



永續報告書

2024 ESG REPORT

昱泉國際股份有限公司

INTERSERV INTERNATIONAL INC.

目錄

前文	1	3.3 供應商管理承諾	31
關於本報告書	1	3.4 供應商管理機制	31
報告涵蓋期間與週期	1	3.5 永續產品與服務	32
範疇與邊界	1	3.6 客戶服務與管理	33
報告書框架	1	CH4. 環境永續	34
報告管理	2	4.1 產業特性與依循標準	34
意見回饋與聯絡資訊	2	4.2 環境永續承諾	34
董事長的話：永續策略與承諾	3	4.3 氣候治理與行動	34
CH1. 永續經營	4	4.4 溫室氣體盤查與環境管理	37
1.1 經營績效	7	4.5 績效指標與目標	42
1.2 推動永續發展機制	8	CH5. 社會共榮	44
1.3 利害關係人鑑別與溝通	10	5.1 員工政策	44
1.4 重大性議題分析與衝擊	12	5.2 人力結構狀況	45
CH2. 公司治理	16	5.3 人員招募與培訓	49
2.1 治理組織	16	5.4 薪資與福利	50
2.2 董事會	16	5.5 員工權益與績效管理	52
2.3 誠信經營政策	19	5.6 人權保障	52
2.4 功能性委員會	22	5.7 職場之安全健康	54
2.5 內部稽核	23	5.8 社區議合、衝擊評估及發展計畫	56
2.6 風險管理	24	附錄：國際通用永續指標與本報告書章節及頁碼對照表	60
2.7 資訊安全管理與隱私保護	27	附錄 1：永續性報告指標 GRI 標準與本報告書對照表	60
CH3. 永續責任供應鏈	30	附錄 2：永續會計準則委員會標準(SASB)與本報告書對照表	66
3.1 價值鏈管理	30	附錄 3：氣候相關財務揭露(TCFD)與本報告書對照表	68
3.2 供應鏈管理	30		

前文

關於本報告書

GRI 2-1	GRI 2-2	GRI 2-3	GRI 2-4	GRI 2-5	GRI 2-14
---------	---------	---------	---------	---------	----------

昱泉國際股份有限公司 (以下簡稱「本公司」) 首次發行《2024 年永續報告書》，涵蓋本公司及子公司之營運範疇，旨在向利害關係人說明本公司依永續經營目標所推動的政策、措施與成果，並依環境、社會及公司治理三大面向，揭露永續發展過程中的重要議題、理念與因應策略。

註：本報告書為首版，內容並無經重新編纂之資訊。

報告涵蓋期間與週期

本公司將每年定期發行永續報告書，並於本公司官網及公開資訊觀測站揭露。

本次發行日期：2025 年 8 月。

本報告書涵蓋期間：2024 年 1 月 1 日起至 2024 年 12 月 31 日止。

範疇與邊界

本報告書主題涵括公司治理、社會責任與環境保護等議題，揭露範圍以本公司及子公司營運據點為主。

類別	主要揭露	揭露狀況
公司治理財務資訊	本公司財務資訊	與年報一致
社會責任資訊	本公司台北及台中營業據點	本公司台北及台中營業據點經營活動為主
環境保護資訊	本公司台北及台中營業據點	本公司台北及台中營業據點經營活動為主

本報告書所揭露之統計數據，係由本公司自行統計與調查所得；財務數據則引用安永聯合會計師事務所查核簽證後之公開發表資訊，並使用新台幣計算。各項數據的詳細說明，將於本報告書內文中依主題分別說明。

報告書框架

- ★ 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
- ★ 全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative,GRI)- (GRI Universal Standards 2021)
- ★ 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board) -Software & IT Services
- ★ 氣候相關財務揭露(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)

報告管理

GRI 2-5

GRI 2-14

本報告書之資料與數據，由各相關單位承辦人員及跨部門永續發展執行小組負責蒐集、整理與初步彙整。報告內容及績效數據提交永續發展委員會審核，經會議討論通過後，再提交**董事會核准發行**。本報告書之財務資訊來源於本公司「昱泉 113 年報」，並經安永聯合會計師事務所簽證；本公司尚未達到主管機關所要求之第三方查證時限（2028 年完成查證程序），故尚未執行環境資訊第三方確信。

意見回饋與聯絡資訊

GRI 2-1

GRI 2-5

聯絡窗口：行政管理處 人資部

聯絡信箱：hr@interserv.com.tw

電話：(04) 2253-2568

傳真：(04) 2253-5818

地址：台中市西屯區台灣大道二段 633 號 11-5

網址：<https://www.interserv.com.tw/tw/>

董事長的話：永續策略與承諾

GRI 2-6

GRI 2-22

GRI 2-23

GRI 2-29

首先，謹向所有股東、員工、合作夥伴、協力廠商、客戶及各界利害關係人致上誠摯的感謝。正因有您們長期的支持與信任，昱泉國際股份有限公司才能持續成長與前進。

本公司以「研發、創新、卓越與穩定服務」為核心理念，致力於提供優質的遊戲產品與服務。以「**負責任的營運、社會的共榮、環境的永續**」三大主軸作為推動企業永續發展的基礎。

在公司**治理面**，我們秉持誠信經營，建立完善的治理架構，提升資訊透明度，維護股東及利害關係人權益，並持續強化資訊安全與隱私管理，以落實永續治理的承諾。在**社會面**，本公司積極推動人才培育與學校產學合作，強化遊戲研發專業量能，並重視員工健康與職涯發展，致力打造安全且友善的職場環境。在**環境面**，本公司營運活動相對具低碳特性，但我們仍關注能源管理與環境永續議題，落實節能減碳措施，以實際行動回應環境保護的需求。

展望未來，昱泉將持續強化永續經營的深度與廣度，並與所有利害關係人攜手創造企業、社會與環境的價值。我們誠摯邀請各界持續給予支持與指教，一同邁向更美好的未來。



CH1. 永續經營

GRI 2-1

GRI 2-6

GRI 201-1

公司簡介

GRI 2-1

昱泉國際 InterServ International Inc. 成立於 1989 年，為台灣具代表性的線上遊戲開發與代理運營公司，並於 2002 年掛牌上櫃（股票代號 6169）。公司長期深耕遊戲研發與發行，產品涵蓋 PC、線上遊戲、行動遊戲等多元平台，並曾推出多款具影響力的代表作。早期亦曾投入數位幼教平台的開發，獲得教育相關獎項肯定。

近年來，公司因應產業趨勢與市場變化，持續調整營運策略，逐步聚焦於遊戲 IP 研發、跨平台合作、海外市場授權，以及電競相關業務的推動，並積極規劃新作的研發與發行。

展望未來，公司將秉持「專業、創新、品質」的核心價值，持續深化產品研發與國際合作，並拓展跨平台娛樂及授權合作，朝向長期穩健經營與永續發展的目標邁進。

公司基本資料	
公司名稱	昱泉國際股份有限公司 InterServ International Inc.
成立時間	1989 年
上櫃時間	2002 年（股票代號 6169）
資本額	233,949,600 元
產業別	上櫃文化創意業
主要業務	遊戲及教育軟體研究開發、生產、代理及銷售
員工人數	30 人
營業據點	台中總公司：台中市西屯區台灣大道二段 633 號 11-5 台北辦公室：新北市中和區建一路 166 號 8 樓之 3

公司歷程

GRI 2-1

自 1989 年成立以來，昱泉國際從多媒體簡報與教育軟體開發起步，逐步累積跨平台數位內容技術，並在 2002 年掛牌上櫃，成為台灣具代表性的遊戲開發公司。歷經三十餘年的發展，公司已從早期的教育與多媒體產品，逐步轉型為專注於線上遊戲與行動遊戲的研發與營運，並持續拓展國際市場與電競領域。

主要發展歷程如下：

時期	發展重點	代表事件
1989–1990s 創立期	多媒體簡報、教育軟體	<ul style="list-style-type: none"> - 初期承接跨國企業多媒體簡報製作，累積互動設計與內容開發經驗 - 推出「阿毛系列」及《塔克拉瑪干》等教育與娛樂產品，屢獲教育部金學獎、金軟獎肯定- 奠定國內幼教數位產品領導地位
2000s 成長期	PC / Online 遊戲、國際市場拓展	<ul style="list-style-type: none"> - 推出《流星蝴蝶劍》、《神鵬俠侶》、《笑傲江湖 Online》等經典作品 - 《鐵鳳凰》於美國 E3 展榮獲「最佳創新遊戲獎」 - 《神甲奇兵 M2》成功拓展日本市場
2010s 轉型期	行動遊戲與社交遊戲	<ul style="list-style-type: none"> - 推出《光之三國》、《功夫全明星》、《仲裁英雄》等多款暢銷作品 - 多次榮獲台灣原創遊戲大賞、數位內容產品獎 - 積極拓展東南亞、日本、韓國等市場
近年發展	原創作品、電競產業與海外授權	<ul style="list-style-type: none"> - 發表自製原創大作《AURORA 7》，並成功授權海外市場 - 舉辦《G9 特攻聯盟》電競賽事，深化社群互動與品牌影響力 - 積極參與國內遊戲展覽，推動電競與玩家交流活動 - 持續拓展海外授權與跨界合作

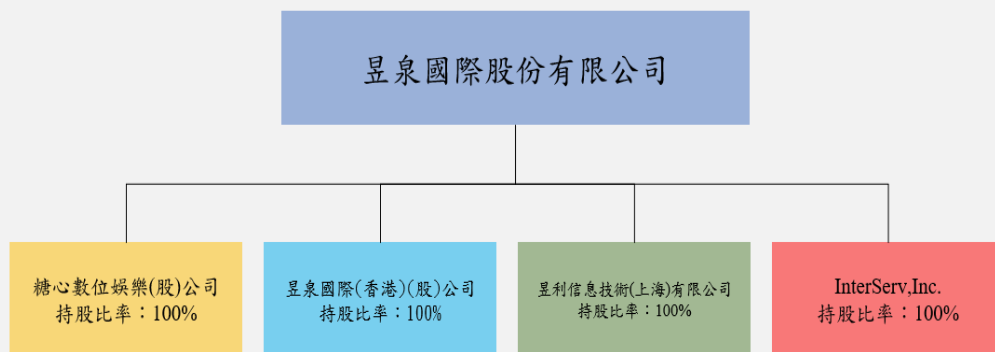
產品獲獎記錄

GRI 2-1

類別	代表作品	獎項/成就
幼教數位	阿毛系列	- 教育部「金軟獎」、「金學獎」 - 大陸全國教育軟件大獎賽專業組「一等獎」
	遊戲學堂	- 教育部「金學獎」 - 大陸全國教育軟件大獎賽「創新技術獎」 - 經濟部「台灣優質數位內容獎」 - 教育部「兒童優質網站」 - 大陸全國教育軟件大獎賽「創新技術獎」
經典遊戲	流星蝴蝶劍	- Game Star 多項大獎；入圍日本數位內容競賽
	鐵鳳凰	- 美國 E3 展「最佳創新遊戲獎」 - 工業局「國際級數位內容雛形獎」
	功夫全明星	- 台灣原創遊戲大賞、數位內容產品獎
	仲裁英雄	- 獲 2017 GameX 年度最佳手遊、數位內容產品獎

註：完整沿革與獲獎紀錄，請參閱「昱泉 113 年報」。

關係企業與營運據點



1.1 經營績效

GRI 2-6

GRI 201-1

營運概況

在過去的一年（2024 年度），本公司持續深耕電競業務發展，積極推動自製遊戲與代理遊戲的運營，並透過 IP 授權及海外市場拓展，持續強化業務版圖。未來將活化自有 IP，重返手機遊戲的自研與自發，全方位投入遊戲研發、營運及發行，以拓展成長動能。

昱泉國際 2024 年個體營收淨額為新台幣 23,878 仟元，較 2023 年增加 4,683 仟元，營業毛利為 6,287 仟元，較 2023 年增加 3,472 仟元，毛利率顯著提升。惟營業費用增加與業外損益減少，本期稅後淨利為-28,484 仟元，較 2023 年虧損增加 12,258 仟元。（詳細資訊請參閱公開資訊站之「昱泉 113 年報」）

單位：新台幣仟元

	2024年	112 年	增(減)	增(減)%		2024 年	2023 年
營業收入(淨額)	23,878	19,195	4,683	24%	資產報酬率(%)	(6.31)	(3.32)
營業成本	17,591	16,380	1,211	7%	權益報酬率(%)	(9.30)	(4.94)
營業毛利	6,287	2,815	3,472	123%	稅前純益佔實收資本 比率(%)	(12.33)	(5.67)
營業費用	48,658	35,592	13,066	37%	純益率(%)	(119.29)	(84.53)
營業淨利(損)	(42,371)	(32,777)	(9,594)	(29%)	每股盈餘 (損失)/(元)	(1.22)	(0.69)
營業外損益	13,532	19,516	(5,984)	(31%)			
稅前淨利(損)	(28,839)	(13,261)	(15,578)	(117%)			
本期淨利(損)	(28,484)	(16,226)	(12,258)	(76%)			

營運策略

GRI 2-23

全球遊戲產業持續隨著玩家需求與技術創新快速演進。本公司以「創新、效率、全球化」為核心策略，持續深化遊戲研發與營運效能，並聚焦以下方向：

- **公司治理**：發展電競生態系統、強化自有 IP 價值、推動 AI 技術應用、拓展國際市場布局，以確保營收穩健與長期永續成長。
- **環境責任**：因應低碳營運趨勢，持續推動數位化及無紙化管理，落實節能減碳措施，並提升資源使用效率。

- **社會責任**：透過學校產學合作與人才培育計畫，投入專業人才養成；同時注重員工健康與職涯發展，營造安全友善的工作環境。

1.2 推動永續發展機制

GRI 2-22

GRI 2-23

永續發展委員會與職責

本公司秉持誠信經營與永續發展的理念，為實踐企業社會責任並促進經濟、環境及社會之平衡發展，於 113 年 8 月參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規範，制定《永續發展實務守則》，作為全體董事、員工及經營團隊推動永續經營的重要依據。

同年 8 月，本公司董事會決議設置「永續發展委員會」，並訂定《永續發展委員會組織規程》，以強化公司治理與永續推動架構。委員會成員由董事會委任，至少三人，其中包含二名董事（含一名獨立董事）參與督導，以確保永續發展政策能符合專業及獨立性原則。委員會成員並共同推舉一名主任委員擔任主席及召集人，綜理委員會相關事務。

永續發展委員會之主要職責：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

透過治理層級的制度化設計，本公司展現對永續發展的高度承諾，並持續推動永續經營，以創造利害關係人與公司之長期價值。

董事會為永續報告之最高監督單位，負責審閱並核定永續發展政策、相關揭露資訊及報告內容，確保其符合國際準則（如 GRI、TCFD）與公司中長期策略目標，展現公司對永續治理與資訊透明的承諾。

永續發展目標與 SDGs

GRI 2-6

GRI 2-22

GRI 2-23

昱泉依循環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 三大面向，將永續議題對應至聯合國永續發展目標 (SDGs)，以確保永續策略與國際趨勢保持一致。下表呈現各永續議題與相關 SDGs 的連結。

