

SINMAG

新 麥 企 業 股 份 有 限 公 司

SINMAG EQUIPMENT CORPORATION

2025 年永續報告書



目 錄

關於本報告書	2
關於新麥 關於永續	4
CH1 商道酬誠 防患未然	
1.1 誠信治理	23
1.2 資訊安全	25
1.3 風險管理	26
1.4 營運績效與法遵成果	27
CH2 革新量能互惠共生	
2.1 職人新麥	29
2.2 互惠客戶	37
2.3 供應鏈共榮	39
CH3 人才至上 社會為本	
3.1 打造多元	44
3.2 呵護員工	49
3.3 充實職涯	57
3.4 雙向溝通	66
3.5 守護健康	67
3.6 連結社會	70
CH4 環境友善綠色管理	
4.1 氣候變遷管理	73
4.2 能源與溫室氣體管理	88
4.3 水資源管理	90
4.4 廢棄物管理	91
CH5 附錄	93
GRI Standards 對照表	93
永續會計準則委員會 (SASB) 對照表	98
上市上櫃公司氣候相關資訊	99
會計師有限確信報告	101

關於本報告書

報告原則

本報告參考全球永續性報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布的 2021 版 GRI 永續報告準則 (GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards) ; 並採用永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 準則進行揭露。此外，本報告亦依照臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。相關對照表可詳見附錄。

報告期間與報告範疇

本報告內容涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，以新麥於台灣地區營運據點、品牌與活動為揭露範疇，部份內容將含蓋旗下子公司新麥機械 (中國) 股份有限公司，若有揭露範疇含蓋新麥機械 (中國) 股份有限公司將另外說明。報告書中的財務數據係依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS)，以新台幣為計算單位。

發行資訊

本公司首次發行永續報告書，並同時於本公司網站揭露。

報導期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日

發行週期：一年一次

上期發行版本：2025 年 8 月發行 (首次)

本期發行版本：2026 年 8 月發行

下期發行版本：2027 年 8 月發行 (預定)

第三方驗證 / 確信

本報告書由獨立第三方勤業眾信聯合會計師事務所 (Deloitte) 依照中華民國會計研究發展基金會所發布確信準則第 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」(係參考國際確信準則 ISAE 3000 Revised 訂定) 進行獨立有限確信 (Limited assurance)。相關報告請參閱附錄。

資訊重編

2024 年新麥企業股份有限公司永續報告書無資訊重編情形

聯絡資訊

如果對於本報告書內容有任何指教或建議，歡迎您與我們聯絡，聯絡方式如下：

財務部 陳宜雯經理

地址：248 新北市五股區五權六路 23 號

電話：(02) 2298-1148

電子郵件信箱：sinmag.tw@sinmag.com.tw

公司網站：<https://www.sinmag.com.tw/>

關於新麥 關於永續

董事長的話

回顧本公司過去四十年的發展歷程，憑藉長期累積之技術實力、產品品質與市場基礎，本公司已逐步成為亞洲烘焙機械產業之領導品牌。本公司以打造全球烘焙設備領導品牌為長期發展目標，透過技術創新、全球市場布局及營運體質優化，推動企業穩健成長。

烘焙產業在全球仍具穩定成長動能，亞洲市場受消費結構轉變與生活型態升級帶動持續成長，歐美市場則受設備升級、自動化及永續轉型需求驅動，持續展現穩定發展動能。整體市場機會與挑戰並存，隨著市場持續成長及設備週期性汰舊換新需求，加上業務延伸至多元食品應用領域，本公司持續提升營運韌性與競爭力。

面對全球經濟與地緣政治變動所帶來的不確定性，本公司透過市場多元布局、製造效率提升及營運結構優化，強化風險管理能力，以維持穩健營運基礎。在企業經營方面，本公司以技術創新為核心，優化製造流程與產品品質，深化與客戶及合作夥伴之長期合作關係，並透過供應鏈整合與服務能力提升，強化整體價值鏈競爭優勢。

在永續發展方面，本公司以能源轉型與低碳製造為主要方向，並將 ESG 理念融入營運管理。2025 年無錫廠區已規劃第一期屋頂型太陽能設施建置作業，預計於 2026 年啟用，並持續依規劃推進中，逐步提升再生能源使用比例，以落實減碳與能源管理。同時推動人才培育、供應鏈永續管理及資訊透明化，奠定永續治理基礎。

展望未來，本公司將持續強化研發能力與營運效率，深化全球市場布局與供應鏈整合，推動低碳轉型與永續營運，以提升企業長期發展動能，並與利害關係人共同創造產業價值。最後，感謝全體員工的投入、客戶長期的信任，以及合作夥伴的支持。本公司將持續為股東與利害關係人創造長期價值，並兼顧企業永續發展。

關於新麥

新麥創立於 1983 年，始終專注於製造商用烘焙設備，並逐漸完善業務模式。目前產品涵蓋攪拌機、烤爐、發酵等商用烘焙設備以及其他廚房設備。服務對象廣泛，涵蓋生產烘焙品之麵包店、批發廠、超市、便利商店、飯店及咖啡店等。秉持著「誠信正直、追求卓越、持續創新、互利共贏」的核心價值，致力成為烘焙業長期信賴的夥伴，並以成為全球最大的烘焙設備製造及技術服務者為目標，與合作夥伴長期搭配，建立互利共贏關係。我們堅持以專業

化的生產服務精神和優良的產品品質，為客戶提供高性價比的烘焙設備產品及解決方案。本公司產品符合國際各項衛生及品質指標要求，獲得 ISO 9000 認證，多項產品取得美國 ETL&UL，歐洲 CE 及韓國 KC 的認證。

新麥將持續以客戶需求為核心，提供高品質產品與即時完善的售後服務，並積極擴大全球市場布局，強化品牌競爭力與營運韌性。展望未來，經營團隊將攜手全體員工，秉持穩健經營與持續創新的精神，朝共同目標邁進，持續為股東創造長期價值，並善盡企業社會責任，穩步實踐永續發展願景。

基本資料

組織名稱		新麥企業股份有限公司
產業類別		電機機械
資本額		493,392 仟元
設立日期		1983 年 9 月 27 日
上櫃日期		2007 年 12 月 10 日
股票代號		1580
董事長		謝順和
總經理		謝順和
2025 年底員工人數		1,280 人
組織總部所在位置		新北市五股區五權六路 23 號

營運地區與產品服務

- 台灣（總公司）：製造及銷售食品機械
- 中國：企業管理及投資、製造及銷售食品機械、製造及銷售控制儀表及機電控制系統、企業管理及投資
- 泰國：銷售食品機械
- 美國：銷售食品機械
- 馬來西亞：銷售食品機械
- 印度：製造及銷售食品機械
- 薩摩亞：控股公司

發展沿革

- 1983 年 10 月：新麥創立於台灣，銷售進口烘焙設備
- 1987 年：新麥開始烘焙設備的製造
- 1989 年：新麥在德國柏林 IBA 展展出，SINMAG 品牌的烘焙設備產品開始外銷至歐洲、美國、東南亞
- 1990 年：設立馬來西亞分公司
- 1995 年：新麥機械（無錫）有限公司設立，專注於烘焙設備的製造與銷售
- 2007 年：12 月 10 日本公司股票正式掛牌上櫃
- 2008 年：併購美國西雅圖 LBC 公司
- 2009 年：設立泰國分公司
- 2009 年：新麥機械（無錫）有限公司被評定為高新技術企業
- 2018 年：新麥機械（無錫）有限公司變更為新麥機械（中國）有限公司，為新麥全球化戰略發展添上一筆
- 2020 年：新麥機械（中國）股份有限公司為江蘇省高端烘焙機械工程技術研究中心
- 2021 年：新麥機械（中國）股份有限公司導入水性油漆工藝，將揮發性有機化合物（VOC）的排放降到極低水平，並榮獲無錫市低 VOCs 示範項目的榮譽
- 2022 年：新麥機械（中國）有限公司更名為新麥機械（中國）股份有限公司
- 2022 年：集團投資架構調整，調整後由大陸曾孫公司新麥機械（中國）有限公司直接投資馬來西亞 SINMAG BAKERY EQUIPMENT SDN.BHD.、泰國 SINMAG EQUIPMENT(THAILAND) CO., LTD.、美國 LBC BAKERY EQUIPMENT INC.及無錫歐麥機電控制有限公司
- 2023 年：新麥機械（中國）股份有限公司為江蘇省專精特新企業

組織架構

新麥之公司治理結構與最高治理單位主要由董事會負責運作。為強化董事會職能並完善治理分工，董事會下設稽核室、薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會，以分別負責內部稽核、薪酬制度、財務監督及永續發展相關議題之管理與督導，進而提升公司治理效能與決策品質。並於董事會下設的稽核室獨立行使職權，依照董事會決議執行稽核計畫。目前董事長與總經理為同一人，負責規劃及執行公司營運。總經理領導部門包括研發部、營業處、製造處、管理處單位。各部門細部執掌如下：

部門	主要職掌
總經理室	1. 投資人關係處理。 2. 企業社會責任及公司治理相關工作之統籌。
稽核室	1. 建立與管理本公司內部稽核制度。 2. 檢查評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率。 3. 適時提供改進建議，以確保內控制度得以持續有效實施。 4. 協助董事會及管理階層確實履行其責任。
財務部	1. 負責資金調度、股務處理及出納業務。 2. 各項會計帳務、稅務處理、財務報表編製與分析、預算編製暨控管與差異分析等事宜。 3. 公司企業形象之形塑與公共關係相關工作之執行。 4. 董事會之召集及相關議事工作之準備。
人力資源部	1. 人力資源與訓練發展等相關作業之規劃與執行。 2. 一般行政暨庶務管理。 3. 環境管理及工安環保。 4. 統籌規劃公司內外部文件及資料之管制。
資訊部	1. 資訊系統及軟硬體設備之管理與維護。 2. 電腦資料管理與資訊安全維護。

部門	主要職掌
研發部	1. 建立自有技術並持續新產品開發品質規劃。 2. 擬訂新產品研究開發、試作、測試、包裝等計劃及步驟。 3. 提供各單位技術諮詢。 4. 現有產品的研究及改善計劃。
外貿部	1. 國外市場開發及銷售計劃之擬定與執行。 2. 商情資訊之蒐集與分析。
業務部	1. 維繫客戶關係以強化業務掌握。 2. 蒐集市場情報以利營業規劃參考。 3. 掌握應收帳款資料，確實控制客戶信用額度。 4. 新市場暨新客戶之開發。
工程部	1. 國內售出設備後之安裝、試機至客戶驗收等工作。 2. 國內售出設備後之售後服務、維修及保養等工作。 3. 整理設備操作與保養維修等方面專業知識，負責對客戶及工程人員教育訓練。 4. 反映關於機器設備重複維修及新交機所發生問題，作為品質改善之參考。 5. 提供市場訊息，以協助業務部門創造業績。
製造部	1. 採購作業之規劃與管理。 2. 生產管制與生產計劃。 3. 原物料倉儲作業之監督與管理。 4. 各項製程之管制與規劃。 5. 辦理協力廠商評鑑，以達公司品質目標與要求。 6. 生產設備之保養與維護，以提高設備之利用率。
品管部	1. 零件、成品檢驗標準之建立與執行。 2. 負責各項安規標準的驗證。 3. 負責原物料驗收、製程檢驗及公司產品之品質檢驗。 4. 品質制度之建立及維持。

除此之外，新麥多年來參與台北市糕餅同業公會，並與同業交流實務經驗，期望透過與同業間的合作協同，共同推動產業發展，提升整體產業的競爭力。

永續發展藍圖與策略

永續發展執行架構

新麥為實踐永續發展目標，並強化永續治理，設置永續發展委員會，並訂定「永續發展委員會組織規程」。本委員會下設有永續環境、社會公益及公司治理執行小組，由總經理指派相關單位主管掌理各組工作職掌及執行相關作業計畫。2025 年度召開 3 次永續發展委員會議，未來將持續檢視各部門的行動方案執行進度及績效，並定期向董事會報告。

永續發展藍圖與策略

新麥的願景為「成為全球最大的烘焙設備製造及技術服務者，並且與我們的合作夥伴長期搭配，建立互利共贏的關係」。新麥在追求互利共贏的同時，也不忘積極落實永續發展以符合利害關係人的期望，承諾從以下方面促進目標的達成：

- ◆ 推動節能減碳，設置綠能設備
- ◆ 投入節能減碳之研發技術
- ◆ 提升資源使用效率促進循環經濟發展
- ◆ 持續推動資源再利用注重水資源管理、廢棄物管理、空氣污染物管理
- ◆ 遵守國際人權宣言，重視機會平等、多元發展及勞工權益
- ◆ 提供及營造健康安全之工作環境
- ◆ 積極參與公益活動，落實社會關懷
- ◆ 維持健全的公司治理制度，嚴守商業道德規範
- ◆ 嚴守誠信經營，拒絕不當利益、貪腐及賄賂等行為
- ◆ 維護股東權益，並強化資訊的公開透明與平衡揭露

2025 年永續亮點績效

2025 年永續亮點績效		
環境	社會	治理
◆ ISO 14001 環境管理體系證書 ◆ ISO 9001-2015 品質管制體系認證證書 ◆ 層爐車間安裝焊接煙塵處理設施（中國新麥） ◆ 安裝光伏板及淘汰 5 台柴油叉車，減少碳排放（中國新麥） ◆ 淘汰更新液氮液氧儲罐，降低能耗，減少安全隐患（中國新麥） ◆ 0 件環境相關投訴與裁罰	◆ 舉辦親子淨灘活動（新北市八里） ◆ 捐贈喜憨兒社會福利基金會、中華啟能基金會等 ◆ 西藏地震災區捐款。（中國新麥） ◆ 錫山區紅十字人道萬人捐（中國新麥） ◆ 無錫倪瓚文化基金會註冊資金捐贈出資（中國新麥）	◆ 合併營收 48.79 億元，再創歷史新高 ◆ 0 件資安相關投訴與裁罰 ◆ 0 件客戶隱私相關投訴與裁罰 ◆ 0 件法律訴訟情事及反競爭行為裁罰

利害關係人議合與重大議題管理

利害關係人鑑別與溝通

新麥致力於成為重視永續發展的企業公民，積極關注與利害關係人之間的溝通與互動。我們深知每一類利害關係人皆對公司營運與永續目標的實現具有關鍵影響，唯有真誠溝通與及時回應，方能凝聚信任，強化企業韌性並提升社會價值。新麥將利害關係人意見納入永續發展策略之訂定方針，依循國際標準 AA1000 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)，計畫性地與利害關係人展開持續對話，透過議合機制蒐集其關注之 ESG 議題，進一步了解其對 ESG 資訊之關切面向，作為公司永續管理與決策的重要參考依據。新麥辨識出五大主要利害關係人，包括政府機關、員工、供應商、客戶，以及股東 / 投資人，並透過多元溝通方式，持續強化彼此間的信任關係與合作基礎。

重要利害關係人	利害關係人對新麥之重要性	關注重大議題	溝通管道	頻率	溝通單位	今年度議和成果
政府機關	為維持與政府之間的良好關係，符合政府和主管機關規範是企業應盡之社會責任。	◆污染防治 ◆廢棄物管理 ◆公司治理與誠信經營 ◆氣候變遷減緩與調適	關注最新法令議題	不定期	人力資源部 / 財務部	第 12 屆公司治理評鑑上櫃公司排名第 36%~50%
			參與主管機關舉辦之課程及講座	每年		參加櫃買中心舉辦之講座
			公文往來	不定期		持續與主管機關保持溝通
員工	員工是新麥的重要資產，新麥致力於確保員工的健康、打造安全無虞的工作場所及經營友善工作環境，以增加同仁及公司的競爭力。	◆法規遵循 ◆營運績效 ◆廢棄物管理	召開勞資會議	每季	人力資源部	舉辦勞資會議 4 次
			召開職工福利委員會會議	每季		舉辦福委會會議 4 次
			召開工會委員會會議	不定期		舉辦工會委員會 4 次
			設置工作場所性騷擾申訴專線與電子信箱，提供員工申訴	即時		無重大申訴案件

重要利害關係人	利害關係人對新麥之重要性	關注重大議題	溝通管道	頻率	溝通單位	今年度議和成果
			醫護人員健康臨場服務	每月		醫護人員到場各項身、心健康服務與諮詢達 23 人 / 年
			辦理健康促進活動	每年		舉辦員工健康檢查及製造單位低劑量胸部電腦斷層檢查 1 次
			派員參加安全衛生講習及進行員工職前教育訓練	不定期		安全衛生教育訓練相關課程 20 次
			透過公告欄、電子郵件暨公司內部網站溝通及發布公司訊息	不定期		公告相關訊息發出 25 份，各相關部門有其內部微信工作溝通群組
供應商	新麥與供應商是共同成長關係，注重品質、交期，才能提供優質的產品及服務，保障客戶的權益。	◆公司治理與誠信經營 ◆產品品質管理 ◆職場健康安全	廠商服務品質、交期、價格進行評鑑	每年	生管課	對 50 家供應商進行評鑑
			宣導保密供應商資料與商業機密	不定期		本年度未有供應商資料及商業機密外洩之情事
			公司網頁設有供應商服務聯絡人、電話及電子信箱，作為廠商檢舉申訴報價溝通之聯繫管道	不定期		已於公司網站揭露聯絡資訊，確保能與供應商順暢溝通

重要利害關係人	利害關係人對新麥之重要性	關注重大議題	溝通管道	頻率	溝通單位	今年度議和成果
客戶	新麥透過了解客戶的需求及調查客戶的滿意度，並與客戶保持良好互動，以實現提供客戶優良的產品品質及完整服務。	◆公司治理與誠信經營 ◆法規遵循 ◆廢棄物管理	實施客戶滿意度調查	每年	業務部 / 外貿部	客戶滿意度調查，整體平均 70.4 分（滿分 80 分）
			參與本國與他國食品展、烘焙暨設備展等	每年		參加台北國際烘焙暨設備展、上海第 27 屆中國國際焙烤展覽會、武漢第 10 屆中國國際焙烤秋季展覽會、哈薩克國際食品、配料，食品加工和包裝機械展，與客戶互相交流
			即時回應客戶需求與意見及處理	即時		即時回應客戶需求與意見，並每季召開產銷會議討論如何改善
			業務人員拜訪客戶，瞭解客戶產品線需求	不定期		刊登烘焙新訊-德麥月刊 / 烘焙工業-雙月刊 / 台北市糕餅工會季刊 / 新北市糕餅工會年度會刊
			研發創新與提升產品品質	不定期		持續依照客戶需求及市場趨勢研發技術以提升產品品質
			召開業務會議	每月		每月固定召開業

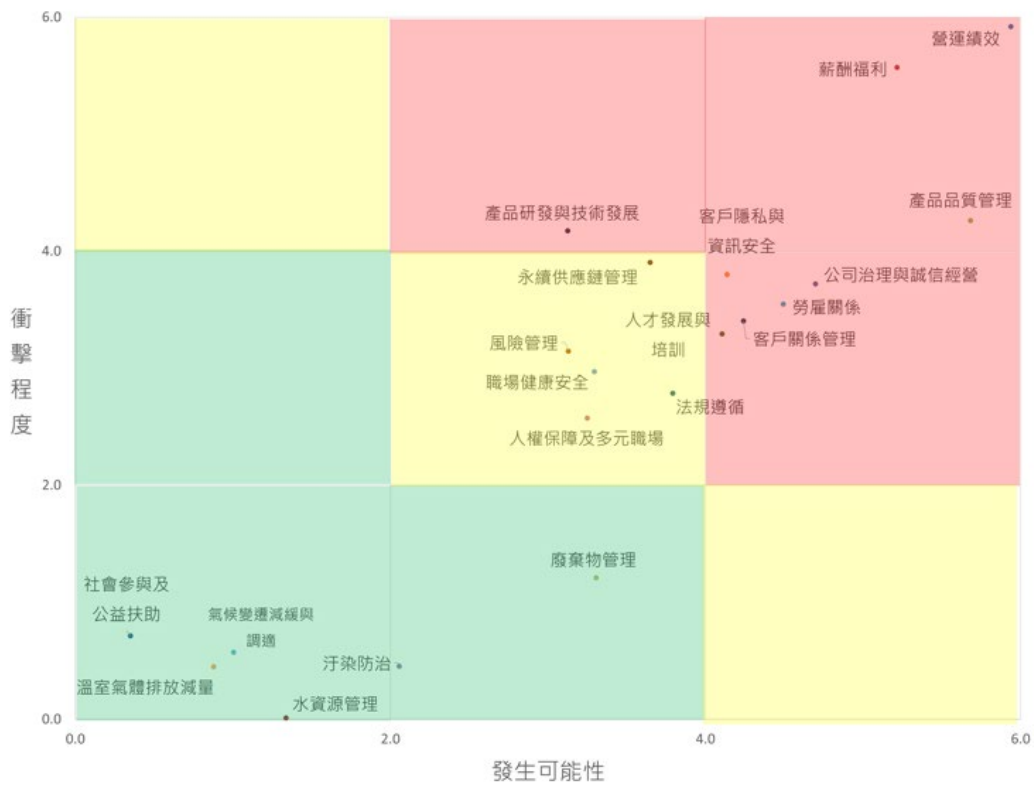
重要利害關係人	利害關係人對新麥之重要性	關注重大議題	溝通管道	頻率	溝通單位	今年度議和成果
						務會議
			宣導保密客戶資料與商業機密	不定期		本年度未有客戶資料及商業機密外洩之情事
			公司網頁設有客戶服務聯絡人、電話及電子信箱，作為客戶溝通、申訴及建議之聯繫管道	不定期		已於公司網站揭露聯絡資訊，確保能與客戶順暢溝通
股東 / 投資人	確保股東及投資人權益，一直是新麥重視的議題之一，透過提供即時及公開透明的營運資訊，以取的股東及投資人的信任，使股東及投資人權益最大化。	◆營運績效 ◆公司治理與誠信經營 ◆法規遵循 ◆產品研發與技術發展	年度股東大會	每年	股務	舉辦年度股東會 1 次
			舉辦法人說明會	每年		舉辦 2 次法人說明會
			公司網站、新聞發佈、公開資訊觀測站發布訊息	不定期		發布重大訊息 57 則，公告 18 則
			公司網站設立投資人電子郵件信箱與聯絡電話，為投資者與公司之間建立暢通的溝通管道	不定期		設有發言人及代理發言人，及時回覆投資者關注議題

