

GAME SPARCS

2025

隆中網絡股份有限公司

永續報告書



目錄

1 關於本報告書

1.01 經營者的話	04
1.02 關於本公司	06
1.03 報告書資訊	06

4 治理面

4.01 經濟績效	23
4.02 稅務	23
4.03 誠信經營	24
4.04 風險管理	25
4.05 資訊安全	26
4.06 產品管理	31
4.07 供應商管理	32

附錄

附錄一、GRI 準則索引	59
附錄二、SASB 準則索引	64
附錄三、TCFD 氣候相關財務揭露對照表	65

2 永續經營

2.01 推動永續發展機制	08
2.02 董事會及功能性委員會	09

5 社會面

5.01 人力發展	34
5.02 職業安全及衛生	44
5.03 社區參與	48

3 利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合	13
3.02 決定重大主題的流程	15
3.03 重大主題列表	16
3.04 重大主題管理	18

6 環境面

6.01 氣候變遷	51
6.02 溫室氣體管理	52
6.03 能源管理	53
6.04 水資源管理	54
6.05 廢棄物管理	55
6.06 生物多樣性	56

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

1

關於本報告書

- 1.01 經營者的話
- 1.02 關於本公司
- 1.03 報告書資訊



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

關於本報告書

1.01 經營者的話

2025 年全球在環境變遷、地緣政治與永續經濟轉型的交織發展下，企業永續揭露已由自願性倡議全面轉化為法制化之強制規範。隨著國際財務報導準則（IFRS）永續揭露準則（ISSB）之推進，以及各國對氣候相關資訊透明度要求的提升，隆中網絡股份有限公司（以下簡稱「隆中」或「本公司」）深知，將環境、社會與公司治理融入核心商業策略，方能於快速變遷的數位科技浪潮中建構長期之企業韌性。

回顧 2025 年，隆中透過深耕線上遊戲自研發行及區域網路遊戲系統授權，合併營業收入持續成長至新台幣 884,014 仟元，較前一年成長 10.22%。為配合新核心業務之開展與長期技術實力之積累，本公司本年積極擴大創新研發資源投入，致使營業費用相應增加，年合併營業利益為新台幣 5,230 仟元，合併稅後淨利為新台幣 924 仟元，每股盈餘（EPS）為 0.02 元。隨著海外佈局與新專案之推進，本公司於第四季已重回穩健成長之軌道，展現出良好的營運轉型韌性。

在永續實踐面向，隆中 2025 年取得了多項具體之里程碑成果，本公司深化 ESG 各面向的努力獲得外部高度肯定，連續兩年榮獲《天下雜誌》頒發之「2025 天下永續公民獎」殊榮，彰顯出我們在建構永續商業價值上的階段性傑出表現；環境（E）面向，本公司持續響應環境部「淨零綠生活」推動，並登錄為綠色夥伴，積極落實高達 35 項綠色辦公措施；在社會（S）面向，本公司始終將人才視為最關鍵之永續資產，於 2025 年 9 月順利通過衛生福利部國民健康署審核，獲頒「2025 年職場健康促進自主評核合格證明」。

未來，隆中將持續對齊聯合國永續發展目標（SDGs）與國家永續轉型政策，以實際行動回應所有利害關係人之長遠期待，共創永續商業價值。

隆中網絡股份有限公司
董事長

顧剛維



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
 - 2 永續經營
 - 3 利害關係人與重大主題
 - 4 治理面
 - 5 社會面
 - 6 環境面
- 附錄

永續亮點



2025 天下永續公民獎



加入「2025 TALENT, in Taiwan」台灣人才永續行動聯盟



2025 年職場健康促進自主評核合格證明



加入環境部推動的「綠色辦公響應」



2025 綠色企業環保標章





2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

1.02 關於本公司

隆中成立於 2010 年，2016 年核准上櫃，為全球遊戲平台運營企業，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，涵蓋子公司共有超過 300 名員工。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、中南美洲及歐洲等地區，相較於 2024 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主題。

1.03 報告書資訊

編製依據：本報告書依循依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行編製，核心內容對應 2021 版 GRI 永續報告準則，並採用永續會計準則委員會 (SASB) 之軟體與資訊科技服務指標、氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架。

報告期間與頻率：本報告書之資訊揭露期間為 2025 年（2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日），本報告書為隆中發行之第六本永續報告書，未來將維持每年定期編製與宣告，中英文版本均發布於本公司官方網站之企業永續專區。

報告邊界與範疇：本報告書內之經濟績效財務數據，其範疇與編製原則與本公司 2025 年經會計師簽證之合併財務報告一致；社會面向之人力結構等多數指標亦涵蓋海內外子公司。惟環境面向以及部分人力資源相關數據（如：非擔任主管職務之全時員工薪資資訊、育嬰留停等），其揭露邊界則依循隆中個體財報之範疇。

審查、確信與查證：本報告書所揭露之各項數據與質性資訊，經本公司永續發展推動小組及各功能小組內部審查，並正式呈報董事會核准通過。本公司依據金管會與證交所「上市櫃公司永續發展路徑圖」之時程規範，以 2023 年為溫室氣體排放基準年，目前尚處於自主盤查與溫室氣體密集度精準化管理階段，後續將依規範取得第三方認證機構溫室氣體確信報告。

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/>



- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

2 永續經營

2.01 推動永續發展機制

2.02 董事會及功能性委員會



16 和平、正義
及健全制度



17 夥伴關係



2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

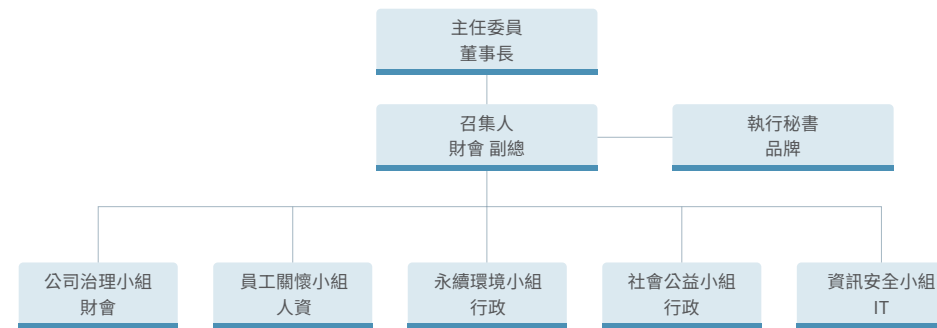
6 環境面

附錄

2.01 推動永續發展機制

2.01.1 永續發展治理架構及運作情形

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。



永續發展推動小組共有五大功能組別，分別由財會、人資、行政、IT 統籌管理並執行對應之永續任務，永續發展推動小組 2025 年共召開一次會議。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，最近一次報告日為 2025 年 11 月 11 日。2025 年重點包含，溫室氣體盤查及查證時程規劃及進度、永續報告書呈報董事會審核、高階經理人薪資報酬與 ESG 績效評估連結政策。

2.02 董事會及功能性委員會

2.02.1 董事會對永續治理之角色及成果

董事會監督永續專案推動

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，每年由永續發展推動小組根據重大主題與公司經營願景，制定永續策略方針並且向董事會報告，經核准後發布相關政策。

本公司由永續發展推動小組負責重大主題評估，向內部員工及利害關係人發放重大主題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大主題，並將議題呈報給董事會。本報告書之資料及數據係由各主責部門提供，永續發展推動小組彙整編輯並經永續發展推動小組召集人覆核修訂，再依內部作業程序送董事會審議通過。

董事會績效評估

本公司訂有董事會績效評估辦法，每年定期針對董事會全體、單一董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會執行績效自評。評估指標涵蓋對公司營運之參與程度、決策品質提升、功能性委員會職責認知、內部控制有效性監督等。最近營運年之自評結果均為最高評級之「極優（5 分）」，充分體現董事會對永續治理之高度參與。在利益迴避面向，本公司嚴格執行董事議案迴避規範，所有董事之兼任職務與學經歷均公開披露於年報與報告書附錄。

董事會進修

隆中董事會為公司治理之最高監督機構，由 7 席具備多元專業背景之董事組成，其中包含 4 席獨立董事，全體獨立董事之連續任期均未超過 3 屆，且董事成員中無人兼任本公司員工，確保董事會運作之獨立性與客觀監督職能。董事會成員中包含 1 席女性獨立董事，成員專業範疇涵蓋資訊科學、材料工程、財務金融、商學管理、風險控管及跨國市場運作。2025 年，董事會全體成員共召開 4 次正式會議，全體董事之實際親自出席率表現優異，核心決策階層進修時數 100% 符合法規規定。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

2.02.2 董事會結構及運作情形

成員及多元化

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。本公司每屆董事平均任期為 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	基本組成				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	英屬維京群島	-	-	-	-	-	-	-	-
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	√	-	-	√	-
鄭昌鎔	中華民國	男	51-60	1 屆	√	√	-	√	-

董事會運作情形

2025 年董事會共召開 4 次，董事出席情形如下：

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	4	4	0	100%
董事	顧哲銘	4	2	2	50%
董事	英屬維京群島 商時富企業有限公司	4	3	0	75%
獨立董事	何榮樹	4	4	0	100%
獨立董事	王政堂	4	4	0	100%
獨立董事	吳佩芬	4	4	0	100%
獨立董事	鄭昌鎔	4	4	0	100%

提名與遴選

董事會作為隆中之最高決策單位，負責監督公司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。

利益迴避

本公司「董事會議事規則」中訂有董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。2025 年董事會所有議案均無涉及董事成員的利益衝突。董事對利害關係議案迴避之執行情形，已在年報第 16 頁揭露。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

董事薪酬政策

本公司董事酬金明訂於公司章程內，本公司年如有獲利，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。2025 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 2025 年年報。

2.02.3 功能性委員會結構及運作情形

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	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。 下列事項應提董事會決議通過： 1. 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。 2. 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。 3. 涉及董事自身利害關係之事項。 4. 重大之資產或衍生性商品交易。 5. 重大之資金貸與、背書或提供保證。 6. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 7. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 8. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 9. 其他經主管機關規定之重大事項。	7	4	4

審計委員會	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。 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。 1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 2. 內部控制制度有效性之考核。 3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 4. 涉及董事自身利害關係之事項。 5. 重大之資產或衍生性商品交易。 6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。 7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 10. 年度財務報告及半年度財務報告。 11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。	4	4	4
薪酬委員會	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。 1. 訂定並定期檢討隆中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。 2. 定期評估隆中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

董事會及功能性委員會績效評估

本公司已於 2015 年 8 月 13 日董事會決議通過「董事會績效評估辦法」，年度結束後由董事會議事單位依據當年度各項評估指標進行評鑑。2025 年董事績效評估案業已於 2026 年 03 月 05 日之董事會報告。董事會整體評估五大面向共 45 要項進行自評，本公司 2025 年之董事會運作皆符合指標作業；董事成員績效評估六大面向共 23 要項進行自評，皆符合指標作業；功能性委員會績效評估五大面向共 26 要項進行自評，本公司 2025 年之功能性委員會運作皆符合指標作業。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

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	1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制	1. 公司目標與任務之掌 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制	1. 對公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 提升功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任
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，2025 年 7 位董事總進修時數為 42 小時，董事會進修情形可參閱[公開資訊觀測站](#)。

類型	日期	上課名單	課程 / 研討會名稱	課程時數
線上課程	2025/05/08	顧剛維、顧哲銘、張志成、王政堂、何榮樹、吳佩芬	新興支付趨勢與法令遵循風險	3 小時
實體課程	2025/08/07	顧剛維、顧哲銘、張志成、王政堂、何榮樹、吳佩芬、鄭昌錚	AI 時代下的永續、風險與資安議題	3 小時
論壇 / 研討會	2025/07/10	鄭昌錚	董監事法律義務責任與職場防制	3 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。

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

3

利害關係人與重大主題

- 3.01 利害關係人議合
- 3.02 決定重大主題的流程
- 3.03 重大主題列表
- 3.04 重大主題管理



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

3.01 利害關係人議合

鑑別利害關係人

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 2025 年 11 月 11 日向董事會報告與利害關係人溝通情形。

利害關係人溝通成果

對象	對隆中的意義	溝通管道及回應方式	關注議題	114 年利害關係人溝通實績	聯絡窗口
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) - 財報資訊 (每季) - 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 - 誠信經營與法遵	- 財務、業務相關資訊以公告或重訊等形式不定期發佈。 - 預計將於 114 年 11 月舉辦法人說明會，法人說明會影音檔及簡報檔將備置於公司官方網站揭露。 114/06/11 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。	會計部 林小姐 04-22360500 分機 861 E-mail:investor@gamesparcs.com
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，促進員工職能提升與職涯發展，營造友善健康的工作環境。	- 員工大會 (定期) - 員工績效面談 (每年) - 勞資、福委會議 (每季) - 健康檢查與追蹤 (每年) - 員工教育訓練 (視培訓需求) - 建議及申訴管道 (即時) - 各事業單位溝通會議 (每季) - 內部訊息公告 (即時) - 滿意度調查 (不定期)	- 人權與勞雇關係 - 員工福利 - 職業安全衛生 - 訓練發展 - 企業永續	- 兩次員工大會 (114/01/17 及 114/08/08) - 年度員工績效考核面談 - 每季勞資會議及福委會議 - 年度員工健康檢查及職安問卷調查 - 每月特約醫護健康諮詢服務 - 年度不法侵害及性騷擾防治宣導 - 人權教育訓練暨盡職調查 - 年度員工滿意度調查	人力資源部 沈先生 04-22360500 分機 502 E-mail 職工福利 :wecare@gamesparcs.com 申訴管道 :staff@gamesparcs.com
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)	- 誠信與法遵 - 合作與未來發展	- 每年定期進行供應商評鑑 - 不定期進行電話、信件及會議溝通	會計部 林小姐 04-22360500 分機 861
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 - 客戶權益與服務	- 對玩家提供多渠道服務選擇 - 不定期參加國內、外遊戲展覽	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



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

對象	對隆中的意義	溝通管道及回應方式	關注議題	114 年利害關係人溝通實績	聯絡窗口
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資訊。	• 召開法說會及股東會（每年） • 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	• 每季發佈財報新聞稿 • 舉辦一場股東會 • 舉辦一場法說會	品牌部 林小姐 04-22360500 分機 209 Email: contact@gamesparcs.com
在地居民 / 社會大眾	本公司為文化創意產業，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	• 攜手國際組織及在地公益團體，將舊鞋、舊玩具及二手書本再利用，讓愛心循環不息。 • 深耕當地教育，贊助嶺東科技大學獎助學金及協助學校推廣科學技術。	會計部 林小姐 04-22360500 分機 861

本公司官網設有「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。2025 年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

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

3.02 決定重大主題的流程

重大主題評估

本公司參考 AA1000 當責性四大原則：重大性、包容性、回應性及衝擊性，並依循 GRI3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，執行步驟如下：

1. 了解組織脈絡：隆中考量企業營運要項、營運重點資源、企業持續營運要點，供應鏈及價值鏈的各個環節，同時納入 SASB 發行之行業準則「Software & IT Services」產業重大主題並參考國內外相關企業重大主題清單，最終彙整出涵蓋 8 個治理面向、5 個社會面向及 3 個環境面向共 16 項永續議題。

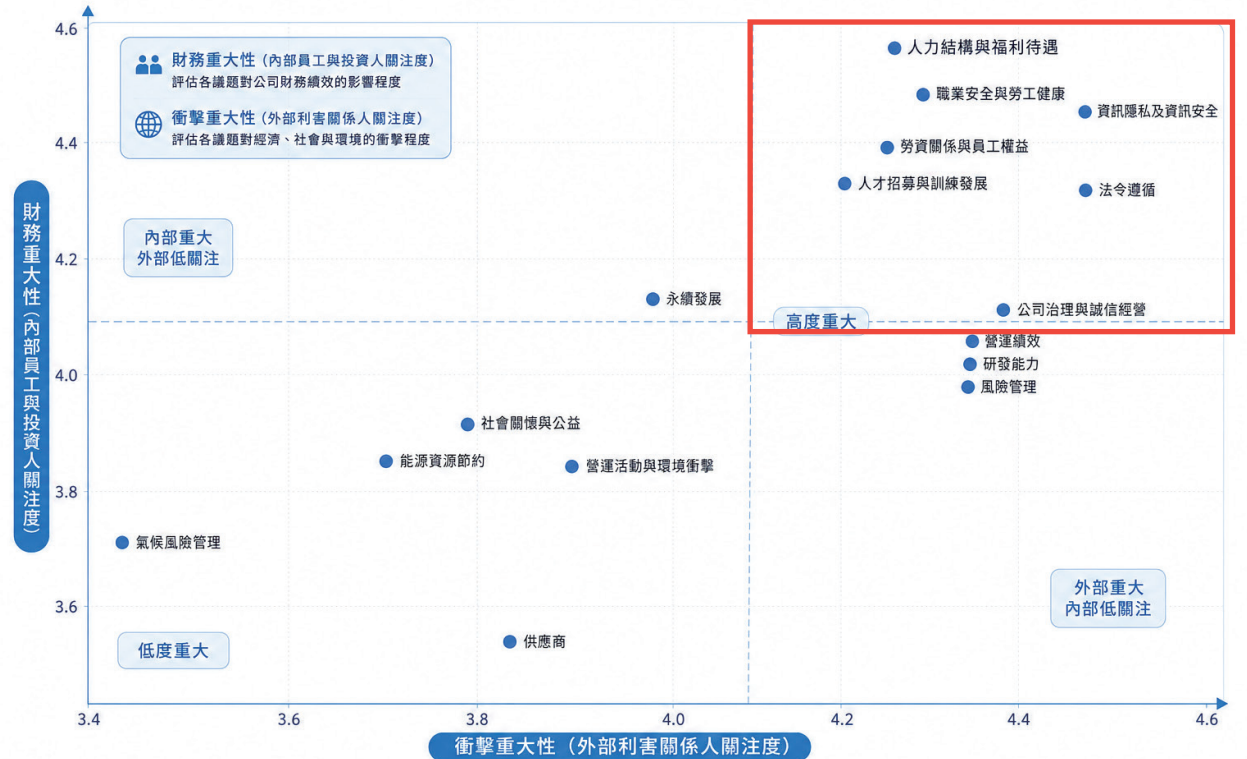
2. 調查利害關係人關注度：依據營運活動與價值鏈，鑑別出隆中重要利害關係人，並發出「利害關係人關注度問卷」，評估外部利害關係人對於 16 項永續主題之關注程度，隆中重要利害關係人累積回收 88 份有效問卷，包含投資人 / 股東、員工、合作 / 商業夥伴、客戶 / 玩家、媒體、在地居民 / 社會大眾。

