

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	● 負責內控內稽相關資料。 ● 督導執行進度。
投資人關係主管	● 負責股務相關資料。 ● 統籌規劃執行彙編。
業務主管	● 公司簡介與沿革。 ● 產業概況/榮耀與肯定。 ● 本土藝術（布袋戲）文化傳承推動相關活動資料。
人資部主管	● 提供人力資源概況。 ● 教育訓練、福利與發展。 ● 友善職場、職業安全與衛生。 ● 勞資關係與溝通相關資料。
商品/採購主管	● 提供客戶服務。 ● 供應商管理相關資料。
行政總務主管	● 節能減碳管理。 ● 廢棄物管理相關資料。
公關主管	● 協助提供公司文化特色文案或圖片。
設計部主管	● 協助提供公司文化特色圖片。 ● 美編編排設計。
法務部主管	● 提供所需相關法規諮詢。
集團各單位主管	● ESG 應揭露內容時跟該單位相關時予以適時協助提供資料。

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。	● 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。 ● 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。
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。	● 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。 ● 在全球的文化與自然遺產的保護上，進一步努力。
12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	SDG 12：促進綠色經濟，確保永續消費及生產模式。	● 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。 ● 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。
13 CLIMATE ACTION	SDG 13：完備減緩調適行動，以因應氣候變遷及其影響。	● 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。 ● 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。
17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS	SDG 17：建立多元夥伴關係，協力促進永續願景。	● 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。 ● 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。

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。

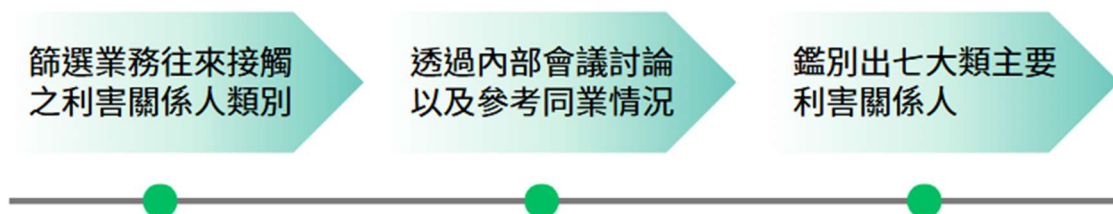


圖 1-4 確認利害關係人流程

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、金融機構與政府機構。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	● 人力結構 ● 勞雇關係 ● 訓練與發展 ● 職業健康與安全	● 績效考核（每年） ● 公司公告（即時） ● 員工諮詢專線（即時） ● 勞資會議（每季） ● 總經理溝通會議（每月）
董事會	● 企業長期競爭力與價值創造 ● 外部風險（如氣候變遷、法規變動）對財務與營運的衝擊 ● 利害關係人觀點與社會回饋	● 董事會會議紀錄（每年） ● 永續委員會報告（每年） ● 法說會與股東（每季／每年） ● 永續報告書審閱與核准（每年）
投資人	● 公司治理 ● 營運概況及績效 ● 風險管理	● 聯絡窗口：投資人關係部（02）8978-0555 ● 股東常會（每年） ● 法人說明會（每年） ● 董事會（每季） ● 月營業收入發布（每月） ● 財務季報與年報發布（每季／每年） ● 公司網站及公開資訊觀測站（即時） ● 投資人諮詢服務信箱／專線（即時）
供應商	● 供應商管理 ● 倫理與誠信	● 供應商拜訪（不定期） ● 供應商採購合約（即時） ● 持續配合的供應商進行考評（每年） ● 電話、e-mail，進行商品及專案溝通（即時） ● 產品與服務討論會議（不定期）
客戶	● 客戶服務 ● 客戶保密／隱私	● 企業官網線上客戶專區／Online 客戶溝通系統（即時） ● NDA 保密協議（即時） ● 電話客戶專線（即時） ● 客服週報表的反應與檢討（每週） ● 服務／商品討論會議（每週） ● 客戶拜訪（不定期）
金融機構	● 公司營業概況 ● 公司財務概況 ● 資訊揭露	● 定期依規定發布財務季報／年報 ● 電話或電子郵件詢問 ● 公司網站
政府機關	● 公司治理 ● 法令遵循	● 參與政府機關座談會及法規說明會與訓練講習（不定期） ● 相關部門專人電話、e-mail 溝通（即時） ● 公司網站及公開資訊觀測站（即時） ● 公文往來（不定期）

