

2022

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	2
	經營者的話	3
	利害關係人溝通	4
	重大主題分析	5

CHAPTER

1

永續治理

1.1	關於隆中	8
1.2	治理架構及運作	10
1.3	誠信經營及反貪腐	17
1.4	風險管理	21
1.5	資安及隱私保護	23
1.6	客戶服務	28
1.7	供應商管理	29

CHAPTER

2

綠色環境

31

CHAPTER

3

員工照護

3.1	員工概況	33
3.2	招募及留任	34
3.3	培育及發展	35
3.4	員工溝通及福利	37
3.5	友善職場	39

CHAPTER

4

社會共融

4.1	公益參與	42
4.2	支持國內文化發展	42
4.3	環境生態保護	45

附錄 :GRI 準則索引

46

關於本報告書

隆中網絡股份有限公司（以下簡稱”隆中”或”本公司”）發行 2022 企業永續報告書，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的方向。本報告書於 2023 年出版，並依據全球永續性標準委員會 (GSSB) 發布之 GRI Standards (即 Global Reporting Initiative Standards, 以下簡稱”GRI 準則”) 進行報導，依循 GRI 準則報導幫助組織透過活動與商業關係，對於經濟、環境及人群 (包含人權) 產生之衝擊產生負面衝擊或正面貢獻，這使資訊使用者能夠對組織的衝擊及永續發展的貢獻做出明智的評估與決策，並透明地展現組織致力於永續發展的努力與成果。

報告時間、範疇與邊界

報導期間開始和結束日期：2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日


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，並以台灣營運活動作為本次揭露範疇。


報告的發行與聯繫方式

隆中自 2021 年開始發行企業永續報告書，本報告書為隆中發行的第三本報告書，未來將仍以年度為單位持續發行。響應環保，推行無紙化，本報告書同步以電子版本公告於公司網站。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 財會處

 地址：台中市北區健行路360號

 電話：(04)2236-0500

 傳真：(04)2236-0560

 官方網站：<https://www.gamesparcs.com>



經營者的話

回顧 2022 年度，疫情與氣候變遷依然是全球關注的議題，疫情加速人們對於生活、工作及社會關係的反思。面對氣候衝擊，也讓大家認知到現在所做的決策將影響成為環境是否能永續的關鍵，因此企業所投入的每一分努力，都將成為未來世代得以發展的重要基石。2022 年度，隆中不畏疫情影響，因產品結構優化且費用控管得宜，合併營收、毛利率及每股盈餘均成長。

除獲利及經營績效，隆中也注重永續發展，自 2020 年起，我們連續兩年發行企業永續報告書，希望藉由這份報告書，讓大家更瞭解隆中如何實踐永續發展，以及在 ESG 三大面向（環境、社會、治理）的具體行動。

公司治理方面，隆中董事會成員均具備獨立與專業性多元背景，並設置功能性委員會與公司治理主管，以強化董事會職能、監督導入風險管理機制，並提升資訊透明度，進而保障股東權益。

此外，隆中自 2021 年開始以基金會資源來推動社會議題、環境生態保護及教育各項專案，包含：持續支持紀錄片拍攝，透過紀錄片將社會議題傳達給社會，並與國教署生命教育學科中心及體制內外教育單位合作開發教案，把社會議題思辨帶入教育現場，期許從校園扎根，再用行動擴散到社會、創造改變。

環境面，隆中不僅在內部推動各項減塑、節能措施和環境教育，我們也持續強化基金會運作以及與企業、員工的連結，讓員工實際參與基金會推動的環保行動，共同為環境盡心。

為深化公司永續治理文化，我們持續推動 ESG 各項具體作為，與所有利害關係人共同努力，實現可持續發展的目標，為永續創造更多貢獻與價值。

隆中網絡董事長

顧剛維



利害關係人溝通

隆中透過日常營運及多元管道與利害關係人進行溝通，鑑別出攸關的利害關係人。了解利害關係人所關注之議題，並傳達本公司在企業永續經營之具體作為，以回應利害關係人之期待。

對象	對隆中的意義	關注議題	溝通管道與頻率
投資人 / 股東	股東 / 投資人為隆中重視的利害關係人之一，我們秉持誠信永續經營及資訊公開透明，以維護股東 / 投資人權益。	財務及營運績效 誠信經營 風險管理 公司治理	股東會 (每年) 年報 (每年) 法說會 (每年) 公開資訊觀測站發布重大訊息 (不定期) 官網「投資人專區」 (不定期) 投資人關係信箱與專線 (即時)
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。	職場多元化 性別平等 員工待遇與福利 訓練與培訓機制發展 人才永續與個人發展計畫 (IDP) 職業健康與安全	員工大會 (每年) 員工績效面談 (每年) 勞資會議 (每季) 總經理信箱 (即時) 職福會信箱 (即時) 諮詢及申訴信箱 (即時) 各事業單位溝通會議 (每季) 員工教育訓練 (依各年度計畫) 高階管理人才培訓課程 (每年)
合作夥伴	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。	供應鏈管理 綠色採購與永續評估 資安與隱私權保障 誠信與法遵 反貪腐 合作與未來發展 支持國內文化發展	書面、實地查核 (不定期) 電話、Email、會議 (即時)
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。	遊戲平台中斷風險 客戶停機時間 遊戲品質 資安與隱私權保障 客戶權益與服務 誠信經營	FB 粉絲團、遊戲 / 官網問題回報、 客服信箱、多國語系知識 (即時) Google Play / App Store 雙平台回覆 (每 1~2 天) 玩家親訪 (不定期)
政府機關	遵循政府機關相關規範與法令，配合政策推動，以達企業永續經營。	公司治理與營運績效 誠信與法遵 勞雇關係與友善職場	公司網站、公開資訊觀測站資訊 (即時) 參加主管機關相關法規說明會及宣導會 (不定期) 電話及 e-mail 溝通 (即時)

重大主題分析

首先，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，作為其日常活動的一部分，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」。

Step 2 辨識實際及潛在衝擊

本公司在整個商業活動和商業關係中鑑別其對經濟、環境和人群（包括其人權）的實際和潛在衝擊。這些衝擊包含正面或負面、短期或長期、蓄意或非蓄意、可逆或不可逆的衝擊。本公司使用多方來源的資訊，包含使用內部資訊、第三方評估、法律審查、反貪腐法遵管理系統、財務稽核、職業安全衛生檢查以及股東文件的資訊進行評估。

