



**2022 宇峻奧汀科技(股)公司**

---

**企業永續發展報告書**

**USERJOY SUSRTAINABLE DEVELOPMENT REPORT 2022**





# 目錄

## 目錄 i

### 前言 1

關於本告書 1

報告期間 1

範疇與依據 1

報告發行 2

聯合國永續發展目標 2

參考準則 2

### 2022 年宇峻奧汀永續實績 3

### 董事長的話 3

關於宇峻奧汀 4

### 1. 永續發展 8

1.1 永續發展策略與承諾 8

1.2 組織架構與規劃 10

1.3 永續發展委員會 10

1.4 利害關係人與重大議題 12

1.5 重大議題與行動 16

1.6 利害關係人溝通情形 18

### 2. 公司治理 19

2.1 價值與治理 19

2.2 治理組織與架構 20

2.3 風險管理 30

2.4 人權管理 33

2.5 法規遵循與誠信 36

2.6 資訊安全與隱私權管理 37

2.7 智權管理 41

2.8	永續供應鏈	45	5.1	員工政策	58
<b>3.</b>	<b>產品創新及永續</b>	<b>48</b>	5.2	員工概況	58
3.1	經營策略	48	5.3	員工發展與教育訓練	62
3.2	成效	50	5.4	員工福利照顧與權益保障	63
<b>4.</b>	<b>宇峻奧汀與環境保護</b>	<b>52</b>	5.5	員工關係	65
4.1	永續環境承諾與政策	52	<b>6.</b>	<b>宇峻奧汀與社會參與</b>	<b>70</b>
4.2	氣候變遷能源管理	52	6.1	社會共融政策	70
4.3	溫室氣體排放與節能減碳	52	6.2	地方回饋	71
4.4	水資源管理	54	6.3	弱勢照護	71
4.5	廢棄物管理及回收再利用	54	6.4	文化發展推廣	72
4.6	產品綠色設計與管理	55	6.5	產學合作	72
4.7	環境永續作為	55	<b>附錄一: GRI 2 一般揭露 2021 準則-對照表</b>	<b>74</b>	
<b>5.</b>	<b>宇峻奧汀與員工</b>	<b>58</b>	<b>附錄二: GRI 3 重大經濟、環境、社會準則-對照表</b>	<b>76</b>	



# 前言

宇峻奧汀科技(股)公司為推廣永續發展所制定之永續報告書係參酌由全球永續性標準理事會（GSSB）所發布之 GRI 1：基礎 2021 及依據 GRI 永續報導準則（GRI 準則），及 2015 年，聯合國宣布的「2030 永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs），SDGs 包含 17 項核心目標，其中又涵蓋了 169 項細項目標、230 項指標，指引全球共同努力、邁向永續。

## 關於本告書

本告書為宇峻奧汀科技股份有限公司(以下簡稱宇峻奧汀)出版的永續發展報告書（Sustainable Development Report），宇峻奧汀長期關注並履行社會責任，期待透過本報告書的呈現，連結努力的成果與企業社會責任，落實與利害關係人溝通，接軌國際永續發展趨勢。

## 報告期間

本報告書資訊揭露期間為 111 年度（111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日），內容涵蓋宇峻奧汀的永續願景及各項相關作為和績效數據。數據將追溯至 104 年或呈現 111 年之資訊。

## 範疇與依據

本報告書範疇之設定與蒐集係考量業務特性及符合 111 年度利害關係人關注之重大議題相關性。相關財務數據之呈現皆採會計師事務所查核後之宇峻奧汀母公司合併財務報告資訊，並使用新台幣計算；合併報表之個體請參閱 111 年度合併財務報告。公司環境與社會面數據係採宇峻奧汀所在地（新北市中和區建八路二號 17 樓之 8）所發生之相關數據，呈現利害關係人所重視之重大主題的回應與作為。本報告書主題涵括公司治理、人才培育、社會責任與環境保護等議題。報告書揭露的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。



## 報告發行

本報告書為宇峻奧汀發行的第二本企業永續發展報告書，未來將仍以年度為單位持續發行。本報告書可於宇峻奧汀企業社會責任專區進行下載。



1 消除貧窮	2 終止飢餓	3 良好健康與社會福利	4 優質教育	5 性別平等	6 清潔飲水與衛生設施
7 負擔得起的清潔能源	8 體面工作與經濟成長	9 產業、創新與基礎設施	10 減少國內及國家間不平等	11 永續城鎮與社區	12 永續的消費與生產模式
13 氣候行動	14 海洋資源	15 陸域生態	16 和平、正義與健全的司法	17 促進目標實現之全球夥伴關係	THE GLOBAL GOALS For Sustainable Development

宇峻奧汀股票代碼:3546  
 地址:新北市中和區建八路2號17之8  
 ESG推動單位:永續發展委員會-執行辦公室  
 永續報告書聯係電話:02-82269989

## 聯合國永續發展目標

2015年，聯合國宣布的「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs)，SDGs 包含 17 項核心目標，其中又涵蓋了 169 項細項目標、230 項指標，而後於 2021 年全球永續性標準理事會 (GSSB) 所發布之 GRI 1：基礎 2021 及依據 GRI 永續報導準則 (GRI 準則)。為了回應聯合國永續發展的目標，宇峻奧汀從公司的核心業務出發，依據產業特質，將 SDGs 各項方針內化成公司各項政策，積極落實以呼應企業之永續責任。

## 參考準則

本報告書內容架構參考全球永續性報告協會 (GLOBAL REPORTING INITIATIVE，簡稱 GRI) 之準則 (GRI STANDARDS) 編撰。

# 2022 年宇峻奧汀永續實績

## 董事長的話

宇峻奧汀創立於 1995 年，迄今已邁入 28 年。本公司以『誠信、創新、團隊合作』為企業核心價值，將核心技術定位於遊戲的創新與研發，希望以創新的角度，不斷開發出深具創意的遊戲產品。厚植遊戲產品研發及跨平台技術，使企業能夠永續經營。

宇峻奧汀除了不斷地創新與創意外，也堅持『FROM GAMESR. FOR GAMERS』始於玩家終於玩家，以玩家優先的一貫理念，從玩家的觀點出發為滿足玩家而努力。

公司在追求營運績效的同時，更強調人性管理，並以人才卓越、產品卓越、技術卓越為公司發展的基石。

宇峻奧汀以永續發展為最高目標，持續專注本業發展並獲取良好營運績效，將企業的經營成果與員工共享，確實回饋投資人與社會大眾，積極實踐「企業社會責任」理念，達到「取之於社會用之於社會」的積極目標。

鑑於全球對於永續經營議題的持續關注與推廣，我們將聯合國永續發展目標(SDGs)引為圭臬，以實際行動投入、參與、執行。期許在創造企業經營績效與競爭力的同時，善盡社會責任，為全體社會、環境及經濟的永續目標共同前進。



# 關於宇峻奧汀

## 公司概況

在 111 年度，除了持續自主研發、營運線上遊戲的業務和代理國外遊戲外，更開始積極經營手機遊戲的自製和運營、IP 授權及海外市場的開拓。在營業收入及獲利能力方面，111 公司合併營業收入為 1,583,718 仟元，合併營業毛利率為 95%，合併稅後利益率為 17%。合併營業收入較 110 年度減少 6.75%，營業毛利減 9.48%，營業利益減少 7.91%，稅後淨利增加 11.69%。

111 度公司持續提昇研發品質及實力，也持續嚴格控管成本；除了營運中之《Let 's Vegas》、《三國群英傳 Online》、《武林同萌傳》、《天使之戀》、《神州 Online》、《三國群英傳-霸王之業》、《蒼天訣》等持續穩定獲利外，同時陸續推出《三國群英傳 8》STEAM 日文版、《英雄傳說:曉之軌跡》韓國上市、《蔓不生長 Antivine》STEAM 美國發行等遊戲，以及《三國群英傳》、《幻想三國誌》等公司知名 IP 持續海外授權。面對市場變化迎接新的挑戰，我們會不斷持續努力，期許未來可以創造更好的成績，並在此感謝所有同仁的努力和所有股東的長期支持。

## 企業大事紀

年份	重大事記
1995 年	宇峻科技股份有限公司成立，資本額新台幣 825 仟元
1996 年	超時空英雄傳說 發行上市
1997 年	超時空英雄傳說 II - 復仇魔神 發行上市
1998 年	1.超時空英雄傳說 II - 北方密使 發行上市 2.古文明霸王傳 發行上市 3.三國群英傳 發行上市
1999 年	1.新絕代雙驕 發行上市 2.大富翁世界之旅發行上市 3.三國群英傳 II 發行上市



年份	重大事記
2000年	1.新絕代雙驕II 發行上市 2.幻想紀元 發行上市 3.聖石傳說 發行上市
2001年	1.合資開發 MMOG 神州 Online，正式開始研發 Online 遊戲 2.於中國大陸投資成立北京寰宇之星軟件有限公司 3.楚留香新傳 發行上市 4.超時空英雄傳說III 發行上市 5.GoGo 美食王 6.墮落天使 發行上市
2002年	1.新絕代雙驕III 發行上市 2.大富翁世界之旅II 發行上市 3.三國群英傳III 發行上市 4.幻想紀元II 發行上市 5.異域狂想曲 發行上市 6.MMORPG 神州 Online 發行上市
2003年	1.幻想三國誌 發行上市 2.三國群英傳IV 發行上市
2004年	1.於中國大陸投資研發單位北京飛行船軟件有限公司 2.宇峻科技股份有限公司、奧汀科技股份有限公司及宇奧科技股份有限公司合併，宇峻為存續公司，改名為宇峻奧汀·科技股份有限公司
2005年	1.新絕代雙驕 Online 發行收費 2.三國群英傳 Online 發行收費 3.三國群英傳V 發行上市 4.幻想三國誌II 發行上市
2006年	1.三國群英傳VI 發行上市 2.絕代麻將 Online 發行收費 3.本公司於 11 月公開發行及 12 月興櫃掛牌 4.天使之戀 Online 發行收費 5.新絕代前傳發行上市
2007年	1.三國群英大富翁單機發行上市 2.幻想三國誌III發行上市 3.大富翁世界之旅III發行上市 4.三國群英傳VII發行上市 5.幻想三國誌IV發行上市 6.於日本東京成立子公司 USERJOY JAPAN 株式会社 7.宣佈與日本代理商 Q ENTERTAINMENT 合作開發《天使之戀 Online》「PLAYSTATION®3」版本 8.財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心通過股票上櫃案 9.首款代理營運遊戲《決地戰將》公開測試 10.《天使之戀 Online》由印尼 Scomptec Information Technology Company 代理發行上市
2008年	1. 4/18 股票上櫃掛牌 2.《三國群英傳 Online》於日本正式商業化運營 3.《天使之戀 Online》授權雲起遊戲代理及研發有限公司在馬來西亞與新加坡地區代理營運。 4.首款代理營運線上遊戲《決地戰將 Online》商業化運營 5.代理中國網龍公司《魔域 Online》·商業化運營 6.《天使之戀 2 Online》商業化運營 7.正式取得《魔力寶貝 2》台灣地區代理營運權
2009年	1.授權 Q Entertainment《天使之戀 2 Online》日本代理權 2.代理《魔力寶貝 2》於台灣地區商業化運營 3.授權第九城市《三國群英傳 2 Online》中國代理權 4.《三國群英傳 2 Online》在台商業化運營 5.與日本代理商 Q ENTERTAINMENT 合作開發《天使之戀 2 Online》「PLAYSTATION®3」版本於日本商業化運營 6.《火鳳三國 Online》在台商業化運營
2010年	1.授權 WAVE GAME《三國群英傳 2 Online》及《火鳳三國 Online》印尼代理權 2.授權 Aeria Games《三國群英傳 2 Online》及《火鳳三國 Online》北美代理權

年份	重大事記
	3.授權 Nival Network《三國群英傳 2 Online》俄羅斯代理權 4.授權 Paradise Flame《火鳳三國 Online》新加坡、馬來西亞代理權
2011 年	1.授權 Ini3 Digital《三國群英傳 2 Online》泰國代理權 2.代理武俠網頁遊戲《問仙》於一月在台商業化運營 3.與日本 Q ENTERTAINMENT 合作開發《N3-九十九夜 Online》在台、日本商業化運營 4.開啟網頁遊戲《夢想三國》、《劍情天下》聯運服務 5.代理網頁遊戲《鬥法天地》、《亂世隋唐》、《三國信長》、《108 煞》在台商業化運營 6.自研 MMORPG《神人 Online》在台商業化運營 7.推出手機遊戲《搓麻將大滿貫》、《搓麻將》、《轉轉美樂》
2012 年	1.代理中國巨人網絡《征途 2》在台港澳商業化運營 2.推出網頁卡片戰鬥遊戲《火鳳三國 Web》，且在日本上市 3.推出自研手機遊戲《搓麻將-撿紅點》、《碰碰企鵝》、《魔導英雄傳》 4.推出中英文版 Casino 社群遊戲《Let' s Vegas》 5.首款自研網頁 ARPG 遊戲《時光之翼 Web》在台灣、日本上市 6.自研橫向捲軸 RPG 遊戲《萌騎士》在台上市 7.自研 MMORPG《超魔導大戰 Online》在台上市
2013 年	1.於台中市成立子公司「雷神數位遊戲股份有限公司」，專於研發行動終端之遊戲內容 2.推出自研中英文版網頁社群互動遊戲《Kingdom Knights》 3.網頁遊戲《時光之翼 Web》在北美、印尼上市 4.《超魔導大戰 Online》在日本、泰國上市 5.授權 NHN Japan 網頁遊戲《萌騎士》並於日本商業化運營 6.代理日本手機遊戲《三國 INFINITY》，在台商業化運營 7.自研手機遊戲《Let' s Vegas Slots》在台商業化運營
2014 年	1.自研手機遊戲《Let' s Vegas Slots》於新加坡、馬來西亞、澳洲、北美等地區上市，拓展宇峻奧汀運營版圖 2.成立印尼分公司 PT. USERJOY Technology，建立東南亞手機遊戲發行平台 3.自研手機遊戲《卡米洛傳說》在台港澳商業化運營
2015 年	1.自研手機遊戲《新魔導英雄傳》在台港澳商業化運營 2.自研遊戲《英雄紀元 Online》、《少女騎士物語》、《全民賽馬 3D》在台商業化運營 3.《幻想三國誌》IP 授權廣東奧飛動漫股份有限公司開發同名手機遊戲 4.《三國群英傳》IP 授權北京開心人資訊技術有限公司開發同名網頁遊戲 5.自研手機遊戲《三國群英傳 Mobile》授權香港真好玩娛樂科技有限公司於大陸地區發行權利
2016 年	1.《搓麻將口袋版》自研手遊，台灣自營上市 2.《曉之軌跡》頁遊，日本 IP 授權台灣自研，日本正式營運 3.《新三國群英傳》自研手遊，授權 9Splay 台灣營運 4.《三國群英傳-大丈夫當謀天下》手遊飛流九天獨家代理大陸發行

