



# 2023 永續報告書

2023 SUSTAINABILITY REPORT



# 2023



# TABLE OF CONTENTS

## 目錄

▪ 前言	03
▪ 關於本報告書	04
▪ 領導人的話	05

<b>1 / 永續績效</b>	<b>06</b>
1.1 關鍵績效	07
1.2 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻	08
1.3 獲獎榮耀	09
1.4 產品認證	10
1.5 ISO系統及相關認證	11
1.6 其他ESG認證	12
<b>2 / 利害關係人議合與重大議題鑑別</b>	<b>13</b>
2.1 利害關係人與重大議題鑑別程序	14
2.2 利害關係人鑑別	14
2.3 利害關係人議合	16
2.4 重大議題鑑別	17
2.5 重大議題列表	21
<b>3 / 關於金元福</b>	<b>23</b>
3.1 公司介紹	24
3.2 公司治理	32
3.3 營運績效	45
3.4 供應鏈管理	46
3.5 資訊安全政策與管理	52
<b>4 / 友善環境</b>	<b>55</b>
4.1 循環經濟	56
4.2 原物料管理	69
4.3 環境管理	73
4.4 能源	74
4.5 空氣汙染防制	83
4.6 水資源管理	84
4.7 溫室氣體排放	87
4.8 廢棄物管理	90
4.9 氣候變遷風險管理與因應	94

<b>5 / 員工呵護</b>	<b>99</b>
5.1 員工概況與人力結構	100
5.2 人才任用與流動	101
5.3 人才發展體系	105
5.4 薪酬與福利	109
5.5 人權保障	113
5.6 性別平等	113
5.7 員工滿意度	114
5.8 勞資雙贏的溝通橋樑	115
5.9 職業安全	117
<b>6 / 社會共榮</b>	<b>130</b>
6.1 環境教育	131
6.2 環境守護	134
6.3 社區關懷	135
<b>參考資料</b>	<b>139</b>
▪ GRI 準則對照表	141
▪ SASB 對照表	147
▪ TCFD 氣候相關財務揭露	149
▪ United Nations Global Compact 聯合國全球契約	151
▪ 獨立第三方保證意見聲明書	152



## 前言

關於本報告書  
領導人的話

### 1 永續績效

### 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

### 3 關於金元福

### 4 友善環境

### 5 員工呵護

### 6 社會共榮

### 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。

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

是金元福包裝企業股份有限公司的承諾。

金元福創立於1978年，為一間專業及誠信的真空成型大廠，我們的產品包含各式各樣的塑膠容器，承裝著客戶與消費者的健康與期待。

成立46年，儼然成為亞洲最大真空成型食品容器廠，一路上我們筆路藍縷，遭遇石油危機、金融海嘯、各式天災、氣候變遷等挑戰，以及全球環保和限塑意識抬頭，身為塑膠包裝傳統產業的我們，如何因應趨勢轉型，成為對世界好、對環境好的公司，這是我們正在不斷精進的目標。我們努力朝著願景邁進，盼望著有那麼一天，我們能夠為世界交織更美好的未來。



## 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1978年。本次ESG永續報告書參照GRI 2021版本而編撰，揭露2023年1月1日至2023年12月31日(部份資料回溯至2023年之前及2024年之後，會另外標註於內文中)的企業永續績效，與本公司營利事業所得的時間範圍一致。本永續報告書發行日為2024/08，預計未來每年8月定期出版。關於本報告資訊重編部份皆於各章節或表格備註說明之。



### ◎ 永續對於金元福之意義

金元福自2019年起首次發行永續報告書，每年出版報告書，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

金元福以臺灣為據點，共有三個廠區，皆包含在本次報告書的範圍內：

鶯歌廠(總部)	239011 新北市鶯歌區建國路399、393號
樹林廠	238028 新北市樹林區中正路345-16號
冬山廠	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。
ESG委員會主席	核閱定稿。

### ◎ 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)	2023-12
氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)	2017-6
聯合國全球契約 (Global Compact)	--
永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)	--

### ◎ 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格瑞國際驗證有限公司進行查證，參照GRI 2021準則、AA1000 AS Type I 中度保證。本次查證範圍為2023年度資訊。查證報告附於本報告書附錄。

◆ 如果您對《金元福永續報告書》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：sd-dcc@kyf.com.tw

公司網址：https://www.kyf.com.tw/zh-tw/





## 領導人的話

金元福的同仁，

2023年，我們所面臨的全球挑戰仍然極為艱巨。歐洲的地緣政治衝突未平息，現在更進一步向中東地區擴散，對於我們這樣高度依賴國際市場的企業而言，需要謹慎應對，腳踏實地前進。唯有不斷強化我們的韌性，才有辦法在這巨變的環境下存活。

與此同時，全球對環境、社會、公司治理(ESG)議題的關注並未減弱，永續發展已由倡議轉向實踐，我們務必展現實質成果。這種實踐的迫切性並非僅來自法規與供應鏈的要求，更是來自大環境的需要。對我們而言，這主要體現在以下兩個面向：

首先，讓我們共同關注氣候變遷的現象。2023年成為人類有氣象統計以來最熱的一年，節能減碳的議題刻不容緩。作為企業，我們應更積極參與，在降低碳足跡上採取更有效的作為，提高能源使用效率，導入零碳能源，為減緩氣候變遷盡一份心力。

其次，我們必須正視臺灣少子與高齡化的現象。這已在社會面帶來影響，我們需積極打造友善與優良的就業環境，強化與利害關係人的互動，吸引更多優秀的人才。人才是企業發展的重要資產，也是永續發展的基石。

在過去一年，我們不懈努力，以因應這些挑戰。

### ◎ 環境永續

在環境永續方面，我們堅持減少能源浪費，提高效能。去年，我們成功完成了大型生產輔助設備，如冰水機與空壓機的升級。同時，我們制定了綠電採購策略，並與供應商完成簽約，預計在2024年中，正式轉供綠電，將公司綠電比例提高至25%。此外，我們持續提高再生料的使用比率，致力實現循環經濟，減少對自然資源的依賴。

### ◎ 社會責任

在社會責任方面，我們建立了同心圓的社會面架構，從內部員工到公司所在地的鄰里，形成良性互動。針對內部員工，我們強化了人才永續計畫，從制度設計到系統培訓，為員工提供全方位支持，軟體上包含引入外部專業職人分享不同行業知識，使員工在辛苦工作的同時也能夠吸收其他知識。在硬體上我們於辦公區建立了休憩設施，如健身房、瑜珈教室等，以提升員工福祉。在本地鄰里方面，我們參與社區活動，提供弱勢救助捐贈。組織捐血活動、與在地其他企業互訪，追求企業的學習及成長，負起企業的社會責任。

### ◎ 公司治理

在公司治理方面，我們更加關注公司決策與永續議題的緊密結合。去年，我們成功導入內部碳定價的制度，這不僅強化了公司對節能減碳的承諾，還促使了內部節能減碳提案的快速實施以及減碳設備的更新。

金元福迎來45周年的歷程，我們在面對眾多困難和挑戰中，秉持著團結、堅持、誠信的理念，逐漸茁壯成長。感謝每一位員工、客戶和合作夥伴的辛勤奉獻與支持。今年我們會將「共好。有睛」，也就是我們45周年的推動精神，深植於我們的文化中。這兩個詞彙不僅代表金元福對臺灣深厚的情感，更象徵我們已經具備更強大的力量，準備全力投入回饋社會的新階段，並堅守「永續經營、循環經濟、回饋社會、善待地球」的承諾！讓我們攜手努力，秉持"成為對地球最好的企業"初衷，共同創建一個更加可持續的未來。

金元福包裝企業股份有限公司  
執行長







# ／ 永續績效



## 1 永續績效

### 1.1 關鍵績效

- 1.2 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 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 利害關係人議合與重大議題鑑別

### 3 關於金元福

### 4 友善環境

### 5 員工呵護

### 6 社會共榮

### 參考資料

# 永續績效

## ◎ 1.1 關鍵績效

### 經濟面

- 營收：新臺幣49.0億元
- 客戶滿意度：(滿分100分)  
國內客戶滿意度95分  
國外客戶滿意度96.5分
- 主要供應商100.0%簽署供應商社會責任承諾。
- 女性高階主管占比50.0%。
- 2023年獲得TCSA企業永續報告 銀級

### 環境面

- 通過ISO 14064-1:2018 認證。
- rPET產品6,828公噸(占比17.19%)，換算減碳效益12,290.4公噸CO<sub>2</sub>e。
- 新增產品減薄8項。減薄產品出貨量共減薄254.4噸，換算減碳效益為772.8公噸CO<sub>2</sub>e。
- 粉碎料回收再利用率46.07%，換算減碳效益122,038.2公噸CO<sub>2</sub>e。

### 社會面 - 即人群 (包含人權)

- 通過TTQS人才發展品質管理系統。
- 內部教育(蒲公英)共舉辦39場次，參與人次466人次。外部參訪共舉辦9場次，參與人次379人。
- 職業安全衛生教育訓練參加員工2,370人次。
- 公益捐款新臺幣723萬元。
- 身心障礙雇用人數8人，占比1.7%，優於法規之1.0%。
- 綠色採購60大項(計算有環保標章之產品種類)。

註：rPET產品，為使用再生聚酯(再生料)製造的產品。R即為recycle的意思，比起使用virgin原生料相對環保。





## 1 永續績效

- 1.1 關鍵績效
- 1.2 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 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 利害關係人議合與重大議題鑑別

- 3 關於金元福
- 4 友善環境
- 5 員工呵護
- 6 社會共榮

## 參考資料

### ◎ 1.2 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻

聯合國於2015年發表《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融發展，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)。而金元福深耕臺灣，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，與利害關係人共融共好。



#### 消除飢餓 – SDG2.1

金元福在宜蘭、鶯歌及樹林在地社區皆有捐贈物資，如米、沙拉油及奶粉。

對應章節：6.3 社會關懷 page: 135



#### 良好健康和福祉 – SDG3.4 / SDG3.D

舉辦健康促進減重比賽，參與成員體重控制達成率達到85.7%。捐贈消防醫護人員口罩盒、影像式彎式喉鏡葉片。

對應章節：5.9 職業安全、6.3 社會關懷 page: 117、135



#### 優質教育 – SDG4.4 / SDG4.5 / SDG4.7

員工平均訓練時數20.6小時。  
內部教育(蒲公英)共舉辦39場次，參與人次466人次。  
外部參訪共舉辦9場次，參與人次379人。

對應章節：5.3.2 訓練績效、6.1 環境教育 page: 106、131



#### 性別平等 – SDG5.5 / SDG5.C

總裁及執行長皆為女性，高階主管之男女比例為1:1。  
2023年新增性別友善廁所，創造更包容的公共環境與更具彈性的空間。

對應章節：5.1 員工概況與人力結構 page: 100



#### 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2,370人次參加。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，導入ISO 45001並取得認證。  
移工零付費政策，共返還移工人次：126人，返還費用新臺幣3,103,811元，平均每位移工節省費用新臺幣24,633元。

對應章節：5.9.4.2 職業安全衛生教育訓練 page: 123



#### 消弭不平等 – SDG10.2

提倡新職場文化推動DEI(多元、平等和共融)，共同歡慶菲律賓重大節慶聖誕節，舉辦『金日菲常好，甜蜜耶誕節』活動，使員工對企業歸屬感其顯著影響力提升。  
身心障礙僱用人數8人，占比1.7%，優於法規之1.0%。

對應章節：5.2.3 多元共融 page: 103



#### 負責任的生產與消費 – SDG12.5

新增產品減薄共8項，減薄產品出貨量共減薄254.4噸，換算減碳效益為772.8公噸CO<sub>2e</sub>。  
粉碎料回收再利用率達46.07%。  
rPET(再生料)在PET(原生料)中占比17.19%。

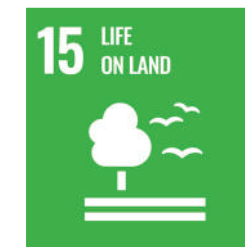
對應章節：4.1.3 融入3R原則、4.2.2 生產製造 page: 59、71



#### 氣候行動 – SDG 13.3 / SDG 13.B

全部廠區獲得ISO 14064-1: 2018盤查認證。

對應章節：4.7 溫室氣體排放 page: 87



#### 陸域生態 – SDG15.1

定期執行除蔓等環保行動，為環境盡一份心力。

對應章節：6.2 環境守護 page: 134

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



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

1.1 關鍵績效

1.2 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻

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 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### ◎ 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，近年來獲得獎項、評鑑列舉如下，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。

獎項名稱	主辦 / 頒獎單位	獲獎年度	說明
 TCSA企業永續報告 銀級	台灣永續能源研究基金會	2022、2023	台灣永續能源研究基金會為鼓勵企業，提升公司經營永續議題之質與治理資訊揭露之量，以加強其對維護永續發展、友善環境及公益社會的重視與投入，十五年以來持續舉辦「台灣企業永續獎」評選活動。  其中本公司榮獲永續報告書第二類 (全球營收新臺幣50億元以下) 銀級。
 TCSA企業永續單項績效獎： 創新成長領袖獎	台灣永續能源研究基金會	2022	台灣永續能源研究基金會為鼓勵企業，提升公司經營永續議題之質與治理資訊揭露之量，以加強其對維護永續發展、友善環境及公益社會的重視與投入，十五年以來持續舉辦「台灣企業永續獎」評選活動。  其中本公司榮獲永續單項績效獎：創新成長領袖獎，展現卓著創新能力與價值，並達成企業成長、持續獲利目標，並具有標竿及領導性地位。
 The SEAL Awards — 環境倡議獎	SEAL	2022	The SEAL Awards 鼓勵致力於永續發展、環境成就、卓越領導的企業，每年只選出世界上的50家企業。本公司展開全面性的永續行動，串聯起塑膠的閉鎖式循環經濟，並逐年提高綠電的使用，大量減少碳排放與塑膠的廢棄，讓我們成為友善環境的重要推手，榮獲環境倡議獎。
 2022第三屆臺灣循環經濟獎 產品獎入圍	財團法人中華經濟研究院	2022	財團法人中華經濟研究院於2018年發起全臺第一個以循環經濟為主軸的獎項，推廣循環經濟。本公司近年因對循環經濟的理念與實踐，打造「從盒子到盒子」的閉鎖式循環，推出「永續包材解決方案」獲客戶支持，並入圍臺灣循環經濟獎產品獎。



前言  
關於本報告書  
領導人的話

## 1 永續績效

1.1 關鍵績效  
1.2 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻  
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 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 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	2024/11/28	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%、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(PLA) 2026/03/31(CPLA)	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—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 <a href="https://www.owlting.com/news/articles/35926">https://www.owlting.com/news/articles/35926</a>
DIN CERTCO 生物可分解認證	DIN CERTCO	2024/10/31(PLA) 2026/03/31(CPLA)	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—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 (PLA)	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	2024/08/01	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。
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 g CO <sub>2e</sub> 。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 g CO <sub>2e</sub> 。數據收集期間為2020/01/01~2020/12/31。



## 1 永續績效

- 1.1 關鍵績效
- 1.2 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 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 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 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 2026/11/18 冬山廠 2026/11/16	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	樹林廠 2025/10/04 鶯歌廠 2026/11/18 冬山廠 2026/11/16	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。本公司全廠區-鶯歌廠、冬山廠及樹林廠皆取得第三方認證。
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。
塑膠食品容器具優良製造作業 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。
BRCGS：第六版(Aug. 2019) BRCGS包裝材料全球標準	Bureau Veritas	鶯歌廠 2024/12/25 冬山廠 2024/12/31	BRCGS包裝材料全球標準 (Brand Reputation Compliance Global Standards for Food Packaging materials)，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BRCGS 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 2024/06/14 鶯歌廠 2024/06/13 冬山廠 2024/06/27	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。本公司全部廠區皆於2021年導入ISO 45001並取得認證。
ISO 14064-1: 2018 溫室氣體盤查	艾法諾國際股份 有限公司AFNOR	樹林廠 2024/04/29完成盤查 鶯歌廠 2024/04/23完成盤查 冬山廠 2024/07/08完成盤查	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 <sub>2</sub> e)呈現。本公司全部廠區皆於2024年完成盤查2023年之GHG排放量，數據範圍為2023/01/01~2023/12/31，並以2023年作為基準年。
ISO 50001 能源管理系統	台灣檢驗科技股份 有限公司SGS	冬山廠 2022/11/25取得， 有效至今	為系統化進行節能，冬山廠導入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，以及更有效地達成節能減碳，其他廠區預計後續跟進導入。



## 1 永續績效

- 1.1 關鍵績效
- 1.2 金元福對聯合國永續發展目標的貢獻
- 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 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 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	2023 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2023年通過了TTQS認證，有效期為兩年。此認證有助於我們優化教育訓練體系，並進一步強化人力資源的培育。
Sedex 供應商道德資料交換平台	Sedex	2023 完成評鑑	Sedex是全球性的供應商道德資料交換平台，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、2023年每年陸續完成複審。