商業活動：本公司之商業模式主要為開發及運營線上遊戲，主要營運地區包含亞洲、北美及南美洲，為工程師密集度高之軟體業。

商業關係：本公司主要供應商為網際網路供應通商、資訊軟硬體、設備廠商。主要客戶為手機 APP 平台業者。

永續性脈絡：本公司產品特性及全球商業活動，皆遵守營運所在地法規之規範，由於銷售地區法遵需求、人力密集、集團分工之特性，可能受到地緣政治和全球經濟、經濟合作暨發展組織（OECD）跨國企業準則、聯合國氣候變遷綱要公約（FCCC）巴黎協定、聯合國商業與人權指導原則，所面臨之減碳、供應鏈、人才短缺議題。

利害關係人鑑別：本公司藉由內部營運單位日常會議及外部投資人訪談，鑑別出重要利害關係人群體，包含：股東 / 投資人、員工、合作夥伴、客戶 / 玩家、政府機關等五大類。

與相關利害關係人及專家議合：本公司誠心盡力排除語言和文化差異、性別和權力不對等潛在障礙，直接或間接諮詢利害關係人，從而尋求了解其關心的議題，並尊重所有利害關係人和與之接觸的其他個人的人權、隱私權、言論自由，並盡力保護他們免受報復（即不因提出投訴或疑慮而遭受報

復)。依照議題重大性，本公司將優先與受到或可能受到最嚴重影響的利害關係人議合。

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的影響。依據 GRI 指引指出，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。

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，並由永續發展推動小組之召集人檢視和核准重大主題。

重大主題列表與管理

本公司依照上述 4 個步驟，識別利害關係人關注之主題，再透過影響財務報表重大性金額及與管理階層討論影響營運活動之關鍵議題後，再次參考 GRI 指引，將衝擊的顯著程度根據組織已鑑別的其他衝擊做出相對比較之評估，據此，本公司之重大主題如下：

重大主題	GRI 準則 揭露項目	對應 SDGs 目標	衝擊範圍					報告書 回應章節
			投資人	員工	合作夥伴	客戶	政府機關	
公司治理	2 一般揭露 201 經濟績效	 	●	●	●	●	●	1.2 治理架構及運作 1.3 誠信經營及反貪腐
智慧財產 權保護與 競業行為	205 反貪腐 206 反競爭行為		●	●	●	●	●	1.3 誠信經營及反貪腐 1.5 資安及隱私保護 1.7 供應商管理
資料隱私 及資料安 全	418 客戶隱私		●	●	●	●		1.5 資安及隱私保護
招募與管 理全球化 與專業技 能的人力	401 勞雇關係 403 職業安全衛生 404 訓練與教育 405 員工多元化與平 等機會 406 不歧視	  		●			●	3.3 培育及發展 3.4 員工溝工及福利 3.5 友善職場
系統性風 險管理	416 顧客健康與安全 418 客戶隱私				●	●		1.5 資安及隱私保護 1.6 客戶服務
能源管理	302 能源 303 水與放流水 305 排放	  		●	●	●		1.7 供應商管理 2. 綠色環境 4.3 環境生態保護



CHAPTER 1

永續治理

- 1.1 關於隆中
- 1.2 治理架構及運作
- 1.3 誠信經營及反貪腐
- 1.4 風險管理
- 1.5 資安及隱私保護
- 1.6 客戶服務
- 1.7 供應商管理

1.1 關於隆中

1.1.1 營運概況

隆中成立於 2010 年並於 2016 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。



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。

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：

企業基礎設施 (高階經理人、法遵、財務、會計、稽核)

精實的人力資源管理

專業的遊戲及平台研發團隊

有效的供應鏈管理

高效率資訊設備 (生產)

24 小時客服

1.1.2 營運績效

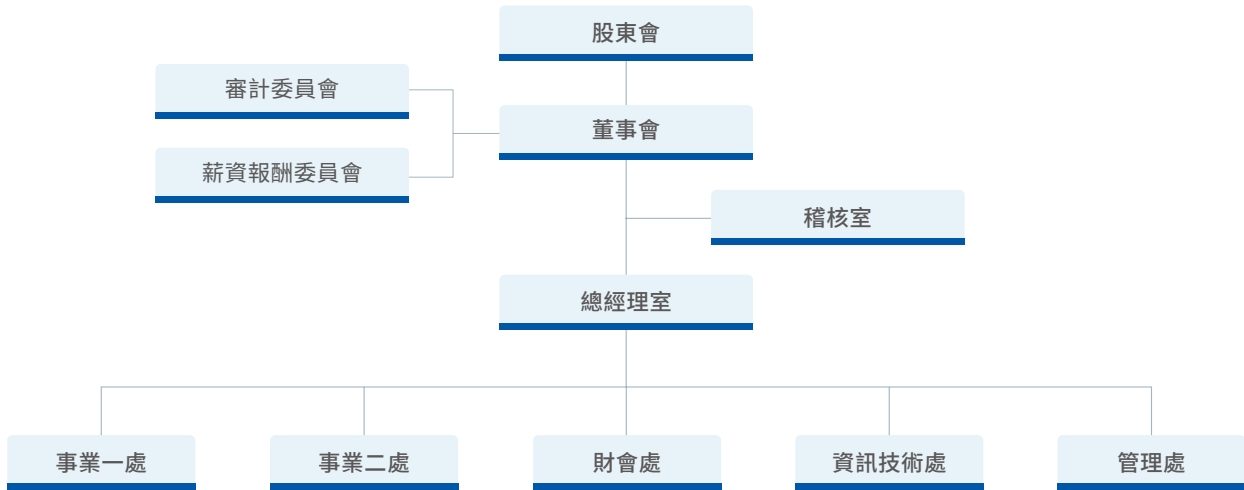
隆中 2022 年度合併營收為新台幣 780,648 仟元，年增 6.07%，營收貢獻主要為自製發行線上遊戲和區域網路遊戲系統授權；受惠於產品結構優化，2022 年度營業毛利率成長至 77.66%，高於 2021 年度表現。2022 年度因合併營收及毛利率均提升且費用控管得宜，本期轉虧為盈，營業利益 107,942 仟元，合併稅後淨利為 107,206 仟元，其中歸屬於本公司業主之淨利為新台幣 98,838 仟元，每股盈餘為 2.35 元。相關營運概況可逕行參閱公開資訊觀測站之資訊。

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2022 年	2021 年
合併營業收入	780,648	735,953
合併營業毛利	606,264	(523,771)
合併營業損益	107,942	(95,642)
合併稅後淨利	107,206	(171,693)
合併綜合損益總額	118,444	(138,900)
淨利歸屬於本公司業主	98,838	(163,584)
綜合損益總額歸屬於本公司業主	109,789	(130,267)

1.2 治理架構及運作

1.2.1 董事會架構與運作



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	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 巨鏈智能科技(股)公司董事長 萬國遊戲(股)公司董事長 加密城市科技(股)公司董事長
董事	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)公司董事 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 Twoble Development 有限公司 董事長 CVD 金屬工業有限公司 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
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 明碁電腦產品經理 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	圖策科技亞洲策略長 台灣圖策科技總經理
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	廣閱科技(股)公司董事 創新工業技術移轉(股)公司副總經理

