

# 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85，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836 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    | 4.1 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。 | 4.2 性騷擾專用信箱、員工申訴信箱等多樣化溝通管道 |
| 管理層   | 4.3 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。             | 4.4 定期會議、內部報告、業務檢討會議       |
| 股東投資者 | 4.5 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。             | 4.6 股東大會、財務報告、投資者關係溝通      |
| 顧客    | 4.7 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。          | 4.8 客戶服務熱線、電子郵件            |
| 產業鏈   | 4.9 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。       | 4.10 管理系統、合同協商會議、產業鏈廠商評估   |
| 社區    | 4.11 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。         | 4.12 社區活動、公開諮詢會、社會責任報告     |
| 政府部門  | 4.13 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。          | 4.14 法規遵循報告、政府檢查、政策協商      |

#### 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。】

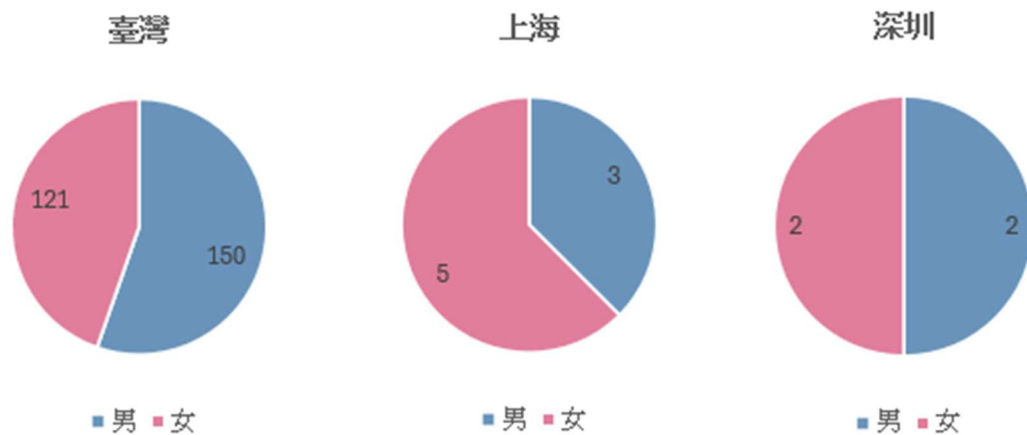


圖 5-2 2024 年依地區性別人數比例

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

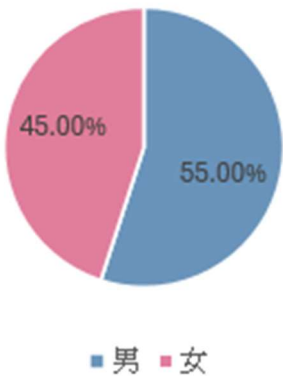
| 2024 年     | 人數   |
|------------|------|
| 高階主管人數     | 16   |
| 高階主管為當地人人數 | 16   |
| 比例         | 100% |

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

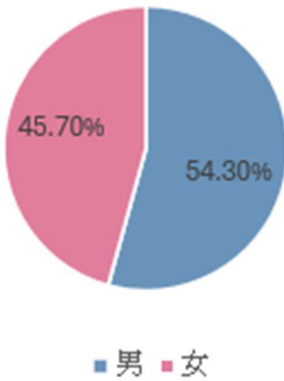


圖 5-3 依職級性別區分

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 |

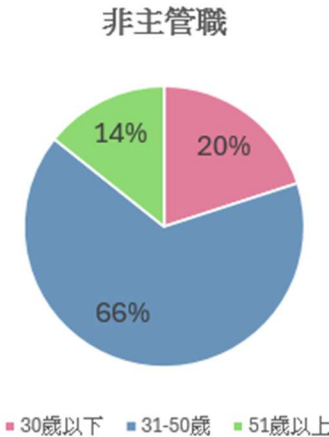
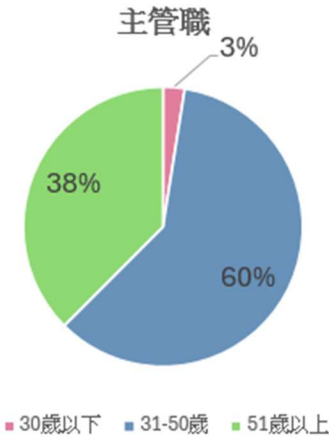


圖 5-4 依員工年齡區分

## 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)：<br>★任職給薪未滿一年之實際人數 Y=___人<br>★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<br>(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<br>(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<br>(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

