



# 桂田文創娛樂股份有限公司／2024年永續報告書目錄

經營者的話 .....	02	四、永續環境 .....	41
編輯方針 .....	03	4.1 水資源管理 .....	43
一、利害關係人議合 .....	05	4.2 節能減碳 .....	43
1.1 永續發展推行小組 .....	06	4.2.1 能源資源 .....	43
1.2 確認利害關係人 .....	08	4.2.2 溫室氣體管理 .....	44
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 .....	08	4.2.3 節能減碳行動 .....	44
1.4 鑑別重大主題 .....	10	4.3 廢棄物管理 .....	45
二、關於桂田文創 .....	13	五、社會關懷 .....	46
2.1 公司簡介 .....	14	5.1 員工概況 .....	47
2.2 經營理念 .....	17	5.2 適才適任 .....	48
2.3 獲獎榮耀 .....	18	5.2.1 薪酬福利 .....	48
2.4 參與外部組織 .....	18	5.2.2 人才培育 .....	50
三、誠信治理 .....	19	5.2.3 勞資溝通 .....	52
3.1 治理實務 .....	20	5.3 公益參與 .....	52
3.1.1 董事會 .....	21	附錄一、內容索引表 .....	54
3.1.2 功能性委員會 .....	32	附錄一、上櫃公司氣候相關資訊 .....	60
3.1.3 內部稽核 .....	34		
3.2 風險管理 .....	35		
3.3 法規遵循 .....	37		
3.4 營運績效 .....	39		

## 經營者的話



桂田文創娛樂股份有限公司(桂田文創)自民國112年底台鋼集團進駐以來，以全新的經營理念，持續深化本業發展，同時積極拓展多元業務領域。作為台鋼集團的一員，桂田文創積極整合集團內企業資源，以提升本身營運效率、擴展品牌影響力並落實永續經營。集團內部每年持續舉辦多項大型活動，包括台鋼雄鷹棒球隊、獵鷹籃球隊及天鷹排球隊等三大運動隊伍之應援活動，為公司提供了穩定且具能見度的商演合作平台，有效降低行銷推廣與演出安排的邊際成本，並增加與地方社群及運動文化的連結。

此外，集團企業如加捷生醫的直銷年會、榮剛的年度新品發表會、亞果遊艇的企業會員年會，以及台鋼集團各公司的尾牙、春酒等大型活動，皆為桂田文創提供演藝策劃、藝人經紀及舞台製作的實務應用場域。我們藉由這些固定年度活動，實現內部資源共享與循環使用，達成節能減碳與成本控管雙重目標，同時也強化桂田文創在大型活動策劃與專案製作上的經驗累積與專業能力。

透過這些集團內部資源的整合，我們不僅優化了製作流程與營運支出，更進一步將永續理念落實於日常營運之中。我們深信，唯有善用集團綜效、發揮產業聯動優勢，方能在多變的市場環境中穩健前行，並為社會創造更具長遠價值的文化與娛樂內容。

因此民國113年度，桂田文創之合併營業收入淨額為67,156千元，較前一年度顯著成長，展現出在逆境中仍具韌性的營運實力。儘管面對外部環境挑戰與成本壓力，桂田文創仍積極擘劃未來藍圖，持續開發具市場潛力的影視內容，拓展網路戲劇與文創領域，並導入異業合作模式，以提高營運效益與品牌影響力。

在ESG實踐方面，我們清楚意識到，企業的永續發展不僅限於財務績效，更必須關注對環境的保護、對社會的責任與對治理的承諾。在環境面，我們將致力於推動綠色製作流程、提升能源使用效率與數位化轉型；在社會面，我們重視藝文人才的培育與多元共融的職場文化，並落實勞動權益保障與性別平等原則；在治理面，我們強化公司治理制度，提升資訊透明度與風險管理能力，確保公司能在快速變動的產業中穩健前行。

展望未來，桂田文創將持續秉持專業精神與創新思維，深化集團內部協作機制，完善永續治理架構。我們不僅期許自己成為優質藝文內容的創作者，更將以實際行動落實企業公民責任，為員工、社會與環境帶來正向影響。面對瞬息萬變的全球市場，我們將以穩健而前瞻的腳步，攜手集團夥伴共築永續願景，朝向成為亞洲具代表性的文化創意產業標竿企業邁進。

桂田文創娛樂股份有限公司董事長

吳怡青

## 編輯方針

桂田文創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，桂田文創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。

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	台灣據點（台北總部、高雄據點）
財務數據	與合併財報數據一致
環安衛數據	台灣據點（台北總部、高雄據點）
員工數據	台灣據點（台北總部、高雄據點）
本報告書未揭露合併財報的子公司清單	桂田創藝股份有限公司

## 撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據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（櫃）公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表一與附表二之要求，於本報告書附錄提供 GRI 內容索引及上市上櫃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國富浩華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。
- 桂田文創制訂「永續報告書編製及驗證作業程序」，由內部權責部門先行審查 ESG 報告書揭露資訊的正確性，再由永續發展推行小組確認報告書已完整涵蓋全數重大主題。

## 發行頻率

這是桂田文創發布的第 1 本 ESG 報告書，未來桂田文創每年發布一次報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性。

- 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。

桂田文創娛樂股份有限公司 永續發展推行小組

地址：高雄市三民區九如一路 61 號 2 樓

電話：07-398-3337 分機：312

Email：patrickchou@ktcce.com.tw



# 一. 利害關係人議合

## 一、利害關係人議合

### 利害關係人與重大主題鑑別流程



### 1.1 永續發展推行小組

桂田文創預計由總經理推行成立永續發展推行小組（下稱 ESG 推行小組），並擔任主任委員，ESG 推行小組擬定永續發展方針，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入桂田文創企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、人群（含人權）與公司治理（下稱 ESG）等面向，ESG 推行小組下設專門小組，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。桂田文創制訂永續報告書編製及確信之作業程序，並納入內部控制制度，並且規劃將每年向董事會提報前一年度 ESG 執行情形，內容包含桂田文創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。檢視 ESG 具體落實程度，並且在必要時敦促公司進行調整，讓董事會實質參與到公司在 ESG 上的實踐。

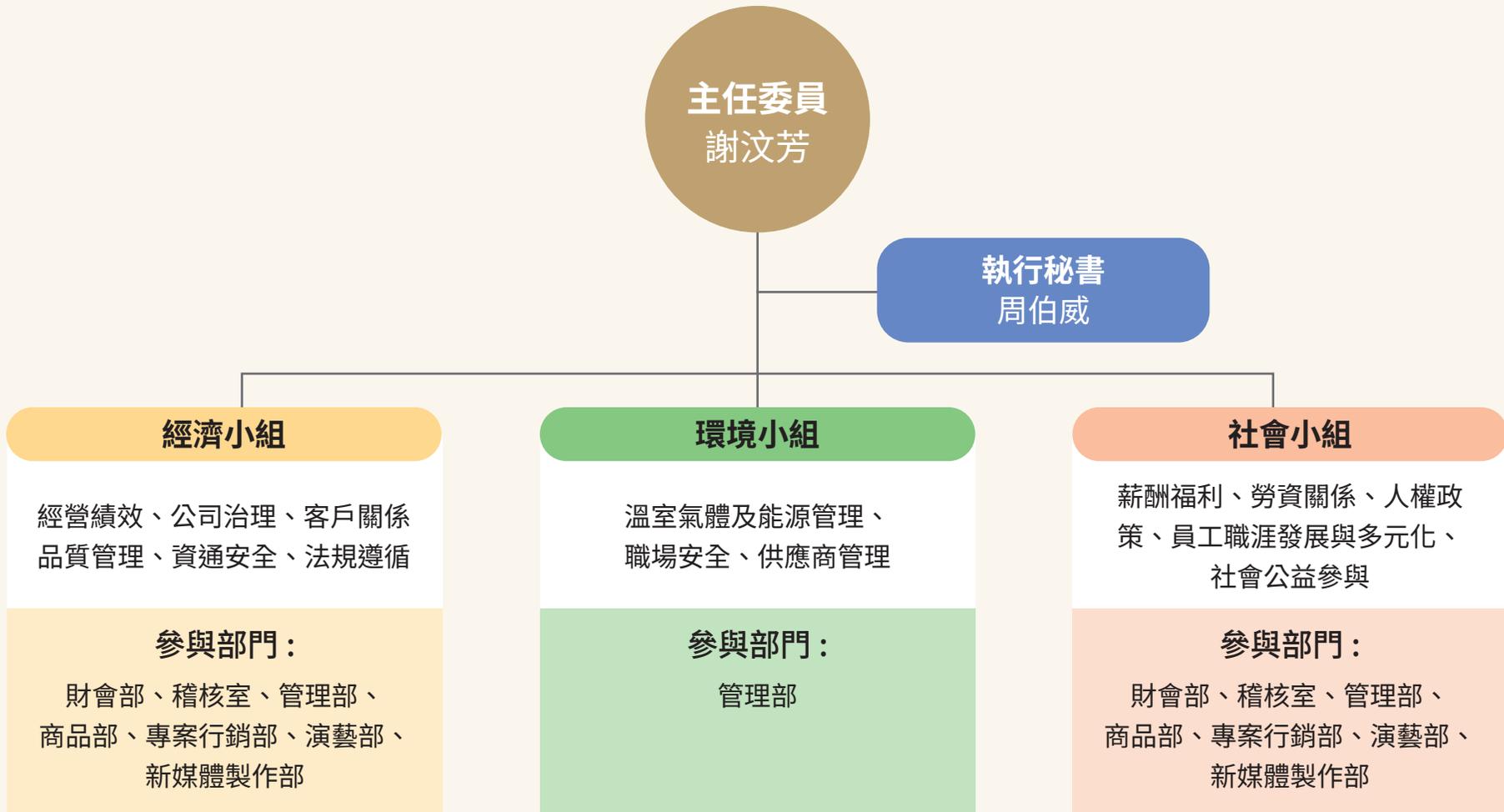


1.1 永續發展推行小組

1.2 確認利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

1.4 鑑別重大主題



## 1.2 確認利害關係人

### 確認主要利害關係人



往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與桂田文創的互動頻率、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 4 類對桂田文創而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東 / 投資人、客戶、員工、供應商 / 承攬商。

