



# 必應創造 股份有限公司

2024 ESG 永續報告書  
2024 Sustainability Report



STAFF

# LIVE

## B'IN LIVE CO., LTD.

A dream you dream alone is only a dream.

A dream you dream together is reality.

John Lennon



## 目錄

執行長的話	4
關於本報告書	5
永續績效	7

<b>1 利害關係人議合</b>	8	<b>4 永續環境</b>	48
1.1 永續推行小組	9	4.1 水資源管理	49
1.2 確認利害關係人	11	4.2 節能減碳	51
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	11	4.3 廢棄物處理	55
1.4 鑑別重大主題	14		
<b>2 關於必應創造</b>	17	<b>5 社會關懷</b>	56
2.1 公司簡介	18	5.1 員工概況	57
2.2 獲獎榮耀	25	5.2 適才適任	61
2.3 參與外部組織	27	5.3 職業安全衛生	67
		5.4 公益參與	73
<b>3 公司治理</b>	28	<b>附錄</b>	
3.1 治理實務	29	附錄一 GRI永續性報導準則對照表	78
3.2 風險管理	36	附錄二 TCFD氣候相關財務揭露	84
3.3 法規遵循	41	附錄三 上市公司氣候相關資訊	88
3.4 營運績效	44	附錄四 媒體及娛樂業：MEDIA & ENTERTAINMENT永續會計準則	91
3.5 資安防護	46		

## 執行長的話

必應創造股份有限公司（以下簡稱必應創造）成立於2014年，從近百人的組織深耕展演業界十餘年，現今與300多位夥伴們一起成長奮鬥，是臺灣唯一同時擁有軟體設計能力及硬體設備的全方位展演服務提供者，也是國內少數能夠統包演唱會、頒獎典禮、企業尾牙、商業演出等活動製作策劃的專業幕後工作團隊。

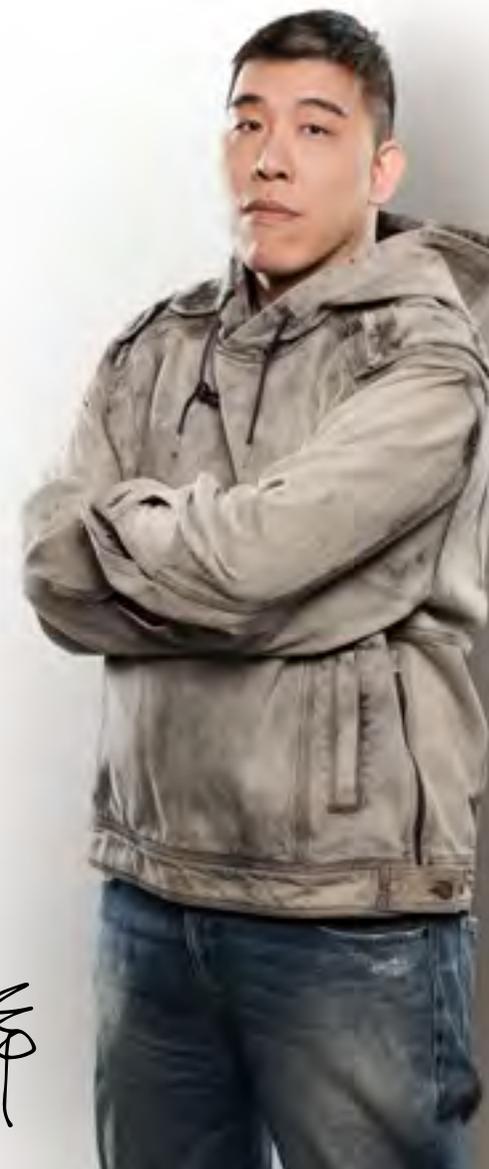
必應創造於113年3月正式成立「ESG永續推行小組」，由本人擔任主任委員、從公司內部選出各單位適任人員，再加上專業的外部輔導顧問，協助推動永續發展相關事務，以完善落實ESG臺灣體制並接軌國際規範為目標。

就像當初決定讓公司上市一樣，為了必應創造的「永續經營」，成立後公司透過制度與流程來確保維運的公平性與穩定性，也同時珍視各類創意、靈活度得以發揮的彈性，我想這也是必應創造獨特的魅力。十年來堅持著此信念，同時履行應盡的企業社會責任，無論在工作環境管理、溫室氣體盤查、保障員工權益、員工福利措施、勞工安全、產學合作、支持國內文化發展等，多是歷年來致力投入的項目。

必應創造提供了完善的福利措施，員工除享有法定基本保險及福利保障外，為謀員工福利最大化，依法設立職工福利委員會，由公司提撥職工福利金，定期召開福利委員會議，統籌辦理各項福利事宜（如：婚喪喜慶之補助、生日禮金、部門聚餐、年度尾牙等），讓員工全體共享福利措施。另為推動更完善的員工福利制度，本公司提供團體保險、海外差旅保險、哺乳室、育兒措施、年節禮金、禮品及員工旅遊等福利措施。

期許能讓每位進來「必應創造」工作的夥伴都能感到驕傲，公司有著引領產業不斷向前發展的使命，進而落實「創新、品牌、永續」的經營理念，為音樂文創展演產業帶來更多的良善循環與經濟效益。

必應創造股份有限公司 執行長



## 關於本報告書

必應創造為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2024年永續報告書（下稱本報告書），我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，必應創造期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

### ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	台灣（內湖總公司、汐止兩間倉庫、台南倉庫、基隆場館）
財務數據	與個體財報數據一致
環安衛數據	與個體財報台灣營運據點一致
員工數據	與個體財報台灣營運據點一致

### 撰寫依據及資訊確認方式

本報告書撰寫架構係參考全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative，下稱GRI）發布之永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021），同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表二之要求並參考SASB準則、TCFD（氣候相關財務揭露建議），於本報告書附錄提供GRI內容索引表、TCFD揭露內容、SASB準則（媒體及娛樂業）及上市公司氣候相關資訊供利害關係人參照。

本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信聯合會計師事務所依據國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，IFRS）查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工及職安等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現。

必應創造制訂「永續資訊之管理」，本報告書自行編製完成後，先由內部權責部門初步審查ESG報告書資訊的正確性，再呈ESG永續推行小組確認已完整涵蓋鑑別的重大主題，並透過內部控制制度審查永續報

告書揭露的資訊，符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」與「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」要求，並且安排每年將ESG報告書公告前先提報董事會決議。

### 發行頻率

這是必應創造發布的第一本ESG報告書，未來必應創造每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於必應創造官網下載。

- 本次發布日期：2025年8月。
- 下次發行日期：2026年8月。

### 意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

#### 必應創造 ESG永續推行小組

- 地址：台北市內湖區新湖一路370號3F
- 電話：+886 2-2794-0259 分機：515
- Email：esg@bin-live.com
- 公司官網：<https://www.bin-live.com/>



# 永續績效

## 2024年永續作為



### 治理／經濟面

- 女性董事佔比22%、獨立董事佔比44%。
- 董事人均進修ESG專業時數達6.3小時；公司治理主管進修達18小時。
- 未接獲人員違反誠信之檢舉案件；未有違反公司治法法規紀錄；內控作業亦未有重大缺失。
- 淨利新台幣284,416仟元，達成每年維持獲利之目標。

- 榮獲各項設計大獎，包含：K-Design Award、DFA Design for Asia Awards、Muse Creative Awards、Muse Design Awards、瑞士LIT照明設計獎、倫敦設計獎以及德國紅點設計大獎等國際獎項。
- 當年度未發生重大資安事件造成公司營運中斷；未發生個資事故。



### 環境面

- 能源使用密集度0.703819623 (GJ/坪數)、溫室氣體排放強度0.1106 (公噸CO<sub>2</sub>e/坪數)。
- 導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查標準。
- 公司內用電量比前一年減少2,225度電。

- 溫室氣體排放量類別1產生84.5991公噸CO<sub>2</sub>e；類別2產生386.2206公噸CO<sub>2</sub>e。
- 用水量較前一年減少0.169百萬公升。
- 未有重大違反環保法規紀錄。



### 人群面 (包含人權)

- 為保障員工就業權益，本公司除一位兼職人員外，其餘員工皆為不定期契約類型（即正職員工）。
- 非主管職之全時員工薪資平均數較前一年增加16仟元。
- 女性員工比例達46%；女性主管比例達25%。
- 員工育嬰留停復職後留任率100%。
- 員工人均訓練時數達2.20小時。
- 榮獲1111人力銀行獲頒「幸福企業」金獎。

- 當年度公司維持零重大災害紀錄，全體員工無因職業傷害導致死亡、嚴重職業傷害或可記錄的職業傷害事件；公司無員工因職業病死亡，亦無可記錄的職業病案例。
- 未有勞資爭議事件。
- 與多家大學產學合作；投資國產電影共2部，扶持本土影業發展；提供場地給基金會、主管機關，舉辦公益活動。

CHAPTER

1

## 利害關係人議合

- |                    |    |
|--------------------|----|
| 1.1 永續推行小組         | 9  |
| 1.2 確認利害關係人        | 11 |
| 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 | 11 |
| 1.4 鑑別重大主題         | 14 |

LIIVE

### 利害關係人與重大主題鑑別流程



## 1.1 永續推行小組

本公司董事會通過「永續發展實務守則」，設立永續推行小組（以下簡稱ESG小組），並委任執行長擔任主任委員。ESG小組負責擬定永續發展方針，在公司內部推動並落實執行，逐步將永續經營理念融入必應創造企業文化之中。不定期召開會議檢視公司永續發展方向的目標、績效及達成進度，於會議中討論並做成決議，最後呈執行長核示。

永續報導所需資訊應由各權責單位經適當覆核後提供，彙編單位於處理永續報導資訊時，應依適用之法令、準則、架構、格式和報導期限執行完成永續報告書之編制，經權責主管審閱並提交執行長核准後發行。必要時，會委託專業機構協助更新法規適用範圍及相關指標，並決定是否進行第三方保證。

為因應永續發展涵蓋經濟（公司治理）、環境與社會（含人群／權）等面向（下稱ESG），ESG小組下設各功能小組，小組成員包括財務、人資、總務、資安、職安、工程中心、業務事業群、展演事業群、新創中心等同仁，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。必應創造制訂「永續資訊之管理」並經過董事會通過後實施，並納入內部控制制度，並且每年固定向董事會報告當年度ESG規劃與執行情形，內容包含必應創造鑑別的重大主題以及後續之風險因應、重大主題之目標及執行情形。董事會每年聽取ESG小組的報告，ESG小組對董事會提擬永續發展策略，董事會評估ESG策略的可行性，亦追蹤ESG的執行進度，並在必要時提出建議敦促經營團隊調整，讓董事會實質參與到公司在ESG上的實踐。

ESG永續推行小組



## 1.2 確認利害關係人

### 確認主要利害關係人



利害關係人為影響必應創造或受必應創造影響的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與必應創造的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出6類對必應創造而言具有重要性的主要利害關係人，包含投資者、客戶、員工、供應商、政府機關、媒體。

## 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

必應創造的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注必應創造之議題亦多有差異，必應創造各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注必應創造的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時必應創造亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應。

必應創造各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由ESG小組收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年

版與同業ESG報告，歸納出15項永續議題，涵蓋經濟（公司治理）、環境與社會（含人群／權）等面向，確保必應創造揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

本公司除設置發言人及代理發言人作為對外溝通管道以外，利害關係人亦可透過日常營運活動與本公司相關權責人員進行雙向且即時的溝通。此外，本公司另設有comment@bin-live.com信箱，由專人管理以妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題及其他寶貴意見。

主要利害關係人	關注議題	溝通管道／頻率	當年度溝通統計
 <p><b>投資者</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司治理</li> <li>• 營運績效及財務資訊</li> <li>• 誠信經營與法規遵循</li> <li>• 風險管理</li> <li>• 供應鏈管理</li> <li>• 客戶關係管理</li> <li>• 企業形象</li> <li>• 股東權益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度股東會（定期）</li> <li>• 年度法人說明會（定期）</li> <li>• 高階經營團隊定期舉辦會議</li> <li>• 投資者關係信箱與專線（即時）</li> </ul>	<p>本公司依法訂定股東會議事規則且每年依公司法召集股東會，亦給予股東充分發問及提案之機會，並於公開資訊觀測站揭露公司各項資訊，並設置發言人及代理發言人建立與投資者良好之溝通管道。</p> <p><b>執行成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 召開年度股東會1次</li> <li>• 召開年度法人說明會1次</li> </ul>
 <p><b>員工</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 薪酬與福利</li> <li>• 身心健康及工作環境安全</li> <li>• 人才培育及發展</li> <li>• 勞資關係</li> <li>• 公司治理與營運</li> <li>• 企業形象</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 勞資會議（每季）</li> <li>• 職工福利委員會會議（每季）</li> <li>• 各事業單位溝通會議（每月）</li> <li>• 定期員工健康檢查（每年）</li> <li>• 內部諮詢申訴專線及信箱（即時）</li> <li>• 職業安全衛生教育訓練（不定期）</li> <li>• 專業醫護關懷及諮詢（不定期）</li> </ul>	<p>本公司除依法辦理員工勞健保及提撥退休金外，為保證員工福利，依法設立職工福利委員會，舉辦各項福利措施，召開福利委員會議，統籌辦理職工福利金之運用，包括婚喪喜慶之補助，年節獎金及每年定期之生日禮金，健康檢查等，均為員工福利之範圍。</p> <p><b>執行成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 各事業單位跨部門溝通會議 12場</li> <li>• 全體員工健康檢查，檢查總計182人次（投入費用約65萬元）。</li> <li>• 安全衛生教育訓練，共計 80人次</li> <li>• 臨場健康服務職護：36 次；職醫：3 次</li> <li>• 定期實施作業環境檢測（民國113年度總計檢測2次，投入費用約8千元）。</li> </ul>

主要利害關係人	關注議題	溝通管道／頻率	當年度溝通統計
 <b>客戶</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 客戶關係管理及維護</li> <li>• 專案品質與安全</li> <li>• 創新技術研發</li> <li>• 資訊安全與個人資料保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 專案溝通討論會議（即時／不定期）</li> <li>• 專案窗口電話、電子郵件聯繫（即時／不定期）</li> </ul>	必應創造為提供客戶全方位之服務及保障，本公司針對客戶抱怨均即時與客戶進行充分溝通，瞭解客戶需求，以促進雙方互動之成效。
 <b>供應商</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 產品品質與安全</li> <li>• 供應鏈管理</li> <li>• 安全與健康工作環境</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 廠商拜訪（不定期）</li> <li>• 專案會議（不定期）</li> </ul>	本公司與供應商之間依採購及付款內控作業制度執行；同時秉持著平等互惠的概念與供應商建立夥伴關係，藉此維持更長遠的合作關係；並定期進行廠商評核，拒與誠信不良之供應商往來，積極開發新的供應商，與供應商建立協同合作、互信互利、共同追求雙贏成長。
 <b>政府機關</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 誠信與法規遵循</li> <li>• 公司治理與營運</li> <li>• 勞雇關係與友善職場</li> <li>• 環境政策與永續經營</li> <li>• 主管機關溝通</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公開資訊觀測站（即時／不定期）</li> <li>• 接受政府機關評鑑（每年）</li> <li>• 參與政府機關相關活動或諮詢會議（不定期）</li> <li>• 問卷及訪談（不定期）</li> </ul>	必應創造除遵循政府機關相關規範、積極配合政策施行，與政府維持良好的溝通管道。
 <b>媒體</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 企業形象</li> <li>• 營運策略</li> <li>• 營運績效及財務資訊</li> <li>• 服務／產品品質</li> <li>• 股東權益</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 發佈股東會或法說會新聞稿（定期）</li> <li>• 安排媒體進行公司經營策略相關報導（不定期）</li> <li>• 於社群媒體上露出公司執行參與相關活動，提升公司能見度（不定期）</li> </ul>	與媒體維持良好的溝通管道，主動或及時回應媒體的詢問，讓媒體取得正確的公司營運和公司治理相關資訊，維持以及提升企業形象。

## 1.4 鑑別重大主題

### 重大主題鑑別流程



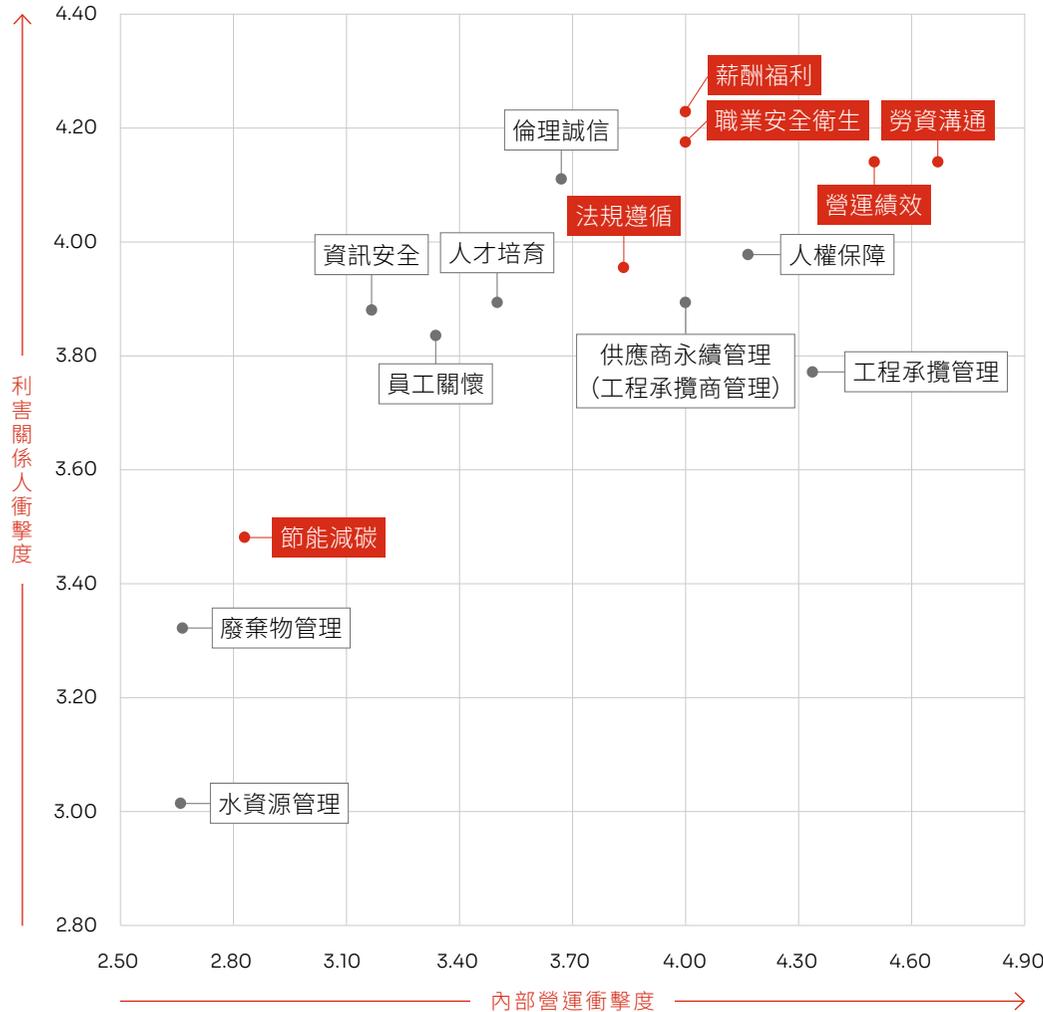
面向	永續議題
 經濟面	營運績效、資訊安全、法規遵循、倫理誠信
 環境面	供應商永續管理、節能減碳、廢棄物管理、水資源管理
 社會面	人才培育、職業安全衛生、人權保障、薪酬福利、勞資溝通、員工關懷、工程承攬管理

