



2023 宇峻奧汀科技(股)公司

企業永續發展報告書

USERJOY SUSRTAINABLE DEVELOPMENT REPORT 2023



目錄

目錄 ii

前言 1

關於本報告書 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

2023 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 7

1.1 永續發展策略與承諾 7

1.2 組織架構與規劃 9

1.3 永續發展委員會 10

1.4 利害關係人與重大議題 11

1.5 重大議題與行動 13

1.6 利害關係人溝通情形 16

2. 公司治理 17

2.1 價值與治理 17

2.2 治理組織與架構 18

2.3 風險管理 28

2.4 人權管理 32

2.5 法規遵循與誠信 35

2.6 資訊安全與隱私權管理 36

2.7 智權管理 39

2.8	永續供應鏈	44
3.	產品創新及永續	47
3.1	經營策略	47
3.2	成效	49
4.	宇峻奧汀與環境保護	51
4.1	永續環境承諾與政策	51
4.2	氣候變遷能源管理	51
4.3	溫室氣體排放與節能減碳	51
4.4	水資源管理	53
4.5	廢棄物管理及回收再利用	53
4.6	環境永續作為	55
5.	宇峻奧汀與員工	57
5.1	員工政策	57
5.2	員工概況	57

5.3	員工發展與教育訓練	61
5.4	員工福利照顧與權益保障	62
5.5	員工關係	64

6. 宇峻奧汀與社會參與 68

6.1	社會共融政策	68
6.2	地方回饋	69
6.3	弱勢照護	69
6.4	重視產業與社會相關議題	71
6.5	綠色金融行動投入	71
6.6	文化發展推廣	71
6.7	產學合作	73

附錄一: GRI ^{準則}(Standards)指標索引 74

附錄二: GRI 3 重大經濟、環境、社會準則-對照表 76



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。

關於本報告書

本報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 112 年度（112 年 1 月 1 日至 112 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 112 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 112 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 112 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三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永續專區進行下載。



聯合國永續發展目標

2015 年，聯合國宣布「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 包含 17 項核心目標，其中涵蓋了 169 項細項目標、230 項指標，而於 2021 年全球永續性標準理事會 (GSSB) 亦隨之發布 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。

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

2023 年宇峻奧汀永續實績

董事長的話

宇峻奧汀創立於 1995 年，迄今邁入第 29 年。公司本著『誠信、創新、團隊合作』的企業核心價值，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。厚植遊戲產品研發技術實力及跨平台的多元能力，使企業能夠永續經營。

『FROM GAMESR. FOR GAMERS』是宇峻奧汀在開發時一貫的堅持，在創意與創新之間，秉持以玩家優先，為玩家創造樂趣為心念，努力滿足玩家對遊戲的渴望。

我們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

宇峻奧汀在 112 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，112 公司合併營業收入為 1,367,406 仟元，合併營業收入較 111 年度減少 13.66%，營業毛利減 11.48%，營業利益減少 32.29%，稅後淨利減 33.74%。

公司在持續提昇研發品質及實力的同時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》等產品穩定獲利外，同時陸續推出《幻想三國誌-天元異事錄》、《三國群英傳 M》手遊、《三國群英傳-戰略版》、《YAAS Vegas - Casino Slots》、《英雄傳說 閃之軌跡：北方戰役》、《蔓不生長 Antivine》等遊戲及《英雄傳說 閃之軌跡：北方戰役》動畫播映。此外公司知名 IP《三國群英傳》、《幻想三國誌》海外授權也多有展獲。

面對遊戲市場的瞬息萬變，我們仍將不斷持續努力開發產以迎接新的挑戰，期許未來創造更好的成績。



年度大事紀

年份	重大事記
2023 年	1.《幻想三國誌-天元異事錄》自研多平台遊戲於全球發行 2.《英雄傳說 閃之軌跡：北方戰役》動畫播映 3.《三國群英傳 M》自研多平台遊戲於 Steam 發行 4.《Antivine》多平台遊戲於全球雙平台發行 5.《YAAS Vegas - Casino Slots》自研手遊於全球發行 6.《三國群英傳-戰略版》自研多平台遊戲發行 7.《英雄傳說 閃之軌跡：北方戰役》自研手遊多平台遊戲於日本發行

• 雙平台精選推薦
 • Steam暢銷遊戲第8名
 • 雙平台多地區榜 Top 100
 2023年1月11日全球上市

• Google Play 精選推薦
 • Casino下載榜
 6個地區 Top 20
 2023年6月13日全球上架

• 發行區域：日本
 • 遊戲類型：RPG
 • 發行時間：2023 /12/6

• 雙平台精選推薦
 • Steam暢銷榜 Top 50
 • 雙平台暢銷榜 Top 150
 2023年5月30日Steam上架

Best of 2023 Awards
 TW
 Best Made in Taiwan
 莫不生長 Antivine
 USERJOY Technology Co., Ltd.
 Google Play
 2023年5月30日上市

• 雙平台精選推薦
 • 付費榜全球3個地區 Top 5
 • 產學合作 優質獨立遊戲
 Best of 2023 Awards
 HK
 Best Indies
 莫不生長 Antivine
 USERJOY Technology Co., Ltd.
 Google Play

公協會參與

我們深刻認識到網路遊戲的快速發展，遊戲產業應承擔更多的社會責任和影響力。故此積極參與國內重要的相關組織，更與本土遊戲業者共同成立社團法人台灣遊戲產業振興會（TGIPA）。該會為國內唯一純遊戲產業相關之全國性組織，長期擔任產業、主管機關、學界、社會各界溝通的橋樑，其作業內容涵括多元，不限於政府遊戲相關政策的建言、社會防詐、阻詐議題之配合、消費者保護的遊戲機率等問題，皆積極應對並提出多項自主措施，致力於創造優質遊戲產業發展環境。

外部組織名稱	類別
社團法人台灣遊戲產業振興會 TGIPA TAIWAN GAME INDUSTRY PROMOTION ASSOCIATION	遊戲產業發展組織
台北市電腦商業同業公會 TCA TAIPEI COMPUTER ASSOCIATION	資訊產業發展組織
新北市電腦商業同業公會 NEW TAIPEI COMPUTER ASSOCIATION	資訊產業發展組織



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，根據公司特質並在能力範圍內制定具體可行的永續發展策略。這些策略包括重視節能減排、優化遊戲開發流程、使用高效節能設備、提倡綠色運營資源管理、積極參與社會活動，以及與玩家和社區建立良好的互動和參與機制。我們致力於促進社會共融和社會貢獻，推動多元文化，並確保用戶安全等各個方面。

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

我們以永續發展目標 (SDGs) 為藍圖，將環境、社會及公司治理 (ESG) 理念深植於企業文化與營運策略。透過整合內外部資源為利害關係人創造適當回報。我們秉持不斷進步與創新的精神，努力成為引領社會和環境變革的力量，積極推動更美好的未來，為後代創造永續發展的世界。

永續承諾

我們正視氣候及社會變遷帶來的風險、機會與挑戰，並將永續發展的各項指標作為公司發展及客戶溝通的標準。我們積極投入對社會及環境具有正面影響的公益活動或服務，並適時公開揭露相關資訊，以表明我們對永續發展的承諾。

