

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

04 社會共融



目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

人才培育與職涯發展

對軒郁國際的意義

軒郁國際深信，人才不但是企業的重要資產，更是企業成功的關鍵。因此，我們高度重視員工的培育與職涯發展，提供員工專業職能訓練，期許軒郁人能不斷突破自我、追求成長卓越。

政策與承諾

配合公司的營運目標與組織發展需求，軒郁國際規劃及訂定員工培育計畫，提供包含專業職能訓練、領導統御才能及自我發展等培育項目，提供員工多元學習的機會，謀求人力的有效運用。

責任單位與資源

由行政管理處主管及人資部於每年度依當年的公司目標及業務發展方向規劃員工的人才培育及職涯發展計畫；透過與業界專業人士合作及使用業界課程工具等方法，不斷創新職涯培育的執行方式，提供員工最佳的學習資源與課程內容。

目標

短期（未來1年）

建立成熟的講師培育機制、建設內部的專業講師團隊，提供內部產品管理或內部流程管理等專業課程主題。

中長期（未來3-5年）

- ◆提供員工碩博士學習津貼，強化公司優秀人才的高階能力。
- ◆建置員工的個人學習護照系統，系統化記錄員工到職後的學習課程與進度累積。

具體行動與績效

- ◆舉行共8場實體教育訓練，課程內容包含團隊凝聚激勵、品牌行銷之道、團隊領導培訓、效率工作管理
- ◆疫情期間調整改以Zoom線上直播方式舉行有關新進人員內部管理流程說明、品牌及產品資訊介紹、企業道德與資訊安全宣導等訓練共9場

社會參與

對軒郁國際的意義

軒郁國際將關懷社會及推廣公益視為我們的職志，我們持續關懷弱勢團體，並鼓勵員工攜手發揮愛心、齊力投入公益活動；我們亦推崇「尊重生命」之理念，期許為社會盡一份心力、發揚人溺己溺的人本精神。

政策與承諾

軒郁國際將公司成立日訂定為軒郁公益日；在每年的5月18日，公司引領全體員工攜手為社會做一件有意義的好事，不論工作日或假日均全體參與執行。

責任單位與資源

由管理部、人資部及總經理室共同規劃，每年在社會投入項目投入固定之金額，並主動提供物資、資金或人力等資源予有需求之社會團體，協助放大社會團體之社會影響力與成效。

目標

短期（未來1年）

- ◆規劃長期性之慈善類公益專案
- ◆增加與本業相關之社會參與計畫內容

中長期（未來3-5年）

提升贊助活動之效益與社會影響力
定期參與提升台灣國際能見度之公益活動

具體行動與績效

- ◆捐贈至花蓮縣政府設立「0402台鐵408車次事故捐款專戶」一百萬元 協助太魯閣號事故救災
- ◆響應世界地球日做綠色生活每人每日減碳一公斤
- ◆忠義基金會「築愛齊步走」親子健走暨愛心園遊會參與攤位認養與等值商品259,200元
- ◆陽光基金會慈善年曆認購200本

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與
重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

4.1 人力結構組成

我們秉持「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。截至2021年底，集團共擁有106位員工，包含全職員工104位及兼職員工2位。

因集團業務主要集中於女性客群之美妝及保健食品，僱用員工女性佔比全集團8成以上，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。集團無海外派遣據點及海外派遣員工，6名外籍同仁皆在台灣台北辦公室辦公。

類別	集團						軒郁國際					新普利				
	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		
勞雇類型	全職	12	11.3%	92	86.8%	104	9	10.2%	77	87.5%	86	3	16.7%	15	83.3%	18
	兼職	0	--	2	1.9%	2	0	0%	2	2.3%	2	0	--	0	--	0
職級	高階主管	3	2.8%	7	6.6%	10	2	2.3%	7	8.0%	9	1	5.6%	0	--	1
	中階主管	3	2.8%	26	24.5%	29	3	3.4%	21	23.9%	24	0	--	5	27.8%	5
	一般員工	6	5.7%	61	57.5%	67	4	4.5%	51	58.0%	55	2	11.1%	10	55.6%	12
年齡	30歲以下	2	1.9%	37	34.9%	39	2	2.3%	33	37.5%	35	0	--	4	22.2%	4
	31-50歲	10	9.4%	55	51.9%	65	7	8.0%	46	52.3%	53	3	16.7%	9	50.0%	12
	50歲以上	0	--	2	1.9%	2	0	--	0	1.9%	0	0	--	2	11.1%	2

