

# CHAPTER 4



## CH4. 轉動正向價值

4.1 橘子家庭.....	77
4.2 社會共好.....	97







## 4.1 橘子家庭

### 4.1.1 人力結構

GRI 2-7

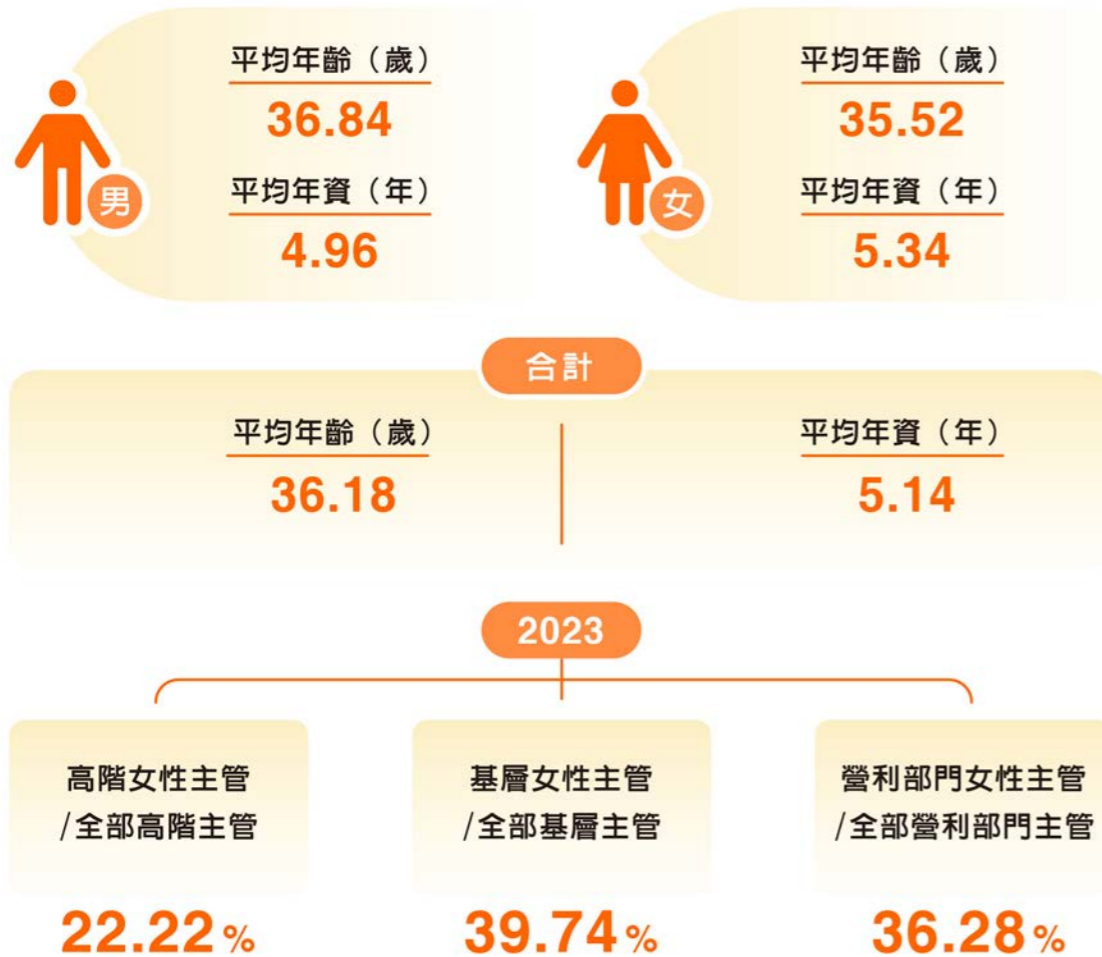
GRI 405-1

隨著橘子積極布局多元領域，截至 2023 年 12 月 31 日止，橘子在台員工人數合計為 1,053 人，包含正式人員 1,004 人及約聘人員 49 人（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		小計 <sup>註1</sup>
		人數	比例	人數	比例	
 合約類別	永久合約	522	49.57%	482	45.77%	95.35%
	臨時合約（約聘）	28	2.66%	21	1.99%	4.65%
 年齡	30 歲以下	146	13.87%	160	15.19%	29.06%
	31~50 歲	377	35.80%	335	31.81%	67.62%
	51 歲以上	27	2.56%	8	0.76%	3.32%
 學歷	博士	2	0.19%	0	0.00%	0.19%
	碩士	126	11.97%	88	8.36%	20.32%
	大學 / 專科	379	35.99%	402	38.18%	74.17%
	高中	43	4.08%	13	1.23%	5.32%
 種族 / 國籍	本籍	546	51.85%	500	47.48%	99.34%
	原住民	0	0.00%	1	0.09%	0.09%
	外籍	4	0.38%	2	0.19%	0.57%
 身心狀況	身心障礙	4	0.38%	1	0.09%	0.47%
 職能類別	經理	106	10.07%	64	6.08%	16.14%
	研發	113	10.73%	45	4.27%	15.00%
	管銷	331	31.43%	394	37.42%	68.85%
 職級	管理職級 <sup>註2</sup>	105	9.97%	64	6.08%	16.05%
	基層職級	445	42.26%	439	41.69%	83.95%

