

2024 永續報告書

Sustainability Report



2024

Sustainability Report

目錄 Contents

鑫傳永續發展報告書	01	4 營造友善職場	100
經營者理念	02	4-1 人力資源與聘用情形	101
1 擘劃永續願景	04	4-2 教育訓練與人才培育	105
1-1 關於鑫傳	05	4-3 員工福利與權益	112
1-2 2024鑫年度亮點	14	4-4 職業安全與衛生	125
1-3 永續願景與發展策略	25	4-5 尊重人權	128
1-4 重大分析與利害關係人議合	30	5 編織共好社會	132
2 穩健誠信治理	48	5-1 資訊安全與網路安全	133
2-1 永續營運管理	49	5-2 質產品與服務	143
2-2 永續供應鏈	81	5-3 社會參與	151
3 編織永續報導	87	6 附錄	177
3-1 永續報導內容之責任	88	6-1 會計師有限確信報告	178
3-2 永續媒體報導正直性	93	6-2 全球永續性報告指標GRI Standards 對照表	180
		6-3 SASB 索引表	184



鑫傳永續發展報告書

歡迎您閱覽鑫傳國際多媒體股份有限公司(以下簡稱鑫傳或本公司)及子公司(以下簡稱鑫傳集團、本集團)發行的第二本永續報告書。本報告書主要揭露本公司於2024年度(2024年1月1日至12月31日)期間的內容，報導期間與合併財報相同。部份內容與績效資料因撰述之可比較性及完整性包含2021至2023年，另考量溝通時效性，部分資料已揭露至2025年6月之相關資訊。更多永續相關資訊請詳見本公司官網永續ESG專區。本報告書將以公開、透明的態度，向利害關係人清楚揭露實踐公司治理、環境與社會的成果與策略目標，期待利害關係人理解我們在2024年所作的努力，以及持續邁向永續發展的決心。

本報告書邊界範疇

本報告書揭露之財務數據與鑫傳國際多媒體科技股份有限公司之合併財報數據邊界一致，包括本公司及子公司(註)。本集團營運總部位於台灣台中市，集團營運據點皆位於台灣，報告書中所指之重要營運據點為鑫傳集團之台灣營運據點。

註：子公司為鑫祺多媒體股份有限公司(鑫祺)、鑫隆多媒體股份有限公司(鑫隆)、人誠文創股份有限公司(人誠)、美雅國際企業股份有限公司(美雅)、永敘策略股份有限公司(永敘)。

報告書撰寫原則

本報告書依循全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standards Board, GSSB)所頒布之永續性報導原則(GRI準則2021年版)撰寫，並依循永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)發布之媒體行業指標，揭露與利害關係人相關之ESG資訊，詳細內容請參照本報告書附錄之全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表及SASB索引表。

報告書管理與審查

內部：

本報告書所揭露之財務數據依據經會計師簽證之公開合併財務報告資訊，其他非財務之數據與資料，是由本集團永續發展小組之各權責單位自行撰寫與統計，並提供永續發展小組之執行秘書編彙編撰而成，報告書於2025年8月11日經董事會通過。

外部：

本報告書內容經由董事長核定後，委託安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)依循GRI準則2021年版針對所選定之永續績效指標執行獨立有限確信。獨立保證意見聲明書及會計師有限確信報告詳如附錄。

報告書發行歷程

報告書發布日期為2025年8月。本集團報告週期為每年一次，預計於每年8月底前上傳前一年度永續報告書，歡迎透過鑫傳公司網站「永續ESG」專區下載報告書檔案，網址：<https://st-media.com.tw/esg/file>，即連結至鑫傳永續經營報告書下載頁面。

意見回饋

如果您對本公司永續報告書內容有任何意見或疑問，歡迎提出您的寶貴建議，聯絡方式如下：



在地恆星堅守初心 雙軌轉型迎向挑戰

身為上櫃新生，這一年多來，鑫傳從一家地區型的媒體公司逐步壯大量能，蛻變成為最接地氣的國際科技傳媒，一路以來堅守「在地媒體」、「在地服務」、「在地實踐」的理念，也在第一年參與臺灣證券交易所第十一屆（2024年）公司治理評鑑評核，在778家受評的上櫃公司中，進入21%至35%的級距。第一仗，鑫傳交出了不錯的成績單。

身為文創產業的公司，鑫傳不見得能展現太多量化的成效，但是鑫傳發揮傳播媒體的功能和恪守法律及公義良善的嚴謹態度，傳遞正確且可被高度信賴的新聞資訊，也保護本土文化及人文價值，用我們的方式關懷地方。

鑫傳和全國媒體比起來雖然小小一個，但是我們不會妄自菲薄，很多事情反而要小媒體才能做得到，地方的角落我們才看得到。比如像地方家扶中心或是偏鄉部落需要幫忙、需要曝光宣傳，我們一定到，運用媒體的力量加強募款的效果。我們報導過相當多拋磚引玉的新聞，一般閱聽眾通常會去關注新聞的主角，不見得會去注意到做這些報導的我們，但是沒有螢幕光環沒關係，這就是我們的使命感和企業責任。

董事長

廖紫苓

成立二十多年來，鑫傳團隊從新聞關懷在地，也製播充滿地方溫度及蹲點紀錄觀察的「與時光相繪」、「角落那群人」、「巷口博物館」、「大地共生」等多檔節目，不只榮獲金視獎、曾虛白先生新聞獎肯定，歷年來不只榮獲68座節目類金視獎，並連續11年入選卓越新聞獎，2023年更再度拿下卓越新聞獎新聞評論獎的殊榮，這也是本集團第五座卓越新聞獎，而2024年亦榮獲消費者報導權益獎，在衛星電視頻道全國新聞環伺下，以小蝦米之姿嶄露頭角，製播品質及議題觀點獲得非常高的收視率及正面迴響。

近幾年我們和 LINE TV深度合作，將精選內容IP上架《臺灣趣》專區，從不同的節目和新聞類型來吸引網友的青睞；與 LINE TODAY 合製的地方微文史短影音「LO叩敲門」已經製播四季，上架後點閱數已超過一千三百萬次；邀請十二位科技、生技產業龍頭參與拍攝的「預見大未來」節目成功上架馬來西亞TV5及行銷國際新聞平台，積極轉型，與跨產業佼佼者攜手，加強媒體效益，鑫傳雖身處地方，但視野、遠見和我們正在做的工作卻跨越區域限制，擴大影響深度及廣度。

而在5G、6G、低軌衛星、AI風潮下，鑫傳更積極拓展商務及打造智慧媒體王國，將AI導入影音內容產製，並且不只跨足電商、團購、開發自有品牌，進一步與LINE購物合作，落實OMO

虛實融合的策略藍圖，更建置全國首座5G攝影場域及4K虛擬攝影棚，讓內容製作更符合時代趨勢。2024年更併購了英國保養品牌THE BODY SHOP 臺灣區獨家經銷商美雅，不只擁有自有品牌，更實踐了永續、不破壞、不做動物實驗的初衷。

鑫傳自2021年開始，連續三年和母公司參與今周刊舉辦的「還海行動1095—海岸淨灘」，董監事、經營團隊和員工一起撿起一個個的寶特瓶、一個個巨大的海廢，也致力將我們的專業回饋給地方社團、學校，一群人一起做。

外界挑戰始終都在，全球的局勢快得讓企業難以招架，但是優質的體制和企業DNA，鑫傳持續轉動，邁步升級，集結團隊之力，讓環境再現生機、社會處處充滿良善、公司治理更具穩健及前景。





1 擘劃永續願景

1-1 關於鑫傳

1-2 2024鑫年度亮點

1-3 永續願景與發展策略

1-4 重大分析與利害關係人議合



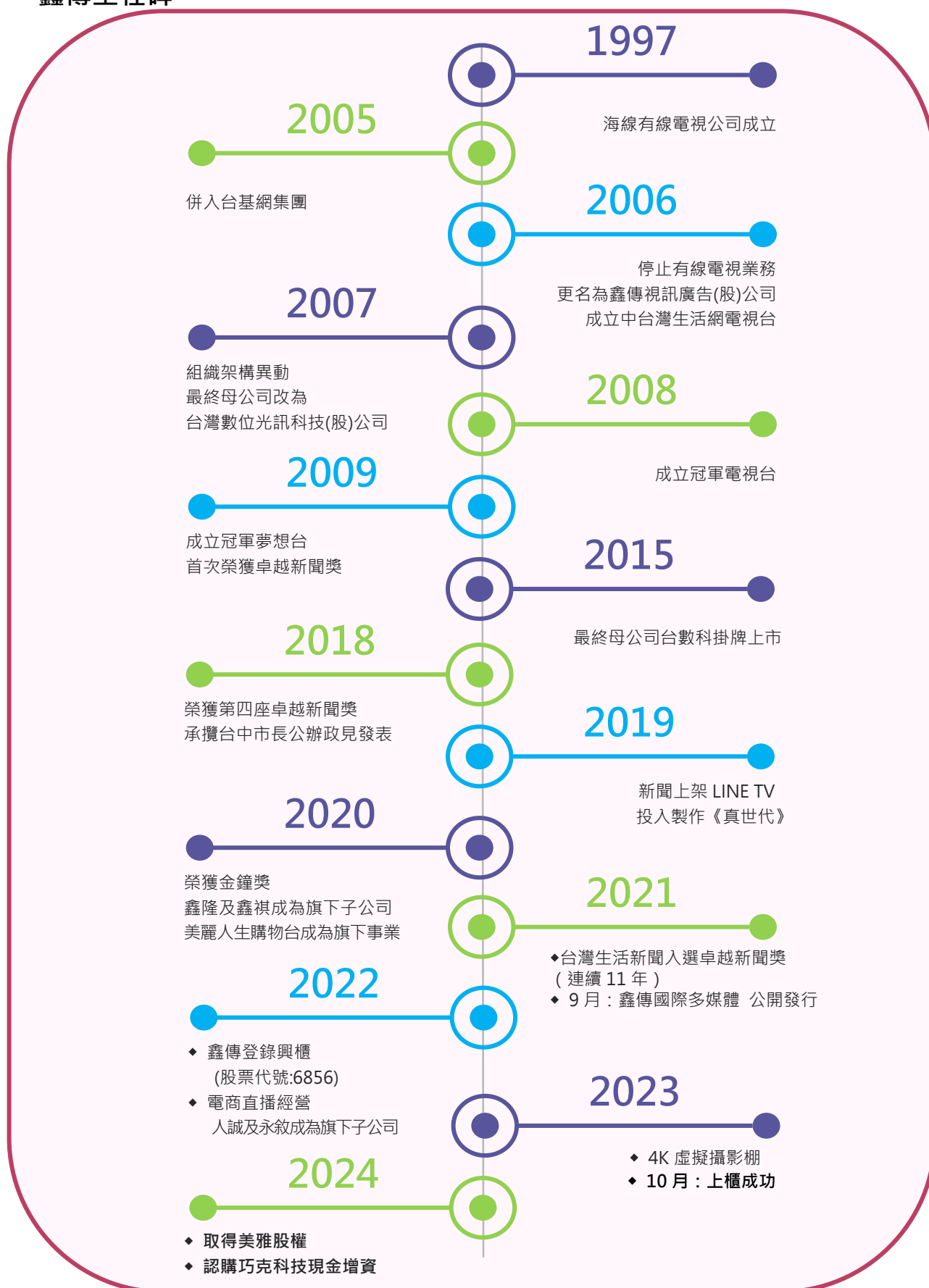
1-1 關於鑫傳

鑫傳國際多媒體成立於 1997 年，主要服務內容為衛星電視、節目與新聞製作、廣告銷售、購物事業等項目，2024 年本集團積極擴充事業版圖，投資美妝領導品牌 THE BODY SHOP 台灣獨家經銷商美雅 58.48% 股權；並完成對 LINE TV(巧克科技)26.72% 之股權投資，強化影音平台佈局，進一步拓展新媒體發展機會與內容影響力。



本集團除了原有的專業新聞製作、專題製作、電視節目製作、FULL HD 高畫質及 4K 超高畫質等級節目攝製、電視及數位廣告拍攝及託播、多媒體影片拍攝及製作、5G 攝影場域、4K 虛擬攝影棚、電視及網路直播等全方位媒體服務之外。於 2024 年加入 THE BODY SHOP 台灣，拓展線下業務；線上業務也持續擴張，除了自家節目頻道外，也與 LINE TV 合作，鑫傳製作的節目與新聞，亦於 LINE TV 上架，並在購物或直播上與 LINE TV 合作，藉由平台合作，發揮綜效。

為落實企業永續發展理念，本集團持續發揮企業核心價值與專業能力，在追求股東權益最大化的同時，積極引導供應鏈夥伴減少對環境與社會之衝擊，推動整體價值鏈的永續轉型，並致力於提供安全、優質的產品與服務，與消費者共創健康、安心、永續的生活環境。

鑫傳里程碑

●衛星電視事業

鑫傳旗下之衛星電視事業執照共有四個境內頻道，包含「冠軍電視台」、「冠軍夢想台」、「中台灣生活網」及「A-ONE 體育台」，節目內容依國內節目分級制度及頻道類型分類，打造娛樂與知性兼具的綜合頻道，提供生活、美食、流行、娛樂、運動、健康、休閒等優質節目。

除傳播並維護本國文化及推廣，亦配合主管機關法令的規定，更依照市場的需求及分眾的市場型態，依分級制度在不同時段規劃為收視閱聽眾量身打造不同的節目內容，成為各年齡層觀眾所喜愛的節目提供者。藉此實現不斷創新進步與提升國內節目品質之願景，也透過媒體力量善盡社會責任及企業公民責任，擁有企業良好形象。2024 年度「冠軍夢想台」更與其他廠商合作，協辦及贊助 2 場公益演唱會，傳遞正向社會影響力，實踐關懷弱勢、推廣公益文化之理念，展現在環境、社會領域持續努力與投入的具體成果。

●衛星電視事業價值鏈

供應商	鑫傳集團	閱聽者
● 託播業者 ● 商品供應商	節目與廣告品管 / 編審 依法規及公司經營政策，對內容進行審查，以防止有違反法令或危及公司形象之虞。	傾聽閱聽眾需求，結合新聞及節目內容產製資源，擴大公眾參與，增進閱聽人對於通訊傳播產業認識，安排各類參觀、觀摩、體驗等活動，提升民眾媒體識讀能力。



●節目與新聞製作事業

集團對內容產業深度經營的魄力與使命，也善盡地方媒體的企業社會責任。鑫傳播報各地方新聞並製作地方性節目，子公司人誠文創股份有限公司(以下簡稱人誠)，2024 年度信傳媒官網持續製作全球性政治、財經、國際、健康、生活、新聞快遞及專欄、專題類新聞，關心世界與地方大小事，從小地方看世界，以《努力小農》專欄評論，追蹤報導，小農共同努力於土壤有機碳專案的紀錄；以《社會小白掉入債務黑洞》專題報導，報導詐騙及民間融資陷阱，期待能給台灣社會更透明的資訊，2024 年入選卓越新聞獎之特寫新聞獎，共有 96 件參賽作品，10 件進入複選，評審觀後給予報導符合社會公益且故事性強之評論；《革命前奏曲》專欄報導，一系列有關永續能源政策的探討、勞工政策的評論；《健康醫療》報導，以不同節氣就保養角度，報導在地食物、當令食材；財經報導也針對各大企業公司治理問題，有很多深入探討與報導，並與企業共同舉辦 ESG 論壇，對全球「不毀林」承諾有觀念推廣與報導。

鑫傳持續製播在地特色之原創影音內容，擴大服務層級，提供更完善用戶體驗，期待成為最貼近臺灣土地的節目內容業者。近幾年積極跨出電視的框架，與網路媒體深度合作，亦獲不錯之迴響。

LINE TV《台灣趣》專區聚焦 TA 喜好，從不同的節目和新聞類型來吸引網友的青睞，擴增網路收視族群；2024 年與 LINE TODAY 合製的地方微文史短影音「LO 叩敲門」，帶大家用輕鬆活潑的方式認識臺灣，更可以邊看節目邊領略說台語的美好；近幾年積極抓住網友的目光，獲得極佳的點閱數，而長期以來製播的節目更是獲獎無數，充滿地方溫度及蹲點紀錄觀察的「與時光相繪」、「角落那群人」、「巷口博物館」、「大地共生」...等多檔節目，曾榮獲金視獎、曾虛白先生新聞獎肯定，歷年來不只榮獲上百座金視獎，並連續 11 年入選卓越新聞獎以及 5 次獲獎紀錄。

●節目與新聞製作事業價值鏈

供應商	鑫傳集團	閱聽者
● 消息來源 (如：政府、企業、民眾) 掌握最新之在地新聞訊息，善盡媒體社會責任，傳遞正面、環境永續、永續治理等理念。	● 編輯採訪、節目製作→ 內容產出影音製播。 透過共好社會、企業永續發展等新聞、節目內容產製，向大眾說明 ESG 的理念和重要性。	新聞與節目製播皆秉持永續發展及新聞自律製播之原則，傳遞在地、真實、多元之議題，透過企業永續經營、環境永續再生、人文永續關懷三面向，優化製播內容及深度，藉此有效強化在地議題之影響性，並拉進與閱聽者的距離，達到新聞議題之關注、節目選材之肯定，提升閱聽眾對 ESG 相關議題之認識與了解。藉由線上媒體之串流導入，創造價值驅動營收。
● 硬體製作商 攝影棚實體搭景時，選用永續環保之材質，運用可重覆利用、變化性高之佈景，降低資源損害與浪費。	● 環境永續、降低污染→ 提升設備及資源管控因應數位化時代變遷，新聞及節目製播過程皆以無帶化方式，公司流程也以無紙化為目標，降低環境之污染，並有效利用資源。 ● 透過線上、線下 ESG 廣告創新、多元展現，提升廣告價值和 ESG 對大眾認知、行為面影響。	
● 軟體供應商 選用正版並符合資安法規之軟體。	● 在地人才進用→ 員工近七成為在地人才，平衡北中南各區影視人才培育及發展。 ● 數位平台→透過數位平台包含社群媒體、網站等資源播送，拓展線上通路及影像觸及率，進而提升公司品牌。	

●廣告銷售事業

有線電視廣告的優點是涵蓋範圍是屬於區域性普及率較高、閱聽眾能接收的資訊長度比數位廣告多，也可稱之為洗腦廣告，相較於數位廣告預算較低，一般會以區域型品牌行銷、在地行銷、展覽活動等，會有一定的使用率。

隨著利用自媒體平台，網路新聞手機版及數位機上盒近年來也是廣告版位重點之一，數位機上盒首頁廣告 / 頻道切換 EPG，就像定點看版的概念，不同的是可以利用點擊區塊連結至企業網站，使有興趣了解廣告內容的消費者，可以方便進一步了解店家的資訊。

傳統有線電視廣告面臨考驗，因有線電視收視人口逐年緩慢下降，年輕族群轉為使用串流影音（如 Netflix、Disney+、YouTube），導致廣告主投入預算逐漸轉向其他媒體，目前仍觀看有線電視的群體多為 40 歲以上中高齡層，廣告主針對這族群(如保健食品、醫療、保險等產品)的投放仍有一定需求，2024 年持續推動「電視+數位」的整合型廣告，同步投放於自家有線電視數位機上盒、官網或社群媒體，並提供客戶與 GOOGLE / LINE / LINE TV / FB 粉絲專頁等數位廣告平台合作方案，協助在地商家落實在網路及數位廣告平台廣告行銷需求（如地方診所、房地產、餐飲）以提供較精準的曝光機會。

●廣告銷售事業價值鏈

供應商	鑫傳集團	閱聽者
政府機關： 通過宣導活動來傳達政策信息、社會公益和公共服務，旨在提高公眾意識、改變行為及推動社會政策的落實。	媒體機構在影片審核過程中善盡社會責任，不僅是法律和道德的要求，也是維護社會和諧和穩定的重要手段。通過建立嚴格的審核標準、多層次的審核流程、加強	在永續願景的框架下，要求在各個環節中融入多樣性和可持續發展的理念。通過市場研究、策略制定、創意開發、媒體投放和效果評估等步

供應商	鑫傳集團	閱聽者
企業： 通過廣告投放來推廣其產品和服務，增強品牌形象，吸引消費者並實現商業目標。 民眾： 為特定目的或活動，這些活動通常涉及社區活動、廟宇活動或社會公益等。	教育與培訓、利用技術支持和提高透明度，媒體機構能夠更好地履行其社會責任，確保影片內容對社會產生積極影響。 投放渠道： 分為傳統廣告_有線電視地方插播，衛星廣告_衛星電視台插播(中台灣生活網、華視新聞資訊台、冠軍電視台)，網頁廣告及數位廣告_FB、YT、LINE、LINE TV，Google 等。	驟，確保廣告活動能夠觸及多元化的受眾，同時促進環保、社會責任和經濟可持續性。這不僅有助於提升品牌形象和市場競爭力，還能對實現更廣泛的可持續發展目標做出積極貢獻。



●購物事業

美麗人生購物(MAYLIFE)

美麗人生購物頻道是零售業的一種，平台有電視購物、網絡或網路直播銷售等，2024 年透過 APP 服務，並擴增產品項目，提供客戶更多元之消費服務管道：

電視購物：透過直播節目或錄影節目方式展示各式各樣商品，涵蓋服飾、生鮮食品、居家用品...、等，由專業主持人或產品代言人，以生動的方式，向觀眾介紹商品特點、價格，吸引觀眾購買。

銷售服務：觀眾通過電話、網路或 APP 應用程式等方式，即時購買電視或網路展示銷售的商品，完成交易。

隨著科技的發展，購物台行業也在不斷創新，未來再引入互動功能，更能展現商品的實在性，將可提高直播購物的便利性，滿足消費者的需求。



美雅(THE BODY SHOP)

2024 年本集團投資美雅國際企業股份有限公司，其為英國知名品牌 THE BODY SHOP 在台灣獨家經銷商，主要業務為全身天然清潔保養品之進口零售，零售管道包含實體門市及電商通路。

門市銷售：2024 年底全台共有 44 間實體門市，遍佈大型百貨商場、熱鬧商圈，擁有訓練有素的銷售人員，主打體驗式的銷售模式。

電商通路：消費者可以透過自營的官方網站、第三方平台購買 THE BODY SHOP 的產品。



THE BODY SHOP

●購物事業價值鏈

美麗人生購物(MAYLIFE)

供應商	提供產品與服務	通路	消費者
● 生鮮食品 ● 生活用品 ● 保健食品 ● 美妝產品 ● 3C 家電 ● 寵物用品 ● 婦幼用品	● 銷售食品及用品 ● 售後服務	● 電視通路-電視頻道播出、電話接單行銷 ● 網路通路-購物網站、購物 APP、網路直播	滿足消費者多平台購物需求，電視、網路、APP 均可方便購物。



美雅(THE BODY SHOP)

供應商	提供產品與服務	通路	消費者
THE BODY SHOP	銷售 THE BODY SHOP 產品	● 門市銷售 ● 電商通路	獲得優質產品



1-2 2024 鑫傳年度亮點

●經濟治理面

拓展事業版圖



投資全球純素美妝領導品牌THE BODY SHOP台灣獨家經銷商美雅58.48%股權，強化產品通路佈局。



完成對LINE TV(巧克科技)26.72%之股權投資，強化影音平台佈局，進一步拓展新媒體發展機會與內容影響力。



節目新聞事業

2024年
卓越新聞獎
入圍

歷年共榮獲五座
曾連續11年入圍



節目新聞事業

2024年 金視獎
獲獎及入圍

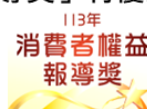
獲獎：
多元關懷節目獎/角落那群人
企編獎/角落那群人
攝影獎/角落那群人
生活風格節目獎/漫步輕旅行

入圍：大台中新聞：地方新聞節目獎、地方新聞節目主播獎 / 角落那群人：多元關懷節目獎、企編獎、攝影獎 / 漫步輕旅行：生活風格節目獎、企編獎、攝影獎 / 想要有個家：多元關懷節目獎 / LO叩敲敲門：生活風格節目獎 / Chill Taiwan：主持人獎

節目新聞事業

2024年
消費者權益報導獎
獲獎

寶林茶室食安風暴專題「平面及網路類即時報導獎」特優獎項



美雅 (THE BODY SHOP)

響應贊助慈善捐助

參與聖誕樹點燈慶祝儀式，響應贊助慈善捐助，並打造永續與公益的環境，為地球及社會盡一份心力！由美雅提供捐款感謝禮包，公益捐款全數捐贈財團法人罕見疾病基金會



衛星電視事業

冠軍夢想台

2024年5月協辦 孝親公益演唱

2024年11月贊助 青春盛開公益演唱會



●環境面

溫室氣體盤查組織邊界之設定，採用 ISO 14064-1:2018 中營運控制權法，訂定組織邊界，本次溫室氣體盤查之組織邊界為鑫傳暨所屬營運公司，惟本集團於 2024 年 5 月取得美雅，故於 2024 年納入盤查邊界。針對邊界內溫室氣體排放或移除量進行彙總，經盤查 2023 年及 2024 年之相關說明及數據如下：

	種類	2023 年度		2024 年度	
		排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/營業額新台幣百萬元)	排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/營業額新台幣百萬元)
鑫傳	範疇一	48.7213	0.1230	58.2287	0.0909
	範疇二	301.4432	0.7609	294.2191	0.4595
	範疇三	68.2613	0.1723	72.8850	0.1138
	小計	418.4258	1.0562	425.3328	0.6642
子公司	範疇一	3.6775	0.0093	7.5883	0.0119
	範疇二	33.3721	0.0842	160.5312	0.2507
	範疇三	6.6359	0.0167	33.4042	0.0552
	小計	43.6855	0.1102	201.5237	0.3147
	總計	462.1113	1.1664	626.8565	0.9789

註1：2023年度本集團營業額為396,188仟元，2024年度本集團營業額為640,350仟元，密集度所代表之意為每百萬元營業額所產生之溫室氣體。

註2：2023年度已更新為取得查證機構確信之數據。

註3：本集團溫室氣體排放種類包含二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)四種溫室氣體。

註4：美雅於2024年度中併入，故上述2023年度之數據尚不包含美雅。

本集團 2023 年度、2024 年度業經安侯建業聯合會計師事務所依照確信準則 ISAE3410 號「溫室氣體聲明之確信案件」執行確信，確信意見為類別 1 與類別 2 合理確信、類別 4 有限確信之結論，執行範圍為本集團及合併財務報告子公司。

溫室氣體聲明確信報告



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG

台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel + 886 2 8101 6666
傳真 Fax + 886 2 8101 6667
網址 Web kpmg.com/tw

溫室氣體聲明確信報告

鑫傳國際多媒體科技股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司民國一一三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體盤查報告書（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別1直接溫室氣體排放與類別2能源間接排放之合理確信案件（以下簡稱「類別1及類別2」），以及類別4組織使用產品間接排放（由採購的貨物產生之排放）（以下簡稱「類別4」）之有限確信案件詳列於附件一。

公司對溫室氣體聲明之責任

鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」（以下簡稱「ISO14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。如鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理

本執業人員已遵循會計師職業道德規範有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。本事務所適用品質管理準則1號「會計師事務所之品質管理」，因此維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

執業人員之責任

類別1及類別2 - 合理確信

本執業人員之責任係依照確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行類別1及類別2之合理確信案件，基於所獲取之證據，對第一段所述鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得合理確信，並表示意見。

依確信準則3410號之規定，合理確信案件之工作包括對溫室氣體聲明之類別1及類別2中排放量及相關資訊執行程序以取得證據。所選擇程序之性質、時間及範圍取決於執業人員之專業判斷，包括對溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險之評估。作成該等評估時，執業人員已考量與鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司編製溫室氣體聲明相關之

~ 1~

KPMG, a Taiwan partnership and a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee.





內部控制。本合理確信案件已執行工作亦包括評估鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司：

1. 採用 ISO14064-1 編製溫室氣體聲明之妥適性。
2. 所採用量化方法及報導政策之適當性，以及所作估計之合理性。
3. 溫室氣體聲明之整體表達。

本執業人員相信已取得足夠及適切之證據，以作為表示意見之基礎。

類別4- 有限確信

本執業人員之責任係依照確信準則3410號「溫室氣體聲明之確信案件」規劃及執行類別4之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則3410號之規定，有限確信案件工作包括評估鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司採用 ISO14064-1 編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。

本執業人員對第一段所述鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司溫室氣體聲明之類別4所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對所執行流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

1. 已透過查詢，取得對鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解。但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其有效性。
2. 已評估鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立執業人員之估計，以評估鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司所作之估計。
3. 已實地訪查 1 個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件所取得者。因此，本執業人員不對鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司類別4組織使用產品間接排放（由採購的貨物產生之排放）在所有重大方面，是否依照國際標準組織(International Organization for Standardization,

~ 2~



ISO)發布之ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範編製，表示合理確信意見。

合理確信意見及有限確信之結論

類別1及類別2- 合理確信

依本執業人員之意見，第一段所述鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司民國一三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之類別1及類別2在所有重大方面係依照ISO14064-1編製。

類別4- 有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述鑫傳國際多媒體科技股份有限公司及其子公司民國一三年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之類別4在所有重大方面有未依照ISO14064-1編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後，任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：陳燕慧
會計師：黃海晏



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

中華民國 一四 年 六 月 二十六 日

附件一：確信標的資訊彙總表

附件一：確信標的資訊彙總表

報告邊界	排放量 (二氧化碳噸當量/年)
類別1：直接溫室氣體排放和移除	65.8170
類別2：輸入能源	454.7503
類別1及類別2 合計	520.5673
類別4：組織使用產品	106.2892
由採購的貨物產生之排放	106.2892
合計	626.8565

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

溫室氣體減量基準年

自 2022 年度進行溫室氣體盤查，原以 2022 年度定為溫室氣體減量基準年，惟因 2024 年 5 月投資美雅，並成為本集團之子公司，因組織邊界變動，故減量基準年調整為 2024 年。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

為實踐聯合國永續發展目標及因應減緩全球氣候變遷，本集團將善盡地球公民之責任。並致力於溫室氣體排放基線盤查工作，以確實掌握溫室氣體之排放狀況，依據盤查結果，進一步推動溫室氣體自願減量相關計畫。期許未來完善各項能源需求與使用管理、使用再生能源的計畫，以期達到每年溫室氣體排放自願減量 1% 之願景，期許為全球暖化趨勢之減緩，善盡一份責任，實現對於環境永續發展之承諾。

鑫傳秉持永續經營理念，為求有效善用資源與善盡企業社會責任，針對溫室氣體減量推行下列節能減碳政策：

- 1、低碳生產行銷：本集團屬媒體產業，在生產或製作新聞節目、執行廣告業務，交通工具將朝多人共乘，未來也將逐步採用低碳能源交通工具，待現有車輛汰換或租賃到期，轉換為油電車或電動車等低碳運輸設備，降低碳排，若可用遠端視訊的部分透過視訊進行，廣告紙本 DM 行銷，轉電子 DM 傳送。
- 2、設備節能效率提升：進行節能設備之調研採購評估，以提高設備節能效率。
- 3、推動減碳包裝：銷貨提供客戶低碳包裝，以有效減少包裝的碳足跡，符合低碳趨勢。

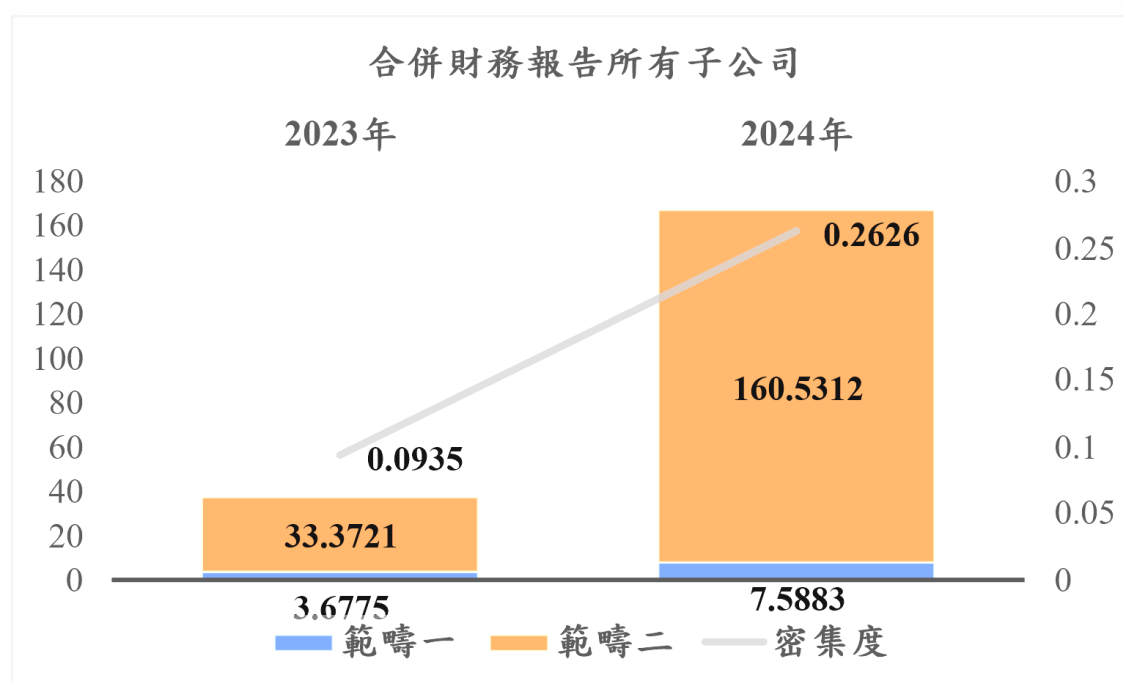
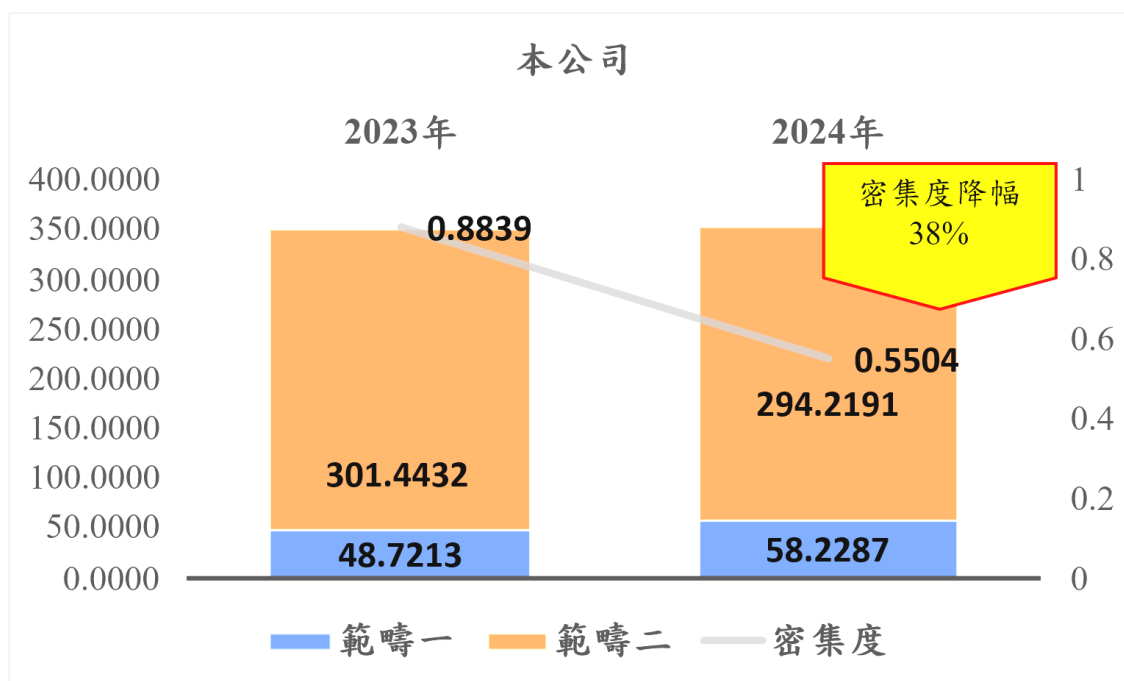
減量目標達成情形

