



2021

企業永續報告書

金元福包裝企業股份有限公司
KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD.

前言	1	CH3 關於金元福	29	5-8 員工滿意度	95
關於本報告書	2	3-1 公司介紹	30	5-9 勞資雙贏的溝通橋樑	95
領導人的話	4	3-2 公司治理	37	5-10 職業安全	97
CH 1 永續績效	5	3-3 財務績效	51		
1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻	6	3-4 供應鏈管理	52	CH6 利他主義	103
1-2 關鍵績效	7			6-1 環境教育	104
1-3 獲獎榮耀	8	CH4 友善環境	55	6-2 環境守護	107
1-4 產品認證	9	4-1 永續包裝	56	6-3 社區關懷	108
1-5 ISO系統及相關認證	10	4-2 環境管理	67		
1-6 其他ESG認證	11			參考資料	110
專題：團結防疫	12	CH5 員工呵護	76	查證聲明書	111
		5-1 員工概況與人力結構	77	本報告書發行單位的委員名單	114
CH 2 利害關係人議合與重大議題鑑別	17	5-2 人才任用與流動	79	GRI 準則對照表	115
2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序	18	5-3 人才發展體系	83	SASB 對照表	119
2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind	18	5-4 薪酬與福利	89	Global Compact	121
2-3 利害關係人議合	20	5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護	93		
2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts	22	5-6 人權保障	94		
2-5 重大議題列表	27	5-7 性別平等	94		

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

公司使命

成為全球包裝產業，長期且值得信賴的永續包裝設計與產能提供者。
是金元福包裝企業股份有限公司的承諾。

Be a reliable and sustainable packaging designer and capacity provider in the Global packaging industry.

創立於民國67年，為一專業及誠信的真空成型大廠，我們的產品包含各式各樣塑膠容器，
承裝著客戶與消費者的健康與期待。

將近45年的歲月來，身為中小企業，我們筆路藍縷，遭遇石油危機、金融海嘯、各式天
災、氣候變遷及新冠疫情的挑戰，我們仍舊努力朝著願景邁進，盼望著有那麼一天，我
們能夠為這世界交織更美好的未來。



前言

關於本報告書

領導人的話

- 1 永續績效
- 2 利害關係人議和與重大議題鑑別
- 3 關於金元福
- 4 友善環境
- 5 員工呵護
- 6 利他主義
- 參考資料

關於本報告書

金元福包裝企業股份有限公司(內文簡稱金元福)，創立於民國67年，自2019年首次發行永續發展報告書，並於今年(2022年)起，正式參照GRI2021版本而編撰，揭露2021年1月1日至2021年12月31日(部份資料回溯至2021年之前及2022年之後，會另外標註於內文中)的企業永續績效，與本公司財報的時間範圍一致。預計未來每年7月定期出版。本永續報告書發行日為2022/08/10。

永續對於金元福之意義

金元福自2019年起第三次發行企業社會責任報告書，希望協助所有利害關係人瞭解金元福如何致力於落實企業永續發展的相關資訊。本報告書內容詳實說明我們在公司治理、環境保護、員工照顧、社會關懷等方面的成果與努力方向。

本次報告書資訊揭露範疇

金元福以台灣為據點，共有三個廠區，皆包含在本次報告書的範圍內：

鶯歌廠 (總部)	樹林廠	冬山廠
239011 新北市鶯歌區建國路399號	238028 新北市樹林區中正路345-16號	269027 宜蘭縣冬山鄉香中路275號、275-1號

■ 報告撰寫及品質管理流程

專責單位	主要任務
各單位窗口	依據公司ESG 6R目標，提供與各自業務相關之行動方案、執行成果等資料。 利害關係人溝通、利害關係人問卷發放。
各單位主管	審核資料完整性與正確性。
永續發展課	利害關係人問卷編修、發放、進度追蹤、彙整結果。 彙整各單位所提供之資料、編輯修訂、報告查證。
ESG委員會	決議揭露事項、審核報告書內容
第三方查證機構	台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.) 依據AA1000 AS TPYE 1中度保證，GRI Standards:2021進行報告書查證
ESG委員會主席	核閱定稿

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

■ 編制原則

原則發佈單位	版本
全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)	2021
永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)	2018-10
聯合國全球契約(Global Compact)	不適用
永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)	不適用

■ 查驗保證

為增加本報告書之品質與可信度，ESG委員會決議邀請獨立第三方台灣檢驗科技股份有限公司(SGS Taiwan Ltd.)進行查證，參照GRI 2021準則、AA1000 AS Type I 中度保證。本次查證範圍為 2021 年度資訊，2020年以前及2022年以後之資訊不在查證範圍。查證報告附於本報告書附錄。

如果您對《金元福永續發展報告書》有任何建議及意見，歡迎聯繫：

聯絡窗口	永續發展課
地址	239011 新北市鶯歌區建國路399號
電話	(02) 8677-6555 #2382
電子郵件	vincent.hsu@kyf.com.tw
公司網址	https://www.kyf.com.tw/zh-tw/



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

領導人的話

各位金元福的夥伴，謝謝您們陪伴金元福走過這個充滿挑戰，也帶來轉變和契機的2021年。

COVID-19疫情持續籠罩全球，台灣經歷5月到7月的三級警戒，我們也開始過著後疫情時代「新常态」的生活；各國供應鏈瓶頸造成運輸成本高漲，缺櫃問題至今仍未緩解；歐盟將於2023年開始實施碳邊境調整機制、台灣政府加速能源轉型以及建立碳稅/碳費制度，「碳有價」的時代已然來臨。

縱使面對諸多挑戰，金元福仍沒有忽略在ESG方面的作為，包含持續推動永續、落實循環經濟、節能減碳以及疫情下的應變。在全體同仁的努力下，2021年我們獲得「玉山國家品質獎-傑出企業/最佳產品獎」、「TSAA台灣永續行動獎-銀獎」、「環保署資源循環績優企業-二星」(最高等級)、「資誠永續影響力獎-入圍」等獎項的肯定，我倍感榮幸與感激。

ESG元年，企業永續

2021年正式成立ESG委員會，由本人擔任主席，為最高的ESG決策單位。我們從核心業務出發，將SDGs、ESG融入經營策略，以6R (Reduce, Reuse, Recycle, Responsibility, Rethink, Revamp) 等六大面向展開行動方案。由蒲公英小組舉辦的幸福講座由實體改為線上影片，不間斷地向同仁傳播永續知識。

循環經濟，商模創新

2021年rPET佔比達16%，rPET原料碳排約較新料減少57%，使用R料不但有助於促進資源循環，也能減少開採石化原料、降低產品碳足跡。藉由「低碳包裝解決方案」，我們逐步實現閉鎖式循環經濟，翻轉在供應鏈的角色，為客戶創造更多價值。

節能減碳，邁向淨零

2021年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查、ISO 14067產品碳足跡，以2020年為基準年，盤點全公司的碳排放，鑑別出最大排放源—電力，因此節電不僅是減碳的重中之重，也是對環境和社會做出貢獻的關鍵。同年8月，金元福成為台灣第11家、也是全

唯一加入RE100的真空成型廠，承諾在2030、2040、2050分別達成使用綠電60%、90%、100%。接下來，我們將導入ISO 50001能源管理系統，輔以廠內及供應商節電方案，以及採購綠電，逐步達成RE100目標。

疫情時代，展現韌性

自疫情開始，我們始終重視防疫措施與員工關懷。三級警戒頒布後，立即啟動分流和居家辦公、關心員工身體狀況、提供疫苗假與家庭照顧假...等。感謝全體同仁的付出，讓公司持續順利運作。同時，疫情造成國際貨櫃短缺、艙位難求，連帶影響出貨進度與營收。我們業務同仁與客戶保持緊密合作，公司內部也發揮調度彈性，度過非常時期。變種病毒Omicron為2022疫情增添不確定性，但可以肯定的是，我們將持續發揮應變能力，盡力滿足員工、客戶等利害關係人的需求。

未來展望

迎向新的一年，金元福將深化ESG策略，以循環經濟和能源管理為兩大主軸展開行動方案，照顧各方利害關係人的利益(benefit)，以永續包裝供應者為核心，為環境、社會、經濟創造正面影響力，成為對世界最好的公司！

金元福包裝股份有限公司

執行長



2022/01/14





永續績效

前言

1 永續績效

- 1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 1-2 關鍵績效
- 1-3 獲獎榮耀
- 1-4 產品認證
- 1-5 ISO系統及相關認證
- 1-6 其他ESG認證

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

1 永續績效

1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻

- 1-2 關鍵績效
- 1-3 獲獎榮耀
- 1-4 產品認證
- 1-5 ISO系統及相關認證
- 1-6 其他ESG認證

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻

聯合國於2015發表《翻轉世界：2030年永續發展議程(Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development)》文件，著眼於人(People)、地球(Planet)、繁榮(Prosperity)、和平(Peace)、夥伴關係(Partnership)等重要聯繫，促使全球團結努力，期盼至2030年時能夠消除貧窮與饑餓，實現尊嚴、公正、包容的和平社會、守護地球環境與人類共榮發展，確保當代與後世都享有安居樂業的生活；提出「永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)」——包括 17 項核心目標(Goals)及169項具體目標(Targets)指引全球共同努力、邁向永續(註)。台灣雖非聯合國成員，亦由行政院國家永續發展委員會參考SDGs訂定台灣永續發展目標。而金元福深耕台灣，放眼國際，響應SDGs不但是我們開啟永續篇章的契機，更是善盡地球公民責任的決心，我們以自身核心出發，發展各項SDG行動方案，與利害關係人共榮共好。



SDG 2 消除飢餓-SDG2.1

持續提供社區需要幫助的長者足夠的糧食，受惠共85人次。

對應章節 6.3.1 糧食捐助



SDG 3 良好健康和福祉-SDG3.4

協助醫護人員防疫，提供共4400口罩盒、500個外帶盒。

對應章節 專題：團結防疫



SDG 4 優質教育-SDG4.4、SDG4.5、SDG4.7

舉辦環保講座，累計人次共577人；舉辦參訪活動，累計人次共486人。

對應章節 6-1 環境教育



SDG 5 性別平等-SDG5.5

總裁及執行長皆為女性，高階主管之男女比例為1:1。

對應章節 5.1.2 人力結構



SDG 7 可負擔的潔淨能源-SDG7.1

冬山廠太陽能發電共834,640度；鶯歌廠太陽能發電共510,944度。

對應章節 1-2 2021關鍵績效



SDG 8 尊就業與經濟發展-SDG8.8

舉辦職場安全及傷害預防等相關教育訓練，累計共1,888人次參加。

對應章節 5.10.4.2職業安全衛生教育訓練



SDG 12負責任的生產與消費-SDG12.5

新增產品減薄共11項，減碳約491.8公噸。粉碎料回收再利用率達42.0%。rPET占比16.0%。

對應章節 4.1.3 融入3R原則



SDG 13氣候行動-SDG 13.3

三廠獲得 ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查認證。兩項產品獲得ISO 14067:2018產品碳足跡認證。

對應章節 4.2.4 溫室氣體排放



SDG 15陸域生態-SDG15.1

認養林地，定期除蔓剔除外來種對本地生態的破壞。

對應章節 6-2 環境守護

註：資料來源-行政院國家永續發展委員會<https://ncsd.ndc.gov.tw/Fore/AboutSDG>

1-2 2021 關鍵績效

前言

1 永續績效

- 1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 1-2 關鍵績效**
- 1-3 獲獎榮耀
- 1-4 產品認證
- 1-5 ISO系統及相關認證
- 1-6 其他ESG認證

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

治理面

Governance



環境面

Environment



社會面

Society



1-3 獲獎榮耀

金元福致力創造正面影響力，在公司營運、循環經濟等方面精益求精，2021年獲得多個獎項、評鑑的肯定，我們將這份喜悅與榮耀和所有利害關係人分享，也將堅持永續包裝的信念，持續創造價值，發揮影響力。

前言

1 永續績效

- 1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 1-2 關鍵績效
- 1-3 獲獎榮耀**
- 1-4 產品認證
- 1-5 ISO系統及相關認證
- 1-6 其他ESG認證

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

獎項名稱	主辦/頒獎單位	獲獎年度	說明
潛力中堅企業	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟部工業局 	2021 (第6屆)	行政院於2012年10月份核定「推動中堅企業躍升計畫」，培養在特定領域具有關鍵或獨特性之技術，持續專注於本業並具有國際競爭力之中堅企業。本公司於2021年獲選第6屆潛力中堅企業。
中華民國優良商人獎	<ul style="list-style-type: none"> • 中華民國全國商業總會 • 經濟部 	2021	「中華民國優良商人」，代表企業優良品牌，並給予企業形象最高肯定與榮譽，本公司陳郁卉執行長榮獲110年度優良商人獎。
資源循環績優企業「二星等」	<ul style="list-style-type: none"> • 行政院環保署 	2021	本公司推動循環經濟，以rPET產品、廠內粉碎料回收等措施，實踐塑膠再生循環利用，榮獲「循環組」二星等之最高榮譽。
國家品牌玉山獎 「傑出企業」「最佳產品」	<ul style="list-style-type: none"> • 中華民國國家企業競爭力發展協會 • 國家品牌玉山獎甄選活動委員會 	2021 (第18屆)	國家品牌玉山獎為激勵台灣企業勤奮打拼，致力建立國家品牌形象，樹立國家企業之典範。本公司以推動循環經濟、創立aGain溝通品牌，雙雙獲得「傑出企業」及「最佳產品」之肯定。
TSAA台灣永續行動獎「銀獎」	<ul style="list-style-type: none"> • 台灣永續能源研究基金會 	2021 (第1屆)	凝聚永續力量改變世界！2021首屆「TSAA台灣永續行動獎」190件獲獎方案皆展現出實踐聯合國永續發展目標的使命感與努力的成果。本公司之「食品塑膠容器的閉鎖式循環經濟與環境教育」，結合SDG 12責任生產與消費以及SDG 4優質教育，獲頒「TSAA台灣永續行動獎」銀獎。
資誠永續影響力獎「入圍」	<ul style="list-style-type: none"> • PwC • 坎城國際創意節台灣官方代表 	2021 (第5屆)	以「善用故事力，創造影響力」為核心理念，發揮影像創意，展現永續專案如何解決社會議題、產生正面影響力並響應聯合國永續發展目標。本公司「金元福推動塑膠循環經濟實踐永續發展」獲得入圍肯定。

1-4 產品認證

認證名稱	發證單位	證書效期	說明
SCS回收材料成分驗證	SCS Global Services	2022/11/28	SCS回收材料成分驗證(SCS Certified Recycled Content) 主要是評估消費前或消費後廢棄物為原料的產品。SCS驗證體系可計算出產品中的回收材料成分百分比作為準確的市場宣告。本公司已取得Post-Consumer RPET含量100.0%、75.0%、50.0%、25.0%、10.0%之SCS回收材料成分驗證證書。
DIN-Geprüft 工業堆肥認證	DIN CERTCO	2024/10/31	為回應各國減塑趨勢，本公司積極開發生物可分解等替代材質產品，所生產的PLA食品容器取得德國萊因集團的DIN CERTCO生物可分解(DIN-Geprüft 工業堆肥)證書，以積極行動回應市場及客戶對環保的期待。 相關報導 https://www.owlting.com/news/articles/35926
DIN CERTCO 生物可分解認證	DIN CERTCO	2024/10/31	為回應各國減塑趨勢，本公司積極開發生物可分解等替代材質產品，所生產的PLA食品容器取得德國萊因集團的DIN CERTCO生物可分解證書，以積極行動回應市場及客戶對環保的期待。
BPI 美國可堆肥標章	BPI	2024/11/30	由國際生物分解產品協會International Biodegradable Products Institute(BPI)及美國堆肥協會United States Composting Council (USCC)共同成立的堆肥塑膠產品驗證計畫，可生物分解及堆肥產品只要符合American Society for Testing and Materials (ASTM) ASTM D6400和/或ASTM D6868標準，即授予堆肥標章，目的是讓消費者容易辨別可生物降解塑膠之產品，使產品使用後被正確分類、收集。本公司生產之PLA產品(品號KHC-881)已取得BPI美國可堆肥標章。
ABAP 澳洲 生物可分解認證、可堆肥認證	Australasian Bioplastics Association	2022/08/01	依據澳大利亞標準 AS4736-2006，可分解材質之塑膠產品在商業或家庭堆肥條件下，其生物分解符合規定時間內、生態毒性和其他特徵的標準。可堆肥塑膠可以減少產品在生命週期結束後對環境之衝擊。本公司生產之PLA產品已取得該證書。
PAS 2050:2008 產品碳足跡	法國·貝爾國際驗證機構 AFNOR	2012/02/03取得證書	本公司樹林廠生產之PLA沙拉盒(品號KD-16)，產品碳足跡為每功能單位0.1 kgCO ₂ e。數據收集期間為2010/01/01~2010/12/31。
ISO 14067:2018 產品碳足跡	英國標準協會 BSI	2023/06/28	本公司鶯歌廠生產之PLA沙拉盒(品號CB48)，產品碳足跡為每功能單位173.7 gCO ₂ e。數據收集期間為2020/01/01~2020/12/31。
ISO 14067:2018 產品碳足跡	英國標準協會 BSI	2023/07/05	本公司冬山廠生產之rPET對折盒(品號CM.NS9.5)，產品碳足跡為每功能單位193.7 gCO ₂ e。數據收集期間為2020/01/01~2020/12/31。

前言

1 永續績效

- 1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 1-2 關鍵績效
- 1-3 獲獎榮耀
- 1-4 產品認證**
- 1-5 ISO系統及相關認證
- 1-6 其他ESG認證

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

1-5 ISO系統及相關認證

認證名稱	發證單位	證書效期	說明
ISO 9001:2015 品質管理系統	法國·貝爾國際驗證機構AFNOR	樹林廠 2024/10/24 鶯歌廠 2023/11/18 冬山廠 2023/11/16	ISO 9001是檢視企業所提供的產品或服務，是否能維持一定品質的品質管理認證系統。本公司三個廠區皆通過ISO 9001認證。
ISO 14001:2015 環境管理系統	法國·貝爾國際驗證機構AFNOR	鶯歌廠 2023/11/18 冬山廠 2023/11/16	ISO 14001是檢視企業所使用之原材料到提供客戶產品或服務的過程中的環境影響因素，通過必要的預防措施控制之，以減少對環境的危害。本公司鶯歌廠和冬山廠皆取得ISO 14001認證，樹林廠預計於2022年取得第三方認證。
ISO 22000:2018 食品安全管理系統 HACCP 危害分析重要管制點	法國·貝爾國際驗證機構AFNOR	樹林廠 2024/12/09 鶯歌廠 2024/06/17 冬山廠 2024/06/07	本公司生產塑膠食品容器，為食品良好衛生規範準則所規範之食品業者，故本公司三個廠皆取得ISO 22000及HACCP認證，以確保食品安全。
塑膠食品容具優良製造作業示範符合證明書(GHP)	財團法人塑膠工業技術發展中心	樹林廠 2011/11/30取得，有效至今 冬山廠 2018/06/15取得，有效至今	同法人同縣市之工廠，取得一家即可，因本公司樹林廠、鶯歌廠都位於新北市，故由樹林廠代表。
BRC:第六版(Aug. 2019) 英國零售商全球食品標準-食品包材認證	Bureau Veritas	鶯歌廠 2022/11/13 冬山廠 2022/12/31	英國零售商協會(British Retail Consortium, BRC)發展之全球標準(Global Standards)，已獲得全球食品安全倡議(Global Food Safety Initiative, GFSI)認可，本公司鶯歌廠、冬山廠皆通過BRC level A認證。
ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	中華民國品質學會 CSQ	樹林廠 2024/07/15 鶯歌廠 2024/07/04 冬山廠 2024/07/04	ISO 45001是職業健康與安全管理系統(OHSMS)，目的為打造安全和衛生的工作環境，減少員工發生事故和疾病的可能性。本公司三廠皆於2021年導入ISO 45001並取得認證。
ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	英國標準協會 BSI	樹林廠 2021/06/15取得證書 鶯歌廠 2021/06/15 取得證書 冬山廠 2021/06/21取得證書	ISO 14064-1為盤查企業在營運過程中的溫室氣體(Green House Gas, GHG)排放量，以二氧化碳當量(CO ₂ e)呈現。本公司三廠皆於2021年首次盤查2020年之GHG排放量，數據範圍為2020/01/01~2020/12/31，並以2020年作為基準年。

前言

1 永續績效

- 1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 1-2 關鍵績效
- 1-3 獲獎榮耀
- 1-4 產品認證
- 1-5 ISO系統及相關認證**
- 1-6 其他ESG認證

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

- 1-1 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 1-2 關鍵績效
- 1-3 獲獎榮耀
- 1-4 產品認證
- 1-5 ISO系統及相關認證

1-6 其他ESG認證

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

1-6 其他ESG認證

名稱	頒發單位	認證狀態	說明
TTQS 人才發展品質管理系統	勞動部勞動力發展署	2021通過	勞動部勞動力發展署自2005年起制訂、2007年起推動，透過PDDRO(Plan計畫, Design設計, Do執行, Review檢視, Outcome成效)管理迴圈，建立系統化的策略訓練體系。本公司於2021年通過TTQS認證，有助提升教育訓練體系、厚植人力資源。
B型企業	B型企業協會	認證中	B型企業由2006年設立於美國賓夕法尼亞州的非營利組織-B型實驗室(B-Lab®)推動，致力使「人們的商業活動發揮對社會及環境的正面影響力」。商業影響力評估(BIA)針對公司治理、員工照顧、環境友善、社區發展(供應鏈)和客戶影響力等5大面向進行量化評估，得到總分200分之80分，方能獲得B型企業認證。本公司自2020年底開始申請認證，至2022年5月已成為準B型企業，尚待最終核定結果。
Sedex供應商道德資料交換平台	Sedex (SGS驗證)	2022完成評鑑	Sedex是全球性的供應商道德信息交換平台，擁有超過5萬個會員並遍布150多個國家。Sedex評核面向包含勞工權利、健康與安全、環境和商業道德方面的績效，是常見的社會責任評鑑方式。本公司鶯歌廠於2021年9月申請Sedex認證，並於2022年3年完成複審。

前言

1 永續績效

專題 | 團結防疫

防疫響應-口罩盒

防疫響應-捐助外帶盒與物資

防疫行動-展現企業韌性

KYF
專 題

團結防疫

自2019年底爆發COVID-19疫情，至2022年6月初全球累計確診人數超過5.3億，逾630萬人不治^(註)。疫情讓世界運作發生改變，全球供應鏈瓶頸、消費習慣改變、居家辦公模式興起等新常態，也對金元福營運產生影響。為因應疫情，本公司制定各項防疫措施、照顧員工健康、增加外帶品銷售等，降低疫情衝擊；疫情期間也不忘回饋社會，捐贈物資和餐盒給醫療院所，為台灣防疫盡一份心力。

註：資料來源 Our World in Data <https://ourworldindata.org/explorers/coronavirus-data-explorer>

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

KYF
專 題

團結防疫

前言

1 永續績效

專題 | 團結防疫

- 防疫響應-口罩盒
- 防疫響應-捐助外帶盒與物資
- 防疫行動-展現企業韌性

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

由各級主管組成應變小組



提供疫苗假家庭照顧假



確保同仁上班期間
有足夠防疫用品使用



員工餐廳加裝隔板改供便當



通報「健康關懷問卷」
每日量測並紀錄體溫



依循政府管制措施
防護措施符合法令規定



發放疫情期間
工作配合獎勵金



管制國內外公務
出差及跨廠移動



外部人員非必要不得進入



實施分流或居家辦公



進入公司需量體溫、噴酒精



進入公司一律配戴口罩



防疫響應-口罩盒

2021年5月，疫情急速升溫，台灣進入三級警戒。新冠病毒患者佔滿各大醫院病房，醫護人員每天戰戰兢兢，戴著N95口罩及穿著全身防護衣，上班過程中完全不能脫下，用餐必須取下口罩時，也擔心有被感染的風險。有鑑於此，我們設計「罩立存」口罩專用盒，及時量產並捐助共4,400盒給各醫院急診室、雙和醫院、北醫等醫療院所，讓醫護人員安心脫戴口罩，保護他們的健康、心疼他們的辛苦，表達金元福深深的感謝和滿滿的加油打氣！

前言

1 永續績效

專題 | 團結防疫

防疫響應-口罩盒

防疫響應-捐助外帶盒與物資

防疫行動-展現企業韌性

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料



口罩盒介紹

材質 | PP/-10~120度/可紫外線消毒/可酒精消毒。

- 特色 |
- 蓋上後留有空氣流通孔，可讓濕氣散出
 - 盒底溝槽可固定耳帶，穿脫口罩完全不必接觸口罩外側，避免染污
 - 口罩盒尺寸可通用於碗公式及鴨嘴式N95，兩側造型可供耳掛式口罩使用
 - 盒蓋可寫名字避免拿錯

KYF
專 題

前言

1 永續績效

專題 | 團結防疫

防疫響應-口罩盒

防疫響應-捐助外帶盒與物資

防疫行動-展現企業韌性

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

防疫響應-捐助外帶盒與物資

2021年外帶需求因防疫而遽增，金元福設計外帶餐盒，尺寸符合絕大部分的外帶需求，在疫情期間除確保食物新鮮安全，也避免過度包裝。我們總共捐出500個餐盒，讓民眾安心享用餐點。

疫情期間，弱勢家庭的資源更加匱乏，我們響應幸夫基金會與芥菜種會的號召，捐出白米共計64.0公斤，讓受扶助的家庭在疫情下也有足夠的糧食，重添力量、帶著希望一起度過疫情的難關



防疫響應—捐助餐盒

2020、2021年我們與茗酒館合作，將新鮮美味的義式餐點送至花蓮縣靜浦國小，一起完成「惜食大地偏鄉資助計畫」讓愛心無遠弗屆；2021疫情期間分送蘋果磅蛋糕 共400份至板橋亞東醫院，為在防疫前線的醫護人員加油打氣。



#圖片來源:茗酒館IG

防疫行動—展現企業韌性

前言

1 永續績效

專題 | 團結防疫

防疫響應-口罩盒

防疫響應-捐助外帶盒與物資

防疫行動-展現企業韌性

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

疫情的衝擊重創世界的經濟模式，迫使許多供應鏈必須轉型與重組，金元福也遇到物流瓶頸的重重挑戰，所以我們即刻採取因應行動，與客戶和供應商緊密合作，持續關注動態，確保我們的服務不間斷。



採購

主要原物料維持在2家以上供應商，分散風險，確保原物料持續供應。



銷售

與國外客戶保持密切溝通，確保在貨櫃短缺的情況下，優先完成較急迫的任務；國內則以委託設計製造(Original Design Manufacturer, ODM) 結合ESG (環境、社會、治理)永續策略爭取客戶認同與訂單。



永續

疫情期間塑膠製品需求不減反增，我們持續推動節能、減廢、使用回收料、永續教育訓練，為未來做準備。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

2

利害關係人議和與 重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序



利害關係人蒐集

透過各部門的開放性問卷，填入平時業務所接觸的對象



利害關係人重大性調查

以 A A 1000 為方法學，鑑別出重大性利害關係人（或組織）



研擬議題問卷&發放

蒐集各方議題並彙整合併，提供給利害關係人回覆



回收問卷並分析

依照兩個維度（ESG&Financial重大性）將議題鑑別出優先順序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind



鑑別篩選

參考 AA1000 利害關係人議合標準 2015年版 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000SES 2015) 五大原則，進行篩選標的。



排序調查

各部門對利害關係人發送並利害關係人調查問卷並搜集回饋內容。



統計分析

統計結果經永續發展委員會工作小組核定後，依重要性歸類為8類利害關係人群體。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

鑑別篩選

2021年底透過召開ESG委員會之工作小組同仁進行鑑別與篩選標的，八類利害關係人分別為：政府/主管機關、客戶、員工、供應商/商業夥伴承攬商、稽核/驗證機構、一般大眾/社區居民、投資人/股東/金融機構、媒體。

排序調查 (102-42)

各部門對利害關係人發送利害關係人調查問卷並蒐集回饋內容，問卷內容主要參照 AA1000 利害關係人議合標準2015年版 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 五大原則設計，調查利害關係人對金元福的依賴程度、影響力、關注程度、責任和多元觀點等五個面向。



2-3 利害關係人議合 (102-40、102-43、102-44)

金元福志在成為對世界最好的公司，身為亞洲最大真空成型食品容器領導廠商，不僅重視利害關係人對於自身的想法，更積極透過各種管道與利害關係人溝通與合作，共同創造多贏的局面。因此，本公司對於利害關係人的任何想法皆用心傾聽、回應並進行相關措施。在議合的過程中，以不忽略少數意見為原則，除了盡量納入或合併所有利害關係人的意見，也讓所有利害關係人均能自由表達或匿名表達，以確保獲得最正確的回饋。

利害關係人	對金元福的意義/目的	關注主題	回應章節	溝通管道	溝通頻率
政府/主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 遵循國內外法規相關規範，並主動積極配合政策實施，建立信任、合作關係。 	員工健康安全 法規遵循 能源管理	CH5 員工呵護 CH3 關於金元福 CH4 友善環境	電話 Email 通訊軟體 勞動檢查 見面開會	不定期
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶不僅是營收來源，傾聽客戶的聲音，提供的商品及服務以顧客的需求為核心，透過不斷磨合讓金元福有成長的空間提供更優質的服務。 	市場趨勢 產品安全性與品質 員工人權(含外籍)	CH4 友善環境 CH5 員工呵護 CH5 員工呵護	電話 Email 通訊軟體 見面開會	每天
員工(台籍)	<ul style="list-style-type: none"> 人才是經營企業的核心基礎及關鍵，尊重及關懷員工照顧吸引優秀人才發揮才能創造效益。 	員工健康安全 員工薪資與福利制度 員工人權(含外籍)	CH5 員工呵護 CH3 關於金元福	電話 Email 通訊軟體 文件宣導 見面開會 讀書會	每天
員工(外籍)	<ul style="list-style-type: none"> 人才是經營企業的核心基礎及關鍵，尊重及關懷員工照顧吸引優秀人才發揮才能創造效益。 由於外籍同仁非以中文為母語，本公司除透過仲介翻譯以外，也請中文好的外籍同仁協助溝通。 	員工健康安全 一般員工薪資與福利制度 員工人權(含外籍) 員工的多元化與包容性	CH5 員工呵護	電話 Email 通訊軟體 文件宣導 見面開會 讀書會	每天 不定期
供應商/商業夥伴/承攬商	<ul style="list-style-type: none"> 供應商是產品生產製造中重要的一環，良好的原料品質才能保障客戶及消費者的權益。 	採購政策 供應鏈管理 原物料使用 反貪腐的政策與措施	CH3 關於金元福 CH4 友善環境	電話 Email 通訊軟體 見面開會	每天 不定期

