

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證證書

社會共融

SOCIAL INCLUSION



章節重點

人力資源發展	134
幸福職場	137
訓練與發展	148
社會參與	153

社會共融

SOCIAL INCLUSION



亮點績效

400 萬以上

本年度全體員工享有各項補助福利與保險達400萬以上

0 職災與傷害

集團於2024年未有任何職業傷害、災害與職業病案件發生

250 萬以上

集團平均獲得內外部受訓時數達24小時以上/人；累積投入超過250萬以上

15 種培訓課程

集團於2024年一共累積籌辦15種不同的免費培訓課程

280 萬以上

集團於2024投入社會參與超過280萬以上，較前一年增長約20%

全台第一

全台首家通過世界地球日(Earth Day)官方審核刊登響應綠色行動之上市上櫃企業

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查證證書

4.1 人力資源發展

人力結構組成

軒郁國際秉持「公平聘雇」及「用人適才」之原則，除了依循台灣勞動基準法規，不聘雇未滿15歲之人員外，亦不因「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、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分」為由，予以歧視或不予任用。

同時自2024年起，軒郁國際集團新納入旗下重要子阿原工作室，作為集團重要的人才資源培育及揭露的一份子。截至2024年底，軒郁國際集團共擁有270位員工，包含本國籍員工263位及外國籍員工7位。軒郁國際鼓勵員工推薦優秀人才任職，提升招募率與新進率，2024年透過員工推薦獎勵共招募到17位員工，佔新人報到37%¹。我們也持續推動團體訓練活動、新人訓練活動、ESG綠色行動活動、慶生會等活動，活絡公司氣氛。

註¹：員工推薦獎勵機制為軒郁國際與新普利特有之招募機制，故該項目數據僅包含軒郁國際與新普利

註²：自2024年起，集團將阿原工作室納入新進與離職率之統計範疇。鑑於其營運型態涉及全台多點實體百貨專櫃，人力配置具有高度彈性，致使人員新進與離職情形較為頻繁，整體變動幅度亦相對明顯。

◆ 人力結構組成

類別		集團					軒郁國際					新普利					阿原				
		男		女		總人數	男		女		總人數	男		女		總人數	男		女		總人數
		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例	
勞雇類型	全職	65	24%	200	74%	265	14	12%	95	83%	109	9	22%	32	78%	41	42	37%	73	63%	115
	兼職	1	1%	4	1%	5	1	1%	4	4%	5	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
職級	高階主管	7	2%	11	4%	18	2	2%	8	7%	10	1	2%	0	0%	1	4	3%	3	3%	7
	中階主管	18	5%	64	24%	82	7	6%	39	34%	46	4	10%	14	34%	18	7	6%	11	10%	18
	一般員工	41	7%	129	48%	170	6	5%	52	46%	58	4	10%	18	44%	22	31	27%	59	51%	90

註¹：軒郁國際無永久聘雇員工、臨時員工、無時數保證員工之類別。

註²：本表未包括董事長、總經理、申請留職停薪人員

另外亦定期安排員工關懷，提供員工職涯、家庭相關諮詢服務，增加員工對公司的歸屬感，此外定期於每年績效考核依員工表現調整薪資與給予績效獎金。軒郁國際透過各類留才措施，有效降低整體離職率，2024年集團平均新進率為35.72%，離職率為15.52%²，顯示員工認同度及滿意度高、留才策略成效逐步顯現。

因公司業務主要集中於女性客群之美容保養、保健食品與天然日常生活用品，員工組成較為年輕至壯年間的族群，平均年齡為35-40歲，女性員工佔比全公司7成以上，我們也承諾保障男女平等，薪資、福利、各項制度亦不因性別而有所歧視及任何差別待遇。軒郁國際無海外派遣據點及海外派遣員工，7名外籍同仁皆與其他臺灣同仁在台灣各地辦公室辦公。

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查確證書

4.1 人力資源發展

◆ 人力結構組成

類別		集團					軒郁國際					新普利					阿原				
		男		女		總人數	男		女		總人數	男		女		總人數	男		女		總人數
		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例	
年齡	30歲以下	9	4%	45	17%	54	4	4%	30	26%	34	0	0%	7	17%	7	5	4%	8	7%	13
	31-50歲	49	10%	135	50%	184	11	10%	64	56%	75	9	22%	21	51%	30	29	25%	50	43%	79
	50歲以上	8	0%	24	9%	32	0	0%	5	4%	5	0	0%	4	10%	4	8	7%	15	13%	23
學歷	博士	1	0%	0	0%	1	0	0%	0	0%	0	1	2%	0	0%	1	0	0%	0	0%	0
	碩士	13	3%	16	6%	29	4	4%	10	9%	14	1	2%	5	12%	6	8	7%	1	1%	9
	大學	25	8%	142	53%	167	9	8%	79	69%	88	5	12%	22	54%	27	11	10%	41	36%	52
	專科	8	1%	16	6%	24	1	1%	6	5%	7	0	0%	4	10%	4	7	6%	6	5%	13
	高中	19	2%	30	11%	49	1	1%	4	4%	5	2	5%	1	2%	3	16	14%	25	22%	41

註¹：軒郁國際無永久聘雇員工、臨時員工、無時數保證員工之類別。

註²：本表未包括董事長、總經理、申請留職停薪人員

多元的招募管道

除了使用一般招募管道（如徵才網站），我們亦十分重視透過以下管道找尋適合之人才：

1, 主動搜尋

除了接收外部人員主動投遞履歷之外，我們更主動搜尋及聯繫符合公司職缺條件之人才，提升公司聘僱適任人才之機率。

2, 內部員工轉調

為使員工能適才適所、發揮潛力，公司鼓勵同仁提出轉調需求，達到公司與員工的雙贏局面。若同仁主動欲申請轉調，須先提出書面申請，並經由轉調單位及人資單位面談；核決後異動完成。

3, 員工推薦

由過去經驗得知，公司同仁所推薦之人選皆具良好品質與穩定性，因此我們建立內部員工推薦獎勵機制，鼓勵同仁配合招募甄選流程推薦適合人選，一同吸引優秀人才成為公司的一份子。

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查證證書

4.1 人力資源發展

◆ 多元聘僱情形統計

類別	集團		軒郁國際		新普利		阿原	
公司總人數	270		114		41		115	
類別	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
身心障礙	3	1%	1	1%	0	0	2	2%
外籍員工	7	3%	7	6%	0	0	0	0
原住民	重視員工隱私未進行身分調查，無實際數據呈現							

◆ 新進員工人數與性別占比

類別	集團					軒郁國際					新普利					阿原				
	男		女		總人數	男		女		總人數	男		女		總人數	男		女		總人數
	人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例	
30歲以下	9	10%	27	29%	36	5	13%	17	45%	22	0	0%	3	38%	3	4	8%	7	15%	11
31-50歲	17	18%	36	38%	53	2	5%	12	32%	14	2	25%	2	25%	4	13	27%	22	46%	35
50歲以上	2	2%	3	3%	5	0	0%	2	5%	2	0	0%	1	13%	1	2	4%	0	0%	2
合計	28	30%	66	70%	94	7	18%	31	82%	38	2	25%	6	75%	8	19	39%	29	61%	48