必應創造ESG小組擬定15項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫公司各項議題對其造成的衝擊程度，共回收92份有效問卷，涵蓋投資者16份、員工33份、客戶14份、供應商21份、政府機關4份及媒體4份等，得出主要利害關係人對各項永續議題的衝擊程度評分；另發放相同問卷予公司6位主管填寫各永續議題對必應創造內部與外部產生衝擊程度之評分，透過雙重重大性原則，即永續議題對利害關係人與對公司內外部造成重大衝擊者將列為必應創造應優先回應的內容，將二者問卷評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由ESG小組討論後將經濟、環境與社會（含人群／權）三個面向各取分數前三名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度必應創造應優先揭露經濟、環境與社會面向的6項重大主題分別為營運績效、法規遵循、節能減碳、薪酬福利、勞資溝通、職業安全衛生。

必應創造將在本報告書各章節說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

註：公司治理、風險管理屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

必應創造－重大議題矩陣



必應創造2024年度重大主題

<p>經濟面</p>	營運績效、法規遵循
<p>環境面</p>	節能減碳
<p>社會面</p>	薪酬福利、勞資溝通、職業安全衛生

2024年重大主題排序

1	勞資溝通	4	職業安全衛生
2	營運績效	5	法規遵循
3	薪酬福利	6	節能減碳

撰寫報告書原則



必應創造遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，根據永續性脈絡原則：透明地揭露公司如何對營運當地的經濟、環境及社會（含人群／權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊；根據完整性原則：報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會（含人群／權）的顯著衝擊範圍；根據準確性原則：報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效；根據平衡性原則：報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對必應創造的ESG績效做出合理的評估；根據清晰性原則：報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得；根據可比較性原則：報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效；根據時效性原則：公司定期發行ESG報告，適時提供ESG資訊供利害關係人作出正確決策；根據可驗證性原則：公司透過內、外部人員檢視報告、確保報告書資訊揭露的正確性。

確定重大主題和邊界

面向	重大主題	衝擊面向	影響範圍			對應GRI準則2021
			上游	公司	下游	
			承攬商		活動主辦單位	
一般揭露	法規遵循	實際正面	●	●	●	一般揭露 (2-27)
經濟面	營運績效	實際正面	●	●	●	經濟績效 (201-1)
環境面	節能減碳	潛在正面		●	●	排放 (305)
社會面	勞資溝通	實際正面		●	●	自訂主題
社會面	薪酬福利	實際正面		●		勞雇關係 (401)
社會面	職業安全衛生	實際正面	●	●	●	職業安全衛生 (403)

註：●為公司直接／間接造成的衝擊

CHAPTER

# 2

## 關於必應創造

- 2.1 公司簡介 18
- 2.2 獲獎榮耀 25
- 2.3 參與外部組織 27

**BLIVE**

## 2.1 公司簡介

必應創造是台灣唯一同時兼具專業軟體製作及硬體設備，無論在音響燈光視覺舞台設計、軟體製作、硬體租賃及工程技術人才均可提供專業的全方位服務，業內紮根10年擅長策劃製作大小演唱會、頒獎典禮、企業尾牙、商業演出等各式展演活動，目前公司旗下員工逾300名。本公司創立於2014年，至今參與現場演出逾萬場，足跡遍佈南北半球，是華人世界最具規模的軟硬體公司之一，同時也是台灣第一家上市掛牌的全方位展演服務業者。

必應創造更於2024年一口氣抱回41座國際設計大獎，包括了K-Design Award、DFA Design for Asia Awards、Muse Creative Awards、Muse Design Awards、瑞士LIT照明設計獎、倫敦設計獎以及德國紅點設計大獎等國際獎項，必應魔法爆發印證了「We Create, We Design, We are B'in Live」。

近年來，必應創造持續專注於演唱會與商業演出策劃製作等核心業務，憑藉一條龍的專業服務與國際水準的硬體設備，成功承接多項海內外知名藝人來台演出專案，並深化於大陸市場之製作執行，穩健拓展品牌影響力與營運規模。為推動營運多元化，本公司積極拓展主辦業務，鎖定各類型演出場地，洽談場館營運合作機會，實現演出場域與主辦策劃的整合，進一步提升資源運用效益。此外，我們亦投入優質影視作品的投資製作，如電影與職人劇，並將其IP延伸至線下活動，搭配上映期間的整合行銷推廣，展現公司靈活的營運思維與跨平台整合能力，拓展內容價值與營收動能。秉持「只要是演出，就是必應創造的服務範圍」的精神，我們持續深化多元娛樂服務佈局，串連跨領域合作夥伴，積極發展海外市場。更多服務內容歡迎造訪本公司官網查詢。

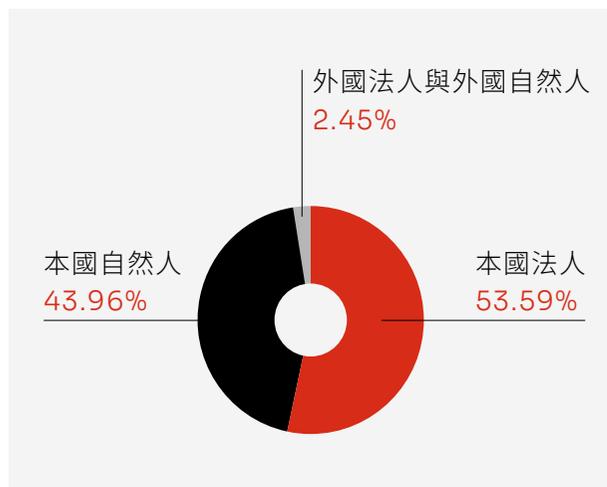
註：有關必應創造重要沿革，請參閱本公司官網。

We Create,  
We Design,  
We are B'in Live

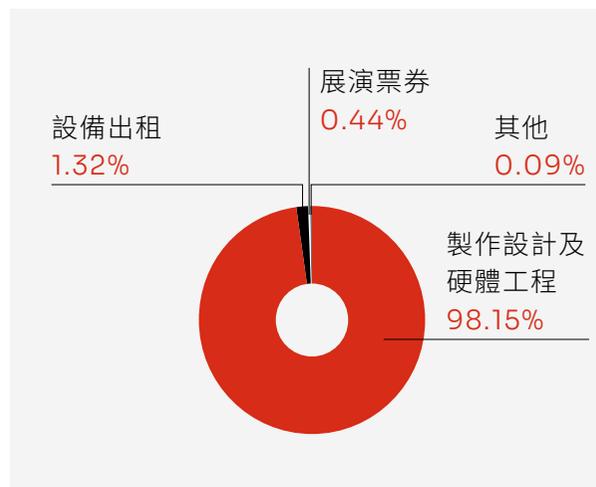


公司名稱	必應創造股份有限公司
行業別	1. 公開資訊觀測站的上市其他業類別 2. SASB行業分類系統：媒體及娛樂（Media & Entertainment）
總部位置	台北市內湖區新湖一路370號3F
資本額（單位：新台幣仟元）	489,725
當年度個體營收（單位：新台幣仟元）	1,823,624
員工人數	台灣：309人
營運據點	台灣（內湖總公司、汐止兩倉庫、台南倉庫、基隆場館）
主要產品／服務	展演活動之軟硬體服務

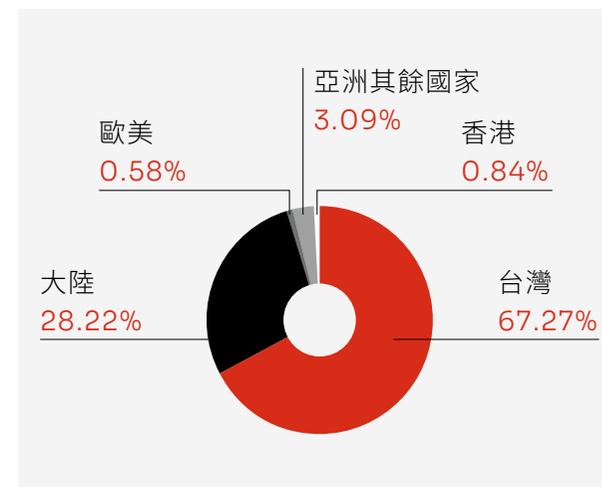
股權結構佔比



主要產品銷售比重



各區營收比重



註：資料統計至2024年底。

## 必應創造短、長期營運計劃

### 1 短期業務計畫

- 1 拓展並提升商業企劃型客源的比重，並積極孵化原創IP及場館營運等業務，並投入戲劇IP市場籌拍演唱會產業職人劇，進而縱橫交織發展本公司服務領域之廣度及深度。
- 2 以主辦方身份，運用B'IN LIVE自身Know-How創造議題開發活動，以創造B'IN LIVE品牌及收入，亦鎖定各種量能的演出場地積極洽談場館營運的可能性，讓主辦業務能全方位整合場地運用，為公司業績創造最大利益、締造穩健多元的營運績效。
- 3 因應新冠肺炎疫情對於展演商業模式的改變，運用現場活動豐富的經驗，關注線上體驗活動商業模式之變化，拓展線上活動市場並提供服務。

### 2 長期業務發展計畫

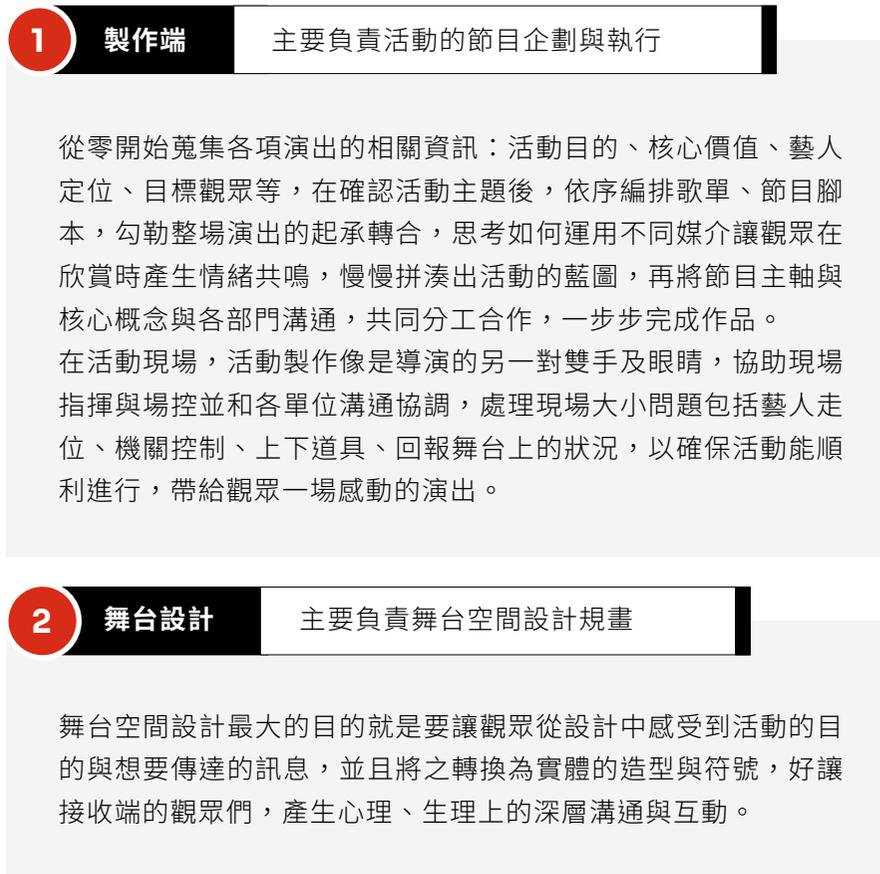
- 1 栽培、延攬人才，壯大當地B'IN LIVE製作設計創意發想人員，期可獨立承接當地藝人或活動之製作執行設計，希冀由貼近當地人之語言中，創造更能感動觀眾之演出活動氛圍。
- 2 發展中國大陸及日本演出市場，移轉演唱會經驗至商業型演出，並積極擴張中國大陸及日本藝人版圖。
- 3 擴大「一條龍」服務範圍，尋找潛在整合標的之公司，並審慎評估整合效益及風險。

## 必應創造在整體產業鏈的上中下游關係

本公司主要提供之服務涵蓋節目內容發想、企劃與執行、視覺及舞台設計、燈光設計、音響規劃、硬體器材租賃、活動工程統籌等，故本公司主要於流行音樂產業鏈之現場演出之製作方，進一步分析其上下游，所屬產業主要係由上游相關舞台、吊點結構、電力、燈光、視訊、音響、樂器等設備租用及工程服務相關供應商，進行設計、整合及製作，服務對象以唱片公司、電視台、娛樂製作公司、演藝活動公司為主要客群，由於本公司為軟硬體資源整合型服務公司，服務範圍可延伸涵蓋，故於所屬產業之供應鏈處於上游及中游位置。



本公司及子公司主要營業項目為統包演唱會、頒獎典禮、商業展覽、企業尾牙、商業演出等活動製作策劃服務。本公司服務涵蓋節目內容發想、企劃與執行、視覺及舞台設計、燈光設計、音響規劃、硬體器材租賃、活動工程統籌等。其產製過程主要為從主題發想，尋找配合團隊，包括舞台設計、影像設計、樂團、音響、燈光等，是一個講究創意與效率的工作流程。



### 3 視覺設計

主要負責現場多媒體的視覺呈現

演唱會視覺規劃涵蓋範圍與意義非常廣泛，從有形的動態圖像規畫至無形的觸覺、嗅覺等感官情緒都必須納入設計思考的範圍，透過完整的設計，可將活動的概念主軸、視覺資訊、深層的意義與精神情感有效傳達給每一位觀眾，並讓每位觀眾感動其中。歌曲動態視覺設計製作，主要是從歌詞、歌意中截取意義並轉化為影

像，以呼應歌曲內容與加強歌曲欲表達與呈現的效果而製作出作品。平面設計則是以二度空間的視覺設計作為溝通和表現的方式。根據不同客戶的需求與目的，透過文字、圖形、顏色或符號，創造具有不同含義的圖像來傳達想呈現的概念及訊息。

### 4 硬體技術統籌

掌管整個演出專案當中，硬體工程案件的統籌跟整合

#### A. 工程統籌

包括從節目場地的規劃與調整、表演舞台搭建及其細項、觀眾的人身安全以及事後的場地復原等。從主辦單位、表演者、製作單位以及觀眾的各種角度來全面性的綜觀全場，並掌控所有硬體工程進度。例如：演唱會的硬體工程統包，可依節目需求決定適合的硬體單位，配合演出協調性並做最完善安排，同時為客戶量身訂做符合預算及場地的硬體配置。

#### B. 技術總監

現今不論任何大小之演出，皆利用大量的舞台演出系統以達到各式的舞台效果，任何大小系統利用都可能遇到難題與狀況。例如：升降機械的動作準確度、視訊訊號的延遲、音響系統的電流聲、甚至是通訊設備的低頻干擾等。這些專業問題皆須由技術總監來沙盤推演並提供解決方案，以確保節目品質及更重要的人身安全。

#### C. 舞台監督

舞台監督為製作單位前期至現場的一雙眼睛。在一場演出所擔任的是協助技術總監，整理與紀錄所有演出的各項需求及流程，進而在現場確保所有內容一一達成；舞台監督負責各單位現場的協調與進度，從燈光系統、音響系統、舞台搭設到系統設置，為使整個節目演出效果可以完美呈現每個觀眾的眼前。

**5 硬體工程**

主要負責提供現場之各式專業器材及將各式精密設備連結整合提供

**A. 燈光工程**

燈光係營造舞台氛圍、表達意念形象的重要媒介，藉由燈光的造景以突顯整場表演的中心主軸。燈光設計將活動主軸融入舞台設計概念，並將創意概念經由安裝、調整、檢測與安全評估，再配合現場需求將燈光器材與系統搭建到測試完畢，實際創造出專屬的表演環境，讓演出的情緒效果更能透過燈光傳達各種感動給現場的每一位觀眾。

**B. 音響工程**

音響是聲音最直接的媒介，最直接地影響到整場演出的效果。在明確了解導演與表演者想要的聲音效果、演出上的需求以及場地設施與音場特性後，規劃出最適且完善的音響系統。除了給外場觀眾聽的聲音效果外，並設計提供舞台上藝人及表演者都需要的平衡及完整的監聽系統，讓表演者在演出過程當中可以非常安心，以求達到最好的現場效果。

**C. 視訊工程**

視訊設備是演出中最直接具體的影像畫面傳達，也是讓觀眾最快速融入演出當中的一種無聲語言。當科技越來越先進，本公司愈重視整體的結合與呈現，視訊工程師須先與舞台設計師、視覺設計師、燈光設計師溝通，瞭解整場活動的主軸與目的，並給予適合的系統規劃，才能讓現場的演出更加完整豐富。