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

利害關係人	對金元福的意義/目的	關注主題	回應章節	溝通管道	溝通頻率
稽核/驗證機構	<ul style="list-style-type: none"> 透過第三方驗證，確保本公司各項系統運作符合標準與規範，讓客戶及終端客戶安心使用產品。 	產品安全性與品質 員工健康安全 永續風險與機會 反貪腐的政策與措施	CH4 友善環境 CH5 員工呵護 CH3 關於金元福	電話 Email 通訊軟體 見面開會 講座活動 電子報	每年 不定期
一般大眾/社區民眾	<ul style="list-style-type: none"> 關懷在地民眾、回饋民眾，提升社會正面的影響力。 	社區關懷/敦親睦鄰	CH6 利他主義	電話 Email 參加活動 見面開會	不定期
金融機構	<ul style="list-style-type: none"> 投資人的支持是金元福穩健前進的動力，也是讓金元福的價值永續呈現的夥伴。 	財務績效表現 永續願景與政策 公司商譽/反貪腐政策與措施	CH3 關於金元福	電話 Email 通訊軟體 見面開會	不定期
媒體	<ul style="list-style-type: none"> 與各利害關係人的溝通媒介之一，讓社會大眾或客戶及消費者更了解金元福。 	公司商譽 永續願景與政策	CH3 關於金元福	電話 Email 參加活動 見面開會	不定期



利害關係人的聲音

金元福於2021年2月加入玉山銀行ESG永續倡議行動，玉山銀行在利害關係人議合過程中，給予正面回饋：

- 感謝貴公司成為玉山銀行的ESG倡議夥伴，共同發揮影響力，期望未來能有更多相關議題的配合。
- 公司在ESG績效及企業永續性，長期的深耕與具體成效，是業界的翹楚、典範。ESG不是零和，而是共好，玉山與金元福持續努力，一起贏得未來！
- 很棒很認真的公司，值得我們學習效法。

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

重大議題鑑別流程

1. 議題蒐集

廣泛蒐集議題，透過政府法規、客戶期待、所有利害關係人期待、報章雜誌、同業回饋、國內外倡議或規範(如GRI, UN SDGs, SASB, 全球憲章, SA8000等)、議合工具結果(如104員工滿意度調查)等來源，設計與金元福直接相關的議題調查工具。

設計問卷 整理出五大區塊共涵蓋32項議題以編製成問卷，五大區塊分別是「公司治理」、「商業模式&產品安全」、「經濟發展」、「環境保護」以及「社會正義」。

2. 對利害關係人進行議題調查

由本公司各單位，針對內外部利害關係人廣發問卷，包含公司內部管理層五位主管(執行長、廠長、營運副總、行政副總、副廠長)。

回收問卷總共334份(員工205、供應商75、客戶24、投資人8、稽核驗證單位8、政府主管機關6、社區5、媒體3)

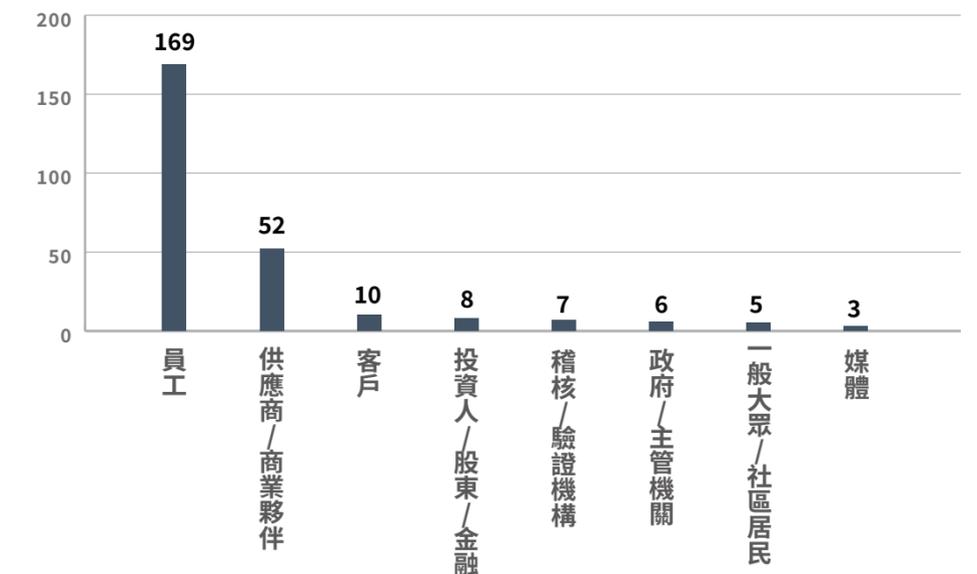
Figure 1 The double materiality perspective of the Non-Financial Reporting Directive in the context of reporting climate-related information



* Financial materiality is used here in the broad sense of affecting the value of the company, not just in the sense of affecting financial measures recognised in the financial statements.

各類利害關係人填寫問卷數量

單位：人



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

3. 第一階段進行廣泛議題調查

依據問卷回饋結果進行分析，建構涵蓋兩個維度的矩陣圖，一是該議題對於利害關係人的影響程度，二是該議題對於金元福財務的衝擊。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

- 2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序
- 2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind
- 2-3 利害關係人議合
- 2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts
- 2-5 重大議題列表

3 關於金元福

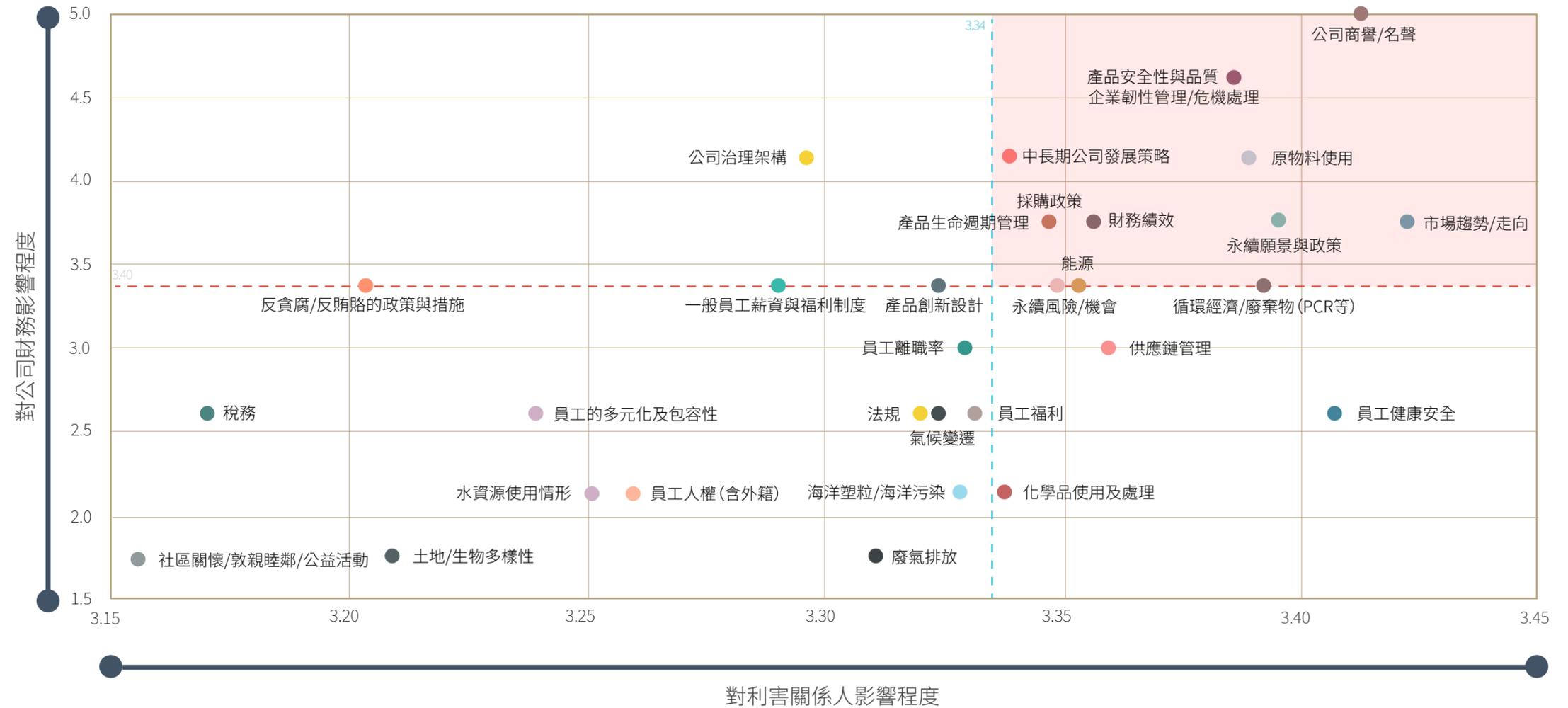
4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

2021_KYF_Materiality Survey Result (32 issues)



本次32項議題中，依照統計結果及以中位數為門檻，鑑別出13項重大議題(下方矩陣圖之右上角的紅色區域，包含在中位數線上的議題)。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

4. 第二階段重大議題量化統計

金元福依據第一階段的鑑別結果共13項重大議題進行深度的風險管理分析(考量議題性質以及公司營運重點)，依據影響程度與發生頻率進行量化統計，重大議題調整為14項，並評估其影響程度如下：

新增項目	<p>人才招聘與發展/員工工時：工時與人力不足互為因果，因工時超時曾被裁罰，且人才招聘與留用一直是公司努力的地方，故同列為重大議題並敘述管理方針</p> <ul style="list-style-type: none"> • 移工待遇/移工零付費：因客戶重視移工零付費政策，故列為重大議題並提出改善方案。 • 職業安全衛生：公司設定"零工傷、零職災"目標，保障員工職場安全，故列為重大議題。
合併項目	<ul style="list-style-type: none"> • 企業韌性管理：命題較為廣泛，本公司企業韌性主要體現於防疫措施，已在專題-團結防疫回應。 • 公司中長期發展策略：因性質與永續願景與政策類似，故進行合併。 • 永續風險與機會：因性質與永續願景與政策類似，故進行合併；相關風險與機會亦在於風險管理章節回應 • 產品生命週期管理：因性質與循環經濟類似，故進行合併。

五大面向	議題	假設情境	正面 / 負面	主要影響對象	影響衝擊描述 (經濟、環境、人、人權)	影響程度			發生可能性/頻率 (D)	重大程度 (E=A+B+C+D)	是否為重大議題 門檻： 正面-6分(含)以上 負面-8分(含)以上	負面衝擊之減緩措施一對應章節
						深度 scale (A)	範圍 scope (B)	不可補救性 irremediable character (正面影響不適用)(C)				
治理	永續發展願景與政策	公司著眼於永續經營，以SDGs為指導原則，制定永續發展願景與政策、並訂定ESG策略	正面	員工、供應商、客戶、員工、社區、環境	環境：落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品對環境的負面衝擊。 人/人權：重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視。	2	3	NA	3	8	是	-
	公司商譽/反貪腐政策與措施	員工與供應商或客戶進行不正當利益輸送，造成公司、供應商或客戶之損失	負面	員工、供應商、客戶	經濟：相關單位蒙受財物或商譽損失，並可能觸犯法律	3	2	2	1	8	是	3.2.6 商譽與法規遵循
	採購政策	逐步推動"永續供應鏈"，將社會與環境面向納入供應商評鑑	正面	供應商	環境、人、人權：供應商開始推動環境管理系統、職安管理系統、遵守人權規範，對ESG有正面助益。	2	2	NA	3	7	是	-

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

五大面向	議題	假設情境	正面 / 負面	主要影響對象	影響衝擊描述 (經濟、環境、人、人權)	影響程度			發生可能性/頻率 (D)	重大程度 (E=A+B+C+D)	是否為重大議題 門檻： 正面-6分(含)以上 負面-8分(含)以上	負面衝擊之減緩措施—對應章節
						深度 scale (A)	範圍 scope (B)	不可補救性 irremediable character (正面影響不適用)(C)				
商業模式 & 產品安全	產品品質與安全	出貨給客人的產品出現品質瑕疵(例如有異物、毛邊...等)	負面	客戶	經濟：若客戶退貨，造成公司損失。 人：瑕疵品若被消費者使用，恐有食安疑慮。	3	2	2	2	9	是	4.1.4 產品安全與品質
	塑膠包材趨勢	公司將循環設計概念融入產品設計與製造	正面	客戶	環境：提高資源再利用率、減少石化原料之開採、減少塑膠垃圾	2	3	NA	3	8	是	-
經濟發展	財務績效	公司營收未達目標且呈現虧損，周轉不靈、無法發薪水給員工	負面	銀行、供應商、員工	經濟：公司虧損，影響供應商、銀行、員工權益	3	2	2	1	8	是	3-3 財務績效
環境保護	循環經濟	逐年提高再生料rPET使用比例、廠內粉碎料重複利用	正面	回收體系、環境	環境：提高資源利用率、促進PET回收體系發展、減少石化原料之開採	2	3	NA	3	8	是	-
	使用環境友善原物料	提高環保、低碳材質之使用(例如rPET、PLA)	正面	供應商	環境：減少石化原料開採、減少原料碳排放	2	3	NA	3	8	是	-
	能源管理/溫室氣體排放	1.用電大戶須依規定每年節電1%並申報能源局。 2.因應氣候變遷調適法，未來可能針對類別1、類別2之排碳大戶課徵碳稅/碳費。 3.依據歐盟碳邊境調整機制(CBAM)，未來出口歐洲之產品將被課徵碳稅	負面	客戶、企業	經濟：碳稅/碳費將使企業成本增加，也可能使產品漲價	3	3	2	3	11	是	4.2.1 能源
			正面	環境	環境：企業致力降低碳排放，有助減緩溫室效應	3	3	NA	3	9	是	-
	水資源管理	汙水未排放至汙水下水道，隨意排放	負面	社區	環境：隨意排放之汙水汙染廠區周遭環境	3	3	2	1	9	是	4.2.3 水資源管理
廢棄物管理	事業廢棄物量不減反增	負面	企業	經濟：廢棄物處理成本增加 環境：增加焚化爐負擔及廢棄物焚燒之碳排放	1	3	2	2	8	是	4.2.5 廢棄物管理	

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

五大面向	議題	假設情境	正面 / 負面	主要影響對象	影響衝擊描述 (經濟、環境、人、人權)	影響程度			發生可能性/頻率 (D)	重大程度 (E=A+B+C+D)	是否為重大議題 門檻： 正面-6分(含)以上 負面-8分(含)以上	負面衝擊之減緩措施—對應章節
						深度 scale (A)	範圍 scope (B)	不可補救性 irremediable character (正面影響不適用)(C)				
社會正義	人才招聘與發展/員工工時	員工工作時數過長之根因為人力長久以來未能補足，透過人才之選、育、留來解決根本問題	負面	員工	人：工作超時易增加員工身體負荷，有發生工傷風險或危害健康。	3	1	2	3	9	是	5-2 人才任用與流動
	移工待遇/移工零付費	以往移工到台灣工作需支付仲介費、機票費、健檢費...等費用。因部分客戶開始重視供應鏈之社會責任，要求本公司必須實行移工零付費政策(即前述費用由雇主負擔)，否則將失去訂單。	正面	員工(移工)、公司	人：減輕移工來台工作之經濟負擔。 人權：保障移工權益，並確保公司不違反強迫勞動之人權公約。	2	2	NA	2	6	是	-
	職業安全衛生	發生重大職災，員工受傷，復原期間無法繼續工作。	負面	員工、公司	人：員工無法工作，喪失經濟來源。 經濟：公司負擔醫療費用、負補償責任、進行事故調查之金錢與時間成本。	3	2	2	2	9	是	5-10 職業安全

5. 結果確認

- 整理重大議題列表，呈報ESG委員會審閱，確認議題無遺漏。

2-5 14項重大議題列表

種類	重大議題	GRI對應	重要績效	頁碼
公司治理	公司商譽/反貪腐政策與措施	GRI 205 反貪腐 2016	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲2021年優良商人獎、玉山國家品質獎-傑出企業 2021年無貪腐及賄賂案件 2021年開辦6堂企業道德及防腐敗行為守則相關課程，共453人受訓。 	49
	永續願景與政策	自行增加議題	<ul style="list-style-type: none"> 訂定本公司企業社會責任政策 訂定本公司ESG框架及永續6R策略 申請B型企業認證，邁向對世界最好的公司 	35
商業模式&產品安全	產品安全性與品質	GRI 416 顧客健康與安全 2016 GRI 417 行銷與標示 2016	<ul style="list-style-type: none"> 維持ISO 9001、ISO 22000/HACCP、BRC認證之有效性 2021年無客訴召回產品之案件 	33 32
	塑膠包裝趨勢	自行增加議題	<ul style="list-style-type: none"> 響應減塑趨勢，推廣PLA產品及rPET產品 	65
環境保護	循環經濟	GRI 301 物料 2016	<ul style="list-style-type: none"> 設定rPET占比自2020年15.0%逐年成長至2025年40.0%之目標，2021年實績為16.0%。 	59
	使用環境友善原物料	GRI 301 物料 2016	<ul style="list-style-type: none"> 使用環境友善之原料，例如PLA、rPET(再生料)、再生紙箱。 rPET產品6,804.4公噸(占比16.0%)，換算減碳效益12268.3 tCO₂e。 	64
	能源管理/溫室氣體排放	GRI 302 能源 2016 GRI 305 排放 2016	<ul style="list-style-type: none"> 2021年節能改善案件約節電1,484,948.8度。 	56 68
	水資源管理	GRI 303 水與放流水 2018	<ul style="list-style-type: none"> 在各使用水的區域張貼節約用水標語使用者。 製程水(冷卻水...等)循環使用，故無事業污水排放。僅有一般生活廢水。製程水每年10月進行水質檢測。 飲用水：飲水機濾芯每兩個月更換1次，每季執行抽驗各廠總台數之1/8台飲用水水質檢測。 	71
	廢棄物管理	GRI 306 廢汙水和廢棄物 2020	<ul style="list-style-type: none"> 廠內粉碎料再利用，減少事業廢棄物，獲得環保署資源循環績優企業二星等 	62

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

2-1 利害關係人與重大議題鑑別程序

2-2 利害關係人鑑別- Leave No One Behind

2-3 利害關係人議合

2-4 重大議題鑑別- Every Voice Counts

2-5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

種類	重大議題	GRI對應	重要績效	頁碼
經濟發展	採購政策	GRI 308 供應商環境評估 2016 GRI 414 供應商社會評估 2016	<ul style="list-style-type: none"> 2021年供應商評鑑涵蓋率100.0%，全數合格 	52
	財務績效	GRI 201 經濟績效 2016	<ul style="list-style-type: none"> 2021年營收新台幣50.0億元 	51
社會正義	員工工時/人才招聘與發展	GRI 401 勞雇關係 2016 GRI 404 訓練與教育 2016 GRI 405 員工多元化與平等機會 2016 GRI 406 不歧視 2016	<ul style="list-style-type: none"> 2021年取得TTQS認證；員工訓練總時數達9056.5小時 	83
	移工待遇	自行增加議題	<ul style="list-style-type: none"> 2021年底先在鶯歌廠實施移工零付費政策，共返還移工人次：55人，返還費用\$1,514,710，平均每位移工節省費用\$27,540元，2022/1/1起所有據點皆實施。 	92
	職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生 2018	<ul style="list-style-type: none"> 2021年三廠首次導入ISO 45001職業安全衛生管理系統，並取得第三方驗證 	97

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

3

關於金元福



3-1 公司介紹

3.1.1 公司概述 (GRI 2-1)

金元福包裝企業股份有限公司(簡稱金元福)創立於民國67年(1978年)，目前有樹林廠、鶯歌廠及冬山廠，營運總部為鶯歌廠，主要產品為塑膠食品包裝，包材材質包含：聚乙烯對苯二甲酸酯(PET)、PET再生料 (recycled-PET, rPET)、聚丙烯(PP)、聚乳酸(PLA)、結晶型聚乳酸(Crystalline PLA, CPLA)等，客戶群包含國內各家知名食品大廠、外銷客戶更遍及世界各地。作為一專業及誠信的壓空/真空成型大廠，多年豐富的經驗，我們提供完整的一站式服務，從產品設計、模具製作到穩定供貨及優良的品質，我們不斷地改良、研發新的技術，並堅持提供給我們的客戶最優良的品質、最快的交貨速度及最即時的服務。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

公司名稱	• 金元福包裝企業股份有限公司 KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD
創立時間	• 1978年
創辦人	• 陳志堅 先生
總裁	• 吳美雲 女士
執行長	• 陳郁卉 女士
股權形式	• 非公開發行公司，公司股權100%由董事及監察人持有
營運總部	• 台灣新北市鶯歌區建國路399號
營運據點	• 樹林廠：新北市樹林區中正路345-16號 • 鶯歌廠：新北市鶯歌區建國路399號 • 冬山廠：宜蘭縣冬山鄉香中路275號、275-1號
員工人數 (2021)	• 507人。其中樹林廠97人、鶯歌廠224人、冬山廠186人。
2021營收	• 50億台幣
2021膠皮產能	• 11,000公噸/月
2021成品出貨	• 5,000 公噸/月

(第一廠區) 樹林廠 廠區面積：20,000 平方米
238新北市樹林區光武街36巷42號

營運總部
(第二廠區) 鶯歌廠 廠區面積：10,000 平方米
239新北市鶯歌區建國路399號

(第三廠區) 宜蘭廠 廠區面積：23,000 平方米
269宜蘭縣冬山鄉香中路275號

3.1.2 公司沿革(GRI 2-1)

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

草創階段 (1978~1988)

- 1978 創立金元福
- 1987 自建廠房-樹林廠開始運作

製程整合 (1989~1998)

- 1991 首次引進國外真空成型設備
- 1993 成立押出部門,向上整合

外銷拓展 (1999~2008)

- 2002 取得ISO 9001品質管理系統認證
- 2005 積極參展,逐步打開國外市場
- 2007 取得ISO 22000和HACCP認證

產能擴張 (2009~2018)

- 2009 成立模具部,建構一條龍生產體系
- 2011 鶯歌廠正式投產
- 2016 冬山廠正式投產
- 2018 膠皮產能約每月10,000噸,成為亞洲最大真空成型廠

永續發展(2019~至今)

- 2019 出版第一本SDGs報告書、研發生產rPET產品
- 2020 營收新台幣54億元創新高、開始B型企業認證
- 2021 正式成立ESG委員會、加入RE100

3.1.3 公司使命與中長期策略 (GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24)



成為全球包裝產業，長期且值得信賴的永續包裝設計與產能提供者。

Be a reliable and sustainable packaging designer and capacity provider in the Global packaging industry.

金元福的願景是成為全球最大的專業成型製造工廠，提供從產品設計、模具製造、膠皮押出、真空成型、售後服務的一條龍永續包裝一站式服務。自公司成立起，便秉持"誠信正直、信守承諾"的核心價值，持續在技術、品質、服務、商業模式等各方面不斷追求卓越。以優良的品質、最快的交貨速度及最即時的服務；以七星級服務為導向，滿足客戶最大利益的提供者。

為了健全公司永續經營及管理，除了重視各項食品安全所帶來的風險，及保障客戶權益與消費者安全，金元福以ISO管理系統認證取得客戶信任，並定期以系統稽核來達到品質保證及有效控管食品安全可能的風險。我們透過在環境、社會及公司治理上永續理念的推展，持續追求永續經營與長期利益為目標而努力。

經營理念	食品安全品質政策	環境政策	核心職能
穩健經營、追求成長	品質安全第一、客戶滿意至上	節能、環保、愛地球	團隊合作、主動積極、誠信正直、認真負責

3.1.4 永續願景與政策

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 永續願景與政策
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 為達成公司使命，為利害關係人創造利益(benefit)是金元福永續轉型重要的一步，企業永續不但是金元福對自身的期許，也是公司對員工的承諾
影響	<ul style="list-style-type: none"> 環境：落實循環經濟與減碳，降低塑膠製品對環境的負面衝擊 人權：重視企業社會責任，提高人權保障、降低不平等/歧視
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 透過6R策略(Reduce、Reuse、Recycle、Responsibility、Rethink、Revamp)發揮正面影響力
目標	<ul style="list-style-type: none"> 邁向B型企業，成為對世界最好的公司
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 建構永續框架，涵蓋環境(E)、社會(S)、治理(G)及B型企業影響力五大面向：客戶、員工、環境、社區、治理
成效	<ul style="list-style-type: none"> 完成永續框架之規劃 目前為準B型企業
責任	<ul style="list-style-type: none"> 經營層

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

3.1.4.1 永續框架

我們秉持「成為長期且值得信賴的永續包裝設計與產能提供者」之使命，矢志為員工、顧客、社區、環境等利害關係人創造利益(benefit)，以企業核心能力出發，響應聯合國永續發展目標SDGs，訂定涵蓋環境、社會、治理的ESG「6R永續策略」，展開行動方案、輔以國內外系統認證，完整建構永續框架。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

- 3-1 公司介紹
- 3-2 公司治理
- 3-3 財務績效
- 3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

- 3-1 公司介紹
- 3-2 公司治理
- 3-3 財務績效
- 3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料



3.1.4.3 企業社會責任政策

我們認為，取之於社會、用之於社會，企業除了獲利以外，必須善盡企業社會責任。



金元福企業社會責任政策

落實公司治理、遵守法令法規

建置公司治理架構，有效落實及尊重利害關係人之利益，並遵循社會責任相關國際規範(*)及當地政府法令規定。註*社會責任相關國際規範

執行環境保護、致力節能減碳

落實Reduce生產產品材料減量設計、Reuse物盡其用、Recycle循環利用-3R理念；發起淨灘、造林等多項環境守護行動，同時落實資源回收與綠能使用，以實際行動執行環境保護。因應氣候變遷，導入節水、節能措施，減少碳排放量，致力共同保護地球。

維護勞工權益、提供安全職場

禁用童工且重視員工權益，成立諮詢及申訴管道，提供更友善、更多元共融的職場工作環境，以零工傷為管理目標，用積極態度維持及發展工安體系。

堅持誠信經營、善盡社會責任

以誠信方式永續經營，樹立高標準道德準則，加強內外部溝通，同時兼顧利害關係人之權益，積極參與社區發展公益活動，善盡企業公民責任。

■ 聯合國企業與人權指導原則

the UN Guiding Principles on Business and Human Rights

■ 國際勞工組織工作基本原則與權利宣言

ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

■ 世界人權宣言

the UN Universal Declaration of Human Rights

■ 公民與政治權利國際公約

The International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)

■ 經濟社會文化權利國際公約

The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)

註*社會責任相關國際規範

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

3 關於金元福

3.1.5 業務範圍 (GRI 2-6)

本司以外銷為主，2021年外銷佔整體營收92%。透過各國的代理，將產品銷售到主要品牌客戶，客群包含農產品類、連鎖餐廳、超級市場、食品工廠。客戶遍布世界各地，主要外銷至北美地區。國內客戶為大型食品廠或賣場通路。

產品材質以PET(含rPET)為大宗，約佔七成。因應國內外環保趨勢，本公司除了著重於核心事業的經營外，近年傾力開發低碳產品，例如rPET、可生分解材質等，落實循環經濟3R理念。

3.1.6 上下游關係 (GRI2-6)

金元福位於塑膠食品包材的產業鏈中段，上游是提供塑膠聚酯粒、包材的原物料供應商，下游為產品使用者，採經銷、代理或直接銷售之模式。供應鏈管理主要由採購單位負責，包含尋求供應商、評估、管理與採購作業；客戶管理則由業務單位負責，包含國內外業務、設計、船務等。

3.1.7 夥伴與倡議 (GRI 2-28 參加的公協會)

金元福認為，ESG必須集眾人之力方能走得長久，與各界夥伴共榮共好。為響應國內外倡議或進行專業交流，金元福參加以下組織：

No.	公協會名稱	身分
1	RE 100	• 會員
2	玉山 ESG 倡議	• 倡議夥伴
3	B型企業	• 會員
4	台灣綠電應用協會	• 會員
5	新北市工業會	• 會員
6	宜蘭縣工業會	• 會員
7	台灣區塑膠製品工業同業公會	• 會員
8	中華民國環保生物可分解材料協會	• 會員
9	社團法人台灣網商協會	• 會員
10	歐洲商會低碳倡議	• 會員
11	天下永續會 (2022正式加入)	• 會員

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

3-2 公司治理

3.2.1 組織架構(GRI 2-9、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-15、GRI 202-2)

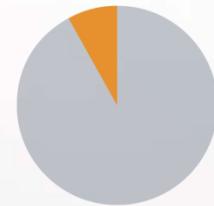
金元福為非公開發行之股份有限公司，於1978年由創辦人陳志堅先生與夫人吳美雲女士創立，2015年由陳郁卉女士傳承接班。公司設立一席董事，由吳美雲女士擔任，及一席監事，由陳郁卉女士擔任，公司股權100%由董事及監察人持有。



