



# 2024永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT 2024

# 目錄

關於本報告書  
經營者的話

1  
2

## 1 關於宇峻奧汀

1.1 關於宇峻奧汀

4

## 2 經營理念與永續策略

2.1 永續經營

6

2.2 董事會及功能性委員會

9

## 3 重大主題識別

3.1 利害關係人議合

16

3.2 決定重大主題的流程

18

3.3 重大主題列表

19

3.4 重大主題管理方針

27

## 4 公司治理

4.1 經濟績效

30

4.2 稅務

31

4.3 誠信經營

33

4.4 溝通管道及申訴機制

35

4.5 風險管理

36

4.6 資訊安全及客戶隱私保護

39

4.7 參與各類社團組織

43

4.8 產品及服務管理

44

4.9 供應鏈管理

44

## 5 社會面

5.1 人力發展

47

5.2 職業安全及衛生

56

5.3 社會參與

59

5.4 文化投入與其他綠色行動

60

5.5 宇峻公益與社會活動紀錄

63

## 6 環境面

6.1 氣候變遷

66

6.2 溫室氣體管理

69

6.3 能源管理

72

6.4 水資源管理

74

6.5 廢棄物管理

75

## 7 附錄

7.1 附錄一 GRI 內容索引表

78

7.2 附錄二 SASB 內容索引表

84

7.3 附錄三 氣候相關資訊

86



## 關於本報告書

### 報告期間與發行

本報告書揭露期間為 2024 年度 ( 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日 ) 。

為宇峻奧汀發行的第三本永續發展報告書。

未來將以年度為單位持續發行，各永續報告書可於宇峻奧汀官網永續專區進行下載。

### 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋宇峻奧汀科技股份有限公司本身，以及台中辦公室。

本年度無資訊重編之情形。

財務數據	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 113 年度合併財務報告。
環境數據	溫室氣體排放量為依循【ISO 14064-1：2018 或其他盤查標準】盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	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。

### 報告書編撰原則

本報告書係依櫃買中心「上櫃公司編製與申報永續報書作業辦法」要求，內容架構依循以下相關準則編撰。

(1) 全球永續性報告協會 ( Global Reporting Initiative , 簡稱 GRI ) 於 2021 年發布之永續報導準則 ( GRI Standards ) 編撰。

(2) 同時揭露「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「氣候變遷相關財務揭露 ( Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD )」、「聯合國永續發展目標 ( Sustainable Development Goals, SDGs )」及逐步參「永續會計準則委員會 ( Sustainability Accounting Standard Board, SASB )」之軟體與資訊科技服務產業永續指標進行編撰。

### 報告書確信

報告書內容經永續委員會與董事會通過，所揭露之內容依循GRI準則及相關永續報導準則。本報告書目前尚未經獨立第三方查驗證機構確信。

### 聯絡資訊

若對本報告書有任何建議與諮詢，歡迎與我們聯繫：

聯絡單位：【永續辦公室】

聯絡窗口：【林專員】 電話：【02-82269989】

電子信箱：【ESG@uj.com.tw】

公司地址：【新北市中和區建八路2號17樓之8】

公司ESG專區網站：【<https://www.userjoy.com.tw>】

## 經營者的話

面對全球氣候變遷、淨零排放浪潮、國內外趨勢與市場競爭等變化，ESG 議題看似離我們所在產業很遙遠，但卻又影響著我們日常，種種的衝擊及各議題，讓宇峻奧汀除了在本業上追求不斷的進步與成長外，也深刻意識到企業必須落實永續發展，為極端氣候的減緩行動貢獻己力，並達成和諧發展與利害平衡。

宇峻奧汀科技以本著『誠信、創新、團隊合作』的企業核心價值。而為加速推進永續發展進程與重視，宇峻奧汀科技於2023年正式成立永續發展小組，由總經理作為專案召集人，並召集各單位的主管，編製各任務小組由上至下共同推動，讓企業朝永續發展方向邁進。於2022年首次進行溫室氣體盤查，以掌握公司在營運過程中所產生的溫室氣體排放量，助於擬定後續的減碳策略，降低公司的溫室氣體排放，因應氣候變遷之挑戰與機會。

在追求永續經營的同時，公司也致力於提供員工有活力的組織與友善的幸福職場，促進平等而和諧的工作環境。期許在創造企業經營績效與競爭力的同時，善盡社會責任，回饋股東並照顧員工為全體社會、環境及經濟的永續目標共同前進。



董事長 / 永續長 劉信



# CH 1

關於宇峻奧汀

# 1 關於宇峻奧汀

## 1.1 關於宇峻奧汀

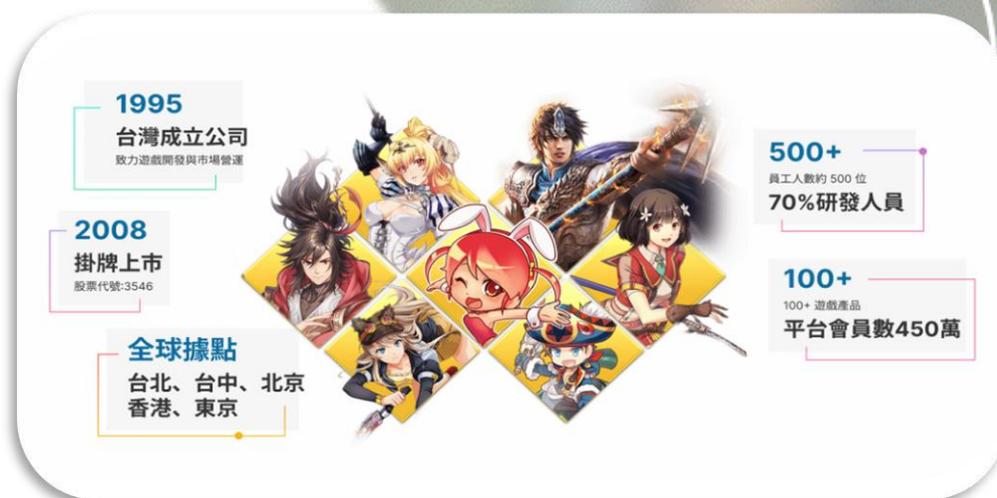
### 一、成立與簡介

宇峻奧汀科技股份有限公司(簡稱"宇峻奧汀")成立於 1995 年 5 月 19 日，係由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於 2004 年合併為宇峻奧汀科技股份有限公司，2008 年 4 月 18 日證券櫃檯買賣中心掛牌上櫃之公司股票(股票代碼 3546)。

### 二、創造永續經營的良好根基

面對產業競爭激烈及世界快速變化環境帶來的挑戰，仍將保持穩健步伐，審慎因應全球局勢及市場變動對市場可能造成之影響，持續優化整體布局及管理，充實研發、營運核心，為宇峻奧汀持續永續前進。

### 三、公司小檔案



組織名稱	宇峻奧汀科技股份有限公司	產業類別	文化創意業
公司型態	上櫃公司	主要產品及服務	線上遊戲、手機遊戲軟體研發及銷售
股票代號	3546	實收資本額	新台幣 531,157,480 元
董事長	劉信	淨銷售額	1,393,792 億元
總經理	劉信	員工人數	498 人
組織創立時間	1995 年 5 月 19 日	營運所在國家	台灣、日本、香港
總部位置	新北市中和區建八路 2 號 17 樓之 8	總部所在位置	新北市中和區建八路 2 號 17 樓之 8



# CH 2

## 經營理念與永續策略

### 2.1 永續經營

### 2.2 董事會及功能性委員會



## 2 經營理念與永續策略

### 2.1 永續經營

#### 一、永續發展機制

##### (一)永續發展策略

宇峻奧汀重視企業永續發展，擬定公司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，提升員工薪酬福利政策以及與玩家和社區建立良好的互動和參與機制。

##### (二)策略藍圖與承諾



#### 1.永續願景 - 企業永續

我們以永續發展目標 (SDGs) 為藍圖，將環境(Enviornment)、社會(Social)、治理(Governance) 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共同創造永續未來。

#### 2.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各利害關係人溝通的方向。首先提升員工福利措施政策的施行、落實公司治理、積極創造經濟正獲利，回饋投入對社會及環境具有正面影響的公益活動，並公開揭露相關資訊，誠摯來回應表明我們對永續發展的承諾。

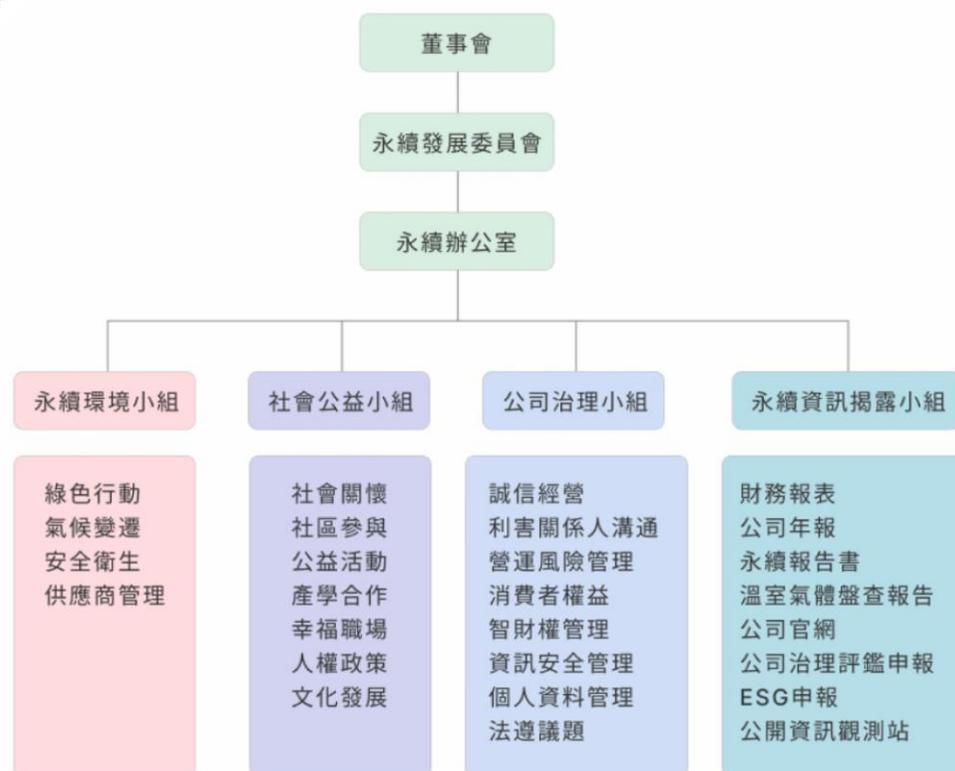
## 2.1.1 推動永續發展治理架構

本公司推動永續發展之治理架構，設置推動永續辦公室專職單位，並由董事會授權永續長處理，由董事會督導情形及運作情形。

「永續發展委員會」設置：

本公司於112年8月10日經董事會通過設置「永續發展委員會」，由總經理及各處級單位主管擔任成員，另由各單位組成「永續發展推動小組」，自112年起定期召開會議。負責訂定、檢討ESG政策、制度及管理方針，並將永續發展推動情形及執行結果，彙總後向董事會提報。

本公司後於113年11月12日於董事會下正式設置「永續發展委員會」，由董事長擔任召集人，獨立董事為成員，負責永續發展相關策略及制度之規劃、實施成效之檢討改進，並由各功能任務小組推動落實。112年起管理部負責開始推動溫室氣體盤查，定期報告董事會，依法規時程完成溫室氣體盤查與查證之資訊揭露。各任務小組，負責統籌公司企業社會責任與永續發展方向與目標，推動相關工作事項並定期監督控管，彙整相關資料自主發行中、英文永續報告書，並將執行結果報告董事會。



## 2.1.2 永續發展推動情形

### 一、執行情形：

- (一)本公司112年度永續報告書，已於113年第三季通過董事會並發布至公開資訊觀測站及官網，瞭解利害關係人需求及所關心之議題，與所有利害關係人進行溝通，並展現公司對於企業永續努力之成果，發揮企業的力量，藉由改善環境、社會及公司治理之方式，真正落實永續承諾。
- (二)本公司依循 GRI 準則，透過問卷蒐集及內部討論分析，鑑別利害關係人關注之重大主題，訂定管理方針，研擬具體可行之工作目標加以執行。
- (三)每年至少一次向董事會報告推動成果：
  - ✓ 112 年度永續企業社會責任實施成效檢討已於 113 年 3 月 14 日董事會報告。
  - ✓ 113 年度永續發展執行情形，業經提送本公司 114 年 3 月 13 日董事會報告，請參閱本公司網站相關資訊。
- (四) 董事會每年定期檢視永續發展推動情形，並且視需要敦促經營團隊進行調整，持續就永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

### 二、本公司依重大性原則，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，訂定相關風險管理政策或策略及運作情形如下：

- (一)公司風險評估之邊界涵蓋本公司合併財務報表包含之子公司。
- (二)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。針對鑑別之重大性議題，訂定相關之政策，詳見本公司永續報告書。
- (三)依據永續報告書之重大性原則進行分析，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。

#相關風險管理政策或策略：詳P.20頁-正負面衝擊評估表。

## 2.2 董事會及功能性委員會

### 2.2.1 董事會對永續治理之角色及成果

#### 一、董事會監督永續專案推動

(一) 董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展委員會根據重大議題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

(二) 本公司定期由永續發展委員會負責重大議題評估，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項ESG議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題，並將議題呈報給董事會。

(三) 永續發展委員會各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展委員會彙整資訊呈報給董事會。

#### 二、永續報導管理

每年度由永續發展委員會各小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組負責主管檢核資料，而後由永續辦公室進行資訊彙整送交永續委員會，每年上報給董事會審核與檢視，經核定後發行。



## 2.2.2 對永續管理之角色及督導情形

公司董事會訂定「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。

113年董事會評估結果為4.8分/滿分5分，此外，本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次，已於113年8月邀請投資人關係協會執行外部評估，藉由外部機構評核，提升董事會績效及運作品質，績效評鑑細部內容及後續改善作法均已於114年03月13日董事會上呈報，並揭露公司官網。

## 2.2.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。

113年董事會全體董事進修時數達42小時，平均每位董事進修時數6小時，董事會進修情形可參閱股東會年報第61頁。



## 2.2.4 董事會結構及運作情形

### 2.2.4.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 111年06月29日至114年06月28日，由7席位董事（含3位獨立董事）組成，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；已在114年06月25日股東常會選任女性董事一名，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。

個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳股東會年報第8~9頁。

113年度		
項目	分類	占比
性別	男性	100%
性別	女性	0%
年齡	29歲(含)以下	0%
年齡	30-50歲	0%
年齡	51歲(含)以上	100%

