



2025

ESG REPORT

永續報告書

宇峻奧汀科技股份有限公司

目錄

關於本報告書	1	4.6 法規遵循	33
經營者的話	2	4.7 資訊安全及客戶隱私保護	34
<u>1 關於宇峻奧汀資訊</u>	<u>3</u>	4.9 產品及服務管理	38
1.1 關於宇峻奧汀	3	4.10 供應鏈管理	39
<u>2 經營理念與永續策略</u>	<u>4</u>	<u>5 社會面</u>	<u>41</u>
2.1 永續經營	4	5.1 人力發展	41
2.2 董事會及功能性委員會	7	5.2 職業安全及衛生	52
<u>3 重大主題識別</u>	<u>13</u>	5.3 社會參與	55
3.1 利害關係人議合	13	5.4 文化投入與其他綠色行動	56
3.2 決定重大主題的流程	14	5.5 公益與社會活動記錄	58
3.3 重大主題列表	15	<u>6 環境面</u>	<u>59</u>
3.4 重大主題管理方針	23	6.1 氣候變遷	59
<u>4 公司治理</u>	<u>25</u>	6.2 溫室氣體管理	63
4.1 經濟績效	25	6.3 能源管理	66
4.2 稅務	26	6.4 水資源管理	69
4.3 誠信經營	28	6.5 廢棄物管理	70
4.4 溝通管道及申訴機制	30	6.6 生物多樣性	72
4.5 風險管理	31	<u>7 附錄</u>	<u>75</u>
		7.1 附錄一 GRI 內容索引表	75
		7.2 附錄二 SASB 內容索引表	82
		7.3 附錄三 TCFD 氣候相關資訊	84
		7.4 附錄四 IFRS 永續揭露準則指標對照表	86

關於本報告書

報告期間與發行

本報告書揭露期間為 2025 年度 (2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日) 。
為宇峻奧汀發行的第四本永續發展報告書。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。

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 114 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。

資訊重編

本報告書重編 2024 年度永續報告書(CH5)關於「人力結構」，詳見本報告書相關章節(育嬰留停)中說明。

本報告書重編 2024 年度永續報告書(CH6)關於「環境面」，詳見本報告書相關章節(溫室氣體)中說明。

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：【臺北市中正區羅斯福路二段102號14樓】

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

經營者的話

宇峻奧汀秉持「誠信、創新、團隊合作」之核心價值，為加速推動永續發展，於2023年正式成立永續發展小組，由總經理擔任專案召集人，統籌各單位主管與任務小組，自上而下共同推進永續治理與相關行動，逐步落實企業永續發展目標。公司並於2022年首次進行溫室氣體盤查，掌握營運過程中的碳排放情形，作為後續擬定減碳策略的重要依據，藉以降低溫室氣體排放，積極因應氣候變遷所帶來的挑戰與機會。

在追求永續經營的同時，公司亦致力打造充滿活力且友善幸福的職場環境，重視員工發展與身心健康，促進平等、和諧與多元共融的工作文化。宇峻奧汀期許在提升企業經營績效與競爭力的同時，持續善盡企業社會責任，回饋股東、照顧員工，並攜手社會各界共同實踐環境、社會與經濟永續發展目標。

宇峻奧汀長期致力於企業永續與公司治理相關議題，於第十二屆（114年）公司治理評鑑中榮獲上櫃公司排名前5%佳績，並於產業類別市值未達50億元組別中名列前2%至10%。此成果展現公司在ESG推動、企業社會責任實踐、公司治理制度強化及永續經營發展等面向之努力與成果。

隨著公司治理議題日益受到企業與投資大眾重視，宇峻奧汀持續強化董事會職能、精進內部控制制度、完善資訊揭露機制，致力建立透明且健全的公司治理架構，並持续提升整體治理效能。

未來，隨著公司治理評鑑制度朝ESG評鑑轉型，評鑑重點將更聚焦於企業在永續發展上的具體作為與績效成果。宇峻奧汀亦將持續深化ESG行動，穩健推動永續策略，期望在未來評鑑制度轉型之際，持續展現卓越且具體的永續成果。



董事長 / 永續長 劉信

1 關於宇峻奧汀 GRI 2-1 組織詳細資訊 GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係

1.1 關於宇峻奧汀

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)。

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。

本公司的價值鏈始於遊戲之研發與設計，並與日本等海外遊戲公司合作進行遊戲代理與發行。透過遊戲平台之建置與營運管理，提供玩家多元且穩定的遊戲服務，並藉由持續的版本更新、活動規劃與數據分析，優化遊戲內容與玩家體驗，提升產品競爭力與市場價值。



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 613,486,900 元
董事長	劉信	淨銷售額	1,422,867 千元
總經理	劉信	員工人數	517 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	臺北市中正區羅斯福路二段 102 號 14 樓	總部所在位置	臺北市中正區羅斯福路二段 102 號 14 樓

2 經營理念與永續策略

2.1 永續經營

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。

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。



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。管理處負責推動溫室氣體盤查，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。

永續發展推動情形

一、執行情形：

- (一)本公司113年度永續報告書，已於114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：
 - ✓ 114 年度永續企業社會責任實施成效檢討已於 115 年 3 月 11 日董事會報告。
 - ✓ 114 年度永續發展執行情形，業經提送本公司 115 年 3 月 11 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：詳第16頁-正負面衝擊評估表。

2.2 董事會及功能性委員會

董事會對永續治理之角色及成果 GRI 2-9 治理結構及組成 GRI 2-13 衝擊管理的負責人

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。



對永續管理之角色及督導情形 GRI 2-16 溝通關鍵重大事件

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。

114 年董事會評估結果為 5 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。

對永續發展之持續進修 GRI 2-17 最高治理單位的群體智識

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。

114 年董事會全體董事進修時數達 48 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 66 頁。



董事會結構及運作情形

成員及多元化 GRI 2-9 治理結構及組成 GRI 405-1 治理單位與員工的多元化

本屆董事會任期為 114年06月25日至117年06月24日，由8席位董事（含4位獨立董事）組成，組成結構上獨立董事佔比為50%(4名)；在董事成員年齡分布上，8名董事51~60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。

運作情形 GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色

一、董事會

1. 董事會為本公司最高治理單位，由董事長擔任主席，並領導董事會制訂與監督公司各項業務之執行。最高管理階層則為董事長兼總經理，負責本公司各項業務推展與政策執行，本公司董事長與總經理雖由同一人擔任，但在管理決策上可以快速傳達並有效執行，使經營效率增加。目前過半數董事未兼任員工或經理人，公司已於114年新增一席獨立董事。
2. 董事會至少每季召開一次，114年共召開 5 次，114年全體出席董事出席率達100%。
3. 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。
4. 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。
5. 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
第 8 屆董事會增加一名女性董事	達成

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114年度董事會及各功能性委員會績效評估，於 115 年第一季辦理並提報115年3月11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)	5分	5分	5分
委員績效評估整體平均分數(滿分5分)	5分	5分	5分
結果	優	優	優

114年董事會評估結果為5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



宇峻奧汀第十二屆(114年)公司治理評鑑榮獲佳績 上櫃排名前5%

公司長期致力於企業永續、公司治理相關議題，於第十二屆公司治理評鑑上櫃公司中前5%，產業別市值未達50億元排名前2%~10%，公司實踐ESG相關議題、企業社會責任、健全公司營運體質及永續經營發展等面向，隨著公司治理受到企業及投資大眾之重視，持續強化董事會職能、提升內控制度、完善資訊揭露機制，建立高度透明之公司治理架構，公司持續精進。

隨著公司治理評鑑制度未來逐步轉型為ESG評鑑，重點將更聚焦於企業在永續發展上的實際作為與績效表現，期望在未來評鑑制度轉換之際，能持續展現具體成果。

提名與遴選 GRI 2-10 最高治理單位的提名與遴選

- ✓ 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8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。

利益迴避 GRI 2-15 利益衝突 GRI 2-11 最高治理單位的主席

- ✓ 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114年股東會年報第6~10頁。



薪酬政策 GRI 2-19 薪酬政策 GRI 2-20 薪酬決定流程 GRI 2-21 年度總薪酬比率

- ✓ 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、監督公司永續發展之責任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。
- ✓ 114年度總薪酬比率：

年度總薪酬比率	最高薪酬之個人年薪與其他員工年薪中位數比率	最高薪酬之個人年總收入增加%與其他員工年總收入增加%中位數比率
臺灣	5.87	0.97

註：本公司薪酬最高的個人為總經理。註：統計對象以 2025 年度全年在職且完整支領薪酬者為基準。

功能性委員會結構及運作情形 GRI 2-9 治理結構及組成

本屆功能性委員會任期均為 2025 年 6 月 25 日至 2028 年 6 月 24 日。

個別成員詳細資料委員會運作情形請詳股東會年報第 34、22 頁。



薪資報酬暨提名委員會 Remuneration and Nomination Committee



- 委員會由全體獨立董事(4 位獨董)組成
- 任期同董事會屆期，每季至少召開一次
- 114 年度共召開 3 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 34 頁。



審計委員會 Audit Committee



- 委員會由全體獨立董事(4 位獨董)組成
- 任期同董事會屆期，每季至少召開一次
- 114 年度共召開 4 次，整體出席 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。4.公司遵循相關法令及規則。5.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 22 頁。



永續發展委員會 Sustainable Development Committee



- 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
- 114 年度召集人召開 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。