2021 內外銷營收比例

內銷 7.8%
3.9億元

外銷 92.2%
46.4億元

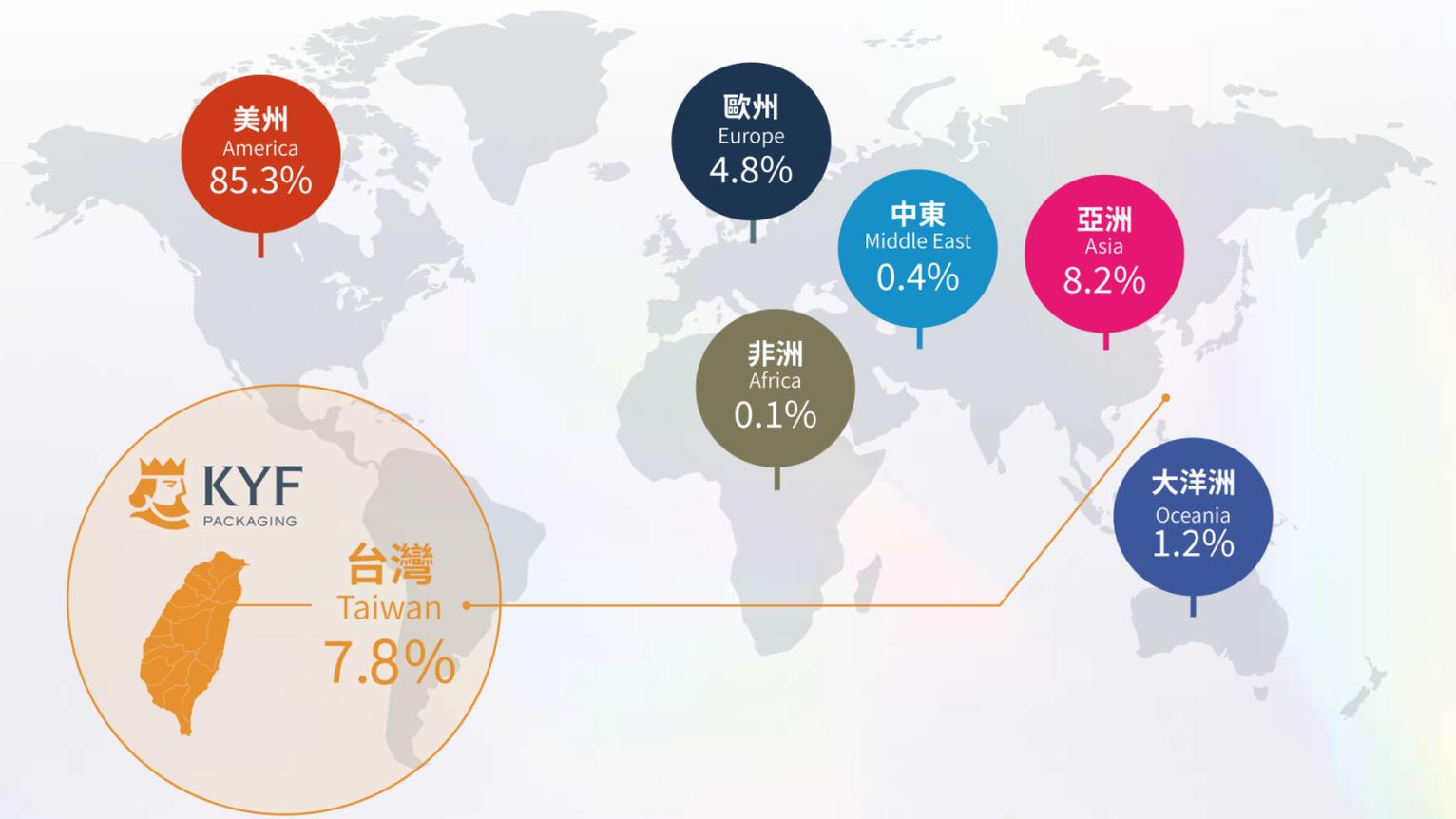
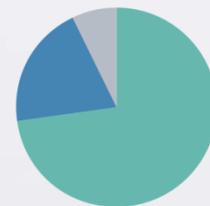


銷售材質佔比

PET/rPET 73%

PP 20%

PLA 7%



3.2.1.1 經營團隊及組織圖

■ 經營團隊介紹

本公司目前之經營團隊由吳總裁美雲、陳執行長兼總經理郁卉、李總廠長亮儀、郭副總哲宏等4位組成，本國籍擔任經營團隊之比例為100%。著眼於公司治理與長期發展，公司延攬專業經理人擔任總廠長及營運副總，借重其專長與業界豐富經驗，共組經營團隊。



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

職稱	姓名	專長	職責
總裁	吳美雲	<ul style="list-style-type: none"> 財務管理 	公司營運重大決策及財務決策
執行長兼總經理	陳郁卉	<ul style="list-style-type: none"> 國際行銷與業務 策略管理 永續發展 	公司中長期策略及重大決策 永續願景與政策 ESG委員會主席
總廠長(專業經理人)	李亮儀	<ul style="list-style-type: none"> 工廠營運管理 塑膠之材質、生產與技術 永續發展 	綜管生產事業處，包含鶯歌廠、樹林廠、冬山廠、模具部、資材部 ESG委員會委員
副總(專業經理人)	郭哲宏	<ul style="list-style-type: none"> 國際行銷與業務 營運策略 永續發展 	綜管營運事業處及行政事業處，包含業務、採購、財會、人資等 ESG委員會委員

■ 監督衝擊管理的角色

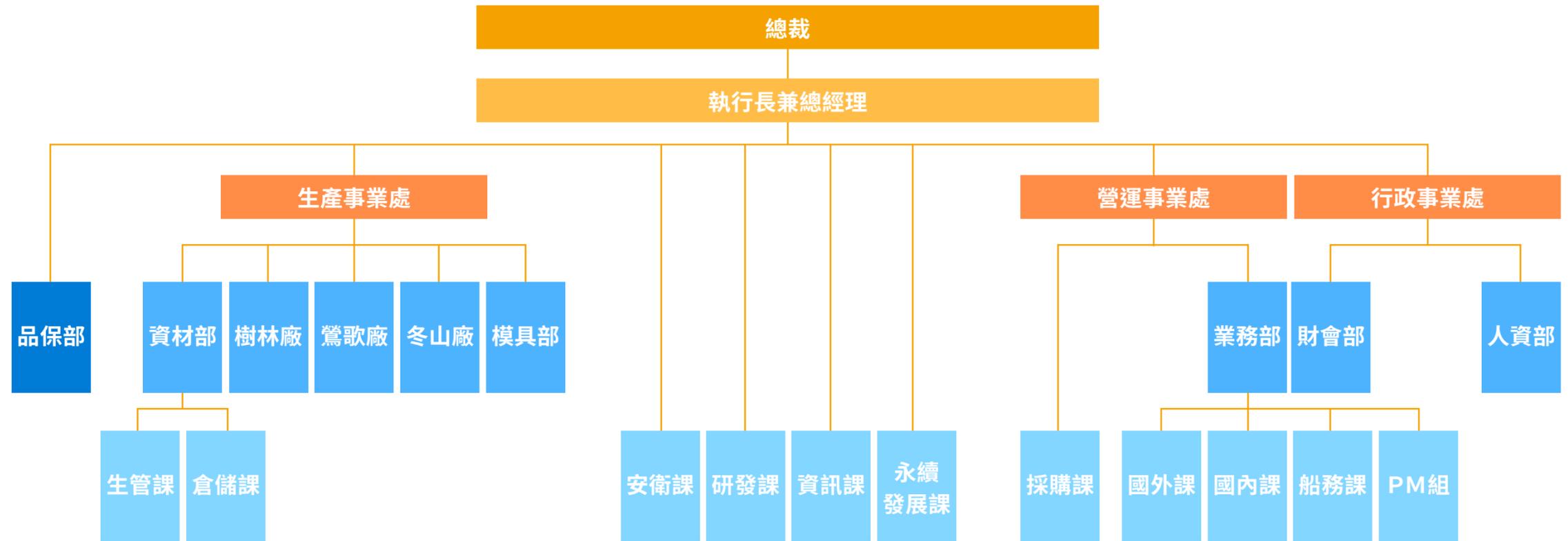
經營團隊於議題鑑別、評估、目標設定、執行進度、其結果與檢討等流程中，審定各資料的正確性，並分析現況與風險後，設立短、中、長期之目標。

■ 管理衝擊的責任指派

各目標對應之責任單位由其最高級別負責人擔任種子人員之角色，向下傳達與落實其相關策略，並由各單位定期之會議持續報告執行進度。



金元福包裝企業股份有限公司 管理組織表



備註：營運事業部/業務部/船務部升格為營運事業部/業務部/船務課

3.2.1.2 經營團隊之利益衝突迴避。

本公司經營團隊秉持誠信經營原則，謹守一般商業往來的分際，迴避利益衝突。

• 利益衝突情形	• 現況
• 於其他董事會任職	• 無
• 與供應商或其他利害關係人的交叉持股	• 無
• 具控制力股東的存在	• 不適用。本公司為非公開發行公司，總裁及執行長掌握100%股權，無外部股東
• 關係利害群體代表	• 無
• 於公司內部擔任其他職位	• 無

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

3.2.1.3 提升經營團隊專業職能 (GRI 2-17)

為強化經營團隊專業職能，本公司不定期提供經營策略、ESG等領域之相關進修課程訊息，並協助報名。2021年進修總時數149小時。

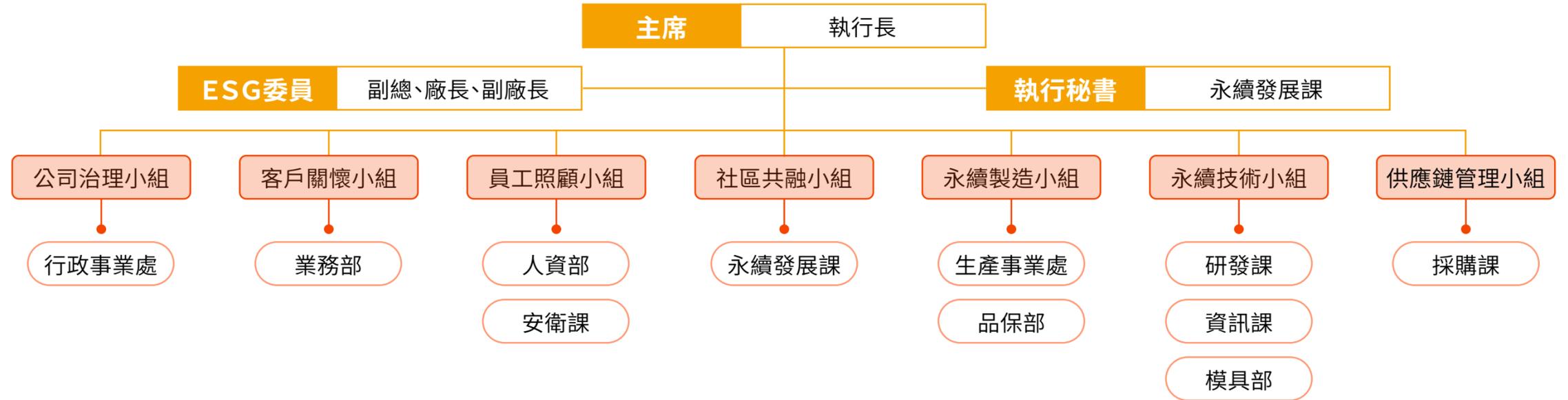
課程名稱	時數 (小時)	進修人員
CEO課程：成功致勝的12套經營關鍵	72	陳郁卉執行長
2021 B型企業日-取之有道的影響力商業模式	3	陳郁卉執行長
2021企業聯合幹訓班TOP Gun (幹部)人才養成	72	郭哲宏副總

3.2.2 功能性委員會：ESG委員會 (GRI 2-12、2-14、GRI 2-16、GRI 2-17)

2021年金元福ESG委員會正式成立，由執行長擔任主席，總廠長、營運副總和副廠長擔任ESG委員，為ESG最高決策單位。

設立目的	<ol style="list-style-type: none"> 1. 實踐企業社會責任，善盡企業公民之責。 2. 推動及落實企業社會責任政策及永續經營發展。 3. 整合公司資源，統籌各項議題之運作，使ESG落實於日常營運中。
於永續報告書之角色	參與重大議題之擬定與鑑別，分析結果報告以確認公司現況與定位，並對各項重大議題規劃其對應之行動辦法，成為公司營運方向與成長所需的養分。擬定策略的同時融合6R目標，使公司的發展緊扣永續的核心，逐步布局與建立循環經濟，朝實現理念的方向前進。
推動項目	<ol style="list-style-type: none"> 1. 永續策略：為公司永續發展之核心，統籌公司永續策略及目標擬定。 2. 定期會議：每季召開ESG委員會，除報告重大議題外，追蹤及檢討ESG行動方案執行進度與績效。 3. ESG年度目標：每年最後一次ESG委員會，將進行年度總報告，並訂定隔年度目標。 4. 鑑別風險與機會：鑑別與管理ESG所產生的影響、風險和機會。 5. 利害關係人議合：協助與利害關係人對話、蒐集彙整利害關係人之意見。 6. 重大議題審核與決議：當ESG委員會執行秘書分析利害關係人意見結果，繪製成重大議題矩陣後，呈報ESG委員會審核，並由ESG委員會主席--執行長決議年度重大議題。 7. 企業永續報告書：由執行秘書--永續發展課編撰年度永續報告書，呈報ESG委員核可，並由第三方驗證單位查證後正式發行。
ESG委員會組織圖	由執行長擔任主席，指派永續發展課擔任執行秘書，依功能分為公司治理、客戶關懷、員工照顧、社區共融、永續製造、永續技術、供應鏈管理等7個小組，各小組由相關單位主管擔任組長，參與每季ESG委員會會議。

ESG 委員會組織圖



3.2.3 重大議題溝通管道 (GRI 2-16)

3.2.3.1 經營會議

每月召開經營會議，由總裁、執行長或其指定代理人擔任主席，各單位主管報告重要業務進度及重大議題。2021年重大事件列表如下(GRI 2-16b)

權責單位	事件內容	處理方式
業務部 國外業務	外銷業績因供應鏈瓶頸(塞港、缺櫃)無法達成目標。	<ul style="list-style-type: none"> 短期：業務單位與客戶、生管單位、採購單位密切聯繫與合作，把握可出貨的機會，維持營收。 中長期：由於缺櫃以美國為主，未來將多開拓美國以外的市場，例如歐洲、澳洲，以分散風險。
業務部 國內業務	內銷業績因ODM+ESG模式獲得大型客戶之青睞，營收較去年成長12%。	<ul style="list-style-type: none"> 持續與客戶以ODM模式合作，增加新的系列產品。
廠長辦公室/模具部	鶯歌廠新大樓預計於2022年8月完工，模具部將從樹林廠搬遷至鶯歌廠新大樓。	<ul style="list-style-type: none"> 大樓施工進度佈達 (另有專案會議討論)。 模具部制定搬遷計畫，包含機器設備、人力安排...等，讓搬遷作業順利進行。
永續發展課	2021/08本公司正式成為RE100會員，承諾2030、2040、2050年綠電佔比達60%、90%、100%。	<ul style="list-style-type: none"> 短期：持續廠內節能改善案、2022年導入能源管理系統。 中長期：將能耗納入採購機器設備之評估項目、尋找合適的綠電來源。

3.2.3.2 ESG委員會

■ **定期會議：**每季召開ESG委員會，檢討上一季度之ESG行動方案進度與績效，第四季會議除檢討全年度執行情況以外，亦確立次年度ESG 6R各面向之目標。

■ **不定期：**在非召開ESG委員會之月份，如遇重大議題，相關權責單位則以會議、書面簽呈、口頭匯報等方式，向經營團隊(包含ESG委員會主席和委員)進行呈報。

■ **ESG重大議題如下：**

權責單位	報告頻率	議題	處理方式
人資部	不定期	因應國際社會責任趨勢，客戶提高對國際移民勞工(簡稱移工)人權之重視，希望供應鏈落實「移工零付費政策」，即雇主應負擔移工來台工作時，國內外所產生之費用，包含仲介費、體檢費...等。	本公司於2022/1/1起正式在所有據點實施「移工零付費政策」，聘僱過程所產生的相關費用，諸如國內外防疫費用、國內外服務費、體檢費、居留證等費用皆由公司全額負擔，不僅減輕移工來台的經濟壓力、移工所節省之費用亦可改善本人及家人生活。為台灣塑膠食品包材製造業全面實施移工零付費政策之先驅，樹立良好企業社會責任(CSR)典範。
永續發展課	不定期	本公司執行2021利害關係人問卷調查，依據調查結果分析，得出重大議題矩陣。	向ESG委員及各ESG小組組長呈現2021金元福重大議題矩陣，以及所蒐集之利害關係人反饋。(詳請見第二章：利害關係人與重大議題調查)
永續發展課	定期	2021年第四季ESG委員會，總結整年度6R行動方案達成率，並訂定2022年6R目標。	由永續發展課彙整2021年6R行動方案執行結果及2022年6R目標，呈報ESG委員會審核通過。

■ **時程規劃**



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

■ 目標設定：

ESG委員會的目標建立在循環經濟的3R(Reduce 節能減碳-Reuse 物盡其用-Recycle 循環利用)理念上,依我公司的核心業務擴增至6R(Responsibility 對利害關係人負責-Rethink 教育-Revamp 改善強化),成為以下的規劃：



Reduce 節能減碳：碳、電、廢棄物、產品重量

Reuse 物盡其用：重複使用

Recycle 循環利用：REPT、回收再利用

Responsibility 對信任關係人負責：員工、客戶、供應商、社區、環境

Rethink 教育：重塑對“塑膠”的認識

Revamp 改善強化：流程改善、效率提高

■ 年度目標與其對應之責任單位

面向	1 Reduce 節能減碳						2 Reuse 物盡其用		3 Recycle 循環利用		
	直接排放(公噸CO ₂ e)		電(度)		事業廢棄物(公噸)		產品減薄 新增品項 (公噸)	櫃單紙張雙面利用 (張數)	切削油重複使用	環保材質rPET	廢料回收再利用
109寶績	總量	748.2	總量	113,025,995	總量	542.9	70.66	NA	14%	12%	40%
	單位排放	0.008	單位用量	1,231	單位廢料	0.006					
110目標	目標	單位排放量較去年少1%	目標	單位用量較去年少1%	目標	單位事業廢棄物產量較去年少10%	75.00	9,600	20%	20%	40%
	單位排放	0.008	單位用量	1,218	單位廢料	0.005					
行動方案負責單位	倉儲、生產技術		生產技術：行動方案 (財會：三廠用電統計、電費單)			(總務：事業廢棄物統計(公槽))	業務	倉儲	模具	業務	永續

面向	4 Responsibility 對利害關係人負責								5 Rethink 教育	6 Revamp 改善強化	
	工商職災(件)	離職率(%)	員工滿意度	客戶滿意度(分)	在地採購(%)	綠色採購(%)	捐助糧食(人)	守護環境行動(場次)	植樹/林地認養	環保講座 & 參訪(場次)	改善案件(數量)
109寶績	21	6.26%	無計分	96	3%		30	1	132公噸CO ₂	11	
行動方案負責單位	安衛	人資	人資	業務	採購	總務	財會	福委會	永續	永續	倉儲、研發、生產技術

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

■ 監管執行成效的頻率：



由各工作小組確認目標達成狀況及執行進度。

1. 由永續發展課收集目標達成資料，召開ESG季度會議檢討，包括目標成果檢視、未達相關之改善措施及資源協調等。
2. 於經營會議報告執行進度。

於經營會議報告ESG執行成果及擬定下一年度目標。

■ 目標執行成果與下年度之規劃：

面向	1 Reduce 節能減碳							2 Reuse 物盡其用		3 Recycle 循環利用	
	直接排放(公噸CO ₂ e)		電(度)		事業廢棄物(公噸)		產品減薄-新增品項(公噸)	櫃單紙張雙面利用(張數)	切削油重複使用	環保材質rPET	邊料回收再利用
110實績	單位排放	待更新	單位用量	*1656	單位廢料	0.0100	5.73	5.73	91%	16%	*45%
111目標	目標	單位排放較去年少1%	目標	比照110年目標	目標	比照110年目標	-	-	92%	25%	40%
	單位排放	0.0114	單位用量	1606	單位廢料	0.0076					

面向	4 Responsibility 對利害關係人負責								5 Rethink 教育	6 Revamp 改善強化	
	工商職災(件)	離職率(%)	員工滿意度	客戶滿意度(分)	在地採購(%)	綠色採購(%)	捐助糧食(人)	守護環境行動(場次)	植樹/林地認養	環保講座&參訪(場次)	改善案件(數量)
110實績	12	2.26%	PR 50	96	5%	61	30	-	132tCO ₂	12	節省人工成本6人/月
111目標	0	<=2.2%	85	95	8%	45項	30	-	132公噸tCO ₂	12	持續改善

3.2.3.3 ISO系統管理審查會議

本公司訂有「管理審查程序」，定期每年一次召開 ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 22000食品安全管理系統/HACCP 危害分析管制點、ISO 45001職業安全衛生管理系統之管理審查會議，由本公司負責人指派之管理代表擔任主席，檢討過去一年各項系統執行情形，包含各項系統年度目標達成率、風險評估、內部稽核結果、外部稽核結果。

3.2.4 風險管理 (GRI15、GRI 2-25、GRI 2-26)

3.2.4.1 風險管理之目的

本公司為強化公司治理、降低營運可能面臨之風險，達成穩健經營與永續發展，分別就品質、環境、食品安全、職業安全衛生等四大面向進行風險管理，達成以下目的：

1. 確保各系統之目標與政策執行成效	2. 提高正面效果 (機會)	3. 降低負面衝擊 (風險)	4. 達成持續改進
--------------------	----------------	----------------	-----------

面向	品質	食品安全	環境	職業安全衛生
目標與政策	品質安全第一 客戶滿意至上	品質安全第一 客戶滿意至上	節能、環保、愛地球	照顧員工身心健康

3.2.4.1 風險管理流程

每年各單位依據「資料分析與持續改善管理程序」、「危害鑑別與風險評估管理辦法」，進行各系統風險辨識、風險評估、制定因應策略及改善措施。

管理系統	品質	食品安全	環境	職業安全衛生
程序書	資料分析與持續改善管理程序	資料分析與持續改善管理程序	資料分析與持續改善管理程序	危害鑑別與風險評估管理辦法
風險評估單位	公司所有部門	公司所有部門	公司所有部門	公司所有部門
申訴機制/溝通方式	<ul style="list-style-type: none"> 向業務單位反應意見或客訴 內部開立異常處理單 即時口頭溝通 召開會議 	<ul style="list-style-type: none"> 向業務單位反應意見或客訴 內部開立異常處理單 即時口頭溝通 召開會議 	<ul style="list-style-type: none"> 內部開立異常處理單 即時口頭溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 向安全衛生課反應意見 即時口頭溝通

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

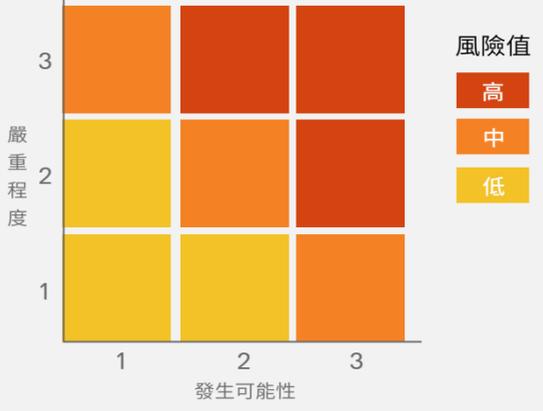
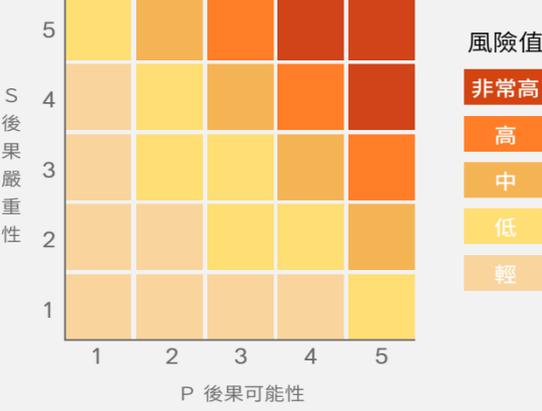
3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

流程	內容	
內外部關注議題	<ul style="list-style-type: none"> 組織內、外部議題收集 利害關係人需求及期望 守規義務 	
風險辨識	<ul style="list-style-type: none"> 描繪風險情境 (關注議題潛在或已發生的問題/機會) >環境面須執行環境考量面鑑定作業 	
風險評估	 <ul style="list-style-type: none"> 品質/食品安全/環境系統：以該問題之發生機率、嚴重程度由低到高評分，再把發生機率乘以嚴重程度，得出風險值，依據風險矩陣圖判斷風險程度。 	 <ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生系統：後果可能性、後果嚴重度由低到高，給予1、2、3、4、5分，分別評分後，兩者相乘，得出風險值，再依據風險矩陣圖判斷風險等級。
制定因應策略	<ul style="list-style-type: none"> 針對高風險和非常高風險，制定因應措施，以避免或分散風險、消除根源、降低損失。 	

3.2.4.2 重大風險

2021年鑑別之重大風險(包含高風險及非常高風險)有三項，分別為品質類的「產品品質異常」、食品安全類的「產品有異物」以及「病媒進入生產區」，權責單位已提出管理方案進行改善。環境類和職業安全衛生類則無重大風險。

3.2.4.3 永續風險與機會

依據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 於2021年1月出版《2021年全球風險報告》(The Global Risks Report 2021)，環境類的風險仍高居全球前五大風險之中。可能性評估方面，第一名為極端天氣(Extreme weather)、第二名為氣候行動的失敗(Climate action failure)、第三名為天然災害(Natural disasters)；影響

嚴重性評估方面，第一名為傳染疾病(Infectious disease)，第二名為氣候行動的失敗(Climate action failure)(註)。在此脈絡下，本公司回應傳染疾病(COVID-19)和氣候行動所帶來之風險與機會：

風險項目	風險/機會情境	回應方式
傳染疾病(COVID-19)	<ul style="list-style-type: none"> • 供應鏈瓶頸影響外銷出貨進度(風險) • 疫情危害員工健康(風險) • 市場上產品需求改變(機會) 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司內外部密切合作，靈機應變，展現企業韌性 • 頒布與執行各項防疫措施 • 捐助醫療物資—口罩盒；提高適用於外帶的包材 • [詳請見章節--專題：團結抗疫]
氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> • 市場對於環保材質需求提升(機會) • 客戶開始要求永續供應鏈(機會) • 歐盟碳邊境調整機制預計自2023年開始實施、台灣研擬課徵碳費/碳稅 (風險) 	<ul style="list-style-type: none"> • 向客戶推廣rPET產品 [詳請見CH4 友善環境] • 持續深化本公司之循環經濟、社會責任相關方案 • 使用再生料以打造低碳產品(例如：rPET)；持續推動廠內節電及尋求合適的綠電 [詳請見CH 4友善環境]

註：資料來源<https://rsprc.ntu.edu.tw/zh-tw/m01-3/en-trans/en-news/1581-0514-2-energytrans.html>

3.2.5 稽核制度 (GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 2-27)

為確保本公司各項管理系統持續且有效的實施，並適時發掘問題，採取矯正措施，本公司訂有「內部稽核管理程序」，定期執行內部稽核及外部稽核，以維持ISO 9001品質管理系統、ISO 14001環境管理系統、ISO 22000食品安全管理系統/HACCP 危害分析重要管制點、ISO 45001職業安全衛生管理系統及BRC 英國零售商全球標準-食品包材等各系統管制作業之有效性及持續改善。2021年各系統經第三方驗證機構執行外部稽核，未開立重大缺失，各項證書持續有效(詳請見01. 各項ISO系統證書資訊)。

■ 內部稽核流程



3.2.6 商譽與法規遵循 (GRI 205-2、GRI 205-3)

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 公司商譽/反貪腐政策與措施
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 商譽是公司最重要的資產之一，良好的商譽即代表信用，而信用是公司營運和做生意的基礎
影響	<ul style="list-style-type: none"> 經濟：相關單位蒙受財物或商譽損失，並可能觸犯法律
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 將誠信正直納入員工的核心職能
目標	<ul style="list-style-type: none"> 杜絕貪腐情事
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 1. 訂定企業道德行為準則、員工廉潔規範與供應商守則 2. 舉辦教育訓練及宣導 3. 建立反貪腐申訴管道
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2021年無貪腐案件
主責單位	<ul style="list-style-type: none"> 人資部

3.2.6.1 商業道德與反貪腐

誠信正直為公司文化的核心價值，嚴格限制貪腐行為，並同時敘明利益衝突迴避(包含避免公司員工或其三等親在供應商任職，或對屬於非公開發行公司之供應商有重要投資利益、與供應商過度頻繁的社交往來等)、政治與慈善捐款、以及舉報管道等相關規範。建立暢通的內、外部舉報管道以及舉報者保護政策，期能及早發現異常現象進而有效預防貪腐的發生。

為確保員工以最高倫理標準從事營運活動，業已將誠信正直納入員工的核心職能，而為落實誠信正直的核心價值及堅持高度職業道德，訂有「企業道德行為準則」及「員工廉潔規範」，使相關人員於從事日常工作及業務時，能嚴格遵守公司道德行為標準，維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。

為健全誠信經營之管理，由人資部負責誠信經營政策與相關措施之制定及監督執行，每年舉辦教育訓練與宣導，確保所有相關人員皆了解、接受並恪守、落實防腐敗行為。2021年共開辦6堂企業道德及防腐敗行為守則相關課程，全公司共453人受訓。

2021企業道德及防腐敗行為守則課程統計

廠區	時程	時數	受訓人次
鶯歌	上半年	3	89
冬山		3	103
樹林		3	41
樹林	下半年	3	50
鶯歌		3	103
冬山		3	67
合計		18	453

為確保全員皆了解反貪腐之精神，公司在新進人員報到一個月內以及每半年執行一次關於反貪腐訓練，且員工如發現同仁有違操守或有違反道德事件，所有同仁均有義務向管理階層舉報，可檢舉任何非法或違反道德之行為。