• 註 1：此表數據以在台員工數為統計基準。

• 註 2：管理職位指經理級以上。



• 註：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。

### 員工職能性別比 (%)

性別	執行管理階層	非執行管理階層	技術人員	其他員工
男	77.78	60.26	72.32	48.21
女	22.22	39.74	27.68	51.79

### 員工職能國籍比 (%)

國籍	執行管理階層	非執行管理階層	技術人員	其他員工
台灣	100.00	98.03	99.55	99.78
中國	0.00	0.66	0.00	0.00
其他地區	0.00	1.32	0.45	0.22

- 註 1：執行管理階層：總經理以下兩職級內主管，包含總經理、首長。
- 註 2：非執行管理階層：10 職等以上員工，包含處長、特助、經理。
- 註 3：技術人員：工程師等資訊人員。
- 註 4：其他員工：非上述等歸類於其他員工。
- 註 5：本表格數據涵蓋正職、兼職、約聘及派遣人員。

## 4.1.2 人才招募與留任

面對行動化浪潮，橘子積極轉型，為了更迅速推出貼近市場及消費者需求的各項網路服務，我們持續耕耘雇主品牌，並透過人力銀行、社群平台、徵才活動以及內部員工推薦等多元之招募管道，強力網羅遊戲、電商、電子支付、新創、媒體、資訊等各界菁英加入團隊。

近年，橘子重視 DEI 趨勢，集團人力資源室廣納並收斂相關指標，以提供同仁富有高度認同感的職場環境。相較於往年，P 世代人潮在疫情過後加入職場社會，更加慎重評估工作可以帶給自己哪些意義及自主性。這些多元的思維讓橘子不斷創造嶄新的管理制度，從不設限「Dare to Challenge」的角度，超前業界提供福利新高度，全方位守護優秀人才。



### 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。2023年新進率 34.4%，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。橘子訂有「職務輪調辦法」，2023年內部員工職缺遞補率為 4.7%，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。

### 健康離職率

數位科技產業的流動率一直都存在一定的比例，橘子員工年資平均為 5.14 年。我們針對離職員工皆會進行離職訪談，2023年離職率為 23.2%，相較於前一年下降 8.2%。橘子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，將更能在流動率高的環境下，打造更友善留才之職場環境。



## 新進概況



男



女

人數 新進率

人數 新進率

30歲以下

55 44.35%

60 42.86%

31~50歲

81 21.77%

48 14.37%

51歲以上

1 3.85%

0 0.00%

小計

137 26.25%

108 22.41%

• 註：新進率 = 該年齡組新進人數 / 該年齡組總人數，總人數為 2023 年 12 月 31 日仍在職同仁。

## 離職概況



男



女

人數 離職率

人數 離職率

30歲以下

38 30.65%

62 44.29%

31~50歲

68 18.28%

57 17.07%

51歲以上

6 23.08%

2 25.00%

小計

112 21.46%

121 25.10%

• 註：離職率 = 該年齡組離職人數 / 該年齡組總人數，總人數為 2023 年 12 月 31 日仍在職同仁。

## 性別多元化政策

橘子集團提供性別平等、多元共創的工作環境，守護員工權益。人員晉用主係考量專業能力、學經歷及職能等，從未以性別、年齡、種族、宗教、殘疾、黨派、籍貫、性傾向、婚姻及身心障礙等作為任用與否之考量，並落實同工同酬。自成立以來從未雇用童工，亦未曾發生勞資糾紛、貪污、賄賂、具強迫與強制勞動事件及歧視等案件，亦不曾發生涉及侵害員工權利的事件。相關性別指標，請參閱4.1.1 人力結構。



### 4.1.3 人才發展

#### 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，讓人才在趨勢產業中，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、橘內容）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，另補助同仁參加外部專業課程。2023 年共挹注超過 342 萬元於教育訓練，平均每人訓練費用約 3,254 元，員工訓練課程共 272 門，總受訓人次數達 7,006 人次，總訓練人時數達 13,234 小時，員工平均受訓時數 12.6 小時。



