

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	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	- 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	11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	- 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	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	- 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	13 CLIMATE ACTION	- 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	17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	- 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

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-2 永續報導涵蓋實體、#GRI 2-9 治理結構與組成、#GRI 2-14 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。

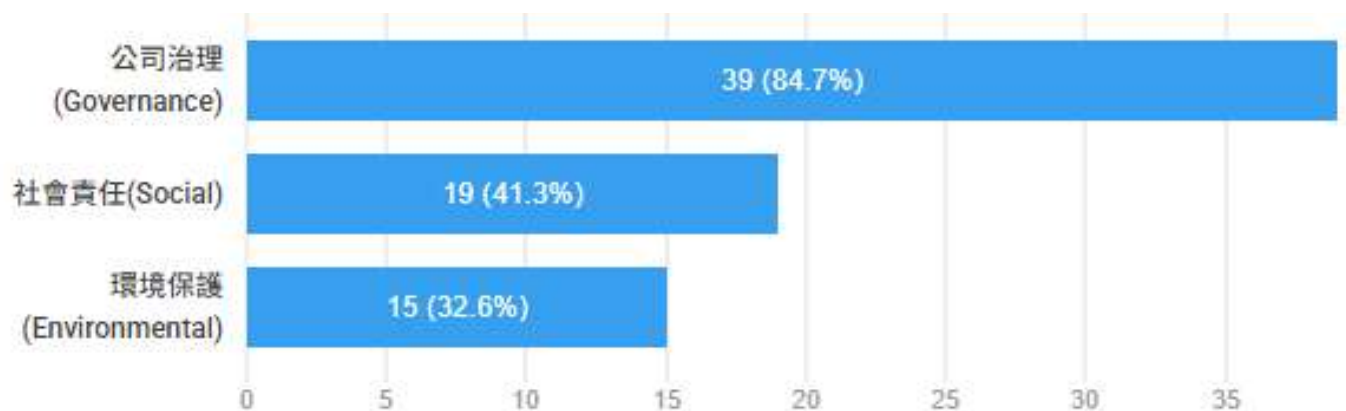


圖 1-7 利害關係人關注議題面向

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。

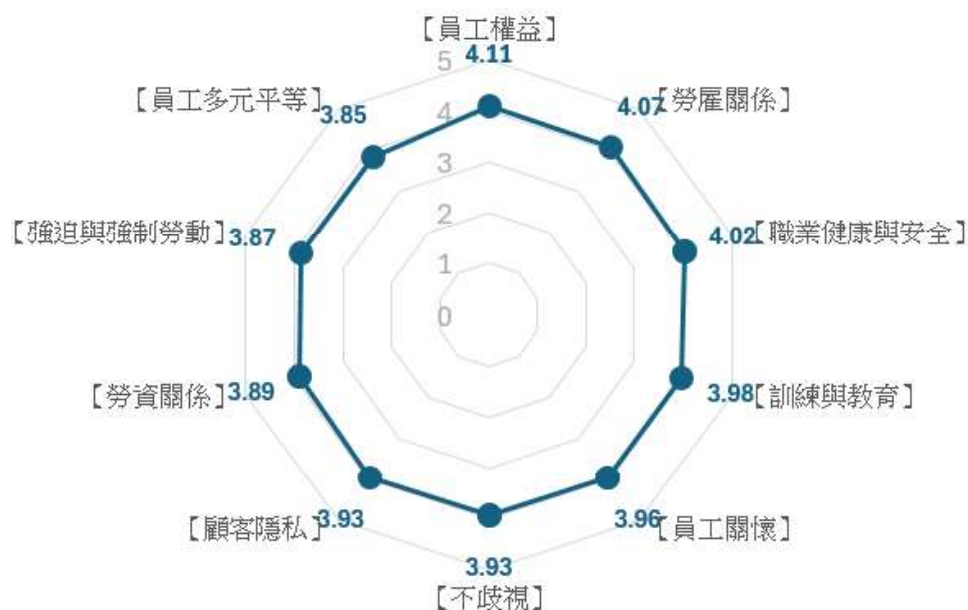


圖 1-9 社會面議題分布圖（共 21 議題，擷取前八大議題）

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。。

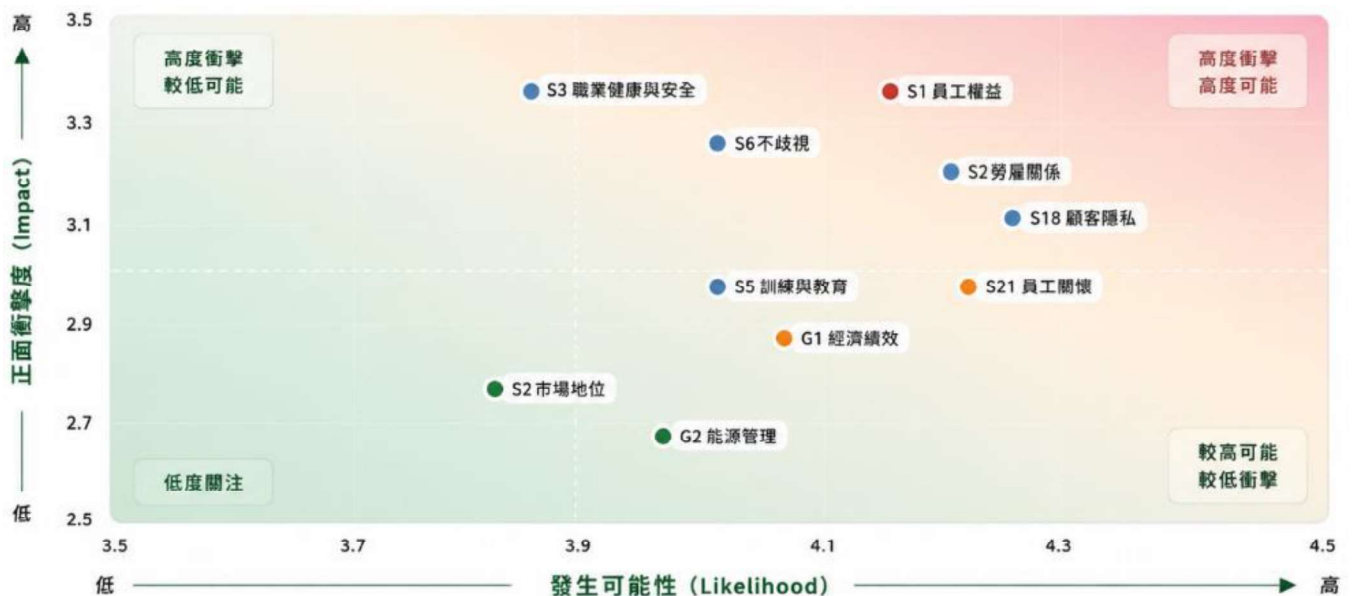


圖 1-11 重大議題衝擊度矩陣圖

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。