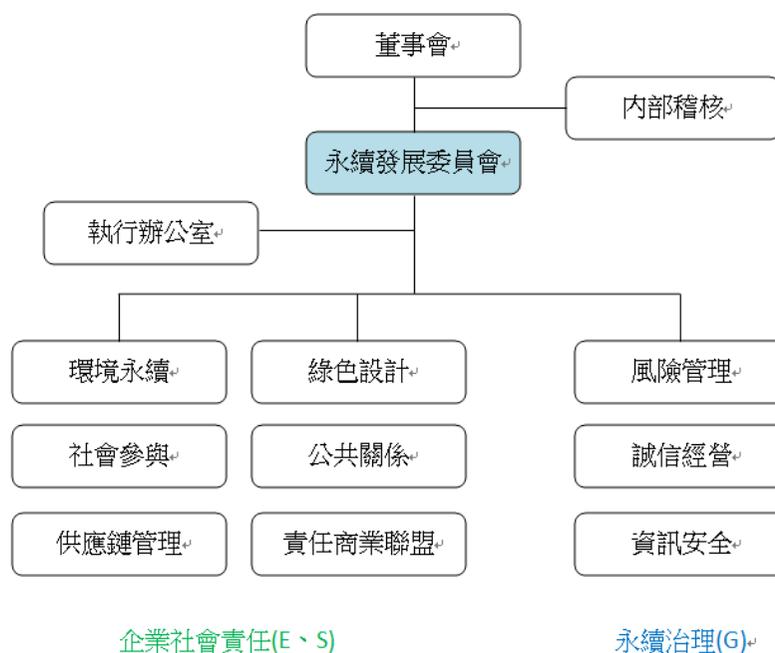
核心價值

感動(IMPRESSIVE)、創新(INNOVATIVE)、樂趣(INTERESTING)、互動(INTERACTIVE)與國際化(INTERNATIONAL)，5 個 I 是公司企業文化的核心價值。公司秉持這些理念，致力於研發讓玩家感動的好遊戲，並憑藉深厚的研發實力與跨平台技術，打造無界限的遊戲體驗。我們提供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，並建立交流平台分享歡樂時刻。以台灣為根本，我們致力於拓展國際市場，將遊戲推廣並合作發行至全球。未來，公司將專注於遊戲本業的發展，在深耕產業業務及創造利潤的同時，亦高度重視公司治理、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

為推動公司永續發展事業，實現企業永續經營理念，我們依據公司「永續發展實務守則」及「公司治理實務守則」設立永續發展委員會，並制定組織規程明確規範董事會、永續發展委員會和執行辦公室的權責分工，此規程使得在執行企業社會責任(E，Environmental、S，Social)和永續治理(G，Governance)等範疇時，不僅有了依循的標準更有利於策略的推廣與執行。



1.3 永續發展委員會

本委員會設置委員五人，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。

執行辦公室之執行秘書由主任委員指定專人擔任綜理會務之責，並得視需要成立相關工作小組。工作小組成立時，工作小組負責人由主任委員指派，並負責推動相關事宜。

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。

關注議題及溝通管道

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	聯絡方式
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 誠信經營 高階經理人異動 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)	每年召開股東大會。 不定期參加法人說明會，說明公司產業及營運狀況。 投資人關係專區，包含財務資訊、重大訊息公告、最新活動、公司治理資訊、投資人連絡窗口、及投資人資訊問答集	聯絡窗口： 發言人/管理處：葉協理 電話：+886-2-8226-998 E-Mail：IR@uj.com.tw
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	每季一次勞資大會 每年至少一次大型福委會活動(春酒/聖誕節) 系統性新人教育訓練 年度人才專業教育訓練規劃(年度至少 15 堂) 年度內外部講師講座分享(每年至少 4 場) 集團年度績效考核 不定期內部員工訪談 匿名 QA 反映機制	聯絡窗口： 管理處/洪處長 電話：+886-2-8226-998 申訴/溝通：HRM@uj.com.tw 稽核處/李經理： 檢舉信箱：integrity@uj.com.tw

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	聯絡方式
客戶/消費者	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	依不同客戶及消費者的需求·提供 24 小時全年無休的多渠道服務選擇： 電話專線：(02) 8226-1686 留言版 (E-mail) iOS/Android 雙平台留言回應 FB 粉絲團專頁	客服聯絡窗口： 客服部 E-mail: online_service@uj.com.tw 客服專線：(02)8226-1686
供應商 商業夥伴	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)	不定期各類遊戲展覽參與 合作或選商前之技術會議 不定期進行論壇與研討會交流 軟硬體供應商、開發商、代理商保持良好關係不定期交流	聯絡窗口： 軟硬體供應商：資訊處/鍾處長 商務聯繫：國際事務處/葉處長 營運處/陳處長 電話：+886-2-8226-998 E-mail:supplier@uj.com.tw
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)	官方網站與各子公司網站不定期發布最新資訊 社群媒體即時發布資訊	管理處/洪處長 電話：+886-2-8226-998 E-mail： HRM@uj.com.tw HR_tw@uj.com.tw
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	官方網站不定期發布最新資訊 依規定期限內申報	管理處/人力資源部林專員 電話：+886-2-8226-998 E-mail：HR_tw@uj.com.tw

檢舉不法人人有責，本公司人員如有違反本公司誠信經營守則案件，您可檢具事證透過電子信箱(integrity@uj.com.tw)向本公司董事會稽核處檢舉。

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，鑑別評選出重大議題，並依利害關係人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。我們持續提出重大議題設定及管理方針，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。	GRI 419 社會經濟法規遵循 GRI 307 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。	GRI 103 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。	GRI 102 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	GRI 103 管理方針

公司依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略：

1. 董事長擔任召集主持，並由總經理室負責推動，管理處協辦企業社會責任工作。
2. 每年定期於每年度第一季(每年至少一次)向董事會報告。
3. 112 年度企業社會責任實施成效檢討已於 113 年 03 月 14 日董事會報告。
4. 每年運作及執行情形報告揭露於官網> 點查公司治理項下或企業永續項下均有明確揭露
5. 永續發展委員會依據永續報告書之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，整合各部門及子公司相關資料，據以評估具重大性之 ESG 議題，依全球永續性報告協會(GRI)發布之 GRI 準則，訂定有效辨識、衡量評估、監督及管控之風險管理政策及採取具體之行動方案，以降低風險之影響，並依據評估後之風險，訂定相關風險管理政策或策略如下：

重大議題	風險評估項目	內容說明
環境	環境衝擊與管理	1. 本公司屬文化創意遊戲資訊軟體產業，非製造業相關，屬低污染，對於污染排放衝擊低。 2. 公司利用 TCFD 架構本公司氣候風險辨識流程。
	職業安全	每年定期消防演練；培養員工緊急應變及自我保護能力。
社會	產品安全	公司產品多採虛擬點數進行線上儲值銷售。極少產品包裝之製作及銷毀與符合環保法規供應商合作並定期進行評鑑。
	社會經濟與法令遵循	1. 建立治理組織落實內控機制，確保本公司人員與作業確實遵守相關法令。 2. 本公司研發產品申請專利。
公司治理	強化董事職能	1. 為董事規劃相關進修議題課程；提供董事最新法規制度等發展與政策。 2. 為董事投保責任險。
	利害關係人溝通	1. 本公司每年進行檢討利害關係人關注議題。 2. 建議溝通管道；設投資人專區與發言人回應機制。

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	2023 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 分別於 8 月及 11 月舉辦 2 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 157 人次。 內外部教育訓練共計投入 750,636 元金額。 職工福利委員會會議 12 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	2023 簽署誠信經營協議累計 206 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)	2023 簽署誠信經營協議與客戶累計 206 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 3 次。 家扶基金會、伊甸基金會、門諾基金會、第一社會福利基金會、兒童福利聯盟等五家，共計捐助 9.5 萬。 淨灘與二手市集各 1 次 2024.03.14 總經理室報告「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: 111~112 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	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	經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
	112/08/17	受控外國企業(CFC)&全球反避稅	3
	112/11/24	如何用 EXCEL 進行企業估值及 IR 工作管理	3

2.2 治理組織與架構

2.2.1 董事會

董事會多元化情形:

