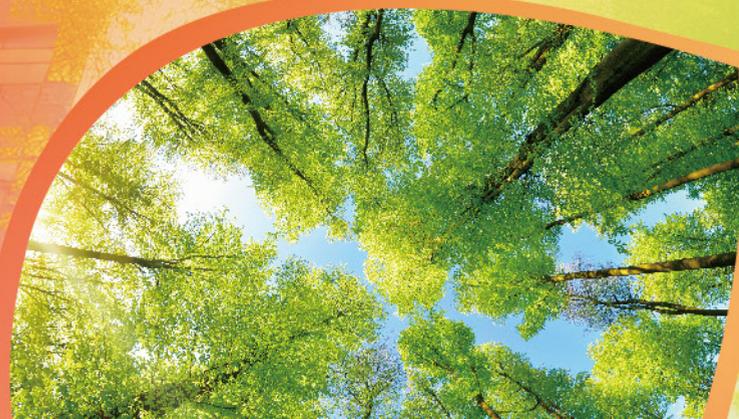


2024

隆中網絡股份有限公司

永續報告書



目錄

前言

關於本報告書	3
董事長暨永續發展推動小組主任委員的話	4
永續亮點	5

3 公司治理

3.1 公司治理組織	17
3.2 風險管理	20
3.3 誠信經營與反貪腐	22
3.4 資訊安全與隱私權管理	24
3.5 供應商管理	28
3.6 客戶服務與滿意度	28

6 社會共榮

6.1 回饋在地	47
6.2 支持運動發展	48
6.3 隆中向上教育基金會	48

1 概況

1.1 關於隆中	6
1.2 財務績效	7
1.3 稅務管理	8

4 環境永續

4.1 氣候治理組織	30
4.2 氣候風險與機會	30
4.3 氣候情境分析	31
4.4 環境暨能資源管理	32
4.5 水資源管理	35
4.6 廢棄物管理	35

附錄

GRI 準則索引	52
SASB 準則索引	56
TCFD 跨行業別通用之氣候相關管理指標彙整表	57
隆中合併財報編製主體清單	57

2 永續經營

2.1 永續願景與策略	10
2.2 重大性分析	11
2.3 利害關係人溝通	14

5 員工關懷

5.1 多元與共融	38
5.2 權益與福祉	39
5.3 培育與職涯	42
5.4 友善職場	43

關於本報告書

歡迎閱讀隆中網絡股份有限公司（以下簡稱“隆中”或“本公司”）發行之 2024 永續報告書，隆中持續關注並推動永續發展政策及具體推動計畫，對利害關係人及社會大眾公開呈現本公司在 ESG (Environmental 環境、Social 社會、Governance 公司治理) 三面向的具體行動和未來進步方向，與利害關係人共同實踐永續經營。

報告期間與週期

本報告書資訊揭露期間為 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日），內容涵蓋隆中在經濟、環境、社會等面向的具體行動和績效數據。隆中自 2020 年開始編製企業永續報告書，本報告書為隆中發行的第五本報告書，內容並經董事會通過，發行時間為 2025 年 8 月，未來將以年度為單位持續發行，並發布中、英文版報告書，報告書可於隆中官網企業永續專區下載。

報告邊界與範疇

本報告書內之財務數據係以新臺幣計算且經會計師事務所簽證後之公開資訊，組織邊界則依合併財報原則，合併財報編製主體清單請詳附錄，並以台灣營運活動作為本次揭露範疇，與本公司合併財報相比，子公司未包括在揭露範圍。報告書揭露之溫室氣體數據採用 ISO 14064-1:2018 中營運控制權法訂定組織邊界，本次溫室氣體盤查之組織邊界為隆中網絡股份有限公司（台中市北區健行路 360 號）所控管設施、設備及排放源，並針對邊界內溫室氣體排放或移除量進行彙總，與本公司合併財報相比，子公司未包括在溫室氣體盤查揭露範圍。

報告書編撰原則

本報告書依循櫃買中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」要求，內容與架構依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年發布之永續性報導準則 (GRI Standards) 撰寫。同時揭露內容也對應「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 Sustainability Accounting Standard Board (以下稱“SASB”或“永續會計準則委員會”) 之軟體與資訊科技服務 (Software & IT Services) 產業永續指標。

審查、確信與查證

內部審查：揭露之數據或資料由各權責單位提供，由永續發展推動小組確認審閱後，經董事會通過。
確信：本公司依循「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，本報告書之產業別永續指標尚毋須取得會計師確信報告。另外，本公司依金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」分階段揭露溫室氣體數據，本年度尚毋須經第三方執行溫室氣體盤查查證。

聯絡資訊

若對於本報告書有任何建議或相關訊息諮詢，歡迎您聯絡我們。

隆中網絡股份有限公司 永續發展推動小組

📍 地址：台中市北區健行路 360 號

☎ 電話：+886-4-2236-0500

✉ 信箱：csr@gamesparcs.com

🌐 網址：<https://www.gamesparcs.com/>



董事長暨永續發展推動小組主任委員的話

2024 年全球在環境、政治與經濟領域的發展將圍繞氣候行動、政策變革與永續經濟轉型展開，從政策到企業實踐都呈現出多元化和規範化的趨勢，如 ISSB 標準的生效、雙 COP 會議的召開以及各國政策的推進，全球多國在 2024 年開始強制企業揭露更多永續資訊，這些政策都將使企業在氣候相關資訊揭露上更加透明化。

面對全球大環境，隆中 2024 年度合併營業收入為新台幣 802,063 仟元，營業毛利率持續提升至 80%，為配合新業務開展，擴大研發資源投入，致 2024 年營業利益 78,364 仟元，年減 37%，合併稅後淨利為 85,162 仟元，其中歸屬於本公司業主之淨利為新台幣 85,459 仟元，每股盈餘為 2.03 元。

在永續發展浪潮推動下，隆中持續以實際行動落實 ESG 理念，並在各個面向取得了顯著成果。在環境面向，隆中於 2023 年完成了溫室氣體盤查，並於董事會中通過了具體的減碳目標，為實現淨零碳排的目標往前邁進一步；社會面，我們始終秉持回饋社會的初衷，結合企業資源與同仁力量，積極參與在地與國際弱勢團體的公益行動；治理面，我們持續強化董事會的職責與運作，並提升公司治理及永續相關資訊的透明度，也因此我們不僅在公司治理評鑑中排名穩步上升，進入上櫃公司 6% 至 20% 的優秀行列，更於市值未達 50 億元的上市櫃企業中名列前 2% 至 10%，充分展現我們在治理面向的落實成果。

隆中將繼續以永續發展為核心，結合創新與責任，積極應對全球挑戰。我們深信，將永續理念融入企業經營的每一個環節，才能在快速變遷的環境中創造長期價值，並為所有利害關係人帶來更美好的未來。

隆中網絡股份有限公司
董事長

顧剛維



永續亮點



台灣證交所第十屆 (2024 年度) 公司治理評鑑

6-20%

上櫃公司排名

2-10%

市值未達 50 億元類別
上市櫃公司排名



2024 天下永續公民獎



加入「2024 TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」



台中市政府幸福職場獎



隆中向上教育基金會
榮獲「2024 臺灣教育影響力—社會影響力獎」



隆中向上教育基金會
榮獲「第八屆資誠永續影響力獎」



1

概況

- 1.1 關於隆中
- 1.2 財務績效
- 1.3 稅務管理



1.1 關於隆中

隆中成立於 2010 年，2016 年核准上櫃，為全球遊戲平台運營企業，擁有超過 200 名員工，總部位於台灣台中，據點遍布台灣台北、歐洲馬爾他、大陸杭州及成都等城市。自 2019 年起，將多元化經營列為目標，除原有手機遊戲代理發行，並投入休閒遊戲產業，自製發行線上休閒遊戲、授權區域網路遊戲系統至國外市場。

價值鏈簡介

隆中屬於永續會計準則委員會分類之軟體與資訊科技服務 (Software & IT Services) 產業，主要業務範疇涵蓋手機遊戲代理發行，自製發行線上休閒遊戲、授權區域網路遊戲系統至國外市場。上游供應鏈合作方面，隆中與雲端服務提供商合作，確保遊戲的穩定性和擴展性，提升玩家優質遊戲體驗；下游客戶價值方面，隆中重視與玩家的互動和關係建立，積極與玩家社群互動，收集反饋以不斷改善遊戲內容與功能，並提供玩家服務，解決玩家在遊戲過程中的問題，以提升滿意度，目前服務市場涵蓋台灣、日本、東南亞、美國、中南美洲等地區，相較於 2023 年，本公司於價值鏈、產品與服務、商業關係無顯著變化。

公協會參與

隆中參加台灣遊戲產業振興會等公協會，透過參與公協會組織定期或不定期會議活動交流以促進產業發展，同時關注技術創新、公司治理及永續營運等重大議題。

1.2 財務績效

本公司 2024 年合併營業收入為新台幣 802,063 仟元，營收貢獻主要來自線上遊戲及區域網路遊戲系統授權等，較 2023 年合併營業收入 774,449 仟元成長 3.57%，主要係區域網路遊戲系統授權成長所致；本年度營業毛利率 80%，優於 2023 年表現。2024 年營業利益 78,364 仟元，合併稅後淨利為 85,162 仟元，其中歸屬於本公司業主之淨利為新台幣 85,459 仟元，每股盈餘為 2.03 元，表現較去年同期衰退。

單位：新台幣仟元

項目/年度		2024	2023
財務收支	合併營業收入	802,063	774,449
	合併營業毛利	642,927	608,626
	合併營業損益-	78,364	123,847
	合併稅後淨利	85,162	102,105
	合併綜合損益總額	97,080	105,082
	淨利歸屬於本公司業主	85,459	102,022
	綜合損益總額歸屬於本公司業主	96,880	105,062

項目/年度		2024	2023
獲利能力	資產報酬率(%)	8.08	10.56
	權益報酬率(%)	9.64	12.71
	稅前純益占實收資本比率(%)	26.97	31.41
	純益率(%)	10.62	13.18
	每股盈餘(元)	2.03	2.43

* 更多詳細資訊請詳見財報：[2024 年年報](#)

經濟價值分配情形	2024年
銷售淨額	802,063
金融投資	0
資產銷售所得	0
營運成本	159,136
員工薪資與福利	274,200
股利分配	76,861
支付利息	381
支付政府款項	9,359
社區投資	0
留存的經濟價值	282,126

1.3 稅務管理

隆中之稅務方針為平衡稅法遵循與業務活動以及與道德、社會和永續發展相關的期望，包括稅務原則、對稅務計畫的態度、組織願意接受的風險程度、以及組織與稅務機關合作的方式。隆中採取保守穩健的政策，永續發展的稅務管理政策，並定期檢視，為順應國際租稅發展並與國際接軌，集團間之移轉訂價政策回歸各受控交易參與人營運所在地對於移轉訂價常規交易之規定。稅務管轄區主要為中華民國及中國，並由隆中及各子公司當地財會單位，依據各子公司營運所在地所得稅相關法規，各自負責監督稅務治理與稅務管架設計、實施。

稅務資訊

單位：新台幣仟元

2024年	
稅前淨利	113,287
帳面稅額	28,125
帳面有效利率(%)	24.83%
支付所得稅	9,359
現金有效稅率(%)	8.26%

地區別稅務報告

隆中依本國營利事業所得稅相關規定，得免送交「國別報告」，本年度主要營運地區支付所得稅之情形如下：

台灣				
在職員工 (人數)	收入 (仟元)	稅前利潤 (仟元)	應付所得稅 (仟元)	支付所得稅 (仟元)
213	708,423	151,910	684	9,359

中國(含香港)				
在職員工 (人數)	收入 (仟元)	稅前利潤 (仟元)	應付所得稅 (仟元)	支付所得稅 (仟元)
103	93,640	-38,623	0	0

2

永續經營

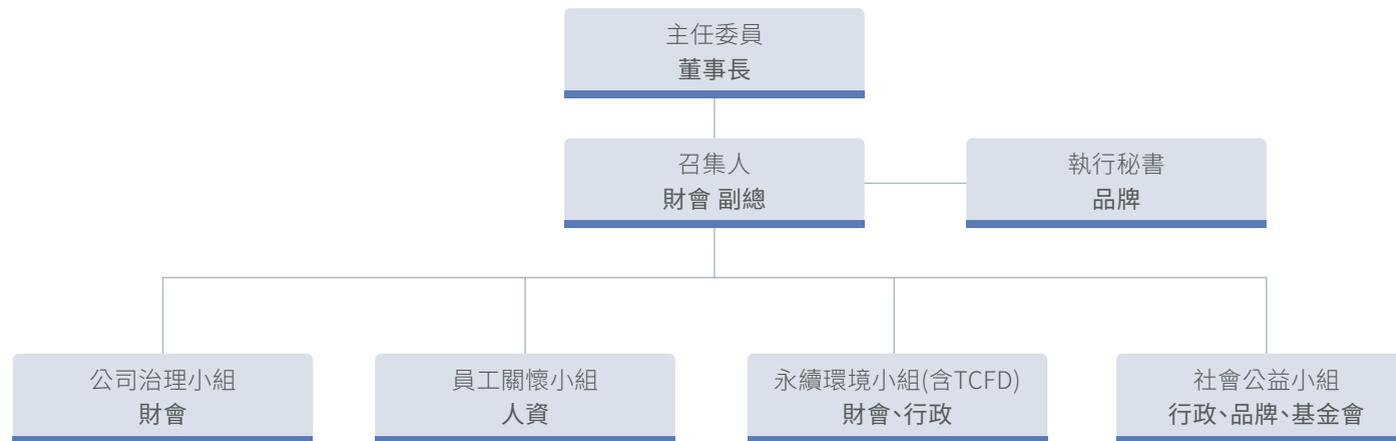
- 2.1 永續願景與策略
- 2.2 重大性分析
- 2.3 利害關係人溝通



2.1 永續願景與策略

本公司於 2022 年 5 月 11 日董事會通過設置永續發展推動小組，做為推動永續發展之組織，由董事長擔任主任委員，財務副總擔任召集人，並指派公司治理主管及主要經營團隊制訂及推動永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。依永續發展之面向，整合「公司治理」、「社會責任」及「環境保護」等議題於推動小組轄下設置各工作單位，各單位由相關部門核心成員組成，負責永續事務之推動，並依「永續發展實務守則」相關規定辦理。永續發展推動小組每年至少一次定期向董事會報告管理運作執行情形，最近一次報告日為 2024 年 11 月 11 日。

永續發展推動小組組織架構如下：

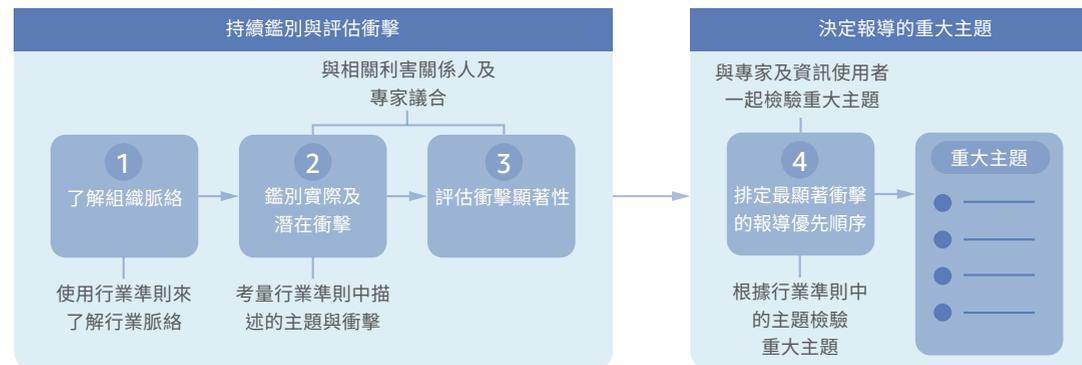


永續發展推動小組共有四大功能組別，分別由財會、人資、行政總務、品牌、隆中向上教育基金會統籌管理並執行對應之永續任務。永續發展推動小組 2024 年共召開兩次會議，董事會每年聽取公司呈報公司治理及永續發展情形（含永續報告書），評估並檢視策略推展，於需要時敦促經營團隊進行調整，以檢視永續發展之進度。2024 年重點專案包含成立「溫室氣體盤查推動小組」執行相關盤查作業、擬訂溫室氣體減量目標、永續報告書呈報董事會審核、重大主題正負面衝擊分析及擴散社會公益活動影響力。

2.2 重大性分析

隆中依循 GRI Standard，GRI 3：重大主題 2021 的方法學執行重大性分析，設計出永續重大議題鑑別與分析方法，與利害關係人進行開放性討論、問卷蒐集或訪談，並參考同業及國內外標竿企業案例，了解利害關係人對不同永續議題的重視程度；考量產業特性，本公司也依循 SASB 之準則及 GRI 之要求 鑑別重大主題。致力透過量身定做的方法學理解永續議題對於隆中的衝擊與影響，制定多元的因應措施並積極與利害關係人溝通，持續發展正向影響及有效控制負向影響。

