

南良 通訊

Namliong group



2023年3-4月
No.48期



南良 通訊

Namliong group

2023年3-4月
No.48期



南良集團 總管理處
www.namliong-group.com
台南市永康區三民里仁愛街357號
電話:+886 6 254 2372
傳真:+886 6 253 0310

南良國際走向

包容、共創世紀



NAM LIONG VISION

P02 | 總裁的話 - 建立卓越企業文化
互相理解、績效導向和人才管理

南良主刊

P14 | 南良事業體2022年回顧與2023年展望
P20 | 2023年溫室氣體盤查作業實施與規劃
P24 | 凝聚ESG共識南良Eco-Family全新展現

集團活動

P34 | 南良集團最高經營決策委員會
P39 | 最高人評會報導及晉升主管心得感言



詳P18第一屆南良國際ISO14064-1
溫室氣體盤查內部查證人員訓練活動

H&H

石墨烯冷氣冰凍能量被

奈米石墨烯 x 超涼感新科技

Q-max涼感值 0.306

醫博研發團隊 嚴格把控品質



極速涼感



奈米石墨烯



遠紅外線



吸濕速乾

「涼感原紗」真正涼感，經得起水洗測試能迅速散發肌膚溫度，整夜清涼舒爽結合石墨烯黑科技，改善睡眠品質！

☎ 客服專線：06-2542372 #8306
🌐 官方網站：www.hh-life.com.tw/

南良通訊
Namliong group
2023年3-4月
No.48期



有獎徵答好康讓您拿不完！

有獎徵答題目

- Q1** 下列何者為南良事業體2023年策略主軸？
(詳P.14南良事業體2022年回顧與2023年展望)
(A)推動ESG永續發展
(B)開創減碳新商模
(C)精進永續經營體系
(D)以上皆是
- Q2** 為了更好展現永續發展的核心，南良前瞻創研中心重新將Eco-Family產品整合並做出更明確的定義，以3R三個面向來達到目的實現，以下何者為非？
(詳P.24凝聚ESG共識南良Eco-Family全新展現)
(A) Replace (B) Rebuild
(C) Recycle (D) Reduce
- Q3** 保健食品隨著國人人口老齡化、健康意識抬頭，市場需求逐年增加，以下何者為保健食品之市場趨勢？
(詳 P.52知識圖地)
(A)護眼 (B)銀髮族 (C)睡眠障礙 (D)以上皆是

參加辦法

- 1.使用有獎徵答線上表單(下方QR)填寫正確解答，或透過email將姓名、連絡電話及解答一併回傳予南良通訊編輯部收，即參加完成本次抽獎活動。
- 2.每期抽出7位幸運得獎者，得獎名單將公佈於下一期通訊中。
- 3.本次活動贈品由
南良事業體及編輯部贊助提供
※ H&H石墨烯涼被-----1名
※ 護踝-----5名
※ 盥洗包-----1名

上期有獎徵答得獎名單

項	獎品	單位	姓名
1	漁網 x AP TERRA 手拿包	友良事業體	黃柏端
2	漁網 x AP TERRA 手拿包	友良事業體	陳震銘
3	漁網 x AP TERRA 手拿包	南良事業體	溫 艷
4	漁網 x AP TERRA 手拿包	友良事業體	田彩蘭
5	漁網 x AP TERRA 手拿包	友良事業體	游明修
6	純釀梅汁香檬蜜餞	總管理處	鄭斯茵
7	純釀梅汁香檬蜜餞	天疆事業體	王惠玉



- 1.有獎徵答線上表單填寫網址：
<https://goo.gl/forms/aRrlrwyF0FYZKMgl2> (左圖QR碼)。
- 2.或透過email將姓名、連絡電話及正確答案一併回傳至
ruby@namliong-group.com 南良通訊編輯部收，即完成抽獎活動流程。



目錄



02 總裁的話

- ◆ 建立卓越企業文化互相理解、績效導向和人才管理

04 ESG環境、社會與公司治理

- 04 ◆ 子良基金會舉辦首屆布袋音樂節
- 06 ◆ 南良國際捐助三村國小巡迴演出費用

08 南良學院

- 08 ◆ 2023 年度開訓課程報導
- 10 ◆ 第一屆數位課程學習心得優選作品

南良主刊報導

- 14 ◆ 南良事業體2022年回顧與2023年展望
- 16 ◆ 南良事業體與國際趨勢接軌攜手共創永續未來
- 18 ◆ 第一屆南良國際ISO14064-1溫室氣體盤查
內部查證人員訓練活動
- 20 ◆ 2023年溫室氣體盤查作業實施與規劃
- 22 ◆ 南良永續·從綠電開始
- 24 ◆ 凝聚ESG共識南良Eco-Family全新展現
- 26 ◆ 資安防禦措施與管理
- 28 ◆ 公司治理評鑑的基本認識
- 31 ◆ 許南良員工一個幸福的未來

34 集團活動

- 34 ◆ 南良集團最高經營決策委員會
- 39 ◆ 最高人評會報導及晉升主管心得感言

42 產業快訊

- 42 ◆ 機能紡織發展委員會專欄
- 44 ◆ 校園招募通路模組化越南經驗分享
- 46 ◆ 馬不揚鞭自奮蹄副座洪良早會分享
- 48 ◆ 民雄日式招待所舉辦幸福999健康市集
- 50 ◆ 同心逐夢·追求永續

51 知識園地

- ◆ 台灣保健食品市場發展趨勢



發行人 蕭登波

總編輯 張 明

責任編輯 劉振銘

主刊編輯 南良事業體

美工編輯 林郁綺

文字校對 張庭瑜

發行所 南良集團 總管理處

電 話 +886 6 254 2372

傳 真 +886 6 253 0310

台南市永康區三民里仁愛街357號

www.namliong-group.com

建立卓越企業文化

互相理解、績效導向和人才管理

在當今競爭激烈的商業環境中，企業經營面臨著巨大的挑戰，如何建立一個卓越的企業文化，成為吸引優秀人才、提升競爭力和實現可持續發展的重要關鍵。在公司治理與運作的過程中，互相理解、績效導向和人才管理是不可或缺的三個要素，這些原則不僅能夠塑造一個健康和融洽的工作環境，還能夠激勵員工的持續成長和表現。本次我將闡述這些關鍵要素，並探討如何運用它們來建立一個卓越的企業文化。



人生的信條不應該只是互相原諒，而應該互相理解。

千里之行始於共識，在現代企業中，互相理解是健康人際關係和穩固團隊合作的基石，集團主管應該投入時間去理解員工的需求、價值觀，企業需型塑出相互尊重和理解的文化，透過溝通、協作和共融，從而提升整個組織的效能和創造力。

我們都知曉在人生中，互相原諒是一種寬容的美德，但單純的原諒可能無法真正解決問題。作為集團總裁，我更希望同仁能互相重視與理解，秉持「換位思考」的思維，試著從另一個角度或對方的立場去思考，並了解對方想要的是什麼，或許可以找出彼此能夠同意且一致的目標，進而幫助到整個公司，甚至是整個企業結構。

企業應以績效論英雄、按貢獻定報酬、以競爭促進效益。

在洛克菲勒寫給兒子的信中曾提及：「你想挽留關鍵員工，單單依靠薪資、獎金是不夠的，你要以公平利益吸引他們，以績效論英雄、按貢獻定報酬、以競爭促進效益，你要為員工搭建一個展示自己的舞台。」在企業經營中，我們應該根據員工的貢獻來評估和獎勵他們的表現，建立公平和透明的獎懲制度，激勵員工積極工作並實現卓越的目標，推動整個團隊和組織的效益提升。

績效管理制度的存在，不僅是考核員工的產能，也能藉此強化企業的競爭力，企業從「人治」到「法治」，我們應建立清楚、客觀、公平的績效標準。競爭是提升效益和推動企業發展的重要動力。在我們的企業中，我們鼓勵內部競爭，通過提案改善和創新來激發員工的潛力和創意思維，這種競爭意識能夠激發同仁的活力和激情，促使他們不斷尋求改進和突破，提高效率和產出，實現持續的業績增長。

看人長處、容人短處、贏得人心的技巧是主管不可缺的專業素養之一

企業文化與企業的競爭力息息相關，尊重、溝通與信任是建立卓越企業文化的關鍵元素，企業必須先建立員工的心理安全，尊重員工，協助員工在知識、技術及能力上成長，才能提高員工對企業及領導人的信任。

主管應該發揮觀察和洞察力，了解每個員工的技能、興趣和適應能力，這樣做不僅能夠充分利用員工的專長，也能夠提供支持和指導，幫助他們克服困難並充分發揮潛力。這種看人長處、容人短處的態度將贏得員工的信任和支持，並激勵他們在工作中付出更多，全面看待員工，尋求優點和不足之間平衡，將能實現個人和組織的成長。

建立卓越企業文化的關鍵元素

企業是多人聚合的團隊，在營利的同時，需要滿足組織成員心靈上的需求，企業主管必須強力塑造紀律文化、學習文化、績效文化，塑造卓越企業文化是將共同價值落實於企業全體，成為每個人自覺的紀律。作為集團總裁，我期勉集團主管幹部要不斷努力，以這些原則為指導，將南良集團打造成一個充滿和諧、高效且富有成就感的工作環境。透過互相理解，我們能夠建立良好的人際關係，肯定員工價值，促進合作和共融；透過績效導向，我們將能激勵員工並推動企業的成功。建立卓越企業文化與領導管理，方能為企業的長遠發展奠定穩固的基礎，使企業具備永續競爭力，在此與諸位共勉之。

南良集團 總裁

結合社會善心資源 子良基金會舉辦首屆 布袋音樂節



近年來，由於城鄉差距問題逐漸浮現，偏鄉地區的教育資源也面臨著瓶頸，讓許多孩子的未來受到了限制，為了解決這個問題，財團法人嘉義縣私立子良社會福利慈善事業基金會（以下簡稱子良基金會）創立迄今，持續關注偏鄉地區，聚焦孩童公益慈善事業，提供孩子們更好的學習環境，也讓偏鄉地區的學童能夠享有優質的教育資源。



近十年來，集團透過基金會致力捐助偏鄉學校發展音樂教育，為進一步支持偏鄉地區的藝文教育事業並聚焦各校教學成果，遂有規劃舉辦布袋音樂節之構想，為此，在基金會蕭崇湖董事長大力支持下，特別結合嘉義縣布袋鎮地區國中小學資源，共同擘劃首屆布袋音樂節活動。

秉持著感恩回饋的共同理念，子良基金會透過嘉義縣布新國小蕭愉霏老師（基金會執行秘書）牽線，首度與灣聲樂團攜手合作，謹於4月14日在該校舉辦第一屆布袋音樂節活動，搭配灣聲樂團第九季台灣行腳活動，將動聽的樂曲傳遞到臺灣的每一個角落，近距離與大眾分享美好樂章，這無疑將是一場激動人心、令人沉醉的音樂盛宴。這場音樂節也號召來自嘉義縣布袋鎮學校的學生們與灣聲樂團一起演出，整場的重頭戲是由灣聲樂團帶領弘興閣掌中劇團、SwingTaiwan舞團、格拉茲弦樂團，搭配布新國小兒童節奏樂團、布袋國小直笛隊、新岑國小直笛隊與景山國小直笛隊，共150人一同合奏蘭陽舞曲，讓當天在場近千位觀眾體驗到一場「布同凡響」音樂饗宴，不少長官及貴賓也蒞臨響應與支持，包含嘉義縣教育處處長李美華、布袋鎮長蔡瑋傑、東南旅行社董事長李清松、子良基金會董事長蕭崇湖及董事會成員們。