	環境面 (E)	社會面 (S)	治理面 (G)
永續目標	環境的永續	社會的共榮	負責任的營運
永續議題	- 能源管理	- 員工健康與安全 - 人才培育與發展	- 公司治理與誠信經營 - 資訊安全與個資保護 - 客戶服務與管理
對應章節	4.1 環境永續承諾 4.3 溫室氣體盤查與環境管理	5.3 人員招募與培訓 5.7 職場之安全健康	2.3 誠信經營政策 2.7 資訊安全管理與隱私保護 1.4 利害關係人鑑別與溝通 3.6 客戶服務與管理
SDGs 圖示	 	   	  

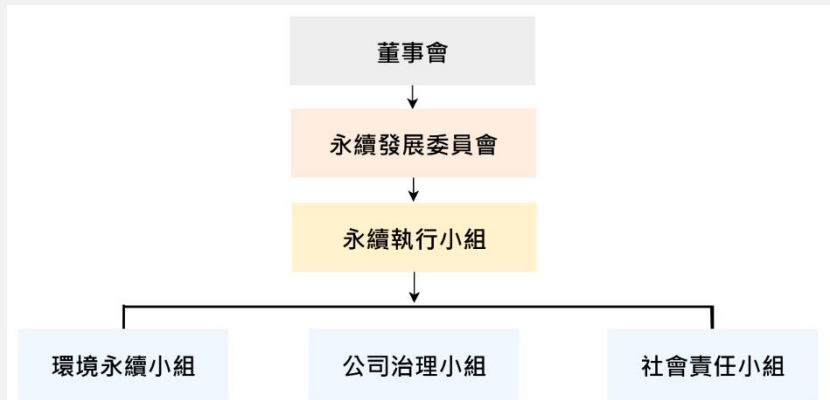
運作情形

GRI 2-18

永續發展委員會下設跨部處之「環境永續」、「公司治理」、「社會責任」三大執行小組，由總經理擔任執行長，負責統籌與執行年度 ESG 推動計畫。各小組依所屬議題擬具執行方案，定期(每季)提報委員會審議；必要時，亦可由小組自行召開會議，確保跨部門溝通與執行落實。

113 年度運作情形，永續發展委員會由 4 名董事 (含 1 名獨立董事) 組成委員會，共召開 2 次會議，董事平均出席率達 75%，運作績效自評平均得分 4.34 分 (滿分 5 分)。整體運作已逐步建立制度化基礎，並持續提升治理效能。

永續發展組織架構



2024 年永續發展委員會運作情形	
董事成員	4 名董事 (含 1 名獨立董事)
會議次數	2 次
董事出席率	75%
績效評分	4.34 分

註：詳細資訊，請參閱「昱泉 113 年報」

2024 年董事會成員參與 ESG 訓練課程：

職稱	姓名	主辦單位	課程名稱	時數
獨立董事	黃祥穎	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	解析 ESG 評鑑的設計要點	3.0
獨立董事	洪玉婷	台灣證券交易所及證券櫃檯買賣中心	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0

1.3 利害關係人鑑別與溝通

GRI 2-12	GRI 2-13	GRI 2-16	GRI 2-25	GRI 2-26	GRI 2-29	GRI 3-1	GRI 3-2	GRI 3-3
----------	----------	----------	----------	----------	----------	---------	---------	---------

利害關係人鑑別

昱泉以部門別為出發點，辨識營運活動中所接觸之個人或群體，並依循《AA1000 SES 鑑別利害關係人議合標準》的五大原則，經永續發展委員會執行小組討論後，確定主要利害關係人類別依重要性排序為：玩家 / 客戶、股東 / 投資人、員工、供應商 / 合作夥伴及政府與主管機關。

利害關係人溝通

本公司透過多元且定期的溝通管道，強化與利害關係人的互動，確保能即時回應其關注議題，並將回饋意見納入營運決策與永續策略之參考，以促進彼此信任與長期合作。

各利害關係人之關注議題、溝通機制及 2024 年度績效成果：

利害關係人	對昱泉重要性	關注議題	溝通管道與頻率	2024 年績效
玩家 / 客戶	客戶滿意度與信任是營運核心	<ul style="list-style-type: none"> - 客戶申訴與回覆 - 資料安全與隱私保護 - 產品與服務創新 	<ul style="list-style-type: none"> - 遊戲線上客服專區(即時) - 公司網站(即時) - 電話與電子郵件(即時) 	<ul style="list-style-type: none"> - 官網發布新聞稿 11 則 - 線上客服案件 32 件，全數回覆 - 客服信箱 31 件，全數回覆 - 舉辦實體活動 8 場
股東/投資人	誠信經營、資訊透明與績效穩健影響投資信任	<ul style="list-style-type: none"> - 公司治理與誠信經營 - 營運績效與股利政策 - 風險管理 - 企業永續 	<ul style="list-style-type: none"> - 公開資訊觀測站(即時) - 公司官網投資人專區(即時) - 年度股東會(每年一次) - 法人說明會(每年一次) - 電話或 E-mail(即時) 	<ul style="list-style-type: none"> - 辦理股東會 1 場 - 辦理法人說明會 1 場 - 重大訊息均依規定發布
員工 (含弱勢群體)	員工是公司最重要的資產，是公司持續成長的核心動力	<ul style="list-style-type: none"> - 人才培育與發展 - 員工健康與職場安全 - 員工照顧與關懷 - 多元包容與就業平等 - 企業永續 	<ul style="list-style-type: none"> - 勞資會議(定期) - 職工福利委員會(定期) - 各部門/主管會議(定期) - 教育訓練 - 員工訪談與意見箱 	<ul style="list-style-type: none"> - 勞資會議 4 場 - 職工福利委員會 3 場 - 部門溝通會議 12 場
供應商 / 合作夥伴	穩定合作關係確保產品與服務品質	<ul style="list-style-type: none"> - 誠信經營與法規遵循 - 公平採購與合作透明 - 資訊安全與智慧財產權 - 長期策略合作與創新 	<ul style="list-style-type: none"> - 合作會議(不定期) - 電話與電子郵件(即時) - 合約及書面往來(依需求) 	<ul style="list-style-type: none"> - 主要合作夥伴皆簽署《保密協議》 - 主要供應商簽署《供應商社會責任承諾書》
社會大眾	建立良好形象以維護社會信任	<ul style="list-style-type: none"> - 教育推廣與人才培育 - 企業社會責任 - 公益參與 - 環境永續 	<ul style="list-style-type: none"> - 官方網站與新聞稿(即時) - 公益活動(不定期) - 大專院校產學合作(年度) 	<ul style="list-style-type: none"> - 大專院校產學合作 2 件 - 與政府單位合辦活動 2 件
政府與主管機關	合規經營是企業永續的基礎	<ul style="list-style-type: none"> - 法規遵循 - 稅務申報 - 勞動法規遵守 - 資訊安全與隱私保護 	<ul style="list-style-type: none"> - 公司網站及公開資訊觀測站(即時) - 監理機關溝通(依規定執行) - 公文往來(不定期) - 政府宣導會(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> - 重大訊息均依規定發布 - 依規完成稅務申報 - 法規遵循零裁罰

1.4 重大性議題分析與衝擊

GRI 2-25

GRI 2-26

GRI 3-1

GRI 3-2

GRI 3-3

重大性議題分析

(一) 蒐集潛在議題 — 了解組織脈絡

1. 參考永續準則與規範(GRI、TCFD、SASB)、聯合國永續發展目標(SDGs)、櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，並結合同業案例與遊戲產業特性，進行永續議題蒐集。
2. 歸納出與本公司營運高度相關之 20 項永續議題，涵蓋經濟、環境、社會及治理(ESG)四大面向。

永續議題				
環境 (E)	社會 (S)		公司治理 (G)	
水資源與廢棄物管理	員工健康與安全	客戶服務與管理	公司治理	個資保護
氣候變遷	人才培育與發展	產品與技術服務	法令遵循	技術創新和發展
綠色採購	就業平等多元化	社區關係	誠信經營	智慧財產保護
節能環保	勞工法規	社會公益	資安防護	供應商管理

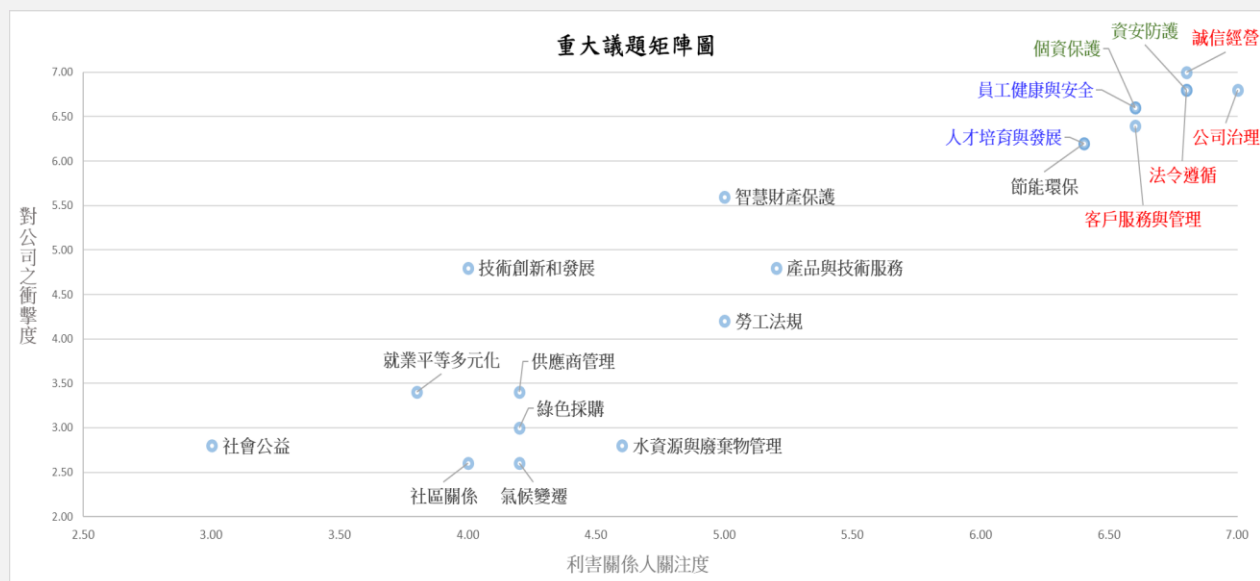
(二) 鑑別實際及潛在衝擊、評估衝擊顯著性

1. 將 20 項永續議題透過部門問卷調查進行，評估其對公司營運的影響程度與可能風險，鑑別出利害關係人關注議題。
2. 根據問卷結果，篩選出 9 項利害關係人較關注的議題。

利害關係人關注議題	
1) 公司治理	6) 員工健康與安全
2) 法令遵循	7) 人才培育與發展
3) 誠信經營	8) 客戶服務與管理
4) 資安防護	9) 節能環保
5) 個資保護	

(三) 重大主題決定

1. 依據 20 項永續議題的負面重大分數及對昱泉營運的衝擊程度，繪製重大主題矩陣圖，呈現利害關係人關注度與營運影響度的交叉分析。



2. 經永續發展委員會、永續各執行小組和外部顧問討論確認後，彙整 5 項議題作為 2024 年優先揭露的重大主題。
 - (1) 公司治理與誠信經營
 - (2) 員工健康、安全與發展
 - (3) 資訊安全與個資保護
 - (4) 客戶服務與管理
 - (5) 能源管理

重大議題衝擊說明

昱泉依重大性分析結果，彙整「重大主題列表」，簡要說明其衝擊、因應作為及對應之 GRI 指標。

重大主題	永續議題	衝擊說明	因應作為	對應章節
1. 公司治理與誠信經營	公司治理	健全的公司治理是企業永續經營的基礎，若治理架構不完善，將影響決策品質與投資人信心，進而削弱	建立完善治理架構與董事會功能，定期檢視績效；持續強化獨立董事監督角色，並	CH2. 公司治理

重大主題	永續議題	衝擊說明	因應作為	對應章節
		公司競爭力與永續發展能力。	公開揭露治理資訊以提升透明度。	
	法令遵循	若未遵守相關法令，可能導致法律責任、罰則與聲譽受損，影響公司經營穩定性及社會信任。	設置法遵管理與稽核制度，定期追蹤政策變化並修正內控制度；舉辦法遵教育訓練，強化員工法規意識。	2.3 誠信經營政策
	誠信經營	誠信是企業核心價值，若發生舞弊或不當交易，將危及品牌聲譽與股東信任。	制定誠信經營守則及檢舉機制，落實內控與稽核；定期推動誠信經營教育訓練，培養員工職業倫理文化。	2.3 誠信經營政策
2.員工健康、安全與發展	員工健康與安全	員工健康與安全影響生產力與工作滿意度，若缺乏防護將增加職災與離職風險。	建立職安衛生管理系統，提供健康檢查及安全訓練；打造友善職場，降低離職率。	5.7 職場之安全健康
	人才培育與發展	遊戲產業需高專業人才，若缺乏有效培育，將削弱研發能量與長期競爭力。	推動多元教育訓練與職能發展課程；透過產學合作培養新血，建立職涯規劃與留才制度。	5.3 人員招募與培訓
3.資訊安全與個資保護	資安防護	駭客攻擊與系統漏洞將導致服務中斷、資料外洩與財務損失。	建立資安管理制度，導入資安防護機制（防火牆、入侵偵測、備援系統），定期演練與稽核。	2.7 資訊安全管理與隱私保護
	個資保護	玩家個資外洩將嚴重損害客戶信任，並可能導致法律責任。	建立個資管理機制，落實最小化蒐集原則，強化加密及存取	2.7 資訊安全管理與隱私保護

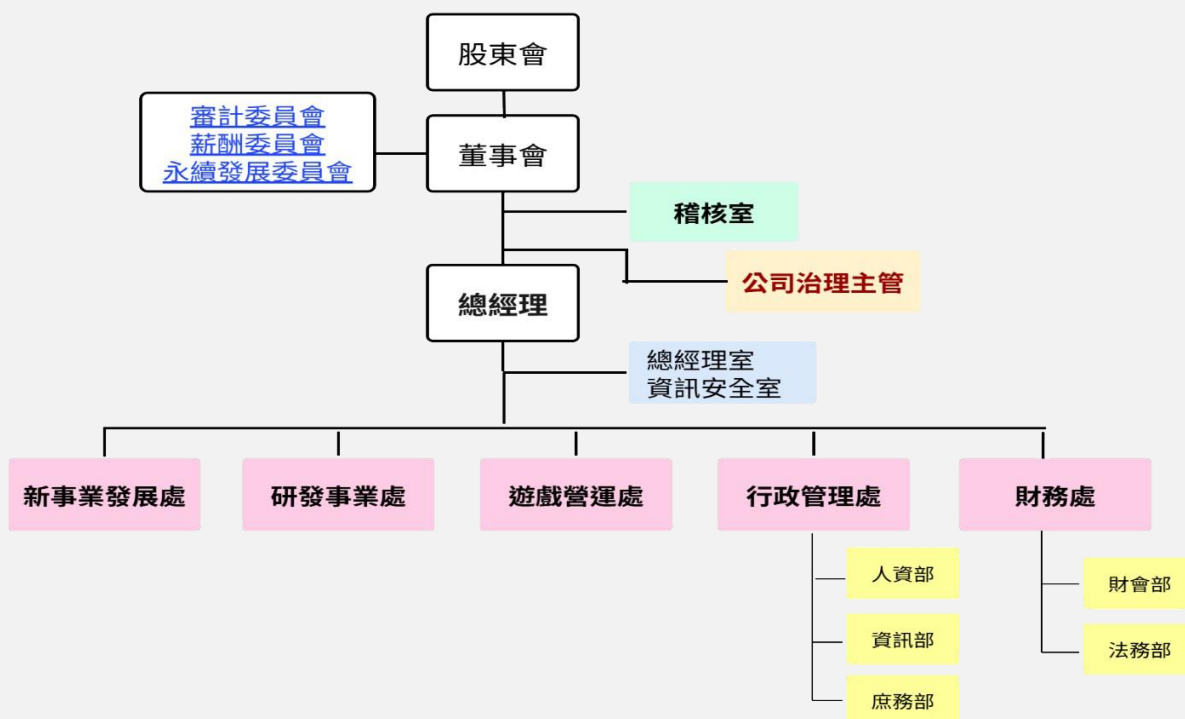
重大主題	永續議題	衝擊說明	因應作為	對應章節
			權限管控；定期教育員工個資保護。	
4. 客戶服務與管理	客戶服務與管理	客戶體驗與滿意度直接影響營收與品牌價值，若忽視將造成用戶流失。	設立多元客服管道（電話、線上、社群），建立意見回饋流程，並持續優化產品與服務。	1.3 利害關係人鑑別與溝通 3.5 永續產品與服務 3.6 客戶服務與管理
5. 能源管理	節能環保	雖屬低碳產業，但仍需回應全球氣候變遷與節能需求，若缺乏管理將損及企業形象與競爭力。	推動無紙化與數位化作業，導入節能設備（智慧照明、空調節能），並推廣綠色辦公與減碳措施。	CH4 環境永續

