

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，並持續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，持續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

環境永續願景		
 環境永續願景 致力於推動低碳營運與節能管理，透過能源效率提升、數位化管理及氣候風險評估機制，降低營運對環境之影響。	1 節能減碳管理	
	對應 SDGs  可負擔的潔淨能源	- 導入節能照明設備 - 強化空調節能管理 - 推動用電監控機制
	2 能源效率提升	
	對應 SDGs  產業創新與基礎設施  負責任的消費與生產	- 優化設備能源效率 - 推動數位化作業流程 - 降低營運能源浪費
	3 氣候風險管理	
	對應 SDGs  氣候行動	- 導入 TCFD 管理架構 - 執行氣候風險評估 - 建立氣候因應機制

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

社會永續願景		
 社會永續願景 重視員工、客戶及社會之間的連結，持續推動友善職場、文化傳承與社會參與，實踐企業社會責任。	4 員工照護與職場安全	
	對應 SDGs  良好健康  良好就業與經濟福祉	- 強化職業安全衛生 - 推動員工教育訓練 - 建立友善工作環境
	5 文化永續與傳承	
	對應 SDGs  優質教育  永續城鄉	- 推廣布袋戲文化教育 - 推動數位典藏與影音內容 - 傳承台灣本土藝術價值
	6 在地關懷與社會參與	
	對應 SDGs  永續城鄉	- 參與公益與地方活動 - 支持社區關懷計畫 - 推動企業社會參與

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

公司治理永續願景		
 公司治理永續願景 以誠信經營與透明治理為核心，持續強化董事會職能、資訊安全與風險管理機制，提升企業永續競爭力。	7 健全治理機制	
	對應 SDGs  和平正義與有力的制度	- 強化董事會職能 - 落實誠信經營政策 - 提升內控制度
	8 資訊安全與風險管理	
	對應 SDGs  和平正義與有力的制度	- 強化資訊安全管理 - 建立風險管理機制 - 落實個資保護措施
	9 利害關係人溝通	
	對應 SDGs  夥伴關係促進目標實現	- 建立多元溝通管道 - 重視利害關係人意見 - 提升資訊揭露透明度