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	4	0	100%
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	4	0	100%
獨立董事	何榮樹	4	4	0	100%
獨立董事	王政堂	4	3	1	75%
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

1.2.2 功能性委員會

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

各功能性委員會之執掌及運作情形

治理單位	功能說明	人數	獨董人數	會議次數
董事會	<p>董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，公司治理制度之各項作業與安排，應確保董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權。</p> <p>下列事項應提董事會決議通過：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>審計委員會應由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。</p> <p>審計委員會及其獨立董事成員職權之行使及相關事項，應依證券交易法、公開發行公司審計委員會行使職權辦法、證券交易所或櫃檯買賣中心規定辦理。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
薪酬委員會	<p>薪資報酬委員會，由獨立董事擔任；其成員專業資格、職權之行使、組織規程之訂定及相關事項依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定辦理。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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

1.2.3 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。

2022 年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、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制。



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及內部控制，評估期間為 2022 年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止。

董事會績效評估：評估指標 45 項、評分結果 5 分
 董事成員自我績效評估：評估指標 23 項、評分結果 5 分
 功能性委員會績效評估：評估指標 26 項、評分結果 4 分

評估範圍	評估內容	評估結果
整體董事會	A 對公司營運之參與程度 B 提升董事會決策品質 C 董事會組成與結構 D 董事之選任及持續進修 E 內部控制	A. 極優 B. 極優 C. 極優 D. 優 E. 優
各功能性委員會	A. 對公司營運之參與程度 B. 功能性委員會職責認知 C. 提升功能性委員會決策品質 D. 功能性委員會組成及成員選任 E. 內部控制	A. 優 B. 極優 C. 極優 D. 優 E. 優
個別董事成員	A. 公司目標與任務之掌握 B. 董事職責認知 C. 對公司營運之參與程度 D. 內部關係經營與溝通 E. 董事之專業及持續進修 F. 內部控制	A. 極優 B. 優 C. 極優 D. 極優 E. 極優 F. 極優

董事及監察人進修情形

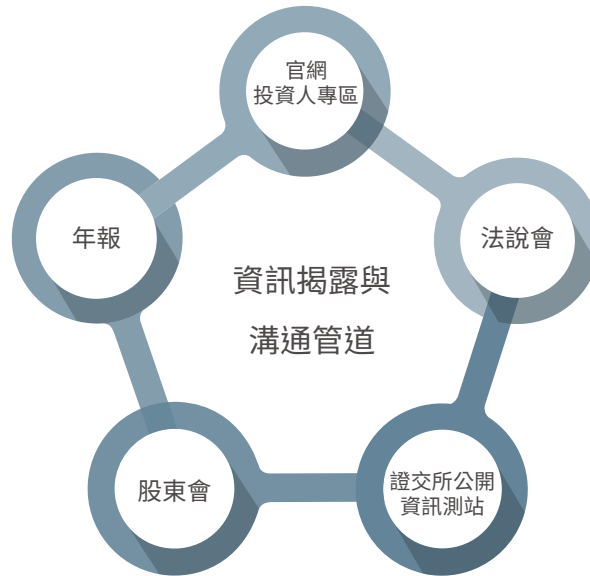
董事會成員宜於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。隆中董事皆已 100% 完成應進修時數，2022 年度 7 位董事總進修時數為 42 小時。

	課程名稱		主辦單位
01	公司的法律遵循與董事的監督義務		社團法人中華公司治理協會
02	全球趨勢分析-風險與機會		社團法人中華公司治理協會
03	董事最容易忽略的財務資訊		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
04	董監事應如何督導企業風險管理及危機處理		財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會
05	最新公司治理政策與公司治理評鑑實務解析		財團法人中華民國會計研究發展基金會
06	「資訊安全」與「隱私保護」法遵防弊實務		財團法人中華民國會計研究發展基金會
07	數位轉型新思維		社團法人中華財經發展協會
08	AI思維與數位轉型		社團法人中華財經發展協會
09	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會		證券櫃檯買賣中心
10	「風險管理」與「風險之因應」與會計師查核報告		社團法人中華公司治理協會
11	互聯網科技發展趨勢與內稽人員新思維		財團法人中華民國會計研究發展基金會
12	深入淺出看全球稅改 (BEPS 2.0)		社團法人中華財經發展協會

1.2.4 股東權益與溝通

股東 / 投資人為隆中重視的利害關係人之一，我們秉持誠信與永續經營，透過資訊揭露與溝通管道，提供公開透明的資訊，以維護股東 / 投資人權益，平等對待股東。

隆中每年固定召開股東大會與法人說明會，向股東說明公司營運成果與未來發展策略，並於股東會前提供年報資訊，供股東詳細參閱。本公司定期於官網「投資人專區」揭露重要財務資訊，即時於證交所的公開資訊觀測站揭露重要訊息。並設有發言人與代理發言人，透過電話及 email 接受股東建言或說明提問，以增進股東對隆中的了解。



股東結構 (停止過戶日：2023 年 4 月 14 日)

單位：股；人

股東結構 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構 及外國人	合計
人數	—	—	18	857	12	887
持有股數	—	—	11,444,432	22,166,012	8,390,186	42,000,630
持股比例	—	—	27.25%	52.78%	19.97%	100%

1.3 誠信經營及反貪腐

1.3.1 誠信經營

隆中本於透明、成長及卓越的經營理念，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。

隆中訂有「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之行為能遵守法令規章與符合職業道德規範，並秉持誠信原則，並於「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予員工及各單位主管。誠信經營方面，內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：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。



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。

隆中依據「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，均依據隆中相關規定及程序辦理調查，查證結果如確屬違規，依照隆中相關人事規章進行懲戒處份。

隆中設有「利害關係人專區」，隆中與利害關係人，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。

2022 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

檢舉管道



1.3.2 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。迄今未發生任何經證實的貪汙賄賂情事、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事件。

1.3.3 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

主辦		控制模式	角色及功能
第一道	各單位	落實各單位自行檢查及內部控制作業	設計完善的內部控制程序，以辨識各項風險並加以管理。
第二道	管理及法務	以專業技能輔助公司流程優化，並透過管理階層的監控，確保企業風險能被有效管理	持續以管理階層訂定之風險管理政策，以整體性的角度監督及協助單位，以確保風險被有效管理。
第三道	內部稽核	以獨立性與客觀性為首要目標進行稽核，並直接向董事會報告	適時查核與評估內部控制制度的有效程度，並以標準作業流程執行稽核業務，給各單位提供相關建議。