3. 鑑別對內外衝擊：對齊歐盟轉型趨勢與 GRI 導引，隆中採用「雙重重大性分析模型」，檢視 16 項永續議題。

(1) 衝擊重大性：以客戶 / 玩家、在地居民、商業夥伴、媒體等「外部利害關係人」之平均評分為數據基礎，客觀衡量本公司之營運活動對外部環境、社會與整體經濟所產生的實際或潛在、正面或負面之衝擊程度。

(2) 財務重大性：以員工、投資人與股東等「內部與投資人」之評分為代表，衡量各項永續議題對隆中自身之企業價值、營運績效、資產安全、未來現金流量及財務狀況之實質影響程度。

4. 排定衝擊優先順序：隆中根據雙重重大性分析流程，彙整永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出本公司共 8 項重大主題，包括治理面向的資訊隱私及資訊安全、法令遵循、公司治理與誠信經營及營運績效；以及社會面向的人力結構與福利待遇、職業安全與勞工健康、勞資關係與員工權益、人才招聘與訓練發展。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。





2025

隆中網絡股份有限公司

永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

3.03 重大主題列表

本公司 2025 年正式導入雙重重大性分析框架，以「衝擊重大性（外部利害關係人關注度）」為 X 軸，「財務重大性（內部員工與投資人關注度）」為 Y 軸進行矩陣分析。經綜合評估矩陣落點與企業長期發展策略，2025 年共收斂出 8 項高度重大主題。其中「營運績效」之落點雖緊貼財務重大性之門檻虛線，但考量穩健的財務表現為企業推動永續轉型之基石，且為投資人高度關注之核心價值指標，故將其正式納入重大主題清單。相較於前兩年的 10 項重大主題，具體變動與分析說明如下：

2025 年重大主題清單 (8 項)	前兩年重大主題清單 (10 項)	變動說明
無	永續發展	依據雙重重大性矩陣，此議題之「衝擊重大性（外部關注度）」相對較低；此外，永續發展理念已全面內化為本公司之日常營運與基礎守則，故不再單獨列為重大主題。
無	風險管理	此議題的外部衝擊重大性雖高，但內部財務重大性評估未達高度重大門檻，故移出重大主題清單，全面轉入各部門日常營運之內控與稽核管理。
無	研發能力	其外部衝擊重大性達標，但財務重大性低於高度重大門檻，故移出清單，轉為常態性營運發展指標。
營運績效	無	雖落於雙重重大性門檻邊界，但因應雙重重大性準則中對「財務重大性」之重視，為積極回應投資人對企業長期獲利能力與財務韌性的高度關注，本年特將其新增納入。
公司治理與誠信經營	公司治理與誠信經營	無變動
法令遵循	法令遵循	無變動
資訊隱私及資訊安全	資訊隱私及資訊安全	無變動
人力結構與福利待遇	人力結構與福利待遇	無變動
勞資關係與員工權益	勞資關係與員工權益	無變動
人才招募與訓練發展	人才招募與訓練發展	無變動
職業安全與勞工健康	職業安全與勞工健康	無變動

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

重大主題與標準對應

重大主題	描述衝擊	價值鏈衝擊範疇						GRI 主題準則／ SASB 指標	揭露章節
		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		
資訊隱私及資訊安全	正面 / 負面		●	●	●			GRI 418：客戶隱私 TC-SI-220a 資訊隱私和自由表達 2016 TC-SI-230a 數據安全	4.05 資訊安全
公司治理與誠信經營	正面 / 負面	●	●	●	●			GRI 2-9：治理結構與組成 GRI 2-10：最高治理單位的提名與遴選 GRI 2-11：最高治理單位的主席 GRI 2-17：最高治理單位的群體智識 GRI 2-18：最高治理單位的績效評估 GRI 2-23：政策承諾 GRI 2-24：納入政策承諾 GRI 205：反貪腐 2016	2.02 董事會及功能性委員會 4.03 誠信經營
法令遵循	負面	●	●	●	●			GRI 2-27 法規遵循	4.03 誠信經營
營運績效	正面 / 負面	●	●	●		●	●	GRI 201：經濟績效 2016	4.01 經濟績效
人力結構與福利待遇	正面 / 負面		●					GRI 2-7：員工 GRI 2-8：非員工的工作者 GRI 2-19：薪酬政策 GRI 2-20：薪酬決定流程 GRI 2-21：年總薪酬比率 GRI 202：市場地位 2016 GRI 401：勞雇關係 2016 TC-SI-330a 招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	5.01 人力發展
職業安全與勞工健康	正面 / 負面		●			●	●	GRI 403：職業安全衛生 2018	5.02 職業安全及衛生
勞資關係與員工權益	正面 / 負面		●					GRI 2-23：政策承諾 GRI 2-24：納入政策承諾 GRI 405：員工多元化與平等機會 2016 GRI 406 不歧視 2016	5.01 人力發展
人才招募與訓練發展	正面		●					GRI 404：訓練與教育 2016	5.01 人力發展

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

3.04 重大主題管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施。

1. 資訊隱私及資訊安全			
衝擊說明	正面衝擊	1. 強化玩家信任與品牌聲譽 2. 降低資料外洩與系統中斷風險 3. 提升法規遵循競爭優勢	
	負面衝擊	1. 資料外洩之財務損失與聲譽損害風險 2. 法律責任與監管處罰風險 3. 資安事件導致服務中斷之營運衝擊	
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	個人資料保護管理辦法 資通安全管控指引	董事長 總經理	全體員工 全體員工、委外廠商
管理行動	1. 存取控制管理 • 落實最小權限原則，定期執行帳號權限盤點及存取權限審查。 • 建立新進、異動、離職帳號管理流程，確保權限即時調整。 2. 資料外洩防護 • 落實資料傳輸加密、異地備援及異常存取監控機制。 3. 技術防護措施 • 建置多層式資安防護架構（Firewall、WAF、XSIAM、防毒、DDoS 等）。 • 定期更新系統修補程式及進行弱點修補。 4. 身分識別與帳號安全 • 導入多因素驗證 (MFA)。 • 建立密碼管理政策及異常登入告警機制。 5. 資安教育與宣導 • 定期辦理資安教育訓練及社交工程演練，提高全員資安意識。		
追蹤行動有效流程	1. 每月 • 檢視資訊安全事件、異常登入。 • 發布資訊安全宣導，提升全體員工的資安認知。 2. 每季 • 辦理弱點掃描。 • 追蹤改善措施完成情形，必要時提出矯正措施。 3. 每年 • 辦理權限盤點、帳號清查及個資存取稽核。 • 檢視防護措施執行情形與改善成效，依風險調整管理措施。 4. 辦理社交工程演練、災害復原演練及內部稽核，確認制度有效性並持續改善。		
指標目標	1. 短期目標 • 確保核心系統服務高可用性與即時事件處理：維持核心系統服務可用性達到 99.999%，網路應用程式防火牆（WAF）防禦成功率達 99%，以及端點防護系統妥善率達 90%。 • 全面落實全員資安意識培訓：確保公司員工完成年安全培訓率達 100%。 2. 中期目標 • 落實每季漏洞修補與威脅防禦：每季如期完成產品弱點掃描與滲透測試，針對高風險項目（如 SSL 加密弱點、產品內部第三方函式庫風險等）即時提供修補建議，確保系統缺陷得以及時修正並追蹤改善進度。 3. 長期目標 • 追求永續合規與提升整體合規成熟度：持續監控資訊安全法律法規變化，確保合規性政策和流程更新頻率符合最新法規要求，主動預防合規風險，協助公司達成「內部無重大違法法規事件」之長期營運目標，並在業界分享最佳實證。		

2. 公司治理與誠信經營			
衝擊說明	正面衝擊	1. 提升資訊透明度與投資人信心 2. 強化市場信任與品牌永續競爭力 3. 強化內部控制與風險治理效能	
	負面衝擊	1. 內控失效導致財務損失與法律責任風險 2. 違反法規造成監管處罰與損害市場信譽 3. 利害關係人信任流失與長期合作關係瓦解	
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	誠信經營守則 道德行為準則	董事會 董事會	董監事、經理人及員工 董監事及經理人
管理行動	1. 董事會治理與公正決策 • 健全結構與績效評估：明確劃分審計、薪酬委員會及永續小組職責；落實年董事會與功能性委員會績效自評，作為治理改善依據。 • 利益迴避與交易管控：重大關係人交易須經審計委員會與董事會審議並完整揭露；嚴格執行利害關係董事利益迴避並載明於議事錄。 2. 誠信經營與檢舉機制 • 落實誠信規範體系：推行誠信經營與道德準則，嚴禁貪腐舞弊；並將供應商全面納入誠信規範。 • 完善多元舉報保護：建置內外部高度保密舉報管道與調查 SOP，落實舉報人零報復機制，每年定期向董事會報告處理結果。 3. 內控韌性與誠信文化 • 強化三道防線內控：落實業務端日常自查、法務跨部門合規監督，以及稽核室獨立客觀查核（直接向董事會報告），確保內控制度有效性。 • 深化全員誠信教育：每年定期辦理全體董事、管理階層及員工之誠信經營與法規遵循訓練（含反貪腐與內線交易防範），全面深植誠信組織文化。		
追蹤行動有效流程	1. 定期由各單位彙整法規遵循執行情形、檢舉案件處理狀況及內控自評結果，提交董事會審閱。 2. 稽核室執行內部控制制度稽核，每季稽核結果直接呈報審計委員會及董事會。 3. 每年辦理董事會整體及個別成員績效評估，評估結果提報審計委員會及董事會，作為治理改善與董事會組成優化之依據。 4. 每年將公司治理及誠信經營執行成果完整揭露於永續報告書，接受外部利害關係人檢視。		
指標目標	1. 短期目標：全體員工誠信經營教育訓練完訓率達 100%；董事會成員進修時數 100% 符合法規要求；經證實之貪腐、賄賂及舞弊事件發生件數維持為 0 件；反競爭行為、反托拉斯相關法律訴訟件數維持為 0 件；檢舉案件 100% 於受理後 30 個工作天內完成調查並回覆舉報人。 2. 中期目標：完成 ESG 評鑑評估項目之系統性改善，持續提升評鑑排名；建置數位化內控自評系統；完成供應商及合作夥伴誠信經營規範簽署機制建置，新簽約合作方簽署率達 100%。 3. 長期目標：建立完整之治理成熟度評估框架，定期委託外部獨立機構執行董事會績效評估，持續優化治理效能；推動誠信經營文化向價值鏈延伸，關鍵供應商及合作夥伴誠信稽核覆蓋率達 80% 以上；持續提升 ESG 評鑑綜合得分，目標進入前 5% 排名。		

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

3. 法令遵循			
衝擊說明	正面衝擊	1. 降低觸法風險，提升營運穩定性 2. 有助開拓國際市場，符合多國合規要求	
	負面衝擊	1. 法規變動頻繁，需投入制度更新與教育訓練資源 2. 未即時因應恐導致合規風險或商譽損害	
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	誠信經營守則	董事會	董監事、經理人及員工
	性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	董事長	董監事、經理人及員工
	執行職務遭受不法侵害預防計畫	權責主管	董監事、經理人及員工
管理行動	個人資料保護管理辦法	董事長	董監事、經理人及員工
	1. 法務定期追蹤國內外法規動向，更新法令資料供內部使用。 2. 定期檢討並修訂相關管理辦法與內控制度，確保公司營運活動符合證券交易法、公司法及主管機關最新規範要求。 3. 推動跨部門法規說明與教育訓練，辦理全員法遵宣導課程，新進員工到職時 100% 完成法規遵循基礎訓練。		
追蹤行動有效流程	1. 每年由稽核室辦理內部控制稽核，檢視各單位法令遵循執行成效，稽核結果直接呈報審計委員會及董事會。 2. 不定期針對重大法規變動辦理專案說明會，確保相關單位即時掌握並落實因應措施。		
指標目標	1. 短期目標：全體員工法遵教育訓練完訓率達 100%，經證實之違規裁罰事件發生件數維持為 0 件。 2. 中期目標：完成內部控制制度全面數位化，建置法規變動自動追蹤與通報機制，法遵稽核缺失改善完成率達 100%。 3. 長期目標：建立完整之跨境法令遵循管理框架，涵蓋台灣、馬爾他、中國等所有營運據點，確保 100% 符合各營運市場之適用法規與主管機關規範要求。		

4. 營運績效			
衝擊說明	正面衝擊	1. 穩定營收提升股東信心 2. 發展多元平台與產品組合	
	負面衝擊	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	
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	財務及非財務資訊管理辦法 內部重大資訊處理作業程序	董事會 董事會	全體員工 董監事、經理人及員工
管理行動	1. 每月定期公告合併營業收入，每年召開法人說明會，財務報告資訊依規定以中英文雙語完整揭露於公開資訊觀測站及公司官網，確保投資人資訊取得之即時性與對稱性。 2. 持續深化自製遊戲研發能量，擴大全球市場佈局，透過多元平台與產品組合分散單一市場集中風險，提升整體營收穩定性。 3. 建立外匯風險監控機制，定期評估各營運市場之匯率波動對合併財務報表之影響，由財會處提出因應策略建議，並呈報管理階層審核決策。		
追蹤行動有效流程	1. 每月由財會處彙整各事業單位營收達成情形，與年目標進行差異分析，提交管理階層審閱並滾動調整營運策略。 2. 每季召開董事會審議合併財務報告，由審計委員會監督財務資訊揭露之完整性與正確性，確保符合會計師簽證要求。 3. 每年由財會處彙整營運績效執行情形，納入年報向投資人完整揭露。		
指標目標	1. 短期目標：每月營收公告準時揭露率達 100%；法人說明會每年至少辦理 2 場；財務報告中英文雙語揭露完成率達 100%。 2. 中期目標：合併營業收入年成長率維持 5% 以上；海外市場營收佔比逐年提升，降低單一市場集中風險；營業毛利率維持於 70% 以上之穩健水準。 3. 長期目標：建立完整之多元產品線與全球市場佈局，使單一市場營收佔比不超過總營收 50%；持續強化財務資訊透明度，取得外部投資人關係管理評鑑正面評價。		

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

5. 人力結構與福利待遇			
衝擊說明	正面衝擊	1. 提升人才吸引及留任 2. 提升企業形象與競爭力	
	負面衝擊	1. 缺乏吸引力可能導致人才流失 2. 缺乏競爭力將導致招聘困難	
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	工作規則	主管機關	全體員工
	薪資管理辦法	董事長	全體員工
	職工福利管理辦法	董事長	全體員工
管理行動	留職停薪管理辦法	董事長	全體員工
	1. 進行總體經濟與產業市場動態分析及參與外部薪資福利市場調查，審視薪酬福利制度現況及市場競爭力，依據調查結果及公司整體營運績效，提出獎勵預算及調整建議，確保薪酬水準具市場競爭力，並維持各職級男女薪資比例之公平性。 2. 提供優於法規之多元化福利選項，包含全額補助定期健康檢查、團體保險、育嬰留職停薪制度、員工諮詢申訴信箱及福委會活動補助，全面照顧員工身心健康與生活品質。 3. 建立招聘與離職分析及機制，定期追蹤人力結構健康度與員工留任率，並將分析結果提交管理階層作為人才策略滾動調整之依據。 4. 辦理員工滿意度調查，並透過薪酬委員會、福委會會議運作，確保員工意見獲得即時回應及薪酬與福利議題之檢視。 5. 積極參與外部雇主品牌評鑑與企業獎項申請，持續強化公司在目標人才市場之雇主聲譽與品牌競爭力。		
	1. 每年進行獎勵預算提案，確保政策符合公司營運目標與員工期待。 2. 進行特定福利項目之服務調查，如團體保險、員工法律諮詢、按摩品質等，確保所提供福利措施之效益。 3. 每月由人資部彙整招聘、離職及人力結構數據月報，進行月度及年度差異分析並提交管理階層審閱，作為人才策略即時調整依據。 4. 定期辦理員工滿意度調查，調查結果提交永續發展推動小組，並納入永續報告書向外部利害關係人完整揭露 5. 每年至少召開 2 次薪酬委員會及 4 次福委會議，確保政策檢核與落實。		
	1. 短期目標：參酌產業平均及前一年數據，設定當年度員工自願離職率目標且低於目標值；確保每年執行薪酬福利市場調查；薪酬委員會、福委會議次數不低於指定次數。 2. 中期目標：建立具競爭力且公平之薪酬福利制度，非主管員工薪資中位數逐年提升；各職級男女薪資比維持於合理區間（女性對男性薪資比不低於 95%）；員工滿意度調查整體滿意度達 80% 以上。 3. 長期目標：持續強化雇主品牌聲譽，成為軟體與遊戲產業目標人才之首選雇主；建立完整之人才發展與接班人計畫，核心關鍵職位內部晉升率達 50% 以上；落實多元共融職場，女性員工佔比維持 45% 以上。		