2021企業道德及防腐敗行為守則課程統計

類別	組別	類型	時數	人次	2021在職人數	完訓率
職務	經營職主管	組級以上	180.0	60	86	69.8%
	一般員工	直接人員	1045.5	356	381	93.45
		間接人員	111.0	37	40	92.5%
合計			1336.5	453	507	89.3%

■ 反貪腐申訴管道

檢舉人身分	員工	供應商
聯絡方式	<ul style="list-style-type: none"> 人力資源部電子信箱 mykyf@kyf.com.tw 	<ul style="list-style-type: none"> 舉報專線 0935-190-807 金元福公司執行長官方LINE帳號 

3.2.6.2 法規遵循

本公司每年2次更新法規鑑別清單，由永續發展課執行，核對法規清單與政府全國法規資料庫之現行法規是否一致，確認所有營運方式皆符合最新台灣法規規範以及外銷國之法規。近3年無反競爭行為及環保之裁罰，惟因現場生產多由人工作業，近年台灣缺工情形嚴重，COVID-19之防疫規定使移工無法前來台灣，提高增補人力之困難度，故訂單繁忙時，現場員工週工時和加班時數易超出法定限制，致2021年發生勞動檢查未通過(兩次)。

性質	年度	事由與金額	後續改善
公司治理	2021	無	-
環境保護	2021	無	-
社會責任	2021	延長工時/七休一未符合勞基法規規定，共罰款新台幣50萬元。	<ul style="list-style-type: none"> 持續透過多元管道招聘。提高技術員、作業員薪資待遇，吸引人才，補齊人力以降低既有員工之工時。 調整工廠營運時間，研擬星期天所有據點休息(目前為一到日工廠皆進行生產作業)。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

3-3 財務績效

重大議題	• 財務績效
對金元福的意義	• 企業永續經營根植於穩健的財務績效，金元福長期以穩健經營作為公司的營運方針，合理分配資源，使員工能獲得妥善照顧，與合作夥伴互利雙贏，並投入社區公益，與社會共好
影響	• 經濟：公司虧損，影響供應商、銀行、員工權益
政策與承諾	• 穩健經營、持續成長
目標	• 達成營收目標
行動辦法	• 積極開拓國內外新客戶，同時強化與現有客戶的關係，爭取業績 • 財會課定期檢討各項成本與費用，期達到成本管控與穩定成長之目的
成效	• 2021年營收新台幣50億元
主責單位	• 業務部、財會課

3.3.1 近五年營業額 (GRI 201-1)

本公司穩健經營，營收連年成長，至2020達到新台幣53億元，為歷史最高峰。

2021主要因全球疫情導致供應鏈瓶頸。本公司9成以上營收來自外銷，受貨櫃嚴重塞港的影響，出貨進度大幅延宕，整體營收仍衰退6.9%。為此，相關因應措施為：



密切與顧客聯絡貨櫃、倉位資訊，產銷單位快速調整應變，把握每一個出貨的機會。



開拓其他外銷市場(例如歐洲、澳洲、加拿大等)以分散風險。



內銷持續擴展ODM策略，與大型食品業者、通路業者合作，提升營收。

營收來源

單位：新台幣億元

年度	外銷		內銷		合計	
	金額	占比	金額	占比	金額	與去年同期比
2017	37.8	89.0%	4.4	11.0%	42.3	0.3%
2018	41.7	90.0%	4.4	10.0%	46.1	9.0%
2019	46.3	93.0%	3.5	7.0%	49.7	7.9%
2020	50.1	94.0%	3.4	6.0%	53.5	7.6%
2021	46.0	92.0%	3.8	8.0%	49.8	-6.9%

備註：本公司為非公開發行公司，財務揭露制度未臻完善，未來會朝著這方向前進。

3-4 供應鏈管理

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 採購政策
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 公司積極推動供應商永續管理，也持續敦促供應商加大在ESG領域的投入，同時期許穩定且優質的供應鏈，能有助於在整個應鏈傳達金元福的核心價值，並持續對社會發揮正向積極的影響力
影響	<ul style="list-style-type: none"> 環境、人、人權：供應商開始推動環境管理系統、職安管理系統、遵守人權規範，對ESG有正面助益
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 採購導入永續的觀念，推動供應商加強ESG
目標	<ul style="list-style-type: none"> 落實對於供應商的環境面與社會面之評鑑
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 訂有供應商管理程序，要求供應商針對環境、社會及職安衛等面向進行自我評核，確保合作供應商皆達到公司的基本要求
成效	<ul style="list-style-type: none"> 100%供應商皆完成自我評估，且無不及格供應商
責任	<ul style="list-style-type: none"> 採購課

3.4.1 採購政策 (GRI 308-1、GRI 414-1)

為使供應商提供穩定良好的原料及物料，讓公司生產品質穩定、良好的產品，訂有「供應商管理程序」。

3.4.2 供應商管理流程 (GRI 308-1、GRI 414-1)



3.4.2.1 新供應商資格

新供應商須符合政府法規、國際人權及勞工標準。本公司依據廠商之品質、出貨製造能力、環境、衛生、社會責任、職業安全等項目加以評估。若條件相符之新供應商有2家以上，優先以雇用弱勢族群者為主要供應廠商。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

所有新供應商必須簽署之文件包含：「新建廠商基本資料」、「禁菸規定承諾書」、「反恐聲明書」、「供應商行為準則」、「過敏原一覽表」、「過敏原成份確認聲明書」、「供應商廉潔書」、「供應商自評表」及「不含有禁用物質保證書」。

■ 新供應商確立流程：

- 新供應商必須同意並簽署以上所有文件後，於收到「供應商評核表」後7個工作天內內完成並回覆。
- 「供應商評核表」依ESG三大面向【環境】、【社會責任】、【職業安全】綜合評分。

評核等級

等級區別	分數區間	決定關係
A等級	91~99分	優先採購
B等級	90~71分	一般採購
C等級	60~70分	特別留意
D等級	59分(含)以下	漸進更換

- 以70分為合格標準，小於70分者，採購單位需發文（mail或寫「連絡單C-4F-03-02」）給供應商，請廠商於收文後7個工作天內提出改善承諾，以促進廠商進步，提高產品品質、降低危害風險。
- 新建之供應商將於第一次與每年定期，持續由採購單位追蹤自評。

■ 環安衛評核項目說明

項目	考量因素	評估方法
環境	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 14001環境管理系統 • 空汙防制、廢水處理、 • 廢棄物管理、環保裁罰紀錄等 	<ul style="list-style-type: none"> • 提供證書
社會責任	<ul style="list-style-type: none"> • 移工、性別政策、工時政策等 	<ul style="list-style-type: none"> • 提供書面資料
職業安全	<ul style="list-style-type: none"> • ISO 45001職業安全管理系統、職災紀錄等 	<ul style="list-style-type: none"> • 提供證書

本公司產品為食品包材，會直接接觸到食品，為保障消費者安全，依據不同性質的原物料，另有以下規定：

- 原物料及提供與產品直接接觸所使用之化學品的供應商，由本公司採購單位發出「過敏原一覽表」及「過敏原成份確認聲明書」進行過敏原使用確認，以確保產品可能產生的過敏原受到控制。
- 化學品或藥劑提供之供應商，由本公司採購單位要求供應商進貨前，提出有效之安全資料表(Safety Data Sheet, SDS)，進貨逐批提供標示。

註：SDS(Safety Data Sheet)安全資料表：為化學品的安全說明書，凡符合國家標準CNS15030分類具有物理性危害或健康危害的危害性化學品，都需具備SDS安全資料表，依據"危害性化學品標示及通識規則"第十五條，每三年須更新一次。

3.4.2.2 供應商評鑑方式

合格供應商績效考核作業

供應商定期每年給予考核，由採購及品保單位依據供應商每月之交貨品質、交期準確度、配合度、環境、職安等項目進行書面評分，並記錄於「供應商考核表」。考核分數為品質得分、交期得分、配合度得分、環境得分、職安得分之總和，其佔比如下：

項目	佔比(分)
品質	40
交期	25
配合度	25
環境	5
職安	5
合計	100

為確保金元福公司供應鏈工作環境的安全、員工受到尊重並具有尊嚴、商業營運促進環保並遵守道德操守，本公司制定「供應商行為準則」，要求供應商遵守勞工(青年勞工、不歧視、工時...)、健康與安全(工傷...)、環境、道德規範及管理體系相關規範。請供應商簽署並同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規，藉此管制供應商強迫勞動及聘用童工...等之情事。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

3-1 公司介紹

3-2 公司治理

3-3 財務績效

3-4 供應鏈管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

■ 評鑑時機

• 定期評鑑

採購單位每年定期一次對已評鑑合格且供貨穩定之主要供應商發出「供應商自評與評核表」，請供應商進行自評並限期回覆。若評鑑分數在70至60之間，該供應商將被列入「特別留意」；倘若分數在60分(不含)以下，則為不合格廠商，採購單位應漸進式停止採購作業，更換新的供應商。

• 不定期評鑑

不定期評鑑適用於新供應商，以及評鑑合格之供應商發生重大品質異常問題時。前者依據供應商管理程序書有關新供應商評鑑之規定辦理。後者則由採購單位及品保單位了解原因，必要時赴供應商處會同處理。

• 嚴重缺失之處置

不論何種評鑑，若發現供應商進料品質有嚴重瑕疵，或遭客戶抱怨或提供產品之品質、交期有嚴重缺失者，經由最高階主管裁示後，停止採購並自供應商清單中刪除。

3.4.2.3 供應商評鑑結果

2021年評鑑26家供應商，涵蓋率100%(=被評鑑家數/供應商總家數)，皆得分80分以上。

一般而言，年度定期評鑑對象是當時有合作的供應商(不分新舊)，如果在評鑑日之後有新供應商加入，除了新供應商應有的評估以外，也會納入下一次年度定期評鑑。

26家受評鑑之供應商，沒有2021/1/1以後加入的新供應商。

4

友善環境

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

金元福的環境政策「節能、環保、愛地球」體現於循環經濟、環境管理、溫室氣體管理和節能。為實踐提供永續包裝之使命，我們創立aGain品牌推廣循環經濟理念及rPET等再生料產品，期望達成閉鎖式循環(closed-loop circular)；鶯歌廠和冬山廠已取得ISO 14001:2015環境管理系統認證、全據點皆完成ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查；為落實節能減碳，每年皆推出節能改善案並達成總用電量減少1.0%之目標。

4-1 永續包裝

4.1.1 塑膠包裝趨勢

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 塑膠包裝趨勢
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 為使公司產品更加符合市場需求，市場趨勢一直是本公司十分關注的議題
影響	<ul style="list-style-type: none"> 環境：提高資源再利用率、減少石化原料之開採、減少塑膠垃圾
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 持續投入資源，強化公司的企業社會責任
目標	<ul style="list-style-type: none"> 降低產品環境足跡，成為永續包裝提供者
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 回應塑膠包裝趨勢--循環設計，本公司持續投入產品改善與研發，在不影響產品功能的前提下，開發更多減塑的產品
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2021 rPET 占比16% 新增產品減薄共16項
責任	<ul style="list-style-type: none"> 業務部

為減少對環境的破壞，減塑是國際上的共識。由於以石化燃料為塑膠生產的主要來源，亦是加劇氣候危機的主因之一，目前已有許多國家立法限制一次性塑膠袋的使用，但因只有不到10%的塑膠被有效重複再生利用，加上COVID-19疫情期間，大幅增加餐飲外帶或外送頻率，亦使塑膠容器需求增長，全球塑膠垃圾量不減反增。為更有效地解決塑膠垃圾問題，聯合國環境大會(UNEA 5.2)於2022/3/2通過一項決議，將在2024年底前敲定具有法律約束力的「減塑協議」，未來從塑膠產品的設計、生產到銷售，以及可重複使用、回收再生到丟棄都將有明確規範。以塑膠包材而言，低碳足跡的永續包裝已成為趨勢，包含：

消費後回收(post-consumed recycle, PCR)之再生料

現階段在食品包材方面，rPET是被應用最多的再生料，因為PET的回收量體大、回收體系發展較為成熟，且技術上已可達到100% rPET。

生物可分解材質

例如由玉米澱粉為原料的PLA，產品使用過後，可在特定條件下成為家庭堆肥或工業堆肥。惟各國的堆肥體系完善程度不一，以台灣而言，尚缺乏規模化的工業堆肥設施。

減少包裝

摒除不必要的包裝以減少廢棄物；更改設計，使用更少的原料，達到包裝的效果。

導入循環設計

從搖籃到搖籃(from cradle to cradle) 之設計，讓資源重複循環利用，減少資源開採並減少廢棄物，降低對環境產生的負擔。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

4.1.2 塑膠再生循環

依據麥克阿瑟基金會的調查，全球每年生產的塑膠製品有40%遭垃圾掩埋，32%流入自然系統及14%被焚燒；只有14%回收再利用，其中扣除耗損與降級回收，只剩2%是有效利用，意即使用後回收(PCR)材質用於製造相同性質的產品，而不是用於製造次階產品，我們稱之為「閉鎖式循環(closed-loop circular)」。

面對全球塑膠垃圾問題和國內外禁塑聲浪，本公司尋思企業使命與塑膠的價值。2018年一次客戶拜訪，得知B型企業(註)為利害關係人創造利益(benefit)的精神並從中得到啟發，決定開始企業轉型之路，希望打破線性經濟模式，依循循環經濟「Reduce」、「Reuse」、「Recycle」3R原則，實踐永續發展。

本公司認為，讓塑膠一再被循環利用，可降低塑膠廢棄物對環境的衝擊，以及減少石化原料的開採。"從由搖籃到搖籃"的再生循環，其中為大家耳熟能詳的例子就是寶特瓶的「瓶子到瓶子(bottle to bottle)」，而本公司也引此概念，以打造「盒子到盒子(clamshell to clamshell)」的閉鎖式循環為目標，於2018年創立「aGain」品牌，因本公司銷售通路為B2B (business to business)，現階段aGain主要應用於內外部教育訓練或環保講座，作為對市場溝通循環經濟與rPET產品之用。雖然台灣法規尚未開放使用後回收(PCR)使用於食品容器，但本公司藉由外銷rPET產品至國外市場，持續累積技術與經驗，期望成為rPET真空成型食品包材之領導者。



註：B型企業

推動B型企業的是2006年設立於美國賓夕法尼亞州的非營利組織 - B型實驗室(B Lab®)，致力使「人們的商業活動發揮對社會及環境的正面影響力」(people using business as a force for good™)。主要推動B型企業認證及維護管理商業影響力評估(B Impact Assessment, BIA)之標準工具；並倡議與公司治理相關的法律框架如共益企業(Benefit Corporation)的立法。其願景是使企業的目標不只在於「成為世界最好的企業」，而是「對世界最好的企業」，也因此人類的商業活動達到一個對所有利益相關者共益、包容且永續的經濟體。社團法人B型企業協會(B Lab Taiwan) 於2016年一月成立，推廣台灣與亞洲的B型企業，建立生態圈，及推動B型企業的交流與合作。

(以上內容摘自B型企業網站 <http://blab.tw/what-is-b-corp>)

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

4.1.3 融入3R原則(GRI 301-2、306-2)

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 循環經濟
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 循環經濟一直是金元福近年發展的重點項目，除了對現有製程的廢棄物進行更多的管理之外，也持續的投入研究再生材質，期許未來持續提高使用再生料的比例，逐步落實閉鎖式循環
影響	<ul style="list-style-type: none"> 環境：提高資源利用率、促進PET回收體系發展、減少石化原料之開採
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 落實循環經濟3R原則(Reduce、Reuse、Recycle)於所有生產流程中
目標	<ul style="list-style-type: none"> 廠內粉碎料再利用率40.0% 2021年rPET占比20.0%
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 本公司製程中裁切的邊料由機器自動回收、粉碎，可再投入製造 業務單位持續向客人推廣rPET產品
成效	<ul style="list-style-type: none"> 廠內粉碎料再利用率42.0% 2021年rPET占比16.0%
責任	<ul style="list-style-type: none"> 生產單位、業務部

本公司將循環經濟的Reduce、Reuse、Recycle 3R原則應用到產品設計開發、原料選用、生產製造、產品銷售之整個過程，提供一站式垂直整合服務。



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

階段	執行重點	2021年成效
設計開發	<ul style="list-style-type: none"> 兼顧產品功能及美感，融入循環設計思維。 既有產品減薄。 	<ul style="list-style-type: none"> 新增16件減薄品項（PP、PET、PLA、rPET50），共減薄5.7噸，換算減碳效益（17.3公噸CO₂e）；2018~2021年累計減薄34個品項，所有減薄產品共出貨184公噸，換算總減碳491.8公噸CO₂e。
原料選用	<ul style="list-style-type: none"> 設定rPET使用比例(註)逐年成長至2025達40.0%。 <div style="text-align: center;">  <p>Recycled materials rPET</p> <p>20% 2021, 25% 2022, 30% 2023, 35% 2024, 40% 2025</p> <p>註：指PET產品中，以rPET原料取代PET原料之比例。計算方式為，一定期間內，平均每公噸出貨之PET產品，其中含有rPET之百分比。</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> rPET使用比例16%，較2020年之12.0%成長33.0%。使用總量為6,804.4公噸，換算減碳效益從使用PET(碳排3.183)變成rPET(碳排1.38)為12,247.2公噸。
生產製造	<ul style="list-style-type: none"> 廠內粉碎料回收再利用。 使用再生料rPET、可生物分解材質PLA。 	<ul style="list-style-type: none"> 生產總投入量為98,451.5公噸，廠內粉碎料回收(PET、PP、PLA)再利用量為41,151.6公噸(平均粉碎料回收再利用率42.0%)，換算總減碳效益為124,599.5公噸。
產品銷售	<ul style="list-style-type: none"> 取得產品驗證，確保產品使用回收材質(rPET)或產品可分解、可堆肥(PLA)。 	<ul style="list-style-type: none"> rPET產品(回收料成分佔比10.0%、25.0%、50.0%、75.0%、100.0%) 通過SCS回收材質認證。 PLA產品通過可生物分解、可(工業)堆肥認證。(詳03. 產品證書資訊)

4.1.3.1 設計開發

產品設計除須符合客戶需求、兼顧美感與功能以外，亦融入循環經濟思維，例如使用低碳/回收之材質、原物料減量，並考量產品使用後之回收價值，例如：單一材質、透明顏色等，都能讓進入回收體系的產品被有效地處理、再利用。

針對既有產品，本公司亦從2018年開始以科學方式研議，在不影響產品品質和功能的前提下，降低產品厚度，達到減少對塑粒原料之使用。2021年新增16件減薄品項（PP、PET、PLA、rPET50），共減薄17.3公噸CO₂e；2018~2021年累計減薄項目中共有34個品項生產，2021年所有減薄項目產品共減少184公噸，2021年減碳效益為491.8公噸CO₂e。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

各年減薄項目2021年減薄重量(噸)		減薄碳排(噸)	
2021年	5.7 t	2021年	17.3 t
2020年	49.8 t	2020年	159.3 t
2019年	105.8 t	2019年	242.8 t
2018年	22.7 t	2018年	72.4 t
合計	184.0 t	合計	491.8 t

材質	2018	2019	2020	2021	材質係數 (kg)	2021年減薄碳排
PET	20,608.8	315	39,094.8	2,855.9	3.183	200,129.4
rPET50	0	0	0	98.7	2.2815	225.2
PP	0	105,311.8	0	1,133.3	2.29	243,759.3
PLA	2,086.7	186	10,693	1,647	3.26	47,637.2
合計						491,751kg

註：碳排放係數來源為SimaPro各塑膠材質係數(PET:3.183kg/co₂; PP:2.29kg/co₂; PLA:3.26kg/co₂; rPET:1.38kg/co₂)。rPET50為PET與rPET各摻一半之產品，即(3.183/2+1.38/2)。

4.1.3.2 原物料 (GRI 301-1、GRI 302-5)

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 使用環境友善原物料
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 配合循環經濟政策的推廣，公司在原物料的選擇以及品質的管控上，皆投入許多心力進行維護
影響	<ul style="list-style-type: none"> 環境：減少石化原料開採、減少原料碳排放
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 加強環保材質的推廣，強化原物料品質管控
目標	<ul style="list-style-type: none"> 使用符合循環設計概念或低碳的原物料
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 為提升環保的材質的使用，研究再生料、低碳材料(例如：rPET、PLA)或其他有助於改善製程的原物料
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2021年rPET的使用佔比16.0%
責任	<ul style="list-style-type: none"> 採購課、研發課

慎選原物料種類及供應商，把關品質、食品安全、循環經濟。本公司所使用的主要原料為聚酯粒(PET、rPET、PLA、PP)，物料是作為包裝用的紙箱和塑膠袋。由於食品包材屬於民生消費品，須對市場變化做快速應變，所以我們密切掌握原物料使用情形；另一方面，盡可能減少包裝並優先選擇較環保的包材，例如以再生紙漿製成的紙箱。因塑膠粒是不可再生原料，正是本公司投入循環經濟的初衷，讓被開採出來的塑膠重複被循環利用，以回收料(例如rPET)取代PET。

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

主要原物料	名稱	可再生/不可再生(註)	可回收/不可回收	備註
原料	塑膠粒(PET)	不可再生	可回收	來源為石油，石油被開採後，非經數百萬年無法再生，故屬於不可再生之資源。
原料	塑膠粒(rPET)	不可再生	可回收	rPET為PET使用後回收(PCR)之再生料。(回收再利用的物料)
原料	塑膠粒(PP)	不可再生	可回收	來源為石油，石油被開採後，非經數百萬年無法再生，故屬於不可再生之資源。
原料	聚乳酸(PLA)	可再生	可回收	把來自麥桿、稻稈、玉米等植物中的澱粉和纖維素，經過發酵後產生乳酸，再將乳酸聚合之後形成聚乳酸。其來源為植物，植物屬於短時間內可再生之資源。
物料	紙箱	可再生	可回收	來源為木材，樹木屬於短時間內可再生之資源。
物料	塑膠袋	不可再生	可回收	來源為石油，石油被開採後，非經數百萬年無法再生，故屬於不可再生之資源。

註：依據GRI Standards: Oct. 2021，對可再生/不可再生材質定義如下：

*不可再生材質 (non-renewable material)：短期內無法再生(renew)之資源。

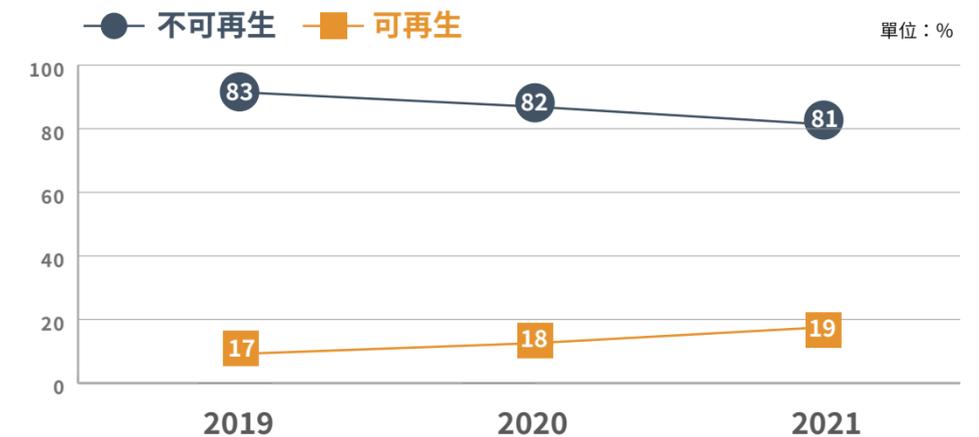
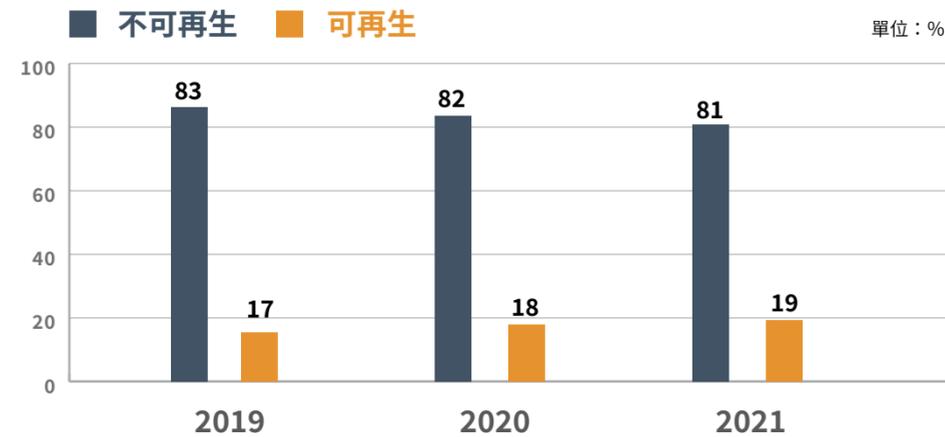
*可再生材質 (renewable material)：該材質來自於短期內可以因生態循環或農業栽種而補充(replenished)之豐沛資源。因其可再生之特性，由該資源所產生之相關材質並不會被消耗殆盡，後代子孫仍可持續使用。例如：水、植物、陽光等。

*回收再利用的物料(recycled input material)：用以取代由內部或外部來源購買或取得的原生物料。組織製造的副產品或非產品輸出 (NPO) 非屬此類。

近3年可再生/不可再生材質採購占比

性質	2019年	2020年	2021年
不可再生	83.0%	82.0%	81.0%
可再生	17.0%	18.0%	19.0%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

註：採購占比計算方式：不可再生材質採購量總和/ (不可再生+可再生材質採購量總和) * 100%



4.1.3.3 生產製造

落實減少減量、物盡其用、循環利用之循環經濟3R原則，往低碳永續包材邁進。

粉碎料回收再利用(GRI 301-2)：在押出機、成型機設計邊料回收設備，將裁切下來之邊料/下腳料打碎，區分材質、顏色後存放，以待再次投產利用，有助於達到資源重複利用、減少事業廢棄物。2021年廠內回收粉碎料共41,151.6.0公噸，回收率為42.0%。



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

■ 使用回收料rPET

- 以原料而言，rPET碳排較PET碳排降低57%^(註1)，以rPET取代PET，有助於減少產品碳足跡，並促進循環經濟體系發展。
- 本公司向知名原料大廠購入食品級rPET塑粒，所製造之rPET產品已通過SCS回收材料成分驗證^(註2)，確保再生料之來源、使用比例皆符合規範。



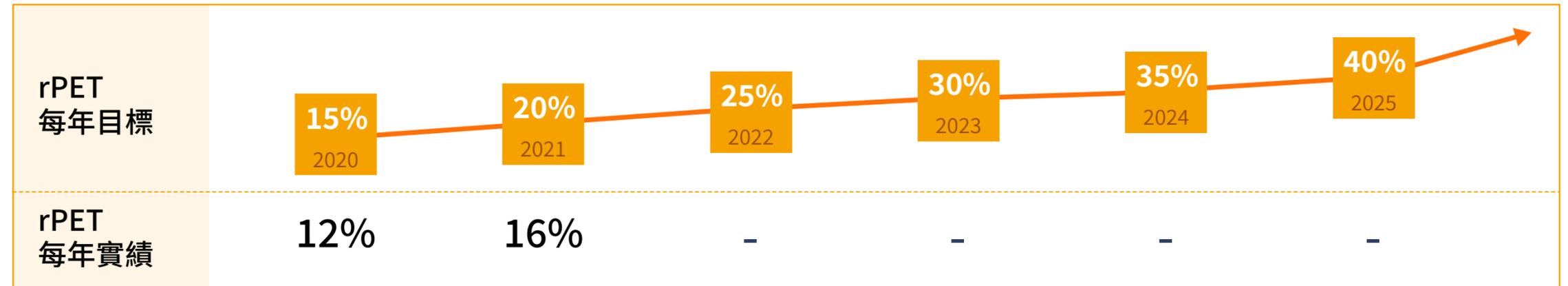
註1 依據盤查所用之數據，PET、rPET原料的排放係數分別為3.18kgCO₂e per kg PET、1.38kg CO₂e per kg rPET。rPET比PET低57%。

註2 SCS回收材料成分驗證(SCS Certified Recycled Content)主要是評估消費前或消費後廢棄物為原料的產品。SCS驗證體系可計算出產品中的回收材料成分百分比作為準確的市場宣告。(詳請見03. 產品認證資訊)

4.1.3.4 產品銷售

持續向市場推廣rPET等使用回收料製造之產品，如此一來可擴大回收料市場，促進消費後回收(PCR)生態系發展。

- 依據2021年各材質出貨統計，rPET平均使用比例為16.0%，較2020年的12.0%成長33.0%。2022年將持續加強與客戶溝通，推廣含rPET量較高的產品。
- 因台灣法規尚未開放再生料使用於食品容器，本公司所生產的rPET產品全數外銷。歐美國家不但已允許食品容器使用消費後回收(PCR)，各大業者也紛紛響應，例如可口可樂公司2020年宣布逐步在荷蘭、挪威、瑞典等地生產100.0% rPET瓶，並自主揭露使用再生料比例。在循環經濟的浪潮下，台灣法規有望開放，本公司已提前作好準備。



說明：近2年rPET推廣進度受客戶對價格接受度之影響，未能達成原定目標

4.1.3.4 循環經濟之溝通

本公司意識到塑膠為人們生活提供許多便利，尤其新冠疫情期間，在封城、減少內用等情況推升下，塑膠包材的需求不減反增，唯有落實責任消費才能真正完善所有的環保行動，也是推動循環經濟的核心之一。本公司從員工端的永續教育出發，至消費者端責任消費與提升環保認知，形成循環。(詳請見CH6 社會關懷)



幸福講座

由本公司同仁組成之蒲公英小組，化做知識傳遞者，定期舉辦「幸福講堂」，將永續相關資訊深入淺出地介紹給公司同仁。



環境教育與企業參訪

本公司將環境教育納入6R永續策略(Re-think)，透過與各界交流，培養有責任意識的消費者。

4.1.4 產品安全與品質 (GRI 416-2、GRI 418-1、SASB RT-CP-250a.1、RT-CP-250a.2)