**D. 結構工程**

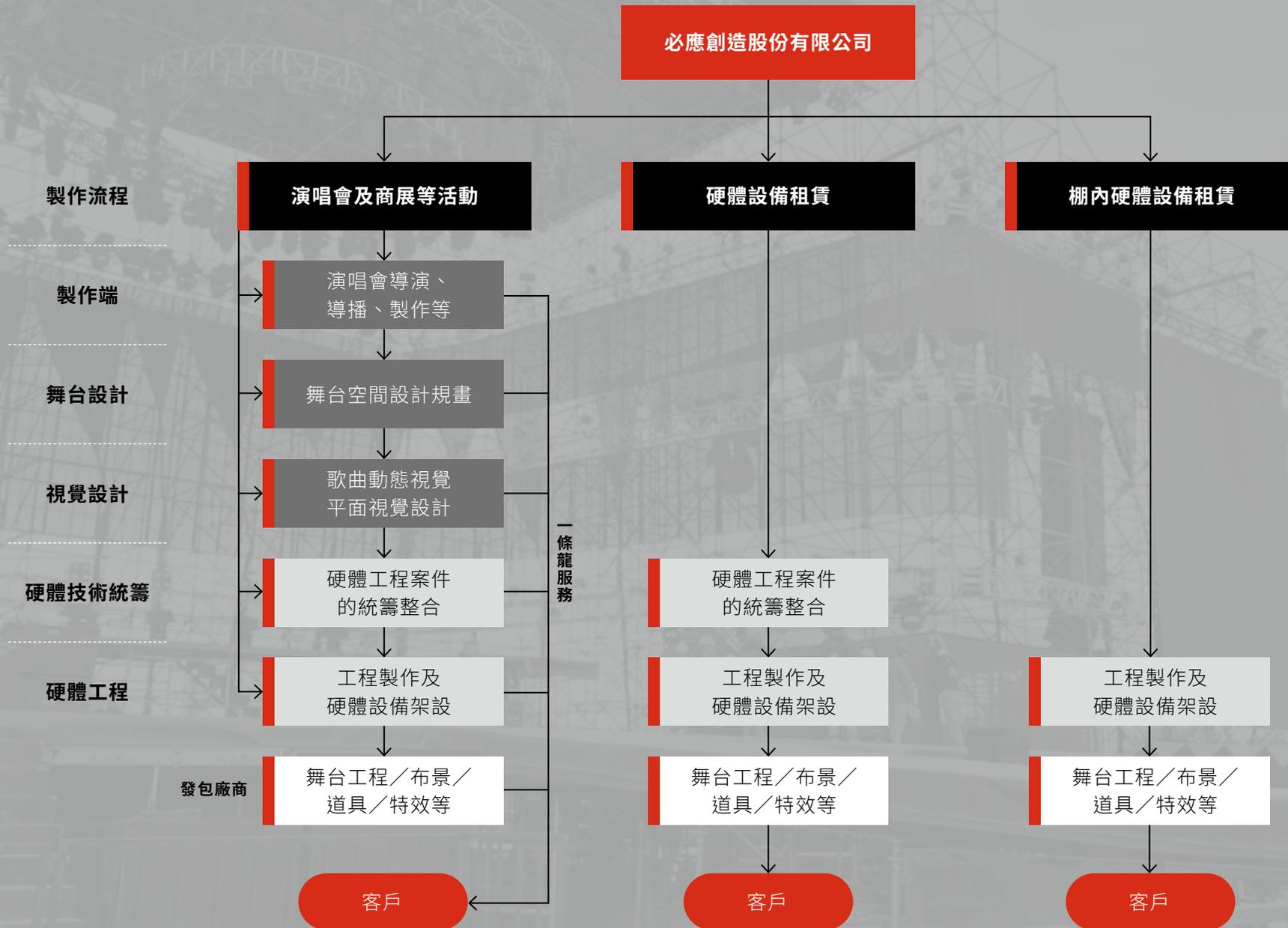
不同舞台設計影響到燈光、音響、視訊等設備之空間與承重等架設限制，進而影響到設備展現之效果，而結構設備可以透過創意組裝出令人驚艷的空間展現，讓有限的活動空間有最大化的利用，滿足舞台設計師天馬行空之想像，創造出一場又一場獨特設計之舞台效果。

**E. 樂器工程**

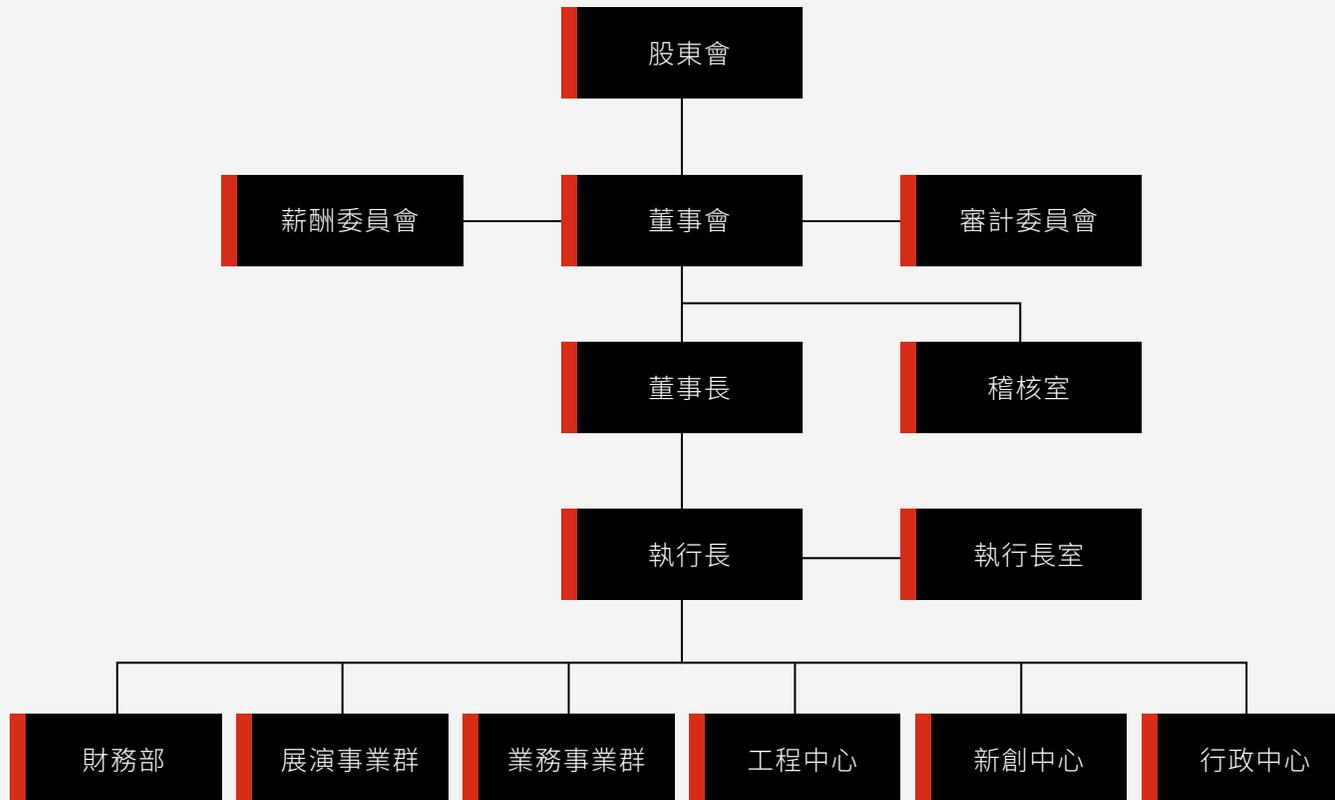
樂器工程負責現場各項樂器的維護和調整，也是讓現場演出能順利進行的關鍵角色。在演出現場，需要擔任與音響工程之間溝通的橋樑，協助雙方在「聲音呈現」上取得共識，並讓樂手與樂團事先熟悉器材並做好音色的調整，以便上台後能在最短時間內發出聲音。

**F. 棚內工程**

配合節目製作單位的需求，完成製作人所希望呈現出的節目細節及內容。本公司提供現場燈光的架設、音響控台的操作、視訊設備的配置，協助現場的製作人員、工程師以及導播，將最好最專業的觀賞畫面呈現給電視機前的觀眾。



### 組織結構



## 2.2 獲獎榮耀

本公司專注於演唱會製作設計與軟、硬體統包，秉持創新設計與永續發展的理念，致力於為客戶打造無與倫比的高品質活動體驗，並在全球舞台上贏得多項國際大獎的肯定。2024年，我們榮獲K-Design Award、DFA Design for Asia Awards、Muse Creative Awards、Muse Design Awards、瑞士LIT照明設計獎、倫敦設計獎以及德國紅點設計大獎等國際獎項的最高榮譽。此外，我們也獲得新一代設計展頒發的企業感謝狀，以及1111人力銀行「幸福企業」金獎的殊榮，充分展現我們在設計創新與員工福祉上的不懈努力。這些榮譽不僅彰顯了我們在專業領域的卓越成就，更體現了我們將永續價值深植於業務核心的堅定承諾。展望未來，我們將持續以創新驅動發展、以永續引領未來，為社會創造更深遠的正面影響。



**必應創造2024獲獎記錄**

比賽名稱

獲頒獎項

K-Design Award

• Gold Winner, Winner

DFA Design for Asia Awards

• Bronze Award

瑞士LIT照明設計獎

• Winner

倫敦設計獎

• Design of the Year, Platinum Winner, Gold Winner

Muse Creative Awards

• Platinum Winner

Muse Design Awards

• Platinum Winner, Gold Winner

德國紅點設計大獎

• Winner

LIT Entertainment Awards

• Platinum Winner

1111人力銀行「幸福企業」

• 金獎



## 2.3 參與外部組織

必應創造除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

會員

台北市電器商業同業公會

會員

台北市廣告代理商業同業公會

會員

社團法人台灣技術劇場協會

CHAPTER

# 3

## 公司治理

3.1 治理實務	29
3.2 風險管理	36
3.3 法規遵循	41
3.4 營運績效	44
3.5 資安防護	46

The logo for LIIVE, featuring the letters L, I, V, and E in a stylized, blocky font. The letter 'I' is a solid red vertical bar. The letter 'V' is white with a red diagonal stripe. The letter 'E' is white with a red diagonal stripe. The background of the entire page is a dark, futuristic scene with a person silhouetted against a bright light source, surrounded by intersecting blue and green laser beams.

必應創造依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「內部重大資訊處理作業程序」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利。此外，必應創造亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。另外，有關本公司各項規章的詳細內容，請參閱公司官方網站。

### 3.1 治理實務

#### 公司治理成果

- 2024年5月委任財務部許瀚崑經理擔任公司治理主管。
- 董事會及功能性委員會績效平均評估結果為優良。
- 女性董事佔比22%；獨立董事佔比44%。

董事會為最高治理機關，成員皆恪盡善良管理人之注意義務，執行長協助董事長擘劃公司的經營方針並擬定永續發展策略，由董事會檢視財務績效、永續策略等等，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會與薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

必應創造依照「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，董事會於2024年5月決議通過委任財務部許瀚崑經理擔任公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係；公司治理主管當年度進修與公司治理相關專業課程達18小時。

同時，公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。

### 公司治理主管負責之公司治理相關事務職權範圍

1. 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜。
2. 製作董事會及股東會議事錄。
3. 協助董事就任及持續進修。
4. 提供董事執行業務所需之資料。
5. 協助董事遵循法令。
6. 向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果。
7. 辦理董事異動相關事宜。
8. 其他依公司章程或契約所訂定之事項等。

### 3.1.1 董事會

- 董事會定期參與ESG成果
- 每年向董事會報告當年度（或前一年度）永續發展執行情形。
- 每年向董事會報告當年度誠信經營推行成果。
- 每年向董事會報告資訊安全執行情形。每年ESG報告書公告上傳前先提報董事會決議。

#### 董事會遴選辦法

必應創造公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式；同時依據「公司治理實務守則」規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，亦提倡董事多元化政策，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括年齡、性別、國籍等基本組成外，也各自具有產業經驗與專業能力。為強化董事會職能達到公司治理理想目標，必應創造「公司治理實務守則」第20條載明董事會整體應具備之能力包含營業判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等等。必應創造董事會現有9名董事（含4名獨立董事），任期3年。

## 董事會利益迴避機制

與迴避董事有自身利害關係，謹依本公司「董事會議事規範」第15條規定辦理。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者，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。

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

2024年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳閱本公司年報。

## 董事會出席狀況

董事長與總經理由同一人擔任係因應本公司營運需要，由其擬訂公司營運目標及經營發展策略，帶領公司各部門團隊合作以確保營運績效之達成；為確保利益迴避，於民國112年股東常會全面改選董事增加一席獨立董事，合計共四席獨立董事，且未有過半數董事兼任員工或經理人之情形。董事會依法至少每季召開一次董事會，當年度共召開6次董事會，董事平均出席率達96.30%。

註：有關必應創造董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱公司官網。

## 董事會

職稱	姓名	實際出席率 (%) (註)	兼任其他公司 董事的家數	具備產業、ESG 相關背景/經驗
董事長	周佑洋	83.33%	0	產業、行銷或科技
董事	吳婕縈	100.00%	0	產業、財務會計
董事	溫昇樺	83.33%	0	產業、行銷或科技
董事	譚明文	100.00%	0	產業、行銷或科技
董事	張瑞娟	100.00%	0	產業、財務會計
獨立董事	施汎泉	100.00%	3	法律
獨立董事	陳勇龍	100.00%	2	行銷或科技、財務會計
獨立董事	劉于遜	100.00%	0	產業、行銷或科技
獨立董事	盧煒竣	100.00%	0	產業、財務會計

註：董事以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入實際出席率。

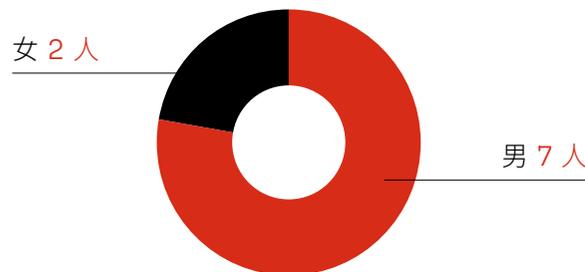
董事會多元化統計

多元化統計／年度		2022年		2023年		2024年		
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
董事	性別	男	7	100.00%	7	100.00%	7	77.78%
		女	0	0.00%	0	0.00%	2	22.22%
	年齡	未滿50	5	71.43%	5	71.43%	7	77.78%
		50以上 未滿65	2	28.57%	2	28.57%	2	22.22%
		65以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	學歷	研究所	3	42.86%	3	42.86%	5	55.56%
		大專院校	3	42.86%	3	42.86%	3	33.33%
		其他	1	14.29%	1	14.29%	1	11.11%

註：女性董事百分比=（當年底女性董事人數/當年底董事人數）\*100%。  
其餘類別之百分比以相同邏輯方式計算得出

當年度董事性別比例

單位：人數



董事會與功能性委員會績效評估

為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，評估包含五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制；對於個別董事自我績效評估面向則包含：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修及內部控制，據以落實公司治理，提升董事會功能。民國113年度整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估結果顯示整體運作優良，並已於民國114年3月12日向董事會報告。

績效評估

自評（問卷）	2024年
董事會	4.64
董事會個別成員	4.81
審計委員會	4.96
薪酬委員會	4.85

註：績效評估滿分為5分

### 董事會進修時數

必應創造考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，當年度全體董事進修合計57小時。

全體董事會進修總時數	57
ESG課程相關的總時數	57
董事ESG相關課程比率 (註)	100%

註：比率為 (ESG課程相關的總時數/董事訓練總時數) × 100%

### 董事會投保責任險情形

必應創造為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為第五屆董事會成員暨重要職員購買責任保險，2024年度投保責任險情形已於2024年8月7日提董事會報告並於公開資訊觀測站公告。讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

### 3.1.2 功能性委員會

本公司為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

#### 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。由4名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，當年度共召開4次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，當年度獨立董事與內部稽核主管共召開4次會議；此外，當年度獨立董事亦與會計師召開2次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。整體獨立董事與內部稽核主管與會計師溝通順暢。審計委員會歷次會議決議請參考年報P.18。

#### 當年審計委員會

審計委員	實際出席率 (%)
施汎泉	100%
陳勇龍	100%
劉于遜	100%
盧煒竣	100%

註：委員以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入實際出席率。

## 薪資報酬委員會

本公司董事及經理人之酬金組合包含薪資、獎金、員工酬勞、退休金、限制員工權利新股、員工持股信託獎勵金及其他獎酬等，其中獎金、員工酬勞及限制員工權利新股為變動項目。薪資報酬委員會全數成員由獨立董事擔任，委員會之職責，係以專業客觀之地位，定期就本公司董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。當年度共召開4次會議，全體出席率達100%。薪酬委員會歷次會議決議請參考年報P.29。

### 當年薪資報酬委員會

薪酬委員	實際出席率 (%)
施汎泉	100%
陳勇龍	100%
劉于遜	100%
盧煒竣	100%

註：委員以視訊方式參與視同出席，委託出席則不計入實際出席率。

## 3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制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。

必應創造依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本公司之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內、外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。

為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，必應創造依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員，而「稽核室業務管理規則」明訂稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

另外，本公司遵循「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」，制訂「永續資訊之管理」，以內控制度審查永續資訊。

稽核室每年覆核公司各單位內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性以及出具內部控制制度聲明書之依據。

當年度稽核室共執行33項稽核作業，稽核符合率達100%，並無重大不符合項目，所有不符合項目皆在期限內完成改善結案。

### 3.1.4 誠信經營

#### 董事會於監督衝擊管理的角色

必應創造各部門日常透過例行管道定期、不定期與利害關係人互動，倘若遇到利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在負面重大衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並將內容陳報所屬中心之中心長，中心長瞭解情事後判定核決報告並向董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

