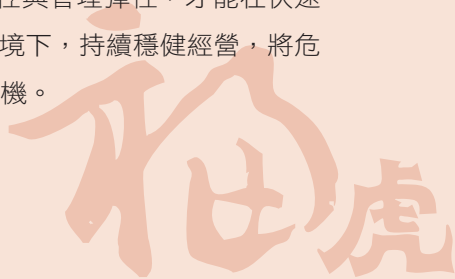


2022 年董事長新春談話

各位主管、同仁 新春愉快！今年因為新冠肺炎疫情取消新春團拜，本人謹代表董事會全體成員向各位主管、同仁拜年，祝福大家虎年行大運，事事皆如意！


近年全球經濟環境巨變，加上疫情持續肆虐，產業面臨通貨膨脹、原物料成本高漲及未知風險的壓力，這些影響已是無可迴避的議題，我們要做好更多的準備，以更積極的態度及執行力面對挑戰，掌握及發掘各種持續發展的機會。

2022 年公司基本方針「價值創造健康經營」是我們抗衡外部變化的原則，面對全世界經濟環境快速轉變，企業所面對的營運風險也越來越高且難以預測，相對的我們必須擁有更強大的營運韌性與管理彈性，才能在快速變遷的環境下，持續穩健經營，將危機化為轉機。



「價值創造」包含現有事業體的發展與轉型，以及新事業策盟 / 投資 / 併購網絡運作。由於疫情擴散對全球供應鏈帶來相當嚴峻的挑戰，供應鏈瓶頸問題讓我們必須重新思考全球佈局，除專注降低成本之外，勢必要更注重供應鏈的穩定及彈性，如何有效整合運用集團台、中、越三地各自的資源優勢，強化供應鏈系統及營運競爭力，致力價值的創造，是持續追求營業額和利潤提昇的關鍵。


「健康經營」是永續發展的基礎，也是價值創造的領先指標。今年數位化轉型工作及智慧製造導入勢必要加速進行，另一個中長期的考量重點是淨零排放的趨勢，對未來商機影響至鉅，所以對於引進生質燃料、節水節能與減碳新作法的規劃與評估，應逐步落實改善，並強化經營人才培育及傳承梯隊的養成，營造更靈活、更彈性的營運體系。

今年壬寅水虎年，虎是百獸之王，最不缺的就是勇氣和膽識，俗話說：「格局決定結局、態度決定高度」，希望諸位領導幹部觀察情勢的變化，謹慎應對，周全計劃，以身作則，秉持「勇於承擔、積極任事」的態度，帶領部屬一同激發熱情，這種文化氛圍在團體中互相感染，團隊運作就會越來越好。新的一年期盼大家務必同心協力，共同克服疫情及各項經營的挑戰，展現逆境中味丹人的韌性及正面能量。最後，再次祝福大家身體健康、平安吉祥、福虎生豐！

董事長 楊頭雄 敬啟

為你喝采 — 2021 年資績優獎

文 / 編輯室

由於 110 年底新冠肺炎疫情仍嚴峻，考量防疫及同仁健康著想，公司決定停辦尾牙活動，故該年度績優人員無法如往年上台受獎並接受眾人的喝采。謹此公佈獲獎名單，恭賀得獎同仁，更感謝他們為味丹的付出及努力。 

110 年年資績優受獎人員名單

一、年資滿 45 年人員名單：共 1 人

黃景榮

二、年資滿 40 年人員名單：共 1 人

楊麗玫

三、年資滿 35 年人員名單：共 15 人

涂文珍 · 陳慧娟 · 張雙龍 · 楊進顯 · 張永昌 · 張慧姍 · 王秋貴 · 林秋祝 · 張美雲 · 洪耀明 · 吳欽堯 · 李志鴻 · 白德義 · 許俊雄 · 林瓊華

四、年資滿 30 年人員名單：共 41 人

陳淑茵 · 王聆鈺 · 楊振哲 · 陳福星 · 蔡桂芬 · 蔡裕福 · 陳皇評 · 楊宗輝 · 楊金良 · 陳雅芳 · 林文郁 · 卓建福 · 林燈清 · 楊月香 · 黃文盈 · 陳錦福 · 鄭小燕 · 張興吉 · 鄭文禎 · 蕭長元 · 楊拱祥 · 林愛真 · 楊志碩 · 楊原杰 · 林騰豐 · 楊煌文 · 姚守信 · 張明吉 · 游慶華 · 吳美瓊 · 李錦珍 · 王馨敏 · 周春竹 · 卓宗吉 · 陳志忠 · 蔡美惠 · 柯秋鳳 · 余蕙瓊 · 謝 網 · 陳金良 · 黃榮斌

