



霹靂國際多媒體股份有限公司  
2024 永續報告書

編製日期：2025年8月11日

© 2025 PILI INTERNATIONAL MULTIMEDIA CO., LTD. ALL RIGHTS RESERVED.

# 董事長的話



霹靂國際多媒體股份有限公司（以下簡稱霹靂國際或霹靂），從布袋戲電視劇發跡，經多年經營發展成為全媒體的娛樂企業，始終秉持「傳承沒有終點，創新沒有界限」的精神，延續原創思維，發揮「文化、美學、創新、和諧」的核心價值，穩健踏實地永續經營。

霹靂自民國 2014 年 10 月正式上櫃，成為首家上櫃文創業代表。正式進入資本市場後，霹靂不斷強化公司治理品質、擴展營運規模、提升股東權益。期許未來，霹靂在文化傳承、創新及永續經營理念的指引下，將布袋戲文化推廣至國際，進而開創東方原創奇幻風潮，建構出「東方迪士尼」的梦想王國。

臺灣目標在 2050 年達到淨零排放，依金管會發布之上市櫃公司永續發展路徑規劃，上市櫃公司須依規定申報及揭露溫室氣體資訊，霹靂國際多媒體須於 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，企業的參與及投入是社會的重要力量，該目標亦為霹靂未來數年全力配合政府政策的重大項目之一。

在公司治理面，本公司致力於健全治理，持續擴展營運規模，追求獲利成長，維護股東權益，強化董事會職能、提升資訊透明度，並深化企業永續治理文化之價值。在 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，旨在鼓勵上市櫃企業支持文化發展。這亦為霹靂與臺灣企業攜手合作開啟新契機，期盼透過霹靂提供布袋戲載體，結合各行各業企業說故事，從多元面向推廣布袋戲文化。

在社會關懷面，霹靂結合行銷資源投入社會參與、弱勢關懷與產學交流，同時重視教育扎根、文化傳承，積極協助校園推廣布袋戲。例如，於各大專院校舉辦講座，分享操偶技巧、介紹布袋戲的緣起與演繹；並接待社團參訪片場，傳遞布袋戲的精神與傳承，推廣布袋戲藝術與文學之美。

在文化經濟發展面，霹靂因戲劇內容豐富且具多元化的全方位通路服務，與消費者及影迷建立穩健且良好的關係。面對全球景氣迅速變化與產業競爭日益激烈，霹靂除更專注掌握市場脈動與消費者需求外，亦持續投入新產品的創新與開發。

霹靂作為文創娛樂的領航者，堅信傳統與創新並非二選一。我們將秉持傳承的信念，持續開創未知、勇於實踐，在永續經營的前提下，不斷投入熱情與世代結晶的創意延伸，為偶戲文化灌注豐沛能量，立足全球。

董事長：黃文章

# 副董事長兼總經理的話



在氣候變遷、資源有限與社會期望不斷提升的全球趨勢下，企業的角色與責任正逐漸轉型，我們深知，永續發展不僅是應對挑戰的策略，更是企業長遠經營的核心動力，走過數十載風華，霹靂國際多媒體始終以傳承與創新為己任，致力於將布袋戲這門古老藝術，以現代科技與全球視野重新詮釋，讓傳統文化在時代洪流中持續閃耀。然而，我們深知，唯有在「永續經營」的基石上，藝術才能長青，文化才能深根。

在這份永續報告書中，我們誠實地檢視自身對環境、社會與公司治理（ESG）的承諾與作為，從影視製作流程到營運管理，霹靂積極導入永續思維，邁向文化產業的綠色轉型。

2024 年，我們完成了以下幾項重要里程碑：

1. 綠色製作：於戲偶拍攝棚導入 LED 節能燈光與循環水冷系統，以降低製作能耗，節能減碳。
2. 文化與社會共榮：推動「霹靂新生代培訓計畫」，培育在地青年加入布袋戲表演與技術團隊，強化文化傳承的生命力。
3. 員工福祉與多元發展：創建「創意工坊」制度，鼓勵內部人才跨部門提案、實驗，培養第二專長與職涯彈性。
4. 治理透明化：持續優化資訊揭露機制，並將永續目標納入中長期營運策略，強化風險管理。

霹靂的故事，從來不是一個人的傳奇，而是一群共同譜寫的章回。永續之道，亦如戲中江湖，不僅需堅定志向，更需細膩實踐。我們願以布袋戲的職人精神為根，以創意為羽，以永續為骨，攜手所有夥伴，走一條有文化溫度、也有地球責任感的未來之路。

感謝每一位支持霹靂的觀眾、同仁與合作夥伴。願我們在變局之中，行穩致遠，共赴長天一色的綠色舞台。

副董事長兼總經理：黃亮勛

A handwritten signature in blue ink, appearing to read '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 2024 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 2024 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 2024 年度 (2024 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

本報告書經永續發展委員會審查通過並提請董事會決議。

## 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 2025 年 8 月，下次發行日期預計為 2026 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：資本中心 劉世強 (財務主管)、吳素卿、林鈺芬

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 永續管理架構	1
1.1.1 永續發展推動小組	1
1.1.2 永續發展推動小組職能	2
1.2 永續願景	3
1.2.1 永續策略藍圖	3
1.2.2 霹靂立業精神	4
1.3 利害關係人議合	5
1.3.1 鑑別利害關係人	5
1.3.2 關鍵議題管理與回應	6
1.4 重大性議題分析	7
1.4.1 重大性議題鑑別	8
1.4.2 重要利害關係人關注議題	8
1.4.3 永續議題衝擊度分析	13
1.5 策略與短中長期目標	14
第二章 企業概論	16
2.1 公司簡介與規模	16
2.1.1 公司簡介	18
2.1.2 組織架構	19
2.1.3 公司平面圖	21
2.2 重要業務發展里程碑	22
2.3 公司營運策略與方針	27
2.3.1 永續經營方針	27
2.3.2 近年經營趨勢	30
2.3.3 營業計劃	32
2.4 價值鏈關係	34
2.5 股東權益	35
2.5.1 股東權益	35

2.5.2	股東結構	36
2.6	公協會組織	37
2.7	董事會治理結構	38
2.8	功能性委員會	40
2.8.1	審計委員會	41
2.8.2	薪資報酬委員會	42
2.8.3	公司治理暨提名委員會	43
第三章	氣候變遷	44
3.1	公司氣候治理與因應	44
3.1.1	氣候風險管理資訊呈報系統	44
3.1.2	治理機構及權責	45
3.1.3	董事會舉行之氣候變遷相關會議	46
3.1.4	ESG 員工教育訓練	47
3.2	公司的氣候策略	47
3.2.1	氣候策略	48
3.2.2	氣候相關風險管理流程	49
3.2.3	辨識氣候變遷重大風險	49
3.2.4	氣候風險重大性分析	50
3.3	公司的氣候風險	52
3.3.1	企業之氣候風險管理	52
3.3.2	企業之氣候風險目標	53
3.3.3	企業之氣候風險因應政策	56
第四章	環境保護	57
4.1	公司相關環境安全措施	57
4.1.1	企業核心使命	57
4.1.2	環境保護相關問卷	58
4.1.3	環境控制永續策略藍圖	60
4.2	環境績效	61
4.2.1	水資源管理	61
4.2.2	廢棄物管理	62
4.2.3	空氣品質管理	63
4.2.4	能源管理	64

4.2.5	生物多樣性	65
<b>4.3</b>	<b>溫室氣體排放及盤查</b>	<b>66</b>
<b>4.4</b>	<b>低碳策略</b>	<b>68</b>
4.4.1	逐步引進節能或低耗能設備	69
4.4.2	推動營運業務減碳行動	70
4.4.3	持續改善機制	70
<b>4.5</b>	<b>永續供應鏈</b>	<b>72</b>
<b>第五章</b>	<b>社會責任</b>	<b>73</b>
<b>5.1</b>	<b>勞動人權策略</b>	<b>74</b>
5.1.1	人權策略	76
5.1.2	保障人權的支持行動及措施	76
5.1.3	負面衝擊申訴管道及補救措施	77
5.1.4	性別平權與防治措施	78
<b>5.2</b>	<b>薪酬與員工福利</b>	<b>81</b>
5.2.1	薪酬政策與制度	82
5.2.2	福利與措施	85
5.2.3	育嬰留停	86
<b>5.3</b>	<b>完善的人才培育</b>	<b>87</b>
5.3.1	團隊結構	87
5.3.2	退休制度	88
5.3.3	慎重完善培育機制	90
5.3.4	績效評鑑	92
<b>5.4</b>	<b>人權保護及樂活工作</b>	<b>93</b>
5.4.1	勞動條件評估	93
5.4.2	霹靂國際集團人權政策與做法	93
5.4.3	供應商人權	95
<b>5.5</b>	<b>健康安全職場環境</b>	<b>97</b>
5.5.1	員工的職業安全措施	97
5.5.2	職業安全績效結果	98
<b>5.6</b>	<b>多元與包容</b>	<b>99</b>
5.6.1	多元化雇用	99

<b>5.7 客戶保障與服務品質</b>	<b>99</b>
5.7.1 客戶隱私權保護	99
5.7.2 行銷與標示	100
5.7.3 服務品質與創新	100
<b>5.8 社會公益與在地永續關懷</b>	<b>101</b>
5.8.1 在地永續關懷	101
<b>第六章 公司治理</b>	<b>106</b>
<b>6.1 管理方針與風險</b>	<b>106</b>
6.1.1 公司治理	106
6.1.2 風險管理組織	111
6.1.3 永續管理風險面向與因應	113
<b>6.2 董事會結構運作</b>	<b>115</b>
6.5.1 董事會治理	115
6.5.2 董事獨立性與利益衝突	118
6.5.3 董事會對於永續發展的期許	124
<b>6.3 誠信經營</b>	<b>124</b>
6.2.1 誠信經營執行作為	125
6.2.2 反貪腐政策、執行與訓練	126
6.2.3 檢舉制度	127
<b>6.4 法令要求與遵循</b>	<b>128</b>
6.3.1 違規事件彙總與改善	128
<b>6.5 資訊揭露與安全</b>	<b>130</b>
6.4.1 資訊安全管理	130
6.4.2 資訊安全管理與執行情況	130
6.4.3 資訊安全演練	130
6.4.4 重大資安事件揭露	131
<b>第七章 附錄</b>	<b>132</b>
<b>7.1 國際準則對照表</b>	<b>132</b>
附錄一 GRI 準則對照表	132
附錄二 SASB 準則對照表	135
附錄三 TCFD 準則對照表	135
附錄四 SDGS 準則對照表	136

附錄五	30項人權準則對照表-----	136
附錄六	永續揭露指標準則對照表-----	137
<b>7.2</b>	<b>問卷-----</b>	<b>138</b>
附件 1	利害關係人關注度問卷-----	138
附件 2	重大議題衝擊度評估問卷-----	141
附件 3	氣候變遷議題問卷-----	144
附件 4	環境議題問卷-----	146
附件 5	董事會問卷-----	149

# 第一章 永續策略與發展目標

## 1.1 永續管理架構

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#GRI 2-2 組織永續報導中包含的實體、#GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人、#GRI 2-4 資訊重編、#GRI 2-5 外部保證/確信、#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 2-9 治理結構與組成、#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、#SDGs 13 氣候行動

隨著全球對環境、社會與公司治理（ESG）議題的關注日益增加，企業永續發展已成為提升競爭力與維護企業長期價值的重要策略之一。為確保企業能夠有效推動永續發展，建立完善的永續管理架構至關重要。本章將介紹本公司永續管理架構的核心組織，包括永續管理單位及永續發展推動小組之職能，以確保永續策略的有效執行與長期規劃。

### 1.1.1 永續發展推動小組

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與公司營運及利害關係人關注相關之永續發展議題，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取代原有的公司治理暨提名委員會，以確保永續發展落實於公司日常營運中。



圖 1-1 2024 年永續發展推動小組組織圖

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，霹靂依據公司規模大小、產業性質或其他健全永續發展管理之情形，指派各部門代表，籌組永續發展推動小組，以確保本公司永續發展相關工作之推動，該推動小組執行各項業務、彙整執行計畫或其他永續相關事務，定期向永續發展委員及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 2024 年 11 月 11 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，以檢視永續發展的進展，並揭露於公司網站：  
<https://www.pili.com.tw>

## 1.1.2 永續發展推動小組職能

永續發展涉及多個面向，包括環境、社會及公司治理（ESG）等，這些議題需仰賴不同專業知識加以處理。透過設置下轄各小組，將各項職能細化並分工予專業團隊，不僅能確保資源配置得當，提升執行效率，亦可全方位滿足企業永續發展目標與利害關係人之期望。此一結構化運作模式，不僅強化永續發展委員會之功能，更有助於企業長期推動永續策略之有效落實。

以下為各小組之職能說明：

**表 1-1 永續發展推動小組職責**

永續發展推動小組職能	
稽核室主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責內控內稽相關資料。</li> <li>● 督導執行進度。</li> </ul>
投資人關係主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責股務相關資料。</li> <li>● 統籌規劃執行彙編。</li> </ul>
業務主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司簡介與沿革。</li> <li>● 產業概況/榮耀與肯定。</li> <li>● 本土藝術（布袋戲）文化傳承推動相關活動資料。</li> </ul>
人資部主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供人力資源概況。</li> <li>● 教育訓練、福利與發展。</li> <li>● 友善職場、職業安全與衛生。</li> <li>● 勞資關係與溝通相關資料。</li> </ul>
商品/採購主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供客戶服務。</li> <li>● 供應商管理相關資料。</li> </ul>
行政總務主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 節能減碳管理。</li> <li>● 廢棄物管理相關資料。</li> </ul>
公關主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協助提供公司文化特色文案或圖片。</li> </ul>
設計部主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協助提供公司文化特色圖片。</li> <li>● 美編編排設計。</li> </ul>
法務部主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供所需相關法規諮詢。</li> </ul>
集團各單位主管	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ESG 應揭露內容時跟該單位相關時予以適時協助提供資料。</li> </ul>

# 1.2 永續願景

#GRI 2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#TCFD 策略、#SDGs 4 教育品質、#SDGs 8 就業與經濟成長、#SDGs 11 永續城市、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 13 氣候行動、#SDGs 17 全球夥伴、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#30 項人權 7 法律之前人人平等、#30 項人權 23 工作者的權利

企業永續願景是企業在推動永續發展進程中的核心指引與目標展望，不僅為公司未來發展方向奠定基礎，更傳遞對環境、社會與公司治理責任的承諾。永續願景的功能，不僅在於描繪理想未來藍圖，亦包括向內部員工與外部利害關係人清晰傳達企業於環境保護、社會貢獻及治理優化上的長期承諾，展現企業對永續議題的高度重視。

此外，永續願景亦是一股凝聚力量，能激勵員工對企業目標之認同與參與，並促進供應鏈、投資人、顧客及社會其他利害關係人對企業永續理念之支持與合作，為企業擬定永續發展策略與行動計畫提供方向性指引。



圖 1-2 永續願景示意圖

本公司依據聯合國永續發展目標 (SDGs)，並參考 TCFD、SASB 及 GRI 等國際準則，制定永續發展的長遠願景，致力於將永續理念融入產品開發、品牌經營與供應鏈管理中。我們以全球視野結合在地行動，為消費者、員工、股東及環境創造多方共贏，實現對未來世代的承諾。

## 1.2.1 永續策略藍圖

本公司秉持對永續發展的承諾，積極響應聯合國永續發展目標 (SDGs)，並以其作為公司長期發展之核心指引。我們深信，透過將 SDGs 整合於企業策略中，能有效平衡經濟成長、環境保護與社會責任之間的關係。

因此，本公司制定永續策略藍圖，不僅彰顯我們在環境、社會與公司治理 (ESG) 上的承諾，亦展現霹靂推動永續發展的堅定決心，為打造更具韌性與包容性的未來貢獻力量。

表 1-2 永續策略藍圖

SDGs	細項目標	霹靂回應
8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	SDG 8：促進包容且永續的經濟成長，讓每個人都有一份好工作。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 提供超過 30 年的產品開發與品牌經營專業，持續創造穩定且高品質的就業機會，並建立內部培訓體系，提升員工技能。</li> <li>● 與供應商緊密合作，推動公平貿易與勞工權益，確保整體供應鏈的勞工環境符合國際標準。</li> </ul>
11 SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	SDG11：永續城市；建構具包容、安全及永續特質的城市。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 將創新作為企業的核心動力，積極投入產品改良與創新，並導入數位化轉型，加速產銷整合體系的優化。</li> <li>● 在全球的文化與自然遺產的保護上，進一步努力。</li> </ul>
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	SDG 12：促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 推動循環經濟理念，設計符合環保標準的產品，並透過數據分析精準掌握市場需求，降低生產過剩與資源浪費。</li> <li>● 實施綠色供應鏈策略，確保產品全生命周期對環境的影響最小化。</li> </ul>
13 CLIMATE ACTION	SDG 13：完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 積極參與碳排放減量與能源效率提升計畫，推動產品包裝減量與低碳物流配送。</li> <li>● 持續監測並減少生產過程中的溫室氣體排放，推廣使用再生能源的供應商。</li> </ul>
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	SDG 17：建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 與國內外供應商及客戶建立合作夥伴關係，共同應對市場快速變化與挑戰。</li> <li>● 參與跨國永續論壇與合作專案，分享實踐經驗，推動貿易與品牌經營領域的永續發展。</li> </ul>

## 1.2.2 霹靂立業精神

霹靂國際多媒體股份有限公司從布袋戲電視劇發跡，經多年經營，發展成為全媒體之娛樂企業，始終秉持「傳承沒有終點，創新沒有界限」的精神，延續原創思維，發揮「文化、美學、創新、和諧」之核心價值，穩健踏實地永續經營。

霹靂自 2014 年 10 月正式上櫃，成為首家上櫃文創業者代表。正式進入資本市場後，霹靂不斷強化公司治理品質、擴展營運規模、提升股東權益。期許未來，霹靂在文化傳承、創新及永續經營理念下，將布袋戲文化推廣至國際，進而開創東方原創奇幻風潮，建構出「東方迪士尼」的夢想王國。

「文化是連結彼此情感最好的載體。只要有人喜歡布袋戲，我們就會努力把劇拍好，推廣到世界各個角落，讓布袋戲文化被全世界看見。」

霹靂近 30 年來，靠著不間斷的 IP 創作與一條龍的影視製作，從電視劇《霹靂金光》到電影《聖石傳說》；從風靡日本的《Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀》，到登上世界舞台 Netflix 的《霹靂英雄戰紀之刀說異數》。如今，霹靂的作品已跨越地域、語言與文化隔閡，成為全世界觀眾皆能暢快享受的現代娛樂。

霹靂作為文創娛樂的領航者，唯一不變的，就是不斷改變 - 樂於開創未知，勇於實踐想像。

「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「文化、美學、創新、和諧」

# 1.3 利害關係人議合

#GRI 2-3 報導期間、頻率及聯絡人、#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 2-7 員工、#GRI 2-8 非員工的工作者、#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-16 溝通關鍵重大事件、#GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制、#GRI 2-29 利害關係人議合方針、#TCFD 風險管理 a.組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程、#TCFD 風險管理 b.組織在氣候相關風險的管理流程、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 1 人人天生自由平等、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#30 項人權 8 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、#30 項人權 19 意見和表達自由、#30 項人權 22 社會保障權

利害關係人 (Stakeholders) 係指與公司業務運作密切相關，並可能影響或受公司決策影響之個人或團體。企業在經營過程中，須審慎考量利害關係人之需求與期望，以確保永續發展與長期競爭力之穩固。依據全球永續發展趨勢與相關指引，公司應透過明確之利害關係人溝通機制，有效回應其關切事項，並藉由雙向互動，建構穩健且透明之企業治理架構，促進企業永續經營。

## 1.3.1 鑑別利害關係人

本公司鑑別利害關係人之流程，係由各部門初步篩選日常業務中所接觸之利害關係人群體，並依據其與本公司之互動頻率、相互影響程度及重要性進行分析與評估。透過跨部門內部會議，綜合各方意見並參考同業實務經驗，最終確立七大類核心利害關係人，作為公司推動永續策略中溝通與合作之重要依據。

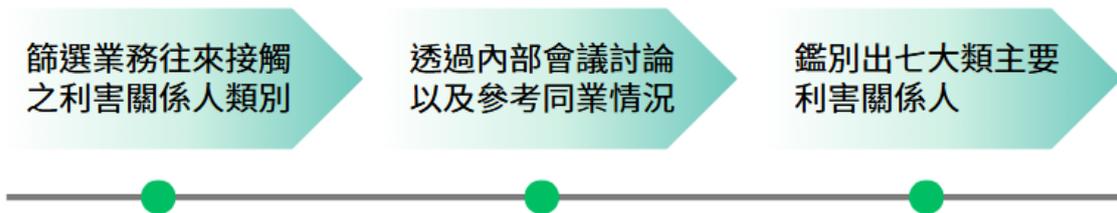


圖 1-4 確認利害關係人流程

本公司將營運中接觸之利害關係人歸納為七大類群體，包含：員工、董事會、投資人、供應商、客戶、金融機構與政府機關。公司遵循全球報告倡議組織 (GRI) 準則之規範，依據 GRI 報導原則衡量「永續性脈絡」、「重大性」及「完整性」，並依 GRI 準則中「決定重大性主題」之規範，執行重大性永續議題管理流程。



圖 1-5 霹靂利害關係人分類

### 1.3.2 關鍵議題管理與回應

利害關係人溝通為企業社會責任與永續發展的重要基礎。為深入了解利害關係人對本公司在經濟表現、公司治理、人權、勞動實務、社會影響及環境等面向之關注，本公司透過多元溝通管道，包括人資信箱、股東大會、職工福利委員會及員工滿意度調查等，廣泛收集來自內外部之意見，作為制定公司管理方針的重要參考依據。

表 1-3 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 人力結構</li> <li>● 勞雇關係</li> <li>● 訓練與發展</li> <li>● 職業健康與安全</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 績效考核（每年）</li> <li>● 公司公告（即時）</li> <li>● 員工諮詢專線（即時）</li> <li>● 勞資會議（每季）</li> <li>● 總經理溝通會議（每月）</li> </ul>
董事會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業長期競爭力與價值創造</li> <li>● 外部風險（如氣候變遷、法規變動）對財務與營運的衝擊</li> <li>● 利害關係人觀點與社會回饋</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 董事會會議紀錄（每年）</li> <li>● 永續委員會報告（每年）</li> <li>● 法說會與股東（每季／每年）</li> <li>● 永續報告書審閱與核准（每年）</li> </ul>
投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理</li> <li>● 營運概況及績效</li> <li>● 風險管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 聯絡窗口：投資人關係部 (02) 8978-0555</li> <li>● 股東常會（每年）</li> <li>● 法人說明會（每年）</li> <li>● 董事會（每季）</li> <li>● 月營業收入發布（每月）</li> <li>● 財務季報與年報發布（每季/每年）</li> <li>● 公司網站及公開資訊觀測站（即時）</li> <li>● 投資人諮詢服務信箱/專線（即時）</li> </ul>
供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商管理</li> <li>● 倫理與誠信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 供應商拜訪（不定期）</li> <li>● 供應商採購合約（即時）</li> <li>● 持續配合的供應商進行考評（每年）</li> <li>● 電話、e-mail，進行商品及專案溝通（即時）</li> <li>● 產品與服務討論會議（不定期）</li> </ul>
客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶服務</li> <li>● 客戶保密/隱私</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 企業官網線上客戶專區/Online 客戶溝通系統（即時）</li> <li>● NDA 保密協議（即時）</li> <li>● 電話客戶專線（即時）</li> <li>● 客服週報表的反應與檢討（每週）</li> <li>● 服務/商品討論會議（每週）</li> <li>● 客戶拜訪（不定期）</li> </ul>
金融機構	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司營業概況</li> <li>● 公司財務概況</li> <li>● 資訊揭露</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 定期依規定發布財務季報／年報</li> <li>● 電話或電子郵件詢問</li> <li>● 公司網站</li> </ul>
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司治理</li> <li>● 法令遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 參與政府機關座談會及法規說明會與訓練講習（不定期）</li> <li>● 相關部門專人電話、e-mail 溝通（即時）</li> <li>● 公司網站及公開資訊觀測站（即時）</li> <li>● 公文往來（不定期）</li> </ul>

表 1-4 利害關係人聯絡窗口

聯絡資訊	
股東/投資人	公司發言人 黃文章 (董事長) 代理發言人 黃亮勛 (副董事長) 聯絡人：投資人關係部 吳素卿 電話：(02) 8978-0555 Email：public@pili.tw
利害關係人	聯絡人：投資人關係部 吳素卿 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	連絡人：採購部 電話：(02) 8978-0555 #1601
員工/社區服務	聯絡人：總務部 電話：(02) 8978-0555 #1600

## 1.4 重大性議題分析

#GRI 2-25 補救負面衝擊的程序、#GRI 2-27 法規遵循、#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、#TCFD 風險管理、#SDGs 6 淨水與衛生、#SDGs 8 就業與經濟成長、#SDGs 12 責任消費與生產、#30 項人權 19 意見和表達自由

本公司依據全球報告倡議組織 (GRI) 準則，透過重大性評估流程，系統性盤點公司於永續發展之現況，作為永續報告書編寫之指導方針及揭露依據。重大性分析包含「鑑別利害關係人」、「鑑別永續發展議題」、「重大議題蒐集」及「重大議題分析與排序」四大步驟。

本公司參考標竿企業及同業關注之永續議題，最終整合出 37 項重要議題。透過問卷調查了解利害關係人對各議題之重視程度，並由公司主管評估其正負面影響及發生可能性，彙整並排序利害關係人意見與正負面影響，經討論後確立 10 項核心議題。

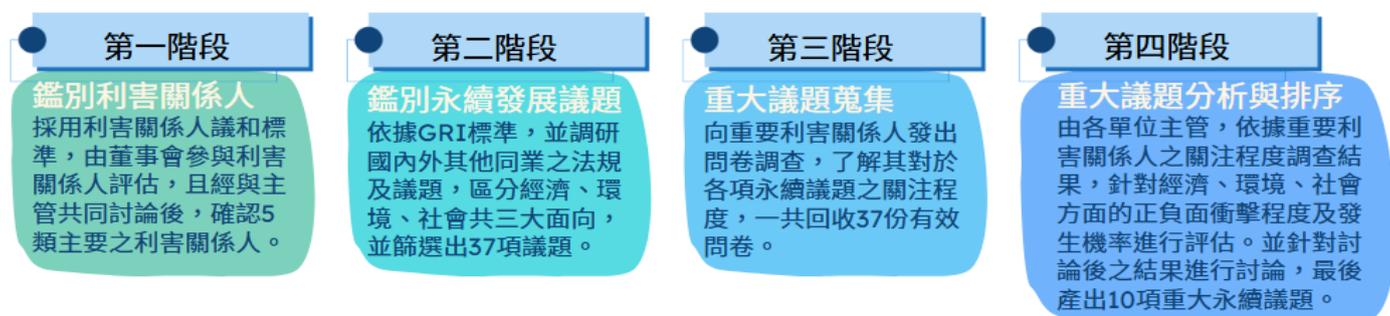


圖 1-6 永續議題管理流

## 1.4.1 重大性議題鑑別

本公司透過重大性議題鑑別流程，分析經濟、環境及社會層面對企業之影響，並結合利害關係人之需求與期望，識別出對企業可持續發展至關重要之關鍵議題。藉由與內外部利害關係人積極互動，蒐集並反映其關注重點，確保鑑別議題具備時效性與代表性。此一過程不僅指引公司永續發展之工作重點，亦為未來策略制定提供堅實依據。

### 重大主題鑑別流程



重大性永續議題管理流程旨在確保對重要議題之有效監控與管理。該流程包含識別、評估、優先排序及監測四大主要步驟。

首先，本公司透過利害關係人調查與市場分析，識別重大議題；接著評估其對企業之影響程度及相關風險。依據評估結果，進行優先排序以確定工作重點。最後，持續監測議題變化，並定期檢視管理策略，確保公司能靈活應对外部挑戰與機會。

## 1.4.2 重要利害關係人關注議題

本公司透過問卷調查，深入掌握各利害關係人對不同議題之重視程度，並蒐集意見與建議，以確保公司策略與利害關係人期望相契合。此舉不僅提升內部管理的應變能力，也展現對外經營的透明度。

同時，問卷結果為公司提供識別風險與機會之依據，有助優化各項業務策略，進一步強化競爭力。藉由此流程，本公司持續朝向可持續發展目標邁進，致力創造長遠價值。

### 利害關係人關注之議題面向

我們深知，永續經營的根本在於充分理解利害關係人之期待與關切，進而制定具前瞻性與實效性的策略規劃。因此，本公司依循全球報告倡議組織（GRI）永續報導準則，啟動重大主題鑑別流程，廣泛蒐集利害關係人對 ESG 各面向議題之看法與關注程度。

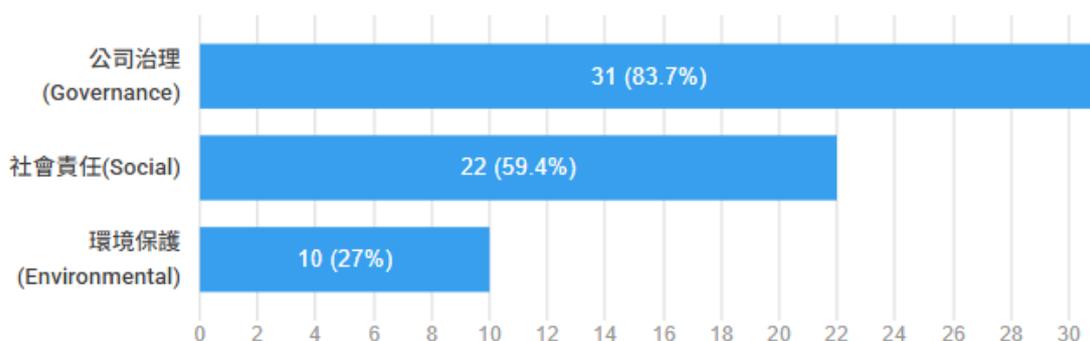


圖 1-7 利害關係人關注之議題面向

本次問卷設計系統性納入 ESG 三大構面共計 37 項議題，涵蓋經濟、環境與社會治理等具體面向，具體內容如下：

- 環境面 (Environmental)：涵蓋能源 (E1)、水資源 (E2)、生物多樣性 (E3)、排放 (E4)、廢污水與廢棄物 (E5)、原物料使用 (E6)、環境法規遵循 (E7)、供應商環境評估 (E8) 及油氣管理 (E9) 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。

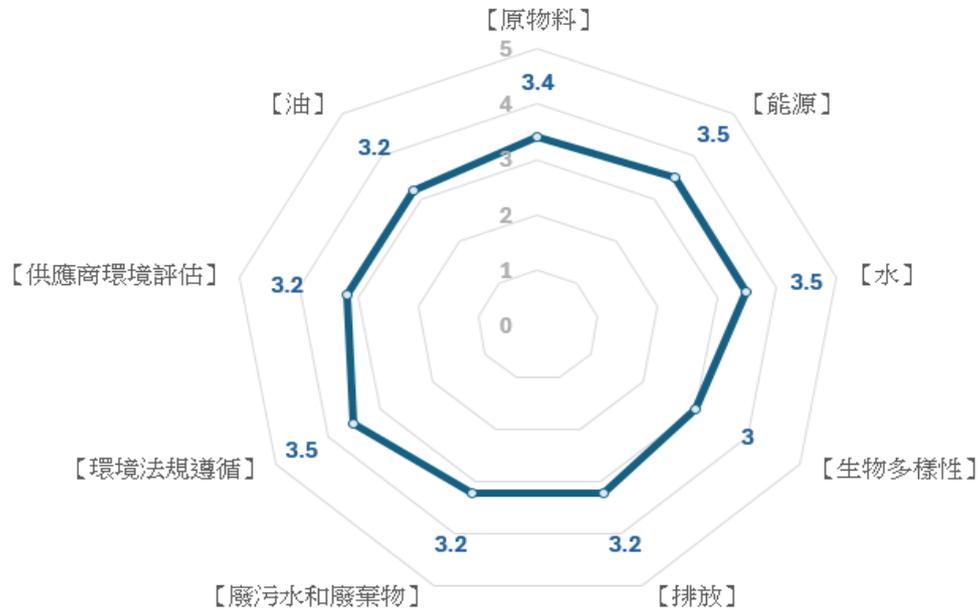


圖 1-8 環境面議題分布圖

- 社會面 (Social)：涵蓋勞雇關係 (S1)、勞資關係 (S2)、職業健康與安全 (S3)、訓練與教育 (S4)、員工權益 (S5)、不歧視 (S6)、結社自由與集體協商 (S7)、童工 (S8)、強迫或強制勞動 (S9)、保全實務 (S10)、原住民權利 (S11)、人權評估 (S12)、當地社區關係 (S13)、供應商社會評估 (S14)、公共政策 (S15)、顧客健康與安全 (S16)、行銷與標示 (S17)、顧客隱私 (S18)、社會經濟法規遵循 (S19)、員工多元平等 (S20) 及員工關懷 (S21) 等議題，著重企業與人之間的互動及社會責任。

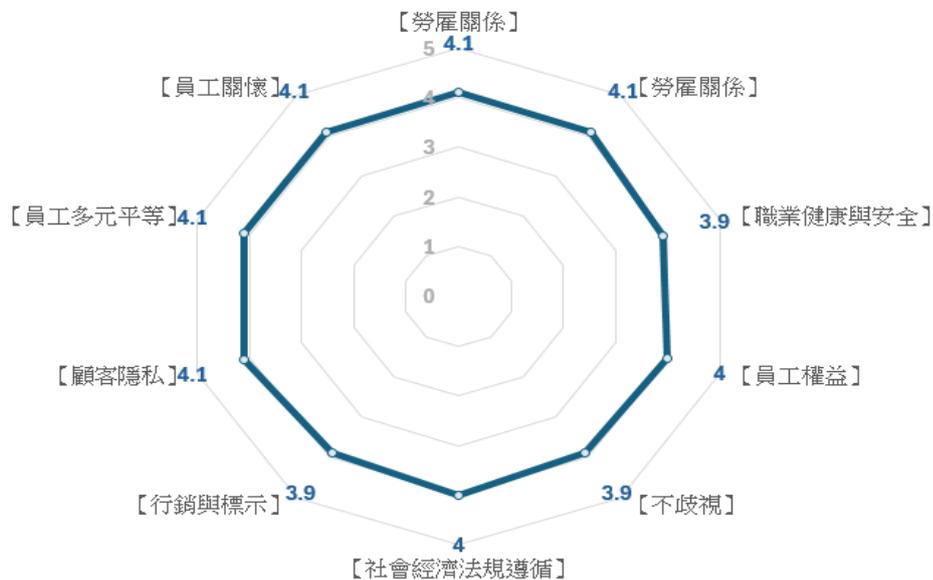


圖 1-9 社會面議題分布圖 (共 21 議題，擷取前十大議題)

- 治理面 (Governance)：涵蓋經濟績效 (G1)、市場地位 (G2)、間接經濟衝擊 (G3)、稅務策略 (G4)、採購實務 (G5)、反貪腐 (G6) 及反競爭行為 (G7) 等議題，著重企業治理之透明性、公平性與風險控管能力。