年度稽核計畫

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

銷售及收款循環	投資循環
採購及付款循環	其他管理作業控制
薪工循環	電腦化資訊處理循環
融資循環	不動產、廠房及設備循環

1.4 風險管理

1.4.1 風險分析及控制

隆中之風險管理及衡量標準由總經理室、各事業處、財務部等各單位綜合負責風險管理政策及執行風險衡量，並依重大性原則將風險分為七大類型包含利率、匯率、通貨膨脹、稅務、法律、資訊安全、子公司監理等風險。並透過定期評估各項業務活動之風險，對應相關可能風險制定相應措施，預防風險發生，以隨時監控、適時調整、持續優化方式使風險發生的頻率及影響最小化，以保護利害關係人的利益，增加公司價值，並達成公司資源配置之最佳化原則。



利率

主要以自有資金營運，利息支出金額微小，對公司整體營運之影響不大，故利率變動對隆中損益之影響程度有限。將持續留意國內外經濟環境變化，適時採取必要措施，以降低利率變動對隆中損益造成的風險。



匯率

主要營收來源地點為台灣及美國，研發基地則包含台灣及大陸，隆中及子公司收付款期間約當，可將市場風險相互抵銷，故匯率變動對隆中所營業務不致有重大之影響，隨時搜集掌握市場資訊，並採取具體因應措施，以規避匯率變動風險。



通貨膨脹

隆中之營運屬性，受通貨膨脹影響相對較小，且未因通貨膨脹而產生重大影響，通貨膨脹對隆中損益之影響尚屬有限。未來仍持續注意通貨膨脹情形，以適當調整產品價格政策。



稅務

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務單位，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。



法律

除日常營運均依循國內外相關法令規範辦理外，並隨時注意國內外政策發展趨勢及法規變動情況，以充份掌握市場環境變化，並採取適當因應策略，以降低國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響，且2022年並未受到國內外重要政策及法律變動，而有重大影響公司財務及業務之情事。



資訊安全

為保護智慧財產權、資訊資產、用戶個資及線上營運安全，隆中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，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。2022年並未發生任何經證實違反客戶隱私之事件。



子公司監理

為落實對子公司之經營管理、財務及業務資訊之適時揭露、內部控制制度及稽核管理等，以確保子公司經營績效的達成，訂有「對子公司監督與管理辦法」。如發現重大風險時立即呈報，由所屬部門主管視需要召開風險管理會議因應，以避免或降低該風險對公司或專案可能之衝擊。

1.4.2 疫情因應

疫情期間，隆中成立防疫專責小組，由總經理擔任最高指導，由人力資源及行政單位人員擔任防疫工作窗口，各部門主管擔任防疫管理人員，以即時追蹤疫情發展狀況。

風險管控執行方面，採分流居家辦公演練並提供辦公必要設備盤點及協助，嚴峻時期當機立斷執行全員居家辦公，趨緩時期亦審慎進行場域管控及連假後全員快篩作業，面對公司出現確診案例，精準匡列及追蹤高風險接觸對象，以確保同仁健康安全。面對多變疫情，公司另提供「疫情應變指引」供同仁隨時掌握狀況與應變流程，並開放自身及同住親友確診期間居家辦公申請及確診後的健康關懷與保險協助，並為全體員工投保團體法定傳染病保險，以盡力幫助同仁安心度過疫情時期，提升對公司的信任感與向心力。



1.5 資安與隱私保護

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 2022 年公司無重大資安事件與損失。

1.5.1 資通安全風險管理架構

本公司資訊安全之權責單位為總經理室所轄之資訊技術處負責統籌資訊安全及相關事宜。稽核室為資訊安全監理之查核單位，由稽核室擬定相關內部控制程序管理並定期辦理進行內部稽核。若查核發現缺失，即要求受查單位提出相關改善計畫，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。每年會計師進行資訊作業查核，若發現缺失會要求改善措施並追蹤改善結果定期於董事會報告。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。



1.5.2 資訊安全政策

為強化資訊安全管理，確保資訊的可用性、完整性以及機密性，以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，並以持續經營不中斷的目標。本公司參考行政院國家資通安全會報技術服務中心所發佈「政府資安規範整體發展藍圖」之共通規範指引，具體目標與措施說明如下：



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。



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。

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。



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。

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。



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。

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。



資安意識與教育訓練

01

資安宣導，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。

02

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。

03

不定期實施社交工程演練，針對資訊安全意识不足之同仁加強資訊安全課程與訓練。

04

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。

1.6 客戶服務

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，2022 年服務量超過 30,000 件，月均客訴量較 2021 年約降 17%。



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，2022 年針對持續優化系統功能及操作介面共計超過 10 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。

1.7 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，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，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。



隆中訂有「廠商管理辦法」、「供應商評鑑表」及「採購管理辦法」用以管理及評鑑供應商行為，並將供應商之永續發展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。

隆中每年進行供應商績效評鑑，與新供應商往來會依評鑑表進行評鑑其適任性，於交易往來前，除了符合供貨品質、交期、價格、供應能力 / 技術能力、配合度 / 整體服務等，供應商之永續發展及誠信經營狀況亦納入評比，會先評估該交易對象之合法性，並考量其是否有不誠信行為之紀錄。

對內宣導方面，隆中明訂全體員工於受雇期間，不得利用職務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，迄今未發生任何經證實的貪污賄賂情事投訴及有關公司商業經營違反法規事件。

本公司氣候變遷及溫室氣體相關議題係依循金融監督管理委員會（下稱金管會）發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」。

直接（範疇一）溫室氣體排放

工廠區域：本公司無設置廠房。

辦公區域：隆中為遊戲軟體業者，非高耗能、高污染之製造業，未製造實體產品，報導期間無因環境汙染而遭受申訴或罰款等之問題。本公司辦公區域為一般商業大樓，辦公區域皆配置 ABC 型滅火器，目前無購置公務車，因此，尚無重大辦公區域之直接排放源。

能源間接（範疇二）溫室氣體排放

影印機用紙管理：使用再生紙、二次紙及無紙化作業，簽核與請假等系統採用電子化流程，可大量減少本公司用紙，2022 年總共減少近 1 萬張紙類產生，等於是多種了 1 棵樹。

