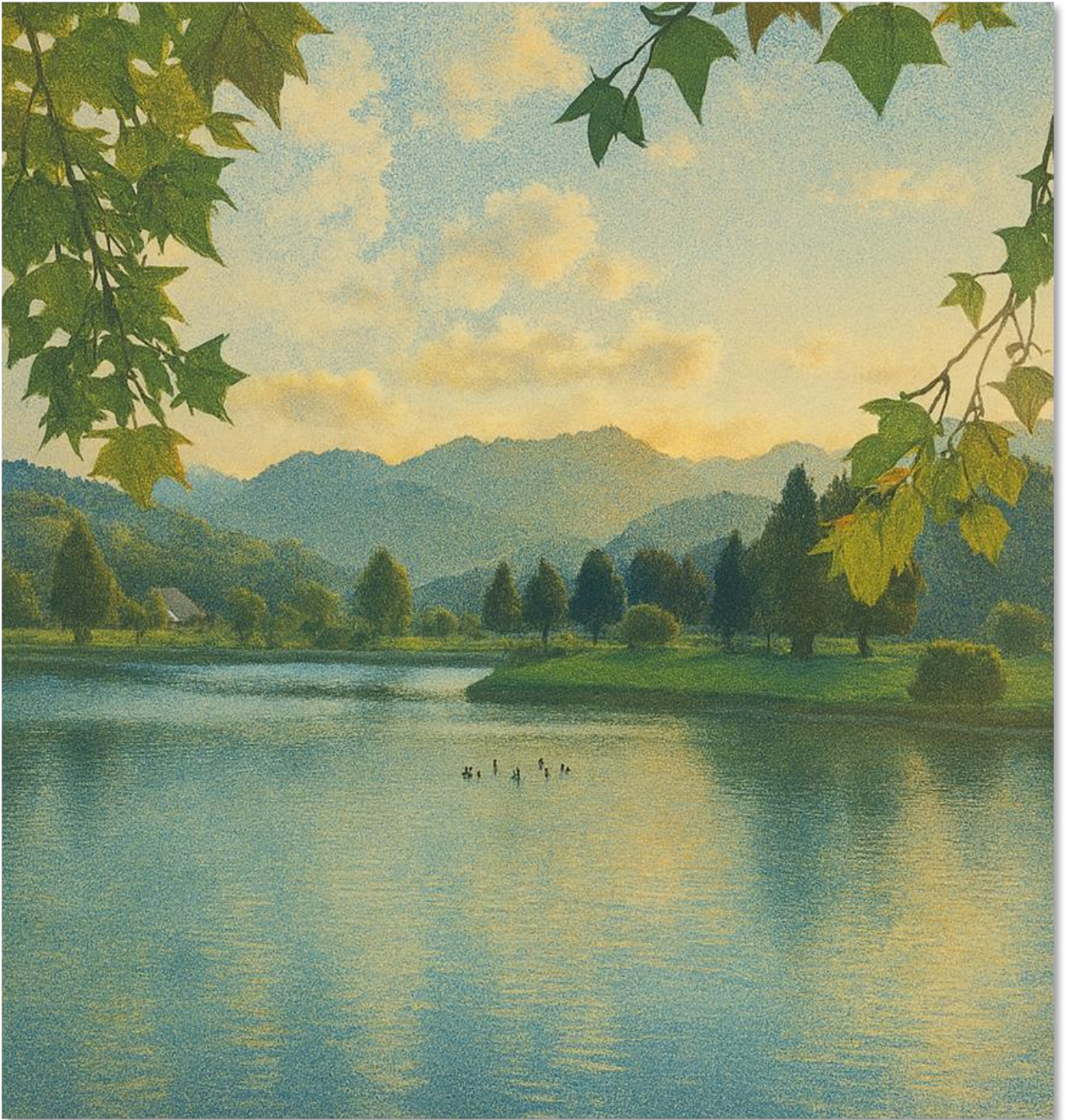




時報文化出版企業股份有限公司

2025 企業永續報告書



目錄

董事長的話

關於本報告書

一、永續發展策略

- 1.1 永續發展策略
- 1.2 利害關係人鑑別
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 響應聯合國永續發展目標

二、關於時報出版

- 2.1 公司簡介
- 2.2 企業品牌形象
- 2.3 管理組織
- 2.4 企業榮耀與外部組織參與

三、盡責治理

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 營運績效
- 3.5 資訊安全

四、永續環境

- 4.1 原物料管理
- 4.2 永續供應鏈
- 4.3 能源管理
- 4.4 溫室氣體排放管理
- 4.5 水資源管理
- 4.6 廢棄物管理
- 4.7 氣候相關財務揭露

五、社會共榮

- 5.1 福利保障
- 5.2 員工結構
- 5.3 人才永續
- 5.4 職業安全健康
- 5.5 社會參與

附錄

- 附錄一. GRI 索引表
- 附錄二. 上櫃公司氣候相關資訊

董事長的話

敬愛的時報出版合作夥伴及朋友們

「新聞是為歷史作紀錄，而文化傳承則必須由出版事業來負擔」，1975 年時報出版創辦人余紀忠先生揭櫫了此一創辦理念。走過 50 年，儘管圖書閱讀風氣日益衰退，但本公司在所有同仁同心協力及讀者與供應商的鼎力支持下，仍然維持一定的營業水準，創造讀者、同仁、股東三贏的局面。在此感謝全體同仁的努力不懈及所有讀者、作者、股東、董事的全力支持與信任。

時報出版擁有卓越的企業文化與形象，累積出版近萬種書，其中不乏暢銷及長銷書，歷年來屢屢囊括海內外各出版獎項，且在博客來網路書店、誠品書店、金石堂書店及富邦媒體科技(momo)網路書店的營業額均名列前茅，在追求文化傳承與質量並進下，深受讀者喜愛。

時報出版對內具有綿密的行銷通路、擁有優秀的版權、編輯、企劃、行銷、業務及管理人才，財務結構穩健、資金充足靈活。對外肩負強大的文化、教育與社會使命感，立足台灣，胸懷世界，追求永續經營，期為後代累積可貴的文化資產。

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，時報出版已依「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第九條第一項之規定，設置永續發展委員會並執行相關永續治理措施，以確保在推動公司治理及獲利成長同時，實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，達永續發展之目標。

環境保護方面，我們積極響應政府的節能減碳和污染預防政策，嚴格遵守國際環境、安全與能源相關法規。2024 年起，我們在辦公、生產與運輸流程努力節省能源消耗，減少 CO₂ 排放，並嘗試推行綠色營運策略，包括減量用紙、環保包材和資源回收，以減少總體資源消耗。

員工權益方面，我們視員工為公司最寶貴的資產，因此持續提供安全健康的工作環境，並定期舉辦職業安全與健康訓練。近年來更加強員工專業訓練時數，健康檢查覆蓋率達 81%，並成功達成全年無記錄職業傷害事件的目標。

社會責任方面，我們持續支持弱勢群體捐助偏鄉閱讀，參與社區地方活動如「萬華大鬧熱」、「城南有意思」、「糖廊文化甘蔗祭」、「城西生活節」等等，也舉辦過淨灘生態保護活動，參與南港山水綠生態公園宮脇式森林植樹認養活動，鼓勵員工及其家屬共同參與。也與輔大、淡江、中央、東海等大學，提供暑期及寒假「產學共創」實習機會，培育產業與學界所需人才。並到大專院校及各企業社團演講，推動知識普及與閱讀風氣，加深與青年學子連結。2021 年起，並舉辦寒暑假冬夏令營與活版印刷親子體驗、繪本故事創作、編輯寫作等營隊，每年達數百人，帶動青少年文化學習風氣。

展望未來，時報出版仍將秉持一貫「尊重智慧與創意的文化事業」的理念，積極開發優質出版品，造福海內外廣大讀者，以更靈活的行銷策略，擴大經營規模及提高經營績效，並更努力於本土原創書籍的開發，積極開發網路數位行銷與營運，加強數位出版、電子書、有聲書及其他數位型式產品及業務，以期掌握競爭優勢，並同步發展非書商品與文創策展業務，帶動營運轉型，朝成為綜合文創產業邁進，讓股東、客戶及員工共享經營成果，希望各位先進繼續給時報出版支持及鼓勵。



時報文化出版企業股份有限公司
董事長 趙政岷

關於本報告書

時報出版為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2025 年永續報告書（以下簡稱本報告書），透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續於建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及積極推展社會參與等面向所作的措施及績效。時報出版期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，逐步落實企業永續發展的理念及願景。

報告邊界與範疇

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書主要揭露 2025/1/1~2025/12/31 業務內容 部分管理績效內容會涵蓋 2025 年前之資料
範疇邊界	時報文化出版企業股份有限公司台灣營運據點
財務數據	與時報文化出版企業股份有限公司公開之合併財報數據一致
環安衛數據	同上範疇邊界
員工數據	同上範疇邊界
公益活動績效	同上範疇邊界
資訊重編	本報告書為第二次編製，無資訊重編情形。

撰寫依據及資訊確認方式

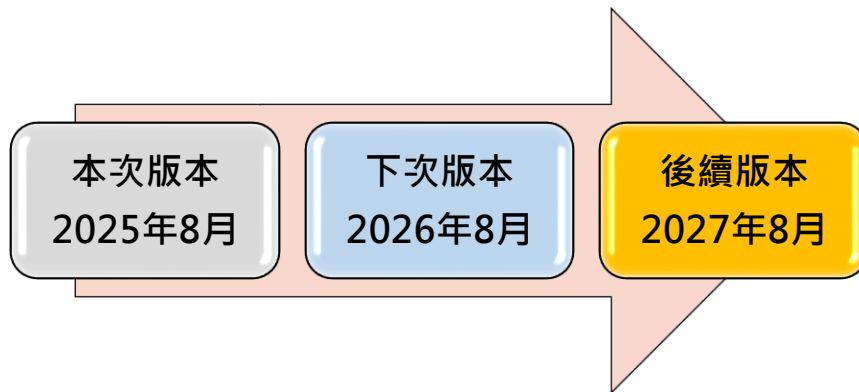
本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱 GRI)發布之永續性報導準則 2021 年版(GRI Standards 2021, GRI 準則 2021 年)，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引、上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。

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

報告書管理

報告內容以繁體中文撰寫，數據資料由各相關部門負責人員提供，經其主管審閱其內容正確性與完整性後，再由永續發展委員會彙整資料編撰報告，呈董事長審查核准，並經董事會通過後，發佈於公司官網，並按「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理上傳於 ESG 數位平台申報並公佈於公司官網。

發行週期 時報出版以每年一次的頻率發佈永續報告書，本年度報告為第二次發行。



意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

時報出版 ESG 永續發展委員會

地址：台北市萬華區和平西路 3 段 240 號 1 至 7 樓

電話：(02)2306-6600

Email：simon@readingtimes.com.tw

官網：



一、永續管理

1.1 永續發展策略

時報出版為實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之均衡發展，以達永續發展之目標，訂定永續發展政策，以展現本公司永續經營及兼顧環境、社會及公司治理發展的決心。為使永續發展能有效地展開，並符合利害關係人的期望，本政策範疇涵蓋員工關懷、社會參與、環境保護、職場安全、綠色產品與創新、供應鏈管理及公司治理面等議題，回應利害關係人的關注。

落實公司治理

本公司遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司道德行為準則，建置有效之治理架構及相關道德標準，時報出版董事會通過永續發展實務守則，2024 年 6 月董事會授權成立永續發展委員會並建立永續發展委員組織規程，由董事長(兼總經理)擔任永續發展委員會主任委員，委員會每季開會 1 次，擬定永續發展政策方針，且於公司內部推行並且落實，逐步將永續經營理念融入時報出版企業文化當中。

為因應永續發展涵蓋環境、社會與公司治理（下稱 ESG）等面向，由權責部門蒐集利害關係人對環保、職安、供應鏈管理、勞動人權、營運績效以及公司治理面等關注議題，並本於尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，適切回應其所關切之重要永續議題。總經理每年向董事會報告永續發展委員會運作、ESG 永續議題執行成果，深化董事會對公司推行 ESG 之管理與參與。已於 2024 年度通過「永續報告書編制及確信作業程序」及「永續資訊之管理辦法」，2025 年度已於每季報告永續相關議題，含溫室氣體盤查進度、2025 年度永續報告書執行進度。

發展永續環境

本公司遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，盡力提升水資源之使用效率，提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料，採用國內外通用之標準或指引，執行企業溫室氣體盤查並予以揭露。

維護社會公益

本公司遵循國際公認人權公約與法規，維護員工結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫，適時將企業經營績效反映於員工薪酬政策中，給予員工溝通對話之管道，加強企業社會責任資訊揭露。

永續發展委員會組織圖



永續發展委員會功能	主任委員職責
✓ 企業永續發展工作目標與策略之訂定	✓ 永續發展政策之擬訂
✓ 企業永續發展工作之推動與督導	✓ 督導永續發展(ESG)委員會之工作執行及永續報告書之編制
✓ 企業永續發展工作成果之檢討	✓ 每年定期向董事會報告永續發展業務執行情形
✓ 處理其他與企業永續發展有關之事宜	
✓ 永續報告書審查	

永續發展委員會運作概況

- 1、2024 年董事會授權成立永續發展委員會，財務部門負責制訂「永續發展實務守則」，經董事會通過後實施。
- 2、2024 年建立「永續發展委員會組織規程」，由董事長(兼總經理)擔任永續發展委員會主任委員，委員會之下設立各功能小組。
- 3、委員會每年至少開會 1 次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各組長彙整內外部相關議題提交執行秘書，於會議中討論並做成決議，最後由總經理呈董事長核示。
- 4、報告書完成後，由總經理召開永續發展委員會，共同確認當年度的報告書已涵蓋所有 ESG 重大主題。
- 5、公司建立「永續報告書編制及確信作業程序」，並納入內部控制制度。
- 6、總經理就當年度 ESG 執行成果每年一次向董事會報告。
- 7、董事會督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

1.2 利害關係人鑑別

時報出版追求企業永續經營同時，也相當重視利害關係人的聲音，凡對本公司營運有影響，或受本公司營運活動所影響的實際或潛在的個人或團體，都是本公司的利害關係人。本公司永續委員會透過 AA1000 SES 利害關係人議合標準五大原則，以依賴性、責任性、影響力、多元觀點及關注張力等特性，經內部會議討論後，鑑別出九大主要利害關係人包括：作家/版權公司、員工、客戶/網站會員、供應商、股東/投資人、社區鄰里、政府機關、產業公會/協會、媒體。

主要利害關係人鑑別流程

參酌國際標準AA1000 SES 利害關係人
議合原則及同業相關之利害關係人情形

各部門盤點例行業務往來相關之利害關係人

內部會議討論鑑別出九大主要利害關係人



AA1000 SES 2015 五大面向

依賴性	(Dependency)
責任性	(Responsibility)
關注張力	(Tension)
影響力	(Influence)
多元觀點	(Diverse perspectives)

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人由於身份類別不同，其對於時報出版關注之議題亦多有差異，時報出版對利害關係人設有公開、直接之溝通管道，以掌握利害關係人的要求及期待並及時回應，期許與利害關係人共同朝向雙贏以達企業永續經營的目標，並持續檢視及改善在企業永續發展績效。此外，時報出版也會每年定期(一次)向於董事會報告與主要利害關係人溝通情形，並已於 2025 年 11 月向董事會提出報告，作為永續策略規劃參考。

時報出版透過日常營運活動中各部門與主要利害關係人溝通所提出的關注議題，由永續發展委員會收斂彙整，同時考量本公司產業類型與參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版特定主題，歸納出 18 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保時報出版於 E(環境)、S(社會)、G(公司治理)構面揭露的永續資訊滿足利害關係人期望。

利害關係人溝通管道與關注議題

利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	回應方式及溝通頻率	2025 年利害關係人溝通實績
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	資訊安全 薪酬福利 勞資溝通 職業安全健康 企業品牌形象	◆ 福利委員會：視需要 ◆ 勞資會議：每季 1 次 ◆ 考績考核：每年 2 次 ◆ 教育訓練：按排定計畫辦理 ◆ 員工申訴信箱/提案制度：隨時受理 ◆ 福委會活動：不定期部門聚餐、尾牙...等	◆ 2025 年度已依法 4 次勞資會議討論員工福祉相關事宜。 ◆ 2025 年度提撥福委會經費新台幣 897,138 元 ◆ 年度人均訓練時數 17H 當年度教育訓練含培訓總花費 342,043 元 ◆ 2025 員工申訴案件 0 件
股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	營運績效 營業秘密保護/交易安全 廢棄物管理 薪酬福利 水資源管理	◆ 股東大會：每年 1 次 ◆ 公司治理評鑑：每年 1 次 ◆ 公司網站投資人專區：隨時揭露 ◆ 舉辦股東臨時會：不定期 ◆ 公開資訊觀測站：即時/定期/依規定更新揭露 ◆ 法說會	◆ 股東大會：2025/05/27 ◆ 法說會：2025/08/19、2025/11/20 ◆ 第 11 屆公司治理評鑑已完成
作家/版權公司	好作品有賴出版社用心經營和推廣並保護其智慧財產權才能達雙贏	企業品牌形象 資訊安全 原物料管理 創新研發 客戶服務	◆ 電子郵件：討論合約、版權及出版進度。 ◆ 視訓會議：遠距洽談合作與市場策略。 ◆ 實體會議：面對面協商合約與出版細節。 ◆ 電話聯繫：即時處理授權與發行問題。 ◆ 社交媒體：維持關係並分享最新動態。	◆ 版權室蒐集國際版權資訊，交由編輯部評估該書籍內容是否符合市場需求，若編輯部有意願則再轉版權室進行版權及權利金協商。2025 年度已取得約 188 餘本授權 ◆ 本土作家由編輯部依市場需求開發新作者，2025 年度已出版約 271 餘本
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	營運績效 資訊安全 企業品牌形象 永續供應鏈 職業安全與健康	◆ 政府相關部門：公文往來 ◆ 視需要稽查、現場實地查核、公告 ◆ 政府相關部門宣導座談會：不定期參與 ◆ 公開資訊觀測站或 ESG 數位平台：依規定揭露	◆ 2025 年度公開資訊觀測站所需資料已申報完成 ◆ 2025 年度 ESG 資訊揭露於 ESG 數位平台已完成 ◆ 不定期參與政府部門法規更新宣導會議
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務	企業品牌形象 營運績效 資訊安全	◆ 拜會訪談、溝通檢討會：依需要	◆ 2024 年度供應商永續承諾書發給既有前十大供應商簽署率為 100%，無高風險供應商

	仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	永續供應鏈 客戶服務	◆ 管理辦法遵循評估 不定期查察 ◆ 品質追蹤檢討：不定期	
網站會員/ 客戶	客戶與網站會員為公司營收的主要來源，維持客戶對公司的高滿意度有助於公司營運成長並提供更優良作品給客戶。	產品健康/安全 客戶服務 營業秘密保護/交易安全 行銷與標示 資訊安全/個資隱私保護	◆ 國內外參展：不定期 ◆ 參與技術論壇與研討 ◆ 公司網站：隨時更新國內外產品資訊 ◆ 推動文化創意產業蓬勃發展	◆ 2025 年 2 月配合台北國際書展主題為「閱讀異世界」 ◆ 2025 年夏季及冬季於中和四號公園國立台灣圖書館舉辦書展 ◆ 2025 年 7 月參加台北城市書展 ◆ 參加首屆「臺灣國際兒少書展」於 2025 年 9 月 18 日至 21 日在臺中國際展覽館盛大舉辦
社區 鄰里	透過社區參與、社會服務，為居民提供實質幫助並促進社區發展，使公司與社區連結，創造更安全和諧的生活環境，讓每位居民都能感受到關懷與支援，並共同努力實現美好生活。	社區關係維護 參與公益 文化傳承 客戶服務 企業品牌形象	◆ 依法處置廢棄物，避免周邊社區生態破壞維護鄰里健康 ◆ 提供建教合作機會照顧鄰里年輕學子	◆ 萬華安居社宅捐贈：為支持在地社區發展，參與「萬華安居社會住宅」兒童閱覽室成立，捐贈適合各年齡層閱讀之書籍，建構鄰里共讀空間。 ◆ 萬華大鬧熱 Hi 艋舺：連續多年支持此萬華文化盛事，結合青山王祭典與市集，推廣與在地文學、歷史相關之著作，讓參與者深入了解萬華故事。 ◆ 萬華老城咖啡香 Café Run 萬華：支持第七屆「萬華老城咖啡香」，將路跑探索與咖啡文化結合。時報出版參與跨界聯名與導覽路線規劃，藉由一杯咖啡的時間，讓民眾重新發現萬華街頭巷尾的文史故事。
產業公會/ 協會	透過參與產業公、協會，可凝聚產業共識並有機會促進跨界合作。	產業促進、國際交流、產學合作 社區關係維護 客戶服務 企業品牌形象 永續供應鏈	◆ 產業會議和論壇座談：交流國內外市場趨勢與產業動向影響。 ◆ 函件交流：提出合作提案或相關協助議題。	◆ 參加 2025 年度兩岸出版交流圖書會 ◆ 董事長擔任台北市出版商業同業公會理事長期間舉辦城市書展
媒體	媒體能提升企業知名度，塑造品牌形象，影響公眾信任與市場競爭力。透過正面報導與行銷宣傳，企業可擴大影響力，吸引客戶與合作夥伴，助力長遠發展。	創新研發 客戶服務 資訊安全 文化傳承	◆ 不定期向媒體發送新聞稿，分享企業最新動態、產品發布或重大決策。 ◆ 不定期舉辦媒體記者會，讓媒體直接獲取企業資訊，提高報導的準確性與影響力。 ◆ 不定期安排企業高層接受媒體訪問進行專訪或座談，深入探討產業趨勢與企業願景。 ◆ 透過官方社群平台與媒體互動，擴大品牌聲量並即時回應市場關注。	◆ 每年出版新書時皆會向媒體發送新聞稿，去年推出 459 本新書。 ◆ 2025 年度記者會約 20~30 場；媒體專訪或座談 100 場以上

時報出版利害關係人專區



1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程

步驟1) 瞭解組織脈絡

瞭解組織自身概況、產品或服務及所提供的市場、行業特徵及國內外與組織相關議題，並審視營運活動及其商業關係關聯脈絡



步驟2) 鑑別實際及潛在衝擊

經鑑別組織活動及商業關係對經濟、環境和人群的實際或潛在影響，並瞭解利害關係人關注議題後，歸納出永續議題



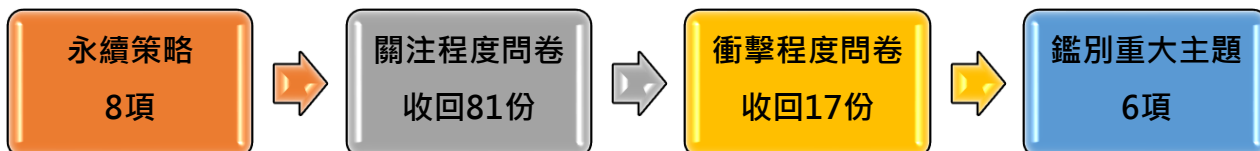
步驟3) 評估衝擊的顯著程度

就各議題對組織可能造成的衝擊嚴重度、影響時間及能否回復，來判定衝擊顯著程度。(衝擊包括實際/潛在、正/負面)



步驟4) 決定報導的重大主題

採用2024內外部利害關係人問卷調查，得出「利害關係人對永續議題的衝擊程度」及「公司營運對永續議題的衝擊程度」綜合分數，按分數高低排序後經公司治理成員討論，決定經濟、環境、人群各面向具高關注度高衝擊度的重大主題來報導



面向	2025 重大主題
公司治理面	營運績效、企業品牌形象
環境面	永續供應鏈、原物料管理
社會面	薪酬福利、人才培育

1.4.1 重大主題分析

時報出版永續發展委員會 2024 年擬定 18 項永續議題，透過發放問卷方式，請利害關係人對其關注議題予以評分，以瞭解各類主要利害關係人對永續議題之關注程度或對其影響程度，各議題均為 1~5 分，分數越高表示關注或影響程度越高。有效問卷共回收 81 份，包含作家/版權公司、員工、客戶/網站會員、供應商、股東/投資人、社區鄰里、政府機關、產業公會/協會、媒體等九類利害關係人。而為知悉公司治理、環境、社會各面向永續議題對於公司營運活動及相關商業關係之衝擊影響程度，亦發放衝擊度問卷予本公司 17 位經理級以上主管進行各議題衝擊性質及程度評分，以提供重大主題衝擊特性係屬正面、負面、實際或潛在之資訊。

