



霹靂國際多媒體股份有限公司

2025 永續報告書

2025 Sustainability Report

編製日期：2026年8月10日

© 2026 PILI INTERNATIONAL MULTIMEDIA CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

董事長的話



霹靂，從一只戲偶、一方戲台開始。在光影之間，在鑼鼓聲中，我們說故事，也把一段段文化，留在每一個人的心裡。數十年來，霹靂始終走在一條不容易的路，一條讓傳統走進現代、讓文化走向世界的路。

我們始終相信，文化，不只是被保存的記憶，而是可以被創造、被感動、被延續的力量。因此，我們一邊守護布袋戲的靈魂，一邊不斷創新。從電視劇到電影，從角色 IP 到數位平台，從在地舞台到國際市場，霹靂用不同的形式，讓這門古老藝術，持續被看見、被喜歡、被重新定義。

「傳承沒有終點，創新沒有界限」，這不只是霹靂的信念，更是我們一路走來的答案。當世界開始談論永續，我們也回過頭來思考：一間文化企業，該如何為這個時代留下真正有價值的東西？

我們相信，永續，不只是環境的責任，更是文化的延續、人心的連結，以及對未來的承諾。因此，霹靂開始將永續納入每一個決策之中。我們學習理解環境的影響，逐步建立碳管理機制，讓創作與營運更節制、更有意識；我們強化治理，讓每一份信任都有回應；我們投入教育與文化推廣，讓下一個世代，不只是看見布袋戲，而是理解它、喜歡它，甚至願意把它傳下去。

因為我們知道，真正的永續，不只是企業能走多久，而是這個文化，能被記得多久。霹靂來自台灣，但我們的故事，不該只停留在這裡。未來，我們會持續用創意，打開更多可能；用科技，讓文化更靠近世界；用故事，讓不同語言的人，都能感受到同一份熱血與感動。

我們不只是做戲。我們在創造一個世界，一個屬於東方文化的想像。讓傳統不再只是過去，而是走在現在，走向未來。有一天，當世界提起東方奇幻，也會想起——霹靂。

董事長：黃文章



副董事長兼總經理的話



霹靂國際多媒體從布袋戲出發，一路走到今天，跨越不同媒介，也走進不同世代的生活。對我們來說，這不只是一份事業，更是一份持續延續的責任，讓一門傳統藝術，在時代中不被遺忘，甚至持續發光。

我們始終相信，真正有力量的創新，不是取代傳統，而是讓它以新的形式被理解、被看見。因此，在面對永續這個議題時，我們沒有把它視為額外的任務，而是回到企業經營的本質，如何走得更長久，也走得更穩。

在本年度永續報告中，我們從環境（E）、社會（S）與公司治理（G）三大面向，檢視自身的行動與進展，並持續將永續理念融入營運與決策之中。

2025 年，霹靂在永續的路上，持續累積踏實的進展：

在環境面，我們從製作現場開始調整，逐步優化空調與能源使用設備，優化能源使用效率，降低對環境的影響。

在社會面，我們持續推動布袋戲文化傳承與人才培育，讓更多年輕世代有機會接觸並投入布袋戲，讓文化得以延續與深化。

在人才發展上，鼓勵跨部門合作與創新提案，讓同仁能在不同領域中探索與成長。

在公司治理面，我們持續優化資訊揭露與內部管理機制，並將永續目標納入中長期營運策略，強化風險管理與決策品質。

這些改變，也許並不張揚，但對我們而言，都是重要且必要的累積。因為我們深知，永續不是短期目標，而是一種長期選擇，在每一個細節中，持續做出更負責任的決定。

霹靂能走到今天，從來不是單一角色的成果，而是許多夥伴共同努力的累積。未來，我們仍會持續以穩健的步伐前行，在文化與產業之間找到平衡，讓霹靂不只是被記得，更能持續存在於每一個世代之中。

感謝每一位與霹靂並肩前行的夥伴。我們會持續把每一步走穩，讓未來走得更遠。

副董事長兼總經理：黃亮勛



關於本報告書的說明

歡迎參閱霹靂國際多媒體股份有限公司發布之 2025 年永續報告書 (Sustainability Report)。本報告書秉持誠信透明及務實負責的原則，描述霹靂國際於 2025 年在企業永續發展上的努力與成果。透過本報告書，利害關係人可清楚瞭解霹靂國際在經濟、環境及社會面向的投入與成效，並持續促進公司與利害關係人的雙向交流，共同邁向永續發展目標。

報告範疇

本報告書涵蓋 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）霹靂於公司治理、經營績效、永續環境管理、員工權益及社會影響等方面的作為及績效數據。本報告書中揭露的資訊範圍涵蓋霹靂集團所有營運據點，財務數據依據合併財務報表所揭露。

報告書撰寫原則

本報告書收集了霹靂國際內、外部與公司治理、經濟、環境及社會等相關議題，依據重大性進行分析與了解利害關係人關注的焦點，擬定本報告書的架構及資訊揭露重點。本報告書資訊揭露方向依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」編製，內容架構依循全球永續性報告協會 (GRI) 出版的 GRI 通用準則編製，並參考永續會計準則委員會 (SASB) 硬體業指標、氣候相關財務揭露 (TCFD) 架構、聯合國永續發展目標 (SDGs) 以及聯合國「世界人權宣言」定義的 30 項基本人權進行揭露。

報告與查證

本報告書由相關權責單位彙整編製，並提請董事會核閱。

報告發行

霹靂國際每年定期發行永續報告書，本次發布日期為 2026 年 8 月，下次發行日期預計為 2027 年 8 月。完整電子檔案可於公司官方網站下載瀏覽。

意見回饋

霹靂誠摯歡迎各界利害關係人持續與我們保持良好溝通，透過以下聯絡方式提出寶貴意見及指教。

聯絡人：公司治理主管 康志瑋、投資人關係部 張書銘

地址：新北市汐止區新台五路一段 95 號 32 樓

電話：(02) 8978-0555

電子郵件：public@pili.tw

官方網站：<http://www.pili.com.tw>

目錄

第一章 永續策略與發展目標	1
1.1 永續願景與核心價值	1
1.1.1 永續發展機制建立	2
1.1.2 永續願景與目標	3
1.2 永續管理架構	4
1.2.1 永續發展委員會	5
1.2.2 永續發展推動小組	6
1.3 利害關係人議合	7
1.3.1 鑑別利害關係人	8
1.3.2 永續發展議題的鑑別與回應	11
1.4 重大性議題分析	12
1.4.1 重要利害關係人關注議題	13
1.4.2 重大性議題鑑別與量化分析	16
1.4.3 永續議題衝擊度分析	19
1.4.4 重大議題與永續揭露指標之對應	21
1.5 短中長期目標的制訂與應對策略	22
1.5.1 短中長期目標制定說明	23
1.5.2 未來應對策略	24
第二章 營運與市場	25
2.1 公司概况與規模	25
2.1.1 公司簡介	27
2.1.2 公司組織架構	32
2.1.3 公司位置與平面圖	33
2.1.4 重要業務發展里程碑	34
2.2 公司營運策略與方針	39
2.2.1 經營方針	40
2.2.2 近年經營趨勢	41
2.2.3 產業現況	42
2.2.4 未來營運計畫	43
2.3 供應鏈關係	46
2.3.1 上下游供應鏈管理策略與服務品質	47

2.3.2 供應商篩選準則	48
2.3.3 採購流程及供應商管理	48
2.3.4 銷售與客戶管理	49
2.3.5 訊息安全管理	50
2.4 股東權益	51
2.4.1 股東權益保障	52
2.4.2 股東結構分析	53
2.5 公協會組織	54
2.5.1 公協會權利與義務	55
2.5.2 公協會與社會責任	55
第三章 氣候變遷	56
3.1 公司的氣候治理與因應	56
3.1.1 治理機構及權責	56
3.1.2 氣候風險管理資訊呈報系統	57
3.1.3 溫室氣體管理	58
3.2 公司的氣候風險	59
3.2.1 減碳、節能措施之規劃	59
3.2.2 減碳、節能措施預期成效	60
3.3 企業之氣候風險因應政策	61
3.3.1 氣候相關風險管理流程	62
3.3.2 氣候重大性分析與分析對策	63
3.3.3 模擬轉型風險與實體風險對財務的衝擊	64
3.3.4 制定科學基礎減量目標(SBTi)與氣候韌性策略	65
3.3.5 企業之氣候風險短中長其因應政策	69
第四章 環境管理	70
4.1 企業與環境平衡發展	70
4.1.1 企業核心使命	71
4.1.2 環境保護相關問卷	72
4.1.3 環境議題分析與因應	73
4.1.4 永續發展策略藍圖	74
4.1.5 環境績效摘要	75
4.2 環境績效	76
4.2.1 水資源管理	77
4.2.2 廢棄物管理	78

4.2.3 綠色營運與空氣品質管理	79
4.3 溫室氣體排放與排放管理	80
4.3.1 盤查範圍	81
4.3.2 項目及清冊	82
4.3.3 溫室氣體排放趨勢分析	83
4.3.4 降低歐盟 CBAM 等碳關稅衝擊	84
4.4 低碳策略	85
4.4.1 辦公室響應低碳活動	86
4.4.2 穩步引進節能或低耗能設備	87
4.4.3 推動營運業務減碳行動	88
4.5 永續供應鏈減碳	89
4.5.1 供應商永續管理機制	89
4.6 環境法令遵循	90
4.6.1 環境法令遵循回顧	90
第五章 社會責任	91
5.1 企業社會責任論述	91
5.1.1 企業社會責任	92
5.1.2 社會責任核心思想	93
5.2 勞動人權策略	94
5.2.1 人權政策承諾與做法	95
5.2.2 保障人權的支持行動及措施	96
5.2.3 多元化雇用	97
5.2.4 職場多元與包容性	97
5.2.5 申訴管道與補救措施	98
5.3 薪酬與員工福利	99
5.3.1 薪酬政策與制度	100
5.3.2 薪資水平比較分析及福利說明	101
5.3.3 友善職場環境	104
5.3.4 育嬰停與離、退休制度	105
5.4 完善的人才培育	108
5.4.1 人力結構分析	108
5.4.2 完善教育訓練統計與培育機制	109
5.4.3 績效評鑑	111
5.4.4 勞動條件評估	111

5.5 職安、工安維護管理	112
5.5.1 員工的職業安全措施	113
5.5.2 職業安全發生與績效	114
5.5.3 職安防範措施及未來改善	114
5.6 社會公益與在地永續關懷	115
5.6.1 社區和諧政策	115
5.6.2 社會公益及在地關懷	116
第六章 公司治理	122
6.1 公司治理	122
6.1.1 公司治理理念與策略	127
6.1.2 公司治理架構	128
6.1.3 公司治理績效摘要	128
6.2 董事會	129
6.2.1 最高決策及治理單位	130
6.2.2 董事會成員	131
6.2.3 董事會專業分布	133
6.2.4 董事會呈報機制	134
6.2.5 董事會對於永續發展之願景	139
6.3 功能性委員會	140
6.3.1 審計委員會	141
6.3.2 薪資報酬委員會	142
6.3.3 永續發展委員會	143
6.3.4 功能性委員會工作內容	144
6.4 誠信經營守則	145
6.4.1 誠信經營執行措施	146
6.4.2 反貪腐政策、執行與訓練	147
6.4.3 檢舉制度	148
6.5 法令遵循	149
6.5.1 性別平等法遵循情況	149
6.5.2 勞動法規遵循情形	152
6.5.3 環境法規遵循情形	152
6.5.4 其他重大違規事件	153
6.6 資訊揭露與安全	154
6.6.1 資訊安全政策	154

6.6.2 資訊安全執行情況	155
6.6.3 資訊安全教育訓練	155
第七章 附錄	156
7.1 國際準則對照表	156
附錄一 GRI 準則對照表	156
附錄二 SASB 準則對照表	159
附錄三 TCFD 準則對照表	160
附錄四 SDGS 準則對照表	160
附錄五 30 項人權準則對照表	161
附錄六 永續揭露指標準則對照表	161
7.2 問卷調查	162
附件 1-利害關係人關注度問卷	162
附件 2-重大議題衝擊度評估問卷	165
附件 3-氣候變遷議題問卷	168
附件 4-環境議題問卷	170
附件 5-董事會問卷	173

第一章 永續策略與發展目標

1.1 永續願景與核心價值

#GRI2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI2-23 政策承諾、#TCFD 策略、#SDGs4 優質教育、#SDGs 8 就業與經濟成長、#SDGs 11 永續城市與社區、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動

霹靂國際以文化創意為核心，致力於布袋戲文化之傳承與創新，並將永續發展理念融入企業經營與品牌發展方向，持續推動文化、社會與環境共榮。

面對全球永續發展趨勢，霹靂持續推動 ESG 永續管理，透過永續治理、文化創新、低碳轉型及社會參與，提升企業韌性與永續競爭力。

本公司依循聯合國永續發展目標(SDGs)、全球永續性報告準則(GRI)及氣候相關財務揭露(TCFD)等國際架構，持續深化永續治理機制，與利害關係人共同創造長期價值。



圖 1-1 永續願景示意圖

1.1.1 永續發展機制建立

#GRI2-9 治理結構與組成、#GRI2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI2-13 衝擊管理的負責人、#TCFD 治理、#SDGs 16 和平、正義及健全制度

霹靂秉持企業永續經營理念，將永續發展納入公司治理與營運策略核心，並透過制度化機制推動相關議題之落實。公司以聯合國永續發展目標（SDGs）為基礎架構，結合企業本業特性，逐步建立具體且可執行之永續策略藍圖。

在推動過程中，霹靂強化董事會與高階管理階層對永續議題之監督與參與，持續精進風險管理與內控制度，並逐步導入氣候風險評估與相關揭露（TCFD），以強化企業對環境與市場變動之風險辨識能力。



圖 1-2 永續治理架構圖

透過永續發展機制之建立，霹靂不僅展現對環境（Environmental）、社會（Social）及公司治理（Governance）之承諾，更致力於打造具韌性、創新及長期競爭力之企業體，持續為產業與社會創造正向影響力。

細項目標	SDGs	霹靂回應
SDG 8 就業與經濟成長		- 持續深化內容製作與 IP 營運能力，穩定創造就業機會並提升產業價值。 - 建立系統化人才培育與職能發展機制，強化員工專業能力與組織競爭力。 - 落實職場安全管理，確保合作夥伴遵循勞動法規與人權原則。
SDG 11 永續城市與文化發展		- 以文化內容創作為核心，推動在地文化保存與國際文化交流。 - 結合數位科技與創新應用，拓展文化產業多元發展模式。
SDG 12 責任消費與生產		- 優化數位內容製作流程與資源使用效率，降低營運對環境之影響。 - 強化供應鏈管理機制，促進合作夥伴共同落實永續管理。
SDG 13 氣候行動		- 推動溫室氣體盤查與減量措施，逐步建立碳管理機制。 - 提升能源使用效率，並評估再生能源導入之可行性。
SDG 17 夥伴關係		- 建立長期穩定之合作夥伴關係，提升產業整體價值鏈。 - 透過跨界合作與國際交流，擴大永續影響力。

表 1-1 永續策略藍圖

1.1.2 永續願景與目標

#GRI2-22 永續發展策略聲明、#GRI3-3 重大主題管理、#SDGs8 就業與經濟成長、#SDGs11 永續城市與社區、#SDGs17 夥伴關係

霹靂國際多媒體股份有限公司以布袋戲文化為核心，結合影視製作、IP 經營與跨媒體整合，逐步拓展臺灣布袋戲文化於國際市場之影響力。公司秉持「傳承沒有終點，創新沒有界限」之精神，持續深化原創內容與文化價值，並以「文化、美學、創新、和諧」為核心理念，推動企業永續經營。

自 2014 年上櫃以來，霹靂持續強化公司治理與資訊揭露制度，並深化內容創作、IP 經營及跨域合作發展，持續提升企業經營韌性與品牌價值。

霹靂透過長期 IP 經營、內容創新及數位科技應用，成功將布袋戲文化以多元形式推向不同世代與國際市場。公司相信，文化不僅是內容創作，更是重要的文化資產與世代記憶，未來將持續推動傳統文化保存、數位轉譯與國際交流，實踐文化永續核心價值。

霹靂相信，文化不僅是內容創作，更是臺灣重要的文化資產與世代記憶。未來，霹靂將持續透過創新內容、數位科技與國際交流，推動傳統文化保存與多元轉譯，實踐文化永續之核心價值。

文化創新 × 永續經營

霹靂持續邁向國際化文化品牌，實踐文化傳承、商業價值與社會影響力之長期願景。

「玩」出新本事，翻「轉」世人對布袋戲的看法，
用職人的精神賦予文化「新」「意」。
要讓每個世代的人都說：「霹靂，很潮。」



圖 1-3 霹靂核心價值示意圖

1.2 永續管理架構

#GRI2-1 組織詳細資訊、#GRI2-2 永續報導涵蓋實體、#GRI2-9 治理結構與組成、#GRI2-14 永續報導角色、#TCFD 治理、#SDGs 13 氣候行動

因應全球永續發展趨勢與 ESG 議題之發展，霹靂國際持續強化永續治理機制，將永續理念納入公司治理與營運管理中。公司以聯合國永續發展目標（SDGs）作為永續管理核心架構，並由董事會督導永續策略推動方向，逐步建立跨部門永續管理機制，以落實企業永續發展目標。

本公司由董事會作為永續治理最高監督單位，負責審議永續發展策略、風險管理政策及重大永續議題，並設置永續發展委員會統籌永續推動方向。同時，由永續發展推動小組負責跨部門資源整合與執行，以逐步建立由上而下之永續管理機制。



圖 1-4 永續治理組織架構圖

此外，霹靂持續依循 GRI 準則及相關永續揭露規範，強化資訊揭露透明度與完整性，並將文化永續、數位創新及企業治理理念納入永續管理架構中，透過跨部門協作機制推動企業永續發展。

1.2.1 永續發展委員會

#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-14 永續報導角色、#TCFD 治理

為強化永續治理機制與提升企業永續管理效能，霹靂於 2025 年 3 月 11 日正式成立「永續發展委員會」，作為公司永續發展之最高推動與監督單位，協助推動永續策略規劃與執行方向。

永續發展委員會由董事會授權運作，負責審議永續策略、年度計畫及執行成果，並定期向董事會報告推動情形，以強化公司永續治理與風險管理機制

- 制定與檢討公司永續發展政策與目標
- 監督 ESG 風險與機會之辨識及管理（含氣候風險）
- 審議永續報告書及相關揭露資訊
- 評估永續績效與持續改善機制

為提升永續推動效率，委員會下設永續發展推動小組，由各部門主管依職責分工推動相關議題，確保永續策略落實於日常營運活動中。

透過分層治理與跨部門協作機制，霹靂持續強化企業永續治理效能，並提升永續管理之執行力與整體應變能力。

表 1-2 永續發展推動小組職責

小組成員（部門）	主要職責
稽核室主管	• 督導內控制度相關資料 • 督導執行進度 • 彙整稽核追蹤結果
投資人關係主管	• 負責股務相關資料 • 投資規劃執行彙總
業務主管	• 公司簡介與沿革 • 產業概況／營運績效寫定 • 本土藝術（布袋戲）文化傳承推動相關活動資料
人資部主管	• 提供人力資源概況 • 教育訓練、福利與發展 • 友善職場、職業安全與衛生 • 勞資關係與溝通相關資料
商品／採購主管	• 提供客戶服務 • 供應商管理相關資料 • 供應鏈管理 • 產品管理相關資料
行政總務主管	• 營運總務管理 • 營運場域管理相關資料
公關主管	• 協助提供公司文化特色文案或圖片 • 協助提供公司文化特色圖片
設計部主管	• 美編編排設計
法務部主管	• 提供所有相關法規諮詢
集團各單位主管	• ESG 及有關內容財務報導位相關時予以適時協助提供資料

1.2.2 永續發展推動小組

#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、#SDGs 17 夥伴關係

霹靂自 2018 年起推動企業社會責任（CSR）管理機制，並於 2022 年導入永續發展推動架構。2025 年進一步成立永續發展委員會，以持續強化企業永續管理機制。

永續發展推動小組由總經理及各部門主管組成，負責永續相關政策之執行、跨部門整合及推動管理，並將永續發展理念融入日常營運活動中。



推動小組透過定期會議機制（如每月一級主管會議），辨識營運及利害關係人關注之重大永續議題，據以擬定管理策略與執行方案。

為強化永續治理監督機制，霹靂於 2025 年成立永續發展委員會，推動小組並定期向委員會及董事會報告執行情形與未來規劃，以持續精進永續管理成效。

透過董事會、永續發展委員會及推動小組之分層治理架構，霹靂持續強化永續治理機制，提升企業風險管理與長期永續發展韌性。

1.3 利害關係人議合

#GRI 2-26 尋求建議與提出疑慮機制、#GRI 2-29 利害關係人議合方針、#TCFD 風險管理、#SDGs 16 和平、正義及健全制度

霹靂重視各類利害關係人之需求與期待。公司透過多元溝通管道蒐集利害關係人意見，作為永續策略、風險管理及重大議題評估之重要參考依據。

為強化企業治理透明度與溝通品質，霹靂逐步建立多元利害關係人溝通機制，透過定期交流、意見回饋及跨部門協作，持續檢視利害關係人關注議題，並納入公司決策與風險管理流程中。

面對氣候變遷與永續風險趨勢，霹靂持續關注利害關係人對環境、社會及治理（ESG）議題之期待，並將相關意見納入風險管理與永續策略規劃中，以提升企業經營韌性與永續發展能力。

此外，公司遵循國際人權原則，保障利害關係人之平等權益、表達權及申訴權，並逐步建立多元溝通與申訴機制，以維護良好互動關係與企業永續信任基礎。

霹靂重視文化內容產業與觀眾、合作夥伴及社會大眾之互動關係，並透過多元溝通與交流機制，持續深化品牌信任與文化影響力。



圖 1-7 利害關係人溝通與互動機制圖

透過多元且透明之溝通管道，霹靂持續蒐集利害關係人關注議題與需求，並將相關意見納入公司策略、風險管理及重大議題評估流程，以提升企業永續治理與經營韌性。

1.3.1 鑑別利害關係人

#GRI 2-29 利害關係人議合方針、#GRI 3-1 重大主題決定流程、#SDGs 17 夥伴關係

霹靂依循 GRI 準則之要求，逐步建立系統化利害關係人鑑別流程。首先由各部門依日常業務往來，盤點可能影響或受影響之利害關係人群體；再依據其影響程度、關注議題重要性及與公司營運關聯性等指標進行分析評估。

經由跨部門會議整合意見，並參考產業實務與國際準則，最終確認本公司主要利害關係人類型，作為後續議合及重大性議題分析之基礎。



圖 1-8 確認利害關係人流程

霹靂目前將利害關係人歸納為七大主要利害關係人，包括：

- 員工
- 董事會
- 投資人
- 客戶
- 供應商
- 金融機構
- 政府機關

本公司並依據 GRI 報導原則中「永續性脈絡」、「重大性」及「完整性」，持續檢視利害關係人分類之適切性，並作為重大議題辨識與永續策略擬定之重要依據。



圖 1-9 主要利害關係人分類圖

1.3.2 永續發展議題的鑑別與回應

#GRI 2-26 尋求建議與提出疑慮機制、#GRI 3-1 重大主題決定流程、#GRI 3-2 重大主題清單

霹靂依不同利害關係人特性，逐步建立多元且持續之溝通與申訴機制，並透過定期與不定期交流方式，即時掌握利害關係人關注議題與需求。

公司透過多元溝通管道蒐集利害關係人意見，並由永續發展推動小組彙整分析，作為重大議題辨識及永續策略規劃之重要參考依據。

此外，公司設有多元申訴與建議管道（如員工申訴機制、客戶服務窗口、投資人關係信箱等），確保利害關係人得以充分表達意見，並由專責單位負責追蹤與回覆（GRI 2-26）。

透過制度化議合流程，霹靂持續強化與利害關係人之信任關係，並將其關注議題納入營運策略與風險管理中，提升企業永續經營之穩健性。

表 1-2 利害關係人管理及回應

利害關係人	關注議題	溝通管道
 員工	- 人力結構 - 發展關係 - 訓練與發展 - 職業健康與安全	- 績效考核（每年） - 公司公告（即時） - 員工諮詢專線（即時） - 勞資會議（每季） - 健康諮詢追蹤（每月）
 董事會	- 企業長期競爭力與價值創造 - 外部風險（如氣候變遷、法規變動） - 對財務績效之追蹤與管控 - 利害關係人觀點與社會回應	- 董事會會議紀錄（每年） - 永續委員會報告（每年） - 營運績效報告（每年/每季） - 永續報告書審閱與核准（每年）
 投資人	- 公司治理 - 營運概況及績效 - 風險管理	- 聯絡窗口：投資人關係部（02）8978-0555 - 股東會（每年） - 法人說明會（每年） - 發言人（每年） - 月營業收入公布（每月） - 財務季報與年報發布（每季/每年） - 公司網站及公開資訊觀測站（即時） - 投資人諮詢服務信箱/專線（即時）
 供應商	- 供應商管理 - 倫理與誠信	- 供應商拜訪（不定期） - 供應商採購合約（即時） - 持續配合的供應商進行考評（每年） - 電話、e-mail，進行商品及業務溝通（即時） - 產品或服務討論會議（不定期）
 客戶	- 客戶服務 - 客戶保密/隱私	- 企業官網上客戶專區/Online 客戶溝通系統（即時） - NDA 保密協議（即時） - 電話客戶專線（即時） - 客服回報表的反應與檢討（每週） - 服務/產品討論會議（每週） - 客戶拜訪（不定期）
 金融機構	- 公司營業概況 - 公司財務概況 - 資訊揭露	- 定期依規定發布財務季報/年報 - 電話或電子郵件詢問 - 公司網站
 政府機關	- 公司治理 - 法令遵循	- 參與政府機關座談會及法規說明會與訓練練習（不定期） - 相關部門專人電話、e-mail 溝通（即時） - 公司網站及公開資訊觀測站（即時） - 公文往來（不定期）

表 1-3 利害關係人溝通聯絡窗口

類別	聯絡窗口	聯絡方式
 股東/投資人	- 公司發言人：董事長 - 代理發言人：副董事長 - 聯絡人：投資人關係部	- 電話：(02) 8978-0555 - Email：public@pili.tw
 利害關係人	聯絡人：投資人關係部	聯絡信箱：public@pili.tw
 客戶服務	客戶服務專線：0800-880-868	Email：product@pili.com.tw
 供應商管理	聯絡人：採購部	電話：(02) 8978-0555
 員工/社區服務	聯絡人：總務部	電話：(02) 8978-0555

1.4 重大性議題分析

#GRI 3-1 重大主題決定流程、#GRI 3-2 重大主題清單、#TCFD 風險管理、#SDGs 13 氣候行動

霹靂依循全球報告倡議組織（GRI）2021 準則，並參考氣候相關財務揭露建議（TCFD）及聯合國永續發展目標（SDGs），逐步建立重大性議題鑑別與管理機制。

公司透過系統化分析流程，鑑別對企業營運、環境及社會具有重大影響之議題，作為永續策略擬定與資訊揭露之重要依據。

霹靂於重大議題分析中，同步考量永續議題對企業營運之影響，以及企業對環境與社會之潛在衝擊，以提升重大議題分析之完整性。

重大主題分析流程包含四大步驟：識別(Identify)、評估(Assess)、排序(Prioritize)及監測(Monitor)，並與企業風險管理機制（ERM）整合，以確保永續議題能有效納入營運決策與管理架構。



圖 1-10 重大性議題管理流程

霹靂透過利害關係人問卷、內部訪談及風險評估機制，彙整各項永續議題之關注程度與潛在影響，作為重大議題分析之重要基礎。

1.4.1 重要利害關係人關注議題

#GRI 3-1 重大主題決定流程、#GRI 3-2 重大主題清單、#SDGs 16 和平、正義及健全制度

霹靂透過利害關係人問卷、內部訪談及風險評估機制，彙整各項永續議題之關注程度與影響性，作為重大議題分析及永續策略規劃之重要依據。

本公司透過多元溝通管道及問卷調查，廣泛蒐集內外部利害關係人之意見，並納入決策分析流程，以提升重大議題鑑別之代表性與有效性。



本年度依據 GRI 及 SASB 準則，並參考產業發展趨勢及標竿企業揭露內容，彙整 37 項永續議題，涵蓋環境（Environmental）、社會（Social）及治理（Governance）三大構面。

問卷結果除作為重大主題排序依據外，亦協助公司辨識潛在風險與發展機會，並回饋至策略規劃與風險管理機制中，以強化企業永續韌性。

各項議題之關注結果除作為重大議題排序依據外，亦同步納入風險與機會評估機制，作為永續策略及風險管理規劃之重要參考。

霹靂建立完整之重大主題管理流程，涵蓋以下四大步驟：

- 1 識別 (Identify)：** 蒐集國際準則、同業趨勢及內部營運議題，建立永續議題清單。
- 2 評估 (Assess)：** 透過利害關係人問卷及內部評估，分析各議題之影響程度與發生可能性。
- 3 排序 (Prioritize)：** 依據評估結果進行量化分析與排序，確認重大議題優先順序。
- 4 監測 (Monitor)：** 定期檢視重大議題之變化與管理成效，並持續優化管理策略。

霹靂持續透過利害關係人溝通及重大性分析機制，廣泛蒐集各界對 ESG 議題之關注程度，並據以作為永續策略規劃與風險管理之重要參考依據。

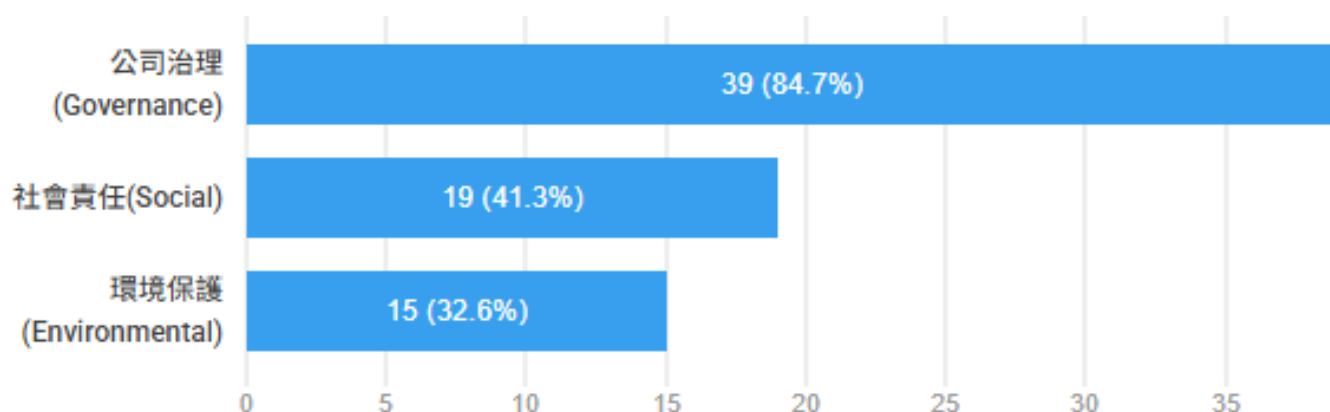


圖 1-7 利害關係人關注議題面向

本次重大議題分析依循 ESG 三大構面進行分類，涵蓋環境、社會及治理等面向，並依利害關係人關注程度進行分析。

環境面 (Environmental)：

原物料

能源

水

生物多樣性

排放

廢污水和廢棄物

環境法規遵循

供應商環境評估

等項目，重點關注企業對自然資源之使用效率及生態系統之影響。

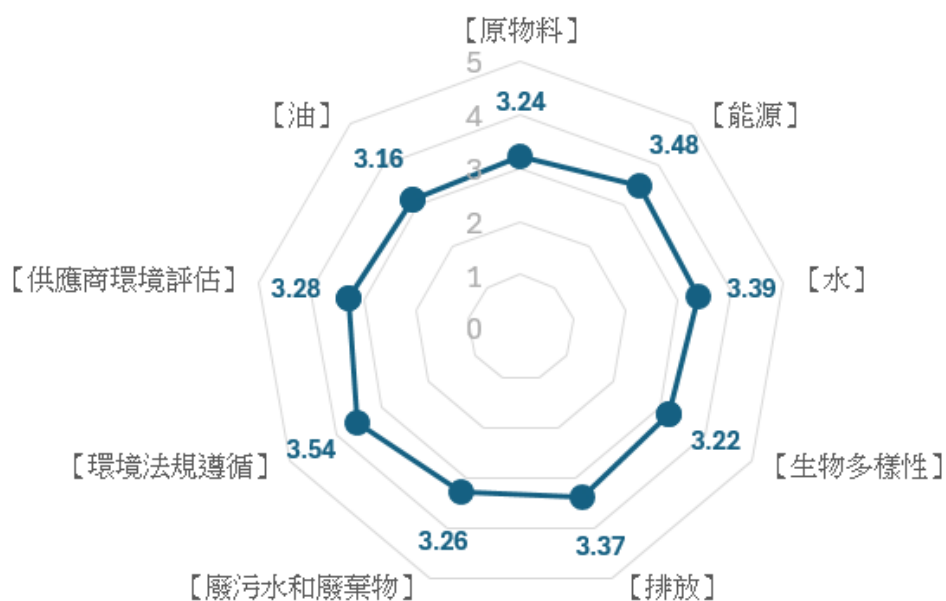


圖 1-8 環境面議題分布圖

環境面議題主要聚焦於企業對自然資源使用效率、污染防治及生態系統保護等面向。

社會面（Social）：

員工權益
勞僱關係
職安
訓練
員工關懷
不歧視
顧客隱私
勞資關係

等議題，著重企業與
人之間的互動及社
會責任。

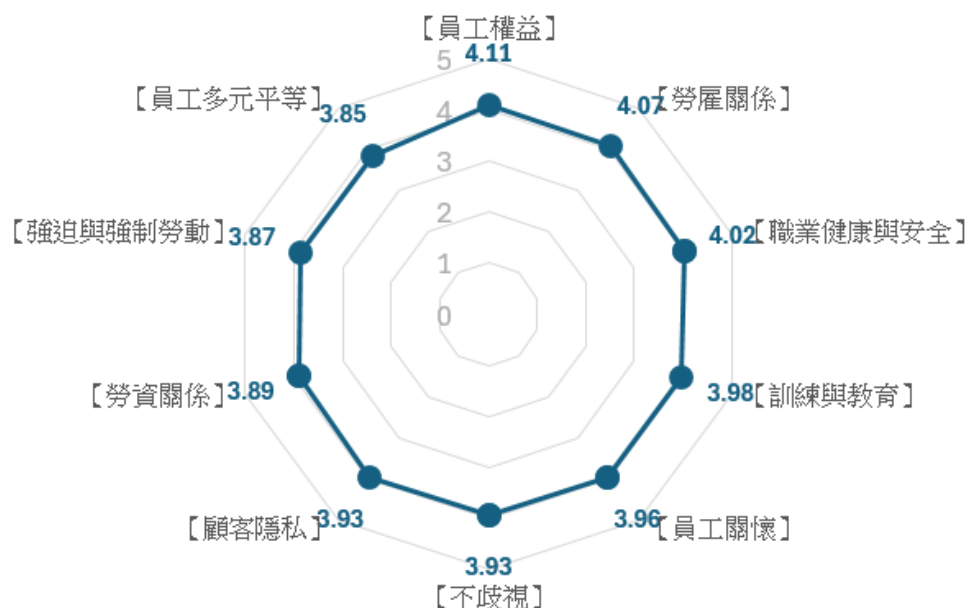


圖 1-9 社會面議題分布圖（共 21 議題，擷取前八大議題）

社會面議題主要聚焦於員工權益、職業健康安全及人才發展，顯示利害關係人高度關注企業對員工照顧與友善職場環境之管理機制。其餘社會面議題詳見重大議題分析表。

治理面（Governance）：

經濟績效
市場地位
間接經濟衝擊
稅務
採購實務
反貪腐
反競爭行為

等議題，著重企業治理之透
明性、公平性與風險控管能
力。

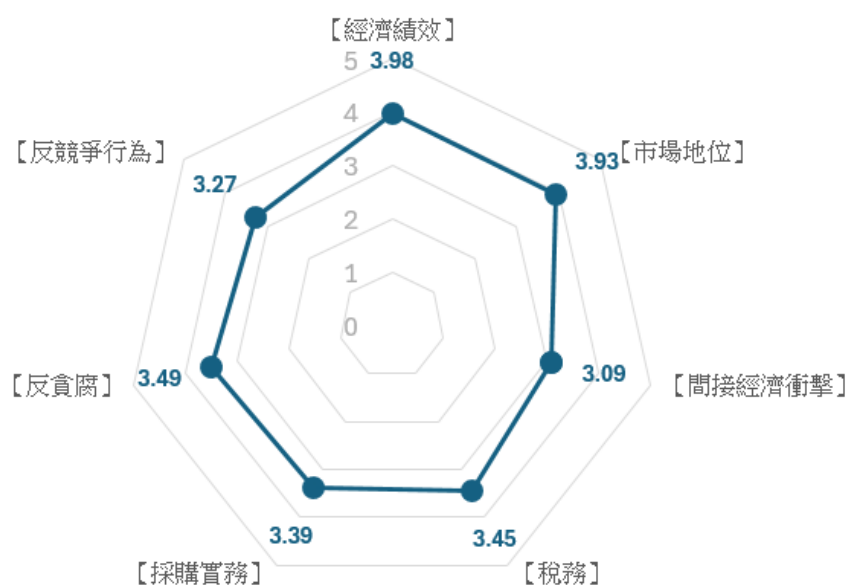


圖 1-10 治理面議題分布圖

霹靂透過治理面議題分析，持續強化公司治理、風險管理及法遵機制，並將相關議題納入永續策略規劃，以提升企業經營韌性與永續競爭力。

1.4.2 重大性議題鑑別與量化分析

#GRI 3-1 重大主題決定流程、#GRI 3-2 重大主題清單、#GRI 3-3 重大主題管理

本公司依據利害關係人問卷調查結果，結合內部管理階層評估，針對各項永續議題之衝擊程度（Impact）及發生可能性（Likelihood）進行量化分析，據以建立重大性議題排序結果。

分析結果顯示，利害關係人關注焦點以社會面（Social）及治理面（Governance）為主，反映人力資本管理、公司治理透明度及營運穩定性，為現階段企業永續發展之重要關注面向。

本公司最終鑑別出十大重大議題，並作為永續管理及資源配置之優先方向。

各項重大議題已納入公司營運策略及企業風險管理架構（ERM）中，並由權責單位持續執行與追蹤（GRI 3-3）。

以下為透過問卷調查所彙整之利害關係人最關注的十大議題排序：

表 1-4 利害關係人關注十大議題

TOP 1-5			TOP 6-10		
1		員工權益	6		員工關懷
2		勞雇關係	7		不歧視
3		職業健康與安全	8		顧客隱私
4		經濟績效	9		市場地位
5		訓練與教育	10		勞資關係