## 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

桂田文創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本公司之議題亦多有差異，公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注桂田文創的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司預計將每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

桂田文創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 推行小組收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 3 項永續議題，涵蓋經濟、環境與人群（含人權）等面向，確保公司揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

1.1 永續發展推行小組

1.2 確認利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

1.4 鑑別重大主題

主要利害關係人類別	主要利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通實務統計
股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	營運績效	聯絡窗口：財會部 電話：07-3983337#312 EMAIL：patrickchou@ktcce.com.tw 股東常會 / 每年 官網投資人專區 / 每月 公開資訊觀測站 / 不定期	1. 股東常會出席股數超過 70% 2. 舉辦法說會 1 場 3. 不定期接聽股東來電並解說
供應商 / 承攬商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商提供穩定來源；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	倫理誠信	聯絡窗口：管理部 電話：07-3983337#315 EMAIL：amy@ktcce.com.tw 電話、E-MAIL/ 不定期	1. 電話：不定期 2. 信箱：不定期
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	客戶服務 倫理誠信 人權保障	聯絡窗口：演藝部 / 商品部 電話：07-3418099 EMAIL：linmoon.k@ktcce.com.tw E-MAIL、粉絲專頁 / 不定期	1.E-MAIL：不定期 2. 粉絲專頁：客戶會直接在貼文下方留言（不定期）
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	職業安全 人權保障 薪酬福利 倫理誠信	聯絡窗口：管理部 電話：07-3983337#315 EMAIL：amy@ktcce.com.tw 電話、E-MAIL/ 不定期 勞資會議 / 每季 員工申訴管道 / 不定期	1. 內部會議 3 場，參與人次 18 人 2. 員工信箱受理 0 封，申訴管道受理成立 0 件

## 1.4 鑑別重大主題



桂田文創 ESG 推行小組擬定 13 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 64 份有效問卷，涵蓋股東 12 份、員工 16 份、客戶 19 份、供應商 17 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；再發放線上問卷予公司 3 位主管填寫各永續議題對桂田文創內部與外部產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由 ESG 推行小組討論後將環境、人群（含人權）與經濟三個

面向各取分數第一名之永續議題列入當年度的重大主題，確認當年度桂田文創應優先揭露環境、人群（含人權）與經濟面向的 3 項重大主題分別為永續環境、人才培育、營運績效，當年度鑑別出的 3 項重大主題對公司而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽；相對地，倘若公司能將

風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。

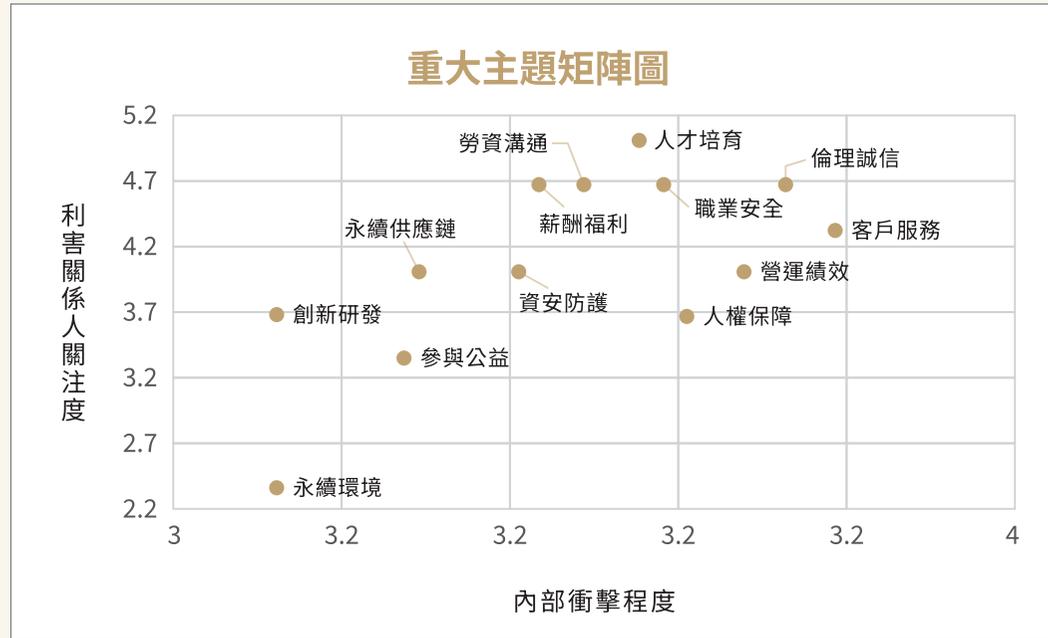
桂田文創將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露桂田文創投身公益的成果。

1.1 永續發展推行小組

1.2 確認利害關係人

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

1.4 鑑別重大主題



確定重大主題和邊界

面向	重大主題排序	衝擊面向	內部邊界		外部邊界		對應 GRI 準則 2021 一般揭露 / 主題準則
			公司		上游	下游	
環境面	永續環境	正面潛在	●		●	●	自訂主題
社會面	人才培育	正面實際	●			●	訓練與教育 (GRI 404 訓練與教育)
經濟面	營運績效	正面實際	●				經濟績效 (GRI 201 經濟績效)

註：本公司 2024 年為第一本發行之永續報告書，故無重大主題排序差異之比較。

### 撰寫報告書原則

### 桂田文創遵循 GRI 準則的報導原則來編制 ESG 報告：

#### 報導原則



完整的  
ESG 報告

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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、環境及人群（含人權）的顯著衝擊範圍。
- 4 根據時效性原則  
公司定期發行 ESG 報告，適時提供 ESG 重要資訊供利害關係人作出正確決策。
- 5 根據平衡性原則  
報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對桂田文創的 ESG 績效做出合理的評估。
- 6 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。
- 7 根據永續性脈絡原則  
透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及人群（含人權）實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。
- 8 根據可驗證性原則  
公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編 ESG 報告。

## 二、關於桂田文創

## 二、關於桂田文創

### 2.1 公司簡介

桂田文創娛樂股份有限公司（原昇華娛樂傳播股份有限公司）成立於西元2000年堅持信念，以製作「感動百年」的磅礴好戲為目標為跨足台灣及中國大陸電視劇製作、編劇撰寫及藝人經紀之文創企業電視劇製作範圍包含題材發想、編劇、拍攝至後製等統籌規劃電視劇拍攝類型廣佈偶像劇、本土劇、時代劇、古裝劇、戰爭劇等內容，精彩作品每每造成轟動迴響除了企業本身蓬勃發展，更帶動了華劇市場的黃金十年。

#### ●藝人經紀

台鋼雄鷹 Wing Stars 啦啦隊於2024年成立，成為台灣職業棒球賽場上不可或缺亮點之一。啦啦隊由一群充滿熱情、舞技精湛的成員組成，致力於用活力四射的舞蹈和熱情的加油聲，為球迷與球員帶來最佳的賽場氛圍。她們不僅在現場表演，更積極參與社群媒體經營，展現啦啦隊的活力與專業，迅速累積了眾多粉絲支持，成為台灣藝壇的亮眼新星。

#### ●影視作品製作

長期致力於戲劇製作領域，包括：題材發想、前製統籌、編劇、行銷包裝、演藝經紀、戲劇拍攝及後期製作等，累積豐富資源與經驗，為國內少數幾家擁有多元整合性製作能力的娛樂傳播公司。目前已成功打造出數十部膾炙人口的戲劇精品，類型橫跨偶像劇、時代劇、古裝劇、本土劇、武俠劇、戰爭劇等，收視傲視全國，佳績有目共睹。



2.1 公司簡介

2.2 經營理念

2.3 獲獎榮耀

2.4 參與外部組織



公司名稱	桂田文創娛樂股份有限公司
行業別	上櫃文化創意業
總部位置	高雄市三民區九如一路 61 號 2 樓
實收資本額	新台幣 1,998,941.85 仟元
當年度合併營收	新台幣 67,156 仟元
員工人數	台灣：51 人
營運據點	台灣（高雄總部、台北據點）
主要產品 / 服務	<ul style="list-style-type: none"> <li>●藝人經紀</li> <li>●活動公關</li> <li>●商品販售</li> </ul>
主要產品銷售比重	藝人經紀（42.7%） 商品販售（30.9%） 活動公關（26.4%）
各區營收比重	台灣（100%）