6. 職業安全與勞工健康			
衝擊說明	正面衝擊	1. 降低職業傷害事故率，保障工作者人身安全 2. 保障員工身心健康，提升工作投入度與生產力	
	負面衝擊	1. 職業災害事件衝擊員工之身心健康及工作能力 2. 職災賠償導致高額財務損失與法律責任	
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	職業安全衛生管理規章	總經理	全體員工、承攬商、再承攬商、受本公司指揮或監督從事勞動之人員及其他經許可進入本公司工作場所之人員
	安全衛生工作守則	主管機關	
	危害鑑別及風險評估作業計劃	權責主管	
管理行動	自動檢查管理計畫	權責主管	
	緊急應變與事故通報計畫	總經理	
	健康管理與促進計畫	權責主管	全體員工
	1. 每年定期辦理工作場所安全巡檢及職業安全風險評估，針對識別之潛在危害研擬分級管控措施，並將評估結果提交管理階層審閱，確保工作環境符合職業安全衛生法規要求。 2. 每年提供全額補助之健康檢查，系統化管理員工健康檢查數據，針對高風險個案安排醫師面談及適性工作調整。 3. 辦理職場健康知識講座，指導員工正確工作姿勢與運動防護觀念；辦理揪團運動激勵機制，降低久坐辦公型態之潛在職業健康風險。 4. 承攬商入場前進行風險危害告知，並簽署安全施工相關承諾書，確保非員工工作者於本公司作業環境中之安全。		
追蹤行動有效流程	1. 每月由行政總務部彙整職場安全巡檢紀錄及健康促進活動執行情形，提交管理階層審閱並追蹤改善事項完成狀況。 2. 每季召開職場健康促進活動專案檢討會議，評估各項健康促進活動之員工參與率及成效，滾動調整年健康促進計畫內容。 3. 每年辦理職業安全衛生政策全面審查，將執行成果提報永續發展推動小組。		
指標目標	1. 短期目標：落實精準管理與全員參與 • 維持年「零重大職業傷害」。 • 消防安全檢查、自主檢查執行率與法規合規率維持 100%。 • 推動「全民版基本救命術（BLS）」，目標全體員工完訓率 30% 以上。 • 健康檢查受檢率 90% 以上。針對健檢異常項目（如三高）進行分級追蹤管理率達 100%。 • 入場廠商簽署承攬作業工作場所及危害因素告知單與安全相關承諾書落實率達 100%。 2. 中期目標：建立場域安全預警機制與優化承攬商管理 • 建構智慧安防系統，透過科技輔助，落實「動態即時監控」與「主動風險預警」 • 建立現場施工動態稽核與評分機制 • 「全民版基本救命術（BLS）」完訓率達 60% 以上 • 職安教育訓練教材逐步更新數位化 3. 長期目標：內化主動式安全文化與共好生態圈 • 打造全方位韌性職場，「全民版基本救命術（BLS）」完訓率達 90% 以上。 • 建立「優良承攬商評選機制」，將職安績效納入長期合作夥伴的續約關鍵考核，帶動供應鏈提升安全意識。 • 建立員工職安數位學習地圖與考核機制。		

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

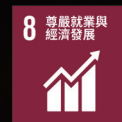
7. 勞資關係與員工權益			
衝擊說明	正面衝擊	1. 提升員工滿意度和生產力 2. 降低勞資糾紛風險，維護公司聲譽	
	負面衝擊	1. 勞資爭議處理不當可能導致罷工 2. 勞資關係惡化員工士氣低落與人才外流	
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	工作規則	主管機關	全體員工
	人員異動管理辦法	總經理	全體員工
	人員獎懲管理辦法	董事長	全體員工
	離職作業管理辦法	董事長	全體員工
	人員資遣管理辦法	董事長	全體員工
	執行職務遭受不法侵害預防計畫	權責主管	全體員工
管理行動	性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	董事長	全體員工
	1. 定期召開員工大會及勞資會議，建立勞資雙方正式溝通平台，確保員工對企業願景、工作條件及職場環境之意見獲得即時討論與妥善回應。 2. 提供員工諮詢與申訴信箱，建立標準化申訴受理、調查及回覆流程，確保員工申訴案件 100% 於合理期限內完成處理，保障員工免受任何形式之報復或不利對待。 3. 建置各類完善之申訴處理機制（如不法侵害、性騷擾處置），明確定義申訴流程及處理程序，並辦理職場不法侵害預防及性別平等宣導，確保全體員工了解自身權益與申訴管道。 4. 辦理員工滿意度調查，將調查結果進行系統性分析，識別員工關注之核心議題，並提交管理階層作為改善勞動條件及員工關係政策之依據，確保員工聲音有效轉化為組織改善行動。		
追蹤行動有效流程	1. 每年召開 1~2 次全員員工大會，由人資部彙整當期欲傳遞之企業核心價值，進行主題式演講規劃；每年召開至少 4 次勞資會議，檢視當期勞資相關重點議題及 2. 每年進行內部溝通管道之公告宣導，由人資部定期檢視彙整員工申訴案件受理及處理機制，確認所有案件均於時限內完成回覆，並提交管理階層審閱。 3. 每年辦理員工滿意度調查並完成結果分析，將勞資關係管理執行成果提報權責主管。		
	1. 短期目標：勞資會議舉行次數不低於法規次數；員工申訴案件 100% 於 10 個工作天內確認受理機制及完成初步回覆；每年不法侵害或性騷擾防治宣導之人數達當下之 100%；性騷擾及不法侵害申訴案件 100% 依法完成調查處理未提出覆審。 2. 中期目標：員工滿意度調查整體滿意度達 80% 以上；建立數位化員工意見管理平台，提升員工意見收集與回應效率；經證實之勞資爭議、罷工及集體申訴事件發生件數維持為 0 件。 3. 長期目標：維持 100% 和諧勞資關係，連續三年無重大勞資爭議事件；建立完整之員工權益保障體系，涵蓋台灣及海外所有營運據點；持續強化多元共融職場文化。		

8. 人才招募與訓練發展			
衝擊說明	正面衝擊	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，驅動業務持續創新成長	
	負面衝擊	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	
政策或承諾	政策名稱	核准層級	規範對象
	招募任用辦法	總經理	全體員工
	教育訓練管理辦法	總經理	全體員工
	人員晉升管理辦法	董事長	全體員工
管理行動	1. 評估各部門招募執行成效，追蹤關鍵職位招募週期、人才到職率及試用期通過率，並進行職能導入與人力缺口分析，提交管理階層作為人力資源策略滾動調整之依據。 2. 建立各關鍵職位之人才發展藍圖與接班人計畫，明確定義各階段所需核心職能及對應培訓方案，設計多元職涯晉升發展路徑，確保核心技術與管理職位具備充足之內部人才梯隊。 3. 依據職能缺口分析結果，規劃涵蓋核心職能、專業職能、管理職能及法規遵循等面向之系統性培訓課程，結合內部知識分享、外部專業訓練及線上學習平台，提供員工多元學習管道。 4. 辦理績效考核與職涯發展面談，由直屬主管與員工共同訂定個人發展目標與培訓計畫，確保績效評核結果有效連結薪酬調整、晉升決策及培訓資源分配。		
	1. 每月由人資部彙整招募進度、人才到職及離職數據，分析人力缺口與職能達成情形，提交管理階層審閱並即時調整招募策略。 2. 定期召開人才發展審查會議，檢視接班人計畫執行進度、培訓課程完成率及員工職能提升成效，提交永續發展推動小組確認。 3. 每年辦理年培訓成效評估，將人才招募與訓練發展執行成果提報董事會，並納入永續報告書向外部利害關係人完整揭露。		
追蹤行動有效流程			
指標目標	1. 短期目標：關鍵職位平均招募週期縮短至 45 個工作天以內；全員年教育訓練完訓率達 100%；非主管員工年均受訓時數達 5 小時以上；績效考核覆蓋率達 90%。 2. 中期目標：建立完整之關鍵職位接班人計畫，核心職位內部晉升率達 40% 以上；建置數位化學習管理平台，提升培訓資源可及性與學習成效追蹤效率；員工職涯發展滿意度達 75% 以上。 3. 長期目標：建立涵蓋核心、管理及專業三大職能主軸之完整人才培育體系；核心關鍵職位內部晉升率達 50% 以上；持續強化雇主品牌，年新進員工中來自員工內部推薦比例達 30% 以上。		

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

4 治理面

- 4.01 經濟績效
- 4.02 稅務
- 4.03 誠信經營
- 4.04 風險管理
- 4.05 資訊安全
- 4.06 產品管理
- 4.07 供應商管理



8 尊嚴就業與
經濟發展



12 責任消費
及生產



16 和平、正義
及健全制度



17 夥伴關係



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

4.01 經濟績效

2025 年，隆中年合併營業收入達到新台幣 884,014 仟元，較 2024 年的新台幣 802,063 仟元成長 10.22%，此項成長主要受惠於自研線上遊戲之市場滲透率提升及區域網路遊戲系統授權之持續深化。本年為強化長期核心競爭力與拓展海外戰略佈局，本公司積極擴充研發資源與技術團隊，致使本年研發與營業費用增加，營業利益為新台幣 5,230 仟元，年合併稅後淨利為新台幣 924 仟元，每股盈餘（EPS）為 0.02 元。

單位：新台幣仟元			
項目/年度		2025	2024
財務 收支	合併營業收入	884,014	802,063
	合併營業毛利	676,148	642,927
	合併營業損益	5,230	78,364
	合併稅後淨利	(4,769)	85,162
	合併綜合損益總額	(10,159)	97,080
	淨利歸屬於本公司業主	924	85,459
	綜合損益總額歸屬於本公司業主	(4,485)	96,880

項目/年度			2025	2024
獲利 能力	資產報酬率(%)	(0.41)	8.08	
	權益報酬率(%)	(0.55)	9.64	
	稅前純益占實收資本比率(%)	0.40	26.97	
	純益率(%)	(0.54)	10.62	
	每股盈餘(元)	0.02	2.03	

* 更多詳細資訊請詳見財報：[2025 年年報](#)

單位：新台幣仟元	
經濟價值分配情形	2025年
銷售淨額	884,014
金融投資	-
資產銷售所得	-
營運成本	207,866
員工薪資與福利	384,850
股利分配	840
支付利息	622
支付政府款項	8,359
社區投資	-
留存的經濟價值	281,477

4.02 稅務

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控架構設計、實施。

年度稅務繳納狀況

隆中 2025 年全球各稅務管轄區稅前淨利、所得稅繳納等資訊（單位：新台幣仟元）

國別	員工人數	營業收入	稅前淨利	所得稅費用	當期支付所得稅
台灣	172	774,246	166,790	4,971	8,359
中國	146	109,768	(154,206)	1,462	-
馬爾他	3	-	(10,920)	-	-
合併	321	884,014	1,664	6,433	8,359

2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，財務部為專職單位，每年至少一次定期向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案之監督執行情形，協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，最近一年向董事會 (2025 年 11 月 11 日) 報告運作執行情形：

1. 本公司 2025 年尚無董事、經理人及員工違反誠信經營之行為。
2. 誠信經營政策宣導及訓練。
3. 檢舉制度與檢舉人保護。
4. 定期檢討與分析。

本公司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。公司設有內部員工及外部利害關係人陳訴管道，並對檢舉人身份及內容確實執行保密規定。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。

為確保誠信經營之落實，本公司建立有效之會計制度及內部控制制度，並由內部稽核人員定期查核其遵循情形，且內部稽核人員按季與獨立董事溝通並每季列席董事會報告查核之情形，亦委託會計師進行內控查核。2025 年簽證會計師對本公司財務報導有關之內控制度設計及執行，採用必要之檢查及評估，並未發現內部控制制度有重大缺失而應行改進事項情形。

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，2025 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 122 人次，訓練時數總計 116 小時。2025 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。

溝通管道及申訴機制

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。2025 年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

2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

4.03.2 反貪腐機制

隆中每年會配合法規檢視作業，審視行為準則規章的妥適性及有效性。當必要時，會修正相關規範，並每年辦理法遵自評，定期分析及評估是否有不誠信行為、風險及業務活動隱患。同時，隆中依照慣例，實施涵蓋全公司的遵循營運守則與相關法令的作業檢查，並針對反貪腐、內線交易等潛在風險加強防範措施，定期進行查核及稽核作業。稽核結果已向董事會及審計委員會報告，確保相關活動符合法律規範與誠信經營方針，並適時採取改善措施。2025 年經評估無重大違反誠信經營或貪腐之風險及任何貪腐事件。

反貪腐教育訓練

隆中定期透過公開承諾、資訊宣達及教育訓練等方式，深化誠信經營之理念，宣導對象包含董事會成員、全體員工、供應商及承攬商，形塑誠信經營之企業文化。

2025 年反貪腐執行項目：

1. 董事會成員：本公司於 2025 年 11 月 11 日向董事會報告誠信經營政策與防範不誠信行為方案之監督執行情形，協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作。
2. 員工：2025 年共舉辦 1 場與誠信經營與反貪腐相關之教育訓練，合計達 122 人次，訓練時數總計 116 小時。

4.03.3 反競爭行為

本公司致力於維持公平競爭的市場環境，嚴格遵守相關的反競爭法規和政策。因此，2025 年本公司未參與任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。



4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

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

董事會為本公司風險控管的最高決策單位，直接監督本公司風險治理架構。為健全風險評估及強化管理機能，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，負責辨識和管理企業營運之風險，包含氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險，並主導相關因應措施之規劃，將各項業務可能產生之風險控制在可承受之範圍內，建立健全之風險管理作業原則。財會處依據各部門業務範疇，進行營運、財務、法遵、ESG、人事及資安等面向風險鑑別與分析，及年主要風險辨識矩陣更新，並根據風險識別結果，由各部門進行因應策略規劃，整合及管理可能影響營運與獲利的風險，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討風險管理執行情況，以期強化企業體質。最近一次向董事會報告風險管理運作情形於 2025 年 11 月 11 日。

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，依據永續報告書之重大性原則進行分析，與內外部利害關係人溝通，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。評估後針對重大主題訂定相關風險管理策略及措施如下：

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

重大主題	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	本公司定期於每年召開之風險評估會議中，針對與本公司產業所涉之環境保護及氣候變遷因素，進行檢討與評估。本公司主要營業活動為線上遊戲之開發及運營，係屬軟體開發產業，公司營運無需工廠，基於行業特性，尚無對於環境造成重大汙染之情事。 本公司依據 GHG Protocol 定期盤查溫室氣體排放量，檢視公司營運所面臨的衝擊。根據碳盤查之結果，持續執行減碳措施，預期降低範疇一排放風險及因輸入電力、熱或蒸氣而造成的範疇二間接之溫室氣體排放。 節能措施：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，本公司主要伺服器已採用智慧環境控制，以監控機房 PUE 指標。 紙資源：本公司已分階段完成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，透過內部簽核 E 化管理。
		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。
社會	勞資關係 員工權益	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 SOGASTOP 環境保護計畫。
		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 SOGASTOP 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。

4.05 資訊安全

4.05.1 資訊安全管理

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 2025 年公司無重大資安事件與損失。

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。

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：

1. 確保資訊的可用性、完整性以及機密性。
2. 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。
3. 確保資訊系統持續運作。
4. 落實稽核作業，確保資安規範持續有效。

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：

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄



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硬體資產之實體安全。

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。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

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。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

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。
- (3) 新進同仁到職必須接受新人資訊安全講習課程及機密資訊保密訓練，包含營業秘密法、妨害秘密罪、背信罪等，2025 年共舉辦了 12 場新人教育訓練。
- (4) 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。
- (5) 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，2025 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 329 人次，另行針對誘騙成功之員工進行教育訓練。
- (6) 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

集團設有專業資安團隊，現有資安人力為 3 人，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，2026 年編列之資安預算為新台幣 15,220 仟元。



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

4.05.2 客戶服務與隱私保護

客戶服務

本公司重視客戶意見回饋，訂有客訴處理作業流程，由專責單位處理客戶意見，俾確保提供客戶最佳服務效能並達到權益保障之目的。此外，亦於公司網站及遊戲社群媒體提供玩家意見反饋管道。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，2025 年服務量約 3.2 萬件，較 2024 年 3.4 萬件約降 5.9%。

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，2025 年針對持續優化系統功能及操作介面共計超過 700 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。



32,000⁺件

2025 年服務量

降
低

5.9%

月均客訴量

700⁺件

系統功能及操作介面優化

隱私權保護

本公司重視客戶隱私權保護，恪遵我國「個人資料保護法」，訂有隱私權保護政策、個人資料使用同意書，及嚴謹的個資隱私安全管理與防護措施，並建構資料治理制度，制定資料標準與分級，落實資料存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。適用範圍涵蓋所有分公司、營運據點、子公司等。針對營運過程中所涉及之個資隱私之蒐集、處理、利用及保護，除遵循政府相關法令規章，在法令規定之範圍內使用，不會提供、出租或以其他變相之方式，將個資揭露予第三人，且依循公司所定之《隱私權保護政策》落實執行，致力維護客戶的資料安全及隱私權利。

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。此外，為增進同仁對於個資法相關知識，公司於 2025 年舉辦了「個資法基本概念」課程，課程內容涵蓋個資法基本規範、個人資料的定義，以及違反個資法所可能承擔的法律責任，總計 105 人參與受訓，累積受訓時數為 35 小時。

評估面向	評估內容	評估方式
個人資料安全	評估玩家帳號資料、交易記錄及個人識別資訊之蒐集、儲存與傳輸安全性，識別資料外洩對玩家隱私之潛在危害	資安滲透測試、個資保護衝擊評估
消費者公平交易	評估遊戲內虛擬貨幣機制、抽獎系統及付費內容設計之透明度與公平性，避免對玩家造成不當之財務損失	付費機制透明度審查、消費者保護合規評估

2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

4.06 產品管理

4.06.1 顧客健康與安全

健康與安全衝擊評估範疇

隆中作為線上遊戲自研發行及區域網路遊戲系統授權之數位服務企業，深知數位娛樂產品對玩家身心健康之潛在影響。本公司依循相關主管機關法規要求及遊戲產業自律規範，針對旗下各款遊戲產品與服務平台，建立完整之健康與安全衝擊評估機制，確保產品設計與服務運營全面落實對玩家健康之保護責任。

針對旗下所有主要上線遊戲產品及服務平台，從產品設計、開發測試至正式發行之完整生命週期，執行健康與安全衝擊評估，評估範疇涵蓋以下面向：

健康與安全衝擊評估執行成果

2025 年，本公司針對旗下主要上線遊戲產品及服務平台執行健康與安全衝擊評估，具體執行成果如下：

1. 付費機制透明度：遊戲內所有虛擬付費內容依規定揭露，確保玩家於消費前充分了解所獲內容及機率資訊，保障玩家消費知情權。
2. 個資保護評估：所有遊戲產品及服務平台均依個人資料保護法規定，完成個人資料蒐集、處理及利用之合規性評估，並於各產品之隱私權政策中清楚揭露資料使用目的及玩家權利。

本公司恪守遊戲產品與服務相關之健康和安法法規，主要遵循法規範疇包含：

1. 遊戲軟體分級辦法：所有遊戲產品均依規完成分級申報，確保內容分級標示完整正確。
2. 消費者保護法：遊戲內付費機制設計符合消費者保護法之公平交易原則，消費爭議處理均依標準程序辦理。
3. 個人資料保護法：玩家個人資料之蒐集、處理及利用全程符合個資法規定，未發生任何個資外洩或違規使用事件。

2025 年，本公司未發生任何違反產品與服務相關健康和安法法規之事件。未來，本公司將持續強化產品健康安全衝擊評估機制，積極追蹤國內外遊戲產業健康安全相關法規動態，並定期檢討與更新內部管理規範，確保旗下遊戲產品與服務平台持續符合健康安全要求，保障每一位玩家之合法權益。

