



中國電視事業 2025 年永續報告書

發行日期：2026 年 8 月 6 日

本報告書公告網址：

https://www.ctv.com.tw/Cms_Data/Contents/CTV4/Media/investorRelations/index.html

ESG 資訊申報網址：<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/info/individual>

目錄

前言..... 1

 關於本報告書..... 1

經營者的話..... 3

CH1 關於中視 5

 1.1 營運概況 5

 1.2 活動、價值鏈和其他商業關係 6

CH2 永續未來 11

 2.1 永續發展工作小組 11

 2.2 年度永續策略主軸與目標..... 12

 2.3 重大性分析 16

 2.4 重大主題及價值鏈邊界表..... 21

 2.5 利害關係人及溝通議合 22

CH3 永續承諾與營運 25

 3.1 公司治理及誠信經營..... 25

3.2 營運策略與經濟績效.....	43
CH4 客戶價值	48
4.1 數位轉型與創新服務.....	48
CH5 綠色營運	53
5.1 氣候變遷減緩與調適.....	53
CH6 以人為本	61
6.1 人才吸引與留任	61
6.2 員工培育與關懷	68
CH7 社會參與	81
7.1 社會共融	81
附錄.....	85
GRI 索引表	85
作業辦法附表二 - 氣候相關資訊.....	93
會計師有限確信報告.....	錯誤! 尚未定義書籤。

前言

關於本報告書

報告書組織邊界

本報告書涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日在經營績效、公司治理、永續環境、員工照顧與福利、打造安心職場等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：中視文化事業股份有限公司，詳細合併財務報表編製主體請詳 2025 年度合併財務報告（索引路徑：https://www.ctv.com.tw/Cms_Data/Contents/CTV4/Media/investorRelations/index.html）中所列示之公司。有關財務數據來源，皆依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算。

報導期間及週期

- **報導期間：**本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2026 年 8 月 6 日。
- **報導週期：**本報告書於 2026 年 8 月發行，預計下一期報告書發行時間為 2027 年 8 月，中視將每年定期發行永續報告書。

資訊重編

重編資訊	重編原因	重編影響	報告章節
「每名員工每年接受訓練的平均時數」之 2023 年及 2024 年整體數據	依據 GRI 404-1 建議之計算方式進行重編，以提升資料之一致性與可比較性。	本次調整僅涉及統計方法之修正，未影響公司既有之人才培育政策管理方向。	CH6.2.1 人才培育

外部保證或確信

本公司委託安侯建業聯合會計師事務所，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」，針對確信標的資訊執行有限確信，確信報告請附錄。

意見回饋及負責單位

- 負責單位：財務部
- 電子信箱：bullock.yao@ctv.com.tw
- 電話：02-27896641
- 地址：台北市南港區重陽路 118 號

經營者的話

中視自民國 58 年開播以來，奉行寓教於樂、服務社會及重視公益等宗旨，持續以專業媒體角色傳遞新聞價值、豐富大眾生活，並關注社會弱勢，陪伴台灣人民與社會共同成長。

面對全球永續發展趨勢與媒體產業快速轉型，中視在持續精進核心媒體本業之同時，亦將 ESG (環境、社會及公司治理) 理念納入營運策略與管理機制，並於 2025 年設立永續發展委員會，統籌推動各項永續議題，強化企業風險韌性與長期競爭力。

勞工議題 (Social)

中視重視多元化與職場包容，在人才招募、薪酬福利及發展機會上，均遵循公平原則，不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務或其他差異而有所區別；並透過完善的員工福利制度及獎酬機制，提升員工向心力。

此外，職業災害預防上，公司持續推動職業安全衛生管理與職災預防措施，並定期辦理健康檢查與健康促進活動，營造安全且具支持性的工作環境。

環境議題(Environmental)

中視持續關注氣候變遷對營運之影響，並逐步強化環境管理與減碳作為。公司已導入溫室氣體盤查機制，掌握碳排放狀況，並規劃導入節能設備及不斷電系統，以強化能源管理、提升能源使用效率與營運穩定性。

未來將持續評估低碳營運作法，並透過發揮媒體影響力，透過新聞與節目內容傳遞環境永續理念，提升社會大眾對氣候議題之關注與行動力。

公司治理(Governance)

中視堅守誠信經營原則，建立完整公司治理架構，透過董事會及各功能性委員會 (包含審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會) 強化監督機制與決策品質。在供應鏈管理上，關注供應商於環境保護、職業安全與人權等面向之表現，攜手供應鏈夥伴共同邁向永續發展。

展望未來

展望未來，中視將持續發揮媒體影響力、深化 ESG 治理，結合數位轉型與媒體專業優勢，促進資訊透明與多元共融，並回應利害關係人期待，為股東、公司與利害關係人，乃至各個能收看中視頻道的腳角落，創造長期且具韌性的企業價值。

我們亦將持續善用媒體影響力，連結社會各界關注重要永續議題，為臺灣社會帶來正向影響，讓中視伴隨台灣人民，永續於這塊土地上共榮成長，邁向永續未來。

中國電視股份有限公司董事長兼總經理_盧秀芳

CH1 關於中視

1.1 營運概況

營運簡介

中國電視事業股份有限公司(「中視」或「本公司」)於 1968 年 10 月 24 日成立。總部設立於台北南港。本公司主要從事設立與經營電視播送系統、製作播映並發行電視節目、製作及播映電視廣告、國際電視節目之轉播及供應事項、有關電視工程製造與服務事業之經營以及其他經董事會通過依法轉投資於電視有關事業之經營。中視及其子公司員工總人數為 442 人(正職員工 418 人)。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度財報。

公司名稱	中國電視事業股份有限公司
成立日期	1968 年 10 月 24 日
產業別	上市其他
總部位置	台北市南港區重陽路 118 號
營運所在國家	台灣
實收資本額	新台幣 707,245 仟元
2025 年合併營收	新台幣 879,893 仟元
股票代號	TWSE 9928

1.2 活動、價值鏈和其他商業關係

1.2.1 營業收入

2025 年公司合併營收淨額為新台幣 879,893 仟元，稅後淨（損）利為新台幣（99,356）仟元。

營業比重

單位：新臺幣仟元

年度 產品類別	2024 年		2025 年	
	金額	比重（%）	金額	比重（%）
廣告收入	436,779	48.55%	397,762	45.21%
其他收入	462,848	51.45%	482,131	54.79%
合計	899,627	100%	879,893	100%

依地區別（城市/國家）之銷售金額

單位：新臺幣仟元

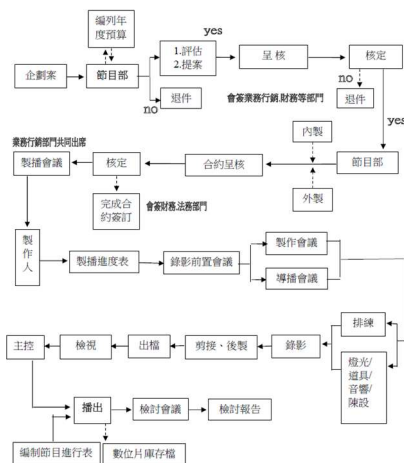
地區/國家	提供之主要產品/服務	營業收入	
		2024 年	2025 年
台灣	廣告、專案	850,883	839,914
中國	專案	6,474	-
愛爾蘭	節目銷售及授權收入	37,305	37,666
其他國家	節目銷售及授權收入	4,965	2,313
總計		899,627	879,893

1.2.2 營業活動

主要提供之產品（服務）項目

- (1) 電視廣告時段。
- (2) 製播新聞及節目之版權發行。
- (3) 頻道上架及節目內容數位版權銷售。
- (4) 官方網站維運與網路廣告銷售。
- (5) 提供整合行銷專案服務。
- (6) 提供攝影棚設備、人員、佈景及道具租賃服務。
- (7) 中視數位媒體平台對外合作與發展。
- (8) 中視頻道與節目全版權銷售、代理及引進國內外節目版權銷售。
- (9) 新媒體平台（網路、手機、手持裝置）內容供應業務。

節目產製過程



新聞產製過程



1.2.3 價值鏈概況

中視上游為節目之製作供應者、電視製播及傳輸系統的提供廠商；中游為中視電視台本身；下游為媒體服務公司、廣告代理商、廣告廠商客戶。本公司之主要產品為新聞與節目，係透過電視傳播媒介，作媒體服務 (Media Service)，並提供媒介播出廣告，而獲得應有的利潤。收視率關係電視台最主要收入來源-廣告業務的機會與成長，各式電視節目中以戲劇、綜藝最受廣告客戶青睞，因此節目之設計，均要求內容應符合特定對象，如男性或女性、職業與年齡階層之需求，藉拉抬收視以吸引廣告客戶投注預算。商業性置入行銷為另一項重要的業務收入來源，在政府開放冠名、贊助及商品置入節目後，不同的節目適合不同的商品，亦有不同之置入方式，收視率愈高，商品置入機會愈多。

上游	中游 (中視本身)	下游
上游供應商主要可分為以下三大類： 1. 節目內容供應商：主要提供各類影音節目內容，包括授權節目、外購版權內容及合作製作項目，以確保公司具備多元且優質的節目資源。 2. 自製節目及新聞設備、技術服務及後製供應商等。 3. 活動執行廠商：針對公司承接之政府標案活動，提供活動策劃、場地設計、設備搭建及相關執行服務，以滿足各類大型活動或專案需求。	中視本身為電視台，係透過電視傳播媒介，製作新聞、節目及提供相關媒體服務 (Media Service)，並作為媒介播出廣告。透過《中視新聞全球報導》、以及《早午晚間新聞台》深入報導環境保護、氣候變遷、貧困問題等社會議題。此外，藉由《新聞專題》及《特別報導》提供多元觀點，讓社會成員能夠進行深入討論，推動公共決策與政策制定。節目針對不同族群需求製作多樣化內容，例如，針對兒童與青少年推出教育與知識型節目，吸引年輕觀眾的社群互動節目，以及關注中高齡觀眾的時事、歷史與健康類節目，透過精準的內容策劃，期望提升觀眾黏著度並擴大影響力。	中視於 2025 年合作客戶主要區分為廣告代理商、版權銷售及直客三大類，再依銷貨金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵客戶，為年度銷貨淨額達新台幣 3,000 萬以上之銷貨客戶，共八家，約佔銷貨總額 43.03%。 1. 廣告與置入行銷合作廠商：主要包括節目置入行銷及電視廣告合作夥伴，透過廣告植入、品牌合作及商業贊助等方式，提升節目商業價值，並為合作品牌帶來市場曝光與推廣效益。 2. 版權銷售：針對公司自製或代理的影音內容，銷售至國內外市場，包括電視台、影音串流平台及其他內容發行單位，擴展節目影響力並提升內容價值。 3. 直客：為未透過代理商，直接與本公司交易之客戶。

1.2.4 供應商概況

中視於 2025 年總採購金額約為新台幣 868,270 仟元，合作總供應商共 706 家，其中本年度主要採購類別為新聞、節目及專案。受到本年度專案數量增加，使整體供應商家數較 2024 大幅增加，2025 年共有 393 家主要供應商，三類主要供應商總採購金額為新台幣 555,241 仟元，佔總採購金額 63.95%。

依各採購類別之關鍵性條件鑑別出「關鍵供應商」，關鍵供應商為採購金額大於三百萬之供應商，共計 12 家，佔所有供應商比例約 1.70%。

主要供應商類別	主要供應商家數	主要供應商所在地	採購金額（仟元）	占總採購金額比例（%）
新聞	25	台灣	49,559	5.71%
節目	37	台灣、香港	253,329	29.18%
專案	331	台灣	252,353	29.06%

1.2.5 公協會的會員資格

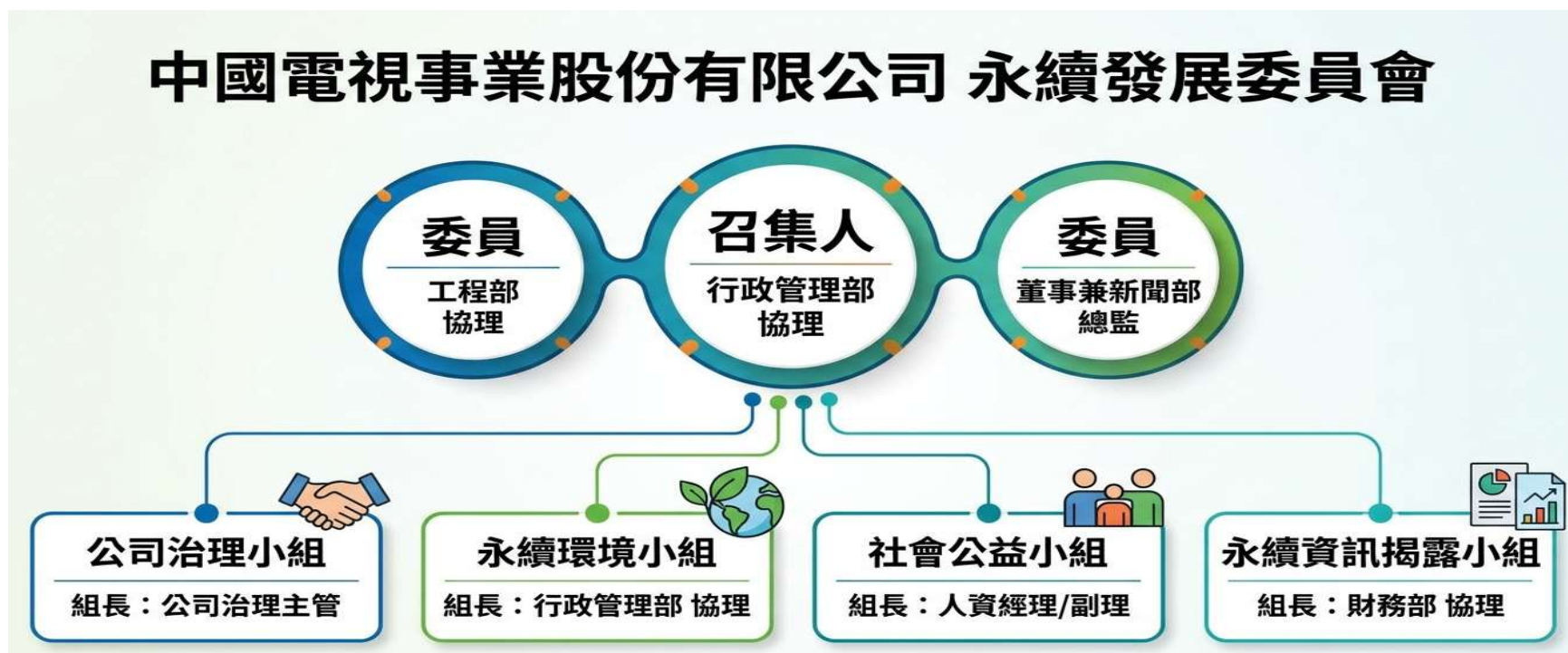
中視積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，也期盼擔綱產業重要議題之倡議者，與國際社會共同推動產業發展，並藉此將本公司永續經營的價值觀，與同儕業者及價值鏈夥伴交流分享，進而激發更大的社會影響力。中視於 2025 年共參與二個國內外相關公、協會與非營利組織。

