



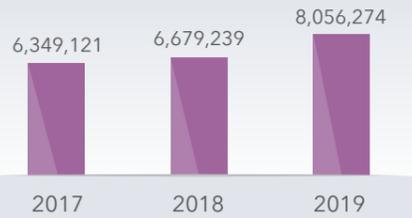
5

- 5.1 人才資源與培育
- 5.2 員工福利與健康職場
- 5.3 社會參與

員工關懷及 社會參與

5 員工關懷及社會參與

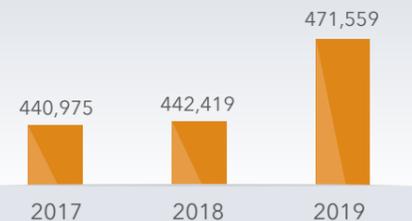
新東陽公司公益投入總價值 (元)



麥氏新東陽基金會投入金額 (元)



新東陽公司員工薪資中位數 (元)



榮獲傑出店長 1名

全台規模最大「新東陽魔術節」

每年觸及超過 **10,000** 人

愛傳承禮盒捐贈 逾 **35,000** 份

投入弱勢教育，觸及人數 達 **57,482** 人

- 2019年各層級女男薪酬比介於0.95至1.21間
- 2019年店主管參加流通業傑出店長選拔，獲特別獎項1名、傑出店長1名、優良店長5名
- 2010-2019年每年舉辦全台規模最大「新東陽魔術節」每年觸及超過萬人，累計10屆共約300位選手參賽，累積總獎金共約175萬元
- 2015-2019年支持在地有機小農，「柚見新東陽」系列活動累計採購超過7,000顆客家柚，義賣捐助金額達59萬元
- 2015-2019年透過愛傳承禮盒，捐贈逾3萬5千份食品給身心障礙、長者、低收入戶等弱勢族群
- 1999年起開始產學合作計畫，至今累積參與學生達456人；2017-2019年產學及建教合作計畫參與學生共88人。
- 1984年麥氏新東陽基金會創立以來，捐助總金額逾3500萬元。2017-2019年投入弱勢教育等金額近290萬元，共340個單位受益，觸及人數達57,482人

5.1 人才資源與培育



人力資源的養成與發展是企業永續經營不可或缺的一環，新東陽透過選才、用才、育才的管理策略，使每一位員工都能安心工作、持續發揮長才，與組織一同進步，達到員工長期發展和公司永續經營的雙贏。

用才

尊重員工多元性及人權、確保用人及薪酬制度之平等；制定與工作目標相結合的績效管理制度，並公開獎勵績優員工。

選才

依公司經營策略方向，招募適當職能人才；掌握人力市場趨勢，強化推廣雇主品牌、活用中高齡人才。

育才

依據職級和部門規劃教育訓練，輪調制度和獎勵進修助員工發掘職能潛力。對外推薦店主管參與傑出店長選拔，與同業異業交流、拓展視野。

人力招募與結構

新東陽每年依公司經營策略方向晉用人才，面對人力市場少子化、高齡化、高教合併潮等時代趨勢，工作年齡前端人口出現減量，新東陽朝兩大戰略進行：「雇主品牌推廣」—擦亮僱主品牌，吸引優秀人才；「中高齡人才的活用」—客製化職務設計，建構友善的工作環境。2019年新東陽員工總人數為925人，女性佔比為66%。2019年新進員工213人，男性及女性之離職率位於0.18至0.21間，並無顯著性別不均之現象。

員工統計	2017			2018			2019			
	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	
依僱用合約分	不定期合約	299	612	911	303	621	924	315	610	925
	定期合約	0	0	0	0	0	0	0	0	0
依雇用類型分	全工時人員	225	485	710	230	496	726	244	463	707
	部分工時人員	74	127	201	73	125	198	71	147	218
總體	299	612	911	303	621	924	315	610	925	

員工多元性 (百分比)	2017			2018			2019			
	管理職	非管理職	全體	管理職	非管理職	全體	管理職	非管理職	全體	
性別	女	70%	66%	67%	71%	66%	67%	71%	64%	66%
	男	30%	34%	33%	29%	34%	33%	29%	36%	34%
年齡	30歲以下	19%	40%	35%	17%	40%	34%	13%	40%	33%
	30-50歲	56%	42%	46%	57%	43%	46%	57%	42%	46%
	50歲以上	24%	17%	19%	26%	17%	19%	31%	18%	21%
其他	身障人士	0.9%	1.3%	1.2%	0.9%	1.6%	1.4%	0.9%	1.9%	1.6%

新進與離職員工統計		2017			2018			2019		
		男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計
新進員工	30歲以下	34	103	137	47	88	135	44	97	141
	30-50歲	9	38	47	16	46	62	20	42	62
	50歲以上	0	4	4	2	1	3	5	5	10
	總計	43	145	188	65	135	200	69	144	213
離職員工	30歲以下	39	73	112	33	68	101	30	70	100
	30-50歲	13	47	60	22	45	67	22	50	72
	50歲以上	4	7	11	3	4	7	4	8	12
	總計	56	127	183	58	117	175	56	128	184