決定重大主題的流程



Step 1

了解組織脈絡

依據 2018 年 10 月 SASB 發行之行業準則，本公司所屬產業別為「Software & IT Services」，分組鑑別價值鏈上所有活動，確認各項活動在上下游發生的夥伴關係，探討永續性脈絡中的相關議題，鑑別主要利害關係人並調查其關注焦點。隆中永續發展推動小組透過 AA 1000 SES:2015 (Account Ability 1000 Stakeholder Engagement Standard:2015) 標準中的量化方式，依據所提出之五大原則（依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力）鑑別出 6 個主要利害關係人，分別為：投資人（股東）、員工、合作/商業夥伴、客戶/玩家、媒體、在地居民/社會大眾。

Step 2

辨識實際及潛在衝擊

本公司在整個商業活動和商業關係中鑑別其對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際和潛在衝擊。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。本公司使用多方來源的資訊，包含使用內部資訊、第三方評估、法律審查、反貪腐法遵管理系統、財務稽核、職業安全衛生檢查以及股東文件的資訊進行評估，共鑑別出 16 個營運活動中，3 項具有環境面衝擊，5 項活動具社會面衝擊，8 項營運活動具公司治理面衝擊。

Step 3

評估衝擊的顯著程度

排定衝擊的優先順序以採取行動是很重要的，評估衝擊的顯著程度包含定量和定性分析，衝擊的顯著程度取決於組織，並受其營運所在的行業及其商業關係等因素影響。依據 GRI 準則指出，在某些情況下，可能需要公司主觀判定。本公司通常諮詢相關利害關係人和考量商業關係，以評估其衝擊的顯著性，也適時諮詢相關的內部或外部專家。彙整環境、社會、公司治理 3 個面向衝擊評估結果，並透過外部合作夥伴和供應商會議、內部董事會及永續發展推動小組會議了解重要利害關係人的意見，讓評估結果更具代表性。

Step 4

排定最顯著衝擊的優先報導順序

本公司永續發展推動小組依據前述步驟，參考 GRI 主題準則和 GRI 行業準則中的主題排列報導順序，對於 GRI 準則未涵蓋的衝擊或主題，則參考其他政府間的官方文件或行業準則，並訂定關注度 80 以上列為重大主題範疇；同時參考歐盟雙重重大性評估框架，另針對「財務重大性」，亦即以環境、經濟及社會問題對公司內部財務會計報告的影響進行評估，並訂定衝擊程度 55 以上主題列入重大範疇。

重大關注議題列表

本公司考量雙重重大性，從對於企業發展、績效、定位與公司價值的影響程度，以及公司活動對環境、社會和公司治理面所造成的影響程度進行正面與負面之衝擊評估。共鑑別出 16 個營運活動中，3 項具有環境面衝擊，5 項活動具社會面衝擊，8 項營運活動具公司治理面衝擊，並根據下列 16 個營運活動分別詳述其正負面衝擊、目標以及執行情形。

類別	重大主題	正面衝擊	負面衝擊	目標	執行情形
環境面	能資源節約	1. 減少能源消耗 2. 提升資源再利用	能源、資源浪費，導致費用增加能，影響經營效益	訂定短中長期能資源減量及溫室氣體減排目標及政策	1. 自主完成範疇一及範疇二之溫室氣體盤查 2. 建置主要資訊設備機房用電量監控系統，適時追蹤分析用電趨勢及異常狀況
	營運活動與環境衝擊	推動綠色辦公降低碳排放，減少營業活動對當地社區及環境生態之影響	1. 資訊設備與伺服器耗能高 2. 一般廢棄物產出仍具潛在環境負擔生態之影響	1. 建立內部碳排基準年及減碳目標 2. 內部簽核流程全面電子化	1. 2023 年訂為溫室氣體排放基準年，盤查範圍涵蓋台中總部 2. 建置 E 化入口網站整合採購、簽核等流程
	氣候風險管理	1. 市場機會 2. 營運效率提升 3. 財務與投資優勢	1. 實體風險衝擊 2. 轉型風險衝擊 3. 財務衝擊	1. 訂定短中長期能資源減量及溫室氣體減排數據指標 2. 建立完整範疇三排放量系統	1. 董事會為氣候議題之最高決策單位，由永續發展推動小組定期召開會議，負責審議公司氣候變遷策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動 2. 2024 年溫室氣體密集度較 2023 年下降 6%
社會面	勞資關係與員工權益	1. 提升員工滿意度和生產力 2. 降低勞資糾紛風險	1. 處理不當可能導致罷工 2. 員工士氣低落	1. 維持和諧勞資關係 2. 確保員工福利符合法規且具競爭力	1. 定期舉辦員工大會與勞資會議 2. 提供員工諮詢管道 3. 完善的員工申訴機制（不法侵害及性騷擾處置流程） 4. 進行員工滿意度調查
	人力結構與福利待遇	1. 吸引和留住人才 2. 提升企業形象與競爭力	1. 福利待遇不具吸引力可能導致人才流失 2. 招聘困難	1. 建立具競爭力且公平的薪酬福利制度 2. 持續檢視人力結構健康度 3. 提升公司在目標人才市場的聲譽，成為首選雇主	1. 每年進行薪資福利市場調查 2. 每年依據績效提供獎勵建議 3. 提供多元化福利選項（如健康檢查、團保） 4. 檢核各職級男女薪資比 5. 企業相關參獎評估與申請 6. 招聘、離職分析月報及年報
	人才招募與訓練發展	1. 確保企業擁有足夠且具備所需技能的人才 2. 提升組織整體能力	1. 招募不力可能導致人才斷層 2. 缺乏培訓可能使員工技能停滯	1. 建立高效人才招募流程 2. 提供系統性培訓發展計畫	1. 每月評估招聘成效 2. 設計多元職涯發展路徑，例如：建立各關鍵職位的人才發展藍圖與接班人計畫，明確各階段所需能力及培訓方案 3. 進行職能導入與缺口分析 4. 定期盤點內部人才庫，並根據業務發展需求，更新人才 roadmap，確保人才供給與企業目標一致。

重大關注議題列表

類別	重大主題	正面衝擊	負面衝擊	目標	執行情形
社會面	職業安全與勞工健康	<ul style="list-style-type: none"> 1. 降低工傷事故率 2. 保障員工身心健康 3. 提升企業社會責任形象 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 職災影響員工士氣 2. 導致高額賠償及法律責任 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 建立完善的職業安全與健康管理 2. 確保工作安全與員工健康 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 每年實施職業安全與風險評估調查 2. 提供員工健康檢查與諮詢服 3. 不發生重大工傷事件
	社會關懷與公益	<ul style="list-style-type: none"> 1. 企業形象提升 2. 利害關係人信任 3. 治理與組織發展 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 品牌形象與聲譽風險 2. 利害關係人關係受損 3. 組織文化與治理風險 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 提升投入指標：人力投入、物資捐贈 2. 提升成效指標：受益人數、活動場次、合作夥伴數、社區改善、社會影響力 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 投入新台幣 750,000 元於三大面向：支持運動發展、深植當地教育及支持隆中向上教育基金會。 2. 當地社區回饋：捐贈食物給台中當地「華美剩食廚房」、於彰化伸港濕地進行淨灘活動、與台中當地嶺東科技大學合作，辦理金鷹設計獎。
公司治理面	永續發展	制定和實施有效的永續策略，企業能夠實現更高的經濟效益和社會價值，有助於企業長期發展	未建立永續發展策略可能會引發環境污染、資源浪費及社會負擔加重，對公司企業社會責任形象及永續發展造成負面影響	<ul style="list-style-type: none"> 1. 公司治理評鑑 6-20% 2. 制定 ESG 面向短中長期目標 3. 依循公司治理 3.0- 永續發展藍圖 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 設置永續發展推動小組執行永續策略及行動 2. 永續報告書經董事會通過，透過董事會監督永續發展 3. 依循 GRI、SASB、TCFD 等國際準則揭露永續報告書內容
	公司治理與誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> 1. 提升資訊透明度 2. 強化市場信任 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 內控失效、違反法規 2. 利害關係人信任流失 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 針對公司治理評鑑未得分項目持續改善 2. 提升公司同仁及內部人公司治理及誠信經營意識 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 設立公司治理主管，建立完善的公司治理架構 2. 訂定「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，禁止貪污及任何形式之舞弊行為 3. 每年定期進行教育宣導
	風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 1. 降低營運損失風險 2. 提高公司穩定性 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 可能導致營運中斷或財務損失 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 提升全體同仁的風險意識及應變能力 2. 提高整體風險治理成熟度 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 制定風險管理政策與程序並經董事會通過 2. 每年定期開會審議風險管理機制 3. 每年定期進行教育訓練
	營運績效	<ul style="list-style-type: none"> 1. 穩定營收提升股東信心 2. 發展多元平台與產品組合 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 匯率與國際市場變動影響營收穩定性 2. 投資決策資訊不對稱 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 穩健財務與揭露透明化 2. 提升平台與自研產品營運效率 	<ul style="list-style-type: none"> 1. 每月公告營收，定期舉辦法人說明會，財報資訊中英文揭露 2. 發展自製遊戲，拓展海外市場

重大關注議題列表

類別	重大主題	正面衝擊	負面衝擊	目標	執行情形
公司治理面	法令遵循	<ol style="list-style-type: none"> 降低觸法風險，提升營運穩定性 有助開拓國際市場，符合多國合規要求 	<ol style="list-style-type: none"> 法規變動頻繁，需投入制度更新與教育訓練資源 未即時因應恐導致合規風險或商譽損害 	<ol style="list-style-type: none"> 100% 遵循適用之國內外法令與主管機關規範 持續健全內控制度與法遵流程 	<ol style="list-style-type: none"> 法務定期追蹤國內外法規動向，更新法令資料供內部使用 檢討並修訂相關管理辦法與制度，確保合法營運 推動跨部門法規說明與教育訓練
	資料隱私及資料安全	<ol style="list-style-type: none"> 強化信任與風險管理 減少資料外洩風險 	<ol style="list-style-type: none"> 資料外洩的財務與聲譽損失 法律與監管風險 	<ol style="list-style-type: none"> 短期目標：制定資安政策與流程，資安教育訓練 中期目標：強化資安防護架構，資安風險管理 長期目標：針對產品安全漏洞通報訊息進行分析，強化 現行產品開發流程不足之處，持續提升產品安全品質 	<ol style="list-style-type: none"> 存取控制強化 外洩防止 多層防護機制 帳號保護 資安意識提升
	供應商	<ol style="list-style-type: none"> 強化供應鏈透明度與信任 降低永續風險 (如資訊安全、勞權問題) 	<ol style="list-style-type: none"> 中小型供應商較難負擔永續資料揭露與流程配合 缺乏合適供應商永續資料揭露 	<ol style="list-style-type: none"> 建立永續採購政策與審查制度 建立供應商風險分類機制 	<ol style="list-style-type: none"> 導入供應商 ESG 評比與聲明書制度 優先與具綠色認證或 ESG 評等供應商合作
	研發能力	<ol style="list-style-type: none"> 提升遊戲競爭優勢 擴大技術與 AI 應用以提高遊戲產出效率 	<ol style="list-style-type: none"> 產品被抄襲風險 開發週期過長錯失市場時機 	<ol style="list-style-type: none"> 建立完整智財保護機制 提升研發時程效率與品質 	<ol style="list-style-type: none"> 申請專利、註冊商標及跨國版權登記 採用敏捷開發流程並投入 AI 應用機制

2.3 利害關係人溝通

本公司依據 AA1000SES 利害關係人參與標準 (Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：依賴度、影響力、關注程度、責任和多元觀點進行鑑別，透過開放性討論進行利害關係人鑑別，依重要性篩選出 6 類利害關係人，分別為：投資人 (股東)、員工、合作 / 商業夥伴、客戶 / 玩家、媒體、在地居民 / 社會大眾等。針對各利害關係人關注的議題，透過官網及永續報告書對應章節進行溝通，並於 2024 年 11 月 11 日向董事會報告與利害關係人溝通情形。

利害關係人議合實績

對象	對隆中的意義	溝通管道及回應方式	關注議題	報告書章節	聯絡窗口	利害關係人溝通實績
投資人 (股東)	投資人的肯定與支持，是隆中永續經營的動力。	月營收資訊 (每月) 法人說明會 (每年) 股東會、年報 (每年) 公司網站 / 公開資訊觀測站 (即時) 投資人關係信箱與專線 (即時)	公司治理與營運績效	3.1 公司治理組織 3.3 誠信經營與反貪腐	財會部 林小姐 04-22360500 分機 861 E-mail: investor@gamesparcs.com	1. 財務、業務相關資訊以公告或重訊等形式不定期發佈。 2. 2024/11/29 舉辦法人說明會，將法人說明會影音檔及簡報檔備置於公司官方網站揭露。 3. 2024/6/13 舉辦股東常會，同步上傳相關報告於公司官網及公開資訊觀測站。
員工	員工是隆中永續發展重要的夥伴，除保障員工工作權益，亦須尊重與關懷照顧員工。	[定期] · 員工健檢 · 職安問卷 · 員工大會 · 勞資會議 · 福委會議 · 績效考核 [不定期] · 內部郵件 · 網站 / 電視牆公佈欄 · 教育訓練 · 滿意度調查 · 職護健康訪談	職業安全衛生 人權與勞雇關係 員工福利 訓練發展 企業永續	5.1 多元與共融 5.2 權益與福祉 5.3 培育與職涯 5.4 友善職場	建議 / 申訴 人力資源部 沈先生 04-22360500 ext502 E-mail 職工福利: wecare@gamesparcs.com 申訴管道: staff@gamesparcs.com	1. 年度員工健康檢查 1 次，職安問卷一次，員工大會 2 次，勞資會議 5 次，福委會議 4 次，績效考核 1 次 2. 全員職能發展訓練 1 次，性騷擾防治宣導 1 次，預防職場暴力宣導 1 次，營業秘密宣導 1 次，人權宣導 1 次，團保滿意度調查一次
合作 / 商業夥伴	與軟硬體供應商、外包服務商等穩定合作，以持續提供良好服務，共同為企業創造價值。	現場、電話、信件、會議 (即時)	資安與隱私權保障 誠信與法遵 合作與未來發展	3.5 供應商管理	品牌部 林小姐 04-22360500 分機 209 E-mail: contact@gamesparcs.com	1. 每月一次資訊安全宣導簡報 2. 不定期參加國內、外遊戲展覽
客戶 / 玩家	提供客戶優質遊戲及服務，增加客戶對公司之信賴及支持。	FB 粉絲團、客服專線、客服信箱、多國語系知識庫 (即時) 拜訪 (不定期)	遊戲品質 資安與隱私權保障 客戶權益與服務	3.6 客戶服務與滿意度	客服信箱： ac@gonline.com.tw bc@gonline.com.tw 客服中心 (留言板)： https://www.aceclub.com.tw/cs https://www.bravocasino.net/Home/CustomerService iOS / Android 雙平台留言回應 FB 粉專私訊回覆： https://www.facebook.com/aceclubtw https://www.facebook.com/profile.php?id=100063970208726	1. 每月一次資訊安全宣導簡報 2. 對玩家提供多渠道服務選擇
媒體	媒體扮演著公司與利害關係人之間的橋樑，媒體順利即時取得公司發布訊息之報導，有助於利害關係人公開取得正確的公司訊息，並持續鞏固公司形象。	召開法說會及股東會 發布新聞稿 (每季) 發布營運相關新聞稿 (不定期) 公司網站 / 公開資訊觀測站 (即時) 電話與信件接受媒體詢問 (即時)	公司治理與營運績效 誠信與法遵 勞雇關係與友善職場 企業形象	1.1 關於隆中 1.2 財務績效	品牌部 林小姐 04-22360500 分機 209 Email: contact@gamesparcs.com	1. 每季發佈財報新聞稿 2. 舉辦一場股東會 3. 舉辦一場法說會
在地居民 / 社會大眾	隆中為文化創意產業，無產生廢水廢氣等汙染環境之廢棄物，環境保護情形良好，並秉持共榮之核心價值推動與當地居民連結之公益活動，以正向回饋當地居民。	官網不定期發布最新資訊 社群媒體即時發布資訊	社會參與 企業形象 誠信與法遵	3.3 誠信經營與反貪腐 6.1 回饋在地	林小姐 04-22360500 分機 861	1. 攜手同仁、關係企業及當地鄰里一起加入惜食行列，捐贈食物給台中當地「華美剩食廚房」 2. 深耕當地教育，贊助嶺東科技大學舉辦金鷹設計獎

