

2023

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
公司簡介	6
公司文化	7

3 環境永續

3.1 氣候變遷	25
3.2 能源管理	30
3.3 水資源管理	31
3.4 資源循環	31

附錄

GRI 準則索引	48
SASB 準則索引	51
TCFD 跨行業別通用之氣候相關管理指標彙整表	52

1 永續治理

1.1 永續發展推動小組	9
1.2 重大性分析與利害關係人溝通	9

4 員工關懷

4.1 多元與共融	35
4.2 權益與福祉	36
4.3 培育與職涯	38
4.4 友善職場	40

2 公司治理

2.1 公司治理組織	14
2.2 風險管理	17
2.3 誠信經營與反貪腐	18
2.4 資訊安全與隱私權管理	20
2.5 供應商管理	23
2.6 客戶服務與滿意度	23

5 社會共榮

5.1 在地社區連結	42
5.2 公益活動	43
5.3 隆中向上教育基金會	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 2023 企業永續報告書，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 2023 年度（2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日），內容涵蓋隆中在經濟、環境、社會等面向的具體作為和績效數據。隆中自 2020 年開始發行企業永續報告書，本報告書為隆中發行的第四本報告書，未來將仍以年度為單位持續發行。報告書可於隆中官網 ESG 專區進行下載。

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設定，請詳 2023 年年報，並以台灣營運活動作為本次揭露範疇。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總部（台中市北區健行路 360 號）所控管設施、設備及排放源，針對邊界內溫室氣體排放或移除量進行彙總。

報告書編撰原則

本報告書內容與架構依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 的 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards)、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standard Board, SASB) 的永續指標進行編撰。

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/csr>



董事長暨永續發展推動小組主任委員的話

回顧 2023 年，全球面臨許多重大挑戰和變革，氣候變遷和環保議題持續是全球關注的議題，隨著氣候變化持續加劇，必須採取更積極的行動來減緩其影響，減少碳排放、保護生物多樣性和應對極端天氣事件等，是全球持續面臨的環境挑戰；其次，全球經濟復甦和不確定性，供應鏈危機、通貨膨脹壓力和貿易緊張局勢等問題影響著全球經濟的穩定和增長。

面臨外部環境挑戰，隆中整體表現持穩，2023 年合併營業收入為新台幣 774,449 仟元，營業毛利率持續提升至 79%，營業利益 123,847 仟元，合併稅後淨利為 102,105 仟元，其中歸屬於本公司業主之淨利為新台幣 102,022 仟元，每股盈餘為 2.43 元，表現優於去年同期。

呼應永續浪潮，隆中已於 2022 年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，制訂及推動永續發展政策及具體推動計畫。此外，隆中提前符合主管機關規定年限及要求，於 2023 年起推動組織溫室氣體盤查作業，建立本公司溫室氣體盤查管理制度，積極實踐淨零碳排放及氣候環境議題之目標，並將 2023 年訂為溫室氣體排放、用水量及廢棄物的減量基準年，同時，亦進行內部評估並訂定溫室氣體、用水及廢棄物減量之目標及策略。

社會共榮方面，隆中向上教育基金會自 2016 年成立，秉持著回饋社會的初衷，從社會與環境議題出發，以多元創新內容、思辨教育與號召行動，串聯體制內外組織，共同打造具有社會影響力的公益平台，一起為社會集結共好的力量。

展望未來，隆中將秉持著成長 (Advance)、共榮 (Coexistence)、創新 (Evolution) 的理念持續努力，展開正向循環並創造更大的價值。

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 (2023 年度) 公司治理評鑑

21-35%

上櫃公司排名

11-20%

市值未達 50 億元類別
上市櫃公司排名



加入「2023 TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」



2023 年康健雜誌「CHR 健康企業公民」許諾企業



隆中向上教育基金會
榮獲親子天下「2023 教育創新領袖」暨人氣票選第 9 名



隆中向上教育基金會
榮獲遠見·天下文化教育基金會
「2023 未來教育臺灣 100」與企業特別獎



隆中向上教育基金會
推動之「Every Day is Earth Day! 52 種與地球好好相處的方法」
獲選「2023 金點設計獎」



公司簡介

隆中成立於 2010 年並於 2016 年核准上櫃，為一專業遊戲公司。自 2019 年起，將多元化經營列為首要目標，除原有手機遊戲代理發行外，自製發行線上休閒遊戲、授權區域網路遊戲系統，透過多元化的經營理念提升公司競爭力。

 資本額：新台幣（以下同）4.2 億元

 據點：台中、台北、杭州、成都及西安

 全球員工人數：逾 200 人

產品及營運範疇



自製發行

目前共有 3 款自製發行的線上休閒遊戲平台，分別為：熱門互動系社群遊戲「角子共玩」、主打豐富機台和多元玩法的「王牌俱樂部」，以及專為歐美市場打造的線上休閒遊戲平台「Jackpot Island」，產品及服務跨足歐美及亞洲，提供各類玩家精彩遊戲體驗。



手遊代理

代理發行中、日、韓手機遊戲，運用以往發行經驗、不斷檢視產品數據並優化改良遊戲內容，將代理遊戲進行在地化改良，並利用豐富行銷經驗，有效推廣代理之手機遊戲。歷年來代理發行多款膾炙人口的手機遊戲，包括知識王、有殺氣童話、率土之濱、Final Blade、射鵰英雄傳 2、盛唐幻夜、Idle Princess、Shining Maiden 及其他多款遊戲等。



區網遊戲系統

本公司研發的區網遊戲系統，是一套整合營運需求的完整解決方案，代理商與店家可透過後台進行帳務、人員、店家、遊戲組合等管理與調整，系統並內建超過百款熱門遊戲，且支援機台、電腦版、手機版等多種載台，全面滿足市場需求。

營運績效

隆中 2023 年度財務報表業經會計師查核完竣，全年度合併營業收入為新台幣 774,449 仟元，營業毛利率持續提升至 79%，營業利益 123,847 仟元，合併稅後淨利為 102,105 仟元，其中歸屬於本公司業主之淨利為新台幣 102,022 仟元，每股盈餘為 2.43 元，表現優於去年同期。相關營運概況可逕行參閱公開資訊觀測站之資訊。

774,449 千元

年度合併營收

2.43 元

每股盈餘

單位：新台幣

價值鏈活動

本公司各組織單位間透過整合鏈結，執行高效率的營運模式，透過公司內部價值鏈的鏈結，以及與供應商或行銷通路間之合作，訂定一套適當的協調形式，能夠因價值鏈需要的組織結構，形成本公司創造並保持競爭優勢之能力，本公司主要價值活動如下：



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。

公司文化

核心價值

隆中專注於培育員工具備企業所追求的核心價值，2023 年本公司正式確定和推出目前的核心價值「成長、共榮和創新」，期望能傳達公司願景和使命；同時，人才成為了公司第四大支柱，也是三個核心價值的交集元素。



年度標語

「be the ACE」為本公司年度標語，延續公司全新核心價值的精神，並結合 ACE 意涵的傑出、頂尖，期許夥伴成為傑出人才，朝著全球化頂尖企業共同邁進。



1

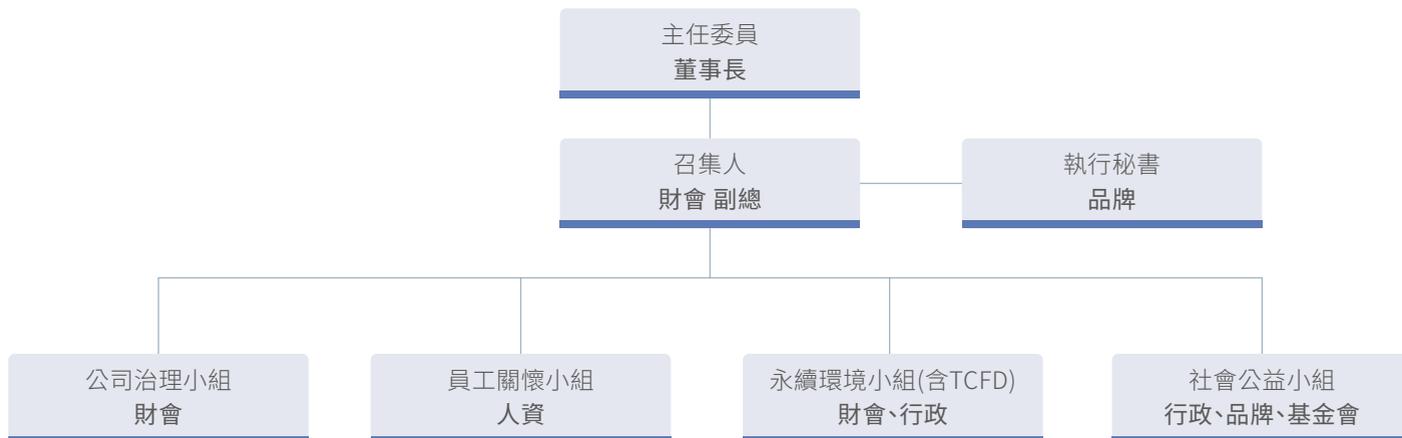
永續治理

- 1.1 永續發展推動小組
- 1.2 重大性分析與利害關係人溝通



1.1 永續發展推動小組

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。永續發展推動小組組織架構如下：



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 2023 年 11 月 8 日。董事會依循主管機關永續發展藍圖與照顧利害關係人權益，以達到公司永續發展目的，擬定永續策略發展藍圖，藉此要求永續發展推動小組各單位制定年度工作目標與執行項目，定期召開會議檢討工作執行進度、成效與資源投放、金額等。永續發展推動小組針對重要的工作計劃如溫室氣體盤查，則以不定期方式於董事會報告進度。

1.2 重大性分析與利害關係人溝通

1.2.1 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 2023 年 11 月 8 日向董事會報告與利害關係人溝通情形。