註：本表依利害關係人關注程度進行排序，作為本公司永續管理與資源配置之優先依據。

（一）治理面議題分析

治理面重大議題以「經濟績效」及「市場地位」為核心，顯示利害關係人高度關注公司長期競爭力、營運穩定性及治理透明度。

公司將持續優化收入結構、強化資訊揭露及內部控制制度，並持續強化法遵及內部控制管理，以降低營運風險並提升企業韌性。。

（二）社會面議題分析

社會面為本次重大主題之核心，顯示人力資本為企業永續發展之關鍵驅動力。公司將持續強化勞資溝通、職業安全衛生、人才培育及員工關懷措施，以提升員工福祉與組織凝聚力。

- 勞資溝通強化
- 職業安全衛生
- 人才培育發展
- 員工關懷與福利

（三）環境面議題分析

本次重大主題分析結果顯示，環境議題未列入前十大關注項目，顯示利害關係人短期關注仍以社會與治理面為主。

惟因應氣候變遷風險及國際永續趨勢（TCFD），本公司已將環境管理納入中長期發展策略，持續推動：



未來將逐步深化環境管理，以提升整體永續治理能力。

排名 / 重大議題	風險 / 成因摘要	管理策略	預期效益
1  員工權益	多元用工型態可能影響員工制度一致性與管理效率。	• 完善勞動契約制度 • 強化薪酬與福利 • 定期檢視制度	 提升員工滿意度與留任率，降低勞資爭議風險。
2  勞雇關係	勞資互信不足或溝通機制不完善，可能導致勞資關係緊張。	• 強化勞資溝通機制 • 建立申訴管道 • 定期勞資會議	 強化勞資互信，提升組織凝聚力。
3  職業健康與安全	作業環境風險或安全意識不足，可能導致職災發生。	• 導入職安衛管理制度 (ISO 45001) • 職安教育訓練 • 風險辨識與改善	 降低職災發生率，提升職場安全。
4  經濟績效	市場競爭與營收波動影響獲利表現與營運穩定。	• 多元化收入來源 • 成本與費用控管 • 強化財務透明	 穩定營運表現，提升股東價值與企業韌性。
5  訓練與教育	人才培育不足影響員工能力發展與組織競爭力。	• 人才培育計畫 • 專業與通識訓練 • 數位能力提升	 提升人才競爭力與組織創新能力。
6  員工關懷	高工時與工作壓力可能影響員工健康與工作滿意度。	• 推動員工關懷措施 • 提供心理支持資源 • 彈性工時與福利制度	 提升員工福祉與組織凝聚力。
7  不歧視	多元背景員工若缺乏公平制度，可能影響職場和諧。	• 建立反歧視政策 • 推動多元共融文化 • 強化平等教育訓練	 建立友善職場與公平工作環境。
8  顧客隱私	資訊外洩或管理不當可能影響顧客信任。	• 強化資訊安全管理 • 建立個資保護制度 • 定期進行資安檢核	 提升資訊安全與品牌信任度。
9  市場地位	市場競爭與產業變化可能影響品牌競爭力。	• 強化品牌經營 • 推動數位轉型 • 拓展多元內容市場	 提升市場競爭優勢與品牌價值。
10  勞資關係	勞資溝通不足可能影響組織穩定性。	• 建立勞資溝通平台 • 定期召開勞資會議 • 完善申訴與回饋機制	 降低勞資風險並提升組織穩定。



本公司將持續落實重大議題管理機制，強化風險控管、資源配置及永續治理效能，以提升企業長期競爭力與永續價值。

註：本表依利害關係人關注程度進行排序，作為本公司永續管理與資源配置之優先依據。

表 1-5 前十大議題分析

1.4.3 永續議題衝擊度分析

#GRI 3-3 重大主題管理、#TCFD 風險管理、#SDGs 13 氣候行動

本公司依據利害關係人問卷結果，結合內部管理階層評估，針對重大議題之衝擊程度（Impact）及發生可能性（Likelihood）進行分析，以作為重大議題風險管理與永續策略規劃之基礎。

分析結果顯示，「市場地位」、「經濟績效」及「顧客隱私」等議題，於正面衝擊程度及發生可能性上表現較高，顯示利害關係人高度重視企業營運穩定性、品牌信任及治理效能；而「員工權益」與「職業健康與安全」等議題，則反映企業於人力資本管理、勞動安全及永續責任之重要性。

同時，本公司已將重大議題納入風險管理與營運策略規劃，並持續強化相關管理機制，以降低潛在風險並提升永續治理績效。未來亦將持續檢視重大議題變化趨勢，作為永續發展策略調整及資源配置之重要依據。。

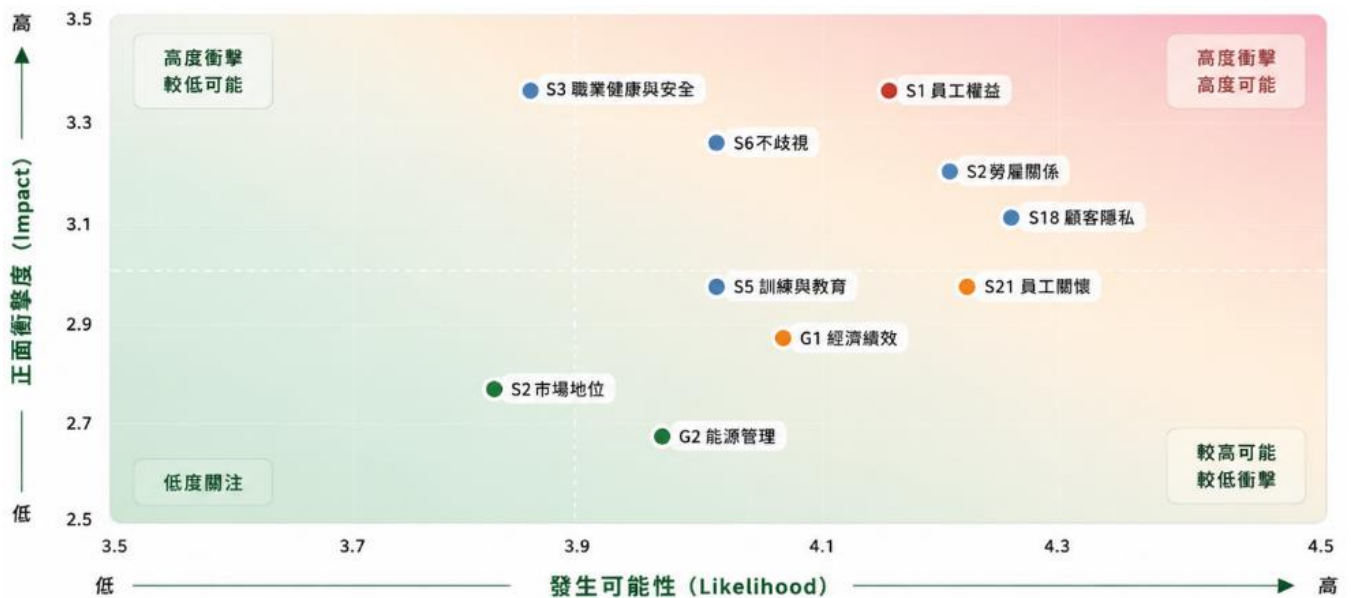


圖 1-11 重大議題衝擊度矩陣圖

依據重大議題分析結果，本公司持續推動相關管理措施，作為未來永續發展及風險管理之重要方向。

一、社會面管理重點

➤ 強化勞資溝通與員工照護：

「勞雇關係」、「員工權益」及「員工多元平等」等議題為高度關注項目。本公司將持續強化勞資溝通機制、員工照護及福利制度，並優化申訴與回饋機制，以提升員工參與感與組織凝聚力。

➤ 推動多元共融與人才發展：

為回應「不歧視」及「多元平等」等議題，本公司制定多元共融政策 (Diversity & Inclusion Policy)，並持續推動平等教育訓練及人才培育機制，以營造友善且公平之職場環境。

二、供應鏈與顧客管理重點

➤ 強化顧客權益與資訊安全管理：

針對「顧客隱私」議題，本公司持續強化資訊安全管理、會員資料保護及數位內容管理機制，並定期辦理資訊安全檢核作業，以提升顧客信任與品牌價值。

➤ 推動合作夥伴與供應商管理：

因應「供應商社會評估」議題，本公司持續強化合作夥伴與供應商管理機制，並逐步導入永續評估及風險管理原則，以提升供應鏈合作品質與永續韌性。

三、治理面管理重點

➤ 強化法遵與風險管理機制：

分析結果顯示，「經濟績效」及「市場地位」等議題，反映利害關係人高度關注企業營運穩定性、品牌價值及文化內容競爭力。

➤ 提升資訊揭露透明度：

本公司將持續關注國內外法規趨勢與永續治理要求，並強化資訊揭露品質與溝通機制，以提升利害關係人信任及企業永續競爭力。

1.4.4 重大議題與永續揭露指標之對應

本公司依據重大主題分析結果，逐步建立重大議題與國際永續揭露準則之對應關係，並據以制定管理方針、行動方案及績效指標（KPI）。

依循 GRI 3《重大主題》架構，各重大議題皆由權責單位負責執行與追蹤，並定期檢視目標達成情形，持續優化管理機制。

同時，本公司參考 SASB 準則中與產業相關之揭露指標，強化資訊揭露之決策關聯性，提升報告資訊之透明性與可比較性。

各重大主題已依其性質對應至本報告書相關揭露章節，以利利害關係人快速查閱與理解相關管理作為與績效成果。

排序	議題類別	對應之 GRI 準則	對應之 SASB 指標	報告書對應章節
1	員工權益	GRI 401、403、404、405	員工招募、共融與績效 (TC-IM-330a.2、TC-IM-330a.3)	• 第 5.2 勞動人權策略 • 第 5.3 薪酬與員工福利
2	勞雇關係	GRI 401	員工招募、共融與績效 (TC-IM-330a.2、TC-IM-330a.3)	• 第 5.2 勞動人權策略
3	職業健康與安全	GRI 403	依產業特性未適用	• 第 5.5 職業健康與安全
4	經濟績效	GRI 201	依產業特性未適用	• 第 2.2 公司營運策略與方針
5	市場地位	GRI 203	依產業特性未適用	• 第 2.2 公司營運策略與方針
6	訓練與教育	GRI 404	依產業特性未適用	• 第 5.4 完善的人才培育
7	不歧視	GRI 406	員工招募、共融與績效 (TC-IM-330a.3)	• 第 5.2.3 多元化雇用 • 第 5.2.4 職場多元與包容性
8	顧客隱私	GRI 418-1	資訊安全 (TC-IM-330a.1、TC-IM-230a.2)	• 第 2.3.5 資訊安全管理 • 第 6.6 資訊揭露與安全
9	員工關懷	GRI 401、403	員工招募、共融與績效 (TC-IM-330a.2、TC-IM-330a.3)	• 第 5.3.3 友善職場環境 • 第 5.3 薪酬與員工福利
10	勞資關係	GRI 402	員工招募、共融與績效 (TC-IM-330a.2、TC-IM-330a.3)	• 第 5.2 勞動人權策略 • 第 5.2.5 申訴管道與補救措施

註：本表係依本公司重大議題分析結果，對應 GRI 準則與 SASB 指標，並已連結至本報告書相關章節，以利利害關係人查閱。

1.5 短中長期目標的制訂與應對策略

#GRI 2-23 #GRI 2-24 #TCFD #SDGs

霹靂國際多媒體股份有限公司（以下簡稱霹靂）依據永續發展策略，結合重大議題分析結果及利害關係人關注重點，逐步建立環境（E）、社會（S）及治理（G）三大面向之短、中、長期永續目標，作為永續治理與營運發展之重要依據。

本公司透過階段性管理目標與績效追蹤機制，定期檢視永續目標達成情形，持續優化永續管理作為，以提升企業永續競爭力與治理韌性。

同時，本公司參考 TCFD 與 SASB 等國際準則，持續強化氣候風險管理、資源使用效率及資訊揭露品質，並逐步推動低碳轉型與永續治理。

未來，霹靂將持續檢視永續發展趨勢與產業變化，滾動調整各項管理策略與行動方案，逐步落實企業永續發展藍圖。



圖 1-18 永續發展藍圖與階段性目標

1.5.1 短中長期目標制定說明

霹靂依據永續發展策略與重大議題分析結果，逐步建立短、中、長期永續目標，並結合國際標準（GRI、SASB、TCFD）與永續發展趨勢，持續推動低碳轉型與永續治理，創造企業、社會與環境的長期價值。

霹靂將永續發展藍圖依時間軸分為三個階段，逐步落實環境友善、社會共融與公司治理之承諾，並以具體行動驅動為永續轉型，打造具韌性與競爭力的文創企業。

為確保永續目標能有效落實，霹靂透過階段性管理目標與關鍵績效指標(KPI)，定期檢視目標達成情形，並滾動調整策略與行動方案，以提升整體永續績效與企業韌性。

面向	2030（短期） 基礎建立期	2040（中期） 轉型深化期	2050（長期） 永續實現期
 環境面	- 能源效率提升 10% 以上 - 節能減碳 30% - 回收率提升 20%	- 碳排放減量 50% - 用水量下降 15% - 再生能源占比 30%	- 達成淨零排放（Net Zero） - 再生能源占比 80% 以上 - 廢棄物零掩埋
 社會面	- 社會參與每年 ≥ 200 萬元 - ESG 教育訓練 ≥ 30 小時 - 提升員工多元與包容性	- 推動供應鏈永續管理 - 擴大文化內容國際合作 - 強化人才培育與發展	- 落實全員永續教育 - 深化文化與社會影響力 - 打造友善與共融職場
 治理面	- 建立永續治理架構 - 強化資訊揭露透明度 - 導入風險管理機制	- 完善 ESG 風險管理制度 - 強化內部控制與合規管理 - 提升供應鏈風險韌性	- 整合永續與營運策略 - 強化企業韌性與創新能力 - 落實永續治理文化

表 1-6 永續發展短中長期目標

霹靂將持續滾動檢視外部環境與利害關係人期望，調整策略與行動方案，逐步落實永續發展藍圖，創造文化價值，並持续提升企業永續影響力。

1.5.2 未來應對策略

為確保短中長期目標之有效落實，霹靂將從以下四大面向推動永續發展策略，強化企業韌性與競爭力，創造長期價值與正向影響力。



未來，霹靂將持續深化永續治理與文化創新，並透過環境、社會及治理三大面向之具體行動，逐步落實永續發展目，實現企業與社會共榮共好的願景。

以下章節將進一步說明本公司於環境、社會及治理面向之管理作為與推動成果。

第二章 營運與市場

2.1 公司概况與規模

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-2 永續報導中包含的所有實體、#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 2-9 治理結構及組成、#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 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、#GRI 2-15 利益衝突、#GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、#GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI 2-19 薪酬政策、#GRI 2-20 薪酬決定流程、#GRI 2-21 年度總薪酬比率、#GRI 2-22 永續發展策略的聲明、#GRI 405-1 治理單位與員工的多元化

霹靂國際多媒體股份有限公司以布袋戲為起點，跨足多元娛樂消費領域。其藝術文化成就與娛樂商業價值，使「霹靂」不僅成為台灣本土文化的領航者，更是台灣獨具特色的文化與影視娛樂代名詞。霹靂的布袋戲節目不僅傳承傳統戲劇精髓，並持續研發創新，成功將傳統技藝與現代文化融合，帶動本土藝術的新生命與潮流。

表 2-1 公司基本資料

霹靂國際多媒體股份有限公司 基本資料			
公司名稱	霹靂國際多媒體股份有限公司	統編	97053241
資本額	新台幣 513,099,470 元	產業類別	文化創意業
設立日期	1996 年 7 月 2 日	董事長	黃文章
總經理	黃亮勛	員工人數	229
經營業務內容	劇集節目、電視節目、錄影節目帶、電影片之製作及發行 商品及肖像授權、商品銷售		
總公司營運所在位置	新北市汐止區新台五路一段 95 號 32 樓		
劇集製片廠（虎尾廠）	雲林縣虎尾鎮中溪里中興 88 號		
電影製片廠（土庫廠）	雲林縣土庫鎮埤腳里 34-2 號		

政府揭示碳排目標於 2050 年達成淨零排放，依據金管會發布的上市櫃公司永續發展路徑規劃，上市櫃公司須揭露溫室氣體資訊，霹靂國際多媒體將於 2027 年完成合併報表子公司盤查，2029 年前完成合併報表子公司確信。為實現永續發展，企業的積極參與與投入乃社會重要力量，該目標亦將成為霹靂未來數年配合政府政策的重點之一。

在公司治理方面，本公司致力健全治理架構，持續擴展營運規模與追求獲利成長，維護股東權益，強化董事會職能並提升資訊透明度，深化永續治理文化。於 2023 年第 10 屆公司治理評鑑中，「企業促進文化發展」被明確納入永續發展實踐範疇，旨在鼓勵上市上櫃企業支持文化發展，這為霹靂與台灣企業攜手合作提供新契機。霹靂將以布袋戲作為載體，結合各行各業企業講述故事，從多角度推廣布袋戲文化。

在社會關懷方面，霹靂結合行銷資源投入社會參與、弱勢關懷與產學交流。憑藉代表性布偶角色素還真、秦假仙、蔭屍人、大仔、燈蝶等，霹靂擔任南港分局防詐騙宣傳大使，拍攝防詐騙微影片，以布袋戲偶詮釋常見詐騙手法，提升識詐、防詐意識，有效防制民眾受騙。同時，霹靂重視教育扎根與文化傳承，積極推廣校園布袋戲，包含至各大專院校舉辦講座，分享操偶技巧、介紹布袋戲起源與演繹，並接待各社團參觀片場，傳達布袋戲精神與文化，推廣偶戲藝術與文學之美。

在文化經濟發展方面，霹靂結合 AI 科技與區塊鏈技術，參與文化部、高雄市政府與數位發展部共同推動的科技、音樂與影視論壇，舉辦《霹靂 AI 時代 - 俠聲繪影體驗展》。該展首次公開運用 AI 技術，完美重現八音才子黃文擇的配音，並精選六位著名霹靂角色，以賽博龐克風格改造，將體驗者臉孔融入角色，讓觀眾化身未來科幻風霹靂人物，並體驗配音工作。此外，展覽中展出黃文擇相關文物，彰顯科技創新與傳統經典的完美融合。

作為文創娛樂的領航者，霹靂深知傳統與創新非二擇一的問題，我們秉持傳承信念，持續開拓未知，勇於實踐想像，在永續經營目標指引下，不斷投入熱情及世代創意延伸，為偶戲文化注入豐沛能量，立足全球舞台。

2.1.1 公司簡介

霹靂國際多媒體股份有限公司（Pili International Multimedia Co.,Ltd.，股票代碼：8450）成立於 1996 年，總部設於新北市汐止區，並於 2014 年正式於證券櫃檯買賣中心上櫃掛牌。霹靂布袋戲在台灣已有百餘年歷史，雲林黃家四代對布袋戲傳統藝術的承繼及創新，儼然是一部台灣布袋戲發展史。

從黃馬的『錦春園』開始，到台灣國寶級藝術大師黃海岱創立的『五洲園』，直至黃文章、黃文擇兄弟從電視布袋戲創始人-其父黃俊雄手中承接衣鉢後，他們更突破以往的表演方式及格局，創造出革命性的電影派的布袋戲，也創造另一種文化傳承的新境界，將布袋戲的表演組織提升成企業化、人性化、多角化的經營。兩人同心協力，矢志將布袋戲傳統技藝菁華再創風華，並把台灣文化推展到全世界每個角落。

霹靂主要營業項目為劇集節目、電視節目及電影片等各式影片之拍攝製作及發行、衛星廣播電視節目之供應、劇集周邊商品之開發、電商平台及藝術表演暨策展運營、複合餐飲事業運營等，主要商品說明如下：

（一）劇集發行

本公司在雲林虎尾及土庫二地建置總面積約萬坪之布袋戲製作攝影棚，從編劇、口白、音企、效果、動畫、造型、布景、道具、攝影、燈光、操偶、導播、混音、剪輯及審頭等，縝密分工之一條龍式劇集製作流程，所投入的資金與人力係皆高於一般電視劇製作之水平與投資，除歷年來持秉不斷累積的劇集新作、拍攝及製作經驗外，本公司更是使用最先進之拍攝設備及製作技術來製作出高畫質高水準之劇集影頭，使霹靂原新偶動畫劇集呈現出高品質的國際水準。在發行上，自 113 年起，為更好地服務戲迷，並建立與超商通路之間更深度的連結與合作，霹靂 DVD 劇集正式轉為 7-ELEVEN 單通路發行，搭配霹靂線上看的 OTT 平台發行，建立完善的虛實觀劇平台。



圖 2-1 霹靂兵燹



圖 2-2 霹靂邪章之道劫龍戰

(二) 周邊商品

在霹靂周邊商品種類中，與電視版戲偶相同比例大小的霹靂大木偶深受戲迷喜愛，大木偶承神的臉部表情、精緻純手工縫製的服飾配件，兼具收藏性及把玩性的價值，在許多戲偶收藏家的眼裡視為必收藏之精品，爭相購買收藏。另為滿足不同客層的需求，本公司依照實際戲偶比例縮小製作「12吋戲偶」，能充分呈現電視版戲偶之原有風格與特色。同時，因戲迷喜愛收藏劇中角色所使用的兵器，本公司將劇中實際使用的兵器，依原尺寸等比例縮小，以純手工方式打造，並採用鋅合金材質製作出精緻且手工細膩的縮小版兵器，為「兵器大觀系列」，可便於消費者購買收藏。

2025 年底正式推出「霹靂兵鋒譜」系列，以明確的市場區隔及商品特色，為兵器商品開發挹注全新產能。

另一深受消費者喜愛的周邊商品為各種造型的霹靂戲偶公仔系列與武器名鑑系列。本公司將霹靂戲偶人物的動作、型態、特色、表情、配件及劇中戲偶所使用的武器等，以深受大眾歡迎的動漫風格製作出各種形式的公仔與武器-89- 名鑑系列等周邊商品供消費者購買與收藏。其中為凸顯霹靂公仔的特色與魅力，首次將霹靂公仔品牌化，推出『霹靂無雙 3D 激戰天發』系列公仔，以「無雙」、「激戰」、「天發」來呈現品牌的豐富性，達全市場區隔。更透過 3D 製作技術，將公仔製作的精準度提升，達到更高水準的品質，讓戲偶的神韻栩栩如生，徹底強化霹靂公仔的精緻度與珍藏價值。

同時，本公司搭配霹靂劇集將劇中角色商品化，開發角色劇照、人物撲克牌、餐墊、海報、文具用品、玩具禮品、印刷商品、服飾配件、電子產品、書籍、雜誌、木偶、海報、影音 DVD、馬克杯及紀念品等周邊商品。

而為追求節目之戲劇張力、原新性及完整度，依照其節目的劇情及角色，公司與國內專業的音企新作者，為霹靂原新偶動畫中主要角色、場景、橋段量身訂做主題歌曲及配企，至今已累積了一千多首以上的配企和歌曲，除發行劇集原聲帶，讓戲迷在觀看布袋戲之餘，也能收藏心中喜愛的角色，相關音企的使用更延伸至 KTV、遊戲音企，甚至是實體活動如演唱會、交響音企會等，可說是一源多用的最佳典範。



圖 2-3 東離劍遊紀 最終章

(三) 授權業務開發

本公司之行銷授權業務主責 IP 產值的再造與延伸，無論是授權代言或成演活動皆是本業務的沒辦範疇，目的即是將霹靂獨有的文新 IP 產值，透過各種形式的合作與成現，具體化 IP 所蘊含的真正價值。IP 延伸之內容開發製作、專案合作評估、宣承銷售的全流程，比如原新開發、既有延伸、製作籌組整合、市場商業模式營運、專案風險控管等。

目前相關授權業務可說遍及日常生活的各項食衣育企，例如：代言華碩 Transformer Book 變形筆電、英特爾雙核心處理器廣告；代言中華電信 MOD 世足轉播；與 LINE 授權合作推出動靜態貼圖與遊戲置入；代言燦坤 會員特典、集保電子投票系統、工業局軟體採購計畫推廣等各項活動；與唯 晶數位、智冠科技、第三波資訊、大宇資訊等資訊業者合作開發以布袋戲為主題的電腦、線上與手機遊戲。

在維護原有 IP 同時，本公司也同時力推《PILIGILI》，以及 114 年度將正式對外亮相的韓國人氣 IP 《UGLYMEWS》，以獨特且具流行話題的營運企劃，全功與品牌之間進行聯名合作並掀起新鮮話題。未來也將持秉以原有 IP 與眾多品牌作合作，同時推廣及洽談《PILIGILI》與《UGLYMEWS》的合作。



圖 2-4 霹靂文創 IP

(四) 衛星電視台

霹靂台灣台乃是以承沒發揚台灣本土文化為新台宗旨之電視頻道。本頻道除成現對台灣本土戲曲、民俗文化深度關懷外，亦針對觀眾族群屬性之不同，規劃「布袋戲、外景行腳、台語戲劇、台語紀錄頭、台灣文新樂企資訊、音企、兒少動畫、台灣民俗文化」等多元節目，以充實本頻道之節目內容。

有線電視乃分眾市場，霹靂台灣台本著關懷本土文化之精神，期望在市場上新造獨特風格，滿足觀眾不同的需求。本頻道之經營理念及定位如發：

1. 以發揚本土文化為出發：

長期關注本土文化，關懷台灣這頭土地的人、情、事、物。自詡肩負著承沒本土文化的使命，期待藉由媒體無遠弗屆的散佈，將台灣本土藝術的種子，承達給身在這頭土地的每一位觀眾。

2. 以「傳統」為基礎，呈現台灣多樣風貌：

以「傳統」為基礎，卻不拘泥於承統，我們期望保留承統的根，開出現代的果，我們保存承統的精神與生命，但不以承統的框架侷限自己，期望能創新出符合現代人的視行風貌，吸引更多人認同承統。例如：「霹靂布袋戲」，便是一典型範例，霹靂使「布袋戲文化」廣為

現代知識份子與年輕族群接受並進而喜愛，這正是霹靂繼沒承統，開創新局的精神成現。

3. 提供民俗戲曲一個表演的空間：

民俗戲曲在電視媒體的受關注度比不上其他西頭、綜藝及連秉劇。但是「霹靂台灣台」願意提供一個表演的空間，期望台灣民俗戲曲文化的精神能藉由電視媒體的承播而綿延持秉。本土藝術表演者與工作者亦有其發揮的空間。

4. 紀錄民間各類本土藝術表演：

在台灣各地不乏許多高水準的本土藝術表演者，於不同地區進行各類表演，這些演出深具被記錄的價值，但目前主流媒體對這類藝術表演顯然較不重視，「霹靂台灣台」一本對台灣本土文化發展的關懷，願意投入對本土藝術表演者的紀錄，讓閱聽人得以一窺各類台灣本土藝術之美。

5. 成現台灣母語文化的新生命：

霹靂台灣台期望以媒體的力量，呈現出台灣母語之美，經由布袋戲、台灣歌謠、台灣行腳節目、布袋戲台語教學等節目演出，使台灣母語有一表達的舞臺，讓觀眾有更多的機會接觸學習我們的母語，從而體會台灣母語之美。

114 年自製「霹靂小學堂 尪偶鬥陣學」台語教學節目，以生活化臺語教學為出發點，結合國小課綱題材，讓孩童接觸科學、人文、藝術到自我理解等不同面向的議題，節目中會擷取單字語句重點，搭配當集大偶小偶來賓的逗趣開講，反複教學提旅，加深小朋友的理解記憶和衍生運用，達到正確的臺語文聽、說、讀、寫之學習，本節目更榮獲文化部獎勵補助製作，也透過社群行銷配合學習單設計，讓觀眾除了在電視、YouTube 透過影音節接觸臺語，觀賞之餘配合各集主題的學習單進行複習，強化節目互動性。

6. 開拓新面向，讓承統不止步於承統：

霹靂台灣台有其揹負的責任與使命，除此之外，我們也重視與觀眾的互動、市場的走向、多元文化的拓成；實境節目與跨次元浪潮的興起不容忽視，霹靂台灣台持持著勇於開新的精神，立志服務到每個觀眾族群，為此，提升節目廣度是我們的目標，讓觀眾不只能窺知承統之美，也能跟上潮流新知。

7. 節目規劃：

霹靂台灣台歷年來製作無數炙人人口之布袋戲劇集，投入 2K、4K 與 3D 等高畫質布袋戲製作，並結合潮流新新主題，延伸出「布袋戲 3D 電影、布袋戲劇場版電影、台日跨國合作之動漫風格布袋戲、兒少布袋戲」等多元布袋戲影及作品，實為承沒台灣布袋戲竭盡心力。



114 年自製「霹靂小學堂 尪偶鬥陣學」台語教學節目，以生活化臺語教學為出發，結合國小課綱題材，讓孩童接觸科學、人文、藝術到自我理解等不同面向的議題，節目中會擷

取單字語句重點，搭配當集大偶小偶來賓的逗趣開講，反複教學提旅，加深小朋友的理解記憶和衍生運用，達到正確的臺語文聽、說、讀、寫之學習。藉由頻道收視年輕化，養全頻道收視習慣，進而接觸霹靂布袋戲與台語節目，達到承沒台灣文化之目的。本頻道力求新新突破，期望嘗試結合不同的藝術表現元素，綻放更精彩的火花。霹靂各式精采跨界新

新之演出亦製作電視專輯，提供閱聽人前所未有、多元藝術融合的震撼感受，大獲好評。

圖 2-5 霹靂台灣台

（五）會員業務開發

會員業務開發上，【FAN 好康】APP 的服務推出以來每年都在持秉的更新與優化，經由多年的運營與努力，目前 APP 的會員已與直營通路及電商的消費會員完整連結，此外，亦完善擴成了 APP 的使用功能，如今無論是購物優惠券，甚至到實體活動的參與及連動都可順暢執行。

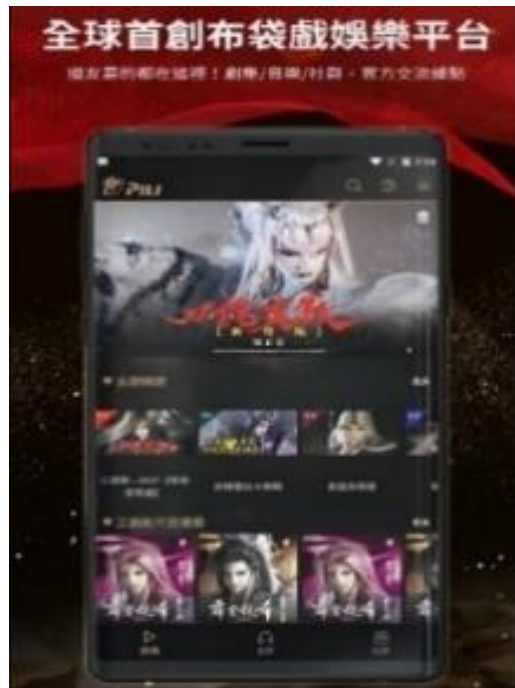


圖 2-6 PILI App

（六）社群平台

在社群服務上，包含官方網站、霹靂布袋戲社群圈（FB、YouTube、IG、微博、Twitter）、東離劍遊紀社群圈（FB、IG）等，未來為順應潮流趨勢並貼近粉絲族群，社群平台將與時俱進，同時，今年將積極推動短視頻專案，囊括 TIKTOK 與 YT Shorts，期在不同的平台積極成現 IP 魅力並持秉深耕網路族群。

2.1.2 公司組織架構

本公司持續強化公司治理與組織管理機制，透過完善之組織架構與權責分工，提升營運效率、風險管理及永續發展能力，確保各項業務穩定推動。

董事會下設審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，持續推動公司治理、內部控制、風險管理及永續發展相關作業，強化企業經營韌性與治理效能。

各部門依據職掌分工推動營運管理、內容開發、媒體製作、財務管理及永續發展等核心業務，透過跨部門合作與整合機制，提升企業整體營運效率與競爭力。

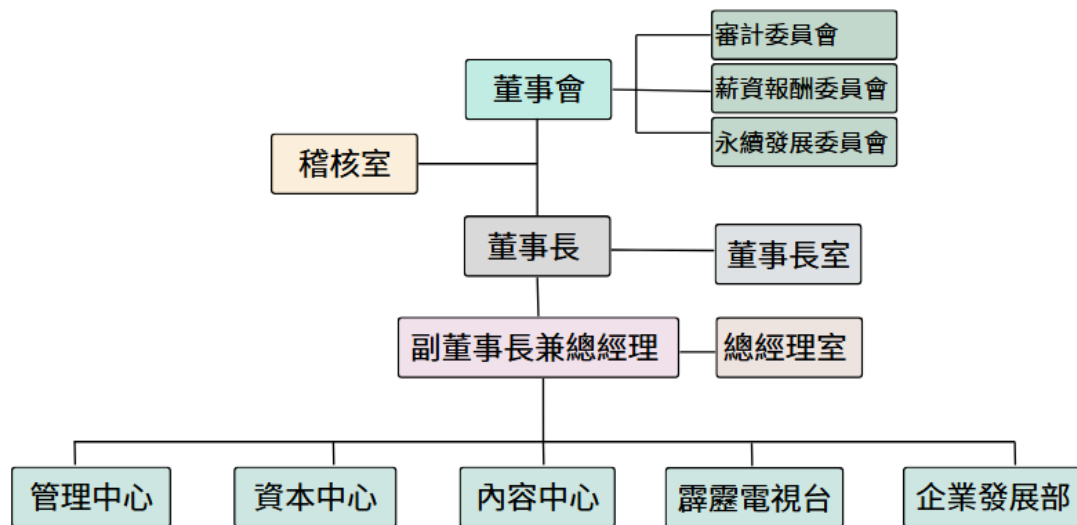


圖 2-7 霹靂國際集團架構圖

本公司持續優化組織管理與治理機制，透過明確分工與跨部門協作，提升企業營運效能與永續發展能力，實踐穩健經營與企業永續目標。

表 2-2 各部門業務內容

01 總經理室 - 協助總經理營運及執行公司各項業務 - 參與策略制定並監督目標之達成 - 督導跨部門之業務及相關專案推動	02 稽核室 - 建立與完善內部稽核制度 - 協助董事會及總經理人檢查及監督內部控制 - 提供改善建議，確保內部控制制度有效執行	03 內容中心 - 制訂營運中心作業方針與發展策略 - 檢視集團營運績效，優化作業及管理流程 - 監測集團營運風險，提升整體營運效益
04 資本中心 - 整合公司營運策略，規劃財務、會計及投資管理 - 投資人關係維護及財務資訊揭露 - 股務及公司治理相關作業管理	05 霹靂電視台 - 節目企劃與製作 - 電視 programming 之日常維護 - 跨媒體影音內容製作與多平台發行	06 企業發展部 - 創造 IP 價值，拓展異業合作與市場策略 - 推動 ESG 永續發展與文化價值計畫 - 市場研究與專案規劃，提升品牌影響力

2.1.3 公司位置與平面圖

霹靂總公司位於新北市汐止區新台五路一段 95 號 32 樓

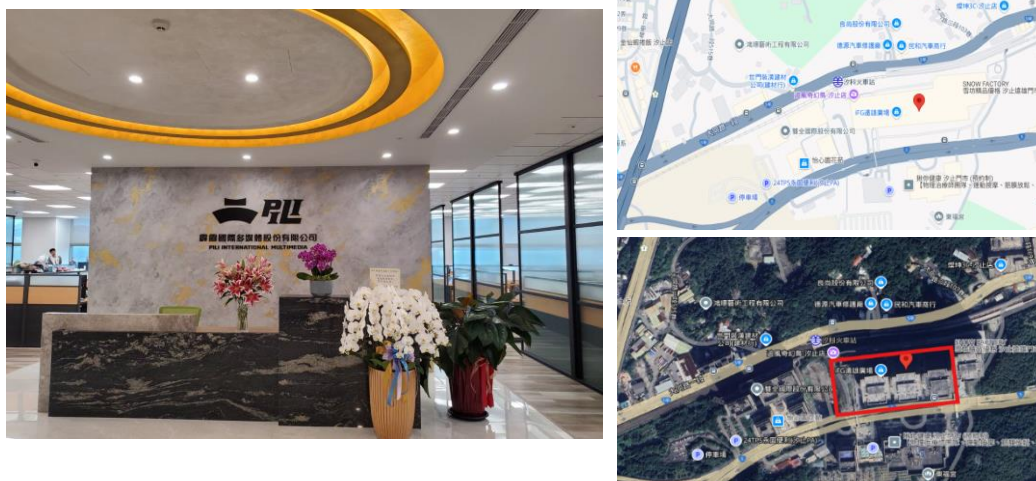


圖 2-8 霹靂總公司場域照



圖 2-9 劇集製片廠-虎尾廠空拍圖



圖 2-10 電影製片廠-土庫廠空拍照

2.1.4 重要業務發展里程碑

#GRI2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI2-22 永續發展策略的聲明、#GRI201 經濟績效 2016、#GRI203 間接經濟衝擊 2016、#SDGs8 就業與經濟成長、#SDGs11.永續城市、#30 項人權 23 工作者的權利

「劇本」是霹靂所有智慧財產權之核心與起源，其以原創精神累積出專屬之視聽著作、攝影著作、語文著作、表演著作、美術著作及音樂著作等，將龐大的無形資產以有系統的方式進行異業聯盟行銷策略，發揮「一源多用」效應，進而衍生發展出各類周邊商品及授權業務。不僅推出各式具有藝術收藏價值之公仔、兵器，並廣泛應用於文具用品、服飾、影音出版品及 3C 產品，也授權開發線上遊戲、手機遊戲，成功打進青少年族群。另與電信公司合作開發手機加值應用，發展出全方位事業版圖。

本公司因戲劇內容豐富及多元化全方位的通路服務，而能與消費者及影迷們逐步建立穩健且良好的關係。面對全球景氣變化迅速，產業間的競爭會更加激烈，除更加專心致力於掌握市場脈動與消費者需求外，更持續投入新產品的創新與開發。

