

gamania

橘子集團

前言

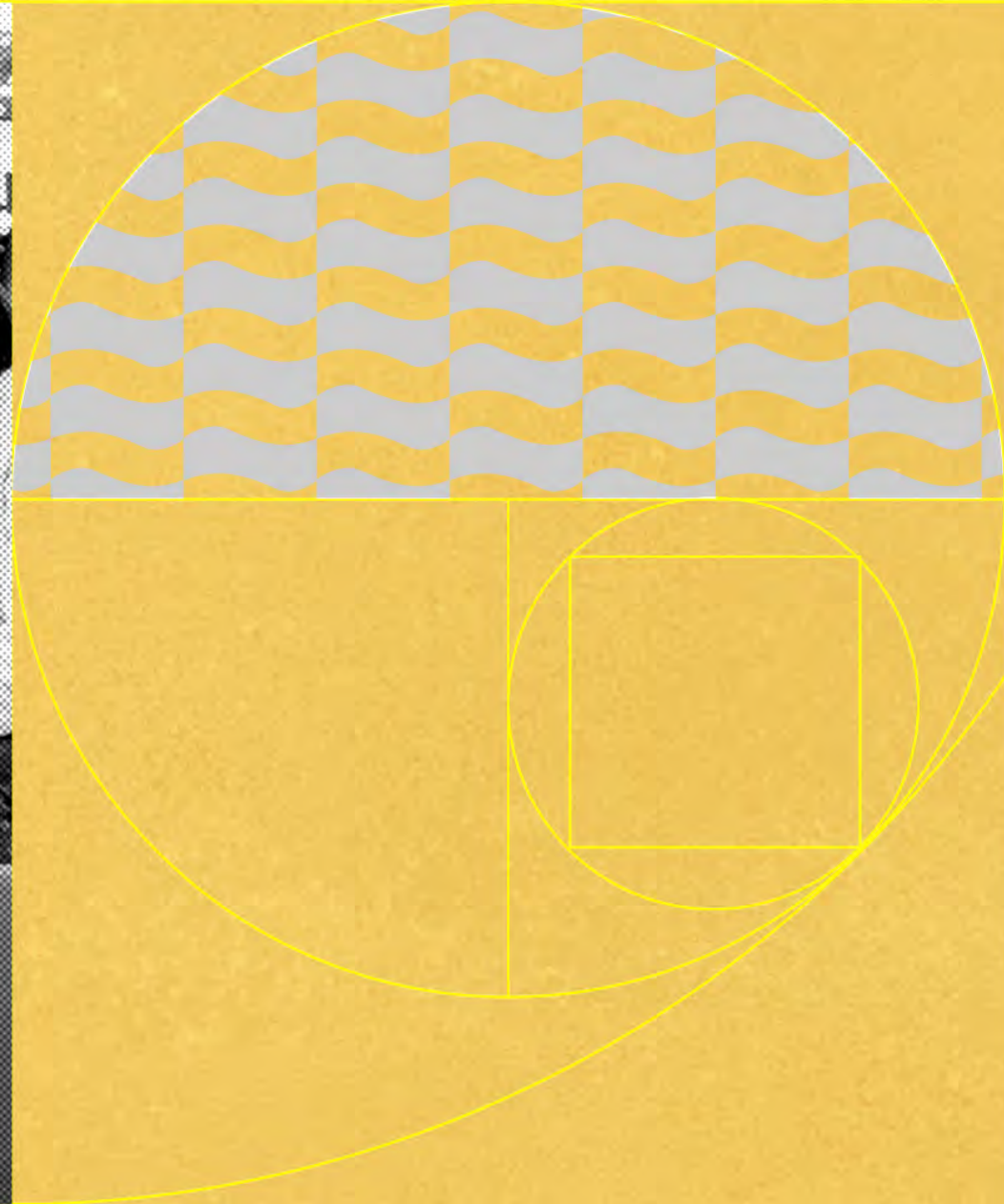
CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄



CHAPTER 04 轉動正向價值



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

4.1 橘子家庭

4.1.1 人力結構

人力結構

隨著橘子積極布局多元領域，截至 2025 年 12 月 31 日止，橘子在台員工人數合計為 990 人，包含 951 名正式人員及 39 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。若有大規模人力調整，橘子亦嚴格遵循相關法規，提前至少 60 日進行預告，並建立完善之溝通與支持機制，以協助受影響員工妥善因應。



		男		女		合計
		人數	比例	人數	比例	
合約類型	永久合約	491	49.60%	460	46.46%	96.06%
	臨時合約 (約聘)	14	1.41%	25	2.53%	3.94%
年齡	30 歲以下	109	11.01%	146	14.75%	25.76%
	31-50 歲	358	36.16%	326	32.93%	69.09%
	51 歲以上	38	3.84%	13	1.31%	5.15%
種族 / 國籍	本國籍	493	49.80%	479	48.38%	98.18%
	原住民	0	0.00%	1	0.10%	0.10%
	外籍	12	1.21%	5	0.51%	1.72%
職能類別	經理	105	10.61%	74	7.47%	18.08%
	研發	124	12.53%	86	8.69%	21.21%
	管銷	276	27.88%	325	32.83%	60.71%
職級	管理職級	104	10.50%	75	7.58%	18.08%
	基層職級	401	40.51%	410	41.41%	81.92%