多元的招募管道

除了有效使用一般招募管道（如徵才網站）外，我們亦十分重視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，因此我們亦鼓勵同仁配合招募甄選流程推薦適合人選，發揮內部推薦之最佳效果。

目錄

- 前言
- 關於本報告書
- 經營者的話
- 2021亮點績效
- 永續發展與願景
- 利害關係人議合與重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

- 人力結構組成
- 幸福職場
- 訓練與發展
- 社會參與專案

附錄

新進員工人數與性別占比

合計 39		新進率總計 36.8	
1	3%	30歲以下	21 54%
2	5%	31-50歲	15 38%
0	0%	50歲以下	0 0%
3	8%	合計	36 92%
22			39

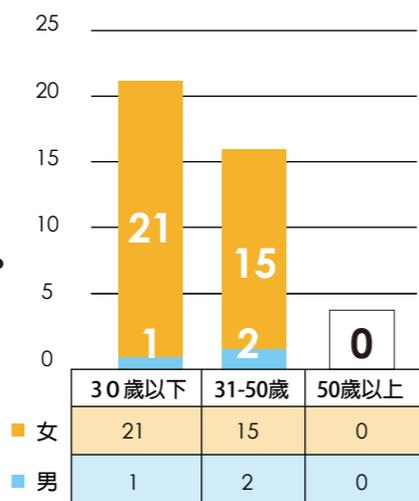
※ 未包括董事總經理、申請留職停薪人員

離職員工人數與性別占比

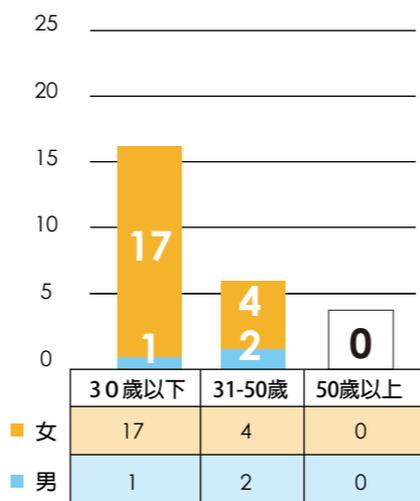
合計 25		新進率總計 23.6	
1	4%	30歲以下	17 68%
2	8%	31-50歲	4 16%
0	0%	50歲以下	1 4%
3	12%	合計	22 88%
18			25

※ 離職員工未包括到職3個月內離職之人員

新進員工人數與性別占比



離職員工人數與性別占比



近三年之新進率與離職率

項目	2019年	2020年	2021年
新進率	34.0%	29.0%	36.8%
離職率	11.3%	15.1%	19.0%

※ 新進率 = 【當年度新進總人數】 / 【當年度期末總人數】 ；
 ※ 離職率 = 【當年度離職總人數】 / 【當年度期末總人數】 + 【離職總人數】



目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與
重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成
幸福職場
訓練與發展
社會參與專案

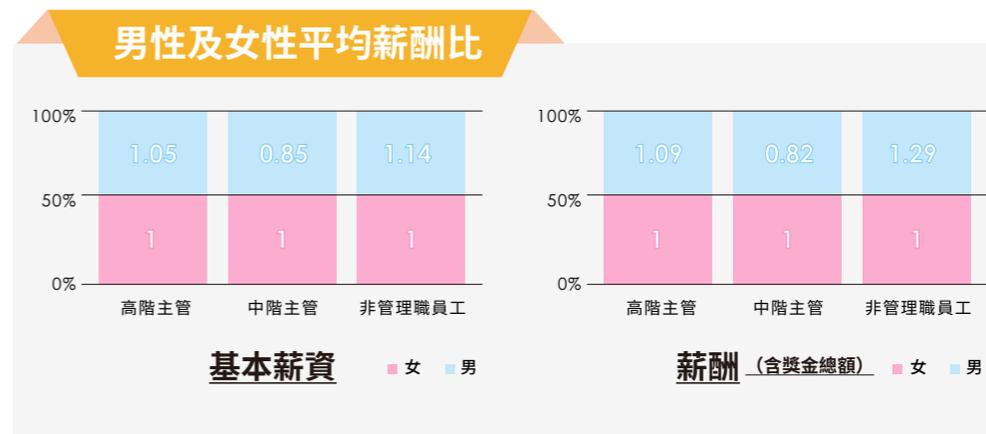
附錄

4.2 幸福職場

具競爭力的薪酬

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。

非主管薪資平均數及中位數		單位：仟元
細則	2021年	
非擔任主管職務之全時員工薪資總額 (A)	51,585	
非擔任主管職務之全時員工數 (B)	88	
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (A/B)	586	
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	646	