3

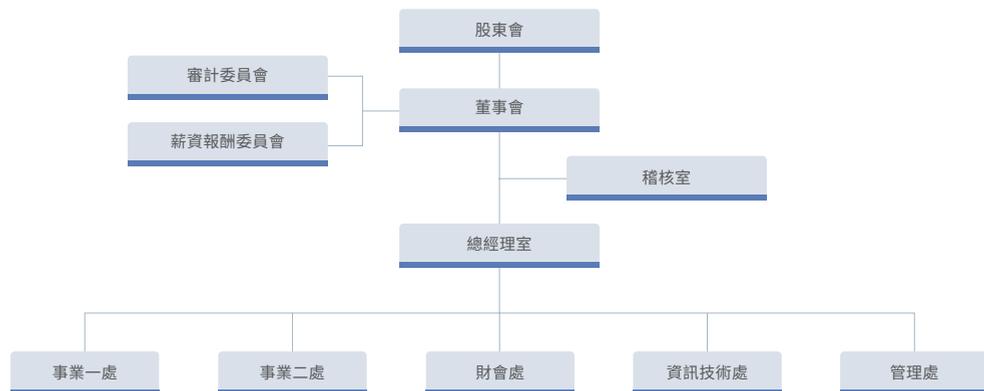
公司治理

- 3.1 公司治理組織
- 3.2 風險管理
- 3.3 誠信經營與反貪腐
- 3.4 資訊安全與隱私權管理
- 3.5 供應商管理
- 3.6 客戶服務與滿意度



3.1 公司治理組織

3.1.1 董事會組成及運作



董事學歷及目前兼任職務

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任隆中及其他公司之職務
董事長	晨皓投資有限公司 代表人：顧剛維	交通大學資訊科學研究所 世界遊戲科技(股)公司董事長 銀河線上(股)公司董事長及總經理 拓樸網路(股)公司董事長及總經理	本公司總經理 向上國際科技(股)公司董事長暨總經理 浩天遊戲(股)公司董事長暨總經理 世界國際投資(股)董事長 財團法人隆中向上教育基金會董事長 晨皓投資有限公司負責人 銀河網絡遊戲(股)公司董事長暨總經理 萬國遊戲(股)公司董事長暨總經理 加密城市科技(股)公司董事長
董事	勢能投資有限公司 代表人：顧哲銘	中國醫藥大學中醫學系 中華民國耳鼻喉科專科醫師 中華民國中醫臨床醫師 台灣人智學及健康照護平台整合協會理事 財團法人隆中向上教育基金會董事長 銀河線上(股)監察人 拓樸網路(股)監察人	顧耳鼻喉科診所院長 財團法人謙信社會福利慈善事業基金會董事長 向上國際科技(股)公司監察人 浩天遊戲(股)公司董事 世界國際投資(股)公司董事 勢能投資有限公司負責人 銀河網絡遊戲(股)公司董事
董事	英屬維京群島 商時富企業 有限公司	不適用	不適用
董事	劉漢明 (*於2024.06.20 辭任)	馬來西亞哥打丁宜中學 馬來西亞愛心慈善協會創辦人 兼永久名譽顧問	Classic Vantage 有限公司董事長 Asia Elmark 有限公司董事長 Harvest Miracle Capital Berhad 上市公司董事長 馬來西亞柔佛州哥打丁宜中華商會名譽會長 馬來西亞哥打丁宜馬威華文小學財政 馬來西亞哥打丁宜德教會名譽閣長 馬來西亞愛心慈善協會創辦人兼永久名譽顧問

董事會作為隆中之最高決策單位，負責監督公司的整體營運責任及管理階層的政策執行成果。隆中董事會成員之提名與遴選係遵照公司章程之規定，目前設有董事 7 人，其中包含獨立董事 4 人，任期 3 年，採用候選人提名制，隆中董事長係經董事會選舉產生。依據「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，隆中董事間有超過半數之席次，不具有配偶或二親等以內之親屬關係，且有一位女性董事，以確保董事成員之獨立性及多元性，使董事會得以健全運作。

職稱	姓名	主要經(學)歷	目前兼任隆中及其他公司之職務
獨立董事	何榮樹	臺灣大學商學研究所碩士 德安資產管理顧問(股)公司 副總經理暨投資長 德宏投資管理顧問(股)公司副總經理 台灣工業銀行投資部專案經理 群益證券資產管理部副理	源創產業投資顧問(股)公司總經理
獨立董事	王政堂	清華大學材料工程學士 交通大學材料工程碩士 交通大學電子工程博士肄 政治大學企業管理碩士 明基電腦產品經理 開發科技投資經理 全天時科技董事長 思達科技執行董事長 上善厚生執行董事長	圖策科技(股)公司策略長、總經理暨董事 美商圖策生技有限公司營運長
獨立董事	吳佩芬	美國密西根州立大學電傳視訊管理研究所碩士 美台電訊(股)公司副總裁辦公室特助 維揚國際(股)公司協理 工業技術研究院微系統中心技術推廣經理 盛復工業(股)公司董事 研廣無線物聯(股)公司董事	台日基金經理人 創新工業(股)公司資深副總 盛復工業(股)公司董事 智齡科技(股)公司董事 長川資訊(股)公司董事
獨立董事	鄭昌鏞	臺灣大學財務金融學系博士 銘傳大學財務金融學系專任(兼任)助理教授	祭祀公業法人新竹市鄭永承理事長 及成企業(股)公司獨立董事 集邦科技(股)公司監察人

董事會運作情形

職稱	姓名	應出席次數 (A)	實際出席次數 (B)	委託出席次數	實際出席率 (%) (B/A)
董事長	顧剛維	5	5	0	100%
董事	顧哲銘	5	4	1	80%
董事	英屬維京群島商時富企業有限公司	5	5	0	100%
董事	劉漢明 (2024/6/20 辭任)	3	2	0	67%
獨立董事	何榮樹	5	5	0	100%
獨立董事	王政堂	5	5	0	100%
獨立董事	吳佩芬	5	5	0	100%
獨立董事	鄭昌錚	3	3	0	100%

董事薪酬政策

隆中所董事酬金明訂於公司章程內，本公司年度如有獲利，由董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞。全體董事之報酬，授權由董事會依個別董事對公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參考同業通常水準議定之，另董事依董事會出席情形支領車馬費；本公司依「董事及功能性委員酬金給付辦法」提供每年每名獨立董事固定酬金，不論營業盈虧均得支給之，董事兼任本公司各項功能性委員會委員均為無給職。

本公司依「董事會績效評估辦法及程序」定期評估董事會及個別董事之績效結果，作為遴選或提名董事及訂定其個別薪資報酬之參考依據，為充分顯現經營績效指標達成情形，評估其對本公司營運參與之程度及貢獻之價值（如：董事會出席參與程度、與經營團隊之互動情形、內部關係經營與溝通、對公司所屬產業之了解程度等），而給予合理之報酬，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，並視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。2024 年董事會、董事成員及各功能性委員會成員績效自評結果均為超越標準，董事酬金實際發放金額，由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。詳細董事酬金，請參考本公司 [2024 年年報](#)。

董事成員多元化

本公司董事會成員 7 名董事（含 4 位獨立董事）皆具有多年之產業經驗，豐富之經營管理、產業知識、財會分析、國際市場觀等背景及專長，提供本公司各項專業建議。董事平均任期為 3 年，所有獨立董事其連續任期均不超過 3 屆。董事成員組成結構占比分別為 4：7，無人具備員工身分。本屆董事成員包含 1 位女性成員（獨立董事），女性董事占比達 14%，未來將持續積極尋找合適且具專業經驗之女性董事，致力於提升女性董事占比，以達董事會性別多元化目標。董事多元化面向、互補及落實情形已包括本公司「公司治理守則」第 20 條載明之標準；未來仍就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

本公司董事會成員之組成多元化政策訂定於「公司治理實務守則」，依照其第 20 條明載董事會整體應具備之能力包含：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

本公司現任董事會成員多元化政策及落實情形如下：

董事姓名	基本條件		產業經驗						
	國籍	性別	年齡	獨立董事任期年資	經營管理能力	會計及財務分析	領導決策能力	產業知識	國際市場觀
晨皓投資有限公司 代表人：顧剛維	中華民國	男	51-60	-	√	-	√	√	√
勢能投資有限公司 代表人：顧哲銘	中華民國	男	51-60	-	√	-	-	√	-
英屬維京群島商時富企業有限公司	不適用	-	-	-	-	-	-	-	-
何榮樹	中華民國	男	51-60	3 屆	√	√	-	√	-
王政堂	中華民國	男	51-60	2 屆	√	√	√	√	-
吳佩芬	中華民國	女	51-60	2 屆	√	-	-	√	-
鄭昌錚	中華民國	男	51-60	1 屆	√	√	-	√	-

3.1.2 功能性委員會

董事會依職權及功能分別設立「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，以協助董事會履行其監督及管理之職責。由各功能性部門推動企業誠信經營理念，透過組織設置相互監督；並由稽核室於日常執行內部各項查核作業，將查核結果向董事會進行報告。

各功能性委員會之執掌及運作情形

治理單位	功能說明	人數	獨董人數	會議次數
董事會	<p>董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。</p> <p>下列事項應提董事會決議通過：</p> <ol style="list-style-type: none"> 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 涉及董事自身利害關係之事項。 重大之資產或衍生性商品交易。 重大之資金貸與、背書或提供保證。 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 簽證會計師之委任、解任或報酬。 財務、會計或內部稽核主管之任免。 其他經主管機關規定之重大事項。 	7	4	5
審計委員會	<p>審計委員會應由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。</p> <p>審計委員會及其獨立董事成員職權之行使及相關事項，應依證券交易法、公開發行公司審計委員會行使職權辦法、證券交易所或櫃檯買賣中心規定辦理。</p> <ol style="list-style-type: none"> 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 內部控制制度有效性之考核。 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 涉及董事自身利害關係之事項。 重大之資產或衍生性商品交易。 重大之資金貸與、背書或提供保證。 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 簽證會計師之委任、解任或報酬。 財務、會計或內部稽核主管之任免。 年度財務報告及半年度財務報告。 其他公司或主管機關規定之重大事項。 	4	4	5
薪酬委員會	<p>薪資報酬委員會，由獨立董事擔任；其成員專業資格、職權之行使、組織規程之訂定及相關事項依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定辦理。</p> <ol style="list-style-type: none"> 訂定並定期檢討董事及經理人之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 定期評估董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。 	3	3	3

3.1.3 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，依據上市上櫃公司治理實務守則本公司經董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，規範本公司董事會每年應執行董事會績效評估。針對「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」及「功能性委員會績效評估自評問卷」每年進行評估，評估結果發佈於公司網站。

績效評估成果

	董事會績效評估	董事成員自我績效評估	審計委員會績效評估	薪資報酬委員會績效評估
評估項目	<ol style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 提升董事會決策品質 董事會組成與結構 董事之選任及持續進修 內部控制 	<ol style="list-style-type: none"> 公司目標與任務之掌握 董事職責認知 對公司營運之參與程度 內部關係經營與溝通 董事之專業及持續進修 內部控制 	<ol style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任 內部控制 	<ol style="list-style-type: none"> 對公司營運之參與程度 功能性委員會職責認知 提升功能性委員會決策品質 功能性委員會組成及成員選任
評估指標	45 項	23 項	24 項	21 項
評分結果	5 分 (極優)	5 分 (極優)	5 分 (極優)	5 分 (極優)



董事及監察人進修情形

董事會成員宜於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。隆中董事皆已 100% 完成應進修時數，2024 年度 7 位董事總進修時數為 48 小時。

董事會成員之接班計劃及運作情形

本公司依「公司章程」之規定，董事選任係採候選人提名制，並依據「董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」訂有董事會成員組成之多元化方針，考量董事成員所需之專業背景、技術、產業經驗與性別等多元化要件，並就公司本身運作、營運型態及發展需求，提出董事候選人名單及規劃董事會組成之適當安排及接任人選；並持續進行董事繼任計畫，並設定整體董事會專長面向應盡可能包含經營管理、企業策略、決策力、國際市場觀、產業知識、研究發展、財務會計與誠信創新，及至少 1 席女性董事。本公司訂定董事候選人名單之甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。

此外，本公司訂有「董事會績效評估辦法及程序」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運參與程度、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制等，以確認董事會運作有效性，與評定董事績效表現，作為日後遴選董事之參考。

3.2 風險管理

本公司為建立完善之風險管理制度，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，訂定「風險管理政策與程序」，在公司從事營運活動時，以企業永續經營的角度審慎檢視內外部可能之潛在風險，落實風險管理機制運作，將風險管理融入營運活動及日常管理過程，提昇風險管理分工效能、提供可靠資訊、有效分配資源，以期能合理確保公司策略目標之達成。本公司以審計委員會替代風險管理委員會職能，財會處為推動與執行單位，透過完善的風險管理架構，考量可能影響目標達成之各類風險加以管理。



風險管理政策及風險衡量標準之執行情形

本公司於 2023 年 8 月 9 日訂立「風險管理政策及程序」並業經董事會同意通過，以審計委員會替代風險管理委員會職能，財會處為推動與執行單位，負責風險管理政策及執行風險衡量，每年至少一次定期將風險管理運作情形提報至董事會報告，2024 年運作情形已於 2024 年 11 月 11 日向董事會報告，為推動由上而下的風險管理文化，透過治理單位與高階管理階層明確的風險管理聲明與承諾、設置並支持風險管理單位、提供全體員工風險管理相關專業訓練等方式，並於 2024 年 9 月 27 日舉辦誠信經營與風險管理實務課程，將風險管理意識融入至日常決策及營運活動中，形塑全方位的企業風險管理文化。

本公司以審計委員會替代風險管理委員會職能，財會處為推動與執行單位，依照重大性原則，進行與營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，同時制定相關管理政策如內部稽核制度、檢舉制度、氣候變遷風險管理與營運風險管理等，設有相對應組織定期檢視降低風險發生機率，透過完善的風險管理架構，考量可能影響目標達成之各類風險加以管理，評估後針對重大議題訂定相關風險管理策略及措施如下。

重大議題	風險評估項目	風險管理策略及措施
環境	環境保護 氣候變遷	本公司係遊戲公司，主要業務為網路事業體，由於行業性質雖無環境汙染情事，身為地球公民，本公司體認環境永續之重要性，故公司預計架設內部員工入口網站，結合薪資管理、差勤管理、總務採購、請款放款、公告宣導等功能，將內部簽核流程 E 化管理，減少紙張之耗用。 本公司非屬製造業，故無使用大量原物料及水資源等之情事，主要之能源消耗集中於辦公室電腦及機房設備用電。本公司致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊較低之再生資源，包含優先採用節能設備，減少能源的消耗，採用符合綠色驗證商品，減少廢棄物等。
社會	勞資關係	本公司遵守相關法令規定及遵循國際人權公約落實國際公認之勞動人權。對於危害勞工權益之情事，本公司提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。 本公司提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。 本公司為員工之職涯發展創造良好環境並給予員工完整的訓練、發展與適當的激勵方案，以提升人才競爭力。
	公益參與	本公司持續關注教育與環保議題，透過「隆中向上教育基金會」推動社會議題思辨教育及 SOGA STOP 環境保護計畫。
公司治理	公司治理	透過建立治理組織及落實內部控制機制，確保本公司所有人員及作業確實遵守相關法令規範。
	誠信正直	本公司訂有誠信經營守則、道德行為準則及員工行為準則等，由財務部負責推動，並配合內部稽核作業、內部控制自行評估作業及提供違反從業道德舉報管道，落實反貪腐執行措施。
	資訊安全	本公司設有資訊技術處，制定資訊安全與個資管理政策，對本集團服務的所有客戶與利害關係人，承諾因業務需要蒐集之個人資料，依個資法規定保障隱私，並強化各項資訊安全管控措施，以確保資料安全。

3.3 誠信經營與反貪腐

3.3.1 誠信經營

隆中制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，展現其遵守誠信、治理以及負責任的商業實務，以創造永續發展之經營環境。訂有「誠信經營守則」，該守則經董事會通過，明定隆中之董事、經理人與受僱人執行業務遵守法令規定及防範不誠信行為，以強化隆中誠信經營之企業文化及健全發展，提供建立良好商業運作之參考架構。為使員工在執行業務時其行為能遵守法令規章、符合職業道德規範，並秉持誠信原則，於「誠信經營守則」內訂有不誠信行為風險之評估機制，嚴格要求公司之一切決策及行為必定以符合法令規定為基本原則，並且不定期進行「誠信經營守則」教育訓練，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性。隆中已建立有效之內部控制制度，並由內稽核人員定期查核其遵循情形，對「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款或其他營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，採行防範管理措施。最近一次向董事會報告誠信經營執行情形於 2024 年 11 月 11 日。