重大主體鑑別與管理

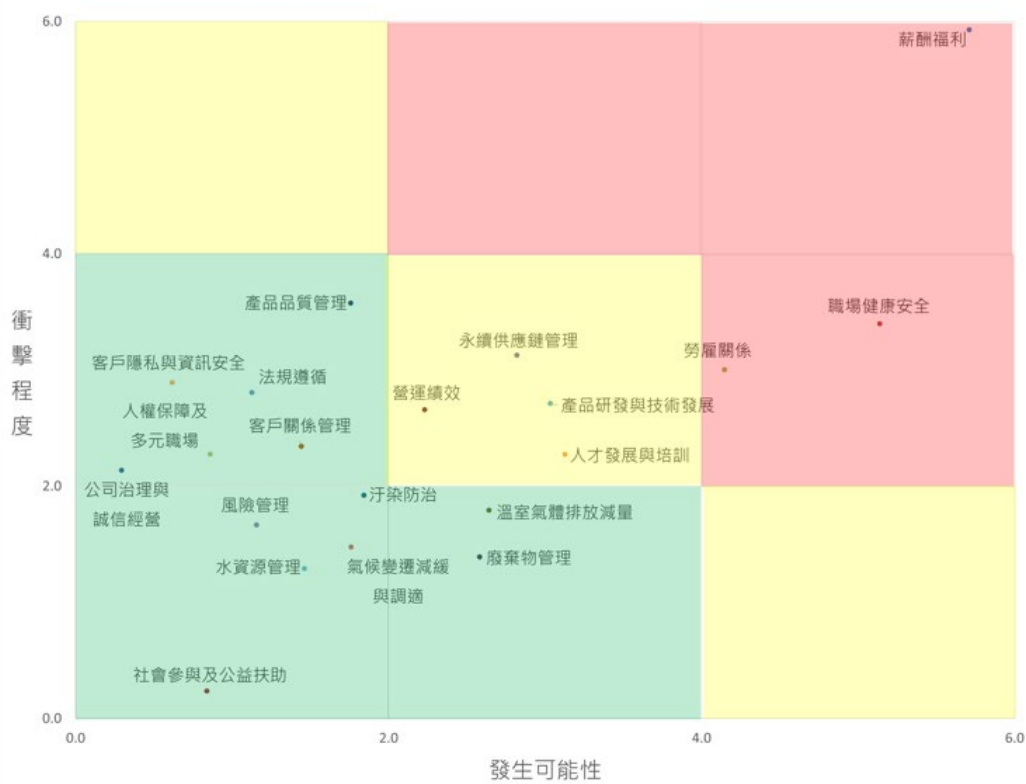
新麥依據 2021 年版 GRI 通用準則，並參酌 AA1000 利害關係人參與原則，同時考量產業發展趨勢、關鍵永續議題及全球同業標竿企業作法，系統性盤點並彙整出 20 項與新麥營運活動具高度關聯之永續議題，作為重大主題鑑別之基礎。針對各項永續議題，新麥分別進行關注程度與衝擊程度之評估，以確保議題篩選過程兼顧企業實質影響與利害關係人關切。

新麥依循 GRI 2021 版 GRI 3「重大主題」之要求，進一步評估企業於整體營運活動中，對經濟、環境與人群（包含人權）所產生之實際與潛在衝擊，並作為永續發展策略與管理方針規劃之重要依據。新麥於 2024 年邀集 36 位部門主管，針對 20 項永續議題進行內部影響評估，辨識各議題可能帶來之正面與負面衝擊；同時依據所識別之 5 類主要利害關係人，進行利害關係人問卷調查，以瞭解其對各永續議題之關注程度。共回收 173 份有效問卷，並由外部專家進行彙整與分析，以提升鑑別結果之客觀性與可信度。經上述鑑別程序，新麥辨識出 10 項重大主題，分別為：營運績效、薪酬福利、產品品質管理、公司治理與誠信經營、勞雇關係、職場健康安全、永續供應鏈管理、產品研發與技術發展、法規遵循及廢棄物管理，並將鑑別結果提報永續發展委員會進行審議確認。

2025 年度，新麥定期檢視重大主題之適切性與完整性。經永續發展委員會評估，當前營運模式、主要衝擊面向及利害關係人關注重點與前次鑑別結果並無顯著差異，爰延續既有之 10 項重大主題作為本年度永續報告書之重點揭露內容。未來新麥亦將持續至少每年檢視一次重大主題，並於營運條件或外部環境發生重大變化時，適時調整與更新，以確保永續資訊揭露具備實質性、完整性與前瞻性。以下為重大主題正負面衝擊矩陣圖：



正面衝擊矩陣圖



負面衝擊矩陣圖

新麥針對 10 項重大主題，對應出 GRI 準則之特定主題，並透過新麥永續發展委員會討論，決定各重大主題之邊界，並由相關單位蒐集既有之管理和執行績效資訊於永續報告書中完整揭露。

重大主題 的管理方針- 1. 公司治理與誠信經營	衝擊範疇	政府機關、員工、股東/投資人
	政策 / 承諾	秉持誠信、卓越、創新、共贏的企業文化
	正面的衝擊	◆強化公司治理制度，提升企業營運穩定度及股東權益 ◆落實誠信經營政策，有助於提高利害關係人對企業的信任
	負面的衝擊	◆未有明確的治理機制，導致治理成效不佳，增加企業營運風險 ◆員工未遵守行為守則並未落實誠信經營，發生不誠信、貪腐、詐欺或舞弊事件，影響企業營運及其他利害關係人權益
	相關衝擊所採取的行動	落實董事會、股東會運作制度
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	◆2025 年召開董事會 9 次；召開股東常會 1 次 ◆2025 年無重大違反政府法令而遭受重大罰款或制裁之情事
	利害關係人議合	定期召開董事會及股東會
重大主題 的管理方針- 2. 法規遵循	衝擊範疇	政府機關、員工、股東/投資人
	政策 / 承諾	嚴格遵循法令規範與要求
	正面的衝擊	合規遵循以減少跨國營運時面臨的法律衝突風險
	負面的衝擊	違反法規須負擔違規罰款，亦可能對公司聲譽造成影響
	相關衝擊所採取的行動	定期追蹤法令並進行內部法規修改、教育訓練，以確保公司符合最新的法律和行業標準

	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2025 年無重大違規懲處事件
	利害關係人議合	提供員工必要的教育訓練，使其了解並遵守相關的法律法規
重大主題 的管理方針- 3. 營運績效	衝擊範疇	股東/投資人、員工
	政策 / 承諾	穩健的營運策略，穩定的獲利，以回饋投資大眾
	正面的衝擊	維持良好的營運策略、績效及獲利，並為股東、員工及其他利害關係人創造正向的財務報酬
	負面的衝擊	受到地緣政治風險及全球經濟不確定影響，可能造成營運績效不佳且具挑戰性
	相關衝擊所採取的行動	每季揭露營運成果
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2025 年獲利
	利害關係人議合	定期揭露營運成果
重大主題 的管理方針- 4. 廢棄物管理	衝擊範疇	員工、供應商
	政策 / 承諾	遵行廢棄物處理相關規定、減少廢棄物
	正面的衝擊	妥善處理廢棄物，方能改善環境，還能降低成本，提升品牌形象
	負面的衝擊	若未經合規環保廠商依照相關流程處理廢棄物，可能對環境產生負面衝擊
	相關衝擊所採取的行動	確實執行資源回收，並依法規規定委託合格廠商處理事業廢棄物
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	對內規範廢棄物管理流程，對外制定廢棄物管理計畫並備案（中國新麥）

	利害關係人議合	員工廢棄物的分類回收的培訓，處理單位資質的收集確保合規處理（中國新麥）
重大主題 的管理方針- 5. 薪酬福利	衝擊範疇	員工
	政策 / 承諾	秉持「以人為本」的精神，堅持透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工
	正面的衝擊	完善的薪資結構與福利制度是留住優秀人才的重要因素，不僅提升員工滿意度和生產力，還能加強公司品牌形象、提升員工健康和忠誠度，最終促進公司的長期發展和競爭力
	負面的衝擊	若無法依據產業的薪資水準及物價指數調整，進而無法提供具競爭力的薪資吸引更多優秀的人才加入，亦可能讓現有人才流失
	相關衝擊所採取的行動	每年依據政府法令、產業景氣、同業薪酬水準等調查狀況，評估員工整體薪酬（包含薪資、獎金、福利等）是否具有競爭力，並配合公司獲利及政策目標，進行相應調整
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	成立職工福利委員會
	利害關係人議合	定期召開職工福利委員會、勞資會議
重大主題 的管理方針- 6. 產品品質管理	衝擊範疇	客戶
	政策 / 承諾	所有產品品質皆符合國際及國內之環保法規以滿足客戶期望
	正面的衝擊	提供符合客戶期待的高品質的優質產品，提升企業在市場中的競爭力
	負面的衝擊	提供不合法規或客戶期待的產品與服務，讓客戶對企業喪失信心，減少未來營收
	相關衝擊所採取的行動	進行客戶滿意度調查、不定期拜訪客戶及外部驗證

	追蹤所採取之行動有效性的資訊	外部驗證 ISO 9001
	利害關係人議合	通過客戶反饋和滿意度調查來評估品質管理的效果
重大主題 的管理方針- 7. 職場健康安全	衝擊範疇	員工、政府機關、供應商
	政策 / 承諾	保障員工的安全與健康，維持公司生產營運穩定
	正面的衝擊	擁有良好的工作環境和安全衛生條件有助於提高工作效率和生產力
	負面的衝擊	工作環境缺乏適當的安全措施，可能會發生職災或危害員工健康等問題
	相關衝擊所採取的行動	舉辦教育訓練及外部驗證
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	◆2025 年安全衛生教育訓練相關課程 8 場次 ◆外部驗證 ISO14001
	利害關係人議合	定期安排安全衛生教育訓練及辦理健康講座
重大主題 的管理方針- 8. 勞雇關係	衝擊範疇	員工
	政策 / 承諾	創造多元且完善的工作環境，與員工共同成長
	正面的衝擊	和諧的勞雇關係，以提升整體營運績效
	負面的衝擊	不當的勞資管理可能導致法律訴訟，增加公司法律風險和成本
	相關衝擊所採取的行動	設有勞資會議及申訴信箱
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	2025 年舉辦 4 場勞資會議

	利害關係人議合	遵循勞動法令，適時修訂員工規則與相關管理辦法 定期召開勞資會議
重大主題 的管理方針- 9. 永續供應鏈管理	衝擊範疇	供應商
	政策 / 承諾	要求供應商遵守誠信和道德標準，並確保其採購行為遵循法規要求，特別是在貿易與商業合作中遵守公平競爭與反貪腐法規
	正面的衝擊	透過永續供應鏈管理，可以優化資源的使用，減少不必要的浪費，降低成本並提高資源的使用效率
	負面的衝擊	供應商無法符合環境或社會責任要求，導致供應鏈資源不充分或合作困難
	相關衝擊所採取的行動	◆定期評估供應商是否發生違反事件，並採取必要措施 ◆優化供應鏈流程，減少不必要的中間環節和庫存積壓，實現資源的最大化利用
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	每年對供應商進行評鑑審核
	利害關係人議合	定期對供應商進行評鑑審核，確保其業務運作符合合規標準
重大主題 的管理方針- 10. 產品研發與技術發展	衝擊範疇	客戶
	政策 / 承諾	生產過程中引入先進技術，進行技術升級，提升生產效率和產品品質，確保其產品和技術保持市場競爭力並滿足消費者需求
	正面的衝擊	持續的產品研發與技術創新，能夠推出符合市場需求的新產品或提升現有產品的性能，從而增強市場競爭力
	負面的衝擊	研發創新若無法滿足客戶需求，浪費大量的時間與資源，亦可能損害企業形象

	相關衝擊所採取的行動	◆不定期拜訪客戶 ◆建立有效的專利管理
	追蹤所採取之行動有效性的資訊	專利申請
	利害關係人議合	◆定期開展市場調查和消費者需求分析，確定目標市場的需求和偏好 ◆分析競爭對手的產品

CH1 商道酬誠 防患未然

1.1 誠信治理

新麥秉持卓越的公司治理精神，董事會由董事長帶領，成員兼具專業性、多元性與獨立性，涵蓋產業專業、財務金融、法務及企業管理等領域，確保決策全面性與前瞻性，推動企業穩健發展並邁向永續經營，目前董事會成員並無政府代表。董事會的主要職責為監督公司營運目標的達成、提升經營績效，並提供經營團隊策略指導，以企業永續經營為核心方針。為強化公司治理並提升董事會運作效能，新麥訂定《董事會績效評估辦法》，每年進行一次內部績效評估，涵蓋董事會整體運作、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會。評估方式採自評問卷形式，每年 12 月底發送給董事會成員，涵蓋對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修及內部控制等面向。財務部統計並彙整評估結果，於次年第一次董事會會議中報告，2025 年評估結果為「優等」，董事會績效評估、功能性委員會績效評估結果可參閱 2025 年度年報（頁次 41）。

為確保董事具備最新的市場洞察與專業能力，新麥依據《新麥公司治理實務守則》、《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》及主管機關規範，定期安排進修課程。課程內容涵蓋公司治理、風險管理、財務監督、最新法規趨勢及 ESG 永續發展等議題。董事除參與外部機構舉辦的進修課程外，公司亦與簽證會計師事務所合作安排進修項目。新麥第十五屆董事會共 9 席董事，其中 4 席為獨立董事，1 名女性董事，任期三年。董事多元化之情形可參閱 2025 年度年報（頁次 15-18）。所有董事每年均符合進修時數規定，舊任董事至少完成 6 小時進修，新任董事至少完成 12 小時進修，相關細節可參閱 2025 年度年報（頁次 47-51）。

新麥高度重視資訊透明，所有董事會重要決議皆公開於資訊觀測站，確保股東權益與投資人信心。同時，公司已建立完善的利益迴避機制，《董事會議事規則》及《審計委員會組織規程》均明訂，董事若對會議事項與自身或代表法人有利害關係，需主動揭露並迴避表決，確保決策公正性與公司長遠利益。每次召開董事會時，均於開會議案中特別提醒董事注意利益迴避，以確保董事會決策的獨立性與公平性。

新麥積極推動 ESG 治理，2024 年 8 月 9 日董事會決議設立永續發展委員會，並訂定《永續發展委員會組織規程》。委員會由總經理、副總經理等高階主管組成，下設永續環境、社會公益及公司治理執行小組，由總經理指派相關單位主管負責各組職掌與執行作業計畫。董事會定期檢視永續發展績效，核准永續報告書及 ESG 相關資訊揭露，確保企業經營與社會責任間取得最佳平衡。

公司薪酬政策以市場競爭力為導向，並綜合考量公司經營績效、個人職責與貢獻，以及公司長期發展需求。董事及高階主管薪酬結構主要包括固定薪酬、績效獎金及其他獎酬安排，作為吸引、留任及激勵關鍵人才之基礎。未來公司亦將視永續發展推動情形，評估將 ESG 相關目標逐步納入薪酬或績效管理機制之可行性，以強化薪酬制度與公司長期策略之連結。此外，公司透過內部獨立評估及股東意見，確保薪酬政策公平透明，符合永續發展目標，提升企業競爭力。同時，本公司深知人才是企業永續發展的關鍵，因此積極推動重要崗位人才培育計畫，致力於培育具備領導潛質的優秀人才，以接替關鍵職務並推動企業持續成長。我們透過系統化的培訓、跨部門輪調及多元發展計畫，強化員工的專業能力、領導素養及團隊協作精神，打造一支高績效的領導團隊，確保企業穩健經營，邁向更卓越的未來。

此外，我們亦重視公司治理，已制定員工道德行為準則、公司治理實務守則及檢舉制度管理辦法，並建立完善的檢舉機制，包含明確的檢舉管道、調查迴避制度與保密措施，以確保公平、公正、透明的職場環境，2025 年度員工違反道德行為之案件共 1 件。人力資源部門會向新進員工詳細說明相關規範，並將與員工權益密切相關的規定彙整於員工手冊，確保每位同仁都能清楚了解並遵循。我們也將所有內控制度及相關辦法公開於公司內部網絡，方便員工隨時查閱，以確保各項制度能落實執行，共同維護企業誠信經營的良好形象。本年度於公司內部查核中發現有員工於競爭廠商處兼職，違反公司誠信經營及利益衝突管理相關規範。針對相關事件，公司已依內部管理程序完成調查，並對 6 名涉案或相關責任員工採取解僱或紀律處分措施，並於公司內部公告處分結果。我們對於此事件深感遺憾，並將其作為重要的內部管理反思機會。此次個案反映出在差旅管理與庫存監管制度上仍有強化空間。為防範類似情形再次發生，公司將進一步優化內控制度，同時也將加強員工誠信教育與法遵意識。未來，公司將持續強化風險控管與內部稽核功能，建立更完善的預防與監督機制，確保企業營運正直透明，穩健前行，並以此為契機，持續提升整體治理品質與組織韌性。並以更高標準自我要求，確保營運透明合規，為公司與所有利害關係人創造更穩健且可持續的發展環境。

1.2 資訊安全

新麥依據政府法規全面導入資通安全體系，並於 2023 年成立資通安全政策推行小組，配置 1 名資安專責主管及 1 名資安專責人員，確保資通安全管理制度之有效運作。本小組主要負責鑑別內外部資通安全議題及利害相關團體對本公司的資安要求與期望，並於公司網站公開相關資安政策。

2025 年度，本公司達成 0 資安事件及 0 個資客戶申訴事件。針對資通安全管理，每季度召開會議進行檢討，並對系統主機作業系統或重要軟體升級、災害復原演練等重要資安工作進行規劃與執行。此外，透過不定期的資安健檢，檢視資訊設備資源與系統配置是否存在漏洞，並據此編列資安預算。並要求資安同仁每年至少參加 4 小時以上的資安課程、相關論壇或講座。同時，當資訊安全事件發生時，相關單位需即時通報資訊處，判斷事件類型並找出問題點，迅速處理並留下完整紀錄。除此之外，為提高全體員工的資安意識，公司定期實施資訊安全教育訓練及政策宣導，每季度要求員工更換系統密碼以保障帳號安全。以下為本公司資安保護措施：

1. 員工由遠端登入公司內網需申請 VPN 帳號，透過 VPN 安全機制存取系統。
2. 伺服器與員工終端設備均安裝端點防護軟體，病毒碼自動更新，可有效阻擋最新型病毒，並偵測、防止潛在威脅性程式的安裝行為。
3. 使用自動網站防護系統控管員工上網行為，過濾可能連結到木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。
4. 自動郵件掃描系統預先防範不安全附件、釣魚郵件及垃圾郵件，並擴大防止惡意連結的保護範圍。個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會進一步掃描是否含有不安全附件。

透過上述措施，公司持續強化資通安全，為內外部利害關係人提供安全可靠的資訊環境。

1.3 風險管理

新麥於 2024 年 11 月 7 日召開董事會，決議通過增訂「風險管理政策與作業程序」，展現對全面風險管理的高度重視。財務單位將財務風險分為流動性風險、信用風險、稅務風險、利率變動風險及匯率變動風險，並依風險評估結果制定相應的因應措施，確保公司財務穩健。

公司自 2014 年 12 月起取得 ISO 14001 及 ISO 9001 認證，並每年由外部單位進行執行情況審查。在 2025 年 11 月 19 日完成的外審中，公司未發現任何缺失，充分證明各項程序書的有效性。此外，為落實碳盤查作業，公司已於 2023 年 10 月導入 ISO 14064 標準，由各單位負責資訊蒐集與記錄，積極推進永續發展。同時，為強化內部管理機制，公司制定了「與關係人、特定公司及集團企業交易作業程序」、「請付款管理辦法」及「客戶授信管理辦法」，並定期評估客戶經營狀況，有效降低呆帳風險。內部控制制度經董事會通過並由經理人與員工執行，目標是促進公司健康發展，確保營運效率、報導可靠性及法規遵循。截至 2025 年 12 月 31 日，年度稽核計畫已全面完成，台灣新麥並未發現重大異常情形，新麥中國於稽核期間發現部分表單填寫與主管簽核程序不完整等若干缺失，業已對其展開全面整改與補正，目前所有缺失均已完成改善，後續將持續進行追蹤，防範類似情事再次發生。

為強化內部控制與風險管理機制之落實，管理單位已辦理相關教育訓練，協助經理人及員工提升對內部控制制度、風險辨識與風險管理作業之理解與執行能力。2025 年度風險管理執行情形亦已於當年度 12 月 17 日提報董事會，作為董事會監督公司風險管理運作及持續精進相關機制之參考。未來，公司將依據風險管理政策與作業程序，持續推動風險管理機制，由相關權責單位定期召開會議，檢討作業中可能面臨的風險並制定因應對策，並將會議結果妥善記錄保存。我們堅信，透過全員共同努力，將持續提升營運穩定性與競爭力，為利害相關人創造長期價值，實現永續經營的目標。