因 2024 年 5 月投資美雅，成為鑫傳之子公司，因組織邊界變動，故減量基準年調整為 2024 年。因減量基準年變動，故需待 2025 年溫室氣體盤查數據統計後，進行減量目標達成情形之分析。惟單就本公司(不含子公司)2023 年與 2024 年度溫室氣體盤查數據之密集度進行分

析，雖範疇一與範疇二之排放量增加 2.2833 公噸 CO₂e，而 2024 年本集團之範疇一與範疇二合計之密集度，由 0.8839 下降為 0.5504，密集度下降幅度約為 38%。

單位(範疇一、二)：排放量(公噸CO₂e)

單位(範疇一、二)：密集度(公噸CO₂e/營業額新台幣百萬元)



註：2024年新增子公司美雅。

 取、排水量及廢棄物

項目	來源/終點	單位	2023	2024
取水量	地表水	百萬公升	-	
	地下水		-	
	海水		-	
	產出水		-	
	第三方的水		1.9503	4.9442
	合計		1.9503	4.9442
排水量	地表水	百萬公升	-	
	地下水		-	
	海水		-	
	第三方的水		1.9503	4.9442
	合計		1.9503	4.9442
耗水量		百萬公升	0.0000	0.0000
合併營收		億元	3.9618	6.4035
取水強度(取水量/合併營收)		百萬公升/億元	0.4923	0.7721

註1：2023年度總水量數據已更新為查證機構確信之數據，2024年度總水量數據已取得查證機構確信。

註2：鑫傳集團用水皆為生活用水，且100%來自台灣自來水公司及台北自來水事業處，經使用World Resources Institute - Water Risk Atlas功能查詢，台灣屬於水資源等級10-20% (Low-medium)區間，並無取具水資源壓力地區之用水，且取水屬於淡水($\leq 1,000$ mg/L總溶解固體)。

註3：美雅於2024年度中併入，故上述2023年度之數據尚不包含美雅。

項目	類別 / 年度	2023	2024
非有害	生活垃圾(公噸)	16.348	29.105
廢棄物總產出量(公噸)		16.348	29.105
年度		2023	2024
有害 廢棄物	直接處置-掩埋	-	-
	處置移轉-物理處理法	-	-
非有害 廢棄物	直接處置-掩埋	16.348	29.105
	處置移轉-物理處理法	-	-
廢棄物總產出量(公噸)		16.348	29.105

註1：生活垃圾總重量為2024年1至12月各月分廢棄物重量之加總數，各月份廢棄物重量 = 每月勞保投保人數(人)*每月工作天數(天)*環境部公告各月平均每人每日廢棄物重量(1.382公斤/人天)÷3÷1,000推估。

註2：鑫傳集團廢棄物皆為非有害之一般生活垃圾，統計範圍涵蓋鑫傳集團所有重要營運據點之一般事業廢棄物。

註3：2024年度起生活垃圾改採以員工人數估算生活垃圾量，為保持數據一致性，2023年度資料亦已依據相同方法重新調整。

註4：美雅於2024年度中併入，故上述2023年度之數據尚不包含美雅。

本集團秉持永續經營理念，為求有效善用資源與善盡企業社會責任，針對溫室氣體減量推行下列節能減碳政策：

範疇	策略
水資源管理	本集團屬於文化創意產業，無製造工廠與製造程序，其營運用水 100%皆為民生用水，不定期宣導員工節約用水，善用水資源。
廢棄物管理	本集團屬於文化創意產業，無製造工廠與製造程序，僅有少量辦公室廢棄物，係配合辦公大樓做資源回收管理統一清理，持續推動垃圾分類減廢行動，除了設置分類看板讓員工更簡易辨別資源回收外，也設置分類垃圾桶更加落實分類減碳行動，同時鼓勵重複使用紙張、自備環保餐具、辦理視訊會議等措施，使廢棄物量逐年減少。

範疇	策略
溫室氣體減量	1、低碳生產行銷：本集團屬媒體產業，在生產或製作新聞節目、執行廣告業務，交通工具將朝多人共乘，未來也將逐步採用低碳能源交通工具，待現有車輛汰換或租賃到期，轉換為油電車或電動車等低碳運輸設備，降低碳排，若可用遠端視訊的部分透過視訊進行，廣告紙本 DM 行銷，轉電子 DM 傳送。 2、設備節能效率提升：進行節能設備之調研採購評估，以提高設備節能效率。 3、推動減碳包裝：銷貨提供客戶低碳包裝，以有效減少包裝的碳足跡，符合低碳趨勢。

企業淨零需要董事會與高階主管的大力支持與參與，並透過跨部門溝通協調合作，本集團將朝以下淨零策略路徑，實現氣候變遷風險減緩策略，未來將視受氣候變遷影響程度，再進行綠電採購及購買碳權之評估，逐步邁向零碳企業體。



● 社會面

社區關懷

本集團積極投入在地社區發展與支持，聘用營運所在地之人才，以促進社區認同與共融。2024 年期間協助當地縣府辦理社區理事長領導培訓，推動地方農會產品之推廣，並支持在地女國際青年商會講座課程，鼓勵在地青年發展。並於校園進行求職防騙宣導，提升職場安全意識，深耕社區關懷行動。

公益活動

除製作多元關懷性節目，包含社會關懷、動物關懷、銀髮族關懷與多元人文主題，強化社會正向影響力。2024 年 5 月及 11 月期間，協助舉辦「冠軍夢想台」公益演唱會，推廣弱勢族群關懷議題。持續運用媒體平台傳遞公益理念，擴大社會正能量。

健康關懷

為守護員工身心健康，每年提供員工健康檢查，並提供壽險、住院醫療險與意外醫療險保障。同時推動職場健康管理，依《勞工健康保護規則》規定，聘任職業醫學科專科醫師與護理人員，每月實施臨場健康服務，主動關懷員工健康狀況。除內部措施外，亦積極向外推廣健康意識，包括播送預防登革熱、傳染病防治、反毒及捐血公益廣告，並舉辦安全與健康講座，提升員工對健康議題的認知與防護能力。



社區關懷

積極參與在地社區公益，或社區發展等活動



公益活動

回饋社會，除公益廣告之外亦於社福團體合作主、協辦各項公益性質活動、講座或拍攝播出



健康關懷

每年固定辦理勞工健康檢查服務，委請護理人員或醫師之醫療支援服務

1-3 永續願景與發展策略

1-3-1 永續願景

鑫傳集團秉持媒體專業與創新能量，致力於實現經濟成長、環境保護與社會福祉三者之共融共榮。集團以實踐企業社會責任為核心，積極回應內外部利害關係人的多元關注，建構具前瞻性的永續發展藍圖與管理機制，落實對員工、客戶、股東、社會及環境的責任與承諾。以「環境共存、社會共好」為目標，透過整合媒體、公信力和平台影響力，推動綠色供應鏈、數位轉型與多元共融，並強化生活服務鏈結，如電商、新媒體平台等，創造更具韌性的永續價值鏈。我們將持續發揮核心能力與創新驅動，攜手夥伴與社會大眾，共創永續未來。

●永續發展策略與回應聯合國永續發展目標(SDGs)

鑫傳集團由永續願景延伸出 3 大使命，可信(Credible)、循環(Cycle)、關懷(Care)，發展出 3 大核心策略「新聞可信，永續營運」、「共好循環，友善環境」、「關懷傳承，社會共好」，鑫傳集團期待透過 3 大核心策略的推動下，航向「永續經營」、「友善環境」、「社會共好」3 大遠景，並呼應聯合國於 2015 年訂定之 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals，簡稱 SDGs)。



鑫傳期望在推動永續經營(ESG)的過程中，讓公司營運以「永續營運」、「友善環境」、「社會共好」為主要核心計畫，並持續推動相關活動，利用企業獨特的媒體資源，以具體行動履行企業永續發展。



可信(Credible)

「可信度」是新聞媒體的核心價值是比業務營收更重要的無形資產，它同時也是創造業務營收的利基。核心策略為「新聞可信」，運用內部控管機制，如完善的報導和製播準則、內部編審制度、外聘倫理委員等，對於報導的品質層層把關，以建立媒體的可信度，達成「永續經營」遠景。

循環(Cycle)

重視並深入報導永續發展議題，擴大傳播媒體在此範疇之效應與影響力，透過鑫傳國際自身資源從各方面投入永續倡議，持續報導永續發展的相關議題，將「共好循環」的理念透過媒體傳播，達成「友善環境」遠景，亦讓本集團成為媒體界的 ESG 貢獻者。

關懷(Care)

媒體的消費者就是閱聽人，傾聽閱聽人的需求，建立與閱聽人互動關懷的機制，也是媒體產業實施 ESG 不可或缺的一環。我們致力於發揮媒體的社會責任，遵循著取之於社會、用之於社會的原則，鼓勵更多有能力的人一起關懷社會弱勢，期望透過「關懷傳承」策略，完成「社會共好」遠景，此亦為鑫傳集團落實 ESG 的一環。

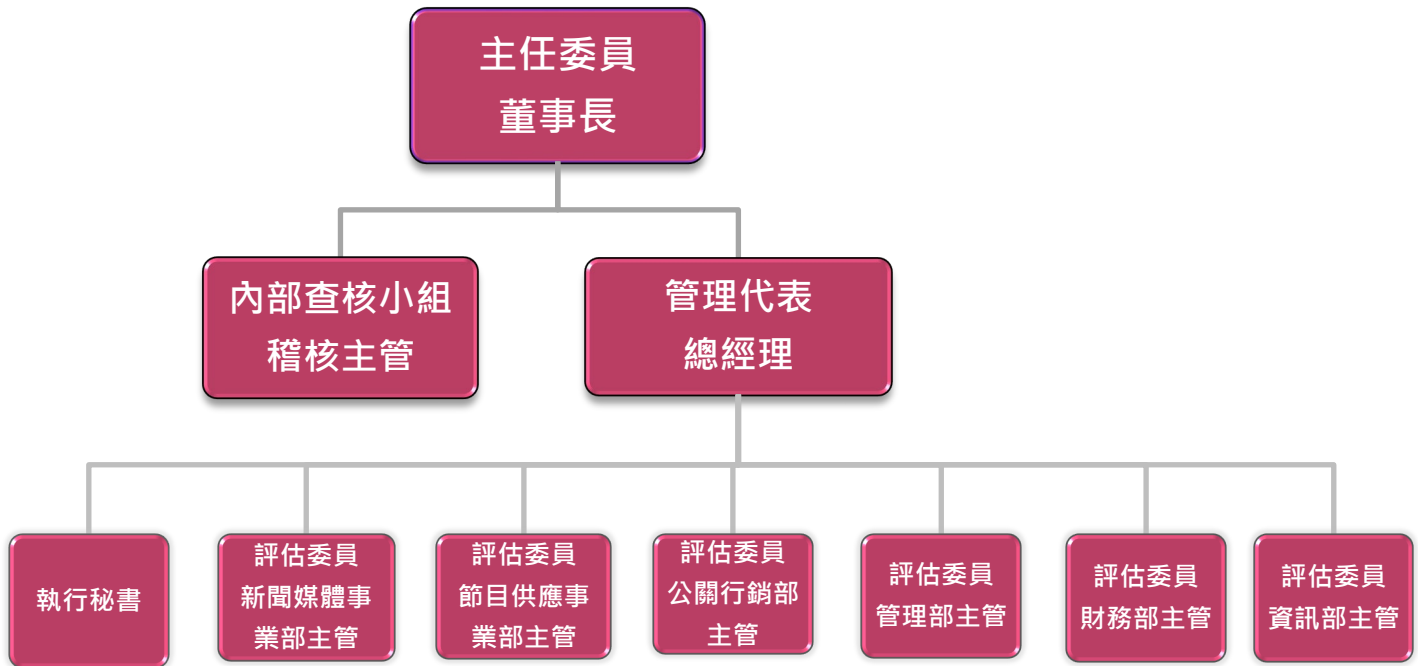
永續計畫	永續策略	對應聯合國SDGs
永續經營	落實公司治理，創造新聞可信度，提升企業價值，兼備更好的永續韌性。	  
友善環境	落實綠色採購、低碳生活與資源環境利用，以達成環境永續的共好循環。	  
社會共好	創造友善平權之工作環境，關懷社會與地方文化傳承，為社會善盡一己之力。	     

1-3-2 永續治理

鑫傳集團於 2023 年 10 月正式掛牌上櫃，為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，積極回應利害關係人對於環境、社會及公司治理等各面向風險評估與因應對策，以達永續經營之目標，在董事會的支持下於 2024 年 3 月 11 日成立「永續發展評估小組」(以下簡稱永續小組)，依本集團「永續發展實務守則」訂定「永續發展評估小組組織規程」並成立永續發展評估小組。各小組組長皆由高階主管擔任，除定期追蹤公司治理評鑑指標績效外，也針對利害關係人關注的議題，訂定對應之短中長期目標，並持續追蹤及檢討成果，依前述規定每年至少向董事會報告一次，以回應社會大眾的期待。

●永續發展推動小組組織

永續發展評估小組-組織架構圖：

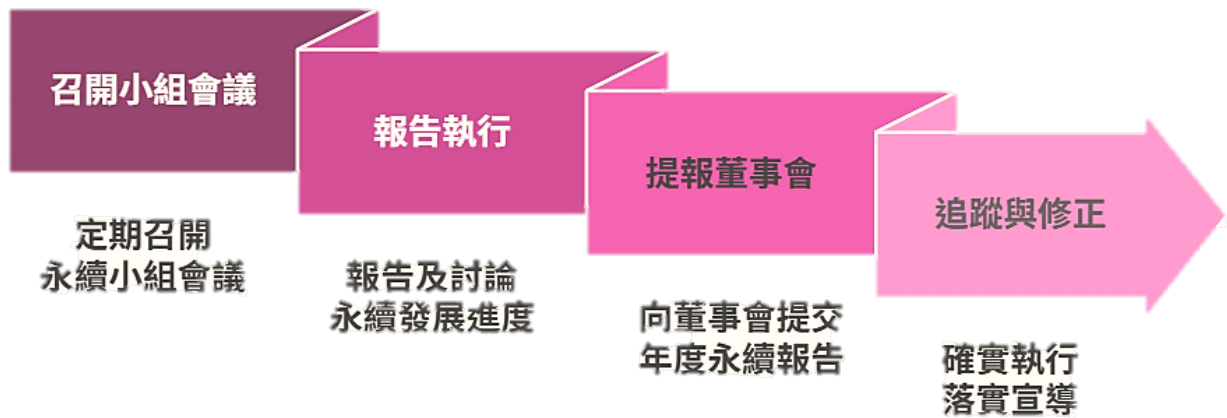


●永續發展評估小組運作模式、開會次數

鑫傳於 2024 年度召開三次風險管理評估會議，針對本集團目前及未來將面臨的各大類營運風險做討論以及採取應對措施，其中亦包括環境方面之風險，並於 2024 年 11 月 5 日向董事會報告 2024 年度風險管理政策執行情形。針對造成本集團經濟、環境、社會衝擊、風險與機會相關之重大事件，永續發展評估小組及時提報至董事會，由董事成員與高階管理階層隨時溝通、評估並採取適當行動。2024 年度本集團相關重大事件，請參閱「2-1-1 公司治理」之內容。

本集團每月皆固定至少召開 2 次跨部門主管會議，由各部門主管報告單位營運績效以及應溝通事項，期以提升集團營運效能。

永續發展評估小組運作流程圖：



● 培養永續意識，激盪永續火花

為更進一步導入永續發展意識，由下而上培養同仁對於永續從認識、行動到形塑為整個企業文化，永續小組各小組組長負責協調跨部門相關業務，並規劃及執行永續策略和專案，本集團除了於定期主管會議及永續發展委員會議上宣導之外，規劃至少一年一次舉辦永續相關教育訓練，傳遞最新國內外永續發展趨勢與標竿企業永續作為相關案例予高階主管及執行小組同仁們。

本集團亦將不定期進行公司治理、誠信經營及企業永續發展相關課程，持續協助同仁提升對於永續概念的理解與認同，並與集團一同努力實踐永續發展。另為強化公司治理及追蹤 ESG 執行成效，定期針對 ESG 推動進行滾動式檢討及回饋，同時監控外部環境變化，共同擬定及追蹤改善本集團關鍵 ESG 議題，期將 ESG 融入日常營運作業，確保及控管其完整性和落實程度。

1-4 重大議題分析與利害關係人議合

1-4-1 利害關係人議合

鑫傳集團重視利害關係人的看法，為確保在進行永續策略規劃時，能獲得來自利害關係人的回饋，我們參照 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 之五大原則：影響力、責任、依賴度、關注度和多元觀點，由各部門主管與同仁進行重要利害關係人之鑑別，最後依重要性篩選出五類重要利害關係人，包含：股東 / 投資人、客戶、政府機關、員工、媒體 / 評比機構。

利害關係人：股東 / 投資人					
對鑫傳的意義	關注之重大議題	溝通管道	頻率	溝通成果	回應章節
股東及投資人是企業成長的重要支柱，也是企業永續價值提升的驅動力，透明揭露公司經營管理策略及財務政策資訊給投資人，以獲得股東及投資人支持。	● 資訊安全 / 網路安全與系統可用性 ● 人才吸引與留任 ● 人力資源發展 ● 公司治理與誠信經營 ● 營運績效	股東會	1 年 1 次	● 依規定發布財務報告 4 次 ● 召開法人說明會 2 次 ● 於公開資訊觀測站發布重大訊息約 30 則 ● 每年定期於時間內發布年報	● 3-1 永續報導內容之責任 ● 5-3 社會參與 ● 5-1 優質產品與服務 ● 2-1 永續營運管理
		法說會	1 年 2 次		
		發布財務報告	定期 1 年 4 次		
		於公開資訊觀測站發布重大訊息	1、不定期(視當年度發生重大事項) 2、定期(固定 1 年四次會發布董事會通過財報日)		
		年報	定期，1 年 1 次		

利害關係人：客戶

對鑫傳的意義	關注之重大議題	溝通管道	頻率	溝通成果	回應章節
客戶為本集團的營收來源，隨時傾聽客戶的反饋、並提供專業服務，都是我們不斷努力與成長的動力。我們以成就客戶為目標，致力於提供優質且高品質的產品與服務，攜手客戶共創永續未來。透過不斷創新，攜手提升企業競爭力。	● 資訊安全 / 網路安全與系統可用性 ● 營運績效 ● 人力資源發展 ● 公司治理與誠信經營 ● 人才吸引與留任 ● 社會參與和關懷	通訊軟體	不定期	● 透過通訊軟體、電話、郵件及會議拜訪，即時服務客戶，持續提升品質，並優化系統及客戶服務管理，秉持用心與耐心對待每位客戶的回饋 ● 官網最新消息定期進行內容更新，並提供客戶留言區，以進行回應互動	● 4-1 人力資源與聘用情形 ● 2-1 永續營運管理 ● 5-2 優質產品與服務
		電話	不定期		
		E-MAIL	不定期		
		客戶會議 (線上及實體)	不定期		
		親自拜訪	不定期		
		客服專線	不定期		
		書面信函	不定期		
		官網最新消息	不定期		
		MayLife APP	不定期		

利害關係人：政府機關					
對鑫傳的意義	關注之重大議題	溝通管道	頻率	溝通成果	回應章節
積極配合政府政策及法規遵循，保持積極溝通管道，促進公司及產業正向發展，共同協力實踐永續發展。	● 人才吸引與留任 ● 人力資源發展 ● 媒體多元性 ● 營運績效 ● 報導內容之責任 ● 社會參與和關懷	電話	不定期	● 主管機關函文往來，2024 年度共 552 件；收文 439 件、發文 83 件 ● 2024 年年初份申報去年度董事，並更新公司基本資訊 ● 每月 15 日前固定申報董事會運作情形 ● 2024.Q1 申報年度董事績效評估結果 ● 更新並申報公司產業鏈現況 ● 公司官網發布最新訊息 2 則	● 3-1 永續報導內容之責任 ● 3-2 永續媒體報導正直性 ● 2-1 永續營運管理
		E-MAIL	不定期		
		書面信函	不定期		
		主管機關公聽會及研討會	不定期		
		公開資訊觀測站	不定期		
		公司網頁	不定期		

利害關係人：員工

對鑫傳的意義	關注之重大議題	溝通管道	頻率	溝通成果	回應章節
本集團以人為本，須提供具競爭力的薪酬與完善福利，保障安全的就業環境，吸引優秀人才加入，給予尊重與關懷，使其與公司同步成長茁壯。	●營運績效 ●資訊安全 / 網路安全與系統可用性 ●媒體多元性 ●人才吸引與留任 ●人力資源發展	動員月會	1 年 1 次	●集團年度內部公告19則 ●勞資會議年度召開4次 ●員工意見信箱隨時開放 ●跨部門溝通(主管會議)每月召開2次	●4-1 人力資源與聘用情形 ●4-2 教育訓練與人才培育 ●3-2 永續媒體報導正直性 ●5-2 優質產品與服務 ●2-1 永續營運管理
		主管會議	每 2 週		
		勞資會議	每季		
		員工意見信箱及交流平台	不定期		
		內部公告	不定期		

利害關係人：媒體 / 評比機構

對鑫傳的意義	關注之重大議題	溝通管道	頻率	溝通成果	回應章節
媒體為集團對外傳播訊息之重要管道，故與媒體保持良好溝通有助於集團傳達訊息之效益。	●人力資源發展 ●報導內容之責任 ●媒體報導正直性 ●人才吸引與留任 ●資訊安全 / 網路安全與系統可用性 ●客戶關係管理	電話	不定期	●新聞官網每日發布網路新聞 ●與媒體進行活動合作，藉平台增加曝光 ●配合法說會提供新聞稿	●3-1 永續報導內容之責任 ●3-2 永續媒體報導正直性 ●2-1 永續營運管理
		通訊軟體	不定期		
		E-MAIL	不定期		
		公開資訊觀測站	不定期		
		公司官網	不定期		
		新聞官網	每日		
		新聞稿	不定期		
		活動合作	不定期		

1-4-2 重大議題鑑別與排序

為全面掌握可能對鑫傳集團營運、環境與社會造成重大影響之議題，依循國際主流永續規範（如 GRI 準則、SASB、TCFD 及聯合國永續發展目標 SDGs），並結合企業自身營運目標與產業特性，進行四階段程序，包括：

一、資訊蒐集

彙整內外部永續趨勢、國內外法規要求與利害關係人關注事項。以環境、社會、治理（ESG）三大面向為基礎，初步列出 12 項永續議題。

二、風險議題鑑別

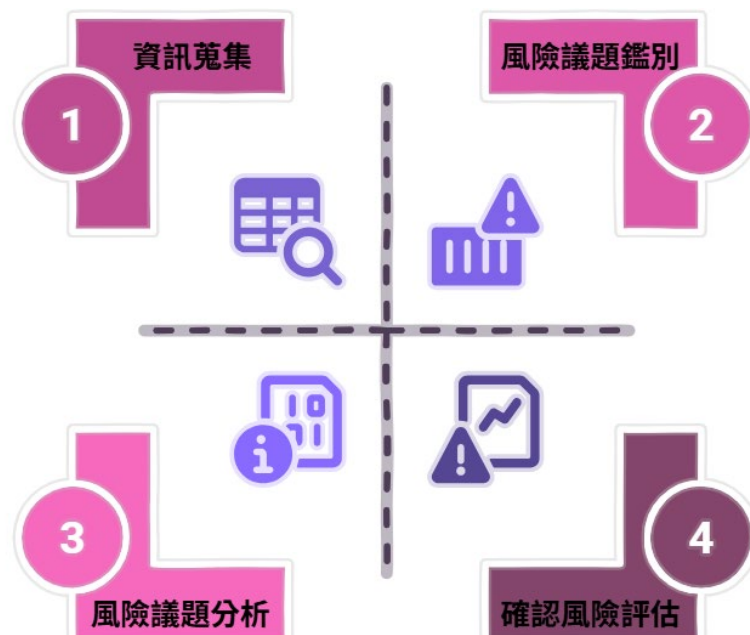
透過問卷調查方式，針對五大主要利害關係人（客戶、員工、政府機關、媒體／評比機構及股東／投資人）進行調查，評估每項議題對營運的潛在衝擊與影響程度，形成初步的風險議題輪廓。

三、風險議題分析

問卷統計分析，依據利害關係人關注程度（外部關注）與議題對營運的影響程度（內部風險），依重大性門檻鑑別出核心關鍵議題。

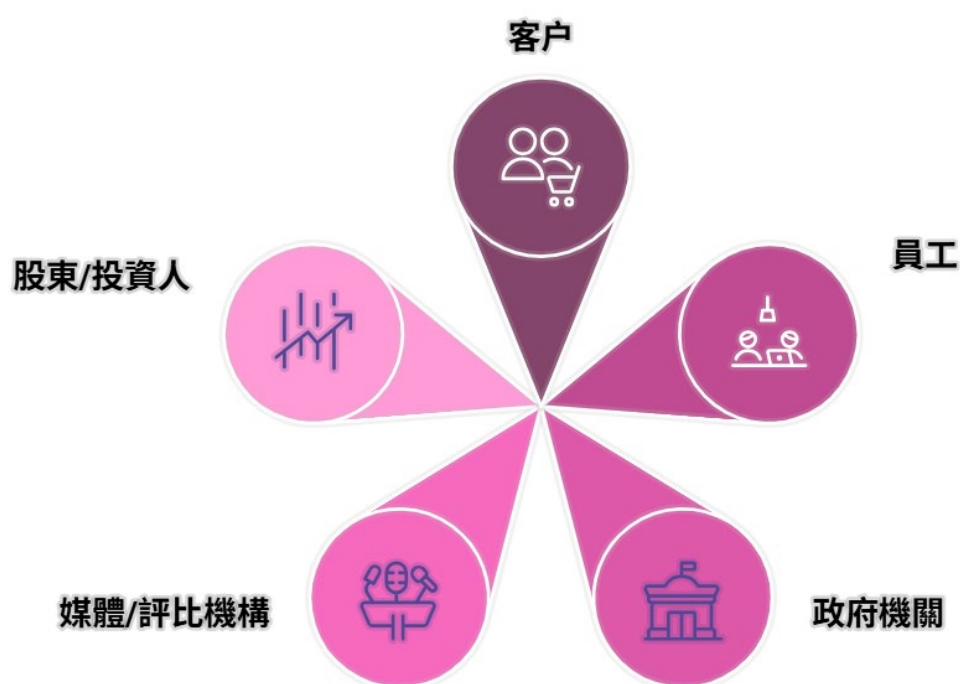
四、確認風險評估

確定 2024 年度重大議題，包括「人才吸引與留任」、「人力資源發展」、「資訊安全／網路安全與系統可用性」、「媒體報導正直性」及「公司治理與誠信經營」五項，作為本報告揭露重點及永續管理優先策略方向。



鑫傳重大議題鑑別分為內部問卷及外部問卷，並依議題負面及正面衝擊程度與發生的可能性進行評分，2024 年度內部問卷共收到 40 份有效回饋；外部問卷共收到 58 份有效回饋。根據問卷進行統計分析。本集團依永續發展推動小組及利害關係人意見，將 12 項 ESG 議題依環境面、社會面及經濟 / 治理面分類，且依永續小組、利害關係人意見設定顯著性門檻，繪製重大主題矩陣圖後得出鑫傳集團之 4 項重大主題，經永續小組討論後，考量「公司治理與誠信經營」議題對鑫傳集團之重要性，故決定自選為重大主題，故本年度鑫傳集團重大主題共 5 項，並於永續小組決議後向總經理報告，送主任委員(董事長)核准後送呈董事會。

註：顯著性門檻為各議題之負面衝擊或正面衝擊，其發生可能性與衝擊程度平均分數加總位於百分等級75以上者。

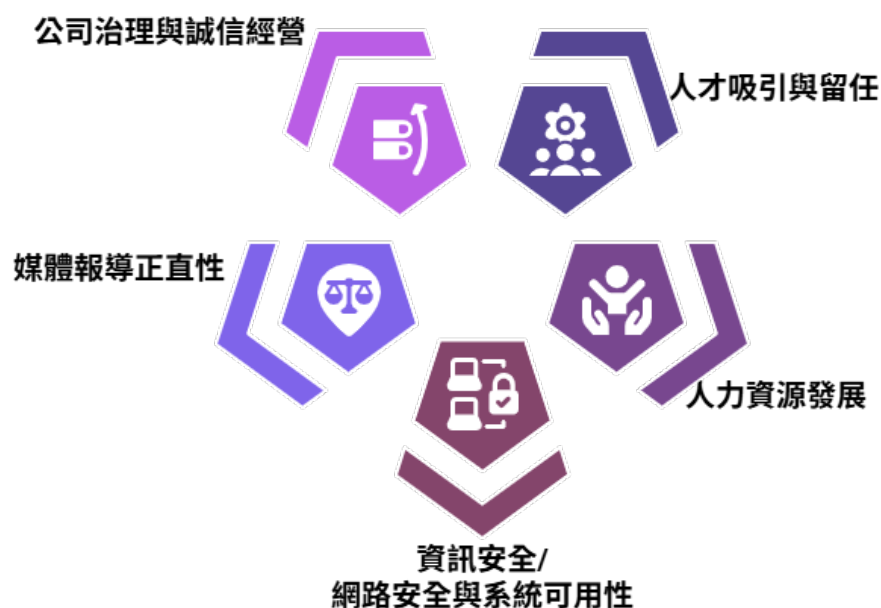


● 重大主題清單

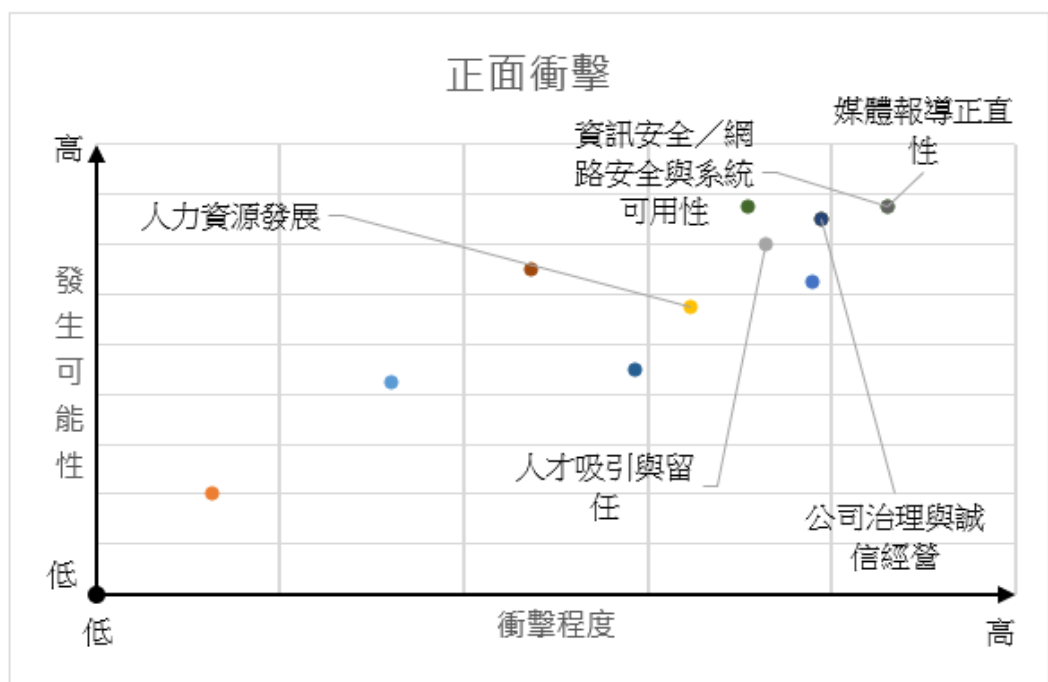
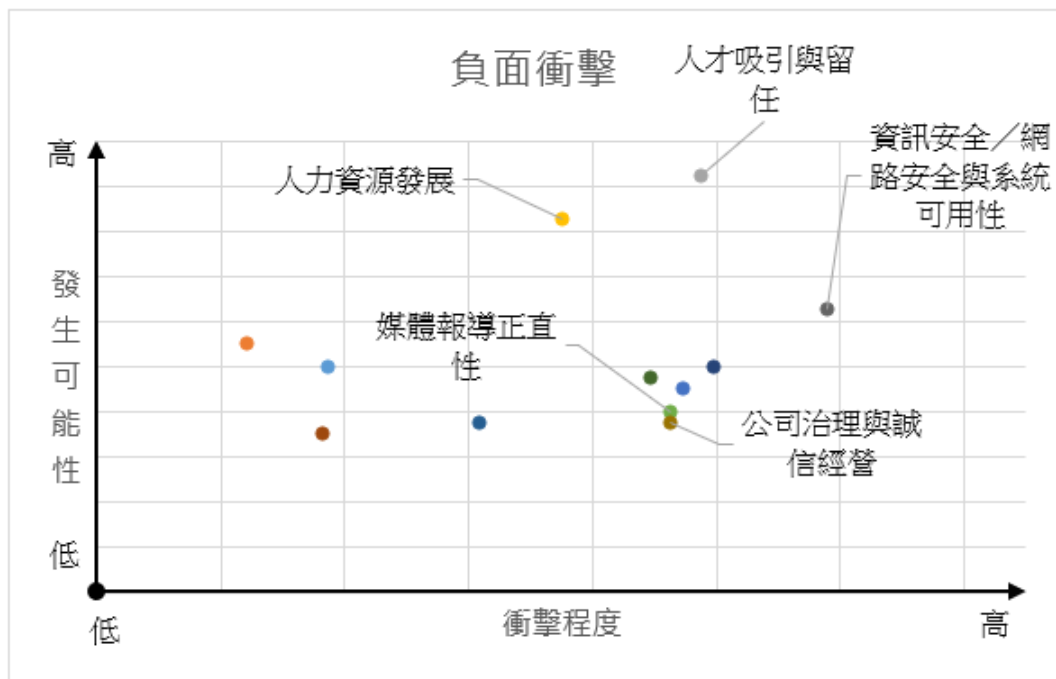
針對關注議題進行分類，依環境 (E)、社會 (S)、經濟 / 治理 (G) 三大面向進行初步整理，並分析問卷統計結果，從中辨別對公司