CH2. 公司治理

2.1 治理組織

GRI 2-9

為確保企業永續發展目標得以有效推動，昱泉建立完善的治理與組織架構，由董事會擔任最高治理單位，負責策略方向與重大決策的審議。各相關部門依職能分工，協助推動公司治理、社會責任及環境永續措施，形成由上而下的責任體系，確保永續策略落實於日常營運與長期發展。



2.2 董事會

GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 2-11

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-14

GRI 2-15

GRI 2-16

GRI 2-17

GRI 405-1

最高治理單位在策略與永續發展上的角色

董事會為昱泉最高治理單位，由董事長擔任主席，負責公司策略、治理架構與永續發展，並將風險管理與風險控制納入營運策略，以確保公司在經濟、環境與社會面向的永續發展。

董事會運作之組織與機制

為確保治理制度落實，設有三個功能性委員會：「薪資報酬委員會」、「審計委員會」及「永續發展委員會」，並設置「公司治理主管」，協助規劃、監督與執行公司治理及永續事務。另設「稽核室」隸屬董事會，負責內部稽核與風險檢核，並提供獨立報告，若發現重大風險或違規將立即呈報董事會，確保即時應對。提升公司治理透明度與效率。

盡職調查、衝擊管理與監督機制

昱泉建立通報機制，若發生違規、資安事故、營運中斷或財務風險，相關主管須立即通報總經理與董事長，由董事會或臨時會議決策。董事會在決策過程中會納入利害關係人意見及盡職調查結果，確保決策符合公司治理與永續原則。

董事會定期檢視經營團隊之營運績效、內部控制制度及永續發展措施的有效性，並透過永續發展委員會與稽核室的報告進行追蹤與改善。永續報告書所揭露之資訊亦須經董事會及永續發展委員會審核後對外發布，以確保資訊透明、可靠且具公信力。

董事會依「董事會議事規則」召開會議，每季至少召開一次會議。2024 年度共召開 6 次會議，董事平均出席率達 86.11% (未含委託出席)。本年度董事會及功能性委員會運作情形，請參閱「昱泉 113 年報」。

董事選任

依公司章程規定，本公司設董事五至九人，任期三年，連選得連任。前項董事名額中，獨立董事人數不得少於三人。股東會選任董事時，全體董事之選舉採候選人提名制度。各董事相關資訊及董事選舉辦法，請參閱「昱泉官網-投資專區」

昱泉第 13 屆董事於 2022 年 4 月 8 日選任，任期自 2022 年 4 月 8 日至 2025 年 4 月 7 日。本公司於 2024 年 6 月股東常會增設二席董事，董事共 7 人，其中含 4 位獨立董事 (含 1 名女性獨立董事)。

本公司董事長具備豐富的遊戲產業經驗與經營管理能力，兼任總經理職務，有助於整合決策與執行、提升營運效率，對公司發展及股東價值創造具有正面效益。為避免潛在利益衝突並確保決策客觀透明，公司採取以下治理措施：

- (1) 僅董事長兼任總經理，其餘董事均未兼任公司經理人或員工。
- (2) 獨立董事席次過半 (占全體 57%)，確保監督與制衡。

為強化董事職能及董事會運作，提升董事專業能力及對公司治理之重視，昱泉積極鼓勵董事進修，定期(每季)轉知公司治理之課程資訊給予董事參考且協助董事報名。本公司董事會成員平均進修皆達 6 小時以上。

多元政策與獨立性

昱泉依據《公司治理實務守則》第 20 條及《董事選舉辦法》第 3 條，制定「董事會多元化政策」，致力於形塑兼具專業性與多元性的董事會。考量面向包括但不限於：性別、年齡、國籍、文化背景、專業領域、產業經驗及學歷。本公司董事之主要學經歷至「昱泉官網-投資人專區」查閱。

昱泉 2024 年董事會多元性及獨立性執行情形如下：

- (1) 董事兼任經理人或員工比例低於二分之一。
 - (2) 獨立董事任期均未逾三年。
 - (3) 所有董事皆為本國籍，並具備十年以上業界經歷。
 - (4) 獨立董事比例達 57%，符合監督與制衡需求。
 - (5) 董事間無配偶或二親等以內親屬關係。
 - (6) 獨立董事資格均符合金管會相關規範。
- ✓ 全體董事皆為中華民國國籍。
 - ✓ 2 名獨立董事具會計師資格，具備財務與審計專業。
 - ✓ 2 名董事(含 1 名獨立董事)具律師資格，精通法律及公司治理。
 - ✓ 董事長於遊戲產業達 20 年以上經驗，兼具產業洞察與領導能力。
 - ✓ 性別多元化方面：董事會中有 1 名女性獨立董事，占整體董事會 14%，亦占獨立董事席次 25%。

董事專業領域分布_多元專業與互補效益



董事會績效評估

GRI 2-18

昱泉為提升董事會功能，公司依「上市上櫃公司治理實務守則」訂定「董事會績效評估辦法」，規定每年至少一次內部評估，並於次年度第一季前完成。2024 年度董事會及各功能性委員會績效評估結果已於 2025 年 3 月 14 日董事會報告：

- (1) 董事自我或同儕評分：平均 4.78 分 與 4.81 分 (滿分 5 分)
- (2) 董事會整體評分：平均 4.66 分 (滿分 5 分)

公司治理評鑑

昱泉每年參與公司治理評鑑，過去評鑑結果都位於 上櫃公司排名級距 81%~100%，部分指標仍有改善空間，尤其與永續議題相關的項目。

為改善評鑑缺失，2024 年 8 月成立「永續發展委員會」，專責推動永續治理與風險管理等各項改善措施。針對 英文資訊揭露，由於資本額尚未達應揭露規定，暫未提供英文版，公司將依規模及法規需求逐步改善。

本年度整體評鑑成績較去年提升，公司議會持續檢視董事會運作、內控制度及資訊揭露情形。

2.3 誠信經營政策

GRI 2-23	GRI 2-24	GRI 2-25	GRI 2-26	GRI 2-27	GRI 205-1	GRI 205-2	GRI 205-3
----------	----------	----------	----------	----------	-----------	-----------	-----------

本公司秉持誠信經營之精神執行各項內部管理及外部活動，同時依循公司治理程序與守則，誠信經營、遵循法令，呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」等國際標準與倡議。公司治理主管統籌規劃誠信經營相關政策並監督跨部門落實，每月由各部門主管會議向總經理報告執行情形，檢視各項政策的執行成效，重大議案則提報董事會決議後執行，以提升資訊透明度並保障股東權益。

誠信治理與反貪腐政策

昱泉秉持誠信經營為核心治理原則，依法制定並經董事會通過《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》及《道德行為準則》，公開揭示於內部規章、公司網站及年報等文件中，確保全體員工及利害關係人均可遵循。

本公司明確禁止任何形式之賄賂、不正當利益往來、不公平競爭或違法行為，並將誠信精神落實於 供應商甄選、契約簽訂及日常經營活動中。為確保誠信文化向內深耕、向外延伸，落實誠信經營作業程序如下：

- (1) 禁止賄賂與不正當利益：人員執行業務時，禁止行賄或收賄，亦不得利用職務關係向廠商要求招待、饋贈，或接受佣金、酬金及其他不正當利益等。全體新進員工入職時，須簽署《道德行為準則》，以明確承諾遵守誠信經營規範。
- (2) 政治獻金與捐贈規範：任何政治獻金、慈善捐贈或贊助，應依據《核決權限》管理程序進行，並確保符合營運所在地相關法令的規定辦理。
- (3) 智慧財產權保護：人員在執行業務時，應遵守智慧財產相關法規、公司內部作業程

序及契約規定，並禁止任何侵害智慧財產權的行為。

- (4) 合作夥伴管理：在與合作夥伴建立商業關係前，須先評估其合法性、誠信經營政策及是否有不誠信行為紀錄，並要求提供相關證明文件及資料。契約簽訂亦明確載明誠信與合規要求。
- (5) 教育訓練與宣導：定期舉辦訓練及宣導，向本公司人員及利害關係人傳達誠信之重要性。2024年訓練與宣導資訊，請參閱「[昱泉官網-投資專區](#)」。
- (6) **利益衝突管理**：依「董事會議事規範」，董事會議案中嚴格遵守利益迴避原則，董事及管理階層不得參與與自身利益相關之討論與表決。2024年度董事於利害關係議案迴避情形，請參閱「[昱泉113年報](#)」。

透過上述 制度化、程序化的管理機制，昱泉持續將誠信經營內化為公司治理的重要基礎，並強化透明度與公信力，使其成為與利害關係人互信合作的核心價值。

誠信經營落實情形

TC-SI-220a.3

昱泉制定「誠信經營守則」、「作業程序及行為指南」、「檢舉案件處理辦法」及「道德行為準則」，並將相關規範及 2024 年度落實情形揭露於公開資訊觀測站或「[昱泉官網-投資專區](#)」，確保資訊透明並強化外部信任。

公司設有專責單位（[管理處](#)）負責誠信經營推動，並至少每年一次向董事會報告政策執行情形。2024 年未發生任何舞弊貪瀆事件，亦無接獲檢舉案件。

內部稽核單位「[稽核室](#)」依董事會核准的年度稽核計畫執行稽核，稽核結果及後續改善方案皆報告董事會及審計委員會，確保獨立性及專業性。此外，公司持續推動年度內部控制自評作業，配合稽核程序，確保內控運作有效。2024 年未發現重大內控缺失，整體稽核及內控成效良好。

執行成效：

利害關係人檢舉制度

公司制定《[檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法](#)》，並於網站設置匿名檢舉信箱與專線。檢舉案件由專責人員受理，依標準作業程序進行調查與後續處置，且全程保密，嚴禁對檢舉人進行不當處置或報復。2024 年度未接獲任何內部或外部人員檢舉涉及犯罪、舞弊或違法等情事。

法令遵循

GRI 416-2

TC-SI-220a.3

依法合規是永續經營的基礎。本公司建立法規追蹤與通報機制，持續關注國內外政策與法規動向，由專責單位定期彙整並通報至相關部門，要求依規修訂內部作業規範，確保營運活動均符合規範。

- (1) **稅務法規**：本公司定期檢視稅務法令最新修訂，依法誠實申報並完納稅賦，並公開揭露相關資訊供利害關係人參考。2024 年度公司稅務均如期完成申報，並無違規或裁罰情事。
- (2) **公司治理相關**：本公司依法制定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》、《檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法》及《道德行為準則》，並依規範落實執行。2024 年度無違反《公司法》、《商業會計法》、《證券交易法》、《政治獻金法》等情事，亦無發生貪腐或舞弊案例。
- (3) **勞工權益相關**：昱泉重視勞工權益，依循勞動相關法規，維護員工工作權益與安全，2024 年度無違反《性別平等工作法》、無強迫勞動、亦無使用童工之情事，並推動友善職場及多元平等政策。
- (4) **產品及服務法規**：因本公司從事遊戲與教育軟體研發、生產、代理及銷售，嚴格遵循各項相關法令，包括：
 - 《遊戲軟體分級管理辦法》：保障不同年齡層使用者權益，維護健康的娛樂環境。
 - 《消費者保護法》：確保產品與服務之公平交易及售後保障。
 - 《兒童及少年福利與權益保障法》：維護未成年族群在遊戲使用及網路環境中的安全。
 - 《線上遊戲定型化契約應記載及不得記載事項》：保障玩家權益，避免契約不對等情事發生。本公司2024 年度，公司產品與服務均符合相關規範，未有遭處罰或違規紀錄，亦無涉及反競爭行為、壟斷或反托拉斯之法律訴訟。
- (5) **個人資料保護與資訊安全法規**：本公司因營運性質涉及玩家與使用者的個人資料，特別重視個資保護與資訊安全，相關作為如下：
 - 依據《個人資料保護法》及國際 GDPR 規範，建立完整的個資管理流程。
 - 權責劃分：員工個資由人資部管理；企業客戶資料由財務處管理；遊戲玩家及使用資料則由資訊部統一管理，確保責任歸屬明確。
 - 定期進行資訊安全稽核，落實內控檢測，確保資料保存、傳輸與使用過程安全。
 - 提供內部教育訓練，強化員工資安意識與法規遵循。

本公司2024 年度未發生重大個資外洩或資安事件，並持續精進管理機制，降低潛在風險。

整體而言，本公司秉持「依法合規、誠信經營」原則，不僅符合國內外法規要求，亦針對遊戲及教育軟體產業特性加強管理，涵蓋稅務、公司治理、勞工權益、產品規範與資訊安全。未來，昱泉將持續強化內部控制，提升合規管理能量，並積極關注國際規範趨勢，確保公司營運能與利害關係人期待及永續發展目標保持一致。

2.4 功能性委員會

GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 2-11

GRI 2-15

GRI 2-16

GRI 2-18

董事會授權設置審計委員會（2008 年 6 月 26 日設立）、薪資報酬委員會（2011 年 12 月 27 日設立）及永續發展委員會（2024 年 8 月 12 日設立）三個功能性委員會，其中審計委員會與薪資報酬委員會完全由獨立董事組成，永續發展委員會由董事長及獨立董事組成，三個委員會均協助董事會履行監督職責並定期報告，以強化董事會監督機能。

審計委員會

GRI 2-18

本公司審計委員由 4 位獨立董事擔任，由陳中河董事擔任主席，2024 年度共召開 6 次會議，4 位審計委員平均出席率為 95.23%(未包含委託出席)，年度績效評分 4.88 分(滿分 5 分)。本年度審計委員會運作情形及討論之議案主題，請參閱「昱泉 113 年報」。