● 績效評核及管理

績效評核和行為管理是透過提高同仁工作表現和個人發展與團隊能力，為企業帶來持續性成功的戰略性、整體性的管理方式。新東陽的績效評核建立在目標、知識、技能、工作狀況和個人職涯發展計劃一致的基礎之上。組織上分為「個人目標、部門目標、事業目標、總體目標」。未來，我們規劃建立「職能手冊」與「職位評價」，設計涵蓋計畫目標、標準、能力等要求的框架，以利相關同仁理解和實施管理行為。

● 公開表揚績優及資深同仁



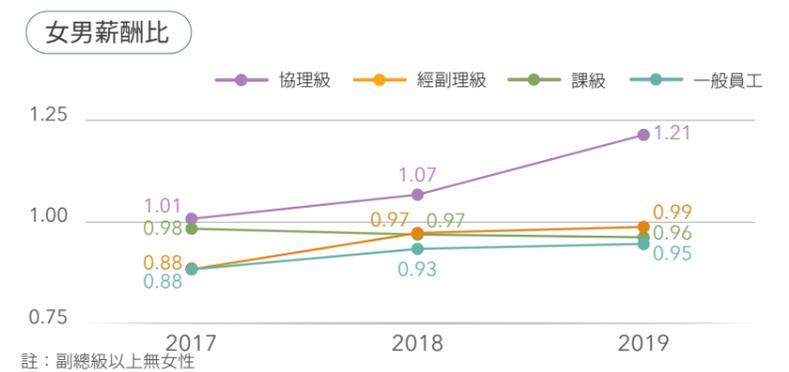
為了獎勵績效優良同仁，於公司內部形成良性競爭，我們提供獎金或金幣予獲選流通業傑出或優良店長、資深員工、獲連鎖加盟協會之績優服務人員等同仁，並於每年春酒晚會公開由董事獎表揚，傑出店長更能獲得海外見學機會。2019年共有1位傑出店長、5位優良店長、71位資深同仁接受公開表揚。

● 員工多元性與人權

新東陽尊重並支持工作平等法、就業服務法及兩性平等法，亦訂定人權政策：

- ★ 支持並尊重人權保護，並確保我們的業務夥伴和供應商遵循相同要求。
- ★ 確保我們或我們的業務夥伴及供應商在營運過程中絕不僱用童工或囚犯，也絕不會強迫勞動和使用體罰。
- ★ 包容全體員工的多元化特徵，不得因任何特徵而歧視受法律保護的任何員工或求職者。包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別身份與表達、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場。
- ★ 遵守職安衛政策，並及時糾正或報告任何可能的威脅。
- ★ 不得以無禮、敵對、暴力、恐嚇、威脅或騷擾的方式行事。
- ★ 營造無騷擾、霸凌的工作環境。拒絕接受或容忍性騷擾與職場霸凌。
- ★ 保護現任和前任員工、董事會成員、顧客、求職者和合作夥伴的個人資訊。獲取與使用個人資訊僅限於合法的商業用途。

我們提倡性別平等發展機會的企業文化，管理階層中女性佔71%，高於總體員工中女性66%的比例；薪酬平等方面，女男薪酬比逐漸接近1，2019年各職級女男員工平均薪酬比約在0.95至1.21區間，展現新東陽對女性與男性之薪酬機會幾無二致。



● 教育訓練及培育

新東陽重視員工的職能發展，依據各職級可能面對的挑戰、各部門所需的能力，規劃教育訓練體系，並細分成新進時期、核心職能、專業職能、管理職能，每年提出各部門的年度訓練計畫，外部培訓時數約佔82%。同時，為了使員工能隨其職涯發展階段發揮最適職能、或使員工不因生涯或家庭規劃而中斷工作，我們也提供內部人員及主管輪調之機會，員工可因職涯目標或個人規劃進行輪調。另外，我們也鼓勵員工自我精進，提供進修和考取外語檢定的獎勵辦法。

新東陽教育訓練體系

階層別	新進時期	核心職能	專業職能	管理職能	輪調	自我進修	
高階 + 儲備	新人訓練	創新求變 誠信正直 客戶導向 品質管理 + 講師培訓	依各部門年度訓練計畫	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 危機處理 ▶ 變革管理 ▶ 經營管理 ▶ 策略規劃 	人員級主管輪調計畫	員工在職期間學歷變更核敘辦法	
中階 + 儲備				通識班 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 時間管理類 ▶ 溝通表達類 ▶ 專案管理類 ▶ 團隊合作類 ▶ 目標管理類 			<ul style="list-style-type: none"> ▶ 領導與統御力 ▶ 計劃力 ▶ 工作教導力 ▶ 問題分析與應變力 ▶ 衝突處理力
基層 + 儲備				核心職能班 增開： 市場定位與產品導向的能力			MTP 主管培訓
一般人員				<ul style="list-style-type: none"> ▶ 時間管理類 ▶ 溝通表達類 			