子良基金會董事長蕭崇湖十分欣慰的表示，對於本會長期捐助的學校團體能有如此精湛的演出，深表感動與肯定，子良基金會甫自2001年成立以來，一直以社會福利慈善事業為宗旨，持續推動慈善公益活動，從慈善公益活動乃至嘉義在地藝術扎根計劃，冀望扶植更多弱勢族群，今日音樂會將是播下一個小小的幼苗，希望孩子們未來茁壯、事業有成，也能回饋地方，繼續將愛心傳遞下去，讓這群懷有音樂夢的孩子們在學習的路上能留下難忘的回憶，得以在舞台上更有更多展現自我的機會。

此次音樂節活動，除了大力感謝灣聲樂團的攜手合作之外，要特別感謝嘉義縣補教協會與漢鼎智慧科技對音樂節活動的大力相助，提供了豐富的資源和專業的意見，也感謝來自各界對此次活動的贊助與支持，這場音樂節不僅是一場娛樂性十足的活動，更是社會大眾長期致力於偏鄉教育資源改善的一次成果展現。透過此次活動，希望能夠為偏鄉地區的學童們帶來更多的關注和支持，讓他們能夠擁有更多的學習機會和優質的教育資源，讓每一位學生都能夠在音樂教育的道路上勇敢追尋自己的夢想。



表演制服由蕭崇湖董事長夫婦個人贊助

南良國際捐助 三村國小巡迴演出費用



因認同三村國小推動音樂教育及辦學精神，南良國際以善盡企業的社會責任為宗旨，持續捐助三村國小木笛團隊巡迴演出經費，展現了對教育和社區發展的關注，並且積極參與和支持當地社會的文化活動。這一舉措不僅豐富了學生的學習體驗，更促進了在地的凝聚力和文化交流。



位於鹽行的三村國小與南良相伴已逾 50 年，蕭總裁對於三村國小校務十分關心，也多次於公開活動與該校木笛團合作，本於企業社會責任回饋的公益理念，持續挹注資源，企盼受到幫助的孩童，能持續有所成長。三村國小木笛團在老師王維斌指導推廣下，參加台南市及全國比賽屢獲佳績，曾十餘次代表台南市參加全國比賽，更於 2017 年代表國家前往日本參加比賽獲得好的成績。秉持著推廣好笛聲的目標，三村國小一步一腳將相對弱勢的木笛推廣至全台。今年於 5/3~5/6 前往南投縣、台北市、基隆市五所國小巡迴演出，完成全台各縣市走透透演出創舉，也將是目前全台小學木笛團唯一完成的紀錄。

王維斌老師表示感謝蕭登波總裁為三村國小的巡迴表演提供了慷慨的捐助，這一舉措展現了企業對社會責任的承擔，讓學校師生能完成 27 年來的夢想，這不僅是對金錢上的支持，更是對學校的鼓勵與肯定，今後也將更有信心與動力，繼續推廣好笛聲，讓更多人能聽到木笛的美妙聲音。

南良國際除了專注本業經營之外，每年定期投注資源於企業社會參與，力求取之於社會用之於社會，公司為鹽行在地深根企業，與鄰近之國中小學府互動良好，均有密切之往來及合作，充分展現企業回饋社會之表現，也期盼有朝一日這群孩子能發揮天賦，在求學路上知福惜福，朝自己的夢想之路邁進。



蕭登波總裁與三村國小王維斌老師合影

南良學院 2023 年度 開訓課程報導



3 月 25 日開訓當天適逢世界關燈日，南良集團學員一同合影並舉牌響應。

南良學院 2023 年度開訓典禮

揮別三年疫情，南良學院於今年全面恢復大型實體課程，3 月 25 日在集團教育訓練中心舉辦本年度開訓課程，透過簡單隆重的開訓典禮，為 2023 年度計畫性課程正式揭開序幕，學院蕭登波院長、吳清亮副院長、林殿庸主委、張明副主委以及王福林總顧問皆出席本次開訓典禮。蕭登波院長致詞表示肯定學院這幾年來穩定推動訓練及教育工作，並以務實之態度來培育優質之企業人才，持續教導和傳承公司的文化和價值觀，成為集團最堅強的後盾。

院長在開訓典禮上也準備三句箴言勉勵大家：

- 一、人生的信條不應該只是互相原諒，而應該互相理解。
- 二、企業應以績效論英雄、按貢獻定報酬、以競爭促進效益。
- 三、看人長處、容人短處，贏得人心的技巧是主管不可缺的專業素養之一。

林殿庸主委致詞時表示：學院在疫情期間仍透過數位化持續辦訓，扮演傳遞集團政策的角色，每年課程設計上能結合集團發展方向，作為集團政策推動之側力。今年也承接最高經決會的決議內容，開訓也以此主軸來設計規劃課程，持續朝向雙印計畫的南向發展。

開訓典禮上最後也頒發 2022 年度優學單位獎、學員獎以及最佳貢獻獎，藉此勉勵去年度學習典範的企業單位及學員們，感謝為學院樹立絕佳典範，足堪集團表率。

- 年度優學單位獎 - 南良事業體
- 學院貢獻獎 - 友良事業體
- 年度績優學員獎 - 南良事業體 王詩婷 執行協理、中良事業體 林潔昌 經理、友良事業體 李貴榮 處長、洪良事業體 邱念慈 專員

南良學院 2023 年度開訓課程

課程一 印尼與新南向：夏立言副主席

印尼擁有豐富的原油、天然氣、煤礦、各種礦產、天然橡膠與原木等農工業原料，近 10 餘年國際原油、煤與原物料價格的大幅上漲，再加上中國大陸、印度與歐盟對棕櫚油及煤炭的大量需求，使得印尼政府的財政大幅改善、民間財富亦快速增加，國際政治經濟地位愈形重要。

印尼擁有強大的人口紅利、堅強的購買力以及龐大的國內市場，具備巨大的經濟潛力，並積極與國際社會接軌，是新南向政策重中之重。

課程二 清真產業策進：鄭津津教授

龐大的清真市場與商機，全球人口約 80 億，其中約 20 億是穆斯林，平均每四個人就有一個穆斯林。根據「全球伊斯蘭經濟狀況報告」的預估，全球穆斯林市場規模到 2024 年將超過 96 兆新台幣。穆斯林國家高度依賴商品進口，對出口大國的臺灣而言，清真市場是個龐大又深具潛力的市場。透過清真產業策進聯盟將能更有效協助相關產業拓展國內外清真市場與商機。

座談會引言人：陳正男顧問

座談嘉賓：駐台北印尼經貿代表處 ALI FAUZI 與鄭津津教授

為貫穿開訓課程所強調的雙印政策主軸，增加實務互動與交流，學院在最後也安排一場座談會，邀請駐台北印尼經貿代表處 ALI FAUZI、鄭津津教授以及陳正男顧問三人，與在場學員進行深入互動及分享，讓全天課程能更加完整與系統性。

第一屆數位課程學習心得 優選作品

南良學院舉辦學習心得徵文活動的目的，除鼓勵學員透過心得整理，再次複習與系統性重新整理要點，並思考工作中或生活面的可應用性，因為唯有「學以致用」，才能使學習產生價值。

在此除恭喜第一屆學習心得榮獲優選及佳作的作者，為落實總裁指示的「學習常態化」方向，學務辦公室自本期起，將陸續整理優選及佳作稿件摘要，透過精選摘要，讓同仁有機會再次快速複習所學，溫故知新，也引導同仁共同思考應用與實踐。

優選作品：「蔡恩全談 CEO 的 16 個管理工具與方法」學習心得

心得報告人：王詩婷 / 南良事業體

內容概要

蔡恩全老師提到“把你的人生價值實現在你的工作生活裡而你的能量會最高從“身體能量管理>情緒能量管理>心智能量管理>精神能量管理 打造身體的最佳基礎

在舞台上，不能只有優秀，要從內而外，用嚴謹的自我管理將自己訓練成高戰力的戰將

“優秀的基本功，要如何培養個人的興趣成為一個有趣，多元話題都能對應的人，你給別人的印象是什麼

形象管理重要，沒想到這些細節會影響到社交，甚至到升遷，如果願意接受不同的訓練與挑戰，會讓自己的路越寬廣，人家更願意給你機會

從中累積老闆手裡的信用存摺

8項高效管理任務

我浪認同，人在一起不夠，心在一起才是團隊！

目標管理

目標管理「7±2原則」。5個做法，貫徹團隊執行力。減少溝通的層級，讓很多訊息可以傳達給我們需要被傳達的員工。

5個管理真諦

建立願意為你赴湯蹈火的相挺部隊，有多少人願意為你赴湯蹈火，如何累積信任存摺，對你產生信心，就可以帶領大家一直往前走。

破解組織大忌

砍掉不用扛責的人，特助、幕僚在有權無責的情況下，會造成組織的不必要混亂。頂多一兩年就要讓他去做一個所謂真正的工作。

高績效執行力

反省、修正、簡化3步驟，做對的事情，好的決策少用直覺。可以問同仁：如果不用考慮我，你會採用什麼方法解決？常常會聽到意想不到的方法。

8項高效管理任務

我浪認同，人在一起不夠，心在一起才是團隊！

確保決策品質

高階經理人避免混淆決策的秘密，Done is better than perfect.

追蹤會議進度

四個象限提問法掌握進度全，經常到第一線去，如果報告跟你聽到的不一樣，就一針見血指出，大家就知道你不好忽悠。

辨識人才訣竅

1個提問找到菁英人選，滿口負面語言的人，不要錄用，因為你幫他解決問題的時間，會比他做事的時間多。

人才培育心法

Coaching V.S Mentoring，如果不重視人才的培育，有一天會成為你生涯前進的絆腳石。

看不見的管理

習慣的力量造就職涯的能量，不管換工作、換位子、升職，你都要重新檢討工作方式，不要同個方式做到底。



第一屆數位課程學習心得優選作品

撰稿人 | 南良學院 學務辦公室

讀後心得

其實上完整套課程，雖然說8項管理任務及8項管理工具，看似簡單，但是我從 checking list 上省視自己的作為，還有一半以上是必須要加強，但從這裡可以看出蔡恩全老師是從基層主管一路到微軟大中華區的副總裁，每一步都是穩扎穩打，而且都是站在第一線，或是站在舞台前的搖滾區，講的案例都很接地氣。對於身為事業部的經營主管，很受用。尤其是有幾篇都講到我的心裡，例：5個管理真諦、破解組織大忌、確保決策品質、不懂數字，就不要談管理...等。

其實從這兩次線上學習課程的內容，有感受到這類型的課程，對於我在學習上是有幫助的，跟實務上的操作也有做連結，如果想再看重播，可以再重新看一次，如同現在寫心得報告，也是要再回去看重播找重點，可以重複學習。但缺點是缺少互動，所以如果後續有類似的課程，看是否可以上課後針對課程內容，提出自己想要解惑的問題，請委員們代為轉給老師來做解惑。