4.06.2 行銷與標示

隆中以提供高品質遊戲產品及優質數位服務為目標，致力於符合國內外相關法規標準，旗下線上遊戲產品均依文化部「遊戲軟體分級辦法」完成內容分級申報，並於遊戲啟動頁面、官方網站及各數位發行平台之產品頁面完整標示分級圖示與內容描述，確保玩家下載或購買前能充分了解遊戲內容適齡性。

為提升玩家對產品資訊之透明度與消費信心，本遊戲服務內（例如：遊戲商城、線上商店等）有提供額外付費購買之點數、商品或其他服務（例如：虛擬貨幣或實物、進階道具等），本公司在官網首頁、遊戲登入頁面或購買頁面公告均載明付款方式及商品資訊，以確保消費透明公正，保障玩家知情消費權益。

此外，本公司所有對外行銷傳播素材（含社群媒體廣告、官方網站宣傳內容及各數位平台行銷素材）須經內部審核流程確認內容真實性與合規性，確保行銷內容不含誇大不實之產品描述，以符合公平交易法及消費者保護法之相關規定。2025 年本公司未有任何未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規之事件，亦無違反行銷傳播相關法規之事件。



2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

4.07 供應商管理

隆中之供應商以軟體服務及電子設備採購為大宗，本公司訂有「廠商管理辦法」及「供應商評鑑表」，與供應商齊心推動永續發展，共同降低對環境的衝擊，並依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。本公司 2025 年共有 30 家合格供應商，台灣在地採購比為 88%。

供應商評鑑

本公司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 分列為持續往來廠商（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。2025 年抽核本公司前十大供應商，除一家評鑑為「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」外，其餘皆通過供應商評鑑，納入持續合作廠商。

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

5 社會面

- 5.01 人力發展
- 5.02 職業安全及衛生
- 5.03 社區參與



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

隆中深信「尊重人權」是企業永續經營的核心基石。我們嚴格依循營運所在地之勞動法規，並自願遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》(UNGPs)、《國際勞工組織》等國際公認之人權公約標準，制定本公司人權政策。為確保人權政策之落實，建立由高階管理層督導之人權治理架構。我們致力於建構保護、尊重與補救為核心的職場環境，嚴禁任何形式之強迫勞動、童工及歧視，並將人權保障精神整合至日常營運的各項政策與流程中，確保全體員工、供應鏈及利害關係人皆獲得公平且有尊嚴的對待。為促使所有利害關係人皆受到公平對待與尊重，本公司承諾將人權保障精神整合至「誠信經營守則」、「道德行為準則」及「工作規則」中落實執行。

我們參考聯合國開發計劃署（UNDP）提出的「勞工權利、環境權利、表達與參與、性別平等、服務與產品責任、治理與安全」六大人權面向，並結合自身資訊與數位營運特性，開展出涵蓋個人工作環境到社會責任的 12 項關鍵人權議題。適用範疇包含本公司全體同仁，並將人權理念擴散至供應鏈，確保商業夥伴認同並落實相同標準。

 工時與休息 合理的工作時數與充分的休息權。 我們遵循勞動法規，確保加班出於自願並給予合理補償，保障每位同仁的休息和休假權利。	 薪資與福利 公平且具競爭力的薪酬制度。 我們承諾提供不低於法定最低工資的薪資，並建立透明的薪酬架構，確保同工同酬。	 健康與安全 安全的工作環境與身心健康支持。 從實體安全措施到心理健康資源，我們致力於打造一個讓同仁安心工作的環境。
 歧視與騷擾 零容忍任何形式的歧視與騷擾。無論是基於性別、年齡、種族、宗教或其他因素的不當對待，我們都會嚴肅處理。	 多元與共融 (DEI) 打造一個包容差異的文化。 我們重視每個人的獨特性，致力於創造一個讓所有人都能發揮潛能的工作環境。	 隱私保護 尊重並保護個人資料。 我們嚴格遵守個資法規，確保同仁和客戶的個人資料得到妥善保護。
 強迫勞動 確保所有工作皆出於自願，員工有自由選擇和終止勞動關係的權利，不得有任何形式的強制勞動。	 自由結社與溝通 保障順暢的勞資溝通管道，尊重員工組織和參與工會之權利，建立有效的員工意見反映機制。	 供應商夥伴人權 將人權理念擴散至供應鏈，確保我們的商業夥伴也認同相同的人權標準。
 客戶權益與保護 保護客戶的權益，提供安全可靠的產品和服務，建立有效的客戶申訴處理機制。	 數位人權與道德 在數位時代保護資料隱私，確保AI和演算法的公平性，防止技術濫用。	 社區環境與關懷 關注企業營運對當地社區的影響，積極參與社區發展，創造共享價值。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

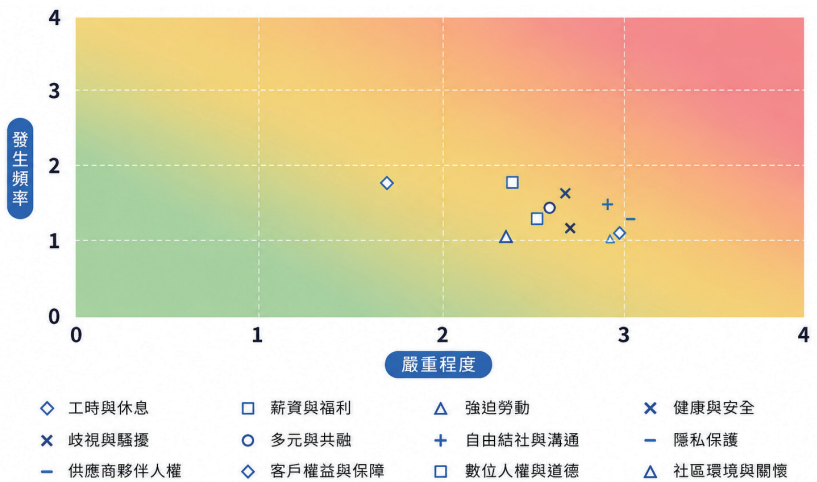
附錄

人權盡職調查（HRDD）與風險鑑別

人權管理為一持續改進的動態過程。本公司於 2025 年正式導入 OECD 人權盡職調查六大管理流程。透過系統化的風險評估問卷，針對主要營運據點發放人權風險評估問卷，共回收 154 份有效員工回覆。



我們透過「衝擊嚴重度」與「發生機率」之風險矩陣分析，本年的調查結果呈現顯著的「低頻高衝擊」特徵。這項客觀數據印證了公司日常人權防護機制運作良好，侵權事件發生機率極低；同時，也展現了員工對人權風險具備高度的防患意識。經交叉比對與排序，本公司鑑別出當前前五大顯著人權議題為：隱私保護、薪資與福利、自由結社與溝通、健康與安全、多元與共融。



顯著人權議題與減緩措施

針對鑑別出之顯著風險與 12 項關鍵議題，本公司制定並執行以下具體預防與減緩措施：

人權類別	落實方針
隱私保護與數位人權道德（服務與產品責任面向）	在數位時代，保護資料隱私為首要任務。我們嚴格遵守個資法規，實施最高規格的資訊安全控管，確保同仁與客戶的個人資訊得到妥善保護，並致力防止技術濫用與確保演算法之公平性。
多元共融與消弭歧視（性別平等面向）	本公司打造包容差異的文化，不以年齡、性別、身心障礙、種族、國籍、宗教、婚姻、生育狀態，甚至星座、血型等因素而有不公平之對待。我們重視每個人的獨特性，零容忍任何形式的歧視與騷擾。
薪資福利與工時休息（勞工權利面向）	提供公平且具競爭力的薪酬制度，建立透明的薪酬架構以確保同工同酬。我們遵循勞動法規，嚴格管控合理工時，確保加班出於自願並給予合理補償。
健康安全與工作生活平衡（勞工權利 / 治理與安全面向）	從實體安全措施到心理健康資源，打造讓同仁安心的環境。公司定期舉辦家庭日、休閒健康講座，並設置視聽室、哺乳室、孕婦車位及提供女性生理用品，以友善職場支持同仁身心靈健康。
自由結社、溝通與強迫勞動防範（表達與參與面向）	保障順暢的勞資溝通管道，建立有效的員工意見反映機制。我們確保所有工作皆出於自願，禁止包含生理或心理虐待、恐嚇、扣押證件等任何形式的強迫勞動。

人權文化深植與教育宣導

為提升全體同仁對人權保護的意識，並將尊重人權的理念內化為企業文化，本公司每年常態性辦理人權保護、安全教育及相關預防課程。2025 年人權相關教育訓練共計 144 人次參與，累積學習時數達 95.2 小時。此外，本公司亦將人權政策納入新進同仁簽署文件及供應商管理規範中，確保上下游價值鏈共同落實政策要求。

申訴補救機制與執行成效

為確保人權承諾之全面落實，並提供受影響者有效之救濟途徑，本公司已制定「員工意見申訴及處理準則」、「不法侵害通報管理辦法」及「性平事件申訴與懲戒辦法」。上述規範明確定義了申訴流程、保密原則及處理程序，確保舉報人免受任何形式之報復。本年經由上述多元申訴管道與稽核機制，本公司積極監控各類潛在人權疑慮。針對日常反映之意見，皆已依循標準作業程序妥善立案、調查並提供相應之減緩與補救措施。2025 年本公司與製造據點及上游供應鏈，均無發生強迫勞動、使用童工或侵害原住民權利之情形，亦無發生未獲妥善處理與補救之重大人權侵害或歧視裁罰事件。未來，本公司將持續推動人權教育訓練，提高人權保障意識，極小化相關風險發生之可能性。



2025

隆中網絡股份有限公司

永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

5.01.2 人力結構

員工結構

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、培育與升遷發展等面向均不因任何因素 (如性別、年齡、宗教、種族、國籍、政治立場) 有差異或歧視，朝向多元平等對待，並持續推動全球人才共融，樹立多元友善之企業。2025 年隆中包含其子公司海內外之員工共 321 人；男性員工比例為 58.3%，女性員工為 41.7%，管理職位中女性佔比為 32%；年齡以 31~50 歲青壯同仁為多數，佔總員工人數 59.8%；全體員工中包含非本國籍員工 46.7%，身心障礙員工 0.6%。

人才組成以功能別而言，隆中包含其子公司海內外之員工主要為研發技術類人員，2025 年達 68.5%，其次是營運類人員占 14.3%；在學歷分布方面，員工具備碩士以上學歷達 9.6%，大學或專科學歷為 85.4%。

類別		男性		女性		整體	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別		187	58.3%	134	41.7%	321	100%
正職員工		184	58.6%	130	41.4%	314	97.8%
勞雇合約	臨時員工	2	66.7%	1	33.3%	3	0.9%
無保證工時員工		1	25.0%	3	75.0%	4	1.2%
勞雇類型	全職員工	184	58.4%	131	41.6%	315	98.1%
	兼職員工	3	50.0%	3	50.0%	6	1.9%
管理階層	主管	17	68.0%	8	32.0%	25	7.8%
	非主管	170	57.4%	126	42.6%	296	92.2%
職務類	技術研發	149	67.7%	71	32.3%	220	68.5%
	營運行銷	17	37.0%	29	63.0%	46	14.3%
	客戶服務	5	45.5%	6	54.5%	11	3.4%
	後勤	16	36.4%	28	63.6%	44	13.7%

類別		男性		女性		整體	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例
學歷	博士	2	100%	0	0%	2	0.6%
	碩士	19	65.5%	10	34.5%	29	9.0%
	學士	131	54.1%	111	45.9%	242	75.4%
	專科	23	71.9%	9	28.1%	32	10.0%
	高中職 (含) 以下	12	75.0%	4	25.0%	16	5.0%
年齡	18~30 歲	59	47.6%	65	52.4%	124	38.6%
	31~50 歲	124	64.6%	68	35.4%	192	59.8%
	51 歲以上	4	80.0%	1	20.0%	5	1.6%
工作地區	台灣	90	52.3%	82	47.7%	172	53.6%
	中國	95	65.1%	51	34.9%	146	45.5%
	馬爾他	2	66.7%	1	33.3%	3	0.9%
國籍分布	台灣	89	52.0%	82	48.0%	171	53.3%
	中國	95	65.5%	50	34.5%	145	45.2%
	歐洲	2	66.7%	1	33.3%	3	0.9%
	其他	1	50.0%	1	50.0%	2	0.6%
其他	身心障礙	2	100%	0	0%	2	0.6%
	原住民	1	50.0%	1	50.0%	2	0.6%

註 1：人力結構統計以當年基準日（2025 年 12 月 31 日）之在職人數為準。為確保數據與財務合併報表揭露邊界一致且避免重複計算，針對跨集團（含母公司及海內外子公司）兼任或共同給薪之員工，人力結構統一依其「主要勞動契約歸屬地」進行人數歸類。

註 2：名詞釋義

「正職員工」：為簽訂無固定期限合約的員工，等同 GRI 準則定義的永久聘僱員工

「臨時員工（約聘員工）」：臨時性、短期性或專案性需求聘僱的固定期限合約員工

「無保證工時員工」：指未保證每週或每月最低工作時數的不固定員工，多以彈性排班方式提供勞務，薪資按實際工時計算

「全職員工」：每週工時達當地法規對全職之定義

「兼職員工」：每週工時未達當地法規對全職之定義

註 3：四捨五入至小數點第一位，總計可能不等於 100%

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

非員工工作者

隆中亦關注非員工工作者之職場環境與權益。經盤點，本報告期間內於主要營運據點內提供勞務之非員工工作者，以維持辦公場域日常營運之承包清潔人員為主，並無常態性引進直接參與核心研發業務之人力派遣公司派用人員。 其人數統計詳如下表：

國家 / 地區	承包商 - 清潔人員	協力廠商間接僱用	人力派遣公司派用	總數
台灣	1	0	0	1
中國	2	0	0	2
馬爾他	0	0	0	0
其他地區	0	0	0	0

註 1：非員工數據以當年基準日（2025 年 12 月 31 日）之實際服務人數計算。
註 2：承包人員之統計範圍，涵蓋受實質管理其工作場域與內容之外部勞務提供者（以直接協助辦公場域常態清潔之人員為主），其中包含具正式書面合約之承包商，以及依實際服務事實與常態勞務提供給付報酬之個人

5.01.3 員工多元包容及平等

隆中透過人力銀行、徵才活動、內部員工推薦及經營社群網站，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，並適時提供協助以完善健全職場。同時積極響應人才永續發展，已連續 3 年獲准加入「TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動聯盟」，並得六大指標全方位認可。2025 年隆中包含其海內外子公司之新進員工總人數為 172 人，年齡分佈以 31~50 歲同仁為主，新進 87 人，佔當年新進人員比例為 50.6%。

隆中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之期待；人資單位依新人適應計畫於新人到職 45 天進行關懷，了解新人適應狀況，以降低新人因不適應因素而離職，2025 年整體綜合適應度達 4 分（5 分量表）。若遇員工提出離職，人資單位透過關懷訪談分析留任與離職之關鍵因素，以提升人員留任率，2025 年隆中包含其子公司海內外之離職總人數為 198 人，年齡分佈以 31~50 歲同仁為主，人數為 119 人，佔當年離職人員比例為 60.1%；2025 年總離職率為 38.4%，其中自願離職率為 26%，非自願離職率為 12.4%，隆中將持續精進各項多元溝通管道來傾聽同仁的意見，分析工作任務所需之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。

註：本章節離職率之計算公式，為公允反映年動態流動狀況，其計算分母採用當年初人數 + 新進人數 + 復職人數；分子則為當年離職總人數。

2025 年新進與離職員工統計表

新進								
年齡	人數	比例	年齡	人數	比例	國家 / 地區	人數	比例
30 歲以下	84	48.8%	男	103	59.9%	台灣	46	26.7%
30~50 歲	87	50.6%	女	69	40.1%	中國	123	71.5%
51 歲以上	1	0.6%				馬爾他	3	1.7%

離職								
年齡	人數	比例	年齡	人數	比例	國家 / 地區	人數	比例
30 歲以下	76	38.4%	男	126	63.6%	台灣	86	43.4%
30~50 歲	119	60.1%	女	72	36.4%	中國	112	56.6%
51 歲以上	3	1.5%				馬爾他	0	0%

註 1：本章節新進與離職人數之計算，僅涵蓋自隆中包含其海內外子公司外部實質聘僱及正式離開之員工。為公允呈現實際人才流動率，母公司與各子公司間之內部職務調動、轉任或借調，因未脫離本報告書之合併揭露邊界，故皆予以排除，不計入新進與離職人數統計。
註 2：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

國家 / 地區	高階管理階層總人數 (A)	聘僱當地居民為高階主管人數 (B)	當地聘僱比例 (B/A)
台灣	6	6	100%
中國	3	3	100%
馬爾他	1	1	100%

註 1：本指標係依據 GRI 202-2 準則編製，本公司「高階管理階層」定義為擔任處長級 (Director) 含以上職務之主管。
註 2：當地居民定義：係指具備該營運據點當地國籍或法定永久居留權之人員。
註 3：以當年基準日（2025 年 12 月 31 日）在職之高階管理人員為統計基準，為確保整體人力數據結構之一致性且避免重複計算，針對跨集團（含母公司及海內外子公司）兼任職務之高階主管，本表一律依其「主要勞動契約歸屬地」進行區域人數認定，公允呈現各據點實質常駐之高階決策人力。

隆中依勞動基準法第 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。2025 年隆中包含其子公司海內外之基層人員標準薪資皆高於當地法定最低薪資，男女薪資比例分別如下表表示，台灣男性標準薪資略低於女性之原因為受雇職務類型差異；中國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。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

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	1.27	1.25
中國	2.36	3.1
馬爾他	無	無

註 1：計算母體與薪酬定義以當年基準日（2025 年 12 月 31 日）在職之全時員工為基準（排除兼職與實習生）。薪資僅採計每月實際發放之「本薪與常態固定津貼」，嚴格排除變動獎金、加班費及保障年終獎金，以公允對比各地法定基本工資。

註 2：各區取值基準，台灣公司以內部「最低職等中之平均實付薪資」計算；中國公司以該區「全時員工之最低實付薪資」作為當地起薪比較基準。

註 3：馬爾他因組織編制皆為中高階或資深人員，當年無「基層（Entry-level）」職務聘僱事實。為避免以資深人員薪資高估起薪水準導致數據失真，故列為「不適用 (N/A)」。

女性與男性薪資報酬比 (女：男)