#### 檢舉與保護機制

本公司依據「誠信經營作業程序及行為指南」訂有「檢舉制度實施辦法」，並建立檢舉管道揭露於公司網站，鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，設有專責單位來調查檢舉案件，並在必要時得請其他相關部門或外部專家提供協助。檢舉案件要求在一個月內結案，保存檢舉結果五年以便追蹤，確保追蹤處理情況。此外，檢舉人享有身分保護和不受不當處置的保障；另外，對於屬實的檢舉情事，應根據查證結果進行內部制度檢討及改進，以提升透明度和信任度。2024年度未發生內外部有效檢舉案件檢舉之情事。

#### 本公司於責任商業行為的政策／承諾：

- 本公司配合經濟部智慧財產局相關規定申請及使用商標。此外，本公司內部控制制度中之銷售、採購循環等，訂有各項風險辨識及控管作業流程，各項業務均有專案負責人處理客訴案件，服務客戶及供應商。
- 本公司慎選合作夥伴並與其維持良好之溝通，供應商並於禁賄聲明書中約定，應嚴格遵照法律和有關法規、規章，進行正當之商業往來，如有違反規定，本公司有權取消合作關係。
- 本公司已於公司網站設置利害關係人專區，並由各權責單位處理與投資人、員工、客戶及供應商等利害關係人溝通事宜，並揭露與各利害關係人溝通之執行情形。
- 本公司與供應商之間依採購及付款內控作業制度執行；同時秉持著平等互惠的概念與供應商建立夥伴關係，藉此維持更長遠的合作關係；並定期進行廠商評核，拒與誠信不良之供應商往來，積極開發新的供應商，與供應商建立協同合作、互信互利、共同追求雙贏成長。
- 本公司隨時注意市場價格波動，並將與客戶及供應商維持良好關係，以適當調整銷售策略，以降低因通貨膨脹及整體消費趨勢變動對本公司損益之影響。

### 於人權方面之政策／承諾：

- (1) 本公司參照聯合國人權指導原則（UNGPs）揭示「國家保護人權義務」、「企業尊重人權責任」及「人權侵害救濟管道」為人權評估之三大指導原則，關注對象包含員工、供應商亦擴及客戶。
- (2) 平等政策：招募人才禁止童工，並杜絕不法歧視（種族、性別、年齡…等）確保工作平等機會；薪酬政策以職務職責為基礎，遵守勞動法令，包含「勞動基準法」、「性別平等工作法」、「就業服務法」，敘薪標準不因特殊因素歧視有所差異，每年依照員工績效考核表現，提供合理的調薪幅度。
- (3) 友善工作環境：以行動支持員工自由與權益，打造反歧視、反不法侵害的工作場域；為照護員工能安心投入職場，設置配套的育兒措施及補助。
- (4) 性騷擾及不法侵害防治：訂定「性騷擾防治申訴及懲戒處理要點」及「工作場所預防職場暴力之書面聲明」，明確規範申訴管道、申訴方式、調查評議原則與懲處，並公告於員工週知。
- (5) 員工溝通管道：重視並傾聽員工的聲音，是必應創造長期堅持的信念，必應創造設有勞資會議，內部設有人資主管信箱，供員工意見反映，並於年度考評讓員工建言表達，透過多元溝通管道，貼近員工、傾聽他們的心聲。

公司至今未有違反人權的紀錄。

人權課程名稱	職場性騷擾與其他不法侵害防治
人權訓練時數	2hrs
當次參與人次	311

註：所有董事皆完成相同訓練

## 3.2 風險管理

必應創造ESG永續推行小組透過ESG重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對必應創造造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，並且每年至少一次向董事會報告ESG風險評鑑因應，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。



### 倫理誠信風險

#### 風險管理策略

為維持必應創造之誠信經營的文化與企業聲譽，必應創造透過企業內部相關制度，管理企業員工、利害關係人之誠信關係，並建立檢舉制度，基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，藉以成為企業健全且永續經營。必應創造針對不同管理職級、利害關係人皆訂有相關管理辦法。

據此，針對董事、經理人與一般員工，訂有「誠信經營守則」與「誠信經營作業程序與行為指南」，要求企業內部具有實質管理利益者，在從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益；此外，為規範防止利益衝突、避免圖私利的機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產等行為，對董事、經理人也訂有「道德行為準則」。

### 資訊揭露透明度不足

#### 風險管理策略

必應創造深知資訊揭露透明度對於維護企業信譽與強化利害關係人信任的重要性。然而，面對法規要求日益嚴格及市場對即時透明資訊的需求，若未能及時、完整地披露相關資訊，可能會對公司聲譽與經營績效產生不利影響。考量到現實資源與組織結構，必應創造以現有部門資源為基礎，採取整合式的風險管理方式來應對此挑戰。

為確保資訊揭露的準確性與時效性，公司透過建立跨部門協作機制，共同負責資訊披露相關事宜。此外，公司定期進行內部審核，確保披露的數據與內容符合法規要求及公司內部標準。同時，為提升資訊披露能力，必應創造鼓勵相關人員持續進修培訓，進修內容涵蓋法規動態、披露要求等應用課程。公司在官網與公開資訊觀測站不定期更新財務數據、營運成果及永續發展相關信息，確保利害關係人能夠便捷獲取準確資訊。此外，公司設有專責窗口，內外部利害關係人可透過意見反饋平臺反映資訊披露的不足，後續有專責人員及時回應。

未來，必應創造將持續優化資訊揭露流程，進一步提高披露效率與準確性，以深化與各界的信任合作關係。

## 風險類別



## 營運績效

## 市場競爭力下滑

## 風險管理策略

面對此風險，必應創造憑藉在地產業深耕與創新服務的優勢，積極深化與臺灣流行音樂產業領導者的合作，著力於打造具有國際吸引力的展演內容。此外，公司致力於支持在地音樂人與團隊，為他們提供專業舞台設計與策劃服務，以此強化在地音樂文化的發展。同時，必應創造持續提升服務的差異化，除提供一條龍的展演服務外，還不斷持續提升創新技術，為客戶帶來全新的演出體驗。

在全球化市場中，必應創造亦積極布局亞洲及其他國際市場需求，通過參與跨國音樂展演合作及提供海外巡演服務，拓展國

際業務版圖。為進一步降低營運成本並提高品牌曝光度，同時在各種文化倡議中扮演積極角色，以展現企業對於文化責任的承擔。

未來，公司將持續了解產業趨勢與客戶回饋不斷優化服務模式，確保營運方向緊扣市場需求。必應創造的願景不僅是克服市場競爭壓力，更希望成為亞太地區流行音樂展演市場的領導品牌，並持續為臺灣在地音樂文創產業創造經濟效益，拓展國際視野的同時，深化在地文化的價值。

## 風險類別



## 永續環境

## 暴雨、颱風、洪災等極端氣候

## 風險管理策略

為防範颱風、洪災等因劇烈氣候變化所可能造成之環境損害，必應創造除了依循政府機關所發佈之應變政策，內部亦有以下因應措施：

1. 如行政院人事行政總處未發布停班、停課之訊息，各部門主管仍可視天候狀況評估，滾動式調整相關業務人員之出勤安排。
2. 積極配合各大樓、廠區之防災規範。
3. 公司設置職業安全衛生單位，並擬定《緊急應變管理辦法》，提供公司全體同仁於暴雨、颱風、洪災等來臨時依循辦理。
4. 針對活動現場，召集各技術人員擬定應對辦法。並於活動前若獲知有颱風警報、豪雨特報或不適舉辦之天候，或活動進行時遇天然災害發生時，參酌行政院訂頒之天然災害發生時停止辦公及上課作業要點，視情形順延或取消活動之進行。
5. 活動開始時，宣導讓活動參與人員均能瞭解安全注意事項；並評估設置固定性宣導文字或圖像，縮短意外發生時緊急撤離時間。

風險類別



員工照顧

發生職災

風險管理策略

實施風險控制措施：消除、取代、工程控制、行政管理及個人防護具。

過勞工作

風險管理策略

1. 依本公司異常工作負荷促發疾病預防執行計畫辦理：醫護人員依照回收之問卷、訪談等請人員填寫過負荷評估進行健康風險等級評估，並提供改善措施及建議。由職安組人員、人資組彙整相關資訊提報行政中心，並提供給部門主管進行調整或溝通以降低風險。
2. 為顧及員工工作與生活平衡，避免勞務過度，依照不同之職務類別安排一例一休及四周變形工作制度，讓員工能適時調整休息時間，兼顧個人生活品質。
3. 配合公司政策，執行員工旅遊假，讓員工工作之餘兼顧身心健康。

發生侵害人權事件（職場霸凌、性騷擾...）

風險管理策略

1. 依據本公司執行職務遭受不法侵害預防計畫及配合政府對性平法的規範辦理：定期就各部門之內、外物理環境、工作場所設計、適性配工等進行風險評估，並辦理性騷擾防制及不法侵害預防教育訓練（部門主管與其他員工分別辦理），提供相關法令供全原知悉。
2. 工作場所預防職場暴力書面聲明、性騷擾防制相關辦法公告及設立申訴電話及EMAIL，作為員工救援管道。

面臨缺工

風險管理策略

1. 近年隨著少子化影響，多數企業面臨人才短缺的狀況，為有效解擴增人才來源，擴增人才養成，與大專院校簽辦產學合作計畫，提前人才育成；並增加徵才管道，讓招募匯入途徑更寬闊，以廣納人才。
2. 落實員工發展策略，規劃年度教育訓練計畫，讓員工樂於在職場發展，減少人員流失，強化留才機制。

### 3.3 法規遵循

重大主題	法規遵循
對公司的意義	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 法規遵循對必應創造來說，不僅是確保營運合規的基本要求，更是維繫企業信譽、強化市場競爭力及促進永續發展的核心基石。作為展演服務領域的領導者，公司經營涉及廣泛的合作對象與多元的業務場景，任何法規違反都可能導致重大財務損失、聲譽受損，甚至影響客戶及合作夥伴的信任。</li> <li>● 在現今競爭度高且法規環境日益嚴格的市場中，必應創造深知，只有以高標準的法規遵循要求自我約束，才能確保企業的長期穩健運營。法規遵循還有助於提升公司治理的透明度，使內部運作更為規範，並有效降低營運風險。此外，藉由誠信經營與遵守法規，公司得以進一步鞏固與利害關係人的合作基礎，強化品牌價值，並建立良好的社會形象。</li> </ul>
政策／承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 必應創造秉持誠信經營的核心價值，致力於以最高標準履行法規遵循義務，確保所有業務活動皆符合國內外法令規範及內部政策要求。公司制定並實施「公司誠信經營守則」、「公司道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」，內容涵蓋公平競爭、保密責任、利益衝突迴避及防止不正當行為等，旨在打造合法合規且透明的營運環境。</li> <li>● 此外，公司承諾持續提升法規遵循管理效能，並將合規視為企業永續經營的基礎之一。針對相關法規的更新與調整，相關單位持續進行法規追蹤與政策落實，確保所有業務流程的合規性。公司定期透過內部會議及內部企業平台向全體同仁宣導誠信經營相關制度規範及應注意事項。</li> <li>● 必應創造將法規遵循視為信任與責任的具體展現，旨在為客戶、合作夥伴及社會大眾樹立誠信與可靠的企業形象。</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 短期                             <ul style="list-style-type: none"> <li>● 強化法規遵循的落實，優化內部合規管理流程。</li> <li>● 無接獲任何檢舉不法事件。</li> <li>● 內稽內控無發現重大缺失及異常事件。</li> </ul> </li> <li>● 中長期                             <ul style="list-style-type: none"> <li>● 持續進行法規更新追蹤、內部政策審查及即時處理檢舉案件處理。</li> <li>● 無接獲任何檢舉不法事件。</li> <li>● 內稽內控無發現重大缺失及異常事件。</li> </ul> </li> </ul>
負責部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 負責部門：稽核室</li> <li>● 申訴機制：comment@bin-live.com</li> </ul>

重大主題	法規遵循
<p>當年度投入資源</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024年度，必應創造在法規遵循及誠信經營的推動上展現了顯著成效。公司由專責單位負責執行相關措施，透過定期稽核與評估，全面檢視業務活動的合規性。截至目前，公司未發生任何違反「誠信經營行為守則」的重大案件，充分顯示內部合規管理機制的有效性。</li> <li>• 公司每年要求全體員工進行自我評估並簽署利益衝突申報單，2024年度，新進同仁與現職員工簽署率均達100%，此舉不僅提升了內部透明度，也彰顯了全體員工對誠信經營的高度重視與承諾。同時，公司透過內部會議及企業平台，定期向員工宣導誠信經營相關規範與注意事項，確保全員在日常工作中以合規為基礎履行職責。</li> <li>• 在教育訓練方面，公司針對新進員工提供「必應人應有之法律常識教育訓練」，課程內容涵蓋誠信經營法規、營業秘密及著作權相關規章，課程時長約50分鐘。本年度共計65人參與，合計學習時數約54小時。此外，公司針對行政單位部分員工，完成「促進人才永續的國際職場趨勢與職場法律問題」課程，內容涵蓋責任商業聯盟（RBA COC）行為準則及供應商行為準則中關於勞工保障的相關規定，共有6位員工參與，合計學習時數18小時。這些措施進一步增強員工對知法守法的認知，並奠定誠信經營的文化基礎。</li> <li>• 為確保工作安全與健康，公司持續實施職業安全衛生管理辦法、緊急應變管理辦法等規範，並針對作業現場進行不定期安全衛生稽核，降低職業災害風險。同時，針對新進員工，公司安排新人安全衛生教育訓練，113年度共計80人次參與，並鼓勵員工考取職業安全衛生相關證照。</li> <li>• 為推動職場多元化與平等機會，公司制定完善的平等政策，禁止童工，杜絕任何形式的歧視，並確保所有員工在薪酬與晉升上享有公平機會。本公司女性員工占比46%，主管職中女性比例達25%，充分反映了多元與包容的職場文化。此外，公司於本年度辦理「職場性騷擾與其他不法侵害防治」課程，涵蓋董事及全體員工，旨在建立安全、尊重的工作環境。</li> <li>• 透過這些努力，必應創造展現了在法規遵循及誠信經營上的堅持與實踐，為員工、客戶及利害關係人打造值得信賴的合作夥伴形象。未來，公司將持續擴大大規教育與安全管理措施，並結合多元化與永續發展的理念，推動企業文化的全面提升。</li> </ul>
<p>評估機制／成果</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 設置檢舉制度，提供內部及外部人員檢舉不誠信行為的渠道，由稽核室受理並由董事長指派專責人員進行獨立調查。所有檢舉案件均受到嚴密保密處理，以保障檢舉者的權益與安全。</li> <li>• 當年度皆無接獲任何檢舉不法事件。</li> <li>• 當年度內稽內控未發現重大缺失及異常事項。</li> </ul>

法規遵循為企業經營之根本，必應創造除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規之外，依不同面向進行以下策略，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，必應創造設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來必應創造亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，必應創造制訂暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核。

必應創造整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私等重大違法紀錄，但本著GRI準則”完整性”原則自主揭露近年違規紀錄與罰鍰概況。

公司違規紀錄與罰鍰概況

違法事由	勞檢派員實施檢查，核有違反相關條文事項。	
違反法規條文	職業安全衛生法第27條第1項	職業安全衛生法第6條第1項
罰款	罰鍰新臺幣100千元。	罰鍰新臺幣100千元。
罰款以外之處罰	無	無
改善措施	本公司除依規定繳交相關罰鍰外，亦請相關負責單位確實依職業安全衛生法確實改善。	



### 3.4 營運績效

重大主題	營運績效
對公司的意義	<p>營運績效是必應創造衡量企業成長與市場競爭力的關鍵指標，更是實現企業使命的重要途徑。作為展演服務產業的領導者，公司透過穩健的營運表現，創造經濟效益並推動文化創意產業的發展。同時，良好的營運績效也提升了公司在國內外市場的品牌影響力，使必應創造成為文化展演產業中不可或缺的合作夥伴。</p>
政策／承諾	<p>必應創造承諾在提升營運績效的同時，堅守誠信經營原則，並以永續經營與社會責任為核心價值。公司致力於創新與專業相結合，提供多元且高效的展演解決方案。透過良好的公司治理與持續優化的服務，公司確保客戶滿意度與利害關係人的信任度穩步提升。</p>
短期  目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 本公司拓展並提升商業企劃型客源的比重，並積極孵化原創IP及場館營運等業務，並投入戲劇IP市場籌拍演唱會產業職人劇，進而縱橫交織發展本公司服務領域之廣度及深度。</li> <li>● 以主辦方身份，運用B'IN LIVE自身Know-How創造議題開發活動，以創造B'IN LIVE品牌及收入，亦鎖定各種量能的演出場地積極洽談場館營運的可能性，讓主辦業務能全方位整合場地運用，為公司業績創造最大利益、締造穩健多元的營運績效。</li> <li>● 對於展演商業模式的改變，運用現場活動豐富的經驗，關注線上體驗活動商業模式之變化，拓展線上活動市場並提供服務。</li> <li>● 本公司亦投入了解國內外軟硬體器材及5G之發展應用，求新求變的運用在演唱會或各項展演活動當中上，以提升演唱會整體呈現的創意和品質。</li> <li>● 在未來的一至兩年內，必應創造將專注於優化現有展演服務的運作模式，提升專案執行的效率與品質，確保每場活動都能為客戶帶來卓越的體驗。同時，公司將加強與國內外合作夥伴的關係，透過更緊密的合作形式，擴大業務範圍與服務深度。此外，內部將持續強化員工專業能力的培訓，確保團隊具備高效應對多變市場需求的能力，為未來的業務成長奠定基礎。</li> </ul>
中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 栽培、延攬中國大陸人才，壯大當地B'IN LIVE製作設計創意發想人員，期可獨立承接當地藝人或活動之製作執行設計，希冀由貼近當地人之語言中，創造更能感動觀眾之演出活動氛圍。</li> <li>● 發展中國大陸及日本演出市場，移轉演唱會經驗至商業型演出，並積極擴張中國大陸及日本藝人版圖。</li> <li>● 擴大「一條龍」服務範圍，尋找潛在整合標的之公司，並審慎評估整合效益及風險。</li> <li>● 展望未來三至五年，必應創造將成為亞太地區展演服務市場的領導品牌為願景，逐步深化國際市場的布局。公司計畫與全球藝人、品牌及文化機構合作，打造更多具有文化融合與創新特色的展演活動，進一步提升臺灣文化創意產業的國際影響力。另一方面，公司將持續推動永續經營的理念，積極參與文化創意產業的環保實踐與社會責任活動，成為推動產業與社會共榮的典範。</li> </ul>

