

社會共融

SOCIAL INCLUSION



章節重點

重大議題	88
人力資源發展	90
幸福職場	92
訓練與發展	99
社會參與	102





社會參與



2023年目標

- 連動自有品牌與平台，發揮社會公益與參與的連結及影響力
- 擴大海洋保育相關的環境行動
- 與既有合作之公益團體保持良好的關係，並持續提供關懷與協助

2023年成果

- 軒郁自辦《海FIVE攜手同淨活動》，號召全體員工共計147位人員自願為全台灣各地的海灘進行認灘及淨灘活動，超過9成的參與員工利用自身假期響應淨灘活動，且活動縱橫基隆至屏東
- 《海好友你-海洋教育推廣計劃》，軒郁與海洋推廣協會合作，於松山區在地校園與全台各縣市學校共合計舉辦14場次海洋教育，總計共24間學校與186位學生受惠
- 《為愛家把勁！》贊助忠義基金會與合作認養攤位，響應愛心園遊會的舉辦，幫助弱勢孩童募集資金及給予關懷
- 本年度透過各項活動已成功影響超過參與員工總數之一倍以上的人響應公益活動

短期目標(未來1年)

- 規劃中、長期性之慈善公益專案
- 增加與本業相關之社會參與，持續增強企業與員工個人對公益活動的影響力

中期目標(未來3-5年)

- 提升贊助活動之效益與社會影響力
- 定期參與及贊助各項活動與競賽提升台灣國際能見度
- 持續透過公益活動，擴大對社會與環境的影響力

長期目標(未來5年以上)

- 增加與本業有關之社會公益行動
- 落實與號召集團內部同仁響應各式環境永續、社會公益相關議題
- 擴大公益合作夥伴，並持續關切於海洋環境議題



重大議題

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。

具體行動與績效

- 與臺灣海洋環境教育推廣協會合作，贊助中小學14場戶外體驗與10場室內海洋教育課程
- 舉辦「海好友你攜手同淨」活動，員工透過志工假響應淨灘，共有72位同仁參與
- 連續第7年參與忠義基金會愛心園遊會活動，捐贈商品並協助販售
- 鼓勵同仁協助忠義基金會寄送刊物，共88位員工響應參加
- 與23位同仁一同協助美化忠義基金會總部牆面



4.1 人力資源發展

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範，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2023年底，軒郁國際及子公司新普利共擁有144位員工，包含全職員工143位及兼職員工1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，2023年透過員工推薦獎勵共招募到9位員工，佔新人報到41%。我們也持續推動團體訓練活動、新人訓練活動、ESG環保集點、慶生會等活動，活絡公司氣氛。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，2023年新進率為27.8%，離職率為6.3%，顯示員工認同度及滿意度高，穩定度佳。

因公司業務主要集中於女性客群之美妝及保健食品，員工組成較為年輕族群，平均年齡為35歲，且女性員工佔比全公司8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，6名外籍同仁皆與其他臺灣同仁在台灣台北辦公室辦公。

人力結構組成

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	20	14%	123	85%	143	14	13%	96	86%	110	6	18%	27	82%	33
	兼職	0	0	1	1%	1	0	0%	1	1%	1	0	0%	0	0%	0
職級	高階主管	3	2%	8	6%	11	2	2%	8	7%	10	1	3%	0	0%	1
	中階主管	7	5%	41	28%	48	6	5%	31	28%	37	1	3%	10	30%	11
	一般員工	10	7%	75	52%	85	6	5%	58	52%	64	4	12%	17	52%	21
年齡	30歲以下	6	4%	39	27%	45	3	3%	32	29%	35	3	9%	7	21%	10
	31-50歲	14	10%	82	57%	96	11	10%	64	58%	75	3	9%	18	55%	21
	50歲以上	0	0%	3	2%	3	0	0%	1	1%	1	0	0%	2	6%	2
學歷	博士	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
	碩士	4	3%	16	11%	20	3	3%	11	10%	14	1	3%	5	15%	6
	大學	12	8%	95	66%	107	8	7%	77	69%	85	4	12%	18	55%	22
	專科	1	1%	8	6%	9	1	1%	4	4%	5	0	0%	4	12%	4
	高中	3	2%	5	3%	8	2	2%	5	5%	7	1	3%	0	0%	1