2024 年問卷回收後將關注程度分數與衝擊程度分數相乘後，按據 GRI 1 平衡性原則，各面向由分數高至低取前兩名做為重大主題，亦即框列矩陣圖右上角高關注度及高衝擊度數項議題，經 2025/9/9 永續發展委員會會議討論後，決定 2025 年度時報出版將採用 2024 年度重大主題，優先揭露營運績效、企業品牌形象、薪酬福利、人才培育、永續供應鏈和原物料管理共 6 項。時報出版將於本報告書相關章節說明各重大主題管理方針及應揭露項目。

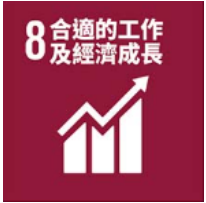
1.4.2 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	正面 衝擊	負面 衝擊	實際/ 潛在	內部邊界	外部邊界			報告書揭露章節
					公司本身	投資人	供應商	客戶	
公司治理	企業品牌形象	V		實際	●	●	●	●	2.1 公司簡介
公司治理	營運績效	V		實際	●	●	●	●	3.5 營運績效
環境	原物料管理		V	潛在	●		●	●	4.1 原物料管理
環境	永續供應鏈		V	潛在	●		●	●	4.2 永續供應鏈
社會	薪酬福利	V		實際	●				5.1 福利保障
社會	人才培育	V		實際	●				5.3 人才永續

1.5 響應聯合國永續發展目標

時報出版依循聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)，展開永續策略目標之規畫，並將永續發展目標融入公司的整體經營策略，除追求經濟績效、技術創新之思考，更兼顧環保及其他法規遵循、提供具有市場競爭力的薪酬水準及員工福利措施以吸引人才留任、消弭職場各種不平等條件、提升能資源效率及節能減碳，以及邀請供應商對環境保護、創造友善的職場環境等面向一起努力。展望未來，時報出版能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。時報出版自 SDGs 展開之永續發展目標相關執行成果如下表所示：

目標	管理方針	對應內容
 3 健康與福祉	• 打造健康、安全的工作環境 • 規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施 • 支持就業生產及尊嚴勞動、確保員工身心健康	幸福職場 職場安全衛生 社會參與
 4 優質教育	• 建構全方位學習的教育訓練體系，提升企業永續經營競爭力 • 訂定個人發展計畫，協助主管與同仁持續強化職涯永續發展 • 透過社會參與計畫，拓展網通教育	人才永續 幸福職場
 5 性別平等  1 消除貧窮	• 實現兩性平等，並賦予所有婦女權力；確保機會平等。 • 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在各方面都有公平的權利與取得權 • 透過社會參與計畫，推動並照顧外部利害關係人福祉	幸福職場 社會參與

	• 每年盤點公司營運過程中各類能源耗用量、能源密集度，以及推動相關節能措施之成效 • 遵循 ISO 14001 環境管理系統，每年設定年度環境管理方案，積極實現節能減碳	環境政策 能源管理 溫室氣體管理
	• 持續擴充產能、打造產品與服務特色、建立多元產品力 • 打造健康、安全的工作環境，並規劃公平、合理、具競爭性的制度、福利與獎勵措施，吸引並留任關鍵人才	風險管理 人權保障 多元計畫 幸福職場 職場安全衛生
	• 訂定資訊安全管理政策，成立企業資訊安全組織，以確實掌握資訊及通訊安全	資訊安全
	• 透過盡職調查鑑別相關風險，並妥善管理 • 透過人權保護政策，保障員工權益 • 提供合宜的申訴管道	人權保障 多元計畫 幸福職場
	• 確保永續的消費與生產模式，制定品質政策、依循品質政策制定管理目標並定期審查，以有效管理並持續改善 • 確認及承諾本公司產品符合國際環保法規避免對環境造成污染以及危害人體健康	資訊安全管理 永續供應鏈 能源管理 溫室氣體管理 水資源管理 廢棄物管理
	• 每年盤點公司營運過程中的碳排放量 • 定期對員工施以環境教育	氣候變遷風險管理 能資源管理 溫室氣體管理

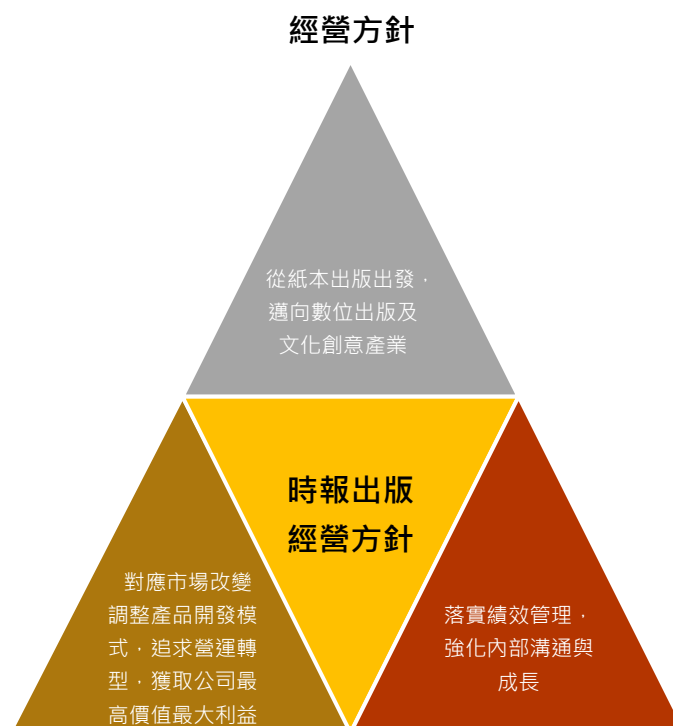
	• 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供檢舉申訴管道給利害關係人 • 本公司致力於資訊透明，並於官網設置投資人專區、公司治理專區、企業社會責任及利害關係人專區 • 2025 年無違法違規情事，亦無利害關係人申訴事件發生	公司治理 誠信經營 檢舉制度 人權保障
	• 訂定供應商管理準則，納入 ESG 相關衝擊與風險，定期評估供應商對社會、環境的衝擊 • 評估未來提高在地採購比例 • 與多元夥伴合作，透過各項社會參與計畫，造福人群與社會	永續供應鏈 社會參與

二、關於時報出版

2.1 公司簡介

公司名稱	時報文化出版企業股份有限公司
行業別	文化創意業
總部位置	台北市萬華區和平西路 3 段 240 號 1 至 7 樓
2025 年實收資本額	NT\$3.04 億元
2025 年度營收	NT\$4.47 億元
營運據點	總部：台北市萬華區和平西路 3 段 240 號 1 至 7 樓 倉庫：333 桃園市龜山區萬壽路二段 351 號
產品與服務	圖書出版業。 展覽服務業。 製版業務。 書刊、雜誌之編輯出版與批售業務。 影視、有聲節目製作與錄影帶、唱片、錄音帶出版批售業務。 國際出版品之代理與批售業務。 有關文化出版品之製作與批售業務。 電子書之進出口及買賣業務。 文具、禮品、卡片之製造、批發及販賣。

主要業務之營業比重		
項目年度	2024	2025
叢書	78.96%	75.85%
外版及其他	21.04%	24.15%
合計	100.00%	100.00%



未來公司發展策略	
1.原創內容 IP 經營	由紙本書籍出版為主，逐漸轉向以內容 IP 經營為主方向，開發作家與作品的內容衍生發展價值
2.數位轉型	從內容、產品到行銷、通路，調整公司營運方向及內部管理，走向數位企業營運
3.擴大品牌影響力	擴大事業發展範疇，爭取與同業及異業合作，建立品牌知名度與影響力
4.發展文創事業	開發非書商品，研發以出版為核心之衍生服務事業，建構文創事業規模

短、中、長期業務發展計畫		
項目	核心產品之多元化	相關服務功能多元化
目前	*取得優良之叢書版權 *強化現有產品線之機制 *與相關產銷廠商維持良好之關係	*客戶服務 *售後服務
中程計劃	*積極開發新行銷通路 *開發更多本土新銳作家 *積極爭取國外版權商來台出版新書 *與國內外連鎖書店合作經銷 *開發適合網路銷售產品	*朝多角化經營 *與國內外之供應商維持良好關係 *與國內同業 / 異業廠商進行中長期合作 *對大陸市場之開拓
長程計劃	*爭取與國外版權商建立長期之合作關係 *與國內外作家維持良好之關係 *積極開拓行銷市場 *建立多元行銷管道	*持續改善公司整體之內部管理方式 *邁向多角化經營而努力

本公司所處產業鏈



出版產業的產業鏈

上游創意形成端的創作及寫作活動，以及支援服務端的版權經紀業；中游的生產端則包括負責實體與電子刊物之編務與發行的出版社，以及負責製版、印刷、裝訂的印刷業；中下游編務與發行的出版社，以及負責製版、印刷、裝訂的印刷業；中下游的傳播端包括書籍及雜誌的批發流通、電子出版品流通平台；下游的展示 / 接收端則包括零售、出租、電子書閱讀器、圖書館等行業，以及支援服務端的展覽籌辦行業（書展籌辦）。

圖書出版產業上、中、下游之關聯性

圖書出版業大致上可以分作四個主要流程，包括內容製作、出版、發行及物流。出版是出版社本身主要從事的工作，工作內容相當繁瑣，主要包括有企畫、編輯、印務等生產性之工作。整體而言，傳統書籍出版過程必須經由上下游相關產業的協助才得以將圖書產銷整合在一起。自作者的創作，經出版社企劃、編輯等，定稿後交付印刷廠印製，成書再透過經銷商、零售商的行銷通路，最後新書才輾轉至消費者手上，如此形成一個完整的圖書出版之市場流程。近來網路發展下，部落格、網路作家興起，引領大量的網路著作及文稿；另外，網路書店業績持續成長，逐漸擺脫低價通路的形象，出版業者已越來越重視這一個通路。

圖書出版業的產業結構可以由三個構面分析，分別為「出版」、「經銷」與「零售」。其中，「出版」指的是出版社編務及印務圖書等事務；「經銷」指的是經銷商代理出版社圖書銷售的工作；「零售」指的是將圖書進行販賣給消費者的工作。但在圖書出版產業的產業互動關係中，工作劃分並非完全絕對，出版社可能同時經營經銷及零售的工作，此時則稱為發行；而配銷的經銷商亦可能直接進行第一手販賣行為。換言之，圖書出版產業中，上游產業由於市場競爭及經營型態的轉變，會發生工作性質涉入下游產業的狀況發生。

2.2 企業品牌形象

重大主題：企業品牌形象	
對公司的重要性	企業品牌形象對公司的重要性體現在市場競爭力、客戶信任與長遠發展三方面。良好的品牌形象能提升企業在市場中的競爭力，吸引更多客戶與合作夥伴。穩固的品牌信譽能讓消費者產生信任感，提高忠誠度，帶動業績成長。優質的品牌形象有助於吸引人才、獲得投資，確保企業可持續發展。
政策與承諾	1.提供優質產品與服務，履行企業社會責任，以維持品牌形象與市場競爭力。 2.積極拓展國際市場，與全球出版業接軌，打造多元宣傳平台，推動閱讀風潮。 3.提昇全民知識水平、為後代留下文化資產。 4.繼續耕耘廣大的華文出版世界，與讀者一同打造知識產業。
短期目標	1.擴大爭取國內外著名作者與作品。爭取作家全品牌經營。 2.強化經營轉型，積極開發數位傳播行銷及數位銷售通路。 3.建立 B2C 會員活動及業務平台，強化客戶服務與行銷體系建立。 4.動態存貨控制，全面檢討庫存管理政策。 5.積極拓展異業及海外合作。 6.加強數位出版、電子書、有聲書及其他數位型式產品及業務。
中長期目標	1.開發更多本土新銳作家 2.與國內外連鎖書店合作經銷 3.開發適合網路銷售產品 4.積極開發新行銷通路 5.爭取與國外版權商建立長期之合作關係 6.積極發展海外市場
行動計畫	1.積極開發網路數位行銷與營運，嘗試建立數位出版平台。 2.研發數位及文創產品。 3.改良公司內部資訊運用架構及軟體，推動企業網際網路與資訊電腦化，提供經營決策單位最佳決策資訊系統，增加管理效果，強化企業體質及經營績效。 4.研發產品選題及路線。 5.研發產品包裝如：版型、裝訂、開本及封面設計等，增加產品附加價值，刺激消費者購買慾望。
權責單位	業務部、編輯部、數位營運事業部、閱讀旅行事業部、童心樂活事業部、直銷電商事業部

◆ 華文出版世界領導品牌

「新聞是為歷史作紀錄，而文化傳承則必須由出版事業來負擔」，1975 年 1 月 24 日，中國時報創辦人余紀忠先生揭示了這段話，也正式擘劃創立了時報出版。

從早期將報紙專欄集結出書，到規劃創立「時報叢書」，時報出版經過多年來的發展演變，如今已是全方位綜合型出版公司。出版品包括：文學、人文、歷史、人物、社科、商業、趨勢、生活、時尚、健康、心理、勵志、科普、休閒、圖文、漫畫、童書等等。累積出版品項超過一萬種，不僅活躍於華文出版世界，也普遍獲得海內外作家與讀者肯定，更得遍台灣及兩岸各種出版大獎。

基於編輯的專業、對社會潮流的敏銳度，加上文化使命的堅持，時報出版兼顧出版「質」「量」的平衡，多年來創造出無數的暢銷書傳奇及重量級作家，不斷的在台灣及華文出版界，引爆一波波閱讀流行風潮。並以堅強出版實績，將「時報出版」打造成華文出版界的領導品牌。

◆ 華文世界第一家股票公開發行上市的出版社 透明公開獨立經營

細數歷史，時報出版自 1975 年創立，早年附屬於中國時報是專書出版單位。隨著業務發展及經營需要，1985 年 11 月 24 日時報出版從中國時報脫離，正式登記成為財務獨立的「有限公司」。1995 年再增資成為「股份有限公司」。

1999 年「時報文化出版企業股份有限公司」股票上市公開發行，成為一家股權開放的出版公司，是台灣及華文世界第一家股票公開發行上櫃的出版社。股票簡稱「時報文化」、股票代碼 8923，歸屬於文創類股。迄今在台灣仍是唯一一家股票公開發行、財務透明、經營制度化的出版公司，也標誌台灣出版業的一大里程碑。

2008 年是時報出版營運的一大轉折，時報出版的母體企業集團，原涵括中國時報、工商時報、時報周刊、中國電視、中天電視、中時電子報、時藝多媒體、時報旅行社等公司的「中時媒體集團」，面臨財務經營危機，全體事業集體包裹賣給了旺旺食品公司，成為「旺旺中時媒體集團」。唯獨時報出版公司排除在交易之外，從此時報出版脫離了中國時報媒體集團成為單一獨立的文化出版企業，在股權與經營上均與旺旺中時媒體集團無涉。

◆ 出色的編輯團隊 累積成績輝煌的出版圖書

作為一家有歷史的出版社，時報出版歷年來經營績效卓越。每年出版超過 450 本新書，近年來更屢屢蟬連台灣圖書三大通路博客來網路書店、誠品書店、金石堂書店年度單一品牌年營業額第一名，成績有目共睹。

時報出版的經營強項是擅用文化資源、結合議題，開闢出版平台，引領閱讀風潮，所出版的新書更往往能與國內外接軌，成績出色。

多年來時報出版旗下的重要作者群，囊括了海內外華人與國際重要作家。

時報出版的國際知名作家如：《挪威的森林》等村上春樹全系列作品、《達文西密碼》等丹·布朗全系列作品、《槍砲病菌與鋼鐵》等賈德·戴蒙全系列作品、《引爆趨勢》等麥爾坎·葛拉威爾全系列作品、《EQ》等丹尼爾·高曼全系列作品、《看不見的城市》等伊塔羅·卡爾維諾全系列作品、《牧羊少年奇幻之旅》等保羅·柯爾賀全系列作品、《太平天國》等史景遷全系列作品、《靜靜的生活》等大江健三郎全系列作品、《廚房》等吉本芭娜娜全系列作品、《政治秩序的起源》等法蘭西斯·福山全系列作品、《感官之旅》等戴安·艾克曼全系列作品、《別為小事抓狂》等理察·卡爾森全系列作品，還有世界著名作家如保羅·克魯曼、吉姆·羅傑斯、賽珍珠、喬治·桑德斯、湊佳苗、東山彰良等等，也出版了許多世界級領袖如美國總統柯林頓、歐巴馬、川普，法國總統馬克宏等等作品。

時報出版的知名華文作者，更不勝枚舉。台灣作家方面如：《父親與民國》《白先勇細說紅樓夢》等白先勇作品、《大江大海》《天長地久》等龍應台全系列作品、《晚安我的生命》等陳文茜全系列作品、《人生實用商學院》等吳淡如作品、《幸福號列車》等張曼娟作品、《歲月靜好》等蔣勳作品、《激流與倒影》等林懷民作品、《袒露的心》等平路作品、《因為尋找所以看見》謝哲青作品、《誰說青春留不住》等楊照作品、《家人相互靠近的練習》等廖玉蕙作品、《罐頭》等李維菁作品、《我與狸奴不出門》等黃麗群作品、《公東的教堂》等范毅舜作品、《轉山》等謝旺霖作品、《蛋白質女孩》等王文華作品、《我是激勵高手》等戴晨志作品、《我不是教你詐》等劉墉作品、《今天你給自己打幾分》等吳若權作品、《城邦暴力團》等張大春作品、《破案實錄》等李昌鈺作品等等。

時報出版所出版的大陸知名作家書也很多。如：《往事並不如煙》等章詒和全系列作品、《我們仨》等楊絳全系列作品、《人生風景》等余秋雨作品、《赫遜河畔談中國歷史》等黃仁宇作品、《底層邏輯》等劉潤全系列作品、《吃一場有趣的宋朝飯局》等李開周全系列作品、《讓我留在你身邊》張嘉佳作品、《看見》柴靜作品、《龍與地下鐵》馬伯庸作品等等。

在漫畫作品方面，時報出版早期作家：如《莊子說》等蔡志忠全系列作品、《雙響砲》《絕對小孩》等朱德庸全系列作品、《烏龍院》等敖幼祥全系列作品，以及引進來自日本的手塚治蟲《怪醫黑傑克》等大量作品，都在台灣街頭巷尾造成流行，引爆極大風潮。近年的年輕漫畫家如：Cherng、阿慢、蠢羊、黃色書刊、掰掰啾啾、Dorothy 等作品，在時報出版也都有很好的成績。

時報出版多年來在新銳作家開發上，不餘遺力，樂於耕耘。如：健康類的陳月卿、吳明珠、洛桑加參；歷史類的駱芬美；教育類的王宏哲、黃琮寧；科普類的劉炯朗、怪奇事物所所長；命理類的謝沅瑾、詹惟中、大耕老師、陶文、雨揚老師；心理類的 Peter Su、不朽、許允樂、鍵人；商業類的張國洋、賴婷婷、高登第；旅遊類的彭國豪與郭聖馨；寫作類的蔡淇華；醫學類的蘇上豪等等。近年來時報出版在華文年輕作家的栽培上，也用著力甚深。追奇、朱嘉漢、林新惠、徐振輔、白樵等等，都成績斐然。

時報出版的另一個強項，是明星藝人書的出版。鄧麗君、林青霞、甄珍、李安、白嘉莉、五月天、石頭、伍佰、林俊傑、徐若瑄、侯佩岑、賈靜雯、賈永婕、王偉忠、曾之喬、

劉真、篠崎泫、王子邱勝翊、KID、木曜4超玩、曾莞婷、周興哲、夏台鳳、傳達仁、鄭雨盛、朴贊郁、利特、Running Man、等等，都是旗下作家。

◆ 堅強的行銷發行經驗 形成優良圖書的暢銷後盾

時報出版的暢銷作品百花齊放，《達文西密碼》在台銷售近百萬冊、《挪威的森林》、《1Q84》等村上春樹全系列作品累計銷售約二百萬冊、《EQ》賣了六十餘萬冊，長期的耕耘、系統性發行，佳作不斷，年年造成台灣出版市場的轟動與影響。

時報出版另一重大影響力，來自自建堅強的發行體系。時報出版是台灣少數兼具出版社與海內外圖書發行商雙重角色的企業，廣大的書店直往業務通路，在出版產業上提供完整、一條龍的規模與服務。不論在行銷發行與閱讀推廣上，能完整的將出版藍圖、編輯計畫，落實在書籍通路市場的推廣銷售作為上。

除在各大連鎖書店與網路書店「直發直售」外，1990年代時報出版便串連台灣北、中、南各地三十餘家傳統書店通路，成立「時報特約書店」，近年也與各地獨立書店串聯，建立起全台廣大良好的供銷發行體系。

1990年時報出版與中時報系關係企業「時報廣場」策略合作，曾開創結合書籍銷售、活動講座及文化教室的綜合式連鎖書店，盛極一時門市高達十幾家，成為台灣街頭重要的讀書人聚會地點，所舉辦的講座常被數百人擠得水洩不通。

1980-90年代時報出版深耕本土漫畫創作

本土漫畫家敖幼祥，1983年元月起在《中國時報》連載四格漫畫《烏龍院》，這部作品為他的創作生涯推向高峰。《烏龍院》改成雜誌形式發行，更創下發行量每期八萬七千本紀錄，同時也推出許多週邊商品。

因《烏龍院》創作與發行的成功，也刺激台灣漫畫界的創作熱潮，蔡志忠、朱德庸、蕭言中等漫畫家紛紛都推出新作。新人也爭相參加漫畫比賽，例如1984年由中國時報系所主辦的全國漫畫大擂台，獲取出頭的機會。這波風潮也使得台灣漫畫雜誌再度復甦，時報出版在1985年10月2日發行以本土漫畫家創作的16開本漫畫雜誌《歡樂漫畫半月刊》。雜誌初期網羅了許多本土知名漫畫家如鄭問、蔡志忠、敖幼祥、阿推等。1988年5月10日，《歡樂漫畫》因不敵市場充斥盜版漫畫而停刊。

《歡樂漫畫半月刊》1988年5月停刊後。時報出版再度於1989年，發行以栽培本土漫畫家創作的16開本漫畫雜誌《星期漫畫週刊》。《星期漫畫週刊》1991年1月，從週刊改為月刊，發行了五回後，終於不敵盜印日本漫畫週刊的夾攻，於同年5月宣布休刊。在停刊前一年的1990年7月31日，該雜誌曾由敖幼祥、陳弘耀、阿推、曾正忠、任正華、蕭言中、傑利小子等漫畫家和編輯一同組團前往美國參加聖地牙哥國際漫畫展。

1994年時報出版因發行大量國內外漫畫作品，選在台大公館商圈，創立了當時台灣唯一的漫畫專門書店「酷迷客」。

時報出版繼發行《歡樂漫畫》、《星期漫畫》等漫畫雜誌後，深耕本土漫畫創作的時報出版無法忘情這個市場。1995 年元月時報出版，再度推出成人漫畫雜誌《High 都市漫畫休閒誌月刊》。《High 漫畫月刊》的定位設定為「成人漫畫」，並非狹義的情色，而是橋段內容需要進一步思考、不適合青少年的成人內容。《High 漫畫月刊》於 1996 年 12 月 1 日停刊。原本由中國時報系主辦的時報漫畫大擂台金 High 獎，首次於 1995 年 12 月由時報出版舉辦，可惜 1996 年 12 月辦完第二屆後，隨著《High 漫畫月刊》的休刊而停辦。

2015 年 9 月發行《Big 大時商業誌》至今

時報出版 2015 年 9 月發行《Big 大時商業誌》，由原本的紙本月刊，半年後轉型為《Big 大時商業誌》電子雜誌，提供「最前線的商業 Business」、「主張最成功的創意 Idea」、「分享最專業的成長 Growth 平台」，目標讀者群鎖定 25-45 歲，《Big 大時商業誌》月刊，是一本新世代創業家、上班族共同學習與成長的好夥伴。

直營時報本鋪書店持續推廣閱讀

1990 年代時報出版支持關係企業時報生活公司，於台北及各地成立「時報廣場」連鎖書店，全盛時期達十幾家店，後陸續結束。2015 年 4 月時報出版接受雲門基金會委託，創立經營台北淡水雲門劇場園區內的「大樹書房」，並開發雲門授權衍生商品。2020 年 4 月 26 日，時報出版因授權合約到期，加上疫情而終止大樹書房營運不再續約。