重大主題	營運績效
負責部門	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責部門：財務部</li> <li>申訴機制：稽核室／comment@bin-live.com</li> <li>外部利害關係人可透過公司官網「利害關係人溝通及檢舉管道」進行建議或申訴。</li> </ul>
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年度公司舉辦超過900場展演活動，並完成多場國際巡演專案及華語藝人巡迴演唱會。</li> <li>為支持國際業務拓展，公司積極參與國際藝人演出，例如：Bruno Mars、ONE OK ROCK、Dua Lipa、Stray Kids及(G)I-DLE等知名表演，鞏固公司在國際市場的地位。</li> <li>必應創造積極拓主辦業務市場，帶入日本藝人來台演出如Novelbright、Three 1989等，擴大必應創造在展演服務市場的服務範圍。</li> </ul>
評估機制／成果	2024年度，必應創造累計營收達18.2億元，較去年同期成長9.64%，每股盈餘（EPS）為5.84元，顯示穩健的營運成果。

單位：新臺幣仟元

必應創造採用精細化的專案管理模式與跨部門協作，確保營運績效的穩定與提升。公司每年制定明確的年度營運目標及關鍵績效指標，並透過定期策略會議進行績效回顧與調整。此外，公司以客戶需求為核心，不斷優化展演服務流程，確保每場活動在設計、執行及後續回饋的全流程中達到高品質標準。透過市場洞察與策略調整，公司持續在國內外拓展新市場，並強化現有市場的服務深度。本公司未從政府機關取得財務補助。

項目	2022年	2023年	2024年
收入	1,053,010	1,744,966	2,002,785
營運成本	792,342	1,001,482	1,223,581
員工薪資與福利	236,355	388,546	418,717
支付出資人款項	340	155,926	232,204
支付政府款項	0	13,480	31,347
社區投資	0	0	5,500
留存經濟價值	23,973	185,532	91,436

註：留存的經濟價值為收入-（營運成本+員工薪資福利+支付出資人款項+支付政府款項+社區投資）

### 3.5 資安防護

重大主題		資安防護
對公司的意義		防止資料外洩或系統受攻擊的問題，更是保障公司資產、聲譽與營運穩定性的核心。
政策／承諾		遵循資通安全政策和完成資通安全目標。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>配合上市上櫃資通安全管控指引事項。</li> </ul>
	長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>增加威脅偵測與事件回應能力。</li> <li>強化關鍵基礎措施的資安保護。</li> <li>持續更新與適應新興技術。</li> </ul>
當年度投入資源		成立資訊安全管理小組，並配置1名資安專責主管與1名資安專責人員，每年召開1次資安會議，會中進行資安風險管理，建立各項資安管制措施。
評估機制／成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>制定公司資通安全政策和資通安全目標。</li> <li>內部稽核／外部稽核皆未發現重大缺失。</li> <li>2024年度零資安事件發生。</li> </ul>
負責部門／申訴機制		<ul style="list-style-type: none"> <li>負責部門：資訊安全管理組</li> <li>申訴機制：資通安全防護及控制措施</li> </ul>

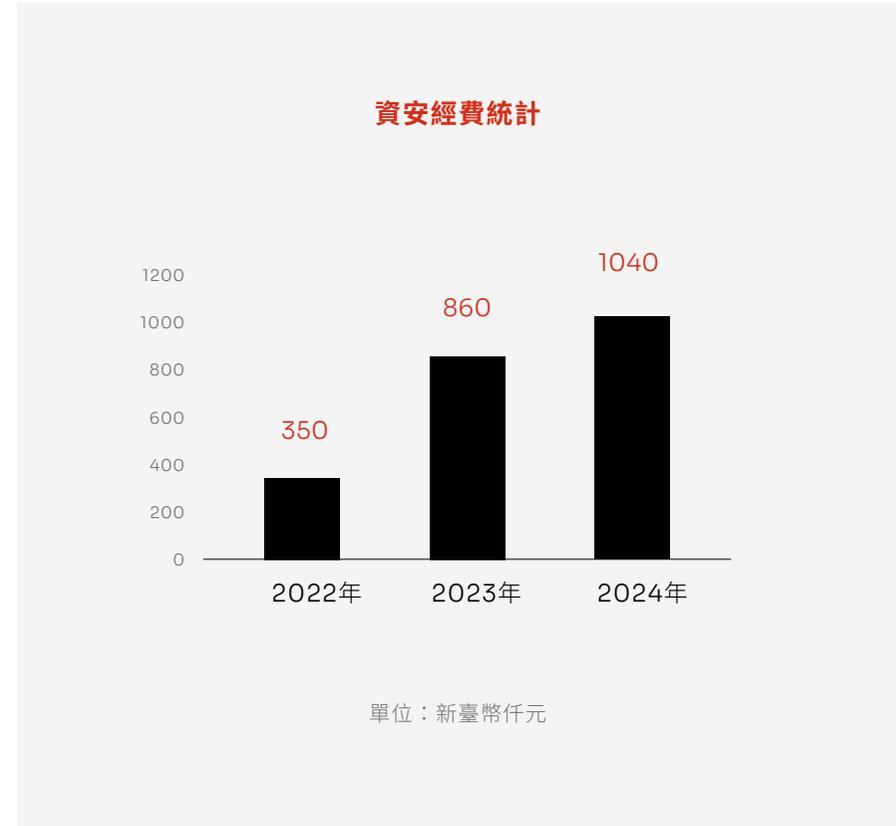
必應創造重視資訊安全並建置完整資安防護機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標，當年度未發生任何資安事件。

統計/年度	2022年	2023年	2024年
資安經費	350	860	1,040

單位：新臺幣仟元

資安管制措施實際執行情形

投入資源	執行情形
資安編列項目	弱點掃描：1次 系統還原演練：1次 社交工程演練：1次
資安宣導次數	社交工程宣導：1次 密碼原則宣導：1次 軟體使用宣導：1次
資安演練次數	資料庫還原演練：1次 台電停電演練：1次 資訊資產盤點與風險評估：1次
資安人員訓練	資安人員：18小時 資安主管：3小時
加入資安聯防組織	TWCERT/CC 臺灣資通安全研究與教學中心 TWNIC 財團法人台灣網路資訊中心



CHAPTER

# 4

## 永續環境

- 4.1 水資源管理 49
- 4.2 節能減碳 51
- 4.3 廢棄物處理 55

**BLIVE**

## 4.1 水資源管理



- 節約用水，提升水資源使用效率。
- 定期評估用水風險，並採取適當因應措施。
- 確保各辦公場域及營運據點使用之自來水系統符合地方政府水資源管理相關法規規範。

此次範疇為台灣地區只有辦公大樓。因未從事產品之生產、製造，故無製程用水需求，皆為生活用水，故取水量與排水量一致。公司各地區營運據點，皆非屬水資源壓力地區，經過評估後，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。

### 總部

114台灣台北市內湖區新湖一路370號3樓  
 緯度： 25.0631453  
 經度： 121.5835521  
 地區： 台灣 台北  
 主要流域： 台灣  
 小盆地： 淡水河  
 含水層： -  
 整理水風險：低-中(1-2)

### 汐止倉

221台灣新北市汐止區南陽街112號  
 緯度： 25.0617859  
 經度： 121.6233628  
 地區： 台灣 新北  
 主要流域： 台灣  
 小盆地： 淡水河  
 含水層： -  
 整理水風險：低-中(1-2)

### 汐止福德倉

221台灣新北市汐止區福德一路346號  
 緯度： 25.062082  
 經度： 121.6293431  
 地區： 台灣 新北  
 主要流域： 台灣  
 小盆地： 淡水河  
 含水層： -  
 整理水風險：低-中(1-2)

### 台南倉

736台灣台南市柳營區工七路9號  
 緯度： 23.2720665  
 經度： 120.3556803  
 地區： 台灣 台南  
 主要流域： 台灣  
 小盆地： 曾文溪  
 含水層： -  
 整理水風險：低-中(1-2)

### 基隆場館

202台灣基隆市中正區中正路103號  
 緯度： 25.1408132  
 經度： 121.7583613  
 地區： 台灣 基隆  
 主要流域： 台灣  
 小盆地： 淡水河  
 含水層： -  
 整理水風險：低-中(1-2)

水資源使用量

年度	廠區	取水量 (ML)	取水總量(ML)	水庫來源	取水類別
2023	內湖	2.600	3.639	翡翠水庫	第三方的水 (自來水)
	汐止	0.666		新山水庫	
	台南	0.373		烏山頭水庫	
	基隆	-		新山水庫	
2024	內湖	2.285	3.470	翡翠水庫	第三方的水 (自來水)
	汐止	0.579		新山水庫	
	台南	0.465		烏山頭水庫	
	基隆	0.141		新山水庫	

註：基隆場館於2024年7月開始承租，故2023年沒有相關數據。

## 4.2 節能減碳

重大主題	節能減碳
對公司的意義	節能減碳對必應創造而言，不僅是企業社會責任的體現，也是實踐展演服務產業永續轉型的具體作為。雖然公司非高耗能產業，但作為活動現場執行者，電力與交通能源之使用具集中性與即時性，因此在節能降耗、減少碳排方面仍具可管理空間。
政策／承諾	本公司承諾持續優化用電行為與辦公／展演設備效能，並透過內部倡議、設備汰換與行為調整三大方向進行能源管理。未來將以「實際執行、逐步優化」為原則，發展符合本業特性的節能措施，逐步朝減碳營運邁進。
目標	<p>短期 溫室氣體排放強度減少1%。</p> <p>中長期 溫室氣體排放強度減少1%。</p>
負責部門	溫盤小組
當年度投入資源	<p><b>A. 空調部分</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 上下班期間定時啟閉空調系統。</li> <li>● 聘請專業廠商，定期清潔空調風機。</li> <li>● 冬季引進外氣減少空調使用。</li> </ul> <p><b>B. 照明部分</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 燈管燈泡更換成省電之LED 燈泡燈管減少耗能。</li> <li>● 鼓勵員工養成隨手關燈之習慣。</li> </ul> <p><b>C. 其他部分</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 盤點高耗能老舊設備（如微波爐、冰箱）汰換清單，分年汰換。</li> <li>● 落實記錄公務車使用及加油狀況，定期維修保養，降低油耗。</li> </ul>
評估機制／成果	溫室氣體盤查量、電費單據、加油單據。

## 4.2.1 能源管理



### 能源 管理政策

- 法規遵循與標準落實：各營運場域之能源使用皆符合國內法規與客戶相關要求，確保作業制度與執行面均符合法定標準。
- 員工參與與意識提升：透過內部宣導與教育訓練，提升同仁對節能環保之認知，並落實如空調溫度設定、隨手關燈等節能行為。
- 實務操作與設備汰換：辦公區域持續進行LED照明汰換，空調設備定期清潔保養；展演所用技術設備採購時亦優先選擇高能效機種，以降低非必要能耗。
- 資料蒐集與能源追蹤：透過電費、加油紀錄與碳排盤查資料，建立能源使用統計與趨勢分析，作為後續能源管理與改善策略之依據。

### 內部能源使用

必應創造現階段能源使用皆為非再生能源，尚未進行再生能源自產。整體能源消耗可區分為兩大類別：

一為營運辦公場域所需之外購電力，為主要耗能來源；二為因應專案執行與交通需求所使用之車用柴油與汽油，作為日常公務移動及展演支援用途。2024年的606,260度電的總用電來看，相較2023年總用電為608,485度電，減少2,225度電。本公司後續將持續監測各類能源使用數據，並搭配內部節能設備投資與日常行為改善，逐年優化能源密集度表現，朝向高効用能與減碳營運邁進。

### 必應創造-能源使用統計

內部能源使用量				外部能源使用量	
年度	外購電力 (度)	柴油 (公升)	(公務車) 車用汽油 (公升)	(非公司名下) 車用汽油 (公升)	
2023	608,485.00	7,469.53	12,838.99	11506.69	
2024	606,260.00	7,523.83	9,442.06	7336.65	

總能源使用統計 (單位: GJ)						
年度	電力	柴油	(公務車) 車用汽油	內部總能源 耗用	(非公司名下) 車用汽油	總能源耗用
2023	2,190.55	262.70	419.28	2,872.53	375.77	3,248.30
2024	2,182.54	264.61	308.35	2,755.49	239.59	2,995.08

註1 熱值係數參照經濟部能源局公告「能源產品單位熱值表」。

外購電力熱值為3,600 GJ/百萬度，車用汽油熱值為7,800kcal/L，柴油熱值為8,400kcal/L，以經濟部能源局公告能源產品單位熱值表進行換算。

### 必應創造-能源密集度

內部能源使用量			
年度	總能源使用量 (GJ)	樓地板面積 (坪數)	密集度 (GJ/坪數)
2023	3,248.30	3932.54355	0.8264838
2024	2,995.08	4255.465325	0.703819623

### 4.2.2 排放

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，本公司雖非能源使用大戶，但我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，本公司於2024年進行溫室氣體自我盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據，後續報告書也會持續揭露溫盤相關數據，並依2024年溫盤數據為基準年，公司無任何排放臭氧層破壞物質 (ODS) 以及氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、揮發性有機化合物 (VOC) …等等，無有害的氣體並降低對於地球的影響。

#### 溫室氣體排放量

本公司於2024年依循ISO 14064-1：2018之標準完成2024年度的溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，盤查範疇為台北內湖總公司及汐止、基隆、台南等營運據點，因此將2024年訂定為本公司之溫室氣體排放的基準年，2023年度則針對重點排放項目進行自主盤查。

### 直接溫室氣體排放（範疇1）

本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為汽油、柴油、化糞池逸散、空調冷媒等耗用為主，無使用生質源能源。

### 能源間接（範疇2）及其他間接溫室氣體排放（範疇3）

本公司間接排放（範疇2）主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司還未被主管機關要求強制揭露範疇三。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態，於法令法規要求時，加入相關資料數據。

### 必應創造公司 - 『範疇一+二』排放量統計表

公噸CO <sub>2</sub> e/年		範疇一				範疇二	總排放量	
-		固定 排放	移動 排放	製程 排放	逸散 排放	總和	能源間接 排放	
2023	排放當量	0	50.3855	0	36.2873	86.6728	386.9952	473.668
2024	排放當量	0.2129	42.3301	0	42.0561	84.5991	386.2206	470.8197

### 排放強度

年度	總排放量（公噸CO <sub>2</sub> e）	樓地板面積（坪數）	排放強度（公噸CO <sub>2</sub> e/坪數）
2023	473.668	3932.54355	0.1204
2024	470.8194	4255.465325	0.1106

註：2024年樓地板面積（坪數）包含：內湖+汐止+台南倉+基隆場館+汐止福德據點。(2023年未含基隆場館)。

### 4.2.3 節能減碳行動

為落實節能減碳理念，必應創造持續透過設備汰換與日常行為改善，實踐可行且具體的碳排管理行動。

2024年，公司完成首度溫室氣體自我盤查，並將該年度設定為溫室氣體盤查基準年，作為後續能源密集度與減碳行動規劃之參考依據。（註：Disguise VX 4+ 是一款高性能的媒體伺服器，主要用於大型視覺效果處理，特別適用於虛擬製作、沉浸式演出、電視廣播、現場活動和LED 牆顯示等應用）

在設備面，本公司於2024年採購一台高效能媒體伺服器Disguise VX 4+，相較前代設備，具備更高能源效率，包含電力消耗降低、散熱效率提升與記憶體最佳化，應用於虛擬製作與大型視覺展演中，協助減少演出期間耗能負擔。同年亦採購艾比森A系列LED顯示屏共50片，具備高亮度與低耗能特性，在提升現場影像品質的同時，有效降低大型活動用電需求。該系列設備平均功率約為300W，較傳統LED設備的420W顯著降低。以單場演出計算，約可節省用電12度，節能率達28.57%；依實際出場次數估算，全年可節省用電約8,670度，展現具體且可衡量之節能成果，提升整體展演活動之能源使用效率。

在日常營運方面，公司持續推動辦公場域照明設備汰換，將原使用之18W傳統燈具，逐步更換為9.5W節能LED燈具。根據估算，每盞燈具每年約可節省17度電（以每日使用8小時、全年251個工作日計算），在提升照明品質的同時，有助於減少日常電力使用強度，強化日常節能管理表現。

未來，公司將持續依據盤查資料與營運狀況，逐步建構能源效率指標與溫盤追蹤機制，強化減碳行動的系統性與延續性，朝向穩健、低排放的永續營運模式發展。

## 4.3 廢棄物管理

本公司產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，制服、電腦、活動現場用具、包裝用品(保麗龍，包裝紙)、木箱、木製棧板與塑膠棧板等，並無事業型廢棄物。一般事業廢棄物的制服、電腦、活動現場用具，累積到約3.5噸貨車的容量時，會請有合格廢棄物搬運證照的公司前來回收。在準備回收前也會看廢棄物中是否有別的部門可使用的東西，上網公開讓部門或同仁認領。

一般型廢棄物的木製棧板及塑膠棧板皆會回收在利用於設備搬運上做使用，棧板每年產生的數量約20噸(視當年採購量)木製與塑膠約各一半，塑膠棧板容易破損，所以整體量增加不大，且在清運廢棄物時會隨車運走，不會占用倉儲空間。其他包裝用品廢器物每季會派合格清運公司清運走，日常生活垃圾每日皆委由合格之清運、處理廠商清理。本公司為降低環境負荷與保護自然資源，對於日常及營業所產生廢棄物制定管理政策以供員工遵循，本公司非屬製造業，故廢棄物總重量資訊對公司不具重大性。

廢棄物統計表

年份	平均員工人數	廢棄物總重量
2023	281	31.568 (公噸)
2024	296	34.089 (公噸)

註：全國一般廢棄物產生量 ([https://data.moenv.gov.tw/dataset/detail/STAT\\_P\\_126](https://data.moenv.gov.tw/dataset/detail/STAT_P_126))。

註：員工人數為每月人數加總/12個月的方式計算。

註：本報告書所載113年及112年平均每人每日一般廢棄物產生量，均依環保署公告數據計算。



### 廢棄物管理政策

- 遵守國家廢棄物管理相關法令
- 積極推動廢棄物減量與回收利用

CHAPTER

# 5

## 社會關懷

- |            |    |
|------------|----|
| 5.1 員工概況   | 57 |
| 5.2 適才適任   | 61 |
| 5.3 職業安全衛生 | 67 |
| 5.4 公益參與   | 73 |