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

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。

應受集團考核之員工類型為正職聘任員工，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；實習生、公司副總、一階主管、總經理則無須列入考核範圍。

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

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	佔應受考核總人數之比例
	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	5	7%	66	93%	71	100%
新普利	3	20%	12	80%	15	100%
全公司	8	9%	78	91%	86	100%

薪資調整及獎金發放

考核結束後，主管會依同仁之表現，公正且確實地將其優異的表現反映在薪資調整及獎金發放等方式上，予以員工獎勵。每年的調薪時間為3月或9月，調薪時間得視公司之營運狀況調整。新進人員在通過試用期後，或到職滿一年符合晉升資格後，或在同年度內累計大功2次時，得視表現予以調薪。軒郁國際近3年之調薪幅度達3%，並視當年度整體營運情形及同仁表現予以不同程度之獎酬。

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、特休例假及勞健保權益之外，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，集團於2017年成立職工福利委員會，每屆設置共10名、任期1年之委員，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

輔助福利

提供員工結婚禮金、生育津貼、育兒津貼及喪葬補助

教育獎助

- 提供員工參與進修課程之費用補助，並全額給付公司指派員工參加之進修課程費用

休閒育樂

- 提供員工旅遊津貼、社團活動費用補助，亦為員工定期舉辦慶生活動及節慶活動

其他福利

- 提供員工生日禮金、給薪之生日特休假、團體保險、防疫保險、健康檢查、節慶禮品、員工尾牙及公司產品購物優惠

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

員工旅遊及社團、慶生活動

在新冠肺炎發生前，軒郁國際皆定期舉辦國內外員工旅遊、尾牙、慶生會及多項節慶活動；疫情發生後，為確保員工及其家人之健康與安全，將多人團體活動取消，並改以其他方式提供員工福利，例如：因應員工旅遊之取消，我們改以提供旅遊券之方式持續提供員工旅遊的福利。

員工慶生會



交換禮物生日會

員工慶生會



聖誕慶生會

員工社團活動



電影欣賞社團

員工社團活動



電影欣賞社團

育嬰留停情形

項 目	男	女
A. 當年度（2021）符合育嬰假申請資格人數	1	3
B. 2021年實際申請育嬰留職停薪人數	1	3
申請率（B/A%）：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	100%	100%
C. 應於當年度（2021）復職人數	1	0
D. 2021年實際申請復職人數	1	0
復職率（D/C%）：育嬰留職停薪後復職比例	100%	—
E. 上一年度（2020）實際育嬰留停復職人數	0	3
F. 上一年度（2020）年育嬰留停後復職滿一年	0	2
留任率（F/E%）：育嬰留職停薪復職後留任比例	—	67%

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

4.2.2 勞資關係維護

| 勞資關係管理與溝通管道 |

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，並留有詳細之會議及出席代表記錄。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，在會議中，我們會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，亦處理當期較長受員工反映之議題，以共同追求企業與員工之最佳利益。

勞資會議由勞方與資方代表各五人組成；其中女性代表占八成，符合本公司之男女比例代表，亦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。軒郁國際於2021年未收到任何內部員工之申訴案件。

| 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；集團制定「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。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。軒郁國際於2021年未收到任何歧視案件或申訴（包括性別歧視）。

| 我們透過以下方式於公司內落實性別平權 |

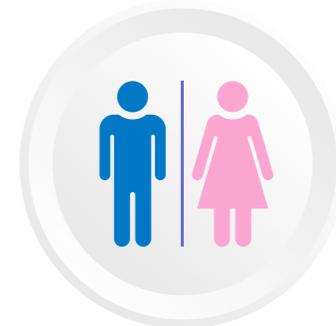
- ◆將制定之「性騷擾防治措施及申訴辦法」，張貼於公開布告欄上。
- ◆設置騷擾性騷擾申訴管道（專線電話及電子信箱）以落實性騷擾防治。
- ◆公司六樓辦公室廁所為性別友善廁所，共有3間，男性、女性員工皆能使用。