證書請參考  
<https://reurl.cc/vkNKne>







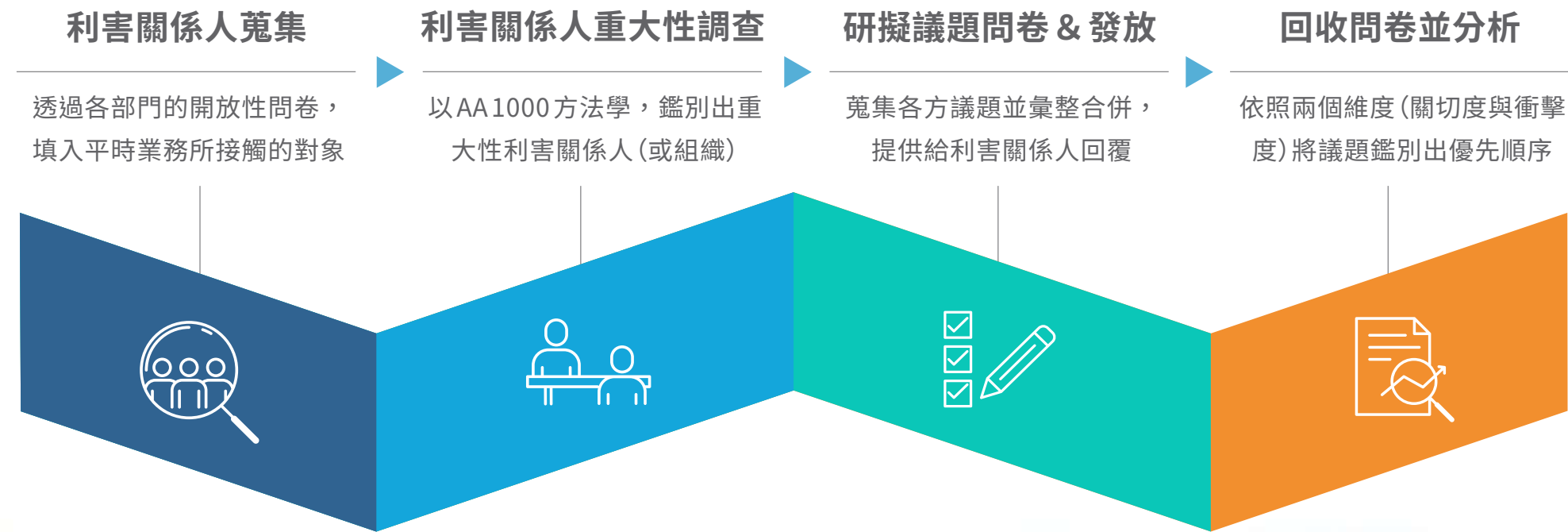
# 2

## 利害關係人議合與 重大議題鑑別



# 利害關係人議合與重大議題鑑別

## ◎ 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



### 鑑別篩選

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

### 問卷調查

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

### 統計分析

統計結果經ESG委員會工作小組核定後，依重要性歸類為7類利害關係人。

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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

2.3 利害關係人議合

2.4 重大議題鑑別

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 社會共榮

參考資料



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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

2.3 利害關係人議合

2.4 重大議題鑑別

2.5 重大議題列表

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

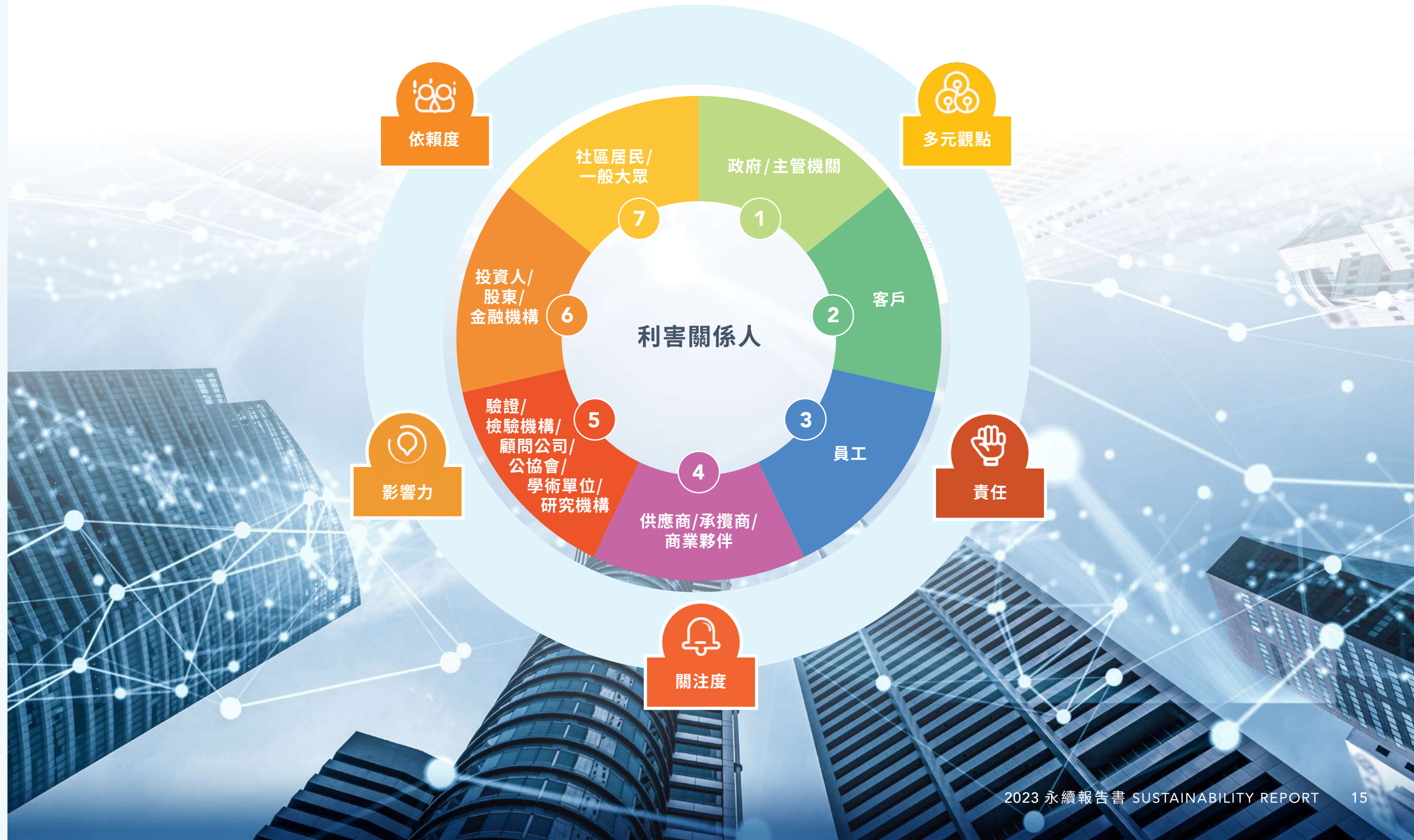
## 6 社會共榮

## 參考資料

## 鑑別篩選和問卷調查

2023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，七類利害關係人分別為：政府/主管機關、客戶、員工、供應商/承攬商/商業夥伴、驗證/檢驗機構/顧問公司/公協會/學術單位/研究機構、投資人/股東/金融機構、社區居民/一般大眾。

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。





前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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

2.3 利害關係人議合

2.4 重大議題鑑別

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 社會共榮

## 參考資料

### ◎ 2.3 利害關係人議合

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	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。	職業安全衛生 法規遵循 能源管理 資訊安全 風險管理	CH3 關於金元福 CH4 友善環境 CH5 員工呵護	電話 Email 通訊軟體 勞動檢查 見面開會	不定期
客戶	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。	創新設計 產品安全性與品質 客戶關係 循環經濟 碳排放 資訊安全	CH4 友善環境 CH5 員工呵護	電話 Email 通訊軟體 見面開會	每天
員工	人才是經營企業的核心基礎及關鍵，尊重、關懷及照顧員工，吸引優秀人才發揮才能創造效益。	職業安全衛生 薪酬福利 人才培育 員工的多元化與包容性	CH3 關於金元福 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
供應商 / 承攬商 / 商業夥伴	供應商 / 承攬商 / 商業夥伴是產品生產製造中重要的一環，持續與這些夥伴溝通和服務品質把關，才能保障客戶及消費者的權益。	供應鏈管理 原物料管理 反貪腐 職業安全衛生	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
驗證 / 檢驗機構 / 顧問公司 / 公協會 / 學術單位 / 研究機構	透過第三方驗證，並與公協會和學術單位持續交流，以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 職業安全衛生 風險管理 反貪腐 能源管理 碳排放	CH3 關於金元福 CH4 友善環境 CH5 員工呵護	電話 Email 通訊軟體 見面開會 講座活動 電子報	每年 不定期



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

- 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
- 2.3 利害關係人議合
- 2.4 重大議題鑑別
- 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 社會共榮

## 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
投資人/股東/ 金融機構	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。	營運績效 風險管理 反貪腐 公司治理	CH3 關於金元福	電話 Email 通訊軟體 見面開會	不定期
社區居民/一般大眾	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 社會共榮	電話 Email 通訊軟體 參加活動 見面開會	不定期

### ◎ 2.4 重大議題鑑別

重大議題鑑別流程	
<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>議題蒐集：</b> 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、聯合國17項永續發展目標(SDGs)、SASB、Sedex等)、議合工具結果等來源，設計與金元福直接相關的議題調查工具。</li> </ul>
<b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>設計問卷：</b> 透過議題蒐集，並經內部討論後整理21項議題以編製成問卷，含括經濟面、環境面及社會面三大主題。</li> </ul>
<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>對利害關係人進行議題調查：</b> 由本公司各單位，針對內外部利害關係人廣發問卷。 回收問卷總共275份(政府/主管機關7、客戶12、員工187、供應商/承攬商/商業夥伴54、驗證/檢驗機構/顧問公司/公協會/學術單位/研究機構8、投資人/股東/金融機構2、社區居民/一般民眾5)</li> </ul>

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

- 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
- 2.3 利害關係人議合
- 2.4 重大議題鑑別
- 2.5 重大議題列表

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

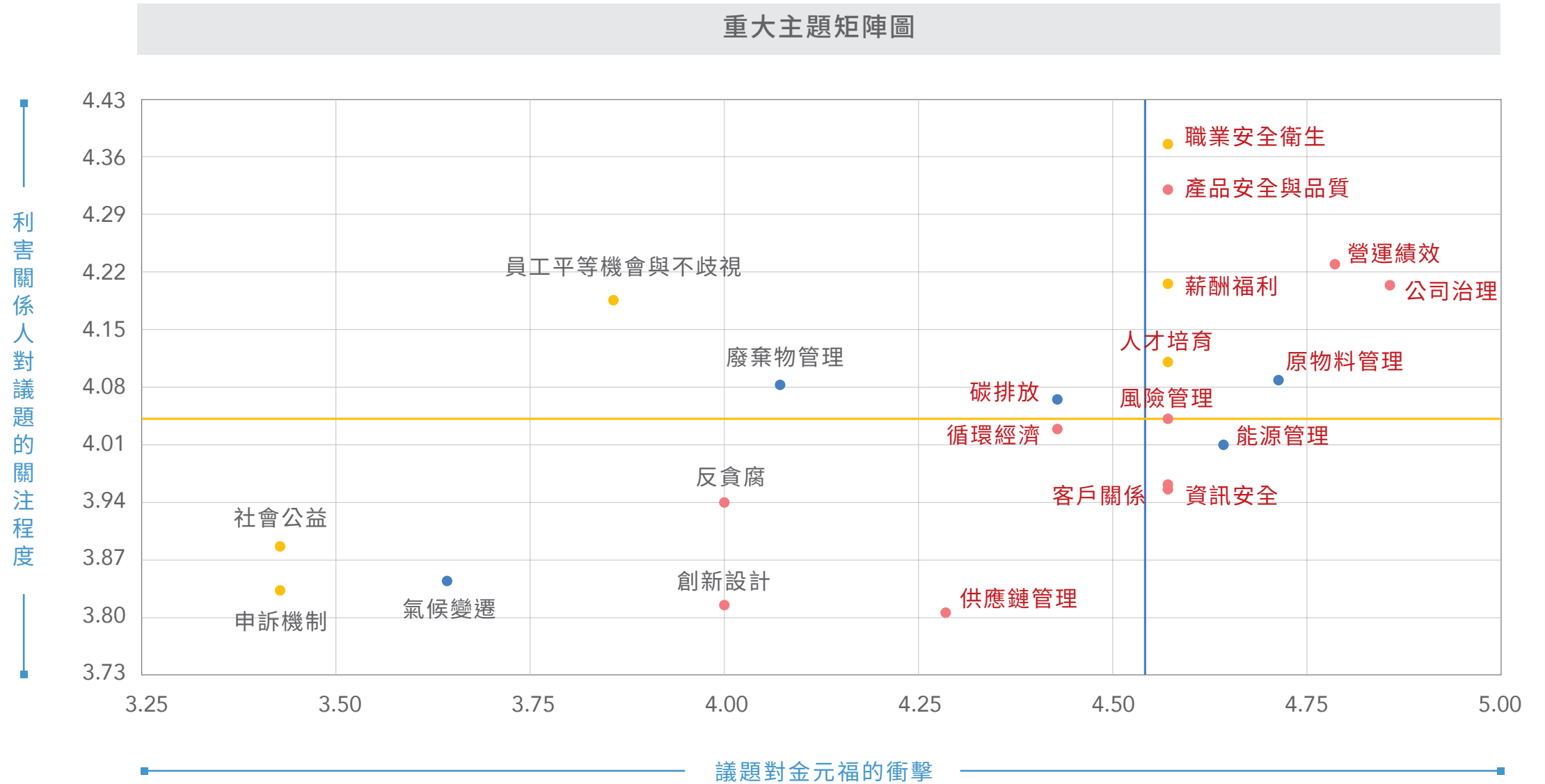
6 社會共榮

參考資料

4

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的衝擊。本次21項議題中，依照統計結果以影響程度及衝擊作分數計算，鑑別出14項重大議題(下方矩陣圖之紅色文字)。





前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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

2.3 利害關係人議合

2.4 重大議題鑑別

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 社會共榮

## 參考資料

# 5

### ▪ 第二階段重大議題正/負面衝擊評估：

金元福依據第一階段的鑑別結果共14項重大議題進行深度的衝擊情境分析(考量議題性質以及公司營運重點)。

三大面向	議題	正面+ / 負面-	實際 / 潛在	衝擊情境分析	主要影響對象
經濟面	公司治理	+	潛在	落實ESG願景及目標，避免發生財務及非財務的損失，提高營運效能，與合作夥伴共同打造ESG商業模式，讓社會共好。	員工、供應商、客戶、社區、環境
經濟面	營運績效	+	實際	公司對於ESG合理分配及運用資源，提升運作效率及效益並強化競爭力，此外ESG風險管控機制良善，與合作夥伴互利雙贏增加利害關係人對公司的信心。	銀行、供應商、員工
經濟面	產品安全與品質	+	實際	透過ISO 9001、ISO 22000 & HACCP、BRCGS管理系統定期鑑別風險及模擬相關風險因應措施，目前食品安全品質相關管控良好，未有重大食安案件發生，並因良好的品質及管控措施，提高客戶滿意度。	客戶
經濟面	客戶關係	+	潛在	定期與客戶互動，持續優化服務流程並反饋市場資訊以利提升客戶對服務的成果滿意度所帶來的經濟效益。	客戶
經濟面 / 環境面	循環經濟	+	實際	各國法規持續更新，定期檢視產品類別、強化循環經濟的理念、增加回收材料的比例、減少環境裡的塑膠廢棄物，建立創新低碳產品生命週期的商業模式，創造新的永續經濟效應。	回收體系、環境
經濟面	資訊安全	-	實際	資訊安全風險管理是公司營運過程中重要的保護牆，當系統安全措施及資安漏洞管理不足時，將導致資訊外洩及嚴重損壞資訊資產，使企業成本提高(修復成本)、影響營運運作。	客戶、員工、供應商
經濟面	風險管理	+	潛在	依據風險管理原則，鑑別出ESG重大風險，並提出有效的因應措施及目標管控，以將風險轉化為公司競爭力。	客戶、供應商、環境、員工
環境面	原物料管理	+	潛在	從源頭控管原料的使用及食品安全品質，積極開發符合法規之再生料來源，降低原料開採可能導致的氣候變遷影響。	供應商



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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

2.3 利害關係人議合

2.4 重大議題鑑別

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 社會共榮

參考資料

5

三大面向	議題	正面+ / 負面-	實際/潛在	衝擊情境分析	主要影響對象
環境面/ 經濟面	供應鏈管理	+	潛在	引導供應鏈導入ESG管理，發揮以大帶小拉動供應鏈一同對減碳的實質活動，以對環境、社會和公司經濟面產生正面的綜合效益。	供應商
環境面	碳排放	+	實際	遵循法規要求積極配合溫室氣體盤查登錄，並制定中長期碳中和目標，透過內部盤查到來源分析來展開內部管理機制，降低碳排放可能產生的碳費及營運風險以及對氣候變遷的影響。	客戶、公司、 公部門、環境
環境面	能源管理	+	實際	在能源管理上遵循法規要求並制定相關流程及內部機制強化節能效益，降低未來能源上漲趨勢可能帶來的價格衝擊及減少不必要的能源浪費，同時亦可降低生產製造過程中能源使用的碳排放來源，有效降低對環境的衝擊。	客戶、公司、 公部門、環境
社會面	職業安全衛生	+	實際	提升內部安全認知、監控安全措施防止潛在風險、採購高階防護具提升安全係數、降低工傷事件、減少人因危害，並通過職業安全衛生管理系統驗證，取得外部單位的認可；此外，亦透過定期健康檢查及職業醫學專科醫師臨場服務評估員工身心狀況，適時規劃健康促進或健康講座與衛教文宣公告，以達預防職業病發生。	員工、公司
社會面	薪酬福利	-	實際	薪酬福利是吸引優秀人才的首要因素之一，若無法依據產業的薪資水準及物價指數調整，進而無法提供具競爭力的薪資吸引更多優秀的人才加入，亦可能讓現有人才流失。	員工、公司
社會面	人才培育	-	潛在	提升員工能力是企業競爭力的源頭，若管理層級領導能力不足，恐無法對應組織發展，引發在職員工的心理動盪。若在新人/在職時期無明確培訓計畫，導致人才的流失，及可能會損耗公司資源(人才)。	員工

6

### 結果確認：

整理重大議題列表，呈報ESG委員會審閱通過。



1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

- 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
- 2.3 利害關係人議合
- 2.4 重大議題鑑別
- 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 社會共榮

參考資料

◎ 2.5 重大議題列表

	重大議題	GRI對應	報告書揭露章節
經濟面	公司治理	自訂主題	3.2 公司治理
	營運績效	GRI 201 經濟績效 2016	3.3 營運績效
	產品安全與品質	GRI 416 顧客健康與安全 2016 GRI 417 行銷與標示 2016	4.1.4 產品安全與品質
	客戶關係	自訂主題	4.1.4 產品安全與品質
	循環經濟	GRI 301 物料 2016	4.1 循環經濟
	資訊安全	GRI 418 客戶隱私 2016	3.5 資訊安全政策與管理
	風險管理	GRI 2-25 補救負面衝擊的程序	3.2.4 風險管理
環境面	原物料管理	GRI 301 物料 2016	4.2 原物料管理
	供應鏈管理	GRI 204 採購實務 2016 GRI 308 供應商環境評估 2016 GRI 414 供應商社會評估 2016	3.4 供應鏈管理
	碳排放 / 能源管理	GRI 302 能源 2016 GRI 305 排放 2016	4.4 能源 4.7 溫室氣體排放
社會面	職業安全衛生	GRI 403 職業安全衛生 2018	5.9 職業安全
	薪酬福利	GRI 202 市場地位 2016 GRI 401 勞雇關係 2016	5.4 薪酬與福利
	人才培育	GRI 404 訓練與教育 2016	5.3 人才發展體系