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。

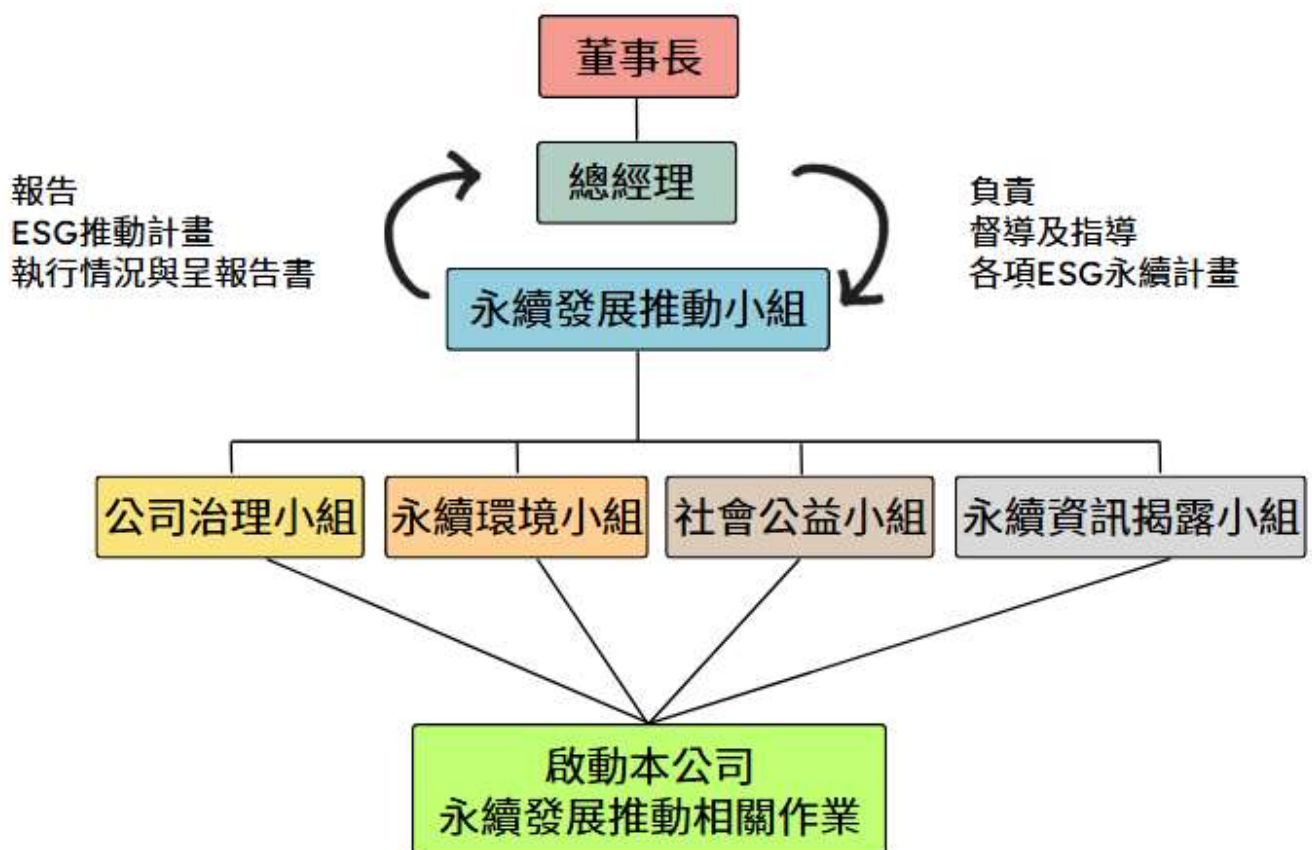


圖 6-2 公司治理永續治理架構程序圖

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。

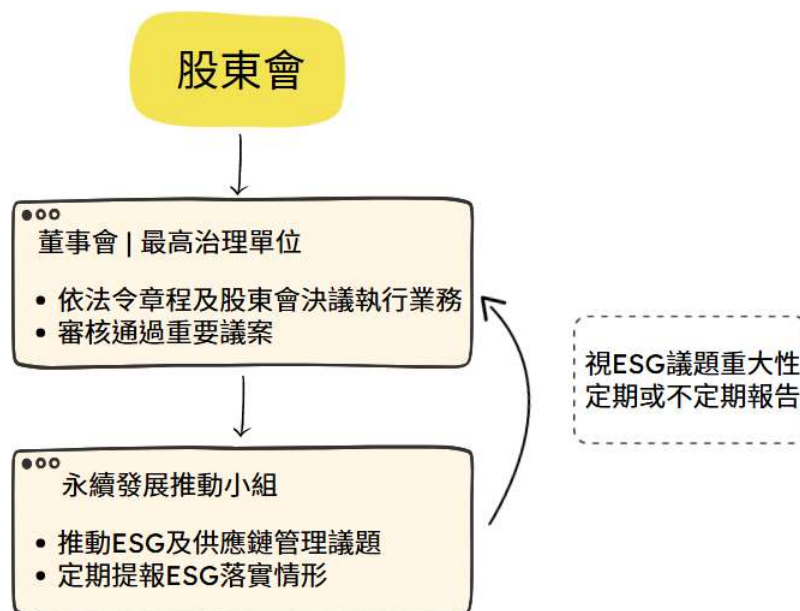


圖 6-3 公司治理永續發展推動小組作業示意圖