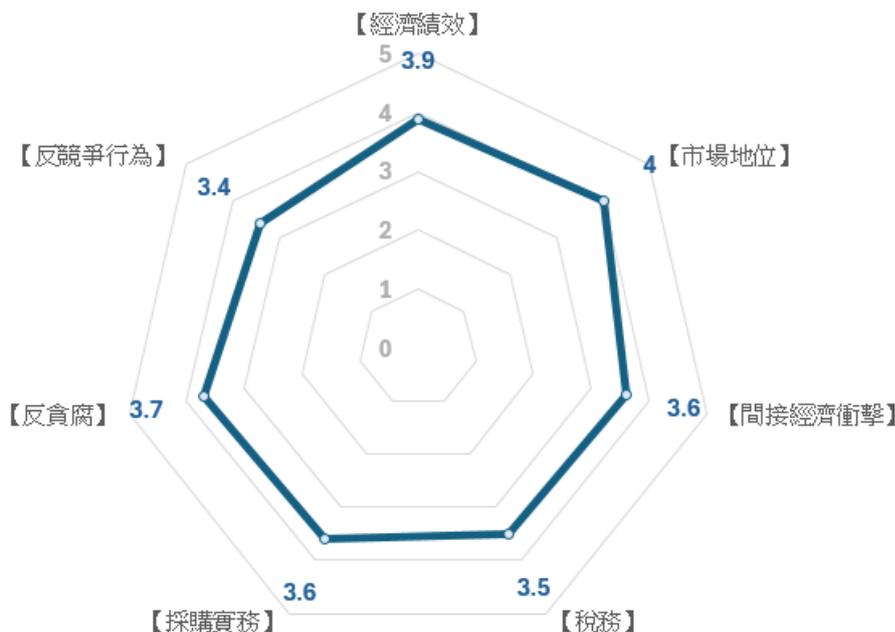


圖 1-10 治理面議題分布圖

藉由本次問卷調查之分析，我們得以了解不同利害關係人對各項議題之重視程度，並進一步進行議題正負面衝擊評估及發生機率判斷，確保企業永續策略與實務措施能更精準回應社會期待，實現企業與環境及社會之永續共榮。

## 關注議題結果分析

根據調查結果，霹靂利害關係人關注的議題以公司治理與社會責任為主，反映員工對企業透明度、倫理經營及社會影響的高度期待。

以下將結合前述成因與改善措施，以段落文字方式分析這些議題的背景，並提出領導者應採取的因應措施，同時探討是否需加強員工對環境議題的關注。

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 1-5 利害關係人關注十大議題

排名	問卷代號	前十大議題	排名	問卷代號	前十大議題
1	S21	員工關懷	6	G2	市場地位
2	S18	顧客隱私	7	S19	社會經濟法規遵循
3	S20	員工多元平等	8	S5	員工權益
4	S1	勞雇關係	9	S16	顧客健康與安全
5	S2	勞資關係	10	S17	行銷與標示

首先，在公司治理方面，員工關注市場地位（G2）與社會經濟法規遵循（S19），由於競爭激烈及新興品牌崛起，市場地位面臨威脅，可能影響員工的個人發展空間，領導者可透過多元化收入來源（如自有品牌及線上銷售）、優化庫存管理以降低成本，並定期公開財務報告與策略規劃，提升透明度及員工信心，同時，應建立法務與合規部門，定期培訓員工勞動法令與貿易規範，並利用數位工具確保執行，降低違規風險、保障員工權益。

在社會責任方面，勞雇關係（S1）、勞資關係（S2）、員工關懷（S21）、員工權益（S5）、員工多元平等（S20）、顧客隱私（S18）、顧客健康與安全（S16）及行銷與標示（S17）為員工焦點，旺季高負荷及溝通不足引發勞雇關係問題，改善措施包括設立勞資對話平台及調解機制。

因銷售與倉儲工作帶來身心壓力，應推動健康計畫（如免費體檢）及彈性休假，對多元化員工及管理不公問題，應制定明確政策、推行教育訓練並實施公平升遷標準，季節性人力差距及加班補償不足，則可透過明確合同及職業安全訓練加以解決，商品品質問題導致員工壓力增大，需加強品質管控與產品培訓，供應商社會評估則因全球供應鏈爭議影響企業形象，應制定責任準則並定期稽核。以上措施將有助提升職場公平、減輕員工負擔並強化企業社會形象。

針對是否需加強員工對環境議題的關注，調查顯示環境議題未列入前十大關注點，可能因員工日常工作與環境衝擊（如能源消耗）關聯較低，且員工更關注薪資福利等切身利益，或缺乏相關意識，然而，鑑於 ESG 趨勢及供應鏈潛在風險（如供應商污染），領導者應採取平衡策略，短期內優先回應治理及社會責任需求，鞏固員工信任；中長期則逐步引入環境行動，如舉辦環境意識工作坊、推行回收計畫，並將綠色供應商選擇納入現有議題，透過教育與獎勵提升員工參與度與認同感。

總體而言，霹靂國際領導者應首先強化公司治理與社會責任，透過透明決策、職場改善及供應鏈管理回應員工期待，奠定長期發展基礎，在此基礎上，適度引入環境議題，從小規模行動開始，逐步融入企業文化，實現 ESG 全面且均衡的發展。

表 1-6 前十大議題分析

代號	前十大議題	成因	改善方式
S21	員工關懷	若公司缺乏福利（如休假、健康補助），員工滿意度易下降。關乎個人福祉與工作動力。	推出員工健康計畫（如免費體檢、心理諮詢），提供彈性工時，設置舒適休息區或補助健康相關支出，成立職工福利委員會辦理各項福利措施。 <b>預期效果：</b> 提升員工身心健康，降低流動率，增強工作積極性。
S18	顧客隱私	隨著數位轉型與資料收集擴大，資安防護不足，資料使用不透明，內部控管不當等等，都容易侵犯顧客隱私。 <b>員工關注原因：</b> 資安外洩風險	建立完善的資料保護政策，強化資訊安全，定期進行資安風險評估與演練。 落實最小必要原則與權限控管。 <b>預期效果：</b> 尊重顧客隱私，增加網流量
S20	員工多元平等	多元人才應對不同顧客群，但管理層若未能公平對待（如升遷偏向特定群體），可能削弱團隊士氣。	實施性別與背景平等的升遷標準，舉辦多元文化活動（如節慶共慶），公開多元性數據（如員工組成比例）以示承諾。

代號	前十大議題	成因	改善方式
		<b>員工關注原因：</b> 平等機會影響職業發展與歸屬感。	<b>預期效果：</b> 提升員工歸屬感，激發創新潛力。
S1	勞雇關係	員工常需應對旺季的高工作負荷，可能導致加班過多或勞資協商不足。同時，員工對薪資結構與工作穩定性的期待高，若管理層未能有效溝通，可能引發不滿。 <b>員工關注原因：</b> 直接影響工作條件與長期就業保障。	設立定期勞資對話平台（如每月員工論壇），公開薪資與福利政策，增加員工參與決策的機會（如提案制度）。同時，提供調解機制處理潛在衝突。 <b>預期效果：</b> 增強員工信任，減少勞資爭議，提升工作穩定性。
S2	勞資關係	溝通機制不暢、薪資福利不合理、工作條件與工時爭議、法律遵循與勞動事件處理不當。 <b>員工關注原因：</b> 員工離職率提高	建立制度化的溝通機制、合理化薪酬與福利制度、改善工時與工作環境、支持勞資會議之決議、強化勞動法規遵循與內控稽核及促進企業文化建設。
G2	市場地位	文化創意產業具有高度依賴人才、品牌與內容價值的特性。市場地位的強弱，不僅影響作品的可見度與商業價值，也關係到創作者生態系、國際合作與文化輸出的可持續性。 <b>員工關注原因：</b> 市場地位影響公司前景與個人發展空間。	本公司深知，在快速變化的文化潮流與數位平台競爭下，唯有持續創新、善用數位科技、強化品牌影響力並回應社會趨勢，才能維持市場競爭優勢，推動本地文化產業永續發展。 <b>預期效果：</b> 鞏固競爭優勢，穩定員工對公司前景的信心。
S19	社會經濟法規遵循	本公司營運橫跨設計、內容創作、數位平台與授權等多元領域，涉及著作權法、勞基法、公平交易法、政府補助使用辦法及文化發展相關法規。為保障創作者權益、維護企業信譽並實踐誠信經營原則，本公司將法規遵循納入治理架構，作為風險控管與永續營運的重要基礎。	我們秉持合法、合約、合規原則，持續檢視營運過程中可能涉及的社會經濟法律風險，並導入教育訓練與內部稽核機制，以防範潛在違規行為。
S5	員工權益	季節性人力需求導致臨時工比例高，正式員工與臨時工的薪資、福利差距可能引發不滿。此外，加班補償或休假安排不足也常見。 <b>員工關注原因：</b> 直接影響收入與工作保障。	確保加班補償符合法規，簽訂明確勞動合同（含臨時工），提供職業安全訓練與防護設備，定期檢討薪資結構。 <b>預期效果：</b> 保障員工基本權利，減少不滿與法律風險。
S16	顧客的健康與安全	顧客的健康與安全涵蓋層面不僅包括產品本身（如出版品、設計商品、媒體內容）的物理與心理安全，亦涵蓋參與式活動（如展演、體驗空間、互動藝術）之環境安全與身心影響。	本公司致力於在提供創意與文化價值的同時，確保觀眾、讀者與消費者在接觸我們的內容與活動過程中，其健康、安全與心理感受皆獲妥善保障。透過制度化的審查機制與風險管理流程，我們主動識別可能對使用者造成風險的環節，並持續優化顧客體驗。
S17	行銷與標示	行銷不僅是銷售推廣的手段，更是品牌價值、文化立場與社會責任的展現。本公司秉持誠信、尊重與透明原則，致力於提供消費者清楚、正確且具文化敏感度的行銷資訊與內容標示，避免誤導性宣傳或刻板印象，並促進消費者對作品內涵的理解與自主選擇權。	所有行銷內容、產品包裝及活動訊息皆經內部審查流程，確保不含不實廣告、不當比較、文化歧視語言，並遵循《公平交易法》與《著作權法》等相關法規。

### 1.4.3 永續議題衝擊度分析

為有效辨識與管理企業所面臨的永續風險與機會，霹靂國際依據 GRI 準則，於完成重大議題鑑別後，進一步進行重大議題之衝擊度 (Impact) 與發生機率 (Likelihood) 評估。透過矩陣圖量化各項議題對企業營運、利害關係人及永續發展目標 (SDGs) 可能帶來的正向與負向影響，並預測其發生的可能性，協助企業有效配置資源、擬定風險管理對策及永續策略。

此評估不僅強化企業對永續議題的前瞻性洞察能力，亦有助於內部決策優先順序的制定，確保關鍵議題能獲得即時應對與持續改善，提升企業韌性與誠信度。同時，此過程回應利害關係人對透明揭露與實質行動的期待，符合 GRI 3-3「管理方針揭露」及雙重重大性原則之核心精神。

以下為本公司之正面及負面衝擊度調查之分析結果，本次評估結合了具體且可衡量的議題面向，包括：

- 員工關懷 (S21): 涵蓋健康福利及工作與生活平衡措施，展現企業以人為本的職場文化。
- 顧客隱私 (S18): 建立完善的資料保護政策，強化資訊安全，定期進行資安風險評估與演練，落實最小必要原則與權限控管。
- 員工多元平等 (S20): 推動性別平等與多元背景包容政策，促進組織的創新與包容性發展。
- 勞雇關係 (S1): 評估勞資協商與員工參與決策的實踐情況，關注內部溝通機制與組織凝聚力。
- 勞資關係 (S2): 建立勞資溝通管道、合理化薪酬與福利制度、改善工時與工作環境、支持勞資會議之決議、強化勞動法規遵循與內控稽核及促進企業文化建設。
- 社會經濟法規遵循 (S19): 強調對勞動法、稅務與相關社會經濟規範的嚴格遵守，降低法規風險。
- 員工權益 (S5): 評估合理薪資與安全工作環境的保障機制，確保員工基本權利與福祉。
- 顧客健康與安全 (S16): 涵蓋產品品質保證與安全防護措施，回應顧客對信賴與風險控制的期待。

藉由本次調查結果顯示，「市場地位」、「經濟績效」與「顧客健康與安全」等議題在正面衝擊度與發生機率上皆表現突出，突顯其對企業價值創造及客戶信任的高度貢獻。此外，「社會經濟法規遵循」與「員工權益」亦展現穩定的正面影響與較高的發生可能性，彰顯企業在內部治理與勞動人權方面的重要責任。

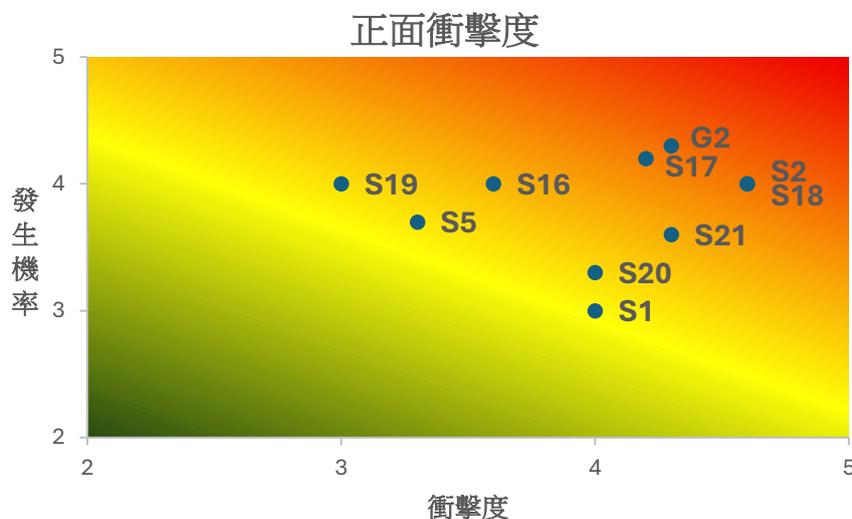


圖 1-11 正面衝擊度分析

因應評估結果，我們提出以下改善措施，作為未來推動永續發展的重要依據：

### 一、社會面向建議

#### ➤ 深化勞雇關係與員工權益保障：

「勞雇關係」、「員工權益」、「員工關懷」與「員工多元平等」均為高衝擊議題，顯示員工相關議題對公司永續營運具有關鍵性。公司將進一步落實雙向溝通管道，如設立勞資協調委員會、定期舉辦員工意見調查及座談，強化員工參與決策。同時，檢視並調整福利制度，提供健康照護資源與彈性工時政策，以促進工作與生活的平衡。

#### ➤ 推動多元共融職場：

為回應「不歧視」與「多元平等」議題，本公司制定多元共融政策 (Diversity & Inclusion Policy)，並針對主管及人資單位進行公平招聘及性別平權意識培訓，同時設立匿名申訴通道，以保障員工權益。

### 二、顧客與供應鏈建議

#### ➤ 保障顧客健康與安全：

鑒於此議題正面衝擊度與發生機率皆達 3.3，建議持續優化產品品質控管流程，定期進行產品安全測試與標示清查，並強化與顧客的溝通與教育，建立產品責任機制。

#### ➤ 強化供應商永續管理：

「供應商社會評估」議題顯示利害關係人對於供應鏈責任之關注，建議制定供應商行為準則，並建立評鑑制度與不合規懲處機制。

### 三、治理面向建議

#### ➤ 嚴格遵守社會經濟法規：

評估結果顯示此議題具高發生機率與正面衝擊力，建議公司持續追蹤最新勞動、稅務、資料保護等法規變動，並透過教育訓練與內部稽核強化法遵文化。

(截至 2024 年底，該年度無以上違規情況發生)。

## 1.5 策略與短中長期目標

#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#SASB CG-HP-140a.2 水管理風險的描述以及減輕這些風險的策略和實踐的討論、#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、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、#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 3 健康與福祉、#SDGs 7 可負擔能源、#SDGs 9 工業、創新基礎建設、#30 項人權 29 法律責任和義務

霹靂依據永續策略藍圖，並結合利害關係人關注之 10 項重大主題，訂定「環境永續、社會參與、公司治理」三面向短中長期目標，藉此引領公司全體穩健前行、進而實踐永續經營願景。

表 1-7 永續策略藍圖短中長期目標

年份	2030 年	2040 年	2050 年
說明	短期	中期	長期
目標值	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 碳排放量減少 30%</li> <li>➢ 廢棄物回收率提高 20%</li> <li>➢ 每年投入 200 萬元於社區展與服務</li> <li>➢ 每年舉辦 30 小時 ESG 相關教育訓練</li> <li>➢ 能源效率提升 10%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 碳排放量減少 50%</li> <li>➢ 水資源使用量降低 15%</li> <li>➢ 再生能源使用率達到 30%</li> <li>➢ 每年進行供應鏈碳足跡評估</li> <li>➢ 支持社區綠化計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 達成碳中和</li> <li>➢ 廢棄物零掩埋</li> <li>➢ 再生能源使用率達 80%</li> <li>➢ 全員碳管理教育與培訓</li> </ul>

### 短期目標（2030 年）

本公司計畫在 2030 年，實現碳排放量減少 30% 的目標，推動推動廠區節能工程與環境美化，落實綠色營運，以期達到節能減碳與環境管理。

落實永續治理建制數位平台優化，強化「PILI 線上看」影音平台功能，包括高畫質播放、快速緩衝、搜尋功能改善並擴展「FAN 好康」APP 功能，提升粉絲互動與回饋機制，在文化推廣活動方面，與大學合作舉辦布袋戲特展（如靜宜大學「霹靂英雄戰場」），深化校園文化交流，持續舉辦聯名活動提升品牌能見度。

### 中期目標（2040 年）

邁入中長期永續發展關鍵階段，霹靂設定於 2040 年完成溫室氣體減碳 50% 之目標，從影視製作流程到營運管理，霹靂積極導入永續思維，邁向文化產業的綠色轉型，強化 IP 授權與跨界合作（如與《魔獸世界》聯名），拓展海外市場，推動布袋戲內容進軍美國、日本等地，提升國際影響力，製作技術升級，投資雲林虎尾片廠與土庫片廠，導入先進數位系統，提升製作效率與品質，建立全球最大布袋戲製作中心，成為文化創意產業的技術領航者。

### 長期目標（2050 年）

霹靂積極響應全球「2050 淨零排放」趨勢，正式承諾於 2050 年全面達成碳中和，本階段的目標不僅聚焦於將直接與間接溫室氣體排放控制為最小，更進一步以補償、技術創新與碳金融工具，達成排放淨值為零。

永續文化傳承，建立霹靂布袋戲數位典藏系統，保存劇本、偶頭、道具等文化資產，推動布袋戲進入教育體系，成為台灣文化教育的一環，ESG 整合與治理提升，完善公司治理架構，強化董事會運作與資訊透明度，建立永續價值鏈，參與公協會組織，推動影視政策與著作權保護，創新娛樂生態系，建構「泛娛樂」策略，整合 IP 內容、平台、商品與活動，打造霹靂式娛樂宇宙，推動 AI 與 XR 技術應用於布袋戲演出，創造沉浸式觀影體驗。

## 第二章 企業概論

### 2.1 公司簡介與規模

#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（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、音樂、效果、動畫、造型、布景、道具、攝影、燈光、操偶、導播、混音、剪輯及審片等，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，除歷年來持續不斷累積的劇集創作、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片，使霹靂原創偶動畫劇集呈現出高品質的國際水準。



圖 2-1 荆伐世界

近年來，隨著手機、網路等行動裝置的普及，收視習慣的改變已是必須面對的課題。霹靂影音社群娛樂平台（PILI 線上看）在2020年4月正式上線，主要以布袋戲影音數位內容為主，包含原創霹靂劇集、霹靂音樂，以及國內新創布袋戲劇團自製內容。除了優化串流影音品質、影片壓縮處理技術、CDN 建構與影音分流技術、影片儲存及加密技術外，也著重於在用戶觀影過程中之互動技術：如彈幕功能、即時道友點評與道友討論區等功能，讓更多用戶即時同樂、強化平台黏著度，形塑與其他影音串流平台之差異，進而創造更多優勢與營收。

## (二) 電影製作

2000 年鉅資拍攝全世界第一部布袋戲電影『聖石傳說』，於 2000 年 1 月全台聯映，成為台灣千禧年最賣座國片，而這部電影更將台灣布袋戲的魅力帶入國際影視市場，霹靂 2010 年起，投入 3D 立體拍攝技術之研發，並於 2015 年，正式推出全球首部 3D 偶動漫畫詩電影『奇人密碼：古羅布之謎』(The ARTI: Enigma of the Ancient Lop)，2022 年推出由布袋戲界重量級人物「十車書」黃強華(黃文章)編導、「八音才子」黃文擇獻聲演繹的武俠電影《素還真》，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！



圖 2-2 聖石傳說

圖 2-3 素還真

2023~2024 年本公司所投資之電影【周處除三害】、【青春 18x2】於多地發行，並持續開發霹靂系列之真人電視劇、電影。

## (三) 周邊商品授權開發

霹靂持續計劃性地推廣、研發周邊商品及肖像授權市場，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，拓展各個不同年齡層的消費群，至今固定每月推出 10 多樣霹靂精品，目前已發行數千款周邊商品。

本公司之行銷授權業務即是將霹靂獨有的文創 IP 產值，透過各種形式的合作與展現，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、宣傳銷售的全流程，比如原創開發、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。



圖 2-4 霹靂文創 IP

## (四) 衛星電視台

「霹靂衛星電視台」為台灣第一個以布袋戲為號召的電視頻道，節目內容以布袋戲、歌仔戲、本土戲劇等節目為主，亦自製兼具專業、休閒、娛樂類型的節目，提供給觀眾最多樣化的選擇及豐富的資訊。



圖 2-5 霹靂台灣台

## (五) PILI APP

PILI App 是霹靂布袋戲唯一官方 App，是全球首創的布袋戲社群娛樂平台，提供霹靂布袋戲近 30 年來的新舊劇集、音樂串流及社群互動功能外，未來也將導入新電商來銷售周邊商品。



圖 2-6 PILI App

## 2.1.1 公司簡介

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	285
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，上市上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。

## 2.1.2 組織架構

本公司的組織架構設計以高效治理與專業化運作為核心，展現出在全球市場中的穩健基礎與靈活適應能力。董事會作為最高治理單位，由多位具備專業背景的成員組成，負責制定公司發展戰略並監督業務執行。

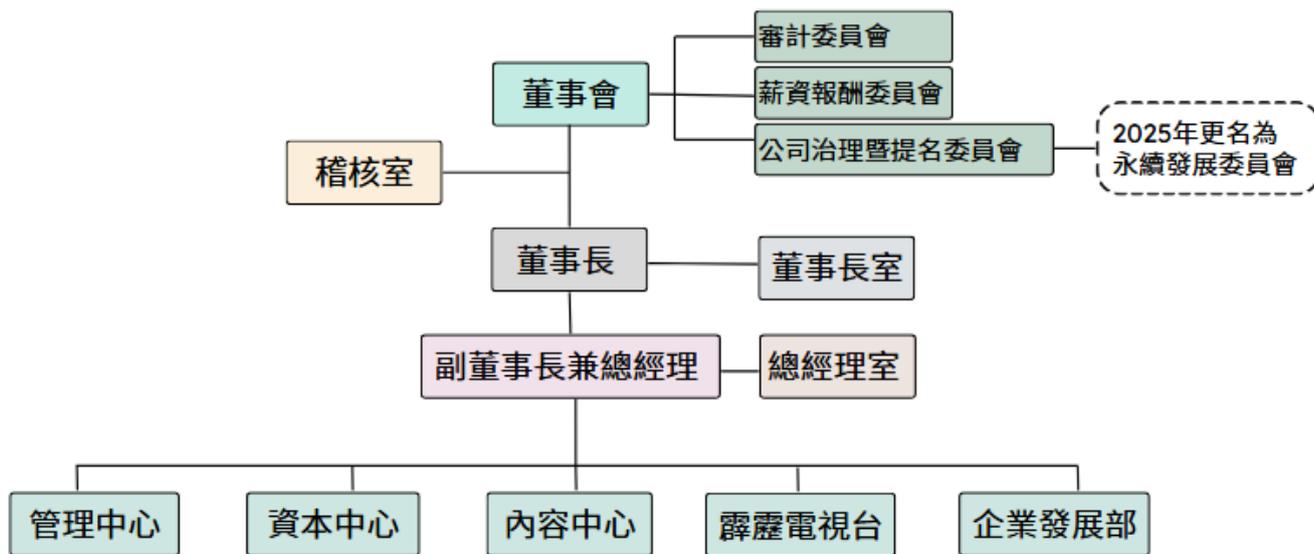


圖 2-7 霹靂國際集團架構圖

2024 年董事會轄下設薪資報酬委員會、審計委員會及公司治理暨提名委員會，分別負責薪酬政策、內部控制、風險管理及公司治理相關事務。本公司在總經理轄下設立「永續發展推動小組」，依據各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，啟動並推動本公司永續發展相關工作，並於 2025 年經董事會同意通過後成立「永續發展委員會」取代公司治理暨提名委員會，改由董事會直接治理，全面負責永續發展策略的推動與執行。

透過薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會三個功能性委員會的設立與運作，分別負責薪酬政策、內部控制及風險管理，以及永續策略的落實。這些委員會皆由具專業背景的成員組成，各司其職，為公司治理的多元性與專業性提供堅實支持。

董事會每季度定期召開會議，全面檢視公司政策的執行情況，並依據市場動態與法規變化適時調整策略。董事會成員透過定期績效評估，從業務執行、決策效率及策略適配性等多維度進行檢討，以確保公司治理效能與靈活應變能力。此外，本公司積極推行專業經理人制度，結合內部及外部培訓資源，不斷提升治理團隊的專業素養與市場應變能力，強化整體治理品質。

表 2-1 各部門業務內容

部門	主要職掌
總經理室	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 協助總經理管理及執行公司各項業務。</li> <li>● 參與策略及營運目標之擬定，並負責推動及執行。</li> <li>● 督導所轄部門之業務及相關事務性事。</li> <li>● 定期召開跨部門經營會議。</li> <li>● 新創事業之前期規劃與育成。</li> <li>● 協助總經理製作會議相關資料。</li> </ul>
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立與管理公司內部稽核制度。</li> <li>● 協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果與效率。</li> <li>● 適時提供改進建議，以確保內控制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。</li> </ul>
管理中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 制訂管理中心作業方針、目標與策略。</li> <li>● 檢視集團各公司經營效率、優化公司作業及管理流程。</li> <li>● 監測集團各公司經營風險。</li> <li>● 籌備集團年度團隊建立活動。</li> </ul>
資本中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 配合公司營運策略、規劃財務結構、監督各項財務、會計之作業項目。</li> <li>● 投資人關係溝通及諮詢及監督股務相關之作業。</li> </ul>
內容中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 營運中心方針與目標之擬訂、分析與運作。</li> <li>● 督導所轄部門組織運作、人事管理與績效之達成。</li> <li>● 內容產出策略與計畫之擬訂。</li> </ul>
霹靂電視台	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 維護現有年約客戶穩定業務關係。</li> <li>● 電視 programming 之日常維運。</li> <li>● 集團相關部門拍攝影片及剪輯等工作。</li> <li>● 與社群營運合作協助中華 MOD、Friday、Youtube 等影音檔剪輯製作等工作。</li> <li>● 同步曝光 PILI 對外佈達之訊息或活動 CF 於電視台。</li> </ul>
企業發展部	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 創建以霹靂內容資產為基礎的跨領域策略，結合國內外相關領域及鏈結多平台的商業拓展模式，以「破圈」為計畫方針，孵化暨整合 IP 內容，建立霹靂式的全球「泛娛樂」策略目標。</li> <li>● 強化娛樂資源運用可能性，拓展公司業外合作機會，透過合作模式學習與淬鍊，進而優化內部的程序，提升競爭效率。</li> <li>● 進行市場探索研究與機制導入，用以審核公司內、業外之新內容生成標準，加強市場需求，提升觀眾黏著度，使商業模式再進化。</li> </ul>

## 2.1.3 公司平面圖

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

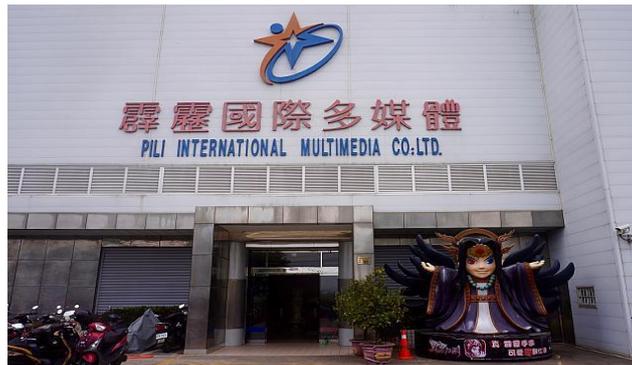


圖 2-9 劇集製片廠-虎尾廠空拍圖



圖 2-10 電影製片廠-土庫廠空拍照

## 2.2 重要業務發展里程碑

#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 2-22 永續發展策略的聲明、#GRI 201 經濟績效 2016、#GRI203 間接經濟衝擊 2016、#SDGs8 就業與經濟成長、#SDGs 11.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增值應用，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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
1998 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
1999 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 拍攝新戲『天子傳奇』、『火爆球王』。</li> </ul>
2000 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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」。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
2001 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 電影『聖石傳說』於中國大陸公開上映發行，成為首部取得正式電影進口配額之台灣電影。</li> </ul>
2002 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 電影『聖石傳說』在亞洲地區（日本、韓國）上映。</li> <li>● 霹靂網路商品館啟動上線，正式邁入電子商務的經營。</li> <li>● 取得行政院新聞局頒發「新興重要策略性產業執照」。</li> </ul>
2003 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂衛星電視台自製節目「超級霹靂會」首播。</li> </ul>
2004 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂相關周篇商品進駐全台 7-11 超商販售。</li> </ul>
2005 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
2006 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 霹靂布袋戲榮登新聞局主辦「台灣意象」票選冠軍。</li> </ul>
2007 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 與全家便利商店合作推出首波「霹靂全家 Q 版公仔」。</li> <li>● 南部地區成立高雄直營店，「霹靂高雄旗艦店」開幕。</li> </ul>
2009 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全面轉換影音通路，首度在全家便利商店發行最新劇集。</li> </ul>
2010 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「霹靂震震宇之龍戰八荒」於 in89 豪華數位影院舉辦數位劇場版首映會。</li> <li>● 高雄衛武營首次舉辦大型交響音樂會~霹靂英雄交響夢。</li> <li>● 霹靂布袋戲受邀參展 2010 中國國際動漫節。</li> <li>● 霹靂布袋戲受邀參加 2010 台北上海雙城文創博覽會。</li> <li>● 霹靂布袋戲受邀參加第四屆杭州新星杯頒獎典禮。</li> <li>● 受邀參與高雄市政府夢時代「Open Your Dream」跨年音樂會演出。</li> </ul>
2011 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 桃園國際機場二航廈霹靂布袋戲主題候機室啟用。</li> <li>● 與北京網尚聯手合作霹靂皇城之「i movie 霹靂北京影展」。</li> <li>● 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』。</li> <li>● 於國立傳統藝術中心曲藝館推出「霹靂 3D 新視界」體驗劇場。</li> <li>● 霹靂布袋戲電影『聖石傳說』受邀於紐約 BAM 影展播映。</li> <li>● 霹靂多媒體榮獲「台灣百大品牌」文化創意服務類殊榮。</li> <li>● 霹靂布袋戲受邀參加「BCWW 韓國國際電視影像展」。</li> <li>● 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。</li> <li>● 於高雄衛武營舉辦大型交響音樂會~霹靂魔幻交響詩。</li> <li>● 投資設立偶動漫娛樂事業股份有限公司。</li> <li>● 併購大霹靂國際整合行銷股份有限公司。</li> </ul>
2012 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂布袋戲受邀參加「2012 中國國際動漫節」。</li> <li>● 成立「大畫動畫股份有限公司」。</li> <li>● 開拍首部 3D 布袋戲電影『奇人密碼：古羅布之謎』。</li> <li>● 霹靂國際多媒體榮獲「文創精品獎」服務大獎。</li> </ul>
2013 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 於台北華山藝文特區舉辦布袋戲藝術大展。</li> <li>● 證券櫃檯買賣中心核准本公司股票登錄興櫃。</li> <li>● 2013 年金融監督管理委員會核准股票公開發行。</li> <li>● 霹靂劇集於全台 7-ELEVEN 發行上市。</li> </ul>
2014 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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』。</li> </ul>

年份	事項
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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」。</li> <li>● 證券櫃檯買賣中心核准股票上櫃掛牌交易。</li> </ul>
2015 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 核准募集國內第一次無擔保可轉換公司債。</li> <li>● 核准發行員工認股權憑證。</li> <li>● 申報買回庫藏股。</li> <li>● 首部 3D 偶動畫電影『奇人密碼-古羅布之謎』正式上映。</li> </ul>
2016 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂原創劇集系列：霹靂狼煙之古原爭霸。</li> <li>● 霹靂原創劇集系列：霹靂天命之仙魔塵鋒。</li> <li>● 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」。</li> <li>● 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」。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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&lt;漫畫行&gt;。</li> </ul>
2017 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂原創劇集系列：霹靂天命之仙魔塵鋒二斬魔錄。</li> <li>● 拓展大陸收費視頻的市場規模，自「霹靂天命之仙魔塵鋒二斬魔錄」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。</li> <li>● 【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。</li> <li>● 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！</li> <li>● 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。</li> </ul>
2018 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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」。</li> <li>● 「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。</li> <li>● 《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。</li> </ul>
2019 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「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。</li> <li>● 「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。</li> <li>● 《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。</li> <li>● 【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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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</li> </ul>

年份	事項
	<p>刊出刊上線即時瀏覽。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂國際多媒體獲頒經濟部「第5屆卓越中堅企業獎」。</li> <li>● 「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，黃亮勛總經理獲頒【傳承突破企業家獎】。</li> <li>● 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】。</li> </ul>
2020年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂英雄戰紀之蝶龍之亂。</li> <li>● 與德恩堂共同聯名，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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 簽訂購置不動產契約，供集團營運總部使用。</li> </ul>
2021年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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勛拍攝代言影片。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
2022年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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！</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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！</li> </ul>
2023年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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</li> </ul>

年份	事項
	<p>童，善盡社會責任。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 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！</li> <li>● 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！</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
2024 年	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 7-ELEVEN 全台首間霹靂官方授權主題店登場，以霹靂最新劇集「荆伐世界」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。</li> <li>● 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（伝統文化の継承と発展—文化の境界を越える霹靂布袋劇）】，將布袋戲文化跨海帶到日本。</li> <li>● 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】。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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！</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>

## 2.3 公司營運策略與方針

#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 2-12 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 2-17 最高治理單位的群體智識、#GRI 2-22 永續發展策略的聲明、#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-27 法規遵循、#TCFD 治理、#TCFD 策略、#SDGs 8 就業與經濟成長、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#30 項人權 8 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、#30 項人權 19 意見和表達自由、#30 項人權 22 社會保障權、#30 項人權 23 工作者的權利、#永續揭露指標-其他電子業-三、所產生有害廢棄物之重量及回收百分比、#永續揭露指標-其他電子業-四、說明職業災害類別、人數及比率、#永續揭露指標-其他電子業-八、依產品類別之主要產品產量、#SASB CG-HP-250a.1 來自含有高度關注物質的產品的收入

霹靂國際的營運策略與方針秉持「傳承沒有終點，創新沒有界限」的精神，延續原創思維，發揮「文化、美學、創新、和諧」核心價值，穩健踏實的永續經營為核心，結合全通路供應鏈與品牌經營，展現其作為國際化企業的戰略遠見，公司積極推動數位化轉型，透過引入數據驅動決策模型與技術升級，確保業務策略能靈活應對快速變化的市場環境，在 AI 時代，各類型的內容只會愈來愈多、品質愈來愈好，但類型也會愈來愈複雜，對於創作者而言，使用 AI 技術並非洪水猛獸，想要不被 AI 內容所取代，核心重點在於「掌握有價值的 IP」，無論內容怎麼變，好的 IP 永遠都是愈來愈有價值的。