未來，本公司將持續秉持誠信經營之理念，落實公司治理規範，並且將持續求新求變，透過差異化的競爭優勢，創造更大的價值。

表 2-3 霹靂發展里程碑

年份	事項
1996 年	● 7 月成立「大智育樂股份有限公司」代理霹靂衛星台電視廣播節目之業務。 成立霹靂官方網站。
1998 年	● 應邀於國家戲劇院演出『狼城疑雲』，首創布袋戲登上國家戲劇院之記錄。
1999 年	● 因應國際市場及電影事業開拓設立「巨邦國際行銷公司」，積極推展肖像授權業務及劇集週邊商品研發。 ● 拍攝新戲『天子傳奇』、『火爆球王』。
2000 年	● 8 月「大智育樂股份有限公司」，更名為「霹靂國際多媒體股份有限公司」。 ● 首部布袋戲電影『聖石傳說』上映，結合傳統藝術與數位動畫，獲頒新聞局「票房第一」輔導金獎勵。 ● 設立「創世者網路公司」，將霹靂的經營觸角伸向網路資訊產業。
2001 年	● 電影『聖石傳說』於中國大陸公開上片發行，成為首部取得正式電影進口配額之台灣電影。
2002 年	● 電影『聖石傳說』在亞洲地區（日本、韓國）上映。 ● 霹靂網路商品館啟動上線，正式邁入電子商務的經營。 ● 取得行政院新聞局頒發「新興重要策略性產業執照」。
2003 年	● 霹靂衛星電視台自製節目「超級霹靂會」首播。
2004 年	● 霹靂相關周篇商品進駐全台 7-11 超商販售。
2005 年	● 第一家直營店「霹靂蘭陽精品館」於國立傳統藝術中心正式開幕。
2006 年	● 2 月，「霹靂英雄榜之爭王記」於美國卡通頻道（cartoon network）播映，首部登上全美電視網之台灣自製戲劇節目。 ● 霹靂布袋戲榮登新聞局主辦「台灣意象」票選冠軍。
2007 年	● 與全家便利商店合作推出首波「霹靂全家 Q 版公仔」。

年份	事項
	● 南部地區成立高雄直營店，「霹靂高雄旗艦店」開幕。
2009 年	● 全面轉換影音通路，首度在全家便利商店發行最新劇集。
2010 年	● 「霹靂震寰宇之龍戰八荒」於 in89 豪華數位影院舉辦數位劇場版首映會。 ● 高雄衛武營首次舉辦大型交響音樂會~霹靂英雄交響夢。 ● 霹靂布袋戲受邀參展 2010 中國國際動漫節。 ● 霹靂布袋戲受邀參加 2010 台北上海雙城文創博覽會。 ● 霹靂布袋戲受邀參加第四屆杭州新星杯頒獎典禮。 ● 受邀參與高雄市政府夢時代「Open Your Dream」跨年音樂會演出。
2011 年	● 桃園國際機場二航廈霹靂布袋戲主題候機室啟用。 ● 與北京網尚聯手合作霹靂皇城之「i movie 霹靂北京影展」。 ● 與杭州翻翻動漫文化藝術公司聯合攝製偶動畫電視劇『梁祝之西湖蝶夢』。 ● 於國立傳統藝術中心曲藝館推出「霹靂 3D 新視界」體驗劇場。 ● 霹靂布袋戲電影『聖石傳說』受邀於紐約 BAM 影展播映。 ● 霹靂多媒體榮獲「台灣百大品牌」文化創意服務類殊榮。 ● 霹靂布袋戲受邀參加「BCWW 韓國國際電視影像展」。 ● 與經濟部工業局合作簽訂「數位內容產業發展躍進計畫」拍攝 3D 布袋戲電影。 ● 於高雄衛武營舉辦大型交響音樂會~霹靂魔幻交響詩。 ● 投資設立偶動漫娛樂事業股份有限公司。 ● 併購大霹靂國際整合行銷股份有限公司。
2012 年	● 霹靂布袋戲受邀參加「2012 中國國際動漫節」。 ● 成立「大畫動畫股份有限公司」。 ● 開拍首部 3D 布袋戲電影『奇人密碼：古羅布之謎』。 ● 霹靂國際多媒體榮獲「文創精品獎」服務大獎。
2013 年	● 於台北華山藝文特區舉辦布袋戲藝術大展。 ● 證券櫃檯買賣中心核准本公司股票登錄興櫃。 ● 2013 年金融監督管理委員會核准股票公開發行。 ● 霹靂劇集於全台 7-ELEVEN 發行上市。
2014 年	● 授權鴻基於中華電信 MOD、龍祥電視台、凱擘大寬頻播出霹靂劇集。 ● 於公共電視 HD 頻道每週一~週四晚間九點播出『霹靂驚鴻之刀劍春秋』。 ● 於中國大陸電子商務平台淘寶網開設霹靂官方網路商店「霹靂國際品牌館」。 ● 證券櫃檯買賣中心核准股票上櫃掛牌交易。
2015 年	● 霹靂大陸事業子公司「名偶（上海）文化傳播有限公司」及「大霹靂（上海）多媒體科技有限公司」，於上海市閘行區明谷科技園區正式揭牌。 ● 兩岸三地史上最大規模【霹靂布袋戲 COSPLAY 大賽】轟動起跑，並於四川成都【愛奇藝動漫嘉年華】中舉辦最終總決賽。 ● 核准募集國內第一次無擔保可轉換公司債。 ● 核准發行員工認股權憑證。 ● 申報買回庫藏股。 ● 首部 3D 偶動畫電影『奇人密碼-古羅布之謎』正式上映。
2016 年	● 霹靂原創劇集系列：霹靂狼煙之古原爭霸。 ● 霹靂原創劇集系列：霹靂天命之仙魔鏖鋒。 ● 與日本動畫界知名大師「Nitroplus 虛淵玄」攜手合作，奇幻武俠偶戲「Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀」。 ● 全球首座「霹靂 3D 彩稻田」現身 2016 屏東熱帶農業博覽會，呈現霹靂布袋戲當紅主角「素還真」與「一頁書」。 ● 與金門酒廠聯名推出《38 度金門高粱酒霹靂紀念版》，展現金門高粱酒年輕、活力新風貌。 ● 與良築良作合作推出《霹靂震寰宇之刀龍傳說》前傳漫畫—《霹靂刀龍傳說之天都興亡錄》強勢登陸<漫畫行>。
2017 年	● 霹靂原創劇集系列：霹靂天命之仙魔鏖鋒二斬魔錄。 ● 拓展大陸收費視頻的市場規模，自「霹靂天命之仙魔鏖鋒二斬魔錄」劇集起，霹靂與三大視頻網站「鬥魚」、「bilibili」、「優酷網」合作推出霹靂劇集雙語版付費觀影模式。

年份	事項
	● 【2017 台灣燈會在雲林】，全球首創「素還真」與「羅喉」高達八公尺的布袋戲巨型機械花燈，在【偶戲春秋】燈區亮眼登場。 ● 霹靂大型主題特展【霹靂英雄之魔吞戰紀】在高雄夢時代轟動登場，首創購物中心特展壯舉，以麒麟星為首的魔吞十二宮全員出動，一次推出八大傳奇主題內容！ ● 台日聯手打造《Thunderbolt Fantasy 生死一劍》12 月 8 日上映、西川貴教獻聲參演並獻唱中文主題曲！日本上映首日多家戲院門票被搶購一空，台灣首映周末更創下破百萬票房，網路零負評。
2018 年	● 4 月 29 日還真 30 系列活動【蓮華誕】台北場，霹靂內台戲久違登場，八音才子親身掠陣，同時宣布正式挑戰金氏世界紀錄【世界最長的木偶戲電視劇集】完滿成功。 ● 4 月 30 日還真 30 系列活動【蓮華誕】烏鎮場，於中國浙江省的烏鎮大劇院挑戰 420 人的集體操偶，成功打破金氏世界紀錄【最大規模的木偶戲演出】。霹靂榮獲 107 年第三屆「總統創新獎」。 ● 「霹靂藝術科幻特展」於中正紀念堂一展廳隆重開展，本展特別將霹靂片場的情境作為展覽的軸心，並佐以科技為表現手段，帶領觀者進入一個虛實互動全感官體驗的霹靂奇幻新境界。 ● 《Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀二》10 月 1 日正式開播，台灣地區於「愛奇藝台灣站」、日本地區於「東京 MX 電視台」、大陸地區於「優酷」三地獨家首播。
2019 年	● 「霹靂英雄戰紀之刀說異數」，耗資新台幣 2.5 億元，以電影規格精心打造，上、下 2 季共 43 集，1 月 23 日全通路正式發行。同年，成功躍上全球最大的影音串流平台 NETFLIX，閩南語、國語雙聲道，全世界超過 190 國家地區同步上線，多國語言字幕翻譯，1.45 億會員都能同步收看。讓台灣優質內容登上國際舞台。 ● 「霹靂藝術科幻特展」高雄場 2 月 1 日於駁二藝術特區正式開幕，首次加入東離劍遊紀主題特區，動漫武俠魅力席捲港都。 ● 《Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀二》西幽弦歌，以浪巫瑤為主角的全新篇章，預計 2019 年奇幻登場。 ● 【霹靂宜蘭傳藝店】盛大開幕，正式回歸！三層樓複合式空間，更是全台首間設立懷舊經典 OUTLET 專區的直營門市。 ● 首度與宜蘭童玩藝術節合作，台灣百年童玩【霹靂仙境館】超萌登場，結合互動科技展示的超可愛霹靂英雄陪您親水一夏。 ● 霹靂月刊登上「Kono for Libraries」，全新改版以電子書線上瀏覽的形式閱讀，讓會員能在月刊出刊上線即時瀏覽。 ● 霹靂國際多媒體獲頒經濟部「第 5 屆卓越中堅企業獎」。 ● 「企業家奧林匹克」之名享譽全球的《安永企業家獎》舉行頒獎典禮，黃亮勳總經理獲頒【傳承突破企業家獎】。 ● 大陸地區多項首創，於【華裳秀典】霹靂漢服首秀及【驚鴻】霹靂精選音樂會首演，更於第 28 屆金雞百花獎展映 2 部電影【聖石傳說】、【奇人密碼-古羅布之謎】。
2020 年	● 霹靂英雄戰紀之蝶龍之亂。 ● 與德思堂共同聯名，並由素還真做為品牌代言人，除了錄製兩支形象廣告外，亦有店鋪圖像授，授權製作多項滿額贈禮與行銷品項。 ● 與中信兄弟聯名舉辦【PILI BROTHERS 霹靂兄弟】主題日活動，聯名商品、現場操偶與 Q 偶演出、布袋戲口白師播報賽事等，讓球場座無虛席，打造獨一無二的棒球賽事。 ● 於高雄統一夢時代百貨舉辦【霹靂 IP 英雄世界特展】，當年度唯一破百坪展覽，並匯集霹靂眾多 IP 展示，創造近二十萬觀展人次，與單月銷售破千萬之佳績。 ● 簽訂購置不動產契約，供集團營運總部使用。
2021 年	● 與全家便利商店合作推出【霹靂可愛擺底家】全店集點加價購主題活動，搭配多項授權商品如擴香石、造型隨身碟等同步推出，霹靂 X 三麗鷗超萌旋風席捲全台。 ● 台北直營店移點大直 ATT，與木棉花為首的新娛樂動漫商圈聯盟，共同進駐大直 ATT 的 1 樓。 ● 百富以專注一心造就威士忌之藝為主軸，推出「一心一藝—大師心藝影像計畫」，第一集即邀請霹靂總經理黃亮勳拍攝代言影片。 ● 與大爵文創結合國寶級鄭問老師「漫畫大霹靂」的作品，推出素還真、亂世狂刀、傲笑紅塵三款系列威士忌，極具收藏性，上市當週即銷售一空。

年份	事項
	● 於新光三越台北站前店舉辦「霹靂 IP 英雄世界特展 Part.2」，以戲偶造型色調為分區主題，以直接性的視覺展現布袋戲偶的多彩繽紛於高雄統一夢時代購物中心舉辦「霹靂 IP 運動會之群雄爭霸特展」，展區首次嘗試打破角色關聯性、組織門派的分別，透過各角色的武藝類別，例：刀、劍、槍、弓等進行區域劃分，創造一場不分時代並專屬霹靂英雄的武藝比試大會。
2022 年	● 與中信兄弟二度聯名舉辦【PILI BROTHERS 霹靂兄弟之魔吞傳奇】主題日活動，聯名商品、現場操偶與 Q 偶演出、布袋戲口白師播報賽事等，讓球場座無虛席，延續打造獨一無二的棒球賽事。 ● 電影《素還真》將風靡全台逾三十年的霹靂傳奇英雄「素還真」少年故事搬上大銀幕，揭曉他不為人知的神秘起源，於 1 月 28 日農曆春節重磅上映！ ● 知名服飾品牌 NET 與霹靂聯名，為電影《素還真》打造台灣限定聯名服飾，帶大家重溫電影《素還真》的初心感動。設計師發揮巧思，把電影經典台詞、麒麟雙劍、麒麟神獸等統統成為設計元素，經典結合潮流重新詮釋霹靂風格，也讓當月銷售成績衝破四百萬。 ● 與「暴雪娛樂」推出重磅企劃，為將經典的《魔獸世界：巫妖王之怒》劇情透過布袋戲表演形式呈現，令人耳目一新的東西合璧，再現經典傳奇。並於在台北市光點華山電影館舉行全球盛大首映。 ● 每年一度，10 月於高雄夢時代舉辦「霹靂探險特展」。展覽擷取霹靂宇宙中最具特色的角色代表、職業塑造、劇集亮點等作為主要展覽設計軸線，以智力、武學、醫學、美食、娛樂五項設計概念規劃六大展區，創造霹靂微型探險樂園。 ● 與靜宜大學產學合作，共同推出霹靂英雄戰場特展。展覽以霹靂英雄為主幹，由劇集中正反兩派中極具個人魅力的角色，並辦理相關講座與靜宜大學的師生分享霹靂的文創經驗與無限可能性。 ● 火影忍者 20 周年動畫特展於信義 A11 六樓開展，特展中精選了動畫中的八大經典場景還原，帶著火影迷重回動畫當中的感動！
2023 年	● 霹靂系列發行模式自【霹靂玄蒙紀】起正式調整為每周一章，主要因應片廠產能的優化與拍攝質感的提升。 ● 霹靂久違多年再次到府城古都辦展，推出【霹靂群俠藝遊古都特展】，結合台南古都風貌與美食之都印象，打造趣味創意的霹靂群俠下戲時光。 ● 與興霖食品-厝味推出霹靂蛋捲禮盒及麵品禮盒，此產品除了於臺澎金馬地區上市，也於美加地區銷售。此合作另外也與台中郵局做三方合作，實行公益活動，將聯名產品送給偏鄉孩童，善盡社會責任。 ● 與迷走工作坊合作的《霹靂：入陣武林》桌遊遊戲國際版在德國曝光，獲選為德國 TOP10 值得一玩的桌遊遊戲，獨特又酷炫的桌遊遊戲吸引德國人目光！ ● 分別於新北、台中及台南舉行了三場霹靂超先天路跑，此活動完美重現《霹靂布袋戲》劇集中的經典場景，活動內也涵蓋角色打卡、操偶表演、霹靂歌手表演等，讓跑者跑入掌中江湖世界！ ● 與全台規格最高的動漫主題餐廳「KIRABASE」展開為期 2.5 個月的「PILI: SOULTRA 無盡魂主題店」，此主題餐廳不僅可見到精緻立繪，還有化身為 Q 版造型的人氣角色，店內也將放置等比的人形立牌供粉絲合照，此跨領域合作掀起戲迷朋友們的討論。 ● 10 月再現高雄夢時代，推出【霹靂藝想天開特展】，結合霹靂系列與 TBF 東離劍遊紀系列，穿越時空徜徉在藝術與休閒的幻想裡。 ● 12 月與拿坡里披薩店共同推出霹靂新 IP-霹靂吉利 PILIGILI 的聯名企劃，超可愛霹靂吉利 PILIGILI 出現在披薩外盒加上購買指定套餐加價還能擁有獨家杯墊，此波合作掀起了一陣旋風，讓喜愛 Q 版造型的霹靂迷及披薩迷們享有口福的同時也有眼福。
2024 年	● 最新一季的台日合作大戲、《Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀 4》，10 月 5 日起於五大平台中華電信 MOD+Hami、LINE TV、遠傳 friDay 影音、巴哈姆特動畫瘋、PILI 線上看播映，台日同步播出。 ● 7-ELEVEN 全台首間霹靂官方授權主題店登場，以霹靂最新劇集「荊伐世界」及 Q 萌圖像「PILIGILI」設計圖素首次躍身超商，帥氣、可愛兩種風格打造多元氛圍，讓門市搖身一變成為霹靂武俠宇宙。 ● 台日交流又一新頁！從 6 月 20 日起至 7 月 29 日，由文化部駐日台灣文化中心與霹靂共同合作舉辦的【傳承與創新—霹靂布袋戲跨界 IP 展（伝統文化の繼承と発展—文化の境

年份	事項
	界を越える霹靂布袋劇))，將布袋戲文化跨海帶到日本。 ● 第 59 屆電視金鐘獎，本公司之自製音樂節目《MUSIC MAKER 音樂主理人》，共入圍四個獎項包括：【節目類綜藝節目獎】、【節目類導播獎】、【節目類燈光獎】、【節目類聲音設計獎】，得獎獎項：【節目類燈光獎】。 ● 霹靂國際善盡文化傳承、關懷學生學習布袋戲之藝術，特別在 6 月 27 日前進虎尾國小義演，與全校近 200 位小朋友互動、教授布袋戲的操偶及認識布袋戲偶，演出校園兒童劇。 ● 積極推動減碳生活，環保節能，霹靂代表英雄人物素還真在 5 月時，以台北淨零減碳大使的身分，參與多場台北減碳生活節活動。 ● 為提升文化傳承，霹靂品牌總監黃政嘉也持續前往校園分享霹靂品牌經營之道，10 月 14 日前往嘉義中正大學，與學生分享品牌傳承經營理念。 ● 文化藝術傳承，於 2024 年舉辦幻境霹靂，流行音樂、偶戲文化、電子音樂前所未見的跨界派對，霹靂布袋戲，同樣兼具音樂、文化與歷史的台灣流行文化，結合布袋戲技藝、戲劇、舞蹈、影像、歌曲等多項演出元素，進行音樂改編，重現武俠世界正邪對戰的經典劇情，展現全新的展演藝術型態！ ● 本公司積極帶動整體文創產業發展，善盡企業社會責任，於 10 月舉辦「霹靂盛典演唱會」，共投入約新臺幣 1,600 萬元資金，針對展演設施、電影、電視劇等文創產業進行布局投資，本公司積極配合政府政策，希望共同協助將臺灣文創產業推向世界舞台。 ● 素還真以動保大使身分、參與新北市政府《毛寶貝幸福耶誕趴》寵物活動，在現場演出精彩活動劇、宣導保護動物及寵物植晶片的理念，充分傳達愛護動物理念及協助新北市政府完成新北耶誕城活動之一。
2025 年	● 《Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀 最終章》於台日同步盛大上映，以磅礴瑰麗的視覺美學與細膩動人的情感鋪陳帶來震撼饗宴。為感謝粉絲十年支持，霹靂國際於 2 月 14 日舉辦盛大粉絲感謝祭，邀請聲優烏海浩輔、西川貴教、釘宮理惠與原作虛淵玄來台共襄盛舉，現場氣氛熱烈、感動不斷，掀起粉絲熱潮。 ● 2 月 21 日，董事長黃文章也獲推舉出任「義雲會」第 4 屆會長，展現霹靂在推動臺灣文創產業的堅定承諾。 ● 霹靂布袋戲首度與台中捷運合作，推出以經典角色「素還真」、「一頁書」、「葉小釵」聯手吉祥物「小綠綠」打造的 Q 版彩繪列車與主題車站。更首創由布袋戲角色擔任捷運安全大使，透過角色語音與標語宣導搭乘禮儀與交通安全，巧妙結合傳統文化與公共運輸，不僅為台中增添全新拍照打卡熱點，也為市民與遊客帶來趣味十足的乘車新體驗。 ● 2025 年，霹靂持續拓展海外版圖，3 月參與加拿大多倫多動漫展 (Toronto Comicon) 以外，5 月更是連續第二年受邀美國芝加哥 Anime Central (ACEN) 動漫展，東離劍遊記美國首映，向全球觀眾推廣臺灣布袋戲文化，強化國際品牌能見度。 ● 4 月 25 日，素還真生日派對於虎尾片場舉辦，吸引來自全台各地上百位粉絲齊聚參與。這場專屬戲迷的年度盛事，實現夢幻心願，滿足了心靈與視覺雙重悸動。 ● 6 月 9 日，南澳馬戲藝術總監 Joshua Hoare 訪問霹靂，雙方針對偶戲藝術與跨國合作交流深入對談，開啟台澳未來文化合作的更多可能。 ● 持續拓展與日本動漫、音樂、藝術圈合作，讓布袋戲邁向國際舞台。 ● 贊助 2025 花蓮太平洋縱谷半程馬拉松及第七屆韓國濟州世界青年合唱節暨競賽。

2.2 公司營運策略與方針

#GRI 2-22 永續發展策略的聲明、#GRI 2-23 政策承諾、#SDGs 8 就業與經濟成長、#SDGs 9 產業創新與基礎建設、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動

霹靂國際以文化創意為核心，持續推動內容創新、品牌經營及數位轉型，並透過 IP 授權、多元媒體應用及跨域合作，提升企業競爭力與品牌價值。

面對數位化與 AI 發展趨勢，本公司持續深化數位內容應用與創新發展，結合科技、文化與娛樂產業資源，強化內容產製能力與市場拓展策略，推動企業永續成長。

在永續發展方面，本公司持續推動 ESG 管理機制，透過永續治理、風險管理及利害關係人溝通，提升企業韌性與經營效率，朝向永續經營目標穩健邁進。



圖 2-11 公司營運策略四大方向

2.2.1 經營方針

霹靂國際持續推動永續經營策略，將 ESG 理念融入企業營運方向，透過文化創新、環境保護、社會參與及公司治理，提升企業永續競爭力與經營韌性。

本公司持續推動低碳轉型、資源管理及數位創新，並透過員工關懷、社會參與及永續治理機制，實踐企業永續發展目標。



圖 2-12 ESG 三大核心面向



圖 2-13 永續行動重點

2.2.2 近年經營趨勢

● 業務內容

本公司主要營業項目為劇集節目、電視節目及電影片等各式影片之拍攝製作及發行、衛星廣播電視節目之供應、劇集周邊商品之開發、電商平台及藝術表演暨策展運營、複合餐飲事業運營等。

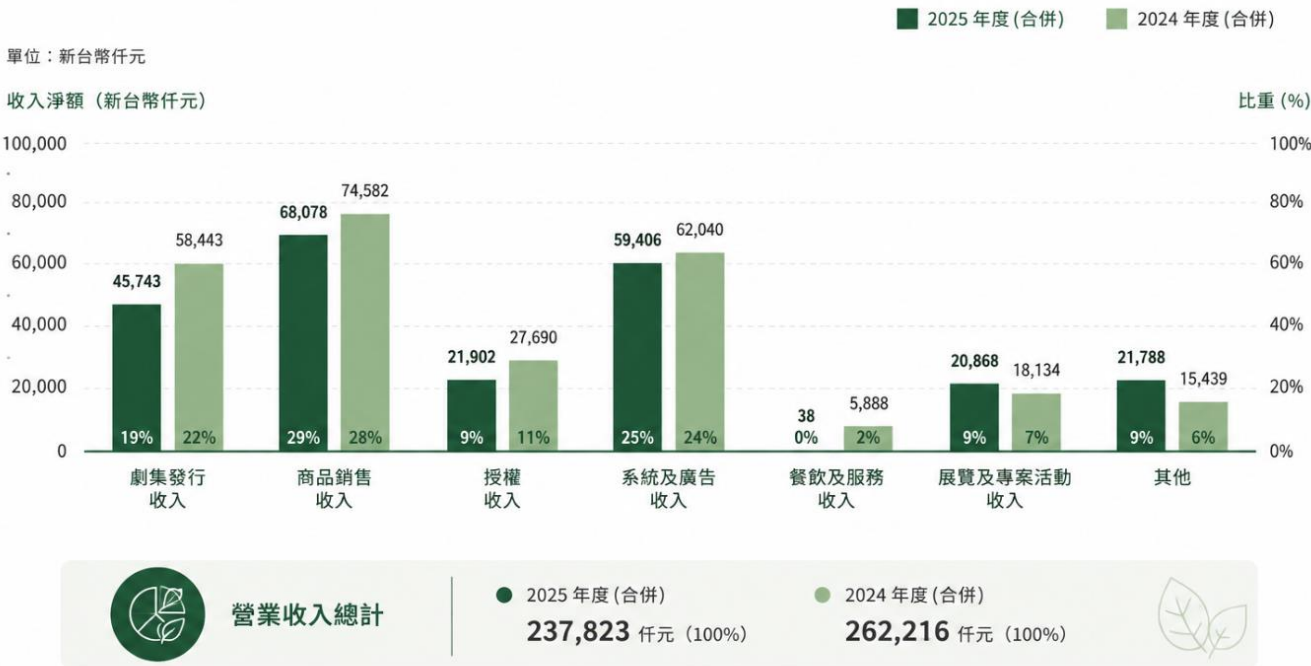
表 2-4 營業比重

單位：新台幣仟元；%

年 度 產品項目	2025 年度(合併)		2024 年度(合併)	
	收入淨額	比重(%)	收入淨額	比重(%)
劇集發行收入	45,743	19%	58,443	22%
商品銷售收入	68,078	29%	74,582	28%
授權收入	21,902	9%	27,690	11%
系統及廣告收入	59,406	25%	62,040	24%
餐飲及服務收入	38	0%	5,888	2%
展覽及專案活動收入	20,868	9%	18,134	7%
其他	21,788	9%	15,439	6%
營業收入總計	237,823	100%	262,216	100%

營業收入結構比較

2024-2025 年度營業收入結構（合併）



註：四捨五入致加總數與合計數可能有差異。

圖 2-13 營業比重長條圖

2.2.3 產業現況

全球文創產業持續朝向數位化、多媒體整合及 IP 應用發展，隨著串流平台、數位內容及 AI 科技應用快速成長，帶動文創產業商業模式與市場發展趨勢轉變。

台灣文創產業持續推動文化內容創新與數位轉型，並透過文化輸出、跨域合作及數位媒體應用，提升文創產業市場競爭力與國際能見度。

面對數位化與全球化趨勢，文創產業持續朝向內容創新、多元媒體應用及永續經營方向發展，帶動文化與娛樂產業整合成長。



2.2.4 未來營運計畫

在文化內容產業持續朝數位化與 IP 化發展的趨勢下，霹靂國際多媒體股份有限公司將持續以原創內容 IP 為核心，透過影視內容發行、商品營運及展演活動三大營運面向，持續優化營運模式並提升 IP 商業價值，進一步拓展市場動能與品牌影響力。

一、劇集發行策略

自 115 年度起，霹靂布袋戲系列劇集將正式調整為「雙週發行一章」的播出模式。此項調整主要因應當前影視內容消費習慣的變化，以及實體 DVD 載具逐步退出市場的產業趨勢。透過調整發行節奏，公司將有助於優化劇集製作流程與內容品質，並提升觀眾的觀看體驗與市場接受度。

同時，公司亦將積極導入人工智慧相關技術於影視製作流程中，在兼顧布袋戲表演藝術本質的前提下，結合影像製作、拍攝流程與後期製作等環節，以提升製作效率並有效控管製作成本與時程。AI 技術的導入預期將為布袋戲影視內容製作帶來新的發展契機，並有助於強化內容創作與視覺表現能力。

二、商品營運策略

在 IP 商品經營方面，公司未來將聚焦於「快閃展演銷售」與「預購客訂模式」兩大營運軸線。透過快閃展演活動推出限定與限量商品，結合現場體驗與粉絲互動，提升商品話題性與銷售動能；同時，透過預購客訂模式接單生產，除可更精準掌握市場需求外，亦有助於有效控管商品庫存與開發成本。

此外，2026 年適逢《Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀》系列十周年，公司亦將於臺灣與日本兩地規劃系列紀念活動與相關商品企劃，並以限定商品與預購商品並行的策略進行市場操作，期望透過更具彈性的營運模式，進一步提升 IP 商品的商業效益並深化粉絲經濟。

三、展演活動發展策略

在展演活動方面，公司除持續布局地方政府合作案與各類商業演出機會外，亦將積極發展具有售票營收模式的商業展演活動。過去透過「霹靂盛典」及《Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀》系列粉絲感謝祭等活動，已逐步驗證以 IP 內容為核心的商業演出模式具備市場潛力。

未來公司將持續深化此類展演形式，透過結合影視內容、角色表演及舞台技術等多元元素，打造具有娛樂性與文化特色的演出內容，並逐步建立可持續運作的商業展演模式，以創造穩定的票房收入與品牌曝光效益。

四、異業合作與 IP 授權發展策略

在異業合作與 IP 授權方面，公司將持續擴大業務範疇，致力讓霹靂旗下 IP 透過商品開發

與品牌廣告，全面觸及大眾的日常生活。延續 114 年度的招商量能，多項已進入深度洽談之跨界專案將於 115 年陸續落地上市，合作領域涵蓋知名餐飲品牌、流行服飾以及熱門電玩遊戲等。透過與大眾市場品牌的強強聯手，不僅能有效提升 IP 的泛大眾認知度，更將為公司挹注強勁且多元的授權營收動能。

此外，公司將持續深化與公家機關之合作關係，積極投入各類公部門標案。未來將統籌旗下資源，發展兒童劇展演、政令宣傳廣告與周邊商品...等項目。透過參與地方機關之文化推廣活動，將傳統布袋戲文化轉為具備現代教育與娛樂價值的展演形式，藉此深化與地方政府的連結，並建立穩健的公部門合作模式，創造文化傳承與商業價值的雙贏局面。

整體而言，公司將持續以內容 IP 為發展核心，透過影視內容製作、商品營運與展演活動的整合經營模式，提升 IP 長期價值並拓展多元營收來源，進一步強化公司於文化內容產業中的競爭優勢。

預計推動多項授權專案，以及兩大 IP 品牌《PILIGILI》與《UGLYMEWS》的營運管理與異業合作，並預計於 2025 年底辦理【霹靂集團品牌大會】，將邀請國內外知名集團企業與各地公部門單位參與，分享霹靂全球與各部門的業務執行與運作，以及年度的公司規劃，包含商品授權、遊戲授權、廣告授權、空間授權...等，以提高霹靂全球於商務界的聲量與地位，並增加更多品牌方與我方合作之可能性；消費大眾端以聯名商品銷售、合作廣告放送、線下快閃店辦理、台灣插畫文化相關展會與會，以擴大 IP 品牌的大眾認知度、社群話題性，與提升 IP 運作的粉絲基礎。

集團重視企業文化建設，鼓勵員工參與決策過程，提升團隊凝聚力和士氣，透過完善的資訊公開制度，維持與客戶投資人、及利害關係人之間的透明溝通，打造高效率、透明、永續的企業經營環境，且重視內部控制與風險管理，致力於企業保障經營。

在管理方面，針對市場波動、供應鏈中斷等潛在風險，集團建立預警及財務應急預案，確保業務連續性。將風險拓展新興市場，尋找具有潛力的投資專案。集團將針對現有資產進行全面評估和調整，以提高資產的使用效率。

霹靂國際集團深知人才是企業持續發展的關鍵，因此大力支持內部人才培養和職業培訓計劃，建立績效獎勵機制，培養優秀員工並提供升遷機會，也能為企業創造更多價值，協助霹靂實現長期穩定的發展目標。



圖 2-14 營運計畫示意圖

2.3 供應鏈關係

#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 308 供應商環境評估、#GRI 414 供應商社會評估

霹靂國際重視供應鏈合作與永續管理，透過供應商合作、品質管理及誠信經營機制，逐步建立穩定且具韌性的供應鏈夥伴關係。

本公司持續強化供應鏈管理制度，重視供應商品質、交期、安全及永續發展表現，並透過長期合作與溝通機制，提升供應鏈整體營運效率與永續競爭力。

1. 內容創作與劇本開發

布袋戲劇本創作：編劇團隊負責創作具有深度的故事情節，融合傳統文化與現代元素，角色設計與世界觀構建：設計獨特的角色與豐富的世界觀，吸引觀眾的情感共鳴。

2. 製作與技術開發

布偶製作與操控技術：高品質的布偶製作與精湛的操控技術，確保演出效果。

數位特效與動畫技術：結合現代數位技術，提升視覺效果與觀賞體驗。

3. 行銷與品牌建構

品牌形象塑造：逐步建立獨特的品牌形象，提升市場辨識度。

多元行銷策略：透過社交媒體、影視平台等多元渠道進行行銷推廣。

4. 發行與觀眾互動

線上平台發行：利用數位平台發行作品，擴大觀眾群體。

觀眾互動與社群經營：與觀眾逐步建立互動關係，提升觀眾忠誠度。

5. 永續經營與社會責任

文化傳承與創新：在保留傳統文化的基礎上，進行創新與發展。

環境與社會責任：關注環境保護與社會責任，實踐企業永續發展。



圖 2-15 供應鏈價值與公司利益示意圖

2.3.1 上下游供應鏈管理策略與服務品質

產業上、中、下游之關聯性

「劇本」是本公司所有智慧財產權之核心與起源，其以原創精神累積出專屬之視聽著作、攝影著作、語文著作、表演著作、美術著作及音樂著作等，將龐大的無形資財以有系統方式進行異業聯盟行銷策略，發揮「一源多用」效應，進而衍生發展出各類周邊商品及授權業務，不僅推出各式具有藝術收藏價值之公仔、兵器，並廣泛應用在文具用品、服飾、影音出版品及 3C 產品，也授權開發線上遊戲、手機遊戲，打進青少年族群，另與電信公司合作，開發手機加值應用，發展出全方位事業版圖。

從宏觀產業面觀察，2023 年全球貿易活動受到高度不確定性因素影響，包括美中貿易緊張局勢持續、主要經濟體通膨壓力未解、地緣政治風險升高等挑戰。對以全球採購與跨國銷售為主軸的消費性產品業者而言，這些變數不僅衝擊物流與原物料價格，也對市場需求節奏帶來明顯影響。

霹靂國際精準掌握此一轉變趨勢，一方面，公司持續優化與消費者的線上互動管道，拓展數據導向的行銷操作；另一方面，配合零售市場「低碳、綠色、智能」三大主軸，逐步導入具永續概念的商品規劃與包裝改善計畫。例如，在產品設計上兼顧節能功能與耐用性；在物流與包裝上導入再生材料與簡化設計，以降低碳排與資源耗損。

此外，霹靂國際亦重視供應鏈的彈性與風險控管能力，持續逐步建立可快速反應市場變動的 OEM/ODM 平台，並依據全球永續標準（如 GRI、TCFD）導入上游供應商 ESG 評鑑制度。透過價值鏈整合、產品優化與科技導入，公司展現出強韌的市場適應力與未來成長潛力。

本公司偶戲劇集製作之上、中、下游關聯性如下圖所示：

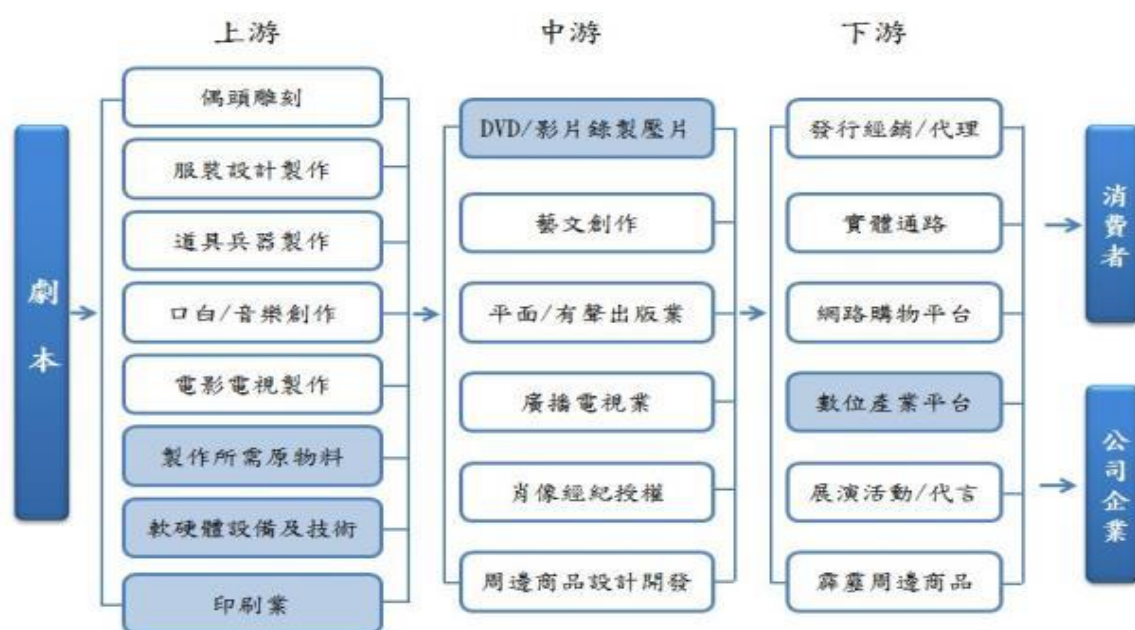


圖 2-16 上中下游結構圖

2.3.2 供應商篩選準則

本公司持續強化供應商管理機制，重視供應商品質、交期、法規遵循及永續發展表現，並透過評估與管理制度，逐步建立穩定且具韌性的供應鏈合作關係。



2.3.3 採購流程及供應商管理

本公司透過採購管理及供應商評核制度，持續強化供應鏈風險管理與合作效率，並透過定期溝通與評估機制，提升供應鏈整體營運穩定性與永續發展能力。



2.3.4 銷售與客戶管理

#GRI 416 顧客健康與安全 2016、#GRI 417 行銷與標示 2016、#GRI 418 客戶隱私 2016、#SDGs 12 責任消費與生產

霹靂國際重視客戶需求與服務品質，持續優化客戶服務機制與數位溝通平台，透過內容創新、品牌經營及客戶互動，提升顧客滿意度與品牌信任。

本公司持續強化客戶服務流程、資訊安全及客戶隱私保護機制，並透過多元媒體與數位平台應用，提供更完善之服務體驗與內容價值。



2.3.5 訊息安全管理

客戶隱私權保護

資訊安全是全球高度關注的議題，對企業而言更是至關重要。公司秉持嚴謹態度，致力於保護客戶及個人資料，並於蒐集、行銷、利用、處理、建檔、刪除及銷毀等各環節訂有明確規範。所有相關合約均由專責單位控管，以確保客戶資訊安全無虞。

為強化資訊安全意識，公司透過新進人員考核及年度員工考核機制，定期評估員工發展與培訓計畫，並規劃相關教育訓練課程。

同時，公司重視客戶意見回饋，並由專責單位依既定服務程序處理，以確保提供最佳服務效能並保障客戶權益。

申訴程序：可透過公司官網「投資人專區」→「利害關係人專區」查詢各單位聯絡窗口，

- 網址：<https://www.pili.com.tw/investor.php?id=5&lang=>

消費者權益保護政策：請參閱公司官網「客戶服務」頁面：

- 服務條款：<https://www.pili.com.tw/service-terms.php>
- 隱私權政策：<https://www.pili.com.tw/service-privacy.php>

公司並確實遵循《商品檢驗法》、《商品標示法》、《商標法》、《消費者保護法》及《定型化契約應記載及不得記載事項》等相關法規辦理。

2.4 股東權益

#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-27 法規遵循、#GRI 2-29 利害關係人議合方針、#30 項人權 6 在法律之前享有權利、#30 項人權 7 法律之前人人平等、#30 項人權 29 法律責任和義務