國家 / 地區	女性基層人員	男性基層人員		
台灣	年薪酬	0.85：1	0.91：1	不適用 (N/A)
	月基本薪資	0.91：1	0.95：1	不適用 (N/A)
中國	年薪酬	0.68：1	不適用 (N/A)	不適用 (N/A)
	月基本薪資	0.76：1	1.12：1	不適用 (N/A)
馬爾他	年薪酬	不適用 (N/A)	不適用 (N/A)	無
	月基本薪資	0.5：1	不適用 (N/A)	無

註 1：比較基準與母體限制

- 為維持薪酬比較之公允性，本表統計母體已全面排除計薪結構不同之兼職 / 部分工時人員與實習生。
- 月基本薪資比：以 2025 年 12 月 31 日在職之全時員工為基準，僅計算每月常態發放之本薪與職務津貼。
- 年總報酬比：為避免年中到職或離職導致單一年薪酬數據未滿整年而產生對比失真，此項目僅限於計算當年 1 月 1 日至 12 月 31 日皆在職之全時員工（涵蓋其基本薪資及各項變動獎金與分紅）。

註 2：特殊數值標示說明

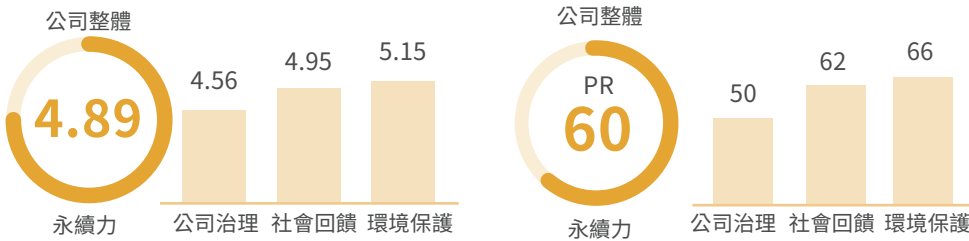
本表各地區據點之數據，依循本報告書「主要勞動契約歸屬地」之原則進行人數歸類與計算。

- 「無」：表示該營運據點當年無該職級之實際歸屬人數。馬爾他據點之高階主管為台灣派任，其勞動契約屬台灣母公司，故馬爾他區之高階主管欄位填列「無」。
- 「不適用 (N/A)」：表示該欄位雖有人員在職，但缺乏可公允比較之基準，致無法計算性別薪酬比例。主要情境包含：
 - 單一性別（缺乏對比）：該職級於基準日僅有單一性別員工在職，無另一性別可供對比（如：台灣、中國高階主管、馬爾他一般主管月薪）。
 - 未滿全年在職（年薪基礎不一）：該職級雖具備雙性別員工，惟部分性別因未滿全年在職，無法客觀計算並比較「年總薪酬」比例（如：中國與馬爾他一般主管之年薪）。

註 3：高階主管依據本公司「高階管理階層」定義為處長級含以上主管，本年基準日各區皆無女性高階主管在職，公司將持續落實多元共融 (DEI) 政策，致力培植女性領導梯隊。

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。為更瞭解同仁想法與需求，定期進行「員工體驗調查」，調查方式採線上匿名問卷填寫，調查對象為公司全體正職同仁。最近一次調查於 2025 年末實施，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 74.2%，有效填答率為 64%，公司整體滿意度達 4.35 分（6 分量表）；於本次調查中企業永續力構面整體達 4.89 分，其中環境保護 5.15 分、社會回饋 4.95 分、公司治理 4.56 分；此外，本公司整體永續經營滿意度相較其他企業 PR 值為 60，環境保護為 PR66、社會回饋為 PR62、公司治理為 PR 50，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，惟對有明確之治理架構與權責分工了解尚不足，公司將持續強化相關資訊，使利害關係人關係更趨完善。



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。本公司雖未成立工會，無團體協約，但仍依據勞動部頒布之《勞資會議實施辦法》規定，設有勞資代表分別 5 名，2025 年共召開 4 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，2025 年隆中及其海內外子公司無勞資申訴事件。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

5.01.4 員工權益及福利

薪酬政策

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，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；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經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；薪酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議；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。依章程規定應提撥不低於百分之一為員工酬勞，本項員工酬勞數額最低百分之十應為「基層員工」分派酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放。註：基層員工之定義參照經濟部公告之中小企業基層員工

隆中依「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。2025 年經理人獎金實際發放金額，均由薪酬委員會審議後，提董事會議定之。

為鼓勵落實高階經理人績效納入 ESG 指標，公司訂定「高階經理人薪資報酬與 ESG 績效評估連結政策」，旨在透過明確的績效指標，引導並激勵經營團隊於追求業務成長的同時，能同步關注環境、社會及治理層面的長期價值創造，確保公司策略與利害關係人的期望保持一致，達成企業的永續目標，高階經理人相關績效指標設定如下：

績效指標	權重	說明
營運指標	30%	著重於公司的經濟及營運等績效目標與表現。
策略指標	10%	依據未來中長期策略展開之目標與因應調適作為。
永續指標	10%	專注於 ESG 各面向內容的建立與實踐，含誠信經營 3%、法令遵循 3%、風險管理 2% 及其他 2% (如氣候變遷與調適等)。
行為指標	25%	關注在內部符合公司關鍵行為的表現，如追求卓越、團隊合作、服務導向、主動積極、持續改善。
管理指標	25%	關注在內部管理及領導能力方面的表現，如願景領導、培育菁英、商業敏銳、全球思維、經營決策。

為定期評估經理人及員工之薪資報酬，本公司依據薪資市場行情、公司財務狀況及組織結構，規劃薪資標準及調整預算，並確保多元平等，在相同職等與年資下，女性與男性員工的基本薪資比例為 1：1。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做資源分配。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考績 (如：營運成果、領導願景、公司治理、風險管理)，作為報酬調整與發放標準。

隆中員工薪酬主要包含：基本薪給（本薪、伙食津貼、其他補助津貼）、年終獎金及績效獎金。2025 年隆中台灣母公司註 1「非擔任主管職務全時員工」人數為 109 人，薪資平均數為 849 仟元，薪資中位數為 736 仟元。依營運地區檢視，2025 年台灣總薪酬比為 8.85 倍，中國為 7.91 倍。

隆中台灣母公司非主管全時員工薪資資訊

項目	2025 年	2024 年	年成長率
非主管全時員工薪資總額 (A)	92,522 仟元	93,660 仟元	-1.22%
非主管全時員工人數 (B)	109 人	106 人	2.83%
非主管全時員工「薪資平均數」(A / B)	849 仟元	884 仟元	-3.96%
非主管全時員工「薪資中位數」	736 仟元	675 仟元	9.04%

註：本項「非擔任主管職務之全時員工薪資」資訊，係依據台灣證券交易所及櫃買中心之相關規範辦理。因法規申報主體限制，本表數據揭露邊界僅涵蓋台灣母公司，且與本公司於公開資訊觀測站申報之當年數據一致，未涵蓋其他海內外子公司。



2025

隆中網絡股份有限公司

永續報告書

1

關於本報告書

2

永續經營

3

利害關係人與重大主題

4

治理面

5

社會面

6

環境面

附錄

組織最高薪酬個人之薪酬比

國家 / 地區	項目	2025 年	2024 年
台灣	組織中最高薪酬個人之年總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年總薪酬中位數的比率	8.85	7.46
	報導組織中最高薪酬個人年總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年總薪酬增加百分比之中位數的比率	3.05	0.92
中國	組織中最高薪酬個人之年總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年總薪酬中位數的比率	7.91	6.35
	報導組織中最高薪酬個人年總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年總薪酬增加百分比之中位數的比率	0.32	3.55
馬爾他	組織中最高薪酬個人之年總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年總薪酬中位數的比率	不適用 (N/A)	無
	報導組織中最高薪酬個人年總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年總薪酬增加百分比之中位數的比率	不適用 (N/A)	無

註 1：年總薪酬比率係依 GRI 2-21 準則編製，公式為「最高薪個人年總薪酬」除以「全體全時員工（不含最高薪個人）年總薪酬中位數」。

註 2：為公允反映真實薪酬倍數，分子之年總薪酬係採合併報表邊界為基礎，完整認列該對象自集團內取得之各項薪資與合規津貼總和；分母（全時員工母體）則僅統計當年全年皆在職之全時員工，已排除兼職及非全年在職人員。

註 3：馬爾他 2024 年無雇用人員，2025 年無全年在職之可比較數，故列為「不適用 (N/A)」。

福利措施

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：

提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利

國家 / 地區	公司依法提供	一般福利	優於法令
台灣	各項法定保險（勞工保險、全民健康保險、就業保險、職災保險）與勞工退休金提撥	團體保險（含蓋壽險、意外險、重大疾病險、意外醫療、住院及門診醫療、癌症醫療、職業災害險）、員工一般身故撫卹金與急難救助	優於法規建置 AED 急救設備
	特約職護臨場服務	婚喪喜慶禮金（結婚 / 生育 / 生日 / 本人或親眷身故）與傷病慰問	優於法規頻率與額度之年健康檢查補助
	法定假別	旅遊補助津貼	彈性工時與遠距辦公（含設備協助）
	法定安全衛生設施（門禁 / 消防 / 醫藥箱）	定期午茶、各類節慶活動與體驗課程	優規之全薪活動彈性假
		特約商店	視障按摩服務
		年終 / 績效獎金、盈餘分紅	員工協助方案 EAPs（法律諮詢）
		員工短期宿舍 / 車位租賃	友善彈性育嬰留停制度
		員工家庭日、尾牙活動	加班餐補
中國		員工介紹獎金	休憩區與咖啡吧設備
		人體工學椅與衛廁生理用品	完善之教育訓練與導師制度
	社會保險（養老、醫療、失業、公傷、生育）	定期健康檢查	婦女節及兒童節專屬禮金
	住房公積金	免費點心零食櫃	教育訓練課程
	帶薪年休假	餐補津貼	
	高溫津貼	喜慶禮金（結婚禮金、生育禮金、生日禮金）	
馬爾他		開工、三節紅包與各類節慶活動	
		年終 / 績效獎金、推薦獎金	
		年會活動	
	雇主負擔社會保險費用	醫療保險補助	未使用年假之遞延及折現制度
	生育基金提撥	網路與通訊津貼	
	生活成本津貼		
	法定年終獎金		

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

育嬰留停

隆中依循台灣性別平等法規，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。2025 年隆中有 2 位同仁提出申請，復職率 75%。

項目	2025 年	
	男	女
符合育嬰留停申請資格人數	8	3
實際申請育嬰留停人數	2	0
育嬰留停應復職人數（A）	4	0
育嬰留停應復職且復職人數（B）	3	0
前一年育嬰留停復職人數（C）	3	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數（D）	2	0
育嬰留停復職率（B/A）	75%	-
育嬰留停復職且在職留任滿一年留任率（D/C）	66.7%	-

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。

5.01.5 人才培育與發展

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，年接受定期績效評核的比例為 85.4%。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。

國家 / 地區	職級	性別	總人數 (A)	實際考核人數 (B)	績效評核覆蓋率 (B/A)
台灣	主管	男	12	9	75%
		女	6	6	100%
	非主管	男	78	70	89.7%
		女	76	64	84.2%
中國	主管	男	4	2	50%
		女	2	2	100%
	非主管	男	91	78	85.7%
		女	49	43	87.8%
馬爾他	主管	男	1	0	0 %
		女	0	0	0 %
	非主管	男	1	0	0 %
		女	1	0	0 %
合計			321	274	85.4%

註 1：本指標係依據 GRI 404-3 準則編製。為公允呈現績效管理制度之實質意涵與執行成效，本表數據揭露邊界及考核覆蓋率之計算母體，以當年 12 月 31 日在職之全時員工為基準。

註 2：比較基準與母體限制
下列特定狀態之人員，因缺乏足夠之實質績效觀察期間或不適用常態考核機制，依法規及本公司績效管理辦法列為「免辦理年考核者」，已自實際壽考數中排除：

- 年中後報到且尚未通過試用期之新進人員。
- 因產假或接續育嬰留職停薪、因病留職停薪、派駐海外或其他經核准長期免勤，致使當年無實質績效可供評估者。
- 於年考核作業啟動前，已確認預備離職者。
- 計薪與考核結構不同之兼職 / 部分工時人員與實習生。



2025

隆中網絡股份有限公司

永續報告書

1

關於本報告書

2

永續經營

3

利害關係人與重大主題

4

治理面

5

社會面

6

環境面

附錄

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聘僱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。

教育訓練

隆中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。公司亦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。2025 年教育訓練達 599 人次，訓練時數總計 1,283.85 小時，訓練費用總計超過新台幣 757,477 元。

平均受訓時數

類別		受訓人次	年總訓練時數 (A)	期末總員工人數 (B)	平均受訓時數 (A/B)
職級	主管	78	411.1	25	16.44
	非主管	521	872.75	296	2.95
性別	男性	312	771.7	187	4.13
	女性	287	512.15	134	3.82

註 1：本表平均受訓時數係依據 GRI 404-1 準則編製，計算公式為「該類別年總訓練時數」除以「該類別當年 12 月 31 日在職之期末總員工人數」。

註 2：表內之「受訓人次」為年各項內部與外部課程參與人次之累計（含重複參訓者），用以呈現投入人才培育之資源廣度，不列入平均受訓時數之分母計算。

2025 年度教育訓練課程表

類別	課程項目	開課次數	派訓對象	派訓人次	受訓時數	訓練費用
新人養成計畫	新人入職訓練	12	新進員工	16	40	0
	一般安全衛生訓練 - 新人	2	新進員工	12	24	0
	新人活力營	6	新進員工	79	208.5	330
集中訓練	主管共識營	1	指派人員	22	418	571,160
	PDCA 高效工作術	2	指派人員	19	133	111,761
	人權永續力	1	台灣員工	144	57.6	0
	卓越企業治理與永續	1	台灣員工	144	63.8	0
	個資法基本概念	1	台灣員工	105	29.7	0
	社交工程演練	1	指派人員	8	1.5	0
功能別訓練	活用 AI 打造精準簡報力	1	指派人員	9	63	40126
	敏捷開發方法分享	1	自由報名	11	5.5	0
	自研 AI 平台應用培訓	1	指派人員	13	117	0
外部進修研習	甲種職業安全衛生主管	1	指派人員	1	6	1,500
	防火管理人複訓	1	指派人員	1	6	1,600
	CYBERSEC 台灣資安大會	1	指派人員	3	32	0
	資安攻防演練工作坊	1	指派人員	1	6	0
	AI 驅動安全無界研討會	1	指派人員	1	3	0
	Citrix NetScaler ADC	1	指派人員	1	8	0
	企業永續菁英培訓班	1	指派人員	1	3.75	500
	會計主管持續進修班	2	指派人員	2	24	16,000
	上市櫃公司永續揭露實作	1	指派人員	1	9	0
	股東會與公司法事項解析	1	指派人員	1	6	3,500
	內線交易與財報不實因應	1	指派人員	1	6	3,500
	從營運循環看企業合約	1	指派人員	1	6	3,500
	生成式 AI 爬蟲實戰與分析	1	指派人員	1	6	4,000
	性平法常見違往事例	1	指派人員	1	0.5	0
	合計			599	1283.85	757,477

2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

新人訓練及關懷

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，2025 年共舉辦了 12 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，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

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

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。

講座與研討會

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。

領導管理訓練

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，並透過管理才能探索報告，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，同時建立有效率的團隊合作默契，凝聚並強化整個經營團隊。2025 年共舉辦 1 場主管共識營。



職涯發展

在快速變遷的文化創意產業，「人才」是我們重要的護城河。我們透過 PDCA 進行專案管理，旨在打造一個能吸引、培育並留任頂尖多元人才的正向循環。

• Plan (規劃) :

- 目標設定：建構系統化的職涯發展路徑，提升人才密度與員工留任率，並打造具備產業標竿意義的職場。

- 指標量化：逐步提升人均學習時數、關鍵人才留任率 > 95%。

• Do (執行) :

- 吸引與共融 (DEI)：建立職等職系架構表，推動多元化招募，積極聘僱身心障礙與中高齡員工，提供不同族群所需（如原住民歲時祭儀假），漸進性地培育及提升女性主管占比，

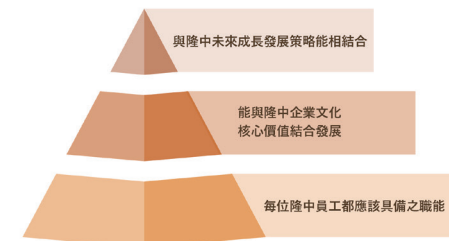
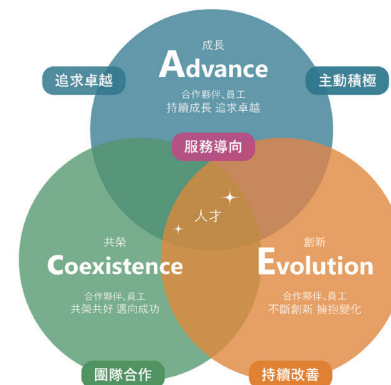
- 發展地圖 (Development Map)：導入科學化職能體系，分析職能缺口及痛點，規劃新手管理學程、主管共識營等系統性課程，並提供外部訓練費用補助。

- 激勵與傳承 (Retention & Recognition)：設立久任員工年資獎，於員工大會公開表揚；鼓勵資深同仁擔任內部講師或導師 (Mentor)，促進知識傳承。

• Check (檢核)：每年定期檢視各項量化指標達成狀況，檢視員工對職涯發展的滿意度。

• Act (行動)：根據職能缺口分析與員工回饋，滾動式調整年訓練計畫與人才發展策略。

為呼應隆中「be the ACE」的核心企業精神與品牌期許，我們啟動了人才永續發展規劃，透過導入職能系統，將其融合企業願景與文化落實永續發展，並結合訓練規劃與績效考核，透過制度落實發展價值。我們相信，永續的人才競爭力，不僅來自於技能的提升，更來自於一個尊重多元 (Diversity)、機會均等 (Equity)、鼓勵共融 (Inclusion) 的環境。



2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司屬第三類低風險事業類別，為有效自主管理職場風險，建置職業安全衛生管理系統，以「危害預防、風險控管與持續改善」為核心原則，制定職業安全衛生管理規章及管理計畫，本公司職業安全衛生管理系統涵蓋危害鑑別與風險評估、自動檢查、承攬商管理、健康管理及緊急應變等多項管理計畫，並透過規劃、執行、查核及改善之管理循環，強化風險管控能力，提升整體職業安全衛生績效。