參與公協會組織列表	
公協會名稱	擔任職務
電視學會	創始會員
財團法人中華民國關懷演藝人員基金會	主辦會員

CH2 永續未來

2.1 永續發展委員會

為落實永續發展目標，中視已於 2025 年經董事會決議設立永續發展委員會，分別由行政管理部協理、工程部協理及新聞部總監(由董事兼任)擔任委員，並由行政管理部協理擔任委員會召集人，針對永續議題進行管理及決策。永續發展委員會下設四個執行小組(公司治理、永續環境、社會公益、永續資訊揭露)，由各小組負責人，包含公司治理主管、行政管理部協理、人資經理及財務部協理，分別針對環境、社會及公司治理等議題進行推動，並每半年由永續委員會召集人，向董事會報告其決策及執行成果。委員會組織圖如下：



2.2 年度永續策略主軸與目標

企業社會責任及永續發展進程與策略

中視的企業社會責任及永續的發展，將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，我們檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標。公司為積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，參考相關倡議之精神，遵循「落實推動公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強企業社會責任資訊揭露」等四大原則並提出指導方針，作為日常作業中之依循。我們相信透過有效的管理及執行，必能將 ESG 行動與經營策略結合，且內化為發展與營運策略之根本，偕同員工對社會永續發展創造持續貢獻。

責任商業行為相關的政策與規範

中視恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係之期待，由董事會通過並頒布「誠信經營守則」、「重大資訊處理作業管理辦法」等相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

每項政策承諾先由相關部門提出及草擬，經行政管理部優化及討論後，提報董事會，董事會檢視及核准，公司將適時公布政策承諾。

政策承諾適用於公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。此外中視遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

本公司經營團隊秉持著「誠信」為原則，遵守法令規章，以公平與透明的方式進行商業活動，落實公司治理及各項營運資訊透明度。

面向	相關政策或承諾	核准層級	權責單位	宗旨說明	溝通方式	連結
誠信經營	誠信經營守則	董事會	總經理室	強化本公司企經營文化，並求永續發展。	於定期及不定期召開之董事會議中，各董事與決策者就誠信經營方針進行討論。	<u>公司官網 / 投資人關係 / 公司治理 / 重要規章</u>
	重大資訊處理作業管理辦法		財務部	確保本公司對外發布訊息之一致性及正確性。	每周針對工作內容中可能觸及之重大訊息，由各單位一級主管直接進行溝通。	
	員工工作規則	總經理	行政管理部	使員工對職場之行為規範有所遵循。	透過每年二次之勞資協商會議進行溝通。	由於員工工作規則被視為內部文件，未設置於官網，僅置於公司內部網頁中供公司員工參閱。
人權	人權政策	董事會	行政管理部	使公司內外部成員獲得合理、平等與尊嚴的對待。	不定期召開與員工、供應商及客戶之人權會議討論溝通。	<u>公司官網 / 投資人關係 / 公司治理 / 永續經營</u>
	人權盡職調查流程	董事會	行政管理部	透過人權盡職調查機制，辨識、評估並因應人權風險，確保人權政策落實執行。	透過風險蒐集、評估及暴露結果彙編調查報告。	<u>公司官網 / 投資人關係 / 公司治理 / 永續經營</u>

參考國際人權公約，制定保障人權之工作規則

為順應世界潮流、善盡企業社會責任，保障全體員工基本人權，本公司依照「聯合國世界人權宣言」、「聯合國國際勞動組織」等國際人權公約所揭露之原則，包括結社自由、關懷弱勢、禁用童工、消除性別、種族與就業歧視等，並兼顧現行勞動法律規範，落實員工工作規則，以作為勞資雙方互相遵循之準則。

為具體實踐企業尊重人權之理念，本公司嚴格遵守國內相關勞動法規，並已制定「人權政策」及「人權盡職調查流程」，以系統性方式識別、預防與減緩人權風險，進一步強化企業永續治理與社會責任。相關人權政策及人權盡職調查流程詳下方說明：

於 2025 年制定《人權政策》，經董事會核定後公告，作為中視人權治理工作的最高指導原則，本公司支持並遵循聯合國《世界人權宣言》、《全球盟約》與國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權公約所揭露之原則與精神，以落實 ESG 政策與使命。人權政策適用於本公司及所屬子公司，並用相同標準期許供應商與商業合作夥伴、客戶亦能夠遵守本政策精神與基本原則；公司人權政策由行政管理部推動執行，相關內容請參考中視官網。

本公司為落實人權政策承諾，並訂立中視人權盡職調查程序，每年定期透過關注社會脈動、或問卷調查等方式，檢視自身運營、價值鏈、新商業活動（如併購、合資）與其他相關活動，辨識、評估其中面臨風險之群體及潛在人權議題，以善盡人權政策之落實。

人權盡職調查五大步驟

1. 制定人權政策：

本公司為善盡企業社會責任並落實人權保障，制定適用於本公司之人權政策，以杜絕違反人權的行為。

2. 人權風險辨識：

由行政管理部成員進行辨識及確認工作傷害、職業安全衛生、歧視等人權相關議題。

3. 風險評估與結果分析：

針對各項人權議題，透過風險評估工具，評估風險等級。

4. 相關管理措施擬定：

盤點價值鏈的相關人權項目制定減緩補救措施。

5. 追蹤與缺失改善：

追蹤成果，並評估矯正的有效性，以有效管理人權

納入政策承諾

本公司遵循永續發展的願景與使命，已於 2025 年設置永續發展委員會，規劃推動公司治理、誠信經營、永續供應鏈及員工福利等政策、並推動綠色減碳等議題，永續發展委員會一年至少召開二次會議，透過委員會議決議，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

責任商業行為宣導與推動

為確保中視之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司不定期透過公司內部網頁及公司內務電子郵件等方式進行宣導，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。中視恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。為使同仁時常保持對誠信行為的認識，除了將相關作業規範公布於公司內部網站供同仁隨時查詢，另透過教育訓練、宣導等方式加深同仁遵循公司核心價值與制度。對於任何可能違反從業道德之行為，秉持毋枉毋縱的處理態度，針對違反者將依據公司規定進行懲戒措施，以及適時採取法律行動。

2.3 重大性分析

重大主題鑑別流程

中視以每 3 年為 1 週期鑑別及檢視重大主題與其造成的衝擊。週期的第 1 年向內、外部之利害關係人發放問卷，針對各項永續議題對經濟、環境和社會(含人權) 造成的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。2025 年屬於前述週期的第 2 年為透過永續發展委員會檢視前一年訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題。 確認 2025 年延續 2024 年度之重大主題共 5 項，並經董事長簽奉核定。重大主題鑑別及檢視流程詳下方說明。

鑑別溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，2024 年向中視同仁 (含管理層) 發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類五大類利害關係人群體：員工、媒體、客戶/閱聽者、主管機關、股東/投資人。2024 年持續透過多元溝通管道，了解利害關係人的訴求與期待，2025 年仍維持前述鑑別結果。
↓	
蒐集永續議題	為有效了解組織脈絡，中視綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出中視 2024 年永續議題清單，共 20 項永續議題。
↓	
評估衝擊	由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行問卷調查，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成的實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 - 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊 - 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估

↓	
衝擊顯著性排序	2024 年中視彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，進行等權分析，考量產業重大議題、國際趨勢，並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定營運策略與經濟績效、數位轉型與創新服務、公司治理及誠信經營、員工培育與關懷及氣候變遷減緩與調適，共 5 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事長。 2025 年透過內部會議檢視前一年度訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點等，以評估重大主題之衝擊性變化，討論調整當年度的重大主題，經永續發展委員會決議後，確認 2025 年延續 2024 年之重大主題共 5 項。
↓	
確認及揭露重大主題	董事長再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。 由董事長核准確立上述 5 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於中視內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書完中整揭露。內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

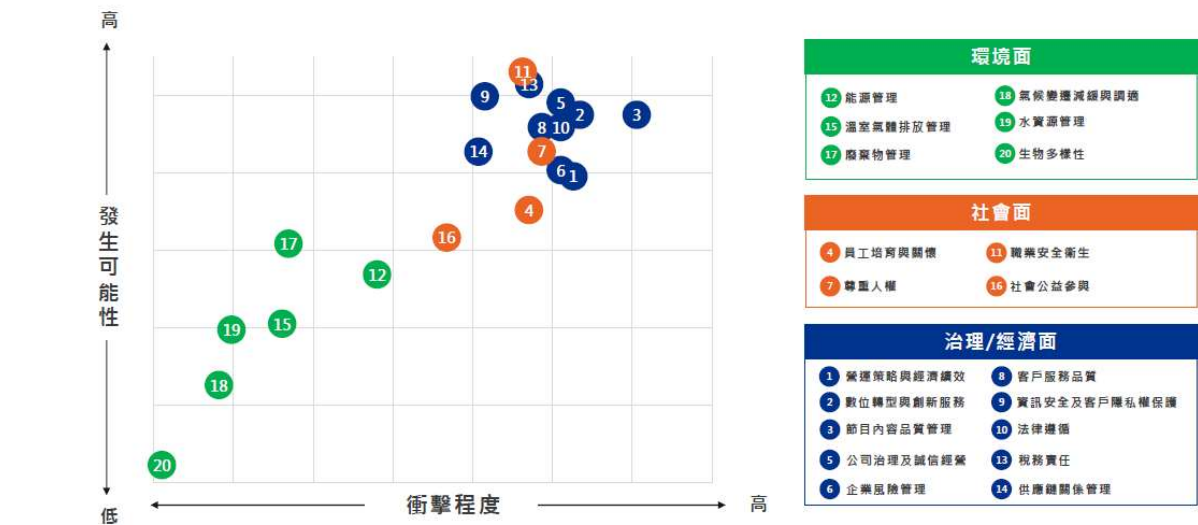
中視 2024 年重大主題鑑別(經 2025 年檢視並延續)

永續議題負面衝擊矩陣



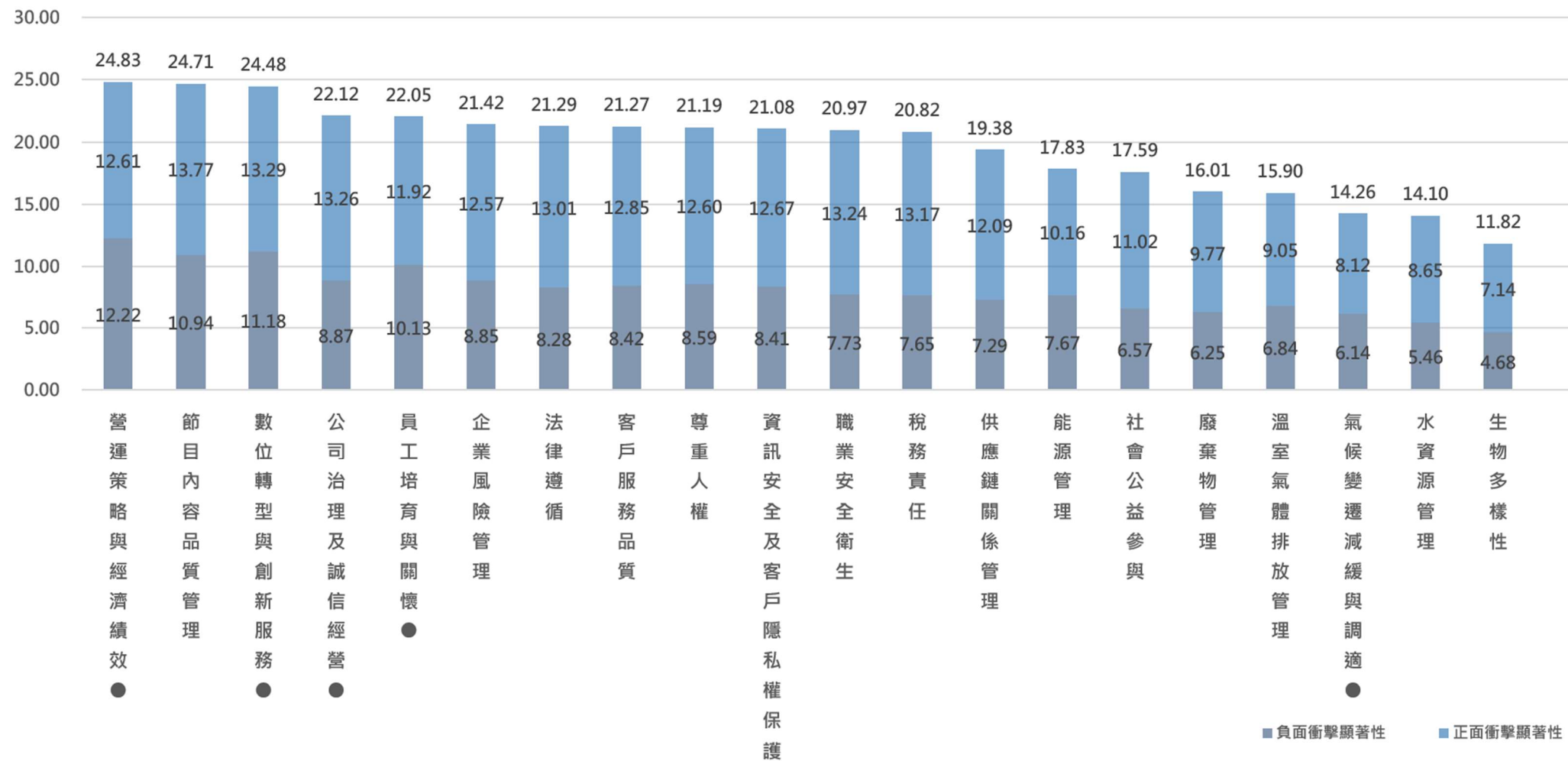
5 項 首要的負面衝擊主題	10 項 次要的負面衝擊主題	5 項 持續追蹤的負面衝擊主題
營運策略與經濟績效 數位轉型與創新服務 節目內容品質管理 員工培育與關懷 公司治理及誠信經營	企業風險管理 尊重人權 客戶服務品質 資訊安全及客戶隱私權保護 法律遵循 職業安全衛生 能源管理 稅務責任 供應鏈關係管理 溫室氣體排放管理	社會公益參與 廢棄物管理 氣候變遷減緩與調適 水資源管理 生物多樣性

永續議題正面衝擊矩陣



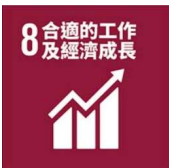
5 項 首要的正面衝擊主題	10 項 次要的正面衝擊主題	5 項 持續追蹤的正面衝擊主題
節目內容品質管理 數位轉型與創新服務 公司治理及誠信經營 職業安全衛生 稅務責任	法律遵循 客戶服務品質 資訊安全及客戶隱私權保護 營運策略與經濟績效 尊重人權 企業風險管理 供應鏈關係管理 員工培育與關懷 社會公益參與 能源管理	廢棄物管理 溫室氣體排放管理 水資源管理 氣候變遷減緩與調適 生物多樣性

永續議題正負面衝擊顯著性評估



●考量公司產業特性以及氣候變遷為主管機關關注之重要議題，鑑別為重大主題。

2.4 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響			回應章節
			上游	中視營運	下游	
治理 經濟面		公司治理及誠信經營	●	●	●	3.1 公司治理及誠信經營
		營運策略與經濟績效	●	●	●	3.2 營運策略與經濟績效
		數位轉型與創新服務	●	●	●	4.1 數位轉型與創新服務
環境面		氣候變遷減緩與調適	●	●	●	5.1 氣候變遷減緩與調適
社會面		員工培育與關懷		●		6.2 員工培育與關懷