經營具有高度影響且利害關係人高度關注的重大主題。2024 年度重大主題為：「人才吸引與留任」、「人力資源發展」、「資訊安全 / 網路安全與系統可用性」、「媒體報導正直性」及「公司治理與誠信經營」。

2023 年度重大主題	2024 年度重大主題	變動情形及原因
人才吸引與留任(S)	人才吸引與留任(S)	-
報導內容之責任(S)	-	退出，係因主題關注度下降，已納入日常管理機制。
媒體報導正直性(S)	媒體報導正直性(S)	-
-	人力資源發展(S)	新增，因應趨勢及利害關係人關注新增納入。
資訊安全/網路安全與系統可用性(G)	資訊安全/網路安全與系統可用性(G)	-
公司治理與誠信經營(G)	公司治理與誠信經營(G)	-



●重大議題矩陣圖：



註：矩陣圖的資料點標籤僅顯示「重大主題」者。

●重大議題管理方針

重大議題：人才吸引與留任(S)

對應聯合國 SDGs：

05 性別平權

08 體面工作與經濟成長

16 和平、正義與健全的司法



影響之 利害關係人	客戶、員工
產業鏈衝擊 面向及類型	本集團： ★實際負面衝擊→人才外流，影響公司正常運作。 ☆潛在正面衝擊→穩定集團內部人員異動，有助於增加人力資本與公司競爭力。 下游： ★實際負面衝擊→產製節目減少，客戶數量下降。 ☆潛在正面衝擊→關懷社會議題，提升閱聽人社會關懷意識。
推動政策與 管理方針	1、人才招募：透過求職平台、社群媒體、善用多元徵才管道，並鼓勵離職員工回任，疫情衝擊下更持續優化管理制度，以具體行動及創新招募方法，培育人才提升國際化的軟硬實力。各單位依據編制人數即時補充所需人力，透過主管面談初步了解相關學經歷，層層遴選出優秀適任之人才，也更可利用內部人員轉調，適時補足集團所亟需之人力，並間接透過職務轉換多方學習，讓同仁得以在合適的職位有所發揮。 2、人才留任：全體在職同仁經由一年兩次的績效評核結果，除任職未滿 3 個月的同仁外，其餘員工均依規定辦理，檢討前後半年該員工作執行成效，作為日後職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求

重大議題：人才吸引與留任(S)

	等作業依據，並探討未來工作任務方向。獎勵措施訂有 BSC 平衡計分卡獎金辦法，通過鼓勵員工實現集團的年度目標和 KPI，以及根據各家公司章程規定提撥盈餘之 1%~5% 作為員工酬勞，更於每月薪資內提撥固定金額至信託基金購買公司股票，公司提撥同等金額予以鼓勵，提升員工對集團的歸屬感和投入程度，也基於市場薪資水準及公司營運狀況，不定期進行薪酬調整，以順應時代趨勢並維持薪酬水平和競爭力。
2024 年 達成狀況	1、接受考核之男女性員工比例均為 100%。 2、同工同酬制度，相同職位、職等之男女員工其基本薪資比例均為 1:1。 3、2024 年集團離職率僅 29%，更透過與離職同仁訪談反饋的寶貴意見，提供個別化的建議，漸進式調整成符合員工所期盼的環境，冀望能促進人才培育及集團的永續發展。
行動回應章節	4-1 人力資源與聘用情形

註：本表所述「實際」衝擊，表示於報導年度(2024年度)已實際發生之衝擊，「潛在」衝擊為報導年度未發生，惟可能發生之衝擊。

重大議題：人力資源發展(S)**對應聯合國 SDGs：**

04 優質教育

05 性別平等

08 體面工作與經濟成長



影響之 利害關係人	客戶、員工
產業鏈衝擊 面向及類型	本集團： ★實際負面衝擊→出現人力斷層，既有工作無法延續。 ☆潛在正面衝擊→多元培育，使員工都能適得其所，也能因應跨部門間調動。 下游： ★實際負面衝擊→少子化徵才不易，影響公司營運。 ☆潛在正面衝擊→具備專業媒體素養，產出更高水準的節目品質與購物體驗。
推動政策與 管理方針	1、人才培訓：包括職業技能培訓、專業知識學習、管理技能培養、領導力發展、團隊合作能力提升等多個方面。集團會根據員工的實際情況和職業發展需求，制定相應的培訓計畫和發展方案，為其提供適當的培訓和發展機會，幫助員工適應新的工作環境和職務要求。(如：各單位法令規定課程、性平教育、消防安全訓練、個資等) 2、採取措施：初期分析每位員工的專業興趣和潛在發展方向，提供相應的培訓課程，找到最適合自己的職位，有效發揮所屬角色並實踐自我價值，達成員工與公司績效的同步增長。另搭配績效考核和職涯發展管理，加上適當優化其獎勵及福利政策，依據「考取專業證照獎勵及補助辦法」，分級羅列各項種類及適用職務，

重大議題：人力資源發展(S)

	取得公司認可之證照檢定者，獎助新台幣五千至一萬元不等，盡可能識別與培養關鍵人才，不僅能擴充內部人才庫，更能從中挑選、尋找核心人才，並建立強大的領導團隊，為未來發展奠定穩固基礎。
2024 年 達成狀況	1、新進教育訓練之員工參與率趨近 100%。 2、2024 年專業證照回訓人數達標。 3、員工年度平均教育時數達 7 小時以上/人。 4、透過定期的主管面談和反饋，向員工提供具體的工作建議和指導，協助解決工作中遇到的問題，並提供個人職業發展建議。(如：試用期滿電訪關懷、離職電聯詢問等)
行動回應章節	4-2 教育訓練與人才培育

註：本表所述「實際」衝擊，表示於報導年度(2024年度)已實際發生之衝擊，「潛在」衝擊為報導年度未發生，惟可能發生之衝擊。

重大議題：媒體報導正直性(S、G)

對應聯合國 SDGs：

12 永續的消費與生產模式

16 和平、正義與健全的司法

12 永續的消費與
生產模式16 和平、正義與
健全的司法

影響之利害 關係人	股東 / 投資人、政府機關、員工、媒體 / 評比機構
產業鏈衝擊 面向及類型	本集團： ★實際負面衝擊→本年度無此重大議題實際負面衝擊影響。 ☆潛在負面衝擊→若報導被認為缺乏正直性，可能導致受眾流失和廣告收入下降，並損害集團名譽。 ★實際正面衝擊→平衡報導、不偏頗的報導內容，同仁遵守道德良心規範，可有助提升投資人意願，增進新聞的可信度，塑立集團正向風氣。 ☆潛在正面衝擊→正直的報導提高集團聲譽，增強品牌信任度和忠誠度。 下游： ★實際負面衝擊→本年度無此重大議題實際負面衝擊影響。 ☆潛在負面衝擊→報導缺乏正直性可能導致合作伙伴質疑媒體的可靠性，影響合作關係。 ★實際正面衝擊→與在地鄉親溝通良好，傳遞在地的聲音，讓中南部地區的民代或鄉親，有第一手訊息或活動，都希望透過鑫傳進行報導。 ☆潛在正面衝擊→客戶和合作伙伴對公司報導的信任度增加，促進長期合作。 社區、社會： ★實際負面衝擊→本年度無此重大議題實際負面衝擊影響。 ☆潛在負面衝擊→若媒體報導被認為不正直，可能引發公眾不滿，造成社會不安。

重大議題：媒體報導正直性(S、G)	
	★實際正面衝擊→新聞節目內容保持中立態度，除善盡媒體責任，同時無違法報導事宜。 ☆潛在正面衝擊→正直的媒體報導有助於促進社會透明度和公正性，建立正確與公平的媒體新秩序。
推動政策與管理方針	積極培訓同仁，加強媒體從業人員的職業道德和技能。
2024 年達成狀況	1、教育訓練：2024 年進行傳播道德及傳播倫理相關教育訓練 2 次。 2、客觀報導：2024 年度無發生因不中立或偏離事實之情事或投訴。 3、加強內部控制和自律機制：確實執行，本年度無相關事項之缺失。
行動回應章節	3-2 永續媒體報導正直性

註：本表所述「實際」衝擊，表示於報導年度(2024年度)已實際發生之衝擊，「潛在」衝擊為報導年度未發生，惟可能發生之衝擊。

重大議題：資訊安全 / 網路安全與系統可用性(G)**對應聯合國 SDGs：**

09 產業、創新及基礎建設
 10 減少國內及國家間不平等
 16 和平、正義及健全的司法



影響之利害關係人	股東 / 投資人、客戶、員工
產業鏈衝擊面向及類型	本集團： ★實際負面衝擊→本年度無此重大議題實際負面衝擊影響。 ☆潛在負面衝擊→資訊安全事件可能導致個資或數據洩露、服務中斷和財務損失，損害集團聲譽。 ★實際正面衝擊→鑫傳集團母公司含子公司(鑫祺、鑫隆)取得年度 BS10012 國際認證，有助於從法律面、管理面與流程面對於個人資訊的管理，進行保障所個人資訊。 ☆潛在正面衝擊→強大資訊安全措施能保護公司機密資料，提升系統穩定性和運營效率。 下游： ★實際負面衝擊→本年度無此重大議題實際負面衝擊影響。 ☆潛在負面衝擊→安全漏洞可能影響客戶的數據安全，導致法律風險和商業損失。 ★實際正面衝擊→2024 年導入 ISO27001 國際標準，以確保資訊系統、設備、網路及資料之安全。 ☆潛在正面衝擊→可靠的資訊安全措施增強客戶信任，促進業務穩定運營，提升集團正面形象。
推動政策與管理方針	1、舉辦員工法規教育訓練、個資教育訓練、資安教育訓練、社交攻擊防禦實務。 2、舉辦個資災害演練、資安災害演練。

重大議題：資訊安全 / 網路安全與系統可用性(G)

	3、於 2024 年導入資訊安全管理制度以依循 ISO27001：2013 國際標準訂立公司的「資訊安全政策」，作為資訊安全管理依據，確保個人資料之蒐集、台灣個人資料保護法等相關法規及主管機關之要求。
2024 年 達成狀況	1、因應 ISO27001 程序書之規定每台電腦續進行 USB 及相關權限進行管控，以降低資安風險。電腦全數皆安裝完畢。 2、社交工程演練、弱點掃描、滲透測試與雲科大簽訂合約進行實做；弱點掃描皆結果皆無異常；導入 WAF 網頁式防火牆加強公司網站安全性。 3、每位員工皆參與 2024 年 5 月 29 日個資認知宣導課程。
行動回應章節	5-1 資訊安全與網路安全

註：本表所述「實際」衝擊，表示於報導年度(2024年度)已實際發生之衝擊，「潛在」衝擊為報導年度未發生，惟可能發生之衝擊。

重大議題：公司治理與誠信經營(G)**對應聯合國 SDGs：**

05 性別平等

16 和平、正義與健全的司法

17 促進目標實現之全球夥伴關係



影響之利害關係人	股東 / 投資人、客戶、 政府機關、員工、媒體 / 評比機構
產業鏈衝擊 面向及類型	本集團： ★實際負面衝擊→本年度無此重大議題實際負面衝擊影響。 ☆潛在負面衝擊→治理不善或缺乏誠信可能導致法律風險、財務損失和聲譽受損，減低投資人意願。 ★實際正面衝擊→持續穩定成長，使股東和員工獲利。 ☆潛在正面衝擊→良好的公司治理和誠信經營增強公司透明度和合規性，提升投資者信心。 下游： ★實際負面衝擊→本年度無此重大議題實際負面衝擊影響。 ☆潛在負面衝擊→治理不善可能影響業務合作，導致合作伙伴失去信心並流失。 ★實際正面衝擊→以誠信經營為首，加強與廠商及客戶連結，促使與雙贏局面。 ☆潛在正面衝擊→誠信經營促進公平交易，增強合作伙伴的信任和忠誠度。 社區、社會： ★實際負面衝擊→本年度無此重大議題實際負面衝擊影響。 ☆潛在負面衝擊→缺乏誠信的經營行為可能引發社會信任危機，進而影響社區及社會和諧。 ★實際正面衝擊→實踐「在地媒體」、「在地服務」、「在地實踐」的理念。如同在地恆星守護家鄉，使臺灣這塊土地更美好。 ☆潛在正面衝擊→良好的公司治理和誠信經營有助於樹立企

重大議題：公司治理與誠信經營(G)

	業社會責任典範，促進社會公正。
推動政策與 管理方針	1、建立「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序暨行為指南」、「道德行為準則」、「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件處理辦法」。 2、定期向董事、經理人、受僱人、受任人宣導誠信經營守則，使其充分瞭解公司誠信經營之規範，並與董事及經營主管簽訂「誠信經營聲明書」。 3、制定績效考核與人事獎懲制度，並與員工簽訂「誠信經營聲明書」。 4、與供應商簽定「供應商企業社會責任聲明書」。 5、集團官網已設置檢舉管道。 6、年度寄發道德誠信函，通知供應商、企業客戶，可利用公司檢舉信箱進行檢舉。
2024 年 達成狀況	1、2024 年公司治理評鑑成績第三級距 (21%~35%) 2、2024 年舉辦 2 次董事進修課程。 3、高階主管之聘任 100%由董事會決議。 4、董事會成員出席率達 93%。 5、董事及高階管理階層遵循誠信經營政策之聲明書、員工行為準則之簽署率皆達 100%。 6、2024 年舉辦誠信經營宣導 100%參與。 7、2024 年度違反誠信經營之事件為 0。
行動回應章節	2-1 永續營運管理

註1：本表所述「實際」衝擊，表示於報導年度(2024年度)已實際發生之衝擊，「潛在」衝擊為報導年度未發生，惟可能發生之衝擊。

註2：美雅於2024年度中併入，於業務整併期間，故上述達成狀況2024年度之員工百分比，尚不包含美雅。



2 穩健誠信治理

2-1 永續營運管理

2-2 永續供應鏈



2-1 永續營運管理

重大性議題：公司治理與誠信經營

●政策與承諾

- i. 有效建立公司治理架構及公司治理文化，以保障股東權益及強化董事會職能並提升資訊透明度。
- ii. 董事具備執行職務所需之知識、技能及素養，秉持高度自律精神，依法令、公司章程或股東會決議行使職權。
- iii. 及時允當揭露營運活動及經營績效相關之財務及 ESG 資訊。
- iv. 訂定誠信經營相關章則，建立良好商業運作及企業誠信文化，並要求公司董監事、經理人及員工瞭解本集團之誠信與道德價值，並切實遵循，以健全經營、落實公司治理。
- v. 董事與經理人，簽署「誠信經營聲明書」，聲明確實遵守「上市上櫃公司誠信經營守則」承諾於就任期間，未有不誠信之行為。

評估機制	未來 1 年目標	未來 3-5 年目標	未來 5 年以上目標
1、公司治理評鑑結果	1、公司治理評鑑成績第二級距 (6%~20%)	1、公司治理評鑑成績第二級距 (6%~20%)	1、公司治理評鑑成績第一級距(前 5%)
2、舉辦董事進修課程頻率	2、每年至少舉辦一次董事進修課程	2、每年至少舉辦兩次董事進修課程	2、每年至少舉辦三次董事進修課程
3、高階主管之選任經董事會決議率	3、高階主管之聘任 100% 由董事會決議	3、高階主管之聘任 100% 由董事會決議	3、高階主管之聘任 100% 由董事會決議
4、董事會出席率	4、董事會成員出席率達 94%	4、董事會成員出席率達 96%	4、董事會成員出席率達 100%

評估機制	未來 1 年目標	未來 3-5 年目標	未來 5 年以上目標
5、董事及高階管理階層遵循誠信經營政策之「誠信經營聲明書」、員工行為準則簽署率	5、董事及高階管理階層遵循誠信經營政策之聲明書、員工行為準則之簽署率皆達 100%	5、董事及高階管理階層遵循誠信經營政策之聲明書、員工行為準則之簽署率皆達 100%	5、完成建置董事及高階管理階層誠信風險評估機制，並每一年進行一次誠信風險評估作業
6、舉辦誠信經營宣導或教育訓練	6、每年辦理誠信經營宣導員工 100% 參與	6、每半年舉辦一次誠信經營教育訓練	6、持續舉辦誠信經營教育訓練，每半年至少舉辦一次並測驗
7、違反誠信經營之事件數	7、違反誠信經營之事件數 0 件	7、違反誠信經營之事件數 0 件	7、違反誠信經營之事件數 0 件

●主責單位

- i. 董事會
- ii. 總經理室
- iii. 法務
- iv. 財務部
- v. 管理部
- vi. 公司治理主管
- vii. 稽核室

●特定行動

- i. 為有效且具體提升公司治理、監督管理階層，邀請董事會成員參與公司內部重大經營決策或營運策略相關會議。
- ii. 培養暨加強公司治理人員專業訓練，確保董事持續關注公司治理國際趨勢及掌握國內最新法規變化。
- iii. 依全球永續性報告作業準則(GRI Standards)及永續會計準則(SASB)編製中文版永續報告書並取得第三方確信或保證，提升 ESG 資訊揭露之品質。
- iv. 訂定誠信經營政策，並定期公告於公司官網及內部員工信箱。
- v. 定期對所屬人員舉辦誠信經營相關教育訓練與宣導。
- vi. 透過公司內部作業程序與行為準則，以嚴謹防範不誠信的行為發生。

●負面衝擊預防措施或補救程序

- i. 事件預防：
 - (1)制定完善治理政策：制定並定期審查公司治理政策，確保其符合最新法規和最佳實踐。
 - (2)董事會培訓：定期為董事會成員提供治理、法規和道德方面的培訓，增強其履行職責的能力。
 - (3)誠信培訓與行為準則簽署：定期對全體員工及董事會成員進行誠信經營相關的培訓與宣導，並要求所有董事、經理人及員工簽署誠信經營聲明書，承諾遵守公司誠信經營守則。
 - (4)內稽制度及資訊透明化：建立並完善內部稽核機制，及時發現和糾正不誠信行為，並實施透明化的資訊披露機制，確保股東和其他利益相關者能夠及時獲取公司的營運和財務資訊。
- ii. 補救程序：
 - (1)立即停止不誠信行為：若發現任何不誠信行為，立即採取措施停止相關行為，並通知相關監管機構。

- (2)內部通報與教育：將違規事件的處理過程和結果通報給全體員工，以提高誠信意識。
- (3)完善制度：根據事件的經驗教訓，修訂和完善公司的治理和誠信經營政策，防止類似事件再次發生。
- (4)外部溝通：對於嚴重的違規事件，向股東和利益相關者公開道歉並說明補救措施，恢復公司聲譽。

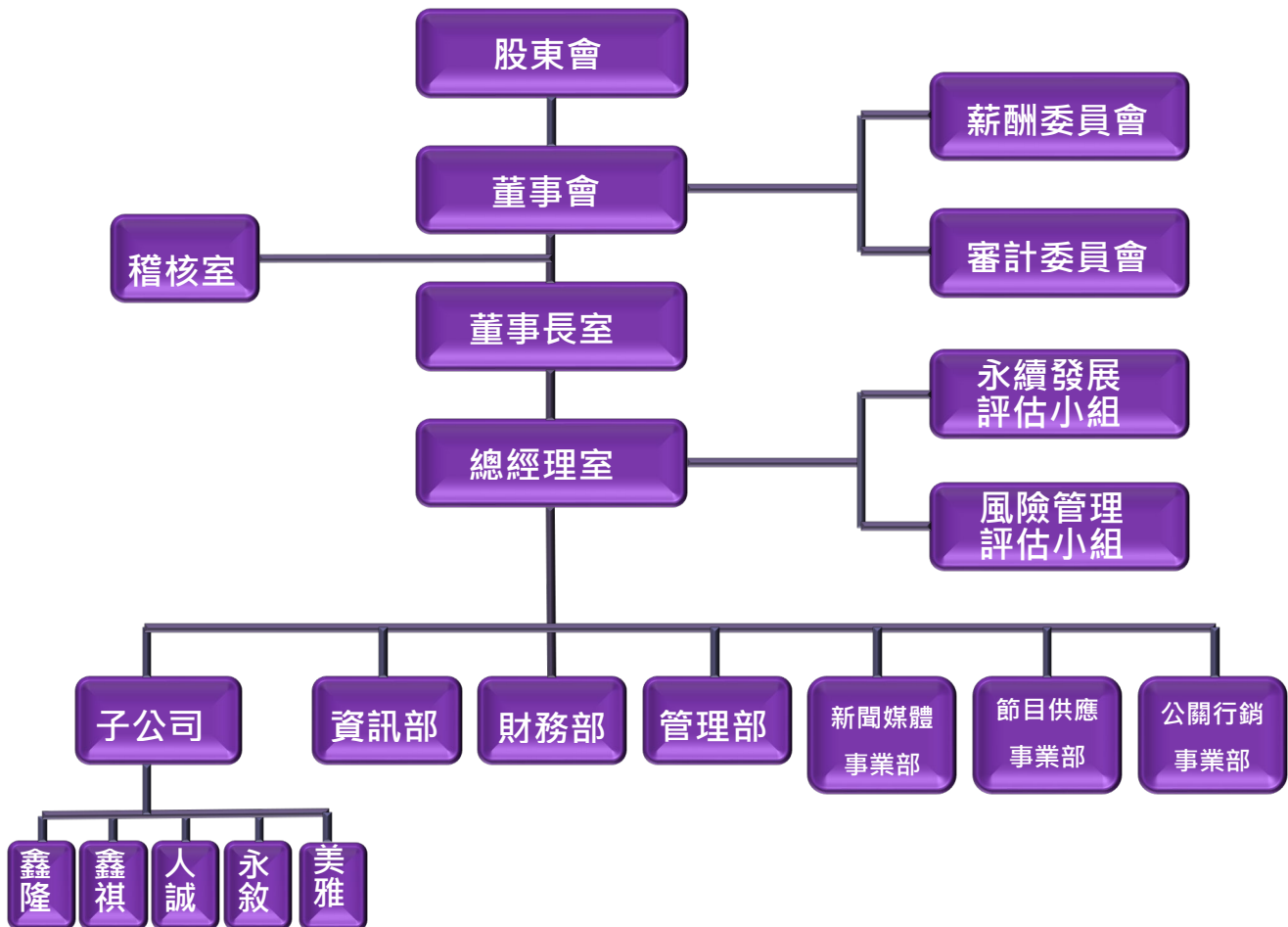
●2024 年度執行成效

2024 年度目標	達成情形
1、公司治理評鑑成績第二級距 (6%~20%)	1、2024 年公司治理評鑑成績第三級距 (21%~35%)
2、每年至少舉辦一次董事進修課程	2、2024 年舉辦二次董事進修課程
3、高階主管之聘任 100%由董事會決議	3、高階主管之聘任 100%由董事會決議
4、董事會成員出席率達 90%	4、董事會成員出席率達 93%
5、董事及高階管理階層遵循誠信經營政策之聲明書、員工行為準則之簽署率皆達 100%	5、董事及高階管理階層遵循誠信經營政策之聲明書、員工行為準則之簽署率皆達 100%
6、舉辦誠信經營宣導或教育訓練	6、2024 年舉辦誠信經營宣導 100%參與
7、違反誠信經營之事件數 0 件	7、2024 年度違反誠信經營之事件為 0

註：美雅於2024年度中併入，於業務整併期間，故上述2024年度之員工百分比，尚不包含美雅。

2-1-1 公司治理

鑫傳公司治理組織架構：



股東會為集團最高權力機關，依法選任董事並組成董事會作為最高治理單位。另設立稽核室直接隸屬董事會，以維持其獨立性。

●董事會專業性及獨立性

董事會為最高治理單位，共有董事 9 位(含獨立董事 3 位，男性董事 5 位、女性董事 4 位，任期均為 3 年。集團董事會主席為董事長，並未兼任公司管理階層，集團最高主管為總經理。董事會成員皆具備商務、財務、會計或公司業務所須之管理專長，以落實董事會結構多元化之方針，廣納各方專業背景與產業傑出人才，不限性別、年齡、國籍、

文化等，提名與遴選考量利害關係人之觀點、多元性、獨立性，以及與組織衝擊相關之能力，並朝性別平衡方向規劃董事會席次。2024 年董事會實際出席率 93.2%。

落實董事會成員多元化核心能力：

多元化 核心 董事 姓名	基本組成				產業經驗						專業能力		
	性別	年齡			休閒 娛樂 經營	商務 與 科技	投資 與 併購	傳媒 經驗	營運 管理	電子 商務 、 行銷 管理	會計	財務 、 資訊	風險 管理
		30 歲 以下	31 至 50 歲	51 歲 以上									
廖紫岑	女			○	○	○	○	○	○	○		○	○
廖學邦	男		○		○	○	○						
林美琪	女			○	○	○	○	○	○	○			○
林亞璇	女		○			○	○	○	○	○		○	○
王明正	男			○	○	○	○	○	○	○			○
北港投資 (股)公司	女			○	○	○	○						
蔡榮騰	男			○		○			○				○
徐俊明	男			○			○				○	○	○
胡湘麒	男			○		○	○	○	○	○	○	○	○

董事會成員學經歷、兼任職務等其餘詳細資訊，請參閱官網與年報。



●董事會運作

本集團 2024 年度共召開 11 次董事會，各董事出席情形請參閱本集團官網及年報。本集團於歷次董事會會前均會與主席溝通符合重大事件(註)之議案，並由主席於董事會中提出討論，於決議通過後發布重大訊息。

2024 年度本公司董事會共有 43 次重大事件之議案，主要為每年應公告之例行性議案。

註：參酌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規定，所謂重大事件，應係指符合該條第一項各款重大訊息之情事而言，方符重大性之標準。

董事會開會出席情形：

職稱	姓名	出席 次數	委託出 席次數	出席率	備註
董事長	台灣數位光訊科技 (股)公司 法人代表：廖紫岑	11	0	100%	
董 事	台灣數位光訊科技 (股)公司 法人代表：廖學邦	7	0	100%	5 月 31 日 新任
董 事	台灣數位光訊科技 (股)公司 法人代表：林美琪	7	4	63%	
董 事	台灣數位光訊科技 (股)公司 法人代表：林亞璇	11	0	100%	
董 事	台灣數位光訊科技 (股)公司	4	0	100%	5 月 30 日 任期解任

職稱	姓名	出席次數	委託出席次數	出席率	備註
	法人代表：王明正				
董事	廖松岳	4	0	100%	5月30日任期解任
董事	陳清港	2	2	50%	5月30日任期解任
董事	傳晟投資(股)公司 法人代表：王明正	7	0	100%	5月31日新任
董事	北港投資(股)公司	7	0	100%	5月31日新任
獨立董事	徐俊明	11	0	100%	
獨立董事	蔡榮騰	11	0	100%	
獨立董事	郭臨伍	4	0	100%	5月30日任期解任
獨立董事	胡湘麒	7	0	100%	5月31日新任

●功能性委員會運作

為有效發揮董事會職能，本公司董事會下依職權及功能分設「審計委員會」、「薪酬委員會」。

委員會名稱	組成與主要職權	2024 年運作情形
薪資報酬委員會	● 由 3 位獨立董事所組成，現任委員（第二屆） ● 主要職權及監督事項：訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。	● 共召開 2 次會議 ● 成員出席率 100%

委員會名稱	組成與主要職權	2024 年運作情形
審計委員會	● 由全體獨立董事組成現任委員（第二屆），每季至少召開會議乙次 ● 主要職權及監督事項：集團各公司財務報表之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則、公司存在或潛在風險之管控。	● 共召開 7 次會議 ● 成員出席率 100%

註：本集團薪酬政策尚未與集團的經濟、環境和人群衝擊的目標和績效連結，未來將視法規要求規劃。

●董事會薪酬

董事及高階經理人績效評估與薪資報酬之制度、標準等相關政策，均由薪資報酬委員會定期評估檢討，並經董事會通過。目前本集團未委任薪酬顧問參與薪酬的制定，未來將視法規要求規劃。

董事之報酬依公司章程第 18 條規定，授權董事會依其對於集團營運之參與程度、集團目標與任務之掌握、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修，並參酌同業水準議定之。其中獨立董事除每月定額薪資外，亦支領業務執行費及董事會出席費，而一般董事則不支領薪資，僅支領業務執行費及出席董事會之出席費。

高階經理人薪酬參照內部「薪資管理辦法」及「員工考績評核辦法」，每月配發固定薪資，並就考績評核結果及公司年度經營與損益狀況決定員工酬勞及年終獎金之分派（變動薪酬）。除上述之外，集團董事並無其他退休福利制度、離職金及索回機制。

有關支付予董事及高階經理人之酬金、酬金級距及文字說明請詳見年報。

●董事會績效評估

為建立更透明的績效目標以強化董事會之運作效率，我們依循內部訂定之《董事會績效評估辦法》對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會進行評估，每年執行內部自評一次，方式包括董事會內部自評、董事成員自評等，辦法細節詳見官網。目前鑫傳集團尚未將董事會績效連結 ESG 指標，此部分將依內部作業持續評估及討論。本集團已建立董事會績效評估制度，每年執行一次董事會內部自評及董事成員考核自評，評估結果於提報董事會後，揭露於本集團年報與網站。

●董事獨立性與利益衝突管理情形

藉由內部規章「董事會議事規則」及「公司治理實務守則」，明確訂定「獨立董事如有反對或保留意見，應於董事會議事錄載明」，確保獨立董事得善盡職責，有效增益董事會運作及公司經營績效。我們目前有 3 位獨立董事，獨立董事佔比 33.3%，6 席非獨立董事佔比 66.7%。另依「公司治理實務守則」規定，本集團之董事應秉持高度之自律，對董事會所列議案，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時，不加入討論及表決，且討論及表決時予以迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。而目前董事長與總經理分屬不同人，獨立董事的監督功能，提升了公司治理的強度，讓獨立董事本身的職能亦能有效的發揮。



●董事進修

集團每年定期安排專業講師到府授課，鼓勵並支援董事進修，以持續充實新知，2024 年度全體總進修時數達 73 小時(如下表)，並委請財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會舉辦之課程為「資訊公開與防範內線交易」及「公司治理與證券法規」。

董事姓名	課程名稱	進修 時數	進修 時數
廖紫岑	內線交易之防範與最新實務發展(含性平)	3	6
	反貪腐及吹哨者保護法令遵循解析	3	
王明正	內線交易之防範與最新實務發展(含性平)	3	6
	反貪腐及吹哨者保護法令遵循解析	3	
林亞璇	內線交易之防範與最新實務發展(含性平)	3	6
	反貪腐及吹哨者保護法令遵循解析	3	
林美琪	內線交易之防範與最新實務發展(含性平)	3	6
	反貪腐及吹哨者保護法令遵循解析	3	
廖學邦	內線交易之防範與最新實務發展(含性平)	3	12
	【ESG 永續論壇】2024 環境與經濟雙贏： 台灣 ESG 實踐之路	3	
	公司治理-生成式 AI 產業發展趨勢	3	
	反貪腐及吹哨者保護法令遵循解析	3	
程春萍	內線交易之防範與最新實務發展(含性平)	3	12
	董事會如何確保企業永續經營-從人才之發 掘與培養談起	3	
	公司治理-生成式 AI 產業發展趨勢	3	
	反貪腐及吹哨者保護法令遵循解析	3	
蔡榮騰	董監事會運作實務與公司治理研習班-防制洗 錢暨公平待客原則、ESG 與資安	7	7
徐俊明	地緣政治下台灣產業之轉型機會與挑戰-PMI /NMI 獨家剖析	3	6
	內線交易之防範與最新實務發展(含性平)	3	

董事姓名	課程名稱	進修時數	進修時數
胡湘麒	ESG 下之企業風險管理	3	12
	碳交所功能及展望&董事會如何監督公司建立及完善風險管理機制	3	
	公司治理與證券法規	3	
	內線交易之防範與最新實務發展(含性平)	3	

●內部稽核與內部控制

本集團以及子公司之內部控制制度，每年至少辦理內控自行評估一次，經董事會核准出具「內部控制制度聲明書」，刊登於集團年報及公開說明書。鑫傳的內部稽核與內控制度由直屬於董事會的稽核室負責，稽核主管除定期向審計委員會報告稽核業務外，並列席董事會報告。稽核工作在於協助董事會及經理人檢查、覆核內控制度之缺失，及衡量營運之效果與效率，並適時提供改善建議，以確保內控制度有效實施。



2024 年提出 60 篇稽核報告，均已就查核結果與受查單位充分溝通，對於查核所見之缺失或異常事項，已據實揭露於稽核報告，並將報告交付各受查單位，依稽核建議執行改善措施，且每季作成追蹤報告追蹤改善進度，直至改善為止。稽核報告及追蹤報告呈核後，會於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事查閱。

2-1-2 法規遵循與誠信經營

●法規遵循

本集團經營內容包括新聞報導、節目製作以及電商購物等，與法令之遵循自然密不可分，而本集團亦為上櫃公司，自當遵循證券相關法令，並且與主管機關密切交流，如有法令更新或主管機關來函，亦會及時通知各相關部門、經營管理層以及董事會。本集團於經營業務時，如於業務上對法規範有疑慮，將進行自我審核並修正，以期符合規定；若主管機關來函要求本集團改善制度或遵循法令，本集團亦積極配合。2024 年度本集團無有關經濟、環境、社會面重大違規事件(註)，受主管機關罰款或非金錢裁罰情形如下表，請參閱以下表格：