註：資料統計至 2024 年底。

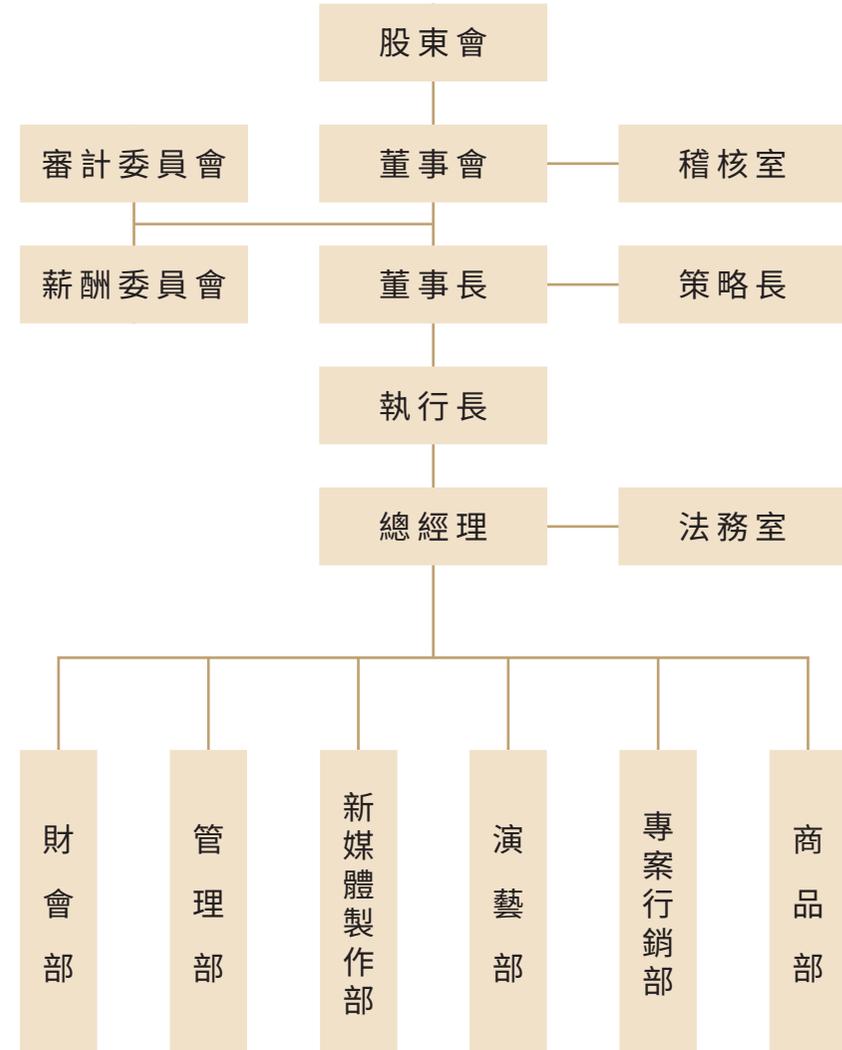
### 桂田文創在整體產業鏈的上中下游位置圖

從產業鏈角度來看，可以分成創意形成、生產、傳播通路、展示／接收端等四個構面所組成。

包含上游之創意形成教學、創作，以及由表演藝術團體自行委託個人工作室執行表演內容設計與創作；中游生產端的樂團、劇團、各類型表演團體也肩負創意形成的角色，而相關周邊支援服務的提供者則包括服裝指導、表演造型設計；中下游的傳播通路端則是包括負責籌辦與監製藝術表演活動的藝術經紀事業，以及提供售票服務兼行銷廣告的售票系統業；產業鏈中下游的展示／接收端包括相關室內及戶外展演設施經營，以及近兩年因應疫情衍生的線上展演活動也讓本業產業鏈擴及線上影音服務平臺等。

另外，也包括燈光、舞臺之設計與設備批發出租，工作平臺搭設、以及觀光旅游等業者提供支援服務。

### 組織結構



## 2.2 經營理念

### 一、經營方針及目標

桂田文創娛樂股份有限公司自設立以來，一直秉持著既有的營運目標，未來發展策略除了繼續深耕台灣之外，希望也能夠發揮本公司製作、編劇、經紀、投資、諮詢等全方位的娛樂傳播公司功能，與上下游的夥伴合作，並使發揮垂直整合的更大效益，甚至橫向的整合亦都是本公司未來的重要課題。

### 二、民國 113 年度營業成果報告

民國 113 年營業狀況，合併營業收入淨額為 67,156 仟元，較前一年度增加了 65,826 仟元，本年度營業淨損為 52,989 仟元，稅後淨損方面則為 40,195 仟元，每股稅後純損為 0.20 元。

### 三、民國 113 年度營業計畫概要

本公司規劃繼續發行待播戲劇，除積極發展網路戲劇市場，並將事業版圖拓展至網紅文創產業透過異業及影視業之垂直整合，以期再次擴張桂田文創的營業成果，讓桂田文創的這個品牌能成為國際最具實力的影視公司。

### 四、外部競爭環境、法規環境及總體經營環境之影響

整體而言，外部競爭環境、法規環境及總體經營環境每年都會有變化，近年隨著經濟結構的調整及針對影視產業法規要求日趨嚴格，使得製作成本逐年上升。本公司將逐步建立良好的公司制度，持續提高戲劇製作能力並遵守國內外相關法規，以降低製作成本，進而降低外部競爭環境、法規環境及總體經營環境對公司的影響。

### 五、未來發展策略

公司自設立以來，一直秉持著既有的營運目標持續前進著，未來發展策略除了繼續深耕台灣之外，希望也能夠發揮本公司製作、編劇、經紀、投資、諮詢等全方位的娛樂傳播公司功能，與上下游的夥伴合作，並使發揮垂直整合的更大效益，甚至橫向的整合亦都是本公司未來的重要課題。

## 2.3 獲獎榮耀



節目名稱：老少奇遇記 2  
播出平台：公共電視  
製作單位：公視實境節目團隊

### 獲獎榮耀：

《老少奇遇記 2》榮獲第 58 屆金鐘獎「益智及實境節目獎」提名。此項榮耀肯定節目在跨世代溝通、文化探訪與公共價值上的深度與創新。節目藉由老年與青年同行出遊的形式，創造真誠動人的對話與陪伴，受到評審與觀眾一致好評。

透過實境節目平台，成功連結在地文化、世代交流與公共媒體使命，打造具正面社會影響力的內容。



## 2.4 參與外部組織

本公司未加入相關產業公會、公協會等組織。

## 三、誠信治理

## 三、誠信治理

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度及穩健的財務管理，不僅有助於降低經營風險，亦能提升競爭力與品牌價值。透過建立誠信負責的企業文化，並嚴格遵循法規，確保公司治理架構的有效運作，進而保障投資人及其他利害關係人的權益，推動公司穩健發展。

桂田文創依據《證券交易法》及相關規範，建立完善的公司治理制度。為強化股東權益保障、提升董事會職能、尊重利害關係人權益並提高資訊透明度，董事會通過《公司治理實務守則》，並依公平、公正、公開的原則選任董事，設立獨立董事機制，以強化董事會的管理與監督職能。此外，董事會亦通過《內部重大資訊處理作業程序》及《防範內線交易管理作業》，嚴禁董事、經理人及員工利用未公開資訊謀取私利。

桂田文創秉持正確、即時、公平揭露的原則，建立完善的資訊公開制度，透過公司官網及公開資訊申報系統，提供營運、財務、董事會及股東會相關資訊，確保股東能即時獲取公司最新消息。

此外，桂田文創亦建構多元申訴機制，在官網「利害關係人專區」設置專屬聯絡窗口與溝通管道，積極與各類利害關係人雙向交流，以了解需求與期望，並致力於回應與滿足各方期待。

## 3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，負責決策公司重大事項，並定期聽取董事會報告，是公司的最高決策機構。而董事會則為公司最高治理機關，全體董事皆恪盡善良管理人之注意義務。總經理協助董事長擘劃經營方針與永續發展策略，並由董事會審視財務績效、永續發展戰略等事項，以確保公司營運符合法規要求。

為健全公司治理並提升競爭力，董事會設立審計委員會與薪資報酬委員會，確保董事會運作完善。此外，董事會下設獨立的稽核室，定期執行內部稽核，並向審計委員會及董事會報告，以強化監督機制。

桂田文創致力於健全公司治理，追求永續成長與誠信經營，並持續強化治理架構。秉持資訊透明化原則，搭配完善的內部控制制度，確保利害關係人權益。公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，考量整體營運活動，設計並落實內部控制制度，並隨時檢討調整，以應對內外部環境變化，確保制度持續有效運作。透過完善的管理機制提升營運效能，達成永續經營目標。

為提升董事會效能，公司於 113 年 02 月決議任命財務部門主管為公司治理主管，負責協助董事執行職務、提供所需資訊、安排進修課程，並依法辦理董事會及股東會相關事宜。此外，該主管亦負責協助公司遵循董事會及股東會決議，維護投資人關係，並於當年度完成 18 小時公司治理相關專業課程進修。未來將持續提升治理綜效，強化利害關係人對公司的信賴。

此外，公司財務報表均委託會計師事務所定期查核與簽證，確保資訊公開之正確性與時效性。對於法令規範要求的資訊揭露，公司皆由專責人員負責，並建立發

言人制度，以確保重大資訊能即時、適當揭露，讓股東及利害關係人掌握公司財務與營運資訊。

展望未來，桂田文創將持續強化董事會運作、提升資訊透明度，並逐步將永續治理策略納入公司治理架構，以穩健發展為目標，推動企業永續成長。

### 3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。

桂田文創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（如：財務與金融、專業服務與行銷、資訊與科技等）與專業能力（法律、會計、風險管理）。

為強化董事會職能達到公司治理理想目標，桂田文創「公司治理守則」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。

桂田文創董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有9名董事（含3名獨立董事），任期3年，董事長與總經理非由同一人擔任，董事會依法至少每季召開一次董事會，共召開8次董事會，董事平均出席率達98%。



職稱	國籍 或註冊地	姓名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	中華民國	台灣健康運動投資股份有限公司 代表人：吳怡青	女 41~50 歲	工商管理學博士 Doctor of Business Management/Alliant International University 企管碩士 MASTER OF ARTS IN BUSINESS MANAGEMENT/ NORTHUMBRIA UNIVERSITY (New Castle Tyne), United Kingdom 台灣苯乙烯工業股份有限公司董事長 國際學程講師 LECTURER OF INTERNATIONAL BUSINESS/ MAHASARAKHAM UNIVERSITY, THAILAND 分析師 ANALYST/ CDIB CAPITAL INTERNATIONAL, HONG KONG	優競健身事業股份有限公司董事兼執行長 榮剛材料科技股份有限公司董事 春雨工廠股份有限公司董事 台鋼燦星國際旅行社股份有限公司董事 陽明山天籟大飯店股份有限公司董事 合競健康事業股份有限公司董事長 和合國際開發有限公司董事長