3 重大主題識別

3.1 利害關係人議合 GRI 2-29 利害關係人議合方針

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。利害關係人關注議題及溝通管道與溝通情形如下：

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通頻率	聯絡方式	114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(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	內部公告員工福利訊息近 55 則以上。 舉行勞資會議共計 4 次。 內外部教育訓練共計 69 人次。 內外部教育訓練共計投入 494,307 元金額。 職工福利委員會會議10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	114 年簽署誠信經營協議累計 261 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114年平均分數86.3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: supplier@uj.com.tw 營運/行銷聯繫：營運處/陳處長 E-mail: supplier2@uj.com.tw 商務聯繫：國際事務處/葉處長 E-mail: Business@ui.com.tw 聯絡電話：+886-2-8226-9989	114 年簽署誠信經營協議累計 261 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
社區	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 (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	員工參與並捐助捐血公益活動 3 次。 慈善捐助第一社福、心路基金會、門諾社會福利慈善基金會、伊甸基金會、家扶基金會、兒童福利聯盟、蘭嶼國小等七家。環保淨灘與二手市集各 1 次。定期報告董事會永續發展執行狀況。
政府機關	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	第十二屆(114 年)公司治理評鑑榮獲佳績上櫃排名前 5%。 不定期參與櫃買中心或證期局舉行之宣導會。

註：1.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。

2.利害關係人溝通情形：每年至少一次定期報告董事會，已於114.3.13及115.3.11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 GRI 3-1 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、回應等步驟，並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，同時為本報書之揭露依據。



3.3 重大主題列表 GRI 3-2 重大主題列表

公司經由高階主管討論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。公司與前期無重大變動，故重大議題經評估過後與前期無差異。

一、2025年利害關係人問卷蒐集統計

永續議題 Sustainability Topic	排序 Rank	永續議題 Sustainability Topic	排序 Rank
產品與服務品質 Product and Service Quality	1	社區社會投資與參與 Community Social Investment and Engagement	11
資訊安全與客戶隱私 Information Security and Customer Privacy	2	採購實務與管理 Procurement Practices and Management	12
財務績效 Financial Performance	3	廢棄物管理 Waste Management	13
法規遵循 Regulatory Compliance	4	營運活動對環境的衝擊 Environmental Impact of Operations	14
職場安全與健康 Workplace Safety and Health	5	水資源管理 Water Resource Management	15
薪酬福利與員工照護 Compensation, Benefits and Employee Care	6	能源與溫室氣體管理 Energy and Greenhouse Gas Management	16
公司治理與誠信經營及風險管理 Corporate Governance, Ethical Management and Risk Management	7	氣候變遷風險因應 Climate Change Risk Response	17
創新研發 Innovation and R&D	8		
人才吸引與留任培育 Talent Attraction, Retention and Development	9		
員工權益與多元平等 Employee Rights, Diversity and Equality	10		

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"> ➢降低能源消耗並加速節能技術推進。 ➢減緩全球溫室效應並帶動供應鏈轉型。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 ➢加速溫室效應程度並使低碳轉型停滯。 	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。
	營運活動對環境的衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ➢數位化業務模式對環境資源的消耗相對較小。 ➢遠程工作模式減少交通排放壓力。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 ➢電子垃圾的管理若不完善，可能對環境造成污染。 	
S	人才吸引與留任培育	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 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。 	1.每年定期消防演練；培養員工緊急應變及自我保護能力。 2.持續提升員工福利、建立完善薪酬制度。 3.訂定相關制度並列入稽核項目查核。
	薪酬福利與員工照護	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	
	員工權益與多元平等	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	
	職場安全與健康	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	
G	公司治理與誠信經營及風險管理	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 ➢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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	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.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。 3.本公司定期進行檢討利害關係人關注議題。 4.建議溝通管道；設投資人專區與發言人回應機制。 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。
	法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	
	產品與服務品質	<ul style="list-style-type: none"> ➢透過完善的顧客關係管理，持續優化、改善客戶體驗。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	
	資訊安全與客戶隱私	<ul style="list-style-type: none"> ➢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。 	<ul style="list-style-type: none"> ➢客戶權益受損、導致影響的忠誠度及信賴度。 	

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 0.5%，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。	1. 目標溫室氣體排放年減 0.5%。 2. 推行搭大眾交通工具。 3. 公司利用 TCFD 架構本公司氣候風險辨識流程。	SDG7：可負擔的潔淨能源  SDG13：氣候行動 	6.1 氣候變遷	GRI 302 能源 GRI 305 排放
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。	1. 每年進行供應商評核;文化發展推廣。 2. 事業廢棄物、辦公設備報廢回收依法進行 100%。 3. 與合作夥伴簽署誠信經營從業道德等遵循法令相關協議。 4. 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。 5. 參與淨灘。	SDG12：負責任的消費與生產  SDG14：保育海洋與資源 	6 環境面 6.5 廢棄物管理	GRI306 廢棄物

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	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。	1. 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。 2. 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。	SDG8：就業與經濟發展 	5.1.6 人才培育與發展	GRI401 僱傭 GRI404 訓練與教育
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。	1. 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。 2. 實現 100% 同仁在法規規定年限內完成健康檢查。	SDG8：就業與經濟發展  SDG3:良好健康和福祉 	5.1.4 員工權益及福利	GRI401 僱傭 GRI 402 勞資關係

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					
	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。	1. 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。 2. 聘僱身心障礙人員符合法定應聘 100%。 3. 人權政策：禁用童工；多元職場。	SDG5：性別平等  SDG10：減少不平等 	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 員工多元化與平等機會 GRI 406 不歧視
S	職場安全與健康	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	SDG3:良好健康和福祉 	5.2 職業安全及衛生	GRI403 職業安全衛生

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	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能力。	1. 積極參與國內外資安研討與課程。 2. 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。 3. 無個資洩漏事件。	SDG9：永續工業與基礎設施 	4.7 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。	1. 設置審計委員會，強化董事會職能。 2. 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。 3. 藉由治理評鑑指標持續精進公司治理。 4. 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。	SDG16：和平正義與有力的制度 	2.2 董事會及功能性委員會	GRI102 一般揭露（治理）
	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」	1. 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。 2. 落實教育訓練及宣導。	SDG16：和平正義與有力的制度 	2.2 董事會及功能性委員會	GRI 103 管理方針

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					
	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。	1. 年度目標展開方向會議。 2. 訂定營運計劃。	SDG16：和平正義與有力的制度 	2.2 董事會及功能性委員會	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。	1. 訂定相關法令規章制度。 定期或不定期訓練或宣導。 2. 法律遵循：無重大違規事項發生。 3. 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 	4.6 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
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。	鼓勵創新，研發發展投入較去年成長。	SDG9：永續工業與基礎設施 	4.9 產品及服務管理	GRI 103 管理方針

四、重大主題評估結果

114 年重大實質性議題矩陣圖如下

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。
最後排序出十一項重大關切議題，並於報告書中回應。



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 GRI 3-3重大主題管理 GRI 2-23政策承諾 GRI 2-24納入政策承諾

面向	Environment 環境永續	Social 幸福職場與社會參與	Governance 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。	招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。
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
	人均溫室氣體排放密度年減 0.5%	員工健檢率法規年限同仁 100%	無個資洩漏
	總用電量相較前一年下降0.5%	提升員工福利項目	維持公司治理評鑑 6%-20%
	人均用電比相較前一年下降0.5%		
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
	人均溫室氣體排放密度年減 0.5%	員工健檢率法規年限同仁 100%	無個資洩漏
	總用電量相較前一年下降0.5%	提升員工福利項目	維持公司治理評鑑 6%-20%
	人均用電比相較前一年下降0.5%		
2024 年	溫室氣體排放年減 4.93%	關鍵人才留任率 93%	經營正獲利
	人均溫室氣體排放密度年減 5.69%	員工健檢率法規年限同仁 100%	無個資洩漏
	總用電量相較前一年下降0.92%	提升員工福利項目(增旅遊假 2 日、工時 7.5HR)	公司治理評鑑 6%-20%
	人均用電比相較前一年下降1.71%		
2025 年	溫室氣體排放年增 2.48 % (註 1、2)	關鍵人才留任率 90.3%	經營正獲利
	人均溫室氣體排放密度年減 1.276% (註 1)	員工健檢率法規年限同仁 100%	無個資洩漏
	總用電量相較前一年上升2.7% (註 1)	提升員工福利項目(實施旅遊假 2 日、工時 7.5HR)	公司治理評鑑上櫃排名前 5%
	人均用電比相較前一年下降1.068% (註 1)		

註1：2025年溫室氣體排放量增加的主要原因：員工人數增加造成用電需求上升；但溫室氣體排放密集度及人均用電下降，顯示在用電效率上仍得到改善。上述碳排數據計算尚未納入範疇三。

註2：溫室氣體排放只比較(範疇二)外購電力-輸入能源的間接GHG排放源。

3.4.2 補救負面衝擊之措施及執行有效性 GRI 2-25 補救負面衝擊的程序。

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 GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制。

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。

4 公司治理

4.1 經濟績效 GRI 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值(財會) GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 GRI 201-4 取自政府之財務援助

在營業收入及獲利能力方面，114 年度公司合併營業收入為 1,422,867 仟元，合併營業毛利率為 93%，合併稅後利益率為 8%。合併營業收入較 113 年度增加 2.09%，營業毛利減少 2.36%，營業利益減少 42.27%，稅後淨利減少 60.90%。

114 年度公司持續提昇研發品質及實力，也持續嚴格控管成本；除了營運中之《Let's Vegas》、《三國群英傳 Online》、《武林同萌傳》、《天使之戀》、《神州 Online》、《三國群英傳-霸王之業》、《三國群英傳-M》等持續穩定獲利外，在 2025 年專案遊戲上線也帶來良好的收益。

- ✓ 提升遊戲價值-三國群英傳系列多遊戲矩陣 端遊與手遊交互帶動用戶回流增長「經典服」與「國際版」帶動營收增長。
- ✓ IP 聯動破圈 融合創新-神州 M 於 2025 年 6 月上線，帶動神州帶動神州 Online 營收增長。
- ✓ 全球發行與合作-FINAL FANTASY XIV 繁體中文版自上線以來表現穩健。