## 人才訓練藍圖



## 教育訓練概況

		2020	2021	2022	2023
總訓練時數 (小時)	女	2,703	6,063	7,469	6,611
	男	2,331	7,461	9,222	6,623
	管理職級	3,430	2,459	3,329	2,880
	基層職級	1,604	11,065	13,362	10,354
	合計	5,034	13,524	16,691	13,234
人均受訓時數 (小時/人)	女	6	12	15	13
	男	4	14	18	12
	管理職級	9	15	20	17
	基層職級	3	12	16	12

- 註：2020 年人均受訓時數為訓練時數 / 總上課人數；2021-2023 年調整人均受訓時數計算方法為訓練時數 / 總人數，總人數為 2023 年 12 月 31 日仍在職同仁。



### 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，達更有效人力資本運用，藉以降低招募成本與離職率。2023 年共安排精準招募面試技巧與績效管理面談兩堂課程，參與率達全體員工 8.1%。



### 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。如果核同仁為能更有效率取得 ISO 27001 主導稽核員證照，與 BSI Group 合作開立專班及因應集團導入新技術，安排使用 Jira&Confluence 之技術之開發人員參與訓練。參與率加總達全體員工 13.6%。

## 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。我們承諾提供具產業競爭力的薪酬福利方案、創造和諧的勞資溝通環境掌握數位科技，持續吸引更多志同道合的優秀人才加入橘子追求更高價值的實現。自 2021 年開始，我們持續以行動支持，《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，加入「台灣永續人才永續行動倡議夥伴」，共同承諾為每一位工作人創造更好的未來。



加入橘子  
大家庭

## 績效管理

橘子將「Dare to Challenge」的核心精神與文化落實於績效評量制度中，發展出適用於高度變化網路產業的績效制度，並每年至少執行一次員工職涯發展規劃及績效評估。橘子採用目標管理，每位同仁在期初根據工作屬性與職級，分別在財務指標與任務指標訂定 1 到 3 個目標，並針對各目標設定計算權重，作為績效評估基準。為鼓勵因應環境改變而調整績效目標，個人或單位可以增加額外目標，或針對既定項目提高標準，如同仁可設定加分題，或依專案性質採用 360 度績效考核及敏捷對話等多元績效方式管理，反映不同專業、專長之目標達成率，進而鼓勵同仁全力以赴展現最佳績效。

## 獎勵機制



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。



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。



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。



即時獎勵

橘食激賞

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，2023 年有 300 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橋島餐券 100 元。每季邀請參與 High Party 鼓勵優秀同仁互相交流，並與執行長同樂。



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。2023 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。





## 4.1.4 薪酬與福利

### 薪酬制度

我們掌握業界薪資動態，適當調整以提供具競爭力的薪資，達到留才留任的效益，基層職級薪資高於法定最低薪資比為 4.28%。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 P.76-77。

### 2023 年非主管薪酬資訊

單位：新台幣 仟元

項目	2023
非主管之全時員工薪資總額 (A)	656,799
非主管全時員工人數 (B) (人)	836
非主管之全時員工「薪資平均數」 (A/B)	786
非主管之全時員工「薪資中位數」	749

• 註：台灣 2023 年 1 月 1 日實施之基本薪資為新台幣 26,400 元。

### 福利規劃

GRI 201-3

GRI 401-2

GRI 401-3

「這間公司除了人，其他東西都很便宜」，做為產業的標竿企業，橘子每年別出心裁，提供多元全面且優於法令的福利制度，配合橘人職涯發展提供相應的福利，希望能夠吸引更多相關領域的人才加入橘子，刺激台灣企業福利升級。

### 優於法令假別

<p><b>New</b> 公益假</p> <p>2023年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。</p>	<p><b>New</b> 產假</p> <p>2023年起我們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。</p>	<p>陪產檢、陪產假</p> <p>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。</p> 
<p>壯遊假</p> <p>呼應橘子集團品牌核心，鼓勵同仁勇闖冒險戰自己，2015年獨創「壯遊假」，經審核通過之同仁，皆可帶薪請假且無上限。</p>	<p>平權假</p> <p>橘子重視兩性的平等權利，重視維護人權，自2015年設置平權假，同志結婚生育皆可享有新婚假8天與陪產假，為國內上市櫃公司的創舉。</p>	<p>員旅假</p> <p>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。2023年共930人次申請。</p>
<p>自主假</p> <p>自2015年試行自主假，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。2023年請假人次為10人次、累積時數104小時。</p>		