### 2.2.4.2 運作情形

#### 一、董事會

1. 董事會為本公司最高治理機構，董事會至少每季召開一次，113年共召開 5 次，113年全體出席董事出席率達100%。
2. 董事會整體具備營業判斷、分析財務會計、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力。
3. 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。
4. 獨立性獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範及證券交易法第 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。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。在第 8 屆董事會增加一名女性董事	已於 114 年改選，並新增一名女性董事

## 二、董事會績效評估

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113年度董事會及各功能性委員會績效評估，於114年第一季辦理並提報114年3月13日董事會。

績效評估統計	薪資報酬暨提名委員會	審計委員會	董事會
成員自評整體平均分數(滿分5分)	4.98分	4.98分	4.92分
委員績效評估整體平均分數(滿分5分)	4.98分	5分	4.98分
結果	優	優	優

113年董事會評估結果為4.8分/滿分5分。本公司至少每三年聘請外部評估機構進行董事會績效評估一次。已於113年8月邀請投資人關係協會執行外部評估，藉由外部機構評核，提升董事會績效及運作品質，績效評鑑細部內容及後續改善作法均已於114年03月13日董事會上呈報，並揭露公司官網。

## 三、治理成效



1. 本公司長期致力於公司治理，於113年天下雜誌2000大服務業中，獲利率入選百大。
2. 第十一屆(113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。

### 2.2.4.3 提名與遴選

本公司章程載明董事(含獨立董事)選任採公司法第192條之1之候選人提名制度。本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任7人，董事任期3年，並考量董事會組成之多元性。提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連。

### 2.2.4.4 利益迴避

本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

本公司利益衝突之相關資訊，例如董事或管理階層於其他董事會任職情形、與供應商或其他利害關係人的交叉持股狀況、具控制力的股東、與利害關係群體的交易和未清餘額等，請詳本公司113年股東會年報第18頁。



### 2.2.4.5 薪酬政策

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，自 112 年起並將永續項目加入參考項目，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。

## 2.2.5 功能性委員會結構及運作情形

### 薪資報酬暨提名委員會

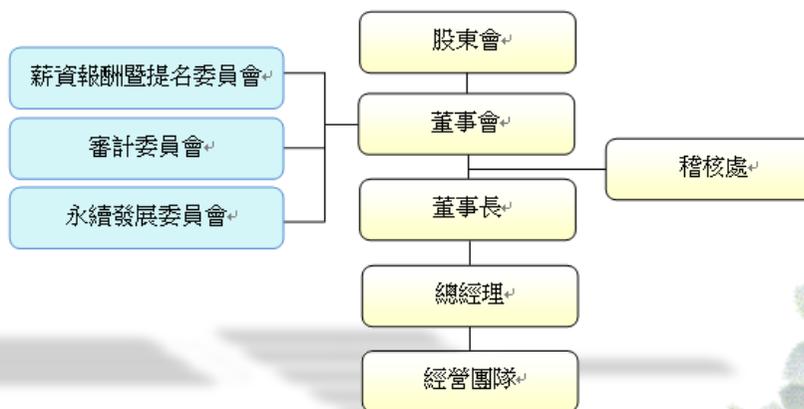
- 委員會由全體獨立董事(3位獨董)組成
- 任期同董事會屆期，每季至少召開一次
- 113年度共召開5次，整體出席率100%
- 本委員會之運作，係以專業客觀之地位，就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，及向董事會提出董事候選人之建議名單，以供其決策之參考。
- 其職權事項依據本公司「薪資報酬暨提名委員會組織規程」第5條，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第33頁。

### 審計委員會

- 委員會由全體獨立董事(3位獨董)組成
- 任期同董事會屆期，每季至少召開一次
- 113年度共召開5次，整體出席率100%
- 本委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：1.公司財務報表之允當表達。2. 簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效。3.公司內部控制之有效實施。四、公司遵循相關法令及規則。4.公司存在或潛在風險之管控。
- 其職權事項依據本公司「審計委員會組織規程」第5條，個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第21頁。

### 永續發展委員會

- 董事長擔任召集人
- 委員成員1名董事與2名獨立董事，任期同董事會屆期，每年至少召開一次
- 113年度召集人召開2次，114年度共召開1次，整體出席率100%。
- 運作負責永續發展相關策略及制度之規劃、實施成效之檢討改進，並由各功能任務小組推動落實。
- 推動相關工作事項並定期監督控管，彙整相關資料自主發行中、英文永續報告書，並將執行結果報告董事會。





## CH 3

### 利害關係人重大主題

- 3.1 利害關係人議合
- 3.2 決定重大主題的流程
- 3.3 重大主題列表
- 3.4 重大主題管理方針

### 3 重大主題識別

#### 3.1 利害關係人議合

遵循 AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 利害關係人議合五原則：影響程度、關注程度、責任、依賴程度和多元觀點，鑑別出六大重要利害關係人，分別為員工、股東/投資人、客戶/消費者、供應商商業夥伴、政府機關、與社區。

#### 一、利害關係人關注議題及溝通管道與溝通情形

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	聯絡方式	113年利害關係人溝通情形
股東與投資人	財務績效 產品與服務品質 公司治理與誠信經營及風險管理 創新研發 法規遵循	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：+886-2-8226-9989 E-Mail：IR@uj.com.tw	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5月及11月舉辦2次國內法人說明會。
員工	薪酬福利與員工照護 人才吸引與留任培育 職場安全與健康 創新研發 資訊安全與客戶隱私	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；系統性新人教育訓練；專業教育訓練規劃(年度至少15堂)；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：+886-2-8226-9989 申訴/溝通：HRM@uj.com.tw	內部公告員工福利相關訊息近 40 則以上。舉行勞資會議共計 4 次。內外部教育訓練共計 91 人次。內外部教育訓練共計投入 220,213 元金額。職工福利委員會會議9次。
客戶/消費者	薪酬福利與員工照護 職場安全與健康 公司治理與誠信經營及風險管理 資訊安全與客戶隱私 氣候變遷風險因應	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 專線：+886-2-8226-1686	113 年簽署誠信經營協議累計 253 家。114.03.13 管理處報告「企業誠信經營執行狀況報告」。無申訴與檢舉案例。在顧客服務中各管道均設有滿意度調查，隨時了解客戶對於處理效率與結果的反饋。113 年平均分數 87.1 分。
供應商 商業夥伴	資訊安全與客戶隱私 產品與服務品質 員工權益與多元平等 財務績效 法規遵循	供應商評鑑(定期) 電話、E-mail、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	軟硬體供應商： 資訊處/鍾處長 E-mail: <a href="mailto:supplier@uj.com.tw">supplier@uj.com.tw</a> 營運/行銷聯繫： 營運處/陳處長 E-mail: <a href="mailto:supplier2@uj.com.tw">supplier2@uj.com.tw</a> 商務聯繫： 國際事務處/葉處長 E-mail: <a href="mailto:Business@uj.com.tw">Business@uj.com.tw</a> 聯絡電話：+886-2-8226-9989	113 年簽署誠信經營協議累計 253 家。114.03.13 管理處報告「企業誠信經營執行狀況報告」。無申訴與檢舉案例

<b>社區</b>	公司治理與誠信經營及 風險管理 創新研發 社區社會投資與參與 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：+886-2-8226-9989 E-mail： HRM@uj.com.tw HR_tw@uj.com.tw	員工參與捐血公益活動 4 次。 捐助第一社福基金會、心路基金會、門諾社會福利慈善基金會、伊甸基金會、兒童福利聯盟等共計四家，共計 10 萬元。 淨灘與二手市集各 1 次 114.03.13總經理室報告「永續發展執行狀況報告」。
<b>政府機關</b>	公司治理與誠信經營及 風險管理 企業社會責任及永續	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：+886-2-8226-9989 E-mail：HR_tw@uj.com.tw	獲第十一屆公司治理評鑑排名級距為 6% -20%。 不定期參與櫃買中心或證期局舉行之宣導會。

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。

利害關係人溝通情形：每年至少一次定期報告董事會，已於113.3.14及114.3.13報告董事會。詳見公司官網公司治理專區查詢。

## 3.2 決定重大主題的流程

宇峻奧汀股份有限公司參考AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 利害關係人議合五原則、全球報告倡議組織準則(GRI)、國際永續發展趨勢及國內外標竿企業重大主題清單，透過蒐集問卷、鑑別正負面衝擊、排序、確認、回應等五個步驟，由高階管理階層討論並決定重大議題。辨識出的重大議題有助於宇峻奧汀持續精進永續管理之依據，同時為本報告之揭露依據。

### 產出議題清單

- 參考AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 利害關係人議合五原則、全球報告倡議組織準則(GRI)、國際永續發展趨勢及國內外標竿企業重大主題清單，產出17項永續議題清單。

### 調查利害關係人關注度

- 宇峻奧汀發出利害關係人問卷，評估17項永續議題，並收回190份有效問卷。
- 依問卷排序出個利害關係人所關注之永續議題，並列為重大議題之參考依據。

### 正負面衝擊評估

- 評估每項議題對公司內或外部營運可能產生的「正面」、「負面」衝擊。
- 依據17項永續議題之「負面」及「正面」衝擊進行討論，再衡量國內外永續議題趨勢，由高階管理階層進行討論、確認後，擇定10項為113年優先揭露之重大主題。

### 重大議題回應及管理

- 重大主題回應彙整各相關部門提供對應資料，彙編內容後再檢視宇峻奧汀管理現況，回應並訂定持續精進目標，並將資訊完整揭露於本報告書中。

### 重大議題為目標邁進

- 依本次鑑別及決定之十大重大議題訂定持續精進之目標，並依本報告書為依據持續努力，以落實永續經營之目標。

### 3.3 重大主題列表

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、正負面衝擊評估及衡量國內外永續議題趨勢後，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。

#### 一、2024年利害關係人問卷蒐集統計

身分	份數	關注重點前 3 名
員工	175	1.薪資福利與員工照護 2.人才吸引與留任培育 3.職場安全與健康
供應商/外包商	6	1.資訊安全與客戶隱私 2.產品與服務品質 3.財務績效/法規遵循/員工權益與多元平等
股東/投資人	6	1.財務績效 2.產品與服務品質 3.公司治理與誠信經營及風險管理/創新研發
客戶/消費者	3	1.公司治理與誠信經營及風險管理 1.資訊安全與客戶隱私 1.職場安全與健康(3 項同分)
合計	190	

## 二、正負面衝擊評估表

公司依據自身營運狀況、產業特性與其它商業關係的實際情形，分別鑑別公司於商業活動中，對於重大議題帶來的實際與潛在正負面之衝擊揭露如下表。實際衝擊定義為已經發生的衝擊，潛在衝擊是可能發生但尚未發生的衝擊。這些衝擊包含正面或負面、短期或長期、蓄意或非蓄意、可逆或不可逆的衝擊。

重大永續議題		正面衝擊	負面衝擊	相關風險管理政策或策略
E	能源與溫室氣體管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>●降低能源消耗並加速節能技術推進。</li> <li>●減緩全球溫室效應並帶動供應鏈轉型。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●未能有效降低能源使用，碳排放高而被徵收碳費，進而增加成本。</li> <li>●加速溫室效應程度並使低碳轉型停滯。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2.公司利用 TCFD 架構本公司氣候風險辨識流程。</li> </ol>
	營運活動對環境的衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>●數位化業務模式對環境資源的消耗相對較小。</li> <li>●遠程工作模式減少交通排放壓力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●高能耗數據中心對能源需求巨大，若使用傳統能源將加劇碳排放。</li> <li>●電子垃圾的管理若不完善，可能對環境造成污染。</li> </ul>	
S	人才吸引與留任培育	<ul style="list-style-type: none"> <li>●持續的技能培訓及績效檢核可讓員工保持技術進步，促進專業技能與績效提升，且提升產品質量與創新能力。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●訓練內容與實際工作需求不符，可能造成資源浪費，且無法達到提升效果。</li> <li>●若評估過程缺乏標準化或公平性，可能導致員工對檢核結果的不滿，影響團隊和諧。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.每年定期消防演練，培養員工緊急應變及自我保護能力。</li> <li>2.持續提升員工福利、建立完善薪酬制度。</li> <li>3.訂定相關制度並列入稽核項目查核。</li> </ol>
	薪酬福利與員工照護	<ul style="list-style-type: none"> <li>●完善的薪酬與福利能滿足員工的基本需求，並提供安全感，使員工更專注於工作。</li> <li>●合理的薪酬結構與福利計畫可提升企業在人才市場的吸引力，吸引行業中優秀的人才加入。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業提供之薪酬及福利制度未達同業水準，無法吸引人才，更可能導致人才出走，離職率提升。</li> </ul>	
	員工權益與多元平等	<ul style="list-style-type: none"> <li>●打造職場多元共融文化，無申訴、歧視事件發生，員工敬業度提高。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●忽略超時工作、職場性騷擾等議題，遭遇檢舉訴訟或離職率持續上升。</li> </ul>	
	職場安全與健康	<ul style="list-style-type: none"> <li>●員工健康與職場安全是公司永續發展的基礎，打造能讓員工安心的工作環境，確保高效率的營運表現。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●未能妥善管理職場健康與安全，可能增加員工在工作中暴露在風險下的可能。</li> </ul>	
G	公司治理與誠信經營及風險管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>●董事會成員背景多樣化（如法律、財務、技術）有助於提升公司治理能力，確保決策透明與符合利益相關者需求。審計委員會能有效監督財務報表的準確性與風險管理，確保公司營運合規。</li> <li>●公司本著『誠信、創新、團隊合作』的企業核心價值，有助於吸引合作夥伴與消費者支持。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●企業公司治理不佳，發生貪腐或不道德行為，損害企業商譽甚至產生資產損失，並影響股東權益。</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2.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。</li> <li>3.本公司每年進行檢討利害關係人關注議題。</li> <li>4.建議溝通管道；設投資人專區與發言人回應機制。</li> <li>5.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。</li> </ol>
	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>●健全的公司治理架構與良好的誠信管理，為企業永續經營的基礎，強化公司治理健全機制，可落實誠信經營、法遵制度，維持公司聲譽及良好形象，取得投資人及客戶信賴。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●未遵循治理 / 經濟、環境及社會相關法規，除了有潛在可能需負擔相關罰緩之外，也可能發生直接或間接導致公司形象受損，造成公司負面衝擊。</li> </ul>	
	產品與服務品質	<ul style="list-style-type: none"> <li>●透過完善的顧客關係管理，持續優化、改善客戶體驗。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●缺乏客戶關係與服務品質管理，給用戶帶來不便和一定損失。</li> </ul>	
	資訊安全與客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> <li>●持續精進各項規範與作業程序、內部自評、自行查核及定期教育訓練，強化員工重視客戶隱私保護及資訊安全的意識，避免賠償、主管機關裁罰，對經濟、人(含人權)權皆有正面衝擊。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●客戶權益受損、導致影響的忠誠度及信賴度。</li> </ul>	