職稱	國籍 或註冊地	姓名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	中華民國	台灣健康運動投資股份有限公司 代表人：謝汶芳	女 31~40 歲	MASTER OF SCIENCE IN COMPUTER INFORMATION SCIENCE/ Boston University (Boston, Massachusetts), USA 資訊管理所碩士 / 國立中山大學 春雨工廠股份有限公司策略產品室課長 華碩電腦股份有限公司軟體工程師	加捷生醫股份有限公司執行副總兼董事 加捷生技股份有限公司執行副總兼董事 台鋼雄鷹棒球隊股份有限公司董事 台鋼運動行銷股份有限公司董事 台鋼燦星國際旅行社股份有限公司董事 亞果遊艇開發股份有限公司董事 優競健身事業股份有限公司董事
董事	中華民國	台灣健康運動投資股份有限公司 代表人：謝宜靜	女 31~40 歲	網路工程所碩士 / 國立交通大學 聯發科技股份有限公司技術副理	優競健身事業股份有限公司董事 加捷生醫股份有限公司董事 台鋼燦星國際旅行社股份有限公司董事 聯發科技股份有限公司技術副理
	中華民國	台灣健康運動投資股份有限公司 代表人：蔡滄波	男 61~70 歲	南加州大學公共行政碩士 民視公關副總 自立晚報駐美記者 自由時報駐美記者 外交部科員	鏡電視股份有限公司董事兼總經理 圓山飯店董事

3.1 治理實務 > 3.1.1 董事會 > 3.1.2 功能性委員會 > 3.1.3 內部稽核      3.2 風險管理      3.3 法規遵循      3.4 營運績效

職稱	國籍 或註冊地	姓名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事	中華民國	榮剛材料科技股份有限公司 代表人：陳政聞	男 41~50 歲	國立中山大學政治學博士班 國立中山大學政治學研究所碩士 行政院南部聯合服務中心執行長 高雄市第 1、2 屆市議員 高雄市空中大學講師 總統府副秘書長辦公室主任 總統府專門委員	高苑科技大學董事 台鋼雄鷹棒球隊股份有限公司董事 台鋼運動行銷股份有限公司董事 台灣鋼鐵集團公關長
	中華民國	榮剛材料科技股份有限公司 代表人：方瑋晨	男 31~40 歲	國立台灣大學法律學研究所博士生 美國 Boston University 法律碩士 國立台灣大學法律研究所公法組碩士 台北市選舉委員會監察小組委員 臺北市觀光傳播局有線廣播電視系統費率審議委員會委員 全國律師聯合會第一屆會員代表、副秘書長 中華民國考選部部長機要辦公室主任、簡任秘書	有澤法律事務所律師 臺北律師公會理事 臺北律師公會通訊傳播法委員會主任委員 律師研習所副執行長 臺灣法學會青年委員會主任委員 國家通訊傳播委員會廣播電視節目廣告諮詢會議諮詢委員

職稱	國籍 或註冊地	姓名	性別 年齡	主要經（學）歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
獨立 董事	中 華 民 國	陳以亨	男 61~70 歲	美國紐約大學人力資源管理與組織發展博士 美國紐約大學表演藝術管理碩士 國立中山大學管理學院副院長 財團法人公共電視文化事業基金會董事 中華電視股份有限公司董事	國立中山大學人力資源管理研究所 約聘教授 台灣藝術管理暨教育學會理事長 高雄市城市國際交流協會理事長 高雄市淨零學院院長 寬宏藝術經紀股份有限公司獨立董事 台灣虎航股份有限公司獨立董事 長興材料工業股份有限公司獨立董事
獨立 董事	中 華 民 國	司徒嘉恒	男 41~50 歲	美國伊利諾大學法科專業博士 國立中央大學產業經濟學碩士 國立臺灣大學經濟學士眾達國際法律事務所顧問 美國加州律師資格	雅茗天地股份有限公司獨立董事 創拓國際顧問股份有限公司董事長 創拓國際法律事務所資深顧問
獨立 董事	中 華 民 國	王俊傑	男 31~40 歲	大仁科技大學休閒運動管理系 大立生醫（股）公司董事長半九十生活（股）公司 董事長格林山有限公司業務經理	大立生醫（股）公司董事長 半九十生活（股）公司董事長

## 董事成員多元化政策

董事姓名 \ 多元化項目	國籍	性別	具有 員工身分	年齡	獨立董事 任期年資	領導與決 策能力	營運判斷 經營管理	財務 會計	法律 專業	產學知識及 國際市場觀	危機 處理能力
吳怡青 台灣健康運動投資股份有限公司代表人 / 董事長	中華民國	女	V	41~50		V	V	V		V	V
謝汶芳 台灣健康運動投資股份有限公司代表人 / 董事	中華民國	女	V	31~40		V	V			V	V
謝宜靜 台灣健康運動投資股份有限公司代表人 / 董事	中華民國	女		31~40		V	V			V	V
蔡滄波 台灣健康運動投資股份有限公司代表人 / 董事	中華民國	男		61~70		V	V	V		V	V
陳政聞 榮剛材料科技股份有限公司代表人 / 董事	中華民國	男		41~50		V	V	V		V	V
方瑋晨 榮剛材料科技股份有限公司代表人 / 董事	中華民國	男		31~40		V	V	V		V	V
陳以亨 獨立董事	中華民國	男		61~70	3年以上		V	V		V	V
司徒嘉恒 獨立董事	中華民國	男		41~50	3年以上				V	V	V
王俊傑 獨立董事	中華民國	男		31~40	3年以上		V			V	V

## 董事成員多元化指標

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	77.78%	6	66.67%	6	66.67%
		女	2	22.22%	3	33.33%	3	33.33%
	年齡	未滿 50	2	22.22%	5	55.56%	5	55.56%
		50 ~ 60	6	66.67%	3	33.33%	3	33.33%
		60 以上	1	11.11%	1	11.11%	1	11.11%
	學歷	研究所	1	11.11%	7	77.78%	7	77.78%
		大專	7	77.78%	2	22.22%	2	22.22%
		其他	1	11.11%	0	0.00%	0	0.00%

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%。  
 男性董事百分比 = (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) \* 100%。  
 女性董事百分比 + 男性董事百分比應為 100%。

為健全董事會運作制度、強化監督機制並確保獨立董事執行職務時保持獨立性，桂田文創董事會通過《董事會議事規則》，明確界定獨立董事之職責範疇，以確保合規與落實治理。

董事會成員秉持高度自律精神，嚴格執行利益迴避原則。對於董事會議事涉及個人或其代表法人之利害關係時，該董事須說明相關利益內容，若可能損害公司利益，則不得參與討論及表決，並應全程迴避，亦不得代理其他董事行使表決權，以維持決策的公正性與獨立性。



113 度及 114 年截至年報刊印日，董事會之重要決議：

開會日期	會議名稱	重要決議事項
113.01.17	113 年 第 7 屆 第 01 次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 選任董事長案。</li> <li>2. 解除本公司董事競業禁止限制案。</li> <li>3. 召開 113 年股東常會議程及相關事宜案。</li> <li>4. 本公司發言人及代理發言人異動案。</li> <li>5. 委任薪資報酬委員會之委員案。</li> </ol>
113.02.06	113 年 第 7 屆 第 02 次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司會計主管及公司治理主管異動案。</li> <li>2. 本公司稽核主管異動案。</li> </ol>
113.02.20	113 年 第 7 屆 第 03 次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 112 年度合併暨個體財務報告案。</li> <li>2. 本公司 112 年度虧損撥補案。</li> <li>3. 減資彌補虧損案。</li> <li>4. 本公司 112 年度內部控制制度有效性考核及內部控制制度聲明書案。</li> <li>5. 擬解散及清算本公司 100% 投資之子公司「昇久休閒育樂股份有限公司」案。</li> <li>6. 變更公司組織案。</li> <li>7. 本公司員工升遷之薪資調整案。</li> <li>8. 修正本公司 113 年股東常會之召集事由案。</li> </ol>

113.05.10	113 年 第 7 屆 第 04 次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 113 年度第一季合併財務報告案。</li> <li>2. 本公司稽核主管異動案。</li> <li>3. 修改本公司核決權限表案。</li> <li>4. 擬更換本公司股務代理機構案。</li> <li>5. 訂定本公司更名換股基準日相關事宜討論案。</li> <li>6. 鏡采人事任命案。</li> <li>7. 本公司副總經理委任案。</li> </ol>
113.08.09	113 年 第 7 屆 第 05 次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 113 年度第二季合併財務報告案。</li> <li>2. 解除經理人競業禁止之限制案。</li> <li>3. 本公司稽核主管薪酬案。</li> </ol>
113.09.06	113 年 第 7 屆 第 06 次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 因應公司業務發展需調整公司組織架構，並同步修訂核決權限表。</li> <li>2. 增修內控制度、處理及作業程序等規範。</li> </ol>
113.11.08	113 年 第 7 屆 第 07 次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 113 年度第三季合併財務報告案。</li> <li>2. 修訂本公司「董事會議事規則」、「審計委員會組織規程」部份條文案。</li> <li>3. 對關係人捐贈案。</li> </ol>
113.12.27	113 年 第 7 屆 第 08 次	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 擬設立子公司議案。</li> <li>2. 呈本公司 114 年度營業計劃及預算案。</li> <li>3. 呈 114 年度稽核執行計劃。</li> </ol>