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 產品安全與品質
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 身為食品包材製造商，產品安全與品質是我們的責任。因為公司的產品直接接觸到食物，保障消費者安全是我們的第一要務
影響	<ul style="list-style-type: none"> 經濟：若客戶退貨，造成公司損失
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 提供客戶安全、品質良好的產品
目標	<ul style="list-style-type: none"> 降低品質異常件數及客訴案件
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 維持ISO 9001、ISO 22000、HACCP、BRC等品質與食品安全系統認證 落實自主檢查、降低品質異常
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2021發生客訴且回收產品共3件，皆立案處理完畢
責任	<ul style="list-style-type: none"> 生產單位、品保部

4.1.4.1 食品安全品質政策

秉持「品質安全第一，客戶滿意至上」的理念下，本公司全面推動「食品安全品質管理系統」，並追求持續改善問題預防，以達成持續改善流程，降低不良，減少浪費，同時提昇品質、生產力及顧客滿意水準，我們承諾：



建立、執行及維護一完善之食品安全品質管理系統。



以顧客為重，持續了解顧客要求。



如期提供符合顧客要求品質的產品與服務。



全員參與持續改善各部門績效。



不斷提昇顧客滿意度。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

在此前提之下，本公司訂定「BRC產品安全暨品質管理手冊」、「食品安全暨品質與環境管理手冊」，所有生產據點均通過ISO 9001品質管理系統、ISO 22000食品安全管理系統、HACCP危害分析重要管制點認證。鶯歌廠、冬山廠更取得BRC 英國零售商協會全球標準-食品包裝與包材(BRC Global Standard for Packaging and Packaging Materials)之認證(註)。

4.1.4.2 品質管理

本公司訂有完整品保制度，包含「品保系統管理程序」、「矯正與預防措施程序」、「不合格品管制程序」，並訂定品質管理目標，2021年因產品品質異常，經客戶反應而回收產品共3件，皆已立案處理完畢。

程序名稱	說明
品保系統管理程序	<ul style="list-style-type: none"> 從原物料進廠、生產製造到出貨，把關各製程站品質檢驗管制點、檢驗方法及判定依據
矯正與預防措施程序	<ul style="list-style-type: none"> 為了確保所有產品從進料、加工生產、出貨與客戶抱怨發生等流程，所發生之任何食品安全、品質及環境方面，任何有關現有或潛在不合格事項能夠採取有效之對策，經由適當的處理以消除之，進而防止類似問題再發生，達到持續改善之目的
不合格品管制程序	<ul style="list-style-type: none"> 針對於進料、製程、成品及客戶抱怨所發生之不合格品，依嚴格管制程序，經由權責單位處理，避免不合格品誤用或流入下段工程及客戶

■ 本公司設有品保實驗室，具IV檢測儀、色差儀等多項設備，可自行進行品質類的管制，而食安類的管制目前由委外廠商執行。

■ 推動「全員品保」，由品保部提供「真空罩外觀判定通則簡化版」，統計各產品的品質共通性所擬定的簡化版標準，幫助產線人員簡單學習判定標準，達成全員品保之目標。

註：英國零售商協會 (British Retail Consortium , BRC) 共制定食品安全、食品包裝與包材、倉儲配送、代理商與經紀商、消費品、零售等領域之全球標準，目前是國際公認的食品規範。



4.1.4.3 食品安全

為持續深入推展食品安全文化，提高員工食品安全意識和責任心，進一步增強全員參與的執行力度，本公司以溝通、培訓、員工回饋、食品安全績效衡量等四個計畫要素，建立食品安全文化。

計畫要素	施行項目
溝通	• 召開生產技術會議、產銷會議...等例行會議，建立定期溝通平台
培訓	• 每年至少舉辦一次食品安全與人員、環境衛生及食品防護教育訓練
員工回饋	• 員工意見箱、員工提案...等
食品安全績效衡量	• 設定食品安全目標，每月追蹤績效

- 由於主要產品為食品包材，依據衛生福利部食品安全衛生管理法，屬於食品業之一環，本公司相當重視品質與安全，建構完整食品安全體系，從業人員、作業場所、設施衛生管理及品保制度，均符合食品良好衛生規範準則(Food Good Hygienic Practices, GHP)，推動7S，即整理Seiri、整頓Seition、清潔Seiketsu、清掃Seiso、素養Shitsuke、安全Safety、節約Save。
- 食品安全：成立食品安全小組，建立HACCP危害分析重點管制計畫，鑑別、評估及控制在生產製造過程中，所有流程之危害分析，以有效消除或降低危害因子至可接受程度，進而增進產品安全性。
- 食品防護：著重於防範和消除整個廠區有可能遭到人為破壞、蓄意汙染或恐怖攻擊的潛在活動，而使產品受到危害。為此，訂有食品防護管理程序，成立食安防護小組，實施相對應的保護措施並進行管理，避免產品安全事件的發生，保障客戶、員工及公司的利益。
- 本公司每年定期執行ISO 22000食品安全管理系統、HACCP危害分析管制點以及BRC之內部稽核與外部稽核，確保食品安全管理系統有效運作。近三年本公司並無違反產品與服務的健康和安全法規之事件，亦無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

4-2 環境管理

有感於我們只有一個地球，人類活動依存於環境，為善盡地球公民的責任，為了讓下一代生生不息，本公司將「節能、環保、愛地球」列為環境面之最高指導方針，建立環境管理系統，並設定環境目標，定期追蹤績效。

- 本公司訂有「環境作業管理程序」，確保各項活動中所產生之環境衝擊，例如：廢氣、化學品、廢棄物、噪音、能資源、飲用水及工作環境衛生...等，經過適當處理及管制後，符合相關法規要求。此外，鶯歌廠、冬山廠皆通過ISO 14001:2015 環境管理系統認證，樹林廠預計於2022年導入(證書詳見P.xxx)。

廠別	鶯歌廠	冬山廠	樹林廠
ISO 14001:2015證書期限	2020/11/19~2023/11/18	2020/11/17~2023/11/16	預計2022導入

- 因溫室效應所造成極端氣候，氣候變遷近年一直被視為全球前三大風險。身為地球公民的我們責無旁貸，積極規劃脫碳路徑。因製程的特性，本公司以電力為主要使用的能源，故節電和再生能源是低碳轉型的重中之重。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

4.2.1 能源 (GRI 302-1、302-3、302-4、302-5)

重大議題	• 能源管理與溫室氣體排放
對金元福的意義	• 能源管理作為金元福落實環境政策的核心議題，也是達成脫碳路徑的雙支柱之一，公司投入節能相關設備的投資，同時研究綠電之取得，期許達成RE100的承諾，減少碳排放，發揮對環境的正面影響力
影響	<ul style="list-style-type: none"> • 經濟：碳稅/碳費將使企業成本增加，也可能使產品漲價 • 環境：企業致力降低碳排，有助減緩溫室效應
政策與承諾	• 降低單位用電與提高綠電佔比
目標	• 單位用電每年較前一年度降低1.0%
行動辦法	• 設備汰舊換新、更換節能照明設備
成效	• 2021年節能改善案共節能1,484,948.8度
責任	• 生產單位、工務

4.2.1.1 能源耗用

因製程需求，本公司主要能源來自外購電力，因此節電是我們可以發揮對環境正面影響的關鍵。2021年能源使用申報範圍包含樹林廠、鶯歌廠、冬山廠，覆蓋率達100.0%。

2021年各項能源使用情形

能源種類	性質	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	總和	兆焦耳係數	能源總量(兆焦耳)
外購電力(度)	不可再生	12,444,940.6	40,866,144.0	56,019,287.4	109,330,372	1kWh = 3.6*(10 ⁻⁶)TJ	393.6
柴油(公升)	不可再生	5,543.8	3,088.0	0	8,631.8	1千卡=4.187*(10 ⁻⁹)TJ	0.304
液化石油氣(LPG)(公升)	不可再生	36.4	58.2	64	158.6	1千卡=4.187*(10 ⁻⁹)TJ	0.004
汽油(公升)	不可再生	17,308	5,873	0	23,181	1千卡=4.187*(10 ⁻⁹)TJ	0.424
太陽能發電(度)	再生	0	510,944	834,640	1,345,584	1kWh = 3.6*(10 ⁻⁶)TJ	4.8
合計							399.1

備註：係數指標引述來源：能源局2018EnergyStaHandBook之「國際能源統計常用熱值」柴油 1公升=8,400千卡／液化石油氣 1公升=6,635千卡／汽油1公升=7,800千卡／。

國際能源統計慣用之Gcal轉換成TJ係數為 4.187×10⁻³；Kcal =1,000cal，Gcal = 1,000,000,000。

4.2.1.2 節電及能源管理

金元福所有生產據點皆依循能源管理法第十二條，每年向經濟部能源局申報使用能源資料。回顧過去三年，各廠平均年節電率每年皆優於法規要求的1%。

年度	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠
2019	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率3.8% • 平均年節電率2.1% 	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率1.8% • 平均年節電率1.5% 	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率2.9% • 平均年節電率1.4%
2020	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率2.4% • 平均年節電率1.9% 	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率1.8% • 平均年節電率1.5% 	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率1.3% • 平均年節電率1.7%
2021	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率0.0% • 平均年節電率2.2% 	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率1.5% • 平均年節電率1.5% 	<ul style="list-style-type: none"> • 當年節電率1.3% • 平均年節電率2.1%

註：依據經濟部2019/12/25修正"能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定"，用電契約容量超過800kw之能源用戶於2015~2024年(10年期間)平均年節電率應達1.0%以上。當年度節約能源目標及執行計畫之節電率大於等於1.0%。節電量計算方式=各項措施之節電量。

2021平均每公噸成品之用電：1,656.0度。備註：[三廠用電量-(辦公樓用電量+宿舍用電量)]/[各材質成品出貨總量*各材質密度參數轉為PET密度的總和]

2021年度節能改善申報節電量

廠別	行動方案	節能量(度)	能源總量(兆焦耳)
冬山廠	IRD-結晶乾燥機節能改善	742,348.8	2.7
鶯歌廠	IRD-結晶乾燥機節能改善	746,496.0	2.7
樹林廠	汰舊低效空壓機	163,598.0	0.6
合計			6.0

備註：1. 係數指標引述來源：能源局2018EnergyStaHandBook之「國際能源統計常用熱值」：1kWh = 3.6*(10⁻⁶)TJ 申報節電量之基準為2020年。

2. 為系統化進行節能，本公司評估2022年導入ISO 50001 能源管理系統，從盤點能源基線開始，排列能耗改善之優先順序，以期更有效地達成節能減碳。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

4.2.1.3 加入RE100

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料



2021年8月18日
正式宣布加入國際百分百再生能源倡議 RE100



金元福2021年8月正式加入國際百分百再生能源倡議 RE100(報導連結), 成為台灣首家、也是目前唯一通過 RE100審查認可之塑膠容器製造廠, 並設定目標於2030年、2040年分別達成60%、90%之階段性目標, 逐步邁向淨零, 為地球升溫不超過1.5°C之目標盡一份心力。

4.2.2 空氣汙染防制(GRI 305-6、305-7)

潛在汙染源	管理措施	2021年違規事件
揮發性有機物質(VOC) *可能由膠皮押出製程過程中產生	依據法規要求設置VOC處理系統並向當地環保機關申請固定汙染源操作許可證, 定期向環保局申報VOC量。	0
車輛廢氣	公務車依照相關交通法規辦理車輛排氣檢測, 定期維修保養其運轉與排氣系統之相關設備。	0
其他氣體排放	本公司未鑑別出破壞臭氧層物質(ODS)以及氮氧化物、硫氧化物及其他重大氣體之排放。	0



4 友善環境

揮發性有機物質(VOC)排放量(公噸)：

	鶯歌廠	冬山廠	樹林廠	三廠總量
2021第一季	1.7	30.2	3.3	35.2
2021第二季	1.9	27.1	2.6	31.6
2021第三季	2.0	24.8	1.9	28.7
2021第四季	2.0	22.7	4.9	29.6
合計				125.1

4.2.3 水資源管理 (GRI 303-1、303-2、303-3)

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 水資源管理
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 本公司用水主要為生活用水與製程中調製矽利康之純水，用途單純且用量不多，無工業廢水，一般汙水依規定排放至汙水下水道
影響	<ul style="list-style-type: none"> 環境：隨意排放之汙水汙染廠區周遭環境
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 定期檢查水質、提倡節約用水、不任意排放汙水至環境
目標	<ul style="list-style-type: none"> 水質檢查符合標準、廢水排放符合規定
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 定期維護水塔和飲水機等相關設備
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2021年無水質汙染情事
責任	<ul style="list-style-type: none"> 生產單位、工務

水源

	鶯歌廠	樹林廠	冬山廠
水資源來源	三峽河、石門水庫 泰山深井、永和深井。	三峽河、石門水庫 泰山深井、永和深井。	小南澳溪、新城溪、蘭陽溪水系寒溪、廣興淨水場、柑仔坑淨水場、天送埤淨水場、大隱淨水場、丸山淨水場、龍德淨水場、蘇澳淨水場、廣興第一、二、三取水站。
供水單位	台灣自來水公司 第十二區管理處 1201板新區供水系統	台灣自來水公司 第十二區管理處 1201板新區供水系統	台灣自來水公司 第八區管理處 0804羅東供水系統

註：水源資訊出處：自來水全球資訊網 (<https://www.water.gov.tw/ch/AnnualReport/Detail/2293?nodeId=4571>)。

- 依據世界資源研究所(The World Resources Institute)水資源風險評估工具(Water Risk Atlas)的資料顯示，本公司均位在水資源壓力低風險區；雖然如此，珍惜保護水資源仍是本公司極度重視的課題，我們仍從各方面進行節水的宣導與措施。



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

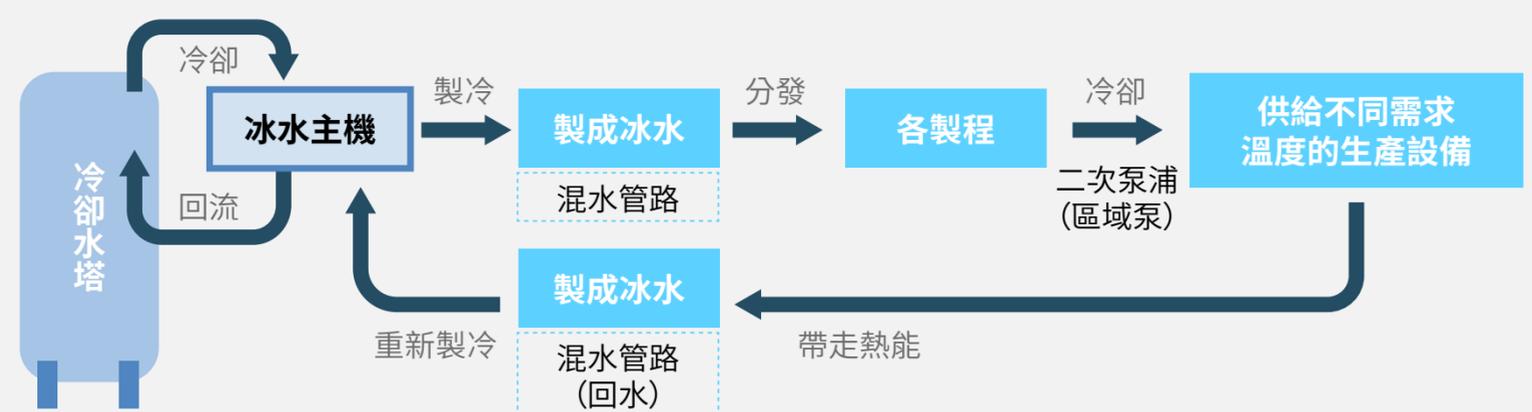
參考資料

本公司水資源皆來自於台灣自來水公司，2021年各廠取水量如下

2021年度	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	三廠總計	百萬公升(megaliters)
用水度數 (度)	26,178.0	39,797.0	11,931.0	77,905.0	77.9

註：全部水質皆為淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)；係數指標引述來源：水利署之「節約用水資訊網」：1度水= 1,000公升。

本公司水資源主要用途

用途	管理措施
生活用水	<ul style="list-style-type: none"> • 自來水塔嚴加管控進出、水管保持暢通並定期清理保養。 • 各用水區域張貼節約用水文宣，提倡節約用水。
製程純水 *與食品級矽利康調和後塗布於膠皮上	<ul style="list-style-type: none"> • (管理措施)每年檢測製程用水水質(大腸桿菌)，近3年皆符合食品安全衛生管理法檢測標準。 • 循環使用，定期執行PH檢測。
冰水機冷卻水	
飲用水	<ul style="list-style-type: none"> • 定期保養飲水機及更換濾芯，每年檢測飲用水水質(大腸桿菌)，近3年皆符合飲用水水質標準檢測標準。

- 本公司製程中須使用水的地方，僅在於調和食品級矽利康以及冰水機冷卻水，兩者並不會產生事業廢水，故本公司僅有一般生活廢水排放至汙水下水道。

4.2.4 溫室氣體排放 (GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5、305-6、305-7)

為有效管理本公司各廠溫室氣體排放狀況，本公司自願進行溫室氣體盤查作業，依據ISO 14064-1:2018之規範，盤查所有營運據點之直接排放量與間接排放量，盤查涵蓋率為100%，基準年為2021年。

2021年溫室氣體排放量					單位：公噸CO ₂
排放源	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	三廠總量	
類別一 直接排放	108.3	193.9	1,059.2	1,361.4	
類別二 能源間接排放	4,787.5	20,514.8	28,121.5	53,423.8	
類別三 運輸間接排放	210.8	775.0	953.9	1,939.7	
類別四 組織使用產品間接排放	1,194.9	3,825.7	5,309.7	10,330.3	
總計	6,301.5	25,309.4	35,444.3	67,055.2	

說明：1.類別五、類別六：無顯著性間接溫室氣體排放

2.鶯歌廠溫室氣體盤查已通過第三方驗證、樹林廠及冬山廠預計於2022/08完成第三方驗證，完成後若有異動依證書數字為主修正。

3.排放係數GWP以IPCC第五次評估報告（2013）公告物質之GWP值將所有之計算結果轉換為CO₂e（二氧化碳當量值），單位為公噸。

生產每噸產品之溫室氣體排放密集度：1.0 (67055.2 / 65608.2) 每噸CO₂e。

說明：以三廠溫室氣體排放總量 / 各材質成品出貨總量 * 各材質密度參數轉為PET密度的總和。

2021年行動方案的溫室氣體總減量

行動方案項目	內容			減量	減量碳排放(噸)
節能改善案件	三廠申報之設備改善達到節能之案件 1,652,442.8 * 0.502 / 1000 = 829.5噸碳排			1,652,442.8	829.5
rPET取代新料使用	rPET產品以外購rPET取代新料降低PET原料的使用，進而達到減碳效益。			6,804.4	12,247.2
	rPET總量(T)	PET及rPET係數差異			
	6,804.4	3.183-1.38 = 1.8	6,804 * 1.8 = 12,247.2		

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

行動方案項目	內容	減量	減量碳排放(噸)
碎料再利用	以廠內的邊料打碎回收後再次投入生產，以減少新料的使用達到減碳效益。 (各材質邊料投入總量*各材質的碳排放量)的總和	41,151.6	124,599.5
		合計	137,676.2

4.2.5 廢棄物管理 (GRI 306-1、306-2、306-3、GRI 306-4、GRI 306-5)

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物管理
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 廢棄物減量將有助於降低生產成本及溫室氣體排放；廠內粉碎料回收再利用可提高資源使用率
影響	<ul style="list-style-type: none"> 經濟：廢棄物處理成本增加 環境：增加焚化爐負擔及廢棄物焚燒之碳排放
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 提高資源利用率、事業廢棄物減量
目標	<ul style="list-style-type: none"> 廠內粉碎料回收率40%以上
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 產品設計(排模)時，儘量減少邊料；邊料/粉碎料回收再利用
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2021年邊料回收率42%
責任	<ul style="list-style-type: none"> 生產單位

- 本公司所產生之廢棄物包含生活垃圾和一般事業廢棄物，並無有害事業廢棄物，相關清除和處理作業皆委託具有合格許可證之機構清除處理，並依「廢棄物清埋法」規定辦理，最終處置場所為焚化爐。
- 2021年廢棄物說明及統計

一般事業廢棄物來源

項目	廢棄物產生說明	離廠/自處	移轉/直接處置	說明
模頭料	押出膠皮產生過程中，塑膠經過模嘴時擠壓時無法成型或是擠壓成型後有氣泡或雜質，堆積的塊狀物。	離廠	移轉處置—再生利用	模頭料經過廠商處理後變成塑膠原料，供市場再次利用。
洗車料	當押出機台更改生產的材質或是顏色時，加熱烘烤的螺旋桿以塑膠料去清理上製程中的塑料。	離廠	直接處置—焚化	—
木頭	載運原物料使用的木棧板、押出棧板木片、成型模具保護墊。	離廠	直接處置—焚化	—
離型紙	真空罩產品上用的貼紙餘料	離廠	直接處置—焚化	—

2021年廢棄物統計（噸）：

類別	項目	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	三廠總計	各類別總計
一般事業廢棄物	洗車料	94.1	110.1	186.6	390.8	628.4
一般事業廢棄物	模頭料	12.5	72.2	123.9	208.6	
一般事業廢棄物	木頭	0	0	12.3	12.3	
一般事業廢棄物	離型紙	0	4.8	11.8	16.6	
生活垃圾	—	23.6	19.9	44.3	87.8	87.8
合計		130.3	206.9	379.0	—	716.2

- 為減少事業廢棄物，各廠將生產過程中裁切之邊料回收、粉碎，再次投入製造，增加資源利用率，2021年邊料回收再利用共41,151.6公噸，比率約42%。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4-1 永續包裝

4-2 環境管理

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

5

員工呵護

金元福認為員工是永續經營最重要的根基，**金元福、真幸福**，是我們對員工的承諾，致力打造讓員工適性發展、健康且安全的幸福職場。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5-1 員工概況與人力結構 (GRI 2-7)

本公司透過人力分析、掌握員工人數變化，瞭解公司人力結構分佈(年齡、性別、學歷…等)，並依營運發展需求適時搭配調整，注入更多專業領域人才，期許全體員工與金元福共同攜手邁向永續經營、永續發展之路。

5.1.1 員工分布

本公司著眼於台灣，放眼於世界，企業總部設於新北市鶯歌區，全台共有三間工廠，分別為新北市鶯歌廠、樹林廠以及宜蘭縣冬山廠。我們採用人員編制(Head Count)進行統計，截至2021年底，全職正式員工人數共502人，另有計時/約聘員工5人，其中男性321人(佔63.3%)，女性186人(佔36.7%)。

全公司人數依工作區域(含計時/約聘員工)、性別統計如下表：

廠別	鶯歌廠		樹林廠		冬山廠		全公司		
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
性別	男	135	60.3%	68	70.1%	118	63.4%	321	63.3%
	女	89	39.7%	29	29.9%	68	36.6%	186	36.7%
合計	224		97		186		507		

5.1.2 人力結構 (GRI 405-1、GRI 202-2)

本公司持續定期掌握人力結構變化，並依單位人力招募申請適時補入需要人力，截至2021年底，員工有 381 (佔75.2%)皆聘用自台灣當地，因工作需求聘用國際移工126人(佔24.9%)，其中泰國94人、越南28人、菲律賓4人。金元福移工約佔員工人數四分之一，為照顧移工，2022年全面支持移工零付費方案(於後詳述，見5.4)。另外，本公司高階主管(經營團隊)為總裁、執行長兼總經理、營運事業處副總及生產事業處總廠長，本國籍擔任高階主管之比例為100%。

2021年人力結構-依國籍

廠別	鶯歌廠		樹林廠		冬山廠		全公司		
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
國籍	台灣	169	75.5%	74	76.3%	138	74.2%	381	75.2%
	非台灣	55	24.5%	23	23.7%	48	25.8%	126	24.8%
合計	224		97		186		507		

2021年人力結構-依職務、年齡、學歷、性別、雇用類型

類別	組別	類型	男性		女性		組別小計	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
職務	經營職主管	組級以上	60	69.8%	26	30.2%	86	17.0%
	一般員工	直接人員	251	65.9%	130	34.1%	381	75.1%
		間接人員	10	25.0%	30	75.0%	40	7.9%
年齡	30歲(不含)以下		76	75.2%	25	24.8%	101	19.9%
	30~50(不含)歲		223	65.2%	119	34.8%	342	67.5%
	50歲(含)以上		22	34.4%	42	65.6%	64	12.6%
學歷	國中以下		147	67.7%	70	32.3%	217	42.8%
	高中(職)		95	61.3%	60	38.7%	155	30.6%
	專科		27	57.4%	20	42.6%	47	9.3%
	大學		46	59.0%	32	41.0%	78	15.4%
	碩士以上		6	60.0%	4	40.0%	10	2.0%

註1：佔比=性別人數/組別小計人數；佔比組別小計人數/期末在職人數507

註2：學歷:移工數計入國中以下(因移工來台不需檢附學歷證明且移工自述多為國中畢業，因此計入國中以下學歷)

類別	組別	類型	人數		合計
			男性	女性	
雇用類型	全職人員	不定期合約(本籍)	192	184	376
		定期合約(移工、實習生、建教生)	126	0	126
	計時/約聘人員		3	2	5

類別	類型	承攬項目	人數	工作內容
承攬關係	非員工工作者	長期駐廠	9	門禁管制作業
			1	協助打飯菜作業
		依需求進廠	308	機具設備維修、保養、貨櫃拖運.....等

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5-2 人才任用與流動 (GRI 401、GRI 405、GRI 406)

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 人才聘用與發展/員工工時
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 員工工作時數過長之根因為人力長久以來未能補足，透過人才之選、育、留來解決根本問題
影響	<ul style="list-style-type: none"> 人：工作超時易增加員工身體負荷，有發生工傷風險或危害健康
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 多元管道招募人才、平等聘用、降低員工離職率、降低員工工時
目標	<ul style="list-style-type: none"> 平均月離職率目標低於2.3% 降低工時超時情況
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 秉持多元與共融宣言，尊重每一位同仁的獨特性，使每位同仁都有平等聘用機會，藉此可在公司成長、發展並實現自我 規劃三廠生產線週日休息(預計2022開始實施)
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2021年平均月離職率為1.4% 2021年工時仍有超時情況
責任	<ul style="list-style-type: none"> 人資部

5.2.1 人才任用

- 招募：本公司以多元管道招募人才，包含人力網站、就業服務站、新南向產業專班、參加就業博覽會等途徑，並參加當地招募活動，提供在地就業機會回饋社區。
- 錄用：人才任用皆不受性別、宗教、種族、國籍或政治傾向、教育背景、年齡等影響，確定任用後，本公司與員工所訂定之勞動條件皆遵循當地法令之規定，包括薪資、延長工時加班費、勞健保、資遣費/退休金給付等，並提供團保等員工福利。

5.2.2 多元共融

以行動支持多元、平等任用：秉持人人皆平等的觀念，除聘用多國移工，亦發揮兼容並蓄精神，聘用國籍移民配偶(俗稱陸配、外配)以及配合新南向政策，任用國際移工計時人員2人(實習生4人)；在晉升部分，亦不分國籍，端視其管理能力而拔擢，目前越南籍主管有2位、泰國籍主管有1位。

弱勢族群照顧：本公司在弱勢族群的任用部分也特別用心，2021年已雇用6位身心障礙員工，而其中極重度身障人數有2位，在比例上，依照「身心障礙者權益保障法」計算1.2%，大於規定應雇用的1%比率，平日人資亦會關心其工作適應狀況，另雇用6位經濟較弱勢之員工，佔員工總人數1.0%，公司有延長工時(加班)需求時，考量該等員工之經濟需求較其他同仁急迫，因此會酌請單位先安排此類族群加班，以增加其收入。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

年度	樹林	鶯歌	冬山	合計	雇用比
2021年	2	2	2	6	1.2%
2020年	2	2	2	6	1.2%
2019年	2	2	2	6	1.3%



5.2.3 人才流動

新進人員雇用狀況：2021年雇用的新進人員共131人，佔全體員工之比率為25.8%。

近三年新進員工統計

2019年							
類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
直接人員	30歲（不含）以下	47	79.7%	12	20.3%	59	41.3%
	30~50(不含)歲	42	63.6%	24	36.4%	66	46.2%
	50歲（含）以上	1	20.0%	4	80.0%	5	3.5%
間接人員	30歲（不含）以下	1	16.7%	5	83.3%	6	4.2%
	30~50(不含)歲	4	57.1%	3	42.9%	7	4.9%
	50歲（含）以上	0	-	0	-	0	0.0%
合計		95		48		143	
合計佔比		66.4%		33.6%			

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

2020年							
類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
直接人員	30歲（不含）以下	49	79.0%	13	21.0%	62	34.8%
	30~50(不含)歲	55	54.5%	46	45.5%	101	56.7%
	50歲（含）以上	1	33.3%	2	66.7%	3	1.7%
間接人員	30歲（不含）以下	0	0.0%	1	100.0%	1	0.6%
	30~50(不含)歲	3	27.3%	8	72.7%	11	6.2%
	50歲（含）以上	0	-	0	-	0	0.0%
合計		108		70		178	
合計佔比		60.7%		39.3%			

2021年							
類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
直接人員	30歲（不含）以下	3533	68.6%	16	31.4%	51	39.2%
	30~50(不含)歲	1	55.9%	26	44.1%	59	45.4%
	50歲（含）以上	3	10.0%	9	90.0%	10	7.7%
間接人員	30歲（不含）以下	0	75.0%	1	25.0%	4	3.1%
	30~50(不含)歲	3	0.0%	4	100.0%	4	3.1%
	50歲（含）以上	0	100.0%	0	0.0%	2	1.5%
合計		74		56		130	
合計佔比		56.9%		43.1%			

註：佔比=性別人數/組別小計人數；佔比組別小計人數/合計組別人數 * 期末：當年度12/31日

- 提升員工留任率：2021年金元福公司離職人數共130人，其中女性員工56人，男性員工有74人。若排除退休或契約期滿離職人員，平均月離職率為1.4%（年度離職率26.2%）。為提升員工留任率，人資部訂定平均月離職率目標低於2.3%（不含退休或契約期滿離職）。2021年面對疫情困境及大環境科技業大好，遇到人才流出大於報到人數，公司已著手進行多項留才措施。