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，2025 年員工總人數無顯著波動。



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

員工性別平均年齡與年資

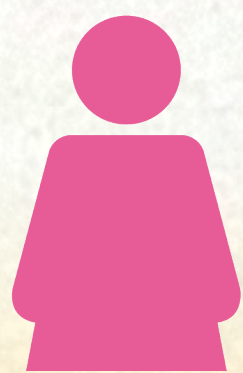


平均年齡（歲）

37.00

平均年資（年）

6.04



平均年齡（歲）

35.58

平均年資（年）

4.72



合計

平均年齡（歲）

36.53

平均年資（年）

5.39

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

	台灣		中國		香港		馬來西亞		韓國		印度		越南		泰國		菲律賓	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
總佔比	49.44%	45.26%	1.21%	1.29%	1.12%	0.72%	0.08%	0.24%	0.16%	0.08%	0.08%	0.08%	0.08%	0	0	0.08%	0.08%	0
執行管理階層	76.47%	23.53%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
非執行管理階層	50.28%	39.66%	3.35%	3.35%	1.68%	1.12%	0	0	0.56%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
技術人員	74.51%	23.20%	0	0	1.63%	0.65%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
其他員工	38.27%	56.20%	1.21%	1.35%	0.81%	0.67%	0.13%	0.40%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0.13%	0	0	0.13%	0.13%	0

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。2. 非執行管理階層：10 職等以上員工，包含處長、特助、經理。3. 技術人員：工程師等資訊人員。4. 其他員工：非上述等歸類於其他員工。5. 本表格數據涵蓋正職、兼職、約聘及派遣人員。

女性員工組成

2025 年橘子集團致力於打造更具多元與包容的職場環境。高階女性主管比例維持 23.53%，營利部門女性主管比例由 42.45% 提升至 55.93%。

註：1. 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。
2. 營利部門指台灣遊戲橘子、hidol 及各子公司事業體。

	2024 年	2025 年	年度變化率
高階女性主管 / 全部高階主管	23.53%	23.53%	0%
基層女性主管 / 全部基層主管	42.46%	41.90%	-0.56%
營利部門女性主管 / 全部營利部門主管	42.45%	55.93%	13.48%



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

2025 年正職員工新進離職統計

截至 2025 年，橘子共有 370 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。2025 年新進率 19.46%，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。

新進概況	男		女	
	人數	新進率	人數	新進率
30 歲以下	39	37.50%	53	39.26%
30-50 歲	50	14.08%	45	14.02%
51 歲以上	1	2.63%	0	0.00%
小計	90	18.11%	98	20.90%

註：新進率＝該年齡組新進人數 / 該年齡組總人數，總人數為 2025 年 12 月 31 日仍在職同仁。

健康離職率

在數位科技產業中，人才流動具一定程度之常態性，橘子員工年資平均為 5.39 年。2025 年總離職率為 28.99%，相較 2024 年的 23.12%，提升 5.87%。離職員工以女性為主，離職原因以職涯發展為大宗。我們針對離職員工皆會進行離職訪談，並定期彙整與分析訪談結果進行內部報告，據以規劃相應之改善與因應機制。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，將更能在流動率為一大挑戰的環境下，打造更友善留才之職場環境。

離職概況	男 2024 年 女						離職概況	男 2025 年 女					
	人數	自願離職率	總離職數	人數	自願離職率	總離職數		人數	自願離職率	總離職數	人數	自願離職率	總離職數
30 歲以下	32	23.14%	26.45%	44	25.81%	28.39%	30 歲以下	27	25.96%	41.35%	19	14.07%	41.48%
30-50 歲	76	17.80%	21.47%	68	19.42%	22.01%	30-50 歲	58	16.34%	16.34%	55	17.13%	23.99%
51 歲以上	4	12.12%	12.12%	3	20.00%	30.00%	51 歲以上	2	5.26%	5.26%	1	7.69%	7.69%
小計	112	18.70%	22.05%	115	21.52%	24.26%	小計	87	17.51%	17.51%	75	15.99%	28.57%

註：離職率＝該年齡組離職人數 / 該年齡組總人數，總人數為 2025 年 12 月 31 日仍在職同仁。



gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

4.1.2 人才招募與留任

橘人文化

自 2006 年起發行《橘人誌 G!VOICE》，對外向大眾傳遞橘子文化，吸引有相同理念、志同道合的夥伴；對內增進橘人的彼此了解，凝聚橘子發展目標的共識。不僅注入獨特的創意思維，更結合橘子集團多元事業體產業內容，創造屬於橘子視角的新觀點。橘人誌已成為支持本土創意與文化發展的重要平台，串聯起數位娛樂與文化產業的跨界交流，並設計各類豐富多元之單元內容。





gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

人才招募策略

面對行動化浪潮，因應市場快速轉型，橘子集團採取多維度招募策略，結合人力銀行、社群經營、產學合作及內部推薦機制，精準對標數位遊戲、跨足 AI 創新與原創內容等領域菁英。我們不僅致力於深耕雇主品牌，更透過多元管道持續擴張集團的人才資本。

近年來，橘子重視 DEI 趨勢，在留才端，集團人力資源室積極蒐集相關指標，全面落實 DEI（多元、平等、包容）理念。面對現代工作者對自主性與工作意義的追求，橘子持續創新管理體系，秉持「Dare to Challenge」精神，提供優於業界的福利配套，全方位守護並激發優秀人才的潛能與價值。

此外，橘子亦將「Dare to Challenge」的核心精神延伸至社會參與與人才培育，透過長期投入公益行動與青年支持計畫，鼓勵年輕世代勇於探索與創新，同時吸引具相同理念的新血加入，共同為數位產業發展注入持續創新的動能。相關內容請參閱「[4.2 社會共好](#)」章節。

人才招募活動

2025 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：

1. 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。

2. 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。

3. 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，2025 年內部員工職缺遞補率為 45.36%，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。

4. 持續關注 DEI 趨勢

橘子持續關注多元、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。

5. 研發替代役

關注研發替代役制度並通過 2026 年度的資格核准，預計更大擴展研發人才招募及留才，將於 2026 年度實施該計畫，以吸引更多認同橘子價值觀及發展性的人才。



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

4.1.3 人力發展

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。2025 年共挹注超過 528 萬元於教育訓練，平均每人訓練費用約 5,338 元，員工訓練課程共 375 門，總受訓人次數達 10,837 人次，總訓練人時數達 14,702 小時，員工平均受訓時數 14.85 小時。與去年相比，平均每人訓練費用增加 1,279 元，平均訓練時數增加 5 小時，顯示橘子持續加大人才培育投入力度，積極強化員工專業能力與組織整體競爭力，展現公司對人才發展之長期承諾。