年份	重大事記
2017 年	1.《萬物乙女》頁遊·台灣自研·日本正式營運。 2.《寶島娛樂城》自研手遊·台灣自營上市 3.《三國群英傳-霸王之業》手遊·IP 授權天拓開發·台灣營運。
2018 年	1.《幻想三國誌五》PC 單機於 STEAM 全球發行·中國代理商鳳凰遊戲。 2.《強襲機甲 NVR》VR 遊戲 PS4 平台全球發行。 3.《決戰亞爾薩》手遊全球發行。 4.《創世群英傳 OL》手遊台、港、澳發行 5.《軌跡 Web》手遊台、港、澳發行。
2019 年	1.《三國群英傳-一統天下》網頁遊戲於中國大陸發行 2.《幻想三國誌》成立動畫製作委員會 3.《曉之軌跡 M》手遊於日本發行 4.《三國志征戰》手遊於韓國發行 5.《御劍神州》手遊代理發行 6.《三國群英傳-一統天下》網頁遊戲台、港、澳發行(智遊在線代理)
2020 年	1.《三國群英傳 M》手遊於台港澳發行 (遊戲新幹線聯合運營) 2.《御劍神州》手遊 -韓版《血鬥》於韓國代理發行 3.《潘朵拉的迴響：Echoes of Pandora》手遊於台港澳發行 4.《sin 七大罪~魔王崇拜~》手遊於台港澳發行
2021 年	1.《三國群英傳 8》單機續作 steam 發行 2.《三國群英傳 M》手遊於東南亞發行 3.《天使之戀 Online》回歸原廠宇峻奧汀直營 4.《sin 七大罪~魔王崇拜~》手遊於日本發行 5.《永恆星語：燐光起源》手遊於台、港、澳發行
2022 年	1.《英雄傳說：曉之軌跡 M》於韓國上市 2.《神州 Online》推出二十週年 紀念 NFT 3.《蔓不生長 Antivine》代理發行 4.《三國群英傳 8》STEAM 日文版上市 5.《聖石傳說 EX》霹靂電影改編遊戲於 STEAM 發行

## 產品營業狀況、據點、公協會

宇峻奧汀體認到網路遊戲的日益發展，遊戲產業將揹負更多的社會責任與影響力。故與國內本土遊戲業者共同成立社團法人台灣遊戲產業振興會，不僅替遊戲產業發聲，更以遊戲產業的立場主動與主管機關及社會溝通，致力於協商各項政府或相關組織與本產業有關的政策、消費者保護法等落實方法，以及相關問題處理，期能共創和協融洽的友善遊戲環境。

外部組織名稱	類別
台北市電腦商業同業公會	資訊產業發展組織
新北市電腦商業同業公會	資訊產業發展組織
社團法人台灣遊戲產業振興會	遊戲產業發展組織

# 1. 永續發展

## 1.1 永續發展策略與承諾

宇峻奧汀重視企業的永續發展，針對公司特質並在能力所及的範圍內制定具體可實踐的永續發展策略。

其中包含了重視節能減排、優化遊戲開發流程、使用能源效率高的設備，和提倡綠色運營資源管理、社會參與，與玩家和社區建立良好的互動和參與機制，促進社會共融和社會貢獻。、多元文化、用戶安全等方面。

### 1.1.1 環境(Envionrment)、社會(Social)、治理(Governance) 策略藍圖與重點

#### 永續願景－企業永續

以永續發展目標(SDGs) 為藍圖，將環境、社會及公司治理(ESG) 理念融入企業文化與營運策略，整合內外部資源，努力為所有利害關係人提供適當回報為己任，不斷進步、創新，成為引領社會和環境變革的力量，積極為後代推動更好的未來。

#### 永續承諾

正視氣候及社會變遷帶來的風險、機會與挑戰，將永續各指標作為公司發展及客戶溝通的標準，積極投入對社會及環境產生正面影響公益或服務，並適時公開揭露相關資訊，以表明我們的永續承諾。

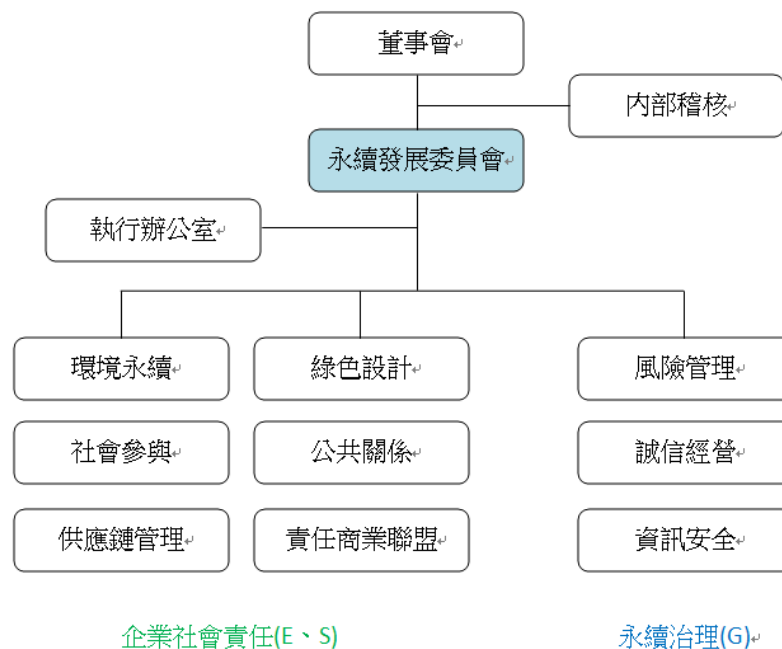
#### 核心價值

公司企業文化之核心價值在於以感動、創新、樂趣、互動與國際化為公司理念，致力研發好遊戲創



造玩家感動，同時深厚研發實力與跨平台技術，以打造無界限的遊戲體驗，並以豐富的遊戲類型及品牌的多樣衍生，開發多元化的娛樂選擇，提供交流平台分享歡樂時刻，以台灣為根本拓展國際市場將遊戲推廣合作發行全球化，據此未來公司仍將專注遊戲本業發展，在深耕產業業務發展及創造利潤的同時，亦相當重視公司治理、客戶權益、員工照護、環境永續及社會公益等領域的正向發展。

## 1.2 組織架構與規劃



## 1.3 永續發展委員會

為推動本公司永續發展，達成企業永續經營理念，爰依本公司「永續發展實務守則」及「公司治理實務守則」，設置永續發展委員會，並訂定本委員會組織規程，以資遵循。

本委員會秉於董事會之授權，應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權：

- 一、 制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
- 二、 擬定永續發展目標、檢討永續發展推動計畫及定期評估實施績效。
- 三、 監督溫室氣體盤查及查證規劃。
- 四、 審議永續報告書及公開揭露相關資訊。
- 五、 定期(至少一年一次)向董事會報告執行情形。
- 六、 其他經董事會決議指示本委員會應辦理之事項。

本委員會設置委員至少五人，由董事長擔任主任委員，並指派相關人員擔任委員，負責推動環境、社會及治理（Environmental, Social and Governance, ESG）之發展，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

本委員會由主任委員指定專人擔任執行秘書，綜理會務。本委員會得視需要成立相關工作小組，由主任委員指派工作小組負責人推動相關事宜。

## 1.4 利害關係人與重大議題

宇峻奧汀股份有限公司持續為追求企業永續經營發展，重視所有利害關係者的想法與意見，期許對所有相關利害關係人提供透明、有效溝通管道，維持良好的互動。

公司應尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式及利害關係人之參與，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。

### 關注議題及溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
股東與投資人	公司治理 股利政策 / 資訊透明度 公司之產業競爭力 經營績效及未來成長潛力 高階經理人異動 誠信經營/ 企業永續	公開資訊觀測站 公司網站投資人專區 年度股東大會(定期) 法人說明會(定期) 電話或 E- mail 詢問發言人(不定期) 股務聯絡窗口及信箱(不定期)
員工	薪資福利 工作環境 人才培育及職涯發展 經營績效 職業安全與健康 企業永續	勞資會議(定期) 職工福利委員會會議(定期) 員工大會(不定時召開) 內、外部教育訓練 總經理信箱 員工申訴信箱
客戶	顧客服務 企業永續	客服專線 (即時) / 客服中心 公司官網 / 現場服務人員及主管



利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率
供應商	供應鏈管理 / 企業永續 ISO 管理/ 訂單管理	供應商評鑑(定期) 電話、EMAIL、會議溝通(不定期)
社區	公司治理 文化創新/傳承 社會公益 企業永續	不定期參與社區活動。 社區關懷(不定期) 公益投入(不定期) 產學合作實習專案(不定期)
政府機關	公司治理 / 企業永續 企業社會責任	公開資訊觀測站申報資訊(依規定期限內) 參與研討會及持續進修

## (一)溝通管道

### 1.投資人/股東

宇峻奧汀重視投資人與股東之意見，設有發言人制度及投資人關係聯絡窗口，並定期舉辦法人說明會及股東會，加強資訊揭露的即時性與透明度，保障投資人和股東的權益。

詳情請見本網站「投資人訊息」專區。

### 2.員工

員工是宇峻奧汀最重要也最重視的資產，為此公司致力打造一個尊重人權、免於歧視與騷擾、安全健康以及友善的工作環境。相信對企業有向心力的員工，是企業競爭力的基礎，而妥善照顧員工，更是企業主的責任。為了確實瞭解員工需要，建立多元雙向溝通管道，以傾聽員工的心聲。

員工溝通管道	
書面投遞	員工可以將意見以書面方式郵寄或電子郵件傳送至人力資源單位
內部信箱	員工透過員工申訴或溝通信箱 <a href="mailto:HRA@uj.com.tw">HRA@uj.com.tw</a> 發表意見

### 3.客戶

玩家：對於特定遊戲之問題，請就各遊戲官網查詢。

### 4.供應商

宇峻奧汀秉持誠信經營原則與供應商進行一切商業行為，雙方均不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背義務之行為，亦不得透過操縱、藏匿或濫用其基於職務所獲悉之資訊，對重要事項做不實陳述或其他不公平之交易，以維護雙方合法的權益。

### 5.社區

自發性參與各項在地關懷活動，落實企業對社會的回饋。

產學合作實習專案(不定期) 聯絡窗口：人資部(Email：HRA@uj.com.tw)

### 6.檢舉信箱

宇峻奧汀於公司網站建立並公告獨立檢舉信箱與檢舉制度，供任何人發現有犯罪、舞弊或違反法令之虞時，均得提出檢舉。

檢舉信箱：accusation@uj.com.tw

## 7.定期報告董事會

每年定期將與各利害關係人溝通情形報告至董事會。

詳見 1.6 利害關係人溝通情形:2022 年董事會報告執行情形。

## 1.5 重大議題與行動

公司經由高階主管會議審核收集各利害關係人所關切之議題，逐一選出並鑑別重大考量面之議題，並依利害關係人的影響程度排序各議題之座落點後，再確認該議題之影響與重要性進行內容之揭露。我們也將持續對重大議題設定管理方針，作為長期永續發展的基石。

重大議題	意義	範圍						我們的目標	行動	對應章節	GRI
		投資人 / 股東	員工	客戶 / 消費者	政府機關	供應商	社區				
資訊安全與隱私權保障	非常高度重視個人資料及資訊安性，訂有「資訊安全管理規範」、「媒體資料銷毀規範」、「個人資料保護政策暨管理辦法」嚴密機制來降低資安風險。	★	★	★		★		健全公司資訊安全管理制度，並持續管理資訊安全系統運作之有效性。 持續強化改善整體資訊安全管理制度能力。	積極參與國內外資安研討與課程。 建立資安專責單位，並已建立相關資安相關制度並落實執行，以降低資安風險。	公司治理、誠信經營與風險管理。	GRI418 顧客隱私
公司治理	落實企業經營者的責任，並保障股東的合法權益及兼顧其他利害關係人的利益 強化董事會職能 提升經營團領導管理 資訊透明度確保股東權益	★	★	★	★	★	★	持續改善公司治理評鑑未得分項目，提升評鑑結果。 落實公司治理符合公司治理趨勢及相關法規。	設置審計委員會，強化董事會職能。 擬定董事會績效評估辦法，執行董事會及功能性委員會績效內部評估。	公司治理、誠信經營與風險管理。	GRI102 一般揭露(治理)