2017 年 3 月至今，時報出版在台北萬華公司所在地，再創直營「時報本鋪」書店，延續自營圖書門市與新書分享活動。時報本鋪近年推出「到出版社玩初版」、「翻轉文字企劃主編營」、「繪本故事創作營」，都是口碑第一、叫好又叫座的活動營隊。時報出版也加入在地社區經營，每年參加「萬華大鬧熱」、「城南有意思」與「萬華老城咖啡香」等地藝文推廣嘉年華會。

行銷拓展

在行銷宣傳上，時報出版有敏銳的媒體嗅覺，與各報紙、雜誌、電視、廣播、網路新媒體等關係良好，常有合作。在通路市場行銷拓展也領先同業，往往結合大型連鎖書店或獨立書店，推出各項發表會、書展活動、閱讀講座。也同步開發團購、網購、圖書館採購業務，也自營網路書店、讀者俱樂部等，以滿足各種市場的閱讀需求。

時報出版曾經辦過的創意策展活動包括，串聯全台二十餘家獨立書店舉辦文學小說閱讀復興運動「這世界無論如何小說都需要」，邀請作家至全省各地接力講座；也在誠品書店信義旗艦店與金石堂書店汀州路本店舉辦「村上春樹快閃書店」，是為期一個月的專屬作家店中店書店；也曾西門町河岸留言音樂餐廳舉辦的《沒有女人的男人們》新書發表音樂會等等，往往令文化出版界眼睛一亮。

數位發展

這幾年順應網路與社群媒體的發展，時報出版成立數位營運中心與傳媒及活動中心專屬部門，發展 Facebook、Instagram、YouTube 等等自媒體。自建社群，自己與讀者對話，吸引讀者目光，也做好讀者服務。

時報出版在電子書的發展領先同業向來積極，廣泛接洽授權發行。已有約 3,000 本電子書，在博客來、Kobo、Readmoo、亞馬遜、琅琅悅讀、Hami、凌網、華藝等各大通路發行，也是許多通路年度電子書銷售第一名的出版社。

海外發行

在海外市場發展方面，時報出版發行觸角遍及香港、澳門、新加坡、馬來西亞、及部分北美及歐洲市場。近年來亦大力耕耘中國大陸市場，與各大出版社及文化公司都有深密的業務往來，除將繁體中文版紙書引進入大陸書店及網店銷售外，也推廣台灣優秀作家作品至中國大陸授權發行簡體字版，同時也將中國大陸的優秀作家及作品引介至台灣出版發行。

時報出版於 2003 年便透過所成立的第三地外資公司在北京開設時報(北京)文化諮詢有限公司，致力於兩岸出版業務的合作與推廣，深化華文閱讀與創作的深度、廣度與視野交流，促進文化事業的更多發展。

藝文策展與讀者直接互動

秉持著「文化傳承」的責任使命，時報出版多年來不但出版許多好書，也曾積極舉辦過各項藝文策展活動，與讀者更直接互動。

1996 年時報出版首度承辦第五屆台北國際書展(1 月 19 日至 24 日)，是有史以來第一次由民間承辦書展的紀錄，來自國內外 34 個參展國家或地區，1316 個攤位，該屆書展主題「當東方遇見西方」，是規模亞洲第一，世界排名第四的國際書展。

時報出版多年來，也主協辦過國際大型藝術展包括：黃金印象—奧塞美術館名作特展、張大千與畢卡索東西藝術聯展、三星堆傳奇大展、世紀風華—橘園美術館珍藏展、李可染水墨畫展、齊白石大展、傅抱石百年大展等，均膾炙人口、廣為轟動，也創造了公司很大的新事業收入。

◆ 放眼未來 前瞻華文出版及文創事業

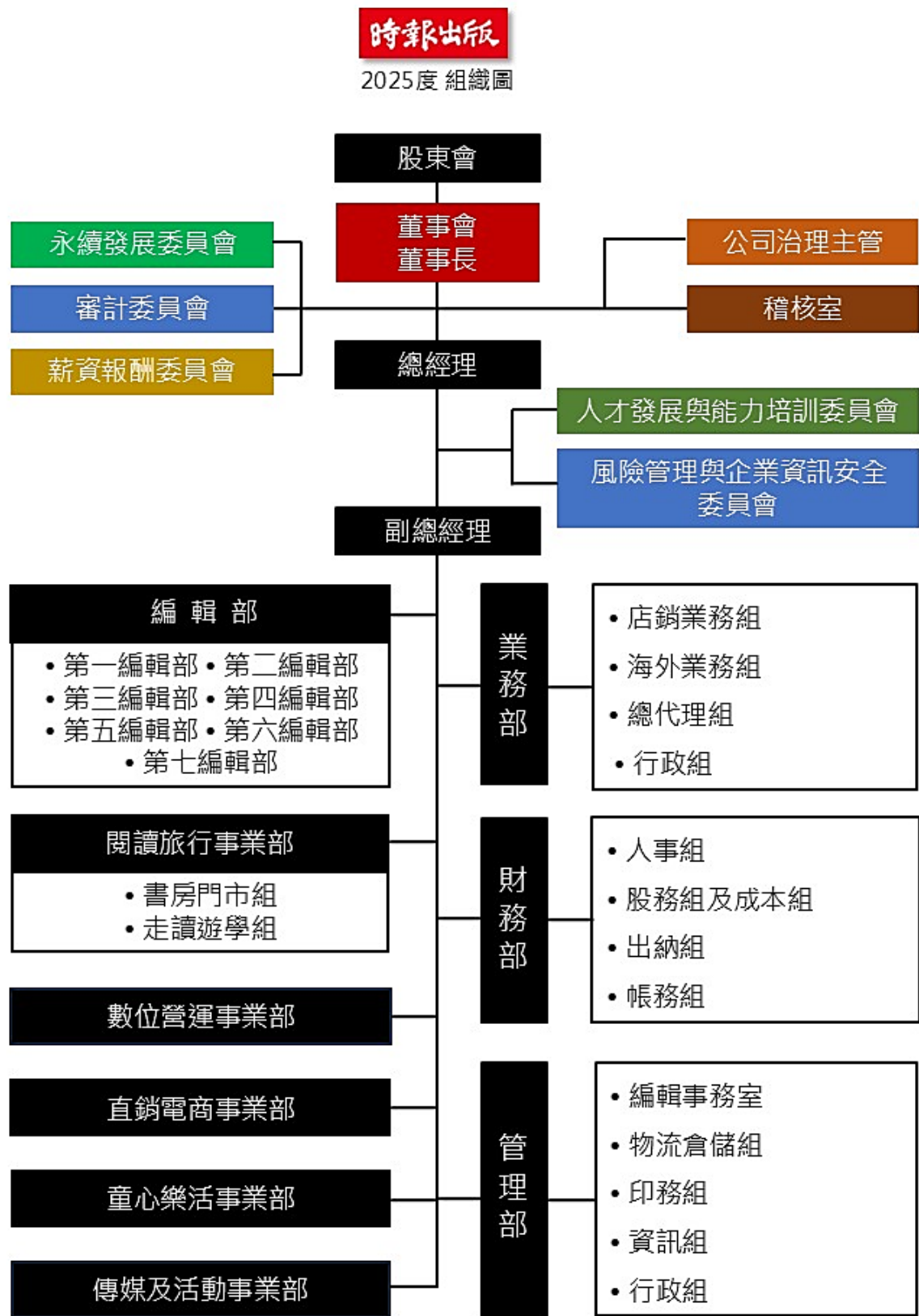
展望未來，持續出版各類質量並重的好書仍是時報文化出版公司的核心本業，將不斷積極發掘國內外優秀作家，加強培育台灣本土原創作品，並致力於圖書及文化內容商品在生產、製作、銷售、策展各方面的創新與研發。

數位銷售與數位產品的發展，也是公司未來一大營運重點。不論是網路社群開發或電子書、有聲書、音頻、視頻、線上課程等等數位產品，都將擴大嘗試與建立。

此外，以內容專精出發，時報文化將擴大文創事業的發展，建立內容 IP、發展衍生新事業。以 50 年文化出版的厚實基礎、穩固的經營體質，加上更有競爭力的文化產品、更有效率的銷售能力、更多元的新市場新通路開發、更快速的市場脈動掌握，繼續以「尊重智慧與

創意的文化事業」的信念，秉持「文化傳承」的精神依歸，肩負文化傳播與教育娛樂的功能，邁向世界，與讀者、創作者一同打造文化國度的偉大盛世！

2.3 管理組織



2.4 企業榮耀與外部組織參與

近三年企業榮耀	
2025	◎《伊莫的心靈感冒》、《生物死亡研究所》、《莎姆西奶奶的黑罩袍》、《蝸牛騎士》、《巴斯克維爾 BOOK1：學院的待解之謎》、《不點醫師寫給小學生的成長指南》、《歷史上的小朋友怎麼長大的？》、《一歲的外公》、《白兔夫人》獲選台北市立圖書館第 87 及 88 梯次好書大家讀好書推薦。 ◎《小蟲大哉問》、《生物死亡研究所》、《莎姆西奶奶的黑罩袍》、《蝸牛騎士》獲選臺北市立圖書館「好書大家讀」2024 年度最佳少年兒童讀物獎。 ◎入圍文化部第 49 屆金鼎獎：文學圖書獎《莫斯科的情人》、圖書翻譯獎《最後的使團》、《爭分奪秒》 ◎ 文化部第 47 次中小學生優良課外讀物推介： 《研之有物》、《法布爾昆蟲記立體》、《噢，我的天哪！》、《巴奈回家》等 ◎ 誠品閱讀職人大賞年度新人--入圍《烏鴉與猛獁》 ◎ 第 38 屆梁實秋文學大師獎--入圍《離開漁村以後》 ◎ Readmoo 第四屆年度華文大獎人氣榜：《怪城少女》 ◎ Openbook 好書獎：年度中文創作《原光》、年度生活書《即使某天忘了你》 ◎ 臺灣文學獎金典獎入圍《胼胝》、《地下室錄音》 ◎ 2025 臺灣書店大賞得獎作品：《烏鴉與猛獁》 ◎ 台北國際書展大獎：入圍《沙壇城》、《水鬼事變》 ◎ 博客來暢銷總榜 TOP10 中文書《底層邏輯》、《城與不確定的牆》
2024	◎《馬可瓦多》、《小王子立體書》、《怪奇醫學研究所》、《森林，我們的家》、《小鬼鬼》獲選台北市立圖書館第 85 梯次好書大家讀好書推薦。 ◎《小王子立體書》獲選臺北市立圖書館「好書大家讀」2023 年度最佳少年兒童讀物獎。 ◎ 文化部第 48 屆金鼎獎：非文學圖書獎《炭空：追尋記憶深處的煤鄉》 ◎ 文化部第 46 次中小學生優良課外讀物推介： 《擁抱，台灣的精靈》、《來日方糖》、《一袋米要扛幾樓》等 ◎ 誠品閱讀職人大賞年度最期待作家--入圍《廚房裡的偽魚販》 ◎ 金石堂第 40 屆年度十大影響力好書《巴奈回家》 ◎ Readmoo 第三屆年度華文大獎非文學人氣作家《失敗的美式生活》 ◎ Openbook 好書獎年度中文創作《過動公寓》、 年度翻譯書《家在世界的屋宇下》、《細胞之歌》 ◎ 臺灣文學獎金典獎入圍《巴奈回家》、《金月蓮》、《哀仔》 ◎ 海外華文著述獎散文類第一名《台灣小妹，美國大姊》 ◎ 新加坡文學獎詩歌組《長夏之詩》、非虛構寫作《不確定的國家：李光耀與新加坡》 ◎ 博客來暢銷總榜 TOP10 中文書《底層邏輯》

2023	◎ 《是時候，放手讓你飛》、《人生好難》、《跟著救生員學水中自救》、《奶奶的花園》、《我的鼻屎爺爺》獲選台北市立圖書館第 83 梯次好書大家讀好書推薦。 ◎ 《和小人物過一日生活》、《人生好難》、《跟著救生員學水中自救》、《今天 Today is the day》、《奶奶的花園》獲得臺北市立圖書館「好書大家讀」2022 年度最佳少年兒童讀物獎。 ◎ 《激流與倒影》、《時光電廠》獲選國立台灣師範大學 2022 第 35 屆梁實秋文學大師獎。 ◎ 《薪傳·薪傳》、《練習，拉近了我與天才的距離》獲選台北市立圖書館第 84 梯次好書大家讀好書推薦。 ◎ 《艾爾摩沙的瑪利亞》、《探路台北》獲選文化部 111 年「走讀臺灣_走!讓出本帶路!活動」推薦書單。 ◎ 《守住角落的人》獲選國家文官學院 112 年度每月一書。 ◎ 《鱷眼晨曦》、《這才是真實的巴勒斯坦》、《如此蒼白的心》獲選文化部 2023 年第 47 屆金鼎獎優良出版品推薦。 ◎ 《鱷眼晨曦》獲得國立臺灣文學館 2023 臺灣文學獎金典獎。 ◎ 《鱷眼晨曦》獲得台北書展基金會 2024 年第 17 屆台北國際書展大獎。 ◎ 《鱷眼晨曦》、《奶奶的夏威夷祭祀》、《困惑的心》、《穿過了》獲得 2023 年 Openbook 好書獎。 ◎ 陳文茜 / 《晚安，我的生命》獲選金石堂 2023 年第 39 屆風雲人物暨十大影響力好書。 ◎ 《開箱臺灣史》獲選博客來 2023 年 BOOKS POWER 大賞。 ◎ 《全球大流感在近代中國的真相》獲得台灣中醫臨床醫學會 2023 傑出醫史研究獎。 ◎ 《全球大流感在近代中國的真相》獲得中國醫藥研究發展基金會陳立夫先生學術紀念獎。 ◎ 《新聞自由的幽靈》獲得 2023 年第 49 屆曾虛白先生新聞獎。 ◎ 《性 / 別惑亂》、《自由：在歷史盡頭長大成人》獲得哲學新媒體 2023 最佳哲學書讀者票選。 ◎ 《鱷眼晨曦》、《碼頭上的陌生人》獲選馬來西亞星洲日報·副刊 2023 年讀家選書。 ◎ 《餓怒症》獲得 2023 Readmoo 讀墨自我金鑰獎。 ◎ 《ESG 品牌創新六部曲》獲選 2023 金書獎(經營管理類)。
------	---

外部組織參與

長期投身台灣出版、文化事業，對於台灣出版市場的有限性與飽和度，時報出版一直保持密切的關注與警覺性。尤其在兩岸加入 WTO 之後，台灣市場更面臨全球化之下的市場壓力。時報出版除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，隨時瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
台北市出版商業同業公會	理事長
中華文教經貿創意協會	常務理事
台北書展基金會	董事
台灣數位出版聯盟	理事
台北市影音節目製作商業同業公會	理事
中華文化智庫協會	理事
中華民國圖書發行協進會	會員
中華民國圖書出版事業協會	會員
台北市雜誌商業同業公會	會員
臺灣新媒體暨影視音發展協會	會員
中華動漫出版同業協進會	會員

三、盡責治理

時報出版參照主管機關所訂立「上市上櫃公司企業永續發展實務守則」經董事會通過制定訂定本公司「企業永續發展實務守則」，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響，本守則範圍包括本公司及子公司之整體營運活動。本公司董事會依照法令、公司章程之規定或股東會決議行使職權，指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，完善公司治理制度。

本公司董事及受僱人，除恪遵證券交易法之規定外，亦依循本公司訂定之「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「內部重大資訊處理程序管理辦法」等內部規範進行公司治理。本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理「內部重大資訊處理程序管理辦法」及相關法令之教育宣導，對新任董事及經理人提供內部需遵循之相關法令及教育宣導資料。

公司治理 實務守則	誠信經營守則	道德行為準則	內部重大資訊處 理程序管理辦法
			

2025 年度公司治理成果

- ✓ 董事會及功能性委員會績效評估，評估結果為「佳~優」等級
- ✓ 公司治理主管進修總時數為25小時符合法令
- ✓ 董事進修總時數 60 小時，符合主管機關規範之董事年度進修時數，顯見時報出版對提高公司治理運作之專業投入
- ✓ 已達成董事會組成多元化政策之具體管理目標
 - 1) 獨立董事席次佔比 44.4%，優於法定比例
 - 2) 兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一
 - 3) 注重董事會組成之性別平等，本屆董事成員包含 3 位女性成員，女性董事占比達到 1/3(33.33%)
- ✓ 請公司治理協會進行內部教育訓練 10 人每年 6hr
(董事*8+公司治理主管*1+內部稽核主管*1)

3.1 治理實務

3.1.1 董事會

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機構，其運作依《董事會議事規則》之規定執行，董事會成員負責擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會下設置薪酬委員會、審計委員會及永續發展委員會，薪酬委員會以協助董事會對公司薪酬政策、制度、標準及結構實行整體管理，確保獎勵計畫公平誠信；審計委員會以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、公司遵循相關法令規則及公司風險之管控。

董事會提名與遴選

本公司設董事七至九人，任期三年，由股東會就有行為能力之人中選任，其全體董事合計持股比例，應符合證券管理機關之規定。公司依法令規定設置獨立董事不得少於三人，且不得少於全體董事席次五分之一。董事(含獨立董事)選任方式採公司法第一百九十二條之一及公司法第二百一十六條之一之候選人提名制度，其提名遴選相關事宜悉依公司法、證券交易法等相關法令規定辦理。



董事會多元化政策之具體目標及其達成情形

本公司提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，包括基本組成（如：年齡、性別、國籍等）、也各自具有產業經驗與相關技能（如：媒體、旅遊、投資、營建事業等），以及營業判斷、經營管理、領導決策與危機處理等能力。

本公司現任董事會由 9 位董事組成，包含 4 位獨立董事及 5 位非獨立董事，3 位女性董事及 6 位男性董事，其中具本公司員工身份之董事僅一位占比為 11.1%，女性董事佔比為 33.33%，獨立董事占比為 44.4%，其中一位獨立董事任期超過 3 屆以上，但未超過法規 1/2 席次。獨立董事於董事會行使職權具獨立性，且董事間超過半數之席次不具有配偶或二

親等以內之親屬關係，亦無證交法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定之情事，除董事長外，其他所有董事未兼任員工或經理人。

- (A)衡諸本公司董事會 9 名董事成員 (含 4 名獨立董事)，整體具備營業判斷、領導決策、經營管理、國際市場觀、危機處理等能力，且有產業經驗和專業能力；其中擁有旅遊產業經驗者為趙政岷董事長、余建新董事、湯碧雲獨立董事；擁有媒體產業經驗者為趙政岷董事長、余建新董事、胡鴻仁獨立董事、饒聖雄獨立董事、葉言都獨立董事及湯碧雲獨立董事；擁有投資產業經驗者為余建新董事、章晶董事、蔡世勇董事、李德娛董事；擁有營建產業經驗者為蔡世勇董事、李德娛董事；而饒聖雄獨立董事及葉言都獨立董事及章晶董事等具備會計或財務專業能力並有管理或教學等經驗。
- (B)本公司董事平均任期為 6 年，其中葉言都獨立董事任期年資為 8 年，饒聖雄獨立董事連續任期已達 3 屆。董事成員皆為本國籍，組成結構占比分別為 4 名獨立董事 44.4%；只有 1 名具經理人身份之董事 11.1%。董事成員年齡分布區間計有 1 名董事位於 51-60 歲、2 名董事位於 61-70 歲及 6 名董事位於 71-80 歲。除前述外，本公司亦注重董事會組成之性別平等，本屆董事成員包含 3 位女性成員，女性董事占比達 33.33%。
- (C)董事多元化面向、互補及落實，未來仍就視董事會運作、營運型態及發展需求適時增修多元化政策，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等二大面向之標準，以確保董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

董事姓名	職稱	性別	兼任本公司員工	兼任其他公司董事的家數	年齡區間			經營管理	領導決策能力	產業知識	會計及財務分析	風險管理	營運判斷	國際市場觀
					51 至 60	61 至 70	71 至 80							
趙政岷	董事長	男	√	0		√		√	√	√		√	√	√
余建新	董事	男		3			√	√	√	√		√	√	√
李德娛	董事	女		1	√			√	√	√		√	√	√
章晶	董事	女		3			√	√	√	√	√	√	√	√
蔡世勇	董事	男		2		√		√	√	√		√	√	√
湯碧雲	獨立董事	女		0			√	√	√	√		√	√	√
葉言都	獨立董事	男		1			√	√	√	√	√	√	√	√
饒聖雄	獨立董事	男		1			√	√	√	√	√	√	√	√
胡鴻仁	獨立董事	男		0			√	√	√	√		√	√	√

董事會運作情形

2025 年度董事會分別於 2 月、5 月、8 月、11 月共召開 4 次，董事平均出席率達 88 %。今年度未接獲對公司營運或財務業務有重大影響之相關申訴事件。

職稱	姓名	實際出席率(%)
董事長	趙政岷	100
董事	余建新	75
董事	李德嫻	75
董事	章 晶	75
董事	蔡世勇	75
獨立董事	湯碧雲	100
獨立董事	饒聖雄	100
獨立董事	葉言都	100
獨立董事	胡鴻仁	100

114.05.27 股東常會增加湯碧雲獨立董事 1 席

董事會利益迴避情形

時報出版於公司「誠信經營守則」及「董事會議事規則」均已明訂防止利益衝突之政策，如提供適當管道供董事與經理人主動說明其與公司有無潛在之利益衝突，董事應秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦應自律，不得不當相互支援。上市上櫃公司董事及經理人不得藉其在公司擔任之職位，使其自身、配偶、父母、子女或任何他人獲得不正當利益。董事對於會議事項有下列情事之一者，應於當次董事會說明其利害關係或應自行迴避之重要內容：一、與其自身或其代表之法人有利害關係者。二、董事認應自行迴避者。董事違反前項規定加入表決者，其表決權不予計算。

2025 年度董事會議題均無涉及董事利益衝突。董事長趙政岷兼任總經理主要為便於快速決策及執行，本公司已於 2025 年增加女性獨立董事 1 席。除董事長外，其他所有董事未兼任員工或經理人，董事間並無超過半數之席次具有配偶及二親等以內親屬之關係，董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並依董事會議事規則辦理。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得董事會及股東會核准。

董事進修情形

時報出版考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2025 年度全體董事進修總時 60 小時，透過董事進修確保本公司在永續發展策略的擬定、規劃及執行面符合公司永續發展績效，強化董事管理績效。

2025 年度董事進修課程著重於各項法令遵循及治理實務等公司治理面議題，未來將逐步擴充規劃課程內容至 ESG 全面向 (如國內外 ESG 趨勢、氣候變遷風險管理、企業淨零碳與碳管理、永續供應鏈管理等相關課程)，以期符合公司永續發展政策目標。

上課人員	日期	時數	主辦單位	課程名稱
趙政岷	2025/5/9	3	財團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新
	2025/8/8	3		競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略
余建新	2025/5/9	3	財團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新
	2025/8/8	3		競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略
李德嫻	2025/5/9	3	財團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新
	2025/8/8	3		競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略
蔡世勇	2025/5/9	3	財團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新
	2025/8/8	3		競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略
饒聖雄	2025/5/9	3	財團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新
	2025/8/8	3		競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略
葉言都	2025/5/9	3	財團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新
	2025/8/8	3		競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略
胡鴻仁	2025/5/9	3	財團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新
	2025/8/8	3		競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略
湯碧雲	2025/7/22	3	證券櫃檯買賣中心	上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會
	2025/8/8	3	財團法人中華公司治理協會	競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略
	2025/10/16	6	金融監督管理委員會	第十五屆台北公司治理論壇
章 晶	2025/4/24	3	財團法人中華公司治理協會	川普 2.0、全球化之死與區域戰爭
	2025/10/30	3		輝達的三兆奇蹟:人工智慧背後的半導體產業革命新思維

另為落實風險管理，提高專業人才出任董事的意願，時報出版每年為董事、高階經理人投保責任保險，讓董事與高階經理人執行業務時能免除後顧之憂，並降低造成公司及投資人重大損害之風險。

✚ 公司治理主管設置及進修情形

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司已於 2023/5/10 董事會通過委任財務長兼任公司治理主管，其職權暨業務如下：

- ✓ 依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜
- ✓ 提供董事會成員經營所需之財務業務資訊及法令變動等相關資訊
- ✓ 協助董事就任及持續進修
- ✓ 製作董事會及股東會議事錄
- ✓ 提供董事執行業務所需之資料
- ✓ 配合公司治理評鑑強化公司治理情形及各項公司治理相關業務