薪資報酬委員會

GRI 2-18

GRI 2-19

GRI 2-20

GRI 2-21

為強化健全公司董事及經理人薪資報酬制度，本公司設有薪酬委員會，並訂定薪資報酬委員會組織規程，針對公司經理人薪酬進行考評與管理，並將所提建議提交董事會討論。薪資報酬委員會由 3 位獨立董事擔任，陳中河董事擔任主席，薪資報酬委員會於 2024 年共召開 3 次會議，3 位薪酬委員出席率為 100%，年度績效評分 4.84 分(滿分 5 分)。本年度審計委員會運作情形及討論之議案主題，請參閱「昱泉 113 年報」。

- (1) 董事會如不採納或修正薪資報酬委員會之建議，應敘明董事會日期、期別、議案內容、董事會決議結果以及公司對薪資報酬委員會意見之處理(如董事會通過之薪資報酬優於薪資報酬委員會之建議，應敘明其差異情形及原因)：本年度無此情形。
- (2) 薪資報酬委員會之議決事項，如成員有反對或保留意見且有紀錄或書面聲明者，應

敘明薪資報酬委員會日期、期別、議案內容、所有成員意見及對成員意見之處理：
本年度無此情形。

審計委員會運作情形	
董事成員	4 名獨立董事
會議次數	6 次
董事出席率	95.23%
績效評分	4.88 分

薪資報酬委員會運作情形	
董事成員	3 名獨立董事
會議次數	6 次
董事出席率	95.23%
績效評分	4.88 分

永續發展委員會

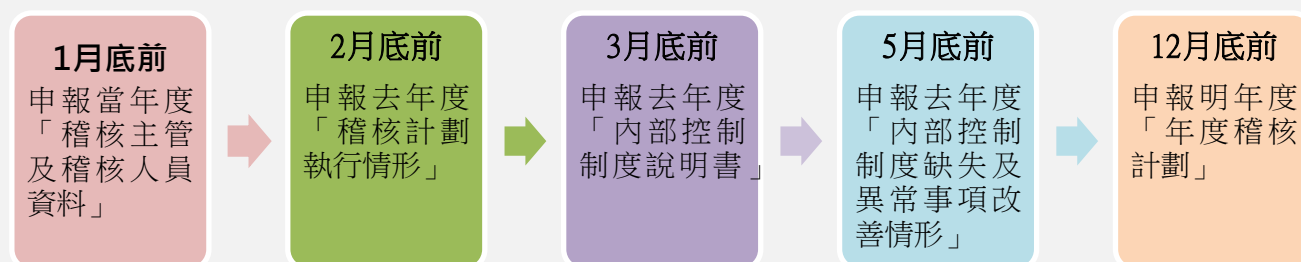
「永續發展委員會」組成及運作情形，請詳見《1.3 推動永續發展機制》。

2.5 內部稽核

內部稽核執行

本公司內部稽核單位「稽核室」為獨立單位，隸屬董事會，除在董事會例行會議報告外，應定期(每季)向審計委員會報告。主要業務包括評估各部門內控制度之健全性、合理性與有效性，執行年度稽核計劃，撰寫稽核報告及考核改善作業，並依法令完成內部稽核公告與申報。內部稽核單位配置專任稽核人員乙人，稽核主管之任免經審計委員會同意後提董事會決議，內部稽核人員之任免、考評及薪資報酬依公司內部規章辦理，每年考評一次，由人力資源部或稽核主管報董事長同意。稽核室亦依金管會規定完成年度網路資訊申報作業。

「稽核室」亦依據金管會規定之時間內，於每年完成以下規定事項之網路資訊申報作業。年度稽核申報流程：



獨立董事與會計師及內部稽核主管溝通會議：

為確保財務與稽核資訊透明，昱泉獨立董事、會計師及內部稽核主管定期進行溝通與報告：

- (1) **與會計師溝通**：會計師定期出席董事會，補充說明當季財務報表查核或核閱結果，並於每年與獨立董事面對面直接溝通公司關鍵查核事項及年度查核重點規劃。2024年度會計師出席4次。
- (2) **稽核報告與追蹤**：稽核主管除定期向審計委員會報告稽核業務外，並列席公司董事會做稽核業務報告，依審計委員建議，加強查核程序。稽核主管於稽核報告及追蹤報告完成之次月底前交付獨立董事查閱。2024年度獨立董事並無反對意見。
- (3) **獨立董事監督**：獨立董事可透過董事會以及稽核單位定期提供之稽核報告，了解公司營運狀況(包括財務業務狀況)及稽核執行情形。此外，亦可透過會議及其他管道(例如：電話、電子郵件等)與會計師進行良好溝通。2024年度獨立董事並未提出重大建議事項。

2.6 風險管理

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 2-16

GRI 2-23

GRI 2-24

TC-SI-550a.2

風險管理

昱泉秉持健全公司治理與永續經營理念，建立全面性的風險管理政策，涵蓋公司治理、環境永續與社會責任三大面向。透過風險辨識、評估、監控及應對機制，確保營運決策能兼顧風險控制與機會掌握。同時，董事會及功能性委員會持續監督公司內部控制及風險管理成效，確保相關制度能隨環境變化與法規要求不斷精進。企業得永續經營與發展。

風險管理程序

昱泉每年定期評估風險，依循「辨識—評估—因應—監控」四大程序推動風險管理。

- (1) **辨識**：各單位依業務職掌定期盤點可能影響營運及聲譽的內外部風險。
- (2) **評估**：依發生可能性與影響程度，進行風險等級評估。
- (3) **因應**：制定預防措施、降低方案及應變計畫，並納入內部控制制度。
- (4) **監控**：透過稽核、主管會議及董事會定期檢討風險管理成效，持續改善與調整。

風險**辨識**

風險**評估**

風險**因應**

風險**監控**

風險評估範疇

昱泉依據公司治理、環境永續與社會責任三大面向，鑑別出五大主要風險：

公司治理	社會責任	環境永續
<ul style="list-style-type: none"> 營運風險 法規遵行風險 資訊安全風險 	<ul style="list-style-type: none"> 社會責任 	<ul style="list-style-type: none"> 氣候變遷風險

- (1) 營運風險：玩家需求快速變化，對遊戲內容、挑戰性與畫面多樣性要求提高，造成研發及營運挑戰。
- (2) 法規遵循風險：國際與國內遊戲相關法令（如分級制度、個資規範）隨局勢變動持續修訂。
- (3) 資訊安全風險：包含駭客攻擊、外掛程式及個人資料、營業秘密外洩等資安事件。
- (4) 人力資源風險：遊戲產業人才招募與培育困難，且產業競爭激烈，易發生挖角與能力斷層。
- (5) 氣候變遷風險：伺服器能源耗用與極端氣候衝擊可能導致營運成本增加與資產損失。

昱泉各相關部門單位依據業務職掌，配合經營環境變化及重大性原則，持續檢視營運過程中可能面臨之風險來源，並綜合考量內外部環境因素，以逐步強化風險管理機制。

重大風險及因應對策與措施

本公司依據風險評估範疇所鑑別之五大主要風險，進一步分析其潛在影響，並提出相應的因應對策與措施。以下表格呈現各項風險之說明、對營運的可能衝擊，以及公司已採取或規劃的管理方式，藉此提升風險控管的透明度與完整性。

風險項目	風險說明	對營運的衝擊或影響	減緩措施/ 因應政策
營運風險	玩家需求瞬息萬變，要求遊戲在內容、挑戰性、畫面與玩法上持續創新，造成公司研發挑戰與營運壓力。	若未能即時因應市場趨勢，可能導致遊戲開發困難、產品延遲或營收下降。	透過自製與合作開發，分析平台玩家偏好，持續推出多元化遊戲產品；加強研發人才訓練與主管能力提升。
資訊安全風險	涉及個人資料、營業秘密外洩，或遭駭客攻擊、外掛程式竄改。	遊戲服務中斷、玩家隱私外洩將影響信任，並	導入資安防護與監控機制，強化伺服器防護；建立教育訓練與稽核制

風險項目	風險說明	對營運的衝擊或影響	減緩措施/ 因應政策
		造成法律責任與品牌聲譽受損。	度，確保個資加密與存取控管。
人力資源風險	遊戲產業人才培育及招募不易，競爭激烈且易發生挖角，造成專業能力斷層。	影響研發能量，可能導致產品開發中斷或新作延遲上市。亦影響遊戲營運（如市場行銷、廣告投放、社群管理）等功能，可能造成產品推廣及營收表現下滑。	強化招募流程，參考同業薪酬與福利；推動教育訓練、員工關懷與職涯規劃，提升留任意願。
法規遵循風險	國際與本國法令不斷調整（如遊戲分級、個資法規、跨境規範）。	違規可能導致罰款、品牌聲譽受損及市場營運受限	定期教育訓練，強化組織各單位功能，隨時更新並制定符合法規的管理辦法。 外部合作：與產業公協會、專業顧問合作，及早掌握法規趨勢並進行因應。
氣候變遷風險	國際法規及極端氣候影響能源成本與伺服器耗能，可能造成財務壓力與資產減損。	若未採取節能措施，將增加營運成本並影響公司永續形象。	定期進行環境檢測與申報；導入高效能設備、雲端節能及無紙化措施，推動綠色辦公以降低碳排放。

2.7 資訊安全管理與隱私保護

GRI 2-23	GRI 2-24	GRI 418-1	TC-SI-220a.1	TC-SI-230a.1	TC-SI-230a.2	TC-SI-550a.1	TC-SI-000.A
TC-SI-000.B	TC-SI-000.C						

本章節說明本公司在資訊安全及客戶隱私保護方面的管理方針、治理架構、管理措施與持續改善，藉此確保營運穩定、符合法令並維護客戶信任。

客戶隱私保護，請詳見《3.5 客戶管理》

資訊安全管理方針及目標

本公司重視資訊安全與客戶隱私保護，依據「機密性、完整性、可用性」三大原則，建構全面性的資訊安全管理架構，確保業務持續營運與玩家個資安全。政策目標包括：

- (1) 營運正常：確保公司業務不中斷並穩定提供服務。
- (2) 資訊安全：維護資訊資產機密性、完整性及可用性。
- (3) 法令遵循：符合個資保護法及相關資安規範。

昱泉透過以下七大措施降低資料洩漏或濫用風險，並依循法令規範持續強化管理。

- 系統防護：建置防火牆、防毒軟體與多層次安全防護。
- 資安監控：即時監測並告警異常狀態。
- 保密合約：員工與合作夥伴均須簽署保密協議。
- 事件處理：設立應變小組與通報流程。
- 安全檢測：定期弱點掃描、滲透測試與修補。
- 定期稽核：檢查制度落實與合規性。
- 教育訓練：提升員工資安意識與防護能力。

執行成效：

本公司 2024 年度並未發生任何侵犯客戶隱私權或遺失顧客資料情事。



資訊安全治理架構

為確保資安政策落實，本公司設置「資通安全室」，隸屬總經理室，負責規劃、監督及推動各項資安措施，確保資源到位。治理制度透過明確的職責分工、跨部門合作與資源投入，使資安工作能持續運作與改善。組織架構，請詳見《2.1 治理組織》

- (1) 組織架構：資訊部門兼任「資通安全室」，定期向資安主管報告。「資通安全室」

由1名資安主管及2名資訊部人員組成，負責制定並執行資通安全管理政策。

- (2) 管理機制：涵蓋設備管理、帳號與權限管理、存取控制、災害備援及教育訓練等。
- (3) 持續強化：透過跨部門協作、定期會議、異地備份及演練，提升應變能力。
- (4) 資源投入：每年編列專屬預算，用於系統升級、維護與新技術導入。

資訊安全管理措施

公司依據風險面向規劃多層次資安管理措施，涵蓋技術、流程與人員訓練，以確保資訊安全與客戶隱私。主要措施包含：

- (1) 權限與存取管理：依職務需求設定帳號與存取權限，並追蹤操作紀錄。
- (2) 威脅防護：防毒、防火牆、端點控制軟體與資安監測，降低外部攻擊與內部威脅。
- (3) 軟硬體盤點及系統維護：定期盤點與更新軟硬體設備，確保所有系統和設備都在最新版本，並及時進行更新和升級，防止使用過期或不安全的技術。
- (4) 災害演練及異地備份：建立異地備份與災害復原計畫，每年至少演練一次。
- (5) 員工道德教育：定期舉辦資安教育與道德規範訓練，強化全員意識與責任。資訊部同仁每年須參加外部訓練，公司內部舉辦資訊安全教育訓練至少一場。
- (6) 跨部門協作：召集跨部門會議，檢討現有措施並解決新興資安挑戰。

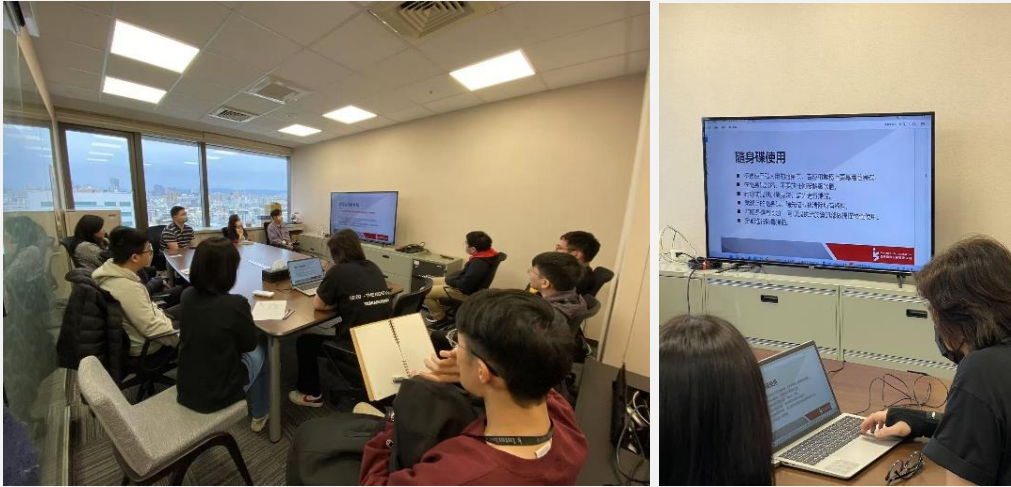
資訊安全維護與持續改善

公司依循「事前規劃 - 事中維護 - 事後改善 - 持續更新」循環進行資訊安全維護，以偵測異常狀態及建立資安事件應變及通報程序，以降低各類惡意攻擊事件所產生之衝擊。

- (1) 事前規劃：擬定資安維護計畫及資安事件通報及應變機制。
- (2) 事中維護：依資安維護計畫執行各項防護充制，如遭遇資安事件，則依規定處理及進行通報，控制損害及進行修復。
- (3) 事後改善：於稽核缺失或資安問題出現時檢討原因並提出相應處理改善方案。
- (4) 持續規劃：依改善方案修定新的資安維護計畫。

執行成效：本公司於 2024 年並無發生重大資訊或客戶身份資訊洩漏之情事。

員工內部教育訓練



SASB 量化指標 (2024 年)

項次	指標代碼	指標名稱	說明
1	TC-SI-000.A	(1)授權數或訂閱數 (2)雲端服務百分比。	(1)帳號數量：約 20,000 (2)雲端服務 100%
2	TC-SI-000.B	(1)資料處理能力 (2)資料處理外包百分比	(1)雲端伺服器可應對業務端需求而隨時進行調整規格。 (2) 外包百分比 100%
3	TC-SI-000.C	(1)資料儲存量能 (2)資料儲存外包百分比	(1)所有用戶資料，均採雲端儲存。 (2) 外包百分比 100%