水資源管理：使用省水標章水龍頭，每人每次用水量節省 20~40%，使用省水標章馬桶，2022 年共節水約 10 萬公升。

節電設備：優先選用低碳，節能標章之電子電器產品及全室 LED 省電燈管。

Cloud: 遊戲伺服器機房節能和雲端採用。

空調設備：管控室溫維持攝氏 26 度等友善環境措施。

其它間接（範疇三）溫室氣體排放

依據本公司產業特性，範疇三為本公司未來推動減碳的關鍵，本公司現階段著重減量、降低頻率之管理，未來仍繼續收集數據監控，並建立碳盤查監測機制。

員工通勤：鼓勵員工搭乘大眾運輸交通工具上下班。

商務旅行：善用網路、遠距會議，提供不同辦公據點同仁開會和教育訓練使用，以減少出差碳足跡。

一次性用品減量：落實公司活動不使用一次性餐具，並提供環保餐具供同仁借用，以減少免洗餐具、紙杯之使用，2022 年共減少超過 1 萬個一次性餐具垃圾產生。

廢棄物：鼓勵員工落實廢棄物減量，以減少對環境的污染。

資源回收：將垃圾分為「一般垃圾」、「資源垃圾」、「廚餘」等三類，資源垃圾包含紙類、塑膠、鐵鋁罐等，落實垃圾分類及各類資源回收。

綠色採購：衛生紙、影印紙、飲水機、行政事務用品等品項優先挑選符合環保標章、ISO 認證、FSC™ 森林驗證的產品。

啟發員工綠色思考：2022 年共舉辦 9 場環保講座，約 180 人次參與，深化環保教育與意識。

掌握氣候變遷下的風險與機會

全球氣候變遷給企業經營帶來的風險，已經從傳統的自然災害和極端天氣風險，延伸至產業供應鏈及投資環境。客戶及消費者更傾向與積極減少碳足跡的產品或企業合作。同樣，投資者也更願意投資低碳企業。因此，企業如果無法滿足客戶和投資者的要求，可能面臨市場份額下降、業務機會減少和資金流失等風險。面對全球供應鏈去碳化襲來，風險同時也創造了完美空隙，供應鏈排位賽已經開始，唯有掌握低碳解決方案，方能抓住潛在綠色商機，在這一波綠色造浪中獨佔鰲頭。





CHAPTER 3

員工照護

- 3.1 員工概況
- 3.2 招募及留任
- 3.3 培育及發展
- 3.4 員工溝通及福利
- 3.5 友善職場

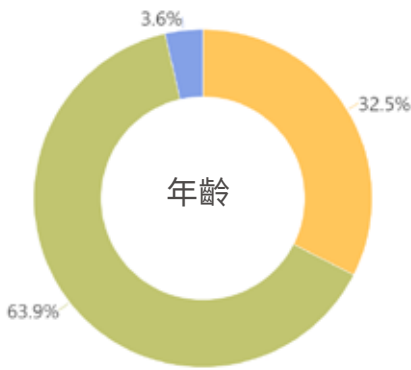
3.1 員工概況

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。2022 年隆中及子公司台灣地區總員工數共 166 人；男性員工比例 62.6%，女性員工 37.4%；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 63.9%；全體員工中包含外籍員工 1.8%，身心障礙員工 0.6%。

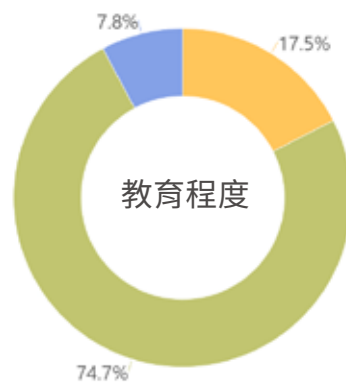
人才組成以功能別而言，隆中主要為研發技術人員，2022 年達 60.2%，其次是產品營運及後勤人員，占比均為 17.5%。在學歷分布方面，92.2% 員工擁有大學或專科以上學歷，其中，碩士以上員工佔比達 17.5%。

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 59.8% 與 50%。

人力結構表



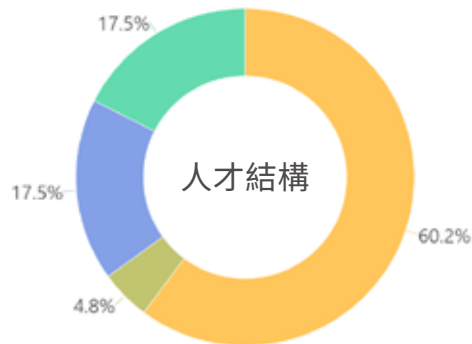
● 30歲以下 ● 30-50歲 ● 50歲以上



● 碩士以上 ● 大專以上 ● 高中職以上



● 外籍 ● 本國籍 ● 身心障礙

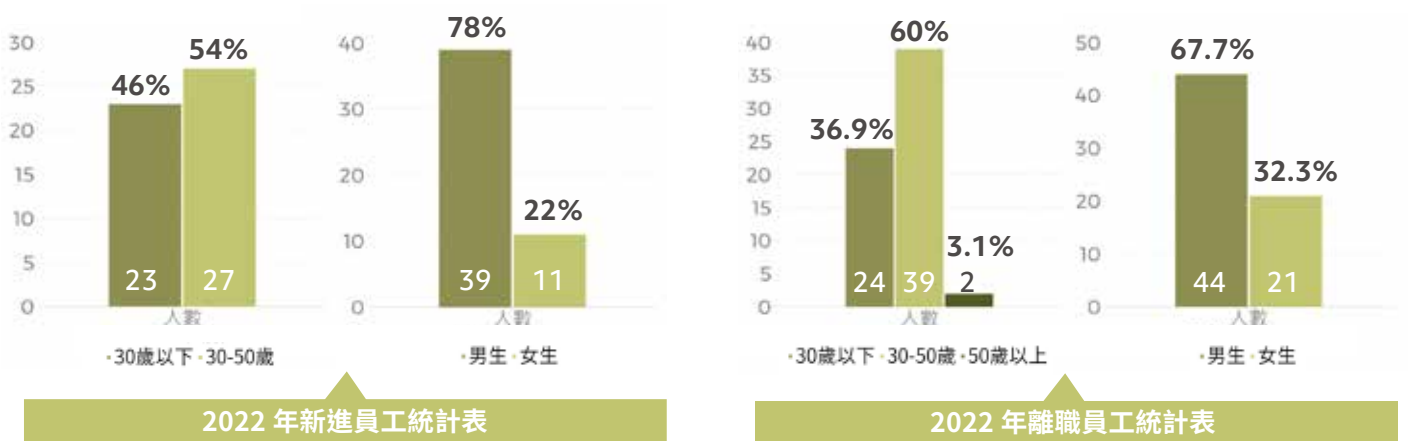


● 研發 ● 客服 ● 後勤 ● 營運

3.2 招募及留任

隆中設置權責組織及單位，針對公司所需之人才類別提供多元創新的招募管道，包含：人力銀行、校園徵才活動、內部員工推薦、內部升遷、輪調等方式等，以招募各領域人才進入企業，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。

2022年新進員工人數為50人，年齡分佈以30~50歲同仁為主，新進27人，佔當年度新進人員比例為54%。針對離職員工，公司內部在人員離職前會進行離職面談，並將面談結果進行分析以提出改善方案，降低離職比率，2022年離職人數為65人，年齡分佈以30~50歲同仁為主，人數為39人，佔當年度離職人員比例為60%。