公司依據「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。

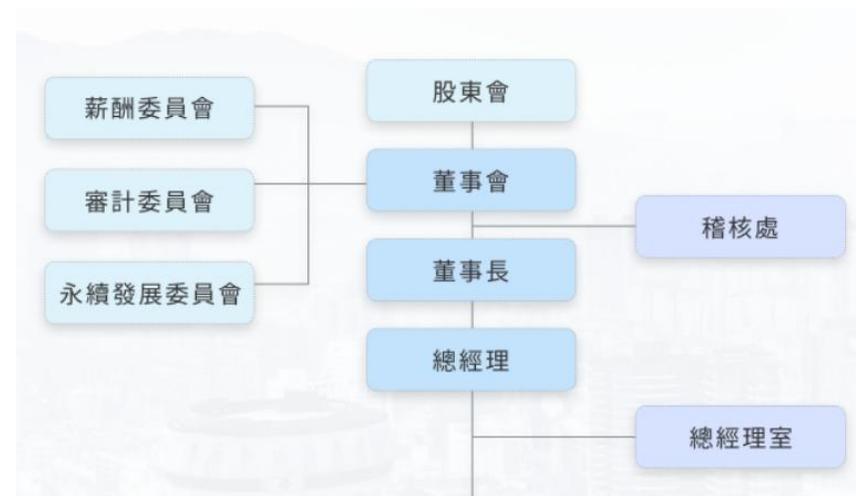
為強化董事會職能達到公司治理理想目標，而公司董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

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

公司審計委員會共有委員 3 人，其職權及年度工作重點及運作情形皆正常。

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、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	陳緯達	6	0	100%	
獨立董事	李宜光	6	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 3 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	陳緯達	3	0	100%	
獨立董事	賴如鎧	3	0	100%	
獨立董事	李宜光	3	0	100%	

2.2.3 董事會組成及運作

公司董事會有 7 名董事(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。在多元產業經歷及專業目標面向上，以產業經驗和專業能力優異評鑑達 95%；董事平均任期為 6 年以上，其中 2 名獨立董事任期 6 年以下；董事成員皆為本國籍，1 名具員工身份之董事(14.29%)，在組成結構上獨立董事佔比為 42.86%(3 名)；在董事成員年齡分布上，6 名董事 51~60 歲、1 名董事 61~70 歲區間；目前未有女性董事，但擬規劃於第 8 屆董事會改選增加一名女性董事，目標朝女性董事席次達 1/3 邁進。另落實多元化政策推行，公司就運作、營運型態及發展需求多面向展開，擬訂適當之多元化方針。

職稱	姓名	國籍	性別	基本組成						
				兼任本 司員工	41-50 歲	51-60 歲	61-70 歲	擔任獨董年資		
								3 年以下	3-9 年	9 年以上
董事	劉信	中華民國	男	√		√				
董事	居則文	中華民國	男			√				
董事	張啓新	中華民國	男			√				
董事	李玉山	中華民國	男			√				
獨立董事	賴如鐘	中華民國	男				√			√(註)
獨立董事	陳緯達	中華民國	男			√			√	
獨立董事	李宜光	中華民國	男			√		√		

職稱	姓名	產業經驗						專業能力		
		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
董事	劉信	√	√	√	√	√	√			
董事	居則文	√	√	√	√	√	√			
董事	張啓新	√	√	√	√	√	√	√		
董事	李玉山	√	√	√	√	√	√			
獨立董事	賴如鐘	√	√	√	√	√	√	√	√	
獨立董事	陳緯達		√	√	√			√	√	
獨立董事	李宜光		√		√		√			√

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。

公司多元化政策之具體管理目標及董事會成員在組成上之落實情形：

管理目標	達成情形
董事至少三分之一席次具備遊戲相關產業知識與專長	達成
獨立董事至少三分之一席具備科技、財務、法與專長	達成
女性董事目標達到 30% 以上。預計在第 8 屆董事會增加一名女性董事	預計 114 年改選

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
賴如鎰 (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

條件 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

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 112 年度董事會及各功能性委員會績效評估，於 113 年第一季辦理並提報 113 年 3 月 14 日董事會。

112 年度董事會績效評估結果如下		
內容	分	結果
對董事會績效評估整體平均分數(滿分 5 分)	5	優
董事成員自評整體平均分數(滿分 5 分)	4.95	優
112 年度薪資報酬委員會委員評估結果如下：		
內容	分	結果
成員自評整體平均分數(滿分 5 分)	4.95	優
薪資報酬委員會委員績效評估整體平均分數(滿分 5 分)	4.95	優
112 年度審計委員會委員績效評估結果如下：		
內容	分	結果
成員自評整體平均分數(滿分 5 分)	4.95	優
審計委員會委員績效評估整體平均分數為(滿分 5 分)	4.95	優

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容
每年一次	112 年 1 月 1 日 至 112 年 12 月 31 日	董事會	董事會自評	董事會績效評估： 1. 包括對公司營運之參與程度、 2. 提升會議決策品質、 3. 組成與結構、 4. 選任及持續進修、 5. 內部控制等。
		個別董事成員	董事成員自評	個別董事成員績效評估： 1. 公司目標與任務之掌握、 2. 職責認知、 3. 對公司營運之參與程度、 4. 內部關係經營與溝通、 5. 董事之專業及持續進修、 6. 內部控制等。
每年一次	112 年 1 月 1 日 至 112 年 12 月 31 日	薪酬委員會	同儕評估 委員及內部自評	1. 對公司營運之參與程度、 2. 委員會職責認知、 3. 提升委員會決策品質、 4. 委員會組成及成員選任、 5. 內部控制等。
每年一次	112 年 1 月 1 日 至 112 年 12 月 31 日	審計委員會	同儕評估 委員及內部自評	1. 對公司營運之參與程度、 2. 委員會職責認知、 3. 提升委員會決策品質、 4. 委員會組成及成員選任、 5. 內部控制等。
每年一次	112 年 1 月 1 日 至 112 年 12 月 31 日	其他功能性委員會	委員及內部自評	1. 對公司營運之參與程度、 2. 功能性委員會職責認知、 3. 提升功能性委員會決策品質、 4. 功能性委員會組成及成員選任、 5. 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. 每季提供董事進修資訊及宣導政策，以能得到最新業界或是公司治理政策相關資訊並安排董事進修計畫。
3. 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

治理成效:

1. 本公司長期致力於公司治理，於2024年天下雜誌2000大服務業中，獲利率入選百大。
2. 第十屆(112年)公司治理評鑑榮獲佳績，評鑑為上櫃公司前6%-20%，於產業別中，為市值未達50億元排名前2~10%，未來將持續精進。

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

(一)風險管理政策與範疇

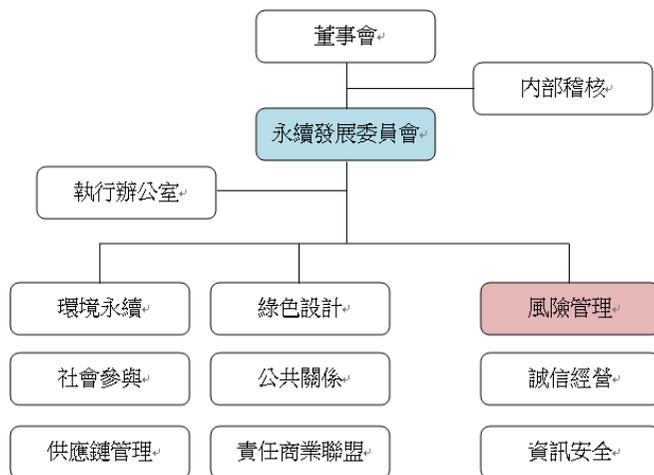
風險管理政策內容涵蓋管理目標、組織架構與權責、風險管理程序等機制，以有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並將風險控制在可接受的範圍內。

為落實企業風險管理，本公司制定「風險管理辦法」，經董事會核准通過，作為所有事業群之指導原則。並依業務需求持續修訂，規範本公司從事各項業務時，應辨識、衡量及控制相關之風險，將可能產生之風險控制在合理之程度內。