註：本表未包括董事長、總經理、申請留職停薪人員

◆ 離職員工人數與性別占比

類別	集團					軒郁國際					新普利					阿原				
	男		女		總人數	男		女		總人數	男		女		總人數	男		女		總人數
	人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例	
30歲以下	3	6%	6	11%	9	0	0%	2	29%	2	0	0	1	17%	1	3	7%	3	7%	6
31-50歲	10	18%	32	59%	42	1	14%	4	57%	5	0	0	5	83%	5	9	22%	23	56%	32
50歲以上	2	4%	1	2%	3	0	0%	0	0%	0	0	0	0	0%	0	2	5%	1	3%	3
合計	15	28%	39	72%	54	1	14%	6	86%	7	0	0	6	100%	6	14	34%	27	66%	41

註：本表未包括到職3個月內離職之人員/留停人員

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查證證書

4.2 幸福職場



4.2.1 員工薪酬與福利

具競爭力的薪酬¹

軒郁國際重視每位同仁的個人目標及團隊使命，期許軒郁人能不斷突破自我、追求成長卓越。我們擁有優於勞基法1.5倍之起薪，落實同工同酬、使每位夥伴在公司都能安心工作，希望能創造良性競爭與職場倫理並重的職場環境。

針對全體職員的薪酬制定，軒郁國際每年參考104人力報告與其他平台提供的薪資調查報告，衡量台灣地區總體經濟指標及薪資水準，以充足的資訊分別進行適當的薪資調整，並考量公司營運績效、未來發展及各子公司特性，連結經理人的工作職責與績效表現，再於董事會上提報討論後決定調薪或獎金乘數範圍。另外，軒郁國際透過一年二次定期檢討績效評估、薪資報酬之政策、制度、標準與結構，維持公司整體薪酬競爭力，並設計短期(例如庫藏股)或長期(例如員工認股)的激勵方案。同時藉由不斷調整員工的薪酬結構，以滿足員工期待，增加同仁對於公司的認同與信任，2024年軒郁國際的平均薪資於104人力調查中，持續具有PR75以上的亮眼表現。

註¹：上述數據僅包含軒郁國際與新普利公司

◆ 基層人員標準薪資與台灣法定最低薪資比

類別	集團		軒郁國際		新普利		阿原	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女
全職	2.20	1.7	2.01	1.79	2.58	1.33	1.05	1.02

註：比率為[本國法定最低薪資:基層人員標準薪資]，台灣當地2024年1月公告知基本薪資新台幣27,470元

◆ 最高個人年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數比率與增加百分比

類別	最高個人年度總薪酬與其他員工年度總薪酬之中位數比率	最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬之中位數增加百分比
集團	6.5	4.24

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查證證書

4.2.1 員工薪酬與福利

績效考核制度

為有效管理與評估同仁日常的工作表現，我們訂有完善的薪酬與績效考核政策，以核心能力、創新態度、團隊互助及事蹟佐證等四大面向作為KPI考核基準及升遷依據，定期考核正職聘任員工，主管將依同仁的考核表現，公正地反應於其薪資調整與獎金發放，以作為員工獎勵。試用期人員則於到職日第二個月進行試用期評核。未滿試用期者或是於當年度10月1日以後入職者皆不列入該年度的績效考核；新人於試用期通過、到職滿一年符合晉升資格或同年度累積大功2次時，公司視其表現予以薪資調整。

◆ 受考核與應受考核人數與男女比例

類別	男		女		受考核總人數	佔應受考核人數之比例
	受考核人數	佔應受考核人數之比例	受考核人數	佔應受考核人數之比例		
軒郁國際	12	13%	81	87%	93	100%
新普利	7	19%	30	81%	37	100%
阿原 ¹	30	38%	50	62%	80	100%
集團 ²	49	23%	161	77%	210	100%

註¹：阿原任職未滿6個月不受考核

註²：總經理、公司副總、一階主管、實習生則無列入考核範圍

員工福利政策

軒郁國際視員工為寶貴資產並期許落實照顧員工的責任；除了周休二日、特休例假及勞健保等基本法規權益外，我們更提供多項結婚、喪葬、生育、育兒、教育、保險、節慶慶祝等項目之員工福利及獎助。此外，軒郁國際已於2017年成立職工福利委員會，每屆設置至少10名、任期1年之委員，每年活躍於負責推動、籌劃、執行與監督各項與公司職工福利事業相關之事宜。

◆ 輔助福利與保險種類¹

類型	內容	2024年總成果
輔助福利	員工結婚禮金、生育津貼、育兒津貼及喪葬補助	共 37人 使用，總投入 799,800元

註¹：上述數據僅包含軒郁國際與新普利公司

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查證證書

4.2.1 員工薪酬與福利

◆ 輔助福利與保險種類¹

類型	內容	2024年總成果
教育獎助	員工參與提升專業能力之課程費用補助，並全額給付指派員工參加之費用	共 27 人使用，總投入 404,486元
進修補助	員工參與外部院校系所開設並與其工作職務相關學習，提供每註冊學費補助	共 2 人使用，總投入 400,000元
休閒育樂	員工旅遊津貼、社團活動費用補助，亦為員工定期舉辦慶生及節慶活動	全體員工皆使用，總投入 1,203,021元
其他福利	員工生日禮金、生日給薪休假、團體保險、健康檢查、節慶禮品	全體員工皆使用，總投入 1,804,669元
	年度春酒感恩晚宴活動	全體員工皆使用，2024年於星級酒店設宴並開放員工邀約親友一同參與，同時提供員工治裝費用補助
	公司產品員工優惠	全體員工皆使用，新產品推出時優先開放員工體驗且享有優惠價，另外設置專屬員購網站，並設計家人卡優惠功能使員購更便利地被運用

註¹：上述數據僅包含軒郁國際與新普利公司

春酒感恩晚宴活動



前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證證書

4.2.1 員工薪酬與福利

員工旅遊及社團、慶生活動¹

軒郁國際定期舉辦國內、外員工旅遊、慶生會、春酒等多項節慶活動，提供員工豐富的休閒娛樂福利，例如：包場壽星慶生會、聚餐活動、新竹員工旅遊、軒郁感恩春酒晚宴等。同時更致力鼓勵員工集志結社，創立各種不同面向，動靜皆具備的諸多社團，包含：電影文藝、滑板運動、品酒、籃球社等多項運動與廣泛性質內容。

新竹Shiny樂生活盡興員工旅遊



籃球社



滑板社



電影社



慶生會活動



品酒社



註¹：上述數據僅包含軒郁國際與新普利公司

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證證書

4.2.1 員工薪酬與福利

◆ 2024年育嬰留停情形

項目	集團	
	男	女
當年度（2024）符合育嬰假申請資格人數	2	9
2024年實際申請育嬰留職停薪人數	1	8
申請率：符合申請育嬰停留資格人數及實際申請育嬰停留人數之比例	50%	89%
應於當年度（2024）復職人數	1	7
2024年實際申請復職人數	1	6
復職率：育嬰留職停薪後復職比例	100%	86%
上一年度（2023）實際育嬰留停復職人數	0	2
上一年度（2023）年育嬰留停後復職滿一年	0	2
留任率：育嬰留職停薪復職後留任比例	0%	100%