表 1-4 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。

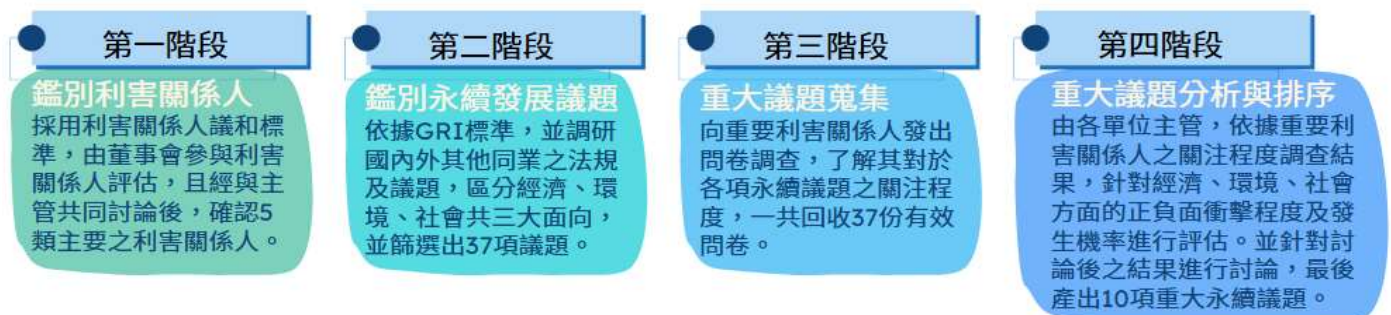


圖 1-6 永續議題管理流

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。

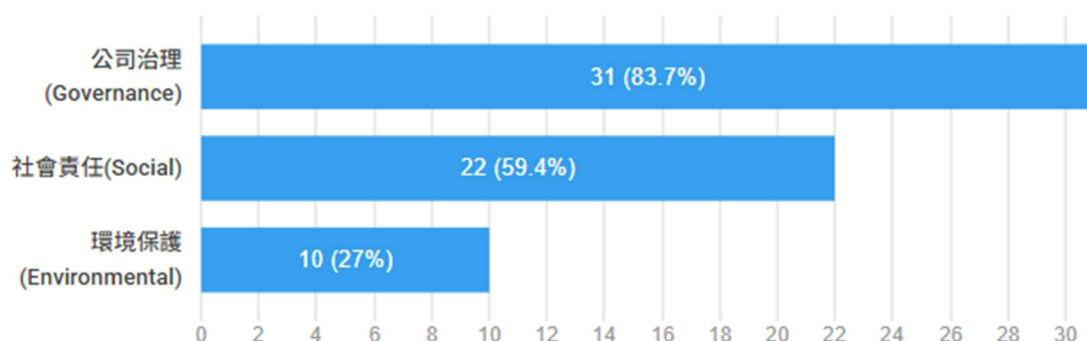


圖 1-7 利害關係人關注之議題面向

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。

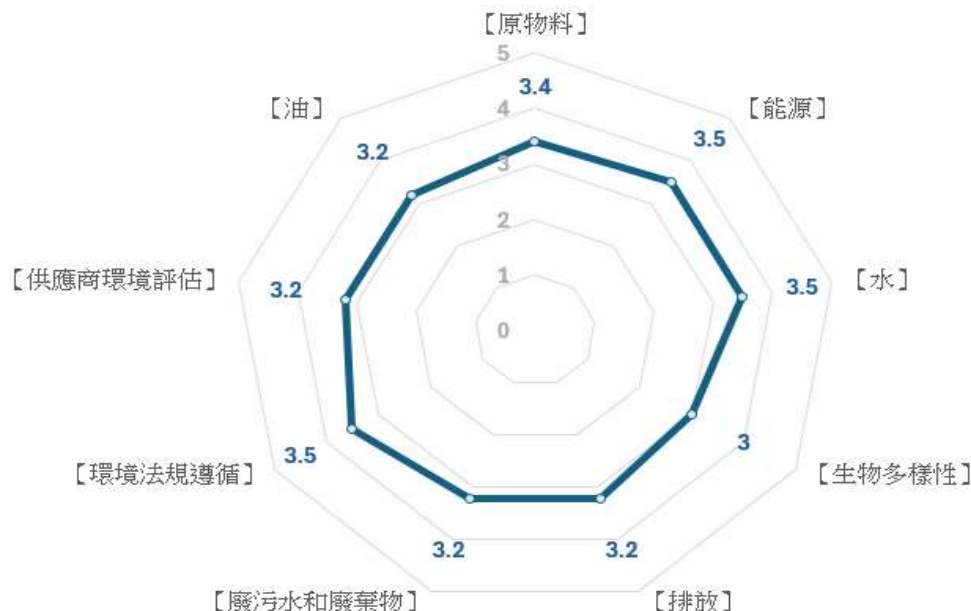


圖 1-8 環境面議題分布圖

- 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。

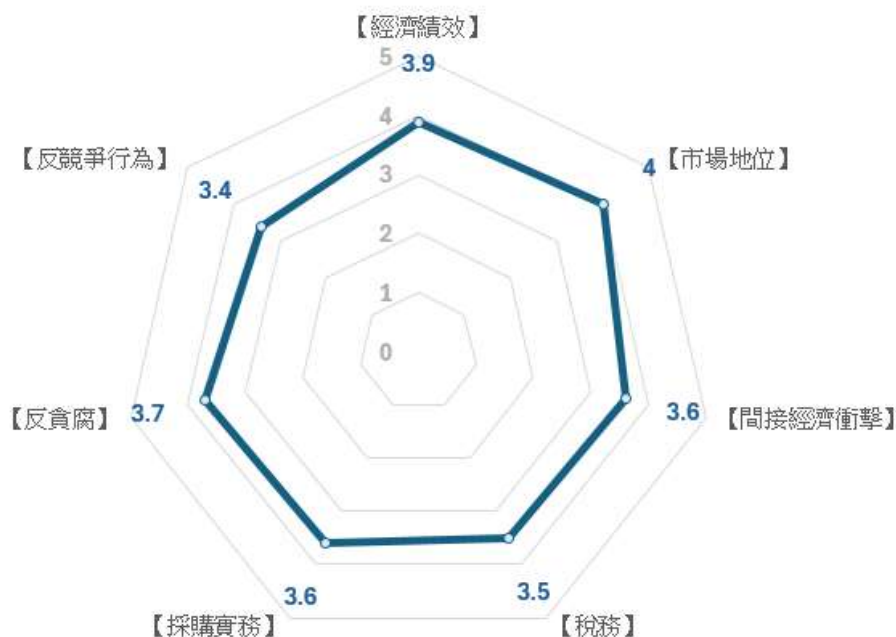


圖 1-10 治理面議題分布圖

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。 預期效果： 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。 員工關注原因： 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。 預期效果： 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