1.4 營運績效與法遵成果

2025 年全球烘焙市場整體維持穩健成長，其中大陸地區及東南亞市場為主要成長動能來源，帶動區域烘焙產業持續發展；歐美成熟市場則維持穩定需求。另一方面，受烘焙原料價格及人力成本上升影響，產業鏈亦加速推動供應鏈整合與產品結構優化，以因應成本壓力並提升整體營運效率。

2025 年，新麥持續拓展大陸地區、東南亞及中亞市場，惟相關市場表現受全球經濟環境、地緣政治衝突及國際貿易政策調整等因素影響而呈現差異，致使公司整體獲利較前一年度略為下滑。各產品銷售詳情請參閱新麥 2025 年度年報（頁次 96）。面對外部環境變動，公司透過產品組合調整、成本控管及市場策略優化等方式，以維持整體營運穩定性。新麥持續推動產能建設與廠區優化工程。截至本報告書發布日，無錫廠改建第一期 S1 工廠（24,000 平方米）預計於 2026 年正式投產；第二期 S2 工廠（24,000 平方米）預計於 2026 年啟動建設，預計於 2027 年第二季度投產。相關規劃係因應中長期產能配置需求，並同步導入智能化、自動化及節能低碳設備，以提升生產效率、產品品質及能源使用效率，並降低人力依賴與資源耗用，積極落實 ESG 永續經營責任，進一步強化公司競爭力。

在營運發展策略方面，新麥短期將持續推動廠區建設及海外市場拓展；中長期則朝向烘焙全解決方案服務商發展，透過物聯網數據應用及售後服務體系建置，提升整體服務價值。面對全球經濟環境不確定性及各地市場發展差異，公司將持續審慎因應外部變化，以穩健基礎推動各項營運策略。公司秉持審慎經營、靈活應變的原則，每年年底擬定次年度預算，規劃經營目標，並逐月檢視目標達成狀況，依市場變化與經濟局勢適時調整策略。同時，密切關注同業競爭態勢與烘焙產業發展趨勢，為公司建立穩健的中長期營運目標，確保未來持續成長與市場領導地位。

合併財務數據			
項目	2023	2024	2025
營業收入	4,498	4,792	4,879
營業毛利	1,905	2,082	2,080
營業費用	1,030	1,109	1,159
營業利益	875	973	921
營業外收入及支出	60	117	60
稅前淨利（損）	935	1,090	981
稅後淨利(損)	636	728	663

合併財務數據			
項目	2023	2024	2025
營業成本	2,593	2,710	2,799
員工薪資福利	1,026	1,127	1,159
分配股東紅利	326	485	477
繳納政府稅款	297	388	348
社會參與投入	2	1	1
保留盈餘	2,303	2,533	2,586

	台灣	中國
稅收減免及抵減(註 3)	0	554.09
補貼	0	245.31
財務補助 (針對組織營運)	0	1,100.07

註 1. 2025 年度台灣新麥未取得任何政府補助。

註 2. 單位: 新台幣百萬元。

註 3. 新麥中國於 113 年 11 月取得高新技術企業認定合格，優惠稅率適用期間至 115 年止。根據中華人民共和國企業所得稅法及實施條例以及相關稅收規定經認定合格的高新技術企業可享有 15% 低稅率優惠。

新麥嚴格遵循勞動法令，制定完善的員工手冊及人事管理規章，致力於打造公平、公正的工作環境。我們堅守「多勞多得、賞罰分明」的管理原則，確保每位員工都能依據個人能力獲得合理報酬與成就感，進一步促進企業永續發展。我們深知人才是公司最重要的資產，因此積極推動多元培訓，以提升員工專業能力與環保永續意識。在碳排放議題上，公司透過多次教育訓練，讓員工深入了解碳排放對環境及營運的影響，並掌握碳排計算與減碳策略。為落實溫室氣體減量，公司自 2023 年導入「溫室氣體盤查標準 ISO 14064-1」，並依循 ISO 14064-1 成立溫室氣體盤查委員會，成功自主盤查公司溫室氣體排放量，展現企業對環境永續的承諾。

CH2 革新量能互惠共生

2.1 職人新麥

新麥在烘焙及廚房設備領域深耕多年，致力於滿足全球市場對高品質、智能化設備的需求。作為烘焙設備製造領域的領導企業，我們專注於設備的設計、製造、銷售及售後服務，打造從生產到應用的一站式解決方案。新麥已建立台灣與中國兩大研發及製造基地，並結合創新技術與環保理念，持續推出具市場競爭力的產品。

產品與服務發展

新麥在烘焙設備產業中，位居原材料與終端烘焙產品間的專業設備製造與整體解決方案提供者，扮演著連接上下游的重要角色。身為烘焙產業的技術領導者，新麥已建立完整的「烘焙設備物流中心」、「設備製造與整修中心」及「智能化解決方案研發中心」，設立全球化銷售與服務網絡，整合上下游相關資源，發揮新麥的中心衛星體系功能，助力客戶優化產銷規劃。公司主要營業項目為攪拌設備、烘焙設備、成型設備及切片包裝設備的設計、生產、銷售與技術支援服務。目前已將不同產品及服務劃分為多個專業中心，提供多元產品類型與功能選項，廣泛應用於麵包坊、糕點工廠、餐飲企業及烘焙教育機構。我們堅持以專業烘焙設備服務為核心，不斷整合企業資源，強化整體核心競爭力，同時積極投入智能化設備研發與數位化管理，為客戶提供最完整的一站式購足服務，確保在競爭激烈的產業中保持領先地位。

新麥深信，品質是企業營運的命脈，為提高市場競爭力並成為全球烘焙設備供應的領導者，新麥逐年投資高效能、自動化的製造設備，並完善產品品質管理體系。透過不斷提升產品精度、穩定性及耐用性，吸引穩定且多樣化的客戶群。除提供標準化設備與服務外，新麥也致力於發展客製化解決方案，針對特殊需求的產業或烘焙技術，提供量身打造的設計服務模式。這種以客戶需求為導向的附加價值服務，進一步鞏固了新麥在市場中的核心地位。為實現上述服務模式，公司定期與上下游產業（如原材料供應商、終端用戶及設備製造商）進行資訊交流與技術回饋，持續精進製程技術，提升烘焙設備在全球市場的專業水平與應用價值，並不斷累積在多產品線的開發經驗。

新麥將遵循一套完善的開發流程，因應客戶化需求。首先，基於對上下游客戶需求與供應能力的深入了解，新麥綜合多型態設備選項、加工方式與製造技術，提出上下游整合建議。在開發階段，提前規劃並測試製程、品質檢查及生產履歷等各項作業流程，確保高效且高品質的成果產出。通過多次測試與分析調整，確立解決方案後，最終結合新麥的物流管理、設

備調適與全流程品檢系統，提供整套複合式的服務體驗，全面滿足客戶需求並創造附加價值。新麥透過整合設計、製造與服務，積極構築智能化、全方位的烘焙設備解決方案，持續鞏固其在國際市場的領先地位，並致力於成為全球烘焙產業中最值得信賴的合作夥伴。

品質管理

新麥秉持「誠信、卓越、創新、共贏」的發展理念，以「提供先進優質之產品及服務，成為烘焙及廚房業持續滿意之設備夥伴」為品質方針，全面奉行 ISO 9001：2015 標準要求，建立完善的品質管制體系。該體系通過品質手冊、程式檔及檢驗檔的實施，實現對品質目標的落實，涵蓋顧客滿意測量、產品檢測、不合格品控制、內審與管理評審活動及不符合糾正措施的執行，並每年定期討論和優化流程。本年度新麥中國組織了 4 次品管培訓，包括外貿特殊要求的成品檢驗、安規儀器使用、檢驗規程以及內審員培訓，進一步提升檢驗與管理能力。新麥品管措施按以下順序進行：進貨檢驗規程（重點為尺寸公差與性能參數）、過程檢驗規程（台灣不適用，針對薄板、厚板、金工等製程的首巡檢）、成品檢驗規程（重點為安規專案與機器性能參數），以及《搬運、貯存、包裝、防護和交付程式》。公司針對組裝過程中的校正尺寸與步驟進行製程檢驗。對於常見的品質問題通過排名分析、跟蹤改善處理零件故障索賠，並對品質問題退機進行分析與預防改善。對攪拌機、打蛋機、液壓分塊機、醒發箱、電烤爐及轉爐等設備，從進貨（原材料與電器件）、加工過程、機器組裝、安全性測試到包裝、新制程及工藝改善，全面進行風險評估，並根據風險高低設置關鍵控制點以加強管理，確保產品符合法律法規及市場需求，持續提升產品品質與服務水平。

品管措施

	推動措施	
管理類別	新麥中國	台灣新麥
安全管理	1. 安全管理：公司建立《文明安全生產管理制度》、《產品安全管理規定》、《電氣安全管理制度》、《安全用電管理程式》、《消防控制程式》等，通過《安全危險源辨識及風險評價表》、《電器檢查及維護記錄表》等表單，定期進行核查保證安全，減少安全風險發生。 2. 5S 管理：製造管理部建立 5S 管理制	依 ISO 9001 執行，每半年實施內部稽核。

品管措施

	推動措施	
管理類別	新麥中國	台灣新麥
	度及考核標準，每月進行 5S 考核評分並進行評定，範圍包括：場地、物料、工具、設施、廢料、安全、人員。車間進行自我檢查，結果填寫於《清潔記錄表》等表單。	
作業管理	1. 作業指導標準：加工過程建立《焊接作業指導書》、《噴漆作業指導書》、《發泡作業指導書》、《製冷過程作業指導書》、《熱彎玻璃爐作業指導書》、《玻璃複層作業指導書》、《保溫棉填充作業指導書》、《配電作業指導書》、《裝配作業指導書》等，並進行相應過程的自檢記錄。 2. 技能培訓：公司每年按照技能考評標準進行中高技能等級考評，將特殊和關鍵工序崗位、品管崗位的員工每年安排技能培訓。 3. 改善活動：現場員工每月提交中高技改善方案，由製造管理部和人力資源部進行考評。	依 ISO 9001 內的作業指導類文件，加工部分有 CO2 焊接作業書、氬焊焊接作業指導書及攪拌機焊接作業指導書；組裝部分目前有攪拌機組立作業指導書、半自動分割滾圓機組立作業指導、全自動分割滾圓機組立作業指導、SMD-5P 分割滾圓機組立作業指導書、K5P 分割滾圓機組立作業指導書、SMD-3PB 分割機組立作業指導書、SMD-6PB 分割機組立作業指導書及 SPQ8136 中間發酵組立作業指導書。目前沒有技能考評，只有年終考核表。
品質管理	1. 日常管理：建立《進貨檢驗規程》、《過程檢驗規程》、《成品檢驗規程》等，規定各項檢驗項目、檢驗要求、檢驗標準以及檢驗頻次、抽樣方案等，並按各規程要求實施檢驗控制。制定各部門的質量目標，每月對各項檢驗數據進行統計分析，對不達標的開具《糾正措施表》進行分析改善。 2. 不合格品管理：建立《不合格品控制	依據 ISO 9001 的進料檢驗程序書、製程檢驗程序、成品檢驗程序書來做品質管理。 對於重大問題或連續不達標產品開出，是依據“矯正及預防程序”，在不合格通知單上填寫處理及改善對策。

品管措施

	推動措施	
管理類別	新麥中國	台灣新麥
	管理程序》，對不良品進行控制管理，一般不合格品開《不合格品通知單》給相關單位進行返工返修或報廢處理，對於重大問題或連續不達標產品開出《糾正措施表》，由責任部門進行原因分析並制定改善預防措施。建立《產品召回控制程序》，對重大不良品流出公司的實施召回管理。	
設備管理	1. 生產設備管理：建立各類生產設備的《設備維護保養規定》，並按期日、周、月、年保養要求進行維護保養及記錄。建立《設備作業指導書》、《設備安全操作規程》，培訓員工按其要求進行操作。 2. 計量設備管理：建立《監視和測量設備控制程序》及各類《量具的作業指導書》，制定《設備週期檢定計劃》，並按其進行計畫進行校準，保證量具的準確性。每年對檢驗員進行計量設備使用培訓及培訓效果考核。	遵循 ISO 9001，其有建立生產設備操作標準，包含 CNC 車床、CNC 銑床、砂輪機及傳統車床銑床，並依據“量測儀器管理程序”定期實施量具保養，校驗及管理。

產品健康與安全

新麥始終堅持最高標準，確保所有食品工廠設備的設計與材質皆符合《食品工廠建築及設備設廠標準》第七條的規範，保障食品及食品添加物的品質與衛生。公司所有機器設備皆經過精密設計，避免潤滑油、金屬碎屑、污水或其他可能污染產品的物質混入，同時確保設備易於清潔消毒並便於檢查。此外，所有直接或間接接觸食品的材質皆選用無毒、無異味、非吸收性、耐腐蝕且可承受反覆清洗消毒的材料，杜絕接觸腐蝕的可能性。

為確保產品安全性及合規性，新麥採取一系列嚴謹措施，全面滿足市場與法規要求，並贏得全球客戶的信賴。在中國市場，公司針對整機進行法規要求的委外測試，包括機械性能、

安全性能及食品接觸材料的全面檢測，確保符合當地與國際標準。同時，所有與食品直接接觸的零件皆定期檢測，以確認其材質符合食品級安全要求，杜絕潛在污染風險。在台灣市場，新麥依據客戶需求提供更細緻的食品安全檢測，包括材料耐用性、抗腐蝕性及高溫穩定性測試，確保產品符合台灣市場對食品安全的高標準，並協助客戶順利通過相關認證。本公司針對不同產品類別進行健康與安全衝擊評估，以確保產品符合市場需求及相關法規標準。2025 年，台灣新麥共計評估了 42 項產品，占總產品數量的 44.21%，中國新麥共計評估 224 項產品，佔產品總數量的 97.39%。各產品類別的評估狀況如下：

2025 年			
主要產品類別	該產品類別下產品總數量	該產品類別下進行健康與安全衝擊評估之產品數量	比例
攪拌系列	22	0	0%
分割系列	14	6	42.86%
壓麵機系列	9	9	100%
滾圓系列	3	3	100%
整形系列	8	8	100%
醒發系列	13	0	0%
烤爐系列	20	13	65%
切片機系列	6	3	50%
台灣新麥總計：	95	42	44.21%
攪拌系列	35	29	82.86%
打蛋系列	17	17	100%
分割滾圓系列	33	33	100%
整形系列	7	7	100%
酥皮系列	7	7	100%
切片機系列	20	20	100%
舉缸機系列	9	9	100%
醒發系列	20	20	100%
烤爐系列	44	44	100%
冰箱/工作臺系列	38	38	100%
新麥中國總計：	230	224	97.39%

我們的評估標準涵蓋市場法規合規性、產品成分安全性、使用風險評估等關鍵指標，並依據內部審查機制進行嚴格把關。未來，我們將持續提升評估覆蓋率，特別針對切片機系列等尚未全面評估的產品類別，以確保產品的安全性與品質。除了產品本身的安全性，新麥更將食品安全理念融入生產流程與內部管理體系，採用國際先進的品質管理系統，從設計階段便開始關注食品安全風險，確保所有設備均能達到甚至超越市場預期。在設備製造過程中，公司嚴格執行生產履歷記錄與追蹤機制，確保能迅速應對任何潛在產品問題，保障客戶使用體驗與最終產品的安全性。這些行動展現了新麥對食品安全的高度承諾，也鞏固其作為烘焙及廚房設備領導品牌的市場地位。

2025 年度新麥並無任何違反產品與服務健康安全法規或自願性規範的事件，進一步證明公司對品質與合規性的重視。新麥深信，食品設備的安全與合規不僅是企業社會責任的展現，更是贏得市場信任與建立長期合作夥伴關係的關鍵基石。未來，公司將持續提升檢測技術與安全標準，積極參與行業標準制定，並與全球客戶攜手，共同推動烘焙設備產業的健康發展。

技術發展與創新

新麥始終秉持創新、探索新科技與持續精進的研發目標，致力於滿足客戶特殊需求，同時確保既有產品的穩定性。公司執行 ISO 9001 品質管制體系，並積極參與各項國際展會與專業會議，如國家商用電氣設備標準體系學習、上海及台北國際烘焙展等，持續掌握最先進的技術發展。截至 2025 年止，集團專利申請件數共 133 件，其中已通過之「發明」專利 17 件，「實用新型」專利 93 件，「外觀設計」專利 14 件，共計 124 件，新麥中國每年申請不少於 6 項專利，顯示新麥在研發創新能力與技術積累不斷增強。透過積極的專利佈局，公司持續推動產品升級與技術突破，確保在烘焙設備市場維持領先地位，並進一步提升市場競爭力與品牌影響力。

在技術創新方面，台灣新麥透過改良攪拌勾成型模具及製程，有效提升生產效率；新麥中國則專注於產品技術升級，成功開發節能型熱風旋轉爐，搭載智能節能模式，全年可節電 5%。此外，觸控面板晶片與線路的改進，也有效降低能源損耗。公司亦積極整合不同品牌的烘焙設備技術，成功執行如馬來西亞無動力滾筒輸送線與吐司生產線設備更新等案例，確保在市場上維持高度技術競爭優勢。同時，新麥將環保理念融入產品設計與製程，例如採用 LOW-E 玻璃提升烤爐節能性能，並參與台北市糕餅商業同業公會及進出口公會的各類研討會與講座，確保在創新技術、環保發展與永續經營方面保持領先地位。

在環保與永續發展方面，新麥中國已全面導入水性漆噴塗系統，並配置汙水循環利用設施，大幅降低環境污染；同時，台灣新麥也正逐步推動相關技術升級。此外，新麥中國順利完成 SM2-50T 攪拌機的碳足跡認證，並改用鍍化學鎳與不銹鋼材料取代傳統鍍鎳工藝，有效減少有害物質使用，以達成更環保的製造流程。

在設備節能表現方面，SM2-50T 攪拌機於 2023 年度單位能源需求量为 156 kWh / 台，經製程與設計優化後，於 2024 年度降至 155.66 kWh / 台，並於 2025 年度維持相同水準，顯示節能改善成效已趨於穩定。其單位能源消耗量維持於 0.34 kWh / 台。該型號於 2025 年度共銷售 1,263 台，累計能源減少量達 429.42 kWh，展現持續且穩定的節能效益。此外針對市場需求變化，公司也積極調整設備設計，如大玻璃門醒發箱及單相電源攪拌機型，以滿足不同地區與客戶的需求。

新麥持續深化綠色製造與低污染製程管理，並延續低 VOC 水性油漆工藝之應用成果，將環境友善材料導入商用麵包機等產品製程，以降低傳統油性塗料可能產生之揮發性有機化合物 (VOC) 排放。公司已取得「一種商用麵包機專用低 VOC 水性高閃鋁粉漆及其製備方法」專利，並持續以此作為製程優化與環境管理的重要基礎，兼顧產品品質、環境保護與法規遵循需求。透過低 VOC 材料與製程技術之推動，新麥不僅減少空氣污染與環境衝擊，亦有助於提升資源使用效率、降低後續處理成本，進一步展現公司落實綠色製造、強化產品永續價值與提升市場競爭力之具體成果。此外，低 VOC 水性油漆對於操作人員的健康風險較低，有助於改善工作環境並降低職業病風險。這項創新技術不僅提升產品外觀與品質，更推動了塗裝行業向綠色轉型與可持續發展邁進。

綜上所述，新麥持續透過創新研發、環保技術升級與市場需求導向的產品開發，確保在烘焙設備領域維持領先地位。無論是技術突破、品質提升還是綠色轉型，新麥始終走在產業前沿，為客戶提供更高效、更智能、更環保的烘焙設備，並朝向可持續發展的國際領導品牌邁進。

數位創能

新麥在設備升級與生產效率提升方面積極推動技術創新，新麥中國針對醒發箱體發泡線進行了全面升級。將低壓發泡機升級為高壓發泡機，將手工平臺改為液壓式升降發泡夾具。高壓發泡機以 120-200bar 的混合室壓力進行強力混合，使發泡料混合速度快且效果更佳，生成的泡沫孔構造穩定均勻，並具備優異的絕緣性能；液壓式升降發泡夾具精度與穩定性高，

可有效避免發泡後箱體變形。此外，新麥中國通過導入 PLDM 軟體及鐳射切割設備，實現快速加工，顯著提升生產效率與加工精度。在台灣與新麥中國的協同合作中，為廠商提供圖面電子檔以縮短零件製作時程，同時提供圖面電子檔給內部製造部，透過工具機程式轉碼編輯，進一步縮短製程，優化整體生產效率。新麥中國與台灣新麥在設備維護智慧化方面各有特色，皆致力於提升生產效率與品質。新麥中國採用 7 台加工中心與 1 台車銑一體設備，品牌包含哈斯與愛格瑪，透過數控系統自動控制刀具更換與加工流程，大幅減少人為誤差，提升加工精度 ($\pm 0.01\text{mm}$)。此外，為了改善焊接品質並降低人工成本，導入焊接機械手，確保焊縫成型美觀且穩定 ($\pm 0.1\text{mm}$)。鈑金折彎則由機械手代勞，提高生產效率與穩定性，可實現多機操作，進一步降低人工負擔。激光切割設備方面，採用來自瑞士百超的高精度激光切割技術，支援光纖與 CO2 切割，切割精度達 $\pm 0.05\text{mm} / \text{m}$ ，確保切割邊緣平滑無毛刺，並配合氧氣與氮氣輔助，提升加工品質與穩定性。