4.2.2. 勞資關係維護

勞資關係管理與溝通管道

軒郁國際雖無工會組織，但我們於2016年起成立勞資方代表，並固定於每季舉行一次勞資會議，每場會議皆留有詳細會議及出席代表記錄。勞資會議由勞方與資方代表各五人組成，且為符合公司之男女比例：女性代表占八成，顯示勞資代表之組成符合性別比例原則，且不具歧視或差別待遇。藉由例行性勞資會議的舉辦，軒郁國際提供勞資雙方一個固定且可靠之溝通管道與機會，會議中針對近期頒布之勞動政策、公司制度及員工福利活動等主題進行議題討論與政策宣導，亦處理當期較常受員工反映之議題，以共同追求企業與員工之最佳利益。

員工除了透過勞資會議，亦可透過人資部與總經理實體信箱進行申訴或反應，申訴受理後將依內容轉由專案部門進行申訴問題處理。軒郁國際於2024年未收到任何內部員工之申訴案件。



前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查證證書

4.2.3 職業健康安全

職業安全衛生政策及管理方式

軒郁國際為了讓員工在更安全且舒適的作業環境下工作，透過不定期變美化辦公室裝修及會議空間的增設，並且每年例行舉辦至少一次之相關教育宣導課程，邀請外部具合格證照的安全講習教練，協助員工建立正確及專業的環境安全衛生觀念與知識，課程主題包含：安全衛生在職訓練、健康管理訓練、緊急應變訓練、防火防災與急救教育訓練。此外公司每年實施辦公室作業環境消毒及電話話機消毒，提供員工清潔的工作環境。

同時亦設計有關促進員工身心健康之相關活動，如舉辦全體員工的運動減重課程，軒郁國際2024年聘僱外部專業教練與布置運動教室，搭配專業健康檢測儀器、保健食品，鼓勵員工養成定時運動的好習慣，促進身心健康。2024年共辦理32場健康促進活動，總投入金額為733,690元。在數位化浪潮與疫情影響下，全球螢幕使用時間大幅增加，為因應數位工作型態對視力健康帶來的潛在影響，軒郁國際持續關注員工身心健康，致力於打造更友善的職場環境特別攜手專業光學品牌舉辦護眼視力保健體驗活動，邀請專業講師進行護眼知識宣導，提升員工對數位用眼與視覺疲勞議題的認識。現場亦提供濾藍光日拋隱形眼鏡體驗，協助員工從日常著手改善視力負擔，落實健康生活的實踐。鼓勵員工關注自身視力狀況，並提供專屬企業優惠，共同打造明亮舒適的職場視界。2024年全集團皆未有任何職業傷害、災害與職業病案件發生。

為持續維護員工健康，軒郁國際正式於2024年啟動員工健康臨場服務並規劃職場健康四大計畫，設置護理師及醫師提供定期衛教諮詢的服務。同時導入專屬APP的系統化健康管理，員工可記錄與追蹤評估自身的年度健康檢查狀況，也可透過此專屬APP接收健康主題等資訊或活動的宣導。此外我們將推動員工關懷諮詢EAP協助，建立多元服務管道協助員工個別諮詢輔導，加強關懷交流、轉知健康教育講座，傳遞正確觀念及知識等相關措施，以提升團隊的工作士氣效能，打造更加完善的職場心理健康服務。

職業安全衛生教育訓練紀錄



視力保健宣導與隱形眼鏡體驗講座



企業臨場健康服務推動



前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證證書

4.2.3 職業健康安全

職業安全衛生政策及管理方式

此外，為提升同仁的危機意識與身心健康，2024年阿原共辦理5場職業安全衛生相關之教育訓練，課程內容包含自衛消防訓練與講習、CPR與AED教育訓練、職場不法侵害之預防、壓力調適與自我心理照護，總計133位員工參與訓練。2024年，阿原未發生任何職業傷害與職業病事件。

訓練類別	辦理次數	受訓時數合計	參訓人次合計
自衛消防編組訓練及消防課程講習	2	240	60
CPR+AED教育訓練	1	1	9
職場不法侵害之預防	1	45	45
壓力調適、自我心理照護	1	19	19

消防訓練與演習



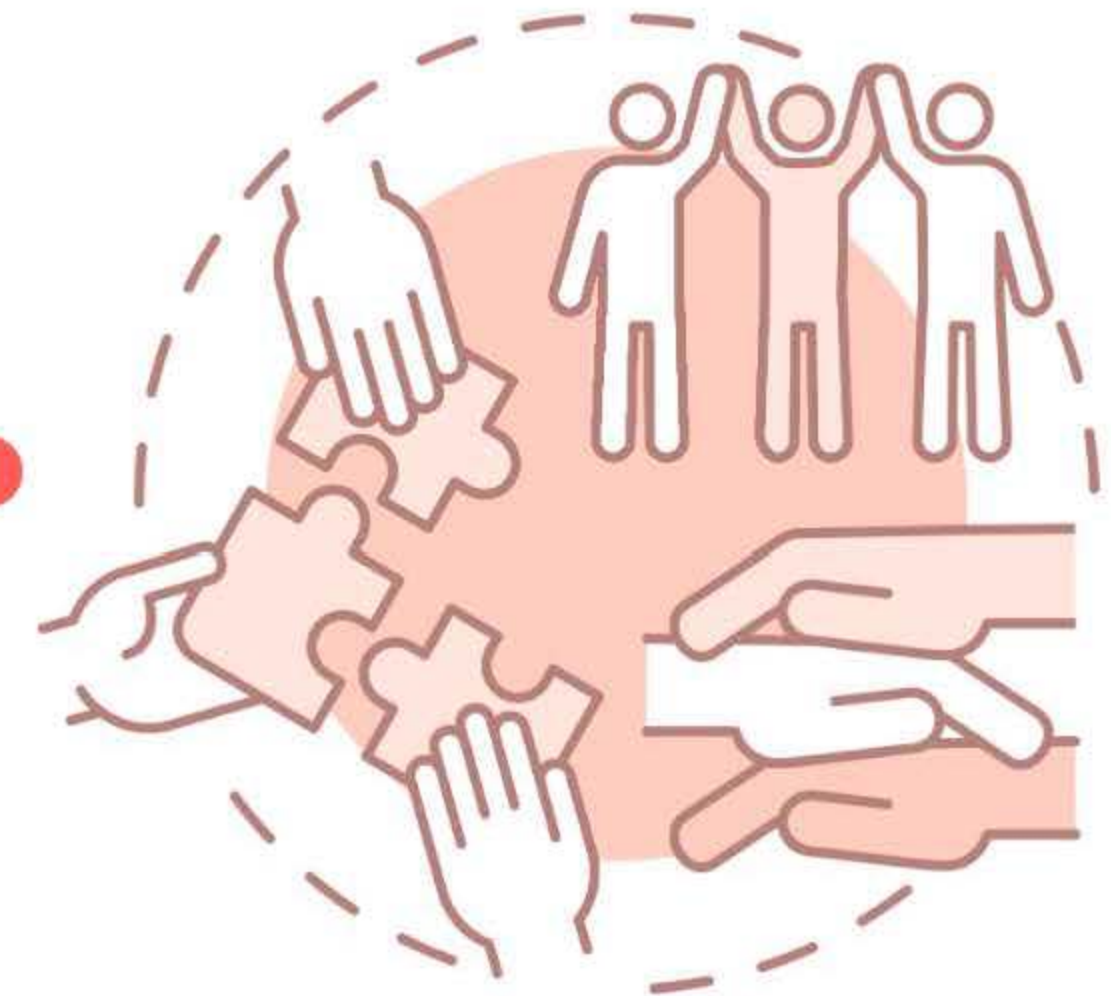
CPR與AED教育訓練



職場不法侵害教育訓練



壓力調適與自我心理照護教育訓練



前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證書

4.2.4 人權保障與性別平等

人權承諾與政策

軒郁國際為善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，本集團恪遵營運所在地之勞動相關法規並制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施，保障員工合法權利，遵循國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為。本政策經總經理核准及公開發布，並向所有員工佈達，人權政策請參見軒郁國際官網。

