PROMOTING POSITIVE VALUE

4.1 橘子家庭

4.2 社會共好

CHAPTER 4

轉動正向價值

EXPLORE THE UNLIMITED POSSIBILITIES OF LIFE

4.1

GAMANIA FAMILY

4.1.1 人力結構

4.1.2 人才招募與留任

4.1.3 人力發展

4.1.4 薪酬與福利

4.1.5 友善職場

4.1.6 健康職場

橘子家庭

4.1.1 WORKFORCE STRUCTURE 人力結構

前言
CHAPTER.1 轉動永續經營
CHAPTER.2 轉動數位責任
CHAPTER.3 轉動環境友善
CHAPTER.4 轉動正向價值
附錄

GRI 2-7 GRI 405-1

人力結構

隨著橘子積極布局多元領域，截至2024年12月31日止，橘子在台員工人數合計為1,022人，包含982名正式人員及40名約聘人員（主要為特定專案或期間性之支援）。橘子員工皆享有公平機會，不因性別、年齡、種族、宗教、殘疾等狀況歧視員工，約聘派遣人員同為集團夥伴，故同享各式員工福利，不因身分別而區別。

	男		女		合計
	人數	比例	人數	比例	
永久合約	508	49.71%	474	46.38%	96.09%
臨時合約（約聘）	15	1.47%	25	2.44%	3.91%
30歲以下	133	13.01%	170	16.63%	29.64%
31~50歲	357	34.93%	318	31.12%	66.05%
51歲以上	33	3.23%	11	1.08%	4.31%
身心障礙	5	0.49%	2	0.20%	0.69%
本國籍	518	50.68%	497	48.63%	99.31%
原住民	0	0.00%	1	0.10%	0.10%
外籍	5	0.49%	1	0.10%	0.59%
經理	103	10.08%	76	7.44%	17.52%
研發	109	10.67%	52	5.08%	15.75%
管銷	311	30.43%	371	36.30%	66.73%
管理職級	103	10.08%	76	7.43%	17.51%
基層職級	420	41.10%	423	41.39%	82.49%

註：
1. 此表數據以在台員工數為統計基準。
2. 管理職位指經理級以上。
3. 與前一年度相比，2024年員工總人數無顯著波動。

員工性別平均年齡與年資

	平均年齡	平均年資
男性	37.17歲	5.25年
女性	35.54歲	5.24年
合計	36.38歲	5.25年

註：此表數據以在台員工數為統計基準。

員工職能性別、國籍比

國籍	台灣		中國		韓國		香港		菲律賓		馬來西亞	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
執行管理階層	76.47%	23.53%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
非執行管理階層	54.94%	43.82%	0.62%	0	0.62%	0	0	0	0	0	0	0
技術人員	64.94%	33.92%	0	0	0	0	0.57%	0	0	0	0.57%	0
其他員工	50.11%	49.56%	0	0	0	0	0.11%	0	0.11%	0	0	0.11%

註：❶ 執行管理階層：總經理以下兩職級內主管，包含總經理、首長。
❷ 非執行管理階層：10職等以上員工，包含處長、特助、經理。
❸ 技術人員：工程師等資訊人員。
❹ 其他員工：非上述等歸類於其他員工。
❺ 本表格數據涵蓋正職、兼職、約聘及派遣人員。

女性員工組成

2024年橘子集團在女性主管任用比例上持續提升。高階女性主管比例自22.22%上升至23.53%，基層女性主管比例也由39.74%提升至42.46%，顯示集團致力於打造更具多元與包容的職場環境。

	2023 年	2024 年	年度變化率
高階女性主管／全部高階主管	22.22%	23.53%	1.31%
基層女性主管／全部基層主管	39.74%	42.46%	2.72%
營利部門*女性主管／全部營利部門主管	36.28%	42.45%	6.17%

註：❶ 高階女性主管以首長級主管（總經理以下兩職級內）統計；基層及營利部門女性主管以經理級以上主管統計。
❷ 營利部門指台灣遊戲橘子、hidol及各子公司事業體。

2024年正職員工新進離職統計

截至2024年，橘子共有346位員工任職滿5年以上。長期任職的員工不僅累積了豐富的專業經驗，也成為部門內部知識傳承與文化延續的重要資產，且穩定的團隊結構有助於企業知識的累積與延續。

熱血新進率

橘子為新進同仁安排「初心者任務」，藉由資深的同仁經驗分享和簡單的測驗，增進新人彼此間的互動，找到有相近興趣與嗜好的夥伴，同時也協助新進同仁認識集團的核心精神、發展歷史、未來的觸角。

2024年新進率25.6%，主要為30歲以下之同仁，橘子打造具兼顧創新活力與能力經驗的職場環境，吸引許多優秀年輕人才加入。

2024年新進率 **25.6%**

新進概況	男		女	
	人數	新進率	人數	新進率
30歲以下	54	44.63%	73	47.10%
31~50歲	64	18.08%	54	17.48%
51歲以上	5	15.15%	1	10.00%
小計	123	24.21%	128	27.00%

註：新進率＝該年齡組新進人數÷該年齡組總人數，總人數為2024年12月31日仍在職同仁。

健康離職率

數位科技產業的流動率一直都存在一定比例，橘子員工年資平均為5.25年。2024年總離職率為23.12%，相當於前一年水準且略低於同業水準。我們針對離職員工皆會進行離職訪談，深信傾聽員工的聲音，有助於改善現有問題並採取措施處理，將更能在流動率為一大挑戰的環境下，打造更友善留才之職場環境。

員工平均年資 **5.25年**

2024年總離職率 **23.12%**

離職概況	男			女		
	人數	自願離職率	總離職率	人數	自願離職率	總離職率
30歲以下	32	23.14%	26.45%	44	25.81%	28.39%
31~50歲	76	17.80%	21.47%	68	19.42%	22.01%
51歲以上	4	12.12%	12.12%	3	20.00%	30.00%
小計	112	18.70%	22.05%	115	21.52%	24.26%

註：離職率＝該年齡組離職人數÷該年齡組總人數，總人數為2024年12月31仍在職同仁。

人才招募與留任

4.1.2 TALENT RECRUITMENT AND RETENTION

前言
CHAPTER.1 轉動永續經營
CHAPTER.2 轉動數位責任
CHAPTER.3 轉動環境友善
CHAPTER.4 轉動正向價值
附錄

人才招募策略

面對行動化浪潮，橘子正積極轉型，力求快速推出符合市場與消費者需求的網路服務。為此，我們持續深耕雇主品牌，透過人力銀行、社群平台、徵才活動及內部員工推薦等多方管道，廣納服務橫跨數位遊戲、新聞媒體、橘子原創、生活風格、企業服務、AI創新等六大領域的各界菁英。

近年來，橘子重視DEI趨勢，集團人力資源室積極蒐集相關指標，致力於提供同仁高度認同感的職場環境。隨著P世代漸入職場，更加重視工作所帶來的意義與自主性。這些多元思維促使橘子不斷創新管理制度，從「Dare to Challenge」的角度出發，領先業界提供更優渥的福利，全方位守護優秀人才。

人才招募活動

2024年，橘子集團持續透過多元招募管道，吸引各界優秀人才加入，以因應集團快速發展的需求。橘子採取的招募策略包含以下幾個方面：

擴大招募管道

除了既有的求職平台、校園徵才、社群媒體及內部推薦外，橘子積極拓展與各大專院校的實習合作，提供實習機會吸引潛力新秀。同時，橘子舉辦更多線上線下招募活動，如線上說明會、快速面談等，增加與求職者的互動機會。

強化雇主品牌形象

橘子透過社群媒體發布更多關於橘子集團企業文化、福利制度及員工發展機會的資訊，並分享員工的成功故事，以吸引更多認同橘子價值觀的人才。

推動內部轉調制度

橘子訂有「職務輪調辦法」，鼓勵同仁在集團內部尋找更適合自己發展的職位，提供內部轉調的機會，讓優秀人才得以在不同領域發揮所長，提升員工的歸屬感與忠誠度，2024 年內部員工職缺遞補率為15.63%，顯示員工對於本集團的認同，並善用彈性內部管道，藉以提升人力資本有效運用、降低外部招募成本。

持續關注DEI趨勢

橘子將持續關注多元、平等、共融（DEI）趨勢，如擴大多元化招聘平台，除傳統的招聘網站，考量多元性組織如與大學的多元學生社團、身心障礙福利機構等合作。此外，員工推薦計畫鼓勵員工推薦不同背景的候選人，且推薦流程公開透明，以確保招募過程的公平性，並有助於建立多元化的團隊。