全方位人才訓練

橘子採取由下而上與由上而下並行的規劃策略。透過年度訓練需求調查問卷，廣泛蒐集員工對專業技能的渴望，並同步訪談各級主管以對齊部門績效目標。此外，訓練規劃亦緊扣集團核心職能，並彈性納入最新的市場趨勢（如 AI 應用、永續轉型），確保人才發展不僅滿足當前職務需求，更具備應對未來挑戰的競爭力。

此外，爲了深化學習型組織的文化，橘子於 2025 年正式推出「喃喃橘語」知識共享平台。該計畫策劃三大主題模組：透過「國際觀點不設限」引入僑外生的多元視角、藉由「書的巨集」沉澱同仁的閱讀心得，並利用「今日不說教」邀請業界專家深度對談。透過多維度的觀點激盪，全面拓寬同仁的產業視野與思維格局。

	新人訓練	橘人才 Learning	通識講座	專業訓練	橘資源 Online
高階主管	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、專案管理課程 舉例但不限於上述課程	① 橘講台 Speech ② 橘分享 Sharing	① 單位訓練需求 ② 員工外訓需求	① 自製線上課程 ② 授權式線上課程 ③ 開放式課程 ④ 喃喃橘語
中階主管					
基層主管					
一般人員					
新進人員	① 小橘子須知 ② 初心者任務 ③ 職場法律須知 ④ 資訊安全課程 ⑤ 職業安全衛生宣導 ⑥ 集團 ESG 必修課程				



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

教育訓練概況

	性別	2022	2023	2024	2025
總訓練時數 (小時)	管理職級	-	3,329	2,880	2,819
	基層職級	-	13,362	10,354	9,193
	合計	-	16,691	13,234	12,012
人均受訓時數 (小時 / 人)	管理職級	男	20	17	17
		女	20	17	17
	基層職級	男	16	12	9
		女	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 2025 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。2025 年安排精準招募面談技巧與績效管理面談兩堂課程共三個班次，計 95 人次，參與率達全體員工 9.6 %。

參加人數

95人次

參與率

9.6%

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。同仁透過外部培訓持續精進，例如參加了 AI 時代下的稽核道德倫理與專業抉擇、AI 風險管理與稽核以及氣候變遷實體風險評估與韌性調適等前瞻性課程。此外，針對法規遵循與專業職能，亦有同仁申請 TIPS (A 級) 暨公司治理之智財法遵培訓、會計主管持續進修班及急救人員安全衛生教育訓練等多元課程，讓同仁在其專業領域能有更豐富的展現。2025 年截至目前，集團已累計有 96 門外訓課程，共計 129 人次申請外訓補助。



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

人才培育發展願景

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。爲了打造更加多元、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管理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，並與《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，爲每一位工作人創造更好的未來。



▲
橘子集團的人才永續

儲備幹部計畫 / 星橘

2025 年，橘子集團爲落實人才永續經營並厚實管理階層儲備能量，啟動「星橘計畫」。此計畫旨在加速培育具發展潛力的人才，建構部級主管人才庫；本次共有 25 位主任與副理級同仁參與，完成總計 66 小時的系統化訓練。課程設計兼具專業管理實體課與戶外團隊建立（Team Building），透過理論與實務並行的深度淬鍊，強化學員的領導視野與團隊協作能力。持續透過動態的選育留用機制，確保管理梯隊的質與量，爲集團穩健培養潛在人才作爲人力資本。



4.1.4 薪酬與福利

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 2.19:1。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 65 頁。

2025 年非主管薪酬資訊

單位：新台幣仟元

項目	2024	2025	變動情形
非主管之全時員工薪資總額 (A)	560,767	628,284	12.04%
非主管全時員工人數 (B)	500	510	2.00%
非主管之全時員工「薪資平均數」 (A/B)	1,122	1,232	9.80%
非主管之全時員工 「薪資中位數」	793	961	21.19%

註：1. 台灣 2025 年 1 月 1 日實施之基本薪資為新台幣 28,590 元。
2. 本年度上表資訊調整為依台灣證券交易所「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報作業說明」揭露台灣地區母公司薪資資訊，爰 2024 年非主管之全時員工「薪資平均數」由 811 調整為 1,122、「薪資中位數」由 771 調整為 793。

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，每年至少進行一次針對全體員工之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。



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

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	① 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 ② 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 ③ 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	① 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 ② 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 ③ 產出各職能、各評分團體的分數，並與自評比較 ④ 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	① 產品 PM 列出開發進度與目標，並與工程師溝通整體狀況 ② 每週 Review 當周達成狀況與後 2 週開發進度與預計達成情形 ③ 若進度持續落後會進入個人績效改善計畫 ④ 每週 Review 結果納入年度績效考核參考

獎勵機制

類型	適用對象及執行方式
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作為年度獎勵依據。
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，2025 年有 229 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。
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。2025 年共 3 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 1 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。



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

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、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，提供多元假別及多項補助（見下表）。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。

2025 年優於法令之假別

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。
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。
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。
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。
平權假	橘子重視兩性的平等權利，重視維護人權，尊重 LGBTQ+，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。
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。2025 年請假人次為 18 人次、累積時數 268 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。2025 年共 903 人次申請。
生日假	橘子提供同仁生日當天若為工作日得休假一天，這份專屬的假期留給同仁平衡生活與工作。