公司治理主管 2025 年度進修時數達 25 小時，已符合法令規範，進修資訊如下：

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數 (小時)
2025/04/16	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新年度營利事業所得稅申報實務研討	3
2025/04/16	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
2025/05/09	財團法人中華公司治理協會	企業成長策略與外部創新	3
2025/07/16	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「氣候保護」相關稅務法律責任解析	3
2025/07/16	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
2025/07/22	證券櫃檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會	3
2025/08/08	財團法人中華公司治理協會	競爭力 vs 生存力 ,ESG 趨勢與策略	3
2025/10/15	財團法人中華民國會計研究發展基金會	IFRS 永續揭露系列準則：永續、氣候資訊及股東會年報之變革	3
2025/10/15	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
2025/12/17	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業 ESG：環境、社會、治理-相關法院案例 與 法律責任解析	3
2025/12/17	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1

時報出版之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露；為落實誠信經營已建立有效的會計制度、內部控制制度，對於較高誠信行為風險之營業活動，透過會計制度及內部控制制度，加強管理並應隨時檢討，內部稽核單位定期查核，並作成稽核報告提報董事會。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是時報出版持續努力的目標。

財報	年報
	

3.1.2 功能性委員會

董事會為加強董事會職能、健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會。各功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，向董事會提出建議，並將所提議案送董事會報告或討論。

審計委員會運作情形

時報出版依董事會通過成立審計委員會，協助董事會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、公司遵循相關法令規則及公司風險之管控，並將評估結果提交予董事會討論。目前由 3 名獨立董事擔任審計委員，其中 1 人為召集人，且至少有 2 名獨立董事具備會計或財務專長，委員任期：2024/5/29 至 2027/5/28。審計委員會每季至少召開一次會議，2024 年度共召開 4 次，運作情形如下：

審計委員會	
審計委員	實際出席率（%）
胡鴻仁	100
饒聖雄	100
葉言都	100
湯碧雲*	100

*114.05.27 股東常會增加湯碧雲獨立董事 1 席新任

薪資報酬委員會運作情形

時報出版為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，由董事會通過設置薪資報酬委員會，委員會成員 3 人均由獨立董事組成，其中一名為召集人委員，任期：2024/5/29 至 2027/5/28。薪酬委員會每年召開 2 次會議，2025 年度運作情形如下：

薪酬委員會	
薪酬委員	實際出席率（%）
胡鴻仁	100
饒聖雄	100
葉言都	100

薪資報酬委員會主要職權為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；定期評估董事及經理人之薪資報酬及依據公司目標、營運績效及競爭環境等因素不定期檢討董事(含董事長)及經理人(含總經理、副總經理、協理及相當等級者)之薪資報酬。

依公司章程規定，本公司年度如有獲利，應提撥 3% 為員工酬勞（本項員工酬勞數額不低於 50% 應為基層員工分配酬勞），由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象得包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於 1.5% 為董事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會決議行之，並提報股東會。

公司董事酬金給付依據公司章程規定提列董事酬金，考量其對本公司營運參與之程度、貢獻之價值，並參酌業界水準發放個別董事酬金，董事目前無離職金、索回機制，董事屬委任制亦無特定退休福利。高階管理階層的薪酬政策則有固定薪資和浮動薪資，目前亦無離職金、索回機制，除總經理外其餘高階主管皆比照員工之退休福利。目前尚未將公司的 ESG 目標績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，再行研議。

本公司員工薪資報酬政策係以該職位於同業市場中水平、該職位之權責範圍、對公司之營運目標貢獻度及本公司未來風險訂定酬金。員工的薪酬包含按月發給之薪資、按年結算經營績效發給之業績獎金，以及公司根據年度獲利狀況所發放之年終獎金及酬勞（分紅）。本公司依據公司營運成果、個人績效達成率並參考國內業界發放水平，決定業績獎金、年終獎金及酬勞（分紅）的總數，每位員工獲派的金額，依職務、貢獻、績效表現而定。

永續發展委員會運作情形

2025 年度永續發展委員會分別於 3 月、6 月、9 月、12 月共召開 4 次，委員平均出席率達 92%。今年度未接獲對公司治理、社會面及環境面等 ESG 相關業務之申訴事件。

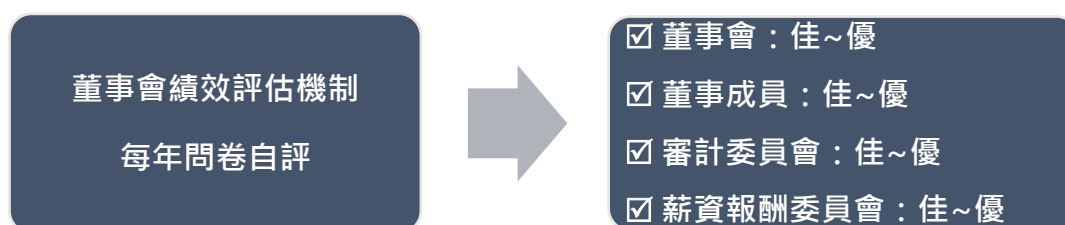
職稱	姓名	實際出席率(%)
董事長	趙政岷	100
稽核經理	張奐卿	75
總編輯	梁芳春	75
資深總監	孫濟雄	100
資深總監	吳素馨	100
經理	游基倉	100
經理	王欣怡	75
財務長	黃振元	100
經理	游月雲	100

註：2024 年董事會授權成立永續發展委員會並建立永續發展委員組織規程，由董事長(兼總經理)擔任永續發展委員會主任委員

3.1.3 董事會、董事及功能性委員會績效評估

本公司董事會首要職責為監督公司守法、財務透明、即時揭露重要訊息，及對公司財務業務能做出客觀獨立之判斷，因此在選任時即已符合法令之要求。為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，時報出版就董事會之各功能性委員會分別訂立組織規程，明定其職責範疇以資遵循。為提升董事會決策品質，董事會通過「董事會績效評估辦法」，每年以問卷自評方式對董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效進行內部評估。

2025 年度董事會績效評估之評估範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會(薪資報酬委員會、審計委員會)，評估方式採內部自評。每項考核項目(指標)之核分標準為「優(5)、佳(4)、良好(3)、尚可(2)、待加強(1)」5 種等級。



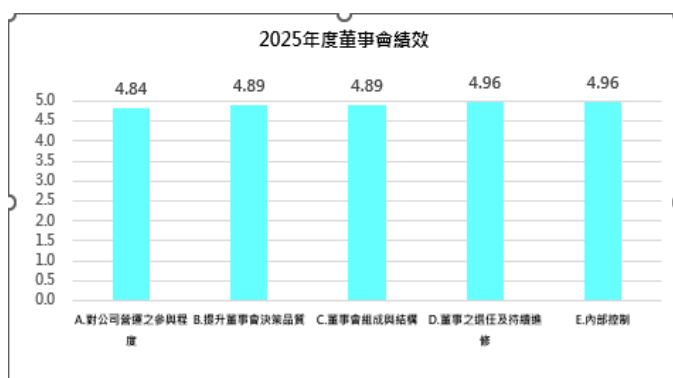
2025 年度董事會暨功能性委員會績效評估結果

本次整體董事會、董事成員及功能性委員會(薪資報酬委員會及審計委員會)內部績效評估結果介於「佳」至「優」之間，顯示董事會、董事成員及各功能性委員會整體運作完善，符合公司治理標準。

董事會暨功能性委員會績效評估		
自評 (問卷)	2024 年	2025 年
董事會	4.84	4.91
董事成員	4.94	4.87
審計委員會	4.92	4.91
薪酬委員會	4.80	4.98

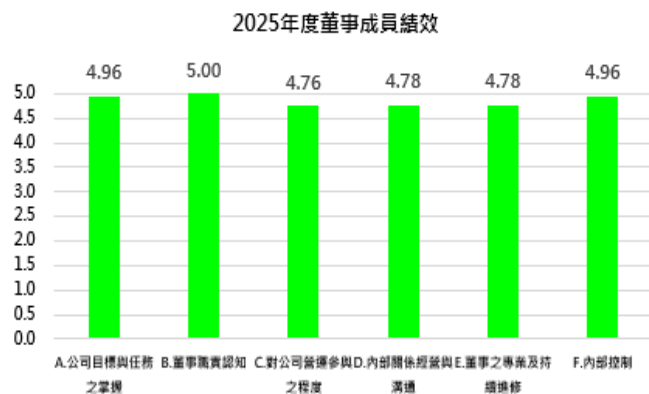
2025 年度董事會績效考核自評結果：

考核面向	項目	平均分數
A.對公司營運之參與程度	11	4.84
B.提升董事會決策品質	12	4.89
C.董事會組成與結構	7	4.89
D.董事之選任及持續進修	3	4.96
E.內部控制	5	4.96



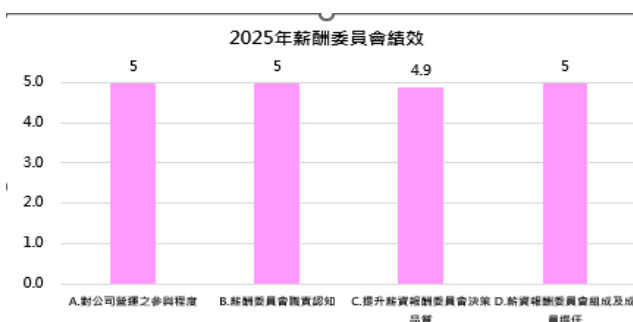
2025 年度董事成員績效考核自評結果：

考核面向	項目	平均分數
A.公司目標與任務之掌握	3	4.96
B.董事職責認知	3	5.00
C.對公司營運參與之程度	8	4.76
D.內部關係經營與溝通	3	4.78
E.董事之專業及持續進修	3	4.78
F.內部控制	3	4.96



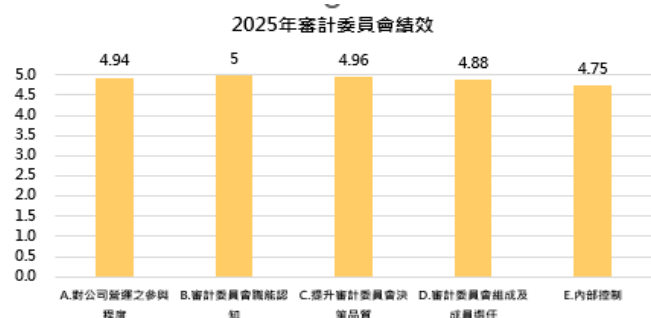
2025 年度薪酬委員會績效考核自評結果：

考核面向	項目	平均分數
A.對公司營運之參與程度	4	5.00
B.薪酬委員會職責認知	5	5.00
C.提升薪資報酬委員會決策品質	7	4.90
D.薪資報酬委員會組成及成員選任	2	5.00



2025 年度審計委員會績效考核自評結果：

考核面向	項目	平均分數
A.對公司營運之參與程度	4	4.94
B.審計委員會職能認知	5	5.00
C.提升審計委員會決策品質	7	4.96
D.審計委員會組成及成員選任	2	4.88
E.內部控制	3	4.75



3.1.4 內部稽核

稽核室直屬於董事會，稽核主管須列席董事會報告稽核業務。稽核工作在於協助董事會與經理部門檢查、覆核內部控制制度之缺失，及衡量營運之效果及效率，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。

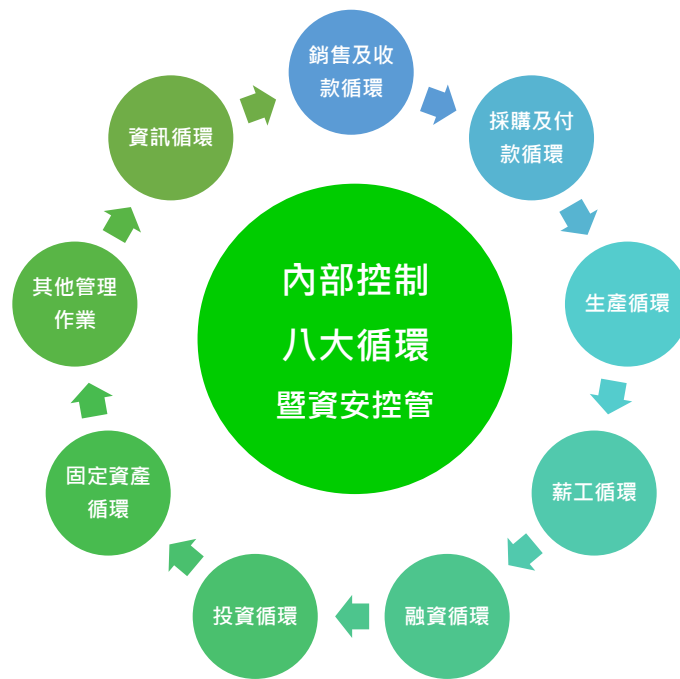
稽核室於每年度結束前擬定次年度稽核計畫，提報董事會通過後，據以檢查評估本公司各單位內部控制制度。並於每年二月底前覆核各單位之「內控自評表」後，彙整成「年度內部控制自行評估報告」，呈總經理及董事長核閱，以作為本公司評估整體內控制度有效性之主要依據。

稽核流程圖



每年度本公司稽核室之業務查核，針對內控制度八大營運循環：採購及付款、銷售及收款、薪工、生產、固定資產(不動產、廠房及設備)、融資、投資及資訊(含資通安全)等進行查核，範圍涵蓋各一級單位(編輯部、童心樂活事業部、數位營運事業部、業務部、傳媒及活動事業部、直銷電商事業部、財務部、管理部及閱讀旅行事業部)。

2025 年稽核重點包括八大營運循環之控制作業程序及法規遵循查核事項等。2025 年度提出 48 篇稽核報告，共提出改善建議事項 25 項，均已通知各受查單位，及時依建議採取適當改善措施，並由稽核室持續追蹤改善執行進度。



2025 稽核重點	
1. 銷售及收款循環稽核。 2. 採購及付款循環稽核。 3. 生產循環稽核。 4. 薪工循環。 5. 資訊循環稽核(含資通安全)。 6. 資產循環稽核(含取得處份程序)。 7. 融資循環稽核。 8. 投資循環稽核。	9. 稽核缺失追蹤。 10. 背書保證及資金貸與稽核。 11. 衍生性商品交易稽核。 12. 其他管理作業：差旅作業、印鑑使用保管、董事會議事規範...等稽核。 13.辦理年度自行評估工作。 14.處理法務案件及上級交辦事項。 15.本公司內部控制制度持續推動。

稽核職掌

負責審核各部門之執行績效及求證各項作業是否符合法令及公司內部制度，並辦理內控自檢作業規劃及執行。針對內部制度及程序書之設計與執行，提出建議。

內部稽核運作

1.內部稽核作業

- 本公司依行政院金融監督管理委員會證期局頒佈之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，設立稽核室，隸屬董事會，稽核主管列席各次召開之董事會，並每季報告稽核發現事項。內部稽核主管之任免，必須經審計委員會同意，並提董事會決議。稽核人員之考核，薪資報酬經董事長核可。

- 稽核室根據上述處理準則規定，編製年度內部稽核計劃執行稽核工作，稽核範圍包含本公司及本公司之子公司。
- 本公司之稽核事項，包含取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之管理及關係人交易之管理等重大財務業務行為之控制作業、對子公司之監督與管理、資通安全檢查及處理準則第七條規定之銷售及收款循環、採購及付款循環等重要交易循環。其中應「按月」稽核交易部門對從事衍生性商品交易處理程序之遵循情形、應至少「每季」稽核資金貸與他人及背書保證作業程序及其執行情形。

2.獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形

- 內部稽核主管均依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第 15 條規定：『於稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付各監察人查閱。一併交付或通知獨立董事。』執行之。
- 針對獨立董事之查閱指示事項，稽核室再進行後續改善跟催作業，於改善跟催完成後，向獨立董事報告。查閱結果於各季董事會報告。
- 稽核主管每季於董事會報告內部稽核進度、結果以及追蹤報告，獨立董事與稽核主管溝通狀況良好。
- 本公司董事會與高階主管均十分重視公司治理及落實內部控制制度，不僅每季召開董事會議檢討公司治理、營運及內部控制制度等議題；董事會還委請會計師於每年針對年度財務簽證查核部份提出建議事項及新法令說明，董事會據以配合法令調整公司治理及內部控制制度之作法與規定。

1. 網路申報作業

稽核室依上述處理準則規定，於下列時間完成稽核業務之網際網路申報作業：

年度終了前申報次一年度包含每月應稽核項目之稽核計畫。

每年一月底前申報稽核人員名冊及訓練課程與時數。

每年二月底前，申報上一年度之年度稽核計畫執行情形。

每年三月底前，申報上一年度之內部控制制度聲明書。

每年五月底前，申報上一年度內部稽核所見之內部控制制度缺失及異常事項改善情形。

2. 內部控制制度聲明書

稽核室每年年底執行內部控制自行檢查，自行檢查結果併同當年度發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，由董事會及總經理評估內部控制制度之有效性，於次年出具「內部控制制度聲明書」。內部控制制度聲明書詳見公開資訊觀測站。

3.2 風險管理

本公司董事會為風險管理最高治理單位，指導及監督公司策略、重大業務，並負責核定風險管理政策、程序與架構，監督風險管理，建立妥適之內部控制制度，俾將風險管理融入營運活動及日常管理過程，2025 年整體運作情況完善，符合公司治理之要求。

風險管理流程	
流程	運作
風險辨識	由董事會考量公司營運發展策略目標針對環境、社會及公司治理面辨識風險來源
風險分析與評估	考量當下環境資源，針對風險因子實施可能性與衝擊度評估
風險回應	判斷不可容忍風險項目，擬定風險策略目標
風險監督與審查	經由董事會審查決定重大風險項目，並要求營運單位採取因應措施，每年至少一次就年度風險管理執行成果向董事會報告

2025 年度風險項目及因應方案

風險類別	風險項目	對公司影響	風險管理策略/因應措施
經濟面	利率變動	本公司之利率風險主要來自於存款之浮動利率風險。	1.本公司營運所需以自有資金為主，未來有短期週轉之需時，應可以現金存款支應，故受利率變動影響程度有限。 2.對於利率風險主要來自於浮動定存單投資，因應利率變動，降低經營風險，選擇優質的金融機構往來，及平日與往來銀行維持密切聯繫以取得較優惠利率，在低風險下求取較高報酬率。
	匯率變動	集團進出口皆使用美元作為主要交易貨幣，如未來有當地採購會以當地貨幣為主，故匯率波動對本公司影響少，屬低風險範疇。	1.財務單位與各金融機構之外匯部門保持密切聯繫，隨時收集匯率變化之相關資訊，充分掌握國內外匯率走勢及變化資訊，以降低匯率變動所產生之負面影響。 2.向客戶進行報價時考量匯率變動可能造成之影響，採取較為穩健保守之匯率作為報價基礎，使匯率波動對已接單之利益影響程度降低。 3.於往來銀行開立外幣存款帳戶，因應外匯資金需求保留外幣部位，並視匯率變動情形適時調整外匯持有部位以降低匯率變動之影響。
	通貨膨脹	整體而言通貨膨脹對本公司之營運及獲利並無重大影響。	本公司隨時注意原物料市場價格之波動，並與供應商保持良好的關係，對客戶之報價依市場情況適當調整，以減少因成本變動對公司損益的影響，且落實預算制度及內部控制，以有效控制營業成本及費用支出在合理範圍內。
	信用風險	信用風險係指交易對手無法履行合約所載之義務，並導致財務損失之風險。本公司之信用風險係因營業活動(主要為應收帳款及票	本公司各單位係依循本公司信用風險之政策、程序及控制以管理信用風險。所有交易對手之信用風險評估係綜合考量該交易對手之財務狀況、信評機構之評等、以往之歷史交易經驗、目前經濟環境以及本公司內部評等標準等因素。本公司

		據)及財務活動(主要為銀行存款及各種金融工具)所致。	亦於適當時機使用某些信用增強工具(例如保留款等)，以降低特定交易對手之信用風險。
公司治理面	資通安全	在遭受嚴重網路攻擊的情況下，本公司可能會失去重要的資料，惡意的駭客亦能試圖將電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體導入本公司的網路系統，以干擾公司的營運、對本公司進行敲詐或勒索，取得電腦系統控制權，或窺探機密資訊。這些攻擊可能導致公司因延誤或中斷訂單而需賠償客戶的損失。	本公司透過持續檢視和評估其資訊安全規章及程序，以確保其適當性和有效性，但不能保證公司在瞬息萬變的資訊安全威脅中不受推陳出新的風險和攻擊所影響。網路攻擊也可能企圖竊取公司的營業秘密及其他機密資訊，例如客戶或其他利害關係人的專有資訊以及本公司員工的個資。
環境面	原物料管理	原物料的選擇與管理不僅影響書籍的品質與成本，更關乎企業的永續發展與社會責任。透過有效的原物料管理，出版業能夠在環保與經營效益之間取得平衡，為企業與讀者創造更大的價值。	妥善管理紙張與油墨的使用量，減少浪費，不僅能確保資源永續，還能降低因原物料短缺或市場價格波動帶來的經營風險。此外，積極尋找更具環保效益的材料，如再生紙與低污染油墨，能降低未來環境法規趨嚴所帶來的合規風險。
	廢棄物管理	企業廢棄物管理能降低環境污染、提升企業形象，確保法規遵循，減少成本浪費，並促進永續發展與社會責任。	1.合格廠商的選擇：時報出版確保選用的廢棄物清運及處理廠商(大都市環保工程公司)符合國內的合格標準和法律規範，可以保證處理過程的合法性。 2.廢棄物流向的追蹤與管理：公司定期前往合作的廠商，查閱並比對實際接受的廢棄物量與處理、再利用的資料，以確保所有廢棄物都經過妥善處理。 3.環保稽核與監督：定期進行廠商稽核，檢視其是否達到環保標準，以及在廢棄物管理中的表現如何，確保其有效執行。
	永續供應鏈	可提升品牌形象與市場競爭力：ESG 策略可展現出版社對環境與社會責任的承諾，有助於提升品牌聲譽和公信力。	1. 環境面：優先採購通過 FSC (森林管理委員會) 或 PEFC (森林認證認可計劃) 認證的紙張，確保原材料來源可追溯且不破壞森林生態。鼓勵使用再生紙或其他環保材料。要求供應商多採用低污染的環保油墨與無揮發性有機化合物。 2. 社會面：要求供應商遵守法規，保障員工薪資、工作安全、平等機會和反歧視政策。 3. 治理面：要求供應商披露其 ESG 績效。要求供應商遵守所有相關的環境法規、社會標準與行業準則。 4. 監督與評估機制：制定供應商評估框架，定期審核其 ESG 表現並給出改進建議。
社會面	發生侵害人權事件	企業形象受損、違反勞動相關法令面臨罰則等	1.制定各項管理機制，杜絕性騷擾與權力霸凌事件。 2.定期實施人權政策相關議題訓練(性騷擾防治、杜絕職場霸凌..等等) 3.預防人權相關議題事件落實並強化人員意識
	薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的	1.招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 2.薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如

		向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。	發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。 3.教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。 4.鼓勵員工結社權益：為保障員工權益、提升勞動地位、提高工作效能及促進合作生產。
	人才培育	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為出版業營運的領導者。	公司針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
	職業安全-消防事件	火災可能造成人員傷亡，影響員工士氣與公司正常運作。設備與資產毀損會導致生產停擺，甚至造成嚴重的經濟損失。未落實安全管理，將影響品牌信譽，可能面臨法律責任與客戶流失。	1. 定期檢測消防設備並依法進行消防演練 2. 強化消防安全措施-空間規劃、建材、逃生設備完善 3. 培訓員工提高消防意識
	過勞工作	過勞工作會損害員工健康，導致請假與離職率上升，影響工作效率。員工疲憊會降低專注力，導致錯誤率上升，影響整體工作效率。若企業長期忽視員工福祉，將損害品牌形象，難以吸引與留住優秀人才，進而影響公司長遠發展。	關注員工的工作與生活平衡，以確保可持續的發展與競爭力。 1. 確保員工之工作時間、休息與休假狀況符合政府勞動規範 2. 安排護士醫師面談及健康指導 3. 兩年一次全體員工健康檢查 4. 平時加強主管與員工對於過勞與職業倦怠的認識與察覺
	面臨缺工	缺工會降低生產效率，導致交期延誤，影響客戶滿意度。此外，企業可能需提高薪資或增加加班，提升營運成本。若長期缺工，將限制公司成長與創新，削弱市場競爭力。	優化人力資源策略，如提升自動化、改善工作環境與培養人才： 1. 投資員工訓練 2. 數位化及 AI 化 3. 聘請熟練中高齡者 4. 每年兩次評估薪資水準並進行調薪

3.3 法規遵循

本公司於新進人員報到時，即針對環保、職業安全、勞基法等與員工業務活動相關法規進行宣導，以養成其法規意識。考量法規的變動性，各部門均適時透過與政府機關互動或是專業媒體報導掌握得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