管理系統適用於所有於工作場所內從事作業或活動之人員，包含正式員工、派遣人員、實習人員，以及受本公司指揮或監督從事勞務之其他工作者，並擴及承攬商、再承攬商及其作業人員，以及經許可進入工作場所之訪客等相關人員。

危害辨識、風險評估及事故調查

本公司屬低度風險之辦公室作業環境，為有效預防職業災害，建立「危害鑑別及風險評估作業計畫」，系統性辨識工作場所中之潛在危害，並依危害之嚴重度及發生可能性進行風險評估與分級管理。風險評估作業原則上每年至少執行一次，並於重大設備變更或發生事故與異常事件後，即時進行檢討與更新，以確保風險控制措施之有效性與適切性。

事故通報與調查機制

本公司針對職業災害、虛驚事故及其他異常事件，建立通報、調查、原因分析及改善追蹤之管理機制，並將調查結果回饋至風險評估與相關管理制度，作為持續改善之重要依據，以預防類似事件再次發生。

事故調查與處理流程

為進一步提升職場安全，本公司訂定完整之事故調查流程，確保各類事件均能被妥善處理與持續改善，主要流程包含：

1. 即時通報：事故發生後，現場人員須立即通知主管及行政總務部（職業安全衛生管理單位），啟動通報機制。
2. 現場控制：立即採取必要之緊急應變處置，控制事故範圍並防止災害擴大，同時保留相關證據。
3. 應變組織啟動：視事故類型及嚴重程度，啟動緊急應變小組，由管理階層統籌指揮並協調相關單位進行應變與處置。
4. 原因分析：由相關單位進行事故原因調查與分析，釐清事故發生的根本原因。
5. 改善與預防措施：擬定並執行改善及預防措施，並將結果納入制度檢討與作業規範修訂。

2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

本公司的主要營運據點位於台灣，依據法令要求，設置職業安全衛生管理人員，負責統籌規劃職業安全衛生相關事務。同時也建立安全衛生意見反映、危害通報及申訴機制，員工得透過主管、人力資源部門或職業安全衛生管理人員提出建議與問題，公司並進行回應與改善追蹤。

職業健康安全之教育訓練

本公司依職業安全衛生教育訓練規則，為新進員工進行安全衛生教育訓練，內容涵蓋法規認知、作業安全、緊急應變、危害辨識及自動檢查等項目。2025 年共有 11 人次參與，每人受訓時數至少 3 小時，總訓練時數 33 小時。對於非屬受僱勞工的其他工作者，在進入工作現場前即進行危害告知及簽屬承攬商承諾書，並透過承攬作業工作場所及危害因素告知單和安全提示，強化安全衛生的觀念。此外，在作業期間進行安全督導與進出場管理，營造一個更加注重安全衛生的文化環境。

職業健康服務與健康促進

本公司將員工身心健康視為職場安全管理與預防性照護的重要一環，透過「友愛系列活動」結合多元福利項目與員工照顧方案，系統性推動健康促進、正向互動與生活體驗型學習，作為降低職業健康風險、強化員工自我覺察與提升工作福祉之輔助性管理措施。相關行動與既有安全管理制度相互支持，共同建構安全、健康且具支持性的工作環境。2025 年辦理職場健康與員工關懷等相關活動投入經費合計為 1,672,741 元。

本年健康職場成果：

1. 優於法規健康檢查：每年提供優於法規的健康檢查，並爭取同等優惠開放同仁眷屬報名自費參加，2025 年隆中及其海內外子公司總計健康檢查人數 247 人，補助金額按地區分合計為台幣 627,000 元、人民幣 47,860 元、歐元 1,800 元。
2. 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。
3. 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。
4. 健康知識補給講座：2025 年共舉辦 1 場多元健康知識補給講座，邀請專業物理治療師進行現場指導，協助員工建立正確運動觀念，總計共 10 名員工參與。
5. 揪團運動激勵機制：為鼓勵員工參與並培養規律運動習慣，促進跨部門交流與健康共進，舉辦為期兩個月的揪團運動活動，總計 23 名員工參與。
6. 醫護臨場服務：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，2025 年總計訪談 63 人次，執行新進人員適性配工 16 人次，均獲正向好評肯定。
7. 家庭日活動：2025 年舉辦 1 場家庭日活動，共計 229 名員工與眷屬參與，現場更增設年特設體態諮詢專區，可向專業教練諮詢運動、健身及體態管理相關建議。
8. 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。

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面

附錄

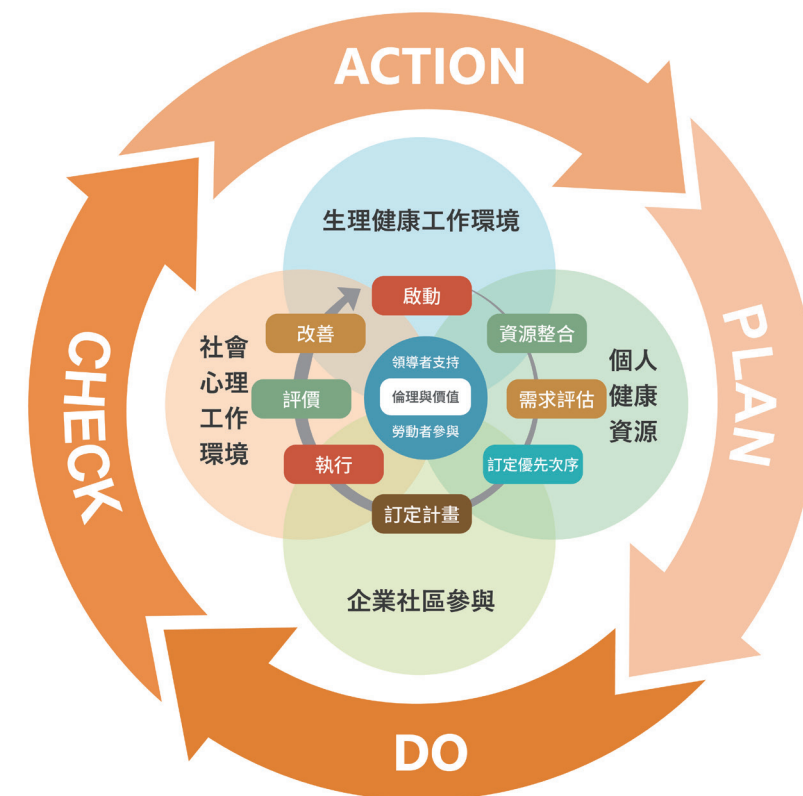
預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

本公司制定承攬商安全衛生管理辦法，針對外部承攬商及其作業人員進行進場審核、危害告知及作業協調，確保其符合職業安全衛生要求及在公司場域內擁有相同安全健康的工作環境。承攬作業前須依危害鑑別與風險評估結果確認作業風險，並採取相應安全措施後始得進場。此外，對高風險作業（如動火、高架等）建立作業申請與審核制度，並要求承攬商落實教育訓練及自主管理，以降低作業過程中可能產生之安全衛生風險。

5.02.2 職業傷害

隆中以 PDCA 管理循環，系統性地推動員工照護體系：

- Plan (規劃)
 - 需求盤點：每年透過「職業安全衛生問卷」（人因、過負荷等）與「員工體驗」全員調查，進行生理與心理層面的雙軌需求評估。
 - 指標訂定：設立明確目標，如：年職災數為 0、健檢紅字改善率達 20%、EAPs 方案滿意度維持 95% 以上。
- Do (執行)：建構三層次照護網：
 - 第一層 - 前瞻「預防」：全員 100% 配置人體工學椅，每年完成職安衛風險評估調查。
 - 第二層 - 全方位「支持」：優於法規，導入特約醫護臨場服務；引進 EAPs 員工協助方案，服務更擴及員工眷屬；聘僱視障按摩師駐點紓壓；首創「考勤 - 團保 - 醫護」連動之健康關懷機制。
 - 第三層 - 賦能「發展」：每年提供全員全額健康檢查補助，並由醫護進行一對一報告解讀與追蹤；定期舉辦健康講座（如低碳飲食、物理治療等）。
- Check (檢核)：定期追蹤各項指標，如 EAPs 使用人次、團保滿意度（2025 年達 94%）、健檢紅字改善情形。
- Act (行動)：評估結果將回饋至次年的「職業安全衛生管理計畫」，持續優化方案。



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

本公司對所有營運據點的職災資料進行定期追蹤與嚴密控管。2025 年未發生任何導致死亡之職業傷害，全年無符合 GRI 準則定義之『可記錄之工作相關傷害』，且未發生任何重大職安違規裁罰事件。

在員工出勤照護方面，當年發生 1 起員工日常通勤之輕微交通意外（無就醫）。該事件依 GRI 準則及法定標準雖不屬工作場所之職業傷害，亦未達通報門檻，惟本公司基於體恤員工辛勞與人道關懷，仍優規融通核予 2 小時公傷假供同仁安心休養。整體而言，本公司營運場域內之職安防護網運作穩健，我們在職業安全預防與實質員工照護上，皆取得了顯著且具溫度的管理成效。

公傷 / 職業病

國家 / 地區	事故項目	人數	損工日數
台灣	一般公傷	0	0
	職業病	0	0
中國	一般公傷	0	0
	職業病	0	0
馬爾他	一般公傷	0	0
	職業病	0	0

隆中 2025 年之整體缺勤率為 1.22%，經分析缺勤主要原因如下：

- 假別分析：以生理傷病假佔比最高為 59.3%，其次為其他因故缺勤假別 40.7%，病假之主要原因多為突發性不適病癥及診療休養需求所致。
- 性別差異：統計顯示，女性缺勤率高於男性之原因多為生理假需求。

缺勤率

國家 / 地區	性別	應出勤總工時 (A)	缺勤總工時 (B)	缺勤率 (B/A)	地區缺勤率
台灣	男	192,864	1,983	1.03%	1.60%
	女	165,312	3,755.5	2.27%	
中國	男	178,560	1,134	0.64%	0.73%
	女	95,232	864	0.91%	
馬爾他	男	760	1	0.13%	0.07%
	女	648	0	0%	
合計		633,376	7,737.5	1.22%	

註 1：缺勤定義

缺勤率之計算範圍，係指員工因非自願性或突發性原因導致未能出勤之勞動力減損情形。涵蓋病假（含普通傷病、生理假、公傷病假）、事假、家庭照顧假，以及曠職等其他因故不支薪之非預期缺席。各項經公司核准之法定福利假（如特休、婚喪假、產假與陪產假、育嬰留職停薪）、彈性福利假、公假、出差、加班補休、天災停班及所有法定例休與國定假日，皆視為核准假期，嚴格排除於缺勤工時計算之外。

註 2：缺勤率（Absence Rate, AR）計算公式

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

- 總總缺勤工時：報告期間內，所有員工依註 1 定義之缺勤假別所累積之總小時數。
- 年應出勤總工時：報告期間內，年平均員工人數 * (扣除例假日、國定假日及其他非工作日後之年應出勤天數) * 8 小時。

缺勤假別佔比

國家 / 地區	生理傷病假時數	比例	其他因故缺勤假別時數	比例
台灣	4,176	72.8%	1562.5 小時	27.2%
中國	413	20.7%	1,585 小時	79.3%
馬爾他	0	0%	1 小時	100%
合計	4,589	59.3%	3148.5	40.7%

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：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」，提供員工暢通的申訴管道，維護安全工作環境與秩序；設有獨立且完善的（哺）集乳室、女廁備有生理衛生用品，並提供孕婦專屬停車位等措施。



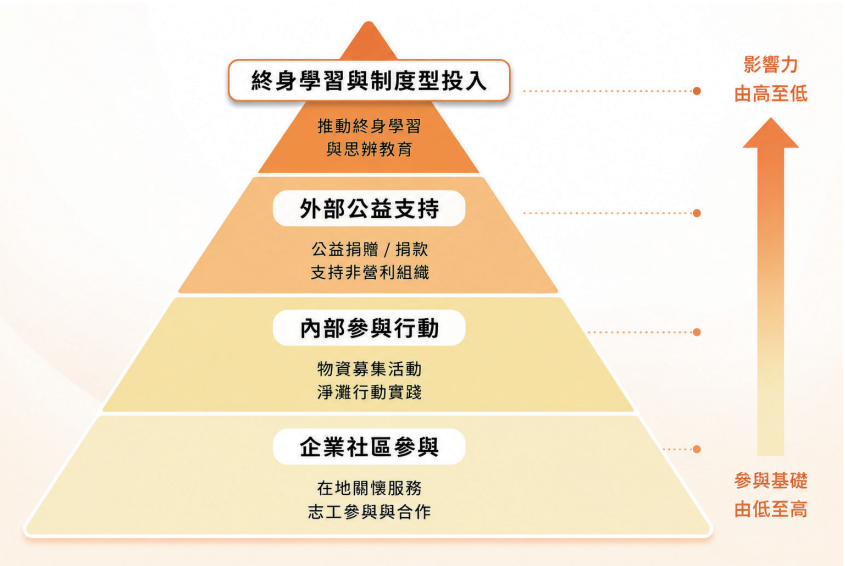
隆中獲衛生福利部國民健康署頒發「2025 年職場健康促進自主評核合格證明」

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
 - 2 永續經營
 - 3 利害關係人與重大主題
 - 4 治理面
 - 5 社會面
 - 6 環境面
- 附錄

5.03 社區參與

隆中網絡將社會參與視為企業永續經營的核心，秉持「與社會共好、對環境友善、以行動實踐」之理念，將資源系統性投入於終身教育、環境保護與在地關懷三大領域。本公司每年定期揭露 ESG 具體推動計畫與實施成效，透過明確的量化績效指標，如投入金額、活動人次、影響人數等，落實對社會之長期承諾。



5.03.1 終身教育與思辨教育推廣

響應聯合國永續發展目標「SDG 4 優質教育」，本公司將「終身教育」列為社會參與之首要計畫。透過長期支持「財團法人隆中向上教育基金會」，我們建構了跨世代、跨場域的學習模式，致力於培養公眾的思辨力與公共議題意識。

具體推動計畫與量化指標：

- 1. 數位學習與校園影響力拓展：透過與 Hahow 好學校合作推動跨域影響力公益計畫，串聯全台 20 個城市、62 所學校，促進師生參與議題學習與實作，號召全台師生跨域跨區組隊，獲得 71 件行動提案響應。此外，媒合大專院校（如元智大學、東華大學）辦理校園自主學習增能競賽，三次共累計 706 位學生參與，提升學生議題探究與自主學習能力。
- 2. 國際教育影響力提升：參與 DFC Taiwan 國際教育社群合作國際教案，於 DFC 全球年

會分享並刊登於國際會刊內，現有 3 套合作教材作為台灣示範案例上架於全球平台 DFC Innovation Playbook 線上網站，作為國際教育現場跨文化問題導向教學之參考資源，促進台灣教育案例之國際能見度。

3. 青年行動與社會參與推動：與城市浪人協會合作，針對 18 至 25 歲青年設計「議題行動挑戰任務」，透過體驗式學習強化自我覺察、挑戰探索、關係連結及社會參與等能力。2025 年延伸推動「怪咖議起行動」系列活動，包含任務實踐與成果展現，協助青年探索自我價值與生涯方向。三年累計執行 327 次行動，參與人次達 7,972 人，有效提升青年公共參與意識。

4. 創新教育工具開發：與玩轉學校合作開發議題式桌遊《變色星球》，透過情境模擬與多重決策設計，引導參與者理解不同立場與選擇之影響，培養同理心與多元思辨能力，促進社會議題之對話與理解。



與玩轉學校合作開發議題式桌遊《變色星球》

隆中向上教育基金會 2019 至 2025 年累積影響力量化數據		
影響領域	具體指標	成果數據
公眾傳播	院線、TV、FB、YT 與合作社群媒體播放累計總觀看次數	2,337 萬次
	全台實體放映場次	170+ 場
實體連結	實體場次觀影人次	30,000+ 人
	師培課程參與人數	4,323 名
教育網絡	怪咖計畫入校推廣學校數	360 所學校
	入校課程參與學生人數 (不含自主下載使用教案素材者)	37,888 名
內容產出	教案共創設計成果 (跨科教案)	230+ 套
企業參與	累計企業講座場次	50+ 場
	累計企業講座參與人數	2,600+ 人



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面

附錄

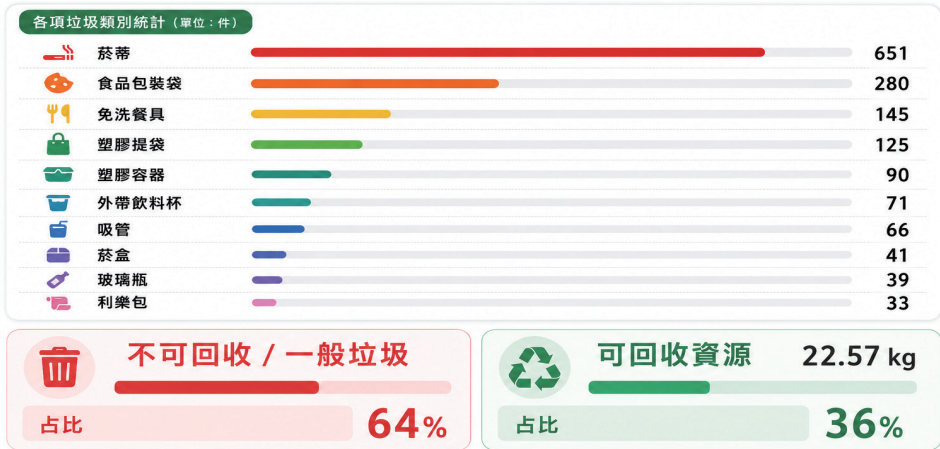
5.03.2 環境保護與環境教育

本公司結合員工參與及資源循環，將環境永續轉化為具體的社區行動。
具體推動計畫與成效：

- 1. SOGA STOP! 環境倡議：透過插畫藝術與人物專訪，將艱澀的永續議題轉化為簡明的環境倡議，鼓勵民眾從日常細節實踐環境友善。
- 2. 在地水域保育：連續三年號召員工參與在地環境清理活動，2025 年於台中「筏子溪」淨溪活動，號召員工實際參與河川清理，參與人次共 32 人，清除廢棄物共 62.83 公斤。



淨溪活動 ICC(International Coastal Cleanup) 數據分析



- 3. 物資循環成果：辦理「延續舊愛新生命」活動，號召 64 人次參與募集，捐贈 736 樣物品分別捐贈予臺中市玩具銀行、茉莉二手書店、舊鞋救命協會等機構，推動資源循環利用並支持在地社福機構。