人力發展

4.1.3 HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT

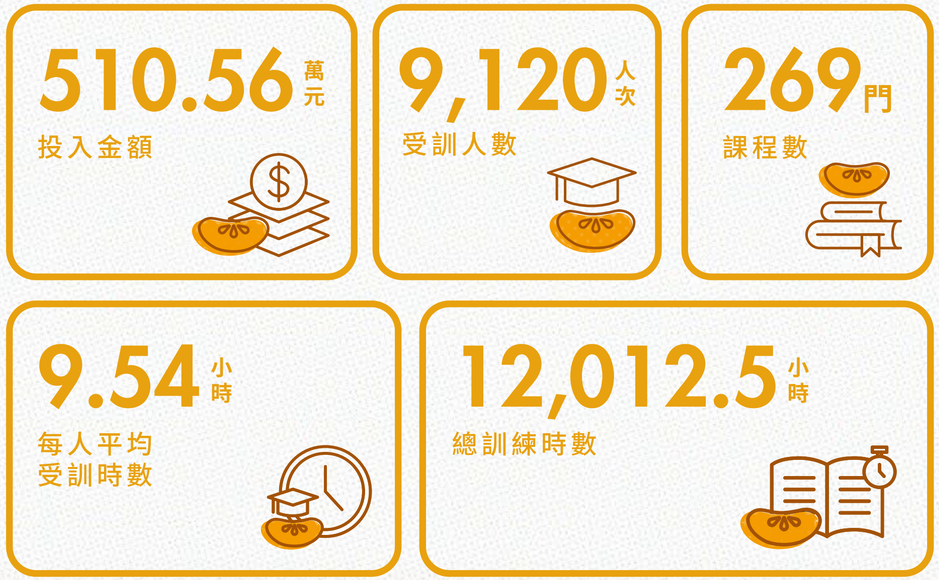
前言
CHAPTER.1 轉動永續經營
CHAPTER.2 轉動數位責任
CHAPTER.3 轉動環境友善
CHAPTER.4 轉動正向價值
附錄

橘人養成計畫

「橘人養成計畫」提供橘人專業領域的相關訓練，透過六大結構多方累積不同的市場知識，讓橘人保有良好競爭力。

完善的學習環境及完整的教育訓練藍圖，規劃分配給各職級同仁多元的訓練，包含訓練課程、演講、座談會（橘講台、橘內人）等方式，並輔以數位學習（橘資源）的方式進行教育訓練。

橘子重視永續發展，將誠信經營、資安管理、環境管理（包含水資源、廢棄物、節能減碳）等ESG議題等納入教育訓練中，讓同仁在提升專業能力的同時，了解並認同橘子於ESG的理念與使命；另外，亦補助同仁參加外部專業課程。2024年共挹注超過510萬元於教育訓練，平均每人訓練費用約4,059元，員工訓練課程共269門，總受訓人次數達9,120人次，總訓練人時數達12,012.5小時，員工平均受訓時數9.54小時。



全方位人才訓練

	新人訓練	橘人才 Learning	通識講座	專業訓練	橘資源 Online
高階主管 中階主管 基層主管	新進/新晉升主管須知	針對層級給予培訓課程： ✦ 高階/中階/基層主管管理課程 ✦ 一般人員著重於執行面工作管理、時間管理、專管理課程 舉例但不限於上述課程	❶ 橘講台 Speech ❷ 橘分享 Sharing	❶ 單位訓練需求 ❷ 員工外訓需求	❶ 自製線上課程 ❷ 授權式線上課程 ❸ 開放式課程
一般人員					
新進人員	小橘子須知 初心者任務 職場法律須知				

教育訓練概況

		2021	2022	2023	2024
總訓練時數（小時）	管理職級	2,459	3,329	2,880	2,819
	基層職級	11,065	13,362	10,354	9,193
	合計	13,524	16,691	13,234	12,012
人均受訓時數（小時／人）	管理職級	15	20	17	16
	基層職級	12	16	12	9

註：人均受訓時數計算方法為訓練時數÷總人數，總人數為2024年12月31日仍在職同仁。

專業發展計畫

新進／晉主管訓練課程

為協助新任主管對應具備之工作職能及管理專業，使其應用更加熟悉並勝任主管一職，除直接掌握領導技巧，排除不適任的壓力，更間接留住人才，達更有效的人力資本運用，藉以降低招募成本與離職率。2024年安排精準招募面談技巧與績效管理面談兩堂課程各兩個班次，計99人次，參與率達全體員工7.8%。

外訓課程

為彌補企業內部資源不足及掌握同仁競爭力，橘子支持藉由外訓課程學習特定專業。如雲力橘子同仁為提升其專業技能，透過課程取得EC-Council CEH駭客技術專家認證與EC-Council CPENT滲透測試專家認證，2024年共有9位同仁完成此認證。此外集團亦有同仁申請語言、行銷、AI、防制洗錢等課程，讓同仁在其專業領域能有更豐富的展現，2024共有115人次申請外訓課程。

TALENT, in Taiwan 台灣人才永續行動倡議夥伴

人才的永續，一直是橘子集團重視的發展目標。為了打造更加多元、平等、共融的職場，及全球企業對人才社會責任的看重，在此關鍵時刻，橘子集團再次宣布加入「TALENT, in Taiwan，台灣人才永續行動聯盟」！

我們承諾：

提供具產業競爭力的薪酬與福利制度

創造和諧開放的溝通文化

推動公平客觀的績效制度與多元聘雇機會

運用數位工具簡化流程，提升效率與體驗

擴展學習資源與職涯發展支持，讓橘人持續成長、迎接挑戰

我們將持續以行動支持與《天下學習》、《Cheers快樂工作人》、人才永續頻道及台灣400+聯盟夥伴推動倡議，共創人才培育的希望工程，為每一位工作人創造更好的未來。

加入橘子大家庭

薪酬與福利

4.1.4 COMPENSATION AND BENEFITS

前言
CHAPTER.1 轉動永續經營
CHAPTER.2 轉動數位責任
CHAPTER.3 轉動環境友善
CHAPTER.4 轉動正向價值
附錄

薪酬制度

我們掌握業界薪資動態，同時考量員工基本所需之生活水平，如飲食、居住、衣物、交通等相關花費，適當調整以提供具競爭力的薪資，達到留才留任的效益，基層職級平均薪資與法定最低薪資比為1.46：1。依法令規定辦理基本勞健保，另提供員工團保，理賠範圍涵蓋：定期壽險、意外險、因公意外險、意外醫療險、住院醫療險、癌症保險、職業災害險；員工眷屬亦可自費加入團保，理賠範圍涵蓋：意外險、意外醫療險、住院醫療險。本公司退休金制度依據「勞工退休金條例」執行，相關資訊請詳年報第69~70頁。

2024年非主管薪酬資訊

單位：新台幣仟元

項目	2024
非主管之全時員工薪資總額（A）	653,169
非主管全時員工人數（B）	805
非主管之全時員工「薪資平均數」（A/B）	811
非主管之全時員工「薪資中位數」	771

註：台灣2024年1月1日實施之基本薪資為新台幣27,470 元。

績效管理

為落實「Dare to Challenge」的核心精神，橘子制定了一套適用於網路產業快速變動特性的績效制度，並將其納入績效評量系統，每年至少進行一次員工職涯發展規劃及績效評估。橘子採用目標管理，每位員工於年初會依據工作性質與職級，在財務與任務指標方面設定1至3個目標，並為各目標設定權重，作為績效評估的基準。為鼓勵員工因應環境變化調整目標，個人或單位可增加額外目標或提高既定項目的標準，例如設定加分題，或依專案性質採用360度績效考核及敏捷對話等多樣化的績效管理方式。這些做法旨在反映不同專業領域的目標達成率，並鼓勵員工全力以赴，展現最佳績效。

績效評核

評核類型	適用對象	頻率	執行作法
目標管理導向	全體員工	每年一次	❶ 啟動績效考核表格，同仁依照年度達成狀況，填寫達成與未達成狀況 ❷ 與主管針對上述表格內容一對一對談，針對年度達成成果共識與討論 ❸ 確認年度表現結果後，主管針對員工填答結果進行回饋，送出後主管與同仁可同步檢視此年度績效考核表
多面向評估	部分主管	每半年一次	❶ 請被評核主管進行自評，並指定同部門同儕、跨部門同儕、部屬名單；由被評核者的主管進行名單指定 ❷ 針對主管應具備的關鍵職能行為展現，進行各團體問卷評分收集 ❸ 產出各職能、各評分團體的分數，並與自評比較 ❹ 針對整體結果與被評核者作解釋與討論
敏捷績效評估	部分團隊	每周	❶ 產品PM列出開發進度與目標，並與工程師溝通整體狀況 ❷ 每週Review當周達成狀況與後2週開發進度與預計達成情形 ❸ 若進度持續落後會進入個人績效改善計畫 ❹ 每週Review結果納入年度績效考核參考