STAFF

LIIVE

本公司重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動率；為促進公司營運穩健發展，本公司還擁有完整教育訓練體系，不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；系統化的升遷制度，讓同仁可預期未來的職涯發展；在良性的勞資互動關係下，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識。

此外，本公司高度重視員工的健康與安全，致力於提供安全健康的工作環境、減少疾病及降低員工在執行作業時所面臨的風險，有效保障員工的身心健康。最後，公司積極持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

## 5.1 員工概況

本公司平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

### 5.1.1 員工統計

本公司作為全方位展演服務的領導品牌，持續精進服務品質，帶動營收成長的同時，也創造穩定且具吸引力的就業機會。近年來，公司憑藉具市場競爭力的薪酬與完善的職涯發展機制，吸引優秀人才加入。

## 穩定且長期的就業機會

本公司除一位兼職人員外，其餘員工皆為不定期契約類型（即正職員工），以確保提供長期且穩定的工作環境，使員工得以專注投入工作，無後顧之憂。

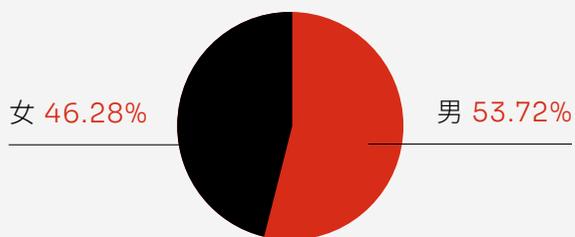
## 多元與包容的就業結構

公司持續推動弱勢平權及性別平等，原住民及身心障礙進用近年均符合法定進用比率，女性員工比例逐年提升，目前女性與男性員工人數趨於均衡，展現公司對於多元與適才適所的重視。

## 定義福利計劃義務與其它退休計畫

必應創造依據94年7月1日開始實施的勞工退休金新制，公司為所有正式聘用的本籍員工，依法每月提撥6%退休金至勞工保險局之個人專戶。

當年度員工性別比例



## 員工人數統計表

統計/年度	2022年		2023年		2024年		
員工總數 (註1)	256		291		309		
勞雇合約 (註2)	不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期	
性別	男	141	-	158	-	165	1
	女	115	-	133	-	143	-
地區	台灣	256	-	291	-	308	1
	海外	0	-	0	-	0	-
勞雇類型 (註3)	全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職	
性別	男	141	-	158	-	165	1
	女	115	-	133	-	143	-
地區	台灣	256	-	291	-	308	1
	海外	0	-	0	-	0	-

註：非員工工作者僅有一位女性清潔人員。

當年度員工總數：公司以當年底（12/31）的員工總數為準。

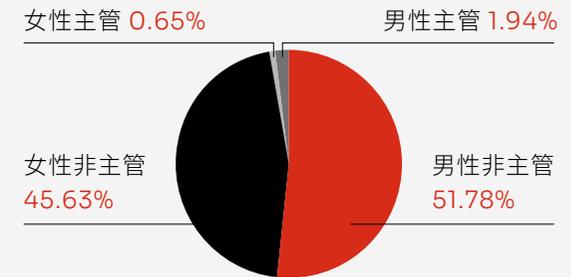
勞雇合約分為不定期契約員工（正職）與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間；原員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用其他員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之）。

勞雇類型分為全職員工（一週工時達法定工時上限）及兼職員工（一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員）。

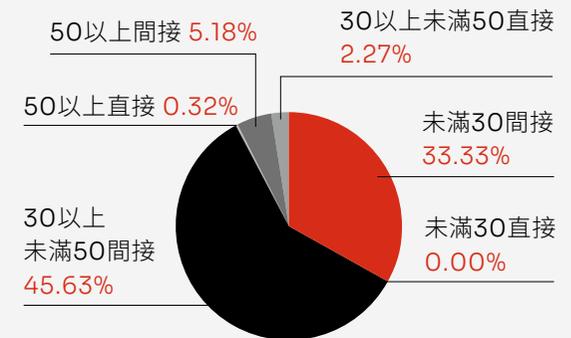
員工的多元化統計

多元化統計/年度			2022年		2023年		2024年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
員工	主管	性別	男	6	2.34%	6	2.06%	6	1.94%
			女	2	0.78%	2	0.69%	2	0.65%
		年齡	未滿30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			30以上 未滿50	8	3.13%	8	2.75%	7	2.27%
			50以上	0	0.00%	0	0.00%	1	0.32%
	學歷	研究所	2	0.78%	2	0.69%	2	0.65%	
		大專院校	3	1.17%	3	1.03%	3	0.97%	
		其他	3	1.17%	3	1.03%	3	0.97%	
	非主管	性別	男	135	52.73%	152	52.23%	160	51.78%
			女	113	44.14%	131	45.02%	141	45.63%
		年齡	未滿30	75	29.30%	93	31.96%	103	33.33%
			30以上 未滿50	165	64.45%	174	59.79%	182	58.90%
			50以上	8	3.13%	16	5.50%	16	5.18%
		學歷	研究所	11	4.30%	12	4.12%	11	3.56%
			大專院校	184	71.88%	213	73.20%	235	76.05%
其他			53	20.70%	58	19.93%	55	17.80%	

當年度員工性別比例



當年度員工年齡比例



註：計算方式如下：

公司以當年底（12/31）的員工總數為準。

未滿30歲的直接人員百分比=（當年底未滿30歲的直接人員總數 / 當年底的員工總數）\*100%。

研究所學歷的間接人員百分比=（當年度研究所學歷的間接人員總數 / 當年底的員工總數）\*100%。

## 新進員工和離職員工統計表

項目／年度		2022年		2023年		2024年	
當年度員工總數		256		291		309	

新進員工統計	人數	比例(註)	人數	比例(註)	人數	比例(註)	
年齡	未滿30	47	18.36%	63	21.65%	52	16.83%
	30以上 未滿50	27	10.55%	29	9.97%	31	10.03%
	50以上	2	0.78%	4	1.37%	0	0.00%
性別	男	31	12.11%	49	16.84%	40	12.94%
	女	45	17.58%	47	16.15%	43	13.92%
學歷	研究所	6	2.34%	3	1.03%	4	1.29%
	大專院校	61	23.83%	80	27.49%	72	23.30%
	其他	9	3.52%	13	4.47%	7	2.27%
地區	台灣	76	29.69%	96	32.99%	83	26.86%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

離職員工統計	人數	比例(註)	人數	比例(註)	人數	比例(註)	
年齡	未滿30	43	16.80%	29	9.97%	29	9.39%
	30以上 未滿50	36	14.06%	31	10.65%	36	11.65%
	50以上	4	1.56%	1	0.34%	0	0.00%
性別	男	37	14.45%	32	11.00%	32	10.36%
	女	46	17.97%	29	9.97%	33	10.68%
學歷	研究所	5	1.95%	2	0.69%	5	1.62%
	大專院校	66	25.78%	51	17.53%	50	16.18%
	其他	12	4.69%	8	2.75%	10	3.24%
地區	台灣	83	32.42%	61	20.96%	65	21.04%
	海外	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

註：當年度員工總數：公司以當年底（12/31）的員工總數為準。

年齡、性別及地區屬必備揭露項目，其他如學歷、國籍、種族、弱勢群體等可根據公司特性增刪列入。

新進率=（當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年度員工總數）\*100%。

如女性新進員工率=（當年度女性新進員工總數 / 當年度員工總數）\*100%。

離職率=（當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年度員工總數）\*100%。

如未滿30歲離職員工率=（當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年度員工總數）\*100%。

### 雇用當地居民為高階主管的比例

本公司台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況。

#### 重要營運據點



註1：公司定義「高階主管」為主管機關經理人之定義。

註2：比例算式為（各據點僱用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數）\*100%。

### 5.2 適才適任

本公司提供優於市場的薪酬待遇，薪資核定以年資、學經歷與專業能力為基準，確保不因個人生理或心理因素產生差異，且基層員工標準薪資不分男女，皆高於政府公告基本工資。

每年透過績效評估調整薪酬與晉升，依據績效及公司獲利公平回饋，確保專業與管理人才適才適所發展。同時，為提升員工歸屬感與工作效率，公司提供多項福利措施、舒適辦公環境，並不定期舉辦員工福利活動，減輕工作壓力，促進同事間良性互動，建立穩健的勞資夥伴關係。

## 5.2.1 薪酬福利

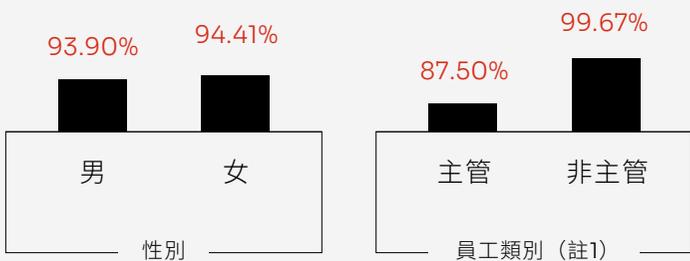
重大主題	☑ 薪酬福利
對公司的意義	參酌市場薪酬水準，提供具有競爭力的薪酬及獎金制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策／承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>以本行業而言，『人』是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是必應創造努力追求的目標。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。</li> <li>為貫徹從業人員各盡所能，並賦予其價值之理念，公司制訂以「能力與績效表現」為基礎之獎酬之制度，並定期檢視同業水準，適時調整。</li> </ul>
目標	短期 <ul style="list-style-type: none"> <li>落實以績效核予獎酬將員工定期績效表現納入核算基準。</li> <li>依照員工個人能力與貢獻度，適時調整薪資結構。</li> </ul>
	中長期 <ul style="list-style-type: none"> <li>參酌員工滿意度調查斟酌調整相關薪酬福利。</li> <li>每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。</li> </ul>
負責部門	人力資源組
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。</li> <li>薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。</li> <li>教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。</li> <li>保障員工權益：提高工作效能及促進合作生產。</li> <li>員工持股信託，全員共同擔任股東共享公司創造之利潤。</li> <li>鼓勵員工交流，促進身心健康，提供補助福利金。</li> </ul>
評估機制／成果	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數皆較前一年提高。

定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

2024年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數
性別	男	155	156
	女	136	136
員工類別	主管	7	8
	非主管	284	284

註：員工績效考核排除當年度10月到職員工（未滿3個月之新進員工）。

員工考核比例



非主管職之全時員工人數



非主管職之全時員工薪資



基本薪資與薪酬的比率

基本薪資與薪酬的比率			2022年		2023年		2024年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
台灣	主管	基本薪資 (註1)	1.28	1	1.16	1	1.16	1
		薪酬 (註2)	1.28	1	1.03	1	1.16	1
	非主管	基本薪資	1.32	1	1.15	1	1.18	1
		薪酬	1.5	1	1.35	1	1.5	1

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如.加班費、獎金或各項津貼。

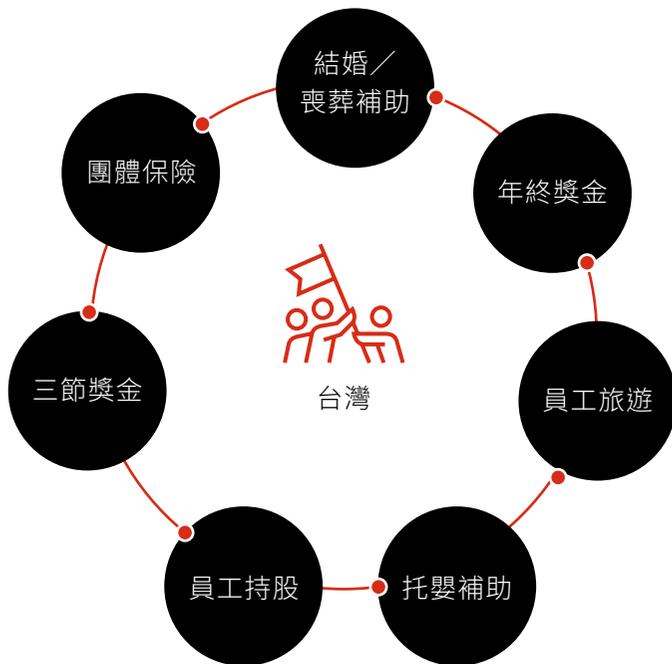
註2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

基層員工類別	性別	標準薪資與當地基本工資比例
台灣	男	1.09
	女	1.09

註：標準薪資為提供基層正職人員的經常性薪資以本薪+經常性津貼合計。

提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利



育嬰假

員工育嬰留停／年度	性別	統計		
		2022年	2023年	2024年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	6	10	8
	女	7	6	3
申請育嬰留停的員工數	男	0	3	1
	女	2	1	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	2	2
	女	2	0	1
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	2	2
	女	2	1	0
復職率 (B/A)	男	-	100.00%	100.00%
	女	100.00%	-	0.00%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	2
	女	0	2	1
留任率 (C/前一年B)	男	0.00%	-	100.00%
	女	0.00%	100.00%	100.00%

註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請過產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) \*100%。

註3：留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) \*100%。

### 5.2.2 人才培育

員工的學習與成長是公司永續發展的核心。因此，我們用心打造全面的教育訓練計畫，幫助每位同仁持續進步，不斷提升專業能力，與公司一同成長。我們的學習策略以在職訓練為基礎，結合新進人員培訓、專業技能提升及主管領導力發展，滿足不同部門的需求，構築完善的訓練體系。

為確保每位同仁都能獲得提升技能與職能的機會，透過內部知識傳承，協助規劃個人職涯藍圖：



#### 新進夥伴的暖身計畫

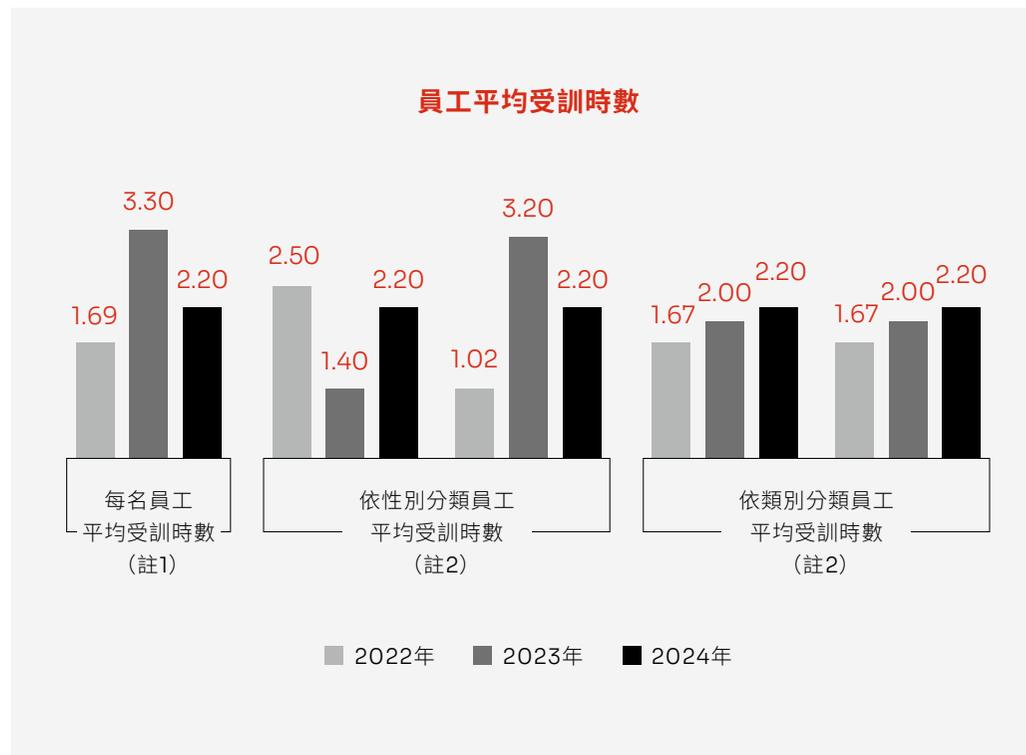
新加入的同仁將由專人帶領，透過內部規章、職業安全及業務相關培訓，幫助快速融入職場，安心工作。



#### 專業技能的深度培養

依據部門需求，提供內外部培訓資源。內部課程由資深同事分享實務經驗，強化專業知識；外部課程則包括產業趨勢講座與專業證照進修，拓展視野與能力。

透過這些完善的培訓與資源，我們希望每位同仁都能在這裡找到成長的舞台，發揮所長，與公司攜手實現個人與企業的雙贏未來！



註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。  
 每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。  
 各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

### 5.2.3 勞資溝通

重大主題	☑ 勞資溝通
對公司的意義	企業勞雇間的「合作」或「衝突」不僅影響到一個企業本身的發展，也可能連帶影響到企業的對外發展，因此勞資關係和諧可讓企業的人力資源持續補充新血，員工願意為公司作出貢獻，公司得以持續經營。
政策／承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 遵循當地勞動法令。</li> <li>● 保障員工依法享有的權利。</li> </ul>
目標	<b>短期</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 每季召開一次勞資會議。</li> <li>● 每年勞資爭議事件低於5件。</li> <li>● 員工提出意見，公司應在收到訊息後5個工作天內善意回覆。</li> </ul>
	<b>中長期</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 完成每年4次勞資會議。</li> <li>● 勞資爭議事件每年低於5件。</li> <li>● 定期檢視員工申訴信箱，如有勞資爭議事件結案不得超過1個月。</li> </ul>
負責部門	人資部門
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 每季勞資會議資方代表由一級高階主管出席，對於勞工代表提出的意見，公司皆有善意回應取得勞工代表認同。</li> <li>● 實施員工對公司的滿意度調查。</li> <li>● 建置員工意見/申訴信箱。</li> <li>● 鼓勵員工積極表達對公司經營的理性意見，公司對員工不會因表達個人對公司的意見而遭到事後懲處。</li> </ul>
評估機制／成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 勞資會議。</li> <li>● 員工滿意度調查。</li> <li>● 當年度未發生勞資爭議事件。</li> </ul>

