全員積極參與。在《內審管理規定》中，我們明確了對員工申訴的處理部門、流程、處理及反饋時間期限等，確保員工的申訴問題能夠得到公正、有效、及時的解決。

申訴管道：

- 公司內網BUG收集艙及99U－應用－辦公管理－BUG收集艙，適用所有類型的申訴；
- 中高級人員表揚／投訴收集艙，適用對管理崗、項目負責人，其他7級及以上人員的申訴；
- 電子郵箱：neishen@nd.com.cn。

報告期內，公司高度重視員工心聲，通過精心策劃的全方位的360度問卷調研，深切傾聽每一位員工在公司工作環境中的真實體驗與感受，為推動組織的穩健與可持續發展奠定了堅實的基礎。360度問卷對管理層的管理行為踐行、企業文化價值觀落地等核心議題進行多維度評價，問卷有效回收率達97%，為管理者清晰識別亮點與改進點提供了資料支撐。

6.2 吸引及挽留人才

人才是網龍實現長期可持續發展的基石。在全球化的競爭環境下，招聘及挽留最優秀的人才，能夠為集團注入強大的動力和活力。為此，我們將持續探索人力資本管理(HCM)的最優模式，擁抱更加公開、自主、開放的企業文化和人力資源管理理念，逐步成為無邊界組織、知識型組織和賦能型平台組織。網龍的HCM理念強調靈活僱傭、公平透明、知識共用和AI技術應用。我們探索新時代的靈活工作模式，通過遠端辦公和彈性工作時間吸引全球人才。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

我們為員工提供了一系列的員工價值主張(EVP)，包括具有競爭力的薪酬、與表現掛鈎的激勵、全面支持員工及其家庭的福利計劃、個人及團隊的職業發展計劃。同時我們非常重視培訓工作，讓員工感受到集團的關懷和支持，並激發他們的工作熱情和創造力。

我們的目標是：

- 吸引、激勵及挽留優秀人才
- 展示以目標為導向的績效薪酬，將我們獨特的平台和組織，以及多元化的員工個人目標相結合，推動整體業績、人才留任和人才參與
- 將個人目標及薪酬與股東利益保持一致

報告期內，我們對AI類核心崗位採用市場領先的薪酬策略，上浮薪酬並提高浮動佔比，使薪酬更緊密掛鈎業務突破、技術創新與AI工具應用成效；建立項目的週/月版本快速激勵機制及AI專項激勵包，引導專家將AI能力快速轉化為業務價值；爭取高精尖人才政策支持，為高級別及異地人才提供差異化福利，並深化元宇宙辦公模式，賦予更大工作靈活性；通過組織扁平化與流程精簡打造高效環境，並引入AI技術提升績效評價的公平性與精準度；對離職高級人才鼓勵以專家顧問或項目合作形式繼續貢獻價值，拓寬人才保留路徑。整體從「薪酬+福利」基礎保障，升級為「戰略薪酬+及時激勵+靈活體驗+AI賦能評價+長效挽留」的全鏈條體系，更好匹配精英型AI組織對頂尖人才的需求。

6.2.1 人才梯隊發展戰略

公司始終關注精英人才引進與培養，持續引入優質人才。公司每年進行年度招聘計劃及招聘需求預測。報告期內，我們引入全新招聘管理系統，實現招聘隨需而變、快速調整、精準識別、滿足我們常態化人才梯隊建設需求。

我們以「打造面向AI時代的精英化組織」為目標，通過人才分類與標準升級、以事務為中心的發展機制與系統化學習認證體系，構建公平、透明、可持續的人才成長生態，支持員工在組織轉型中實現能力躍遷與價值釋放。

- 通過確立適應AI時代的人才分類標準，尊重不同能力特長，為員工開闢了跨界成長與自主發展的多元化職業路徑。
- 我們推行以事務為中心的敏捷協作模式，打破傳統崗位桎梏，鼓勵員工通過持續學習與認證實現個人價值。
- 同時，依托智能化管理工具開放海量學習資源，以數據驅動的方式精準賦能員工能力提升，打造一個面向未來、機會均等、關注成長的負責任僱主品牌。

在職業晉升方面，公司建立了完善的人才選拔和晉升機制，實施專業（P崗）與管理（M崗）雙通道發展路徑，涵蓋產品、技術、市場、美術等多族群，為技術專才和管理人才提供清晰的晉升路徑，並為技術轉管理的員工提供轉換通道與管理課程培訓，持續激發員工的進取動力，完善人才梯隊建設。

6.2.2 可變報酬計劃

我們堅持以價值為導向，以事務為核心，配套調整獎勵機制。除基本工資外，我們擁有完善的法定福利（包括基本養老保險、基本醫療保險、失業保險、工傷保險、生育保險及住房公積金等）及多元化的激勵體系（短期激勵、長期激勵、個性化福利）如下：

- 1. 短期激勵：**根據不同崗位和業績，短期激勵包括業績獎金、項目獎金、銷售提成獎金、特殊崗位津貼、特殊技能津貼、特殊事務津貼、項目里程碑獎勵、項目完成獎金、創新激勵獎金、年度獎金、兼職補貼等。針對部分核心人群，實施突破性的、富有競爭力的薪酬改革方案，極大提高績優人員收入，鼓勵超越自我、挑戰更高目標。加強額外貢獻獎勵，激發員工的主人翁意識，充分發揮主觀能動性助力組織目標達成。
- 2. 長期獎勵：**包括獎勵積分（與購股權類似），給予為公司作出長期價值貢獻的員工，並於項目取得突破時予以獎勵。
- 3. 個性化福利：**我們制定了主題福利及積分收集計劃，如遊戲星級評級、彈性福利基金、抽獎活動、積分拍賣、部門團隊建設、生日蛋糕、各種親子活動、節日活動等。

我們亦定期根據市場薪資水準和績效評估結果，不斷完善薪酬政策，保障員工的基本權益，促使公司與員工實現共同發展、互利共贏。我們定期開展績效評估，重視在績效管理過程中，為員工提供及時、全面的反饋與指導，關於我們的績效管理制度，詳細請見：

<https://ir.nd.com.cn/sc/human-resource-management-sc>

6.2.3 員工福利

公司以豐富且全面的福利體系，全方位覆蓋員工工作與生活的各個方面，具體福利措施如下：

福利補貼	員工關懷慰問金	<ul style="list-style-type: none">在員工結婚、生子、或發生疾病、家中有喪事時，為員工準備慰問金或等價值專屬定制關懷禮品。
	生日福利金	<ul style="list-style-type: none">在員工生日送上生日蛋糕。
	節日活動	<ul style="list-style-type: none">在元宵、婦女節、中秋、端午、聖誕、萬聖節、春節等節日舉辦節日活動，為員工提供下午茶、定制節日禮等福利。
	Inspire 活動經費	<ul style="list-style-type: none">每季度為同學們準備部門活動經費，以供各部門團建互動。促進部門的團隊建設，加強對核心員工、新員工的關懷，增強組織凝聚力，建立良好員工關係，推動企業文化建設。
	交通補貼	<ul style="list-style-type: none">提供出差交通補貼；市內辦公區提供往返班車服務，方便員工通勤。