CH3. 永續責任供應鏈

3.1 價值鏈管理

GRI 2-6

GRI 414-1

本公司從事遊戲與教育軟體研發、生產、代理及銷售，主要價值鏈涵蓋 遊戲研發 → 發行營運 → 行銷推廣 → 客戶服務 四大環節。透過與供應商、合作夥伴及玩家的互動，公司得以串聯完整的產業價值鏈，並於各階段導入永續管理原則。

價值鏈主要構面如下：



- (1) 研發：內部研發團隊與外部合作夥伴共同開發創新遊戲內容。
- (2) 營運：雲端平台、伺服器與資訊系統供應商，確保遊戲穩定運作。
- (3) 行銷：廣告、金流及合作平台，推動產品推廣與市場拓展。
- (4) 客戶服務：客服系統、社群經營與玩家互動，確保遊戲體驗持續優化。

3.2 供應鏈管理

GRI 2-6

GRI 2-23

GRI 204-1

GRI 414-1

昱泉以線從事遊戲研發與營運，供應鏈結構相對單純，主要涉及電腦設備、資訊系統服務及遊戲開發合作夥伴，其餘為零星採購。採購皆以社會責任標準進行篩選，主要以台灣供應商為主。

我們以「合作共贏」為理念，推動與供應鏈之間的合作、互助與互惠，並遵循責任商業聯盟 (RBA) 五大構面 (勞工人權、健康安全、環境保護、商業道德及管理系統)，以確保供應鏈永續與社會責任的落實。具體做法

- ✓ 採購策略：降低碳足跡並支持在地產業。
- ✓ 責任標準：新供應商必須通過社會責任及誠信評估。
- ✓ 合作共贏：透過技術交流提升合作夥伴的永續能力。
- ✓ 永續導向：將供應鏈永續納入公司 ESG 管理架構。



3.3 供應商管理承諾

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 204-1

GRI 407-1

GRI 408-1

GRI 414-1

昱泉重視供應鏈的永續發展，要求所有主要合作供應商必須簽署並繳交《社會責任誠信廉潔聲明承諾書》，作為進入供應鏈的基本門檻。承諾書明確規範供應商需遵循勞工、人權、環境保護及誠信經營等核心原則，藉此確保合作夥伴具備與公司一致的價值觀與責任意識。

供應商承諾內容包括：

- (1) 遵守勞基法規，維護員工權益與福利。
- (2) 禁止童工、強迫勞動與一切人權侵害。
- (3) 實施無差別待遇，保障多元與平等。
- (4) 提供安全健康的工作環境。
- (5) 尊重結社自由與意見表達。
- (6) 響應環境保護，採取節能減碳與污染防治措施。
- (7) 恪守誠信經營，禁止舞弊、賄賂與不當交易。

3.4 供應商管理機制

GRI 409-1

GRI 414-1

GRI 414-2

本公司建立「篩選 → 評估(透明合作) → 管理 → 改善 → 退出」的供應商管理流程，確保供應鏈的責任與透明。所有新供應商均須經過誠信及社會責任審查，方能列入合格供應商名冊。

評估程序：

- (1) 篩選：採購詢比議後；新供應商應檢附公司資料與《社會責任誠信廉潔聲明承諾書》。
- (2) 評估：定期檢視供應商之品質、交貨、財務、職安與環境績效。
透明合作：必要時簽署保密協議，確保智慧財產與資料安全。
- (3) 改善：發現缺失者要求限期改善，並提供必要協助。
- (4) 退出：未改善或重大違規者，將終止合作。



公司每年均會檢視供應商承諾的落實情形，必要時實施書面稽核或實地訪查。若供應商有違反承諾情事，將限期要求改善；若未於期限內改善，公司保留中止合作關係之權利，以確保供應鏈管理符合企業永續價值。

執行成效：

本公司 2024 年度供應商管理未發現有重大違規事件；供應鏈中負面的社會衝擊事件為零，故未有採取相對應的行動。

3.5 永續產品與服務

GRI 2-6

昱泉作為遊戲研發與發行公司，致力於提供具娛樂性、並將「法規遵循、產品創新、內容責任與環境永續」納入產品生命週期管理。我們透過綠色營運與數位化轉型，不僅降低遊戲伺服器的能源消耗，亦確保遊戲內容符合倫理規範，推動正向社會影響。

永續作法：

- (1) 法規遵循：請詳見《2.3 誠信經營政策_法令遵循》。
- (2) 產品創新：持續投入研發，多平台整合及互動設計，並融入在地文化元素。
- (3) 內容責任：避免過度暴力或負面價值觀，重視青少年玩家身心發展。
- (4) 環境責任：伺服器優化與雲端化部署，提升能效並降低碳排放。
- (5) 市場拓展：推動跨國合作時，納入當地法規與文化考量，降低風險。

未來方向：

- (1) 持續導入雲端技術，減少實體機房能源使用。
- (2) 與合作夥伴推動綠色技術與創新應用，強化遊戲產品的永續品牌價值。

註：與前一報導期間相比之顯著變化：本公司本次報導為第一次報導，且本公司產業別及價值鏈於此段期間也無明顯變化。

3.6 客戶服務與管理

GRI 2-6

客戶是公司最重要的利害關係人，我們秉持「客戶信任、服務穩定、隱私保障」的原則，建立完善的客戶關係管理。除提供優質服務外，致力於提供玩家安全可靠的數位娛樂體驗。

管理作法：

- (1) 多元溝通：設立客服信箱、電話專線與遊戲內回報機制，隨時回應玩家意見。
- (2) 隱私保護：遵循個資保護法與 GDPR 規範，實施加密、存取控管與保密協議；請參閱《2.3誠信經營政策_法令遵循》。
- (3) 分級管理：依照分級制度清楚標示遊戲內容，保障青少年玩家。
- (4) 技術支援：24 小時系統維運與異地備援，確保服務不中斷。
- (5) 客戶回饋：透過客服案件紀錄與遊戲內意見蒐集機制，作為產品與服務改善依據。
- (6) 多元的客戶服務窗口(申訴窗口)：請參閱《昱泉官網-利害關係人專區》

本年度(2024)執行成效：

- (1) 客戶隱私外洩事件：0 件；請參閱《2.7資訊安全管理與隱私保護》。
- (2) 客服案件回覆率：100%
- (3) 平均回覆時間：48 小時內
- (4) 玩家意見回饋處理率：100%

CH4. 環境永續

GRI 2-23

GRI 2-24

4.1 產業特性與依循標準

依據 SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 標準，昱泉行業分類為 Software & IT Services (SICS® TC-SI)，該產業於環境面向上之重大議題主要集中於能源效率、資料中心營運碳排放、個資與資訊安全，而廢棄物產出及用水影響相對較低。

4.2 環境永續承諾

GRI 2-23

GRI 2-24

昱泉深知環境保護與資源永續是企業責任的一環，因此在經營策略中積極融入環境管理原則。我們承諾以「節能減碳、資源循環、污染減量」為核心方向，持續投入人力、技術與資源，降低營運過程中的環境衝擊，並將環境保護實踐落實於日常營運。

為強化內部治理，公司已建立環境管理政策，並要求全體員工與合作夥伴共同遵循：

- (1) 符合法令：嚴格遵循國內外相關環保、安全與衛生法規。
- (2) 綠色運營：將環境責任納入日常管理，培養員工環保意識。
- (3) 持續改善：透過檢討與創新，逐步降低資源消耗與碳排放。

同時，公司亦積極配合國際趨勢與政府政策，推動綠色轉型，並透過供應鏈管理及外部合作，將永續理念向外延伸，形成完整的責任生態圈。

具體環境管理作法與績效數據，請參閱《4.3 溫室氣體盤查與環境管理》及《4.4 績效指標與目標》

4.3 氣候治理與行動

GRI 2-12

GRI 2-13

GRI 201-2

GRI 302-1

GRI 302-3

GRI 302-4

GRI 303-3

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

GRI 305-5

TCFD-1

TCFD-2

TCFD-3

TCFD-4

氣候相關財務(TCFD)揭露

TCFD-1

TCFD-2

TCFD-3

TCFD-4

昱泉依循 TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 建議架構及 GRI 準則，建立完整的氣候治理機制，辨識氣候變遷所帶來的風險與機會，並落實風險管理流程。公司透過指標與目標揭露具體成效與未來承諾，並從「治理、策略、風險管理、指標與目標」四大面向說明，展現對氣候議題的全面管理與持續改善承諾。

TCFD 四大揭露要素「治理、策略、風險管理、指標與目標」表如下：

架構面向	重點概述
治理	董事會監督氣候相關議題，永續發展委員會定期回報；(跨部門)永續執行小組負責推動氣候行動。
策略	辨識轉型與實體風險，發展低碳轉型機會（如同伺服器雲端化、租賃綠建築、遊戲創新），確保營運韌性。
風險管理	建立氣候相關風險的流程「辨識 - 評估 - 管理 - 監測」；並結合重大性分析及 AA1000 SES 原則，持續檢討氣候風險清單。
指標與目標	制定具體能源使用、溫室氣體減量與永續目標，並透過指標量化成效，定期檢視進度與改善措施。

(一) 氣候治理架構

TCFD-1(a,b)

昱泉 2024 年成立「永續發展委員會」，由董事會監督並由董事長擔任召集人，「永續發展委員會」下設三個跨部門執行小組，負責辨識、評估並回報氣候相關風險與機會，每年至少向董事會報告兩次，確保因應策略與目標落實。「永續發展委員會」組成及運作情形，請詳見《1.3 推動永續發展機制》。

- **董事會**：永續發展委員會隸屬董事會之下，定期檢視氣候相關風險、政策與投資計畫，確保符合公司中長期策略。
- **管理階層**：由總經理負責跨部門協調，將氣候相關議題納入年度計畫，並提出減碳與節能專案。
- **永續執行小組**：各執行小組依職能執行能源管理、數據蒐集及減排措施。

(二) 氣候策略與風險機會

TCFD-2(a,b,c)

昱泉屬非製造業，對環境直接影響有限。然而，為因應氣候變遷可能帶來的衝擊，公司持續關注國際最新趨勢與資訊，並依據 TCFD 建議之架構，鑑別氣候相關風險與機會，納入決策流程及氣候相關財務資訊揭露，以降低營運風險並推動低碳轉型。

依據**風險管理**評估流程，本公司鑑別出 **6 項顯著風險**與 **3 項機會**：

- (1) **轉型風險** 4 項：法規、政策、市場、技術變化引發的成本或商譽影響，包括碳定價、能源稅增加營運成本，以及市場對低碳企業的期望提升可能帶來商譽風險。

- (2) **實體風險** 2 項：天災或極端氣候直接影響營運，例如同伺服器機房供電中斷或資料中心散熱負荷增加，影響遊戲服務穩定性。
- (3) **機會** 3 項：企業因應氣候變遷或低碳轉型過程中，可能獲得的正向效益或競爭優勢，主要包括：
- 產品與服務創新：透過遊戲優化降低能耗。
 - 營運效率提升：導入節能設備與數位工具，降低長期營運成本。
 - 形象與信任加分：展現環境責任，增加投資人與客戶信任。

昱泉氣候相關風險與機會矩陣表如下：

類別	項目	潛在衝擊	管理方針 / 因應措施	優先等級
轉型風險	法規與政策變動	碳盤查、碳稅或 ESG 強制揭露，增加合規與管理成本。	建立碳盤查制度，培育內部人才，提升合規能力。	高
	市場與客戶期待	玩家及合作方要求低碳營運，若未回應恐影響合作與聲譽。	伺服器雲端化、提升能源效率、在遊戲開發融入永續理念。	高
	技術發展	未及時導入低耗能技術，恐落後競爭。	投入資源導入雲端技術，提升系統效能與彈性。	中
	聲譽風險：投資人與社會觀感	若未積極應對氣候議題，影響品牌與投資人信任。	依循 TCFD 與 GRI 指引，持續揭露成果與進展。	高
實體風險	急性風險：極端氣候 (颱風、豪雨、斷電)	伺服器中斷、活動延期、員工通勤受阻。	建立異地備援、災害應變機制，確保服務不中斷。	高
	慢性風險：氣溫升高、降雨型態改變	長期增加空調與電力使用量，營運成本上升。	節能空調、LED 照明、推動節能行為。	中
機會	綠建築與租賃策略	租賃綠建築辦公，降低能源消耗。	優先選擇綠建築商辦，與大樓管理單位合作節能。	中
	能源效率提升	節能設備、無紙化、伺服器雲端化，降低成本與碳排。	投資高效能設備，持續推動數位化。	高
	產品創新	開發低碳服務與在地文化結合的遊戲，吸引市場。	將永續價值融入遊戲設計，提升品牌差異化。	中

(三) 氣候風險管理

TCFD-3(a,b,c)

昱泉已將氣候風險納入企業風險管理機制，透過「辨識 → 評估 → 因應 → 監控」四步驟，並結合 AA1000 SES 原則（依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力），以確保風險鑑別與優先順序判定更具全面性。請參閱《2.6 經營風險管理_風險管理程序》

- (1) 辨識：由各部門針對營運環境、供應鏈與法規動態進行風險盤點。
- (2) 評估：由「環境永續小組」彙整透過重大性分析，評估對營運衝擊程度。
- (3) 因應：提交永續發展委員會審議，重大風險列入公司營運風險控管機制。制定相關措施。
- (4) 監控：每年檢討氣候風險清單並更新管理計畫

(四) 氣候指標與目標

TCFD-4(a,b,c)

昱泉透過「永續發展委員會」監督並檢視能源使用、碳排放、水資源及廢棄物管理等指標，並每年檢討是否符合減碳與節能之目標。公司已逐步建立短、中、長期管理藍圖，並將具體成果與未來承諾揭露於《4.4 績效指標與目標》，以確保外部利害關係人能透明掌握進展。

4.4 溫室氣體盤查與環境管理

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

GRI 305-5

接續前述氣候治理的策略與行動，昱泉進一步針對營運過程中可能產生的環境衝擊進行盤查與管理。我們聚焦於 能源使用、溫室氣體排放、水資源管理與廢棄物處理 等面向，透過制度化管理、數據化揭露與持續改善機制，實踐低碳轉型與綠色辦公的目標。

溫室氣體盤查

GRI 305-1

GRI 305-2

GRI 305-3

GRI 305-4

GRI 305-5

TC-SI-130a.1

- (一) 營運特性：公司以遊戲與教育軟體研發及服務為主，未涉及製造業，主要碳排放來源來自辦公室用電 (範疇二) 與員工通勤、物流等間接排放 (範疇三)。
- 範疇一：直接溫室氣體排放，排放來源來自生產過程中。(如：工廠製程)。
 - 範疇二：間接溫室氣體排放，產生的溫室氣體排放是因使用其他外部能源。(如企業用電)。

- 範疇三：其他間接溫室氣體排放；非屬於自有或可支配控制的排放源所產生的排放。(如委外業務、員工通勤、投資、上下游運輸配送、廢棄物處理等)。
- (二) 盤查邊界：依據 ISO 14064-1 及國內溫室氣體盤查指引，涵蓋總公司及子公司營運據點。
- (三) 最近二年溫室氣體排放量如下表：(尚未作第三方查證)

溫室氣體排放量		
項目	2024 年	2023 年
年度平均員工數	29	19
直接溫室氣體排放量(範疇一) (噸 CO2e)	-	-
能源間接(範疇二) (噸 CO2e)	69.658	52.157
其他間接(範疇三) (噸 CO2e)	15.190	9.491
溫室氣體排放密集度 (範疇二+範疇三)/員工數	2.926	3.245
自來水產出之二氧化碳(公斤)	59.636	43.169
自來水產出之二氧化碳(公斤)/員工數	2.06	2.27