在永續發展策略方面，我們強調環境友善、社會責任及治理透明，並於公開聲明中承諾持續改進，以實現企業與社會的共同成長。同時，營運方針重視市場趨勢掌握與創新能力提升，透過定期市場研究與技術投入，不斷推出符合消費者需求的產品與服務。公司明確規劃短期及中長期經營目標，並透過量化指標追蹤策略執行情況，確保實現永續經營與盈利能力的雙重目標。

### 2.3.1 永續經營方針

在永續經營方針上，霹靂集團致力於穩定並深化現有客戶關係，鞏固市場基礎。同時，積極推動企業社會責任，攜手合作夥伴共建 ESG 策略聯盟，推動綠色創新與企業永續發展，實踐環境友善理念，打造兼顧經濟成長與環境保護的雙贏合作模式。

#### 環境永續

為減少碳排放，本公司依據四大準則制定相關計劃：首先，透過優化生產流程及提升設備效率，降低能源消耗；其次，積極推動清潔能源使用，轉向太陽能、風能等可再生能源；第三，提高資源利用效率，推動循環經濟，減少資源浪費；最後，實施碳補償措施，參與植樹造林等碳補償項目。上述措施將協助企業有效降低碳足跡，支持永續發展目標的實現。



圖 2-11 永續經營示意圖

- **減少碳排：**  
使用清潔能源，減少耗能，優化公司照明與空調系統，使用節能設備，並進行定期維護，確保設備運行效率，選擇可再生能源供應商，推動數位化結帳等等。預計在 2030 年達到減少碳排 30% 的目標。
- **資源管理：**  
完善資源管理，讓廢棄物最小化，在產品包裝上使用可回收或生物降解材料，推動全面的垃圾分類與回收系統，無論是自行生產或向外採購的產品，均派員進行品質監控，推動包裝回收與再利用，減少一次性產品的消耗。
- **環保教育：**  
本公司積極推動環保教育，定期為員工舉辦永續知識宣導課程，提升其環保意識。對消費者，集團透過線上與線下渠道，宣導綠色消費與環保包裝理念。此外，與供應商合作，推動綠色供應鏈，確保環保標準的落實。



圖 2-12 減碳計畫

## 社會永續

本公司在保持正常經營發展以及實現股東利益最大化之同時，積極關注消費者權益、社區環保及公益等問題，並重視本公司之社會責任。

- **員工福祉：**  
本公司制定全面的員工福利政策，包括勞健保和團體保險、婚喪喜慶等補助、年終獎金、三節禮金及合法的退休金制度等。改善工作環境，確保員工健全的身心。鼓勵工作生活平衡，推行彈性工時制度與心理健康支持方案。同時，倡導多元包容，營造平等尊重的職場文化，接納不同背景和性別的員工。
- **社區參與：**  
目前積極參與社會公益，透過企業社會責任（CSR）計畫，持續回饋社會，並重視本公司之社會責任。
- **人權保障：**  
本公司嚴格遵守勞基法及 30 項國際人權標準，確保員工和合作夥伴的基本權利得到保障。禁止任何形式的歧視、強迫勞動及童工。建立申訴機制，讓員工及合作夥伴能即時反映問題，確保工作環境良好的和諧氛圍。
- **員工教育：**  
為了提升員工素質及工作技能，不定期辦理員工各項培訓課程，涵蓋採購與銷售中的舞弊風險、企業風險及法風險管理和法規宣導。舉辦實務分享會，加強員工對法規和道德風險的認識，以期能達到培養優秀人才，進而提高營運績效及達成永續經營的目標。
- **勞資關係：**  
公司持續依已建置之溝通平台及管道，定期（每季）召開勞資協商會議，確保雙方意見充分交流，維護員工權益，即時解決勞資爭議。推動公平薪資制度與合理獎勵機制，增進員工滿意度與企業向心力，預期未來將繼續維持更和諧之勞資關係。

## 公司治理

本公司建立公司治理制度，除應遵守法令及章程之規定，暨與證券交易所或櫃檯買賣中心所簽訂之契約及相關規範事項外，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

本公司致力於保護股東權益，透過完善的公司治理制度，確保股東能獲得公平對待與透明資訊。公司定期召開股東會，提供充分的會議資料，並鼓勵股東參與議案討論。針對重要決策，確保投票程序公開、公平，保障股東的知情權和表決權。

### ● 強化董事會職能

本公司已依法訂定「董事會議事規則」，董事會相關職能及運作均依本規則執行。定期對董事會與個別董事進行績效評估。董事會成員需定期接受持續進修，確保其具備最新的公司治理及法規知識。此外，公司治理主管定期向董事會報告營運狀況和法令遵循事宜，確保決策的合法性和有效性。

### ● 發揮審計委員會功能

透過審計委員會有效監督公司運作，確保公司治理合規並防範風險。獨立董事定期審閱公司財務報表及內部稽核報告，並參與溝通會議，與會計師、稽核主管進行交流。審計委員會負責確保公司內控制度有效運行，發現問題即時糾正，維護企業誠信經營。

### ● 尊重利害關係人權益

本公司注重與利害關係人（如員工、供應商、消費者、社區等）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

依照法規要求，公開及時、準確的公司資訊。透過官網、年報和重大訊息公告，向股東及投資人揭露公司營運狀況、財務報表及治理情形。公司治理主管即時通報董事會最新法規與重大訊息，確保資訊披露的正確性和合規性，防範內線交易。



圖 2-13 勞資關係示意圖

## 2.3.2 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	2024 年度(合併)		2023 年度(合併)	
	收入淨額	比重(%)	收入淨額	比重(%)
劇集發行收入	58,443	22%	73,722	23%
商品銷售收入	74,582	28%	75,899	24%
授權收入	27,690	11%	21,654	7%
系統及廣告收入	62,040	24%	64,000	20%
餐飲及服務收入	5,888	2%	24,529	8%
展覽及專案活動收入	18,134	7%	42,565	13%
其他	15,439	6%	17,227	5%
營業收入總計	262,216	100%	319,596	100%



圖 2-14 營業比重長條圖

## ● 產業概況

### 1. 產業之現況與發展

#### (1) 全球文化創意產業市場

《2022-2026 臺灣娛樂暨媒體業展望》中分析全球市場發展趨勢，2021 年的全球 E&M 產業自 2020 年的疫情低潮反彈，重回成長軌道，卻也潛藏不安與變動。2022 年的《全球娛樂暨媒體業展望》觀點報告，聚焦各 E&M 產業間、產業內、各家 E&M 企業間逐步拉開的競爭差距，以及低、高成長區域市場間的鴻溝，斷層浮現的狀況，要重新找回平衡，恐怕還有很長的一段路要走。不過整體而言，產業的成長動能是明確的、強勁的。隨著 E&M 內容、服務和體驗越來越有魅力、越發豐富，也將吸引更多消費者的關注。

#### (2) 我國文化創意產業市場

觀察近年文創產業發展趨勢，台灣文創產業發展仍面臨一些課題。分別就內需與外銷出口觀察，內需市場方面，從整體國家休閒及文化消費角度來看，包含國民所得統計之民間消費在「休閒與文化」，以及家庭收支調查「休閒、文化及教育消費」等領域之消費支出皆明顯成長，顯示疫情趨緩，民眾逐步回歸正常生活帶動整體產業復甦，而此趨勢亦同樣反應在整體文創產業營業表現上。外銷方面，全球疫情趨緩，國際間跨境交流限制放寬，進而帶動整體外銷收入表現回穩；不過部分產業因海外市場集中，在國際情勢導致全球景氣不確定因素增加的情況下，使外銷表現波動相對較大。

### 2. 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，開發手機增值應用，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：

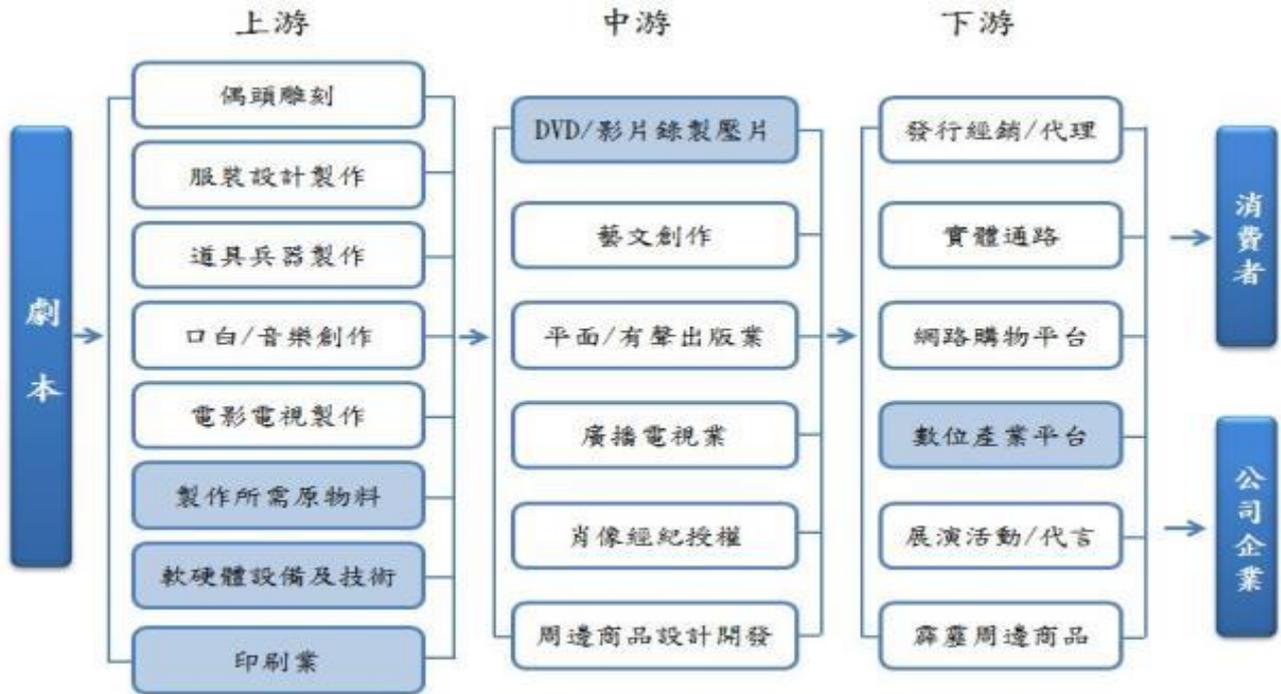


圖 2-15 上中下游結構圖

### 2.3.3 營業計劃

本公司 2025 年度，將持續在布袋戲影視、真人影視、IP 授權及科技內容等領域深耕，將布袋戲文化作永續傳承：

#### 一、布袋戲影視：

今年將持續於多地發行霹靂布袋戲正劇系列及【Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀】系列等作品。既往於中國大陸尚未發行之劇集作品及最新劇集作品已陸續通過審批，將在今年陸續上架中國大陸地區各大平台。【Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀】系列作品正式進入最終章劇場版，2025 年台日影院上映，相關發行作業積極推展中。

#### 二、轉投資事業：

本公司於去年及今年將陸續成立各領域轉投資事業體，分別就海外 IP 經營、流行遊戲產業、當代藝術結合及虛擬偶像等領域深耕，以本公司原本之內容創作量能及 IP 資源為基礎，結合外部各領域之專業技術及商業模式，開展多元業態。

### 三、IP 授權業務：

霹靂擁有豐富的 IP 資源及品牌資產，除原 IP 衍生業務穩定進行外，今年代理韓國知名 IP **【UGLY MEWS】**，加入霹靂對外的 IP 授權行列，且陸續規劃代理海外其他知名 IP，將前述 IP 以真人影劇、遊戲、周邊商品、主題展等方式對外進行授權；未來亦持續開發旗下各 IP，並結合霹靂品牌，複合觀光體驗、餐飲、零售等業態，讓本公司的消費群眾可以更廣。

### 四、科技內容開發：

霹靂致力於科技內容創新以及內容市場商業化多年，去年已將 AI 技術運用於生產及展演內容上，今年有關虛擬偶像及 VR 遊戲之內容開發已臻完善，今年將陸續發佈。

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 2-16 營運計畫示意圖

## 2.4 價值鏈關係

#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、#永續揭露指標-其他電子業-八依產品類別之主要產品產量

霹靂國際多媒體是台灣知名的傳統戲劇與數位娛樂公司，特別以其布袋戲作品聞名，本公司主要商品為劇集發行收入、周邊商品銷售收入、霹靂電視台節目與廣告託播收入、電商平台收入、授權業務收入及專案活動等，茲說明如下：

### 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：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。

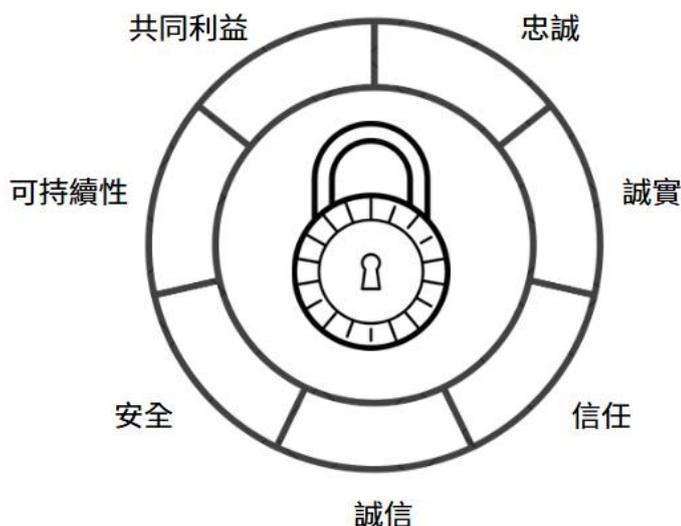


圖 2-17 價值鏈關係示意圖

## 2.5 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，提供完整的財務與營運資訊，確保股東能夠充分了解公司的發展方向與決策過程。此外，公司已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。

### 2.5.1 股東權益

本公司致力於保護股東的權益，並遵守公司法及相關法規，對所有股東一視同仁。股份總數一半的股東出席，且需獲得出席股東過半數的同意才能通過。股東會召開前會提前通知，例行會議須提前三十日通知，臨時會議則需提前十五日通知。並無償投票權，所有決議結果將依公司章程對外公告。

為確保股東能夠充分行使其權利，我們建立完善的股東會決策機制，所有重大事項均需經過股東大會決議，並依據公司章程，確保股份總數過半的股東出席，且獲得出席股東過半數的同意方能通過，確保決策公平性。

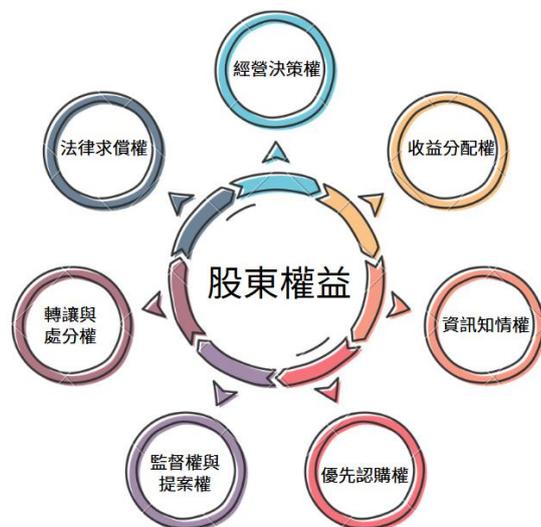


圖 2-18 股東權益示意圖

此外，公司設有完整的資訊揭露機制，透過年度報告、財務報告、永續發展報告及法定公告，確保所有股東均能即時掌握企業經營狀況，並做出明智的投資決策。同時，公司提供多元化的股東溝通管道，包括投資人關係網站、股東信箱、股東說明會，讓投資者能夠順暢表達意見，確保股東的聲音能夠納入企業決策過程。

在公司治理方面，公司董事會負責監督企業營運與戰略發展，並透過審計委員會與薪資報酬委員會確保財務透明與人事決策公正性。為進一步確保治理機制的獨立性與公正性，公司亦制定董事遴選機制，確保候選人具備多元專業背景，以提供最佳決策建議。同時，公司亦落實法規遵循與風險管理，確保企業營運符合各國法律與國際標準，降低法律與財務風險，保護股東長期投資價值。此外，霹靂國際秉持人權保障原則，確保所有股東皆享有法律之前的平等待遇，並確保所有股東均能公平參與公司決策。

展望未來，霹靂國際將持續強化股東權益保障機制，深化資訊揭露與股東參與度，確保股東能夠在決策過程中發揮更大影響力。

## 2.5.2 股東結構

霹靂秉持著便利股東行使股東權，提升公司治理水準，於 2014 年上櫃掛牌後，自願採行股東會電子投票，更以布袋戲第一男主角「素還真」，正式擔任集保結算所股東會電子投票平台「股東 e 票通」的宣導代言人，協助政府機關共同推動電子投票，並曾為電子投票代言宣導，更顯我們對股東權益及公司治理的重視。

霹靂設有投資人關係部，作為公司與股東之橋樑，提供股東及法人投資機構之聯繫窗口，在公司資訊透明度方面，提供投資人相關資訊。為維繫與投資人之良好關係，霹靂依法架構完整之發言人制度，由董事長黃文章擔任發言人，總經理黃亮勛擔任代理發言人，並不定期舉行法人說明會。

霹靂國際多媒體股份有限公司擁有穩健且多元化的股東結構，確保企業的資本運作與股東權益的穩定性。截至 2025 年 3 月 29 日，公司擁有 11,292 位股東，涵蓋銀行、股份有限公司、投資法人及自然人等不同類型的股東，展現了公司的廣泛市場影響力與多樣化的投資者基礎。這種多元化的股東結構有助於維持企業財務穩定性，並確保在重大決策上能充分反映不同類型投資者的利益與需求。

前十大法人與自然人股東比例

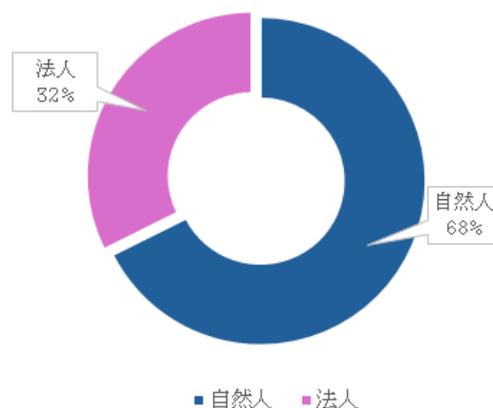


圖 2-19 主要股東結構表

本公司登記資本總額為新台幣 8 億元，總股數為 8,000 萬股，每股面額為新台幣 10 元。為確保股東名冊的準確性與法律效力，股東需提供完整的姓名與住址，並在發生變更時及時更新資料，以確保權益的有效行使。公司依法保障股東的財產權，股票得依法自由轉讓，但轉讓過程需依正式規範辦理，以確保交易合法性及權利清晰度。當股東進行股票轉讓時，雙方需填具申請書並提交公司辦理過戶手續，確保登記於股東名簿，方能對抗公司，並享有依法賦予的股東權利。未經正式登記於股東名簿者，則無法對公司主張其股東權益，確保公司治理的有序性與法規遵循（GRI 2-27）。

根據 2025 年月 29 日股權分散表，霹靂國際的主要股東資訊如下：

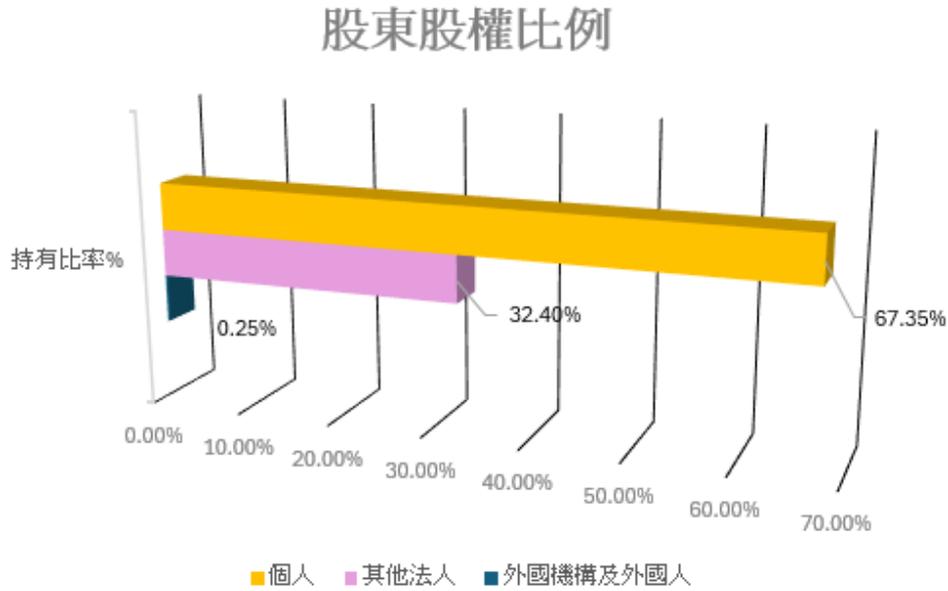


圖 2-20 股權比例

此外，針對股票的轉讓、繼承、喪失或其他權利變更，公司設有明確的管理辦法，所有權益變更均應依公司相關規定辦理，以確保股東的法定權利能夠被完整保障。股東需及時更新其登記資料，確保名義變更後仍能順利行使股東權利，包括投票權、盈餘分配權、股東會參與權及股東資訊查閱權，進一步強化股東與公司之間的法定關係與治理穩定性（GRI 2-29）。

展望未來，公司將持續優化股東管理機制，確保股東名冊的準確性與完整性，並強化資訊透明度，確保所有股東能夠有效參與公司決策，享有公平、公正的股東權益保障，並在資本市場保持競爭優勢。

## 2.6 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。

霹靂國際集團在市場的影響力不僅體現在業務運營和價值鏈管理上，同時未來將積極參與各類公協會與行業組織。這些參與預期將能為公司掌握更多行業趨勢、政策發展和市場動態，進一步支持我們的全球策略與永續發展目標的實現。

未來將在協會參與方面承擔重要的監督角色，確保公司的參與能與其核心業務策略及永續目標一致。作為最高治理單位，董事會將定期檢視公司在公協會中的貢獻與影響，並確保這些參與能為公司帶來實際利益。在參與團體協約的層面上，霹靂國際將秉持尊重、遵循國際勞工組織（ILO）及其他相關規範，藉以確保勞工政策符合人權與公平勞動的標準。

為持續強化公司永續競爭力，本公司參加相關之公會、協會等團體組織，以取得最新產業資訊，並分享自身經驗，打造出公司永續價值鏈，本公司所參加之公協會組織如下：

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。

## 2.7 董事會治理結構

#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 2-10 董事會提名與遴選、#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、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、#30 項人權 29 法律責任和義務

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 2022 年選任第 9 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。

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(其中獨立董事劉奕成於 2024.8.12 辭任，缺額於 2025.5.27 股東會補選之)。名單如下：

表 2-6 董事會名單

董事姓名	性別	專業背景(學歷)	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	遠東技術學院企業管理科	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
劉柏園	男	華夏工專機械科	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
黃亮勛	男	國立台灣大學-復旦 EMBA 專班 北京電影學院-影視金融商學院-EDP 政治大學科技管理研究所碩士 國立台灣大學生化科技學系學士	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
沈大白	男	美國杜蘭大學經濟學博士 國立台北大學經濟學碩士		✓	✓	✓	✓	✓		
吳明德	男	國立台灣師範大學國文研究所博士 國立台灣師範大學國文研究所碩士 輔仁大學中國文學系學士			✓		✓	✓		
陳忠瑞	男	美國東伊利諾州立大學企管碩士 國立台灣大學經濟學學士	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
劉奕成	男	美國賓州大學華頓商學院企業管理碩士 國立台灣大學管理學院工商管理學系學士	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

## 2.8 功能性委員會

#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 2-17 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 2-22 永續發展策略的聲明、#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、#TCFD 策略、#30 項人權 29 法律責任和義務

霹靂國際集團的功能性委員會設置完備，體現本公司在治理結構上的專業化與多元性。目前已經有薪資、審計及公司治理暨提名委員會等三個委員會，通常直接向董事會負責，它們獨立於管理層運作，成員一般由具備相關專業的獨立董事擔任，以避免利益衝突。而公司於 2025 年 3 月 11 日設置永續發展委員會取代公司治理暨提名委員會。這些委員會在董事會的領導下，為企業的營運與永續發展起到關鍵作用。每個功能性委員會都由董事會指派成員組成，並且其成員均具有相關專業背景，確保委員會能有效履行其職責。

薪資報酬委員會的主要責任包括制定並檢視董事與高階管理人員的薪資政策，確保報酬結構的公平性與激勵性。審計委員會在內部控制及風險管理中發揮重要作用，負責審核財務報告的準確性與法規遵循的情況，並對潛在風險提出應對建議。透過公司治理暨提名委員會的運作，以健全本公司董事會功能及強化公司治理管理機制，委員會還與外部會計師密切合作，確保財務數據的透明性與合規性。未來永續發展委員會則將是公司推動 ESG 政策的核心機構，主要負責制定永續發展策略，並監控策略的實施進展。公司建立明確的政策框架，確保利益衝突的透明處理，並採取措施防止任何潛在的利益輸送。



圖 2-21 委員會示意圖

## 2.8.1 審計委員會

本屆「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 2-7 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	5	0	100%	2022 年 5 月 27 日臨時董事會通過委任並連任
獨立董事	吳明德	4	1	80%	2022 年 5 月 27 日臨時董事會通過委任並連任
獨立董事	陳忠瑞	5	0	100%	2022 年 5 月 27 日臨時董事會通過委任並連任
獨立董事	劉奕成 (註)	4	0	100%	2022 年 5 月 27 日股東常會董事全面改選後就任並經 2022 年 5 月 27 日臨時董事會通過委任

註：劉奕成獨立董事於 2024/8/12 辭任。

表 2-8 審計委員會名單及出席次數

期別 姓名	2024 年 第一次	2024 年 第二次	2024 年 第三次	2024 年 第四次	2024 年 第五次
沈大白	V	V	V	V	V
吳明德	V	△	V	V	V
陳忠瑞	V	V	V	V	V
劉奕成(註)	V	V	V	V	NA

V：親自出席；△：委託出席

註：劉奕成獨立董事於 2024/8/12 辭任。

## 2.8.2 薪資報酬委員會

本屆委員任期 2022 年 05 月 27 至 2025 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，2024 年度開會 1 次，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畫，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 2-9 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	沈大白	1	0	100%	2022 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	吳明德	1	0	100%	2022 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	陳忠瑞	1	0	100%	2022 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	劉奕成 (註)	1	0	100%	2022 年 5 月 27 日股東常會董事全面改選後就任 並經 2022 年 5 月 27 日董事會通過委任

註：劉奕成獨立董事於 2024/8/12 辭任。

## 2.8.3 公司治理暨提名委員會

本公司於 2019 年 11 月 12 日經董事會通過設立「公司治理暨提名委員會」，旨在健全董事會功能並強化公司治理，每年至少開會二次，並得視需要隨時召開會議。

其職權包括：

1. 董事候選人（包含董事及獨立董事）之覓尋、審核及提名
2. 審議本公司董事會運作相關規章之訂定與修正
3. 審議各功能性委員會組織規程之訂定及修正
4. 審議本公司公司治理實務守則及相關公司治理規章之訂定及修正
5. 其他董事會指示本委員會辦理之事項

本公司於 2025 年 03 月 11 日於董事會轄下設置永續發展委員會，以強化董事會職能及管理機制，因永續發展委員會功能涵蓋落實環境保護、社會責任及公司治理等永續發展目標，故將公司治理暨提名委員會併入永續發展委員會，並以現有的委員續任永續發展委員會的委員，任期與董事會任期相同。

目前本公司並已於查核年度，在總經理轄下設立"永續發展推動小組"，作為發展本公司永續發展的基礎，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，同時啟動本公司永續發展相關工作。霹靂國際集團並將於 2025 年經董事會同意通過成立永續發展委員會，正式改由董事會來治理並全面發展永續發展推動及執行工作。我們預期透過此三個功能性委員會的建立與執行，分別負責薪酬政策、內部控制及風險管理，以及永續發展策略的執行與落地。

表 2-10 公司治理暨提名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	沈大白	4	0	100%	2022 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	吳明德	4	0	100%	2022 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	陳忠瑞	4	0	100%	2022 年 5 月 27 日董事會通過委任並連任
委員	劉奕成 (註)	3	0	100%	2022 年 5 月 27 日股東常會董事全面改選後就任並經 2022 年 5 月 27 日董事會通過委任

註：劉奕成獨立董事於 2024/8/12 辭任。

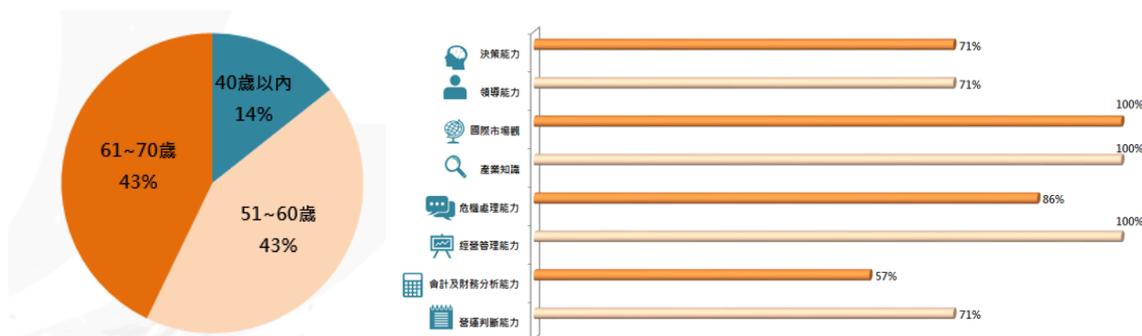


圖 2-22 董事多元化及年齡區間

# 第三章 氣候變遷

## 3.1 公司氣候治理與因應

#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 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

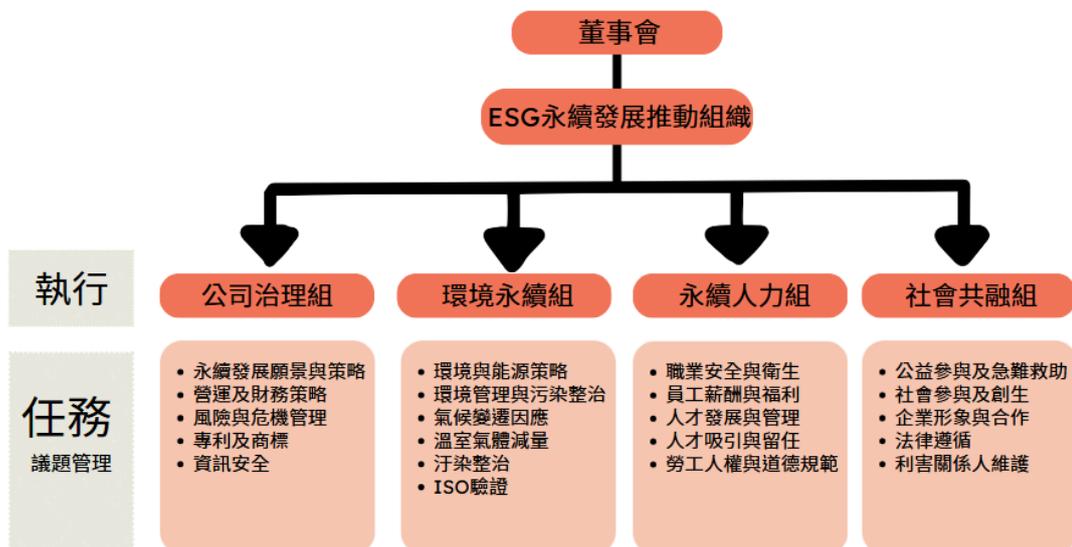


圖 3-1 氣候監督與治理結構

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。



圖 3-2 氣候監督與治理機構相關執掌

### 3.1.2 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 2024 年 11 月 11 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，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。

### 3.1.3 董事會舉行之氣候變遷相關會議

在全球氣候變遷議題日益嚴峻的背景下，本公司遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於達成環境永續之目標。

霹靂為履行企業願景與永續發展結合，在董事會督導下，設置「永續發展（ESG）推動小組」，霹靂總經理為最高治理單位，配合每年營運計劃推動公司治理，持續調整永續發展的目標與方向，旨在全面提升霹靂於環境、社會責任及公司治理（ESG）領域的成就，並加強其對國際永續發展標準的符合度。

表 3-1 氣候相關資訊執行情形

ESG	風險評估項目	風險評估程序與管理政策或策略
環境	環境保護	依據本公司產業性質及營業的交易活動評估風險以訂定相關管理規定/辦法，執行對「發展永續環境」環保、環安及節能減碳政策或策略，以保護並降低對環境污染衝擊，同時日常的運營中由行政總務單。
	環境安全	依循公司的管理政策，督促公司同仁落實執行，確保環保、環安及節能減碳之目標達成。
社會	職業安全	本公司依據行業性質已訂定員工工作規則、人權政策等相關規定，除依法為員工投保勞保及健保外，並投保「團體傷害保險」以強化對員工的保障。定期辦理員工健康檢查、工作環消毒、消防演練並定期派員至外部進行工安教育訓練並回饋落實宣導於員工，以培養員工自我安全管理。
	產品安全	本公司各項產品或服務，遵守政府規範各項產品及服務法令。並經由每項產品的品質檢驗、服務提供進度規畫管理，以維持穩定的產品或服務，確保提供客戶產品或服務品質。
公司治理	誠信經營	透過建立公司治理組織及落實內部控制制度
	法令遵循	各項管理作業程序，確保公司各同仁遵守相關公司及法令規定。

### 3.1.4 ESG 員工教育訓練

2024 年 10 月 1 日，公司成功舉辦了專為各部門員工以及管理階層所設計的「永續報告書基礎課程」，採用實體與線上並行的方式，進行課程訓練。內容涵蓋 ESG 的起源、核心意涵及最新趨勢，讓各部門員工以及管理階層，深入了解永續發展的重要性並強化在 ESG 推動上的領導力。

為強化全體員工對環境、社會及公司治理（ESG）議題的認識與實踐能力，本公司規劃了一系列教育訓練課程，分階段推進。培訓包括基本 ESG 概念講解、碳足跡計算工作坊，旨在全面提升員工在日常工作中的永續意識與專業能力。

未來，公司計畫引入更具深度的專業課程，包括：

1. 氣候變遷應對與綠色創新：結合行業實務，培養員工低碳營運與創新思維。
2. 利害關係人溝通：增強部門主管對外部溝通的能力，推進社會參與與企業形象提升。
3. ESG 績效管理：以數據分析為核心，幫助員工掌握永續績效的監測與改善方法。



圖 3-3 ESG 教育訓練

## 3.2 公司的氣候策略

#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。

### 3.2.1 氣候策略

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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> </ul>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> <li>● 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。</li> </ul>
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。	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 短期目標於 2030 年碳排減少 30%</li> <li>● 中期目標於 2040 年實現碳排減少 50%</li> <li>● 長期目標於 2050 年配合政府實現碳中和。</li> </ul>

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。

### 3.2.2 氣候相關風險管理流程

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

### 3.2.3 辨識氣候變遷重大風險

本公司根據氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 與國內同業鑑別之氣候相關風險與機會，建立氣候變遷評估問卷，邀請各單位參與針對各項氣候變遷相關風險進行綜合評估，分析可能帶來的衝擊程度與發生的可能性，並將結果呈現在風險機會矩陣圖中。透過矩陣圖，能更清晰地識別出對公司財務、營運、環境及其他關鍵領域可能產生重大影響的風險與機會。此分析有助於公司制定更具針對性的策略，以減輕潛在風險。公司透過矩陣分析，來確定公司的風險與機會之優先處理順序。



圖 3-5 氣候變遷議題辨識流程

本公司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 20 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：