宇峻奧汀 USERJOY	台灣、香港及澳門營運 Taiwan, Hong Kong and Macau Operations	海外營運 Overseas Operations	IP 對外授權 IP Licensing
手機遊戲 Mobile Games	15	12	4
網頁遊戲 Web Games	1	1	1
PC線上遊戲 PC Online Games	7	5	—
PC單機遊戲 PC Standalone Games	17	17	—
VR遊戲 VR Games	1	1	—
小計 Subtotal	41	36	5



另本公司 2025 年度無取自政府之財務補助。

4.2 稅務 GRI207：稅務 GRI 207-1 稅務方針、GRI 207-2 稅務治理、管控與風險管理 GRI 207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理

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。

1. 遵循所有營運所在地的稅務法規及立法精神。
2. 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。
3. 不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫。
4. 不將公司創造之利潤移轉至低稅率國家。
5. 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。
6. 公司的重要決策皆考量租稅的影響。
7. 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。
8. 執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
9. 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。



誠信納稅
(Tax Compliance)



完善治理
(Tax Governance)



資訊公開
(Tax Transparency)



回饋社會
(Economic Contribution)

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 GRI 207-3

本公司積極透過多方管道與利害關係人進行交流，並響應國際稅務倡議，以實際行動支持稅制改革，致力於共同建立公平且良善的稅務環境。如在面對稅務法令適用有灰色地帶時，公司主動徵詢稅捐稽徵機關的專業意見，確保稅務合規及透明度，以降低稅務風險並維護公司的誠信形象。

近兩年度所得稅資訊如下：			單位:新台幣仟元
年度/項目	2025	2024	兩期變動
稅前淨額(A)	129,550	349,107	(219,557)
所得稅費用(B)	14,477	54,791	(40,314)
有效稅率(B/A)	11.17%	15.69%	-4.52%
已納所得稅(C)	33,220	42,701	(9,481)
現金稅率(C/A)	25.64%	12.23%	13.41%

4.3 誠信經營

4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範 GRI 2-23、24、25、26、GRI 205-1

- 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。114年簽署誠信經營協議累計261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。
- 四、本公司每年皆執行誠信經營相關風險評估，2025年經評估無重大違反誠信經營或貪腐之風險。

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。
114年新人教育訓練人數40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。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、114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

113-114年未發生賄賂及貪瀆、洗錢、違反公司法、違反內線交易等違反商業道德相關事件。

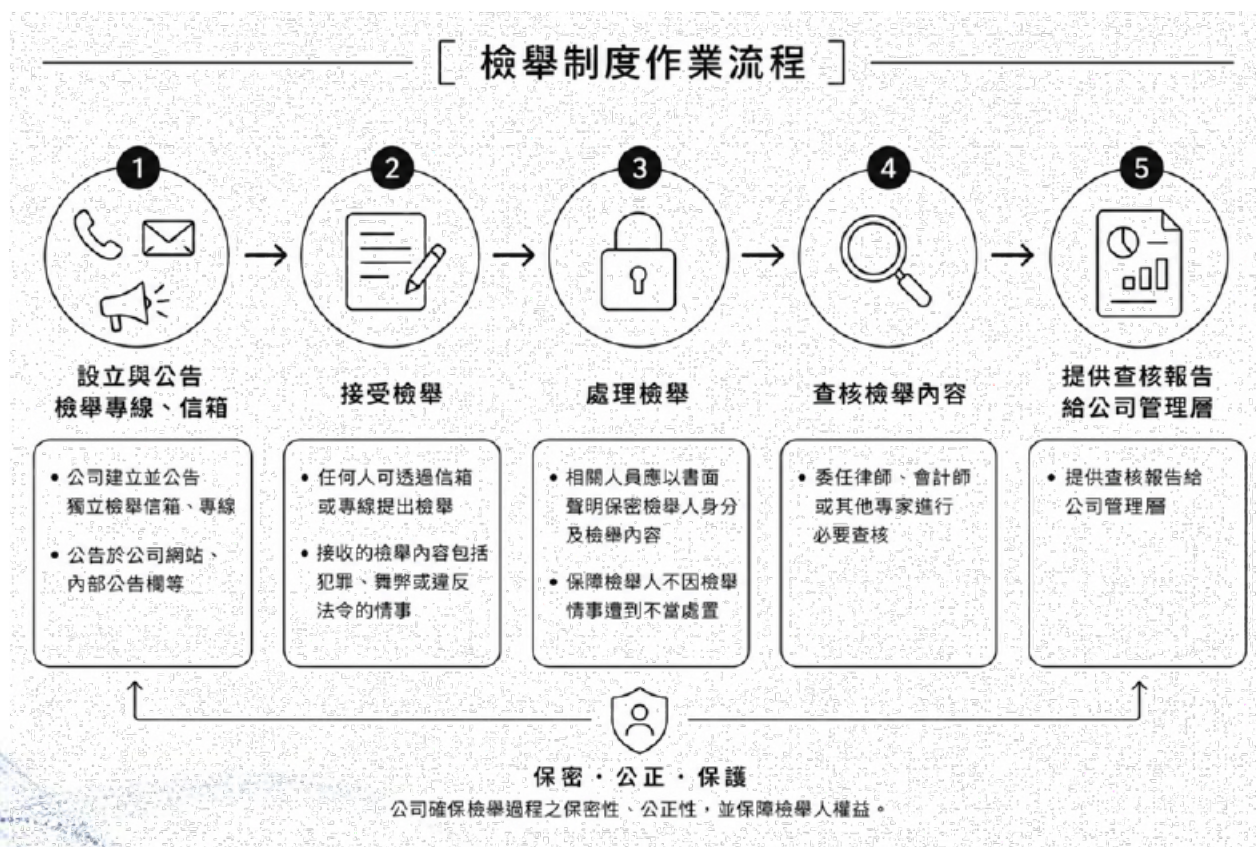
4.3.3 反競爭行為 GRI 206：反競爭行為 GRI 206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動

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。



4.5 風險管理

4.5.1 風險管理機制 GRI 2-27 法規遵循

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



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。	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。 2.無投資高風險/高槓桿投資項目。	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。 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。
營運風險	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。 2.同業或競爭者人才挖角，造成公司人才流失。 3.主管機關法令新增或調整，造成營運上的調整。	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。 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。 3.關注法令變化即時因應。	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。 2.提供優於勞基法員工福利措施。 3.法律遵循：無發生違反法規裁罰事件。 4.遵循法令訂定適合公司營運政策方向。
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。	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500+。 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。 3.資訊安全運作情形：無資料洩漏事件。
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。	1.依法執行溫室氣體盤查與查證作業，每季報告董事會。 2.響應政府推動降低碳排，訂定相關目標與政策宣導。

4.6 法規遵循

重大主題	GRI 2-27 法令遵循
意義	透過教育訓練、內部控制、稽核監督及持續改善等機制，確保各項營運活動符合相關法令及公司治理要求，以降低法遵風險，維護公司權益，落實誠信經營及永續發展。
政策/承諾	<p>建立完善之法令遵循管理制度，法令遵循融入日常營運及管理流程，以降低法遵風險，強化風險管理及持續辦理法遵教育訓練，並透過內部控制、內部稽核及持續改善。</p> <p>持續關注恪遵相關法令規定：「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</p> <p>落實誠信經營/尊重並保護個人資料、智慧財產權及資訊安全/遵守勞動法令，保障員工權益，營造安全健康之工作環境/配合環境保護及永續發展相關法令，善盡企業社會責任。</p>
短期目標	營運零重大違法。
中長期目標	營運零重大違法；建立公司良好法遵文化。
年度投入資源	<p>稽核人員每年定期稽查確認各作業法遵執行狀況，降低內控作業風險。</p> <p>法務單位定期受訓相關課程；不定期宣導同仁法遵觀念。</p> <p>新進同仁均依規定簽寫相關保密條款契約。</p>
負責部門/申訴管道	法務部門/稽核部門 舉報申訴信箱：integrity@uj.com.tw
評估機制/成果	<p>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。</p> <p>「企業誠信經營執行狀況報告」：無申訴與檢舉案例。</p> <p>114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。</p> <p>114年內部稽核亦無發現重大不符合事項。</p>

4.7 資訊安全及客戶隱私保護

重大主題	GRI 2-23~2-25、GRI 418-1 資訊安全與隱私
重要性與衝擊性	資訊安全與客戶隱私保護為本公司營運管理之重要議題。為降低資訊系統中斷、未經授權存取、資料外洩或隱私侵害等風險，本公司透過制度規範、技術防護及教育宣導，強化資訊安全與客戶資料保護，確保營運穩定與永續發展。
承諾/政策/目標	<p>本公司資訊安全與隱私保護政策涵蓋所有軟體及硬體設備，並以確保企業永續營運為指導準則，其五大核心政策如下：</p> <p>一、建立符合法規需求之資訊安全與個人資料保護管理規範。</p> <p>二、透過全員教育與宣導，達成「資訊安全與隱私保護、人人有責」之共識。</p> <p>三、保護公司所有機敏資訊之機密性 (Confidentiality)、完整性 (Integrity) 與可用性 (Availability)。</p> <p>四、提供安全的系統開發與維運作業環境。</p> <p>五、遵循個人資料保護相關法規，確保客戶、員工及合作夥伴之隱私資料，於蒐集、處理與利用時均符合合法性，並受到嚴密保護。</p> <p>為落實上述防護，我們建立資安監控中心 (SOC)、企業威脅防護系統，以及網路與端點偵測與應變系統，以監測預警、入侵防禦，全面提升抵禦外部攻擊與保護內部機敏資料之能力。此外，針對涉及個人隱私之數據，我們實施存取權限控管與資料防護機制，防範任何未經授權的隱私外洩風險。</p>
責任/資源	資訊處、與全體員工
行動計畫	<p>藉由全體同仁共同努力，我們致力達成下列六大目標：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>五、落實資訊安全管理政策並定期檢視與持續改善。</p> <p>六、健全個資隱私保護措施，強化資料存取控管。</p>
有效性評估	114 年度本公司未發生資料竊取事件、系統遭受攻擊導致異常、資安客訴事件及相關損失。此結果顯示本公司現行資訊安全管理與客戶隱私保護措施具備一定成效，未來將持續透過監測預警、入侵防禦、資料保護及教育宣導等措施，降低資安風險並維持營運穩定。
申訴管道	舉報申訴信箱：integrity@uj.com.tw