優選作品：「蔡恩全談 CEO 的 16 個管理工具與方法」學習心得

心得報告人：蔡慶勳 / 友良高科技紡織股份有限公司

反思對自身意義

會計基層主管的工作，除了承上之外，
更重要的必須要啟下。如此方能如期如
實完成每月結算及檢討工作

先前只為了目標的達成，一味地往前衝。只
追求成果，不注重過程。因此在團隊工作時，
往往得罪了人，而不自知。未來透過個人目
標設定與管理，固定的會議召開，即時掌握
工作進度，並可協助進度落後的同仁



促進工作的應用

會計常被人視為作帳部門，僅是將每月報表完成呈報主管。總裁曾經昭示財會人員：財

會人員要負起企業營運重要責任的一部分，協助企業健全營運

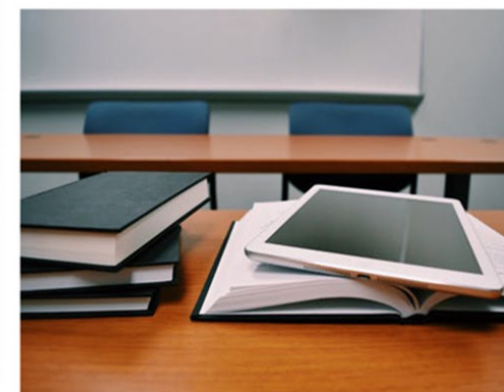
摘錄總裁勉勵財會人員必須創造三種利潤如下



促進工作的應用

會計處配合公司建立阿米巴報表

- 提升員工自主性**
讓員工主動積極，瞭解公司經營所需要的成本
- 培養經營管理人才**
培養對損益的認知，會看損益表，有經營企業的想法
- 有效控制整體成本**
透過合理的費用分攤，有效降低部門費用，實現利潤極大化的經營效益



此課程中的學習價值

情境模擬，加深印象

講師透過各個情境的模擬，實際是講述他實際的工作經驗，讓我即使未居其位，也能了解遭遇實際狀況時，可以有個明燈指引，可避免未來職場碰壁走冤枉路

完整架構，學習典範

思考久未晉升原因，可能是向上管理，向下管理或社交技能不佳，導致無法晉升，透過學習此課程，可了解自身的優點缺點，改善方法，未來不僅可獲得部屬愛戴，獲得上司主管賞識，與同僚關係也可和諧融洽



延伸思考，轉為部門個案討論

數字力part2：利潤 vs 利潤率哪個重要，延伸思考題目：如何做「全局觀」，而非只看到單一向
左列為我們會計處列為個案討論的結果

撰稿人 | 南良國際張舜卿總經理 機制與策略室 / 楊景發協理

南良事業體 2022 年回顧與 2023 年展望

「回顧」2022 年策略：

回顧 2022 年以「推動 ESG 永續發展、深耕品牌客戶經營、建構穩健經營體系」為三大策略主軸，南良事業體在環境保護方面，專注於 ECO-Family 循環經濟研發與推廣，並取得多項綠色認證，創造產品差異化特色競爭力，並結合一站購足的服務、數位行銷的經營、三地生產調配，貼近品牌客戶需求與提升黏著度；在社會責任方面，以 ISO45001 職業衛生安全系統管理並持續投入公益活動，且 2022 年度再度獲選「1111 人力銀行 2022 年幸福企業」；在穩健經營體系方面，強化調整各單位體質，減少虧損單位，聚焦資源於發展重點，並持續落實數位化系統之精進。

「現在」2023 年展望：策略三大主軸

面對各項經營挑戰及風險，今年仍需以「應變、創新、創造價值極大化、打造永續新商模」的核心策略思維做為因應，以創新差異化優勢突破各種挑戰，持續創造永續的成長。

1. 推動 ESG 永續發展：

在永續發展規劃上，持續扎根在基礎階段，從本廠擴大至各廠區的碳盤查與各項重要商品的碳足跡，整合相關資料及積極落實節能減碳計劃，並持續與重要利害關係人進行溝通及關懷。



2. 開創減碳新商模：

密切關注全球之氣候變遷議題及各大品牌對於減碳議題相關產品開發的趨勢，以滾動式調整產、銷、研策略，著重綠色研發及認證、綠色製程的發展、結合綠色行銷，並整合綠色供應鏈，以快速應變創造綠色減碳商機，建立循環經濟產銷機制。

3. 精進永續經營體系：

針對各項財務與非財務的關鍵經營指標，挖掘各項數據進行分析，強化事業本部功能，協助海外運營及行銷整合以發揮海外布局之最大綜效，落實品質管控之精進並強化在地人才磁吸力與培育，精進企業永續基礎並提出客戶最佳解決方案。

「未來」中長期發展規劃

在中、長期發展規劃，以專注在創新產品與技術，持續提升核心競爭力；進行數位科技升級，提供即時化及精準管理；接軌永續經營，啟動人才永續傳承計劃；積極面對各項風險，強化各風險控管策略，要時時抱持「不要安逸，要不斷的超越」，以共學、共創、共享的心，朝向「零碳 + 數位化轉型」，藉由不斷堆疊差異化及特色化的核心競爭力，並期勉我們為「立志發展成為科技複合材料業界的翹楚」而共同努力。

撰稿人 | 南良國際總經理室與機制與策略室 / 楊景發協理 / 白玉林 / 陳怡婷

南良事業體與國際趨勢接軌 攜手共創永續未來



自工業革命時期開始，企業一直致力於提高全球成本效率，以實現更好的「經濟」表現，但隨著時間的推移，國際間開始重視「環境保護」及「社會責任」，並追求三面領域共同發展。近年來，由於氣候變遷加劇、糧食危機、乾旱、水患等問題日益嚴峻，永續發展成為全球各企業最重視的必備競爭力。

近年來，南良事業體積極推動環境保護發展，特別以 ECO-Family 為產品創新主軸之一，陸續開發相應的材料、製品以及改善製程，呼應整體的國際社會低碳、環保之發展趨勢，並據此作為近年差異化行銷重點，創造特色，期望能走在業界最前端。因此，我們同時也取得相關的綠色認證 (FSC-CoC 產銷監管鏈認證、LCA 產品生命週期評估、GRS...等)，並積極回應品牌客戶對國際趨勢的需求，如 SBT 科學基礎減量目標倡議、Higg Index 是一套由永續成衣聯盟開發的永續評估工具，其包含 FEM 工廠環境管理之績效評估、FLSM 社會與勞工之評估。

為了宣示推動永續發展的決心，在我們張總經理的主導下，2022 年先成立 ESG 核心推動小組，於 2023 年 2 月成立「永續發展推動委員會」，由中高階主管共同參與各項永續規劃，並特聘專家學者擔任顧問參與並指導，同時成立七個工作小組進行推動與運作，目前參與整體運作的種子同仁合計有 67 人。

永續發展推動各小組	工作小組說明
ESG核心推動小組	進行跨部門溝通學習、對永續議題共同研究、培養永續發展管理相關人才，成為南良永續推動與管理的智庫。
永續報告書工作小組	逐步與國際通用準則GRI(全球報告倡議組織)、SASB(永續會計準則委員會)一致、鑑別永續議題、對重大性議題持續規劃及精進其策略與管理方針，並發行中英文報告書。
溫室氣體盤查與碳足跡工作小組	依循ISO14064-1進行各廠區的溫室氣體盤查之排放，找出熱點進行減碳，及做為產品碳足跡與LCA計算基礎依據。
ECO-FAMILY工作小組	ECO-Family，由2020年開始進行推動，主要聚焦在綠色產品及綠色製程，以Replace、Recycle、Reduce三面向進行推動。
節能減廢工作小組	能源智能化與優化管理(如安裝智能監控系統...)、事業廢棄物與生活廢棄物減量，並優先建立示範區域。
照護與關懷工作小組	持續對員工照護、社團活動的推廣、優化福利委員會之相關福利，及對各利害關係人關懷及保持順暢溝通管理。
誠信治理及風險控管工作小組	面對TCFD(氣候變遷相關財務揭露)進行探討，並制定相關的策略與指標，並強化公司治理及其評鑑分數。

在未來，南良事業體將持續透過結合數位及智能管理方式，對原物料、能源、水資源、廢棄物等項目進行大數據分析，找出碳排放熱點，並將關鍵項目列為企業營運 KPI 來進行管理，讓每位員工都能同心協力共創「減碳新商業模式」，這樣做不僅有助於企業營運的轉型，同時也能盡到環境保護與人權照護等之企業社會責任，讓南良事業體能在永續發展的道路上穩健前行。

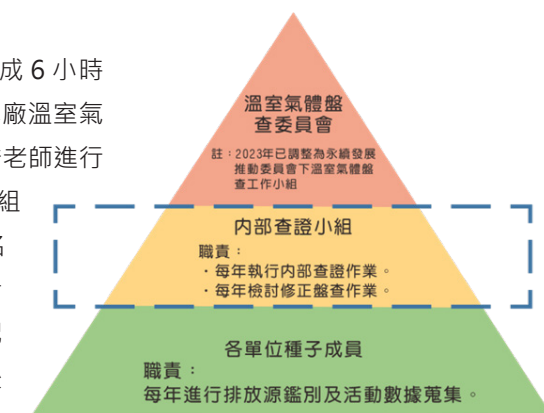


撰稿人 | 南良國際品保部 陳以孝副理、賴昕好

第一屆南良國際 ISO14064-1 溫室氣體盤查 內部查證人員訓練活動

南良國際為配合政府「2050 淨零排放」的宣示與行動，及金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」的規劃及要求，首先於 2022 年 4 月起，由各單位推舉 1-3 位溫室氣體盤查種子成員進行培訓，並展開為期三個月的 ISO14064-1 溫室氣體 GHG (Green House Gas) 教育訓練及盤查活動，並在 2022 年 8 月 18 日於蔦松廠教育訓練中心，舉辦了第一屆南良國際 ISO14064-1 溫室氣體盤查內部查證人員訓練活動。本次培訓活動由國立成功大學產業永續發展中心為培訓及發證單位，受訓對象包含本廠 22 人、蔦松廠 7 人、仁愛廠 3 人及台北總部 3 人，共編列 35 人。

當日活動除了安排四個廠區種子成員完成 6 小時教育訓練課程外，最後並安排了 2021 年度本廠溫室氣體盤查內部稽核。內部稽核活動首先由吳聰皓老師進行盤查抽樣分組，將 35 位溫室種子成員分成 6 組 (A ~ F 組)，每組 5 ~ 6 人，每組規劃一名副理級主管為組長，帶領組員完成當日稽核活動及分配組內稽核工作，組長負責提交稽核紀錄給老師審查，並上台進行稽核後報告，最後，由老師給予評價。



圖一、2022 年 ISO14064-1 溫室氣體盤查組織規劃圖



A 組 | 財務本部 林梨雪 副理



B 組 | 織造事業本部 劉森仁 副理



C 組 | 特材事業本部 湯羣偉 副理



D 組 | 特材技術創研 陳俊學 經理



E 組 | 海棉技術創研 李榮生 副理



F 組 | 海棉技術創研 邱耀民 副理

圖二、2021 年本廠溫室氣體盤查內部稽核 A~F 組組長

當日各組完成 6 小時訓練課程及 2021 年溫室氣體內部稽核實作後，在張舜卿總經理的見證之下，本次授證儀式由品保部主管陳以孝副理代表所有合格內部稽核員領證，接受成功大學產業永續發展中心頒發 35 份 ISO14064-1：2018 內部查證人教育訓練結業證書，如圖三、圖四。