人權管理推動

軒郁國際人權事務由人力資源部規劃執行，並由總經理室、行政管理部監督與核可，未來將進一步強化人權管理架構，使人權承諾深化至各個層級以及公司營運實務。我們亦透過「軒郁集團合作夥伴承諾書」要求合作夥伴需承諾保障勞工權益與人權、健康與安全、環境、道德、管理者承諾等規定，確保商業夥伴也遵循公司對人權的承諾。

「軒郁國際集團人權承諾政策」象徵全集團員工皆能恪守國際各項人權準則，公司更訂定相關措施與申訴管道，以行動來實踐人權保障。軒郁國際於2023年正式建置人權盡職調查流程，並辦理人權、勞動及資訊相關法規之訓練，確保員工了解最新規範並遵守予以落實。2024年，阿原為全體員工舉辦性別平等工作法修法重點培訓課程，並且為總公司員工舉辦職場不法侵害講座。未來我們將持續辦理多元人權議題之訓練，確保全體員工具備相關意識，強化公司整體人權管理作為。

◆ 阿原

課程名稱	受訓對象	受訓總人數	受訓總時數
性別平等工作法修法重點	公司全體	75人	0.5小時
職場不法侵害講座	紅樹林總公司	45人	0.5小時~1小時



前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查證證書

4.2.4 人權保障與性別平等

人權風險評估及管理

為全面了解軒郁國際於營運過程中、可能對員工產生的風險，我們參考同業、標竿企業之資訊，經由內部高階主管討論與確認，收斂出六項人權風險議題，並針對各議題建立減緩與補救措施：

人權風險議題	風險議題衝擊說明	減緩措施	補救措施
歧視與騷擾	有員工因為個人的特質或背景，而受到公司或者是其他員工較差的對待，可能導致權利和升遷機會的被限制、對職場環境感到不舒服等。歧視與騷擾的行為包含：性別歧視、性騷擾、暴力、猥褻、性侵犯、體罰、精神虐待或生理脅迫、欺凌、公開羞辱、口頭辱罵、不合理對待、權利和升遷機會因身分受限...等。	制定性騷擾防制措施及申訴辦法以及設置騷擾性騷擾申訴管道以落實性騷擾防治，並由人資部門定期規劃相關教育訓練提升同仁意識。	遵循申訴案件處理程序，並對加害者進行必要之處置，同時與申訴者溝通協調後續補償措施。
童工	有未滿15歲之孩童在公司從事工作，或者是其他協助公司事務的相關工作。	聘用新進員工時，落實身分、年齡查核，不雇用未滿15歲之員工。	立即解除工作契約，確保童工有無受到生理與心理的傷害，並啟動後續補償作為。
強迫勞動	員工在沒有經過正式、自由、知情的同意下，被強迫面臨以下敘述兩種以上的處境，包含：超出法定規範的加班時數、限制行動自由、扣發薪資、抵債勞務、扣留身分文件、恐嚇威脅、施暴等。	由人資單位確實監督員工工時是否符合勞基法規範，並在指派工作項目時遵循公司人權政策與雇用政策，確保符合員工工作意願。	立即停止非員工自願的加班，並且根據法規給予加班補償，由人資單位追蹤補償進度。另若查有扣留個人身分文件、薪資事實，將立刻返懷，確保員工應有之權益。
集會結社自由與集體談判權	員工無法或難以參與、組織或經營工會，或難以集體和雇主交涉、談判勞雇合約協議。	目前尚無成立工會，但公司定期舉辦勞資會議以維護員工權益、開放總經理信箱作為申訴管道，並保持各項勞資溝通管道暢通。	公司收到申訴後，將立即受理、並依照內部申訴辦法處理，並與申訴者進行溝通協調。

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證書

4.2.4 人權保障與性別平等

人權風險議題	風險議題衝擊說明	減緩措施	補救措施
職業安全與健康	員工在工作任務過程中發生意外受傷、生病的情形，可能的原因包含：未進行或難以落實職業安全衛生之教育訓練、相關安全衛生設備不足或無法發揮應有之功能、員工身心疲憊導致健康與安全風險增加。	每年舉辦至少一次教育訓練，針對工作環境定期清潔與消毒，定期檢查與維護各項辦公室設備，並每兩年提供員工健康檢查，追蹤自身健康狀況。	立即暫緩原工作，並提供必要之醫療資源協助、工作調整安排，公司也將針對發生案件原因進行調查，且提出改善作法。
個人隱私	員工的隱私受到侵犯，例如：超出必要的資料蒐集範圍、個人資料受不合理的使用、資料安全問題導致個資外洩等。	遵循ISO 27001訂定企業資訊安全政策，且建置最高加密等級的VPN及防火牆，確保公司內部資訊安全。	相關負責單位依已制定之「資訊安全事故管理程序」採取應變措施，並針對衝擊與損害部分進行調查與補償。

申訴管道

軒郁國際已建置申訴管道與性騷擾申訴管道，利害關係人可藉由各管道提出申訴，詳細內容請參考1.3.2誠信經營與法規遵循。2024年軒郁國際無收到任何申訴案件。

性騷擾申訴管道：

- 專線電話：02-7730-8909 分機211
- 專用電子信箱：hr@shinybrands.com
- 親洽人力資源部或行政管理部副總



前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查確證證書

4.2.4 人權保障與性別平等

性別平等權益政策與落實

軒郁國際重視性別平等議題，不因員工性別而在其工作或薪酬等面向而有所差異或歧視。我們制定「性騷擾防治措施及申訴辦法」，並將人權政策列為公司治理評鑑中之重要項目，此外，為落實實質性別平等及員工性別權益，軒郁國際在公司內設有順暢之性別平等權益及相關議題之溝通管道，若員工有疑問或欲提出建議亦可向主管提出，並建置性別友善廁所。軒郁國際於2024年未收到任何歧視案件或申訴。

◆ 2024年男性及女性平均薪酬比

軒郁國際

註：（1）女性為1作為比例（2）獎金含業績獎金、年終獎金（3）不含約聘時薪工讀生

類別	基本薪資		薪酬（含獎金總額）	
	男	女	男	女
高階主管	1.37	1	0.75	1
中階主管	1.06	1	1.07	1
非管理職員工	1.23	1	1.23	1

阿原

註：（1）女性為1作為比例（2）獎金含業績獎金、年終獎金（3）不含約聘時薪工讀生

類別	基本薪資		薪酬（含獎金總額）	
	男	女	男	女
高階主管	1.45	1	1.50	1
中階主管	1.12	1	1.20	1
非管理職員工	1.26	1	1.19	1