#### 勞資關係與溝通機制

本公司致力於打造順暢的勞資溝通管道，以促進雙方合作，增進員工對企業運營的了解，並讓管理層及時掌握員工需求，營造符合員工福祉與企業永續發展的工作環境。

透過透明且開放的溝通，公司能快速回應員工關切，適時調整管理政策，構建更友善、包容的職場氛圍，從而提升員工滿意度與凝聚力。

#### 定期勞資會議與法規遵循

本公司嚴格遵守當地勞動法規，確保人事及行政管理符合各地規範。公司依法每季至少召開一次勞資會議，由資方與勞方代表進行協商，促進雙方意見充分交流。除定期會議外，公司提供其他溝通管道，確保員工隨時能表達意見。

## 5.3 職業安全衛生

重大主題	職業安全衛生
對公司的意義	<ul style="list-style-type: none"> <li>每位員工都是公司最重要的資產。職業安全應為公司及員工協力完成：公司有保護員工並讓員工知的義務，員工也應為自己的健康及安全作第一線的把關。</li> <li>我們深信只有員工身心健康得到妥善照顧，才能激發他們的潛能，為企業的長期發展做出積極貢獻。</li> </ul>
政策／承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>遵循法令之規定並推行相關制度。</li> <li>確保員工在工作場所享有安全舒適的環境，創造員工與公司的共同價值。</li> <li>提升員工安全及健康風險意識，以打造公司營運之良好體質。</li> </ul>
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期               <ul style="list-style-type: none"> <li>每年提出一次職業安全衛生年度報各及對應公司內部辦法之各項年度計畫。</li> <li>重大職災申報0件。</li> <li>職業安全衛生相關證照之有效性達80%。</li> <li>緊急應變計畫之訓練人次達公司總人數50%。</li> <li>落實法令規範，對於新進人員進行入職3小時職安訓練，並設置數位學習課程。</li> </ul> </li> <li>中長期               <ul style="list-style-type: none"> <li>以員工的生命財產為重要的考量，保護員工安全，創造安全無虞的工作場域。</li> <li>職場0災害。</li> <li>職業安全衛生教育訓練完成度達100%。</li> <li>銜接及建置TOSHMS/ISO45001相關標準。</li> </ul> </li> </ul>
負責部門	職業安全衛生組
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>派駐醫護人員實施勞工健康服務，並致力推動身心健康的議題，提供健康諮詢與支持。</li> <li>藉由有話好好說信箱，協調員工間的爭議、提早發現是否有職安相關議題以提出改善。</li> <li>防護具定期更新及落實檢查、保養。</li> <li>落實新進人員職業安全衛生概念。</li> <li>結合臨場醫護，主動關懷員工身心靈健康。</li> <li>致力推動身心健康的議題，提供健康諮詢與支持。</li> </ul>

重大主題

職業安全衛生

評估機制／成果

- 修訂安全衛生工作守則、職業安全衛生管理辦法、緊急應變管理辦法、承攬商管理辦法、自動檢查辦法、高架作業管理辦法。
- 年度職業安全衛生報告書及相關統計資料。
- 每月職安組報告。
- 追蹤職業安全衛生相關管理員之證照效期及回訓機制。

職業安全衛生管理系統

本公司為了確保職場安全，並遵循職業安全衛生相關法規管理辦法，建立了完善的職業安全衛生管理體系。本公司全體工作者（包括正式員工及約聘僱員工）均涵蓋在此系統中。

本公司依法並不需要成立安全衛生委員會，如涉有需勞工代表同意事項，則交由勞資會議審查。定期討論重大職安事項、統計結果及公布查核現場違規情形，以提醒各部門督促改善。

職災事故處理及緊急應變

為應對各類職災事故與緊急情況，公司制定了「事故狀況處理流程」，以確保員工了解事故發生後的緊急處理程序。

員工建議與申訴機制

鼓勵員工及時提出可能的風險並預防潛在危害，由職安組處理，並將相關意見轉化為改善措施提報行政中心，定期與各部室主管尋求意見及解決方案。2024年度，公司未收到任何有關職業安全衛生的投訴事件。

危害辨識、風險評估及事故調查



危害辨識

本公司藉由四大計畫（母性、過負荷、不法侵害、人因）執行、日常維護作業、職安法適法性盤點、採購作業評估等彙整可能導致不安全危害風險的作業行為型態、環境區域或作業上會用到的各式機具設備。



風險評估

由各部室對於上述日常作業或臨時變更可能產生的不安全危害，按發生之可能性、嚴重度等，依照簡易風險等級分類分為高中低風險；評估為高風險項目，建立職安衛目標要求責任單位據以實施，實施成果於每月制度委員會追蹤成效。



事故調查

公司全體同仁應依照安全衛生工作守則進行通報，另建立了「事故狀況處理流程」，以強化事故之調查及管理。任何事故發生，其通報作業及處理改善過程依據該流程（如下頁）實施。職安事故（含虛驚事件）調查結果及改善成效提出於制度委員會報告，必要時發布公告或電子信件宣導。

- 現場查核時，評估環境風險（強風、大雨、高溫等）並要求現場監督人員加強場地特殊危害之預防，或應停工待風險降低再施工。
- 各部門主管評估四大計畫（母性、過負荷、不法侵害、人因）之可能工作危害、環境危害等，並由職安人員及醫護人員進行相關風險評估及分級。高風險人員視個案將進行健康改善、環境風險改善、工作改善、促進溝通等以消除風險。
- 透過環境監測、安全資料表建置等確認是否有危害，如已達法規之容許濃度或危害健康化學物質則透過環境改善及替代品更換消除危害。

**事故通報流程**

- 1 依本公司「事故狀況處理流程」進行回報。
- 2 由行政中心事故小組進行初步調查及視事故類型進行相關保險、人資、法務等相關流程啟動。
- 3 職安組進行初步職災／虛驚事件調查，並判斷是否為重大職災需回報主管機關。
- 4 由事故發生權責部門主管提出改善方法後載於職災／虛驚事件調查紀錄確認並簽名存查。
- 5 相關職災／虛驚事件追蹤後續提報於每月制度委員會以提醒人員持續改善。

**事故狀況處理流程**



## 職安衛教育訓練

本公司每年訂定員工職業安全與衛生的訓練計畫，並發布年度教育訓練說明，確保員工遵守安全操作規範，以降低工傷風險。

所有內部培訓和諮詢服務均為免費提供，公司會將相關訓練記錄存檔，包括簽到表和問卷，並保留在檔案區內。如為外訓應取得訓練證明、內訓則依課程內容提供測驗並進行登錄，以統計有效證照及員工是否定期訓練；定期通知即將到期證照人員回訓。

2024年度訓練統計如下：

**2024年-內外訓練之統計表**

課程名稱	人數	總計小時 (人數×課程時數)
外訓-防火管理人訓練 (初訓)	4	48 (4*12)
外訓-職業安全衛生管理人員在職教育訓練 (回訓)	1	12 (1*12)
外訓-工業繩索技術員 (初訓)	1	32 (1*32)
外訓-工業繩索技術員 (回訓)	1	32 (1*32)
外訓-甲種職業安全衛生業務主管 (初訓)	2	84 (2*42)
外訓-甲種職業安全衛生業務主管 (回訓)	6	36 (6*6)
外訓-高空工作車操作人員 (初訓)	4	64 (4*16)
外訓-台北職安卡 (初訓)	9	54 (9*6)

課程名稱	人數	總計小時 (人數×課程時數)
外訓-台北職安卡 (回訓)	26	78 (26*3)
外訓-臺灣職安卡 (初訓)	2	12 (2*6)
外訓-臺灣職安卡 (回訓)	5	15 (5*3)
外訓-急救人員 (初訓)	2	32 (2*16)
外訓-荷重在一公噸以上之堆高機操作人員 (回訓)	4	12 (4*3)
外訓-一般在職職安教育訓練 (產協)	3	9 (3*3)
內訓-急救現場 分秒必in	39	78 (39*2)
合計 (小時)		598

### 2024年職安衛管理系統所涵蓋之工作者人數統計

管理系統／法令	檢查類型	人數	比例
職業安全衛生法	內部稽核	309	100%
	勞動檢查	309	100%

### 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2022~2024年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件（含可記錄之職業病），達成零職業災害目標。

### 員工／非員工－職業傷害及職業病統計表

統計年度		2022	2023	2024
總經歷工時		502484	544609	560677
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
嚴重的職業傷害（排除死亡）	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	6	6	3
	比率	11.9407	11.0171	5.35067
職業病	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比率	0	0	0

註1：公司依據每百萬工作小時計算比率。

註2：嚴重的職業傷害：嚴重的職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重傷害，但數據統計應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害或職業病：由下列任何情況所導致的職業傷害或職業病，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害或疾病（即使它不會導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但數據統計應包含死亡人數；說明是否將輕傷（現場急救解決之工傷）排除或包含。

### 員工／非員工－職業傷害及職業病類型統計

類型／年度		2022年	2023年	2024年
職業傷害類型	跌倒	2	3	0
	墜落	1	0	0
	切傷／壓傷 撞傷／物品掉落	3	3	3

#### 職業健康服務

- 每年提供員工健康檢查。
- 勞工健康服務之措施：
  1. 委外護理師駐點服務2小時／次，3次／月；委外職業安全衛生專科醫師駐點服務2小時／次，3次／年。
  2. 由職安組協助安排健康風險高之員工進行健康訪談及醫護人員現場巡視；如員工有健康諮詢之需求亦可申請。
  3. 醫護人員定期提供服務報告（含四大計畫實施成果）以協助公司進行健康風險改善。

#### 員工健康促進

- 專業護理師每季提供健康專欄。
- 健康小站提供血壓計、康健雜誌、體脂計、按摩椅等獨立空間供員工使用。

#### 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

- 維修廠商於承攬合約中另附「危害因素告知單暨職業安全衛生注意事項」並簽署。
- 倉庫區域每層樓放置相關化學使用品之安全資料表。
- 進入倉庫區域之廠商由公司倉管承辦人員對接並告知應配戴相對應之個人安全防護具。
- 張貼及強化入場注意事項、警告標示。

## 5.4 公益參與

作為社會的一部分，本公司與投資人、員工、在地社群及其他利益相關者密切相依。我們積極履行企業社會責任，通過合作與在地團體，確保資源真正流向有需要的群體。

日期	內容
1 2023/08月 ~2024/05月	「新一代設計產學合作」，推動展演產業與學術界融合（第二年）。
2 2023/08/31	2023年起發起減量燒金紙，將部分金紙送至焚化爐集合焚燒，改善環境空氣，減量的預算則捐款至台灣PM2.5監測與控制產業發展協會。
3 2023/03/11	ALL IN 5首場演唱會送愛心，共贈35張票予台北家扶中心。
4 2024/01/11	產學合作－中正大學徵才週訪談
5 2024/01/18	產學合作－嶺東科大數媒系－工作坊講師
6 2024/05/07	產學合作－南台科大流行音樂產業系－進階舞台音響設計業師
7 2024/7-8月	產學合作－南台科大流行音樂產業系－暑期實習
8 2024/07/05起	基隆市的三處文化設施，包括古蹟司令官邸、校官眷舍及舊公車處。回饋基隆在地居民及學生，出示相關證明文件，將以9折起優惠價格入場。
9 2024/08月 ~2025/05月	「新一代設計產學合作」，推動展演產業與學術界融合（第三年）。

日期	內容
10 2024/08月	投資2部國產電影「晚窒息」及「泥娃娃」，期許帶動文創產業發展。
11 2024/08/08	支持公益團體花蓮黎明機構，訂購中秋禮盒傳遞愛心。
12 2024/08/25	提供了B'IN LIVE SPACE場地，給基隆市為愛傳承協會、基隆市教育處及基隆市兒少處，舉辦「為愛傳承協會發揚新住民孩子潛力共榮計畫」
13 2024/08/27	支持公益團體台灣肯納自閉症基金會，訂購中秋禮盒傳遞愛心。
14 2024/09/04	支持公益團體台北市小愉兒社會福利基金會，訂購中秋禮盒傳遞愛心。
15 2024/09/10	將中元普渡減量燒金紙的預算，捐款至中華社會福利聯合勸募協會。
16 2024/10/17	產學合作－南台科大流行音樂產業系－職人講座
17 2024/11月	產學合作－樹德科大表演藝術系－企業實習媒合
18 2024/11/8、 11/11	產學合作－台大戲劇學系－產業分享講座

1 環境關切

必應創造鑒於中元普渡時，往年燃燒大量金紙，除了同仁需長時間作業，也對於空汙造成影響，自2023年起發起減量燒金紙，並將部分金紙送至焚化爐集合焚燒，改善環境空氣，減量的預算則分別捐款至台灣PM2.5監測與控制產業發展協會(2023年)及中華社會福利聯合勸募協會(2024年)。

下圖為協會收據/必應創造官方臉書露出。

必應創造 B'in Live  
2023年8月31日 · 已關閉

一年一度的中元普渡  
下午在必應創造的辦公大樓一樓外舉行  
今年必應創造針對中元普渡的方式格外用「新(心)」  
供桌上一樣擺滿了甜甜的供品  
夥伴們更是用最虔誠的心  
祈求諸事皆宜 業績長紅 福運旺來  
尤其和往年不同的是  
今年為了響應減碳環保愛地球  
公司大量減少了金紙焚燒數量  
更選擇「以功代金」方式轉作愛心功德迴向  
把購買金紙金額捐贈 台灣PM2.5監測與控制產業發展協會  
以落實環保政策 為地球盡一份心力  
#心意到保佑就會到  
#必應創造有求必應

台灣PM<sub>2.5</sub>監測與控制產業發展協會  
PM<sub>2.5</sub> Control Association  
收據

2023 年 第 0001 號	統一編號	45000018
受款人姓名	台灣PM <sub>2.5</sub> 監測與控制產業發展協會	受款人地址
金額	NTD 10,000.00	受款人電話
日期	2023/08/31	受款人帳號
備註	必應創造 中元普渡 金紙功德	受款人銀行



2 公益關切

必應創造打造男團ALL IN 5，首場演唱會送愛心，共贈35張票予台北家扶中心，讓孩子們能夠到演唱會現場感受氣氛，看見努力不懈堅持夢想的成功耀眼光芒，也創造出孩子們的希望。

下圖為台北家扶中心臉書露出。



台北家扶中心  
2023年3月15日 · 已關閉

ALL IN 5【PRINCE】Live Concert  
有人上週也有在現場嗎👉👉👉

👉感謝ALL IN 5 👉大哥哥們贈票給#台北家扶  
讓剛成立的#ALLINONE才藝隊 孩子們到現場  
感受演唱會氣氛👉跟著AIF一起應援與尖叫👉

更重要的就是!!  
看著台上拼勁全力唱跳展現苦練成果的大哥哥  
讓孩子們看見 #努力不懈堅持夢想 的耀眼光芒  
👉夢想與希望的種子才藝隊孩子們心中萌芽  
👉期許著自己在經歷訓練後，有一天也能像偶像們破繭而出站上舞台，  
閃閃發光👉

『他們是ALL IN 5! 我們是ALL IN ONE!』  
有你們的支持，都能讓我們無所畏懼的向前邁進!👉👉

👉台北家扶ALL IN ONE才藝隊IG  
每週都會有孩子們的練習過程，歡迎追蹤👉  
[https://www.instagram.com/tps\\_all\\_in\\_one/](https://www.instagram.com/tps_all_in_one/)  
igshid=ZDdkNTZiNTM%3D%23台北家扶

👉#ALLINS #吳承恩 #董哲瑋 #許傑銘 #林裕斌 #陳柏安 #有你們真好👉

3 產學合作

必應創造連續3年參與「新一代設計產學合作」，推動展演產業與學術界融合，為未來展演產業帶來更多可能。積極產業創新，指導培育人才，而今年更以超越永續為題，因應國際的永續趨勢，引領學子發揮創意。



4 影業支持

必應創造於2020年投資「空殼影像」，其2022年推出的台灣首部邪教驚悚電影《咒》獲得現象級迴響外，國際上更打破多項紀錄，2024年再度對於國產電影製作提供實質支持及鼓勵，投資「晚窒息」及「泥娃娃」，期望將資源挹注文化創意產業，帶動整體文創產業發展，善盡企業社會責任。

5 公益回饋

必應創造經營基隆市的三處文化設施，包括古蹟司令官邸、校官眷舍及舊公車處。致力推動文創園區產業發展，可舉辦藝術、音樂表演等類型之論壇座談會或工作坊，針對基隆在地居民及學生，只要出示相關證明文件，將以9折起優惠價格入場。提升藝術和文化的參與度，更為年輕一代提供豐富的學習機會。

6 公益回饋

在必應創造，我們相信每一個孩子都有獨特的潛力值得發揮。此次提供了B'IN LIVE SPACE的場地，給主辦單位：基隆市為愛傳承協會、基隆市教育處及基隆市兒少處，舉辦了「為愛傳承協會發揚新住民孩子潛力共榮計畫」，配合檔期的必應自辦展，讓他們有機會接觸到演唱會幕後的世界。透過體驗，能更好地理解 and 適應新生活 中的多樣性與挑戰。儘管我們的投入有限，但我們仍然希望透過這樣的分享，為他們的未來提供一點點助力。我們堅信，微小的支持也能帶來積極的改變，而我們願意在力所能及的範圍內，為這些孩子們創造更多可能。



新聞網址連結：  
[https://www.chinatimes.com/realtimenews/20240825002834-260421?ctrack=pc\\_main\\_rtime\\_p02&chdtv](https://www.chinatimes.com/realtimenews/20240825002834-260421?ctrack=pc_main_rtime_p02&chdtv)

7 公益回饋

必應創造用心支持公益團體，向花蓮黎明機構、台灣肯納自閉症基金會以及小愉兒社會福利基金會訂購中秋禮盒，把愛心傳遞出去，讓收到禮盒的彼方，也或許能因此感受到這份心意，接續把愛傳出去。



8 產學合作

增進產學交流，培育新血，為展演人才培育紮根，公司各領域專業同仁分別到校園舉辦了多場講座：

2024/1/11	中正大學徵才週訪談
2024/1/18	嶺東科大數媒系 工作坊講師
2024/5/7	南台科大流行音樂產業系 進階舞台音響設計業師
2024/7-8月	南台科大流行音樂產業系 暑期實習
2024/10/17	南台科大流行音樂產業系 職人講座
2024/11月	樹德科大表演藝術系 企業實習媒合
2024/11/8、11/11	台大戲劇學系 產業分享講座