2025 年遊戲橘子員工福利項目

各項福利補助	內容	各項福利補助	內容
交通補助	每月固定金額補貼交通車上下班交通費	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
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	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
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	員工關懷 補助	提供心理諮詢、法律諮詢服務等福利
育兒補助	托嬰托育津貼	婚喪喜慶 補助	結婚、生育、住院、喪葬等場合提供禮金或慰問金
居家清潔 補助	提供居家清潔福利，每位同仁皆享有一次最高 2,000 元的清潔服務補助	急難 救助金	員工本人或直系一等親，因天災、火災、水災及風災，或發生意外傷害，發生重大損失，以致影響正常生活提供救助金

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 2025 年，集團員工入會持股會共 529 人。



gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

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，橘子於 2012 年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，曾榮獲「台灣室內設計大獎」（Taiwan Interior Design Award）公共空間類獎項。2024 及 2025 年，幼橘園蟬聯台北市勞動局友善育兒事業獎，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

育嬰留停及復職統計

2025 年育嬰留停概況	男	女	合計
總申請育嬰留停人數	1	4	5
2025 年預計復職人數 (A)	1	4	5
2025 年實際復職人數 (B)	0	4	4
復職率 (B/A)	0%	100%	80%
2024 年實際復職人數 (C)	1	10	11
2024 年留停復職後工作超過一年人數 (D)	1	10	11
留任率 (D/C)	100%	100%	100%

註：本公司全體同仁依法享有育嬰假。





gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

4.1.5 友善職場

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，2025 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。

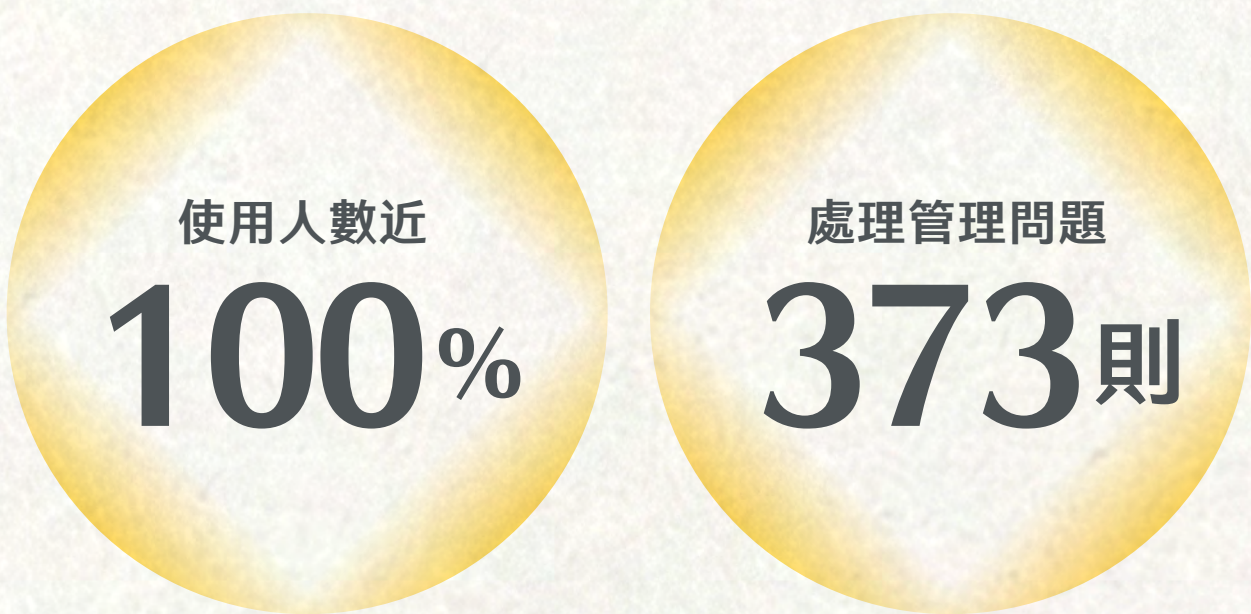
我們也非常重視勞資溝通的頻率與品質，以創新多元的管道，打造有效的雙向溝通機制，即時了解同仁想法與需求，並傳達橘子經營理念與策略方向。若遇嚴重影響員工權益的變化，我們將於重大訊息公佈後，依勞基法規定之預告期間第一時間通知同仁，以友善的緩衝期協助同仁即時回應。

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%，2025 年共處理了 373 則管理上的問題。



全橘總動員—全體員工大會

橘子集團深信透明的溝通是企業進化的基石，透過每季舉辦的「全橘總動員」，建立管理階層與同仁間的即時雙向管道。每年一季的全橘活動，除邀請跨領域講者拓展員工視野之外，2025 年亦邀請完成「法國西班牙朝聖之路」的同仁分享冒險旅程。全橘活動中更設置「匿名提問」，由集團執行長親自逐一回覆同仁的建言。2025 年共即時回應 57 項員工提問，透過具備廣度與深度的直接對話，不僅有效優化內部互動品質，更將同仁的真實需求轉化為組織成長的基石。





前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

2025 年全橘總動員精采內容

法國西班牙朝聖之路

講者：普橘島 - 陳璟郁

山是家，海是路 冒險即是生活

講者：郭彥仁

邀請完成 32 天徒步、橫跨 779 公里「朝聖之路」的橘人陳璟郁，與曾隨「黑熊媽媽」黃美秀教授深入山林、長期致力於台灣黑熊研究的郭彥仁，分享他們擁抱生命與環境的熱誠。在橘子 30 週年之際，聽他們如何以勇於挑戰的初衷，將山林研究的韌性與長途徒步的毅力，轉化為不設限的人生能量。

Q1

GAMA30，不只遊戲，這橘有戲

講者：品牌中心總監 陳秉良 阿餅
人力資源室總監 張文杰 Linus
企業溝通室總監 孫笛蘭 Landy

橘子集團從 1995 年創立至今，在三十而立的關鍵時刻，一起回顧如何從「Love to Play」蛻變為「Dare to Challenge」的重要里程碑。集結集團人資、品牌、企業溝通三位總監，分享橘子邁向 30 週年的全新面貌，邀請同仁一同回顧集團過去三十年的熱血能量，跨越遊戲、走進泛娛樂生活的精彩故事。