5.03.3 產學合作與在地關懷

本公司深耕在地，積極投入產學合作與青少年發展支持。
具體推動計畫與成效：

- 1. 設計人才培育：投入 15 萬元予台中在地嶺東科技大學，贊助弱勢助學金並協辦「全國高中職學生原創漫畫競賽」。
- 2. 青少年體育支持：投入 20 萬元資助雲林縣薪傳籃球協會，提供課後免費籃球育樂營，融合體育與品德教育。

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

6 環境面

- 6.01 氣候變遷
- 6.02 溫室氣體管理
- 6.03 能源管理
- 6.04 水資源管理
- 6.05 廢棄物管理
- 6.06 生物多樣性



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

6.01 氣候變遷

氣候監督及治理架構

本公司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。永續發展推動小組設有永續環境小組，負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，並不定期召開跨部門會議彼此討論協調，以達成環境永續之目標。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，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。

氣候風險與機會

依據 TCFD 所建議的氣候風險與機會因子，以發生機率、頻率、可能造成的影響，評估風險值與機會值，鑑別優先關注的實體與轉型風險。透過跨部門討論鑑別後的氣候相關風險與機會，依各單位專業經驗，評估重大氣候風險與機會對公司帶來之潛在營運與財務衝擊。

氣候風險	風險描述	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。 ● 長期：氣候因應行動不足，造成品牌聲譽下降。	● 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。 ● 透過實際減碳行動，提高能源使用率。 ● 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。 ● 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。	● 為維持業務連續性，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。 ● 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。
機會議題	● 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。 ● 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。 ● 因應環境永續議題，投資者更願意投資低碳企業。 ● 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。	

氣候相關風險評估方法

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。

情境分析方法與選擇

本公司目前仍在蒐集整體氣候韌性分析之數值及假設，預計將委由專業機構輔導並進行人員教育訓練。本公司目前僅完成 2023 年至 2025 年溫室氣體排放量盤查作業。



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
 - 2 永續經營
 - 3 利害關係人與重大主題
 - 4 治理面
 - 5 社會面
 - 6 環境面
- 附錄

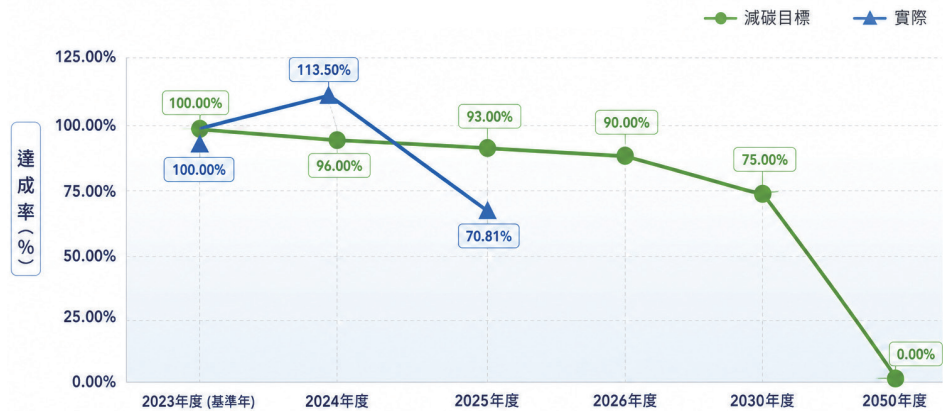
6.02 溫室氣體管理

6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

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，為響應全球 2050 淨零碳排行動，本公司透過董事會及永續發展推動小組以 2023 年為基準年進行減量追蹤，針對溫室氣體減量設定減量目標及策略，第一階段 (短期目標)：2026 年較基準年減碳 10%、第二階段 (中期目標)：2030 年較基準年減碳 25%、第三階段 (長期目標)：2050 年達到淨零碳排。本公司將減碳管理融入營運策略中，參考國內外多項作法，針對溫室氣體減量展開監管，包含淘汰低效能設備、評估購買節能產品、規劃架設太陽能發電裝置等，希望透過源頭減量及使用效率提升，以減輕營運對環境帶來的衝擊，為永續環境做出貢獻。

2025 年於電力使用效能上展現穩定成效，電力消耗總量較前一年呈現微幅下降趨勢，主要歸因於以下管理作為與營運調整：

首先經由機房效能調整，針對現有資訊設備進行盤點與效能優化，並同步調整機房租用政策，淘汰低效能設備或整合雲端服務。另外，自 2025 年起，本公司將能源分攤機制由原「按員工人數分攤」更進一步優化為「按使用面積分攤」。精確反映場域能耗，採行面積分攤法能更真實反映 2025 年辦公場域與設備之實際能耗狀況，排除因人員流動造成之數據波動，提高能源統計之客觀性與科學化管理水準。綜合上述營運調度與管理基準之優化，本公司 2025 年電力使用量在維持高效營運的前提下，實現了穩定且合理的下降。未來將持續透過硬體更新與智慧化管理，深化永續競爭力。



6.02.2 溫室氣體排放量

本公司依循溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 完整掌握溫室氣體排放情形，根據營運控制權法確定組織邊界，並將基準年設定為 2023 年，以作為排放量計算與減量追蹤之基礎。2025 年盤查結果顯示，範疇一排放量為 38.587 噸 CO₂e，範疇二則為 86.881 噸 CO₂e，溫室氣體總排放量合計為 125.468 噸 CO₂e。雖然範疇一數據呈現增長，但受惠於電力分攤機制優化與機房效能調整，2025 年總排放量較 2024 年顯著減少 37.61%；排放密集度同步下降至 0.2397 CO₂e/ 營業額新臺幣百萬元。

針對 2025 年範疇一排放量之變動，主係能源分攤機制由「按員工人數」優化為「按使用面積」計算，旨在排除人員流動造成之數據波動，以更精確、客觀反映辦公場域設備之冷媒逸散分攤實況。目前範疇一、二之盤查範疇以本公司台中辦公室為主，資訊尚未經第三方查證。為落實資訊透明度與公信力，本公司已擬定確信計畫，預計於 2026 年正式執行溫室氣體確信作業。近二年溫室氣體排放量如下表：

	2025 年		2024 年	
	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額 新臺幣百萬元)	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額 新臺幣百萬元)
範疇一 直接溫室氣體 排放	38.587	0.0737	10.720	0.0238
範疇二 間接溫室氣體 排放	86.881	0.1660	190.397	0.4223
總計	125.468	0.2397	201.117	0.4461

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

6.03 能源管理

6.03.1 能源使用政策

為落實企業永續發展並提升能源使用效率，本公司以 PDCA 為核心之能源管理機制，透過「設備優化、智慧管理、行為改善及持續監測」四大面向落實規劃與執行，並藉由每季定期檢視成效進行滾動式調整，系統性降低能源使用強度。

項目	內容
設備節能化	汰換高耗能設備，導入具節能標章之事務機等設備，提升整體能源使用效率。
智慧化能源管理	建立設備運轉時段管理機制，透過時控設定與分區管理，降低非必要運轉，避免能源浪費。
操作優化與行為管理	強化員工節能意識，透過溫度設定標準化與設備使用規範，降低人為不當使用造成之能耗。
設備維護與效能提升	定期進行設備保養與效能檢測，確保系統運作於最佳效率狀態，避免能源損耗。
持續改善與成效追蹤	定期檢視能源使用情形與節能措施成效，滾動式調整管理策略，以達成減量目標。

6.03.2 能源使用情況

營運特性與資源耗用概述

本公司非屬傳統製造業，營運過程中無耗用大量原物料及水資源之情事。因應遊戲產業之營運特性，整體營運活動對環境產生之主要影響，高度集中於日常辦公場所與資訊設備 (如辦公室電腦及機房設備) 之電力消耗。為此，本公司將能源管理與減碳行動列為環境永續政策的核心，從設備效能提升、運轉管理到員工行為倡議，形成系統化之節能減碳策略，以降低能源使用強度，並培養全員之永續意識。

溫室氣體排放與能源結構

在能源使用結構上，本公司之能源間接溫室氣體排放 (類別 2) 主要源自於台灣電力公司之電力輸入。經盤查統計，此部分之電力溫室氣體排放量，佔本公司「類別 1(直接排放) 與類別 2(間接排放)」總排放量的 69.25%，顯見電力資源的管理與優化為本公司推進淨零碳排進程中最關鍵的施力點。

能源管理績效與歷年用電統計

透過綠色機房採購策略、辦公空間精實整合以及日常節電措施的全面落實，本公司 2025 年之營運總用電量展現出顯著管理成效，2025 年總用電量較 2024 年下降 52.44%。歷年總用電量統計如下表所示：

項目	2025 年	2024 年
用電量 (度)	183,292	385,419

綠色機房減碳作為

鑑於伺服器機房為資訊產業的主要能源消耗熱點，本公司將「節能減碳指標」視為供應商選任之首要考量，從源頭落實綠色採購：

優異之 PUE 節能績效：一般合規之碳排標準 PUE(電力使用效率) 值為 2.0。本公司在承租機房設備時，嚴格篩選企業 PUE 等級符合銀級之供應商。本公司所租用之機房，於 2025 年平均 PUE 值僅為 1.41，不僅優於基本合規標準，亦顯著優於業界平均值 1.56，展現優異之綠色資訊效能。

空調系統效能優化：機房冷氣設備採用全氣冷式冷氣系統，並配置兩套設備以「交替運轉」方式進行，在維持高效恆溫的同時，有效提升運作效率並延長設備使用壽命。

冷熱通道隔離設計：機房內部建置科學化之「冷熱通道」設計，維持主空間穩定之冷空氣環境，並將伺服器運轉產生之熱源有效導向熱通道排出，避免熱源對冷通道造成干擾，進而達到最大化之節能效果。

辦公室節能減碳具體作為

除了機房端的源頭管理，本公司亦將系統化節能策略延伸至辦公場域，從空間管理、設備管控、日常作息等維度全面推行節能措施：

1. 空間使用最佳化管理：本公司持續強化空間使用效率管理機制，定期每季盤點並檢視各單位辦公空間之實際使用率。2025 年持續推行辦公室整合措施，將原分散使用之辦公區域進行精實合併，有效提升空間使用密度。透過減少閒置或低使用率空間，直接降低了空調、照明及衍生辦公設備之運轉需求，從根本結構上減少能源浪費與溫室氣體排放。

2. 空調節能措施

(1) 運轉時段管理：實施空調系統時控管理機制，設定每日夜間 21:00 至翌日 08:30 關機，

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

並配合假日及非辦公時段進行節能排程，嚴格防範非必要之能源盲排。

(2) 溫度最佳化控制：夏季室內空調溫度常態性維持於 25~26° C, 在兼顧員工辦公舒適性之前提下達到最佳節能效益。

(3) 設備定期維修：定期執行空調主機檢修與濾網清潔作業，確保設備維持高運轉效率，降低壓縮機負荷並延長設備壽命。

(4) 系統運轉參數調整：因應季節更迭，於秋冬季期間適度調高冰水主機出水溫度 2° C，機動性降低壓縮機負載以精簡耗電。

3. 節電與待機電力管理

(1) 節能設備採購：綠色採購政策明訂優先選用具備節能標章、低碳特性之電器設備與辦公事務機，並全面導入可重複填充之環保碳粉匣，降低資源耗用。

(2) 設備待機電力管理：落實嚴格的夜間與非辦公時段關機措施，防範待機電力流失。

(3) 測試與展示設備節能管理：

- 建立測試及展示機台專門管理機制，於非展示及非操作期間強制關閉設備電源，杜絕無效待機。

- 建置每日夜間巡檢機制，由專責人員依循檢核表確認設備關機狀態，確保各項節能排程確實執行。

員工永續參與永續文化培育

本公司深知永續轉型需依賴全員實踐，因此積極推動綠色辦公行為倡議，將節能減碳理念融入員工日常作息與社群文化中：

1. 蔬食午餐日：定期號召員工落實蔬食午餐行動，藉由調整飲食結構降低食物供應鏈之相關碳排放，同時提升同仁對於低碳飲食與氣候行動的認同感。

2. 午休關燈一小時：推行辦公區域集體綠色習慣，於每日午休時間關閉非必要之照明，讓節能行為內化為日常辦公作息。

3. 員工低碳行為推動：於內部各項會議與活動中，全面鼓勵同仁自備環保餐具，減少一次性用品之採購與丟棄，藉此降低產品生命週期（製造、運輸、廢棄）之碳足跡。

4. 綠色生活市集：每年定期舉辦「綠色生活市集」，向員工推廣環境友善商品與永續生活理念，透過互動與實踐，建立緊密的企業永續社群文化。

5. 環境教育與愛地球系列活動：不定期舉辦愛地球主題講座與綠色響應行動，深化員工對氣候變遷、資源循環與低碳生活的認知，促成由內而外的永續行為自覺。

6.04 水資源管理

6.04.1 水資源管理

隆中用水屬於一般辦公室民生用水，日常水源 100% 來自台灣自來水公司，使用範圍包括日常飲用、清潔洗滌及環境澆灌等用途，未涉及製程用水或高耗水作業。本公司將透過定期盤查監測、數據分析及異常管理，持續提升能源、水資源及廢棄物數據之準確性與可比較性，並滾動調整管理方式與推動措施，逐步建立兼具效率、韌性與永續意識之綠色辦公環境。

管理項目	監測內容	頻率	負責單位
水資源	抄表	每週	行政總務部
	用水量	每週	

6.04.2 用水情況

2025 年隆中台中辦公室總用水量為 717.32 度，較 2024 年用水量 1373.8 度減少 47.79%，主要具體節水作為：

1. 建置節水設備：於辦公室建置階段即選用節水型龍頭及省水馬桶，從源頭降低用水量，以提升整體用水效率。

2. 建立用水監測機制：本公司已建置每週水錶自主巡檢與抄表制度，自 2025 年 7 月至 12 月，共執行 24 次監測紀錄，以即時掌握用水情形。

3. 強化異常用水管理：透過每周水表巡檢與用水監測機制，本公司能即時掌握用水狀況並進行異常辨識。

項目	2025 年	2024 年
總用水量（度）	717.32	1,373.8

6.05 廢棄物管理

6.05.1 廢棄物管理

考量本公司為辦公室型態，廢棄物以一般生活廢棄物為主，管理重點放在源頭減量、分類回收與員工行為改變。

廢棄物管理措施

- 落實廢棄物分類制度：於辦公場域設置完善分類設施，將廢棄物區分為一般垃圾、紙類、紙容器、塑膠類、金屬類及玻璃類，確保資源可有效回收再利用，降低最終處理量。
- 培養員工永續參與：於本公司午茶及家庭日等活動中，邀請員工及眷屬自備環保餐具，以減少一次性用品使用與廢棄物產生。以生活實踐實際行動推動源頭減量，並培養員工資源循環利用與環境友善之行為習慣。
- 強化環境教育與宣導：透過內部公播平台及活動宣傳素材，持續推廣環保理念，並於各項活動中融入減廢宣導口號，以深化員工日常環保行為。
- 提供環保餐具借用機制：設置免費借用環保餐具服務，降低員工使用一次性餐具之需求，進一步減少廢棄物產生。
- 推動資源再利用：提升各類可用資源之循環價值，除提供咖啡渣免費索取，供員工或外部人員應用於除臭或堆肥等用途外，亦於內部推動二級紙再利用，將單面使用後之紙張作為草稿或內部文件使用，以降低紙張耗用量。此外，針對紙箱及包材進行回收與重複利用，優先用於內部物品傳遞、寄送或資材包裝，減少一次性包材使用。

6.05.2 廢棄物產生情況

本公司屬辦公室營運型態，無涉及任何製程或有害廢棄物，產生之廢棄物主要為員工日常產生之一般生活垃圾與資源回收物，廢棄物清運皆由委外大樓管委會配合之合法立案清運廠商定期執行處理。因執行效益之考量，本公司 2025 年採環境部統計處公布之 2025 年 12 月平均每人每日一般廢棄物產生量 1.381 公斤推算，2025 年廢棄物總重量較 2024 年增加 375.11%，2025 年廢棄物排放量出現劇增原因主要為，改用官方統計指標進行標準化推算，這種從「部分抽樣推算」轉向「按人均標準推算」的核算方式改變，導致數據在帳面上大幅跳升的主因，而非實際營運活動產生了同等倍數的廢棄物。

因此，排放量激增並非來自公司業務擴張或環保失控，而是因為 2025 年導入了更為保守且

標準化的官方人均排放係數（1.381 公斤 / 人 / 日）來重新計算總量，導致統計數據與前一年出現巨大落差。

項目	2025 年	2024 年
一般廢棄物 (公噸)	14.08	2.9635

註：本表揭露範圍以本公司辦公據點所產生之一般生活廢棄物為主，未涉及製程或有害廢棄物。

循環經濟管理措施與源頭減廢作為：

- 完善資源回收分流：於辦公場域設置完善分類設施，精細區分為一般垃圾、紙類、紙容器、塑膠類、金屬類及玻璃類，確保資源有效回收再利用，降低最終處理量。
- 流程電子化與紙張二級利用：配合公司內部綠色入口網站建置，採購與行政簽核流程全面電子化，2025 年累計產生 1,718 份電子化表單，大幅節省紙張浪費；內部推動「二級紙再利用」，將單面使用後之紙張作為草稿或內部使用，降低紙張耗用。
- 辦公資材與生活減廢再循環：對辦公室產生之紙箱及包材進行回收，優先重複用於內部物品傳遞、寄送或資材包裝；茶水間每日產出之咖啡渣全面開放同仁及外部人員免費索取作為天然除臭或堆肥資材；長期設置免費環保餐盒借用機制（本年累計借用 33 次），定期幸福午茶改採大桶裝茶飲形式替代單杯手搖飲（本年累計使用達 797 人次），且於公司午茶及大型員工家庭日活動中倡議自備容器與環保餐具，禁用一次性餐具容器。2025 年各項源頭減量行動合計為地球減少了至少 3,904 個一次性餐具 / 杯體廢棄物之產生。

環境永續倡議成效：

為擴大環境正面衝擊，行政總務部規劃「友愛地球系列活動」，環境永續減廢倡議行動共計投入經費新台幣 43,317 元，同仁及眷屬累計響應達 998 人次，包含「低碳好生活・無痕輕旅行」、「低碳好生活・餐桌輕選擇」及攜手外部專業機構「中華民國有機生活環境教育推廣協會」辦理之「日常輕指南」與「惜食講堂：打造居家美好生活」等生活講座，引導同仁理性消費與低碳飲食；開辦「舊衣再生 DIY」工作坊、實地前往筏子溪淨溪（清除廢棄物達 62.83 公斤）以及第二季（4-6 月）推動每週 2 次蔬食午餐日響應（累計 25 人次深度參與），全方位實踐減碳。