獎勵機制

POINT 1 戰術獎勵

提供給全力執行主管方向與戰術的橘人，如業績目標或關鍵績效任務，依據各單位訂定的獎金辦法發放。

POINT 2 特別獎勵

若團隊或個人有非既有獎勵機制之特殊貢獻或卓越績效，主管可申請特別獎勵。

POINT 3 即時獎勵：橘時激賞

當同仁有傑出表現時，可由直屬主管申請小獎勵，以鼓勵同仁與公司一同不斷進步，2024年有206人次獲獎，每位獲獎同仁皆能獲得當年度特製橘時激賞徽章及普橘島餐券100元。每季舉辦High Party ，邀請績效同仁參加活動，給予同仁彼此交誼互動的機會，並與集團執行長近距離交流。

POINT 4 戰略獎勵

主要對象為各單位首長及首長下重要的主管或同仁，評估各單位的長期佈局、計畫、發展、營運成果及整體績效做為年度獎勵依據。

POINT 5 GAMA STAR

GAMA STAR候選人由該單位/子公司營運長提名，經處長級主管進行初選，最終由首長們投票決定得獎者。2024年共7位同仁角逐，均獲得執行長、直屬首長特邀參加Super High Party，給予同仁難忘的晚宴及榮譽的回憶。經集團總部及各子公司首長決選後，由3位同仁脫穎而出榮獲GAMA STAR獎座、三萬元獎金和專屬於GAMA STAR特製的識別證。

橘子福利

福利規劃

橘子一直以來都以打造溫馨又充滿活力的大家庭為目標，我們深信每一位夥伴都是橘子最珍貴的資產。除了提供具競爭力的薪資待遇，我們更用心規劃許多貼心多元的福利措施，讓大家在工作之餘也能好好照顧自己和家人。

凡是橘子正職員工，均享有彈性工時、居家辦公、線上遊戲點數員購、團體保險、免費機車停車位、公司週邊商品、年度健康檢查、員工餐廳（每日享有一定的免費消費點數）、健身房（24小時免費使用）、哺乳室設施、免費員工協助計畫（心理／財務／醫療／法務）、員工三等親（含）以內親屬享有心理諮商服務特約優惠價、員工子女可就讀附設幼兒園並享部分補助等福利措施，提供多元假別如無上限自主假、員工給薪旅遊假三天、給薪生日假、女性員工給薪產檢假八天、女性員工產假十週、員工之配偶伴侶妊娠產檢或分娩時，均享給薪陪產檢及陪產假十三日，優於法規僅給假七日；另提供多項補助諸如：部門聚餐費、員工旅遊補助、員工社團補助、三節與生日禮金、結婚補助金、喪葬補助金、住院慰問金、生育補助金、急難救助金、居家清潔補助...等等。橘子從福利制度到空間環境，皆以人為出發。

我們知道，工作不只是工作，更是生活的一部分。因此，橘子集團持續營造一個讓大家能夠安心、快樂工作的環境，讓每一位夥伴都能在這裡找到歸屬感，一起成長、一起實現夢想，追求工作與生活的平衡。

長期福利計畫

橘子除依據勞動基準法、勞工退休金條例等相關規定訂定「員工退休辦法」外，為協助同仁達到長期儲蓄、累積財富，以保障未來生活安定，同時增進對公司之參與感，亦使同仁能持有公司股票，共享企業經營成果，故另訂定「員工持股信託實施辦法」。

員工自行組成員工持股會，凡服務滿一年以上者 ，可自由申請加入持股會，加入者自其每個月薪資中提存一定金額，並配合公司補助之獎勵金，經由員工持股會統一委託交付予中國信託商業銀行信託部管理，每個月定期購入本公司股票，俟符合相關條件，再將股票返還同仁。

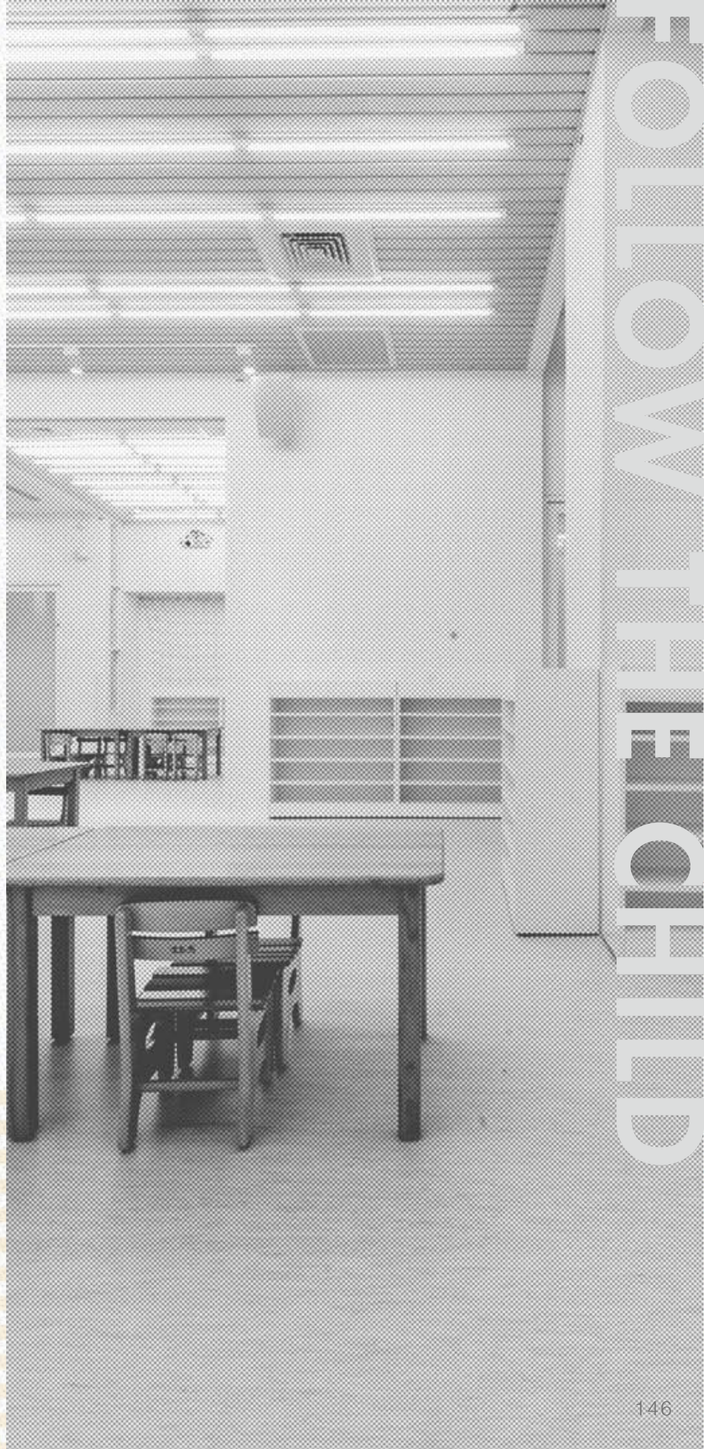
截至2024年，集團員工共417人申請入會。

幼橘園

隨著橘子的發展，團隊由平均年齡二十多歲的同仁，成長為面臨結婚生子人生大事的中堅主力。為實踐樂業安居的承諾，橘子成為台北市第一家設立附設幼兒園之企業，展現企業福利新高度，集團執行長劉柏園期待：「希望有一天，會有優秀的人才因為想要讓他的子女念幼橘園，所以來橘子工作」。幼橘園以「Love to Play」為核心精神，打造勇敢、冒險、快樂成長的學習環境，期盼每位幼兒都能發展出其獨特性，在適性的環境中學習成長。