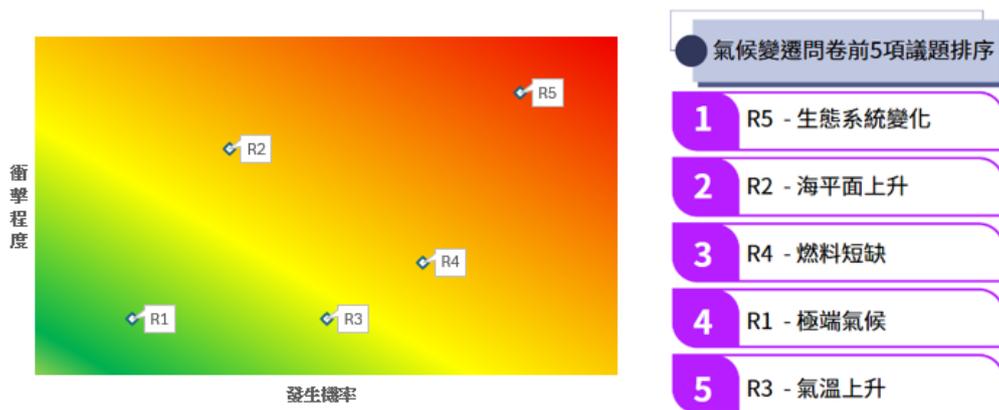


圖 3-6 氣候變遷問卷矩陣圖及排序

### 3.2.4 氣候風險重大性分析

本公司深刻理解氣候變遷對企業營運的影響，並透過風險識別、評估及應對策略，確保企業可持續發展。氣候相關風險可分為實體風險與轉型風險，其中包括環境變遷對營運的直接影響，以及企業在因應低碳轉型時所需面對的挑戰。同時，氣候變遷也帶來潛在機會，為企業創造新市場與競爭優勢。

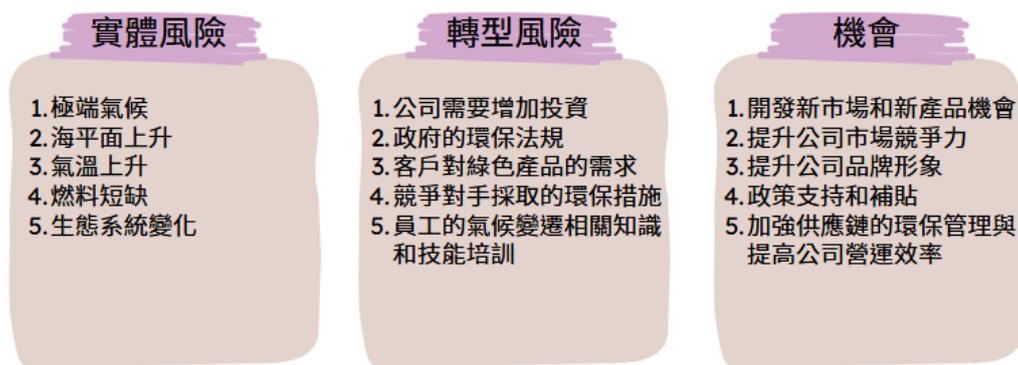


圖 3-7 風險分類圖

極端氣候事件頻發對企業的供應鏈、設施與生產能力造成威脅。例如，颱風與洪水可能導致基礎設施受損、物流中斷，影響企業運作效率。此外，海平面上升與氣溫上升可能改變能源與水資源需求，進而影響企業的營運成本與碳足跡管理。燃料短缺則可能推高能源成本，使企業面臨營運壓力。生態系統變化，如水資源短缺與生物多樣性下降，亦可能影響企業的原物料供應與長期發展策略。

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 3-3 氣候風險分析

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倉庫受影響和物流中斷或延誤	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立監測系統，預警極端天氣，分析倉庫及物流脆弱性。</li> <li>● 提供應急訓練，強化員工技能，與供應商共用風險應對計劃。</li> <li>● 建立彈性運輸計劃，採用多種運輸模式。</li> <li>● 與物流夥伴協調，確保快速響應極端事件。</li> </ul>
	海平面上升增加基礎設施和運營成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 識別高風險設施並分析其脆弱性。</li> <li>● 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。</li> <li>● 定期更新風險評估和應對策略，並持續改進應對方案。</li> </ul>
	平均氣溫上升增加公司倉儲管理中能源消耗	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 升級節能設備，採用高效恆溫系統。</li> <li>● 使用太陽能、風能等可再生能源。</li> <li>● 部署能源管理系統，實時監控並優化能耗。</li> <li>● 推廣員工節能行為，提供相關培訓。</li> </ul>
轉型風險	環保法規實施使公司合規成本上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 建立多元化的供應商網絡，以分散價格波動帶來的風險。</li> <li>● 推動材料的回收和再利用，以降低對原物料的需求。</li> <li>● 採用節省材料的技術和設計，以提升資源的使用效率。</li> <li>● 爭取政府提供的補貼和激勵措施，以分攤轉型所需的成本。</li> </ul>
	客戶對綠色產品需求增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 採用簡約設計，減少不必要的包裝層數與填充物。</li> <li>● 使用可折疊、輕量化的設計降低運輸成本與碳足跡。</li> <li>● 採用再生紙、可降解塑料、生物基材料等環保包裝。</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 基礎課程（全體員工）：ESG 概念、永續發展趨勢、公司 ESG 目標。</li> <li>● 進階課程（管理階層）：ESG 風險管理、企業永續策略、法規遵循。</li> <li>● 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。</li> </ul>
機會	氣候變遷帶來新市場開發機會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環保包裝商品：無塑包裝、可重複使用包裝袋、可生物分解產品。</li> <li>● 碳足跡低商品：低排放物流支持的產品。</li> <li>● 節能家電與設備：省電燈泡、智慧能源管理設備。</li> <li>● ESG 會員制度：透過消費累積綠色積分，可獲取優惠券。</li> </ul>
	採用綠色技術和可再生能源提升公司市場競爭力	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 透過減少能源支出和資源浪費來降低營運成本。</li> <li>● 開發低碳產品或節能家電以滿足綠色消費者的需求。</li> <li>● 強化企業的可持續形象，增強市場信任度。</li> </ul>
	提升公司品牌形象	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 在官網、社群媒體、產品包裝上強調 ESG 承諾（如碳中和目標、減塑行動）。</li> <li>● 發布永續報告書，讓消費者與投資者清楚企業的環保成就。</li> <li>● 舉辦永續論壇、工作坊，邀請業界專家、客戶與員工參與 ESG 討論，提高品牌可信度。</li> </ul>
	加強供應鏈的環保管能提高公司運營效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 挑選具有低碳足跡和可持續發展理念的合作廠商。</li> <li>● 優先採購環保材料與技術，確保供應鏈符合永續標準。</li> <li>● 採取低碳運輸方式，優化運輸路線以降低碳排放。</li> </ul>

## 3.3 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、#SASBCG-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。

### 3.3.1 企業之氣候風險管理

隨著氣候變化帶來的挑戰日益明顯，企業的氣候風險管理已成為可持續經營的重要課題，氣候風險管理指的是企業針對氣候變化相關風險進行識別、評估、應對和監控的綜合措施，旨在降低潛在損失並抓住轉型機遇，將從氣候風險的類型、管理步驟、國際框架與指導、管理的好處以及面臨的挑戰與未來方向等方面進行討論。

表 3-4 氣候相關風險管理流程

	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	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 收集氣候數據(如極端天氣事件頻率、溫室氣體排放規範)。</li> <li>2. 參考行業最佳實踐。</li> <li>3. 內外部數據分析。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 風險評估矩陣分析。</li> <li>2. 影響程度與發生機率量化。</li> <li>3. 利害關係人訪談。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 適應與緩解策略制定。</li> <li>2. 內部政策與流程更新。</li> <li>3. 氣候風險融入永續管理。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 設立關鍵績效指標 (KPI)。</li> <li>2. 年度報告與資訊揭露。</li> <li>3. 內部與外部審查。</li> </ol>
工具與框架	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 2 和 GRI 3：提供關鍵影響、風險與機會的指導框架。</li> <li>● SDGs 13：聚焦氣候行動，涵蓋氣候災害和政策影響。</li> <li>● TCFD 風險管理：指導如何辨識物理及轉型風險。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 3：評估氣候變遷的財務影響。</li> <li>● SDGs 12：協助判斷運營的可持續性風險。</li> <li>● TCFD 風險管理：分析風險的可能性與影響等級。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 3 和 GRI 2：闡述管理方法。</li> <li>● TCFD 指標與目標：提供風險管理進展的透明性。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● GRI 305：提供排放減少的進展數據。</li> <li>● 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。</li> </ul>

### 3.3.2 企業之氣候風險目標

面對全球氣候變遷加速的趨勢，本公司深刻體認到氣候風險可能對企業運營和整體社會福祉帶來的潛在衝擊。因此，我們堅定承諾將氣候風險管理納入企業核心策略中，積極致力於減少碳排放、提升能源使用效率，並大力推廣可再生能源，以促進長期可持續發展。

同時秉持 ESG 永續發展精神，預計將於 2025 年在官方網站設立利害關係人專區，提供客戶、員工、股東、供應商、政府機構、非營利組織及媒體等利害關係人適當的溝通管道。我們致力於環境保護與責任管理，為求徹底落實及有效監督，若收到任何環境相關議題，將依據標準流程妥善處理並回應，確保企業運營符合環境永續原則，促進透明溝通與責任落實，並持續精進環境管理機制，以確保永續承諾真正落實於企業運作中。

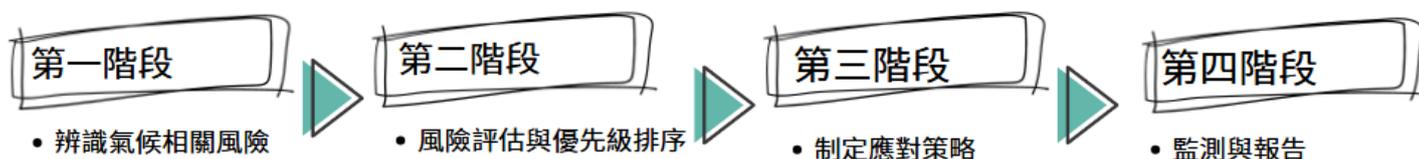


圖 3-8 氣候相關風險鑑別流程



圖 3-9 氣候風險正向衝擊分析圖

表 3-5 氣候風險重大性分析對策

	項目	風險類型	項目說明	行動策略	發生機率	衝擊程度
風險別結果	R1	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化引發公司工程和生產運營中斷或延誤	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立監測系統，預警極端天氣，分析設施及供應鏈脆弱性。</li> <li>制定應急指南，組建快速響應團隊，分散生產及供應鏈風險。</li> <li>採用智能排水、透水材料等技術，利 AI 和 IoT 優化預測與營運。</li> <li>提供應急訓練，強化員工技能，與供應商共用風險應對計劃。</li> </ul>	1.6	1.6
	R2	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化引發公司材料供應鏈中斷或運輸延遲	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用氣象數據和分析工具監測極端天氣對供應鏈的影響。</li> <li>發展多元供應商網絡，確保關鍵材料的備用來源。</li> <li>提高關鍵材料的安全庫存，應對短期供應中斷。</li> <li>採用供應鏈可視化工具，實時追蹤材料位置和風險狀態。</li> <li>與物流夥伴協調，確保快速響應極端事件。</li> <li>定期更新供應鏈風險評估，納入最新氣候數據。</li> </ul>	1.9	1.8
	R3	實體風險	降雨和氣候模式的極端變化增加設備維護頻率和費用	<ul style="list-style-type: none"> <li>識別高風險設備，分析其對濕氣和腐蝕的敏感性。</li> <li>使用耐腐蝕材料升級設備，改善防水設計和排水系統。</li> <li>增加檢查頻率，部署智能感測器監測設備狀況。</li> <li>應用物聯網 (IoT) 與人工智慧 (AI) 技術優化維護計劃，降低成本。</li> <li>提供設備維護專業技能培訓。</li> <li>預留維護資金，並投保相關保險。</li> <li>定期分析維護數據，調整策略以應對氣候變化。</li> </ul>	1.6	1.6
	R4	實體風險	平均氣溫上升增加公司工程能源消耗	<ul style="list-style-type: none"> <li>升級節能設備，採用高效冷卻系統。</li> <li>改善隔熱設計，降低冷卻需求。</li> <li>部署能源管理系統，實時監控並優化能耗。</li> <li>推廣員工節能行為，提供相關培訓。</li> <li>參與節能計劃，爭取補貼或稅收優惠。</li> <li>定期審核能源數據，並優化節能策略</li> </ul>	1.7	1.7
	R5	實體風險	海平面上升增加基礎設施和運營成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>識別高風險設施並分析其脆弱性。</li> <li>提升基礎建設的防洪能力，並使用耐鹽等特殊建材。</li> <li>將新的設施或關鍵業務遷移到更安全的區域。</li> <li>制定完善的災害應急預案，確保在災害發生後能夠快速恢復運營。</li> <li>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。</li> <li>積極爭取政府提供的防洪補貼，以分攤基礎建設改造的成本。</li> <li>定期更新風險評估和應對策略，並持續改進應對方案。</li> </ul>	2	2
	R6	轉型風險	環保法規實施使公司合規成本上升	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過優化生產流程，提升效率，減少資源浪費和排放。</li> <li>投資清潔技術和節能設備，以降低長期的營運成本。</li> <li>採用自動化的方式收集環保數據，確保符合法規要求並提高效率。</li> <li>申請政府提供的補貼或稅收優惠，以減輕企業在環保合規方面的負擔。</li> <li>推動廢棄物的回收和再利用，以降低廢棄物處理的成本。</li> </ul>	2.7	2.7
	R7	轉型風險	客戶對綠色產品需求增加，使公司轉型與研發投入增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>以市場需求為導向，優先開發高回報的綠色產品。</li> <li>透過與高校和研究機構的合作，共用研發成本和資源。</li> <li>分階段逐步實施轉型計畫，以降低短期財務壓力。</li> </ul>	2.3	2.7

	項目	風險類型	項目說明	行動策略	發生機率	衝擊程度
				<ul style="list-style-type: none"> <li>積極爭取政府提供的補貼和稅收優惠，以分擔研發投入。</li> <li>利用綠色產品來提升市場佔有率，並創造長期的收益。</li> </ul>		
	R8	轉型風險	低碳轉型過程因原物料價格上升增加成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>尋找成本較低且碳排放較低的替代材料，以減輕成本壓力。</li> <li>建立多元化的供應商網絡，以分散價格波動帶來的風險。</li> <li>推動材料的回收和再利用，以降低對原物料的需求。</li> <li>採用節省材料的技術和設計，以提升資源的使用效率。</li> <li>爭取政府提供的補貼和激勵措施，以分攤轉型所需的成本。</li> </ul>	2.5	2.4
	R9	轉型風險	增加員工知識與技能以因應氣候變遷解決方案而增加成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>聚焦培訓：針對關鍵技能，避免浪費資源。</li> <li>內部培訓：利用內部講師與數位平臺降低成本。</li> <li>外部合作：共用培訓資源，減少支出。</li> <li>分階段實施：逐步推動，分散成本壓力。</li> <li>長期效益：技能提升助力方案落地，創造回報。</li> </ul>	2.7	2.6
	R10	轉型風險	強化碳排放揭露義務增加公司運營成本	<ul style="list-style-type: none"> <li>數據優化：自動化數據收集，降低人工成本。</li> <li>流程整合：融入 ESG 報告，提升效率。</li> <li>技術應用：智能監測減少計算誤差。</li> <li>專業支持：聘請顧問確保合規，避免罰款。</li> <li>挖掘效益：利用數據優化排放，降低長期成本。</li> </ul>	2.5	2.6
機會別結果	O1	機會	氣候變遷帶來新市場開發機會	<ul style="list-style-type: none"> <li>綠色產品：推動低碳、節能技術。</li> <li>適應方案：提供防洪、節水產品。</li> <li>碳市場：參與碳交易與補償服務。</li> <li>政策補貼：利用政府激勵拓展市場。</li> </ul>	2.6	2.6
	O2	機會	採用綠色技術和可再生能源提升公司市場競爭力	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過減少能源支出和資源浪費來降低營運成本。</li> <li>開發低碳產品以滿足綠色消費者的需求。</li> <li>強化企業的可持續形象，增強市場信任度。</li> <li>利用政府提供的補貼和激勵措施來降低投入成本。</li> <li>提升環境、社會和公司治理（ESG）評級，吸引注重永續發展的投資者。</li> <li>搶占市場先機，在行業中塑造領導地位。</li> </ul>	2.6	2.6
	O3	機會	參與環保項目可能增加公司獲利	<ul style="list-style-type: none"> <li>增強企業社會責任（CSR），提升企業形象，吸引消費者和投資者。</li> <li>投資綠色產品，滿足市場對環保產品的需求，開拓新市場。</li> <li>採用節能技術，減少資源消耗，從而降低營運成本。</li> <li>善用政府提供的補貼和稅收優惠，降低企業支出。</li> <li>提升環境、社會和公司治理（ESG）表現，吸引更多投資者的關注。</li> <li>與合作夥伴共同分享環保項目的成果，達到合作共贏。</li> </ul>	2.1	2.6
	O4	機會	研發新技術以減少公司碳足跡	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定明確的減碳目標，並聚焦研發方向。</li> <li>開發清潔能源和提升能源效率的相關技術</li> <li>研發低碳和可再生的材料，並實現循環利用。</li> <li>採用數位化技術來提升效率，並減少排放</li> <li>與科研機構和行業聯盟共同推動創新。</li> <li>透過小規模試點新技術，再逐步推廣實施</li> <li>追蹤減碳成效，並持續改進相關技術。</li> </ul>	2.5	2.8
	O5	機會	加強供應鏈的環保管理提升運營效率	<ul style="list-style-type: none"> <li>篩選低碳和可持續的供應商。</li> <li>優先選擇環保材料和技術進行採購。</li> <li>採用低碳運輸方式，並整合運輸路線以減少碳排放。</li> <li>追蹤環保指標，並定期披露績效。</li> <li>支持供應商減少排放，並獎勵環保創新。</li> <li>推動回收利用，以實現閉環管理。</li> <li>定期審核績效，並調整策略以應對變化。</li> </ul>	2.6	2.6

本公司依循 SASB 與 TCFD 指標，對未來可能面臨的氣候風險進行預測與評估，並據此制定了針對氣候風險的分階段目標。這些目標涵蓋短期的即時行動、中期的策略調整以及長期的結構性轉變，確保公司在面對氣候變遷挑戰時具備靈活應對的能力，同時積極為社會的永續發展貢獻力量。

我們嚴格且謹慎地挑選包裝材料與供應商，持續進行技術改進，或尋找對環境更友善的材料，以減少資源浪費，同時確保符合環境法規與客戶規範，致力於達成甚至超越設定的永續發展目標。

在廢棄物管理方面，霹靂國際透過「減少包裝材料使用與最佳化設計」及「強化廢棄物分類回收再利用」，提升資源利用效率。我們全面評估包裝材料的使用狀況，優先選擇可回收、可生物分解或可重複使用的材料，並持續盤查廢棄物的產生與流向，減少不必要的浪費。透過回收再利用，不僅降低環境衝擊，也能提升材料使用率，減少營運成本，為企業永續發展創造更大價值。

### 3.3.3 企業之氣候風險因應政策

根據公司為應對氣候變遷而制定的風險管理目標，我們針對不同時期設計了全面的行動策略，涵蓋短期、中期和長期的多階段措施，以確保我們的環保方針既具有立即的行動力，又有長遠的發展規劃。這些措施的重點在於從當下開始逐步推動各項減碳行動，同時持續優化資源使用和營運模式，以期在未來達成公司預定的永續目標。

我們的策略包含了即時的減碳行動、循序漸進的綠色技術導入，直至最後的綠能資源替換和智能化系統管理，構建一個可持續且負責任的企業營運模式。短期、中期與長期的措施各有不同側重，並涵蓋了從溫室氣體排放量的即時盤查到能源使用的全面轉型，將氣候風險管理融入企業的核心業務中，為整體行業的可持續發展貢獻力量。

表 3-6 氣候風險短、中、長期因應對策

年份	2030 年	2040 年	2050 年
說明	短期	中期	長期
目標值	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 碳排放量減少 30%。</li> <li>● 能源效率提升 10%。</li> <li>● 廢棄物回收率提高 20%。</li> <li>● 包材回收或可再生材料製成比例達 10%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 碳排放量減少 50%。</li> <li>● 水資源使用量降低 15%。</li> <li>● 包材回收或可再生材料製成比例達 15%。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 配合政府政策達成碳中和。</li> <li>● 廢棄物零掩埋。</li> <li>● 再生能源使用率達 80%。</li> </ul>
對策	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年定期檢查並記錄公司內部的溫室氣體排放量，制定具體的減碳目標，並持續追蹤其達成狀況，進行動態調整以確保達成減碳效果。</li> <li>● 開始逐步採用可再生能源，以符合氣候相關財務揭露建議（TCFD）的標準，展現公司對氣候責任的承諾。</li> <li>● 加速推動數位化系統在業務流程中的應用，進一步提升作業效率並實時監控環境指標。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 探索並評估多項減碳計畫，逐步引入能源管理系統，並減少不必要的資源浪費，持續改善環境表現。</li> <li>● 引入先進的綠色技術，致力於實現倉儲和物流設施的綠色轉型，以達到全面綠能化。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 尋找具成本效益的綠色替代能源，積極推動公司在行業中成為可持續發展的領導者。</li> <li>● 進一步優化資源利用效率，全面推動系統智能化，為實現更穩定和環保的營運奠定基礎。</li> </ul>

推動產品包裝減量與低碳物流配送，持續監測並減少生產過程中的溫室氣體排放，推廣使用再生能源的供應商。透過實際的行動保護生態，也永續發展盡一份心力。

# 第四章 環境保護

## 4.1 公司相關環境安全措施

#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 4-1 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。

### 4.1.1 企業核心使命

「文化是作為彼此連結情感一個最好的載體，只要有人喜歡布袋戲，我們就會努力把劇拍好，推廣到世界各個角落，讓布袋戲文化被全世界看見。」

霹靂成立 30 多年來，靠著不間斷的 IP 創作及一條龍的影視製作，從電視《霹靂金光》到電影《聖石傳說》；從《Thunderbolt Fantasy 東離劍遊紀》風靡日本，到登上世界舞台 Netflix 的《霹靂英雄戰紀之刀說異數》。如今霹靂作品已經跨越土地、語言、文化隔閡成為全世界都能暢快享受的現代娛樂。

霹靂做為文創娛樂的領航者，唯一不變的，就是不斷改變，樂於開創未知、勇於實踐想像。

表 4-2 企業核心使命詳細內容

核心使命	詳細內容
持續創新	以創新為核心，不斷提升產品品質與服務，滿足市場需求。
改善生活品質	致力於提高全球城市居民的生活品質，透過高效的產品和服務來創造價值。
社會責任	秉持企業社會責任，推動可持續發展和環境保護。
誠信經營	維護誠信和透明度，建立長久的客戶關係，並確保所有業務行為符合道德標準。

「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。」

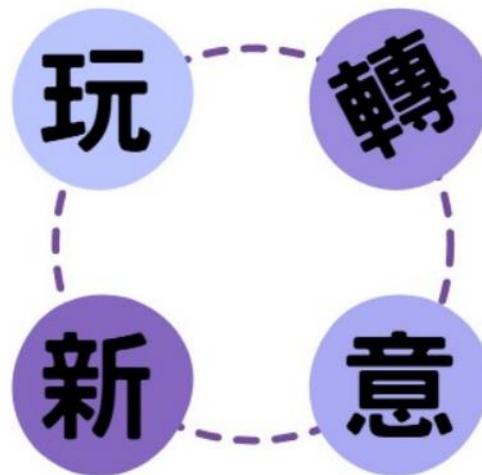


圖 4-1 企業核心使命

### 4.1.2 環境保護相關問卷

本公司針對環境保護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。為了深入了解利害關係人對環境保護議題的關注度與期望，本公司進行了一項環境保護相關問卷調查。本調查旨在蒐集各方對於公司環境管理措施、碳排放減量、資源回收及綠色產品開發的意見，以作為未來環境永續策略的參考依據。

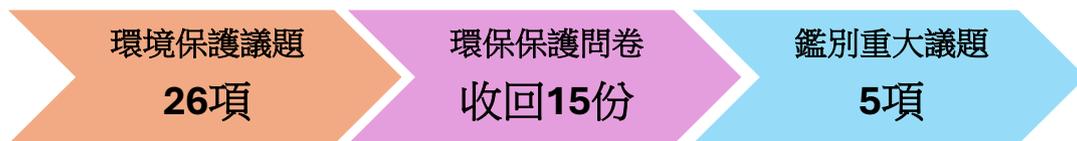


圖 4-2 環境保護議題辨識流程

經由回收的 15 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：

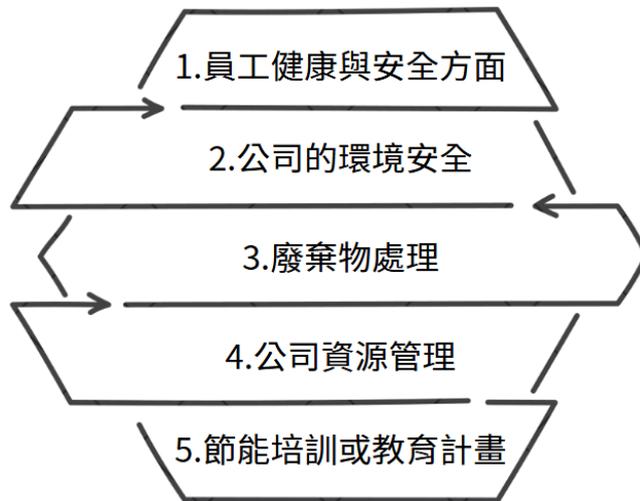


圖 4-3 環境保護問卷前五名排序

表 4-3 風險應對目標及措施

	風險評估	應對目標	應對措施
1. 員工健康與安全方面	識別潛在危害，並採取預防措施，降低對員工健康的影響。	本公司健康與安全風險評估對應 SDG 3（健康與福祉）、SDG 8（安全工作環境）及 SDG 12（永續生產），確保員工安全與環境保護並行，實現永續發展。	強化職業健康管理，優化工作環境，落實安全培訓與應變計畫，降低環境與健康風險，確保員工福祉與永續發展。
2. 公司的環境安全	識別可能的環境影響，並實施有效的預防與應對措施。	本公司環境安全風險評估對應 SDG 12（確保永續消費與生產模式），以及 SDG 13（應對氣候變化），透過識別與管理環境風險，降低對環境的負面影響，並推動業務運營向永續目標邁進。	本公司針對環境安全風險，實施定期檢查與監測，強化員工培訓與應急預案，優化能源使用與廢棄物管理，並採取環保技術與材料，確保環境影響最小化，提升可持續運營。
3. 廢棄物處理	識別潛在環境影響，確保遵守相關法規，並實施分類、減量與回收措施，有效降低廢棄物處理過程中的風險，促進資源循環利用。	本公司廢棄物處理風險評估對應 SDG 12（確保永續消費與生產模式），透過廢棄物減量、回收與資源再利用，減少環境負擔，推動資源循環利用與永續發展。	本公司將加強監控與管理措施，提升廢棄物處理效率，強化員工與供應商的培訓，並實施更嚴格的合規要求，確保資源有效回收，減少對環境的長期負面影響。
4. 公司資源管理	識別供應鏈中潛在的資源短缺與浪費問題，並採取有效措施提高資源使用效率，推動節能減排與資源回收，確保營運符合永續發展要求。	本公司資源管理風險評估對應 SDG 12（確保永續消費與生產模式），透過提升資源使用效率、減少浪費，實現資源的最優配置與再利用，推動可持續經營與環境保護。	本公司將加強資源管理，實施節能減排措施，優化供應鏈管理，推動資源回收與再利用，並引入智能化管理系統來監控資源使用情況，確保有效利用並降低環境影響，達成永續發展目標。
5. 節能培訓或教育計畫	識別員工對節能措施的理解與執行風險，並根據評估結果調整培訓內容與方法，確保員工能有效實施節能行動，降低能耗並促進永續發展。	節能培訓教育計畫對應 SDG 7（確保可持續能源），透過提升員工節能意識與技能，減少能源消耗，支持公司實現能源效率與可持續發展目標。	本公司將根據風險評估結果，定期更新節能培訓內容，增強員工對節能策略的認識與實踐能力。透過專業指導與實地演練，確保員工積極參與並有效執行節能措施，實現長期能源減排目標。

基於問卷調查結果，本公司將進一步優化環境管理政策，包括提升綠色供應鏈管理、強化產品生命週期減碳措施，並加強與利害關係人溝通，以共同推動可持續發展目標（SDGs）。我們承諾將持續透過定期調查，確保環境永續策略符合社會期待，並積極落實 ESG 原則。

### 4.1.3 環境控制永續策略藍圖

本公司的永續策略藍圖集中於幾個關鍵領域，旨在促進企業在環境、社會及治理（ESG）方面的責任和創新。他們的策略包括：

✓環境保護：

強調資源再利用與循環經濟，尤其是在造紙過程中。

✓社會責任：

推動社會共榮，透過長期支持教育計劃和社區關懷活動，並與供應鏈合作提升永續標準。透過 ESG 培訓，促進可持續發展和合作。

✓創新與技術：

例如以紙代替塑料的產品，以及發展低碳足跡的製程和產品設計。

這些策略不僅符合全球永續發展目標（SDGs），還幫助公司在激烈的市場中保持領先，支持其長期增長與發展。



圖 4-4 環境控制的永續策略示意圖

## 4.2 環境績效

#GRI 101-2 生物多樣性衝擊之管理、#GRI 101-4 生物多樣性衝擊之鑑別、#GRI 302-1 組織內部的能源消耗量、#GRI 302-5 降低產品和服務的能源需求、#GRI 303-3 取水量、#GRI 303-4 排水量、#GRI 303-5 耗水量、#GRI 304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊、#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、#SASB CG-HP-140a.1(1)取水總量，(2)消耗水總量；基線缺水壓力高或極高的地區各自的百分比、#SASB CG-HP-140a.2 水管理風險的描述以及減輕這些風險的策略和實踐的討論、#SDGs 6 淨水與衛生、#SDGs 7 可負擔能源、#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

本公司屬文化創意內容產業，在推動環保及節能減碳政策，由行政總務部門人員負責執行並宣導推動各項環保、節能減碳措施。

本公司在環境績效方面，致力於實現低碳化及資源循環，並制定了包括溫室氣體減排、水資源管理和廢棄物處理等策略。該公司積極推動氣候變遷相關風險和機會的管理，並將其納入公司長期營運策略中。具體措施包括使用再生材料、提高能源效率、開發低碳產品等。

此外，本公司還積極推動節水措施，並將廢棄物資源化作為核心目標之一。根據公司制定的淨零碳排放目標，該公司在環境績效的管理中，關注能源、排放、用水及廢棄物的綜合管理，以達到可持續發展的目標。

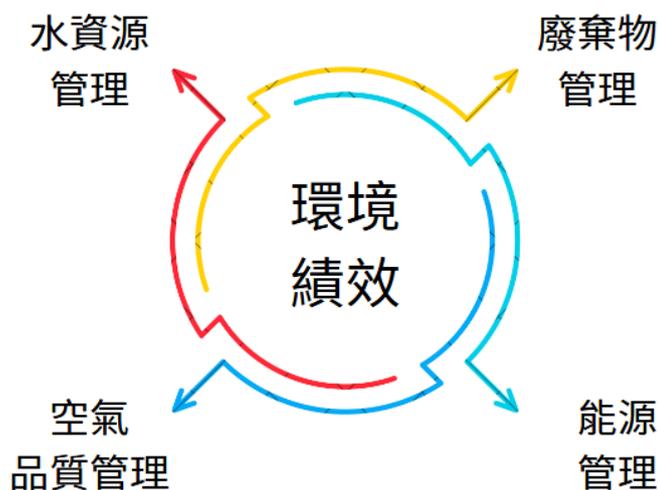


圖 4-5 環境績效相關內容

### 4.2.1 水資源管理

本公司為文化創意內容產業，並無生產製造過程，故不會產生廢水廢氣等污染環境之廢棄物，環境保護情形良好 2024 年尚無發生違反環保法令情形。

本公司營運據點所使用的水資源為自來水，未有因為營運用水而受影響之水源，無使用來自地表水、地下水與海水等水源。本公司廢水產生分為生活用水與工業用水，生活用水排放地為市政府之處理系統，未有排放至自然水體；因本公司台北總部並無從事製造生產，故工業耗水量為0度。未來將持續導入節水設備，發揮水資源最大效益。

本公司雖然不像工業製造業那樣直接排放大量污染物，但仍需採取一定的空氣品質管理措施，以確保員工的健康。

表 4-4 霹靂國際水資源管理

節水政策/措施	2024 年	2023 年	年度節水度數
1. 總公司辦公樓層內所有洗手、臉盆、小便斗採用感應式出水裝置之省水標章綠色產品。	用水 7,478 度 (每坪 1.1 度)	用水 11,240 度 (每坪 1.1 度)	3,762 度 (每坪 0.4 度)
2. 茶水間之水龍頭調低出水量及張貼省水提醒、節約用水。			
3. 舊管路維護修繕，避免滲漏。			

## 4.2.2 廢棄物管理

本公司每年與合法的清除廢棄物環保工程公司，簽訂「一般企業廢棄物清除合約」，負責清運內容中心-虎尾片廠與土庫片廠的日常一般廢棄物。

根據 GRI 國際準則制定的《GRI 306：廢棄物》，旨在透過廢棄物管理來防止其對環境造成的危害。由於與大樓共用管理設施，我們的廢棄物管理全面遵循大樓統一的規範標準。公司僅產生一般性廢棄物（即生活垃圾），無任何事業性廢棄物。

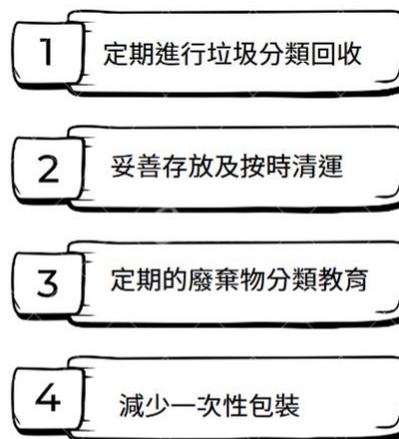


圖 4-6 廢棄物管理相關措施

管理措施包括定期進行垃圾分類回收、減少一次性包裝，妥善存放及按時清運，確保完全符合當地法規和環境保護要求。此外，我們重視員工的環保意識，通過定期的廢棄物分類教育，培養員工積極參與廢棄物減量行動，進一步推動資源的有效利用和環境的永續發展。此外，我們定期監測廢棄物的產量與處理效果，持續優化管理方式，以降低施工對環境的影響。

本公司廢棄物之運輸皆採用 4.3a 類別：即「廢棄物運送」，其交通運具類型為陸運方式，並依據相關排放計算規範，套用排放係數 01310 進行碳排量估算，確保廢棄物處置過程之環境衝擊納入整體溫室氣體盤查範疇中。

表 4-5 環保支出

項目	2024 年環保支出	2023 年環保支出	環保支出較去年增減比例%
廢棄物回收量（單位：公噸）	130 (註)	150	-13%
廢棄物回收/處理費用	252 仟元	290 仟元	-13%

註：廢棄物主係為日常垃圾及場景製作廢棄物回收處理，2024 年廢棄物回收量因統包未秤重，故用 2023 年處理費用換算 2024 年廢棄物回收量為 130 公噸。

