

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。

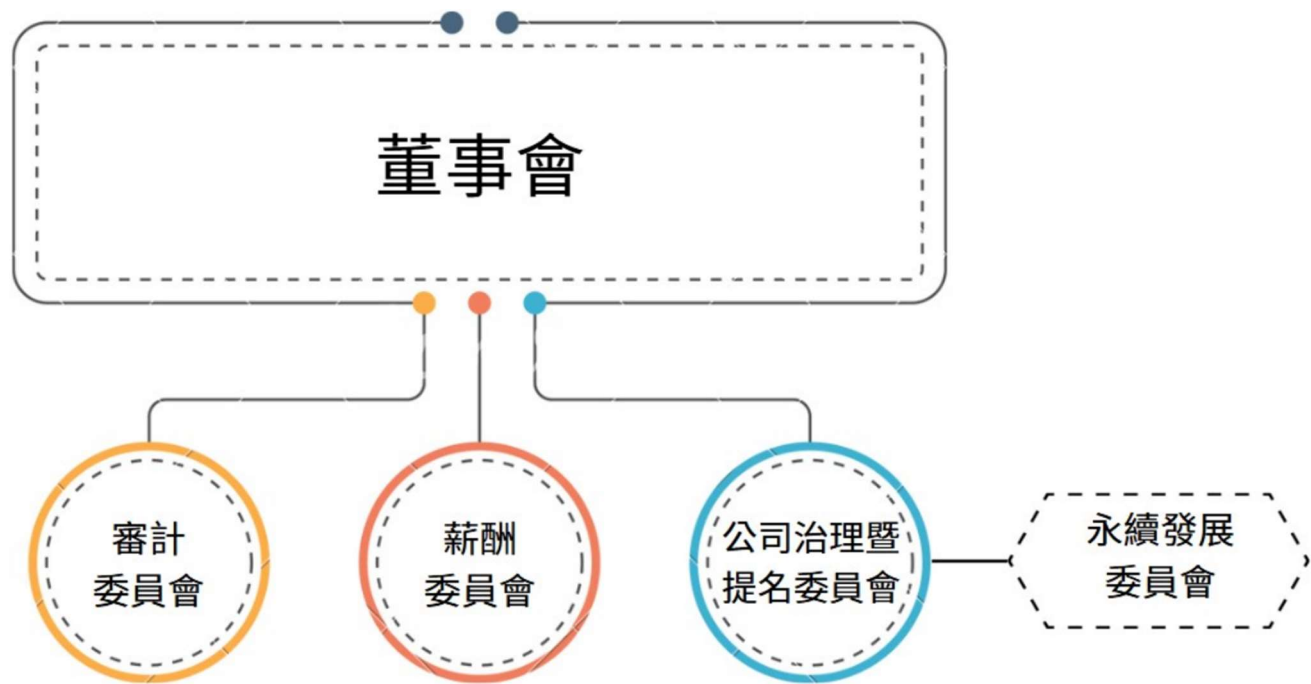


圖 6-1 霹靂國際公司治理架構圖

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	● 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%	● 再生能源使用率達到 30% ● 每年進行供應鏈碳足跡評 ● 支持社區綠化計畫	● 再生能源使用率達到 80% ● 全員碳管理教育與培訓