為提升董事會決策品質，董事會通過《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》，每年定期進行內部評估，範圍涵蓋董事會整體運作、個別董事表現及功能性委員會運作。評估由董事會議事單位透過問卷方式發送給董事會成員進行自評。評估結果可作為未來董事遴選與提名之參考，亦可作為個別董事薪資報酬制度之依據，以確保董事會運作持續優化，提升公司治理成效。

2024 年度董事會績效評估		
評估項目	平均分數	等級
對公司營運之參與程度	4.75	優
提升董事會決策品質	4.82	優
董事會組成與結構	4.86	優
董事的選任及持續進修	4.75	優
內部控制	4.87	優
合計	4.8	優

2024 年度董事成員自我績效評估		
評估項目	平均分數	等級
公司目標與任務之掌握	4.83	優
董事職責認知	4.93	優
對公司營運之參與程度	4.71	優
內部關係經營與溝通	4.87	優
董事之專業及持續進修	4.83	優
內部控制	4.90	優
合計	4.82	優

桂田文創各部門透過例行管道，定期或不定期與利害關係人互動，以維持良好溝通。當利害關係人或永續議題可能對公司營運產生潛在重大負面影響時，權責部門將展開盡職調查，評估其對財務、經營管理、法遵紀錄、環境污染、勞動權益及職業安全健康等方面的影響，並向總經理及董事長報告調查結果。

董事長負責評估該調查結果對公司整體營運是否構成重大影響。若涉及關鍵性重大事件，董事長將於董事會中說明，並交由董事會審議盡職調查報告，決議後由權責部門執行相關應對措施。

2024 年，桂田文創與利害關係人之間未發生任何潛在重大負面衝擊事件，因此無須向董事會報告。透過此機制，桂田文創進一步完善利害關係人之盡職調查程序，並強化董事會在應對潛在風險時的決策與監督角色，確保公司治理的穩健性與應變能力。

## 最高治理單位的群體智識、進修 ESG 課程

桂田文創深知董事在參與公司營運決策時，需面對各項法規遵循與公司治理實務等議題，因此積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程。當年度全體董事累計進修 57 小時，其中 ESG 相關課程總時數達 27 小時，佔董事進修時數 47.33%。

未來，公司治理主管將進一步規劃更多與企業永續經營相關的進修課程，以強化董事會在 ESG 與治理實務方面的專業能力。

桂田文創相信，在誠信治理與豐富產業經驗兼備的董事會領導下，企業將持續穩健成長，在永續經營的道路上邁步向前。

董事姓名	進修起訖		主辦單位	進修課程	時數
謝汶芳	113/05/09	113/05/09	社團法人台灣董事學會	公開發行公司董監事之法律責任	6
	113/08/06	113/08/06	社團法人台灣董事學會	循環與低碳創新所創造的真實價值看懂循環經濟與治理	
方瑋晨	113/01/01	113/11/13	台北律師公會	電信事業管理概論、事業設置規範概論(二)頻率、事業之競爭管理與法律規範、反貪腐企業誠信與法制革新	12
蔡滄波	113/11/23	113/11/23	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續報導之有效內部控制	3
陳政聞	113/05/09	113/05/09	社團法人台灣董事學會	公開發行公司董監事之法律責任	12
	113/05/29	113/05/29	社團法人中華公司治理協會	內部人持股管理及股份交易應注意的法律問題	
	113/07/03	113/07/03	臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	

3.1 治理實務 > 3.1.1 董事會 > 3.1.2 功能性委員會 > 3.1.3 內部稽核      3.2 風險管理      3.3 法規遵循      3.4 營運績效

董事姓名	進修起訖		主辦單位	進修課程	時數
謝宜靜	113/08/08	113/08/08	社團法人台灣董事學會	循環與低碳創新所創造的真實價值 看懂循環經濟與治理	6
	113/12/17	113/12/17	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續報告書之編製與監理	
王俊傑	113/04/12	113/04/12	社團法人台灣投資人關係協會	掌舵企業智慧之航 公司治理引領前行	12
	113/07/03	113/07/03	臺灣證券交易所社團法人	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	
	113/09/05	113/09/05	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 高雄場	
司徒嘉恒	113/10/21	113/10/21	社團法人中華公司治理協會	講授課程 - 新創公司如何進行股權規劃與組織架構設計	4
	113/11/20	113/11/20	財團法人中華民國會計研究發展基金會	國際多角化經營之財稅規劃實務與案例解析	
陳以亨	113/05/03	113/05/03	社團法人中華公司治理協會	ESG 浪潮下—如何強化勞動權益以打造友善職場	6

## 3.1.2 功能性委員會

為健全董事會的監督功能並提升整體管理效能，本公司設立了審計委員會與薪資報酬委員會。這兩個委員會的成立旨在強化公司治理，確保決策的透明度與公正性。

審計委員會主要負責監督公司的財務報告、內部控制及稽核等相關事宜，以保障股東權益。薪資報酬委員會則負責制定與評估公司董事及高階管理人員的薪資報酬政策，確保其與公司績效及市場水平相符。

除了法律明文規定應獨立行使職權的功能性委員會外，其餘委員會皆應向董事會負責，並將其提出的議案提交至董事會進行最終決議。此舉旨在確保公司的重大決策皆經過董事會的審慎評估與批准，進一步提升公司治理的有效性。透過這些機制，董事會期能更有效地履行其職責，為公司的永續發展奠定堅實的基礎。

### 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。桂田文創董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3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，2024年度共召開8次審計委員會會議，全體出席率達100%。

### 揭露當年度獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通實務

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，當年度獨立董事與稽核主管共召開8次會議；此外，2024年度獨立董事亦與會計師召開4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。

審計委員會會議出席率	
審計委員	實際出席率 (%)
王俊傑	100%
司徒嘉恒	100%
陳以亨	100%

### 薪資報酬委員會

桂田文創為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規章」，在董事會設置薪酬委員會，委員會過半數成員應由獨立董事擔任，並由全體成員推舉獨立董事擔任召集人及會議主席。當年度共召開5次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

公司章程載明公司年度如有獲利，應提撥百分之二以上為員工酬勞（含基層員工），百分之二以下為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞數額中，應提撥不低於百分之零點五為基層員工分派酬勞。

第一項員工酬勞發給股票或現金之對象，包括符合一定條件之從屬公司員工。員工酬勞及董事酬勞之分派，應由董事會以董事三分之二以上出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。

第一項所稱之當年獲利狀況係指當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益。

目前桂田文創尚處在推行 ESG 階段，目前未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，然桂田文創將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

薪資報酬委員會會議出席率	
薪酬委員	實際出席率 (%)
王俊傑	100%
司徒嘉恒	100%
陳以亨	100%

### 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。桂田文創依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，桂田文創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。

桂田文創除確實辦理內部控制制度之自行評估作業以外，董事會及管理階層至少每年檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告，稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

其次，稽核室每年覆核公司各單位及子公司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；再者，桂田文創為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，提升及維持其稽核品質及執行成效，本公司有 1 位內部稽核人員具有國際內部稽核師協會所核發之國際內部稽核師證書，且當年度稽核人員受訓 1 人次合計 12 小時。

桂田文創透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。當年度稽核室共執行 56 項稽核作業，稽核符合率達 96.42%，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。

#### 稽核流程圖



## 3.2 風險管理

桂田文創（審計委員會或永續發展推行小組）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桂田文創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。

風險類別	風險說明	風險管理策略
永續環境	違反環保法規	<p>在面對可能違反環保管理法規的情況下，制定和實施有效的風險管理策略是非常重要的，這不僅能減少法律風險，還能保護公司聲譽和降低財務損失。以下是一些風險管理策略，幫助企業應對這類風險：</p> <p><b>1. 建立合規管理體系</b>            設置專門的監督部門：負責監督環保法規的遵守情況，確保企業行為符合法規要求。            定期更新法規資料：保持對環保相關法律法規的最新了解，確保內部規程與法律變化同步。            例如：由本公司法務關注此類議題並提醒同仁們注意。            制定內部環保政策：確保企業在運營過程中明確遵守的環保標準，並形成內部規範文件。</p> <p><b>2. 教育與培訓</b>            員工環保教育：對所有員工提供環保法規和操作流程的培訓，增強員工環保意識。例如：新進同仁需有固定時數之宣導，每年亦會透過信件持續宣導或舉辦實體宣導。            專業技術人員培訓：針對負責關鍵環保工作的人員進行深入培訓，確保專業能力符合法規要求。            這些策略需要根據企業的具體行業、運營模式和所在地區的法規要求進行調整和實施。成功的風險管理策略還需要高層管理的支持和全員參與，才能達到最佳效果。</p>

風險類別	風險說明	風險管理策略
員工照顧	人才流失風險（如：女團成員培養後可能被其他經紀公司或更高薪資的機構挖角）	提供多元發展機會，如轉型成主持人、舞者、演員、KOL，讓成員在公司內也能成長，不只尋求外部機會。
	市場競爭風險（如：觀眾審美與市場需求變化迅速，可能導致已培育的女團成員不符合市場潮流。）	定期進行市場調研，掌握粉絲需求與潮流變化，確保培訓方向符合市場期待。
	客戶（如企業贊助商、賽事主辦方、粉絲）需求不斷變動，若無法及時滿足，可能導致客戶流失。	定期與客戶溝通，收集回饋，根據需求調整服務內容（如表演風格、互動方式）
營運績效	短影音崛起，影視作品投資策略須調整	因產製電影電視作品耗時較長，考量公司現況連年虧損，此類投資較不利於公司現金流，且回收效能無法準確預測，故短期先以短影音及 Youtube 官方帳號培養粉絲，中長期再投入需要較長時間投入之電影電視項目。
	產品責任 / 安全	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 優化產品品質控管及退換貨機制。</li> <li>2. 加強與客戶協議及廠商議價能力，作為公司內部採購計劃之調整。</li> <li>3. 請廠商提供樣品，小樣及大貨樣兼具，及成分標識，實施環境禁用物質管制計畫。</li> <li>4. 當發現有害物質異常時，即刻向管理階層呈報，執行管理階層對報告所作的指示。</li> </ol>