公司治理面，時報出版設置審計委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並於董事會通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來亦將持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則及相關法規，致力提升公司同仁之法遵意識。

人員管理方面，由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循指引，要求所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」、「道德行為準則」，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；在人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，時報出版根據法令及公司內部規範，由人力資源發展處及其他權責部門合作規畫，不定期針對所有同仁就其業務職掌不同給予相應之誠信法遵訓練。

時報出版於 2025 年度並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任、反競爭法、反托拉斯法等重大違法事件。亦經證實未發生來自於外部各方及監管機關屬於侵犯客戶隱私事件的投訴案件。

誠信承諾書統計/類別	董事	員工	供應商
全體人 (家) 數	8	123	10
簽署人 (家) 數	8	121	10
簽署比率	100%	98%	100%

註：供應商資料來自 2024 年度供應商永續承諾書，內容有包含誠信相關主題

商業道德

時報出版以法令遵循為本，公司向來重視同仁的道德，制定誠信經營守則、道德行為準則，並透過每年度教育訓練，培養同仁的誠信意識；同時要求本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者（以下簡稱實質控制者），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，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

時報出版官網已揭露誠信經營守則及道德行為準則供利害關係人查詢，並已設置利害關係人專區可讓其進行諮詢、反映意見或於檢舉管道提出檢舉，若有申訴檢舉情事，將由人資單位召集權責單位展開調查，誠信經營成員如與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存在可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時在調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，時報出版承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

於商業互動方面，時報出版與交易對象簽訂契約時，會充分瞭解其經營狀況，並將遵守時報出版之誠信經營政策納入雙方約定條款當中，如任一方知悉有人員收受佣金、回扣或其他不正當利益，應立即據實告知他方並配合採取必要行動，且當任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓商業道德觀念更為深植同仁執行業務過程，本公司除在人員進用時要求簽署承諾書、定期辦理內部宣導課程外，亦由管理階層進行查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，預計未來每年向董事會報告執行成果。

申訴機制與盡職調查

為使本公司所制定之道德行為準則及誠信經營守則得以落實執行，並確保檢舉人及相對人之合法權益，時報出版官網已設置檢舉管道及檢舉辦法(公司檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法)供利害關係人查詢，提供檢舉人舉報任何違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，或對於現任公司董事、副總經理以上層級之經理人、員工於在職期間涉有犯罪、舞弊或違反法令之虞之具體投訴，具體保障檢舉人及相關人之合法權益，協助解決其遭遇違反社會責任之不合理對待，並依據「檢舉辦法」中的檢舉申訴事件處理程序流程進行檢舉人申訴處理與盡職調查。

檢舉管道	檢舉辦法
	

受理單位

- 1、發言人：受理股東、投資人等利害關係人之檢舉。
- 2、稽核主管：受理公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商等之檢舉。
- 3、個資保護管理召集人：受理個資竊取、洩漏、竄改、毀損、滅失或其他侵害事件之檢舉。

檢舉管道

「親身舉報」、「電話舉報」及「投函舉報」。

處理程序

- 1、匿名檢舉：匿名檢舉原則不處理，惟所陳訴之內容認有調查之必要者仍可分案處理，並做內部檢討之參考。
- 2、具名檢舉：受理單位應釐清檢舉意旨及具體事證，認為確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應檢附事證報請受理單位處理之。
- 3、檢附事證應包含：檢舉人姓名及可供聯繫資訊、足資辨認被檢舉人之特徵資訊、可供調查之具體事證。
- 4、通報層級：檢舉情事涉及一般員工者，應呈報至部門主管以上層級；如涉及高階主管，應呈報至獨立董事。
- 5、本公司應以保密方式處理檢舉案件，並由獨立管道查證，全力保護檢舉人，檢舉人之身分將絕對保密。
- 6、檢舉人為同仁者，本公司保證該同仁不會因檢舉而遭受不當之處置。
- 7、為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，本公司應予相對人申訴之機會，必要時召開人事評議委員會聽證之。

檢舉案經查證屬實且情節重大者，除依法令或公司相關規定處理外，本公司並將於公開資訊觀測站揭露之，同時提供檢舉人適當的獎酬。

3.4 營運績效

重大主題：營運績效	
對公司的重要性	追求持續穩定獲利是時報出版努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應商夥伴及客戶對我們的信心，亦能創造互利共榮，邁向永續經營之路。
政策與承諾	1. 遵守國內外當地主管機關各種有關 ESG 相關法規要求。 2. 提升企業營運效益，為公司創造最大的經濟價值，進一步回饋員工、股東及社會。 3. 建構完善「內部控制制度」供各部門遵循，以降低各項營運風險所造成之可能損失。 4. 董事會及功能性委員會選任具有專業及領導決策能力之經理人，有效管理公司更確保公司營運穩健成長。
短期目標	1、取得優良之叢書版權 2、強化現有產品線之機制 3、與相關產銷廠商維持良好之關係 4、建立良好投資人關係管道 5、定時揭露公司營運方針及經營績效
中長期目標	1、積極開發新行銷市場及通路 2、開發更多本土新銳作家 3、積極爭取國外版權商來台出版新書 4、與國內外連鎖書店合作經銷 5、開發適合網路銷售產品 6、爭取與國外版權商建立長期之合作關係 7、與國內外作家及供應商維持良好之關係 8、與國內同業 / 異業廠商進行中長期合作 9、邁向多角化經營而努力
行動計畫	1. 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游，掌握全球運籌能力，拓展國際型客戶。 2. 爭取異業合作。 3. 每年取得版權，2025 年度出版劉潤.林俊傑等新書作品。 4. 每年參與國內外書展...
當年度績效成果	1. 2025 年度營收達 4.47 億，每股盈餘 0.96 元，稅後淨利 2,920 萬，符合各部門預期績效。 2、2025 年度公司財務狀況穩健且朝正向發展。 3、依主管機關規定辦理各項營運公告，官網設置投資人專區 4、辦理股東常會及 2 次公開法說會，並將法說會影音檔/簡報檔揭露於官網，供利害關係人了解公司營運狀況

	5、2025 年度已完成台北國際書展、香港書展及各項國內書展參展，營業額實質增加。
權責單位	編輯部、業務部、財務部

所產生及分配的直接經濟價值

單位：仟元

項目	2023	2024	2025
收入	426,645	435,671	447,369
營運成本	233,094	241,696	248,256
員工薪資與福利	108,591	110,500	117,536
支付出資人的款項	31,296	25,235	27,144
支付政府的款項	7,685	8,893	8,193
社區投資	0	0	0
留存的經濟價值	33,260	49,347	46,240

註：支付出資人款項定義包含給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息。

支付政府款項定義包含組織依據國際、國內與當地標準支付的所有稅款及罰金。

稅款可包括營業稅、所得稅及財產稅。

取自政府的財務補助

單位：仟元

項目	2025 補助金額	說明
投資補助、研發補助及其他相關類型補助	3,706	包括： 1. 文化部補助 2. 勞動部補助 3. 台北國際書展活動補助 4. 韓國翻譯院補助

稅務方針、治理、管控與風險管理

一、稅務政策

1. 遵循當地稅務法規與國際租稅準則，訂定符合常規交易原則之利潤配置及避免不當的租稅規劃，誠實申報及完納稅負，善盡納稅義務人之社會責任。
2. 依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保財務報告資訊透明，稅務揭露已遵循相關規定與準則處理。
3. 不以避稅為目的使用避稅天堂或低稅率國家進行租稅規劃。
4. 關係人交易係遵循經濟合作暨發展組織(OECD)公布之國際公認移轉訂價準則之規範，並符合常規交易之原則。
5. 公司重要決策皆考量租稅風險與影響。

6.提升稅務專業素質及人才培訓，面對攸關的稅務法規變化能快速評估影響並應變。

二、稅務風險管控/稅務相關議題之利害關係人議和與管理

- 1.委託稅務會計師執行稅務查核並提醒相關法規變更，並執行相關因應措施以避免稅務風險。
- 2.日常稅務申報與繳納、暫繳申報、年度申報皆依規於期限完成。政府之稅務機關，係稅務遵循之直接影響者。若有稅務上之疑義，皆主動與稅務當局聯繫詢問。遇有稅務補充說明之通知，亦準備相關資料並於期限內回覆，以降低對有效稅率及經營業績產生不利之影響。
- 3.與稅捐稽徵機關建立互信及誠實溝通關係，適時進行稅務議題溝通。

三、稅務治理

- 1.審計委員會監督各項會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度，定期審查包含會計政策與程序、內部控制制度、法律遵循、企業風險管理等重大事項，其中稅務遵循亦包含於法律遵循中。
- 2.財務長為負擔稅務管理之最終責任，日常稅務與管理則由會計單位執行，並委託合格且經驗豐富專業稅務人員協助會計單位履行稅務義務，此外亦透過會計師事務所提供稅務專業服務來強化相關專業知識。

四、國別稅務資訊

單位：仟元

項目	2025 年
稅務管轄區	台灣
居住者實體名稱(營業據點)	時報文化出版企業股份有限公司 (台北市萬華區和平西路 3 段 240 號 6 樓)
組織主要活動	文化出版業
員工人數(註 1)	123
第三方銷售之收入(註 2、3)	447,369
其他稅務管轄區的集團內部交易收入	0
稅前收益	34,217
現金及約當現金以外的有形資產	300,143
以現金支付的企業所得稅	5,014

註 1：截至各年度結束日之在職員工人數。

註 2：收入主係為營業內收入。

註 3：收入、稅前收益及有形資產之金額為各公司查核後財務數字加總。

註 4：有形資產包含存貨、不動產、廠房及設備、使用權資產及長期投資

3.5 資訊安全

當今全球網路蓬勃發展，數位資訊流通發達，企業資訊安全管理備受關注。時報出版為確保資訊安全管理系統正常運作，設置企業資訊安全組織，主導資訊安全相關政策制定及決策事宜，統籌資訊安全管理等相關事項的協調及推動，明確訂定職務分工及管理責任，以利被指派人員有所遵循。

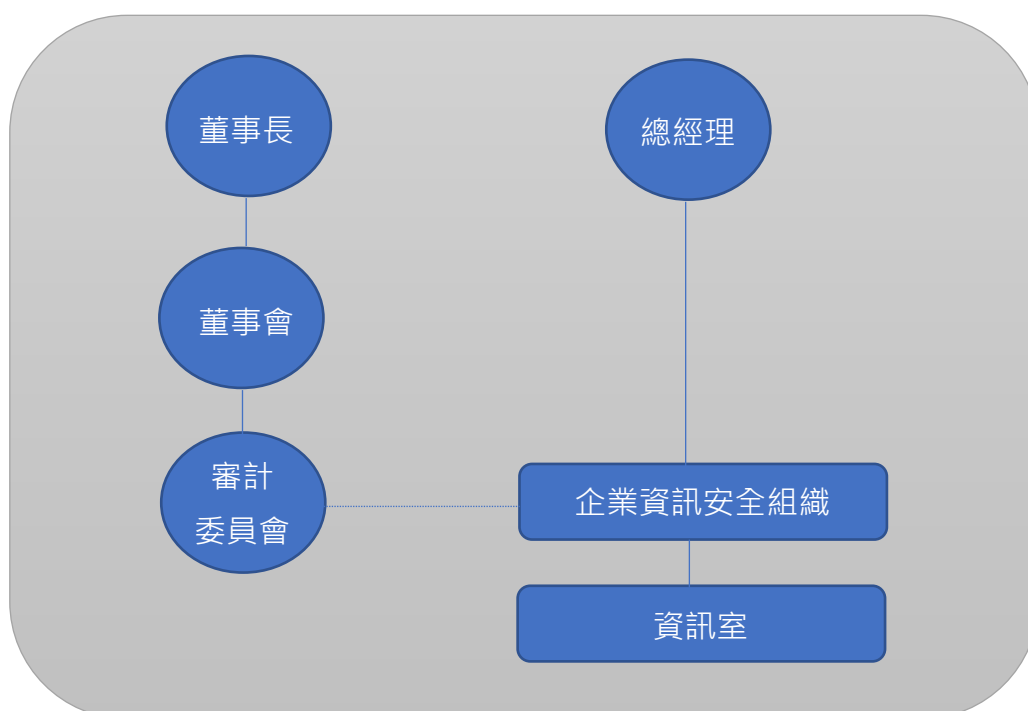
本公司推動及管理相關政策，並藉由定期的會議，檢視管理方針是否有要調整之處。此外，公司不定期接受來自客戶有關的稽核，全方位檢視公司機密資訊保護的執行是否有所缺失。2025 年末有來自客戶稽核或反應違反機密資訊保護的重大事件，也沒有客戶抱怨侵犯其隱私，或遺失其資密資訊的事件。

資訊安全管理委員會組織架構

本公司設立「企業資訊安全組織」，下轄資訊室統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核，由企業資訊安全組織主管向董事會審計委員會彙報資安管理成效、資安相關議題及方向。

本公司為執行企業資訊安全組織訂定的資安策略，確保內部遵循資安相關準則、程序與法規，每季召開會議，檢視及決議資訊安全與資訊保護方針及政策，落實資訊安全管理措施的有效性。

時報文化出版(股)公司企業資訊安全組織架構



資訊安全政策

企業資訊安全組織有效落實資安管理，每月召開例行會議，依據規畫、執行、查核與行動(Plan-Do-Check-Act, PDCA)的管理循環機制，檢視資訊安全政策適用性與保護措施，並定期與專屬資訊保護委員會回報執行成效。

「規劃階段」著重資安風險管理，從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求、最高規格的機密資訊保護服務，「執行階段」則建構多層資安防護，持續導入將資安防禦創新技術，將資安控管機制整合內化於軟硬體維運、供應商資安管理等平日作業流程，系統化監控資訊安全，維護本公司重要資產的機密性、完整性及可用性。

「查核階段」積極監控資安管理成效，依據查核結果進行資安指標衡量及量化分析，並透過定期模擬演練資安攻擊進行資訊安全成熟度評鑑。「行動階段」則以檢討與持續改善為本，落實監督、稽核確保資安規範持續有效；當員工違反相關規範及程序時，依據資安違規處理流程進行處置，並視違規情節進行人事處分(包括員工當年度考績或採取必要的法律行動)；此外，亦依據績效指標及成熟度評鑑結果，定期檢討及執行包含資訊安全措施、教育訓練及宣導等改善行為，確保本公司重要機密資訊不外洩。

企業資訊安全風險管理與持續改善架構



多層資安防護

網路安全

- 導入先進技術執行電腦掃瞄及系統與軟體更新
- 強化網路防火牆與網路控管

裝置安全

- 建置機台入廠掃毒機制，防止內含惡意軟體的機台進入公司
- 強化網路防火牆與網路控管

應用程式安全

- 制定開發流程應用程式安全自檢表、評核標準及改善目標
- 持續強化應用程式安全控管機制，並整合於開發流程及平台

供應鏈資訊安全

- 建構供應商資安保護自我檢核機制
- 定期傳達時報文化出版(股)公司最新資安規定及注意事項

資料安全 保護技術 強化安全

- 開發先進資訊保護工具，藉由資料標籤加強文件機密分類及資料保護
- 文件及資料加密控管及有效追蹤
- 郵件外寄控管

檢討與持續改善

教育訓練 與宣導

- 加強員工對郵件社交工程攻擊的警覺性，執行釣魚郵件的防禦偵測
- 定期舉辦員工辨識能力演練，提升員工資安意識

資通安全風險與因應措施

在遭受嚴重網路攻擊的情況下，本公司可能會失去重要的資料，惡意的駭客亦能試圖將電腦病毒、破壞性軟體或勒索軟體導入本公司的網路系統，以干擾公司的營運、對本公司進行敲詐或勒索，取得電腦系統控制權，或窺探機密資訊。這些攻擊可能導致公司因延誤或中斷訂單而需賠償客戶的損失；或需擔負龐大的費用實施補救和改進措施，以加強公司的網路安全系統；也可能本公司因涉入公司對其有保密義務之員工、客戶或第三方資訊外洩而導致的相關法律案件或監管調查，而承擔重大法律責任。

本公司透過持續檢視和評估其資訊安全規章及程序，預防及降低此類攻擊所造成的傷害，本公司落實相關改進措施並持續更新，例如建置機台入廠掃毒機制以防止內含惡意軟體的機台進入公司；強化網路防火牆與網路控管以防止電腦病毒跨機擴散；依電腦類型建置端點防毒措施；導入先進的解決方案以偵測與處理惡意軟體；設計開發資安強化個人電腦供員工使用；設計開發雲端應用安全政策；導入新技術加強資料保護；加強釣魚郵件偵測；建立一個整合的自動化資安維運平台，並定期執行員工警覺性測試及委託外部專家執行資安評鑑。

機密資訊保護政策

為保護機密資訊，公司訂有「資訊管理辦法」，明白揭示公司的對於機密資訊從智慧財產權、個人隱私以至於有可能危及公司機密之門禁等事宜的管理制度。在同仁報到後，也會簽定保密承諾書，以清楚認知自身的保密義務，如有涉及機密資訊的專案，參與同仁及供應商也會簽署保密協定。以周延的政策及管理制度來確保公司及客戶的機密資訊得完整保護，公用資料夾權限設定，涉及客戶隱私或個人資料均依相關管理辦法保存、運用，以確保無洩漏客戶隱私或遺失客戶或資料失竊之情事。

四、永續環境

知識的傳遞應當與社會責任並行，文化的傳承更應考量環境的永續發展，地球能資源有限，我們深知永續發展與環境保護的重要性，致力於有效利用能源並降低浪費。作為出版業的一員，我們的日常營運雖以辦公室為主要場域，對環境的直接影響或許有限，然而，我們深知點滴累積終將形成龐大的影響力，正如「涓滴匯流，終成江海」，唯有從日常細節落實節能減碳，方能真正實踐企業的環境責任。

因此，我們從源頭審視資源使用，積極優化紙張選擇與印刷工藝，並倡導節約用電、減少不必要耗材的使用，以降低對自然資源的消耗。我們相信，透過這些努力，能在文化傳播的同時，為地球盡一份心力，讓知識的光芒不因資源的浪費而失色，讓未來的世代仍能在可持續的環境中閱讀世界。

4.1 原物料管理

重大主題：原物料管理	
對公司的重要性	原物料的選擇與管理不僅影響書籍的品質與成本，更關乎企業的永續發展與社會責任。透過有效的原物料管理，出版業能夠在環保與經營效益之間取得平衡，為企業與讀者創造更大的價值。
政策與承諾	1. 妥善管理紙張與油墨的使用量，減少浪費，降低因原物料短缺或市場價格波動帶來的經營風險。 2. 尋找更具環保效益的材料，如再生紙與低污染油墨。 3. 優化印刷流程減少不必要的損耗，邁向低碳排放印刷技術，提高成本效益。 4. 推動數位出版如電子書，減少過度印刷與庫存積壓。
短期目標	1. 書腰印製數量每年減少 2% 2. 再生紙漿比例每年增加 1%
中長期目標	1. 選擇使用再生紙漿比例較高之造紙廠商。 2. 減少印製書腰，降低廢棄物產生： 透過內部宣導與編輯決策優化，鼓勵減少書腰的設計與使用，減少生產過程中的資源耗費與後續廢棄物處理需求，讓書籍設計兼顧美觀與環保。 3. 維持再生紙張的使用比例： 持續採用符合環保標準的再生紙張，確保紙張來源的永續性，同時兼顧印刷品質與讀者的閱讀體驗。透過穩定維持再生紙張的使用比例，減少對原生紙漿的依賴，為資源循環再利用貢獻一份心力。
投入資源與具體行動	1. 每年請印製單位統計書腰使用量。 2. 每年度從紙張採購統計觀察再生紙張使用比例。
2025 年度具體成果	2025 購入紙張為 3,072 萬，使用再生紙漿估為 74.42%，占年年提升 6.3%(前一年度為 68.12%)
權責單位	管理部印務組

我們堅守對永續發展的承諾，透過優先選用來自合法永續來源(FSC 認證)的紙材、減少印刷過程中的浪費，以及提升資源使用效率。出版業在生產過程中使用到的主要原物料為紙張、包裝用的收縮膜、製版、印刷油墨、裝訂用之白膠，由時報出版掌控原物料(紙張、收縮膜)的採購選擇，並與印刷業者(提供製版、印刷油墨、裝訂用之白膠)合作出版書籍。

收縮膜可由多種材料組成，在目前市場中最常見的有：聚氯乙烯 (PVC)、聚烯烴 (POF)、聚乙烯 (PE)。而 PE 具有三種不同的形式，包含低密度聚乙烯 (LDPE)、線性低密度聚乙烯 (LLDPE)、高密度聚乙烯 (HDPE)，LDPE 為應用在收縮膜的最佳選擇，因為其用於包裝較重物品時，具備更高的強度及耐用性。

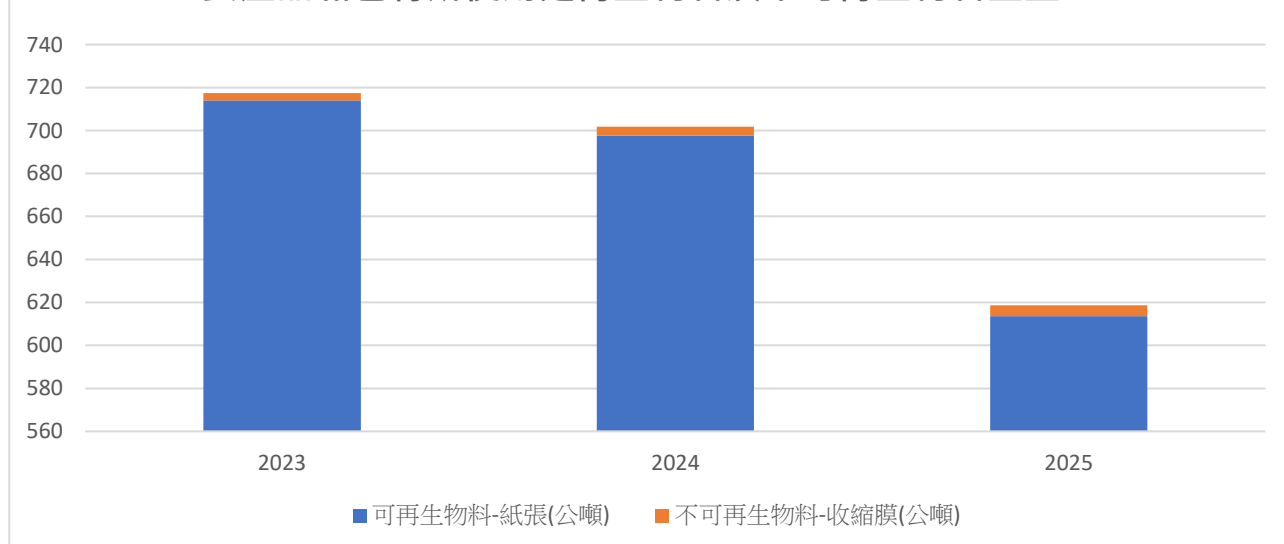
時報出版合作的國內造紙業者，其紙漿來源公司主要是 A 公司及 B 公司兩家，依據兩家公司 2024 永續報告書中之公開資訊揭露 A 公司台灣廠區取得第三方認證 (FSC 與 PEFC) 的綠色木片及綠色紙漿，占整體採購量達 78%、B 公司則在 2024 永續報告顯示使用再生原料達到 95%，國外進口紙難查核，但多為輕塗紙使用再生紙比例應也不低以 50% 推估。2025 年 A 公司佔國內紙漿市場佔比約 18.36%、B 公司約 42.84%、國外進口紙漿約佔 38.8%，和前述回收紙漿利用率相乘後得出時報出版年度再生紙使用比例約 74.42%。

出版業的主要產品為書籍，生產過程中無可回收再利用的物料。然而，時報出版深知原物料再利用對環境保護的重要性，因此積極回收運送書籍過程中所使用的棧板，以減少廢棄物的產生降低環境影響。

主要產品和包材所使用之再生物料及不可再生物料重量

年度	可再生物料-紙張 (公噸)	不可再生物料-收縮膜 (公噸)	物料使用總量 (公噸)
2023	714.050	3.430	717.480
2024	697.613	4.168	701.781
2025	613.639	5.099	618.738

主要產品和包材所使用之再生物料及不可再生物料重量



4.2 永續供應鏈

在永續經營的道路上，供應鏈管理不僅是一項責任，更是一種對環境與社會的承諾。對於出版業而言，每一本書的誕生，從紙張的選擇、印刷的工藝到最終送達讀者手中的旅程，都蘊含著我們對自然資源的珍視與對勞動環境的關懷。