同時也依照幼兒發展的需求安排各種教學活動，多元激發幼兒對活動深入探索、認識，以建構孩子的知識，透過做中學、玩中學來培養孩子的能力，讓孩子能夠從中發現問題、解決問題並勇於挑戰。空間設計則以「Follow the Child」為理念，把空間還給孩子、讓孩子成為空間的藝術家，2019年曾榮獲「台灣室內設計大獎」（Taiwan Interior Design Award）公共空間類獎項。2024年，幼橘園榮獲台北市勞動局113年度友善育兒事業獎，這份榮耀證明了集團夥伴能一同在橘子實現樂業安居的理想。

橘觀點－
了解幼橘園



2024年優於法令之假別

陪產檢/陪產假

如同仁之伴侶懷孕，同仁可有**13天陪產檢與陪產假**，於伴侶孕產期間使用。

產假

橘子積極推廣**母嬰保護計畫**，率先業界將產假從8週**延長至10週**。

平權假

橘子重視兩性的平等權利，重視維護人權，尊重LGPTQ+，設置平權假，**同志結婚生育皆可享有薪婚假8天與陪產假**，為國內上市櫃公司的創舉。

壯遊假

橘子鼓勵並推動壯遊假，同仁提案冒險計畫書後經審核通過可帶薪請假且無上限。**培養同仁自我挑戰的精神，並鼓勵提升工作效率**。2024年請假人次為2人次。

公益假

橘子為鼓勵同仁走向公益，參與集團認可與支持方向的**公益活動**，不受時間限制，且不影響工作進度者可申請。

自主假

橘子施行特有自主假，同仁可在年假休完後**申請無限制天數的有薪假期**，不需主管逐筆准假，培養同仁自我管理的精神，並鼓勵提升工作效率。

2024年請假人次為38人次、累積時數542小時。

員旅假

橘子鼓勵同仁工作與生活平衡，提供**員旅假3天，並依年資比例提供補助金額**，最高為1萬元。

2024年共900人次申請。

2024年遊戲橘子員工福利項目

交通補助
每月固定金額補貼交通車上下班交通費

午餐補助／伙食補助
提供餐費津貼、員工餐廳或合作廠商折扣

健康檢查補助
定期健康檢查費用補助，或提供更高階的健檢方案選擇

育兒補助
托嬰托育津貼

員工旅遊補助
國內外旅遊補助，或團體旅遊部分由公司補助

節慶禮金／禮品補助
端午、中秋、農曆年等節日提供禮金或禮盒

員工關懷補助
提供心理諮詢、法律諮詢服務等福利

婚喪喜慶補助
結婚、生育、喪葬等場合提供禮金或慰問金

育嬰留停及復職統計

2024年育嬰留停概況	男	女	合計
總申請育嬰留停人數	2	13	15
2024年預計復職人數（a）	3	13	16
2024年實際復職人數（b）	1	13	14
復職率（b／a）	33.33%	100.00%	87.50%
2023年實際復職人數（c）	3	9	12
2023年留停復職後工作超過一年人數（d）	2	9	11
留任率（d／c）	66.67%	100.00%	91.67%

註：本公司全體同仁依法享有育嬰假。

友善職場
4.1.5 FRIENDLY WORKPLACE

前言
CHAPTER.1 轉動永續經營
CHAPTER.2 轉動數位責任
CHAPTER.3 轉動環境友善
CHAPTER.4 轉動正向價值
附錄

GRI 402-1

橘子在各項制度上關切同仁的生活品質，秉持樂業安居的最高目標，持續推動各種措施，讓同仁可以在安心與被支持的職場內執行業務，2024 年無性騷擾申訴、違反勞動、人權法規的情事發生。我們除了提供員工餐廳—普橘島、親子幼兒園—幼橘園外，也在總部大樓設置點字板與行人坡道等，透過友善及無障礙設施增進員工福祉。年度也舉辦各式大型活動，如中秋晚會、柑盃家庭日、寵物日、橘子節、聖誕市集等，凝聚同仁向心力。

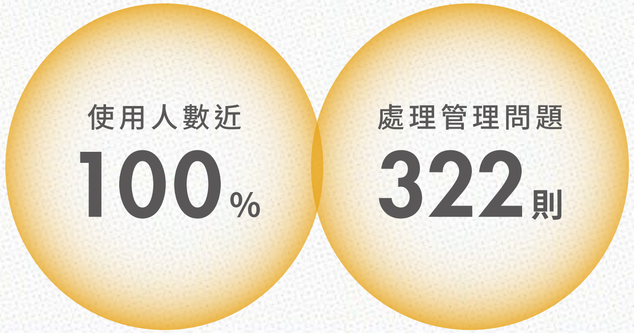
我們也非常重視勞資溝通的頻率與品質，以創新多元的管道，打造有效的雙向溝通機制，即時了解同仁想法與需求，並傳達橘子經營理念與策略方向。若遇嚴重影響員工權益的變化，我們將於重大訊息公佈後，依勞基法規定之預告期間第一時間通知同仁，以友善的緩衝期協助同仁即時回應。

員工溝通

橘子目前尚未設立工會或簽訂團體協約，惟我們高度重視同仁意見表達自由與權利，致力於全面了解同仁對職場的各項需求與期望，並確保在保密且無需擔心報復的情況下，自由地提出建議、要求或問題。透過這些開放的溝通平台，管理單位能夠迅速掌握並回應意見，營造更加和諧且高效的工作環境。詳參1.3.2誠信經營章節—檢舉與溝通管道。

宅橘便M—全匿名溝通管道

橘子善用自身的網路技術服務，我們創設全匿名的溝通管道，讓同仁無論何時何地都能與公司溝通，相關權責單位也能於第一時間處理，實現高效率職場友善。宅橘便M的使用人數近100%，2024年共處理了322則管理上的問題。



全橘總動員—全體員工大會

每季固定舉辦一次，集團管理階層與同仁齊聚，邀請知名講者和橘人分享交流，打開橘子同仁的視野，持續放眼世界。全橘總動員為員工溝通的重要管道之一，所有同仁皆可匿名提問或提供建議（未出席者仍然可透過員工及員工代表提問），由集團執行長現場一一回答所有問題並傾聽同仁需求，以即時地雙向交流提升互動品質及勞資關係，2024年共回應員工52個提問。

2024全橘總動員精采內容

Q1 ESG 浪潮來襲：我們每個人，都身處「永續進行式」

講者 天下永續會負責人 熊毅晰

什麼是ESG？為什麼要做？不論企業和個人，如何開始第一步?邀請業界專家天下永續會負責人熊毅晰熊大，分享給橘人最生活、最切身的ESG相關訊息，從ESG小白變身ESG達人，響應「全員ESG」素養提升行動。

Q2 解悶救人生

講者 臺灣第一模仿天王 郭子乾

戲裡戲外、台上台下的演藝生涯中模仿超過500個角色，聽臺灣第一模仿天王、茶金裡的吉桑—郭子乾分享如何轉換過往所有表演蓄積的能量，在戲劇裡完美綻放成笑中帶淚的故事，給人笑著繼續往前的力量。

Q3 突破舒適圈，挑戰自我極限，做你想做的事

講者 橘子集團原創中心 黃勇勝、超馬醫師 李俊昌

邀請集團通過壯遊假申請的原創中心同仁黃勇勝分享他徒步北美太平洋屋脊步道—南加州段的精彩歷程，同時亦邀請台灣跑界稱「超馬醫師」、兩度參加橘子岸到頂超級馬拉松的李俊昌選手分享，為了健康因素而接觸馬拉松後，每一次參與的賽事對自己的人生帶來的改變。

Q4 守護我們的星球—與舒夢蘭一起聚焦全世界

講者 金鐘獎得主、《聚焦全世界》主持人舒夢蘭

邀請走訪過七大洲、58個國家的金鐘獲獎主持人舒夢蘭分享因主持《聚焦全世界》而經歷的所見所聞，以及希望透過節目帶給社會大眾的啟示：「唯有了解，才會在乎，唯有在乎，我們才能真正改變。」

人權政策與管理

GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-30 GRI 406-1

橘子集團承諾保障全體員工及所有利害關係群體的基本人權，我們參考《世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》等國際公認的人權標準，制定人權相關政策，展現本公司對尊重和保護人權的承諾，並公平對待所有員工及所有我們關注的利害關係人（包含顧客、供應商、股東、合作夥伴等）。

2024年我們更新了集團人權政策，除將範圍擴大外，更具體承諾公司提供安全健康的工作環境、包容尊重的氛圍、同工同酬的平等待遇及人權教育的落實。為強化人權風險管理與政策落實，橘子集團導入人權盡職調查管理專案，識別並評估可能的人權風險。