從 2022 年起，南良國際各廠區 (包含本廠、蔦松廠、仁愛廠及台北總部) 之溫室氣體盤查種子成員，每年將定期配合永續發展委員會規劃進度，執行溫室氣體盤查內部稽核作業，以利本公司 ESG 永續發展相關活動推行。



圖三、(左) 南良國際品保部陳以孝副理、(中) 南良國際張舜卿總經理、(右) 吳聰皓老師。



圖四、國立成功大學產業永續發展中心所頒發 [ISO14064-1：2018 內部查證人教育訓練結業證書]

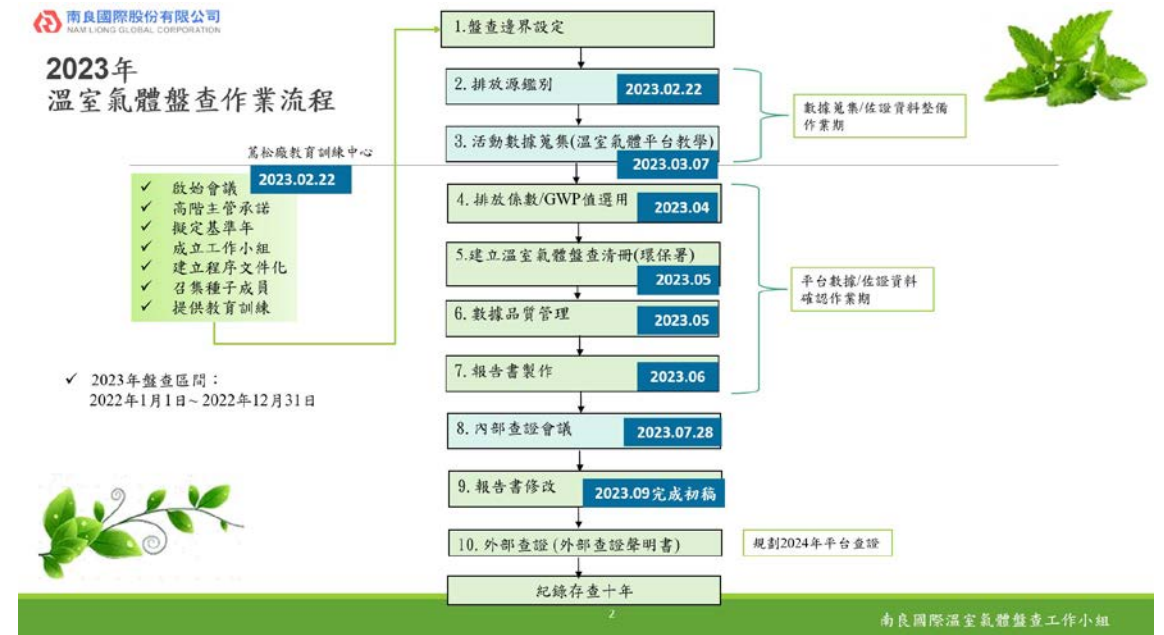
撰稿人 | 南良國際品保部 陳以孝副理、賴昕舒

2023 年溫室氣體盤查作業實施與規劃

2022 年為南良國際首年進行溫室氣體盤查活動，組織邊界設定於台南分公司本廠，管制編號：D1418871，工廠登記證：99661026，於年底通過 SGS 外部稽核驗證，2023 年 1 月正式取得溫室氣體查驗證明書。

2023 年溫室氣體盤查啟動會議暨排放源鑑別會議，已於 02 月 22 日舉行。啟始會議當日由總經理室楊景發協理引言，張舜卿總經理宣示致詞，對 2023 年跨廠區溫室氣體盤查工作展開執行決心，及給予各廠區種子成員勉勵。今年啟始會議特別邀請南台科大吳聰皓顧問對種子成員進行主題式教育訓練，包含溫室氣體盤查教育訓練 (3 小時)、間接溫室氣體排放源鑑別會議 (1 小時)，之後由品保部系統管理課進行 2023 年溫室氣體盤查規劃說明，作業流程如圖一。

為實現即時監測 ESG 資料統籌進度，及後台資料即時管理、分析之便利性，總經理室及機制策略室從 2023 年起規劃承租了線上溫室氣體盤查平台 (大云平台 Chase Sustainability Cloud)，今年起各廠區溫室氣體盤查資訊，需定時建置於平台上，以供未來廠內查詢使用。



圖一、2023 年溫室氣體盤查作業流程及時程規劃

2023 年規劃盤查區間從 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日止，盤查組織邊界共增加到五個廠區，除盤查既有台南分公司本廠外，今年新增加盤查有蔦松廠、仁愛廠 (不含 F 樓)、台北總部 (南港辦公室)、台北總部 (內湖辦公室)。本次盤查溫室氣體種類區分為七類，包含二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、三氟化氮 (NF₃)、六氟化硫 (SF₆)、氫氟碳化物 (HFCs) 及全氟碳化物 (PFCs)。

盤查報告邊界範疇同 2022 年，有類別 1 直接溫室氣體排放，包含固定排放、移動排放及逸散源排放；類別 2 外購電力；類別 3 商務差旅、員工通勤；類別 4 營運廢棄物處理排放及燃料和能源相關活動排放 (不包括類別 1 及 2)。類別 5 及類別 6 經盤查鑑別會議討論後，暫無列出盤查事項。



撰稿人 | 南良國際 行政總務部與職業安全衛生部 卓明隆經理、陳書軒、蔡建靈

南良永續，從綠電開始



仁愛廠

近年來，綠電發展趨勢已愈趨明顯。綠能產業的快速發展，也為能源轉型帶來了新的動能。根據《能源政策白皮書》，我國的綠能發電容量目標是到 2025 年前達到 2.7GW 的太陽能發電、3.0GW 的風力發電，以及 2.5GW 的其他綠能發電，如水力發電、地熱發電等。隨著氣候變遷日益嚴重，對於降低碳排放與減緩全球暖化的需求也逐漸增加，因此綠電的必要性也更加凸顯。

今年一月立法院三讀通過「溫室氣體減量及管理法」修正為《氣候變遷因應法》，確立 2050 年淨零排放目標、部會權責、排放管制及促進減量、徵收碳費、增訂氣候變遷調適專章，預計最快於今年底訂定出碳費徵收機制；歐洲 CBAM 將從 2023 年 10 月 1 日開始實施，於 2026-2034 年逐步進行取消免費配額，並預計於 2030 年之前包括所有商品，面對法規及國際趨勢發展綠電已成為南良國際刻不容緩的課題。



南良國際目前所擁有的太陽能發電廠共計三座，於 2016 年、2020 年和 2022 年完工，分別為蔦松廠、仁愛廠、嘉興廠，總發電量為 1357.02 瓩，每年可發電約 150 萬度，年減碳達 830 公噸，其中，蔦松廠是南良國際的第一座屋上型太陽能發電廠，發電容量為 364 瓩，每年可發電約 36 萬度，年減碳量達 180 公噸。仁愛廠發電容量為 108.5 瓩，每年可發電約 14 萬度，年減碳量 70 公噸。於去年完工的嘉興廠是南良國際的第三座太陽能發電廠，發電容量為 884.52 千瓦，每年可發電約 100 萬度，年減碳量達 580 公噸，這座太陽能發電廠佔地約 10,500 平方公尺，是目前南良國際最大的太陽能發電廠。

南良國際秉持核心價值「對生命之尊重、對環境之愛護」，持續積極規劃設置綠電發電設備；歷史悠久的本廠在更新場域的計畫中，將綠電設置納入重要評估項目，未來開拓新廠時太陽光電設備也是不可或缺的規畫項目，綠電的發展也是南良永續的開始！



嘉興廠



蔦松廠

南良國際走向 ESG

包容，共創新世紀

撰稿人 | 南良國際前瞻創研中心 李吟萱、陳俊彥博士

凝聚 ESG 共識南良 Eco-Family 全新展現

面對氣候變遷，近年來全球在氣候轉型議題的討論與應對策略上，如低碳、淨零排放、碳中和...等等，也較過去更為急切且強烈，於聯合國氣候變遷大會中，各國對於減碳行動加速也有更明確的共識。台灣為氣候貿易脆弱國家，國際氣候轉型政策會對我們有非常重大的影響。國發會已於去年發布台灣 2050 碳排淨零目標，在發展策略上包含製程面、能源面、循環經濟等內容，南良國際在策略與發展上也依循著這些方向進行。

國際上各品牌因應此趨勢也提出對應策略，例如 Nike 為實現零碳排放和零廢棄提出「Move to Zero 零碳行動」，預計 2030 年全球供應鏈減少 30% 碳排放。南良國際亦密切的關注此趨勢，面對全球品牌與供應鏈，我們將「永續發展」作為創新研發的核心，於發展的策略上，持續以「綠色永續環保」作為主軸，從在技術與產品的開發設計階段開始，即將循環經濟的整體概念納入思考與規劃，以期能穩定發展並達到永續經營。

從 2019 年起，南良已明確將綠色材料與環保製程之導入作為研發的重要的主軸，並開始進行 Eco-Family 之產品系列規劃與執行。由循環與生生不息的角度為發想，在產品與製程開發設計時，以對環境友善、減少對環境衝擊方向進行，各事業部也都有階段性的成果產出，且在未來的研發也將以此基礎不斷的累積與創新。而前瞻創研中心重新將 Eco-Family 產品整合並做出更明確的定義，以 3R(Replace、Recycle、Reduce) 三個面向，分別以不同的方案來達到目的的實現：(1) 選用對環境衝擊小的材料，降低石化來源的使用與減少再生資源的消耗。(2) 回收或使用回收材料生產成品、半成品，來達到廢棄物減量與再利用的目標。(3) 開發節能、省水、無毒之環保製程產品。

南良國際全面推動之『Eco-Family』



為了將此品牌概念從研發往生產、行銷乃至於全公司，讓南良國際的同仁全員參與、更加熟悉與認同，除了於公司內部系統和擴大早會等場合不斷宣導外，亦舉辦「WSR(Waste Source Recycle) 形象圖樣設計徵稿」，將廢棄物減量及循環再利用的概念與意義，藉由 Logo 設計徵稿與全體員工投票的活動，加深各單位同仁的了解，並將此設計之 Logo 用於推廣。



附圖說明：「WSR(Waste Source Recycle) 形象圖樣設計徵稿」投票結果，第一名為海棉事業本部 - 許瑜容。設計理念是以 WSR 的縮寫為主要架構，並結合永續循環的理念作為發想。左半邊 W 螺旋融合了 W 及 S，有無限延續的概念，象徵永續；右半邊 R 與回收的標誌結合而成，三角形同時也代表廢棄邊角料，象徵廢棄物資源循環回收再利用；整體使用大地色作為主色系，以一筆畫連貫結合，構成了 WSR 及永續循環的意象。

身為複合材料的領導企業，若停留在舊思維、不積極追求突破創新，很容易就遠離市場價值，甚至被市場淘汰。南良國際承襲集團之企業核心價值「尊重生命、愛護環境」，以推動 ESG 作為企業永續之價值主張，於創新研發上，致力提供更創新、永續、環保的材料，並持續深化品牌客戶之服務。