1.2.2 利害關係人議合實績

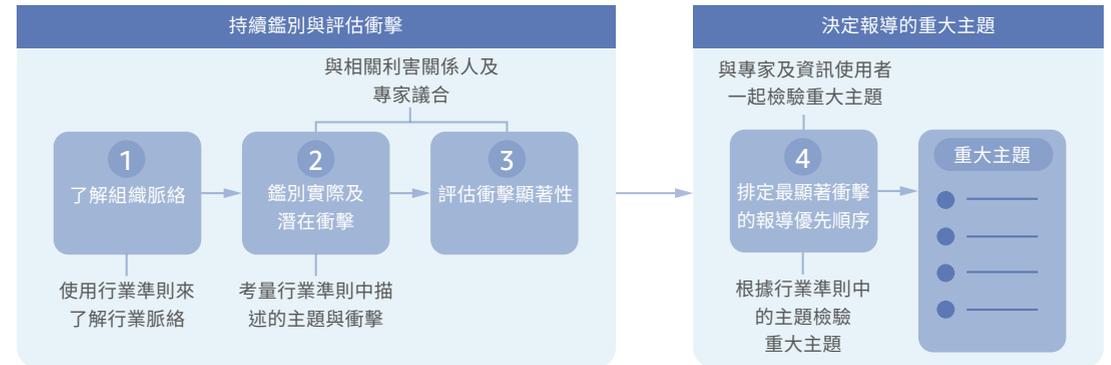
對象	對隆中的意義	溝通管道及回應方式	關注議題	報告書章節	聯絡窗口	利害關係人溝通實績
投資人 (股東)	投資人的肯定與支持，是隆中永續經營的動力。	月營收資訊 (每月) 法人說明會 (每年) 股東會、年報 (每年) 公司網站 / 公開資訊觀測站 (即時) 投資人關係信箱與專線 (即時)	公司治理與營運績效	公司簡介 2.1 公司治理組織	林小姐 04-22360500 分機 861	1. 財務、業務相關資訊以公告或重訊等形式不定期發佈。 2. 2023/9/7 舉辦法人說明會，將法人說明會影音檔及簡報檔揭露於公司官方網站。 3. 2023/6/13 舉辦股東常會，同步上傳相關報告於公司官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。	員工大會 (每年) 新進員工教育訓練 (視培訓需求) 員工績效面談 (每年) 總經理信箱 (即時) 勞資會議 (每季) 各事業單位溝通會議 (每季) 內部訊息公告 (即時)	公司治理與營運績效 勞雇關係與友善職場 教育訓練與職涯發展	公司簡介 2.1 公司治理組織 4.1 多元與共融 4.2 權益與福祉 4.3 培育與職涯 4.4 友善職場	沈先生 04-22360500 分機 502	1. 全集團分別於 2023/1/13 及 2023/8/8 舉行員工大會 2. 每年 12 月與員工進行績效面談 3. 每季一次勞資會議 4. 內部訊息公告約 110 則
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	2.3 誠信經營與反貪腐 2.4 資訊安全與隱私權管理 2.5 供應商管理	林小姐 04-22360500 分機 861	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	2.4 資訊安全與隱私權管理 2.6 客戶服務與滿意度	客服專線：02-29589836 客服信箱： ac@gonline.com.tw	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	公司簡介 2.1 公司治理組織 2.3 誠信經營與反貪腐 4.1 多元與共融 4.2 權益與福祉	林小姐 04-22360500 分機 209	1. 每季發佈財報新聞稿 2. 舉辦一場股東會 3. 舉辦一場線上法說會
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	2.3 誠信經營與反貪腐 5.1 在地社區連結 5.2 公益活動	林小姐 04-22360500 分機 861	1. 連續兩年捐贈食物給台中當地「華美剩食廚房」 2. 於台中當地舉辦企業淨灘 3. 舉辦二手物品分享交流活動，捐贈物資給台中當地家扶中心

1.2.3 重大主題分析

本公司在決定重大主題時係遵循「GRI 1：基礎」與利害關係人進行開放性討論、問卷蒐集或訪談，本公司亦透過人力資源部門、投資者關係、法律和法遵、行銷和銷售、採購和產品開發等單位協助溝通，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；更重要的是，考量產業特性，本公司也依循 Sustainability Accounting Standards Board (以下稱「SASB」或「永續會計準則委員會」) 鑑別重大主題。

本公司定期鑑別和評估其衝擊，同時與相關利害關係人和專家議合，使本公司能夠在衝擊演變或有新的衝擊產生時積極地鑑別和管理。

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。隆中報告書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等資訊進行評估，共鑑別出 16 個營運活動，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，回收內外部有效問卷共 87 份，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。以經濟、環境和社會的顯著衝擊為 X 軸，影響利害關係人的評估為 Y 軸，繪製重大議題矩陣，共篩選出 10 項關注度與衝擊度高的重大議題，作為本報告書的重大性揭露範疇，我們也依據重大主題的內容，對應出相關 GRI 揭露主題於報告書中回應。

重大主題矩陣圖



- 環境面向**
- 1. 能資源節約
 - 2. 營運活動與環境衝擊
 - 3. 氣候風險管理

- 社會面向**
- 4. 勞資關係與員工權益
 - 5. 人力結構與福利待遇
 - 6. 人才招募與訓練發展
 - 7. 職業安全與勞工健康
 - 8. 社會關懷與公益

- 公司治理面向**
- 9. 永續發展
 - 10. 公司治理與誠信經營
 - 11. 風險管理
 - 12. 營運績效
 - 13. 法令遵循
 - 14. 資料隱私及資料安全
 - 15. 供應商
 - 16. 研發能力

重大主題衝擊說明

類別	重大主題	GRI 對應主題 / 揭露項目	報告書回應章節
社會	勞資關係與員工權益	GRI 401：勞雇關係 GRI 402：勞 / 資關係	4.1 多元與共融 4.2 權益與福祉
	人力結構與福利待遇	GRI 202：市場地位 GRI 401：勞雇關係	4.1 多元與共融 4.2 權益與福祉
	人才招募與訓練發展	GRI 404：訓練與教育 GRI 405：員工多元化與平等機會	4.1 多元與共融 4.3 培育與職涯
	職業安全與勞工健康	GRI 403：職業安全衛生	4.4 友善職場
公司治理	永續發展	GRI 2：一般揭露 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 2-13 衝擊管理的負責人 2-14 最高治理單位於永續報導的角色 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 1.1 永續發展推動小組 2.1 公司治理組織
	公司治理與誠信經營	GRI 2：一般揭露 2-9 治理結構及組成 2-10 最高治理單位的提名與遴選 2-11 最高治理單位的主席 GRI 205：反貪腐	2.1 公司治理組織 2.3 誠信經營與反貪腐
	風險管理	GRI 2：一般揭露： 2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色 GRI 3：重大主題 3-1 決定重大主題的流程 3-2 重大主題列表 3-3 重大主題管理	2.2 風險管理
	法令遵循	GRI 2：一般揭露 2-23 政策承諾 2-24 納入政策承諾 2-25 補救負面衝擊的程序 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 2-27 法規遵循	2.3 誠信經營與反貪腐
	資料隱私及資料安全	GRI 417：行銷與標示 GRI 418：客戶隱私	2.4 資訊安全與隱私權管理 2.6 客戶服務與滿意度
	研發能力	-	公司簡介 4.1 多元與共融

2

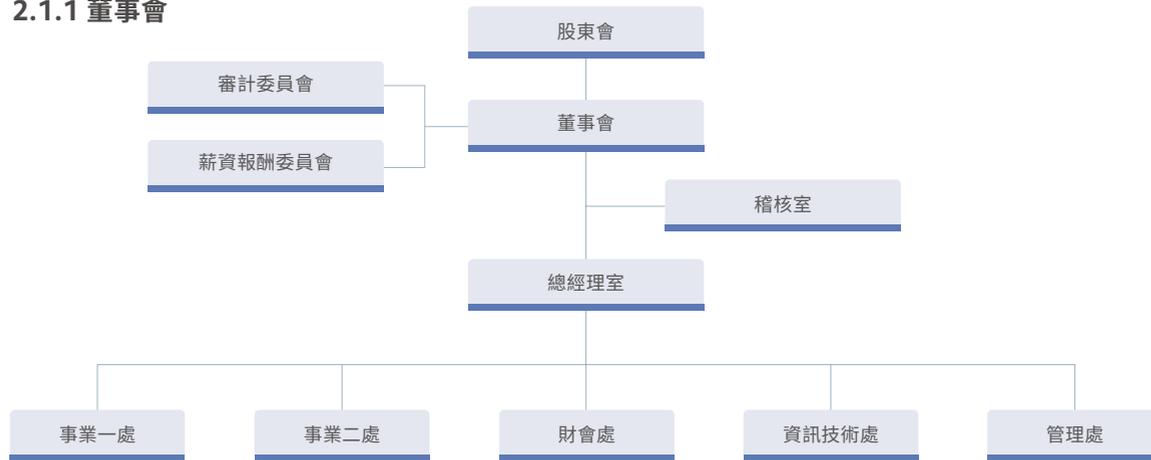
公司治理

- 2.1 公司治理組織
- 2.2 風險管理
- 2.3 誠信經營與反貪腐
- 2.4 資訊安全與隱私權管理
- 2.5 供應商管理
- 2.6 客戶服務與滿意度



2.1 公司治理組織

2.1.1 董事會



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 3 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。

本屆董事任期自 2021 年 7 月 27 日起至 2024 年 7 月 26 日止，隆中獨立董事未有連續擔任隆中獨立董事任期達 3 屆者。有關董事（含獨立董事）之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵循事項，依證券主管機關之相關規定辦理。董事會重要決議情形請參見隆中網絡官網 / 投資人關係專區。

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長 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	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

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
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 盛復工業（股）公司董事

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	4	4	0	100%
董事	顧哲銘	4	1	3	25%
董事	英屬維京群島商時富企業有限公司	4	4	0	100%
董事	劉漢明	4	2	2	50%
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%

董事成員多元化

隆中董事會成員組成之多元化政策係訂定於「公司治理實務守則」，董事會成員應具備不同專業背景、不同產業經歷，以及至少 1 席以上女性董事。

隆中董事會成員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，可提供隆中各項專業建議，隆中自 2021 年起已加入 1 名女性獨立董事，佔全體董事組成比例 14%，已達成董事會成員多元化背景及經歷之目標。

董事姓名	基本條件		
	國籍	性別	專業背景
顧剛維	中華民國	男	工程、管理
顧哲銘	中華民國	男	管理
英屬維京群島商時富企業有限公司	不適用	不適用	不適用
劉漢明	馬來西亞	男	管理
何榮樹	中華民國	男	財務、管理
王政堂	中華民國	男	工程、管理
吳佩芬	中華民國	女	工程、管理

2.1.2 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	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	3	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。	3	3	4
薪資委員會	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	2

2.1.3 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](#)。

2023 年度董事會績效評估結果顯示董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會及各功能性委員會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。



董事會（功能性委員會） 績效評估

本公司考量公司狀況與需要訂定董事會（功能性委員會）績效評估之衡量項目，並至少應包含下列五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會（功能性委員會）決策品質、董事會（功能性委員會）組成與結構、董事（功能性委員會）之選任及持續進修、內部控制。