註 1：範圍為台中總公司及新北市營運處

註 2：本公司營運型態以辦公室作業為主，尚無直接排放來源，故「範疇一」暫無相關數據。

註 3：計算參考：經濟部商業發展署，商業服務業 碳排乎你知

能源與水資源管理

GRI 302-1

GRI 302-3

GRI 302-4

GRI 303-3

TC-SI-130a.2

(一) 能源管理

昱泉雖屬無製程之數位內容產業，主要能源使用來自辦公室電腦設備、伺服器與空調系統。公司積極推動多元節能措施，降低範疇二碳排放：

- **照明管理**：全面採用節能照明設備，並落實午休、下班及會議室隨手關燈制度。
- **空調管理**：於夏季設定溫度 26–28°C，並要求下班後關閉區域空調；假日加班則需提出申請，以避免不必要耗能。每年定期清洗與維護空調設備，以維持最佳效率。
- **機房管理**：伺服器逐步虛擬化與集中管理，並透過環境控制降低冷卻負荷。
- **資訊化與數位化**：推動電子簽核與流程自動化，減少紙本流通與實體運輸耗能。
- **設備設定**：員工電腦預設自動休眠與下班關機，避免長時間待機造成能源浪費。

辦公室電器使用的宣傳標語



(二)水資源管理

本公司用水來源單純，主要來自 台灣自來水公司，僅供應辦公室員工生活用水，無工業製程及高耗水需求。使用後的生活污水則透過大樓污水管線排放至 污水下水道系統，對自然水體未造成顯著影響。

為確保水資源有效利用，公司配合大樓管委會管理機制，並落實以下措施：

- 營運特性：公司未使用地下水、河川水或其他非常規水源，亦無產出工業廢水與污染性排放，符合低耗水產業特徵。
- 節水設備：辦公區普遍設置兩段式省水馬桶與節水裝置，並張貼用水提醒標語，強化員工節水意識。
- 巡檢制度：大樓管理人員定期進行夜間巡檢，以防範與排除漏水情況，降低無效用水風險。

項目	2024 年	2023 年
年度平均員工數	29	19
年用水量(度)	428.47	276.72
年用水密集度:用水量(度)/平均員工數	14.77	14.56

註：範圍為台中總公司及新北市營運處

廢棄物處理

GRI 306-5

(一) 廢棄物管理

本公司屬於資訊服務業，並無工廠及產品製造活動，營運過程中僅產生少量一般事業廢棄物，主要來源為電腦、事務機器或辦公用具之包材。此類廢棄物多由 **供應商回收處理**，並依相關法規辦理或進行資源再利用，以降低環境衝擊，達到廢棄物減量的目標。

由於公司廢棄物以同仁日常活動產生之生活垃圾為主，環境影響程度有限，因此 **廢棄物管理未列為重大性議題**。本公司仍秉持環境友善原則，依循各地政府規範妥善處理，並要求合作供應商善盡回收與再利用責任。

廢棄物管理與回收方式如下：

項目	處理方式
辦公用紙張回收及銷毀作業	解密後文件先以碎紙機處理，再進行回收。 另透過電子化表單取代紙本申請，以減少廢棄物產生。
報廢電腦、手機及 3C 產品	載有個資的媒體（如硬碟、手機）先進行資料刪除並進行實體破壞後再報廢；無硬碟設備則於報廢後直接送回收廠，或由供應商依規定回收。
生活廢棄物與一般辦公室廢棄物	由大樓統一交由合格廠商處理，並依政府規範執行垃圾分類與清運。

(二) 廢棄物減量措施

透過多元措施降低日常營運中廢棄物產生，具體作法如下：

- **垃圾分類**：依規定設置分類標示，並進行不定期宣導，以提升回收成效。
- **廚餘回收**：設有專用廚餘桶，集中處理並避免與一般垃圾混合。
- **減廢行動**：鼓勵員工自備環保餐具、水壺；文具再利用(原子筆)；辦公區推廣雙面列印、黑白列印及廢紙再利用，降低資源浪費。
- **減紙措施**：逐步推動電子化流程，規劃 2025 年導入「線上簽核」制度，以減少紙張消耗。
- **設備效能**：加強電腦、事務機器與空調設備維護，延長使用壽命。

(三) 廢棄物類別數量統計

項目	2024 年		2023 年	
	台中總公司	台北辦公室	台中總公司	台北辦公室
	平均員工數		平均員工數	
	29		19	
生活垃圾(公斤)	1,332.00	855.89	1,332.00	N/A
台中總公司與台北辦公室生活垃圾合計(公斤)	2,187.89		N/A	N/A
每人每年生活垃圾產生量：生活垃圾(公斤)/員工數	75.44		70.11	N/A
鐵鋁罐(公斤)	N/A	0.45	N/A	N/A
塑膠類(公斤)	N/A	1.25	N/A	N/A
紙類(公斤)	N/A	25.29	N/A	N/A
廚餘清運(公斤)	N/A	20.31	N/A	N/A

硬體基礎建設之環境足跡

TC-SI-130a.3

本公司使用亞馬遜網路服務 (AWS) 及 Google Cloud Platform (GCP) 雲端服務，大部分資料建置於雲端環境，自建資料中心較少。因此，在數據中心需求的戰略規劃中，我們已將環境因素納入考量，以降低企業的環境足跡。

教育訓練與外部合作

公司定期舉辦環境教育宣導，提升員工環保意識，並要求供應商共同承擔環境責任，將永續理念延伸至供應鏈。

- 定期舉辦環境與節能宣導，提升員工環境意識與行動力。
- 要求供應商與合作夥伴共同落實環境責任，確保供應鏈在生產、運輸與服務過程中兼顧永續。

4.5 績效指標與目標

為落實環境永續，本公司依循 TCFD 架構與國際標準，設定具體的環境績效指標，並制定中長期目標，持續追蹤與檢討，以展現對減碳與綠色轉型的承諾。

環境績效指標

環境資源使用績效表：2024 年度數據

- 能源使用量：108,714 度 (主要來自辦公室及伺服器)
- 用水量：428.47 度
- 紙張使用量：35,806 張，較 2023 年下降 25.4%，相當於減少約 1.46 棵成年樹木砍伐
- 溫室氣體排放量：請參閱《4.3 溫室氣體盤查與環境管理_溫室氣體盤查》

項目	2024 年	2023 年
年度平均員工數	29	19
電力消耗數(度)	108,714	66,864
電力消耗數(GJ)	391.37	240.71
電力使用密集度=GJ/員工數	13.50	12.67
自來水消耗數(度)	428.47	276.72
用水密集度(度)/員工數	14.77	14.56
紙張使用數量(張)	35,806	48,024
砍伐樹木量/棵	4.30	5.76

註：1 張紙=0.00012 顆樹=18 公克二氧化碳

環境永續目標

本公司依據營運特性與環境管理需求，設定短期(一年)、中期(三年)、長期(五年)環境永續目標，並透過具體措施確保落實，逐步降低營運過程對環境的衝擊。廢棄物減量、持續改善。

永續目標與措施

主題	短期 1 年	中期 3 年	長期 5 年	措施
符合環保法規	維持零違規，完成內部檢視	完成一次外部查核，確保持續 100% 符合法規	持續 100% 符合法規，內控制度持續優化	持續依循國家法令規範執行，定期檢視與更新內部管理辦法

主題	短期 1 年	中期 3 年	長期 5 年	措施
人均廢棄物減量	建立基準數據，推動垃圾分類與減廢措施	逐年減少，累計約 0.5%	累計減少 1%	推動垃圾分類、資源回收及再利用；鼓勵員工自備餐具，減少一次性用品
人均用水量減量	導入節水設備，提升員工節水意識	逐步改善，累計約 0.5%	累計減少 1%	推廣節水設備（二段式沖水馬桶）、張貼節水標語，提升員工節水意識
人均用電量減量	推動節能照明、空調溫控、電腦休眠設定	逐步降低，累計約 0.5%	累計減少 1%	導入節能照明、空調溫度管制及電腦自動休眠設定，持續汰換高耗能設備
紙張使用減量	導入電子簽核系統	累計減少約 0.5%	累計減少 1%	推動無紙化作業，導入電子簽核系統；鼓勵雙面列印及廢紙再利用
溫室氣體排放密集度	符合法規與披露要求，完成辦公室與雲端排放基準建立	第三方確信，驗證辦公室及資料中心排放數據	持續降低單位碳排放強度，逐步探索範疇三排放可量化方案	建立能源管理制度、伺服器雲端化鼓勵線上會議與遠距協作

績效比較表與目標設定

項目	2024 年	2023 年	達成率
1 符合環保法規	100%	100%	100%
2 人均廢棄物減量(公斤)	75.44	N/A	N/A
3 人均用水量減量(度)	14.77	14.56	-1.45%
4 人均用電量減量(GJ)	13.50	12.67	-6.52%
5 紙張使用減量(張數)	35,806	48,024	25.44%
6 溫室氣體排放密集度【(範疇二+範疇三)噸 CO2e)/員工數	2.926	3.245	9.83%

註 1：達成率為 2024 與 2023 比對減量百分比。

註 2：人均用水量減量(度)及人均用電量減量(GJ)目標沒達成原因經檢討後可能係因本公司今年開始計算，而取得的原始資料係經本公司承租大樓提供換算後之資料為準而產生誤差。在新的一年，本公司將以由自水來公司及台灣電力公司提供的原始計費資料為計算基準。

CH5. 社會共榮

5.1 員工政策

GRI 2-23

GRI 2-30

昱泉自成立以來，即視員工為最重要資產，嚴格遵守勞動法規及職場多元化原則，保障員工權益，並遵循結社自由、隱私保護、禁止強迫勞動與童工、以及防止各類歧視。

公司未設工會，所有工作規則、工時、薪資與休假均依《勞動基準法》辦理，並提供暢通申訴管道。此，昱泉重視員工能力與素質提升，推動教育訓練與績效考核制度，期望員工與公司共同成長，並透過暢通的申訴管道促進上下及橫向溝通，建立友善職場環境。

主要措施：

項目	主要措施
勞資溝通	定期召開勞資會議、明確申訴管道、內部訊息公告、公司餐敘與教育訓練、離職訪談作為改進參考
隱私保護	建立完整利害關係人隱私保護機制
工時制度	提供合理工時及彈性上班安排
平權與不歧視	招募、薪酬、教育訓練、績效考核、升遷與離退皆以能力為依據；辦理性平與性騷擾防治教育
健康職場	定期健康檢查，改善工作環境與衛生條件，促進身心健康與工作生活平衡
人權保障	禁止童工與強迫勞動，依法投保勞健保及團體保險

5.2 人力結構狀況

GRI 2-7	GRI 2-8	GRI 2-30	GRI 202-1	GRI 202-2	GRI 401-1	GRI 401-2	GRI 405-1	GRI 405-2
GRI 408-1	TC-SI-330a.1	TC-SI-330a.3						

本章節揭露數據以 2024 年 12 月 31 日仍在職員工為基準，與財務資訊平均員工數不同；財務相關員工數以公開資訊觀測站年報為準。昱泉人力結構如下：

項目	員工數	比例	台中員工	台北員工
男性員工	17	53.12%	8	9
女性員工	15	46.88%	7	8
外籍員工	0	0%	0	0
非員工工作者	0	0%	0	0
員工(全職)人數	32	100%	15	17
員工(兼職)人數	0	0	0	0

註：2024 年 12 月 31 日的仍在職本公司員工總數為 32 人(台北、台中員工均屬全職，以 2024 年度為統計起始年度)。

其他說明：

1. 所有員工自受僱日起即享有法定權益
2. 薪酬與福利依工作貢獻度，無性別差異
3. 依營運需求呈現不同僱用型態，本年度全為全職

薪酬比率

GRI 2-21

昱泉重視薪酬公平，尊重女男在職場中享有平等的工作權益。我們遵循一致的僱用與薪資標準，不因性別差異而給予不同待遇，並依據職務內容、專業經驗與工作年資進行薪酬核定，確保薪酬結構之合理性與公平性。

依據 GRI 2-21 標準，公司揭露最高薪酬個人與所有員工薪酬中位數之比率，以反映薪酬分配狀況，並作為檢視與優化薪酬政策的依據。

年度	2024 年	2023 年
所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數	665,000	708,655
所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數之成長百分比	-6.16%	N/A
年度總薪酬比率【公司薪酬最高個人之年度總薪資/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數】	5.35	3.16
年度總薪資報酬變化比率【公司薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比】	-953.57%	N/A

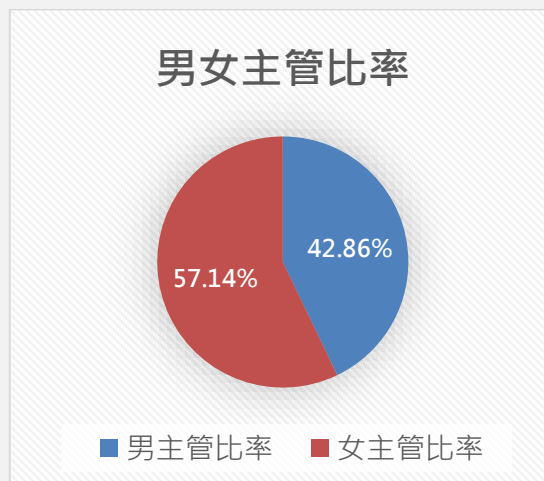
本年度所有員工（不含最高薪個人）之年度總薪酬中位數為新台幣 665,000 元，較 2023 年下降 6.16%，主要原因為本年度員工數增加，且新增人力以非主管職為主，影響薪酬中位數水準。