重大議題	意義	範圍						我們的目標	行動	對應章節	GRI
		投資人/股東	員工	客戶/消費者	政府機關	供應商	社區				
法令遵循	積極依循相關法令訂定內部規章，同時定期或不定期辦理教育訓練課程深化員工於法令遵循面的相關意識，以保障各利害關係人之權益。	★	★	★	★	★	★	遵循相關法令及個人資料保護法等保障消費者權益。無重大違規事項發生。	訂定編關法令規章制度。定期或不定期訓練或宣導。	公司治理、誠信經營與風險管理。	GRI419 社會經濟法規遵循 GRI307 有關環境保護法規與遵循
誠信經營	公司秉持誠信經營，持續開發具創意產品，厚植遊戲研發能力，以企業永續經營。	★	★	★	★	★	★	永續經營、共享共榮。持續落實公司核心價值。「誠信」、「創新」、「團隊合作」	訂定「道德行為準則」、「員工獎懲辦法」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」規範董事、經理人、一般員工之道德標準。落實教育訓練及宣導	公司治理、誠信經營與風險管理。	GRI103 管理方針
風險控管	確實落實風險管理，以降低營運風險							落實公司治理降低營運風險。落實風險管理、樹立風險文化。	年度目標展開方向會議。訂定營運計劃。	誠信經營與風險管理。	GRI102 一般揭露(策略) GRI207 稅務 GRI419 社會經濟法規遵循
產品與服務	面對多變的市場，持續創新讓我們帶給玩家新鮮多元的娛樂。	★	★	★				每年投入研發費用，不斷精進技術，持續優化產品與服務，追求卓越不間斷。	持續招攬菁英人才。內部推動 ISO 精神運作。智慧財產權相關申請與管理。	創新治理 產品與產業責任	GRI103 管理方針

## 1.6 利害關係人溝通情形

利害關係人	關注議題	溝通管道與頻率	2022 年利害關係人溝通情形
股東與投資人	公司治理 股利政策/資訊透明度 公司之產業競爭力 經營績效及未來成長潛力 高階經理人異動 誠信經營 / 企業永續	公開資訊觀測站 公司網站投資人專區 年度股東大會(定期) 法人說明會(定期) 電話或 E- mail 詢問發言人(不定期) 股務聯絡窗口及信箱(不定期)	財務、業務相關資訊以公告或 新聞稿形式不定期發佈外，每年亦將法人說明會影音檔及簡報檔備置於公司官方網站揭露舉辦 1 次國內法人說明會。
員工	薪資福利 工作環境 員工福利 人才培育及職涯發展 職業安全與健康 經營績效/企業永續	勞資會議(定期) 職工福利委員會會議(定期) 員工勞資大會(定期召開) 內、外部教育訓練 總經理信箱 員工申訴信箱	內部公告員工福利相關訊息近 20 則以上。 舉行勞資會議共計 4 次。 內部教育訓練共計 52 人次。 內外部教育訓練共計投入 191,839 元金額。 職工福利委員會會議 10 次。
客戶	顧客服務 企業永續	客服專線 (即時) 客服中心 公司官網 現場服務人員及主管	2022 簽署誠信經營協議累計 81 家。 2023.03.23 管理處已報告過「企業誠信經營執行狀況報告」。 無申訴與檢舉案例
供應商	供應鏈管理 ISO 管理 /訂單管理 企業永續	供應商評鑑(定期) 電話、EMAIL、會議溝通(不定期)	2022 簽署誠信經營協議與客戶累計 81 家。 2023.03.23 管理處已報告過「企業誠信經營執行狀況報告」。無申訴與檢舉案例
社區	公司治理 文化創新/傳承 社會公益 企業永續	不定期參與社區活動。 社區關懷(不定期) 公益投入(不定期) 產學合作實習專案(不定期)	員工參與捐血公益活動 2 次。 家扶、伊甸、門諾捐贈、第一社福捐款 淨灘與二手市集各 1 次 2023.03.23 總經理室已報告過「永續發展執行狀況報告」。
政府機關	公司治理 企業社會責任 企業永續	公開資訊觀測站申報資訊(依規定期限內) 參與研討會及持續進修	獲證交所第九屆公司治理評鑑排名級距為 36%至 50%。 不定期參與櫃買中心或證期局舉行之宣導會。

## 2. 公司治理

### 2.1 價值與治理

本公司設置有公司治理主管，專責負責各項公司治理事宜，辦理下列年度重大事項，每年並前往進修。

- 1.依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
- 2.製作董事會及股東會議事錄。
- 3.提供董事會成員公司治理相關法令規章，並定期更新。
- 4.安排董事會成員進修課程。
- 5.提供董事執行業務所需之資料。
- 6.協助董事遵循法令。
- 7.評估購買集團董監事責任保險。
- 8.安排獨立董事與會計師或內部稽核主管之溝通會議。

表:110 年度治理主管受訓課程時數與內容

職稱	上課期間	課程名稱	進修時數
公司治理主管	110/06/18	企業資訊戰-營業秘密之攻防實務分析	3
	110/07/29	新版公司治理暨董事會績效評實務解析	3
	110/08/27	商業事件審理法	3
	111/04/12	公司治理與企業財務資訊透明度	3
	111/04/13	數位證據與數位鑑識之發展趨勢與國際標準	3
	111/04/15	雲端世代之科技風險發展趨勢	3
	112/03/15	AI 大數據的挑戰與機會	3
	112/04/25	營權爭議之攻守策略及公司負責人(獨董) 之法律責任風險	3

## 2.2 治理組織與架構

### 2.2.1 董事會

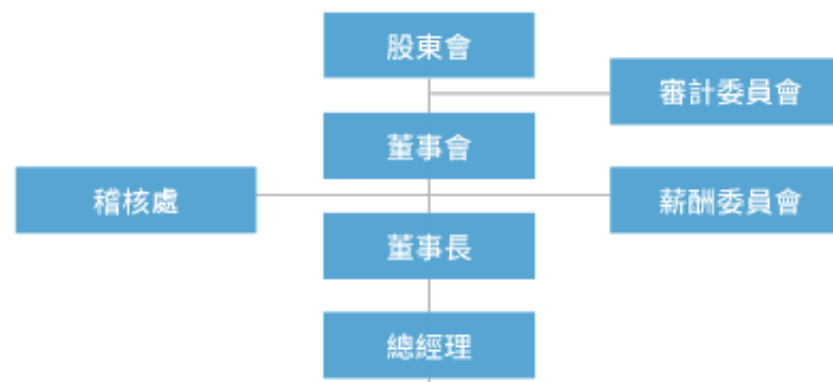
#### 董事會多元化情形:

依本公司「公司治理守則」第 20 條，董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

為強化董事會職能達到公司治理理想目標，而公司董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。





## 2.2.2 功能性委員會

### ➤ 審計委員會

審計委員會之年度工作重點及運作情形：

一、審計委員會之職權事項：

1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度
2. 內部控制制度有效性之考核
3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序
4. 涉及董事自身利害關係之事項
5. 重大之資產或衍生性商品交易
6. 重大之資金貸與、背書或提供保證
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
8. 簽證會計師之委任、解任或報酬
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免
10. 年度財務報告及半年度財務報告

11. 營業報告書及盈餘分配或虧損撥補議案

12. 其他公司或主管機關規定之重大事項

二、本公司之審計委員會委員計 3 人。年度工作重點：本年度審計委員會工作重點包括審閱財務報告、考核內部控制制度之有效性、公司治理相關事項、內控制度修訂、風險管理事項等。

最近年度審計委員會開會 6 次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)(註)	備註
獨立董事	賴如鎧	6	0	100%	
獨立董事	蘇怡仁	2	0	100%	111.6.29 解任
獨立董事	陳緯達	6	0	100%	
獨立董事	李宜光	4	0	100%	

#### ➤ 薪酬委員會

本公司於民國 100 年 11 月 25 日依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項規定，由董事會通過設立薪資報酬委員會。

本公司薪資報酬委員會由三名獨立董事組成，旨在落實公司治理，並健全本公司董事及經理人薪資報酬制度。

本委員會之職權包括：

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。

定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

董事會交議之其他事項。

薪資報酬委員會每年至少召開二次，於其職權範圍內，得經決議委任律師、會計師或其他專家，為必要之查核或提供諮詢。

最近年度薪酬委員會開會 6 次，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出席次數	實際出席率(%) (B/A)(註)	備註
獨立董事	蘇怡仁	1	0	100%	自 111 年 6/29 解任
獨立董事	陳緯達	4	0	100%	自 111 年 6/29 連任
獨立董事	賴如鎧	4	0	100%	自 111 年 6/29 連任
獨立董事	李宜光	3	0	100%	自 111 年 6/29 新任

## 2.2.3組成及運作

本公司董事會 7 名董事成員(含 3 名獨立董事)，整體具備營業判斷、分析財務會計、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗 和專業能力。本公司董事平均任期為 6 年以上，其中 2 名獨立董事任期年資在 6 年以下。董事成員皆為本國籍為 7 名，組成結構占比分別為 3 名獨立董事 42.86%；1 名具員工身份之董事 14.29%。董事成員年齡分布區間計有 6 名董事位於 51~60 歲及 1 名董事位於 61~70 歲。目前雖未有女性董事，但未來會邀請女性董事加入董事會，另考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以適時擬訂適當之多元化方針。

### 董事會獨立性情形

本公司獨立董事三名，其中 2 位獨立董事任期分別為 3 年、6 年，1 位獨立董事其連續任期 9 年,因具有產業專業及公司營運管理經驗，對本公司有明顯助益，故仍繼續選任擔任獨立董事，獨立董事佔全體董事成員比例為 42.86%。獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範；全體董事皆符合證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，董事間不具有配偶及二親等以內親屬關係之情形。

(註)考量獨立董事賴如鎧具產業專業及公司營運管理經驗，對本公司有明顯助益，雖已連任本公司三屆獨立董事，公司仍須借重其專業之處，給予董事會監督及提供專業意見。

本公司現任董事會成員組成多元化政策及落實情形，如右表(一)：

多元化 核心項 目  董事姓名	基本組成						產業經驗					專業能力					
	國籍	性別	具有員工身分	年齡			獨立董事年職		營運判斷能力	分析財務及會計	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	資訊科技	財務	法律
				40歲~50歲	51歲~60歲	61歲~70歲	3年以下	3年以上									
劉信	中華民國	男	✓	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
居則文	中華民國	男	○	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
張啓新	中華民國	男	○	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
李玉山	中華民國	男	○	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
賴如鎧	中華民國	男	○	○	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
陳緯達	中華民國	男	○	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
李宜光	中華民國	男	○	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
蘇怡仁	中華民國	男	○	✓	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

本公司現任董事會成員組學經歷及獨立性情形，如下表

姓名	專業資格與經驗(註 1)	獨立性情形(註 2)	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
劉信 (董事)	學歷: 國立台灣藝術專科學校 美術工藝科學士 具有五年以上公司業務所需經驗,擔任本公司董事長暨總經理,及未有公司法第 30 情事之一。	未有公司法第 30 條各款情事	無
居則文 (董事)	學歷: 文化大學海洋地質系學士 具有五年以上公司業務所需經驗,曾任職本公司總經理,及未有公司法第 30 情事之一。	未有公司法第 30 條各款情事	無
李玉山 (董事)	學歷:台灣科技大學電子工程系學士 具有五年以上公司業務所需經驗,曾任職本公司副總經理,及未有公司法第 30 情事之一。	未有公司法第 30 條各款情事	無
張啓新 (董事)	學歷:元智大學資訊系學士 具有五年以上公司業務所需經驗,曾任職本公司副總經理,及未有公司法第 30 情事之一。	未有公司法第 30 條各款情事	無
賴如鎧 (獨立董事)	為本公司審計委員會召集人,薪酬委員 學歷:台灣工業技術學院電子工程系學士 現職富爾特科技(股)公司董事及酷點校園(股)監察人 曾任哈雷企業有限公司業務經理富爾特科技(股)公司董事長台科大創新(股)公司董事 具備經濟、財務、風險管理經驗在就任期間對於公司治理與營運發展多所建言。且未有公司法第 30 條各款情事	本人、配偶、二親等以內親屬無擔任本公司或關係企業之董事、監察人或受僱人之情形。本人及配偶未持有本公司股份，亦未利用他人名義持有。未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。最近 2 年無提供本公司或其關係企業商務、法務、財務、會計等服務之情形。未兼任其他公開發行公司獨立董事。符合獨立董事之獨立性要求。	無
陳緯達 (獨立董事)	為本公司審計委員會委員、薪酬委員 學歷: 澳門科技大學工商管理碩士 現任龍忻船務代理(股)公司董事長、慶生電子(股)公司獨立董事、海豐運通、帝諾斯國際、欣龍通商報關等(股)公司董事及萬洋運通、建中船務代理、高瓊等(股)公司監察人、龍鑫船務代理(股)公司董事長	本人、配偶、二親等以內親屬無擔任本公司或關係企業之董事、監察人或受僱人之情形。本人未持有本公司股份、未成年子女及配偶未持有本公司股份，亦未利用他人名義持有。未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。最近 2 年無提供本公司或其關係企業商務、法	1