Q2

如何經營成功的台漫 IP

講者：知名人氣漫畫家 謝東霖老師

創作本身就是一場冒險旅程，能夠打造出具大衆辨識度的台漫 IP，更需要超人的毅力與創意，邀請橫掃國際獎項的超人氣漫畫家謝東霖親臨分享，如何將創意轉化為具影響力的台漫 IP，透過其跨界合作與編劇教學的視角，引導橘人領悟經營原創內容所需的決心與毅力，共同見證夢想與職涯結合的無限可能。

Q3

橘子關懷基金會 GoNext 精神，鼓勵橘人擁抱挑戰

講者：台灣極限冒險家 呂忠翰（阿果）

台灣首位不使用人工氧氣、成功登頂多座 8,000 公尺高峰的傳奇登山家呂宗翰阿果，始終選擇走一條不依附商業路線、不設限自我的孤獨路徑。他分享了如何將失敗淬鍊成再次出發的養分，並深度詮釋橘子關懷基金會的「GoNext」精神，帶領與會同仁一起跟隨阿果的腳步，找回跨越舒適圈的初衷與勇氣，在挑戰極限的路上，看見更廣闊的自己。

Q4

多層次員工意見調查

除即時且匿名的「宅橘便」，以及由執行長親自主持的「全橘總動員」外，集團亦採取分階段、多頻率的調查機制，涵蓋員工入職關懷、福利滿意度及事業體營運等關鍵面向，透過量化方式蒐集員工意見，強化數據分析基礎，以作為持續優化管理決策的重要依據。

項目	調查頻率	實施對象	主要目的與指標揭露	2025 年調查結果
新人到職關懷問卷	到職滿 1 個月	所有新進員工	追蹤新人適應狀況與初期體驗，確保輔導機制有效，設有具體指標追蹤。	4.1 (滿分 5 分)
事業體季度滿意度	每季度	部份事業體員工	設有量化指標追蹤，即時掌握內部議題，作為立即改善依據。	4.4 (滿分 5 分)
員工活動滿意度調查	大型活動結束後調查 (一年三次)	全體員工	設有年度滿意度指標。	大型活動滿意度比率達 84%



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

人權管理與政策

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）。橘子集團持續檢視並強化集團人權政策，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。

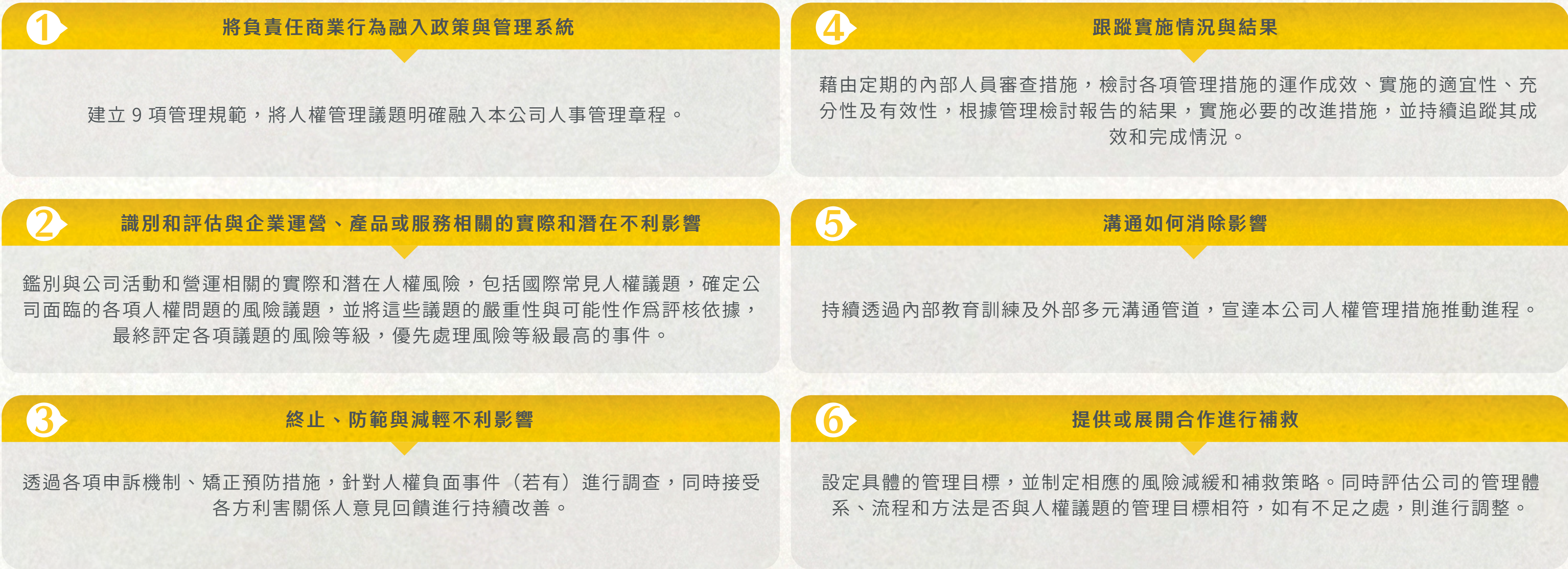
為強化人權風險管理與政策落實，橘子集團導入人權盡職調查管理專案，識別並評估可能的人權風險。集團亦已建構涵蓋多項關鍵議題的九大人權相關管理政策，包含人權政策、童工誤用、反強迫勞動、檢舉人保護暨反報復管理等，透過制度化管理與教育訓練，持續深化人權意識。2025 年無重大人權事件（含歧視事件）通報，顯示橘子在保障人權與推動公平對待方面的努力已具初步成效。