霹靂國際多媒體股份有限公司致力於保障股東權益，並遵循全球永續性報告倡議（GRI）標準與國際人權指導原則，確保公司治理透明、營運合規，維護所有股東與利害關係人的權益。在股東權益保障方面，公司秉持公平、公正、透明的原則，確保所有股東均享有平等的知情權、參與權和投票權。

公司透過定期召開股東大會，提供持續強化的財務與營運資訊，確保股東能夠充分了解公司的發展方向與決策過程。此外，公司逐步建立有效的資訊揭露機制，定期發布財務報告、營運報告及永續發展報告，確保資訊透明度，讓股東能夠獲取即時且準確的企業資訊，以便做出明智的投資決策（GRI 2-27, 2-29）。

公司亦制定《公司治理實務守則》與《誠信經營守則》，強調誠信經營、法規遵循與股東權益保障，並將這些政策納入公司運營核心，透過內部稽核及外部審計確保其有效執行（GRI 2-23, 2-24）。針對股東權益，公司提供多元化溝通管道，包括股東信箱、投資人關係網站及股東說明會，以確保股東能夠順暢表達意見，並在決策過程中發揮應有影響力。公司亦確保股東權利的實質行使，所有重大決策如合併、資本變動、重大投資計畫等，均須經股東大會決議通過，以確保投資者的權益不受損害。

為了進一步強化股東權益，公司設立完善的法規遵循與風險管理機制，確保企業經營過程符合各國法規要求，避免任何潛在的法律與財務風險影響股東利益。

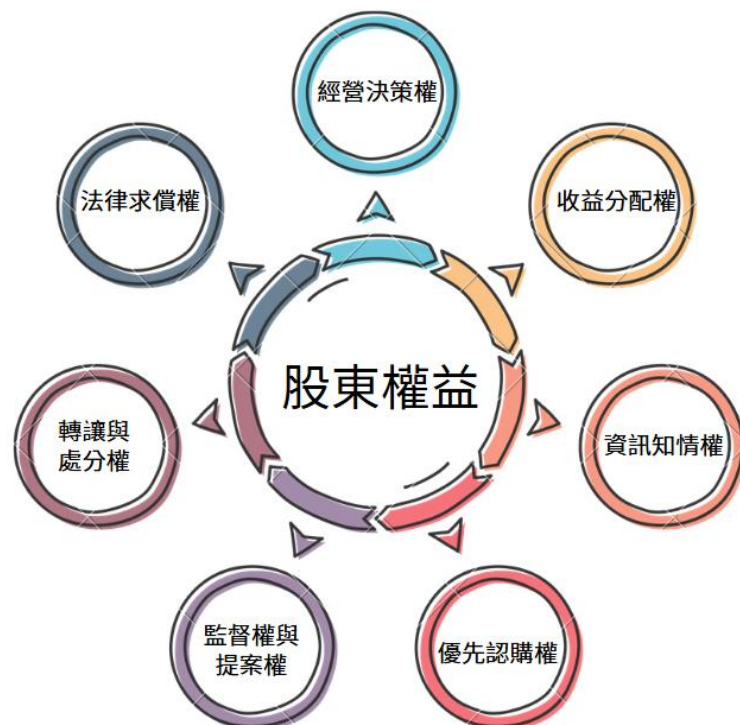


圖 2-17 股東權益示意圖

2.4.1 股東權益保障

霹靂致力於保障全體股東權益，並依循《公司法》及相關法令規定，確保所有股東享有公平、平等之權利與待遇。公司秉持誠信經營原則，逐步建立完善之公司治理制度與資訊揭露機制，以維護股東長期利益。

在股東會運作方面，霹靂依相關法規辦理股東會召集程序，例行股東會於開會前三十日通知，臨時股東會則於十五日前通知，確保股東有充分時間了解議案內容並行使表決權。股東得依持股比例參與議案表決，所有決議事項均依公司章程及法令規定辦理，並於會後依法揭露相關資訊，以確保決策程序之公開透明。

為強化股東參與權，公司逐步建立完善之股東會決策機制，重大事項均提請股東會審議，並依規定之出席與表決門檻進行決議，以維持決策之公平性與正當性。

在資訊揭露方面，霹靂依循主管機關規範，透過公開資訊觀測站及公司網站，定期揭露財務報告、年報及永續報告書等重要資訊，確保股東能即時掌握公司營運狀況。此外，公司亦設置多元溝通管道，包括投資人關係專區、股東信箱及法人說明會等，強化與投資人之雙向溝通，提升資訊透明度與互動效率。

在公司治理架構上，董事會為最高治理單位，負責監督公司經營績效與策略發展，並透過審計委員會及薪資報酬委員會等功能性委員會，強化財務監督與人事決策之公正性與獨立性。同時，公司逐步建立董事遴選與評估機制，確保董事會具備多元專業背景與獨立性，以提升決策品質。

此外，霹靂持續強化法規遵循與風險管理機制，確保企業營運符合相關法令及國際治理趨勢，並落實人權保障原則，確保所有股東在法律之前享有平等地位與參與權利。

展望未來，霹靂將持續優化股東權益保障機制，深化資訊揭露品質與股東溝通效能，並透過完善治理架構與制度設計，提升股東參與度與決策透明度，為股東創造長期穩定之價值。

2.4.2 股東結構分析

霹靂致力於提升公司治理水準與股東參與便利性，自 2014 年上櫃掛牌以來，即自願採行股東會電子投票制度，鼓勵股東透過多元方式行使表決權。公司並結合品牌資源，以布袋戲代表角色「素還真」擔任集保結算所股東會電子投票平台「股東 e 票通」之宣導代言人，協助推廣電子投票制度，展現對股東權益與治理制度之重視。

在投資人關係管理方面，霹靂設有專責投資人關係單位，作為公司與股東及法人投資機構之溝通橋樑，並提供即時且透明之公司資訊。公司同時建置完善之發言人制度，由董事長擔任發言人、總經理擔任代理發言人，並透過不定期舉辦法人說明會及公開資訊揭露，強化與投資人之溝通與互動。

截至 2026 年 4 月 28 日，霹靂股東人數為 10,894 人，股東結構涵蓋金融機構、法人投資人及自然人等多元類型，展現穩健且多元之資本結構。此一多元化股東基礎，有助於提升企業財務穩定性，並在重大決策中兼顧不同利害關係人之觀點與需求。

本公司登記資本總額為新台幣 8 億元，已發行股份總數為 51,309,947 股，每股面額新台幣 10 元。公司依法維護股東名冊之完整性與正確性，並依相關法規辦理股權登記與變更程序。股東於股票轉讓、繼承或其他權利變更時，應依規定辦理過戶登記，以確保其股東權益之有效行使。未完成股東名簿登記者，依法不得對公司主張股東權利，以維護公司治理秩序與法規遵循（GRI 2-27）。

此外，公司針對股權異動訂有明確管理機制，並要求股東即時更新相關資料，以確保投票權、盈餘分配權及其他法定權利得以完整行使，強化公司與股東間之法律關係與治理穩定性（GRI 2-29）。

根據 2026 年 4 月 28 日股權分散表，霹靂股權結構呈現自然人、法人及外資等多元分布，顯示公司於資本市場具備穩健基礎與投資人信任度。

展望未來，霹靂將持續優化股東結構與管理機制，提升資訊揭露品質與溝通效率，確保股東能有效參與公司治理與決策過程，並在兼顧穩定性與成長性的基礎上，持續提升企業於資本市場之競爭力。

2.5 公協會組織

#GRI 2-28 公協會的會員資格、#GRI 2-30 團體協約、#SDGs16 和平與正義、#30 項人權 20 集會權。

霹靂積極參與影視、廣播、動畫及文化創意相關公協會組織，透過產業平台與政府及同業保持良好互動，掌握產業趨勢、政策發展與市場動態，並將相關洞察回饋於經營策略與永續發展規劃之中。

公協會參與不僅為取得產業資訊與資源整合之重要管道，亦為實踐企業社會責任與推動文化產業發展的重要平台。透過持續參與相關組織，得以在政策建言、智慧財產權保護及文化推廣等面向發揮影響力，進一步強化於文化創意產業中的角色定位。

在治理機制方面，霹靂已將公協會參與納入整體永續治理架構，由管理階層負責執行與參與，並定期向董事會報告相關成果與影響，確保各項參與行動與公司核心策略及永續目標一致。

參與公協會及相關團體協約時，秉持尊重國際勞工組織（ILO）核心原則及相關規範，確保勞動權益、人權保障及公平競爭原則之落實，並遵循相關法令與產業自律機制，促進產業健全發展。

透過持續參與各類公協會組織，取得最新產業資訊並分享實務經驗，進而逐步建立跨產業合作網絡，打造具韌性之永續價值鏈。

表 2-5 本公司加入之公協會組織

外部組織名稱	倡導
台北市影音公會	影視政策與法令之推動、研究與建議
廣播電視節目公會	促進廣播電視節目製作業之健全發展，協調同業關係
衛星廣播公會	頻道內容產業發展
台灣著作權保護協會	引介國際有關著作權保護之政策與觀念
音樂著作協會	保護音樂著作財產權人之權利、推廣音樂著作利用
台灣新媒體協會	研究新媒體及社群發展趨勢，結合網路行銷實務，促進應用交流活動
動畫特效協會	匯聚動畫與特效各環節之團隊與企業。

2.5.1 公協會權利與義務

霹靂於參與各類公協會組織時，除依法享有會員權利外，亦善盡企業責任，與產業共同維護市場秩序與發展環境。

在權利面向，透過公協會參與政策建言，向主管機關提出影視、廣播、著作權及媒體產業相關建議，促進制度優化與產業發展；並藉由產業協調與交流機制，強化同業合作，維護智慧財產權及相關產業利益。同時積極參與研討會與論壇，拓展國內外合作機會，並運用公協會資源平台，提升內容推廣與市場拓展效益。

在義務面向，遵循《人民團體法》及各公協會章程，依法辦理相關事務，並恪守公平競爭原則，不從事壟斷或不正當競爭行為；同時配合公協會運作，參與會員大會並關注財務與業務報告，以確保資訊透明。霹靂亦支持產業自律機制之建立，並配合政府文化政策之推動，促進公共利益與產業健全發展。

2.5.2 公協會與社會責任

霹靂透過參與公協會組織，將企業社會責任由企業內部延伸至產業與社會層面，並以實際行動推動文化價值與永續發展。

持續投入文化傳承與創新，透過參與影視、廣播及動畫等相關協會，推動台灣文化創意產業發展，並深化布袋戲文化之當代轉譯，使傳統藝術得以持續創新與延續。

在智慧財產權保護上，支持著作權制度之完善，並透過產業平台推動合法授權與內容保護機制，維護創作者與企業之權益，促進產業良性發展。

同時，參與產業規範制定與制度建置，協助提升市場透明度與公平性，促進產業競爭環境之穩定。

在教育與社會推廣方面，透過講座、培訓及產學合作，分享專業經驗並培育產業人才，提升社會文化素養與參與度，並透過公協會平台參與國際交流與合作，拓展文化內容之國際能見度，提升台灣影視與文化產業之全球影響力。

第三章 氣候變遷

3.1 公司的氣候治理與因應

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-9 治理結構及組成、#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、#GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、#GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI 2-29 利害關係人議合方針、#GRI 3-1 決定重大主題的流程、#GRI 3-2 重大主題列表、#GRI 3-3 重大主題管理、#GRI 302-2 組織外部的能源消耗、#GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數、#TCFD 治理 a.董事會對氣候相關風險與機會的監督情況、#SDGs 4 教育品質、#SDGs 7 可負擔能源、#SDGs 13 氣候行動、#30 項人權 26 受教育權、#永續揭露指標-其他電子業-一-消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率、#永續揭露指標-其他電子業-二-總取水量及總耗水量 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比

3.1.1 治理機構及權責

本公司於 2018 年 10 月 16 日經董事長核准並於 2018 年 11 月 6 日提報董事會，設置「企業社會責任推動小組」，以總經理及各相關部門主管組成兼職推動企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之執行。另於 2022 年 2 月 25 日董事會通過修訂「企業社會責任實務守則」更名為「永續發展實務守則」，企業社會責任推動小組同時配合更名為「永續發展推動小組」。經由每月一級主管會議討論營運方向並辨識攸關公司營運與利害關係人關注的永續發展議題，擬定營運策略與工作方針同時融入永續發展項目，於 2025 年 3 月 11 日成立永續發展委員會為確保永續發展落實於公司日常營運中。

此外，該推動小組每年（至少一次）向董事會報告永續發展執行成果及未來工作計劃；最近一年度於 2025 年 11 月 10 日將執行情形提報董事會督導。由董事會聽取公司呈報公司治理及永續發展情形（含永續報告書），以檢視永續發展的進展，並揭露於公司網站 <https://www.pili.com.tw>

本公司總經理轄下設立「永續發展推動小組」，並依照相關部門主管職權分設公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組。由各小組負責審議永續發展策略、設定短、中、長期目標，包括針對氣候變遷的具體行動與承諾。我們聚焦於減少碳排放、推動能源轉型及實現淨零目標，並主動評估氣候風險對公司營運的影響，制定應對策略。為進一步提升氣候治理效能，本公司計劃於 2025 年正式成立「永續發展委員會」，全面整合氣候治理與永續發展策略，強化董事會的監督與決策能力，並確保企業穩健邁向淨零未來。

本公司秉持國際永續發展趨勢，參照全球報告倡議組織（GRI）、永續會計準則委員會（SASB）、氣候相關財務揭露工作小組（TCFD）及聯合國永續發展目標（SDGs）等國際準則，逐步建立全面的永續治理架構，確保環境、社會及公司治理（ESG）議題有效管理與執行。

3.1.2 氣候風險管理資訊呈報系統

因應全球氣候變遷與淨零排放趨勢，本公司積極強化氣候治理，將氣候風險管理納入公司營運策略，並透過明確的治理機制、決策流程及員工培訓，確保企業能有效應對氣候變遷挑戰，提升永續競爭力。本公司深知氣候變遷對企業經營帶來的風險與機會，並參考國際標準 TCFD（氣候相關財務揭露），制訂符合全球永續發展趨勢的氣候應對策略。

由於外部環境持續變動，極端氣候天氣事件可能造成衝擊，也可能引發更複雜及無法預測的連鎖反應，同樣與生為地球公民的我們生活息息相關，因此成為全球政府、企業共同面臨氣候變遷的新挑戰。金融監督管理委員會及證券交易所已順應國際趨勢，推動上市、上櫃公司重視氣候變遷之營運衝擊評估，並提升企業因應氣候風險之能力。

專職單位、人員及其職掌範圍，內部查證單位

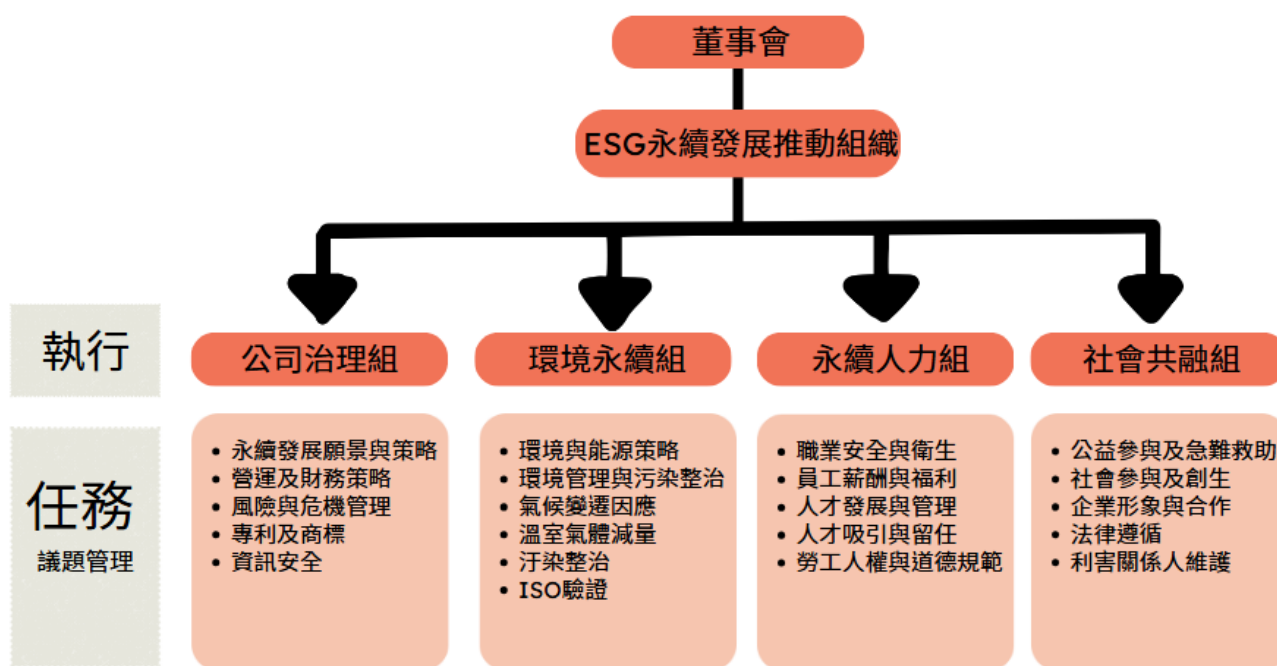


圖 3-1 氣候監督與治理結構

本公司屬文創產業性質，雖非碳排放量大的產業，但隨著經營環境的變化，在經營策略朝向多元化發展上，氣候變遷也影響經營方向的變化，成為本公司董事會及管理階層在永續經營考量上納入關注的議題方向。

氣候變遷風險、機會、評估與因應：本公司關注環境保護趨勢發展及利害關係人議題，鑑別出氣候變遷對企業經營之風險與機會，分析財務面與非財務面影響，規劃因應措施，落實節能行動，並以實現環保、節能減碳目標。

董事會

- 制定ESG目標及KPI執行方案
- 確定管理層及新長期戰略路徑

永續發展推動小組

- 確立公司ESG戰略和政策
- 監測ESG政策和行動的執行情況
- 定期審查年度永續報告
- 協調公司內部及外部ESG相關事務的協作
- 定期向董事會報告工作進展及成效



各部門

- 在日常運營中貫徹落實董事會制定的ESG目標和行動
- 確保各部門對相關政策的理解及執行的影響

圖 3-2 氣候監督與治理機構相關執掌

3.1.3 溫室氣體管理

本公司為文創產業，主要營運使用能源為電力，因此溫室氣體（間接排放量）主要排放來自外購電力，本公司致力於減少溫室氣體排放，以降低對氣候變遷的影響。我們依據國際標準，如《溫室氣體盤查議定書》、GHG Protocol 及 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，系統化識別與量化直接與間接排放來源，涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（能源間接排放）。

直接溫室氣體排放(範疇一)

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源有冰箱、冷氣、飲水機、滅火器、汽油等，主要排放源為移動排放源。

能源間接排放(範疇二)

本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括設備、辦公室及公共區域之用電。

3.2 公司的氣候風險

#GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機、#GRI 302-5 降低產品和服務的能源需求、#GRI 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放、#GRI 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放、#GRI 305-4 溫室氣體排放強度、#SASB CG-HP-410a.2 討論減少包裝整個生命週期對環境影響的策略、#TCFD 策略 a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會、#TCFD 指標與目標、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動

本公司參考國際趨勢及監理規範，進行氣候自然風險之辨識，以評估氣候變遷與自然災害對本公司業務和營運的重大影響。透過連結傳統風險來進行衡量，除了能精進管理機制，更能從中找出潛在的商機與機會。

3.2.1 減碳、節能措施之規劃

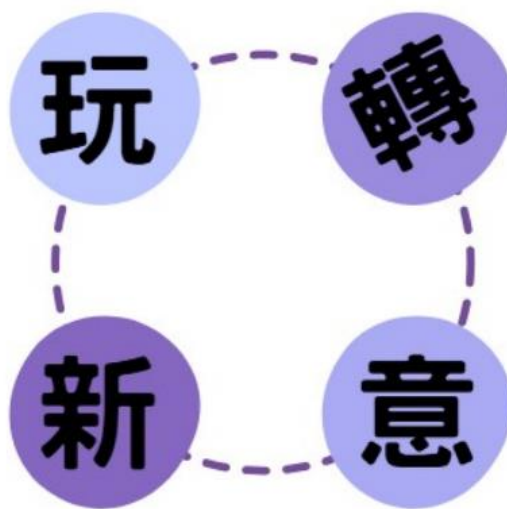
#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-27 法規遵循、#GRI 3-1 決定重大主題的流程、#GRI 3-2 重大主題列表、#GRI 3-3 重大主題管理、#GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會、#GRI 302-1 組織內部的能源消耗量、#GRI 302-4 減少能源消耗、#GRI 303-1 共享水資源之相互影響、#GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理耗、#GRI 303-3 取水量、#GRI 303-4 排水量、#GRI 303-5 耗水量、#GRI 305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放、#GRI 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放、#GRI 305-5 溫室氣體排放減量、#GRI 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊、#GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理、#GRI 306-3 廢棄物的產生、#GRI 306-4 廢棄物的處置移轉、#GRI 306-5 廢棄物的直接處置、#TCFD 策略 a.組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會、#SDGs 6 淨水與衛生

氣候變遷已為全球性議題，尤其國內法令與市場之積極變化，更是本公司無法迴避之系統性風險。這對生態環境、社會及公司存續造成重大衝擊，同時也在因應策略上帶來挑戰。

表 3-1 環境控制風險的安全措施

措施類型	內容	目標
綠色產品設計	減少能源消耗與污染排放。	降低能源消耗，減少碳足跡。
健康與安全管理	執行工程規範與設備操作安全措施，優化排放管理流程。	確保工作環境的安全與穩定性。
生態影響降低	投入可再生能源技術，支持環保型工業運作（如焚化廠、化工廠等）。	減少生態影響，實現可持續發展
社會責任與教育	舉辦環境保護推廣活動，介紹低碳及環保技術。	提高社會環保意識與技術應用水平。

「玩」出新本事，翻「轉」世人對布袋戲的看法，
用職人的精神，賦予文化「新」「意」。
要讓每個世代人都說：「霹靂，很潮。」



3-3 企業核心使命

3.2.2 減碳、節能措施預期成效

永續發展推動小組負責收集各類氣候相關資訊，包括碳排放量和能源使用效率等核心數據。這些數據將用於評估現行策略的實施效果，確保達到預期成果。同時，委員會根據分析結果進行減排目標的設定和調整，以推動公司在減少環境影響的同時，不斷提升能源效率，實現可持續發展目標。

- 短期目標於 2030 年碳排減少 30%
- 中期目標於 2040 年實現碳排減少 50%
- 長期目標於 2050 年配合政府實現碳中和。

3.3 企業之氣候風險因應政策

本公司在應對氣候變遷的挑戰中，積極推動可持續發展。為了制定有效的氣候策略，我們參考了氣候相關財務揭露建議書（TCFD），並依據台灣證券交易所針對上市公司所制定的永續報告書編製與申報規範，以符合國際與本地的永續標準。

表 3-2 氣候策略

核心要素	因應說明	公司執行現況
治理	公司設置永續發展推動小組，負責監督氣候風險管理和應對措施的執行情況，並定期向董事會報告相關進展。	● 永續發展推動小組專注於計畫執行，推動部門間合作與風險管理，並定期向董事會匯報進展。同時，透過內部教育和員工參與，凝聚全體員工的力量，推動永續目標的實現，進一步提升企業競爭力與社會信任。
策略	評估上述風險與機會對公司營運和財務的潛在影響，包括影響的時間和程度。	● 本公司及所屬子公司風險管理政策依照整體營運方針辨識可能影響公司之潛在風險項目，將各項業務可能產生的風險控制在可承受之範圍內，達成風險與報酬合理化目標。
風險管理	公司定期進行風險評估，由風險管理組織善盡職責，全面評估氣候變遷風險和機會對營運及財務的潛在影響。	● 董事會：為公司風險管理之最高單位，以遵循法令並明確瞭解營運所面臨之風險，推動並落實公司整體風險管理為目標，確保風險管理的有效性，並負風險管理最終責任。 ● 高階管理階層：瞭解所轄業務面臨之風險，執行風險管理決策並協調跨部門之風險管理運作互動與溝通。 ● 核室：本公司稽核室隸屬於董事會，依風險評估進行查核，適時提供管理階層掌握內部控制已存在或潛在風險議題，確保其符合既定規定與控管程序。 ● 各單位及子公司：本公司各單位及子公司執行各項業務內容，應明確辨識其所面臨之各項風險，擬訂必要措施並落實執行，以確保所涉風險控制於可承擔之範圍內。
指標與目標	永續發展推動小組負責收集各類氣候相關資訊，包括碳排放量和能源使用效率等核心數據。這些數據將用於評估現行策略的實施效果，確保達到預期成果。同時，委員會根據分析結果進行減排目標的設定和調整，以推動公司在減少環境影響的同時，不斷提升能源效率，實現可持續發展目標。	● 短期目標於 2030 年碳排減少 30% ● 中期目標於 2040 年實現碳排減少 50% ● 長期目標於 2050 年配合政府實現碳中和。

我們的氣候策略框架包含「治理」、「策略」、「風險管理」以及「指標與目標」四個核心構面，作為評估氣候風險和機會的主要指導方針。透過這些構面的綜合分析，我們有系統地了解氣候變遷對企業可能帶來的各種影響，並進一步制定相應的應對措施，以確保公司能在持續提升環境與社會效益的同時，實現穩健的可持續發展目標。

3.3.1 氣候相關風險管理流程

#GRI 3-1 決定重大主題的流程、#GRI 3-2 重大主題列表、#GRI 3-3 重大主題管理、#GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會、#GRI 203-2 顯著的間接經濟衝擊、#TCFD 治理 b.管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色、#TCFD 策略、#TCFD 風險管理、#SDGs 13 氣候行動、#永續揭露指標-其他電子業-六-與使用關鍵材料相關的風險管理之描述

為將氣候環境及永續發展更好地整合於營運決策、管理制度、業務流程中，從治理階層開始致力實踐霹靂氣候環境文化，達到長期永續發展，並落實於日常營運中。對內有系統地逐步建立公司永續風險管理流程，並將 ESG 與氣候環境結合霹靂發展策略，輔助於內部決策、管理流程與業務範疇。

Step1 辨識：根據 TCFD 架構進行短、中及長期氣候相關風險與機會議題辨識，並參考國內外同業

鑑別之氣候相關風險與機會，建立氣候變遷評估問卷。

Step2 分析：針對價值鏈的衝擊度及發生頻率，繪製氣候變遷風險矩陣圖。

Step3 評估：根據氣候變遷風險矩陣圖評估，鑑別對霹靂衝擊程度最高，且發生機率最大之氣候相關風險與機會。

Step4 因應：針對評估結果與永續發展推動小組進行確認，擬定霹靂的氣候行動方案，並每年持續追蹤相關成效。



圖 3-4 氣候相關風險管理流程

3.3.2 氣候重大性分析與分析對策

本公司依循 TCFD 架構，針對氣候相關風險與機會進行辨識與評估，透過問卷分析與風險矩陣，鑑別重大氣候議題，作為後續風險管理與營運策略之依據。



圖 3-5 氣候變遷議題辨識流程

針對氣候變遷帶來的關鍵風險與機會進行全面評估，並制定相應的應對目標與措施，以確保企業營運的韌性與可持續發展。經由回收的 19 份問卷，我們統計與分析出前五大氣候風險，以下為前五大氣候風險與機會的分析與應對策略：

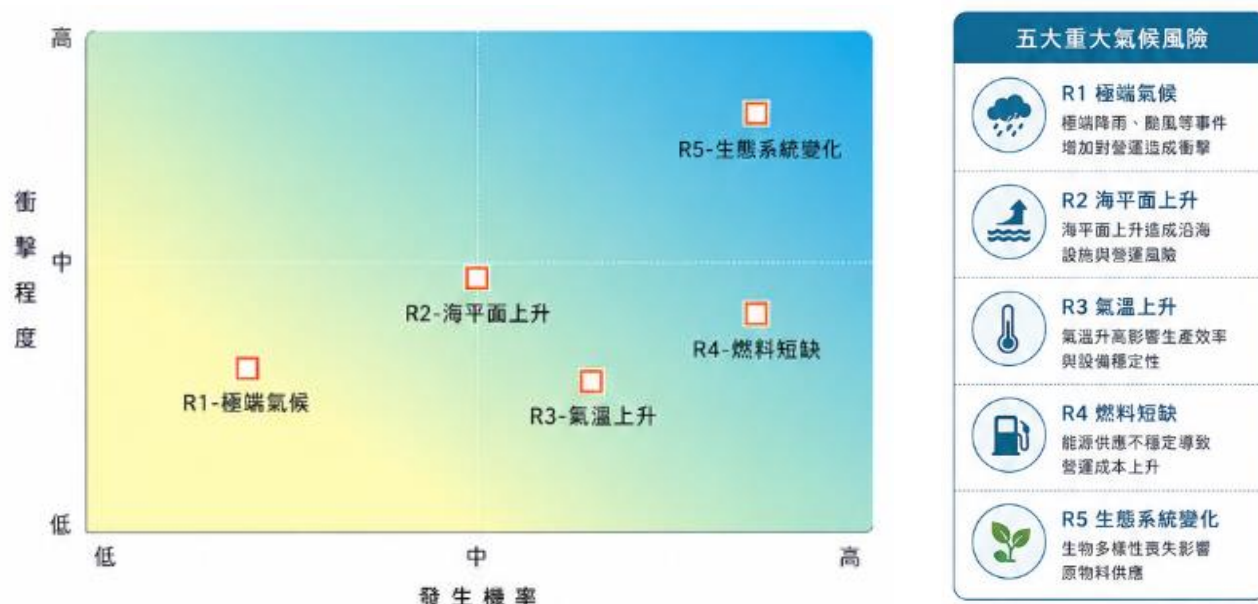


圖 3-6 氣候變遷問卷矩陣圖及排序

公司依循 TCFD 架構，針對氣候相關之轉型風險與實體風險進行辨識與評估，並依風險發生可能性及衝擊程度進行分析，以作為後續管理策略與營運決策參考。



3.3.3 模擬轉型風險與實體風險對財務的衝擊

本公司深刻理解氣候變遷可能對企業營運、財務及供應鏈帶來之影響，並依循 TCFD 架構，針對氣候相關之實體風險、轉型風險與氣候機會進行辨識與分析，作為風險管理與營運策略規劃之重要依據。透過氣候風險評估，本公司得以掌握未來可能面臨之衝擊與潛在機會，持續提升企業營運韌性與永續競爭力。



圖 3-7 風險分類圖

極端氣候事件頻繁可能對企業供應鏈、設施與營運能力造成衝擊。例如，颱風、豪雨及高溫等氣候事件，可能導致基礎設施受損、物流延誤及能源需求增加，進而影響企業營運效率與成本控制。此外，海平面上升、生態系統變化及燃料短缺等議題，亦可能對原物料供應穩定性與長期營運發展造成潛在風險。

表 3-3 氣候風險分析



本公司將持續依循 TCFD 架構，定期檢視氣候風險與機會，並透過風險管理、節能措施及永續治理制度之推動，逐步提升企業營運韌性與永續發展能力，以因應未來氣候變遷所帶來之挑戰與影響。

3.3.4 制定科學基礎減量目標(SBTi)與氣候韌性策略

公司在應對氣候變遷風險方面，可進一步強化長期減碳策略，例如逐步增加再生能源使用比例，並評估導入碳中和目標。此外，可透過供應鏈管理，鼓勵合作夥伴共同減少碳足跡，提升整體環境影響力。內部則可強化員工永續意識，推動更多節能減碳措施，從日常營運層面減少排放。最後，透過定期風險評估，確保公司在極端氣候變化下具備應變能力，降低營運風險。

表 3-4 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	在董事會的監督下總經理轄下設置永續發展推動小組，於 2025 年成立永續發展委員會。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	本公司及所屬子公司風險管理政策依照整體營運方針辨識可能影響公司之潛在風險項目，將各項業務可能產生的風險控制在可承受之範圍內，達成風險與報酬合理化目標。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	針對極端氣候事件及轉型行動對財務之影響，本公司於年報「(五)推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」及永續報告書中說明，遵循環安衛相關法規及對客戶的承諾，持續推動環安衛的管理成效，每年至少增加節能減碳量 6%為目標、環境法規事件以零違反事件為目標。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	公司定期進行風險評估，由風險管理組織善盡職責，全面評估氣候變遷風險和機會對營運及財務的潛在影響。 董事會：為公司風險管理之最高單位，以遵循法令並明確瞭解營運所面臨之風險，推動並落實公司整體風險管理為目標，確保風險管理的有效性，並負風險管理最終責任。 高階管理階層：瞭解所轄業務面臨之風險，執行風險管理決策並協調跨部門之風險管理運作互動與溝通。 稽核室：本公司稽核室隸屬於董事會，依風險評估進行查核，適時提供管理階層掌握內部控制已存在或潛在風險議題，確保其符合既定規定與控管程序。 各單位及子公司：本公司各單位及子公司執行各項業務內容，應明確辨識其所面臨之各項風險，擬訂必要措施並落實執行，以確保所涉風險控制於可承擔之範圍內。

項目	執行情形				
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。		第一階段	第二階段	第三階段	第四階段
	階段	辨識氣候相關風險	風險評估與排序	制定應對策略	監測與報告
	目標	識別與公司業務相關的所有氣候變遷風險與機會，包括短期、中期及長期影響。	量化風險的發生機率與衝擊程度，決定優先處理事項。	針對每項重大氣候風險設計並實施有效的應對措施。	定期追蹤氣候風險與應對措施的效果，確保符合國際揭露標準。
	應對方法	1. 收集氣候數據（如極端天氣事件頻率、溫室氣體排放規範）。 2. 參考行業最佳實踐。 內外部數據分析	1. 風險評估矩陣分析。 2. 影響程度與發生機率量化。 3. 利害關係人訪談。	1. 適應與緩解策略制定。 2. 內部政策與流程更新。 3. 氣候風險融入永續管理。	1. 設立關鍵績效指標（KPI）。 2. 年度報告與資訊揭露。 內部與外部審查
	工具與框架	● GRI 2 和 GRI 3：提供關鍵影響、風險與機會的指導框架。 ● SDGs 13：聚焦氣候行動，涵蓋氣候災害和政策影響。 ● TCFD 風險管理：指導如何辨識物理及轉型風險。	● GRI 3：評估氣候變遷的財務影響。 ● SDGs 12：協助判斷運營的可持續性風險。 ● TCFD 風險管理：分析風險的可能性與影響等級。	● GRI 3 和 GRI 2：闡述管理方法。 ● TCFD 指標與目標：提供風險管理進展的透明性。	● GRI 305：提供排放減少的進展數據。 ● TCFD 披露：依據四大支柱（治理、策略、風險管理、指標與目標）進行透明披露。
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	風險類型	項目說明		行動策略	
	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化導致公司片場受影響和物流中斷或延誤		● 建立監測系統，預警極端天氣，分析片場及物流脆弱性。 ● 提供應急訓練，強化員工技能，與供應商共用風險應對計劃。 ● 與物流夥伴協調，確保快速響應極端事件。	
		海平面上升增加基礎設施和運營成本		● 識別高風險設施並分析其脆弱性。 ● 利用地理資訊系統（GIS）等技術監測風險，並優化基礎建設管理。 ● 定期更新風險評估和應對策略，並持續改進應對方案。	
		平均氣溫上升增加公司倉儲管理中能源消耗		● 升級節能設備。 ● 使用太陽能等可再生能源。 ● 部署能源管理系統，實時監控並優化能耗。 ● 推廣員工節能行為，提供相關培訓。	
	轉型風險	環保法規實施使公司合規成本上升		● 建立多元化的供應商網絡，以分散價格波動帶來的風險。 ● 推動材料的回收和再利用，以降低對原物料的需求。	

項目	執行情形		
			● 採用節省材料的技術和設計，以提升資源的使用效率。 ● 爭取政府提供的補貼和激勵措施，以分攤轉型所需的成本。
		客戶對綠色產品需求增加	● 採用簡約設計，減少不必要的包裝層數與填充物。 ● 使用可折疊、輕量化的設計降低運輸成本與碳足跡。 ● 採用再生紙、可降解塑料、生物基材料等環保包裝。
		增加公司職員知識與技能以因應氣候變遷解決方案而增加成本	● 基礎課程(全體員工): ESG 概念、永續發展趨勢、公司 ESG 目標。 ● 進階課程(管理階層): ESG 風險管理、企業永續策略、法規遵循。 ● 專業課程(永續發展推動小組): 供應鏈永續管理、低碳營運、社會責任專案。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司暫無使用內部碳定價作為規劃工具。		
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	溫室氣體排放範圍為範疇 1、範疇 2，每年達成短期目標 2030 年 30%，2040 年 50%，2050 年碳中和，目前沒有規劃使用碳抵換的問題。		

項目	執行情形
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)	本公司溫室氣體排放量請詳年報「(五)推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因」三、環境議題-(四)公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量…等」說明及永續報告書說明。 其餘 1-1 及 1-2 等溫室氣體盤查及確信情形，因本公司係屬實收資本額未達新臺幣五十億元之上櫃公司，將依主管機關規定時程完成揭露。 依上市櫃公司永續發展路徑圖： 母公司個體 1、自民國 116 年於年報需揭露前一年度溫室氣體盤查資訊，未來每年持續揭露。 2、自 118 年開始持續揭露 117 年盤查資訊確信情形。

3.3.5 企業之氣候風險短中長其因應政策

本公司依循氣候風險管理目標，針對短期、中期及長期氣候策略進行規劃，並透過節能減碳、能源管理及低碳轉型等措施，逐步強化企業營運韌性與永續發展能力。未來將持續依循 TCFD 架構，推動氣候風險管理與淨零轉型行動，以降低氣候變遷對企業營運之影響。



圖 3-6 氣候風險短、中、長期因應對策

本公司將持續關注國際氣候趨勢與永續發展議題，並透過氣候風險管理、能源轉型及低碳營運策略之推動，逐步提升企業營運韌性與環境永續價值，朝向淨零排放與永續發展目標邁進。

第四章 環境管理

4.1 企業與環境平衡發展

霹靂國際深信，文化創意不僅是藝術的展現，更是永續價值的實踐。在創作與製作的每一個環節中，我們致力於將企業成長與環境保護並行，透過創意能量推動綠色轉型，實現文化與自然的和諧共生。

霹靂相信，企業的成功不僅在於創造經濟價值，更在於守護地球資源與促進社會福祉。我們將「創意」與「永續」融合，讓每一部作品不只是娛樂內容，更承載文化責任與環境關懷的價值。

相較於高碳排製造產業，霹靂屬文化內容與創意產業，營運型態以內容製作、數位創作及文化推廣為主，未涉及高耗能製程或大量製造行為，因此整體環境衝擊相對較低。然而，公司仍持續強化能源管理、推動節能減碳措施，並逐步建立低碳營運與氣候治理機制，以回應全球淨零轉型趨勢。