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

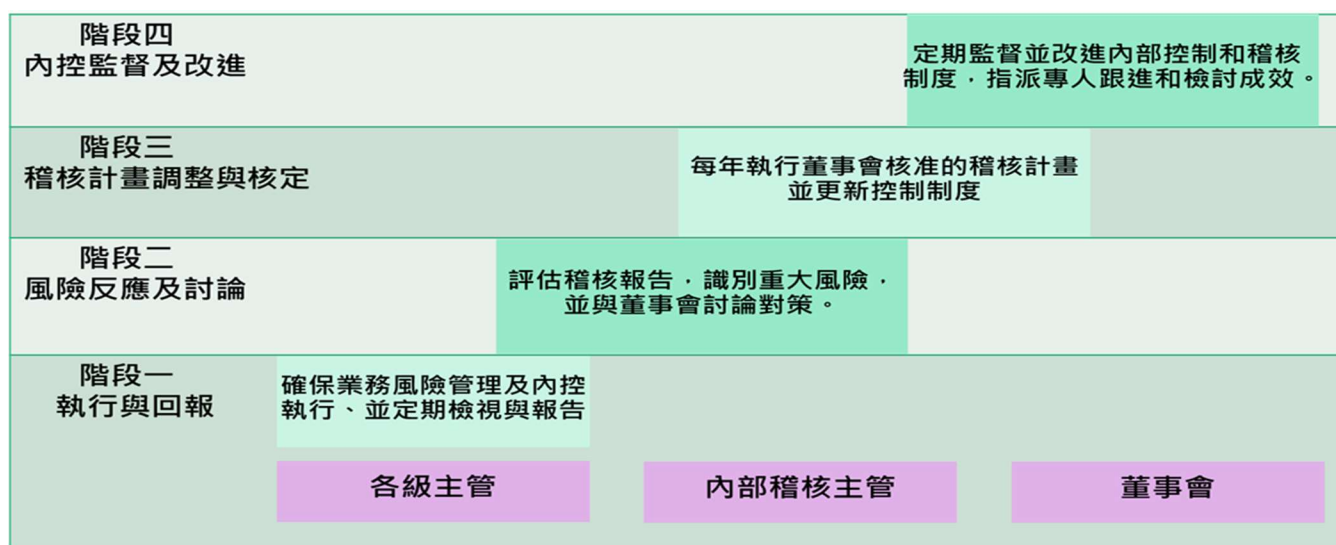


圖 6-4 風險管理執行單位與監督運作流程圖

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。

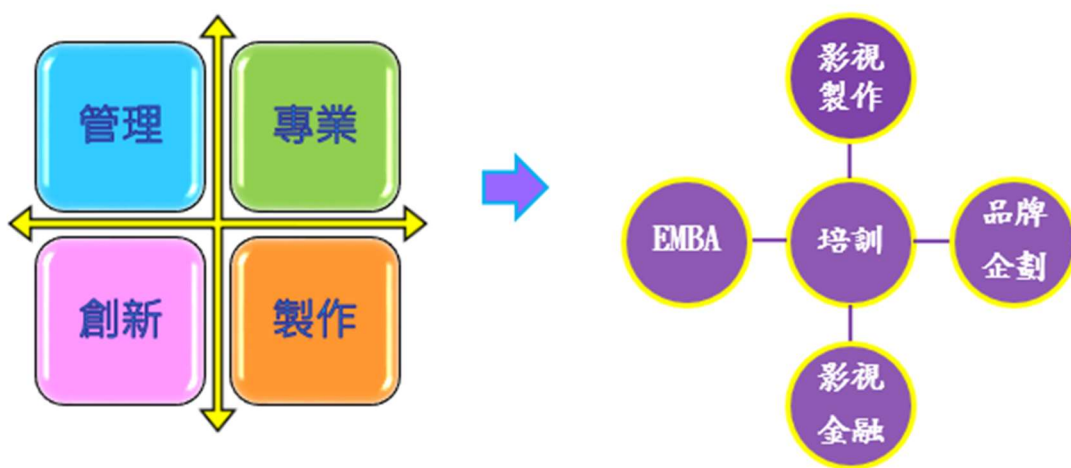


圖 6-6 培訓運作情

