

附錄、全球永續性報告指標 GRI G4 索引對照表

一般標準揭露

指標	內容	對應章節	頁次
策略與分析			
G4-1	組織最高決策者的聲明	2.1 董事長的話	8
組織概況			
G4-3	組織的名稱	3.1 公司概況	11
G4-4	主要品牌、產品與服務	3.5 全方位娛樂事業版圖	15
		3.6 全球最大布袋戲全製中心	15
G4-5	組織總部所在位置	3.1 公司概況	11
G4-6	組織營運所在國家數及國家名	3.2 投資架構	13
G4-7	所有權性質與法律形式	3.3 組織架構	13
		3.4 部門職掌	14

指標	內容	對應章節	頁次
G4-8	組織所提供服務的市場	3.1 公司概況	11
		3.5 全方位娛樂事業版圖	15
		3.6 全球最大布袋戲全製中心	15
G4-9	組織規模	3.1 公司概況	11
G4-10	按雇用類型、僱用合約及僱用地區畫分的員工總數，依性別細分	6.1 人力結構	40
G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	6.1 人力結構	40
G4-12	描述組織的供應鏈	3.6 全球最大布袋戲全製中心	15
G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	報告期間組織規模、架構、所有權或供應鏈無重大變化	
G4-14	組織是否具有因應相關之預警方針或原則	5.7 經營團隊-風險管理	35
G4-15	經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則與其他倡議	未簽署外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	
G4-16	組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格	霹靂為「台灣著作權保護協會」、「台北市影音公會」、「衛星廣播公會」、「廣電公會」之一員	

鑑別重大考量面與邊界			
G4-17	組織合併的財務報表中所包含的相關實體	3.2 投資架構	13
G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程及組織如何遵循	4.2 重大性議題鑑別	23
G4-19	所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	4.2 重大性議題鑑別	23
G4-20	每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	4.3 利害關係人與重大性議題議合	24
G4-21	每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	4.3 利害關係人與重大性議題議合	24
G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	無	
G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	無	
利害關係人議合			
G4-24	組織進行議合的利害關係人群體	4.1 利害關係人鑑別	22
G4-25	所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	4.1 利害關係人鑑別	22
G4-26	與利害關係人議合的方式	4.3 利害關係人與重大性議題議合	24
G4-27	利害關係人所提出之關鍵議題與關注事項，組織如何回應	4.3 利害關係人溝通與回應	24
報告書基本資料			
G4-28	所提供資訊的報告期間	1.1 報告書期間與範疇	5
G4-29	上一次報告日期	1.1 報告書期間與範疇	5

G4-30	報告週期	1.1 報告書期間與範疇	5
G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	1.4 聯絡資訊	6
G4-32	GRI 揭露指標、遵循的的依據以及外部確信報告	1.2 報告撰寫原則	5
G4-33	組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法	無相關情事	
治理			
G4-34	組織的治理結構	5.0 公司治理	26
倫理與誠信			
G4-56	組織之價值、原則、標準和行為規範	5.0 公司治理	26

特定標準揭露

指標	內容	對應章節	頁次
經濟面向			
考量面-經營績效			
DMA			

指標	內容	對應章節	頁次
G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1 公司概況 8.0 社會關懷	11 51
G4-EC3	組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍	6.4 職業健康與安全	46
考量面-市場形象			
DMA			
G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人力結構	40
環境面向			
考量面-能源			
DMA			
G4-EN6	減少能源的消耗	7.1 節能減碳管理	49
考量面-水			
DMA			
G4-EN8	依來源劃分的總取水量	7.1 節能減碳管理	49
考量面-產品和服務			
DMA			

指標	內容	對應章節	頁次
G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	7.2 廢棄物管理	50
考量面境-法規遵循			
DMA			
G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	7.2 廢棄物管理	50
考量面-整體情況			
DMA			
G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	7.2 廢棄物管理	50
社會面向-勞工實務與尊嚴勞動			
考量面-勞雇關係			
DMA			
G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	6.2 勞雇關係	42
G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	6.1 人力結構 6.4 職業健康與安全	40 46
G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	6.2 勞雇關係	42

指標	內容	對應章節	頁次
考量面-訓練與教育			
DMA			
G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 訓練與發展	44
G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	6.3 訓練與發展	44
考量面-員工多元化與平等機會			
DMA			
G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	6.1 人力結構	40
考量面-女男同酬			
DMA			
G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	6.1 人力結構	40
社會面向-人權			
考量面-童工			
DMA			

指標	內容	對應章節	頁次
G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	6.1 人力結構	40
社會面向-社會			
考量面-反貪腐			
DMA			
G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	5.8 經營團隊-客戶服務與供應商管理	37
社會面向-產品責任			
考量面-顧客隱私			
DMA			
G4-PR9	經查實與侵犯顧客隱私或遺失顧客資料有關的投訴次數	5.8 經營團隊-客戶服務與供應商管理	37
社會面向-其他			
	社會參與活動成果	8.0、社會關懷	51