

# 紅心辣椒娛樂科技股份有限公司

## 職場多元化或推動性別平等政策

本公司遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別工作平等法》等相關法令，致力於營造一個尊重人權、多元共融、平等發展的工作環境。為此，特訂定並揭露本「職場多元化及性別平等政策」，具體政策與實施措施如下：

### 一、政策內容

項目	政策內容說明
禁止歧視與平等聘用	本公司僱用人員以專業能力、學經歷及職能表現為唯一依據，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教、婚姻、性傾向、出生地或其他因素而有所差別待遇。
薪酬公平承諾	員工薪資制度依據經驗、專業及績效決定，不因性別有所差異，並定期檢視薪酬結構，持續縮小性別薪資差異。
性別平等晉升制度	本公司採取公平透明之晉升機制，晉升考量因素包含專業能力、績效與潛力，確保女性員工享有平等升遷機會。
人權保障與弱勢雇用	本公司致力於保障基本人權，除遵循法令規範外，亦積極提供弱勢群體就業機會。若員工數未達「強制聘用身心障礙人員」標準，則以聘用部分工時人員、二度就業婦女、門店兼職人員等方式，展現公司對多元就業的支持。
性騷擾防治政策	訂有《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，提供員工合理申訴管道，建立零容忍環境，確保員工免於性騷擾及職場不法侵害。
勞資溝通制度	本公司透過勞資會議、意見信箱、員工申訴機制及主管面談，建立多元溝通管道，落實誠信與尊重之勞資關係。

### 二、政策落實與數據揭露指標

為符合公司治理評鑑之要求，本公司將於年度報告書或永續報告書揭露以下數據，對應各政策面如下表：

政策面	數據揭露指標	指標說明
禁止歧視、平等聘用	員工性別比例、年齡層、國籍分布	反映公司是否提供多元化僱用機會
薪酬公平承諾	非主管全時員工薪資平均數、中位數（年薪）	顯示一般員工的薪酬水準與公平性
性別平等晉升制度	女性主管比例 / 高階女性主管比例	檢視公司是否保障女性升遷與領導職機會
人權保障與弱勢雇用	身心障礙員工比例（如適用） 部分工時人員比例 二度就業婦女或銀髮族比例	法規要求之揭露指標 展現公司對兼職、彈性工時族群的支持 彰顯公司對弱勢群體就業支持
性騷擾防治政策	性騷擾教育訓練完成率 / 申訴案件數	檢視性別平等政策的落實情形
勞資溝通制度	勞資會議召開次數 / 申訴案件處理情形	檢視員工溝通機制的透明度與成效

➤ 禁止歧視、平等聘用

項目	指標	2025
員工性別比例	員工總數	62
	男性人數	28
	女性人數	34
	男性比例	45.2%
	女性比例	54.8%

項目	指標	2025
員工年齡結構	30 歲以下人數	21
	31-50 歲人數	37
	51 歲以上人數	4
	人數合計	62
	30 歲以下比例	33.9%
	31-50 歲比例	59.7%
	51 歲以上比例	6.5%

項目	指標	2025
員工國籍分布	本國籍人數	62
	外國籍人數	0
	國籍合計	62
	本國籍比例	100.0%
	外國籍比例	0.0%

說明：截至 114 年 12 月 31 日，本公司員工總數為 62 人，其中 男性 28 人（45.2%）、女性 34 人（54.8%），整體性別比例均衡，顯示公司於聘用與任用上落實性別平等原則。在年齡結構方面，30 歲以下員工 21 人（33.9%）、31-50 歲員工 37 人（59.7%）、51 歲以上員工 4 人（6.5%），人力配置涵蓋不同年齡層，兼具活力與經驗。公司持續依據能力與專業表現進行聘用與發展，致力於營造不分性別與年齡、平等且多元的職場環境。

➤ 薪酬公平承諾

非擔任主管職務之全時員工資訊			
員工薪資-平均數(千元/人)		員工薪資-數(千元/人)應為中位數	
113 年	114 年	113 年	114 年
668	更新中	604	更新中

地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
臺灣	更新中	更新中

地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
臺灣	更新中	更新中

備註：

- 1.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
- 2.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

## ➤ 性別平等晉升制度

項目	指標	2025
女性主管比例	主管總數	13
	女性主管人數	3
	女性主管比例	23.1%

說明：截至 **114 年 12 月 31 日**，本公司主管總數為 **13 人**，其中 **女性主管 3 人**，女性主管比例為 **23.1%**。顯示公司於晉升制度上不因性別設限，持續以專業能力與管理表現作為主管任用之主要依據，並致力於營造性別平等與多元發展的管理環境。

項目	指標	2025
高階女性主管比例	高階主管總數	5
	女性高階主管人數	1
	女性高階主管比例	20.0%

說明：截至 **114 年 12 月 31 日**，本公司高階主管總數為 **5 人**，其中 **女性高階主管 1 人**，女性高階主管比例為 **20.0%**；相關數據與 **2024 年度**相符。顯示公司於高階主管之遴選與晉升過程中，持續秉持性別平等原則，以專業能力與領導表現為核心評估依據，並逐步推動多元且公平的管理結構。

## ➤ 人權保障與弱勢雇用

指標 / 項目	2025
員工總數	62
身心障礙員工人數	0
身心障礙員工比例	0.0%
部分工時人員人數	7
部分工時人員比例	11.3%
二度就業或銀髮族人數	1
二度就業或銀髮族比例	1.6%

說明：截至 **114 年 12 月 31 日**，本公司員工總數為 **62 人**，其中目前未聘用身心障礙員工，身心障礙員工比例為 **0.0%**。部分工時人員共 **7 人**，占全體員工 **11.3%**，另聘用 **1 名** 二度就業或銀髮族員工，占比 **1.6%**。公司持續重視人權保障與就業平等，提供多元且具彈性的用人方式，並依實際營運需求與職務性質，逐步推動友善職場與多元雇用機會。

## ➤ 安全職場

指標 / 項目	2025
職災件數	0
性騷擾件數	0
相關講座舉辦數	1

說明：截至 114 年 12 月 31 日，本公司 職業災害及性騷擾事件皆為 0 件，顯示現行安全管理與職場防治機制運作穩定。另於 2025 年度舉辦 1 場相關宣導／教育講座，持續透過教育訓練強化同仁對安全職場與尊重職場文化之認知，以預防風險發生並營造安心友善的工作環境。

## ➤ 勞資溝通制度

指標 / 項目	2025
勞資會議召開次數	4
員工申訴案件數	0
已處理 / 結案案件數	0
申訴案件結案率	0.0%

說明：截至 114 年 12 月 31 日，本公司於 2025 年度共召開 4 次勞資會議，作為勞資雙方溝通與意見交流之重要管道。本年度 未接獲任何員工申訴案件，因此已處理／結案案件數為 0 件，申訴案件結案率為 0.0%。顯示目前勞資溝通機制運作順暢，員工意見多能透過既有溝通管道即時反映與處理，有助於維持和諧穩定的勞資關係。

## 三、實施與檢視

1. 人事部門每年彙整並揭露各項指標數據，且定期審視確保其持續改善與落實，並納入公司治理、永續報告書等。
2. 公司將視營運狀況與產業趨勢，逐年調整與增補政策與指標，以符合國際 ESG 發展潮流。