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，在母性職場方面，公司提供哺乳室、彈性出勤與特約托育機構簽約機制，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。2022年員工申請育嬰留停者共2名，其中申請復職的同仁1名。

3.3 培育及發展

隆中重視人才培育及員工專業精進，提供多元化的教育訓練，分為集中訓練、新人養成計畫、功能別訓練三大類別，並進一步根據不同的專業培訓需求分為內部訓練與外部訓練，更依據專業需求分為實體課程與線上課程，2022 年教育訓練達 174 人次，訓練時數總計 245 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，2022 年訓練費用總計超過新台幣 1 百萬元。



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，2022 年度共舉辦了 47 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，並於結訓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。



新人大禮包



新人教育訓練

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。



職場反霸凌宣導



稽核大小事講座

策略共識營

2022 年度共舉辦 2 場高階主管策略共識營，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。



士氣激勵與團隊溝通帶領技巧



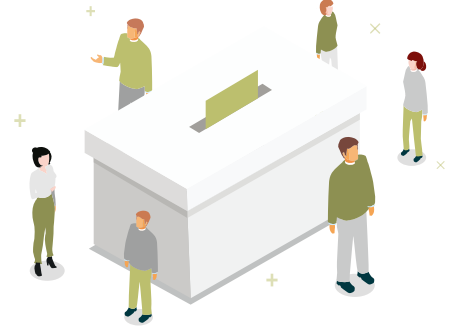
MAP 管理才能自我探索

3.4 員工溝通與福利

3.4.1 多元溝通管道

專屬溝通信箱

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。



勞資會議

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 2022 年並未發生任何糾紛事故致需辦理勞資間之協議情形。

內部公告與知識管理

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。



3.4.2 薪酬及升遷

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。

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，以加速自我及集團共同成長茁壯。

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。

2022 年調薪幅度

2022 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 5.48%，2020~2022 年三年平均調薪幅度 4.83%。2022 年非主管職之全時員工薪資平均數 56,142 元，薪資中位數 47,000 元。

3.4.3 薪資保險

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。

- ◆ 勞健保及退休金提撥
- ◆ 節慶活動
- ◆ 家庭日活動、尾牙活動
- ◆ 婚喪、生育及旅遊補助、生日禮金、員工推薦獎金
- ◆ 員工團體保險
- ◆ 同仁健康檢查
- ◆ 健全升遷發展機會
- ◆ 年終獎金、績效獎金
- ◆ 女性同仁產檢假、男性同仁陪產假
- ◆ 員工短期宿舍出租

3.4.4 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。

3.5 友善職場

3.5.1 健康安全職場

因應疫情，隆中成立防疫專責小組，因應多變疫情，提供員工疫情應變指引，並於工作場域出現確診個案，即進行樓層執行環境清消作業，以確保疫情能即時被控管。

環境方面，定期執行飲用水塔清洗及環境消毒作業，每月保養飲水機，並定期維護保養空調設備及清洗冷卻水塔，以維護辦公室空氣品質及確保員工健康。職場安全方面，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，並與大樓管委會合作不定期宣導員工熟知消防常識或舉辦消防演練，落實消防安全教育，每半年一次定期消防安全檢查，公司內採用符合消防法規(防焰)之建材、辦公 OA，以確保消防安全無虞。

隆中於新進人員報到時提供安全衛生手冊，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，並不定期於連續假期、異常天候、疫情時期提供相關宣導教育資訊，例如：用電安全、健康衛生等，以提供更安全的職場環境。



CPR 實際演練



CPR 及 AED 急救課程

3.5.2 工作生活平衡

隆中重視員工健康，除提供每年 1 次優於勞基法規定五年一次的員工健檢，員工可至公司評選後的健檢中心健檢，2022 年投入費用近百萬；此外，公司亦安排醫護人員到場進行健康諮詢、視障按摩師至公司按摩服務，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。

為提供員工更友善的辦公環境，辦公大樓內設有多功能活動空間，供同仁部門聚餐、慶生、從事運動或舉辦講座等運動休閒活動用，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。



醫護人員健康諮詢



視障按摩服務



家庭日



健康講座

4.1 公益參與

根據聯合國糧農組織統計，全球供應人類消費的糧食，每年估計浪費高達 1/3，這些剩食大多被直接送到垃圾掩埋場，然而剩食在分解過程會產生近 20 億公噸二氧化碳排放，隆中響應環保並關懷在地，攜手同仁捐贈 4 大箱食物給台中當地「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。

除響應當地公益活動，隆中也參與舊鞋救命國際基督關懷協會發起之舊鞋救命活動，共募集了近百樣物資，讓企業和員工的愛心從台灣傳播到非洲。



4.2 長期且持續支持國內文化發展

由隆中網絡與向上國際共同支持的「隆中向上教育基金會」，在人文與環境二大面向上為社會注入新的思維與具體行動。

18 支紀錄短片

有鑑於台灣社會和教育現場長期對社會議題缺乏關注和討論，基金會自 2019 年起開始與楊力州導演合作，計畫持續三年預計拍攝 18 支紀錄短片，透過紀錄片的形式傳達 18 個被忽略或社會底層的議題，累計拍攝成本已逾千萬元。

培養深度思考的能力

「怪咖計畫」係用紀錄片感動人心，產生共感連結，我們與體制內外的老師合作教案開發，從 18 個紀錄短片計畫中，篩選適合各年齡層學生的議題帶入教育現場；我們希望藉由紀錄片，從小啟發學子們的環保思維、生命教育、性別平等、人權等議題，從校園扎根，培養學生深度思考之能力，讓每一個國家的小樹苗長大後，有機會再以行動回饋、創造與改變人類未來的生活。

隆中向上教育基金會與台大社科院同學舉辦校內「社科院怪咖講座」，並且成立專案行動團隊進行為期一學期的三重人本基地高危青少年陪伴工作。

隆中向上教育基金會與各單位合作讓「怪咖計畫」深入校園，累計舉辦近 100 場講座，約 3,000 位老師參與，影響逾 25,000 名學生，利用紀錄片設計任務項目與執行，讓學生參與社會服務、學習、反思與行動，其服務人數已逾 5,000 人。



用紀錄片感動人心，產生共感連結、走進校園

文化蔓延

隆中支持的「怪咖計畫」自 2019 年至 2022 年，已推出 11 部紀錄片，累計突破 30,000 人於全國各大影廳現場觀影，1980 萬次各線上平台瀏覽量，基金會將持續支持「怪咖計畫」及相關宣傳推廣活動。