(二)風險管理組織架構

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。風險管理小組由總經理擔任召集人，以其明確瞭解公司營運所面臨之風險，在統籌指揮風險管理計畫之推動時更能確保風險管理之有效性，並領導其下各部門管理人員及員工共同參與推動執行。

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。



企業社會責任(E、S)



永續治理(G)

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：執行監督作業。
風險管理小組 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。

(三)風險管理範疇（主要包括但不限於下列項目）

本公司主要風險來源可歸納為財務風險、營運市場風險、資安風險、ESG(含氣候)風險、法津風險、作業風險等，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。

風險項目/類別	風險因子
財務風險	經濟風險(含利率變動、匯率變動、通貨膨脹、稅務法規變動等)。 融資風險、高風險/高槓桿投資風險、資金貸與他人、背書保證及衍生性金融商品交易等風險。
營運風險	招募人才、未來研發計劃及預計投入人力及費用、產業發展、產品規劃與銷售、競爭者、智財權、內控法令調整等。
資安風險	科技變革(含資訊技術安全)、各式軟硬體惡意威脅、法令變更因應等。
環境能源風險	環保及氣候變遷相關法規變更及要求等。
其他風險	訴訟事件、併購事件、疫情等。

(四)風險管理之運作

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。

112年度運作情形董事會報告(報告日期：113.3.14)

各單位業務環節的風險概念均納入各內控作業當中，不定期宣導、調整公司各項業務作業程序以及公司制定的相關規定/措施，以強化本公司作業風險文化意識及認知。

風控於各單位日常作業中持續內控管理辨識至審查。

關注各項風險	112 年度運作情形
財務風險	1.不定期關注國際利率、匯率等波動產生之市場風險進行資金調節。 2.投資報告/資金運用定期報告董事會。
營運風險	1.作業風險上各單位及各子公司已於 112 年 9 月執行完成最近一年(112 年)公司整體內部控制制度有效性(含各營運循環之控制作業及各項管理作業風險評估)，並依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 24 條規定執行並出具「內部控制制度聲明書」。 2.不定期召開跨單位主管會議，各單位報告所屬業務範疇運作情形。(財務、人資、營運、產品行銷規劃、業務推廣、資訊管理、法務等管理運作情形)。
資安風險	1.強化全體員工資安及隱私風險意識，公司每年均辦理相關教育訓練課程「個人資料保護法」、「資訊安全防護基礎篇」參與人次約 400+。 2.依法令已編制資安長、資安主管 1 名、資安人員 2 名。 3.資訊安全運作情形，目前均揭露至年報與官網中。 4.公司明訂資訊安全規範，持續進行。 管理制度與技術的強化，並架構多層的資安防禦;制定年度個資保護管理計畫，並據以執行管理，以達到公司資訊安全管理的目標。
環境能源風險	溫室氣體盤查與查證相關規劃與執行，管理處每季報告董事會。
其他風險	就發生個案方式進行處理。

辨識

評估

回應

監控

審查

2.4 人權管理

2.4.1 人權政策

公司支持聯合國《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，均能獲得公平而有尊嚴的對待，同時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：高道德操守是我們對每位同仁的要求，承諾嚴格遵守法律和道德規範，以確保業務運作和維繫社會大眾的信任。
- (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，鼓勵和支持每個成員的持續學習和成長。在面對瞬息萬變的遊戲產業時應與時俱進，持續接納新知、技能和趨勢來保持領先優勢，讓公司持續成長連帶使同仁有更多的發展機會。
- (3)創新與支援：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。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，只有在充滿包容和尊重的環境中，才能充分激發個人的潛力，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。

本公司人權政策及具體方案如下：

人權管理政策	具體方案與執行
1.提供安全工作環境	詳「工作規則」、「工作安全衛生規則」第一章至第七章環境安全條款。
2.協助員工身心健康及工作身心平衡	中午休息提早 10 分鐘用餐；提供員工休息室及各式運動器材
3.禁止強迫勞動，遵守政府勞動法	落實休假制度；鼓勵員工戶外活動注重工作與生活平衡。
4.實施同仁人權保障相關訓練	2023 度 400+人次，將持續關注人權保障議題。

人權保障訓練作法

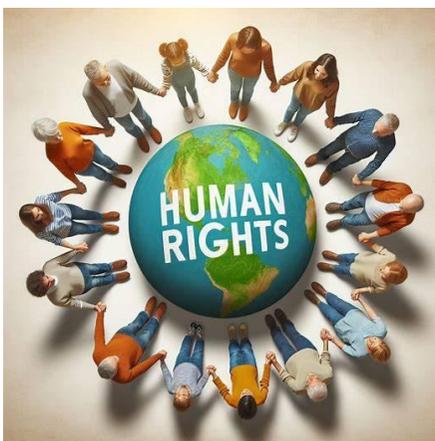
- (1) 新人訓練-到職時即要求進行相關法遵宣導，公司訂有「性騷擾及跟蹤騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、「職場不法侵害預防管理辦法」內容包含：性騷擾防治、反歧視、反騷擾、推行工時管理、保障人道待遇及健康與安全工作環境。
- (2) 預防職場暴力-透過宣導及公告聲明，使員工了解於執行職務過程中有責任協助並合理避免職場不法侵害之發生，並揭露

申訴專線，以打造友善之工作環境。

(3) 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

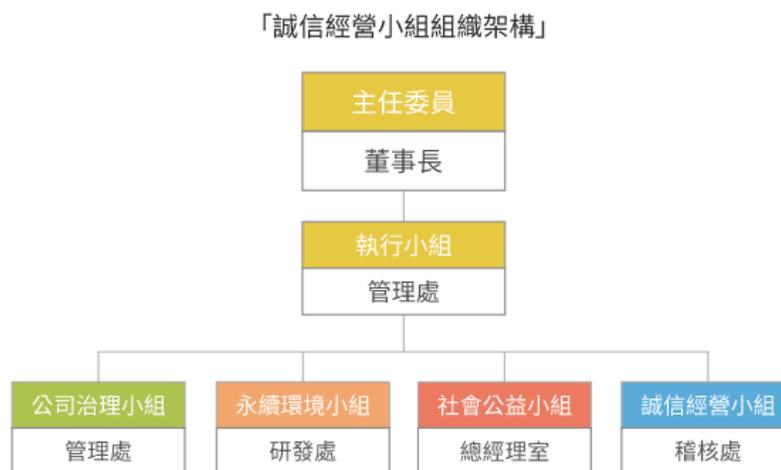
公司設有暢通之申訴管道，同仁可透過公司之申訴管道向管理處或稽核處提出申訴。另為維護性別工作平等及提供職工、求職者免受性騷擾之工作及服務環境，設有性騷擾防治之專屬申訴信箱與電子郵箱。於申訴調查期間皆採保密方式處理，不洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身分之相關資料，以保障申訴人。



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。

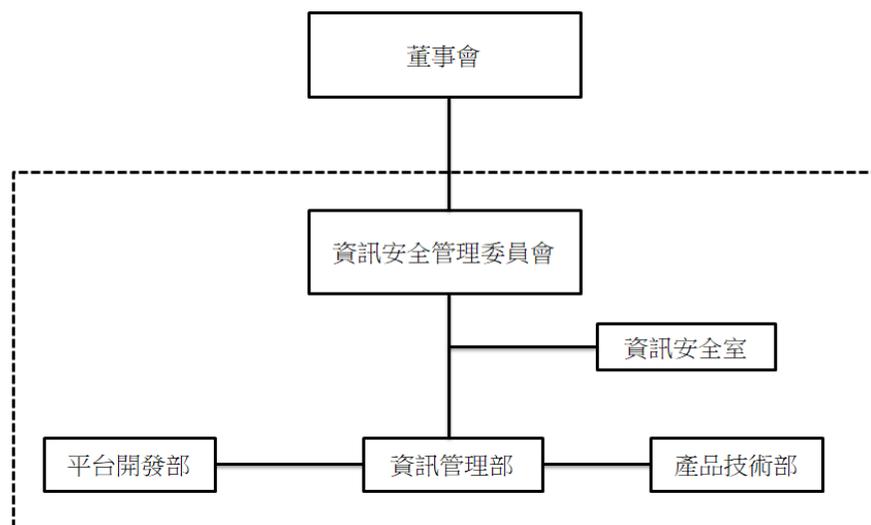


2.6 資訊安全與隱私權管理

2.6.1 資通安全風險管理架構

民國 112 年公司成立「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，統籌資訊安全及資訊保護等相關政策之制定、執行、風險管理與遵循度查核。其組織架構由總經理擔任資訊安全委員會主席，資訊處處長擔任督導暨資訊安全長，公司相關資訊單位一級主管（包含資訊管理部、產品技術部、平台開發部等）皆為委員會成員；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」專責資訊安全及實體安全規劃，同時主導委員會運行與辦理相關稽核事項。