為提供員工直接向公司表達建議或想法的機會與管道，以及讓總經理貼近同仁想法及創意，我們特別設置一實體的總經理信箱，由總經理親自閱讀員工之信件及受理內容；若員工之改善建議內容能實質改善或更優化公司營運，總經理將親自邀請該員工共同進行「精饌食光」。

實體總經理信箱



性別友善廁所



目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

4.2.3 職業健康安全

職業安全衛生政策及管理方式

軒郁國際因尚屬人數100人以下之第三類低度風險事業行業別，雖無特別設置職業安全衛生政策，但是我們持續重視給予員工專業之職業安全衛生觀念知識及清潔健康之工作環境。

我們每年皆會為員工舉辦至少一次之職業安全衛生教育訓練課程，並邀請外部具合格證照的安全講習教練，課程內容包含火災及天然災害應變方法、安全急救法與AED使用教學，以及食安問題之探討，提供員工正確及專業的環境安全衛生觀念與知識。此外，我們每年例行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。軒郁國際於2021並未有任何職業傷害案件發生。

職業安全衛生及健康管理教育訓練

訓練類別	辦理次數	受訓時數合計	參訓人次合計
安全衛生在職訓練	3	5	265
健康管理訓練	1	1	94

職業安全衛生教育訓練情形紀錄



近3年邀請外部講師舉辦安全講座之情

年份	主題與主講人	受訓時數合計	參與人次合計
2019	台灣安全保護協會吳俊賢教官主講《呼吸道異物梗塞急救法及消防安全講習》	2	93
2020	中華民國消防安全協會程建國教官主講《防火防災教育訓練》	1	94
	伊健健康管理王滄閔顧問主講《食安危機及上班族壓力宣洩課程》	1	94
2021	台灣安全保護協會陳盈謀教官主講《消防職安防護課程》	2	78

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與
重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成
幸福職場
訓練與發展
社會參與專案

附錄

員工健康促進活動

軒郁國際珍視員工的健康，因此，我們定期舉辦相關之員工健康促進活動，並提供健康檢查之機會及紓壓按摩之福利，讓員工能在工作之餘亦能適時放鬆、追蹤自身的健康狀態。

防疫政策

因應新冠肺炎疫情衝擊，軒郁國際為保障員工及其家屬的健康及控管公司在疫情之下之營運風險，我們訂定全面且嚴謹之防疫政策，並提供以下措施與員工福利，希望能營造出讓員工感到安心及健康的工作環境。

此外，為因應居家辦公期間同仁需要遠距辦公，我們亦在第一時間採購最高加密等級的VPN及防火牆，將所有網路流將資訊加密，在阻擋遠端惡意網路攻擊的同時，也確保同仁在家工作期間的公司資料安全性。（更多有關資訊安全防護的加強措施請參考2.4.2 資訊與隱私安全）

健康專案/活動名稱	內 容
在職員工健康檢查	安排專業健檢中心，提供員工基本健康檢查項目，並為員工眷屬爭取與該員工同等級之健檢服務。
健康講座訓練	邀約專業診所中心之醫護人員、營養師，規劃時下之重要之身心健康或自我檢測議題對員工進行宣導。
紓壓按摩服務	聘用視障按摩師至公司，提供員工每週2天、每次20分鐘的紓壓按摩時間。

防疫項目	內 容
防疫保險	1月份由公司要保全體公司員工投保防疫保險
居家辦公	5月份全面啟動居家辦公，提供同仁安全的辦公環境
快篩量測	採購快篩試劑，每週提供員工試劑、自行檢測並回傳結果備查
分流上班	待疫情較為穩定後，將員工分為A、B班，於不同天進公司上班，減少接觸的機會及染疫風險，促進辦公環境之安定與員工之健康安全
足跡調查	本公司不定期發放足跡調查問卷，以確保辦公室的安全，並掌握同仁之健康
疫苗假	配合政府推動疫苗施打，公司特別提供員工疫苗假及多一日之病假，讓員工能安心施打疫苗；公司亦會調查員工的施打疫苗情形
設置隔板	為減少飛沫傳染的風險，公司在疫情期間在辦公室每個座位之間設置隔板
員工關懷	在疫情期間，人資提供員工系統性之協助並亦關懷員工之身心健康情形