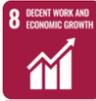
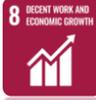
### 三、重大主題分析鑑別與行動

面相	重大議題	意義	範圍					我們的目標	行動	對應 SDGs 目標	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
E	能源與溫室氣體管理	因產業特性，無直接產出有害環境汙染物。惟設備機房及員工一般所需之電力，積極配合政府的減碳政策。	★	★	★	★	★	★	我們的目標是持續推動環境永續發展，致力於每年減少 0.5% 的溫室氣體排放，透過提升能源使用效率與採用綠色技術，展現公司對減緩氣候變遷與環境保護的長期承諾。以及提升能源使用效率，致力於將人均用電量相較前一年下降 1%，透過推行節能措施與倡導環保行為，展現公司對節約資源與環境永續發展的承諾。	7、13 溫室氣體排放年減 0.5%；推行搭大眾交通工具；公司利用 TCFD 架構本公司氣候風險辨識流程。 14 參與淨灘。 因今年執行重大議題較去年更為豐富，故此項為新增重大議題項目。	SDG7：可負擔的潔淨能源  SDG13：氣候行動  SDG14：保育海洋與資源 	6.1 氣候變遷	-

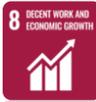
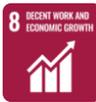
面相	重大議題	意義	範圍					我們的目標	行動	對應 SDGs 目標	對應章節	GRI
			投資人 / 股東	員工	客戶 / 消費者	政府機關	供應商					
E	營運活動對環境的衝擊 / 廢棄物管理	儘管遊戲業並非高污染產業，但公司仍透過管控辦公室垃圾、優化包裝設計、減少伺服器廢熱等措施，進一步降低環境影響。因此，一般廢棄物的管理依然是公司履行環境責任及推動永續經營的關鍵環節。				★	★	我們的目標是確保供應鏈的透明與誠信，透過每年對供應商進行評核，並與合作夥伴簽署誠信經營與從業道德協議，嚴格遵循相關法令，推動企業文化的發展與宣導。此外，我們承諾 100% 依法進行事業廢棄物與辦公設備的報廢與回收，展現對環境保護與法規遵循的高度重視，並積極推動永續發展。	12 每年進行供應商評核；文化發展推廣。 12 事業廢棄物、辦公設備報廢回收依法進行 100%。 12 與合作夥伴簽署誠信經營從業道德等遵循法令相關協議。 12 公司產品多採虛擬點數進行線上儲值販售。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。 因今年執行重大議題較去年更為豐富，故此項為新增重大議題項目。	SDG12：負責任的消費與生產 	6 環境面 6.5 廢棄物管理	GRI306 廢棄物
S	人才吸引與留任培育	投注心力招募、培育、留任全球優秀的人才，提供具競爭力薪酬及各項福利與照顧措施，以達到吸引及保留人才的目的。	★	★			★	我們的目標是確保關鍵人才的穩定性與滿意度，達成並持續維持 93% 的留任率，展現公司在人才管理、激勵機制與企業文化建設上的卓越成果。	進行內外部教育訓練，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。 11 新增員工福利： 增旅遊假 2 天、每日工時 7.5H ( 中午休息 1.5H)、推行搭大眾交通工具提升交通補助津貼。 因今年執行重大議題較去年更為豐富，故此項為新增重大議題項目。	SDG11：永續城市與社區 	5.1.6 人才培育與發展	GRI404 訓練與教育



面相	重大議題	意義	範圍					我們的目標	行動	對應 SDGs 目標	對應章節	GRI
			投資人 / 股東	員工	客戶 / 消費者	政府機關	供應商					
S	薪酬福利與員工照護	提供年終及績效獎金、春酒摸彩等多樣化福利，成立職工福利委員會，規劃全面且多元的福利措施，包括生日禮金、端午與中秋禮金、喪葬慰問金、婚喪喜慶補助、傷病慰問金，以及聚餐與旅遊津貼、特約商店優惠及年度健康檢查等，充分展現對同仁的關懷與支持。	★	★				我們的目標是確保員工健康與福祉，實現 100%同仁在法規規定年限內完成健康檢查，充分展現公司對員工健康管理重視與承諾。	公司持續完善薪酬與分紅制度，並結合營利與績效，使優秀員工可獲更優渥薪資與福利。 3 實現 100%同仁在法規規定年限內完成健康檢查。 因今年執行重大議題較去年更為豐富，故此項為新增重大議題項目。	SDG3:良好健康和福祉 	5.1.4 員工權益及福利	GRI401/402 勞雇關係/勞資關係
	員工權益與多元平等	制定「人權政策」，作為人權治理的最高指導原則，並建置暢通的溝通管道與專責部門，協助處理與回應相關議題。		★				我們的目標是持續提升員工福利項目，透過多元化的福利措施，增強員工的滿意度與歸屬感，從而打造更具凝聚力與幸福感的工作環境。	優於法令聘僱身心障礙人員、聘僱視障按摩師、環境清潔員打掃辦公環境。 定期召開勞資會議、建立暢通溝通平台，發展多元福利措施，提升員工滿意度。 5 聘僱身心障礙人員符合法定應聘 100%。 5 人權政策：禁用童工；多元職場。 因今年執行重大議題較去年更為豐富，故此項為新增重大議題項目。	SDG5：性別平等 	5.1.1 人權承諾 5.1.2 人力組成 5.1.3 員工多元包容及平等	GRI405/406 員工多元化與平等機會/不歧視

面相	重大議題	意義	範圍					我們的目標	行動	對應 SDGs 目標	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
S	職安全與健康	制定「工作安全衛生規則」，提供員工及承攬商完善的職安教育訓練，並落實定期安全衛生巡檢，達成事故預防及提升災害應變能力。		★					我們的目標是全方位保障員工的權益與福祉，致力於提供安全且符合標準的工作環境，確保每位員工都能在無憂的條件下專注於工作。	1.提供安全工作環境 2.協助員工身心健康及工作身心平衡 3.禁止強迫勞動，遵守政府勞動法 因今年執行重大議題較去年更為豐富，故此項為新增重大議題項目。	SDG5：性別平等 	5.2 職業安全及衛生	GRI403 職業安全衛生
G	資訊安全與客戶隱私	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，並已建立相關資安制度並落實執行，以降低資安風險。 8 無個資洩漏事件。	SDG8：尊嚴就業與經濟發展 	4.6 資訊安全及客戶隱私保護	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。 8 維持公司治理評鑑 6%-20%。 8 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；定期內外部績效評估。	SDG8：尊嚴就業與經濟發展 	2.2.4.2 運作情形 2.2.5 功能性委員會結構及運作情形	GRI102 一般揭露（治理）	



面相	重大議題	意義	範圍					我們的目標	行動	對應 SDGs 目標	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
G	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 8 維持公司治理評鑑 6%-20%。	SDG8：尊嚴就業與經濟發展 	2.2.4.2 運作情形 2.2.5 功能性委員會結構及運作情形	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。 8 維持公司治理評鑑 6%-20%。	SDG8：尊嚴就業與經濟發展 	2.2.4.2 運作情形 2.2.5 功能性委員會結構及運作情形	GRI 102 一般揭露（策略） GRI207 稅務 GRI419 社會經濟法規遵循	
	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。	訂定相關法令規章制度。 定期或不定期訓練或宣導。 16 法律遵循：無重大違規事項發生。 16 法律遵循：本公司研發產品申請專利。	SDG16：和平正義與有力的制度 	4.5.2 法規遵循	GRI 419 社會經濟法規遵循 GRI 307 有關環境保護法規與遵循



面相	重大議題	意義	範圍					我們的目標	行動	對應 SDGs 目標	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
G	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。	9 鼓勵創新，研發發展投入較去年成長。	SDG9：產業創新與基礎設施 	4.8 產品及服務管理	GRI 103 管理方針

#### 四、重大主題評估結果

##### 113 年重大實質性議題矩陣圖如右

重大主題評估綜合不同利害關係人對各議題的關注程度，以及其潛在衝擊範圍、高階管理階層討論及評估對公司之重大性。

最後排序出十項重要關切議題，並於報告書中回應。

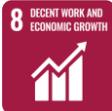
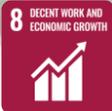
永續經營衝擊



利害關係人關注度

### 3.4 重大主題管理方針

#### 3.4.1 政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標及執行情況

面向	Environment	Social	Governance
	環境永續	幸福職場與社會參與	公司治理
SDGs 永續發展目標	   	   	   
發展願景	公司持續提升員工相關意識，訂定政策，響應政府推動日常淨零碳排運動，積極回應國際趨勢。	積極培育人才及提升留才措施，提供教育訓練資源及完善幸福職場福利優勢，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。	集結專業遊戲開發團隊、整合合作夥伴資源，持續落實公司核心價值「誠信」、「創新」、「團隊合作」，深入了解並滿足玩家與產業需求，以實現經濟成長。
長期策略作法	持續降低用電、用水、廢棄物、溫室氣體排放政策目標，逐步實踐 2050 年淨零排放目標。	召募技術領域的優秀人才，秉持企業永續精神，以「培育人才,員工優先及社會參與」為主軸，提升員工福利、留才相關政策。	掌握隨時代快速演進的遊戲產業變化，持續創新遊戲，並連結與擴大遊戲生態圈合作，攜手夥伴提供企業創新最佳解決方案，目標成為世界級的遊戲公司。
長期策略目標	持續響應 2050 年達成淨零排放	員工優先持續提升員工薪酬福利	公司經營正獲利
中期目標 (2030 年)	溫室氣體排放年減 0.5%	關鍵人才留任率 92%	經營正獲利
	人均用電量相較前一年下降 1%	員工健檢率法規年限同仁 100%	無個資洩漏
		提升員工福利項目	維持公司治理評鑑 6%-20%
短期目標 (2026 年)	溫室氣體排放年減 0.5%	關鍵人才留任率 90%	經營正獲利
	人均用電量相較前一年下降 1%	員工健檢率法規年限同仁 100%	無個資洩漏
		提升員工福利項目	維持公司治理評鑑 6%-20%
2024 年達成	溫室氣體排放年減 4.93%	關鍵人才留任率 93%	經營正獲利
	人均用電量相較前一年下降 4.93%	員工健檢率法規年限同仁 100%	無個資洩漏
		提升員工福利項目(增旅遊假 2 日、工時 7.5HR)	維持公司治理評鑑 6%-20%

### 3.4.2 補救負面衝擊之措施及執行有效性

公司一向秉持誠信為核心經營原則，並深刻重視風險管理與人權保障，以確保企業營運的透明度與可持續性。我們已建立完善的申訴與舉報管道，確保員工及利益相關方能及時反映問題，從而迅速啟動應急處理與補救措施，維護公司內外部的公平與安全。此外，我們致力於營造正向的溝通氛圍，積極促進人力發展。

詳情請參考以下章節：4.3誠信經營、4.4溝通管道及申訴機制、4.5風險管理、5.1人力發展、5.2職業安全及衛生。

### 3.4.3 建議管道及程序

公司致力於建立透明且負責任的商業行為機制，為個體提供多元且暢通的溝通與建議渠道，具體包括以下兩方面：

#### 一、責任商業行為建議機制：

我們鼓勵所有利益相關者，包括員工、供應商及合作夥伴，針對本公司推行的責任商業行為政策與實務提出建設性意見或建議。公司設有專責部門負責接收、評估並適時回應，以促進企業永續發展與政策完善。

#### 二、商業行為疑慮申訴機制：

我們已建立完善的申訴與舉報管道，任何個體如對本公司的商業行為存有疑慮，均可通過保密渠道反映問題，確保疑慮能夠被公平、透明地處理。我們承諾迅速應對，並採取必要的補救與改進措施，進一步強化企業的誠信與責任經營。

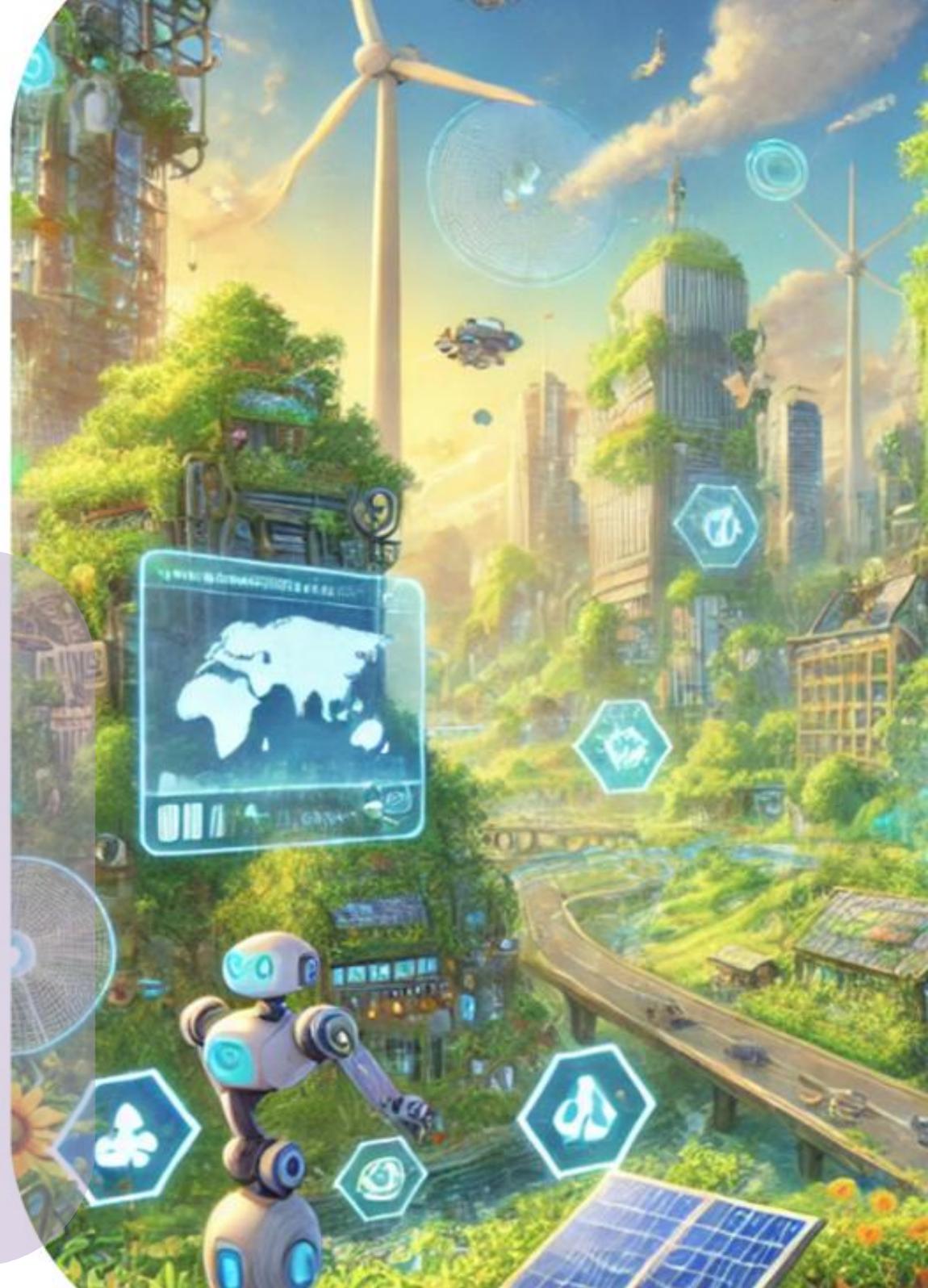
詳情請參考以下章節：4.3誠信經營、4.4溝通管道及申訴機制、4.5風險管理。



# CH 4

## 治理面

- 4.1 經營績效
- 4.2 稅務
- 4.3 誠信經營
- 4.4 溝通管道及申訴機制
- 4.5 風險管理
- 4.6 資訊安全及客戶隱私保護
- 4.7 參與社團組織
- 4.9 供應商管理