2025 隆中網絡股份有限公司 永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

6.06 生物多樣性

6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理

生物多樣性政策

本公司深刻了解生物多樣性及防止毀林對於維護生態平衡與氣候穩定的關鍵性影響。在擴展營運規模與數位服務的同時，我們嚴格遵守維護生物多樣性及避免毀林的原則，並積極推動自然正向行動。本公司承諾將生物多樣性與不毀林精神，全面納入遊戲發行、數位管道營運、辦公據點管理等主要經濟活動中，並延伸至遊戲開發商與雲端服務商等商業關係範圍。我們以呼應昆明－蒙特婁全球生物多樣性框架與 GRI 101 準則為導向，承諾於 2030 年實現生物多樣性的淨正向影響及無淨毀林，積極停止並扭轉生物多樣性喪失。

本公司主要涉及生物多樣性相關之營運活動與場址，聚焦於「國內外辦公據點之設置與租賃」，以及核心業務高度依賴之「第三方雲端數據中心（數據機房）」。在規劃新設辦公據點時，於專案開始前審慎評估對當地生物多樣性之潛在衝擊，並原則上避免於生態敏感或關鍵生物多樣性區域進行營運布局。

對於因核心數位業務所產生的間接生態影響，若無法完全避免（如雲端伺服器之能源消耗與土地利用），則透過以下措施降低生物多樣性影響衝擊：

1. 綠色價值鏈議合：優先選擇承諾 100% 使用再生能源、具備高能源效率（低 PUE）的國際級雲端供應商（如 Google Cloud、AWS 等），減緩因能源消耗間接導致的氣候變遷與棲地破壞。
2. 數位發行源頭減廢：落實 100% 線上數位發行與無紙化點數儲值，從源頭消除實體遊戲包裝與塑料卡片對自然環境造成的固體廢棄物與毀林壓力。
3. 電子廢棄物責任管理：控管公司內部測試與辦公汰換之伺服器、電腦與電子設備，確保交由具備合格證照之環保回收廠商進行資源化處理，嚴防重金屬汙染土壤與水體生態。
4. 綠色採購與利害關係人議合：辦公室日常用品優先採用具備 FSC 森林認證之產品。

生物多樣性衝擊管理

衝擊減緩與殘餘影響之管理計畫

對於營運活動可能對自然與生物多樣性產生的間接負面影響，隆中採取減緩、源頭管理與監控措施。我們聚焦於數位產業的核心環境議題，落實「遊戲發行 100% 數位化」與「線上無紙化點數儲值服務」，從源頭阻絕實體包裝及塑料卡片對自然棲地帶來的固體廢棄物與毀林流失壓力；同時，我們嚴格控管公司內部辦公與測試汰換之電子廢棄物，確保 100% 交由具備合格證照之環保廠商進行無害化與資源化處理，並定期監測回收流向，嚴防重金屬污染土壤與水體生態。針對數位業務營運中無法完全消除的殘餘環境影響（例如：維持遊戲 24 小時在線運作所產生的間接範疇三雲端機房碳排與土地利用），本公司致力於推動生物多樣性補償與變革行動，將「環境效益」納入第三方雲端供應商的篩選指標，積極推動商業關係的綠色轉型，目標於 2030 年前讓核心遊戲營運之雲端服務 100% 由承諾採用再生能源、低 PUE（能源利用效率）之國際級供應商（如 Google Cloud、AWS 等）提供，從價值鏈上游扭轉因氣候變遷帶來的生物多樣性喪失。

獲取與惠益分享（ABS）之適用性說明

隆中的核心業務為數位遊戲研發與運營，經審慎評估，本公司目前的營運活動與商業模式未涉及生物遺傳資源的實體採集、開發或利用，亦不涉及與遺傳資源相關之原住民族傳統知識。

本公司之不適用原因如下：隆中屬於輕資產之數位內容產業，無實體工廠、無生技研發、無農林漁牧開發，亦不從事任何生物基因或天然物料的商業化提取。然本公司深知數位創意的社會責任，若未來在遊戲內容發行、美術視覺設計、或劇情建構過程中，有涉及引用或取材特定原住民族之傳統文化、符號、神話或在地特有種生物知識時，隆中網絡承諾將：落實法規確認：由法務與永續發展小組共同確認國內外與該文化 / 遺傳資源相關之獲取與惠益分享（Access and Benefit-Sharing, ABS）法規。

落實公平分享：秉持尊重多元文化的精神，彙整相關資訊提報至永續發展小組進行討論，確保透過取得正式授權、文化共創或回饋當地社區等公正公平的方式進行惠益分享。

納入日常流程：將相關合規規定納入公司的遊戲產品發行審查策略與日常操作流程中，以落實對文化多樣性與生物多樣性雙重價值的保護。

6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果

衝擊鑑別範圍與評估方法學

隆中致力於鑑別自身營運據點及整體價值鏈（包含供應鏈與產品服務終端）中哪些活動可能對自然與生物多樣性造成顯著衝擊。

鑑別涵蓋範圍：包含本公司位於台灣之實體總部辦公據點、上游主要第三方雲端數據中心供應商（數據機房），以及下游產品終端之電子廢棄物流向。

鑑別方式與方法學：本公司採用自然相關財務揭露建議之 LEAP 架構，並參考 ENCORE 系統工具進行產業環境依賴與衝擊矩陣評估。我們以 2025 年作為評估基期，系統性盤點數位內容與遊戲發行產業在「土地利用、能源消耗、固體廢棄物」等面向的生態影響。評估過程中，因第三方數據中心屬於範疇三間接影響，其精確土地與水資源數據存在一定之不確定性，本公司透過供應商 ESG 揭露報告與國際標準假設進行合理推估，以確保資訊之穩健性。

最具生物多樣性衝擊之核心範疇與評估結果

經 ENCORE 工具與 GRI 101 指引評估，隆中為文化創意產業，自身實體辦公室對生態系統服務的直接影響微顯著（主要為日常辦公室一般廢棄物），現今本公司最具生物多樣性潛在衝擊之經濟活動與地點，聚焦於「上游價值鏈之雲端數據中心營運」以及「下游終端電子設備汰換」：

上游價值鏈： 雲端數據中心之生態與能源依賴

- 場址位置與規模：本公司遊戲產品 24 小時在線營運高度依賴第三方雲端服務（主要位於台灣及亞太地區之國際級綠色數據中心，如 Google Cloud、AWS 等），雖非本公司直接購置或建造之土地，但其機房建物與電力基礎設施占地，屬於本公司範疇三之「間接土地使用與變更」。
- 生態系統服務與受益對象：該地點營運依賴當地的「穩定的水資源調節（機房冷卻）」與「氣候調節（電力消耗之碳排影響）」，受益對象為本公司、全體遊戲玩家與數位社會。
- 生物多樣性喪失之驅動因子：依據 GRI 101 生物多樣性流失驅動因素分析，其主要驅動因子為「氣候變遷（因電力消耗產生的溫室氣體排放）」與間接的「土地利用（基礎設施占地）」。
- 狀態改變情形（與基期比較）：相較於 2025 年基期，本公司透過推動「綠色雲端供應商議合」，優先選擇 100% 承諾使用再生能源且低 PUE（具備高效水冷與節能技術）之機房。此舉有效降低了因數位服務擴張帶來的間接碳足跡與生態棲地破壞壓力，將氣候變遷帶來的間接生態衝擊控制在溫室氣體減量目標範圍內。

下游價值鏈： 電子廢棄物之污染防治

- 造成的衝擊活動：主要為辦公室、硬體測試及營運所需之伺服器、電腦、行動裝置之汰換。若未妥善處理，電子廢棄物中所含之重金屬與化學物質，將成為生物多樣性流失的重要驅動因子—污染。
- 管理與衝擊控制措施：本公司所有汰換設備 100% 委託具備政府合格證照之專業環保回收廠商進行資源化與無害化處理。經評估，對周邊土壤、水體生態系統之生物多樣性衝擊已降至最低，無顯著負面改變。



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面

附錄

附錄

GRI 準則索引

SASB 指標索引

TCFD 氣候相關財務揭露對照表



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

附錄

GRI 準則索引					
揭露項目	報告書章節	頁碼	揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			GRI 2：一般揭露 2021		
2-1 組織詳細資訊	1.02 關於本公司	06	2-19 薪酬政策	5.01.4 員工權益及福利	39
2-2 組織永續報導中包含的實體	1.03 報告書資訊	06	2-20 薪酬決定流程	5.01.4 員工權益及福利	39
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊	06	2-21 年度總薪酬比率	5.01.4 員工權益及福利	39
2-4 資訊重編	無資訊重編之狀況	-	2-22 永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	04
2-5 外部保證 / 確信	1.03 報告書資訊	06	2-23 政策承諾	4.03 誠信經營 5.01.1 人權政策與承諾	24 34
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.03 報告書資訊	06	2-24 納入政策承諾	4.03 誠信經營 5.01.1 人權政策與承諾	24 34
2-7 員工	5.01.2 人力結構	36	2-25 補救負面衝擊的程序	5.01.1 人權政策與承諾	34
2-8 非員工的工作者	5.01.2 人力結構	36	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.03 誠信經營 5.01.3 員工多元包容及平等	24 34
2-9 治理結構及組成	2.02 董事會及功能性委員會	09	2-27 法規遵循	3.04 重大主題管理 4.03 誠信經營	18 24
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.02 董事會及功能性委員會	09	2-28 公協會的會員資格	1.02 關於本公司	06
2-11 最高治理單位的主席	2.02 董事會及功能性委員會	09	2-29 利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	13
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.02 董事會及功能性委員會	09	2-30 團體協約	5.01.5 團體協約	41
2-13 衝擊管理的負責人	2.01 推動永續發展機制	08	GRI3：重大主題 2021		
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2.01 推動永續發展機制 2.02 董事會及功能性委員會	08 09	3-1 決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	15
2-15 利益衝突	2.02 董事會及功能性委員會	09	3-2 重大主題列表	3.03 重大主題列表	16
2-16 溝通關鍵重大事件	3.01 利害關係人議合 4.03 誠信經營	13 24	3-3 重大主題管理	3.04 重大主題管理	18
2-17 最高治理單位的群體智識	2.02 董事會及功能性委員會	09			
2-18 最高治理單位的績效評估	2.02 董事會及功能性委員會	09			

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

GRI 準則索引					
揭露項目		報告書章節	頁碼		
GRI 101：生物多樣性 2024				揭露項目	
101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		51	103-1 能源政策與承諾	6.03.1 能源使用政策
101-2 生物多樣性衝擊之管理	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		51	103-2 組織內部的能源消耗與自行發電	6.03.2 能源使用情況
101-3 獲取與惠益分享	6.06.1 生物多樣性政策與衝擊管理		51	103-5 能源減耗	6.03.2 能源使用情況
101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		57	GRI201：經濟績效 2016	
101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		57	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	4.01 經濟績效
101-6 生物多樣性喪失的直接驅動因子	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		57	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.01 氣候變遷
101-7 生物多樣性狀態之改變	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		57	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	5.01.4 員工權益及福利
101-8 生態系統服務	6.06.2 生物多樣性衝擊鑑別結果		57	GRI202：市場地位 2016	
GRI 102：氣候變遷 2025				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	5.01.3 員工多元包容及平等
102-1 減緩氣候變遷的轉型計劃	6.01 氣候變遷 6.02 溫室氣體管理		51 52	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 員工多元包容及平等
102-2 氣候變遷調適計劃	6.01 氣候變遷		51	GRI203：間接經濟衝擊 2016	
102-4 溫室氣體減排目標與進展	6.02 溫室氣體管理		52	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.03 社區參與
102-5 範疇一溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量		57	203-2 顯著的間接經濟衝擊	5.03 社區參與
102-6 範疇二溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量		57	GRI204：採購實務 2016	
102-7 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。		-	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.07 供應商管理
102-8 溫室氣體排放強度	6.02.2 溫室氣體排放量		57	GRI205：反貪腐 2016	
				205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制
				205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制
				205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制



2025

隆中網絡股份有限公司

永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

GRI 準則索引			
揭露項目	報告書章節	頁碼	
GRI 206：反競爭行為 2016			
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	25	
GRI 207：稅務 2019			
207-1 稅務方針	4.02 稅務	23	
207-2 稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	23	
GRI302：能源 2016			
302-1 組織內部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	53	
302-2 組織外部的能源消耗量	6.03.2 能源使用情況	53	
302-4 減少能源消耗	6.03.2 能源使用情況	53	
302-5 降低產品和服務的能源需求	6.03.2 能源使用情況	53	
GRI303：水與放流水 2018			
303-1 共享水資源之相互影響	6.04 水資源管理	54	
303-2 與排水相關衝擊的管理	6.04 水資源管理	54	
303-3 取水量	6.04.2 用水情況	54	
303-5 耗水量	6.04.2 用水情況	54	
GRI305：排放 2016			
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	52	
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.02.2 溫室氣體排放量	52	
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	6.02.2 溫室氣體排放量	52	
305-5 溫室氣體排放減量	6.02 溫室氣體管理	52	

揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI306：廢棄物 2020		
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.05 廢棄物管理	55
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.05 廢棄物管理	55
306-3 廢棄物的產生	6.05 廢棄物管理	55
GRI308：供應商環境評估 2016		
308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.07 供應商管理	32
308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	4.07 供應商管理	32
GRI401：勞雇關係 2016		
401-1 新進員工和離職員工	5.01.3 員工多元包容及平等	37
401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.01.4 員工權益及福利	39
401-3 育嬰假	5.01.4 員工權益及福利	39
GRI402：勞 / 資關係 2016		
402-1 營運變更之最短通知期	5.01.3 員工多元包容及平等	37

2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

GRI 準則索引					
揭露項目	報告書章節	頁碼	揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI403：職業安全衛生 2018			GRI407：結社自由與團體協商 2016		
403-1 職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.01.1 人權政策與承諾	34
403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	GRI408：童工 2016		
403-3 職業健康服務	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾	34
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	GRI409：強迫或強制勞動 2016		
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	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	5.01.1 人權政策與承諾	43
403-6 工作者健康促進	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	GRI 410：保全實務 2016		
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	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	不適用	-
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	44	GRI411：原住民權利 2016		
403-9 職業傷害	5.02.2 職業傷害	46	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	5.01.1 人權政策與承諾	34
403-10 職業病	5.02.2 職業傷害	46	GRI413：當地社區 2016		
GRI404：訓練與教育 2016			413-1 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.03 社區參與	48
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.5 人才培育與發展	41	GRI414：供應商社會評估 2016		
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.01.5 人才培育與發展	41	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.07 供應商管理	32
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.5 人才培育與發展	41	414-2 供應鏈中的社會衝擊以及所採取的行動	4.07 供應商管理	32
GRI405：員工多元化與平等機會 2016			GRI 415：公共政策 2016		
405-1 治理單位與員工的多元化	2.02 董事會及功能性委員會 5.01.2 人力結構	09 36	415-1 政治捐獻	本公司無政治捐獻	-
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.3 員工多元包容及平等	37	GRI416：顧客健康與安全 2016		
GRI406：不歧視 2016			416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.06.1 顧客健康與安全	31
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.1 人權政策與承諾	34	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.06.1 顧客健康與安全	31



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

- 1 關於本報告書
- 2 永續經營
- 3 利害關係人與重大主題
- 4 治理面
- 5 社會面
- 6 環境面
- 附錄

GRI 準則索引		
揭露項目	報告書章節	頁碼
GRI417：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	4.06.2 行銷與標示	31
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.06.2 行銷與標示	31
GRI418：客戶隱私 2016		
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶 資料的投訴	4.05.2 客戶服務與隱私保護	30



2025

隆中網絡股份有限公司

永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

SASB 指標索引			
指標代碼	指標描述	揭露章節	備註
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	6.03.2 能源使用情況	1. 總用電量為 183,292 度 (kWh) 2. 100% 3. 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	6.04.2 用水情況	1. 總用水量為 717.32 度 (m³) 2. 隆中 2025 年用水 100% 來自台灣自來水公司，且全數用於一般辦公室民生用水，不涉及任何製程用水或高耗水作業，故水壓力區域百分比為 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	6.03.2 能源使用情況	
資料隱私與言論自由			
TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	4.05.2 客戶服務與隱私保護	
TC-SI-220a.2	資訊被用於次要目的之使用者數量	4.05.2 客戶服務與隱私保護	2025 年無此情事
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	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.05.2 客戶服務與隱私保護	2025 年無此情事
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	本年度共接獲執法機關索取用戶資訊請求 12 件，涉及用戶數量共 12 人。經審查後，其中 5 件依法提供相關用戶資料；另 7 件未提供資料，原因包括請求資料不足、查無相關資料或不符資料提供要件等情形。整體用戶資訊揭露比例為 41.7%。	
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	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.05.2 客戶服務與隱私保護	2025 年無此情事
資料安全			
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	4.05.1 資訊安全管理 4.05.2 客戶服務與隱私保護 4.06.1 顧客健康與安全	1. 0 次 2. 0% 3. 0 人
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。	4.04.1 風險管理機制 4.05.1 資訊安全管理	
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	0.3%	
TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	69.3%	
TC-SI-330a.3	各類員工之 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	5.01.2 人力結構	
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	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 4.03.3 反競爭行為	2025 年無此情事
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	4.05.1 資訊安全管理 4.05.2 客戶服務與隱私保護	2025 年無此情事
TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	6.01 氣候變遷	



2025
隆中網絡股份有限公司
永續報告書

1 關於本報告書

2 永續經營

3 利害關係人與重大主題

4 治理面

5 社會面

6 環境面

附錄

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
治理	(a) 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	6.01 氣候變遷
	(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	6.01 氣候變遷
策略	(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	6.01 氣候變遷
	(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	6.01 氣候變遷
	(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）	6.01 氣候變遷
風險管理	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	6.01 氣候變遷
	(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程	6.01 氣候變遷
	(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	4.04.1 風險管理機制 6.01 氣候變遷
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	6.02.2 溫室氣體排放量 6.03 能源管理
	(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	6.02.2 溫室氣體排放量
	(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	6.02.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標



© 2025 GameSparcs Co., Ltd. All Rights Reserved.