董事自我績效評估

董事自我績效評估之衡量項目涵括下列六大面向：
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。



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，2023 年度 7 位董事總進修時數為 42 小時。



2.2 風險管理

依據「上市上櫃公司風險管理實務守則」與 COSO「企業風險管理 (ERM)」，定期透過風險辨識、評估，擬定風險管理對策，並依據風險的衝擊程度大小及頻率高低，提出因應解決措施，包括預防、移轉、避免或承擔等方式控制風險，並透過公司資訊充分溝通及監督機制，來避免公司遭受損害，確保目標之達成。本公司 2023 年度已將氣候變遷相關風險納入 ERM 評估範圍；迄今，本公司的企業風險管理流程尚未將與氣候變遷相關的業務風險識別為重大風險，本公司仍將持續監督相關氣候風險及措施。

2.2.1 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，2023 年運作情形已於 2023 年 11 月 8 日董事會報告。本公司亦依法訂定各種內部規章、內部控制制度，進行各種風險管理及評估，並由內部稽核單位定期及不定期查核內部控制制度之落實程度。

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。

2.2.2 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控架構設計、實施。



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。
	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。
社會	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。

2.3 誠信經營與反貪腐

2.3.1 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。

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 2023 年度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 92 人次，訓練時數總計 136.5 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。



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：包括重大營運政策、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。
 2023 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

2.3.2 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。

2.3.3 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－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

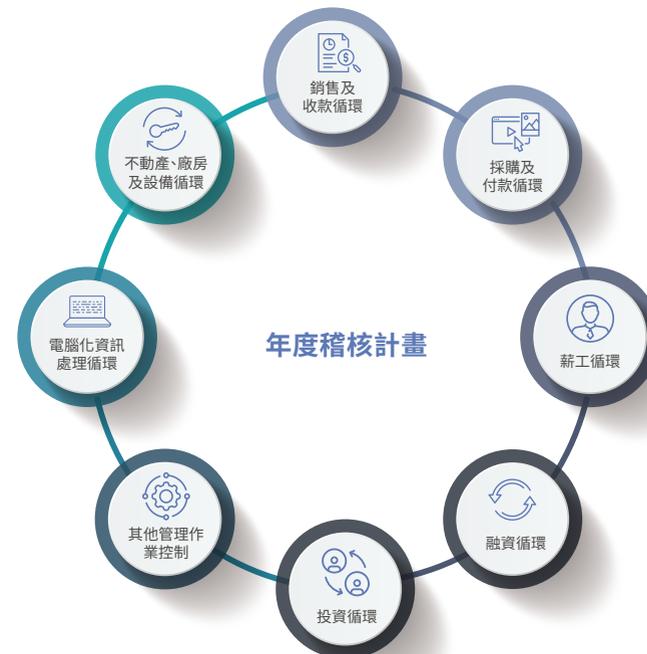
內部稽核單位依據證期局頒佈之『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』規定，並依風險評估擬訂年度稽核計畫並經董事會通過後確實執行其職務，另視需要執行專案稽核或覆核，綜合上述一般性稽核及專案的執行提供管理階層內部控制功能運作狀況。本公司依據相關法令規定建立內部控制制度，並設立公司內部控制之三道防線，稽核室督促內部各單位及子公司每年辦理自行評估，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

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
<p>01 各單位</p>	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。
<p>02 管理及法務</p>	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。
<p>03 內部稽核</p>	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。



2.4 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 2023 年度公司無重大資安事件與損失。

2.4.1 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。

2.4.3 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：

2.4.2 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



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。

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。

2.4.4 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。
- (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。

2.5 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。

本公司訂有「廠商管理辦法」及「供應商評鑑表」用以管理及評鑑供應商行為，並將供應商之企業社會責任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社會責任之供應商，並已將永續評估加入供應商評鑑表中，例如：與供應商簽訂之契約包含遵守雙方之永續政策，契約內容會與供應商約定永續相關規範，優先選擇誠信經營及善盡企業永續之供應商，確保合作夥伴均遵守相關環境、勞工、人權規範，透過建置完善的供應鏈管理機制，與供應商攜手邁向永續未來。

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，已包含永續相關的環保、職業安全衛生或勞動人權等議題規範條款。2023 年抽核本公司前十大供應商，除 1 家評鑑為「有條件列為持續往來廠商」（採溝通協調改善，討論採購量配比）外，其餘皆通過供應商評鑑，納入持續合作廠商。



2.6 客戶服務與滿意度

隆中與客戶保持密切溝通與互動，積極守護客戶權益，各產品皆有專職負責之客服單位為解決困難，以降低重複客訴，協助客戶問題快速解決。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，2023 年服務量超過 4 萬件，月均客訴量較 2022 年（超過 5.5 萬件）約降 25%。

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回饋進行分析與改善，2023 年針對持續優化系統功能及操作介面共計超過 450 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。



40,000⁺件

2023 年服務量

降低 25%

月均客訴量

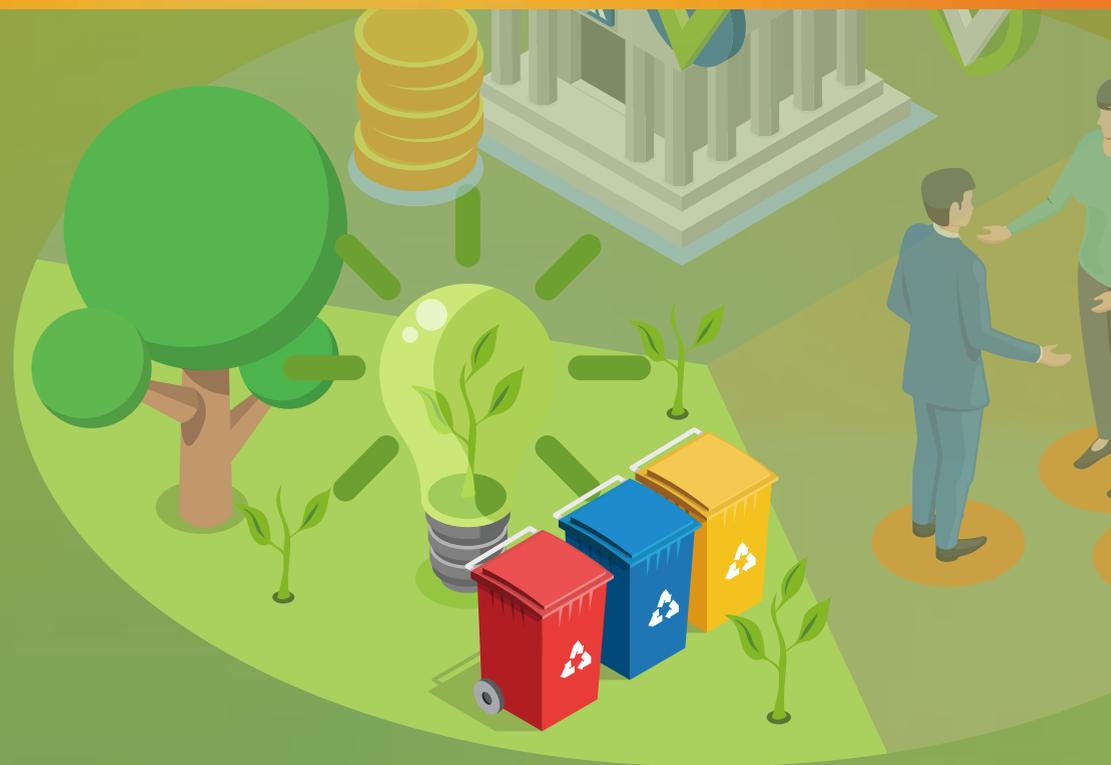
450⁺件

系統功能及操作介面優化

3

環境永續

- 3.1 氣候變遷
- 3.2 能源管理
- 3.3 水資源管理
- 3.4 資源循環



3.1 氣候變遷

3.1.1 治理

董事會及管理階層在監管氣候相關議題時扮演不同角色：



董事會的職責

負責監督氣候相關風險與機會之治理單位；董事會的角色是決定及監督氣候相關議題的政策及機制，並確保有足夠的資源。



管理階層的職責

管理階層的職責：管理階層在用以監控、管理及監督氣候相關風險與機會之治理流程、控制及程序中之角色；本公司永續發展推動小組負責規劃及實施本公司 TCFD 之控制及程序。

3.1.2 策略

氣候相關風險與機會

氣候相關風險係指氣候變遷對企業之潛在負面影響，此等風險分為氣候相關實體風險及氣候相關轉型風險。氣候相關機會係指氣候變遷所產生對企業之潛在正面影響。對氣候變遷減緩及調適之努力，可為企業創造氣候相關機會。

實體風險

本公司位於台灣，是位於東亞、太平洋西北側的島嶼，地處琉球群島與菲律賓群島之間，西隔臺灣海峽與中國大陸相望，地震及颱風頻繁。與氣候變化實體影響有關的風險，可由洪災及颱風（立即性風險）等事件或氣候模式中較長期的轉變，持續高溫及海平面上升（長期性風險）導致。

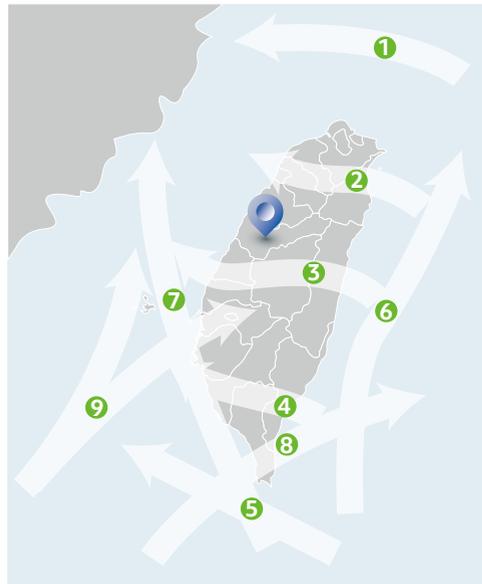
洪災及颱風（立即性風險）

本公司主要業務係向全球玩家及客戶（以下統稱玩家）提供線上休閒遊戲和服務，此等服務依賴全球可靠的網路系統、電力及能源傳輸，依據玩家所處之地區不同，暴雪、颱風及地震等自然災害可能阻斷電網及網路，本公司為維持業務連續性，除了積極監控天氣相關事件，並訂有計劃，定期執行遊戲資料備份及災難復原演練，用以應變災害事件和執行緊急程序。本公司 2023 年度尚無因氣候災害造成營運中斷。

本公司根據國家災害防救中心 2023 年第 4 季之災害潛勢分析資料庫，本公司營運所在地，尚無淹水潛勢。另外根據中央氣象局統計民國元年至 111 年影響台灣的颱風路徑，本公司營運所在地位於台灣中部，通過臺灣中部向西或西北進行者，僅占 12.69%，且降雨受中央山脈地形屏蔽，本公司尚無因颱風致災之情況。