「資訊安全委員會」每年透過定期會議的召開，審核資安風險及對應的防護措施與實施方針，使公司資訊安全管理系統在持續運作的同時能確保即時的適用性、適切性及有效性。



2.6.2 資通安全政策

本公司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：

- (1) 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。專職資安人員全年無休(7*24)的監控服務，在遭受資訊安全威脅時，能適時發出警報並協助資訊人員進行適當的風險處置。
- (2) 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。
- (3) 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。

- (4) 教育訓練：每年至少一次資訊安全政策及相關作業宣導及相關新進人員教育訓練課程，有效提昇同仁資訊安全意識。
- (5) 遠端工作管制：採零信任(Zero Trust)架構，凡連接至組織系統之個體均須通過驗證才能取得存取權。並採多重要素驗證(MFA)，當存取帳戶或應用程式時，使用者須提供如手機簡訊或驗證碼之身分識別驗證，為登入流程增加一層保護。
- (6) 社交工程演練：每年抽選一定比例的同儕進行社交工程演練，未通過核可者需再度進行專人之安全教育課程。

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：

- (1) 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」（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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 資安事件通報：112年無重大資安事件通報。

年度	重大資安事件通報件數	已處理	損失與影響	可能影響及因應措施
112	0	0	0	法規遵循 資訊安全與隱私權保障

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子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	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。 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。 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。
------	--

2.7.3 執行情形

本公司智慧財產相關事項於每年第一季定期向董事會進行報告，112 年度主要執行情形如下：

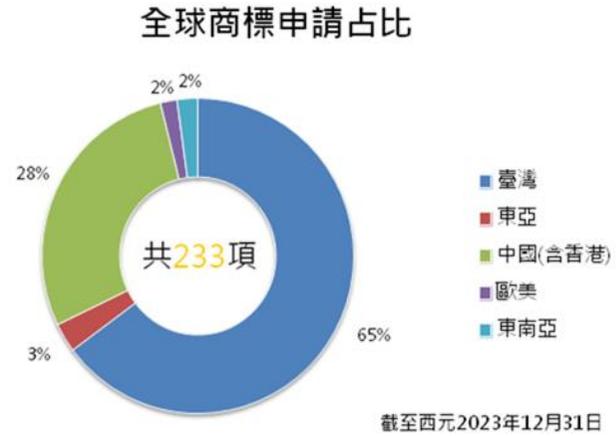
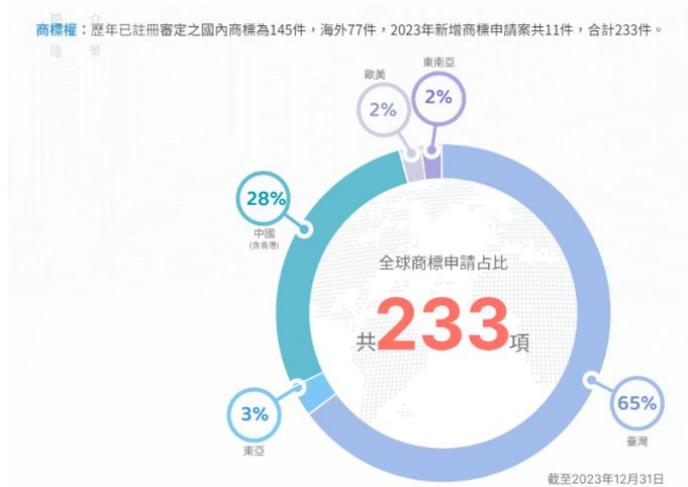
(一) 智慧財產權-商標權申辦成果：

本公司取得智慧財產權清單與成果之情形如下：

- 1.專利權：已取得專利證書共計 3 件。其專利面向涵蓋為程式研發等新型及發明。
- 2.商標權：歷年已註冊審定之國內商標為 145 件，海外 77 件，2023 年新增商標 11 件(其他地區)，合計 233 件。

智慧財產權項目	歷年		2023 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	145	77	6	5	233





(二) 智慧財產權-維權成果:

(1) 商標維護案件: 商標訴訟或異議總計28件。

1. 國內:總計3件，其中審理中共3件。
2. 海外: 總計25件，其中和解5件、不成立5件，審理中15件。

商標維權	和解	不成立	審理中	合計
國內案件	0	0	3	3
海外案件	5	5	15	25
合計	5	5	18	28

(2) 智慧財產權侵權訴訟案件總計153件，其中包含法院審理中123件，法院立案中56件，已結案案件55件(包含和解及訴訟判決定讞)。

智慧財產權維權	已提交	已立案	已和解	總計
合計	42	56	55	153

2023 年度智財目標達成率			
智財目標	設定目標	達成件數	達成率
智權案件產出：專利	1 件	1 件	100%
智權案件產出：商標	12 件	11 件	92%
智權案件產出：著作權	1 件	1 件	100%
智權管理電子平台 資料管理	定期更新		
管控智慧財產權 管理費用	按年度上市專案產品規劃		
協助進行侵權 風險評估	落實協助專案進行前 案檢索	25 件	25 件
<p>一、「商標產出」未達標原因分析：因公司除了運用自有的 IP 進行遊戲開發外，亦有代理營運其他國內外優秀遊戲 IP，由於代理的遊戲 IP 並非公司所有，故與 2022 年初設定的商標產出目標存在差異，導致未能達標。</p> <p>二、改善措施：新年度智權目標以配合公司智財管理政策方向擬定施行策略，將以 IP 品牌多樣化衍生及全球化作為對應政策之目標與成果，以深化公司智慧財產權之管理。</p>			

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 管理政策與具體作法

公司對於供應商管理訂有「供應商與代工廠商管理辦法」，透過選商、稽核輔導、績效評估、訓練等以合作為基礎，將永續的要求貫徹於供應鏈日常管理之中。

供應商評估	供應商稽核	供應商訓練
<p>供應商須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。</p> <p>廠務及相關作業承攬商須取得 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統認證。</p> <p>在地供應商依業務類別須取得地方政府核發之有效工廠登記證及 ISO14001 環境認證。</p>	<p>與技術、提升良率、強化環保安全衛生績效、導入自動化提升產能，共同承諾減廢。</p>	<p>與安全衛生績效並且符合國際規範，課程包含職場衛生、員工健康、消防保養、碳盤查、氣候變遷、法規風險、從業道德。</p>

永續供應商評比等級與因應措施

評比等級	因應措施
90-100 分	建議增加採購量，長期合作
80-89 分	維持目前作業，但要求供應商持續強化管理機制
70-79 分	當年供應商評比總分低於 80 分，對供應商執行稽核並進行輔導改善； 連續二年評比總分介於 70-79 分，於供應鏈管理小組討論採購量配比
60-69 分以下	對供應商執行稽核並進行輔導改善，於供應鏈管理小組討論停止採購或取消其合格供應商資格等相關措施
59 分以下	取消其合格供應商資格；不合作。