註：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。

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。

多元聘僱情形統計

公司	集團		軒郁國際		新普利	
公司總人數	144		111		33	
類別	人數	比例	人數	比例	人數	比例
身心障礙	1	1%	1	1%	0	0%
外籍員工	6	4%	6	5%	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				
	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	
30歲以下	3	8%	18	45%	21	0	0%	13	59%	13	3	17%	5	28%	8
31-50歲	4	10%	15	38%	19	3	14%	6	27%	9	1	6%	9	50%	10
50歲以上	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
合計	7	18%	33	83%	40	3	14%	19	86%	22	4	22%	14	78%	18

離職員工人數與性別占比

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	
30歲以下	0	0%	5	56%	5	0	0%	5	71%	5	0	0%	0	0%	0
31-50歲	0	0%	4	44%	4	0	0%	2	29%	2	0	0%	2	100%	2
50歲以上	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
合計	0	0%	9	100%	9	0	0%	7	100%	7	0	0%	2	100%	2

註：未包括董事長、總經理、申請留職停薪人員

註：未包括到職3個月內離職之人員/留停人員

4.2 幸福職場

4.2.1 員工薪酬與福利

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1.4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，以提供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，2023年軒郁國際的平均薪資於104人力調查中，具有PR75以上的亮眼表現。

基層人員標準薪資與台灣法定最低薪資比

類別	全公司		軒郁國際		新普利	
性別	男	女	男	女	男	女
全職	1.56	1.39	1.63	1.40	1.50	1.38

註：比率為[本國法定最低薪資:基層人員標準薪資]，台灣當地2023年1月公告知基本薪資新台幣26,400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比率

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	4.91
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比率	13.88

註：由於本公司營運規模增加，故需增加業務開拓通路及行銷設計等同仁以因應營運成長需求，故新進員工及剛滿一年的同仁之薪資較高，年度調薪及獎金金額較去年增加，使增加的百分比由負轉正。

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	10	11%	78	89%	88	100%
新普利	5	19%	21	81%	26	100%
全公司	15	13%	99	87%	114	100%

註：實習生、公司副總、一階主管、總經理則無列入考核範圍

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

類型	2023專案內容與成果	2023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36人使用，總投入205,500元
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25人使用，總投入407,148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1人使用，總投入200,000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1,222,758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1,006,765元
其他福利	年度尾牙活動	全體員工皆使用，2023年於星級酒店設宴並開放員工邀約親友一同參與，同時也提供員工置裝費用補助
其他福利	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

尾牙活動



尾牙活動



員工旅遊及社團
慶生活動

軒郁國際定期舉辦國內、外員工旅遊、慶生會、尾牙等多項節慶活動，提供員工豐富的休閒娛樂福利，例如：包場壽星慶生會、慶功宴活動、沖繩海外員工旅遊、軒郁星光之夜ShinyNight歲末感恩晚宴等。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、健身、烘焙、流行音樂、衝浪球類運動等多項廣泛性質內容。



