

# 04

## SOCIAL INCLUSION

### 社會共融



## 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。
目標	短期 (未來1年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 規劃長期性之慈善公益專案</li> <li>◆ 增加與本業相關之社會參與</li> </ul>
	中長期 (未來3-5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 提升贊助活動之效益與社會影響力</li> <li>◆ 定期參與提升台灣國際能見度</li> </ul>
具體行動與績效		<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 響應陽光基金會臉部平權運動，全體捐出日常消費發票，不限電子或紙本形式，總共募集到820張發票。同時藉由iQueen愛女人購物網針對網站會員推廣，於網站首頁及站內會員行銷執行相關的推播宣傳，相關曝光資源約10萬廣告價值，本次活動期間累積近10萬瀏覽量。</li> <li>◆ 海好友你-攜手同淨活動，號召全體員工與協力廠商共110位人員，一同前往桃園的下海湖蘆竹海岸進行淨灘，歷經1小時最後總收集達250KG的海廢垃圾量。</li> <li>◆ 陽光基金會慈善年曆認購150本。</li> </ul>

## 4.1 人力資源發展

### 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2022年底，軒郁國際及子公司新普利共擁有118位員工，包含全職員工116位及兼職員工2位，2022年新進率為24.6%，離職率為10.6%，人員無顯著波動。

因公司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公司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。軒郁國際無海外派遣據點及海外派遣員工，5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	14	12%	102	84%	116	11	11%	87	84%	98	3	17%	15	15	18
	兼職	1	1%	1	1%	2	1	1%	1	1%	2	0	0%	0	0	0
職級	高階主管	3	3%	7	6%	10	2	2%	7	7%	9	1	6%	0	0	1
	中階主管	4	3%	31	26%	35	4	4%	26	26%	30	0	0%	5	5	5
	一般員工	8	7%	65	55%	73	6	6%	55	55%	61	2	11%	10	10	12
年齡	30歲以下	4	3%	34	29%	38	4	4%	32	32%	36	0	0	2	2	2
	31-50歲	11	9%	67	57%	78	8	8%	55	55%	63	3	17%	12	12	15
	50歲以上	0	0%	2	2%	2	0	0%	1	1%	1	0	0	1	1	1
學歷	博士	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0	0
	碩士	3	3%	12	10%	15	2	2%	10	10%	12	1	6%	2	2	3
	大學	9	8%	78	66%	87	7	7%	69	69%	76	2	11%	9	9	11
	專科	1	1%	10	8%	11	1	1%	6	6%	7	0	0%	4	4	4
	高中	2	2%	3	3%	5	2	2%	3	3%	5	0	0%	0	0	0

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並設計公告推薦獎勵辦法。

### 多元聘僱情形統計

公司	集團		軒郁國際		新普利	
公司總人數	118		100		18	
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	5	5%	5	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	2	7%	12	41%	14	2	8%	10	40%	12	0	0%	2	50%	2
31-50歲	1	3%	13	45%	14	1	4%	11	44%	12	0	0%	2	50%	2
50歲以上	0	0%	1	3%	1	0	0%	1	4%	1	0	0%	0	0%	0
合計	3	10%	26	90%	29	3	12%	22	88%	25	0	0%	4	100%	4

註：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				
	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%	4	29%	4	0	0%	4	40%	4	0	0%	0	0%	0
31-50歲	0	0%	10	71%	10	0	0%	6	60%	6	0	0%	4	100%	4
50歲以上	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0	0	0%	0	0%	0
合計	0	0%	14	100%	14	0	0	10	100%	10	0	0	4	100%	4

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1.55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。

#### 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	
	男	女	男	女	男	女
全職	1.73	1.64	1.82	1.45	1.64	1.83

#### 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

2.28

最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比比率

-5.29

註：增加百分比比率數據為負數，主要係因最高個人達成公司業績獲利目標，經薪酬委員會通過2022年給予年終，故比起2021年無領取年終，2022年度薪資大幅成長。而2022年因公司營運規模擴大，新招募如網路小編等同仁以因應行銷需求，大量剛滿一年的同仁、中低階職位，導致其他員工中位數的薪資較前一年度下滑，然2022年度整體員工薪資總額仍較2021年度高。