資訊安全管理組織



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。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。

「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。

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"> 1. 本地、異地備援，ERP 等重要系統燒錄後存放至銀行保險箱。 2. 重要資產簽訂維護保固作業。
人員管理 & 教育訓練	<ol style="list-style-type: none"> 1. 持續宣導同仁資安全認知，強制參加，並須簽到簽退。 2. 不定時模擬社交演練攻擊，被駭者紀錄並強制上課。
實體環境安全管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 機房門禁管理。 2. 機房溫環境檢測，如溼度監控等。
電腦系統安全管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 外部電腦不得接入公司網路等基礎規則。 2. 新世代防火牆、主動式防護，佈建入侵偵測系統。
系統存取安全管理	<ol style="list-style-type: none"> 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。 2. 依職務訂定嚴格權限標準。 3. 重要系統操作紀錄自動 Email 給專案人員，可相互稽核。
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。

投入資通安全管理資源執行情形

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

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
114年事件統計	0	0	0	0	法規遵循、資訊安全與隱私權保障

個人資料保護政策與投入

(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。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。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。

(二)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。

4.8 參與各類社團組織 GRI 2-28 公協會的會員資格

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。公司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	 TGIPA 台灣遊戲產業振興會
2	台北市電腦商業同業公會 TCA TAIPEI COMPUTER ASSOCIATION	資訊產業發展組織	 台北市電腦公會 TAIPEI COMPUTER ASSOCIATION
3	新北市電腦商業同業公會 NEW TAIPEI COMPUTER ASSOCIATION	資訊產業發展組織	 新北市電腦商業同業公會 New Taipei City Computer Association
4.	新北市電競產業總會 New Taipei City Federation of ACGE https://www.acgetw.com/	A (Anime · 動畫) C (Comics · 漫畫) G (Games · 遊戲) E (ESports · 電競) 產業發展組織	 新北市電競產業總會 Anime · Comics · Games · Esports

4.9 產品及服務管理 GRI 416-1~2、GRI 417-1~3

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。

114 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。

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。

4.10 供應鏈管理 GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係 GRI 204-1 GRI 308-1、308-2、414-1、414-2

重大主題	供應鏈管理 GRI 2-23-2-25 GRI204
重要性與衝擊性	供應商在環境保護、勞工權益、企業倫理
承諾/政策/目標	<p>訂有「供應商管理辦法」，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。</p> <p>本公司訂有「供應商永續發展管理要點」，推動環境保護、職業安全衛生及勞動人權，落實供應鏈永續管理，提供權責單位在執行採購業務時，有關供應商永續發展管理之參考。</p> <p>供應商於執行業務時所使用相關原物料應以保護自然資源為原則，於符合產品品質要求下，優先採用回收再利用或重複使用之原物料，以減少對環境造成負面之影響，並避免使用危害環境物質。</p> <p>與商業夥伴，基於維護人性尊嚴與基本人權，並以環境永續經營發展為企業目標，擬簽相關人權及環境永續條款承諾書，承諾書詳官網>公司治理>內部規章>環境管理規章>人權及環境永續條款承諾書。</p>
責任/資源	<p>主責單位：管理處</p> <p>資源需求：外部第三方稽核（視需求）</p>
行動計畫	<p>1.建立「合格供應商名冊」，整合廠商基本資料表、評鑑評分記錄、簽署文件、違規記錄等，作為風險管理依據。</p> <p>2. 供應商簽署「誠信公平協議」。</p> <p>3. 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。</p> <p>4.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。</p> <p>5.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。</p> <p>GRI 308-2：2025年鑑別出0間供應商有發生環境相關負面衝擊之情事。</p>
有效性評估	2025供應商評鑑涵蓋率100%
申訴管道	舉報申訴信箱：integrity@uj.com.tw

管理方針GRI 308-1				
揭露項目內容	採用環境標準篩選供應商 GRI 308-1			
統計數據	2025	受環境標準所篩選之供應商數量(家)	新供應商數量(家)	篩選比例
		0	0	0%
	2024	受環境標準所篩選之供應商數量(家)	新供應商數量(家)	篩選比例
		0	0	0%
	2023	受環境標準所篩選之供應商數量(家)	新供應商數量(家)	篩選比例
		0	0	0%
說明	公司屬文化創意產業特性，極少實體產品型式等供應商合作，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。			

供應鏈管理實施情形

公司每年定期對供應商進行評鑑（含永續環境評比進行評鑑），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
112年度	1	16	436	489	942
113年度	4	6	268	606	884
114年度	6	47	466	692	1211



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

年度	112年度	113年度	114年度
簽署協議件數	206	44	124

與客戶、供應商合作夥伴簽署資訊全或隱私權保護之保密協議條款協議

年度	114年度
簽署保密合約件數	85

5 社會面

5.1 人力發展

5.1.1 人權承諾 GRI2-23 政策承諾 GRI2-24 納入政策承諾 GRI408-1、409-1、411-1 童工、強制勞動、原住民

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。本公司營運據點和供應商經評估，無位於高風險地區存在使用童工、強迫勞動、侵害原住民權利之潛在風險。

類別	政策主題	內容說明
多元與平等	平等不歧視	不因種族、性別、年齡、宗教、國籍、身心障礙、性傾向等因素而對員工或求職者給予任何差別待遇，確保公平與尊重。
多元與平等	尊重多元與包容	尊重多元觀點與文化差異，促進包容性與相互理解，營造友善且正向的職場文化。
職場安全	安全與健康的工作環境	提供安全衛生之工作環境與必要防護措施，預防職業災害，並持續守護員工身心健康。
勞動權益	禁止強迫勞動	嚴格禁止任何形式之強迫勞動、債役、人口販運或其他不人道之對待。
薪酬與工時	合理薪酬與工時	提供具市場競爭力之薪酬與福利制度，並落實工時管理，以維護員工工作與生活平衡。
溝通與申訴	申訴與溝通機制	建立暢通且保密之申訴與溝通管道，保障申訴者權益，並確保不因申訴行為而受到任何不利對待。

我們承諾杜絕歧視與不平等對待,保障每一位員工及利害關係人的基本人權,並將人權理念落實於營運及價值鏈中。

落實於整體價值鏈-公司內部/供應商/承攬商/商業夥伴/社區/客戶



二、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	114 年度 500+人次，將持續關注人權保障議題。

三、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。

四、申訴制度 GRI 406-1

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。2025年本公司0件歧視事件，如發生歧視事件，公司將內部進行調查，並根據調查結果採取了相應的改善措施與懲處。

五、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」、「職場不法侵害預防管理辦法」，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

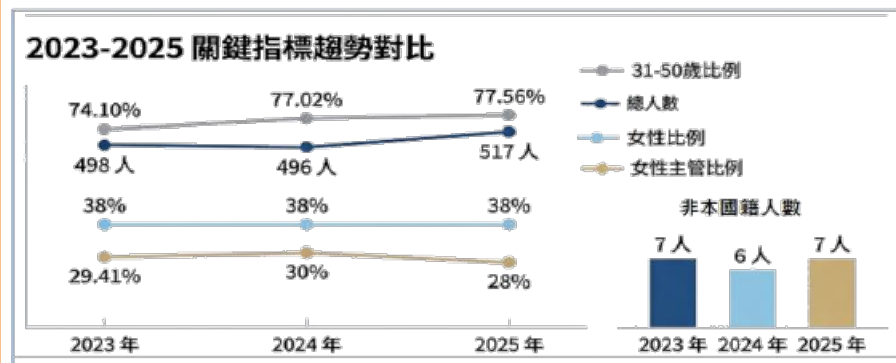
5.1.2.1 員工結構 GRI2-7 員工: 含總數、按性別及地區分類的總數 GRI2-8 非員工的工作者

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。

一、人力概況：

年度	2025年		2024年		2023年	
項目	人數	占全體總人數比例	人數	占全體總人數比例	人數	占全體總人數比例
男	320	62%	310	63%	312	63%
女	197	38%	186	38%	186	38%
30歲(含)以下	89	17.21%	71	14.31%	87	17.47%
31-50歲	401	77.56%	382	77.02%	369	74.1%
51歲以上	97	5.22%	43	8.67%	15	3.01%
本國籍	510	98.65%	490	98.79%	491	98.59%
非本國籍	7	1.35%	6	1.21%	7	1.41%
身心障礙	4	0.77%	4	0.81%	4	0.80%

2025年公司規模穩健人數較往年呈現小幅度增長，總員工數為517人，其中年齡落在31~50歲約77.56%(男女合計)，2025年約有38%的員工為女性員工，有7位來自不同國籍的員工。4位身心障礙員工。相對2024年，本公司之人數與組成無顯著波動。