橘子人權政策 ▲

人權盡職調查

橘子每 2 年就自身營運、價值鏈，及新商業關係（如併購、合資等），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。





gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

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，我們已於 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。據 2024 年調查結果，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。2025 年，橘子集團依據前一年度人權盡職調查結果，持續追蹤中度與低度風險議題之管理情形，並將相關發現納入既有人權與人力資源管理機制中加以精進，同時規劃後續人權盡職調查作業，以確保人權風險管理得以持續落實並維持制度運作之完整性。

重大人權議題與補救措施

人權盡職調查三步驟作業流程

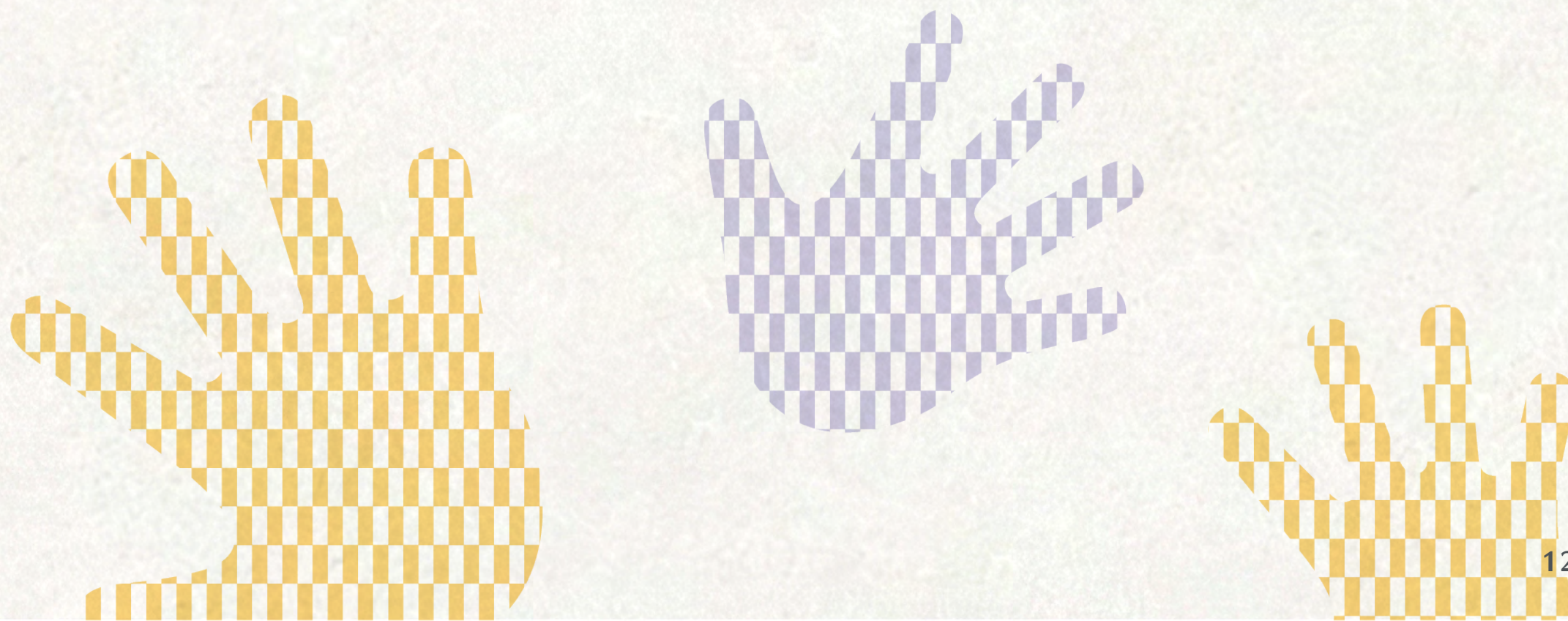
橘子透過系統性三步驟流程執行人權盡職調查，從風險鑑別、評估分級至改善行動，確保人權議題能被有效掌握與回應。



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。

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





前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

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。 - 通過 AI 等數位轉型課程，協助同仁因應趨勢，提升數位能力，促進資訊平權。
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

橘子集團將人權管理制度化納入 ESG 必修教育訓練體系，透過持續性的教育宣導，提升員工對人權保護議題之重視，並有效降低潛在人權風險。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。2025 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 7 屆，2025 年跨世代小型活動議題延伸至多元族群（港人、新住民），且首度移師台中與市府合辦活動，另根據首屆公民提案優勝學生倡議議題舉辦論壇，達到給予市政參考建議之效果。2025 年第二屆公民提案徵稿數 56 件，較 2024 年增加近一倍，另舉辦提案工作坊與製作線上教學影片，擴大競賽對學生之影響力且具教育意義。

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。



gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

4.1.6 健康職場 員工協助方案

橘子自 2021 年實行「員工協助方案」，透過每年定額次數提供同仁諮商、家庭、財務、法務、管理諮詢，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，五年來已服務超過 1,000 人次，為集團內部的重要穩定力量。2025 年申請服務人數 124 名，共計使用 596 次晤談服務，進線同仁滿意度達 4.7 分（滿分 5 分）。其中，申請孕產諮詢服務人數有 1 名。

匿名諮詢服務

申請人數

124 名

晤談服務
共計使用

596 次

進線同仁
滿意度

4.7 分
(滿分 5 分)