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。

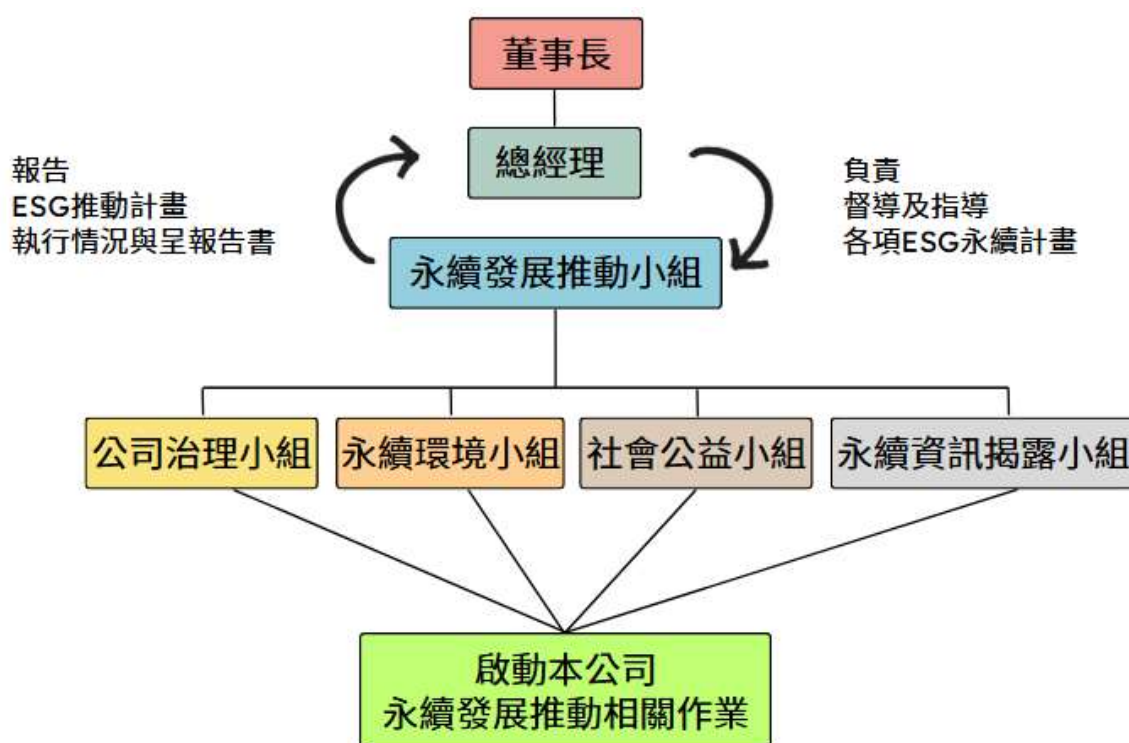


圖 6-2 公司治理永續治理架構程序圖

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。

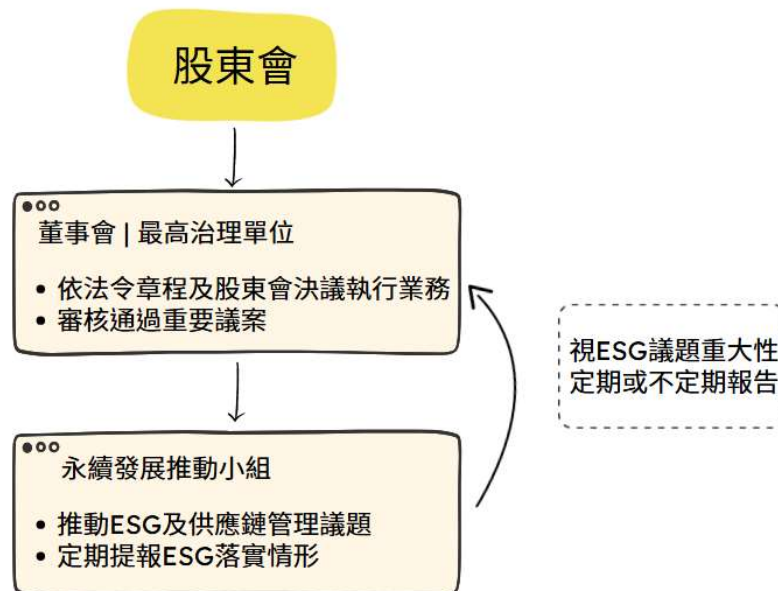


圖 6-3 公司治理永續發展推動小組作業示意圖

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)	● 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。
資安風險評估	● 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。 ● 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 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！ ● 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。
法律風險評估	● 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。 ● 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。
內部控制之監督與改進	● 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。
風險管理相關教育訓練	● 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。