常見態樣	所涉條文	違規情形
節目與廣告未明顯分開	● 衛星廣播電視法第 30 條 ● 廣播電視法第 33 條	無
妨害兒童或少年身心健康	● 衛星廣播電視法第 27 條第 3 項第 2 款 ● 衛星廣播電視法第 28 條第 3 項 ● 廣播電視法第 21 條第 2 款	無
製播新聞違反事實查證原則，致損害公共利益	● 衛星廣播電視法第 27 條第 3 項第 4 款 ● 個人資料保護法第 20 條第 1 項	無
節目插播廣告次數	● 衛星廣播電視法第 36 條第 4 項	無

常見態樣	所涉條文	違規情形
違規使用插播式字幕	● 衛星廣播電視法第 34 條	無
違反電視置入行銷及贊助管理辦法	● 衛星廣播電視法第 31 條第 3 項 ● 衛星廣播電視法第 32 條 ● 衛星廣播電視法第 33 條第 2 項 ● 廣播電視法第 34 條之 3 第 2 項	無
妨害公共秩序或善良風俗	● 衛星廣播電視法第 27 條第 3 項第 3 款 ● 廣播電視法第 21 條第 3 款 ● 個人資料保護法第 20 條第 1 項	無
廣告超秒	● 廣播電視法第 31 條第 1 項	無
外流客戶個資	● 個人資料保護法	無
職業災害預防及職業災害勞工重建	● 勞工職業災害保險及保護法	詳下表

註：參酌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4條第1項上櫃公司重大訊息，係指下列事項：二十六、發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：(三)單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者。重大違反事件亦包含對公司營運造成重大衝擊之非金錢裁罰。2024年鑫傳集團共有2件違反法規事件，說明及處置情形。

事業群	違反法規	罰款金額	事件說明	後續處理
美雅	勞工職業災害保險及保護法第 17 條	新台幣 20,000 元	未依法覈實申報所屬被保險人投保薪資	於 2024 年 11 月底前完成投保級距調整，2025 年起每季檢視投保級距並依法調整，已列入例行檢查工作事項。

事業群	違反法規	罰款金額	事件說明	後續處理
美雅	所得稅法 第 110 條 之 2 第 1 項規定	新台幣 8,356 元	已依規定辦理申報，由於 2021 年度課稅所得額核定差異，致短報未分配盈餘	已完成補繳。

本公司所屬衛星頻道定期召開節目檢討會議，依主管機關頒布之相關法規及自律規範為遵，藉此強化自我改善機制。「冠軍電視台」及「冠軍夢想台」、「中台灣生活網頻道」及「A-One 體育台」亦嚴格遵守相關主管機關法規及行政指導，於報導期間無罰款紀錄，簡要說明如下：

頻道	類型	件數	罰款金額	改善措施
冠軍電視台	行政 指導	2	無	加強法令輔導、對相關同仁進行教育訓練，以積極的作為把關，加強內控機制
冠軍夢想台		1	無	
中台灣生活網頻道	-	0	無	-
A-One 體育台	-	0	無	-

●2024 年違規案件數

事件性質	件數	重大違規件數
被罰款的事件	2	0
非金錢制裁的事件	0	0

●智慧財產權管理

本集團針對智慧財產權之保護主要分為內部與外部機制。因本集團為媒體公司，主要從事媒體及文化內容產業，故內部會與員工於簽訂僱傭契約時，約定員工在職時所創作出之智慧財產權之歸屬，使集團與員工之間之權利義務關係明確化；此外，由於本集團尚在擴展期，所擁有之商標、專利權數量不多，惟未來申請上述智財權時將逐步建立起相關歸檔、申請制度，使集團清楚其所有之智財權利用狀況。

本集團對外與工商團體、政府機構或自然人合作時，如涉及智慧財產權之創作，均會在與對方簽定之合約內容中，明確約定智慧財產權之歸屬，如智財權之所有權屬於他方，本集團如需使用該智財權，均會取得權利人之同意，始得利用；如智財權之所有權屬於本集團，則會約束他方如需使用必須經過本集團之同意，以及限制他方使用之方式、範圍等，並且必須進行合法、合理之使用，不得利用本集團所有之智財權從事不法行為。本集團亦會針對上述智財權條款，制定違約罰則及賠償條款，俾使本集團之智財權權利遭受侵害時，得有所主張。

綜上，透過建立內部及外部之保護制度，明確化本集團與他方之權利義務關係，確保智慧財產權不致遭受他人所侵害，以及遭受侵害時之彌補措施。

●智慧財產管理教育訓練

2024 年於本集團例行之主管會議，已就新聞及節目之產製，須符合規範之相關法規進行宣導，並將其主題納入每年節目頻道節目之相關教育訓練項目，亦於鑫傳例行主管會議中布達、更新相關法令及其規範。

●誠信經營管理機制

誠信經營為本集團之核心價值。對內，我們除訂定各項公司治理規章與辦法外，已設立舉報制度與官網舉報管道，訂立獎懲及紀律處分，

以落實本公司及其子公司人員於執行業務時均謹守公平、誠實、守信以及透明原則；對外，我們訂有「供應商企業社會責任守則」，要求供應商須簽署「供應商企業社會責任聲明書」、合約明定「誠信條款」。此外，我們與他人建立商業關係前，落實查核商業往來對象之誠信關係，確保商業往來對象之合法性，以創造商業夥伴長期價值。

2024 年針對本集團所有營運據點 100%已進行貪腐風險辨識，皆未鑑別出重大貪腐風險，本年度亦未發生貪腐情事，平日即透過如下之程序進行宣導、檢視與評估。

註：美雅於2024年度中併入，於業務整併期間，故上述2024年度之員工人數，尚不包含美雅。

政策	具體程序
宣導	員工教育訓練
	訂定員工誠信經營守則同意書
	持續宣導
	供應商宣導
檢視	內部稽核
	內部評估
	申訴管道
	外部資訊公開透明
評估	分析風險
	追蹤法令更新
	風險發生因應機制
	獎懲、紀律處分

●誠信經營行為規範

董事、經理人、員工或具有實質管理權者，皆應秉持誠信正直、遵守法規與公司規範之原則，作為所有公司經營活動與業務執行的最高準則。本集團深信誠信是企業永續發展與建立良好公司治理的基石，因此由董事

會帶頭推動，通過制定一系列誠信經營相關制度，包括「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」以及「內部重大資訊處理作業程序暨防範內線交易管理作業程序」等，這些政策與制度明確規範員工在日常業務往來中所應遵循的行為標準，以制度化方式落實誠信文化。針對誠信相關的風險管理，已實施一系列預防性與稽核性措施，從員工入職教育、行為準則簽署，到日常監督與稽核機制，逐步建構起涵蓋全體人員及營運流程的誠信管理網絡，確保誠信原則落實於企業內部每一個層面與細節，具體實施作為如下：

因應作為	內容說明
員工聘任就職需簽屬之人事資料文件	以「員工工作守則」作為員工執行業務活動之指南與規範；新進員工則須簽屬「誠信經營守則同意書」，包括對於不當行為的了解與避免、智慧財產權規定、資訊安全管控、內線交易防範、營業秘密侵害防範，內部及客戶溝通合規政策等內容。有關從業道德行為規範請參閱： 
訂定規範及因應措施	針對營運環節可能涉及潛在誠信風險之行為進行分析，並據此訂定強化風險管理之規範及措施。
舉報、稽核與處罰	訂有內外部舉報機制及內部稽核單位定期及不定期查核，確保當有任何員工違反內部行為準則時，能夠即時發現與補救，並依「道德行為準則」予以記錄、調查及處罰。有關公司內、外部人員對於不合法與不道德行為的檢舉制度請參閱： 
內部教育訓練	新進員工須參與「誠信行為守則」教育訓練，亦不定期開設包括不當行為管理、智慧財產權資訊管理、內線交易防範、營業秘密侵害防範，內部及客戶溝通合規政策等課程。

●2024 年對董事會及高階管理階層反貪腐與誠信經營溝通與宣導

項目	對象	累積人數	百分比
誠信經營作業程序及 道德行為準則溝通及宣達	董事會	6	66.6%
	高階主管	10	100%
	員工	113	100%

註1：上表資訊揭露範圍為本集團營運據點，即皆為台灣地區。

註2：美雅於2024年度中併入，於業務整併期間，故上述2024年度之員工人數，尚不包含美雅。

●2024 年一般同仁誠信經營教育訓練情形

我們將「公司誠信經營守則」納入新進員工教育訓練當中的一環並已實施多年，以表我們對此的重視，2024 年度共有 11 人參訓，因美雅為整併期間，故 2024 年度暫無納入計算。

●2024 年對商業夥伴進行誠信經營之宣達

2024 年度已寄發道德誠信函共 163 封，給長期合作且重要之客戶、供應商，宣導本集團之誠信經營之理念，並請相關之商業夥伴共同遵循，也歡迎利用本公司舉報信箱進行檢舉。

●舉報與檢舉申訴機制



為確保全體員工及合作廠商皆能落實誠信經營之作為，並且能夠掌握和及時處理爭議、違規，及其他任何需要意見反映之事件，本集團官

方網站設有各事業體聯繫方式及公開的申訴管道與處理程序，鼓勵舉報任何非法、違反道德行為準則或誠信經營準則之行為，以確保員工、供應商與其他利害關係人的權益受到充分保障。

針對所有檢舉情事，若涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。



●2024 年處理申訴案件

申訴案件數量	說明	後續處理情形
0	-	-

2-1-3 風險管理

●風險管理機制與流程

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。

2024 年度於 11 月 5 日向董事會報告「風險管理政策執行情形」，風險管理評估小組發放內部問卷回收 140 份，回收率約 98.64%，係為問卷填寫者，對於「市場風險」等風險之子題目進行風險評估，其分析結果前五大高風險排名如下：

排名	風險類別	樣本合計	高風險佔比	中風險佔比	低風險佔比
1	社會面風險- 個人資訊及隱私安全性	140	37.8%	36.4%	25.7%
2	經濟面風險- 資訊安全/網路安全與系統可用性	140	37.8%	30%	32.1%
3	社會面風險- 報導內容之責任	140	37.1%	38.5%	24.2%
4	社會面風險- 人才吸引與留任	140	36.4%	43.5%	20%
5	社會面風險- 媒體報導正直性	140	36.4%	37.8%	25.7%

●風險管理措施與成效

本公司配合法令(上市上櫃公司風險管理實務守則)規定，制定「風險管理政策與程序」，為使各風險控管單位瞭解相關規定及作業要求，於 2024 年 10 月 23 日透過會議方式與各單位溝通及檢討風險管理作業，溝通內容為：「政策規範」、「風險量化指標」、「問卷調查結果」、「風險評鑑」、「高風險風險管控」、「經驗學習與回饋」以期使各單位於日常作業落實控管，以下為 2024 年度風險減輕行動與執行成效。

風險種類	風險減輕行動措施	2024 年度執行成效
個人資訊及隱私安全性	●短期-舉辦員工法規教育訓練、個資教育訓練、業務機敏資料建立加密保存機制 ●中長期-提升員工法治意識、定期法規宣導及社交工程演練 ●定期舉辦員工業務法規教育訓練，使員工熟悉其業務的法律規定。 ●定期舉辦個資教育訓練，並告知員工機敏資料務必標示「密」字，立即加密保存於電腦硬體設施或可上鎖之設備，資訊單位定期檢查各部門是否有確實執行。	●2024 年已舉辦 1 場個資教育訓練。 ●2024 年已舉辦 1 場個資災害演練。 ●預計 2024 年底舉辦 1 場社交工程演練。 ●2024 年已舉辦 2 場法規教育訓練。
資訊安全/網路安全與系統可用性	●短期-定期與員工宣導公司資訊安全政策及社交工程演練。 ●中長期-相關設備定期檢查及更新(防火牆、電腦等等....)。 ●向同仁宣導遵守公司資訊安全政策。 ●定期檢查同仁電腦安全(電腦檢查表)進行檢查、審視防火牆規則。	●完成資安教育訓練。 ●今年無重大資安事件，防火牆設備持續更新持續防護及審視外部惡意攻擊。 ●防毒軟體持續更新避免病毒行為感染電腦。 ●電子郵件之社交演練持續每年進行。
報導內容之責任	●短期-事實核查、公正與平衡、尊重人隱私與新聞倫理、遵守法律法規、透明與糾錯機制、新聞編審責任負責。 ●中長期-法律與合規風險管理、制定危機應對計劃。	●今年度共舉辦 4 場媒體專業教育訓練。 ●今年度共召開 4 次節目諮詢委員會(每季一次)。

風險種類	風險減輕行動措施	2024 年度執行成效
	●強化事實核查流程 ●培訓與員工教育 ●建立嚴格的編輯審查制度 ●制定和遵守內部倫理規範 ●法律與合規風險管理	
人才吸引與留任	●短期-檢視薪工架構表，提供具競爭力的報酬。 ●中長期-多元雙向的溝通管道，逐步提升優化員工福利，強調企業文化、價值觀，以鞏固員工對公司的認同。 ●定期的面談和討論，向員工提供具體的工作建議和指導，幫助員工解決工作中遇到的問題。 ●透過各種形式的培訓，提高員工的專業技能與素質，幫助員工適應各項職務要求，並提升自身的工作效率。	●今年公司全面調升員工伙食津貼及薪資架構調整，透過增加員工薪酬，滿足吸引人才的需求。 ●完整健全的人事制度，勞資和諧的工作環境，使得本年度在人才吸引與留任方面取得了一定成效，但仍需持續努力，通過針對性改進措施，期望能進一步提升員工滿意度與留任率，促進公司穩定發展。
媒體報導正直性	●短期-檢查信息來源、看報導是否客觀與平衡、核實事實與數據、媒體的獨立性。 ●中長期-觀察媒體的歷史與聲譽、建立讀者的評論和回饋。 ●建立第三方事實核查機制。 ●定期進行內部審查與培訓。 ●促進媒體素養教育。	●今年度共舉辦 4 場媒體專業教育訓練。 ●今年度共召開 4 次節目諮詢委員會(每季一次)。

2-1-4 經營成效

●最近三年鑫傳集團經營成效

單位：仟元

項目		2022 年度	2023 年度	2024 年度
經營能力	資產總額	617,197	885,519	1,084,860
	負債總額	112,444	100,882	252,064
	權益總額	504,753	784,637	832,796

註：採用2022至2024年合併財務報表資料。

單位：仟元

項目	2022 年度	2023 年度	2024 年度
產生之直接經濟價值(A)註 1			
營運收入	400,552	401,416	660,641
分配之直接經濟價值(B)			
營運成本	85,412	98,433	173,386
員工薪資與福利	120,714	128,768	191,884
支付出資人款項(註 2)	91,413	96,196	109,186
支付政府款項(註 3)	23,885	29,538	84,067
留存之經濟價值(A-B)			
產生之直接經濟價值-分配之直接經濟價值	79,128	48,481	102,118

註1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用。

註3：包含各年度之營業稅、營所稅。

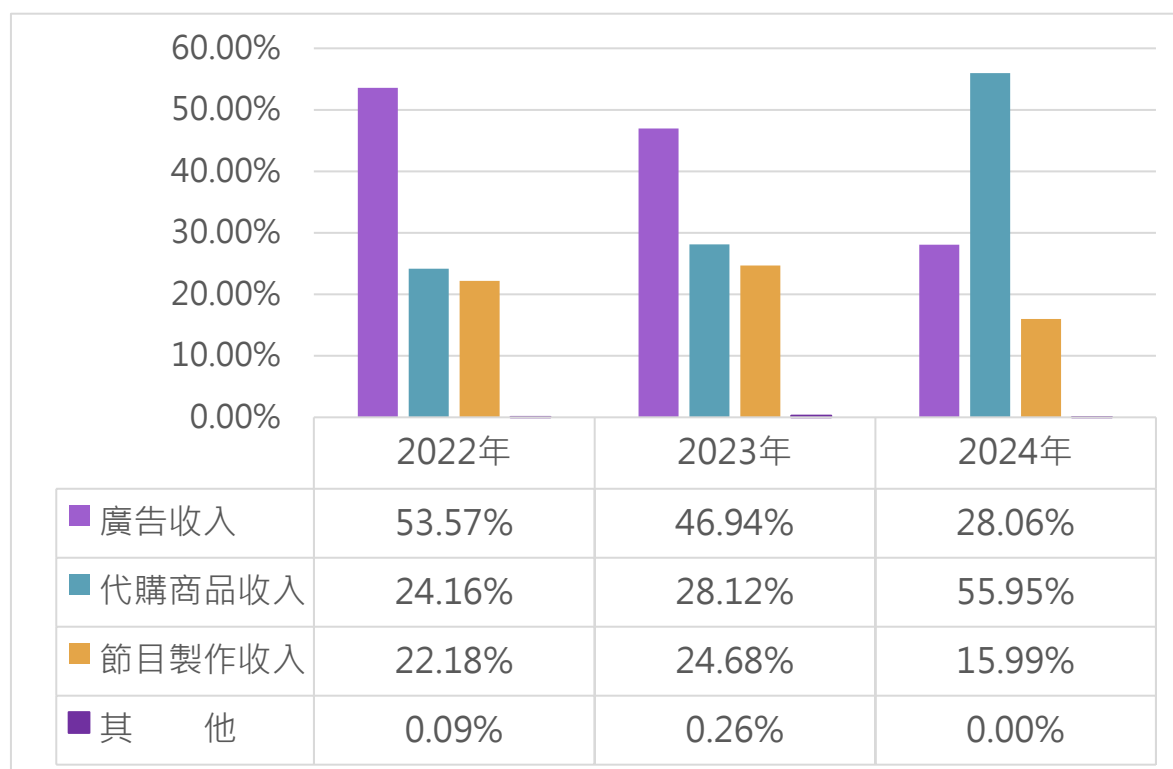
單位：仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	397,351	396,188	640,350
稅後淨利	117,152	97,172	113,811
每股盈餘(元・稅後)	4.91	4.09	4.12
資產報酬率(%)	60.02%	42.74%	44.17%

註1：採用2022至2024年合併財務報表資料。

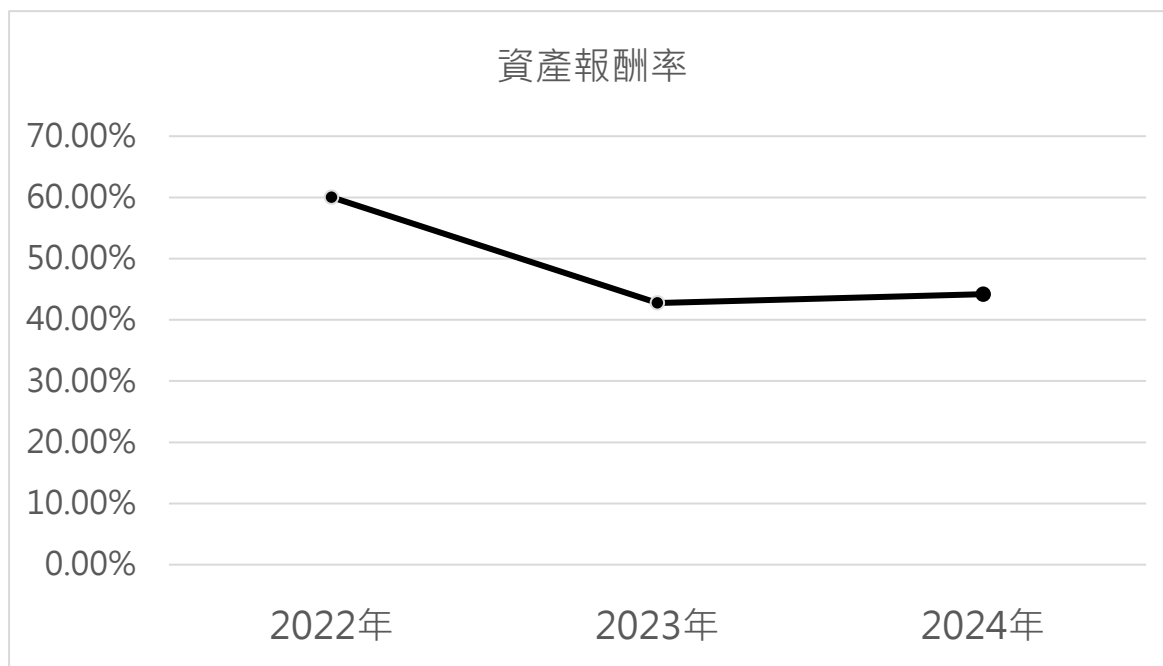
註2：資產報酬率=息前之稅後淨利 / 平均資產總額。

●各項營業收入比重



註：採用2022至2024年合併財務報表資料。

●資產報酬率(%)

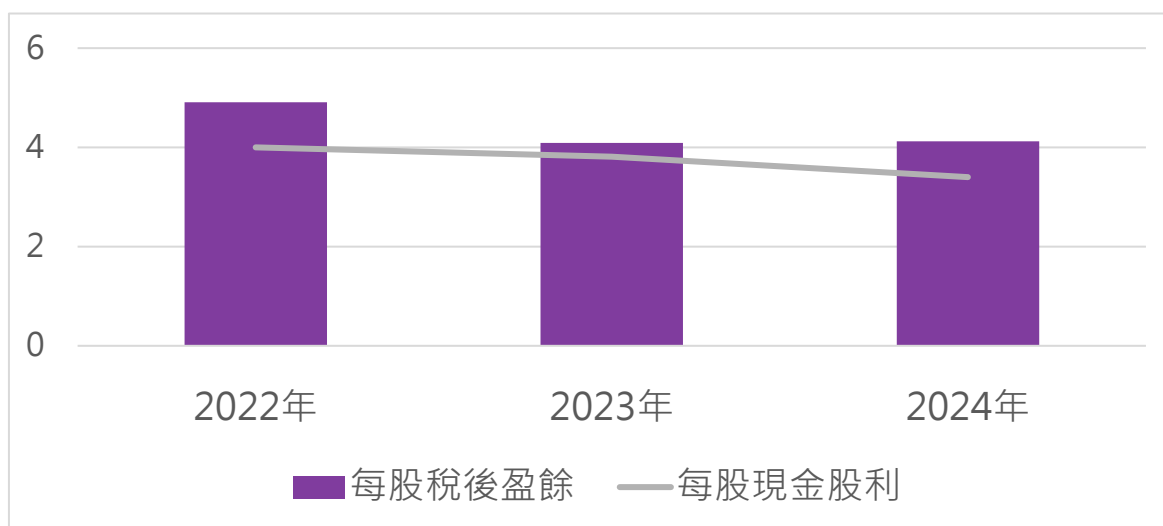


註1：採用2022至2024年合併財務報表資料。

註2：資產報酬率=息前之稅後淨利 / 平均資產總額。

●盈餘分配

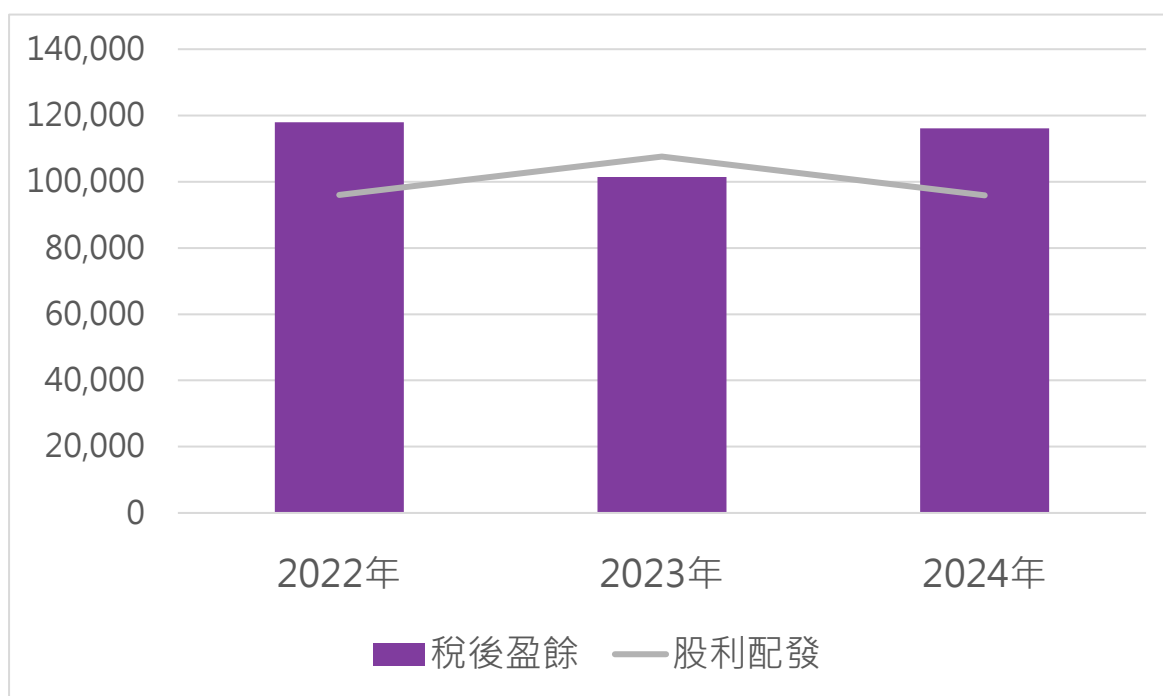
單位：元 / 股



註1：採用2022至2024年合併財務報表資料。

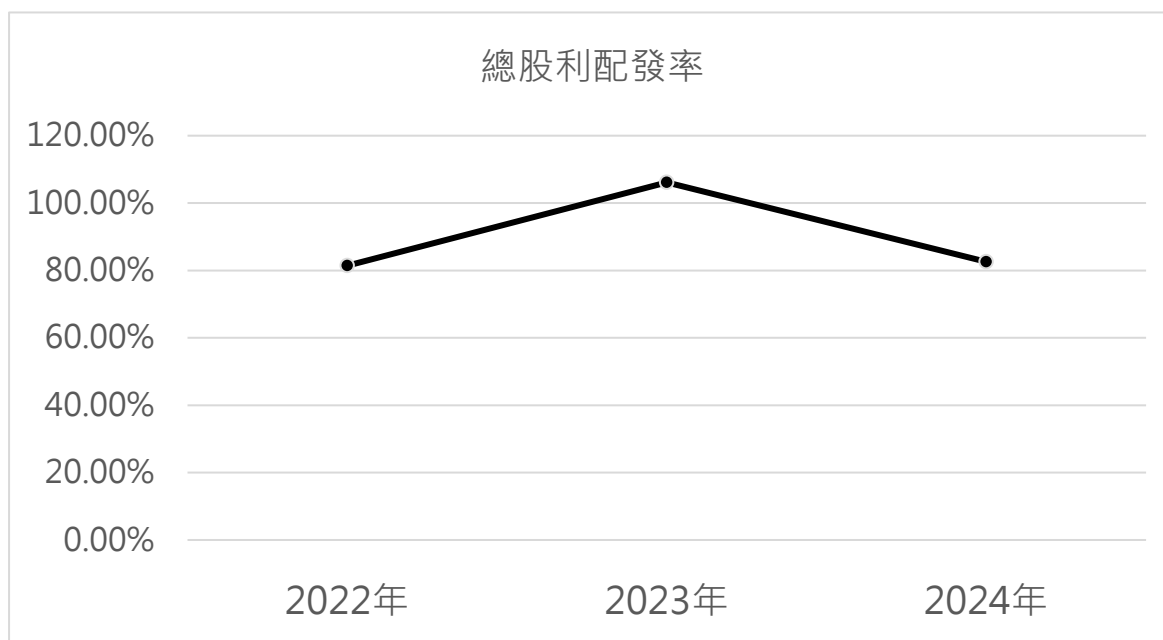
註2：資料來源為2023年5月30日及2024年5月31日股東會議事錄、2025年3月10日董事會議事錄。

單位：仟元



註1：採用2022至2024年合併財務報表資料。

註2：資料來源為2023年5月30日及2024年5月31日股東會議事錄、2025年3月10日董事會議事錄。



註1：總股利配發率 = 股利配發 / 稅後盈餘。

註2：資料來源為2023年5月30日及2024年5月31日股東會議事錄、2025年3月10日董事會議事錄。

2-1-5 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會

依據 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 來鑑別風險及機會，並依鑑別結果建立衡量指標與目標管理。

面向	TCFD建議 揭露項目	公司管理 策略與行動			
治理	1、董事會對氣候相關風險與機會的監督情形	每年至少一次向董事會報告ESG及氣候變遷相關議題的衝擊評估與永續目標達成進度。			
	2、管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	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，執行氣候相關風險與機會之評估，並定期追蹤環境永續目標達成情形。 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。			
策略	3、所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	透過風險評估小組，進行跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候風險與機會，共鑑別出4項轉型風險、2項實體風險。 1、氣候風險			
		風險 類型	短 期	中 期	長 期
		轉型 風險	政策與法規 各國碳稅/碳 費法規陸續 出台適用	新技術投資 因應低碳趨 勢，必須更 換節能設 備。	市場風險 低碳包裝的 需求上升。 名譽風險 企業組織的 形象
		實體 風險	立即性 極端氣候頻 繁發生影響 供應鏈及運 輸		立即性 氣候變遷導 致降雨減 少，供電受 影響，所產 生之限電

面向	TCFD建議 揭露項目	公司管理 策略與行動		
	4、在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊	透過風險評估小組，進行跨部門討論與鑑別短、中、長期的氣候風險與機會，共鑑別出3項機會。2、氣候機會		
		主要轉型風險	主要實體風險	主要氣候機會
		政策與法規 因應相關碳費法規陸續出台適用，本公司自願優先進行溫室氣體盤查與確信，用以追蹤溫室氣體排放量，以期降低未來碳費法規影響。 新技術投資 因應低碳趨勢，更換節能設備。已設置4K虛擬攝影棚，節省了製作時間與費用成本。2024年更嘗試研發AI 主播，改變了新聞播報的資訊傳遞方式。由記者拍攝及撰寫文字，透過AI 自動抓取數據、整理資訊，並生成AI 主播，不受時間、地點限制，24小時運作，提供即時新	供應鏈運輸 極端氣候頻繁發生影響供應鏈及運輸，研擬購物供應商分散採購之備援措施。 供電 氣候變遷導致降雨減少，供電受影響，所產生之限電，若限電或區域停電，即無法播送新聞節目與廣告內容，部分區域將受播出影響，將朝設備節能化發展，以期降低電力需求，共同因應氣候變遷產生之供電壓力。	低碳生產行銷 本公司屬媒體產業，在生產或製作新聞節目、執行廣告業務，交通工具將朝多人共乘，未來也將逐步採用低碳能源交通工具，待現有車輛汰換或租賃到期，轉換為油電車或電動車等低碳運輸設備，降低碳排，若可用遠端視訊的部分透過視訊進行，廣告紙本DM行銷，轉電子DM傳送。 節能設備增效 進行節能設備之調研採購評

面 向	TCFD建議 揭露項目	公司管理 策略與行動		
		聞內容。唯正確性仍需再檢視，而AI主播的靈活及擬真度也尚待提升。 市場風險 低碳包裝的需求上升，本公司持續研究低碳包材，以符合低碳趨勢。 名譽風險 企業組織的形象，隨著氣候變遷逐漸受到大眾重視，客戶或社群也會評斷公司是否致力於低碳轉型，本公司將持續規劃因應氣候變遷可行之方案。		估，以提高設備節能效率。 推動減碳包裝 銷貨提供客戶低碳包裝，以有效減少包裝的碳足跡，符合低碳趨勢。
	5、在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關的情境	在未來實施減碳策略所需投入之轉型成本，將持續推動低碳運轉，以了解不同策略下在不同情境可能的財務衝擊，將逐步邁向淨零排放，並強化氣候韌性。		
風 險 管 理	6、在氣候相關風險的鑑別和評估流程	評估相關單位於氣候變遷風險與機會，風險評估小組討論氣候相關風險機會，將氣候風險鑑別與評估結果，納入公司風險管理項目中，定期由管理階層確認。		
	7、在氣候相關風險的管	利用TCFD架構建構公司的氣候風險辨識流程，並透過風險管理小組追蹤管理情形。		

面 向	TCFD建議 揭露項目	公司管理 策略與行動
指 標 與 目 標	理流程	
	8、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	依據氣候風險之鑑別與排序結果，設定相關因應方案，透過風險管理小組檢討風險管理及制度調整。
	9、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	將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程。
	10、範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	每年進行溫室氣體範疇一、範疇二和範疇三之盤查及查證，確認溫室氣體產生源，並進行管理。
	11、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	擬定減碳目標，定期檢視達成目標的進度。

極端氣候頻繁發生，因本公司擁有電視購物業務，若未來因極端氣候影響供應商海外進貨，致使供應商海外進貨之品項無法如期配送出貨，本公司仍有其他替代性產品可供消費者選購，並能適時調整電視購物節目推播內容，應尚無對收入產生暫時性影響。

轉型行動對財務之影響：

氣候風險	潛在財務影響	因應方案
政策與法規	營業成本	因應相關碳費法規陸續出台適用，本公司自願優先進行溫室氣體盤查與確信，用以追蹤溫室氣體排放量，以期降低未來碳費法規影響。
新技術投資	營業成本	因應低碳趨勢，逐步更換節能設備。
市場風險	營業成本	低碳包裝的需求上升，本公司持續研究低碳包材，以符合低碳趨勢。
名譽風險	營業成本	客戶或社群也會評斷公司是否致力於低碳轉型，本公司將持續規劃因應氣候變遷可行之方案。
供應鏈運輸	營業成本	研擬購物供應商分散採購之備援措施。
供電	營業成本	朝設備節能化發展，以期降低電力需求，共同因應氣候變遷產生之供電壓力。

推動的淨零碳排的行動規劃：

氣候機會	潛在財務影響	因應方案
低碳生產行銷	營業成本	交通工具將朝多人共乘，未來也將逐步採用低碳能源交通工具，降低碳排。
節能設備增效	營業成本	進行節能設備之調研採購評估，以提高設備節能效率。
推動減碳包裝	營業成本	低碳包裝，以有效減少包裝的碳足跡，符合低碳趨勢。

2-2 永續供應鏈

2-2-1 供應商簡介在地採購

本集團以新聞媒體服務、電視購物產品為主要經營服務項目，每年皆秉持公平公正的篩選機制及誠信平等原則，向供應商購買攝影棚周邊設備、攝影設備、辦公及網路資安設備，持續建置並優化電視購物平台系統，確保技術與內容品質同步提升，與供應商建立互信、互利且穩定的合作關係，實現雙贏的夥伴模式。本集團於 2024 年度合作之供應商共計 48 家，其中攝影設備類 8 家、電視購物類 7 家，其他服務類供應商則達 33 家。除商業合作外，亦重視供應商社會責任表現，共同實踐環境保護、社會關懷與企業誠信的核心價值。