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

### 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

### 2.3 利害關係人議合

### 2.4 重大議題鑑別

### 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 社會共榮

## 參考資料

2022~2023年重大議題之比較：			
2022年重大議題	2023年重大議題	名次	比較
公司治理	公司治理	1	↑ 4
營運績效	營運績效	2	↑ 1
職業安全衛生	職業安全衛生	3	↑ 1
產品安全與品質	產品安全與品質	4	↓ 3
原物料管理	原物料管理	5	↑ 4
薪酬福利	薪酬福利	6	↓ 4
人才培育	人才培育	7	↓ 1
---	能源管理	8	2023新增
---	風險管理	9	2023新增
---	資訊安全	10	2023新增
客戶關係	客戶關係	11	↓ 1
碳排放	碳排放	12	↓ 5
循環經濟	循環經濟	13	↓ 5
供應鏈管理	供應鏈管理	14	2023自選
員工平等機會與不歧視	---	---	2023未入選

由於氣候變遷的議題逐漸被重視、即將實施碳費徵收等原因，2023年將「能源管理」、「風險管理」納入重大議題。最後因為有鑑於公司不斷有駭客攻擊等原因，我們亦將「資訊安全」納入重大議題。





3

／ 關於金元福



## 關於金元福

### ◎ 3.1 公司介紹

#### 3.1.1 公司概述

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(含研發大樓)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)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。作為一個專業及誠信的壓空/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。

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	臺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(含研發大樓)：新北市鶯歌區建國路399、393號 冬山廠：宜蘭縣冬山鄉香中路275號、275-1號		
2023 員工人數	463人。其中樹林廠58人、鶯歌廠232人、冬山廠173人。		
2023 營收	新臺幣49.0億元		
2023 成品出貨 (公噸及占比)	品項	成品重量(公噸)	占比
	PET	32,888	63.07 %
	rPET	6,828	13.09 %
	PLA	3,188	6.11 %
	PP	9,242	17.72 %



◆ 樹林廠  
廠區面積: 20,000 平方米  
238 新北市樹林區中正路345-16號

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

◆ 研發大樓  
廠區面積: 2,070.12 平方米  
239 新北市鶯歌區建國路393號

◆ 冬山廠  
廠區面積: 23,000 平方米  
269 宜蘭縣冬山鄉香中路275號、275-1號



### 3.1.2 公司沿革

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料





### 3.1.3 公司使命與中長期策略

- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效**
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別**
- 3 關於金元福**
  - 3.1 公司介紹**
  - 3.2 公司治理
  - 3.3 營運績效
  - 3.4 供應鏈管理
  - 3.5 資訊安全政策與管理

- 4 友善環境
- 5 員工呵護
- 6 社會共榮
- 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。

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商，提供從產品設計、模具製造、膠皮押出、真空成型、售後服務等完整的一站式服務。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
穩健經營、利他共好
- 食品安全品質政策
品質安全第一、客戶滿意至上
- 環安衛暨能源政策
節能、環保、愛地球、照顧員工身心健康
- 核心職能
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

#### 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」(Reduce、Reuse、Recycle、Responsibility、Rethink、Revamp)，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
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效**
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別**
- 3 關於金元福**
  - 3.1 公司介紹
  - 3.2 公司治理
  - 3.3 營運績效
  - 3.4 供應鏈管理
  - 3.5 資訊安全政策與管理

- 4 友善環境**
- 5 員工呵護**
- 6 社會共榮**
- 參考資料

### 3.1.4.2 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，除了自身管理外，同時也逐步要求供應鏈配合社會責任相關要求。金元福企業社會責任政策：

<div style="background-color: #f96; padding: 10px; border-radius: 10px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <b>落實公司治理、遵守法令法規</b> </div> <p style="margin-top: 10px;">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。</p>	<div style="background-color: #3498db; padding: 10px; border-radius: 10px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <b>維護勞工權益、提供安全職場</b> </div> <p style="margin-top: 10px;">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。</p>
<div style="background-color: #27ae60; padding: 10px; border-radius: 10px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <b>執行環境保護、致力節能減碳</b> </div> <p style="margin-top: 10px;">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。</p>	<div style="background-color: #9b59b6; padding: 10px; border-radius: 10px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <b>堅持誠信經營、善盡社會責任</b> </div> <p style="margin-top: 10px;">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。</p>

公司導入企業社會責任管理制度，也要求供應商推動企業社會責任管理制度，每年定期舉辦企業社會責任教育訓練課程  
 註\*社會責任相關國際規範

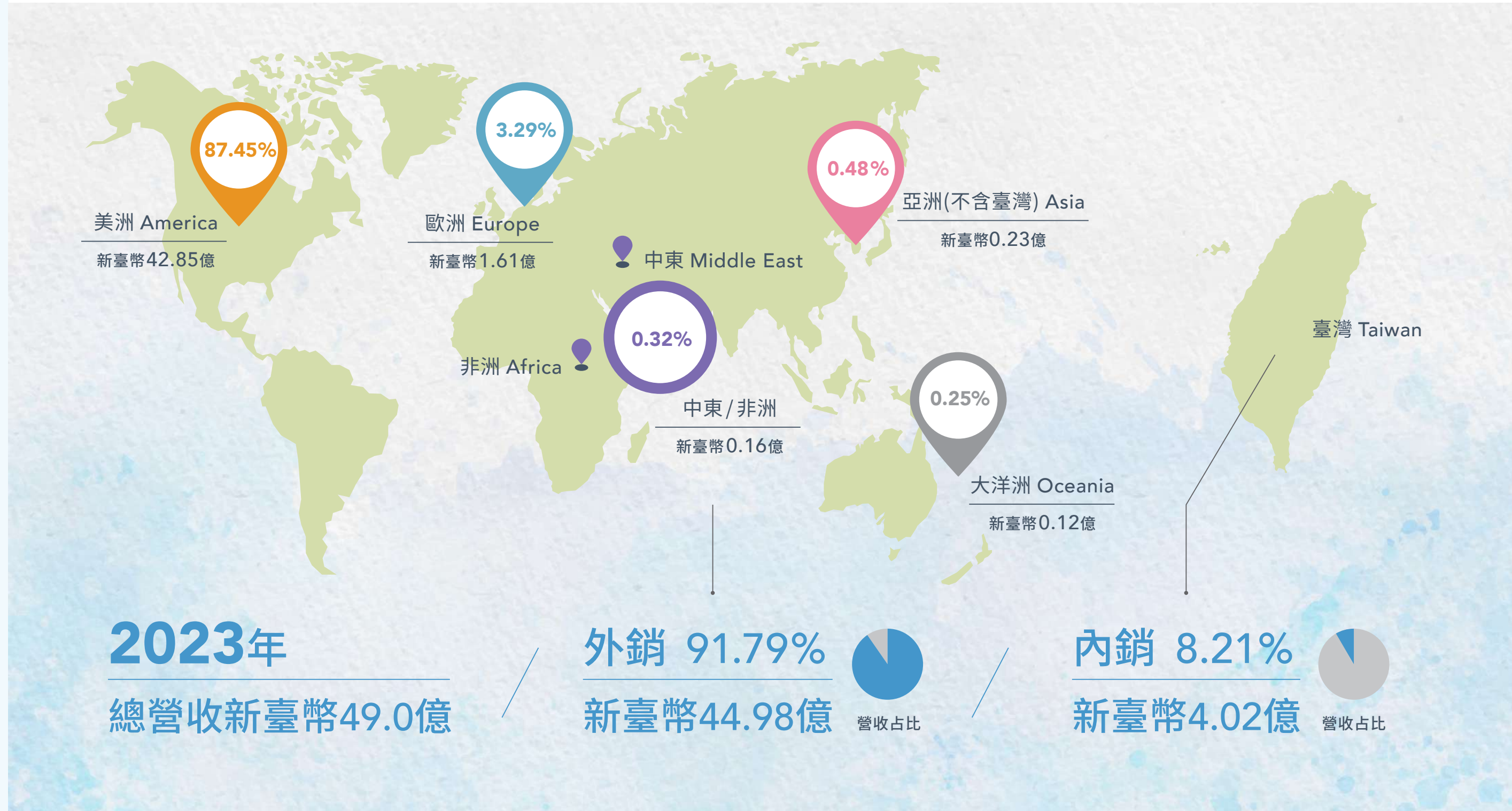
聯合國企業與人權指導原則	<a href="#">The UN Guiding Principles on Business and Human Rights</a>
國際勞工組織工作基本原則與權利宣言	<a href="#">ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work</a>
世界人權宣言	<a href="#">The UN Universal Declaration of Human Rights</a>
公民與政治權利國際公約	<a href="#">The International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)</a>
經濟社會文化權利國際公約	<a href="#">The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)</a>

- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效**
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別**
- 3 關於金元福**
  - 3.1 公司介紹
  - 3.2 公司治理
  - 3.3 營運績效
  - 3.4 供應鏈管理
  - 3.5 資訊安全政策與管理
- 4 友善環境**
- 5 員工呵護**
- 6 社會共榮**
- 參考資料

### 3.1.5 業務範圍

本司以外銷為主，2023年外銷佔整體營收91.79%。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、可生物分解材質等，落實循環經濟之目標。





- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效**
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別**
- 3 關於金元福**
  - 3.1 公司介紹
  - 3.2 公司治理
  - 3.3 營運績效
  - 3.4 供應鏈管理
  - 3.5 資訊安全政策與管理
- 4 友善環境**
- 5 員工呵護**
- 6 社會共榮**
- 參考資料

### 3.1.6 上下游關係

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。上下游關係與前一年度無顯著變化。



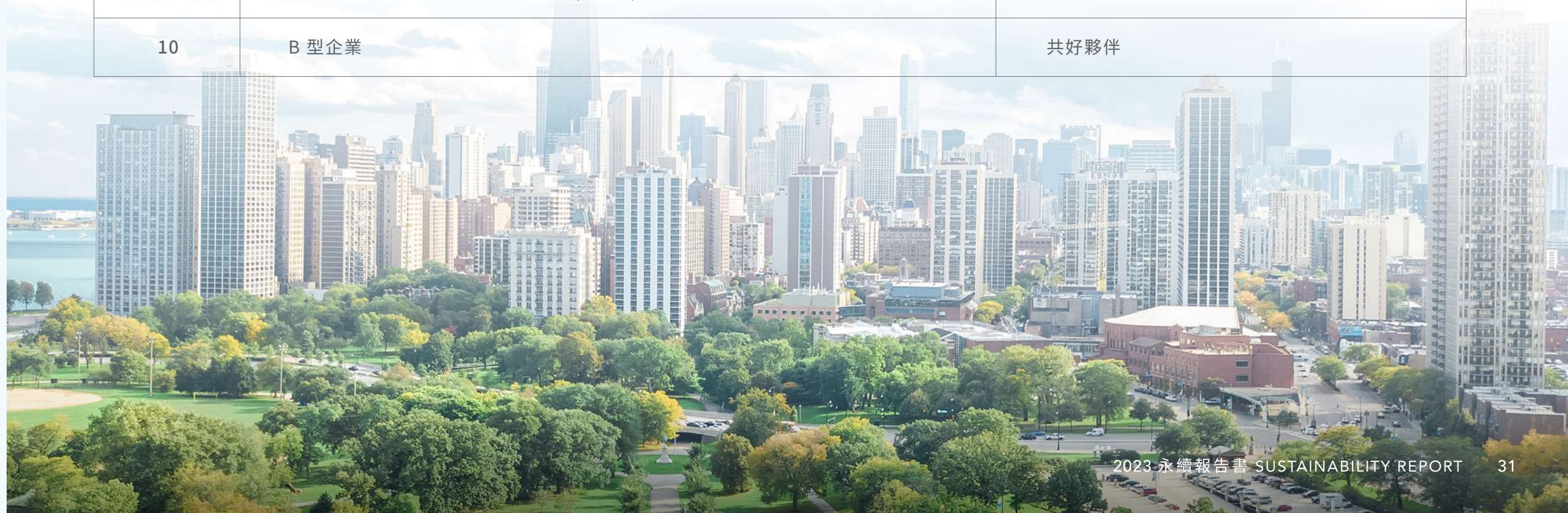


- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效**
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別**
- 3 關於金元福**
- 3.1 公司介紹
- 3.2 公司治理
- 3.3 營運績效
- 3.4 供應鏈管理
- 3.5 資訊安全政策與管理
- 4 友善環境**
- 5 員工呵護**
- 6 社會共榮**
- 參考資料

### 3.1.7 夥伴與倡議

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	新北市工業會	會員
4	宜蘭縣工業會	會員
5	臺灣區塑膠製品工業同業公會	會員
6	中華民國環保生物可分解材料協會	會員
7	天下永續會	會員
8	ESG 遠見共好圈	會員
9	社團法人台灣淨零排放碳中和協會 (NZCA)	會員
10	B 型企業	共好夥伴





## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

### 3.1 公司介紹

### 3.2 公司治理

### 3.3 營運績效

### 3.4 供應鏈管理

### 3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

## ◎ 3.2 公司治理

重大議題	公司治理
對金元福的意義	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	落實ESG願景及目標，避免發生財務及非財務的損失，提高營運效能，與合作夥伴共同打造ESG商業模式，讓社會共好。
政策與承諾	透過6R策略 (Reduce、Reuse、Recycle、Responsibility、Rethink、Revamp) 發揮正面影響力。
短期目標	年度完成6R策略下的各項目標，詳見3.2.3.2 ESG委員會的表「2023目標執行成果和負責單位」。
中長期目標	利用先行者優勢，不斷與競爭對手拉開距離，成為難以跨越之鴻溝，並建立出經濟與環境兼顧的塑膠閉鎖式循環生態圈。
行動辦法	建構永續框架，涵蓋環境(E)、社會(S)、治理(G)。
成效	2023年6R達成率75%，詳見3.2.3.2 ESG委員會的表「2023目標執行成果和負責單位」。
責任單位	經營層

### 3.2.1 組織架構

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。

#### 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、陳執行長郁卉、李總廠長亮儀、郭總經理哲宏等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總經理，借重其專長與業界豐富經驗，共組經營團隊。

職稱	姓名	性別	專長	職責
總裁	吳美雲	女性	財務管理	公司營運重大決策及財務決策
執行長	陳郁卉	女性	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	男性	工廠營運管理、塑膠生產技術、永續發展	綜管生產事業處、安衛課、研發課等，ESG委員會委員
總經理兼永續長 (專業經理人)	郭哲宏	男性	國際行銷與業務、營運策略、永續發展	綜管營運事業處、行政事業處、資訊部、品保部、永續發展課等，ESG委員會委員

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

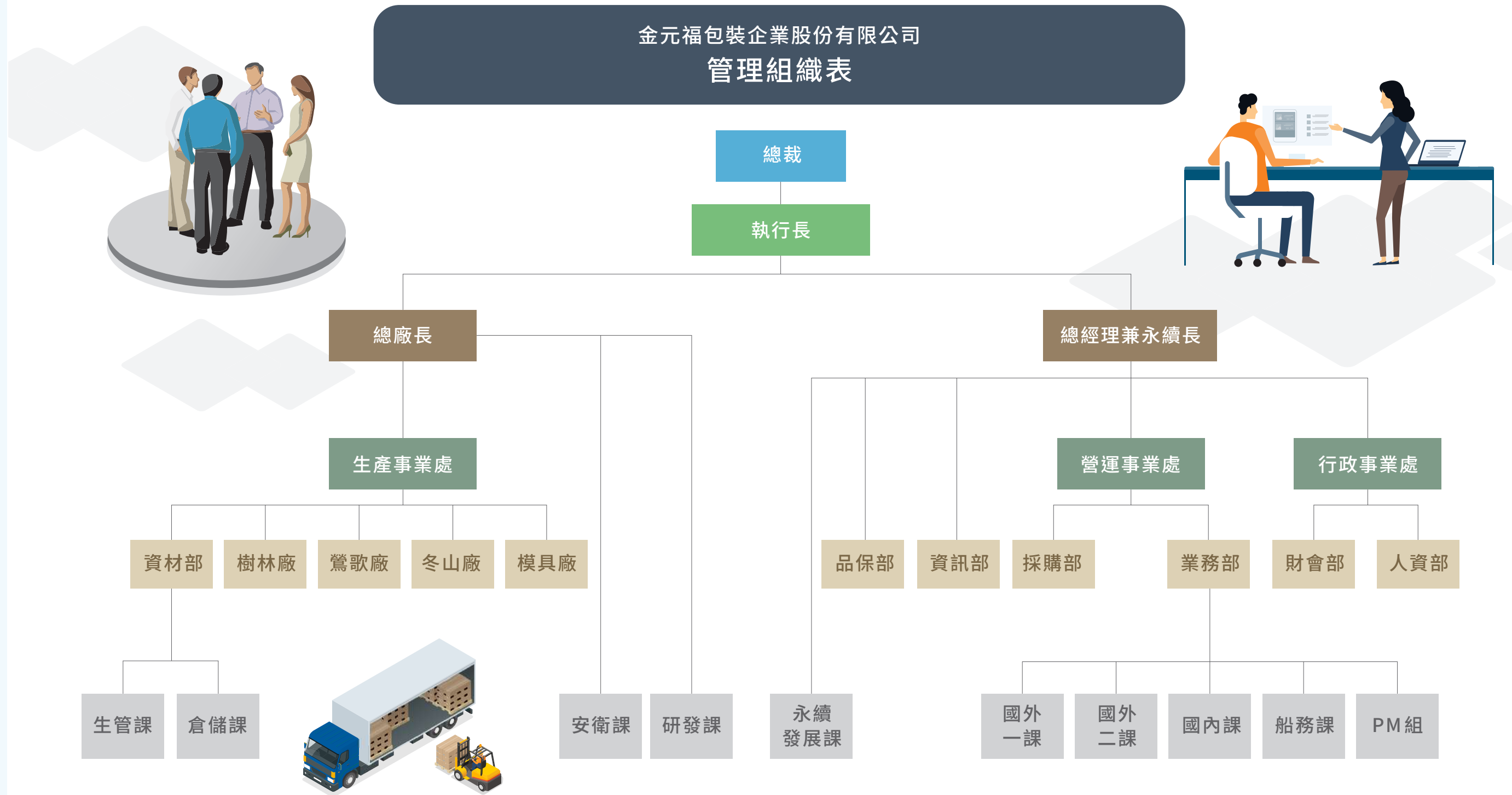
● 監督衝擊管理的角色：

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。

公司組織圖如下(2023/9更新)。





- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效**
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別**
- 3 關於金元福**
- 3.1 公司介紹
- 3.2 公司治理**
- 3.3 營運績效
- 3.4 供應鏈管理
- 3.5 資訊安全政策與管理