### 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。

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，或在同年度內累積大功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。

### 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	9	10%	78	90%	87	100%
新普利	2	13%	13	87%	15	100%
全公司	11	11%	91	89%	102	100%

### 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，軒郁國際於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

類型	內容	2022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171人次使用 總投入481,000元
教育獎助	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	共20人次使用 總投入210,979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活動及節慶活動	
輔助福利	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	全體員工皆使用 總投入602,758元
其他福利	年度尾牙活動	全體員工皆使用 2022年於星級酒店設宴 開放員工邀約親友一同參與 並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



員工旅遊及社團、慶生活動

軒郁國際皆定期舉辦提供國內、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：每兩個月份舉行餐廳包場慶生活動、宜蘭兩天一夜好 Chill 員工旅遊、軒郁星光之夜 Shiny Night 歲末感恩宴會等。同時更致力鼓勵員工集志結社，目前共創立七大社團，其範圍包含電影藝文、健身、烘焙、音樂演唱、衝浪運動等多項廣泛活動內容。



項 目	男	女
當年度（2022）符合育嬰假申請資格人數	0	2
2022年實際申請育嬰留職停薪人數	0	2
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（2022）復職人數	0	3
2021年實際申請復職人數	0	2
復職率：育嬰留職停薪後復職比例	0%	67%
上一年度（2021）實際育嬰留停復職人數	1	0
上一年度（2021）年育嬰留停後復職滿一年	1	0
留任率：育嬰留職停薪復職後留任比例	100%	0%

## 4.2.2 勞資關係維護

### 勞資關係管理與溝通管道

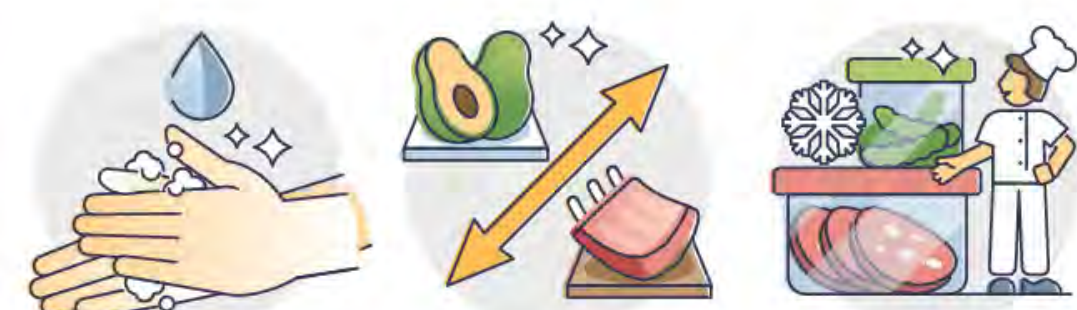
軒郁國際雖無工會組織，但我們於2016年起成立勞資方代表，並固定於每季舉行一次勞資會議，並留有詳細之會議及出席代表記錄。勞資會議由勞方與資方代表各五人組成；其中女性代表占八成，符合軒郁國際之男女比例代表，亦顯示勞資代表之組成符合性別比例原則，且不具歧視或差別待遇。藉由例行性勞資會議的舉辦，軒郁國際提供勞資雙方一個固定且可靠之溝通管道與機會，在會議中，我們會針對近期頒布之勞動政策、公司制度及員工福利活動等主題進行議題討論與政策宣導，亦處理當期較長受員工反映之議題，以共同追求企業與員工之最佳利益。員工除了透過勞資會議，亦可透過人資部與總經理實體信箱進行申訴或反應，申訴受理後將依內容轉由專案部門進行申訴問題處理。軒郁國際於2022年未收到任何內部員工之申訴案件。