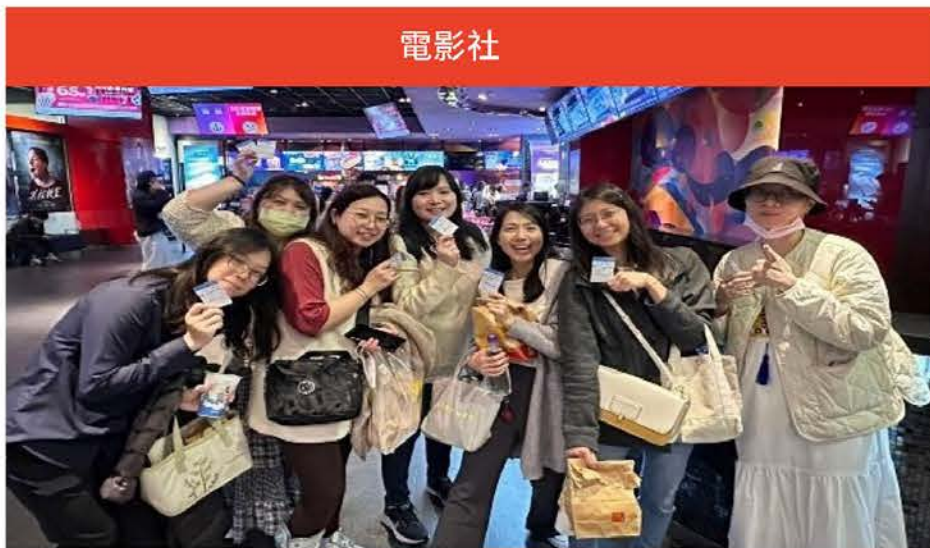
員工旅遊



羽球社



運動社



電影社



慶生會活動



業績達標慶功宴

2023年育嬰留停情形

項 目	男	女
當年度(2023)符合育嬰假申請資格人數	0	4
2023年實際申請育嬰留職停薪人數	0	4
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	0%	100%
應於當年度(2023)復職人數	0	4
2023年實際申請復職人數	0	1
復職率：育嬰留職停薪後復職比例	0%	25%
上一年度(2022)實際育嬰留停復職人數	0	2
上一年度(2022)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2023年末收到任何內部員工之申訴案件。

員工滿意度

為促進公司與員工持續溝通，軒郁國際定期執行員工滿意度調查

2023年調查

回收率為79.7%

平均滿意度為

90.53%

2023年軒郁國際員工滿意調查面向

對現職薪資水平滿意度	獎金制度滿意度	員工關懷滿意度
教育訓練規劃執行滿意度	熱忱及團隊滿意度	回應問題專業時效滿意度
推行制度及宣導認同度	公司福利及活動滿意度	招募及任用作業滿意度

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2023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。2023年共辦理2場健康促進活動，總投入金額為744,890元。且2023年並未有任何職業傷害與職業病案件發生。

為持續維護員工健康，軒郁國際將於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。



2023年職業安全衛生教育訓練紀錄



2023年員工身心健康促進活動紀錄



4.2.4 勞動平等與人權

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，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。

2023年人權課程規劃

參與對象	課程說明
全體員工	2023年1月12日舉辦1小時【人權先導教育講座】，藉由實體及線上兩種方式提供參與
新進員工	報到後安排參加新人訓練課程，由人資部進行人權承諾政策之宣導

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，將立刻返還，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。
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。

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2023年未收到任何歧視案件或申訴。

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。公司內部聘用一位視障正職員工，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。

2023年男性及女性平均薪酬比

類別	基本薪資		薪酬（含獎金總額）	
	女性	男性	女性	男性
高階主管	1	0.92	1	0.84
中階主管	1	0.89	1	0.77
非管理職員工	1	1.06	1	1.11

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



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。2023年度針對全體員工進行年度教育訓練執行的滿意度調查，透過個人及團體的訓練進行12道問題題型調查與設計，彙整其結果要點進行相關分析，作為新的年度中提供員工學習成長之訓練規劃課程時的相關設計與參考。

員工訓練課程規劃與執行

軒郁國際規範員工每年須至少參與教育訓練活動三次或至少達到24小時的訓練時數，我們每年為員工規劃兼具「專業職能力」及「職場軟實力」二面向的多元課程內容，並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，讓同仁達到學以致用的目的。新進員工則於入職時，另外安排三日的新人訓練，協助新人更快熟悉了解公司之制度與企業文化。2024年，我們除了持續辦理「專業職能力」及「職場軟實力」類型課程，預計將針對各部門職能特別開設課程，並由主管指派同仁進行專業證照的考取，增進公司內部專業人才的向上發展。

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。2023年疫情影響式微，使員工更有機會參與內外部培訓課程，相關部門得以安排更多課程場次，故2023年各類別員工之平均受訓大幅提升，本年度軒郁國際投入教育訓練之費用為2,027,000元，受訓員工人數為143人¹。

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
平均受訓時數	57.4	34.9	23.5	29.2	23.1	21.7	38.8	34.9	23.5	29.1	22.0	20.4	25	0	0	29.6	21.7	24.6