- 4 友善環境**
- 5 員工呵護**
- 6 社會共榮**
- 參考資料

### 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，若遇有涉及利益衝突議題時，相關人員會迴避並不參與討論及表決等作業。

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

### 3.2.1.3 提升經營團隊管理職能

為強化經營團隊管理職能，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。2023年進修總時數14小時。



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

### 3.2.2 ESG委員會

2021年金元福ESG委員會正式成立，由執行長擔任主席，總廠長、總經理和廠長擔任ESG委員，為ESG最高決策單位。

#### ● 設立目的

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

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：ESG委員會由永續發展課擔任執行秘書。執行秘書需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委員會主席決議年度重大議題。
7. 企業永續報告書：由執行秘書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。





前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

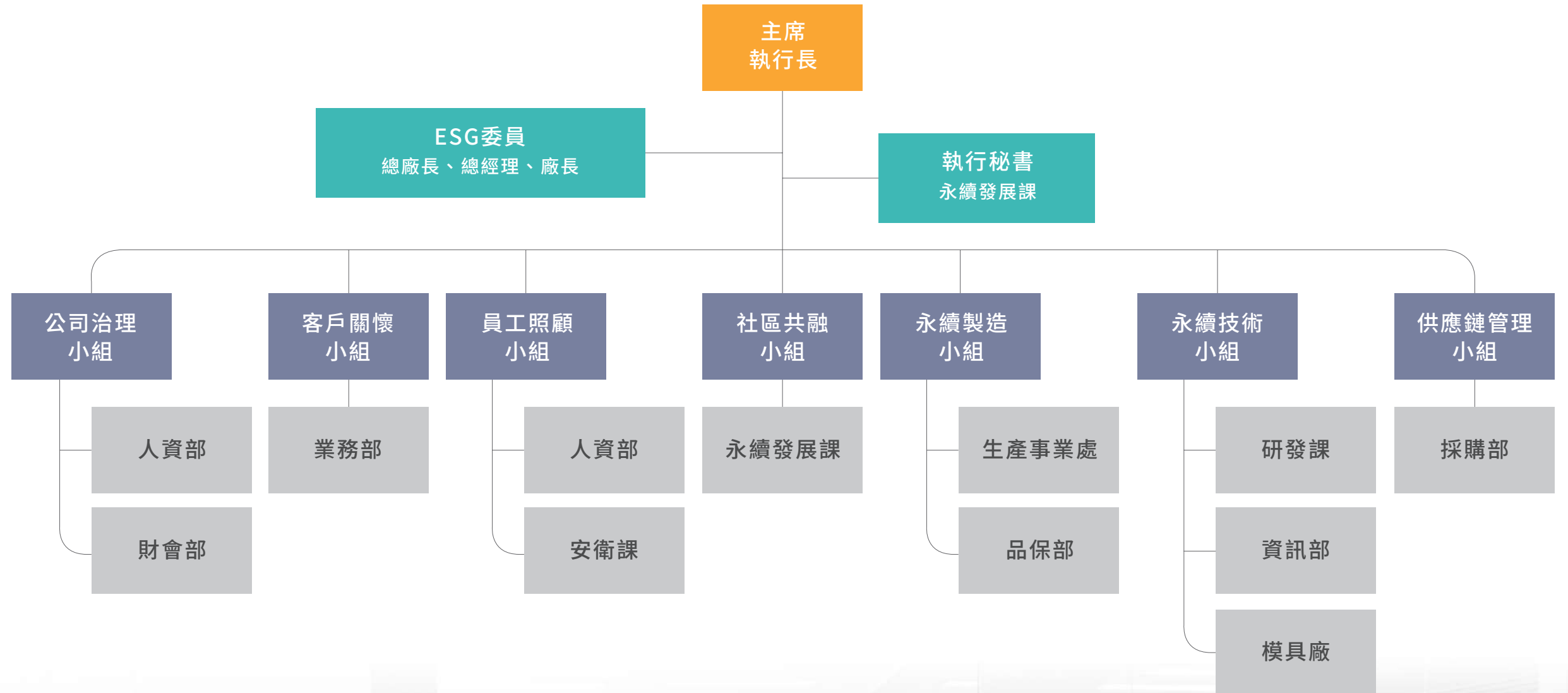
5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

● 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。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

參考資料

### 3.2.3 重大議題溝通管道

#### 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，2023年無發生重大事件。

#### 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。第一季會議除檢討去年度執行情況以外，亦確立當年度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。

監管執行成效的頻率：

每月

[ 1~12月 ]

由各工作小組確認目標達成狀況及執行進度。

每季

[ 1、4、7、10月 ]

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、未達目標之改善措施及資源協調等。

每年

[ 1月 ]

於ESG委員會報告ESG執行成果及擬定下一年度目標。



# ESG 6R 成果回顧

前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

參考資料

面向	1 Reduce 減少減量				2 Reuse 物盡其用		3 Recycle 循環利用	
	目標	直接排放(公噸 tCO2e)	電(度)	事業廢棄物(公噸)	模頭料減量	切削油重複使用 註1	模頭料回收	環保材質rPET
負責單位	倉儲、生產技術	生產技術、財會	總務	押出	模具	總務	業務	倉儲
2022年實績	0.0311	1,684	0.0101	N/A	100%	N/A	13.19%	42%
2023年目標	單位排放	單位用電	單位廢料	-10%	N/A	10%	30%	42%
	<= 0.0308 (每年較去年少1%)	<= 1,606	<= 0.0076	<= 0.234				
2023年實績	0.0289	1,592	0.0082	0.24%	N/A	28.11%	17.19%	46.07%

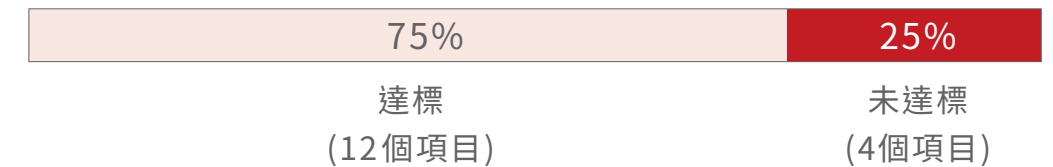
面向	4 Responsibility 對利害關係人負責							5 Rethink 教育	6 Revamp 改善強化		
	目標	工傷職災 (件)	離職率 (%)	員工 滿意度	客戶 滿意度(分)	在地採購 廠商 (%)	綠色採購 (項)	捐助糧食 (新臺幣萬元)	植樹/林地認養 註2	環保講座&參訪 (場次)	改善案件 (節能/減廢/友善環境/其他改善)
負責單位	安衛	人資	人資	業務	採購	總務	財會	永續	永續	倉儲、研發、生產技術	
2022年實績	8	1.21%	94.2%	95.65	8.26%	55	3	132 公噸 CO2e	16	持續改善	
2023年目標	0	<= 1.21%	90%	國內	國外	10%	60項	3	N/A	12	持續改善
				>= 95							
2023年實績	6	0.93%	93.7%	95	96.5	43.37%	60項	9	N/A	16	74件

❖ 紅色為未達成目標的項目

❖ 達標率：75% (共16個項目，其中12項達標)

❖ 註1「切削油重複使用」：2023年後不再設定此目標，因為已於2022年100%達標。

❖ 註2「植樹/林地認養」：2022年合約到期，2023年完成續約，2024年產出相關成效。



2024年目標設定及負責單位：

前言  
關於本報告書  
領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

3.1 公司介紹  
3.2 公司治理  
3.3 營運績效  
3.4 供應鏈管理  
3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

面向	1 Reduce 減少減量					2 Reuse 物盡其用	3 Recycle 循環利用	
	直接排放 (公噸tCO <sub>2e</sub> )	電(度)	事業廢棄物 (公噸)	模頭料減量	生活垃圾	模頭料回收	環保材質rPET	碎料回收再利用
負責單位	倉儲、生產技術	生產技術、財會	總務	押出	總務	總務	業務	倉儲
2024年目標	<= 0.0261	1,576	<= 0.0076%	<= 0.234%	持續追蹤	持續追蹤	35%	45%

面向	4 Responsibility 對利害關係人負責						5 Rethink 教育	6 Revamp 改善強化	
	工傷職災 (件)	離職率 (%)	員工 滿意度	客戶 滿意度(分)	(開發) 在地採購廠商(%)	綠色採購 (項)	在地影響力 專案	環境教育 (滿意度)	改善案件 (節能/減廢/友善環境/其他改善)
負責單位	安衛	人資	人資	業務	採購	總務	永續	永續	倉儲、研發、生產技術
2024年目標	0	<= 1.17%	>= 90%	>= 95	55.37%	70項	持續開發	>= 90%	節能1%，總提案件數60件





## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

### 3.1 公司介紹

### 3.2 公司治理

### 3.3 營運績效

### 3.4 供應鏈管理

### 3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 3.2.4 風險管理

重大議題	風險管理
對金元福的意義	風險管理是成功經營的關鍵要素，鑑別出ESG重大風險及提出有效的因應措施及目標管控，有助於確保業務的可持續性、提高競爭力，同時保護利害關係人的利益。
影響	透過辨識風險，決定該風險會對公司造成影響程度，並決定公司後續因應策略。
政策與承諾	針對公司營運各面向進行風險管理，以鑑別出可能造成的潛在衝擊。
短期目標	每年要求相關單位訂定並定期檢視「食品安全品質及環安衛暨能源目標」目標達成情況。
中長期目標	透過風險管控，達到公司永續經營目的。
行動辦法	因應產業成長性和市場變化，積極將風險意識納入教育訓練，以提升各單位主管同仁的風險辨識能力。並因應環境變動，滾動式修改相關策略，才能有效預防、降低發生風險發生的可能性與影響度。 1. 提升食品安全、品質，和客戶滿意度：由生產單位和品保單位掌控品質異常筆數，以及客訴問題檢討。 2. 節能環保愛地球：降低單位用電和減少碳排量，以及增加rPET的使用比例。 3. 預防職業災害：減少失能傷害和嚴重率，員工定期健檢，做好作業環境監測。
成效	1. 2023年食品安全品質目標達成率為93.25% 2. 2023年環境目標達成率72.66% 3. 2023年安衛目標達成率100%
責任單位	經營層

#### 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：



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

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

### 3.2.4.2 風險管理流程

每年各單位對應利害相關者之各項申訴(檢舉)/提出意見管道依據「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	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	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	內部開立異常處理單 即時口頭溝通	向安全衛生管理課反應意見 即時口頭溝通 召開職業安全衛生委員會

### 3.2.4.3 風險管理政策

風險項目	風險情境	風險管理策略(因應措施)
職業災害	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞工可能因為操作時出現操作失誤，而導致職業災害發生。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>維護ISO 45001職業安全衛生管理系統標準，持續改進工作安全</li> <li>定期進行危害鑑別風險評估，及時發現和解決潛在的安全問題</li> <li>鼓勵員工參與全國技術士認證，以提升其專業技能和認知水平</li> <li>透過數位學習平台提供相關安全認知，使員工更容易了解工作場所的安全要求和預防措施</li> </ul>
產品安全	<ul style="list-style-type: none"> <li>因產品含有異物而造成客訴及退貨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立相關品質、安全管理系統 (ISO 9001、BRCGS等)</li> <li>針對重要管制點(CCP)相關人員定期培訓</li> <li>內部稽核以確保相關流程皆有效運作</li> </ul>
溫室氣體排放量持續增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶要求供應鏈上下游投入永續發展</li> <li>歐盟碳邊境調整機制預計自2023年開始實施、而臺灣研擬2025年開始課徵碳費</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>向客戶推廣rPET產品</li> <li>持續深化本公司之循環經濟、社會責任相關方案</li> <li>使用再生料以打造低碳產品(例如: rPET)</li> <li>持續推動廠內節電及尋求合適的綠電</li> </ul>
缺工	<ul style="list-style-type: none"> <li>因應大環境缺工情況，勞動力市場人力短缺，導致招募不易</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續運用多個管道進行徵才</li> <li>確保員工福利，以增加公司招募員工優勢</li> <li>重視員工人權，以降低員工離職率</li> </ul>



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

### 3.2.5 稽核制度

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BRCGS包裝材料全球標準等各系統管制作業之有效性及持續改善。2023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。

#### 內部稽核流程



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 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。
  - 食品安全品質目標達成率為93.25%：後續針對食品安全品質將結合HACCP制度、環境風險預防，採取密集統計方式進行落實性監控，以精進各項品質系統的運作與要求。
  - 環境目標達成率72.66%：環境目標共有四個項目，其中未達標項目為鶯歌廠「單位成品用電」及樹林廠「改善提案件數」、全廠「提升rPET比例」。2023年生產結構異動導致鶯歌單位成品用電未達標，樹林廠因設施搬遷其改善提案件數未達標。至於rPET比例未達標，原因是因市場端受到大環境不好，高通膨的影響，降低對環保進程的推展。2024年將持續加強與客戶溝通，推廣含rPET產品。
  - 安衛目標達成率100%：持續改進作業環境、定期風險評估、透過與員工的溝通、事件調查的深入檢討，安全衛生管理單位得以更全面地評估安全和健康管理體系，精準找到改進機會，進而提升整體績效水準。

### 3.2.6 商譽與法規遵循

#### 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，嚴禁貪腐行為，並同時敘明利益衝突迴避、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，落實誠信正直的核心價值及堅持高度職業道德，訂有「道德行為及員工廉潔規範」，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，降低風險，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，每年都會針對所有廠區，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。2023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545人次受訓，課程時數達545小時，平均受訓時數1小時，在職員工訓練達成率100%。

為確保全員皆了解反貪腐之精神，公司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，2023年無檢舉申訴反貪腐事件。

反貪腐申訴管道	檢舉人身分	員工	供應商
	聯絡方式	人力資源部電子信箱：hr@kyf.com.tw	Benjamin.Kuo@kyf.com.tw



前言

關於本報告書

領導人的話

### 1 永續績效

### 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

### 3.2.6.2 法規遵循

本公司每年2次更新法規鑑別清單，由文管中心、安全衛生管理課、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臺灣法規規範以及外銷國之法規。2023年未發生反競爭行為、環保、產品安全、公司治理、資訊安全等之裁罰，惟因工作場所主要依人工操作，以及缺乏對非例行性作業的預防措施和安全意識，導致發生職業安全裁罰事件。

性質	年度	事由與金額	後續改善
職業安全	2023	2023/03/06 勞動部職業安全衛生署處分書違反職業安全衛生法第6條第1項規定，依同法第43條第2款規定，處罰鍰新臺幣7萬元整	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定期宣導堆高機操作管理辦法－嚴守廠區內駕駛五不規定。</li> <li>2. 降低該作業區域搬運機械的行駛速度(6km/h)。</li> <li>3. 原物料區域的規劃進行調整，並確立臨時物料堆放的溝通方式。</li> </ol>
職業安全	2023	2023/04/21 勞動部職業安全衛生署處分書違反職業安全衛生法第6條第1項規定，依同法第43條第2款規定，處罰鍰新臺幣6萬元整	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 更新防護設備，部分性加裝全方位護罩或護蓋，以提高保護效能。</li> <li>2. 定期加強危害標示的宣導，以提升人員對安全的認識和重視程度。</li> <li>3. 重新修訂作業流程，以避免接觸到危險的捲夾部位。</li> </ol>



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

### 3.1 公司介紹

### 3.2 公司治理

### 3.3 營運績效

### 3.4 供應鏈管理

### 3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

## ◎ 3.3 營運績效

重大議題	營運績效
對金元福的意義	企業永續經營根植於穩健的營運績效，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	公司對於ESG合理分配及運用資源，提升運作效率及效益並強化競爭力，此外ESG風險管控機制良善，與合作夥伴互利雙贏增加利害關係人對公司的信心。
政策與承諾	穩健經營、利他共好
短期目標	達成營收目標≥52.0億(2024年)
中長期目標	達成營收目標≥60億(2029年前)
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。 財會部定期檢討各項成本與費用，期望達到成本管控與穩定成長之目的。
成效	2023年營收新臺幣49.0億元
責任單位	業務部、財會部

### 3.3.1 營業額

2023年主要因全球通膨高漲，產品高庫存的影響，造成整體營收未達標，但未來市場需求看漲。2023年起相關因應措施為：

維持生產計劃的彈性，配合客戶急單需求。

持續與客戶保持互動，獲取市場上的第一手消息提前預警。

持續開發新品，為來年的成長添加新動能。

單位：新臺幣億元

營收來源	外銷		內銷		合計	
	金額	占比	金額	占比	金額	與去年同期比
年度						
2021	46.0	92.0%	3.8	8.0%	49.8	-6.9%
2022	43.9	90.41%	4.7	9.59%	48.6	-2.53%
2023	45.0	91.79%	4.0	8.21%	49.0	0.82%

備註：本公司為非公開發行公司，財務未公開揭露，但未來致力於揭露標準邁進。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