職場多元化

除了承諾保障所有員工的人權，軒郁國際亦重視職場多元、平等與包容(Diversity, equity, and inclusion, DEI)，期許打造友善的職場環境以及平等的就業機會。集團共計聘雇四位身心障礙員工，提供其他職員紓壓放鬆的按摩服務，基本保障除了基本勞健保、特別休假外，也享有公司三節禮品等福利措施。為打造舒適且安全的專屬按摩服務空間，我們另外準備精油芳香設備、專屬按摩椅、按摩美容專用巾、消毒物品等，使視障職員在友善無障礙環境下執行工作內容。

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查證證書

4.3 訓練與發展

員工訓練政策及理念

軒郁國際秉持「以善念培育好的人才」之企業核心理念，將人才視為企業的重要資產及成功關鍵。因此我們高度重視員工的職涯發展與培育，期待培育員工的知識與技能更符合產業趨勢發展，且不斷成為更成熟與多元化通才。軒郁國際每年由行政管理部、人資部及各單位主管主責規劃員工培育及職涯發展計畫，根據當年度公司目標及業務發展方向，制定出最適合員工的專業職能、軟實力提升的相關課程，同時持續與業界專業人士合作，採取執行不斷創新的學習培育方式。

員工訓練課程規劃與執行

在軒郁國際，我們相信持續學習是成長的關鍵動力。因此，每位員工每年需至少參與三場教育訓練課程，或累計達24小時訓練時數。我們特別設計涵蓋「專業職能」與「職場軟實力」的課程內容，並依據員工的年資與職務層級，規劃最合適的學習路徑。

針對新進夥伴，我們安排三日的新訓課程，協助快速理解公司文化與運作方式，順利融入團隊。針對穩定成長的夥伴，我們強化互動與實務應用，課程大多採小班形式進行，融入實作演練與討論，讓學習成果更能落實在日常工作中。分組上課的方式也鼓勵跨部門交流與學習，讓同仁在學習中彼此成長。今年特別導入《團隊性格分析與協作力探索》主題課程，協助員工深入了解自身特質與他人風格，進而降低溝通成本、提升團隊默契。課程採用專業性格測評工具，結合互動式討論與實務演練，引導同仁探索個人優勢、理解差異並培養包容與共好的工作態度。

本年度軒郁國際投入教育訓練之費用為2,155,742元，受訓員工人數為155人，參訓率達95%，顯示員工積極參與教育訓練課程與提升自身技能。透過年度訓練課程滿意度調查結果，同時顯示員工對整體訓練課程內容、講師教學品質、教材內容等回饋評比達9成表示滿意，顯現2024年度訓練課程主題設計、均符合員工需求，且教學講師的品質優良獲認可。

展望2025年，我們將持續優化訓練內容，並依部門需求開設專屬課程，鼓勵同仁考取專業證照，支持每一位員工朝向更高的職涯目標邁進，一起打造更強大的專業團隊。

2024年，軒郁與阿原亦各自皆有規劃教育訓練，持續培育專業人才，提供多元的職能訓練，課程類型包含新人訓練、生產、空污、行銷、電子商務、業務、商業開發、人資、管理等。共計累積教育訓練總預算為新台幣2,572,624元，平均每位員工之教育訓練預算為新台幣9,528元。

集團

年份	2024年
教育訓練總預算(元) (A)	2,572,624
員工人數 (B)	270
平均投入每位員工之教育訓練預算 (A/B)	9,528

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證書

4.3 訓練與發展

鼓勵員工參與外部訓練

除了安排內部教育訓練計畫，軒郁國際補助員工參與外部機構舉辦之訓練課程，並安排培訓完成之員工成為內部講師，授課予其他同仁。公司亦鼓勵員工參與外部專業授課單位或線上學習平台之課程，利用個人之休閒時間自行學習、精進能力。

◆ 員工各性別的受訓時數

類別	員工類別	平均受訓時數	
		男	女
集團	高階主管	27.8	28.8
	中階主管	23.9	24.4
	一般員工	21.1	18.2
軒郁國際	高階主管	34.9	45.2
	中階主管	28.3	29.9
	一般員工	30.6	24.2
新普利	高階主管	38.5	23
	中階主管	18.2	21.9
	一般員工	20.6	18.8
阿原	高階主管	10	18.2
	中階主管	25.2	21.3
	一般員工	12.2	11.7

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證證書

4.3 訓練與發展

◆ 2024年培訓課程

軒郁國際

培訓專案名稱	專案說明	照片記錄
創意行銷策略心學坊	- 為強化品牌行銷團隊於數位廣告策畫與創意發想之實戰能力，特別邀請【廣告樂血研究院長Wawa】擔任主講，課程聚焦於廣告溝通策略、創意內容製作及數據導向的成效優化，協助員工掌握引發關注與提高轉換率的廣告操作技巧。 - 透過實務案例分析與互動演練，參與者不僅學習如何提升內容吸引力與品牌曝光效益，更進一步強化精準導流與業績成長的策略思維。為強化行銷能力與數位競爭力之重要推動項目。	
團隊性格合作互補分析 Workshop	- 為促進組織內部團隊合作效能與溝通品質，由人資長親身辦理共6場「團隊性格合作互補分析訓練」。訓練包含團隊同仁的性格類型辨識、溝通風格應對策略，以及透過實作與案例模擬。 - 透過系統性的人格特質評估工具與行為風格解析，協助員工了解自我性格特質，同時深入認識團隊成員間的互補優勢與潛在挑戰，提升同仁在跨部門協作、任務分工與衝突管理上的整合能力。訓練也強調彼此差異的理解與尊重，進而建構互信互補的合作文化，提升整體團隊運作的和諧與效率。	

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查確證證書

4.3 訓練與發展

◆ 2024年培訓課程

軒郁國際

培訓專案名稱	專案說明	照片記錄
職場生產力_ AI工具應用實戰術	- 為強化員工在數位轉型時代下的應變能力與工作效率，邀請資深數位科技講師【彭其捷老師】蒞臨授課，舉辦《職場生產力AI工具應用實戰術》培訓課程，協助同仁掌握人工智慧在職場上的應用技巧，提升日常工作的智能化與自動化程度。 - 以ChatGPT為核心，帶領參與同仁認識生成式AI的基本原理與互動方式，進一步探索AI於職場各情境中的實用範例，涵蓋資料整理、簡報製作、文案撰寫、客戶回應等面向，並透過實機操作與案例練習，讓學員能夠實際上手各類AI工具，應用於日常工作中以提升效能。此外，課程亦說明AI技術的限制與未來趨勢，幫助員工建立正確的數位工具觀念，邁向高效與創新的工作型態。	
策略團隊One Goal共識營	- 為協助內部團隊建立組織持續發展的目標共識，深化策略思維與整合執行能力，特別邀請【商周CEO學院-邱奕嘉院長】主持高階講座，結合理論基礎與實務驗證，協助公司關鍵職能人員進行跨部門整合與策略對焦。 - 課程內容涵蓋同產業與異業的實際案例剖析，透過成功與失敗案例之比較分析，進行組織運營與決策模式的借鏡與反思，進而激盪創新解方。課程導入策略思考框架練習，使參與者能實際運用於部門管理與公司營運策略規劃中，強化整體「OneTeam、OneGoal」的協作效率與執行力。	