### 4.2.3 空氣品質管理

根據 GRI 國際準則制定的《GRI 305：排放》及《GRI 308：供應商環境評估》，希望透過這兩項規範減緩空氣污染對人們造成的傷害。

主要包括以下幾個方面：

1. 優化產品材質：

盡量選擇環保、無污染的材料，如可降解、無毒無害的包裝材料等，減少對空氣的污染。

2. 提倡綠色購物：

引導消費者購買環保、無污染的產品，鼓勵他們使用環保袋、垃圾分類等行為，共同營造健康的空氣環境。

3. 加強室內空氣管理：

在產品包裝上明確標註產品的環保等級，以及在室內使用時的注意事項，確保室內空氣質量達標。

4. 推廣清潔能源：

積極推廣太陽能、風能等清潔能源的使用，減少燃煤和燃油等污染物的排放。

5. 加強空氣質量監測：

建立空氣質量監測系統，及時了解空氣質量狀況，為消費者提供準確的信息，幫助他們做出正確的購物選擇。

這些措施的實施可以有效改善空氣品質，減少空氣污染物的排放，保護環境和人們的健康。



圖 4-7 空氣品質相關措施

## 4.2.4 能源管理

為響應政府再生能源推廣目標，2015 年於雲林土庫廠裝置太陽能面板，取得太陽能源回饋政府替代現有之電力能源，並期以對保護環境永續發展做出最大貢獻。

推廣辦公室無紙化作業，採用電子公文系統及 E-mail 處理公務聯繫，減少紙張使用。統一採購有 PEFC 標示的影印紙，並宣導紙張雙面列印，各項非重要文件使用回收紙列印，報廢文件定期送至專業回收廠銷毀，提供再生紙漿來源。

本公司自 2020 年起已陸續將會員及粉絲導入使用 APP、Web、OTT 等多元平台透過線上銷售視頻，消費者線上觀看霹靂各項劇集，逐步減少對壓片 DVD 的使用量。鼓勵同仁開會自帶環保杯，除訪客來賓外不使用杯水或紙杯，以降低對環境影響。能源管理對於降低營運成本、提升企業形象及減少環境影響至關重要。

表 4-6 能源管理措施相關內容

措施類型	內容
照明系統優化	<ul style="list-style-type: none"><li>● 使用 LED 照明取代傳統白熾燈或螢光燈，可降低耗電量並延長使用壽命。</li><li>● 安裝自動感應燈光系統，在倉庫、廁所等低人流區域自動開關燈光。</li></ul>
空調與通風管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 設定合理的空調溫度（夏季約 26°C，冬季約 20°C），減少不必要的能耗。</li><li>● 定期清潔與維護空調濾網，提升運行效率，減少能源浪費。</li><li>● 使用智能溫控系統，根據室內人流與氣候條件自動調節冷暖氣運行。</li></ul>
設備與電器管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 採購節能設備，選用具備能源效率標章的產品。</li><li>● 定期檢查冰箱、冷藏設備的密封狀況，避免冷氣外洩導致額外能耗。</li></ul>
能源監測與數據分析	<ul style="list-style-type: none"><li>● 安裝分區電表，分析不同區域的用電量，優化能源配置。</li><li>● 定期審查電費帳單，識別異常用電狀況，及時修正問題。</li></ul>
可再生能源應用	<ul style="list-style-type: none"><li>● 安裝太陽能板，減少對市電的依賴。</li><li>● 若有條件，可與當地電力公司合作，採用綠色電力計畫（如風能或水力發電）。</li></ul>
水資源與能源整合管理	<ul style="list-style-type: none"><li>● 安裝節水型水龍頭與馬桶，降低熱水使用量，減少水資源與能源消耗。</li></ul>
員工參與	<ul style="list-style-type: none"><li>● 培訓員工節能意識，鼓勵隨手關燈、關機，減少浪費。</li></ul>

在本公司辦公室積極採用節能設備和智慧型能源管理系統，並鼓勵員工日常節能行為，如合理使用空調、照明設備以及電子裝置等。辦公室內部也配備能效評估工具，定期監測能源使用情況，以便制定進一步的節能措施，確保辦公場所的能源消耗最小化。

此外，公司還設置回收站，鼓勵資源分類回收，減少廢棄物產生，並倡導使用電子化文件，減少紙張使用，減輕對環境的負擔。這些具體措施，不僅有助於降低能源消耗，還展現了我們對可持續發展的承諾。透過以上這些能源管理措施，不僅能降低運營成本，還能達到永續發展的目標，提升品牌的環保價值。

## 4.2.5 生物多樣性

本公司深知生物多樣性對環境永續的重要性，並將其納入 ESG 策略的一環。為減少對生態系統的影響，我們積極規劃採取多項措施保護自然資源，包括減少土地使用衝擊、推廣綠色供應鏈以及支持未來的生態復育計畫。我們也計劃與政府機構、非營利組織及社區展開合作，共同推動生物多樣性保育，確保自然資源的永續利用。我們相信，守護生物多樣性不僅有助於維護地球的生態平衡，也為公司創造長期價值，實現環境與企業共榮的目標。

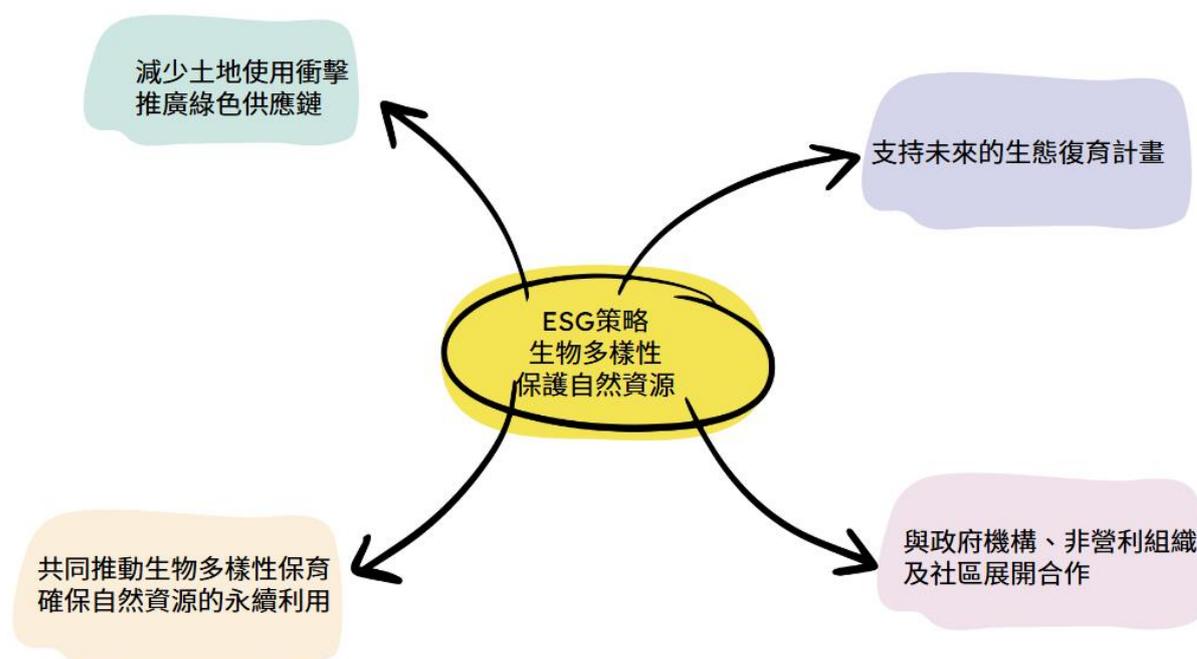


圖 4-8 生物多樣性內容

本公司視自然與文化為相互依存的資產，致力於將生物多樣性保育理念融入空間營運、展覽策展與創作素材選用中。我們承諾在活動策畫與物料採購時，避免對自然環境造成不必要的破壞，並推動與自然共融的文創實踐。

具體目標與行動：

### 1. 降低展覽對自然環境的影響

展場設計採用可回收材料，避免使用一次性裝置。

### 2. 促進文化與自然共融

與生態藝術家合作策展自然主題展，提升大眾環境意識。

### 3. 推廣永續文創材料使用

建立友善供應鏈，優先採購 FSC 木材與天然染料。

透過這些措施，能有效減少對環境與生物多樣性的影響，並推動更永續的消費模式，為地球的生態系統貢獻一份力量。

## 4.3 溫室氣體排放及盤查

#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 305-4 溫室氣體排放強度、#GRI 305-5 溫室氣體排放減量、#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

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，所佔比例為 95.12%；另辦公室場所普遍性之溫室氣體排放來源（直接排放量），所含比例僅佔總量之 4.88%。

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）。

透過定期盤查與數據分析，我們不斷優化能源使用效率、導入低碳技術並推動減碳措施，以確保營運活動符合環境永續發展目標，並為利害關係人提供透明的氣候行動資訊。

表 4-7 霹靂集團溫室氣體排放及盤查相關資料

領域	具體措施與行動	參考標準/方法	主要目標與成效
溫室氣體盤查 範疇	盤查範疇一（直接排放）、 範疇二（能源間接排放）、	ISO 14064-1 標準	進行全面排放盤查，並根據範疇計算總排放量
減碳措施實施	制定與執行具體的減碳策略 （例如汰換公務車輛、安裝 LED 燈等）	減碳績效管理、盤查 與查證	評估每年減碳成果並分析其與基準年之減量差異
減碳效果分析 與調整	連結減碳措施與排放數據，檢視其成效，對未達標項目進行調整	減碳措施效益分析	若減碳成效不如預期，進行策略調整以達成減碳目標
碳中和目標	設定碳中和目標，並在每階段進行減碳成果驗證與調整	ISO 14068-1、環境部 相關指引	逐步達成淨零排放目標，並驗證減碳與抵換成果
盤查與報告	每年進行溫室氣體盤查，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 2027 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 2029 年開始持續揭露 2028 年盤查資訊確信情形。	自願性減碳認證、碳排放數據披露	每年更新碳排放數據並公開，逐步達成減碳與碳中和目標

這些步驟和措施顯示了霹靂如何進行溫室氣體排放盤查並制定減碳策略，逐步實現淨零排放目標。

# 溫室氣體盤查

總表



七種溫室氣體	CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	總計
排放當量 (公噸CO2e/年)	494.64	0.49	0.59	0.00	0.00	0.00	0.00	495.719
氣體別占比(%)	99.78	0.10	0.12	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00

圖 4-9 集團溫室氣體盤查總表

# 溫室氣體盤查

詳細排放源資料

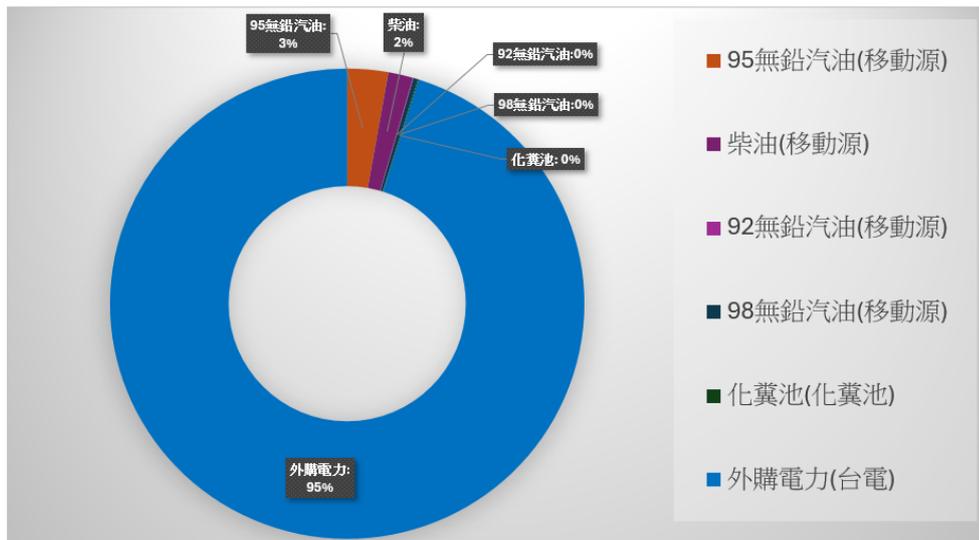


圖 4-10 集團溫室氣體排放源資料

表 4-8 溫室氣體排放源資料表

CO2	2024 年	2023 年	CO2 較去年增減比例(%)
總排放量	495 噸	610 噸	-19%
排放強度 (公噸 CO2e/人數)	2.4 噸	1.480 噸	162%

註 1：間接排放量依經濟部能源局公佈 2024 年度電力排放係數 0.474 公斤 CO2e/度計算。

註 2：排放強度之計算以當年度總溫室氣體排放量（公噸 CO2e）/當年度年底總雇用人數。

註 3：本次人數僅針對霹靂國際股份有限公司員工人數統計，2023 年度因尚未區分，故包含子公司。

表 4-9 溫室氣體排放源資料表

溫室氣體排放總量表(2024 年度)							
能源類別	單位	活動數據	總排放當量 (公噸 CO2e)	CO2 排放係數	CH4 排放係數	N2O 排放係數	排放係數單位
95 無鉛汽油 (移動源)	公秉	5.853445	13.7979	2.2631329	0.0008164	0.0002613	KgCO2/L
柴油 (移動源)	公秉	3.15905	8.363	2.6060318	0.0001372	0.0001372	KgCO2/L
92 無鉛汽油 (移動源)	公秉	0.10973	0.2587	2.2631329	0.0008164	0.0002613	KgCO2/L
98 無鉛汽油 (移動源)	公秉	0.60949	1.4367	2.2631329	0.0008164	0.0002613	KgCO2/L
化糞池(化糞池)	人時	7478	0.3325		0.0015938		公斤/人時
外購電力(台電)	千度	952.58623	471.5302	0.474			KgCO2/kWh

## 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

霹靂在推動低碳轉型方面，積極採取多項策略來減少碳排放並提升能源效率。我們的低碳策略主要透過優化產品設計與物流流程，致力於實現節能減碳的目標，降低對環境的影響。同時，提升產品品質與準確率，以有效減少退貨率，減少資源浪費。不僅如此，我們還透過精簡運輸與分配策略，達到降低運輸成本的效果，進一步實現環保與經濟效益的雙贏。

本公司的這些策略與目標，顯示了他們在低碳發展上的努力，並且與公司整體的智慧化、低碳化方向一致。這些措施不僅有助於環境保護，還能促進企業的的可持續成長。

本公司雲林土庫廠裝置太陽能面板，取得太陽能源回饋政府替代現有之電力能源，極力達成年度減碳目標，於 2023 年 3 月盤查累積減碳量，估算最近一年（2024 年度）與去年碳排增減情形如下：

表 4-10 減碳量

2024 年減碳量(Kg)	2023 年減碳量(Kg)	較去年減碳%
122 噸	160 噸	-24%

經盤查 2024 年減碳量較 2023 年減碳量遞減 24%，主係因氣候日照強度影響，導致太陽能轉換效率下降所致。

減碳量 = 發電度數 \* 0.474、種植的榕樹量 = 發電度數 \* 0.474 / 10.1



圖 4-11 低碳策略相關措施

## 辦公室響應低碳活動

在辦公室推行節能減碳，可多方面著手，除了使用 LED 燈外，還可啟用節能模式，關閉不用的電子設備以節約能源；優化空調與暖氣系統，合理設定溫度並定期維護；充分利用自然光和通風，減少對人造照明與空調的依賴；推動無紙化辦公，透過數位工具減少紙張與耗材使用；提升員工節能意識，設置提示標語與宣導活動；選用具有節能標章的設備與材料，並考慮使用可再生能源。

此外，鼓勵綠色通勤，如使用公共交通或提供電動車充電站，進一步降低碳排放。透過這些措施，辦公室能有效減少碳足跡，展現對環境的承諾，並降低運營成本。



圖 4-12 辦公室節能減碳

### 4.4.1 逐步引進節能或低耗能設備

霹靂秉持節能減碳的承諾，積極推動能源效率提升的解決方案。例如優先採用節能設備、環保再生材料、LED 照明、節能空調系統及智能能源管理方案，確保降低建築物及設施的能源消耗。

此外，我們提供專業的能源優化建議，幫助客戶達成節能目標，並共同促進低碳環境的實現，為社會創造永續價值。



圖 4-13 節能或低耗能設備

## 4.4.2 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、供應鏈綠色管理與低碳技術應用，在範疇一（Scope 1）直接排放與範疇二（Scope 2）間接排放中推動減碳行動，並將於未來評估範疇三（Scope 3）供應鏈端的碳足跡，確保企業減碳行動涵蓋全面性。

- 內部營運減碳行動（GRI 302-1, 302-4, TCFD b）：  
智慧電力管理、綠色辦公推動以及節能設備汰換。
- 供應鏈減碳管理（GRI 302-5, SDGs 9, 永續揭露指標-關鍵材料管理）：  
本公司將建立並持續優化供應商低碳認證制度，確保合作夥伴符合環保標準，並優先選擇使用再生能源的供應商。
- 規劃執行再生能源與碳管理措施（GRI 302-2，永續揭露指標-再生能源使用率）：  
提升綠電使用比例，減少範疇二（Scope 2）碳排放。
- 建立碳足跡追蹤與報告機制：  
每年進行溫室氣體盤查與碳排放數據監測，確保減碳進程透明化。

## 4.4.3 持續改善機制

每年於永續發展委員會中討論低碳策略與行動方案之落實程度與有效性。而碳排放管理方面，公司將建立完善的監控系統，以精確追蹤碳排放來源，並設定具體的減碳目標。

透過定期審查排放進度，公司可以更有效地減少碳足跡以下為具體的改善機制：

### 1. 節能減碳（減少電力與能源消耗）

#### ✓ 制定減碳目標

- 參考國際標準（如 SBTi, ISO 14064），設定短期（3-5 年）與長期（10-20 年）的碳減排目標。
- 目標可包括：
  - 短期策略目標碳排放量減少 30%，中期策略目標碳排放量減少 50%，長期策略目標達成碳中和。

#### ✓ 制定減碳政策與策略

- 內部政策優先採購節能產品，如 LED 燈、變頻空調、電動設備等。
- 設立員工低碳行動指南（如減少紙張、低碳通勤）。

## 2. 量測與監控碳排放數據

### ✓ 碳足跡盤查 (Carbon Footprint Assessment)

- 依據 ISO 14064 或 GHG Protocol，計算公司內部與供應鏈的碳排放量。
- 分析範疇 1 (直接排放)、範疇 2 (電力排放)，找出主要排放來源。
- 使用碳排放計算工具 (碳盤查工具)。

### ✓ 年度碳排放報告

- 發布 CSR/ESG 環境報告書，向利害關係人 (消費者、投資人、政府) 透明化減碳成果。
- 依據 TCFD (氣候相關財務揭露建議)，揭露氣候風險與減碳對策。

## 3. 持續優化節能減碳措施

### ✓ 能源效率改善

- 更換高耗能設備，如改用變頻冷氣、智慧照明等。

### ✓ 推動再生能源

- 安裝太陽能板或購買綠電 (如風能、地熱、水電)。

### ✓ 低碳物流與供應鏈管理

- 採用可回收、可再利用的包裝材料，減少產品包裝浪費。

### ✓ 減少廢棄物與循環經濟

- 減少一次性塑膠，增加可回收材料的使用比例。
- 建立資源回收計畫，如回收紙箱、電子廢棄物。
- 透過「以舊換新」活動，延長產品壽命並減少浪費。

## 4. 員工與顧客參與

### ✓ 員工減碳培訓與行動

- 辦理環保教育訓練，提升員工減碳意識。

## 4.5 永續供應鏈

#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 204 採購實務 2016、#GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商、#GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動、#SDGs 12 責任消費與生產、#SDGs 17 全球夥伴

本公司秉持誠信經營的理念，特別重視供應商的誠信表現。為了配合永續發展的目標，霹靂與新供應商建立時，注意該新供應商過去有無影響環境與社會之紀錄。供應商與本公司合作簽訂合約依本公司政策，合約條款包含企業社會責任條款，一同致力於遵守環保之法令相關規定及善盡社會責任。

### 供應商管理具體作法

- 新進供應商合作進行新廠商的評鑑及基本資料建檔。
- 納入評鑑廠商是否有無影響環境與社會之不良違法重大情事及是否遵循相關社會責任(如,環保、職安、勞動人權)法令規範交易條件。
- 每年持續合作之廠商則於每年度終了後次年初對供應商合作狀況進行持續合作考核。

### 供應商評鑑標準與因應

- 量化評分項標準:品質、交期、服務配合度、遵循相關社會責任法規。
- 考核項目評分共4個級距：
  - (1)≥90分為持續往來供應商(優)
  - (2)80-89分列為持續往來廠商(良)
  - (3)70-79分，有條件列為持續往來廠商(採以溝通協調改善，討論採購量配比)
  - (4)<70分，除所供應品項為市場獨佔產品外，於供應商未能提出改善計劃前將暫停往來交易。

### 供應商溝通/協調/宣導

- 各業務單位與供應商洽談合作時，宣導本公司遵循相關社會責任(如,環保、職安、勞動人權)法令規範並於與供應商簽訂的「供應商合約」增列企業社會責任(CSR)條款，要求供應商需確實遵守環境保護、各項勞動條件、勞工安全衛生與勞動人權等相關法令規範，以實際作為要求供應商共同善盡企業社會責任。

圖 4-14 永續供應鏈（供應商管理）

## 4.6 環境法令遵循

#GRI 2-27 法規遵循、#SDGs 16 和平與正義制度

適切地保護自然環境，致力於提升各項資源之利用效率，並採行適宜的污染防制措施。應遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，並在執行營運活動及內部管理時，致力於達成環境永續之目標。

表 4-11 環境控制風險之短中期目標

年份	短期策略目標	中期策略目標	長期策略目標
年份	2030 年	2040 年	2050 年
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 碳排放量減少 30%</li> <li>● 廢棄物回收率提高 20%</li> <li>● 每年投入 200 萬元於社區展與服務</li> <li>● 每年舉辦 30 小時 ESG 相關教育訓練</li> <li>● 能源效率提升 10%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 碳排放量減少 50%</li> <li>● 水資源使用量降低 15%</li> <li>● 再生能源使用比例提升至 30%</li> <li>● 每年進行供應鏈碳足跡評估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 達成碳中和</li> <li>● 廢棄物零掩埋</li> <li>● 再生能源使用率達到 80%</li> <li>● 全員碳管理教育與培訓</li> </ul>

表 4-12 環保法令遵循

環境保護法令	目標
空氣污染防制法	控制並減少大氣中污染物的排放，保護空氣品質，降低對人類健康及環境的危害。
水污染防治法	防止並減少水體污染，保護水資源，確保公共用水和生態系統的安全。
廢棄物清理工法	有效管理廢棄物的產生、處理和清除，減少廢棄物對環境和人類健康的影響。
能源管理法	促進能源的有效利用和節約，減少能源消耗和碳排放，支持可持續發展。
溫室氣體減量與管理 (ISO 14064-1)	完成 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與查證，依國際標準盤點並管理溫室氣體排放，積極推動減碳行動，展現對氣候變遷及永續發展的承諾。
其他自律與永續發展措施	制定永續發展實務守則，明訂節能減碳、廢棄物管理、用水管理與環境教育等政策，並設置專責單位推動環境管理制度，定期檢討與優化目標。

# 第五章 社會責任

## 5.1 勞動人權策略

#GRI 2-7 員工、#GRI 2-8 非員工的工作者、#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 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-27 法規遵循、#GRI 2-30 團體協約、#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 402 勞資關係、#GRI 402-1 勞動條件與工作環境、#GRI 403 職業健康與安全、#GRI 403-1 職業安全衛生管理系統、#GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查、#GRI 403-3 職業健康服務、#GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通、#GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練、#GRI 403-6 工作者健康促進、#GRI 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關之職業安全衛生的衝擊、#GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、#GRI 403-9 職業傷害、#GRI 403-10 職業病、#GRI 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數、#GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案、#GRI 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比、#GRI 405-1 治理單位與員工的多元化、#GRI 405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率、#GRI 406 不歧視、#GRI 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動、#GRI 409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商、#GRI 411-1 涉及侵害原住民權利的事件、衝擊評估合發展計畫的營運活動、#SDGs 3 健康與福祉、#SDGs 5 性別平等、#SDGs 8 就業與經濟成長、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#30 項人權 3 生存權(生命、自由和人生安全)、#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 8 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、#30 項人權 12 隱私權、#30 項人權 23 工作者的權利、#30 項人權 30 人權不受剝奪

### 勞動人權策略的實施要點：

本公司致力於實施完善的勞動人權策略，主要結合全球報告倡議(GRI)、聯合國可持續發展目標(SDGs)和30項人權，以確保公司全體同仁的基本權益和健康安全。以下是主要實施要點：

- 人權政策與評估  
公司制定明確的人權政策，並定期評估其實施情況，確保員工享有平等的就業機會和權益。這些政策遵循全球報告倡議(GRI)和聯合國可持續發展目標(SDGs)，並參考30項人權標準。
- 申訴與補救機制  
公司設置多元化的申訴與補救機制，包括專用信箱、電話和員工意見箱，讓員工能夠方便地反映問題並獲得公正處理。對於收到的申訴，公司將採取積極和慎重的態度進行溝通與處理，以確保員工意見迅速得到反饋。
- 健康與安全  
公司重視員工的身心健康，提供心理健康支持和職場樂活文化，確保工作環境的安全與健康。這包括定期進行職業安全檢查和提供急救資源。

● 性別平權與防治措施

公司致力於實現男女同工同酬，提供平等的晉升機會，並制定相關處理流程以防治職場性別歧視、不平等和性騷擾事件。

透過執行這些永續策略，本公司望可提升員工的認同、滿意度和生產力，勞資和諧的同時實現長期的可持續經營。

表 5-1 訓練與內容

訓練類別	訓練內容及目的	
勞動權益	禁止強制勞動	遵循勞動基準法§5，並依法與每位同仁簽訂書面之勞動契約，基於勞雇雙方合意前提下，載明勞雇雙方之權利義務，並杜絕他人介入脅迫或藉以獲取不法利益。
	禁止就業歧視	落實雇用多樣性、獎酬公平性，惟於聘雇求職者時，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視，並依職務、工作內容客觀予以相等之待遇。
	禁止童工聘用	基於勞動基準法及兒童及少年福利與權益保障法之理念及規範，將直接拒絕聘用年齡未滿 16 歲之兒童及少年，以及避免任何可能涉及並構成勞雇關係之狀態。
	合宜工時與夜間保護	明訂正常工時及延長工時之規範，並定期關心同仁出勤狀況，同時依勞動基準法§36 提醒同仁遵守每七日中應有二日休息，如有休息日加班發生，將強制休息例假一日；如有夜間加班發生，本集團亦備有警衛人員、員工宿舍及司機等安全措施。
提倡性別平等	於招募任用、薪資福利、教育訓練、績效考核、升遷離退等，皆以工作能力為依歸，不因性別或性傾向之差異而有不同，並辦理性平、性騷擾防治講座及申訴專線，藉以避免各類性別或性傾向之歧視發生。	
提倡個資保護	為保障人權隱私，對於員工、廠商、客戶資料之存取、處理、傳輸、保存以及人員與設備之安全，均已完整管控，對於相關應用系統開發設計與維護、資料庫、網路、個人電腦、儲存媒體等各層面均有採取相關安全維護與管控措施，線上交易採用加密傳輸及認證機制，防止客戶資料遭竊取、竄改、損毀、滅失或洩漏，以確保客戶資料之安全。	

## 5.1.1 人權策略

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、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。

##### 1. 健全以及完整的員工職涯發展制度

協助員工規劃個人的職涯發展，並透過組織內的工作經驗、工作職缺、教育訓練、輪調制度、自我推薦、主管甄試及績效管理，來落實員工個人的職涯規劃，使員工個人的期望能與公司的發展相互配合。

##### 2. 致力於員工福利之措施

本公司遵循勞動基準法規，辦理員工之薪酬、休假制度，依職工福利金條例辦理相關福利措施：勞健保及退休金提撥、四節禮金/禮品、生日禮金、節婚禮金、生日津貼、喪葬各項職福會禮品/禮金補助、同仁健康檢查、海外工作機會、健全升遷發展機會、年終獎金、業績獎金、女性同仁產檢假、男性同仁陪產假等。

##### 3. 維持暢通的勞資溝通管道

公司持續依已建置之溝通平台及管道，凝聚勞資雙方共識，以有效提升員工的向心力。例如：本公司各級主管隨時與員工溝通，並且定期(每季)召開勞資會議，討論並協調解決各方意見，因此勞資關係和諧，並無因勞資糾紛而使公司遭受任何損失，預期未來將繼續維持更和諧之勞資關係。

## 5.1.2 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。

### 5.1.3 負面衝擊申訴管道及補救措施

本公司重視客戶意見回饋，由專責單位處理客戶意見之服務程序，俾確保提供客戶最佳服務效能並達到權益保障之目的。

1. 申訴程序：公司官網→投資人專區→利害關係人專區頁面的各單位聯絡窗口  
網址路徑如下：<https://www.pili.com.tw/investor.php?id=5&lang=>
2. 相關保護消費者權益政策：公司官網→客戶服務，  
網址路徑如下：  
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>

本公司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規定辦理。本公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。

為落實人權政策，本公司嚴禁使用童工，保障勞動權益並杜絕職場不法行為。我們重視同仁對組織發展及作業的意見與感受，並提供多樣化的溝通管道和申訴機制，包括申訴專線及申訴信箱。致力於幫助同仁充分理解並利用這些管道，協助解決薪酬、待遇、公平性或其他權益問題。對於收到的需求，我們將採取積極且慎重的態度進行溝通與處理，以確保同仁意見迅速得到反饋，促進規章制度的優化，並在合法、公平的基礎上滿足同仁的期待和需求，提升全體同仁的勞動權益，實現職場無障礙溝通。我們的同仁會依據當地勞動法令及公司規定處理相關事宜。

若發生負面人權事件（如騷擾、歧視或職業安全危害），任何利害關係人可透過申訴管道提出申訴。本公司將保密處理申訴人的身份和內容，並保護申訴人免受不當處置或不公平對待。經調查事件屬實，將根據情節輕重依內規進行適當懲戒和處分，2024 年公司無違反人權的相關申訴案件。

表 5-2 利害關係人申訴管道

公司申訴管道	
申訴專線：	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 利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人議合目的	溝通管道
員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>解決薪酬、待遇、公平性或其他權益問題，促進規章制度優化，提升勞動權益，實現職場無障礙溝通。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>性騷擾專用信箱、員工申訴信箱等多樣化溝通管道</li> </ul>
管理層	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期會議、內部報告、業務檢討會議</li> </ul>
股東投資者	<ul style="list-style-type: none"> <li>確保公司透明度和責任，了解公司的財務狀況和策略方向，維護投資利益。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東大會、財務報告、投資者關係溝通</li> </ul>
顧客	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶服務熱線、電子郵件</li> </ul>
產業鏈	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理系統、合同協商會議、產業鏈廠商評估</li> </ul>
社區	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社區活動、公開諮詢會、社會責任報告</li> </ul>
政府部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法規遵循報告、政府檢查、政策協商</li> </ul>

### 5.1.4 性別平權與防治措施

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 2024 年無任何成案之性平事件。



圖 5-1 性騷擾防制說明會及在職教育訓練/講座

表 5-4 2024 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	150	0	150	0	150
	女性	121	2	123	0	123
上海	男性	3	0	3	0	3
	女性	5	0	5	0	5
深圳	男性	2	0	0	2	2
	女性	2	0	0	2	2
總人		283	2	281	4	285

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。】

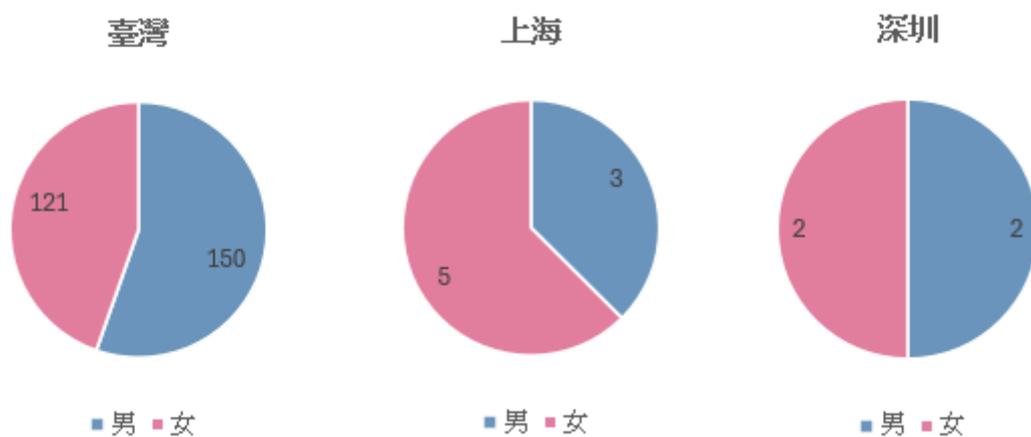


圖 5-2 2024 年依地區性別人數比例

表 5-5 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 5-6 雇用當地居民為高階管理階層的比例

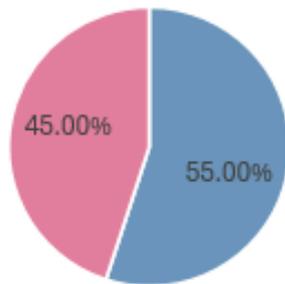
2024 年	人數
高階主管人數	16
高階主管為當地人人數	16
比例	100%

註「高階管理階層」的定義：協理級以上主管

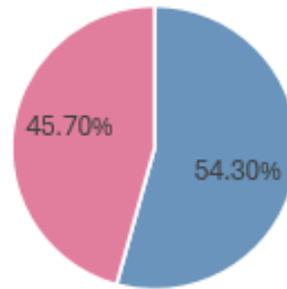
表 5-7 依職級與性別之員工人數統計

年份	職級	男		女		合計	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
2024	主管	22	55%	18	45%	40	100%
	非主管	133	54.3%	112	45.7%	245	100%
2023	主管	27	57.45%	20	42.55%	47	100%
	非主管	159	55.02%	130	44.98%	289	100%

依主管職性別區分



依非主管職性別區分



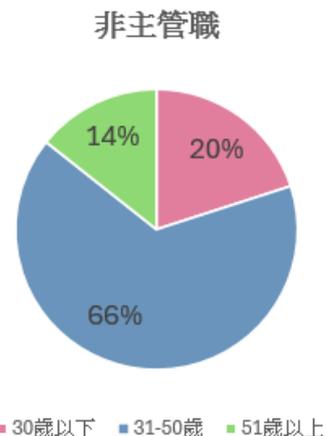
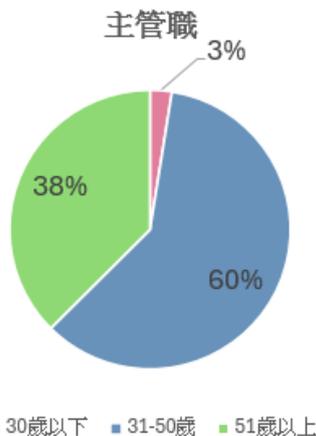
■男 ■女

■男 ■女

圖 5-3 依職級性別區分

表 5-8 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	
2024	主管	1	24	15	40
	非主管	49	161	35	245
2023	主管	0	34	13	47
	非主管	60	187	42	336



■30歲以下 ■31-50歲 ■51歲以上

■30歲以下 ■31-50歲 ■51歲以上

圖 5-4 依員工年齡區分

## 5.2 薪酬與員工福利

#GRI 2-9 治理結構與組成、#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 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫、#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 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查、#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、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#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 8 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、#30 項人權 16 婚姻與家庭權、#30 項人權 22 社會保障權、#30 項人權 23 工作者的權利、#30 項人權 24 休息和閒暇的權利、#30 項人權 30 人權不受剝奪