除了內部的機制，我們也協助通路的店主管參與對外交流、觀摩學習，每年推派表現良好的店主管，參加流通業傑出店長選拔。我們相當重視通路的培育，因為通路不但負責將產品銷售出去，更是瞭解顧客意見的第一線。透過選拔活動，不僅給予平常辛苦的店長們鼓勵與獎賞，更能在與同業異業的交流中拓展視野。



• 流通業傑出店長選拔活動

為了提供門市主管自我肯定的舞台，藉以盤點自我經營管理及能力缺口並加以改善，凝聚團隊向心，異業學習與交流，提升企業品牌形象，流通業協會每年皆舉辦傑出店長活動。新東陽自 2007 年起每年推派 6 名店長參選，目標為每年當選 2 名傑出店長。競賽時程為期半年，包含三階段書面資審核 (店務經營 / 創新點子 / 社區清掃)、神秘客稽核、公益活動參與，得獎企業主 & 店長得以往總統府晉見總統。活動導入專業顧問情境式訓練，也能夠提升店主管經營管理能力、表達與結構性思考技能、表達能力。



近三年教育訓練時數統計

員工教育訓練		2017	2018	2019	
以層級區分	管理階層 (店 / 次長, 課級以上)	訓練時數	958	428	711.5
		年底人數	290	282	267
		平均時數	3.30	1.52	2.70
	非管理階層	訓練時數	156.5	341.5	160.0
		年底人數	633	656	674
		平均時數	0.25	0.52	0.24
以類別區分	營運管理 (店 / 次長)	訓練時數	368.0	208.0	484.5
		年底人數	460	448	426
		平均時數	0.8	0.5	1.1
	行政管理 (幕僚行政 / 專業訓)	訓練時數	746.5	561.5	387.0
		年底人數	463	490	512
		平均時數	1.61	1.15	0.76
訓練總時數		1114.5	769.5	871.5	
年底總人數		911	924	925	
平均上課時數		1.21	0.82	0.93	



5.2 員工福利與健康職場

員工是企业營運最重要的資產，擁有適任、能力與績效好的員工，能促進企業持續穩健的發展與進步。為此，新東陽秉持「人道關懷」的社會責任政策、「以人為本」管理思維，以及「家」的概念，建立完善照護員工的管理體系，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配健全的福利制度及公開透明之利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，增進良好勞資關係及營造溫馨和諧的工作氣氛，為建立永續經營的企業奠定深厚的基石。

護才

員工是公司最重要的資產，重視員工的健康及職場安全衛生，提早鑑別職場風險。

留才

建立具競爭性的薪酬政策、福利制度，加強溝通、重視員工意見、增進勞資關係。

員工權益與溝通

我們關注勞資關係的和諧，全面加強與員工的溝通協調，依據法規舉行勞資會議，2019 年共舉行 6 次，由勞方和資方各推出 5 位代表，說明近期勞資議題執行情形，主要討論薪資、輪值、管理規章之增修等重大勞工福利或勞僱關係議題，建立勞方和資方的共識。除此之外，我們明定溝通與申訴辦法，透過員工申訴專線及電子信箱，收集員工意見。針對申訴案件，我們經內容分類後，責成專人受理、調查、回饋與再發防止，建立多元且運作順暢的溝通管道，秉持誠信原則，營造勞資同心。

• 薪酬政策

新東陽在薪酬方面採取透明的政策，固定薪酬與變動薪酬比在經理以上主管為 6:4、經理以下人員為 7:3。整體薪資狀況，基層人員的起薪水準為 25,000，為我國基本薪資之 1.1 倍。所有員工薪水準逐年成長，2019 年中位數為 471,599 元，薪酬最高個人（總經理）相對其他員工年度總薪酬比率約在 8.5 至 9.2 間，過去兩年最高個人年度總薪酬增加百分比之比率分別為 23.95、0.03。

此外，公司為借重退休高階管理者的經驗，會視需要回聘擔當短期顧問或根據中高齡就業法，改聘為定期勞僱關係。未來，我們將評估高階管理者的薪酬跟公司永續發展績效連結的可行性（如綠色食品研發、減塑及減少二次包裝、員工敬業度等），以鼓勵主管及員工推動有益環境、社會、治理的行動方案，強化公司在永續發展 ESG 各面向的組織動能。



員工關懷與福利

新東陽近年積極導入員工關懷系統，對員工之關懷涵蓋健康、保險、學習、生活、節慶、身後等六大面向，所有的正職人員均同等享有人壽保險、醫療保險、傷殘保險、育嬰假、退休制度，並預計於 2020 年發布員工關懷手冊。



育嬰假統計	2017			2018			2019		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
2019 年享有育嬰假的員工數 (A)	4	14	18	6	11	17	5	10	15
2019 年實際使用育嬰假的員工數 (B)	0	12	12	0	9	9	0	10	10
申請率 (B/A)	0%	86%	67%	0%	82%	53%	0%	100%	67%
請育嬰假者於 2019 年應復職人數 (C)	0	14	14	0	10	10	0	12	12
2019 年實際申請復職人數 (D)	0	9	9	0	7	7	0	4	4
復職率 (D/C)	-	64%	64%	-	70%	70%	-	33%	33%
2018 年復職人數 (E)	0	4	4	0	9	9	0	7	7
2018 年復職滿一年人數 (F)	0	3	3	0	6	6	0	4	4
留任率 (F/E)	-	75%	75%	-	67%	67%	-	57%	57%