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證書

4.3 訓練與發展

◆ 2024年培訓課程

軒郁國際

培訓專案名稱	專案說明	照片記錄
創造5星好評的客戶服務技巧	本次《客服危機處理與顧客溝通技巧》課程，由具備多年客服與產業實務經驗的專業講師林嘉怡老師帶領，透過實際案例解析與角色扮演演練，深入剖析常見客訴類型及客戶行為模式，搭配有效溝通架構與應對話術拆解，協助客服同仁們掌握「安撫情緒→解決問題→創造感動」的三步驟應變技巧。面對每一次顧客挑戰都能冷靜拆彈，穩穩加分！	

阿原

培訓專案名稱	專案說明	照片記錄
有機農業契作體驗	透過陽明山國家公園管理處及慈心有機農業發展基金會輔導引介下，於鄰近阿原自家農場及工廠的新北金山，由員工們與農友攜手展開有機艾草的契作計畫。第一階段由同仁夥伴與兩位有多年友善耕作種植經驗、並獲得慈心綠色保育標章的農友們合作，阿原則提供有機種苗及專人輔導協助種植。並依據ISO 9001之YQ2-0038的有機農業作業管理程序，與夥伴們一同進行、體驗有機農業作業。	

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查證證書

4.4 社會參與

社會參與政策與理念

伴隨全球經濟復甦，軒郁國際持續深化企業社會責任與實踐，秉持著「取之於社會，用之於社會」的精神與「尊重生命」的核心價值，積極投身社會關懷和長期關注弱勢族群福祉，也透過實際投入各項公益行動擴大正向影響力。

例如軒郁國際長年持續捐贈蔓越莓粉末予創世基金會，幫助臥床植物人得以改善身體機能；並透過物資捐贈與具備寓教娛樂性質的活動贊助等方式，持續支持多元化公益和更多非營利組織、強化社會福利的網絡。

同時，公司對員工更是每年辦理各項主題式與志工性活動，包括捐血號召、淨灘行動、環保減塑講座等，期望透過員工參與實踐社會價值，藉由每位員工的力量影響身邊最少三個人，透過微小的改變，發酵創造更多的不平凡。

此外，軒郁國際將公司的創立紀念日定為「軒郁公益日」，無論當日是否為工作日，全體同仁皆會全心投入公益行動，如淨灘或捐血活動，以實際行動回饋社會。自2023年以來，隨著疫情影響趨緩，我們亦持續推動並擴大公益活動規模，致力於透過企業力量發揮更廣泛的社會影響力，共創永續未來。

2024年之社會參與總投入金額較前一年成長20.09%，總投入金額達2,803,273元，總參與人次更是超過400人次，約為去年的1.2倍以上。

軒郁國際長期投入社會參與專案成果

社區參與專案	合作對象	起始年份/累計合作時間	累計捐贈金額/商品	軒郁國際累計投入志工人次
贊助兒少安置服務	忠義基金會	2017年/9年	現金 \$615,589 商品 \$1,448,443	201人
蔓越莓粉捐贈	創世基金會	2010年/15年	\$361,850	N/A
賑災事故	花蓮縣政府	2018、2021、2024年	\$3,000,000	N/A

註：長期投入專案定義-軒郁國際創立至今持續投入超過3年的社會參與專案，或因集團長年關注重大災害發時捐助之相關單位。

2024年社會參與亮點案例

◆ 軒郁國際

軒郁國際秉持永續經營及企業社會責任的核心理念，致力於發揮自身影響力。透過持續投入資源與人力參與，積極推動各項促進社會共榮成長的活動。我們不僅關注企業發展，更將社會責任視為重要使命，期望能為社會與環境帶來正向改變。

自2022年起，我們進一步結合聯合國永續發展目標（SDGs），推出嶄新的社會參與專案模式，擬定「環境永續、關懷弱勢、海洋教育」三大社會參與核心主軸，延伸出各項專案活動來實踐、落實社會責任，積極創造長遠的影響力。我們深信，企業不僅是經濟發展的推動者，更是社會進步的參與者。透過持續深化社會的共好價值、攜手更多同仁與夥伴，創造軒郁國際與社會群體的共好價值。

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查確證證書

4.4 社會參與

此外，軒郁國際於2024年正式於世界地球日官方網站（Earth Day Official Website）註冊並上架自主策劃的地球日活動（Earth Day Events），成為全台首家通過審核並公開響應全球綠色行動的上市上櫃企業。展現我們對環境永續議題的高度重視與主動作為，更體現我們在永續轉型過程中的具體實踐與責任承諾。

透過自主參與國際性永續倡議，軒郁國際積極與全球永續社群接軌，深化綠色治理思維，並以實際行動落實減碳、節能與資源循環等環境目標。未來，軒郁國際將持續強化與全球倡議的融合、擴大綠色行動與影響力，邁向淨零與企業永續經營的共同願景。

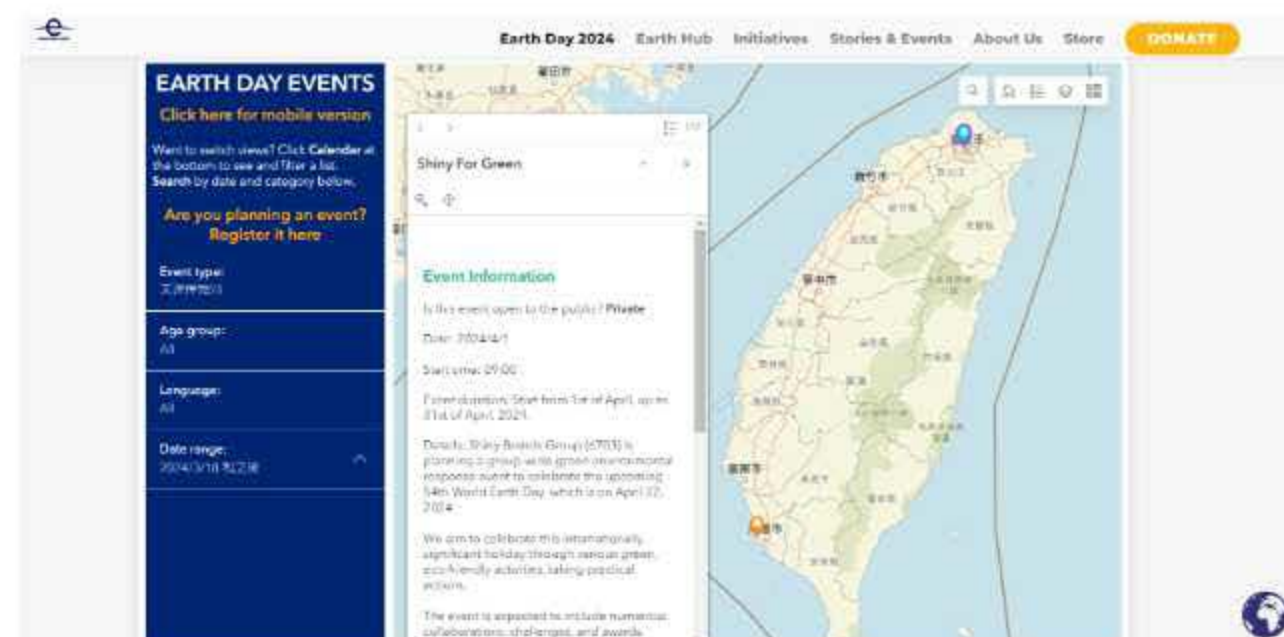
註：左下黃點為高雄一大學自主響應世界地球日行動之註冊

◆ 阿原

阿原始終秉持著「共生共好」之目標，長年以此作為各項社會參與之規劃與主軸的宗旨。例如阿原創始於北海岸，為持續扶持在地經濟發展，選擇於石門興建工廠北海明珠，提供就業機會給北海岸居民、外籍配偶及二度就業之婦女，並提供相關教育訓練，使居民順利就業；而阿原農場位於新北市金山，透過與小農契作之合作，原價全額收購小農種植的艾草。農場也使用KKF自然農法，不使用大型器具破壞環境生態、不使用化學肥料及噴灑農藥，更於農場中建立生態池，建立農場周圍良好生態圈，以達成與動物互利共生的關係。