## 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，但我們為讓員工在更安全的作業環境下工作，除了時常變更辦公室裝修外，每年皆會為員工舉辦至少一次之相關教育訓練課程，並邀請外部具合格證照的安全講習教練，提供員工正確及專業的環境安全衛生觀念與知識，課程包含：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，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，並定期舉辦相關之員工健康促進活動，提供專業健康檢測儀器及運動器材提供員工定時運動的機會，2022年共辦理3場活動，總投入金額為360,000元。軒郁國際於2022年並未有任何職業傷害與職業病案件發生。

2022年職業安全衛生教育訓練紀錄



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、行政管理處監督與核可，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。未來，軒郁國際將建置人權盡職調查流程，並從2023年開始進行人權、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。

### 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【人權宣導教育講座】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，並經由內部高階主管討論、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、公開羞辱或口頭辱罵。包含：性別歧視、不合理的對待、權利和升遷機會的因為身分被限制等。	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。
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，並建置性別有善廁所。軒郁國際於2022年未收到任何歧視案件或申訴。

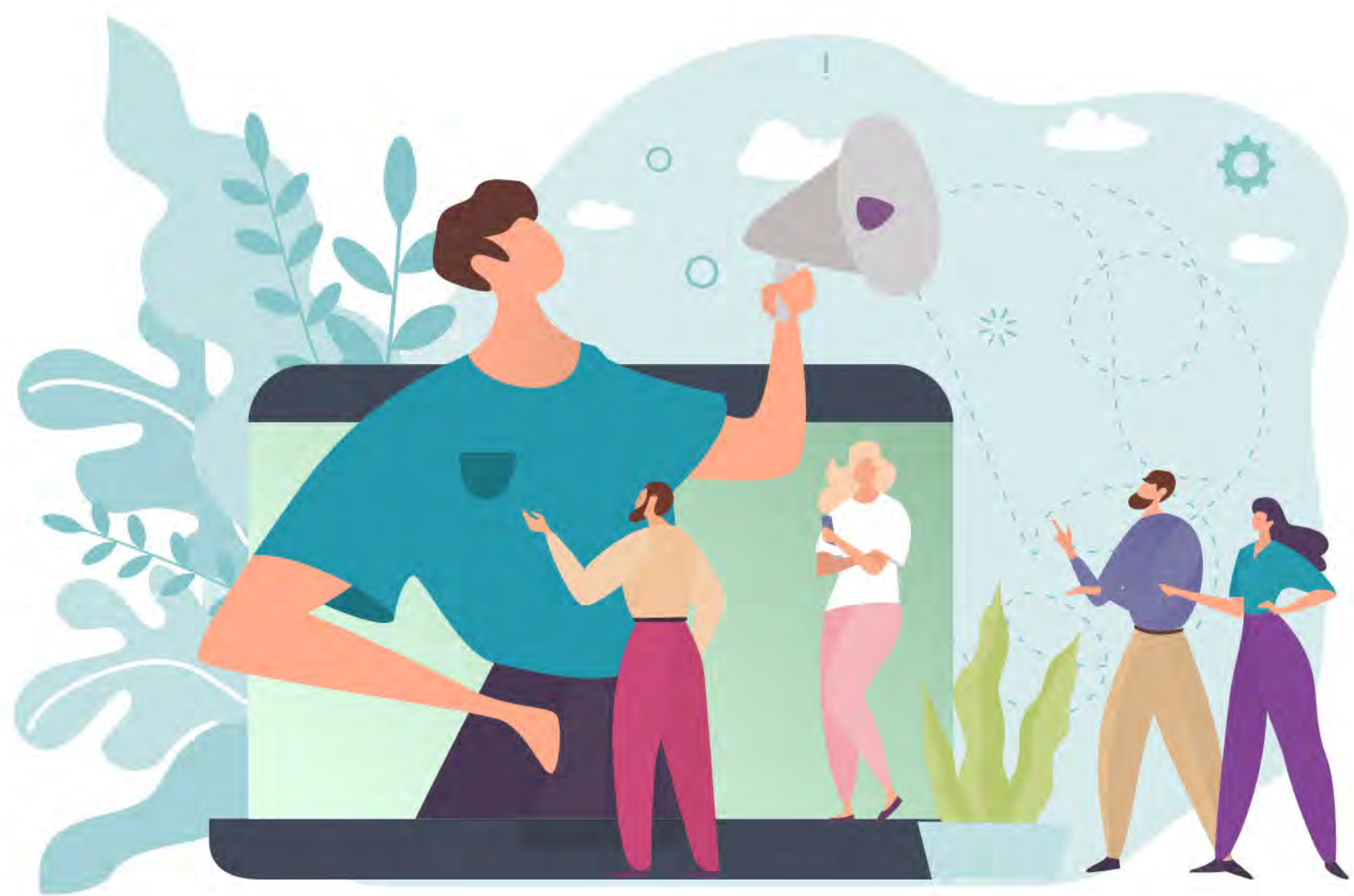
#### 2022年男性及女性平均薪酬比

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	0.97	1	0.95
中階主管	1	1.12	1	1.04
非管理職員工	1	1.31	1	1.31

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

### 職場多元化

軒郁國際重視職場多元與平等，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。



## 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，並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，為謀得符合產業趨勢發展的優秀人才，且培養員工成為更成熟多元化通才，軒郁國際在員工培育及職涯發展計畫上，每年均藉由行政管理處、主管及人資部共同討論擬定，依循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並採取執行不斷創新的學習培育方式。2022年度也針對全體員工進行年度教育訓練執行的滿意度調查，透過針對個人及團體訓練進行13道題型問題設計與調查，並彙整其結果要點進行相關分析，做為公司於2023年度進行訓練規劃的課程設計之相關參考。