特色福利

積分競拍、99U抽獎

- 員工符合公司文化導向的行為也可獲得積分、經驗，擁有積分和經驗可參與公司各類積分活動與99U抽獎。

健康分析

- 為員工提供年度體檢與體檢報告解讀。

疾病防治

- 提供醫務室、知名專家義診等服務。

健康福利

愛心互助

- 設立愛心救助基金，幫助因重大疾病導致家庭經濟嚴重困難的員工及其直系親屬（即員工父母、配偶、配偶父母及其子女），幫助員工家庭共渡難關。

健康行動

- 關注員工身心健康，舉辦豐富的文體活動，如518週年慶系列活動、春田花花系列親子活動（如西瓜節）、各類俱樂部活動（如籃球、網球、羽毛球、乒乓球等，及舞蹈、桌遊、騎行、跑步、水上運動等）、四分馬拉松、有機農場、膠囊旅館、部門旅遊拓展、星空音樂會等。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

生育支持	生育假期	<ul style="list-style-type: none">員工可申請法定帶薪假期，如婚產假、產檢假、哺乳假、陪產假等。
	設施支持	<ul style="list-style-type: none">在主要的辦公場所均設有母嬰室、哺乳室，並在食堂設有孕婦快速通道，為孕期、哺乳期員工提供便利，為職場女性員工提供必要的關懷和支援。
康樂和基礎設施	運動設施	<ul style="list-style-type: none">在辦公場所提供健身房、各類球館、海豹訓練場、潛水泳池等，安排專業教練指導員工安全科學地鍛煉。
	娛樂設施	<ul style="list-style-type: none">辦公區域配套3D電影院、KTV、咖啡廳、皮劃艇、馬場等，營造舒適的辦公環境。
	休閒設施	<ul style="list-style-type: none">辦公區域配套SPA館、汗蒸房、桑拿房等，提供勞逸結合的辦公條件。
	員工食堂	<ul style="list-style-type: none">在辦公區內提供食堂，為同學提供高性價比餐食。
	員工宿舍	<ul style="list-style-type: none">提供員工宿舍，員工可低價申請。
靈活辦公	福利水吧／便利店	<ul style="list-style-type: none">商品價格優惠。
	彈性工作時間	<ul style="list-style-type: none">以事務為核心，自主安排工作時間，同學可以根據業務情況靈活安排時間以及辦公場所。

6.2.4 人才招聘

報告期內，公司招聘模塊聚焦人才精準引進、效能提升與體系優化，精準匹配核心業務與特色業務人才需求。集團深化招聘數智化與流程優化，提升集團人才招聘整體效能與專業化水平，為人才梯隊建設築牢支撐；同時憑藉優質校招實踐與僱主品牌建設，斬獲智聯招聘「2025年度最佳僱主校招案例獎」，行業影響力進一步彰顯。

6.2.5 人力資源獎項

在僱主品牌建設方面，公司憑藉卓越的人才管理實踐與企業綜合實力，榮膺多項殊榮，進一步彰顯了公司在人才吸引與保留領域的成就，為公司持續匯聚行業頂尖人才提供了堅實支撐。報告期內，公司獲得人力資源相關獎項如下：

獎項名稱	頒獎機構	獎項圖片
2025年度 最佳僱主校招案例獎 「極幟」獎	智聯招聘	
2025最佳人力資源	HRflag（眾旗）	
2026–2027 黃金標準認證企業	中國健康 工作場所認證委員會	

6.3 人才發展

網龍認為，學習和發展是員工和公司共同成長的保障。因此，我們投入大量的資源和精力，為員工打造一個優質的學習和發展環境，以及各種工具和資源，讓所有員工均可獲得學習、成長及職業發展的機會。我們同時為員工提供管理人員的指導及支援，幫助他們解決工作中的問題和挑戰。

報告期內，為支持公司向「AI型組織」轉型，公司開展了專項的人才培養手段，通過技術賦能與資源共享，重塑員工技能結構，推動「人機協同」模式的深度落地。公司搭建了「AI hub」平台與AI情報公眾號「ever AI」，為全員提供公開、共享的AI生產力工具平台；推行「按需學習」與「實戰驅動」的培養模式，鼓勵員工基於業務場景自主學習，並通過開放海量免費AI學習資源與課程，構建「自主學習—獲取認證—認領任務」的閉環機制，支持員工在獲得認證後跨界承接任務；同時通過設立AI專項激勵包及項目的週/月版本快速激勵機制，營造開放共享的技術交流氛圍，鼓勵員工分享AI應用案例與創新成果，持續提升組織整體AI人才能力與實踐水平。

6.3.1 常規培訓項目

新員工培訓：截至報告期末，我們針對新員工開展的新兵訓練營共計培訓員工38人，總學時304小時，人均學時8.0小時，培訓內容包括公司企業制度及文化等相關知識。

技能培訓：本報告期內，我們通過「全員培訓」實現員工的專業能力建構，助力員工的專業技能提升和職業生涯的發展：

培訓對象	培訓項目名稱	培訓項目簡介	培訓時數	參與學習人數	總學時
工程院人員	工程院AI最佳實踐案例分享	本課程為工程院專屬AI最佳實踐案例分享系列，聚焦AI技術在工程領域的落地應用，通過真實案例拆解、實踐經驗複盤與技術思路交流，助力工程院人員汲取優秀實踐成果，拓寬AI技術應用視野，提升工程場景下的AI技術落地與創新能力。	6	64	384

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

培訓對象	培訓項目名稱	培訓項目簡介	培訓時數	參與學習人數	總學時
	虛幻引擎大會 分享	聚焦虛幻引擎開發核心實踐，圍繞AI賦能軌道射擊遊戲原型開發與不同版本下虛幻引擎卡頓問題分析兩大核心主題，通過實戰案例拆解與技術難點攻堅思路分享，助力工程院人員掌握AI在虛幻引擎遊戲開發中的落地應用技巧，提升虛幻引擎版本適配與性能優化能力。	2	31	62
	虛幻引擎新特性 及實用技巧	本課程聚焦虛幻引擎核心升級與工程化應用，系統解讀高保真開放世界優化、編輯器內動畫創作、MetaHuman全流程製作等關鍵新特性，同步分享性能調優、資產管理、高效反覆運算運算等實用技巧，助力工程院人員快速掌握新版本核心能力，提升項目開發效率與場景落地品質。	2	32	64
設計中心 人員	線上學習分享	設計中心相關理念及技術分享課程	45	30	1,350

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

領導力及管理能力提升培訓：開展管理崗位學習領域的培訓內容，挖掘潛在的管理人才；結合管理崗位實際工作中遇到的問題，通過調研+線上微課預學習+線下工作坊，幫助管理崗位提升管理能力，助力公司管理持續升級：

培訓對象	名稱	簡介	時數	人數	總學時
管理崗	BUG文化— 管理崗	幫助管理崗快速瞭解網龍的特色管理理念：BUG文化1、瞭解公司對管理崗提BUG的相關要求及考核方式；2、瞭解BUG的類型及管理崗提BUG的導向；3、瞭解提好BUG的五大妙招；4、瞭解應該如何正面向對BUG和回覆BUG。	0.5	12	1.68
管理崗	績效文化 (管理崗 應知篇)	基於管理崗事務清單挑選重點事務進行技能的理論學習，管理崗能通過課程瞭解網龍績效文化，包括：事實公平在績效管理中的應用、員工績效目標來源於哪裡、績效考核的考核週期、員工績效考核中S級的定義是什麼、強制比例分佈等基本信息。	0.5	10	1.4

6.3.2 認證項目

我們大力投資並已經開發出具備相關認證的課程和外部專家評審的內部認證。我們也鼓勵元宇宙工作方式。當員工通過事務培訓認證後，可以在完成個人工作的前提下，承接內包事務，獲取酬勞，實現公司和員工的雙贏。