在晉升、任用上我們平等對待，女性管理職位約28%男性主管72%。

年度		2025年		2024年		2023年	
性別	職級	主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
女	人數	15	182	15	168	15	169
	比例	28%	39%	30%	38.57%	29.41%	37.80%
男	人數	38	282	37	276	36	278
	比例	72%	61%	74%	61.16%	70.59%	62.19%
合計	人數	53	464	52	444	51	447
	比例	10.25%	89.75%	10.48%	89.52%	10.24%	89.75%

5.1.2.2 非員工結構 GRI 401-1

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：離職率較前年上升3.29%。離職員工數與比例主要離職原因為三個月不適任、自願非自願離職。

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		
114年	36	48	84	39	44	1	84	517
113年	17	31	48	24	24	0	48	496
112年	21	33	54	30	24	0	54	498
新進率								
114年	6.96%	9.28%	16.25%	7.54%	8.51%	0.19%	16.25%	-
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%	-

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		
114年	25	41	66	22	43	1	66	517
113年	15	32	47	22	25	0	47	496
112年	20	29	49	22	27	0	49	498
離職率								
114年	4.84%	7.93%	12.77%	4.26%	8.32%	0.19%	12.77%	-
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%	-

5.1.3 員工多元包容及平等 GRI 405-1 治理單位與員工的多元化: 性別、年齡層、其他多元化指標 GRI 401-1、406-1

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。
- (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。

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。

依職級與性別之員工人數統計

年度		2025年		2024年		2023年	
職級		主管	非主管	主管	非主管	主管	非主管
女	人數	15	182	15	168	15	169
	比例	28%	39%	30%	38.57%	29.41%	37.80%
男	人數	38	282	37	276	36	278
	比例	72%	61%	74%	61.16%	70.59%	62.19%
合計	人數	53	464	52	444	51	447
	比例	10.25%	89.75%	10.48%	89.52%	10.24%	89.75%

2023年~2025年度，非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2025年	2024年	2023年
非主管員工薪資平均數	966	912	909
非主管員工薪資中位數	846	798	798

GRI 202-1 揭露台灣、日本 2025年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率

性別/國別	台灣	日本
男	1.18	1.50
女	1.15	1.64

註1:上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、獎金、津貼等非固定薪資

註2:最低薪資比例=最低薪資之個人薪資/政府公告最低薪資(擷取其中一個月做比較)

5.1.4 員工權益及福利 GRI401-2 提供給全職員工的福利 GRI401-3薪酬制度

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:

完善福利制度 幸福永續職場

我們致力於打造友善、健康、平衡的工作環境，照顧每一位同仁與其家庭，攜手共創永續未來。



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。



假勤補利

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 GRI405-2

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。114 年符合育嬰留停資格的男性員工有 14 位、女性員工則有 6 位，其中有 2 位女性員工申請育嬰留停。

三、育嬰假的復職與留任情形：

年度	114年			113年		
	男生	女生	合計	男生	女生	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	14	6	20	13	8	21
當年度申請育嬰留職停薪人數	0	2	2	1	2	3
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	1	3	4	0	1	1
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	3	3	0	1	1
復職率(B/A)	0%	100%	75%	100%	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	1	1	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過12 個月人數(D)	0	0	1	0	0	0
留任率(D/C)	0%	100%	100%	0%	0%	0%

※資訊重編說明：2024年誤植數據，因此於本年度進行資訊更正。

四、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。

五、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。

(3)本公司依循勞動基準法及勞工退休金條例之規定，訂定員工退休相關制度辦法。本公司依勞動基準法規定，按月就適用勞退舊制員工薪資總額2%提撥退休準備金，並於每年度終了前，估算勞工退休準備金餘額是否足夠支付次一年度符合退休條件員工之退休金。

(4)自94年7月起，政府實施勞退新制，本公司依法按月提繳員工工資6%退休金，儲存於勞工保險局之個人專戶，並得由員工於每月工資0%-6%範圍內自願提繳退休金，截至115年2月底止，勞退自提人數為83人，占本公司全體新制人數16.37%。

5.1.5 團體協約 GRI2-30 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 GRI 404-3 GRI 404-1~2

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：

年度項目	112年度	113年度	114年度
訓練人次	104	44	72
訓練費用	750,196元	190,213	494,307

- (1)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。
- (2)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。
- (3)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。114年度2場新人訓練，人次40人，時數共16小時。
- (4)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。114年舉辦2天培訓課程，人次27人，上課時數16小時。
- (5)專業人員訓練課程：專業職能進修如稽核、財務、美術、法務、程式、資訊、行銷...同仁等專業課程。

年度	112 年度			113 年度			114 年度		
項目	人次	時數	費用	人次	時數	費用	人次	時數	費用
專業課程：程式、美術、行銷、資訊、主管	53	849	661,918	24	229	108,740	42	577	394,513
專業課程：財務、稽核、法務	22	136	53,500	15	98	74,900	7	86	35,700
AI 軟體補助	8		7,418	5	-	6,573	23	-	64,094
合計	104 人	985 小時	750,196 元	44 人	369 小時	190,213 元	72 人	663 小時	494,307 元

主管及非主管接受訓練平均時數:

114年每名員工每年接受訓練平均時數			
員工人數	主管	非主管	合計平均
女	45	250	295
男	56	312	368
合計平均	101	562	663

5.2 職業安全及衛生

5.2.1 職業安全及衛生政策 GRI 403-1~8

一、職場多元與安全

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並友善職場的工作環境，確保每位員工都能在無憂的條件下專注於工作。

本公司透過以下措施推動職場多元與安全：

- ✓ 建立公平、公正、公開的人才招募與晉升制度。
- ✓ 提供平等的教育訓練及職涯發展機會。
- ✓ 推動性別平等及多元共融文化。
- ✓ 建立申訴與檢舉機制，防治職場霸凌、歧視及性騷擾。
- ✓ 定期辦理職業安全衛生教育訓練。
- ✓ 實施工作環境安全檢查及風險評估。
- ✓ 推動健康促進活動及員工健康管理。
- ✓ 定期檢視職業災害及改善措施，持續提升安全績效。

二、職業安全衛生培訓計劃

- ✓ 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。
- ✓ 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，並定期安排員工參加消防相關訓練及舉辦火災風險辨識、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。



三、落實安全及健康友善的工作環境

項目	實施行動	實施情形內容															
工作場所安全及風險評估	環境巡檢	<div>1. 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。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。</div> <div>2. 配置安全管理工作：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。設置員工門禁系統，並依公司、樓層、部門設定門禁權限。</div>															
	舉辦消防講座	<div>員工將接受有關工作場所安全的培訓，包括公司環境介紹、火災風險辨識消防教育訓練、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。</div> <table><tr><th>年度</th><th>課程名稱</th><th>時數</th><th>人次</th></tr><tr><td>112</td><td>消防安全講座</td><td>8</td><td>38</td></tr><tr><td>113</td><td>消防安全講座</td><td>8</td><td>36</td></tr><tr><td>114</td><td>消防安全講座</td><td>8</td><td>37</td></tr></table>	年度	課程名稱	時數	人次	112	消防安全講座	8	38	113	消防安全講座	8	36	114	消防安全講座	8
年度	課程名稱	時數	人次														
112	消防安全講座	8	38														
113	消防安全講座	8	36														
114	消防安全講座	8	37														
職業健康防護	職業傷害預防	<div>工作場所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：</div> <div>1. 提供員工自行補助添購人體工學椅改善問題。</div> <div>2. 提供員工按摩服務減緩員工身體痠痛不適問題。</div> <div>3. 依據職場工作屬性、辦理健康促進講座，以促進同仁健康認知。</div>															

項目	實施行動	實施情形內容					
健康及友善的環境	員工照護	1. 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)。 2. 聘任資深專業心理諮商輔導老師，執行員工心理諮商。 3. 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。 4. 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。114 年員工健檢參與率超過 77.5%，整體滿意度超過 93% 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。					
		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
		114 年	28 人次	148 件	42 件	0 件	108 人次
	建構安全及友善的職場環境	公司在防制工作性騷訂定「性騷擾及跟蹤騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」、落實職場無暴力訂定「職場不法侵害預防管理辦法」、參照「職場霸凌防治措施準則」，皆設立明確處理程序，建構健康友善之職場環境，保障同仁身心理健康。					

5.2.2 職業傷害 GRI 403-9~10

本公司 114 年度總工時為 1845 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、各部門人員會同辦理工作者健康保護及促進事項。

5.3 社會參與

秉持「回饋社會」的企業理念，長年積極參與各項公益活動，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。

對基礎設施的投資與支援服務 GRI 203

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

當地社區與弱勢照護 GRI 413-1 GRI 413-2

公司持續與當地社區的深度交流，並對各營運據點進行衝擊評估，以確保整體營運活動符合環境標準，並回應當地社區的需求與期待。社區成員可以透過申訴管道提出意見，本公司將會快速回應與處理，以保障各方的權益，並強化與社區間的合作連結。

公司為遊戲研發與營運，對當地社區之直接環境衝擊相對有限。

地方共榮之理念，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，114 年度成效如下：

- ✓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 12/15 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。
- ✓114 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 123.4 萬元。
- ✓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」等四家，共計新台幣 9 萬元。
- ✓捐贈臺東縣蘭嶼鄉蘭嶼國民小學 3 萬元購買書籍。
- ✓與「家扶基金會」及「兒福聯盟」合作，針對青少年及弱勢家庭發起 5 年 100 萬捐助活動(114~117)。
- ✓公司遊戲內建常設玩家電子發票捐贈「創世基金會」管道，114 年票捐助 183,850 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》、《東離劍遊記 最終章》包場或票券贊助合作。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) 114年GamesCon台灣國際電玩電競產業展贊助活動及獎金、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1,800萬元以上。
- (三) 114年為發揚布袋戲傳統文化，啟動動漫電影製作專案，投入金額逾約7,000萬元。
- (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	https://culture.gov.taipei/
台北市電影委員會	https://www.filmcommission.taipei/
財團法人中華動漫出版同業協進會	https://www.ccpa.org.tw/ccpa/
文化內容策進院	https://school.taicca.tw/
TAICCA	https://www.tccf.tw/zh