撰稿人 | 南良國際機制與策略室 / 資訊科技組 - 鄭永昌副理

資安防禦措施與管理

近年來，隨著資訊技術的日新月異，跳躍性的增加了對數位產品的依賴，短時間內體會到了科技帶來的便利性，假訊息、挖礦軟體、殭屍網路、勒索病毒這些或新或舊的資安問題在我們享受科技的同時也帶來了層出不窮資安事件。資安問題越來越受到企業和機構團體的關注。南良國際為了保障企業的資訊安全，2020 年導入了國際標準化組織 (ISO) 27001 資安管理體系標準，投入合宜的資源提升並強化公司資訊安全管理水平，有效對資訊風險予以防範，保護公司的資訊系統持續和資產安全。



資安防護要知己知彼，首先鑑別現有資訊資產有多少價值，內部有多少防禦設備、來自外部的威脅有多高，我們透過每年定期盤點資訊軟體系統、硬體設備、人員、廠商.. 等依資訊資產之價值進行分類標示，鑑別出各項資訊資產弱點所存在之可能威脅，分析現況資訊安全需求，界定哪些風險將最重要的優先考慮，進行持續檢討改善。現實情況，資安是一場軍備戰，資源有限的情況下，必須先自我評量後才有辦法評估投入適當的人力及預算，依先後順序逐步強化資安防護系統及機制。

系統安全防護方面，在古代城堡對外會建立高大的城牆控管進出抵禦外敵，城牆內也定期巡邏、演習，張貼告示提防宵小。系統防護也是一樣道理，對外建置防火牆控管進出、嚇阻入侵者，通訊間也透過 VPN 連線保護、並建立防毒軟體進行預警及保護，降低外部資安威脅和未經授權的訪問。內部則定期安排劇本進行災害演練，對使用者系統的訪問權限、存取控制定期清查。每年開立資訊安全講座強化員工的資安管理意識及認知，且不定期於 UOF 企業入口網站上宣導現行面臨的駭客行為及相應的防範措施。



資訊安全政策推動方面南良國際資訊安全政策為「提升資安共識，強化安全控管」、「健全資安防護，確保營運持續」督導教育全體員工落實資訊安全工作，建立「資訊安全，人人有責」的觀念，提高資訊安全意識。貫徹執行資訊安全管理制度且每年接受第三方稽核，以降低資訊資產免於因外在之威脅或內部人員不當的管理，遭受洩密、破壞或遺失等風險。

資安威脅加劇已成為全球重大風險，我們先以台灣廠區建立完整的資安管理制度、防護系統、作業流程後，逐步推展至海外廠區確保資訊安全策略，確保實施方式的一致性，對內提高公司的管理效率和運營效益，對外增強公司的公信力與客戶信任度。資安是一場持久戰，需仰賴平時做的充足準備來降低被攻擊所造成的損害，網路攻擊是不會停止的，唯有在過程中不斷的學習、改進才能將風險降至最低。



撰稿人 | 南良國際財務本部 / 白景仁財務長 / 蘇孟翔經理

公司治理評鑑的基本認識

在 2021 年南良通訊 36 期，財務本部林華澤協理即已經介紹公司治理 3.0 的推動時程等內容，自 103 年起，每年臺灣證券交易所及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同委託證券暨期貨市場發展基金會（以下簡稱證基會）辦理評鑑，第 10 屆（112 年）公司治理評鑑之時程如下：

112 年度之評鑑指標係於 111 年 10 月~12 月研議，於 111 年 12 月公布指標及作業方式，112 年 10 月至 113 年 1 月由公司執行自評，評鑑結果於 113 年 4 月底前公布。



參酌主管機關公告之「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」及「資本市場藍圖」規劃內容，參考國際公司治理及永續發展趨勢等，四大構面自 111 年的 78 項指標調增至 112 年的 80 項指標：

112 年度評鑑指標組成的四大構面及其權重：

- 一、維護股東權益及平等對待股東：22%(原 20%)
- 二、強化董事會結構與運作：31%(原 33%)
- 三、提升資訊透明度：19%(原 23%)
- 四、推動永續發展：28%(原 24%)



112 年度新增指標：

1. 指標 1.2「公司是否訂定與關係人相互間之財務業務相關作業之書面規範，內容應包含進銷貨、取得或處分資產等交易之管理程序，及相關重大交易應提董事會決議通過，並提股東會同意或報告」。
2. 指標 1.18「公司是否於股東常會議事錄記載股東提問及公司回覆之重要內容」。
3. 指標 1.19「公司之股東會是否採線上直播或於股東會後上傳全程不間斷錄音錄影」。
4. 指標 3.9「公司是否於每月 10 日（含）前將內部人上月份持股變動之情形上傳至公開資訊觀測站」。

另為鼓勵公司重視永續發展議題，將原額外加分題調整新增：

5. 指標 4.19「公司是否投資於節能或綠色能源相關環保永續之機器設備，或投資於我國綠能產業（如：再生能源電廠）等，或有發行或投資其資金運用於綠色或社會效益投資計畫並具實質效益之永續發展金融商品，並揭露其投資情形及具體效益」。
6. 指標 4.20「公司是否制定職場多元化或推動性別平等政策，並揭露其實施情形」。
7. 指標 4.21「公司是否評估對社區之風險或機會並採行相應措施，並將其具體採行措施與實施成效揭露於公司網站、年報或永續報告書」。
8. 指標 4.22「公司是否投入資源支持國內文化發展，並將支持方式與成果揭露於公司網站、年報或永續報告書」。

112 年度修正指標：

1. 指標 2.17「公司董事會是否定期（至少一年一次）參考審計品質指標 (AQIs) 評估簽證會計師獨立性及適任性，並於年報詳實揭露評估程序」。
2. 指標 2.22「公司是否由審計委員會或董事會層級之功能性委員會（如：風險管理委員會）督導風險管理，並訂定經董事會通過之風險管理政策與程序，揭露風險管理組織架構、風險管理程序及其運作情形，且至少一年一次向董事會報告」。



撰稿人 | 南良國際財務本部 / 白景仁財務長 / 蘇孟栩經理

公司治理評鑑的基本認識

以上包含功能性委員必須設置在董事會層級才符合指標、投資綠色能源或綠能產業、發行綠色之永續發展金融商品之外，還有職場多元化及性平政策的制定等，都是公司治理評鑑新的發展指標。

每個指標均有相對應之題型，題型介紹及其計分方式如下：

- 1.A 題型：符合者計分，不符合者不計分。
- 2.B 題型：符合者計分，不符合者不計分。若符合例外條件，則不適用。
- 3.AA 題型：符合者除構面內計分外，總分另加一分。
- 4.A + 題型：符合基本得分要件者於構面內計分。額外符合進階加分要件者，總分另加一分。
5. 額外加分題：視事由加總分一分或以上。
6. 額外減分題：視事由扣除總分一分或以上。

總分計算：每年度會依據各構面指標數計算構面配分權重，(符合構面指標 / 總指標) × 構面配分權重可得各構面得分，加總各構面得分後得出構面總分(四大構面合計總分最高為 100 分)，再加計其他加分、減分項目後，如：AA 題、A + 題，及額外加分、減分題等，計算最後總分。

金管會於 111 年 8 月發布新聞稿擬修訂年報揭露事項，並於 111 年 11 月 25 日修正發布，規定 113 年上市櫃公司須於股東常會年報中揭露「氣候相關資訊」，包含氣候變遷於公司財務、業務的影響，以及公司治理和風險評估等 9 大資訊，九大資訊包括四項應揭露資訊，及四個氣候假設情境，和盤查溫室氣體，考量推動初期，上市櫃公司尚需蒐集相關資訊及建構盤查能力，金管會給予上市櫃公司一年緩衝期間，所有上市櫃公司須於 113 年起揭露「氣候相關資訊」。

本公司主管及同仁可至證交所或櫃買中心網站的公司治理評鑑專區，了解每一個構面及所有指標，強化認知，共同努力以發揮公司治理之成效，大家互勉之。

資料來源：112 年度公司治理評鑑系統作業手冊、112 年公司治理評鑑系統修正總說明、112 年度公司治理評鑑介紹暨評分指南與範例說明、金管會新聞稿。

撰稿人 | 南良國際 人力資源部 / 林建宏副理 / 李政逸

許南良員工一個 幸福的未來

優化員工福利與照護，幸福南良再進化！

南良國際秉持「對生命之尊重，對環境之愛護」之核心價值，並發展「以綠色、創新及智慧製造為核心，與社會及員工共享成果，永續經營的全球複合材料之標竿企業」之願景目標，並自 2022 年起以「ESG 企業永續經營」為公司主要策略主軸，在「S」社會責任的層面持續優化員工福利與照護，讓每一位員工都能感受到南良的幸福不斷提升與進化。



榮獲 1111 幸福企業獎

南良國際於 2021 年參加由 1111 人力銀行舉辦「2021 幸福企業票選活動」，經網路票選及專業評審團隊針對「員工幸福感」、「員工職場權益」、「員工職涯發展」及「企業社會責任」等四大指標進行評比，首次獲選為「幸福企業」。



2022 年再次參加 2022 幸福企業票選活動，經由網路群眾票選再次獲選為該年製造業之「幸福企業」，連續 2 年獲得群眾之青睞及肯定，期盼未來能透過持續創造友善幸福職場，吸引及留住更多人才，使公司能不斷創造佳績並永續經營發展。

南良國際走向 ESG 包容、共創新世紀

撰稿人 | 南良國際 人力資源部 / 林建宏副理 / 李政逸

許南良員工一個幸福的未來 優化員工福利與照護，幸福南良再進化！



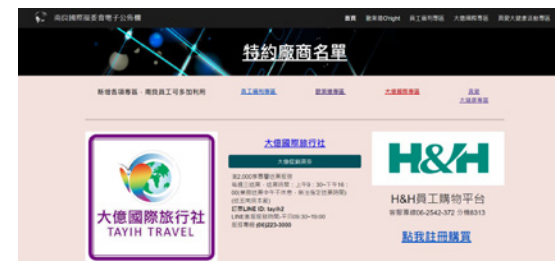
宣揚永續發展理念創造人才磁吸力

2023 年人力資源部為加強公司對人才之磁吸力，在對外招募部分，除了於求才平台上增加更豐富之活動照片呈現公司文化外，更加強宣揚公司永續發展理念及公司福利政策，塑造公司推動 ESG 之優質企業形象。經此改變後，相較於 2022 年之統計資料，2023 年之職缺每月平均瀏覽數增加 65.5%、每月平均應徵人數增加 112.6%，對人才招募有顯著之效益，後續亦將於求才平台持續更新 ESG 發展進度及具體成果之資訊，以吸引更多具有相同理念的新血加入公司團隊。

員工福利措施的優化及數位化

對內部員工之福利在新任職工福利委員們及 H&H 同仁不辭辛勞推動及付出下，2022 年搭配「ESG 之照護與關懷員工」理念及「與員工共享成果」的願景目標，H&H 建立了「H&H 員購平台」，福委會則建立「南良國際福委會電子公佈欄」整合新福利公告、特約商店名單及網站