• 職業安全與健康

職場的安全衛生與健康是最不容輕忽的，新東陽總公司設立安全衛生室，大園廠於 2019 年取得職業安全衛生管理系統 ISO 45001:2018 認證。職業安全委員會每四個月召開一次，工作者佔委員會總人數三分之一。新東陽著重職業安全衛生教育訓練，經營、生產和通路單位皆配置具相關專業之人員，經教育訓練取得職安衛證照者，包含所有通路和工廠共有甲級職業安全管理師 1 人、乙級職業安全衛生管理員 1 名、甲種職業安全衛生業務主管 17 名、乙種職業安全衛生業務主管 2 名、丙種職業安全衛生業務主管 47 名。

對於工廠因各災害類型所可能引起之意外事故，我們事先規劃緊急應變計畫、每年進行演練，要求所有工廠人員參加，以預防並消弭可能造成人員、設備及財產之損失。近三年職業傷害比率約介於 0.43 至 2.05 間，主要職業傷害為車禍（上下班通勤）約占 62%、跌倒/摔傷/碰傷約占 25%、刀傷/燙傷約占 13%，2019 年未有嚴重的職業傷害。未來將加強總部、通路、工廠之現場巡檢，以避免環境設備帶來之危害。

近三年職業傷害統計

職業傷害統計	2017	2018	2019
工作總時數	2,246,032	2,297,292	2,327,632
1a. 職業傷害所造成的死亡人數	0	0	0
1b. 嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）	1	2	0
1c. 可記錄之職業傷害數	23	17	5
職業傷害所造成的死亡比率	0	0	0
嚴重的職業傷害比率（排除死亡人數）	0.089	0.174	0
可記錄之職業傷害比率	2.048	1.480	0.430
2. 高風險職業事故數量	0	0	0

員工健康是企業的責任，除了每年舉辦年度員工體檢外，我們亦積極辨別職場和作業上常見的健康疾病和風險，針對不同作業流程的員工，舉辦人因訪視、肌少症健康講座、癌症篩檢服務等活動。未來，也預計聘請特約職護做臨場健康服務，與職護配合為公司逐步建立「職務遭受不法侵害預防計畫」、「工作場所母性健康保護計畫」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」。

• 人因危害訪視

由專業醫療人員訪視各生產線之員工，找出工作流程之安全危害，防止重複性動作導致肌肉骨骼之損傷。



• 健康講座及篩檢

定期舉辦職業衛生健康活動，如 2019 年規劃肌少症健康講座，由專業職護帶領員工透過肢體運動、練習肌力。此外，亦與桃園醫院合作舉行癌症篩檢活動。



5.3 社會參與



新東陽延續「美味」、「品味」、「人情味」的品牌價值，以及「取之於社會，用之於社會」的理念，致力投入社會參與，強化與各營運據點所在當地社區的夥伴關係，促進地方發展，並推廣台灣各鄉鎮特色。新東陽針對「在地發展」、「人才培力」、「教育權益」、「弱勢關懷」四大議題，善用企業核心能力，以行動帶來正面影響力。近三年來，新東陽公司於社區公益投入（物資及金錢）的總價值持續成長，2019 年總金額價值已超過新台幣 800 萬元。

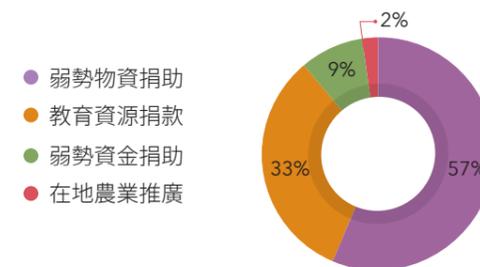
關注議題	推動方向	行動方案	歷年及 2019 年成果
在地發展	台灣在地小農及青農培力、農特產品開發推廣，彰顯各地文化特色	<ul style="list-style-type: none"> 在地採購及產品開發 農青市集 創意活動推廣 支持農業青年培力 季節刊物行銷宣傳 區站人文推廣 	<ul style="list-style-type: none"> 南投小農履歷「土旺來酥」銷售量近 24 萬盒 國道服務區農青市集 2019 年總銷售額達 5,016 萬元 「柚見新東陽」活動累計採購 7,000 個柚子，義賣金額逾 59 萬元 協助政府農青培力方案推動，投入金額近 16.5 萬元 「國道遊購讚」刊物專欄 2019 年推廣超過 15 家在地小農產品 「好客竹好禮」展售超過 30 家在地客家及農村好物
人才培力	促進產業人才培育、藝文才能發展	<ul style="list-style-type: none"> 產學與建教合作計畫 多元才藝與創意競賽 	<ul style="list-style-type: none"> 來自 7 所學校共 456 位學生參與實習計畫 連續 10 年舉辦新東陽魔術節，每年觸及超過萬人 第 10 屆新東陽魔術節共 5 國 10 組選手參賽，總獎金達 30 萬元
教育權益	提升在地與弱勢教育資源及品質，推廣藝術文化	<ul style="list-style-type: none"> 藝術文教推廣 教育資源贊助 支持教育公益（基金會） 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦《白蛇傳》紙風車劇活動，約 200 位弱勢孩童參與 捐贈 200 萬予桃園國際機場周邊小學 贊助 31 個大專院校教育公益方案
弱勢關懷	減少弱勢飢餓，支持失依兒少及身心障礙者等相關慈善團體	<ul style="list-style-type: none"> 買一捐一愛傳承 節慶物資捐贈 公益團體資源支持（基金會） 	<ul style="list-style-type: none"> 新春及中秋愛傳承共捐贈 9,500 罐肉鬆，總價值近 265 萬元 中秋節捐贈月餅禮盒給 16 個單位，受益人數達 2,852 人 基金會捐助 60 個公益團體，總價值近 106 萬元，觸及 4,736 人