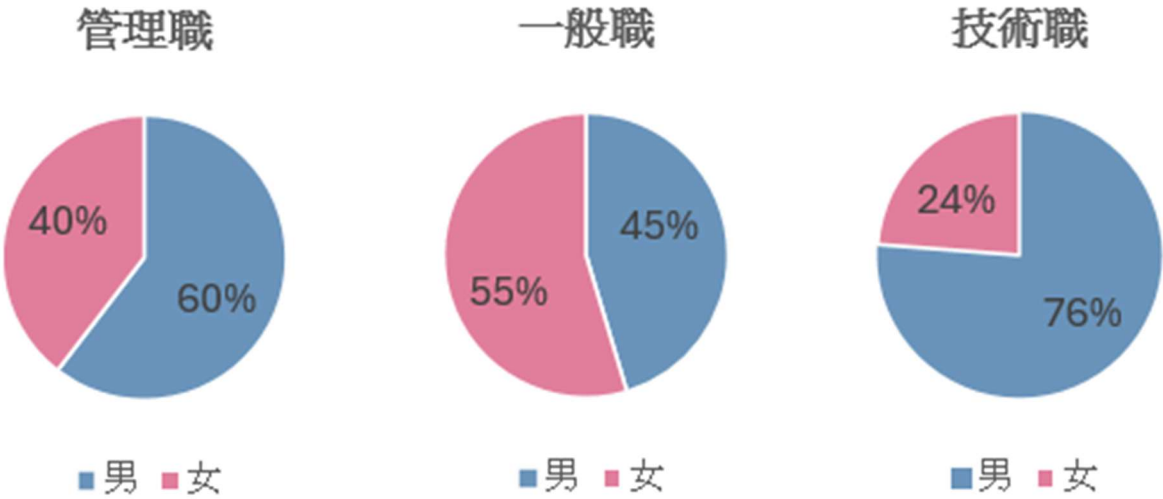


圖 5-5 以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

## 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                   |

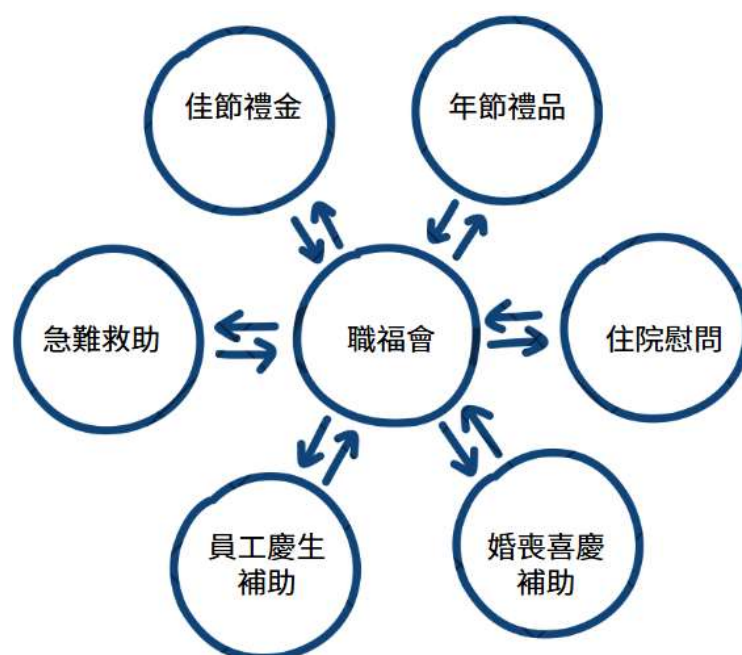


圖 5-6 各項福利與措施

### 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 |

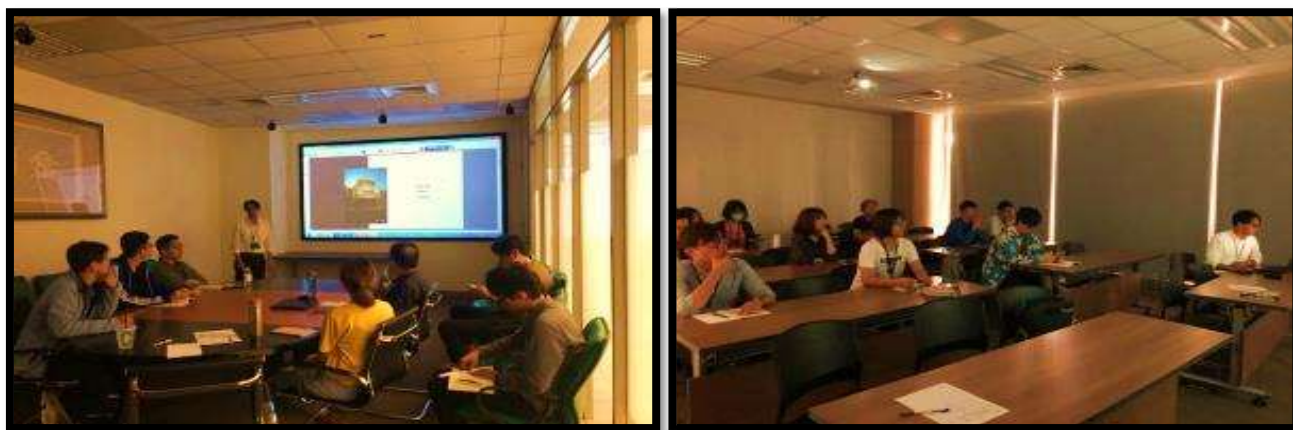


圖 5-9 員工教育訓練



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。

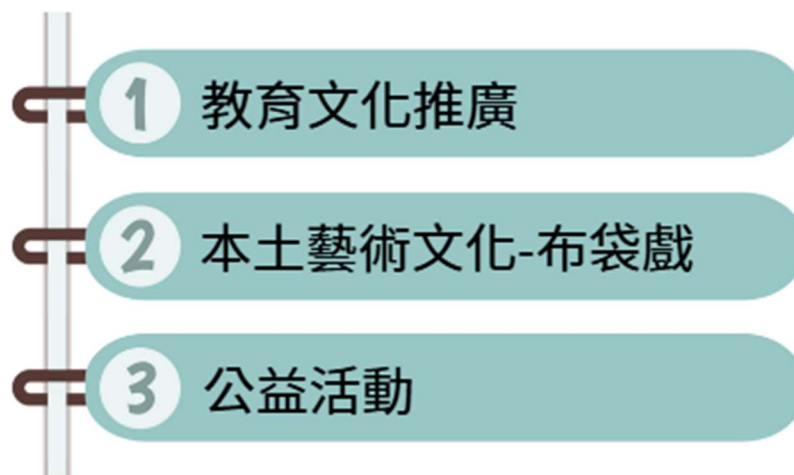


圖 5-11 永續關懷





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」成立的目的係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 公益活動實蹟（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。