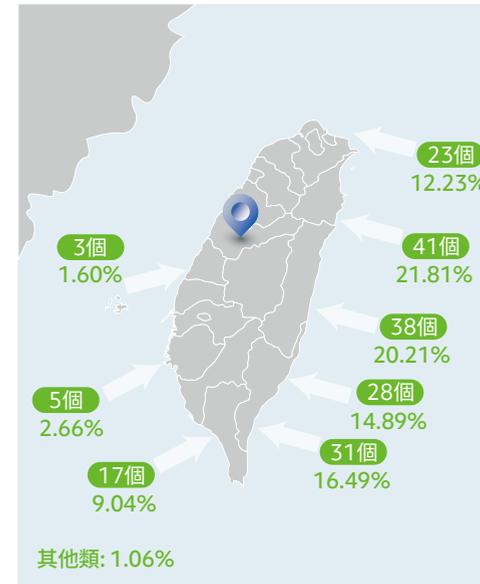
災害潛勢種類	500 公尺範圍內有無災害潛勢
6 小時降雨 350 毫米潛勢區	無
12 小時降雨 400 毫米潛勢區	無
24 小時降雨 500 毫米潛勢區	無
24 小時降雨 650 毫米潛勢區	無
土石流潛勢溪流	無
大規模崩塌潛勢地區	無
順向坡	無
岩體滑動	無
岩屑崩滑	無
落石	無
海嘯溢淹潛勢區	無

資料來源：<https://dmap.ncdr.nat.gov.tw/1109/map/>
 地理座標：台中市北區建興里地理座標 (120.6829,24.15939)



中央氣象局統計
1911-2022 年影響台灣的颱風路徑分成 10 類：

- (1) 第 1 類：通過臺灣北部海面向西或西北進行者，占 12.69%。
- (2) 第 2 類：通過臺灣北部向西或西北進行者，占 13.21%
- (3) 第 3 類：通過臺灣中部向西或西北進行者，占 12.69%。
- (4) 第 4 類：通過臺灣南部向西或西北進行者，占 9.59%。
- (5) 第 5 類：通過臺灣南部海面向西或西北進行者，占 18.13%。
- (6) 第 6 類：沿臺灣東岸或東部海面北上者，占 12.95%。
- (7) 第 7 類：沿臺灣西岸或臺灣海峽北上者，占 6.74%。
- (8) 第 8 類：通過臺灣南部海面向東或東北進行者，占 3.37%。
- (9) 第 9 類：通過臺灣南部向東或東北進行者，占 6.74%。
- (10) 其他類：無法歸於以上的特殊路徑，占 3.89%。



根據 1911-2022 年以來的紀錄，共有 188 個颱風在臺灣登陸。颱風登陸次數以臺灣東岸的宜蘭至花蓮間為最多。其中，除右圖路段外，於臺中至臺北之間地點或離島登陸者，歸為其他類。

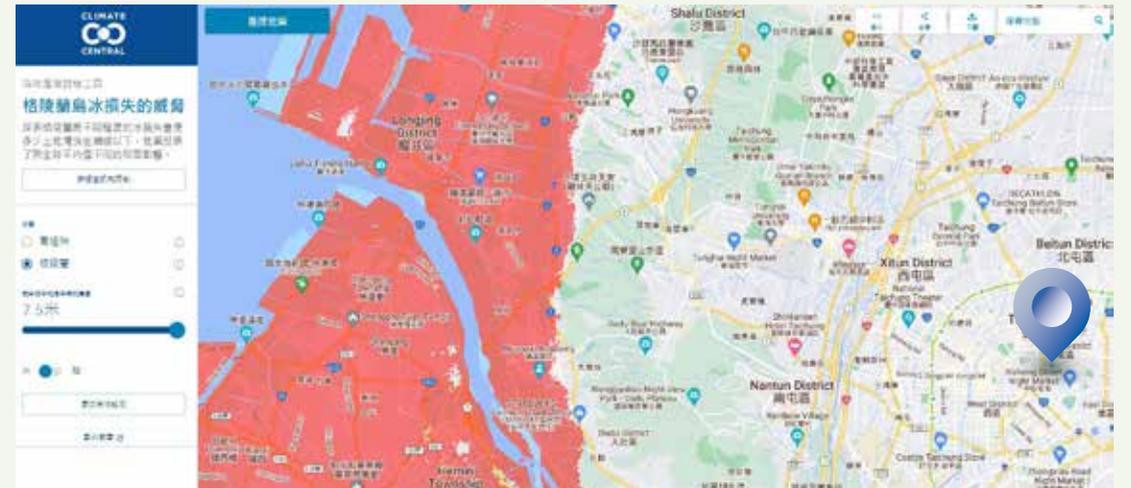
高溫及海平面上升（長期性風險）

長遠來看，公司計劃提高遊戲伺服器設施的彈性，考慮選擇具有再生能源策略的合作夥伴，以減少溫室氣體排放，降低與氣候相關的斷電、網路中斷風險，並因應未來可能的全球政策轉變。

依據美國氣候中心（Climate Central），本公司所在城市，面對格陵蘭冰層融化，尚無立即衝擊。賓州州立大學冰河學家 Richard Alley 警告，如果不立即大幅減少溫室氣體的排放，正在融化的冰川總量可能將海平面提高 7 公尺。Richard Alley 並指出，僅在 20 世紀，格陵蘭島就失去了約 8 兆公噸的冰，這造成了海平面上升了 2.5 公分。（要讓全球海平面上升 1 公釐，需要融化約 3260 億公噸的冰），本公司 2023 年度尚無因高溫及海平面上升衍伸之災害造成營運中斷。

轉型風險

轉型風險是企業為了著力於轉型至低碳經濟所產生之風險，本公司之轉型風險包括政策、法律、技術、市場及聲譽風險，透過公司各單位之監控與定期會議，本公司尚無因前述風險，而增加營運成本或資產減損之顯著影響。



3.1.3 氣候相關風險與機會產生之影響

經營模式及價值鏈

線上遊戲產業的價值鏈是一個複雜而綜合的體系，包含遊戲開發與設計、遊戲運營與管理、行銷，以及玩家服務等關鍵活動。遊戲開發與設計是產品的基礎，從遊戲構思、設計到程式編碼、美術設計和音效製作等多方面工作。遊戲運營包括遊戲的穩定維護，保證遊戲持續運作。行銷方面，吸引玩家對遊戲的關注和興趣至關重要，這需要多樣化的行銷策略，包括廣告投放、社交媒體宣傳等，以確保遊戲能夠被目標玩家群廣泛認知。最後是客戶服務，這是直接與玩家互動的環節，提供良好的客戶服務、技術支援、解答問題和收集反饋等，有助於建立玩家忠誠度和良好的遊戲體驗。而氣候變遷對遊戲開發、運營、行銷和玩家服務的各個活動可能帶來潛在影響。例如，自然災害可能導致遊戲伺服器中斷，氣候極端變化（例如高溫及爆雪）可能影響玩家的遊戲體驗，或是能源成本上升可能對公司的營運成本產生影響。因此，本公司透過管理氣候相關風險，以提供穩定、高品質的線上遊戲產品，以持續發展和獲利。

員工與企業文化

除了風險管理外，該公司也察覺到氣候變遷所帶來的機會。在短期內，公司透過內部宣導節能減碳和集團限塑等活動，提升員工對永續發展和氣候變遷影響的認識，並積極將永續發展理念融入企業文化中。



玩家

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。本公司積極提高能源使用效率和節約成本，而且不會犧牲玩家所期待的速度和服務水準。



投資者

投資者也更願意投資低碳企業。考慮到能源成本上升，本公司密切關注相應的財務影響，並保持健康的資產負債表。



綠色供應鏈

長遠來看，本公司積極選擇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。這樣的做法有助於因應未來可能的全球氣候政策變化，例如可能的碳稅徵收，以確保符合相關法規所需的成本。



氣候相關轉型計畫 - 政策法規

2023 年度本公司積極因應氣候風險，主要遵循金管會所推動的溫室氣體盤查行動。透過系統性的辨識與管理，我們致力實現減少溫室氣體排放的目標。為推動永續發展，本公司永續發展推動小組在 2023 年度委託會計師事務所進行溫室氣體盤查的協助。在 2023 年 11 月，全集團開展了溫室氣體盤查的教育訓練，並在 2024 年第一季完成本公司（不含子公司）2023 年度範疇一及範疇二的溫室氣體盤查工作。

財務狀況、財務績效及現金流量

短期

本公司主要營運活動為線上遊戲運營及研發，溫室氣體排放相對於許多其他行業來說相對較低，本公司尚未觀察到可能對我們財務報表產生重大影響的氣候相關風險，2023 年度本公司尚無因氣候變遷影響財務狀況、財務績效及現金流量之情形。

中期

我們計畫將 2023 年訂為範疇一和範疇二排放的基準年，同時，我們也正在評估減少範疇一和範疇二排放的策略，預計這些努力在短期內實施後不會帶來重大的財務影響。綜上所述本公司仍持續透過外部教育訓練，培養氣候相關風險或機會之預期財務影響之量化資訊之技能、能力或資源。

長期

我們也認識到氣候變遷是全球性議題，需要全社會採取行動。我們相信利害關係人期望我們展現透明度並持續取得進展，為了回應利害關係人的期望，我們正在努力，建立監控機制以確定是否有任何風險和機會正在逐漸增加。我們也正積極投入永續發展，包括人才永續政策及生成式 AI 技術之應用，減少資源浪費。

氣候韌性與情境分析

本公司目前仍在蒐集整體氣候韌性分析之數值、假設、委由專業機構輔導，進行人員教育訓練。本公司目前僅完成民國 2023 年度溫室氣體排放量、能源消耗和其他與氣候相關的重要指標之蒐集，期望氣候重要指標評估本公司對氣候變化引起的極端天氣事件、溫度上升、降雨模式改變等各種風險的適應性和應對能力，制定本公司碳中和目標及策略。

3.1.4 氣候相關指標與目標

國際越來越重視 TCFD 揭露，本公司為能更有效評估風險調整後的潛在報酬、財務義務的履行能力、以及管理和調適風險的進展，適時監控、評估和管理與氣候相關風險與機會的指標和目標。另外，本公司亦配合金管會在「公司治理 3.0 永續發展藍圖」中強調的 GRI 準則、TCFD 與 SASB 的編製準則，強化本公司永續報告書的揭露，將氣候風險連結公司目標及政策。本公司已於 2023 年 8 至 9 月陸續召開永續發展推動小組會議，研討 ESG 及 TCFD 相關議題，並每季向董事會報告溫室氣體盤查及永續議題之現況。