新東陽公司將社會議題推動的理念，結合在日常營運當中，將公益視為日常業務的一部份進行管理與落實。各項公益活動及行動方案，視業務性質，由各事業部門合作推動；通路的社區服務、關懷弱勢等公益活動計畫，也配合連鎖加盟協會（TCFA）傑出店長選拔活動，由參與同仁人員擬定、推動執行與傳承。

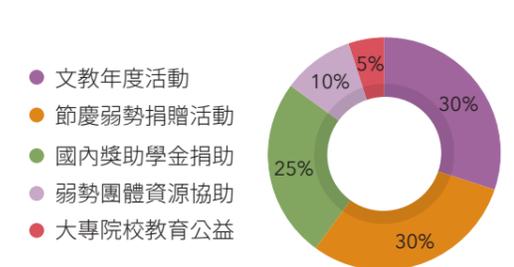
此外，新東陽在 1984 年創業早期即成立「麥氏新東陽基金會」，每年由專責部門編列預算，進行年度企業慈善計畫，並由總經理定期向董事長報告執行狀況。用實際的行動，關懷這片土地上的人，讓需要幫助的人獲得協助，讓需要關懷的人獲得照顧，讓社會上的愛、溫暖以及美好，持續的轉動著。

新東陽公司及基金會社會公益資源投入之比例分配如下：

新東陽公司 2019 年社會公益投入分配



麥氏新東陽基金會年度投入分配



除了根據主軸進行例行的公益捐助外，新東陽基金會也在急難天災發生時，適時提供援助，例如於 2018 年投入花蓮地震救災行動，送溫暖予災民，協助居民重建家園。

在地發展

新東陽深耕台灣數十年，長期致力於促進營運據點的在地經濟發展，達成在地與價值鏈合作夥伴共存共榮的願景。以國道服務區據點為例，新東陽從開發初期到日常經營，皆不遺餘力推廣「在地農業」、「人文生態」，讓在地特色被更多人看見；同時，亦優先聘任在地居民，增加在地就業機會。

行動方案一：在地採購及產品開發

新東陽積極開發在地特色產品，並以契作方式與小農採購，讓用心耕作的農民取得較穩定的收入。新東陽更透過主管實地拜訪農民、食品技師協助輔導小農等，共同開發優質產品，並支持小農培力。結合在地農產品素材的特色產品包含：南投鳳梨小農的產銷履歷「土旺來酥」、馬告／金桔／三星蔥／大甲芋頭香腸、2019年新推出100%台灣在地食材的「紅心芭樂乾」、「愛文芒果乾」、「金鑽鳳梨乾」果乾禮盒等。



行動方案二：農青市集

為了促進台灣農業發展，鼓勵青農及有機自然農法，達到人與土地環境的永續，新東陽除了積極使用台灣農產品作為素材，開發各地特色食品之外，更於四個國道服務區皆設置「農民直販所」等農青市集，並與「農甜味」、「碧綠農場」等外櫃合作，讓在地的優良小農產品與市場接軌，促進曝光與銷售；2019年農青市集銷售總金額達5,016萬元。



「農甜味」

「農」是指農民自產自銷；「甜」意味著自然回甘、倒吃甘蔗、苦盡甘來；「味」是指產地到餐桌，保留食物的好味道，農甜味專櫃有著真誠親切濃濃的人情味，秉持著日本職人的精神，嚴選南投產地直送的新鮮蔬果。



「農民直販所」

農民直販所，有來自全各地品質優良的農產品，當季新鮮產地直送，讓認真經營農作的農民，得到好的銷售平台與穩定的客源，使得農民們的品牌有更多曝光機會。用路人無須跑遍各地，就能夠在服務區買到品質優質多樣、健康又美味的蔬果；提供消費者新鮮、安全、安心的農產品。