相較之下，台灣新麥的設備維護智慧化規模較為精簡，主要使用三台 CNC 銑床與一台 CNC 車床進行加工，焊接機械手則應用於攪拌機機身焊接，提升焊接效率與品質。雖然設備數量較少，但透過精準的智慧化應用，同樣能確保生產品質與效率。無論是新麥中國還是台灣新麥，都在持續優化智慧化設備應用，致力於提升產品品質與生產效率，確保能為客戶提供更穩定、高品質的烘焙設備。未來，透過持續精進與技術升級，相信能夠進一步提升生產效能，強化市場競爭力。

2.2 互惠客戶

新麥以「客戶為中心」作為核心經營理念，致力於建立長期、穩定且滿意的客戶關係，通過直銷與經銷代理合作模式、完善的售後服務體系，以及精進的客戶關係管理機制，為客戶提供全方位的支持與服務。新麥不僅滿足客戶當前需求，更通過個性化服務和即時改良，幫助客戶抓住市場機遇，實現業務增長，進一步鞏固其在烘焙與廚房設備領域的領導地位。

客戶關係經營

新麥的客戶關係經營覆蓋多層次的業務模式，從業務員直銷到經銷代理商合作，均秉承「貼近客戶需求、提供最佳解決方案」的原則。業務員直銷以深入了解客戶需求為出發點，通過產品展示、實物測試等方式詳細介紹產品特點與優勢，解答客戶疑問，協商價格及合同條款等細節。在雙方達成一致後簽訂銷售合同，根據合同約定安排生產與交付，同時提供全面的售後服務，包括設備的安裝、調試及維修。經銷代理商合作則針對飯店、餐廳、政府專案的線下銷售，嚴格限制代理商拓展至其他市場（如烘焙單店、連鎖店、批發廠及超市等），並禁止通過線上管道銷售新麥產品，以保護市場秩序與品牌價值。

業務人員的角色不僅是銷售，更在客戶關係的維繫上發揮關鍵作用。他們定期或不定期回訪客戶，深入了解產品使用情況及經營需求，協助解決客戶的疑問與問題，並提供個性化建議與服務，幫助客戶抓住市場機遇，實現業務增長。此外，業務人員還會與客戶分享市場動態及競爭對手情況，為客戶提供前瞻性的建議與解決方案，進一步增強客戶對新麥的信任與忠誠度。為了支援業務人員的工作，新麥工程及烘焙師團隊會為客戶提供設備使用的相關培訓，包括操作指導、日常清潔與維護的技巧，確保客戶能以高效、合理的方式使用設備，充分發揮產品性能。

新麥售後服務體系是客戶關係經營的重要支柱，涵蓋產品保修、技術支援、維修服務等多個方面。針對客戶的問題，公司設立高效處理流程，包括快速回應、專業處理與定期回饋，確保客戶需求能夠迅速解決。保固期限為 18 至 24 個月（台灣新麥自 2025 年度起保固改為 18 個月），所有售後服務均遵循統一標準，並針對不同地區的需求進行適當優化。例如，台灣北部地區提供夜間服務，對於當晚無法解決的問題，次日由專員進行跟進處理。根據近三年來之資料統計，台灣新麥的顧客滿意度由去年的 87.25% 略升至 88%，其中「產品安全方面考量」這項表現，滿分 10，卻有 9.6 的高分，遠優於其他項目，反映新麥於設備設計上重視安全防護機制，透過機台保護裝置之配置，降低操作風險並保障使用者安全，展現公司對產品安全與工作安全性的高度重視。新麥中國的整體滿意度穩定，展現市場對我們品牌的高度認同。然而，產品品質方面的「故障性」得分相對較低，仍有進步空間。為了進一步提升客戶體驗與品牌忠誠度，公司正積極優化產品品質與服務，讓更多烘焙客戶認識並選擇新麥設備。

面對這些變化，公司正以積極的態度迎接挑戰，持續提升產品品質並優化服務體驗，力求為客戶創造更高價值。我們相信，通過這些努力，將不僅能夠穩定現有客戶的信任，更能進一步增強客戶的滿意度與忠誠度，為未來的發展奠定更加堅實的基礎。

2025 年度，新麥持續深化客戶關係管理機制，透過多管道收集客戶回饋、召開定期管理會議及整合行銷資源，提升客戶關係經營能力。本年度，公司特別聚焦於個性化服務提升，運用數據分析掌握客戶偏好，提供客製化產品推薦與服務，並搭建全新的網路行銷平台，確保資訊同步發布與精準追蹤，進一步強化客戶體驗與忠誠度。此外，新麥對於資訊安全與客戶隱私保護亦高度重視，本年度未收到任何來自外部各方或監管機關的經證實隱私侵犯投訴，亦無資訊洩露、失竊或客戶資料遺失事件，展現公司在隱私保護與風險管理上的嚴謹作為。透過細緻的服務、即時的支持及靈活的產品改良，新麥持續打造值得信賴的品牌形象，鞏固市場競爭優勢。

產品資訊透明度

新麥在產品資訊透明化方面秉承高標準，業務人員通過型錄、設備視頻等資料，向客戶詳細介紹產品名稱、功能、規格、價格、保修及使用說明等資訊，並在設備交付時提供產品說明書、合格證等相關檔案，確保資訊公開透明，符合法律法規、行業標準與企業內部規定，新麥本年度未發生違反遵循產品與服務之資訊標示相關法規與行銷傳播相關法規的情況。公司所有產品的標示與廣告內容皆符合《消費者保護法》第 22 條的規範，確保資訊透明，避免誤導消費者，並落實產品安全與市場合規性，持續強化品牌公信力與消費者信任。在中國市場，新麥中國亦積極落實產品標準化與品質管理，全面符合《中華人民共和國計量法》、《中華人民共和國標準化法》、《中華人民共和國產品質量法》及食品安全國家標準等相關法規要求，確保設備品質與標示合規，對於那些需強制認證的產品均取得《國家強制認證》後才進行銷售，進一步保障客戶權益。本年度新麥中國也有針對共計 224 項產品進行法規評估，比例為 97.39%。

2.3 供應鏈共榮

新麥位於烘焙設備製造中游位置，其下游客戶涉及各個行業，從普通原材料到機械加工、工程塑料、智慧控制等，與供應商之合作以行業大帶小方式及共贏的經營理念，透過完善的供應鏈管理制度及相關規範，保障產品品質、出貨效率及穩定性，確保供應鏈上下游永續發展。

環境與社會責任

新麥在供應鏈管理中高度重視環境與社會責任，優先選擇符合環保標準的原材料，例如低能耗、污染少的產品，並確保供應過程對生態系統的破壞降至最低。同時，公司要求供應商遵守勞動法規，保障勞工權益，杜絕童工及強制勞動，並提供安全健康的工作環境。台灣與新麥中國在供應商審核中均納入社會責任與環境表現評估，以確保供應鏈在可持續發展方面達到高標準。這些努力不僅體現了新麥的社會責任，也為供應鏈合作夥伴樹立了良好典範。

供應商管理與評估政策

新麥嚴格遵循採購管理流程，確保供應商的選擇與合作透明、公平，公司依據 ISO9001 供應商管理程序書，對供應商進行品質、價格、交期及配合度的評估，每年審核合格供方，並採用環境調查表與社會責任自我評估作為篩選基準，以了解供應商的實際情形，並將其作為納入合格供方的條件。新麥中國依循《採購控制程序》辦理供應商管理作業，透過《供方品質能力調查表》及《供方評估表》進行供應商評分與分級管理，並亦採用環境調查表及社會責任自我評估機制，作為供應商篩選與評估之重要依據，以強化供應鏈品質、環境與社會責任管理。以下為新麥根據供應商績效之評估標準：

(1) 評定標準：依據供方的產品品質、交期、交易往來配合度作為評定標準，總分為百分制。

a. 品質 (50 分)：該供應商產品合格率 $\times 50 =$ 實際得分；

b. 交期 (30 分)：該供應商產品按期交貨率 $\times 30 =$ 實際得分；

c. 配合度 (20 分)：採購根據評審合作配合情況進行實際打分。

(2) 綜合得分 = 品質得分 + 交期得分 + 配合度得分；

(3) 評判標準：①總分 70 分及以上納入合格供方名錄；② 69 分以下取消供應商資格。

本年度，新麥中國共篩選 378 家供應商，新增 6 家與淘汰 13 家供應商，占總供應商數的 5.03%。此外，所有供應商均需簽訂《合格供方廉潔承諾書》，確保採購過程的廉潔性。同時，公司通過現場交流與培訓，推動供應商提升服務品質，並傳達共贏的經營理念。

GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例

各營運據點採購金額彙總資料（以新台幣計）				
年分	2024 年		2025 年	
重要營業據點	台灣總部	新麥中國	台灣總部	新麥中國
採購金額	248,065,083	1,935,974,426	267,598,830	2,016,401,992
當地採購金額	75,195,622	1,763,130,045	82,783,129	1,799,631,198
當地採購占比	30%	91%	31%	89%

註：重要營業據點為台灣總公司及新麥中國。

供應鏈結構與組成

新麥的原材料供應包括碳鋼、不銹鋼板材等；外協件涵蓋鑄件、機加工及委外項目；還包括低壓電器、馬達、加熱管、製冷系統、控制系統、五金及消耗品等。台灣新麥的主要供應商為新麥中國（進貨比例約 69%），而新麥中國的大部分供應商集中在長三角地區（進貨比例約 86%），該地區物流業發達，交貨不受區域限制。新麥依據《採購控制程序》進行合格供方的篩選、核價、採購、入庫及付款作業，並制定有利於成本的採購規則，隨市場行情及時調整採購方案，確保供應鏈的穩定性與靈活性。對於重要零件採取多家供應商策略，並逐步加速進口件國產化進程，以增強供應鏈韌性。新麥供應鏈分為 3 類如下：

供應鏈結構	台灣	中國
A 類供應商	機器核心部件（8 家重要供應商）	機器核心部件（13 家重要供應商）
B 類供應商	機器結構件（10 家主要供應商）	機器結構件（232 家主要供應商）
C 類供應商	耗材及機器附件（47 家一般供應商）	耗材及機器附件（133 家一般供應商）

風險管理與產業轉移策略

基於新麥的供應商所在地區可能面臨的用工挑戰與環境壓力，新麥積極調整供應鏈策略，以確保生產穩定性與長期競爭力。由於部分主要供應商（如鑄造件、表面處理、機加工等）因用工與環境成本上升，未來競爭力可能受影響，新麥已提前部署產業轉移策略，其中台灣新麥的供應鏈逐步轉向新麥中國，而新麥中國則拓展至蘇北與安徽地區，藉此優化供應鏈網絡，確保生產穩定與成本控制。在新增供應商評估方面，公司依據請購物資的種類，優先選擇合格供應商進行採購，並於以下情況考慮納入新供應商

（1）根據請購物資的種類，優先選擇合格供方進行採購，當出現以下情況時應選擇新供方：

- ①新客戶或新產品導入，現有合格供方名單中不能滿足需求時；
- ②現有合格供方出現重大品質問題或者合作問題，尋找替代時；
- ③消除獨家供方，解決瓶頸供貨資源、降低採購物資成本時；

（2）採購發放《供方質量保證能力調查表》，進行供應商背景及質量保證能力調查，供應商應滿足以下條件：

- ①生產、檢測設備齊全；
- ②在行業內具有一定得競爭優勢；
- ③經營和財務狀況良好；
- ④產品價格合理；
- ⑤供應商還需提供以下有效資質資料：

- a.企業法人營業執照及經營範圍、許可資質證書（危化品）、代理資質證書（代理商）等；
- b.強制性認證產品的認證證書（如：生產許可證產品、CCC 證書等）；
- c.對於通過質量管理體系認證，且證書有效的供應商，可優先考慮納入《合格供方名錄》。

（3）對於新供應商滿足以上條件後，將其納入《新供應商評估計畫表》中，並在《新供應商評估計畫表》中確定其供應商的重要度等級，經部門主管批准後，進行後續的試用和評審工作。對於確認為三級供應商的，並得到部門主管批准的，可直接納入《新麥合格供方名錄》。

（新）供方的產品試用確認：

（1）對一、二級新供應商提供樣品進行試用，並提供出廠合格檢驗報告 / 合格證 / 質保書給

樣品檢驗確認部門。

- (2) 產品試用的質量情況：除外協件由品管課提供合格檢驗記錄外，其餘物資需由設計提供確認可以使用的書面資料。
- (3) 與食品接觸的零件材料，需提供符合 GB 4806 系列中相應的食品接觸用材料及製品標準的檢測報告，或公司對其抽樣檢測合格的報告；
- (4) 採購課根據收到的品管的合格檢驗記錄，或設計的確認可以使用的書面資料後，按照供應商重要度不同，分別進行評定流程。

(新) 供應商評定流程：

(1) (新) 一級供應商評定流程：

- ① 採購課需組織對一級新供應商進行現場審核和資料評估。
- ② 現場審核內容詳見《供應商現場質量評審表》，並根據以下評審標準來判定該新供方現場評審是否合格：

總得分	對應措施
80~100	直接納入合格供方名錄
60~79	提供書面改善資料，我司驗證後合格。
59 以下	① 如果廠商屬於特殊行業或唯一供應商，則提供書面改善資料，我司驗證後合格。
	② 不合格，取消供應商資格。

- ③ 供應商現場評審合格後，採購課將所有收集到的資料進行綜合評估，並將評估結論填寫於《供方評估表》中，交由採購主管進行審核，並呈交副總批准。

在環保標準方面，新麥堅持綠色供應鏈管理，所有採購的物品與服務必須符合環保要求，優先選擇對生態系統影響小、能耗低且污染少的產品與原料。例如，在中國市場，公司要求供應商的塗料符合《低揮發性有機化合物含量塗料產品技術要求》(GB / T38597-2020)，並依據《江蘇省重點行業揮發性有機物污染控制指南》，優先採用環保型原輔料、生產工藝與設備。此外，發泡料與製冷劑需符合《中國受控消耗臭氧層物質清單》，並遵循《關於消耗臭氧層物質的蒙特利爾議定書》及《保護臭氧層維也納公約》，確保產品符合法規並符合國際環保標準。台灣新麥同樣嚴格遵循環境法規，製冷劑 (冷媒) 使用需符合《空氣污染防制法》與《氟氯烴消費量管理辦法》，並符合《蒙特利爾議定書》與其他消耗臭氧層物質相關規範，確保環境永續發展。

在社會責任方面，新麥高度重視供應商的勞工權益與社會道德責任，要求供應商遵守勞動法規，杜絕童工與強制勞動，並提供安全健康的工作環境。此外，公司在經濟層面追求長期的成本效益與供應鏈穩定性，即使符合環保與社會標準的供應商成本較高，但從長期來看，能有效降低營運風險，提升品牌價值。因此，所有不符合環保、勞工權益與長期穩定性標準的供應商，將不被納入合格供應商篩選範圍。

CH3 人才至上 社會為本

3.1 打造多元

人權保障

新麥始終秉持「以人為本」的精神，積極認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」及「國際勞動組織」等國際公認的人權標準，堅決杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並以尊重及有尊嚴的態度對待所有同仁。本公司在性別平等及職場多元化政策上，堅持人權與就業平等的立場與原則，依法遵循《勞動基準法》、《就業服務法》、《性別平等工作法》及內部招募規章，確保每位求職者享有公平的機會。不以種族、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、性傾向、婚姻或身心障礙等作為任用標準，保障所有員工在聘用及職涯發展過程中的平等待遇，並將這一理念落實於「選訓用留」的每個運作環節。詳細人權政策內容，請參閱公司年報。

公司致力於為員工打造一個公平、安全且多元包容的工作環境，全面落實薪資獎金競爭力及升遷機會的公平性，並確保所有人員的聘用以專業能力、學經歷及職能表現為唯一考量。同時，公司嚴格防範任何形式的歧視、騷擾或不平等待遇，包括基於種族、性別、宗教信仰、年齡或政治傾向等受法律保護因素的不公行為。我們將性別平等、多元包容與人權保障的核心理念，融入人才的選拔、培訓、任用及留任的全過程，確保每位員工都能在公平的環境中充分發揮潛力並獲得應有的尊重。在友善職場環境的打造上，新麥推行多項設置與措施，包括：

1. **育兒友善措施：**公司允許男女員工均可申請育嬰留職停薪，不論已婚或未婚皆依法提供產假，幫助員工平衡工作與家庭責任。新麥中國另外也設置母嬰室，提供員工哺乳等需求。
2. **職場健康促進：**提供安全舒適的工作環境，並定期舉辦健康促進活動與講座，安排員工旅遊，提供醫療防護設備與定期健康檢查，全面保障員工的身心健康。
3. **關懷弱勢群體：**公司內現有兩名身心障礙員工，為其中一名員工特別安排同事協助下班載送至住家，展現對弱勢群體的貼心關懷，營造包容互助的職場氛圍。

針對性騷擾事件，公司提供完善的申訴機制。員工可透過言詞或書面方式提出申訴，並由受理單位記錄確認後由申訴人簽名或蓋章。根據需要，公司將組成性騷擾申訴處理調查小組，確保案件得到專業、公正的處理。今年度，台灣新麥未發生任何人權或性騷擾相關申訴案件。此外，台灣新麥設有完整的申訴管道，員工若遇到權益受損事件，可透過以下方式反映：

- 申訴專線電話：(02)2298-1147 分機 54
- 申訴專用傳真：(02)2298-0225
- 申訴專用電子信箱：hr1@sinmag.com.tw
- 專責處理人員單位：人力資源部

新麥將持續推動性別平等與人權保障政策，為員工提供尊重、關懷且多元的工作環境，確保每位員工都能在這裡安心工作並感受到支持與包容。

對於新麥中國，目前尚未設置公開的申訴管道如專線或電子郵箱，但員工可向工會代表、人資部門或董事會秘書反映相關問題。本年度，新麥中國同樣無人權或性騷擾申訴事件發生。未來，公司將以台灣新麥的成功經驗為基礎，同步推廣至新麥中國，計劃於內部企業網站中設置公開的申訴管道，進一步完善跨地區的員工權益保障體系，確保所有員工無論地區都能獲得公平、安全的工作環境與支持。

人力結構

新麥能有今日的成就，仰賴全體員工高度的工作熱忱與專業能力，所有員工均是公司持續成長與成功的重要夥伴。因此，新麥不斷強化研發實力，並長期積極推動選才、留才與育才策略，不僅重視人員數量的成長，更關注人力結構與素質的優化。公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，並致力於營造幸福友善的工作環境，關懷同仁及其家庭，讓每位員工能無後顧之憂地全心投入工作，激發更多熱情與創意。截至 2025 年底，新麥企業台灣總部的員工總數為 74 人，其中男性 57 人、女性 17 人，人員的平均工作年資為 15.43 年，平均年齡為 48 歲，全體員工均為全職人員，高階管理階層 100% 為中華民國國籍，並無外籍主管。女性員工占總員工比例為 23%，而女性在主管職中占比為 33%，展現了公司對性別平等的重視。此外，公司特別聘用了 1 位原住民員工與 2 位身心障礙員工，比例為 4%，後者的聘用比例高於政府《身心障礙者權益保障法》規定的 1% 標準，充分展現了公司在多元化與包容性方面的實踐。

新麥中國的員工總數則達到 1,206 人，其中男性 971 人、女性 235 人。人員的平均工作年資為 14.36 年，平均年齡為 43 歲，顯示團隊穩定且對公司具有高度忠誠度。然而，新麥深知人才乃企業之本。健全的人才梯隊是企業永續經營的基石。對此，公司積極尋求新血注入，期盼透過多元化的人才組合，激盪出創新的火花，為公司注入源源不絕的活力，未來將持續優化人力資源策略，提供更多元化的學習與成長機會，並加強工作環境與福利措施，讓所有員工在新麥這個大家庭中實現自我價值，與公司攜手創造更加卓越的未來。

員工

2025 年	類別	勞雇合約				總計
		一般聘雇員工	臨時員工(約聘員工)	臨時員工(外籍移工)	無時數保證員工	
地區	台灣新麥	74	0	0	0	74
性別	女	17	0	0	0	17
	男	57	0	0	0	57
	總數	74	0	0	0	74
地區	新麥中國	1,186	20	0	0	1,206
性別	女	230	5	0	0	235
	男	956	15	0	0	971
	總數	1,186	20	0	0	1,206

非員工的工作者

年份	營運據點	非員工工作者類型	人數	與新麥的契約關係	常見工作類型與內容
2025	台灣新麥		0		
	新麥中國	派遣員工	20	第三方間接雇用	工廠直接員工(焊工、裝配等)
		總數	20		

註：係截至 2025/12/31 當日數據。

雇用當地居民為高階管理階層的比例

2025 年	重要營運據點		所有重要營運據點
	台灣新麥	新麥中國	總計
高階主管人數	9	44	53
高階主管為當地人人數	9	37	46
比例	100%	84.09%	86.79%

註：1.當地係指營運據點所在的國家，並以員工的國籍是否等同當地國別計算比例。

2.高階主管階層係指經(副)理級以上職級之員工。

治理單位與員工的多元化

台灣新麥

組織治理單位成員之多元性		組織治理單位的成員年齡				佔比
		29 歲(含)以下	30-50 歲	51 歲(含)以上	小計	
性別	女	0	0	1	1	11%
	男	0	1	7	8	89%
	小計	0	1	8	9	
佔比		0	11.11%	88.89%		

各項員工類別的員工之多元性		經(副)理級以上職級年齡				佔比
		29 歲(含)以下	30-50 歲	51 歲(含)以上	小計	
性別	女	0	1	2	3	33%
	男	0	1	5	6	67%
	小計	0	2	7	9	
佔比		0.00%	22.22%	77.78%		