時報出版深知，每一頁紙張都來自珍貴的森林，每一道印刷工序都應當符合環境與職業安全的規範。因此，我們定期審視供應鏈夥伴，確保紙張採購符合永續管理標準，印刷過程減少污染，物流運輸優化碳足跡，讓知識的傳遞不僅豐富人心，也溫柔對待這片土地。

重大主題：永續供應鏈	
對公司的重要性	供應鏈與品質交期成本息息相關，唯有良好管理供應鏈，才能確保出版品生產穩定無虞，達成供貨穩定且提供高品質安全無害無毒印刷品承諾。
政策與承諾	1. 環境面：優先採購通過 FSC（森林管理委員會）或 PEFC（森林認證認可計劃）認證的紙張，確保原材料來源可追溯且不破壞森林生態。要求供應商多採用低污染的環保油墨與無揮發性有機化合物。 2. 社會面：要求供應商遵守法規，保障員工薪資、工作安全、平等機會和反歧視政策。 3. 治理面：要求供應商揭露其 ESG 績效。要求供應商遵守所有相關的環境法規、社會標準與行業準則。 4. 監督與評估機制：定期評估稽核供應商出改進建議。
短期目標	供應商永續發展調查表發出比例提升 10%
中長期目標	1. 永續紙張使用：確保至少 80% 以上出版品使用 FSC(森林管理委員會)或 PEFC(森林認證)認證的環保紙張。 2. 減少碳足跡：數位出版產值提升每年提生，減少紙本印刷與物流碳排放。
投入資源與具體行動	供應商除依廠商之品質、價格、交期進行評估，自 2025 年起將永續標準納入供應商篩選評級
2025 年度具體成果	1. 本公司自 2024 年開始撰寫永續報告書並以 ESG 標準(包含環境保護、人權保障等)篩選供應商，針對每年採購金額達 250 萬以上之關鍵(前十大)供應商要求簽署永續承諾書，2024 年度暨有供應商簽署率為 100% 2. 2024 年以 ESG 調查表評鑑結果，低風險 A 級 7 家、中風險 B 級 2 家、高風險 C 級 0 家 3. 2025 年新簽約之供應商則因採購金額未達 250 萬故不須簽署。
權責單位	管理部印務組

時報出版供應商篩選準則

- 需具有營利事業登記證及合法工廠登記者。
- 公司需具有完善制度、商譽良好，無重大違反法規。
- 主要原物料皆須符合時報出版篩選之廠商。

當地採購情形

時報出版積極支持在地產業發展，並致力於降低採購原料過程中的碳排放，因此在出版所需的原料採購上，近六成選用由本土商家製造的優質紙張與印刷材料，以促進永續經營並減少環境負擔。

年度 項次	2025 年
當地供應商家數佔比 (%)	100%
當地採購金額佔比 (%)	60%

供應商永續承諾書簽署與評鑑

本公司自 2024 年開始撰寫永續報告書並以 ESG 標準(包含環境保護、人權保障等)篩選供應商，針對每年採購金額達 250 萬以上之關鍵(前十大)供應商要求簽署永續承諾書，2024 年度暨有供應商簽署率為 100%，2025 年新簽約之供應商則因採購金額未達 250 萬故不須簽署。

另外，在時報出版的供應鏈管理體系中，我們視合作夥伴為共同推動永續發展的重要夥伴，透過嚴謹的評鑑制度，確保供應鏈符合環境保護與人權保障的標準，供應商評鑑亦針對每年採購金額達 250 萬以上之關鍵(前十大)者進行，2024 年以 ESG 調查表評鑑結果，低風險 A 級 7 家、中風險 B 級 2 家、高風險 C 級 0 家，反映出合作夥伴在環境與社會責任上的積極配合。若未來有供應商被評為 C 級，時報出版亦將秉持協作與成長的精神，透過積極溝通與輔導供應商改善計畫，協助夥伴提升環境與社會責任標準。我們相信，透過攜手精進，每一本書的誕生都能兼顧文化傳承與對地球的溫柔守護，讓知識的傳遞不僅豐富世界，也能延續永續未來。

以 ESG 環境/社會標準稽核既有供應商	
項目	2024 年
已進行環境/社會衝擊評估之關鍵供應商數量	10
已回收之關鍵供應商數量	9
已鑑別對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量	0
已鑑別對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商中 經評估後已有所改善的比例。	-
已鑑別對環境/社會具有重大實際或潛在負面衝擊的供應商中， 經評估後終止合作關係的比例以及終止的原因。	-

註：2024 年以 ESG 調查表評鑑結果：低風險 A 級 7 家、中風險 B 級 2 家、高風險 C 級 0 家

供應商評分標準

A 級(低風險)	整體品質、交期、成本及永續經營符合本公司要求，可視公司需求增加採購量
B 級(中風險)	仍有優化空間但整體表現穩健，可維持原採購量
C 級(高風險)	表現不佳，永續要求項目部分不符，可能需減量或短期暫停交易

4.3 能源管理

時報出版為辦公室型態，大部分使用能源為行政所需能源，為避免不當的浪費，我們重視能資源的管理。公司的能源使用包括電及柴汽油，資源使用為水，柴油為下游運輸廠商(萬里貨運公司)運送出版書籍所使用，計算方式：該廠商月柴油油資約 25 萬元年度約 300 萬，時報出版大約佔其營業額 30%，約為 90 萬元。

2025 年使用電力度數 403,356 度，相較於 2024 年電力度數 402,054 度，略增了 1,302 度；但從能源密集度的角度來看，相較於去年有所下降。

能源及溫室氣體管理政策	
✓	遵守國家能源法令
✓	提升能源使用效率
✓	如更換公司內設備將採用有節能標章之節能設備

◆ 能源消耗量

能源消耗量				(單位：GJ)
年度	內部		外部	能源消耗總量
	外購電力	車用汽油	柴油	
2023	1,480.2768	272.8203	1,139.9508	2,893.0479
2024	1,447.3944	317.6866	1,165.4135	2,930.4945
2025	1,452.0816	285.0769	1,241.3182	2,978.4767

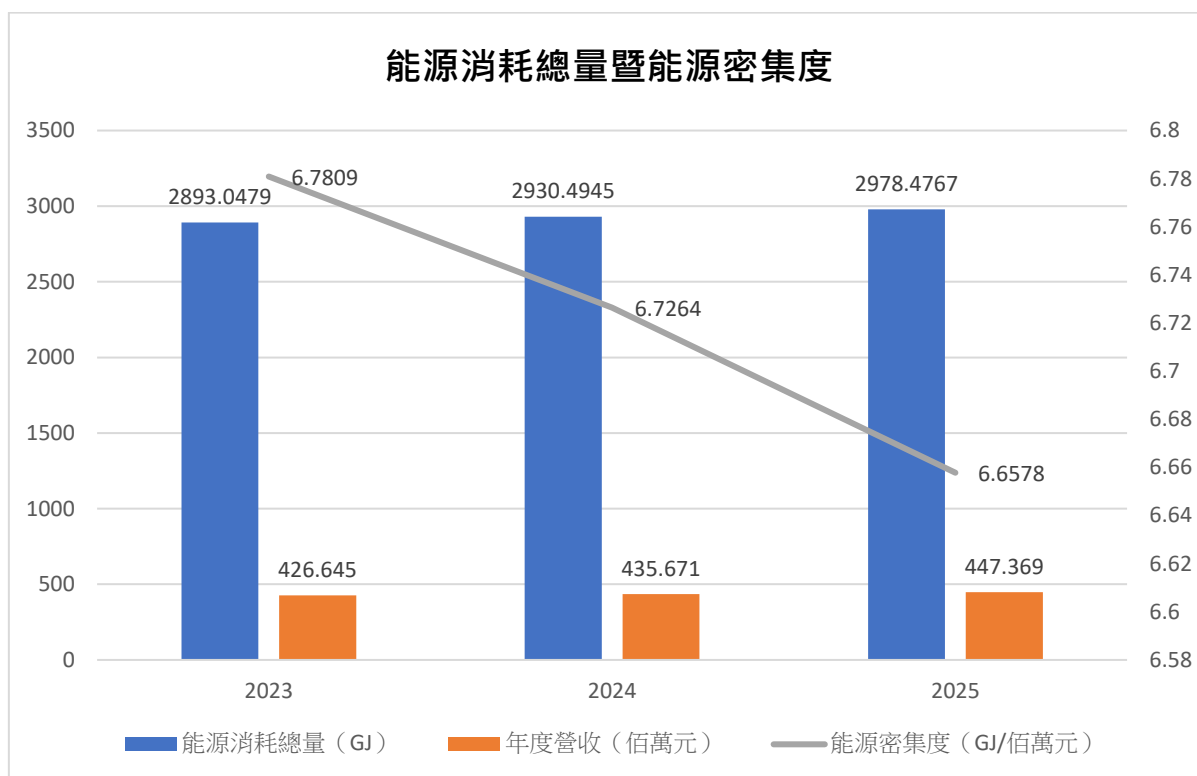
註 1：1 度電為 3.6 百萬焦耳，GJ 為 10^9 焦耳；每公升柴油熱值為 8,400Kcal，每公升車用汽油熱值為 7,800Kcal，1Kcal 為 4,186.8 焦耳。此處熱值數據出自能源署出版之「能源產品單位熱值表」。

註 2：當年度之車用汽油消耗量計算方式為加油總金額/平均每公升金額計算，平均每公升金額以撰寫報告書當下最新 92、95、98 平均每公升金額 31.7 元換算。

註 3：當年度之柴油消耗量計算方式為 90 萬元/該年 12 月份每公升柴油金額計算，2023 年為一公升 28 元計；2024 年為一公升 27.16 元計；2025 年為一公升 25.5 元計。

◆ 能源密集度

能源消耗量			
年度	能源消耗總量 (GJ)	年度營收 (佰萬元)	能源密集度 (GJ/佰萬元)
2023	2,893.0479	426.645	6.7809
2024	2,930.4945	435.671	6.7264
2025	2,978.4767	447.369	6.6578



4.4 溫室氣體排放管理

溫室氣體造成極端氣候是全球共同面臨的重要環境問題，時報出版雖非能源使用大戶，我們有鑑於同屬地球一份子，溫室氣體減量是企業共同目標，時報出版進行溫室氣體自我盤查，期望透過盤查瞭解現況及趨勢以提早因應，持續估算本公司能源使用產生之溫室氣體，作為後續節能減碳績效之參考依據；本公司 2025 年總碳排 304.9650 公噸 CO_2e ，相較於 2024 年總碳排 299.5581 公噸 CO_2e ，略增了 5.4069 公噸 CO_2e ，但以排放強度的角度來說，呈現下降趨勢。除二氧化碳外，無破壞臭氧層物質(ODS)及氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)等其它重大的環境污染氣體排放。

範疇一-直接溫室氣體排放	本公司所擁有或控制的排放源，直接的排放源主要為公務車(車用汽油)為主。
範疇二-能源間接溫室氣體排放	本公司間接排放主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放。包括設備、辦公室及公共區域之用電。
範疇三-其他間接溫室氣體排放	公司其他的活動所產生的其他間接排放，只列出下游運輸產品的排放，其餘因無法掌控其活動及溫室氣體排放，僅進行排放源鑑別之工作，不予以量化，定性列舉包含： a. 廢棄物委外清除焚化處理， 受委託廠商清運車輛與焚化設備之排放。 b. 員工商旅、出差。 c. 員工通勤。

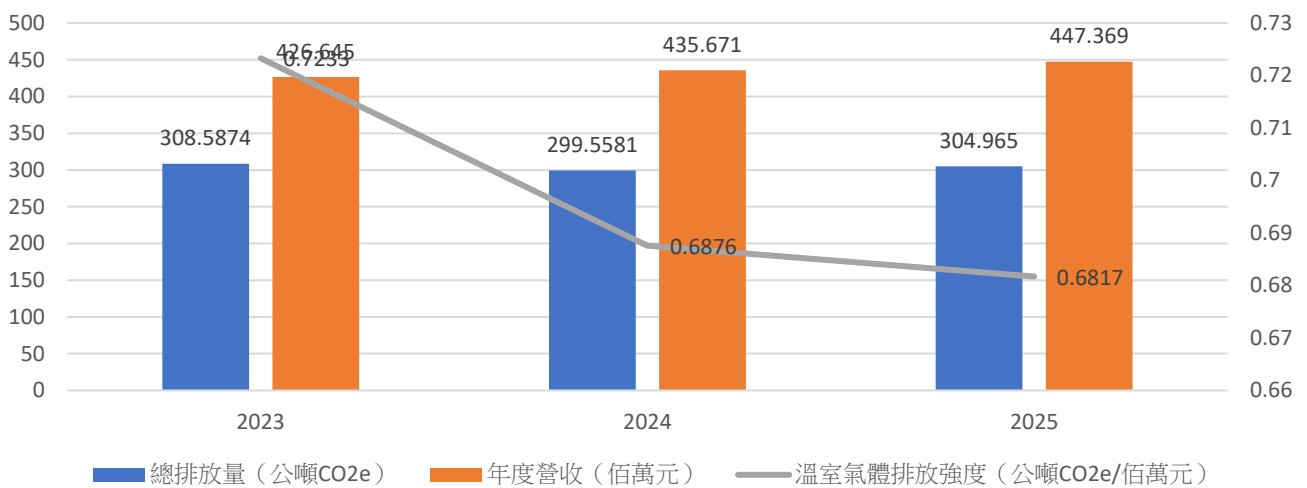
溫室氣體排放量統計					單位：公噸 CO_2e /年
排放源類型		範疇一	範疇二	範疇三	總排放量
		直接排放	能源間接	其他間接	
2023 年	排放當量 (公噸 CO_2e /年)	19.6932	203.1269	85.7673	308.5874
2024 年	排放當量 (公噸 CO_2e /年)	21.3009	190.5736	87.6836	299.5581
2025 年	排放當量 (公噸 CO_2e /年)	19.2129	191.1907	94.5614	304.9650
註 1：統計方法採用「排放係數法」計算，外購電力排放係數依循經濟部能源局公告之電力排碳係數 2023 0.494 (kg CO_2e /度)，2024 年度係數 0.474 (kg CO_2e /度)，2025 年度係數 0.474 (kg CO_2e /度)。 註 2：其餘數據使用環境部提供之試算工具計算，排碳係數來源採用「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」					

溫室氣體排放強度

年份	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	年度營收 (佰萬元)	溫室氣體排放強度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)
2023	308.5874	426.6450	0.7233
2024	299.5581	435.6710	0.6876
2025	304.9650	447.3690	0.6817

註：能源密集度=能源消耗總量/總營業額；總營業額(佰萬元)與公開之合併財報數據一致。

溫室氣體排放量暨排放強度

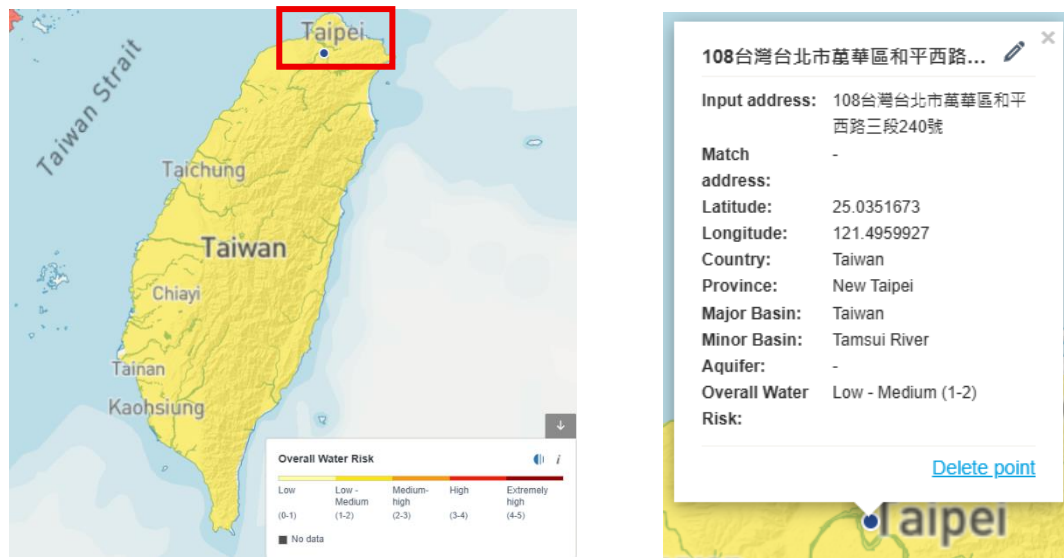


節能減碳措施

- 更換節能、低碳設備，如 LED 燈管、能耗較低電腦
- 中午休息關燈
- 休假及下班期間電腦要求關機
- 印刷時優先採購回收利用率高的紙漿
- 影印用紙選用再生紙代替一般紙張，要求員工盡量雙面列印
- 鼓勵員工多爬樓梯少搭電梯
- 從 2022 年開始和作者簽訂之版稅報告書以電子檔傳遞，預計在未來全面完成無紙化
- 書籍物流環保運送箱派送
- 推動減碳的環保紙小開本書
- 綠色書展和電子市集

4.5 水資源管理

時報出版製造商品皆委託印刷廠與裝訂包裝廠製作，故公司本身無製程用水需求，皆為生活用水。公司的辦公室位於台灣台北市萬華區、倉庫位於桃園龜山區，台北辦公室用水取自翡翠水庫、桃園倉庫用水取自石門水庫，皆非屬水資源壓力地區，取水量為加總水費單數據得來，經過評估，本公司對水資源及水源地生態環境不會造成明顯的環境衝擊。



圖片來源：World Resources Institute (WRI) – Aqueduct Project

水資源使用量

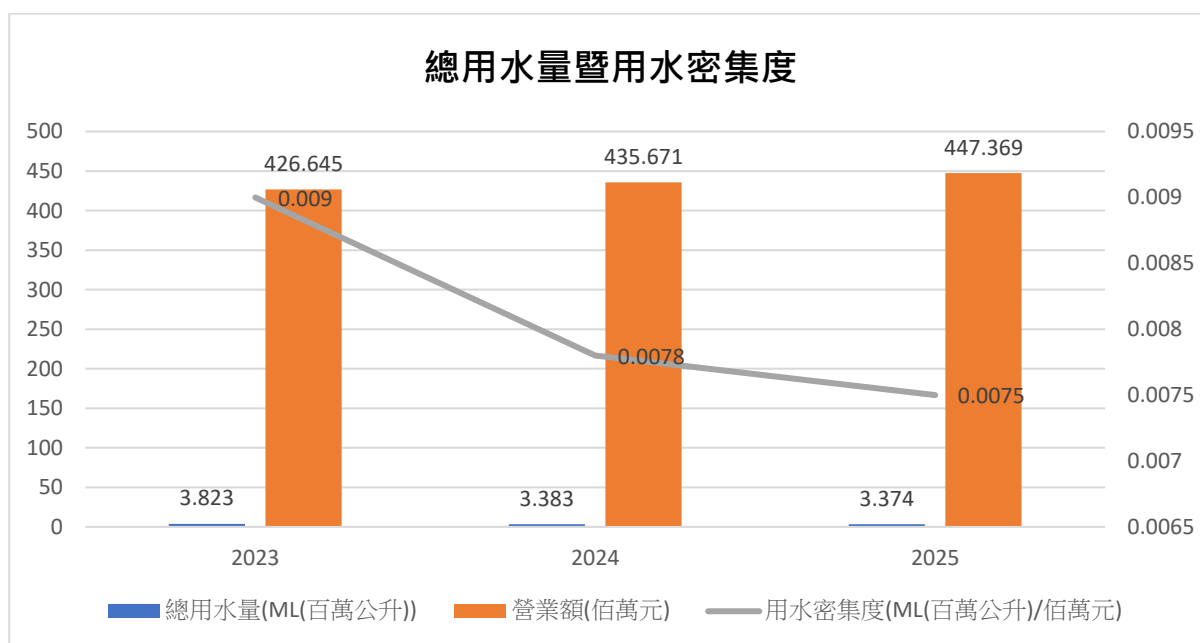
單位：ML(佰萬公升)

年度	取水類別	地區	取水量	總取水量	總排水量	總耗水量
2023	第三方的水(自來水)	台北	3.1740	3.8230	3.8230	0.0000
		桃園	0.6490			
2024	第三方的水(自來水)	台北	2.8080	3.3830	3.3830	0.0000
		桃園	0.5750			
2025	第三方的水(自來水)	台北	2.9130	3.3740	3.3740	0.0000
		桃園	0.4610			

註：皆為生活用水，故取水量等同於排水量。

總用水量暨用水密集度

年度	總用水量 (ML(百萬公升))	營業額 (佰萬元)	用水密集度 (ML(百萬公升)/佰萬元)
2023	3.8230	426.6450	0.0090
2024	3.3830	435.6710	0.0078
2025	3.3740	447.3690	0.0075



4.6 廢棄物管理

因本公司產業性質屬文化出版業，生產之廢棄物基本為生活廢棄物。時報出版產生之廢棄物包括作業過程中產生的殘料及包裝材料、辦公室中的紙張/墨盒/塑膠瓶等日常用品、日常使用的老舊電腦/其他電子裝置的淘汰、公司自營餐廳或咖啡廳產生的食品殘渣。本公司為降低環境負荷與保護自然資源，對於日常及營業所產生廢棄物制定廢棄物減量措施。

廢棄物減量措施	● 廢棄物減量 改進減少原材料的浪費；選擇可減少包裝的供應商，並進行集中採購。 ● 資源再利用 在公司內部設立分類垃圾桶，鼓勵員工進行廢棄物分類。 ● 教育與培訓 定期舉辦環保課程，提高員工對廢棄物管理的認知及重要性。
面臨的問題	● 廢棄物減量的實施困難 當公司業務擴張時，廢棄物的產生量可能會隨之增加，難以控制。 員工的環保意識不足，影響廢棄物減量措施的推行。 ● 回收系統不完善 外部回收渠道不足，導致難以有效處理回收物。 對於某些廢棄物（如電子廢物），缺乏合適的處理方法。 ● 成本考量 實施環保措施往往需要一定的初期投資，可能影響公司財務。 資源再利用的收益需要時間顯現，短期內可能並不明顯。

時報出版對於廢棄物管理作法

1. 合格廠商的選擇

時報出版確保選用的廢棄物清運及處理廠商(大都市環保工程公司)符合國內的合格標準和法律規範，可以保證處理過程的合法性。

2. 廢棄物流向的追蹤與管理

公司定期前往合作的廠商，查閱並比對實際接受的廢棄物量與處理、再利用的資料，以確保所有廢棄物都經過妥善處理。

3. 環保稽核與監督

定期進行廠商稽核，檢視其是否達到環保標準，以及在廢棄物管理中的表現如何，確保其有效執行。

透過上述措施，期有效減少廢棄物產生，促進資源再利用，並與供應商共同努力在環保方面取得更大的成效。

年度廢棄物總重量						(單位:公噸)
廢棄物總類	項目	2023 年	2024 年	2025 年	處置方式	處置位置
一般事業廢棄物	生活垃圾	15.61	15.57	15.64	焚化	離場

註 1：員工總數 2023 年為 123 人、2024 年為 120 人、2025 年為 123 人。

註 2：環境部公告「每人每日廢棄物產生量」2023 年為 1.359 公斤、2024 年為 1.384 公斤、

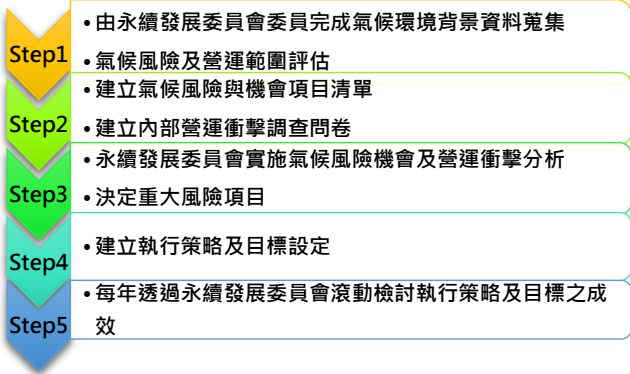
2025 年為 1.373 公斤

註 3：廢棄物計算公式=每人每日廢棄物產生量*員工人數/24 小時*每日工作時間(約 9 hr=工作 8hr+休息 1hr)*
人事行政局公佈之每年工作日數

廢棄物總重量暨廢棄物密集度			
年度	廢棄物總重量 (公噸)	年營收 (佰萬元)	廢棄物密集度 (公噸/佰萬元)
2023 年	15.6083	426.6450	0.0366
2024 年	15.5700	435.6710	0.0357
2025 年	15.6400	447.3690	0.0350