### 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，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。針對新進員工，亦有規劃於報到日之新人訓練，詳細介紹公司之制度與文化。


除了內部之教育訓練，軒郁國際補助員工參與外部機構舉辦之訓練課程。若員工在外部訓練之所學可授予同部門員工，則軒郁國際亦安排相關規劃，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。2022年度軒郁國際投入教育訓練之預算為1,410,000，受訓員工人數為115人<sup>註</sup>。

註：軒郁國際全體職員為118人，此處數據不包含1位身障員工與2位留職停薪員工

### 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	18.3	22.8	11	14.2	17.4	11.7	16.7	22.8	11	14.4	11.8	13.1	23	0	0	13	14	6

2022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，於報到當天及到職3個月後等時間點，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。	
團隊共創新賽局 WORKSHOP	特別指定以『體驗式學習』推手的廖炳煌老師來進行課程規劃與安排，配合以活動為開始，先行而後知的執行方式，希望能對於企業發展最重要且富影響力的業務團隊夥伴們，透過實際團隊合作、挑戰自我，發揮最大的能力與信心，共同朝向高績效的目標努力拚進達成。	
客戶服務與客訴應對技巧：化抱怨為抱願	透過如何將奧客變成粉絲的轉機技巧，同時搭配多種情境演練，彙整更有感有效用的解決之道與話術，協助客服團隊能有更高效率的工作品質，同時提升顧客服務的滿意度完成滿足顧客需求！	
打造一聽就懂的表達術	課前搭配『一聽就懂的重點表達術』一書提供學員自行閱讀並撰寫個人讀後心得，並以表達影響力的技術採納可以立即行動，搭配書中要點提供如以ORID焦點討論的方式幫助學員能更為聚焦章節所表達的重點，透過針對別組意見給評的互動，也學習到以不同角度加以欣賞他人觀點	
氣候變遷與淨零排政策對企業經營的風險與機會	針對新進員工，於報到當天及到職3個月後等時間點，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。	

培訓專案名稱	專案說明	照片記錄
軒戰疫情後 郁起創高峰	透過實際具體的團隊合作、共同決策等經驗，促使學員當天更開放參與課程的心胸、突破框架、願意改變待人處事的焦點，進而意識到自己的能量，展現出顯卓的積極性，偕同團隊朝著共同績效目標前進，透過各品牌從對內部/跨部門/對外等面向提出執行方案。	
電子郵件社交 工程演練宣導訓練	透過執行電子郵件社交工程的相關演練，提升資安意識的敏銳度加強。	
企業環境資安& 法規宣導訓練	提供同仁對於企業道德及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，將持續性的關懷社會及弱勢團體，同時提倡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。公司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，或是透過寓教活動或物資的贊助定期支持慈善團體。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的不遺餘力地付出，希望越做越多、越做越好！2022年的社會參與總投入為前一年的1.7倍，總投入金額為3,356,159元，參與總人次為330人，共服務1,598小時。