營運活動方面，隆中依據主管機關對於洗錢防制等要求，訂有防範涉入賭博及洗錢風險之法令遵循等適當之內部控制制度，且定期舉辦教育訓練佈達員工及各單位主管，本公司為提倡及宣導誠信行為，定期由專責單位進行內部宣導及新進人員訓練時進行教育訓練，並將「誠信經營作業程序及行為指南」等相關規範置放於公司網站備供隨時查閱，本公司 2024 年參與誠信經營議題之內、外部教育訓練（含誠信經營法規遵行、公司治理、會計制度及內部控制等相關課程）合計達 38 人次，訓練時數總計 38 小時。誠信經營方面，內部稽核人員定期查核其遵循情形，並對「上市上櫃公司誠信經營守則」第七條第二項各款，或其他營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動採行防範管理措施。隆中 2024 年未有因誠信經營、反競爭行為有關之財務損失。



誠信經營承諾

隆中在誠信永續經營的基礎上累積信譽資產，訂定「道德行為準則」、「誠信經營守則」為隆中董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者之行為道德標準及誠信經營理念規範，防止利益衝突不誠信行為發生，並使公司之利害關係人更加瞭解公司上述標準，以資遵循。隆中及其子公司與組織於規章及對外文件中明示誠信經營之政策，董事會與高階管理階層積極落實誠信經營政策之承諾，並於內部管理及商業活動中確實執行。



誠信經營作業程序

誠信永續經營作業規範：隆中訂定「誠信經營守則」、「誠信經營作業及行為指南」、「道德行為準則」及「檢舉制度」，規範防止利害衝突情事發生。
 董事會決議事項：含括重大營運政策、投資案、資產取得與處分、銀行融資、資金貸與他人及背書保證等事項，皆經相關的權責單位評估分析並提至董事會決議。
 往來對象行為條款：隆中訂定「道德行為準則」，要求供應商應善盡企業社會責任及遵循相關法令規範，作為供應商遴選參考。此外，透過建立有效的會計制度及內部控制制度，定期執行內部稽核及自行評估作業，確實查核公司遵循情形，以防範不誠信行為之發生，並指定財務部為專責單位。



檢舉管道

隆中設有內部員工及外部利害關係人申訴管理，以鑑別衝擊，若員工遭受不當不法或不合理事件，即可依據申訴制度提出申訴。依據「檢舉制度」設有受理檢舉事項之處理程序及檢舉之保密條款，當權責單位確認受理成案後，會以專案小組進行處理調查。對於員工透過內部申訴機制所提出的申訴案件，均依據相關規定及程序辦理調查，查證結果如確屬違規，依照相關人事規章進行懲戒處份。

本公司並設有「利害關係人專區」，與利害關係人保持良好暢通之溝通管道，以及時了解 / 回應利害關係人之回饋意見。
 2024 年度隆中並未接獲相關舉報案件，且無任何重大之違法情事。
 舉報電話：04-22360500 #861
 電子信箱：CSR@gamesparcs.com

3.3.2 反貪腐

依據 GRI 準則之定義，貪腐包括賄賂、疏通費 (facilitation payments)、詐騙、敲詐、勒索、勾結以及洗錢等作法；提供或收受禮品、借款、費用、獎勵或其它利益，以作為誘使不誠信、非法或違反信任的行為。還可以包括貪汙、以影響力交易、濫用職權、非法增加財產、隱瞞及妨礙司法等作法。隆中一向秉持誠信從事所有業務活動，禁止貪汙及任何形式之舞弊行為。為使利害關係人更加瞭解企業道德規範及誠信經營政策，隆中已訂定「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，以茲遵循。隆中各項商業往來已考量交易對象之合法性及是否有不誠信行為記錄，確保各項商業活動符合誠信原則，並於契約中明訂如涉有不誠信行為之情事而損及公司權益，得隨時無條件終止或解除契約。此外，隆中明訂全體員工於受雇期間，不得利用職務上關係要求客戶或廠商招待、饋贈，或接受佣金、酬金及其他不當利益，避免員工因個人利益而損及公司權益。隆中迄今未發生任何經證實之貪汙賄賂情事、侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴及有關公司商業經營違反法規之事件。

3.3.3 內部控制與稽核

隆中依規模、業務情況、管理需求及其他相關法令規定，設有專責內部稽核單位一稽核室，稽核室設稽核主管一人，並直接隸屬於董事會，專職於內部稽核相關工作。稽核室成立目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度執行成效，並提供改善建議，確保內部控制制度得以持續及有效實施，並作為檢討及修正內部控制制度之依據。



內部稽核之目的

旨在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度執行成效，並提供改善建議，確保內部控制制度得以持續及有效實施，並作為檢討及修正內部控制制度之依據。



內部稽核之運作

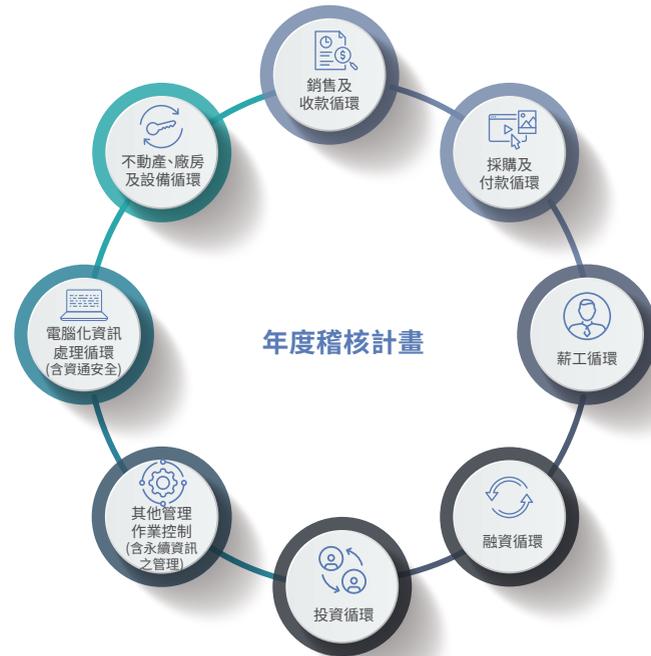
內部稽核單位依據證期局頒佈之『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』規定，並依風險評估擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後確實執行其職務，另視需要執行專案稽核或覆核，綜合上述一般性稽核及專案的執行提供管理階層內部控制功能運作狀況。本公司依據相關法令規定建立內部控制制度，並設立公司內部控制之三道防線，稽核室督促內部各單位及子公司每年辦理自行評估，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

內部控制的三道防線分別擔任的角色與功能如下表

主辦	控制模式	角色及功能
01 各單位	落實各單位自行檢查及內部控制作業	設計完善的內部控制程序，以辨識各項風險並加以管理。
02 管理及法務	以專業技能輔助公司流程優化，並透過管理階層的監控，確保企業風險能被有效管理	持續以管理階層訂定之風險管理政策，以整體性的角度監督及協助單位，以確保風險被有效管理。
03 內部稽核	以獨立性與客觀性為首要目標進行稽核，並直接向董事會報告	適時查核與評估內部控制制度的有效程度，並以標準作業流程執行稽核業務，給各單位提供相關建議。

年度稽核計畫

內部稽核單位針對公司內部控制各大循環進行例行性查核，或視需要執行專案稽核，以確保內控制度落實。



3.4 資訊安全與隱私權管理

為保護智慧財產權、資訊資產、用戶個資及線上營運安全，本公司依據行政院國家資通安全會報技術服務中心所發佈之「政府資安規範整體發展藍圖」規範指引，制定資訊安全管理制度及資安政策，並建立各項資安管理規範，以及滿足公司需求的資訊安全系統和必要防護機制，以降低遭受內、外部蓄意或意外災害威脅，進而造成公司損失，因此 2024 年度公司無重大資安事件與損失。

3.4.1 資通安全風險管理架構

本公司資訊安全之權責單位為資訊技術處，配置專責人員擔任資安主管及資安人員，負責推動、協調、監督及審查資通安全管理事項，並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統及有效性之技術、產品或程序等。由稽核單位每年就內部控制制度 - 資通安全管控指引，進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。

3.4.2 資訊安全政策

為強化及落實資訊安全管理，本公司訂有內部控制制度 - 資通安全管控指引，期望達成以下目標：

- 確保資訊的可用性、完整性以及機密性
- 保護客戶資料與本公司資訊資產免於遭受內、外部的蓄意或意外災害的威脅
- 確保資訊系統持續運作
- 落實稽核作業，確保資安規範持續有效

3.4.3 具體管理方案

本公司資訊安全管理運作模式採 PDCA (Plan-Do-Check-Action) 循環式管理，確保目標之達成且持續改善，具體目標與措施說明如下：



1. 電腦設備安全管理

01

本公司應用伺服器與骨幹網路設備等均置於專用機房，機房門禁採用感應刷卡進出，並保留進出記錄及 24 小時錄影存查。

02

機房內部備有獨立空調與自動偵測防煙及溫度告警設備、機房專用之噴氣式滅火設備；並配置不斷電系統與穩壓設備，防止意外斷電造成之系統毀損。以保障公司資訊系統軟體資產之實體安全。

03

伺服器與終端電腦設備安裝有統一管理之防毒軟體，病毒碼自動更新機制，確保所有資訊電腦設備具備相同防毒等級。

04

伺服器與終端電腦設備安裝有統一管理之智能端點防護軟體，可偵測、防止具有潛在威脅性的系統執行檔與惡意軟體運行之行為。

05

日誌管理與監控，統一收集與管理重要伺服器日誌。並針對重要系統事件撰寫告警規則，以加強早期察覺可疑之行為。

2. 網路安全管理

01

依不同組織單位實體切割為不同網路區段，防止單一單位遭惡意軟體、病毒入侵之後迅速擴散，將可能危害之風險控制於單一網路區段。

02

於網際網路連線的閘道口，配置企業級防火牆，阻擋外部攻擊與連線管制、過濾惡意網站、釣魚網站等之非法連線，強化網路安全控管與防護。

03

不同地點之辦公室間網路連線皆使用通訊加密的 VPN 連線架構進行作業，避免資料傳輸過程遭受非法擷取。

04

若同仁需要遠端登入公司內部系統存取資料，必須先申請 SSLVPN 帳號，並透過 SSLVPN 提供的安全方式進行登入。這種方式不僅保障了登入過程中的資訊安全，也能夠留下相應的使用紀錄，方便未來的稽核或調查。

05

配置有郵件防毒與垃圾郵件過濾機制，防堵病毒與垃圾郵件進入使用者終端電腦設備。

3. 存取控制

01

當同仁到職時，人力資源部會代為申請公司通用系統帳號。當同仁離職（或退休）時，則需要親自前往資訊技術處進行各系統帳號的刪除程序，並進行簽名確認。透過這樣的作業流程，可以有效地控制帳號的使用權限，防止未經授權的人員存取系統，從而提高整體資訊安全性。

02

若同仁需要存取與業務相關的後台管理系統，則需先提出申請，並經主管同意後，由資訊部門的同仁進行系統設置。透過這樣的申請程序，能夠確保系統的存取權限得到嚴格控管，同時也能夠有效地防範潛在的安全風險。

03

根據政府組態基準原則，設定作業系統密碼複雜度與長度要求限制、螢幕保護鎖定、登入錯誤鎖定等原則。

04

檔案伺服器根據各單位的需求，為不同的人員和群組設置不同的檔案資料夾權限，以保障資訊的安全性。同時，使用群組原則管理工具，能夠集中管理檔案伺服器的各項稽核設定，進一步提高系統的可靠性和管理效率。

4. 雲端安全

01

使用雲端 IAM 服務進行身份與存取管理，啟用帳號雙重驗證系統以提高安全性。

02

雲端服務預設啟用加密機制，並使用雲端加密金鑰代管服務以確保資料安全性。

03

雲端系統稽核日誌代管服務可蒐集雲端系統操作歷程，保留供日後查詢與分析。

04

使用雲端防火牆阻擋外部攻擊與連線管制，並整合國際流量清洗服務與網路應用層防護系統，避免遭受 DDoS 攻擊或其他網站應用層攻擊而導致營運中斷。

5. 營運持續

01

系統與資料備份採取日備份機制，備份資料儲存於本地網路硬碟並採取異地備份策略，以確保備份資料的安全。台北辦公室與台中辦公室的備份資料彼此備份，以達到最佳的備份效果。

02

每年實施一次抽測災害復原演練，選定還原日期基準點後，由備份媒體回存於系統主機，確認回復資料的可用性與完整性。

6. 用戶個資

01

為保障用戶個資，本公司遵照中華民國個人資料保護法（個資法）之規定，各產品均有隱私權條款與個人資料使用同意書，詳細告知用戶並取得用戶同意個人資料之蒐集、處理、利用。用戶並得向本公司請求停止蒐集、處理、利用及請求刪除。

02

個人資料於資料庫預設加密儲存，並使用資料遮罩與隱碼方式進行存取保護。

03

個人資料之存取與傳遞均使用 SSL 安全加密管道進行存取，防止網路傳遞時被竊取。資料存取日誌留存備查。

04

加強同仁個人資料處理法相關之教育訓練。



7. 智慧財產

01

本公司之智慧財產（如原始程式碼、圖片、影像、音效等）均存放於機房中版本控制系統進行版本控制，保留歷程版本。

02

依照營運持續之措施，版本控制系統定期完整備份，並異地備份於台北與台中辦公室。

03

使用雲端 DevOps 軟體開發流程與版本控制服務，並採用雲端服務業者提供備份資源與機制。

04

新進同仁到職，必須簽訂保密協議，同仁任職期間負有保護公司智慧財產之責任。

3.4.4 投入資通安全管理之資源情形



資安意識與教育訓練

- (1) 資訊安全之主管及人員須定期接受資訊安全專業課程訓練。
- (2) 每年不定期對內部同仁實施資訊安全相關的教育訓練課程。新進同仁到職必須接受新人資訊安全講習課程。
- (3) 每月定期製作資訊安全電子報，宣導各類資訊安全相關報導與時事，提醒同仁對可疑之人事物應加強注意與提高警覺。
- (4) 不定期實施社交工程演練，針對資訊安全意識不足之同仁加強資訊安全課程與訓練，2024 年共發佈 12 次資安宣導，實施 1 次社交工程演練，執行 1 次釣魚信件演練，演練對象超過 211 人次，另行針對誘騙成功之員工進行教育訓練。
- (5) 訂閱「台灣電腦網路危機處理暨協調中心 TWCERT/CC」，取得資安事件來源管道，以及收集資安情資，提供內部宣導。



專業技術資源

本公司有專業資安團隊，定期執行各項資安檢測，並導入防護機制及監控全域異常設備。



編列適當資安預算

除現有資安相關維修運行費用外，各資訊作業開發及營運系統建置均需編列必要防護、監控、檢測等資安費用。



3.5 供應商管理

隆中一向秉持誠信從事所有業務活動，禁止貪污及任何形式之舞弊行為，為供應商更加瞭解企業道德規範及誠信經營政策，已訂定「道德行為準則」及「誠信經營作業程序及行為指南」以茲遵循，各項商業往來已考量交易對象之合法性及是否有不誠信行為記錄，確保各項商業活動符合誠信原則，並於契約中明訂如涉有不誠信行為之情事而損及公司權益，得隨時無條件終止或解除契約。

本公司依「廠商管理辦法」及「供應商評鑑表」管理及評鑑供應商行為，訂有供應商管理及人權政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，並列入選擇供應商考慮之項目，優先選擇誠信經營及善盡企業永續責任之供應商。

供應商評鑑

對新進供應商合作進行新廠商的評鑑及基本資料建檔，每年持續定期評鑑，除評估符合本公司業務合作的條件外，並對廠商是否有無影響環境與社會之不良違法重大情事，及是否遵循相關社會責任（如，環保、職安、勞動人權）法令規範納入評鑑條件。每年持續對供應商合作狀況進行持續合作考核，考核其品質、交期、價格、能力、服務配合度、永續等情形，以決定納入持續合作供應商評分條件，供應商評鑑量化評分項標準（品質、交期、價格、能力、服務配合度、永續）與因應：考核項目評分共 4 個級距：(1) ≥ 91 分為持續往來供應商（優）、(2) 71~90 分為持續往來廠商（良）、(3) 61~70 分，有條件列為持續往來廠商（採以溝通協調改善，討論採購量配比）、(4) < 60 分，除所供應品項為市場獨佔產品外，於供應商未能提出改善計劃前將暫停往來交易。