未來，霹靂將持續以創新驅動綠色行動，深化永續治理，實踐企業與環境的平衡發展，與社會共同邁向永續未來。

圖 4-1 ESG 永續策略架構圖



4.1.1 企業核心使命

「文化是連結情感的重要載體，唯有透過真誠與創新，才能讓傳統藝術持續被看見與感動人心。霹靂始終相信，文化不只是傳承，更是與時俱進的創新實踐。」

霹靂國際深耕布袋戲文化超過 30 年，持續推動傳統藝術創新與文化傳承，從電視、電影、授權、文創商品到數位內容發展，積極拓展多元娛樂與文化產業版圖。

隨著數位媒體與文化產業趨勢轉型，霹靂亦持續導入創新技術與跨域合作模式，期望透過文化內容創作，打造兼具藝術價值、文化深度與市場競爭力的文創品牌。

霹靂始終秉持「傳承、創新、誠信、共好」之理念，持續推動文化永續與品牌價值。

表 4-1 企業核心使命詳細內容

核心價值	核心精神	實踐方向
 永續創新	持續提升文化內容與服務品質，推動企業穩健發展。	導入數位轉型與創新應用，強化品牌競爭力。
 文化傳承	保存並推廣布袋戲文化與本土藝術價值。	深化文化影響力，推動多元文化內容發展。
 誠信經營	落實公司治理與資訊透明原則，建立信任與穩健的經營基礎。	建立良好客戶、股東及合作夥伴關係。
 社會共好	積極投入公益參與與文化推廣，關懷社會並促進共同發展。	實踐企業社會責任，促進社會共榮發展。



傳承文化價值・創造永續感動



4.1.2 環境保護相關問卷

#GRI 3-1 重大主題決定流程、#GRI 3-2 重大主題清單、#SDGs 13 氣候行動

為瞭解利害關係人對環境永續議題之關注程度與期待，霹靂國際透過環境保護相關問卷調查，蒐集內部同仁及相關利害關係人之意見，作為環境管理策略與永續推動方向的重要參考依據。

本次問卷內容涵蓋環境安全、廢棄物管理、節能減碳、資源管理及環境教育等面向，藉由問卷結果分析與議題排序，辨識公司於環境管理與永續發展中之重大關注議題，以持續強化環境風險管理與永續治理能力

圖 4-2 重大議題辨識流程



圖 4-3 環境保護問卷前五名排序



4.1.3 環境議題分析與因應

#GRI 3-3 重大主題管理、#SDGs 3 健康與福祉、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動

依據重大環境議題分析結果，霹靂國際針對環境風險與永續發展議題進行評估，並逐步建立相對應之管理目標與改善措施，以降低營運活動對環境之影響，持續提升企業永續治理能力。

本公司將持續推動節能減碳、資源循環、環境安全管理及永續教育等措施，並透過定期檢視與利害關係人溝通機制，持續優化環境管理策略，逐步落實低碳營運與永續發展目標。

依據重大環境議題分析結果，彙整出公司高度關注之五大環境議題，並逐步建立相對應之管理措施與改善方向。

表 4-2 環境議題風險與因應措施



霹靂國際將持續強化環境管理機制，推動節能減碳、資源循環及綠色營運等措施，並透過利害關係人溝通與定期檢視，持續優化環境管理策略，以實踐企業永續發展目標。

4.1.4 永續發展策略藍圖

本公司之永續策略藍圖聚焦於環境、社會及治理(ESG)三大面向，並結合文化創意產業特性，持續推動低碳營運、永續治理及文化傳承，致力於實踐企業永續發展目標。

霹靂透過內容創作、數位化管理及綠色營運等方式，逐步將永續理念融入企業經營與品牌發展之中，主要策略包括：

✓ 環境保護：

推動節能減碳、資源循環及綠色營運，逐步落實低碳管理模式。

✓ 社會責任：

深化文化傳承、教育推廣與社會參與，提升企業社會影響力。

✓ 創新與技術：

導入數位內容與智慧化管理，推動文化創新與數位轉型。

✓ 永續治理：

強化永續管理制度與風險管理機制，提升企業治理能力。

霹靂國際將持續深化永續治理與文化創新，透過低碳營運、數位轉型及文化永續推廣，逐步提升企業永續競爭力，朝向兼具文化價值、社會責任與環境友善之永續發展方向邁進。



圖 4-3 環境控制永續策略示意圖

霹靂國際將持續深化永續治理與文化創新，透過低碳營運、數位轉型及文化永續推廣，逐步提升企業永續競爭力，朝向兼具文化價值、社會責任與環境友善之永續發展方向邁進。

4.1.5 環境績效摘要

2025 年度，霹靂國際持續推動溫室氣體盤查、節能設備導入及環境管理制度建置，逐步落實低碳營運與永續管理。



註：本年度環境管理數據以 2025 年為基準年度。

2030 永續目標

指標	2025 成果 (基準年)	2030 目標	進度
溫室氣體排放量	696.221 tCO ₂ e →	較 2025 基準年降低 30%	— 進行中 — 30%
節能設備導入率	65% →	90%	— 進行中 — 72%
ESG 教育訓練	30 小時 →	50 小時	— 進行中 — 60%

註：本年度環境管理數據以 2025 年為基準年度。

4.2 環境績效

#GRI 302 能源、#GRI 303 水資源、#GRI 305 排放、#GRI 306 廢棄物、#SDGs 6 淨水與衛生、#SDGs 7 可負擔潔淨能源、#SDGs 13 氣候行動

霹靂國際重視環境永續與低碳營運，持續推動節能減碳、資源循環及環境管理措施，並將環境風險與氣候議題納入營運管理方向，以降低企業營運對環境造成之影響。

本公司依據文化創意產業特性，持續推動數位化流程、無紙化作業、節能設備導入及綠色營運措施，提升能源與資源使用效率，逐步落實低碳營運模式。

此外，本公司持續強化水資源管理、廢棄物分類及資源回收措施，並透過環境教育與永續管理制度，提升員工環境保護意識，逐步落實企業永續發展目標。



圖 4-4 環境績效管理架構

4.2.1 水資源管理

#GRI 303 水與放流水、#SDGs 6 淨水與衛生

霹靂國際重視水資源管理與節水措施，持續推動日常用水管理與節水宣導，以提升水資源使用效率，降低營運活動對環境之影響。

本公司營運型態以辦公室作業及文化內容創作為主，主要用水來源為自來水，未涉及工業製程用水，亦未使用地下水、海水或其他特殊水源。2025 年度無重大違反水資源相關法規情形。

此外，本公司持續推動節水措施與設備管理，包含定期檢視用水設備、強化員工節水意識及推動節能減碳政策，以提升水資源使用效益，落實企業永續發展目標。



本公司持續關注水資源風險與氣候變遷議題，並透過日常管理措施降低營運對水資源之影響。

4.2.2 廢棄物管理

#GRI 306 廢棄物、#SDGs 12 責任消費與生產

霹靂國際重視廢棄物管理與資源循環措施，持續推動垃圾分類、資源回收及廢棄物減量管理，以降低營運活動對環境之影響。

本公司營運型態以辦公室作業及文化內容創作為主，未涉及有害事業廢棄物。所有廢棄物皆依相關法規辦理分類、清運與處理作業，並委由合法清除處理機構進行回收與清運。

此外，本公司持續推動員工環保意識與廢棄物減量措施，包含垃圾分類宣導、一次性用品減量及資源回收管理等，以提升資源循環利用效率，逐步落實綠色營運與永續發展目標。



管理目標

持續推動廢棄物減量、資源循環及環保教育，提升員工環境意識，落實綠色營運，以降低營運活動對環境之影響，實踐企業永續發展目標。



4.2.3 綠色營運與空氣品質管理

#GRI 305 排放、#SDGs 7 可負擔潔淨能源、#SDGs 13 氣候行動

霹靂國際重視營運環境與空氣品質管理，持續推動通風改善、節能設備導入及綠色營運措施，以降低能源消耗與環境負荷，維持員工健康、安全與良好工作環境。

本公司持續優化室內空氣品質與能源管理措施，包含空調節能、LED 照明、數位化流程及場域安全管理等，逐步落實低碳營運與永續管理目標。

五大空氣品質管理措施



根據 GRI 國際準則《GRI 305：排放》及《GRI 308：供應商環境評估》相關規範，本公司持續關注營運場域之空氣品質管理與環境影響，透過各項管理措施降低空氣污染風險，維護員工健康與友善工作環境。

上述措施有助於提升營運場域空氣品質、降低能源消耗及減少環境負荷，並持續朝向低碳營運與永續管理目標邁進。

本公司將持續強化營運場域環境管理與節能措施，並透過設備優化、數位化管理及綠色營運策略，逐步提升能源使用效率與低碳管理能力，以回應氣候變遷與永續發展趨勢。

4.3 溫室氣體排放與排放管理

#GRI 305 排放、#SDGs 7 可負擔潔淨能源、#SDGs 13 氣候行動

霹靂國際依循 ISO 14064-1 及溫室氣體盤查相關規範，進行組織溫室氣體排放盤查，掌握營運活動之排放情形，作為後續減碳管理與低碳營運推動之依據。

2025 年度本公司溫室氣體總排放量為 696.221 tCO₂e，其中排放來源以外購電力為主，顯示能源使用管理為本公司推動減碳之重要方向。



註：排放量單位為公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)

圖 4-9 溫室氣體盤查結果

本公司將持續強化能源使用管理，透過節能設備導入、能源效率提升、辦公室節電措施及員工節能宣導等方式，逐步降低營運活動之溫室氣體排放，並持續完善溫室氣體盤查制度，作為未來減碳目標追蹤與永續管理之基礎，朝向永續發展與淨零轉型目標邁進。

4.3.1 盤查範圍

霹靂國際依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準，逐步建立溫室氣體盤查機制，以掌握營運活動之溫室氣體排放情形，作為後續減碳管理與低碳營運推動之依據。

本公司以營運控制權法（Operational Control Approach）作為組織邊界設定原則，盤查範圍涵蓋總公司及相關營運場域。

溫室氣體排放來源區分如下：

- Scope 1：直接溫室氣體排放
- Scope 2：能源間接排放
- Scope 3：其他間接排放

溫室氣體盤查範圍

依據 ISO 14064-1 標準，本公司採營運控制法劃定組織邊界，盤查營運活動產生之溫室氣體排放，範圍如下：

Scope 1

直接排放

（燃料、設備）



來自公司所擁有或控制之來源，直接產生之溫室氣體排放。

主要來源

- 燃料燃燒（鍋爐、發電機等）
- 公司自有車輛
- 冷媒洩漏（冷氣、冷凍設備等）

Scope 2

能源間接排放

（外購電力）



來自公司外購能源之使用，所造成之間接溫室氣體排放。

主要來源

- 外購電力

Scope 3

其他間接排放

（差旅、通勤、廢棄物）



來自公司價值鏈中其他來源之間接溫室氣體排放。

主要來源

- 員工差旅
- 員工通勤
- 廢棄物處理



本公司將持續完善溫室氣體盤查機制，強化數據品質與透明度，作為推動減碳管理及永續發展策略之基礎。

4.3.2 項目及清冊

本公司依據盤查範圍逐步建立溫室氣體排放清冊，並依活動數據及排放係數進行排放量計算，以確保盤查資料之完整性與一致性。

主要盤查項目包括：

- 能源使用
- 營運相關排放
- 運輸與移動
- 其他間接排放

排放係數主要參考環境部公告資料及 IPCC 指引，以提升盤查數據之合理性與可比性。

排放源分類圖

依據營運活動與來源分類，建構溫室氣體排放清冊，作為盤查與減碳管理之基礎。



透過完整之排放源分類與盤查，掌握主要排放來源，作為減碳策略擬定與成效追蹤之依據，持續推動低碳營運，邁向永續發展。



4.3.3 溫室氣體排放趨勢分析

霹靂國際依據盤查結果，定期檢視溫室氣體排放總量及各排放來源占比，並進行年度間之比較分析，以掌握排放趨勢與主要影響因素。

2025 年度本公司溫室氣體排放總量為 696.221 tCO₂e，其中以類別 2 之外購電力排放占比最高，顯示能源使用仍為主要碳排來源。未來公司將持續推動節能管理、設備效率提升及低碳營運措施，以降低營運過程之碳排放強度。

溫室氣體排放年度比較

比較 2024 年與 2025 年溫室氣體排放總量與結構占比，分析排放趨勢與主要影響因素。

單位：tCO₂e

溫室氣體排放總量比較



排放結構占比 (2025年)

- Scope 1 直接排放**
34,8232 tCO₂e
占比 5.00%
- Scope 2 能源間接排放**
657,3771 tCO₂e
占比 94.42%
- Scope 3 其他間接排放**
4,0202 tCO₂e
占比 0.58%

分析重點

- 外購電力為主要排放來源**
2025 年範疇二（能源間接排放）占比達 94.42%，仍為主要排放來源。
- 排放總量上升**
因營運規模成長及能源使用量增加，較 2024 年增加 201,221 tCO₂e (↑ 40.65%)。
- 持續推動節能管理**
持續導入節能設備、優化用電管理，逐步降低單位排放強度。
- 落實低碳營運**
未來將持續推動低碳營運措施，朝向減碳目標與永續發展邁進。

說明

- 統計範圍：本公司及所有營運據點
- 盤查依據：ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準

- 數據來源：內部盤查資料
- 計算基準：環境部公告排放係數 / GWP 值 (依 GHG Protocol)



分析重點

1. 營運活動變動

因營運據點調整及業務活動變化，帶動能源使用量變動。

2. 節能措施推動

透過節能設備導入與用電管理優化，逐步降低單位排放強度。

3. 間接排放影響

員工通勤、商務差旅及活動型態變化，影響其他間接排放情形。

未來本公司將持續檢視能源使用效率與溫室氣體排放情形，逐步推動減碳管理措施，作為低碳轉型與永續發展之重要依據。

4.3.4 降低歐盟 CBAM 等碳關稅衝擊

面對全球氣候政策趨嚴及歐盟碳邊境調整機制（Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM）之推動，霹靂國際持續關注國際碳管理趨勢，並提前布局相關因應措施，以降低潛在碳成本及營運風險。

本公司雖非屬歐盟 CBAM 主要管制產業，惟持續關注國際碳管理趨勢及供應鏈減碳要求，並逐步強化碳管理與低碳營運能力，以提升企業氣候風險因應韌性。

降低歐盟 CBAM 等碳關稅衝擊：四步驟策略

透過盤查、管理、減碳與法規追蹤四大策略，強化碳管理能力，降低國際碳關稅風險，提升企業競爭力。



未來，本公司將持續強化碳管理制度與低碳營運規劃，提升氣候變遷風險因應能力，以降低國際碳管理政策對企業營運之潛在影響。

4.4 低碳策略

#TCFD 指標與目標 b.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、
#SDGs 6 淨水與衛生、#SDGs 12 責任消費與生產

霹靂國際持續推動低碳營運與節能減碳措施，透過設備優化、能源管理及綠色營運策略，逐步降低營運活動之碳排放，提升能源使用效率，朝向低碳轉型與永續發展目標邁進。

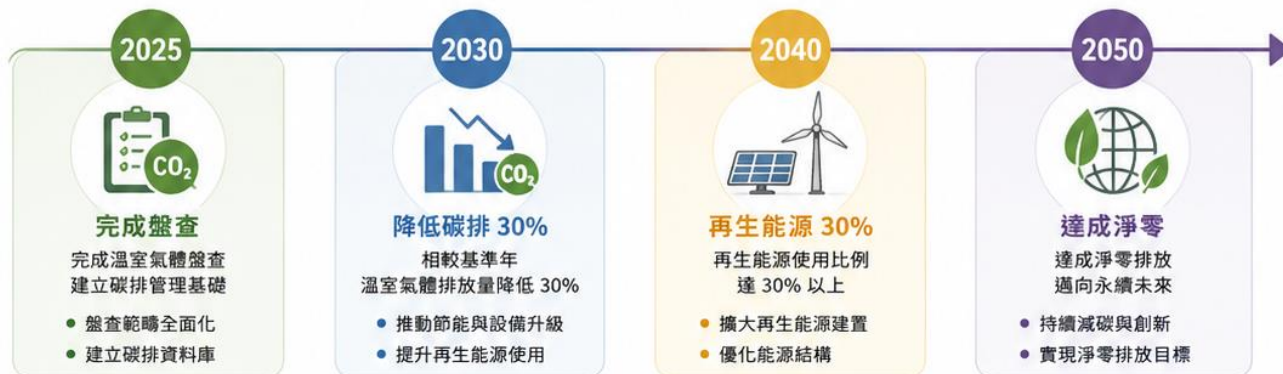
霹靂國際持續推動低碳營運與節能減碳措施，透過設備優化、能源管理、綠色能源導入及員工節能教育，逐步降低營運活動碳排放與能源消耗，提升能源使用效率。

未來，本公司將持續強化低碳管理與再生能源應用，逐步朝向淨零轉型與永續發展目標邁進。

四大低碳策略



2050 淨零目標路徑



4.4.1 辦公室響應低碳活動

霹靂國際持續推動辦公室低碳管理措施，透過節能設備導入、無紙化作業、空調管理及綠色通勤等方式，逐步降低能源消耗與碳排放，提升辦公室能源使用效率。

此外，本公司亦持續推廣員工節能與環境教育，強化低碳營運意識，落實綠色辦公與永續發展理念。



圖 4-12 辦公室低碳措施

未來，本公司將持續優化綠色辦公措施，逐步提升能源使用效率與員工低碳意識，作為低碳營運推動之重要基礎。

4.4.2 穩步引進節能或低耗能設備

霹靂國際持續推動節能設備與低耗能管理措施，透過高效率設備導入、LED 照明優化、智慧能源管理及環保再生材料應用，逐步降低能源消耗與營運碳排放。

未來，本公司將持續提升能源使用效率與低碳管理能力，作為綠色營運與永續發展推動之重要方向。



圖 4-13 節能或低耗能設備

4.4.3 推動營運業務減碳行動

為積極回應全球氣候變遷與低碳經濟轉型趨勢，霹靂國際致力於將減碳行動融入企業營運，確保符合 GRI 302（能源管理）、TCFD 氣候風險管理、SDGs 9（工業創新與基礎建設）及永續揭露指標的要求，透過系統性的碳管理策略，降低營運活動中的溫室氣體排放，提升產業競爭力與環境韌性。

本公司透過能源優化、綠色供應鏈管理及低碳技術應用，持續推動營運減碳行動，逐步降低能源消耗與營運碳排放，提升企業永續競爭力。

四大營運減碳行動

1. 內部營運減碳

推動智慧用電管理、綠色辦公及節能設備汰換，降低能源消耗。

2. 綠色供應鏈管理

持續關注供應鏈減碳趨勢，優先選擇符合環保理念之合作夥伴。

3. 再生能源與能源管理

提升綠電使用比例，強化能源使用效率與低碳管理能力。

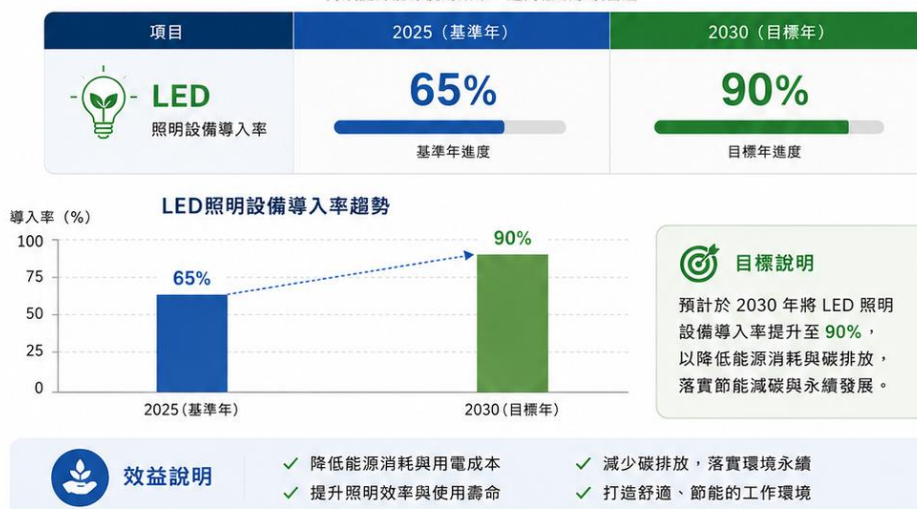
4. 碳盤查與績效監測

逐步建立碳排放追蹤與管理機制，持續掌握減碳執行情形。



LED 照明設備導入率目標

持續提升能源使用效率，邁向低碳永續營運



未來，本公司將持續推動營運減碳與能源效率提升措施，逐步強化低碳管理能力，作為永續發展與淨零轉型之重要方向。

4.5 永續供應鏈減碳

#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 204 採購實務 2016、#GRI 308 供應商環境評估、
#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 17 夥伴關係

霹靂國際重視供應鏈永續管理，將永續理念納入供應商合作與管理機制，並透過供應商評估、合作管理及持續改善等方式，逐步強化供應鏈永續韌性與低碳管理能力。

本公司持續關注供應鏈環境管理、法規遵循及永續發展等議題，鼓勵供應商共同推動節能減碳與綠色營運，降低營運活動對環境之影響。

4.5.1 供應商永續管理機制

● 供應商永續管理流程 ●



霹靂國際致力於打造永續韌性供應鏈，透過制度化管理與合作夥伴共同努力，逐步降低營運活動對環境與社會之影響，實踐企業永續發展目標。

4.6 環境法令遵循

#GRI 2-27 法規遵循、#SDGs 16 和平與正義制度

霹靂國際重視環境法規遵循與永續治理，持續關注國內外環境法規及國際氣候治理趨勢，並將相關要求納入營運管理與環境管理機制。

本公司透過節能減碳、資源管理及環境風險管理措施，降低營運活動對環境之影響，並持續提升企業環境治理能力與法遵管理品質

4.6.1 環境法令遵循回顧



未來，本公司將持續強化環境法遵管理與低碳治理措施，逐步提升企業環境治理能力，朝向永續發展與淨零目標邁進。

第五章 社會責任

5.1 企業社會責任論述

霹靂國際多媒體股份有限公司秉持「文化傳承、創新發展、社會共榮」之核心理念，將企業社會責任（Corporate Social Responsibility, CSR）視為企業永續經營之重要基石，並結合產業特性與營運策略，持續深化對社會、環境及利害關係人之正向影響。

本公司依循相關法令規範及國際永續發展趨勢，參考全球報告倡議組織（GRI Standards）、聯合國永續發展目標（SDGs）及國內主管機關相關指引，建構完整之社會責任管理架構，並透過制度化管理與持續改善機制，確保各項社會責任作為能有效落實於日常營運之中。

在社會面向上，霹靂國際著重於文化內容之正向價值傳遞，致力推動傳統文化創新應用，並透過教育推廣、公益參與及在地連結，強化企業與社會之互動與信任。同時，本公司亦重視員工權益、職場安全與多元共融，逐步建立公平、健康且具發展性的工作環境。

未來，霹靂國際將持續整合企業資源，結合產業影響力，深化社會責任行動，實現企業成長與社會永續之雙贏目標。



5.1.1 企業社會責任

霹靂國際依據企業治理架構，將企業社會責任納入整體經營策略與風險管理體系，由董事會負責監督永續發展推動方向，並透過跨部門協作機制，確保各項社會責任議題得以有效執行與追蹤。

本公司之企業社會責任推動重點涵蓋以下面向：

一、 法規遵循與誠信經營

遵循相關法令規範，逐步建立完善之內控制度與誠信經營守則，確保企業營運透明、公平與合規。

二、 員工關懷與職場發展

提供具競爭力之薪酬制度與完善福利措施，推動教育訓練與職涯發展，並重視員工身心健康與工作安全。

三、 文化傳承與社會參與

結合霹靂布袋戲文化資產，推動文化教育與公益活動，促進傳統藝術之傳承與創新。

四、 客戶關係與產品責任

重視內容品質與消費者權益，確保產品與服務符合相關法規及市場期待，並逐步建立有效之溝通與回饋機制。

五、 在地連結與社會回饋

積極參與社區發展與公益活動，透過資源投入與合作機制，提升社會整體福祉。

霹靂國際透過上述多元面向之實踐，持續強化企業社會責任之影響力，並提升企業整體永續價值。



5.1.2 社會責任核心思想

霹靂國際之社會責任核心思想，係以「文化價值為本、永續發展為目標、利害關係人共榮為導向」，並透過以下三大原則加以實踐：

一、 價值導向 (Value-Oriented)

以文化創意產業之核心價值為出發，透過內容創作與品牌經營，傳遞正向社會價值與文化意涵，促進文化永續發展。

二、 責任導向 (Responsibility-Oriented)

在營運過程中落實企業責任，兼顧經濟發展、社會影響及環境永續，確保企業決策符合長期公共利益。

三、 共創導向 (Co-Creation)

重視利害關係人之需求與期待，透過跨部門合作與利害關係人交流，與員工、客戶、合作夥伴及社會大眾共同創造價值。

此外，霹靂國際持續透過重大性議題分析機制，辨識並回應利害關係人關注之社會議題，並將其納入企業策略與行動方案之中，確保社會責任之推動具備方向性與實質成效。

未來，本公司將持續精進社會責任管理制度，深化企業影響力，朝向「文化永續、企業永續、社會永續」之長期目標邁進。



5.2 勞動人權策略

GRI 2-7 員工、GRI 2-30 團體協約、GRI 401 勞雇關係、GRI 403 職業安全衛生、GRI 404 教育訓練、GRI 405 員工多元化與平等機會、GRI 406 不歧視

霹靂國際重視員工權益與人權保障，致力打造安全、平等、多元與友善之工作環境，並依循相關勞動法規與國際人權原則，推動勞動人權管理與永續發展策略。

本公司參考《國際人權法典》、聯合國全球盟約（UNGC）及國際勞工組織（ILO）等國際規範，落實尊重人權、禁止歧視、禁止強迫勞動及保障員工安全等原則，持續強化企業人權治理機制。

• 勞動人權推動方向 •



我們的承諾



遵循國際人權原則與勞動法規，尊重並保障員工基本權益。



打造多元共融、平等友善之職場，杜絕歧視與不法侵害。



提供安全健康之工作環境，降低職業災害風險。



重視人才培育與發展，提供學習資源與成長機會。



建立暢通溝通管道，促進勞資和諧與共同成長。

本公司將持續推動人權保障、職業安全、人才發展及勞資溝通等管理措施，並透過制度優化、教育推廣及職場環境改善，打造尊重、平等、安全且多元共融之永續職場環境，實踐企業社會責任與永續發展價值。

5.2.1 人權政策承諾與做法

人才是企業永續發展的重要基礎，霹靂國際重視員工權益、職業安全與健康管理，並致力打造安全、健康及友善之工作環境。本公司透過教育訓練、健康管理及風險預防等措施，持續提升員工安全意識與職場安全文化，降低職業災害風險，強化企業永續發展韌性。

本公司參考《職業安全衛生法》及相關法規，逐步建立職業安全衛生管理制度，並透過定期檢視、教育訓練及風險評估等管理措施，持續優化安全管理機制，保障員工、承攬商及相關工作者之安全與健康。



本公司逐步建立職業安全風險辨識與管理機制，透過危害辨識、風險評估及事故調查流程，持續提升安全管理效能。



本公司將持續推動職業安全衛生管理制度，透過教育訓練、風險管理及健康促進等措施，打造安全、健康與友善之工作環境，持續提升企業營運韌性與永續發展價值。

5.2.2 保障人權的支持行動及措施

公司針對員工申訴、性騷擾防治等事項設有申訴管道，可透過公司內部 EIP 系統首頁員工申訴電子信箱及官網利害關係人專區專線諮詢，並由專責人員負責處理。本公司認為身心健康的員工，才能營造高效率、高品質的工作績效，因此致力於提供員工安全與健康之工作環境。

本公司為確實跟進世界人權政策同時遵循我國勞動法規，特別重視員工的權益和健康與安全的工作環境，一直以來，體系之運營均由全體同仁的努力和支持實現，透過符合全球報告倡義(GRI)標準、聯合國可持續發展目標(SDGs)以及 30 項人權，霹靂支持並尊重聯合國經濟合作暨發展組織，以及國際勞工組織之理念與精神，並遵循營運所在地之勞動、性別工作平等、就服等相關法規。根據霹靂之企業文化、營運項目與特性，我們特別關注下述人權，並提出對應之政策，以利內部相關行動方案之推展與施行：

勞資關係運作情形

持續人事制度之優化及合理化

持續進行組織結構的調整、人力配置的合理化、薪資報酬以能吸引及留任人才為原則、暢通升遷管道、逐步建立人才資料庫以及培育國際化人才，以提高人員生產力並提升公司之市場競爭力。



圖 5-1 勞資關係運作情形

5.2.3 多元化雇用

本公司重視平等就業與多元化人才發展，於人才招聘、培育及晉升等制度中，秉持公平、公正與公開原則，致力打造多元共融之職場環境，並尊重員工個體差異，協助員工兼顧工作與生活平衡。

霹靂亦盡力聘用身心障礙者，2025 年間，依照身心障礙者權益保障法第 38 條，民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人，身心障礙人士的雇用人數皆符合政府規定，期盼達到取之於社會，用之於社會的目標，適度地為社會盡一份心力。

5.2.4 職場多元與包容性

#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-27 法規遵循、#GRI 402 勞資關係 2016、#GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢附的員工百分比、#GRI 405-1 治理單位與員工的多元化、#SDGs 10 減少不平等、#30 項人權 2 不受差別待遇與歧視、#30 項人權 30 人權不受剝奪

本公司重視職場多元與包容文化，致力打造尊重、平等與友善之工作環境，並透過跨部門合作、人才交流及多元溝通機制，提升團隊合作與組織凝聚力，促進員工共同成長與發展。

在人才招聘、薪酬、升遷及教育訓練等制度中，本公司秉持公平原則，不因性別、年齡、種族、宗教或其他個人背景而有差別待遇，持續推動多元平等與友善職場文化。

本公司亦關注弱勢族群與身心障礙同仁之工作需求，提供適當工作安排與支持措施，並透過友善職場環境、溝通關懷及福利制度，協助員工安心工作與穩定發展，提升員工歸屬感與幸福感。



圖 5-2 多元共融 友善職場

5.2.5 申訴管道與補救措施

本公司重視利害關係人意見與申訴機制，並設有多元溝通與申訴管道，以保障利害關係人權益，提升溝通透明度與服務品質。

申訴處理與補救機制

本公司建立申訴處理與補救制度，針對利害關係人意見、客戶申訴及人權相關議題，設有專責窗口與處理流程，以確保申訴案件得以妥善處理。

對於接獲之申訴案件，本公司將依案件內容進行調查、處理與追蹤，並視情況提供改善措施，以持續優化管理機制。

公司申訴管道		
	台北	+886-2-8978-0555 #1609
	雲林	+886-5-622-4106 #230、#213
	上海	+86-021-51134188
	深圳	+86-134-80841235
	申訴信箱	pili.complaint@pili.tw

表 5-3 利害關係人申訴管道

人權申訴與保護措施

本公司重視員工權益與人權保障，並設有相關申訴管道，提供員工反映不當對待、歧視、騷擾等人權相關事件。

本公司將依案件性質進行調查與處理，並保障申訴人隱私權益，避免因提出申訴而遭受不當對待。2025 年度，本公司未發生重大違反人權相關申訴案件。

圖 5-3 利害關係人申訴管道



表 5-4 利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人議合目的	溝通管道
 員工	• 解決薪酬、待遇、公平性或其他權益問題，促進制度優化，提升勞動權益，實現職場無障礙溝通。	 性騷擾專用信箱、員工申訴信箱等多樣化溝通管道
 管理層	• 確保政策執行及其效果，獲取同仁反饋，調整管理策略，優化制度和流程。	 定期會議、內部報告、業務檢討會議
 股東/投資者	• 確保公司透明度和責任，了解公司的財務狀況和策略方向，維護投資信心。	 股東大會、財務報告、投資者關係溝通
 顧客	• 收集顧客反饋，改進產品和服務，提升顧客服務質量，增強顧客滿意度和忠誠度。	 客戶服務熱線、電子郵件
 產業鏈	• 確保業務產業鏈的穩定性和透明度，協商合同條款，解決供應問題，維護雙方合作關係。	 管理系統、合同協商會議、產業鏈廠商評估
 社區	• 理解社區需求和關注，促進企業與社區的關係，提升企業的社會責任感和影響力。	 社區活動、公開諮詢會、社會責任報告
 政府部門	• 確保企業符合相關法規和政策要求，協商政策影響，促進政策的合理化和執行。	 法規遵循報告、政府檢查、政策協商

5.3 薪酬與員工福利

#GRI 401 勞雇關係 2016、#GRI 401-1 新進員工和離職員工、#GRI 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利、#GRI 401-3 育嬰假、#GRI 405 提供平等的薪酬和晉升機會、#SDGs 3 健康與福祉、#SDGs 5 性別平等、#SDGs 8 就業與經濟成長

本公司重視員工權益與薪酬福利制度，並依據職務內容、專業能力、績效表現及市場薪資水準，提供具競爭力之薪酬制度，以吸引與留任優秀人才。

本公司秉持公平、公正及公開原則，於人才招募、薪酬、升遷及福利制度中，不因性別、年齡、種族或其他個人背景而有差別待遇，持續打造平等、多元與友善之工作環境。



表 5-4 薪酬制度與福利措施

本公司將持續優化薪酬與福利制度，提升員工滿意度與幸福感，打造安全、友善與具發展性的工作環境，實踐企業永續發展目標。

5.3.1 薪酬政策與制度

實現男女擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持超過 20% 的女性主管職位，促進永續共融的經濟成長，2025 年度女性職員平均占比為 32.62% (61/187)，女性主管平均占比為 38.46% (10/26)。

本公司員工之績效考核及薪資獎酬，係依本公司工作規則第 66 條辦理。其中經理人的薪資獎酬部分，係針對個別經理人之績效考評、專業實績及行為表現等標準，並輔以年資、獎懲及出勤進行評估後，將其得分結果對照本公司所訂定之層級區間，得出相對應之權重標準以計算薪資獎酬，且於每年初將其結果提至薪酬委員會審議並提董事會做最終決議。

一、非擔任主管職務之全時員工人數

(1) 員工人數統計資訊 (單位：人)

	C=A-B
A. 全體受雇員工人數	229
A1. 當年任職給薪滿六個月(含)以上之員工人數	
A2. 當年任職給薪未滿六個月之員工人數	
B. 調節項目：(若採 C=A1-B 之計算方式，B1~B5 應限縮以 A1 為統計調節基礎)	
B1. 扣除擔任主管職務之員工人數	35
B2. 扣除部分工時之員工人數	0
B3. 扣除海外分公司之員工人數	0
B4. 微量免除規定(若不擬調節計算，本欄可空白)： ★任職給薪未滿一年之實際人數 Y=___人 ★任職給薪未滿一年之微量免除人數上限 $X=A \times 5\%$ 或 $(A1+A2) \times 5\% =$ ___人	
B5. 其他(應備註說明性質)	
C. 非擔任主管職務之全時員工人數(員工總數餘額)	194
D. 非擔任主管職務之全時員工人數 (D 為 C 之年度平均數計算結果，四捨五入取之整數)	163

(2) 非擔任主管職務之全時員工人數-年度平均：163 (人)

二、非擔任主管職務之全時員工薪資總額：84,995 (新台幣仟元)

三、非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」：521 (新台幣仟元)

四、非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」：489 (新台幣仟元)

5.3.2 薪資水平比較分析及福利說明

為確保本公司之薪酬與福利政策符合相關法規，並充分保障員工權益，本公司於各主要營運據點均提供具競爭力的薪酬與福利方案。本公司在上海與深圳地區，薪資水準均高於當地法定基本薪資 2 倍，並且堅持性別薪酬平等，以確保薪水不因性別而異。同時，公司參照同業待遇與市場行情，提供獎金與津貼，確保員工能夠維持穩定經濟狀況，專注於自身發展與卓越表現。

表 5-6 2025 年基層人員標準薪資與當地最低薪資比率(倍)

性別	國別	上海	深圳
男		4.38	3.97
女		3.28	1.98

註 1：上述金額包含所有固定發給之薪酬，不包含加班費、搶修或待命津貼、營業獎金、輪班津貼、用餐補貼、變動性績效獎金等非固定薪資。

註 2：最低薪資比例＝最低薪資之個人薪資／政府公告最低薪資。

本公司職員流動情形，2025 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定持續增長。員工新進率為 23.15%（月平均為 1.93%），員工離職率則為 36.42%（月平均為 3.04%）；與 2024 年比較呈現下降趨勢。

表 5-7 正職人員新進人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	男	女		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	20	27	47	18	23	6	47
2024 年	34	45	79	32	40	7	79
新進率							
2025 年	43%	57%	100%	38.3%	48.9%	12.8%	100%
2024 年	43%	57%	100%	40.5%	50.6%	8.9%	100%

表 5-8 正職人員離職人數

員工 (含實習生)	性別		總計	年齡			總計
	男	女		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025 年	42	51	93	23	57	13	93
2024 年	54	64	118	37	68	13	118
離職率							
2025 年	45.2%	54.8%	100%	24.7%	61.3%	14.0%	100%
2024 年	45.8%	54.2%	100%	31.3%	57.6%	11.1%	100%

註：離職人員計算包含自願或因解僱、退休而離開公司的人員。

平等薪酬及福利

員工的薪資核敘依職務類別及學經歷而異，薪酬及福利並無以性別、年齡或身份別不同做區分，本公司薪資結構以固定薪所佔比例較高。本公司致力於落實勞動力平等，即便不同職級的薪酬比例呈現一定差異。

表 5-9 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

職級分類	2025				2024			
	年度薪酬		月基本薪資		年度薪酬		月基本薪資	
	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職	713,800	625,600	59,484	34,474	1,813,600	1,187,000	95,453	62,474
一般職	405,884	385,354	33,824	32,113	2,086,500	2,514,440	37,936	32,655
技術職	488,329	432,094	40,695	36,008	2,992,500	934,420	37,880	29,201

技術職的單位與職務類型：

- ✓ 動畫與影視製作部門
 - 動畫師、特效師、剪輯師
 - 攝影師、燈光師、導演助理
 - 影片後製技術人員（如色彩校正、音效混音）
- ✓ 布袋戲偶製作與操偶技術部門
 - 偶頭雕刻師、服裝設計師
 - 操偶師（具備精細操作技術）
 - 偶體機構設計與維修技術人員
- ✓ 資訊與數位平台技術部門
 - 網站與 App 開發工程師（如 PILI App）
 - 系統維運工程師（CDN、影音串流技術）
- ✓ 音樂與聲音技術部門
 - 混音師、錄音師
 - 音效設計師
 - 海外聲優協調與技術支援人員
- ✓ 製造技術部門
 - 公仔、JP 娃等模型設計師
 - 3D 列印與模具開發技術人員
- ✓ 展演與舞台技術部門
 - 展覽設計師、燈光音響技術人員
 - 舞台布置與機械操作人員

