

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

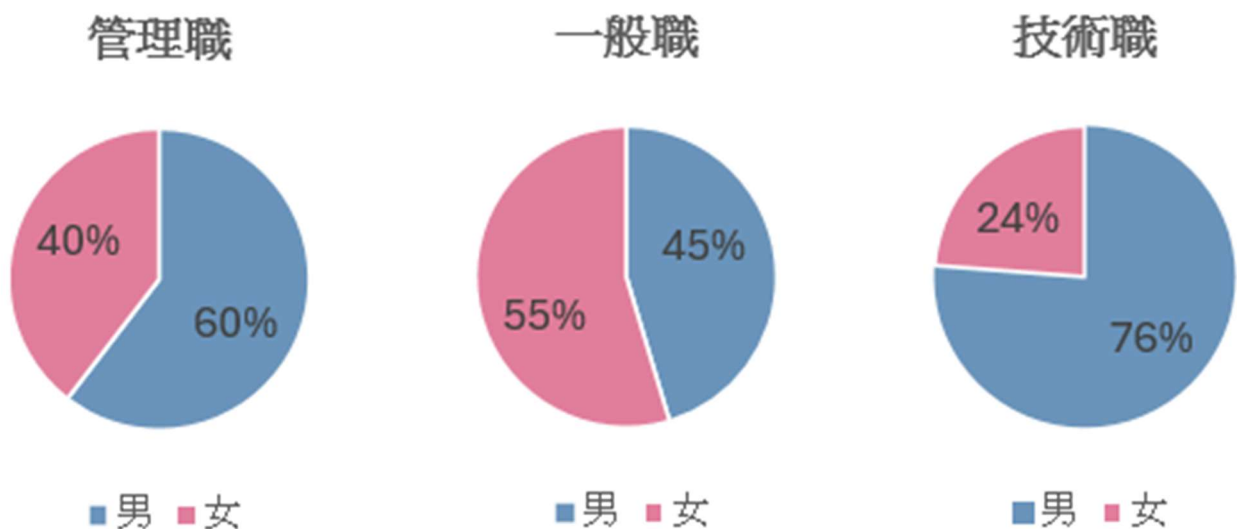


圖 5-5 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

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



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

#GRI 203 間接經濟衝擊、#GRI 413 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。