● 直接影響 ● 間接影響

2.5 利害關係人及溝通議合

利害關係人鑑別

為履行企業社會責任，應重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，注重環境、社會與公司治理之議題，並將其納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。本公司透過以下與利害關係人良好之溝通平台，瞭解利害關係人之合理期望及需求，不論是經濟面、社會面與環境面之提問、申訴或建議等內外部議題，本公司將秉持誠信原則妥適處理，並提供回饋或改善方案以達有效之溝通。

2025 年與各利害關係人關注議題與溝通情形

類別	對中視的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門 / 聯絡方式
員工	我們視員工為共同奮鬥的夥伴，致力於營造一個尊重人權、包容多元的幸福工作環境，並滿足員工在工作生活中的各種需求。承諾將全力支持員工的全面發展，讓每位員工都能在這裡實現自我價值。	● 員工培育 ● 員工福利與關懷 ● 尊重人權 ● 職業安全衛生	勞資會議	每季一次	● 年度共召開4次勞資會議，持續進行團體協約溝通。 ● 年度共召開4次職業安全衛生委員會議，針對活動舞台架設之高空作業等事項進行更通宣導，營造友善職場。	行政管理部 02-27838308 # 6571、6568、6569、 6696
			職業安全衛生委員會			
			職工福利委員會			
			臨場醫生駐點	每月一次	● 年度職福會支出總金額3,238,442元。 ● 年度團保理賠總人次37人，理賠總金額821,129元。	
			團體保險			
			教育訓練辦理	適時	● 年度共舉辦4場臨場醫生諮詢，年度諮詢總人次21人。 ● 年度共舉辦 176 場教育訓練，總人次2,245人，總時數5,522小時。 ● 透過內部公告欄及電子郵件公告公司資訊。	
			性騷擾處理委員會			
			人資評議委員會			
內部公告欄 / 電子郵件						

類別	對中視的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門/聯絡方式
媒體	媒體在公司發展中扮演著不可或缺的角色。透過媒體報導和宣傳，公司能夠塑造並提升品牌形象，增強公眾信任。在危機時刻，媒體更是傳遞信息和澄清事實的關鍵，幫助公司減少負面影響。	● 公司治理及誠信經營 ● 節目內容品質管理 ● 社會公益參與	記者會	不定期	● 年度共辦理3次記者會。 ● 年度共辦理2次媒體贈禮。 ● 每月發布節目內容新聞稿，年度共發布92則新聞稿。	行銷公關室 02-27838308 #6538
			發布新聞稿	不定期		
			專人溝通回覆	即時		
			電話、通訊軟體、郵件			
			媒體贈禮	每年2次		
客戶/閱聽者	我們重視客戶/閱聽者需求，致力於提升新聞及節目品質，我們期待持續提升企業價值，為客戶/閱聽者提供更領先且完整的服務。	● 數位轉型與創新服務 ● 資訊安全及客戶隱私權保護 ● 客戶服務品質 ● 新聞及節目內容品質管理	觀眾申訴意見管道_官網/電話/電子郵件	即時	● 我們將每週及每季的觀眾申訴意見處理情形公告於官網專區。年度所有申訴意見皆已處理完成。 ● 年底委請行銷調查公司進行閱聽人意見調查分析，供新聞及節目單位參考。	行政管理部 02-27838308 #6574
			官網設置利害關係人專區			
			閱聽人意見調查分析	每年1次		

類別	對中視的意義	關注議題	溝通管道及頻率		2025年溝通情形與成果	負責部門/聯絡方式
主管機關	我們遵守當地法規，並積極配合政府要求，展現公司對合規經營的重視與承諾。	● 公司治理及誠信經營 ● 法律遵循 ● 氣候變遷減緩與調適	正式公文往來	不定期	● 年度共接獲95封電子郵件宣導政令及公司應行配合事項。 ● 年度共參與2場主管機關座談會。	法務室 02-27838308 # 6533 財務部 02-27838308 # 6641
			電話/電子郵件			
			主管機關宣導/座談會			
股東/投資人	股東/投資人的支持是我們穩健成長的基石，確保他們對公司重大事項有充分的知情權、參與權和決策權。對股東的承諾和責任，體現了公司在治理和透明度方面的高標準。	● 營運策略與經濟績效 ● 公司治理及誠信經營 ● 企業風險管理	股東會	不定期	● 年度共召開一場股東常會。 ● 年度共受邀參加一場法人說明會。 ● 按季公告每季財務報告。 ● 按月公告前月營收資訊。 ● 依主管機關規定時程公告各項公開資訊。	財務部 02-27838308 # 6641
			法人說明會			
			公開資訊公告	依主管機關規定時程		

CH3 永續承諾與營運

3.1 公司治理及誠信經營

重大主題管理

重大主題	公司治理及誠信經營
衝擊描述	實際正面衝擊： 1. 健全的治理架構（如獨立董事、審計委員會等）讓投資者對企業營運更有信心，有助於吸引外資及廣告商。 2. 增加資訊揭露與誠信管理，提高品牌價值，提升收視率與市場競爭力。 3. 遵守政府法規、廣告審查標準及內容合規要求，避免因誤導性內容、誹謗或侵犯版權等問題而遭受罰款或訴訟。
	潛在負面衝擊： 若公司無建立不誠信行為之風險評估及防範機制，將可能造成公司、客戶及投資人損失或遭主管機關裁罰，影響公司形象及經營績效。
政策 / 承諾	● 建立透明治理架構，強化財務與內控管理。 ● 遵循會計準則（如 IFRS），並進行定期外部審計，確保財務透明性。 ● 每年發布永續報告書，揭露公司治理與社會責任成果。
採取行動	● 藉由董事會及功能性委員會，以確保公司決策透明、公正，強化財務監督及高層薪酬管理，同時落實股東大會機制，保障股東權益並允許少數股東參與重大決策。 ● 依據 GRI（全球永續報告標準）等國際標準進行永續報告書編制與績效審查。
追蹤評核機制	● 由最高治理單位定期召開會議，審視公司之財務報告、永續報告書及其他企業營運相關報告，確保資訊揭露的透明度與完整性，並依據最新法規與國際標準進行檢討與調整。 ● 董事以及財務最高主管進修課程頻率評核。

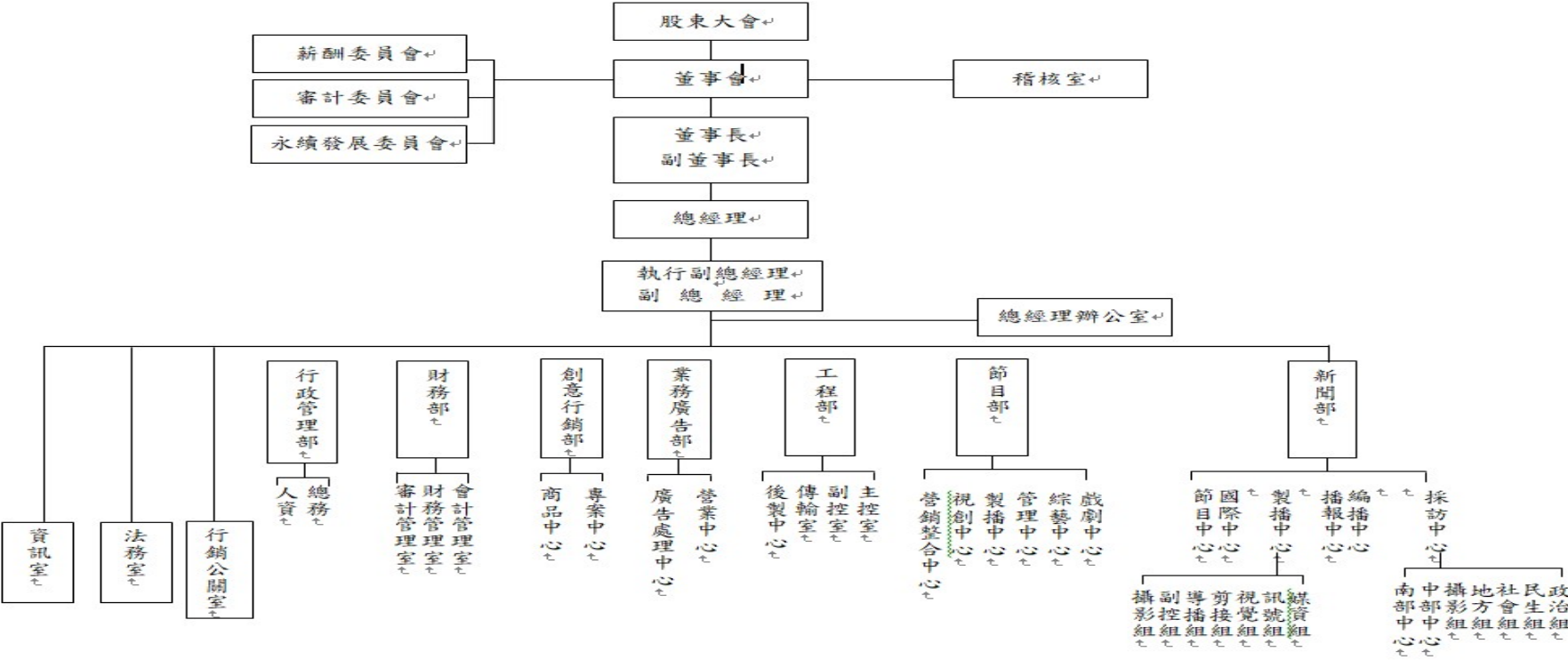
重大主題	公司治理及誠信經營		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1. 每年至少針對永續報告書進行 1 次員工內部教育訓練，並提供公司治理、誠信經營及媒體倫理等方面的專業培訓，以提升員工的專業素養和責任意識。 2. 提升ESG評鑑成績至66%~80%	維持ESG評鑑成績排名於66%~80%	1. 將ESG理念融入企業發展戰略，實現經濟、社會和環境的協調發展。 2. 提升ESG評鑑成績至51%~65%
年度績效	● 2025年度召開股東會 1 次、董事會 5 次。 ● 落實董事會成員多元化，董事 10 名中包含 4 位女性董事。 ● 2025年全體員工未發生任何違反誠信、貪腐或不法行為事件。 ● 2025年舉辦永續報告書內部教育訓練 1 次 ● 2025年公司治理評鑑結果列為 81%至 100%		
利害關係人的參與	於公司網站設有「意見信箱」供利害關係人提供建議之用，並設置免付費觀眾服務專線專人接聽處理，並將處理情形公告於網頁；另於網站設有「投資人專區」，定期揭露各項業務、財務資訊及重大訊息供投資人參考。		

3.1.1 公司治理組織

治理結構及組成

中國電視董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會透過永續發展委員會的協助，為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



3.1.2 董事會運作

董事會組成

中視董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程第廿一條規定，董事會共有 10 位董事成員；其中有 4 位為獨立董事，任期三年，連選得連任，組成結構占比分別為 4 名獨立董事 40%；6 名非獨立董事 60%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司 2025 年度年報。本公司董事會每季至少召開一次，2025 年總計召開五次。

董事會運作情形

職稱	姓名	2025 年董事會實際出席率 (%)
董事長	神旺投資 (股) 公司 法人代表人：盧秀芳	100
董事	正聲廣播 (股) 公司 法人代表人：陳榮明	100
董事	神旺投資 (股) 公司 法人代表人：楊立民	100
董事	神旺投資 (股) 公司 法人代表人：蔣黎麗	100
董事	神旺投資 (股) 公司 法人代表人：彭澤惠	80
董事	神旺投資 (股) 公司 法人代表人：彭愛佳	100
獨立董事	謝天仁	80
獨立董事	吳根成	80
獨立董事	饒聖雄	100
獨立董事	林盟翔	100

董事會多元性

董事之選舉採候選人提名制度，董事會成員之選任須以用人唯才為原則，且具備跨產業領域之多元互補能力。為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，中視於 2017 年修訂之「公司治理實務守則」第 20 條中提到「董事會成員多元化之政策」，指出董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準，例如：基本條件與價值（如：性別、年齡、國籍及文化等）、專業知識與技能（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員多元化情形

本公司董事會成員組成，除應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包括營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力等多元化專業背景。現任董事成員共 10 位，包含 4 位獨立董事、4 位女性董事及 2 位具員工身份董事（佔全體董事成員比例分別為 40%、40%及 20%）。截至 2025 年底，有 3 位董事年齡在 41~59 歲，其他董事年齡皆為 60 歲以上，其中獨立董事均符合金管會證期局有關獨立董事之規範，各董事經學歷、性別、專業資格、工作經驗及多元化情形等相關資訊請參閱本公司 2025 年度年報。

治理單位成員之分布

治理單位成員	性別	年齡	2023 年		2024 年		2025 年	
			董事會 (人數)	佔董事會人數 比例(%)	董事會 (人數)	佔董事會人數 比例(%)	董事會 (人數)	佔董事會人數 比例(%)
	男	<30 歲	0	0	0	0	0	0
		30~50 歲	1	9	1	10	1	10
		>50 歲	7	64	5	50	5	50
	女	<30 歲	0	0	0	0	0	0
		30~50 歲	0	0	0	0	0	0
		>50 歲	3	27	4	40	4	40

最高治理單位的提名與遴選

中視董事之選舉依本公司「董事選舉辦法」規定辦理，本公司董事之選舉採用單記名累積選舉法，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分開選舉數人。前項全體董事所持有股票之股份總數，不得少於主管機關依法規定之成數。有關獨立董事之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式及其他應遵行事項，依證券主管機關之相關規定。獨立董事均符合證券交易法有關獨立董事之規範，董事間不超過 2 人具有配偶或二親等以內之親屬關係，亦無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定之情事。

最高治理單位的主席

中視董事會目前為第 20 屆，由盧秀芳擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任總經理職務，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。

為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

衝擊管理的負責人

公司已成立永續發展委員會負責管理衝擊。永續發展委員會召集人需定期於董事會會議上彙報公司的經濟、環境與人群衝擊的管理情況。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

中視董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告書利害關係人及溝通議合章節。

最高治理單位於永續報導的角色

公司之永續報告書由董事長檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書於 2026 年 8 月 6 日經董事會討論並決議通過。

利益衝突

中視依據「公司法」第 206 條之規定，於公司章程中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2025 年度年報。

董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，本公司董事皆均具有專業背景及經營管理實務經驗，且依規定參加專業進修課程，以加強其公司治理能力。董事會進修情形（包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等），請詳本公司 2025 年度年報。

2025 年董事進修情形

職稱	姓名	日期	單位	課程名稱	時數
董事長	盧秀芳	2025/03/14	中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
		2025/07/29	財團法人會計研究發展基金會	永續資訊編製與申報實務研習班	3
		2025/09/16	中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】公司治理主管與董事會成員	3
董事	彭愛佳	2025/03/14	中華公司治理協會	循環經濟效益與永續金融商機	3
		2025/07/29	財團法人會計研究發展基金會	永續資訊編製與申報實務研習班	3
		2025/09/16	中華公司治理協會	【公司治理主管專業課程】公司治理主管與董事會成員	3

