

### 【職場多元化及性別平等】

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

橘子重視勞資溝通的頻率與品質，透過每季的全橘總動員、員工 QA 時間，及公司內部電子看板，以創新多元的管道，打造員工有效的雙向溝通機制，即時瞭解員工想法與需求，並傳達橘子經營理念與策略方向：

1. 恪遵所在地之勞動法規及定期審視內部政策要點。
2. 保持暢通的溝通管道與申訴機制：本公司嚴禁性騷擾及其他非性騷擾事件，騷擾檢舉請寫信至投訴信箱 995@gamania.com、道德誠信問題請寫信至檢舉信箱 integrity@gamania.com、若有公司環境內的各種問題，可以在「teamgoal!」→「宅橘便 M」群組中匿名留言、如有集團營運發展疑問，也可以在全橘當天以匿名 QA 單提問或提供建議，而集團執行長也會逐字念出題目，現場理解員工需求並回答問題。透過此互動方式，積極建立管理層與員工間的溝通橋樑，提升雙向交流的互動品質與即時性。

3. 提供新進人員職前訓練提供相關法規及禁止強迫勞動、禁用童工、反騷擾、反歧視等政策宣導。每年亦舉辦各類教育訓練或宣導課程。

## 二、人力結構說明：

本公司截至 2025 年 11 月底，員工共 996 人（男性 504 人，女性 492 人），多數為本國籍，有少數外國籍員工。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 2025 年人力資源結構如下：

類別		占全時員工當量(FTEs)比例 (%)
身心障礙人士		0.6%
全體員工	按年齡分群：<30 歲	21.3%
	按年齡分群：30 ~ 50 歲	74.11%
	按年齡分群：>50 歲	4.99%

## 三、員工族裔指標

類別	占全體員工比例	占管理職級比例
中華民國籍	98.07%	22.05%
外國籍	1.83%	11.11%
原住民	0.10%	0%

#### 四、女性多元化指標

指標	百分比(%)
女性占總員工	48.83%
女性占所有主管	37.62%
女性占基層主管	49.15%
女性占高階主管	21.43%
女性在 STEM(科學、科技、工程、數學)相關職位	22.68%

#### 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。