### 2022年亮點案例-藍、紅、綠串聯軒郁國際社會影響力

軒郁國際為了發揮自身影響力，每年投入資源與人力執行能使社會共榮成長的活動，於2022年推出了嶄新社會參與專案模式，透過藍、紅、綠為專案主軸色彩，並且結合SDGs議題，延伸出4項帶給社會及環境正向影響力的專案活動。


藍：SDG 14海洋生態

SDGS LOGO	專案名稱	專案介紹	專案成果	活動照片
	海好友你攜手同淨	全體員工與協力廠商共110位人員一同前往桃園-下海湖蘆竹海岸進行淨灘，並於淨灘前全員先參與一場海洋生態講座。當天飲食準備均採無痕飲食且自備餐飲用具，不留下產生額外的垃圾。	歷經1小時最後總收集達250公斤的海廢垃圾量。	

紅：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
	舊鞋救命物資募集捐贈	為協助單位盡一份心力，針對非洲資源貧乏的地區百萬人民飽受沙蚤疾病危害健康，軒郁國際特舉辦舊鞋募集活動，鼓勵號召員工自行整理提供家中已不合適但無破損的舊鞋，透過公司內部的小型募集點整理後統一親送至伯利恆倉庫，讓遠渡重洋的二手鞋成為最珍貴的祝福。	本次活動號召募集共220雙舊鞋進行捐贈，後續也將關注單位需求進行相關物資需求配合募集。	
	攜手捐發票獻愛陽光 ◎支持臉部平權行動	全體員工透過捐出日常消費發票，不限電子或紙本發票，同時藉由IQUEEN愛女人購物網針對網站會員推廣將消費發票捐贈陽光基金會。	總共募集到820張發票。藉由IQUEEN愛女人購物網推廣，於網站首頁及站內會員行銷執行相關的推播宣傳，相關曝光資源約10元萬廣告價值。	

綠：SDG 13氣候活動

SDGS LOGO	專案名稱	專案介紹	專案成果
	2022 軒郁愛地球 『碳微關致●超集行動家』	響應世界地球日，提倡綠色環保活動，軒郁全體員工為地球盡一份力的同時，透過執行18大項環保任務集點獲章的趣味方式提升員工積極參與的意願及熱中續航力。活動執行共計28天，每人需蒐集最少20個章才可符合通過基本資格。為讓愛地球環保行動能延長行動至每日，若於假日完成的任務則獎章點數可增加獲得加以鼓勵。	本次活動執行28天(含假日)，公司全體員工110位參與執行環保任務且最終集點獎章數共7,127個，平均每人集點獲得64.8個獎章。其中活動第一名集得最多獎章數為305個，代表平均每一天執行完成約5項以上的環保任務。

2022年軒郁國際社會參與活動紀錄

專案內容與成果	總投入金額(元)	投入金額占比
捐贈桃園市政府復興區衛生所 AED一組	69,000	2.06%
捐贈軍總醫院防疫物資，包含2,000件防護衣、7,320個N95面罩及5,600件防水隔離衣	828,800	24.69%
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	107,780	3.21%
認購財團法人陽光社會福利基金會165本愛心桌曆	27,000	0.80%
贊助財團法人中華民國兒童福利聯盟文教基金會後浪季活動	500,000	14.90%
捐贈創世基金會蔓越莓粉	37,800	1.13%
於桃園-下海湖蘆竹海岸進行淨灘，共清出250公斤垃圾	111,304	3.32%
舉辦軒郁國際愛地球『碳微關致●超集行動家』活動	24,475	0.73%
iQueen愛女人購物網響應臉部平權日，攜手財團法人陽光社會福利基金會募捐發票	1,650,000	49.16%
<b>總計</b>	<b>3,356,159</b>	<b>100%</b>