集團亦已建構涵蓋多項關鍵議題的九大人權相關管理政策，包含人權政策、童工誤用、反強迫勞動、檢舉人保護暨反報復管理等，透過制度化管理與教育訓練，持續深化人權意識。

2024年無重大人權事件(含歧視事件)通報，顯示橘子在保障人權與推動公平對待方面的努力已具初步成效。

橘子人權政策

人權盡職調查

橘子每2年執行一次人權盡職調查，依循OECD指引建立人權管理架構，將制度結合日常工作之中，同時透過風險評估工具、定期審查使勞工人權得以持續提升。今年度已完成最新一輪調查，並據此強化相關管理作為。

STEP 01

將負責任商業行為融入政策與管理系統

建立9項管理規範，將人權管理議題明確融入本公司人事管理章程。

STEP 02

識別和評估與企業運營、產品或服務相關的實際和潛在不利影響

鑑別與公司活動和營運相關的實際和潛在人權風險，包括國際常見人權議題，確定公司面臨的各項人權問題的風險議題，並將這些議題的嚴重性與可能性作為評核依據，最終評定各項議題的風險等級，優先處理風險等級最高的事件。

STEP 03

終止、防範與減輕不利影響

透過各項申訴機制、矯正預防措施，針對人權負面事件（若有）進行調查，同時接受各方利害關係人意見回饋進行持續改善。

STEP 04

跟蹤實施情況與結果

藉由定期的內部人員審查措施，檢討各項管理措施的運作成效、實施的適宜性、充分性及有效性，根據管理檢討報告的結果，實施必要的改進措施，並持續追蹤其成效和完成情況。

STEP 05

溝通如何消除影響

持續透過內部教育訓練及外部多元溝通管道，宣達本公司人權管理措施推動進程。

STEP 06

提供或展開合作進行補救

設定具體的管理目標，並制定相應的風險減緩和補救策略。同時評估公司的管理體系、流程和方法是否與人權議題的管理目標相符，如有不足之處，則進行調整。

人權盡職調查流程

為評估橘子在人權方面的風險和潛在影響，我們於2024年運用了專門的人權調查和評估工具，及成立人權專案小組，以識別職場和供應鏈中的關鍵風險，定期進行人權盡職調查。若在風險評估過程中發現任何高度人權風險、潛在問題或違規情況，則立即進行減緩應對措施或補救措施。

透過此過程，可以評估並識別出人權風險、潛在影響或違規事件，並對人權治理措施的實施效果進行評估，結果將用於定期審視和更新各項人力資源管理規章中的人權管理，以持續提升本公司人權績效。2024年，本公司共評估了27項人權風險事項，項目類別包含自由選擇職業、青年勞工、工時管理、薪酬福利、人道待遇、反歧視騷擾、自由結社、隱私及職業安全衛生等，其中無任何高風險事項、4項中度風險及23項低度風險。

重大人權議題與補救措施

人權盡職調查三步驟作業流程

橘子透過系統性三步驟流程執行人權盡職調查，從風險鑑別、評估分級至改善行動，確保人權議題能被有效掌握與回應。

STEP 01 人權風險事件鑑別

STEP 02 風險評估與分級

STEP 03 高風險事件改善行動

人權風險情境與對應改善作法

橘子針對工作管理、人道待遇、青年勞工與自由選擇職業等面向，辨識實際營運可能出現的人權風險情境，並提出具體改善行動，以強化整體人權保障機制。

自由選擇職業

因應人力配置，未經員工同意調派其職務，致離職率提升。

1. 預告期內召開轉調會議
2. 多元檢舉制度申訴
3. 離職面談輔導
4. 設計即時獎勵、救火機制
5. 增加專職人力
6. 供應商管理聲明與檢核

人道待遇

遇主管或同仁因口氣不好，用不禮貌或宣洩情緒方式溝通。

1. 職場不法侵害課程宣導
2. 多元檢舉制度申訴
3. 人資介入調查，確認是否加強輔導或懲處機制
4. 增加情商訓練課程
5. 供應商管理聲明與檢核

青年勞工

招募如誤用童工，未有童工保護措施。

1. 建立「禁用童工與誤用補救管理辦法」
2. 加強面試技巧與宣導
3. 供應商管理聲明與檢核

工作管理

因遊戲改版或特殊專案導致工時增加。

1. 增加事前宣導
2. 確認原因增加人力配置
3. 監測工時，給付合理加班費或補休申請
4. 導入系統警示機制
5. 供應商管理聲明與檢核

人權議題與管理方案

議題	對象	管理方案
禁止強迫勞動	所有員工 供應商 承攬商	✦ 絕不以暴力、脅迫、拘禁或其他非法手段強制勞工從事勞動。 ✦ 不扣留員工的身分證件或其他個人財物，確保員工的合法權益不受侵犯。
禁用童工	童工	✦ 僱用符合當地法規最低年齡標準。 ✦ 建立童工保護拯救措施。
杜絕不法歧視	所有員工 女性員工 外籍員工	✦ 在所有勞動權益事項上，對所有員工一視同仁，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、懷孕、外貌、五官、身心障礙、星座、血型等因素而有任何不法對待。
多元包容性與平等機會	所有員工	✦ 致力打造多元且包容的職場，廣泛接納不同背景的族群，尊重並保有每個人的差異性。 ✦ 我們確保每位成員都能得到公平與尊重的對待，享有公平的學習資源、公平的薪酬條件和晉升發展機會以實現性別同工同酬。 ✦ 通過AI等數位轉型課程，協助同仁因應趨勢，達資訊平權。
維持身心健康與工作生活平衡	所有員工	✦ **支持健康活動**：提供場地或贊助經費，鼓勵員工參與各類健康活動。 ✦ **團隊交流活動**：公司每年提供經費，鼓勵部門主管與員工通過聚餐和其他交流活動增進彼此的情感與協作。 ✦ **員工福利活動**：為了調劑員工身心並凝聚向心力，定期舉辦尾牙及公司活動，增強團隊精神和企業文化，並透過考勤系統，鼓勵及提醒員工安排及運用假期。 ✦ **員工協助方案**：除團保優於法規保障外，我們擴大對員工的社會及生活保障，關懷範疇超越政府計畫。
結社自由和集體談判權	所有員工	✦ 尊重員工依法行使的結社自由與集體談判權利。 ✦ 維持與同仁的暢通溝通管道，建構和諧的勞資關係。 ✦ 定期召開員工大會就工作條件進行溝通。
職場健康與安全	所有員工 供應商 承攬商	✦ 定期提供員工健康檢查，並由特約專業醫護人員提供健康服務。此外，定期辦理安全衛生及消防等相關教育訓練，採取必要的預防措施以防止職業災害或氣候災害發生，降低工作環境中的危險因素。 ✦ 在執行業務期間，盡責地進行危害告知及督促，確保進駐本公司提供服務之合作夥伴、承攬商等工作安全。

註：人權盡職調查範圍涵蓋橘子集團總部所有營運據點。

人權訓練與宣導

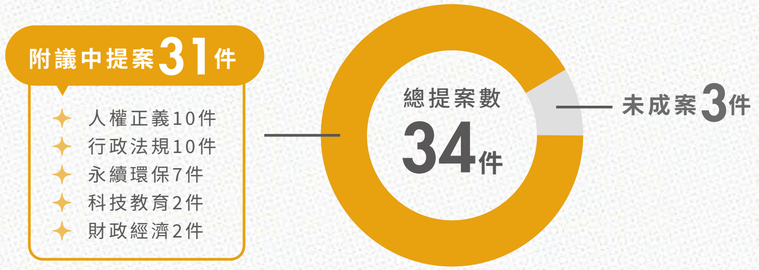
2024年橘子首次將人權管理納入ESG必修課程內，以提升員工對人權保護的意識並有效降低人權風險發生可能性。為考量員工的工作環境和作業時間，除線上教育訓練外，橘子亦透過數位管道、電子看板等方式進行議題宣導。2024年度全體員工包含新進人員完訓率達100%。

訓練及宣導主題

- 公司人權政策與管理措施
- 勞動權益原則
- 職場不法侵害
- 職場性騷擾防治
- 多元申訴管道

社會人權影響力

由NOWnews主辦的「跨世代論壇」邁入第6屆，除延續品牌倡議的「青年參政」外，2024年更將目標對象由青年擴展至新住民群體，並深化公民提案競賽影響力，追蹤提案落實與公部門媒合。透過營隊、論壇及合作夥伴資源，推動教育與國際交流，擴大議題聲量，讓論壇更具國際視野，打造成學生必參與的公民行動平台。2024年總提案數共34件、未成案3件、附議中提案31件，其中附議中提案含人權正義10件、行政法規10件、永續環保7件、科技教育2件、財政經濟2件。