本公司薪酬與福利政策以公平性與市場競爭力為核心，參考同業水準並結合員工學歷、經歷、專業技能及績效表現，確保不因性別、年齡、種族等因素產生差別待遇。薪資結構包含固定薪酬(如本薪、津貼)及浮動薪酬(如獎金)，並透過薪資報酬委員會定期檢視與調整，確保員工共享公司經營成果。在福利方面，公司依據《勞動基準法》提供健康保險、勞工保險及退休金制度，並額外提供團體保險，包括壽險、意外險及醫療險等，以保障員工的生活安全。此外，公司推行育嬰留職停薪政策，完全遵循法規，支持員工平衡工作與家庭需求。

在這之上，為了保障有所憑依，我們設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。

本公司薪資報酬委員會職責有以下三點：

1. 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
3. 定期評估董事及經理人績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。年報中應揭露董事及經理人之個別績效評估結果，及個別薪資報酬之內容及數額與績效評估結果之關聯性及合理性。

依據霹靂薪資報酬委員會組織規程，該委員會會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，且成員中至少有一位獨立董事參與。依組織章程規定，有權聘請獨立顧問協助其評估總裁或經理人之薪酬。且至少每年召開二次常會，本公司之薪資報酬委員會委員計三人，均為獨立董事。有關本委員會會議召開情形及每位委員的出席率，請參考本公司各年度年報。未來，本公司預計持續優化薪酬與福利機制，結合滾動式調整策略，提升員工滿意度與忠誠度，進一步增強企業競爭力與可持續發展能力。

## 5.2.1 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，2024 年度女性職員平均占比為 45.55% (128/281)，女性主管平均占比為 47.4% (18/38)。

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	226
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	24
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)	202
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)	179

#### (2) 非擔任主管職務之全時員工人數-年度平均：179(人)

二、非擔任主管職務之全時員工薪資總額：90,097(新台幣仟元)

三、非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」：503(新台幣仟元)

四、非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」：454(新台幣仟元)

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 5-9 2024 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	2.78	8.47
女	2.97	3.81	

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，2024 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 2023 年比較呈現下降趨勢。

**表 5-10 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	
2024 年	34	45	79	32	40	7	79
2023 年	48	76	124	67	49	8	124
新進率							
2024 年	43%	57%	100%	40.5%	50.6%	8.9%	100%
2023 年	38.7%	61.3%	100%	54%	39.5%	6.5%	100%

**表 5-11 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	
2024 年	54	64	118	37	68	13	118
2023 年	88	120	208	88	105	15	205
離職率							
2024 年	45.8%	54.2%	100%	31.3%	57.6%	11.1%	100%
2023 年	42.3%	57.7%	100%	42.3%	50.5%	7.2%	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 5-12 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	2024				2023			
	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	1,813,600	1,187,000	95,453	62,474	2,009,200	1,095,000	87,357	64,412
一般職	2,086,500	2,514,440	37,936	32,655	2,827,771	3,131,580	36,253	32,284
技術職	2,992,500	934,420	37,880	29,201	3,249,376	1,121,026	38,683	30,298

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

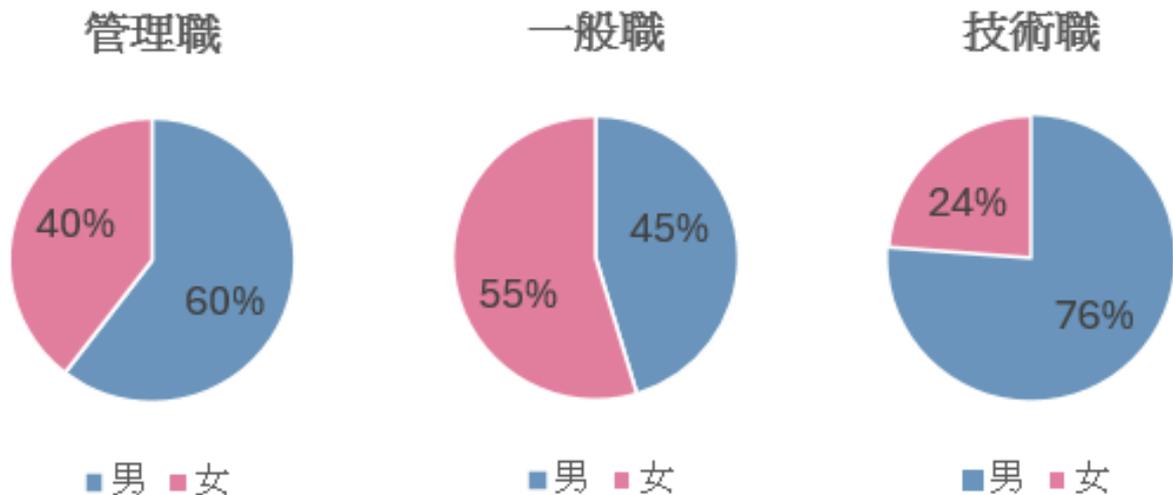


圖 5-5 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

## 5.2.2 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。

員工各項福利除特休制度（國家法定節假、有薪年假、婚假、喪假、產假、陪產假等假期）、退休金、勞健保及員工保險，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，提供晉升、鵠薪機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；另外，本公司其他相關福利措施如下：

表 5-13 福利措施

福利項目	福利內容
人壽保險	意外險、職業災害險
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	員工結婚補助生育補助、員工在職教育訓練、員工及眷屬喪葬補助
健康促進	高級健康檢查、捐血及提升健康講座等身心健康促進與管理方案
社團補助	婚、喪、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

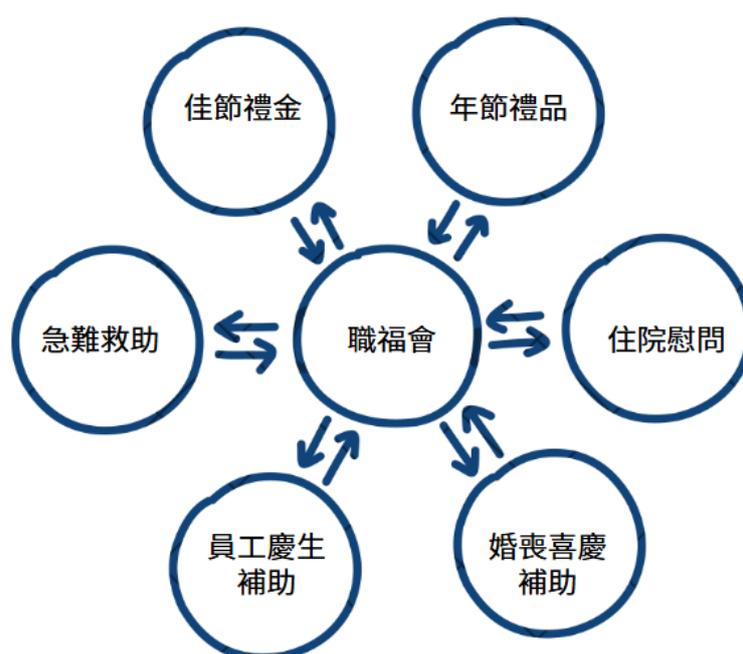


圖 5-6 各項福利與措施

### 5.2.3 育嬰留停

本公司鼓勵員工育兒，響應國家生育政策，在員工福利制度上特別重視生產、育兒與家庭相關的補助與津貼。本公司規劃優於產業的福利措施，包括結婚津貼。

同時，本公司不限年資，適用於所有正職員工的育嬰留職停薪制度，配合政府政策外，公司額外提撥獎金鼓勵員工育兒，2024年符合育嬰留停資格的男性員工有0位、女性員工則有2位，其中有2位女性員工申請育嬰留停。

表 5-14 育嬰假的復職與留任情形

項目	2023 年		2024 年	
	女	男	女	男
符合育嬰留停申請資格人數	1	1	2	0
實際申請育嬰留停人數	1	1	2	0
育嬰留停應復職人數 (A)	0	1	1	0
育嬰留停原應復職且復職人數 (B)	0	1	1	0
前一年育嬰留停復職人數 (C)	0	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%	100%	100%	0%
育嬰留停留任率 (D/C)	0%	0%	0%	0%

### 給付標準

按被保險人育嬰留職停薪之當月起前 6 個月平均月投保薪資 60% 計算，於被保險人育嬰留職停薪期間按月發給津貼，每一子女合計最長發給 6 個月。(2021 年 7 月 1 日起政府加發 20% 育嬰留職停薪薪資補助，與育嬰留職停薪津貼合併發給無須另行申請。)

### 給付期間

- (1) 自育嬰留職停薪之日起至期滿之日止，按月於期初發給。但被保險人提前復職者，計至復職之前 1 日止；中途離職者，計至離職當日止。未滿 1 個月者，以 1 個月計。
- (2) 所謂未滿 1 個月者以 1 個月計，係針對最後一期之津貼，非以曆月為單位切割。

## 5.3 完善的人才培育

#GRI 2-7 員工、#GRI 2-8 非員工的工作者、#GRI 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫、#GRI 401-1 新進員工和離職人員、#GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查、#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 3 健康與福祉、#SDGs 4 教育品質、#SDGs 5 性別平等、#SDGs 8 就業與經濟成長、#SDGs 10 減少不平等、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#30 項人權 6 在法律之前享有權利、#30 項人權 8 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、#30 項人權 22 社會保障權、#30 項人權 23 工作者的權利、#30 項人權 30 人權不受剝奪

### 5.3.1 團隊結構

公司以同仁為本、唯才適用的策略，體現在培育人才，著重於建立完善的培育機制，以慎重的態度與同仁討論及規劃職涯發展路線，提升專業能力與累積工作經驗，開發並持續雕琢員工的自身價值，讓公司挹注資源促發員工成長，將員工培育所成反饋至公司績效之良好循環。

公司團隊結構包括多個部門，涵蓋管理、技術、營銷及客戶服務等領域，公司致力於吸引和保留各類型的人才來支持業務的持續增長與創新。

公司秉持尊重員工態度，透過合理薪酬制度與周全的員工照顧機制，及慎重完善人才培育機制，因此人員流動率穩定，以 2024 年度為例，雖有少數同仁因自身規劃離開團隊，但仍持續吸引新進人才加入公司，一起並肩朝向共同理念邁進。

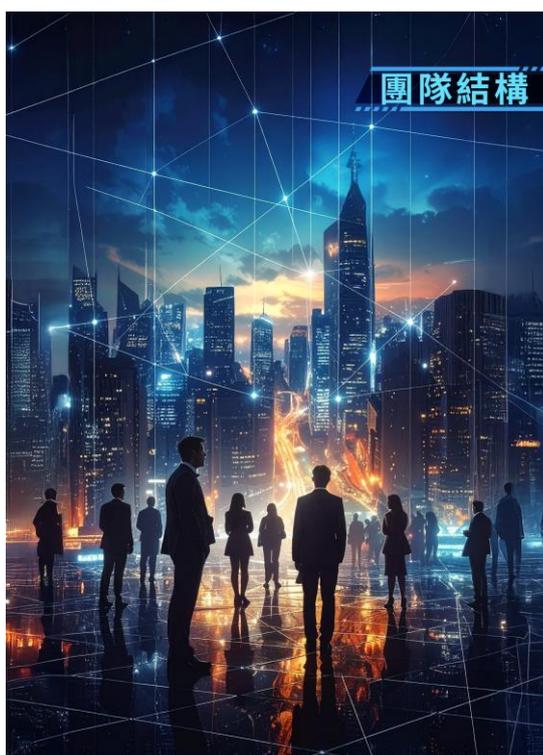


圖 5-7 團隊結構示意圖

在人力資源管理方面，公司秉持唯才適用，不因種族、階級、語言、宗教、政治、國籍、性別、年齡或婚姻情況...等，而有任何聘用或待遇上之差別化或歧視性措施。

2024 年度就員工的多元化分布情形，人員從主管的性別比例，男女比約為 4.5：5.5，而非主管的男女性別比例約為 4.5：5.5；學歷以大學占多數，有 151 位，高中/職居次為 88 人；專科 17 位；碩士 13 位；高中以下學歷占 12 人。由此可見公司員工組成是以青壯年人口為主要的中流砥柱，在多元化的策略下，相信會持續為霹靂溢注更多領域的可能性。而經營團隊的結構變動，使得未來預計增加人員進用的基數，在跟進永續準則的同時，為公司引進契合未來趨勢的新血；此外，於人才培訓方面，未來預計將規劃跨部門聯合工作小組，以提高公司整體人員活力及同業競爭力。

表 5-15 員工學歷人數分布結構表

年 度		2023 年度	2024 年度
員工人數	經理級以上	40	40
	職員	286	245
	合計	326	285
平均年歲		39.7	41.7
平均服務年資		8.76	9.4
學歷分布比例(%)	碩士(含以上)	4	13
	大學	50	153
	專科	6	19
	高中	36	88
	高中以下	4	12

### 5.3.2 退休制度

為照顧員工退休後生活，藉以提高在職期間之服務精神，霹靂依據《勞動基準法》與《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法，提供台灣地區員工穩固退休金提撥與給付。另自 2005 年 07 月 01 日配合《勞工退休金條例》(勞退新制)之實施，新制施行後，到員工其服務年資改採確定提撥制，其退休金之給付由公司按月以每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶；且員工可另自行再選擇依每月薪資 0~6%提撥至個人退休金帳戶；當同仁符合政府規定之法定退休年齡，可以自行向政府申請領取月退休金或是一次性退休金。

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。



圖 5-8 退休制度

➤ 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。

表 5-16 退休制度

退休金制度				
退休計畫方式	退休金提撥方	提撥佔薪資比例	提撥帳戶	員工參與退休計畫程度
勞工舊制退休金	雇主	2%	台灣銀行專戶	100%
勞工新制退新金	雇主	6%	勞保局員工退休金	
個人退休金	員工自願提繳	0~6%	個人專戶	

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。

### 5.3.3 慎重完善培育機制

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，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 203 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 5-17 2024 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	14	15	29
女	7	37	44
總人數	21	52	73
員工教育訓練時數(小時)	主管	非主管	訓練總時數
男	111	43	154
女	92	159	251
訓練總時數	203	202	405

表 5-18 2024 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	5.55	0.32	153
女	11.27	1.45	128
合計平均	8.26	0.83	1.44



圖 5-9 員工教育訓練

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 2024 年實施具體教育訓練方針，其規劃如下：

**表 5-19 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 5-20 員工培育制度**

2024 年員工平均受訓時數		訓練時數	員工總數	平均時數
性別	男	154	153	1.01
	女	251	128	1.96
	合計	405	281	1.44
類別	管理職	203	38	5.34
	非管理職	202	243	0.83
	合計	405	281	1.44

**表 5-21 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	2	全體同仁	49	98
勞動基準法	0	全體同仁	0	0
稽核課程	13	稽核單位同仁	13	62

### 5.3.4 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 5-22 績效評核政策

員工總人數：285 人						
定期績效檢核						
人員類別	2024					
	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%	103	100%	243	100%

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 人權保護及樂活工作

#GRI 2-27 法規遵循、#GRI 403-3 職業健康服務、#GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通、#GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練、#GRI 403-6 工作者健康促進、#GRI 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、#GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、#GRI 403-9 職業傷害、#GRI 403-10 職業病、#GRI 404 訓練與教育 2016、#SDGs 3 健康與福祉、#SDGs 5 性別平等、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#30 項人權 8 基本權利受侵害時，有權獲得法律保護、#30 項人權 22 社會保障權、#30 項人權 23 工作者的權利

在人權方面，本公司為跟進國際準則與實務面上的漸進式措施，以 GRI 2-27 和 GRI 402 為基礎，並參考國內同業實務，在組織對內和對外的機制上，供員工或外部同仁舉報違反人權或不道德行為的情況，為求公正透明，設立申訴管道，並交由內部查核機制人員進行檢核。在工作環境中，實在地確保每個員工能無壓力地舉證任何職場中的人權問題，例如歧視、性平事件亦或是不合理待遇；另一方面，也在確保相關的決策程序、救濟措施與補償機制的判斷標準更加完善且透明，以利益衝突、糾紛等破壞合作氛圍之能事降至最低，並於此舉來保障多樣性與平等，有效提升全體同仁福祉和滿意度。

### 5.4.1 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。

### 5.4.2 霹靂國際集團人權政策與做法

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。

於新進人員職前訓練中提供相關法令遵循事項，未來規劃每位新進人報到後必需參與性平觀念及職場不法侵害防治措施與申訴、杜絕職場性騷擾之課程，並以受訓比例 100% 為每年的年度執行目標。

#### 在職訓練

提供性騷擾防治、預防職場霸凌課程在職同仁受訓之狀況。除申訴管道外，每月皆對同仁及主管進行性平以及杜絕職場性騷擾之宣導，以每年執行率 100% 為目標。

## 職工安全訓練

將完整職業安全衛生訓練課程列為必修課程，並針對不同類別員工在工作場域或工作途中面對之狀況提供不同層級的安全教育訓練，如消防訓練、急救訓練及不定期安全衛生教育宣導，以全體同仁全數通過課後測驗取得相關結業證書為課程目標。

本公司高度重視職業安全衛生管理績效，致力於為員工、客戶、社區及營運夥伴等利益相關者提供安全、舒適、低環境負荷且高效益的營運服務，並將職業安全衛生管理視為公司差異化競爭優勢之一，將其內化於組織運作管理體系中。

此外，本公司設立了全球營運績效管理部，負責制定策略性營運目標，並密切關注營運過程中可能產生的影響，如環境保護與職業安全衛生等。該部門不僅監督各營運基地目標的達成與執行，還定期向總經理匯報環境及職業安全衛生目標的達成情況。

表 5-23 職業安全管理

措施/實施範圍	辦公室	電梯大樓	員工個體本身
定期健檢	急救資源、固定清潔與園藝	一年一次消防安全檢查	一般性健檢、道安講習

本公司的職業安全衛生管理涵蓋以下工作者：

- 勞工：  
指受僱於公司，從事工作並獲得工資的員工。
- 非屬受僱勞工的其他工作者：  
包括未與公司存在僱傭關係，但在工作場所接受負責人指揮或監督從事勞動的人員。  
例如，派遣工或以學習技能、接受職業訓練為目的而從事勞動的人員，均屬此類。
- 承攬人員：  
指與本公司無僱傭關係且無從屬關係的個人或團體，這些人員受雇於外部公司，為本公司完成特定任務，並在任務完成後獲得報酬。  
例如，設備修繕、餐飲服務、清潔及保全等服務的提供者。

為確保非屬受僱勞工的其他工作者及承攬人員的安全與健康，本公司提供必要的安全衛生教育訓練及醫療協助，並允許這些人員使用公司的共用設施。對於專業性及高風險作業，公司會委託專業廠商進行，並嚴格要求其遵守當地的職業安全衛生法規以及本公司實施的安全衛生管理措施。

## 危害辨識、風險評估及事故調查

本公司高度重視工作者的安全與健康，秉持事前預防、零事故及零災害的原則。除了適用於本公司內部營運作業外，也包括在霹靂作業場所活動的其他人員（如外包商及訪客）。各營運據點由管理代表負責審查和核准危害鑑別及風險評估作業，並由安全衛生單位及各單位主管執行。

本公司將風險等級依照嚴重程度及風險發生頻率進行分級，針對高風險作業進行重點管理，例

如加強防護設備、實施專項安全檢查及定期教育訓練，並指派中高階主管監管與績效考核進行勾稽，同時於營運月會中定期報告；針對中低風險項目則定期檢討，並開放員工提案優化改善，共同制定風險減緩措施。此外，為進一步提升職場安全，本公司建立完整的事務調查流程，確保每一個事件都能被妥善處理並改善，調查流程包括：

- 即時通報：  
事故發生後，現場人員需立即通知主管及環安單位。
- 現場控制：  
迅速隔離事故區域，防止情況惡化並保護相關證據。
- 成立調查小組：  
由總經理擔任召集人，相關部門參與，對事故原因進行深入分析。
- 原因分析：  
確定事故根源，並提出改進建議。
- 改善措施：  
制定並實施預防性措施，避免類似事故再次發生，同時更新相關程序或規範。
- 分享與教育：  
將調查結果於主管會議中報告，並將發生過程及預防措施納入員工教育訓練，提升全體人員的安全意識。

各營運據點依法規定期召開安全衛生相關會議，並通過內外部稽核檢討危害鑑別及風險評估的適用性，適時進行討論和修改。所有營運據點均遵循當地法規及 ISO 45001 等驗證要求，執行風險評估流程，以達成零事故及零災害的目標。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2024 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

#### **預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊**

本公司對於非本公司員工的其他工作者，也遵循法令要求，實施必要的管理措施，確保承攬商在公司內擁有安全健康的工作環境。包括將安全規範納入合約、在承攬人員入廠前進行危害告知宣導，以及安全督導等相關管理與培訓。同時將不定期進行安全檢查，並將發現的缺失通報給發包單位或承辦人，促使其進行安全改進。

### **5.4.3 供應商人權**

本公司已訂定供應商管理及人權政策，並要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題

遵循相關規範。

供應商管理具體作法：

本公司所有新進供應商合作需進行新廠商的評鑑及基本資料建檔，自 2020 年 12 月起並持續每年評鑑，除評估符合本公司業務合作的條件外，並對廠商是否有無影響環境與社會之不良違法重大情事及是否遵循相關社會責任（如環保、職安、勞動人權）法令規範交易納入評鑑條件。

供應商評鑑量化評分項標準（品質、交期、服務配合度、遵循相關社會責任法規）與因應：考核項目評分共 4 個級距：

- (1)  $\geq 90$  分為持續往來供應商（優）
- (2) 80-89 分列為持續往來廠商（良）
- (3) 70-79 分，有條件列為持續往來廠商（採以溝通協調改善，討論採購量配比）
- (4)  $< 70$  分，除所供應品項為市場獨佔產品外，於供應商未能提出改善計劃前將暫停往來交易。

要求供應商及合作夥伴之營運活動需遵守基本人權標準，並將「企業社會責任條款條款」列入合約條款中，保證承諾「應確認其雇用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇、落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。」另為確保所有營運活動均建立在誠信的基礎上，公司「供應商企業社會責任承諾事項」，並列為供應商合約條款時簽署文件。即便是合作金額較低之廠商，也會以表單的形式簽署之，確保雙方是在有所依憑的情況下共事。

## 5.5 健康安全職場環境

#GRI 403-1 職業安全衛生管理系統、#GRI 403-2 危害辨識、#GRI 403-3 職業健康服務、#GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作參與、諮詢與溝通、#GRI 403-6 工作者健康促進、#GRI 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、#GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、#GRI 403-9 職業傷害、#SDGs 3 健康與福祉、#30 項人權 22 社會保障權、#30 項人權 23 工作者的權利、#30 項人權 30 人權不受剝奪、#永續揭露指標-四-說明職業災害類別、人數及比率

本公司視員工為最重要資產，致力於建立並維護健康安全的工作環境。依據相關法規建立及修正安保系統，執行職場環境風險評估和定期查核，並於年底進行檢討。各部門主管需落實職業安全管理與查核，確保所有措施符合法規要求。

為預防身心異常及突發性重大疾病，公司備有急救資源，並規劃健康檢查，公司將完整職業安全衛生訓練課程列為必修，針對不同類別員工提供不同層級的安全教育訓練，如消防訓練、急救訓練及一般職安全衛生教育訓練，並要求全員通過課後測驗取得結業證書。

本公司經勞資會議決議每兩年辦理勞工健康檢查，為提供同仁友善安全之職場，人資部於每月固定電郵發送【健康衛教園地】提供同仁相關衛教保健新資訊。並自 2024.9.1 起更分別委託”恆樂健康事業有限公司”（台北區）及”中國醫藥大學北港附設醫院”（雲林區）執行臨場勞工健康服務，針對體檢報告數據異常【較正常值偏高或偏低，尤其是肥胖及三高（即高血糖、高血脂、高血壓）等慢性疾病之防治】或有其他特別需求之同仁，進行一對一健康關懷諮詢服務；提供健康關懷諮詢服務，臨場醫護人員持續追蹤同仁健檢數據，亦多有明顯改善。

在職業安全績效方面，公司與員工共同努力，致力降低職業傷害事件發生。透過上述措施，公司致力於提供一個安全、健康、友善的工作環境，確保每位員工的身心安全與福祉。

本公司未來會視有無緊急情況或危險因子，透過緊急應變處理程序，在總公司與子公司設置緊急應變小組，於事故發生第一時間進行狀況控制。此外，為確保全體同仁都能知悉職業安全衛生的法規與本公司的管理機制，未來預計提供相關教育訓練。

### 5.5.1 員工的職業安全措施

本公司相當重視工作環境的清潔及舒適，亦注重員工工作安全，出入口設門禁管理（依各辦公地點不同設置有刷卡方式管控）、大樓保全及監視器、電梯設有樓層管理、公共區域設有 AED 自動體外電擊器，並經由安定員工生活的福利措施與員工建立起互信互賴之良好關係。

配合辦公大樓管委會實施進行每半年 1 次工作場所等相關公共區域消毒作業，並進行消防演練、消防年度檢查；每年至少施以 3 小時安全衛生教育及訓練。

依「職業安全衛生法」規定，於雇用員工時，施行體格檢查。並每 2 年實施員工一般健康檢查，並由人資單位彙整相關資料，適時關懷員工狀況，以重視人員健康。並每年實施至少 6 小時職業安全衛生教育訓練。

本公司依據相關法規建立有具體查核指標的表單，並定期盤查大樓消防與監控系統，再於每年底進行檢討。各部門主管需落實職業安全管理以確保運作順暢之。管理部總務因負責備足定量的急救資源，透過固定的員工健康檢查，以相關數據之紀錄來鞏固防線。

**表 5-24 職業安全管理**

措施/實施範圍	辦公室	電梯大樓	員工個體本身
定期健檢	急救資源、固定清潔與園藝	一年一次消防安全檢查	一般性健檢、道安講習

### 5.5.2 職業安全績效結果

員工是最重要資產，也是公司一切運營之根本，為避免同仁的人身與身心安全受到危害，導致員工及利益關係人之安全、財務、健康上的損失，透過勞工安全衛生管理程序書、消防安全防護作業指導書及霹靂國際相關管理規章，監督管理職安衛的相關議題，以降低並避免職業災害和不知名重大性意外，提供工作者更安全友善的職場環境，善盡安全衛生之職。

經公司與員工共同努力，以下是 2024 全年度職業傷害事件及職業死亡情形之統整，且近二年也並無任何工安事件，未來也會以傷亡率 0% 為目標。

除依法為員工投保勞工保險、全民健康保險外，為使霹靂員工於公務期間獲得應有之照護與福利，霹靂已經和保險公司簽訂「團體傷害保險」，對員工於執行公務期間發生意外、遭致死亡、殘廢等，均能獲得醫療等相關費用之理賠。

2024 年在職業安全與衛生政策保護下，在職人員職災發生 0 件；失能傷害 0 件。

辦公場所已建置自動體外心臟去顫器 (AED)，以維護公司員工於辦公場所之應急之需，另規劃工作場所之急救人員及護理人員之配置以維護員工健康。

**表 5-25 2024 年度職業災害統計表**

	職業災害	職業病
件數	0	0
損失日數	0	0

## 5.6 多元與包容

#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

### 5.6.1 多元化雇用

堅持實質平等並於雇用、發展、訓練等政策制定時使其多元化且彈性，照顧不同身分的同仁，使公司兼容並蓄成為員工有力的後盾，兼顧工作與家庭平衡。

霹靂亦盡力聘用身心障礙者，2024 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。

本公司向來採取的招募策略都傾向於多元化招攬，其目的在於透過週期性的間接性架接與內部合作，將各領域人才的知識晶體加以再塑、整合，令員工從個體影響力到各部門規模的合作都能展現其價值之所在，工作平台上的部分自我實現也能達到激勵之效，而目前在招募及晉升上無因性別或年齡有不平等之情事發生。

公司對於身障同仁與其他弱勢族群者，將安排最適合的工作使其之專業及身障別為主要考量，安排最適合的工作使其適才適所、發揮所長，讓同仁享受福利、施作公益並提供更多工作機會，本盤查年度無雇用相關同仁，今後亦會比照標準辦理相關事務。

## 5.7 客戶保障與服務品質

#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、#SDGs 16 和平與正義制度、#30 項人權 12 隱私權、#30 項人權 22 社會保障權、#30 項人權 29 法律責任和義務

公司自成立以來，對於客戶的保障與權益照顧不遺餘力，在與客戶接洽的過程中，不忘提供客戶有品質、健康與安全的軟硬體服務。拜現代科技所賜，資訊安全的重要性也躍升，秉持促進合理、安全、有效之交易環境初衷，持續創新服務，以維護客戶隱私及相關的權益。

### 5.7.1 客戶隱私權保護

資訊安全已成為全球關注的重大議題，對於企業而言更是至關重要。我們高度重視並致力於保護客戶及個人資料，已明確規範在蒐集、行銷、利用、處理、建檔、刪除及銷毀等各個環節。所有相關合約均由專責單位進行控管，以確保客戶資訊的安全無虞。

## 5.7.2 行銷與標示

為保證在行銷與產品標示上的法律合規性與企業倫理責任，無論是自行生產或向外採購的產品，均派員進行品質監控，我們相信負責任的物件標示可助消費者購物流程更流暢明快，避免誤導與虛偽的同時，也可保證公平的市場競爭，提高季、年的經營管理指標可信度，同時也讓霹靂「恆久、人群聚居之地」的品牌形象屹立不搖。

## 5.7.3 服務品質與創新

秉持引領產業信念，持續探索利益關係人需求，一起找尋更多可能，

### 服務品質

- **誠實透明經營**

霹靂國際強調誠信與透明，堅持對員工、客戶、股東及社會公開資訊，並在所有業務操作中遵循最高道德標準，確保產品與服務的真實可靠。

- **善待員工與客戶**

公司以人為本，重視每一位員工的成長與發展，並致力於為客戶提供優質產品與服務，強調建立長期信任與共贏關係鏈。

- **售後服務體系**

霹靂在產品上市後，建立完善的售後服務體系，主動收集消費者反饋，並根據回饋進行產品與服務的持續優化。

### 創新實踐

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。

### 永續與社會責任

- 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。
- 霹靂國際的「服務品質與創新」不僅體現在產品研發與市場策略，更落實於誠信經營、客戶關係、售後服務、永續發展與社會公益等多個層面，展現企業對於消費者、員工、社會與環境的全面承諾

## 5.8 社會公益與在地永續關懷

#GRI 203 間接經濟衝擊 2016、#GRI 413 地方社區參與、#SDGs 4 教育品質、#SDGs 10 減少不平等、#SDGs 11 永續城市、#SDGs 17 全球夥伴、#30 項人權 2 不受差別待遇或歧視、#30 項人權 22 社會保障權

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 5-10 社區和諧

### 5.8.1 在地永續關懷

#### 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。

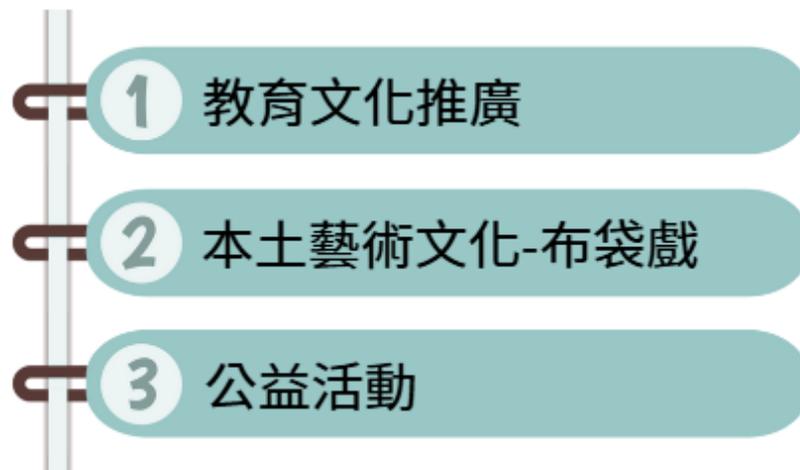


圖 5-11 永續關懷



圖 5-12 教育文化推廣

## 扶植本土藝術文化傳承

### (一) 成立 Pilifan

霹靂為了服務戲迷、增加與戲迷間的互動及提供戲迷更多的交流管道，因此成立了霹靂會及後援會。以此同時兼顧發揚布袋戲傳統文化，扶植本土藝術，並於行銷結合布袋戲活動，以傳承台灣獨特的文化藝術。

### (二) 數位轉型霹靂月刊電子書

「Pilifan」專責司職經營霹靂的戲迷族群，藉由招募霹靂會員，協助後援會的成立來拉近本公司與戲迷之間的距離，霹靂月刊上架刊登於官方網站，以數位行動模式發行，令會員可於上線出刊即時瀏覽。

「後援會」成立的目的是為了讓戲迷及會員間有更多的交流管道，各後援會不定期舉辦大小活動，連絡戲迷感情，讓有共同偶像的戲迷可以認識志同道合的同好並互通有無，增進對霹靂布袋戲的團結與交流。

### (三) 行銷結合文化傳承活動

霹靂盛典 - 2024 年霹靂多元宇宙將再次擴展、跨界入世。本公司身為文創產業，積極帶動整體文創產業發展，善盡企業社會責任，於 2024 年 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，首創「售票演唱會」結合「文創科技市集」的雙重型態展演，為霹靂獨有的偶像與熱情戲迷，打造一場匯集影、音、體、食等各式文創精華的「霹靂盛典」，呈現霹靂布袋戲演繹中最引人入勝的戲劇特色，打造出一場空前華麗的英雄盛會！



圖 5-13 霹靂盛典 2024 年霹靂多元宇宙

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！吸引許多電子音樂迷、霹靂戲迷及新事務愛好者參與盛會！



圖 5-14 2024 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

本公司自製音樂節目《MUSIC MAKER 音樂主理人》，共入圍四個獎項，  
入圍項目：【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】



# 照片由第59屆金鐘獎頒獎典禮提供

圖 5-15 2024 年 10 月 18 日第 59 屆電視金鐘獎

霹靂國際特別在 2024 年 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。



圖 5-16 善盡文化傳承、關懷學生學習布袋戲之藝術

霹靂本於「取之於社會，用之於社會」之理念，將企業社會責任視為公司核心價值之一，推動各項社會公益活動，積極贊助相關社福機構、及弱勢族群，霹靂推動且激勵員工參與公益志工活動，用愛心關懷別人、服務社會，體現公益服務的快樂，促進與社區間之和諧關係。

- (1) 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，以布袋戲短劇開場，台北市長蔣萬安率領局處首長，與各領域代表共同完成儀式，啟動「臺北淨零 101」三年計畫，展示台北市在環境永續發展和減碳目標上的決心。
- (2) 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。
- (3) 台灣大學布研社至虎尾總公司參觀片廠，影片播放、攝影棚參觀、戲偶教學、合照等，從各個面向來推廣布袋戲文化。
- (4) 雲科大教授約二十位參訪霹靂片場、了解數位動畫等相關專業製作過程、為學術交流與藝術文化保存維繫良好互動。
- (5) 台中二中學生一行參訪霹靂片場、了解台語文化在霹靂布袋戲中的重要程度及運用方式，另一方面也加深學校教育對台語文化、及傳統藝術布袋戲的了解認知。
- (6) 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。

### 公益及社區活動參與



圖 5-17 公益活動實績（毛寶貝幸福耶誕趴、台北淨零減碳大使、由公司發起公益捐款活動）

由於組織改組之緣由，本盤查年度霹靂於初衷處重新盤點與計畫，預計明年將公益社會責任結合本業商業發展方向，同時呼應聯合國永續發展目標（SDGs）與結合企業永續發展之實踐，來持續推動社區和社會公益活動，以一眾利益關係人的潛在需求與社會責任為軸，搭配永續環保等相關領域，與社福機構推動各形式的社區型公益。同時亦強化對鄰里與弱勢關懷的投入，落實企業政策承諾以及永續經營。