**3.4 供應鏈管理**

3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

參考資料

### ◎ 3.4 供應鏈管理

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」，供應商以包材原物料為主。

重大議題	供應鏈管理
對金元福的意義	確保客戶的出貨品質及消費者的食品安全，對於原物料供應商供貨品質及原料進行食安把關，從源頭管控，善盡金元福對於消費者的責任與權益並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，能有助於在整個供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	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。 供應商的多寡與質量，對於公司永續經營的成本及最終產品的品質管控是必要的條件，因此開發足量並且符合公司合作需求的廠商是重要目標。
政策與承諾	我們在擴展採購政策時，積極導入了環境永續的觀念，加強供應商的ESG管理。 目標是實現供應鏈的完善，與公司的永續發展需求相符，並開發更多綠色供應商。
短期目標	1. 2024年落實對於供應商的環境面與社會面之評鑑等級須達B級以上。 2. 2024年供應商準時交貨達成率95%。 3. 2024年為落實在地採購，臺灣在地之供應商家數，占比至少55%。
中長期目標	1. 落實對於供應商的環境面與社會面之評鑑等級須達B級以上。 2. 供應商準時交貨達成率98%。 3. 為落實在地採購，臺灣在地之供應商家數，占比提升至60%以上。
行動辦法	1. 供應商大會舉辦：透過與供應商面對面討論及宣導公司ESG綠色供應商相關的政策，並加深與供應商合作共識。 2. 供應商交貨條碼導入，加強供應商交貨數量及品項正確性，加快來料數量點收及入料時間，提升準時交貨達成率。
成效	1. 2023年落實對於供應商的環境面與社會面之評鑑，29家都有符合審查。 2. 2023年交貨達成率99.2%。 3. 2023年臺灣在地供應商，占比97.98%。 4. 2023年100%供應商皆完成自我評估，且無不及格供應商。
責任單位	採購部



前言

關於本報告書

領導人的話

### 1 永續績效

### 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

### 4 友善環境

### 5 員工呵護

### 6 社會共榮

### 參考資料

### 3.4.1 永續行動

供應鏈競爭愈加明顯的今天，我們透過供應商大會分享目前市場趨勢，加強與各供應商供需合作實現互利共贏的目標，一起展望未來朝永續發展進行。

	2022年	2023年
參加供應商數	27家	35家
參加人次	50人次	62人次
會議主題	供應商行為準則宣導(廉潔承諾)、ESG永續發展，綠色供應鏈宣導、供應商碳盤查、RE100	KYF永續政策、供應商行為準則宣導(廉潔承諾)、ESG回饋分析、未來主軸(數位化、低碳化)

註：未來會將「供應商行為準則」放置官網，供潛在供應商參考。



### 3.4.2 在地採購比例

金元福以當地(臺灣)範圍為重要營運據點，各項採購類別包含勞務(含庶務)、設備及原料等項目，近年來金元福積極降低碳排放，當地採購比例如下表所示：

年度	2021年	2022年	2023年
(A) 交易供應商家數	80	80	248
(B) 當地供應商家數	65	65	243
(B)/(A) 當地供應商家數占比 (%)	81.25%	81.25%	97.98%
當地採購金額占比 (%)	83.65%	83.64%	97.85%

註: 1. 當地供應商更改定義：2021~2022年「當地供應商」定義為公司方圓外30km之供應商，2023年定義改為臺灣在地供應商。

2. 2021~2022年僅挑選80家廠商來評估，為達到數據的完整性，自2023年起將所有供應商家數全數納入。

3. 勘誤：2021~2022年的當地供應商家數占比，2022年報告書誤植為86.25%，應為81.25%。



### 3.4.3 金元福供應鏈管理流程



#### 3.4.3.1 新供應商資格篩選

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。

所有新供應商必須簽署之文件包含：「廠商基本資料表」、「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」、「供應商廉潔承諾書」、「供應商自評與評核表」及「不含有禁用物質保證書」。

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)。

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。

● 新供應商確立流程：

- 新供應商必須於第一次交易前完成簽署以上相關文件並回覆。
- 「供應商自評與評核表」依ESG三大面向中的【環境面】【社會面】(含職業安全)綜合評分。



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

- 3.1 公司介紹
- 3.2 公司治理
- 3.3 營運績效
- 3.4 供應鏈管理
- 3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### ● 評核等級：

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

- 新供應商在首次交易和每年須填寫自評表，由採購部持續追蹤。
- 社會/環境資格評核項目：

項目	考量因素	評估方法	評估供應商符合性
環境	ISO 14001環境管理統、空污防制、廢水處理、廢棄物管理、環保裁罰紀錄等	自評表、提供書面資料、提供證書	100%
社會	童工、移工、性別政策、工時政策等、ISO 14001職業安全管理系統、職災紀錄等	自評表、提供書面資料、提供證書	100%

- 接受社會/環境資格評核項目之新供應商數：

#### ▶ 篩選之新供應商：

各類別	2021 年		2022 年		2023 年	
	社會	環境	社會	環境	社會	環境
新供應商總數	3		2		2	
社會/環境資格評核項目之新供應商總數	3		2		2	
百分比	100%		100%		100%	

註：新供應商類別皆涵蓋社會面與環境面。





前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 3.4.3.2 供應商評鑑方式

● 接受評估供應商家數及鑑別衝擊之既有供應商家數(交易金額300萬以上):

- 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。
- 2023年29家受評鑑之供應商，皆得分91分以上。
- 2024年預計更改評估供應商家數之交易條件在500萬以上(因應原物料價格上漲，交易金額變高，故進行調整評鑑交易條件。該調整未影響主原物料項目。)

年度	2021年	2022年	2023年
接受社會/環境衝擊評估的供應商家數	23	27	29
已鑑別對社會/環境衝擊具有顯著實際或潛在負面衝擊的供應商家數(說明負面社會/環境衝擊)	1	0	0
已鑑別的供應商經評估後已有所改善百分比	0%	0%	0%
已鑑別的供應商經評估後終止合作關係百分比	100%	0%	0%

註: (1) 2021年不合格一家供應商，該案例為員工勾結廠商進行假送貨真請款，被舉發而爆出，後續與該廠商終止合作關係。

(2) 以上數量以供應商自評與評核表為依據。

● 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，其占比如下：

項目	占比(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(不聘用未滿18歲員工、不歧視、不超時...)、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

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

### 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 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。

### ● 2024年供應商準時交貨達成率目標下修說明

2023年供應商準時交貨達成率目標為99%，因為2024年我們預計新增國外供應商，國外船期難掌控、物料供應會不穩定，所以在交貨達成率99%→95%上做一些調整，故2024年交貨達成率下修為95%。

### 3.4.3.3 供應商管理作業平台 (SCM)

因應公司數位轉型，於2023年起架構供應商管理作業平台 (SCM)，可帶來多重作業效益：

- 1 首先通過提升效率，實現了更高效的供應鏈管理作業。
- 2 自動化的流程和數位文件管理降低了操作成本。同時，平台提供了透明度和可追溯性，使能夠實時追蹤供應鏈活動。
- 3 確保產品的來源和製造過程合規。數位化的操作降低了錯誤率，自動處理進貨單和發票作業有助於減少人為錯誤。

此外，供應商平台有助於庫存優化，預測需求、監控庫存水平，減少庫存成本。這也有助於風險管理，及時識別和應對供應鏈上的風險。供應商平台提高了合規性，確保組織的供應鏈活動符合法規和標準。透過即時通訊和數據共享，加強了組織與供應商的合作，促進了更好的合作夥伴關係。最終，這些效益共同促進了客戶滿意度的提升，確保產品或服務的及時交付和高品質。



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

### 3.1 公司介紹

### 3.2 公司治理

### 3.3 營運績效

### 3.4 供應鏈管理

### 3.5 資訊安全政策與管理

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

## ◎ 3.5 資訊安全政策與管理

重大議題	資訊安全
對金元福的意義	體現在多個層面，包括保護機密性，確保機密資訊僅對授權人員可存取；維護完整性，以預防資料的故意或非故意竄改、損壞或毀損；確保可用性，確保資訊系統和資料在需要的時候能夠正常運作；防止未經授權存取，確保只有經過授權的用戶才能夠存取敏感資訊；應對威脅和攻擊，包括惡意軟體、入侵、社交工程；符合法規和標準，以減少法律風險，確保組織合法營運；保護業務連續性，確保即便面臨各種挑戰和災害，組織仍能夠持續運作；建立信任，透過良好的資訊安全實踐建立組織和個人之間的信任，對於企業的成功和客戶關係至關重要。綜合來看，資訊安全是維護資訊資產安全性、完整性和可用性的綜合性、持續性挑戰，需要綜合多方面的措施以確保資訊環境的穩固與安全。
影響	資訊安全對公司的影響是多層面且深遠的。首先，不良的資訊安全實踐可能導致業務連續性問題，嚴重影響日常運作。其次，財務損失是直接的後果，包括資料損失、系統損壞和業務中斷所帶來的成本。此外，資訊安全事件可能造成公司聲譽的損害，損失客戶和合作夥伴的信任，影響品牌形象，進而影響長期業務發展。同時，法律風險也是一大考量，涉及客戶數據的保護和隱私法規的合規性。客戶關係方面，未能有效保護客戶數據可能減少客戶的忠誠度。具有良好資訊安全實踐的公司可能在市場上獲得競爭優勢，而內部管理和員工滿意度也受到這一方面影響。總體而言，資訊安全在業務營運中扮演關鍵角色，對公司的運作、財務、聲譽、法律合規、客戶關係、競爭優勢以及內部管理都有著深遠的影響。
政策與承諾	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 風險評估和管理：該定期進行風險評估，評估其資訊系統和資料可能面臨的潛在風險。基於風險評估的結果，制定相應的風險管理策略，以減輕或消除可能的威脅。</li> <li>2. 教育和培訓：實施資訊安全的教育和培訓計畫，確保員工了解資訊安全政策，並具備應對潛在威脅的知識和技能。有助於提高整體組織的安全意識。</li> <li>3. 安全措施和技術防護：實施適當的安全措施和技術防護，包括防火牆、入侵檢測系統、加密技術等，以防止未經授權的存取、數據洩漏或系統入侵。</li> <li>4. 安全審查和監控：建立安全審查和監控機制，定期檢查系統和應用程式的安全性，及時發現並應對任何異常行為。</li> <li>5. 應急計畫：制定應急計畫，以應對可能發生的安全事件，並確保能夠迅速有效地恢復業務。</li> <li>6. 透明度和通報機制：建立透明度和通報機制，鼓勵員工主動報告可能的安全風險或事件，以便及早應對問題。</li> <li>7. 定期審查和更新：定期審查和更新資訊安全政策，以確保其仍然符合最新的威脅和法規標準。</li> </ol>
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 安排資訊安全教育訓練(2次/年)與定期發佈資訊安全防護宣導郵件。</li> <li>2. VPN連線作業調整成 加密模式作業。</li> <li>3. 導入惡意連線偵測極端點護工具 (Cortex XDR)，利用AI學習分析和立即可用的關聯規則發現進行中的攻擊並搭配委外監控服務，並每月固定與委外資安服務公司做監控防護風險會議。</li> <li>4. 加強備份作業政策，備份作業調整為on line &amp; off line資料備份模式。</li> <li>5. 災難還原演練作業2次/年。</li> </ol>
中長期目標	確保所有類型的資訊資產，包括數據、系統、應用程式、網路等，在物理和數位層面上都受到全面的保護。達到零資安事故發生。

前言

關於本報告書

領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**3 關於金元福**

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

**3.5 資訊安全政策與管理**

**4 友善環境**

**5 員工呵護**

**6 社會共榮**

參考資料

重大議題	資訊安全
行動辦法	<p>全面性保護：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 實施強固的身份驗證和授權機制，確保只有授權用戶可以訪問敏感資訊。</li> <li>▪ 加密敏感資料，包括傳輸中的資料和存儲在系統中的資料。</li> <li>▪ 建立適當的存取控制，確保僅有需要的人員能夠存取必要的資訊。</li> </ul> <p>風險管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 定期進行全面的風險評估，評估資訊系統和數據的風險。</li> <li>▪ 制定具體的風險應對計畫，針對高風險區域實施優先措施。</li> <li>▪ 定期更新風險評估，以因應環境和技術的變化。</li> </ul> <p>員工教育：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 實施資訊安全培訓計畫，提供員工對資訊安全的基本認知。</li> <li>▪ 定期舉辦安全意識活動，提醒員工警覺潛在的社交工程攻擊和釣魚行為。</li> <li>▪ 強調個人資訊安全責任，讓員工參與保護組織資訊資產的過程。</li> </ul> <p>技術創新：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 不斷更新和升級安全技術，包括防火牆、入侵檢測系統、防病毒軟體等。</li> <li>▪ 採用新興技術，如機器學習和人工智慧，以提高對威脅的檢測和應對能力。</li> <li>▪ 參與資訊安全社群，與同業交流最佳實踐，保持對新興威脅的敏感性。</li> </ul> <p>應急準備：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 制定明確的應急計畫，包括通報程序、恢復程序和相應的溝通計畫。</li> <li>▪ 定期進行應急演練，以驗證應急計畫的有效性。</li> <li>▪ 確保關鍵人員具備應對安全事件的執行能力。</li> </ul> <p>持續監控：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 實施實時監控和事件管理系統，以迅速檢測異常行為。</li> <li>▪ 定期進行安全審查，評估系統和應用程式的弱點，並迅速修補。</li> <li>▪ 採用威脅情報共享機制，獲取關於新威脅和攻擊的即時信息。</li> </ul> <p>評估和改進：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 定期進行資訊安全績效評估，以評估安全體系的有效性。</li> <li>▪ 執行定期的安全漏洞測試，發現和修補系統中的潛在漏洞。</li> <li>▪ 進行後訓練和改進，將學到的經驗納入資訊安全政策和流程的改進。</li> </ul>
成效	2023年有針對資訊安全系統和機制，完成弱掃作業產出脆弱性評估報告。
責任單位	資訊部





前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

3.1 公司介紹

3.2 公司治理

3.3 營運績效

3.4 供應鏈管理

3.5 資訊安全政策與管理

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

金元福高度重視資訊安全並逐步朝完整資安防護與資料保護機制方向建置，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，對於公司的關鍵系統，我們特別設計了完善的資料備份機制，並定期進行不同時間點的還原測試，以確保在任何情況下都能迅速而正確地還原資訊系統。這有助於降低突發的天災或人為疏失導致系統中斷的風險，同時確保我們達到公司所設定的系統復原目標。

◆ 資安事件說明及後續改善

- 事件說明：2023年10月發生一起資安事件，造成部分資料受損，但並無洩露客戶隱私，並無收到相關方及監管單位的投訴。
- 資安後續改善方案
  - 導入防勒索軟體保護 (Arp) 功能會在NAS (NFS和SMB) 環境中使用工作負載分析功能、主動偵測可能表示勒索軟體攻擊的異常活動、並提出警示功能之File Server
  - 資安training：共執行2堂資安認知教育訓練
  - 新增off line備份機制：磁帶備份
  - 風險評估與管理：每月一次與委外資安公司針對實時監控、事件檢測和安全事件，採取相對應的管理措施







# 4 / 友善環境



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

### 4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

# 友善環境

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，我們於2020年創立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 recycling)；鶯歌廠、樹林廠和冬山廠已取得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。

循環經濟				環境管理				
塑膠再生循環 (rPET)	使用環境友善原物料(邊料回收)	設計開發(減薄)	永續產品銷售	能源管理	空氣污染	水資源	溫室氣體盤查	廢棄物

### ◎ 4.1 循環經濟

重大議題	循環經濟
對金元福的意義	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，積極推動閉鎖式循環。
影響	各國法規持續更新，故定期檢視產品類別、強化循環經濟的理念、增加回收材料的比例、減少環境裡的塑膠廢棄物，建立創新低碳產品，延長產品生命週期的商業模式，才能創造新的永續經濟效應。
政策與承諾	落實循環經濟3R原則(Reduce、Reuse、Recycle)於所有生產流程中。
短期目標	2024年廠內粉碎料再利用率維持45.0%以上。 2024年rPET使用占比達到35.0%。
中長期目標	2035年rPET使用占比達到100.0%。
行動辦法	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	2023年廠內粉碎料再利用率達到46.07%。 2023年rPET使用占比達到17.19%。
責任單位	生產單位、業務部



- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效**
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別**
- 3 關於金元福**
- 4 友善環境**
- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理
- 4.9 氣候變遷風險管理與因應

- 5 員工呵護**
- 6 社會共榮**
- 參考資料

### 4.1.1 塑膠包裝趨勢

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，卻只有不到10%的塑膠被有效重複再生利用。因民眾生活習慣改變，餐飲外帶或外送頻率有明顯上升，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年底前訂定具有法律約束力的「全球塑膠公約」，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-consumer recycled, PCR)之再生料：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，故現階段在食品包材方面，rPET是被廣為使用的再生料。
- 生物可分解材質：例如由玉米澱粉為原料的PLA產品，經使用後，可在特定條件下成為工業堆肥。但我司仍減少PLA銷售，原因是：

各國的堆肥體系完善程度不一，以臺灣而言，尚缺乏規模化的工業堆肥設施。

PLA又因外觀與PET相似，回收分類容易混淆，PLA若混入PET，將導致PET回收再利用率降低，增加回收端的壓力。

環境部於2023年8月起，正式禁止8大類場所使用生物可分解塑膠免洗餐具。

- 減少包裝：屏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

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

### 4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 4.1.2 塑膠再生循環

依據艾倫·麥克阿瑟基金會2016年發表的數據，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%可被有效利用，意即消費後回收(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 recycling)」。

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年得知B型企業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2020年創立「aGain」自有品牌，並完成註冊，取得品牌商標，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。本公司藉由外銷rPET產品至國外市場，已持續累積技術與經驗，而臺灣法規於2022年發布開放消費後回收(PCR)使用於食品容器，金元福以累積的技術與經驗期望成為rPET真空成型食品包材之領導者。





- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效**
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別**
- 3 關於金元福**
- 4 友善環境**
- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理
- 4.9 氣候變遷風險管理與因應
- 5 員工呵護**
- 6 社會共榮**
- 參考資料