本公司各單位與供應商洽談合作時，應宣導本公司遵循之相關社會責任（如，環保、職安、勞動人權）法令規範，並於與供應商簽訂的「合約」中增列企業永續責任條款，要求供應商需確實遵守環境保護、各項勞動條件、職業安全衛生與勞動人權等相關法令規範，以實際作為要求供應商共同善盡企業社會責任。若經認定供應商確有違反或未達規範者，得定相當期限催告供應商履行或改善，供應商若於期限內不為履行或改善者，得終止或解除契約。本公司每年除對供應商傳遞永續理念及目標外，亦針對評鑑良好之供應商（如品質提升、降低成本、確保交貨、永續表現等）會加強與其合作關係。與供應商合作所簽訂之本公司制式合約，已包含社會責任相關的環保、職業安全衛生或勞動人權等議題規範條款。2024 年抽核本公司前十大供應商，皆通過供應商評鑑，納入持續合作廠商。



3.6 客戶服務與滿意度

本公司注重客戶服務，除已建立完整之客服體系，使客服人員能即時協助玩家解決問題，提升玩家滿意度，亦能將問題回饋至公司內部，有助本公司隨時掌控遊戲經營管理之整體實際營運狀況外，亦能作為日後改善依據，以提供玩家更完善的遊戲內容與服務。公司依據不同客戶需求，提供多元溝通管道服務，包含：FB 粉絲團、官網問題回報、客服信箱、雙平台商店留言回應，及不定期玩家親訪。此外，隆中亦建置「多國語系知識庫」協助玩家查找問題，以更智慧、有效率的方式降低玩家來回詢問之時間成本，目前服務以線上手機遊戲為大宗，2024 年服務量約 3.4 萬件，較 2023 年 4.6 萬件約降 26%。

隨著線上遊戲市場競爭加劇和技術發展，定期檢視客戶回饋及客服功能變得越來越重要，隆中進一步根據客戶對於遊戲建議和反饋進行分析與改善，2024 年針對持續優化系統功能及操作介面共計超過 800 件，亦於每月定期評核客訴回覆，檢視客服功能是否需迭代更新，以改善現有客服功能或添加新功能。除重視客戶意見回饋，隆中為遊戲業者，保護客戶隱私為公司非常重視的一環，公司更嚴格遵守個人資料保護法並強化資訊安全防護，定期宣導資訊安全及安排講座，並與檢警調合作防範詐騙或其他非法行為，以保障玩家權益，因而截至目前為止，並無客戶隱私資料外洩之情事產生。



34,000⁺件
2024 年服務量

降低 26%
月均客訴量

800⁺件
系統功能及操作介面優化

4

環境永續

- 4.1 氣候治理組織
- 4.2 氣候風險與機會
- 4.3 氣候情境分析
- 4.4 環境暨能資源管理
- 4.5 水資源管理
- 4.6 廢棄物管理



4.1 氣候治理組織

為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，定期召集各部門高階主管辨識重大氣候風險與機會。本公司永續發展推動小組定期召開會議，負責制定、推動及強化永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。

本公司以董事會為氣候議題之最高決策單位，由永續發展推動小組定期召開會議，負責審議公司氣候變遷策略與目標、管理氣候變遷風險與機會行動，及檢視執行重要政策之行動計畫，檢討、追蹤與修訂執行情形與成效，並提報董事會；並以審計委員會替代風險管理委員會職能，財會處為推動與執行單位，負責集團內各公司之風險管理政策與程序，包括氣候相關風險議題、產業氣候風險之最新法令規定，更新氣候風險與機會之鑑別結果等。

4.2 氣候風險與機會

依據氣候相關財務揭露 (TCFD) 指引辨識關鍵氣候風險，從治理、策略、風險管理、指標與目標四大面向全面進行氣候風險管理，鑑別出氣候變遷對企業經營之風險與機會、分析財務面與非財務面影響，制定永續政策及環境目標並規劃因應措施、落實節能減碳及溫室氣體減量管理，並配合政府政策積極推動各項節能減碳方案，以達永續目標。

氣候風險

類別	描述
轉型風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 短期：因應國家減碳之新興法規（如氣候變遷因應法），提高再生能源使用比例，進而增加營運成本。 2. 中期：因國際倡議與公司設定之減碳目標，提升各項資產的能資源效率標準，進而增加營運成本。 3. 長期：氣候因應行動不足，造成品牌聲譽下降。
實體風險	<ol style="list-style-type: none"> 1. 短期：颱風、洪水與旱災極端天氣事件出現頻率及嚴重程度提高，使電力及網路系統中斷，進而影響服務。 2. 長期：高溫致使全球海平面上升，沿海港口地區遭淹沒，導致影響營業活動。

氣候機會

類別	描述
機會議題	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極將永續發展理念融入企業文化中，提高企業形象與品牌聲譽。 2. 消費者數位應用行為改變，玩家更傾向與積極減少碳足跡的產品或企業合作。 3. 因應環境永續議題，投資者更願意投資低碳企業。 4. 響應低碳轉型，支持再生能源策略和永續發展的供應商，以降低環境碳足跡，提高企業競爭力。

4.3 氣候情境分析

4.3.1 氣候變遷風險評估方法

為全面評估氣候變遷對隆中營運的潛在衝擊，本公司參考國內外科學方法學，發展量化情境分析框架，以強化企業氣候韌性。依循氣候相關財務揭露 (TCFD) 指引，辨識、評估並管理兩大類氣候風險：實體風險與轉型風險。

實體風險指極端氣候與異常天氣事件所導致的直接衝擊，這些風險可能立即或長期影響公司固定資產價值或威脅人員安全，例如，異常高溫可能降低員工工作效率，颱風與豪雨可能損壞基礎設施，乾旱則可能中斷供應鏈運作；轉型風險則來自全球低碳轉型趨勢帶來的政策法規變化、技術創新與市場轉變，這些因素可能重塑隆中的商業模式、產品服務內容及整體營運績效。

4.3.2 情境分析方法與選擇

實體風險評估：

SSP1-1.9 情境 (樂觀情境)

政府間氣候變化專門委員會 (IPCC) 第六次評估報告中的低碳情境，全球升溫限制在 1.5°C 以內。

SSP5-8.5 情境 (悲觀情境)

溫室氣體排放持續增加，全球升溫可能超過 4°C。

轉型風險評估：

IEA NZE 情境：國際能源總署 2050 淨零排放情境，預設全球能源部門在 2050 年實現二氧化碳零排放的路徑。

類別	風險	SSP1-1.9	SSP5-8.5	NZE	因應措施
轉型風險 - 短期	因應國家減碳之新興法規 (如氣候變遷因應法)，提高再生能源使用比例，進而增加營運成本	中度	低度	中度	定期鑑別查核減碳之新興法規；訂定內部減碳目標，並定期檢討管理
轉型風險 - 中期	因國際倡議與公司設定之減碳目標，提升各項資產的能資源效率標準，進而增加營運成本	中度	低度	中度	透過實際減碳行動，提高能源使用率
轉型風險 - 長期	氣候因應行動不足，造成品牌聲譽下降	中度	低度	中度	持續關注氣候相關議題，強化企業公益形象，增加用戶認同感
實體風險 - 短期	颱風、洪水與旱災極端天氣事件出現頻率及嚴重程度提高，使電力及網路系統中斷，進而影響服務	低度	高度	低度	為維持營運連續性，積極監控天氣相關事件且訂有計劃，定期執行遊戲資料備份及災難復原演練，於天然災害發生時成立跨部門小組執行相關調度作業，用以應變災害事件和執行緊急程序，達到預防或減輕對公司營運損失之衝擊
實體風險 - 長期	高溫致使全球海平面上升，沿海港口地區遭淹沒，導致影響營業活動	低度	中度	低度	評估選擇具有再生能源策略的合作夥伴，以減少溫室氣體排放，降低與氣候相關之風險，因應未來可能的全球政策轉變

註：各情境中的嚴重度依低度、中度、高度分類

4.4 環境暨能資源管理

4.4.1 環境永續管理方針

為因應氣候變遷與全球永續發展趨勢，本公司致力於推動環境永續管理，建立系統化的管理架構與具體行動策略，以降低營運對環境的衝擊，實踐企業社會責任。我們秉持「日常宣導、持續改善、全員參與、行動實踐」的原則，推動以下管理方針，並將持續檢討與精進環境管理機制，落實永續經營，朝向低碳、節能的目標邁進。

資源有效利用	落實節能減碳措施，優化用電效率，減少非必要耗能，提升能源使用效益。
減廢與循環利用	推廣資源回收與減量作業，鼓勵廢棄物再利用與分類管理，降低廢棄物產生量。
污染防治與風險控管	強化營運過程中對水、空氣、噪音與有害物質之管理，防範環境污染與事故風險。
法規遵循與利害關係人溝通	依循環境相關法令與國際標準，與員工、客戶、供應商及社區保持開放透明的溝通。
教育訓練與文化推廣	透過教育訓練與內部宣導，強化員工環境意識，建構綠色職場文化。



4.4.2 環境永續策略

1. 能源管理

制定能源管理計畫，強化能源使用效率
建立系統性能源管理機制，達成減碳目標

2. 全員參與

建立集團環境永續文化，透過教育訓練與內部倡議
鼓勵全體同仁從日常行動實踐綠色理念，提升集團環保意識

6. 持續改善

建立環境管理目標與指標
並透過內部自動檢查
持續檢討與優化環境績效
邁向永續發展

3. 遵循法規

嚴格遵守環境相關法令與規範
定期檢視法遵狀況
確保企業行為合法合規，展現企業責任與誠信

5. 營運承諾

將環境保護納入公司營運策略
推動綠色供應鏈管理與永續採購
強化企業永續競爭力與利害關係人信賴

4. 風險管理

評估並掌握與氣候變遷、資源使用相關的环境風險
建構應變機制，降低環境衝擊對營運的影響



4.4.3 減碳排放規劃

面對全球淨零排放趨勢與環境永續責任，隆中帶領全體同仁積極從日常生活著手，訂定階段性減碳策略，並落實行動實踐，2024 年度已擬定四大策略，並定期檢視執行成果。

1. 溫室氣體盤查：隆中已於 2023 年及 2024 年完成溫室氣體排放盤查作業，用以建立碳管理基礎數據，掌握用電與關鍵設備之排放量。
2. 設定減碳與淨零目標：根據現況，擬定具體的中長期減碳目標，並持續推動跨部門合作、全員參與，落實實際行動。
3. 執行減碳方案：優化機房能源效率、推動設備節能政策、汰換老舊設備、評估導入雲端與虛擬化架構，以持續降低機房及資訊設備之碳排放。
4. 第三方確信：依循金管會永續藍圖，於主管機關要求之施行階段完成溫室氣體盤查之確信，確保資訊透明、準確與具公信力。

4.4.4 能源與環境管理

本公司長期關注環境保護議題，期望以「營運效率極大化、環境衝擊極小化」之營運模式，創造經濟與環境雙贏之局面，為落實全球 2050 淨零碳排之目標，本公司溫室氣體盤查以 2023 年為基準年，分別於節水、廢棄物減量及溫室氣體減量三方面設定減量目標及策略。

本公司將減碳管理融入營運策略中，參考國內外多項作法展開執行計畫，包含評估購買節能設備、規劃架設太陽能發電設備等。

溫室氣體減量目標



本公司 2024 年度範疇二溫室氣體總排放總計為 190.397 公噸 CO₂e，本公司能源間接溫室氣體排放量，主要來自於台電之電力輸入，其溫室氣體排放量占範疇一及範疇二排放總量的 94.67%。

溫室氣體盤查結果

類別	會計指標	對應活動 / 設施種類	排放源	2023 年度		2024 年度	
				碳排量	碳排佔比	碳排量	碳排佔比
範疇一 直接溫室氣體排放與移除	逸散性溫室氣體排放源	冷氣機	冷媒 R410A	9.056 公噸 CO ₂ e/ 年	5.11%	10.72 公噸 CO ₂ e/ 年	5.33%
		冰箱	冷媒 R134A				
範疇二 輸入能源之間接溫室氣體排放	來自於外購的電力、熱、蒸汽或其它化石燃料衍生能源所產生之溫室氣體排放	來自於外購的電力、熱、蒸汽或其它化石燃料衍生能源所產生之溫室氣體排放	外購電力 CO ₂	168.136 公噸 CO ₂ e/ 年	94.89%	190.397 公噸 CO ₂ e/ 年	94.67%

能源使用與排放

隆中依據 SASB 規定歸屬於軟體與資訊科技服務 (Software & IT Services) 產業，主要營業活動為線上遊戲產品之研發及運營，無製程用電，2024 年因公司人數上升、營運機台增加及修繕需求，致使各項能源數據相對微幅增加，但人均使用能源微幅下降。節約用電方面，釐清主要耗電來源後，本公司著手朝減少設備使用時間、優化設備效能、汰換老舊耗電設備進行改善，2024 年人均用電量相較 2023 年下降 108 度，人均用電量約下降 3.25%；2024 年溫室氣體總排放量較 2023 年增加 13.5%，2024 年每人 / 每月排放量為 144.27 公斤 CO₂e，較 2023 年減少 3.4%，2024 年溫室氣體密集度較 2023 年下降 6%。

年度	2024 年	2023 年	差異比較
用電 (度)	385,419	339,668	45,751
人數	116	99	17
人均	3,323	3,431	-108

	2024 年		2023 年度	
	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/ 營業額新 臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO2e/ 營業額 新臺幣百萬元)
範疇一 直接溫室氣體 排放	10.720	0.0238	9.056	0.0242
範疇二 間接溫室氣體 排放	190.397	0.4223	168.136	0.4493
總計	201.117	0.4461	177.192	0.4735

機房減碳

本公司為遊戲業，主要能源消耗集中於辦公室電腦及機房設備用電，因此在承租機房設備廠商時，節能為首要考量，選擇企業 PUE (Power Usage Effectiveness, 電力使用效率) 等級符合銀級之供應商。一般而言，合規碳排標準為 PUE 2.0，而本公司所租用之機房全年平均 PUE 值為 1.41 (2024/05/24-2025/5/23)，優於業界平均 1.58，顯示出具體且優異之節能績效。

此外，機房冷氣設備採用全氣冷式冷氣系統，配置兩套設備以交替運轉方式進行，提升運作效率並延長設備壽命。機房亦建置冷熱通道設計，藉此維持主空間穩定的冷空氣環境，並將伺服器所產生之熱源有效導向熱通道，避免對冷通道造成影響，進而達到節能效果。

類別	措施	說明
機房效能優化	提升 PUE、改善空調與機櫃配置	冷熱通道隔離、變頻空調等可有效節能
雲端轉型	遷移至節能雲端 (GCP、AWS、Azure)	公有雲多採用再生能源，整體碳足跡較低，有助實現減碳目標
資產生命週期管理	延長設備使用年限、強化維修政策	降低設備淘汰頻率，減少電子廢棄物，提升資源使用效率
虛擬化	推動伺服器整合與虛擬化	減少 3 台伺服器，降低用電與碳排放，提升機房整體效率

節能措施



空調節能

1. 每日夜間 8:30 定時關機及假日不待機設定：於非上班時段自動設定開關時間，並搭配假日與夜間時段節能排程，提升能源使用效率。
2. 維持最佳溫控範圍：夏季室內空調設定溫度維持於 25°C，平衡舒適性與節能效益。
3. 定期保養與清潔濾網：定期檢修空調主機與清潔濾網，提升設備效率與延長使用壽命，減少能源消耗與維修成本。
4. 中央系統冰水機溫度調高 2 度、室內空調溫控。
5. 夏季廁所空調功能限制，僅開啟送風。



燈光節能

1. 全面採用 LED 照明設備：辦公室及公共空間全面更換為 LED 燈具，相較傳統燈管降低超過 50% 之耗電。
2. 下班前巡檢與關燈機制：確保非必要時段關閉照明，強化節電習慣養成。



執行調節

1. 調整清洗地毯季節：避開夏季空調高耗能期間，降低空調高能運轉。
2. 落實關閉辦公室門窗，減少冷氣外逸，提升冷房效果。



設備節能

1. 事務機、飲水機非上班時段自動斷電關機。
2. 電梯夜間關閉一台。



4.5 水資源管理

隆中台中營運據點所使用之水源，來自台灣自來水公司，並未取用地下水或其他方式供水，日常用水用途主要為員工飲用、清潔、澆灌及空調設備運作，屬一般性生活用水，對周邊水資源無顯著影響或汙染。然因 2024 年公司人數較 2023 年增加且空調水塔浮球開關故障漏水，致 2024 年總用水量較 2023 年增加 362 度，增加幅度為 35.8%；2024 年人均用水量 11.8 度，較 2023 年增加 1.6 度，因應台灣氣候變遷導致的水資源挑戰，我們積極從日常管理、設備建置到行為倡導多面向進行控管與優化，以減少水資源的耗用。