◆ 海洋教育：SDG 14海洋生態

SDGs Logo	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
	海好有你--淨灘行動 Time	在2024年度，軒郁國際再次以創新的方式，通過一年一度的Team Building活動，凝聚公司夥伴的合作精神與團隊意識。今年，軒郁國際攜手其品牌大艦隊的全新夥伴—阿原的團隊，來到石門老梅的風箏公園，展開了一場充滿意義的自主性淨灘活動。這場活動不僅是對自然環境的守護，更加深了員工間的合作默契，讓每位夥伴在保護環境的實踐中，體會到集體努力的力量。 同時也將活動進一步延伸，下午團隊來到了阿原位於石門新建落成的北海明珠創生基地。讓軒郁國際的全體夥伴不僅深入了解了阿原的品牌歷史，與其在環境永續方面的堅持，也感受到阿原對於社會責任的承諾。	軒郁國際全集團人員分別於9月、12月各自展開響應(含阿原同仁)，累積動員超過200餘位以上同仁參與淨灘、團健活動，並清理出數十公斤之海洋廢棄物。	 



前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查證證書

4.4 社會參與

◆ 海洋教育：SDG 14海洋生態

SDGs Logo	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
	軒郁地球日-TAMEE 海洋環境教育講座	今年，軒郁國際再次攜手非營利組織TAMEE共同舉辦了一場極具意義的海洋環境教育講座。這場講座不僅是軒郁國際長期落實企業社會責任（CSR）的一環，更是同時響應一年一度的國際地球日而在企業內部所舉辦的活動，持續深化員工對永續發展議題認知的重要機會。 透過此次專業的環境教育講座，讓新進夥伴能夠更深入地了解美妝保健產業對海洋與環境生態的影響，進而提升對永續經營的認知與責任感。同時，也讓集團內部的同仁們持續深化對海洋環境保護的重視，將環保意識內化為日常工作與生活的一部分。	廣邀當期新進之28位同仁共襄盛舉，並邀請TAMEE講師到訪集團進行授課，有效降低籌畫外部會議之碳足跡排放，並同步響應軒郁地球日之活動與海洋新知。	

◆ 關懷弱勢：SDG 2消除飢餓、SDG 10減少不平等

SDGs Logo	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
 	525家 孩有我在 愛心園遊會	連續八年參與忠義基金會愛心園遊會活動，協助攤位認養以及商品捐贈，產品販售金額將贊助籌建「兒少福利園區」，打造共融互動的園區設施及友善兒少的社會。	本年度同仁自願性於園遊會當天一同響應擔任活動志工，共有28人自願參與並協助當天商品販售。當日投入認攤、贊助捐贈之商品價值，以及總共募得公益款項共計524,260元，已全數捐贈給忠義基金會。	 

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查證證書

4.4 社會參與

◆ 關懷弱勢：SDG 2消除飢餓、SDG 10減少不平等

SDGs Logo	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
 	蒲公英助養計畫	軒郁攜手忠義基金會一同籌辦及贊助本次公益活動，同時同仁也自願性前往擔任助養活動志工，共同幫失依兒進行推廣與募資。	活動籌辦於10月份，共有8位同仁自願參與及擔任助養推廣、募款志工，協助當日募得金額及捐贈贊助商品價值共計286,133元，已全數捐贈給忠義基金會。	

◆ 環境永續：SDG 13氣候活動

SDGs Logo	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
	2024 軒郁愛地球「永續聯盟社我其誰」	邁入第四年響應世界地球日，本次活動透過社團分組方式進行，經由各項活動挑戰關卡巧思，讓員工了解到自己的生活方式對環境的影響，並透過實際行動來培養員工環保的行為。同時也結合了團隊合作之減碳概念，讓大家更深度了解到個人的減碳力量積沙成塔後是十分可觀的。公司也透過個人及分組競賽分別給予精美獎品，提升員工參與的意願及續航力。 活動共有4大社團、12項關卡，以及各項加分目標及減碳作為挑戰基礎。員工可挑選其中一個社團或多個社團參加其中，並陸續完成任務基本門檻，或是持續精進挑戰加分目標，為個人與團隊共同爭取最高榮譽與豐富的禮品。 其中超過半數以上的關卡活動，皆可讓同仁們累積及清楚了解對應之減少碳排放量；此外於活動期間累積減碳最多之同仁，將可額外獲得豐厚的獎勵。	活動執行共計28天，公司全體員工135位參與，2024年減碳排放量6,919kgCO₂e，相當於每人每天減少1.83kgCO₂e的碳排放量！ 集團活動減碳幅度，相較2023年度增加12%，活動參與度也提升至89%。	 

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查證證書

4.4 社會參與

◆ 永續社區發展：SDG3 健康與福祉、SDG 8 就業與經濟成長、SDG 11 永續城市

SDGs Logo	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
	60天G瘦一夏_軒郁集團減重活動	為落實企業對員工身心健康的承諾，軒郁國際於2024年舉辦第二屆「增肌減脂」健康促進活動。邀請全體員工共同參與，打造健康職場、強化團隊凝聚力。本活動不僅鼓勵員工以正確方式培養運動習慣與營養觀念，亦結合公司內部產品體驗，讓同仁在實踐健康生活的同時，能更深入了解產品機能與功效，亦能強化品牌認同與內部溝通。	在為期60天的活動期間內，我們依據同仁們的年齡分別設置健康挑戰目標，並提供運動課程、專業營養師與健身方法的建議，激勵員工追求「強健體態、健康體質」的永續理念，促進良好的生活習慣。 此外，活動亦分為個人組與團體組，讓大家在展現軒郁國際對「健康就是競爭力」的核心價值與實踐的同時，也有機會拿到獎金等豐富好禮。 本屆活動共幫助全體同仁，累計減少156.4%體脂肪、增加4.6%肌肉量，更有95.8%的同仁順利完賽此項活動，一同享有更好的體態與健康生活品質。	 
 	北海明珠地方創生基地_深耕在地就業，打造共好社區	阿原斥資6億元於新北石門區興建的「北海明珠地方創生基地」，在歷經4年多與疫情衝擊的考驗下，終於在2024年正式啟用。北海明珠採用台灣傳統建築媒材與綠建築設計工法，並導入晶圓廠千萬等級的100%水循環再生系統，深度落實永續概念，也同時提供在地居民大量就業機會。截至2024年底為止，共有逾九成員工來自附近在地居民，包括回鄉青年、二度就業婦女、外籍配偶及身障朋友。 阿原亦舉辦專屬於北海岸鄉親的周末盛會，例如地方鄉親來店即可享有專屬優惠價、限量額外贈品、超值加價購等。未來我們也將持續舉辦「鄉親相揪購物去」活動，邀請大家一同感受天然植癒力的美好。	阿原北海明珠創生基地，在今年一共迎來13位在地夥伴加入團隊，為企業注入在地人才的新能量，展現企業支持地方就業、實踐社區共融的具體行動。同時為進一步深化與鄉親的連結，阿原共舉辦了3場「鄉親相揪購物趣」活動，有效活絡在地經濟與提升社區參與凝聚力。 未來，阿原也將持續強化與地方的互動與合作，創造更多具永續性的就業與經濟機會，促進在地發展，實現企業與社區的共生共好目標。	 