- 1. 業務認證：**網龍自二零二零年起，堅持貫徹「以事務為中心」的管理理念。為此，我們建立了一套完善的持證上崗和晉升制度，旨在提高員工的業務水準和素質。根據不同崗位的業務要求，我們設計了相應的業務認證考試，員工必須通過考試，才能獲得相關崗位的資格證書。同時，我們也鼓勵員工不斷進取，實現崗位晉升。我們不僅考核員工業績和文化價值觀，還要求員工通過新崗位的業務認證。公司制定了事務電子化持證上崗機制。該機制旨在通過系統的培訓、考核和評估認證，確保每一位承接事務的員工都具備相應的專業能力和知識，實現持證上崗。這不僅保障了事務執行的專業性，還為員工提供了按勞取酬、多勞多得的職業發展機會。
- 2. 專項培訓認證：**我們通過全員培訓實現公司各崗位的能力建構。本報告期內，我們提供Unreal專項培訓、AI專項培訓等，員工不僅能學習相關的知識和技能，還能獲得相關的認證證書，證明其專業能力和資格。這些證書不僅對員工個人的職業發展有利，也對公司的品牌形象和市場信譽有益。
- 3. 專利技術獎金制度：**公司設立國家專利技術獎金制度，鼓勵公司員工的技術創新和產品創新，激發職務發明人積極性，促進專利技術實施，對發明專利、實用新型專利、外觀設計專利予以相應現金獎勵。

6.3.3 在線學習培訓及學習平台建設

我們鼓勵並實踐終身學習理念，並為此開展全員培訓。一方面，我們堅持用科技賦能，不斷完善在線學習培訓平台，將優秀實踐沉澱為電子化工作，另一方面，我們不斷引入AI等新技術系列課程，鼓勵員工參與培訓學習，提升核心技能及工作產出。

6.3.4 與專業教育機構及高等院校開展合作開展的培訓

澳門科技大學

報告期內，公司與澳門科技大學圍繞人工智慧、數字人等前沿技術，開展課程開發、IP實訓創作、AIGC和IP創作賽事等領域的合作，初步搭建「AI+媒體影製」培訓體系，新增開發6門認證培訓課程面向用開放學習，從AI劇本、AIGC工具應用、新媒體運營、IP孵化等全鏈路覆蓋；聯合澳科大、美高梅（中國）控股有限公司三方共同發起「AI短片創意大賽」，深化影視、遊戲IP、文旅的融合創新；成功舉辦「喵星人動畫IP商業與AI視頻訓練營」，首次將命題IP嵌入教學工作坊中，探索IP孵化、跨平台內容輸出與數字文創在產學研落地的可能性；圍繞「AI+」跨學科交叉融合，通過舉辦賽事、實訓營／工作坊、學術會議／圓桌論壇，三位一體鞏固「教育、科技、人才」形成一個有機整體，深化「大灣區」、「葡語係國家」及「一帶一路」沿線國家人才培養與國際影響力，打造以「科技+文化」為核心的創新引擎，驅動區域產業價值鏈重塑與數字經濟生態構建，為高質量發展注入強勁動力。

中央美術學院

報告期內，網龍依託自身豐富的遊戲項目实操經驗，構建完善的遊戲設計知識圖譜，打造系統化的專業培養方案與課程體系。網龍董事長劉德建博士作為中央美術學院客座教授，牽頭負責遊戲設計課程的整體體系規劃，並為研究生帶來《AI共創時代的藝術突圍與產業躍遷》前沿技術分享，以前沿技術為藝術創新與設計實踐注入強勁動能。項目組織遊戲行業專家，組建講師團隊，累計完成5門課程、340個課時的授課任務，覆蓋近100名學生。其中《桌面遊戲》課程表現突出，獲評2025年中央美術學院設計學院優秀課程。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

雙方攜手開展多項橫向課題研究，其中《數字沉浸藝術內容解決方案研究》聚焦數字沉浸空間規範、數字媒體美術館公共展示等核心方向；《AI實驗室—基於AI數字表演的視聽語言體系構建》則深耕AI角色設計方法論，為公司AI內容生產線提供核心方法論支撐。

網龍作為中央美術學院指定教學實踐基地，校方同步開展「訪企拓崗」專項行動，未來將迎來更多師生開展實踐交流活動，深化校企協同育人成效。

Unreal中心大咖系列講座

報告期內，網龍攜手虛幻引擎(Unreal)官方，開展了《動畫風格化場景深度解析》、《「夢回長安」系列課程講座》等一系列小鎮虛幻中心大咖系列講座。洞悉數字化行業未來趨勢，掌握利用動態光照、物理材質等先進功能搭建高品質虛擬場景。幫助參與者掌握虛幻引擎的最新技術革新，激發創意靈感，探索虛幻引擎為行業帶來的技術變革。為公司遊戲設計師、動畫製作人、建築設計師等對虛擬實境感興趣的開發者，提供了寶貴的實戰經驗和理論知識。

數字教育小鎮虛幻中心

2025年3月5日，「虛實無界•創見未來」數字教育小鎮培訓中心虛幻引擎官方授權發佈會在數字教育小鎮隆重舉行。為積極回應國家文化數字化戰略，網龍作為全國數字教育領軍企業，引入全球頂尖數字引擎技術企業Epic Games，在數字教育小鎮建立虛幻引擎官方授權培訓中心—數字教育小鎮培訓中心（以下簡稱「培訓中心」），依託虛幻引擎技術，借助官方內容資源優勢、產業支持，打造數字內容設計製作產業集群。發佈會上，Epic Games與網龍達成合作，Epic Games正式授予數字教育小鎮培訓中心為官方授權培訓中心，這是福建首家、全國第二家官方授權的虛幻引擎培訓中心。

培訓中心廣納行業資深專家，組建了一支專業能力過硬的講師隊伍，其中6名講師獲評虛幻引擎官方授權講師，斬獲3枚金牌、3枚銀牌認證，穩步推進課程體系迭代完善。結合不同群體的專業技能需求，深入研發針對性課程，打造多元化學習路徑，目前已自主研發《虛幻引擎通識入門》《UE數字人應用全流程》《UE5場景設計》《UE藍圖入門》《20小時遊戲開發大師課》《UExAI創作工坊》等十餘門核心課程。

在人才培育與技術推廣領域持續發力，面向社會公開招生，同時不定期開展線上公益課程與高質量專業講座，推動虛幻引擎技術廣泛普及，惠及更多行業愛好者與從業者。此外，虛幻引擎系列課程成功入駐中央美術學院、中國戲曲學院等雙一流藝術高校，憑藉豐富的課程內容、創新的教學方法，贏得了合作院校師生的高度認可與廣泛好評。

6.3.5 支持與鼓勵員工獲取外部認證

公司積極鼓勵員工參與外部學習認證，讓員工能夠掌握最新的技術和知識，與行業標準和趨勢保持一致。例如，公司設立國家專利技術獎金制度，鼓勵公司員工的技術創新和產品創新，激發員工積極性，促進專利技術實施，對發明專利、實用新型專利、外觀設計專利予以相應現金獎勵。公司為申請U3D認證（Unity的遊戲設計及開發認證）的學生報銷費用，讓他們能夠學習和使用最先進的遊戲開發工具和平台。此外，在公司設立的遊戲化星級制度中，將公司鼓勵的行為和成果通過系統予以記錄，以星級數量展示，並配套福利（如：授予文化勳章，在公司辦公軟件99U主頁展示等），其中包含支援員工獲取外部認證相關的星級獎勵，如專利技術、專業比賽、內外部競技獲獎者、職稱認證、書籍和文章發表等多個項目。