五、年資滿 25 年人員名單：共 25 人

周奇進 · 卓生賢 · 黃建華 · 陳定濂 · 白志蓮 · 張雄輝 · 許志文 · 劉德琳 · 陳麗文 · 卓生智 · 陳志榮 · 吳澤萱 · 陳明富 · 高碧穗 · 周欣怡 · 林淑華 · 黃文豐 · 陳啟明 · 陳素卿 · 何禮欽 · 陳美靜 · 李文進 · 張雅芳 · 顏彬雄 · 劉仁娥

六、年資滿 20 年人員名單：共 4 人

許展維 · 洪麗絹 · 王日興 · 陳宥諭

榮耀時刻－2021 績優貢獻獎

文 / 總經理室

恭賀 2021 年績優貢獻的獲獎單位及同仁，感謝他們辛苦的付出與努力，才能創造出組織最大價值，這份榮耀屬於他們。味丹

2021 績優貢獻獎得獎部門：

項次	獎項類別	單位	績優貢獻說明
1	經營績優獎	品冠行銷公司	營收利潤成長績優 經營績效卓越
2		動植物營養發展部	營收利潤成長績優 經營績效卓越
3		味丹生技	營收利潤成長績優 經營績效卓越
4	產品創新獎	品冠即飲處	品冠即飲處 營收利潤成長績優
5		酒品事業部	金門高粱黑金龍特窖陳高 營收貢獻績優
6		飲料代理	飲料代理 營收利潤成長績優
7		味丹生技	GA 營收利潤成長績優
8		味丹生技	NK 營收利潤成長績優
9		味丹生技	生技代理品 營收利潤成長績優
10		味丹生技	PGA 營收利潤成長績優
11	專案績優獎	酒品事業部	月桂冠清酒 COSTCO 通路 Road show 專案營收利潤成長績優
12		品冠量販處	品冠量販處 營收利潤成長績優

2022 年公司基本方針 「價值創造 健康經營」

文 / 總經理室

以核心生物技術 開創健康新生活

價值創造

1. 氨基酸事業發展與轉型。
2. 新事業策盟 / 投資 / 併購網絡運作。
3. 研發與事業加大力度進行協同發展新技術與新產品。
4. 消費品事業的領域擴大及成長。
5. 次事業群（非消費品事業）的成長動能佈局。
6. 轉型為「業務型組織」。

健康經營

1. 因應全球原 / 物料 / 能源行情大漲，適時調整各事業經營策略。
2. 建構協同合作機制，提升經營績效。
3. 落實品質、安全、認證工作及引進生質燃料 / 節水、節能與減碳新作法。
4. 未來 10 年生產基地規劃與評估。
5. 經營人才培育及傳承梯隊養成。
6. 數位化轉型推動及智慧製造導入。

2022 年基本方針「價值創造 ◆ 健康經營」

營業額目標：103.9 億元

2022 年公司基本方針

2022 年公司基本方針「價值創造 健康經營」是我們營運指導方針，商場如戰場，以兵法來說，「價值創造」是攻擊策略，「健康經營」是防守策略，攻守之間需要平衡，兼顧長短期的發展。

價值創造包含現有事業體的發展與轉型，以及新事業策盟 / 投資 / 併購網絡運作。業務單位和研發、後勤單位的通力合作，形成業務型組織，全員致力價值的創造，進而提昇營業額和利潤。

健康經營是永續經營的基礎建設，也是價值創造的領先指標。對於品質、安全、認證工作及引進生質燃料 / 節水、節能與減碳新作法，和未來 10 年生產基地規劃與評估，經營人才培育及傳承梯隊養成，數位化轉型推動及智慧製造導入，都缺一不可。

日本軟體銀行孫正義董事長的管理兵法前 10 字「一流攻守群，道天地將法」是經典的孫子兵法核心概念運用。在「談道天地將法」前，先定義了一流的團隊，應該要是兼具攻守能力的團隊。