各項員工類別的員工之多元性		非主管年齡				佔比
		29 歲(含)以下	30-50 歲	51 歲(含)以上	小計	
性別	女	0	6	8	14	22%
	男	0	42	9	51	78%
	小計	0	48	17	65	
佔比		0.00%	73.85%	26.15%		

多元化指標

	人數
身心障礙聘用	2
外籍員工	0
原住民聘用	1

新麥中國

各項員工類別的員工 之多元性		經(副)理級以上職級年齡				佔比
		29 歲(含)以下	30-50 歲	51 歲(含)以上	小計	
性別	女	0	5	1	6	15%
	男	0	12	23	35	85%
	小計	0	17	24	41	
佔比		0.00%	41.46%	58.54%		

各項員工類別的員工 之多元性		非主管年齡				佔比
		29 歲(含)以下	30-50 歲	51 歲(含)以上	小計	
性別	女	12	153	36	201	21%
	男	54	524	181	759	79%
	小計	66	677	217	960	
佔比		6.88%	70.52%	22.60%		

多元化指標

	人數
身心障礙聘用	0
外籍員工	8
原住民聘用	0

3.2 呵護員工

人才招募

新麥依據員工過往工作資歷、專業能力及擔任職務之內部公平性與外部競爭力等客觀因素予以核薪，提供優於同業之薪資福利制度，並建立公平公開之升遷制度，促進員工留任並貫徹性別平等，薪資結構不因性別而有差異。員工薪酬項目包括本薪、職務津貼、獎金等，各職別薪酬比例之差距皆依上述標準評定，公司對於員工整體薪酬的水準政策，定義維持在同產業的前 20%以內。另視市場薪資動態及經營狀況進行年度調薪，年度調薪係參考每年物價漲幅、公司獲利、未來營運展望、以及同業薪資調查等，作為薪酬政策的決定因素。除約定薪資外，依每年營運狀況及個人績效表現發放獎金；新麥中國則是以季度獎金方式於當年季度結算獲利提撥發放。以下為新麥 2025 年薪酬相關資訊，內容涵蓋年度總薪酬比率、不同性別基層人員標準薪資與當地最低薪資之比率，以及女性對男性基本薪資與薪酬之比率，用以說明公司薪酬制度之公平性與員工薪酬管理情形。

年度總薪酬比率

台灣新麥（幣別: NTD）

年份	最高薪酬 員工之年度 薪酬	其他員工 （排除最 高薪酬 者）年度 總薪酬之 中位數	比例	最高薪酬員工 之年度薪酬 增幅百分比	其他員工（排 除最高薪酬 者）年度總薪 酬之中位數 增幅百分比	增幅百分 比之比例
2025	5,371,420	998,318	5.38	-38.84%	1.74%	-39.90%
2024	8,783,352	981,168	8.95	16.43%	2.63%	13.44%

新麥中國（幣別: RMB）

年份	最高薪酬 員工之年度 薪酬	其他員工 （排除最 高薪酬 者）年度 總薪酬之 中位數	比例	最高薪酬員工 之年度薪酬 增幅百分比	其他員工（排 除最高薪酬 者）年度總薪 酬之中位數 增幅百分比	增幅百分 比之比例
2025	1,431,000	115,129	12.42	0.775%	5.86%	-4.81%
2024	1,420,000	108,749	13.05	-15.73%	10.47%	-23.72%

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

台灣新麥（幣別: NTD）

2025 年	整體平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	56,895	56,539	58,190
當地最低薪資	28,590	28,590	28,590
比例	1.99	1.98	2.04

新麥中國（幣別: RMB，無錫總部資料）

2025 年	整體平均薪資	男性平均薪資	女性平均薪資
基層人員平均薪資	9,041	9,262	8,212
當地最低薪資	2,490	2,490	2,490
比例	3.63	3.72	3.30

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

台灣新麥 (幣別: NTD)

員工類別	不同性別之基本平均薪資		不同性別之基本平均薪資比率	不同性別之平均薪酬		不同性別之平均薪酬比率
	女	男		女	男	
經(副)理級以上職級	94,167	116,958	80.51%	2,266,236	2,357,042	96.15%
非主管	58,190	56,639	102.92%	970,892	981,853	98.89%

新麥中國 (幣別: RMB)

員工類別	不同性別之基本平均薪資		不同性別之基本平均薪資比率	不同性別之平均薪酬		不同性別之平均薪酬比率
	女	男		女	男	
經(副)理級以上職級	9,808	21,134	46.40%	246,287	380,122	64.79%
非主管	4,806	4,829	99.52%	106,253	118,284	89.82%

人力留任

從員工的平均年資和穩定的留任情況可見，公司整體團隊展現了高度的穩定性，反映出員工對企業的信任與歸屬感。此外，公司提供的薪酬水準位居同業前列，展現了對員工價值的肯定與對人才的高度重視，進一步鞏固了企業與員工之間的良性互動與長期合作。在後疫情時代，全球面臨勞動力短缺的挑戰，年輕世代不再青睞傳統工作模式，轉而追求更具彈性的職業選擇。同時，台灣人口結構的少子化趨勢進一步加劇了各行各業在人力資源上的壓力。新麥對此勞工短缺的風險早已保持高度警覺，積極尋求應對策略以降低潛在影響。公司目前主要招才管道以招募網站為主、職訓局相關職類培訓班學員以及員工介紹為輔。為吸引求職者的目光，致力提供具競爭力的薪資福利、可持續發展的職涯規劃、以及員工在職訓練與關

懷等，吸引人才加入，也於面談中強調公司產業的長期獲利穩定發展的優勢，以及職務的未來發展性等，期望年輕人願意加入新麥的大家庭。

正職人員新進人數

年份	年齡	性別		地區		總計
		男	女	台灣新麥	新麥中國	
2025	29 歲(含)以下	17	11	0	28	28
	30-50 歲	47	1	3	45	48
	51 歲(含)以上	0	0	0	0	0
	小計	64	12	3	73	76

2025 年							
年份	性別		年齡			地區	
	男	女	29 歲 (含)以 下	30-50 歲	51 歲 (含)以 上	台灣新麥	新麥中國
新進率	5.00%	0.94%	2.19%	3.75%	0.00%	4.05%	6.05%

正職人員離職人數

年份	年齡	性別		地區		總計
		男	女	台灣新麥	新麥中國	
2025	29 歲(含)以下	10	3	0	13	13
	30-50 歲	36	1	0	37	37
	51 歲(含)以上	6	3	0	9	9
	小計	52	7	0	59	59

2025 年							
年份	性別		年齡			地區	
	男	女	29 歲 (含)以 下	30-50 歲	51 歲 (含)以 上	台灣新麥	新麥中國
離職率	4.06%	0.55%	1.02%	2.89%	0.70%	0.00%	4.89%

福利津貼

新麥致力於為員工打造幸福友善的工作環境，並設置職工福利委員會，邀請熱心公益且善於溝通的同仁參與會議，針對公司各項福利措施提出建議，規劃多元活動，增進員工凝聚力與工作向心力。目前公司提供多項福利補助金，包括結婚、喪事、死亡、生育、傷病及旅遊等，全面關懷員工的生活與家庭。

台灣新麥	人數	總金額 (NTD)	新麥中國	人數	總金額 (RMB)
喪事補助金	5	15,500	喪事補助金	1	30,000
生育補助金	1	2,000	生日禮金	826	165,240
傷病補助金	2	2,600	傷病補助金	43	17,236.8
旅遊補助金(國內)	37	296,000	年節福利費	1,460	157,830
旅遊補助金(國外)	31	775,000	入職體檢 特殊崗位體檢	1,230	257,755
			旅遊補助金	856	967,938
			其他	790	144,149

新麥總部屬於工廠型營運據點，為提升員工福利並兼顧用餐便利性，特別提供員工團膳服務，讓員工於工作期間無需外出奔波用餐，能有更多個人休息時間。團膳供應以食材新鮮與安全為首要考量，均由具備合格資質之供應商提供，並於菜色搭配上兼顧健康、營養與多樣性，以滿足員工日常飲食需求。平均每日約有 48 人次用餐，展現公司對員工工作環境與生活照顧之重視。

此外，新麥無錫由自有廚師負責烹調，並採購當地知名量販通路之食材，以確保食材來源安全可靠。每日提供全體員工午餐及加班晚餐，平均供應約 900 人次用餐，讓員工能於工作期間安心用餐，減少外出奔波並獲得更充足的休息時間。針對夜班及大夜班人員，公司另提供夜班伙食津貼；外地辦事處人員則每月提供人民幣 300 元伙食津貼，透過多元膳食支持措施，照顧不同工作型態與地點員工之實際需求。新麥相信，良好的福利政策能夠提升員工的幸福感與向心力，未來將持續完善並擴展相關措施，營造更和諧、積極的工作環境，讓員工在公司內感受到全方位的關懷與支持。

新麥中國重視員工身心健康與職場凝聚力，除持續關注員工工作與生活平衡外，亦規劃於後續年度逐步增加員工團康活動頻次，包含羽球社團、灌蛋比賽及戶外踏青等多元活動形

式，鼓勵員工在工作之餘適度休閒與交流互動。透過團康活動之推動，公司期望進一步促進跨部門溝通、凝聚團隊向心力，並營造更具活力與歸屬感的友善職場環境。

樂活退休

新麥遵循各地法令規定，為員工提供完善的退休金及福利制度。台灣新麥依據法令規定，適用新制退休金的員工，按月依退休金級距提撥 6%至個人退休金專戶，同時員工可自願選擇提撥 0%至 6%的勞退金比例，確保員工的退休金積累與未來保障。新麥中國則遵循當地法令，足額提撥五險一金，為員工提供全面的社會保障。對於退休員工，公司秉持關懷精神，若員工有意願且屬於重點職類，將視人力需求提供每年續聘的機會。公司在退休前會進行員工訪談，了解員工的需求與未來規劃，並盡力提供必要的協助，確保員工在過渡期間得到支持與幫助。新麥企業將持續關注員工的長期福利，致力於打造更完善的退休保障體系，讓每位員工在退休後依然能感受到公司的關懷與支持。以下為新麥提供予全職員工之各項福利措施：

	各重要營運據點之福利內容	
福利種類	台灣新麥	新麥中國
保險 (人壽險、醫療險、傷殘險)	勞工保險、全民健康保險、定期壽險、意外險、職業災害險	五險一金、員工意外及醫療險、雇主責任險
假種 (育嬰假)	特別休假、病假、事假、家庭照顧假、生理假、育嬰假、婚假；產檢假、產假、陪產假、公傷假、喪假	年假、病假、事假、育嬰假、婚假；產檢假、產假、陪產假、公傷假、喪假、單親子女照顧假、38 婦女假、54 青年假
退休制度與措施 (退休金、退休後回聘、生活補貼)	適用新制退休金條例，提繳每月工資 6%至勞保局退休金個人帳戶	依各省規定比例足額提撥
津貼、補助	員工結婚補助、死亡補助、生育補助、傷病補助、員工及眷屬喪葬補助	員工結婚補助、死亡補助、生育補助、傷病補助、員工喪葬補助、困難扶助
員工持股		員工認股
獎金福利	年節獎金、員工生日禮金	年節獎金、員工生日禮金
娛樂福利	國內旅遊、國外旅遊、中秋烤肉、尾牙等活動	國內旅遊、國外旅遊、尾牙等活動

	各重要營運據點之福利內容	
福利種類	台灣新麥	新麥中國
健康促進	健康檢查、提升健康講座等 身心健康促進與管理方案	健康檢查

註：以上相關福利不包含臨時或兼職員工

育嬰留停

新麥重視員工於不同人生階段之照顧需求，支持同仁在工作與家庭責任之間取得平衡。針對育嬰留職停薪，公司依循相關法規提供申請管道與制度保障，協助符合資格之員工安心申請與復職，並持續營造友善、包容且兼顧家庭照顧需求的職場環境，以提升員工歸屬感與留任意願。

台灣新麥

1. 申請資格：員工任職滿六個月，且子女未滿三歲者，可申請育嬰留職停薪。
2. 假期長度：最長至子女滿三歲，但不得超過兩年。若同時撫育兩名以上子女，育嬰留職停薪期間合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。
3. 申請流程：員工須填寫「留職停薪申請表」，經權責主管核准後，提送人事單位審核，並完成交接手續。

2025			
項目	女	男	總計
2025 年符合育嬰留停申請資格人數	1	3	4
2025 年有申請育嬰留停人數	0	1	1
2025 年中育嬰假到期應復職人數	0	1	1
2025 年中育嬰假到期後實際復職人數	0	1	1
2024 年中育嬰假到期後實際復職人數	0	0	0

2025			
項目	女	男	總計
2024 年中育嬰假到期應復職者中，已持續在職滿一年者(有工作到 2025 年且滿一年)人數	0	0	0
育嬰留停回任率%	0	100%	100%

2024			
項目	女	男	總計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數	5	18	23
2024 年有申請育嬰留停人數	0	0	0
2024 年中育嬰假到期應復職人數	0	0	0
2024 年中育嬰假到期後實際復職人數	0	0	0
2023 年中育嬰假到期後實際復職人數	0	0	0
2023 年中育嬰假到期應復職者中，已持續在職滿一年者(有工作到 2024 年且滿一年)人數	0	0	0
育嬰留停回任率%	0	0	0

中國新麥目前無育嬰假制度，但各地產假規定不同，例如無錫地區產假為 158 天，其他省市則依當地法規有所調整，新麥中國依各地政策執行相關休假制度。

3.3 充實職涯

教育學習資源

新麥高度重視員工的專業培訓與發展，透過完善的教育訓練制度，協助員工快速適應工作環境並提升專業能力。本公司訂有「教育訓練辦法」，旨在提升人力資源素質與發展競爭優勢。新進員工於到職時，即接受職前引導及安全衛生訓練，內容涵蓋公司政策、產品介紹及工作內容的在職訓練，幫助新進人員快速融入工作環境。此外，公司會指派主管或資深員工作為新進人員的導師，協助解答問題並提供工作上的支持。

除了新進人員訓練，公司亦對全體員工不定期開設一般訓練及專業訓練，形式包括內部訓練與外部訓練，旨在培育專業人才，提升管理績效並有效開發及利用人才資源。每年，公司針對各單位主管進行年度教育需求調查，根據彙整結果規劃次年度的課程內容。大部分課程均開放給有興趣的員工參加，不限資格，僅少部分課程因內容需求需具備基本能力條件才能參與。

2025 年度，公司在台灣新麥共舉辦了 47 場教育訓練，參與人數達 20 人，總計訓練時數達 252.5 小時，平均每人受訓時數為 12.63 小時；新麥中國則舉辦了 57 場訓練，參與人數達 395 人，總計訓練時數達 1,209 小時，平均每人受訓時數為 3.06 小時。公司致力為員工提供全面且多元的學習資源，不僅提升專業能力，更助力員工的長期職涯發展。同時，公司將持續優化教育訓練內容，確保每位員工都能從中受益，進而提升整體工作績效與競爭力。

2025 年員工教育訓練總時數—不同職務之性別分配

地區	員工類別	男	女	總人數
台灣新麥	經(副)理級以上職級	2	3	5
	非主管	10	5	15
中國新麥	經(副)理級以上職級	8	7	15
	非主管	340	40	380

地區	員工類別	男	女	訓練總時數
台灣新麥	經(副)理級以上職級	9	62	71
	非主管	111	71	182
中國新麥	經(副)理級以上職級	48	65	113
	非主管	956	140	1,096

2025 年每名員工每年接受訓練的平均時數 (小時)

地區	員工類別	男	女	合計平均
台灣新麥	經(副)理級以上職級	5	21	14
	非主管	11	14	12
中國新麥	經(副)理級以上職級	6	9	8
	非主管	3	4	3

教育訓練課程類別 (台灣新麥)

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
勞動安全 衛生安全	1.有害(粉塵)作業主管 安全衛生在職教育訓練 2.有害作業主管-回訓 3.化學品管理實務教育 訓練 4.有害作業主管在職教 育訓練 5.一般安全衛生教育訓 練	5	製造部	32	22
勞動基準 法	2025 HR 法令議題暨系 統申報說明會	1	人資	1	3
稽核課程	1.擁抱改變 - 內部稽核 的未來 2.Excel 樞紐分析在財 務、股務、成本分攤、稽 核及與 Word 聯合運用 班	7	稽核人員、 代理人	2	40

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
	3.永續資訊管理與內控 內稽實務重點研討 4.個人電腦稽核程式實 作 (系 統 指 令 腳 本 及 Python 稽核程式) 5.台北 114 年 8 月例會- 從法令與治理角度看企 業之 AI 應用與創新 6.ERP 系統控管與查核 實務課程 7.114 年度 IFRS 永續揭 露準則宣導會				
ISO,5S 課	溫室氣體盤查實作「線 上」宣導會-上櫃公司	1	總務	1	4
會計課程	1.台新證券 114 年股務 專題講座 2.發行人證券商證券交 易所會計主管持續進修 班 3.114 年度上興櫃公司 內部人股權宣導說明會 4.114 年度應辦事項宣 導說明會	4	財務部	3	37
公司治理	1.114 年公司治理評鑑 宣導說明會 2.115 年度 ESG 評鑑宣導 會	2	財務部	2	6

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
資訊課程	1.AI EXPO Taiwan 2025 資訊研討會 2.CYBERSEC 2025 臺灣資安大會 3.鼎新再聚 數智新生 Workflow AI 時代新啟航 4.上市櫃資安與合規全方位解析-從營運到技術的落地實踐	4	資訊部	1	28
其他	1.SAP x 商周【2025 新台霸論壇】 2.挑戰極致甜點工藝 3.鎌倉人氣麵包店美味解析 4.糕餅公會(創意西點分享會) 5.懷舊新食感分享會 6.暢銷麵包講習會 7.阿富師的會客室 8.麵粉實驗室 日本新銳風味探索 9.嘉麗寶巧克力大師課程 10.青柳師傅傳授 麵包製作的真髓 11.堀江新師傅甜點講習會	20	烘焙師、資訊部、新進人員、外貿部、總經理室	8	97.5

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
	12.伊藤文明師傅 四葉生乳和美味甜點 13.巴黎大磨坊・烘焙大師班 14.貿易融資利息減碼暨輸出保險費用減免廠商說明會 15.進出口稅則分類與貨物運輸糾紛案例遠距教學班 16.2025 年 IEAT 基隆關參訪團 17.AI 新贏家高峰會 18.新進人員職前訓練				
永續課程	1.2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇 2.ESG 專案管理永續發展	2	財務部	1	9
消防課程	急救人員在職教育訓練	1	防火管理人、總務	2	6

教育訓練課程類別（新麥中國）

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
勞動安全 衛生安全	GB4706 系列新版標準培訓	3	品保部	30	60
	叉車培訓		零件部	62	248
	維修工安全培訓		行政部	3	12
勞動基準法	最新人事法律法規、最新解釋及相關政策解讀	1	人事部	5	30

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
稽核課程	內部控制(含內部稽核、風險管理、財務管理等)	1	內審審計部	4	20
ISO,5S 課	新版 ISO 9000 管理體系	3	品保部	7	21
	5S 培訓		層爐一製程區	34	68
	製成區現場 5S 培訓		轉爐二製程區	17	34
會計課程	辦稅員繼續教育	2	財務部	9	36
	出口退稅辦稅員繼續教育				
其他	食品機械衛生要求		研發部	15	45
	外貿客戶特殊要求培訓		品保部	10	20
	安規儀器使用			15	30
	檢驗規程			30	60
	商用燃具強制性 CCC 認證檢驗員			8	24
	雷射焊接的應用		廚房設備製程區	15	30
	6KW 百超光纖培訓		薄板雷射製程區	11	22
	設備操作培訓		薄板電沖製程區	12	36
	設備保養		薄板備料製程區	8	24
	折彎要求		層爐二製程區	12	24
	燃燒機調節		轉爐一製程區	10	20
	焊接工現場焊接培訓			6	18
	焊接後處理培訓		轉爐二製程區	15	30
	焊接技術		醒發製程區	18	36

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
	機械基礎知識培訓		組立一製程區	12	24
	環境管理		組立二製程區	14	28
	鋁材的表面處理		組立三製程區	12	24
	裝配作業指導書		組立四製程區	8	16
	常用電器元件 2		配電備料一製程區	8	16
	標準化生產		配電備料二製程區	14	28
	伺服電機和步進電機的知識點		配電上機製程區	28	56
	雷射切管機操作和保養		厚板製程區	7	14
	加工工藝		金工製程區	16	32
	技能培訓		噴漆製程區	47	94
	環境管理			47	94
	突發環境應急事件		研發部	80	160
	污染防治管理		行政部	20	40
	法規宣傳			70	420
	環境因素識別			60	120
	環境隱患排查			46	92
	電工			4	12
	焊工			30	60
	叉車			60	120
	壓力容器			20	60
	安全員、危化品管理員			3	9
	職業健康負責人 / 管理員			3	9
	維修工基礎培訓			3	9
	維修工技能晉級			3	9

課程類別	課程名稱	開課次數	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
	CRM 系統		烘 焙 設 備 業 務 部	19	38
	易簽寶系統			19	57
	新麥售後系統			19	57
	原產地業務更新培訓		外貿部	4	16
	新機介紹			8	24
	新款層爐培訓		海外事業部	11	22
	設備零部件培訓		海外事業部	11	33
	烘焙學習		亞非市場部	5	15
	與客戶之間的溝通		專案業務部	10	40