姓名	專業資格與經驗(註 1)	獨立性情形(註 2)	兼任其他公開發行公司獨立董事家數
	曾任萬盛綜合證券(股)公司承銷部課長、海豐運通(股)公司財務經理，具有會計財務專長與財務實務經驗在就任期間對於公司治理與營運發展多所建言。未有公司法第 30 條各款情事	務、財務、會計等服務之情形。未兼任其他公開發行公司獨立董事。符合獨立董事之獨立性要求。	
李宜光 (獨立董事)	為本公司審計委員會委員、薪酬委員 學歷: 中國政法大學法學博士 現職謙信法律事務所-律師 曾任承隆能源科技(股)公司獨立董事 中華民國律師公會全國聯合會第十一屆常務理事 中華民國台灣法曹協會第七屆理事 社團法人中華人權協會第十八屆理事 中華民國仲裁協會顧問 臺北市政府都市發展局法律顧問 法鼓山法律顧問	本人、配偶、二親等以內親屬無擔任本公司或關係企業之董事、監察人或受僱人之情形。本人未持有本公司股份、未成年子女及配偶未持有本公司股份，亦未利用他人名義持有。未擔任與本公司有特定關係公司之董事、監察人或受僱人。最近 2 年無提供本公司或其關係企業商務、財務、會計等服務之情形。未兼任其他公開發行公司獨立董事。符合獨立董事之獨立性要求。	無

## 2.2.4 績效評估

本公司董事會依據「董事會績效評估辦法」，建立董事會績效評估制度，提昇董事會運作之功能。董事會績效評估至少每年執行一次，於次一年度第一季辦理董事自評並將評估結果送交董事會報告檢討、改進；衡量項目包含對營運之參與程度、職責認知、專業及持續進修、內控等構面，以問卷方式進行；除整體董事會及個別董事外，亦涵蓋各功能性委員會。

民國 111 年度董事會及各功能性委員會績效評估，於 112 年第一季辦理並提報 112 年 3 月 23 日董事會。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年一次	111 年 1 月 1 日至 111 年 12 月 31 日	1.董事會	1.董事會內部自評	(1) 董事會績效評估：包括對公司營運之參與程度、提升會議決策品質、組成與結構、選任及持續進修、內部控制等。
		2.個別董事成員	2.董事成員自評	(2) 個別董事成員績效評估：包括公司目標與任務之掌握、職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等。
		3.功能性委員會	3.同儕評估	(3) 功能性委員會績效評估：包括對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制等。

當年度及最近年度加強董事會職能之目標（例如設立審計委員會、提昇資訊透明度等）與執行情形評估：

- 1.本公司設立 3 席獨立董事，於 111/06/29 改選由具豐富管理資歷背景人士及學者擔任，獨立董事可協助全體股東對本公司進行外部監督，亦可提供本公司管理階層專業建議。並於 108/6/27 設立審計委員會。
- 2.另本公司於民國 100 年 11 月 25 日依據證券交易法第 14 條之 6 第 1 項規定，由董事會通過設立薪資報酬委員會，105 年度改選至今已開會 22 次，委員出席率 100%。本委員會職權為訂定並定期檢討公司董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬政策、制度、標準與結構，並依據兩大指標八項要點來評估績效標準

#### 一.遵守相關法令及規定

- 1.董事利益迴避之遵守
- 2.達成董事每年應進修時數
- 3.董事會出席率
- 4.股東會出席率

#### 二. 對公司營運參與程度

- 1.審核公司會計制度、財務狀況與財務報告、稽核報告及其追蹤情形
- 2.與公司簽證會計師進行溝通及交流
- 3.評估監督公司存在或潛在之各種風險



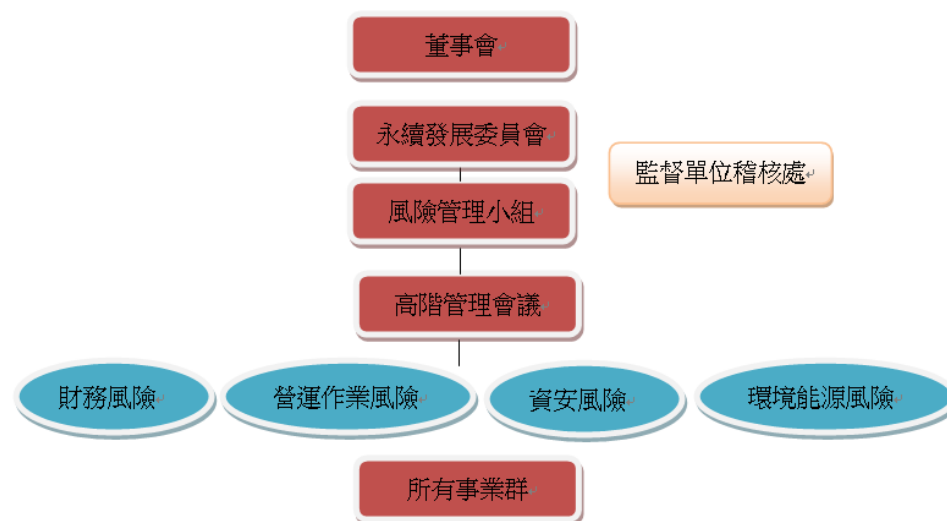
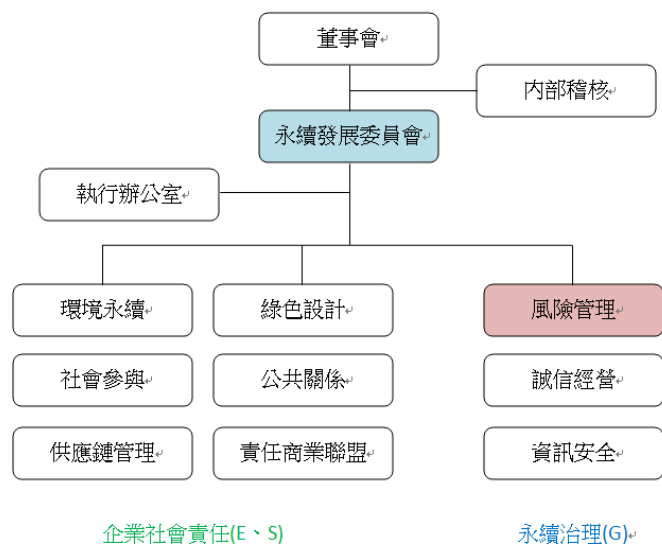
#### 4.與公司管理階層溝通互動情況

而本公司董事酬金依公司章程第 18 條之規定，公司年度如有獲利，應提撥董事酬勞不高於百分之三做為當年度董事之酬勞，故訂定酬金之程序，以本公司之「董事及經理人績效評估辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

## 2.3 風險管理

### 2.3.1 風險管理組織

本公司設置永續發展委員會隸屬於董事會，進行風險管理相關運作機制之監督，永續發展委員會應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。



組織係以董事會為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解本公司營運所面臨之風險，確保風險管理之有效性。由總經理擔任召集人，統籌指揮風險管理計畫之推動及運作，並由其下各部門管理人員及員工共同參與推動執行。本公司設置風險管理小組隸屬永續發展委員會，該小組負責規劃、執行與監督風險管理相關事務。以任務編組方式組成。

組織	職責
董事會及稽核處 最高決策及監督	董事會：核定風險管理政策與架構。 監督風險管理機制之有效運作。 稽核處：執行監督查核。
風險管理委員會 第三管理機制	審查風險管理政策與架構、風險胃納或容忍度。 審查重大風險議題之管理。 適時向董事會報告風險管理運作情形。
高階管理會議 第二管理機制	擬訂風險管理政策與架構、訂定風險容忍度及目標。 執行董事會決策、統籌資源有效配置、監督管理公司整體風險。 建立風險管理文化。
所有事業群 第一管理機制	負責所屬單位日常風險之辨識評估、管理與報告，並採取必要之因應 對策。 監控各項風險狀況，確保控制程序有效執行，即時傳遞呈報風險資訊，以符合相關法規及公司政策。 負責相關規範之推動與宣導。

### 2.3.2 風險管理政策

風險管理政策及相關準則經董事會核定，為本公司風險管理之遵循依歸，明確規範風險管理之職責與運作機制。相關人員依循政策及準則之規範，將風險控管落實於各單位相關業務之中。

本公司主要風險來源可歸納為市場風險、財務風險、作業風險、資安風險、法律風險、ESG(含氣候)風險等類別，風險管理小組針對各類風險訂定管理準則及規範相關遵循辦法。

各子公司管理部門分別依其法令規定或業務屬性，根據本公司訂定之風險管理政策，制定各項風險管理準則。

### 2.3.3 風險管理機制與運作情形

#### 一、定期召開風險管理會

風險管理單位主管參與，監控風險暴露程度，確保風險管理制度之正常運作。

#### 二、風險管理系統整合

為配合法令遵循，並整合及監控各子公司暴險狀況，本公司與各子公司已建置風險資訊溝通系統，定期回報營運狀況。

#### 三、定期提供風險管理報告

定期呈報風險管理報告予董事會，以充份揭露各種風險暴露狀況及遵循情形。若遇重大風險事件，風險管理單位彙整相關資訊向上呈報，以強化風險管理機制之落實。

## 2.4 人權管理

### 2.4.1 人權政策

公司承諾遵守國家勞動相關法規、責任商業聯盟行為準則，以及其他適用的行業標準和國際公約，制定適用於本公司及各關係企業之人權政策，並持續改善全體員工之工作環境條件與員工福利。

### 2.4.2 人才永續宣言

作為一家遊戲公司，我們深信人才的永續發展是我們成功的關鍵所在。因此，我們制定了以下的人才永續宣言：

- (1)誠信正直：我們要求每位同仁保持高度的道德操守，並且承諾嚴格遵守法律和道德規範，確保我們的業務正常運作和社會大眾對我們的信任。
- (2)專業與學習發展：我們要求每位同仁保持高度的專業標準，我們鼓勵和支持每個成員的持續學習和成長。遊戲產業不斷變化，只有不斷學習新知識、技能和趨勢，我們才能與時俱進，保持領先優勢，讓公司能持續成長，也同使每位同仁有更多的發展機會。
- (3)創新與支援：我們相信創造力和創新是推動遊戲行業前進的力量。我們鼓勵每位同仁提出新的想法和解決方案，並提供支持和資源，使他們能夠實現自己的創意，創造出卓越的遊戲體驗。
- (4)團隊精神：我們相信團隊精神是實現卓越成果的關鍵。我們鼓勵同仁之間的合作、交流和共享，以促進團隊的凝聚力和效能。我們相信團隊的力量可以超越個人的極限，創造出更出色的遊戲作品。
- (5)尊重與包容：我們承諾尊重每一位同仁的獨特性和多樣性，不論國籍、性別、文化、種族、宗教、語言等的不同，我們均一視

同仁。因為我們相信，只有在一個充滿包容和尊重的環境中，每個人才能充分展現自己的潛力，為遊戲產業的發展做出重要貢獻。

(6)平衡與福祉：我們重視每位成員的平衡與福祉。我們努力營造一個支持工作和生活平衡的環境，並提供必要的支持和資源，以確保每個人在工作中能夠保持健康、快樂和充滿活力。

### 2.4.3 人權關注事項與做法

提供安全與健康的工作環境 本公司除依法令規範提供安全與健康之工作環境外，定期辦理安全衛生、定期員工健康檢查、消防等相關教育訓練，採取必要之預防措施以防止職業災害發生，進而降低工作環境之危險因素。

#### 人權保障訓練作法

- 新人訓練-到職時即要求進行相關法遵宣導，公司訂有「性騷擾及跟蹤騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「職場不法侵害預防管理辦法」內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇及健康與安全工作環境。
- 預防職場暴力-透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助並合理避免職場不法侵害之發生，並揭露申訴專線，以打造友善之工作環境。
- 職業安全系列訓練-年度教育內容包含：安全衛生教育訓練、消防安全訓練、緊急應變、急救人員訓練等。

#### 申訴制度

- 公司設有暢通之申訴管道，同仁可透過公司之申訴管道向管理處或稽核處提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵箱。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓

名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。

## 2.5 法規遵循與誠信

公司基於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之公司政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。同時為建立誠信經營之企業文化及公司之健全發展，提供其建立良好商業運作之參考架構，特建立完整之誠信經營小組組織架構，並訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」以為遵循。

為推動相關務業之進行，管理處人資行政部擔任企業誠信經營單位，每年定期(每年至少一次)向董事會報告其執行情形。



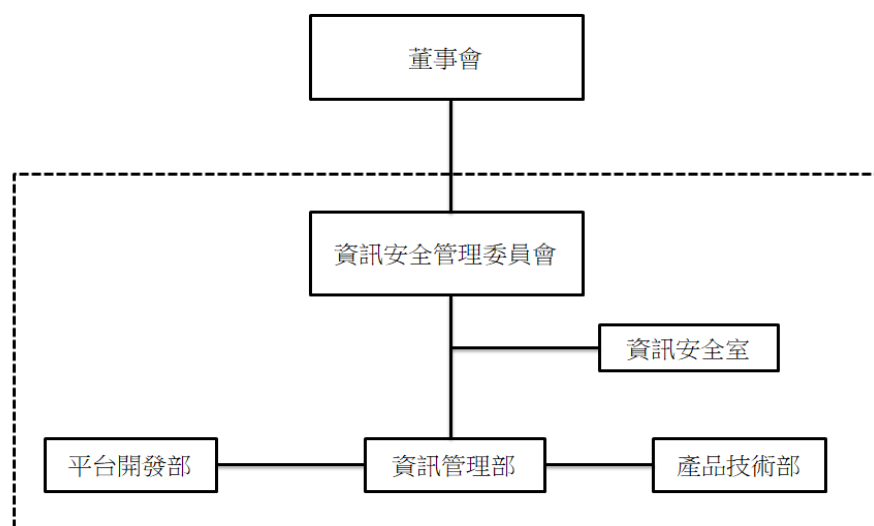


## 2.6 資訊安全與隱私權管理

### 2.6.1 資通安全風險管理架構

公司在民國一一二年成立「資訊安全委員會」負責執行資訊作業安全管理規劃，建置與維護資訊安全管理體系，統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核。資訊安全委員會由總經理擔任主席，並由資訊處處長擔任督導暨資訊安全長，公司內各單位（包含資訊管理部、產品技術部、平台開發部等）主管均為委員會成員；另依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第9條之1規定，設置「資安室」，專責公司資訊安全及實體安全規劃與相關的稽核事項，亦主導此委員會運行。