前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證證書

4.4 社會參與

◆ 永續社區發展：SDG3 健康與福祉、SDG 8 就業與經濟成長、SDG 11 永續城市

SDGs Logo	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
 	青草師培育 在地小農	阿原農場與慈心基金會合作，舉辦「鄉家・相加」合作說明會，說明阿原肥皂的理念與未來合作模式，邀請有意合作種植艾草的金山周邊農民參與，鼓勵農民轉作友善耕作並承諾提供專用品種及種植技術教學。透過阿原「青草師」帶領在地小農採用無毒、天然的種植方式，再由阿原農場以原價且合理的價格直接與農民購入原物料，以減少中間的剝削，穩定小農的收入。	2024年，阿原與兩位在地小農展開契作合作，並承諾收購全數的艾草。透過穩定的契作機制，不僅協助農民減少市場價格波動風險，也進一步促進農村地區就業機會，形成企業、小農與社會三方共益的合作模式。達到落實綠色經濟精神，體現企業對於經濟發展與環境永續的雙重承諾。	
 	北海明珠地方 創生基地 打造永續實踐 場域，連結在 地社會共融	阿原北海明珠創生基地，憑藉著對於品牌理念的薰陶與精神，自2019年盛夏正式動土，融合當地自然風貌與人文精神，一點一滴的將台灣北海岸石門風情打磨成珠，正式於2024年完工啟用，成為迎接遊子返鄉與鄉親在地就業的重要支點，實踐企業對地方創生的長期承諾。 其中除了綠色建築工法，更透過開門見「山」、「鹿」與「路」串聯、穿「山」入「林」、「心路」歷程等獨特設計與巧思，成功讓空間設計與自然環境、在地文化深度串聯，展現品牌對於永續環境與社會責任的堅持與創新詮釋，使得北海明珠不僅僅是建築，更象徵阿原用行動將永續理念落實於土地、社區與人的具體精神。	阿原北海明珠地方創生基地自啟用以來，即展現高度社會關注與交流潛力。來訪團體絡繹不絕，其中不乏許多在地商家、非營利組織、學術機構及各大企業代表等，反映出基地在永續理念、建築設計及社會價值上的廣泛認同與共鳴。嘉賓來訪期間，更是對於基地空間、理念與產品皆給予高度肯定。 透過實地參訪與交流，北海明珠不僅展現品牌在環境與社區永續上的實踐成果，更進一步促進多方利害關係人之間的對話與連結，進一步展現其作為品牌永續示範基地的影響力與地方貢獻。	 

前言

關於本報報告書

經營者的話

2024亮點績效

2024榮譽和肯定

永續發展與願景

利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題

1.1 關於軒郁

1.2 營運策略與表現

1.3 公司治理

1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題

2.1 產品研發與創新

2.2 永續產品與循環經濟

2.3 產品安全責任

2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題

3.1 氣候變遷因應

3.2 營運環境管理

3.3 永續供應鏈

3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展

4.2 幸福職場

4.3 訓練與發展

4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表

2. SASB準則對照表

3. 第三方查確證書

4.4 社會參與

幸福孩友你

軒郁國際長年關注各項社會公益活動，秉持「以愛為根，以行動為本」的理念，致力於將愛與關懷運用不同的形式傳遞給需要幫助的群體。

今年，我們聯合在地商家，攜手忠義基金會共同於松山區舉辦「蒲公英助養」公益活動，同時也響應忠義基金會有幸邀請到台灣知名藝人暨桌球好手到場擔任一日蒲公英助養大使，希望透過公眾人物的實際行動與影響力，能將愛與希望傳遞的更遠，一同為我們台灣的失依兒童發聲，喚起社會大眾對這群孩子的關注與支持，也讓更多人了解並參與助養行動。

此次活動以「教育及參與為主，義賣及募資為輔」作為推廣核心，除了透過義賣匯集滿滿愛心與資源外，更重要的是讓這群需要幫助的孩子們可以獲得更多關注與實質的支持。同時藉由這場活動，讓社會大眾實際來訪參與，給自己與孩子一個機會了解失依兒童的相關所需，進而成為他們生命中的支持力量。失去依靠的孩子如同蒲公英，雖然經歷過許多風雨，但軒郁國際與忠義基金會都始終堅信，只要給予足夠的關懷與陪伴，他們也能展現出驚人的韌性，在未來的人生旅途中堅強並茁壯的成長。

軒郁國際期盼透過這場公益行動，號召更多企業與個人一起響應助養計畫，為這些孩子建構一個更加溫暖的成長環境。從在地社區出發，讓我們攜手努力，一同為台灣的失依孩童帶來希望，讓愛的種子隨風飄揚與不斷擴散，持續為未來播下美好的無限可能。



前言

關於本報報告書
經營者的話
2024亮點績效
2024榮譽和肯定
永續發展與願景
利害關係人議合與重大議題分析

1 誠信治理

重大議題
1.1 關於軒郁
1.2 營運策略與表現
1.3 公司治理
1.4 風險管理

2 產品責任

重大議題
2.1 產品研發與創新
2.2 永續產品與循環經濟
2.3 產品安全責任
2.4 客戶服務與資安管理

3 環境永續

重大議題
3.1 氣候變遷因應
3.2 營運環境管理
3.3 永續供應鏈
3.4 責任採購

4 社會共融

4.1 人力資源發展
4.2 幸福職場
4.3 訓練與發展
4.4 社會參與

附錄

1. GRI準則對照表
2. SASB準則對照表
3. 第三方查確證證書

4.4 社會參與

◆ 2024年軒郁國際集團_社會參與活動紀錄

2024專案內容與成果	總投入金額(元)	投入金額占比
贊助及參與忠義基金會《家孩有我在》愛心園遊會活動 協助攤位認養、商品捐贈和志工義賣	NT\$524,260	18.71%
贊助及參與忠義基金會《蒲公英助養》商品及公益募款捐贈	NT\$286,133	10.21%
贊助春河劇團《把我娶回家》藝術點燈計畫活動商品捐贈	NT\$287,040	10.24%
捐贈創世基金會蔓越莓粉	NT\$39,900	1.42%
贊助112學年度HBL高中籃球乙級聯賽	NT\$500,000	17.84%
贊助2024第四十一屆政大金旋獎	NT\$17,940	0.64%
贊助高雄實踐大學時尚設計學系畢業展演	NT\$100,000	3.57%
贊助2024第四屆桃園市大園區國小特教生聯合運動會商品捐贈	NT\$39,000	1.40%
捐贈財團法人基金會「0403花蓮震災援助專案捐款專案」	NT\$1,000,000	35.67%
阿原北海岸淨灘活動	NT\$9,000	0.3%
總計	NT\$2,803,273	100.00%