●在地採購

扶植在地供應商是本集團落實企業社會責任的其中一環，促進台灣在地產業鏈共榮共好，為國家、集團、供應商及客戶創造四贏的局面，至 2024 年度與國內供應商合作共 48 家，占整體供應商比例為 100%，已連續三年皆維持完全在地採購，未來將持續與在地供應商合作找尋對環境友善的產品，帶動產業發展振興社會經濟增加國內就業機會。

項目	2022年	2023年	2024年
總供應商數量	41	40	48
在地供應商 數量比例	100%	100%	100%
當年度總 採購金額(元)	25,254,908	10,890,670	17,674,347
在地採購 金額比例	100%	100%	100%

註1：在地採購係指以營業區域為主之在地廠商。

註2：2024當年度總採購金額不包含購置新北市「汐止 U-TOWN」聯合辦公室 113,620,000元。

●綠色採購

積極推動綠色採購政策是本集團一貫政策，優先採購具有環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章、碳足跡減量標籤、臺灣木材標章及經認列之國外標章產品，或其他具有再生材質、可回收、低污染等相關條件之綠色產品，以支應各項營運，落實環境友善的採購。



●綠色採購-永續綠能台北汐科聯合辦公室(遠雄 U-TOWN)

2024 年本集團購置新北市「汐止 U-TOWN」智慧建築，作為北部聯合辦公據點。該不動產具備綠建築標章，強調低能源消耗、資源節約與廢棄物最小化，同時兼具生態、節能、健康與減碳等核心永續特性。透過整合北部分公司據點，能有效減少人員跨地通勤、實體會議及文件傳遞所造成之碳排放，實質提升集團營運效率並強化環境責任。該建築於 2013 年獲 LLGA 全球智慧聯盟頒發的雲端創新卓越建築認證，為台灣首座取得此殊榮的智慧雲端建築，結合綠能、智能、性能，成為「三能一雲」的雲端園區，展現本集團推動智慧節能、數位治理及低碳營運上的具體承諾與行動。



近 4 年的綠色採購金額達到 55,820,421 元，展現鑫傳重視環境的決心，以實際行動支持綠色採購，不斷追求「每一次採購的綠色產值極大化」，期許對客戶、對經濟、對社會、對環境做出最大貢獻。



環保標章



第二類環保標章



碳足跡標籤



碳足跡減量標籤



節能標章



省水標章



綠建材標章

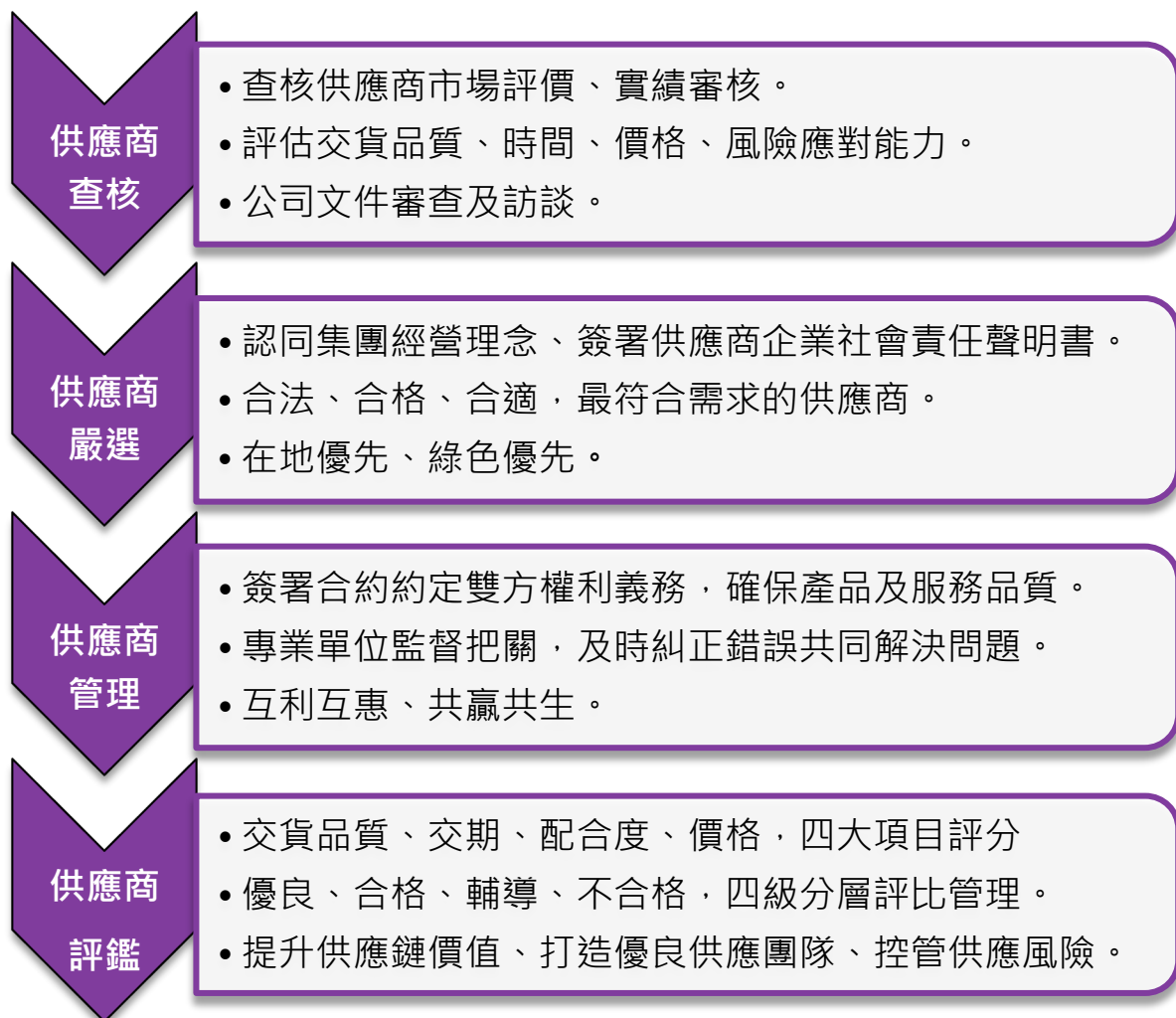
2-2-2 供應鏈管理

供應商管理一直都是集團經營中非常重要的一環，藉由管理可以降低採購成本、提升交貨品質、強化團隊服務能力、提供嚴選優良商品，透過公正評比與良性競爭和供應商相互監督共同成長，確保公司誠信經營與社會責任。

本集團訂定「誠信經營守則」、「道德行為準則」，要求經營團隊和全體員工於提供各種服務及商業行為時，應向接觸人員說明公司之誠信經營政策與相關規定，明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，2024 年已於官網利害關係人專區(從業道德)設置違反道德行為檢舉管道及聯絡窗口，並主動寄發「道德誠信函」予 163 家客戶、供應商稽查員工道德行為，截至 2024 年底舉報檢舉件數為 0 件，秉持誠信正直經營之企業理念，落實集團之誠信經營政策與零容忍的決心。

企業營運可能經由其自身的活動或與合作夥伴的商業關係而牽涉環境、社會衝擊。因此落實供應商盡職管理能夠預防、減輕及避免因公司營運直接或間接引起所造成的負面衝擊。建立內部審查機制，依循供應商管理作業、廠商評鑑辦法、供應商企業社會責任守則等完善制度與規章要求供應商徹底遵行，密切關注全球氣候變遷相關議題、提倡各類產品和綠色環保的結合，注意對環境衝擊與社會責任的實踐狀況。定期與供應商訪談回收自評問卷，並簽署供應商企業社會責任聲明書，以確認供應商是以誠信、道德方式經營相關業務，並落實維護員工之人權，預防職業災害發生得以永續經營。

● 供應商管理作為



● 供應商職業安全管理

本集團為確保供貨來源及品質，避免因產品不良影響公司營運，秉持「尊重生命，安全職場，追求零災害」的職業安全衛生政策，嚴格篩選合適、合格的供應商。我們要求供貨或工程承攬的供應商應皆需具備良好的安全衛生管理觀念，並在供貨或作業時遵守國內職業安全衛生法規、環保法規及其他中央主管機關之相關規定。

針對供應商亦訂定「供應商管理作業」、「廠商評鑑辦法」、「銷貨廠商評鑑辦法」等內部規定，並依照作業辦法定期檢視、稽核，透過本集團的廠商評選機制，要求供應商提供勞工健康與安全的工作環境，並定期進行職業安全衛生宣導，包括保障勞工之職業安全、訂定完整應變方案及緊急處理程序、管理職業傷害與疾病、控制危險源、評估並控管特殊體力要求之工作對勞工之影響、對機器設備做危險性評估、提供適當且保養良好的個人防護裝備、定期為勞工提供職業健康和安全教育訓練等，皆為供應商優先選擇的重要指標條件，這些皆為我們選擇供應商的重要指標條件。

供應商企業社會責任聲明書

立書人_____ (下稱本公司) 為鑫傳國際多媒體科技股份有限公司(合關係企業，以下簡稱「鑫傳」)之合作廠商或供應商，為善盡企業社會責任、推動環境永續發展及維護基本人權，立書人承諾自簽署本聲明書日起，瞭解並承諾遵守如下：

第一條 企業道德

- 一、本公司應本著誠信、道德方式經營相關業務，所屬員工應迴避工作中不正當之利益衝突，包含賄賂、佣金、饋贈、造假等各種違反商業誠信行為。
- 二、本公司因業務上之需要獲知機密資訊時，應妥善保護、保密並合法適當使用，避免公司、客戶、個人資訊等隱私洩漏而受到損害。
- 三、本公司承諾遵守智慧財產權及相關法律規定。

第二條 員工權益與關懷

- 一、本公司應維護所屬員工人權，並以誠信相待，不得使用強迫或非自願性的勞務，並禁用童工。
- 二、本公司承諾薪資政策應符合當地法律規定，員工薪資不得低於基本工資，並享有法定福利、合理休息時間及加班費。
- 三、本公司應提供具有人道待遇之工作場所，避免員工受到肢體或語言騷擾、辱罵、體罰、心理或生理強迫、威脅等行為。
- 四、本公司應提供員工安全與健康的工作場所，並遵守當地勞工安全衛生相關法規，降低工作環境中的危險與潛在危害因素，預防職業災害發生。
- 五、本公司員工雇用、升遷、訓練、獎勵對象，不得因種族、國籍、膚色、性別、宗教、年齡、健康狀況、政治意見、婚姻狀態、懷孕等因素而有所歧視。
- 六、本公司尊重員工權利，包括依據當地法律自由結社、尋求代表資格及參加勞工委員會。

第三條 環境保護

- 一、本公司執行業務時所使用相關物料，採保護自然資源為原則，在符合產品品質要求下，優先採購回收利用或重複使用物料，以減少對環境造成負面影響，並避免使用危害環境物質。
- 二、對於可能釋放到環境中造成危害物料，本公司先加以辨識與管理，並於製程、儲存、廢棄物處理等過程中，對環境賦予保護與管理之責。

第四條 違約責任

本承諾書適用於本公司與鑫傳間之供應關係並為供應契約之一部；本公司如有違反上述規範，願立即改善補正，鑫傳並得請求損害賠償及解除或終止契約。

此致
鑫傳國際多媒體科技股份有限公司

本立書人已充分瞭解並同意遵守上述內容。

廠商名稱： []

代表人： []

統一編號： []

地 址： []

中華民國 年 月 日

「供應商企業社會責任聲明書」格式

本集團堅決反對任何形式的童工及強迫勞動，在供應商評選和審查過程亦明確要求其不得使用童工或從事強迫勞動行為，2024年共新增了54家供應商簽署「供應商企業社會責任聲明書」，承諾保證無上述情事發生，一旦發現供應商存在違規行為，將立即採取措施，包括終止合作關係。

通過這些措施，我們致力於建立一個安全、健康和符合道德標準的供應鏈，確保與本集團合作的供應商均能達到高標準的職業安全衛生和人權保障要求。

2-2-3 公協會參與

鑫傳秉持推動產業共好與強化企業社會責任之精神，持續參與與公司業務及永續發展相關之公協會組織。透過積極參與公協會活動及產業平台交流，與同業、專家學者共享產業知識、掌握最新政策動態與國際趨勢，並就技術、內容製作、法規及治理等議題進行實務經驗交流，共同提升產業整體競爭力與永續水準，透過持續參與公協會組織，本公司除強化自身治理與風險應對能力外，也致力於在媒體與影視產業中發揮影響力，協助推動社會共榮與永續發展。

公司別	參與公(協)會	參與身份
鑫傳	中華民國衛星廣播電視事業商業同業公會	會員
鑫傳	中華影視傳播製作事業協會	會員
鑫傳	財團法人臺灣更生保護會南投分會	常務會員
鑫傳	中華民國國際經濟合作協會	會員





3 編織永續報導

3-1 永續報導內容之責任

3-2 永續媒體報導正直性



3-1 永續報導內容之責任

鑫傳集團作為資訊傳播的關鍵管道，對社會輿論、公共政策及大眾認知有深遠影響。因此在報導內容時，應承擔高度的責任性，確保資訊的真實性、公正性、完整性與社會影響力，以避免誤導公眾或造成不必要的恐慌與誤解。

3-1-1 報導內容之責任

本集團為維護新聞倫理，善盡媒體社會責任，落實新聞自律功能，反映多元意見，設置「節目諮詢委員會」，並於「節目諮詢委員會」章程或委員異動時亦向「國家通訊傳播委員會」辦理備查，本集團報導之內容均遵照「衛星廣播電視法」力求真實、客觀、公正為原則，並在播出前進行報導內容的評估流程，避免對閱聽人的身心健康造成影響。另，依照規定每季至少召開一次會議，會議紀錄亦於鑫傳官方網站「節目諮詢委員會」項目中公告，其「節目諮詢委員會」規範如下：

1. 設置委員五至七名，包含內部委員與外部人士擔任之，外部委員人數應逾二分之一，聘任外部委員應具備性別平等、兒少權益、身心障礙、新聞製播或節目製作等相關領域之專長。內部委員由新聞品管內控專職人員或主管，具備判斷新聞爭議且有權責處理新聞正確與平衡，管控新聞編播流程之資深新聞人員擔任。
2. 委員會會議之召開，原則上每季至少召開一次，應有外部委員占出席委員二分之一，始得開會。但遇有新聞事件個案狀況引發重大爭議時，或新聞自律相關緊急事項，應於事件發生起算五天內召開臨時會議。前項臨時會議之召開，得由委員提請召集人召開會議，對於委員要求召開之會議，召集人非有正當理由，不得拒絕。本委員會會議召開時，並得邀請新聞、節目主管及其相關業務同仁，以及法務人員列席報告或答覆詢問。
3. 本委員會任務與委員職權包括：
 - (1) 倫理 / 自律與製播規範之修訂，包含各項倫理 / 自律與製播

規範條文、製播規範應含新聞報導編採準則，以及新聞談話性節目製播原則。

(2) 針對製播內容違反倫理 / 自律規範之情事加以調查，頻道節目主管應配合提供相關資訊。

(3) 針對違反倫理 / 自律規範事件之審議及後續改善之建議。

(4) 監督及審議民眾對於頻道申訴及抱怨、以及利害關係人利益遭受侵犯時之保護和救濟處理情形。

(5) 審核有關新聞製播倫理 / 自律事項之年度教育訓練計畫，並可建議其訓練內容。

(6) 針對製播內容及倫理 / 自律規範事項，各成員得自主提案，不限於頻道節目主管訂定之討論案由。

4. 觀眾服務與申訴應如實登載客訴資料、即時處理原則並提供多元申訴管道，且重大事項應向內部自律組織報告其受理及執行情形。

●節目諮詢委員會組織成員

本公司「節目諮詢委員會」組織成員外部委員 5 位、內部委員 2 位

姓名	內 / 外部委員	專長
葉美玲	外部委員	兒少、性平、新住民及弱勢族群關懷等議題
鄭景隆	外部委員	新聞傳播、法學、兒少、性平、新住民及弱勢族群關懷等議題
李明穎	外部委員	媒體素養、新聞編採、媒體分析、文化研究、政治傳播、網路閱聽人與社群分析、新聞傳播
張建人	外部委員	媒體與科技、傳播與文化、攝影、電影與錄像研究、視覺文化與視覺研究、文化創意設計、新聞傳播
李佳懷	外部委員	影視概論、腳本與分鏡、故事設計、動

姓名	內 / 外部委員	專長
		態攝影、攝錄影實務、數位後製剪輯、商業影片製作
王盛春	內部委員	新聞傳播及節目製作專業
周旭毅	內部委員	新聞傳播及節目製作專業

● 2024 年度節目諮詢委員會運作情形

會議時間	會議議題	出席人數
2024 / 03 / 25	新聞及節目製作規範相關	11
2024 / 06 / 24	新聞及節目製作規範相關、性別平等	11
2024 / 09 / 23	新聞及節目製作規範相關	11
2024 / 12 / 06	節目轉播及託播廣告規範事宜	12

● 2024 年度教育訓練情形

日期	課程名稱	主要授課對象	上課地點	參訓人數
2024 / 01 / 16	一開口就打動人心	業務人員	台中 / 視訊	5
2024 / 04 / 09	性騷擾防治宣導-以自身案例分組討論	全體員工	台中 / 視訊	47
2024 / 05 / 24	電視節目廣告區隔與置入性行銷及贊助管理辦法	編輯、記者	台中 / 視訊	26
2024 / 05 / 29	ISMS 及個資認知宣導	全體員工	台中 / 視訊	107
2024 / 06 / 12	台語主播訓練課程	主播、記者、編輯	台中 / 視訊	14
2024 / 06 / 14	性別平等講座	全體員工	台中 /	55

日期	課程名稱	主要授課對象	上課地點	參訓人數
			視訊	
2024 / 08 / 07	戶外高氣溫熱危害預防實務	全體員工	台中	4
2024 / 08 / 29	113 年廣電媒體專業素養培訓及公民培力計畫	編輯	NCC	4
2024 / 09 / 20	AI 浪潮下的機會與挑戰	全體員工	台北 / 視訊	15
2024 / 10 / 14	不要在小地方打轉，要將市場做大	全體員工	台中 / 視訊	5
2024 / 11 / 12	性別平等工作法	全體員工	台中 / 視訊	53
2024 / 11 / 19	數位性別暴力的探討	全體員工	台中 / 視訊	28

●報導內容之要求及相關法規

法規名稱	與本集團有關之規範	公司避免違反之因應措施
兒童及少年福利與權益保障法	第 44 條~第 46-1 條、第 69 條	1. 定期追蹤並更新最新法規，布達予公司各同仁，使其知曉最新法規訊息。 2. 不定期舉辦各法規教育訓練，培養同仁新聞相關法規專業素養。
兒童及少年性剝削防制條例	第 14 條	
少年事件處理法	第 83 條、第 83-1 條	
廣播電視法	全	
有線廣播電視法	全	
衛星廣播電視法	全	

法規名稱	與本集團有關之規範	公司避免違反之因應措施
性騷擾防治法	第 10 條	3. 要求各同仁報導新聞務必遵守公司內規以及新聞報導內部流程。 4. 不定期培訓，提升新聞專業素養。 5. 舉辦個資教育訓練，提升同仁個資保護意識。 6. 配合主管機關來函指示，並與其保持密切關聯。 7. 要求同仁於播報新聞時務必謹守客觀、獨立之原則，追求真實與公益。
身心障礙者權益保障法	第 74 條	
民法	第 18 條、第 19 條、第 184 條、第 195 條	
中華民國刑法	第 309 條~第 314 條、第 315 條~第 315-3 條、第 317 條、第 318-1 條~第 319 條、第 319-1 條~第 319-6 條、第 339-4 條、第 342 條	
著作權法	全	
個人資料保護法	全	
犯罪被害人權益保障法	第 31 條~第 33 條	
家庭暴力防治法	第 50-1 條	

●2024 年法規違反情事及後續處理說明

2024 年本集團製播之新聞、節目無受到主管機關之裁罰，亦未有違反上述相關法規之情事。

違反之法規名	罰款金額	事件說明	後續處理
-	0	-	-

3-2 永續媒體報導正直性

重大性議題：媒體報導正直性

●政策與承諾

- i. 準確性和可靠性：確保所有報導基於經過驗證的事實和可靠的消息來源。避免誇大或扭曲信息，保證新聞的真實性。
- ii. 公正性和客觀性：在報導中保持中立，不偏袒任何一方。提供多方觀點，讓觀眾了解事件的全貌。
- iii. 透明性：公開報導的信息來源和數據。對可能存在的利益衝突進行披露。
- iv. 道德規範：遵循行業的道德準則，保持高水平的職業操守，避免收受賄賂或其他不當利益。

評估機制	未來 1 年 目標	未來 3-5 年 目標	未來 5 年以上 目標
1、客觀報導： 媒體記者應該中立和不偏不倚地呈現事實，有助於讓受眾自行解讀信息，而不受主觀偏見影響。 2、內部控制和自律： 實施內部控制機制及自律組織，以確保報導的正確性和客觀性。	1、教育訓練： 每年進行傳播道德及傳播倫理相關教育訓練至少二次。 2、客觀報導： 強化記者中立和不偏不倚地呈現事實觀念。 3、加強內部控制和自律機制： 透過內部編審制度，監督和評估報導的品質，以確保遵守專業倫理。	1、加強媒體素養： 一年至少到社區協辦或主辦進行二次媒體素養之講座，培養公民媒體素養概念。 2、強化查核流程： 強化內部查核流程，嚴遵守門人機制。	1、應對假消息： 制定相關策略，應對假消息的威脅 2、報導審查機制： 依循時代變化及發布平台制定報導監控流程，以確保其準確性。

●主責單位

- i. 新聞媒體事業部
- ii. 法務

●特定行動

- i. 提供觀眾申訴管道。
- ii. 對於侵害觀眾權益之爭議事件提出調查報告並提出合適的建議。
- iii. 定期進行新聞倫理與傳播法規之教育訓練。
- iv. 確實執行新聞倫理道德簽署書內容，端正新聞從業人員風氣。

●負面衝擊預防措施或補救程序**i. 事件預防：**

- (1)事實查證與公平報導：確保報導的準確性，避免錯誤或偏見，並進行平衡報導。
- (2)利用外部專家評估：請求專家評估報導的影響，特別是涉及敏感議題的報導；外部專家可以提供客觀意見，幫助媒體改進報導。
- (3)透明度和自律：透明地揭示其報導的來源、方法和立場；提供被報導人或相關方發表反駁的機會。

ii. 補救程序：

- (1)評估衝擊程度：評估新聞事件對於報導正直性之影響程度，並進行修正。
- (2)排序衝擊程度：輕度進行新聞修正處理、中度進行新聞修正並刊登更正聲明、重度進行新聞修正、刊登更正聲明並進行相關人員懲處。
- (3)避免重蹈覆轍：定期評估負面事件的發生率，並在永續報告書中揭露管理方針。

●2024 年度執行成效

2024 年度目標	達成情形
1、 教育訓練 ：每年進行傳播道德及傳播倫理相關教育訓練至少一次。	1、 教育訓練 ：2024 年進行傳播道德及傳播倫理相關教育訓練 2 次。(如本章節教育訓練情形)
2、 客觀報導 ：強化記者中立和不偏不倚地呈現事實觀念。	2、 客觀報導 ：2024 年度無發生因不中立或偏離事實之情事或投訴。
3、 加強內部控制和自律機制 ：透過內部編審制度，監督和評估報導的品質，以確保遵守專業倫理。	3、 加強內部控制和自律機制 ：確實執行，本年度無相關事項之缺失。

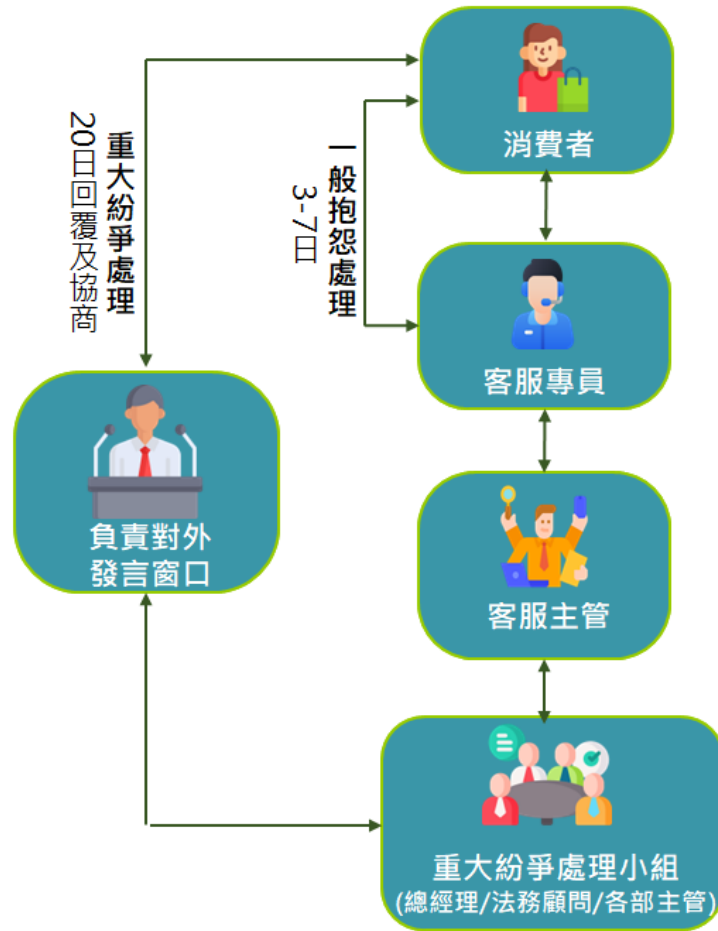
3-2-1 媒體報導正直性

電視媒體若未善盡事實查證之責，不僅無法稱職扮演捍衛事實與真相的角色，反而可能淪為不實資訊的擴散者。若公司的報導未遵守公正、客觀的準則，做出偏頗或誤導大眾的報導，可能影響社會風氣並損害公司名譽。

由於政府監理與媒體自律的共同努力，事實查證和公平報導可以成為台灣新聞媒體的日常，迎向一個媒體、政府和公民閱聽眾都樂見的，在政府與媒體的努力下，才能建立正確與公平的媒體新秩序，也才能達到媒體產業永續。

本集團持續重視誠信經營，致力於防範任何形式的不當行為，包括賄賂與舞弊等。2024 年度，所有營運據點皆已納入貪腐風險的評估範圍，以強化風險辨識與管理機制，落實良好公司治理。

●觀眾申訴機制及流程



●2024 年度申訴之處理情形

申訴案件	事件說明	後續處理
0	-	-

●2024 年度教育訓練情形

日期	課程名稱	主要授課對象	上課地點	參訓人數
2024 / 01 / 16	媒體識讀的三要與三不要(傳播道德及傳播倫理相關課程)	全體員工	台中 / 視訊	58
2024 / 05 / 15	企業肅貪與營業秘密法	全體員工	台中 / 視訊	14

日期	課程名稱	主要授課對象	上課地點	參訓人數
2024 / 05 / 29	ISMS 及個資認知宣導	全體員工	台中 / 視訊	107
2024 / 06 / 14	性別平等講座	全體員工	台中 / 視訊	55
2024 / 08 / 29	113 年廣電媒體專業素養培訓及公民培力計畫 (傳播道德及傳播倫理相關課程)	編輯	NCC	4
2024 / 11 / 12	性別平等工作法	全體員工	台中 / 視訊	53
2024 / 11 / 19	數位性別暴力的探討	全體員工	台中 / 視訊	28

● 報導內容之要求及相關法規

請參閱 2-1-2 法規遵循與誠信經營。

● 2024 年度法規違反情事及後續處理說明

請參閱 2-1-2 法規遵循與誠信經營，且本集團於報導期間無鑑別出貪腐事件。

3-2-2 取自政府之財務補助

2024 年度鑫傳集團取得公部門之財務補助項目如下，一共 5 件，補助金額共 527,533 元。

公司別	補助月份	補助金額(元)	項目
鑫傳	2024 / 01	28,000	臨場健康服務補助
鑫傳	2024 / 03	72,000	勞動部職業安全臨場健康服務經費補助

公司別	補助月份	補助金額(元)	項目
鑫傳	2024 / 05	43,360	臨場健康服務補助
鑫傳	2024 / 11	42,973	勞動部職業安全臨場健康服務經費補助
鑫祺	2024 / 12	341,200	台南市政府 113 年電視 360 宅家實境旅遊計畫第一期補助

3-2-3 媒體報導品質管理

本公司擁有新聞節目相關頻道，制定新聞自律規範，透過內部同仁對新聞編採製播的自律，搭配內容編審小組機制，維護新聞專業。本集團遵行現有法規，包括：《廣電三法》、《著作權法》、《兒童及少年福利與權益保障法》、《性別平等法》等，並自訂《新聞自律暨編採製播守則》、《網路電視新聞自律規範》，提供閱聽大眾正確可信的新聞內容。

新聞媒體事業部設有新聞採訪內容三階段的審查流程：

新聞報導審查準則及原則	新聞採訪內容三級三審	符合規範 / 播出
● 廣電三法新聞編採守則 ● 著作權法 ● 兒童及少年福利與權益保障法 ● 性別平等法 ● 新聞自律暨編採製播守則 ● 網路電視新	● 不合格 ● 不報導 ● 再次查證	審查重點： ● 基於新聞事實報導新聞，絕不容許造假，採訪內容也不得扭曲受訪者的原意。 ● 記者對於來源不明的新聞資料，在真相未明，未查證前，不得擅自發稿，並應主動向主管隨時報告進度。 ● 採訪主管對於記者發稿，發現內容來源不明或與事實違背，必須拒絕發稿，並追查原因；編務主管發現證據不足或資料來源不明，須拒絕

新聞報導審查 準則及原則	新聞採訪內 容三級三審	符合規範 / 播出
新聞自律規範		播出，並向上級主管報告。 ● 記者須主動向主管說明新聞查證過程，不得有任何隱瞞。 ● 新聞播報前需經查證屬實，並訪問事件當事人，力求平衡報導。 ● 記者於新聞播報後，不論主動發現或當事人投訴新聞內容有誤，皆需主動通報主管，並立即更正。





4 營造友善職場

4-1 人力資源與聘用情形

4-2 教育訓練與人才培育

4-3 員工福利與權益

4-4 職業安全與衛生

4-5 尊重人權



4-1 人力資源與聘用情形

4-1-1 人才招募

「人才」為企業永續發展之基石，透過求職平台、社群媒體、善用多元徵才管道，並且鼓勵離職員工回任，以具體行動及創新招募方法，培育人才提升國際化的軟硬實力。各單位依據編制人數即時補充所需人力，透過主管面談初步了解相關學經歷，遴選出優秀適任之人才，也更可利用內部人員轉調，適時補足集團所亟需之人力，並間接透過職務轉換多方學習，適才適所才是努力方向，讓同仁得以在合適的職位有所發揮，本集團積極延攬不同類型的人才，經由充分的訓練資源和接地氣的企業文化，協助同仁都能在工作中找到歸屬感及自我價值，並願意共同締造未來榮景，持之以恆的進步才能持續向前邁進。

4-1-2 員工結構

●2024 年度人力結構統計

本集團以當地員工為優先聘雇對象，全體員工均為台灣籍，且確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，且從未雇用童工、強迫勞動。截至 2024 年底，總員工人數為 321 人(全職 294 人、計時 27 人)，員工平均年齡為 39.83 歲；學歷分佈則以大學為主，佔比達 69.78%，公司重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1：2.53，另 2024 年共 4 人為非員工的工作者執行顧問或一次性作業，以 2024 年 12 月 31 日實際人數計算，無任何推估數據。

2024 年	區間	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
性別	男	24	48	19
	女	47	152	31
職級	經理以上	0	9	8
	一般員工	71	191	42

註：上述資訊以2024年12月31日在職人數為基準。

治理單位							治理單位 總人數
男			女			小計	
30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上	30 歲 以下	31-50 歲	51 歲 以上		
0	1	4	0	1	3	9	9

註：上述資訊以2024年12月31日在職之董事會人數為基準。

鑫傳集團 2024 年員工概況					
類別	組別	男	女	台灣地區	合計
勞雇 合約	永久聘雇員工 (不定期契約勞工)	91	230	321	321
	臨時員工 (定期契約勞工)	0	0	0	0
	無時數保證的員工 (零工經濟者)	0	0	0	0
勞雇 類型	全職 (或稱全時勞工)	88	206	294	294
	兼職 (或稱部分工時勞工)	3	24	27	27
合計		91	230	321	321

註1：人數統計係以2024年12月31日在職員工人數計算。

註2：本集團營運據點皆位於台灣，員工之工作地點100%位於台灣。

經理級以上								
2024 年	男				女			
	碩士 以上	大學 專科	高中職 以下	小計	碩士 以上	大學 專科	高中職 以下	小計
鑫傳	2	4	0	6	2	2	0	4
鑫隆	0	0	0	0	0	1	0	1
鑫祺	0	0	0	0	0	1	0	1
人誠	0	0	0	0	1	1	0	2
美雅	0	2	0	2	0	1	0	1
合計	2	6	0	8	3	6	0	9
百分比				2.5%				2.8%
一般員工								
2024 年	男				女			
	碩士 以上	大學 專科	高中職 以下	小計	碩士 以上	大學 專科	高中職 以下	小計
鑫傳	2	36	4	42	5	51	5	61
鑫隆	0	0	0	0	0	0	1	1
鑫祺	0	3	2	5	0	7	1	8
人誠	3	1	0	4	1	9	0	10
美雅	0	23	9	32	0	83	58	141
合計	5	63	15	83	6	150	65	221
百分比				25.9%				68.8%
2024 年 總人數								
公司別	鑫傳	鑫隆	鑫祺	人誠	美雅	百分比		
合計總人數	113	2	14	16	176	100%		

註：上述資訊以2024年12月31日在職人數為基準。

●新進與離職人員

透過訪談與反饋的寶貴意見，提供個別化的建議，漸進式調整成符合員工所期盼的環境，不僅能提升在職同仁的歸屬感、認同感，也能促進人才培育及集團的永續發展。

本年度新進 / 離職率：

新進員工		2024 年	
		總數	比例
性別	男性	16	4.98%
	女性	48	14.95%
年齡	30 歲(含)以下	29	9.03%
	31-50 歲	31	9.66%
	51 歲(含)以上	4	1.25%
2024/12/31 人數		64	19.94%

離職員工		2024 年	
		總數	比例
性別	男性	21	6.54%
	女性	73	22.74%
年齡	30 歲(含)以下	38	11.84%
	31-50 歲	50	15.58%
	51 歲(含)以上	6	1.87%
2024/12/31 人數		94	29.28%