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與
重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

4.3 訓練與發展

員工訓練政策及理念

軒郁國際將人才視為企業的重要資產及企業成功的關鍵。因此，我們高度重視員工的職涯發展與培育，並將此責任視為軒郁集團的重大議題。為謀求人力的有效運用，軒郁國際的員工培育及職涯發展計畫，每年由行政管理處主管及人資部規劃訂定，並且配合當年度的公司目標及業務發展方向，制定出最適合員工之專業職能、軟實力課程，並與業界專業人士合作、不斷創新職涯培育之執行方式。

員工訓練課程規劃與執行

集團除了每年皆舉行2次針對全體團隊的共識凝聚訓練，也會依照員工任職的年資及職位階層將員工分組，安排適當程度之訓練課程。透過分組學習之方式，員工能相互學習及鼓勵，增進員工動力持續加深加強學習。此外，多數課程皆採取小班制且配有實作演練的環節，能夠讓同仁達到學以致用的目的。

軒郁國際規範員工須至少參與訓練並達到24小時以上的訓練時數。其中我們每年會為員工規劃兼具「專業職能力」及「生活職場軟實力」二面向的多元課程內容，安排每位員工每年至少參與2次的訓練學習。針對新進員工，亦有規劃於報到日之新人訓練，詳細介紹公司之度與文化。因應新冠肺炎疫情，為使本公司之人才培訓規劃之進行不受影響，我們提供線上視訊直播 (Zoom) 之上課管道，提供各類教育訓練課程或宣導課程。如企業內部管理流程訓練、新品說明會，企業道德與資訊安全教育宣導、防災安全與法規新知宣導活動等。

員工訓練回饋機制

為了能夠幫助軒郁公司、人資部及主管瞭解員工的職涯學習情形、職涯課程之成效及改善空間，集團內有多項管道供員工針對課程表達意見與反饋，包括透過培育課程之課後問卷或於員工與主管的例行關懷訪談中進行溝通。此外，人資部亦會觀察課程之執行與員工之學習成果，並彙整相關報告提供給各單位主管。

鼓勵員工參與外部訓練

除了內部之教育訓練，軒郁國際亦鼓勵員工參與外部機構舉辦之訓練課程。針對實體之外部課程，公司提供補助並留存其個人學習證照及心得。若員工在外部訓練之所學可授予同部門員工，則本公司亦安排相關規劃，培訓該員工為內部講師，授課予其同仁。公司亦鼓勵員工參與外部線上學習平台 (如聯聖、好好學堂等) 之課程，利用個人之休閒時間自行學習、精進能力。

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

近3年投入教育訓練的預算

年 份	2019年	2020年	2021年
教育訓練總預算(元) (A)	1,100,000	1,300,000	1,350,000
員工人數 (B)	102	101	106
平均投入每位員工 之教育訓練預算 (C)	10,784.31	12,871.29	12,735.85

員工教育訓練人數及平均時數

類別	集團			軒郁國際			新普利			總訓練 時數	平均訓練 時數
	男	女	總數	男	女	總數	男	女	總數		
高階主管	4	7	11	3	7	10	1	0	1	375.5	32.5
中階主管	3	26	29	3	21	24	0	5	5	692	23.86
一般員工	6	62	68	4	51	55	2	11	13	1112	16.35
受訓人數合計	13	95	108	9	80	89	3	16	19	2161	20.01

員工各性別的受訓時數

類別	集 團						軒 郁 國 際						新 普 利					
	高階 主管		中階 主管		一般 員工		高階 主管		中階 主管		一般 員工		高階 主管		中階 主管		一般 員工	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
各性別員工 總受訓時數	137	220.5	53	639	118	994	100.5	220.5	53	544	78	799	36.5	0	0	95	40	195
各性別員工 平均受訓時數	34.4	31.5	17.7	24.6	19.7	16.0	33.5	31.5	17.7	25.9	19.5	15.7	36.5	0.0	0.0	19.0	20.0	17.7