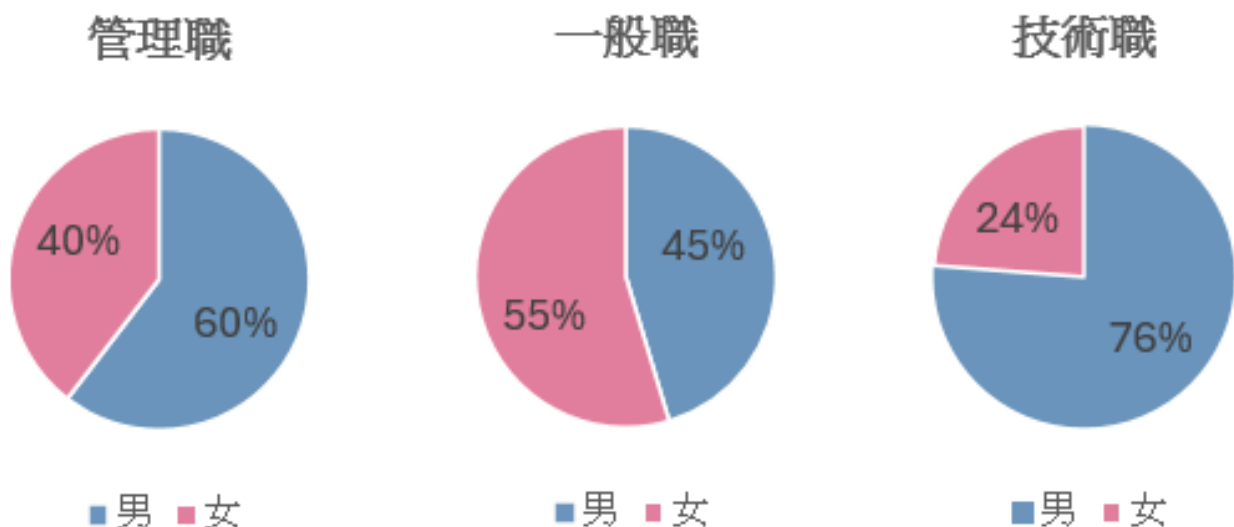


圖 5-5 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

福利與措施

霹靂台灣地區之員工福利措施，除依《中華民國勞動基準法》相關規定之健康保險、勞工保險及勞工個人退休金制度辦理外，並提供員工團體保險，以保障員工相關福利。

霹靂台灣地區之團體保險含括員工一定金額之定期壽險、意外險、住院醫療險、癌症醫療險、意外傷害醫療險以及職業災害險。大陸地區員工則依法繳納社會保險（養老、醫療、工傷、生育、失業保險）及住房公積金。



福利制度

員工各項福利除退休制度（國家法定節假日、有薪年假、婚假、喪假、產假、陪產假等假期）、退休金、激勵獎及員工保險，依照各營運基地之勞工相關法規規定外，為體恤員工並保障其工作權益，提供年中、**歲新激勵會**以獎勵表現優異之員工，並視公司營運績效、發放生產激勵、年終獎金等各項獎金。



薪酬原則

另依公司章程明定，為激勵員工及經營團隊，於當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益並彌補虧損後，如尚有餘額，應提撥員工酬勞**不低於百分之二**；董事酬勞**不高於百分之二**；其中員工酬勞總額，**應提撥百分之六十**分配予基層員工，以確保獎勵公平性。

另外，本公司其他相關福利措施如下：

表 5-10 福利措施

福利項目	福利內容
 人壽保險	意外險、職業災害險、定期壽險
 健康保險	勞工保險、全民健康保險
 獎金福利	年節獎金、員工生日禮金
 娛樂福利	藝文欣賞活動及家庭日等活動
 補助福利	員工婚喪補助、生育補助、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
 健康促進	健康檢查、捐血及提升健康意識等身心健康促進與管理方案
 社團補助	烤、食、生育、住院、健檢、五一及三節禮券等
 其它福利	生育補助、免費員工餐廳。



圖 5-6 各項福利與措施

5.3.3 友善職場環境

本公司重視員工為企業重要資產，致力打造安全、健康、多元及具包容性之友善職場環境，並持續優化管理制度與溝通機制，提升員工工作體驗與組織凝聚力。

公司依循相關勞動法規及平等原則，保障員工合法權益，並致力建立尊重、多元與平等之職場文化，營造友善且具發展性的工作環境。

表 5-10 友善職場環境

01 平等多元與包容文化  重視多元共融與平等機會，於人才招募、任用、培育及晉升過程中，均以能力與專業為依據，不因性別、年齡、族群、宗教或其他身分差異而有差別待遇。 - 落實性別平等與多元共融 - 提供女性友善職場與發展機會 - 推動平等薪酬與公平升遷機會	02 職業安全與健康照護  建立職業安全衛生制度，定期進行工作環境檢視與風險評估，並提供必要之安全教育訓練與健康促進活動，關注員工身心狀態，打造安心健康的工作環境。 - 職安衛管理與風險評估 - 安全教育訓練與宣導 - 健康促進活動與健康管理	03 溝通機制與員工關懷  建立多元溝通與意見反映機制及定期交流平台，促進雙向溝通與組織透明度，並透過各項員工活動與關懷措施，強化團隊凝聚力與員工歸屬感。 - 暢通溝通管道與意見反映機制 - 員工活動與團隊交流 - 關懷與支持機制	04 工作與生活平衡  提供符合法令之休假制度與相關福利措施，並透過彈性工作安排及友善家庭措施，協助員工兼顧工作與生活，提升工作滿意度與長期留任意願。 - 依法提供休假制度與福利 - 彈性工作與友善家庭措施 - 提升工作滿意度與幸福感
--	---	--	---

2025 年定期辦理健康檢查、職業安全教育訓練及消防演練，並提供員工健康諮詢服務(醫師服務頻率：2 次/年，護理師服務頻率：2 次/月(共 22 次)，心理師服務頻率：1 次/年，職能治療師服務頻率：1 次/年(每次 2 小時)。

為提升員工工作與生活平衡，本公司提供彈性上下班制度、優於法令規定及家庭照顧假等措施，並定期辦理員工旅遊與節慶活動，以增進員工身心健康與團隊凝聚力。

本公司將持續優化友善職場制度與員工關懷措施，打造安全、健康、多元且具包容性之工作環境，實踐企業永續發展目標。

5.3.4 育嬰停與離、退休制度

本公司重視員工家庭照顧需求，提供完善之育嬰留職停薪制度及相關支持措施，協助員工兼顧工作與家庭生活。

2025 年符合育嬰留停資格之男性員工有 0 位、女性員工則有 1 位，其中有 1 位女性員工申請育嬰留職停薪。



給付標準

 育嬰留停津貼給付標準	
 給付標準	按被保險人育嬰留職停薪當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算。
 給付期間	每一子女最長發給 6 個月。
 申請方式	與育嬰留職停薪津貼合併發給，無須另行申請。

表 5-11 育嬰假的復職與留任情形

項目	2025 年		2024 年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	1	0	2	0
實際申請育嬰留停人數	1	0	2	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	0	1	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	0	1	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	1	0	0	0
育嬰留停復職且在職留任滿一年人數 (D)	0	0	0	0
育嬰留停回任率 (B/A)	0%	0%	100%	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	0%	0%	0%	0%

退休制度

本公司依據相關法令辦理員工退休制度，提供完善退休保障措施，保障員工退休生活與長期權益。

本公司依法辦理勞工退休金提撥制度，並依不同退休制度規範辦理相關作業，持續落實員工退休保障與福利照顧。



霹靂大陸各子公司根據中華人民共和國政府規定之退休養老制度，依法定繳交比率提列養老保險。所有在職與退休雇員之退休養老金均由當地政府統籌安排。霹靂集團的退休制度，依各公司所在地之相關法令規定辦理。

➤ 於中華民國境內之公司：

依勞動基準法之規定實施辦理，定期提撥勞工退休準備金，專戶存於台灣銀行。

自 2005 年月 1 日起實施勞退新制，依勞工退休金條例，凡選擇新制者，公司每月提撥不得低於勞工每月工資 6% 至勞工退休金帳戶，並依退休金條例之規定辦理退休相關事宜，以保障員工退休生活。本公司依勞動基準法規定員工有下列情形之一，得自請退休：

- 一、工作十五年以上年滿五十五歲者。
- 二、工作二十五年以上者。
- 三、工作十年以上年滿六十歲者。

➤ 於中國境內之公司：

員工退休後養老保險，本公司依照企業所在當地法令法規為員工繳納養老保險。

同仁符合自請退休或強制退休之法定要件者，均可隨時申請退休。退休金發給標準，依循臺灣勞動基準法及勞工退休金條例相關規定辦理；公司依據勞動基準法規定，設立勞工退休準備金監督委員會，確實管理退休準備金之提撥及支領，或按勞工退休金條例，按月為其提撥退休金。

勞動基準法退休制度

每月由公司按同仁薪資總額，足額提撥退休準備金，存於臺灣銀行開立之「公司退休基金專戶」。

勞工退休金條例

由公司按同仁每月薪資提繳 6% 金額，存至勞工保險局所設立之個人退休金專戶；同仁自願提繳退休金者，依自願提繳率自同仁每月薪資代為扣繳至勞工保險局之個人退休金專戶。

表 5-12 退休制度

退休制度	退休對象方式	提撥依據	提撥比率或金額	提撥帳戶	員工參與退休計畫程度
勞工舊制退休金	雇主	勞動基準法	2%	台灣銀行專戶	100%
勞工新制退休金	雇主	勞工退休金條例	6%	勞保局員工退休金個人專戶	
個人退休金*	員工自願提繳	勞工退休金條例	0~6%	勞保局員工退休金個人專戶	

註：個人退休金為員工自願提繳，不強制參與。

5.4 完善的人才培育

#GRI 401-1 新進員工和離職人員、#GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數、#GRI 404-2 提升員工職能及過度協助方案、#GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比、#GRI 405 提供平等的薪酬和晉升機會、#SDGs 4 教育品質、#SDGs 5 性別平等、#SDGs 8 就業與經濟成長

本公司重視人才培育與員工職能發展，透過多元教育訓練、人才發展制度及友善職場環境，持續提升員工專業能力與組織競爭力。

本公司秉持公平、公正及公開原則，於人才招募、培育與晉升制度中，不因性別、年齡或個人背景而有差別待遇，致力打造多元、平等與具發展性的工作環境。



圖 5-7 人才培育四大面向

5.4.1 人力結構分析

本公司重視人力資源多元發展，持續優化人才培育與職涯發展制度，協助員工提升專業能力與自我成長，強化企業永續競爭力。

2025 年度，本公司員工性別比例約為男性 55%、女性 45%，學歷結構以大專以上學歷為主，顯示公司重視專業人才培育與多元發展。

表 5-13 員工學歷人數分布結構表

年 度		2025 年度	2024 年度
員工人數	經理級以上	35	38
	職員	194	243
	合計	229	281
平均年歲		43.0	41.6
平均服務年資		10.8	10.2
學歷分布比例(%)	碩士(含以上)	16	13
	大學	127	151
	專科	18	17
	高中	60	88
	高中以下	8	12

5.4.2 完善教育訓練統計與培育機制

人才是企業的基石也是公司最重要的資產，優秀的人才資源是企業不斷創新、永續經營契機；霹靂除針對新進人員之專長以及未來擬派工作，規劃學習課程，並給予適當之輔導實習外，另為強化現職員工之專業能力，定期安排員工各項教育訓練、參訪活動及研討會等在職訓練，以提升公司產業競爭力。

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2025 年主管層級每人平均受訓時數為 164 小時，本公司期盼由主管們營造鼓勵學習精進的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁受訓與教育，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

表 5-14 2025 年員工教育訓練總時數（小時）- 不同職務之性別分配

性別	主管	非主管	總人數
男	20	109	129
女	15	85	100
總人數	35	194	229
員工教育訓練時數(小時)	主管	非主管	訓練總時數
男	81	80	161
女	83	83.5	166.5
訓練總時數	164	163.5	327.5

表 5-15 2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數

性別	主管	非主管	總人數
男	4.05	0.73	129
女	5.53	0.98	100
合計平均	4.69	0.84	114.5

公司基於對現階段的永續理解，評判出對於在職人員給予不定期參加與本身職務相關之內部或外部之教育訓練，以提昇工作效率應列入公司的年度計畫，培養員工對本身所擔任之職務能有更深切認知。未來若能以慎重的態度規劃同仁職涯發展，以職務、專業與工作年資...等項目，做不同的專業培訓內容完善人才培育機制，方可提升留任率和同仁工作品質。同時透過常態性或專業性的在職訓練，將工作經驗藉由跨界整合性質的系統化積累，持續提升總體專業能力，不僅有助於工作內容，更可反饋至公司績效，令全體同仁與公司共榮共好。為有效執行人員訓練，提升人力素質、工作意識及技能，敦促同仁持續精進專業知識與自我成長、強化團隊運作與效能，以促進營運目標之達成，於 2025 年實施具體教育訓練方針，其規劃如下：

表 5-16 訓練類別與內容

訓練類別	訓練內容及目的
新進員工職前訓練	為使新進員工能加速瞭解公司制度與規定所安排之訓練。如：新進人員教育訓練、職業安全衛生教育訓練等。
在職訓練	在工作現場透過主管或資深同仁指導實際工作之執行，學習工作所需之技藝與知識之謂，包括：專業技能訓練。
集中訓練	視職務需求，於工作現場集中至教室或工作現場以外之地點，接受由人資單位或主管安排之非實作教育訓練。如：管理能力訓練。
內部訓練	視公司特定需求設計，聘請外部講師或由公司派任員工講師進行授課。
派外訓練	公司派員參加政府法令宣導研討會或外部訓練機構所舉辦的訓練。
數位學習課程	藉由網路學習平台，進行線上同步或非同步遠距教學的學習模式。

未來將規劃更多的線上內訓及外部訓練，並將已實行教育訓練課程、人次與訓練總時數之資料留存用於統計與數據分析，與此同時，要求內/外訓人員均須取得受訓合格結業證書。上述所有將由此盤查年度始規劃之。

表 5-17 員工培育制度

2025 年員工平均受訓時數		訓練時數	員工總數	平均時數
性別	男	161	129	1.25
	女	166.5	100	1.67
	合計	327.5	229	1.43
類別	管理職	164	35	4.69
	非管理職	163.5	194	0.84
	合計	327.5	229	1.43

表 5-18 教育訓練課程類別

課程類別	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
勞動安全衛生安全課程	5	全體同仁	61	27.5
勞動基準法	0	全體同仁	0	0
稽核課程	6	稽核單位同仁	58	94



圖 5-8 員工教育訓練

5.4.3 績效評鑑

績效評鑑是公司用來評估員工工作表現及促進溝通的平台，因此制定有試用期滿考核和年度績效考核決定是否錄用，年度考核則每年舉行，根據考核項目進行評分。藉由績效考核機制，員工與主管對話的交流溝通，同仁可及時知悉年度績效評估內容、緣由與結果，同時為未來公司經營策略、目標及管理措施作出相應規劃職涯計畫；而主管可瞭解同仁想法、理念、障礙與需求，以適時提供資源與意見。

績效考核結果與晉升、調薪及獎金發放作連結，因此在制度設計上致力於部門、公司營運績效公平、合理與有效績效評鑑機制，並滾動式調整以期達到部門與公司營運績效目標。

除受訓外，霹靂為了使每位員工工作表現均能得到公平之評核和激勵，每年均有定期之績效考核，各主管依據考核協助員工訂定個人工作目標，並協助達成，有效將個人職責反映在工作績效考核中，並提升主管與同仁之互動，共同為達成目標攜手努力。

表 5-19 績效評核政策

員工總人數：281 人						
定期績效檢核						
人員類別	2024 至 2025					
	男	比例	女	比例	合計	比例
主管	16	11.4%	16	15.5%	32	13.2%
非主管	124	88.6%	87	84.5%	211	86.8%
合計	140	100.0%	103	100.0%	243	100.0%

霹靂依據各單位人力配置及員工意願、業務銜接等因素，建置透明化及制度化之請調及輪調制度，有效的強化員工職能專業、提升其生活品質及工作生產力，積極落實照護員工家庭生活與工作之平衡，進而凝聚員工向心力，降低員工離職率。

5.4.4 勞動條件評估

本公司亦自願遵循國際人權標準，如「聯合國世界人權宣言」和「聯合國全球盟約」，確保尊重所有同仁的權利並杜絕人權侵犯。此外亦要求供應商遵守基本人權標準，簽署相關條款以強化合作時的永續作為。

5.5 職安、工安維護管理

#GRI 403 、#SDG3 、#SDG8

霹靂國際多媒體股份有限公司重視員工之職業安全與健康，重視員工職業安全與健康，將職業安全衛生管理視為企業永續經營的重要基礎。依循《職業安全衛生法》及相關法規，持續完善職場安全管理制度，致力打造安全、健康之工作環境。

職業安全衛生管理採系統化運作模式，涵蓋風險辨識、預防管理、教育訓練及緊急應變等面向，持續降低職場風險並強化安全文化。



霹靂國際將持續強化職業安全衛生管理制度與安全文化，朝向「零重大職災」目標邁進，提升員工健康與企業永續發展韌性。

5.5.1 員工的職業安全措施

本公司相當重視員工工作安全與健康，持續維護安全、舒適之工作環境，並透過門禁管理、公共區域安全設備及職場安全巡檢等措施，降低職場風險，提升員工安全保障。辦公區域設置 AED 自動體外心臟電擊器，並定期檢視公共設施與設備安全，持續強化職場安全管理機制。

依據影視製作、展演活動及辦公場域等不同工作型態，規劃相應之職場安全與風險預防措施，定期辦理工作場所安全巡檢、消防演練及防災檢查，持續提升職場安全與災害應變能力。

依循《職業安全衛生法》相關規定，依法辦理員工健康檢查，並持續推動職業安全衛生教育訓練，強化員工安全意識與風險辨識能力。2025 年度持續辦理職業安全衛生教育訓練課程，以提升員工面對緊急事件之應變能力與自我保護觀念。

此外，持續推動健康促進與員工關懷措施，除定期健康檢查外，亦關注員工心理健康與工作平衡，並透過辦公環境維護、空調與飲水設備管理等措施，打造安全、友善且健康之工作環境。

未來將持續強化職業安全衛生管理制度與健康關懷措施，朝向「零重大職災」目標邁進，提升員工工作安全、健康品質與企業永續發展韌性。。

表 5-20 職業安全管理



5.5.2 職業安全發生與績效

霹靂重視員工職業安全與健康，持續推動職業安全衛生管理制度，透過風險管理、消防防護及安全教育訓練等措施，降低職場風險，打造安全、健康之工作環境。

為提升職場安全管理效能，持續落實職業安全衛生管理措施，定期辦理工作場所安全檢查、防災演練及設備巡檢作業，並透過安全教育訓練強化員工風險辨識與緊急應變能力，以降低職業災害發生風險。

除依法辦理勞工保險及全民健康保險外，亦投保團體傷害保險，提供員工執行公務期間之意外事故保障，持續完善職場安全與健康照護機制。

2025 年度未發生職業災害事件、職業病及失能傷害事件，顯示職業安全衛生管理措施已具良好成效，未來亦將持續強化職場安全管理與健康促進措施，朝向「零重大職災」目標邁進。

此外，辦公場所設置 AED 自動體外心臟電擊器 (AED)，並規劃急救人員及護理人員配置，以提升緊急應變能力與員工安全保障。

未來將持續依循 GRI 403 (職業安全衛生) 相關指標，強化安全管理制度、健康照護及風險預防機制，持續打造安全、友善且永續之工作環境，提升員工健康與企業永續發展韌性。

表 5-21 2025 年度職業災害統計表

指標項目	2025 年度
 職業災害件數 (含死亡)	0 件
 職業病件數	0 件
 失能傷害件數 (含工時損失)	0 件
 消防演練辦理情形	每年 1 次
 職業安全衛生教育訓練	每年 6 小時以上／每位員工
 AED 設備設置與維護	已設置，定期檢查與維護

5.5.3 職安防範措施及未來改善

在永續報導框架下，本公司在職業安全上的努力與管理措施，其內容與 GRI 準則中關於社會面向的主題準則 GRI 403 (職業安全衛生 2018) 人力資本面向下的職業安全議題，員工健康與安全措施也對應到 SASB 在此維度下的揭露要求。這些系統化的管理與措施展現了本公司在保障員工福祉上的努力。

5.6 社會公益與在地永續關懷

#GRI203 間接經濟衝擊、#GRI413 當地社區參與、#SDG 4 優質教育、#SDG 11 永續城鄉、#SDG 17 夥伴關係

因相信日行有功，所以不多懈怠。因而在社會關懷方面集結各方智識，與各地社區組織、資源連結，透過互相學習，試圖讓區域共善的效益日益漸顯。



圖 5-9 社區和諧

5.6.1 社區和諧政策

本公司在其企業社會責任架構中，展現企業對在地發展與社會共好的長期承諾。公司秉持「取之於社會、用之於社會」的理念，積極投入各項公益與社區參與行動，致力於實現「社會共融、永續共榮」的目標。

為與全球趨勢接軌，我們亦明確表達支持聯合國永續發展目標 (SDGs)，將其納入公司永續策略規劃的參考架構，展望未來，本公司將持續深化在地參與，善盡企業公民責任，並透過行動實踐永續發展理念，攜手社區與利害關係人共同邁向共融、低碳、韌性的未來社會。

5.6.2 社會公益及在地關懷

教育文化、社會關懷（含公益活動）與本土文化推展

布袋戲是台灣共有的文化，台灣人民共有的記憶，不僅是本土文化的瑰寶，更是台灣最具獨特性的文化，也因此傳遞好價值與教育文化，責無旁貸，「布袋戲是連結台灣世代間對土地共同的情感，也是霹靂人的精神。」霹靂在傳承台灣文化藝術、保存台灣文化及理解本土藝術的目標下，期能以寓教於樂的方式，讓社會大眾了解布袋戲的起源、發展，發揚布袋戲傳統文化。



圖 5-10 永續關懷



圖 5-11 教育文化推廣

霹靂秉持「文化傳承、創新共榮」的理念，持續推動布袋戲藝術教育與文化交流，結合本業優勢，將傳統技藝融入現代創意，促進文化永續。

年度文化推廣行動

霹靂 × 新竹縣政府教育局 | 職涯探索與文化教育推廣

- 辦理布袋戲操偶與戲偶製作體驗活動，協助學生認識傳統藝術與影視文化產業。
- 結合職涯探索與文化教育，激發學生對文化創意與藝術產業之興趣。
- 透過霹靂布袋戲角色展演與互動體驗，推廣傳統藝術與文化創新價值！

霹靂 × 嘉義藝術節 | 《霹靂布袋戲之幻境嘉義》

- 結合經典角色、原創劇情與多媒體舞台技術，打造沉浸式文化展演體驗。
- 透過跨界藝術展演形式，提升布袋戲文化之創新應用與地方藝文參與。

霹靂 × 桃園 | 2025 桃園閩南文化節

- 於國際機場辦理布袋戲快閃演出，結合角色互動與經典劇碼展演，推廣閩南文化特色。
- 以布袋戲藝閣踩街形式結合地方藝文團隊，共同展現傳統文化與創新展演之融合魅力。



圖 5 - 12 霹靂文化藝術傳承

戲迷後援會交流

霹靂成立「後援會」作為戲迷與會員交流平台，定期舉辦活動，促進粉絲互動與文化社群凝聚，讓布袋戲愛好者共享藝術熱情，強化文化傳承的社會影響力。**霹靂 × 中捷 | 城市友善與環保宣導**

- 霹靂英雄「素還真」、「一頁書」、「葉小釵」等角色進駐台中捷運豐樂公園站。
- 打造 Q 版霹靂風格主題車站，融合武俠美學與捷運文化。

霹靂文化推廣

- 「素還真生日」舉辦片場巡禮，百位粉絲沉浸式體驗操偶、爆破特效與幕後花絮。
- 展示30年珍藏偶與經典場景，傳承布袋戲工藝。

霹靂 × 宗教文化 × 農村觀光

- 七大媽祖廟聯合參與，首次公開媽祖布袋戲偶。
- 發表主題曲，融合布袋戲與宗教信仰，結合農村產業與觀光，展現媽祖護土精神。

霹靂國際致力於文化傳承與教育推廣，積極關懷學生學習布袋戲藝術。2025 年 8 月 10 日，霹靂前進太平坪林圖書館分館，舉辦布袋戲互動活動，透過精采的表演與手作體驗，讓小朋友近距離欣賞傳統戲偶的精緻工藝與操偶技巧，並親身感受布袋戲的魅力。



圖5-13 善盡文化傳承、關懷學生學習布袋戲之藝術

東離劍遊記 Anime Central 2025(美國首映)

- 機場快閃布袋戲，操偶師演繹經典劇碼，旅客體驗台灣文化魅力！

霹靂星海傳奇

- 霹靂攜手麗星郵輪，結合海上旅遊，操偶演出、參與角色互動，打造文化娛樂新體驗。

青墨文化 2025 一頁書 × 最光陰本尊園遊會

日本初上陸ファンイベント「霹靂、見参！」

- 青墨文化《最光陰》，結合創意盛典，舞台演出+拍照打卡，感受霹靂文化魅力！
- 霹靂布袋戲日本首度登場，操演、對談、限定周邊，粉絲零距離互動！

跨越語言與文化的藝術對話

- 雲林偶戲節，日本偶師參訪虎尾片場，進行操偶技藝與文化交流
- 南澳馬戲中心藝術總監來訪霹靂總公司，期待未來演出合作

跨界合作 | 布袋戲與日系音樂的美妙交會

- 《孤獨的美食家》原作者久住昌之老師與 The Screen Tones 樂團來台演奏
- 持續拓展與日本動漫、音樂、藝術圈合作，讓布袋戲邁向國際舞台



圖5-14 文化藝術傳承-國際交流



圖 5-15 公益活動實蹟

霹靂公益理念與承諾

霹靂秉持「取之於社會、用之於社會」之理念，持續投入公益參與與在地關懷行動，透過文化推廣、教育支持及社會公益活動，深化企業與社會之正向連結，實踐永續共榮價值。

公益及社區活動參與

霹靂持續推動多元公益與社區參與活動，結合文化教育、地方關懷及社會公益資源，透過實際行動回饋社會，提升企業社會參與價值與文化永續影響力。

年度公益行動與投入

- 青青年職涯探索計畫

霹靂協助雲林縣政府辦理青年職涯探索課程，提供企業參訪場地並安排實務經驗交流，讓青年深入了解職場環境與產業運作，促進職涯規劃與就業準備。

- 模範父親與好人好事表揚活動

霹靂熱心贊助雲林縣政府舉辦表揚活動，提供禮品支持，彰顯對家庭價值與社會善行的重視，並鼓勵更多民眾投入社會正向行動。

- 2025花蓮太平洋縱谷半程馬拉松

霹靂支持地方體育與公益活動，協助地方觀光與社區發展，深化企業社會參與。

2025 第七屆韓國濟州世界青年合唱節暨競賽

霹靂贊助新台幣 **50,000** 元，支持國際文化交流與青年藝術發展，促進跨國文化互動，支持國際文化交流與青年藝術發展，拓展國際文化視野與藝術教育影響力。



表 5-22

未來將持續結合文化內容產業特色與公益參與能量，深化文化永續、教育推廣與社會關懷行動，持續發揮企業正向影響力。

結合布袋戲文化特色與文化內容產業影響力，推動文化公益與社會參與，深化企業文化永續價值。

第六章 公司治理

6.1 公司治理

霹靂國際以「誠信治理、文化傳承、創新永續」為核心精神，持續完善公司治理架構。董事會負責監督公司營運策略、風險管理及永續發展方向並透過審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會之運作，持續提升治理效能與企業韌性。

本公司持續關注文化內容產業發展趨勢與國際永續議題，將企業治理結合文化價值、數位轉型與社會責任，致力建立兼具透明度、創新力與永續韌性之治理體系。



圖 6-1 公司治理架構圖

本公司持續以文化創意內容為核心，推動企業治理與永續發展並行，深化台灣傳統文化之國際影響力。

永續治理願景與發展目標

霹靂依據國際永續發展趨勢及公司營運方向，逐步建立永續治理願景與發展目標，並透過董事會督導風險管理及永續推動機制，持續提升治理效能與企業韌性。

本公司並將永續治理納入經營決策與風險管理機制，持續關注國際永續趨勢及利害關係人關注議題，以提升企業治理透明度與永續韌性。

未來，霹靂將持續深化永續治理與文化創新，透過健全治理制度、風險管理機制及跨部門協作，穩健推動企業永續發展，並持续提升文化內容產業之永續價值與國際影響力。

表 6-1 公司治理永續願景短中長期目標



霹靂致力於推動低碳營運與節能管理，透過能源效率提升與環境管理機制，降低營運活動對環境所造成之衝擊，持续提升能源使用效率與環境管理績效。

以下是公司在 ESG 各面向的願景與對應目標：

1. 環境永續願景

透過專業技術與創新精神，積極探索應用材料的新可能，推動低碳、資源循環及環境友善的生產方式，為全球可持續發展貢獻力量。

霹靂國際多媒體身為文化內容產業之一，營運型態相較傳統製造業之直接排放較低，主要能源使用以辦公營運、攝影棚設備及數位內容製作之電力使用為主，因此本公司持續透過節能管理、設備優化及數位化作業流程，降低營運對環境之影響。

表 6-2 環境永續願景



本公司將永續理念融入文化內容產業經營模式，兼顧文化傳承、數位發展與環境友善，朝向低碳永續之企業目標邁進。

2. 社會永續願景

持續深化與客戶、員工及社會之間的連結，推動多樣性、公平性和科技教育，為構建和諧共融的社會貢獻力量。

表 6-3 社會永續願景



3. 公司治理永續願景

以透明治理和責任經營為核心，本公司專注於構造穩健的策略夥伴關係，整合供應鏈資源，實現穩健增長與永續創效，逐步建立信賴的企業文化。

表 6-4 公司治理永續願景



永續治理架構與程序

隨著企業越來越關注氣候變遷與永續發展議題，本公司於 2025 年設立永續發展委員會，將永續發展理念納入公司治理與營運決策之中，持續推動環境、社會及公司治理（ESG）各面向之永續管理與績效提升。

本公司永續發展委員會由董事會授權推動相關事務，委員會成員應具備永續治理、風險管理或企業營運等相關專業知識與實務經驗，以確保委員會運作之專業性與有效性。委員任期與董事會任期一致，以維持永續治理工作之延續性與穩定性。

永續發展委員會定期檢視本公司永續發展目標、策略與執行情形，並向董事會報告推動成果與相關執行情況，作為董事會監督與決策之重要參考依據。

此外，委員會亦負責督導相關永續策略與推動措施之執行情形，強化公司於環境保護、社會參與及公司治理等面向之永續發展能力，持续提升企業永續經營績效。

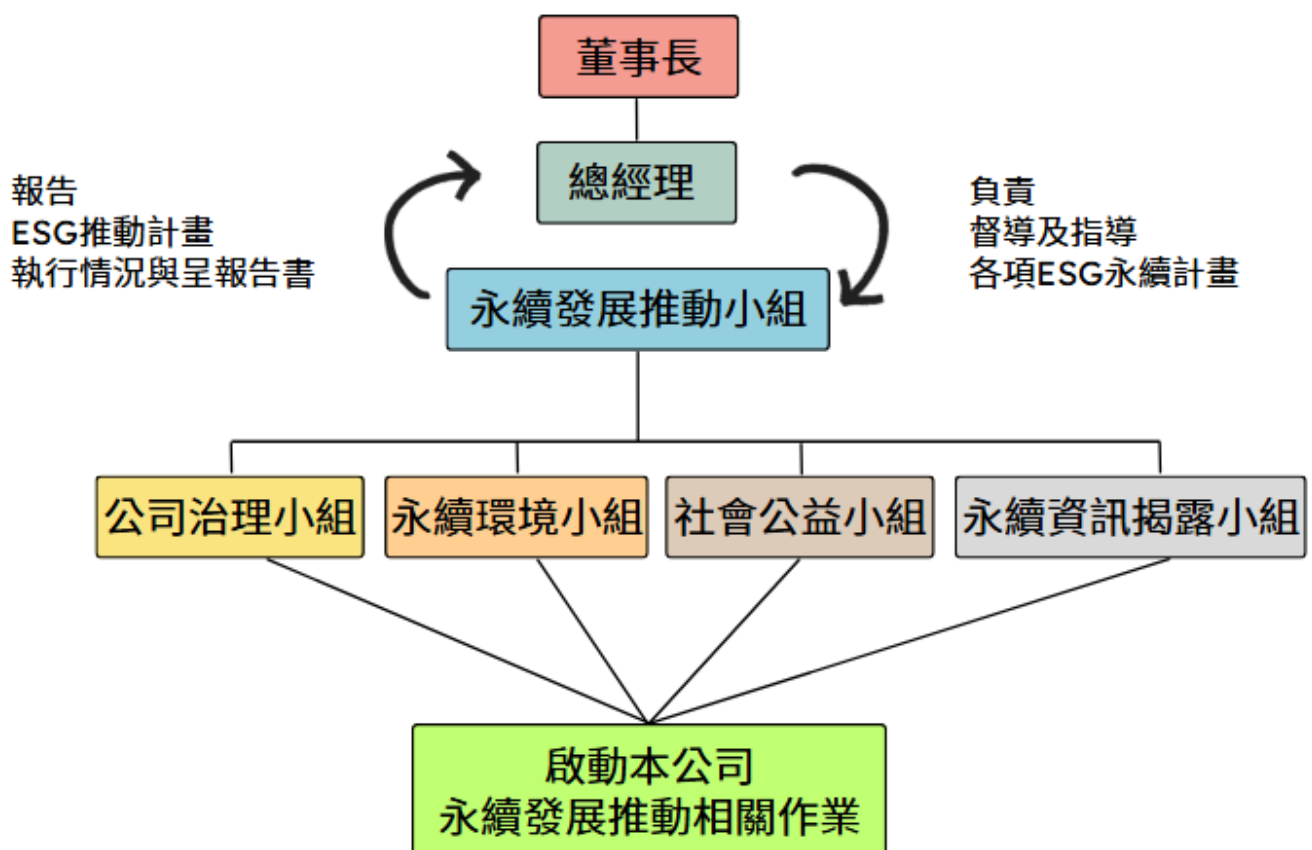


圖 6-2 公司治理永續治理架構程序圖

永續經營議題與 ESG 績效管理流程

委員會成立，將依照以下描述經營議題的擬定與 ESG 績效的監督和指導委員會定期召開會議，檢視永續發展策略與執行情形，以確保各項永續目標有效推動與落實。

由總經理負責制定轄下永續發展策略小組不定期召開會議，必要時會舉行臨時會議。在緊急情況下，會隨時進行通知。每次會議都會詳細記錄時間、地點、出席成員、討論議題及決議事項，並將這些記錄提交董事會存檔。

為了確保永續策略的有效執行，委員會將制定詳細的 ESG 策略執行計劃，涵蓋環境、社會責任及公司治理等各個層面。計劃將包括明確的目標、實施步驟及責任分配。同時，委員會將協調跨部門資源與推動機制，以提升永續策略執行效能。

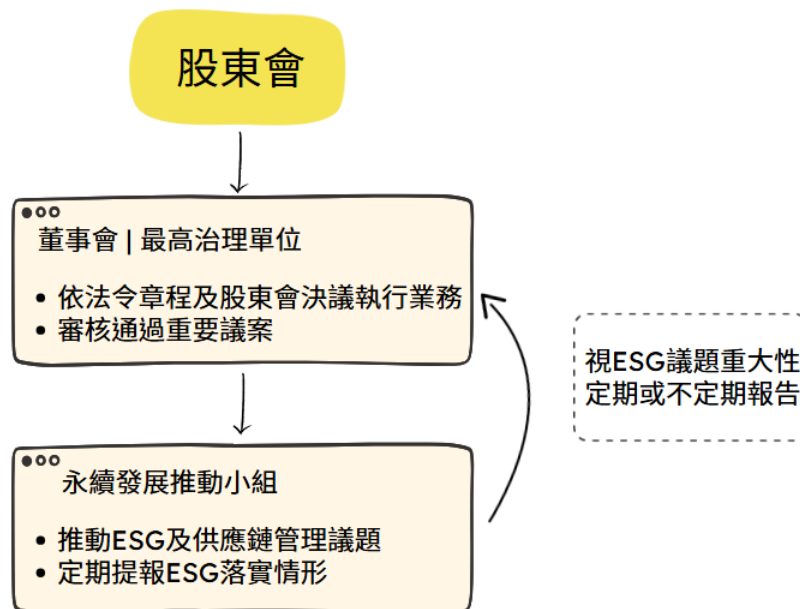


圖 6-3 公司治理永續發展推動小組作業示意圖

此外，委員會將逐步建立 ESG 績效追蹤機制，定期檢視策略的進展和效果。針對執行過程中出現的問題，委員會將進行深入分析，提出改進建議，並持續改進策略，以確保永續發展策略達到預期效果，為企業創造長期價值。

2024 年 10 月 1 日，本公司正式啟動 ESG 公司治理相關議題之員工教育訓練，強化內部治理與誠信經營文化。本年度，公司依據內控制度與內部稽核計畫，對全體員工進行誠信經營、法規遵循及風險管理等相關課程，確保企業運作符合誠信原則與永續發展目標。同時，內部稽核部門依 2024 年稽核計畫執行查核，持續強化內部控制與風險管理機制，提升公司治理與永續經營能力，確保各部門能有效提升內控機制。未來，本公司於 2025 年經董事會成立永續發展委員會，進一步推動公司治理、環境永續及社會責任，持續強化公司治理、環境永續及社會責任管理，逐步建構具韌性之永續經營模式。

6.1.1 公司治理理念與策略

本公司秉持誠信經營與永續治理理念，依循相關法令及主管機關規範，持續完善公司治理制度，強化董事會職能與風險管理機制，以提升企業經營透明度及永續競爭力。應依下列原則為之：

- 一、保障股東權益。
- 二、強化董事會職能。
- 三、發揮審計委員會功能。
- 四、尊重利害關係人權益。
- 五、提昇資訊透明度。

霹靂依循保障股東權益、強化董事會職能、發揮審計委員會功能、尊重利害關係人權益與提昇資訊透明度之五大主要原則，以符合 GRI 的法規要求，並不斷精進公司治理的實務做法。