本公司隸屬於 SICs 分類之「科技與通訊業 - 軟體和資訊技術服務業」；「國際財務報導準則第 S2 號之行業基礎施行指引」第 58 (TC-SI) 號冊。產業特性為高度重視創新並依賴人力和智力資本。本產業近年新的商業模式包括雲端運算、軟體即服務 (SaaS)、虛擬化、大數據分析和人機學習。此外，品牌價值也是本產業擴大規模的關鍵。

跨行業別通用之氣候相關指標

主題	會計指標	種類 / 衡量單位	SICS 指標代號	本公司執行情形
硬體基礎建設之環境足跡	(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	定量 千兆焦耳 (GJ) 百分比 (%)	TC-SI-130a.1	<ul style="list-style-type: none"> 本公司總能源消耗量 :2023 年度使用電力度數為 339,668.19。 來自外購電力比例 :100% 使用再生能源比例 :0%。 (直接消耗的能源包括從企業外部來源購買的能源和企業本身產生的能源 (自產)。例如，直接使用燃料、外購電力、暖氣、冷氣、蒸汽等能源都包含在能源消耗範圍內。)
	(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	定量	TC-SI-130a.2	<ul style="list-style-type: none"> 本公司總耗水量與總取水總量相等，2023 年度總耗水度數為 1,011.82。 本公司營業活動之用水，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%)。
	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	討論和分析	TC-SI-130a.3	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	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	討論和分析	TC-SI-220a.1	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權政策，確保其符合最新的法規要求和安全標準。
	資訊被使用於次要目之使用者數量	定量	TC-SI-220a.2	本公司 2023 年度無此情形。
	與用戶隱私有關之法律程序處理所導致的財務損失	定量	TC-SI-220a.3	本公司 2023 年度無此情形。
	(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	定量	TC-SI-220a.4	本公司 2023 年度無此情形。
	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	討論和分析	TC-SI-220a.5	本公司 2023 年度無此情事。
資訊安全	(1) 資料外洩次數 (2) 個人資料外洩百分比 (3) 受影響的用戶數量	定量 (數字、百分比)	TC-SI-230a.1	本公司 2023 年度無此情事。
	說明識別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	討論和分析	TC-SI-230a.2	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。

主題	會計指標	種類 / 衡量單位	SICS 指標代號	本公司執行情形
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	需要工作簽證的員工百分比	定量 (百分比)	TC-SI-330a.1	請參閱本公司 2023 年度永續報告書。
	員工敬業度百分比	定量 (百分比)	TC-SI-330a.2	76%
	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	定量 (百分比)	TC-SI-330a.3	請參閱本公司 2023 年度永續報告書。
智慧財產保護及競爭行為	與反競爭行為有關之法律程序導致之財務損失	定量 (金額)	TC-SI-520a.1	本公司 2023 年度無此情事。
管理來自技術中斷之系統性風險	(1) 效能問題次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數	定量 (數量、天數)	TC-SI-550a.1	本公司 2023 年度，重大技術中斷次數為 0 次。
	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	討論和分析	TC-SI-550a.2	本公司於 2023 年 9 月 18 日召開風險管理評估會議，會議定義出之風險包含：「策略及治理風險」、「營運風險」、「人力資源風險」、「財務風險」以及「法令遵循風險」，並於 2023 年 11 月 08 日向董事會報告風險管理執行結果。

溫室氣體盤查及確信情形

邊界及盤查標的：本公司 2023 年度溫室氣體之個體盤查，包含京都議定書所列之七種溫室氣體



盤查標準：ISO14064-1:2018

量化計算：根據 ISO14064-1 之指引，溫室氣體量化方法之選擇，須選擇與使用可合理降低不確定性，且產生準確的、一致的及再現性結果的量化方法，本公司選擇以排放係數法方式量化，基本計算公式如下：
 年度活動數據 (用量) × 排放係數 × IPCC 全球暖化潛勢值 = 碳排放量 (公噸 CO2e) / 年

溫室氣體盤查資訊

最近二年溫室氣體排放量如下表：範疇一、二之盤查為本公司台中辦公室資訊，尚未作第三方查證。本公司預計 2027 年進行溫室氣體確信外部查證。

	2023 年度		2022 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	9.056	0.0242	9.056	0.0247
範疇二 間接溫室氣體排放	168.136	0.4493	170.947	0.4658
總計	177.192	0.4735	180.003	0.4905

3.2 能源管理

本公司為文化創意內容產業，除民生電力使用外，並無生產製造過程，故無產生廢水廢氣等汙染環境之廢棄物，環境保護情形良好，2023 年度尚無發生違反環保法令之情形。本公司持續提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，包括優先採用環保節能標章產品、更換省電燈具、優先使用符合綠色驗證商品、採行重覆使用影印回收用紙、舊信封傳遞內部文件、定期回收廢碳粉匣、舊電池、廢紙張、舊辦公桌椅與舊電腦回收再處理、生活垃圾減量及回收等措施，為打造友善地球的工作環境，並響應主管機關推動之「綠色辦公」，響應措施數量達 35 項，成為「綠色夥伴」的一員。

本公司自願性針對台中辦公室展開 2023 年度 ISO14064-1 溫室氣體排放量盤查，完整掌握溫室氣體排放情形。本公司為使溫室氣體盤查能夠有效運作，成立「溫室氣體盤查推動小組」執行溫室氣體盤查作業：

項目	2023 年	2022 年
溫室氣體排放量 (公噸 CO2e/ 年)	177.192	180.003
用水量 (度)	1,011.82	874.14
用電量 (度)	339,668.19	345,346.93
一般廢棄物 (公噸)	2.1180(註)	註
資源回收物 (公噸)	0.9700(註)	註

註：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。本公司為文化創意內容產業，廢棄物主要為同仁日常生活產生，我們透過溫室氣體盤查計算出為處理廢棄物所產生之碳排放量，佔溫室氣體排放源低於 1%，因此未列為本公司重大性議題，處理方式按各地政府規範處理。

本公司營運活動對環境造成之主要影響為辦公場所使用之電能，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和範疇二排放總量的 94.89%。為持續達成國際減量趨勢，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，設定減量目標及策略，以減輕營運對環境帶來的衝擊，並提高能源績效和優化使用效益。

節電措施

1. 整合契約用電並提升電容，契約容量由 235 提升至 255KVA
2. 優先選用低碳，節能標章之電子電器產品及事務機節能控制
3. 遊戲伺服器機房節能和雲端採用
4. 電視輪播牆電視提前一小時關閉
5. 辦公空間整合與分流
6. 大型機器設備使用定時器開關，節約非上班時間待機耗能

空調設備

1. 定期檢視通風管線與清洗送風機，調節空調主機溫度，設定空調溫度不低於攝氏 25 至 26 度
2. 持續保養並更新空調主機變頻水泵，達到節能效果，也降低主機耗能
3. 機房空調溫度調高 1 度
4. 冷氣主機裝設定時器及溫度控制
5. 18:00 後及雨天空調主機迴水溫度調高 1 度
6. 10 月啟動秋冬季溫度設定

照明設備

1. 改用節能燈具取代傳統燈管
2. 全室使用 LED 省電燈管
3. 縮短大廳空調及照明供應時間
4. 採用低耗能替代燈具



本公司產業為遊戲業，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 2.0，本公司租用之機房具體節能績效如下。



等級	PUE	DCiE
白金級	<1.25	>0.8
黃金級	1.25~1.43	0.7~0.8
銀級	1.43~1.67	0.6~0.7
銅級	1.67~2	0.5~0.6
尚可	2~2.5	0.4~0.5
不佳	>2.5	<0.4

3.3 水資源管理

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，水源主要來自台灣自來水公司，用水目的為一般生活用水。優先採用環保節能標章之產品如水龍頭、馬桶等，減少水資源消耗量。

公司大樓製作節水標語，隨時提醒同仁節約用水，使用省水標章水龍頭，以本公司台中辦公室統計，每人每次用水量節省 20~40%，使用省水標章馬桶，年度節水共約 10 萬公升用水。



3.4 資源循環

3.4.1 廢棄物管理

隆中為文化創意內容產業，並無生產製造過程，故無產生廢水廢氣等汙染環境之廢棄物，環境保護情形良好，2023 年度尚無發生違反環保法令之情形。

隆中持續提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，包括優先採用環保節能標章產品、更換省電燈具、優先使用符合綠色驗證商品、採行重覆使用影印回收用紙、舊信封傳遞內部文件、定期回收廢碳粉匣、舊電池、廢紙張、舊辦公桌椅與舊電腦回收再處理、生活垃圾減量及回收等措施，並打造完善的垃圾回收間，落實日常垃圾分類，並區隔茶水間使用，提供同仁良好、整潔的辦公環境。此外，公司更設置咖啡渣回收桶，提供同仁索取咖啡渣，用於冰箱除臭、植栽肥料等，讓資源循環再利用。

落實辦公日常減塑

隆中以身體力行的實際行動號召全體同仁一起愛護我們唯一的地球，將減塑、節能、資源再利用等環保意識落實於日常的工作生活中，並結合各項活動及宣傳，來促進提升行動成果，並規劃「友愛地球」系列主題活動，讓同仁們可以一同參與響應，以親身體驗來感受日常環保的重要。2023 年共舉辦 13 場相關活動，約 245 人次參與，加強同仁環保教育與意識，包含淨灘、植樹及各類講座等活動。



13 場

友愛地球系列主題活動

245⁺人

參與人次

落實垃圾減量

在落實垃圾減量方面，集團活動不使用一次性餐具，公司提供環保餐具借用，並鼓勵員工自帶環保杯與餐具，例行福利午茶活動不提供一次性餐具、容器，2023 年度執行 10 次以上午茶減塑，採用桶裝茶飲，讓同仁自備環保杯盛裝，養成自動自發減塑好習慣。此外，家庭日大型活動規範供應廠商禁止提供一次性餐具、容器，邀請全體同仁及眷屬自備環保餐具、環保杯、購物袋，共同響應減塑愛地球行動，約 175 人參與（含同仁及眷屬），2023 年合計減少使用逾 2,500 個一次性餐具。



2,500 個

一次性餐具

175⁺人

參與人次

3.4.2 全方位遊戲循環經濟

循環經濟的理念正滲透到產業的每個角落，本公司透過硬體的退役及循環利用、Google Cloud Platform (GCP) 和 Amazon Web Services (AWS) 兩大雲端引擎之應用，以及，展示遊戲產業的全方位循環經濟藍圖，不僅涵蓋數位領域的無形資源循環，更延伸至實體硬體的責任處理，實現永續發展之義務。