- 設備面：優先採購通過節水標章之設備與配件，並逐步汰換高耗水設施
例如：選用省水標章馬桶、水龍頭。
- 數據管理：用水數據每月定期紀錄，追蹤異常與異動趨勢
例如：依據用水數據比對定期檢查用水設備及接頭是否漏水、定期保養飲水機、馬桶、小便斗。
- 節水倡導：不定期進行用水觀念宣導與小型活動，鼓勵員工養成節水好習慣
例如：製作節水標語，提醒同仁節約使用。

年度	2024 年	2023 年	差異比較
用水量 (度)	1,373.8	1,011.8	362
人數	116	99	17
人均	11.8	10.2	1.6

4.6 廢棄物管理

本公司依據《環境永續管理方針》，持續推動廢棄物管理制度，定期進行年度盤查與分類統計，並配合執行妥善處置、回收及減量措施，以降低營運對環境之衝擊；因公司營運型態以辦公為主，主要廢棄物類型包括一般生活垃圾與資源回收物，例如：紙類、塑膠容器等。2024 年廢棄物總計約 2.963 公噸，較 2023 年之 3.088 公噸減少 4.05%，2024 年人均廢棄物總重量為 16.4 公斤，較 2023 年減少 23%。

廢棄物類別	2023 年	2024 年
一般廢棄物	2.118 公噸	1.907 公噸
紙類	0.711 公噸	0.745 公噸
塑膠容器	0.259 公噸	0.311 公噸
總計	3.088 公噸	2.963 公噸

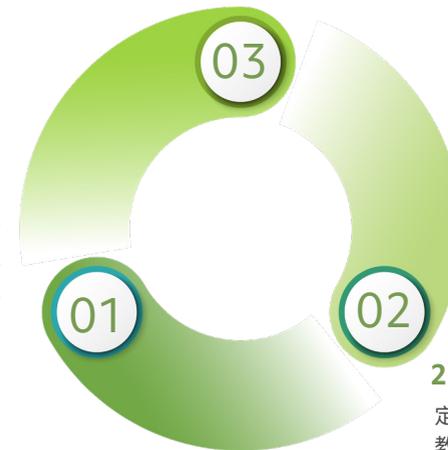
註：2023 年實際統計期間為 2023 年 10 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日，將統計數據推算全年。

本公司位於住商混合大樓內，無獨立清運生活垃圾，委由社區管委會外包合法立案廢棄物清運公司執行廢棄物清運作業，確保廢棄物清運流程符合環保規範；同時為提升員工參與意識，辦公場域內設置完善的分類回收間，並宣導將相同規格之容器疊放，以減少垃圾體積與垃圾袋使用。為鼓勵同仁響應日常環保減廢行動，本公司規劃「友愛地球」系列環保減塑活動，同仁可透過活動增進日常生活的環保行動，為響應地球日，持續兩年攜手同仁進行企業淨灘，本次前往伸港溼地淨灘，共檢拾約 222 公斤海灘廢棄物，並於淨灘後規劃一系列行動分享會與環保手工皂 DIY 活動，深植環境永續文化精神於工作與生活之中。未來，隆中將持續強化廢棄物分類、減量與再利用措施，以實踐資源循環及企業永續經營之目標。

廢棄物減量策略

1. 分類及回收

因無製程，100% 皆為民生廢棄物，妥善做好垃圾分類、收集、管理，並配合公司所在之社區管委會進行垃圾清運，安排專人每日消毒清潔垃圾間，避免害蟲孳生。



3. 行動號召與落實

辦理二手或良品物資募集活動，號召夥伴及周邊鄰里一起響應行動，讓棄置物變成有意義與價值的物資。

2. 訓練與宣導

定期針對新進人員進行一般安全衛生教育訓練，強化環境衛生規範與注意事項，並在內部共用平台 Teams 及電視牆進行環境宣導，並製成新人手冊圖文包。

廢棄物減量措施

1. 落實垃圾分類

- 完善垃圾分類品項，提升資源回收量。
- 宣導相同容器堆疊擺放，減少廢棄物體積，同時減少垃圾袋使用。

2. 減少用紙

- 辦公室設置影印紙回收區，提升重複利用。
- 各項申請表單 E 化，持續使用線上平台進行簽核流程。



3. 再生循環

- 影印用紙選用再生紙。
- 咖啡渣回收並開放同仁自行取用做肥料或冰箱除臭。

4. 落實減少使用一次性容器或包材

- 每月例行午茶活動，不使用塑膠或紙杯裝。
- 家庭日活動全面落實餐飲不提供一次性容器、餐具，並要求設攤廠商簽屬承諾書，嚴格控管活動現場落實。

5. 教育訓練與宣導

- 垃圾分類與環保減塑圖文宣導。
- 一般安全衛生教育訓練強化垃圾分類及日常減塑。

友愛地球系列行動方案

在全球面臨資源枯竭與氣候變遷的挑戰，企業不僅肩負營運責任，更應積極回應環境永續的社會期待，廢棄物管理為企業 ESG 實踐的關鍵一環，隆中秉持「分類、減量、回收」三大原則，從日常生活出發，逐步提升同仁環保意識與行動實踐，更重要的是，我們相信唯有結合同仁的實際參與，才能真正讓環保成為企業文化的一部分。

因此，我們規劃出一系列以「友愛地球」為主軸的參與式活動，透過環保手作體驗、淨灘減塑行動、綠色旅遊講座、良食及良品募集活動等具互動性與趣味性的方式，將環保理念落實在員工的日常工作與生活中。這些活動不僅提升同仁對永續議題的認識，也凝聚團隊共識，從每一人、每一天、一件事開始，實踐企業對未來世代的責任。透過制度管理與行動實踐雙軌並行，本公司將持續優化廢棄物管理策略，朝向「資源最小浪費、環境最大友善」的目標邁進，為淨零永續的未來貢獻出具體成效。

為強化同仁們參與與意識轉變，廢棄物管理策略採「日常宣導」、「教育訓練」、「生活講座」與「行動實踐」四大面向推進，行動方案則由【友愛地球】系列活動為主軸展開，並說明如右。

方案類型	行動目標	行動內涵	2024 年行動方案	執行頻率	2024 年行動成果
日常宣導	潛移默化同仁建立環保觀念	強化環保意識	Teams 活動文及電視牆圖文宣導	每月	19 則
教育訓練	制度性傳遞基礎知識與行為準則	建立基礎觀念	新人活力營 - 一般安全衛生教育訓練	每半年一次	5 人
生活講座	連結生活情境，激發興趣與參與	與日常生活結合引發共鳴	辦公減塑 So Easy 講座	設計不同的講座主題 全年度持續進行	17 人
			環保手工皂 DIY		14 人
			淨灘行動成果分享會		14 人
			惜食講堂：讓良食成績續食		16 人
行動實踐	透過具體行動深化企業環保文化	落實減塑減廢行動	申請單類全面 E 化	全年度持續進行	1,718 份電子化申請單
			例行午茶飲品使用茶桶，自備環保杯盛裝	全年度持續進行	834 個
			免費借用環保杯及環保餐盒	全年度持續進行	33 次
			咖啡渣回收及免費取用	全年度持續進行	2,340 磅
			淨灘撿塑行動	每年一次	20 人 / 222 公斤
			二手物資及良品募集活動	每半年一次	35 人響應
			家庭日全面不提供一次性餐具與容器	每年一次	4,380 個

5

員工關懷

- 5.1 多元與共融
- 5.2 權益與福祉
- 5.3 培育與職涯
- 5.4 友善職場



5.1 多元與共融

5.1.1 員工結構及分布

隆中用人政策秉持人人享有同等機會的理念，致力創造無差別待遇的就業環境，在徵才、任用、培育與晉升等面向均朝向男女平等對待，樹立性別友善之企業。2024 年隆台灣地區員工共 132 人；男性員工比例 58.3%，女性員工 41.7%；管理職位中女性佔比為 14.3%。員工以 31~50 歲青壯同仁為多數，佔總員工人數 56.1%；全體員工中包含外籍員工 0.8%，身心障礙員工 0.8%。人才組成以功能別而言，隆中主要為研發技術人員，2024 年達 72.7%，其次是後勤人員占 27.3%。在學歷分布方面，員工具備碩士以上學歷達 15.2%，93.2% 員工為大學或專科學歷。

人力結構表

	男性 (人數 / 比例)	女性 (人數 / 比例)	總計 (人數 / 比例)
員工總數	77 / 58.3%	55 / 41.7%	132 / 100%
不定期雇傭	76 / 58.0%	55 / 42.0%	131 / 100%
定期雇傭	1 / 100%	0 / 0%	1 / 100%
無保證工時員工	0	0	0

	男性 (人數 / 比例)	女性 (人數 / 比例)	總計 (人數 / 比例)
全職	76 / 58.0%	55 / 42.0%	212 / 100%
兼職	1 / 100%	0 / 0%	1 / 100%

	男性 (人數 / 比例)	女性 (人數 / 比例)	總計 (人數 / 比例)
北桃竹	1	1	2
中部	76	54	130

員工		
總人數	女性人數	女性比例
132	55	41.7%

主管		
總人數	女性人數	女性比例
14	2	14.3%



5.1.2 人才吸引與留任

隆中透過人力銀行、校園徵才活動、內部員工推薦及營運社群網站，如：104、公司網站、LinkedIn、Facebook 等，多元化管道傳遞公司文化及核心價值，以建立雇主品牌形象並吸引各方人才加入，並持續掌握同業薪酬水準，制訂具產業競爭力的整體薪酬策略並符合法定的退休福利；提供多樣化的福利措施，訂定各式補助計畫與年度健康檢查福利等，協助新到職員工迅速適應工作與生活環境，並適時提供協助，以建構健全職場永續發展。2024 年新進員工總人數為 42 人，年齡分佈以 31~50 歲同仁為主，新進 23 人，佔當年度新進人員比例為 54.8%。

本公司透過試用期滿考核機制，確保招募面談與入職後之工作內容一致，且人員的工作狀態符合主管的期待；人資並於新人到職 45 天進行新人關懷，了解同仁適應狀況，以降低新人入職不適應而離職。若遇員工提出離職，公司人資透過關懷訪談，並分析留任與離職的重要因素，以促進人員留任率，2024 年離職總人數為 14 人，年齡分佈以 31~50 歲同仁為主，人數為 9 人，佔當年度離職人員比例為 71.4%；2024 年離職率為 10.6%，離職率逐年降低，隆中將持續精進各項多元溝通管道來傾聽同仁的意見，分析工作任務所需的職能以建立完整的職涯發展，打造符合同仁期望的職場環境。

2024 年新進與離職員工統計表

新進人員						離職人員											
年齡	人數	比例	年齡	人數	比例	地區	人數	比例	年齡	人數	比例	地區	人數	比例			
30 歲以下	19	45.2%	男	18	42.9%	北桃竹	0	0%	30 歲以下	4	28.6%	男	9	64.3%	北桃竹	0	0%
30~50 歲	23	54.8%	女	24	57.1%	中部	42	100%	30~50 歲	10	71.4%	女	5	35.7%	中部	14	100%
51 歲以上	0	0%	總計	42	100.0%	南部	0	0%	51 歲以上	0	0%	總計	14	100%	南部	0	0%

5.2 權益與福祉

5.2.1 薪酬

隆中董事酬金明訂於公司章程內，全體董事之報酬，授權由董事會依個別董事對公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參考同業通常水準議定之，不論營業盈虧均得支給之，並得依月支領車馬費；另本公司年度如有獲利，由董事會決議提撥不高於百分之三為董事酬勞。本公司依「董事及功能性委員酬金給付辦法」提供每年每名獨立董事固定酬金，董事兼任本公司各項功能性委員會委員均為無給職。

經理人酬金則依「經理人薪資報酬管理辦法」明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵經理人在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程規定應提撥不低於百分之一為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放。本公司依「人員績效管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為一、財務性指標：依本公司管理損益報表，各事業處部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之專案目標達成率；二、非財務性指標：核心職能表現與管理職能表現、永續經營之參與等兩大部分，計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

為定期評估經理人及員工之薪資報酬，本公司以「人員績效管理辦法」所執行之評核結果為依據，連結公司策略目標與經營績效達成情形訂定。為充分顯現經營績效指標達成情形，依其對公司營運貢獻度及個人設定工作目標之達成率、核心職能與管理職能表現情況核定當年度考績（如：營運成果、領導願景、公司治理、風險管理），作為發放標準。2024 年度經理人酬金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。2024 年隆中台灣地區「非擔任主管職務全時員工」人數 106 人，非主管之全時員工「薪資平均數」884 仟元，非主管之全時員工「薪資中位數」675 仟元。年度總薪酬比（*註）為 5.19 倍。

項目	2022 年	2023 年	2024 年	2024 年與前一年度成長率
非主管全時員工薪資總額 (A)	71,345 仟元	81,698 仟元	93,660 仟元	14.64%
非主管全時員工人數 (B)	79 人	92 人	106 人	15.22%
非主管全時員工「薪資平均數」(A/B)	903 仟元	888 仟元	884 仟元	-0.45%
非主管全時員工「薪資中位數」	671 仟元	654 仟元	675 仟元	3.21%

*註：

- 分母統計為隆中台灣地區全時員工之年度薪酬
- 年度總薪酬比率 = 薪酬最高個人的年度總薪酬 / 全時員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數

本公司依勞動基準法第 21 條規定，工資由勞僱雙方議定之，但不得低於基本工資，以保障勞工基本生活並維持其購買能力。隆中 2024 年的基層人員標準薪資皆高於勞基法之最低薪資，男女薪資比例分別如下表表示，男性標準薪資較女性高之原因為本公司從事技術研發類工作以男性員工比例較高，該職類為起薪較高職務。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

國家 / 地區	女性基層人員	男性基層人員
台灣	1.252	1.287

女性與男性年薪資報酬比 (女 : 男)

職級	總薪	月薪
高階主管	N/A	N/A
中、基層主管	0.75 : 1	0.87 : 1
一般同仁	0.74 : 1	0.76 : 1

* 註：本公司目前尚無女性擔任高階主管職位。

5.2.2 人權

本公司依循國家現行法規，包括勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法等，認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國勞動組織」等國際公認之人權公約標準，為提升公司及人員對人權的尊重與支持，配合相關法令訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「工作規則」等並公告周知，以維護同仁權益。

2024 年針對同仁實施人權保障相關訓練宣導，共計宣導 132 人次。未來，本公司將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練，以提高人權保障意識，降低相關風險發生之可能性。



- 禁止雇用童工**

為確保遵守企業社會責任及道德規範，招募對象皆符合所在地最低年齡之法律與規定，本公司不雇用童工。
- 禁止強迫勞動**

禁止對員工進行強迫勞動或相關之強制措施，包含生理或心理上之虐待或強制、恐嚇或其他語言暴力或其他不合法之強制勞動。
- 禁止性騷擾**

公司訂有「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，並設有員工申訴管道。

多元包容性與平等機會

不以年齡、性別、身心障礙、種族、人種、國籍、宗教、婚姻、星座、血型、生育狀態、政治背景或其他身分地位之歧視等因素為由而有不公平之對待。

工作生活平衡

公司定期舉辦家庭日、尾牙及休閒健康講座外，並設置免費咖啡機、點心櫃、圖書室、視廳室、哺乳室、孕婦車位、女廁備有衛生用品、無障礙坡道等設施，以達成女性保護及建立友善職場，讓員工工作之餘也能兼顧身心靈健康，保持工作與生活平衡。

5.2.3 福利措施

隆中依循國家現行法規，包括勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法等，認同並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國勞動組織」等公認之國際人權公約標準，為提升公司及人員對人權的尊重與支持，配合相關法令訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「工作規則」等並公告周知，以維護同仁權益，確保每位員工都應該享有公平之待遇與尊重。

因應各地法令不同，以下僅揭露隆中台灣地區相關薪資福利狀況：

隆中訂有薪資管理辦法、職工福利管理辦法、出勤管理辦法與人員績效管理辦法，明確規範員工之薪酬架構、休假制度、福利與績效評核方式，並將經營績效適當反映於員工酬勞，規範經營成果、績效等結果與獎金發放間之關係，依績效考核結果做為晉升、調薪及獎金發放依據，以提供員工具激勵性的獎金水準。

遵循勞動基準法規，辦理員工之薪酬、休假制度，並設有職工福利委員會，為同仁規劃及提供各項優質的福利措施：

勞健保及退休金提撥 家庭日活動、尾牙活動、節慶活動 生日禮金、婚喪生育補助、旅遊補助津貼、員工推薦獎金 員工團體保險 同仁健康檢查 年終獎金、績效獎金 女性同仁產檢假、男性同仁陪產假 員工短期宿舍出租