實施情形：

公司每年定期除對供應商進行評鑑外，亦與供應商合作夥伴簽屬誠信經營從業道德等遵循法令相關協議，其年度數據如下：

年度/分數	60分以下	70-79分	80-89分	90-100分	合計件數
110年度	9	40	466	403	918
111年度	5	31	392	480	908
112年度	1	16	436	489	942

年度	簽屬協議件數
110年度	尚未推行
111年度	80
112年度	206

2.8.2 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)2023 年總服務案件量超過 16 萬件，服務品質檢核正確率達 98%以上，客戶服務滿意度平均達 8.3 分以上(滿分 10 分)。

(2)2022 年總計公家機關消保會來函 43 件，其中 5 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 發佈之「2023 全球遊戲市場報告」指出，2023 年全球遊戲市場市值為 1,840 億美元，年增 0.6%，相比 2022 年疫情後的首度下跌，這次再次由黑翻紅。同時預估到 2026 年，該市場將成長至 2,057 億美元，2021-2026 年整個市場的複年增長率為 +1.3%，遊戲市場整體還是將持續往上提升。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、海外市場拓展四大面向。

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：

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，但若要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。

成為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。

建立最佳遊戲研發團隊:

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，歷年來公司成功開發了多款國際知名遊戲 IP (即 Intellectual Property)。以《三國群英傳》IP 為例: 該款遊戲橫跨單機(共 8 代)、端遊 (共 2 款)、頁遊(共 1 款)與手遊(共 3 款)等多樣產品，與時俱進地滿足全球玩家的期待。對於經典 IP 公司，將持續採自行研發與 IP 授權雙管齊下的方式，將開的遊戲 IP 經由出版、商品化、改編、發行等多樣態 IP 授權方式，拓展跨領域應用、發揮更高的商業價值。

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。

3.1.3 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: 112 年度公司研究發展投入研發經費約 4.2 億元，並在下列五個面向上獲得豐項成果:

1. **Cross-platform & Cloud Gaming:** 在新世代的遊戲環境中，遊戲不再受限於桌上型電腦或是手機，雲端遊戲的技術也突破了硬體的限制，手機遊戲也能與桌上型電腦或是電視主機同步遊玩。這些發展為用戶帶來了更多的便利和選擇。我們成功地將《三國群英傳 M》和《幻想三國誌一天元異事錄》推出跨平台服務，未來我們持續將更多的遊戲支援跨平台，為用戶提供最佳的遊戲體驗。

2. IP & Metaverse：無論是 Xbox Series X、Apple Vision Pro 等設備加速了元宇宙的進程，也展示了遊戲的 IP 與元宇宙的完美結合。公司自推動遊戲 IP 泛娛樂化以來，已將《幻想三國誌》與《閃之軌跡》發展成動漫畫，也將日本知名動畫《sin 七大罪~魔王崇拜~》改編成遊戲。未來我們也活化公司自有經典 IP，將影劇與元宇宙結合，打造出優質的 IP 元宇宙。

3. AI Gaming：2023 年是 AI 的爆發年，公司藉助 AI 的突破發展，將 AI 技術導入製程，從角色設定、遊戲腳本、模擬角色、行銷廣宣、客戶服務...等，藉著 AI 的深度運用，我們減少溝通成本、製圖時間，更快地驗證和迭代我們的設計理念，為開發人員和用戶帶來更高效、更有趣、更多元的互動遊戲產品。

4. Esport：電子競技產業是遊戲產業中的分支。近年來受到廣大的歡迎和關注，已經發展成為一個全球性的產業。電競遊戲是電子競技產業最重要的核心價值，然台灣迄今仍缺乏本土知名的電競遊戲品牌，完全仰賴海外的遊戲產品，公司正致力開發《代號-F》電競類遊戲，希望未來為台灣的電競產業帶來新的活力和機會。

5. Game As A Service：公司秉持著「遊戲即服務」(GAAS)的遊戲商業精神以滿足玩家多樣化的需求，透過定期更新遊戲內容、社群互動及高質量客戶服務提供等方式滿足玩家需求，讓玩家享受持續性和擴張性的遊戲體驗。



4. 宇峻與環境保護

4.1 永續環境承諾與政策

為推動企業社會責任與永續經營之理念，公司設置有「永續發展委員會」。由董事長擔任主席召集主持，總經理室負責推動，管理處協辦永續發展工作。並在每年 3 月跟董事會報告並請董事提擬意見討論目前及現在策略方向。同時指派高階主管統籌管理各項 ESG 如「永續策略藍圖」、「永續報告書編制」、「溫室氣體盤查與查驗」、「淨零減碳」、「推動社會公益活」等任務小組工作。。

4.2 氣候變遷能源管理

公司屬文化創意遊戲資訊軟體產業，產品全數位化是遊戲產業的特性。從產品的設計製造到銷售不會有實體通路運送、保存等問題，這點與傳統製造業不同，屬低污染、低碳排之綠色產業。公司現址位於新北市中和區遠東世紀廣場園區，園區內環境、消防及安全衛生等事宜概由園區管理委員及委外之物業管理公司負責，但前述各項事宜公司仍遵循園區及相關法規辦理。

4.3 溫室氣體排放與節能減碳

針對氣候變遷風險評估，採用 TCFD 架構公司氣候風險辨識流程。對於遊戲軟體產業影響不大，但基於企業社會責任之履行，公司在員工教育訓練中宣導氣候相關議題之重要，並評估規劃推動相關措施。

公司經排查無範疇一、三排放項目，主要能源的耗用在範疇二的電力排放。因此為響應政府綠能政策，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。同時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外，所有溫室氣體盤查及查驗皆依循 ISO14064-1 規範執行。

112 年度盤查結果:

1. 公司範疇二之溫室氣體排放量合計 286.6 噸 CO₂e。

年度	範疇一	範疇二	範疇三
111	無	283.3	無
112	無	286.6	無

2. 為能響應減碳，公司實施各項之來減少溫室氣體排放量之節能碳措施：

■強化環保意識: 員工教育訓練時播放搶救地球影片等影片。

■推動綠色交通: 鼓勵員工上下班搭乘大眾運輸工具或騎乘自行車，並設置自行車停放區。

■辦公室節能: 全面替換節能燈具持續規劃 LED 燈具汰換專案，限定空調溫度及使用時間、午休關燈一小時政策。

■辦公室節能: 持續強化能源管理及節能措施及監控能源使用，辦公室規劃時以環保節能為優先考量。

■設備節能優化: 公司自 109 年導入伺服器虛擬化(VM)到 112 年，伺服器數量從 103 台減至 52 台，CO₂ 排放量減少 4 噸，總排放量減少 0.28%，113 年度將持續縮減伺服器台數。

公司降低碳排放方案:		進行中	規畫中
強化環保意識	員工教育訓練	●	
推動綠色交通	搭乘大眾運輸工具 或騎乘自行車	●	
辦公室節能	LED 燈具汰換	●	
	能源監控管理	●	●
設備節能優化	伺服器虛擬化	●	●

4.4 水資源管理

公司屬文創產業，用水量以民生用水為大宗，無生產製程或汙水排放問題。經統計用水量極低，評估無重大影響。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

年度	用水量 (立方公尺)	員工總數 (人)	平均用水量 (立方公尺)
2022	3528	480	7.35
2023	3106	495	6.27

年度	用水量 (立方公尺)	排放量指數	溫室氣體排放量 (tonCO2e)/噸
2022	3528	0.156	0.55
2023	3106	0.156	0.48

4.5 廢棄物管理及回收再利用

透過溫室氣體查證與揭露，本公司非製造業屬於文創業為服務業，因此廢棄物管理未納入列為公司重大性議題。因主要廢棄物為同仁日常活動所產生的生活垃圾，故依處理方式按照各地政府規定處理。但我們仍透過服務碳足跡查證及溫室氣體查證結果，研發綠色服務創新、精進作業流程，以減少服務過程中所產生的廢棄物碳排放量。