實體產包和點卡的終結：告別資源浪費

遊戲虛擬序號取代實體產包、實體點卡，這個趨勢可能看似微不足道，實則意義深遠。在早期的遊戲市場中，玩家需要購買遊戲或遊戲內的遊戲點數，往往需要通過實體產品，或是帶有精美包裝和贈品的 " 產包 "，或是印有面額的塑料點卡。表面上，這些實體產品為遊戲增添了一份觸摸的樂趣。但從循環經濟的視角看，它們實際上是一種巨大的資源浪費。每一個產包都需要塑膠、紙張、金屬等材料來製作；每一張點卡都要經過印刷、塑封的過程。更糟的是，這些實體物品的使用壽命極短，產包拆封後往往立即被丟棄，點卡刮開後也失去了價值。數以百萬計的產包和點卡，在短暫的拆封後很快變成垃圾，不僅耗費了寶貴的自然資源，還給垃圾處理系統帶來巨大壓力。產包代表的真正價值是遊戲內容或遊戲點數，是無形的數位資產！因此虛擬序號解決了這一矛盾。現在，玩家只需購買並輸入一串數字和字母組成的序號，就能立即獲得相同的遊戲內容或點數，數位下載根本性地改變了這一局面，玩家只需透過網路下載、開通序號，就能即時遊玩。這種模式巧妙地避免了實體產品的生產和廢棄問題，將遊戲獲利模式虛擬化，從物質資源到數位資源徹底轉型。

硬體的退役及循環利用

伺服器及硬體報廢由合格廢棄物處理廠商處理，揭示了隆中對循環經濟的承諾。在科技業中，伺服器報廢是一個棘手的環境問題。每台伺服器都含有大量寶貴的金屬和稀土元素，若處理不當，不僅造成資源浪費，還可能導致嚴重的環境污染。隆中深知這一點。作為一家遊戲公司，我們經歷了自建機房到雲端遷移的過程。在這個過程中，大量的舊伺服器需要退役。但是，隆中並沒有將這些視為廢棄物，而是與合格的回收廠商合作，確保每台伺服器都得到專業處理，希望每台退役伺服器及硬體中的資源都能重新進入產業循環，最大限度地降低了電子垃圾的產生。這不僅為公司節省了處理成本，更彰顯了企業重視永續的形象。

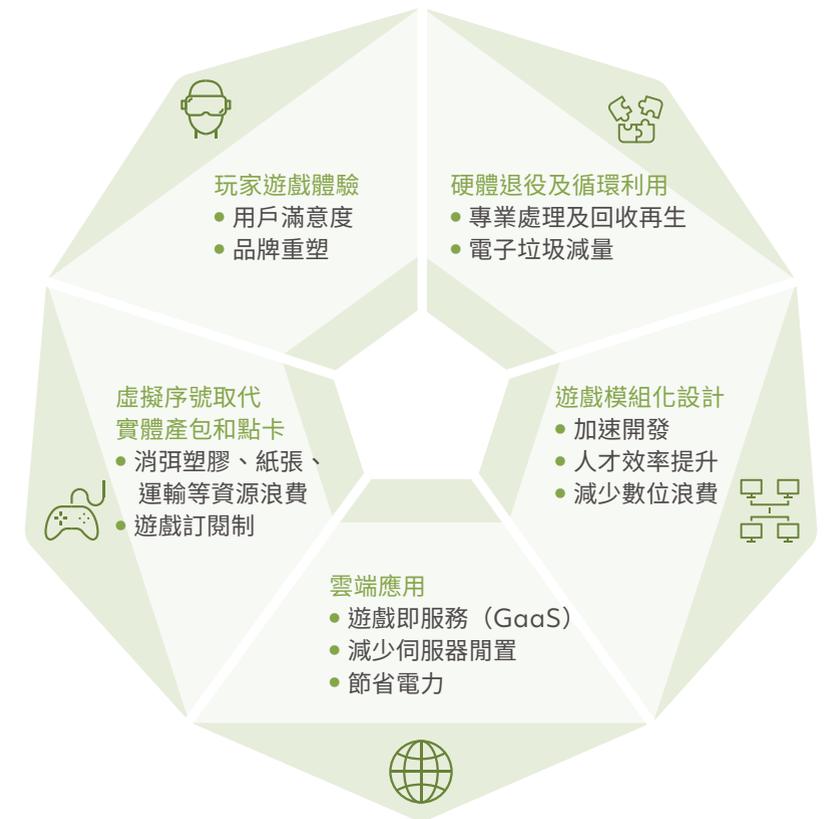
從實體機房到雲端

隆中的循環經濟實踐並不只於硬體層面，當舊伺服器被回收利用時，公司的遊戲業務遷移到 GCP 和 AWS 等雲端平台上，開啟了資源利用的新篇章。在雲端時代，計算資源不再與實體伺服器綁定，而是以虛擬、高度彈性的形式存在，不受地理環境之限制，確保遊戲在全球流暢運行。雲端之應用模式，從根本上改變了硬體資源利用的效率。在傳統模式下，為應對峰值需求而購置的大量伺服器，在流量下降後往往閒置，造成嚴重浪費。但在雲端模式中，資源總是流向最需要的地方，充分體現了循環經濟中的高效利用理念。再者，GCP 和 AWS 等雲端供應商全球數據布局，滿足隆中跨國運營策略。不論是亞洲玩家玩「王牌俱樂部」、「角子共玩」，還是北美用戶體驗「Jackpot Island」，都能享受極低延遲的遊戲體驗。這不僅提升了用戶滿意度，更減少數據傳輸距離以節省能源，進一步強化循環經濟的效益。

遊戲軟體模組化的循環創新

硬體的循環利用和雲端資源的高效共享只是開端，在傳統遊戲開發中，每款遊戲都是從零開始構建的獨立作品，包含程式代碼、美術資源、音效、玩法機制，所有元素都需要重新創建，即使有些部分可以重用，也需要大量的修改和適配，這種做法不僅耗時耗力，還造成了大量的 " 數位浪費 "，許多精心設計的遊戲元素只使用一次就被棄置。因此，透過模組化可以讓不同遊戲開發過程共享，尤其在跨文化及語言的差異中，加速遊戲產出，讓每個模組都能在多個遊戲中重複使用，最大化其價值；開發者也可更專注於創新核心玩法，聚焦在玩家遊戲體驗。

隆中展示了遊戲軟體產業真正的循環經濟不應受限於任何單一領域，而是要融會貫通、連結虛實。從退役服務器的專業回收，到雲端資源的高效共享；從軟體模組的反複使用，到跨越全球的價值重塑，公司在遊戲產業每個層面都實踐著循環經濟的理念。



4

員工關懷

- 4.1 多元與共融
- 4.2 權益與福祉
- 4.3 培育與職涯
- 4.4 友善職場



4.1 多元與共融

4.1.1 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。2023 年隆中及子公司台灣地區總員工數共 180 人；男性員工比例 62.8%，女性員工 37.2%；管理職位中女性佔比為 12.5%。員工以 30~50 歲青壯同仁為多數，佔總員工人數 68.3%；全體員工中包含外籍員工 2.2%，身心障礙員工 0.6%。人才組成以功能別而言，隆中主要為研發技術人員，2023 年達 56.1%，其次是產品營運及後勤人員，占比均為 40%。在學歷分布方面，員工具備碩士以上學歷達 16.1%，94.4% 員工為大學或專科學歷。此外，隆中為落實在地深耕，以促進當地經濟和社區發展，在地聘用的成效，於台中總部與新北辦公室在地聘用員工比例分別為 87.2% 與 12.8%。

人力結構表

年齡	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	族群	外籍	一般	身心障礙	
	28.3%	68.3%	3.4%		2.2%	97.2%	0.6%	
教育程度	高中職	大學(專)	碩士以上	人才結構	研發	客服	後勤	營運
	5.6%	78.3%	16.1%		56.1%	3.9%	20.6%	19.4%

4.1.2 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。2023 年新進員工總人數為 61 人，年齡分佈以 30~50 歲同仁為主，新進 36 人，佔當年度新進人員比例為 59%。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。2023 年離職總人數為 44 人，年齡分佈以 30~50 歲同仁為主，人數為 26 人，佔當年度離職人員比例為 59.1%。

新進人員			離職人員		
年齡	人數	比例	性別	人數	比例
30 歲以下	24	39.3%	男	40	65.6%
30~50 歲	36	59%	女	21	34.4%
50 歲以上	1	1.7%	總計	61	100.0%
總計	61	100.0%	年齡	人數	比例
			30 歲以下	15	34.1%
			30~50 歲	26	59.1%
			50 歲以上	3	6.8%
			總計	44	100.0%
			性別	人數	比例
			男	33	75%
			女	11	25%
			總計	44	100.0%

4.2 權益與福祉

4.2.1 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，以體恤及獎勵員工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。

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。2023 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。2023 年隆中台灣地區包括主管職與非主管職，年度平均調薪幅度約 6%，2021~2023 年三年平均調薪幅度 5.15%。2023 年非主管職之全時員工薪資平均數 888,021 元，薪資中位數 653,901 元。

經理人績效評估項目

- 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。
- 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。

6%
年度平均調薪幅度

5.15%
2021-2023 年平均調薪幅度

653,901 元
薪資中位數

4.2.2 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。

2023 年針對同仁實施人權保障相關訓練，總時數為 17 小時，共計 17 人完成訓練。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。

4.2.3 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受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：



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，2023 年度有 1 位同仁提出申請，復職率 100%。

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。

4.3 培育與職涯

4.3.1 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，2023 年教育訓練達 424 人次，訓練時數總計 1,752 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，2023 年訓練費用總計超過新台幣 70 萬元。

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，2023 年度共舉辦了 49 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，同時建立有效率之團隊合作默契，凝聚並強化整個經營團隊。2023 年度共舉辦 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，於 2023 年 9 月至 12 月舉辦新手管理課程，課程內容包含溝通力、選才、夥伴教導與輔導、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。



4.3.2 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。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（Key Performance Indicator，簡稱 KPI）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。