# 第六章 公司治理

## 6.1 管理方針與風險

#GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係、#GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色、#GRI 2-22 永續發展策略的聲明、#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-25 補救負面衝擊的程序、#GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制、#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 201-3 確定給付制義務與其他退休計畫、#GRI 201-4 取自政府之財務援助、#GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例、#GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點、#GRI 205-2 有關反貪腐政策合程序的溝通及訓練、#GRI 207-1 稅務方針、#GRI 207-2 稅務治理、管控與風險管理、#GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商、#GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商、#GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動、#GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件、#GRI 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴、#SASB CG-HP-250a.4 採用綠色化學原理設計的產品所帶來的收入、#SDGs 13 氣候行動

企業管理方針與風險控制策略是確保永續經營的重要關鍵。本公司透過完善的公司治理架構與風險管理機制，確保決策透明度，提升市場應變能力，達成永續發展目標。

我們採取全方位風險管理策略，包括風險識別、評估、應對與監控。透過內部風險評估與市場趨勢分析，掌握財務、營運、環境與法規風險，並導入風險預警系統，透過數據監測與分析，預測市場波動，及早應對。供應鏈管理方面，公司建立多元化供應商網絡，降低單一供應商依賴風險；財務管理則採取保守資本配置策略，確保資金流動性，並設立儲備資金應對突發情況。

為提升公司治理，公司設立風險管理委員會，定期審查風險報告，強化內部監控與教育訓練，提升員工風險意識。此外，企業結合 ESG 原則，推動碳管理、綠色供應鏈及社會責任計畫，以降低環境衝擊，強化企業社會影響力。

綜合而言，本公司透過健全的風險管理與治理機制，確保營運穩健，應對市場挑戰，並建立長期競爭優勢。

### 6.1.1 公司治理

本公司秉持誠信、透明、創新為基礎，持續完善公司治理架構。董事會負責決定經營方針並承擔營運風險管理，進一步強化企業治理與市場競爭力。同時，公司設立審計委員會以提升內控與風險管理效能，並設立薪酬委員會，制定具有市場競爭力的薪酬政策，激勵員工持續為公司發展貢獻價值，確保企業長期穩健發展，成立永續發展委員會取代公司治理暨提名委員會，落實環境保護、社會責任及公司治理等永續發展目標，以強化董事會職能及管理機制。

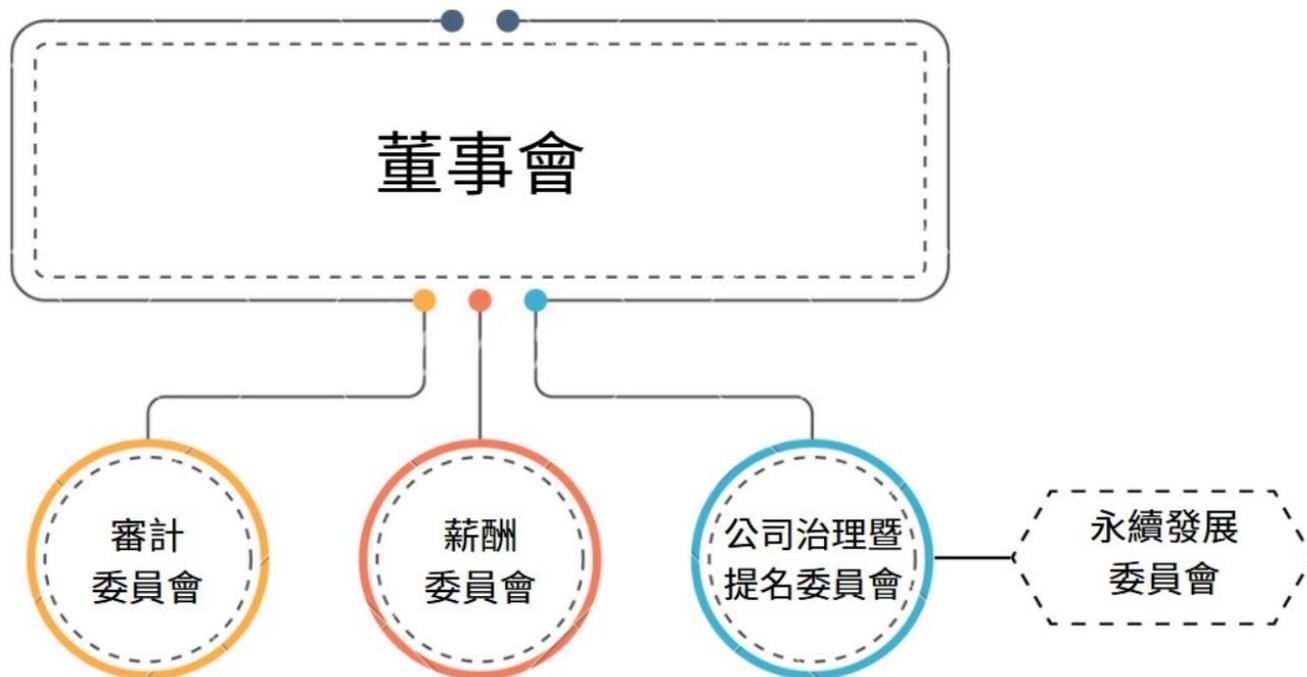


圖 6-1 霹靂國際公司治理架構圖

## 公司治理永續願景及目標

依據 GRI 永續準則，霹靂關注氣候變遷、資源匱乏等全球永續議題，設立董事會專責審視風險及發展機會，訂定相應的策略與計畫，強化公司永續管理能力及長期穩定發展。同時，霹靂推動環境永續與產業創新雙向成長，將企業發展與社會責任緊密結合。公司致力於減少營運過程中的環境影響，提出短中長期減碳目標：短期至 2030 年顯著降低碳排放 30%；中期至 2040 年碳排放量減少 50%；長期至 2050 年達成淨零排放。

未來本公司將持續透過執行短中長期策略，定期檢視進展與成效，同時深化治理架構，整合技術創新與市場資源，實現經濟效益與社會價值的雙贏，成為永續經營的標竿企業。

表 6-1 公司治理永續願景短中長期目標

年份	短期策略目標	中期策略目標	長期策略目標
年份	2030 年	2040 年	2050 年
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每年投入 200 萬元於社區展與服務</li> <li>● 每年舉辦 30 小時 ESG 相關教育訓練</li> <li>● 能源效率提升 10%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生能源使用率達到 30%</li> <li>● 每年進行供應鏈碳足跡評</li> <li>● 支持社區綠化計畫</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 再生能源使用率達到 80%</li> <li>● 全員碳管理教育與培訓</li> </ul>

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。

對應目標：

表 6-2 環境永續願景

策略方向	SDGs 指標	推動項目內容
節能減碳營運	SDG 7：確保人人獲得負擔得起、可靠且可持續的能源	辦公場域全面推動節能照明、空調優化、用電監控系統，並視場地條件設置新能源系統，提升再生能源使用比重。
優化運輸能效	SDG 9：建設具復原力的基礎設施，促進可持續工業化與創新	持續汰換老舊高耗能車輛，引進節能車輛與低碳動力系統，並推動行車路線優化系統以降低燃油消耗。
	SDG 12：確保永續消費與生產模式	
強化氣候韌性	SDG 13：採取緊急行動應對氣候變遷及其影響	依據 TCFD 準則進行氣候風險識別與財務影響評估，透過情境模擬掌握極端天氣或政策轉型對公司營運的潛在衝擊，並規劃相應因應策略。

## 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。

對應目標：

表 6-3 社會永續願景

策略方向	SDGs 指標	推動項目內容
強化員工福祉與安全	SDG 3：確保及促進各年齡層健康生活與福祉。	建立職安衛管理系統（如 ISO 45001），推行定期健康檢查、心理健康輔導與駕駛員疲勞管理制度，保障員工身心健康與職場安全。
	SDG 8：促進包容性和可持續經濟增長、充分且具生產性的就業	
促進性別與機會平等	SDG 5：實現性別平等，賦予所有婦女和女童權力	提供性別中立的聘用與晉升管道，制定友善育兒與彈性工時政策，保障女性與不同族群的職場發展機會。
	SDG 10：減少國內及國家間的不平等。	
在地社區共融	SDG 11：建設包容、安全、有復原力及可持續的城市與人類住區	積極參與地方公益（如交通安全宣導、物流人才培育）、弱勢關懷與教育贊助，促進企業與社區共好。

### 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，建立信賴的企業文化。

對應目標：

表 6-4 公司治理永續願景

策略方向	SDGs 指標	推動項目內容
健全治理結構	SDG 16：促進和平且包容的社會，以促進可持續發展，並建立有效、負責和包容的機構	董事會設有功能性委員會並定期召開會議，實施內控稽核制度，確保經營管理透明、合規與風險可控。
建立誠信經營制度		訂定企業倫理與反貪腐政策，設置內部舉報管道與調查機制，加強員工誠信教育訓練，落實公平交易與廉潔文化。
利害關係人參與	SDG 17：強化實施手段並重振可持續發展的全球夥伴關係	定期辨識並溝通主要利害關係人關切議題，透過問卷、訪談與溝通平台蒐集回饋，納入企業決策參考。

### 永續治理架構與程序

隨著企業越來越關注環境變遷帶來的氣候影響，永續發展的重要性也日益顯。為了應對這一挑戰，本公司於 2025 年董事會設立永續發展委員會，致力於將永續發展的理念融入企業運營的每一個層面。本委員會成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格應具備企業永續專業知識與能力，且至少一名董事參與督導，以確保決策的公正性和透明度。成員任期與董事會成員一致，以便保持委員會工作的連續性和穩定性。

通過有效的監督和指導，推動企業在可持續發展領域的不斷進步。委員會將定期審查和評估企業的永續發展目標和策略，確保其與國際標準和最佳實踐接軌。

同時，委員會還將就重大永續發展議題向董事會提供建議，並監督相關計劃和措施的實施，確保企業在環境、社會和治理方面的表現不斷提升。

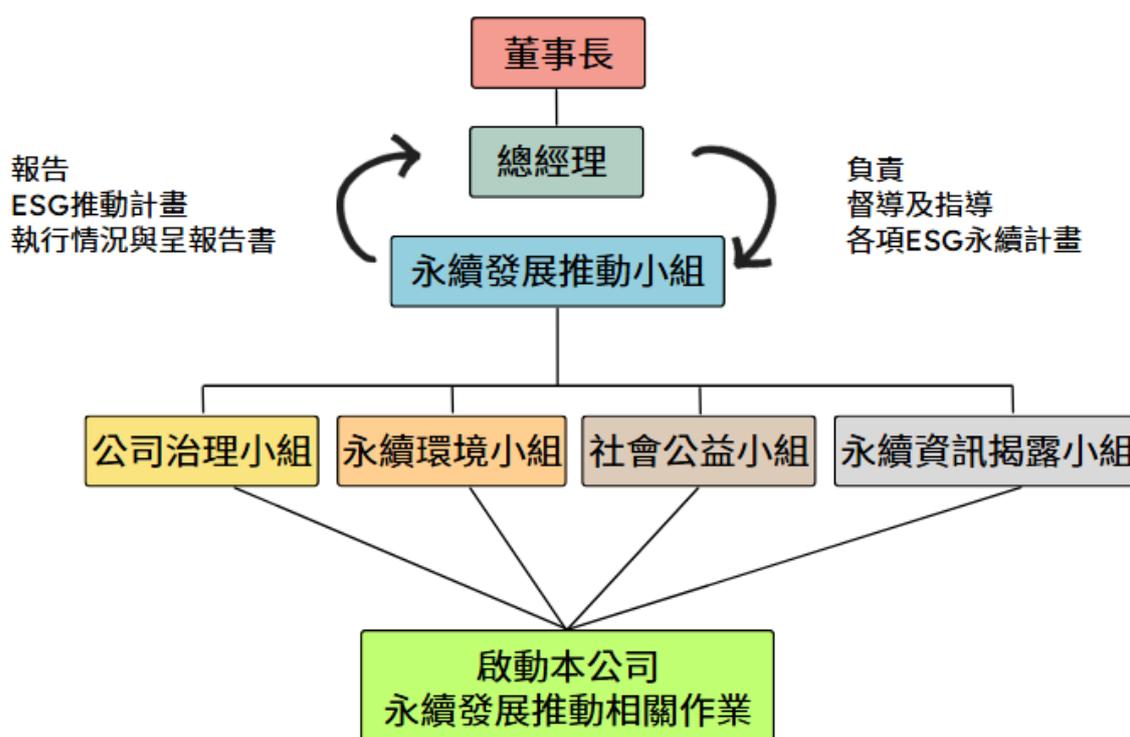


圖 6-2 公司治理永續治理架構程序圖

## 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將定期舉行會議，確保公司永續發展策略的有效制定與推行。

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，並提前七天以書面形式通知成員。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，委員會將確保公司各部門積極參與並配合策略的推行，並提供必要的資源和支持，以幫助各部門克服實施過程中的挑戰。

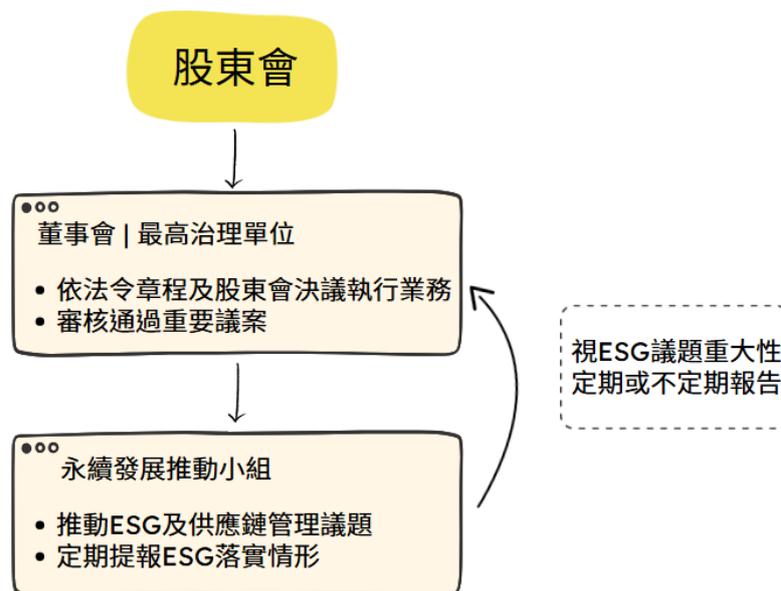


圖 6-3 公司治理永續發展推動小組作業示意圖

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，並針對發現的缺失提出改善方案，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，全面提升企業的可持續競爭力。

## 6.1.2 風險管理組織

風險的管理與對應，是企業永續經營的重要一環。必須要明確的認知到實際或潛在的風險，並擬定對策與因應措施，企業才能在面對風險時及時而正確的對應，依本公司「風險管理政策及程序」每年至少一次向董事會及永續發展委員會報告落實風險管理運作情形，由永續發展委員會負責審核及監督風險管理政策與訂定與執行。

### 風險管理組織執行運作與監督機制

- 一、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。
- 二、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。
- 三、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。
- 四、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。

表 6-5 風險管理組織執行運作與監督機制

風險評估	執行運作機制
營運風險評估及 ESG (環境、社會、公司治理)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每月定期召開集團跨部門一級主管會議，討論財務、業務、日常營運管理運作，其中 ESG (環境、社會、公司治理) 項目配合營運規劃融入行銷及文化傳承活動。</li> </ul>
資安風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 導入虛擬桌面基礎架構 (Virtual Desktop Infrastructure) 簡稱 VDI，除了提供同仁從任何地方和任何裝置存取虛擬桌面環境，並且整個基礎設施都受到企業控制。多個虛擬桌面的敏感資料位於單一實體伺服器，用戶端工作者可透過遵循適當的驗證程序，從任何裝置存取資料。即使遺失或遭竊，遠端電腦也不會造成安全風險。</li> <li>● 配合微軟強制所有同仁登入公司電腦與登入公司電子郵件必須使用多因素驗證 (MFA)，MFA 能確保用戶帳號免受網路攻擊，而超過 99.99% 啟用 MFA 的帳號能抵禦駭客。此外，MFA 能減少被駭風險降低 98.56%，即使攻擊者竊來憑證也難以駭入帳號。</li> <li>● 資安宣導 LINE 搜尋詐騙再進化，親友求救「幫我 LINE 輔助認證」，當心帳號被盜！</li> <li>● 2024 年未發生本公司資訊安全及營運之重大攻擊及洩露資訊事件。</li> </ul>
法律風險評估	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司已建置「檢舉制度」利害關係人可透過信函、電子郵件、電話方式擇一舉報。</li> <li>● 不定期抽盤點智權文件：含片庫 (母帶+完整帶) 藍光卡匣、「劇本」、「武器、道具照片/設計彩圖」、「服裝設計圖」、「場景景片設計圖」、「角色平面設計照片檔及紙本」財產清冊編號及圖檔，已依劇集或專案進度進行管理歸檔。</li> </ul>
內部控制之監督與改進	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各單位及各子公司已於 2024 年 1 月初執行完成最近一年 (2023 年) 公司整體內部控制制度有效性 (含各營運循環之控制作業及各項管理作業風險評估)，並依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 24 條規定，完成 2022 年度內部控制制度聲明書，提至 2024 年 1 月 30 日董事會。</li> </ul>
風險管理相關教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各業務環節的風險概念納入新進人員的新人訓課程，以宣導公司各項業務作業程序以及公司制定的相關規定/措施，以強化本公司作業風險文化意識及認知。另，現任董事及員工不定期外訓參加風險管理課程，以提升公司風險管理的重要性。</li> </ul>

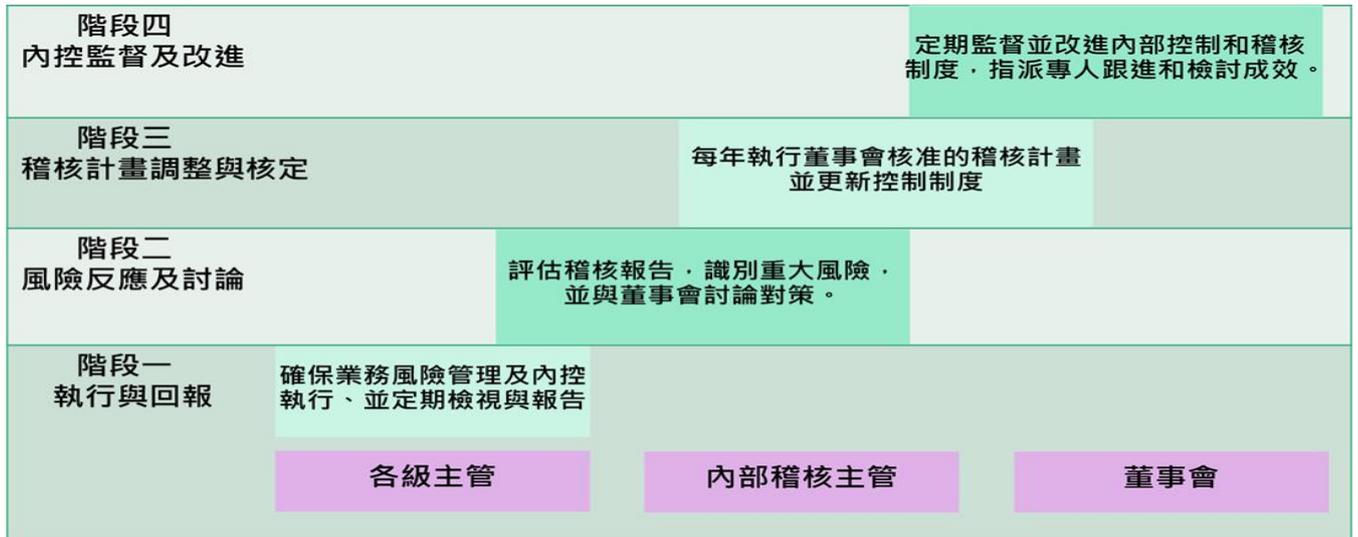


圖 6-4 風險管理執行單位與監督運作流程圖

## 風險管理機制

依據 GRI 永續準則，董事會針對重大主題的擬定與因應措施，特別關注例行性作業變更所帶來的風險。此類風險將透過日常管理活動進行監控，並由專責部門持續監督，以確保企業營運穩定。風險管理機制包含定期召開會議評估潛在風險，並據此提出適當的應對策略。此外，內部稽核部門將負責審查相關措施的有效性，確保風險控管的落實，並定期向董事會報告，以維持組織的透明度與合規性。

為了確保內部控制與稽核資訊能夠充分揭露，相關政策與改進措施將即時通知相關人員，確保所有部門都能及時調整作業流程。如有必要，將安排內部教育訓練與宣導會議，以提升員工對風險管理的認識與應對能力，董事會亦將定期檢視風險管理政策與執行結果，必要時進行修訂，以提升企業整體的韌性與競爭力，確保組織在變動的市場環境中維持可持續發展。

對於重大變更帶來的風險，公司將採取更嚴謹的控管方式。所有涉及重大營運決策的變革方案，均需經過風險評估程序，並在董事會上進行充分討論與決議，以確保決策的合理性及可行性。

## 風險鑑別

管理階層評估考量公司日常營運所遭遇之風險來源，依經驗及專業判斷辨識出之主要營運風險，並訂定與各風險相關之處理作業程序，據以落實風險管理。

表 6-6 日常營運風險因應措施

主要風險面向	風險成因	因應方案與措施
策略風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 國際貿易與法規變動</li> <li>➢ 技術更新與網絡安全</li> <li>➢ 市場需求變化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 加強法規監控，提前部署應對，成立合規部門，提升合約彈性應對突發情況。</li> <li>➢ 持續技術研發，採用自動化系統，強化資訊安全與員工培訓，提升效率與適應力。</li> <li>➢ 強化市場預測分析，靈活調整產品與服務，擴展市場並設計彈性運營計劃以降低波動影響。</li> </ul>
營運安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 外部威脅（網路威脅）</li> <li>➢ 內部管理風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 為應對外部網路威脅，公司將 UTM（統一威脅管理）作為資訊安全和新工具，部署防火牆、入侵偵測與防護、反病毒等功能。</li> <li>➢ 實施權限管理制度、定期稽核，並加強員工資安訓練，確保營運安全。</li> </ul>
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 利率、匯率變動和通貨膨脹</li> <li>➢ 資金貸與、背書保證</li> <li>➢ 重大資本支出影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 公司未從事高風險投資或衍生性金融商品交易，資金貸與及背書保證皆依法令辦理，無財務風險。</li> </ul>
法遵風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 法規鑑別 &amp; 合規適法性檢視</li> <li>➢ 確保內控有效性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 內部稽核主管定期檢核制度與法規是否一致，並關注政策與法律變動，避免法規影響公司財務和業務。</li> </ul>
資安風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 個資保護</li> <li>➢ 供應商資安管理</li> <li>➢ 資安環境及事故管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 全面檢視資通運作流程，增訂資訊循環內控作業，並取得個人資料隱私管理系統驗證。</li> </ul>
氣候風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 零碳排或低碳標準</li> <li>➢ 資源管理</li> <li>➢ 溫室氣體管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 預計於 2024 年組織永續委員會，將永續理念融入企業運營，推動節能技術和清潔能源，參與碳中和計劃，提升資源利用效率，並推廣再利用和環保教育。</li> </ul>

### 6.1.3 永續管理風險面向與因應

#### 環境方面

本公司屬文化創意內容產業，在推動環保及節能減碳政策，由行政總務部門人員負責執行並宣導推動各項環保、節能減碳措施，本公司致力於實現減少碳足跡、節約能源和保護自然資源的目標，應優先建立完善的環境管理體系，並定期進行環境影響評估，減少碳排放，透過供應鏈環境管理和合作夥伴共同承諾實現綠色採購及資源循環利用。

並積極參與 2050 年碳中和計劃，目標在 2030 年將碳排放量減少 30%。在資源管理方面，引入循環經濟資源管理機制，資源再利用與智能化管理，並積極展開環保、節能等方面的教育培訓，增強員工環保意識，未來也將定期舉辦環保講座或宣導，鼓勵大家共同參與環境保護行動。

#### 社會方面

- 在履行社會責任方面

本公司致力於提升員工福祉、支持社區發展和保障人權，並提供優越的工作環境和全面的福利待遇，包括健康保險、同仁健康檢查及節慶禮金等，並致力於創造一個包容、多元且支持性的工作氛圍，讓每位員工在良好的環境中成長和發展。

- 在文化傳承方面  
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
- 在社區參與方面  
霹靂推動且激勵員工參與公益志工活動，用愛心關懷別人、服務社會，體現公益服務的快樂，促進與社區間之和諧關係。為實踐企業社會公民責任，霹靂以實際行動支持弱勢團體與社區活動，另外也配合中央與地方政府政策，積極協助科技、文創、農產等各產業發展計畫。
- 對於人權保障  
我們尊重並保護所有員工及合作夥伴的基本人權，嚴格遵守「勞動基準法」和相關勞動法規，致力於建立和諧的勞雇關係，促進社會和經濟的發展，並定期進行內部審查，確保員工在安全、公平的環境中工作，維護勞工權益。

## 治理方面

本公司訂有「公司治理實務守則」，透過建立公司治理組織及落實內部控制制度，各項管理作業程序，確保公司各同仁遵守相關公司及法令規定，本公司致力於實現透明、公正和高效的管理，經由定期向利益相關者披露公司的經營狀況和財務信息，以確保信息的透明性和準確性，從而建立信任和增強公司的公信力。藉由設立專門的合規管理部門，嚴格遵守相關法律法規和國際標準，確保所有業務操作都符合法律要求，並建立了一套完善的合規管理體系。

此外，我們建立了全面的風險管理體系，對公司面臨的各類風險進行系統的識別、評估和應對，藉由制定相應的風險應對措施，確保公司運營的穩定性和持續性，以利預防和減少潛在風險的影響，不僅保障公司資產，同時也維護股東和利益相關者的權益，通過這些努力，本公司期望推動公司治理的高效和穩健發展，提升公司的整體治理水平和市場競爭力。

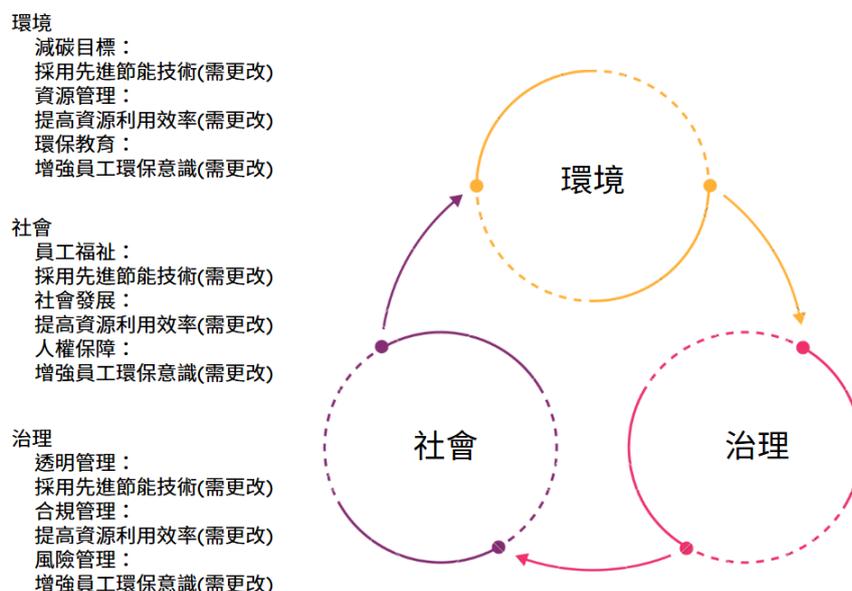


圖 6-5 永續風險與因應措施說明

## 6.2 董事會結構運作

#GRI 2-1 組織詳細資訊、#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 2-13 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 2-19 薪酬政策、#GRI 2-20 薪酬決定流程、#SDGs 4 教育品質

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=>

### 6.2.1 董事會治理

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、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

### 董事會組成和運作方式

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。

## 董事會成員專業分布

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 2024 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；沈大白獨立董事（財務、風險評估及危機管理專長）專精財務會計、風險評估管理、危機處理，曾擔任信評協會秘書長、券商公會風險管理諮詢委員、金融研訓院風險管理業務顧問、會計研究發展基金會財務會計準則制定委員及其評價準則委員等；吳明德獨立董事（文化產業知識專長）專精台灣傳統戲曲、中國文學史及民俗文化藝術，於教學時融入布袋戲文創美學，並協助推廣至教育學界，培育此方面產業人才；陳忠瑞獨立董事（證券財經及投資專長）具有多年證券財經及經營管理等經歷，專精投資及營運管理；劉奕成獨立董事（券商財經背景專長）具有多年證券財經及銀行經營管理等經歷，專精市場分析及營運管理。

表 6-8 董事會成員專業分布

董事姓名	性別	營運判斷能力	會計及財務分析能力	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
董事：吉利投資股份有限公司 法人代表：黃文章	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事：遊戲橘子數位科技股份有限公司 法人代表：劉柏園	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事：黃亮勛	男	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事：沈大白	男		✓	✓	✓	✓	✓		
獨立董事：吳明德	男			✓		✓	✓		
獨立董事：陳忠瑞	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
獨立董事：劉奕成	男	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

註：劉奕成獨立董事於 2024/8/12 辭任。

## 董事會學經歷

表 6-7 董事會學經歷

姓名	職稱	主要經(學)歷及現職	
		學經歷	現職
吉利投資股份有限公司	董事長	學經歷	
		現職	
黃文章	代表人	學經歷	1.遠東技術學院企業管理科
		現職	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	學經歷	
		現職	
劉柏園	代表人	學經歷	1.華夏工專機械科 2.富進機械行政經理
		現職	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	學經歷	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
		現職	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
沈大白	獨立董事	學經歷	1.美國杜蘭大學經濟學博士 2.台灣信用評等協會秘書長
		現職	1.東吳大學會計系教授 2.東吳大學 ESG 永續發展研究中心籌備處召集人 3.訊達電腦股份有限公司獨立董事
吳明德	獨立董事	學經歷	1.國立台灣師範大學國文研究所博士 2.中國科技大學副教授
		現職	1.國立彰化師範大學台灣文學研究所教授 2.財團法人國家文化藝術基金會「傳統戲曲組」評鑑委員
陳忠瑞	獨立董事	學經歷	1.美國東伊利諾州立大學企管碩士 2.元大證券投資顧問股份有限公司副董事長
		現職	1.瑞展產經研究股份有限公司董事長 2.良維科技股份有限公司獨立董事
劉奕成	獨立董事	學經歷	1.美國賓州大學華頓商學院企業管理碩士 2.將來商業銀行總經理
		現職	1.華陽創新科技股份有限公司董事 2.嘉新水泥股份有限公司董事

註 1：劉奕成獨立董事於 2024/8/12 辭任。

註 2：本表包含但不限於所有學經歷。

## 6.2.2 董事獨立性與利益衝突

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。2024 年度本公司董事會召開 5 次，董事出席情形如下：

表 6-9 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	應出(列)席次 數(A)	實際出(列)席 %(B/A)
董事長	吉利投資股份有限公司 代表人：黃文章	5	0	5	100%
副董事長	黃亮勛	5	0	5	100%
董事	遊戲橘子數位科技股份有限公司 代表人：劉柏園	1	4	5	20%
獨立董事	沈大白	5	0	5	100%
獨立董事	吳明德	4	1	5	80%
獨立董事	陳忠瑞	5	0	5	100%
獨立董事	劉奕成	4	0	4	80%

註：劉奕成獨立董事於 2024/8/12 辭任。

## 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。2025年1月14日董事會時交由個別董事成員自我進行績效考評平均96.5分，而董事會整體進行績效考評平均96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 6-10 董事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
2024.05.14	修訂本公司「董事會議事規範」。
2024.05.14	修訂本公司「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」。
2024.11.11	修訂本公司「公司治理實務守則」。
2024.11.11	修訂本公司「審計委員會組織規程」。
2024.11.11	訂定本公司「永續資訊之管理內控辦法」內部控制制度。

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 20,000 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 6-11 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	2024/04/12	財團法人台灣金融研訓院	公司治理暨企業永續經營研習班	3.0	6.0
		2024/06/16	社團法人台灣投資人關係協會	敵意併購-以經營權確保為中心	3.0	
法人董事 代表人	劉柏園	2024/05/2	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	最新稅法及大股東股權節稅介紹	3.0	6.0
		2024/11/6	台灣數位治理協會	美中強力對抗下台灣的未來	3.0	
副董事長	黃亮勛	2024/11/26	社團法人中華公司治理協會	不誠信經營責任與證券不法案案件分析	3.0	6.0
		2024/12/3	財團法人台灣金融研訓院	公司永續經營與家族傳承	3.0	
獨立董事	沈大白	2024/08/14	財團法人台灣金融研訓院	生成式 AI 的金融產業應用與評估、管理	3.0	6.0
		2024/09/18	財團法人中華民國會計研究發展基金會	淨零全方位永續大未來	3.0	
獨立董事	吳明德	2024/09/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業風險管理與危機處理-董監視角	3.0	6.0
		2024/09/12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	內線交易實務案例暨相關法律責任	3.0	
獨立董事	陳忠瑞	2024/06/13	社團法人中華獨立董事協會	IFRS 永續揭露準則介紹及國內外碳排淨零趨勢分享	3.0	6.0
		2024/09/9	財團法人保險事業發展中心	綠色金融新趨勢-再生能源產業業者分享	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。

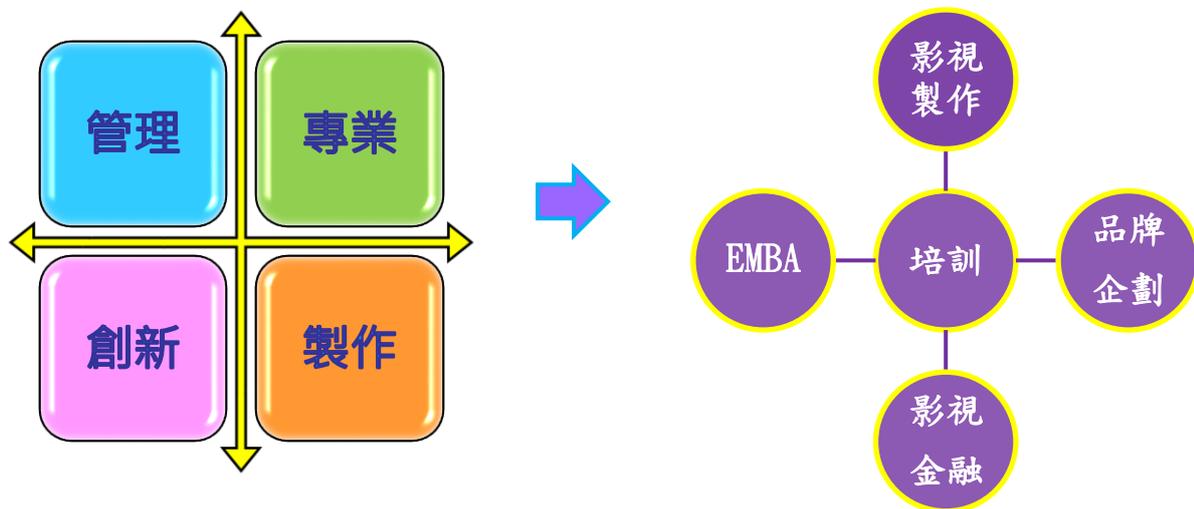


圖 6-6 培訓運作情形

## 接任職務與時程：

任職霹靂製作中心黃亮勳副總經理，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勳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。

## 功能性委員會運作情形

為發揮監督職責，達到強化董事會職能之目標，董事會下設置「審計委員會」、「薪資報酬委員會」、「公司治理暨提名委員會」等功能性委員會，且為深化公司永續治理文化及加速公司永續發展，於 2018 年 11 月 6 日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。為確保永續發展落實於公司日常營運中。藉由各委員會專業分工及超然獨立之立場，協助董事會決策並發揮效能，另為敦促功能性委員會履行職責，各委員會召集人定期向董事會提出工作成果報告。