## 4 公司治理

### 4.1 經濟績效

在營業收入及獲利能力方面，113年度公司合併營業收入為1,393,792仟元，合併營業毛利率為98%，合併稅後利益率為21%。合併營業收入較112年度增加1.93%，營業毛利增加4.84%，營業利益增加20.30%，稅後淨利增加37.24%。113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》、《三國群英傳-M》等持續穩定獲利外，同時陸續推出《世紀群英傳》、《三國群英-鴻鵠霸業》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。

近四年財務績效指標

單位:新台幣仟元

年度/項目	2021	2022	2023	2024
營業收入	1,698,307	1,583,718	1,367,406	1,393,792
營業淨利	346,104	318,713	215,803	259,619
稅後淨利	289,761	323,648	214,455	294,316

## 4.2 稅務

宇峻奧汀支持政府制訂有助於企業創新及促進經濟成長的法規，高度重視稅務治理，嚴格遵守所有稅務法規以確保誠實申報納稅、評估和應對稅務風險、保持開放和誠實的溝通，以及提供資訊透明度。

宇峻奧汀不利用租稅天堂、低稅負區之據點或交易來規避稅負，拒絕透過特殊架構、非常規交易移轉利潤。

- Ω 遵循所有營運所在地的稅務法規及立法精神。
- Ω 關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則。
- Ω 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫。
- Ω 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家。
- Ω 財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。
- Ω 公司的重要決策皆考量租稅的影響。
- Ω 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。
- Ω 執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
- Ω 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。

## 一、稅務治理、管控與風險管理

宇峻奧汀稅務管理及決策的最高管理者為總經理，日常稅務規劃與管理皆由會計主管執行，並由合格且經驗豐富的稅務專業人員協助會計主管履行宇峻奧汀的稅務義務。此外，亦透過外部稅務專業機構提供稅務議題上的專業服務及建議，強化專業知識及了解稅務法規，以充分掌握風險及全球稅務趨勢。

宇峻奧汀遵循各個營運據點所屬國家之稅法規定。稅法與法規的任何不利變動都會增加公司的有效稅率，並對經營業績產生不利影響，為有效管理稅務風險，宇峻奧汀遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

## 二、稅務議題與利害關係人溝通

近兩年度所得稅資訊如下：

單位:新台幣仟元

年度/項目	2024	2023	兩期變動
稅前淨額(A)	349,107	260,070	89,037
所得稅費用(B)	54,791	45,615	9,176
有效稅率(B/A)	15.69%	17.54%	-1.84%
已納所得稅(C)	42,701	61,328	(18,627)
現金稅率(C/A)	12.23%	23.58%	-11.35%

## 4.3 誠信經營

### 4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範

- 一、本公司已制定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「工作規則」，並於公司網站、年報上揭露本公司誠信經營政策。董事會與高階管理階層並也積極落實誠信經營守則承諾，並簽立誠信聲明書。本公司從董事到全體員工均已簽署誠信聲明書。董事及高階主管也定期接受有關誠信經營相關之教育訓練及宣導。為確保誠信經營之落實，並建立有效之會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期查核前項制度遵循情形，並訂有相關處理程序。
- 二、在「誠信經營守則」及「工作規則」中明確規範處理程序及懲處辦法，並於從事商業行為之過程中簽署「誠信經營協議」，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、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。113年簽署誠信經營協議累計253家。
- 三、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。

### 4.3.2 誠信治理

- 一、定期辦理誠信經營教育訓練：

安排新進員工舉辦與誠信經營議題相關之內部教育訓練，另外每季針對在職員工及承攬教練舉辦與落實誠信原則有關之宣導會。113年新人教育訓練人數37人，上課時數7小時。

- 二、檢舉制度之運作情形：

依據「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」及「誠信經營守則」等作業辦法及管理辦法執行作業。處理檢舉情事之相關人員以書面聲明對於檢舉人身份及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。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。針對執行結果，如有發現違反誠信相關規範之案例，將依相關人事管理規章對個別案件之相關人員辦理懲處。

### 三、113年公司接獲檢舉違反誠信經營申訴狀況：

誠信經營小組定期（至少每年一次）向董事會報告其誠信經營政策與防範不誠信行為方案及監督執行情形。

接獲檢舉案件數	接獲申訴總數	經處理或是審查總數	已解決申訴總數
內部檢舉數	0	0	0
外部檢舉數	0	0	0
合計	0	0	0

#### 4.3.3 反競爭行為

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」作為全體員工與經營團隊的遵循依據，以確保營運過程符合公平競爭原則。

此外，公司指定管理處人資行政部作為企業誠信經營單位，負責監督與推動誠信經營政策的執行，並確保所有商業活動符合競爭法規與倫理標準。該單位每年定期（至少一次）向董事會報告執行情形，以確保相關措施落實，並持續優化企業內部監督機制，防範任何可能涉及反競爭行為的風險。

## 4.4 溝通管道及申訴機制

宇峻奧汀於公司網站建立並公告獨立檢舉信箱、專線，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。本公司處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。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。

### 設立與公告檢舉專線、信箱

公司建立並公告獨立檢舉信箱、專線  
公告於公司網站、內部公告欄等

### 接受檢舉

任何人可透過信箱或專線提出檢舉  
接收的檢舉內容包括犯罪、舞弊或違反法令的情事

### 處理檢舉

相關人員應以書面聲明保密檢舉人身分及檢舉內容  
保障檢舉人不因檢舉情事遭到不當處置

### 查核檢舉內容

委任律師、會計師或其他專家進行必要查核  
提供查核報告給公司管理層

## 4.5 風險管理

### 4.5.1 風險管理機制

#### 一、風險管理組織架構

- (一) 董事會：為公司風險管理最高責任單位，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理整體落實情形，確保風險有效管控。
- (二) 永續發展委員會：協助董事會執行其風險管理職責，下設風險管理小組，由永續長擔任召集人。風險管理小組進行公司營運風險與新興風險的綜合評估，定期向審計委員會及董事會提出風險管理運作情形。
- (三) 風險管理小組：由各單位最高主管擔任風險管理成員，確保營運單位確實落實風險管理制度，並指派單位人員擔任風險管理執行人員，及會同各營運單位相關人員，負責落實執行風險管理程序。
- (四) 執行辦公室：由風險管理小組召集人指派，處理風險管理小組召集人交辦之事項，及協助風險管理小組，建置、推動、維運及檢討風險管理機制。
- (五) 稽核處：為本公司隸屬於董事會之獨立單位，依據本政策與程序及各項風險管理制度，擬訂年度稽核計畫，並就風險管理活動之有效性，進行獨立查核及提供改善建議，定期將稽核結果提報董事會，以幫助確保關鍵的經營風險妥善加以管理，及內部控制制度有效地運作。

#### 二、風險控管流程：日常持續控管

辨識

評估

回應

監控

審查

### 三、風險衝擊與管理：

風險類型	風險衝擊	評估	因應與風險管理政策
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。使公司面臨更多的挑戰。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.綜合考量公司資金運用，因應不同階段資金需求與籌備，隨時調整，並定期報告。</li> <li>2.無投資高風險/高槓桿投資項目。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>2.投資報告/資金運用定期報告董事會。</li> <li>3.透過年度預算控制與隨市場變化進行資金調整，規避風險。</li> </ol>
營運風險	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.產業市場變化快速，遊戲品質內容、產品規劃、銷售方式、侵害智財權等均為公司營運面臨挑戰。</li> <li>2.同業或競爭者人才挖角，造成公司人才流失。</li> <li>3.主管機關法令新增或調整，造成營運上的調整。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.因應科技不斷創新，提升專業技術能力，以因應產業變化調整營運策略。</li> <li>2.同時關注同仁定期互動，提升員工薪酬福利措施及滿意度，減少人才流失降低勞資糾紛風險。</li> <li>3.關注法令變化即時因應。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.隨時關注相關產業議題；瞭解與掌握客戶需求，定期召開跨單位主管會議或經營會議報告與討論。</li> <li>2.提供優於勞基法員工福利措施。</li> <li>3.法律遵循：無發生違反法規裁罰事件。</li> <li>4.遵循法令訂定適合公司營運政策方向。</li> </ol>
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。	將相關資安知識與資訊列入重點項目，納入稽核項目查核。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.強化全體員工資安及隱私風險意識，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+。</li> <li>2.明訂資訊安全規範，持續管理制度與技術的強化，架構多層的資安防禦；制定年度個資保護管理計畫，落實公司資訊安全管理的目標。</li> <li>3.資訊安全運作情形：無資料洩漏事件。</li> </ol>
環境能源風險	因應氣候變遷及環保相關法規變更及要求造成費或人力作業提升狀況。	依環境保護及能源管理相關規範落實相關作業。	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.依法執行溫室氣體盤查與查證作業，每季報告董事會。</li> <li>2.響應政府推動降低碳排，訂定相關目標與政策宣導。</li> </ol>

## 4.5.2 法規遵循

公司長期深耕研發遊戲，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，並本著永續穩健經營精神，與員工共享企業經營之成果，將其回饋予投資人與社會。

公司從研發遊戲產品到提供遊戲服務，我們除了保障消費者權益外，非常重視兒少的遊玩安全，在推行全球化營運的同時，本公司恪遵相關法令規定，如

- 「消費者保護法」、
- 「兒童及少年福利與權益保障法」、
- 「公平交易法」、
- 「遊戲軟體管理分級管理辦法」、
- 「網路連線遊戲服務定型化契約應記載及不得記載事項」等等相關法律規定。

公司隨時依法規命令變動之情形，定期向公司內部及全體員工宣導法遵觀念，及定期向董事會及審計委員會報告法令遵循執行情形。

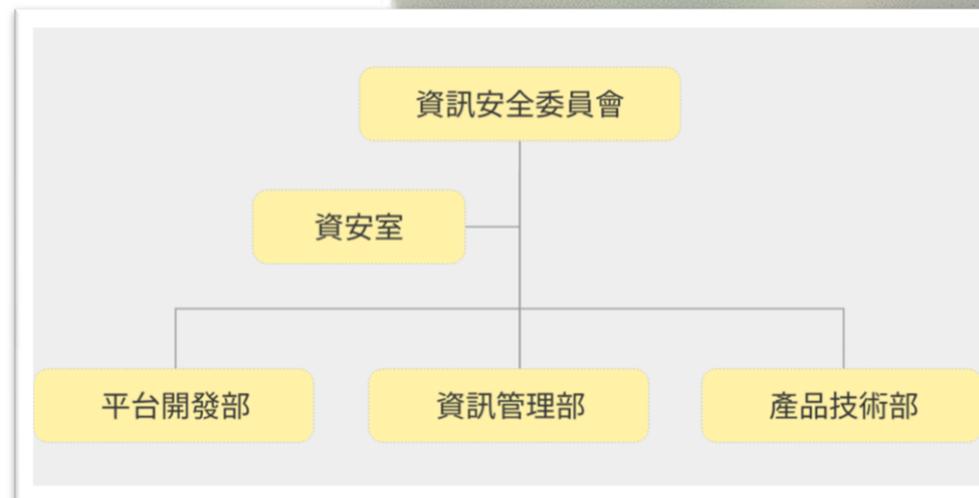
113年本公司無因違法公司治理、不正當利益、公平交易法或隱私權侵害而遭受罰款之情事，亦無重大消費爭議所衍生之法律訴訟案件。

## 4.6 資訊安全及客戶隱私保護

### 一、資通安全組織架構

公司於民國112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。



### 二、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。

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。」

### 三、資訊安全具體管理方案與投入資通安全管理之資源

管理事項	作業說明
資訊產品安全管理	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 本地、異地備援，ERP 等重要系統燒錄後存放至銀行保險箱。</li><li>2. 重要資產簽訂維護保固作業。</li></ol>
人員管理 & 教育訓練	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 持續宣導同仁資安全認知，強制參加，並須簽到簽退。</li><li>2. 不定時模擬社交演練攻擊，被駭者紀錄並強制上課。</li></ol>
實體環境安全管理	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 機房門禁管理。</li><li>2. 機房溫環境檢測，如溼度監控等。</li></ol>
電腦系統安全管理	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 外部電腦不得接入公司網路等基礎規則。</li><li>2. 新世代防火牆、主動式防護，佈建入侵偵測系統。</li></ol>
系統存取安全管理	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 登入重要系統採多方驗證，如除帳密外，尚需輸入手機驗證碼。</li><li>2. 依職務訂定嚴格權限標準。</li><li>3. 重要系統操作紀錄自動 Email 給專案人員，可相互稽核。</li></ol>
營運持續運作	訂定災難復原計畫，並依計畫演練，提高資訊韌性。

#### 四、投入資通安全管理資源執行情形

內部安全宣導	<input checked="" type="checkbox"/> 網路釣魚陷阱	<input checked="" type="checkbox"/> 詐騙郵件提醒	<input checked="" type="checkbox"/> AI軟體風險	<input checked="" type="checkbox"/> 全體員工教育訓練(線上)
資安演練	<input checked="" type="checkbox"/> 備份系統還原演練			
查核作業	<input checked="" type="checkbox"/> 配合會計師進行資通安全檢查作業查核			
資安會議	<input checked="" type="checkbox"/> 共召開4次資安會議	<input checked="" type="checkbox"/> 現況討論/風險評估/SOP建立		
資安系統導入	<input checked="" type="checkbox"/> 佈建各式資訊系統			
教育訓練 & 上課情況	<input checked="" type="checkbox"/> 資安長/資安長實體課程	<input checked="" type="checkbox"/> 資安主管/資訊安全課程	<input checked="" type="checkbox"/> 資安工程師/資訊安全課程	