董事	蔣黎麗	2025/07/16	中華公司治理協會	【董監事免費課程】台北場-永續發展宣導會	3
		2025/07/22	中華公司治理協會	企業永續之風險管理與策略分析	3
董事	陳榮明	2025/7/9	會計研究發展基金會	永續與財報相關法令規範解析(視訊上課)	6
董事	彭澤惠	2025/7/10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事法律義務責任與職場防制・實務案例解析	3
		2025/7/11	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業誠信新指引：誠信經營守則	3
董事	楊立民	2025/02/18	中華公司治理協會	董事會如何因應 12 個 ESG 風險議題	3
獨立董事	饒聖雄	2025/5/9	中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3
		2025/8/8	中華公司治理協會	競爭力 VS 生存力・ESG 趨勢與策略	3
獨立董事	謝天仁	2025/8/12	台灣金融研訓院	家族信託規劃與運用	3
		2025/9/30	中華公司治理協會	企業創新成長與 AI	3

獨立董事	吳根成	2025/6/23	中華財經發展協會	AI 時代來臨:企業智慧轉型的機遇與挑戰	3
		2025/7/24	中華公司治理協會	勞動爭議防免與公司治理	3
獨立董事	林盟翔	2025/2/18	財團法人金融法制暨犯罪防治中心	公平待客與金融消費者保護	3
		2025/11/26	台灣金融研究發展基金會	友善金融 2.0:從董事會觀點出發的包容金融與科技創新	3

3.1.3 功能性委員會及其運作

審計委員會

本公司由全體 4 名獨立董事組成審計委員會，審計委員會主要係監督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，2025 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席 90%；有關審計委員會運作情形請詳本公司 2025 年度年報。

審計委員會運作情形		
職稱	姓名	2025 年審計委員會出席率（%）
獨立董事	謝天仁	80
獨立董事	饒聖雄	80
獨立董事	吳根成	100
獨立董事	林盟翔	100

薪資報酬委員會

本公司由 2 名獨立董事及 1 名外部委員組成薪資報酬委員會，薪資報酬委員會主要職責如：（1）定期檢討本公司薪酬辦法並提出修正建議；（2）訂定並定期檢討本公司董事及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構；（3）定期評估本公司董事及經理人之薪資報酬。2025 年薪資報酬委員會共召集 3 次，委員平均出席率 78%；有關薪資報酬委員會運作情形請詳本公司 2025 年度年報。

薪酬委員會運作情形		
職稱	姓名	2025 年薪酬委員會出席率（%）
獨立董事	謝天仁	67
獨立董事	吳根成	67
薪酬委員	馬裕豐	100

永續發展委員會

本公司由 1 名董事及 2 名委員組成，永續發展委員會主要係職責如：（1）制訂、推動及強化公司永續發展政策；（2）檢討永續發展執行情形；（3）督導永續資訊揭露情形等。2025 年永續委員會共召集 1 次，委員出席率 100%，有關永續發展委員會運作情形請詳本公司 2025 年度年報。

永續發展委員會運作情形		
職稱	姓名	2025 年永續委員會出席率（%）
董事	彭愛佳	100
永續委員	姚欣偉	100
永續委員	陳俊智	100

3.1.4 股東溝通及權益

年度溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。於報告期間，關鍵重大事件的性質和總數請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
財務部	財務資訊	每月	12 次
	財務報告	每季	4 次
稽核室	稽核報告	每季	4 次
	稽核計畫	年度	1 次

董事會績效評估

本公司預計於 2026 年建立董事會績效評估制度，以提升董事會運作效能並強化公司治理品質。

3.1.5 薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策

本公司董事之薪資報酬金係採定額制，不論公司營業盈虧，公司應按月給付，並得由薪資報酬委員會考量未來公司營運狀況等因素，予以建議調整之。盈餘分派之董事酬勞，依據本公司章程規定，並由薪資報酬委員會考量整體董事會表現、公司經營績效、公司未來營運及風險胃納，擬具分派建議，由董事會於擬具盈餘分配案時提列，並於送請股東會通過後，另行分派之。經理人（總經理、副總經理及總監、協理級以上）之薪資報酬多寡，係參酌個人學經歷、專業技能及擔任職務之價值及同業薪資水準支給議定之。

本公司董事及經理人之薪資報酬政策，依循「股票上市或證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」之規定，提請薪資報酬委員會審議，並經董事會核准發放，未來規劃評估其薪酬時，將把 ESG 永續經營績效納入董事和經理人之績效評核考量，以作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2025 年度年報。

薪酬決定流程

中視訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考本公司 2025 年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由二位獨立董事及一位外部委員共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

2025 年總薪酬比率 (其他員工為 1)

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	5.5 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	1 : 1

註：

1. 年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。
2. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站>彙總報表>公司治理>員工福利及薪酬統計>非主管之全時員工薪資>非擔任主管職務之全時員工薪資資訊 <https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

3.1.6 誠信經營

評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊

本公司出產之新聞或新聞節目，均由接受新聞專業教育之同仁來執行，追求新聞真相與平衡報導，已經深植在每一位同仁心中。加上中視新聞定期或不定期的進行在職相關法規之教育，以及完整的審核制度，均能把人為錯誤降到最低。

為了維護觀眾的權益與身心健康，中視新聞所提供及產出之各節新聞、各類新聞節目，均符合新聞自律規範及專業準則，並無違法或違反自訂之相關準則與自律規範，相關部門亦依照內部程序評估所有製作及播出的電視節目對健康和安全的衝擊，以確保節目內容符合健康和安全標準；2025 年本公司無違反有關產品與服務的健康法規之事件。中視新聞也沒有任何製播內容，被國家通訊傳播委員會（NCC）裁罰或警告之紀錄。

業務廣告部	新聞部	節目部
依照內部自審規範審核託播之廣告內容，在 2025 年審核託播之廣告內容，其中 3 個託播廣告分別因涉及性暗示、療效等內容，本公司則拒絕相關類型之託播廣告。	在 2025 年，中視新聞部依據「新聞製播標準」以及「中視新聞網際網路新聞內部控管與自律規範」及「中視新聞談話性節目製播規範」評估了 2 萬 5 千多則新聞、其中涵蓋社會、民生、政治、國際等新聞類型。談話性節目共 256 集及其他各類新聞節目約 81 集，所有節目內容均通過內容審查，確保不含可能對觀眾心理健康或社會，造成負面影響的內容。根據本公司以上各相關標準及規範，新聞部聘有兩位編審，針對每天的新聞及新聞節目內容，進行健康與安全影響評估，新聞部內部設置「新聞自律委員會」且外聘專家成立「中視倫理委員會」，針對觀眾來函、來電之投訴或建議，定時或不定時的開會檢討並將結論提供下次優化的準則。	根據本公司「電視節目製播準則」規定，對所有製作及播出的電視節目進行健康與安全影響評估，在 2025 年，我們共評估了 14 個節目，其中涵蓋綜藝、戲劇、行腳、兒童等類型。本公司播映之所有節目於播出前均 100%通過內容審查，確保其內容依照法規符合所屬播映級別及時段方予播送。

3.1.7 行銷與標示

產品和服務資訊與標示的要求

中視致力於提供清晰、透明且符合法規的產品與服務資訊，以確保觀眾與廣告客戶能夠充分了解我們的節目內容與商業資訊。公司新聞部所製作之新聞或新聞類型節目，均依照中視三項製播規範（新聞部製播標準；網際網路新聞內部控管與自律規範；談話性節目製播規範），謹慎採訪及處理與呈現。2025 年共製作約 25,000 則單則新聞、256 集新聞談話性節目及 81 集其他新聞節目，所有產出之產品（新聞）100%依廣電法、兒少法、性平法、性侵害防治法、家暴防治法、少年事件處理法、個人資料保護法等相關法規辦理，也以追求報導事實真相與平衡報導為職志。2025 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件發生。

節目播送管理

公司頻道各節目播送，皆依據「電視節目分級處理辦法」進行播送時段的安排，所有節目播出時，均明確提供節目名稱、播出時間、內容簡介及適齡分級資訊，確保觀眾能夠獲得完整的收視指引。對於含有商業贊助或置入性行銷的節目，中視會依據相關法規明確標示，例如於畫面中顯示「本節目由 XX 贊助」或「本內容含商業置入」等字樣。

另，所有節目播送 100%均符合「無線電視事業播送本國自製節目管理辦法」的要求，近兩年各頻道新播及自製比例如下，2025 年中視新聞招牌節目，晚間新聞（中視新聞全球報導）全年不論全齡收視率，或是 25-49 年輕族群之收視率，累積無線五台全國第一次數，也是無線五台的第一名。可見深獲觀眾之信任與信賴。

電視節目分級播送時段表	
節目級別	無線電視 電視事業 播映時段
普、護	06：00-16：00
普	16：00-19：00
普、護	19：00-21：00
普、護、輔 12	21：00-23：00
普、護、輔 12、輔 15	23：00-06：00

近兩年各頻道新播及自製比例

頻道 \ 年度	2024		2025 年	
	新播 ^[註]	自製	新播 ^[註]	自製
綜合台	36.23	61.34	35.12	61.31
經典台	27.36	78.21	27.85	75.67
菁采台	37.28	55.37	41.66	55.95
年度比率	36.73	72.59	38.20	72.22

註：新播是指該節目在國內所有無線電視頻道首次播出。若由不同無線電視事業合製同一節目，且出資比率達百分之三十以上者，則該節目在其所屬頻道的首次播出也視為新播。

未遵循行銷傳播相關法規的事件

為讓所有民眾能在最快的時間，知道並瞭解中視新聞的最新報導與新聞實況，除了在頻道上以合法廣告方式介紹新聞節目外，在網路上也會藉由臉書及 IG 等社群平台，與觀眾或網友進行互動，提供即時服務。2025 年中視新聞並無任何違反行銷傳播而遭裁罰之事件發生。

廣告畫面則依據「藥品廣告管理有關法令及審查原則」、「化粧品廣告法令及審查原則」、「醫療法相關函文 (第八十五條第一項第六款)」、「瘦身美容業廣告規範」、「廣告音樂公播認證」、「食品衛生管理法」、「健康食品管理法」、「醫療法」、「酒類廣告播出規範」等法令規範進行檢視，審查內容時除留意廣告內容是否涉及違法外，也特別留意有無侵犯他人著作權益、及涉及「兩性平權議題」、「兒少閱聽權益」等相關議題。如廣告內容有可能違法、不符規定或有爭議時，則均與主管及相關同仁反覆討論，必要時亦會徵詢同業處理意見；如確認可能產生爭議時，本公司將會先行通知廣告代理商，請廣告代理商與客戶進行溝通協調，並就該等爭議廣告內容進行修改；若未能修改該等爭議廣告內容，則會限制該等爭議廣告之播出時段或不予播出之。

3.1.8 法規遵循

中視訂定《誠信經營守則》規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。2025 年本公司未有反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件。中視 2025 年並無因違反廣播電視法及其施行細則而遭主管機關處以罰金，亦未有違反社會與經濟相關法律 (註) 及規定之情事。雖 2025 年無任何違反廣電法而遭裁處之案件，仍於定期召開之內部倫理委員會中提醒注意避免過度聚焦於單一特定產品，藉此降低誤導風險，並強化節目內容的合規性與公信力。

註：重大違規係指案件裁罰金額達新台幣 100 萬元以上。

尋求建議和提出疑慮的機制

本公司「檢舉非法及不道德或不誠信行為案件之處理辦法」制定申訴作業程序、案件受理的權責單位及事件處理流程，並遵守個資保密，及嚴禁對同仁從事報復行為。對於依循申訴管道提出投訴或檢舉之人，不論內外部身分，中視將依照相關保密機制及遵循個人資料保護法令規範，對投訴或檢舉之人其身分予以保密，針對投訴或檢舉之內容將依照公司相關規定進行調查與處置，並即時回覆或揭露相關結果。本公司對於關係企業、各合作供應商及交易客戶因商業往來關係所提供之產品或服務過程中，同時要求支持本公司前述政策及聲明內容，並確實履行遵守，本公司將不定期對關係企業及相關之供應商進行稽核或評鑑作業，以確保企業社會責任能於商業經營關係中獲得具體實踐，中視於 2025 年並無接獲與非法及不道德或不誠信行為相關之舉報案件。但針對單則新聞，2025 年共收到 27 件投訴，針對所收到的投訴事件，各部門立即召開會議進行檢討，並導入改善預防措施、持續追蹤管理情形。同時要求投訴案件需盡速改善完成，2025 年投訴事件皆已改善完畢。

本公司設有良好的溝通管道及專責人員，負責傾聽、回應利害關係人的需求。如有任何建議或疑問，歡迎聯絡本公司溝通窗口：

員工溝通窗口：行政管理部	顧客溝通窗口：業務部
供應商溝通窗口：行政管理部	投資人溝通窗口：財務部
利害關係人投訴專線：02-27896612	

本公司設有發言人及代理發言人擔任對外溝通管道，並視不同情況，責成相關業務部門解答投資人之查詢。投資人若有相關疑問、建議或投訴，可利用下列書信、E-mail 或電話各種方式進行：

發言人	代理發言人
姓名：盧秀芳	姓名：姚欣偉
職稱：董事長	職稱：財務部協理
電話：02-2789-6699	電話：02-2789-6612
電子郵件信箱：mei.liao@ctv.com.tw	電子郵件信箱：bullock.yao@ctv.com.tw

本公司各項業務之相關人士在執行業務時，如發現有違反誠信廉潔事實者，內部可透過直屬主管、員工意見箱提出檢舉，外部可透過以下管道提出檢舉，提出檢舉後，將啟動調查程序，專責人員包括稽核單位成立委員會展開調查。

諮詢與舉報管道

外部管道	稽核室經理 邱泰元	wallace.chiu@ctv.com.tw
------	-----------	-------------------------

3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理

重大主題	營運策略與經濟績效
衝擊描述	實際 正面衝擊：透過永續發展策略，推動傳統電視媒體業在更廣泛的數位平台上進行多元化開發，從而提升盈利能力，創造經濟價值，提升股東經濟利益。
	潛在 負面衝擊：持續而穩定的獲利能力為公司永續經營的重要因素之一，若營運績效不佳，將影響公司持續順利運作，甚至可能造成投資人的虧損。
政策 / 承諾	● 落實反貪腐與道德經營政策，建立內部監管機制，確保企業行為符合道德與法規要求。 ● 不僅關注短期財務績效，更強調長期價值，確保企業的韌性與可持續性。
採取行動	● 在公司官網設立ESG專區，公開所有永續發展數據與進度報告，確保資訊透明。 ● 設立反貪腐舉報機制，並定期進行內部稽核，確保企業合規。 ● 強化投資人關係管理，定期發布財務與營運表現報告，提升企業透明度與信譽。
追蹤評核機制	● 訂定年度財務計畫，涵蓋營收增長目標、成本控制策略、ESG影響評估等。 ● 針對風險管理，設立內部稽核團隊，監測財務操作是否合規。 ● 管理階層負責經濟績效之計畫與執行，並由審計委員會、董事會及股東會監督與查核。