註1：全部員工皆為台灣籍。

註2：該年齡組男(女)性員工新進率 = 2024年該年齡組新進男(女)性人數 / 2024年12月31日在職員工總人數。

註3：該年齡組男(女)性員工離職率 = 2024年該年齡組離職男(女)性人數 / 2024年12月31日在職員工總人數。

4-2 教育訓練與人才培育

教育訓練與人才培育主要目的是提高員工的能力和素質，以滿足集團的人才需求，促進員工的職業發展，提高集團的競爭力和績效。透過教育訓練與人才培育，集團能夠提高員工的工作技能、知識水平和管理能力，提高員工的工作效率和工作品質，增強集團的競爭力和創新能力，並為集團的長期發展奠定基礎。此外，集團也能因此滿足員工的職業發展需求，提高員工的工作滿意度和忠誠度，降低人才流失率，進而保障集團的穩定運作。故教育訓練與人才培育是本集團管理人才資源的重要方面之一。

重大性議題：人力資源發展

建置豐富完整教育訓練體系，鼓勵員工持續進修專業知識與跨領域學習，培養多方位職能促進個人和團隊的績效提升，培訓之餘不定期人才輪調，以確保員工具備足夠的專業技能與靈活性，應對不斷變化的業務需求與公司的策略方向演進，並重視員工自身的職涯目標，關注其感受及工作體驗，利於強化公司競爭力，也有更高的留任意願。

●政策與承諾

評估機制	未來 1 年 目標	未來 3-5 年 目標	未來 5 年 以上目標
1、教育訓練時數(每季)	1、教育訓練時數每人 1 小時	1、教育訓練時數每人 2 小時	1、教育訓練時數每人 3 小時
2、跨部門轉調人員適應程度	2、跨部門轉調人員適應程度	2、跨部門轉調人員適應程度	2、跨部門轉調人員適應程度
3、定期檢視證照回訓情形	3、證照回訓完成率 90%	3、證照回訓完成率 95%	3、證照回訓完成率 98%

評估機制	未來 1 年 目標	未來 3-5 年 目標	未來 5 年 以上目標
4、公司加薪與 升遷頻率	4、公司加薪與 升遷人數達 3%	4、公司加薪與 升遷人數達 4%	4、公司加薪與 升遷人數達 5%

●主責單位

鑫傳集團各事業單位人資窗口

●特定行動

- i. 培訓：透過各種形式的培訓，包括內部培訓、外部培訓、線上培訓、專業課程等，提高員工的技能、知識水平和職業素質，幫助員工適應新的工作環境和職務要求。
 - (1)法令規定應進行課程：會計主管、會計代理人、稽核主管、稽核代理人、公司治理主管、資安專責主管、資安專責人員、勞工安全衛生主管等訓練和回訓課程。
 - (2)各項勞工法令及資訊等專業訓練課程：性平教育、消防安全訓練、個資等課程。
- ii. 輔導和指導：透過定期的面談和反饋，向員工提供具體的工作建議和指導，幫助員工解決工作中遇到的問題，並提供個人職業發展建議。
- iii. 職務輪調：將員工調配到不同的部門和職務，讓他們擴展工作經驗和技能，培養跨部門和跨職能的綜合能力。
- iv. 專案管理：指派員工參與重要的專案，通過實戰經驗，提高員工的技能和素質，促進員工的個人職業發展。
- v. 外部交流：安排員工到其他公司或機構進行學習和交流，讓他們接觸到不同的企業文化和工作環境，拓展視野和知識面，提高工作效率和競爭力。

●負面衝擊預防措施或補救程序

初期分析每位員工的專業興趣和潛在發展方向，提供相應的培訓課程，找到最適合自己的職位，有效發揮所屬角色並實踐自我價值，達成員工與公司績效的同步增長。另搭配績效考核和職涯發展管理，加上適當優化其獎勵及福利政策，依據「考取專業證照獎勵及補助辦法」，分級羅列各項種類及適用職務，取得公司認可之證照檢定者，獎助新台幣五千至一萬元不等，盡可能識別與培養關鍵人才，不僅能擴充內部人才庫，更能從中挑選、尋找核心人才，使公司能夠積極應對當前挑戰，並建立強大的領導團隊，為未來發展奠定穩固基礎，長遠而言必將有助於鞏固人才基礎、使員工能更有效率的支持公司達成營運目標，進而創造良好的永續經營條件。

●內部教育訓練課程類別、主題與內容

包括職業技能培訓、專業知識學習、管理技能培養、領導力發展、團隊合作能力提升等方面。根據員工的實際情況和職業發展需求，制定相應的培訓計畫和發展方案，為員工提供適當的培訓和發展機會。

●本年度教育訓練情形

平均訓練時數		2024 年
性別	男性(小時)	721.00
	女性(小時)	1546.00
職級	經理以上(小時)	81.50
	一般員工(小時)	2185.50
2024/12/31 人數(人)		321
總訓練時數(小時)		2267.00
平均訓練時數(小時)		721.00

註1：每名男(女)性員工接受訓練的平均時數 = 男(女)性員工接受訓練的總時數 / 2024年末男(女)性員工總數。

註2：經理級以上(一般員工)接受訓練的平均時數 = 經理級以上(一般員工)接受訓練的總時數 / 2024年末經理級以上(一般員工)員工總數。

註3：合計平均訓練時數=所有員工接受訓練的總時數 / 2024年末該所有員工總數。

註4：教育訓練時數資料來源自本集團企業資訊入口網站之工作日誌時數。

重大性議題：人才吸引與留任

●政策與承諾

評估機制	未來 1 年 目標	未來 3-5 年 目標	未來 5 年 以上目標
1、擬定人員編制並定期檢視	1、擬定人員編制並定期檢視	1、擬定人員編制並定期檢視	1、擬定人員編制並定期檢視
2、定期檢討薪工架構表，提供具競爭力的報酬	2、定期檢討薪工架構表，提供具競爭力的報酬	2、定期檢討薪工架構表，提供具競爭力的報酬	2、定期檢討薪工架構表，提供具競爭力的報酬
3、每月員工離職率	3、每月員工離職率 15%	3、每月員工離職率 12%	3、每月員工離職率 10%
4、關鍵人才留任率	4、關鍵人才留任率 70%	4、關鍵人才留任率 75%	4、關鍵人才留任率 80%
5、女性主管比例	5、女性主管比例 15%	5、女性主管比例 18%	5、女性主管比例 20%

●主責單位

鑫傳集團各事業單位人資窗口

●特定行動

- i. 基礎訓練：新進員工進行基礎訓練，使能夠快速適應集團文化和工作

環境，讓員工更了解集團規定及自身權益，課程內容包括集團簡介、文化、組織、人事規章、考勤制度、員工福利、勞工安全衛生、資訊安全訓練等，提供新人隨時提問、討論、彼此交流並凝聚向心力。

ii. 進修補助：本集團訂有「考取專業證照獎勵及補助辦法」，鼓勵員工進修考照，提升員工專業技能。

iii. 獎勵措施：

(1) 訂有 BSC 平衡計分卡獎金辦法，通過鼓勵員工實現集團的年度目標和 KPI。

(2) 以及提撥盈餘之 1% ~ 5% 作為員工酬勞。

(3) 每月薪資內提撥固定金額至信託基金購買公司股票，公司提撥同等金額予以鼓勵。

(4) 基於市場薪資水準及公司營運狀況，不定期進行薪酬調整。

● 負面衝擊預防措施或補救程序

i. 制度與公平保障：透過制度化之職務說明、薪酬結構與考績制度，嚴格遵守《勞動基準法》及相關法規，所有招募、任用、考核與晉升均以職務需求、績效表現、能力經驗為依據，不因性別、年齡、族群、國籍、宗教或政治信仰等因素差別對待。

ii. 人才發展與職涯支持：設有新進員工基礎訓練、在職進修補助、專業證照獎勵等制度，提升員工適應力與專業能力，減少因職能落差或職場適應問題導致之離職風險。

iii. 獎酬與誘因機制：設有 BSC 平衡計分卡獎金制度、盈餘分紅、員工持股信託、彈性薪資調整等，激勵員工共同成長，進而穩定人力資源結構。

iv. 申訴與回饋管道：提供申訴信箱、定期員工意見調查及談機制，掌握員工真實聲音，及早發現並處理職場潛在風險，維護職場公平與尊重。

●2024 年度執行成效

2024 年度目標	達成情形
1、擬定人員編制並定期檢視	1、每年重新規劃人員編制，並定期依各公司需求彈性調整
2、定期檢討薪工架構表，提供具競爭力的報酬	2、定期檢討薪工架構表、並於2024 年度進行兩度調整
3、每月員工離職率 15%	3、2024 年度每月離職率皆低於15%
4、關鍵人才留任率 70%	4、2024 年度留任率高於 70%
5、女性主管比例 15%	5、2024 年度女性主管比例高於15%

4-2-1 人才培育

員工為公司永續發展重要資產，因此公司訂定招攬策略，由用人單位依據營運需求擬定人力計畫，而後由人資單位統籌全集團人力需求，分析總體預算及人力狀況，在年度預算會議中說明，確認後進行後續的職缺發佈，進行人才的招募任用，完善的人才選 / 用 / 育 / 留制度利於公司長遠的永續發展。

●人才培育計畫

人才培育及發展的方式包括內部培訓、外部培訓、在職學習、項目經驗積累等多個方面。集團會根據員工的培訓需求和實際情況，選擇適當的培訓方式和培訓內容，為員工提供良好的培訓和發展環境，促進員工的職業發展。

4-2-2 人才激勵

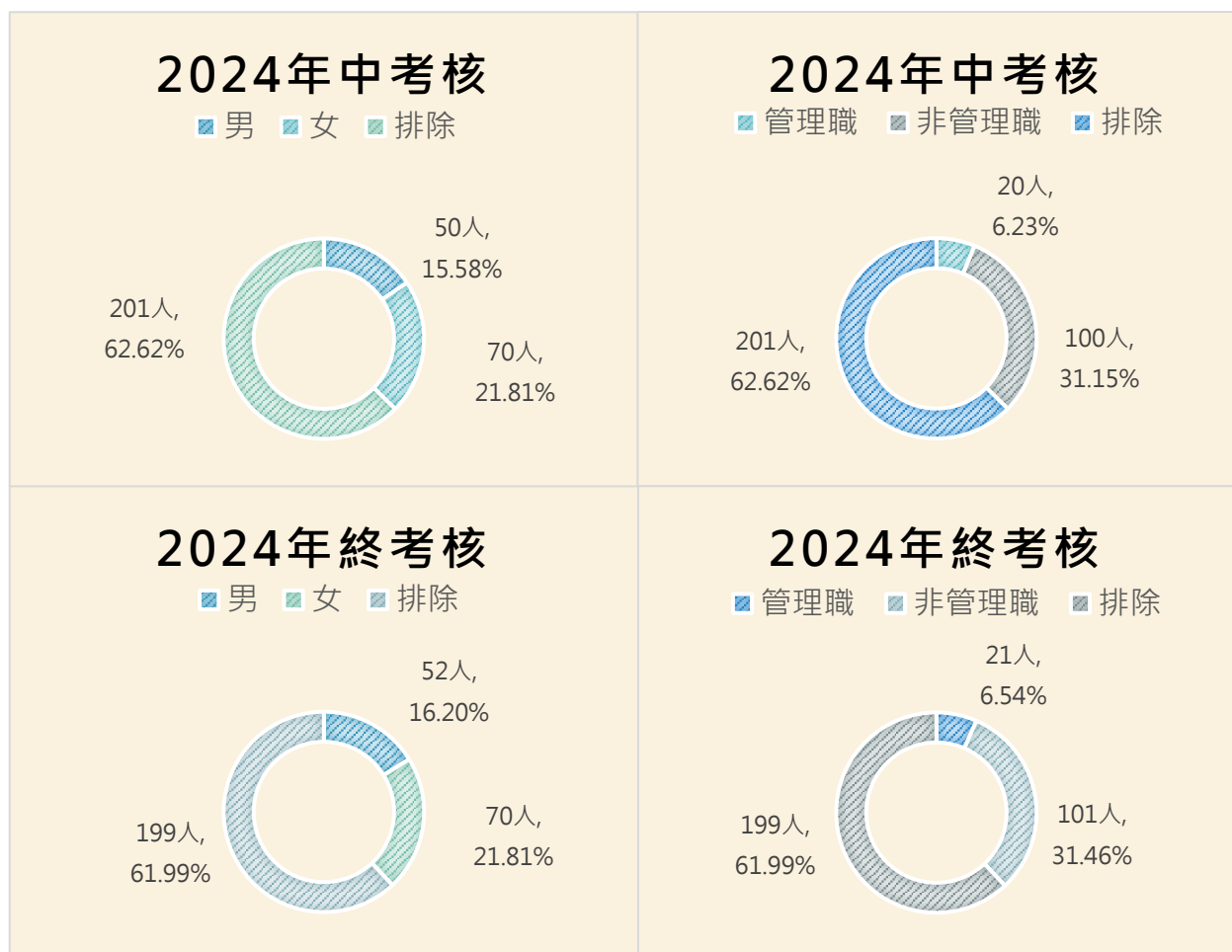
●績效考核與獎勵計畫

全體在職同仁經由一年兩次的績效評核結果，除任職未滿 3 個月及

不適用考核辦法的同仁外，其餘員工均依規定辦理，檢討前後半年該員工作執行成效，作為日後職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業依據，並探討未來工作任務方向。

獎勵措施訂有 BSC 平衡計分卡獎金辦法，通過鼓勵員工實現集團的年度目標和 KPI，以及根據各家公司章程規定提撥盈餘之 1%~5% 作為員工酬勞，更於每月薪資內提撥固定金額至信託基金購買公司股票，公司提撥同等金額予以鼓勵，提升員工對集團的歸屬感和投入程度，也基於市場薪資水準及公司營運狀況，不定期進行薪酬調整，以順應時代趨勢並維持薪酬水平和競爭力。

● 績效考核與獎勵計畫執行情形



註1：各類別績效考核比率 = 各類別接受考核員工人數 / 2024年12月31日員工總人數。

註2：管理職定義為主任以上之員工。

4-3 員工福利與權益

4-3-1 員工福利內容

本集團提供多樣化的員工福利，包含一年一度健康檢查、員工壽險、住院險、意外醫療險、收視及寬頻網路優惠、急難救助等項目，不定期舉辦年終尾牙、春酒、員工自強活動及部門聚餐、另有三節禮品及生日禮金、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助，具備良好且完整的公司福利制度能凝聚員工向心力。

●育嬰留職停薪

鑫傳集團致力於讓員工能夠兼顧工作及家庭，依循法規建立完善育嬰留停制度，不分男女均鼓勵提出申請，留職停薪期限屆滿時亦可順利復職，期許與員工站在同一陣線關懷家庭。

●2024 年度育嬰留停情形

項目	男性	女性	合計
A. 2024 年符合申請育嬰留停人數	3	9	12
B. 2024 年實際申請育嬰留停人數	0	5	5
申請率 (%)=B / A	0%	56%	42%
C. 2024 年預計育嬰留停復職人數	4	3	7
D. 2024 年實際育嬰留停復職人數	0	0	0
復職率 (%)=D / C	0%	0%	0%
E.前一年度育嬰留職停薪復職人數	1	4	5
F.前一年度育嬰留職停薪復職後十二個月 仍在職人數	0	1	1
留任率(%)=F / E	0%	25%	20%

4-3-2 員工的健康促進活動

● 每年定期健康檢查

為了維護員工的健康及促進身心健康，集團非常重視員工的健康管理，定期健康檢查不僅有助於早期發現身體異常或疾病，更能及早治療，預防疾病惡化或轉變成嚴重疾病。

本集團每年提供免費勞工健康檢查，並邀請專業醫師進行適當的健康諮詢與管理，以維持員工健康的身體和心靈。



※本通告請貼於佈告欄上。

注意事項：

- 1 體檢前三天請勿喝酒及劇烈運動。
- 2 慢性病患者（例如：高血壓、糖尿病）不需暫時停藥。
- 3 體檢前請空腹 6-8 小時，可喝白開水，若有空腹之困難，可清淡飲食，禁止甜食及飲料，避免太甜、太鹹及油膩之食物。
- 4 X 光檢查：請勿穿著有金屬（亮片、珠珠裝飾品）材質之上衣及內衣；請取下上半身任何可移開的物品；懷孕、可能懷孕、準備懷孕之女性同仁請事先告知，請勿接受胸部 X 光檢查。
- 5 抽血：抽完後，請以棉花至少加壓 3-5 分鐘；切勿搓揉，以免血腫、瘀青，若有此現象，以熱毛巾熱敷數日即可消退。
- 6 為了您的健康，我們在公司指定的健康檢查範圍外，另有設計檢查項目，員工如有需要，請當日向護理人員登記。
- 7 本次檢查為公司依照職業安全衛生等相關法則辦理，做為存檔備查之用，依規定每位員工均要檢查，希望員工踴躍參加。

主辦單位：鑫傳國際多媒體科技集團
協辦單位：霧峰澄清醫院

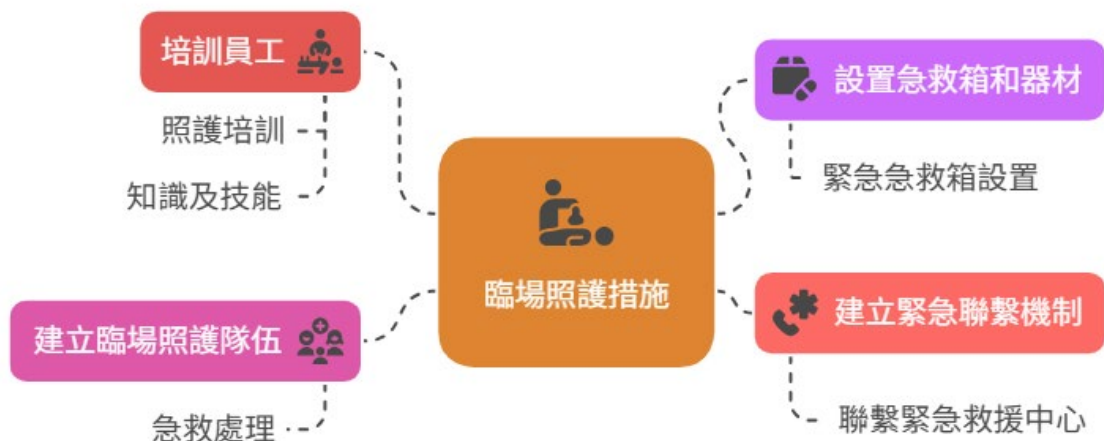


● 臨場照護

臨場照護是指在工作場所中緊急情況下，對員工進行即時的醫療和急救處理，是一項非常重要的安全設施。它的目的是保障員工的生命安全 and 健康，減少事故發生時的損失和痛苦。

本集團除依據勞動部《勞工健康保護規則》之相關規定，與職業醫學科專科醫生及護理人員簽訂特約契約，每月實施臨場服務，關懷員工健康狀況外，另有下方相關措施：

- (1) 培訓員工：對部分員工進行臨場照護相關培訓，讓員工掌握基本的急救知識和技能，如心肺復甦、止血、包紮等。
- (2) 設置急救箱和器材：在工作場所中設置急救箱和相關的急救器材，如緊急用藥、緊急醫療器材等，以便在緊急情況下能夠快速使用。
- (3) 建立緊急聯繫機制：本集團已建立緊急聯繫機制，如設置緊急聯絡電話、聯繫緊急救援中心等，以便在發生緊急情況時，能夠快速聯繫相關機構進行急救處理。
- (4) 建立臨場照護隊伍：公司將建立臨場照護隊伍，專門負責在工作場所中進行緊急醫療和急救處理，提高員工生命安全和健康保障的效果。



●舉辦安全與健康相關講座

舉辦安全與健康相關講座的目的，是為了提高員工對於安全與健康的認知度，讓他們能夠在日常生活中實際應用這些知識，避免不必要的傷害和風險，同時增進員工之間的交流和合作。

本集團精心挑選講師與主題，定期進行推廣講座，並提供充分的資訊和教材，以及評估回饋等，旨在提升員工自主健康管理和職業安全的認識。我們致力於降低對員工安全和健康的危害因素，從而有效降低因職業產生的傷害。

●定期消毒

在疫情前，我們已經對辦公區域進行了定期消毒，除了固定巡檢和消毒工作，並加強對同仁傳染病的認知宣導。我們還制定了一系列集團防疫措施，免費提供員工防疫器具，提升公共環境衛生安全，減少病毒傳播，期望能達到預防疾病的效果，減少員工對大環境的衝擊，維護員工的職場健康和 safety。此外，我們還為符合政府補助資格的員工提供協助，讓他們順利獲得補助。

●員工安全與生活管理

員工安全與生活管理是集團為了維護員工在工作場所的身體安全 and 精神健康，以及在生活中 safety 和健康而採取的綜合性管理措施。本集團在此方面的執行項目十分完善，其中包括以下措施：

- (1)安全培訓：集團提供相關的安全培訓，例如急救訓練、火災逃生訓練等，以提高員工的安全意識和技能。
- (2)工作場所安全：集團確保工作場所符合安全標準，定期檢查並維護工具和設備，並提供相關安全防護裝備。
- (3)健康管理：集團除提供健康檢查、醫療保險等保健措施外，亦確保工作環境符合健康標準，如提供良好的空氣品質、飲用水等。同時，集團鼓勵員工保持健康的生活方

式，例如鼓勵運動、建議食用健康食品等。

(4)心理健康：集團提供心理輔導、減壓等課程，並為員工提供良好的工作環境，減少工作壓力和工作負荷，以維護員工的心理健康。

(5)生活管理：集團提供彈性工作時間和遠程辦公等工作方式，以提高員工的工作效率和生活質量，同時也提供育嬰假、病假、年假等休假制度，照顧員工的家庭和個人生活需要。

●性騷擾申訴處理

本集團致力於打造一個無性騷擾的工作環境，我們重視每一位員工的權益與尊嚴。針對性騷擾問題，本集團已建立完善的處理程序，包括建立明確的集團政策、提供員工培訓、設置舉報機制、透明調查、採取適當的懲罰措施、保護受害者，以及監督和評估成效等步驟。此外，公司也制定了「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，已公告於集團網站供全體同仁周知，並特別成立性騷擾申訴處理委員會，負責統籌處理申訴案件。2024 年度收到之申訴案件數量為 0。委員會於受理申訴案件後，將於七日內進行調查，申訴案件應自受理申訴之日起三個月內完成審議結案，並提出保護受害者及對日後防範有效之決議，以確保每位員工能在安全、尊重的環境中工作。性別平權申述信箱：talk@st-media.com.tw

4-3-3 與公司溝通管道

●執行職務遭受不法侵害預防計畫

本集團為建構健康友善之職場環境，特依職業安全衛生法等相關規定，以防制因執行職務而遭遇內部及外部職場不法侵害行為，提供員工免受霸凌侵犯之職場，進而能安心投入工作，全體同仁均適用之，並於 2020 年 10 月 30 日起施行。本集團目前未設置工會組織，截至 2024

年 12 月 31 日為止員工亦未曾向公司提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟公司已成立勞資委員會，由勞方與資方各 50% 成員代表，依勞資會議實施辦法等規定定期召開會議，以建立勞資和諧溝通管道。

本公司亦設置員工溝通電子信箱：staff@st-media.com.tw

員工申訴機制與管道：

管道	勞資會議	職工福利 委員會議	動員月會	員工信箱	離職面談
處理 流程	員工意見 反映管道 與溝通機 制	定期討論 與員工福 利相關事 項	員工透過 動員月會 定期參與 表述	隨時接受 各項需求 建議	離退申請經由 單位主管確 認，再至總經 理、董事長核 准即生效
溝通 重點	有關勞資關 係之主題或 法令宣導， 經勞資雙方 充分討論	年度工作 計劃討 論、福利 金運用規 劃等項目	集團經營 政策及現 況與未來 發展趨 勢，以及 員工意見 交流	鼓勵員工 勇於提出 任何想 法，可直 接和集團 內部進行 溝通	透過人資電詢 離職員工意 見，漸進式提 升職場環境

●員工申訴數量與回應方式

本集團極為重視與員工間的雙向溝通，透過多元化的管道，我們致力於向員工傳達集團價值與政策，並同時關心員工的想法與建議。我們不斷建立更多元、更有效率的溝通管道，以確保內部溝通暢通無阻，並堅決反對任何性騷擾、歧視、人權等不當行為。同時，我們特別制定了申訴處理辦法，讓員工在工作中若遭遇不公平或不合理待遇或權益受損，可透過口頭、書面或網頁等管道向集團提出申訴，我們將全力提供

協助，確保員工能在公平合理的環境下工作。

公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理，並對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復，經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動，同時亦會透過教育訓練等方式，提供員工認知並預防類似案件再次發生，2024 年度未有申訴案件發生。

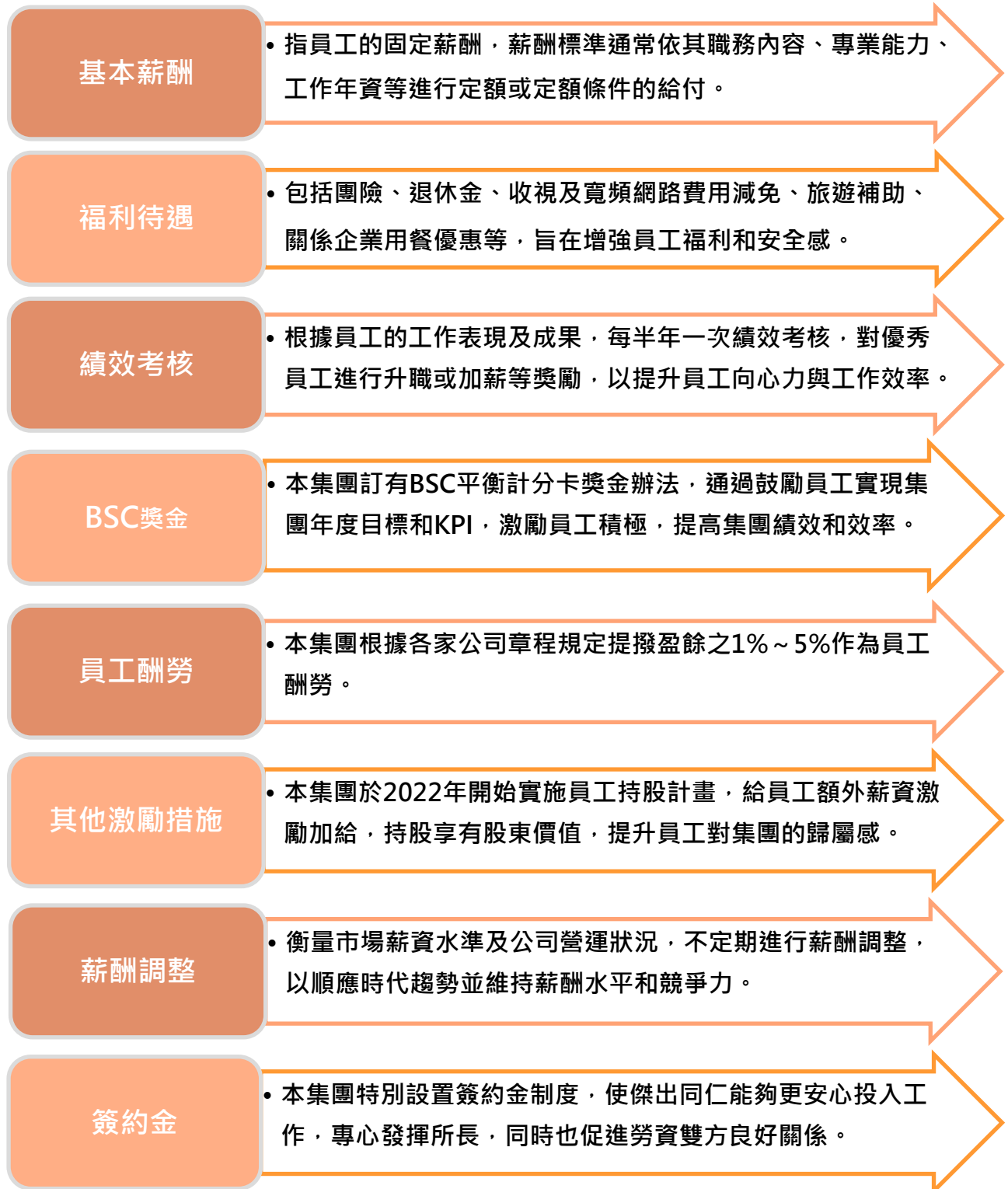
●勞資會議

公司	委員組成狀況		勞工占比	勞方人數占總員工比	2024 年報告及討論事項
	資方	勞方			
鑫傳	5 位	5 位	50%	4%	1、性別平等工作法 2、五一勞動節出勤工資給付規定 3、2025 年度行事曆 4、勞資會議選舉改派 5、實施四週變形工時、延長工時探討、有關每七日之週期內調整例假
鑫隆	1 位	2 位	67%	67%	1、正副總統及立法委員大選投票日出勤討論 2、強震部分地區交通阻斷，無法準時到班與全勤獎金影響 3、擬通過 2025 年度行事曆 4、實施 2 週變形工時、延長工時討論
鑫祺	2 位	2 位	50%	14%	1、正副總統及立法委員大選投票日出勤規定

公司	委員組成狀況		勞工占比	勞方人數占總員工比	2024 年報告及討論事項
	資方	勞方			
					2、家庭照顧假是否影響勞健保級距平均工資計算 3、2025 年度行事曆公告 4、有關每七日之週期內調整例假、天然災害出勤規定
人誠	2 位	2 位	50%	13%	1、災變假與勞健保級距平均工資計算 2、擬通過 2025 年度行事曆 3、有關妊娠或哺乳期間輪班討論 4、實施 2 週變形工時 5、因應業務需求，每七日之週期內調整例假探討
永敘	2 位	2 位	50%	33%	1、因應 2024 年 1 月 13 日正副總統及立法委員大選投票日出勤規定 2、恰逢 2024 年 4 月 3 日花蓮外海發生 7.2 級強震部分地區交通阻斷，無法出勤是否視為曠職或遲到 3、2025 年度行事曆頒布
美雅	5 位	5 位	50%	2.7%	1、2025 年度薪資和福利調整說明 2、年資津貼給付說明 3、職務業積獎金抽成制度說明 4、加班及請假規定調整說明 5、投保級距調整說明

4-3-4 薪酬制度

本集團制定的薪酬政策是為了提供具有穩健與激勵性之薪資報酬，確保能有效地留住內部員工，以及增加外部人才的可能性。其中包含以下幾個面向：



薪酬政策是本集團為了吸引和留住優秀人才而制定的一系列方案和措施，旨在維護員工的福利和安全感，激勵員工積極工作和提高工作效率。

薪酬制度也參考同業市場水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距，讓公司穩健成長、永續發展。

●最高治理單位和高階管理階層之薪酬政策

本集團董事(含獨立董事)報酬及酬勞，依公司章程及董事會通過之「董事報酬給付辦法」規定辦理，其董事報酬依同業水準支給議定之，並得給予相當之其他津貼，董事酬勞依公司章程提撥比率支給之。

本集團經理人酬金，依董事會通過之「經理人薪酬管理辦法」規定辦理，於符合主管機關相關法令規範下，依公司營運管理需要及各項人事管理規章、獎勵制度核定之，經薪資報酬委員會審核完畢，董事會通過執行。為體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金依個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第卅條規定提撥 1% ~ 5% 為員工酬勞，並依本公司「員工酬勞分配辦法」作為經理人及員工獎金核發之依據。

本集團給付酬金之組合，依薪資報酬委員會組織規程所定，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇與公開發行公司年報應行記載事項準則中有關董事及經理人酬金一致。鑫傳亦重視薪酬結構之公平性及市場競爭力，參考業界同級職務之薪酬水準與整體經濟環境變化，定期檢討薪資報酬政策，確保能吸引、激勵並留任優秀人才，進而提升集團整體競爭力。同時，於薪酬組成中納入部分與永續績效、公司治理、社會責任及經營成果掛鉤之激勵條件，期望透過完善的薪酬政策，引導高階管理階層及全體員工共同實踐公司長期價值與永續經營目標。

● 薪酬決定流程

本集團薪酬決定流程是在設計和實施薪酬政策和薪酬制度時所遵循的一系列步驟及程序，包含以下幾項：



依據證券交易法規定，上市、上櫃及興櫃公司均須設置薪資報酬委員會。本公司依法設置薪資報酬委員會，並訂定「薪資報酬委員會組織規程」以規範相關事宜。

● 2024 年男女薪酬比例

	基本薪資加薪酬		與國內基本薪資比	
	男	女	男	女
非主管職	1.24	1	0.86 : 1	0.53 : 1
主管職	1.17	1	2.07 : 1	2.93 : 1

註1：主管職定義為經理級以上之主管。

註2：上列資訊為本集團重要營運據點統計資料，重要營運據點為報告書揭露之所有營運據點。

註3：國內基本薪資以勞動部公告2024年1月1日起適用之最低薪資27,470元計。

註4：統計資料不含計時人員。

非擔任主管職全時員工薪資資訊			
項目	2023 年	2024 年	與前一年度相比
全時員工人數	98 人	102 人	增加 4 人
全時員工薪資總額	64026 仟元	68,945 仟元	增加 4,919 仟元
全時員工薪資平均數	653 仟元	676 仟元	增加 23 仟元
全時員工薪資中位數	561 仟元	580 仟元	增加 19 仟元

註：資料來源為鑫傳2024及2023年度於公開資訊觀測站申報之非擔任主管職之全時員工薪資資訊。

男女薪酬差異	差異比率
男女薪資平均數差異	133%
男女薪資中位數差異	141%
男女獎金差異	262%

註1：計算方式以員工薪資應發總金額計算。

註2：統計範圍為2024年12月鑫傳個體公司全時員工。

4-3-5 退休制度

●退休辦法及計畫

本集團依循勞基法及勞工退休金條例之規定，均按月為員工提繳退休準備金。

項目	新制
法源依據	勞工退休金條例 (於 2005 年 7 月 1 日施行)
適用對象	適用勞基法的員工
退休提撥占薪資比例	雇主：員工每月薪資 6% 員工：每月薪資 0-6%(可從當年度個人綜合所得總額中全數扣除)
收支保管單位	勞保局
請領條件及方式	符合條件時，得向勞保局請領個人專戶累積金額。
員工參與退休計畫程度	100%

註：勞工(新制)退休金條例於2005年7月1日施行，自2005年7月1日起提繳勞退新制退休金。



4-4 職業安全與衛生

4-4-1 職業安全衛生專責單位

●安全衛生風險評估

安全的上班環境及健康的員工與公司發展競技有密切關係，職業衛生推行及風險評估，更是企業永續經營的重點項目。因此本集團對於職業安全衛生管理與風險評估的要求日漸增加，評估項目包含了辦公環境照明度、設備使用的安全性及輕量化、辦公空間的消防與電力安全，皆依職業安全衛生相關法規規定辦理，與員工一起攜手共同維護安全的工作環境。