### 4.1.3 融入3R原則

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、永續產品銷售之整個過程，提供一站式垂直整合服務。





前言

關於本報告書

領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**3 關於金元福**

**4 友善環境**

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

**5 員工呵護**

**6 社會共榮**

參考資料

階段	執行重點	2023年成效
設計開發	<ul style="list-style-type: none"> <li>兼顧產品功能及美感，融入循環設計思維。</li> <li>既有產品厚度減薄。</li> </ul>	新增8件減薄品項，減薄產品出貨量共減薄254.4噸，換算減碳效益為772.8公噸 CO <sub>2</sub> e)。
原料選用	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定rPET使用比例(註)逐年成長至2035年達100.0%。</li> </ul> <p>註: 指PET產品中，以rPET原料取代PET原料之比例。計算方式為在一定的期間內，平均每公噸出貨之PET產品，其中含有rPET之百分比。</p>	<p>rPET使用比例17.19%，距離2023年目標30%還有段差距。主因是大環境的影響，如高通膨等原因，降低對環保進程的推展。2024年將持續加強與客戶溝通，推廣含rPET產品。</p> <p>rPET使用總量為6,828公噸，若換算減碳效益：從使用PET(碳排係數3.183kg CO<sub>2</sub>e/Kg)改為rPET(碳排係數1.38kg CO<sub>2</sub>e/Kg)，即減碳12290.4公噸 CO<sub>2</sub>e。</p>
生產製造	<ul style="list-style-type: none"> <li>廠內粉碎料回收再利用。</li> <li>使用再生料rPET、可生物分解材質PLA。</li> </ul>	生產總投入量為87,421.3公噸，廠內粉碎料回收(PET、PP、PLA)再利用量為40,274公噸(每月粉碎料回收再利用率平均46.07%)，換算總減碳效益為122,038.2公噸 CO <sub>2</sub> e。
永續產品銷售	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)。</li> </ul>	<p>rPET產品(回收料成分占比10%、25%、50%、100%)通過SCS回收材質認證。</p> <p>PLA產品通過可生物分解、可(工業)堆肥認證。(詳1.4 產品認證)</p>



### 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。2023年共新增8件減薄品項。我們近三年的減薄品項，累積的減薄重量總計為369公噸，帶來的減碳效益為1,119公噸CO<sub>2e</sub>。

近三年新增的減薄品項件數			
年度	2021年	2022年	2023年
PET(含rPET)	22	13	8
PP	1	2	0
PLA	20	6	0
總計	43	21	8

說明：我們自2021年起積極推行品項減薄專案，故2021年減薄項目最多。雖然能減薄的品項會逐年減少，但我們仍與客戶進行溝通，在不影響品質的狀況下，持續推動減薄，並持續檢視和優化。



近三年減薄品項重量/減薄後所減少的碳排							
件數(件)		2021年出貨量		2022年出貨量		2023年出貨量	
		減薄重量(Kg)	減薄後所減少的碳排(公噸 CO <sub>2e</sub> )	減薄重量(Kg)	減薄後所減少的碳排(公噸 CO <sub>2e</sub> )	減薄重量(Kg)	減薄後所減少的碳排(公噸 CO <sub>2e</sub> )
2021年 新增品項	PET(含rPET)：22	29,955.9	94.2	47,623.8	150.9	21,551.1	65.9
	PP：1	2,219.5	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	PLA：20	3,880.1	12.6	9,438.5	30.8	9,539.7	31.1
總計	43件	36,055.6Kg	111.9公噸 CO <sub>2e</sub>	57,062.3Kg	181.7公噸 CO <sub>2e</sub>	31,090.8Kg	97.0公噸 CO <sub>2e</sub>



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

### 4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

參考資料

近三年減薄品項重量 / 減薄後所減少的碳排

	件數 (件)	2021年出貨量		2022年出貨量		2023年出貨量	
		減薄重量 (Kg)	減薄後所減少的碳排 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	減薄重量 (Kg)	減薄後所減少的碳排 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	減薄重量 (Kg)	減薄後所減少的碳排 (公噸 CO <sub>2</sub> e)
2022年 新增品項	PET (含rPET) : 13	--	--	4,772.6	15.2	177,471.7	564.9
	PP : 2	--	--	16,334.1	37.4	39,173.4	89.7
	PLA : 6	--	--	143.1	0.5	174.8	0.6
總計	21件	--	--	21,249.8Kg	53.1公噸 CO <sub>2</sub> e	216,819.9Kg	655.2公噸 CO <sub>2</sub> e
2023年 新增品項	PET (含rPET) : 8	--	--	--	--	6,481.7	20.6
	PP : 0	--	--	--	--	0.0	0.0
	PLA : 0	--	--	--	--	0.0	0.6
總計	8件	--	--	--	--	6,481.7Kg	20.6公噸 CO <sub>2</sub> e

說明：

1. 碳排放係數來源為SimaPro各塑膠材質係數。PET係數：3.183，PP係數：2.29，PLA係數：3.26，rPET50係數：2.2815。(單位：kg CO<sub>2</sub>e/kg)

2. 由於我們的客戶大多為長期合作，已開發的減薄品項每年都會持續購買，帶來的減碳效益就會持續增加。從上表可知，我們近三年的減薄品項，累積的減薄重量總計為369公噸，帶來的減碳效益為1,119公噸 CO<sub>2</sub>e。





前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

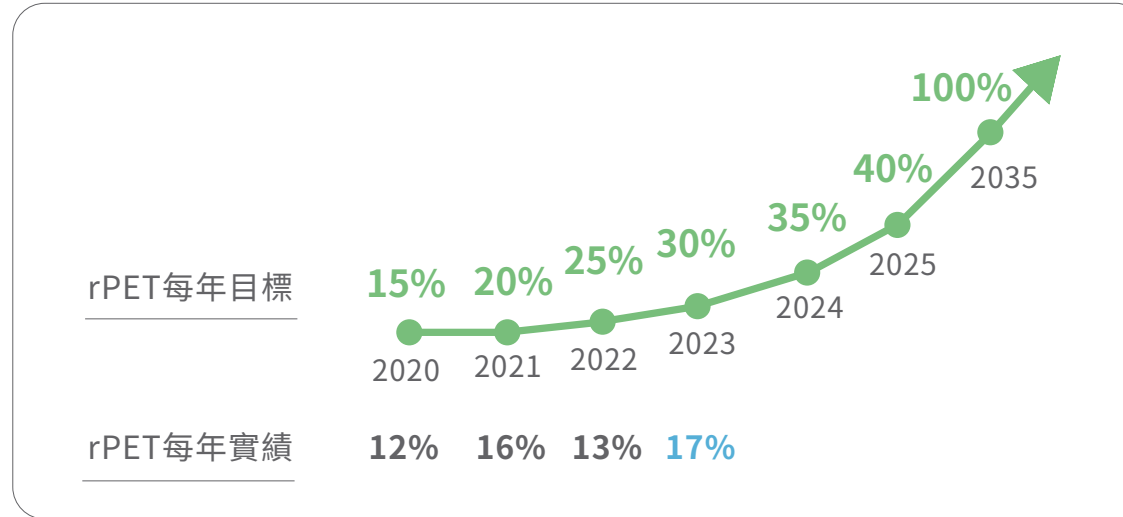
6 社會共榮

參考資料

### 4.1.3.2 永續產品銷售

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

- 依據2023年各材質出貨統計，rPET平均使用比例為17.19%，較2022年的13.19%增加4%。2024年將持續加強與客戶溝通，推廣含rPET產品。



說明：

近3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，但公司仍會持續堅持推動。

- 臺灣法規於2022年開放rPET再生料使用於食品容器，相關原料供應商GRS認證陸續完成，故本公司於2023年起所生產的rPET產品，於國內也可使用。
- 2023年3月，我司受環保署(現：環境部)邀請，擔任國內示範業者，出席「推動塑膠再生商品，塑創綠色循環」記者會，響應資源循環零廢棄。未來將規畫與賣場合作，將售出之托盤、塑膠盒等回收再製，符合封閉式循環的精神，努力朝減少塑膠新料使用的目標邁進。  
照片和新聞來源：<https://reurl.cc/eLMqvL>



- 允許使用回收料的國家和應用範圍逐漸增加，各大業者也紛紛響應，並自主揭露使用再生料比例。在循環經濟的浪潮下，本公司已提前作好經驗、技術及設備的準備。



前言  
關於本報告書  
領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**3 關於金元福**

**4 友善環境**

4.1 循環經濟  
4.2 原物料管理  
4.3 環境管理  
4.4 能源  
4.5 空氣汙染防制  
4.6 水資源管理  
4.7 溫室氣體排放  
4.8 廢棄物管理  
4.9 氣候變遷風險管理與因應

**5 員工呵護**

**6 社會共榮**

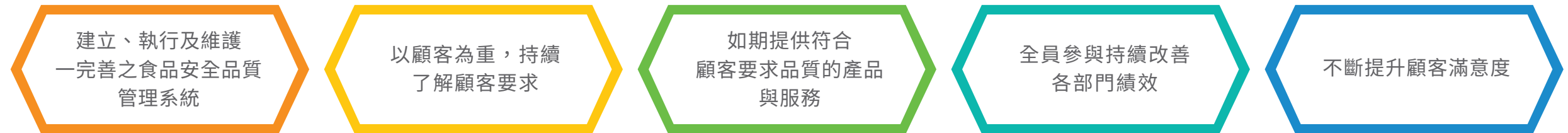
參考資料

#### 4.1.4 產品安全與品質

重大議題	產品安全與品質 / 客戶關係																												
對金元福的意義	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	好的產品品質有助於提高客戶滿意度，進一步以達成公司永續發展之目標。																												
政策與承諾	提供客戶安全、品質良好的產品。 我們不斷地改良、研發新的技術以達成永續包材的目標， 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。																												
短期目標	<p>1. 2024年客訴每月目標：</p> <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>樹林廠</th> <th>鶯歌廠</th> <th>冬山廠</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 食品安全</td> <td>≤ 0 件</td> <td>≤ 0 件</td> <td>≤ 0 件</td> </tr> <tr> <td>(2) 品質</td> <td>≤ 1 件</td> <td>≤ 1 件</td> <td>≤ 1 件</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 2024年異常每月目標：</p> <table border="1" style="display: inline-table;"> <thead> <tr> <th></th> <th>樹林廠</th> <th>鶯歌廠</th> <th>冬山廠</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1) 成型課</td> <td>≤ 1 件</td> <td>≤ 1 件</td> <td>≤ 1 件</td> </tr> <tr> <td>(2) 包裝組</td> <td>≤ 1 件</td> <td>≤ 1 件</td> <td>≤ 1 件</td> </tr> <tr> <td>(3) 押出課</td> <td>≤ 1 件</td> <td>≤ 1 件</td> <td>≤ 1 件</td> </tr> </tbody> </table> <p>3. 客戶滿意度95分以上。</p>		樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	(1) 食品安全	≤ 0 件	≤ 0 件	≤ 0 件	(2) 品質	≤ 1 件	≤ 1 件	≤ 1 件		樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	(1) 成型課	≤ 1 件	≤ 1 件	≤ 1 件	(2) 包裝組	≤ 1 件	≤ 1 件	≤ 1 件	(3) 押出課	≤ 1 件	≤ 1 件	≤ 1 件
	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠																										
(1) 食品安全	≤ 0 件	≤ 0 件	≤ 0 件																										
(2) 品質	≤ 1 件	≤ 1 件	≤ 1 件																										
	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠																										
(1) 成型課	≤ 1 件	≤ 1 件	≤ 1 件																										
(2) 包裝組	≤ 1 件	≤ 1 件	≤ 1 件																										
(3) 押出課	≤ 1 件	≤ 1 件	≤ 1 件																										
中長期目標	<p>1. 透過建立循環材料的檢驗手法及製程控制，提供客戶穩定品質的永續包材。</p> <p>2. 主動探索市場應用，建立貼近客戶需求的設計驗證手法。</p> <p>3. 強化並加速客訴緊急應變能力，提高客戶信任度。</p> <p>4. 客戶滿意度95分以上。</p>																												
行動辦法	維持ISO 9001、ISO 22000、HACCP、BRCGS等品質與食品安全系統認證。 推動「全員品保」活動，透過品質意識教育訓練及人人皆品保觀念的建立，落實人員自主檢查、降低品質異常，以達到客訴降低及客戶滿意的目標。																												
成效	2023年無發生違反食品相關法規而造成罰款及回收事件，包括產品安全、標示及廣告等要求。 2023年國內客戶滿意度95分，國外客戶滿意度96.5分，已達成目標。																												
責任單位	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：



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BRCGS包裝材料全球標準之認證(註)。

註：BRCGS包裝材料全球標準(Brand Reputation Compliance Global Standards for Food Packaging materials)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。

#### 4.1.4.2 品質管理

- 本公司為落實品質管理，依ISO 9001品質管理系統建立完整品保制度，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」及「客戶滿意度衡量程序」，並訂定品質管理目標。



程序名稱	說明
品保系統管理程序	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	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	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。
客戶滿意度衡量程序	了解客戶對於公司產品品質及食品安全之需求、期望，作為公司持續改善的動力來源。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

### 4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

- 本公司設有品保實驗室，配備IV檢測儀、熔融指數儀、色差儀、厚度儀等多項設備，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「真空罩判定通則」，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。
- 針對公司生產之系列產品，針對不同材質基於風險評估每年皆會取代表性產品送第三方檢驗，以確保溶出試驗及材質試驗100%符合「食品器具容器包裝衛生標準」。
- 針對產品標示，品保於所有產品上市皆會參考「食品器具容器包裝塑膠類材質名稱標示原則」進行標示，以確保100%符合法規要求，若有出口其他國家也會確保符合當地相關法規，提供客戶安全使用資訊，避免因客戶不當使用而造成食品安全事件發生。
- 2023年考量客戶運送及倉儲堆疊風險，由品保部建立紙箱耐壓風險預估計算標準公式，並增設紙箱抗壓試驗機，藉以評估堆疊坍塌預防風險。

### 實驗室設備



熔融指數儀



IV值檢測儀



含水率測試儀



厚度儀



透光度計



色差儀



熱風循環烘箱



封口機



水中測漏機



拉力試驗機



微波爐



烤箱



運輸模擬機



紙箱抗壓試驗機

### 品質異常預防

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

- 為了縮短產品開發週期，提高生產效率，並確保提供客戶最優質的服務，我們於2023年正式啟用研發大樓。這使得我們成為臺灣食品塑膠真空成型廠中，目前「唯一」自有模具團隊和獨棟工廠的企業。此外，我們還增購了多項設備，包含CNC、龍門銑床、德國進口高速高精密的Röders模具加工機、磨床以及車床等，未來將對我們的核心技術掌握、精度控制提升、整體製程能力升級，將有決定性的影響。



#### 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Seiton、清潔Seiketsu、清掃Seiso、素養Shitsuke、安全Safety、節約Saving。



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

### 4.1 循環經濟

- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理
- 4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

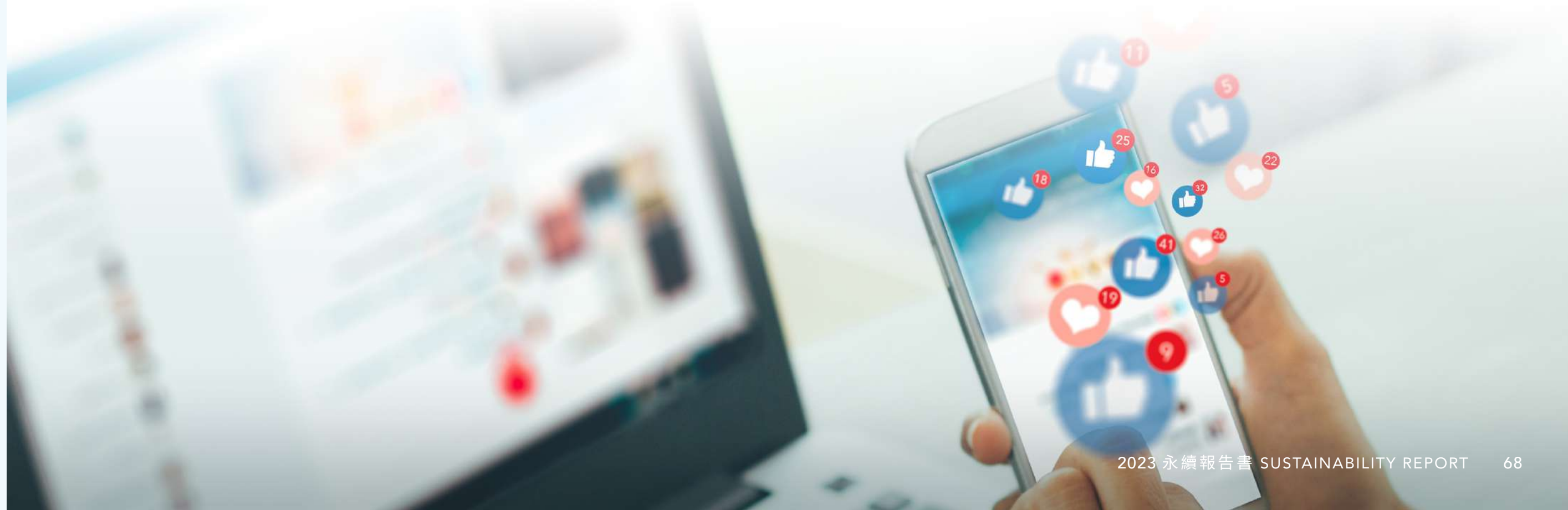
- 食品安全：成立食品安全小組，建立HACCP危害分析重點管制計畫，鑑別、評估及控制在生產製造過程中，所有流程之危害分析，以有效消除或降低危害因子至可接受程度，進而增進產品安全性。
- 食品防護：著重於防範和消除整個廠區有可能遭到人為破壞、蓄意污染或恐怖攻擊的潛在活動，而使產品受到危害。為此，訂有食品防護管理程序，成立食安防護小組，實施相對應的保護措施並進行管理，避免產品安全事件的發生，保障客戶、員工及公司的利益。
- 本公司每年定期執行ISO 22000食品安全管理系統、HACCP危害分析管制點以及BRCGS之內部稽核與外部稽核，確保食品安全管理系統有效運作。近三年本公司並無違反產品與服務的健康和安全法規之事件，亦無因產品標示及廣告造成違法事件。

### 4.1.4.4 客戶滿意度分數

	2021年	2022年	2023年
滿意度調查分數(滿分100分)	96.04	96.36	96.39

※ 滿意度調查分數，是以當年度國內外營收比例作為權重計算而得出。

- 滿意度分數分析：為了解客戶需求和期望，希望透過滿意度問卷，幫助我們更好調整產品、服務或流程，識別出產品或服務的優勢和不足之處。滿意度問卷的評分項目包含：「客戶經理評核」、「產品品質滿意度」、「出貨準時度」、「模具開發」、「永續發展」等。假若客戶回饋分數低於95分，將啟動檢討流程，以確保未來類似的狀況不再發生。
- 近三年的滿意度問卷分數，都有超過目標值95分，2023年五個評核項目皆有達到95分目標，未來仍會持續努力滿足客戶期待。