近三年離職員工統計

2019年							
類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
直接人員	30歲（不含）以下	21	70.0%	9	30.0%	30	32.3%
	30~50(不含)歲	28	60.9%	18	39.1%	46	49.5%
	50歲（含）以上	0	0.0%	4	100.0%	4	4.3%
間接人員	30歲（不含）以下	1	33.3%	2	66.7%	3	3.2%
	30~50(不含)歲	3	30.0%	7	70.0%	10	10.8%
	50歲（含）以上	0	-	0	-	0	0.0%
合計		53		40		93	
合計佔比		57.0%		43.0%			

2020年							
類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
直接人員	30歲（不含）以下	40	85.1%	7	14.9%	47	31.8%
	30~50(不含)歲	50	61.1%	32	39.0%	82	55.4%
	50歲（含）以上	3	30.0%	7	70.0%	10	6.8%
間接人員	30歲（不含）以下	0	-	0	-	0	0.0%
	30~50(不含)歲	2	22.2%	7	77.8%	9	6.1%
	50歲（含）以上	0	-	0	-	0	0.0%
合計		95		53		148	
合計佔比		64.2%		35.8%			

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

2021年							
類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔比	人數	佔比	人數	佔比
直接人員	30歲（不含）以下	30	68.2%	14	31.8%	44	33.1%
	30~50(不含)歲	40	58.0%	29	42.0%	69	51.9%
	50歲（含）以上	1	9.1%	10	90.9%	11	8.3%
間接人員	30歲（不含）以下	0	-	0	-	0	0.0%
	30~50(不含)歲	0	0.0%	7	100.0%	7	5.3%
	50歲（含）以上	0	0.0%	2	100.0%	2	1.5%
合計		71		62		133	
合計佔比		53.4%		46.6%			

註：佔比=性別人數/組別小計人數；佔比組別小計人數/合計組別人數 * 期末：當年度12/31日

5-3 人才發展體系 (GRI 404)

本公司的願景是建構一個學習型組織，我們重視的不僅止於員工個人的專業知識、技能、態度的提升，更希望透過完整的教育訓練體系，創造一個共同成長的學習型組織，我們相信唯有持續學習的員工，方能讓企業永續經營、永續發展。

策略方針	<ul style="list-style-type: none"> 人才發展以公司策略為根基，協助人才達到營運目標為目的，建置員工於職場所需的知識、技能及工作態度的系統訓練，培育出具知識多元化、工作技能專業化、態度社會化之優質的金元福人才
承諾	<ul style="list-style-type: none"> 提升員工平均訓練時數

5.3.1 訓練發展體系

本公司的訓練主要由「基礎新人訓練」、「專業職能訓練」、「管理職能訓練」、「通識及核心職能訓練」「自我啟發進修」五大體系所組成，各體系課程依照公司年度經營方針、外部環境變化、部門績效目標及員工職涯發展需求適時規劃及調整，提供全方位人才所需要的培訓課程，除了透過內部講師，並引進國內外優質的訓練課程，或派任各專業人才進行培訓，以提升同仁素質及整體競爭力。

以下為依據員工不同職務、職級設計各項訓練體系

名稱	說明
基礎新人訓練體系	協助新進員工認識工作環境與融入公司文化之訓練，包含新進員工同仁訓練、管理規章制度認識等課程。
專業職能訓練體系	協助員工培養工作專業與法規要求之訓練，包含安全衛生專業證照訓練課程、品質與食品安全衛生課程、生產製造類課程、銷售服務類課程、財務會計類課程、採購、總務、人資課程。
管理職能訓練體系	協助員工提升管理、領導能力之訓練，包含各階主管課程、衝突管理、工作改善、領導統御...等課程。
通識及核心職能訓練體系	協助員工建立工作之正確態度、團隊共識及永續發展精神。
自我啟發進修體系	協助員工發展語文、第二專長之訓練。

5.3.2 訓練績效

2021年本公司員工訓練總時數達9056.5小時，平均每人訓練時數為0.04小時。

2021年 五大體系男/女的訓練時數									
類別	參與人次		小計	訓練時數		小計	平均訓練時數		小計
	男	女		男	女		男	女	
自我啟發進修體系	550	348	898	377.5	261.5	639.0	0.7	0.5	1.3
基礎新人訓練體系	481	250	731	618.0	360.5	978.0	1.2	0.7	1.9
專業職能訓練體系	338	107	445	718.0	434.0	1,152.0	1.4	0.9	2.3
通識及核心職能訓練體系	2,088	1,369	3,457	3,147.0	2,337.0	5,484.0	6.2	4.6	10.8
管理職能訓練體系	70	73	143	705.0	98.0	803.0	1.4	0.2	1.6
總計	3,527	2,147	5,674	5,565.5	3,491.0	9,056.5	11.0	6.9	17.9

*平均訓練時數:男女訓練時數/當年度年底在職人數

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

2021職別訓練

類別	參與人次		小計	訓練時數		小計	平均訓練時數		小計
	男	女		男	女		男	女	
經營職主管	543	269	812	1,616.0	619.0	2,235.0	3.2	1.2	4.4
直接人員	2,881	1,458	4,339	3,796.5	1,772.5	5,569.0	7.5	3.5	11.0
間接人員	103	420	523	153.0	1,099.5	1,252.5	0.3	2.2	2.5
總計	3,527	2,147	5,674	5,565.5	3,491.0	9,056.5	11.0	6.9	17.9

註：經營職主管係指組級以上之人員；直接人員係指生產線員工，直接接觸產品之人員；間接人員則為辦公室幕僚人員。



■ 同仁分享受訓心得：

品保部副理

李秋發

從2021年4月到2022年4月期間，公司送我和幾位同事去上Top gun 幹部訓練課程。這是一個相當嚴格，但又讓人脫胎換骨的訓練課程。他教的不只是工具，而是一個深層的心態轉變的鍛鍊。



感謝公司提供這樣完善的教育訓練，來鍛鍊主管們的策略與戰術能力。這些技能對於深植組織文化具有潛移默化的成效。後續也需要透過轉內訓的工作，讓這些策略性思考成為公司文化的一部分。

• 商業畫布

讓主管學習如何清晰了解自己任職的公司的市場、商機、資源，乃至於自己份內的任務使命。

• 突破習慣領域 Performance = Habits x Drive - Inhibition

讓主管們了解到，要透過強化動機與養成好習慣、減少負面思想與自我干擾，才能激發自己與團隊得到300倍的前額葉潛能開發機會。

• 看問題五層次

讓主管們知道一件事情需要從願景與價值觀、心智模型、環境結構、循環模式、最後才是問題本身。唯有從每一層的面相下手截斷不好的循環、不對的習慣，才能把問題連根拔起，而不是只處理表面的現象，讓問題不斷重演。

• 透過OGSM的技巧，鍛鍊主管設定正確的願景、具體可量化的目標、展開明確策略(可衡量的KMI與KPI)到最後的實際的計劃與步驟。讓主管能夠學會如何承接公司的願景到展開實質的行動。

• TABBS

讓主管了解學習的層次:學會=>知道如何應用=>慣性突破=>到系統展開。層次越高，學習成效越好。學習不是只有靠記憶，有效學習需要靠實際應用與反思。

• 改變ING課程:

察覺並決心改掉自己的壞習慣或養成好習慣。透過自我監督與阻絕循環，讓自己成為更好的人。自己提升以後，對團隊的管理才會正確、才會有更高的格局觀。

• BASIC談話技巧

學會非暴力溝通能力，幫助強化主管的溝通的能力。溝通不是為了說服對方達到自己的目的。而是幫助與鼓勵對方往對的方向做得更好。

• 職能慣性A.S.K.

承襲公司的使命願景，展開到部門，乃至於設計每個職務的態度、技能、知識，三個領域的量化目標。此能力與KPI結合，才能完整引導部屬成長的方向。每位成員都需要知道自己在部門的定位與任務目標，以及自己如何與公司的總目標相承襲與連貫。

• PAEI

透過職能ASK更加認識自己與他人的特質類型，以便學習怎麼與他人有效溝通、怎麼時刻提醒自己修正思考的盲點。並加入ARCI當責的任務分派技巧，學會甚麼時候擔任主導者、甚麼時候擔任協助者。主導與協助分別要怎麼做到當責?怎麼做到提供或讓出舞台給對方發揮?

• 撥雲見日

鍛鍊主管有效協調意見相佐的第三妙策。領導變革:鍛鍊主管學習如何找到關鍵作為與控制動機、足夠的技能與資源，來規劃變革或轉型。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

高級專員

鄭韻汝



110/11/27~11/28日

公司舉辦團隊共識營，至金元福工作將滿四年了感謝金元福公司「組織協作共識營」，參與這次的活動，使我獲益良多。藉由這次課程活動的帶領，體驗教育學習訓練的過程，讓小組間各不相同特性的成員都能透過自身的獨立特質，在相互的尊重與信任，以正向激勵的行動為團隊帶來優秀的發展，並透過分組「做中學」之團隊，增強個人對自身參與組織團隊工作貢獻認知，同時也讓成員都能發現，「影響力」並非需要多大的權力或多強的能力，在這活動中沒有「不重要」的角色，每個人都可以靠自己的行為影響整個團隊動力。

透過這次的活動，除了課程內容的收穫外，也讓各單位間不熟悉的夥伴，能互相凝聚情感並實際體會到團隊共識營所帶來的精髓與魔力進而對金元福充滿向心力。只要單位內的每個人都能對疑惑提出問題對收到的問題也可以澄清與回應，建立起有效且良好的溝通協調管道，並且不吝嗇地付出自己的能力做出貢獻，相信在同心協力下，整個公司變得越來越好。

人資專員

鄭麗玲

感謝公司於在110/11/27~11/28舉辦了這個團隊共識營的活動，很榮幸很高興的能參與此次的活動。其主題為「組織協作共識營」，透過共識營的課程分組，讓同仁們能自我挖掘找出個人的特質，團體成員經由老師的導引，透過自我認識、自我覺察、了解積極信念的重要、善用應變力與主動合作，建立團隊合作精神，激發團隊成員信任與承諾，轉化成團隊動力展現生命共同體，並且明白自我在團隊功能及領導著應有的團隊角色。

在透過活動過程中，使得部門與部門之間能有更良性的溝通橋樑，增強個人對自身參與組織團隊工作貢獻認知，了解自己的行為將如何影響整個團隊動力，而團隊的責任歸屬，除了個人應有之責任，尚須兼顧團隊之責任，此活動最重要的是能更凝聚同仁們的向心力，使得公司團隊們越來越茁壯，公司日益發展更邁向國際化。



本公司於2021年導入政府訓練品質系統Taiwan Train Quality System (簡稱TTQS)並通過評核，藉由TTQS的推動實施，連結公司經營策略，並依循PDDRO(Plan計畫/Design設計/Do執行/Review查核/Outcome成果)評量流程循環，建立一套完整且系統化的訓練體系，循序漸進的推動訓練機制，確保訓練流程的可靠性與正確性，以持續強化人力資本，提升人力培訓體系運作效能。

5.3.4. 績效評估

為使組織營運目標與部門及個人績效目標充份連結，每半年執行員工績效評估，績效考核範圍包含個人工作目標、職能行為是否符合、獎懲紀錄，希望透過績效評估作業，有效確認員工工作貢獻與未來發展潛力，在此公平客觀的評估原則下，能夠有效呈現出公司目標、單位工作目標與個人績效的關，並因應企業長期發展需求，發展企業所需人才。績效效評核結果亦將作為獎金核定、職位晉升、人員異動、薪資調整、訓練發展、工作改善及其他人事作業之重要參考依據，以確保員工適才適所、發揮所長，達到提升公司營運績效、永續經營之目的。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

2021年員工績效考核作業之男女比率						
員工類別	女性			男性		
	總人數	實際考核人數	比率	總人數	實際考核人數	比率
經營職主管	21	19	90.5%	45	44	97.8%
直接人員	131	117	89.3%	264	247	93.6%
間接人員	33	31	93.9%	13	9	69.2%
合計	185	167	90.3%	322	300	93.2%

備註：1、考核期間:2021/1/1-2021/12/31
 2、總人員507人，實際考核467人，未參與考核40人
 3、未考核人員40人說明如下：
 a.不用考核7人:(總裁、執行長、廠長、執行秘書、2位主管座車司機、麗寶顧問、游子蓉(計時))
 b.未滿三個月:18人
 c.留停:6人
 d.工讀生:8人
 e.工傷:1人(員工休養中，尚未回公司上班)

5-4 薪酬與福利(GRI202市場地位、GRI401勞雇關係、GRI402勞資關係、GRI405)

「金元福、真幸福」不僅是口號也道出金元福留才方案的願景，我們致力於打造一個讓人才願意留下來的優質、健康、安全、友善的幸福職場，期許員工在金元福找到工作價值、成就感，也兼顧員工家庭的需求，可以讓員工在工作、生活取得平衡，真正達到人生的幸福，進而對社會做出有貢獻的事情。

5.4.1 薪酬制度：

本公司薪資係依據員工學歷、專業或技術、年資經驗核定，不因性別、宗教、種族、黨派等之差異而有所不同。

5.4.1.1 基本工資：

本公司除因應政府政策調整基本工資外，基層技術員及行政人員平均起薪已大幅領先基本工資，任用金額依職務類別差異高出2,000~8,000元之間。

類別	2021年基本工資	基層技術員	幕僚人員
薪資	24,000元	26,000~32,000元	27,000~32,000元
高於基本工資金額		2,000~8,000元	3,000~8,000元

基層人員標準起薪與當地基本工資之薪資倍率：

類別	2021年基本工資	基層技術員	幕僚人員
薪資	24,000元	26,000~32,000元	27,000~32,000元
倍率		108.3%~133.3%	112.5%~133.3%

5.4.1.2. 薪資結構及調幅：

員工除本薪外，尚有年度績效獎金、職務津貼、輪班津貼、全勤獎金、加班費、技術獎金、及其他獎金，且為穩定及留住優秀人才，我們會定期取得人力銀行或外部薪資調查評估市場的薪資水平，對員工薪資做適當的調整，並對於績效卓越之優秀人才予以特別調薪，以達到具市場競爭力的薪資水平，2021年公司平均薪資調幅約為1.8%。

類別	金元福公司平均	主計處薪資調查資料	市場競爭力的薪資水平
2019	53,207	41,646	+28%
2020	54,542	42,604	+28%
2021	54,428	44,093	+23%

*此為全公司的不分職級之薪資

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

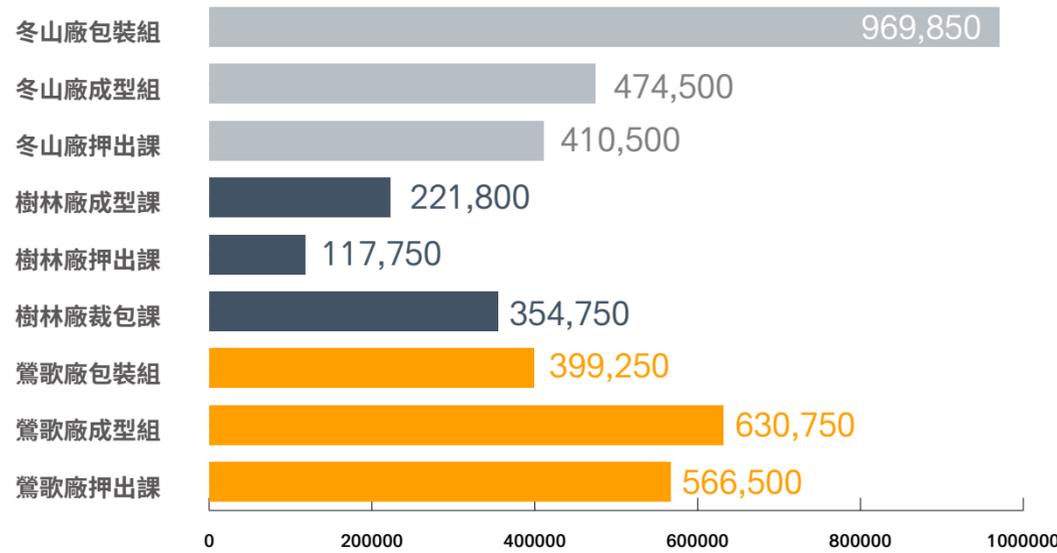
參考資料

5.4.1.3 專業技能認證獎金：

生產單位以實務考試方式，依不同部門(押出成型/裁斷/包裝)之技術等級能力核發特別技術認證獎金，以提高員工專業技能繼而提昇公司製造技術及生產力。另依據每月提報之維修紀錄或改善提案核發設備維修與模具研發改善小組津貼。

2021年各單位技能認證及維修獎勵金

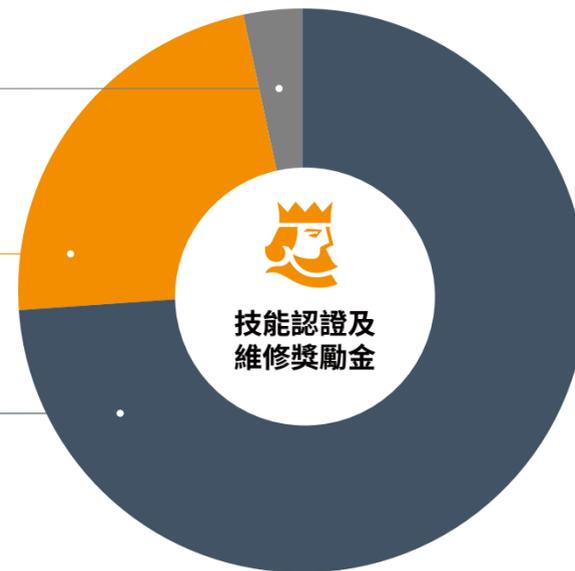
單位：新台幣元



模具研發獎勵金
NT \$ 180,000

維修獎勵金
NT \$ 1,284,500

認證合格獎勵金
NT \$ 4,145,650



5.4.2 工作與生活的平衡：

我們倡導Keep Your Family balanced，恰與公司英文縮寫KYF不謀而合，即為兼具工作與家庭之平衡，公司持續建立樂活的工作環境，塑造友善家庭的企業文化。

5.4.2.1 托育津貼補助：

除與托兒機構合作，提供安親服務。為使同仁無後顧之憂，特規劃托育津貼補助，減輕在職員工養育兒女之負擔，讓員工可以安心工作及感受到公司給予的支持，員工任職滿一年者家中有 12 歲以下之子女需托育照顧者每學期補助托育津貼新台幣2000元整，每年可獲得新台幣4000元補助，兩位子女可獲得新台幣8000元，以此類推；2021公司共補助新台幣120,000元整。

5.4.2.2 生育補助：

響應政府推動獎勵生育措施，善盡企業社會責任，訂定員工生育補助辦法，員工或其配偶分娩，每胎補助新台幣3,000元整，夫妻均任職於公司者得分別各自申請，2021補助金額共新台幣33000元整。

5.4.2.3 宿舍提供：

本公司設有員工宿舍提供員工住宿，宿舍皆有交誼廳等休閒設施提供員工休憩、娛樂之用。

5.4.2.4 福利補助：

員工生日及三節禮品(券)外，另有員工旅遊、子女教育補助、結婚補助、生育補助、喬遷補助、醫藥補助、喪葬補助...等。

5.4.2.5 特約商店：

和業者簽訂特約商店優惠，提供員工食、衣、住、行、育、樂等相關活動優惠資訊。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5.4.2.6 退休金制度：

本公司依勞動基準法規定，按月為員工提繳退休準備金至勞保局員工個人退休金專戶。

項目	勞工退休金	
	舊制	新制
法源依據	勞動基準法	勞工退休金條例 於94年7月1日施行
適用對象	適用勞基法的員工	
退休提撥占薪資比例	設置「勞工退休準備金監督委員會」依員工每月薪資3%提撥勞工退休準備金，目前公司都已提足，每月以定額\$50,000提撥。	雇主：員工每月薪資6% 員工：(自提)每月薪資0~6%(可從當年度個人綜合所得總額中全數扣除)
收支保管單位	臺灣銀行	勞保局
請領條件及方式	於服務單位退休並符合勞動基準法請領退休金條件時，由雇主給付退休金。	年滿60歲時，得向勞保局請領個人專戶累積金額。
員工參與退休計劃程度	100%	100%

備註：1.勞工(新制)退休金條例於94年7月1日施行，當時服務於本公司之員工，於94年7月15日前可選擇適用勞退新制、舊制或暫不選擇，如暫不選擇者，則繼續適用舊制。選擇適用新制者，自94年7月1日起提繳勞退新制退休金；選擇適用舊制(含暫不選擇)者，5年內(99年6月30日前)可改選新制。至94年7月1日以後新到職或離職再受僱者，一律適用新制。
2.員工適用勞工(新制)退休金條例之退休金制度後，不得再變更選擇適用勞動基準法舊制退休金規定。

5.4.3 免費膳食：

公司為體恤員工辛勞，免費供餐，員工如因延長工時需求餐點，亦免費提供。



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5.4.4. 維護國際移民勞工(簡稱移工)勞動權益、全面支持移工零付費方案

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 移工待遇/移工零付費政策
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 因應客戶開始重視供應鏈之社會責任，以及強化移工權益，落實本公司之社會責任
影響	<ul style="list-style-type: none"> 人：減輕移工來台工作之經濟負擔 人權：保障移工權益，並確保公司不違反強迫勞動之人權公約
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 遵守國際人權公約、強化移工權益
目標	<ul style="list-style-type: none"> 全面實施移工零付費政策
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 自2021年底起，逐步推動三廠移工全面實施移工零付費政策
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2022年1月起三廠移工全面實施移工零付費政策
責任	<ul style="list-style-type: none"> 人資部

本公司對於移工照護，除遵守國際勞工組織、國際移民組織以及各項國際公約與國內勞動基準法等相關適用法規。

2021年鶯歌廠在客戶建議下，率先實施移工零付費方案，並於該年底返還移工之國內服務費等費用；2022年起，公司全面實施移工零付費政策，聘僱過程所產生的相關費用，諸如國內外防疫費用、國內外服務費、體檢費、居留證等費用皆由公司全額負擔，不僅減輕移工來台的經濟壓力、移工所節省之費用亦可改善本人及家人生活。

依照目前防疫期間計算來台費用計算，泰國移工約可節省台幣\$154,790/人，以泰國2021年人均GDP 6600美元，匯率28計算，約為新台幣184,800，泰國移工節省來台的費用已趨近泰國人均GDP；而越南移工約可節省\$236,513/人，以越南2021年人均GDP 2300美元，匯率28計算，約為台幣\$64,400，節省費用已是越南人均GDP之3.7倍，大幅減輕來台之壓力。

零付費方案執行後，各國移工不需在其本國內到處籌措或是舉債以解決來台問題，來台後也不需擔負每月的仲介服務等費用，可在台安心工作賺取薪資，顯示金元福保障移工人權的決心，此舉有助於移工留任與公司人力穩定，達到金元福與移工雙贏局面。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護(GRI 402 勞資關係、GRI403)

5.5.1 優於法規的健康檢查：

新進員工到職滿半年後，可享有600~800元的健康檢查補助，在職員工可享有每年免費員工健康檢查。

5.5.2 員工照護環境：

生產區域依需求設有淋浴間，依法配置勞工健康服務護理人員及哺集乳室獨立空間，提供員工身體保健和醫療協助。

5.5.3. 員工協助方案：

我們始終相信員工是公司最重要的資產，因此非常注重員工身心靈健康，除身體健康檢查外，亦同步關注員工職場壓力，員工可透過駐廠醫師進行專業的心理諮詢和輔導，公司亦會不定期舉職場健康促進、職場安全講座，如執行職務遭受不法侵害預防講座、自我防身技巧、過勞危害預防、紓壓講座等，讓員工在心理調適、職涯管理、健康提升和生活品質，得到完善的照顧和協助，以利員工在金元福的職涯發展。

5.5.4 持續進行環境改善：

本公司自1978年成立以來，已達四十五年，經過重新整頓和規劃，為同仁建置健康安全的職場，讓同仁感受到公司對員工的用心，一起邁向全新的未來。對大多數員工而言，公司是另一個家，所以公司期望為員工創造一個安全、舒適的工作環境，致力逐年改善工作環境，包含：職員及生產現場辦公室、休息室、會客室、會議室、幸福空間..等場所。



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5-6 人權保障 (GRI 405、GRI 406、407、408、409)

本公司秉持「以人為本」的精神，致力推動對員工公平、多元的職場環境。

重視每一位員工並維護其尊嚴，禁止以言語侮辱、或粗暴、非人道的方式對待員工。公司亦禁用童工，員工亦不因種族、社會階層國籍、宗教、殘疾、性別、性傾向、膚色、年齡、懷孕、信仰、政治派別、社團成員或婚姻狀況之不同而在聘用、報酬、訓練、升職、退休等方面有所歧視。

尊重所有員工結社自由以及集體談判之權利。並告知員工可自由加入所選擇的組織或社團，員工不會因此而有不良後果或受到公司的報復。公司不會以任何方式介入這種組織或集體談判的建立、運作或管理。

建立完整員工申訴機制，建立傾聽員工聲音的正式與非正式管道，含意見箱、e-mail申訴信箱等，以維持和諧勞資關係、工作氛圍及員工權益(詳見5-10勞資雙贏的溝通橋樑)。

5-7 性別平等 (GRI 404、405)

本公司各廠皆重視性別平等制度，遵守勞基法、性別工作平等法之規範與精神。

依法設置哺集乳室，給予七日「陪產檢及陪產假」、八週產假、育嬰假，保障女性員工權益，限制加班或禁止從事對母嬰有潛在危險的相關工作，休產假的員工復職後同工同酬等。同時提供懷孕同事合適的工作環境，避免其操作可能影響健康的工作、並設置特殊座椅以降低工作不適。

對於員工申請育嬰留停之需求，在子女三前皆可辦理，最長可申請二年。本公司平均年齡38.3歲，故生育人數偏低，2021年共12人申請育嬰補助，公司撥款總計新台幣120,000元。

2021年育嬰留職停薪復職率達60%，本公司有完善的代理人及家庭照顧假機制，並建立友善照顧家庭的環境，促進家庭生活的平衡，使員工可以兼顧家庭與職場。

育嬰假人數統計(2019~2021)

年度	項目	2019(108)年度人數			2020(109)年度人數			2021(110)年度人數		
		男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
年度 狀況	享有育嬰假人數	3	2	5	9	2	11	15	5	20
	實際使用育嬰留職停薪人數(累計上年度)	1	5	6	0	2	2	0	12	12
復職 狀況	A)應復職人數	0	1	1	1	4	5	0	5	5
	B)實際復職人數	0	2	2	0	3	3	0	3	3
	復職率=B/A	0.0%	200%	200%	0.0%	75.0%	60.0%	0.0%	60%	60.0%
留任 狀況	C)前一年度復職後十二個月仍在職人數	0	0	0	0	1	1	0	2	2
	D)前一年實際復職人數	0	0	0	0	2	2	0	3	3
	留任率=C/D	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	67%	67%

*享有育嬰假人數：依據性別工作平等法，受僱者任職六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。故以2019年起算至2021年已申請產假及陪產假人數推算。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5-8 員工滿意度

為持續了解員工想法及作為公司持續建置幸福職場，我們每年進行員工意見調查，2021特與104人資學院合作，進行員工滿意度系統調查，針對主管、薪酬、同事、工作平衡、發展及企業文化等六大構面進行調查及分析，六項指標，四項高於同業，在薪酬及發展的滿意度雖較低，但PR值亦趨近同業，但公司仍會作為未來管理運作的改善及參考，強化各項留才措施，讓金元福越來越好，成為對員工最好的公司。

構面	金元福PR值	說明	後續行動方案
主管滿意度	PR52	較同業佳	持續提升滿意度並將強化主管管理職能訓練
薪酬滿意度	PR44	較同業低	持續建立競爭性的薪酬方案，已規劃人才永續發展計畫之薪酬調整方案
同事滿意度	PR50	較同業佳	持續建立團隊觀念。
工作平衡滿意度	PR52	較同業佳	繼續保持並持續改善流程
發展滿意度	PR45	較同業低	持續建立完善的職涯發展計畫
企業文化滿意度	PR58	較同業佳	繼續保持

註：PR值，顯示在該項構面與同業的比較值 (2021為首度與104合作員工滿意度調查，無往年資料比對)

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑(GRI402-1)

本公司一直以開放的態度面對每位員工的聲音，除了不定時的主動關懷員工，亦依法定期召開勞資會議，公司亦已設立員工申訴管道多年，員工如在工作中受到不公平或不合理的對待，或是權益受損或是舉發他人不當侵害公司利益等事項時，可以提出申訴。2021年未有申訴事件發生。

5.9.1專責關懷小天使

人資部在三廠皆有專責專人負責該廠本籍及移工之關懷，不論是工作或是生活上遇到困難，皆可向專責人員說明，專責人員如得知員工遇到問題，也會主動關心，以利順利排解難題，進而達到留任之目的，移工遇到疑問除了可向主管、仲介反應外，亦可直接向各廠專責人員提出，專責人員會同單位主管討論或請仲介協助之。

5.9.2定期舉辦勞資會議

本公司每3個月召開勞資會議，由資方與勞方代表共同參加，資方代表說明公司營運近況以及重大事項；勞方則可反應員工心聲，對於勞資雙方的溝通有正向之幫助，近年來勞資會議，包含工作規則更新、嚴重特殊傳染性肺炎(新冠肺炎COVID-19)防疫措施、員工旅遊、福委會薪資提列等議題皆做開放性的討論，我們相信勞資雙方持續溝通，可有助於公司和諧及未來發展。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5.9.3 移工關懷會

本公司非常重視每位員工的聲音，除了本籍移工外，每月皆辦理移工關懷會議，單月為樹林、鶯歌廠區、雙月為冬山廠區，透過會議，除了宣導公司相關政策、規定外，更在會議中了解移工生活起居、工作、身心靈狀況，另外公司也設有與移工的訊息群組，以利隨時雙向溝通。