6.4 職業健康及安全

網龍高度重視員工健康，並不斷宣導良好的作息習慣，鼓勵員工加強鍛煉。本集團提供完整的戶外、室內運動場所，以及內部教練，營造崇尚運動、健康的文化環境，減緩員工的健康及安全風險。

同時，我們承諾將按照全球標準管理集團職業健康和安全管理事宜，並根據集團營運所在地的法律法規要求進行調整。為此，我們制定了覆蓋集團的《職業健康與安全政策聲明》，為每一位員工創造安全、安心的工作條件。我們的努力也得到了國際的認可，福建華漁教育已於二零二二年獲得ISO 45001職業健康安全管理體系認證。報告期內，本集團並未發生與工作有關的重大健康及安全事故或與工作有關的死亡事故。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

識別使用的法律法規

- 我們識別所有適用於集團的法律法規，並採取適當的管控措施以確保合規。

建立自上而下的職業健康安全管理體系

- 集團的執行管理層負責監督僱員的職業健康安全管理情況，並負責監督職業健康安全政策的實施。我們的管理者會認真對待團隊成員提出的健康擔憂，並做出相應的回應。

識別和管理職業健康安全風險

- 通過對職業健康與安全相關風險的評估，我們確保會定期對所有生產活動和地點進行內部檢查，對隱患進行清除或控制以創造安全的工作條件，並制定應急行動計劃。

持續改進

- 設定目標和指標將推動持續改進的過程，從而幫助我們減少僱員工傷或不健康的風險。我們會定期對目標實現進度進行評估，以持續改進網龍集團職業健康安全管理的情況。

提供適當的職業健康和安全教育

- 我們將確保僱員在他們的職責上得到充分的培訓，給予僱員盡可能多的有關職業健康與安全的有效資訊、培訓和監督，使他們能夠安全地承擔職責。

6.4.1 安全

我們為確保工作環境安全，安排保安人員每天24小時值班，以全面監察所有工作場所，並嚴格進行巡邏及檢查。

為提高救援及員工的安全意識及自救技能，我們已建立消防系統、聘請了專業的消防服務團隊，並每年定期進行消防安全培訓，包括火災及疏散演習、電梯被困人員的救援演習及防爆演習。

就員工操作安全而言，我們已就不同工作崗位的操作制定安全標準及規則，並提供全面的培訓項目。

6.4.2 健康

我們高度重視人力資本。我們繼續推廣實用及有趣的措施，以幫助員工實現健康及平衡的生活方式。以下是我們重點關注的四大範疇：

； 健康行動

健康工作環境、健康食品標準、體育活動及趣味節日活動均鼓勵員工健康生活。年度賽事其中包括網龍運動會（即運動會）、四分之一馬拉松及星際海豹挑戰賽。

； 健康分析

我們會為員工開展健康調研／評估、年度體檢、健康報告解讀，獲取員工整體健康狀況以及個性化需求。同時制定了健康數據和私隱的保護政策。

健康教育

集團總部為員工提供各種內部體育設施、體育培訓項目、醫療課程、健康課程及諮詢。我們亦設有多個健康及福利的內部溝通管道，包括內聯網、辦公室自動化、內部訊息、企業資源規劃彈出通告、網龍廣播、以及校園海報及顯示屏。

疾病預防

集團總部設有診所及健康管理室，可隨時為員工提供治療，並定期邀請專家醫生提供深入諮詢。本集團為所有國內員工提供醫療保險。所有設施亦嚴格遵守疫情控制措施。

7. 價值鏈

7.1 創新管理

網龍高度重視創新管理，投入超過人民幣10億元的資金，用於研發最新的技術和產品。我們在全球範圍內擁有超過1,300名具有豐富的經驗和創造力的優秀研發人員。我們不斷推動創新管理，鼓勵員工提出新的想法和方案，並給予他們足夠的支持和資源。除了自有知識產權的研發，我們還積極與其它品牌建立戰略合作關係，共同探索下一代教育產品的合作研發。

同時，我們透過專門的獎項和認可來鼓勵內部合作和創新。我們每年都會舉行「技術創新獎」和「設計創新獎」的表彰，以此來鼓勵及啟發更多團隊成員在工作中追求創新和卓越。為了進一步鼓勵創新設計，公司每年舉辦99設計奧斯卡盛典，設立多種獎項，以挖掘和鼓勵創造力豐富的員工。公司還設立了國家專利技術獎金制度，鼓勵公司員工的技術創新和產品創新，激發職務發明人積極性，促進專利技術實施。2025年1月，公司選送的《數字內容引擎平台的研發及產業化》榮獲福建省2023年度科學技術獎。這不僅是對相關技術成果的肯定，更是對網龍在推動數字產業發展中所做貢獻的認可。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

7.2 負責任的供應鏈管理

於二零二五年，本集團共有26名主要供應商。該等供應商的地區分佈如下：

指標	二零二五年	二零二四年	二零二三年	二零二二年	二零二一年	二零二零年	二零一九年	二零一八年
主要供應商數目 ⁴	26	25	32	29	23	22	21	23
按地區劃分：								
亞洲國家（中國除外）	1	1	3	3	1	3	3	2
英國	1	0	0	1	1	0	1	2
美國	11	13	17	14	8	7	8	11
中國	17	8	7	8	10	8	9	7
阿聯酋	0	0	0	0	0	1	0	0
歐洲國家（英國除外）	2	3	5	3	3	3	0	1

為全面規範本集團的採購及招標工作，保障本集團生產經營活動的正常供應，提升供應鏈管理表現，我們建立完善的供應鏈管理體系，並對供應商的環境及社會表現進行評估。

我們在報告期內制定並更新了《採購管理制度2023 V2.00》和《招標採購管理制度2023 V4.00》。該採購管理制度中規定，在採購過程中應對供應商進行綜合評估，要求供應商證照齊全，並具有相關資質，並以「QCDS」原則，從質量、成本、交付與服務並重的角度開發供應商。同時，本集團規定在招標採購過程中嚴格遵守招標採購紀律，遵循公開、公平、公正和誠實信用原則，並在每一個環節都進行規範。當發現投標單位在環境、社會方面存在不良影響，或存在弄虛作假、以畸高、畸低、惡意競標等惡劣行為時，我們將拒絕該單位的投標，並通知法務介入處理。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

⁴ 集團的主要供應商指特定年度合約總額達1百萬美元或以上的產品／服務供應商。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

於本報告期內，本集團並未發生任何主要供應商對商業道德、環境保護、人權及勞工常規造成重大實際及潛在負面影響的事件。同時，根據集團所知，員工各自並未涉及損害人權的不合規事件。

7.3 質量管理

本集團始終貫徹優秀的質量管理理念，根據中國政府於二零二零年三月發佈的《信息安全技術與個人信息安全規範》(GB/T 35273-2020)的框架，本集團就信息安全管理建立並實施一套全面的、適用於本集團所有業務線的內部政策及程式。該等政策及程式包括：

- 涵蓋數據收集、傳輸、存儲及使用階段的全週期預防措施
- 清晰界定資料擁有人的權利
- 投訴收集機制及應對程式
- 數據洩露報告機制
- 數據保護影響評估
- 加強信息安全管理的組織措施
- 與監管機構定期溝通及合作