連結、H&H 員購平台等相關網站，大幅提升員工使用及資料查詢之即時性。另外，未來為提升同仁至特約商店消費時驗證身分之便利性，將提供數位識別證給員工，只要使用手機即可與特約商店進行查驗，此亦同步落實 ESG 減廢的理念，不再製做紙本或塑膠卡片識別證。



推廣員工健康及社團活動

南良國際於 2022 年正式成立職業安全衛生部以符合法規及 ESG 推動之需要，在員工健康管理部分，職安部已建立職業安全醫生及職業安全護士每月臨廠服務措施，協助提供員工健康諮詢及健康關懷，亦同步建置職業安全衛生管理系統並通過 ISO 45001 之外部認證。此外，南良國際非常支持內部社團活動運作，並提供每季經費補助，鼓勵員工在忙碌工作之餘亦能有適當的健康活動，使員工身心靈得以紓壓及成長，享有一個健康的職涯人生。



取得國際性人權認證

南良國際於 ESG 之社會責任層面推動之成果，除了受國內媒體的肯定外，亦追求須符合國際要求標準，故 2022 年公司也通過「GRS 全球回收標準」、「FSC 森林認證」之人權認證，另外南良國際及越南南良皆已取得客戶迪卡儂之「HRP」認證，目前正致力於「Higg」之「FEM 環境評估」及「FSLM 社會與勞工評估」2 個模組的評估作業，預計 2023 年完成通過外部驗證。



台灣法國技術迪卡儂來訪

ESG 永續發展需要公司由上至下全體同仁齊心合力共同推行，各單位都是必要的螺絲，缺一不可，要能夠獨立運作亦能互相搭配創造效益極大化，期許南良國際在持續優化員工福利與照護下，使南良公司不斷進化！為所有員工創造一個更幸福的未來。

南良集團最高經營決策委員會

身在集團的我們互為貴人，互相支持、
互相勉勵、互相前進

2023 年各事業體 多變情勢下求勝策略主軸

南良集團每半年一度的最高決策委員會是集團內各事業體最高經營主管與將來參與經營決策的中青代主管們，共同研討各事業體所面臨 2023 年、在此多變情勢下的策略主軸，以作為集團未來永續經營方向的确立與展開，今年第一季 1/2/3 產業面臨了品牌客戶庫存消化未完以及全球經濟下行情勢，各事業體的營收普遍受了或多或少程度的影響，在此關鍵時刻，更加考驗集團的整合凝聚力量，對於集團的產業系統，也具體定位 A 系統與 B 系統，讓兩邊的經營方向更聚焦精準，除了 1/2/3 產業的 A 系統之企業需要更加齊心協力與通力合作在真正的主體供應鏈建立，也須互相支持產業的發展，如同總裁所言，南良集團是以經營百年的永續企業為目標，志業是遠大的、腳步是永不停息的！

今年經決會的一開場邀請了外貿協會的邱揮立副秘書長來為委員們進行一場專業演講，主題是「地緣政治下 台灣科技紡織貿易新關係」，邱副秘書長分別就全球政經局勢、紡織市場動態、紡織業未來發展、紡織產業新商模來分享他專業的見解，特別在紡織業的未來發展，提出了 2023 年服裝業的 10 大主題，分別是以下：

全球面	消費面	產業面
全球脆弱性 Global fragility	支出模式成雙軌 Two-track spending	D2C重新檢視 Direct-to-consumer reckoning
區域現實 Regional realities	性別流動的時尚 Fluid fashion	處理漂綠行為 Tackling greenwashing
	正裝再創造 Formal wear reinvented	面向未來的製造 Future-proofing manufacturing
		數位行銷重裝上陣 Digital marketing reloaded
		組織改革 Organization overhaul

節錄自 2023.3.30 副秘紡織簡報_彙整版 V6-0329



針對與南良集團相關的議題，如區域現實，因地緣政治帶來的不確定性上升，且各地區疫後經濟復甦腳步不一，可重新評估各區域的成長先後順序，並據此制定戰略，選擇在更適合公司狀況的區域運營；在處理漂綠行為上，實踐永續、避免漂綠，遵守新出現的監管要求，「漂綠」(greenwash)是由「綠色」(象徵環保)和「漂白」合成的新詞。漂綠是利用公關手段，使公司或產品看起來比較環保，但實際上沒有真的減少對環境造成的衝擊，因此需真正檢視產品與行為，避免落入漂綠的爭議中；面對未來的製造，斷鏈引發全球供應鏈重組。紡織品業可藉機加強數位化，建立新的供應鏈模式，如垂直整合、近岸外包和小批量生產等。

2022 年的營運表現總結與 2023 年展望

南良國際(南良事業體)2022 年的營運成績不管在營收或是獲利都達到超出目標的優良成績，2023 年度持續以三大策略主軸來達成公司訂定的營運目標，分別是開創減碳新商模、推動 ESG 永續發展與精進永續經營體系前進，對於未來的挑戰也是依此三大主軸來因應，在面對品牌的持續永續要求上，南良國際將針對綠色研發、綠色製程、綠色行銷以及綠色供應鏈以提升自我綠色競爭力來迎接此挑戰；針對全球的碳關稅與國內相關新法令的要求，南良國際將在節能減碳進行各項實施計畫以及應用數位化來盤點碳足跡；為了因應地緣政治的考量以及品牌客戶多地生產的規格，南良國際在強化海外基地、行銷整合布局、品質精進政策及加強在地人才磁吸力 & 培育等四個面向來提升應對。

南良集團最高經營決策委員會

身在集團的我們互為貴人，互相支持、互相勉勵、互相前進

撰稿人 | 最高經營決策委員會 秘書組 黃惠津



中良事業體在 2022 年因營業額擴大、成本率優化以及組織扁平化的效率提升，取得了營利方面雙倍成長的卓越表現，展望 2023 年，第一季的成效趨近目標達成以及守住獲利，對於接下來的挑戰，中良也分成三大方向來因應，為降低地緣政治風險，中良加大東南亞的織造與染整投資，尤其配合品牌步調，加強雙印的布局；數位化供應鏈管理接軌客戶的數位平台，達到垂直化的數據統整；面對越南中聚新廠的營運壓力，中良以擴大成衣 / 鞋材訂單、產品品質穩定及製造成本優化來持續改善執行。

隸屬於中良事業體的中岳旅行用品為包袋製成品的專業工廠，會朝向客戶健康化、加強成本管控、完善供應鏈管理、持續內控管理以及人力資源管理等五大對策來應對未來的挑戰，良丞實業 2022 年的營收與損益接近達標，對於 2023/Q1~Q2 的市場消費力仍是低迷，客戶有未消化完之庫存，加上後市的長天期進口原物料備料較難準確掌控，亦是會影響未來的的交期準確與成本管控，因此朝向積極整合集團及業界資源，解決客戶痛點，並經由在行銷、生產、研發、資訊等來建構良丞的競爭力。

友良事業體於 2022 年經全體事業部門的通力合作，繳出達成率 7~8 成的成績，今年 2023 年面臨相同於其他事業體的挑戰，友良的因應策略將會著重於印尼與印度的海外市場與生產的布局，更加善用海外的材料供應鏈，除了配合品牌客戶政策與全球碳中和發展，不斷提升自我硬實力，對內更加重視接單前的風險評估以及專業人才、雙印人才的聘用與培訓。

天疆事業體在 2022 年由於品牌客戶超前下訂單，再創營運的好佳績，不可避免地也在今年第一季遭遇到客戶庫存調節、訂單縮減的問題，展望 2023 年，其挑戰更加艱鉅，其策略首要是加速推動將主要量產地移轉至越南，推動自動化及製程簡化，降低成本減少用工人數，針對複材擴大與二線品牌之合作，降低 NIKE 佔比，也積極開發回收碳纖維材料，開拓鞋材以外的市場。

洪良事業體在張明副執行長的帶領下，2022 年也繳下了超目標的營收獲利好成績，迎向 2023 年，洪良以其專業的業務團隊為主軸，持續經營國外主力品牌，也跨入電商平台之客戶的經營；在市場面也開發新產品如家居產品、鞋材、貼合用鞋墊 & 泡棉、配件如手套、鞋帽等；在研發生產方面，多樣設備的導入及更新，以豐富洪良產品性，另外也增補專業技術人員，研發具差異性的產品，提高競爭力。

嘉良事業體部門涵蓋大健康產業，於 2022 年的營運表現持平，嘉良特化對於 2023 年的營運對策主要針對兩大挑戰，一個是功能性產品的競爭，另一個是環境的動盪變化，因此今年也全力以天然功能性產品來開拓市場、強化與現有客戶的信任關係來因應。

定調南良集團三大策略方向

● 強化主體供應鏈

總裁對於主體供應鏈的定義是，營運的生死夥伴關係，緊密互動合作需要定期檢討，不可有落伍思維，如同連體嬰的一體兩面對等架設，對經營主管進行必要績效考核。維持品牌客戶是集團的首重之務，經營主管將面臨所有品牌客戶對於強化供應鏈夥伴的結盟，已是對企業核心競爭力的基本要求之一，以及至少需有生產工廠產能為基礎，整合集團內各個事業體的資源、設備、技術、資金、人才去建立真正的主體供應鏈機制。良丞林總也補充在 ESG 的潮流下，需思考 ESG VS. GSE 的優先順序，集團應該把「公司治理」視為第一優先，然後形成共識，不是跟著品牌尾巴跑。中良事業體兩位委員也表示雖這兩年集團在 1/2/3 產業的成績還可，但未來窘境跟困境已明顯浮現出來，國際品牌的政策已走向快速化、透明化，並由第三方稽核進行溯源管理，因此做為供應夥伴角色須強化自主供應力，反之，未來成本會很高，如何化風險為機會，把握機會逆轉向上是今後的關鍵。

南良集團最高經營決策委員會

身在集團的我們互為貴人，互相支持、互相勉勵、互相前進

撰稿人 | 最高經營決策委員會 秘書組 黃惠津

● 南良集團各事業體海內外企業布局調整

企業的海外布局牽涉到產、銷、人、發、財，且須符合 ESG 趨勢與客戶的 EHS(環安衛)政策，要聚焦集團內的資源整合，宜形成整合的共識，並決議出跨事業體間整合資源的共同方向，訂定執行之短中長期目標。總裁特別強調國際佈局朝創新特色經營、數位化變革等綜合實力雙管齊下及中、高階團隊素質提升、人事即時化、明確獎懲功能徹底落實。南良國際委員分享其南良國際的運作，認為數位化管理做好才能具備條件與減碳議題形成策略推動是南良國際雙主軸，事業體內規模較小公司，未來規劃整併變成以事業部具規模化與健全化來進行，才能有條件跟競爭力，進行事業體有效的推動與發展。