#### 五、資安事件：

資安指標	竊取資料事件 (如私服、會員資料)	系統遭受攻擊 導致異常	資安客訴事件	損失與影響	可能影響及因應措施
113年事件統計	0	0	0	0	法規遵循、資訊安全與隱私權保障

#### 六、個人資料保護政策：

(一)公司高度重視客戶的隱私權保障，嚴格遵守法令，依據《個人資料保護法》制定《隱私權保護政策》，建構嚴謹的個人資料安全管理與防護措施。同時，我們建立完善的資料治理制度，訂定資料標準與分級規範，落實資料存取權限管理與資料擁有者的定期覆核機制，以確保資料的存取與共享過程中，其可用性、完整性及機密性均受到妥善保障。本政策適用於本公司所有行使業務範圍所蒐集、處理、利用之部門、客戶及供應商。對於營運過程中所涉及的個人資料蒐集、處理與利用，我們嚴格依循相關法令規定，僅在法律允許的範圍內使用，絕不會將個資提供、出租或以其他變相方式洩露予第三方，並確實遵守公司所制定的《隱私權保護政策》，致力保障客戶資料的安全與隱私權益。

(二)依《個人資料保護法》制定《隱私權保護政策》，請於公司官網\公司治理\內部規章\其他重要政策\項查點選《個人資料保護政策暨管理辦法》查詢。

(三)公司針對「個人資料保護認知及教育訓練宣導」，揭露本年度在個人資料保護政策方面的量化投入成果與管理績效指標如下：

✓員工個人資料保護認知及教育訓練宣導：

本年度參與個資保護相關教育訓練宣導並完成訓練的員工人數共計400+人，累計培訓時數達100小時；受訓人數占全體員工的比例為80%。所有受教育訓練宣導之員工皆已閱讀完畢並了解如何保護個人資料，達成率100%。

✓內部管理與技術防護

每年執行 1 次客戶個資審查 / 稽核

每年進行 1 次資料存取權限盤點作業

✓事件回應與風險管理

本年度發生0起違反《個人資料保護法》之事件。

## 4.7 參與各類社團組織

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）。該會為國內以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。

項目	外部組織名稱	類別	
1	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	
2	台北市電腦商業同業公會 TCA TAIPEI COMPUTER ASSOCIATION	資訊產業發展組織	
3	新北市電腦商業同業公會 NEW TAIPEI COMPUTER ASSOCIATION	資訊產業發展組織	
4.	新北市電競產業總會 New Taipei City Federation of ACGE <a href="https://www.acgetw.com/">https://www.acgetw.com/</a>	A ( Anime · 動畫 ) C ( Comics · 漫畫 ) G ( Games · 遊戲 ) E ( ESports · 電競 ) 產業發展組織	

## 4.8 產品及服務管理

### 一、產品管理

公司非製造業，每年均已遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播及遊戲軟體分級管理辦法相關法規。公司以 UJ 商城、線上福袋、線上產品為主，產品內容、注意事項均標示清楚，提供資訊透明化、產品內容標示明確及優質服務為目標，致力於符合國內外相關法規標準。所有生產線上和實體產品均有明確標示分級標章及軟體內容相關警語標示，每年通過數位發展部數位產業署的查核與認可，並確保產品品質及標示完全符合國家標準。113 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規，亦無違反行銷傳播及遊戲軟體分級管理辦法相關法規。

### 二、服務管理

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。

## 4.9 供應鏈管理

### 4.9.1 供應商管理

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，極少實體產品型式，且較少產包印刷類等供應商合作，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。

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。

## 一、管理政策與具體作法

公司訂有「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
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 所有供應商必須通過供應商評鑑，並遵從供應商行為準則。</li> <li>➢ 承攬商取得 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統認證優先合作。</li> <li>➢ 在地供應商依業務類別取得地方政府核發之有效工廠登記證及 ISO14001 環境認證優先合作。</li> </ul>	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，並且要求一起承諾減廢。	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。

## 二、永續供應商評比等級與因應措施

評比等級	90-100分	80-89分	70-79分	60-69分	59分以下
因應措施	建議增加採購量，長期合作。	維持目前作業，但要求供應商持續強化管理機制。	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。	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。	取消其合格供應商資格；不合作。

## 三、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署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	年度	誠信經營從業道德件數
112年度	1	16	436	489	942	112年度	206
113年度	4	6	268	606	884	113年度	44



# CH 5

## 社會面

5.1 人力發展

5.2 職業安全與衛生

5.3 社區參與

5.4 文化投入與其他綠色行動

5.5 宇峻公益與社會活動紀錄

## 5 社會面

### 5.1 人力發展

#### 5.1.1 人權承諾

##### 一、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。



##### 二、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：

- (一)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。
- (二)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。
- (三)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。
- (四)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。
- (五)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。
- (六)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。

### 三、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	中午休息時間 1.5 小時；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	113 年度 400+ 人次，將持續關注人權保障議題。

### 四、人權保障訓練作法

- (一) 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。
- (二) 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。
- (三) 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。

### 五、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。

## 六、人權風險議題因應策略

公司根據本年度重大關注議題，整理相關人權風險議題，並採取減緩與補救措施，以營造更加友善、健康與安全的職場環境。

人權風險議題	減緩措施	補救措施	目標
工時	定期審查薪資 依職等核定薪資，確保不因性別、年齡或種族而產生差別待遇	增旅遊假 2 天 每日工時 7.5H ( 中午休息 1.5H)	確保合理工時，以維護員工身心健康；提供公平且具競爭力的薪資待遇
員工權益與多元平等	透過人權政策明確規範，嚴禁任何形式的歧視	聘僱身心障礙人員符合法定應聘100% 招募與任用過程不得詢問與工作無關的個人資料，亦不得基於任何歧視因素進行考量	打造平等友好的職場環境
禁用童工及強迫勞動	確認新進人員符合法定年齡要求 尊重勞工的出勤安排	員工報到時須提交身分證正本以進行身分核實	禁止使用童工；禁止強迫勞動或任何形式的非自願勞動
職場安全健康	制定「工作安全衛生規則」 落實定期安全衛生巡檢，達成事故預防及提升災害應變能力	提供員工及承攬商完善的職安教育訓練 提供資深專業心理諮商輔導老師及專業護理師執行員工醫護照顧	提供安全且符合標準的工作環境
防治性騷擾及跟蹤騷擾	訂定「性騷擾及跟蹤騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，提供申訴管道	發生時依辦法比照辦理	打造安全且友善的職場環境

### 5.1.2 人力組成

#### 5.1.2.1 員工結構

本公司致力於打造多元化與包容性的工作環境，並持續強化人力資源管理，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。以吸引並留任優秀人才。公司以人為本，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。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。

## 一、人力概況：

截至報告年度，本公司總員工數為496人，其中：年齡落在30~50歲約81.66%(男女合計)，113年約有37.50%的員工為女性員工，管理職位中約28.22%為女性主管。有7位來自不同國籍的員工。

113年度	人數	佔全體比例
男生	310	62.50%
女生	186	37.50%
合計總人數	496	100.00%

113年度	30歲以下		30歲~50歲		51歲以上		總員工	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男生	38	12.26%	253	81.61%	19	6.13%	310	62.50%
女生	32	17.20%	152	81.72%	2	1.08%	186	37.5%
合計	70	14.11%	405	81.65%	21	4.23%	496	100.00%

113年度	管理階層		基層階層		總員工	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男生	36	72%	274	61.43%	310	62.50%
女生	14	28%	172	38.57%	186	37.50%
合計	50	10.28%	446	89.91%	496	100%

管理階層是指部級以上主管

113年度	正職員工	約聘員工	合計
本國籍	489	0	489
印尼	2	0	2
泰國	1	0	1
香港	1	0	1
馬來西亞	1	0	1
越南	1	0	1
韓國	1	0	1
113年度		人數	百分比
身心障礙聘僱	應晉用人數	4	0.80%
	實際晉用人數	4	0.80%

### 5.1.2.2 非員工結構

為確保人才穩定度並持續提升員工滿意度，我們關注員工的留任與流動情況。近三年報告：

新進員工人數與比例

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計	全體人數
	女	男		30歲 以下	31~50 歲	51歲 以上		
113年	17	31	48	24	24	0	48	496
112年	21	33	54	30	24	0	54	498
111年	26	38	64	35	29	0	64	491
新進率								
113年	3.43%	6.25%	9.68%	4.84%	4.84%	0.00%	9.68%	-
112年	4.22%	6.63%	10.84%	6.02%	4.82%	0.00%	10.84%	-
111年	5.30%	7.74%	13.03%	7.13%	5.91%	0.00%	13.03%	-

離職員工數與比例主要離職原因(自願離職、組織調整、退休等)

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計	全體人數
	女	男		30歲 以下	31~50 歲	51歲 以上		
113年	15	32	47	22	25	0	47	496
112年	20	29	49	22	27	0	49	498
111年	17	19	36	16	19	1	36	491
離職率								
113年	3.02%	6.45%	9.48%	4.44%	5.04%	0.00%	9.48%	-
112年	4.03%	5.85%	9.88%	4.44%	5.44%	0.00%	9.88%	-
111年	3.43%	3.83%	7.26%	3.23%	3.83%	0.20%	7.26%	-

### 5.1.3 員工多元包容及平等

我們致力於建立一個多元化的職場：

- (一) 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公平對待的職場環境，並確保每個人都能夠在這裡感到安全和受到尊重。
- (二) 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。
- (三) 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。
- (四) 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。保障身心障礙人員就業機會及與正職同仁一樣福利。

依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	女		男		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
113	主管	15	30%	37	74%	52	10.48%
	非主管	168	38.57%	276	61.16%	444	89.52%
112	主管	15	29.41%	36	70.59%	51	10.24%
	非主管	169	37.80%	278	62.19%	447	89.75%
111	主管	15	29.41%	36	70.59%	51	10.38%
	非主管	168	38.18%	272	61.82%	440	88.62%

註：「主管」指部級以上主管。

為確保公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，提供具競爭力的薪酬與福利方案。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

112~113年度，非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，請到櫃買中心查詢：<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

## 5.1.4 員工權益及福利

### 一、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。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：

福利項目	福利內容
彈性上下班	彈性上班制度08:00~10:00，中午休息1.5小時
人壽保險	員工投保團保。
健康保險	勞工保險、全民健康保險
獎金、薪酬	年終、三節獎金/禮品、員工生日禮金、介紹獎金、專案獎金 提供員工現金增資時之入股機會及分紅配股。
娛樂福利	國內外旅遊補助、藝文欣賞活動及家庭日等活動 舉辦部門聚餐、年度春酒活動。咖啡提供、增設販賣機
補助福利	提供員工汽機車交通補助及搭乘大眾運輸交通補助。 員工婚喪喜慶生育、傷病、急難救助等，本公司均酌情給予津貼補助。人體工學椅補助
健康促進	為保障員工權益增進員工健康，今年度健檢開放自由二年檢測，並提升健康講座等身心健康促進與管理方案。 設置員工休閒中心，提供員工健身休閒之處。 聘請專業盲人按摩老師提供按摩服務。專業諮商老師為員工提供諮商服務。及聘僱專業護理師，守護同仁健康。
社團補助	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、聖誕節交換禮物等。
假勤福利	員工生日當月可放一天生日假。提供員工每年有2天旅遊假。 連假前一天提早下班一小時，春酒當天給予同仁一天公假
家庭照護	體恤同仁若有需求可申請在宅工作。 與托兒所機構簽約辦理托兒服務
其他福利	疫情期間同仁居家上班並補助採買視訊設備費用。 增設午餐訂購系統，節省同仁外出購餐時間。



## 二、育嬰假

公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上提供生產、育兒與家庭相關的補助與津貼。同時，公司不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，且配合政府政策外，如有相關需要協助，公司也會樂於提供資源及幫助。113 年符合育嬰留職停薪資格的男性員工有 5 位、女性員工則有 2 位，其中有 2 位女性員工申請育嬰留職停薪。

## 三、育嬰假的復職與留任情形：

113年度	男生	女生	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	5	2	7
當年度申請育嬰留職停薪人數	1	2	3
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	1	1
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	1	1
<b>復職率(B/A)</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
前一年度育嬰留職停薪原應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過12 個月人數(D)	0	0	0
<b>留任率(D/C)</b>	<b>NA</b>	<b>NA</b>	<b>NA</b>

## 四、退休制度

(一)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。

(二)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。

## 五、實施情形

(一)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。

(二)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。

### 5.1.5 團體協約

目前未成立工會，但公司每季會定期舉辦勞資會議，傾聽員工的需求。並設有員工福委會，每年皆會做一次問卷調查福委滿意度。另外人事主管會對新進及離職同仁面談，及不定期的訪談，傾聽主管、員工的需求彙整相關資訊並向上反映。

## 5.1.6 人才培育與發展

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，及不定期同仁專業分享教學研討會，交流新知互相研習。

### 員工進修、教育訓練與其實施情形:

公司教育訓練體系含專業 (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。另每半年進行績效面談，進而依照個人進修發展計畫，設定同仁職涯目標。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。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。涵蓋面相包括：

1. 新進人員教育訓練在於協助新進人員順利進入工作狀況，瞭解公司企業文化、經營理念、規章制度、公司環境等以適應新的工作。113年度2場新人訓練，人次37人，時數共16小時。
2. 主管進修教育訓練課程-每2年會舉辦一次2天的外部主管培訓課程。112年舉辦2天培訓課程，人次33人，上課時數16小時。
3. 專業人員訓練課程-專業職能進修如稽核、財務、美術、程式、資訊、行銷...同仁等專業課程。
4. 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。

年度項目	112年度	113年度
訓練人次	104	44
訓練費用	750,196元	190,213

年度 項目	112 年度			113 年度		
	人次	時數	費用	人次	時數	費用
(程式、美術、行銷、資訊、主管) 專業課程	53	849	661,918	24	229	108,740
財務、稽核、法務 專業課程	22	136	53,500	15	98	74,900
AI 軟體補助	8		7,418	5	-	6,573
合計	104 人	985 小時	750,196 元	44 人	369 小時	190,213 元