要成為一流的企業，價值創造與健康經營需要同時展開，是否具備價值創造力，可以有以下項目自我衡量：

項目	衡量內容
價值創造力	是否能為股東創造持續高於市場平均的價值
市場領導力	是否相應市場確立了領先地位
全球影響力	是否已經在國際上具有一定的影響力
資源運籌力	是否最大程度發揮了現有資源和資產的潛力
產品創新力	新產品是否能為公司帶來持續的價值
環境持續力	在獲取商業利益時是否保持對環境的友好

資料來源：麥肯錫

麥肯錫的研究也指出如果能改善企業經營的健康，幾乎所有的公司都可實現業績改善。我們可以用“戰略導向”及“執行能力”和“進取活力”三個核心項目來自我評估健康經營的健康程度。

項目	衡量內容
戰略導向	組織內部有一個令人信服的願景和表達清晰的戰略，併以相應的文化和價值支撐
執行能力	在實踐成果時，組織展現出的優秀執行戰略能力
進取活力	組織能夠有效地瞭解，交互回應和適應其所處的形勢和外部環境

資料來源：麥肯錫

領導主管若善用上列的項目，衡量部門內是否有達成或需要再加強的項目，當能自我再改善與獲得顯著成長。

健康經營是企業經營的 [領先業績] 指標，財務結果是 [落後業績] 指標，企業不能只重視業績指標，忽視長期營運的健康管理，所以公司以「價值創造 健康經營」為方針，即期望能長短期兼顧，永續發展，二者平衡為重中之重，缺一不可。





當責：從停止抱怨開始

文 / 總經理室

「當責」一詞源自於英文“accountability”，當責者不僅是 100% 傾注心力，更具有專業與自發精神，這種「不是為了胡蘿蔔或棒子而工作」，而是「為了自己的目標而全力以赴」的心態，就是「當責」，面對複雜多變的環境，很多公司共同面臨的一大挑戰是，公司的團隊缺乏當責態度，在組織或企業中，人們經常不自覺地陷入上述此種相互推卸責任的惡性循環，太多「自找麻煩」「多做多錯」的前車之鑑，讓許多人相信自掃門前雪才是職場文化中的自保之道。

小故事大啓示：底下有三個工作態度大不同的廚師，你猜誰最得老闆心？

有三個廚師都受雇於同一位老闆，幫老闆家做菜。廚師一號把工作視為富人對窮人的剝削，所以老闆請他準備三菜一湯，他就想：「我拿多少錢，做多少事。如果我付出太多，超過這個薪水，我就虧了。」於是，他進了廚房，想說隨便做一做，煮個泡麵就好，老闆給我那麼少錢，不用做得太認真。不要說當責了，他連負責都稱不上，連本職被交辦的任務（三菜一湯）都沒達標。

至於廚師二號，他認為領人家的錢就要好好做事，是典型的「負責」代表。一接收到任務，就去看看冰箱裡面有什麼食材，結合他受過的烹飪訓練，做出好吃的三菜一湯。

最後，輪到廚師三號。他認為工作既不是剝削也不僅是責任，反而是「施展身手的舞台」，這種人是「當責」代表。一個當責的廚師接到任務後會陷入思考，分析主人平常喜歡吃什麼，甚至會去了解主人

膽固醇太高、女主人口味清淡、小主人很偏食不吃青菜等細節，最後依據需求做出三菜一湯。不只這樣，他可能還會跟大家解釋為什麼做這些菜、能帶來什麼健康功效等。

這個故事告訴我們的是，當責可被視為 100% 負責的心態。不只是完成老闆或是客戶派的任務，當責者還想盡辦法去確保「最終成果的最佳化」。

當責的工作態度，幫助你工作起來更有目標、更快樂

依經驗法則來看，做事比較當責的人比較容易受到重用，成功的機率也許高一些，不過成功真正的關鍵因素在於，把當責視為工作態度的人。你怎麼看待你的工作、你怎麼看待你自己所花的時間跟精力，都會影響工作結果。(摘錄自大人學 姚詩豪顧問)

勇於當責、承擔責任與滿足成就

主管幹部應該時時捫心自問：

1. 縱使資源不夠充足，環境不夠配合，我還可以多做些什麼來改善？
2. 我怎樣把今天的工作做得更好？
3. 我怎樣可以多支持他人？
4. 我可以做什麼來提升貢獻？

110 年的績優貢獻獎共有 12 個單位獲獎，這正是『當責』的最佳體現，值得同仁效法學習，當責的好處多多，除可幫自己搭舞台，讓表現能夠被其他人看到，也讓自己工作更快樂、從中獲得成就感，並與公司共同成長茁壯。 