資訊安全委員會每年定期透過會議，審核資安風險及對應的防護措施與方策，確保資訊安全管理體系持續運作的適用性、適切性及有效性。



## 2.6.2 資通安全政策

宇峻奧汀科技股份有限公司的資訊安全政策涵蓋本公司所有軟體以及硬體，是以「一、建立符合法規需求之資訊安全管理規範；二、透過全員教育與宣導，達成資訊安全人人有責的共識；三、保護公司所有資訊的機密性、完整性與可用性；四、提供安全的開發與作業環境，確保公司之永續營運」為指導準則。並以監測預警、入侵防禦、資料保護三大資安防護為主軸，建立資安監控中心(SOC)、企業威脅防護系統、網路及端點偵測與應變系統，以提升公司外部攻擊的防禦和內部機敏資料保護的能力。

並藉由全體同仁共同努力來達成下列目標，「一、保護本公司業務活動資訊，避免未經授權的存取或修改，確保其正確完整。二、執行資訊安全風險評估機制，提升資訊安全管理之有效性與即時性。三、重要的資訊安全設施應視需要評估建立備援架構，以確保系統可用性。四、實施資訊安全內部稽核制度，確保資訊安全管理之落實執行。五、公司應對資訊安全管理系統定期檢視並持續改善。」

## 2.6.3 具體管理方案

為達資安政策與目標，建立全面性的資安防護，推行的管理事項及具體管理方案如下：

- 提升資安防禦能力與風險控制：與第三方資安大廠合作，透過豐富資訊安全維運經驗人員，進行資訊安全實況監控及分析。藉由這些專職的資安人員全年無休(7\*24)的監控服務，可於遭受資訊安全威脅時，適時的發出警報並協助資訊人員進行適當的風險處置。
- 精進資安管理程序：明定相關人員在資訊安全作業應扮演之角色，以作為各單位權責、權限分工之依據。定期演練災難還原計劃，以驗證資料備份之正確性及確保異地備援機制的可用性。

- 增進網路、端點及應用安全：提供精準 AI 分析網路風險，為每個端點作獨立行為分析，持續學習，以數學演算法找出異常狀態，可快速回應惡意攻擊，以確保公司於發生網路攻擊時，能將潛在損失降至最小的範圍。
- 教育訓練：每年至少一次加強宣導資訊安全政策及各項作業規定，並實施相關新進人員教育訓練課程，有效提昇同仁資訊安全意識。
- 遠端工作管制：實施零信任架構要求，試圖連接至組織系統的人員及個體均須先經驗證，方可取得存取權。多重要素驗證 (MFA) 為登入流程增加一層保護。存取帳戶或應用程式時，使用者提供額外的身分識別驗證，例如透過手機接收的簡訊或驗證碼。

#### 2.6.4 投入資通安全管理之資源

資訊安全已為公司營運重要議題，對應資安管理事項及投入之資源方案如下：

- 專責人力：指派人員兼任資安長，設置資安專責單位「資訊安全室」（包含資安專責主管1名及至少2名資安專責人員共4名），負責公司資訊安全相關政策、資安風險評估、研擬資訊安全工具導入，以維護及持續強化資訊安全。
- 教育訓練：資安專責人員每年至少完成8小時以上的資安專業訓練課程；所有新進員工到職後於新人教育訓練課程中完成資訊安全教育訓練課程；每年定期辦理全體員工(本年度約480人次)資訊安全宣導；每年度至少執行1次以上社交工程演練-模擬攻擊，以提升全體同仁資安意識。
- 資安公告：適時的依照現時資安新聞與資安風險事件進行公告，以傳達資安防護重要規定與注意事項。
- 資安工具與服務：

- (1) 建立資安監控中心(SOC)-編例預算100萬元
- (2) 導入企業威脅網域過濾與防護-編例預算150萬元
- (3) 導入零信任網路存取多重身份驗證(MFA)機制-預算100萬元
- (4) 佈署NDR 網路偵測與防禦系統-編例預算300萬
- (5) 佈署MDR 端點威脅分析及自動防護服務-編例預算100萬元

資安會議：每年每季定期召開資安監控管理服務季報會議共4次。

## 2.7 智權管理

本公司每年依據所擬定之公司營運目標與研發資源發展來規劃智慧財產策略，並依照不同產品的特性及遊戲類型調整申請智慧財產權的類型，進而達到全球化智慧財產布局之目標。

對於公司所擁有的重要產品或者重要 IP，初期先以在地從不同的智慧財產權類型的角度出發(例如專利、商標、著作、版權等)，以獲取法律上及時快速之完整保護，其後再依產品策略逐步向世界各地如中國、日本、歐美、東南亞地區等地發展。爰此，為能確保公司的產品均能獲得智慧財產權保護，法務部門會依據研營中心的需求，申請對應的智慧財產權。

### 2.7.1 智慧財產權管理政策

為建置一完整良善之智慧財產權保護環境，健全本公司智慧財產權之取得、保護、維護及運用等管理政策，於 2006 年制定「取得或處分無形資產處理準則」，規範本公司及子公司在有關無形資產取得及處分的處理原則，包含專利權、商標權、著作權、營業秘密等智慧財產，並分別規定從第三者處取得無形資產或將公司無形資產處分予第三者應遵循之程序和處理方式。

公司致力於機密資料之保護已行之有年，於 2010 年制定「資訊安全管理規範」，強化管理機密資料，更加強全體員工宣導營業秘密保護觀念。除了敦促全體員工按照規定履行保密義務，若其所屬人員違反保密政策或相關規定者，本公司亦會視個案情況予以懲處，並要求該人員承擔法律責任。此外，對於全體人員的教育訓練之餘，資訊部門亦強化了資訊安全相關的防範措施，設有公司內設備、網路連線之監控管理系統，且禁止外接裝置之使用，並得實時產出報表檢視。

#### (一) 研發成果保護措施：

本公司鼓勵創新，為了持續激勵員工提出創新遊戲內容，公司不定期的修訂獎勵辦法獎勵制度，以增加或提高獎勵金額。透過獎勵制度、品保測試機制、宣導教育及人才培訓等執行層面的落實，保護公司研發成果及技術領先地位。

## (二) 智權取得/處分：

本公司於 2006 年制定「取得或處分無形資產處理準則」，規範本公司及子公司在有關無形資產取得及處分的處理原則，包含專利權、商標權、著作權、營業秘密等智慧財產，並分別規定從第三者處取得無形資產或將公司無形資產處分予第三者應遵循之程序和處理方式。

## (三) 營業秘密保護：

本公司致力於機密資料之保護已行之有年，於 2010 年制定「資訊安全管理規範」，強化管理機密資料，更加強全體員工宣導營業秘密保護觀念。除了敦促全體員工按照規定履行保密義務，若其所屬人員違反保密政策或相關規定者，本公司亦會視個案情況予以懲處，並要求該人員承擔法律責任。此外，對於全體人員的教育訓練之餘，資訊部門亦強化了資訊安全相關的防範措施，設有公司內設備、網路連線之監控管理系統，且禁止外接裝置之使用，並得實時產出報表檢視。本公司不定時建立員工智慧財產保護意識與認知，以及就道德行為守則約定等相關規範中訂定員工在職期間之智慧財產權保密等應遵守事項。

### 2.7.2 管理計劃

本公司致力於研發遊戲與創新發展，整合跨部門研發動能，提升創新軟實力，且積極多方涉獵最新遊戲開發技術與平台資訊，期與全球各地代理商攜手帶給全球玩家更多新穎、有趣的娛樂體驗，並積極創建智慧財產權管理計劃。

提報董事會	✓ 總經理室法務部依照今年度公司營運目標與研發資源發展評估，董事會對本公司智慧財產之經營方向績效進行監督，以確保落實執行計劃，建立智慧財產管理制度。 ✓ 本公司已將智慧財產相關事項提報 (112年3月23日)董事會進行報告。
專利管理	✓ 由研發單位進行技術開發，透過外部專利事務所協助專利申請相關事宜 ✓ 每年定期盤點集團專利申請現況與訂定結合營運目標之策略 ✓ 培訓同仁專業技能與鼓勵研發技術，有效促進革新進步與發展

商標管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 保護公司於市場競爭之公平與穩定，強化商品或提供服務之辨識度。</li> <li>✓ 避免客戶混淆誤認，維護本公司國內和海外商標權權利及消費者利益，防止不公平競爭行為。</li> <li>✓ 取得商標權後，得以排除他人以相同或近似商標侵害本公司，表彰本公司之遊戲商品與服務品質。</li> </ul>
------	--

### 2.7.3 執行情形

本公司智慧財產相關事項將於每年第一季定期向董事會進行報告，主要執行情形如下：

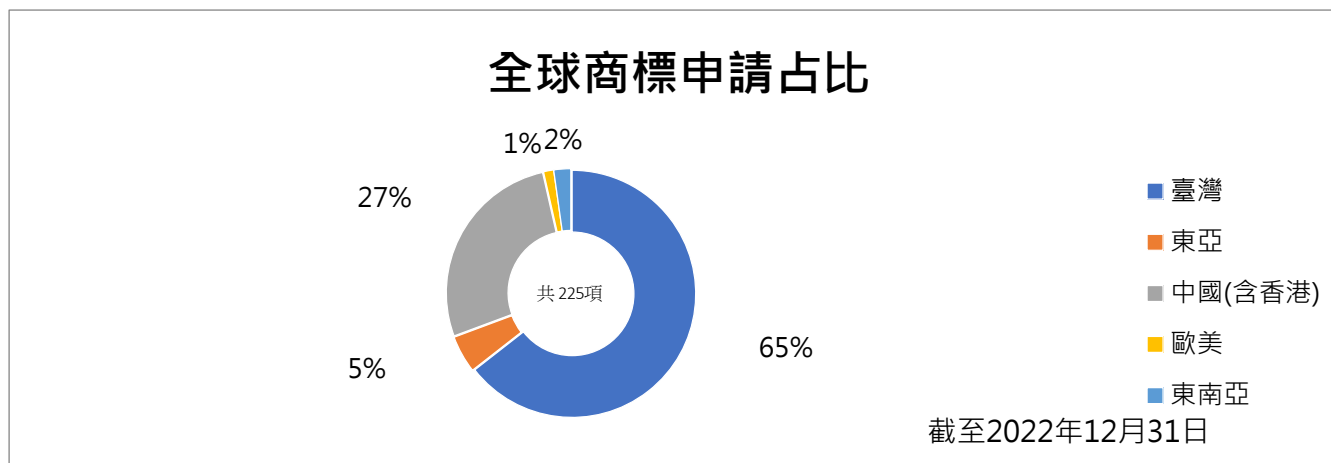
#### (一) 智慧財產權-商標權申辦成果：

截至 111 年 1 月 4 日，本公司取得智慧財產權清單與成果之情形如下：

1. 專利權：取得專利證書共計 3 件。其專利面向涵蓋皆為程式研發等新型專利。
2. 商標權：歷年已註冊審定之國內商標為 142 件，海外 72 件，2022 年新增商標 11 件(其他地區)，合計 225 件。

智慧財產權項目	歷 年		2022 年新增		合計
	國內	其他地區	國內	其他地區	
專 利 權(證書)	2	0	1	0	3
商標註冊	142	72	3	8	225





#### 智慧財產權-維權成果:

(1) 海外商標維護案件: 總計7件，其中和解1件、不成立1件，審理中5件。

商標維權	和解	不成立	審理中	合計
商標訴訟或異議	1	1	5	7

(2) 智慧財產權維權案件: 總計195件，其中提交法院審理中123件，法院立案中30件，已達成和解案件42件。

智慧財產權維權	已提交	已立案	已和解	總計
合計	123	30	42	195



## 2.8 永續供應鏈

公司積極落實供應鏈管理作為，以與供應商發展長期高效的關係，透過經濟、環境、社會面向的風險評估及稽核驗證，確保供應商共同善盡企業社會責任，藉此強化供應鏈韌性，降低營運風險，落實集團的永續經營。

關注供應鏈對於職業安全衛生與風險、勞動人權狀況、環境永續共生，必要時並主動提供協助。提倡綠色能源比例並推動節能減碳，以降低對環境衝擊。遵守智慧財產權（包括專利權、商標權、肖像權及隱私權），及不侵害他人權利或違反法令之情事。公司每年進行供應商評鑑，製定評分表針對品質、價格、交期、服務、職業安全、環境永續、人權等評核。