供應鏈人權盡職調查管理

橘子除提升自身人權管理議題，亦期許合作夥伴共同提升人權管理成效。本公司透過供應商管理程序，將人權議題（包含職業安全衛生）納入供應商宣導、新廠商評選、供應商年度考核重點議題，詳細績效請參3.3.1永續採購章節。

HUMAN RIGHTS TRAINING
AND AWARENESS CAMPAIGNS

健康職場

4.1.6 HEALTHY WORKPLACE

前言

CHAPTER.1
轉動永續經營

CHAPTER.2
轉動數位責任

CHAPTER.3
轉動環境友善

CHAPTER.4
轉動正向價值

附錄

員工協助方案

橘子自2021年初開始試行「員工協助方案」，並於同年4月正式執行，透過每年定額次數提供同仁諮商、家庭、財務、法務、管理協助，改善同仁在生活與心理上的平衡，並解決工作或生活中遇到的身心壓力或問題，提供同仁沒有壓力的匿名諮詢管道，更能有效幫助需要協助的同仁。透過此協助方案，四年來已服務超過1,000人次，為集團內部的重要穩定力量。2024年4月起新增孕產諮詢服務，提供懷孕或是伴侶懷孕同仁在孕期期間與產後更全面的支持。

2024年申請服務人數99名，共計使用571次晤談服務，進線同仁滿意度達4.86分（滿分5分）。

孕產諮詢服務

申請人數	晤談服務共計使用	進線同仁滿意度
99名	571次	4.86分（滿分5分）

健康促進活動

橘子打造豐富全面的健康職場，規劃員工健檢、母性保護計畫、運動競技活動等項目，並設有健身房，培養同仁良好的健康習慣。未來將進一步規劃情緒減脂健促計畫，針對高危險族群從減脂減重中探討過去較少關注的情緒層面，搭配營養師專業一對一諮商及客製化營養團體課程，協助同仁健康永續。

項目	2024年內容
員工 健康計畫	✦ 橘子每年提供員工健檢，2024年共864人完成健檢，健檢率達71.64%。 ✦ 每季並安排職醫駐診服務，針對同仁的健康檢查異常或是個人健康問題進行諮詢、衛教輔導與追蹤，2024年諮詢人數共22人次。
關懷健檢 高危險族群	✦ 每季測量InBody身體組成分析，給予飲食衛教及運動衛教。 ✦ 邀請西園醫療的高祥杰教練辦理講座，主題為「熱量赤字計算與居家運動」，共16人參加。
母性 保護計畫	✦ 給予懷孕、產後同仁相關衛教，並於辦公室不同樓層設置哺乳室，並規劃針對孕婦提供免費停車位、B1臨停、以及代為停車／取車的協助。 ✦ 邀請物理治療師辦理講座，主題為「遠離孕後常見肌肉骨骼問題」，共10人參加，滿意度達5分（滿分5分）。

項目	2024年內容
肌肉骨骼 疾病預防	✦ 遊戲橘子集團員工多為辦公室作業，長期久坐工作，易導致肌肉骨骼痠痛不適，故集團提供自動升降桌供同仁使用，另挑選二款坐姿矯正椅供同仁申請，並由護理師至同仁辦公區搭配升降桌調整適合的坐位、姿勢及衛教；2024年申請人數共72位。 ✦ 邀請物理治療師辦理講座，主題為「遠離肩頸不適_工作中的肩頸保健」，共32人參加，滿意度4.6分（滿分5分）。 ✦ 依肌肉骨骼症狀調查表（NMQ問卷）調查結果，可發現疑似有危害族群有下降趨勢。
高強度 活動照護	✦ 高強度活動如龍舟競技、馬拉松、三鐵活動時，會由專業健身教練與護理師協助參與同仁每月測量In-Body，針對個人健康問題，提供飲食、運動及相關健康照護，並避免運動傷害。

NMQ比較	2023年	2024年
無危害（無痠痛）	54%	55%
無危害（NMQ 1-2分）	34%	36%
疑似有危害（NMQ 3-5分）	12%	9%
有危害	0%	0%
確診疾病	0%	0%

項目	2024年內容
健身房	✦ 總部設有24小時健身房，提供免費的InBody身體成分組成分析，使用時由專業健身教練與護理師陪同。 ✦ 特聘一位健身教練，指導器材的正確使用方法，以及常態性協助同仁進行體能訓練，維持高體能狀態，降低三高風險。 ✦ 開辦瑜珈、拳擊有氧、Zumba等運動課程，每天有三堂以上的課程提供同仁選擇，2024年運動課程約有6,808人次參加。 ✦ 陸續新增不插電心肺器材，如滑步機、划船機等設備，兼顧健康與節能。
紓壓放鬆	✦ 橘子與台北市勞動力重建運用處合作，每週三下午安排按摩師舒壓服務，同仁可以透過預約，享受一次15分鐘的舒壓按摩，2024年為418人次提供按摩服務。 ✦ 舉辦筋膜放鬆課程，參與同仁藉由課程了解情緒與自我身心的關聯性，學習情緒檢視與紓解壓力的方法。
運動競技活動	✦ 長年組團參與龍舟競賽，增進團隊氣氛、協力的精神，同時鍛鍊體魄、促進身心健康。訓練有素，2025年獲臺北國際龍舟錦標賽第五名佳績。 橘觀點—了解更多關於橘子龍舟隊
社團活動	✦ 橘子共有8個社團：熱舞社、橘板社、瑜伽社、書橘旅社、G RUN、Dondon小手社、排球社、橘橘桌遊社，2024年度社團與參加人數共計180人次。
LED色溫照明管理	✦ 因應集團全面汰換LED燈，橘子於2023年於內湖總部大樓全面導入健康照明光環境，結合人因照明，提供符合生理及心理需求的辦公環境，藉以調整同仁的晝夜節律系統，為健康帶來正向關係。

職業安全衛生

橘子集團極度重視員工的職場健康與安全，以零工安事故為目標。橘子之產業型態依「職業安全衛生管理辦法」規範，屬第三類低度風險事業，大部分業務皆為辦公室作業，無需設置管理單位。橘子仍特別注意辦公室的環境監控，如對噪音、二氧化碳、照明、溫濕度等進行管理，特別是對於空氣污染的防治。所以每年會定期進行環境監測作業，結合總部智慧大樓系統，檢視總部大樓相關數值，來確保同仁工作環境品質。

為加強及保障同仁工作安全，橘子對同仁及在公司內執勤的承攬商訂定「職業安全衛生政策」，由集團執行長簽署公布。確保辦公環境皆依國內「職業安全衛生法」執行作業，定期進行勞工健康四大保護計畫（人因性危害預防計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫、母性健康保護計畫），系統性地進行職場潛在危害與風險評估，以識別可能造成員工身心傷害之因素。各項計畫內容涵蓋危害因子辨識、風險等級評估、現場檢點、保護措施制定及追蹤改善流程，並透過教育訓練、檢核表與通報制度，提升整體職場風險感知與預防能力，確保員工健康安全與營運穩定。經過對於職場潛在健康風險的系統性評估後，我們依風險程度與受影響對象進行優先排序，並制定具體改善行動計畫。

為因應重大災害及突發狀況發生，以在危及、阻斷公司資訊系統、人員及正常營運作業運作時，能有效控制損害、確保資訊的暢通並提供公司營運正常運作，橘子訂定「集團安全管理政策」及相關子法「辦公室安全管理辦法」，針對「實體安全」、「門禁安全」、「公共安全」、「設備安全」與「作業安全」進行管理。另外訂有「緊急事件標準作業流程」，為危機事件進行標準化緊急通報程序，建立完整的應對緊急情況之整合行動計畫，以應對突發狀況，例如火災、水災等天災及緊急事故等。針對不同緊急情況，訂定應對策略、程序與流程，以及相關的應急設備與救援措施。我們定期進行緊急應變演練，確保員工熟悉應對緊急情況的流程和措施，並對演練結果進行評估和改進。2024年本公司無重大工安事件或緊急通報事件發生。

同時，針對上述職安衛相關政策，我們定期進行自主檢查及內部稽核，確認及評估公司的管理系統與流程，針對所發現之缺失項目提出改善措施，並進行追蹤管理，以提升作業環境安全性。此外，在與集中採購之供應商合作上我們亦相當重視職業安全衛生，於簽約時皆需簽署「供應商企業社會責任聲明書」，主張其遵循職業安全、勞動權益與環境保護等永續承諾。