行動方案三：創意活動推廣

「柚見新東陽」在地有機客家柚

新東陽自2016年起，每年秋天認購關西農場、西湖水通伯柚子農莊，無毒、無農藥的柚子，於國道服務區及機場商場通路舉辦創意活動，推廣在地農產品、回饋社會，與在地鄉親緊密連結。4年來累計採購超過7,000個柚子，義賣捐助金額達592,500元。各項活動亮點包含：

- ◆ 小學採柚食農教育：邀請新竹東光國小師生一同前往關西農場採收柚子，落實食農教育，達到寓教於樂的效果，同時支持當地農業。
- ◆ 客家實柚義賣：進而於關西、西湖服務區舉辦「柚到關西作客」義賣，所得全數捐贈當地社福基金會等弱勢團體；透過記者會及展售活動，鼓勵消費者選購在地好物，同時做公益。
- ◆ 剝柚子大賽：於桃園國際機場舉辦「柚香飄飄剝柚趣」活動，讓國內外旅客比賽剝柚，體驗華人民眾中秋熱鬧氛圍。
- ◆ 彩繪柚子活動：於桃園及高雄國際機場舉辦「柚見中秋 創意柚時尚」，國內外旅客消費滿額就能體驗柚子彩繪，創造親子歡樂時光，同時推廣台灣在地農產品。



行動方案四：支持農業青年培力



響應政府推動方向，支持青年返鄉，為台灣在地農業注入活力，新東陽積極參與產、官、學跨領域合作專案，透過通路、物資、資金贊助等方式，近年每年以多元方案及活動，協助農青培力方案推動，投入金額近16.5萬元。

2017~2018

2018

2019

「企業挺青農、青農拼食農」

- ▶ 與農委會水土保持局合作
- ▶ 捐贈4萬元給苗栗市農會，支持「茶農代耕隊」返鄉茶農
- ▶ 於清水服務區舉辦推廣活動，搭配鳳梨酥等茶點，讓大眾體驗瞭解茶文化

「慶端午送香蕉 叫健康兼助農」

- ▶ 與中華民國果菜合作社聯合社合作
- ▶ 因香蕉盛產，蕉價大跌時，以市價每公斤24元採購5公噸南投上等蕉
- ▶ 配送至4個國道服務區，美食街消費滿額贈送

「全國青農產品展售市集」

- ▶ 農委會指導，農業科技研究院主辦，關西服務區協辦
- ▶ 邀請消費者親臨選購，藉面對面交流，拉近青農與消費者的距離，鼓勵大眾共同支持在地農業發展。

● 行動方案五：季節刊物行銷宣傳

新東陽也透過每季行銷刊物「國道遊購讚」，提供專欄介紹各服務區當地的農特展品，讓消費者多認識當地、當季農特產品，以及背後的故事，鼓勵大家用購買行動支持在地農業好物。

【2019年1-3月號】在地青農介紹—翔琪檸檬茶「將一顆顆活檸檬裝進茶包」

青年農民詹翔欽，以無毒無籽檸檬、紅茶、甜菊葉調製成風味獨特的天然檸檬茶。

無籽檸檬不刺激胃，配合紅茶，加上用天然甘甜的甜菊取代糖精，創造出充滿香氣的天然檸檬茶。詹翔欽是身障者，在成長過程中不願放棄自己，努力成為游泳教練、街頭藝人。他未曾想過在社會歷練過一圈後，會回到家重啟停擺已久的製茶事業，家中三代製茶，在新埔是非常有名的製茶廠。這是新埔歷史的一部分，現在由他和妹妹一起重新出發，以虎克茶的品牌讓這老字號茶廠開始回甘！

- 👑 2017 獲選新竹良品、新竹優秀青年楷模
- 👑 2018 獲選台灣百大伴手禮、代表新竹到越南參展
- 👑 2019 當選亞太金指獎

銷售據點：關西服務區、西湖服務區



● 行動方案六：區站人文推廣

通路經營方面，新東陽塑造服務區「一站一特色」，將當地民族文化特點，藉由空間設計、餐飲美食、展覽推廣、節慶活動等方式，讓來自四面八方的用路人，體驗當地的豐富文化內涵。

國道服務區當地文化推廣

站名	當地特色	推廣活動
關西	客家文化 柚子農產	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「好客竹好禮」展售超過 30 家在地客家及農村好物 ◆ 「關西便當」及「臻好食客棧」推廣客家傳統美食 ◆ 「國道·綠廊道·從齊柏林看見國道建設」等展覽
西湖	苗栗人文 西湖瓜果	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「貓狸文化藝廊」與苗栗縣國際文化觀光局合作，做為沿海城市歷史沿革與創作品之藝文展示空間 ◆ 「國道生態展」宣導石虎保育、紫斑蝶等生物廊道
清水	再生能源 文化保存	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「藝術銀行」保存並展出台灣優秀藝術家作品 ◆ 「牛罵頭文化光廊」與當地文化協進會合作，規劃「清水散步」文化造訪地圖等文化介紹
南投	原住民文化、紫斑蝶保育	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 「LAMUNGAN 天招」、「布農射耳廣場」展現原民文化 ◆ 「南投創意遊購館」一展售信義、埔里、竹山當地特色商品及原住民手工藝品 ◆ 連辦 4 屆「原民月」一邀請原住民團體進行原民活動演出、原民工藝手作體驗