重大主題	營運策略與經濟績效		
管理目標	短期目標 (3年以內)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5年以上)
	1. 持續改善虧損，朝獲利方向邁進。 2. 持續規劃與優秀製作單位及播放平台合作，跨平台播送優質節目內容，有利吸引不同觀眾族群，提升收視，增加收入來源。	1. 強化反貪腐機制，並導入供應鏈風險評估系統，確保透明合規。 2. 導入新拍攝及播放技術，提升收看質感，滿足觀眾視覺上的需求。	推動社會影響力計畫，如企業公益基金、教育與環保專案，確保企業回饋社會，帶來正向循環。
年度績效	● 2025年營業收入為新台幣 879,893 仟元。 ● 2025年製播全新綜藝『唱歌給你聽』，為無線台僅有之周間十點線綜藝節目，使收視率提升10%。		
利害關係人的參與	即時利用公開資訊觀測站提供公司財務訊息予股東，並於公司網站設置「強檔熱映」、「熱門公告」、「焦點新聞」、「投資人專區」、「倫理委員會」、「觀眾意見反映處理情形公告」等內容，供各利害關係人了解本公司之最新業務及公司治理資訊。		

3.2.1 經濟績效

組織所產生及分配之直接經濟價值

經濟績效資訊

單位：新台幣仟元

年度	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值：營業收入	987,532	899,627	879,893
營運成本	867,085	789,922	868,270
員工薪資及福利 (註)	76,517	77,364	75,621
支付出資人的款項	45,194	47,168	45,295
按國家別支付政府的款項	26,932	29,472	44,461
社區投資	-	-	-
留存的經濟價值	(28,196)	(44,299)	(153,754)

註：「員工薪資及福利」已扣除屬於營業成本者。

取自政府之財務補助

- 1. 依「性別平等工作法」向勞動部勞工保險局申請陪產檢及陪產假薪資補助，2025 年共申請新台幣 15 仟元。
- 2. 因經營「關鍵基礎設施」向數位發展部請領通訊安全領域資通安全防護補助，2025 年共申請新台幣 93 仟元。

3.2.2 稅務管理

稅務方針

中視公司為追求永續發展並善盡企業社會責任，訂有下列稅務政策以落實稅務治理，並由財務部每月定期審視並依法進行稅務程序，致力於資訊正確透明化及永續發展。

稅務政策
1. 遵循稅務法規及其立法精神，確保依法納稅，並透過妥善的稅務規劃降低稅務風險，優化稅務負擔，維持企業財務穩健發展。
2. 公司稅務資訊之揭露應符合適用法規及財務報導準則，以確保資訊透明、合法合規，並提供利害關係人準確且完整的財務資訊。
3. 致力於與稅務機關建立互信合作關係，秉持資訊透明與誠信原則，維持良好溝通，確保稅務議題獲得適當處理，並降低潛在爭議風險。
4. 定期檢視與更新稅務政策，以確保符合最新法規變動。稅務政策修訂應經由治理單位審計委員會審議通過，以確保政策的適用性與有效性。
5. 定期分析營運環境，評估潛在稅務風險，並採取適當的控制措施，以降低因法規變動或營運模式調整所帶來的稅務影響。
6. 妥善保存所有稅務文件與帳務紀錄，確保符合適用法規之保存期限與查核要求，以應對內部稽核與主管機關查核需求，維護財務與稅務管理的完整性與可追溯性。

稅務治理、管控與風險管理

本公司及其子公司的稅務管理由董事長負最終責任，日常稅務行政與管理則由財務部主管負責執行。此外，公司及子公司亦透過外部稅務諮詢機構的專業服務，強化財務部門同仁的專業知識與稅務合規能力。為確保財務與稅務管理的透明度與合規性，董事會委託審計委員會監督公司在會計、稽核、財務報導流程及內部財務控制等方面的品質與誠信度。審計委員會定期審查重大財務與風險管理事項，包括會計政策與程序、內部控制制度及法規遵循，其中稅務合規亦納入法律遵循範疇，以確保公司稅務管理符合相關法規與最佳實務。

為了維護各利害關係人的權益，本公司除了制定作業行為規範外，亦在官網上提供投訴管道，讓各利害關係人可以舉報稅務不合法或不道德的行為。中視除委託外部專家協助公司評估稅務遵循及可能衍生的稅務風險，且每年營利事業所得稅稅簽皆經會計師進行查核簽證並依法申報。

稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

- | |
|--|
| 1. 公司嚴格遵守《所得稅法》、《加值型及非加值型營業稅法》、《稅捐稽徵法》等相關法規，確保稅務申報準確無誤，依法繳納應負擔之稅款。 |
| 2. 依規定期限內提交財務與稅務報表，確保資訊的完整性與透明度。 |
| 3. 公司與稅務機關保持良性互動，以開放態度回應稅務機關的詢問或審查要求，確保雙方溝通順暢。若遇稅務政策變動，主動向稅務機關了解適用方式，確保政策正確落實。 |
| 4. 透過審計委員會監督稅務合規，並向董事會報告稅務風險與應對措施，以維護投資人信心。 |

CH4 客戶價值

4.1 數位轉型與創新服務

重大主題管理

重大主題	數位轉型與創新服務
衝擊描述	實際正面衝擊： - 網路科技OTT平台蓬勃發展，有鑑於觀眾網路收看需求持續增強，利用現有新聞與片庫資源，並積極尋求各網路OTT平台的合作，以增加中視品牌能見度以及營收來源。 - 大數據變現，利用觀眾數據分析，提供精準廣告投放，提高廣告收益。 - 因應科技發展趨勢，建置數位無帶化系統，以改進新聞、節目的採編、製播、存管及多媒播送的需求；並因效率提升降低能資源的消耗。
	潛在負面衝擊： - OTT平台崛起，若傳統電視媒體無法適應新的市場環境，隨著傳統電視的收視率持續下滑，廣告商逐漸將資金轉向OTT平台和社群媒體，將使廣告收入下降。 - 未能跟上數位化趨勢可能導致公司在市場中失去競爭優勢，無法滿足觀眾的需求。 - 部分數位轉型需要AI、數據分析、數位行銷等專業人才，傳統媒體人員需要花費額外時間和精力來學習和掌握這些新技術，這可能會影響他們的工作效率。
政策 / 承諾	● 透過技術創新、數位轉型與智能管理系統，以提升營運效率，進而提高生產力並降低成本。 ● 促進跨平台整合，提升用戶體驗與服務創新。 ● 培訓至少80%員工具備數位技能，提升內部數位文化。 ● 推動智能客服系統，提升顧客滿意度與互動效率。

重大主題	數位轉型與創新服務		
採取行動	● 進行企業內部數位化現況評估，確定優先改善的領域（如客服、行銷、供應鏈）。 ● 優化數據治理架構，確保企業內部數據共享與應用符合隱私與安全標準。 ● 制定詳細的培訓計劃，確保計劃涵蓋基礎數位技能（如電腦操作、網絡使用等）和專業技能（如AI、數據分析、數位行銷等）。		
追蹤評核機制	● 透過問卷調查、使用者回饋，評估數位服務滿意度。 ● 管理階層每月召開會議，全面追蹤數位轉型進度，檢視關鍵績效數據，確保策略落實與持續優化。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1. 推動智能客服系統，目標客戶滿意度可達 8 分。 2. 製播流程全數數位化達90%。 3. 穩定經營IG、threads及FB等平台，拓展節目流量。 4. 以AI技術產製節目部分內容，降低實際拍攝之耗能。	1. 持續優化智能客服系統，提升客戶滿意度之分數，目標達 10 分。 2. 製播流程全面數位化。 3. 導入 AI、IP 等新製播技術，提升節目收視品質。	1. 完成數位化轉型，收視平台分潤收入穩定，Youtube官方頻道訂閱用戶穩定維持百萬戶。 2. 透過智慧廣告、AI與區塊鏈技術，打造新一代內容生態。
年度績效	● 透過數位化檔案與Metadata串接製播流程，可以大幅提高製播流程整體效率達75%，減少整體磁帶購置量達90%，除提高流程效率外，更基於永續與環境保護。 ● 除創新製播流程，針對既有以磁帶方式保存之影片，亦轉型採數位化保存，目前節目片庫數位化比例已達100%，新聞片庫約為75%。 ● YT中視新聞頻道訂閱戶達98.6萬；新聞直播頻道訂閱戶達20.1萬。		
利害關係人的參與	數位媒體時代的來臨，本公司致力於人才培訓，提供專業的培訓課程，幫助員工掌握AI、數據分析和數位行銷的基本知識和技能，為數位化的經營佈局做好準備工作。		

4.1.1 數位化製播管理

我們運用與海內外電視媒體以及新媒體通路的良好關係，代理各製作公司節目版權銷售，創造代理銷售營收。透過將節目上架至各大電信商平台以及各新興 OTT 平台，獲取授權收入。未來，我們將以取得其他頻道頭端訊號及頻道授權為基礎，集結各頻道訊號，並與各 OTT 平台洽談頻道包上架業務，創造新的服務營收項目。取得其他頻道頭端訊號及頻道授權：以此為基礎，集結各頻道訊號。透過這些策略將幫助我們在市場上保持競爭力，並持續為公司創造穩定的收入來源。

建構數位化製播流程

我們將棚內/外景的錄影系統、後製非編聯網系統、數位片庫系統以及數位化播出系統進行整合，並串聯這些數位化資料的 Metadata 之管理機制；其目標在改變以傳統「錄影帶」進行錄影、剪輯、播出與典藏等...製播工程。透過數位化檔案與 Metadata 串接製播流程，可以大幅提高製播流程整體效率達 75%，減少整體磁帶購置量達 90%，除提高流程效率外，更基於永續與環境保護。本公司已於 2024 年完成節目數位片庫的建置收尾作業，片庫播出錄影帶數位化工程已全數完成達 100%，新聞片庫達 75%，2025 年專注於數位媒體之 Metadata 之完備建立，即將完成建構數位化製播流程的最後拼圖。

4.1.2 強化人員數位能力與資安管理

深化人員的培訓

本公司每位同仁依規定皆必須接受數位轉型相關訓練，除可透過實體參與訓練課程與講習外，亦將各類訓練拍成影片，並將連結置於內部系統，最重要的是透過線上的測驗得知學習的成效。除此之外，工程部更積極鼓勵同仁參與各項新技術、新設備與規格的研討會，同時適時邀請廣播電視設備廠商、工程技術領域先進，與同仁進行訓練及交流。內部亦會自辦各類專業技術與 SOP 的訓練與演練；期望透過各面向的切入深化人員的培訓。

資通安全管理制度的導入與深化

為了遵循法遵要求，我們針對公司的核心關鍵基礎設施系統，導入「ISO 27001 資通安全管理制度」；本年度持續依循制度辦理內部稽核與管理審查，並針對稽核過程中辨識之缺失項目完成 100% 改善/稽核結果並無任何缺失，以提升制度落實層面的完整性與成熟度。2025 年度未發生重大資安事件，並完成 3 場資安應變演練，演練結果亦協助公司強化資安意識與應變能力。相關內稽與資安管理成果均已依程序呈報予最高治理層，使公司能持續掌握各項資安風險與改進方向。透過新版資通安全管理制度的導入與精進，本公司得以更全面掌握媒體資產之機密性、可用性與完整性，強化營運韌性並為永續發展奠定穩固基礎。

本公司在 2025 年度無發生任何客戶資料洩露、失竊或遺失事件，且無接獲任何經證實的客戶隱私侵犯投訴，亦無來自監管機關的相關投訴。

4.1.3 創新研發與數位化服務推動

持續進行創新技術整合與研發

本公司積極與相關外部機構，進行技術的整合與研發，目標在提供閱聽大眾更快、更完整且易吸收的資訊，同時更優化數位化流程的效率；其包括：語音辨識與 AI 即時翻譯整合電視播出 CG 字幕系統、旁白字幕自動辨識並產生時碼、AI 影片分析與置入、AI 自動產生索引系統。目前已積極進行測試語音辨識與 AI 即時翻譯整合電視播出 CG 字幕系統，可應用於國內外重大新聞直播，即時進行翻譯與字幕，提供電視即時播出使用，除提供閱聽大眾更為即時的全面服務外，同時亦對於落實身心障礙平權推動無障礙通訊傳播近用環境方案盡一份力。

而旁白字幕自動辨識並產生時碼、AI 影片分析與置入、AI 自動產生索引系統等...技術，則可透過 AI 技術之導入自動生成旁白字幕並對應時碼甚至自動產生數位化檔案索引資料，自動生成對應之 Metadata，進一步縮短製播的程序，提高正確性與效率。

專案活動數位創新服務

中視公司為順應時代趨勢，運用行銷數位策略推廣各縣市政府品牌形象及活動資訊，且因應行動上網快速發展及智慧型手機普及，中視公司善用網路及跨域整合，宣導民眾觀光時，以行動方式來降低對於環境和社會的衝擊，並促進旅遊地經濟發展，增加在地產業的觀光動能。

服務單位	專案名稱	專案內容	活動成效
桃園市政府客家事務局	2025 桃園海客季	海客季主題特展，透過影像結合數位與藝術設計，將傳統海客文化(如牽罟、石滬)轉化為現代策展。同時導入更多互動設計，將海客花布與海洋意象數位化呈現，讓文化不僅是展示，更具備可互動性。	透過數位展示方式，將活動人數由過往 20~30 萬人次突破增加至逾 40 萬人次。導入數位導覽，提升導覽頁面之點閱率與線上地圖的使用人次，皆反映出遊客對於智慧旅遊的接受度提升，展現數位創新應用成果。
台北市政府	臺北最 High 新年城-2026 跨年活動	本次舞台設計以「AI 與未來科技」為核心概念，展現臺北作為亞洲科技之都的未來想像。整體造型靈感源自電腦內部結構，舞台中央設置一座高聳的核心裝置，猶如巨型 CPU，象徵智慧與動力的中樞，主宰整場演出節奏與視覺能量。	藉由導入 AI 舞台結合數位播送，以 YT/line TV/FB 等各平台數位轉播，使活動觸及範圍由實體現場延伸至線上，線上最高同時超過 40 萬人觀看，顯示數位技術於活動呈現與傳播面向之應用成效。

CH5 綠色營運

5.1 氣候變遷減緩與調適

重大主題管理

重大主題	氣候變遷減緩與調適
衝擊描述	實際正面衝擊： - 電視媒體可藉由製作氣候變遷相關節目，傳播科學知識與解決方案，引導公眾關注、認知並支持減緩與調適行動，進而推動環保生活方式的轉變。 - 隨著大眾對氣候變遷的日益重視，電視媒體可藉由開創相關議題節目以提升收視率及廣告收益，並透過與綠能產業合作推廣綠能產品與資訊，開創新的商業機會。
	潛在負面衝擊： 電視媒體在傳播複雜且專業的氣候變遷資訊時，既要確保科學準確性以避免誤導公眾，又要謹慎處理負面影響的報導，以防引發不必要的恐慌和焦慮，如果媒體報導不夠準確，如：誤解科學數據，可能會使觀眾低估氣候變遷的嚴重性。
政策 / 承諾	- 定期公開公司的碳排放量、能源消耗等環境資訊，並鼓勵全體員工響應降低碳排。 - 推動數位化轉型，例如使用雲端服務，減少實體設備的需求，降低能源消耗。
採取行動	- 規劃採用變頻式冰水主機以優化冷氣運轉效能。 - 針對必要播出設備全面採行UPS不斷電系統防範劇烈氣候導致之斷電情形。
追蹤評核機制	- 參考國際永續報告指南編制符合規範的永續報告書，並透過第三方驗證以提高其可信度。 - 每年定期溫室氣體盤查，檢討改善降低碳排放量。 - 每季執行 UPS 系統性能檢查、充放電測試及運轉紀錄，確保備援能力。