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、免費汽機車停車位、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、員工免費心理諮商服務（心理諮商、財務／醫療／法務）、員工三等親（含）以內親屬享有特約優惠價心理諮商服務、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，使福利措施貼近橘人需求，並融入橘子文化及精神，實現樂業安居，追求工作與生活的平衡。

### 2023 年育嬰假申請人數統計

育嬰留停概況	男	女	合計
總申請育嬰留停人數	4	13	17
2023 年預計復職人數 (a)	3	14	17
2023 年實際復職人數 (b)	3	9	12
復職率 (b/a)	100%	64.3%	70.6%
2022 年實際復職人數 (c)	1	7	8
2022 年留停復職後工作超過一年人數 (d)	1	6	7
留任率 (d/c)	100%	85.7%	87.5%

• 註：實際復職人數含提前復職者。

### Gamania Experience



## 長期福利計畫

橘子除了依據勞動基準法、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，以保障未來生活之安定，同時增進同仁對公司之參與感，使同仁能夠持有公司股票，共享企業經營成果，橘子另訂定「員工持股信託實施辦法」。員工持股信託福利是本公司同仁為取得自己所服務之公司股票，自行組成一個員工持股會。凡是服務年資滿一年以上者，以公開接受同仁自由申請加入持股會為原則，約定由加入者自其每個月薪資中提存一定金額，並配合公司給予補助之獎勵金，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 2023 年集團員工申請入會共 421 人。

## 幼橘園

隨著橘子的發展，團隊由平均年齡二十多歲的同仁，逐漸成長為面臨結婚生子人生大事的 28 歲至 35 歲的中堅主力，橘子為實踐樂業安居的承諾，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」。

幼橘園是以「Love to Play」為核心精神，打造出勇敢、冒險、快樂成長的學習環境，期盼每位幼兒都能發展出他的獨特性，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，多元化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，曾榮獲「台灣室內設計大獎」（Taiwan Interior Design Award）公共空間類獎項。



橘觀點  
- 了解更多關於幼橘園





## 4.1.5 友善職場 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，2023 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。

人權管理 GRI 2-23 GRI 2-24 GRI 2-30 GRI 406-1



## 人權政策

橘子集團承諾將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。我們也期望供應商和合作夥伴與我們一起實現這些人權政策的精髓，善盡社會責任。集團訂定人權的承諾與政策之四大重點為：

- 1 共創自主多元、包容尊重的職場
- 2 建構健康安全的工作環境
- 3 定期檢視與評估相關制度與作為
- 4 落實教育訓練與宣導



橘子人權承諾與政策





## 人權盡職調查

橘子依循 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。



### 1 將負責任商業行為融入政策與管理系統

建立10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。

### 2 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。

### 3 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。

### 4 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。

### 5 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過程。

### 6 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 2023 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，我們將立即進行減緩應對措施或補救措施。透過此過程，我們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。2023 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。

## 重大人權議題之說明

## 風險減緩與補救措施



## 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 給付合理工資
- 4 導入系統警示機制
- 5 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

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>絕不以暴力、脅迫、拘禁或其他非法手段強制勞工從事勞動</li> <li>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</li> </ul>
禁用童工	童工	<ul style="list-style-type: none"> <li>僱用符合當地法規最低年齡標準</li> <li>建立童工保護拯救措施</li> </ul>
杜絕不法歧視	所有員工 / 女性員工 / 外籍員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
多元包容性與平等機會	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>致力於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</li> </ul>
維持身心健康與工作生活平衡	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
結社自由和集體談判權	所有員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>尊重員工依法行使的結社自由與集體談判權利</li> <li>維持與同仁的暢通溝通管道，建構和諧的勞資關係</li> </ul>
職場健康與安全	所有員工 / 供應商 / 承攬商	<ul style="list-style-type: none"> <li>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發生，降低工作環境中的危險因素</li> <li>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</li> </ul>

## 人權訓練與宣導

為了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，橘子每年為所有員工實施涵蓋人權議題的教育訓練或宣導。為考量員工的工作環境和作業時間，我們採用線上方式或電子看板方式進行人權議題宣導，2023 年度新進人員完訓率達 100%。



訓練及宣導主題包含：

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

推動多元包容  
職場文化

## 暢通溝通管道

橘子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工作環境的各項需求與期望，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，營造一個更加和諧且高效的工作環境。詳參 1.2.2 誠信經營章節 檢舉與溝通管道。

## 供應鏈人權盡職調查管理

橘子除了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 3.2.1 永續採購章節。

## 全橘總動員

全橘總動員每季固定舉辦一次，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。2023 年共邀請 STORY WEAR 創辦人陳冠百、台大資工系副教授 陳縉農和 Taiwan-LLaMa 開發者林彥廷等領域專家，向橘人分享他們精采的人生故事，其中 2 場次與 ESG 主題相關。全橘總動員亦為員工溝通的重要管道之一，打破傳統勞資會議，讓所有同仁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），由集團執行長現場理解同仁需求並一一回答所有問題，以即時地雙向交流提升互動品質及勞資關係，2023 年共回應員工 72 題。