## 附錄一 GRI 永續性報導準則對照表 ★為重大主題

使用聲明	必應創造股份有限公司已參考GRI 準則報導2024年1月1日至12月31日期間的内容				
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的GRI行業準則	不適用				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	18	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	5	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	5	
	2-5	外部保證／確信	關於本報告書	5	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	18	
	2-7	員工	5.1.1 員工統計	57	
	2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工統計	57	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	30	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	30	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	30	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會	30	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.2 風險管理	36	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推行小組	9	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	30	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.4 誠信經營	35	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	30	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	30	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	33	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	33	
	2-21	年度總薪酬比例	-		
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	執行長的話	4	
	2-23	政策承諾	3.1.4 誠信經營 5.1.1 人權保障	35	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 誠信經營 5.1.1 人權保障	35	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 誠信經營 3.2 風險管理	35 36	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道 與關注議題 3.1.4 誠信經營	11 35	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	41	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部組織	27	
	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道 與關注議題	11	
利害關係人議合	2-30	團體協約	-	-	不適用／本公司係採取勞資會議，故未與員工簽署團協。

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	14	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	14	
<b>經濟面</b>					
<b>★營運績效</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題	14	
			3.4 營運績效	44	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	44	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二 TCFD氣候相關財務揭露	84	
			附錄三 上市公司氣候相關資訊	88	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.1 員工概況	57	
201-4	取自政府之財務援助	3.4 營運績效	44		
<b>市場地位</b>					
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.2.1 薪酬福利	62	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.1 員工統計	57	
<b>★法規遵循</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 法規遵循	41	
GRI 2-27	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	41	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
<b>環境面</b>					
<b>能源</b>					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1 能源管理	52	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2.1 能源管理	52	
	302-3	能源密集度	4.2.1 能源管理	52	
	302-4	減少能源消耗	4.2.3 節能減碳行動	54	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2.3 節能減碳行動	54	
<b>水與放流水</b>					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.1 水資源管理	49	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.1 水資源管理	49	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.1 水資源管理	49	
	303-4	排水量	4.1 水資源管理	49	
<b>★節能減碳</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 節能減碳	51	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	51	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 節能減碳	51	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	-		不適用/依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司還未被主管機關要求強制揭露範疇三。
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 節能減碳	51	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
GRI 305：排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	4.2 節能減碳	51	
	305-6	臭氧層破壞物質（ODS）的排放	4.2 節能減碳	51	
	305-7	氮氧化物（NO <sub>x</sub> ）、硫氧化物（SO <sub>x</sub> ），及其它顯著的氣體排放	4.2 節能減碳	51	
<b>廢棄物</b>					
GRI 306：廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	55	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	55	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	55	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	55	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	55	
<b>人群（包含人權）面</b>					
<b>★薪酬福利</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	62	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.1 員工統計	57	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.2.1 薪酬福利	62	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	62	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1 薪酬福利	62	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由／必要解釋
<b>★勞資溝通</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3 勞資溝通	66	
<b>★職業安全衛生</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	67	
GRI 403：職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生	67	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全衛生	67	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生	67	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生	67	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生	67	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生	67	
	403-7	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	5.3 職業安全衛生	67	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生	67	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生	67	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生	67	
<b>訓練與教育</b>					
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	5.2.2 人才培育	65	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1 薪酬福利	62	
<b>員工多元化與平等機會</b>					
GRI 405：員工多元化與 平等機會 2016	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.2.1 薪酬福利	62	

## 附錄二 TCFD氣候相關財務揭露

面向



治理

### TCFD建議揭露項目 | 董事會對氣候相關風險與機會的監督情況

本公司回應舉措

董事會自2022年起每季檢視溫室氣體盤查結果及氣候相關風險與機會的執行情形，關注企業因應氣候變遷所採取的管理措施及可能帶來的影響。

2024年度共向董事會報告4次，內容涵蓋溫室氣體盤查數據趨勢、風險與機會評估結果、各項管理措施的執行進度，以及對營運可能產生的影響。透過定期監督與討論，董事會掌握氣候相關風險與機會的發展情況。

### TCFD建議揭露項目 | 管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色

本公司回應舉措

本公司2024年3月已正式成立，「ESG永續推行小組」，由公司選出各單位適任人員，依功能兼任及協助評估和管理氣候相關風險與機會，與推動永續發展相關事務，並不定期召開會議檢視公司永續發展方向的目標、績效及達成進度，包含氣候風險與機會治理情形及氣候相關風險與機會執行成效，未來將併入年度與永續執行情形。

面向



策略

### TCFD建議揭露項目 | 所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會

本公司回應舉措

#### 短期：

- 轉型風險：強化排放量報導義務
- 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
- 市場機會：使用更高效率的生產和配銷流程、轉用更高效的建築物

#### 中期：

- 轉型風險：強化排放量報導義務
- 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
- 市場機會：使用更高效率的生產和配銷流程、轉用更高效的建築物

#### 長期：

- 轉型風險：強化排放量報導義務
- 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、平均溫度上升
- 市場機會：使用更高效率的生產和配銷流程、轉用更高效的建築物



## TCFD建議揭露項目 | 在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊

本公司回應舉措

### 轉型風險：強化排放量報導義務

針對『強化排放量報導義務』風險管理與因應措施

#### 1. 遵守國際排放報告標準

- 參照國際標準（如GHG Protocol、ISO 14064和TCFD等）制定排放報告流程，確保報告符合全球最佳實踐。
- 定期更新並公開排放數據，符合透明度要求，增強利害關係人信任。

#### 2. 提升內部審計機制

- 定期進行內部審計，確保排放報告的數據符合規範。

#### 3. 提升公司內部文化與員工意識

- 透過內部培訓與文化塑造，提高員工對碳排放報告與ESG問題的重視，促進公司各部門能有效協作以滿足排放報告要求。

#### 4. 應對政策與市場變化

- 持續追蹤碳排放法規與標準的變動，調整報導策略。
- 參與業界協會、國際論壇，了解碳市場與ESG相關趨勢，尋找潛在機會。

### 實體風險：颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高

針對『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』風險管理與因應措施

#### 1. 強化基礎設施防災能力

- 建築設計與升級：提升公司設施的耐災性，如安裝防洪閘、強化建築結構以抵抗強風與淹水。
- 設施選址：未來選擇設施位置時，考量氣候風險，避免建在洪水易發區或颱風高風險地區。

#### 2. 制定災害應變計劃

- 建立完善的緊急應變計劃（Emergency Response Plan），包括員工疏散、設施保護與物資儲備等策略。
- 定期舉辦災害演練，確保所有員工熟悉應急程序並能快速行動。

#### 3. 員工安全與福祉保障

- 提供員工必要的防災訓練與支持（如應急工具包或防災補貼）。
- 在極端天氣期間優先保護員工安全，例如允許彈性工時或遠距工作模式。

#### 4. 保險與財務風險管理

- 針對極端天氣導致的營運損失，評估與擴展企業保險範圍，如財產保險、營業中斷保險等。
- 規劃緊急資金儲備，以應對極端氣候造成的額外成本，如修繕費用、停工損失等。

### 市場機會：使用更高效率的生產和配銷流程、轉用更高效的建築物

使用更高效率的生產和配銷流程：  
（風險管理與因應措施）

#### 1. 引入節能技術或設備

- 升級設備：投資高效能設備，如節能、智能控制系統，減少能源消耗產生。

轉用更高效的建築物：  
（風險管理與因應措施）

#### 1. 提升建築能源效率

- 採用高效節能設備，如LED照明，以降低能源消耗。
- 增設隔熱與節能玻璃，減少空調與暖氣的能源需求。

#### 2. 提升空間利用與靈活性

- 設計可調整的內部空間，如模組化辦公區或可變動工作站，提高空間適應性與利用率。
- 推動共享設施概念（如會議室、休息區等），減少不必要的空間浪費。

面向



策略

## TCFD建議揭露項目 | 在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境

本公司回應舉措

1. 參照IPCC於2021年發布的第六次評估報告（AR6）中所公布的「共享社會經濟路徑」（SSP, Shared Socioeconomic Pathway）情景，模擬分析未來的氣候變遷的影響，作為營運策略調整之參考。
2. 『颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高』
  - 在氣候變遷下，颱風和豪雨都越加嚴重，將可能使公司之營運據點面臨天然災害，造成營運中斷或人員傷亡。
  - SSP1-2.6：21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為12%、16%。21世紀中、末平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為15.7%、15.3%
  - SSP5-8.5：21世紀中、末臺灣平均年總降雨量增加幅度約為15%、31%。21世紀中、末平均年最大1日暴雨強度增加幅度約為20%、41.3%。
  - SSP5-8.5：21世紀中、末，影響臺灣颱風個數將減少約15%、55%，強颱風比例將增加約100%、50%，颱風降雨改變率將增加約20%、35%。
3. 『平均氣溫上升』
  - SSP1-2.6：21世紀中、末之年平均氣溫可能增加1.3°C、1.4°C。各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約6.8日、6.6日。
  - SSP5-8.5：21世紀中、末之年平均氣溫可能上升超過1.8°C、3.4°C。各地高溫36°C以上日數增加，21世紀中、末，增加幅度約8.5日、48.1日，其中，以都市地區增加較其他地區顯著。

面向



風險管理

## TCFD建議揭露項目 | 在氣候相關風險的鑑別和評估流程

本公司回應舉措

ESG永續推行小組參考「ISO 31000風險管理系統及指導綱要」，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險轉換為財務數字，將有可能造成每年度新臺幣一千萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。

面向



風險管理

TCFD建議揭露項目 | 在氣候相關風險的管理流程

本公司回應舉措

由ESG永續推行小組鑑別主要風險後與公司各事業單位探討相關因應對策，相關風險評估同時提報。定期對董事會進行報告。

TCFD建議揭露項目 | 氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在公司的整體風險管理制度

本公司回應舉措

將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，於所有廠區均落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。參考ISO 31000風險管理系統落實PDCA運作模式，持續精進環境面氣候變遷風險管理與管理面企業整體風險管理系統整合。

面向



指標和目標

TCFD建議揭露項目 | 說明公司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

本公司回應舉措

氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定碳排放強度指標。

TCFD建議揭露項目 | 範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險

本公司回應舉措

2024年起，持續執行範疇一、二溫室氣體盤查；2024年自體溫室氣體盤查之排放量（公噸CO<sub>2</sub>e）如下列：

**範疇一**：84.5991（公噸CO<sub>2</sub>e）    **範疇二**：386.2206（公噸CO<sub>2</sub>e）

**範疇三**：依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司還未被主管機關要求強制揭露範疇三，故沒有相關資料數據。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態，於法令法規要求時，加入相關資料數據。

TCFD建議揭露項目 | 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

本公司回應舉措

碳排放與能源管理目標：

- 以2024為基準年，每年碳排放強度減量1%。

## 附錄三 上市公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形：

項目	執行情形	
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司113年3月已正式成立「ESG永續推行小組」，由公司選出各單位適任人員，依功能兼任及協助推動永續發展相關事務，並不定期召開會議檢視公司永續發展方向的目標、績效及達成進度，包含氣候風險與機會治理情形及執行成效，未來將併入年度與永續執行情形，且每年至少一次向董事會報告，並由董事會監督。董事會自111年起每季視溫室氣體盤查與執行情形，確實掌握進度。113年度共有4次向董事會報告溫室氣體盤查及規劃說明執行進度。	
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	風險與機會項目	財務衝擊及因應機制
	溫室氣體排放定價	氣候變遷因應法，政府將2050淨零排放入法，並將於2025年度針對直接排放或間接排放高之產業徵收碳費。此構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運財務衝擊程度不致構成太大影響。考量未來本公司除確定2025年將實施全面的溫室氣體盤查外，也將針對購買節能設備之可能性進行評估作業，並訂立減碳目標。
	降雨模式變化和氣候模式的極端變化	因極端天氣事件增加，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能導致演出活動現場設備損壞，影響公司營運造成財務損失，本公司因應措施除加強設備架設的防水標準程序外，並進行相關保險投保作業，藉此降低此風險，對整體營運衝擊程度不致構成太大影響。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	平均氣溫上升	平均溫度持續上升，以致能源消耗量增加，致使營運成本增加，因應方案包括節能設備之更新，並評估使用再生能源方案等。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司成立之「ESG永續推行小組」，依其架構透過跨部門討論，針對法規、政策、市場、環境等進行議題辨識，再進行評估其風險與機會訂定相關執行方針，後續持續追蹤與檢討。	

項目	執行情形
<p>5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。</p>	<p>本公司截至年報刊印日止，尚無使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。</p>
<p>6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。</p>	<p>本公司截至年報刊印日止，尚無因應管理氣候相關風險之轉型計畫。</p>
<p>7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。</p>	<p>本公司截至年報刊印日止，尚無使用內部碳定價作為規劃工具。</p>
<p>8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。</p>	<p>本公司以113年為基準年，每年碳排放強度減量1%。</p>
<p>9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。</p>	<p>依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段適用溫室氣體盤查及查證(即 115 年度完成盤查，117年完成查證)。本公司截至年報刊印日止，母公司已自行盤查最近兩年度之溫室氣體排放量，惟盤查結果尚未經確信機構查證，後續將依循主管機關之參考指引及相關規定執行溫室氣體盤查及確信作業。</p>

### 1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（公噸CO<sub>2</sub>e）、密集度（公噸CO<sub>2</sub>e/坪數）、資料涵蓋範圍及確信情形。

本公司於113年依循ISO 14064-1：2018之標準進行最近兩年度溫室氣體盤查，以營運控制權法劃定邊界，盤查範疇為台北內湖總公司及汐止、基隆、台南等營運據點，母公司範疇一與範疇二之溫室氣體排放量現況係屬自主管理與自願揭露，以利瞭解現況趨勢並提早因應，尚未經外部第三方驗證機構確信。

類別	113年		112年		確信機構及確信情形說明（查證證書）
	總排放量（公噸CO <sub>2</sub> e）	密集度（公噸CO <sub>2</sub> e/坪數）	總排放量（公噸CO <sub>2</sub> e）	密集度（公噸CO <sub>2</sub> e/坪數）	
範疇一					
母公司	84.5991	0.0198	86.6728	0.022	
範疇二					
母公司	386.2206	0.09075	386.9952	0.0984	未實施確信

註：母公司盤查範疇之113年及112年樓地板面積（坪數）分別為4,255.465坪及3,932.543坪；子公司未來依主管機關要求時程完成盤查。

### 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

減排目標	策略行動	計畫時程
以113為基準年，每年碳排放強度減量1%。	1. 推動設備更新，逐步轉換為能源省電效率第1級，以降低碳排放與耗能。 2. 推動員工節能行為（如關燈、節水）。 3. 採用高效節能設備，如LED 照明，以降低能源消耗。 4. 推動辦公室綠色行為守則(如：減少免洗餐具使用、雙面列印等)。 5. 更換為節能、無粉塵影印設備，以降低耗能並減少空氣污染。	113~119年度

若以113年基準年與112年比較，母公司範疇一總排放量減量2.39%，範疇二總排放量減量0.2%，合計範疇一及二合計總排放量減量0.6%。

## 附錄四 媒體及娛樂業：MEDIA & ENTERTAINMENT 永續會計準則

主題	指標代碼	指標內容	揭露方式	揭露內容									
<b>會計指標</b>													
媒體多元化	SV-ME-260a.1	各員工類別中性別？ 原住民及身心障礙員工佔比？	量化數據	現有員工共 309人（男性員工166人，54%；女性員工143人，46%），管理階層為 8 人、專業職0人、一般員工301人。									
		(1) 管理階層 (2) 專業職 (3) 其他一般員工		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>原住民</th> <th>身心障礙</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理階層</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>專業職</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>一般員工</td> <td>9 (3%)</td> <td>5 (1.6%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>單位：人數(佔該類別百分比，四捨五入)</p>		原住民	身心障礙	管理階層	0	0	專業職	-	-
	原住民	身心障礙											
管理階層	0	0											
專業職	-	-											
一般員工	9 (3%)	5 (1.6%)											
	SV-ME-260a.2	描述確保新聞媒體內容多元性的政策和程序	質化討論	不適用。									
新聞誠信與贊助辨識	SV-ME-270a.1	因違反誹謗法規所受裁罰的總金額損失	量化數據	2024年無因違反誹謗法規受裁罰事宜。									
	SV-ME-270a.2	置入性廣告收益	量化數據	2024年無置入性廣告收益。									
	SV-ME-270a.3	描述為確保報導本質符合以下的方法 (1) 真實、正確、主觀、公平、當責 (2) 內容中立和 / 或揭露可能的偏見 (3) 保護隱私和減少可能的傷害	質化討論	不適用。									

主題	指標代碼	指標內容	揭露方式	揭露內容
智慧財產權和媒體版權	SV-ME-520a.1	描述確保智慧財產權的方式	質化討論	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 導入智慧財產管理的資料庫施行辦法，系統化地保存並管理公司內部的技術機密、商業機密及相關創作資料，確保智慧財產得以妥善保存與運用。</li> <li>2. 不定期以內部公告或於月會向同仁宣導公司營業秘密保護及資訊安全保護。</li> <li>3. 為降低人員洩漏機密之風險，新進員工於入職時簽署僱傭契約，及離職員工簽署保密切結書，這兩項要求均達到100%的簽署率，確保營業秘密及相關智慧財產權利與利益的完整保護。"</li> </ol>
<b>活動指標</b>				
-	SV-ME-000.A	描述 (1) 媒體接收者總數和 (2) 廣播電視覆蓋的家庭數量 (3) 有線網絡用戶 (4) 雜誌和報紙的發行量	量化數據	(1) 不適用。 (2) 不適用。 (3) 不適用。 (4) 不適用。
	SV-ME-000.B	媒體製作和出版物總數	量化數據	媒體事業目前經營1個臉書粉絲團、1個 IG 帳號、1個 YouTube 頻道、1個微博帳號。

# B'IN LIVE

B'IN LIVE CO., LTD.

## 必應創造股份有限公司

TEL +886-2-2794-0259

FAX +886-2-2790-9644

台北市內湖區新湖一路370號3樓



官方網站



facebook



instagram



Youtube



Behance