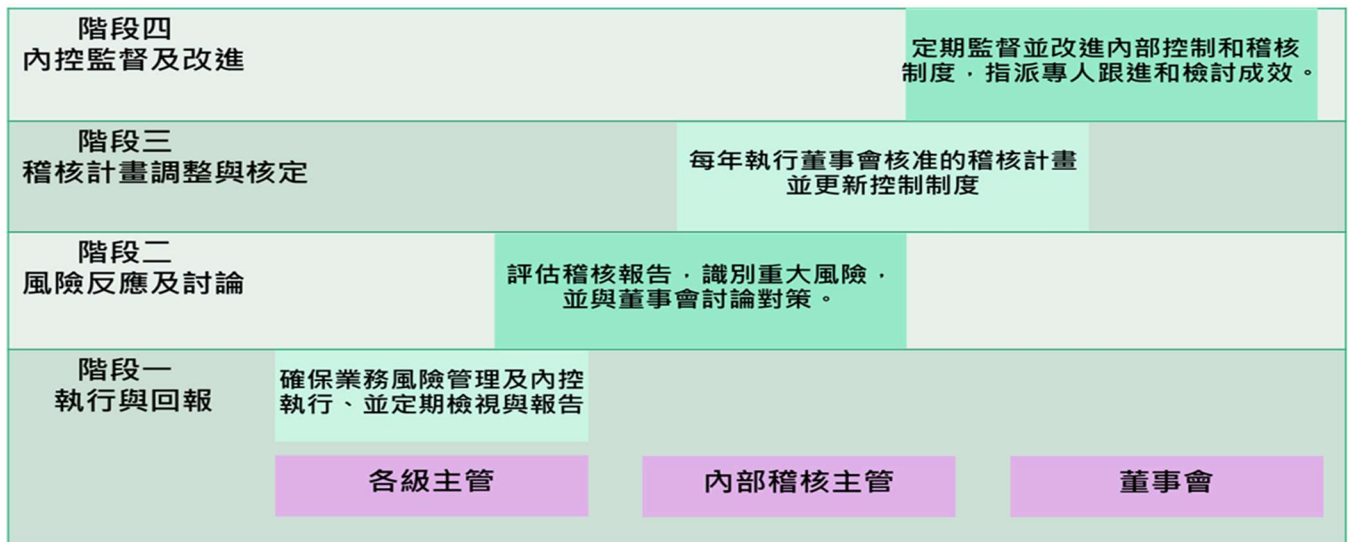


圖 6-4 風險管理執行單位與監督運作流程圖

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	➢ 國際貿易與法規變動 ➢ 技術更新與網絡安全 ➢ 市場需求變化	➢ 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。 ➢ 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。 ➢ 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。
營運安全	➢ 外部威脅（網路威脅） ➢ 內部管理風險	➢ 為應对外部網路威脅，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。 ➢ 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。
財務風險	➢ 利率、匯率變動和通貨膨脹 ➢ 資金貸與、背書保證 ➢ 重大資本支出影響	➢ 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。
法遵風險	➢ 法規鑑別 & 合規適法性檢視 ➢ 確保內控有效性	➢ 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。
資安風險	➢ 個資保護 ➢ 供應商資安管理 ➢ 資安環境及事故管理	➢ 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。
氣候風險	➢ 零碳排或低碳標準 ➢ 資源管理 ➢ 溫室氣體管理	➢ 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。