重大主題	氣候變遷減緩與調適		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	- 永續發展委員會每年至少召開兩次會議審視永續政策及執行情形。 - 每年至少能舉辦1場與氣候變遷議題相關之教育訓練，提高員工對議題的認知。	- 制定綠色製作標準，且為了減少外景拍攝的碳足跡，我們計劃逐步將採訪車輛更換為節能環保車輛，目標能更換2台，以有效降低燃油消耗和碳排放。 - 採行AI生成影片/景象等技術進行場景設計和特效，減少實地拍攝的需求。	- 為了有效引導社會輿論，提升公眾對氣候變遷的認識和關注，我們致力於製作高質量的氣候變遷節目。這些節目將以科學準確性為基礎，透過詳細介紹氣候變遷的科學原理、影響及應對措施，提升公眾對氣候變遷的認識和理解。 - 全面使用雲端服務，減少實體存取設備的需求，降低能源消耗。
年度績效	- 為了有效管理和減少溫室氣體排放，我們已導入GHG Protocol 溫室氣體查驗，已持續提升能源管理績效及能源使用效率。 - 已於2025年11月成立永續發展委員會，並於同年12月召開第一次會議，審議公司現行永續政策。		
利害關係人的參與	- 制定並實施綠色供應鏈管理政策，確保所有供應商符合環保標準，並建立定期溝通機制，與供應商共同探討綠色供應鏈管理的最佳實踐。 - 全體員工遵守相關法令與規範；配合公司經營策略，展開環境及節能減碳的承諾。		

5.1.1 氣候變遷因應

氣候治理

● 董事會監督情形

為有效管理氣候變遷所帶來的風險與機會，董事會為中視氣候變遷最高治理單位，負責監管公司氣候變遷相關管理運作，以應對關鍵氣候風險，確保公司永續經營。

● 管理階層的角色

本公司永續發展委員會為導入氣候風險評估框架之權責單位，針對氣候變遷的各種風險進行全面評估，研擬不同風險的應對措施，轄下設有四個推動小組，分別為公司治理小組、永續環境小組、社會公益小組及永續資訊揭露小組，主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行，小組召集人由各單位一級主管擔任各組組長，永續發展委員會規劃每年至少召開兩次會議，針對公司之氣候關鍵機會風險議題、永續策略、及專案執行成效進行審核，並將永續策略規劃及年度執行成果提報董事會進行決策與指導，而後揭露於年度永續報告書中，供利害關係人知悉。

氣候相關風險及對營運、財務之影響

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	長期性	平均溫度升高	長期 (5-10 年)	平均溫度升高導致空調運轉頻度增加，影響水電費用之金額增加、空調故障機率提升，恐導致營運成本增加。	透過實施分區控溫政策，於離峰時段集中辦公人員，關閉無人空間的空調運轉。此外亦調配各空調冰水主機的運轉時間，優化運轉效率。	於 2025 年為提升空調機組效率，共投入新台幣 32 萬元。	藉由調配不同噸數空調冰水主機的運轉時間來提升運作效能，以達節電目的。

氣候相關風險及對營運、財務之影響

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端氣候事件嚴重程度增加	短期 (1-3 年)	極端氣候事件可能損壞拍攝設備和設施，導致額外的維修或更換費用。此外，若遇強烈颱風登陸，可能迫使拍攝計畫中斷或延期，尤其是戶外拍攝，這不僅影響拍攝進度，還可能增加製作費用，造成營運成本增加。	● 制定詳細的應急計畫，包括設備保護措施、緊急撤離程序和替代拍攝方案，以確保在極端氣候事件發生時能迅速反應，減少損失。 ● 藉助產物保險機制分擔部份災害損失風險。	● 投保災害相關保險花費約新台幣 192 萬元。 ● 關鍵基礎設施之檢修，於 2025 年度共計投入新台幣 200 萬元。	● 因應天災事件對營運可能造成之衝擊，中視為拍攝設備投保，保障設備之安全；2025 年為設備投保之保險費用約新台幣 1,916 仟元。 ● 各設施於颱風登陸及酷暑等天候仍能穩定運作，頻道正常播出。

氣候相關機會及對營運、財務之影響

機會類別	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
能資源使用效率	提升採訪車的調度效率並更換為節能環保車輛	長期 (5-10 年)	● 透過整併等方法減少派車趟數，減少燃油消耗和維修費用，從而降低整體運營成本。 ● 使用節能環保車輛，可達到節省燃油之目的，亦可減少碳排放。	將採訪車逐步更換為節能環保車輛，如電動車或混合動力車，減少燃油消耗和碳排放。	購買節能環保車輛的費用預計會有所增加，預估增加營運成本。	2025 年 11 月已汰換乙輛高耗能高碳排的柴油公務車，改由較為節能的汽油廂車取代。我們將持續對現有車輛的使用情況和燃油消耗進行詳細評估，並根據評估結果，分階段更換現有車輛為節能環保車輛。

氣候風險管理制度

為了有效應對氣候變遷帶來的風險，本公司已將氣候風險的辨識、評估及管理流程全面整合到整體風險管理制度中。永續發展委員會負責辨識和管理氣候變遷帶來的實體與轉型風險，並根據鑑別結果提出具體的風險管理措施及因應策略，建立相關指標並進行目標管理，確保策略和目標的有效落實。本公司董事會負責監督氣候變遷風險管理的執行情形，透過永續發展委員會的定期報告，確保整合後的風險管理制度能有效應對氣候變遷的挑戰。本公司規劃氣候變遷風險管理之流程如下：

1	辨別氣候變遷之風險項目	考量自身行業特性，辨別氣候變遷風險，依重大性原則評估其相關的轉型風險及實體風險，並預估發生時可能造成之衝擊。
2	內部共商面對風險之因應對策	永續發展委員會轄下永續環境小組負責建立應變機制，針對平均氣溫升高、極端氣候事件等風險及提升能源使用效率等機會提出因應對策，決定公司應採取的措施。
3	追蹤相關成效	每年持續檢討及追蹤對於氣候變遷所採行的因應措施成效是否良好，並定期向董事會報告。

溫室氣體排放情形

單位：公噸 CO₂e

溫室氣體種類		2025 年
範疇一	固定燃料燃燒	338.6602
	移動燃燒	106.3174
	製程排放	-
	逸散排放	461.0869
範疇一小計		906.0645
範疇二	輸入電力排放	4,287.9345
	輸入能源排放（蒸汽）	-
範疇二小計		4,287.9345
溫室氣體排放總量（範疇一+範疇二）		5,193.9990
合併營收（新台幣百萬元）		880
溫室氣體排放強度（公噸 CO ₂ e /新台幣百萬元）		5.9023

註：

1. 溫室氣體排放量以營運控制法之方式進行計算，盤查邊界包含中國電視股份有限公司及其子公司中國文化事業股份有限公司。
2. 範疇一是指固定、移動、逸散直接排放，包括液化石油氣、柴油發電機、汽/柴油公務車、消防設備、製冷設備、化糞池，所包括的氣體種類包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、三氟化氮 (HFCs)。
3. 範疇二是指能源間排放，包含外購電力，所包括的氣體種類為二氧化碳 (CO₂)。
4. 溫室氣體排放量=活動數據 × 排放係數 × 全球暖化潛勢係數(GWP)；全球暖化潛勢係數 (GWP) 係引用 IPCC 第六次評估報告 (2021) AR6 之數據
5. 範疇一引用之排放係數來源為以依據環境部 2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數版本、經濟部能源署公告之能源產品單位熱值表 (自 2024 年起)，判斷各種燃料熱值，決定燃料燃燒之溫室氣體排放係數。
6. 範疇二外購電力所引用之排碳係數為經濟部能源署公告 2024 年度外購電力排放係數= 0.474 kg CO₂ e/ 度。
7. 範疇一活動數據來自收費收據之測量值、CO₂ 滅火器、冷媒以原始填充量計算、化糞池以人員工時計算、移動燃燒(汽油/柴油/液化石油氣)以加油發票計算；範疇二活動數據來自台電電費單據，皆無任何估算值
8. 範疇一及範疇二溫室氣體排放量，依據 GHG Protocol 進行盤查。
9. 範疇一溫室氣體排放量中無屬於生物源的二氧化碳排放量
10. 基準年設定情形：本公司依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」之規範，將以不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度之減量目標、策略及具體行動計畫。
11. 溫室氣體排放強度計算公式：溫室氣體排放總量 (範疇一+範疇二) (公噸 CO₂e) / 合併營收 (新臺幣百萬元)。
12. 溫室氣體排放量之密集度以中國電視事業股份有限公司合併營業額計算。2025 年計算之營業額為新台幣 880 百萬元、
13. 溫室氣體排放及溫室氣體排放強度數據皆統一以小數點第四位表達。

CH6 以人為本

6.1 人才吸引與留任

6.1.1 人力概況

截至 2025 年 12 月 31 日，中視的員工人數為 442 人，正職員工 418 人，約佔整體人數 94.57%，非正職員工（定期契約勞工）9 人，佔整體人數 2.04%，無時數保證的員工（或稱零工經濟者）15 人，佔整體人數 3.39%，報導期間內及報導期間與前一個報導期間比較，員工人數沒有重大顯著波動。

中視的主要營業據點位於台灣，因此聘雇對象以台灣員工為主，當地雇用比例為 98.64%。中視確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。

中視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 1.19：1，由於媒體行業的某些技術或工程相關職位（如攝影、燈光、音效、轉播等）較多由男性擔任，導致男性員工比例較女性高。另，中視除 442 位員工外，截至 2025 年 12 月 31 日，共 55 人為非員工的工作者執行；包含保全人員 10 人、清潔人員 16 人、機電駐廠人員 9 人、採訪車駕駛 20 人，非員工的工作者皆與中視為外包契約關係，報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

員工人力結構

類別	組別	男性		女性		組別小計		工作區域 / 台灣	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比	人數	佔總員工人數比
勞雇合約	永久聘雇員工	233	55.74%	185	44.26%	418	94.57%	418	94.57%
	臨時員工	3	33.33%	6	66.67%	9	2.04%	9	2.04%
	無時數保證的員工	4	26.67%	11	73.33%	15	3.39%	15	3.39%
勞雇類型	全職員工	236	55.27%	191	44.73%	427	96.61%	427	96.61%
	兼職員工	4	26.67%	11	73.33%	15	3.39%	15	3.39%

註：

- 1. 員工人數截至 2025 年 12 月 31 日，以實際員工人數統計計算
- 2. 統計涵蓋範圍為中國電視股份有限公司及其子公司中國文化事業股份有限公司
- 3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動

各項員工類別的員工百分比

員工類別	性別	年齡	2023 年	佔全體員工比例 (%)	2024 年	佔全體員工比例 (%)	2025 年	佔全體員工比例 (%)
管理階層	男	<30 歲	0	0.0	0	0.0	0	0.00
		30~50 歲	14	3.3	13	3.1	13	2.94
		>50 歲	25	5.8	25	5.9	25	5.66
	女	<30 歲	0	0.0	0	0.0	0	0.00
		30~50 歲	19	4.4	25	5.9	27	6.11
		>50 歲	8	1.9	11	2.6	13	2.94
非管理階層	男	<30 歲	29	6.7	33	7.8	28	6.33
		30~50 歲	122	28.4	113	26.8	110	24.89
		>50 歲	56	13.0	57	13.5	64	14.48
	女	<30 歲	60	14.0	57	13.5	66	14.93
		30~50 歲	76	17.7	67	15.9	73	16.52
		>50 歲	21	4.9	21	5.0	23	5.20
總計			430	100.0	422	100.0	442	100.00

註：

- 1. 管理階層為副組長以上
- 2. 此數據統計範圍為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司

員工多元共融

員工類別	多元化指標	性別	年齡	2023 年	佔全體員工比例 (%)	2024 年	佔全體員工比例 (%)	2025 年	佔全體員工比例 (%)
管理階層	原住民	女	<30 歲	0	0.0	1	0.2	0	0.0
			30~50 歲	3	0.7	2	0.5	1	0.2
	身心障礙者	女	<30 歲	0	0.0	1	0.2	0	0.0
			30~50 歲	2	0.5	2	0.5	1	0.2
			>50 歲	1	0.2	1	0.2	0	0.0
非管理階層	原住民	女	<30 歲	0	0.0	0	0.0	1	0.2
			30~50 歲	0	0.0	0	0.0	3	0.7
	身心障礙者	女	30~50 歲	1	0.2	1	0.2	2	0.5
			>50 歲	0	0.0	0	0.0	1	0.2

註：管理階層為副組長以上

新進員工及離職員工

員工為公司最重要的資產也是企業成長最主要的動能之一，在新進人員報到時，實施職前訓練，課程內容包括說明公司人事規章辦法、福利制度等，並提供員工安全衛生工作守則，落實職災預防及宣導；另由集團總部定期辦理文化訓練，使新進員工瞭解集團創辦歷程、企業文化，並透過課程中彼此交流凝聚內部共識。2025 年新進人員共計 83 人，新進率 18.78%；離職人員共計 59 人，離職率 13.35%。中視員工離職率由 2023 年的 26.51% 逐步下降至 2025 年的 13.35%。為提升人才留任及組織穩定性，公司持續推動新人培訓與企業內訓課程，協助員工適應職場環境、瞭解組織發展方向與品牌價值，提升員工對企業的認同感；同時透過調整薪資結構、改善基層員工待遇，並依主管機關法規於公司章程訂定盈餘提撥比例作為員工酬勞機制，以提升整體薪酬競爭力。藉此營造更具吸引力與支持性的工作環境，使員工離職率呈現逐年下降的趨勢。

地區	年齡	2023 年								2024 年								2025 年							
		新進員工				離職員工				新進員工				離職員工				新進員工				離職員工			
		男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣地區	<30 歲	19	4.41	45	10.47	15	3.49	38	8.84	19	4.50	34	8.05	13	3.08	35	8.30	10	2.26	34	7.70	11	2.49	18	4.07
	30~50 歲	29	6.74	16	3.73	18	4.19	25	5.82	12	2.84	23	5.45	12	2.84	25	5.93	11	2.49	21	4.75	9	2.04	14	3.17
	>50 歲	2	0.46	0	0.00	13	3.03	5	1.17	1	0.23	4	0.94	13	3.08	4	0.95	4	0.90	3	0.68	3	0.68	4	0.90
年底在職總員工人數		430								422								442							
合計新進人數		111								93								83							
總新進率 (%)		25.81								22.04								18.78							
合計離職人數		114								102								59							
總離職率 (%)		26.51								24.17								13.35							

註：此數據統計範圍為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年高階管理階層 100%由當地居民擔任，未來持續在地化人才培育，拔擢更多的當地優秀人才。

項目	高階管理階層	
雇用當地居民為高階管理階層人數	男	女
	4	3
高階管理階層總人數	7	
比例	57.14%	42.86%

註：

- 1. 當地定義為組織營運據點所在之國家，在此指台灣
- 2. 高階管理階層定義為協理及總監以上主管
- 3. 重要營運據點為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