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%。

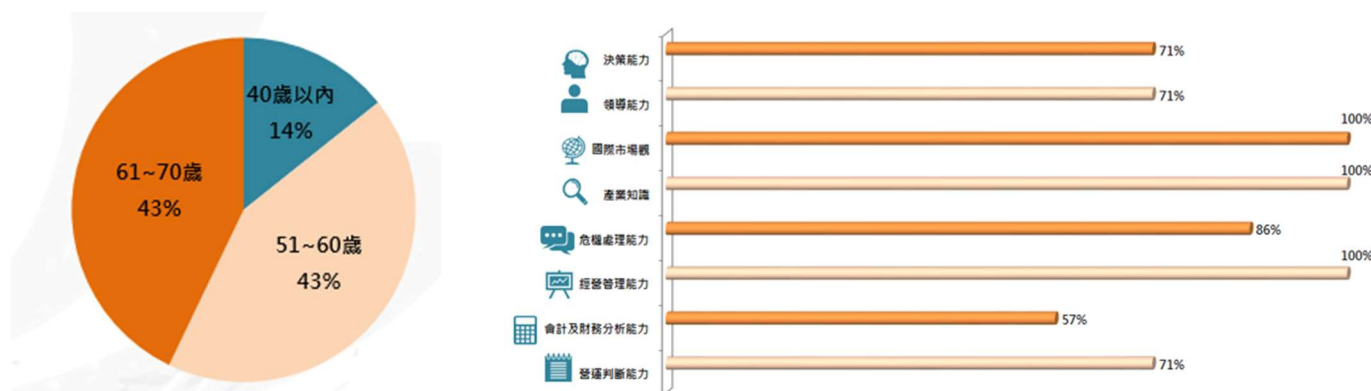


圖 6-8 董事多元化及年齡區間

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



註：本公司治理暨提名委員會於 2025 年 3 月 11 日更名為永續發展委員會。

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