●職業安全衛生規劃

依職業安全衛生法規定設置職業安全衛生人員，定期回訓並對內推行職業安全訓練課程及消防安全編組演習，以提升環境安全衛生的專業知識，並依勞工健康保護規則每年定期舉行勞工健康檢查，外聘專業醫師及護理人員到廠服務執行臨場照護和諮詢服務，執行勞工健康保護四大計畫(含人因性肌肉骨骼危害預防、異常工作負荷促發疾病預防、執行勤務遭受不法侵害預防、職場母性健康保護畫)，以強化員工身心靈之健康。

4-4-2 執行計畫與成果

2024 年 達成情況與實施狀況說明	
1	職業安全衛生人員 / 防火管理人 / 急救人員皆依法規定期回訓。
2	2024 每半年皆邀請消防隊進行教育訓練及自衛消防編組演練。
3	與合法專業之醫院簽署臨場照護計畫，聘請專業醫護人員及醫師到場服務。
4	2024 年下半年舉行勞工健康檢查，全部員工皆參與。

●2024 年職業傷害分析統計

2024 年度工傷統計及公傷時數表如下：

公司別			鑫傳	鑫隆	鑫祺	人誠	合計
可記錄之職業傷害	數量	男	1	0	0	1	2
		女	0	0	1	0	1
	比率	男	4.51%	0%	0%	28.74%	33%
		女	0%	0%	35.08%	0%	35%
嚴重的職業傷害	數量	男	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0
	比率	男	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
		女	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
職業傷害所造成的死亡	數量	男	0	0	0	0	0
		女	0	0	0	0	0
	比率	男	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
		女	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
總工作時數			221616	3320	28504	34792	288232
總公傷假時數							
鑫傳集團合計				74.5			

註1：工作總時數 = 8小時 * 人數 * 工作天數。

註2：職業傷害比率 = (職業傷害人數 / 工作總時數) * 1,000,000。

註3：嚴重職業傷害比率(失能6個月以上) = (嚴重職業傷害人數 / 工作總時數) * 1,000,000。

註4：職業傷害所造成的死亡率 = 因職業傷害所造成的死亡總人數 / 工作總時數 * 1,000,000。

註5：職業傷害及職業病類型：墜落、跌倒、交通事故。

註6：美雅於2024年中併入，故上述數據尚不包含美雅。

4-4-3 宣導與演習訓練

火災宣導



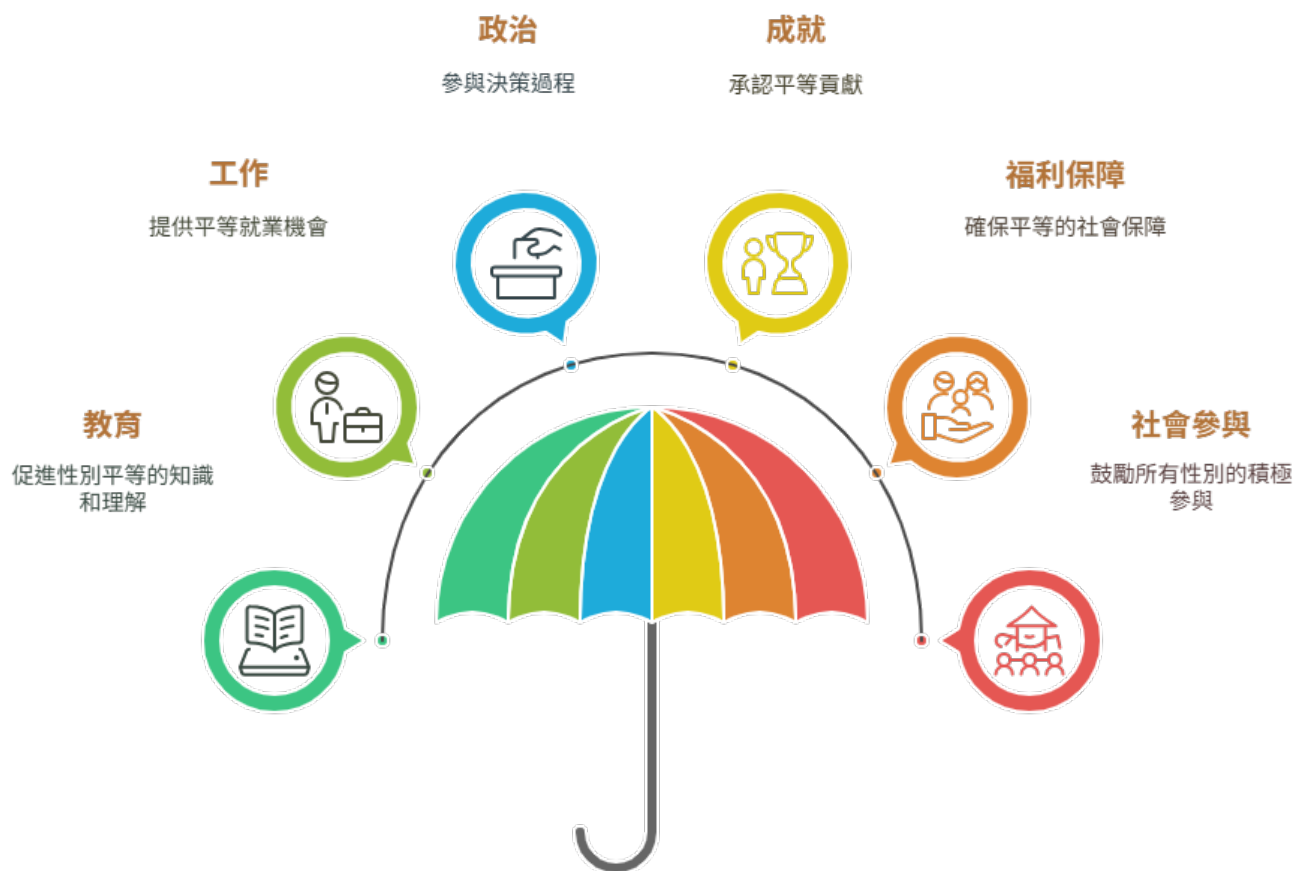
消防演練



4-5 尊重人權

●政策與承諾

現代社會基於自由、平等、民主與人權，性別平等成為普世價值。從教育、工作、政治、成就、福利保障，乃至國家或組織事務的決策參與，多元尊重的社會風氣、友善包容的職場環境，早已不如傳統觀念因性別角色而受限，透過法律規範、提倡宣導，進而縮短各領域的性別落差、扭轉刻板印象，漸漸成為社會群體共識，使得男女均能積極參與社會，體現自我價值並發揮潛能及影響力。



●實現目標

致力落實人權保障，將其視為企業永續經營的重要基石。為實現尊重多元、公平對待及安全職場的目標，我們採取多項具體措施，確保每位員工在工作環境中都能受到平等對待與妥善保護。

堅守同工同酬原則，相同職務與職等之男女員工其基本薪資比例達成 1:1，體現性別平等的薪酬制度。同時，制定《執行職務遭受不法侵

害預防計畫》，明確表達對職場暴力零容忍的立場，並藉此強化員工在執行職務過程中的安全與尊嚴。

本集團勞資關係和諧穩定，2024 年度無勞資爭議或需協調事件。為提升同仁對性別議題的理解與敏感度，我們每年舉辦性別平等講座，並因應#MeToo 運動與《性別平等工作法》修法，導入有效性、友善性與可信賴性原則，深化性別平等意識。並配合《騷擾防治法》，設立性騷擾申訴處理委員會，建立透明的申訴與懲戒機制，提供員工明確、可依賴的申訴管道，並透過講座強化對相關法規的認識，提升職場安全保障。

我們積極實踐社會包容理念，保障人身自由、反對任何歧視行為，優先考量弱勢族群與中高齡二度就業者之任用，並全面遵循勞動基準法、就業服務法、職業安全衛生法等法令，確保制度公平與員工權益的保障。

4-5-1 人權政策

政策名稱	政策內容
多元包容性與平等雇用原則	無關性別、年齡、族群、國籍、政治及宗教信仰，一律依照職級、職務、學經歷、績效表現等因素，合理劃分薪酬，並任用弱勢族群及中高齡二度就業人員，使得男女均能積極參與社會，體現自我價值並發揮潛能及影響力。
尊重職場人權	本集團遵循政府勞動法規，截至 2024 年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務產生，且無違反工作者結社自由或團體協商權利、使用童工或年少工作者、強制勞動重大風險之營運據點，亦未發生超時加班或職場暴力被申訴等違反情事。

政策名稱	政策內容
性別友善照顧	制定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法」，已公告於集團網站供全體同仁周知，並特別成立性騷擾申訴處理委員會，負責統籌處理申訴案件，以確保每位員工都能在安全、尊重的環境中工作。
健康安全職場	每年提供免費員工體檢與配合臨場照護團隊進駐，透過專業醫師進行適當的健康諮詢與管理，以維持員工身心靈的健康，也定期舉辦安全衛生、消防等推廣講座，旨在提升員工自主健康管理和職業安全的認識，進而降低工作環境的危險因子。此外，疫情期間針對辦公區域進行大規模消毒，更免費提供同仁所需防疫設備，且入口處均安裝監控及安全檢測設施、實施門禁管制，避免外部人士擅入。
和諧勞資關係	本集團每季舉行勞資會議，並經由員工意見反映管道等公正、有效的溝通機制，了解基層心聲並即時處理同仁反映的問題，達到促進勞資和諧，共創企業與員工雙贏的目標。

4-5-2 行動方案

●多元性別宣導

性別平等是指男女在權利、利益、機會和待遇上的平等，不受到任何性別歧視或限制。本集團致力於營造良好的性別平等環境，對兩性持有基本相同的立場，並且在薪資制度上貫徹男女同工同酬的原則，更於每年定期舉辦性別平等講座，邀請專業講師為員工提供相關知識和權益保障，配合新版《跟蹤騷擾防治法》的施行，公司也另行辦理相關講座，解說法規內容，潛移默化建立人人平等的職場風氣。

●人權風險辨識及減緩措施

對象	人權議題	目標管理	風險來源	減緩措施	補救措施
求職者與新進員工	多元包容性、平等雇用原則	員工均能享有法規保障之合理工時與薪資，進而給予員工最基本之尊重以維持人性尊嚴	不合理報酬、拒絕聘用、任何形式歧視	落實職場多元性，遵守就業服務法相關規範，不分性別、年齡、種族，主張同工同酬	新人滿三個月、一年調整薪資；績優員工一年兩次調整薪資；年度不定期調整
全體員工	尊重職場人權	全力消弭社會中童工及人口販運犯罪，落實人權保障與提供友善和諧的工作環境	非法雇用、職場暴力	落實禁用童工；不強迫勞動；訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，明確訂定職場暴力申訴管道	透過對新進員工入職前身分確認，逐一盤查有無犯罪行為產生，對內聲明嚴禁職場暴力
妊娠中及分娩後未滿1年之女性員工	母性保護	保障母性安全與健康	健康狀況工作負荷	確實遵循勞動法令、性別工作平等、女性勞工母性健康保護等法令規定	公司內部具備臨場照護專業醫療團隊，可提供妊娠前後之女性同仁定期進行健康風險評估

註：2024 年無相關歧視案件發生。



5 編織共好社會

5-1 資訊安全與網路安全

5-2 質產品與服務

5-3 社會參與



5-1 資訊安全與網路安全

重大性議題：資訊安全 / 網路安全與系統可用性

●政策與承諾

為確保資訊系統、設備、網路及資料之安全，強化本集團資訊安全管理，2024 年導入國際標準 ISO27001 資訊安全管理制度，訂有「個人資料管理政策」、「資通安全管理政策」、「資通安全風險管理程序書」、「資訊與設備安全管理程序」等相關管理辦法及作業程序做為依據，並透過制度管理客戶個人資料管理與資訊安全，以鑑別資訊資產之弱點及威脅而導致之風險，每年度針對訂定之政策、辦法，並進行風險評估，以做好資訊安全防護，尊重客戶隱私及遵守商業資訊保密原則，優化自有的客戶管理系統，並提供公開透明之申訴管道。

內部控制制度亦設有「電腦化資訊系統循環」等與資訊安全相關的作業程序守則，每年皆度固定稽核、自評，以確保同仁嚴守各項規範。

本集團已取得 BS10012 個人資料管理系統驗證，亦於 2024 年導入國際標準 ISO27001 資訊安全管理系統制度，為符合系統制度，編列預算採購神網系統、網頁式防火牆，並預計於 5 年內取得 ISO27001 資訊安全管理系統國際驗證，以期強化客戶資訊隱私與安全。

評估機制	未來 1 年目標	未來 3-5 年目標
1、資安管理制度完善程度	1、導入國際標準 ISO27001 資訊安全管理系統、神網系統(神網端點防護安全系統)	1、取得 ISO27001 資訊安全管理系統國際驗證
2、檢測軟硬體資訊安全防護措施頻率	2、社交工程演練、弱點掃描、滲透測試、WAF 網頁式、硬體式防火牆	2、WAF 網頁式、硬體式防火牆視未來的運行狀況進行加強
3、辦理資訊安全教育訓練	3、每位在職員工每年至少 1 次 ISMS 及 PIMS 個	3、每位在職員工每位在職員工每年 2 次

評估機制	未來 1 年目標	未來 3-5 年目標
頻率	資認知宣導	ISMS 及 PIMS 個資 認知宣導

●主責單位

- i. 資訊部
- ii. 資訊安全專責單位及主管

●特定行動

- i. 導入國際標準 ISO27001 的架構，制訂各項資訊安全管理之制度，並具體執行，以降低新興資訊科技應用及環境變遷所帶來未知的資安威脅風險。
- ii. 應用系統伺服器及防火牆，定期辦理安全性更新、弱點掃描與入侵滲透測試檢測，確保資安防護與漏洞修補等安全措施。
- iii. 透過教育訓練宣導防範注意事項，於日常作業中提高資安意識。
- iv. WAF 效益防範惡意攻擊公司網站，可藉由設備判斷惡意攻擊行為進而阻斷，降低影響到公司網站服務。
- v. 神網系統因應 ISO27001 程序書之規定 USB 及相關權限 將進行管控，以降低資安風險。
- vi. 硬體式防火牆進行更新。

●負面衝擊預防措施或補救程序

- i. 事件預防：
 - (1)強化資訊安全管理：導入且逐步並取得 ISO27001 資訊安全管理系統驗證，建立全面的資訊安全管理架構，制定並落實「個人資料管理政策」、「資安通安全管理政策」、「個人資料安全維護辦法」等相關管理辦法以及作業程序之參考依據，確保資訊安

全管理制度化，並每年舉辦資訊安全和個人資料保護的教育訓練，增強員工的安全意識。

(2)技術防護措施：定期更新系統和防火牆的安全漏洞，進行弱點掃描和入侵測試，定時監控網絡流量，防止未經授權訪問，以確保系統無漏洞，並對客戶敏感資料進行加密，防止資料洩漏。

ii. 補救程序：

(1)資訊安全事件處理：建立資訊安全事件通報流程，確保在事件發生時能夠迅速通知相關部門和負責人，於事件發生後立即展開調查和應對，迅速隔離受影響的系統並修補漏洞，確保發生資料洩漏或系統攻擊後能夠快速恢復系統運行。

(2)後續補救措施：定期進行內部稽核，檢查資訊安全管理制度的落實情況，針對發現的不足之處進行改進，且於員工資訊安全教育時，總結事件教訓，提高員工的防範意識和應對能力，並根據事件經驗，修訂和完善現有的資訊安全政策和程序，防止類似事件再次發生。

●2024 年度執行成效

2024 年度目標	達成情形
1、導入國際標準 ISO27001 資訊安全管理系統、神網系統(神網端點防護安全系統)	1、因應 ISO27001 程序書之規定每台電腦續進行 USB 及相關權限進行管控，以降低資安風險，電腦全數皆安裝完畢。
2、社交工程演練、弱點掃描、滲透測試、WAF 網頁式、硬體式防火牆	2、社交工程演練、弱點掃描、滲透測試與雲科大簽訂合約進行實做；弱點掃描皆結果皆無異常；導入 WAF 網頁式防火牆

2024 年度目標	達成情形
3、每位在職員工每年至少 1 次 ISMS 及 PIMS 個資認知宣導	加強公司網站安全性。 3、每位員工皆參與 2024 年 5 月 29 日個資認知宣導課程。

5-1-1 資訊安全與保護

本集團致力於資訊安全，並以「打造安全無虞的資訊系統與環境」為願景目標，為確保客戶個人與交易資料，以及營運資料的機密性、完整性及可用性，我們參照國際資訊安全標準，訂立「資訊安全政策」作為管理依據，並以風險管理為基礎，確實管控並清楚定義職責與管理責任，完善資訊安全管理體系。資訊安全系統的管理與重點：

項目	管理重點
系統及網路管理	系統及防火牆之備份
安全區域	門禁授權、消防設備有效性
機房安全	環控系統之溫度及溼度管控、維護廠商維運記錄、儲存媒體攜出入及相關存取控制、消防設備有效性
資訊安全	防火牆運作有效性、防毒軟體版本更新、設備異常及排除處理
人力資源管理	人員之進用及調派之安全評估
辦公室資訊環境	是否使用自網際網路下載或其他管道取得未經核可之共用或免費軟體
資訊安全事件	員工是否瞭解緊急資安事件處理流程
營運持續計畫	擬定書面測試計畫、相關演練記錄之完整性

為提升資訊專責同仁、在職及新進同仁的資安議題知識，提供資安相關教育訓練予同仁：

受訓員工類別	課程主題	受訓成效	受訓總人數	受訓總時數
新進員工	新人教育訓練	100%	11	-
在職員工	每年度 ISMS 及個資認知宣導	100%	全體員工	3 小時
資訊專責人員	趨勢資安研討會	100%	1	6 小時
	【SGS 資安防禦系列網路研討會】ISO/IEC 222 轉版倒數	100%	1	1.5 小時
	神網教育訓練課程	100%	1	3 小時

註1：「新人教育訓練」每次約3個小時，當中亦委資訊專責人員與新進人員宣導解說資訊安全相關議題及注意事項。

註2：美雅於2024年度中併入，於業務整併期間，故上述在職員工受訓狀況之員工百分比，尚不包含美雅。

●客戶隱私受損件數

年度	2022 年	2023 年	2024 年
件數	0	0	0

●客戶隱私專責單位

本公司設立專責單位負責客戶個人資料保護與資訊安全管理，並已正式取得 BS10012 個人資料管理系統 驗證，以符合法規規範與國際標準要求。透過導入系統化、標準化的管理機制，建立完善的個資蒐集、儲存、處理與刪除流程，強化內部控管，提升員工對個資保護的意識與執行力。

客戶隱私保護專責單位	「資通安全暨個資保護執行小組」
策略	● 強化人員訓練：推廣員工資訊安全之意識與強化其

客戶隱私保護專責單位	「資通安全暨個資保護執行小組」
	對相關責任之認知。 ● 制訂個人資料管理、資安管理機制與政策：避免資料外洩，杜絕未經授權的資料存取與修改。 ● 落實日常維運與資料備份：定期內部稽核，確保作業落實。 ● 確保公司關鍵核心系統及服務運作正常可用。
客戶隱私保護作為	● 定期盤點使用客戶資訊之情況、客戶資料蒐集程序建立。 ● 制訂資訊安全事件通報流程：針對於外部資料查詢設有防火牆及防毒軟體達到資訊安全阻隔。一旦發生或發現資安問題之單位立即判斷問題及採取相對應措施，包含處理或通報權責主管進行後續處理。 ● 作業系統採封閉式系統，非內部授權人員禁止列印相關客戶隱私資料。 ● 透過內部稽核制度，確保落實資訊安全管理及缺失檢討改進。
機房及網路管理	● 機房設置門禁系統，機櫃上鎖、非作業必要人員禁止進入。 ● 內部重要網站及應用系統部署多層次的網路安全機制，運用防火牆以及入侵偵測防禦、VPN 存取控管等與外部網際網路隔離，建立資料資產的多方保護。
評估與測試	● 不定期評估、測試網路系統安全，加強運作環境之安全性風險與漏洞修補，並積極優化自身系統保護強度。
申訴管道	● 遵循個人資料保護法之要求，當事人得就其個人資料依法行使相關權利，並於公司官方網站設立當事人權利行使與申訴之受理管道。

客戶隱私保護專責單位	「資通安全暨個資保護執行小組」
資訊資產管理準則	● 將資訊資產進行分類與分級，並依其等級進行授權層級之控管，並將轉匯給外部運輸廠商的客戶隱私資料加密，降低客戶個資外洩的風險。 ● 選擇委外運輸廠商時，選擇具有 ISO27001 資訊安全管理系統及 BS10012 個人資料管理系統國際驗證之廠商，使客戶隱私資料在委外廠商嚴謹之保護規範中進行託運，確保客戶之隱私資料不外洩。 ● 會員密碼使用加密技術儲存，以保證密碼在存儲和傳輸過程中的安全性。 ● App 的後端系統具有防火牆控制，以防止不當的進入和攻擊。防火牆的網路流量目前(每日)以人工方式進行檢查。 ● API 應使用 SSL (Secure Socket Layer) 傳輸，以保證資料在傳輸過程中的安全性。
資訊安全通報程序	● 針對於外部資料查詢設有防火牆及防毒軟體達到資訊安全阻隔。如發生資安事件時第一線防火牆即可擋下大部分攻擊，第一道防線即便被攻破仍有備援系統可於短時間內恢復所有客戶之資料。倘若一旦遭受攻擊，資訊部門第一時間內即可啟動防護措施。
未來規劃	2024 年已導入國際標準 ISO27001 資訊安全管理系制度，並預計於 5 年內取得 ISO27001 資訊安全管理系統國際驗證，以期強化客戶資訊隱私與安全。

● 資訊安全受損件數

年度	2022 年	2023 年	2024 年
件數	0	0	0

5-1-2 個人資料保護運作

鑫傳、鑫隆、鑫祺已取得 BS10012「個人資料管理系統驗證」，為落實「個人資料保護管理系統」自 2021 年開始，每年度皆委外聘請專業稽核團隊，進行教育訓練以及管理系統驗證稽核等，為確定管理制度或其部分與稽核標準的符合性，2024 年度管理系統驗證稽核總結如下：



個人資訊管理系統涵蓋下列業務之個人資料蒐集、處理與利用：

- 1、線上購物網站會員
- 2、衛星電視頻道時段銷售
- 3、新聞、綜藝節目及專案拍攝製作
- 4、衛星電視廣告銷售
- 5、衛星電視購物頻道經營



驗證範圍內的場區/合法實體：

- 1、鑫傳國際多媒體科技（股）公司（總公司）
- 2、節目供應事業部（台北營業處）
- 3、鑫祺多媒體股份有限公司
- 4、鑫隆多媒體股份有限公司



2024 年度稽核發現和結論：

稽核團隊已完成以流程為基礎的查核，專注於稽核標準所要求之重要面向/風險/目標。根據稽核當下可取得的資訊，採用抽樣方式。稽核方法包括面談、觀察作業活動及審查文件和記錄。

稽核團隊結論為該組織已根據稽核標準的要求建立和維持此管理系統，並展現有系統地達成驗證範圍內產品或服務所承諾的要求和達成組織政策和目標的系統能力：

- 1、管理系統文件展現出和稽核標準是相符合的，並且提供了充分的架

構以支援管理系統的實施和維護。

- 2、管理系統文件展現出和稽核標準是相符合的，並且提供了充分的架構以支援管理系統的實施和維護。
- 3、組織已證明其管理系統的有效實施和維護/改善，並且能夠實現其政策目標以及各個管理系統的預期結果。
- 4、組織已證明其管理系統在滿足適用的法律、法規和合約要求方面的能力得到有效實施和監控。
- 5、該組織展示了適當關鍵績效目標和指標的建立和跟踪，並監測了實現目標的進度。
- 6、內部稽核計劃已充分實施，並瞭解其作為維護和改善管理系統工具的有效性。
- 7、管理審查的過程能夠確保組織管理系統持續的適切性、適足性和有效性。
- 8、整個稽核過程顯示，組織之管理系統與稽核標準的要求總體上是符合的。

個人資料保護管理系統 PIMS 2024 年度目標量測狀況如下：

序號	目標（量測）項目	目標	是 / 否達成
1	盤點個資相關之法令符合性	至少 1 次	是
2	盤點個資之蒐集、處理及利用符合特定目的	至少 1 次	是
3	清查個資相關系統帳號權限	至少 1 次	是
4	執行個資侵害演練	至少 1 次	是
5	執行個資委外監督	至少 1 次	是
6	審查個資系統文件	至少 1 次	是
7	執行個資宣導教育訓練之出席率	100%	是

註：美雅於2024年度中併入，於業務整併期間，故上述受訓狀況之員工百分比，不包含美雅。

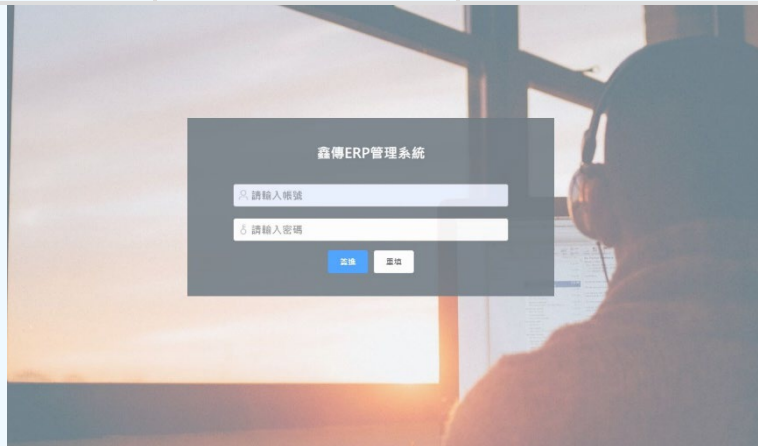
鑫傳個人資料保護管理系統管理 BS10012 SGS 證照



5-2 優質產品與服務

5-2-1 優質產品與創新服務

衛星電視事業		
創新服務	管理目標	效益
- 客戶系統升級 - 開發自有產品	- ERP 與 CTI 等客戶服務系統整合升級 - 開發獨創商品，提供頻道收視戶專屬保健食品	- 整合管理，完善個資防護，強化防火牆，提升業務流程效率、改善升級客戶服務體驗及增強企業競爭力 - 提供客戶專屬獨家商品，除增加收益外義可以提升觀眾忠誠度



ERP 與 CTI 等客戶服務系統

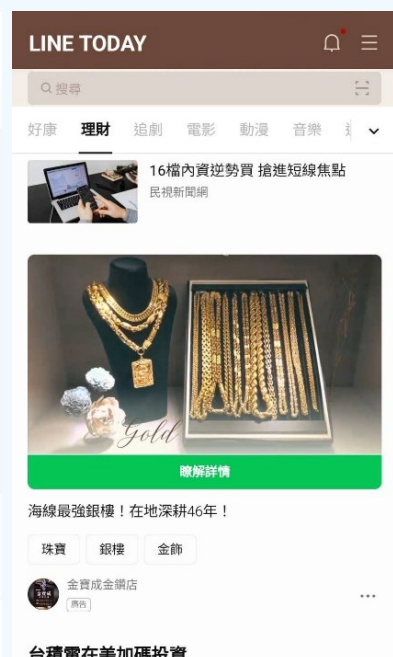
冠軍夢想台獨創商品-胺肽萃

節目與新聞製作事業		
創新服務	管理目標	效益
AI 主播測試	AI 主播是一項創新服務！它運用人工智慧 (AI)、自然語言處理 (NLP)、虛擬人像技術、語音合成 (TTS) 等前沿科技，提供傳統人類主播無法實現的效率與靈活性，改變了新聞播報、企業溝通、行銷推廣等領域的資訊傳遞方式。	這項數位轉型的突破應用可提供以下效益 全天候自動播報：AI 主播不受時間、地點限制，能夠 24 小時運作，提供即時新聞、財經報導、企業資訊等內容。 內容自動生成：可透過 AI 自動抓取數據、整理資訊，減少人工撰稿與後製時間。



新聞 AI 主播測試畫面

廣告銷售事業		
創新服務	管理目標	效益
網路與電視包套 整合廣告行銷	以傳統 + 數位模式協助客戶代操 LINE Ads Platform 根據年齡、性別、地理位置、興趣、愛好等標準來進行精準的目標投放廣告，並掌握 LINE Ads Platform 提供的數據分析工具，追蹤廣告表現，了解點擊率、轉化率等關鍵指標，根據數據調整和優化廣告策略。	網路廣告與傳統電視廣告的整合行銷效益，能夠有效提升品牌曝光率、精準觸及目標消費者，並且增強品牌的整體形象。這樣的整合行銷策略，讓品牌能夠在多平台間取得更好的營銷效果，並且實現更高的投資回報。



協助客戶精準投放數位廣告於 LINE TODAY 版位

購物事業-美麗人生購物(MAYLIFE)

創新服務	管理目標	效益
• LINE 互動直播 • 啟用購物 APP 服務	• 固定於每週二於 LINE 進行互動式直播 • 2024 年建置完成全新購物網站及購物 APP，透過 APP 提供消費者方便的線上購物體驗	• 互動式直播以提升觀眾參與感、即時互動促購、強化品牌黏著度，創造轉換率與銷售機會 • 增加購物平台，拓展電商市場，增加消費群



LINE 直播預告



美麗人生購物台 APP

購物事業-美雅(THE BODY SHOP)

創新服務	管理目標	效益
• 公平交易 • 反對動物實驗 • 保護地球生態 • 捍衛人權 • 喚醒自覺意識	• 全球率先推出「社區公平交易計畫」綠色環保美妝品牌 • 決不採用殘忍的動物測試，並且 100%素食者適用 • 勵行減碳運動，以回收環保材料製成產品包裝 • 全心投入人權運動，包含當地民間公益團體與國際性非營利組織	• 向世界各地弱勢族群購買天然嚴選的原料，製成護膚產品、禮盒包裝及雜貨 • 為動物謀福利的承諾仍如初衷般堅定 • 施空瓶回收抵消費金額活動，鼓勵消費者養成資源回收習慣，至今台灣的空瓶回收量約 3000 座 101 大樓

THE BODY SHOP
用❤️信守每件小事

空瓶回收再造計劃

早在1988年，我們的創始人 Dame Anita Roddick(安妮塔·羅迪克女爵士)展開了一個非常具革命性的門市產品補給和回收計劃。我們的顧客大多很喜歡這計劃，並大受好評。

從1988年至今已經回收了
3000座
101大樓的空瓶



到訪門市時，可向門市人員諮詢空瓶回收活動。



在門市人員的指引下，將乾淨的空瓶放入回收箱內，我們將會收集並回收。



每次門市收到您的空瓶時，我們都會進行回收，持 THE BODY SHOP 空瓶回櫃消費。
每瓶抵扣\$5元

5-2-2 品質管理

本集團重視品質管理，持續提升新聞媒體、節目製作、廣告銷售及購物事業的專業與合規。於衛星電視事業，設立節目與廣告品管流程，成立節目諮詢委員會並多層次審查內容，避免違法或不當資訊播出。節目與新聞製作方面，遵循公正客觀原則，制定編採製播守則，嚴格查證並避免歧視或煽動性語彙，確保報導真實性及公信力。廣告銷售事業定期辦理著作權與食品法規教育訓練，於委刊合約明定客戶須確保廣告素材合法，並透過跨平台行銷協助品牌提升曝光並符合法規要求。購物事業則嚴格審核上架產品認證與安全報告，提供員工與主持人法規訓練，向廠商宣導食品及健康廣告法規，並建置完善售後客服服務。

透過以上措施，本集團以誠信與專業守護內容品質與產品安全，實踐企業社會責任與永續發展，致力成為消費者與觀眾值得信賴的品牌。

事業單位	品質管理與策略
衛星電視事業	● 優化節目內容 強化節目審查流程，減少可能違規情事發生或不慎觸法，藉由多層把關仔細檢閱素材內容，期望提供給觀眾完善的節目內容。對節目內容是否有違背政府法令、社會善良風俗之內容進行審查，設有節目與廣告品管 / 編審作業機制及審查作業相關規範。 ● 播出流程確認 依照流程預先審查檔案規格並檢核內容，降低可能出現的異常問題。於必要時針對專案節目播放品質，不定期召開會議溝通檢討，作為未來節目播出依據。 ● 自律組織及規範 委聘外部具有專業資歷之專家擔任鑫傳委員，成立「節目諮詢委員會」，不定期召開節目諮詢會議，為頻道、節目內容提出看法及意見。

事業單位	品質管理與策略
節目與新聞製作事業	● 制定製播準則 採客觀與公正為最高的報導製播準則，為確保新聞與節目的品質呈現，訂定內部的媒體自律準則，如：新聞自律暨編採製播守則、節目諮詢委員會組織章程等內部規章，力求提供閱聽人更具公信力的新聞與更優質的節目內容。 ● 謹慎審查 內容製作須確認新聞採訪必須查證的對象與單位，及可能造成民眾誤解之處；若認為有新聞採訪查證不實，應立刻要求採訪記者補充查證，在未經確認前，不公開該則新聞。確保內容是否符合普級標準、真實性、公眾利益、版權與多元價值等考量；報導應保持中立，避免歧視性語彙或刺激性字句引導觀眾。
廣告銷售事業	● 不定期對內部員工教育訓練 講述著作權法、商標法、化粧品衛生安全管理法及食品安全衛生管理法等相關法規。 ● 視個案需求進行宣導 於各會議、講座、專案討論會議中，配合實際案例作為宣導教材，加強各部門同仁正確的法律觀念。 ● 對客戶進行宣導 針對客戶所屬產業類型之不同，宣導相關法律觀念，尤其是可能涉及美妝、保健等產品的客戶，並即時與客戶溝通廣告呈現方式之合規性。 ● 規範面 於廣告委刊合約中清楚載明，客戶需保證其提出之廣告素材及相關廣告內容具有合法權利來源，且相關廣告素材及相關廣告不得違反法令規範。