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

同時，本集團已採取以下措施保證產品質量：

- 我們每日推送品質日報，多維度地展示當前版本品質和進度，及時協調推動問題解決，以最大程度規避和控制風險，保證產品完成的進度；
- 我們自主研發專用的測試雲平台，基於自動化測試技術的7x24小時雲端服務對產品進行性能、相容性、網絡和安全等多種專項測試，全面保障產品品質；
- 我們嚴格執行品質管制相關流程和標準，包括產品需求評審、測試計劃管理、測試用例管理、測試執行管理、風險回饋管理、bug資料管理等測試；
- 我們通過線上撥測建立品質監控系統，實現定期測試／自動觸發測試，來及時發現生產時的缺陷，即時把控產品品質；
- 根據相關法律法規要求，本集團針對APP個人私隱安全、使用者信息安全、實名制、內容安全、遊戲防沉迷五大模組內容制定了相關安全測試標準和測試規範指南，利用自主研發的安全性漏洞掃描工具及本集團獨有的線上法規品質看板，及時推送產品合規測試報告，保證公司產品符合國家法規要求。

7.3.1 健康、安全質量及認證

我們的一家主要海外附屬公司作為ISO 14001認證機構，每三年接受一次年度監督審核及重新認證審核，審核內容包括「減少對環境的影響」、「法律合規」、「改善效率以降低經營成本」和「公司於投標程式的競爭優勢」四個方面。

7.3.2 產品召回及違反法規

報告期內沒有發生與健康與安全相關的召回事件，發生了兩起產品故障事件，係海外子公司因供應鏈合作方產品質量問題導致的互動顯示屏電源組件和LED屏幕黏接問題，已得到令客戶滿意的妥善解決，這兩起產品故障事件佔該海外子公司整體出貨量的比例為0.0024%。倘若產品和服務出現正常運行的故障問題，本集團會根據保修政策的規定，及時為客戶提供保修服務，對故障問題進行分析、處理，並給予客戶滿意的解決方案。於本報告期內，本集團沒有發生任何違反有關其產品及服務的法規或自願守則的情況。

7.3.3 品質保證

我們致力於建立一個優質、可靠、成本效益高且交付準時的產品和服務環境，讓客戶能夠始終滿意並信賴我們的品牌。為了實現這一目標，我們確保將品質保證原則貫穿於供應商／合作夥伴的新產品發佈和產品生命週期過程中的每一個環節。同時，我們也推動集團持續改進的文化，不斷提升我們的品質管理系統，並確保產品和服務符合ISO 9001品質管理系統認證、合規和其他相關標準的要求。

我們的產品經過了一系列包括功能測試、弱網絡環境下的性能測試、安全性測試、多平台相容性測試、系統集成測試，以及用戶介面測試嚴格的測試，確保產品在各種條件下都能有出色的表現。為了減少人為錯誤對產品質量的影響，我們採用了先進的自動化檢測技術，不僅提高了檢測效率，也增強了我們對產品質量的信心。此外，我們還建立了一套全面的質量分析機制，這不僅讓我們能夠深入分析BUG的「大數據」的根本原因，還能預防未來可能出現的問題。

我們相信，通過與業界領先的企業和學術機構的持續合作，我們能夠不斷地探索和實踐新的技術方法。這種開放的技術交流環境，不僅促進了我們的創新進程，也確保了我們在產品質量上始終保持領先地位。

8. 社區投資

網龍公司不僅是一家優秀的遊戲、互聯網教育企業，同時也是一個承擔社會責任的優秀企業。在國內，我們積極響應國家的精準扶貧和鄉村振興戰略，與多個地方政府機構建立了長期的合作夥伴關係。我們的目標是通過教育均衡化的措施，為貧困和落後地區的中小學生創造更好的學習機會和條件。為此，我們通過升級教育科技設備、提供優質的教學資源和服務、培訓和支援本地教師等方式，為這些學校提供了符合其特殊需求的綜合解決方案。我們希望通過這些措施，提高該地區的教育水準和質量，為學生的未來發展打下堅實的基礎。

於海外，網龍也是全球少數積極參與新興市場國家有關業務的公司之一。我們在泰國、沙特、肯尼亞、加納等地，利用我們的先進技術和豐富經驗，為當地的中小學生提供高品質的教育服務。我們的願景是讓每個孩子都能享受到公平、優質和普惠的教育。為了實現這一願景，我們於二零二零年八月與聯合國教科文組織簽署了戰略合作協議，共同推動全球教育公平和可持續發展的目標。公司創始人兼董事長劉德建博士於二零二五年六月初受邀出席於紐約聯合國總部召開的高級別專家組會議，與聯合國高級官員和業界專家共同探討為最不發達國家(LDCs)建立STEM教育在線大學(Online University)的相關議題。並在開幕式主旨演講中提出通過「AI+教育」模式，推動最不發達國家實現教育公平與質量提升，取得與會者熱烈反響和高度評價。

我們的一家主要海外附屬公司鼓勵員工在各自社區內奉獻愛心，並為他們提供最多兩天的帶薪假期支援。許多員工積極利用這個機會，為社區貢獻力量。該公司亦積極支持「Anguilla Initiative」——一個旨在改善安圭拉當地教育和資源的社區項目。該項目幫助當地人民提高對教育的認識，同時為其提供教育機會，為當地創造更好的未來。

網龍作為一家重視社會責任的公司，一直致力於社區投資和社會捐獻，獻出我們的愛心回饋社會。我們深信，支持社區教育、資源和社會發展是我們的責任。我們將繼續堅定不移地支持社區投資和社會發展，努力創造一個更加美好、更加公平的社會。於本報告期內，本集團積極為社區做貢獻，並投入超過人民幣1,200萬元運用於社區建設。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2025年1月，第二屆「天問杯」學生好問題徵集活動成功舉辦。該賽事由上海市教委和上海市寶山區人民政府聯合主辦，上海市寶山區教育局和上海市科技藝術教育中心聯合承辦，網龍華漁教育連續兩年協辦，並提供技術支援。

2025年1月，網龍旗艦遊戲《魔域》攜手非物質文化遺產瑰寶廣東潮汕「英歌舞」，以其雄渾威武之姿融合蛇年獸特色，為玩家帶來最強中華戰舞。《魔域》還特邀潮州木雕非遺傳承人盧進文大師，以祥蛇為靈感，精心打造聯動專屬英歌槌。這不僅是對非遺文化的致敬，更是對《魔域》與英歌舞融合創新的完美詮釋。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2025年3月，網龍攜手福州市鼓樓區慈善總會，發起「春暖公益計劃」，借助婦女節節日氛圍，匯聚女性員工力量，通過捐贈衣物和書籍，傳遞愛心，傳播正能量。活動期間，公司共收集963本書籍以及486件衣物。所有愛心物品被集中進行全面消毒，並依據類別進行細緻的整理分類，並經由福州市鼓樓區慈善總會進行捐贈。符合標準的衣物將送至新疆、西藏、寧夏的偏遠地區，書籍將送至希望工程，精準派發，幫助山區孩子拓寬視野，開啟知識大門。