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。

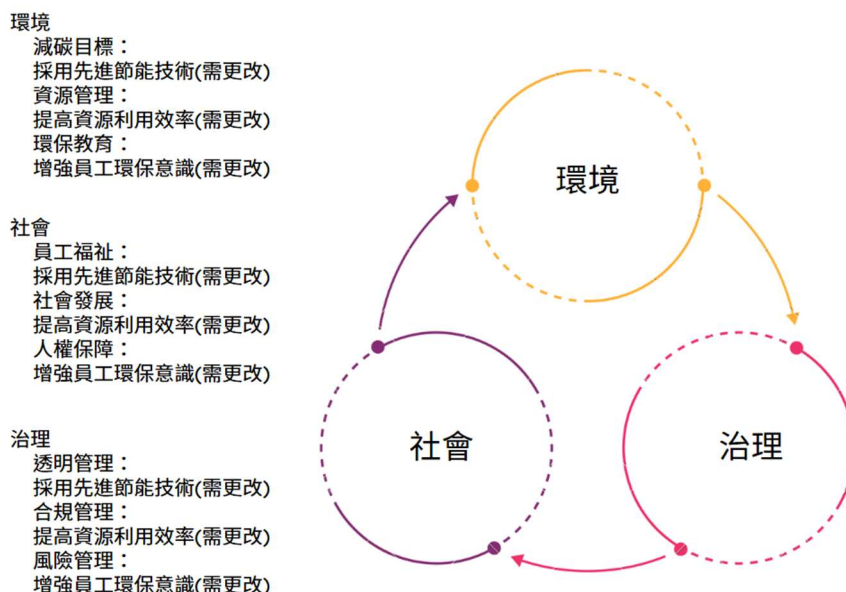


圖 6-5 永續風險與因應措施說明

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	
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。

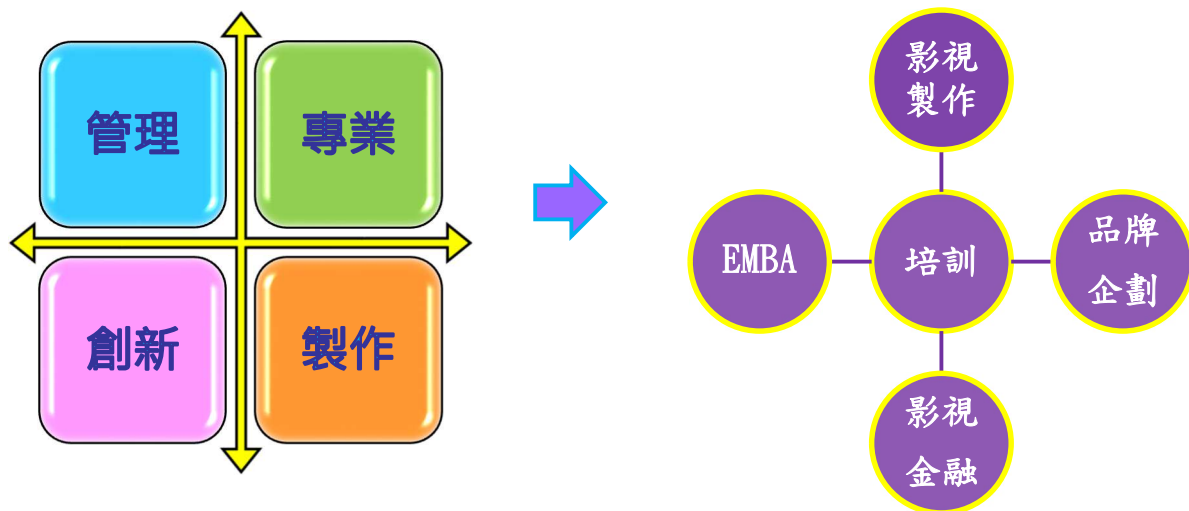


圖 6-6 培訓運作情形

接任职務與時程：

任職霹靂製作中心黃亮勛副總經理，個人的學經歷涵蓋上述培訓歷程外，並以著重新事業和國際化發展，自 2015 年底接任霹靂海外事業以來，開拓大陸市場、日本市場、跨國海外市場，帶動霹靂營運的拓展：

1. 重整大陸事業，重用地人才、發展在地策略、經營霹靂內容培養粉絲，擴展大陸市場規模。
2. 日本市場開拓，2016 年起首次以布袋戲演譯型式結合日本動漫的原素，打造全新 IP，主導推出台日合作案「東離劍遊記」，並將持續推出新作。
3. 與 Netflix 合作首度進軍國際影音串流 OTT 平台，讓新作「刀說異數」同時在超過 190 國上映。