● 保障股東權益

本公司透過完善之治理制度與資訊揭露機制，保障股東知情權與參與權，並依法召開股東會，確保股東得以公平參與重大決策事項。

● 強化董事會職能

本公司持續強化董事會治理功能，提升決策品質與監督機制，以落實公司治理精神。

- ◆ 定期辦理董事進修課程
- ◆ 落實董事績效評估制度
- ◆ 強化董事會監督職能
- ◆ 確保公司治理制度有效運作

● 發揮審計委員會功能

審計委員會負責監督財務報表、內部控制及風險管理機制，協助董事會強化公司治理與永續經營管理。

● 尊重利害關係人權益

本公司注重與利害關係人（包含員工、客戶、供應商、投資人及社區等利害關係人）的溝通，保障其合法權益。透過定期的資訊公開、意見回饋機制，了解並回應利害關係人的需求。推行員工福祉與人權保障措施，維護公平與包容的工作環境，並致力於社會責任，如社區公益與消費者權益保護。

● 提升資訊透明度

本公司依相關法令規定，透過公開資訊觀測站、公司網站及年報等管道揭露重大資訊，提升資訊透明度與公司治理品質，並落實防範內線交易管理機制。

本公司將持續完善公司治理制度與永續管理機制，提升企業經營韌性，朝向穩健永續經營目標邁進。

6.1.2 公司治理架構

公司治理架構包含下列面向

- 1、逐步建立內部控制制度
- 2、公司專責處理股東建議或糾紛
- 3、董事會結構
- 4、獨立董事制度
- 5、設置功能性委員會
- 6、利害關係人專區
- 7、公司治理資訊揭露

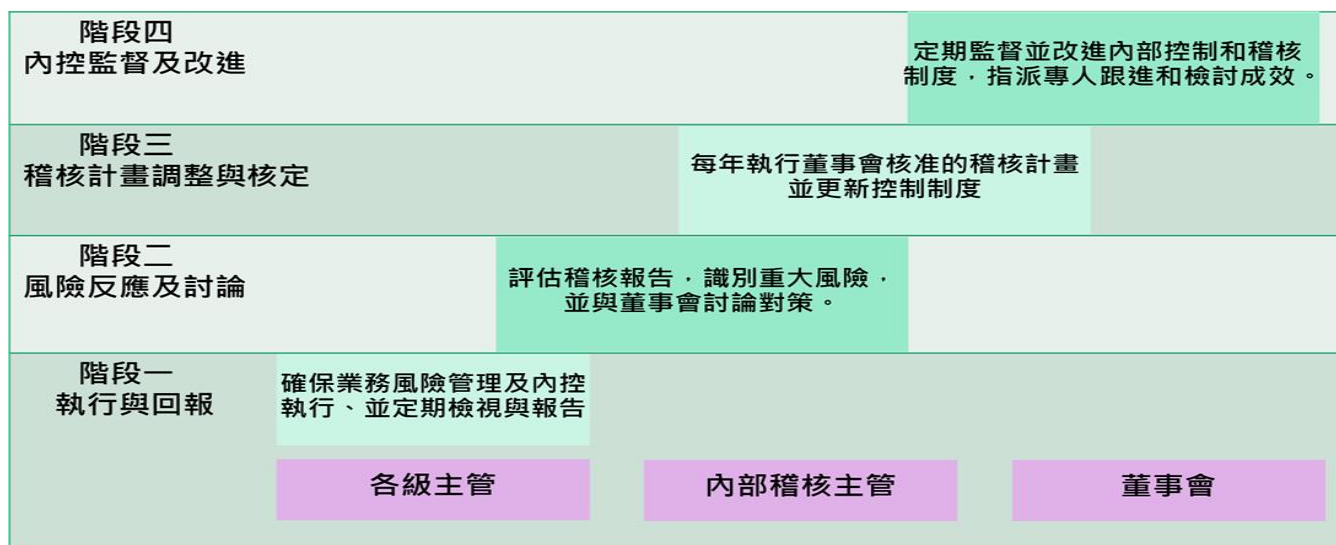


圖 6-4 風險管理執行單位與監督運作流程圖

6.1.3 公司治理績效摘要

指標	2025 成果
董事會出席率	84.44%
董事進修時數	42 小時
ESG 相關進修時數	15 小時
誠信經營訓練	286 人次
資安教訓練	21 人時
重大違法事件	0 件
重大資安事件	0 件

6.2 董事會

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-2 永續報導中包含的所有實體、#GRI 2-9 治理結構及組成、#GRI 2-11 最高治理單位的主席、#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-14 最高治理單位於永續報導的角色、#GRI 2-15 利益衝突、#GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、#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 2-27 法規遵循、#TCFD 治理

董事會組成的多元化政策，揭露於公開資訊觀測站及本公司官網於公司治理組織架構下的董事會結構敘述，官網網址：<https://www.pili.com.tw/investor.php?id=28&lang=>

本公司董事會之議事係以建立良好治理制度、健全監督功能及強化管理機能為主要目的。除法令或章程另有規定者外，董事會議之進行均依本公司「董事會議事規範」之規定辦理。董事會召開時，董事會指定之議事單位應備妥相關資料供與會董事隨時查閱，並得視議案內容通知相關部門非擔任董事之經理人員列席。必要時亦邀請會計師等其他專業人士列席會議。

公司董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，其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。除此之外，董事應秉持高度之自律，公司所訂定之「公司治理守則」董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，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；董事間亦應自律，不得不當相互支援。

目前董事會成員提名依董事會決議之受理股東之提名是否列入候選人名單之相關事項，公告之內容辦理提名作業。公司董事皆忠實履行其董事職責，每位董事對公司經營方針皆能充分表達並凝聚共識，形成決議後交由經營階層執行，並持續監督其執行成效，善盡董事會之職責。

公司於 2025 年選任第 10 屆董事 7 人（含獨立董事 4 人），由全體獨立董事擔任審計委員會成員，以加強董事會之獨立性與多元性。本公司配合公司治理之推動，於 2019 年股東常會通過修章，董事選舉改採候選人提名制度。

董事會成員於任期中持續進修，公司並就全體董事執行業務範圍購買責任保險。董事會向股東會負責，依照法令、公司章程及股東會決議行使職權，董事會成員秉持忠誠、謹慎及善盡管理人責任的態度，以公司利益為前提，評估公司經營策略、風險管理、年度預算、業務績效及監督主要資本支出、與投資處分等重大事項。

6.2.1 最高決策及治理單位

健全的董事會結構與專業治理，是企業穩健成長與實現永續發展目標的關鍵。隨著全球對公司治理品質、資訊透明度及董事會效能的要求日益提高，霹靂國際多媒體股份有限公司持續優化治理架構，確保董事會運作的專業性、獨立性及多元性，並致力於提升董事成員的集體智慧與決策品質。

公司深知，董事會不僅是監督與指導經營團隊的重要力量，更是推動公司長期策略、守護企業價值與維護全體利害關係人利益的核心。透過設置功能性委員會、訂定明確的內控制度、逐步建立有效溝通機制，以及持續進行董事培訓與績效評估，公司致力於打造高效且負責任的治理體系。未來，公司將持續依據國際趨勢調整治理政策，朝向提升企業透明度與永續競爭力的目標邁進，並以良好的治理文化作為企業永續經營的基礎。

董事會運作依循公司治理相關法規與內部規範，並定期進行績效評估，確保治理效能持續提升，以達成公司永續發展與股東長期利益最大化的目標。

在董事長的領導下，董事會以專業、獨立及負責的態度履行其職責，主要聚焦於以下四大方向：

1. 監督公司治理：

確保公司守法經營、財務透明，並逐步建立有效的風險控管機制。

董事會設有審計委員會、薪酬委員會及內部稽核制度，監督公司運營並維護股東權益。

2. 經營團隊績效管理：

評估經營階層績效，負責高階經理人的任免，並透過定期會議與管理團隊保持密切溝通，確保董事會決策能有效落實。

3. 決策重大事項：

針對資本支出、轉投資及股利分配等議題，董事會謹慎評估並作出決策，確保公司資源配置符合長期發展策略。

4. 指導經營策略：

董事會定期聽取經營團隊匯報，提供必要指導及建議，並適時對公司策略進行調整。

6.2.2 董事會成員

董事會成員具備豐富產學經驗，董事會成員共有 7 位，包括獨立董事 4 人。名單如下：

表 6-5 董事會名單

姓名	黃文章	黃亮勛	劉柏園	劉昌奇	林惠萍	呂谷清	馮勃翰
性別	男	男	男	男	女	男	男
年齡	71~80	41~50	51~60	61~70	51~60	51~60	41~50
國籍	中華民國						
任本公司員工	✓	✓					
獨立董事任期年資 (3 年以下)				✓	✓	✓	✓
專業背景							
產業知識	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
會計及財務分析			✓	✓	✓	✓	
專業知識與技能							
營運判斷能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
經營管理能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
危機處理	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
國際市場觀	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
領導決策能力	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

董事會學經歷

表 6-6 董事會學經歷

姓名	職稱	主要經(學)歷及現職
吉利投資股份有限公司	董事長	
黃文章	代表人	1.遠東技術學院企業管理科 1.霹靂國際多媒體股份有限公司董事長兼總裁 2.大霹靂國際整合行銷股份有限公司董事長
遊戲橘子數位科技股份有限公司	董事	
劉柏園	代表人	1.華夏工專機械科 2.富進機械行政經理 1.遊戲橘子數位科技股份有限公司董事長 2.百瘋科技股份有限公司董事長（法人代表） 3.台灣電競股份有限公司董事（法人代表）
黃亮勛	董事	1.國立台灣大學-復旦 EMBA 專班 2.北京電影學院-影視金融商學院-EDP 3.政治大學科技管理研究所碩士 1.霹靂國際多媒體股份有限公司副董事長兼總經理 2.大霹靂國際整合行銷股份有限公司副董事長
劉昌奇	獨立董事	1.廈門大學王亞南經濟研究院經濟學博士 2.國立中興大學 EMBA 企管碩士 1.雅博股份有限公司董事 2.雅信投資開發股份有限公司董事長 3.雅勝投資開發股份有限公司董事
林惠萍	獨立董事	1.紐約市立大學 Baruch College 財務金融管理碩士 Finance MBA 2.東吳大學經濟系學士 1.運時通家具股份有限公司資深顧問 2.詩肯股份有限公司獨立董事
呂谷清	獨立董事	1.澳洲墨爾本大學 Melbourne 企管碩士 2.國立台灣大學工管系 1.融程電訊股份有限公司董事長兼研發主管 2.京融電自動化科技(蘇州)有限公司 董事-法人代表
馮柏翰	獨立董事	1.國立台灣大學電機工程學系學士 2. University of Rochester, Ph.D in Economics 1.國立台灣大學經濟學系副教授

註 1：本表包含但不限於所有學經歷。

6.2.3 董事會專業分布

本公司董事會成員共七席，其中獨立董事四席，本公司獨立董事佔董事席次占比為 57%，董事成員中僅二席董事兼任員工身分，本公司全體董事會成員間無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事，請參閱本公司 2025 年股東會年報揭露之董事資料一，其餘獨立性評估事項請詳董事資料二第一項董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露。

董事會成員專業背景涵蓋文創產業專家；營運面有管理、策略、經濟背景專家；財會面有財務及會計領域專家及本業所需之文學背景專家。本公司董事會成員具備產業、學術、知識多樣化背景，可從不同角度給予專業意見，對提升公司經營績效及管理效率有充分之助益。

本公司**董事長黃文章**及**副董事長黃亮勛**，對公司經營管理及布袋戲製作流程擁有專業職人專長（董事長擅長編劇，擁有「十車書」之封號；副董事長擅長布袋戲行銷、詞曲創作與編曲及專長劇集電影製作/監製等），並皆專注於本業經營管理；**劉柏園董事**（經營網路社群及文創產業企業管理專長）具有台灣遊戲產業在營運、行銷、機房系統等各面向樹立標準，並帶動線上遊戲風潮，運用其所學及於各產業界的經歷與專業技能貢獻專業意見，對於公司經營有實質的助益；**劉昌奇獨立董事**（企業經營管理、文化產業知識、經濟金融理論與實務結合專長）；**林惠萍獨立董事**（財務會計、風險評估及危機管理專長）；**呂谷清獨立董事**（財金投資、企業行動化、工業電腦與智慧製造專長）；**馮勃翰獨立董事**（文創產業經濟學、影視產業商業運作、產學合作與跨領域整合專長）。

表 6-7 董事會成員專業分布

董事姓名	性別	營運判斷能力	會計及財務分析	經營管理能力	危機處理能力	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
黃文章	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
劉柏園	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
黃亮勛	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
劉昌奇	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
林惠萍	女	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
呂谷清	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
馮勃翰	男	✓		✓	✓	✓	✓		

6.2.4 董事會呈報機制

本公司為確保董事獨立性及避免利益衝突之情事，計劃在未來選任獨立董事。這些獨立董事將不受公司主要股東、管理層或其他利益相關者的直接控制或影響，確保他們能夠以公正客觀的立場進行決策。選任獨立董事將進一步強化公司治理結構，促進董事會運作的透明性與責任感，並且有助於提升公司在市場中的聲譽與投資者信任。我們預期這一舉措將有助於維持公司長期健康的運營，並保障所有股東的權益。

董事會運作

本公司董事會之議事係以建立良好治理制度、健全監督功能及強化管理機能為主要目的。除法令或章程另有規定者外，董事會議之進行均依本公司「董事會議事規範」之規定辦理。董事會召開時，董事會指定之議事單位應備妥相關資料供與會董事隨時查閱，並得視議案內容通知相關部門非擔任董事之經理人員列席。必要時亦邀請會計師等其他專業人士列席會議。

本公司董事會至少每季召開 1 次，董事會成員積極參與董事會運作，除行使公司法、公司章程及股東會決議賦予之職權，核定及監督公司整體營運狀況、制定商業策略與發展、辨識營運、財務與稅務風險外，亦監督公司永續發展之執行。2025 年度本公司董事會分別召開 7 次及 2 次，共召開 9 次(A)，董事出席情形如下：

表 6-8 董事會出席狀況

職稱	姓名	實際出(列) 席次數(B)	委託出席 次數	實際出(列) 席%(B/A)	備註
董事長	吉利投資(股)公司 代表人：黃文章	9	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 改選連任，應出席 9 次(A)
副董事長	黃亮勳	9	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 改選連任，應出席 9 次(A)
董事	遊戲橘子數位科技(股)公司 代表人：劉柏園	1	8	11%	114 年 5 月 27 日股東常會 改選連任，應出席 9 次(A)
獨立董事	沈大白	4	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 任期屆滿卸任，應出席 4 次(A)
獨立董事	吳明德	4	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 任期屆滿卸任，應出席 4 次(A)
獨立董事	陳忠瑞	4	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 任期屆滿卸任，應出席 4 次(A)
獨立董事	劉昌奇	5	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 改選新任，應出席 5 次(A)
獨立董事	林惠萍	5	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 改選新任，應出席 5 次(A)
獨立董事	呂谷清	5	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 改選新任，應出席 5 次(A)
獨立董事	馮柏翰	5	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會 改選新任，應出席 5 次(A)

董事績效評估機制

本公司已訂定董事會績效評估辦法，並依辦法規定每年進行績效評估。每年底以問卷交由董事自評填寫並回收，由投資人關係部依前開辦法分析，將結果提報董事會，並針對可加強處提出改善建議。前開辦法及評鑑結果亦於本公司官方網站揭露之。2026 年 1 月 28 日董事會時交由個別董事成員自我進行績效考評平均 93 分，而董事會整體進行績效考評平均 97 分。

前開績效評鑑評估後，其綜合評語待加強內容已提報各董事強化方向並公告於本公司網站，績效評估董事會運作結果，尚屬良好。

- 本公司董事會整體績效評估之衡量項目，函括下列五大面向：
 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. 董事的選任及持續進修。
 5. 內部控制。
- 董事成員（自我）績效評估之衡量項目函括下列六大面向：
 1. 公司目標與任務之掌握。
 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。
- 功能性委員會績效評估之衡量項目，函括下列五大面向：
 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。

表 6-9 董事會、股東會通過制定或修正之公司重要規章制度

董事會通過日期	規章制度
2025.03.11	修訂本公司「內部稽核實施細則-永續資訊之管理稽核」
2025.05.27	修訂本公司「公司章程」。
2025.05.27	修訂本公司「背書保證」、「資金貸與他人」
2025.05.27	修訂本公司「取得或處分資產」、「從事衍生性商品交易」。
2025.11.10	修訂本公司「內部稽核實施細則」。
2025.11.10	訂定本公司「永續發展委員會組織規程」。
2026.01.28	修正本公司內部控制制度及內部稽核實施細則

本公司每年透過此考核結果做為評估各董事成員達成的指標項目、效能、個人表現之關聯性及合理性，並以此決議每位董事之酬勞發放金額，為提升公司治理並強化董事會及各功能性委員會的效能，公司預計透過逐步建立績效目標來增強運作效率。此績效評估將涵蓋整體董事會成員及功能性委員會，並預計採用內部自評的方式進行。

評估內容將包括董事會運作情況、成員對公司發展的貢獻，以及對 ESG（環境、社會、治理）相關議題的參與程度。評估結果將由薪酬委員會進行分析，並在此基礎上向董事會提交評估報告及具體改善建議方案。此外，針對企業永續發展的相關議題，未來將把這些議題的評估結果與董事會的整體績效進行連結，並經內部持續評估與討論後決議具體行動。確保公司在追求經營目標的同時，持續推動永續發展，並落實治理優化。

董事相關薪酬政策

董事、總經理及副總經理之酬金給付政策、標準與組合除參酌同業標準及市場行情外，係依本公司每年度決算如有盈餘時，應依法提繳稅捐、彌補虧損，次提百分之十為法定盈餘公積，但法定盈餘公積已達資本總額時，不在此限。另依相關法令規定提列或迴轉特別盈餘公積後，併同期初未分配盈餘為股東累積可分配盈餘，由董事會擬定盈餘分派案，以發行新股方式為之時，應提請股東會決議後分派之。

為激勵員工及經營團隊，本公司依當年度稅前利益扣除分配員工、董事酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥員工酬勞不低於百分之二，董事酬勞不高於百分之二。

本公司董事、總經理及副總經理之酬金皆依本公司章程及對公司貢獻程度暨參考同業水準等要素訂定之，與經營績效之關聯性成正相關，並依據法令規定於年報中揭露給付金額，未來風險應屬有限。為使董事所付出之勞務獲得合理薪酬，擬提供董事相對應之報酬，擬分派每位董事每月 25,000 元之報酬。

提升董事專業職能

為加強公司治理經驗交流與互動、掌握國際局勢及因應國內、外公司治理及永續發展等相關議題之不斷精進，本公司全體董事積極參與各項專業機構開辦之公司治理、ESG 相關訓練課程及研討會，藉此獲取公司治理之最新議題，提供董事們與時俱進的思維。

表 6-10 董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年度總時數
法人董事長 代表人	黃文章	2025/06/15	中華公司治理協會	掌握產業控股與集團化運作的關鍵	3.0	6.0
		2025/07/20	證券櫃檯買賣中心	透過櫃買市場實踐永續發展_總則	3.0	
法人董事 代表人	劉柏園	2025/05/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	AI 發展與資安風險	3.0	6.0
		2025/11/06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從核心能力出發的永續策略：企業如何用 ESG 打造長期韌性與競爭優勢	3.0	
副董事長	黃亮勳	2025/11/25	中華公司治理協會	誠信經營與洗錢防制	3.0	6.0
		2025/12/23	中華公司治理協會	上市櫃公司董事及高管人員對於主管機關監理的認識	3.0	
獨立董事	劉昌奇	2025/07/22	中華公司治理協會	企業永續之風險管理與策略分析	3.0	6.0
		2025/08/22	中華公司治理協會	薪資報酬委員會運作與董事、經理人績效薪酬制度	3.0	
獨立董事	林惠萍	2025/06/10	中華公司治理協會	永續發展委員會（永續長、工作組）運作實務	3.0	6.0
		2025/07/17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程—IFRS S1 及 S2 永續揭露準則之發布、影響及因應	3.0	
獨立董事	呂谷清	2025/07/09	臺灣證券交易所	2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6.0	6.0
獨立董事	馮柏翰	2025/06/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業財務報表舞弊案例探討	3.0	12.0
		2025/06/13	台灣投資人關係協會	企業在 AI 轉型中的領先策略	3.0	
		2025/12/02	台灣金融研訓院	董監事財報審查與分析	3.0	
		2025/12/16	台灣金融研訓院	金融詐騙案例介紹與防詐措施研討	3.0	

接班規劃制度：

高階管理階層（總經理）規劃進展，接班人除了具備卓越的工作能力，並以秉持「傳承沒有終點，創新沒有界限」的精神，開展霹靂百年布袋戲的傳承創新，締造跨世代的文創領域。

人格特質涵蓋誠信經營、創新發展，在永續經營上，同時尊重社會倫理與注意利害關係人之權益，重視環境、社會與公司治理之因素，將其納入公司管理與營運，強化公司治理，擴展營運規模，提升股東權益，並履行企業社會責任。

培訓運作情形：

本公司培訓「高階管理階層（總經理）」，以管理、專業、創新、製作為培訓方向，涵蓋學歷及工作歷經，包括影視製作、品牌企劃、影視金融、EMBA 等學習，透過專業能力訓練，整合運用，培養接班的策略能力。

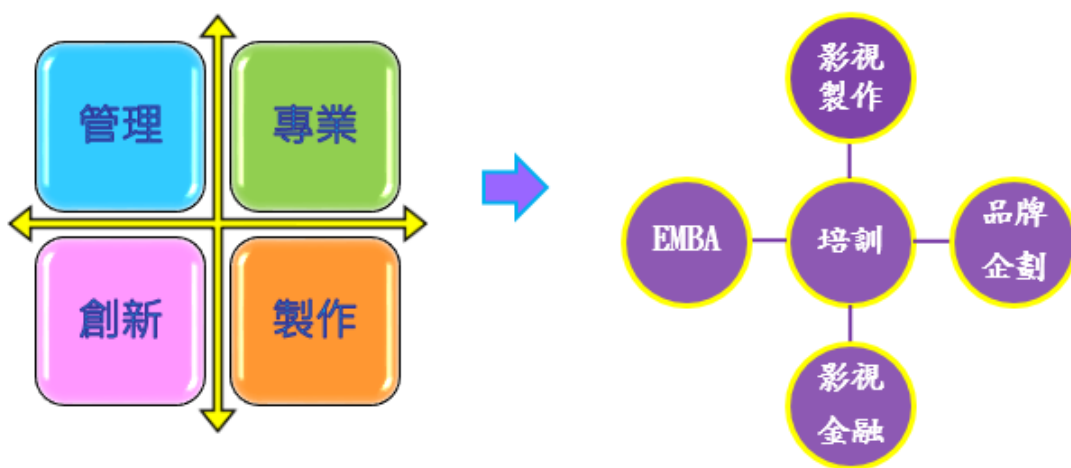


圖 6-6 培訓運作情

接任職務與時程：

任職霹靂製作中心黃亮勛副總經理，個人的學經歷涵蓋上述培訓歷程外，並以著重新事業和國際化發展，自 2015 年底接任霹靂海外事業以來，開拓大陸市場、日本市場、跨國海外市場，帶動霹靂營運的拓展：

1. 重整大陸事業，重用在地人才、發展在地策略、經營霹靂內容培養粉絲，擴展大陸市場規模。
2. 日本市場開拓，2016 年起首次以布袋戲演譯型式結合日本動漫的原素，打造全新 IP，主導推出台日合作案「東離劍遊記」，並將持續推出新作。
3. 與 Netflix 合作首度進軍國際影音串流 OTT 平台，讓新作「刀說異數」同時在超過 190 國上映。

2019 年 9 月 9 日董事會決議由霹靂製作中心黃亮勛副總經理正式接任總經理職務並將帶領著霹靂朝數位化、國際化、IP 多元化的營運方向前進，順應現代生活消費型態，整合內容、電商、社群，打造霹靂生活圈，以創造更多元的粉絲經濟。

6.2.5 董事會對於永續發展之願景

本公司深信，永續發展不僅是企業責任，更是企業長期競爭力的重要基礎。董事會持續關注氣候變遷、環境保護、社會責任及公司治理等議題，並將永續發展理念納入企業經營策略與決策方向。

面對全球永續發展趨勢，本公司將持續推動節能減碳、資源管理及低碳轉型，逐步朝向淨零排放目標邁進，提升企業韌性與永續競爭力，並持續評估相關推動成效。

本公司將持續深化永續治理機制，強化利害關係人溝通與合作，並透過創新、責任與永續管理，實踐企業永續發展願景。



6.3 功能性委員會

#GRI 2-9 治理結構及組成、#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-13 衝擊管理的負責人、#GRI 2-22 永續發展策略聲明、#TCFD 治理

功能性委員會治理說明

為強化公司治理與董事會專業職能，設置功能性委員會協助董事會執行監督與治理職責，持续提升公司治理透明度、風險管理及決策品質。各委員會依相關法令及公司治理規範運作，並定期向董事會報告執行情形，以落實治理機制與內部監督功能。

永續發展委員會

2025 年 3 月 11 日設立永續發展委員會，由董事會負責督導永續發展策略與推動方向，並由功能性委員會與相關部門共同協作，持續推動環境、社會及公司治理（ESG）相關議題，深化企業永續治理與風險管理機制。

薪資報酬委員會

薪資報酬委員會負責檢視董事及經理人薪酬制度，確保薪酬政策兼顧公司營運績效、風險管理與長期發展需求，並定期檢視制度執行情形，持续提升公司治理透明度與管理效能。

未來將持續強化董事會監督功能與功能性委員會運作效能，深化企業治理透明度與永續管理能力，創造企業與利害關係人之長期價值。



圖 6-7 委員會示意圖

6.3.1 審計委員會

「審計委員會」在 2013 年 11 月 28 日組成，取代原監察人職責，由 4 名獨立董事組成，其成員由董事會提名並任命，任期與董事會成員一致，且應具備財務、會計或審計領域的專業知識或經驗。審計委員會需審查公司的財務報告，確保其真實性及可靠性、監督內部控制制度的設計及執行情況、評估公司風險管理政策及措施的有效性、審查內部及外部審計報告，監督審計計劃及執行情況、定期向董事會報告委員會工作情況及成效。

本公司執行審計委員會之績效評估，於每季度至少召開一次會議，且必要時得召開臨時會議，決議並公布政策執行前委員會應制定詳細定年度審計計劃，涵蓋所有重要的營運及控制領域，並經董事會核准後實施。同時需監督內部稽核部門執行審計計劃，確保內部控制制度的設計及執行情況符合公司政策及法規要求及聘請獨立外部審計機構審查公司的財務報告及內部控制，並定期評估外部審計機構的工作質量。

表 6-11 審計委員會名單及出席次數

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)	備註
獨立董事	沈大白	3	0	100%	任期屆滿解任，應出席 4 次。
獨立董事	吳明德	3	0	100%	任期屆滿解任，應出席 4 次。
獨立董事	陳忠瑞	3	0	100%	任期屆滿解任，應出席 4 次。
獨立董事	劉昌奇	4	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會改選新任，應出席 4 次
獨立董事	林惠萍	4	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會改選新任，應出席 4 次
獨立董事	呂谷清	4	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會改選新任，應出席 4 次
獨立董事	馮柏翰	4	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會改選新任，應出席 4 次

6.3.2 薪資報酬委員會

本屆委員任期 2025 年 05 月 27 至 2028 年 5 月 26 日，由 4 名獨立董事組成，其成員由董事會提名並任命，任期與董事會成員一致，2025 年度至年報刊印日止，分別召開 4 次及 2 次，共召開 6 次(A)，所有與會人員皆無缺席狀況。

委員會依其專業，擬定並審議公司的薪酬政策和計畫、監督薪酬政策的執行情況、評估公司薪酬政策的公平性及合理性、審查並建議高階管理人員及董事的薪酬方案、定期向董事會報告委員會工作情況及成效。

本公司執行薪酬委員會之績效評估，於每年至少召開二次會議，且必要時得召開臨時會議，決議並公布政策執行前委員會應制定詳細的薪酬政策執行計劃，確保各項政策得以有效推行，並確保公司各部門積極參與並配合薪酬政策的執行，並提供必要的資源和支持。為提升薪酬管理的專業水平，將會定期安排組織相關人員參與薪酬管理的教育和培訓，確保本公司薪資報酬委員會的公正性、專業性。

表 6-13 薪酬委員會名單及出席次數

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	實際出席率 (%)	備註
召集人	劉昌奇	2	0	100%	2025 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	林惠萍	2	0	100%	2025 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	呂谷清	2	0	100%	2025 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	馮柏翰	2	0	100%	2025 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
召集人	沈大白	3	0	100%	2025 年 5 月 27 日股東常會改選後解任
委員	吳明德	3	0	100%	2025 年 5 月 27 日股東常會改選後解任
委員	陳忠瑞	3	0	100%	2025 年 5 月 27 日股東常會改選後解任

6.3.3 永續發展委員會

為強化企業永續治理與董事會監督職能，於 2019 年設置「公司治理暨提名委員會」，並於 2025 年更名為「永續發展委員會」，持續推動環境、社會及公司治理（ESG）相關議題，深化企業永續管理機制。委員會每年至少召開二次會議，並定期向董事會報告執行情形。

永續發展委員會主要職掌

1. 推動企業永續發展策略與治理方向
2. 督導 ESG 相關政策與管理制度
3. 強化風險管理與永續治理機制
4. 檢視公司治理及永續發展執行情形
5. 定期向董事會報告永續推動成果

永續發展委員會由董事會督導，並由相關部門共同協作推動 ESG 相關工作，持續強化環境、社會及公司治理之執行與管理效能，深化企業永續治理與風險管理能力。

持續透過董事會與永續發展委員會協作機制，深化 ESG 管理與風險治理，提升企業永續發展韌性。

表 6-14 永續發展委員會名單及出席次數

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	劉昌奇	3	0	100%	114 年 5 月 27 日董事會委任
委員	林惠萍	3	0	100%	114 年 5 月 27 日董事會委任
委員	呂谷清	3	0	100%	114 年 5 月 27 日董事會委任
委員	馮勃翰	3	0	100%	114 年 5 月 27 日董事會委任
召集人	沈大白	3	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會解任
委員	吳明德	3	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會解任
委員	陳忠瑞	3	0	100%	114 年 5 月 27 日股東常會解任

註：2025 年度永續發展委員會委員出席率皆為 100%。

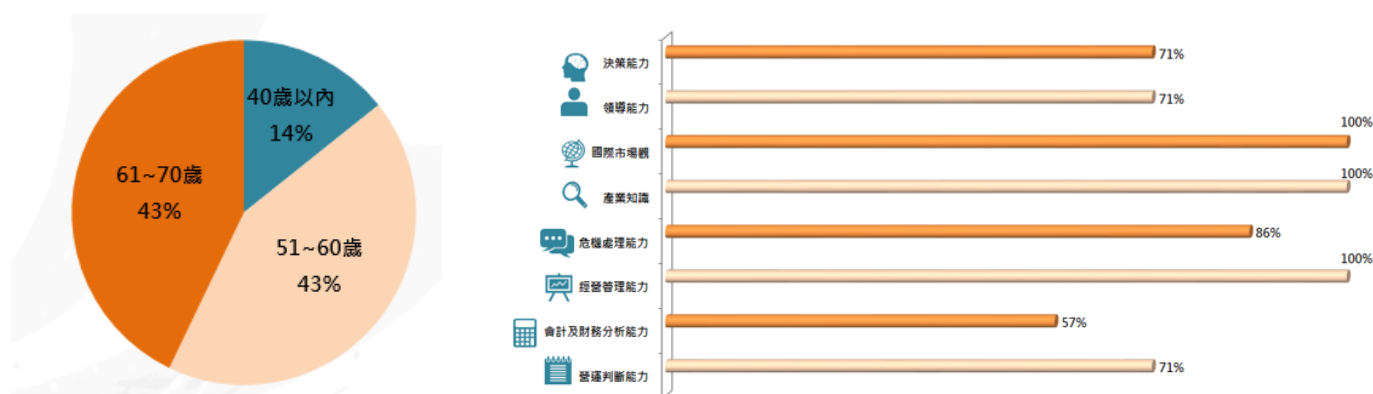


圖 6-8 董事多元化及年齡區間

6.3.4 功能性委員會工作內容

功能性委員會運作情形

為強化董事會監督職能與公司治理效能，董事會下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「公司治理暨提名委員會（2025 年更名為永續發展委員會）」等功能性委員會，透過專業分工與獨立運作機制，協助董事會執行監督與決策職責。

為深化企業永續治理文化並加速永續發展推動，於 2018 年 11 月 6 日由總經理轄下設置「永續發展推動小組」，持續推動環境、社會及公司治理（ESG）相關策略與管理工作，並將永續發展理念融入日常營運與企業治理機制。

各功能性委員會召集人定期向董事會報告執行情形與推動成果，持續強化董事會治理效能、風險管理及企業永續發展能力。

表 6-15 功能性委員會運作情形



6.4 誠信經營守則

#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-25 補救負面衝擊程序、#GRI 2-26 申訴機制、#GRI 205-3 已確認貪腐事件及採取行動、#SDGs 16 和平與正義制度

誠信經營治理理念

本公司秉持誠信經營核心理念，依循相關法令及內部規範，逐步建立健全之誠信經營與公司治理制度，落實公平、公正及透明之經營原則，持續強化企業治理文化與風險管理機制。

誠信經營管理機制

透過誠信經營政策、內部控制制度及教育訓練機制，強化員工法遵意識與道德行為準則，並落實利益衝突管理、檢舉制度及供應商管理機制，持續深化企業誠信文化與永續治理能力

此外，持續將誠信經營理念融入日常營運流程，並透過內部宣導及教育訓練，深化員工法遵意識與誠信文化。



註：本公司持續強化誠信經營文化，確保全體同仁及合作夥伴遵循法令與道德標準。

圖 6-9 誠信經營執行流程

6.4.1 誠信經營執行措施

誠信經營制度

為落實誠信經營與公司治理，訂定《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》等相關規範，作為全體員工及管理階層遵循依據，持續深化企業誠信文化與法遵管理機制。

員工誠信與法遵規範

定期辦理誠信經營及法遵宣導，並要求員工遵循相關行為規範與職業道德準則，強化誠信意識與法遵觀念。

供應商誠信管理

持續將誠信經營理念納入供應商管理機制，透過供應商評核、合作規範及法遵要求，強化供應鏈誠信管理與風險控管，並落實公平交易及永續合作原則。

董事會誠信監督與內部稽核

董事會定期檢視誠信經營與內部控制制度，透過內部稽核及風險管理機制，持續追蹤與改善相關作業流程，深化誠信治理與法遵管理效能。



圖 6 - 10 誠信經營面向與執行作為說明

6.4.2 反貪腐政策、執行與訓練

#GRI 205-2 反貪腐政策及程序之溝通與訓練、#GRI 205-3 已確認貪腐事件及採取行動、#SDGs 16 和平與正義制度

持續強化反貪腐與法遵管理制度，依循相關法令及內部規範，逐步建立會計制度、內部控制及風險管理機制，並透過內部稽核及董事會監督機制，強化誠信經營與反貪腐管理效能。

透過《道德行為準則》及《誠信經營作業程序及行為指南》等相關規範，持續辦理誠信經營及法遵教育訓練，強化員工法遵意識與誠信觀念。

2025 年度共辦理誠信經營及相關教育訓練，包含誠信經營法遵、職業安全、會計制度及內部控制等課程，董事、經理人及員工共 13 人次，累計教育訓練時數達 289 人次／時。



圖 6-11 反貪腐制度流程擬定說明

6.4.3 檢舉制度

本公司設置隸屬於董事長室轄下「誠信經營推動小組」，由相關部門主管兼職推動誠信經營政策。並每年向董事會報告相關執行情形。本公司為解決員工申訴之重大違法違紀或不當行為等事件。設有內部員工及外部利害關係人申訴管理，當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。



本公司依據「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，均依據本公司相關規定及程序辦理調查，查證結果如確屬違規，依照本公司相關人事規章進行懲戒處份。



圖 6-12 檢舉流程

6.5 法令遵循

#GRI 2-27 法規遵循、#SDGs 5 性別平等、#SDGs 16 和平與正義制度

本公司遵循法規營運，並依照內部規範與營運、環保、運輸服務等相關法規，進行法規鑑定。

對於每一件違規事件，本公司都給予同樣的重視，並在事後進行檢討改善，並提出防止再次發生的改進方案。如違規事件已有重大（「重大」定義：高階主管就違規事件綜合檢視裁罰金額、影響營運、商譽減損、公司內部控制制度等判定）影響本公司營業的情況下，則判定為重大違規。

6.5.1 性別平等法遵循情況

依據「性騷擾防治法」，除制定相關處置流程外，為求保障當事人權益及隱私，可逕向性騷擾申訴專用管道投訴，並由申訴處理委員會進行決議，若性騷擾行為經查證屬實，則視情節予以適當的議處，公司 2025 年無任何成案之性平事件。



圖 6-13 性騷擾防制說明會及在職教育訓練/講座

表 6-16 2025 年度年底員工結構（單位：人）

地區	性別	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
臺灣	男性	129	0	129	0	129
	女性	99	1	99	1	100
上海	男性	2	0	2	0	2
	女性	1	0	1	0	1
深圳	男性	2	0	2	0	2
	女性	18	2	18	2	20
總人		251	3	251	3	254

定義說明：

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命（on-call）員工

【本公司未聘任非保證時數員工。】

表 6-17 主管與非主管的定義

主管	經理級（含）以上職級之同仁
非主管	經理級（不含）以下職級之同仁

表 6-18 雇用當地居民為高階管理階層的比例

2024 年	人數
高階主管人數	8
高階主管為當地人人數	8
比例	100%

註「高階管理階層」的定義：協理級以上主管

表6-19 依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	男		女		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2025	主管	23	57.5%	17	42.5%	40	100%
	非主管	109	50.9%	85	49.1%	214	100%
2024	主管	22	55%	18	45%	40	100%
	非主管	133	54.3%	112	45.7%	245	100%

表6-20 依職級與年齡之員工人數統計年份

年份	職級	員工年齡			合計
		30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上	
2025	主管	3	23	14	40
	非主管	54	131	29	214
2024	主管	1	24	15	40
	非主管	49	161	35	245

6.5.2 勞動法規遵循情形

勞動基準法規遵循情形

- 1.本公司於 113.7.30 接受新北市政府勞動檢查處之勞動檢查，嗣接獲新北市政府勞動基準法罰鍰裁處書，處分內容如下：
 - (1).處分日期：113 年 8 月 21 日。
 - (2).處分字號：新北府勞檢字第 1134657164 號。
 - (3).違反法規條文：違反勞動基準法第 32 條第二項。
 - (4).違反法規內容：單月延長工時超過法定上限。
 - (5).處分內容：罰鍰新台幣 5 萬元整。
- 2.本公司人資部門 112 年 5 月間因人員陸續離職，且疏未於考勤系統設定警示提醒，致單一員工該月延長工時時數超過法定上限。
- 3.同仁權益之保障：

經查，後已補足人力，並調整系統設定，以確保工作時間確實符合法定規定，可完全保障同仁權益無虞。
- 4.綜上所陳，原處分所指違規情形已完全改善，未來並無其他損失之風險。