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	德明科大	1	114/02~114/06
實習生	中華大學	1	113/02~113/06
實習生	龍華科大	1	111/07~112/06

(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

員工參與淨灘活動 共同守護海洋



二手拍賣



與新北市政府共同防詐宣導



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



本公司秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，持續投入各項公益活動，結合企業資源與員工力量，關注教育、弱勢關懷、環境保護、文化推廣及社區發展等永續議題，透過實際行動回饋社會，發揮企業正向影響力，攜手利害關係人共同創造共享價值，落實企業永續發展。

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 GRI305-6、305-7

全球氣候變遷所導致極端氣候的相關衝擊已不容忽視，對自然環境及人類社會造成深遠影響，公司強化對於氣候風險與機會的鑑別與因應。下表為氣候相關風險與機會之治理情況、策略、風險管理、指標和目標相關資訊：GRI 201-2

治理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 董事會：氣候治理最高單位為董事會，負責推動、決策公司之氣候相關策略方向，針對關鍵氣候風險提出集團整體具體策略，穩定維持公司之永續發展經營。 2. 永續發展委員會：由董事長擔召集人，二名獨立董事任委員，職權包含企業永續發展政策方向與推動計畫之審定或備查，及永續發展執行情形與成效之追蹤及建議。永續發展委員會各小組定期向董事會報告執行狀況與成果。 3. ESG 辦公室：每年的永續行動執行成果由 ESG 辦公室與各部門溝通協調整合後，定期向企業永續發展委員會報告，並每年定期呈報於董事會。
策略	<ol style="list-style-type: none"> 1. 目標管理期程，定義短(0-3 年)、中(3-5 年)、長期(5 年以上)的氣候相關風險與機會項目。 2. 評估氣候風險因子對公司在策略、營運及財務規劃的潛在影響。
風險管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. ESG 辦公室與各部門依 TCFD 架構鑑別氣候變遷風險與機會。 2. 將氣候變遷議題納為公司風險管理一環。依氣候風險鑑別結果，制訂因應對策與重點發展方案
指標與目標	<p>溫室氣體排放和相關風險、管理目標及相關績效為建立氣候風險管理之量化基礎，溫室氣體排放數據(範疇一、範疇二和範疇三)，請詳見 6環境面，第59-76頁。</p> <p>揭露相應之減量目標，包含其他氣候相關管理目標、推動策略與具體行動計畫。2025年氣候與環境相關管理作為，請詳見6環境面，第59-76頁。</p>

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 GRI 201-2

公司屬遊戲產業（文化創意產業）性質，我們預期氣候相關風險不會對公司營運造成重大財務影響，就相對影響氣候相關議題與機會，提出風險評估與因應策略如下：

機會/風險	轉型風險	轉型風險	氣候機會
氣候相關議題影響說明	能源成本上升	永續管理與溝通成本、人力成本	綠色供應鏈-符合永續低碳策略
策略及行動	<ol style="list-style-type: none"> 調整落地端機房配置 汰除非必要伺服器並導入雲端服務 與具永續承諾之供應商合作，以提升能源效率並強化營運韌性。 	<ol style="list-style-type: none"> 公司持續進行溫室氣體盤查與查證、編製永續報告書、制定相關內部規範。 透過外部輔導與內外部教育訓練，強化員工永續知識 提升與利害關係人之溝通品質與透明度。 	<ol style="list-style-type: none"> 與具永續承諾的雲端服務商簽訂長期合作契約。 強化綠色供應鏈夥伴關係，提升營運對氣候變遷衝擊的韌性。
財務影響	<ol style="list-style-type: none"> 雲端費用增加，營運成本上升 維運成本降低 	<ol style="list-style-type: none"> 營運成本上升：內外部培訓費用增加、各類輔導及查驗證費用增加。 正向帶動營業收入成長：符合永續法規，降低未來營運成本、強化利害關係人溝通，提升企業信任度與品牌價值，有助帶動營業收入成長 	<ol style="list-style-type: none"> 營運成本上升：雲端費用增加。 營運成本上升：各類輔導及查驗證費用增加。 提升營運韌性：降低氣候變遷造成的營運中斷損害損失。 提升企業永續形象，有助帶動營業收入成長。 符合法規，降低未來營運成本。

以下以三時程管理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。	<ol style="list-style-type: none"> 採取 UPS 維護更新，確保關鍵設備穩定運行。 透過私有雲架構與公有雲資源提高系統韌性。 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。	<ol style="list-style-type: none"> 優先採購節能設備，逐步汰換現有設施。 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。	<ol style="list-style-type: none"> 積極執行減碳措施，提高環境管理能力。 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	<ol style="list-style-type: none"> 客戶行為轉變推動數位化產品與服務發展。 擴展業務面向，以因應市場變化。

以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。	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：				
	項目		期間	衝擊/影響	管理方針
	風險	實體風險	短期	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。	(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、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。	

3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	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。
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。	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。
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。	極端氣候事件造成災害-電力 假設全球大停電引發全球斷電、供電不穩，進而造成機房斷電。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及造成伺服器中斷、遊戲停擺，造成營業收入下降。
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。	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。
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司截止年報刊印日止，經評估公司所屬產業、業務環境 碳排放極低，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。參考環境部 碳費徵收率(一般費率 300 元/公噸)。公司目前依循標準訂定，乃目前尚無需計算，不適用，公司定期檢視和滾動調整碳定價執行機制適時調整之。
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。	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。
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	1.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。 2.本報告書目前尚未經獨立第三方查驗證機構確信。 3.溫室氣體盤查與減量目標、策略及具體行動計畫，詳永續報告書 P23、61-70 頁。年報 P50-52 頁。

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 GRI 305-1~4、305-7

溫室氣體排放量統計表				
溫室氣體排放量	2023 年	2024 年	2025 年	說明
範疇一直接排放 (tCO ₂ 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 ₂ e) 公噸	286.0596	271.9556	278.7087	
範疇三其他間接排放 (tCO ₂ e) 公噸	0	762.0444	770.7311	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 ₂ e) 公噸	286.0596	1034.0000	1049.4398	
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營業額)	0.2093	0.7476	0.7375	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。

資訊重編:2024年因依能源署公布之電力排碳係數年度均為0.494公斤CO₂e/度改為0.474公斤CO₂e/度，故於本年度進行資訊更正。

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CO₂、N₂O、CH₄；範疇二依據地點基礎方法計算。

(3)排放密集度單位為公噸CO₂/百萬元營收；2023年合併營收淨額為1,367佰萬元；2024年合併營收淨額為1,394佰萬元；2025年合併營收淨額為1423佰萬元。

6.2.2 揭露過去兩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	2024年排放量(公噸CO ₂ e)	2025年排放量(公噸CO ₂ e)
類別3：運輸產生之間接溫室氣體排放	210.3733	191.8068
類別4：組織使用的產品之間接溫室氣體排放	不具重大性	8.7314
類別5：使用組織的產品之間接溫室氣體排放	457.6111	459.2134
類別6：其他來源之間接溫室氣體排放	129.6853	110.9795
合計	797.6697	770.7311

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 2024.01.01~2025.12.31，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	2024年排放量(公噸CO ₂ e)	2025年排放量(公噸CO ₂ e)
類別3:運輸產生之間接溫室氣體排放	210.3733	191.8068
3.1上游運輸和貨物配送產生之排放	不具重大性	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	不具重大性
3.3員工通勤產生之排放	193.2384	181.1766
3.4客戶和訪客運輸產生之排放	不具重大性	不具重大性
3.5商務旅行產生之排放	17.1349	10.6303
類別4:組織使用的產品之間接溫室氣體排放	不具重大性	459.2134
4.1購買商品之排放	不具重大性	不具重大性
4.2資本貨物之排放	不具重大性	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	8.7314
4.4資產使用產生之排放	不具重大性	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	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	459.2134
5.1產品使用階段之排放或清除	30.5545	不具重大性
5.2下游租賃資產之排放	427.0566	459.2134
5.3產品生命終期之排放	不具重大性	不具重大性
5.4投資產生之排放	不具重大性	不具重大性
類別6：其他來源之間接溫室氣體排放	129.6853	110.9795
6.1冰箱、販賣機等冷媒逸散	0.0348	0.1692
6.2公共空間設施電力使用產生排放	129.0094	110.8104

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：定期檢視內部能源管理運作，並參考 ISO 14001 管理架構持續進行優化。 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2025年）	人均用電量相較前一年下降0.5%
中期（至2030年）	人均用電量相較前一年下降0.5%
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 GRI 302-1、302-3 ESG指標(能源管理)：18-2

電力減量成果：(2025年較前年增加1.18%電力使用溫室氣體排放量(tonCO₂e)/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 ₂ e)/噸	差異量
2023	579,068	2084.6448	0.494	286.0596	+0.9701%
2024	573,746	2065.4856	0.474	271.9556	-4.93%
2025	589,230	2121.2280	0.474	278.7087	+2.48%

伺服器虛擬化技術成果（2024年降已達低伺服器減量54台100%完成率2025年不再減量，已減少能耗，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	75.92%
2023	62	10	52	18.52%
2024	52	3	49	5.56%
2025	49	0	49	總計:100%