2019 年 9 月 9 日董事會決議由霹靂製作中心黃亮勛副總經理正式接任總經理職務並將帶領著霹靂朝數位化、國際化、IP 多元化的營運方向前進，順應現代生活消費型態，整合內容、電商、社群，打造霹靂生活圈，以創造更多元的粉絲經濟。

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	● 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。 ● 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。	● 審計委員會至少每季召開一次常會。 ● 稽核主管及會計師每季單獨與審計委員會溝通業務內容。
薪資報酬委員會	● 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。 ● 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	● 薪酬委員會至少每年召開兩次常會。
永續發展委員會(註)	● 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。 ● 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 ● 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 ● 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 ● 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。	● 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。

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。

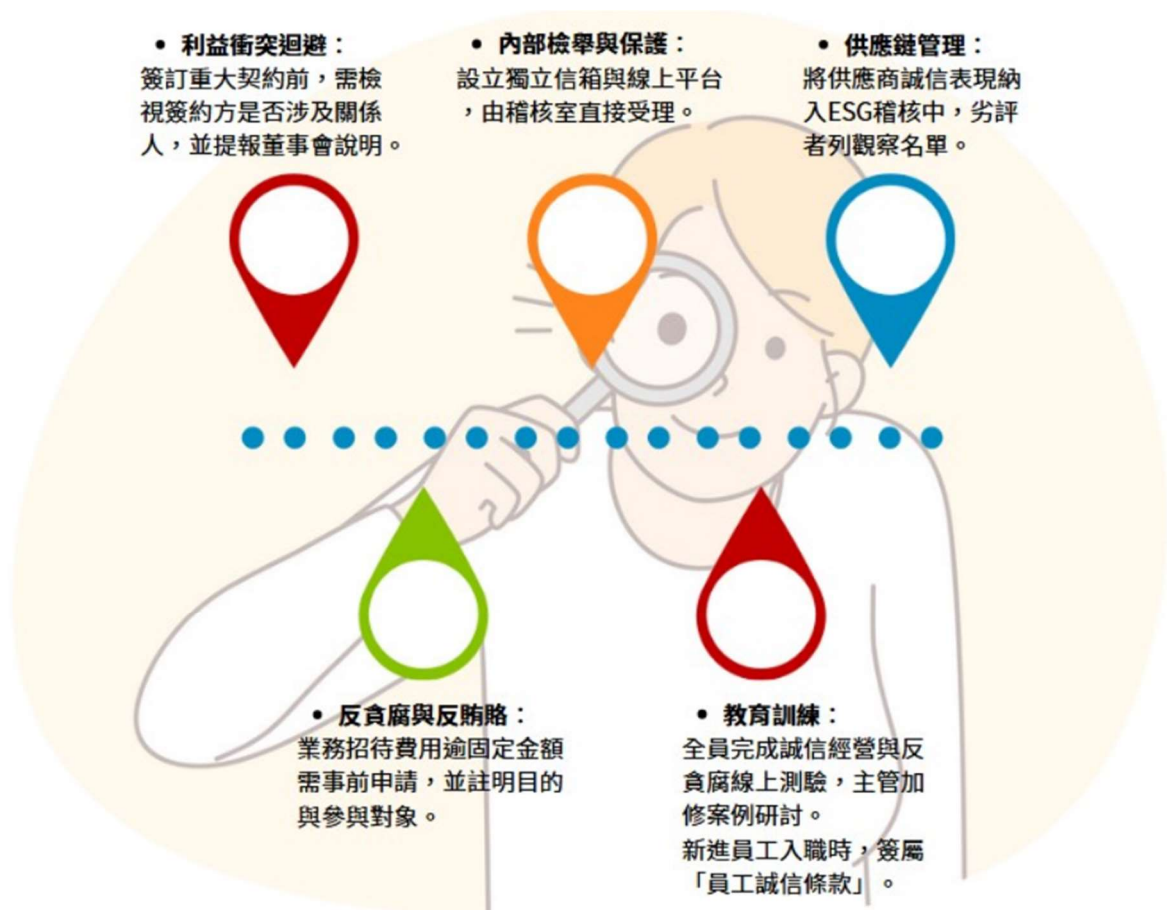


圖 6-7 誠信經營執行流程

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。

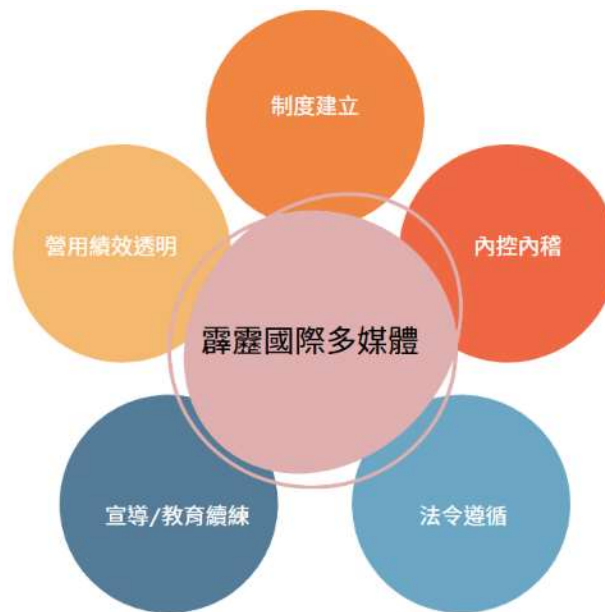


圖 6-8 誠信經營面向與執行作為說明