績效評估

本公司採行管理職與專業職雙軌並行之晉升制度，依不同職務屬性設計主管、間接員工及直接員工三類考核表，使績效評估更貼近各類人員之實際工作內容與表現，並提升考核之客觀性與公平性。公司鼓勵員工依自身專長與職涯方向持續發展，透過明確的目標設定與績效考核，培養核心職能、專業職能及管理職能，為同仁提供自我實現與職涯成長的平台，同時促進員工發展與公司營運成長之雙贏。

員工晉升不因性別而有差異，主要依據員工之特質、專長、職能、工作績效及領導發展潛力進行評核。晉升程序由用人單位依人員工作績效、經歷及品德操守提出推薦，經人事評議審議確認是否符合升遷資格後，再由總經理核定；除當年度在職未滿三個月者不辦理績效考核外，其餘員工均依公司規定進行考核，且考核內容亦會依實際營運狀況與管理需求持續檢討調整。

在專業職晉升方面，公司以鼓勵技術人員提升專業能力、技術等級及工作績效為核心。例如取得電工證、焊工證等相關技術證照，並依甲級、乙級等不同等級作為專業能力評估依據；此外，若員工能提出製程或工藝改善方案並展現具體成效，亦可作為升等與晉升之重要參考。管理職晉升則綜合考量績效表現、管理能力、團隊協作與領導潛力等面向。2025 年度，公司共計完成技術職晉升 3 人、管理職晉升 7 人，展現公司持續建構多元職涯發展管道，並透過制度化晉升機制支持員工長期成長。以下為新麥 2025 年定期接受績效及職業發展檢核之員工百分比：

地區	員工類別	2025 年					
		男	比例	女	比例	合計	比例
新麥 總部	經(副)理級以上職級	5	6.76%	2	2.70%	7	9.46%
	非主管	51	68.92%	14	18.92%	65	87.84%
中國 新麥	經(副)理級以上職級	35	2.90%	6	0.50%	41	3.40%
	非主管	936	77.61%	229	18.99%	1,165	96.60%

3.4 雙向溝通

勞資關係與溝通機制

新麥致力於建立良好的勞資關係，秉持尊重與互信的原則，前者是指營造友善的工作環境，不外乎耐心聆聽員工的想法、真誠地對待員工提出的問題、語氣溫和不強硬，透過多元溝通管道與制度設計，確保員工的權益獲得充分保障，並促進勞資雙方的合作與共識。後者則是勞資關係必須建構在勞資互信基礎上，由於溝通順暢而產生共識的情境下，易獲致具體效益。

在台灣新麥，勞資會議是重要的溝通機制，每季定期召開一次，勞資雙方均推派代表參與，針對公司各項制度、工作環境與安全衛生等議題進行深入討論，實現雙向溝通。同時，這些會議也是管理與行政決策的重要參考來源，本年度勞資會議討論事項內容涵蓋：勞工動態及職業傷害、生產計劃及業務概況、延長工時加班、年度行事曆需調整工作日與休息日、年度健康檢查。為進一步促進溝通，公司設置了員工意見電子信箱，歡迎員工提出任何有助於改善勞資關係與工作氛圍的建議，期望能與員工有更多接觸、交流及互動的機會。在新麥中國，勞資溝通以工會為主導，所有員工均為工會成員，重要事項均通過內部標準程序與工會討論決定。工會會議的召開頻率依事務需求由工會主席靈活調整。本年度內未曾發生員工申訴案件，顯示良好的勞資合作成效。

此外，針對任何組織變動或政策調整，公司將與相關部門主管及員工充分說明變化的前因後果與決策過程，尋求員工的理解與支持。同時，公司會提供合理的調整與適應期，並提供必要協助，如職前教育訓練等，確保員工順利適應新變化。

3.5 守護健康

新麥深知員工是企業最重要的資產，唯有健康的員工才能支持企業的永續發展。基於對社會的責任以及追求永續經營的理念，公司全體上下積極推動安全衛生管理與環境保護工作，透過多項措施確保員工的健康與安全，並致力於提供符合規範的工作環境。

安全衛生教育與訓練

新麥針對新進員工實施完整的安全衛生教育訓練，台灣新麥安排 17.5 小時培訓，新麥中國則安排 320 小時，內容涵蓋安全操作指導。全體員工落實每年二次消防演練及緊急應變及每年一次安全教育訓練等。此外，各車間每天上工前的例行早會，除了佈達今天重要任務工作外，也提供員工表達建議及提出問題的機會，能夠極大地幫助車間生產問題的即時溝通與處理並提升生產效率。設備本身均配備主動斷電、防夾等安全防護措施，依職業安全衛生管理辦法規定實施之自動檢查，應訂定自動檢查計畫，確保設備運行安全。

工作環境與員工健康管理

公司訂定作業環境監測計劃書，依規定每半年執行作業環境測定。新麥中國設置噪音與粉塵檢測設備，確保環境符合法規標準；操作人員則要求配戴口罩、防音罩耳塞等防護裝備。此外，員工每年進行一次職業病體檢，對檢查結果異常者進行進一步檢查及健康指導，必要時協助調整崗位並持續觀察。同時也積極統計與檢討職災數據，2025 年度台灣新麥工時總數為 122,442 小時，共發生 3 件職業傷害事故，無死亡案例，主要為人員被夾、被捲或撞壓所致。針對事故原因，公司於勞資會議中檢討並實施改善措施，加強設備操作流程及安全宣導，提升員工安全意識。新麥中國 2025 年度總工時數共 2,444,184 小時，報導期間內未發生造成死亡之職業傷害事件，惟共發生 11 件職業傷害事故。較常見之職業災害類型包括搬運過程中發生碰撞或物品砸落、維修作業時造成手腳外傷及骨折等，主要原因多與員工作業疏忽或未確實遵循安全規範有關。為降低職業災害發生風險，公司除由主管於早會中持續進行工安宣導外，亦透過現場巡查即時督導並提醒員工改善不當作業行為。

同時，公司將工安事件納入組長及主任每月工作績效考核項目，並與主管月度獎金連結，以強化各級主管對職業安全管理之責任與落實程度。另觀察上下班期間交通事故有增加趨勢，公司後續亦將持續關注通勤安全議題，並適時加強交通安全宣導與風險提醒，以提升員工整體安全意識。事故發生後，員工需即時向主管或管理單位通報，公司將立即展開職業災害調

查，並以公傷假支持員工治療。若調查確認非職業災害，則改以病假計算。此外，新麥中國在特殊員工崗位常見的職業病如塵肺病、聽力異常等，除了加強環境檢測及管理與、每年定期體檢，確保員工健康。

2025 年，公司持續推動勞工健康服務，透過年度計畫之檢討與制定，系統性落實員工健康管理與職業病預防措施。相關作業包含一般及特殊體格與健康檢查紀錄之分析、分級與評估，並針對健康檢查結果異常之員工提供健康指導，必要時依檢查結果進行適性配工。同時，針對傷病同仁進行追蹤關懷並提供衛教建議，以協助員工維持良好身心狀態。公司亦持續關注工作相關疾病預防與工作環境改善，並辦理健康促進講座，強化員工自我健康管理意識。

此外，針對職業安全衛生法所定新興職業病風險，公司推動人因性危害預防、異常工作負荷管理、職務遭受不法侵害預防及母性健康保護等計畫，降低工作環境對員工健康之潛在影響。2025 年度，醫護人員到場提供各項身心健康服務與諮詢共計 24 人次，並完成 1 次一般健康檢查及 1 次特殊員工體檢，持續完善員工健康照護機制。以下為新麥 2025 年職業傷害統計情形：

2025 年員工職業傷害彙整							
地區	工作總時數	職災			嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	職業傷害所造成的死亡比率	可記錄之職業傷害比率
		嚴重的職業傷害人數	死亡人數	可記錄職業傷害人數			
台灣 新麥	122,442	0	0	3	-	-	4.90
新麥 中國	2,444,184	0	0	11	-	-	0.09

員工職業傷害細覽統計				
年份	地區	職業傷害名稱 (自行定義)	紀錄件數	造成死亡的件數
2025	台灣新麥	廠內事故	2	0
		上下班途中車禍	1	0
	新麥中國	廠內事故	10	0
		上下班途中車禍	1	0

3.6 連結社會

新麥致力於履行企業社會責任，秉持「取之社會，用之社會」之理念，從社區關懷、扶助弱勢族群，付出關心與實際行動。通過多樣化的公益活動展現對環境與社會的關懷，並凝聚員工共識，持續為社會注入正能量。

台灣新麥：八里北堤沙灘淨灘活動

2025 年 10 月，台灣新麥舉辦了八里北堤沙灘淨灘活動，共有 51 名員工及眷屬參與。這次活動不僅展現了企業的環保意識與社會責任，更成為強化團隊凝聚力和自我認知的重要契機。活動中，員工透過實際參與環境保護行動，加深了彼此的合作與共識，凝聚了企業的向心力。同時，這次活動也充分連結了環境、社會與公司治理三大面向，展現新麥落實永續理念的承諾，並持續創造永續價值。

新麥中國：一方有難，八方支援

2025 年，新麥持續以實際行動投入急難救助與社會關懷，展現企業對生命安全、社區福祉及人道援助的重視。1 月 7 日，西藏自治區日喀則市定日縣發生地震災害後，新麥即時響應並向災區捐贈善款，協助受災民眾渡過難關、重建家園，支持其基本生活與安全保障。7 月，鑑於肇慶地區遭遇嚴重洪水災害，公司亦派出工程團隊投入災後協助，除協助受影響客戶進行設備檢修與復原外，也提供必要的人道關懷，協助當地逐步恢復正常生活與營運。另於 9 月參與「人道萬人捐」慈善活動，透過實際行動關懷社會弱勢族群，提供人道援助並善盡企業社會責任。整體而言，新麥透過災害捐助、災後協助及公益參與等多元行動，持續回應社會需求，深化企業與社會之正向連結。

此外，為支持中華優秀傳統文化之傳承與發展，新麥亦向「無錫倪瓚文化基金」提供註冊資金捐贈，文化是社會的靈魂，文化大家是民族的瑰寶。支持倪瓚文化研究，既是對歷史“人才”的致敬，也是通過文化滋養為當代及未來社會培育人文素養的長期投資。倪瓚作為中國古代文人畫的標杆，其文化基金的支持是對中華優秀傳統文化的搶救性保護與創新性傳承。這有助於社會公眾，特別是年輕一代，深入瞭解民族藝術精髓，從而建立起深厚的文化認同與自信。整體而言，新麥透過災害援助、弱勢關懷及文化公益等多元行動，持續回應社會需求，深化企業與社會之正向連結，實踐企業永續發展承諾。

新麥承諾將以更加飽滿的熱情與務實的態度，持續體現企業的關懷與責任感。我們將努力成為一家充滿溫情且負責任的企業，為社會注入更多正能量，讓每一位長者都能感受到被尊重與關愛的美好。

台灣新麥 2025 年主要捐贈之公益團體如下：

◆ 中華啟能基金會
◆ 伊甸社會福利基金會 (伊甸烘焙咖啡屋)
◆ 喜憨兒社會福利基金會
◆ 瑪利亞社會福利基金會 (台中市愛心家園)
◆ 樂芽永續股份有限公司附設樂芽潤米庇護工場
◆ 社團法人大地行旅公益協會
◆ 社團法人雲林縣聲暉協進會
◆ 1919 食物銀行 (社團法人中華基督教救助協會)

新麥中國過去五年內參與的公益活動如下：

時間	2025	2024	2023	2022	2021
活動名稱	1.西藏地震災區捐款。 2.人道萬人捐 3.無錫倪瓚文化基金註冊資金捐贈出資	1. 陽光下的善待。 2.敬老院慰問	1. 陽光下的善待。 2.涿州捐款 30 萬	1.陽光下的善待 2.錫山區慈善公益事業認捐	1.河南賑濟救災 2.錫山區慈善公益事業認捐
地點	1.無錫市紅十字會 2.錫山區紅十字 3.無錫市民政局	1.雲林街道 2.敬老院	1.雲林街道 2.河北	1.雲林街道 2.錫山區	1.無錫市紅十字會 2.錫山區

時間	2025	2024	2023	2022	2021
參與人數	-	-	-	-	-
活動形式	1.捐款 2.捐款 3.捐款	1.捐款 2.物資	1.捐款 2.捐款	1.捐款 2.捐款	1.捐款 2.捐款
對於社會的影響	跨越地域的援助，鼓勵更多力量關注偏遠地區的防災減災能力建設。支持文化基金、傳承歷史文脈	幫助需要幫助的人群。弘揚尊老敬老傳統美德，傳遞社會溫情	有助於涿州儘快恢復正常的生活和生產秩序。	傳遞關愛，感受到社會的溫暖，有助於社會凝聚力和向心力。	有助於河南儘快恢復正常的生活和生產秩序。

CH4 環境友善綠色管理

4.1 氣候變遷管理

近年極端氣候事件發生頻率與強度持續上升，熱浪、寒流、強降雨及海平面上升等氣候變遷影響，已逐漸成為企業營運與供應鏈管理不可忽視的重要議題。面對氣候風險對長期經營穩定性可能帶來之挑戰，新麥秉持永續經營理念，持續關注氣候變遷趨勢，並積極強化氣候風險管理與營運韌性。新麥依循「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，從「治理」、「策略」、「風險管理」及「指標與目標」四大核心面向，系統性盤點氣候變遷可能對公司營運、供應鏈及財務表現造成之影響。透過內部跨部門討論及外部專業顧問協助，公司辨識氣候相關風險與機會，評估潛在財務衝擊，並規劃相應之減緩與調適措施，以降低氣候風險對營運之影響，提升企業韌性，穩健邁向永續發展目標。

氣候變遷治理

新麥為達成永續發展目標、強化永續治理並有效降低企業營運風險，董事會已於 2024 年 8 月 9 日決議設置直屬董事會之「永續發展委員會」，由董事會擔任氣候變遷治理之最高監督單位，負責督導氣候相關重大議題、風險管理策略、行動計畫及目標執行情形，確保氣候議題納入公司整體營運決策與永續發展方向。

永續發展委員會負責制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫與策略，並統籌永續發展相關工作之推動與管理。為落實氣候變遷管理機制，永續發展委員會執行小組下設「永續環境小組」，負責協助各權責單位辨識與管理氣候變遷所帶來之風險與機會，評估其對營運及財務之潛在影響，並追蹤相關因應措施之執行成效。相關氣候變遷執行情形與管理成果，將每年定期向董事會報告，以強化公司氣候治理及營運韌性。

氣候變遷相關風險與機會管理

為因應氣候變遷可能對營運帶來之影響，新麥依循 TCFD 架構，將氣候議題納入公司風險管理與永續發展推動機制，建立氣候相關風險與機會之辨識、評估及追蹤流程。公司由永續發展委員會統籌推動相關管理工作，並透過執行小組及永續環境小組協助各權責單位定期檢視氣候趨勢、政策法規變化及利害關係人關注議題，追蹤氣候相關措施之執行情形，並每年定期向董事會報告，作為營運決策與績效管理之參考。

新麥透過內部討論及氣候風險與機會評估程序，邀集相關部門共同參與，針對公司營運、產品與服務、供應鏈及基礎設施等面向，辨識可能面臨之轉型風險、實體風險及氣候相關機會，並進一步評估其潛在財務影響。依據鑑別結果，公司規劃相應之因應措施、關鍵指標與目標，以降低氣候風險對營運之衝擊，提升組織氣候韌性及資訊揭露透明度。相關風險與機會並依短期、中期及長期不同時間尺度進行檢視，以掌握各期間氣候議題對公司營運可能造成之影響。

1. 氣候變遷相關風險與機會鑑別及評估流程

舉辦 TCFD 工作坊	永續發展委員會統籌，並透過執行小組及永續環境小組，參酌氣候趨勢、政策法規及利害關係人關注議題，辨識與公司業務相關之氣候變遷風險與機會
彙整鑑別結果	由永續發展委員負責彙整各單位業務相關之氣候變遷風險及機會因子
建立氣候變遷風險 / 機會矩陣圖	針對氣候風險與機會進行發生機率與衝擊影響之量化評估，並依評估結果繪製氣候變遷風險與機會矩陣
訂定相關因應策略	就矩陣分析結果中排名前三之氣候風險與機會，分別由相關權責單位研擬並說明其因應策略
財務衝擊計算	針對重大風險與機會，蒐整相關財務影響與因應成本之量化資料，並進行分析
制定指標與目標	綜合各項因應策略及財務分析結果，擬定定期追蹤之管理指標與目標，並納入公司管理機制中執行

氣候變遷風險與機會情境分析

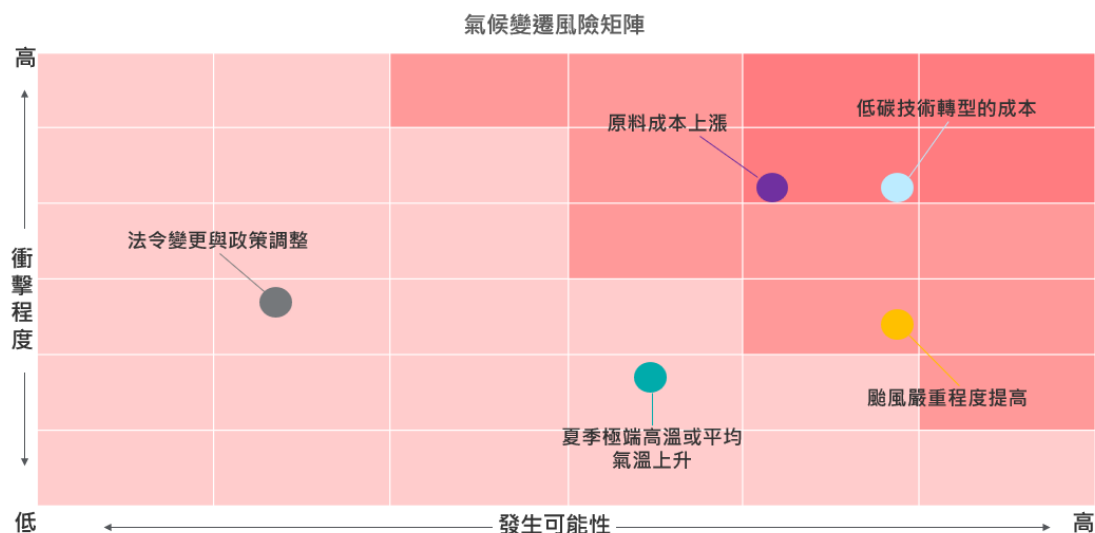
新麥依循 TCFD 指引，透過氣候變遷情境分析，辨識氣候相關風險與機會，並依分析結果規劃因應策略，以提升公司面對氣候變遷之營運韌性。

氣候相關風險類型：實體風險
評估因應策略之情境
● IPCC 第六次科學評估報告中全球暖化情境 SSP1-2.6 ● IPCC 第六次科學評估報告中全球暖化情境 SSP5-8.5
情境內容
● 於本次氣候風險鑑別結果中，颱風程度提高被列為立即性實體風險之一，並作為本次情境分析之主要關注重點。因此，於進行情境模擬分析時，本公司係參考政府間氣候變遷專門委員會第六次評估報告（IPCC AR6）所提出之高排放情境 SSP5-8.5 作為分析依據 ● 氣候情境分析係考量最嚴重情況及與現況較為相近之情境，作為氣候風險情境假設之基礎。為使公司能提前辨識潛在氣候風險，並預先規劃較為充足之因應措施，故以高排放情境 SSP5-8.5 作為主要評估依據，以掌握在較嚴峻氣候條件下，極端氣候事件可能造成之潛在影響

氣候相關風險類型：轉型風險與機會
評估因應策略之情境
● 2050 年淨零排放路徑（Net Zero Emissions by 2050 Scenario, NZE）
情境內容
● 於此情境下，全球能源產業預期將於 2050 年達成淨零排放目標，並同步呼應能源相關之聯合國永續發展目標。為邁向低碳轉型，各國需積極推動能源結構調整、降低對化石燃料之依賴，並擴大再生能源使用比例。同時兼顧經濟發展、能源安全與供應穩定，以確保轉型過程具備可行性與韌性

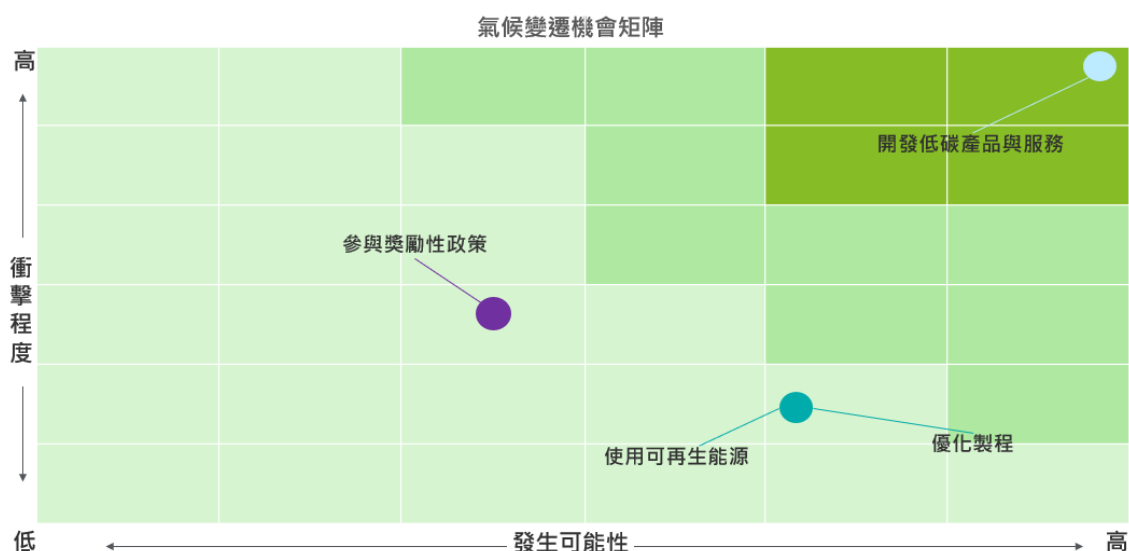
2. 氣候變遷風險及機會識別結果

本公司依循 TCFD 架構鑑別氣候相關風險與機會，並以發生可能性及潛在衝擊程度進行評估，辨識出具高度重要性之風險與機會各 3 項，據此建立氣候變遷風險與機會評估矩陣。新麥氣候變遷之風險矩陣與機會矩陣如下圖：



