

風險管理理機制與流程

本公司以董事會為風險管理機制之最高決策單位，並設有風險管理評估小組由總經理召集各單位最高主管組成，帶領高階經理人，執行風險與機會之評估，包括各項風險之辨識、衡量、監控、報告、揭露及回應，有效做好風險管控，並定期追蹤目標達成情形。風險管理評估小組，每年至少一次向董事會及審計委員會彙總報告年度氣候治理工作執行成果。董事會核准日期 114 年 12 月 22 日。

市場風險-物價上漲風險

風險減輕行動措施	執行成效
整體制度面： 短期 -確認營業需求量、產品規格主流及流通性、精準控管庫存及提升產品使用年限，降低採購機率避免價格上漲對成本的影響。 中長期 -長期合約簽訂、技術設備替代及數位轉型評估、多元供應商開發，分散價格波動風險。	1、114 年度整體採購金額較 113 年度同期(1~10 月)節省約 105 萬元。 2、114 年度新增採購廠商來源 5 家。 3、透過內部資產數量及耗品的庫存盤點，內部轉調或提供使用，減少採購成本及庫存成本。
各單位採取之主要措施： 1、避免依賴單一品牌或代理商，積極協尋替代產品或廠商，降低斷貨與漲價風險。 2、多單合併議價爭取折扣優惠，降低購入成本節省預算應對突發漲價狀況。 3、採用在地廠商降低人力往返及運輸成本。	

市場風險-數位科技演變風險

風險減輕行動措施	執行成效
<p>整體制度面：</p> <p>短期-</p> <p>利用現代的數位技術優化現有流程，以及提供品質更好的客戶體驗。</p> <p>辦理數位科技素養課程，強化營運韌性。並掌握技術變化與現行作業風險控管。</p> <p>中長期-</p> <p>導入創新科技應用，建立數位生態，強化組織的數位韌性。</p> <p>透過分析，瞭解顧客需求，用以規劃數位科技應用，讓顧客擁有穩定使用之體驗。</p>	<p>1、同仁 AI 應用經驗分享，持續發揮媒體及數位廣告工作者掌握科技運用，避免因數位落後而失去市場競爭力。</p> <p>2、強化員工對於 AI 領域之知識，透過 AI 分組任務演練，增進 AI 領域在工作上之運用。</p>
<p>各單位採取之主要措施：</p> <p>1、提升 AI 應用之範圍，透過 AI 應用之學習與分享，提升數位科技應變能力。</p> <p>2、持續進行新興科技、相關議題的教育課程與演練，減少內部人為疏失風險。</p>	

營運風險-假新聞風險

風險減輕行動措施	執行成效
<p>整體制度面：</p> <p>短期-透過層級審核機制，強化新聞資料來源之查證與驗證流程，確保訊息正確無誤。</p> <p>中長期-推動媒體識讀教育與宣導，強化員工及外部利害關係人之資訊判讀與辨識能力，同時完善法律與風險管理機制，並建立系統化的危機應變計畫，以提升組織面對假訊息風險的整體韌性。</p>	<p>1、完成新聞發布審核 SOP 與權限控管設計，確保每則訊息皆可追溯審核紀錄。</p> <p>2、節目諮詢委員會每季至少召開 1 次，針對近期應注意或違規事項評估及檢討。</p> <p>3、年度辦理媒體識讀與危機應變訓練共 4 場，參與員工覆蓋率達 85%。</p>
<p>各單位採取之主要措施：</p> <p>1、制定對外發布審核準則，建立明確的新聞與社群貼文發布規範，要求所有對外資訊需經核可程序，同時針對重要議題進行多源交叉比對。</p> <p>2、定期辦理員工教育課程，提升對假新聞與錯誤資訊之辨識與應對能力。</p> <p>3、明確區分假新聞事件之回應層級、發言窗口與決策權責。做好危機應變處理。</p>	

法律風險-業務機敏資料、個人資料外洩風險

風險減輕行動措施	執行成效
<p>整體制度面：</p> <p>短期-加強員工個資及資安教育訓練、制度建立與資訊安全防護，確保個資蒐集、使用與儲存過程皆符合法規要求，並落實即時監控與通報機制，敏感資料僅授權必須的人員存取。</p> <p>中長期-持續深化管理制度，透過教育訓練、外部合作與合規機制，建立長期且系統化的個資保護管理架構、清晰的資料分類與存取政策，導入安全事件回應計劃，持續監控與漏洞管理。</p>	<p>1、每位員工(包含新進人員)每年至少參與乙次「個人資料保護」教育訓練，並進行測驗確保同仁皆可掌握相關知識要點。</p> <p>2、114 年度個資災害演練 1 次，演練結果無異常。</p> <p>3、114 年度 2 次社交工程演練，於演練中發現網頁 XSS、JS 套件漏洞，後續依據漏洞完成更新及升級作業。</p> <p>4、114 年度進行業務持續計畫/災害復原演練，演練結果無異常。</p> <p>5、導入作業層級登入與加密機制，新聞、節目內部資料庫存取紀錄可追溯率達 100%。</p>
<p>各單位採取之主要措施：</p> <p>1、員工定期舉辦資安與個資保護教育訓練，加強社交工程及資料處理意識。</p> <p>2、導入權限與存取控管，非授權人員不得接觸或下載個人資料。使用高強度密碼。傳送機敏資料時進行加密，並透過安全管道傳遞密碼。</p> <p>3、導入外部稽核與第三方驗證機制，定期委託外部顧問進行合規查核。</p> <p>4、汰換無法更新之作業系統，避免資安漏洞，為電腦及裝置安裝防毒軟體。定期更新軟體，修補漏洞。</p> <p>5、新聞節目強化資料加密與檔案追蹤，對採訪素材、受訪者名單等資料進行加密儲存與紀錄留存。</p>	

人才流失風險-人力資源風險

風險減輕行動措施	執行成效
<p>整體制度面：</p> <p>短期-將檢視現行薪資結構，提供具市場競爭力的報酬，並藉由強化薪酬福利及員工關懷措施，穩定人力。</p> <p>中長期-透過多元且雙向的溝通機制，持續優化員工福利，深化企業文化與核心價值，使員工更具歸屬感，同時推動人才培育與接班人制度，建立完善的內部輪調機制，確保組織的永續發展。</p> <p>各單位採取之主要措施：</p> <ol style="list-style-type: none">1、透過定期面談與討論，提供員工明確的工作指導與建議，協助解決工作中所遇到的問題。2、各部門應確實執行員工意見回饋機制，強化溝通與改善流程。3、以多元化的培訓方式，持續提升員工的專業能力與綜合素質，協助其適應職務需求並提升工作效能。	<ol style="list-style-type: none">1、114 年度任用 2 位身心障礙員工，除符合法令規定並提升企業文化、增強品牌價值與社會聲譽、吸引與留住人才。2、114 年度公司積極推動 AI 技能培訓，員工廣泛學習 AI 輔助撰寫有效簡化作業流程，未來公司將持續擴大 AI 應用範疇，協助員工在智慧辦公環境中穩健成長。3、舉辦永續市集活動，增強員工凝聚力、加深員工對企業的認同感，促進團隊合作，共同推動永續發展。4、有效降低人才流失，提升員工忠誠度與組織韌性，為營運穩定奠定基礎。5、藉完善人事制度與良好勞資互動，在人才能的招募與留任上取得進展。未來將持續優化各項措施，進一步提升員工滿意度與留任率，推動公司穩定成長。