## 3.3 法規遵循

### ● 法規遵循與誠信經營

法規遵循是企業穩健經營的基礎，桂田文創在日常營運中確保各項業務均符合適用法規，尤其關注 藝人合約、智慧財產權、版權管理、演出合約、廣告法規及勞動法等關鍵領域。

### ● 公司治理與法規內控

桂田文創設置專業團隊負責法規遵循與內部稽核，確保所有商業活動皆符合法律與產業規範。公司董事會透過公司治理實務守則及董事會績效評估機制，定期檢視內控制度及合約管理，以確保財務與營運的透明度。

公司治理主管亦負責協助董事會運作，提供法規合規建議，並確保公司符合影視產業法規、藝人經紀管理規範、智慧財產權保護機制等相關要求。

### ● 誠信經營與合約管理

為確保企業運作的誠信與透明，桂田文創於新進同仁報到時即宣導誠信經營準則，並要求員工簽署誠信廉潔承諾書。

在營運過程中，桂田文創設立藝人合約審查機制，確保所有藝人、導演、製作人及相關從業人員之合約符合公平交易、合約自由、勞動權益保障及 個資保護法規，避免不公平條款或違反法規的情形發生。

公司建立內部機制，嚴格執行利益衝突迴避原則，確保藝人與公司間的商業決策公平公正。為了強化法遵文化，公司亦建立檢舉管道及檢舉人保護機制，讓員工或合作夥伴能夠匿名反映任何違法或不當行為。

此外，公司遵循 競爭法規，確保商業行為符合公平競爭原則，避免涉及壟斷、價格操縱、獨家壓制等市場不當競爭行為，以公平透明的方式參與影視市場競爭，建立公信力與良好產業形象。

### ● 法規培訓與內部教育

為確保所有同仁熟悉相關法律，桂田文創依據不同職能與職級，安排定期培訓，包括：

- 藝人經紀法規（如合約管理、肖像權、演出權、廣告審查規定）
- 影視版權與智慧財產權（如著作權法、內容授權、反盜版機制）
- 職業倫理與誠信經營（如商業合約談判、公平交易、反賄賂與反貪腐政策）
- 勞動與職場權益（如演職人員勞動權益保障、工時與安全規範）

培訓方式涵蓋實體課程、內部宣導、線上訓練、業界法遵研討會，並透過內部網站提供最新的法規更新指引，確保員工能隨時查閱相關規定。

### ● 環境、職安與法規符合

桂田文創亦關注影視產業中拍攝環境與職業安全，遵循環安衛管理標準，確保拍攝場地符合安全規範，降低拍攝過程中可能的環境影響與安全風險，例如拍攝器材安全管理、臨時搭建場景的結構安全、特技與高風險場景的防護措施，確保演員與劇組人員的安全。

### ● 法規遵循紀錄

近年來，桂田文創並無發生涉及 藝人經紀糾紛、影視版權侵權、廣告法違規、個資外洩、勞動糾紛等重大違法紀錄 ( 重大違法記錄定義為財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第一項第二十六款之規定 ) 。未來，公司將持續精進法規遵循制度，確保合約透明、公正競爭，並強化企業誠信文化，維護產業聲譽，促進影視與經紀產業的永續發展。



### 3.4 營運績效

<p><b>政策 / 承諾</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 環境政策：訂定減少碳排放、資源利用效率及廢棄物管理的政策，承諾實現環保目標。</li> <li>• 品質政策：保證產品或服務的品質符合或超過客戶期望，並承諾持續改進。</li> <li>• 員工政策：強化員工福利、培訓及工作環境，並承諾營造多元化、包容性及安全的職場。</li> <li>• 客戶服務政策：承諾提供高質量的客戶服務，迅速回應客戶需求及解決問題。</li> <li>• 創新政策：鼓勵技術創新及研發，以維持市場領導地位。</li> <li>• 財務政策：承諾穩健的財務管理，確保股東及利益相關者的回報。</li> </ul>
<p><b>目標</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• WING STARS 商演活動營收成長 50%。</li> <li>• 周邊商品營收成長 50%。</li> <li>• 演藝項目多樣性。</li> </ul>
<p><b>負責部門 / 申訴機制</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 財會部</li> <li>• 信箱：patrickchou@ktcce.com.tw</li> <li>• 電話：07-398-3337 分機 312</li> </ul>
<p><b>當年度投入資源</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 女團成員培訓與管理費用，演出服裝與造型設計，拍攝與內容製作，活動演出與商演支出，社群行銷與媒體合作。</li> </ul>
<p><b>評估機制 / 成果</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2024 年 WING STARS 商演活動營收成長 4361.39%。</li> <li>• 2024 年周邊商品營收增加 1,067 萬。</li> </ul>

財務資訊			
單位：新台幣仟元			
項目	2022年	2023年	2024年
收入 (A)	820	1,330	67,156
營運成本 (B)	92,990	1,169	55,117
員工薪資與福利 (C)	10,892	16,794	28,017
支付出資人的款項 (D) 註1	2,662	3,351	2,992
支付政府的款項 (E) 註2	40,710	80	123
社區投資 (F) 註3	0	0	1,111
留存經濟價值 A-(B+C+D+E+F)	-145,356	-17,337	-13,293

註1：支付出資人的款項為借貸銀行之利息

註2：支付政府的款項為所得稅

註3：社區投資為公益捐贈

## 定義福利計劃義務與其它退休計畫

公司依據 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。本公司依員工每月薪資 6% 提撥退休金，所提撥之退休金於 2024 年認列為費用之金額為 \$ 1,570 仟元。

## 取自政府之財務補助

本公司未直接從政府機關取得財務補助。



## 四、永續環境

4.1 水資源管理

4.2 節能減碳

> 4.2.1 能源資源

> 4.2.2 溫室氣體管理

> 4.2.3 節能減碳行動

4.3 廢棄物管理

## 四、永續環境

<b>重大主題</b>	永續環境
<b>對公司的意義</b>	在 2024 年，桂田文創的行銷活動及營業活動，導致交通費、用電及用紙需求增加，對環境產生了影響。 在全球推進減排並實現淨零排放的背景下，我們積極展現我們的減排承諾，希望藉此增強企業聲譽，也希望為全球減碳作出重要貢獻。 此外，通過這些努力，我們也有效降低了因應碳排放法規可能帶來的額外成本。
<b>政策 / 承諾</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 於 2025 年起，每年進行溫室氣體盤查，檢視減量成效並精進作為</li> <li>2. 減少能源資源使用，減低溫室氣體排放與環境汙染</li> <li>3. 辦理教育訓練以提升公司內部環境永續意識</li> </ol>
<b>目標</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 於 2026 年揭露 2025 年的溫室氣體盤查資料</li> <li>2. 於 2027 年完成母公司溫室氣體排放盤查及確信</li> <li>3. 宣導節能減碳行動</li> </ol>
<b>當年度投入資源</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 汰舊換新的電器優先選擇一級節能電器</li> <li>2. 搬家後，沿用舊傢俱</li> <li>3. 冷氣維持在 26 度</li> <li>4. 自主盤查 2022 年至 2024 年溫室氣體排放當量</li> </ol>
<b>負責部門</b>	管理部 信箱：amy@ktcce.com.tw 電話：07-398-3337 分機 315
<b>具體成果</b>	自主盤查 2022 年至 2024 年溫室氣體排放量，成果如下： 2022 年 範疇二：28.3353 公噸 CO <sub>2</sub> e 2023 年 範疇二：30.2615 公噸 CO <sub>2</sub> e 2024 年 範疇二：41.3105 公噸 CO <sub>2</sub> e

4.1 水資源管理

4.2 節能減碳 > 4.2.1 能源資源 > 4.2.2 溫室氣體管理 > 4.2.3 節能減碳行動

4.3 廢棄物管理

## 4.1 水資源管理

水為生存、環境與經濟發展的重要資源，本公司為辦公室作業為主，無生產製程，故僅有生活用水，對水資源及其生態環境影響有限。桂田文創總部位於台北，在台南高雄設有營運據點，主要使用當地自來水公司提供第三方水。根據世界水資源研究所（WRI）Aqueduct 工具的情境模擬分析，台灣的水資源壓力指數約為 10%-20%，該區間屬於中低水資源壓力數據，故本公司在台兩處營運據點皆不位於水資源壓力區。若遇到水資源短缺等相關問題，公司將遵循政府機關的用水政策，積極配合相關調整措施。

年度	取水量 (百萬公升)	排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)
2022	0.1434	0.1434	0
2023	0.3559	0.3559	0
2024	3.7570	3.7570	0

註 1. 取水量為估算得出，經濟部水利署當年度台灣每人每日生活用水量（公升）\* 該年 12/31 在職人數 \* 該年應上班天數 / 1,000,000。  
註 2. 取水為來自第三方水，淡水 ( ≤ 1,000 mg/L 總溶解固體 )

## 4.2 節能減碳

### 4.2.1 能源資源

桂田文創內部源使用皆為非再生能源，無生產或使用再生能源。整體能源使用皆為辦公室用電。由於桂田文創於近年進行營運調整，為起步階段，故在能源使用及營業收入皆逐年增加，2024 年新增承租樓層辦公室，導致 2024 年能源使用量較前一年增加 93.2220 GJ。

年度	取水量 (百萬公升)	排水量 (百萬公升)	耗水量 (百萬公升)
2022	0.1434	0.1434	0
2023	0.3559	0.3559	0
2024	3.7570	3.7570	0