前言  
關於本報告書  
領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**3 關於金元福**

**4 友善環境**

4.1 循環經濟  
**4.2 原物料管理**  
4.3 環境管理  
4.4 能源  
4.5 空氣汙染防制  
4.6 水資源管理  
4.7 溫室氣體排放  
4.8 廢棄物管理  
4.9 氣候變遷風險管理與因應

**5 員工呵護**

**6 社會共榮**

參考資料

## ◎ 4.2 原物料管理

重大議題	原物料管理
對金元福的意義	配合循環經濟政策推動，選擇具有高效能、低污染、易回收、可再生、可再利用等特性的原物料，降低原料開採可能導致的氣候變遷影響。
影響	減少原物料的消耗和廢棄，提高原物料的循環度。
政策與承諾	持續推廣環保，再生材質的應用，強化原物料品質管控。
短期目標	開發 rPET 合格供應商，確保料源取得。 採用循環商業模式，以回收方式替代傳統的購買方式。 2024年rPET合格供應商導入5家。 2024年到貨準確率達100%。
中長期目標	rPET合格供應商持續開發導入，確保供應量能穩定。
行動辦法	在綠色採購框架上，融入循環經濟原則，擴充綠色採購的項目範圍，促進原物料的減量、回收、再生、再利用等循環活動，實現循環經濟。
成效	1. 2023年rPET合格供應商導入5家。 2. 2023年到貨準確率達100%。
責任單位	採購部



### 4.2.1 原物料分類

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，讓塑膠重複被循環利用，以回收料(例如rPET)取代新料(PET)。



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

主要原物料	名稱	可再生/不可再生(註)	可回收/不可回收	備註	2022年度重量(噸)	2023年度重量(噸)
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。	18,010	30,368
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)	8,234	6,316
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。	10,649	10,912
原料	聚乳酸(PLA)	可再生	可回收	把來自麥桿、稻桿、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。	3,458	2,352
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	8,011	8,587
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。	2,342	345

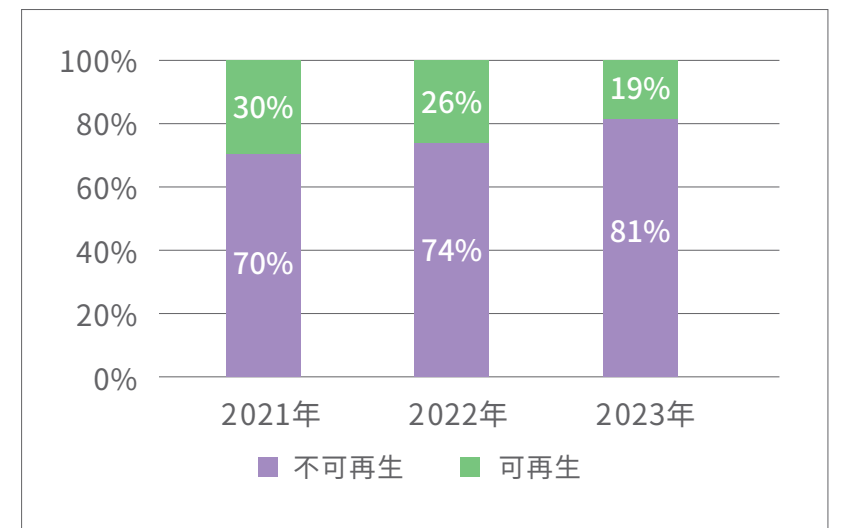
註：依據GRI準則2021年版(GRI 301：物料 2016)，對可再生/不可再生材質定義如下：

- ◆ 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	2021年	2022年	2023年
不可再生	70%	74%	81%
可再生	30%	26%	19%
合計	100%	100%	100%

註：(1) 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%  
 (2) 可再生材質採購比例有逐年下降的趨勢，主要為聚乳酸(PLA)採購量下降。原因是PLA回收後需大規模掩埋空間進行生物分解，以臺灣而言，目前尚缺乏規模化的工業堆肥設施。加上環境部於2023年8月起，正式禁止8大類場所使用生物可分解塑膠免洗餐具，導致市場PLA的需求下降，故我司已不再強力推廣PLA材質。



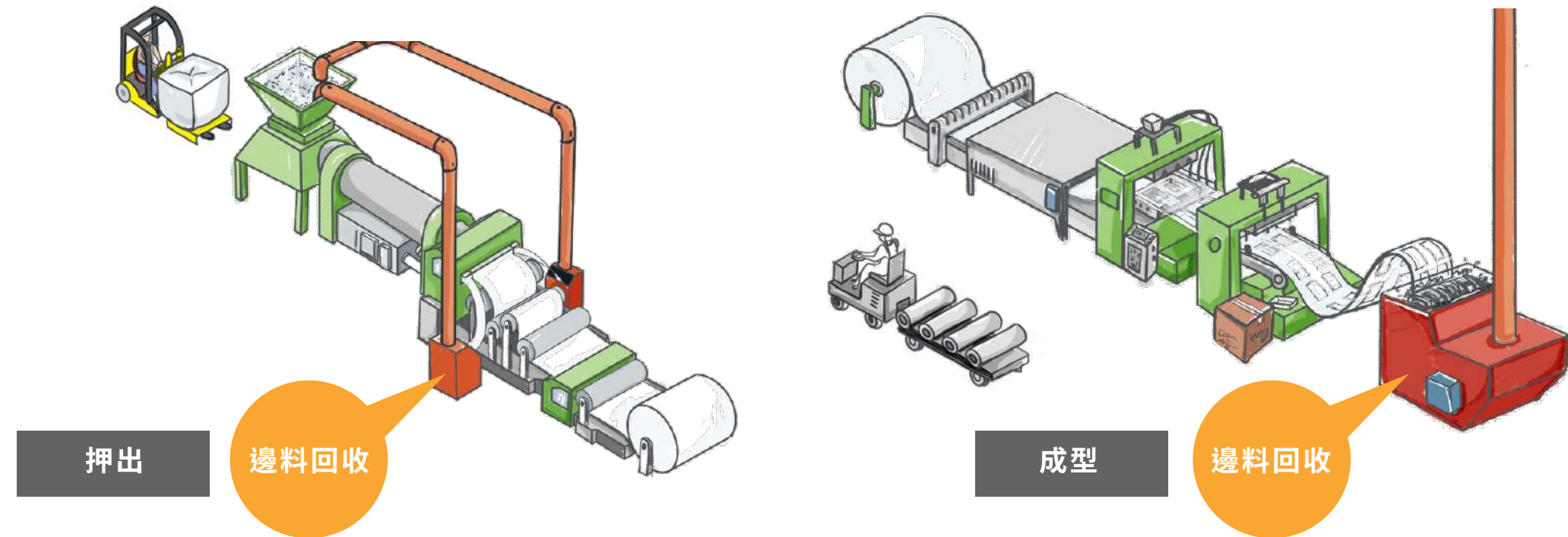
- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別
- 3 關於金元福
- 4 友善環境
  - 4.1 循環經濟
  - 4.2 原物料管理
  - 4.3 環境管理
  - 4.4 能源
  - 4.5 空氣汙染防制
  - 4.6 水資源管理
  - 4.7 溫室氣體排放
  - 4.8 廢棄物管理
  - 4.9 氣候變遷風險管理與因應

- 5 員工呵護
- 6 社會共榮
- 參考資料

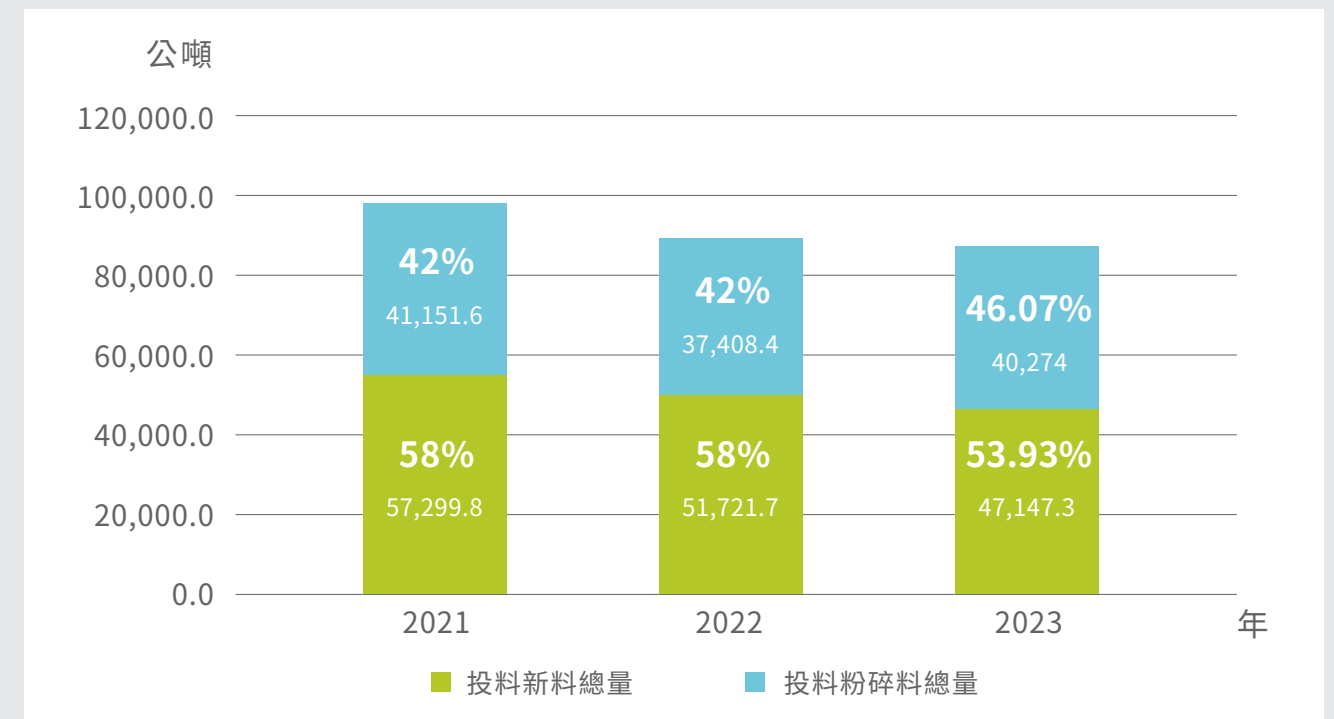
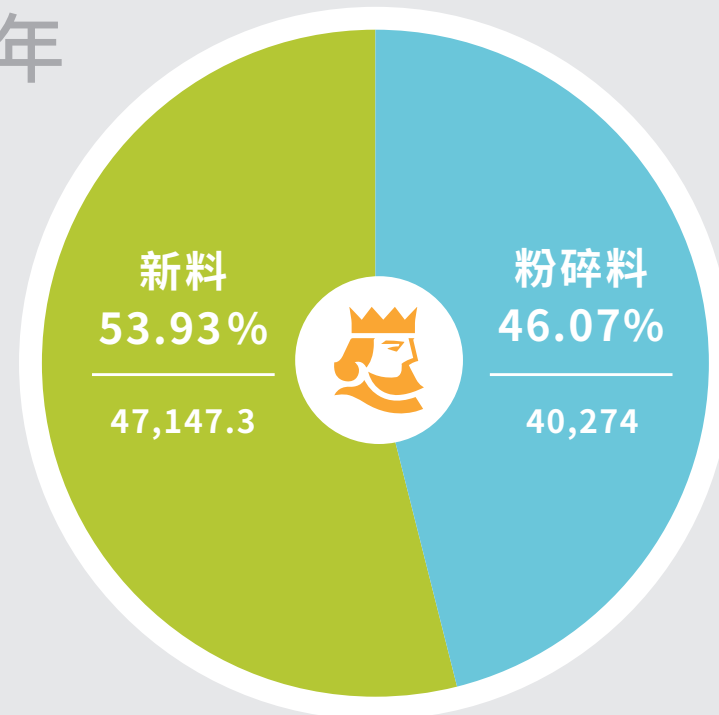
## 4.2.2 生產製造

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：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。2023年廠內回收粉碎料再利用共40,274公噸，回收率為46.07%。



2023年





前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### ● 使用回收料rPET

- 以原料而言，rPET 碳排係數較PET碳排係數低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接觸級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。



### PET碳排放量



VS

### rPET碳排放量



註1: 依據盤查所用之數據，PET、rPET原料的排放係數分別為3.183kg CO<sub>2e</sub> per kg PET、1.38kg CO<sub>2e</sub> 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1.4 產品認證)

### ● 研擬減少碳黑的使用

- 有色塑膠品項若其色母含有碳黑的話，將造成後端回收利用的分選困難，會降低回收率。故原定在2023年展開行動方案，減少使用碳黑，以提升塑膠回收使用率，但因為受到通膨高漲，原物料成本上升，未來碳黑計畫的推行根據市場狀況進行調整。



### 4.3 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、樹林廠皆通過ISO 14001：2015環境管理系統認證。

廠別	ISO 14001：2015 證書期限
鶯歌廠	2024/01/11 ~ 2026/11/18
冬山廠	2024/01/12 ~ 2026/11/16
樹林廠	2022/10/05 ~ 2025/10/04

- 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。
- 為鼓勵同仁對於自身廠域內的設施進行節能減廢改善措施，特設立「四大天王」獎項及針對案件給予獎勵金，其獎項分別為「節能王」、「減廢王」、「省錢王」、「件數王」，於年度結束後進行結算並頒發。





## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源**
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理
- 4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### ◎ 4.4 能源

重大議題	碳排放 / 能源管理
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	碳稅/碳費將使企業成本增加導致產品漲價，其中電力為金元福生產製程中主要能源來源，有效的能源管理可降低電費漲價的衝擊及提升市場競爭力，而企業著手致力降低碳排，有助減緩溫室效應。
政策與承諾	設定碳中和路徑圖持續追蹤，並降低單位用電與提高再生能源占比。
短期目標	2024年單位用電每年較前一年度降低1.0%。
中長期目標	RE100承諾，2030年綠電60%，2040年綠電90%，2050年綠電100%。
行動辦法	維持冬山廠ISO 50001能源管理系統有效性。 持續推動ESG內部提案改善案。
成效	2023年冬山廠維持ISO 50001能源管理系統有效性。 2023年內部節能改善案共節能4,423,304度。 2023年單位用電度數較前一年降低4.69%，達成1%之目標。
責任單位	永續發展課



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

## 4.4.1 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。2023年能源使用申報範圍包含樹林廠、鶯歌廠、冬山廠、研發大樓，覆蓋率達100.0%。

### 2023年各項能源使用情形

能源種類	性質	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	研發大樓	總和	兆焦耳係數	能源總量(兆焦耳)
外購電力(度)	不可再生	6,596,126.00	34,591,152.00	49,291,921.00	1,775,600.00	92,254,799.00	1kWh = 3.6*(10 <sup>-6</sup> )TJ	332.1172764
柴油(公升)	不可再生	19,728.85	1,945.18	4.00	0.00	21,678.02	1千卡=4.187*(10 <sup>-9</sup> )TJ	0.0000908
液化石油氣(LPG)(公升)	不可再生	0.00	43.632	345.42	0.00	389.05	1千卡=4.187*(10 <sup>-9</sup> )TJ	0.0000016
汽油(公升)	不可再生	1,087.03	4,503.46	0.00	0.00	5,590.49	1千卡=4.187*(10 <sup>-9</sup> )TJ	0.0000234
太陽能發電(度)	再生	0.00	11,645.00	0.00	17,821.00	29,466.00	1kWh = 3.6*(10 <sup>-6</sup> )TJ	0.1060776
<b>合計</b>								<b>332.2234698</b>

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」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。

(2) 國際能源統計慣用之Gcal轉換成TJ係數為 4.187×10<sup>-3</sup>; Kcal =1,000cal, Gcal = 1,000,000,000。

(3) 廠區皆設有自發自用太陽能設施，2023年持有的綠電憑證(憑證查詢：<https://www.trec.org.tw/certification>)如下：

- 鶯歌廠太陽能發電憑證證書編號：21SP0031-B023000001~11。

- 研發大樓太陽能發電憑證證書編號：目前仍在申請作業中，預計2024年9月完成。

廠區內太陽能設施發電度數如下：

太陽能發電明細表							
電力單位 (度數)							
類型	廠別	電號	裝置容量 (千瓦)	2020年	2021年	2022年	2023年
躉售	冬山廠	03-44-6362-99-4	498.928	442,880	448,512	407,440	472,672
躉售	冬山廠	03-44-6362-98-3	288.05	257,628	288,720	263,172	285,900
躉售	冬山廠	03-44-6361-99-3	187.68	---	97,408	171,968	181,940
躉售	鶯歌廠	05-81-5596-98-1	458.01	400,544	510,944	460,288	458,552
自發自用	鶯歌廠	05-81-5596-11-7	10.065	---	---	10,995.7	11,645
自發自用	研發大樓	05-81-5599-11-0	104.14	---	---	---	17,821



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

### 4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料



▲ 研發大樓太陽能為自發自用，於2023年10月啟用。

### 2021年~2023年總用電：

廠別	2021年	2022年	2023年	2023年與2022年差異(百分比)
樹林廠	12,444,940.6	10,050,658	6,596,126	-52.37%
鶯歌廠	40,866,144	36,675,488	34,591,152	-6.03%
冬山廠	56,019,287.4	49,855,056	49,291,921	-1.14%
研發大樓	--	--	1,775,600	--
兩年差異比較		96,581,202	92,254,799	-4.69%