## 2023 年全橘總動員場次

場次	主題	說明
Q1	不可不知道的國際永續時尚趨勢 Story Wear	永續時尚大躍進，Story Wear 從生活中落實永續行為，持續推動善的循環，打造首家零廢旗艦店－邀請到臺灣唯一零廢棄時裝品牌創辦人分享自身創業經驗，並深度解析時裝產業及循環永續的國際趨勢。
Q2	橘友攻略：掌握互動界線，溝通技能 Level Up	「人」兩撇，寫起來簡單，做起來怎麼這麼難？疫後時代，重啟社群活動，邀請二大兩性互動專家與橘人分享，人與人之間，如何掌握互動界線和作好溝通。
Q3	智能革命：擁抱 AI 新世界	AI 人工智慧風靡世界，正改變我們的生活。邀請二大資訊科技專家針對 AI 人工智慧的未來和影響，帶來最夯、最精彩的分享。
Q4	我畫的啤酒夢，正在市場發酵中， 精釀產業幕後的推手	用創意與跨界改變台灣的啤酒文化，邀請憨啤酒 HanBeer 創辦人分享關於啤酒的二三事：啤酒有什麼分類及特色、啤酒歷史的演化和軼事、及商業啤酒與精釀啤酒的不同。





## 宅橘便 M

橘子善用自身的網路技術服務，除每季的全橘總動員外，我們創造了全匿名的溝通管道，讓同仁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 的同仁使用人數近 100%，2023 年共處理 305 則管理上的問題。

## 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、財務、法務、管理協助，改善同仁在生活與心理上的平衡，以及工作上遇到的身心壓力或問題，提供同仁一個沒有壓力的匿名諮詢管道，更能有效的幫助到需要協助的同仁。透過此協助方案，三年來已服務超過 1,000 人次，為集團內部的重要穩定力量。2023 年進線同仁滿意度達 4.6 分 (滿分 5 分)。

## 4.1.6 健康職場

### 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。

### 員工健檢

橘子每年提供員工健檢，2023 年共 786 人完成健檢，2023 年健檢率達 83.9%，並每季安排職醫駐診服務，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，2023 年諮詢人數共 26 人。

### 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。

### 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。2023 年 8 位懷孕同仁參與衛教。

### 肌肉骨骼疾病預防

同仁長期久坐工作，易導致肌肉骨骼痠痛不適，故橘子挑選三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及姿勢。

2023 年申請人數共 26 位。



### 高強度活動照護

遇高強度活動如龍舟競技、馬拉松、三鐵活動時，會由護理師協助參與同仁每月測量 InBody，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。

### 健身房

設有 24 小時健身房，提供免費的 InBody 身體成分組成分析，特聘有一位正職健身教練，指導器材的正確使用。另特別聘請的老師開辦瑜珈、拳擊有氧、Zumba 等運動課程，每天有 3 堂以上的課程提供同仁選擇，2023 年運動課程約有 6,816 人次參加。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。近年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，於每週三下午安排按摩師舒壓服務，同仁可以透過預約方式，享受一次 15 分鐘的舒壓按摩，2023 年為 426 人次提供按摩服務。另舉辦筋膜放鬆課程，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，同時在如此高度體力消耗的運動競技活動中，鍛鍊體魄與促進身心健康。



橘觀點 - 了解更多  
關於橘子龍舟隊



2022 Gamania  
橘子集團龍舟隊紀實

### 運動社團與講座

橘子鼓勵透過社團活動達身心健康與工作平衡，目前共有 5 個與健康相關的社團，包含熱舞社、瑜珈社、排球社等。同仁可結交同好，一齊打造健康職場氛圍。



亦不定期舉辦講座，讓同仁能更加體驗並了解健康細節，並營造運動氛圍，吸引更多同仁加入運動行列。2023 年共兩場講座：自由重量訓練講座共有 13 人次參與；阿果八千公尺挑戰共有 30 人次應援。