怪咖學思達教案發表活動



社科院怪咖講座

公益托播

「怪咖計畫」不僅透過紀錄片線上線下公播形式向大眾宣傳，更配合紀錄片《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》在基隆國立海洋科學博物館舉辦特映與環境保護講座。本公司響應守護地球保護環境，定期舉辦淨灘活動，全員搶救海洋。



淨灘活動



淨灘活動

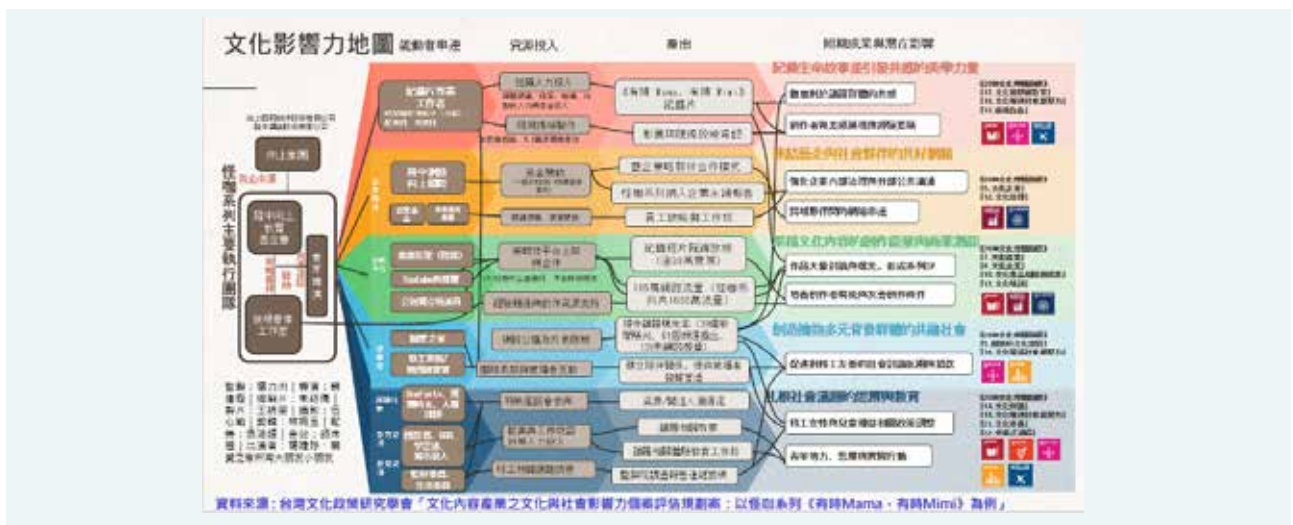
金像獎獲獎

《有時 Mama 有時 Mimi》一片更獲頒 2022 年台北市勞工影展金像獎的短片首獎。片中主角，為愛滋患者、無國籍寶寶等邊緣群體撐起生存的空間，走在法律邊緣也不畏懼退縮，盼本片促進觀眾同理心，因為移工懷孕不應被視為一種錯誤，我們應尊重不同文化的人們，不直接摒棄異文化。

文策院的肯定

「怪咖計畫」由文策院委託社團法人台灣文化研究學會研究，發表的第一個文化社會影響力報告，透過國際專業影響力評估標準與方法，肯定「怪咖計畫」下列貢獻：

1. 文化與人文藝術創新價值永續：怪咖系列記錄生命故事並引發共感 (含括聯合國永續指標中的SDG4、SDG10、SDG16)，引起觀眾與師生對議題的共感連結以及影像創作者的美感展現與經驗累積。豐富藝術美學展現與美感經驗，引發情感的共鳴、反思與同理心，激發目的感與創造力。
2. 文化與營運治理價值永續：連結藝企夥伴與社會夥伴，創造共好溝通 (含括聯合國永續指標中的SDG8、SDG17)，建立藝企合作夥伴關係，創新串聯跨領域夥伴網路協力合作方式。
3. 文化與經濟市場價值永續：累積文化內容的創作能量與商業潛能 (含括聯合國永續指標中的SDG4、SDG8、SDG17)，串聯各種放映平台讓作品大量曝光，建立專業資源整合平台介面，活絡共善生態關係，友善創作環境與異業合作。
4. 文化與生態環境價值永續：創造多元共融社會 (含括聯合國永續指標中的SDG10、SDG11)，促進議題被社會看見、理解，進而付諸行動支持。連結人文地理與城鄉資源，重視當下議題的自由表達、討論與反思的空間。
5. 文化與社會溝通價值永續：扎根社會議題的思辨與教育 (含括聯合國永續指標中的SDG4、SDG5、SDG10、SDG11、SDG16)，怪咖系列涵蓋的社會議題，包括生命教育、動保、性別、海洋與環保、技職教育、身體意識、移工、人權與社會安全，透過公播、青年培力、教育思辨與實際行動，形塑公民認同、凝聚力與歸屬感，促進多元群體的共融社會。



4.3 環境生態保護

嚴峻的氣候變遷問題，已成為當今普世最重要也最嚴苛的挑戰，面對環境議題，隆中網絡不僅在企業內部推展各種節能措施和環境教育，更透過共同參與、推動基金會的「SOGA STOP 環境保護計畫」；除經營企業的永續發展，也發揮影響力，和社會大眾一起攜手守護環境。

SOGA STOP – 從提供環保知識出發、呼召全民行動！

在 2021 年發起的 SOGA STOP 環境保護計畫，透過持續更新的內容網站提供環境保護知識、國內外實踐案例、綠色觀點等資訊；以淺顯易懂的文字和大量使用年輕人喜愛的插畫視覺，和消費大眾溝通艱澀的環保議題。