6.3.6揭露過去兩年能源使用狀況

有關再生及非再生能源使用之統計，資料涵蓋範圍包含新北中和辦公室、台中辦公司。統計詳如下表：

類別	項目	113年消耗量 (GJ)	114年消耗量 (GJ)
直接能源(A)	天然氣	0	0
	柴油	0	0
	汽油	0	0
間接能源(B)	外購電力 (不含再生能源)	2065.4856	2121.2280
非再生能源(C)	(A)+(B)	2065.4856	2121.2280
再生能源(F)	自發發用(D)	0	0
	採購(E)	0	0
	(D)+(E)	0	0
總能源(G)	(C)+(F)	2065.4856	2121.2280
再生能源百分比(H)	(F)/(G)	0%	0%

6.4 水資源管理 GRI 303-1、303-2

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、114年(2025年)執行成效如下：用水情況/用水目標/達成情形 GRI 303-3~5

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
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	4109.6942	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。
2025	3879.3948	518	7.4892	用水碳排量年-0.05(tonCO2e) / 未達成，公司擴編，人員增。	0.0011	0.150	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

年度	2023	2024	2025
次數	0	0	0

6.5 廢棄物管理 GRI 306-1、306-2 GRI 306-3~5



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。

推動經濟循環

本公司透過公司福委會每年固定舉辦販售二手物品約20名員工設攤位，計提供物品百件以上、另定期二手書籍捐贈活動，並提供500-2000元不等獎金饋予購買二手物品及捐贈書籍者，鼓勵資源循環消費行為。114年度已促成300+件二手物品再度流通，捐贈書籍每年更是以100+本以上，實現產品多次價值循環。



廢棄物統計表

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。廢棄物以生活垃圾為大宗，統計如下表：

清運數量(Kg/年)	2023 年	2024 年	2025 年
有害廢棄物	0	0	0

非有害廢棄物 清運數量(Kg) / 年度	2023 年	2024 年	2025 年
生活垃圾	22,298.5	22,610.84	22,510.83
紙類	500.1143	668.0212	698.7722
塑膠類	15.1340	33.1016	37.7384
鐵鋁罐	11.3344	11.9140	6.5044
合計(Kg)	22,825.0827	23,323.8768	24,253.8450
合計(T)	22.8	23.3	24.2

年度量化管理目標達成狀況:請詳P71範疇三溫室氣體排放量統計表個別目標達成情形。

溫室氣體排放量統計表(整體目標達成狀況)

溫室氣體排放量	2024年	2025年	數據差異/百分比	2025年目標	達成情形	說明
範疇一 直接排放 (tCO ₂ e) 公噸	0	0	0	-	-	公司非屬製造業
範疇二 能源間接排放 (tCO ₂ e) 公噸(註1)	271.9556	278.7087	+6.7531/+2.48%	-	-	主係因員工人數成長帶動用電需求，但排放密集度與人均用電均下降，顯示用電效率已改善。
範疇三 其他間接排放 (tCO ₂ e) 公噸	792.4217	794.6819	+2.2602/+0.29%	-	-	
總排放量 (tCO ₂ e) 公噸	1,064.3773	1,073.3906	+9.0133/+0.85%	溫室氣體排放年減0.5%	未達成	

註1：2024年度統計數據僅含母公司，因當時子公司定義盤查邊界項目，統計數據初步盤查，故於2025年開始併入統計。

註2：下表為範疇三-其他間接排放部分項目之數據揭露(同註1，2024年度統計數據僅含母公司)：

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。

範疇三溫室氣體排放量統計表個別目標達成情形

溫室氣體排放量	2024年	2025年	數據差異及百分比	2025年目標	達成情形	說明
1.平均用水量(立方公尺)	8.236	7.4892	-0.7468/-9.07%	降低0.5立方公尺	達成	
2.用水溫室氣體排放(tonCO ₂ e)/噸	0.6165	0.5930	-0.0235/-3.81%	降低0.05噸	未達成	2024年度每度水排放二氧化碳排放係數從0.156改至0.15，原先0.6411噸修正為0.6165噸。
3.有害廢棄物(Kg)	0	0	0	-	-	-
4.非有害廢棄物(Kg)	23,324	24,254	+930/+3.99%	降低500 Kg	未達成	因員工人數增加，園區公共垃圾量也隨之上升，較難完全控管，故持續加強宣導減量。

6.6 生物多樣性 GRI 101：生物多樣性 2024

我們的政策與承諾

我們充分認知生物多樣性對於生態及氣候穩定之重要性，因此承諾不僅於自身營運，及合作夥伴，共同維持及促進生物多樣性，各項聯合國永續發展目標 (SDGs)，朝「人與自然和諧共存」願景。

1. 永續經營與自然共榮：以清潔生產、低碳伺服器、綠電採購積極實踐生物多樣性。
2. 不毀林承諾：遵循各地森林法規，以零淨砍伐 (Zero Net Deforestation) 為目標，不濫伐森林。
3. 營運選址原則：避免於全球或國家級重要生物多樣性鄰近區域設立據點或進行營運活動。
4. 衝擊管理：若遊戲或活動涉及自然議題，採取「避免 → 最小化 → 修復 → 抵銷」的原則，並要求供應鏈夥伴遵循。
5. 國際倡議響應：積極支持並響應聯合國《生物多樣性公約》。
6. 自然相關財務揭露 (TNFD)：依循 TNFD 建議架構，將自然相關風險、依賴與機會納入治理與決策，並作為 ESG 管理與資訊揭露的重要依據。
7. 既有營運活動落於關鍵生物多樣性鄰近地區，將逐步展開就自然資源使用及生物多樣性進行風險評估與監測，以規劃應對作為及降低對自然資源之依賴與負面影響，並努力朝達成受影響地區之生物多樣性的淨正向影響目標。
8. 持續提升利害關係人(員工、客戶、供應商、合作夥伴)有關生物多樣性及森林保育重要性之認知。
9. 參與生物多樣性重要倡議或相關活動，以掌握生物多樣性議題發展及規劃長期策略。
10. 定期於官網或永續報告書中揭露環境與生物多樣性保護行動。

我們的行動

1. 遊戲內容設計：在遊戲劇情中融入自然保育元素，推出守護自然的任務或活動，提升玩家環境意識。
2. 社群倡議：舉辦淨灘活動，完成任務即減少垃圾汙染海洋支持保護計畫。
3. 員工與供應鏈教育：宣導生物多樣性相關知識與行動指引，邀請供應商加入保育行動。
4. 營運管理：推動行政作業電子化及伺服器逐步轉用綠電，辦公室推動減塑與循環經濟，提升能資源使用效率。

實施情形

1. 每年度福委會規劃淨灘活動。公司響應「臺灣 2050 淨零轉型自然碳匯關鍵戰略行動計畫」，本公司於 114 年 11 月 1 日於淡水沙崙水浴場舉辦淨灘活動，號召約 30 人次參與，共清理約 10 大袋海洋廢棄物。約 0.054 公噸碳匯。
2. 鼓勵員工搭乘大眾交通工具，提供交通津貼補助提升員工福利；騎乘自行車，公司增設提供自行車停放處。
3. 推動公司內部環境教育課程,500+人次宣導等，藉此深化員工對環境永續的認識與行動意識。

4. 生物多樣性實施成果統計表

管理措施	2025年成果
生態敏感區營運	0 處
生物多樣性重大事件	0 件
法令違規	0 件
員工教育訓練	500+ 人次
公益活動	2 場
植樹 / 淨灘活動	1 場

依TNFD架構進行分析與報告

1、生物多樣性風險評估

評估項目	評估結果
是否位於保護區	否
是否涉及森林開發	否
是否涉及採礦活動	否
是否涉及大型土地開發	否
是否影響瀕危物種	無

經評估，本公司目前營運對生物多樣性之直接影響有限，惟仍持續透過環境管理制度降低潛在風險。

2、TNFD架構分析

面向	TNFD 內容
一、生物多樣性政策 / 承諾	<p>本公司已正式制定《生物多樣性政策》並公開揭露，承諾以國際框架為基礎 (TNFD)，採「避免-減少-修復 -再生-轉型 (AR3T) 」原則管理自然衝擊。</p> <p>政策核心如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 零毀林承諾：避免購買可能造成毀林的原物料；原物料優先採用環保認證產品。 2. 生態保護與復育：於營運或管理土地推動棲地維護、造林、濕地保育與物種監測。 3. 營運衝擊減量：減污排放、降低水資源依賴、提高循環資源使用效率。 4. TNFD 納入治理：自然相關風險由永續委員會督導，並定期揭露目標與進度。 5. 年度揭露承諾：每年公開政策執行成果及指標。
二、TNFD LEAP分析摘要	<p>本公司依 TNFD 建議架構完成「LEAP」四步驟分析，作為年度執行基礎：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Locate (定位)：盤點全營運據點，識別高自然風險地點。公司營運場所位於新北市、台北市無自然風險地點。 2. Evaluate (鑑別)：無自然風險地點，暫無監測水、污染物、土地使用等指標。 3. Assess (評估)：識別缺水、政策變動、供應鏈生態衝擊等實體與轉型風險，並評估自然正向機會：無。 4. Prepare (準備)：制定分年度行動計畫與量化目標，納入 AR3T 架構整合管理。定期檢視納入盤點分析。
三、年度執行作為與成效	<p>本年度依政策與 TNFD 分析結果，推動下列自然保育行動，並揭露具體成效：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 棲地復育與造林成果：宣導同仁觀念。 2. 生態監測與物種保護：公司營運場所位於新北市、台北市、台中市中心，三處場域進行生態調查，無自然風險地點。
四、整體成果與後續計畫	<p>已完成 TNFD 四構面 (治理、策略、風險管理、指標與目標) 初始建置。</p> <p>年度將擴大全公司 LEAP 分析範圍據點。</p>