宇峻奧汀的廢棄物以生活垃圾為大宗，2023 年約產生 0.5 噸之資源回收類廢棄物、22.3 噸之生活垃圾，總產生的廢棄物重量約為

23 噸。各類廢棄物委由遠東世紀廣場一期管理中心委託合法立案的公司進行廢棄物清理作業。

4.5.1 企業產品與環境方面:

產品綠色設計與管理:

- (1) 2008年起採用APP下載及虛擬點數發行方式，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。
- (2) 部份輔銷品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。
- (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。

清運數量(Kg/年)	111 年	112 年
有害廢棄物	0	0

非有害廢棄物 清運數量(Kg/年)	111 年	112 年
生活垃圾	21,411	22,299
紙類	365	500
塑膠類	19	15
鐵鋁罐	NA	11
合計	21,795	22,825

4.6 環境永續作為

4.6.1 環境衛生管理維護

- (1) 公司於新人教育訓練期間，要求觀看國際大導演盧貝松執導的「搶救地球」影片，宣導地球環境之重要，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。

4.6.2 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。

目標項目	目標	111 年	112 年	達成情形(未達成說明)	
範疇二-溫室氣體排放量 (tonCO2e)	-10	299.79	286.6	-13.19	達成
平均用水量 (立方公尺)	-0.5	6.98	6.1	-0.88	達成
用水溫室氣體排放 (tonCO2e)/噸	-0.05	0.523	0.471	-0.052	達成
有害廢棄物(Kg)	不適用	NA	NA	-	非製造業
非有害廢棄物(Kg)	-500	21,795	22825	+1030	未達成·公司擴編·辦公室拓展導致所廢棄物不減反。

- (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

為建立良好的工作環境，保障員工權益與福祉，公司訂有完善的規範、措施與準則，以促進團隊合作和組織目標的實現。

5.2 員工概況

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，以期召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。112 年累計招聘 39 名職缺，共計收到 6775 份履歷，為預計招聘人數的 173 倍，112 年到任比率為 8.6% (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 112 年 12 月 31 日止，宇峻奧汀員工人數合計 498 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。112 年員工數較 111 年成長 1.4%。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。112 年約有 37.35% 的員工為女性員工，其中業務行政及其他單位約 47.76% 為女性員工。截至 112 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		111 年	112 年
員工人數	部級以上主管人員	51	51
	研發人員	328	333
	行政業務等人員	112	114
	合計	491	498
平均年歲		35.95	35.95
平均服務年資		7.2	7.2
學歷分布比率 (%)	博士	0	0.2
	碩士	14.05	13.05
	大專	76.37	78
	高中	6.9	7.03
	高中以下	2.6	1

112 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	242	73.09%	70	52.24%	312	62.65%
女生	122	26.90%	64	47.76%	186	37.35%
合計	364	100%	134	100%	498	100%
	管理階層		基層階層			
	人數	比例	人數	比例		
男生	36	70.59%	278	62.19%		
女生	15	29.41%	169	37.80%		
合計	51	100%	447	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：

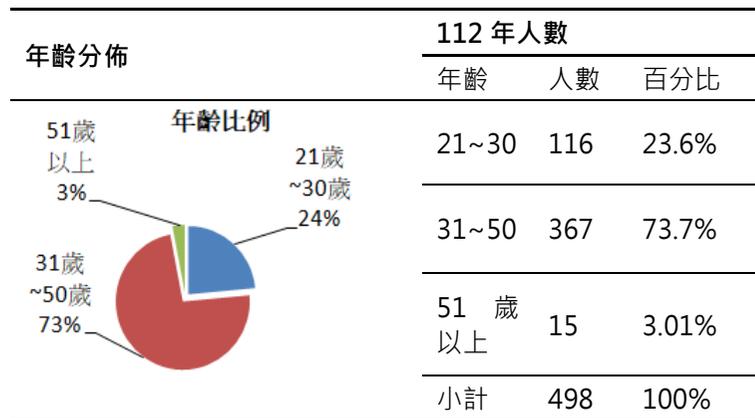
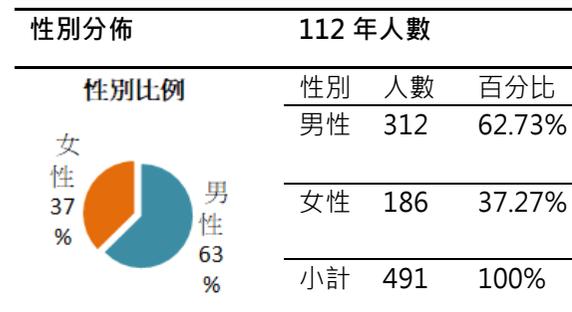
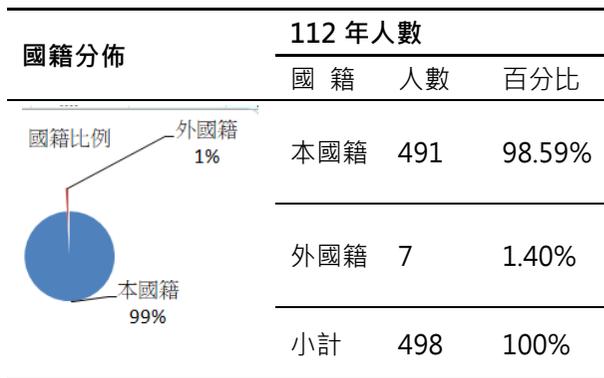
我們堅信多元化的團隊能夠帶來更廣泛的視角和創意。因此，我們視職務需求招聘多元化的人才並提供平等的晉升機會，確保我們的團隊能夠依據不同背景和經驗的多樣性讓人才適才適用。

(3) **包容性與多樣性**：我們致力創造包容性、多樣性的工作環境，鼓勵同仁分享自己的觀點、經驗和意見。同時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。

	112 年人數	人數	百分比
身心障礙僱用人數	應僱用人數	4	0.80%
	實際僱用人數	4	0.80%
	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 111 年 1 月起截至 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	111 年度	112 年度
訓練人次	36 人	103 人
訓練費用	191,839 元	698,336 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，101 年至 113 年 4 月止共進行 33 梯次、708 人次新進人員教育訓練。另外，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

公司訂有完善的薪資福利制度與員工分紅政策，透過員工的薪資福利、分紅制度與公司的營利狀況及個人的績效表現相結合，使得表現優良的員工能享有更優渥的薪資、獎金、分紅及福利。

5.4.2 福利規劃

公司為吸引優質人才、提升員工服務熱忱、維持企業競爭優勢，公司持續探索員工期望，訂定各項福利政策，期能營造員工幸福工作環境，以求發揮最大效益，以下為目前規畫之各項福利措施：

- (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，酌情津貼補助。
- (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)提供員工生日假，員工生日當月份可放一天生日假。
- (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。
- (16)為保障員工權益增進員工健康，今年度健檢開放員自由選擇二年檢測。
- (17)體恤員工，如有特殊需求可申請在宅工作。

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。同時我們亦根據評估結果採取適當之必要措施以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

宇峻奧汀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。

(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

公司設有員工休閒健身中心提供運動空間、淋浴室、哺(集)乳室、盲人按摩室，並專聘視障按摩師、健康瑜珈課程、專聘護理師、年度優質健康檢查（健檢中心）及健檢公假。

5.5.3 成效與改進

我們每年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持續改進。為促進員工的照護，我們仔細聆聽員工意見和建議，同時據此提出各項支持措施，以確保員工的健康和安全得到有效保障。除上開各項措施外，公司全面關懷員工身心靈狀況，關心並確保員工身心健康。112 年度持續設有多項彈性措施，期使提員工獲得更全面的照護 (詳下表)。

公司常設員工照顧服務及實施成效:

(1)聘任專業護理師執行員工醫護照顧，112 年共執行 313 次：其中包含一般檢測 135 次，醫護諮詢 147 件，簡易治療處理 28 件，重大救護 3 件。