主管職性別分析

性別平等政策，消除性別就業歧視，提升女性工作機會

落實性別平等政策，消除性別就業歧視，公司主管職任用完全依能力及職務需求，女性主管比例如下：

性別	人數	比例
女性主管	3	42.9%
男性主管	4	57.1%
主管總數	7	100.0%

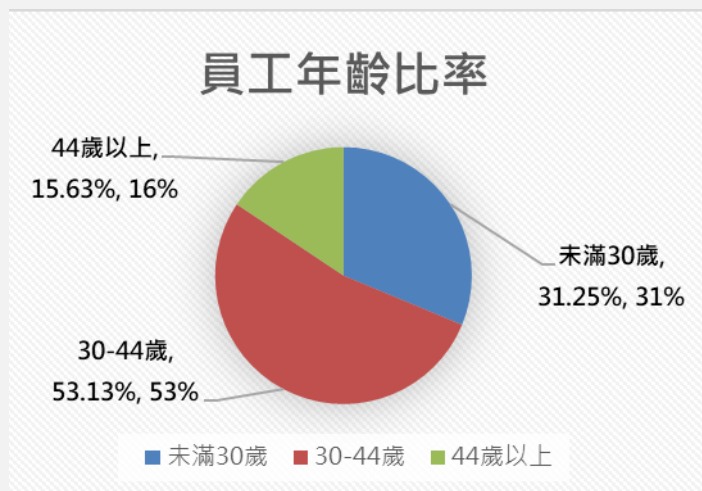


年齡分析

工作穩定、響應繼續僱用中高齡者政策，增加中高齡者就業機會

公司員工年齡結構呈現穩定性，並響應繼續僱用中高齡者政策，提供友善職場環境

年齡區間	員工數	比例
45 歲以上	5	15.6%
30 - 44 歲	17	53.1%
30 歲以下	10	31.3%
員工總數	32	100%

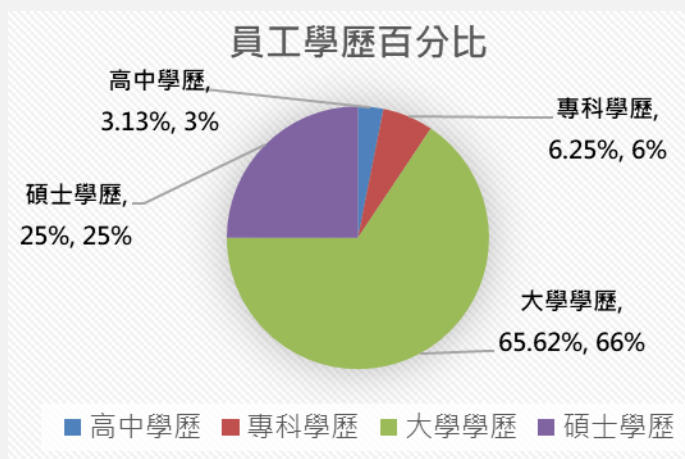


學歷分析

依職務需求選用人才，提升專業素質，實現人才與組織共創共贏

公司依職務需求選用人才，鼓勵員工進修與專業能力提升

學歷	員工數	比例
專科	2	6.3%
大學	21	65.6%
碩士	8	25.0%
總人數	32	100%

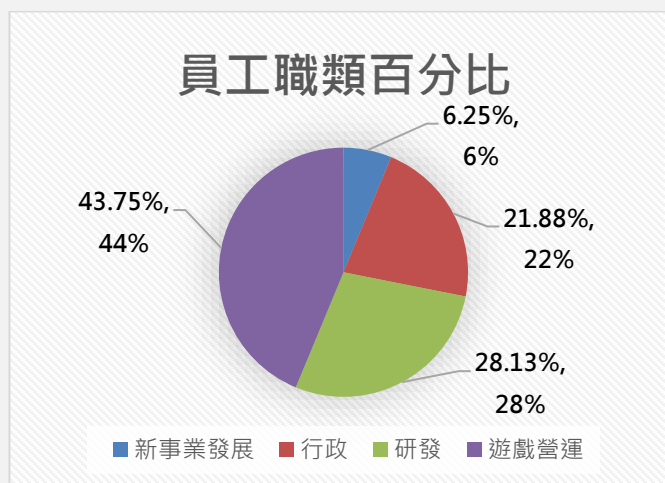


職類分析

豐富多元職類，鼓勵員工多方嘗試，不侷限發展

職務類別多元，鼓勵員工跨職能發展。

職類	員工數	比例
行政與財務	7	21.9%
研發	9	28.1%
遊戲營運	14	43.8%
新事業發展	2	6.3%
總人數	32	100%



遊戲營運：較 2023 年成長 6 人，重視客戶服務

年資與離職率分析：

創造友善職場，提高員工留任意願

年資分析

指標	員工數	比例
服務超過一年	26	81.3%
未滿一年	6	18.8%
員工總數	32	100%

離職分析

年度	離職人數	比例
2023	12	41.38%
2024	8	25%

其他分析

GRI 2-30

1. 本公司員工一切依勞動基準法的保障。本公司未成立工會，但一切工作規則、工作時數、薪資福利、或請休假等等規定，均遵照中華民國勞動基準法要求辦理。並無特別與個別員工簽定團體協約。
2. 2024 年本公司未有員工育嬰留職停薪狀況。

5.3 人員招募與培訓

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 404-1

GRI 404-2

員工招募

昱泉依據營運策略及未來發展需求，透過多元管道積極招募優秀人才。所有招募程序皆嚴格遵循國家法令規範，並落實社會責任，包含：

1. 禁止聘用童工：維護兒童身心健全發展，於招募過程中嚴格審查。
2. 性別平等：遵循《性別工作平等法》第 7 至 11 條規定，杜絕任何性別歧視。
3. 弱勢就業機會：積極提供身心障礙者、原住民、二度就業婦女及中高齡者等就業機會。

2023 年，本公司聘用 1 位具中度身心障礙之員工，佔總員工比例 3.13%；2024 年則再新增 1 位具重度身心障礙之員工。展現本公司持續推動身心障礙者就業的具體成果。

員工發展與教育訓練

本公司建置完整的教育訓練制度，涵蓋 **通識訓練**、**專業職能**、**管理職能** 三大面向，並搭配績效考核與職等職級管理，協助員工專業能力持續提升、拓展職涯發展空間，讓員工能適才適所並獲得成就感，進一步提升留任意願。

1. 通識訓練：培養基本職場知能與公司文化認同。
2. 專業職能訓練：依職務需求加強專業技能。
3. 管理職能訓練：培育具潛力人才，強化領導與管理能力。

本年度(2024) 教育訓練執行成效：

指標	執行成效
課程總數	22 場
參訓部門	財會部、稽核室、人資部、遊戲營運處、新事業發展處
總訓練時數	255 小時
受訓人次	32 人次
平均每人訓練時數	7.97 小時
主要課程類型	法遵與治理 27%、專業財務 18%、人力資源與勞動法規 23%、資訊安全與數位工具 32%

年度教育訓練規劃方式：

公司於每年年底依據組織發展方向及員工職能需求，規劃次年度教育訓練計畫，並持續檢討與精進，以確保訓練內容符合產業趨勢與公司策略發展。

5.4 薪資與福利

GRI 2-19	GRI 2-20	GRI 2-21	GRI 2-23	GRI 2-24	GRI 201-3	GRI 202-1	GRI 401-2	GRI 403-6
GRI 405-2	TC-SI-330a.2							

薪資政策

昱泉薪酬制度兼顧市場競爭力與內部公平性，並參考產業薪酬調查結果訂定具競爭力之總體薪資與福利。新進員工不因年齡、性別、種族、宗教、婚姻狀況等因素而有差別待遇，並保障員工享有高於勞基法基本薪資之規範。

董事與經理人薪酬政策依公司章程及薪資報酬委員會審議，經董事會決議通過後依法提報股東常會。經理人酬金以職務責任、個人績效及公司營運成果為基準，並參酌同業水準辦理。相關資訊依規定揭露於公司年報。

薪酬結構與調整

1. 薪酬結構：基本月薪、固定津貼、節金、年終獎金。
2. 薪資調整：依年度調薪、職務晉升及激勵考量辦理。

員工保險及退休制度

昱泉全體員工均適用 2005 年 7 月 1 日起施行之新制勞工退休金條例，採確定提撥制，按月提繳不低於薪資之 6% 至員工個人退休金專戶，保障員工退休權益。同時依規定為全體員工投保勞工保險、全民健康保險及雇主補償保險。

多元福利

GRI 401-3

GRI 403-3

GRI 403-6

昱泉設有職工福利委員會，規劃並提供多元福利與補助措施，協助員工兼顧工作與生活平衡，內容包括：

1. 生活關懷：婚喪喜慶補助、生育補助、住院慰問金、急難救助。
2. 年節福利：開工紅包、年終獎金、端午及中秋禮金。
3. 友善措施：彈性工時、健康檢查、心理諮詢服務、進修補助。
4. 性別平等相關假別：生理假、產檢假、安胎假、產假、流產假及育嬰留職停薪等。

公司員工福利費用統計：詳見公開資訊站之 昱泉國際股有限公司 年報。本公司所有薪資福利制度均優於法令規範。

員工意見與滿意度調查

公司重視員工意見，設有員工意見箱，並規劃 2025 年起實施職場滿意度問卷調查，作為未來改善與持續精進的依據，營造更加友善與具幸福感的工作環境。

其他

1. 員工表彰與激勵：公司設有獎勵與升遷制度，定期或不定期表揚績效優異員工，並提供獎勵金或升遷機會，以激發士氣並營造積極正向的工作氛圍。
2. 團體保險：為了讓員工安心工作，全體員工從到職的第一天起，本公司即依國家法令為您投保勞工保險及全民健康保險。並由公司提供全額補助，為您投保雇補險。以提高對員工的保障。
3. 多元的員工休閒活動：公司鼓勵員工成立休閒社團與自由結社，並定期舉辦聚餐、慶生活動與團體活動，以促進情感交流與團隊合作。

5.5 員工權益與績效管理

GRI 404-3

GRI 407-1

員工權益

為確保員工權益，本公司皆以符合法令規定為最基本原則設立所有制度，同時本公司支持聯合國宣導之全球契約、企業應遵守人權、勞工標準、環境及反貪污方面的基本原則。在勞工方面本公司保障員工以下權益：

1. 結社自由：尊重員工依法自由結社及組織工會的權利，並透過定期勞資會議維持良好溝通。
2. 不強迫勞動：遵守法令規範，不強迫員工從事任何不合法之勞務。
3. 禁止歧視：確保就業過程及工作場所無歧視行為，積極推動性別平等。
4. 禁用童工：嚴格遵守勞動法令，拒絕聘僱未滿 15 歲童工，並禁止 18 歲以下未成年員工從事危險性工作。

公司已依法向主管機關申報工作規則，並制定薪資福利、獎懲、職等管理、健康管理與福利委員會等相關辦法，確保員工均享有制度規範下之權益與保障。

績效管理制度

為兼顧公司營運目標與員工職涯發展，本公司建立公平、公正、合理之績效考核制度，並將結果作為薪資調整、晉升、獎金與訓練發展之依據：

1. 新進員工考核：試用期屆滿前進行績效評核，雙方可依結果決定是否繼續聘僱。
2. 定期員工考核：每年針對全體員工與主管進行績效評核，適用率達 100%。員工若對結果或制度有異議，可依「申訴管理辦法」提出申訴，由專人受理。

5.6 人權保障

GRI 2-23

GRI 2-24

GRI 402-1

GRI 406-1

政策與承諾

本公司尊重人權，遵循國際標準與法律規範，包括聯合國《世界人權宣言》、《企業與人權指導原則》及國際勞工公約，保障員工、應徵者及合作夥伴的基本權利。公司禁止任何形式的強迫勞動、童工雇用及歧視，並重視弱勢群體的就業與發展。公司亦承諾提供安全、健康且受尊重的工作環境，營運或勞動條件變更時，將依法提前通知員工。

人權風險評估與管理

議題	指標	風險程度	減緩方案	補救措施
僱用童工	僱用童工比例	低	禁止聘用未滿 16 歲童工；新進招募核對身分	若發現未滿 16 歲求職者，依勞基法解除聘用並保護其權益
就業歧視	當年度歧視案件比例	低	落實職場多元與平等，不因性別、年齡、種族等差別待遇	針對成立案件，維護受歧視者權益並依獎懲辦法處理
多元包容與平等	未足額進用身心障礙人數比例	低	各單位依法進用足額身心障礙人員	已進用足額人數，符合法定比例
性騷擾	內部受理性騷擾案件人數比例	低	訂有防治辦法及納入新進員工必修課程	設置申訴信箱與獨立調查機制
隱私權	個資被不當利用案件比例	低	依個資管理辦法告知蒐集目的與使用範圍	經查成立案件，維護受侵害者權益並懲處責任人
超時工作	每月加班超過 40 小時人數比例	低	訂有加班管理辦法，主管合理調配工作	超時者可申請加班費或補休
勞資關係	勞資爭議參與比例	低	定期召開勞資會議，設有申訴管理辦法	啟動內部調查並研擬解決方案
職場安全	職業災害與死亡率	低	不定期舉辦安全衛生宣導	投保勞保及雇主補償責任險
職場健康	工作調整案件數、普通傷病住院人數	低	每年辦理健康檢查	必要時調整工作崗位
職場健康	產檢假申請追蹤	低	每月追蹤女性員工妊娠及分娩後身心狀況	必要時調整工作崗位

執行成效：本公司 2024 年度未發生任何童工、歧視、性騷擾或職業傷害案件。各項人權風險均維持低度，風險管理與減緩措施有效落實，公司持續保障員工與應徵者之基本人權，並維持安全、健康與尊重的工作環境。

5.7 職場之安全健康

GRI 2-23	GRI 2-24	GRI 402-1	GRI 403-1	GRI 403-2	GRI 403-4	GRI 403-5	GRI 403-6	GRI 403-7
GRI 403-8	GRI 403-9	GRI 403-10						

本公司致力提供安全、健康的工作環境，除了依法為員工投保勞工保險及全民健康保險外，亦為員工投保雇主補償責任險，並提供免費健康檢查。公司維持乾淨、安全的辦公環境，設置良好通風系統，並減少噪音與空氣污染風險，鼓勵員工運動以促進身心健康。

組織與職責

永續發展委員會下設「環境永續小組」與「社會責任小組」，共同負責公司安全衛生議題之評估、預防及改善，以維護職場安全與員工健康。因公司規模尚未成立專責勞工安全衛生單位，日常管理由人力資源主管兼任安全衛生主管，並與小組協作推動相關管理措施。

職業安全衛生管理

依 PDCA 流程持續運作職業安全衛生管理，每年進行風險評估與危害鑑別。主要作為包括：

1. 工作環境安全：定期維護空調系統、飲水設備，辦公區域清潔、消防系統設置與演練，電力設備合理配置，防範火災及意外。
2. 人身安全保障：辦公室門禁與保安全管理，工安教育訓練與宣導，年度健康檢查與雇主責任保險保障公務期間意外。

作業環境監測與安全衛生教育與訓練

GRI 403-5

1. 定期巡檢辦公環境安全。
2. 水質監測每季進行，水塔洗滌與空調保養每半年執行。
3. 定期接受外部安全衛生教育訓練，並由受訓人員回公司宣導或內部訓練。
4. 緊急應變措施：定期消防設備維護、消防演練、緊急避難引導及教育訓練。

事故通報與改善流程

1. 事故發生後，當事人或現場人員立即通報。
2. 部門主管確認狀況並採取初步控制措施。
3. 通報「職業安全衛生管理單位」進行事故調查及後續追蹤改善。
4. 通報人資單位，協助保險理賠及相關事宜。

註：員工發掘危險因子並提出改善建議或員工發現危急狀況為保護自身安全時，公司不得對當事人進行處份。

員工與非員工職業傷害統計

本公司依據 GRI 403-9 項目統計職業傷害，區分員工與非員工：

- 員工：指公司正式受僱之全職或兼職員工。
- 非員工：指非公司正式受僱，但在公司工作場域內執行業務或作業的人員，包括承攬商、外包人員、臨時工、派遣人員及實習生。

執行成效：過去三年（2022-2024 年），公司員工及非員工均未發生職業傷害事件。換言之，職業傷害人數、嚴重職業傷害人數及死亡人數皆為零。由於未發生任何傷害事件，可記錄職業傷害率、嚴重職業傷害率及死亡率均為 0。

年度	類別	總經歷工時	可記錄職業 傷害人數	可記錄職業 傷害率	嚴重職業傷 害人數	嚴重職業傷 害率	死亡 人數	死亡 比率
2022	員工	無職業傷害事件	0	0%	0	0%	0	0%
	非員工	無職業傷害事件	0	0%	0	0%	0	0%
2023	員工	無職業傷害事件	0	0%	0	0%	0	0%
	非員工	無職業傷害事件	0	0%	0	0%	0	0%
2024	員工	無職業傷害事件	0	0%	0	0%	0	0%
	非員工	無職業傷害事件	0	0%	0	0%	0	0%