2025年4月，網龍與新華社新聞資訊中心、新華出版社、新華社福建分社、福建省文化企業協會、福建省動漫遊戲行業協會、福建省數字影視科技公司、福建省旅遊發展集團等政產學研機構，正式發起「數字山海·福遊新生－遊戲賦能福建文旅」專項計劃，將分階段有序推進「遊戲+文旅」IP在全省範圍內的系統性合作。通過進入相關景區拍攝採集數字資源，並在網龍遊戲中植入福建文旅特色IP，以場景、道具、玩法、皮膚等多種方式，為福建文旅推廣、引流。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2025年5月，網龍與泰國高等教育與科研創新部（「泰國高教部」）合作開發的AI教育平台—「MHESI Skill」已正式上線。泰國高教部將通過「MHESI Skill」平台為泰國民眾提供一系列官方認證的電動汽車技術培訓課程，讓學員掌握實用技能，以提升電動汽車相關的就業前景和機會。平台所有課程均向民眾免費開放，完成課程後將獲得由泰國高教部頒發的官方電子認證證書。

2025年5月，網龍向羅源縣鑑江中心小學捐贈電腦31台，幫助學校提升教育教學硬件設施，助力學校教育教學質量提升，讓孩子們在社會這個溫暖大家庭的關愛下健康成長。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2025年6月，創始人兼董事長劉德建博士受邀出席於紐約聯合國總部召開的高級別專家組會議，與聯合國高級官員和業界專家共同探討為最不發達國家(LDCs)建立STEM教育線上大學(Online University)的相關議題。作為特邀嘉賓，劉德建博士在開幕式上發表主旨演講，提出通過「AI+教育」模式，推動最不發達國家實現教育公平與品質提升，並分享網龍在AI+教育領域的諸多探索與成功經驗。

2025年6月，網龍旗艦遊戲《魔域》攜手西雙版納州熱帶雨林保護基金會共同發起「象往未來•亞洲象救助行動」公益計劃，藉重磅活動「靈獸紀元：守護之誓」上線之機，通過遊戲化手段推動生態保護實踐，以創新方式連接玩家與公益組織。網龍出資支持雨林恢復與象群監測，包含修復食源地、引入無人機巡查等實際舉措，提升象群生存環境的穩定性。同時，網龍志願者團隊亦奔赴西雙版納，親身參與「大象食堂」建設與植物種植，以實際行動構建人象共生的綠色生態。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2025年6月，網龍旗艦遊戲《征服》攜手世界文化遺產「永定土樓」，正式推出「遊戲+文旅」跨界品牌合作第二期。本次聯動以數位化創新為載體，將土樓建築智慧、客家文化與熱血江湖玩法深度融合，推出全新主題活動、限定外觀及返場獎勵，助力傳統文化在虛擬世界中煥發新生機。

2025年7月，網龍旗艦手遊《魔域口袋版》推出新職業太乙陣師，融合武當山深厚道教文化底蘊，同時還在遊戲中精心植入武當山相關的場景，上線「武當山河錄」等相關聯動活動，讓玩家在遊戲中瞭解武當的文化與傳承，感受中國傳統文化的獨特魅力。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2025年8月，網龍已與喀麥隆中等教育部(MINESEC) 簽署合作協議，攜手推動喀麥隆的數字教育建設。雙方將率先推動喀麥隆全國範圍內250所學校的數位化轉型，運用先進的教育科技，打造更加包容、現代化的學習環境。該專案緊密契合喀麥隆中等教育與技能發展專案(PADESCE)提升中等教育「可及性、公平性與品質」的核心目標，並積極回應喀麥隆《2030國家發展戰略》(NDS30)。

2025年9月，網龍旗艦手遊《魔域口袋版》正式攜手洛陽文旅開展深度聯動，開展一次從內容到場景的深度融合。遊戲內推出兩款極具洛陽特色的金秋寵，並上線洛陽主題文旅片，展示洛陽的歷史韻味與現代風貌。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

2025年10月，網龍旗艦遊戲《魔域》攜手世界文化與自然雙遺產地—福建武夷山，上線重磅聯動金秋幻獸「御山司茗·忘憂」，設計靈感致敬武夷山水和千年茶文化，對東方山水茶韻進行全新解讀。《魔域》通過幻獸設計、背景故事與文化符號，深度呈現武夷山的人文精神與自然美學，讓玩家感受千年文化的數字新生。

2025年11月，香港大埔宏福苑於11月26日發生五級火災，牽動社會各界的關注。網龍宣佈捐款500萬港元，專項用於受災居民的緊急救助、醫療支持、臨時安置、生活物資補給以及後續的災後重建工作。除上述捐款外，網龍子公司創奇思(Cherrypicks)第一時間牽頭聯動香港資訊科技界力量，為香港特區政府官方物資捐贈平台（網址：www.taipodonation.hk）的搭建提供技術支持。

2025年，網龍旗下創奇思與港鐵公司合作開發「港鐵關愛共乘應用程式2.0」項目，透過多項先進技術的創新整合，重新定義香港公共交通生態系統中的無障礙出行體驗，為長者及有需要的乘客提供流暢且個人化的出行體驗。該項目榮獲IAB HK數碼大獎2025「最佳人工智能及技術應用獎」。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

9. 主要認可、獎項及會員資格

本集團在報告期內贏得了一系列獎項，彰顯我們的卓越成就：

序號	獎項頒發機構	獎項名稱
1	工業和信息化部	2024未來產業創新發展領軍企業
2	福州市工業和信息化局	軟件業龍頭企業
3	福建省科學技術廳	科學進步三等獎
4	中共福州市長樂區委福州市長樂區人民政府	卓越貢獻獎、創新發展獎
5	福建省文化和旅遊廳	2025年福建省數字文旅項目－數字文旅應用場景優秀案例
6	中國互聯網協會	2025年中國互聯網綜合實力前百家企業
7	中國電子信息行業聯合會	2025年度軟件信息技術服務競爭力百強企業
8	中國軟件行業協會	2025年度中國軟件高品質發展前百家企業
9	福建省工商業聯合會	2025福建省民營企業100強、服務業民營企業 100強、創新型民營企業100強
10	福建省企業與企業家聯合會、福建省廣播 影視集團、福建社會科學院、福建日報社	2025福建服務業企業100強
11	全球可持續發展規劃師學會	2025香港可持續發展創新科技大獎之「優質教育創新科技－ 新秀獎」

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

序號	獎項頒發機構	獎項名稱
12	大灣區金融家協會	年度卓越ESG創新型企業
13	路演中	第八屆中國卓越IR「最佳資本市場溝通獎」及「最佳ESG獎」
14	智通財經	最具價值人工智能公司
15	進門財經	最佳交流互動獎
16	華盛通	最具資本市場影響力企業獎項
17	香港商報	ESG卓越投資價值上市公司
18	香港大公文匯傳媒集團	最佳ESG實踐案例獎
19	博涵可持續發展中心	2025年度港股ESG最具潛力獎
20	港股100強研究中心	第十二屆「港股100強」之「小型企業50強」
21	紅點(Red Dot)	Red Dot Design Award 2025 (紅點設計大獎)
22	Tech & Learning	年度卓越獎：2024年度最佳產品（中學組）
23	全球智慧教育大會	全球智慧教育創新獎•技術創新獎

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

10. 績效數據摘要

環境績效⁵

二零二五年環境績效

排放物	二零二五年	二零二四年	單位
大氣污染物⁶			
氮氧化物(NO _x)	7.21	15.91	千克
硫氧化物(SO _x)	0.01	0.27	千克
顆粒物	0.61	1.80	千克
溫室氣體			
範圍一 ⁷	267.18	189.75	噸二氧化碳當量
範圍二 ⁸	9,512.32	9,014.13	噸二氧化碳當量
範圍三 ⁹	152.49	237.51	噸二氧化碳當量
總量	9,931.98	9,441.39	噸二氧化碳當量