事業單位	品質管理與策略
	● 執行面 跨平台整合廣告行銷效益，有效提升品牌曝光率、精準觸及目標消費客群，強化品牌的整體形象。
購物事業	● 嚴格把關 上架產品需取得相關之產品認證，並請廠商提供產品驗證資料，以確保上架產品品質。 符合主管機關規定，建立產品資訊檔案，包含全成分及含量、使用方式、安定性報告等。 ● 不定期對內部員工及主持人進行教育訓練 相關同仁進行專業訓練，講述化粧品衛生安全管理法及食品安全衛生管理法等相關法規。 ● 完整教育訓練課程 針對門市銷售人員定期舉辦訓練課程，為消費者提供專業服務。 ● 向廠商宣導廣告法規 透過製播會議向廠商宣導食品、健康食品廣告管理相關法規。 ● 產品售後服務 提供客戶售後服務之專人客服服務。

5-3 社會參與

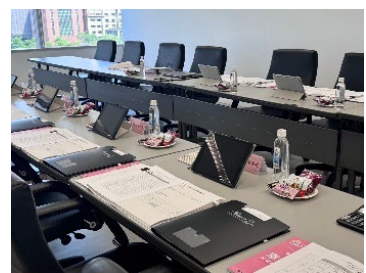
鑫傳由永續願景延伸出 3 大核心價值，可信(Credible)、關懷(Care)、循環(Cycle)，「信任」和「可信度」更是新聞媒體的核心價值，是比業務營收更重要的無形資產，它同時也是創造業務營收的利基。媒體產業一樣存在永續發展的行列，而與其他產業不同的是，媒體企業在社會責任的比重，遠超出自然環境，我們可以透過倡議 ESG 理念，發揮媒體永續影響力，能幫助企業與閱聽人，認識並加入 ESG 行列，以期達到傳遞 ESG 理念的目標。

鑫傳希望在日漸風起的永續議題中，以多元觀點呈現新聞人推動社會進步的使命與課題，我們期許能為弱勢者發聲、推動永續理念，讓「新聞」不僅是產業、更是志業，未來仍將善用新聞媒體的影響力，為「人類永續」盡一份心力。

5-3-1 守護環境

●執行專案永續環保

鑫傳在每次執行專案時，都希望透過努力，響應節能及環保，共同達到環境永續的理念，於 2024 年承接「臺中市政府勞工局」幸福職場徵選活動專案，報名廠家多達 117 家，破歷年最高，在進行書面審核時，為了響應節能及環保概念，原本應紙本列印的廠商參選資料，與勞工局協調作法，統一將資料匯入平板電腦，讓評審能透過數位檔案，進行審核及評分，有效節省紙張，並提升工作效率。而鑫傳也持續透過數位科技和善盡媒體責任、推廣媒體識讀資訊等行動落實 ESG 理念，期許成為在地的恆星，關懷地方之外，也為台灣在地發展盡一份心力。



5-3-2 媒體公益

●公益廣告

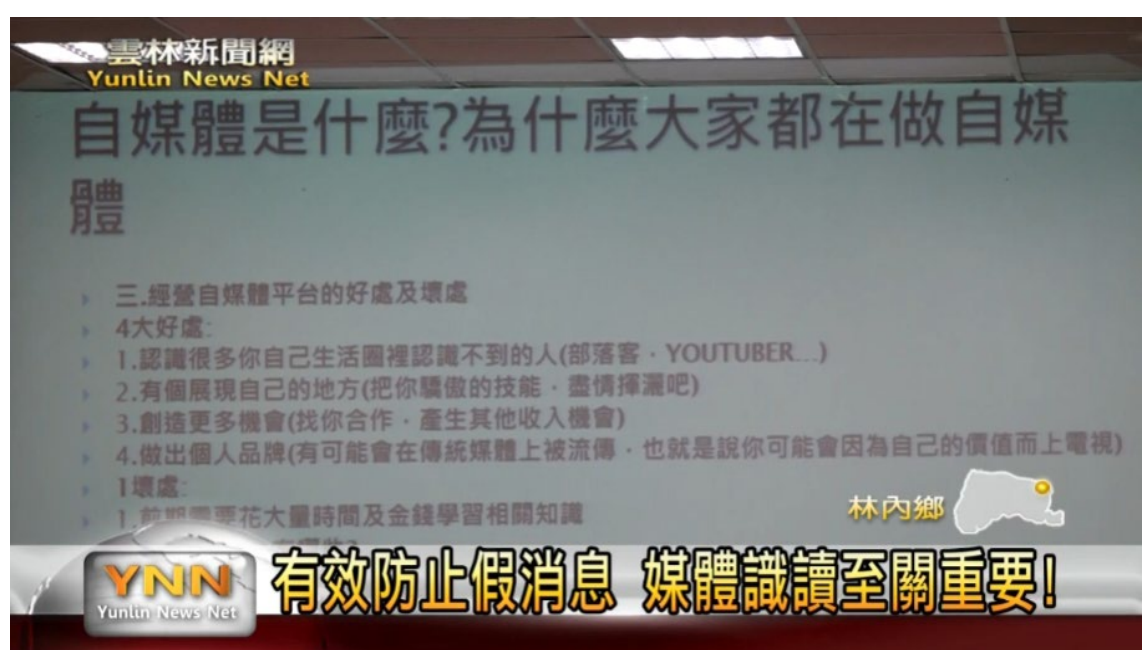
2024 年公益廣告合計跑馬燈 270 則、廣告 84 篇，協助各政府部門、社福團體播送「預防犯罪宣導」、「稅務宣導」、「一氧化碳宣導」、「反詐騙宣導」等各項公益性質廣告。

類別	項目	數量	媒體價值 (仟元)
跑馬燈	• 預防犯罪宣導標語 • 防詐騙首發宣導 • 交通安全及管制措施宣導 • 青少年犯罪預防宣導 • 捐血公益活動 • 清明掃墓火苗宣導 • 台灣電力公司-電線宣導 • 雲端發票及稅務宣導 • 防震防颱宣導 • 後備指揮部-後備軍人 • 一氧化碳宣導 • 衛生保健宣導標語 • 預防登革熱宣導 • 人安基金會-寒士慶端午 • 交通部-行人宣導 • 台灣自來水公司-停水公告 • 財團法人華山社會福利慈善事業基金會_關懷孤老	270	596
廣告	• 內政部警政署刑事警察局-反詐騙、反毒宣導短片 • 社團法人台灣公益 CEO 協會	84	5,760

類別	項目	數量	媒體價值 (仟元)
	- 國家通訊傳播委員會-施用毒品者再犯防止推進計畫 - 財團法人陽光社會基金會-用愛點亮 - 經濟部水利署-珍惜水資源 - 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會-用愛包圍 - 創世金金會-愛回來 - 檢察署-反賄宣導 - 金管會防制詐騙-境外網站 - 防颱宣導-當颱風來襲 - 登革熱防疫宣導 - 遵守行人路權 路口大家安全 - 法相山基金會-心靈節目 - 財團法人全成社會福利基金會-獨老教育訓練 - 政府地方稅務局-地價稅、牌照稅、房屋稅 - 交通部-車輛停讓及行人安全 - 財團法人華山社會福利慈善事業基金會_愛老人中秋亮起來		



● 媒體識讀報導及宣導



媒體識讀是每個學校非常重視的課程，為了讓學生能更了解如何分辨新聞，希望讓學生能認識網路世界，分辨訊息的正確性。



中台灣生活網播放網路防詐宣導公益廣告



主動與予轄區內高中/職學校辦理媒體識讀課程，邀請大專院校傳播領域專業教授，針對媒體資訊的選擇、組合甚至是產出，來與學生討論海量新聞訊息，可能對社會帶來的社會效益或社會成本。除了培養辨別真假新聞外，本計畫也考量到現在傳播科技發達，漸漸的有許多閱聽人已經從被動汲取資訊，轉為主動提供訊息。

5-3-3 社會公益新聞報導及節目製作

●製播公益新聞，傳遞善與愛

2024 年一月份公益新聞

- 1、仁愛企業捐尿布偏鄉傳愛
- 2、北港警民合作送暖 冬令救濟幫助弱勢
- 3、老五老歲末購物邁入第十年 助獨老安心過好年
- 4、德蘭深耕社區 35 年 智青、長輩分享幸福生活
- 5、南投羅素真定揚科技捐復康巴
- 6、大甲順天國中義賣助弱勢
- 7、希望淨水器捐贈 為弱勢孩童提供乾淨水源
- 8、傳遞愛與希望 飯店週三
公益日助弱勢團體
- 9、烏日捐血中心聯合醫院推
捐血月
- 10、雲林子弟回饋故鄉 號召
獅子會友贈愛心



2024 年二月份公益新聞

- 1、青年發起捐發票送春聯邀名師揮毫作品！暖助弱勢感受藝術喜氣迎新年
- 2、大里兩里長買高麗菜做菜頭粿分送弱勢
- 3、日月潭文武廟慈善會幫助獨居老人翻修屋頂
- 4、歸仁行善團攜總鋪師 送年菜助弱勢過好年
- 5、潭子創世神仙下凡送禮到獨老家
- 6、南投大象牛排招待家扶兒餐會
- 7、佛祖請吃飯 左鎮噶瑪噶居寺辦桌關懷弱勢
- 8、和平紀念日捐熱血！挽袖
就送煙燻全雞
- 9、大里烏日年節關懷弱勢
- 10、大內區公所攜手寢具業者
贈抱枕關懷長輩



2024 年三月份公益新聞

- 1、國際養心會贈米活動 關廟分會號召助弱勢
- 2、草屯海軍陸戰隊助修繕房子
- 3、用愛包圍弱勢家庭 北家扶募集家庭夥伴
- 4、大甲植樹節贈樹苗活動
- 5、有感偏鄉資源不足 建設公司贈兩輛復康巴士
- 6、社區日照個別化服務 陪伴身障孩子成長
- 7、埔里合歡同濟會捐贈埔中女壘加菜金
- 8、愛心助人解血荒 塩埕烏橋
玉聖宮號召捐血
- 9、太平新平國小生命教育宣
導
- 10、南投陳昭舒回饋母校助學
妹

**2024 年四月份公益新聞**

- 1、西區大同國小跳蚤市場義賣
- 2、兩萬斤五穀神龜布施放生 捐市府扶弱濟貧
- 3、愛無礙不老無礙人生新體驗 活出精采人生故事
- 4、感受幸福五分車 華山長輩烏樹林一日遊
- 5、南投公益採果
- 6、響應愛心逾 10 年 竺樂為雲林縣弱勢免費裝扶手
- 7、中市盧秀燕捐款花蓮東華大學
- 8、水里成城國小受贈行動書車
- 9、孩童變身爆米花寶寶擁「爆」華山孤老
- 10、草屯創世為公益餐會募集
經費



2024 年五月份公益新聞

- 1、清水紫雲巖捐千萬捐款
- 2、埔里家庭照顧者喘息之旅
- 3、雲林辣台妹送暖東勢鄉 5000 肉粽溫飽各角落
- 4、吳金煌賢伉儷捐贈 二崙鄉首輛幸福巴士
- 5、推動零飢餓 後壁農會照顧弱勢發送愛心餐
- 6、埔里獅友捐助康復之友
- 7、西區瑪利亞身障者畫珍奶襪
- 8、紓解血荒量 塩埕天后宮聖母聖誕捐血活動
- 9、新社愛心天使站認購愛心磚
- 10、關懷獨老 鹿耳社區邀退役海陸義剪



2024 年六月份公益新聞

- 1、中寮公務勘災車捐贈
- 2、台中加菲貓特映公益包場
- 3、民間團體義賣園遊會 募愛心響應推素減
- 4、華山基金會攜手楠西國中 助孤老過端午
- 5、華山基金會舉辦銀髮保齡大賽
- 6、端午送愛 新和里志工包粽關懷社會邊緣戶
- 7、集集捐贈縣府四台救護車
- 8、大安農會連十年贈愛心粽給獨老
- 9、埔里國中女壘出國缺費立委馬文君爭取
- 10、大甲公所號召在地賑助花蓮



2024 年七月份公益新聞

- 1、愛不分宗教！ 苗栗白沙屯拱天宮轉贈醫療巡迴車予虎尾若瑟醫院
- 2、龍井台電捐消防設備
- 3、埔里犯罪被害人服務據點揭牌
- 4、寶島義剪車巡迴土庫 民眾直呼：好有型！
- 5、大埤西鎮村一夜淹成孤島 鄉公所、消防隊出橡皮艇合力送便當
- 6、火鍋店業者連續 3 年 招待家扶親子用餐
- 7、華山辦我有夢想盃 長輩粉墨登臺表演圓夢
- 8、北家扶七大郵局助學義賣 邀民響應愛心
- 9、德蘭才藝成果暨畢業典禮 為畢業生祝福
- 10、梧棲醫院父親節免費攝護腺篩檢



2024 年八月份公益新聞

- 1、雲林同鄉二代會返鄉做公益 10 年不斷 捐 5 社區共餐費
- 2、名間愛妮雅捐經費給新民國小
- 3、中市花蓮文旦上架炸雞店助花蓮復甦
- 4、信義消防分隊受贈災情勘查車
- 5、補教業攜手公益 提供 400 名弱勢學童免費補習機會
- 6、高齡獨居姐妹難見面 華山基金會助團圓
- 7、梧棲癌症基金會辦巡迴展
- 8、竹山李金水捐救護車給衛生所
- 9、張金鐘、杜素禎賢伉儷 公益捐助突破百萬元
- 10、玉音壇慈音寺助學北家扶兒 十年從不間斷



2024 年九月份公益新聞

- 1、潭子企業捐守望相助巡邏車
- 2、中風不容輕忽！國際扶輪 3470 地區推動 AI 中風預防篩檢
- 3、愛不間斷 麻豆企業持續 23 年助四千家扶兒
- 4、清水魚丸伯軍人節校園義煮
- 5、草屯捐贈消防局救護車
- 6、大里四健會擦反光鏡
- 7、西螺廣福宮中秋佳節捐贈普渡物資
- 8、臺南集福宮發物資助弱勢
- 9、名間南崗扶輪社做愛心扶輪餅
- 10、北港鎮農會連續 18 年送暖陪伴獨老

**2024 年十月份公益新聞**

- 1、國際獅子會送愛 贈伯利恆交通車服務偏鄉
- 2、南投北屯同濟會捐嘉和國小助學金
- 3、台中颱風假缺血荒青工會加碼催量
- 4、雲林公益健行 結合愛心擲筊、園遊會
- 5、獅子會善款挹注做工行善團
- 6、中市響應世界人居日市府落實零碳
- 7、台北市雲林同鄉總會獎學金助清寒學子
- 8、愛的無礙音樂會 身心障礙展現才華勇敢逐夢
- 9、自我倡議比賽 鼓勵心智障礙者勇敢發聲
- 10、美術協會攜手藝游雅集義賣畫作傳遞溫暖



2024 年十一月份公益新聞

- 1、華山立冬送愛 黑袍大廚阿嬤為長輩進補
- 2、大雅農會惠明盲校立冬義煮
- 3、永康青商攜手國際青年 獻愛點亮學童未來
- 4、南投厚德慈善送愛家扶
- 5、科技創新轉廢為寶 廢棄漁網變醫療氣墊床
- 6、南投林儒暘捐贈千秋國小球袋
- 7、雲邑百二庄老大媽會捐贈 300 萬
- 8、東區建國市場寒冬送暖
- 9、信華基金會啟動鄉親專案送暖弱勢
- 10、太平新平國小台銀籃球公益互動



2024 年十二月份公益新聞

- 1、六扶輪社募款 助市立醫院弱勢病人救助金
- 2、台中公益愛行腳環台
- 3、愛心物資發放 南市電氣業職業工會贈溫暖
- 4、竹山業者捐血氧血壓機給警察分局
- 5、寒冬祈福法會 大灣武龍宮歲末關懷弱勢戶
- 6、中華郵政推動關懷獨居老人逾 17 年
- 7、台中雅歌愛心關懷公益園遊會
- 8、校園師生串聯送愛 華山爺奶彩繪聖誕樹
- 9、東區十甲寒冬送暖辦獎學金
- 10、青皮椪柑減產 果農仍愛心挹注家扶義賣



●節目製播

(1)製作社會關懷節目

人類因為夢想而偉大，即使一個小人物，在不同的專業領域中，也能因為認真、執著、打拼，而讓自己生命發光發熱，這股感動人心的力量，正在社會的各個角落發生著，只要一個轉念、一個逗點，就算遇到挫折，也能因為毅力及夢想的力量，而努力前進，「角落那群人」正是可以看到這樣的小人物特質。



(2)製作動物關懷節目

由人類身邊最親近的寵物，進而擴展到野生動物的範疇，雖然動保與野保略有不同，但相同的是那份希望牠們能夠有屬於自己的家，不被迫害，不被打擾，不被驅趕的同理心。



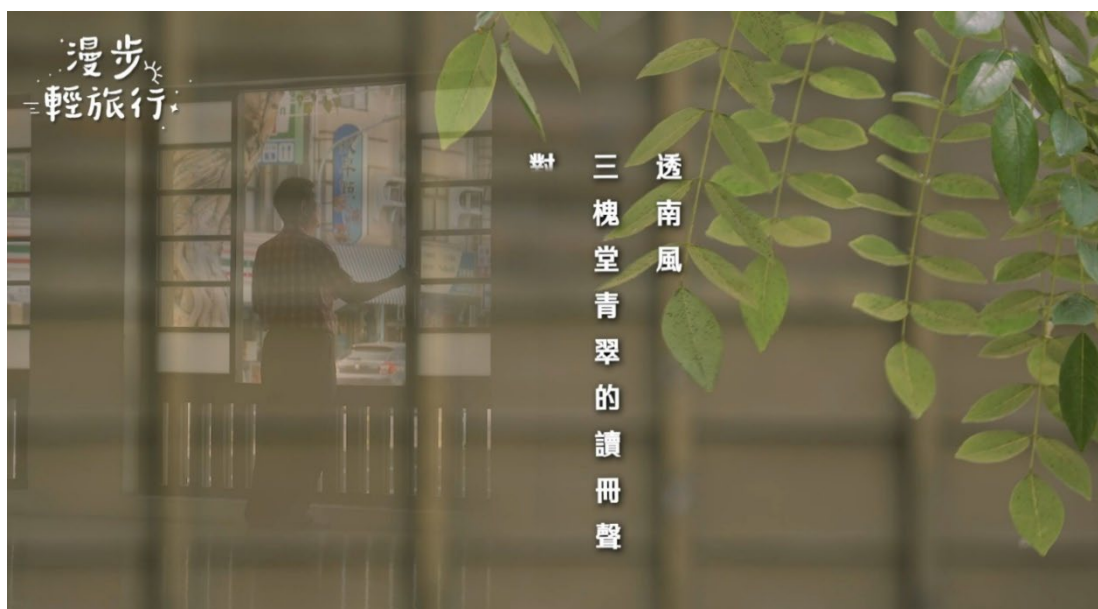
(3)製作銀髮關懷節目

時代演變下，造成許多鄉村人口老化、人口外移和逐漸失動能等問題。當城鄉發展的差距越來越大，甚至出現極限村落的瀕危現象，我們是否能對症下藥提出解方，避免持續惡化。地方創生的關鍵三大元素為人、地、產，因此「看見寶島 PCR」節目聚焦各寶島一隅的地方創生案例，透過真實記錄每一個背後堅韌不拔的決心與故事，從中看見地方創生的各種可能性，創造更多的價值，讓偏鄉不再是偏鄉。



(4)製作社會多元人文節目

「語言是文化的結晶；旅遊文學是歷史與地理的時空再現。」中臺灣的歷史發展，不論文化或歷史比起臺灣其他地方都毫不遜色。「漫步輕旅行」節目以<文學詩人來帶路>之概念，透過不同的語言(例：華語、閩南語、原住民語、客家語等)，以吟詩、說故事、口語化的方式，並藉由主持人親身踏查各個文學地景，認識臺灣的文化及歷史，期望透過本節目的製作，可以傳達人、文、產、藝、景、食等資訊，並以溫馨且活潑的製作手法，引領閱聽眾一點一滴地感受臺灣這塊土地的美與熱情。



「聽說時光曾來過」精選各區之特色建築或文化活動，再藉由主持人的引領，一起走進歷史建築、在地特色活動，聽著在地人述說著這裡發生的故事，讓古蹟、文化不再是難以親近，而是能夠輕鬆自在的感受在地人文，聽著、看著、說著，然後對新舊時光有不同的體認與了解。期許藉由節目，透過聲音的開頭、受訪者與主持人的感受，來「以音傳情」，分享在地的藝術文化特色，讓更多年輕觀眾能夠瞭解這些在地的傳統文化或特色。



唸歌在臺灣已經有超過三百年的歷史，在現今資訊爆炸的大環境中，面臨風華不再甚至有失傳的危險，本節目與微笑唸歌團合作，為節目客制化串場內容，透過台語說唱的方式，結合內容規畫，讓整體節目調性更生活、更有看點，除擔任說書人的角色，更像是為觀眾畫重點，而節目也會用心挖掘在地特殊文史，以溫馨、活潑、感人之影像及敘述內容，吸引觀眾群的注意，以期達到觀眾易接



5-3-4 對社區之風險或機會採行相應措施及實施成效

● 社區實施成效



聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同



台中、南投、雲林、嘉義、台南、台北



鑫傳的主要營運據點位於台灣台中市，並因產業需求在台北、台南等地設有分支據點。根據 2024 年底的統計數據，員工戶籍地與其工作據點的匹配情況，結果顯示有 69.66% 的員工居住在其工作所在地附近，反映出本集團在當地的雇用政策有效促進了地方經濟的發展。





協助南投縣府辦理第四屆社區理事長領導培訓



南投



協助辦理社區理事長領導培訓課程，由本公司王昭聖特派講授社群媒體經營與新聞宣傳議題，共 36 個社區參加，觸及人數約 60 人。



地方農會產品推廣



台中、新北、宜蘭、苗栗等



與台灣農創「台灣農漁業物產館」合作推廣三灣農會、瑞芳農會、宜蘭農會，南庄農會、台灣農創等地方農會，協助推廣並銷售多項商品，合計營業額約 160 萬元。





協助南投女國際青年商會講座課程



南投



協辦國際青年商會講座，女性講座課程由本公司廖韋凌主播講授女性運動員相關議題，觸及人數約 40 人。



朴子市公所合辦-愛心捐血活動



嘉義朴子市



協助並推廣嘉義朴子市公所愛心捐血活動，多位里民共同參與，協助辦共 2 場。



👉 一日志工為慢飛天使展翼翱翔製作幸福

📍 台南

📌 與「社團法人心智障礙關顧協會」合辦，一日志工為慢飛天使展翼翱翔製作幸福活動，同仁參與人數 13 人，觸及人次 12 人。



👉 一日志工愛心天使站

📍 台南

📌 與「華山基金會」合辦，一日志工愛心天使站活動，同仁參與人數 4 人，觸及人次約 11 人。



 一日志工蘆葦閃耀 28 園遊會

 台南

 與「蘆葦啟智中心」合辦並推廣一日志工蘆葦閃耀 28 園遊會，同仁參與人數 21 人，觸及人次約 1000 人。



 求職防騙-校園宣導、劇團巡迴宣導

 台南

 校園宣導同仁參與人數 20 人，活動觸及人數約 555 人，共 10 場。劇團巡迴宣導同仁參與人數 9 人，活動觸及人數約 1000 人，共 3 場。



●公益演唱會參與

冠軍夢想台 2024 年 5 月協辦 孝親公益演唱會



冠軍夢想台 2024 年 11 月贊助 青春盛開公益演唱會



●推廣地方(社區) 網路節目製作

鑫傳所經營之「Lo 叩」YouTube 頻道，製作屬於地方社區才知道的 Locals 獨家消息，以地方特色文化為出發點，從在地視角放眼國際。



在地人必吃美食！虱目魚漁夫體驗、50年歷史汕頭魚麵、二空眷村必吃涼麵 0712 | LO叩報

TODAY 看在地
1840位訂閱者

已訂閱

0

分享

下載

剪輯片段

儲存

...

在地人必吃美食！虱目魚漁夫體驗、50 年歷史汕頭魚麵、二空眷村必吃涼麵



想消暑看這集！在地人超推芋仔冰、限時免費泳池開放、防止熱傷害3招 0809 | LO叩報

TODAY 看在地
1840位訂閱者

訂閱

分享

下載

儲存

...

想消暑看這集！在地人超推芋仔冰、限時免費泳池開放、防止熱傷害 3 招



今年暑假必去展覽！珍貴文物展、用「聽」的展覽、台南街道美術館 0816 | LO叩報

TODAY 看在地
1840位訂閱者

已訂閱

0

分享

下載

剪輯片段

儲存

...

今年暑假必去展覽！珍貴文物展、用「聽」的展覽、台南街道美術館



近期必吃在地美食！創新蚵仔丸、故事肉圓、職人肉鬆、絹豆花，你吃過嗎？ 0830 | LO叩報

TODAY 看在地
1840位訂閱者

訂閱

分享

下載

保存

...

近期必吃在地美食！創新蚵仔丸、故事肉圓、職人肉鬆、絹豆花，你吃過嗎？



中秋特輯大公開！今年必吃的月餅、烤肉串、文旦五感體驗好特別0906 | LO叩報

TODAY 看在地
1840位訂閱者

訂閱

分享

下載

保存

...

中秋特輯大公開！今年必吃的月餅、烤肉串、文旦五感體驗好特別



返鄉青農創新力量！柚子、無花果、火龍果青農故事告訴你1004 | LO叩報

TODAY 看在地
1840位訂閱者

已訂閱

0

分享

下載

剪輯片段

儲存

...

返鄉青農創新力量！柚子、無花果、火龍果青農故事告訴你



廢棄物製作蜜蜂生態巢箱、綠色文旅活動、低碳旅遊，來看在地綠色生活



原民文化告訴你！布農族傳統祭儀、烤大豬職人認證、部落大學永續文化



6 附件

6-1 會計師有限確信報告

6-2 全球永續性報告指標

GRI Standards 對照表

6-3 SASB 索引表



6-1 會計師有限確信報告



安侯建業聯合會計師事務所

KPMG

台中市407544西屯區文心路二段201號7樓
7F, No.201, Sec.2, Wenxin Road,
Taichung City 407059, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel +886 4 2415 9168
傳真 Fax +886 4 2259 0196
網址 Web kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

鑫傳國際多媒體科技股份有限公司 公鑒：

本會計師接受鑫傳國際多媒體科技股份有限公司（以下簡稱「鑫傳公司」）之委託，對鑫傳公司民國一一三年度（2024年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

鑫傳公司依據全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, 「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards, 「GRI Standards」）及永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, 「SASB」）發布之永續會計準則（「SASB Standards」）媒體事業業別(Media and Entertainment)產業指標所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

鑫傳公司應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一三年度（2024年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對鑫傳公司民國一一三年度（2024年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行

~ 1~





為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得鑫傳公司民國一一三年度（2024 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談鑫傳公司管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

鑫傳公司民國一一三年度（2024年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及鑫傳公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，鑫傳公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：陳燕慧



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一十四年八月十一日

~1-1~



6-2 全球永續性報告指標 GRI Standards 對照表

使用聲明	鑫傳國際多媒體股份有限公司依循 GRI 準則出版 2024 年永續報告書，數據資料區間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI 行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	鑫傳永續發展報告書-本報告書邊界範疇		1
2-2	組織永續報導中包含的實體	鑫傳永續發展報告書-本報告書邊界範疇		1
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	鑫傳永續發展報告書-報告書發行歷程、意見回饋		1
2-4	資訊重編	1-2 2024 鑫傳年度亮點(環境面)	因 2023 年永續報告發布之後接收溫室氣體盤查等項目確信時有異動，故更改之。	14
2-5	外部保證 / 確信	鑫傳永續發展報告書-報告書管理與審查 6-1 會計師有限確信報告		178
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 關於鑫傳		5
2-7	員工	4-1-2 員工結構		101
2-8	非員工的工作者	4-1-2 員工結構		101
治理				
2-9	治理結構及組成	2-1-1 公司治理		53
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2-1-1 公司治理		53
2-11	最高治理單位的主席	2-1-1 公司治理		53
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1-3-2 永續治理		27
2-13	衝擊管理的負責人	1-3-2 永續治理		27
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1-3-2 永續治理		27
2-15	利益衝突	2-1-1 公司治理		53
2-16	溝通關鍵重大事件	1-3-2 永續治理 2-1-1 公司治理		27 53

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-17	最高治理單位的群體智識	2-1-1 公司治理		53
2-18	最高治理單位的績效評估	2-1-1 公司治理		53
2-19	薪酬政策	2-1-1 公司治理 4-3-4 薪酬制度		53 120
2-20	薪酬決定流程	2-1-1 公司治理 4-3-4 薪酬制度		53 120
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者理念		2
2-23	政策承諾	1-3 永續願景與發展策略 2-1-永續經營管理 4-5 尊重人權		24 49 128
2-24	納入政策承諾	1-3 永續願景與發展策略 2-1-永續經營管理 4-5 尊重人權		24 49 128
2-25	補救負面衝擊的程序	2-1 永續營運管理 3-2 永續媒體報導正直性 4-2 教育訓練與人才培育 5-1 資訊安全與網路安全		49 93 105 133
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2-1-2 法規遵循與誠信經營		61
2-27	法規遵循	2-1-2 法規遵循與誠信經營		61
2-28	公協會的會員資格	2-2-3 公協會參與		86
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1-4-1 利害關係人議合		30
2-30	團體協約	-	因員工未曾向本集團提出團體協約之協商要求，故迄今未簽訂團體協約。惟本集團已成立勞資委員會，由勞方與資方各 50%成員代表，至少每季召開 1 次會議，建立勞資和諧溝通管道。	
GRI3 重大主題 2021				
重大主題揭露				
3-1	決定重大主題的流程	1-4-2 重大議題鑑別與排序		34
3-2	重大主題列表	1-4-2 重大議題鑑別與排序		34

重大主題				
GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
重大主題：人才吸引與留任				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4-2 教育訓練與人才培育	105	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	4-3-5 退休制度	124	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4-1-2 員工結構	101	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4-3-1 員工福利內容	112	
	401-3 育嬰假	4-3-1 員工福利內容	112	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	4-1-2 員工結構	101	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪的比率	4-3-4 薪酬制度	120	
重大主題：人力資源發展				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4-2 教育訓練與人才培育	105	
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	4-2 教育訓練與人才培育	105	
	404-2 提升員工職能及過度協助方案	4-2 教育訓練與人才培育	105	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4-2-2 人才激勵	110	
重大主題：資訊安全/網路安全與系統可用性				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5-1 資訊安全與網路安全	133	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎建設的投資與支援服務的發展及衝擊	5-3 社會參與	151	
重大主題：媒體報導正直性				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3-2 永續媒體報導正直性	93	
GRI 201：經濟績效 2016	201-4 取自政府之財務補助	3-2-2 取自政府之財務補助	97	
重大主題：公司治理與誠信經營				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	2-1 永續營運管理	49	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2-1-2 法規遵循與誠信經營 3-2-1 媒體報導正直性	61 95	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-1-2 法規遵循與誠信經營	61	

特定主題準則揭露項目				
GRI 準則	揭露項目	相關章節	頁碼	省略理由
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2-1-4 經營成效	72	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2-1-5 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	76	
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	4-3-4 薪酬制度	120	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-2 顯著的間接經濟衝擊	5-3 社會參與	151	
GRI 303：水與放流水 - 2.特定主題揭露	303-3 取水量	1-2 2024 鑫傳年度亮點(環境面)	15	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	1-2 2024 鑫傳年度亮點(環境面)	15	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	1-2 2024 鑫傳年度亮點(環境面)	15	
	305-4 溫室氣體排放密集度	1-2 2024 鑫傳年度亮點(環境面)	15	
GRI 306：廢棄物 - 2.特定主題揭露	306-3 廢棄物的產生	1-2 2024 鑫傳年度亮點(環境面)	15	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	4-3-2 員工的健康促進活動	113	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	2-2-2 供應鏈管理	83	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	2-2-2 供應鏈管理 4-4-3 宣導與演習訓練	83 127	
	403-6 工作者健康促進	4-3-2 員工的健康促進活動	113	
	403-9 職業傷害	4-4-2 執行計畫與成果	125	
	403-10 職業病	4-4-2 執行計畫與成果	125	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	2-2-2 供應鏈管理 4-5-1 人權政策	83 129	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3-1-1 報導內容之責任	88	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3-1-1 報導內容之責任	88	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	3-1-1 報導內容之責任	88	
GRI 418：客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	5-1-1 資訊安全與保護	136	

6-3 SASB 索引表

SASB 產業指標 媒體事業：MEDIA & ENTERTAINMENT

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	揭露內容												
會計指標																
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 (1)管理階層 (2)專業職 (3)其他一般員工	量化數據	4-1-2 員工結構 媒體事業現有員工共 321 人，管理階層為 47 人、專業職為 42 人、一般員工為 279 人 <table><tr><td></td><td>原住民</td><td>身心障礙</td></tr><tr><td>管理階層</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>專業職</td><td>1</td><td>0</td></tr><tr><td>一般員工</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>		原住民	身心障礙	管理階層	0	0	專業職	1	0	一般員工	0	0
		原住民	身心障礙													
管理階層	0	0														
專業職	1	0														
一般員工	0	0														
	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	3-2-2 品質管理												
新聞報導正直性與資金之辨認	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	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	3-2-2 品質管理												
智慧財產權和媒體版權	SV-ME-520a.1	描述公司如何確保智慧財產權之保護	質化討論	2-1-2 法規遵循與誠信經營												

SASB 主題	編號	會計指標	揭露方式	揭露內容
活動指標				
	SV-ME-000、A	(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)依照「國家通訊傳播委員會」公告戶數，鑫傳集團頻道全台覆蓋率如下：(截至 2024 年 12 月) 冠軍電視台 有線電視戶數 4,311,489 戶 98.95%% 中華電信 MOD 戶數 2,047,642 戶 冠軍夢想台 4,311,489 戶 98.95% 中台灣生活網頻道 3,686,841 戶 84.61%% A-One 體育台 461,619 戶 10.59% 美麗人生購物台 3,555,250 戶 81.59%% (2)同上 (3)臉書粉絲數合計數截至 2024/12/31 為 277,149 人 新聞官網 2024/1/1-2024/12/31 造訪人數總計為 106、3 萬人 Youtube 截至 2024/12/31 訂閱數為 63,066 人，2024/1/1-2024/12/31 訂閱數成長 3,871 人 (4)不適用，本集團無發行雜誌及報紙等刊物。
	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 7 個臉書粉絲團-大台中、南投、雲林、新永安、潮 p、台灣生活新聞、信傳媒、3 個 IG 帳號-南投新聞、新永安新聞、信傳媒、1 個 Line 官方帳號中台灣生活網及 3 個 YouTube 頻道-台灣生活新聞、lo 叩、信傳媒



鑫傳國際多媒體科技

Shine Trend International Multimedia Technology CO., LTD

鑫 光 永 傳 在 地 恆 星