註 1：職業傷害：工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，本報告統計基準不包含「上下班的通勤災害」。

註 2：嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害（不包含死亡）。

註 3：死亡率=職業傷害所造成的死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時

註 4：嚴重職業傷害率 = 嚴重職業傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

註 5：可記錄職業傷害率 = 可記錄職業傷害件數（含嚴重職業傷害件數、死亡人數及其他可記錄之職業傷害件數） × 1,000,000 ÷ 總經歷工時。

註 6：上述傷害分類或計算方式請參考 GRI 準則揭露項目 403-9 職業傷害。

近三年員工之失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR)

本公司統計員工於工作場所發生之失能傷害情況，計算 失能傷害頻率 (FR) 及 失能傷害嚴重率 (SR)，以評估職業安全表現。

	2024 年	2023 年	2022 年
失能傷害的總人次數	0	0	0
損失工作日數	0	0	0
失能傷害頻率(FR)	0%	0%	0%
失能傷害嚴重率(SR)	0%	0%	0%

註 1：失能傷害頻率(FR)：每百萬工時中，發生失能傷害的總人次數=發生失能傷害的總人次數×(10⁶)/總經歷工時(失能傷害：包含死亡、永久全失能、永久部分失能及暫時全失能。非失能傷害：損害日數小於一天。)

註 2：失能傷害嚴重率(SR)：每百萬總經歷工時之總失能損失日數=(工作傷害損失總日數×(10⁶)/工作總工時

5.8 社區議合、衝擊評估及發展計畫

GRI 2-6

GRI 413

GRI 2-28

社區議合與衝擊評估

GRI 2-6

GRI 413

昱泉重視與社會的互動，透過與不同利害關係人進行議合與研擬發展計畫，並評估其對社會、產業與教育的影響。以下說明主要議合對象、議合主題及對應的影響評估：

	議合對象	議合主題	評估衝擊
1	遊戲產業公協會_台灣遊戲振興會、新北電競產業總會	舉辦文化、數位創意與電競活動	強化產業交流與專業合作，促進青年創意與技能展示，提升產業能見度與社群互動，對遊戲產業及在地青年有正向影響
2	大專院校_弘光科技大學	培養數位創意與遊戲人才，參與賽事行銷實務計畫及冬季聯賽	提供學生實務學習機會，培養青年技能，促進在地教育與人才發展
3	政府單位 新北市政府、教育部	贊助數位教育計畫及官方比賽 (新北電競爭霸賽、CCCE 城市盃數位電競邀請賽)	透過電競比賽與展覽增加交通與人流，帶動地方經濟，同時縮短數位落差，增進社會正向影響

	議合對象	議合主題	評估衝擊
4	捐贈對象 國立台灣科技大學、龍華 科技大學	教育與助學金捐贈	支援教育資源與弱勢學生，縮小 教育落差，強化社會關懷與企業 社會責任形象

社會發展計畫

GRI 2-28

社會參與

昱泉積極參與產業相關組織，透過協會交流、產學合作與政府平台，推動遊戲產業的永續發展，並掌握市場趨勢。主要合作及參與如下：

類別	合作/參與對象	活動/說明
政府官方合作比賽	新北市政府	新北電競爭霸賽
	教育部	CCCE 城市盃數位電競邀請賽 2024
產學合作	弘光科技大學	賽事行銷實務計畫、冬季聯賽
捐贈事蹟	國立台灣科技大學	捐贈
	龍華科技大學	學生助學金
公協會參與	台北市電腦商業同業公會	會員
	台灣遊戲振興會	會員
	新北電競產業總會	會員

公司透過各項合作與參與，積極回饋社會、支持產學發展，並促進產業交流與永續經營。

社會關懷

透過上述行動，昱泉持續建立共好、共享的幸福生活圈，將企業成長與社會責任緊密結合。

- 青年發展與產學合作：提供學生實務學習與實習機會，合作期間投保雇主補償契約責任險，鼓勵學生成長與技能培養。
- 社區與弱勢族群關懷：捐助院校獎助學金，減輕學生負擔，支持教育公平；同時透過產品及資源宣導環境保育與社區關懷。
- 產業推廣與社會影響力：與政府及外部組織合作，推廣電競及數位創意產業，促進產業交流與社會正向發展。

教育部



指導單位： 教育部

主辦單位： 臺南市政府體育局, 中華文化教育協會, 中華虛擬運動協會

協辦單位： 臺北市政府教育局, 新北市政府教育局, 桃園市政府教育局, 臺中市政府教育局, 高雄市政府教育局

賽事協辦： acer, JINHE, PREDATOR, 美洲獅, SGI 三立集團

指定電競品牌： acer, JINHE, PREDATOR, 美洲獅

指定電競桌椅： PREDATOR, 美洲獅

獨家轉播媒體： SGI 三立集團

附錄：國際通用永續指標與本報告書章節及頁碼對照表

附錄 1：永續性報告指標 GRI 標準與本報告書對照表

GRI 章節編號	揭露項目	報告書對應章節	頁次
GRI 1：昱泉依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。			
GRI 2: 一般揭露 2021			
1. 組織報導與實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	1
		永續經營	4
		公司簡介	4
		公司歷程	5
		產品獲獎記錄	6
2-2	組織永續報導中包含的實體	前文	1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	前文	1
2-4	資訊重編	前文	1
2-5	外部保證/確信	前文 本公司所有資料為本公司自行統計	1
2. 公司活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	董事長的話：永續策略與承諾	3
		永續經營	4
		經營績效	7
		永續發展目標與 SDGs	9
		價值鏈管理	30
		供應鏈管理	30
		永續產品與服務	32
		客戶服務與管理	33
	社區議合、衝擊評估及發展計畫	56	
2-7	員工	人力結構狀況	45
2-8	非員工工作者	人力結構狀況	45
3. 治理			
2-9	治理結構與組成	治理組織	16
		董事會	16
		功能性委員會	22
2-10	最高治理單位的提名與遴選	董事會	16
		功能性委員會	22

GRI 章節編號	揭露項目	報告書對應章節	頁次
2-11	最高治理單位的主席	董事會	16
		功能性委員會	22
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	利害關係人鑑別與溝通	10
		董事會	16
		風險管理	24
		氣候治理與行動	34
2-13	衝擊管理的負責人	利害關係人鑑別與溝通	10
		董事會	16
		風險管理	24
		氣候治理與行動	34
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	報告管理	2
		董事會	16
2-15	利益衝突	董事會	16
		功能性委員會	22
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人鑑別與溝通	10
		董事會	16
		功能性委員會	22
		風險管理	24
2-17	最高治理單位的群體智識	董事會	16
2-18	最高治理單位的績效評估	運作情形	9
		董事會績效評估	18
		功能性委員會	22
2-19	薪酬政策	薪資報酬委員會	22
		薪資與福利	50
2-20	薪酬決定流程	薪資報酬委員會	22
		薪資與福利	50
2-21	年度總薪酬比率	薪資報酬委員會	22
		薪酬比率	46
		薪資與福利	50
4.策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話：永續策略與承諾	3
		推動永續發展機制	8
		永續發展目標與 SDGs	9
2-23	政策承諾	董事長的話：永續策略與承諾	3

GRI 章節編號	揭露項目	報告書對應章節	頁次
		營運策略	7
		推動永續發展機制	8
		永續發展目標與 SDGs	9
		誠信經營政策	19
		風險管理	24
		資訊安全管理與隱私保護	27
		供應鏈管理	30
		供應商管理承諾	31
		環境永續	34
		員工政策	44
		人員招募與培訓	49
		薪資與福利	50
		人權保障	52
		職場之安全健康	54
2-24	納入政策承諾	誠信經營政策	19
		風險管理	24
		資訊安全管理與隱私保護	27
		供應商管理承諾	31
		環境永續	34
		人員招募與培訓	49
		薪資與福利	50
		人權保障	52
		職場之安全健康	54
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人鑑別與溝通	10
		重大性議題分析與衝擊	12
		誠信經營政策	19
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人鑑別與溝通	10
		重大性議題分析與衝擊	12
		誠信經營政策	19
2-27	法規遵循	誠信經營政策	19
2-28	公協會會員資格	社區議合、衝擊評估及發展計畫	56
		社會發展計畫	57
2-29	利害關係人議合方針	董事長的話：永續策略與承諾	3
		利害關係人鑑別與溝通	10

GRI 章節編號	揭露項目	報告書對應章節	頁次
2-30	團體協商	員工政策	44
		人力結構狀況	45
		其他分析	49
重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人鑑別與溝通	10
		重大性議題分析與衝擊	12
3-2	重大主題列表	利害關係人鑑別與溝通	10
		重大性議題分析與衝擊	12
3-3	重大主題管理	利害關係人鑑別與溝通	10
		重大性議題分析與衝擊	12
特定主題標準			
GRI 200:經濟系列			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	永續經營	4
		經營績效	7
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	氣候治理與行動	34
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	薪資與福利	50
201-4	取自政府之財務援助	本公司營運沒有向政府申請任何財務之援助	
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	人力結構狀況	45
		薪資與福利	50
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	人力結構狀況	45
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	供應鏈管理	30
		供應商管理承諾	31
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	誠信經營政策	19
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	誠信經營政策	19
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	誠信經營政策	19
GRI 300:環境系列			
302-1	組織內部的能源消耗量	氣候治理與行動	34
		能源與水資源管理	38
302-3	能源密集度	氣候治理與行動	34
		能源與水資源管理	38
302-4	減少能源消耗	氣候治理與行動	34
		能源與水資源管理	38
303-3	取水量	氣候治理與行動	34

GRI 章節編號	揭露項目	報告書對應章節	頁次
		能源與水資源管理	38
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	氣候治理與行動	34
		溫室氣體盤查	37
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	氣候治理與行動	34
		溫室氣體盤查	37
305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	氣候治理與行動	34
		溫室氣體盤查	37
305-4	溫室氣體排放強度	氣候治理與行動	34
		溫室氣體盤查	37
305-5	溫室氣體排放減量	氣候治理與行動	34
		溫室氣體盤查	37
306-5	廢棄物的直接處置	廢棄物處理	40
GRI 400:社會系列			
401-1	新進員工和離職員工	人力結構狀況	45
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	人力結構狀況	45
		薪資與福利	50
401-3	育嬰假	多元福利	51
402-1	關於營運變化的最短預告期	人權保障	52
		職場之安全健康	54
403-1	職業安全衛生管理系統	職場之安全健康	54
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職場之安全健康	54
403-3	職業健康服務	多元福利	51
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職場之安全健康	54
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職場之安全健康	54
		作業環境監測與安全衛生教育與訓練	54
403-6	工作者健康促進	薪資與福利	50
		多元福利	51
		職場之安全健康	54
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	職場之安全健康	54
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職場之安全健康	54
403-9	職業傷害	職場之安全健康	54

GRI 章節編號	揭露項目	報告書對應章節	頁次
403-10	職業病	職場之安全健康	54
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	人員招募與培訓	49
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	人員招募與培訓	49
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	員工權益與績效管理	52
405-1	治理單位與員工的多元化	董事會	16
		人力結構狀況	45
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	人力結構狀況	45
		薪資與福利	50
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	人權保障	52
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	供應商管理承諾	31
		員工權益與績效管理	52
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	供應商管理承諾	31
		人力結構狀況	45
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	供應商管理機制 本公司沒有具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	31
413	當地社區	社區議合與衝擊評估	56
414-1	使用社會標準篩選新供應商	供應鏈管理	30
		供應商管理承諾	31
		供應商管理機制	31
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	供應商管理機制	31
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	法令遵循 2024 年無違反相關法規	21
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	資訊安全管理與隱私保護 2024 年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	27

附錄 2：永續會計準則委員會標準(SASB)與本報告書對照表

主題	指標代碼	指標名稱	類別	報告書對應章節	頁次
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1)總消耗的能源 (2)來自電網電力百分比和 (3)來自可再生能源百分比	量化的	溫室氣體盤查	37
	TC-SI-130a.2	(1)總取水量 (2)總耗水量及其在高度或極高度水資源壓力區的比例	量化的	能源與水資源管理 昱泉國際所有用水量均為辦公室用水，及非來自水資源壓力區	38
	TC-SI-130a.3	(1)如何將環境因素納入數據中心需求的戰略規劃	討論與分析	硬體基礎建設之環境足跡	41
數據隱私和言論自由	TC-SI-220a.1	描述與說明和用戶隱私相關的政策和實踐	討論與分析	資訊安全管理與隱私保護	27
	TC-SI-220a.2	資訊用於次要目的的用戶數量	量化的	無	
	TC-SI-220a.3	因與用戶隱私相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化的	誠信經營落實情形	20
				法令遵循	21
	TC-SI-220a.4	(1)執法部門要求提供使用者資訊的數量 (2)要求提供資訊的用戶數量 (3)導致披露的百分比	量化的	無	
TC-SI-220a.5	核心產品或服務受政府要求的監控、遮罩、內容過濾或審查的國家/地區清單	討論與分析	無		
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1)數據洩露的數量 (2)個人身份資訊洩露的百分比 (3)受影響的用戶數量	量化的	資訊安全管理與隱私保護	27
	TC-SI-230a.2	描述識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網路安全標準	討論與分析	資訊安全管理與隱私保護	27
招聘和管理全球多元化和技術性員工	TC-SI-330a.1	需要工作簽證的員工百分比	量化的	人力結構狀況	45
	TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	量化的	薪資與福利	50
	TC-SI-330a.3	(1)高階管理層、(2)非管理層、(3)技術員工和(4)所有其	量化的	人力結構狀況	45

主題	指標代碼	指標名稱	類別	報告書對應章節	頁次
		他員工中性別和種族群體的百分比			
智慧財產 權保護和 競爭行為	TC-SI-520a.1	因反競爭行為法規相關法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化的	無	
管理技術 中斷帶來 的系統性 風險	TC-SI-550a.1	(1)性能問題次務、 (2)個服務中斷的數量、 (3)客戶總停機時間	量化的	資訊安全管理與隱私保護	27
	TC-SI-550a.2	營運中斷有關之商業持續性風險描述	討論與 分析	風險管理	24
活動指標	TC-SI-000.A	(1)授權數或訂閱數、 (2)雲端服務百分比	量化的	資訊安全維護與持續改善	28
	TC-SI-000.B	(1)資料處理能力、 (2)資料處理外包百分比	量化的	資訊安全維護與持續改善	28
	TC-SI-000.C	(1)資料儲存量能、 (2)資料儲存外包百分比	量化的	資訊安全維護與持續改善	28

附錄 3：氣候相關財務揭露(TCFD)與本報告書對照表

核心要素	指標代碼	指標名稱	報告書對應章節	頁次
治理	TCFD-1(a)	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
	TCFD-1(b)	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
策略	TCFD-2(a)	描述公司所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
	TCFD-2(b)	描述公司在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
	TCFD-2(c)	描述公司在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
風險管理	TCFD-3(a)	描述公司在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
	TCFD-3(b)	描述公司在氣候相關風險的管理流程。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
	TCFD-3(c)	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
指標和目標	TCFD-4(a)	揭露公司依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
	TCFD-4(b)	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
			能源與水資源管理	38
	TCFD-4(c)	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	氣候相關財務(TCFD)揭露	34
能源與水資源管理			38	