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。

	檢舉信箱： public@pili.tw
---	------------------------------------

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。

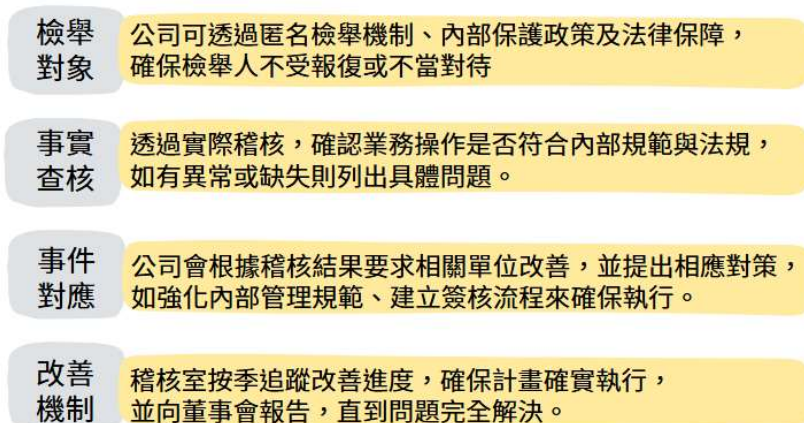


圖 6-10 檢舉流程

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环境保護法令要求。

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。

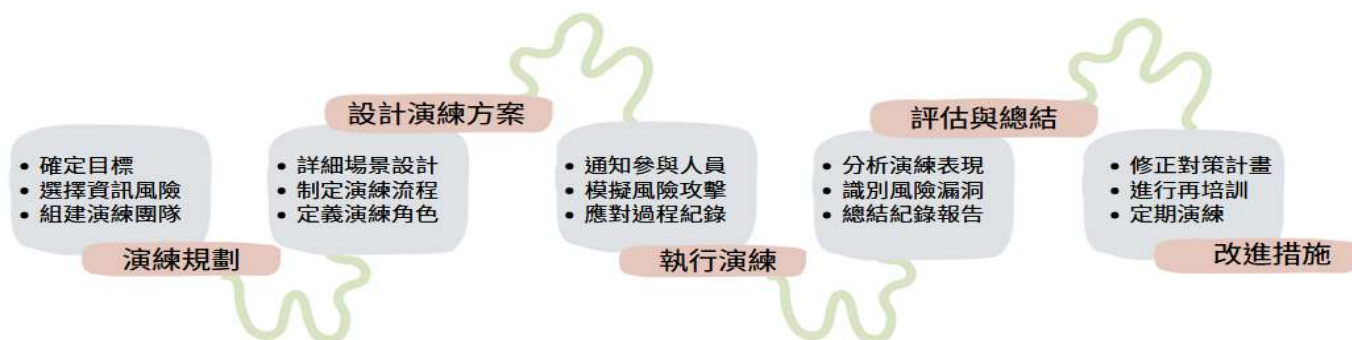


圖 6-11 資安演練流程說明

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。

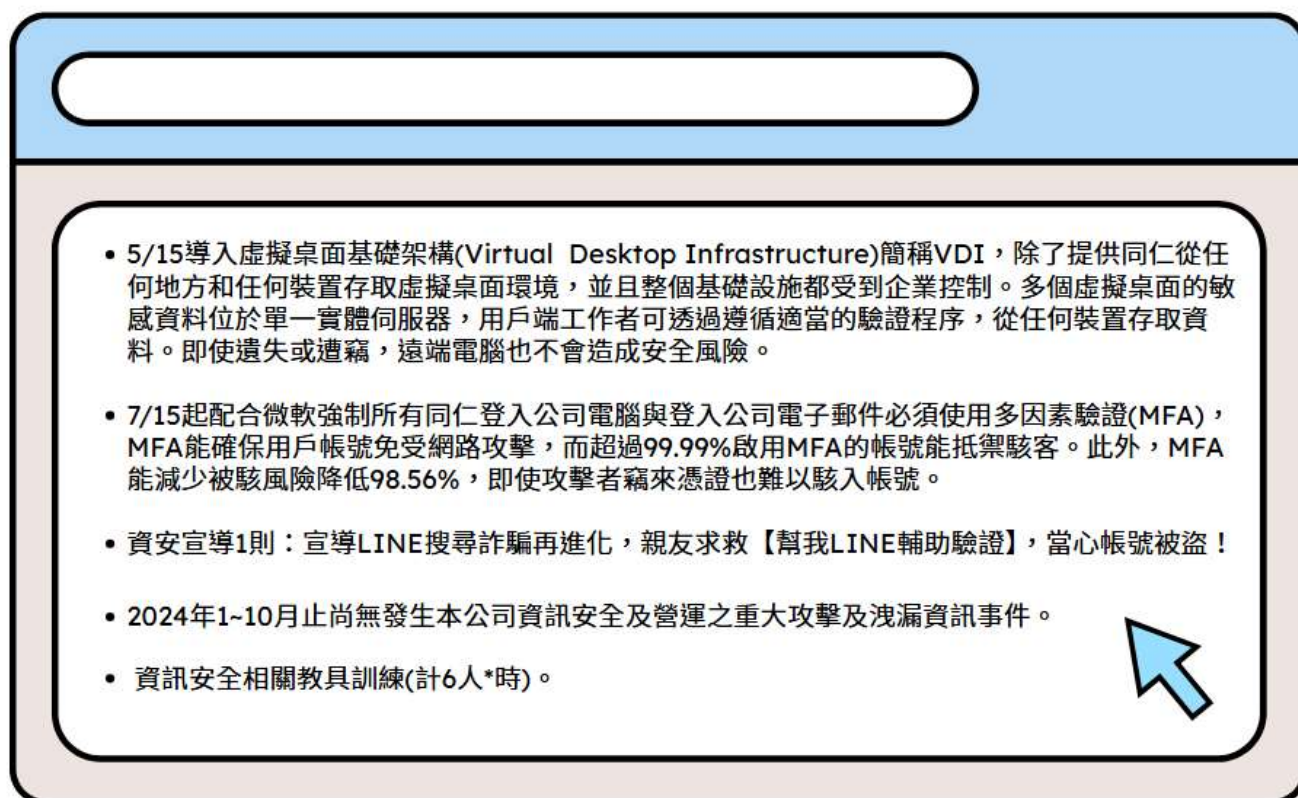


圖 6-12 資安治理運作執行情形