風險排序	風險種類	風險因子	發生時間評估
1	實體風險	颱風嚴重程度提高	短期風險
2	轉型風險	低碳技術轉型的成本	長期風險
3	轉型風險	原物料成本上漲	長期風險

註：時間範圍之定義，短期為未滿 3 年，中期為 3 至 5 年，長期則為超過 5 年



機會排序	機會種類	機會因子	發生時間評估
1	機會-產品和服務	開發低碳產品與服務	長期
2	機會-資源效率	優化製程	長期
3	機會-資源效率	使用可再生能源	長期

註：時間範圍之定義，短期為未滿 3 年，中期為 3 至 5 年，長期則為超過 5 年

3. 氣候變遷風險及機會之影響及財務量化

實體風險-颱風嚴重程度提高之影響說明：颱風等極端天氣事件可能造成企業生產設施、辦公空間產嚴重損毀，導致停工，影響營收及交貨進度。如遇重大災害，供應鏈協同作業及人力調動也會受阻，易出現原物料短缺或延遲；復原工序費時且可能須更換或修復機具設備，復工期間財務成本大幅攀升。

風險衝擊面向	財務影響
產品或服務的影響： ■ 風災造成電力設備受損，停電時間若超出備援電力可支撐的範圍，將導致資訊系統無法正常運作 ■ 風災造成交通癱瘓，使員工通勤受阻，	營運成本增加： ➢ 交通受阻使業務與工程人員需改道或改用其他交通方式前往客戶端，造成交通與差旅費用增加

風險衝擊面向	財務影響												
戶外拜訪與售後維修無法如期進行，導致服務延誤或中斷 供應鏈和價值鏈的影響： ■ 影響下游：供應商交貨延誤連帶影響生產作業時間，導致出口延誤，影響下游客戶 業務經營類型或業務設施所在地的影響： ■ 廠房建物及門窗、看板、雨棚等設施吹毀受損，造成安全風險	資本支出增加： ➤ 若發生停電，造成資訊系統損壞，需進行維修或更新 營運收入減少： ➤ 因無法如期出貨或提供售後服務，客戶可能延後下單或轉向其他供應商，進而造成收入減少 固定資產損失： ➤ 風災或淹水導致設備受損，因此報廢 情境假設 SSP 5-8.5 <table><tr><td></td><td>短期</td><td>中期</td><td>長期</td></tr><tr><td>衝擊金額 (千元 / 年)</td><td>8,663</td><td>10,661</td><td>14,728</td></tr><tr><td>占營收比例</td><td>0.18%</td><td>0.22%</td><td>0.30%</td></tr></table> 註 1：財務衝擊占營收比例以 2025 年度新麥個體營收計算。(以下皆同) 註 2：匯率計算係採用 2025 年之平均損益匯率作為換算基礎，將人民幣折算為新臺幣。(以下皆同)		短期	中期	長期	衝擊金額 (千元 / 年)	8,663	10,661	14,728	占營收比例	0.18%	0.22%	0.30%
	短期	中期	長期										
衝擊金額 (千元 / 年)	8,663	10,661	14,728										
占營收比例	0.18%	0.22%	0.30%										

因應策略	因應成本
產品或服務影響之因應策略： ■ 制定災害應變計畫，每年檢討與辦理防災演練及教育訓練，並建立職務代理與異地支援機制 供應鏈和價值鏈影響之因應策略： ■ 直接營運：於颱風預警前啟動供應鏈應變作業，提前備妥關鍵零組件 業務經營類型或業務設施所在地之因應策略： ■ 颱風季前定期檢查並加固廠區建物、門窗等設施，強化防風防水措施以避免設備受損	資本支出增加： ➤ 定期需投入防水災或廠房區域漏水的設施加固補強工作，增加建物修繕費用

轉型風險-低碳技術轉型的成本之影響說明：為達到淨零排放的目標，在推動低碳轉型過程中，需投入大量資本支出於新技術及設備改善，進而使營運成本提高。隨著碳費、碳稅及能源價格上漲，企業所支出的成本再進一步提升，影響獲利能力，產生淨值減損與市值下降的衝擊，影響投資人信心及市場競爭力。

風險衝擊面向	財務影響
產品或服務的影響： ■ 客戶要求須使用低碳材料或提升產品能源使用效率及導入智慧化管理，使現行產品需改良優化，以符合客戶需求 供應鏈和價值鏈的影響： ■ 直接營運：現有生產線需重新設計或導入新技術，影響生產排程與效率；並進	營運成本增加： ➤ 低碳材料價格較高，進而使產品成本提升 ➤ 低碳設備認證需投入檢測和驗證等，進而增加成本 ➤ 研發新技術提升產品效能，未來可能導致研發預算增加

風險衝擊面向	財務影響
行材料試驗、能效測試與安全測試等多項測試作業 ■ 影響上游：上游廠商須提供低碳材料或設備，以因應低碳設備材料之需求 新研發或投資的影響： ■ 符合低碳要求，需提升能源效率與智慧化管理需要投入研發、設備改良，導致研發預算上升	資本支出增加： ➤ 低碳產品投產需增加新設備，進而增加設備購買之成本 營業收入減少： ➤ 產線優化使產能下降，造成減產損失 影響金額約為：38,542 千元 / 年 占營收比例約為：0.79%

因應策略	因應成本
產品或服務影響之因應策略： ■ 導入低碳材料，重新設計產品結構，提升能源效率，開發節能技術 供應鏈和價值鏈影響之因應策略： ■ 直接營運：產線逐步優化，降低對產能與交期的衝擊。在低產能時段或淡季安排改造，減少營運損失 ■ 上游：與現有供應商建立低碳材料供應協議，確保穩定供貨並降低價格波動；尋找具備低碳技術能力的新供應商，建立多元化供應來源 新研發或投資影響之因應策略： ■ 投入低碳產品研發，降低設備耗能並提升能源使用效率，並採取分階段設備改良，以控制資本支出並減少對生產的影響	營運成本增加： ➤ 低碳材料普及度較低，因此成本相對較高，使產品成本上漲。另外，為提升產品能源效率，需投入智慧化管理 ➤ 系統開發將增加系統購置或管理費用 ➤ 產線優化後須進行第三方安全認證，產生費用 ➤ 投入低碳技術研發和能效測試，此將增加研發費用投入 資本支出增加： ➤ 產線優化或新技術需要設備更新或改良，此將增加資本支出 因應成本約為：3,420 千元 / 年 占營收比例約為：0.07%

轉型風險-原物料成本上漲之影響說明：全球政治與經濟的不確定性、天災事件及物流瓶頸，原物料與能源價格劇烈波動，需以更高價格採購原料，推升營運成本。也容易造成關鍵原物料短缺，導致生產線停擺，長時間無法復工。不僅影響現有訂單履約，也增加營運中斷風險。

風險衝擊面向	財務影響
產品或服務的影響： ■ 原料價格上漲推升生產成本，使公司在售價調整與吸收成本之間承受壓力 供應鏈和價值鏈的影響： ■ 影響下游：維修材料價格因原料上漲而提高，將增加售後服務成本並影響客戶維修需求	營運成本增加： ➢ 原料上漲影響產品成本，如果終端價格不變會影響企業的利潤 營運收入減少： ➢ 原材料上漲推升維修零件成本，維修報價調整，提高客戶維修支出並影響客戶回購意願，導致營收下降 ➢ 產品價格調整使市場需求減少，導致營收下降 影響金額約為：5,864 千元 / 年 占營收比例約為：0.12%

因應策略	因應成本
產品或服務影響之因應策略： ■ 定期評估產品售價是否反映成本變動，若調整價格提前告知客戶說明原因 供應鏈和價值鏈影響之因應策略： ■ 針對核心原料，透過彈性生產計畫與庫存調整來提升供應的穩定性 ■ 採用供應商多元化策略並協調原料價格，以分散採購風險並降低原物料波動影響	營運成本增加： ➢ 將增加採購與管理成本，並可能為確保品質一致而提高檢驗與測試支出 利息支出增加： ➢ 庫存調整可能會增加呆滯庫存風險，造成積壓資金，增加借款利息費用風險 因應成本約為：10,063 千元 / 年 占營收比例約為：0.21%

機會-開發低碳產品與服務之影響說明：隨著市場與政策對低碳轉型需求提升，企業透過開發低碳產品與服務，不僅能降低營運碳排放與供應鏈風險，也可拓展綠色市場商機與客戶基礎。此舉有助於提升品牌永續形象、吸引具環保意識的客戶與投資者，並強化企業在低碳經濟中的競爭優勢。

機會影響面向	財務影響
產品或服務的影響： ■ 開發低碳產品，協助客戶降低碳排放並滿足其綠色採購需求，吸引重視減碳的客戶群，進而拓展新市場與商機 供應鏈和價值鏈的影響： ■ 直接營運：提升能源效率及優化生產工藝，減少水、電、燃氣等能源消耗，提升整體效率與韌性 ■ 影響上游：帶動供應商採用更節能、環保的原料與製程，推動上游產業鏈朝低碳與高效率方向轉型 新研發或投資的影響： ■ 市場對低碳與節能設備的需求提升，將促使公司加大在產品設計、材料應用與節能技術上的研發投入，推動新產品與技術升級 ■ 隨著市場與投資人日益重視，公司低碳產品的布局可提升永續評價，進而提高取得綠色融資或永續連結貸款的可能性 業務經營類型或業務設施所在地的影響： ■ 全球低碳與永續市場持續成長，帶動低碳設備需求增加，影響公司在產品研發方向、產品規格與市場布局上的調整	營運成本增加： ➤ 開發低碳產品需投入額外資金於技術研發、材料改進及產品測試 降低營運成本： ➤ 公司開發低碳產品，將提升資源的使用效率，減少浪費和能耗，減少單位產品的生產成本 營運收入增加： ➤ 低碳產品符合市場對環保與節能的需求，能吸引環保意識強的客群，進而提升產品銷量並促進企業收入成長 ➤ 低碳產品有助於切入重點發展綠色經濟的新興市場，擴大業務版圖，創造新的收入來源 資本支出減少： ➤ 透過取得條件較佳的綠色融資或永續連結貸款，降低融資利率與資金成本，對財務結構產生正向影響

因應策略	因應成本
產品或服務影響之因應策略： ■ 公司將開發採用可回收材料與節能設計的低碳產品，並取得相關低碳認證強化市場行銷，向客戶傳達產品的環境價值，提升品牌忠誠度並建立低碳產品優勢 供應鏈和價值鏈影響之因應策略： ■ 直接營運：引進數位化管理進行能源盤查，識別高能耗環節，並導入再生能源與循環生產模式，以降低原料與能源消耗並提升材料利用率 ■ 上游：與供應鏈合作開發低碳產品，建立低碳化供應鏈體系，降低產品生命週期碳排放並提升供應鏈的減碳能力與穩定性 新研發或投資之因應策略： ■ 產品研發將生命週期碳足跡納入評估，選擇可再生、可回收材料，提升資源使用效率；設計易於拆解、維修和升級的結構，以延長產品壽命	營運成本增加： ➢ 前期投入低碳產品研發、設備調整、數位化系統導入，以及與供應商共同進行低碳材料與製程等項目，將增加營運成本 因應成本約為：1,300 千元 / 年 占營收比例約為：0.03%

機會-優化製程之影響說明：透過製程優化可提升能源與資源使用效率，降低營運成本與碳排放，同時提升產品品質與產能穩定度。此舉不僅能強化企業競爭力，亦展現對低碳轉型與永續生產的承諾。

機會影響面向	財務影響
產品或服務的影響： ■ 生產線導入 AI 與自動化雷射切割、焊	營運成本減少： ➢ 自動化、物聯網等技術減少人工依賴與

機會影響面向	財務影響
接設備，精簡流程並降低人為誤差，提升產品精度與生產效率。經製程優化後能耗更低、設備更穩定，可提供高品質、節能低碳的烘焙設備，強化市場競爭力 供應鏈和價值鏈的影響： ■ 直接運營：採用模組化設計簡化檢修與零件更換，透過預測性維護降低設備停機時間；並透過數位化管理與能源優化系統，減少物料與能耗浪費，提升設備運行效率與管理效能 ■ 影響上游：生產效率及產能的提高，增加對上游產品的需求 氣候調適或減緩活動的影響： ■ 減少原料浪費、產品碳足跡與能源成本，透過廢棄物分類與再利用落實循環經濟，提高資源利用效率 新研發或投資的影響： ■ 研發、設備升級、製程最佳化與創新設計，可降低重工率、減少浪費、解決生產瓶頸，進而強化市場競爭力	優化流程，不僅降低直接人力成本與營運開支，更提升產能、品質、能源使用效率與設備效率，以達到成本下降 營運收入增加： ➤ 產品品質提升促進市場需求並推升營收；綠色轉型則帶來綠色溢價與品牌強化效益

因應策略	因應成本
產產品或服務影響之因應策略： ■ 分階段投入自動生產線及協作機器人，逐步減少對人工的依賴，提升現場的生產效率	營運成本增加： ➤ 員工訓練費用的增加 ➤ 系統軟硬體維護、網路及資安防護支出需納入運營成本

因應策略	因應成本
■ 雷射切割與焊接設備將依序完成安裝、調試與試生產，並在運作穩定後逐步導入正常產線 供應鏈和價值鏈影響之因應策略： ■ 直接營運：分階段投入智慧搬運設施，並設置智慧製造崗位，培養專業人才，進行智慧系統的操作與維護 ■ 上游：建立多元化供應商體系，儲備關鍵物資優化資源配置 氣候調適或減緩活動影響之因應策略： ■ 從產品設計階段以生命週期進行考量，投入更節能的設備，提高原料的利用率，減少碳足跡及能源成本 新研發或投資影響之因應策略： ■ 對生產步驟、工藝及流程進行優化升級，並增加資源使用，提高生產效率，減少直接能源消耗，提升資源效率	資本支出增加： ➤ 逐步導入機械手臂、自動化設備及節能設備，減少原料浪費，提高生產效率，減少生產環節的碳排放量 ➤ 科技優化製程，產線設備透過自動化設備和智慧系統，可連續不間斷生產，大幅提高生產效率，減少人力成本 ➤ 採購優化製程之設備或汰換零件，進而增加資本支出 因應成本約為：31,274 千元 / 年 占營收比例約為：0.64%

機會-使用可再生能源之影響說明：使用再生能源不僅能有效降低碳排放，亦可減緩極端氣候事件對營運連續性與供應鏈的潛在衝擊同時展現企業在永續轉型與能源管理優化方面積極作為與承諾。

機會影響面向	財務影響
產品或服務的影響： ■ 採用綠電製造可提升產品環保屬性，滿足環保消費與綠色採購需求，形成市場賣點	營運成本增加： ➤ 購買綠電及再生能源憑證，將增加企業的營運成本

機會影響面向	財務影響
價值鏈的影響： ■ 影響下游：使用再生能源回應客戶對節能減碳的要求，進而增加銷售量 氣候調適或減緩活動的影響： ■ 使用可再生能原可降低溫室氣體排放並減緩氣候變遷並促進技術創新，同時減少化石燃料依賴	營運收入增加： ➤ 在全球永續趨勢帶動下，採用再生能源可回應客戶對低碳產品的需求，並有助切入新興市場、強化品牌形象與市場佔有率進而帶動產品銷售與收入成長

因應策略	因應成本
產品或服務影響之因應策略： ■ 推廣具高效節能技術的烘焙設備，例如太陽能烤爐、節能型攪拌機等 ■ 量化產品生命週期碳排並取得碳足跡或低碳證明，提升資訊透明度與產品可信度，強化品牌形象與市場差異 供應鏈和價值鏈影響之因應策略： ■ 下游：與客戶合作推動綠色供應鏈認證，提升客戶黏著度並拓展客戶群 業務經營類型或業務經營設施所在地影響之因應策略： 在廠房屋頂建置太陽能發電設備，提升再生能源供應並減少外購電量，可降低電費支出並減少碳排放	營運成本增加： ➤ 推廣可再生能源烘焙設備將增加市場推廣與業務開發成本 資本支出增加： ➤ 建置廠房屋頂太陽能發電設備費用 因應成本約為：8,666 千元 / 年 占營收比例約為：0.18%

氣候變遷相關指標與目標

新麥依據氣候風險與機會所產生之潛在衝擊及相關因應措施，規劃相應之氣候相關指標與目標，作為推動氣候變遷管理與落實各項行動方案之依據。後續亦將透過定期追蹤與檢視，掌握各項策略之執行情形及目標達成進度，並於每年永續報告書編製過程中，依實際推動成果與外部環境變化進行滾動式調整，以持續強化氣候韌性與管理成效。

氣候風險	指標	目標
颱風嚴重程度提高	確保公司營運保持穩定且不中斷	降低因颱風造成之營運中斷
低碳技術轉型的成本	追蹤管理設備的碳排放數據	碳排放強度降低 20%
原物料成本上漲	追蹤原料價格變化	每季依原料價格與市場需求調整財務及生產目標

氣候機會	指標	目標
開發低碳產品與服務	研發低碳節能烘焙設備	提升產品節能效能 30%
優化製程	縮短生產週期並提高交付率	持續推動製程改善與設備效率提升
使用可再生能源	再生能源使用比例	每年提升再生能源使用占比

4.2 能源與溫室氣體管理

溫室氣體為氣候變遷管理中的基礎要素，也是減緩全球氣溫上升，極端氣候事件的重點；新麥響應政府提出的 2050 淨零排放之目標。新麥將導入節能設備及自發使用再生能源，投入低碳與節能產品開發、提升製程效率，並將溫室氣體排放的減量，納入營運政策的重要管理指標中，評估營運的減碳與節能辦法。

新麥就範疇一之溫室氣體的管理上，新麥將持續導入節能設備，並投入低碳與節能產品開發、提升製程效率、提升能源使用效率，藉此降低營運成本與碳排放。

新麥納入範疇二溫室氣體的防治上，新麥規劃於廠房屋頂空間建置太陽能設備，自發使用再生能源，規劃節能降耗專案，提升製程效率及降低營運成本，導入節能設備，有效利用資源，並積極鼓勵供應商減碳，以減少外部能源供應產生的碳排放。

台灣新麥，2025 年範疇一排放量為 130.1571 公噸 CO₂e，占範疇一範疇二排放量 55.45%，範疇二排放量為 104.5633 公噸 CO₂e，占範疇一範疇二排放量 44.55%；中國新麥，2025 年範疇一排放量為 334.9603 公噸 CO₂e，占範疇一範疇二排放量 7.77%，範疇二排放量為 3,977.9972 公噸 CO₂e，占範疇一範疇二排放量 92.23%。2025 年排放量數據皆依循 ISO 14064-1 自主盤查公司溫室氣體排放量，尚未取得外部驗證。

台灣新麥能源使用情形

能源種類	能源使用量		千兆焦耳	
	2024	2025	2024	2025
外購電力 (kWh)	212,067.6238	220,288.7385	763.44	793.04
液化石油氣 (公斤)	2,000	3,550	55.56	88.55
天然氣 (公升)	57,354.8	55,387.1	1,921.06	1373.98
總能耗量			2,740.06	2,255.54
員工總數 (台灣新麥)			71	74
能源密集度			38.59	30.48

註 1：依據經濟部能源署中華民國 113 年能源統計手冊提供之熱值進行換算，電力：3,600 (GJ / 百萬度)；液化石油氣：5,958 (Kcal / 公斤)；天然氣 5,925 (Kcal / 公升)。

註 2：1 千兆焦耳 (GJ) = 10⁹ 焦耳 (J)；1 千卡 (Kcal) = 4,186.8 焦耳 (J)。

註 3：本年度依最新公布之熱值進行計算，與前一年度採用之熱值不同，故相關數據之年度

變化可能部分來自計算參數調整，中國新麥亦同。

中國新麥能源使用情形

能源種類	能源使用量		千兆焦耳	
	2024	2025	2024	2025
外購電力 (kWh)	6,830,697	6,802,772	24,590.51	24,489.98
天然氣 (公升)	54,758,000	48,394,000	1,834,086.36	1,200,499.80
柴油 (公升)	42,180	37,240	1,483.43	1,345.40
汽油 (公升)	11,433	8,426	373.37	265.29
總能耗量			1,860,533.67	1,226,600.47
員工總數 (中國新麥)			1,184	1,206
能源密集度			1,571.4	1,017.08

註 1：依據經濟部能源署中華民國 113 年能源統計手冊提供之熱值進行換算，電力：3,600(GJ / 百萬度)；汽油：7,520(Kcal / 公升)；柴油 8,629(Kcal / 公升)；天然氣 5,925(Kcal / 公升)。

註 2：1 千兆焦耳 (GJ) = 10^9 焦耳 (J)；1 千卡 (Kcal) = 4,186.8 焦耳 (J)。

2025 年新麥溫室氣體排放與單位排放密集度 (單位：二氧化碳當量公噸)