公司訂有「供應商管理辦法」，藉由適切的供應商管理作業，除維護採購品質外，也建立密切之工作關係。公司因產業特性，極少就產品製成產品型式，要求產包印刷類供應商合作，在環保、安全或衛生上符合法令要求，並於廠商基本資料、訂單中規範載明相方合作要求，同時要求供應商簽署「誠信公平協議」等。

### 2.8.1 管理政策與管理方式

本公司與供應商在產品整體之供應上，除應要符合企業社會責任外，更齊心邁向綠色生產，也領導供應商夥伴共同降低供應商對地球環境的衝擊。本公司之供應商政策包括：

符合國際法規及客戶規範。如：ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001

實踐企業社會責任之綠色採購。如：環保、節能、省水、回收標章，綠建材…逐步將企業社會責任實踐列入供應商遴選、管理機制。

透過各種資訊與實務作業之交流，互相合作，提升供應商能力

## 2.8.2 管理架構及規範

### (一) 供應商評選

在供應商的選擇策略方面，落實對供應商進行甄選及管理，並建立合格供應商的名錄和檔案。

- 1.良好之財務及管理能力。
- 2.執行合約能力。
- 3.品質系統、技術及創新能力。
- 4.誠信經營之公司。
- 5.落實企業社會責任之能力。

### (二) 供應商稽核

供應商之考核除原 QCDS（品質／成本／交期／服務）之項目外；本公司於逐步加入對供應商之稽核重點，包括永續經營管理、綠色供應鏈、安全／衛生和風險、勞工人權與道德規範等。

透過下列標準原則，定期對供應商進行評核，做為分級管理之重要基礎。

品質與成本：高客製化能力、高技術及創新能力、價格。

交貨（期）：準時、信用能力。

售後服務：供應商對抱怨處理的配合度及客訴反應速度。

企業社會責任落實：綠色供應鏈、安全／衛生和風險、勞工人權與道德規範。

### 2.8.3 客戶服務與滿意度

宇峻奧汀基於玩家優先(From Gamers, For Gamers)的核心價值，特別重視客服滿意度。對外建置有 24 小時的專業本地客服中心，除定期內部教育訓練及產品訓練外，本公司並設有客服系統，記錄並追蹤客訴訊息，以確保客戶得到正確快速的回覆。

依產品的差異，客戶可以選擇於遊戲內、信件、粉絲頁、官網、客服專線等多種方式反映。客服中心會於接獲問題後，即時處理回覆並追蹤客戶對於回覆內容的專業性、速度性、正確性及滿意度，建立以客戶為先的永續政策。

(1)2022 年總服務案件量超過 17 萬件，服務品質檢核正確率達 99%以上，客戶服務滿意度平均達 8.6 分以上(滿分 10 分)。

(2)2022 年總計公家機關消保會來函 56 件，其中 13 筆需開協調會。

(3)歷年來面對之客訴案件皆於 15 日內妥善處理完畢。

## 3. 產品創新及永續

數位遊戲已成為現代生活中重要之娛樂活動之一，隨著科技的進步及休閒人口的增加，全球數位遊戲前景可期。依據荷蘭市調機構 Newzoo 在 2022 年發佈之「全球遊戲市場報告」指出，2022 年全球 32 億玩家為遊戲市場創造 1,968 億美元的收入，同比增長 2.1%。並預估全球遊戲市場將持續增長，到 2025 年全球玩家數以 4.2 的年複合增長率增長到 35 億，並為市場創造 2,257 億美元的收入。2022 年移動遊戲佔比最高的收入來源，達 1,035 億美元，佔比 53%，同比增長 5.1%。該報告指出，就全球地區市場份額來看，泛亞太地區收入達 956 億，佔比 49%(+2.7%)，仍是全球最大遊戲區域性市場。北美地區為第二大市場，收入達 513 億美元，佔比 26%(+0.5%)。而依矽谷的數據分析機構 SensorTower 全球手遊市場報告，全球前五大市場分別為美、中、日、韓及台灣。所以發展移動端遊戲業務，從台灣擴大亞州區域業務版圖及擴展延伸歐美地區，依舊是本公司首要目標。

### 3.1 經營策略

宇峻奧汀成立於 1995 年，研發與創新是宇峻奧汀發展核心。我們擁有 20 年以上實力堅強的大型研發團隊，和累積產出超過 100 款以上的各類遊戲。研發產品內容橫跨 PC 單機遊戲、大型多人線上遊戲 (MMORPG)、網頁遊戲 (Web Game) 及移動遊戲 (Mobile Game)、家用主機遊戲與 AR/VR 遊戲等。多樣化的遊戲類型全球營運發行，累積會員數突破千萬人。

本公司針對自身以自主研發為主體的特性和擁有上百款遊戲和多款知名 IP，故在經營策略上以強化自有產品的影響範圍為主並朝多元、多角化的方向前進，故在產品的經營策略上訂定永續研發創新、提升經典 IP 價值、泛娛樂發展、海外市場拓展三大面向。

#### 3.1.1 永續研發創新

宇峻奧汀以成為全球玩家遊玩首選的世界級遊戲公司為願景，並以感動、創新、樂趣、互動與國際化為公司理念，致力研發好遊戲創造玩家感動，同時深厚研發實力與跨平台技術，以打造無界限的遊戲體驗，並以豐富的遊戲類型及品牌的多樣衍生，開發多

元化的娛樂選擇，提供交流平台分享歡樂時刻，以台灣為根本拓展國際市場將遊戲推廣合作發行全球化，據此未來公司仍將專注遊戲本業發展，並訂定具體的中長程目標：世界級遊戲品牌

宇峻奧汀憑著過去累積的技術與經驗，以優異的遊戲性、藝術性、文化融合，自有的三國群英傳已成為華人地區三國策略遊戲第一品牌，但若成為世界級遊戲公司，仍要持續創新勇於自我挑戰，相信以華人的智慧與實力，這並非不可能的夢想。未來除積極培育國內遊戲人才外，更將以台灣市場為核心，逐步拓展將研發遊戲拓展至全球。

各式平台遊戲內容最佳提供者

宇峻奧汀累積相當多成功的遊戲產品，及知名 IP 並具有厚實的研發實力與移植技術，除了持續開發新遊戲外更將未來將以此為新戰場，以最佳的遊戲品質與內容，建構成為路遊戲開發商。

最佳遊戲研發團隊：

未來仍將秉持一貫熱愛遊戲的信念，以台灣市場為核心，擴大培育國內遊戲優秀人才，建立最佳遊戲研發團隊，研制各類遊戲類型，逐步拓展日、韓、東南亞等市場，積極向國際化與世界級的長程目標邁進。

### 3.1.2 提升經典 IP 價值

遊戲開發為公司的核心競爭力，歷年來公司開發了許多知名遊戲並藉由遊戲角色、道具、劇情到玩法等內容逐步建立遊戲 IP (即 Intellectual Property)，以《三國群英傳》IP 為例，遊戲橫跨單機(共 8 代)、端遊 (共 2 款)、頁遊(共 1 款)與手遊(共 3 款)等多樣產品，與時俱進地滿足更多、更廣泛的玩家，提升《三國群英傳》品牌知名度。公司將持續提升並拓展更多的自有 IP 再透過 IP 授權的方式如出版、商品化、改編發行等讓 IP 被跨領域應用、發揮更高的商業價值，因此公司將透過自行研發與 IP 授權雙管齊下之方式來提升經典系列 IP 價值。

### 3.1.3 泛娛樂發展

泛娛樂所指範圍系指在各類的娛樂產業中如小說、音樂、動漫、影視、綜藝、遊戲等跨內容、跨媒體、跨平台之娛樂相關產業。泛娛樂的核心就是 IP 經濟，公司自推動遊戲 IP 泛娛樂化以來，除了將公司的經典 IP 《幻想三國誌》發展動漫畫外，亦將日本知名 IP 《sin 七大罪~魔王崇拜~》和《閃之軌跡》改編及遊戲製作。公司將持續與國內外經典 IP 進行合作，從遊戲跨足音樂、動漫、影視等領域，探索並拓展泛娛樂版圖，透過泛娛樂的發展打造明星 IP 的粉絲經濟，走出台灣遊戲泛娛樂化的新高度。

### 3.1.4 海外市場拓展

遊戲是全球化的產業，身為台灣少數的自研遊戲開發商，拓展國際市場是公司重要發展策略。海外市場的拓展，不僅可以更直接的獲得行銷廣告、營運與玩家回饋等一手數據，更能全面且快速的增進遊戲內容滿足全球玩家需求。據此，公司將以台灣為基礎積極面向國際廣大市場，憑藉著建立多國語言人力庫與國際行銷專才之營運團隊將自研產品推向海外市場。例如《三國群英傳 M》手遊已經在東南亞與日本上市並籌備中國大陸市場。另外，《sin 七大罪~魔王崇拜~》手遊亦進入日本、東南亞與歐美等市場、《曉之軌跡 M》拓展日本與韓國市場、拉斯維加斯娛樂城《Let's Vegas》與寶島娛樂城則目標全球市場、《三國群英傳 8》日文與英文版本於 Steam 全球發行等。

## 3.2 成效

在研發創新方面: 111 年度公司研究發展投入出 4.31 億元，較前一年成長 15.8%。並於 111 年推出多款遊戲其中有《聖石傳說 EX》霹靂電影改編遊戲於 STEAM 發行、《三國群英傳 8》STEAM 日文版上市、《蔓不生長 Antivine》代理發行並於 Steam 美國發行、《神州 Online》推出二十週年紀念 NFT、《英雄傳說：曉之軌跡 M》於韓國上市；在營運方面:在 111 年度除了持續自主研發外，本公司更開始積極經營手機遊戲的自製和運營、IP 授權及海外市場的開拓。

在營業收入及獲利能力方面，111 公司合併營業收入為 1,583,718 仟元，合併營業毛利率為 95%，合併稅後利益率為 17%。合併營業收入較 110 年度減少 6.75%，營業毛利減 9.48%，營業利益減少 7.91%，稅後淨利增加 11.69%。111 年度公司持續提昇研發品質及實力，也持續嚴格控管成本；除了營運中之《Let 's Vegas》、《三國群英傳 Online》、《武林同萌傳》、《天使之戀》、《神州 Online》、《三國群英傳-霸王之業》、《蒼天訣》等持續穩定獲利外，同時陸續推出《三國群英傳 8》、《永恆星語：燐光起源》等新遊戲上市，以及《三國群英傳》《幻想三國誌》等公司知名 IP 持續海外授權。面對市場變化迎接新的挑戰，我們會不斷持續努力，期許未來可以創造更好的成績。



## 4. 宇峻與環境保護

### 4.1 永續環境承諾與政策

本公司經營向來秉持高道德標準及誠信的態度，除致力於股東長遠利益的追求及員工權益的維護外，同時也積極參與人文關懷、社會貢獻與服務，同時重視綠色環保及節能減碳。本公司依此目標，由總經理主持總經理室推動並由管理處協辦各項企業社會責任活動：

### 4.2 氣候變遷能源管理

本公司為遊戲軟體產業屬數位科技公司，其產業特性為研發製程單一，設備皆為電腦器材，最終產品多採虛擬點數進行販售，無實體通路運送保存之問題。產品包裝之製作及銷毀皆符合環保法規。本公司位於中和遠東世紀廣場園區，園區設置管理委員會並委由專業物管公司負責環境、消防及安全衛生等事宜，本公司亦依相關法規及委員會之規定辦理環境管理、消防安全等相關事宜。

### 4.3 溫室氣體排放與節能減碳

公司目前針對氣候變遷對現在及未來的風險評估，尚對於遊戲軟體產業影響不大，但會在教育訓練中宣導氣候相關議題及之後會評估規劃推動相關措施。

公司響應政府綠能政策，近年積極尋求省電省能源相關辦公設備與用品，持續提升綠能節能減碳。

本公司為節能減碳及減少溫室氣體，制訂有節能減碳及溫室氣體減量政策，除於教育訓練中加以宣導外並付諸實行。例如於教育訓練當中播放搶救地球影片、全面替換節能燈具、限定空調溫度及使用時間、公司設置自行車停放區，鼓勵員工以自行車作為上下班交通



工具等。

另辦公室能源使用與排放，宇峻持續強化能源管理及節能措施及監控能源使用，用電方面，辦公室規劃調整及修繕皆以環保節能為優先評估考量，所有辦公室及子公司皆依循 ISO14064-1 來完成溫室氣體盤查及查驗，111 年度已完成盤查階段。

最近 2 年溫室氣體排放量：

(本公司目前尚無範疇一、三排放項目)

年度	範疇一	範疇二	範疇三
110	0	288.84	0
111	0	299.79	0

111 年範疇二之溫室氣體排放量合計 299.79 噸 CO<sub>2</sub>e，公司主要耗用能源來自的範疇二的電力排放。

為能響應減碳，本公司將規劃一些減碳措施：

公司降低碳排放方案:	進行中	預計施作	研擬中
1 公司全面 LED 燈具汰換.			●
2 公司內部機房機櫃 server 虛擬化( M)	●		
3.每天中午休息時間關燈一小時			●

1. 本公司 109 年導入伺服器虛擬化(VM)到 111 年至今 103 台減至 62 台，減少 3.32 噸 CO<sub>2</sub> 排放量，年度總體排放量減少 1.11%，預計 112 年度再安排縮減伺服器台數來減少 CO<sub>2</sub>e 排放量。