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

人員訓練統計資料

培訓專案名稱	專 案 說 明	2021年成果與數據	
		總人次	總時數
新進人員培訓	針對新進員工提供報到當天、到職三個月後等時間點安排公司文化制度及內部管理流程等說明介紹，協助新進員工能更快速適應融入環境與熟悉工作團隊內容。	36	38
主管讀書研討會	由一階主管群除了日常工作及會議之餘，特別安排大家一同品讀推薦好書，藉由讀書心得或生活中所產生的共鳴，透過讀書會時間一起分享，每一年平均會共同閱覽兩本好書。	12	8
目標及人才管理 Workshop	針對公司的人才需求的策略與業務目標進行搭配，透過步驟化的條件制訂與資訊建置，協助主管更能精準的針對人才的選用育留有更清楚的執行脈絡及更完整的思維，共識領導人的認同，才能落實執行解決問題，帶領、培育出精實且符合公司目標導向的團隊。	12	16
打造高效能之共識團隊	期許藉由活動規劃的互動，不僅提升團隊的凝聚力，激勵全員一同為新年度設定的重要目標，藉由更流暢的跨部門溝通及互助創下亮眼的成績，展現軒郁絕佳的團隊精神。	90	7
自有品牌透過商業模式 落地為營收之道	藉由實務豐富之講師授課提供更直接的經驗分享與學習，透過產業實務案例與練習幫助各品牌規劃角色或業務執行者在不同成長的階段發展，能獲得所需的正確因應對策及思維。	30	7
梯隊接班人 培訓同頻領導學	針對公司今年度目標達成，尤其提升基層主管(主任級以上)的同仁在心態或能力更為強化。創造高效的主動性，對於其他基層同仁提出的問題，能更主動自發的給予協助建議，甚至有效的協助解決問題。營造有溫度的管理風格視人賦能，找出如何因應不同夥伴給予不同的管理或指導方式。更富彈性同理的溝通能力。	18	7
創造價值的 關鍵能力深度工作力	相信為打造出一個優秀團隊，除了自我能力提升成長之餘，更需要檢視的是每個人做事的方法與有效的工具運用，透過藉由閱讀習慣的建立去吸收書籍精髓，全天專業指導的課程，同時提高自我管理能力，創造更亮眼的效率價值。	36	7
登梯大躍進打造 專業團隊向上技巧	協助夥伴從個人貢獻者轉變為管理者，並建立對管理角色的正確認知、理解管理所需要的技能，進而重新規劃自我的培訓計劃與加強改進的領域發展。	32	7
OGSM打造高敏捷團隊	從管理階層開始，學習從決策面去建立一個模組，透過練習與導入能在內部形成一款邏輯性表單進而建立總表。讓團隊更能在共同願景下進行目標和指標管理，將理想化為可執行的具體行為。	28	7

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

員工教育訓練情形紀錄



打造高效能之
共識團隊



自有品牌透過商業模式
落地為營收之道



梯隊接班人培訓
同頻領導學



深度工作力



登梯大躍進打造
專業團隊向上技巧



OGSM
打造高敏捷團隊

目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

4.4. 社會參與專案

社會參與政策與理念

軒郁國際推崇「尊重生命」的理念，持續關懷弱勢團體，並鼓勵公司員工投入公益活動，希望對社會盡一份心力，發揚人溺己溺的人本精神。這份理念不僅是一份口號，更是實際透過專利技術與產品，愛不間歇地提供給所需單位團體。舉凡常年不設量捐贈創世基金會蔓越莓粉末，幫助臥床植物人身體機能上所需的調整改善；定期支持慈善單位團體，不論是寓教活動或物資的贊助。對內員工共識更是藉由每年主題式活動：全體號召募集捐血、淨灘行動、環保減塑講座等，多項推廣將企業核心理念深植人心。期許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。

軒郁國際將每年的公司成立日訂定為軒郁公益日，不論當天為工作日或假日，皆帶領全體員工齊力為社會做一件好事；舉凡捐血號召或淨灘行動，軒郁國際全員皆在這一天不遺餘力地付出，希望越做越多、越做越好！2021年原預計於軒郁公益日當天，延續去年的淨灘活動，攜手海湧工作室團隊，帶領全體員工及集團的合作夥伴前進台灣北、中、南三地之海域，打造一日減塑低碳的淨灘行動，並邀約數名人氣直播主自發性支持參與當天活動，經由直播方式傳達環保意識教育線上觀賞的粉絲們；惟2021年中旬時因台灣本土疫情爆發，故將此活動延期至2022年舉辦，並改以「響應世界地球日做綠色生活 每人每日減碳一公斤」的主題性活動取代。