		員工關注原因： 平等機會影響職業發展與歸屬感。	預期效果： 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。 員工關注原因： 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。 預期效果： 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。 員工關注原因： 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。 員工關注原因： 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。 預期效果： 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。 員工關注原因： 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。 預期效果： 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。

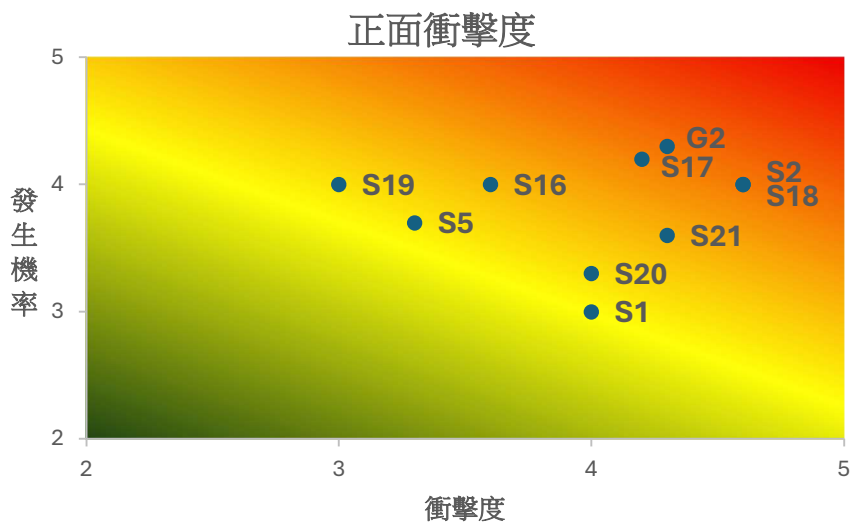


圖 1-11 正面衝擊度分析

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	➢ 碳排放量減少 30% ➢ 廢棄物回收率提高 20% ➢ 每年投入 200 萬元於社區展與服務 ➢ 每年舉辦 30 小時 ESG 相關教育訓練 ➢ 能源效率提升 10%	➢ 碳排放量減少 50% ➢ 水資源使用量降低 15% ➢ 再生能源使用率達到 30% ➢ 每年進行供應鏈碳足跡評估 ➢ 支持社區綠化計畫	➢ 達成碳中和 ➢ 廢棄物零掩埋 ➢ 再生能源使用率達 80% ➢ 全員碳管理教育與培訓

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。