## 5.2 職業安全及衛生

### 5.2.1 職業安全及衛生政策

#### 一、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：

#### 二、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：

**(一)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。

**(二)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. 公司有聘請護理師可供員工健康問題諮詢及建議。

### 三、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。

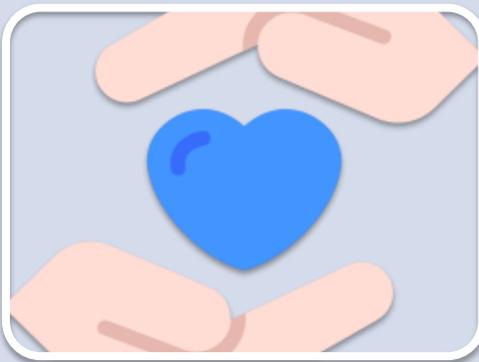
- (一) 每年提供正式員工全面性全身健康檢查補助，為同仁的健康把關。
- (二) 設置員工健身房並不定期舉辦健康講座，從飲食到運動，替員工的健康方案完整規劃。
- (三) 專聘護理師於公司內部提供照護與諮詢服務。
- (四) 每年提供專業醫師至公司供同仁諮詢相關問題，讓同仁在身體健康有疑義時可詢問。



#### 安全的辦公環境

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。



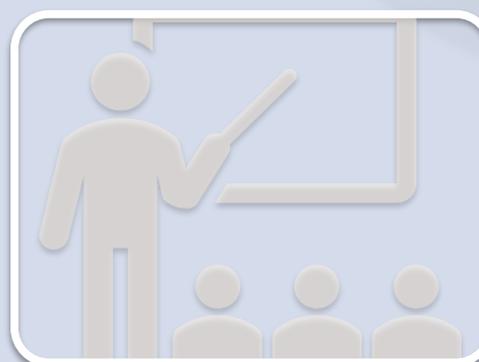
#### 員工健康與照護

(1) 身心理健康支持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。

(2) 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。

(3) 呵護健康的福利規劃與設施  
提供員工健身房及按摩服務



#### 職業安全衛生培訓計劃

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。

(1) 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

- (五)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。
- (六)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。
- (七)設置員工門禁系統，並依公司、樓層、部門設定門禁權限。

員工照護統計	1.一般檢測	2.醫護諮詢	3.簡易治療	4.重大救護	5.心理諮商	6.在宅居家工作
113 年	213 人次	204 件	55 件	0 件	108 人次	224 人提出申請

#### 四、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。年度持續設有多項彈性措施，期使提升員工獲得更全面的照護。

- (一)聘任專業護理師執行員工醫護照顧包含(一般檢測、醫護諮詢、簡易治療處理、重大救護)。
- (二)聘任資深專業心理諮商輔導老師，執行員工心理諮商。
- (三)依據職場工作屬性、健檢異常統計、當年度社會環境重大健康議題等參考來源，辦理健康促進講座，以促進同仁健康認知。
- (四)每年公司嚴選專業健檢中心，設計多種健檢方案，並提供公假一天，得以享受適合且舒適的健康檢查服務，健檢後還有醫師諮詢，使員工更清楚健檢數據的意義。113年員工健檢參與率超過80%，整體滿意度超過90%。
- (五)為體恤員工，如有特殊需求(例家庭照顧、身體不適.....)可申請在宅工作，減少往返交通的舟車勞頓。



## 5.2.2 職業傷害

本公司 113 年度總工時為 2000 小時，發生 0 件職業傷害事件，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，職業病部分，本公司由醫護人員、安衛、各部人員會同辦理工作者健康保護及促進事項。

## 5.3 社會參與

宇峻奧汀秉持「回饋社會」的企業理念，長年積極參加各項公益活動，實際行動傳遞溫暖和關懷。透過建立社區合作實踐社會參與，同時透過企業影響力，在營運同時與主管機關合作投入防詐防毒宣導於遊戲內，回饋社會貢獻以凝聚社會力量，以實際行動回饋社會。

### 5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務

實踐永續管理 - 改變社會的力量 - 含捐款、捐贈物資、贊助捐血活動物品、贊助第一社福耶誕節義賣活動金等。

### 5.3.2 當地社區

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，113 年度成效如下：

- ✓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『歡慶聖誕節二手愛心拍賣園遊會』活動，實際參與人數超過千人。
- ✓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。

#### 一、弱勢照護

- (一)113 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 119.8 萬元，受惠人次達 601 人次。
- (二)捐助「第一社福基金會」、「心路基金會」、「門諾社會福利慈善基金會」、「伊甸基金會」、「兒童福利聯盟」等五家，共計新台幣 10 萬元。
- (三)公司遊戲內建常設玩家電子發票捐贈「創世基金會」管道，113 年票捐助 114,973 張。

## 5.4 文化投入與其他綠色行動

### 一、積極參與並關心各項產業相關之社會議題

- (一) 遵守遊戲分級制度、兒少法、自主機率驗證等各項法規制度。
- (二) 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。
- (三) 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。

### 二、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。

### 三、文化發展推廣

公司積極投入文創投資，支持國內文化發展，希望帶動整體文創產業發展，善盡企業社會責任同時積極配合政府政策，希望共同協助臺灣文創產業推向世界的舞台。以下文化投入項目，共計投入約新台幣 1 千萬以上：

- (一)113-114年投入國產電影《我意外的勇氣》、《台北追緝令》等票券贊助合作。其中台北追緝令可藉由電影讓全球觀眾看到臺北的美景與城市特色。
- (二) 113年漫畫博覽會上贊助活動及獎金、獎品，累計投入活動人力、推廣及贊助等，整體資源共計新台幣1200萬元以上。
- (三) 113年為發揚布袋戲傳統文化，啟動二個動漫電影製作專案，投入金額逾約450萬元。
- (四)促進我國文化創意產業發展，提升文化內容之應用及產業化，捐助文化內容策進院（簡稱文策院、TAICCA）舉辦2024 TCCF 創意內容大會，將臺灣優秀的文化內容產業推向國際舞台，總計捐助金額100萬元。

相關推廣資訊與網址	
台北市文化局	<a href="https://culture.gov.taipei/">https://culture.gov.taipei/</a>
台北市電影委員會	<a href="https://www.filmcommission.taipei/">https://www.filmcommission.taipei/</a>
財團法人中華動漫出版同業協進會	<a href="https://www.ccpa.org.tw/ccpa/">https://www.ccpa.org.tw/ccpa/</a>
文化內容策進院	<a href="https://school.taicca.tw/">https://school.taicca.tw/</a>
TAICCA	<a href="https://www.tccf.tw/zh">https://www.tccf.tw/zh</a>

#### 四、產學合作:產學合作有助於推動遊戲產業的持續發展

##### (一)人才培育：

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。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 名實習學生曾參與職場實習。

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

(二)資源共享與合作：我們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。

(三)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。

(四)學術與企業參訪：另外疫情前讓學生到企業參訪，了解職場工作。過往參訪單位有中國科技大學、中華科技大學、文化大學、世新大學、台北海洋科技大學、台北教育大學、台灣科技大學、台灣藝術大學、東南科技大學、資策會華夏科技大學、新加坡共和理工學院、新北市政府就業服務中心等。

## 5.5 公益與社會活動記錄

與第一社會福利金會聯合舉辦耶誕義賣



二手拍賣



捐血活動



勞動力發展署參訪



臺北城市科技大學學校參訪



新北市政府就業服務中心參訪



邀請中華大學競技啦啦隊參與公司30週年春酒表演



員工參與淨灘活動 共同守護海洋



與新北市政府共同防詐宣導



各遊戲內防毒宣導



宇峻奧汀秉持「回饋社會」的企業理念，長年積極參加各項公益活動，以實際行動傳遞溫暖和關懷。透過幼兒的教育捐助、物資援助計劃，竭力幫助弱勢族群。公司亦帶領員工參與淨灘活動，身體力行響應環境保護計劃，喚起大眾對永續發展的重視。未來仍會踴躍參與各項公益活動，以實踐企業責任，開創更美好的未來。





# CH 6

## 環境面

- 6.1 氣候變遷
- 6.2 溫室氣體管理
- 6.3 能源管理
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理



## 6 環境面

公司推動永續發展之治理架構，設置推動永續辦公室專職單位，並由董事會授權永續長處理，由董事會督導情形及運作情形。其中永續環境小組由管理處負責執行。

### 6.1 氣候變遷

氣候變遷已成為全球最重要的環境議題之一，其影響涉及極端氣候、海平面上升、生態系統變遷及資源分配問題。我們深知企業在面對這項挑戰時所肩負的責任，因此積極推動減碳、節能、綠色採購與可持續發展，以降低環境足跡，並確保業務營運符合全球永續發展趨勢。

#### 6.1.1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施

本公司為文創產業，依據TCFD架構執行氣候風險與機會鑑別。

考量因素包括公司營運環境與日常能源管理。以下三種時間區間定義管理期程，用以評估衝擊可能帶來的影響，並進行分析如下：

鑑別出風險與機會	衝擊評估	行動因應措施
短期(實體風險) 3年內	極端氣候事件(颱風、暴雨)可能導致機房設備運行中斷與維修成本增加。	1. 採取 UPS 維護更新，確保關鍵設備穩定運行。 2. 透過私有雲架構與公有雲資源提高系統韌性。 3. 進行異地備援與災難復原演練，以保障營運持續性。
中期(氣溫上升) 3~5年	增加空調設備能耗，導致營運費用提升。	1. 優先採購節能設備，逐步汰換現有設施。 2. 持續評估最新技術趨勢，確保能源效率最佳化。
長期(轉型風險) 5年以上	2050年淨零轉型目標可能帶來減碳壓力與法律風險。	1. 積極執行減碳措施，提高環境管理能力。 2. 培養永續發展人才，應對轉型需求。
機會管理	隨時掌握國際、國內外趨勢變化適時因應	1. 客戶行為轉變推動數位化產品與服務發展。 2. 擴展業務面向，以因應市場變化。

TCFD架構執行氣候風險與機會鑑別

項目	執行情形			
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 2.永續發展委員會每年至少向董事會匯報一次，內容包括 ESG 執行成效、策略目標及規章制度修訂。	1.本公司於 113 年 2 月 20 日設置永續發展委員會，並定期向董事會報告，並指派總經理組成永續發展作業小組，辨認並因應氣候相關風險與機會。 2.永續發展委員會每年至少向董事會匯報一次，內容包括 ESG 執行成效、策略目標及規章制度修訂。			
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	本公司為文化創意產業，依據 TCFD 架構執行氣候風險與機會鑑別。考量因素包括公司營運環境與日常能源管理。本年度鑑別出風險與機會，並依短期 3 年內)、中期 (3~5 年) 及長期 (5 年以上) 三種時間區間定義管理期程，用以評估衝擊可能帶來的影響，並進行分析如下:			
風險	項目  實體 風險	期間  短期	衝擊/影響  因極端氣候事件 ( 颱風、暴雨 ) 的嚴重性和頻率增加，以此營運背景之下面臨機房營運中斷與設備穩定性降低，對公司除造成營運中斷損失，另必須投入成本維修，而增加公司營運成本。	管理方針  (1)不斷電系統更新：本公司 UPS 系統皆採取嚴格的維護與管理機制，與專業廠商合作進行定期保養與檢測，並確保電池依照規範定期更換。藉由完善的電力備援機制，確保機房在突發性電力中斷時，仍能穩定運行 30 分鐘以上，為關鍵業務持續運作提供堅實保障。 (2)雲端服務應用：本公司內部採用私有雲架構，基於 VMware 平台建置業務系統，確保高效能與靈活性。除無法虛擬化的系統外，我們積極運用雲端技術進行部署，並依業務需求靈活整合外部系統，採用 Azure、GCP 等公有雲資源，以提升系統的可擴展性、穩定性與營運韌性。 (3)異地備援：本公司採取完善的異地備援策略，透過實體備份媒體進行資料保護，並委託第三方安全控管機構妥善儲存備份媒體。依照既定規範，嚴格執行完整備份與差異備份作業，確保在突發事件發生時，關鍵業務能迅速恢復，維持營運連續性與數據安全。 (4)應急預案：本公司建立了完善的災難復原演練計畫，並依規定定期對各業務系統進行災難復原演練。透過嚴謹的測試與驗證，確保在突發事件發生時，能夠迅速依照既定計畫進行應對，確保業務連續性與營運穩定性。
		中、 長期	因極端氣候高溫，平均氣溫上升，辦公室冷氣空調設備用電量增加，營運費用增加。	採購時優先考量具節能標章之產品，逐步更換辦公室及機房空調設備，採購節能及綠色設備。持續檢視汰換規畫是否符合最新趨勢，確保使用相關設備之能源效率符合期待。
	轉型 風險	中、 長期	台灣政府訂定 2050 年淨零轉型目標，公司面臨減少碳排之壓力，若無相應減排行動，可能產生法律風險；另盤查、確信與申報人力耗用與人力成本增加。	持續執行溫室氣體減量措施行動、持續培養 續管理人才
機會		中、 長期	客戶行為轉變	擴大產品服務面向，發展更多數位化產品及服務內容。

<p>3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。</p>	<p>1.極端氣候事件：伺服器損壞及服務中斷增加營運成本與災難恢復費用，規劃保險作為重大災難應變與機制作為對策方針。 2.轉型行動：伺服器虛擬化減少 CO2e 排放量，同時降低營運成本；LED 燈具汰換計畫也有助於能源效率提升。</p>
<p>4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。</p>	<p>1.永續發展委員會辨識轉型與實體風險，制定因應計畫和目標。 2.建立風險管理報告制度，定期向董事會匯報風險暴露狀況與管理成效。 3.各子公司依據風險管理政策執行監測與整合，形成整體監控機制消除風險。</p>
<p>5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。</p>	<p>本公司未使用情境分析。</p>
<p>6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。</p>	<p>1.推行綠色供應鏈與產品低碳轉型，例如數位化產品服務和虛擬點數的引入。 2.訂立明確的減碳目標，例如 113 至 115 年度新建大樓的 LED 燈具導入計畫，預期進一步減少 CO2e 排放量。</p>
<p>7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>本公司截止年報刊印日止，經評估公司所屬產業、業務環境碳排量極低，且未達規定標準，公司內部碳定價規劃遵循主管機關與符合《巴黎協定》規定的標準為基礎。目前依大多數使用內部碳定價報告的公司都設定了每公噸 USD40 左右的門檻。公司目前依循標準訂定，乃目前尚無需計算，不適用，公司將循規定適時調整。</p>
<p>8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。</p>	<p>針對環境與氣候相關目標，我們推動「綠色減排、綠色揭露、綠色採購、綠色資收、綠色倡議」，透過全員參與減碳及減污、節約資源與能源。詳情請參閱永續報告書相關「環境永續政策」章節，及官網發佈企業永續「綠色行動、永續環境」。本公司未使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)，仍持續關注相關議題與發展。</p>
<p>9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。</p>	<p>非屬符合一定條件之公司，故不適用。</p>