6.5.3 環境法規遵循情形

環保與環境相關法規遵循情形

本公司藉由嚴謹之法令遵循制度，以控管公司經營與法令風險機制，同時，積極由董事會與高階主管帶領與宣達精神，並督導與舉辦員工教育訓練，以持續更新法令觀念與累積環境保護認知；此外，公司全體同仁持續遵循作業場域之清潔作業，並於規定時間內確實執行，竭力維護環境，以達公司及主管機關的要求，2025 年度未有違反任何國際環境保護規範或臺灣環境相關法令，未來本公司將秉持優化精神、積極慎重態度，持續因應日趨嚴格的环境保護法令要求。



6.5.4 其他重大違規事件

重大違規事件

2025 年度未發生重大違規事件，亦無因重大違法情事遭主管機關裁罰之情形。公司持續透過誠信經營、法遵管理及內部控制機制，強化風險管理與治理效能。

社會經濟法規遵循情形

2025 年度於社會經濟法規遵循方面，未發生重大違反相關法規或遭主管機關重大裁罰之情形。持續依循相關法令及內部管理規範，落實誠信經營與法遵管理制度。。

公司治理法規遵循情形

2025 年度未發生重大違反公司治理相關法規情事，亦無重大裁罰案件。



表 6-21 誠信經營執行規範統計表

員工工作環境與人身安全保護措施

重視員工工作安全與健康，持續優化工作環境及職業安全衛生管理機制，透過消防設備、健康檢查及教育訓練等措施，提升員工安全意識與健康照護品質。

多元與性別平權

重視職場多元與平等，持續推動性別平權及友善職場文化，尊重不同背景、性別及年齡之員工，並依循相關法令規範，營造公平、包容與無歧視之工作環境。

6.6 資訊揭露與安全

#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴、#SDGs 8 就業與經濟成長

資訊安全為企業營運與風險管理的重要環節，持續強化資訊安全管理制度與防護機制，透過系統維護、權限管理、資安防護及教育訓練等措施，提升資訊安全管理能力，降低資訊安全風險，保障公司及利害關係人資訊安全。

持續關注資訊安全風險與外部環境變化，定期檢視資訊安全政策與管理措施，強化資料保護、系統維運及風險控管能力，並透過教育訓練提升員工資訊安全意識。

6.6.1 資訊安全政策

2025 年度未發生重大資安事件，亦無任何侵犯客戶隱私或洩漏客戶資料之情形，持續強化資訊安全管理與防護機制。



圖 6-14 資安治理運作執行情形

6.6.2 資訊安全執行情況

本公司高度重視各利害關係人資訊安全的範疇，包含員工、客戶、供應商、股東。同時也指派公司資訊部門及資訊安全各工作小組持續推動資訊安全管理工作，確保資訊安全管理機制之運行。



圖 6-15 資安演練流程說

6.6.3 資訊安全教育訓練

對實際或潛在的資訊安全危害的認知，以及在波及到資訊系統的災難發生時，盡快地進行災難復原恢復營運作業系統，本公司開發未來也將定期進行災難復原演練計畫，針對不同營運單位之作業系統進行年度演練，強化災難復原的速度與熟練性。

透過演練讓員工對災難復原演練計畫有所認知，迴避潛在的資訊安全危害，在符合法律與監管要求的同時，也強化企業資安韌性，並獲得客戶與利害關係人對本公司的信任度。



圖 6-16 資安演練流程說明

資安教育訓練

本公司未來將定期針對員工全體，包括 IT 相關人員、總部相關人員、管理單位人員與營業所人員舉辦資安教育訓練，聘請外部企業管理顧問前來進行訓練課程，培養並維持員工的資訊安全、個人資訊安全的防護概念。

第七章 附錄

7.1 國際準則對照表

附錄一 GRI 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
GRI				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1、2.1、3.1、6.2	P1、P25、P56、P129	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1、2.1、2.3、2.4	P1、P25、P46、P51	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1、1.3	P1、P7	
	2-4 資訊重編	1.1	P1	
	2-5 外部保證/確信	1.1	P1	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1、1.3、2.1、2.2 2.3、2.4、4.5、6.1	P1、P7、P25、P39、 P46、P51、P89、 P122	
	2-7 員工	1.3、5.1、5.3	P7、P91、P99	
	2-8 非員工的工作者	1.3、5.1、5.3	P7、P91、P99	
	2-9 治理結構及組成	1.1、2.1、2.3、3.1、5.2、 6.2	P1、P25、P46、 P56、P94、P129	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1、6.2	P25、P129	
	2-11 最高治理單位的主席	1.1、2.1、6.2	P1、P25、P129	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1、1.3、2.1、2.3 3.1、6.1	P1、P7、P25、P46、 P56、P122	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1、2.1、2.3、3.1、6.2	P1、P25、P46、 P56、P129	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1、2.1、2.3、2.5 3.1、6.2	P1、P25、P46、 P54、P56、P129	
	2-15 利益衝突	2.1、2.3、6.2	P25、P46、P129	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3、2.1、3.1、6.2	P7、P25、P56、P129	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2、2.1、2.3、3.1、6.2	P4、P25、P46、 P56、P129	
	2-18 最高治理單位的績效評估	6.2	P129	
	2-19 薪酬政策	2.1、5.1、5.2、6.2	P25、P91、P94、 P129	
	2-20 薪酬決定流程	2.1、5.1、5.2、6.2	P25、P91、P94、 P129	
	2-21 年度總薪酬比率	2.1、5.1、5.2	P25、P91、P94	
	2-22 永續發展策略的聲明	2.1、2.2、2.3、6.1	P25、P39、P46、 P122	
	2-23 政策承諾	1.2、1.5、2.3、2.5、4.1 5.1、5.6、6.1、6.3、6.5	P4、P22、P46、 P54、P70、P91、 P115、P122、P140、 P149	
	2-24 納入政策承諾	1.2、1.5、2.5、4.1、5.1、 6.1、6.3、6.5	P4、P22、P54、 P70、P91、P122、 P140、P149	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4、6.1、6.3	P12、P122、P140	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.3、6.1、6.3	P7、P122、P140	
	2-27 法規遵循	1.4、2.3、2.5、4.1、4.6、 5.1、5.4、6.1、6.4	P12、P46、P54、 P70、P90、P91、 P108、P122、P145	
	2-28 公協會的會員資格	2.5	P54	
	2-29 利害關係人議合方針	1.3、1.4、2.5、3.1	P7、P12、P54、P56	
	2-30 團體協約	5.1	P91	
GRI3：重大主題	3-1 決定重大主題的流程	1.4、3.1、3.2、4.1 6.1	P12、P56、P59、 P70、P122	

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
2021	3-2 重大主題列表	1.4、3.1、3.2、4.1 6.1	P12、P56、P59、 P70、P122	
	3-3 重大主題管理	1.4、3.1、3.2、4.1 6.1	P12、P56、P59、 P70、P122	
GRI 101：生 物多樣性 2024	101-2 生物多樣性衝擊之管理	4.2	P76	
	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	4.2	P76	
GRI 201：經 濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.2、3.2、3.3、4.1	P39、P59、P61、P70	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	2.2、5.2、5.3、 6.1	P39、P94、P99、 P122	
	201-4 取自政府之財務援助	2.2、6.1	P39、P122	
GRI 203：間 接經濟衝 擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的 發展及衝擊	2.2	P39	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	2.2、3.2	P39、P59	
GRI 204：採 購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比 例	4.5、6.1	P89、P122	
GRI 205：反 貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據 點	6.1、6.3	P122、P140	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通 及訓練	6.1、6.3	P122、P140	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行 動	6.3	P140	
GRI 207：稅 務 2019	207-1 稅務方針	6.1	P122	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	6.1	P122	
GRI 302：能 源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1、4.2	P70、P76	
	302-2 組織外部的能源消耗量	3.1	P56	
	302-4 減少能源消耗	4.1	P70	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.3、4.2	P61、P76	
GRI 303：水 與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.1	P70	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.1	P70	
	303-3 取水量	4.1、4.2	P70、P76	
	303-4 排水量	4.1、4.2	P70、P76	
	303-5 耗水量	4.1、4.2	P70、P76	
GRI 304：生 物多樣性 2016	304-2 活動、產品及服務，對生物多 樣性方面的顯著衝擊	4.2	P76	
GRI 305：排 放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1、4.3	P70、P80	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體 排放	3.3、4.1、4.3	P61、P70、P80	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體 排放	3.3	P61	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.3、4.3	P61、P80	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.1、4.3	P70、P80	
GRI 306：廢 棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯 著衝擊	4.1、4.2	P70、P76	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1、4.2	P70、P76	
	306-3 廢棄物的產生	4.1、4.2	P70、P76	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.1、4.2	P70、P76	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.1、4.2	P70、P76	
GRI 308： 供應商環 境評估	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.5、6.1	P89、P122	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及 所採取的行動	4.5	P89	

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
2016				
GRI 401：勞 雇關係 2016	401-1 新進員工和離職人員	5.1、5.2、5.3	P91、P94、P99	
	401-2 提供給全職員工的福利	5.1、5.2	P91、P94	
	401-3 育嬰假	5.1、5.2	P91、P94	
GRI 402：勞 /資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	5.1、5.6	P91、P115	
GRI 403：職 業安全衛 生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.1、5.5	P91、P112	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.1、5.2、5.3、5.5	P91、P94、P99、P112	
	403-3 職業健康服務	5.1、5.4、5.5	P91、P108、P112	
	403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通	5.1、5.4、5.5	P91、P108、P112	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1、5.4	P91、P108	
	403-6 工作者健康促進	5.1、5.4、5.5	P91、P108、P112	
	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	5.1、5.4、5.5	P91、P108、P112	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.1、5.4、5.5	P91、P108、P112	
	403-9 職業傷害	5.1、5.4、5.5	P91、P108、P112	
	403-10 職業病	5.1、5.4、	P91、P108	
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	3.1、5.1、5.3、5.4	P56、P91、P99、P108	
	404-2 提升員工職能及過度協助方案	5.1、5.3、5.4、	P91、P99、P108	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢視的員工百分比	5.1、5.3、5.4、5.6	P91、P99、P108、P115	
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	2.1、5.1、5.2、5.3、5.6	P25、P91、P94、P99、P115	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1、5.2、5.3	P91、P94、P99	
GRI 406：不 歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1	P91	
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的供應商	5.1	P91	
GRI 411：原 住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	5.1	P91	
GRI 413：地 方社區參 與	413-1 經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.6	P115	
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.6	P115	
GRI 414：供 應商社會 評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	6.1	P122	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	6.1	P122	
GRI 416：顧 客健康與 安全	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.6	P115	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.6	P115	

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
2016				
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5.6	P115	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	5.6	P115	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.6、6.1	P115、P122	
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	5.6、6.1、6.5	P115、P122、P149	

附錄二 SASB 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
SASB(居家及個人產品)				
硬體基礎設施及環境足跡	TC-IM-130a.1	(1)總能源消耗量 (2)電網電力百分比及 (3)再生百分比	3.1、3.2、4.1、4.2	P56、P59、P70、P76
	TC-IM-130a.2	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比；(2)總撤水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	3.2、4.1、4.2	P59、P70、P76
	TC-IM-130a.3	將環境考量整合至資料中心需求之策略與規劃之討論	4.1、4.2、4.3、4.4、4.5、4.6	P70、P76、P80、P85、P89、P90
產品環境、健康與安全性能	TC-IM-220a.1	與精準廣告及使用者隱私有關之政策及實務之描述	2.3、5.1、5.7	P46、P91、P115、P154
	TC-IM-220a.2	其資訊被用於次要目的之使用者人數	2.1、3.2、3.3、5.1、5.6	P25、P59、P61、P91、P115
	TC-IM-220a.3	與使用者隱私相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	2.1、3.2、3.3、5.1、5.6	P25、P59、P61、P91、P115
	TC-IM-220a.4	(1)執法要求使用者資訊之次數、(2)其資訊被要求之使用者人數、(3)導致揭露之百分比	2.1、3.2、3.3、5.1、5.6	P25、P59、P61、P91、P115
	TC-IM-220a.5	核心產品或服務受政府所要求之監督、封鎖、內容過濾或審查之影響之國家清單	2.1、3.2、3.3、5.1、5.6	P25、P59、P61、P91、P115
	TC-IM-220a.6	政府要求刪除內容之次數，遵循政府要求之百分比	2.1、3.2、3.3、5.1、5.6	P25、P59、P61、P91、P115
資訊安全	TC-IM-230a.1	(1)資料被侵害數量、(2)屬於個人資料被侵害之百分比、(3)受影響之使用者人數	2.3、5.1、5.7	P46、P91、P115、P154
	TC-IM-230a.2	辨認及因應資料安全風險之作法(包括使用第三方網路安全標準)之描述	2.3、5.1、5.7	P46、P91、P115、P154
員工招募、共融與績效	TC-IM-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	2.3、6.6	P46、P154
	TC-IM-330a.2	員工性別百分比	2.3、5.2、5.3、6.6	P46、P94、P99、P154
	TC-IM-330a.3	a)高階管理階層、(b)非高階管理階層、(c)技術員工及(d)所有其他員工之(1)性別及(2)多元群體之代表性之百分比	5.2、5.3	P94、P99
智慧財產權保護與競爭行為	TC-IM-520a.1	與反競爭行為法規相關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	1.4	P12

附錄三 TCFD 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
TCFD				
治理	a. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	1.5、2.3、3.1、6.3	P22、P46、P56、P140	
	b. 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	2.3、3.1、3.2	P46、P56、P59	
策略	a. 組織所鑑別的短中長期氣候相關風險與機會。	1.2、1.5、2.3、3.2、3.3、4.1	P4、P22、P46、P59、P61、P70	
風險管理	a. 組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	1.3、1.4、3.3	P7、P12、P61	
	b. 組織在氣候相關風險的管理流程。	1.3、1.4、3.3	P7、P12、P61	
指標與目標	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。	1.5、3.3、4.3	P22、P61、P80	
	b. 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。	1.5、3.3、4.4	P22、P61、P85	

附錄四 SDGs 準則對照表

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
SDGs				
3.健康與福祉	確保及促進各年齡層健康生活與福祉。	1.5、5.1、5.2、5.3、5.4、5.5	P22、P91、P94、P99、P108、P112	
4.教育品質	確保有教無類、公平及高品質的教育，及提倡終身學習。	1.2、3.1、5.3、5.4、5.6、6.2	P4、P56、P99、P108、P115、P129	
5.性別平等	實現性別平等，並賦予婦女權力。	5.1、5.2、5.3、5.4、6.2	P91、P94、P99、P108、P129	
6.淨水與衛生	確保所有人都能享有水、衛生及其永續管理。	1.4、4.1、4.2	P12、P70、P76	
7.可負擔能源	確保所有的人都可取得負擔得起、可靠、永續及現代的能源。	1.5、3.1、4.1、4.2	P22、P56、P70、P76	
8.就業與經濟成長	促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作。	1.2、1.4、2.2、2.3、5.1、5.2、5.3、6.1	P4、P12、P39、P46、P91、P94、P99、P122	
9.工業、創新基礎建設	建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新。	1.5、2.2	P22、P39	
10.減少不平等	減少國內及國家間的不平等。	5.3、5.6	P99、P115	
11.永續城市	建構具有包容、安全、韌性及永續特質的城市與鄉村。	1.2、2.2、5.6	P4、P39、P115	
12.責任消費與生產	促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式。	1.2、1.4、3.3、4.4、4.5	P4、P12、P61、P85、P89	
13.氣候行動	完備減緩行動，以因應氣候變遷及其影響。	1.1、1.2、3.1、3.2、3.3、6.3	P1、P4、P56、P59、P61、P140	
16.和平與正義制度	促進和平多元的社會，確保司法平等，建立具公信力且廣納民意的體系。	1.3、2.3、4.6、5.1、5.2、5.3、6.3、6.4、6.5	P7、P46、P90、P91、P94、P99、P140、P145、P149	
17.全球夥伴	建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	1.2、4.5、5.6、6.3	P4、P89、P115、P140	

附錄五 30 項人權準則對照表

指引	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
30 項人權			
1.人人天生自由平等	1.3	P7	
2.不受差別待遇或歧視	1.2、1.3、2.3、5.1、5.2、	P4、P7、P46、P91、P94、	

指引	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
	5.3、5.4、5.6	P99、P108、P115	
3.生存權(生命、自由和人生安全)	5.1	P91	
6.在法律之前享有權利	2.5、5.1、5.2、5.3	P54、P91、P94、P99	
7.法律之前人人平等	1.2、2.5、5.1、5.2	P4、P54、P91、P94	
8.基本權利受侵害時，有權獲得法律保護	1.3、2.3、5.1、5.2、5.3、5.4	P7、P46、P91、P94、P99、P108	
12.隱私權	5.1、2.3、6.6	P91、P46、P154	
16.婚姻與家庭權	5.2	P94	
19.意見和表達自由	1.3、1.4、2.3	P7、P12、P46	
20.集會權	1.3、5.1	P7、P91	
22.社會保障權	1.3、2.3、5.2、5.3、5.4、5.5、5.6	P7、P46、P94、P99、P108、P112、P115	
23.工作者的權利	1.2、2.2、2.3、5.1、5.2、5.3、5.4、5.5	P4、P39、P46、P91、P94、P99、P108、P112	
24.休息和閒暇的權利	5.2	P94	
26.受教育權	5.4	P108	
29.法律責任和義務	1.5、2.5、6.4、6.5	P22、P54、P145、P149	
30.人權不受剝奪	5.1、5.2、5.3、5.5、5.6	P91、P94、P99、P112、P115	

附錄六 永續揭露指標標準則對照表

附表一之十四其他電子業

編號	指標	目錄對應章節編號	頁次索引
永續揭露指標			
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	4.1、4.3	P70、P80
二	總取水量及總耗水量	4.1、4.2	P70、P76
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	4.1、4.2	P70、P76
四	說明職業災害類別、人數及比率	2.3、5.5	P46、P112
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	3.2、4.5	P59、P89
八	依產品類別之主要產品產量	2.3、2.4	P46、P51

7.2 問卷調查

附件 1-利害關係人關注度問卷

利害關係人關注度問卷

各位利害關係人 您好：

為了解利害關係人對於永續議題的關注程度與想法，使各面向的執行計畫與揭露資訊能夠符合利害關係人的需要，達成有效的利害關係人溝通。我們誠摯邀請您填寫問卷，作為本公司推動永續行動的重要參考，感謝您的支持與協助。

所有資料僅用於撰寫永續報告書，並將嚴格保密。您的

誠實和詳細回答將有助於我們更全面地了解現狀，進而提升公司的永續發展績效。

再次感謝您的合作與支持。

祝工作順利！

一、您的身分?(可複選)

1. ☐董事會 ☐投資人 ☐供應商 ☐客戶 ☐金融機構 ☐政府機關 ☐其他

2. 霹靂集團部門別

☐董事長室 ☐稽核室 ☐內容中心 ☐管理中心 ☐資本中心 ☐企業發展部 ☐APP運營部

☐霹靂電視台 ☐大陸營運組 ☐商品事業中心 ☐市場發展部 ☐設計部 ☐行銷業務部

☐創意設計部 ☐其他部門

二、平時對公司各項經營措施之關注程度?

☐時常關注(100%~80%) ☐經常關注(79%~60%) ☐有時候關注(59%~40%)

☐不常關注(39%~20%) ☐幾乎不關注(19%~0%)

三、平時較注重在公司的哪一項議題?(可複選)

☐環境保護(Environmental) ☐社會責任(Social) ☐公司治理(Governance)

請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照對利害關係人之關注程度做勾選。

(1=非常不關注，2=不關注，3=普通，4=關注，5=非常關注)

經濟面

主題	議題說明	非常不關注 1	不關注 2	普通 3	關注 4	非常關注 5
經濟績效	您對本公司的經營財務績效的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
市場地位	您對本公司員工任用狀況與薪資結構的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

間接經濟衝擊	您對本公司是否透過區域建設與業外投資，協助推動國家政策的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
稅務	您對本公司是否公開揭露稅務政策的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
採購實務	您對本公司是否優先挑選本地的供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
反貪腐	您對本公司是否進行反貪腐之教育訓練的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
反競爭行為	您對本公司是否涉及不公平競爭行為、反托拉斯與壟斷行為等法律行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

環境面

主題	議題說明	非常 不關注 1	不 關注 2	普 通 3	關 注 4	非常 關注 5
原物料	您對本公司是否採購可持續來源的原物料的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
能源	您對本公司是否推動節能措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
水	您對本公司是否推動節水措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
生物多樣性	您對本公司是否推動保護生物多樣性措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
排放	您對本公司之溫室氣體排放量管理的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
廢污水和廢棄物	您對本公司的污水與廢棄物防治管理的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
環境法規遵循	您對本公司是否涉有違反環境法規事件，而遭受重大罰款或非罰金的裁罰的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
供應商環境評估	您對本公司是否使用環境準則篩選供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
油	您對本公司柴油、汽油及其他油品使用量及管控情況的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

社會面

主題	議題說明	非常 不關注 1	不 關注 2	普 通 3	關 注 4	非常 關注 5
勞雇關係	您對本公司新進員工率及員工離職率高低的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
勞資關係	您對本公司是否發生勞資糾紛的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
職業健康與安全	您對本公司是否發生嚴重之職業傷害的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
訓練與教育	您對本公司之員工教育訓練計畫的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工權益	您對本公司員工的權益(如勞資會議、工會等)以及員工工作機會平等的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
不歧視	您對本公司是否發生歧視事件以及公司採取的改善行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
結社自由與集體協商	您對本公司是否有違反自由結社與團體協議風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

童工	您對本公司是否有使用童工之重大風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
強迫與強制勞動	您對本公司是否有強迫勞動之重大風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
保全實務	您對本公司保全人員是否接受人權教育訓練的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
原住民權利	您對本公司是否侵犯當地原住民權利的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
人權評估	您對本公司是否建立人權風險評估/盡職調查程序，以鑑別勞動相關之衝擊/風險的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
當地社區	您對本公司在營運據點中是否對當地社區進行溝通、發展計畫及環境影響評估等行動的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
供應商社會評估	您對本公司是否使用勞動、人權、社會條件準則篩選供應商的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
公共政策	您對本公司有無政治捐獻的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
顧客的健康與安全	您對本公司是否有保障顧客健康和安全方面的措施的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
行銷與標示	您對本公司提供之服務標示資訊是否明確的關注程度。（如價格、服務內容、附加費用等）	☐	☐	☐	☐	☐
顧客隱私	您對本公司是否發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
社會經濟法規遵循	您對本公司是否涉有違反社會經濟法規事件，而遭受重大罰款或非罰金的裁罰的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工多元平等	您對本公司員工多元化、身心障礙或弱勢聘僱、性別平等的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐
員工關懷	您對本公司員工關懷、加班情況的關注程度。	☐	☐	☐	☐	☐

附件 2-重大議題衝擊度評估問卷

重大議題衝擊度評估問卷

各位公司主管及董事 您好：

鑑別出利害關係人所關注的前十項重大議題後，為更加了解這些議題會帶來的衝擊影響，並達成企業永續報告書與利害關係人溝通之目的，針對內部單位主管及董事進行問卷調查，依議題正面及負面衝擊程度及發生的可能性進行評分，在此誠摯邀請您表達最真實的想法與意見，以作為我們未來資訊揭露以及永續發展治理作業努力的方向。

所有資料僅用於撰寫永續報告書，並將嚴格保密。您的誠實和詳細回答將有助於我們更全面地了解現狀，進而提升公司的永續發展績效。

再次感謝您的合作與支持。

祝工作順利！

排序	重大議題
1	員工權益
2	勞雇關係
3	職業健康與安全
4	經濟績效
5	訓練與教育
6	員工關懷
7	不歧視
8	顧客隱私
9	市場地位
10	勞資關係

1.請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照議題正面衝擊程度及發生的可能性做勾選。

正面衝擊事件的「影響程度」：請同時依據以下兩項評估該事件會如何或可能如何為公司帶來利益

1.規模：該正面衝擊為公司帶來利益的規模大小

2.範疇：該正面衝擊的廣泛程度或可能廣泛程度（如：可能受到正面衝擊的人數或資源範圍）

正面衝擊的「發生可能性」：該項衝擊事件在公司發生的機率有多高

1 分：未來一定不可能會發生

2 分：未來不太可能發生

3 分：未來有可能發生

4 分：未來一定會發生

5 分：已經發生

面向	議題	正面衝擊影響程度					發生可能				
		1 分	2 分	3 分	4 分	5 分	1 分	2 分	3 分	4 分	5 分
經濟	經濟績效-財務績效佳	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	市場地位-員工任用狀況與薪資結構佳	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
社會	員工權益-員工工作機會平等	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	勞僱關係-離職率低	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	職業健康與安全-職業傷害低	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	訓練與教育-有員工教育訓練計畫	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	員工關懷-加班情況低	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	不歧視-歧視事件低	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	顧客隱私-無侵犯客戶隱私	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	勞資關係-勞資糾紛低	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2.請依您的判斷，針對下列各項議題，請依照議題負面衝擊程度及發生的可能性做勾選。

負面衝擊事件的「影響程度」：請同時依據以下兩項評估該事件會如何或可能如何對公司造成不良影響

1.規模：該負面衝擊的嚴重程度

2.範疇：該負面衝擊的廣泛程度（受影響的人或破壞環境的程度）

負面衝擊的「發生可能性」：該項衝擊事件在公司發生的機率有多高

1分：未來一定不可能會發生

2分：未來不太可能發生

3分：未來有可能發生

4分：未來一定會發生

5分：已經發生

面向	議題	正面衝擊影響程度					發生可能				
		1分	2分	3分	4分	5分	1分	2分	3分	4分	5分
經濟	經濟績效-財務績效不佳	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	市場地位-員工任用狀況與薪資結構不佳	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
社會	員工權益-員工工作機會不平等	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	勞僱關係-離職率高	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	職業健康與安全-職業傷害高	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	訓練與教育-無員工教育訓練計畫	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	員工關懷-加班情況高	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	不歧視-歧視事件高	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	顧客隱私-侵犯客戶隱私	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	勞資關係-勞資糾紛高	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

附件 3-氣候變遷議題問卷

氣候變遷議題問卷

親愛的受訪者 您好，

感謝您抽出寶貴的時間參與我們的問卷調查。

本問卷旨在因應氣候變遷帶來的衝擊及挑戰，構成了公司持續發展的重要影響，為了有效應對這一全球性問題，我們正在進行關鍵議題調查，以利評估企業在面對氣候變遷時的應對策略，並確定相關議題的輕重緩急順序。

我們希望能廣泛聽取及蒐集各方意見，從而制定出更具前瞻性和實效性的應對措施。

您的專業見解和寶貴經驗將提供我們了解現狀並制定未來策略至關重要，且所有的調查數據將被嚴格保密，僅用於本次研究目的。

本問卷的填寫時程大約需要 05-10 分鐘，謝謝您的參與與支持！

感謝您對企業可持續發展工作的支持與貢獻。

祝工作順利！

實體風險 (如重大天災事故風險)

題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
1. 極端氣候（如颱風、暴雨、洪水等）對工廠、倉庫環境造成影響	☐	☐	☐	☐	☐
2. 若極端氣候（如颱風、暴雨、洪水等）對工廠、倉庫環境造成影響其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
3. 海平面上升對工廠、倉庫的基礎設施和營運造成影響	☐	☐	☐	☐	☐
4. 若海平面上升對工廠、倉庫的基礎設施和營運造成影響其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
5. 氣溫上升會導致工廠、倉庫能源消耗增加	☐	☐	☐	☐	☐
6. 若氣溫上升會導致工廠、倉庫能源消耗增加其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
7. 燃料短缺將對工廠、倉庫運營和管理產生影響	☐	☐	☐	☐	☐
8. 若燃料短缺將對工廠、倉庫運營和管理產生影響其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
9. 生態系統變化會影響工廠、倉庫營運效率和安全	☐	☐	☐	☐	☐
10. 若生態系統變化會影響工廠、倉庫營運效率和安全其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐

轉型風險

題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
11. 公司需要增加投資以適應氣候變遷帶來的市場變化	☐	☐	☐	☐	☐
12. 若公司需要增加投資以適應氣候變遷帶來的市場變化其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
13. 政府的環保法規會增加公司合規成本	☐	☐	☐	☐	☐
14. 若政府的環保法規會增加公司合規成本其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
15. 客戶對綠色產品的需求增加會影響公司產品開發策略	☐	☐	☐	☐	☐
16. 若客戶對綠色產品的需求增加會影響公司產品開發策略其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
17. 競爭對手採取的環保措施會對公司的市場地位產生壓力	☐	☐	☐	☐	☐
18. 若競爭對手採取的環保措施會對公司的市場地位產生壓力其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
19. 公司需要加強員工的氣候變遷相關知識和技能培訓	☐	☐	☐	☐	☐
20. 若公司需要加強員工的氣候變遷相關知識和技能培訓其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐

機會(企業展望)

題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
21. 氣候變遷為公司提供開發新市場和新產品機會	☐	☐	☐	☐	☐
22. 若氣候變遷為公司提供開發新市場和新產品機會其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
23. 採用綠色技術和可再生能源將提升公司市場競爭力	☐	☐	☐	☐	☐
24. 若採用綠色技術和可再生能源將提升公司市場競爭力其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
25. 參與環保項目能提升公司品牌形象	☐	☐	☐	☐	☐
26. 若參與環保項目能提升公司品牌形象其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
27. 氣候變遷帶來的政策支持和補貼將有助於公司業務發展	☐	☐	☐	☐	☐
28. 若氣候變遷帶來的政策支持和補貼將有助於公司業務發展其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐
29. 加強供應鏈的環保管理能提高公司運營效率	☐	☐	☐	☐	☐
30. 若加強供應鏈的環保管理能提高公司運營效率其衝擊度大	☐	☐	☐	☐	☐

開放式回答：

1. 您是否有其他建議或意見來幫助公司應對氣候變遷風險？

感謝您的參與！

附件 4-環境議題問卷

環境議題問卷

親愛的受訪者：

感謝您撥冗參與這次的調查。我們的團隊致力於推動可持續發展，並相信在當今社會，環境保護是每一個企業和個人都應該關注的重要課題。您的意見和觀點對於我們理解和改善環境保護措施至關重要。

本問卷旨在了解您對於環境保護議題的看法、您在工作中所採取的環保措施，以及您對於企業在環保方面責任的期望。問卷中的問題涵蓋了從能源使用、廢物管理到生物多樣性保護等多個方面。我們希望透過這次調查，能夠收集到真實和寶貴的意見，幫助我們更好地制定和推行有利於環境的策略。

我們承諾，您的回答將被嚴格保密，並僅用於本次報告的目的。問卷的填寫過程大約需要 05-15 分鐘（共五頁），我們非常感謝您的合作和支持。

如果您有任何問題或需要進一步的資訊，請隨時聯繫我們。

謝謝您的參與！祝工作順利！

環境安全問題

題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
1. 您認為公司在空氣污染控制上的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您認為公司在水污染控制方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在資源（如水、電、原材料）管理方面的效率如何？	☐	☐	☐	☐	☐
4. 您認為公司在廢棄物處理方面的效果如何？	☐	☐	☐	☐	☐
5. 您認為公司在保護員工健康與安全方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
6. 您認為公司在節能培訓或教育計劃方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
7. 您認為公司在環境事故（火警事故、交通事故、爆炸事故、化學物質洩漏等）的處理措施上表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
8. 您對公司在環境安全方面的總體評價為何？	☐	☐	☐	☐	☐

溫室氣體排放及盤查問題

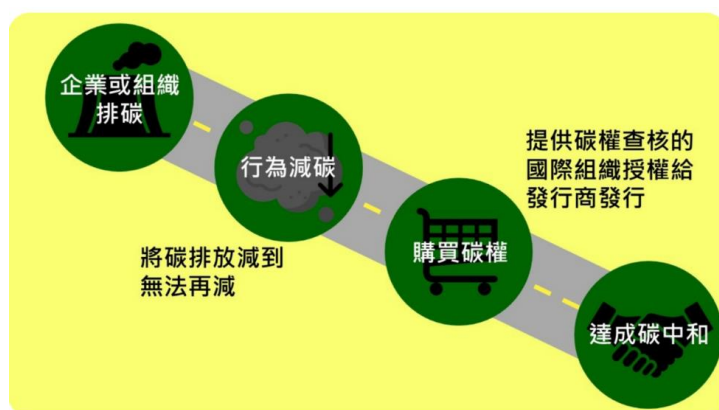
題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
1. 您認為公司目前的溫室氣體排放水平如何？	☐	☐	☐	☐	☐

2. 您對公司目前的溫室氣體排放狀況了解程度如何？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在溫室氣體排放盤查方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
4. 您認為公司在溫室氣體減排方面的努力如何？	☐	☐	☐	☐	☐
5. 您對公司在直接排放(範疇一)的溫室氣體排放狀況了解程度如何？ EX. 二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮 範疇一說明：組織邊界內設施所產生之直接溫室氣體排放	☐	☐	☐	☐	☐
6. 您對公司在間接排放(範疇二)來自購買的能源的溫室氣體排放狀況了解程度如何？ 範疇二說明：組織邊界內設施所產生之間接溫室氣體排放	☐	☐	☐	☐	☐
7. 您認為公司在碳抵消方面的採取措施如何？ (碳抵銷概念解釋可於以下查看！)		☐	☐	☐	☐

「碳抵銷」之概念解釋：

碳抵消：為抵銷溫室氣體排放的方法。

其原理是在某 A 地排碳、並於 B 地減碳，地球透過碳循環達到平衡。其中為了減碳，人們會進行植樹造林等行動，為二氧化碳捕捉，企業若想中和碳排放量，可資助這些專案，相當於專案減碳成效的碳權(Carbon Credit)，最終企業可宣稱碳中和。



針對永續供應商及客戶問題

題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
1. 您認為公司供應商在環境保護方面的措施如何？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您覺得供應商是否有採取有效措施減少環境影響？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司供應商在社會責任方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
4. 您覺得供應商是否有遵守勞動法規和員工權益保？	☐	☐	☐	☐	☐
5. 您認為公司供應商在經濟效益方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
6. 您整體上對公司供應商的可持續性表現如何評價？	☐	☐	☐	☐	☐

環境法令遵循問題

題目	非常認同	認同	沒意見	不認同	非常不認同
1. 您對公司目前適用的環境法規了解程度如何？	☐	☐	☐	☐	☐
2. 您認為公司在向員工提供環境法規相關培訓方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐
3. 您認為公司在遵循環境法規方面的表現如何？	☐	☐	☐	☐	☐

開放式回答：(選填)

您認為公司在溫室氣體排放和盤查方面還有哪些可改進的措施？請舉例說明

開放式回答：(選填)

您認為公司在環境安全方面（空氣污染、資源管理、廢棄物處理、保員工的健康與安全）還可以有哪些改進措施？請舉例說明

開放式回答：(選填)

您認為公司在環境法規遵循方面還可以有哪些改進措施？請舉例說明
公司是否有違反過任何環境法規？若有，請簡述說明

請根據以上問卷內容進行填寫，感謝您的參與！

附件 5-董事會問卷

董事會問卷

尊敬的董事會成員，

感謝您在百忙之中抽出寶貴時間參與此次問卷調查。本問卷旨在深入了解董事會在公司永續發展中的角色、政策及實踐，以便我們能夠撰寫一份詳盡且具前瞻性的永續計畫書。

我們相信，您的專業見解和寶貴經驗將對公司制定和實施更有效的永續發展策略至關重要。問卷中的問題涵蓋了董事會組成、多元化、永續發展目標、利益相關者溝通、風險管理、勞激勵機制、透明度以及長期規劃等多個方面。

所有資料將僅用於撰寫永續計畫書，並將嚴格保密。您的誠實和詳細回答將有助於我們更全面地了解現狀，進而提升公司的永續發展績效。

再次感謝您的合作與支持。

祝工作順利！

董事會的組成和多元化

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
目前董事會的成員組成具有多樣性（性別、年齡、背景等）。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員中有三分之一以上是獨立董事。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員的選任過程公開透明。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員具備多元的專業背景和技能。	☐	☐	☐	☐	☐

董事會在永續發展中的角色

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會在制定公司永續發展策略中扮演重要角色。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會設有專門的永續發展委員會或類似機構。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員接受過永續發展相關的培訓或教育。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會在永續發展策略中具有多樣性的政策及目標	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議和更新公司永續發展策略。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會在永續發展決策中考慮到長期影響和風險。	☐	☐	☐	☐	☐

永續發展目標和績效監督

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會制定了具體的永續發展目標	☐	☐	☐	☐	☐
董事會監督和評估永續發展目標的達成情況。	☐	☐	☐	☐	☐
永續發展績效報告定期提交給董事會審議。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會制定了衡量永續發展目標的關鍵績效指標（KPI）。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員了解並重視公司在永續發展方面的績效數據。	☐	☐	☐	☐	☐

利益相關者溝通

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會定期與主要利益相關者溝通永續發展議題。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有機制讓利益相關者對永續發展相關問題提出建議或意見。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會積極處理和回應利益相關者提出的永續發展問題。	☐	☐	☐	☐	☐
公司通過多種渠道（如年報、網站）向利益相關者披露永續發展信息。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與利益相關者會議和活動，以了解其關注和需求。	☐	☐	☐	☐	☐

風險管理和合規性

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會識別和評估與永續發展相關的風險。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會確保公司在永續發展方面符合相關法律法規。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有針對環境、社會和治理（ESG）風險的管理機制。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議與永續發展相關的風險報告。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有應對永續發展風險的應急預案和措施。	☐	☐	☐	☐	☐

薪酬和激勵機制

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會成員的薪酬與公司的永續發展績效掛鉤。	☐	☐	☐	☐	☐
公司有針對董事會成員的永續發展績效獎勵措施。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與制定與永續發展相關的激勵政策。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在設計薪酬方案時考慮到永續發展的長期目標。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員的績效評估包括永續發展目標的達成情況。	☐	☐	☐	☐	☐

董事會的透明度和報告

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會公開其在永續發展方面的決策和行動。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在年報或其他公開文件中披露董事會在永續發展方面的績效和進展。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會制定了透明度政策，確保利益相關者獲取相關信息。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員定期審查和更新透明度政策。	☐	☐	☐	☐	☐
公司定期發布永續發展報告，詳細說明董事會的相關決策和績效。	☐	☐	☐	☐	☐

董事會的長期規劃

題目	非常同意	同意	沒意見	不同意	非常不同意
董事會制定了公司的長期永續發展戰略。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會確保公司的永續發展戰略與業務目標一致。	☐	☐	☐	☐	☐
公司在制定長期永續發展戰略時，考慮到未來的環境和社會趨勢。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會定期審議並調整公司的永續發展戰略，以應對新的挑戰和機遇。	☐	☐	☐	☐	☐
董事會成員參與長期規劃的制定過程，確保其可行性和有效性。	☐	☐	☐	☐	☐



無限可能 盡在霹靂