表 6-12 功能性委員會運作情形

委員會名稱	委員會籌組及主要職權	2025 年度預計運作情形
審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂設置審計委員會，成員由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。</li> <li>● 審計委員會旨在協助董事會執行其監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 審計委員會至少每季召開一次常會。</li> <li>● 稽核主管及會計師每季單獨與審計委員會溝通業務內容。</li> </ul>
薪資報酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂設置薪資報酬委員會，成員由全體獨立董事組成，其成員專業資格、職權之行使、組織規程之訂定及相關事項依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定辦理。</li> <li>● 薪酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬，並將所提建議提交董事會討論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 薪酬委員會至少每年召開兩次常會。</li> </ul>
永續發展委員會(註)	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 霹靂設置永續發展委員會，成員人數不得少於三人，由董事會決議委任之。</li> <li>● 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。</li> <li>● 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。</li> <li>● 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。</li> <li>● 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 永續發展委員會每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。</li> </ul>

註：原為公司治理暨提名委員會於 2025 年 3 月 11 日更名

## 6.2.3 董事會對於永續發展的期許

我們深知企業的永續發展不僅是應對當前挑戰的關鍵，更是通往未來成功的必經之路。在這個快速變遷的時代，「環保與社會責任」已成為企業成功的重要指標。我們堅信，永續發展是企業長久經營的核心，而本報告正是我們對未來的永續承諾。

在本次的永續發展報告中，我們詳細規劃了公司未來數十年的減碳目標與行動計畫，從 2030 年起逐步減少碳排放 30%，到 2040 年實現 50% 的大幅減碳，並最終於 2050 年配合政府政策達成碳中和。我們不僅清楚訂定目標，更將挑戰視為激勵自身進步的契機，以追求卓越的精神，成為行業的標竿典範。

未來的道路充滿機遇與挑戰，但我們深信，只要持之以恆、不斷創新，便能引領行業邁向綠色轉型，共同構建永續的經濟生態。我們將秉持企業真善美核心哲學，持續深化與各方利害關係人的合作，並以身作則推動整個行業與社會共同進步。

在此基礎上，我們不僅致力於自身的穩定成長，更期望帶領整個行業邁向更加美好的未來。透過具體的減碳計畫與永續措施，我們將以實際行動推動業界與社會關注環境永續，為全球經濟與環境的雙贏發展貢獻力量。這不僅是我們的目標，更是所有關注永續發展者的共同願景。

## 6.3 誠信經營

#GRI 2-23 政策承諾、#GRI 2-24 納入政策承諾、#GRI 2-25 補救負面衝擊的程序、#GRI 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制、#GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點、#GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練、#GRI 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動、#SDGs 16 和平與正義制度、#SDGs 17 全球夥伴

本公司秉持誠信經營的核心價值，致力於在企業營運過程中確保高透明度和合規性。為推動誠信經營，公司已建立完善的內控機制與透明制度，並持續強化法令遵循教育及合規文化的建立。透過針對不同層級員工的教育訓練，例如針對新進人員和現有員工的合規課程，確保每位同仁皆能理解誠信經營的實踐要求與其對企業發展的重要性。

此外，為進一步落實誠信經營，公司針對營運過程中的關鍵風險領域，訂定具體執行方針，並將這些方針融入日常管理流程。同時，加強內部宣導與教育，讓誠信經營的理念深植於每位員工的心中，確保每個人在日常工作中都能實踐誠信的價值觀。這些措施不僅為企業創造永續發展的基礎，更有助於建立利益相關方的信任與支持，推動整體營運績效的提升。

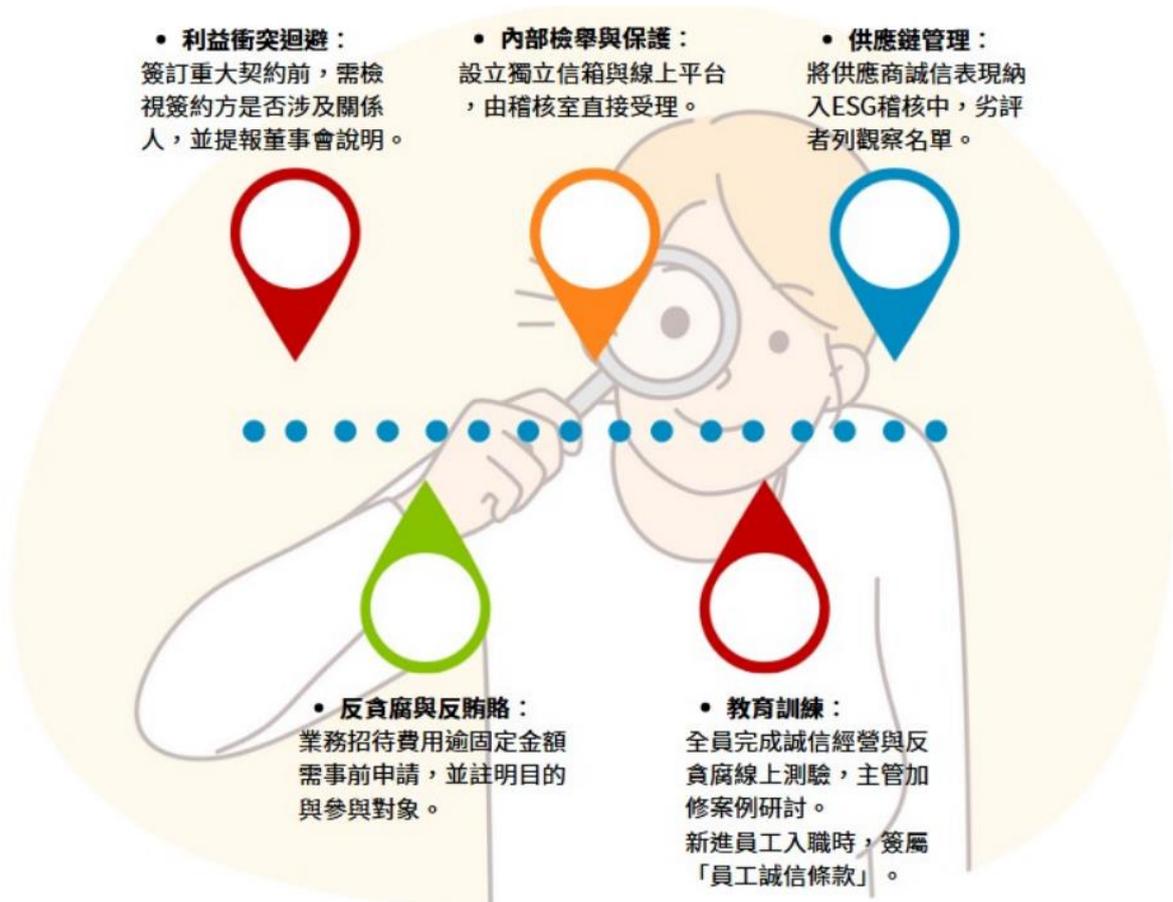


圖 6-7 誠信經營執行流程

### 6.3.1 誠信經營執行作為

本公司訂有經董事會通過、詳載誠信經營政策具體內容之「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，規範本公司人員於執行業務時應遵循的作業程序，並於從事商業行為過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定。

#### 員工誠信聘僱與合約規範

本公司秉持誠信經營原則，本公司董事任職時會簽署防範不誠信經營聲明書，經理人及員工於任職時會簽署本公司保密契約、資訊切結書及智慧財產權的協議書。

#### 供應鏈與客戶交易的誠信條款

本公司所有新進供應商合作需進行新廠商的評鑑及基本資料建檔，自 2020 年 12 月起並持續每年評鑑，除評估符合本公司業務合作的條件外，並對廠商是否有無影響環境與社會之不良違法重大情事及是否遵循相關社會責任（如環保、職安、勞動人權）法令規範交易納入評鑑條件，本公司依平等互惠原則與供應商建立夥伴關係，建立穩定供應鏈，且不定期進行稽核以確認品質，並可透過公司官網供應商聯絡窗口聯繫。

## 董事會誠信監督與內部稽核

董事會承擔公司誠信治理的最高責任，透過內部稽核與內部控制制度，確保企業運作透明且符合誠信原則。

- 內部稽核報告機制：內部稽核室每季提交內部稽核報告，內容涵蓋財務交易、業務流程與內控制度執行情況，確保公司經營活動無違反誠信規範。
- 十大循環內控考核機制：內部稽核報告將依據十大循環內控（含風險管理、內部監督、資源配置等）進行審查，評估是否有潛在舞弊風險，並針對異常狀況提出改善方案。
- 誠信經營責任回饋：稽核結果將提交董事會審議，若發現舞弊或違反誠信行為，董事會將責成相關單位進行改善，並視情況進行人事或法律處置，以確保誠信機制落實於公司治理之中。



圖 6-8 誠信經營面向與執行作為說明

### 6.3.2 反貪腐政策、執行與訓練

本公司之會計制度、內部控制制度皆適時配合實際狀況及法令規定修訂，以確保制度皆符合公司需求，本公司已建立有會計制度及內部控制制度，並落實執行；且由內部稽核人員依不誠信行為風險，擬訂包括稽核對象、範圍、項目、頻率等內容之稽核計畫，據以查核防範方案遵循情形；查核結果應通報高階管理階層及誠信經營專責單位，並作成稽核報告提報董事會。

執行方式方面，公司已於「道德行為準則」等辦法中制定利益衝突之迴避及說明等規則。同時，本公司總管理處、法務及稽核單位，可提供檢舉人檢舉的陳述管道，並對檢舉人身份及內容確實保密。依照本公司「誠信經營作業程序及行為指南」定期舉辦內部宣導及參加外部教育訓練，本公司 2024 年度誠信經營議題相關之內部及外部之教育訓練，含誠信經營法規遵行、職業安全教育訓練、會計制度及內部控制、內部重大資訊處理暨防範內線交易等相關課程統計董事、經理人、員工共 13 人次，合計 289 人/時。



圖 6-9 反貪腐制度流程擬定說明

### 6.3.3 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。

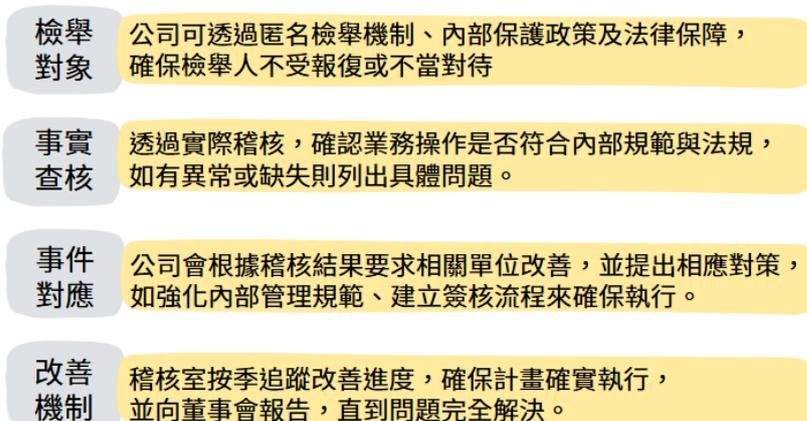


圖 6-10 檢舉流程

## 6.4 法令要求與遵循

#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。

### 6.4.1 違規事件彙總與改善

#### 重大違規事件

本公司依個案分別認定，是否足以影響到公司營業為重大（「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、公司內部控制制度等判定）違規事件，於 2024 年間無發生重大違規事件。

#### 社會經濟法規遵循情形

本公司於 2024 年間，於社會經濟法規遵循方面，包含反競爭行為、反托拉斯行為、壟斷行為、行銷傳播、商品與服務之資訊與標示，以及跟公司所提供的服務或商品相關的健康或安全相關法規方面，皆無遭受到金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

#### 公司治理法規遵循情形

本公司於 2024 年間，於公司治理法規遵循方面，無遭受到金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

表 6-6 誠信經營執行規範統計表

誠信經營執行規範考核表	是/否	發生原因	改善措施
員工是否訂定誠信聘僱條款	是	無	N/A
員工是否進行誠信教育與培訓	是	無	N/A
是否訂定違規懲處員工機制	是	無	N/A
是否訂定供應商與客戶合約誠信條款	是	無	N/A
是否訂定供應商誠信評鑑機制	是	無	N/A
是否有檢舉不誠信行為的舉報管道	是	無	N/A
董事會成員是否符合誠信監督與內部稽核	是	無	N/A

## 員工工作環境與人身安全保護措施

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，在環境安全面，除配置職工安全衛生、急救及消防人員外，並藉由宣導及內部訓練，養成員工急難應變能力及安全觀念。在身體健康上，依「職業安全衛生法」每2年舉辦員工健康檢查，讓員工更能掌握自己的健康狀況，及具備自我健康管理的知識與方法。

## 勞動基準法規遵循情形

本公司秉持勞資和諧為目標，深知良好的勞動條件能帶來穩定的經營發展與勞資和諧關係，惟本公司人資部門2023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，於2024年7月30日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，因違反勞動基準法第32條第二項單月延長工時超過法定上限，遭處分罰鍰新台幣5萬元整。

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。

## 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，2024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環境保護法令要求。

## 多元與性別平權

本公司為加強本公司性別平等、多元性別之意識建立，推廣家庭與生活平衡，消除性別及性傾向歧視，使同仁能在多元包容的職場環境中工作，本公司依據不同部門別亦網羅各式多元之員工，一直以來皆未因性傾向、性別認同之因素對同仁有任何差別對待，使員工能在本公司能安心自在的做自己，在展現自我人格的環境中共同為公司發展努力。我們也致力提升全體同仁尊重與共融的意識，積極創造友善的工作場域。

## 6.5 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

資訊系統已成為企業營運中不可或缺的一部分，尤其對於瞬息萬變的物流業而言，自動化服務對營運至關重要。然而，資訊系統面臨的威脅也層出不窮，包括駭客入侵、勒索軟體，甚至是公司內部資訊系統配置不完全所導致的資安事件。隨著個人隱私意識的提升，如何保護利害關係人的敏感個人資料成為企業的重要議題。

本公司在重視資訊系統升級的同時，也高度關注資訊安全。依據公司資訊安全政策，我們持續關注資訊環境的變化趨勢，參考技術文獻資料，並擬定相應的資訊安全防護機制和方案。我們致力於強化員工的資安危機意識及資安處理人員的應變能力，力求在事前有效防範風險，並在第一時間內偵測並阻絕資安威脅的擴散。這些措施旨在確保公司資訊系統的安全性和穩定性，並保護利害關係人的敏感資料。

### 6.5.1 資訊安全管理

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。

### 6.5.2 資訊安全管理與執行情況

資訊安全風險管理架構，由管理中心下設置資訊部定期（按季）於部門會議檢討資安政策，依本公司的資訊安全風險評估，持續關注資訊環境變化趨勢，並參考技術文刊資料，擬定資訊安全防護機制與方案，強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範，及第一時間有效偵測並阻絕擴散，有助於強化與完善資訊安全管理。

### 6.5.3 資訊安全演練

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。

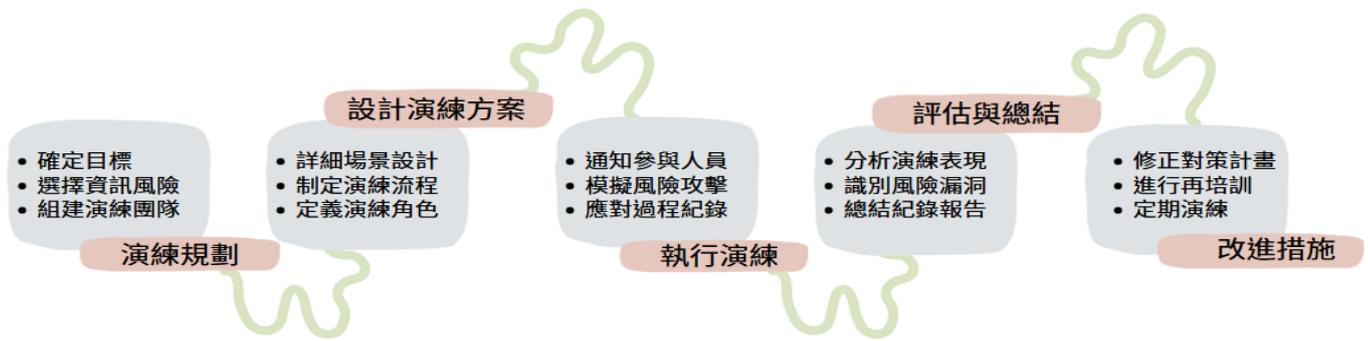


圖 6-11 資安演練流程說明

## 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。

### 6.5.4 大資安事件揭露

在 2024 年度，本公司並未發生重大資安事件，無任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴，亦沒有因資安相關事件而遭受相關主管機關裁罰。

- 5/15導入虛擬桌面基礎架構(Virtual Desktop Infrastructure)簡稱VDI，除了提供同仁從任何地方和任何裝置存取虛擬桌面環境，並且整個基礎設施都受到企業控制。多個虛擬桌面的敏感資料位於單一實體伺服器，用戶端工作者可透過遵循適當的驗證程序，從任何裝置存取資料。即使遺失或遭竊，遠端電腦也不會造成安全風險。
- 7/15起配合微軟強制所有同仁登入公司電腦與登入公司電子郵件必須使用多因素驗證(MFA)，MFA能確保用戶帳號免受網路攻擊，而超過99.99%啟用MFA的帳號能抵禦駭客。此外，MFA能減少被駭風險降低98.56%，即使攻擊者竊來憑證也難以駭入帳號。
- 資安宣導1則：宣導LINE搜尋詐騙再進化，親友求救【幫我LINE輔助驗證】，當心帳號被盜！
- 2024年1-10月止尚無發生本公司資訊安全及營運之重大攻擊及洩漏資訊事件。
- 資訊安全相關教具訓練(計6人\*時)。



圖 6-12 資安治理運作執行情形

## 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
<b>GRI</b>				
GRI 2 : 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1、2.1、2.7、3.1 6.2	P1、P16、P38、 P44、P115	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1、2.1、2.3、2.4 2.7	P1、P16、P27、P34 P38	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1、1.3	P1、P5	
	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、P5、P16、P22、 P27、P34、P72、 P106	
	2-7 員工	1.3、5.1、5.3	P5、P74、P87	
	2-8 非員工的工作者	1.3、5.1、5.3	P5、P74、P87	
	2-9 治理結構及組成	1.1、2.1、2.3、2.7 2.8、3.1、5.2、6.2	P1、P16、P27、P38 P40、P44、P81、 P115	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1、2.7、2.8、6.2	P16、P38、P40、 P115	
	2-11 最高治理單位的主席	1.1、2.1、2.7、2.8 6.2	P1、P16、P38、P40 P115	
	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 2.7、2.8、3.1、6.1	P1、P5、P16、P27、 P38、P40、P44、 P106	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1、2.1、2.3、2.7 2.8、3.1、6.2	P1、P16、P27、P38 P40、P44、P115	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1、2.1、2.3、2.5 2.7、2.8、3.1、6.2	P1、P16、P27、P35 P38、P40、P44、 P115	
	2-15 利益衝突	2.1、2.3、2.7、2.8 6.2	P16、P27、P38、P40 P115	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.3、2.1、2.7、3.1 6.2	P5、P16、P38、P44 P115	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.2、2.1、2.3、2.7 2.8、3.1、6.2	P3、P16、P27、P38 P40、P44、P115	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.7、2.8、6.2	P38、P40、P115	
	2-19 薪酬政策	2.1、5.1、5.2、6.2	P16、P74、P81、 P115	
	2-20 薪酬決定流程	2.1、5.1、5.2、6.2	P16、P74、P81、 P115	
	2-21 年度總薪酬比率	2.1、5.1、5.2	P16、P74、P81	
	2-22 永續發展策略的聲明	2.1、2.2、2.3、2.8 6.1	P16、P22、P27、P40 P106	
	2-23 政策承諾	1.2、1.5、2.3、2.5、2.7、 2.8、4.1 5.1、5.6、6.1、 6.3、6.5	P3、P14、P27、 P35、P38、P40、P57 P74、P99、P106、 P124、P130	
	2-24 納入政策承諾	1.2、1.5、2.5、2.7、 2.8、4.1、5.1、 6.1、6.3、6.5	P3、P14、P35、P38 P40、P57、P74、 P106、P124、P130	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4、6.1、6.3	P7、P106、P124	

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.3、6.1、6.3	P5、P106、P124	
	2-27 法規遵循	1.4、2.3、2.5、2.7 2.8、4.1、4.6、5.1、5.4 6.1、6.4	P5、P27、P35、P38 P40、P57、P73、 P74、P93 P106、P128	
	2-28 公協會的會員資格	2.6	P37	
	2-29 利害關係人議合方針	1.3、1.4、2.5、3.1	P5、P7、P35、P44	
	2-30 團體協約	2.6、5.1	P37、P74	
GRI3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4、3.1、3.2、4.1 6.1	P7、P44、P47、P57 P106	
	3-2 重大主題列表	1.4、3.1、3.2、4.1 6.1	P7、P44、P47、P57 P106	
	3-3 重大主題管理	1.4、3.1、3.2、4.1 6.1	P7、P44、P47、P57 P106	
GRI 101：生物多樣性 2024	101-2 生物多樣性衝擊之管理	4.2	P61	
	101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	4.2	P61	
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	P22、P47、P52、P57	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	2.2、5.2、5.3、 6.1	P22、P81、P87、 P106	
	201-4 取自政府之財務援助	2.2、6.1	P22、P106	
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、5.8	P22、P101	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	2.2、3.2、5.8	P22、P47、P101	
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	P72、P106	
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	P106、P124	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	6.1、6.3	P106、P124	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	6.3	P124	
GRI 207：稅務 2019	207-1 稅務方針	6.1	P106	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	6.1	P106	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1、4.2	P57、P61	
	302-2 組織外部的能源消耗量	3.1	P44	
	302-4 減少能源消耗	4.1	P57	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.3、4.2	P52、P61	
GRI 303：水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	4.1	P57	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	4.1	P57	
	303-3 取水量	4.1、4.2	P57、P61	
	303-4 排水量	4.1、4.2	P57、P61	
	303-5 耗水量	4.1、4.2	P57、P61	
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	P61	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1、4.3	P57、P66	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.3、4.1、4.3	P52、P57、P66	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	3.3	P52	
	305-4 溫室氣體排放強度	3.3、4.3	P52、P66	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.1、4.3	P57、P66	

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
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	P57、P61	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1、4.2	P57、P61	
	306-3 廢棄物的產生	4.1、4.2	P57、P61	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.1、4.2	P57、P61	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.1、4.2	P57、P61	
GRI 308： 供應商環 境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.5、6.1	P72、P106	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.5、	P72	
GRI 401：勞 雇關係 2016	401-1 新進員工和離職人員	5.1、5.2、5.3	P74、P81、P87	
	401-2 提供給全職員工的福利	5.1、5.2	P74、P81	
	401-3 育嬰假	5.1、5.2	P74、P81	
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	P74、P99	
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	P74、P97	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.1、5.2、5.3、5.5	P74、P81、P87、P97	
	403-3 職業健康服務	5.1、5.4、5.5	P74、P93、P97	
	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	P74、P93、P97	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1、5.4	P74、P93	
	403-6 工作者健康促進	5.1、5.4、5.5	P74、P93、P97	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關之職業安全衛生的衝擊	5.1、5.4、5.5	P74、P93、P97	
	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	P74、P93、P97	
	403-9 職業傷害	5.1、5.4、5.5	P74、P93、P97	
	403-10 職業病	5.1、5.4、	P74、P93	
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	P44、P74、P87、P93	
	404-2 提升員工職能及過度協助方案	5.1、5.3、5.4、	P74、P87、P93	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢覈的員工百分比	5.1、5.3、5.4、5.6	P74、P87、P93、P99	
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	P16、P74、P81、P87、P99	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1、5.2、5.3	P74、P81、P87	
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	P74	
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	P74	
GRI 411：原 住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	5.1	P74	
GRI 413：地 方社區參	413-1 經當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.8	P101	
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛	5.8	P101	

指引	指引內容	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
與	在負面衝擊的營運活動			
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	P106	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	6.1	P106	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.7	P99	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	5.7	P99	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	5.7	P99	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	5.7	P99	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	5.7、6.1	P99、P106	
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	5.7、6.1、6.5	P99、P106、P130	

## 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)				
水資源管理	CG-HP-140a.1	(1)取水總量,(2)消耗水總量;基線缺水壓力高或極高的地區各自的百分比	4.2	P61
	CG-HP-140a.2	水管理風險的描述以及減輕這些風險的策略和實踐的討論	1.5、4.2	P14、P61
產品環境、健康與安全性能	CG-HP-250a.1	來自含有高度關注物質的產品的收入	2.3	P27
	CG-HP-250a.4	採用綠色化學原理設計的產品所帶來的收入	6.1	P106
包裝生命週期管理	CG-HP-410a.2	討論減少包裝整個生命週期對環境影響的策略	1.5、3.3	P14、P52

## 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、2.7、2.8、3.1	P14、P27、P38、P40、P44	
	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、2.7、2.8、3.2	P27、P38、P40、P47	
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、2.8、3.2、3.3、4.1	P3、P14、P27、P40、P47、P52、P57	
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、3.2	P5、P7、P47	
	b. 組織在氣候相關風險的管理流程。	1.3、1.4、3.2	P5、P7、P47	
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	P14、P52	
	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	P14、P52、P68	

## 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
<b>SDGs</b>				
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	P14、P74、P81、P87、P93、P97	
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、5.8、6.2	P3、P44、P87、P102、P115	
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、6.4	P74、P81、P87、P93、P128	
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、4.4	P7、P57、P61、P68	
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、4.2	P14、P44、P61	
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、6.5	P3、P7、P22、P27、P74、P81、P87、P130	
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	P14	
10.減少不平等	減少國內及國家間的不平等。	5.3、5.6、5.8	P87、P99、P101	
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、5.8	P3、P22、P101	
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、5.7	P3、P7、P52、P68、P72、P99	
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、6.1	P1、P3、P44、P47、P52、P106	
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、2.6、4.6、5.1、5.2、5.3、5.7、6.3、6.4	P5、P37、P73、P74、P81、P87、P99、P124、P128	
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、5.8、6.3	P3、P72、P101、P124	

## 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
<b>30 項人權</b>			
1.人人天生自由平等	1.3	P5	
2.不受差別待遇或歧視	1.2、1.3、2.3、5.1、5.2、5.3、5.4、5.6、5.8	P3、P5、P27、P74、P81、P87、P93、P99、P101	
3.生存權(生命、自由和人生安全)	5.1	P74	
6.在法律之前享有權利	2.5、5.1、5.2、5.3	P35、P74、P81、P87	
7.法律之前人人平等	1.2、2.5、5.1、5.2	P3、P35、P74、P81	
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	P5、P27、P74、P81、P87、P93	
12.隱私權	5.1、5.7	P74、P99	
16.婚姻與家庭權	5.2	P81	
19.意見和表達自由	1.3、1.4、2.3	P5、P7、P27	
20.集會權	2.6	P37	
22.社會保障權	1.3、2.3、5.2、5.3、5.4、5.5、5.7、5.8	P5、P27、P81、P87、P93、P97、P99、P101	
23.工作者的權利	1.2、2.2、2.3、5.1、5.2、5.3、5.4、5.5	P3、P22、P27、P74、P81、P87、P93、P97	
24.休息和閒暇的權利	5.2	P81	
26.受教育權	3.1	P44	
29.法律責任和義務	1.5、2.5、2.7、2.8、5.7	P14、P35、P38、P40、P99	

指引	目錄對應章節編號	頁次索引	備註
30.人權不受剝奪	5.1、5.2、5.3、5.5、5.6	P74、P81、P87、P97、P99	

## 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	3.1、4.3	P44、P66
二	總取水量及總耗水量	3.1、4.2	P44、P61
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	2.3	P27
四	說明職業災害類別、人數及比率	2.3、5.5	P27、P97
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	3.2	P47
八	依產品類別之主要產品產量	2.3、2.4	P27、P34

## 7.2 問卷

### 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)

股東 董監事 主管 員工 客戶 供應商 政府/主管機關 其他

#### 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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
稅務	您對本公司是否公開揭露稅務政策的關注程度。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				

## 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。	<input type="checkbox"/>				
能源	您對本公司是否推動節能措施的關注程度。	<input type="checkbox"/>				
水	您對本公司是否推動節水措施的關注程度。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
排放	您對本公司之溫室氣體排放量管理的關注程度。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				

## 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。	<input type="checkbox"/>				
勞資關係	您對本公司是否發生勞資糾紛的關注程度。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
訓練與教育	您對本公司之員工教育訓練計畫的關注程度。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
童工	您對本公司是否有使用童工之重大風險的關注程度。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				

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。	<input type="checkbox"/>				
公共政策	您對本公司有無政治捐獻的關注程度。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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)	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
員工關懷	您對本公司員工關懷、加班情況的關注程度。	<input type="checkbox"/>				

## 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	員工關懷
2	顧客隱私
3	員工多元平等
4	勞雇關係
5	勞/資關係
6	市場地位
7	社會經濟法規遵循
8	員工權益
9	經濟績效
10	職業健康與安全

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	<input type="checkbox"/>									
	市場地位-員工任用狀況與薪資結構佳	<input type="checkbox"/>									
社會	員工關懷-加班情況	<input type="checkbox"/>									
	顧客隱私-無侵犯客戶隱私	<input type="checkbox"/>									
	員工多元平等-多元化、身心障礙或弱勢聘僱、性別平等	<input type="checkbox"/>									
	勞僱關係-離職率低	<input type="checkbox"/>									
	勞資關係-勞資糾紛低	<input type="checkbox"/>									
	社會經濟法規遵循-無違反法規事件、重大罰款	<input type="checkbox"/>									
	員工權益-員工工作機會平等	<input type="checkbox"/>									
職業健康與安全-職業傷害低	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

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-財務績效佳	<input type="checkbox"/>									
	市場地位-員工任用狀況與薪資結構佳	<input type="checkbox"/>									
社會	員工關懷-加班情況	<input type="checkbox"/>									
	顧客隱私-無侵犯客戶隱私	<input type="checkbox"/>									
	員工多元平等-多元化、身心障礙或弱勢聘僱、性別平等	<input type="checkbox"/>									
	勞僱關係-離職率低	<input type="checkbox"/>									
	勞資關係-勞資糾紛低	<input type="checkbox"/>									
	社會經濟法規遵循-無違反法規事件、重大罰款	<input type="checkbox"/>									
	員工權益-員工工作機會平等	<input type="checkbox"/>									
	職業健康與安全-職業傷害低	<input type="checkbox"/>									

## 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	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
3. 海平面上升對工廠、倉庫的基礎設施和營運造成影響	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
5. 氣溫上升會導致工廠、倉庫能源消耗增加	<input type="checkbox"/>				
6. 若氣溫上升會導致工廠、倉庫能源消耗增加其衝擊度大	<input type="checkbox"/>				
7. 燃料短缺將對工廠、倉庫運營和管理產生影響	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
9. 生態系統變化會影響工廠、倉庫營運效率和安全	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				

## 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	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
13. 政府的環保法規會增加公司合規成本	<input type="checkbox"/>				
14. 若政府的環保法規會增加公司合規成本其衝擊度大	<input type="checkbox"/>				
15. 客戶對綠色產品的需求增加會影響公司產品開發策略	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
19. 公司需要加強員工的氣候變遷相關知識和技能培訓	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				

## 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	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
23. 採用綠色技術和可再生能源將提升公司市場競爭力	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
25. 參與環保項目能提升公司品牌形象	<input type="checkbox"/>				
26. 若參與環保項目能提升公司品牌形象其衝擊度大	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
29. 加強供應鏈的環保管理能提高公司運營效率	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				

## 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？	<input type="checkbox"/>				
2. 您認為公司在水污染控制方面的表現如何？	<input type="checkbox"/>				
3. 您認為公司在資源（如水、電、原材料）管理方面的效率如何？	<input type="checkbox"/>				
4. 您認為公司在廢棄物處理方面的效果如何？	<input type="checkbox"/>				
5. 您認為公司在保護員工健康與安全方面的措施如何？	<input type="checkbox"/>				
6. 您認為公司在節能培訓或教育計劃方面的措施如何？	<input type="checkbox"/>				
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？	<input type="checkbox"/>				
8. 您對公司在環境安全方面的總體評價為何？	<input type="checkbox"/>				

#### 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？	<input type="checkbox"/>				

2. 您對公司目前的溫室氣體排放狀況了解程度如何？	<input type="checkbox"/>				
3. 您認為公司在溫室氣體排放盤查方面的措施如何？	<input type="checkbox"/>				
4. 您認為公司在溫室氣體減排方面的努力如何？	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
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	<input type="checkbox"/>				
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！)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

「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？	<input type="checkbox"/>				
2. 您覺得供應商是否有採取有效措施減少環境影響？	<input type="checkbox"/>				
3. 您認為公司供應商在社會責任方面的表現如何？	<input type="checkbox"/>				
4. 您覺得供應商是否有遵守勞動法規和員工權益保？	<input type="checkbox"/>				
5. 您認為公司供應商在經濟效益方面的表現如何？	<input type="checkbox"/>				
6. 您整體上對公司供應商的可持續性表現如何評價？	<input type="checkbox"/>				

## 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？	<input type="checkbox"/>				
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？	<input type="checkbox"/>				
3. 您認為公司在遵循環境法規方面的表現如何？	<input type="checkbox"/>				

### 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）。	<input type="checkbox"/>				
董事會成員中有三分之一以上是獨立董事。	<input type="checkbox"/>				
董事會成員的選任過程公開透明。	<input type="checkbox"/>				
董事會成員具備多元的專業背景和技能。	<input type="checkbox"/>				

### 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。	<input type="checkbox"/>				
董事會設有專門的永續發展委員會或類似機構。	<input type="checkbox"/>				
董事會成員接受過永續發展相關的培訓或教育。	<input type="checkbox"/>				
董事會在永續發展策略中具有多樣性的政策及目標	<input type="checkbox"/>				
董事會定期審議和更新公司永續發展策略。	<input type="checkbox"/>				
董事會在永續發展決策中考慮到長期影響和風險。	<input type="checkbox"/>				

## 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	<input type="checkbox"/>				
董事會監督和評估永續發展目標的達成情況。	<input type="checkbox"/>				
永續發展績效報告定期提交給董事會審議。	<input type="checkbox"/>				
董事會制定了衡量永續發展目標的關鍵績效指標 (KPI)。	<input type="checkbox"/>				
董事會成員了解並重視公司在永續發展方面的績效數據。	<input type="checkbox"/>				

## 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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
董事會積極處理和回應利益相關者提出的永續發展問題。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				

## 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。	<input type="checkbox"/>				
董事會確保公司在永續發展方面符合相關法律法規。	<input type="checkbox"/>				
公司有針對環境、社會和治理 (ESG) 風險的管理機制。	<input type="checkbox"/>				
董事會定期審議與永續發展相關的風險報告。	<input type="checkbox"/>				
公司有應對永續發展風險的應急預案和措施。	<input type="checkbox"/>				

## 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。	<input type="checkbox"/>				
公司有針對董事會成員的永續發展績效獎勵措施。	<input type="checkbox"/>				
董事會成員參與制定與永續發展相關的激勵政策。	<input type="checkbox"/>				
公司在設計薪酬方案時考慮到永續發展的長期目標。	<input type="checkbox"/>				
董事會成員的績效評估包括永續發展目標的達成情況。	<input type="checkbox"/>				

## 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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
董事會制定了透明度政策，確保利益相關者獲取相關信息。	<input type="checkbox"/>				
董事會成員定期審查和更新透明度政策。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				

## 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。	<input type="checkbox"/>				
董事會確保公司的永續發展戰略與業務目標一致。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				
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。	<input type="checkbox"/>				



# 無限可能 盡在霹靂