公司碳排放盤查範疇	說明	細項內容
範疇一 (Scope 1)直接排放	公司無任何直接溫室氣體排放來源	無直接產生之排放項目
範疇二 (Scope 2)能源間接排放	主要耗能為電力，持續推動節能措施	1. 採購節能設備與綠色用品 2. 提升綠能使用與用電效率
範疇三 (Scope 3)其他間接排放	啟動間接碳排查作業，涵蓋項目	1. 員工通勤（交通工具排放） 2. 廢棄物處理（垃圾與事業廢棄物） 3. 產品/服務運行階段（伺服器電力） 4. 商務旅行（飛行與地面交通） 5. 外包與服務（外包數據中心） 6. 其他間接排放（冷媒、公用電力與用水）

## 6.2溫室氣體管理

### 一、溫室氣體減量管理政策

#### (一)產業特性與減碳承諾

項目	內容
產業特性與減碳承諾	文化創意產業，推動低碳轉型，響應 2050 年淨零排放目標、減碳行動。
供應鏈減碳	合作夥伴與供應商提供用電碳排數據，建立碳排放管理基礎。

#### (二)減碳策略與行動方法

我們依循 TCFD架構進行氣候風險識別，並透過永續發展委員會監督減碳行動，推動以下措施：

##### 1.文化創意產業節能減碳

項目	措施
數位轉型與綠色技術	推動數位內容產業低碳運營、減少紙本製作、導入雲端技術與電子化作業、伺服器虛擬化技術、AI影像處理與渲染技術優化。
綠色供應鏈	優先選擇符合ESG標準的印刷與視覺設計合作夥伴、提升數位出版比例、降低紙本印刷與運輸碳排。

## 2.辦公室節能與員工環保行動

項目	措施
能源管理	LED燈具汰換，提高能源效率；空調溫度控制與監測，推動午休關燈政策以降低能源消耗。
綠色交通	鼓勵員工使用大眾運輸或騎乘自行車，設置停放區，提高通勤低碳效益。
水資源管理	安裝節水設備，減少不必要的用水浪費。

## 3.環境衛生與資源回收

項目	措施
環境衛生管理	在員工訓練課程中融入環保議題，播放環保影片，提升減碳意識；垃圾分類與資源回收，推動公司內部二手用品交換活動。
電子化與紙張減量	紙張使用減量，電子表單累計50+款，減少紙張耗損；選購環保標章電腦設備，確保低碳辦公模式。

### 6.2.1 溫室氣體排放量

溫室氣體排放量統計表				
溫室氣體排放量	2022年	2023年	2024年	說明
範疇一直接排放 (tCO <sub>2</sub> e) 公噸	0	0	0	公司非屬製造業，範疇一數值0。
範疇二能源間接排放 (tCO <sub>2</sub> e) 公噸	283.3113	286.0596	271.9556	
範疇三其他間接排放 (tCO <sub>2</sub> e) 公噸	0	0	762.0444	範疇三已規劃盤查邊界，預計次年度進行較詳細揭露並訂定目標。
總排放量 (tCO <sub>2</sub> e) 公噸	283.3113	286.0596	1034.0000	
排放密集度(tCO <sub>2</sub> e/百萬元營業額)	0.1789	0.2093	0.1951	範疇三未納入本密集度計算，預計次年度進行較詳細揭露並訂定目標。

註:

(1)溫室氣體排放量=活動數據\*溫室氣體排放係數\*GWP；溫室氣體排放量彙整採營運控制權法；溫室氣體排放係數及GWP係參考環保署公告溫室氣體排放係數管理表6.04版及IPCC第五次評估報告(2013)數值；電力排碳係數為經濟部能源局公布之電力排碳係數。

(2)溫室氣體排放種類包含CO<sub>2</sub>、N<sub>2</sub>O、CH<sub>4</sub>；範疇二依據地點基礎方法計算。

(3)排放密集度單位為公噸CO<sub>2</sub>/百萬元營收；2024年合併營收淨額為1,394百萬元；2023年合併營收淨額為1,367百萬元；2022年合併營收淨額為1,584百萬元。

## 6.2.2 揭露過去一年溫室氣體範疇三及年排放量

間接溫室氣體(類別3~6含子類別)排放量明細	排放量(公噸CO <sub>2</sub> e)
類別3：運輸產生之間接溫室氣體排放	210.3733
類別4：組織使用的產品之間接溫室氣體排放	不具重大性
類別5：使用組織的產品之間接溫室氣體排放	457.6111
類別6：其他來源之間接溫室氣體排放	129.6853
合計	797.6697

註：1.表格根據 GHG Protocol 及 ISO14064-1 分類揭露範疇三類別項目。

2.資料盤點涵蓋期間 2024.01.01~2024.12.31，涵蓋範圍（母公司，尚未包含合併報表子公司）。

間接溫室氣體(類別3~6含子類別)排放量明細	排放量(公噸CO <sub>2</sub> e)
<b>類別3:運輸產生之間接溫室氣體排放</b>	<b>210.3733</b>
3.1上游運輸和貨物配送產生之排放	不具重大性
3.2下游運輸和貨物配送產生之排放	不具重大性
3.3員工通勤產生之排放	193.2384
3.4客戶和訪客運輸產生之排放	不具重大性
3.5商務旅行產生之排放	17.1349
<b>類別4:組織使用的產品之間接溫室氣體排放</b>	<b>不具重大性</b>
4.1購買商品之排放	不具重大性
4.2資本貨物之排放	不具重大性
4.3處理固體和液體廢棄物產生之排放	不具重大性
4.4資產使用產生之排放	不具重大性
4.5使用上述子類別中未描述的服務產生之排放	不具重大性
<b>類別5:使用組織的產品之間接溫室氣體排放</b>	<b>457.6111</b>
5.1產品使用階段之排放或清除	30.5545
5.2下游租賃資產之排放	427.0566
5.3產品生命終期之排放	不具重大性
5.4投資產生之排放	不具重大性
<b>類別6：其他來源之間接溫室氣體排放</b>	<b>129.6853</b>
6.1冰箱、販賣機等冷媒逸散	0.0348
6.2公共空間設施電力使用產生排放	129.0094

## 6.3 能源管理

### 6.3.1 能源管理計畫

宇峻奧汀響應全球減碳行動，推動企業永續發展。參考ISO 50001能源管理系統能源管理，推動低碳運營，包括TCFD氣候風險鑑別及ISO 14064-1溫室氣體盤查，並以「承諾、盤查、管理、減量、抵減、評估」的減碳路徑落實持續推動。

減碳路徑策略項目，重點整理如下：

策略項目	內容
承諾	宣示 2050 年達成淨零排放，納入 ESG 長期戰略目標。
盤查	建立完整的 溫室氣體盤查機制，涵蓋範疇 1、2、3，並定期數據化管理。
管理	朝 ISO 14064-1、ISO 50001 環境與能源管理系統精神，提升監測效率，確保減排計畫落實。
減量	推動伺服器虛擬化、能源監控、綠色交通及低碳產品設計，持續降低能源消耗。
抵減	採購綠色電力、綠色採購等，以減少企業外部排放影響。
評估	建立內外部審查機制，定期盤查 ESG 成效，調整減碳策略，確保符合低碳轉型目標。

### 6.3.2 能源使用政策

公司深切體認地球資源之有限及企業永續發展的重要性，因此基於對節能減碳之認知、持續改善能源使用效率，降低公司生產或作業活動中的能源使用，並落實下列承諾：

- ✓ 遵守能源相關法規，優先採購節能產品。
- ✓ 提昇能源使用效率，減少能源不當浪費。
- ✓ 推行能源節約活動，實現企業社會責任。
- ✓ 推廣能源節約觀念，落實能源管理精神。

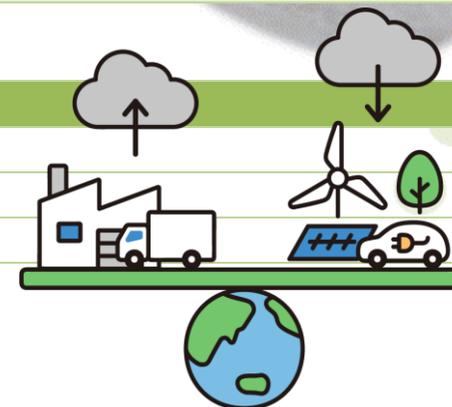
本公司承諾將對所有員工進行教育與宣導，使其瞭解並維持此政策，此政策並適時公揭露。

### 6.3.3 能源管理措施

項目	內容
設備優化與採購	汰換高能耗設備，導入高效能伺服器、冷卻系統與照明設備、安裝省電燈泡/管、購買有國家省電標章的3C產品。
智能電力監測	導入智慧電力監控系統，即時分析企業用電數據化管理與優化。
員工訓練與宣導	提供能源管理相關教育，提高員工的節能意識、隨手關燈及空調定時並維持26°C以上。
持續改善機制	透過標準化操作與員工培訓，確保能源使用的規範性與一致性。內部稽核：定期審查能源管理系統，確保符合ISO 14001標準。ISO 50001與ISO 14064-1結合透過溫室氣體盤查，定期監測碳排放量並優化能源使用。定期檢討能源管理策略，確保持續優化。
規劃目標	透過建立目標，逐步達成目標朝向低碳轉型邁向淨零排碳。

### 6.3.4 節能目標

項目	目標
短期 (至2024年)	人均用電量相較前一年下降1%
中期 (至2030年)	人均用電量相較前一年下降1%
長期 (至2050年)	企業邁向淨零排放符合全球發展趨勢



### 6.3.5 能源使用情況

電力減量成果：(2024年較前年減少4.93%電力使用溫室氣體排放量(tonCO<sub>2</sub>e)/噸)

年度	用電度數(KWH)	千兆焦耳(GJ)	排放量指標	溫室氣體排放量(tonCO <sub>2</sub> e)/噸	差異量
2022	572,346	2060.4456	0.495	283.3113	-
2023	579,068	2084.6448	0.494	286.0596	+0.9701%
2024	573,746	2065.4856	0.474	271.9556	-4.93%

伺服器虛擬化技術成果 (2024年降低伺服器數量50%，減少能耗，提升設備運行效率)

年度	A=實際台數	B=減少數量	剩餘數量	B/三年B(2022~2024)總計=達成率
2022	103	41	62	75.93%
2023	62	10	52	18.52%
2024	52	3	49	5.56%

## 6.4 水資源管理

### 一、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。

### 二、節能措施

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



### 三、113年(2024年)執行成效如下：用水情況/用水目標/達成情形

年度	A=用水量(立方公尺)	B=員工總數(人)	C=A/B 平均用水量(立方公尺)	目標與達成情形	D=C*F/1000 人均溫室氣體排放量 (tonCO2e)/公噸	F=排放量指數	用水管理目標與達成情形
2022	3528.1762	480	7.3504	用水碳排量年-0.05(tonCO2e) /首次監測	0.0012	0.161	平均用水量年-0.05/首次監測
2023	3950.4140	495	7.9806	用水碳排量年-0.05(tonCO2e) /未達成，公司擴編，人員增。	0.0012	0.152	平均用水量年-0.05/未達成，公司擴編，人員增。
2024	4119.6942	499	8.2359	用水碳排量年-0.05(tonCO2e) /未達成，公司擴編，人員增。	0.0013	0.156	平均用水量年-0.05/未達成，公司擴編，人員增。

註：員工人數計算方式為該截至該年度底人數。

### 違反廢水排放環保法規次數

違反廢水排放環保法規次數			
年度	2022	2023	2024
次數	0	0	0

## 6.5 廢棄物管理



### 廢棄物管理

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。

對於各產業企業的環保策略實施接受度亦逐漸提高，有鑑於此，公司亦督促自己無論在水、電或廢棄物產出都必須符合節能規範，持續宣導教育公司同仁於日常生活中落實節能減碳方案。



### 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。公司訂定供應商管理辦法，要求並規範供應商應依產業特性，符合相應之環保法規。



### 廢棄物統計表

清運數量(Kg/年)	2022 年	2023 年	2024 年
有害廢棄物	0	0	0
非有害廢棄物 清運數量(Kg) / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
生活垃圾	21,411.39	22,298.5	22,610.84
紙類	365.4378	500.1143	668.0212
塑膠類	18.9336	15.1340	33.1016
鐵鋁罐	NA	11.3344	11.9140
合計	21,795.7614	22,825.0827	23,323.8768

註：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。廢棄物產生統計與目標管理，目標達成情形請詳「環境淨零碳排整體目標達成狀況總表」。公司的廢棄物以生活垃圾為大宗，2024年約產生0.7噸之資源回收類廢棄物、22.6噸之生活垃圾，總產生的廢棄物重量約為23.3噸。



## 環境淨零碳排整體目標達成狀況總表

### 113(2024)年度

	目標項目	113(2024)年目標	112(2023)年 實際(A)	113(2024)年 實際(B)	執行狀況 (B-A)	達成情形(未達成說明)	114(2025)年 目標	119(2030)年 年目標
能源管理 範疇二	人均用電溫室氣體 排放(tonCO2e) /公 噸	人均用電碳排量年 減 1%(tonCO2e)	286.0596	271.9556	-14.104	達成，減少 4.9304%	人均用電量相較 前一年下降 1% (tonCO2e)	人均用電量相較 前一年下降 1% (tonCO2e)
水資源 管理 範疇三	人均用水溫室氣體 排放(tonCO2e)/公 噸	人均用水碳排量年 減 0.05(tonCO2e)	0.0012	0.0013	0.0001	達成	人均用水碳排量年 減 0.05(tonCO2e)	人均用水碳排量年 減 0.05(tonCO2e)
環境管理 範疇三	廢棄物(Kg)(註 3) 有害廢棄物(Kg)	不適用	0	0	0	不適用	不適用	不適用
碳排管理 範疇一 範疇二	溫室氣體排放量 (tonCO2e) /公噸	溫室氣體排放年減 0.5% (tonCO2e)	286.0596	271.9556	-14.104 (降 4.93%)	達成，較去年降低 4.93%，溫室氣體排放 密集度每人也是下降 的。	溫室氣體排放年減 0.5% (tonCO2e)	溫室氣體排放年減 0.5% (tonCO2e)