⁵ 2025年公司進一步優化數據統計方法，並在同口徑下對相關指標2024年數據進行追溯修正。

⁶ 大氣污染物主要為公司車輛及其使用燃料排放，具體數據計算方法參考中華人民共和國生態環境部發佈的《道路機動車排放清單編製技術指南（試行）》和英國環境、食品和農村事業部提供的《Fleet Weighted Road Transport Emission Factor 2021》。2025年公司大力推廣新能源車輛替換燃油車輛，相關數據與2024年相比大幅降低。

⁷ 溫室氣體（範圍一）車輛排放數據碳排放因數計算方法綜合《中國能源統計年鑑》(2022)、《省級溫室氣體清單編製指南（試行）》(2011)、《省級溫室氣體清單編製指南（試行）》(2011)、《GB 17930-2016車用汽油》、《陸上交通運輸企業溫室氣體排放核算方法與報告指南（試行）》(2015)，以及英國環境、食品和農村事業部提供的《Fleet Weighted Road Transport Emission Factor 2021》計算得出。製冷劑碳排放因數出自香港環境保護署發佈的《香港建築物（商業、住宅或公共用途）的溫室氣體排放及消除的核算和報告指引》。

⁸ 溫室氣體（範圍二）外購電力計算參考生態環境部、國家統計局2025年12月31日發佈的《關於發佈2023年電力二氧化碳排放因數的公告》中的福建省的電網碳排放因數，以及英國能源安全部和商業、能源工業戰略部發佈的《Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023》。

⁹ 溫室氣體（範圍三）差旅排放依據《企業價值鏈（範圍三）核算與報告標準》，結合中國民航局《2023年民航業發展統計公報》選取的中國民航噸公里油耗數據和單位航空煤油碳排放因數數據以及英國能源安全部和商業、能源工業戰略部發佈的《Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023》計算得出。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

排放物	二零二五年	二零二四年	單位
排放密度	3.24	2.06	噸二氧化碳當量／人
廢棄物 ¹⁰			
有害廢棄物 ¹¹	10.46	2.01	噸
產生密度	3.42	0.44	千克／人
無害廢棄物	9.03	14.48	噸
產生密度	2.95	3.15	千克／人
資源消耗	二零二五年	二零二四年	單位
能源			
汽油 ¹²	781.74	17,909.94	公升
柴油 ¹³	／	556.50	公升
煤氣	16,623.00	21,027.00	千克
天然氣	19,232.00	21,032.00	立方米
外購電力	22,679.52	21,500.30	兆瓦時
直接能源消耗	394.08	624.69	兆瓦時
間接能源消耗	22,679.52	21,500.30	兆瓦時
能源消耗總量 ¹³	23,073.60	22,124.99	兆瓦時
能源消耗密度	7.54	4.82	兆瓦時／人
水資源			
用水量	177,717.90	192,101.40	噸
消耗密度	58.06	41.82	噸／人

¹⁰ 鑒於我們大部分收益來自遊戲和教育科技業務，我們營運產生的廢棄物並不重大。該項指標的披露範圍只包含部分附屬公司，尚未覆蓋全部附屬公司。我們未來將逐步擴大我們的數據收集範圍，將數據收集擴展至全部附屬公司。

¹¹ 來自3D列印機的危險廢物、廢棄電器、電池、氣溶膠、螢光燈和液體清洗廢物。

¹² 2025年公司大力推廣新能源車輛替換燃油車輛，柴油與汽油消耗量數據與2024年相比大幅降低。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

¹³ 能源消耗總量計算方法參考《中國能源統計年鑑》（最新發佈版本）。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

社會績效

本年度關鍵績效指標B1.1按性別、僱傭類型、年齡組別、層級及地區劃分的員工總數

	二零二五年 員工人數	佔總數 百分比	二零二四年 員工人數	佔總數 百分比
員工總數	3,994	/	5,167	/
按僱傭類型劃分的員工總數				
全職	3,061	76.6%	4,593	88.9%
兼職	933	23.4%	574	11.1%
按性別劃分的全職員工總數				
男	1,831	59.8%	2,859	62.2%
女	1,230	40.2%	1,734	37.8%
按年齡組別劃分的全職員工總數				
30歲或以下	842	27.5%	1,569	34.2%
31歲至50歲	2,075	67.8%	2,841	61.9%
51歲或以上	144	4.7%	183	4.0%
按層級劃分的全職員工總數				
非管理層員工	2,176	71.1%	3,446	75.0%
管理層員工	885	28.9%	1,147	25.0%
按地區劃分的全職員工總數				
中國	2,717	88.8%	4,108	89.4%
中國以外地區	344	11.2%	485	10.6%
其他員工數據				
少數民族員工總數	35	1.1%	77	1.7%

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

本年度關鍵績效指標B1.2員工多元化分佈情況

	二零二五年	二零二四年
按職級／職位劃分的女性員工佔比		
管理層員工中女性員工佔比	26.3%	24.2%
高層管理員工中女性員工佔比	19.1%	17.1%
中層管理員工中女性員工佔比	26.8%	23.9%
初級管理員工中女性員工佔比	42.3%	47.2%
創收職能管理員工中女性員工佔比	20.1%	18.0%
STEM相關職位中女性員工佔比	23.3%	23.5%

本年度關鍵績效指標B1.3新僱傭員工情況

	二零二五年	二零二四年
新僱傭員工總數	249	665
按性別劃分的新僱傭員工數量		
男	141	411
女	108	254
按年齡組別劃分的新僱傭員工數量		
30歲或以下	122	392
31歲至50歲	102	257
51歲或以上	25	16
按地區劃分的新僱傭員工數量		
中國	150	587
中國以外地區	99	78
按層級劃分的新僱傭員工數量		
非管理層員工	225	561
管理層員工	24	104
由內部員工填補空缺職位的百分比（內部招聘）（%）	51.6%	38.3%

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

本年度關鍵績效指標B1.4員工流失情況

	二零二五年	二零二四年
全職員工總流失率 ¹⁴	30.1%	20.4%
全職員工自願流失率 ¹⁵	4.1%	4.4%
按性別劃分的員工流失率		
男	32.6%	21.2%
女	26.1%	19.0%
按年齡組別劃分的員工流失率		
30歲或以下	33.5%	23.5%
31歲至50歲	28.2%	18.4%
51歲或以上	36.0%	23.4%
按地區劃分的員工流失率		
中國	28.3%	19.5%
中國以外地區	41.6%	27.2%
按層級劃分的員工流失率		
非管理層員工	32.5%	22.2%
管理層員工	23.5%	14.5%

關鍵績效指標B2.1過去三年（包括匯報年度）每年因工亡故的人數及比率

關鍵績效指標B2.2因工傷損失工作日數

職業健康與安全	二零二五年	二零二四年	二零二三年
因工亡故	0	0	0
因工傷損失工作日數 ¹⁶	26	40	49

¹⁴ 員工流失比率統計口徑為：員工流失比率=本年度員工流失總數／（員工期末在職人數+本年度員工流失總數）。

¹⁵ 員工自願流失比率統計口徑為：員工自願流失比率=本年度自願離職員工總數／（員工期末在職人數+本年度自願離職員工總數）。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