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 2025 年度永續報告書，資訊揭露期間為 2025 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			
2-01	組織詳細資訊	1.1 關於宇峻奧汀		P1、P3
2-02	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇		P1
2-03	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率		P1
2-04	資訊重編	今年度無資訊重編		P1
2-05	外部保證/確信	無外部確信/保證情形		P1
2-06	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理		P3
2-07	員工	5.1.2.1 員工結構		P44
2-08	非員工的工作者	5.1.2.2 非員工結構		P45
2-09	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、P9、P12
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2.4.3 提名與遴選		P11
2-11	最高治理單位的主席	2.1.1 推動永續發展治理架構		P11
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		P9
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

編號	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-15	利益衝突	2.2.4.4 利益迴避		P11
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		P8
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		P8、P10
2-19	薪酬政策	2.2.4.5 薪酬政策		P11
2-20	薪酬決定流程	2.2.4.5 薪酬政策		P11
2-21	年度總薪酬比率	2.2.4.5 薪酬政策		P11
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		P23、P28、P34、P41
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		P23、P28、P34
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		P24、P28、P34
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		P13、P24、P28
2-27	法規遵循	4.6 法規遵循		P31、P33
2-28	公協會的會員資格	4.8 參與各類社團組織		P37
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合		P13
2-30	團體協約	5.1.5 團體協約		P50
重大主題				
	GRI 3：重大主題2021			

編號	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
3-1	決定重大主題的流程	3.2決定重大主題的流程		P14
3-2	重大主題列表	3.3重大主題列表		P15
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		P15、P23
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		P25
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		P60
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1.4 員工權益及福利		P25
201-4	取自政府之財務援助	4.1經濟績效		P25
	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		P55
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		P55
	GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	4.10 供應鏈管理		P39
	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		P28
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		P28
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3.2誠信治理		P29
	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	4.3.3反競爭行為		P29
	GRI 207：稅務 2019			
207-1	稅務方針	4.2 稅務		P26

編號	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.2 稅務、4.5 風險管理		P26
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2 稅務		P26、P27
207-4	國別報告	4.2 稅務		無
環境面				
	GRI 101：生物多樣性2024			
101-1	阻止和扭轉生物多样性喪失的政策	6.6生物多樣性	報導期間內本公司無購置不動產，辦公室租賃所在地皆非位於環境保護區。 報導期間內本公司無製造工廠，於軟體開發過程中，不會產生有害生物多樣性之汙染。	P72~74
101-2	生物多樣性影響的管理	6.6生物多樣性		P72~74
101-3	獲取和惠益分享	6.6生物多樣性		P72~74
101-4	確定生物多樣性影響	6.6生物多樣性		P72~74
101-5	具有生物多樣性影響的地點	6.6生物多樣性		P72~74
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因素	6.6生物多樣性		P72~74
101-7	生物多樣性狀況的變化	6.6生物多樣性		P72~74
101-8	生態系統服務	6.6生物多樣性		P72~74
	GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 能源管理		P66~P68
302-3	能源密集度	6.3 能源管理		P66~P68
302-4	減少能源消耗	6.3 能源管理		P66~P68
	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		P69
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4 水資源管理		P69
303-3	取水量	6.4 水資源管理		P69
303-4	排水量	6.4 水資源管理		P69
303-5	耗水量	6.4 水資源管理		P69

編號	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
	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		P64、P71
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		P64、P71
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		P65、P71
305-4	溫室氣體排放強度	6.2.1 溫室氣體排放量		P64、P71
305-5	溫室氣體排放減量	6.2溫室氣體管理		P63、P71
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6環境面		P59~P62
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其 它重大的氣體排放	6環境面		P59~P62
	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		P70
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5 廢棄物管理		P70
306-3	廢棄物的產生	6.5 廢棄物管理		P70
306-4	廢棄物的處置移轉	6.5 廢棄物管理		P70
306-5	廢棄物的直接處置	6.5 廢棄物管理		P70
	GRI 308：供應商環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.10 供應鏈管理		P40
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.10 供應鏈管理		P40
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		P45
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		P48~P49
401-3	育嬰假	5.1.4 員工權益及福利-二、育嬰假		P49
	GRI 403：職業安全衛生 2018			

編號	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
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		P52
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		P53
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		P53
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		P54
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		P53
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		P53
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		P53
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		P53
403-9	職業傷害	5.2.2 職業傷害		P54
403-10	職業病	5.2.2 職業傷害		P53、P54
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		P50
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		P50
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		P50
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		P7、P46
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、P46
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 5.1.3 員工多元包容及平等		P41、P42、P43、P46
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		P50

編號	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
	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		P41
	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		P41
	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 當地社區與弱勢照護		P55~P58
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 當地社區與弱勢照護		P55~P58
	GRI 414：供應商社會評估 2016			
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.10 供應鏈管理		P39~40
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.10 供應鏈管理		P39~40
	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	4.9 產品及服務管理		P38
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.9 產品及服務管理		P38
	GRI 417：行銷與標示 2016			
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.9 產品及服務管理		P38
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.9 產品及服務管理		P38
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.9 產品及服務管理		P38
	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	4.7 資訊安全及客戶隱私保護		P34~P36

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) 2121.2280GJ (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) 3.8793千立方米 (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	114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	114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	定量	百分比 (%)	(1) 1.35%

指標編號	揭露項目	性質	單位	報告內容或說明
	(2)海外員工占比			(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5.1.3 員工多元包容及平等
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)重大技術中斷0次。 (3)0次。排除版本更新。 1.本公司所提供之產品與服務以軟體為主，較少涉及效能問題。 2.服務中斷情形，過往並未進行系統性登記，主因在於中斷原因多元，包括公司進行版本更新等內部作業，亦可能受雲端伺服器或網路等外部因素影響；未來將此項列為2026年度追蹤指標之一，以利持續改善服務穩定性。 3.就用戶服務總停機時間而言，其次數通常與服務中斷次數相當，單次停機時間多介於2小時之內。本公司亦依各項服務性質設計補償機制，依據停機時間長短進行階段式補償，以保障消費者權益。
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。 資通系統無法持續運作，將停止對外提供營運服務，影響企業營收及各利害關係人權利受損。
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 (%)	暫無揭露相關數據
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 (%)	暫無揭露相關數據
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 (%)	暫無揭露相關數據

7.3 附錄三 TCFD氣候相關資訊

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。	61~62
	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。	61~62
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。	61~62
	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		61~62
	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		61~62
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。	61~62
	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。	61~62
	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。	61~62
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。	59~74
	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。	61~62
	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		61~62

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 氣候變遷的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 氣候變遷的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 氣候變遷的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 氣候變遷的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。	請參閱「6.1.1 氣候變遷的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。
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 氣候變遷的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 氣候變遷的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 氣候變遷的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。	請參閱「6.1.1 氣候變遷的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。

7.4 附錄四 IFRS 永續揭露準則指標對照表

IFRS S1 永續相關財務資訊揭露之一般規定

核心內容	指標段落	報告書章節或說明	頁碼
治理	S1.27	2 經營理念與永續策略	P4~12
策略	S1.29	2 經營理念與永續策略 4.5 風險管理	P4~12 P31~32
永續相關風險與機會	S1.30	6.1 氣候變遷	P59~62
經營模式及價值鏈	S1.32	4.5 風險管理	P31~32
策略及決策	S1.33	4.5 風險管理 6 環境面	P31~32 P59~74
財務狀況、財務績效及現金流量	S1.34	4.5 風險管理	P31~32
	S1.35	4.5 風險管理	P31~32
韌性	S1.41	6 環境面	P59~74
風險管理	S1.44	4.5 風險管理	P31~32
指標與目標	S1.50	6 環境面	P59~74
	S1.51	6 環境面	P59~74

IFRS S2 氣候相關揭露

核心內容	指標段落	報告書章節或說明	頁碼
治理	S2.6	2 經營理念與永續策略	P4~12
策略	S2.9	4.5 風險管理 6.1 氣候變遷	P31~32 P59~62
氣候相關風險與機會	S2.10	6.1 氣候變遷	P59~62
經營模式及價值鏈	S2.13	6 環境面	P59~74
策略及決策	S2.14	2 經營理念與永續策略 6.1 氣候變遷	P4~12 P59~62
財務狀況、財務績效及現金流量	S2.15	4.5 風險管理	P31~32
	S2.16	6.1 氣候變遷	P59~62
	S2.21		
氣候韌性	S2.22	6 環境面	P59~74
風險管理	S2.25	4.5 風險管理 6.1 氣候變遷	P31~32 P59~62
指標與目標	S2.28	2 經營理念與永續策略 6 環境面	P4~12 P59~74
氣候相關指標	S2.29	詳見 IFRS S2 氣候相關揭露 - 跨行業指標	P86
氣候相關目標	S2.33	6 環境面	P59~74
	S2.34		
	S2.36		

IFRS S2 氣候相關揭露 - 跨行業指標

核心內容	指標段落	報告書章節或說明	頁碼
氣候相關指標 (S2.29)			
溫室氣體	S2.29 (a)	6.2.1 溫室氣體排放量 6.2.2 揭露過去兩年溫室氣體範疇三及年排放量 溫室氣體排放量統計表(整體目標達成狀況) 範疇三溫室氣體排放量統計表個別目標達成情形	P63~64 P70
氣候相關轉型風險	S2.29 (b)	6.1 氣候變遷	P59~62
氣候相關實體風險	S2.29 (c)	6.1 氣候變遷	P59~62
氣候相關機會	S2.29 (d)	6.1 氣候變遷	P59~62
資本配置	S2.29 (e)	6.1 氣候變遷	P59~62
內部碳定價	S2.29 (f)	6.1 氣候變遷	P62
薪酬	S2.29 (g)	2 經營理念與永續策略	P4~12



USERJOY