註 1. 取水量為估算得出，經濟部水利署當年度台灣每人每日生活用水量（公升）\* 該年 12/31 在職人數 \* 該年應上班天數 / 1,000,000。  
註 2. 取水為來自第三方水，淡水 ( ≤ 1,000 mg/L 總溶解固體 )

## 4.2.2 溫室氣體管理

桂田文創非行政院環保署公告的「公私場所應申報溫室氣體排放量之固定污染源」第一批及第二批對象，且無排放破壞臭氧層物質、氮氧化物、硫氧化物等其他重大氣體。2022年至2024年進行自主溫室氣體盤查，並依金管會發布「上市櫃公司永續發展路徑圖」時程，規劃揭露公司溫室氣體排放量及確信。

### 直接溫室氣體排放 ( 範疇一 )

本公司所擁有或控制的排放源，目前無盤查直接的排放源。

### 能源間接 ( 範疇二 )

本公司間接排放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。

### 其他間接溫室氣體排放 ( 範疇三 )

針對公司其他的活動所產生的其他間接排放，目前無盤查其他間接排放源。

## ◆溫室氣體排放量統計表及排放強度

年度	2022 年	2023 年	2024 年
範疇二 排放當量 ( 公噸 CO <sub>2</sub> e )	28.3353	30.2615	41.3105
總排放當量 ( A ) ( 公噸 CO <sub>2</sub> e )	28.3353	30.2615	41.3105
營業收入 ( B ) ( 佰萬元 )	0.82	1.33	67
排放強度 ( A / B ) ( 公噸 CO <sub>2</sub> e / 佰萬元 )	34.5552	22.7530	0.6151
<p>註 1. 取水量為估算得出，經濟部水利署當年度台灣每人每日生活用水量 ( 公升 ) * 該年 12/31 在職人數 * 該年應上班天數 / 1,000,000。</p> <p>註 2. 取水為來自第三方水，淡水 ( ≤ 1,000 mg/L 總溶解固體 )</p>			

## 4.2.3 節能減碳行動

1

汰舊換新的電器，優先選擇一級節能電器。

2

2024 年搬至新的營運據點，桂田文創沿用舊傢俱及用品。

3

辦公室冷氣維持在 26 度。

## 4.3 廢棄物管理

桂田文創主要廢棄物為辦公室作業所產生的民生廢棄物，無產生任何有害廢棄物。民生廢棄物由打掃人員每日清運至大樓管理室管理集中處理。為減少廢棄物產生，本公司採取以下措施：

1

貼告做好資源回收分類標語。



2

若為單面空白之廢紙，可重複使用。



3

列印以雙面列印為主。



4

鼓勵攜帶環保餐具。



類別	年份	平均每人每一上班工時一般垃圾丟棄量 (公斤)	人數 (人)	應上班天數 (天)	總量 (公噸)
一般廢棄物 (民生廢棄物) (註1)	2022年	0.4577	2	249	0.2279
	2023年	0.4530	5	248	0.5617
	2024年	0.4400	51	250	5.6100

註1. 電力排放係數，依經濟部能源局公告之2022年電力排碳係數為0.495公斤CO<sub>2</sub>e，2023年電力排碳係數為0.494公斤CO<sub>2</sub>e，2024年電力排碳係數為0.474公斤CO<sub>2</sub>e。  
 註2. 營業收入(佰萬元)與公開之個體財報數據一致。



## 五、社會關懷

## 5.1 員工概況

5.2 適才適任 &gt; 5.2.1 薪酬福利 &gt; 5.2.2 人才培育 &gt; 5.2.3 勞資溝通

5.3 公益參與

## 五、社會關懷

## 5.1 員工概況

桂田文創近期進行業務轉型，從原先以本土電視劇製作與發行為核心業務，累積深厚的內容製作實力與通路資源。近年來，因應媒體產業數位化與觀眾收視習慣的劇烈轉變，公司逐步從傳統電視內容製播業務，轉型為橫跨影視製作、藝人經紀，並藉由資本重組與策略聯盟，拓展多元營運面向。

由於轉型初期面臨人才不穩定的挑戰，但經過積極發展與調整，員工人數已由2022年2人，成長至目前52人，公司也因此提供了50個就業機會，加上優於法規的薪資制度，進一步吸引並留住人才。

目前公司員工中，有53%為從事行政與影片剪輯相關工作；另有46%為啦啦隊成員。由於產業特性，本公司女性員工比例達84%，呈現高度女性化的職場環境。

桂田文創主要營運據點為台灣，聘用本國在地人才擔任高階主管的比例為100%，代表桂田文創積極發掘並培育本地優秀人才，不僅促進人才在地發展，也有助於提升在地社區的認同感與支持度，進而帶動當地經濟的發展。

統計 / 年度		2022年		2023年		2024年	
員工總數 (註1)		2		5		51	
勞雇合約 (註2)		永久 聘雇 員工	約聘 員工	永久 聘雇 員工	約聘 員工	永久 聘雇 員工	約聘 員工
性別	男	1	0	1	0	8	0
	女	1	0	4	0	43	0
地區	台灣	2	0	5	0	51	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	1	0	1	0	8	0
	女	1	0	4	0	43	0
地區	台灣	2	0	5	0	51	0
註1. 資料統計以當年底為準。 註2. 全職員工指一週工時達法定工時上限之員工；兼職員工指一週工時未達法定工時上限，僅為部分工時人員，如工讀生、計時人員等。							

## 非員工統計

本公司近三年度非員工之派遣人員共1名。

## 5.2 適才適任

健全的人力資源是桂田文創得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑桂田文創吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，桂田文創亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。

### 5.2.1 薪酬福利

桂田文創依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令的薪酬待遇，桂田文創為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，本公司於每年年底對於全體員工接受績效及職業發展檢核，先由員工自評，後交由上級主管及高階主管覆評，有需要之員工會透過會議面談關心員工本年度狀況，適時給予鼓勵及改善建議。考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，桂田文創的員工敘薪不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於

與同仁分享，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

### 2024 年考核統計

2024 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	8	8	100%
	女	19	19	100%
員工類別	主管	5	5	100%
	非主管	22	22	100%

### 非主管職務之全時員工薪資

年份	員工人數 (人)	年薪平均數 (仟元)	年薪中位數 (仟元)
2023 年	4	836	657
2024 年	22	557	551

桂田文創為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。為保障員工退休的財務規劃，桂田文創退休金制度分為確定福利計畫（舊制退休金）與確定提撥計畫（新制退休金）。

### 全職員工福利

員工福利項目	全職員工
	台灣
團體保險	√
結婚 / 喪葬補助	√
三節獎金	√
年終獎金	√

### 育嬰假

員工育嬰留停統計 / 年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	0	0	0
	女	0	0	0
復職率 (B/A)	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%
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	0
	女	0	0	0
留任率 (當年度 C / 前一年 B)	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%

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

## 5.2.2 人才培育

重大主題	人才培育
對公司的意義	人才培育是企業永續發展的重要基石。 我們相信，透過人才培育，我們可以為員工打造更美好的未來，也能為企業的永續發展奠定堅實的基礎。
政策 / 承諾	本公司深信「人才是企業最重要的資產」，致力於打造持續學習與成長的職場環境，以培養具備創新力、跨域能力與永續思維的專業人才。公司依據業務發展與組織需求，訂定系統化的人才培育策略，並確保所有員工均享有公平、透明的發展機會。
短期目標	推出入職訓練與職安相關訓練。 建立代理人制度。
中長期目標	強化中高階主管人才培育，讓人適才適所 推動領導力、跨部門溝通與數位技能訓練 建立績效與培訓成果連結機制 建立組織知識管理與創新文化
當年度投入資源	依據年度人力計畫目標有效地運用人力，以滿足各單位高品質之人力需求。
負責部門	管理部
成果	依策略發展盤點組織未來需求，檢視文化與承諾、人格特質及特殊專長，進行各項人才培育計劃。

新進同仁入職時，我們將提供新人訓練，內容涵蓋一般行政流程、職務須知、安全守則等，協助同仁迅速熟悉工作環境與崗位需求。日常工作中，亦由各部門主管依據業務內容進行持續指導，確保同仁在實務操作中不斷學習與精進。此外，對於涉及法規要求之專業領域（如會計稽核等），公司也會安排參與外部教育訓練，以提升專業能力並符合法規規範。為持續優化人才發展制度與提升組織效能，未來公司亦規劃推出更系統化的入職訓練課程與職業安全衛生相關訓練，以強化員工對企業文化、作業流程及職場安全的認知；並且建立代理人制度，確保各項工作於同仁請假或異動時皆可順利銜接，提升工作連續性與部門營運效率。

在人力資源管理方面，當公司因業務調整或其他原因需辦理非自願性離職時，將依據《勞動基準法》相關規定，依法提供資遣費，保障員工基本權益。若同仁主動提出離職申請，亦可依法申請謀職假，以協助其順利銜接下一階段的職涯規劃。

本公司秉持尊重與關懷的原則，打造正向、學習型的工作環境，期望與員工共同成長、共創價值。



5.1 員工概況

5.2 適才適任 > 5.2.1 薪酬福利 >

5.2.2 人才培育 > 5.2.3 勞資溝通

5.3 公益參與

統計 / 年度		2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數		2.4	1.29
依性別分類員工平均受訓時數	女	0	1.84
	男	6	0
依類別分類員工平均受訓時數	主管	2.4	4.8
	非主管	0	0.5

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

良好的勞資溝通有助於強化合作關係，不僅讓員工更清楚了解公司的生產規劃、營運現況及市場趨勢，也讓管理階層能即時掌握員工的工作條件與需求，進而打造以員工為本的友善職場環境。桂田文創嚴格遵循相關法令，並依照各據點當地的勞動規範辦理人事及行政事務，依法每三個月至少召開一次勞資會議，會議中由總經理、公司治理主管及人事主管等資方代表與勞方代表共同協商，透過定期溝通推動勞資合作，讓員工有機會發表意見並爭取更佳的工作條件，進一步提升勞工的權益與地位。