2. 本公司為了能友善環境更進一步規劃 LED 燈具汰換專案及中午休時間關燈一小時政策，來減少溫室氣體排放量。

## 4.4 水資源管理

公司對於水資源管理是相當重視。但是公司屬文創產業，並無生產製程或工廠的污水排放，以總公司所屬辦公室與分公司用水量相對少，較無重大影響。但公司仍關注水資源環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，並將用水減量節約宣導發揮更大效益。

- (1)將出水口增設省水閥已節省用水 3 分之 1 用量。
- (2)並在用水設備張貼節約用水標語。
- (3)定期檢查用水器材，減少漏水量
- (4)大樓設備優先使用省水器材
- (5)冰水系統設定定時自動關閉

## 4.5 廢棄物管理及回收再利用

公司的產品製作自 2008 年起，伴隨手機遊戲的的興盛，近年來已逐年遞增大幅改採 APP 下載及虛擬點數之方式進行，減少產品包裝，進出貨、庫存運送，及印刷、光碟製作等資源之浪費。公司訂有產品包裝之製作及消毀程序管理辦法，均符合環保署法規規定。

## 4.6 產品綠色設計與管理

### 4.6.1 企業產品與環境方面:

- (1)公司的產品製作大幅改採虛擬點數之方式進行，減少資源之浪費。
- (2)產品包裝之製作及消毀程序，均符合環保署法規規定。
- (3)修訂供應商管理辦法，要求並規範供應商應依產業特性，符合相應之環保法規。

## 4.7 環境永續作為

### 4.7.1 環境衛生管理維護

- (1)於新人教育訓練當中播放由國際大導演盧貝松執導的「搶救地球」影片，讓員工瞭解節能減碳、愛護地球是每個人的責任。
- (2)配合園區環境管理維護，宣導並要求員工工作垃圾分類。
- (3)推廣資源回收再利用，舉辦公司內部二手用品跳蚤市集，鼓勵資源再利用。
- (4)定期工作環境消毒及鼠害防治。
- (5)定期工作環境二氧化碳濃度檢測。
- (6)鼓勵員工自行攜帶餐具，響應環保又健康。
- (7)並推動飲料不取用吸管運動，減少環境破壞。

(8) 捐助捐荒野保護協會 1 萬元，宣導環境保護觀念。

#### **4.7.2 節能水、電、紙政策推廣**

(1) 大樓用水，全面安裝節水閥，以減省水資源不必要之浪費。

(2) 每年空調系統定期保養維護，以保持系統有效率運作，達省電節能效果。

(3) 維護並更新冷氣設備，以減少能源耗損。

(4) 增貼大樓玻璃帷幕隔熱紙，降低熱幅射效應，減省冷氣耗能。

(5) 全面替換節能省電燈具，以減省能源。

(6) 冰水系統定時自動關閉，以節省能源。

(7) 要求清潔人員節約用水，不可大開水龍頭輕易讓水流失。

(8) 要求員工養成每日午休熄燈習慣。

(9) 辦公室場所空調維持26~28度。

(10) 公司持續導入各項作業e化程度，電子表單累計已達46款，大幅減省紙張耗損。

(11) 鼓勵並宣導要求員工儘量減少使用紙張，使用雙面列印設備。

(12) 優先選購具環保標章的電腦配備及事務機器。

(13) 公司內部不提供紙杯以減少資源浪費。

(14) 鼓勵員工搭乘大眾交通工具，或是騎乘自行車，公司並提供自行車停放處。

## 5. 宇峻奧汀與員工

### 5.1 員工政策

公司制定的一系列規範和措施，在建立良好的工作環境，確保員工的權益和福利，提供明確的工作準則，並促進團隊合作和組織目標的實現。

### 5.2 員工概況

本公司依據公司的經營理念—研發創新、人員發展、顧客滿意以及營業目標為徵才的方針，同時本公司制定有職能管理系統，將公司之核心職能與各類職人員的重要職能納入徵才的必要條件當中，以期招募到適合的優秀人才。

#### 5.2.1 人才吸引

面對瞬息萬變的遊戲市場，宇峻積極網羅各界菁英加入，在招募上包含遊戲軟體工程師、美術設計、遊戲企劃、大數據分析等職缺，且專業人才的吸引管道也日益多元，因此在招募政策上，職缺需要更加的分眾化，除了傳統的招募管道如人力銀行外，並首創人才推薦制度，及開發更多的招募渠道和平台及參加社群或徵才活動等，耕耘雇主品牌，確保招募到來自不同領域及符合宇峻文化的人才。2022 年累計招聘 44 名職缺，共計收到 6879 份履歷，為預計招聘人數的 156 倍，2021 年到任比率為 13.03% (報到人數/總人數)，顯示宇峻為產業競爭力及吸引力的雇主品牌。

#### 5.2.2 員工溝通

本公司每季召開勞資會議討論相關議題，勞資關係和諧，未曾發生勞資糾紛，加以本公司一向重視勞資雙向溝通，以維持良好勞

資關係，因此迄今並無重大勞資糾紛情事發生。

### 5.2.3 人力結構

截至 111 年 12 月 31 日止，宇峻奧汀員工人數合計 491 人。研發與營運是公司兩大動能，同時提升營運國內與海外市場的能力。積極擴大公司核心競爭力。111 年員工數較 2021 年成長 5.6%。本公司公開聲明支持聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》、《商業與人權指導原則》、《國際勞動組織公約》等各項國際人權公約，使公司所有成員，不分男女均能獲得公平而有尊嚴的對待。2022 年約有 37.27% 的員工為女性員工，其中業務行政及其他單位約 49.61% 為女性員工。截至 111 年 12 月 31 日止，管理職位中約 29.41% 為女性主管。

從業員工人數、平均服務年資、平均年齡及學歷		
年度 項目	110 年	111 年
員工 人數		
部級以上主管人員	47	51
研發人員	309	328
行政業務等人員	109	112
合計	465	491
平均年歲	35.95	35.67
平均服務年資	7.2	7.3
學歷		
博士	0	0
分布 比率 (%)		
碩士	14.62	14.05
大專	76.56	76.37
高中	6.0	6.9
高中以下	2.8	2.6

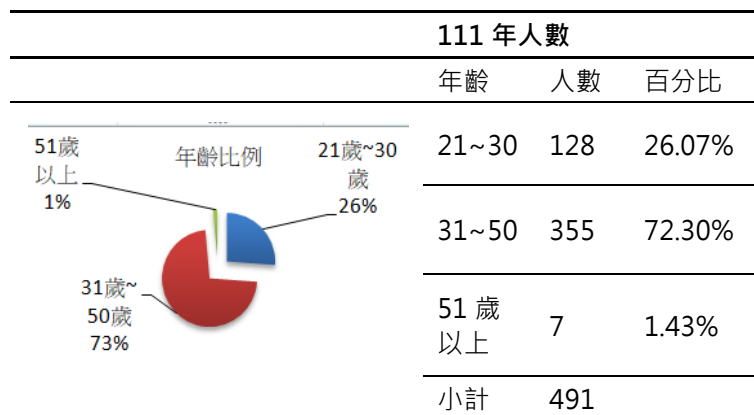
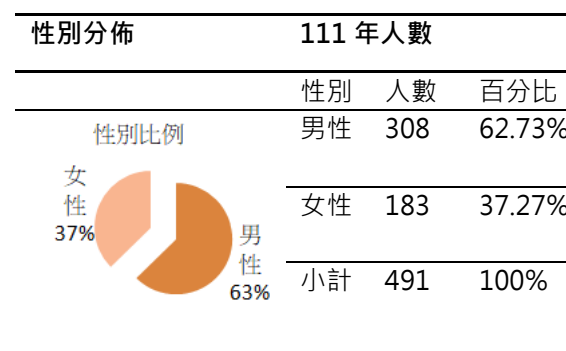
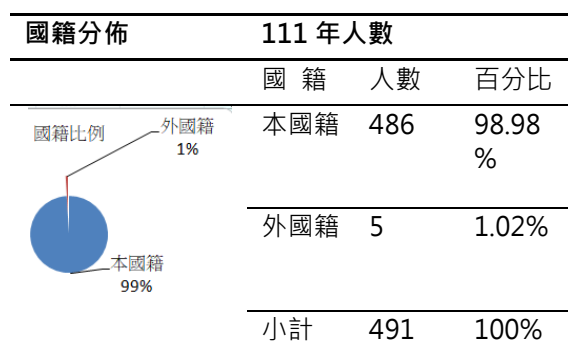
2022 年度	技術研發		業務行政及營運		總員工	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男生	243	67.13%	65	50.39%	308	62.73%
女生	119	32.87%	64	49.61%	183	37.27%
合計	362	100%	129	100%	491	100%
	管理階層		基層階層			
	人數	比例	人數	比例		
男生	36	70.59%	272	61.82%		
女生	15	29.41%	168	38.18%		
合計	51	100%	440	100%		

註:管理階層為部級以上主管

## 5.2.4多元化的職場

作為一家遊戲公司，我們致力於建立一個多元化的職場：

- (1) 尊重與平等：我們重視每一位同仁的價值和貢獻，無論其國籍、種族、性別、宗教、文化、年齡等不同。我們致力於創造一個尊重和平等對待的職場環境，並確保每個人都能夠在這裡感到安全和受到尊重。





## (2) 多元化的招聘和晉升：

我們堅信多元化的團隊能夠帶來更廣泛的視角和創意。因此，我們視職務需求招聘多元化的人才並提供平等的晉升機會，確保我們的團隊能夠依據不同背景和經驗的多樣性讓人才適才適用。

(3) **包容性與多樣性**：我們致力於創造一個包容性、多樣性的工作環境，鼓勵同仁分享自己的觀點、經驗和意見。我們重視開放的溝通和建設性的反饋，並致力於消除歧視、偏見和欺凌行為，以確保每個人都能夠自由表達自己。我們珍視文化多樣性，並尊重不同文化背景和價值觀之間的差異。我們鼓勵成員互相學習、交流和分享各自的文化特色，從而豐富我們的團隊和產品。

(4) 我們善盡社會責任，優於法令聘僱身心障礙人員，公司聘僱視障按摩師提供員工按摩服務，環境清潔員打掃辦公環境。

(5) 保障身心障礙人員就業機會及與正職同仁一樣福利。

	111 年人數	人數	百分比
	應晉用人數	4	0.81%
身心障礙晉用人數	實際晉用人數	4	0.81%
	小計	491	

## 5.3 員工發展與教育訓練

本公司訂有教育訓練辦法、內部講師管理辦法，並將陸續制訂教育訓練考評及晉升體系、導師制度(Mentor System)、才能評鑑制度等，強化同仁的專業及經營管理能力以提升績效，達成整體經營目標。

員工進修、教育訓練與其實施情形:

本公司教育訓練體系含蓋專業 (職能)別教育訓練、階層別教育訓練、共同教育訓練、新進人員教育訓練、管理才能發展訓練及自我啟發(SD)教育。當中包括各部門人員在工作崗位上(On-job training)之訓練，及工作崗位外(Off-job training)之集中訓練或個別訓練，使員工得以隨時充實新知，增進自身專業能力及主管之經營管理能力。本公司自 109 年起截至 111 年 12 月底止之各項訓練人次與訓練費用如下表。

年度 項目	109 年度	110 年度	截至 111 年 12 月 31 日
訓練人次	90 人	18 人	36 人
訓練費用	222,035 元	107,690 元	191,839 元

新進人員教育訓練則在於協助新進人員順利進入工作狀況，瞭解本公司企業文化、經營理念、規章制度、公司環境等以適應新的工作，105 年至 111 年 12 月底止共進行 17 梯次、346 人次新進人員教育訓練。另，指派特定員工參加身心靈及自我啟發等相關課程，故不僅注重員工在工作方面的成長，對個人的成長也同樣重視。

## 5.4 員工福利照顧與權益保障

### 5.4.1 薪酬制度

本公司有完善的薪資福利與員工分紅政策，我們規劃讓員工的薪資福利、分紅制度與公司的營利狀況及個人的績效表現相結合，只要是表現優良的員工皆能享有優渥的薪資、獎金、分紅及福利。

### 5.4.2 福利規劃

員工福利措施

- (1) 員工三節獎金。
- (2) 舉辦員工國內外旅遊活動並提供補助。
- (3) 提供員工汽機車交通補助及搭乘大眾運輸交通補助。
- (4) 舉辦年終尾牙及春酒活動。
- (5) 員工婚喪喜慶、傷病、急難救助等，本公司均酌情給予津貼補助。
- (6) 設置員工休閒中心，提供員工健身休閒之處。
- (7) 聘請專業盲人按摩老師每日為員工提供按摩服務。
- (8) 聘請專業諮商老師為員工提供諮商服務。

(9)成立職工福利委員會，舉辦各項活動、成立社團並予補助，如每月之慶生活動、瑜珈課活動等。

(10)員工依法加勞保、健保並另為員工投保團保。

(11)完善之職前及在職訓練。

(12)提供員工現金增資時之入股機會及分紅配股。

(13)員工生日當月可放一天生日假。

(14)疫情期間同仁居家上班並補助採買視訊設備費用。

(15)增設午餐訂購系統，節省同仁外出購餐時間。

### 5.4.3 退休制度

#### 退休制度：

(1)依勞動基準法規定設立退休準備金監督委員會，定期提撥勞工退休準備金專戶儲存於台灣銀行。

(2)依勞工退休金條例規定，按月提繳個人薪資百分之六至勞保局個人退休金帳戶。

#### 實施情形：

(1)每年年底委請精算師精算，目前台灣銀行退休準備金專戶已準備充足。

(2)提繳個人薪資百分之六至勞保局個人退休金帳戶，均按月提繳未曾中斷。

## 5.5 員工關係

### 5.5.1 職場多元與安全

本公司座落於中和區遠東世紀廣場工業園區，全區共 12 棟現代工業大樓，園區設置管理委員會監督管理中心執行園區機電、空調、消防、安全等各項管理工作，工作環境安全舒適。另外，本公司業務主要為線上遊戲開發，為純辦公環境，並無製造工廠，故工作環境相對單純安全，且本公司在各辦公室亦配置滅火器，並派員參加消防相關訓練及不定期舉辦消防講習以維護安全。除此，本公司配置有清潔人員，負責清潔辦公室內部環境，並定期實施消毒工作以維護環境衛生。另有以下措施：