申請孕產諮
詢服務人數

1 名





前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

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	2025 年內容	項目	2025 年內容
員工健康計畫	● 橘子每年提供員工健檢，完成年度健檢共計 964 人，併 2024 年完成率為 82%。 ● 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，2025 年諮詢人數共 25 人次。 ● 與鄰近多家診所簽訂合作協議，並轉介數十位同仁完成流感疫苗接種。	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，會由專業健身教練與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。
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，共 56 人次。 ● 邀請營養師到場辦理營養衛教講座，提供外食選擇技巧及熱量計算，共 17 人參加，滿意度 4.6 分（滿分 5 分）。	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，2025 年運動課程約有 7,162 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。
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。	紓壓放鬆	● 與創建健檢中心合作，邀請心理師到場辦理紓壓講座，提供個人調適壓力技巧及實作，共 10 人參加，滿意度 4.5 分（滿分 5 分）。
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；2025 年為 462 人次提供按摩服務。 ● 與健身教練合作辦理講座，主題為「體態矯正課」，共 26 人參加，滿意度 4 分（滿分 5 分）。 ● 邀請台北體育大學協助辦理體適能檢測活動，參與人數 75 人，會後由體適能指導員提供簡單衛教，方便同仁了解個人體能狀態，也便於規劃之後的運動項目。 ● 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。	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。
		社團活動	● 橘子共有 9 個社團：熱舞社、橘板社、瑜珈社、書橘旅社、G RUN、Dondon 小手社、橘子籃球社、橘橘桌遊社、橘拳總動員，2025 年度社團與參加人數共計 204 人次。
		LED 色溫照明管理	● 因應集團全面汰換 LED 燈，橘子於 2023 年在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。2025 年更推展到公共區域，如 2~6 樓大道、中區會議室及電話亭等場域，優化照明色溫與明暗分佈，提升照明環境可降低眼睛疲勞、注意力下降等人因性危害問題。

橘觀點—了解更多關於橘子龍舟隊

NMQ 比較	2024 年	2025 年
無危害（無痠痛）	55%	74%
無危害（NMQ 1-2 分）	36%	22%
疑似有危害（NMQ 3-5 分）	9%	3%
有危害	0%	0%
確診疾病	0%	0%



前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

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《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。

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

2025 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
2025 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	28 人	4 小時
2025 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	33 人	4 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、失能傷害嚴重率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 次
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：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。

	2023 年	2024 年	2025 年
缺勤率（%）	0.70	0.75	0.86
涵蓋率（%）	100	100	100

註：1. 缺勤率 = 缺勤時數 / 總表定工作小時數。
2. 缺勤時數包含病假、公傷假、生理假及住院病假。



4.2 社會共好

4.2.1 公益目標與策略

公益目標與策略

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 Go Next」，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「橘子新人猿冒險學園」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。

公益好橘

作為文化創業產業的一員，橘子深信企業的影響力不僅來自於技術與創新，更體現在我們對社會與環境的長遠承諾。公司持續關注社會實際需求與環境永續議題，投入於動物保護、文化創意推廣與體育發展等面向，展現對人類福祉與地球未來的重視。透過這些多元實踐，我們期望成為推動正向改變的穩定力量。橘子關懷基金會每年均投入相當金額與資源於公益項目中，以下為成立以來的公益成就。



SDG 4
優質與平等教育



SDG 16
和平、正義與健全制度

面向	成立以來之公益支出金額（新台幣仟元）	成立以來之公益項目數量（項）
環境公益	36,819	34
社會公益	40,262	72
合計	77,081	106

註：公益總支出金額係直接捐贈和贊助支出。



gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

4.2.2 橘子關懷基金會

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。

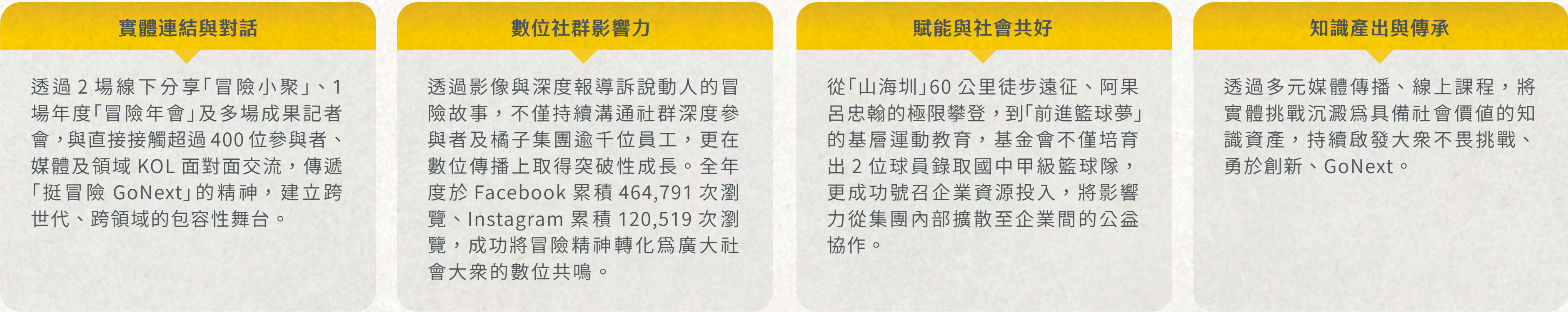


基金會以「冒險的科學轉向」為核心，透過「大夢計畫」支持青年為夢想遠征、「橘子新人猿冒險學園」促進青年啟動自我挑戰的勇氣，舉辦「橘子岸到頂超級馬拉松」訴求打造台灣最高規格與挑戰性的超馬系統，吸引國際頂尖選手來台並促進產業與專業提升。並舉辦了線上線下活動，以冒險專業支持同仁實踐壯遊假。



橘子關懷基金會最新消息

2025 年間，基金會深化 SDG 4 優質教育與 SDG 16 公平正義與和平之核心價值，透過四大策略架構，全方位建構青年冒險生態系：





gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

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 x 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，目前僅餘 3 座高峰，預計於 2027 年完成此壯舉。我們不僅支持極限挑戰，更致力於將這些冒險經驗，透過實體活動與紀錄影像傳承給下一代。

大夢計劃 x 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。2025 年計畫邁入第三年收割期，基金會持續透過「花蓮橘子猿」深化運動教育影響力。同年 5 月，成功輔導兩位選手錄取國中籃球甲級名校，證明非傳統校隊背景球員亦能透過專業訓練銜接競技舞台。7 月再度安排移地訓練與企業參訪，帶領球員北上與專業球隊交流並觀摩國際賽事，讓學員在企業環境中深化對「GoNext」精神的理解。