緊急通報階段與順序

狀況	等級	狀況說明	通報對象與處理單位
一般性狀況處理	三級狀況	緊急範圍在作業現場人員能控制者	現場人員／單位主管處理
整體性服務中斷	二級狀況	超出作業場所所能控制，需整合相關單位共同處理者	營運長協調相關單位（營運、資訊、後勤）
整體性營運中斷	一級狀況	需外援或超出最高主管權責時	執行長

2024年職業安全演練和教育訓練

名稱	次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
2024年（上半年度）橘子集團總部自衛消防編組組員消防講習訓練	1	橘子集團總部自衛消防編組組員	24人	4小時
2024年（下半年度）橘子集團總部自衛消防編組組員—各部門主管實施避難疏散演練	1	橘子集團總部自衛消防編組組員暨各部門主管	27人	3小時

職業傷害統計

當有工傷事件發生時，橘子依管理辦法及當地法規，執行標準處理程序並即時通報當地主管機關。相關職災統計以行政院勞動部職業安全衛生法及全球永續性報告指標（GRI準則）所公布之重要指標計算，其中失能傷害頻率（FR）、失能傷害嚴重率（SR）及缺勤率等為主要數據指標。

職業傷害所造成的死亡數量	0人
失能傷害人次數	0人
職業傷害所造成的死亡率	0%
失能傷害天數	0天
嚴重的職業傷害數量	0人
失能傷害頻率（FR）*	0
嚴重的職業傷害率（排除死亡人數）*	0%
失能傷害嚴重率（SR）*	0

註：❶ 職業傷害所造成的死亡比率= 職業傷害所造成的死亡人數 / 總工作小時 x 1,000,000。
❷ 嚴重的職業傷害(損工日數超過180天者且不含死亡人數)比率= 嚴重的職業傷害 / 總工作小時 x 1,000,000。
❸ 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 / 總工時小時 × 1,000,000。
❹ 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害天數 / 總工作小時 × 1,000,000。
❺ 以上數據含申報至勞動部之事業體，且未包含上下班時遭遇之車禍事故。

	2022年	2023年	2024年
缺勤率（%）	0.96	0.70	0.75
涵蓋率（%）	100	100	100

註：❶ 缺勤率=缺勤時數/總工作小時數。 ❷ 缺勤時數包含病假、公傷假、生理假及住院病假。

社會共好

4.2.1 公益目標與策略

4.2.2 橘子關懷基金會

4.2.3 社區共好

4.2.4 支持國內文化產業

4.2

SOCIAL INCLUSION

gamania 橘子集團

前言
CHAPTER.1 轉動永續經營
CHAPTER.2 轉動數位責任
CHAPTER.3 轉動環境友善
CHAPTER.4 轉動正向價值
附錄

公益目標與策略

4.2.1 PUBLIC WELFARE GOALS AND STRATEGY

橘子集團之公益目標與策略，以董事長兼基金會創辦人勇於冒險挑戰的精神出發，同時回應集團「Dare to challenge 戰自己」的品牌核心，自2008年打造公益平台—橘子關懷基金會，目標是鼓勵青年勇敢冒險。藉由基金會網羅全台志同道合的夥伴，創造並發揚獨特的「橘式價值」。

隨著時代變遷，基金會也與時俱進，從鼓勵年輕人用力作夢，到2022年開始倡議「挺冒險 GoNext」，支持青年大膽放眼未來。同時激勵自己不斷GoNext，扎根冒險教育、倡議擴大冒險文化的社會影響力。我們從風險管理思維發展出「大夢計畫」，為台灣樹立冒險有無限可能的標竿，以及「橘子冒險學園」扎根青年冒險教育。

在永續發展的路徑上，響應優質教育（SDG 4）和促進和平多元社會（SDG 16），賦能青年勇敢面對挑戰、開創自己的道路；倡議社會大眾包容與支持不畏挑戰、勇於創新的新世代。

SDG 4
優質與平等教育

SDG 16
和平、正義與健全制度

橘子關懷基金會

4.2.2 GAMANIA CHEER UP FOUNDATION

前言
CHAPTER.1 轉動永續經營
CHAPTER.2 轉動數位責任
CHAPTER.3 轉動環境友善
CHAPTER.4 轉動正向價值
附錄

基金會簡介

橘子集團是一個匯集夢想的有機體，凝聚了創辦人、橘人、所有玩家和社會大眾的夢想。2008年正式啟動「橘子關懷基金會」，期許能夠更集中資源、組織性的回饋，善盡企業社會責任，作為青年夢想的贊助人。成立至今，已陪伴超過萬名青年為夢想而戰，踏上追夢之路。

2008 北極大挑戰

2011 大夢勇氣號

2012 夢想單車

2014 大夢飛行

2015 大夢獨木舟

2016 大夢攀越

2018 大夢冰島 / 前進南極點

2021 前進西甲 / 前進十四峰

2022~2024 前進西甲 / 前進十四峰 / 前進籃球夢 橘子冒險學園 / 橘子岸到頂超級馬拉松

基金會近年以「冒險的科學轉向」為核心，透過「大夢計畫」支持青年為夢想遠征、「冒險學園」促進青年啟動自我挑戰的勇氣，舉辦「岸到頂超級馬拉松」訴求打造台灣最高規格與挑戰性的超馬系統，吸引國際頂尖選手來台並促進產業與專業提升。並舉辦了線上線下活動，以冒險專業支持同仁實踐壯遊假。2024年透過2場線下分享「冒險小聚」和1場記者會，與超過400位民眾、學童、媒體和領域KOL面對面、傳遞「挺冒險 GoNext」的精神，同時透過影像和報導訴說冒險動人故事，持續溝通超過8,000位社群參與者、橘子集團逾千位員工，並透過多元媒體傳播及出版計畫，啟發與鼓勵社會大眾不畏挑戰和勇於創新、GoNext。

基金會專案

大夢計劃

「大夢計劃」支持過許多勇於挑戰自我極限的青年，成為青年勇於冒險的推手，打開冒險的各種想像，提供冒險支持和機會，讓青年具備挑戰自己的能力，突破舒適圈，迎向未知挑戰，將冒險精神的價值落實於生活中，並期待能透過他們的故事，激勵更多社會大眾勇敢開創自己的冒險篇章。

我們多年來跨越陸海空，完成了許多驚人的計劃，實現不設限的大夢想。

大夢計劃×袁永誠 前進西甲

橘子關懷基金會自2021年起攜手袁永誠，共同推動前進西甲的計劃。袁永誠從小學一年級開始練足球，9歲便立志成為職業足球員，國小畢業後開始旅外培訓。2021年，他在19歲時成為台灣首位獲得歐洲職業合約的足球員，並於2022年初首次在西班牙職業聯盟出賽。2024年9月他從富恩拉不拉達轉會至賽維利亞國際隊，在西班牙第五級別聯賽效力一個賽季，目前在往第四級別西協乙的目標邁進。

大夢計劃×呂忠翰 前進十四峰

台灣登山家呂忠翰（阿果）於2013年首次攀登八千公尺高峰，世界第13高峰迦舒布魯II（Gasherbrum II，8,035公尺），成為首位在喀喇崑崙山脈登頂的台灣人。自此，他不斷創下台灣登山史的新紀錄。大夢計劃支持阿果進行八千公尺頂峰攀登，進行世界第三極高挑戰，完成剩下的五座八千公尺頂峰攀登計畫。2024夏季攀登過程中發生夥伴墜落事故，阿果在心理層面經歷重大衝擊，基金會基於陪伴與尊重的立場，給予他更多空間與時間進行調整。

CHEER UP FOUNDATION

橘子冒險學園

橘子關懷基金會自2008年成立以來，透過各項冒險計畫鼓勵青年挑戰自我，以符合台灣108課綱中提倡的「實作學習」和「跨域整合」，喚起屬於這個世代的冒險精神。截至目前，我們已陪伴超過700位學員、45個據點，冒險里程達28,578公里。

2024年，橘子冒險學園以「山海圳岸到頂」為主題，舉辦線上線下冒險體驗，透過團建、健行、自行車、登山，五天四夜的線下營隊活動體驗冒險精神。基金會邀請海神大前鋒胡瓏貿、前進十四峰呂忠翰、OBT登山家曾武平、心靈冥想導師Stella，從冒險實踐、體驗探索與精神收斂三方面，完整學員體驗。