近3年之社會參與總投入

年度	2019年	2020年	2021年
經費（元）	1,772,938	578,920	1,897,672
參與總人次	80	95	100
服務總時數（小時）	640	760	1,300

※2019年及2021年因分別有響應新北市教育局教師節活動贊助95萬元及捐贈100萬元予花蓮市政府於太魯閣救災，故投入金額較2020年有顯著落差

※服務總時數：參與總人次x每人參與時數



目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與
重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成
幸福職場
訓練與發展
社會參與專案

附錄

軒郁國際社會參與亮點活動紀錄

0402 台鐵408車次事故捐款專戶 捐款一百萬元 |

2021年4月2日台鐵太魯閣號在花蓮縣秀林鄉的台鐵北迴線和清水隧道北口發生事故，造成逾百位傷亡人數，成為國內近年最重大的交通事故之一；軒郁國際在事故發生後一週內即捐贈新台幣一百萬元至衛生福利部所成立之募款專戶，提供受災民眾及其家屬之經濟支持。

0422 軒郁國際愛地球，減碳新生活 |

軒郁國際每年公司創辦日皆會帶頭引領全體同仁為地球做一件有意義的事。今年透過「軒郁國際愛地球，減碳新生活」的每人每天減碳1公斤之活動，由世界地球日4月22日至軒郁國際的十二週年為期一個月的時間，讓同仁藉由團隊分組競賽，從日常生活延伸出不同的挑戰關卡，激發出每個同仁的自我特性，在活動中相互刺激與影響而產生出更驚喜的火花，例如：拒絕使用一次性餐具、分享環保資訊、不吃肉、不外送、拒搭電梯改走樓梯等項目；假日更呼籲同仁走出戶外避免過多的用電，例如：行一萬步、騎腳踏車十公里、跑步三公里等項目，並結合拾撿周遭一包垃圾，來達到愛護環境又健身一舉多得的好處。

同仁們從開始時諸多不適應進而轉化為自動自發的狀態，達成總減少碳排放量4,784 kgCO₂，相當於每人每天減少2.08 kgCO₂的碳排放量。

即使活動已告一段落，減碳行動不被侷限，每天一點一滴同仁們透過漸進式習慣的養成，創造出不簡單的新力量。

殊榮：軒郁國際以本案獲頒2021首屆 「TSAA台灣永續行動獎」- SDGs12責任消費與生產銅獎 |



目錄

前言

關於本報告書

經營者的話

2021亮點績效

永續發展與願景

利害關係人議合與

重大議題分析

CH1 誠信治理

CH2 產品責任

CH3 環境永續

CH4 社會共融

人力結構組成

幸福職場

訓練與發展

社會參與專案

附錄

軒郁國際社會參與亮點活動紀錄

0522 忠義基金會「築愛齊步走」線上愛心義賣

軒郁國際每年受忠義基金會邀請2次，參與該基金會定期舉辦之「築愛齊步走」親子健走暨愛心園遊會活動，活動募款作為孩子園區蓋家基金，此次參與攤位認養及商品捐贈作為路跑完賽禮；2021年因疫情原因改以捐款救助及參與線上義賣方式進行，總捐款與認養金額相當於新台幣259,200元。

0608 捐贈抗疫物資挺醫護

本土疫情嚴峻，全國醫護量能持續吃緊，醫療物資快速消耗。軒郁國際以實際行動協助紓緩醫療物資壓力，捐贈三軍總醫院防疫物資，包含防護衣、防護面罩及醫用手套，期望為防疫共盡一份心力，與第一線醫護人員攜手一同抗疫，守護民眾健康，盼台灣早日脫離疫情。捐贈物資相當於新台幣235,005元。

1220 陽光基金會慈善年曆認購

軒郁國際秉持「取之社會，用之社會」的精神，持續關懷弱勢團體及贊助愛心單位之公益活動；近三年，我們皆號召員工主動認購陽光社會福利基金會的慈善義賣桌曆，累積認購共565本桌曆！希望能透過自身的力量，為燒傷及顏面損傷的孩童貢獻一份心力。