基金會於 2025 年擴大舉辦兩場「橘子銀河盃（Galaxy GAMA Cup）」，夏季場提供短期目標激勵，冬季場則作為年度驗收，最終成功奪得 U12 與 U15 組別雙料冠軍。此計畫不僅落實地方共好，更成功感召研華文教基金會資源投入，在南投成立新球隊，將花蓮三年的成功模式擴散至全台，實踐企業間的公益協作與運動平權理念。





gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

橘子新人猿冒險學園

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 720 位學員、45 個據點，冒險里程達 28,638 公里。2025 年，基金會結合全新吉祥物「New APES 新人猿」品牌概念，推出「橘子新人猿冒險學園：『猿』來這麼野」活動。本次計畫帶領多位 18 至 25 歲的青年學員，深入「山海圳國家綠道」，在 5 天 4 夜的遠征中，進行逾 50 公里的山海徒步挑戰。課程設計涵蓋高低空繩索團建、山林速寫、原鄉獵人文化學習及野外求生實作，讓學員從實踐中淬鍊意志。

為強化冒險的深度與心靈韌性，基金會邀請專業導師團隊隨行引導：由極限登山家呂忠翰（阿果）分享巔峰之上的初心、山林插畫家沈恩民引領學員繪製心靈風景，以及 Echo Wang 老師帶領身心靈冥想，從冒險實踐、感官探索到精神收斂，完整建構學員的進化歷程。計畫不僅內化環境教育知識，更培育出具備責任感與行動力的「新人猿」，帶著勇敢挑戰未知的精神，邁向人生的下一個篇章。

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。2025 年，「橘子岸到頂超級馬拉松」邁向更高層次的國際交流，挑戰總長 177 公里、總升降 6,04 公尺的極限賽道。賽事首度邀約澳洲後院超馬紀錄保持人 Philip Gore 及日本超馬之王石川佳彥來台，與台灣頂尖跑者共同於擁有 400 年歷史人文地貌的「山海圳國家級綠道」同場競技。在日夜溫差超過 20 度的艱峻環境下，22 位參賽者僅 9 人成功抵達終點，最終由 Philip Gore 以 18 小時 53 分 17 秒奪冠，日本選手石川佳彥及台灣選手林炳仁分別拿下第二及第三名。

歷經三年的籌備與國際認證深耕，賽事不僅落實科學化備賽與風險管理，更透過台、日、澳好手的切磋，實踐「冒險挑戰背後，是知行合一」的精神。這場串連山海的極限冒險，讓國外跑者深刻體驗台灣獨一無二的自然地景與冒險文化，成功建立最高規格的超馬賽事標竿，持續挺台灣的冒險 GoNext。



4.2.3 社區共好

舉辦捐血活動

橘子集團自 2016 年搬遷至內湖總部大樓起，每年定期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」，並於 1111 橘子節期間自發性號召同仁共襄盛舉；2025 年共舉辦 3 場活動，成功吸引 168 人參與並募集 228 袋熱血支援醫療量能。為鼓勵同仁落實公益，集團不僅結合普橘島電子餐券激勵，更期盼將公益行動轉化為企業文化的一環，透過持續性的行動展現橘人互助精神，與在地社區共創正向循環。

橘子聖誕市集

自 2017 年啟動至今，橘子聖誕市集已不僅是年度慶典，更是集團深耕在地共好的實質行動。2025 年邀請攤商進駐舉辦聖誕市集，結合集團員工餐廳「普橘島」，為員工打造節日氛圍的一站式體驗。並全面採取橘子支付降低紙本消耗。2025 年結合橘子集團 30 週年活動，串聯遊戲大會考、社團成果展及親子劇場，近千名同仁共同參與，透過節慶體驗活動，進一步深化「橘式價值」，落實社區共好。

社會公益

橘子於 2025 年社會公益實際支出總金額達新台幣 3,086 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

面向	項目	經費
醫療服務	現金投入	234
動物友善	現金投入	166
文化創意	現金投入	12,462
教育理念	現金投入	18,000
	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。





gamania
橘子集團

前言

CHAPTER 01
轉動永續經營

CHAPTER 02
轉動數位責任

CHAPTER 03
轉動環境友善

CHAPTER 04
轉動正向價值

CHAPTER 05
附錄

4.2.4 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。

支持國內文化產業與青年創新

橘子集團積極以 AI 科技賦能國內文化娛樂產業創新，並致力於青年科技人才培育。在第二屆「雲湧智生：臺灣生成式 AI 應用黑客松」競賽中，集團特別設立 Vyin AI 專屬競賽組別，並主動開放企業級 API 技術資源（如專屬聲音素材）供大專院校學子運用。

本次競賽中，獲勝團隊成功結合 Vyin AI 技術與生成式 AI，開發出具備語音對話與情感記憶的智慧偶像實體娃娃「Aidol」，為傳統偶像產業的「情感經濟」提出具高度商業可行性的互動解方。透過支持此類產學競賽，橘子集團不僅協助青年學子將技術創意轉化為實際應用，更具體落實了推動國內文化娛樂產業數位轉型的社會責任。

力挺多元運動競技，傳遞挑戰精神與正向能量

橘子集團秉持著「Dare to Challenge」的品牌價值，2025 年投入 200 萬元贊助體育賽事。連續五年冠名「中職金手套獎」，致敬球員不畏挑戰的職人韌性，並力挺年度盛事「中職明星賽」，期許透過行動支持，讓國內職棒好手能屢創佳績。此外，2022 年起持續贊助大亞電纜主辦的「大亞旺萊馬拉松」，與企業共同倡議健康、運動與自我挑戰的精神，將不懼艱難、持續前行的精神從專業競技延伸至日常，透過長期跨界支持，持續轉動正向價值。