桂田文創亦建立多元溝通管道，強化雙向對話機制，使員工能充分表達意見，公司也能迅速做出回應，並將實用建議落實為具體政策。近年來，桂田文創勞資關係穩定融洽，未曾發生重大爭議事件。

## 5.3 公益參與

桂田文創娛樂股份有限公司於 2024 年捐贈高百萬得媒體設備與台鋼科技大學實際幫助學生減少學用落差，目標更進一步讓台鋼科大資訊傳播與行銷系結合台鋼集團各種資源，共同打造為南台灣第一的媒體王國。

捐贈活動於台鋼科技大學圖書館舉行。由桂田文創娛樂股份有限公司謝汶芳總經理代表公司，共捐贈多達 9 台專業攝影機以及 13 個專業鏡頭，總價值高達百萬元。總經理表示，桂田文創本次捐贈主要目的，一方面落實企業社會責任，讓企業資源可以落實在教育界，另一方面，透過這些資源分享，讓學校可以務實地提升學生實務技能，特別是對於資訊傳播與行銷系學生來說，除了課本所學，一定要能夠

真正知道如何使用攝影機以及如何善用各種鏡頭，讓拍攝出來的影片效果最佳。而這些專業技能，未來才可以幫助學生找到更好的媒體工作，而透過正向循環，未來傳播影視業也才會更進步。所以，桂田文創認為這樣的捐贈活動是值得的。

台鋼科技大學資訊傳播與行銷系柯菁菁主任表示，系上感謝桂田文創本次的捐贈活動，讓資訊傳播與行銷系的專業設備突飛猛進，而且，這些設備可以讓師生共同受惠。學生既可以實際操作，教師也同時受惠，因為隨著技術進步，教師也必須同步成長，本次設備捐贈就可讓教師更加精進，也可以讓教師和桂田文創的專業攝影師進行交流與合作，甚至，開設雙師共授課程，透過業師的經驗傳承，讓學生和學校老師同時受惠。

台鋼科技大學陳天惠校長表示，經過台鋼科大和桂田文創及台鋼集團討論，這次的捐贈活動只是開始，在台鋼集團確定以台鋼科大資訊傳播與行銷系為媒體發展培育重點後，這次的捐贈活動象徵的是台鋼集團資源的正式引進。之後，將繼續打造該科系為影視傳播行銷基地，建置影視廊道及科技藝術中心。最後，將再擴大產學合作資源，與台鋼集團的媒體事業合作，共創媒體新紀元，以台鋼集團與台鋼科大共同打造南台灣第一的媒體王國為願景。所以，陳校長表示，就讀台鋼科大資訊傳播與行銷系，相信將是進入傳播媒體業的最佳捷徑。

桂田文創謝汶芳總經理表示，桂田文創除了投入電視與廣播節目製作，近年也積極開發經紀領域，Wing Stars 啦啦隊就是一個讓「素人」成功華麗轉身的產品。近期，也開始今年度的海選活動。相信透過和台鋼科大的合作，必定能讓今年度的啦啦隊選拔更加精采。

5.1 員工概況

5.2 適才適任 > 5.2.1 薪酬福利 > 5.2.2 人才培育 > 5.2.3 勞資溝通

5.3 公益參與



### 台鋼集團攜手台鋼科大 發展傳播媒體版圖新紀元

願景：台鋼集團與台鋼科大  
共同打造南台灣NO.1的媒體王國

**創造媒體新紀元**  
擴大產學合作資源，  
與集團鏡電視、壹傳媒  
共創媒體新紀元

**確定媒體發展方向**  
台鋼集團以台鋼科大資  
訊傳播與行銷系為媒體  
發展培育重點。

**集團資源引進**  
集團、桂田文創影視  
資源挹注，持續捐贈  
攝影相關設備。

**打造影視傳播行銷基地**  
在台鋼科大打造影視傳播行銷基地、  
建置影視廊道與科技藝術中心。

**台鋼集團**  
TAIWAN STEEL GROUP

**桂田  
文創**

**台鋼科技大學**  
Taiwan Steel University of Science and Technology



# 附錄一、 GRI 內容索引表

## 附錄一、GRI 內容索引表

使用聲明	桂田文創娛樂股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
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	14	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	3	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	編輯方針	3	
	2-4	資訊重編	編輯方針	3	
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	3	
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	14	
	2-7	員工	5.1 員工概況	47	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	47	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	21	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	21	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	21	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會	21	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展推行小組	7	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展推行小組	7	

治理	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	21	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	21	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	21	
	2-19	薪酬政策	3.1.1 董事會	21	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.1 董事會	21	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定限制 / 此部分為本公司保密資訊，故不揭露。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	2	
	2-23	政策承諾	3.2 風險管理、3.3 法規遵循	35 37	
	2-24	納入政策承諾	3.2 風險管理、3.3 法規遵循	35 37	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1 董事會	21	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.1 董事會	21	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	37	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	18	
利害關係人議合	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	8	

利害關係人議合	2-30	團體協約			不適用 / 本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
<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	10	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	10	
<b>經濟面</b>					
<b>經濟績效</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	39	
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	39	
	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、上櫃公司氣候相關資訊	60	
	201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	3.4 營運績效	39	
	201-4	取自政府之財務援助	3.4 營運績效	39	
<b>市場地位</b>					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工概況	47	
<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 能源資源	43	

GRI 302：能源 2016	302-3	能源密集度	4.2.1 能源資源	43	
<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	43	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3	取水量	4.1 水資源管理	43	
	303-4	排水量	4.1 水資源管理	43	
	303-5	耗水量	4.1 水資源管理	43	
<b>排放</b>					
GRI 305：排放 2016	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.2 溫室氣體管理	44	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2.2 溫室氣體管理	44	
<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	45	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	45	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	45	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	45	
<b>永續環境</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	四、永續環境	41	
<b>人群（包含人權）面</b>					
<b>勞雇關係</b>					
GRI 401：勞雇關係 2016	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	48	

GRI 401：勞雇關係 2016	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	48	
	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	48	
<b>勞 / 資關係</b>					
GRI 402：勞 / 資關係 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3 勞資溝通	52	
<b>訓練與教育</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	50	
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	50	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	50	
	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	48	

## 附錄二、 上櫃公司氣候相關資訊表

## 附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

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。	桂田文創由總經理推行成立永續發展推行小組（下稱 ESG 推行小組），並擔任主任委員，ESG 推行小組擬定永續發展方針定期向董事會報告，負責於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入桂田文創企業文化當中。	
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）。	<b>風險與機會項目</b>	<b>財務衝擊及因應機制</b>
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險： 強化排放量報導義務	依據《氣候變遷因應法》第 47 條明確規定，若未依規定進行碳盤查或報告不實者，最高可處 200 萬元罰鍰，本公司將依據永續發展路徑圖完成母公司範疇一二溫室氣體盤查及確信。
	實體風險： 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	颱風天造成停班或者淹水使得周邊交通運輸困難，可能會使一天營收減少 268,000 元，本公司會先做好行程安排，因近年颱風強度增加，為減少極端氣候發生，規劃實施節能減碳行動。
	市場機會： 業務活動多元化	數位轉型與線上演出，以降低對實體場地的依賴，提升氣候韌性，導入永續營運（如服裝回收設計、交通共乘），強化品牌價值與市場信任度，降低營運成本。

<p>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。</p>	<p>由各部門與工作小組依據 TCFD 所列氣候相關風險與機會項目，挑選出與本公司營運活動高度相關之議題。各小組透過會議將辨識結果進行初步分類與挑選可能產生財務影響及營運衝擊較高的議題。針對評估結果，各部門將提出具體的因應策略與管理機制，上述風險評估與因應措施，視情況將納入公司年度營運與預算規劃流程中，由各部門負責追蹤執行情形，並於定期內部營運檢討會議中進行回報與滾動式修正。</p>
<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>使用 TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用 RCP8.5 情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，以 2050 年度升溫 1.9°C，用電量增加 5%，在電費基準不變情形下，衍生電費增加 5%。 若降雨強度 24 小時降雨 650 毫米，無直接位於 24 小時降雨 650 毫米潛勢區，但鄰近 500 公尺範圍內有，產業道路受阻，造成財務影響當日營收約新台幣 268,000 元 / 日。</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>此項目研擬中</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>尚未實施內部碳定價</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>此項目研擬中</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 (另填於 1-1 及 1-2)。</p>	<p>見下方表格</p>

### 1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

項目 / 年度	2023 年		2024 年		確信情況說明
	總排放量 (公噸公噸 CO <sub>2</sub> e/ 年)	密集度 (公噸公噸 CO <sub>2</sub> e/ 百萬元)	總排放量 (公噸公噸 CO <sub>2</sub> e/ 年)	密集度 (公噸公噸 CO <sub>2</sub> e/ 百萬元)	
<b>範疇二</b>					依照永續發展路徑圖規定，本公司為資本額 50 億元以下公司應於 2028 年完成 2027 年的溫室氣體確信，本公司 2024 年溫室氣體排放數據尚未經外部機構確信。
桂田文創娛樂股份有限公司	30.2615	36.9042	41.3105	0.6151	
<b>總合計</b>	30.2615	36.9042	41.3105	0.6151	

### 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

依照永續發展路徑圖規劃，本公司為資本額 50 億元以下公司應於 2027 年完成 2026 年合併財報母子公司的溫室氣體盤查，並定 2026 年為基準年，目前本公司尚未盤查合併財報母子公司的溫室氣體，故未制訂基準年、減量目標、策略及具體行動方案。



桂田  
文創

[www.ktcce.com.tw](http://www.ktcce.com.tw)