本公司致力於提供公平且具競爭力的薪酬待遇。不分性別，我們的基層人員起薪均高於勞動基準法當年度公告的基本薪資。我們相信，公平的薪酬制度是吸引和留住優秀人才的關鍵，並且有助於促進員工的工作滿意度。

當地基本工資比較

地區	台灣	
項目	女	男
當地基本工資 (新台幣)	28,590	28,590
基層人員的起薪水準 (新台幣)	30,000	30,000
基層人員的起薪水準與當地基本工資之比例	1.05	1.05

註：重要營運據點為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司

女性對男性基本薪資與薪酬之比率

員工類別	2024 年			2025 年		
	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理階層	1.02 : 1	0.89 : 1	0.99 : 1	0.95 : 1	0.90 : 1	0.94 : 1
非管理階層	1.37 : 1	1.05 : 1	1.32 : 1	1.59 : 1	1.04 : 1	1.50 : 1

註：

- 1. 總薪酬 = 薪資 + 酬金
- 2. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為 1
- 3. 管理階層為副組長以上
- 4. 重要營運據點為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司
- 5. 2025 年非管理階層員工中，女性在新進及離職人數均高於男性，顯示該年度人員流動情形以女性員工為主。此情形主要與女性工讀生比例較高有關，進而影響整體人員結構及薪酬分布，使性別薪酬比率呈現差異。相關數據差異係由人力結構因素所致，並非源於薪酬制度。

6.2 員工培育與關懷

重大主題管理

重大主題	員工培育與關懷
衝擊描述	實際正面衝擊： 1. 企業對員工的關懷和培育，能讓員工感受到重視和歸屬感，降低離職意願。 2. 員工能力提升，有助於企業適應市場變化，推動技術創新和業務發展。 3. 提高員工工作滿意度，讓員工更願意投入工作。
	潛在負面衝擊： 培育員工後，若未能提供足夠的發展機會，可能導致員工流失。
政策 / 承諾	● 完善的健康保險和醫療福利，定期舉辦健康檢查和健康講座。 ● 建立安全的工作環境，提供必要的安全防護設備和培訓。 ● 彈性的工作時間，鼓勵員工平衡工作和生活。 ● 提供員工育嬰假，以及育嬰假後回到工作崗位的協助。 ● 建立多元包容的工作環境，尊重不同背景和文化的員工。 ● 舉辦團建活動，增進員工之間的交流和凝聚力。
採取行動	● 由人力資源部門和各部門主管負責制定和推動職涯發展規劃。 ● 設立職工福利委員會，辦理各項福利活動、社團活動及各項補助等。 ● 成立企業工會，定期與資方進行勞資協商，爭取員工福利以及保障員工權益。
追蹤評核機制	● 企業工會定期召開會員大會，執行工會之監督職能，確保公司遵守勞動法令。

重大主題	員工培育與關懷		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1. 建立完善的新進員工導引制度，幫助新員工快速融入企業文化。新進員工到職訓練率達90%；離職率低於20% 2. 加強主管與員工之間的溝通，建立良好的信任關係。 3. 鼓勵員工參加外部培訓和進修，提供相應的補助和支持，全體員工平均每人達14小時以上；全年總訓練時數達6,300小時以上。	1. 建立員工協助方案，提供心理諮詢、法律諮詢等服務。 2. 建立績效管理體系，將員工的發展需求納入績效管理。 3. 離職率低於17% 4. 全體員工平均每人達16小時以上；全年總訓練時數達7,200小時以上。	1. 建立完善的福利制度，提供具有競爭力的薪酬福利。 2. 在行業內樹立良好的雇主品牌形象，吸引更多優秀人才。 3. 離職率低於13% 4. 全體員工平均每人達18小時以上；全年總訓練時數達8,100小時以上。
年度績效	2025年無發生違反人權事件。 2025年總訓練時數達 5,522 小時。 2025年全體員工平均受訓時數為 12.49小時。(總訓練時數/總訓練人數) 2025年員工離職率13.35%。		
利害關係人的參與	依相關法令規定定期召開勞資會議，此外本公司設有「職工福利委員會」、「安全衛生委員會」、「勞工退休準備金監管會」、「人資評議委員會」、「性騷擾申訴處理委員會」等，均有勞方選派代表參與，凡有關員工權益事項，在勞資雙方溝通協調下，均獲充分保障。		

6.2.1 人才培育

提升員工職能

員工發展訓練	計劃描述	量化成果	員工參與比例
新進員工職前訓練	由行政管理部協助說明公司人事規章辦法、福利制度、安全衛生、勞動秩序、資訊安全影片觀看等工作要求，助於員工快速適應組織環境，融入公司；另由集團總部定期辦理文化訓練，使新進員工從瞭解集團創辦歷史開始逐步瞭解企業文化，凝聚內部共識；並透過課程活動設計使成員跨部門交流，利於各關係企業資源相互運用使其工作績效發揮最大效益。	1. 新進員工職前訓練舉行 55 次，每次 1 小時，總學習時數 55 小時 2. 集團文化訓練舉行 6 次，每次 7 小時，總學習時數 42 小時	1. 新進員工職前訓練員工參與比例=新進員工 83 人/員工總人數 442 人=18.78% 2. 集團文化訓練員工參與比例=上課員工 47 人/員工總人數 442 人=10.63%
通識課程	定期舉辦職安及消防講習、健康講座、臨場健康服務等課程，打造友善安全職場工作環境，改善勞工健康，維護勞動力，另外對於防震、防災等基本常識，亦提供實地操作訓練以增強緊急事故應變能力。	1. 消防講習舉行 1 次，學習時數 3 小時 2. 「認識代謝症候群—從吃做起」課程，學習時數 1.5 小時	1. 消防講習員工參與比例=上課員工 25 人/員工總人數 442 人=5.66% 2. 「認識代謝症候群—從吃做起」課程員工參與比例=上課員工 30 人/員工總人數 442 人=6.79%
在職專業訓練	● 內部培訓： 各單位針對其工作性質，訂定各別之專業訓練計劃，透過資深員工經驗傳承、外聘講師授課、系統廠商代訓等方式協助在職員工提升相關專業知能。 ● 外部培訓： 參與國內外企管顧問公司、政府機關所舉辦之訓練課程，及專業人員接受相關法規專業訓練、積極參展相關國際電視節、博覽會等與海外市場接軌。	1. 內部培訓舉行 38 次，總學習時數(以人次計)共 770.5 小時 2. 外部培訓舉行 138 次，總學習時數(以人次計)共 4,751.5 小時	1. 內部培訓平均參與率(以人次計)= 415 參與總人次 /16,796 員工總人次=2.47% 2. 外部培訓平均參與率(以人次計)=1,830 參與總人次/60,996 員工總人次=3% (註)平均參與率(以人次計)=參與總人次/場次*員工總人數

每名員工每年接受訓練的平均時數

不同層級平均上課時數	2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
管理階層	8.46	5.33	6.9	11.29	12.16	11.74	14.14	10.84	12.45
非管理階層	2.82	2.75	2.79	2.16	2.38	2.25	11.42	13.86	12.50

註：

1. 資訊重編：自 2025 年起整體每名員工每年接受訓練的平均時數採 GRI 404-1 之建議方式計算，並已同步調整 2023 及 2024 年數據計算方式以維持可比性及一致性。
2. 2025 年非管理階層員工平均受訓時數較前兩年增加，主要受《資通安全管理法》影響相關訓練的推動，因全體員工皆需參與相關課程，致整體訓練時數提升。

人權議題訓練時數	2025 年		
	男	女	整體
人權訓練時數	265.5	314	579.5
受人權訓練之員工總人數	111	117	228
員工總數	240	202	442
員工人權訓練受訓百分比	46.25	57.92	51.58

依地區分類	2025 年			
	男		女	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣地區	2,844	11.85	2,678	13.26

註：

1. 管理階層為副組長以上
2. 此數據統計範圍為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司

辦理專業知識主題講座

另外，節目部每年度亦會依照不同製播專業知識所需，每年辦理各類型主題講座，聘請各大專院校教師、各領域專業人士至公司進行演講，以增進同仁工作所需職能及法規知識，希求能製播更優質的各類型節目服務觀眾。

2025 年度主題講座執行情形

日期	講題	講師	參與人次
04/17	2025 電視節目廣告化規制案例研討	何吉森 世新大學廣播電視電影學系 副教授	38
04/25	性別平等，不能等— 職場性騷擾防治與案例解	李宏文 兒福聯盟 政策發展處副處長	25
07/04	《在 AI 賦能時代狂奔》 AI 賦能學習 實務落地前的重要一堂課	潘至峯 AI 增能講師	38

日期	講題	講師	參與人次
11/21	孩子迷「網」知多少？ 台灣兒少數位危害之現象檢視與議題探討	李宏文 兒福聯盟 政策發展處副處長	25
12/26	電視節目之新媒體社群平台行銷優化與最新趨勢	何勁松 時報資訊 總經理	35

6.2.2 員工績效管理

本公司以公平、客觀之標準考核員工工作績效，由各級主管於平日隨時觀察及督導，遇有優劣事實應即作獎懲處理予以紀錄，並辦理年終考核以檢視績效成果。新進人員、復職人員在考核年度內服務未滿三個月者及留職停薪人員不辦理績效考核，其餘同仁皆依職級及前述原則接受考核，並無依性別不同而做區分，所有考核結果均由行政管理部 - 人資密存，除考核者及行政管理部 - 人資主管知悉外，不予公開。考核結果除作為薪資調整、績效獎金發放、年終獎金發放參考外，更是人才培育的參考依據。本公司 2025 年度共 411 人依上述原則接受考核。

近 3 年定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

年份	2023 年				2024 年				2025 年			
員工類別	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例	績效考核人數			績效考核人數 佔全體員工比例
	男	女	小計		男	女	小計		男	女	小計	
管理階層	37	28	65	15%	38	36	74	17%	38	37	75	16.97%
非管理階層	197	130	327	77%	194	126	320	76%	193	143	336	76.02%

註：

- 1. 此數據統計範圍為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司
- 2. 管理階層為副組長以上
- 3. 新進人員、復職人員在考核年度內服務未滿三個月者及留職停薪人員不辦理績效考核

6.2.3 員工權益與福利

團體協約

截至 2025 年 12 月 31 日止，中視成立之員工工會涵蓋 59.73%之員工，公司定期召開會議，2025 年共召開 1 次勞資會議，與員工代表協商共同解決勞動事件、職安問題及員工福利等議題。另有 40.27%的員工未加入工會，主要原因包括：工會為自願參加，有 5.43%為約聘或臨時員工，不適用現行協議；其餘員工則無加入意願 (約 34.84%)。未涵蓋協議之員工，我們將持續確保所有員工的薪酬與工作條件公平合理，並根據當地法規及公司內部政策提供適當保障。

營運變化的最短預告期

有下列情形之一者，本公司得經預告後終止勞動契約，辦理資遣	資遣員工，預告期間依下列各款規定辦理
1. 歇業或轉讓時。 2. 虧損或業務緊縮時。 3. 不可抗力暫停工作在一個月以上時。 4. 業務性質變更，有減少員工之必要，又無適當工作可供安置者。 5. 員工對所擔任工作確不能勝任者。	1. 繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。 2. 繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。 3. 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

員工福利措施

中視提供優良的辦公環境與完善的員工福利，如：結婚禮金、生育禮金、喪葬慰問、年節禮金等。為使同仁之工作與生活達到平衡，公司規劃免費年度健康檢查，並安排醫師定期諮詢，關懷及守護同仁健康。

項目	說明
員工保險	勞工保險、全民健保、員工及眷屬團體保險（涵蓋壽險、意外險、醫療險及防癌險等）
獎金	端午獎金、中秋獎金、年終獎金

項目	說明
職場健康管理	聘有護理師，並設置體脂機、血壓機等設備供同仁自行檢測健康狀況，每季安排醫師臨場服務，提供醫療保健之諮詢及安排定期健康檢查。
休假制度	依《性別平等工作法》給予產假、產檢假、陪產檢及陪產假、生理假以及家庭照顧假，期許員工兼顧工作與家庭。2025年度有 1 位女性 1 位男性，共 2 位同仁申請育嬰留停，另有 2 位同仁申請產假、2 位同仁申請產檢假、5 位同仁申請陪產檢及陪產假、20 位同仁申請生理假、3 位女性同仁申請家庭照顧假。
職工福利委員會福利	結婚、生育、喪葬、重病、子女教育、社團、急難等各項補助，並於年節發放三節禮金及每月生日禮金
其他福利	設置哺（集）乳室，並與優良幼兒機構簽約，提供員工托兒措施
關係企業福利	集團關係企業消費可享有員工專屬優惠

註：重要營運據點為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司。

退休制度與退休生涯之過渡協助方案

本公司訂有「中國電視事業股份有限公司員工退休、資遣、職業災害補償辦法」，明定員工任職滿 25 年可申請退休，另成立「勞工退休準備金監管會」，每月提撥員工薪資 2%至台灣銀行信託部作為員工退休準備金，並依勞動基準法第 56 條第 2 項規定，於每年年度終了前估算勞工退休準備金專戶餘額，如有不足則依法補足差額，以保障舊制員工退休金。另自 2005 年 7 月 1 日起，依據「勞工退休金條例」，為選擇退休新制員工按每月工資總額提撥 6%退休金，繳交至勞保局個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳存入勞保局之個人退休金專戶，2025 年度員工退休金費用共為新台幣 15,145 仟元。另，針對退休員工，本公司聘僱年滿 65 歲退休者，傳承其專業技術及經驗，2025 年共回聘 1 位。

育嬰假

本公司為了讓員工可以安心生育，遵循《性別平等工作法》之規定實施員工育嬰留職停薪制度，2025 年共 2 位同仁（男性 1 人；女性 1 人）申請育嬰留停。

	2023 年		2024 年		2025 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數	6	8	4	9	6	4
當年度實際育嬰假申請人數	0	1	1	6	1	1
申請率	0%	13%	25%	67%	16.67%	25%
請育嬰假者於當年度應復職人數	0	1	1	3	0	3
當年度實際復職人數	0	0	0	1	0	1
復職率	0%	0%	0%	33%	0%	33%
上一年度復職人數	1	1	0	0	0	1
上一年度復職滿一年人數	1	1	0	0	0	1
留任率	100%	100%	-	-	-	100%

註：此數據統計範圍為中國電視事業股份有限公司及中視文化事業股份有限公司

職業災害與職業病

本公司係依照我國《職業安全衛生法》填載職業傷害與職業病內容與統計。2025 年度所有員工及非員工之工作者皆無發生職業災害事件，亦無發生職業病事件；中視透過提供臨場服務醫師諮詢並辦理健康促進講座及電子報宣導，保障所有員工之安全與健康。未來將持續加強宣導員工之安全觀念等預防措施，以安全為最高原則，營造一個讓員工安心的職場環境。