橘子岸到頂超馬_邀請賽

「山海圳國家級綠道」這條冒險朝聖之路，全長177公里，涵蓋內海、大圳、原鄉及聖山四大路線。這條綠道從開台內海仰望護國神山玉山，沿途經歷多元文化和繁複生態。橘子關懷基金會致力打造最高規格國際賽道與國際超馬賽事，面向世界頂尖運動員、齊聚台灣同台競賽並探索台灣之美。

2024年，賽事成功取得100miles國際Aims/WA賽道認證和IAU銅標賽事認證，成功取得國際賽事資格，並邀請25位國內菁英跑者舉辦正式邀請賽，並建立賽事風險管理書。賽事的圓滿，不僅止於跑者自我挑戰的達成，更是後勤、補給及醫療等專業團隊共同成就，不斷挑戰以更完善的風險管理與賽事執行，建立最高規格的超馬賽是標竿，挺台灣的冒險GoNext。

大夢計劃×花蓮橘子猿 前進籃球夢

橘子關懷基金會與專業籃球訓練機構「EMPOWER 引爆籃球訓練」合作，於花蓮成立第一支社區型俱樂部籃球隊「花蓮橘子猿」，組建U12及U14梯隊推動青少兒運動教育。2023年6月，花蓮橘子猿首次對外公開成軍並舉行了第一次比賽，橘子關懷基金會執行長親自捐贈球衣。同年12月，球隊回到故鄉花蓮，舉辦「花蓮橘子盃」，邀請同年齡層球隊競賽，展現訓練成果。2024延續計畫，球員們前往台北進行移地訓練，參訪EMPOWER北部球隊與HBL甲級校隊，於7月進行企業參訪，親身感受企業文化與冒險精神，深化基金會價值觀的體驗，將挑戰自我的理念內化為行動。基金會透過俱樂部模式，推動運動在地方普及，縮減城鄉差距帶來的資源不平等，為花蓮地區青少年創造更多運動機會。

CHEER UP FOUNDATION

GoNext

舉辦捐血活動

橘子自2016年搬遷至內湖總部大樓開始，即參與台北內湖科技園區發展協會推動的「內科千人捐血活動」，與在地社區及企業共好，展現橘人互助熱血的精神。自2018年起，橘子開始自發性舉辦捐血，於1111橘子節當日，結合公司內部慶祝活動，號召橘人與周邊鄰里社區一同捐血，助力北市醫療能量。

每年至少舉辦3次捐血活動，由企業溝通室負責。2024年參與256人，共募集365袋血，提供給台北捐血中心。為鼓勵員工捐血做公益，凡捐血成功之同仁可獲員工餐廳普橘島電子餐券，未來也將規劃提供更多公益小獎勵，培養捐血助人好習慣。

橘子聖誕市集

橘子自2017年開始舉辦橘子聖誕市集，推廣與邀請周邊公司廠商及內外部友好夥伴的商品，結合員工餐廳「普橘島」活動操作，讓橘人與社區鄰里有同慶同樂的過節氣氛。本活動也成為橘子的固定年度活動，由企業溝通室、行政服務處與普橘島合作舉辦。同時推動Open GAMA的參觀計畫，邀請內科夥伴或橘人眷屬一同參與，深入了解橘子集團社區共好的服務宗旨。

2024年邀請16家攤商市集（其中9間為新增店家），同時安排挑戰競賽、才藝表演、並舉辦內湖在地商家手作體驗、幼橘園劇場表演等；提供聖誕拍貼機、結合「寵物友善日」、「免廢市集」與普橘島活動，讓橘人度過充滿聖誕節慶感的一日。有感於集團重視ESG價值傳遞，未來計劃邀集內湖園區相關友好夥伴及更多公益性質單位加入，如小農友善商品餐點提供、弱勢愛心公益單位擺攤等，持續進行長期概念延伸，從ESG各個面向傳達「橘式價值」。

贊助支持Jump for Heart 港湖區國小學童跳繩公益活動

2024年，台灣永續價值股份有限公司與台北市政府教育局舉辦國小學童跳繩公益活動「Jump 4 Heart」，橘子集團贊助支持內湖南港區國小學童參與活動，透過跳繩促進生長板長高茁壯並鍛鍊心肺耐力，培養健康習慣並帶來正面影響力；學童跳繩運動的成果全數轉換為愛心捐款，贈予財團法人罕見疾病基金會，響應「健康與福祉」（SDG 3）、「優質教育」（SDG 4）等聯合國永續發展目標。

社會公益

橘子於2024年社會公益實際支出總金額達新台幣3,924萬元，主要採贊助或捐贈方式，將資源投入橘子重視的社會議題，包含醫療、動物友善、文化創意及教育相關單位。

單位：新台幣仟元

類別	項目	經費
醫療服務	現金投入	1,000
動物友善	現金投入	3,766
文化創意	現金投入	8,423
教育理念	現金投入	26,060
	物品捐贈	媒合集團資源收集捐贈物品，將適合之物品分別提供給偏遠地區的弱勢團體與機構

註：文化創意包含歷史文化及運動賽事等。

支持國內文化產業
4.2.4 SUPPORT FOR DOMESTIC CULTURAL INDUSTRIES

前言

CHAPTER.1
轉動永續經營

CHAPTER.2
轉動數位責任

CHAPTER.3
轉動環境友善

CHAPTER.4
轉動正向價值

附錄

橘子為上櫃文創產業，除推動自身業務外，亦積極參與相關文藝及創作相關活動，發揚國內文化產業發展，善盡企業社會責任。

支持國內原創，驅動IP產業

橘子積極推廣國內文創投資，透過旗下漫畫小說平台MOJOIN(前身為beanfun!漫畫星、文學星)，攜手國內漫畫家、小說家、創作者，一同開發精彩原創作品：除稿費外，輔以助手制度、講座課程與產業資源，並不定期舉辦系列推廣活動，透過實質行動孵育台灣原創故事；2024年於內容投資達2,000萬元、較2023年增加近四成，持續推動台灣優秀原創IP躍上國際舞台。

另外，橘子集團以「文創股長」為品牌，攜手超過百位台灣圖文創作者推動原創IP內容發展。2024年，「文創股長」力邀16位圖文創作IP共同參與「2024台灣文博會」台南展區，更首次進駐百貨通路，分別於誠品生活南西、新光三越台南新天地打造限定快閃店。活動現場網羅超過30組人氣角色，包括「醜白兔」、「炸蝦狗狗」、「起士貝爾」、「哈囉兔兔」與首度來台的「可愛卡薯」，透過專屬周邊與互動裝置展現原創魅力。

橘子集團亦積極拓展IP內容領域，漫畫小說品牌「MOJOIN」與台灣角川聯手舉辦「漫畫創作祭」，提供創作者獎金、出版與連載機會，打造多元發展的原創內容生態圈。

支持運動競技，攜手體育賽事

2024年橘子集團針對體育活動贊助達200萬元，其中連續四年冠名中華職棒金手套獎，以實際行動力挺年度盛會，Gamania橘子集團秉持著和中華職棒一樣的精神，不斷在挑戰中前進，期許年年都能「再創顛峰」，今年的頒獎典禮也不缺席，冠名「2024中華職棒Gamania橘子集團金手套獎」，期許有更多台灣運動與優秀選手成為最耀眼的未來之星。

同年，為鼓勵青少年投入運動賽事，提升身心正面能量，亦資助「2024年度全國國民小學籃球錦標賽」。

支持AI發展，賦能演藝活動

Gamania橘子集團與臺北流行音樂中心合作的「挺音樂！音樂靠山計畫」首場演出舉辦於Legacy Taipei「揪音秘」音樂秘密集會，有人氣男團FEniX、新生代嘻哈女聲林潔心，還有入選計畫的音樂組合：首登Zepp開賣即秒殺的另類搖滾樂團Who Cares胡凱兒、音樂節人氣指標龐克樂團粗大Band、最具金曲潛力00後新人阿橘AhhG輪番登台開唱！活動現場更有Vyin AI打造的「AI DJ Heart 樹洞先生」音樂推薦互動體驗，並與人氣插畫家聯手推出「AI 風格拍貼」，讓樂迷留下獨特回憶。

2024年末，橘子透過自研Vyin Brain系統模擬人腦決策、AI聲紋及AI風格創作等技術前瞻科技打造「AI偶像分聲來電」、「AI DJ Heart 樹洞先生」及「AI風格拍貼機」等創新娛樂裝置，更在台北跨年晚會上展現即時互動的虛擬主持人技術，展現技術與娛樂的高度整合力。