4.7 氣候相關財務揭露

因應全球暖化導致的極端氣候，以及近年來能源及氣候變遷議題等影響性日趨重要，為減緩氣候變遷對公司營運衝擊，本公司依據氣候相關財務揭露建議 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 的架構，分為治理、策略、風險管理、指標和目標等，由高階管理階層就風險與機會之影響程度及發生頻度評分，針對轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)鑑別與描述對公司營運較相關之主題影響與因應策略，未來將每年定期向董事會報告，由董事會監控執行成效。

治理	策略	風險管理	指標和目標
氣候相關風險與機會的治理情況	業務、策略和財務規劃，實際及潛在與氣候相關的衝擊	氣候相關風險管理流程	評估和管理氣候相關議題的指標和目標
◆ 氣候變遷風險因應狀況未來永續推行委員會將定期向董事會報告，由董事會監督執行成效。 ◆ 時報出版已成立永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，每年不定期召開會議，於會議中討論公司營運因氣候相關變遷所產生之風險機會議題與因應對策。	參照 2024 年度短中長期氣候風險與機會表；以十年期 (a decade)考量公司長期營運發展，定義短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年。 時報出版將氣候風險列為重大營運風險之一，氣候變遷和全球暖化問題對上游供應鏈、公司營運以至下游客需端的價值鏈均會造成重大影響。為充分掌握氣候相關風險對公司營運與發展的影響或可能進而創造的機會，時報出版鑑別出氣候相關風險與機會，針對顯著影響財務、改變營運策略或商業模式和衝擊範圍擴及價值鏈的議題，優先規劃因應對策與管理措施。	風險鑑別、評估及管理流程如下：  Step1 • 由永續發展委員會委員完成氣候環境背景資料蒐集 • 氣候風險及營運範圍評估 • 建立氣候風險與機會項目清單 Step2 • 建立內部營運衝擊調查問卷 Step3 • 永續發展委員會實施氣候風險機會及營運衝擊分析 • 決定重大風險項目 Step4 • 建立執行策略及目標設定 Step5 • 每年透過永續發展委員會滾動檢討執行策略及目標之成效 整體來看 2025 年度風險評估結果，皆為中低度風險並無高風險項目，然基於降低風險考量，本公司仍選擇發生度與衝擊度相對較高的項目提出相關風險因應策略。	◆ 增加官網及 ESG 數位平台與公開資訊觀測站揭露溫室氣體範疇一~三盤查結果 ◆ 溫室氣體減量目標：每年預計減排量 1% ◆ 持續依循 ISO 14064-1 查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案

	2025 年度短中長期氣候相關風險與機會									
風險	因子	氣候變遷風險議題	風險等級	時間範疇	機會	因子	氣候變遷機會議題	機會等級	時間範疇	
轉型風險	政策與法規	R1 提高溫室氣體排放定價	中	長期		資源效率	O1 採用更高效率的運輸方式	低	短、中、長期	
		R2 強化排放量報導義務	中	長期			O2 使用更高效率的生產和配銷流程	低	短、中、長期	
		R3 現有產品和服務的要求及監管	中	長期			O3 回收再利用	低	短、中、長期	
		R4 面臨訴訟風險	低	短、中、長期			O4 轉用更高效率的建築物	低	短、中、長期	
	技術	R5 以低碳商品替代現有產品和服務	中	長期			能源來源	O5 減少用水量和耗水量	低	短、中、長期
		R6 對新技術的投資失敗	低	短、中、長期		O6 使用低碳能源		低	短、中、長期	
		R7 低碳技術轉型的成本	低	短、中、長期		O7 採用獎勵性政策		低	短、中、長期	
	市場	R8 客戶行為變化	低	短、中、長期		O8 使用新技術		中	長期	
		R9 市場訊息不確定	中	長期				O9 參與碳交易市場	低	短、中、長期
		R10 原物料成本上漲	中	短、中、長期			O10 轉變至非集中式能源		低	短、中、長期
名譽	R11 消費者偏好轉變 - 產業污名化	低	短、中、長期	產品和服務				O11 開發和/或增加低碳商品和服務	中	長期
	R12 利害關係人的關注與負面回饋日益增加	低	短、中、長期			O12 開發氣候調適和保險風險解決方案	低	短、中、長期		
實體風險	即時性	R13 颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	中			長期	O13 開發新產品和服務的研發與創新	低	中期、長期	
	長期性	R14 降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	中			長期		O14 業務活動多元化	低	短、中、長期
		R15 平均氣溫上升	低			短、中、長期			O15 消費者偏好轉變	低
		R16 海平面上升	低	短、中、長期		市場				O16 進入新市場
註) 短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年							O17 善用公共部門獎勵辦法	低	短、中、長期	
								O18 獲得需要投保的新資產和地區	低	短、中、長期
							韌性		O19 參與可再生能源項目並採用節能措施	低
						O20 能源替代/多元化		低	短、中、長期	

主題	面向	項目	影響 期程	對公司的財務影響	因應管理措施
TCFD 氣候相 關財務 揭露	轉型風險- 政策和法規	台灣碳費 徵收機制	長期	因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運成本上升，惟本公司非屬高排碳產業，對財務衝擊影響不大。	持續 ISO 14064-1 溫室氣體自主盤查及各項節能措施，控制碳排放量。
	轉型風險- 市場	原物料成本 上漲	長期	極端氣候可能導致原物料供不應求而造成供應商提高價格，原物料成本上漲將提高公司營運成本，稀釋獲利，競爭力下降	與多個供應商建立合作關係，避免對單一供應商之依賴，並建利長期合作互信，以獲得供應商的支持和優先待遇，同時密切關注市場和行業的變化，包括原材料價格趨勢和供應情況，提前預見可能的問題，必要時與供應商簽訂長期供應合約，確保穩定的供應和價格。

五、社會共榮

時報出版重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準及員工福利措施，提高同仁對公司的向心力以穩定持續朝向企業及社會的永續目標邁進；時報出版教育訓練體系依照新進員工、一般員工及管理職的需求，不定期舉辦訓練課程，充實同仁的管理及專業職能，提升職場競爭力；為確保健全的升遷管道，訂定「業績考核辦法」充分落實平等並創造公平的工作氛圍；建構良性雙向的溝通文化，同仁可透過多元有效的溝通管道表達意見，公司視需求予以回應並提供協助；此外，時報出版依循職業安全衛生法維持職業安全衛生管理系統運作，強化公司在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，積極投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

5.1 福利保障

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

5.1.1 人權保障

時報出版重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，公司依據聯合國《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》與《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》等人權公約所揭露之原則，承認國際公認之基本人權，包括尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等，並確認人力資源活動無性別、種族、社經階級、年齡等差別待遇，落實就業、雇用條件、薪酬福利、教育訓練、晉升考核制度之平等。

同時，時報出版為落實公司制訂之人權相關政策，對於包含全體新進人員與在職員工皆宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。2025 年已辦理人權教育訓練 1 場次，總時數為 123 小時，共 123 位同仁完成訓練，占全體同仁總人數的 100%。

5.1.2 薪酬福利

時報出版依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，時報出版為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，全體員工每半年接受績效考核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士；有管理能力和領導潛質的員工晉升為管理階層，為同仁的職涯提供廣闊的發展前景。

重大主題：薪酬福利	
對公司的重要性	提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，可以吸引優秀的人才；同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
政策	『人』是公司最重要的資產，如何讓每位員工能安心工作並願意全力發揮，是時報努力追求的目標。透過人力資源政策有效的提供公司永續經營發展所需求之人力，以符合公司組織發展之需求。 - 為貫徹從業人員各盡所能，各取所值之就職理念，公司規劃以「能力與績效表現」為基礎之薪資制度，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。
短期目標	- 員工相關福利參與率達 70%。 - 每年依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。
中長期目標	- 員工相關福利參與率達 85%。 - 每週居家上班一天。
投入資源與具體行動	- 依據總體經濟指標及市場整體薪酬水準，每三年適當調整薪資。 - 不定期舉辦多元的員工福利活動。 - 退休員工獎勵。 - 優秀員工及時激勵。 - 免費兩年一次健康檢查。 - 員工子女教育補助。
2025 年度具體成果	2025 年度舉辦多元的員工福利活動如皮拉提斯課程及有氧舞蹈課程、舉辦 50 週年遊輪員工旅遊、一樓後花園打造成「開心農場」、舉辦包場電影欣賞及下午茶活動；讓同仁能舒展身心、減輕工作壓力，還可增進同事間的良性互動。 2025 年度已依法 4 次勞資會議討論員工福祉相關事宜。 2025 年度提撥福委會經費新台幣 897,138 元。 2025 年員工申訴案件 0 件。
權責單位	財務部人事組

時報出版的員工敘薪以學歷、職務內容及個人專業年資為主要考量因素，不因種族、性別、性傾向、宗教信仰、年齡、政治傾向、出生地、身心障礙及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，依據總體經濟指標及市場整體薪酬水準，每三年適當調整薪資，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

基本薪資與薪酬的比率		2023 年		2024 年		2025 年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
業務人員	基本薪資	1.09	1	1.10	1	1.01	1
	薪酬	1.11	1	1.15	1	1.10	1
編輯及行政人員	基本薪資	1.12	1	1.10	1	1.10	1
	薪酬	1.14	1	1.12	1	1.15	1

本公司非擔任主管職務之全時員工薪資資訊，已揭露於公開資訊觀測站，請參考以下連結並輸入【上櫃、欲查詢年度、文化創意業】以股票代號 8923 查詢



<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15>

員工福利項目	人員類別	
	員工	眷屬
部門聚餐補助	V	-
退休員工金幣	V	-
除了勞保、健保外，還提供員工團體保險(包含壽險/意外險/住院醫療/意外醫療/癌險)	V	-
免費的眷屬(配偶及子女)團體保險	-	V
結婚及生育慶賀禮金	V	-
員工傷病住院慰問金	V	-
發放年節獎金包括中秋、端午、春節及生日禮金	V	-
社團活動補助	V	-
設有員工汽機車停車位	V	-
設有哺乳室	V	-
每 2 年定期免費健康檢查	V	-
舉辦員工旅遊、年節、尾牙等活動	V	V
提供員工子女教育補助		V
生日假(生日當天放一天有薪假)	V	-

為減輕同仁工作壓力、促進團隊凝聚力，不定期舉辦多元員工福利活動，涵蓋身心健康、團隊交流與休閒娛樂等多個面向。例如：我們安排專業的皮拉提斯課程，讓同仁在繁忙的工作之餘舒展筋骨、強化體能；舉辦有氧舞蹈課程，透過持續的律動，增進血液循環，減少因長期久坐引發的代謝問題。舉辦員工旅遊，帶領大家探索不同城市與文化，在旅途中留下美好回憶；每年舉辦數次電影鑑賞，讓大家在輕鬆愉快的氛圍中增進情誼；一樓後花園打造成「開心農場」，鼓勵同仁一同參與種植、收穫，分享彼此的成果，增進交流互動，營造溫馨氛圍；甚至規劃不定期輕鬆愉快下午茶活動，讓同仁紓壓之餘，還可增進同事間的良性互動。



▲開心農場圖

其他員工福利

優秀員工及時激勵	依內部及時激勵辦法，透過部門主管及時頒發獎金獎勵優秀員工，凝聚團隊提升組織效能。
免費健康檢查	時報出版提供優於法令之健康檢查措施，以維護及照顧全體員工之健康。員工每兩年均享有百項健康指標免費檢查。

員工子女教育補助	時報出版於 1995 年起即提供滿一年年資員工子女教育補助，從小學至大學皆提供不同金額之津貼補助，建立友善勞動環境，達工作與生活平衡。
退休員工獎勵	為獎勵資深員工久任之奉獻，凡服務滿 15 年達 55 歲、25 年以上之資深員工退休，於年終尾牙等大型活動間由董事長表揚並頒發黃金和獎牌，感謝同仁多年來的付出。

員工退休福利

為保障員工退休金規劃，時報出版依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂有退休辦法，退休金制度分為確定福利計畫(舊制退休金)與確定提撥計畫(新制退休金)。針對舊制退休金部分，依法按月就薪資總額 2% 提撥退休金基金，以勞工退休準備金監督委員會名義儲存於臺灣銀行之專戶；針對新制退休金部分，由公司依員工薪資按行政院核定之月提繳工資分級表 6% 提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶。

確定福利計畫(舊制退休金)

- 適用《勞動基準法》退休條件之員工，退休金支付係根據服務年資之基數及核准其退休時六個月平均工資計算。服務年資15年以內(含)者，滿一年給與兩個基數，服務年超過15年者，每滿一年給與一個基數，惟基數累積最高以45個基數為限。依法按月就薪資總額2% 提撥退休金基金，以勞工退休準備金監督委員會名義儲存於臺灣銀行之專戶，並由其負責監督、收支、保管及運用。

確定提撥計畫(新制退休金)

- 適用《勞工退休金條例》退休金新制之員工，由公司依員工薪資按行政院核定之月提繳工資分級表6% 提撥至勞工保險局之個人退休金帳戶，亦依員工意願協助配合自願提繳作業。

2025 年遊輪員工旅遊 1



2025 年遊輪員工旅遊 2



50 週年慶下午茶



包場電影欣賞



有氧舞蹈課程



皮拉提斯課程



5.1.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的營運計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。時報出版恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含總經理、公司治理主管及人資部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進資訊交流及意見表達，維持勞資雙方良好關係；若有可能嚴重影響員工權利的重大營運變化前，本公司依照法律規定於 60 天前通知相關單位或人員，並公告揭示。

同時，時報出版亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，近年時報出版勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

5.2 員工結構

時報出版員工人數每年持續成長，截至 2025 年底，員工總人數達 123 人，其中男性員工所佔比例約 33.33%，女性員工所佔比例約 66.67%，女性員工人數較多於男性；2025 年女性在管理職所佔比例約 65%，可見職場女力崛起，女性在職場能發揮所長以創造影響力。年齡分佈方面，主要年齡分佈在 30 歲以上未滿 50 歲之間，佔員工總數約 54%。學歷程度方面，集中學士及碩士，佔員工總數約 72%。截至 2025 年底時報出版員工皆為不定期契約員工，無聘任定期契約員工；且全體員工皆屬全職人員，無聘任兼職人員。

時報出版-工作者統計

員工統計		2023 年	2024 年	2025 年
員工總數		123	120	123
勞雇合約		永久聘雇員工	永久聘雇員工	永久聘雇員工
性別	男	46	45	41
	女	77	75	82
地區	台灣	123	120	123
勞雇類型		全職	全職	全職
性別	男	46	45	41
	女	77	75	82
地區	台灣	123	120	123

時報出版-非員工的工作者統計

非員工統計		2023 年			2024 年			2025 年		
工作者總數		1,479 人			1,213 人			1,219 人		
契約類型		派遣	外包 (含美編/作者)		派遣	外包 (含美編/作者)		派遣	外包 (含美編/作者)	
性別	男	0	740		0	598		0	577	
	女	3	736		3	612		3	639	
地區	台灣	3	1,461		3	1,199		3	1,208	
	海外	0	15		0	11		0	8	
工作性質		清潔	倉儲人員	美編/作者	清潔	倉儲人員	美編/作者	清潔	倉儲人員	美編/作者
性別	男	0	0	740	0	0	598	0	0	577
	女	1	2	736	1	2	612	1	2	639
地區	台灣	1	2	1,461	1	2	1,199	1	2	1,208
	海外	0	0	15	0	0	11	0	0	8

註:時報出版非員工的工作者主要為出版刊物美編和作者，2025 年度總計 1,219 人。

雇用當地居民為高階主管比例

重要營運據點	高階主管總數	雇用當地居民為高階主管人數	比例 (%)
台灣	10	9	90%

註 1：高階主管的範圍採用年報對經理人的定義。

註 2：雇用當地居民為高階主管比例：各據點雇用當地居民為高階主管人數 / 各據點高階主管總數) *100%。

時報出版-員工多元化統計

員工多元化統計				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	業務人員	性別	男	4	3.25%	4	3.33%	4	3.25%
			女	10	8.13%	10	8.33%	9	7.32%
		年齡	未滿 30 歲	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			31 歲以上 未滿 50 歲	8	6.5%	8	6.67%	6	4.88%
			51 歲以上	6	4.88%	6	5.00%	7	5.69%
		學歷	研究所(含)以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	10	8.13%	9	7.50%	8	6.50%
			其他	4	3.25%	5	4.17%	5	4.07%
	編輯及 行政人員	性別	男	42	34.15%	41	34.17%	37	30.08%
			女	67	54.47%	65	54.17%	73	59.35%
		年齡	未滿 30 歲	6	4.88%	4	3.33%	4	3.25%
			31 歲以上 未滿 50 歲	66	53.66%	61	50.83%	60	48.78%
			51 歲以上	37	30.08%	41	34.17%	46	37.40%
		學歷	研究所(含)以上	16	13.01%	19	15.83%	20	16.26%
			大專院校	76	61.79%	74	61.67%	78	63.41%
			其他	17	13.82%	13	10.83%	12	9.76%

公式： 特定類別的多元化項目內的各百分比，加總後應為 100%。

例如女性業務人員百分比= (當年底女性業務人數 / 當年底的員工總數) *100%。

例如未滿 30 歲的編輯及行政人員百分比= (當年底未滿 30 歲的編輯及行政人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

例如研究所學歷的業務人員百分比= (當年度研究所學歷的業務人員總數 / 當年底的員工總數) *100%。

時報出版-員工異動統計

員工異動統計		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿 30 歲	2	1.63%	0	0.00%	3	2.42%
	31 歲以上未滿 50 歲	10	8.13%	5	4.17%	10	8.06%
	51 歲以上	1	0.81%	3	2.50%	4	3.23%
性別	男	5	4.07%	1	0.83%	2	1.61%
	女	8	6.50%	7	5.83%	15	12.10%
學歷	研究所(含)以上	3	2.44%	0	0.00%	3	2.42%
	大專院校	10	8.13%	7	5.83%	13	10.48%
	其他	0	0.00%	1	0.83%	1	0.81%
地區	台灣	13	10.57%	8	6.67%	17	13.71%
離職員工							
年齡	未滿 30 歲	1	0.81%	1	0.83%	1	0.81%
	31 歲以上未滿 50 歲	11	8.94%	11	9.17%	8	6.45%
	51 歲以上	4	3.25%	0	0.00%	5	4.03%
性別	男	5	4.07%	2	1.67%	6	4.84%
	女	11	8.94%	10	8.33%	8	6.45%
學歷	研究所(含)以上	0	0.00%	0	0.00%	2	1.61%
	大專院校	16	13.01%	12	10.00%	10	8.06%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	2	1.61%
地區	台灣	16	13.01%	12	10.00%	14	11.29%
註 1：資料統計至當年底 (12/31) 的員工總數。 註 2：新進率= (當年度該類別之新進員工總數 / 當年底的員工總人數) *100%。 如女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底的員工總人數) *100%。 註 3：離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底的員工總人數) *100%。 如未滿 30 歲離職率= (當年度未滿 30 歲離職員工數 / 當年底的員工總人數) *100%。							

時報出版-員工育嬰留停統計

員工育嬰留停分析	性別	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	0	0	0	0
	女	2	2	0	0
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0	0
	女	2	2	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	0	0
	女	2	1	1	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B)	男	0	0	0	0
	女	2	1	1	0
復職率 (B/A)	男	-	-	-	-
	女	100%	100%	100%	-
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0	0
	女	0	2	1	1
留任率 (當年度 C/前一年 B)	男	-	-	-	-
	女	-	-100%	100%	100%

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

註2：育嬰留停期滿後實際復職員工數包含提前復職者在內。

註3：復職率= (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。

註4：留任率= (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職員工數) *100%。

5.3 人才永續

健全的人力資源是永續經營的關鍵，時報出版採用多元招募管道，包括人力銀行、員工推薦等方式以招募新血投入；為吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬、差異化的員工福利措施及友善的工作環境，致力打造工作與生活平衡的幸福職場，形塑時報出版吸引人才留任的企業文化。

對時報出版來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此時報出版向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

重大主題：人才培育	
對公司的重要性	公司的永續經營與成長，仰賴員工充分發揮專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司成為出版業營運的領導者。
政策/承諾	公司針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
短期目標	1. 新進人員職能受訓率達 100%。 2. 每年各類別員工平均訓練時數達 17 小時。
中長期目標	1. 新進人員職能受訓率維持 100%。 2. 每年各類別員工平均訓練時數維持 17 小時。 3. 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。 4. 因應環境變化重新審視主管學習發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。 5. 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展。
投入資源 與具體行動	1. 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。 2. 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。未來評估實施課後滿意度調查確保訓練內容更能符合同仁及公司所需。 3. 實施年度績效考核
2025 年度 具體成果	1. 舉辦「AI 工具應用」一系列內部培育課程，邀請外部專業講師，總計 44 位同仁參與，總時數達 242 小時。課程介紹 AI 工具基礎知識、常見應用及部門專屬實務案例，幫助同仁了解如何藉由 AI 提升工作效率與創新能力。 2. 2025 年人均訓練時數 17 小時，當年度教育訓練含培訓總花費 342,043 元。 3. 2025 年度考核率男性 100%、女性 98.78%(不含未滿 3 個月新進員工)。
權責單位	財務部

訓練與考核

時報出版為提升同仁的專業技能，每年依照公司發展需求擬定訓練計畫並落實訓練目標，讓員工職涯可以走得更長遠，公司亦能享受同仁成長進步的成果；再透過內部培訓持續傳承職能與經驗予有關部門，協助同仁擬定學習發展方向並作為員工規劃個人職涯計畫的依據。

新進同仁報到時會由專人宣導公司內部各項規章制度與職業安全相關知識，再由所屬部門對其進行專項培訓。時報出版積極鼓勵同仁進修業務範圍內的專業課程，以同仁持續成長為主軸，提供多元的學習管道，讓同仁得以發揮專業，成就自我。各別部門每年依自身需求研擬教育訓練計畫並實施教育訓練，同仁進修分為內部與外部訓練，內訓由各部門依實際業務需要安排人員到部門授課；外訓則由部門視業務需要提出申請，經核准後即選派專人參加外部機構舉辦的課程，參與培訓的同仁受訓後再對部門其他同仁分享培訓心得，讓有關人員得以學以致用。時報出版秉持培育菁英的理念，鼓勵同仁進修，提供全方位培訓計畫與豐富的訓練資源，如行銷、電商運作、AI 工具應用、語言課程等，協助同仁持續成長精進。

項目	2023 年	2024 年	2025 年
總訓練時數	915	1,044	2,149
每位員工平均受訓時數	7.44	8.70	17.33
男性員工平均受訓時數	8.30	7.84	5.33
女性員工平均受訓時數	6.92	9.21	23.48
編輯及行政人員平均受訓時數	7.80	9.47	18.16
業務平均受訓時數	4.64	2.86	10.27

註：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數）。

每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

本公司定期為同仁進行績效評估與職業發展檢核，確保個人目標與公司願景相契合，並提供適切的回饋與成長機會，助其不斷茁壯。我們致力於打造公平透明的考核機制，提升團隊整體競爭力。

2025 年考核統計		實際考核人數	該類別員工人數	百分比
性別	男	41	41	100%
	女	81	82	98.78%
員工類別	業務	13	13	100.00%
	編輯/行政人員	109	110	99.09%

註：新進員工未滿 3 個月不進行考核

5.4 職業安全健康

每一本書的誕生，都是無數夥伴心血的結晶。從編輯的深思熟慮，到設計師的精雕細琢，再到行銷與業務的奔走推廣，每一環節都承載著知識的重量與文化的使命。我們深知，唯有當員工的身心健康獲得妥善照顧，創意與熱情才能持續燃燒，為讀者帶來更豐富的閱讀體驗。

時報出版積極並致力於推動勞工安全衛生與健康促進、為降低職業災害發生，依循職業安全衛生管理系統及社會責任國際規範，持續改善員工安全與健康的工作環境、預防職業傷害與疾病、降低工作環境中的危險因素。期望符合勞工安全衛生法令規範，締造優質安全與健康之企業職場。

對我們而言，員工不只是公司的核心力量，更是值得珍視的夥伴。時報出版將持續深耕員工關懷，確保每一位同仁都能在健康、安全的環境中，安心工作、快樂成長，與我們一同書寫屬於未來的精彩篇章。