#### 職業安全衛生培訓計劃：

我們建立了一個完整的職業安全衛生培訓計劃，以確保員工瞭解並遵守相關的安全規定和程序。該計劃包括以下方面的訓練：

**(1)工作場所安全：**員工將接受有關工作場所安全的培訓，包括公司環境介紹、消防教育訓練、緊急疏散、地震應對、基本急救常識、A E D 使用教學和用電及電器安全等方面的知識和技能。

**(2)職業病預防：**我們提供有關職業病預防的培訓，包括工作場的長時間工作姿勢不良所造成的危害知識，並提供必要的防護措施：

- 1.提供員工自行補助添購人體工學椅改善問題。
- 2.提供員工按摩服務減緩員工身體痠痛不適問題。
- 3.公司有關請護理師可供員工健康問題諮詢及建議。

### 安全巡查和風險評估：

管理單位定期每月一次進行安全巡查和風險評估，以確保工作場所的安全和員工的健康。這些巡查將包括辦公設備、電器設備及空調舒適度等的檢查、工作場所的清潔和整潔，以及辦公環境風險評估，包括各處工作站的環境配置。我們將根據評估結果，我們將採取必要的措施來降低任何潛在的安全風險。

- (1) 每年提供正式員工全面性全身健康檢查補助，為同仁的健康把關。
- (2) 設置員工健身房並不定期舉辦健康講座，從飲食到運動，替員工的健康方案完整規劃。
- (3) 專聘專職護士於公司內部提供照護與諮詢服務。
- (4) 每年提供專業醫師至公司供同仁諮詢相關問題，讓同仁在身體健康有疑義時可詢問。
- (5) 提供勞保、健保、團保、公共意外險，出差時加保旅行平安保險，提供同仁更多人身與健康上的保障。
- (6) 設置安全管理部，24 小時監控工作環境，以提供安全安心的工作環境。定時樓層巡邏，檢視監視器監控死角。
- (7) 設置員工門禁系統，並依公司、樓層、部門設定門禁權限。

### 5.5.2 員工健康與照護

#### (1) 身心理健康支持：

我們重視員工的身心理健康，因此除了提供員工健身房及按摩服務，工作之餘可兼顧身體健康，此外也提供心靈雞湯一對一提供心理輔導服務，另外有聘請護理師可供員工健康問題諮詢及建議。

身體面：員工健身房及按摩服務給員工工作之餘可兼顧身體健康。

心理面：心靈雞湯一對一提供心理輔導服務。

這些服務可以全面提供身心理健康支持。我們致力於建立一個支持性和關懷的工作環境，以幫助員工在工作中保持身心健康

## **(2)健康促進活動：**

我們鼓勵員工參與健康促進活動：

1. 每年一次身體健康檢查。
2. 員工社團間康活動(籃球社、羽球社、體適能社…)等運動活動。
3. 員工健康講座等。

這些活動有助於提高員工的健康意識和生活品質，並促進工作和生活的平衡。

## **(3)呵護健康的福利規劃與設施**

員工休閒健身中心【含淋浴間、哺(集)乳室、盲人按摩室】、專聘視障按摩師、健康瑜珈課程、專聘護理師年度優質健康檢查（健檢中心）&健檢公假。

### 5.5.3 成效

員工醫護照顧統計自 111 年 1 月 1 日至 12 月 31 日止，共執行 778 次：其中包含一般檢測 213 次，醫護諮詢 524 件，簡易治療處理 41 件，重大救護 0 件。

聘任心理輔導老師，心理諮商每月一次每月 9 人，111 年度達 108 人次。

因應 covid-19 疫情變化，關心保護員工身心健康：

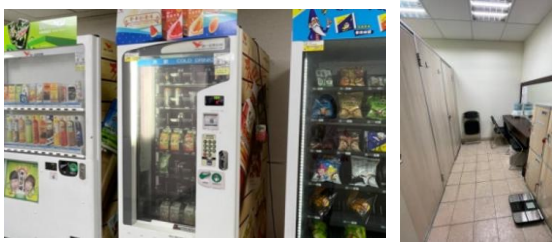
- (1) 實施 covid-19 疫苗施打假，每次施打給假一日，111 年度施打給假 500 人天。
- (2) 因應疫情變化，為保護員工身心健康，4 月初起實施在宅工作近 3 個月。
- (3) 提供疫苗快篩試劑，協助員工自我檢測。關心員工身心健康。
- (4) 為保障員工權益及維護員工健康，今年度健檢費用擴大實施。

#### 持續改進：

我們將定期評估和審查職業安全衛生相關訓練計劃的有效性，並根據反饋和評估結果進行持續改進。我們將聆聽員工的意見和建議，不斷提升我們的照護和支持措施，確保員工的健康和安全得到有效保障。

宇峻奧汀科技股份有限公司致力於維護員工的健康與照護以及職場安全。透過職業安全衛生相關訓練、安全巡查和風險評估、心理健康支持和健康促進活動，我們致力於建立一個安全、健康和支持性的工作環境，讓員工能夠在良好的條件下工作並實現個人和職業的發展。我們將持續改進我們的職業安全衛生措施，以確保員工的福祉和照護得到最大程度的關注和保障。





## 6. 宇峻奧汀與社會參與

### 6.1 社會共融政策

宇峻奧汀本著開放溝通的態度，強化社會參與，持續推動社會參與政策，並積極承擔社會責任，回應社會需求。透過建立社區合作實踐社會參與，同創共融環境，透過產品協力，投入遊戲公益，回饋社會貢獻以凝聚社會力量。

成效:加強玩家與社會的連結，鼓勵玩家參與公益活動，提升社會參與機會。

透過與非營利組織和社區合作，共同開展社會參與項目和活動。這包括公益合作、環保倡議、社區服務等，以實際行動回饋社會。

回應社會聲音，積極聆聽社會多方的意見和反饋，並將其納入遊戲開發和營運的決策過程中。透過與政府協調與輿論的調查、收集社群反饋和召開顧問會議等方式實現。

宇峻奧汀公司每年持續努力朝政府推動公司治理等精神，持續關注各議題規劃執行單位 並設置專責單位-總經理室推動規劃，管理處執行協辦各項永續發展工作。每年定期向董事會報告，工作職掌並作如下分配:

	成員組成	執掌內容
主持人	董事長/總經理 劉信	負責社會責任工作計畫之發起及檢視。
總幹事	總經理特助 蕭翔仁	負責社會責任工作計畫之規畫。
協辦單位	管理處協理 葉文燦 人資部經理 洪景鑫	協助社會責任工作計畫之執行。

## 6.2 地方回饋

公司位於中和遠東世紀廣場園區，管委服務中心不時會舉辦社區相關公益活動，本公司會號召同仁積極參與並贊助公益相關活動費用。

- (1)「第一社會福利基金會」附設新北市私立中和發展中心在 2022 年 12/16 號於園區舉辦『2022 歡慶聖誕節愛心義賣園遊會』活動。公司贊助 2 萬元。
- (2)以及遠東世紀廣場園區二次捐血活動，提供公假外出鼓勵員工捐血，捐助獎勵品共計 3 萬整元。
- (3)在園區與台東農業處合作推廣農業特色，增加農產銷售管道。介紹給園區內上班族與福委會幹部。

## 6.3 弱勢照護

- (1)111 年持續參與「家庭扶助基金會」國內認養學童 3 名活動，歷年累計逾 116.2 萬元，受惠人次達 565 人次。
- (2)捐助「伊甸基金會」、「心路基金會」、「家庭扶助基金會」、「第一社福基金會」、「財團法人門諾社會福利慈善事業基金會」、「兒童福利聯盟」等六家，共計新台幣 19.9 萬元。
- (3)公司遊戲內建置常設玩家發票捐贈管道，111 年發票捐助，創世基金會 136,225 張。



## 6.4 文化發展推廣

深刻的文化素養是培養重大 IP 的養份，本公司深感文化發展在永續發展中扮演著重要角色，因此期望透過文化的傳承和社會的態樣的共融，凝聚集體共識形塑出文化全新樣貌，。宇峻奧汀從遊戲相關的角度出發，重視跨域整合的交流和互動，融合多樣的文化元素，創造豐富多元的遊戲體驗。促進文化的可持續發展，讓遊戲成為文化傳承和創新的平台。

111 年公司為推廣本土文化，特於台灣本土文化電影\_霹靂布袋戲:素還真(霹靂系列)上映時包場支持，共計投入 43,340 元，197 名員工觀看。同時配合電影上市，同步推出聖石傳說水 EX-手遊，於 STEAM 全球上市，累計投入共計 80 萬元。

## 6.5 產學合作

我們深信產學合作有助於推動遊戲產業的持續發展：

(1) 人才培養：我們重視與學術機構合作培養優秀的遊戲人才。我們已與多所大專院校與學術機構進行產學合作，提供就業

機會、實習機會及專案合作，許多人才已因此進入公司服務，專案合作的部分並且有實際產品上市。

(2)資源共享與合作：我們願意與學術機構共享資源和設施，以實際人力、財力、物力支援以促進合作和創新。我們鼓勵與學術界進行交流和互相支援，建立長期的合作夥伴關係，共同推動遊戲產業的發展。

(3)實踐與應用：我們支持將學術研究成果轉化為實際應用。我們與學術界合作將創新理念和技術應用於遊戲開發、產品設計和用戶體驗中，以提供更具創意和價值的遊戲作品。

(4)支持地方教育與多所學校建教合作(例華夏、龍華、亞東、德明、南台等大學)，提供學校在校生暑期實習及全年實習名額，截至目前約有 30 名實習學生曾參與過職場實習。另外疫情前會讓學生到企業參訪，了解職場工作。

近 2 年實習人數			
類別	學校	人數	實習期間
實習生	龍華科大	1	111/07-112/6
實習生	龍華科大	2	110/9-111/1

## 附錄一: GRI 2 一般揭露 2021 準則-對照表

GRI 2021 準則一般揭露				
揭露項目	揭露項目	章節	頁數	
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	前言/報告發行	P2
	2-2	組織永續報導中包含的實體	前言/報告發行	P2
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前言/報告發行	P2
	2-4	資訊重編	未有重編(不適用)	-
	2-5	外部保證/確信	自主檢核(不適用)	-
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於宇峻奧汀·產品創新及永續	P4-P7 · P48-50
	2-7	員工	5.宇峻奧汀與員工	P.55-P64
	2-8	非員工的工作者	不適用	不適用
治理	2-9	治理結構及組成	2.公司治理 2.2 治理組織與架構 2.5 法規遵循與誠信 2.3.1 風險管理組織	P.19-P.29 P.30
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.21 董事會	P.20
	2-11	最高治理單位的主席	2.2.3 組成與運作	P.24
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.4 績效評估	P.29
	2-13	衝擊管理的負責人	2.3.1 風險管理組織, 2.21 董事會, 2.2.3 組成與運作	P.19-P32
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3.2 風險管理組織	P.30
	2-15	利益衝突	2.3.3 風險管理機制與運作	P.32
	2-16	溝通關鍵重大事件	無	-
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.5 法規遵循與誠信	P.35
	2-18	最高治理單位的績效評估		
	2-19	薪酬政策	2.2.2 功能性委員會 薪酬委員會	P.22

GRI 2021 準則一般揭露

揭露項目	揭露項目	章節	頁數
	2-20 薪酬決定流程	2.2.2 功能性委員會 薪酬委員會	P.22
	2-21 年度總薪酬比率	不適用	
策略政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	1.永續發展	P.8
	2-23 政策承諾	1.1 永續發展策略與承諾	P.8
	2-24 納入政策承諾	1.3 永續發展委員會	P10
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4 利害關係人與重大議題	P.12
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 永續發展委員會，1.5 重大議題與行動	P10 · P.16
	2-27 法規遵循	2.5 法規遵循與誠信	P.35
	2-28 公協會的會員資格	企業大世紀，產品營業狀況、據點、公協會	P4 · P7
利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人與重大議題	P.12-15
	2-30 團體協約	不適用	-

## 附錄二: GRI 3 重大經濟、環境、社會準則-對照表

重大主題				
		揭露項目	章節	頁數
GRI 3 :重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.5 重大議題與行動	P16
	3-2	重大主題列表	1.5 重大議題與行動	P16
重大主題				
GRI 3 :重大主題 2021	3-3	重大主題管理		
		資訊安全與隱私權保障	2.6 資訊安全與隱私權保障	P.36
		公司治理	2 公司治理	P.19
		法令遵循	2.5 法規遵循與誠信	P.35
		誠信經營	2.5 法規遵循與誠信	P35
		風險控管	2.3 風險管理	P.30
		產品與服務	3.產品創新及永續	P.46
		創新永續	3.產品創新及永續	P.46
		環境永續	4.宇峻與環境保護	P.50
		社會參與	6 宇峻奧汀與社會參與	P.65