註：(1) 軒郁國際全體職員為144人，此訓練人數數據包含1位當年度年底離職員工，另不包含2位留職停薪員工。

2023年培訓課程

培訓專案名稱	專案說明	照片記錄
新進人員內部管理流程培訓	針對新進員工，於報到當週即安排規劃三日課程，提供相關培訓課程詳細介紹公司文化制度及內部管理流程等資訊，協助新進員工更快速融入公司環境與熟悉工作內容。	
主管讀書研討會	於日常工作及會議之餘，由一階主管群特別安排時間與員工一同品讀及推薦好書，於讀書會時間與員工分享讀書後之心得及對生活產生之共鳴，每年平均共同閱覽2本好書。	
整妝出發SHOW展心動力	透過以劇場表演結合舞台劇故事背景作為課程規劃，配合多項行為表現來提升年資未滿一年之同仁從團隊活動中，展現自己更好的角色樣貌，不同情境的轉換同時也能看見工作夥伴的慣性模樣，讓自己具備激發夥伴新樣貌的能力，同時發揮影響力，更加速成為最喜歡的自己。	
剖析AI智慧與你的未來新關係	特別邀請史百誠博士針對時下世代AI趨勢跟工具介紹以及多種實際演練與操作的技巧分享，幫助團隊對於AI技術的運用與範疇更具完整性了解，協助同仁應用於產品、市場行銷、設計等面向。	
畫繁為簡表達術	面對時間碎片化、訊息混亂的時代，學會視覺技術，善用圖像幫助理解，得以強化溝通力與提昇工作效能。視覺溝通術幫助同仁將腦中的想法畫出來，使思考和溝通能力更加清楚，有效提昇工作效能。課程中透過視覺技術帶出好感度、專注力、同在感等心理感受，同時具體應用於工作層面上，讓跨部門協作上更順暢。	
天賦優勢人才培訓	研究發現在優勢領域工作的人可享受3倍更好的生活品質、敬業度提高6倍，因此取得成功的關鍵，應該是去發現如何將每個人的天賦與優勢並存於每日的生活中。本課程特別邀約領袖100優勢長「林茂生Cindy」，藉由蓋洛普優勢測驗，發掘團隊中每一個人的優勢，透過了解與運用他們的優勢提升團隊的績效表現、提升向心力。同時察覺每位參與夥伴的排行前五大-天賦優勢密碼，帮助大家自然而然開始珍視及運用在生活中！	

培訓專案名稱	專案說明	照片記錄
對話式領導溝通力	邀約來自長耳兔心靈維度創辦人【李崇義】專家，透過設計逐步從『覺察內在情緒』釐清主觀思維開啟，再以改變談話的慣性來引導練習有效的評論，最後給予『讚美、正向、好奇』等對話的模式，創造出更有影響力量的領導溝通。該課程協助同仁培力溝通能力，找到「自己、他人和情境」的平衡，建立對共同目標的具體想像，提升團隊工作效率。	
高效佈局你的專業AI大軍	邀請數位行銷知識專家「陳建鋒」針對AI時代下的專業工具帶領大家動手實作，快速學會所有AI工具實用技巧，輕鬆打造開外掛的內容行銷王國。使同仁們在內容行銷上面無須再費盡心思，創意發想、構思文案和產出內容素材時不再卡關。	
極度韌性迎創成功力	安排具備《國際教練聯盟(ICF)》認證的「羅宇娟」老師全日帶領，協助同仁更加認識自我心理調適力的運作邏輯，讓自我覺察與情緒調節能力即刻成長，繪製清晰的個人轉化公式，激發彈性思維創意來解決問題！	
人生準備40%就衝講座	軒郁國際為全體同仁準備了一本來自當今最具影響力的大師「知識創業家-謝文憲」之著作。當天講座活動邀請謝文憲(憲哥)親自現身說法，3個小時的演講中分享如何從職場、事業及人生中翻轉向前。	
資訊安全與個資防護宣導	透過邀請外部專業資安技術團隊，舉辦電子郵件社交工程的相關演練與宣導講座，讓同仁從日常工作中容易接觸到的資安議題相連結，快速提升對資安意識的加強及個資防護相關的敏銳度。	
企業法規道德與資訊安全宣導	提供同仁對於企業道德及法規、資安思維防範相關層面的重要性，都能有更進一步的認知。進而貫徹落實於工作環境中，建立並養成每個同仁具有正確的觀念與態度。	

4.4 社會參與

社會參與政策與理念

軒郁國際秉持「取之於社會，用之於社會」及推崇「尊重生命」的理念，投身致力於關懷社會及弱勢團體，同時鼓勵員工投入公益活動，一同創造軒郁國際對社會的正面影響力。我們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，亦透過寓教活動或物資的贊助，定期支持各方慈善團體。對員工共識更是每年辦理各項主題式活動：全體號召募集捐血、淨灘行動、環保減塑講座等，凝聚員工共識並將推廣企業核心理念。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。