● 集團設計依 A/B 系統分工合作、責任成長

南良集團未來的產業方向分成兩大系統，A 系統指一二三產業，B 系統指四五六產業，B 系統屬於集團新興產業，需要集團內部給予支持，績效考核宜另外訂定目標採取適當作法，用以衡量評估新興產業每季度預算與損益、費用控管之內部管理工具。A、B 系統均須執行目標管理制度，追求利潤與成長。總裁進而強調說明，總管理處需組織高階委員會，有橫跨性且區分 A 跟 B 的運作系統，RD 研創在總處是大政策、大方向，管理集團企業是否重視研創 RD，是不能直接介入企業該有例行分工的事情，總處的其他各組如行銷、人資等，任何的組織都要有分層負責、分工合作，定位明確，分工是為了達到專業專精，如友良分胚布廠跟材料事業群，主管要專精，總經理是統籌協調任務。總處負責集團組織健全化，以及負責績效考核，區分 A&B 二個系統是嚴肅的。經過一上午的演講與討論，總裁最後結語希望全體南良人要真的互為貴人，要互相支持，緊密合作，再接再厲的往前走，完成企業所託付的重責，只要全體同仁秉持相同的理念，相信所有困難可以迎刃而解。



撰稿人 | 最高人事評議委員會 秘書組 劉振銘

南良集團 2023 年

最高人評會報導及晉升 主管心得感言

企業內部晉升是組織管理和員工激勵的有效途徑，並為員工的個人成長和職業發展提供良好的支持和機會。南良集團一直致力於建構良好晉升機制，並重視優秀人才的發展與升遷。人力資源管理更是集團永續經營的目標與共識，為此，集團為建立一致性與公開透明的晉升機制，透過暢通的晉升管道，使良材能適才適所、合理升遷，藉以達成公司的永續發展經營。

南良集團最高人事評議委員會於每年舉辦，此乃為集團最高層級之人事評議會議，凡南良集團四職等(含)以上之直接晉升、代理真除、晉升資格之取得；以及新進四職等以上人員任用資格之取得，皆須提報最高人評會評議，並經委員會筆試與口試通過，方能正式確認。

本屆最高人事評議委員會於三月三十日在集團教育訓練中心舉行，總裁及各評核委員在會議上逐一對受評主管進行筆試評核及口試評核，也對欲晉升主管加以勉勵及提點，最後會議由總裁及事業體主管為晉升主管別上象徵晉升的紅勳帶，會議圓滿落幕。

根據會議評議結果，本屆晉升協理 3 人；晉升經理 3 人；新進任用資格確認 1 人，通過 2023 年最高人事評議委員會經理級(含)以上各位階晉升暨資格評定名單如下：

A. 晉升三職等真除通過：

南良事業體 - 邱淑貞協理
中良事業體 - 劉金台副協理
中良事業體 - 曾建綸副協理

B. 晉升四職等真除通過：

南良事業體 - 卓明隆經理
中良事業體 - 黃永勳經理
友良事業體 - 李俊德經理

C. 新進任用四職等確認：

嘉良事業體 - 李琇晴經理
(對外職稱：協理)



南良集團 2023 年

最高人評會報導及晉升 主管心得感言

撰稿人 | 最高人事評議委員會 秘書組 劉振銘



南良事業體 - 邱淑貞協理

感謝各級長官的提攜與認可讓我得以通過晉升，個人將以「馬不揚鞭自奮蹄」的精神持續學習，做一個具有高附加價值的財務人，從財務中來，到業務中去，帶領所屬團隊根據公司戰略部署，配合公司高層，協同業務部門及相關職能部門，對公司各項工作提供服務、保障、管理，在公司成長過程中貢獻一己之力。



中良事業體 - 劉金台副協理

榮幸參加 2023 年南良集團最高人事評議委員會，晉升副協職位獲得通過成為副協理一職，承蒙葉建華副總、蕭弘凱執行總經理、蕭崇湖副董事長一路教導、支持及提攜，讓我不斷進步成長，穩健的完成目標任務。在未來將秉持誠信、創新、榮譽、責任、務實的原則帶領部門團隊，勤奮敬業做好每件事，共同創造完美且輝煌的中良大家園！



中良事業體 - 曾建綸副協理

感謝中良給我這個平台，也感謝上級主管給予的提攜與肯定，晉升後將是更大的責任和挑戰，今後我會努力提高營運績效，致力開創新氣象，為團隊和組織帶來更大的價值，圓滿達成公司設定的指標及任務，爭取做出一流的工作業績，以不辜負大家的期待。



南良事業體 - 卓明隆經理

從加入南良國際團隊中已有 25 年之久，個人秉持學習態度從最基層職務作起，瞭解生產線運作及管理控制機台操作的本能，並以嚴謹心情負責進取於工作崗位上。很感激公司的培育，及各級主管的肯定，能給我這學習的機會，並且從旁指導、指引及教誨，我會更加努力以赴。對於工作任務執行，個人除仍須加強管理專業能力，利用進修擴充個人專業領域，加強己身專業技術，另必需提升主管交辦之各項任務執行力及分析評斷的能力。最後以高團隊合作士氣和高工作效率，組成和諧的合作團隊，才能發揮最高的利益。



中良事業體 - 黃永勳經理

中良給我的平台是最大能力的發揮與不斷前進的支持，在大陸市場面對狼性的競爭更加激發團隊作戰的重要性，「只有往前衝，沒有後路」是我們一致的目標。



友良事業體 - 李俊德經理

在漫長的職場生涯中，我衷心感謝遇到的每一個貴人，無論是提攜我的，或是鞭策我的，我都是非常的感激。也期許未來自己依然能不忘初心，繼續學習，不斷進步，成為一個更好的自己。除了盡全力完成所有公司和總裁交付的任務外，也希望能夠將自己所學和專長，應用在集團的每一個角落。相信在我們的努力之下，南良集團將成為下一個百年大企業。雖然友良只是集團中的一份子，但是我相信真金不怕火煉，未來的友良一定能以創新的思維，領先同業，再創佳績。



嘉良事業體 - 李琇晴經理 (對外職稱：協理)

感謝公司的肯定，提供這個機會，讓我能夠在團隊中發揮所長，貢獻一己之力，這份肯定賦予我更大的責任，我將持續努力與進步，強化領導統御能力，培育優良人才，做好績效管理，凝聚團隊向心力，建構持久競爭優勢，讓公司每位夥伴適得其所，達成公司的目標和期望。

機能紡織發展委員會專欄

第一季度會議熱情開展



紡發會過去三年只能以線上方式舉行，對外部資源的引介、集團內部互動，僅透過線上方式，當然無法如線下實體的熱絡與交流。好不容易等到大陸疫情解封，紡發會為實踐集團數位轉型大方向，第一季會議特邀請南良國際、福清洪良兩位總經理共同擔任督導理事，跨兩岸同步聯合主持，結合線上、線下混搭模式進行。



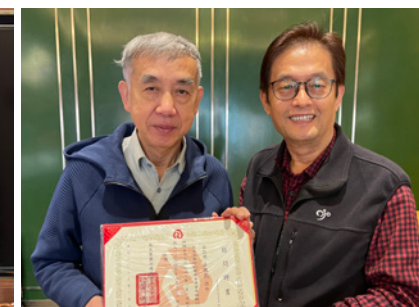
依據紡發會組織章程中明文定義的兩項重要組織功能：[對大陸區關係企業及全球紡織優勢產品及技術進行資源整合，達成資源、資訊之共享]、[建構大陸及全球紡織發展之最新資訊的平臺]，紡發會第一季度會議以功能膜為主題，由王瑄顧問以《4.0商業時代產品開發趨勢》的專題演講為前導，除集團內部相當專業的嘉興南雄特紡部專業經理人賴明志協理以《科技營造綠色家園》為主題分享 TPU 複合實務，也特別邀請到現任石獅市中紡學服裝及配飾產業研究院常務副院長的蔡濤博士親自到現場指導專題《功能性膜研發及應用趨勢探討》，蔡院長並詳細介紹中國紡織工業聯合會、中國紡織工程學會、國家紡織面料館、中國紡織信息中心、中紡學石獅產業研究院、中國紡織工業聯合會檢測中心。

擔任紡發會理事長的集團蕭登波總裁，即使因為公務繁忙無法親赴福清現場，亦相當關心紡發會動態，並為本次會議致詞期勉：

1. 古有云：「生於憂患而死於安樂」，危機感是存在與前進的動力，有許多幹部因為一點小小成績就沾沾自喜，或有「不做不錯、少做少錯」的心態，但企業隨時面臨未來的精進挑戰，「今日不做、明日就會落後」。
2. 強化重視本地區（大陸區）之資源整合與資源合作，同時要善於藉助海外地區與國際間（含臺灣）可用的資源。
3. 多應用科技，且必須跟得上科技時代，如應用現代最具代表性的 ChatGPT。



顧問 孔彩珍



顧問 王依民



顧問 王瑄

這幾年來一直致力推動南良集團紡發會的徐興雄主委，會議前除親自到石獅參觀拜會石獅市中紡學服裝及配飾產業研究院、中國紡織工業聯合會檢測中心外，會議後亦偕同王瑄顧問等趕赴上海拜訪夥伴企業鐳明公司，並與顧問們合影留念。

校園招募通路模組化

越南經驗分享



輔仁大學織品服裝學系企業說明會



逢甲大學織複系、化工系、材料系、國貿系綜合招募說明會

隨著新冠疫情的趨緩，2023 年起各國家經濟活動的甦醒，尤其是越南，終於階段性的開啟國門，重返正常運作軌道。校園招募是企業吸引人才的重要管道，6 月畢業在即，當地政府鼓勵企業能僱用優秀畢業生，進入就業市場，3 月～5 月即為投入校園招募的契機點，透過此方式，建立人才取得之管道。

校園招募在台灣通常是中大型企業才有足夠投入的資源，將資源聚焦於與公司產業與職缺相關的重點科系招募對公司來說愈顯重要。以平陽省當地大學現有的狀況，校園與企業方合作媒合情況並不多見，可從電話拜訪或是主動拜訪進行關係維護。此外，在拜訪過程中透過交際禮品傳遞公司的企業形象（政策性產品 - 海洋紗 +AP TERRA 手拿包...等）。

當公司與特定學院或大學進行校園招募時，能夠跟大學方建立很好融洽關係，這對於企業社會責任與永續發展目標等等都有很好的幫助。這種關係透過在聚集人才庫的同時為他們提供工作機會來促進畢業生的職業生涯，透過與學校合作，也能增進企業本身的品牌與形象。校園招募，一直是企業媒合新血的重要管道之一，需長時間建構及累積，卻不見得立竿見影的功效，萬事起頭難，磨合中求得合作機會，這也是中良一直不肯放棄的原因，努力經營多年來也是小有成效，亦期許模組化經驗移轉越南當地人資借鏡。



暨南大學東南亞語學系企業說明會

馬不揚鞭自奮蹄

副座洪良早會分享

5月15日，副座出席了洪良週一的早會。大家一定都很關心，副座說了啥？洪良未來的指標，指向哪？以下對副座的發言做了摘錄：首先，副座對洪良的團隊做了肯定。

他認為經過幾年的疫情和變化，洪良仍能保持這樣活力氛圍，不容易，他代表總裁、總管理處向洪良以陳燕屏副總為首的執行團隊、所有的幹部、同仁致以三年未見的熱情的問候，並祝福大家健康、平安和快樂！

副座認為洪良經過30餘年的發展，目前是一個中等規模的企業，但是在業界，我們洪良當有自己的位置。我們自我定位為：中等精緻化的紡織染整基地。什麼叫精緻化？即符合聯合國的要求：比如ESG管理（綠色工廠、責任工廠及對社會有回饋），我們整體的環境保護、水處理、能源優化都要在6月底前做好佈置，符合政策法規及品牌要求，繼續落實和強化現有好的政策和措施。