### 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。

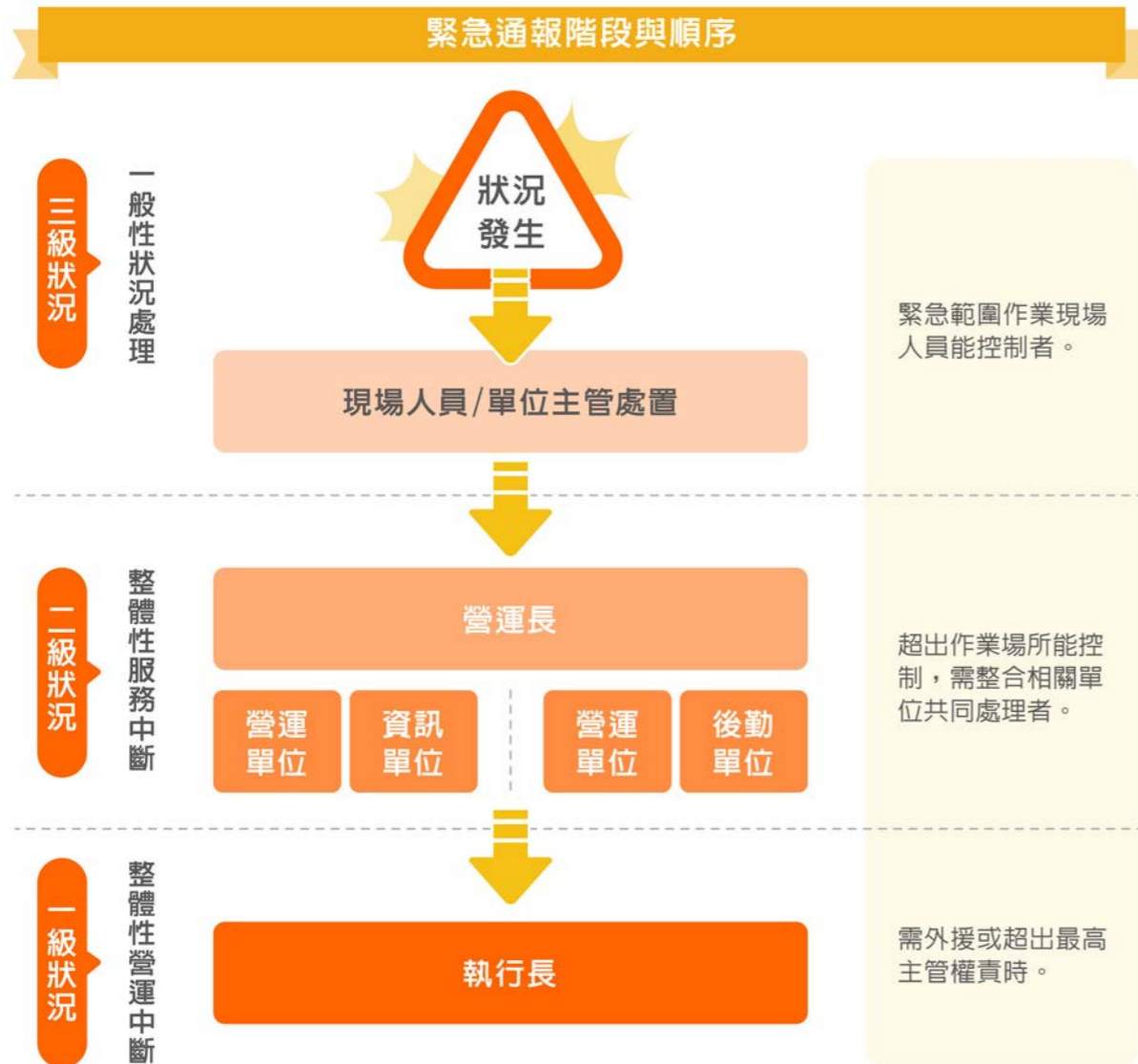


### 職業安全衛生

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辨識、預防職場風險，保護同仁減少職業疾病和事故的可能性，提供安心友善的健康職場。

為因應重大災害及突發狀況發生，而危及、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，並訂有「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。2023 年本公司無重大工安事件或緊急通報事件發生。



本公司之安全與衛生標準最高原則如下：

- 1 必須遵守安全衛生守則及法規。
- 2 報告不安全的情況，並促請改善。
- 3 報告所有虛驚及傷害事故。
- 4 協助新進人員了解安全工作方法。
- 5 必須遵守各工作場所訂定之安全衛生注意項。
- 6 必須接受與工作本身有關之安全衛生教育及訓練。
- 7 必須接受公司規定之體格及健康檢查。
- 8 在工作時嚴禁吸菸、飲酒、嚼檳榔、吃口香糖及其他妨礙安全工作之行為。
- 9 於工作場所之安全門、通道路口、樓梯口、進出口等處，不得堆積任何物品。
- 10 必須熟悉滅火器，消防設備之使用方式及放置地點。
- 11 嚴禁任意使用非公司規定之任何電器用品；非本身管理的機器、設備及儀器，切勿擅自使用。
- 12 必須了解各工作場所逃生及疏散之路線。
- 13 若遇火災等事故，不可搭乘電梯逃生。
- 14 在工作環境避免將物品堆積過高，以免傾倒傷人。
- 15 離開工作場所務必隨手將不用之電器、瓦斯、氣體及水龍頭之開關關閉。
- 16 發現公司內任何地方有危害安全衛生之人、事、物等，必須立即反應相關人員做緊急處理。
- 17 注意各種危險信號及安全標誌。
- 18 工作場所內嚴禁亂丟菸蒂及雜物等。