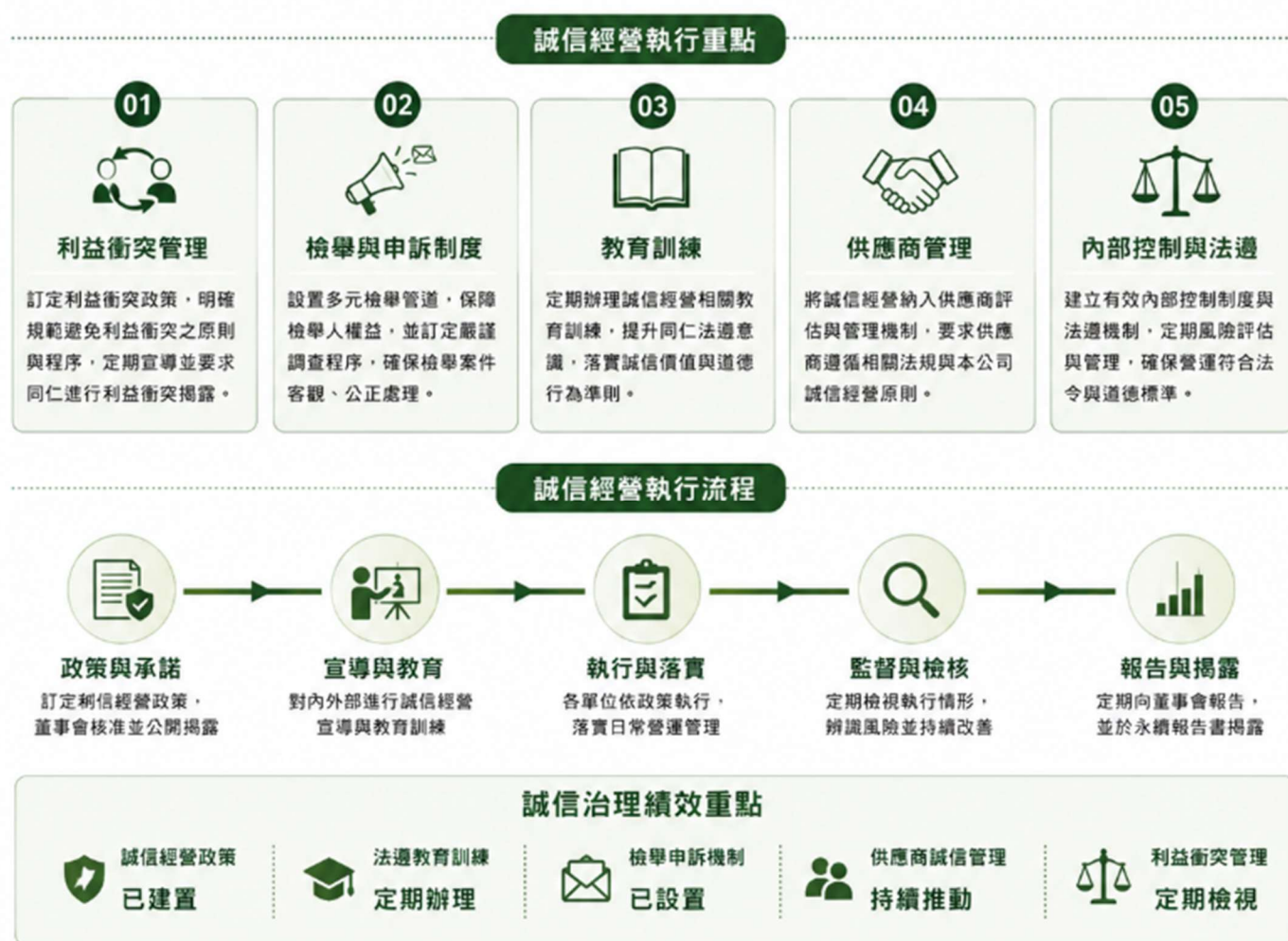
誠信經營治理理念

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。

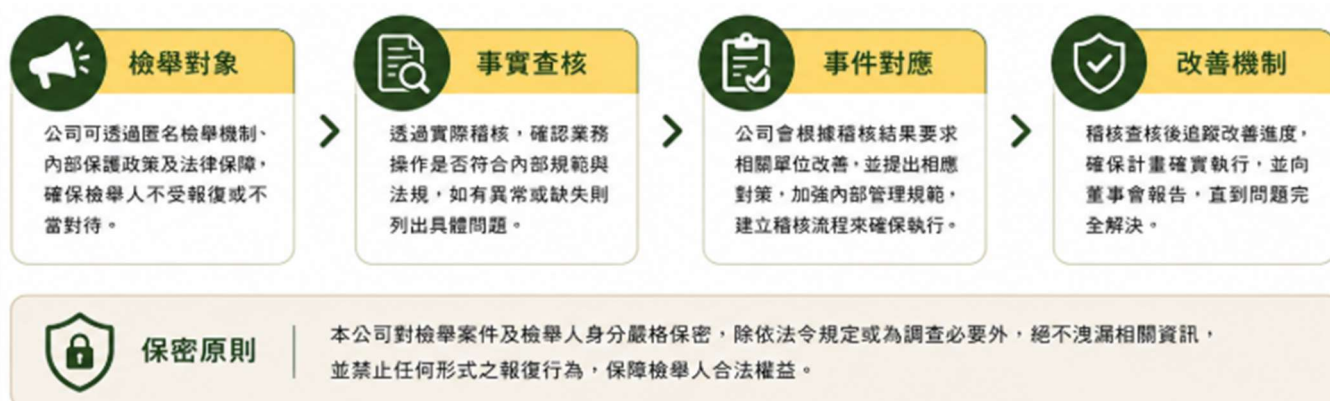


圖 6-12 檢舉流程

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。