(2)聘任資深專業心理諮商輔導老師，112 年度共執行員工心理諮商次數達 108 人次。

因應 covid-19 疫情變化調整措施:

(1)實施 covid-19 疫苗施打假，每次施打給假一日，112 年度給假 492 人天。

(2)因應疫情變化，為保護員工身心健康，實施在宅工作達 71%。

(3)因應後新冠疫情，辦理健康促進講座課程，提升免疫力。

(4)為保障員工權益及維護員工健康，今年度健檢開放自由二年檢測。

(5)當員工遇有特殊事件，因故無法至工作地上班時，有條件彈性開放申請在宅工作。



6. 宇峻奧汀與社會參與

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，透過產品影響力，協力，投入遊戲公益，回饋社會貢獻以凝聚社會力量。

6.1 社會共融政策

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	協助社會責任工作計畫之執行。
	管理處處長 洪景鑫	

6.2 地方回饋

基於地方共榮之理念，本公司皆積極配合公司所在地新北市中和區遠東世紀廣場園區管委服務中心所舉辦之各項社區公益活動，並以贊助公益活動經費用或號召同仁參與的方式進行促進與協作，112 年度成效如下：

- (1)為促進社區人士認識心智障礙者的特質與優勢進而接納與互動有助社會融合，贊助「第一社會福利基金會」附設新北市私立中和發展中心於 12/22 園區所舉辦之『2023 歡慶聖誕節愛心義賣園遊會』活動，實際參與人數超過千人，受益人數 65 人。
- (2)支持園區舉辦之捐血活動，除提供贊助捐血獎勵品，更給予員工外出公假鼓勵員工前往捐血，112 年捐血人數達 1,770 人，其中成功捐血人數達 1,501 人，歷年累計達 8056 血袋。

年度	捐血人數	成功捐血人數	捐血未成功人數	總捐血血袋	備註
109~111 年累計	3,830	3,623	493	5,726	
112 年(四次)	1,770	1,501	261	2,330	2/21、5/23、8/15、11/15
歷年累計	5,600	5,124	754	8,056	

6.3 弱勢照護

- (1)112 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」、「財團法人第一社會福基金會附設新北市私立中和發展中心」、「財團法人門諾社會福利慈善事業基金會」、「兒童福利聯盟」等四家，共計新台幣 9.5 萬元。

(3) 公司遊戲內建常設玩家電子發票捐贈「創世基金會」管道，112 年票捐助 99,709 張。



6.4 重視產業與社會相關議題

積極參與並關心各項產業相關之社會議題

- (1) 遵守遊戲分級制度、兒少法、自主機率驗證等各項法規制度。
- (2) 配合社團法人台灣遊戲產業振興會積極參與產業自律，持續創建友善遊戲環境。
- (3) 鑑於台灣社會人口快速老化現象，正視並投入老人失智防護及健康娛樂之高齡產業。

6.5 綠色金融行動投入

「綠色/永續定期存款」

為響應政府「綠色金融行動方案」與「公司治理」，並參照聯合國「2030 永續發展目標」(Sustainable Development Goals, SDGs) 之核心目標，及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「永續發展債券作業要點」，公司與高雄銀行及近百家中小企業攜手參與「綠色/永續定期存款」，開辦首月即募得資金逾 20 億，期許透過綠色金融的發展成為一個綠色環境、社會永續的金融中介平台，以協助具實質改善環境及社會效益之企業取得資金，盼以實際行動傳遞綠色轉型與永續發展之核心理念及發揮實質影響力，協助改善環境與社會，以達正向循環及長期效益。

6.6 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。

112 年公司積極配合政府政策，希望共同協助臺灣文創產業推向世界的舞台,其文化投入項目:

NO.	投入年度	文化投入項目
1	2023 年	投入三國歷史素材遊戲研發「三國群英傳」系列、「幻想三國誌」。與「卡夫特創意文化公司」合作，共同驅動國內 IP 產業。共計金額達 2,000 萬元。
2	2023 年	為支持國產電影，投入電影《山中森林》、《粽邪 3》等票券贊助與遊戲聯動合作。共計金額達 170 萬元
3	2023 年	在音樂創作方面，與音樂人方文山老師、丁天牧老師合作歌曲《群英之戰》《萬卷傳奇》等製作與演唱、發行藝術公仔等。共計金額達 120 萬元
4	2023 年	參與漫畫博覽會暨台灣國際電玩電競產業展，共同推廣國內遊戲產業、與在地西門町活動「西門開」合作推廣。參展共計金額總計達 1,200 萬元
5	2024 年	公司鼓勵員工接觸文化藝術活動，公司挹注粘立人魔術表演展演。公司贊助電競格鬥選手前往 EVO Japan 2024 積極推廣國內文創活動。投入活動人力、推廣及贊助等資源共計達 100 萬元。

6.7 產學合作

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、中華等大學)，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	中華大學	1	113/02~113/06
實習生	龍華科大	1	111/07~112/06
實習生	龍華科大	2	110/09~111/01

附錄一: GRI 準則 (Standards) 指標索引

通用的 GRI 行業準則	宇峻奧汀已依循 GRI 準則報導 2023 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2023 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用的 GRI 版本	無 GRI1:基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 2021 準則-通用準則				
GRI 準則	揭露項目	章節/說明	頁數	說明
GRI2: 一般揭露 2021 組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	前言/報告發行/關於宇峻奧汀	P1-2 · P4	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	前言/報告發行	P1-2	
	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	前言/報告發行	P2	無資訊重編
	2-5 外部保證/確信	前言/報告發行	P2 -	無外部保證/確定
GRI2: 一般揭露 2021 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-P8 · P47-50	
	2-7 員工	5.宇峻奧汀與員工	P.57-P67	
	2-8 非員工的工作者	不適用	不適用	公司無非員工工作者
GRI2: 一般揭露 2021 治理	2-9 治理結構及組成	2.公司治理 2.1 價值與治理 2.2 治理組織與架構	P.17-P.18	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.21 董事會	P.18	
	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	2.1 價值與治理	P.17	
	2-13 衝擊管理的負責人	2.21 董事會, 2.2.3 董事會組成與運作 2.3 風險管理	P21-P31	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2 永續發展	P.9-10	
	2-15 利益衝突	2.3 風險管理	P.29	

GRI 2021 準則-通用準則				
GRI 準則	揭露項目	章節/說明	頁數	說明
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.3 風險管理	P.29	風險管理機制
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.3 董事會組成及運作	P.21-24	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.4 績效評估	P.25-P.27	
	2-19 薪酬政策	2.2.2 功能性委員會 薪酬委員會	P.20	
	2-20 薪酬決定流程	2.2.2 功能性委員會 薪酬委員會	P.20	
	2-21 年度總薪酬比率	不適用		
GRI2:	2-22 永續發展策略的聲明	1. 永續發展	P.7	
一般揭露 2021	2-23 政策承諾	1.1 永續發展策略與承諾	P.7-8	
策略政策與實務	2-24 納入政策承諾	1.3 永續發展委員會	P.9-10	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4 利害關係人與重大議題	P.11	
	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	P.9-10 · P.13-15	
	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	關於宇峻奧汀/公協會參與	P.6	
GRI2:一般揭露	2-29 利害關係人議合方針	1.4 利害關係人與重大議題	P.16	
利害關係人議合	2-30 團體協約	宇峻無成立工會，無簽屬團體協約，透過定期勞資會議維持良好勞資關係	-	

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	省略
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	P13
	3-2	重大主題列表	1.5 重大議題與行動	P13
	3-3	重大主題管理		
特定主題準則重大主題				
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.36-38
		公司治理	2 公司治理	P.17-44
		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.28
		產品與服務	3.產品創新及永續	P.47-49
		創新永續	3.產品創新及永續	P.47-49
		環境永續	4.宇峻與環境保護	P.51-55
		社會參與	6 宇峻奧汀與社會參與	P.68-73