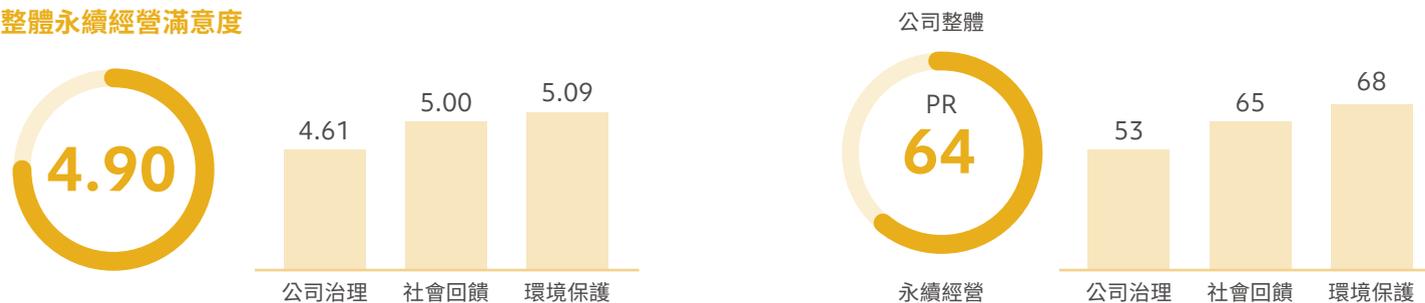
4.4 友善職場

4.4.1 多元溝通管道

隆中提供設有員工溝通信箱，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，社會回饋 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 64，環境保護為 PR 68、社會回饋為 PR 65、公司治理為 PR 53，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，及透過問卷調研使利害關係人關係更趨完善。

整體永續經營滿意度



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，勞資雙方定期開會並三個月至少召開一次為原則，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 2023 年並未發生任何糾紛事故致需辦理勞資間之協議情形。

4.4.2 職業安全衛生

隆中致力於打造同仁安心健康的工作環境，公司實施門禁管理，設有中央監控系統由保全人員全天 24 小時監控；落實消防安全教育，每半年一次定期消防安全檢查；每季開辦 CPR 及 AED 急救課程，於公司場域內設置緊急呼救按鈕、AED、消防設備；除每年提供員工健康檢查外，每月亦安排醫護人員到場進行健康訪談、風險追蹤及報告諮詢，到職即享有多元團體保險，運用彈性工時制度，有效調配出勤時間，重視紓解員工職場壓力，制定職業安全衛生計畫，以確保零歧視、霸凌等行為，並配置甲種職業安全衛生業務主管及安全衛生急救人員，另提供視障按摩師至公司按摩服務、法律與保險諮詢、EAPs 員工協助方案導入評估，及舉辦家庭日及休閒健康講座等，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。

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及多項貼心的措施；公司亦訂有「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」，提供員工申訴管道，創造安全之工作環境與秩序。本公司 2023 年度未有發生員工職災及火災之情事。



視障按摩師至公司按摩服務



（哺）集乳室

5

社會共榮

- 5.1 在地社區連結
- 5.2 公益活動
- 5.3 隆中向上教育基金會



5.1 在地社區連結

企業淨灘

響應世界地球日，隆中召集員工前往台中大安海水浴場進行淨灘行動，清理水域週邊垃圾及汙染物，共同保護海洋環境，一日淨灘共計清理出超過 525 公斤海洋廢棄物（依活動人數占比推算，本公司撿拾約 118 公斤），不僅為台中在地環境做出貢獻，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，更能進一步的激發夥伴愛護地球的想法與行動。

並於淨灘前舉辦行前說明會及辦公減塑宣導講座，教育同仁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。

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，促進參與的同仁能更認識與理解環保行動的核心精神。



二手物品分享交流活動

捐舊書借物資，提供物資有效循環利用的機會，透過義賣變成幫助黑戶寶寶的愛心善款，也讓家扶中心弱勢族群獲得需要物資，2023 年度共募集 261 件物資義賣，並將募得之物資循環利用，一部分物資捐給台中當地家扶中心，另一部分物資則舉辦愛心義賣市集，將募得之金額 \$6,530 捐贈給台灣關愛基金會。

響應惜食行動

本公司響應環保並關懷在地，已連續兩年攜手同仁捐贈食物給台中當地「華美剩食廚房」，不僅避免食物浪費並降低碳排放，也能幫助他人做愛心，2023 年捐贈超過 100 樣食物。



5.2 公益活動

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 3 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，2023 年共計捐贈 20 萬元，供協會於課後輔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。



5.3 隆中向上教育基金會

隆中持續投入支持隆中向上教育基金會，以基金會為擴散社會影響力的公益平台，串聯校園、企業、機構與民間組織攜手關注環境保護與社會議題；基金會秉持「與社會共好、對環境友善、以行動實踐」之精神，從議題思辨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行動，串聯體制內外教師社群、公部門、民間企業、非營利組織和新創團隊共同合作，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，本年度共計投入新台幣 180 萬元，更多基金會訊息，請詳閱[隆中向上教育基金會官網](#)。

基金會自 2019 年起與楊力州導演合作《怪咖計畫》，以三年拍攝 18 支紀錄短片，用線上線下公播結合深度座談與社會大眾溝通環境生態保育、性別平權、人權與生命教育以及科技醫療社會等議題，更與體制內外老師合作教案開發，將素養教育結合議題思辨帶入教學現場，從校園扎根，再用實際行動擴散到社會，號召企業、團體與議題相關社群組織一起行動，共創共好社會。

2021 年起，基金會推出《SOGASTOP 行動計畫》，以內容網站為起點，與社會大眾聚焦溝通環境生態保育議題，並開展《袋我走》與《Every Day is Earth Day》Season I & Season II 專案，藉由文化藝術創作拉近與民眾的距離，以線上數位展出搭配線下的實品展覽進行行動呼召，邀請社會大眾以生活中的具體行動來實踐環境生態保育，更在 2023 年與台北市客家文化基金會攜手合作，在台北市客家文化主題公園打造出台灣第一座都市《宮脇式小森林》，為都市種下一顆綠色能量的種子，也同時舉辦多場關注生態與生物多樣性的環境教育活動。



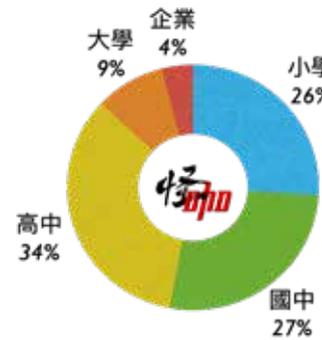
怪咖計畫 啟動社會影響力

隆中向上教育基金會以《怪咖計畫》扎根教育推廣，三年共拍攝 18 部怪咖紀錄短片，2023 年怪咖計畫共投入新台幣 65 萬元，並以紀錄片做為教育媒介與思辨教案素材，攜手各大企業、民間教育機構、學科中心與學校老師共同開發並實踐教案、走入全台灣中小、高中職至大學等教育現場。其中，基金會支持拍攝的紀錄片「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」，更榮獲「第二屆臺灣生態環境影展」評審特別獎，作品呈現不同的生態環境主題，在文化上也兼具了多元風貌，充分符合「真實呈現臺灣生態與環境」的主題。

從 2022 年開始，基金會結合法務部司改專題與司法院「視讀司法」等校園專案，用紀錄片結合議題與講座進入高中職與大學，改變傳統生硬的宣導模式，深化思考與學習。在教案與影響力深化部份，更與大學合作開發「怪咖課程」，包括屏科大的社會學課程、世新性別所的性平課程、輔大企管的組織領導課程與師資培育課程等，再將這些深度課程內容，透過師培分享给十二年國教老師們，做進一步的轉化運用。

在深耕台中當地教育方面，基金會更與中國醫藥大學社會責任與永續發展辦公室合作，於永續發展學習週開立《怪咖影展講座》以及通識課程「非主流人權與性別議題的關懷與思辯」，並與東海大學社會學系合作專課「後資本主義與真實烏托邦 - 以怪咖為師」課程，除了進入當地大學外，教育觸角更拓展至高中，包含：沙鹿高工、華盛頓中學等，共計超過 500 名學子參與。帶著學子用不一樣的視野關注社會議題，並將社會議題融入素養教學，建構價值思辨、啟發省思，進而累積改變社會的行動網絡。

全台教育推廣累積成果：



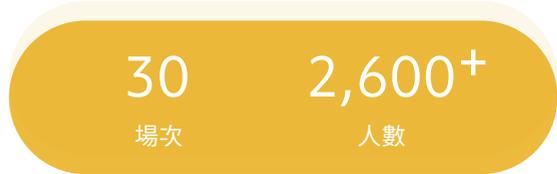
“藉此接觸到平時看不到的議題，得以思考他人的處境，用新的觀點同理他人。-- 台南女中同學”

“「影展或實習收穫都很大，在生活中碰觸不到的經驗，大開眼界，也被怪咖精神感動」、「想著『怎麼做』對這個年紀的我們蠻重要的。因為這個行動，我認識了基地的工作者，看到他們對小孩的態度，參加辦給孩子的暑假營隊，學習設計教案，讓我對做兒少工作有更多反思。」

-- 台大社科院同學”

此外，基金會認知到，企業是離開校園後重要的學習場域，因此基金會也帶著怪咖計畫走入社區、企業、機構，用最直效的溝通方式，傳達社會共好的精神理念，讓更多人看見、理解、思考與行動。

- 怪咖電影特映座談／包場特映活動／怪咖電影車巡迴
- 辦怪咖系列企業講座：奇美食品、智邦科技、智邦藝術基金會、瑞嘉科技、氣機科技、向上國際
- 關懷機構：屏東身障中心、人本三重青少年基地、逆風劇團



SOGA STOP 行動計畫 關心環境生態保護

2021 年起基金會啟動 SOGA STOP 行動計畫，並從危害最廣且與生活息息相關的減塑作為起點，邀請大眾一起關心環境生態保護；2022 年起針對最重要的六大環境議題：生活中的節能減碳、無處不在的塑膠、改變世界的綠色消費力、比你想像更嚴重的水問題、從個人開始的糧食正義、你一定要懂得生物多樣性出發，邀請 52 位圖文藝術創作者聯手，以具視覺感染力的插畫作為媒介，以行動日常作為概念，發起「Every Day Is Earth Day!」52 個愛地球行動提案，從 6 大環境議題出發，以各自擅長的媒材、技法，展現 52 種不同的觀察視角及對話可能，將艱澀的環保知識，透過共通的敘事語彙，轉化成生活行動圖解，用創意反思環保議題，並獲得由「台灣設計研究院」舉辦之金點設計獎標章，顯見基金會在結合環境教育與藝術支持之推動成果。2023 年 SOGA STOP 行動計畫共投入新台幣 115 萬元，並與 24 家企業合作，進行線上呼召與實體展出，持續一整年不間斷地推廣愛地球行動。



響應 350 Taiwan 氣候行動 一起守護台灣自然環境：隆中向上教育基金會在環境生態保護領域啟動 SOGA STOP! 專案，選擇減塑作為起點，透過內容網站、社群平台及線上線下行動，邀請社會大眾以具體行動來實踐日常減塑。至 2023 年，該專案已集結超過 110 位台灣藝術家及插畫家的作品，創作呈現貼近生活的愛地球行動提案。