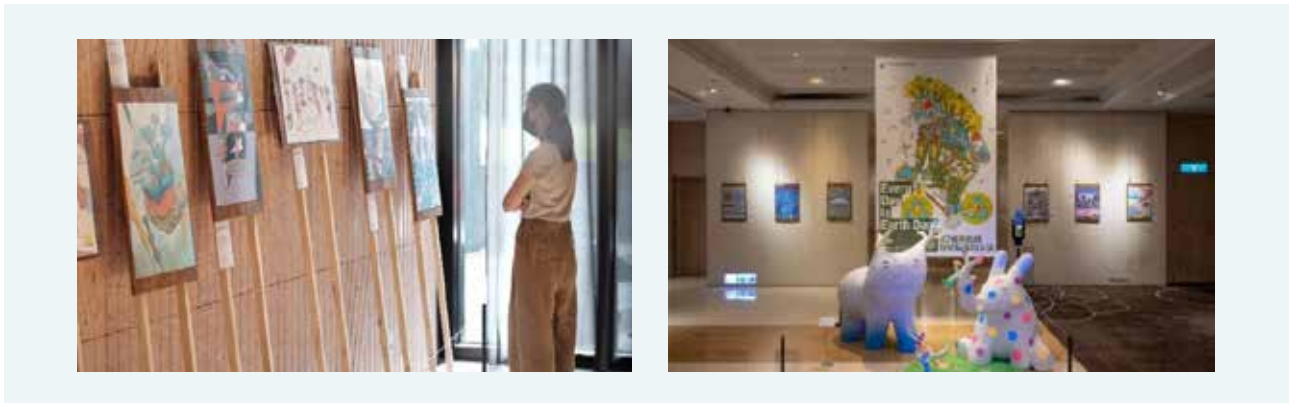
基金會與隆中共同推動，超過 100 家企業、通路響應「袋我走」行動！

2021 年至 2022 年初，隆中和隆中向上教育基金會共同發起「袋我走」行動，以回收舊牛仔褲製作再生袋和同仁及民眾溝通快時尚的汙染、以再生袋的重複使用來提供民眾和店家解決方案。2022 年 3 月開始，1,100 個來自隆中網絡同仁、一般民眾和奇美食品等企業共同贊助的再生袋，在超過 100 個店家流通使用，提供消費者免費借用、自主歸還的減塑服務，預估可減少至少 30,000 個一次性塑膠袋消耗和減少近 2 公噸的碳排放。

集結 58 位創作者、8 家企業聯合展出 Every Day Is Earth Day!!

2022 年是世界地球日 52 週年，基金會與隆中網絡為回應現今嚴峻的環境議題，讓民眾有生活實踐的方案，從 6 大環境議題中，找出 52 個簡單易做的環保行動。

為了吸引更多民眾的關注和分享，特別邀請 52 位受廣大年輕人喜愛的圖文創作者，一起將每一個行動都化為一張插畫，透過線上展間和老爺集團六家飯店、奇美咖啡巡迴展出的方式，呼籲大眾在生活中用最簡單的方式開始與地球共好。



隆中網絡與基金會持續以『與社會共好、對環境友善、以行動實踐』的精神自勉前行，用「怪咖計畫」與「SOGASTOP」行動來實踐聯合國永續發展目標中的「SDG4 優質教育」、「SDG5 性別平權」、「SDG6 淨水及衛生」、「SDG 8 合適的工作及經濟成長」、「SDG10 消弭不平等」、「SDG 11 永續城鄉」、「SDG 13 氣候行動」、「SDG 14 保護海洋生態」、「SDG 15 保護陸域生態」、「SDG16 公平、正義與和平」、「SDG 17 多元夥伴關係」。同時也積極串聯公部門、體制內外教育單位、民間企業、非營利組織和新創團隊們共同合作，一起為台灣社會集結共好、友善、行動的力量。

附錄 GRI 準則索引

使用聲明 隆中已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間的內容。

使用的 GRI 1 GRI 1：基礎 2021

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2： 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 關於隆中	8
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1 關於隆中	8
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
	2-4 資訊重編	無重編	-
	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	1.1 關於隆中	8
	2-7 員工	3.1 員工概況	33
	2-8 非員工的工作者	1.6 客戶服務 1.7 供應商管理	28 29
	2-9 治理結構及組成	1.2 治理架構及運作	10
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.2 治理架構及運作	10
	2-11 最高治理單位的主席	1.2 治理架構及運作	10
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 治理架構及運作	10
	2-13 衝擊管理的負責人	1.2 治理架構及運作	10
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.2 治理架構及運作	10
	2-15 利益衝突	1.2 治理架構及運作	10
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.2 治理架構及運作	10
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2 治理架構及運作	10
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.2 治理架構及運作	10
	2-19 薪酬政策	3.2 招募及留任	34

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2： 一般揭露 2021	2-20 薪酬決定流程	3.2 招募及留任	34
	2-21 年度總薪酬比率	3.4 員工溝通及福利	37
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	3
	2-23 政策承諾	1.7 供應商管理	29
		3.4 員工溝通及福利	37
	2-24 納入政策承諾	1.2 治理架構及運作	10
		1.5 資安及隱私保護	23
		1.6 客戶服務	28
		1.7 供應商管理	29
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.3 培育與發展	35
利害關係人溝通		4	
1.3 誠信經營及反貪腐		17	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.4 員工溝通與福利	37	
	利害關係人溝通	4	
2-27 法規遵循	1.3 誠信經營及反貪腐	17	
	1.3 誠信經營及反貪腐	17	
2-28 公協會的會員資格	無	-	
2-29 利害關係人議合方針	利害關係人溝通	4	
	重大主題分析	5	
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	5
	3-2 重大主題列表	重大主題分析	5
	3-3 重大主題管理	重大主題分析	5
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1.2 營運績效	8
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	3.4 員工溝通與福利	37
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	4.1 公益參與 4.2 社會議題思辨教育	42
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2022 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 22%，請參照本公司年報第 68 頁。	
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓 練	1.3.2 反貪腐	18
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		報導期間內無此情事

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	1.4.1 風險分析及控制	21
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	1.4.1 風險分析及控制	21
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。	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	2 綠色環境	31
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	2 綠色環境	31
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 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 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	報導期間內本公司無購置不動產，辦公室租賃所在地皆非位於環境保護區。 報導期間內本公司無製造工廠，於軟體開發過程中，不會產生有害生物多樣性之汙染。	
GRI 305：排放 2016	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	2 綠色環境	31
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	報導期間內本公司無製造工廠，於軟體開發過程中，無廢棄物之產出。	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	1.7 供應商管理	29
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	3.2 招募與留任	34
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.4 員工溝通及福利	37
	401-3 育嬰假	3.2 招募及留任	34
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	3.4 員工溝通及福利	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	3.5.1 健康安全職場	39
	403-3 職業健康服務	3.5.1 健康安全職場	39
		3.5.2 工作生活平衡	40
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	3.3 培育及發展	35
	403-6 工作者健康促進	3.5.1 健康安全職場	39
		3.5.2 工作生活平衡	40
	403-9 職業傷害	3.4.3 薪資保險	38

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 培育及發展	35
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	3.3 培育及發展	35
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	1.2.1 董事會架構與運作	10
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	報導期間內本公司無發生國際勞工組織所定義對種族、膚色、性別、宗教、政治、國籍或社會出身、以及涉及組織內 / 外部利害關之相關歧視事件。	
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	3.4 員工溝通及福利	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	3.4 員工溝通及福利 3.5.1 健康安全職場 3.5.2 工作生活平衡	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 公益參與	42
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	1.3.1 誠信經營	17
		1.7 供應商管理	29
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	1.6 客戶服務	28
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	報導期間內無此情事	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	報導期間內無此情事	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	報導期間內無此情事	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	報導期間內無此情事	

GAMESPARCS
隆中網絡股份有限公司