● 人才培力



● 行動方案一：產學與建教合作計畫

為了彌補餐飲食品業的產學落差，協助在校學生累積實務經驗，新東陽國道服務區及門市，1999 年起參與建教合作、產學攜手合作、校外實習等計畫，提供大專院校學生見習機會，讓行銷、流通、企管、餐飲等相關學系學生們能從做中學，瞭解理論的實務應用，累積職場經驗與能力。20 年來新東陽與中山工商、屏東大學、景文科技大學等 7 所學校合作，共累積培訓 456 位學生。

針對表現優良的見習生，除了依據合作計畫，頒發優異或全勤獎學金外，更可於畢業後留任，原見習年資可合併計算。2019 年新參與計畫之學生為 28 位，未來新東陽將持續參與相關計畫，協助學生職涯接軌，並為食品產業人才培育盡一份心力。

● 行動方案二：多元才藝與創意競賽

新東陽更透過舉辦設計、攝影、魔術等多元競賽，鼓勵青年學子發揮創意，增進多元藝文專業的實作經驗，爭取曝光的舞台；同時促進藝文領域的人才培育。

【綠色新東陽·環保袋著走】環保袋設計競賽

為了響應節能減碳、節約環境資源，並鼓勵大專院校學生發揮設計創意，麥氏新東陽基金會於 2018 年 4 月舉辦「綠色新東陽·環保袋著走 環保袋設計競賽」。鼓勵學生運用創意及巧思，以綠色包裝理念為主軸，融合多元素材及包裝再利用概念，發想環保包裝新提案。活動自 4 月中起進行為期 60 天的徵件，共累積 500 件創意作品，歷經初選、複選後，基金會於 8 月公布優勝作品，頒發總額 7 萬 5 千元獎學金及 1 萬 5 千元提貨券以茲鼓勵。參賽學生藉此累積對外參賽經驗，並藉由提案實作，對於永續概念有更深刻的認識；創意環保袋設計提案，日後也可做為新東陽推動綠色包裝的參考。



國道服務區「區站攝影之美」競賽與展覽

為了鼓勵台灣攝影創作，結合國道服務區「一站一特色」的推動，新東陽聯合四個區站舉辦「2017 新東陽國道服務區 區站主題之美」攝影比賽，讓大眾以不同的視角和心情來認識國道服務區。競賽提供共計 56 個獎項，總獎金價值高達 20 萬，共徵得 1200 件各路好手



彩霞之美



區站攝影之美 - 紫藤花

作品。經過激烈的審查與淘汰，最終由《彩霞之美》、《紫藤花》、《海底世界真美》奪得金銀銅獎。為了延續及分享區站主題之美的精神，得獎作品後續也在國道服務區聯合展出，開放用路人免費參觀。活動推廣區站特色之成果，也受到交通部高公局的肯定。新東陽期望透過藝文活動，使服務區不再只是中途休息站，更豐富國人及觀光旅客的遊玩體驗，成為休憩必訪的特色景點。

全台最大魔術盛事「新東陽魔術節」第十年舉辦

國道服務區，不僅是提供休憩的中繼站，同時提供多樣化服務，是用路人感受藝術文化的好去處。為了促進魔術圈的發展，新東陽清水服務區連續 10 年舉辦「新東陽魔術節」，讓台灣的優秀魔術師能互相切磋，朝世界頂尖水準邁進；也為用路人帶來不一樣的驚奇體驗。2019 年魔術節擴大規模為 3 天的活動，高達 30 萬元的總獎金更創下台灣魔術圈新高；參賽 10 組選手來自台灣、香港、日本、韓國、印度等，頒獎典禮更邀請世界魔術大賽總冠軍 Eric 表演，讓全場驚嘆。除了國際魔術競賽外，下午還有 5 位參賽魔術師隨機在服務區與用路人互動，讓大眾近距離體驗魔術表演。透過 10 週年系列回顧訪談影片，可看見台灣優秀的學生蛻變成為職業魔術師，並在魔術表演的路上堅持下去，令人十分感動。如新東陽麥總經理所說，10 年只是一個里程碑，未來新東陽將繼續努力，期盼「新東陽魔術節」能成為世界魔術冠軍的搖籃。



動。如新東陽麥總經理所說，10 年只是一個里程碑，未來新東陽將繼續努力，期盼「新東陽魔術節」能成為世界魔術冠軍的搖籃。

新東陽魔術節網站



愛與夢想藝起飛翔吧！紙風車劇《白蛇傳》

為了讓弱勢孩童也有機會欣賞戲劇表演，同時也推廣台灣經典藝術文化，2019 年 11 月，麥氏新東陽基金會邀請「台灣世界展望會」及「台灣兒童暨家庭扶助基金會」兩個團體合計約 200 位小朋友，欣賞紙風車舞台劇《白蛇傳》，以古老傳說套入現代生活情境，帶孩子們一同參與白娘子