5.9.4 員工申訴/意見信箱

本公司制定員工申訴管理辦法，員工遇到不合理等，如不便向主管反應，可直接向公司申訴窗口提出口頭或書面意見，以尋求幫助。人資部收到申訴案件後，視情節輕重，指定相關人員調查，並通知相關人員到場說明，案件的處理過程及結案報告都會以保密方式記錄，以確保反應者的權益，以提供公平合理之工作環境。

5.9.4.1 員工申訴管道，相關計畫及防治措施如下：

1. 「執行職務遭受不法侵害預防計畫」：在員工遇到不合理或因執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害等(含肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾等)，可直接向公司申訴窗口提出遭遇職場暴力事件通報申訴單，以尋求幫助。
2. 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法：明確的將此措施列入工作規則，同仁除依此辦法申訴，亦可參照第1項，提出申訴單。
3. 申訴管道：

受理及調查單位：	人資部
申訴專線：	02-8677-6555轉2321~4
員工意見箱：	(實體)
員工意見信箱(email)：	hr@kyf.com.tw

5.9.4.2 於2021年度無發生任何歧視相關事件申訴。

5.9.5 性騷擾防治措施

本公司致力防治性騷擾、改善工作場所設施以保護員工免於性騷擾，並定期宣導性騷擾防治注意事項及員工權益。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5-10 職業安全 (GRI 403)

金元福深刻了解「人」是企業永續發展的基石，為員工、承攬商等利害關係人打造安全健康的工作環境，公司責無旁貸。為了更有系統地落實職業安全與衛生，本公司100%營運據點皆導入職業安全衛生管理系統(ISO 45001:2018)，確保營運過程中，包含產品之研發、製造、測試、銷售等環節，須符合職業安全衛生法規及其他相關要求，防止事故發生。此外，每年執行風險評估、內部稽核與外部稽核，透過PDCA持續改善流程，提升職場安全衛生保護措施，避免不安全的行為、環境及設備造成職業災害，善盡保障員工安全衛生之責任。

重大議題	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生
對金元福的意義	<ul style="list-style-type: none"> 使員工、承攬商恪遵安全衛生法規與標準要求，建構零公傷、職災的工作環境，保障工作者安全與健康，善盡雇主、業主之責任
影響	<ul style="list-style-type: none"> 人：若發生工傷，員工無法工作，喪失經濟來源 經濟：若發生工傷，公司負擔醫療費用、負補償責任、進行事故調查之金錢與時間成本
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 零工傷零災害，保護員工健康安全
目標	<ul style="list-style-type: none"> 工傷職災案件數為0
行動辦法	<ul style="list-style-type: none"> 導入職業安全衛生管理系統(ISO45001:2018)，遵循職安相關法規，確保系統有效性並持續改善，打造讓員工安心工作的環境 訂有「工安獎勵辦法」以激勵員工落實工作安全 訂有「危害鑑別與風險評估管理辦法」，利用分級管控，將風險降至最低
成效	<ul style="list-style-type: none"> 2021年三廠取得ISO 45001:2018認證；2021年共12起職業災害
責任	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生課

5.10.1 職業安全衛生管理系統 (GRI 403-1、GRI 403-2、GRI 403-8)

本公司三個廠(樹林廠、鶯歌廠、冬山廠)於2021年首次導入職業安全管理系統 (ISO 45001:2018)並取得第三方驗證。職業安全衛生管理系統涵蓋三個廠區之工作同仁，經過外部機構審核的員工人數為507人(公司員工約507人+承攬商約318人)，包含員工(占比 73.8%)及非員工(占比 26.2%)，工作包含：銷售、生產、設計、開發、採購、行政、工程與承攬商…等，涵蓋100%營業銷售範圍。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

- 5-1 員工概況與人力結構
- 5-2 人才任用與流動
- 5-3 人才發展體系
- 5-4 薪酬與福利
- 5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護
- 5-6 人權保障
- 5-7 性別平等
- 5-8 員工滿意度
- 5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

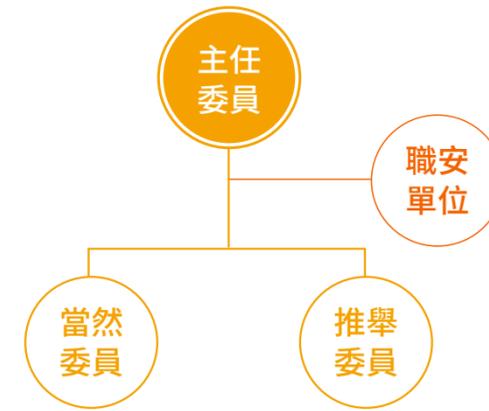
參考資料

5.10.1.1 職業安全衛生委員會

本公司依據職業安全衛生管理辦法設置「職業安全衛生委員會」，勞工代表選派委員人數比率皆高於法規三分之一以上的規範。委員會每季定期召開會議一次，由勞工代表為全體員工發聲，與管理階層共同研討環保及安全衛生等相關議題。

金元福公司2021年職業安全衛生委員比率

公司別	委員類別	人數	比率
樹林廠	推舉委員	4	37%
	當然委員	7	63%
	合計	11	100%
鶯歌廠	推舉委員	4	37%
	當然委員	7	63%
	合計	11	100%
冬山廠	推舉委員	7	63%
	當然委員	4	37%
	合計	11	100%



5.10.1.2 承攬商管理

對於承攬商之安全管理，訂有「承攬商管理程序」，內容包含進廠前的教育訓練、召開溝通協調會議及進行危害告知，施工前申請施工申請單許可後才准予施工，並強化施工時的安全督導。(2021年導入ISO 45001，第一年度教育訓練制度尚未完全完善，預計2022年3月分梯次進行教育訓練。)



5.10.2 危害辨識與風險評估

5.10.2.1 危害辨識

訂有「危害鑑別與風險評估管理辦法」，包括各項作業活動所有可能受組織作業影響及在非組織直接管制的場所作業等人員、場所及設施等事項，均依該辦法執行之。職業安全鑑別主要執程序如下：



5.10.2.2 風險評估

每年執行職業安全風險評估，由安全衛生管理人員執行內部教育訓練，教導各單位針對有關的原物料、產品、活動與服務等作業，鑑別可能造成人員傷害或設備損失的危害，評估風險程度，依風險程度分級管控，建立改善目標，並監督執行控制措施的落實度，以降低危害的發生。

5.10.3 職災事故 (GRI 403-2)

2021年共發生12起職災案件，其中2起屬於重大工安事故，說明如下。無論發生何種事故，廠區主管及安全衛生人員皆第一時間了解狀況及處理，確保同仁獲得及時且妥善的照護，積極檢討事故原因，提出改善對策以降低危害因子，並對廠內進行安全宣導，防止事故再次發生。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

- 5-1 員工概況與人力結構
- 5-2 人才任用與流動
- 5-3 人才發展體系
- 5-4 薪酬與福利
- 5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護
- 5-6 人權保障
- 5-7 性別平等
- 5-8 員工滿意度
- 5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

2021職災事故說明		
廠別	事故原因	改善對策
冬山廠	砂輪機切商左手食指遠端	1. 全面檢查砂輪機護蓋及其他防護 2. 制定砂輪機規範 3. 人員教育訓練
冬山廠	在成型#13顧產線時發現成型機內有異物，在未停機移除異物，導致右手臂靠近手腕處夾壓斷裂(未全斷)僅剩約1/4連接	現場單位維修紀錄檢點表新設安全裝置復歸確認。安衛課每日抽檢各單位一條產線之安全裝置(押出、成型、倉儲(堆高機))，無論是否生產中。修改安全裝置，改為無法修改或拆除，讓現場人員無法自行修改或拆除。

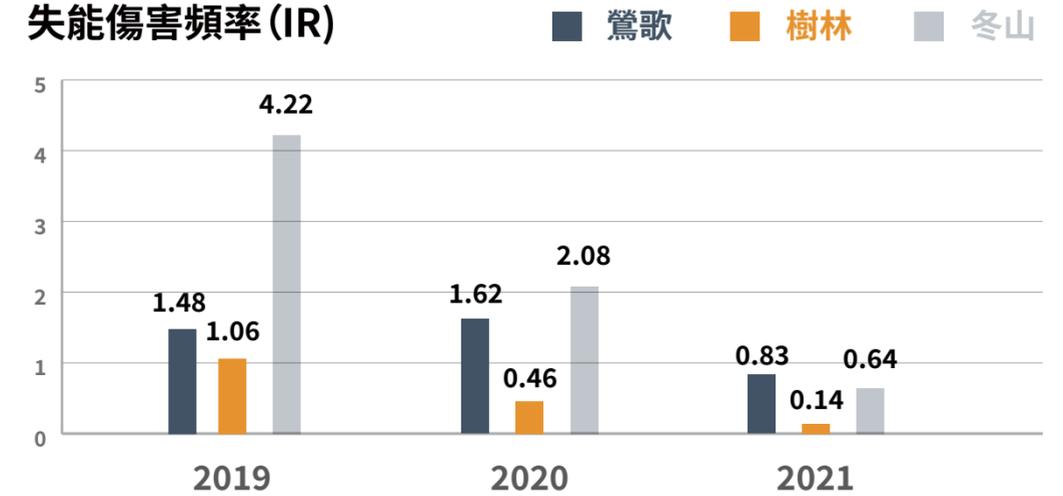
目前「砂輪機工傷」一案同仁目前已回廠內上班，「成型#13手腕壓傷」一案同仁目前還在康復中，最後一次關懷為111/05/30，當天該員表示復原狀態尚可，後續與職能治療師持續關切該員狀態，待可回廠時將針對該員狀況安排工作事項。

近三年職災事故案件數 (2019/01/01~2021/12/31)			
廠區	樹林	鶯歌	冬山
年度目標	0	0	0
2019	5	11	21
2020	4	4	13
2021	3	4	5

失能傷害頻率F.R.=5.12
失能傷害嚴重率S.R.=1144.52



失能傷害頻率 (IR)



年度/項目	2019	2020	2021
人數	479	509	507
工傷事件	31	19	8
傷害率	6.75	4.16	1.61
嚴重度	0	0.41	0.38

說明：樹林、鶯歌、冬山(2019~2021年)無員工死亡事故。
樹林、鶯歌、冬山(2019~2021年)吳承商招攬事故。
備註：1.失能傷害頻率(IR)=失能傷害人件數*200,000/總經歷工時
2.總經歷工時:2019年:927,352小時/2020年:978,520
3.小數點後兩位,第三為四捨五入進位
4.嚴重度=重大職災件數*200,000/總經歷工時
*總經歷工時：天工作小時×總計工作日數×人數。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

- 5-1 員工概況與人力結構
- 5-2 人才任用與流動
- 5-3 人才發展體系
- 5-4 薪酬與福利
- 5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護
- 5-6 人權保障
- 5-7 性別平等
- 5-8 員工滿意度
- 5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5.10.4 職業安全衛生管理措施(GRI 403-4、GRI 403-5)

5.10.4.1 職業安全衛生專業服務

本公司關心員工身心靈健康，委由職業醫學專科醫師每月一次至廠實施員工健康服務，每年定期舉辦一次「健康指導諮詢課程」，以提升員工身心健康。以往不定期舉辦談促進健康講座會並邀請專家、學者提供壓力調適、促進員工身心健康…等相關議題之講座，因2021年疫情不明朗暫停舉辦職場健康促進講座。

5.10.4.2 職業安全衛生教育訓練

本公司各廠都會參與在地工業區服務中心辦理的職業安全、衛生及環保等方面促進課程互相觀摩和學習，提升作業人員安全和健康的保障。

每年定期舉行消防演練及環安衛教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力。2021年共舉辦16項安全衛生教育課程，總時數93.5小時，累計1,888人次參與。

2021年共舉辦4大類安全衛生教育課程，總時數966小時，累計1,033人次參與。

2021年安全衛生教育訓練

課程名稱	樹林		鶯歌		冬山	
	人數	總時數	人數	總時數	人數	總時數
一般安全衛生教育訓練	149	141.5	320	316	346	290.5
化學品教育訓練	3	3	3	3	3	3
風險評估教育訓練	13	13	21	21	5	5
四大計畫安全衛生教育訓練	0	0	7	7	163	163
加總	165	157.5	351	347	517	461.5

5.10.4.3 緊急事件管理

訂有「緊急事件準備與回應管理程序」，依假設狀況(歹徒恐嚇勒索、停水停電、流行傳染性疾病、化學品洩漏處理...等)之處理程序進行應變處理。並依據職安署提出應注意事項配合定期舉辦緊急應變演練(如2021各廠消防演練時數表)。主要目的在加強人員對緊急狀況之應變能力及釐定正確之處理程序，並提供災變發生時適時的行動指南，以確保人員、環境安全及工廠運轉正常，將意外事故所可能引發之災害損失減少至最低程度。

金元福公司2021年消防演練時數

課程名稱	樹林	鶯歌	冬山
時數	228	388	412



前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

5-1 員工概況與人力結構

5-2 人才任用與流動

5-3 人才發展體系

5-4 薪酬與福利

5-5 優質工作環境及員工身心靈健康照護

5-6 人權保障

5-7 性別平等

5-8 員工滿意度

5-9 勞資雙贏的溝通橋樑

5-10 職業安全

6 利他主義

參考資料

5.10.5 員工健康管理 (GRI 403-6、GRI 403-7)

5.10.5.1 健康檢查

- 本公司每年委託大型醫院辦理健康檢查，以保障員工身體健康，並呈報主管機關備查。2021 年健康檢查受檢率達100%，涵蓋樹林廠、鶯歌廠及冬山廠之工作同仁。
- 除了一般健檢項目以外依據勞動部勞工健康保護規則，依規定進行特殊健康檢查。
- 健康管理採分層管理，經醫師檢查後，大部分皆為一或二級管理，少數為四級管理；廠護亦依據管理分級(一級至四級)，視員工健康檢查結果，給予關懷或建議，針對特殊健康檢查如有異常者，將安排轉診至醫院進行進一步檢查、定期追蹤或治療。2021年並無職業病。



廠區		樹林	鶯歌	冬山
健檢人數	項目	2021年		
	性別			
	應健檢人數	89	185	153
	一般健檢	33	59	28
	特殊健檢	56	126	125
	小計	89	185	153
	達標率	100%		

說明：特殊健檢項目為噪音。

5.10.5.2 職業災害之預防與減輕

■ 巡檢作業管理

訂有「巡檢作業管理辦法」，分別有安全衛生管理課針對各單位重點巡視與抽檢，重點巡視如：每日各樓層機台巡視、承攬商進場施工是否與申請表單吻合、機台安全設備抽檢及現場單位依據承攬商作業巡視表巡視，如：一般規定、墜落、感電、物體飛落、火災防止，以提升各項作業的安全性，確保人員的生命安全與健康，針對缺失事項開立「安全衛生違規處理單」，針對已發出通知達3次未改善者，或有立即發生危險之虞者，要求其停止作業，限期改善。

■ 製程安全管理

製程安全管理7大項含矯正與預防、教育訓練、承攬管理、變更作業管理、職災事故調查、緊急計畫與應變、符合性稽核等，以維持設備完整及人員對設備(含防護設備)熟悉。經由實施風險評估、勞工參與、動火許可、變更管理、事故調查、符合性稽核等各大項，以掌握廠內設備及人員操作之最佳狀態，降低各項風險發生機率，提倡以虛驚事件來預防危害。

■ 其他相關作業辦法

為預防和減輕業務關係直接相關聯之職業安全衛生之衝擊，訂有相關作業辦法，例如：個人防護具管理辦法、作業環境監測管理辦法、特殊作業管理辦法、勞工健康保護管理辦法等，透過系統性的管理，維護作業環境安全。此外，為積極提倡工作安全，訂有工安獎懲作業管理辦法，統計生產單位之職災案件，表現優異者給予獎勵，以激勵員工的方式打造工安文化。

6

利他主義

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

6-1 環境教育

6-2 環境守護

6-3 社區關懷

參考資料

金元福依循永續願景目標，希望成為對世界最好的公司。所以從人性關懷為出發點關注社會公益，在人、環境與社會三大面向，期許與實踐出包容、尊重與和諧關係。

本公司從塑膠包裝的核心能力出發，建構及完善金元福與當地社區的關係，除了提供民生重要用品外，也讓利害關係人真實感受到金元福對於社區的責任與影響力，所以金元福責無旁貸地投入資源，一同與社會努力應對永續發展的挑戰。

在經過與內外部利害關係人討論之後，金元福營運所在地為中心，以「環境教育」、「環境守護」、「社區關懷」三大主軸創造正面影響力。持續整合內部與外部資源，階段性拓展對社會及環境的關懷和照顧，受惠對象包含獨居老人、弱勢兒童以及學生體育活動等，並積極在教育公益耕耘，透過企業參訪與國中小的講座推動環保意識，讓企業與社會連結，創造正向循環與健康、永續的關係，落實企業社會責任，向「對世界最好的公司」之願景，如火如荼地前進。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

6-1 環境教育

6-2 環境守護

6-3 社區關懷

參考資料

6-1 環境教育

塑膠的便利與便宜是眾所皆知的事情，但是它的環保與再利用性卻常被人們忽略，於是我們從2018年起，積極推廣教育，舉辦參訪活動及環保講座，期許透過分享塑膠的知識，裝備民眾更多的環保意識與培養出負責任的消費者。

6.1.1 教育理念與形式

我們的課程設計除了共同的教案內容之外，依對象調整企業參訪或環保講座內容，讓每次的教育分享都能符合參加者的需求、以最適宜的方式被吸收。在共同教程的內容中，我們介紹環境議題的當前情況以及與我們的關係、介紹SDGs與循環經濟是什麼，並且介紹目前現行的各種包裝之中，如何落實環保的運用及消費習慣，從環境總成本的角度讓聆聽者皆能開啟新視野，重新認識塑膠的環保性，與再現、重申其被設計、被發明的可再利用性的最大特色。

對象	企業參訪	環保講座
國中小以下學童	在參觀製作現場前，反思生活周遭裡常見的塑膠、並從生活中提出問題刺激思考。	利用卡通或漫畫分享小故事、透過小遊戲與DIY體驗回收再利用的樂趣。
國中以上及社會人士	分享金元福朝CSR邁進的歷程、重大里程碑以及我們在循環經濟中扮演的角色。	介紹塑膠的產業鏈以及我們的循環理念與行動，包含使用回收料、採購綠能、認養林地及淨灘。

企業參訪時，帶著參訪人員親自到製造現場參觀，包含押出、成型、包裝、品保實驗室等，讓簡報中介紹到的各樣知識，活靈活現的映入眼簾、加深印像、亦能激發更多人對塑膠與環保的興趣。此外，也安排到本公司樣品室參觀，以模擬陳列的方式，呈現各種包材承裝食物後的樣子，不僅傳達本公司認為包裝不只是功能，更應具備「美感」的理念，也能引發參觀者對包裝更多的想像；而樣品室備有各種環保材質的包材，包含rPET、PLA、紙塑...等，也是本公司邁向「永續包裝」的證明。



6.1.2 活動實績

2021受疫情影響，校園環境教育於5月以後停止辦理，企業參訪則於10月以後恢復辦理。2021年環境教育舉辦共12場次，參與者高達577人；與企業參訪總觸及人數486人，合計1,063人。

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

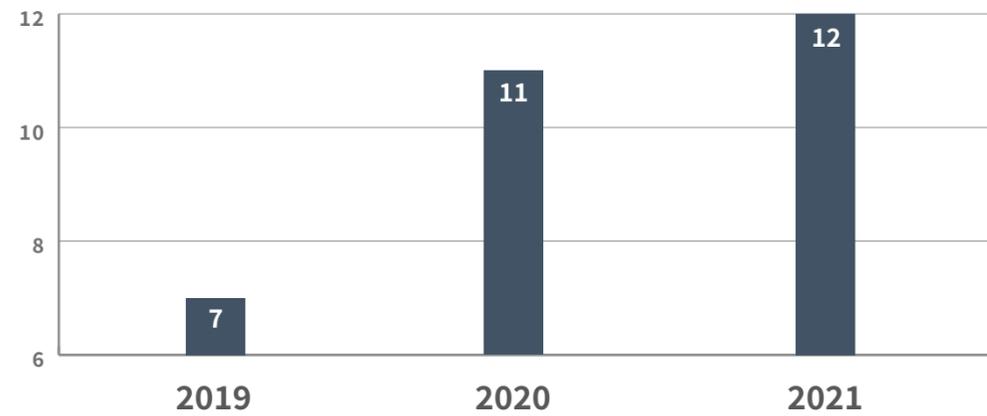
6-1 環境教育

6-2 環境守護

6-3 社區關懷

近三年環保講座場次與人數

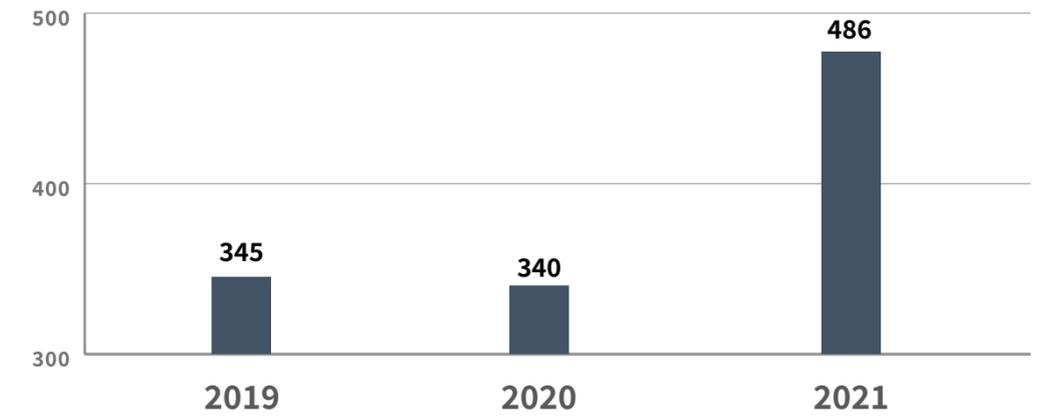
單位：次



活動日期	參加對象	人數
2021/03/02	鶯歌幼稚園	48
2021/03/02~2021/03/22	冬山國小	472
2021/03/30	鶯歌桃子腳國小	32
2021/04/28	鶯歌國小	25

近三年企業參訪參加人數

單位：人



活動日期	參加對象	人數
2021/01/11	台科大設計系參訪	31
2021/04/28	第一銀行參訪	6
2021/04/28	冬山廠壯園國中	110
2021/04/28	新世代傳承聯誼	50
2021/10/22	NCCU(B型企業交換生)	30
2021/11/17	東吳大學產學合作參訪	40
2021/11/24	王金木基金會(1)	112
2021/12/07	環保署資源循環績優企業參訪	10
2021/12/08	王金木基金會(2)	97
總人數		486

參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

6-1 環境教育

6-2 環境守護

6-3 社區關懷

參考資料

企業參訪：鶯歌廠



企業參訪：冬山廠



企業參訪：冬山廠



環保講座：社區國小



本公司接受各機關單位的參訪交流。待疫情穩定後，我們期待繼續辦理這些活動，如您有興趣，亦可連絡我們：

1. 環境講座：<https://sites.google.com/view/kyfdcc1/>
2. 企業參訪：<https://sites.google.com/view/kyfdcc2/>

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

6-1 環境教育

6-2 環境守護

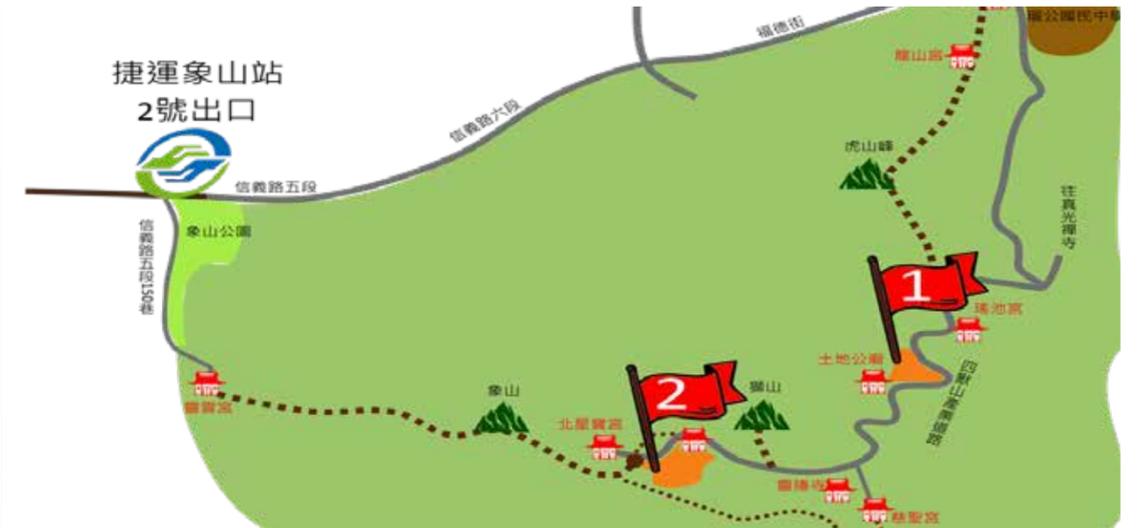
6-3 社區關懷

參考資料

6-2 環境守護

為響應聯合國的永續發展目標SDG 15【陸地生態】及「一兆棵樹行動」(Trillion Trees Act)，2018年起金元福便逐步展開各項環境守護行動，包含淨灘、淨山、林地認養等項目，並繼續發光發熱；然而2020與2021年受到疫情影響，許多活動為避免群聚所以暫停，儘管如此，對環境的愛護與行動依舊方興未艾，如林地認養便持續進行，希望藉由林地認養與照顧，為環境盡一份心力，不僅能吸收二氧化碳、淨化空氣、水土保持，同時還能美化環境，與保護當地生物多樣性，還給這塊土地美麗的原貌。

- 造林：2009年起，本公司與林務局合作在宜蘭進行造林，面積達11.9公頃，共種植約12,474棵樹，每年吸收二氧化碳量約149.68公噸。
- 林地認養：2019年底與林務局簽約4年，認養四獸山步道之植栽區段佔兩塊地面積共1.21公頃；除了新植樹木，每年還會於四獸山步道之植栽區進行刈草、除蔓(小花蔓澤蘭防治)與補植的工作。每年碳排放吸收量約14.52噸。



註：環境品質文教基金會於《樹木對環境的貢獻》中說明：「以紀念林為例，每年每棵樹約可吸收12公斤的二氧化碳。」 <http://www.eqpf.org/sf/3-1.htm>

6 利他主義

6-3 社區關懷

金元福秉持企業回饋鄉里精神，關懷社區發展及參與地方活動，與社區共榮共好。

6.3.1 糧食捐助

本公司響應SDG 1 消除飢餓，每年持續捐助並關懷冬山鄉東城村社區行動不便且需要幫助的長者足夠的糧食。

目前冬城村社區長者約85人，其中55人行動不便以便當盒方式送至長者住家，另外30位長者則在活動中心用餐。

後由於疫情影響，各項物價調漲，為了保障東城村長者有足夠糧食供應，2021年提高捐助款項至新台幣30,000元。(2019與2020年皆為20,000元，人數皆為85人)



其中在疫情最險峻的時刻，我們持續關注社會上的需要，於是回應了基督教芥菜種會與宜蘭縣幸夫愛兒園的救助方案，捐贈白米幫助弱勢兒童溫飽，總共64公斤，讓兒童們及受助的家庭在疫情下都有足夠的糧食，重添力量、帶著希望一起度過疫情的難關。

6.3.2 投入社區之資源

本公司長期、不定期地捐款給NGO組織，如：慈林教育、慈濟、家扶基金會、世界展望會、門諾社會福利慈善事業基金會等；支持台灣多元運動，贊助桌球國手林昀儒、宜蘭高中籃球隊、瑞星韻律體操發展計劃，一同在這塊土地推動運動文化與健康意識；以及熱心於其他公益，包含捐贈鶯歌義勇消防隊、永昌巡守隊、急難救助等等。

2019 年公益金額捐贈與贊助共計217.3萬元；2020年儘管受到疫情影響，許多社區活動被迫暫停，但我們的公益行動持續推動著，公益金額達169.9萬元；到2021年，我們改變策略，希望透過提高對NGO的捐贈，讓更多有需要的角落可以更有效地被觸及與照顧，捐贈至NGO之金額提升至147萬元，與其他社會公益合計172.6萬元。

	2019	2020	2021
NGO捐款	136萬元	126萬元	147萬元
社區活動贊助	35萬元	-	-
社會救助	6萬元	2萬元	-
產業贊助	-	1萬元	15萬元
體育贊助	30萬元	30萬元	-
林地認養	10.3萬元	10.9萬元	10.6萬元
合計	217.3萬元	169.9萬元	172.6萬元

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

6-1 環境教育

6-2 環境守護

6-3 社區關懷

參考資料

■ 金元福長期熱心公益，數年來定期/不定期捐款或支持公益活動，回饋社會。

- NGO捐款：慈林教育基金會、慈濟、家扶基金會、世界展望會、門諾社會福利慈善事業基金會等，發揮善心，讓老幼婦孺殘疾均得照顧。
- 社區資源：捐贈鶯歌義勇消防隊、永昌巡守隊、急難救助、宜蘭縣榮民服務處、宜蘭東城社區長青食堂等。
- 在地活動：樹林之美新春嘉年華燈會-鎮南宮(2016~2018)、蘭陽媽祖護台灣-南天宮辦桌活動(2019)等。
- 社會救助：提供急難救助金給鶯歌、冬山地區需要的人士。
- 產業贊助：台灣區塑膠製品同業公會。
- 體育活動：贊助桌球國手林昀儒、宜蘭高中籃球隊、瑞星韻律體操發展計劃。
- 林地認養：與林務局簽約，2018~2020年認養信義永春段林地1.2公頃。