為守護台灣自然，隆中向上教育基金會響應由倡議氣候變遷的國際組織 350.org 舉辦之「2023 POWER UP 回到未來大遊行」氣候遊行活動，共同呼籲淘汰化石燃料、監督政府氣候與能源政策，希望喚起民眾對氣候危機的關注，凝聚更多支持，共同守護自然的未來。

在「POWER UP 回到未來大遊行」活動中，隆中向上教育基金會展出「Every Day Is Earth Day!」52 個愛地球行動畫展，插畫家們用畫筆描繪出隨處可行的節能減碳方法，讓民眾了解碳排放的影響及其對全球暖化和極端氣候的影響，並在每一個日常小行動中實踐低碳生活方式、保護地球。



打造全台第一座宮脇式森林：國際知名植物生態學家 - 宮脇昭 (Akira Miyawaki) 博士，以潛在植被和演替理論為基礎，發展出一種可以在非常小的面積造林、讓植物生長更快、蓄水和固碳效果更好、生物多樣性更豐富的宮脇式造林法。宮脇式造林法已經被日本、荷蘭、比利時、印度、馬來西亞等國家採用和推廣，種植了超過 1,000 個小森林。

宮脇式森林種植效益：

- 提高生物多樣性 100 倍的森林型態
- 比傳統林的成長速度快 10 倍，更快達成氣候修復、儲水、碳封存
- 碳儲存量是單一樹種人工林的 40 倍
- 使土壤再生的時間遠少於森林自行恢復的 70 多年

資料來源：<https://www.theguardian.com/environment/2020/jun/13/fast-growing-mini-forests-spring-up-in-europe-to-aid-climate>



隆中向上教育基金會投入為期一年時間，邀請並偕同宮脇昭 (Akira Miyawaki) 博士的學生，生態學專家目黑伸一 (Shin-ichi Meguro) 博士來台灣實地訪查、紀錄，從土地、氣候環境及植物調研開始，找到適合台灣的種植方式與原生植物種類，總計投入新台幣 55 萬元 (包含於 SOGA STOP 行動計畫經費內)，2023 年 1 月 16 日在中華經濟研究院舉辦「城市裡的小森林 - 日本生態學家宮脇昭學生一目黑伸一博士來台講座」，集結國內相關領域的產官學專家一起進行學術與技術研討，並於 2023 年 9 月與台北市客家文化基金會合作，邀請民眾一起在台北市客家文化主題公園內種下 17 種、共 500 棵原生植物，種植面積約 100 坪，打造出台灣第一座都市《宮脇式小森林》；現場亦舉辦為期一個月《Every Day Is Earth Day — 你一定要懂的生物多樣性》主題插畫展，讓同仁與民眾不只參與種植、學習體驗，也更能了解生物多樣性對人類及地球生態的重要。



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	備註
	一般揭露		
	2-1 組織詳細資訊	公司簡介 公司文化	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 公司簡介	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	
	2-4 資訊重編	無	
	2-5 外部保證 / 確信	本報告書係自編	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司簡介	
	2-7 員工	4.1.1 員工結構及分布	
	2-8 非員工的工作者	2.5 供應商管理 2.6 客戶服務與滿意度	
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	2.1 公司治理組織	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理組織	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 公司治理組織	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展推動小組	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 永續發展推動小組	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展推動小組	
	2-15 利益衝突	2.1 公司治理組織	
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理組織	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理組織	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理組織	
	2-19 薪酬政策	4.2.1 薪酬	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	備註
	一般揭露		
	2-20 薪酬決定流程	4.2.1 薪酬	
	2-21 年度總薪酬比率	4.2.1 薪酬	
	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	
	2-23 政策承諾	2.5 供應商管理 4.2 權益與福祉	
	2-24 納入政策承諾	2.1 公司治理組織 2.5 供應商管理 2.6 客戶服務與滿意度 4.3 培育與職涯	
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	1.2 重大性分析與利害關係人溝通 2.3 誠信經營及反貪腐 4.2 權益與福祉 4.4 友善職場	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 重大性分析與利害關係人溝通 2.3 誠信經營及反貪腐	
	2-27 法規遵循	2.3 誠信經營及反貪腐	
	2-28 公協會的會員資格	公協會參與	
	2-29 利害關係人議合方針	1.2 重大性分析與利害關係人溝通	
	2-30 團體協約	無簽署團體協約	
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	重大主題分析	
	3-2 重大主題列表	重大主題分析	
	3-3 重大主題管理	重大主題分析	
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	公司簡介	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.1 氣候變遷	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	4.2 權益與福祉	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	備註
一般揭露			
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.1 在地社區連結 5.2 公益活動 5.3 隆中向上教育基金會	報導期間內隆中並無對於利害關係人和經濟產生間接經濟衝擊之事件。
	203-2 顯著的間接經濟衝擊		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例		2023 年度進貨總額 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 13%，請參照本公司年報第 77 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	2.3 誠信經營及反貪腐	
	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
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	2.2.2 稅務管理	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	2.2.2 稅務管理	
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積 301-2 使用回收再利用的物料 301-3 回收產品及其包材		報導期間內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。
	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 能源管理	
GRI 302：能源 2016	302-2 組織外部的能源消耗量		組織外部的能源消耗量目前尚無統計資料揭露。
	302-3 能源密集度		能源密集度目前尚無統計資料揭露。
	302-4 減少能源消耗	2.2 風險管理 3.2 能源管理	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2 能源管理	本公司非屬製造業，主要之能源消耗集中於辦公室電腦及機房設備用電。

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	備註
一般揭露			
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	3.3 水資源管理	
GRI 304：生物多樣性 2016	304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區		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。
	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		
	304-3 受保護或復育的棲息地		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	304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保育名錄的物種		
	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.4 氣候相關指標與目標 3.2 能源管理	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.4 氣候相關指標與目標 3.2 能源管理	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.1.4 氣候相關指標與目標 3.2 能源管理	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.1.4 氣候相關指標與目標 3.2 能源管理	
GRI 306：廢棄物 2020	305-5 溫室氣體排放減量	3.2 能源管理	
	305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放		隆中為遊戲產業，並無使用到損害臭氧層物質。
	305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放	3.2 能源管理	
	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	1.1 永續發展推動小組	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊管理	1.1 永續發展推動小組	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3 廢棄物產出種類及量	2.1 公司治理組織	
	306-4 廢棄物回收方式、種類與量（分廠內、廠外）	2.1 公司治理組織	
	306-5 廢棄物處置方式、種類與量（分廠內、廠外）	2.1 公司治理組織	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	備註
一般揭露			
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	2.5 供應商管理	
	308-2 供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	2.5 供應商管理	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1.2 人才吸引與留任	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2 權益與福祉	
GRI 402：勞 / 資關係 2016	401-3 育嬰假	4.2.3 福利措施	
	402-1 關於營運變化的最短預告期	本公司皆依工作規則及遵循相關法律。	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4.2 職業安全衛生	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查		
	403-3 職業健康服務	4.4.2 職業安全衛生	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	4.4.2 職業安全衛生	
GRI 404：訓練與教育 2016	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.2 職業安全衛生	
	403-6 工作者健康促進	4.4.2 職業安全衛生	
	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	4.4.2 職業安全衛生	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.2 職業安全衛生	
	403-9 職業傷害	4.4.2 職業安全衛生	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3.1 教育訓練	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.3 培育與職涯	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 培育與職涯	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	報告書章節	備註
一般揭露			
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.2.2 人權	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	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練		報導期間內無此情事
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	4.1.1 員工結構及分布 5.2 在地社區連結	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	2.5 供應商管理	
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 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	2.6 客戶服務與滿意度	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 公司治理組織	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			SASB 指標索引		
指標代碼	指標描述	揭露章節	指標代碼	指標描述	揭露章節
硬體基礎建設之環境足跡			招聘與管理全球多樣化及技術性勞工		
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	3.2 能源管理 來自外購電力比例：100% 使用再生能源比例：0%。 (直接消耗的能源包括從企業外部來源購買的能源和企業本身產生的能源(自產)。例如，直接使用燃料、外購電力、暖氣、冷氣、蒸汽等能源都包含在能源消耗範圍內。)	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	4.1.1 員工結構及分布 4.1.2 人才吸引與留任
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	3.3 水資源管理 本公司營業活動之用水，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%)。	智慧財產保護及競爭行為		
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	2.2.1 風險管理政策及風險衡量標準之執行情形 3.1.4 氣候相關指標與目標	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 2023 年度無此情事。
資訊隱私和自由表達			來自技術中斷之系統性風險		
TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	2.4 資訊安全與隱私權管理 2.6 客戶服務與滿意度	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 2023 年度，重大技術中斷次數為 0 次。
TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	本公司 2023 年度無此情形。	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	2.2.1 風險管理政策及風險衡量標準之執行情形
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 2023 年度無此情形。			
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	本公司 2023 年度無此情形。			
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 2023 年度無此情形。			
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	2.4 資訊安全與隱私權管理			
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。	2.4 資訊安全與隱私權管理			
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	4.1.1 員工結構及分布 4.1.2 人才吸引與留任			
TC-SI-330a.2	員工敬業度百分比	76%			

TCFD 跨行業別通用之氣候相關管理指標彙整表

指標	內容	章節
溫室氣體排放量	溫室氣體總排放量（公噸－二氧化碳當量）	3.1.4 氣候相關指標與目標 3.2 能源管理
轉型風險	1. 再生能源占比（%） 2. 節能措施累積節能率（%）	3.1.2 策略 3.1.2 策略
實體風險	氣候災害造成營運中斷天數	3.1.2 策略
氣候相關機會	利用創新技術，開發更環保、更節能的遊戲平台和技術。	3.1.3 氣候相關風險與機會產生之影響
資本配置	1. 溫室氣體排放處理設備；購買綠電、碳權、節能設備 2. 節水與水回收設備設置與運轉維護 3. 永續產品研發 4. 低碳供應鏈管理	本公司無廠房，採用節能減碳設備，皆費用化。
內部碳價	淨零績效評估與承諾	2023 年度基於本公司營運模式高度專注於遊戲軟體開發，經營方式單純，考量成本及投入與產生的資訊對於使用者的效益，尚未執行內部碳價格機制。
薪酬	高階主管獎酬連結股東利益與 ESG（包含氣候變遷管理）成果發行限制員工權利新股數量	2023 年度本公司尚未將氣候相關目標納入高管和員工的績效考核機制中。未來擬在激勵計劃中考慮氣候目標的情況，包括與減排目標相關的激勵措施，以鼓勵員工在減少碳排放和氣候韌性方面的積極參與。

GameSPARCS
隆中網絡股份有限公司

© 2023 GameSparcs Co., Ltd. All Rights Reserved.