¹⁶ 以「8個工作小時」作為一個工作日計算。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

員工培訓

關鍵績效指標B3.1按性別及員工類別劃分的受訓員工百分比

關鍵績效指標B3.2按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數

員工受訓人數	二零二五年 培訓人數	受培訓 百分比 ¹⁷	二零二四年 培訓人數	受培訓 百分比 ¹⁸
全職員工總受訓人數	1,168	38.2%	3,778	82.3%
按性別劃分的受訓人數				
男	767	41.9%	2,443	85.4%
女	401	32.6%	1,335	77.0%
按員工類別劃分的受訓人數				
非管理層員工	721	33.1%	2,633	76.4%
管理層員工	447	50.5%	1,145	99.8%

員工完成培訓時長	二零二五年受訓時長（小時）	二零二四年受訓時長（小時）
全職員工完成培訓總時數	4,881	17,314
全職員工完成培訓的平均時數 ¹⁹	4.2	4.6
按性別劃分的完成培訓時數		
男	2,843	13,724
女	2,038	3,590
按員工類別劃分的完成培訓時數		
非管理層員工	2,871	11,240
管理層員工	2,010	6,074

附註：

本集團於本報告期內派遣專人完成了集團員工培訓數據。我們將於往後的報告中持續加強內部數據收集，並完善數據披露。

¹⁷ 僱員培訓百分比的計算方法為：該類別受訓僱員人數／該類別僱員總人數。

¹⁸ 僱員培訓百分比的計算方法為：該類別受訓僱員人數／該類別僱員總人數。

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

¹⁹ 僱員平均培訓時數的計算方式為：該類別僱員的總受訓時數／該類別僱員總人數。

11. 香港聯交所報告指引內容索引

強制披露規定

管治架構

由董事會發出的聲明，當中載有下列內容：

- (i) 披露董事會對ESG事宜的監管；
- (ii) 董事會的ESG管理方針及策略，包括評估、優次排列及管理重要的ESG相關事宜（包括對發行人業務的風險）的過程；及
- (iii) 董事會如何按ESG相關目標檢討進度，並解釋它們如何與發行人業務有關連。

匯報原則

描述或解釋在編備ESG報告時如何應用下列匯報原則：重要性、量化、一致性。

匯報範圍

解釋ESG報告的匯報範圍，及描述挑選哪些實體或業務納入ESG報告的過程。若匯報範圍有所改變，發行人應解釋不同之處及變動原因。

披露章節

2. 可持續發展管治
- 2.1 董事會獨立性、多元化及表現
3. 利益相關者參與及重要性議題評估
1. 關於本報告
1. 關於本報告

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

一般披露及關鍵績效指標		披露章節或解釋
A.環境		
A1.排放物		
一般披露	有關廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	5. 環保
A1.1	排放物種類及相關排放數據。	10. 績效數據摘要—環境績效
A1.2	直接（範圍1）及能源間接（範圍2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	10. 績效數據摘要—環境績效
A1.3	所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	10. 績效數據摘要—環境績效
A1.4	所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	10. 績效數據摘要—環境績效
A1.5	描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.1氣候變化 5.2能源管理及碳排放
A1.6	描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.5廢棄物管理

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

A2. 資源使用

一般披露	有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策。	5.2 能源管理及碳排放 5.4 耗水及節約用水
A2.1	按類型劃分的直接及／或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	10. 績效數據摘要—環境績效
A2.2	總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）。	10. 績效數據摘要—環境績效
A2.3	描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.2 能源管理及碳排放
A2.4	描述求取適用水源上可有任何問題，以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟。	5.4 耗水及節約用水
A2.5	製成品所用包裝材料的總量（以噸計算）及（如適用）每生產單位佔量。	<i>由於業務性質，本集團不涉及製成品包裝物消耗</i>

A3. 環境及天然資源

一般披露	減低發行人對環境及天然資源造成重大影響的政策。	5.2 能源管理及碳排放 5.5 廢棄物管理
A3.1	描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動。	5. 環保 5.2 能源管理及碳排放

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

A4. 氣候變化

一般披露	識別及應對已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜的政策。	5. 環保 5.1 氣候變化
A4.1	描述已經及可能會對發行人產生影響的重大氣候相關事宜，及應對行動。	5. 環保 5.1 氣候變化

B. 社會

B1. 僱傭

一般披露	有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6. 員工 6.1 多元、包容及平等機會 6.2 吸引及挽留人才
B1.1	按性別、僱傭類型（如全職或兼職）、年齡組別及地區劃分的員工總數。	10. 績效數據摘要－社會績效
B1.2	按性別、年齡組別及地區劃分的員工流失比率。	10. 績效數據摘要－社會績效

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

B2. 健康與安全

一般披露	有關提供安全工作環境及保障員工避免職業性危害的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6.4 職業健康及安全
B2.1	過去三年(包括匯報年度)每年因工亡故的人數及比率。	10. 績效數據摘要－社會績效
B2.2	因工傷損失工作日數。	10. 績效數據摘要－社會績效
B2.3	描述所採納的職業健康與安全措施，以及相關執行及監察方法。	6.4 職業健康及安全

B3. 發展與培訓

一般披露	有關提升員工履行工作職責的知識及技能的政策。描述培訓活動。	6.3 人才發展
B3.1	按性別及員工類別(如高級管理層、中級管理層)劃分的受訓員工百分比。	10. 績效數據摘要－社會績效
B3.2	按性別及員工類別劃分，每名員工完成受訓的平均時數。	10. 績效數據摘要－社會績效

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

B4. 勞工準則

一般披露	有關防止童工或強制勞工的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	6.1 多元、包容及平等機會
B4.1	描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。	6.1 多元、包容及平等機會
B4.2	描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。	6.1 多元、包容及平等機會

B5. 供應鏈管理

一般披露	管理供應鏈的環境及社會風險政策。	4.1 網絡安全 7. 價值鏈
B5.1	按地區劃分的供應商數目。	7.2 負責任的供應鏈管理
B5.2	描述有關聘用供應商的慣例，向其執行有關慣例的供應商數目，以及相關執行及監察方法。	2.2 商業道德及合規 4.1 網絡安全 7.2 負責任的供應鏈管理
B5.3	描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例，以及相關執行及監察方法。	2.2 商業道德及合規 4.1 網絡安全 7.2 負責任的供應鏈管理
B5.4	描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例，以及相關執行及監察方法。	7.2 負責任的供應鏈管理

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

B6. 產品責任

一般披露	有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	4.1 網絡安全 7. 價值鏈
B6.1	已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比。	7.3 質量管理
B6.2	接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。	4.5 客戶合作 7.3 質量管理
B6.3	描述與維護及保障知識產權有關的慣例。	4.4 知識產權保護
B6.4	描述質量檢定過程及產品回收程式。	7. 價值鏈 7.3 質量管理
B6.5	描述消費者資料保障及私隱政策，以及相關執行及監察方法。	4.2 私隱及資料保護

2025 ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT

2025 環境、社會及管治報告

B7.反貪污

一般披露	有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的： (a) 政策；及 (b) 遵守對發行人有重大影響的相關法律及規例的資料。	2. 可持續發展管治 2.2 商業道德及合規
B7.1	於匯報期內對發行人或其員工提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果。	2.2 商業道德及合規
B7.2	描述防範措施及舉報程式，以及相關執行及監察方法。	2.2 商業道德及合規
B7.3	描述向董事及員工提供的反貪污培訓。	2.2 商業道德及合規

B8.社區投資

一般披露	有關以社區參與來瞭解營運所在社區需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策。	8. 社區投資
B8.1	專注貢獻範疇（如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育）。	8. 社區投資
B8.2	在專注範疇所動用資源（如金錢或時間）。	8. 社區投資