參考資料

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

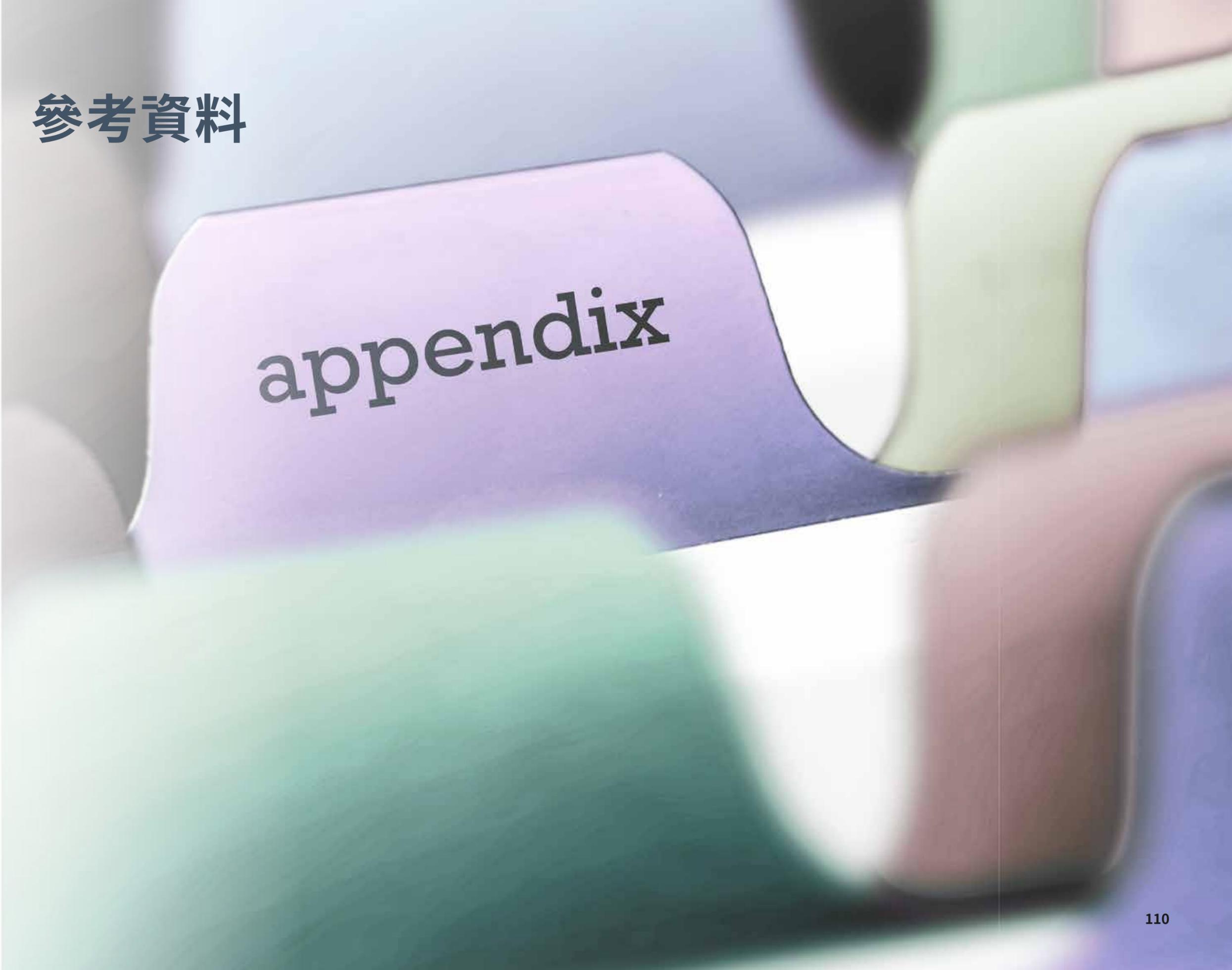
查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact



appendix

查證聲明書

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

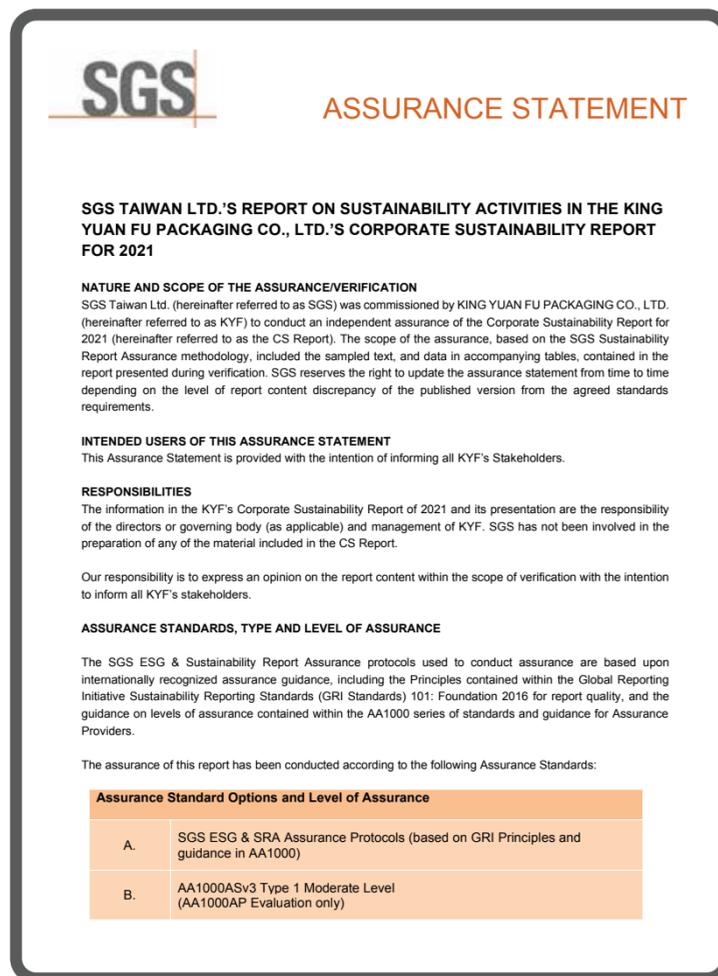
查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact



SGS ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD.'S CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT FOR 2021

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE/VERIFICATION
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD. (hereinafter referred to as KYF) to conduct an independent assurance of the Corporate Sustainability Report for 2021 (hereinafter referred to as the CS Report). The scope of the assurance, based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology, included the sampled text, and data in accompanying tables, contained in the report presented during verification. SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing all KYF's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
The information in the KYF's Corporate Sustainability Report of 2021 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of KYF. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the CS Report.

Our responsibility is to express an opinion on the report content within the scope of verification with the intention to inform all KYF's stakeholders.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The SGS ESG & Sustainability Report Assurance protocols used to conduct assurance are based upon internationally recognized assurance guidance, including the Principles contained within the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) 101: Foundation 2016 for report quality, and the guidance on levels of assurance contained within the AA1000 series of standards and guidance for Assurance Providers.

The assurance of this report has been conducted according to the following Assurance Standards:

Assurance Standard Options and Level of Assurance	
A.	SGS ESG & SRA Assurance Protocols (based on GRI Principles and guidance in AA1000)
B.	AA1000ASv3 Type 1 Moderate Level (AA1000AP Evaluation only)

TWLPP 5008 Issue 2207

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1.	With Reference to GRI Universal Standard (2021)
2.	AA1000 Accountability Principles (2018)

- AA1000 Assurance Standard v3 Type 1 evaluation of the report content and supporting management systems against the AA1000 Accountability Principles (2018) at a moderate level of scrutiny; and
- evaluation of the report against the requirements of Global Reporting Initiative Universal Standards (2021) listed in the GRI content index where the organization has referenced for the preparation of the reported information.

ASSURANCE METHODOLOGY
The assurance comprised a combination of pre-assurance research, interviews with relevant employees, superintendents, Corporate Sustainability committee members and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant. In response to COVID-19 pandemic situation the assurance process was conducted via Microsoft Teams and Google Meet.

LIMITATIONS AND MITIGATION
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts and SASB related disclosures have not been checked back to source as part of this assurance process.

STATEMENT OF INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from KYF, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, SA8000, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS

VERIFICATION/ ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the verification work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the reporting criteria.

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP5008 Issue 2207

AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

Inclusivity
KYF has demonstrated its commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, communities, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns.

Materiality
KYF has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

Responsiveness
The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

Impact
KYF has demonstrated a process to identify impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Integration of the identified impacts into key management processes, such as the materiality assessment process and organisational strategy, governance, goal-setting and operations, may be considered in the future.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE REPORTING UNIVERSAL STANDARD (2021) CONCLUSIONS, FINDINGS AND RECOMMENDATIONS

The report, KYF's CS Report of 2021, complies with the Requirements for reporting with reference to the GRI Standards set out in Section 3 of GRI 1. The significant impacts are assessed and disclosed with reference to the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021. The report has properly disclosed information related to KYF's contributions to sustainability development. For future reporting, KYF is encouraged to prepare for the transition to reporting in accordance with the GRI Standards, with more comprehensive details of its management processes on the identified impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




Stephen Pao
Knowledge Deputy General Manager
Taipei, Taiwan
29 July, 2022
WWW.SGS.COM

TWLPP5008 Issue 2207

查證聲明書

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact

Opinion Statement

Greenhouse Gas Emissions Verification Opinion Statement

This is to verify that: **KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD.** (YINGGE PLANT)
No. 399 Jianguo Rd. Yngge Dist. New Taipei City 239011 Taiwan

金元福包裝企業股份有限公司(鶯歌廠)
臺灣
新北市
鶯歌區
建國路
399 號
239011

Holds Statement No: GHGEV 1981
 Verification opinion statement

As a result of carrying out verification procedures in accordance with ISO 14064-3:2006, it is the opinion of BSI with reasonable assurance that:

- The Greenhouse Gas Emissions with KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD. (YINGGE PLANT) for the period from 2020-01-01 to 2020-12-31 was verified, including direct greenhouse gas emissions 86.178 tonnes of CO₂ equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy emissions 21,499.292 tonnes of CO₂ equivalent.
- No material misstatements for the period from 2020-01-01 to 2020-12-31 Greenhouse Gas Emissions calculation were revealed.
- Data quality was considered acceptable in meeting the principles as set out in ISO 14064-1:2018.
- The emission factor for electricity for the year 2020 is not published by Taiwan government so far, the emission factor used for electricity is 0.509 kilograms of Carbon Dioxide equivalent per kWh instead which may potentially result in different Greenhouse Gas Emission estimates.

The other selected indirect GHG emissions listed in the attached table on the next page were also reported and thus verified with limited assurance, and data quality was not considered unacceptable in meeting the principles as set out in ISO 14064-1: 2018.

For and on behalf of BSI:

Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

Originally Issue: 2021-06-15 Latest Issue: 2021-06-15

Page: 1 of 3

...making excellence a habit.™

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: GHGEV 1981

The greenhouse gas emissions information reported by the organization for the period from 2020-01-01 to 2020-12-31 is as follows:

EMISSIONS	Notes	tonnes CO ₂ e
Category 1: Direct GHG emissions and removals		86.178
1.1 Stationary combustion		0.4285
1.2 Mobile combustion		21.4360
1.3 Industrial processes (anthropogenic systems)		0.0000
1.4 Fugitive (anthropogenic systems)		64.1134
1.5 Land use, land use change and forestry		0.0000
Direct emissions in tonnes of CO ₂ e from biomass		0.0000
Category 2: Indirect GHG emissions from imported energy		21,499.292
2.1 Indirect emissions from imported electricity	Location-based approach	21,499.2922
2.2 Indirect emissions from imported energy (steam, heating, cooling and compressed air)		0.0000
Category 3: Indirect GHG emissions from transportation		778.748
3.1 Emissions from upstream transport and distribution for goods	PP, PET and PLA raw material transportation	773.3201
3.2 Emissions from Downstream transport and distribution for goods	NS	
3.3 Emissions from Employee commuting	NS	
3.4 Emissions from Client and visitor transport	NS	
3.5 Emissions from Business travels	NS	5.4280
Category 4: Indirect GHG emissions from products used by organization		49.823
4.1 Emissions from Purchased goods	NS	
4.2 Emissions from Capital goods	NS	
4.3 Emissions from the disposal of solid and liquid waste	General and industrial waste	49.8229
4.4 Emissions from the use of assets	NS	
4.5 Emissions from the use of services that are not described in the above subcategories	NS	

* NS: Non significant.

Originally Issue: 2021-06-15 Latest Issue: 2021-06-15

Page: 2 of 3

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: GHGEV 1981

Location	Verification Information
KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD. (YINGGE PLANT) No. 399 Jianguo Rd. Yngge Dist. New Taipei City 239011 Taiwan 金元福包裝企業股份有限公司(鶯歌廠) 臺灣 新北市 鶯歌區 建國路 399 號 239011	The Greenhouse Gas Emissions with KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD (YINGGE PLANT) for the period from 2020-01-01 to 2020-12-31 was verified, including direct greenhouse gas emissions 86.178 tonnes of CO ₂ equivalent and indirect greenhouse gas emissions from imported energy emissions 21,499.292 tonnes of CO ₂ equivalent.

Originally Issue: 2021-06-15 Latest Issue: 2021-06-15

Page: 3 of 3

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by The British Standards Institution of information presented to it by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above name client only. Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

頒發單位：BSI OPINION STATEMENT

證書名稱：ISO14064-1:2018

廠別：樹林廠

證書編號：GHGEV 1979

證書核發日期：2021/06/15

廠別：鶯歌廠

證書編號：GHGEV 1981

證書核發日期：2021/06/15

廠別：冬山廠

證書編號：GHGEV 1980

證書核發日期：2021/06/21

查證聲明書

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact




Opinion Statement

Product Carbon Footprint
Verification Opinion Statement

This is to verify that: KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD (DONGSHAN PLANT) No. 275, Xiangzhong Rd. Dongshan Township Yilan County 269027 Taiwan

金元福包裝企業股份有限公司 (冬山廠) 臺灣 宜蘭縣 冬山鄉 香中路 275 號 269027

Holds Statement No: PCFV 273

Verification opinion statement
As a result of carrying out the verification of product life cycle greenhouse gas emissions, it is the opinion of BSI with reasonable assurance that:

- The product carbon footprint with the declared unit of one piece NS9.5 5oz hinged clamshell (每個 CM.NS9.5 對折盒) is 193.71 grams of CO₂ equivalent.
- No material misstatements in this product life cycle greenhouse gas emission statement were revealed.

The product life cycle GHG data quality was verified to be acceptable against the requirements of ISO 14067:2018.
This statement shall be valid for a maximum period of two years after the latest issue date on this certificate. Should there be a change in the life cycle of the product whose GHG emissions are being assessed, the validity of this opinion statement will cease.

For and on behalf of BSI: 
Managing Director BSI Taiwan, Peter Pu

Originally Registration Date: 2021-07-06 Effective Date: 2021-07-06
Latest Revision Date: 2021-07-06 Expiry Date: 2023-07-05

Page: 1 of 2

...making excellence a habit.™

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

Statement No: PCFV 273	Verification Information
Location	KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD (DONGSHAN PLANT) No. 275, Xiangzhong Rd. Dongshan Township Yilan County 269027 Taiwan
Product related information is as follows:	The product carbon footprint with the declared unit of one piece NS9.5 5oz hinged clamshell (每個 CM.NS9.5 對折盒) is 193.71 grams of CO ₂ equivalent.
Product related information is as follows:	<ul style="list-style-type: none"> System boundary for this product: Cradle to Gate The product system boundary is consistent with its system boundary definition in the PCF report for product carbon footprint, which involves acquisition of raw material, process activities, transportation of raw material and transportation of product in the product life cycle. The data in this product life cycle greenhouse gas inventory report is from 2020-01-01 to 2020-12-31. The site-specific data include related facilities from its own processes under the operational control of the organization and individual processes under the financial or operational control of the organization undertaking the CFP study. The secondary data include relative factors from EPA Carbon Footprint Calculation Platform and LCA software SimaPro 9.0.0.
Originally Registration Date: 2021-07-06	Effective Date: 2021-07-06
Latest Revision Date: 2021-07-06	Expiry Date: 2023-07-05
Page: 2 of 2	

The British Standards Institution is independent to the above named client and has no financial interest in the above named client. This Opinion Statement has been prepared for the above named client only for the purposes of verifying its statements relating to its carbon emissions more particularly described in the scope. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this Opinion Statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used or to any person by whom the Opinion Statement may be read. This Opinion Statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented by the above named client. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, The British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate. Any queries that may arise by virtue of this Opinion Statement or matters relating to it should be addressed to the above named client only.
Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

頒發單位：BSI OPINION STATEMENT

證書名稱：ISO14067:2018

產品：CB48沙拉外焗上/下(合併)

證書編號：PCFV272

證書核發日期：2021/06/29

產品：CM.NS9.5對折盒

證書編號：PCFV273

證書核發日期：2021/07/06

本報告書發行單位的委員名單

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

主席	陳郁卉 執行長
ESG委員會	副總、 廠長、 副廠長
ESG執行秘書	永續發展課
報告書準備人	永續發展課
ESG工作小組負責人	人資部 林楚馨 經理 行政部 林怡芳 副課長 業務部 許復傑 經理 安衛課 鄭韻汝 高級專員 生產事業處 林家榮 副理 品保部 李秋發 副理 研發課 鄭雅蓉 高級工程師 資訊課 謝國城 高級工程師 採購課 夏婉芬 組長 模具部 黃清川 副理

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact

GRI 準則對照表 (2021版本)

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact

一般揭露		揭露項目	報告內容/說明	頁碼
2-1		組織資訊	3-1 公司介紹	30
2-2		永續報告中所包含的揭露範疇	關於本報告書	2
2-3		報告時間區間、頻率與聯繫資訊	關於本報告書	2
2-4		針對前一版永續報告的重新聲明	無	-
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	3.1.6 上下游關係	36
2-7		員工	5-1 員工概況與人力結構	77
2-8		非自家員工的工作者	5-1 員工概況與人力結構	77
2-9		治理團隊架構與組成	3.2.1 組織架構	37
2-11		最高治理單位的主席	3.2.1 組織架構	37
2-12		最高治理單位在監督衝擊管理的角色	3.2.1 組織架構	37
2-13		管理衝擊的責任指派	3.2.1 組織架構	37
2-14		最高治理單位於永續性報告的角色	3.2.2 功能性委員會	41
2-15		利益衝突	3.2.1.2 經營團隊之利益衝突迴避	40
2-16		溝通關鍵重大事件	3.2.3 重大議題溝通管道	42
2-17		最高治理單位的群體智識	3.2.1 經營團隊 (3.2.1.3提升經營團隊專業職能)	37
2-22		永續發展策略的聲明	領導人的話	4
2-23		政策承諾	3.1.3 公司使命與中長期策略	32
2-24		在經營策略中融入上述承諾	3.1.3 公司使命與中長期策略	32
2-25		消除負面影響的程序	2-4 重大議題鑑別	22
2-26		尋求建議與提出意見的機制	3.2.6.1 商業道德與反貪腐	49

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact

一般揭露	揭露項目	報告內容/說明	頁碼
2-27	合規	3.2.6.2 法規遵循	50
2-28	公協會的會員資格	3.1.7 夥伴與倡議	36
2-29	利害關係人議和的方法	2-2 利害關係人鑑別、2-3 利害關係人議和	18、20
2-30	團體協約	目前沒有工會組織故無團體協約，重要勞動條件主要透過勞資會議進行溝通	-

重大性議題	揭露項目	報告內容/說明	頁碼
3-1	決定重大議題的過程	2-4 重大議題鑑別	22
3-2	重大議題清單	2-5 14項重大議題列表	27
3-3	重大議題管理方針	3.1.4 永續願景與政策、3.2.6 商譽與法規遵循、3-3 財務績效、3-4 供應鏈管理、4.1.1 塑膠包裝趨勢、4.1.3 融入3R原則、4.1.3.2 原物料、4.1.4 產品安全與品質、4.2.1 能源、4.2.3 水資源管理、5-2 人才留用與流動、5.4.4 維護國際移民勞工(簡稱移工)勞動權益、全面支持移工零付費方案、5-10 職業安全	34、49、51、52 56、58、60、65 68、71、79、92 97

對應之重大議題	特定揭露	揭露項目	報告內容/說明	頁碼
經濟發展-財務績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3.1 近五年營業額	51
-	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.4.1.1 基本工資	89
-	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.2.1.1 團隊介紹及組織圖	38
-	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2.6.1 商業道德與反貪腐	49
公司治理-公司商譽/反貪腐政策與措施	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2.6 商譽與法規遵循	49
環境保護-循環經濟、使用環境友善原物料	301-1	所用物料的重量或體積	4.1.3.2 原物料	60
	301-2	使用回收再利用的物料	4.1.3.3 生產製造	62
環境保護-能源管理/溫室氣體排放	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2.1.1 能源耗用	68
	302-3	能源密集度	4.2.1.2 節電及能源管理	69
	302-4	減少能源消耗	4.2.1.2 節電及能源管理	69
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1.3.2 原物料	60
環境保護-水資源管理	303-1	共享水資源之相互影響	4.2.3 水資源管理	71
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.2.3 水資源管理	71
	303-3	取水量	4.2.3 水資源管理	71

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact

對應之重大議題	特定揭露	揭露項目	報告內容/說明	頁碼
環境保護-能源管理/溫室氣體排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體排放	73
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體排放	73
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2.4 溫室氣體排放	73
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.2.4 溫室氣體排放	73
	305-5	溫室氣體排放減量	4.2.4 溫室氣體排放 4.2.1.2 節電及能源管理 以2021年為基準年，未有溫盤減量數值，2021有節能專案做減量。	73、69
環境保護-能源管理/溫室氣體排放	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.2.2 空氣汙染防制	70
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	4.2.2 空氣汙染防制	70
環境保護-廢棄物管理	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2.5 廢棄物管理	74
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2.5 廢棄物管理 4.1.3 融入3R原則	74、58
	306-3	廢棄物的產生	4.2.5 廢棄物管理	74
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.2.5 廢棄物管理	74
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2.5 廢棄物管理	74
經濟發展-採購政策	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.4.2.1 新供應商資格	52
社會正義-員工工時/人才招聘與發展	401-1	新進員工和離職員工	5.2.3 人才流動	80
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.4.2 工作與生活的平衡	90
	401-3	育嬰假	5-7 性別平等	94
-	402-1	關於運營變更的最短預告期	5.9.2 定期舉辦勞資會議	95
社會正義-職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.10.1 職業安全衛生管理系統	97
	403-2	危害識別、風險評估和事故調查	5.10.2 危害辨識與風險評估	99

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact

對應之重大議題	特定揭露	揭露項目	報告內容/說明	頁碼
社會正義-職業安全衛生	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商和溝通	5.10.4.1職業安全衛生專業服務	101
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.10.4.2 職業安全衛生教育訓練	101
社會正義-職業安全衛生	403-6	工作者健康促進	5.10.4.1 職業安全衛生專業服務	101
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.10.5.2 職業災害之預防與減輕	102
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.10.1 職業安全衛生管理系統	97
	403-9	職業傷害	5.10.3 職災事故	99
社會正義-員工工時/人才招聘與發展	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 訓練績效	84
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.4. 績效評估	88
	405-1	治理單位與員工的多元化	3.2.1.1 團隊介紹及組織圖	37
	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.9.4.2 在報導期間內無發生歧視事件及相關事件申訴	96
-	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	3.4.2.2 1.針對營運據點，新進員工報到時人資單位會以年齡資料方式識別是否為童工； 2.供應商則有簽署"供應商行為準則"確保並降低聘用童工之風險。	53
-	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	3.4.2.2 1.營運據點，員工加班為自願性申請； 2.供應商則有簽署"供應商行為準則"確保並降低強迫或強制勞動事件之風險。	53
-	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6-3 社區關懷	108
經濟發展-採購政策	414-1	供應商社會評估	3.4.2 供應商管理流程	52
商業模式&產品安全-產品安全性與品質	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1.4.2 品質管理	66
	417-2	產品和服務資訊與標示的要求	3.2.6.2 法規遵循	50
-	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	不適用	-

SASB 對照表

活動數據

類別	SASB編號	性質	數據	單位	對照本報告書頁碼
按產品劃分的年產量	RT-CP-000.A	量化	PP：11,821 PP耐寒：27 PET：8,492 PLA：3,928 rPET：35,347 CPLA耐熱：3.3 各材質產品出貨量	公噸	56
以下年產量的比例： (1) 紙/木頭，(2) 玻璃，(3) 金屬，(4) 塑料	RT-CP-000.B	量化	(1) 紙/木頭百分比：0 (2) 玻璃百分比：0 (3) 金屬百分比：0 (4) 塑料生產百分比：100	%	56
在職員工人數	RT-CP-000.C	量化	三廠總人數：507	人	77

類別	SASB編號	性質	揭露項目	數據&單位	對照本報告書頁碼
溫室氣體排放	RT-CP-110a.1	量化	範疇一溫室氣體排放量(噸CO ₂ e)； 範疇一溫室氣體排放量受排放限制法規規範之百分比(%)	三廠範疇 1 (直接排放)溫室氣體排放量1,361.4 tCO ₂	73
	RT-CP-110a.2	討論與分析	範疇一溫室氣體排放量之管理策略或計畫，包含減排目標、績效考核等	減碳目標：每年總用電量減少1.0%	69
空氣品質	RT-CH120a.1	量化	以下空氣污染物的排放量： (1) 氮氧化物 (2) 硫氧化物 (3) 揮發性有機物 (4) 有害空氣污染物	(1) 0.0 公噸 (2) 0.0 公噸 (3) 125.2 公噸 (4) 0.0 公噸	70
能源管理	RT-CH130a.1	量化	(1) 消耗的能源總量 (GJ) (2) 電網電力使用比例 (%) (3) 再生能源使用比例 (%) (4) 自產能源(GJ)	(1)三廠總用電量：106,351,568度。 (2)電網：100%台電。 (3)可再生能源百分比1.27% (4)可再生能源_太陽能總發電量：1,345,584度，躉售給台電。	68

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact

類別	SASB編號	性質	揭露項目	數據&單位	對照本報告書頁碼
水資源管理	RT-CH140a.1	量化	(1) 總取水量 (2) 總耗水量 (3) 位於「高度」或「極高度」缺水地區的營運據點及佔(1)、(2)的比例	(1)總取水量：77,905度 (2)總耗水量：77,905度 (3)NA	72
	RT-CH140a.2	量化	違反水質相關排放許可、標準和法規的案件數量	NA	-
	RT-CH140a.3	討論與分析	描述水資源管理風險和策略，以及減輕風險的作法	1. 生活用水：水管保持暢通並定期清理保養。 2. 各用水區域張貼節約用水文宣，提倡節約用水製程用水：每年檢測製程用水水質。 3. 飲用水：定期保養飲水機及更換濾芯，每年檢測飲用水水質。	71
廢棄物管理	RT-CH150a.1	量化	公司產生的有害廢棄物總量及回收百分比	公司無產生有害廢棄物。 NA	-
產品安全	RT-CP-250a.1	量化	產品召回的次數以及產品召回的數量	NA	-
	RT-CP-250a.2	討論與分析	描述辨識與管理新興材料與高關注化學品等的程序	廠內化學品皆有依照化學品管理說明書執行。	65
產品生命週期管理	RT-CP-410a.1	量化	原料： 1.來自回收成分的比例 2.來自可再生材料的比例 3.來自可回收又可再生的比例	1. rPET使用佔比:16% 粉碎料回收佔比：42% 2. PLA佔比：6.6% 3.NA	58
	RT-CP-410a.2	量化	產品其原料來自再利用、可回收及/或可分解的營收	rPET：2,979,207,687 NTD PLA：746,689,137 NTD	58
	RT-CP-410a.3	討論與分析	描述減少包裝(其生命週期)碳足跡的策略	提高rPET使用佔比 廠內有三家紙廠提供之紙箱有通過FSC認證	64
供應鍊管理	RT-CP-430a.1		木質纖維總採購量及其認證比例	不適用	-
	RT-CP-430a.2		鋁總採購量及其認證比例	不適用	-

聯合國全球契約(Global Compact)

原則	性質	說明	對照本報告書頁碼
人權			
原則 1	企業應支持並尊重國際公認的人權	<ul style="list-style-type: none"> 企業社會責任政策 	35
原則 2	企業應確保不涉及違反人權的事件	<ul style="list-style-type: none"> 維護職場兩性平等的聲明書 	94
勞工			
原則 3	企業應支持勞工集會結社之自由，並確實地承認集體談判權	<ul style="list-style-type: none"> 員可自由參加社團活動，公司目前無任何工會組織 	-
原則 4	消弭所有形式之強迫性勞動	<ul style="list-style-type: none"> 移工零付費政策 	92
原則 5	確實地廢除童工	<ul style="list-style-type: none"> 禁用童工宣誓 	94
原則 6	消弭雇用及職業上一切形式之歧視	<ul style="list-style-type: none"> 人才任用皆不受性別、宗教、種族、國籍或政治傾向、教育背景、年齡等影響，以行動支持多元、平等任用。 	94
環境			
原則 7	企業應支持採用預防性措施因應環境挑戰	<ul style="list-style-type: none"> 加入RE-100倡議 導入ISO 14001環境管理系統 三廠獲得 ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查認證。 兩項產品獲得ISO 14067:2018產品碳足跡認證。 	70、10
原則 8	主動採取行動，推動與強化企業環境責任	<ul style="list-style-type: none"> 導入ISO 14001環境管理系統 三廠獲得 ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查認證。 兩項產品獲得ISO 14067:2018產品碳足跡認證。 	10
原則 9	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技與技術	<ul style="list-style-type: none"> 提高rPET使用率 	64
反貪腐			
原則 10	企業應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	<ul style="list-style-type: none"> 制定反貪腐政策及執行相關教育訓練 	49

前言

1 永續績效

2 利害關係人議和與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 利他主義

參考資料

查證聲明書

本報告書發行單位的委員名單

GRI 準則對照表

SASB 對照表

聯合國全球契約Global Compact



金元福包裝企業股份有限公司
KING YUAN FU PACKAGING CO., LTD.