範疇別	台灣新麥	中國新麥
範疇一	130.1571	334.9603
範疇二	104.5633	3,977.9972
溫室氣體排放量 (範疇一 + 範疇二)	234.7204	4,312.9575

4.3 水資源管理

中國新麥的用水來自當地自來水，主要應用於食堂、噴塗車間與衛生間，所有排放廢水皆透過市政管網進入污水處理廠，並透過先進的監測設施來管控污染因子，以確保環境影響降至最低。此外，中國新麥的水性噴塗生產線已成功導入污水處理設施，使產線廢水得以全部回收再利用，體現了企業在綠色生產上的積極投入。

台灣新麥的用水來源則來自臺灣自來水公司，主要用於生活用水，並採取高標準的水資源管理方式。廢水則透過新北產業園區污水處理廠進行管末處理，以減少區域環境污染。該處理廠目前運作良好，放流水質清澈且完全符合放流水標準，確保排放後的水質不對周邊生態造成負面影響。展望未來，公司將持續提升污水處理技術，建立更完善的處理設施，進一步確保排放水質符合甚至超越環保法規標準，展現企業對永續經營的承諾。

在水質監測與排放標準方面，中國新麥嚴格遵循《污水綜合排放標準 GB8978-1996》及《污水排入城鎮下水道水質標準 GB / T 31962-2015》，主要監測數據包括：pH 值 6-9、總磷（P）8 mg / L、氨氮（NH₃-N）45 mg / L、懸浮物 400 mg / L、化學需氧量（COD）500 mg / L、總氮（N）70 mg / L 及動植物油 100 mg / L。而台灣新麥則確保廢水排放符合 COD / SS：480 mg / L 的監測標準。透過這些嚴格的監控措施，公司不僅確保了合規性，也展現出在水資源管理上的高度責任感與前瞻性。

2025 年台灣新麥用水量為 1,171 公噸，與前一年度相比減少 211 公噸，減幅達 15.27%，2025 年中國新麥主要用水來源為第三方供水，總取水量為 37.72 百萬公升，排水量為 33.948 百萬公升，耗水量為 3.772 百萬公升，未來新麥將持續優化水資源管理，強化節水並積極探索創新技術，實現資源的高效利用，為企業永續經營與環境共融貢獻力量。

4.4 廢棄物管理

新麥主要產出之廢棄物分為兩種：有害廢棄物及非有害廢棄物。新麥高度重視廢棄物管理，從生產過程中產生的廢金屬、漆渣、水性漆渣、污泥、廢包裝桶等大宗廢棄物，到設備清洗保養產生之少量但有害的廢液、廢活性炭、廢催化劑、脫脂廢水、廢碳氫清洗劑、廢乳化液、廢機油、廢抹布與來自於辦公活動產生之廚餘及食堂浮油等非有害生活廢棄物。若未妥善處理可能對環境及健康造成負面影響，為避免廢棄物造成的負面影響，均採取委託具資質的廠商進行焚燒或回收利用，並嚴格執行廢棄物控制程序。此外，台灣新麥通過減少木箱過度包裝、增加回收再利用，以及優化加工製程，進一步降低廢棄物與廢液的產生量。

台灣新麥廢棄物統計（單位：公噸）

2025 年			
廢棄物項目	D-1701 廢油漆、漆渣	生活廢棄物	焚化（不含能源回收）
有害廢棄物	1.01		1.01
非有害廢棄物		13.2	13.2
廢棄物總量	1.01	13.2	14.21

中國新麥廢棄物統計（單位：公噸）

廢棄物項目	廢棄物成分	2025 年	
		廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置
有害廢棄物	漆渣		4.16
	污泥		22.83
	廢活性炭		8.44
	廢抹布		2.87
	洗槍廢液		0.38
	廢液		0.1
	廢催化劑		0.62
	脫脂廢水	5.9	
	廢碳氫清洗劑	18.99	
	廢機油	2.96	
	廢包裝桶	16.46	
非有害廢棄物	水性漆渣		47.89

廢棄物項目	廢棄物成分	2025 年	
		廢棄物的處置移轉	廢棄物的直接處置
	一般工業垃圾		40.58
	紙板	98.14	
	金屬廢料	2,015.912	

廢棄物項目		2025 年
有害廢棄物	再生利用	44.31
非有害廢棄物		2,114.052
再生利用廢棄物總量		2,158.362

廢棄物項目		2025 年
有害廢棄物	焚化（不含能源回收）	39.40
非有害廢棄物		88.47
焚化廢棄物總量		127.87

未來，新麥將持續優化用水與廢棄物管理體系，強化減量與回收措施，降低環境負荷，並積極探索創新技術，實現資源的高效利用。我們將以更高的標準推動環境保護，為企業永續經營與環境共融貢獻力量。

CH5 附錄

GRI Standards 對照表

附錄 1：GRI 索引使用聲明	新麥已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	尚無適用之行業準則

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織細節	關於本報告書	2
2-2	永續報告所包含的實體	關於本報告書	2
2-3	報告週期、主題與聯絡人	關於本報告書	2
2-4	資訊重編	關於本報告書	2
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	2
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	關於新麥	4
		2.3 供應鏈共榮	39
2-7	員工	3.1 打造多元	44
2-8	非雇用工作者	3.1 打造多元	44
2-9	治理結構與組成	1.1 誠信治理	23
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1 誠信治理	23
2-11	最高治理單位的主席	1.1 誠信治理	23
2-12	最高治理單位在監督風險管理的角色	1.1 誠信治理	23
2-13	衝擊管理的負責人	永續發展藍圖與策略	9
		重大議題鑑別與管理	15
2-14	最高治理單位位於永續性報導的角色	1.1 誠信治理	23

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
2-15	利益衝突	1.1 誠信治理	23
2-16	溝通重要關鍵議題	1.1 誠信治理	23
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 誠信治理	23
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1 誠信治理	23
2-19	薪酬政策	1.1 誠信治理	23
2-20	薪酬決定的流程	1.1 誠信治理	23
2-21	年度總薪酬比率	3.2 呵護員工	49
2-22	永續發展策略的陳述	新麥董事長 / 高階長官的話	4
		關於新麥	4
		永續發展藍圖與策略	9
		3.1 打造多元	44
2-23	政策承諾	1.1 誠信治理	23
2-24	嵌入政策承諾	1.1 誠信治理	23
2-25	整治負面衝擊的流程	利害關係人議合與重大議題管理	11
2-26	尋求建議與提升意識的機制	1.1 誠信治理	23
2-27	法規遵循	1.4 營運績效與法規遵循	27
2-28	公協會的會員資格	關於新麥	4
2-29	利害關係人的溝通管道	利害關係人鑑別與溝通	11
2-30	團體協約	3.4 雙向溝通	66
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	重大主題的鑑別流程	重大主題鑑別與管理	15
3-2	重大主題的表列	重大主題鑑別與管理	15
3-3	重大主題管理	重大主題鑑別與管理	15

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 201：經濟績效			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4 營運績效與法遵成果	27
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷管理	73
201-4	取自政府之財務補助	1.4 營運績效與法遵成果	27
GRI 202：市場地位			
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.1 打造多元	44
GRI 204：採購實務			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.3 供應鏈共榮	39
GRI 205：反貪腐			
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.1 誠信治理	23
GRI 302：能源			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體管理	88
302-3	能源密集度	4.2 能源與溫室氣體管理	88
302-4	減少能源消耗	1.4 營運績效與法遵成果	27
		4.2 能源與溫室氣體管理	88
GRI 303：水資源管理			
303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	90
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	90
303-3	取水量	4.3 水資源管理	90
303-4	排水量	4.3 水資源管理	90
303-5	耗水量	4.3 水資源管理	90
GRI 305：排放			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	88
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體管理	88

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 能源與溫室氣體管理	88
305-5	溫室氣體排放減量	4.2 能源與溫室氣體管理	88
GRI 306：廢棄物			
306-1	廢棄物產生與廢棄物相關的顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	91
306-2	對重大廢棄物衝擊的管理	4.4 廢棄物管理	91
306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	91
306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	91
GRI 308：供應商環境評估			
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 供應鏈共榮	39
GRI 401：勞僱關係			
401-1	新進員工和離職員工	3.1 打造多元	44
401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.2 呵護員工	49
401-3	育嬰假	3.2 呵護員工	49
GRI 402：勞資關係			
402-1	關於營運變化的最短預告期	3.4 雙向溝通	66
GRI 403：職業安全衛生			
403-1	職業安全衛生管理系統	3.5 守護健康	67
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	3.5 守護健康	67
403-3	職業健康服務	3.5 守護健康	67
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	3.5 守護健康	67
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	3.5 守護健康	67
403-6	工作者健康促進	3.5 守護健康	67
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之	3.5 守護健康	67

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
	職業安全衛生的衝擊		
403-9	職業傷害	3.5 守護健康	67
GRI 404：訓練與教育			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	3.3 充實職涯	57
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	3.3 充實職涯	57
GRI 405：員工多元化與平等機會			
405-1	治理單位與員工的多元化	3.1 打造多元	44
405-2	女性對男性基本薪資及加薪酬的比率	3.2 呵護員工	49
GRI 406：不歧視			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.1 打造多元	44
GRI 414：供應商社會評估			
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.3 供應鏈共榮	39
GRI 416：顧客健康與安全			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.1 職人新麥	29
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.1 職人新麥	29
GRI 417：行銷與標示			
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	2.2 互惠客戶	37
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	2.2 互惠客戶	37
GRI 418：客戶隱私			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.2 互惠客戶	37

永續會計準則委員會 (SASB) 對照表

揭露主題	指標代碼	揭露指標	類別	衡量單位	報告內容或說明
各產品類別之生產數量	RT-IG-000.A		量化	生產單位數量	本公司生產之零件與零組件因計算單位差異大，故未能統計其數量。
員工數	RT-IG-000.B		量化	員工總數	3.1 打造多元
能源管理	RT-IG-130a.1	(1) 總能源消耗 (2) 電網電量百分比 (3) 再生能源百分比	量化	千兆焦耳 (GJ) 百分比 (%)	台灣新麥：793.04 中國新麥：24,489.98
職場健康與安全	RT-IG-320a.1.	(1) 可紀錄總事故率 (TRIR) (2) 死亡率 (3) 工作相關虛驚事故率 (near miss frequency rate, NMFR)關於 (a) 直接人員 (b) 間接人員	量化	比率	3.5 守護健康
產品使用階段的能耗與排放	RT-IG-410a.2.	非道路設備之銷售權重平均燃油效率	量化	每小時耗油量 (公升 / 小時)	2.58 公升 / 小時
	RT-IG-410a.4.	設備產品之銷量加權平均氮氧化物 (NOx) 排放、設備產品之銷量加權平均懸浮微粒 (PM) 排放		每公升發電功率 (千焦耳 / 公升)	台灣新麥：無 中國新麥： 其他非通行於道路並使用柴油引擎之機械具機械符合中國國五標準

原 材 料 採 購	RT-IG- 440a.1.	關鍵原材料使用所生 風險之管理作為	質化	無	2.3 供應鏈共榮
再製造 (循 環經濟)	RT-IG- 440b.1.	再製造產品與服務所 創造的收入	量化	金額	1.4 營運績效與法遵 成果

上市上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形/對應章節
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	1. 4.1 氣候變遷管理 2. 4.1 氣候變遷管理 3. 4.1 氣候變遷管理 4. 4.1 氣候變遷管理 5. 4.1 氣候變遷管理 6. 目前在規劃中 7. 目前正在研擬碳定價相關事項 8. 目前在規劃中 9. 4.2 能源與溫室氣體管理

7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。 9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(令填於 1-1 及 1-2)	
--	--

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO ₂ e)、密集度 (公噸 CO ₂ e / 員工總數) 及資料涵蓋範圍。				
項目 / 地區	2024		2025	
	範疇一	範疇二	範疇一	範疇二
台灣新麥	126.3222	104.9122	130.1571	104.5633
總計	231.2344		234.7204	
密集度	3.26		3.17	
中國新麥	444.6515	4,304.8025	334.9603	3,977.9972
總計	4,749.4540		4,312.9575	
密集度	4.01		3.58	

新麥企業股份有限公司

永續報告書會計師有限確信報告
民國114年度

會計師有限確信報告

新麥企業股份有限公司 公鑒：

新麥企業股份有限公司民國 114 年度永續報告書，業經本會計師針對新麥企業股份有限公司所選定之績效指標執行確信程序竣事，並出具有限確信報告。

確信標的資訊與適用基準

新麥企業股份有限公司所選定之績效指標（以下簡稱標的資訊）與適用基準，請詳附件一「確信項目彙總表」。

管理階層之責任

管理階層之責任係依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）發布之通用準則、行業準則及主題準則及永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則編製標的資訊，且維持與標的資訊編製有關之必要內部控制，以確保標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師之責任係依照確信準則 3000 號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃及執行有限確信案件，基於所執行之程序與所獲取之證據，對標的資訊（詳附件一）是否未存有重大不實表達取得有限確信，並出具有限確信報告。相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件中取得者。

本會計師係基於專業判斷規劃及執行確信程序，以獲取相關標的資訊之有限確信證據，且任何內部控制均受有先天限制，因此未必能查出所有業已存在之重大不實表達。本會計師執行確信程序包括：

- 對參與編製標的資訊之管理階層及相關人員進行查詢，以瞭解編製標的資訊之政策、流程、內部控制及資訊系統，以辨認可能存有重大不實表達之領域；
- 對標的資訊選取樣本進行檢查、驗算、觀察及分析性程序等程序，以取得有限確信之證據。

先天限制

由於諸多確信項目係屬非財務資訊，相較於財務資訊之確信受有更多先天限制，故該等資訊之相關性、重大性與正確性之解釋可能涉及更多管理階層之重大判斷、假設與解釋，不同利害關係人對該等資訊亦可能有不同之解讀。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。

本會計師所隸屬會計師事務所適用品質管理準則 1 號「會計師事務所之品質管理」，該品質管理準則規定會計師事務所設計、付諸實行及執行品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之政策或程序。

確信結論

依據所執行之程序與所獲取之證據，本會計師並未發現標的資訊在所有重大方面有未依照適用基準編製而須作修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，新麥企業股份有限公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

勤業眾信聯合會計師事務所

會計師 劉 力 維



劉力維

中 華 民 國 1 1 5 年 8 月 1 1 日

確信項目彙總表

編號	標的資訊	對應章節	適用基準	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條
1	能源使用情形 <u>台灣新學能源使用情形</u> 能源種類：外購電力 (kWh) 能源使用量：220,288.7385 熱值 (千兆焦耳)：793.04 能源種類：液化石油氣 (公斤) 能源使用量：3,550 熱值 (千兆焦耳)：88.55 能源種類：天然氣 (度) 能源使用量：55,387.1 熱值 (千兆焦耳)：1,373.98 <u>中國新學能源使用情形</u> 能源種類：外購電力 (kWh) 能源使用量：6,802,772 熱值 (千兆焦耳)：24,489.98 能源種類：天然氣 (公升) 能源使用量：48,394,000 熱值 (千兆焦耳)：1,200,499.80 能源種類：柴油 (公升) 能源使用量：37,240 熱值 (千兆焦耳)：1,345.40 能源種類：汽油 (公升) 能源使用量：8,426 熱值 (千兆焦耳)：265.29	CH4 環境友善綠色管理 4.2 能源與溫室氣體管理	自訂指標一 按類別劃分的能源種類使用量 依 GRI 302-1：以焦耳或其倍數為單位之組織內部所使用的非再生能源及再生能源之燃料類別	不適用
2	2025 年台灣新學用水量為 1,171 公噸，與前一年度相比減少 211 公噸，減幅達 15.27%，中國新學用水量為 37,720 公噸。	CH4 環境友善綠色管理 4.3 水資源管理	自訂指標二 所產生之用水量 (定義同 GRI 指標中之總取水量) 依 GRI 302-1：報告所有地區的總取水量	不適用
3	<u>台灣新學廢棄物統計</u> 廢棄物項目 有害廢棄物：1.01 公噸 非有害廢棄物：13.2 公噸 <u>中國新學廢棄物統計</u> 有害廢棄物：83.71 公噸 非有害廢棄物：2,202.552 公噸 <u>再生利用</u> 有害廢棄物：44.31 公噸 非有害廢棄物：2,114.052 公噸	CH4 環境友善綠色管理 4.4 廢棄物管理	自訂指標三 所產生有害廢棄物之重量 依 GRI 306-3：按廢棄物組成成分細分總量	不適用

編號	標 的 資 訊	對 應 章 節	適 用 基 準	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法第四條																																																																					
4	<table><tr><th colspan="7">2025年員工離職率統計</th></tr><tr><th>地區</th><th>工作職別</th><th>離職人數</th><th>離職率(%)</th><th>離職人數</th><th>離職率(%)</th><th>離職人數</th></tr><tr><td rowspan="2">台灣</td><td>員工總數</td><td>122,443</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>中國</td><td>2,444,104</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><th colspan="7">員工離職率計算表</th></tr><tr><th>年份</th><th>地區</th><th>離職人數(含自願)</th><th>離職率(%)</th><th>離職人數</th><th>離職率(%)</th><th>離職人數</th></tr><tr><td rowspan="3">2025</td><td>台灣</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td><td>0</td><td>2</td></tr><tr><td>中國</td><td>4</td><td>0</td><td>4</td><td>0</td><td>4</td></tr><tr><td>中國</td><td>4</td><td>0</td><td>4</td><td>0</td><td>4</td></tr></table>	2025年員工離職率統計							地區	工作職別	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	台灣	員工總數	122,443	0	0	0	0	中國	2,444,104	0	0	0	0	員工離職率計算表							年份	地區	離職人數(含自願)	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數	2025	台灣	2	0	2	0	2	中國	4	0	4	0	4	中國	4	0	4	0	4	CH3 人才至上 社會為本 3.5 守護健康	說明職業災害類別、人數及比率；上述比率依據200,000工作小時計算（GRI 404-1：2016）	財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條第一項附表一之十二編號四									
2025年員工離職率統計																																																																									
地區	工作職別	離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數																																																																			
台灣	員工總數	122,443	0	0	0	0																																																																			
	中國	2,444,104	0	0	0	0																																																																			
員工離職率計算表																																																																									
年份	地區	離職人數(含自願)	離職率(%)	離職人數	離職率(%)	離職人數																																																																			
2025	台灣	2	0	2	0	2																																																																			
	中國	4	0	4	0	4																																																																			
	中國	4	0	4	0	4																																																																			
5	GRI 404-1 僱員工作時間與加班的平時與週末 2025年員工教育訓練總時數—不同職務之分配 <table><tr><th>地區</th><th>員工類別</th><th>總時數</th><th>平均時數</th><th>總人數</th></tr><tr><td rowspan="2">台灣</td><td>高階管理以上職務</td><td>2</td><td>3</td><td>5</td></tr><tr><td>中階管理</td><td>10</td><td>5</td><td>15</td></tr><tr><td rowspan="2">中國</td><td>高階管理以上職務</td><td>9</td><td>7</td><td>15</td></tr><tr><td>中階管理</td><td>340</td><td>40</td><td>500</td></tr></table> <table><tr><th>地區</th><th>員工類別</th><th>總時數</th><th>平均時數</th><th>總人數</th></tr><tr><td rowspan="2">台灣</td><td>高階管理以上職務</td><td>9</td><td>60</td><td>71</td></tr><tr><td>中階管理</td><td>111</td><td>71</td><td>182</td></tr><tr><td rowspan="2">中國</td><td>高階管理以上職務</td><td>60</td><td>60</td><td>113</td></tr><tr><td>中階管理</td><td>500</td><td>500</td><td>1,000</td></tr></table> 2025年員工工作時間與加班的平時與週末 <table><tr><th>地區</th><th>員工類別</th><th>總時數</th><th>平均時數</th><th>總人數</th></tr><tr><td rowspan="2">台灣</td><td>高階管理以上職務</td><td>8</td><td>21</td><td>14</td></tr><tr><td>中階管理</td><td>11</td><td>14</td><td>12</td></tr><tr><td rowspan="2">中國</td><td>高階管理以上職務</td><td>6</td><td>9</td><td>9</td></tr><tr><td>中階管理</td><td>3</td><td>4</td><td>3</td></tr></table>	地區	員工類別	總時數	平均時數	總人數	台灣	高階管理以上職務	2	3	5	中階管理	10	5	15	中國	高階管理以上職務	9	7	15	中階管理	340	40	500	地區	員工類別	總時數	平均時數	總人數	台灣	高階管理以上職務	9	60	71	中階管理	111	71	182	中國	高階管理以上職務	60	60	113	中階管理	500	500	1,000	地區	員工類別	總時數	平均時數	總人數	台灣	高階管理以上職務	8	21	14	中階管理	11	14	12	中國	高階管理以上職務	6	9	9	中階管理	3	4	3	CH3 人才至上 社會為本 3.3 充實職涯	員工每年平均訓練時數	GRI 404-1：2016
地區	員工類別	總時數	平均時數	總人數																																																																					
台灣	高階管理以上職務	2	3	5																																																																					
	中階管理	10	5	15																																																																					
中國	高階管理以上職務	9	7	15																																																																					
	中階管理	340	40	500																																																																					
地區	員工類別	總時數	平均時數	總人數																																																																					
台灣	高階管理以上職務	9	60	71																																																																					
	中階管理	111	71	182																																																																					
中國	高階管理以上職務	60	60	113																																																																					
	中階管理	500	500	1,000																																																																					
地區	員工類別	總時數	平均時數	總人數																																																																					
台灣	高階管理以上職務	8	21	14																																																																					
	中階管理	11	14	12																																																																					
中國	高階管理以上職務	6	9	9																																																																					
	中階管理	3	4	3																																																																					