職業健康服務

職業健康服務計畫名稱	做法
健康檢查	● 在職同仁：依據《勞工健康保護規則》的規定，本公司每三年為員工安排一次健康檢查，為了提供員工優質的健檢服務，我們安排合格的醫療院所至公司進行員工健康檢查，檢查項目不僅符合法規要求，還超越了法定標準，以確保員工的健康得到全面保障。自 2025 年起，檢查頻率已提升為每兩年一次。 ● 新進同仁：實施新進人員之體格檢查，新進人員報到前需至指定合格醫療醫院逕自健檢並於報到日繳交體檢報告。健檢結束後，由健檢醫療院所辦理健檢報告解說，提供同仁諮詢。並依據健檢結果進行分級管理，屬高風險者將於醫師臨場服務安排高危險個案醫師面談給予醫療指導、改善建議及護理師後續追蹤及衛教指導。中低風險者由護理師寄發相關衛教宣導或面談或電聯關懷追蹤。
異常工作負荷觸發疾病預防計畫	於健檢時請同仁同步填入「異常負荷量表」，針對高風險個案安排醫師面談及後續追蹤。

職業健康服務計畫名稱	做法
人因性預防計畫	於健檢時請同仁同步填入「肌肉骨骼症狀自覺量表」，針對高風險群員工進行評估，並提供合適的改善方案，持續管理及追蹤。
執行職務遭受不法侵害預防計畫	由董事長簽署宣示「預防職場不法侵害之書面聲明」，並於公司內網公告之。且定期邀請專業講師舉辦與預防職場不法侵害相關之講座，將其納入年度教育訓練計劃之一。課程結束後，設有問卷測驗以評估學習效果。如有不法侵害事件通報，則依個案進行處理，2025 年度無不法侵害事件產生。
母性健康保護計畫	針對妊娠及分娩後一年之女性同仁,請同仁填寫「妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表」,並由勞安人員及護理師、醫師共同評估後填寫「作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表」,評估工作對母體妊娠之影響，完成風險評估，安排醫師面談並給予衛教指導。

工作者健康促進

工作者健康促進活動名稱		作法
傳染病預防		本公司每年與地方健康服務中心或合格醫療院所合作，在職場設站施打流感疫苗，以維護員工的健康；2025 年共計 32 人參與。
醫師臨場服務		本公司依照《勞工健康保護規則》規定的頻率安排醫師駐診服務，並特約專業合法的醫療院所至公司進行健康諮詢服務。開放同仁報名參加諮詢，並安排高風險個案進行醫師面談，提供必要的指導。此外，護理師將進行後續追蹤，以確保員工的健康得到持續關注。2025 年共 21 人參與醫師駐診服務面談。
健康促進	設置自主檢測與急救設備	● 本公司在辦公場所設置血壓計和體重計，方便同仁自主檢測健康狀況。 ● 本公司設置 AED (自動體外心臟去顫器)，打造更安全的職場環境，以守護員工的健康。
	衛教文宣	本公司不定期透過電子郵件提供健康衛教文宣資訊予全體員工，宣導健康知識。
	辦理健康講座	針對慢性病預防、過勞、心理性疾病等健康主題辦理相關講座。2025 年共舉辦 1 場健康講座。

CH7 社會參與

7.1 社會共融

攜手基金會，擴大公益影響力

為強化企業社會責任之實踐並深化社會公益影響力，中國電視公司長期支持中視愛心慈善基金會之公益行動。該基金會依法設立為獨立財團法人，其財務與治理自主運作，由基金會之董事會負責決策與管理。本公司基於關懷社會與「中視愛心慈善基金會」保持長期公益合作關係，由中視媒體專業採訪及報導社會角落期盼獲得關懷之人/事/物、透過「中視愛心慈善基金會」之資源，共同推動弱勢關懷及教育支持等議題。

- 中視攜手中視慈善愛心基金會於中秋節前夕，假台南佳里榮民之家辦理「2025 年老朋友同學會-中秋老朋友月圓關懷榮民活動」音樂會，於 10 月 1 日熱鬧登場，當日星光熠熠、歌聲悠揚，宛如一場秋天裡月光盛會，為住民長輩們帶來難忘歡聚時光。



- 中視攜手中視慈善愛心基金會，於花蓮榮家辦理端午愛心敬老演唱會，除了榮家住民長輩外，佳節期間特別開放給在地社區鄉親朋友們，一起聆聽膾炙人口經典老歌，共享回味舊日美好時光。



關懷不落幕：支持演藝人員的堅強後盾

於 1996 年 7 月，秉持服務及關懷演藝人員為目的，本公司與《台灣電視公司》、《中華電視公司》、《行政院新聞局》共同出資成立《財團法人中華民國關懷演藝人員基金會》。基金會會務主要為三家電視公司輪值並共同承辦，由文化部指導及核發政府補助款，提供演藝人員意外事故、重病、傷殘、亡故等急難補助，並不定期進行清寒藝人生活慰問及定期辦理演藝人員三節餐敘聯誼活動。各台輪職期間皆舉辦三節相關活動，旨在關懷和支持演藝人員。這些活動包括春節、端午節及中秋節等活動，這些活動不僅豐富了演藝人員的節日生活，也增強了他們之間的凝聚力和歸屬感。基金會透過這些活動，展現了對演藝人員的關懷和支持，並促進了演藝界的和諧發展。

- 春節活動：在春節期間，基金會舉辦了春節聯歡餐會，邀請演藝人員參加，共同慶祝新年的到來。活動中安排了豐富的節目和表演，並發放了新年禮品和禮券，讓參加者感受到濃厚的節日氛圍。

- 端午節活動：在端午節，基金會辦理端午節聯歡餐會，讓演藝人員於席間增進彼此之間的互動和交流。活動現場還提供了禮品、禮券及傳統的端午節美食，讓大家在享受節日的同時，也能體驗到傳統文化的魅力。
- 中秋節活動：在中秋節，基金會籌辦了中秋節聯歡餐會，邀請演藝人員參加。會有精彩的表演和互動遊戲，並提供伴唱機讓藝人自由歡唱，並且發放中秋禮品和禮券，讓大家在歡樂的氛圍中共度佳節。



「114年關懷演藝人員端午佳節餐會」百位資深藝人齊聚敘舊熱鬧合唱歡慶端午



▲ 章永華(左起)、華視總經理劉昌德、侯麗芳

用心傳遞每一則地方故事

中視公司長期承接各縣市政府媒宣案，配合政府宣導地方政策、活動及廣告託播，讓民眾了解各項政令宣導與縣市政府規劃的用心，在 2025 年，各縣市政府配合宣導案中，針對民眾健康與安全發揮影響力專案說明如下：

單位	專案名稱	宣導內容	宣導方式
新北市政府 農業局	2025 深化在地永續實踐計畫	1. 國際青年氣候論壇，探討永續淨零問題。 2. Let’ s go！帶你們去新北樹林垃圾焚化廠，宣導垃圾減量政策。 3. 打造永續未來學院，培養青年參與環境時事	廣告託播及新聞專題報導 https://www.youtube.com/watch?v=pAflvAx8YSg https://www.youtube.com/watch?v=rlr_8pBefP8
苗栗縣政府	2025 苗栗耶誕城	1. 設置反詐騙宣導攤位，並於活動進行中於舞台宣導反詐騙防治。 2. 活動現場提供假日免費接駁專案，提倡節能減碳。	現場活動攤位設置/直播 ▼中視透過直播及新聞專題方式為 2025 苗栗耶誕城進行宣傳。 

附錄

GRI 索引表

使用聲明	中視已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	2025 年無適用之 GRI 行業準則

組織及報導實務			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	<u>5</u>
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	<u>1</u>
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	<u>1</u>
	2-4 資訊重編	關於本報告書	<u>1</u>
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	<u>1</u>

活動與工作者			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	<u>6</u>
	2-7 員工	6.1 人才吸引與留任	<u>61</u>
	2-8 非員工的工作者	6.1 人才吸引與留任	<u>61</u>

治理			
GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-9 治理結構及組成	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-15 利益衝突	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-19 薪酬政策	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	<u>3</u>

策略、政策與實務

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-23 政策承諾	2.2 年度永續策略主軸與目標	<u>12</u>
	2-24 納入政策承諾	2.2 年度永續策略主軸與目標	<u>12</u>
	2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
		3.2 營運策略與經濟績效	<u>43</u>
		4.1 數位轉型與創新服務	<u>48</u>
		5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
		6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-27 法規遵循	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	2-28 公協會的會員資格	1.2 活動、價值鏈和其他商業關係	<u>6</u>

利害關係人議合

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2 一般揭露 2021	2-29 利害關係人議合方針	2.5 利害關係人及溝通議合	<u>22</u>
	2-30 團體協約	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>

重大主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	2.3 重大性分析	<u>16</u>
	3-2 重大主題列表	2.4 重大主題及價值鏈邊界表	<u>21</u>

公司治理及誠信經營

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
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 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
GRI 417 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.1 公司治理及誠信經營	<u>25</u>

公司治理及誠信經營

417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件

3.1 公司治理及誠信經營

25

營運策略與經濟績效

GRI 準則

揭露項目

對應章節

頁碼

GRI 3 重大主題 2021

3-3 重大主題管理

3.2 營運策略與經濟績效

43

GRI 201 經濟績效 2016

201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值

3.2 營運策略與經濟績效

43

201-4 取自政府之財務援助

3.2 營運策略與經濟績效

43

GRI 207 稅務 2019

207-1 稅務方針

3.2 營運策略與經濟績效

43

207-2 稅務治理、管控與風險管理

3.2 營運策略與經濟績效

43

207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理

3.2 營運策略與經濟績效

43

數位轉型與創新服務

GRI 準則

揭露項目

對應章節

頁碼

GRI 3 重大主題 2021

3-3 重大主題管理

4.1 數位轉型與創新服務

48

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

4.1 數位轉型與創新服務

48

氣候變遷減緩與調適

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
GRI 201 經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
GRI 305 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
	305-4 溫室氣體排放強度	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>

員工培育與關懷

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
GRI 201 經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
GRI 401 勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工的福利	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
	401-3 育嬰假	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
GRI 402 勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
GRI 403 職業安全衛生 2018	403-3 職業健康服務	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
	403-6 工作者健康促進	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>

員工培育與關懷

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
	403-9 職業傷害	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
	403-10 職業病	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
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	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.2 員工培育與關懷	<u>68</u>

其他 GRI 特定主題揭露

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼
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	6.1 人才吸引與留任	<u>61</u>
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 人才吸引與留任	<u>61</u>
GRI 401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 人才吸引與留任	<u>61</u>
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	3.1 公司治理及誠信經營 6.1 人才吸引與留任	<u>25</u> <u>61</u>
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 人才吸引與留任	<u>61</u>

其他 GRI 特定主題揭露

GRI 203 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7.1 社會共融	<u>81</u>
---------------------	--------------------------	----------	-----------

GRI 準則	備註
GRI101：生物多樣性 2024	針對生物多樣性議題，經重大主題鑑別評估，截至 2025 年，本公司/ 本集團及其價值鏈之營運對自然資源之依賴與影響尚未達重大程度，因此本報告書未揭露 GRI 101 (生物多樣性) 相關資訊。

作業辦法附表二 - 氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	5.1 氣候變遷減緩與調適	<u>53</u>
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	中視在 2025 年度尚未使用情境分析，未來將根據公司策略方向，規劃使用適當的情境分析模型，以評估應對氣候變遷風險的韌性。	-
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	中視目前尚未針對氣候相關風險進行轉型計畫；未來，短期內將以產業特性為出發點，製作氣候管理相關的新聞專題，透過媒體傳播推廣此議題。中長期則將視適當時機，規劃與氣候相關風險之轉型計畫。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	中視目前未針對內部碳定價做規劃，未來將依政府機關規定辦理各項執行政序。	-
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或 再生能源憑證（RECs）數量。	中視目前尚未設定氣候相關目標及使用碳抵換或再生能源憑證(RECs) 達成相關目標，亦尚未針對再生能源的採用進行具體安排，未來將依再生能源市場的發展狀況及現有能源使用情況，制定相應的政策規劃。	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫（另填於 1-1 及 1-2）。	請詳見下表	-

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO ₂ e)、密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)及資料涵蓋範圍				
本公司	總排放量(公噸 CO ₂ e) _(註 1)		密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元) _(註 2)	
分類	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年
範疇一(直接排放量)	906.0645	-	1.0296	-
範疇二(能源間接排放量)	4,287.9345	-	4.8727	-
合計	5,193.9990	-	5.9023	-

註 1：直接排放量(範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量(範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放)。

註 2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol,GHG Protocol)

註 3：溫室氣體排放量之密集度以營業額 (新臺幣百萬元) 計算。2025 年計算之合併營業額為新台幣 880 百萬元。

註 4：統計涵蓋範圍為中國電視股份有限公司及其子公司中國文化事業股份有限公司

註 5：溫室氣體排放及溫室氣體排放強度數據皆統一以小數點第四位表達。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，規劃於 2028 年揭露 2027 年度母公司個體溫室氣體確信情形；2029 年揭露 2028 年度合併公司溫室氣體確信情形。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫，敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

本公司依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」，並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。



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

會計師有限確信報告

中國電視事業股份有限公司 公鑒：

本會計師接受中國電視事業股份有限公司（以下簡稱「中視」）之委託，對中視民國一一四年度（2025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

中視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」）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

中視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一一四年度（2025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有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，惟其目的並非對中視民國一一四年度（2025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：

- 取得中視民國一一四年度（2025 年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談中視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

中視民國一一四年度（2025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中視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

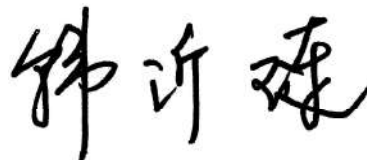
依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，中視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：



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一五年八月十九日

附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準
1	6.2員工培育與關懷	■ 內部培訓：各單位針對其工作性質，訂定各別之專業訓練計劃，透過資深員工經驗傳承、外聘講師授課、系統廠商代訓等方式協助在職員工提升相關專業知能。 ■ 外部培訓：參與國內外企管顧問公司、政府機關所舉辦之訓練課程，及專業人員接受相關法規專業訓練、積極參展相關國際電視節、博覽會等與海外市場接軌。 ■ 針對退休員工，本公司聘僱年滿65歲退休者，傳承其專業技術及經驗，2024年共回聘1位。	GRI 404-2 提升員工職能及過渡協助方案
2	6.2員工培育與關懷	■ 2025年度所有員工及非員工之工作者皆無發生職業災害事件。	GRI 403-9 職業傷害
3	3.1公司治理及誠信經營	■ 公司新聞部所製作之新聞或新聞類型節目，均依照中視三項製播規範（新聞部製播標準；網際網路新聞內部控管與自律規範；談話性節目製播規範），謹慎採訪及處理與呈現。 ■ 所有產出之產品（新聞）100%依廣電法、兒少法、性平法、性侵害防治法、家暴防治法、少年事件處理法、個人資料保護法等相關法規辦理。 ■ 公司頻道各節目播送，皆依據「電視節目分級處理辦法」進行播送時段的安排，所有節目播出時，均明確提供節目名稱、播出時間、內容簡介及適齡分級資訊，確保觀眾能夠獲得完整的收視指引。	GRI 417-1 產品和服務資訊與標示的要求
4	3.1公司治理及誠信經營	■ 2025年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件發生。	GRI 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件
5	3.1公司治理及誠信經營	■ 2025年中視新聞並無任何違反行銷傳播而遭裁罰之事件發生。	GRI 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件