## 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。



年度：2023

- 註：1. 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。
- 2. 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。
- 3. 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害人次數 / 總工時小時 x 1,000,000。
- 4. 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害天數 / 總工作小時 x 1,000,000。
- 5. 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。

	2021 年	2022 年	2023 年
缺勤率 (%)	0.68	0.96	0.70
涵蓋率 (%)	100	100	100

- 註：缺勤日數包含病假、公傷假、生理假及住院病假。



## 4.2 社會共好

### 4.2.1 橘子關懷基金會



橘子關懷基金會

橘子關懷基金會延伸集團董事長兼基金會創辦人勇於冒險挑戰的精神，同時回應集團「Dare to challenge 戰自己」的品牌核心，我們自 2008 年打造一個公益平台，鼓勵青年勇敢冒險，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。

2023 基金會以「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 4 場線下分享「冒險小聚」、3 場教學訓練和 1 場記者會，並以冒險專業支持同仁實踐壯遊假。我們與超過 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 6,000 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。





## 大夢計劃

我們透過「大夢計劃」支持過許多勇於挑戰自我極限的青年，期許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。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 × 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。2021 年，阿果成功攻頂安娜普納（Annapurna，8,091 公尺）。2022 年 5 月 5 日，他挑戰世界第三高峰干城章嘉峰（Kangchenjunga，8,586 公尺），成功成為首位無氧攀登此峰的台灣人。2023 年 5 月，他攜手張元植和紀錄者雪羊，以「台灣團隊」進行世界第七高峰道拉吉里峰（Dhaulagiri，8,167 公尺）西北稜新路線開拓，成為首個踏上此路線的台灣攀登小隊，並撰寫報告書供後繼冒險家參考。同年 7 月 27 日，阿果成功登頂世界第二高峰喬戈里峰（K2，8,611 公尺），成為目前無氧攀登第八座高峰的台灣登山家。

### 大夢計劃 × 袁永誠 前進西甲

橘子關懷基金會自 2021 年起與袁永誠攜手，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，國小畢業後開始了旅外培訓。2021 年，他以 19 歲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。2023 年，他

轉會至西協甲豐拉夫拉達足球俱樂部（CF Fuenlabrada），並於同年七月入選 U-23 亞洲盃資格賽中華隊名單，代表挑戰 2024 亞洲盃會內賽，爭取 2024 巴黎奧運的門票。袁永誠的冒險故事，充分展現了「GoNext」精神：勇往直前，放眼下一次冒險。

### 大夢計劃 × 花蓮橘子猿 前進籃球夢

橘子關懷基金會扎根冒險精神，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。這一計劃旨在通過籃球訓練，激發青少年對運動的熱愛，培養團隊合作和堅韌不拔的精神。

### 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」精神，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 28,504 公里。2023 年，橘子冒險學園以「山海川岸到頂」為主題，舉辦線上線下冒險體驗，徒步總長度提升至 106 公里，學員需耗時六天五夜完成挑戰。基金會邀請山岳專家張元植、森林護管員賴伯書及心靈冥想導師 Stella 開設線上課程，從冒險想像、山林保育與自我覺察三方面完整學員體驗。活動從前期宣傳到後期分享，網路觸及超過 1,000 人，影片觀看次數超過 1,500 次，並將線上課程系統化，作為未來冒險素養教育的補充教材，提供給教育現場應用。



## 橘子岸到頂超馬 邀請賽

「山海川國家級綠道」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。2022 年測試賽由 7 位頂尖跑者試跑，他們背負著示範的使命。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。2023 年，賽事成功取得 100miles 國際 Aims/WA 賽道認證和 IAU 銅標賽事認證。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。