當然，我們又不能僅滿足於現狀，我們還要往上走，而要往上走，要滿足兩個客觀的要求：第一是滿足品牌的要求。我們現在直接服務的國內外一二線品牌，滿足它們對我們的要求：保持生產穩定（即量的穩定，運營安全）；創新，我們要有不斷創新精神，跟得上品牌未來對於功能性紡織的需求。



第二則是我們對新方向的思考：即我們要有自己的新方向。我們的執行團隊要思考，生物科技發展到今天，對紡織、化工都有新的引領，我們要如何跟上，我們在目前背景條件下用什麼樣的方式，選擇什麼樣的方向作為我們的突破，我們希望生物科技的事業能在洪良籌建。這給我們帶來一個新的方向。其次，對洪良、對同仁的期許。



總裁自22歲創辦南良，迄今已五十一年有餘，他對南良及洪良未來的期望值很高，副座憶及總裁時，他說在他的印象裡，不是總裁做了多少事，開了多少家公司，取得了多少的成功，積累了多少的財富；而是總裁的個性，他是個熱情、熱心且心性堅定的人：第一－熱情熱心。對事業、對家庭、對幹部都是熱情如火，哪方有難，他都會出手；第二－心性堅定。無論你遇到什麼困難，去找他，他都是一句話：我要解決這個困難，我絕不繞道而走。第三－對事業的追求。別人在這個年齡，對人生的期許是：含飴弄孫，共享天倫，但總裁不一樣，他希望像王永慶一樣，為了事業奮鬥到人生的最後一刻，說的非常壯烈，他和副座一起奮鬥了32年，相知甚深，他想他們應該繼續並肩作戰，老驥伏櫪，志在千里。

副座亦回顧了自己青年時代在清華求學趣事，及作為知青下鄉到新疆偏遠地區的經歷，從北京坐了四天四夜的火車，再搭四天四夜的汽車到塔克拉瑪干沙漠開荒及生存的歷程，那個時代的艱苦艱辛，因其信仰及年輕無所畏懼的熱情，成了日後歲月裡寶貴的養分，錘煉了意志，堅定了信念，從而也讓這段歲月成了寶貴的文學創作的靈感來源，還因此獲得了臺灣梁實秋文學獎。

副座說：他很高興看到洪良的幹部還有很強的上進心，比如陳柏森經理，仍在不斷的自我學習和進取。無論是專業方面，還是個人修為方面，他都希望我們的同仁能設定自己前進的方向，保持學習，保持開放的心態，繼續往前走。

今年年初，總裁送了一個對聯給全體團隊，其中有句話：馬不揚鞭自奮蹄。這句話也啟示著我們：韶光珍貴，我們每個人都應不待揚鞭自奮蹄。副座希望大家都能保持身心健康，無論在什麼崗位，無論什麼學歷，都不要對自己產生懷疑，要有自己的目標，不安逸等待，對自己有要求，不要怕吃苦，不要計較，認真對待自己生命的過程，堅定前行，讓我們這一生，生而無憾。

洪良的未來會注入新的資金和新的發展方向。希望大家共同努力，共同上進，希望五年十年之後，看到大家和諧美滿，都有進步。從這個晨會的發言，我們可以看出集團的經營理念雖恆久不變，但投資的產業、地域和賽道，卻與時俱進。而這正是我們集團長期制勝的秘訣吧。

撰稿人 | 南良通訊 編輯部

民雄日式招待所舉辦

幸福 999 健康市集

近年來，越來越多人開始注重生活品質與健康，而民雄日式招待所作為一處充滿著生活美學的場域，也持續推出多樣化的藝文知性活動，為社會大眾帶來更多的快樂與美好。在今年清明連假期間 (4/1~4/3) 民雄日式招待所舉辦「幸福 999 市集」活動，與民眾相約一場充滿藝文、文創和健康的日式浪漫市集。

民雄日式招待所是一座具有歷史意義和代表性的建築物，建於 1940 年的日治時期。它曾經是民雄放送所工作人員的宿舍，擁有標準的傳統日式建築結構，包括木骨和木門柱、洗石嵌卵石的基座、木格天花板、編竹灰泥牆和出簷屋頂等設計，是現存的難得一見的二樓式日式招待所。它於 2001 年被登錄為歷史建築，政府於 2008 年進行了修復工作，並於前幾年委外經營。自從南良集團在 2021 年底接手經營後，由蕭總裁規畫為大健康通路事業 002 區，打造成大健康產業實體通路據點，並致力建立一個親近人們生活的美學場域，迄今舉辦過多場音樂活動及藝文盛典，由日式建築群及林蔭綠地交織而成的幸福 999 市集，在連假期間成為嘉義地區熱門活動的選項之一。



在這次的幸福 999 市集中，日式攤位設計是由南良集團旗下佳東綠能科技股份有限公司所生產製造，採用綠建築理念的森檜木製作而成，除了環保耐久之外，整體設計更是充滿濃濃的日式氛圍，讓民眾如置身於懷舊的昭和風格中。此外，南良集團旗下所屬大健康產業也於市集中設攤，為廣大民眾提供健康食品及相關服務，讓大家可以在玩樂的同時也關注自己的健康。三天活動除了市集攤位之外，主辦單位更是安排多場音樂演奏會，包涵 Jarry 陳敬儒老師（中國笛）、陳彥棋（二胡）、林柚凱（電子鋼琴、木箱鼓）、吳星億（小提琴）等。讓大家來逛市集時，同時也可以欣賞美妙的音樂饗宴！

這次的幸福 999 健康市集是民雄日式招待所首次自辦的假日市集，透過充滿藝文、文創和健康的日式市集，提供民眾一個探索和體驗生活美學的機會。在三天的活動中，大家可以品嚐健康食品、欣賞美妙的音樂會，也可以逛市集尋找獨特的文創商品，一起享受幸福的時光，也在無形中將大健康所屬的優質產品再一次深植國人心中。

同心逐夢，追求永續

總裁蒞臨洪良考察指導



總裁於 2023 年 4 月 24 日蒞臨福清洪良，並以洪良為軸心，進行了為期 4 天的周邊專案考察及指導工作。總裁在與幹部的談話會中，自述從 91 年來福清動土，就立下了「我來了，我就出不去了，我是福清人」的誓言，並說洪良是要永續經營的，不是一年半載，也不是三十年五十年，而應看做立足三千年五千年的事業，而要永續發展，就要有目標：洪良的第一事業未來要以科技紡織作為主軸，包括科技方法的運用、科技材料的使用，與時俱進，提供給客人新產品。並要往第二事業，與洪良相關的上下游產業擴張，運用既有的團隊與技術，持續增加洪良營運，以減少景氣波動的影響。

總裁贈送了人生六財富

給所有員工，六財富為：

身體

知識

夢想

信念

自信

骨氣

- ⇒ 身體要保持健康，古語：上醫治未病，也就是要保健，避免生病才治療。
- ⇒ 知識需要與時俱進，吸收運用在需要的地方。
- ⇒ 夢想不是空想，要有基礎，加以實踐。
- ⇒ 有利他信念，善有善報，惡有惡報，取之無愧，用之無愧。
- ⇒ 自信不是傲氣，而是皇天不負苦心人，堅毅不拔，克服障礙，要運用適當方法定能勝天。
- ⇒ 骨氣是有肩膀有承擔，不怕惡勢力，正氣凜然。

最後，總裁再次強調，要善待同仁，要打造有競爭力公司，要有競爭力的體系，包括公司成員、制度辦法、薪資獎懲等，並在技術、品質、新品等方向突破，才能打造長青企業。

台灣保健食品市場 發展趨勢

● 保健食品市場數據分析

保健食品隨著國人人口老齡化、健康意識抬頭，市場需求逐年增加，促使近年來新興品牌竄起，加上網路普及化，市場訊息快速，消費者愈來愈重視產品資訊透明化，廠商更加著重專業內容行銷，包含提供科普知識、邀請專業人士代言、揭露活性成分劑量、重視使用原料的特色說明、增加競爭品牌規格比較表等。近 3 年受疫情影響，消費方式明顯由實體通路轉為線上平台，使得電商通路營業額大幅成長，其中以 Momo 人均消費金額為最高，2022 年保健熱銷品主要為益生菌、葉黃素、維生素、膠原蛋白、魚油等；通路則以網購、好市多、藥局為主。



根據財團法人食品工業發展研究所（食工所）數據分析所示：保健食品分類 (1)「添加機能素材的傳統食品」和 (2)「錠劑膠囊類的膳食補充劑」2021 年台灣保健食品市場規模已達新台幣 1608 億元，2022 年預估可達 1708 億元，相較於疫情前 2019 年的 1435 億元成長了 19%。

國際市場諮詢公司 Innova Market Insights 分析近 5 年（2017 年 10 月至 2022 年 9 月）的全球膳食補充劑新品，「免疫健康」是應用最廣泛的產品宣稱，佔 2022 年新品的 3 分之 1。此外近年的產品宣稱越來越多元化，「精神敏銳度」、「睡眠健康」、「肺部健康」、「精力和耐力」、「皮膚健康」等宣稱的增長顯著，表示隨著消費者對日常營養的需求越來越精細化，膳食補充劑的細分市場仍有巨大的發展潛力。

台灣保健食品市場發展趨勢

● 台灣保健食品市場趨勢

護眼：電子產品使用增加，導致乾眼症、眼睛疲勞、病變等風險。

睡眠障礙(舒眠、B群)：高壓生活。

女性保健：美容、運動營養、體重管理。

銀髮族：高齡化社會，2025年65yrs長者佔20%心血管、牙齒關節、退化性疾病、抗老化。

嘉良生技公司已成立超過10年，由過去的生產型供應鏈型態的公司，於前年(2021年)轉型為直接面對消費者的品牌商，嘉良生技延續南良集團母公司「尊重生命，愛護環境」的經營宗旨，架構嘉良生技「特活綠」品牌，「特活綠」從人本思維出發，推廣追求一種愛健康、愛自己，追尋活力與健康價值的生命態度，以專業、全方位營養思維為基礎，讓大眾從基本的飲食到日常生活打造良好健康根基，強調治未病，預防勝於治療的保健，讓保健養生的習慣融入生活，旗下2大品牌「特活綠」以及「紐樂美」逐步向市場累積知名度以及能見度。

針對目前如此高的競爭市場，嘉良生技發展六大戰略如下：

- (一) 確立經營方針，持續努力，勇往直前。
- (二) 強化品牌識別度，推廣品牌理念與價值。
- (三) 開發符合需求並有特色、差異性之產品。
代工廠，聯合廠商一起推廣木鱉果，由原料端帶動C端消費者對木鱉果的認識。
- (四) 擬定適合通路/價格策略、協助業務目標達成。
目標族群，選擇適合通路上架，搭配行銷活動，設定目標，協助業績目標達成。
- (五) 以有限資源，擬定行銷策略，達到最大化效益。
- (六) 精選優質人力，汰弱留強，建立堅強團隊組織。

嘉良生技持續以「綠色、天然，健康生活的實踐家」自我期許，期盼成為生技產業界的閃耀新星。實踐「綠色有機、無毒安全、健康樂活」的理念，以善盡對環境的愛護、對生命的尊重，不僅要以照顧大眾健康為己任，還要經營長久並達到永續經營為最終目標。