育嬰留停

隆中針對有育嬰需求之員工，給予實質之關懷與照顧，包含留職停薪之安排、相關福利補助等。同時，為達成女性保護及友善職場之政策，設有（哺）集乳室，提供媽媽們（哺）集乳時所需各項貼心設備及空間，亦提供溫馨的友善環境（例如：女廁備有衛生用品及孕婦停車位）等多項措施，顯見隆中提供完善員工照顧之方式，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，並提供員工申請育嬰假，並提供員工申請育嬰假，2024 年度有 3 位同仁提出申請，復職率 100%。

	2024 年度 符合申請育嬰留職停薪人數	2024 年度 申請育嬰留職停薪人數	2024 年度 育嬰留職停薪原應復職人數	復職率
男	0	0	0	0
女	3	3	2	100%
合計	3	3	2	-

退休金制度

本公司依據勞動基準法之規定訂定員工退休辦法，每月按薪資總額提撥退休準備金，存入台灣銀行之退休金專戶，勞工退休金條例自 2005 年 7 月 1 日起施行，並採確定提撥制後，本公司員工得選擇適用「勞動基準法」有關之退休金規定，或適用該條例之退休金制度並保留適用該條例前之工作年資。對適用該條例之員工，本公司每月負擔之員工退休金提撥率，不低於員工每月薪資百分之六。

5.2.4 績效與發展

隆中建立完整之定期績效面談與評估制度以協助同仁能夠不斷精進成長，同仁之績效評核不因性別不同而有所區別，接受定期績效評核的比例為 100%。各級主管均受過完整之績效面談與考核訓練，藉以提供同仁指導、鼓勵支持與職涯諮商，協助同仁成長。

新進員工考核 新進員工試用期屆滿前，單位主管應進行員工試用期間工作績效面談及評核。未通過績效評核者，公司可依相關法令規定終止僱傭契約或經雙方同意延長考核期，考核延長期間以不超過原試用期為限。



員工績效考核

考核項目以關鍵績效指標為原則並以此作為評估基礎，區分為財務性指標及非財務性指標。財務性指標依單位及職務屬性連結個人或單位的財務目標；非財務指標於期初由主管與員工共同確立目標，過程針對目標進行溝通與回饋，以協助員工的工作進度與方向能夠與組織目標一致，並於期末進行績效面談與評估，藉以瞭解員工職涯發展方向，以加速自我及企業共同成長茁壯。主管定期針對同仁進行績效檢視與改善檢討並設定目標，績效評核結果將成為同仁晉升與調薪之依據；年終績效評核視同仁績效達成或考核結果而異，由最高主管最後核定。

5.3 培育與職涯

5.3.1 教育訓練

本公司為員工之職涯發展創造良好環境，推動多元化教育訓練，分為集中訓練、新人養成計畫、功能別訓練三大類別，並建立職能管理方案，進一步根據不同專業培訓需求分為內部訓練與外部訓練，並提供員工在職進修經費補助，及設置圖書室建構學習型環境，以協助員工在快速變化的產業環境下持續學習與成長發揮個人優勢與潛能，達到人才持續發展，2024 年教育訓練達 211 人次，訓練時數總計 539 小時。公司鼓勵同仁參與外部之進修研習課程，並提供員工在職進修經費補助，同時，將訓練發展結合績效管理制度，激勵員工發揮最大的才能，達到公司經營目標，2024 年訓練費用總計超過新台幣 439,400 元。

平均受訓時數

		人次	總時數	平均時數
職級	一般同仁	139	298	2.14
	主管	72	241	3.35
性別	男性	87	323	3.71
	女性	124	216	1.74

新人教育訓練及關懷

為協助新進員工迅速融入工作與環境，縮短摸索期，並提升新人留任率，2024 年度共舉辦了 28 場新人教育訓練。於新人入職當天，除了提供公司簡介、產品介紹、人事福利制度等說明，亦安排辦公室環境導覽，人資並於新人到職 45 天進行新人關懷，了解同仁適應狀況，以降低新人入職不適應而離職，試用期滿後頒發新進員工結訓大禮包，讓新進員工感受到公司給予的重視，增加對於公司的認同感。此外，人力資源部亦配置專人適時了解新進員工狀況，並提供單一窗口的服務，以確保及關懷新進員工的適應狀況，給予有效並即時的協助。

機密資訊保密訓練

於新進員工入職當天，透過機密資訊保密相關的法令宣達，包含營業秘密法、妨害秘密罪、背信罪等，建立員工正確的工作觀念，進而了解保護公司資產除了是公司的基本義務，更是身為員工也必須承擔保護的責任。

資訊安全訓練

於新進員工入職當天，安排資訊安全課程，建立「資訊安全，人人有責」的觀念，以確保每位員工皆了解資訊安全的重要性，並且定期透過不同的資訊安全專題分享，強化同仁資安意識，降低資通安全風險。

舉辦講座、研討會

為了建立多元的學習環境，公司不定期舉辦各式講座，期許透過多樣化的宣導講座能提升員工的法遵知識，並為員工創造更友善的工作環境，讓員工能更加安心地工作。

領導管理課程

高階主管共識營

藉由課程提升主管們對於「產銷人發財」各面向的全局觀，及強化主管領導統御專業，並透過管理能力探索報告，分析並精進主管專業能力，更安排團隊激勵課程，激起士氣以增進團隊向心力，透過 workshop 形式，主管間彼此腦力激盪、相互觀摩共學、建立組織共識、擬定出行動方案，秉持利他共學的精神，期許成為更全面性的高階領導人，同時建立有效率之團隊合作默契，凝聚並強化整個經營團隊。2024 年共舉辦 1 場高階主管策略共識營。



新手管理課程

隆中致力於人才培養和提升，透過提供多元學習和實踐機會，讓每一位同仁潛力都能被發掘，能力也能夠得到充分的發揮，2024 年共舉辦 1 場新手管理學程，課程內容包含溝通力、選才、同仁教導與輔導、七大管理情境應對等實用管理技巧，讓同仁們將課程中學習到的管理工具和技巧運用於實務中，成為一個更有效率的團隊。



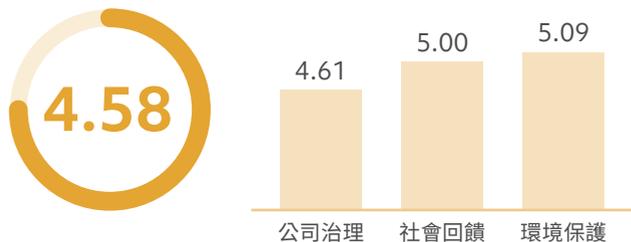
5.4 友善職場

5.4.1 多元溝通管道

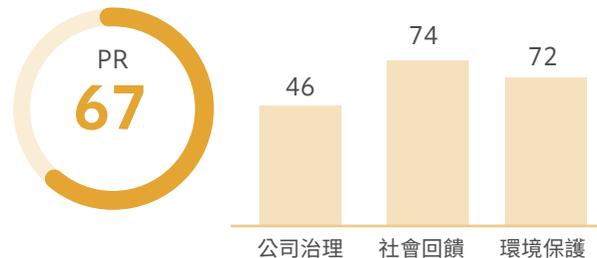
隆中設有員工溝通信箱，由專責窗口與員工進行溝通，包含：總經理信箱、職福會信箱、性騷擾防治、職場暴力諮詢及申訴信箱、法律諮詢服務等，提供同仁申訴及表達意見管道，所有申訴事項均完全保密，並由獨立管道查證，以保護提報人員。此外，並訂有「員工行為準則」，針對檢舉人員及提報事項完全保密，以保護檢舉人身分，不因檢舉而遭受不當處置及威脅。

本公司為更瞭解同仁想法與需求，定期進行員工滿意度調查，調查方式採線上問卷填寫，調查對象為公司全體正職同仁。最近一次調查於 2023 年實施，希望透過調查活動表達企業對員工的重視，藉由調查瞭解員工真實聲音，分析原因排定順序採取可行解決方案，進而持續改善與進步提高員工投入度。本次調查之員工參與率為 93%，有效填答率為 86%，公司整體滿意度達 4.58 分（6 分量表）；於本次調查中永續經營構面內，環境保護 5.09 分，社會回 5.0 分，公司治理 4.61 分；此外，本公司整體永續經營滿意度相較其他企業 PR 值為 67，環境保護為 PR72、社會回饋為 PR 74、公司治理為 PR 46，從公司治理構面進一步觀察，員工對治理程序與管道揭露，遵循法規建立公正客觀經營認可度高，惟對經營資訊相關與利害關係人關係之瞭解較少，公司將持續強化相關資訊，及透過問卷調查使利害關係人關係更趨完善。

整體永續經營滿意度



公司整體 永續經營



為有效傳達公司政策與資訊共享，隆中透過內部通訊軟體進行公司相關政策公告及活動內容通知，讓同仁即時且快速了解公司動態。此外，公司也同步會以郵件方式推播公告給同仁們，讓同仁可以更即時掌握公司最新政策、活動資訊及動向。隆中依據勞動部頒布之《勞資會議實施辦法》規定，設有勞資代表分別 5 名，2024 年共召開 5 次會議，每次出席人數達 100%，討論勞資議題、員工福利等相關事宜，以協商溝通機制來促進勞資雙方和諧溝通討論，隆中台灣地區 2024 年無勞工申訴事件。

5.4.2 職業安全衛生

隆中深知員工是公司最寶貴的資產，因此我們致力於打造安全、健康且友善的工作環境，以確保同仁能夠安心工作並兼顧身心平衡。我們建立了完善的職業安全衛生管理體系，透過多面向的措施保障員工福祉：

實體環境安全

隆中實施嚴謹的門禁管理，並設有中央監控系統由保全人員全天 24 小時監控，確保場域安全。同時，我們每半年定期進行消防安全檢查，並每季開辦 CPR 及 AED 急救課程，公司場域內亦配置緊急呼救按鈕、AED 及完善的消防設備，確保緊急應變能力。

專業管理與預防

隆中配置甲種職業安全衛生業務主管及安全衛生急救人員，並制定職業安全衛生計畫，以確保零歧視、霸凌等行為，營造尊重友善的職場氛圍。

全方位員工健康照護

- 健康檢查與醫護服務：我們每年提供員工免費健康檢查，鼓勵同仁定期掌握自身健康狀況。每月安排特約醫護人員到場進行健康訪談、風險追蹤及報告諮詢，提供專業的健康指導。
- 風險評估與改善：每年定期實施職業安全衛生問卷調查（包含人因性危害、異常工作負荷等評估），系統性識別職場健康風險，並據以規劃相應的改善措施，致力於打造更安全、健康的工作場域。
- 多元福利與紓壓支持：員工到職即享有多元團體保險，為其提供完善的醫療保障。我們重視紓解員工職場壓力，提供 EAPs 員工協助方案、視障按摩師駐點按摩服務、法律與保險諮詢，並定期舉辦家庭日及休閒健康講座，透過多樣化的活動讓員工在工作之餘也能兼顧身心靈健康。

彈性工時與工作生活平衡

我們運用彈性工時制度，協助員工有效調配出勤時間，鼓勵同仁保持工作與生活平衡。

為強化女性保護及友善職場政策，隆中致力於打造溫馨的友善環境：

- 專屬設施：設有獨立且設施完善的（哺）集乳室，提供媽媽們所需各項貼心設備及空間。
- 便利與關懷：女廁備有生理衛生用品備品，並提供孕婦專屬停車位等多項貼心措施，確保女性同仁在職場中的舒適與便利。
- 性騷擾防治：公司訂有嚴謹的「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」及「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，提供員工暢通的申訴管道，堅決維護安全的工作環境與秩序。

透過上述各項措施的推動，我們密切關注員工出勤狀況，並將職安事故與缺勤率視為衡量員工健康與福祉的重要指標。

公傷 / 職業病

事故項目	一般公傷	職業病
人數	0	0
損工日數	0	0

缺勤率



註 1：缺勤定義

本報告所稱之員工缺勤，係指員工非自願性或突發性原因，導致未能出勤之情形。計算範圍包括：病假（含普通傷病假、生理假、職業災害傷病假）及事假。

不列入缺勤計算之項目包括：法定福利假（如特別休假、婚假、喪假、產假、陪产假、育嬰留職停薪）、公假、例假日、國定假日及其他非工作日。」

註 2：缺勤率 (Absence Rate, AR) 計算公式

$$\text{缺勤率 (AR)} = \frac{\text{總缺勤人天數}}{\text{年度平均員工數} * \text{年度應出勤天數}} \times 100\%$$

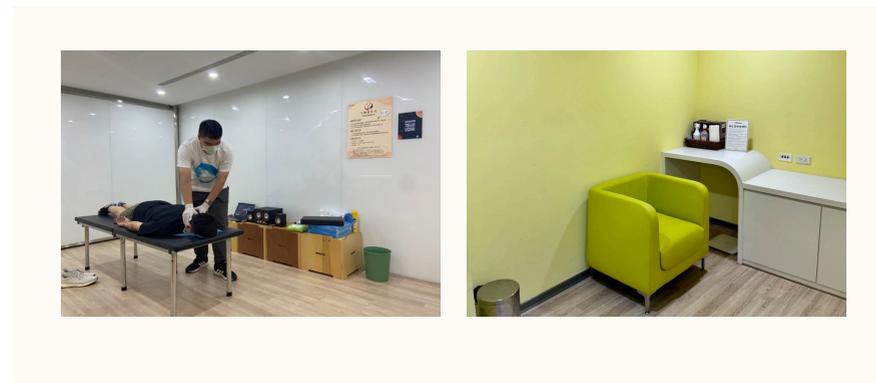
- 總缺勤人天數：報告期間內，所有員工依註 1 定義之缺勤假別所累積之總天數。
- 年度平均員工人數：報告期間內，每月員工人數之平均值。
- 年度應出勤天數：報告期間內，扣除例假日、國定假日及其他非工作日後之總天數。

隆中 2024 年度之整體缺勤率為 1.45%，經分析主要原因如下：

1. 假別分析：其中以病假佔比最高（62.6%），其次為事假（37.4%）。病假之主要原因為突發性身體不適及流感感染所致。
 2. 性別差異：統計顯示，女性缺勤率略高於整體缺勤率，可能原因為女性員工生理假需求。
- 值得一提的是，本公司 2024 年無員工申請公傷假，顯示我們在職業安全衛生預防方面取得顯著成效。

為持續關懷員工身心健康，並進一步降低缺勤率，隆中已積極推動並將持續優化以下措施：

- 主動式健康關懷：針對出勤異常或長期請假同仁，人資部門將主動進行關懷與協助，確保員工能及時獲得支持與資源。
- 加強預防宣導：鑑於病假主因，未來將加強流行疾病（如流感）的預防宣導，並鼓勵員工善用每月臨場醫護諮詢服務，及早關注個人健康。
- 女性同仁支持：除現有生理衛生用品備品外，將持續評估並提供更多元且貼心的女性專屬關懷措施。隆中將持續檢視缺勤數據與趨勢，並結合員工回饋，不斷完善各項健康促進與員工關懷措施，以期提供更友善、健康的工作環境，提升員工福祉與整體營運效率，共同實現企業永續發展的目標。



6

社會共榮

- 6.1 回饋在地
- 6.2 支持運動發展
- 6.3 隆中向上教育基金會



社會資源投入狀況

2024 年隆中持續深化社會共榮承諾，總計投入新台幣 750,000 元於三大面向：支持運動發展、深植當地教育及支持隆中向上教育基金會，展現企業對在地發展的長期投入，投入社會資源緊密結合聯合國永續發展目標 (SDGs)，特別聚焦於優質教育 (SDG 4)、健康福祉 (SDG 3) 及消弭不平等 (SDG 10)。

捐贈金額與對象

項目	金額 (單位：新台幣)	百分比
隆中向上教育基金會	400,000	53.3%
雲林縣薪傳籃球協會	200,000	26.7%
當地教育	150,000	20%
總計	750,000	100%

6.1 回饋在地

企業淨灘：以怪咖計畫紀錄片《關於，半夜夢見林默娘乘著海湧把垃圾全丟進我的未來這件塑，好像是真的》為主軸進行延伸，規劃了彰化伸港濕地企業淨灘活動，並邀請紀錄片主角「海湧工作室」創辦人兼執行長「陳人平」和副執行長「郭芙」，於淨灘前舉辦行前說明會及宣導講座，與同仁們分享如何在辦公生活中就能簡單的減少垃圾產生，也指導同仁在淨灘行動中辨別危害物品及海洋垃圾類型，保護海洋的同時也能保障自我安全。

本次企業淨灘在同仁一起努力下共清出超過 222 公斤海洋廢棄物，為延續與呼應一連串環保行動，更於淨灘活動後，將淨灘行動紀錄剪輯成短片，持續在公司場域內公開播映，同時也邀請參與淨灘行動的同仁上台分享心得與感想，從宣導教育到行動實踐，一步一步帶著同仁認識環保的重要性，此行動不僅為在地環境做出貢獻，也可讓同仁親眼所見、親身體會便利的使用一次性餐具對環境帶來的危害，更能進一步的激發同仁愛護地球的想法與行動。[觀看企業淨灘影片](#)。