軒郁國際訂定公司的成立日亦為軒郁公益日，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。如：捐血號召或淨灘行動，全體同仁們皆在這一天不遺餘力地付出，未來我們也希望能夠執行更多社會參與活動，更有效發揮影響力。2023年因已不再受疫情影響，軒郁國際積極規劃各項公益活動，使得**社會參與總投入時數較前一年成長49%**，總投入金額為2,334,244元，參與總人次為358人，共服務2,390小時。

軒郁國際長期投入社會參與專案成果				
社會參與專案	合作對象	起始年分/累積合作時間	累積捐贈金額/商品	軒郁國際累積志工投入人次
贊助兒少安置服務	忠義基金會	2017年/8年	現金 \$496,369/商品 \$757,270	165人
愛心桌曆認購	陽光基金會	2019年/4年	\$111,145	N/A
蔓越莓粉捐贈	創世基金會	2010年/14年	\$321,950	N/A
賑災事故	花蓮縣政府	2018年與2021年	\$2,000,000	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。



2023年社會參與亮點案例

軒郁國際為了發揮自身影響力，每年投入資源與人力執行促進社會共榮成長的活動，並且結合SDGs議題於2022年推出了嶄新社會參與專案模式

擬定「**環境永續、關懷弱勢、海洋教育**」三大社會參與主軸，延伸出4項帶給社會及環境正向影響力的專案活動，創造軒郁國際的社會共好價值。

海洋教育：SDG 14海洋生態

對應SDGs	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
	海好有你-TAMEE 海洋環境教育推廣計畫	2023年與社團法人台灣海洋環境教育推廣協會合作，以台北市松山區中小學為主，其他縣市各級學校為輔，贊助14場戶外體驗與10場室內課程。期許培養中小學師生探索戶外真實世界的習慣，增進海洋環境保護的能力，讓學生清楚認識家鄉海洋環境，也清楚明白保護環境可以很簡單，從生活中做起、從認識周遭各種環境、發覺家鄉環境故事，都是最棒的開始。	共 24 間學校，以松山區為優先報名共 8 場，其他 16 場橫跨全台五縣市，總計 1846 位學生參與。	
	軒郁日海邊走讀	透過TAMEE致力創造人與海洋友善的關係，於軒郁日和同事分享今年度的海洋專案，並帶領軒郁同仁體驗一日海洋教育與生態之旅，一同啟航前往北部海邊，體驗海洋文化和海洋生態的奧秘，並學習如何保護這片寶貴的藍色星球。	全體 117 位同事，分三台遊覽車，前往三個北海岸海灘，共展開三個活動主題：海洋保育沙畫PK、永續海鮮採購賽與國際化海廢大發現，進行最真實的海洋環境教育。	
	海好友你攜手同淨灘	公司員工自行參考『淨灘行事曆』公告上之活動，並自行預約前往。實際完成淨灘行動之員工，公司將提供「志工假」作為嘉勉鼓勵。	活動為期 3 個月，期間共 72 位同事響應淨灘活動，總計提供志工假 68.5 日。	

關懷弱勢：SDG 2消除飢餓、SDG 10減少不平等

對應SDGs	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
	520為愛加把勁 愛心園遊會	連續七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。	首次邀約同仁於園遊會當天一同響應擔任活動志工，協助當天商品販售。	
	志從有你愛不停歇	鼓勵同仁於工作日前往忠義基金會擔任行政庶務。	今年度在6月及12月，共2次機會邀請同仁前往忠義協助刊物寄送的行政志工，共計88人響應參與。	
	幸福再造 忠義家園	協助忠義基金會總部家園牆面美化，邀請藝術家以台灣保育動物為主題，融入軒郁旗下品牌吉祥物，創作充滿教育意義的壁畫。不僅提供孩童玩樂場所，更成為教育教材，啟發對自然環境的關懷與保護。	共23位同仁一同響應此次牆面美化與彩繪壁畫專案。	

環境永續：SDG 13氣候活動

對應SDGs	專案名稱	專案介紹	專案成果
	2023 軒郁愛地球 「修護地球 減碳綠生活」	邁入第三年響應世界地球日，透過活動設計各項挑戰關卡，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，例如減少能源和資源的浪費、降低碳排放、垃圾分類等。公司透過分組競賽及精美獎品，提升員工參與的意願及續航力，活動共有16項關卡，員工可挑選其中5關於生活中執行。此外另有6關任務提供各類活動的碳排放數據，同仁於活動期間創造減少最多碳排放者，將可獲得額外的獎勵。	活動執行共計28天，公司全體員工121位參與，2023年減碳排放量6,144kgCO ₂ ，相當於每人每天減少1.81kg CO ₂ 的碳排放量！ 永續講座關卡則邀請台灣環境資訊協會蒞臨進行《天天都是地球日：說到做到愛地球》講座，共有6成同事主動報名參與。