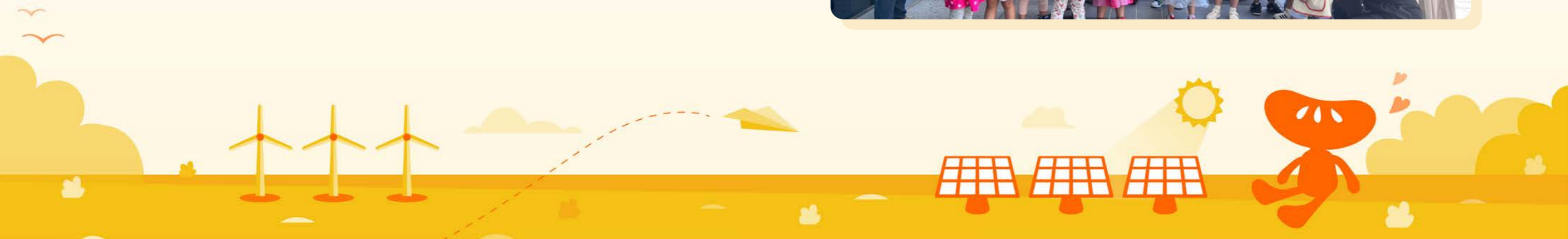
## 冒險小聚

冒險小聚聚集了「挺冒險」的人，透過對談、分享和節目化形式，記錄冒險的熱情與科學，揉合感性與理性的故事傳遞 GoNext：勇往直前，放眼下一次冒險的精神。2023 年末我們於橘子集團總部舉辦了山與海的冒險對談，由前進 14 峰計畫的大夢青年呂忠翰分享高山攀登的冒險視野、台灣第一位完成泳渡直布羅陀海峽的泳者許汶而的海洋挑戰。透過影像紀錄和社群傳播，讓更多人能夠從線上獲得並參與冒險實踐的經驗、傳遞感動並引發共鳴，此場聚會共邀集線上線下約 200 人參與。其他外部分享小聚，2023 年共舉辦 4 場次，參與共計 834 人次。

## 4.2.2 社區共好

### 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。2023 年參與 197 人，共募集 293 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。同時我們推動 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。

2023年邀請15家攤商市集，同時邀請歌手現場演唱、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「橘人寵物日」、「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、毛小孩認養活動、狗醫生宣導等，持續進行長期概念延伸，從 ESG 各個面向傳達「橘式價值」。



## 社會公益

橘子於2023年社會公益支出總金額達新台幣2,200萬元，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。同時設置公益假，鼓勵同仁參與公益專案，期望透過全員參與和企業號召，讓資源能更有效的幫助到所需團體。

集團子公司 NOWnews 發揮媒體影響力，近年持續關注銀髮族權益，2023年藉專題特寫基隆市的「防跌工班」，訴說一群初老志願者發現長者因為居住環境不良，容易發生跌倒狀況，進而臥床影響生活品質，因此成立工班進入社區的家戶內協助高齡長者改善生活環境，不僅如此，工班更進一步推動長者走出家門，走進社區「換工」，呈現因為改善環境而走出家門的長者，從換工中獲得成就感的正能量故事，獲第三屆「銀響力新聞獎」首獎，將高齡化社會的解方傳達出去。

單位：新台幣 仟元

類別	項目	經費 / 說明
醫療服務	現金投入	1,140
動物友善	現金投入	3,600
文化創意	現金投入	1,795
教育理念	現金投入	15,542
	物品捐贈	媒合集團資源收集捐贈物品，統一捐贈給新北社會局愛心大平台

• 註：文化創意包含歷史文化及運動賽事等。



### 4.2.3 支持國內文化產業

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，透過旗下原創內容平台 beanfun! 漫畫星、文學星，邀請國內原創漫畫家、小說家將其作品展示於平台，以稿費、版權費用支持台灣原創藝術，並不定期舉辦系列推廣活動，2023 年投資達 1,450 萬元，攜手台灣創作佼佼者將原創 IP 躍上國際舞台。

自 2022 年由中華動漫出版同業協進會與文化內容策進院共同開辦「原創 IP 風雲榜」，鼓勵國內原創漫畫、動畫及小說創作發展，並藉活動匯流 IP 生態圈。2023 年橘子集團之協作《叛逆玩家》及《食屍鬼》兩大神作共奪「年度 TOP IP 獎」、「人氣 IP 獎」、「動畫潛力獎」3 獎項成本年度最大贏家。

#### 支持體育賽事，攜手中華職棒進冬盟

橘子秉持著「Dare to Challenge」的企業核心精神，多年支持台灣在地運動，包含棒球、籃球、馬拉松，極地登山探險等，用實際行動，幫助台灣體育運動實現社會價值。2023 年橘子集團贊助中華職棒金手套獎，迄今 3 年，持續為支持在地選手，並且回饋到基層面向，更攜手中華職棒公益列車，提供物資給在地小朋友，為台灣棒球傳遞關懷與希望。