安全衛生活動-緊急應變及消防演練集錦

滅火器使用說明



消防栓水管操作演練



火災逃生演練集合



火災逃生演練疏散



5.4.1 工作者參與、諮詢及溝通

時報出版為出版業且人數未達法定標準，故未設有職業安全衛生委員會。每次勞資會議

皆有職業安全議題納入會議，每季開會一次。會議執行皆有公告全公司，若有任何問題皆可透過勞方代表轉達意見，2025 年度無接獲任何相關職業安全衛生的投訴事件。

5.4.2 職業安全衛生管理系統

時報出版遵守當地法規要求，並積極提升工作者安全及健康。職業安全管理系統涵蓋之工作者包括台北總公司全體工作者。職業安全衛生管理系統之活動及範圍為台北總公司、桃園龜山倉庫，內部檢查人數為 121 人，佔比 98.37%，有兩位同仁於台中居家上班，故不包含在內。

5.4.3 危害辨識、風險評估及事故調查

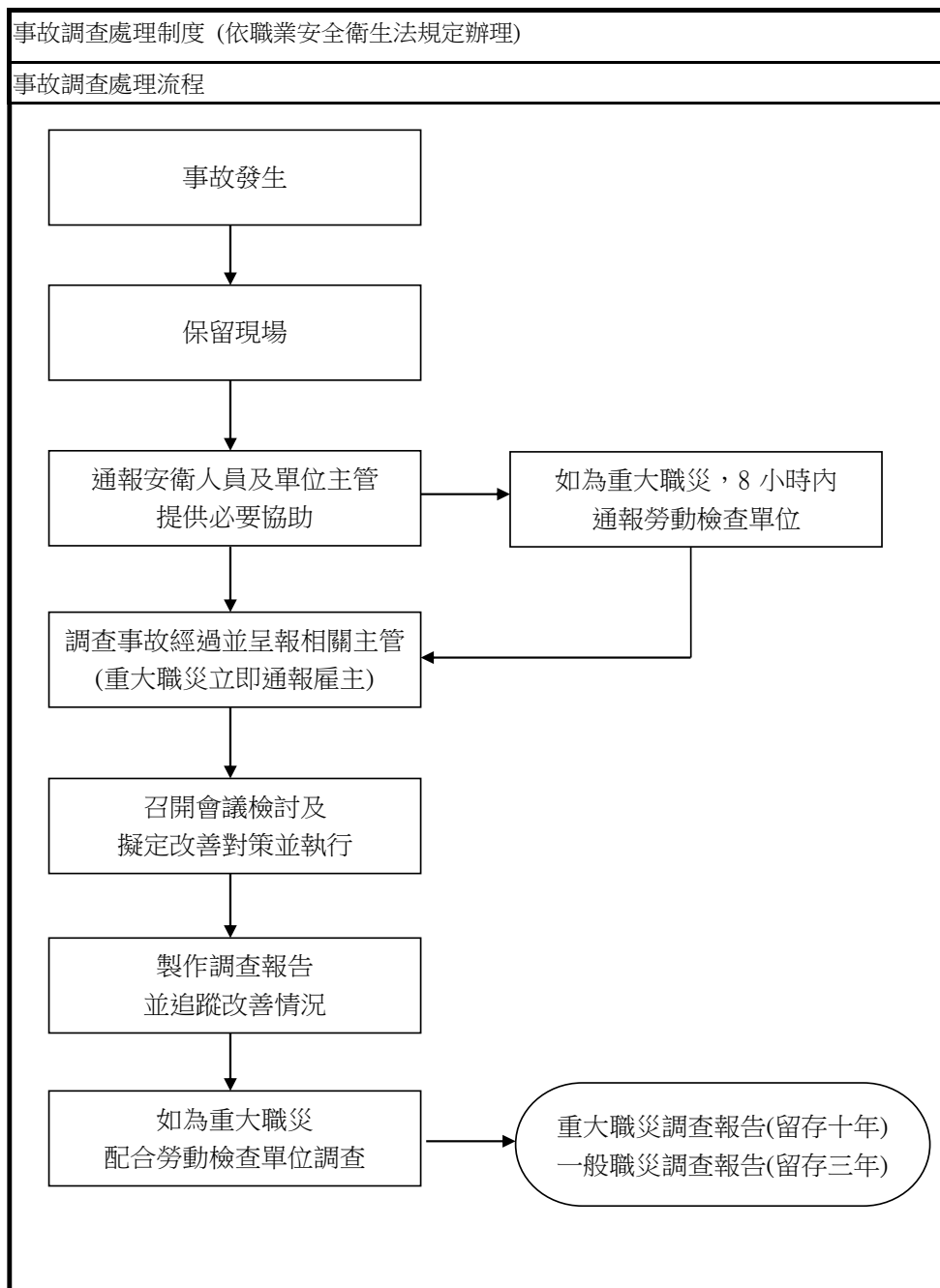
時報出版最重要的資產除了全體員工外，即為各出版書籍的儲藏、合約文檔、各項電子設備等，所以設有火災預防管理，以確保危害辨別及風險評估之有效運作。流程管理包括工務對公司活動、設施等產生的安衛危害進行鑑別和登錄；針對每一作業流程的可能起火之來源、危險物品處置、機械設備做巡查、源於工作場所附近或外部的相關活動對工作場所內人員健康安全造成的危險源及可能造成之危害作說明，另有委外承攬廠商進行機電、消防設備定期保養維護。經職安主管核准後，建立職安衛目標方案要求責任單位據以實施，實施成果於每季勞資會議追蹤成效。

職業危害辨視與風險評估		
議題	範圍	管理方式
人因性危害預防	針對勞工長期暴露職場人因性肌肉骨骼危害，所造成之痠痛不適症狀及疾病，採取預防措施	人因性危害自評問卷調查，並進行分級管理，後續安排衛教或醫師諮詢
母性健康保護	預防工作場所物理、化學、生物、人因、社會心理性危害，影響女性勞工妊娠及分娩後之母體、胎兒健康及育齡期之生殖健康。	1.每月定期檢視母性健康保護對象加班狀況 2.危害辨識與風險評估，並進行分級管理工作適性評估
異常工作負荷預防	正職員工	1.每月定期檢視各部門加班狀況，並提醒主管應協助工時較長之同仁適度調配工作 2.執行十年心血管疾病風險評估，對分級列為中高度風險之員工，由特約職醫職護進行健康指導及訪談
職場不法侵害	各單位	每年進行單位危害辨識及風險評估，並進行分級管理

此外針對事故調查，公司建立了事故通報與調查辦法，以落實事故之調查及管理，包括虛驚事件的記錄及工作者可自行離開其所認為可能導致傷害或疾病的工作狀態之政策與要求。

任何工傷事故發生，其通報作業及處理改善過程依據下列流程實施。工傷事故調查報告於勞資會議報告並於公司內部網站公告宣導。每季職業安全衛生委員會檢討工傷改善成效。

事故通報流程圖



5.4.4 職業災害統計分析

依據員工職災傷害及職業病統計與分析資料如下表顯示，2023~2025 年度所有員工皆無發生任何職業傷害所造成之死亡案件及職業病案件(含可記錄之職業病)，達成零職業災害目標。

統計/年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工類別		員工	派遣	員工	派遣	員工	派遣
總經歷工時		229,463	3,543	221,919	3,836	223,795	3,689
職業傷害造成的死亡事故	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	-	-	-	-	-	-
嚴重的職業傷害	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	-	-	-	-	-	-
職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業病	人數	0	0	0	0	0	0
	比率	-	-	-	-	-	-

註 1：公司依據三年員工總數皆<500 人之緣故，選擇 20 萬小時計算比率。

註 2：嚴重的職業傷害：職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法、難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害，但數據統計應排除死亡人數。

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

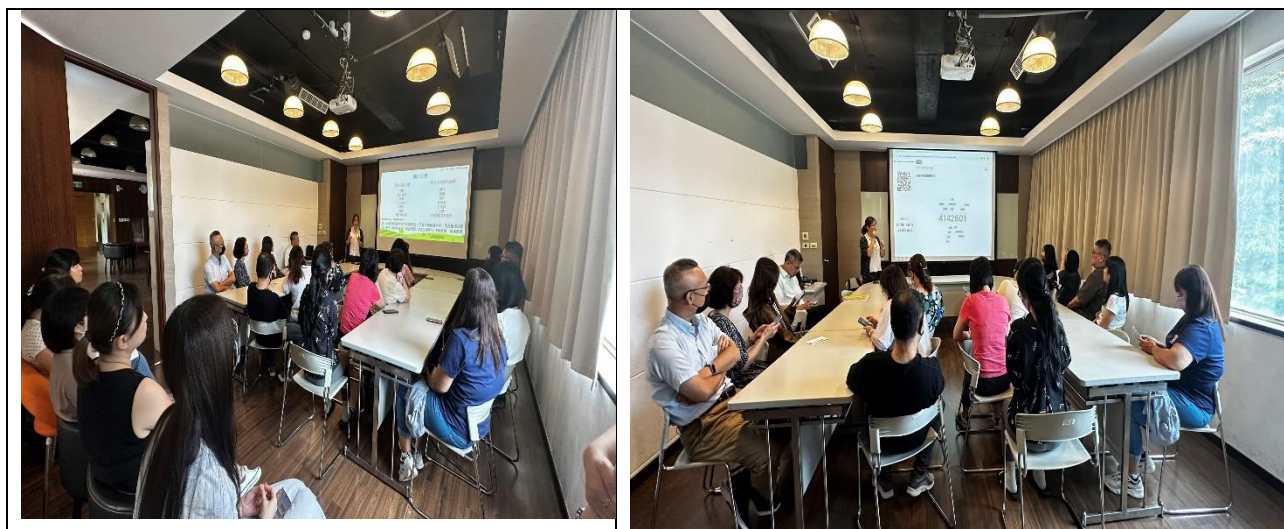
5.4.5 健康職場推動

隨著社會與經濟之變遷，國際勞工組織(ILO)及世界衛生組織(WHO)提倡勞工職場安全及健康服務是基本權利，時報出版依循 ILO 及 WHO 意旨和法令規定，積極於健康議題之策劃、推動、執行，其內容涵蓋三大面向：健康服務、健康教育、健康工作環境。我們定期辦理疾病防治宣導、健康保健宣導、衛生專題演講、員工預防保健諮詢、員工健康檢查。基於保護員工健康的立場，著力於健康風險評估、健康管理、健康促進及工作環境危害評估及建議等服務，且提供員工衛教觀念，期許在工作期間不致因健康問題而影響工作且能落實職場勞工之健康照護。

時報出版為落實勞工健康服務制度及身心健康保護措施，欲提升勞工職場健康相關知能，時報出版以關懷角度出發，積極規劃並宣導推動正確的健康知識，於每年年底邀請老師開設職安課程，每次課程時間一小時，並設有 CPR 訓練、AED 操作、職場解壓有妙招和皮拉提斯

課，期許建構一個健康友善且樂活的職場環境，我們希望員工培養正向積極的健康概念、維持健康的身心靈，能將職場健康融入日常生活中，取得樂活的家庭與工作生活。

◎健康管理



(職場解壓有妙招上課)

公司每兩年一次實施全體員工健康檢查、臨場醫師每年兩次每次 2 小時進駐公司提供諮詢服務、臨場護士則每月兩次每次 2 小時提供諮詢服務，提供員工個人健康指導並加強疾病相關衛生教育宣導、複檢追蹤等健康管理措施，並持續管理員工健康。

5.5 社會參與

2025 對社區之風險機會採行相應措施之具體實施成效

時報出版位於台北市萬華區，我們深知社區發展與企業成長的緊密聯結，這不僅是企業社會責任的體現，更是永續經營的重要基石。2025 年，我們持續透過參與社區活動、文化保存與教育支援，創造安全、和諧且充滿文化底蘊的生活環境。

一、社會公益與閱讀推廣

時報出版特別關注教育需求，透過捐贈書籍為學校、社區及家庭提供閱讀資源，激發青少年與孩童的夢想 3。

- 萬華安居社宅捐贈：為支持在地社區發展，參與「萬華安居社會住宅」兒童閱覽室成立，捐贈適合各年齡層閱讀之書籍，建構鄰里共讀空間。
- 冠德玉山合作案：攜手企業夥伴進行贈書計畫，擴大閱讀影響力，讓知識資源進入更多社區。
- 教育深耕：雙園幼兒園、大里國中書店參訪：邀請萬華在地學子走進書店，由專業同仁導覽，讓學生近距離接觸出版與策展，培養對文字與書本的親近感

二、在地文化保存與社區參與

我們積極參與萬華特有的文化節慶，透過選書與跨界合作，呈現老城的獨特魅力。

- 城西生活節 印一個好所在：秉持「文化傳承」的責任，透過活字印刷與社區記憶的重塑，讓民眾親手壓印屬於萬華的文字，見證活字印刷的歷史，深化與在地情感的連結。透過到「出版社玩初版」印刷體驗，引領民眾走進萬華的巷弄，看見老城的獨特魅力，並將對這片土地的熱愛轉化為實體的印刷作品。
- 萬華大鬧熱 Hi 艋舺：連續多年支持此萬華文化盛事，結合青山王祭典與市集，推廣與在地文學、歷史相關之著作，讓參與者深入了解萬華故事。
- 萬華老城咖啡香 Café Run 萬華：支持第七屆「萬華老城咖啡香」，將路跑探索與咖啡文化結合。時報出版參與跨界聯名與導覽路線規劃，藉由一杯咖啡的時間，讓民眾重新發現萬華街頭巷尾的文史故事。

三、推廣全民閱讀風氣

- 閱讀書香市集：積極參與「書香市集」設攤，推廣好書，積極帶動全民閱讀風氣，為台灣文化傳承貢獻心力。

時報出版持續秉持「文化傳承、深耕在地」之使命，透過與地方組織、政府單位的緊密配合。在書籍捐贈上，捐贈超過二千冊圖書，充實社區閱讀資源；在教育服務上，深化在地學子對出版產業的認識；在文化參與上，累計參與人次突破 2000 人次；在文化保存上，見證印刷傳承，延續萬華悠久文化。時報文化出版用心參與台灣的文化推廣與閱讀風氣貢獻心力。

2025 支持國內文化發展之具體實施成效

時報出版為華文圖書出版世界的領導品牌，秉持「文化傳承」為使命責任，積極融入文化保存、推廣、教育與社會公益的行列。

2025 年，我們持續支持文化發展、兒少教育、環境永續及文化傳承。回顧一整年，我們投入於文學推廣、閱讀寫作、城市在閱讀、活字鉛字印刷傳承、書香市集、在地走讀、植樹行動及各類公益捐書活動，透過整合閱讀資源及推廣多元創作體驗，履行企業社會責任，推動文化與環境的共生發展，為社會帶來更深遠的影響。

文學教育與創作扎根：文學扎根兒少創作營 2.0

本公司再度獲得文化部獎助，舉辦「文學扎根兒少創作營 2.0」，此活動不僅是對公司文化責任的具體實踐，也是對公司治理體系的重要體現。內容涵蓋「面對大師寫作講座」與「兒童青少年編輯寫作營隊」，主要目的是促進地方文化藝術的發展，培養兒童青少年創作者的文學素養，並激勵社會各界對文學創作的重視。我們希望透過專業的指導與多樣的創作形式，使更多的兒童青少年能夠從編輯與創作的雙向維度接觸文學。透過與文化部的支持，展現公司在促進文學與文化藝術發展方面的責任感，不僅豐富了在地的文化生活，還為創作者提供優質的訓練，提升了社會對文學創作的重視。

全齡閱讀推廣：夢想因閱讀而偉大計畫

為深化閱讀文化，本公司於 2025 年推行「夢想因閱讀而偉大：從小到老的讀書沈浸親近計畫」。該計畫透過多元化的活動形式，包含「走進黃金屋書籍導覽」、「跨界對話悅讀會」、「創作沙龍作家分享會」以及「全民書寫創意工作坊」，成功連結了不同年齡層的讀者。此外，透過「2025 圓夢閱讀護照」與「讀書最美互動遊戲」，結合「讀書會社」社群媒體的廣泛宣傳，有效地推廣了閱讀價值，豐富了參與者的文化生活，並進一步促進了社會的交流與互動。

公益捐贈：豐富社會文化資本

積極連結實質資源與地方需求，透過全方位捐贈計畫支援教育單位與社區，厚植基層閱讀量能。整年度捐贈超過二千本以上書籍。

- 深耕社區發展：支持「萬華安居社會住宅」成立兒童閱覽室並捐贈書籍，將閱讀資源直接帶入社區。
- 支援教育體系：年度捐贈書籍超過 1,500 本，受贈對象涵蓋全國各級圖書館與學校圖書館，厚實基層閱讀力。
- 響應公益募書：參與「2025 冠德 Book Date」活動，響應公益募書計畫，將閱讀之愛傳遞給偏鄉及資源匱乏學童。

永續環境與文化傳承：迷你森林與傳統工藝

在追求文化傳承的同時，本公司亦關注地球永續。2025 年發起員工「一起種樹計畫」，採用「宮脇式迷你森林」工法，透過企業同仁與家庭參與，為地球生態盡一份心力。

在文化保存方面，持續舉辦「活字鉛字印刷傳承」體驗與「城西生活節-印一個好所在」，強調傳統技術與環保材料的重要性，提升大眾對文化資產與永續製作的認知。

藝文盛事與地方連結

本公司持續參與「台北國際書展-城市在閱讀」、「宜蘭森本市集-好書散步日」、「萬華大鬧熱」、「紀州庵河畔書香市集」及「在地走讀」等活動。透過書香市集與走讀體驗，帶領民眾走入文學場域，落實「城市處處有閱讀」的理想，提升參與者對社會文化的認同感。

時報出版透過多元活動，結合文化、社會公益與環境永續，創造積極的社會影響力。2025 年本公司於上述活動累計投入人事及活動成本超過新臺幣三百萬元，持續開創國內閱讀風氣，為台灣文化與出版發展貢獻心力。



2025/5/18 我們一起去種樹

附錄一：GRI 索引表

使用聲明	時報文化出版企業股份有限公司已參考 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	本公司屬文化創意業，尚無 GRI 行業準則				
註	於主題前標示*者為重大主題				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		
	2-4	資訊重編	關於本報告書		
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書		
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介		
	2-7	員工	5.2 員工結構		
	2-8	非員工的工作者	5.2 員工結構		
治理	2-9	治理結構及組成	1.1 永續發展策略/永續發展委員會組織圖 2.3 管理組織 3.1 治理實務		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務		

			3.2 風險管理		
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務 3.2 風險管理		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略		
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務		
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務		
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務		
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	保密規定限制： 屬公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話		
	2-23	政策承諾	1.1 永續發展策略		
	2-24	納入政策承諾	1.1 永續發展策略		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1 治理實務 3.2 風險管理		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 治理實務		
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循		
	2-28	公協會的會員資格	2.4 企業榮耀與外部組織參與		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題		
	2-30	團體協約	--	--	不適用：公司尚未簽訂團體協約

GRI 3：重大主題 2021

*重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題		
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題		
*營運績效					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效		
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.7 氣候相關財務揭露		
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.1 福利保障		
	201-4	取自政府之財務補助	3.4 營運績效		
GRI 207：稅務 2019	207-1	稅務方針	3.4 營運績效		
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	3.4 營運績效		
	207-3	稅務相關議題之利害關係人議和與管理	3.4 營運績效		
	207-4	國別報告	3.4 營運績效		
*企業品牌形象					
自訂主題	-	-	2.2 企業品牌形象		
*原物料管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題		
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料管理		
*永續供應鏈					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題		
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 永續供應鏈		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 永續供應鏈		

	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2 永續供應鏈		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	採用社會標準篩選新供應商	4.2 永續供應鏈		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 永續供應鏈		
*薪酬福利					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題		
GRI 202：市場地位 2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 福利保障		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工結構		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1 福利保障		
	401-3	育嬰假	5.1 福利保障		
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1 福利保障		
*人才培育					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	1.4 鑑別重大主題		
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人才永續		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.3 人才永續		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3 人才永續		
經濟面					
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工結構		
社會參與					
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	5.5 社會參與		

反貪腐					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.3 法規遵循		
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 法規遵循		
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 法規遵循		
反競爭行為					
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.3 法規遵循		
環境面					
能源管理					
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理		
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.3 能源管理		
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理		
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理		
水資源管理					
GRI 303：水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.5 水資源管理		
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.5 水資源管理		
	303-3	取水量	4.5 水資源管理		
	303-4	排水量	4.5 水資源管理		
	303-5	耗水量	4.5 水資源管理		
排放管理					
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理		

	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理		
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.4 溫室氣體排放管理		
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放管理		
	305-6	破壞臭氧層物質(ODS)的排放	4.4 溫室氣體排放管理		
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它重大的氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理		
廢棄物管理					
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理		
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.6 廢棄物管理		
	306-3	廢棄物的產生	4.6 廢棄物管理		
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.6 廢棄物管理		
	306-5	廢棄物的直接處置	4.6 廢棄物管理		
社會面					
勞資溝通					
GRI 402：勞資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1.4 勞資溝通		
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生:2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全健康		

	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3 職業安全健康		
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全健康		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全健康		
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全健康		
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全健康		
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全健康		
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全健康		
	403-10	職業病	5.3 職業安全健康		
員工多元化與平等機會					
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	3.1.1 董事會 5.1.福利保障		
不歧視					
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1.3 勞資溝通		
結社自由與團體協商					
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.1.福利保障 4.2 永續供應鏈		
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.福利保障 4.2 永續供應鏈		
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 人權保障 4.2 永續供應鏈		

附錄二：上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	公司因應			
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	- 氣候變遷風險因應狀況未來永續發展委員會將定期向董事會報告，由董事會監督執行成效。 - 時報出版已成立永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，每年不定期召開會議，於會議中討論公司營運因氣候相關變遷所產生之風險機會議題與因應對策。			
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)	面向	項目	影響 期程	對公司的財務影響
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	轉型風險- 政策和法規	台灣碳費 徵收機制	長期	因應氣候變遷制訂的政策與法規，企業可能面臨碳稅徵收的風險，導致營運成本上升，惟本公司非屬高排碳產業，對財務衝擊影響不大。
	轉型風險- 市場	原物料成本 上漲	長期	極端氣候可能導致原物料供不應求而造成供應商提高價格，原物料成本上漲將提高公司營運成本，稀釋獲利，競爭力下降
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	- 永續發展委員會完成氣候環境背景資料蒐集，評估營運範圍之氣候風險 - 建立氣候風險機會項目清單，建立內部營運衝擊調查問卷， - 依據問卷分析氣候相關風險機會衝擊程度及可能影響期間，設定執行策略目標 - 未來將每年於董事會報告 ESG 風險及氣候風險因應措施執行情形			
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。	本公司尚未採用情境分析			

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。	面向	項目	影響 期程	風險機會因應管理措施
	轉型風險-政策和法規	台灣碳費徵收機制	長期	持續依循 GHG protocol 及 ISO 14064-1 溫室氣體自主盤查及各項節能措施，控制碳排放量。
	轉型風險-市場	原物料成本上漲	長期	與多個供應商建立合作關係，避免對單一供應商之依賴，並建利長期合作互信，以獲得供應商的支持和優先待遇，同時密切關注市場和行業的變化，包括原材料價格趨勢和供應情況，提前預見可能的問題，必要時與供應商簽訂長期供應合約，確保穩定的供應和價格。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價			
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。	1. 增加官網及 ESG 數位平台與公開資訊觀測站揭露溫室氣體範疇一~二盤查結果 2. 溫室氣體減量目標: 每年達成減排量 1% 3. 2025 年度範疇一排放量 19.2129 公噸、範疇二排放量 191.1907 公噸、範疇三排放量 94.5614 公噸 4. 持續依循 GHG protocol 及 ISO 14064-1: 2018 查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案			
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)。	如下表			

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 CO₂e）、密集度（公噸 CO₂e/佰萬元）、資料涵蓋範圍及確信情形。

類別	2024		2025		確信機構及確信情形說明(查證證書)
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)	
母公司	21.3009	0.0489	19.2129	0.0429	尚未實施確信
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)	
母公司	190.5736	0.4374	191.1907	0.4274	
範疇三	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/佰萬元)	
母公司	87.6836	0.2013	94.5614	0.2114	

2024 年度營業額新台幣 435.6710 佰萬元；2025 年度營業額新台幣 447.3690 佰萬元。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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

減排目標	策略行動	計畫時程
持續依循 GHG protocol 及 ISO 14064-1: 2018 查證規範進行溫室氣體排放自主盤查，確實掌握溫室氣體排放狀況，進而研議並提出可行之溫室氣體減量方案。 溫室氣體減量目標：每年達成減排量 1%	1. 透過綠色採購，購買環保標籤之基礎設施設備， 冷凍空調系統全面替換為能效 1 級 2. 實施設施設備節能專案 3. 太陽能建置自用	2025~2030 年