幸福海友你

軒郁國際自2022年起，我們以自身在美妝與保健產業不斷對水資源的重視，同時融入長年與供應商及學術單位合作的良好研究經驗，計劃展開一系列的「海友好你」認識海洋生態與水資源知識傳授的教育行程專案。

我們的家—台灣，正坐落於四面環海的獨特地理位置，然而我們多數的孩童與成人卻普遍對於水資源及周遭環境的知識相較匱乏，使得許多危險與風險正潛藏在大家的生活與環境之中。2023年軒郁集團持續透過與NGO的合作，本年度邀請到了TAMEE(台灣海洋環境教育推廣協會)與我們共同延續這趟旅程。本年度的海友好你共分成3個子專案來執行，包括「海好有你-TAMEE海洋環境教育推廣計畫」、「軒郁日海邊走讀」和「海友好你攜手同淨」三大活動。從本地的社區與校園出發，透過邀約當地的中小學再到全台灣各地的校區，不分年級與年齡層的用實際行動走入校園，再回歸到集團自身的參與，一同展開這趟認識我們海洋家園及水資源珍稀的旅程。

2023年我們首度嘗試以實際走訪的方式與在地的社區及校園相互連結，首先邀請松山區在地的中小學共計**8所學校**(6次戶外教學、2次室內教學)，再逐步推廣邀約至全台灣各地校區，成功的讓全台**24所學校**(14場戶外教學、10場室內教學)及約**2,000**位的師生受惠。我們期盼透過深耕在地的知識傳授，讓這些莘莘學子在更加愛護與了解這片屬於我們的家園的同時，也能對自身所成長的區域產生榮譽及歸屬感。

而在集團本身，我們也延續了2022年度所舉辦的「海友好你攜手同淨」活動，本次不但首次將淨灘行動嘗試擴及至全台灣各地的海岸沙灘，更特別訂定了一個活動期間讓全體軒郁人都可以彈性自主響應。共計超過全集團半數以上的**72**位夥伴們踴躍參與、超過五成以上的響應有著家人及朋友的參與，並總計提供志工假**68.5**日，足見集團夥伴對於海洋與環境響應的熱愛。

除此之外，透過TAMEE在海洋及水資源領域上的專業，今年也籌辦了「軒郁日海邊走讀」活動。集團也選定在軒郁生日的這天，由集團的**117**位同事與TAMEE的專業導師分別前往三個不同的北海岸，體驗與學習多樣化的自然生態活動。透過這樣的環境友善之旅，讓每位同仁都能對於水資源及海洋的奧秘更多一份了解，同時也藉此凝聚集團成員的最大向心力及回饋環境與社會。

Shinybrands
軒郁國際股份有限公司

海洋保育教育
刻不容緩！
海好有你 LET'S SET SAIL
帶孩子們一起在真實世界裡發現、探究、學習
讓我們一齊啟航，孕育下一代守護海洋的力量

10場 室內海洋教育課程
14場 戶外海岸探索體驗
(回饋鄉里台北市松山區學校優先報名)



掃我
馬上報名

聯絡方式 | 02-2821-1097 | tamee@tamee.org
主辦單位 | 社團法人台灣海洋環境教育推廣協會
協辦單位 | 軒郁國際股份有限公司

2023年軒郁國際社會參與活動紀錄

2023專案內容與成果	總投入金額(元)	投入金額占比
參與忠義基金會愛心園遊會活動，協助攤位以及商品捐贈及義賣	NT\$64,209	2.75%
忠義基金會捐贈少女家園彩妝用品	NT\$20,160	0.86%
贊助忠義基金會家園牆面粉刷及彩繪	NT\$251,160	10.76%
捐贈創世基金會蔓越莓粉	NT\$29,000	1.24%
贊助台灣癌症基金會 2023 全民應援粉紅健走活動	NT\$162,515	6.96%
贊助2023年第十一屆中信益黑豹旗全國高中棒球大賽	NT\$500,000	21.42%
贊助財團法人中華民國自閉症基金會 非常音樂家民歌音樂會	NT\$500,000	21.42%