響應惜食行動：響應環保並關懷在地，公司攜手同仁、關係企業及當地鄰里一起加入惜食行列，捐贈食物給台中當地「華美剩食廚房」，2024 年共捐贈超過 220 份食材，一起減少浪費、幫助弱勢族群，讓每一份資源被珍惜與善用。



培植當地教育：隆中為文化創意產業，主要營運核心為遊戲開發與設計，研發及設計人才為本公司所需主力人才，連結企業營運核心與人力，我們與台中當地嶺東科技大學合作，辦理金鷹設計獎，此獎項為全國技高專題設計成果競賽，捐贈新台幣 15 萬元給嶺東科技大學。



6.2 支持運動發展

為回饋社會並提倡青少年正當活動，雲林縣薪傳籃球協會於課後以專業籃球技術指導小朋友學習籃球、鍛鍊身體、教育品德等。隆中自 2022 年起，連續 4 年支持雲林縣薪傳籃球協會辦理學生課後免費籃球育樂營，2024 年共計捐贈 20 萬元，供協會於課後補導小學三年級以上至研究所喜歡運動與籃球的學生學習專業籃球技術。

6.3 隆中向上教育基金會

隆中向上教育基金會一直秉持『與社會共好、對環境友善、以行動實踐』之精神，從「社會共融」和「環境保育」的二十大面向，用「怪咖」與「SOGASTOP」計畫，推動多元創新內容、有感思辨教育與創意號召之行動，串聯體制內外教師社群、公部門、民間企業、非營利組織及新創團隊共同合作，打造具有社會影響力的新一代公益平台，一起為台灣社會注入新的思維與行動，集結共享、共創與共好的力量。

6.3.1 推廣成果



獲獎

1. 2024 IASE 教育影響力 AWARD 社會影響力獎
2. 第八屆資誠永續影響力 - 多元共融獎



基金會自辦活動

1. 怪咖計畫教案徵選：共計有 130 人報名，55 件教案完成繳件，其中以人權生命教育為教案主題的 22 件最多，其次為性別平等與環境生態保育件數相當
2. 怪咖計畫影響力公益論壇



社會溝通實體活動

1. 校園演講 3 場 370 人次以上
2. 中國醫藥大學專課 18 堂 468 人次以上
3. 大眾推廣 (電影車 / 工作坊 / 公民行動) 7 場 2,050 人次以上
4. 企業響應及 NPO 串聯 5 場 222 人次以上



社群推廣擴散成效

1. 瀏覽次數 15.6 萬
2. 觸及人數 42.7 萬

怪咖影響力公益論壇



IASE 教育影響力 社會影響力獎



6.3.2 怪咖計畫

怪咖系列紀錄片涵蓋『環境生態保育』、『性別平等』、『人權生命教育』及『科技醫療社會』四大議題。希望呼召大眾一起跨越歧視與偏見的高牆，我們偕同體制內外教師社群，運用怪咖 18 部紀錄片設計思辨課程進入教學現場、偏鄉、安置機構與矯正學校，更透過行動實踐進入社會，串聯民間組織與企業一起努力，創造改變、撕掉標籤。作為青年培力與社會影響力的平台，希望藉由《怪咖計畫》系列紀錄片「動情」，將議題融入素養教學，於教育現場進行思辨「說理」，再用「行動」連結社會，探索、學習、實際行動，讓每個人在過程中進而找到屬於自己獨特的英雄旅程。

2024 年，怪咖計畫持續一步一腳印地走遍全台灣各級學校、企業與民間活動，深入社區與校園，用影像、用文字、用經驗，傳遞改變的能量。我們不只帶來行動，也留下了紀錄，透過錄製 Podcast，讓每一段交流都被聽見，讓每一份故事都被看見。



怪咖玩出遊戲力



未來生活 - 永續園遊會



「怪咖教育力」生涯探索講座



怪咖計畫關注議題 SDGs 對應相關表

SDGs	主題	片名	重點議題	
14、15	環境生態保育	海湧	海洋保育	減塑
		花開富貴	植物保育	山林政策
		動保蝙蝠俠	流浪動物	動保教育 / 飼主責任
5、8	性別平等	獸刑	動物展演	受虐動物
		尼泊爾布思議	月經教育	合作經濟
		多肉女子生存之道	身體意識與自主	網路霸凌
		擒慾女王	陪侍文化	情感教育
		非法母親	多元性別 (同志與同婚)	人工生殖法
4、10	人權生命教育	人之初性本善	性產業	性自主 (性慾的除罪化)
		我永遠永遠永遠愛你	安置機構	思覺失調
		還孩子做自己	過動症	醫療化社會
		有時 Mama, 有時 Mimi	移工人權 (兒童生存權)	非營利組織
		小孩小人	兒童表意權	教養
3、16	科技醫療社會	在他的獎牌中迷惘	技職教育	自我認同與價值
		麻罪犯	藥毒二元	成癮與文化性
		KULO	失序 (社會陪伴)	身心障礙
		X	科學是什麼	中醫與西醫 + 李約瑟
		真相地圖	開放資料與資訊政治	隱私權

6.3.3 SOGA STOP！行動計畫

2021 年基金會啟動 SOGA STOP 專案，邀請大眾關心環境生態的保護；從危害最廣、與生活息息相關的「減塑」作為起點。2022 年，SOGA STOP 在地球日開始了一個改變自己、也幫助環境更好的行動提案—Every Day Is Earth Day！365 天線上線下、不間斷的溝通，陪伴大家在一年 52 週裡，每週學習一個與地球好好相處的方法，針對人們最關注的 6 大環境議題，SOGA STOP 與台灣 52 位圖文創作者聯手，以插畫為媒介，將艱澀的環保知識，轉化成生活行動圖解！透過不同的觀察視角及表達形式，用創意反思環保議題從 52 個愛地球行動提案，在線上、線下巡迴展出，將 6 大環境議題以圖文方式擴散至社會大眾。

2024/8/19 – 2025/5/31 薰衣草森林 全台四大主題別館開展中



52 個愛地球行動提案 線下巡迴展出



附錄

GRI 準則索引 使用版本 GRI 1: Foundation 2021

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	頁碼
一般揭露			
	2-1 組織詳細資訊	1.1 關於隆中	P6
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 隆中合併財報編制主體 清單	P6 P57
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	P3
	2-4 資訊重編	無	
	2-5 外部保證 / 確信	報告書內容經董事會審核 與通過	P3
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於隆中	P7
	2-7 員工	5.1 多元與共融	P38-39
	2-8 非員工的工作者	3.5 供應商管理	P28
GRI 2： 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理組織	P17
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理組織	P17
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理組織	P17
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續願景與策略	P10
	2-13 衝擊管理的負責人	2.1 永續願景與策略	P10
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續願景與策略	P10
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理組織	P17-18
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2 重大性分析 2.3 利害關係人溝通	P11-14 P14-15
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理組織	P17-18
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理組織	P19

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2： 一般揭露 2021	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理組織 5.2 權益與福祉	P18 P39-40
	2-20 薪酬決定流程	5.2 權益與福祉	P39-40
	2-21 年度總薪酬比率	5.2 權益與福祉	P39
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長暨永續發展 推動小組主任委員的話	P4
	2-23 政策承諾	3.3 誠信經營與反貪腐 5.2 權益與福祉	P22-23 P39-40
	2-24 納入政策承諾	3.2 風險管理 3.3 誠信經營與反貪腐	P20-21 P22-23
	2-25 補救負面衝擊的程序	2.2 重大性分析	P11-14
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 利害關係人溝通	P14-15
	2-27 法規遵循	報導期間內不存在重大違反，法規行為或未繳 納罰款的情況	
	2-28 公協會的會員資格	1.1 關於隆中	P7
GRI 3：重大主題 2021	2-29 利害關係人議合方針	2.3 利害關係人溝通	P14-15
	2-30 團體協約	未簽訂團體協約	
	3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大主題分析	P11
GRI 201：經濟績效 2016	3-2 重大主題列表	2.2 重大主題分析	P12-14
	3-3 重大主題管理	2.2 重大主題分析	P12-14
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 財務績效	P8
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它 風險與機會	4.2 氣候風險與機會	P30-31
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.2 權益與福祉	P41

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	頁碼
一般揭露			
GRI 202：市場地位 2016	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	5.2 權益與福祉	P40
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	高階管理層在台灣當地出生或具有無限期法定居住權者為 100%	
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	2.2 重大性分析 6.1 回饋在地	P14-18 P47-48
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	2.2 重大性分析 2.3 利害關係人溝通	P14-18 P14-15
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2024 年進貨總額 10% 以上之國內供應商約占本公司合併報表全年度進貨淨額 15%，請參照本公司年報第 69 頁。	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	報導期間內無此情事	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營及反貪腐	P22-23
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	報導期間內無此情事	
	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	報導期間內無此情事	
	207-1 稅務方針	1.3 稅務管理	P8
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	1.3 稅務管理	P8
GRI 301：物料 2016	本公司主要營運活動為遊戲軟體開發運營，無產製需要物料包材之主要產品。		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.4 環境暨能資源管理	P32-34
	302-2 組織外部的能源消耗量	4.4 環境暨能資源管理	P32-34
	302-3 能源密集度	4.4 環境暨能資源管理	P34

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	頁碼
一般揭露			
GRI 302：能源 2016	302-4 減少能源消耗	4.4 環境暨能資源管理	P33-34
	302-5 降低產品和服務的能源需求	4.4 環境暨能資源管理	P33-34
GRI 303：水與放流 水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	所使用水屬辦公與生活用水，取水與排水皆符合當地政府規範。	
	303-2 與排水相關衝擊的管理		
	303-3 取水量	4.5 水資源管理	P35
GRI 304：生物多樣 性 2016	303-4 排水量	本公司非屬製造業，故無排放工業廢水，所有辦公與生活用水接納管排入政府指定下水道系統，故無統計排水與耗水量。	
	303-5 耗水量		
	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。		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 環境暨能資源管理	P33-34
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 環境暨能資源管理	P33-34
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	依據 IFRS 永續揭露準則，預計於 2028 年進行揭露。	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.4 環境暨能資源管理	P33-34
	305-5 溫室氣體排放減量	4.4 環境暨能資源管理	P33-34
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	不適用	
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	不適用	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	頁碼	
一般揭露				
GRI 306：廢棄物 2020		4.6 廢棄物管理	P35-36	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.5 供應商管理	P28	
	308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	4.3 氣候情境分析	P31	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1 多元與共融	P39	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2 權益與福祉	P40-41	
	401-3 育嬰假	5.2 權益與福祉	P41	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	不適用		
	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 友善職場	P44	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 友善職場	P44-45	
	403-3 職業健康服務	5.4 友善職場	P44-45	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 友善職場	P44-45	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 友善職場	P44	
	403-6 工作者健康促進	5.4 友善職場	P44-45	
	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	5.4 友善職場	P44-45	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 友善職場	P44-45	
	403-9 職業傷害	5.4 友善職場	P45	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-10 職業病	5.4 友善職場	P45	
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 培育與職涯	P42	
	GRI 404：訓練與教育 2016	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3 培育與職涯	P42-44
		404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 培育與職涯	P41

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	頁碼
一般揭露			
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	3.1 公司治理組織 5.1 多元與共融	P17 P38
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2 權益與福祉	P40
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	報導期間內本公司無發生國際勞工組織所定義對種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內 / 外部利害關係之相關歧視事件。	
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	報導期間內，本公司未接獲供應商或營運據點有違反之情事或風險。	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	本公司皆依工作規則及遵循相關法律，報導期間內無此情事。	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	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	報導期間內，本公司未接獲供應商或營運據點有違反之情事或風險。	
GRI 410：保全實務 2016		不適用	
GRI 411：原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	報導期間內無此情事	
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	6.1 回饋在地	P47
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.3 誠信經營與反貪腐 3.5 供應商管理	P22-23 P28
	414-2 供應鏈中的社會衝擊以及所採取的行動	2.2 重大性分析	P11-14
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	本公司無政治捐獻之情形。	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	頁碼
一般揭露			
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	3.6 客戶服務與滿意度	P40
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	報導期間內無此情事	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	報導期間內無此情事	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	報導期間內無此情事	
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	報導期間內無此情事	

SASB 指標索引

指標代碼	指標描述	揭露章節	頁碼
硬體基礎建設之環境足跡			
TC-SI-130a.1	1. 總能源消耗量 2. 來自電網的比例來自 3. 再生能源的比例	4.4 環境暨能資源管理	P33-34 外購電力比例：100% 使用再生能源比例：0%
TC-SI-130a.2	1. 總取水總量 2. 總耗水量及於基線水壓力高或極高區域之百分比	4.5 水資源管理	P35 活動之用水，100% 由台灣自來水公司供應，未有取自基線水壓力高或極高區域的用水（佔比 0%）。
TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量納入資料中心需求之策略規劃中之討論	3.4 資訊安全與隱私管理	P25-27 本公司慎選電子資料儲存中心位置（包含雲端服務），以降低環境風險，例如洪水、極端天氣和地震活動。
資訊隱私和自由表達			
TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	3.4 資訊安全與隱私管理	P25-27 本公司以合法、透明的方式收集和處理您的個人資訊，僅用於提供服務、改善產品等目的。為確保資訊安全，我們採取了嚴格的技術和管理措施，並制定了應急預案以應對可能發生的資訊洩露事故。定期檢視並更新隱私政策，確保其符合最新的法規要求和安全標準。
TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	本公司 2024 年度無此情事。	
TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	本公司 2024 年度無此情事。	
TC-SI-220a.4	1. 執法單位索取用戶資訊的次數 2. 被索取用戶資訊的用戶數量 3. 用戶資訊被揭露事件次數比例	1.37 次 2.63 3. 本公司 2024 年度無此情事	
TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾或審查之國家列表	本公司 2024 年度無此情事。	
數據安全			
TC-SI-230a.1	1. 資料洩露次數 2. 個人資料洩露百分比 3. 受影響的用戶數量	本公司 2024 年度無此情事。	

指標代碼	指標描述	揭露章節	頁碼
TC-SI-230a.2	識別和應對資料安全風險的方法描述，包括使用協力廠商網路安全標準。	3.4 資訊安全與隱私管理	P25-27 公司已建立完善的數據安全管理體系，包括制定嚴格政策、採用加密與身份驗證技術、定期評估風險、培養員工意識，並確保供應鏈合規，全面提升數據的機密性、完整性和可用性，切實保護客戶與內部信息安全。
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工			
TC-SI-330a.1	需要工作簽證的員工百分比	0.47%	
TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	76%	
TC-SI-330a.3	下方類別的 1. 性別及 2. 多元性百分比： (a) 管理階層 (b) 非管理職 (c) 技術人員 (d) 其他員工	5.1 多元與共融	P38-39
智慧財產保護及競爭行為			
TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	本公司 2024 年度無此情事。	
來自技術中斷之系統性風險			
TC-SI-550a.1	1. 效能問題次數 2. 服務中斷次數 3. 用戶服務中斷次數	本公司 2024 年度，重大技術中斷次數為 0 次。	
TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	2.2 重大性分析 4.2 氣候風險與機會	P12 P30

TCFD 氣候相關財務揭露對照表

揭露主題	TCFD 建議揭露事項	對應章節	頁碼
治理	(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	4.1 氣候治理組織	P30
	(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	4.1 氣候治理組織	P30
策略	(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.2 氣候風險與機會	P30
	(b) 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	4.2 氣候風險與機會	P30
	(c) 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）	4.3 氣候情境分析	P31
風險管理	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.3 氣候情境分析	P31
	(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程	4.3 氣候情境分析	P31
	(c) 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.3 氣候情境分析	P31
指標和目標	(a) 揭露組織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		P31
	(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	4.3 氣候情境分析 4.4 環境暨能資源管理	P33-34
	(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		P30-31

隆中合併財報編制主體清單

序號	公司名稱	所在地點
1	隆中網絡股份有限公司（母公司）	臺灣
2	晶綺科技（香港）股份有限公司（子公司）	香港
3	均茂有限公司（子公司）	香港
4	旭尊有限公司（子公司）	香港
5	晶綺科技（泰國）有限公司（子公司）	泰國
6	海消（香港）有限公司（子公司）	香港
7	海消股份有限公司（子公司）	臺灣
8	銀河網絡遊戲股份有限公司（子公司）	臺灣
9	廣州晶綺信息科技有限公司（子公司）	中國大陸
10	杭州晶綺信息科技有限公司（子公司）	中國大陸
11	銀河網絡（香港）有限公司（子公司）	香港
12	成都銀河互娛網絡科技有限公司（子公司）	中國大陸