註：(1)113年(2024)年盤查邊界以母公司宇峻奧汀科技股份有限公司為主。依法令規定期限內盤查邊界與財務報表範圍一致包含母公司與子公司。

(2)113年(2024)年碳排管理項目盤查以範疇1~2排放量總計結果，尚未納入範疇三。水資源管理及環境管理屬(範疇三)並未納入本年度計算總計結果。

(3)公司產業非製造業，屬文創產業，公司無有害廢棄物，廢棄物以生活垃圾為主，上表所揭露數據為有害廢棄物，不列入溫室氣體碳排量統計。



# CH 7

## 附錄

- 7.1 附錄一 GRI內容索引
- 7.2 附錄二 SASB內容索引表
- 7.3 附錄三 氣候相關資訊TCFD

# 7 附錄

## 7.1 附錄一 GRI 內容索引表

通用的 GRI 行業準則	宇峻奧汀已依循 GRI 準則報導 2024 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
使用的 GRI 版本	GRI 1 : Foundation 2021
適用的 GRI 行業準則	NA

編號	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
一般揭露				
	GRI 2 : 一般揭露2021			
2-1	組織詳細資訊	1.1 關於宇峻奧汀		P1、P4
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇		P1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率		P1
2-4	資訊重編	今年度無資訊重編		P1
2-5	外部保證/確信	無外部確信/保證情形		P1
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理		P1
2-7	員工	5.1.2.1 員工結構		P49
2-8	非員工的工作者	5.1.2.2 非員工結構		P51
2-9	治理結構與組成	2.1.1 推動永續發展治理架構 2.2.4 董事會結構及運作情形		P7、P11
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.4.3 提名與遴選		P13
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 推動永續發展治理架構		P7
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.2對永續管理之角色及督導情形		P10
2-13	衝擊管理的負責人	2.1.1 推動永續發展治理架構		P7
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.2.1 董事會對永續治理之角色及成果		P10
2-15	利益衝突	2.2.4.4 利益迴避		P13

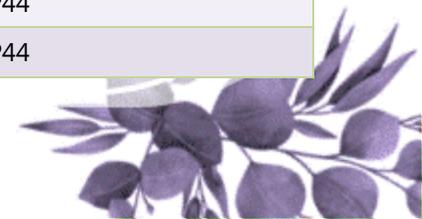
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1.2 永續發展推動情形	P8
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.3 對永續發展之持續進修	P10
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.2 對永續管理之角色及督導情形	P10
2-19	薪酬政策	2.2.4.5 薪酬政策	P13
2-20	薪酬決定流程	2.2.4.5 薪酬政策	P13
2-21	年度總薪酬比率	2.2.4.5 薪酬政策	P13
2-22	永續發展策略的聲明	2 經營理念與永續策略 經營者的話	P2、P6
2-23	政策承諾	3.4.1政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標 執行情況 4.3.1誠信經營理念、政策、行為規範 5.1.1 人權承諾	P27、P33、P47
2-23	政策承諾	3.4.1政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標 執行情況 4.3.1誠信經營理念、政策、行為規範 5.1.1 人權承諾	P27、P33、P47
2-24	納入政策承諾	4.3.1誠信經營理念、政策、行為規範 5.1.1 人權承諾	P27、P33
2-25	補救負面衝擊的程序	3.4.2 補救負面衝擊之措施及執行有效性、4.3 誠信經營、5.1.1 人權承諾	P28、P33、P49
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 利害關係人議合、3.4.3 建議管道及程序、4.4 溝通管道及申訴機制	P16、P28、P35
2-27	法規遵循	4.5.2 法規遵循	P38
2-28	公協會的會員資格	4.7 參與各類社團組織	P43
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	P16、P17
2-30	團體協約	5.1.5 團體協約	P54

重大主題

	GRI 3：重大主題2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.2決定重大主題的流程		P18
3-2	重大主題列表	3.3重大主題列表		P19
3-3	重大主題管理	3.3重大主題列表、3.4 重大主題管理方針		P19、P27
經濟面				
	GRI 201：經濟績效 2016			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1經濟績效		P30
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1.1氣候變遷對公司造成風險與機會及公司採取之因應措施		P66
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1經濟績效		P30
201-4	取自政府之財務援助	4.1經濟績效		P30
	GRI 203：間接經濟衝擊 2016			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務		P59
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.3.1 對基礎設施的投資與支援服務		P59
	GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	4.9 供應鏈管理		P44
	GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3.2誠信治理		P33
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3.2誠信治理		P33
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3.2誠信治理		P33
	GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.3.2反競爭行為		P34
	GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	4.2 稅務		P31
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.2 稅務、4.5 風險管理		P31、P36
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2 稅務		P31
207-4	國別報告	4.2 稅務		無

環境面

GRI 302 : 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 能源管理		P72
302-2	能源密集度	6.3 能源管理		P72
302-3	減少能源消耗	6.3 能源管理		P73
GRI 303 : 水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.4 水資源管理		P74
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4 水資源管理		P74
303-3	取水量	6.4 水資源管理		P74
303-4	排水量	6.4 水資源管理		P74
303-5	耗水量	6.4 水資源管理		P74
GRI 305 : 排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2.1 溫室氣體排放量		P70
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2.1 溫室氣體排放量		P70
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2.2 揭露過去一年溫室氣體範疇三及年排放量		P71
305-4	溫室氣體排放強度	6.2.1 溫室氣體排放量		P70
305-5	溫室氣體排放減量	6.2溫室氣體管理		P69~70
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.2.1溫室氣體排放量		
GRI 306 : 廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5 廢棄物管理		P75
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5 廢棄物管理		P75
306-3	廢棄物的產生	6.5 廢棄物管理		P75
306-4	廢棄物的處置移轉	6.5 廢棄物管理		P75
306-5	廢棄物的直接處置	6.5 廢棄物管理		P75
GRI 308 : 供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.9 供應鏈管理		P44
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.9 供應鏈管理		P44



社會面

GRI 401 : 勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1.2.2 非員工結構		P51
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.4 員工權益及福利		P52
401-3	育嬰假	5.1.4 員工權益及福利-二、育嬰假		P54
GRI 403 : 職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2 職業安全及衛生 5.2.1 職業安全及衛生政策		P56
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職業安全及衛生 5.2.1 職業安全及衛生政策		P56
403-3	職業健康服務	5.2 職業安全及衛生 5.2.1 職業安全及衛生政策		P56
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2 職業安全及衛生 5.2.1 職業安全及衛生政策		P56
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 職業安全及衛生 5.2.1 職業安全及衛生政策		P56
403-6	工作者健康促進	5.2 職業安全及衛生 5.2.1 職業安全及衛生政策		P56
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2 職業安全及衛生 5.2.1 職業安全及衛生政策		P56
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 職業安全及衛生 5.2.1 職業安全及衛生政策		P56
403-9	職業傷害	5.2.2 職業傷害		P56
403-10	職業病	5.2.2 職業傷害		P59
GRI 404 : 訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.6 人才培育與發展		P55
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.6 人才培育與發展		P55
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.6 人才培育與發展		P55
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	5.1.3 員工多元包容及平等		P51
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.3 員工多元包容及平等 5.1.4 員工權益及福利		P51
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.1 人權承諾		P48、P51

		5.1.3 員工多元包容及平等		
	GRI 407 結社自由與團體協商 2016			
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.5 團體協約		P54
	GRI 408 童工 2016			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 人權承諾		P47
	GRI 409 強迫或強制勞動 2016			
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 人權承諾		P47
	GRI 413：當地社區 2016			
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.3.2 當地社區		P59~61
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.3.2 當地社區		P59~61
	GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.9 供應鏈管理		P44~45
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.9 供應鏈管理		P44~45
	GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.8 產品及服務管理		P44
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.8 產品及服務管理		P44
	GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.8 產品及服務管理		P44
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.8 產品及服務管理		P44
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.8 產品及服務管理		P44
	GRI 418：客戶隱私 2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6 資訊安全及客戶隱私保護		P39~42

## 7.2 附錄二 SASB 內容索引表

指標編號	揭露項目	性質	單位	報告內容或說明
硬體基礎設施之環境足跡				
TC-SI-130a.1	(1)能源消耗總量 (2)來自電網電量百分比 (3)再生能源百分比	定量	千兆焦耳 (GJ) 百分比 (%)	(1) 2,065.4856GJ (2) 100% (3) 0%
TC-SI-130a.2	(1)取水總量 (2)總耗水量在缺水壓力高或極高地區的占比	定量	千立方米 (m3) 百分比 (%)	(1) 4.1097千立方米 (2) 0%
TC-SI-130a.3	如何將環境考量因素納入數據中心需求的策略 規劃中	討論和分析	無	暫無相關資訊
數據隱私和言論自由				
TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私相關的政策和做法	討論和分析 量	無	請參閱資通安全
TC-SI-220a.2	資料被二次使用的的用戶數量	定量	數量	依各專案的玩家數量不定，主要使用項目如：簡訊通知該專案之玩家有關新版本、節日活動等資訊為主。
TC-SI-220a.3	因涉及用戶隱私而造成法律訴訟之金錢損失	定量	報導貨幣	113年無因涉及用戶隱私而導致法律訴訟之事件。
TC-SI-220a.4	(1)執法單位所取用戶資訊的次數 (2)被索取用戶資訊的用戶數量 (3)用戶資訊被揭露事件的次數占比	定量	數量百分比 (%)	(1) 0 次 (2) 0 件 (3) 0%
TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府要求監控、阻擋、內容過濾或審查的國家（地區）名單列表	討論和分析	無	113年無相關產品或服務有受特定政府單位主動要求監控、阻擋、內容過濾、或審查等事件發生。為維護良好遊戲環境，公司訂定過濾不雅文字（具攻擊性文字，包含但不限於髒話、性暴力等）。
數據安全				
TC-SI-230a.1	(1)資料外洩次數 (2)個資受影響之資料外洩事件占比 (3)受影響的用戶數量	定量	數量百分比 (%)	(1) 0 次 (2) 0% (3) 0 位
TC-SI-230a.2	描述識別和解決數據安全風險的方法，包括使用 第三方網絡安全標準	討論和分析	無	安全風險從資料庫帳號使用者權限管理，防火牆的連線政策，防毒軟體應用程式的協助監控。請參閱資通安全

招聘和管理全球、多元化和熟練的工作人力

TC-SI-330a.1	(1)外國籍員工占比 (2)海外員工占比	定量	百分比 (%)	(1) 1.43% (2) 0%
TC-SI-330a.2	員工參與百分比	定量	百分比 (%)	本年度暫無統計相關數據
TC-SI-330a.3	性別和種族 / 民族代表的百分比 (1)管理階層 (2)技術人員 (3)所有其他員工	定量	百分比 (%)	請參閱5.1.2多元職場

智慧財產權保護與競爭行為

TC-SI-520a.1	因涉及反競爭行為法規而造成法律訴訟之金錢損失	定量	報導貨幣	報導年度無此情事發生
--------------	------------------------	----	------	------------

管理技術中斷帶來的系統性風險

TC-SI-550a.1	(1)效能問題次數 (2)服務中斷次數 (3)用戶服務總停機時間 ( 次數 )	定量	數量 天數	(1) 0 次 (2) 0 次 (3) 0 次
TC-SI-550a.2	描述與運營中斷相關的業務連續性風險	討論和分析	無	每個環節皆有風險存在，按照風險評估管理表執行風險轉移或降低風險。

活動指標

TC-SI-000.A	(1)執照或訂閱數量 (2)雲端比例	定量	數量 百分比 (%)	暫無相關數據
TC-SI-000.B	(1)數據處理能力 (2)外包比例	定量	通用計量單位 百分比 (%)	暫無相關數據
TC-SI-000.C	(1)數據存儲量 (2)外包比例	定量	千兆位元組 百分比 (%)	暫無相關數據

## 7.3 附錄三 氣候相關資訊

### TCFD對照表

核心	指標代碼	揭露項目	對應章節補充說明	頁碼
治理	TCFD 1 (a)	(a) 描述董事會監督氣候相關的風險與機會之情形	本公司於 113 年 2 月 20 日設置永續發展委員會，並定期向董事會報告，並指派總經理組成永續發展作業小組，辨認並因應氣候相關風險與機會。	67
	TCFD 1 (b)	(b) 描述管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會的角色	永續發展委員會每年至少向董事會匯報一次，內容包括ESG執行成效、策略目標及規章制度修訂。	67
策略	TCFD 2 (a)	(a) 描述組織對於短、中、長期之氣候相關風險與機會的認知	依據TCFD架構執行氣候風險與機會鑑別。考量因素包括公司營運環境與日常能源管理。本年度鑑別出風險與機會，並依短期(3年內)、中期(3~5年)及長期(5年以上)三種時間區間定義管理期程，用以評估衝擊可能帶來的影響，並進行分析如67頁表格。	67
	TCFD 2 (b)	(b) 描述氣候相關風險與機會對於組織的營運、策略及財務規畫可能造成的影響		67
	TCFD 2 (c)	(c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境		67
風險管理	TCFD 3 (a)	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	依據TCFD架構執行氣候風險與機會鑑別，考量因素包括公司營運環境與日常能源管理。以下三種時間區間定義管理期程，用以評估衝擊可能帶來的影響，並進行分析如表。	66
	TCFD 3 (b)	(b) 描述組織管理氣候相關風險之管理流程	參考內外部資訊(外部風險報告、內部重大議題)依據嚴重度與可能性進行風險評估，鑑別出重大風險，研擬降低風險之措施。	66
	TCFD 3 (c)	(c) 描述組織如何將審視、評估及管理氣候相關風險之機制整合至整體風險管理制度	1.永續發展委員會辨識轉型與實體風險，制定因應計畫和目標。 2.建立風險管理報告制度，定期向董事會匯報風險暴露狀況與管理成效。 3.各子公司依據風險管理政策執行監測與整合，形成整體監控機制消除風險。	68
指標和目標	TCFD 4 (a)	(a) 揭露組織在策略與風險控管之程序中，評估氣候相關風險與機會所使用的指標	宇峻宣告於2024年達成減碳目標、2025年減碳目標及2030減碳目標●因應氣候變遷風險，針對GHG盤查、能源、水資源、環境管理(廢棄物)之短中期目標。	72~76
	TCFD 4 (b)	(b) 揭露範疇1、範疇2及範疇3(如適用)之溫室氣體排放量與相關風險	6.2.1溫室氣體排放量-溫室氣體排放量統計表。	76
	TCFD 4 (c)	(c) 描述組織對於管理氣候相關風險與機會所設立之目標以及落實目標之落實改變		76

項目	對應章節
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱「6.1.1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施」項目執行情形。
2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	請參閱「6.1.1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施」項目執行情形內分析表。
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱「6.1.1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施」項目執行情形。
4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	請參閱「6.1.1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施」項目執行情形。
5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司未使用情境分析。
6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	請參閱「6.1.1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施」項目執行情形。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	請參閱「6.1.1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施」項目執行情形。
8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	請參閱「6.1.1 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之因應措施」項目執行情形。
9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。	非屬符合一定條件之公司，故不適用。



 **宇峻奥汀科技股份有限公司**