

制定職場多元化或推動性別平等政策說明

本集團基於就業機會均等人權原則，本公司提供平等的工作機會給所有求職者，且完全遵守「勞動基準法」、「就業服務法」及「性別工作平等法」等法令，在公司規章彙編中訂有薪資、績效考核、晉升及獎金等相關規定，確保員工權益。

本集團致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，我們落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，人員晉用主係考量專業能力、學經歷及職能等，從未以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否之考量。本公司自成立以來從未雇用童工，致力避免發生勞資糾紛、貪污、賄賂、具強迫與強制勞動事件及歧視等情事，或涉及侵害員工權利的事件。

一、本公司保障員工權利措施如下：

保障員工事項	因應措施	說明
提供合理申訴管道	訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒」	提供員工在合法權益遭受損害或不當處置時合理申訴管道
禁止工作場所性騷擾事件	訂定「性騷擾防治措施、申訴及懲戒」	提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境

二、人力結構說明：

本公司 2023 年底員工共 857 人(男性 464 人，女性 393 人)，全數為正式員工，多數為本國籍，有少數外國籍員工。平均年齡36.68歲，平均年資5.7年，大學/大專以上學歷佔94.52%；本集團男性人數略多於女性人數，且持續努力營造多元化職場，提供兩性平等之晉升機會。本公司2023年人力資源結構如下：

項目		2023 年	
		人數	比率
性別	男	464	54.14%
	女	393	45.86%
總人數		857	100%
年齡	30 歲以下	225	26.25%
	31~50 歲	605	70.60%
	51 歲以上	27	3.15%
學歷	博士	2	0.23%
	碩士	180	21.00%

	大專	628	73.28%
	高中職	47	5.48%

三、2023 年各職級員工分布

全公司	主管級以上	154	17.97%
	一般同仁	703	82.03%
男性	主管級以上	96	20.69%
	一般同仁	368	79.31%
女性	主管級以上	58	14.76%
	一般同仁	335	85.24%

註：主管為10職等以上人員(經理等以上人員)

四、2023 年少數族群及身心障礙者年齡分類表

分類	年齡	人數		比率	
		男	女	男	女
少數族群	30 歲以下	0	0	0.00%	0.00%
	31~50 歲	0	0	0.00%	0.00%
	51 歲以上	0	0	0.00%	0.00%
	合計	0	0	0.00%	0.00%
身心障礙者	30 歲以下	1	0	0.12%	0.00%
	31~50 歲	2	1	0.23%	0.12%
	51 歲以上	0	0	0.00%	0.00%
	合計	3	1	0.35%	0.12%

五、晉升制度

本公司晉升制度採管理與專業雙軌並行的升遷制度，員工晉升與性別並無關係，主要依照員工的特質、專長、職能、工作績效與領導發展之潛力予以晉升，晉升時由用人單位主管考量上述相關條件後決定晉升狀況。

六、員工薪資制度

(一)本公司依據每位員工以往經驗、專業能力及應徵職位等客觀因素予以核薪，提供優於同業之薪資福利制度並建立公平公開之晉升制度，促進員工留任並貫徹兩性平等，薪資結構不因性別而有差異。員工薪酬項目包括本薪、津貼、年終獎金、激勵獎金及員工酬勞，新進人員男女起薪優於法定基本工資，各職別薪酬比例之差距係因年資及績效不同所致，另視市場薪資動態及經營狀況進行年度調薪。2023 年度非擔任主管職務之全時員工相關資訊如下：

項目	2023年
非擔任主管職務之全時員工人數	703人
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(年薪)	803,308元
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(年薪)	770,000元

註：1.非擔任主管職務之全時員工人數職等10以下之人員

(二)本公司女性主管比例說明

項目	所占%
女性占總員工(%)	45.86%
女性占有所有主管(%)	37.66%
女性占高階主管(%)	25.00%

註：高階主管係15職等主管(含)以上

七、員工溝通互動情形

本公司致力於勞資關係和諧，秉持誠信與尊重的態度對待員工，設立多面向管道與員工積極溝通，鼓勵員工發表意見並予以回應，並持續加強員工福利措施；本公司勞資溝通管道如下：

溝通管道	內容
勞資會議 (員工大會)	定期每季召開，同仁可匿名提問給集團執行長，針對同仁意見可直接進行相關調整
申訴信箱	同仁可直接email至995@gamania.com，有專案小組特別了解狀況與後續處理
匿名留言板	公司內部網路設有匿名留言板，任何狀況與意見皆可在上面直接提出，相關單位會隨時說明與處理