與許仙的浪漫愛情故事、與法海的糾葛鬥爭，在多次大門法之後，讓孩子體會到放下敵對情緒，才能互相體諒，而心中有愛則能讓化解紛爭。劇組人員巧妙混搭中西文化，不但以龐克與 Cosplay 元素服飾、超大型人偶捉住孩子們的目擊，更與觀眾趣味互動，深受小朋友的喜愛。表演結束後，新東陽也特別為小朋友、公益團體及紙風車劇組人員提供炙燒蜜汁豬樂條、珍珠奶茶酥、鳳梨酥等精美餐點，讓小朋友有玩有吃的，玩到過癮得不想回家。此次活動讓鮮少接觸表演藝術活動的孩子，可以感受到藝術及台灣經典文化之美，內心世界更為繽紛豐沛，並培養豐富聯想力。

新東陽感恩進駐桃機 40 週年 捐贈 200 萬資助偏鄉學童

新東陽於桃園國際機場啟用時即進駐服務，是唯一與桃機 40 年來一同攜手服務國際旅客的民間企業。有感於多年來旅客和當地居民的支持和鼓勵，為了回饋在地，新東陽 2019 年特別捐贈 200 萬元，提供大園、蘆竹、觀音等三個地區的 10 所偏鄉小學，作為仁愛基金、課後照護、社團費用等。其中，與新東陽淵源極深的大園區，除了是食品工廠所在地外，也是創辦人麥幸夫與董事長麥寬成的出生地，他們同時也是受贈學校「溪海國小」的資深校友。

新東陽於 7 月舉辦「感恩 40 週年 傳遞溫暖 幸福啟航」活動，邀請溪海、沙崙、潮音國小社團分別進行太鼓、陶笛及足球舞演出，向往來的國際旅客展現孩子們極具潛力的音樂及舞蹈表演能力。



新東陽總經理麥升陽表示：「基於在地深耕與回饋，希望透過此次的捐贈以具體行動來實踐對於桃園國際機場周邊孩童的關懷，讓孩子在學習的路程中能夠帶著滿滿的力量，往成長之路邁進。」未來新東陽也將持續投入公益付出心力，期待將幸福與溫暖傳遞給需要的孩童。



麥氏新東陽基金會

● 行動方案三：支持教育公益

為了鼓勵青年投入教育志工等公益活動，麥氏新東陽基金會也對於大專院校服務性社團，冬令、暑期的志工活動贊助商品等物資，以供青年學子進行地方服務活動之所需，也間接讓國內外孩童得到更充實滿足的營隊體驗。

贊助清華大學肯亞志工團



教育權益



● 行動方案一：藝術文教推廣

新東陽舉辦藝術饗宴等活動，透過繪畫藝術美學賞析及美學體驗等研習，讓弱勢兒少與大眾感受生活美學的應用，及培養「美感」的鑑賞力。

● 行動方案二：教育資源贊助

新東陽國道服務區及機場商場，為了提升當地社區的教育品質，並促進在地夥伴關係，定期規劃公益贊助資金，捐助當地小學，協助偏鄉或弱勢學童，彌補資金與教育資源的落差。如清水服務區每年編列預算，捐贈給大台中地區小學需要幫助的學童。

此外，麥氏新東陽基金會為了鼓勵學子們能努力學習，讓經濟困難的學生能安心向學，自 1996 年起，透過獎助學金，扶助台灣弱勢孩子們，保障他們擁有平等的教育學習權的機會。

● 行動方案三：公益團體資源支持

1996年起，新東陽定期捐贈物資或資金，用愛關懷需要照顧的弱勢團體，以協助育幼院及弱勢團體之需求。捐助的團體包含：世界和平會、家扶基金會、勵馨基金會、心路基金會、伊甸基金會、華山基金會、安得烈食物銀行等。

勵馨基金會物資贊助



幸夫愛兒園 讓失去依靠的孩子能得到妥善的照顧

新東陽創辦人麥幸夫先生熱心於公益，除了平日的捐助活動外，更有願望能特別照顧孤苦無依的兒童，在麥幸夫先生逝世後，當時麥總經理夫婦發願多為社會做些慈善工作，並希望能完成麥幸夫先生的遺願。

幸夫愛兒園的創辦人達觀法師，1976年起因托兒所辦學緣故，接觸到許多家庭不健全的孩子，而後特別關注這些特殊的孩子，並收容家遭變故以及貧困無依的孩童，給其照顧與庇護，孩子日益增多但所能容納的場地日益狹隘，達觀法師開始希望能提供較舒適的空間給孩子們成長。



為了紀念新東陽創辦人麥幸夫先生，並希望讓這些小朋友能夠在愛心的教養下長大成人，因而命名為幸夫愛兒園。現在的幸夫愛兒園已有相當穩定的規模，成為支持家變孩童的避風港，數十年來，已經照顧過上千名孩子，更有學成的院童回到愛兒園成為得力的義工，讓愛持續流傳。