從2023年相較2022年下降幅度約4.69%，分析為改善提案的案件發揮效益，其每噸生產量之電力使用下降約5個百分比，後續持續進行內部節能改善。

### 2021年~2023年平均每公噸成品之用電度數：

	2021年	2022年	2023年
平均每公噸成品之用電(度)	1,656.0	1,684.0	1,592.9

備註：在ESG委員會時發現以出貨總量計算較不貼近成品生產的用電度數，故於2022年修改為以成品生產量來分析。

2021年：[全部廠區用電量-(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]。

2022年：[全部廠區用電量-(辦公樓用電量+宿舍用電量)]/[各材質成品生產總量\*各材質密度參數轉為PET密度的總和]。

勘誤：2021年以出貨總量來計算用電度數無法體現成品生產用電，故於2022年修改為以生產量來做計算。

前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

### 4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

參考資料

### 2021年~2023年平均每公噸成品之能源消耗：

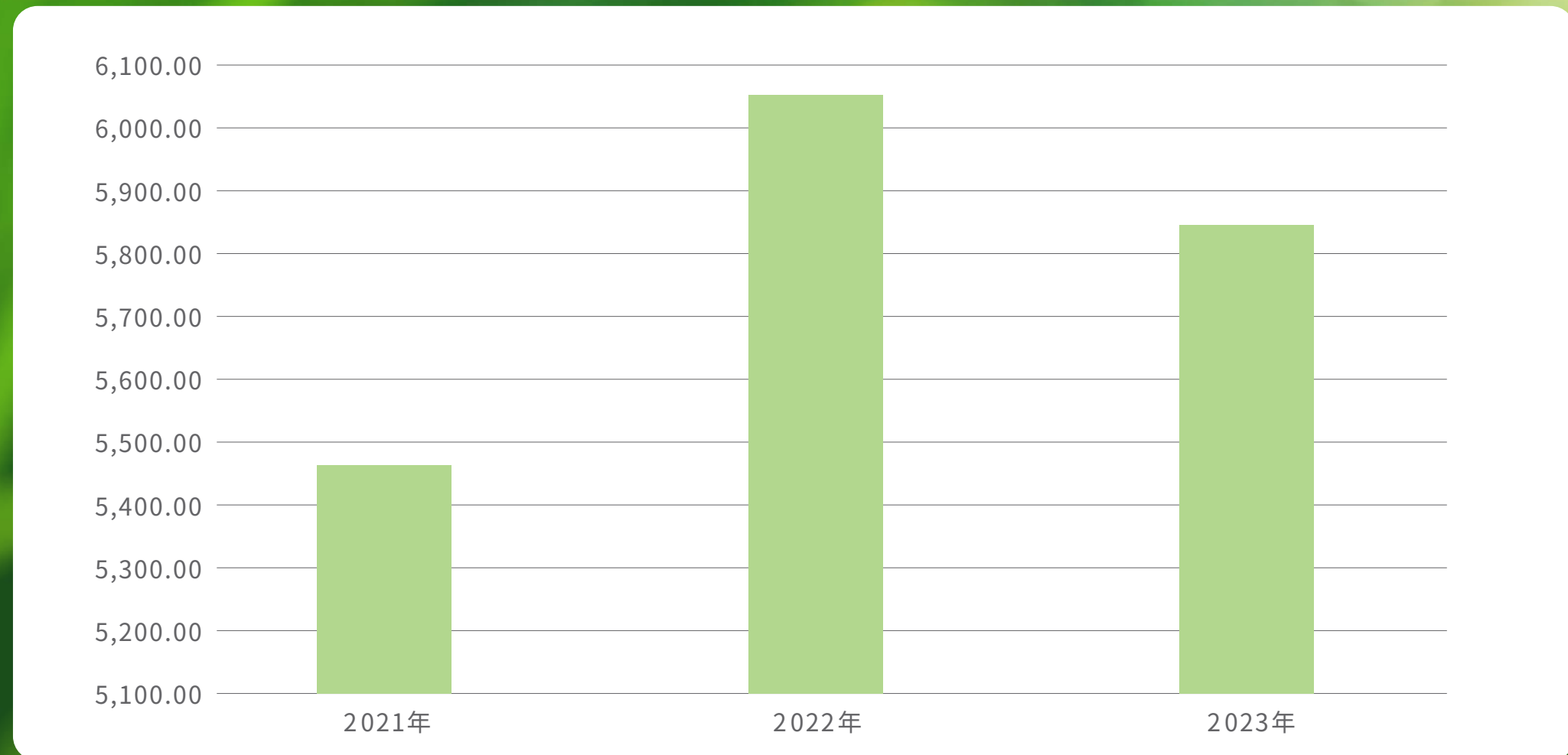
	2021年	2022年	2023年
年度總計(MJ)	393,601,710.64	347,881,990.45	332,223,469.8
各材質轉換密度後總噸數	71,989.15	57,463.56	56,800.49
平均每公噸成品之能源消耗(MJ)(能源密集度)	5,467.51	6,053.96	5,848.95

備註：1kWh = 3.6 MJ；1 千卡 = 4.187\*(10<sup>-3</sup>) MJ。

勘誤：2022年報告書誤植2021年及2022年數據，故修正之。

針對所有能源密度中2023年度相較於2022年度較下滑，除了節能提案績效以外另一因素為針對柴油堆高機進行汰換之後續成效。

平均每公噸成品之能源消耗(MJ)(能源密集度)





前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

### 4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 4.4.2 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	研發大樓
2020	當年節電率2.4% 平均年節電率1.9%	當年節電率1.8% 平均年節電率1.5%	當年節電率1.3% 平均年節電率1.7%	--
2021	當年節電率0.0% 平均年節電率2.2%	當年節電率1.5% 平均年節電率1.5%	當年節電率1.3% 平均年節電率2.1%	--
2022	當年節電率0.11% 平均年節電率1.95%	當年節電率0.45% 平均年節電率1.45%	當年節電率1.7% 平均年節電率1.88%	--
2023	當年節電率0.93% 平均年節電率1.9%	當年節電率0.32% 平均年節電率1.34%	當年節電率0.8% 平均年節電率1.73%	完成初次申報

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。

#### 2023年度節能改善案結案並申報節電案件及節能度數量：

廠別	項次	行動方案	節能量(度)	能源總量(兆焦耳)
冬山廠	1	DA14、DA15、DA16、DA17真空機共管	59,850.000	0.2155
	2	冬山廠A棟一樓照明燈具節能規劃	20,704.000	0.0745
	3	共管減少使用一台模具控溫機	3,724.000	0.0134
	4	真空機共管(DA09-DA12)	23,712.000	0.0854
	5	真空機共管(DA05-DA08)	16,473.667	0.0593
	6	冬山廠壓縮空氣節能規劃2(廠休動力系統調配)	114,077.833	0.4107
	7	冬山廠空壓儲壓桶無耗氣排水系統	23,343.750	0.084
	8	電熱爐節能方案	133,342.000	0.48

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

廠別	項次	行動方案	節能量(度)	能源總量(兆焦耳)
鶯歌廠	1	粉碎機節能馬達_IE1改IE3	13,356.000	0.0481
	2	粉碎機新增後方投料口	4,400.000	0.0158
	3	製程用空氣壓縮穩壓改善	93,333.333	0.336
樹林廠	1	拆除排風罩工程及抽風馬達停用。	51,563.333	0.1856
合計				2.0083

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

為系統化進行節能，本公司冬山廠於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，進一步有效地達成節能減碳目標，其他廠區預計後續跟進導入。

除了節能申報外，內部的節能改善案件於每季ESG委員會中執行成效追蹤，2023年內部總提案件數及績效如下：

廠區	節能案件數	節能度數	總節能度數	總節能量(兆焦耳)
鶯歌廠	9	2,998,498.0	4,423,304.2	15.92
樹林廠	2	148,481.0		
冬山廠	14	1,276,325.2		



1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理
- 4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

突出績效成果

鶯歌廠

改善方案名稱	鶯歌廠製程用空氣壓縮穩壓改善
內容描述	汰換動力機房中老舊設備共10台，其運轉皆超過12年無法有效穩定供給全廠所需的壓縮空氣。
節能度數	93,333度
案件照片	 <p>◀ 改善前</p>  <p>◀ 改善後</p>

冬山廠

改善方案名稱	冬山廠壓縮空氣節能規劃2 (廠休動力系統調配)
內容描述	<p>因應目前ESG中達到七休一目標，根據排程調整水處理設備之空壓機供應，以3HP空壓機交換200HP空壓機來達到節能效果。</p> <p>比較設置前廠休及設置後廠休一天，其用平均電量下降92kw。</p> <p>其以一年廠休之運轉時數約1,239.97小時進行估算每年約節省114,077度。</p>
節能度數	114,077度
案件照片	 <p>▲ 裝設3HP空壓機，並設置球閥切換CDA供應</p>  <p>▲ 製作醒目標語，防止錯誤操作</p>

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料



為鼓勵同仁針對所屬單位進行節能改善，舉辦「四大天王」競賽，並於年度結算後進行公開表揚以茲鼓勵。

透過產品減薄增加生產效率同時也降低用電比例，其2023年績效如下：

材質	減薄產品出貨量(T)	PET密度	換算PET密度重量(T)	節省用電度數	總節能量(兆焦耳)
PET	205.50	1.34	205.50	327,342.56	1.18
PP	39.17	1.25	41.99	66,886.20	0.24
PLA	9.71	0.91	14.30	22,778.58	0.08
總節省度數				417,007.34	1.5

備註：節省用電度數以當年度換算之每噸用電度數進行換算。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

### 4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 4.4.3 加入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](#))，成為臺灣首家、也是目前唯一通過RE100審查認可之塑膠容器製造廠，承諾於2050年達到百分之百採用再生能源，並設定目標於2030年、2040年分別達成60.0%、90.0%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。

於2022年冬山廠區參加經濟部工業局「製造業能源管理示範輔導計畫」，由輔導顧問協助了解能源管理流程及要點，加速同仁對於能源管理的了解與執行，並於2022年通過ISO 50001能源管理系統，2023年持續維持ISO 50001能源管理系統有效性。





- 前言
- 關於本報告書
- 領導人的話
- 1 永續績效
- 2 利害關係人議合與重大議題鑑別
- 3 關於金元福
- 4 友善環境
  - 4.1 循環經濟
  - 4.2 原物料管理
  - 4.3 環境管理
  - 4.4 能源
  - 4.5 空氣汙染防制
  - 4.6 水資源管理
  - 4.7 溫室氣體排放
  - 4.8 廢棄物管理
  - 4.9 氣候變遷風險管理與因應

- 5 員工呵護
- 6 社會共榮
- 參考資料

## 4.5 空氣汙染防制

潛在汙染源	管理措施	2023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

### 揮發性有機物質(VOC)排放量(公噸)：

	鶯歌廠	冬山廠	樹林廠	全部廠區總量
2023年 第一季	1.4	5.5	0.2	7.1
2023年 第二季	1.7	5.9	0.2	7.8
2023年 第三季	1.9	7.7	0.2	9.8
2023年 第四季	1.8	7.8	0.2	9.9
			合計	34.6

備註：數據產出依照縣市政府環保局申報資料。



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理**
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理
- 4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### ◎ 4.6 水資源管理

對金元福的意義	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，一般污水依規定排放至污水下水道。
2023年行動	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。
2023年成效	每年檢測製程用水及飲水機符合法規。
責任單位	工務組

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

備註：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

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

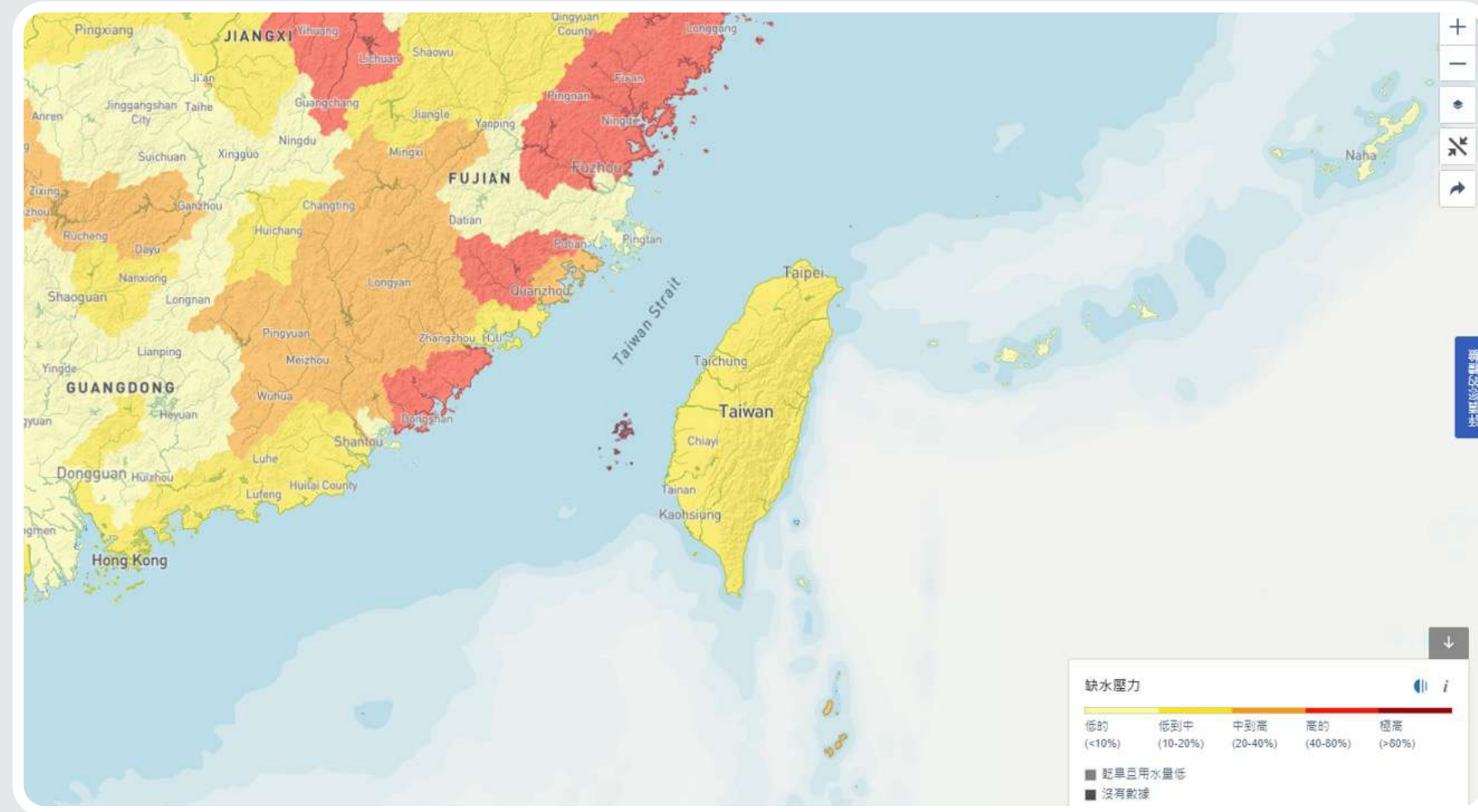
4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料



▲ 依據世界資源研究所「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

本公司水資源皆來自於台灣自來水公司，2021-2023年各廠取水量及排水量如下：

年	樹林廠用水度數	鶯歌廠用水度數	冬山廠用水度數	全部廠區用水度數總計	百萬公升(megaliters)
2021	26,178	39,797	11,931	77,906	77.9
2022	21,605	30,986	9,710	61,761	61.8
2023	15,091	32,417	8,983	56,491	56.5

備註：全部水質皆為淡水 (≤1,000 mg/L總溶解固體)；  
 排水量等同取水量。  
 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。  
 鶯歌廠之研發大樓與鶯歌廠為同一水錶。  
 2021年樹林廠提水系統異常，導致用水量增加。  
 2021年冬山廠雨水蒐滯洪池抽水馬達故障，以自來水代替中水池使用。



前言

關於本報告書

領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**3 關於金元福**

**4 友善環境**

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

**4.6 水資源管理**

4.7 溫室氣體排放

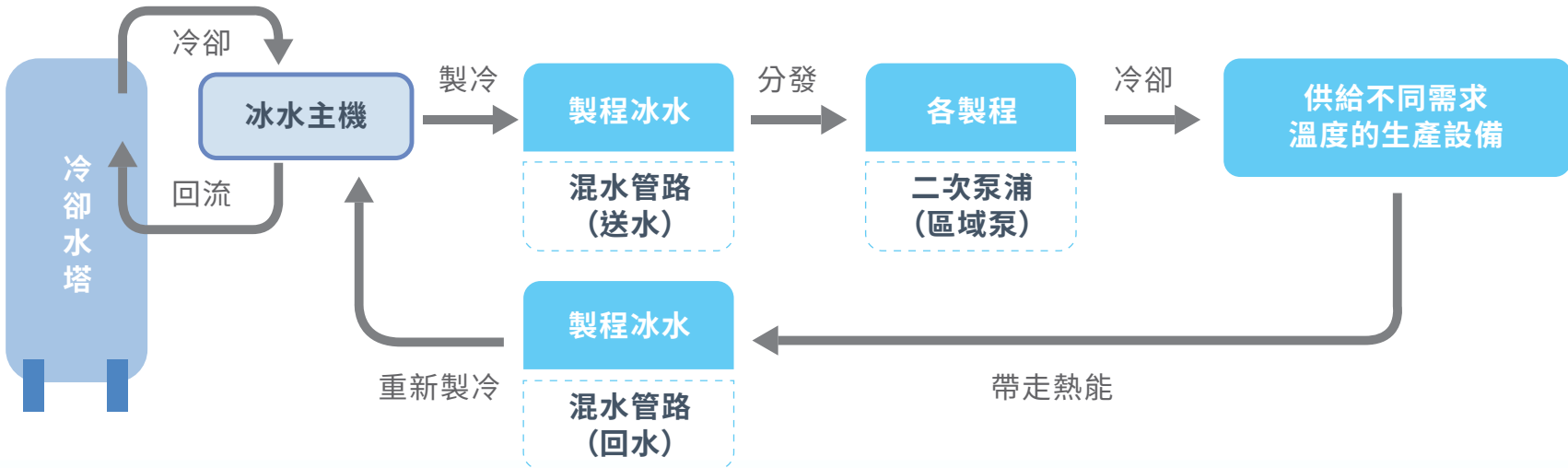
4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

**5 員工呵護**

**6 社會共榮**

參考資料

用途	管理措施
生活用水	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	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	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。

● 本公司無事業廢水，僅有一般生活廢水排放，鶯歌廠、樹林廠排至大漢溪，冬山廠排至新城溪。

前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

### 4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

## 4.7 溫室氣體排放

- 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。

2023年溫室氣體排放量					單位: 公噸 CO <sub>2</sub> e
範疇	排放源	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	全部廠區總量
範疇一	類別一 直接排放	103.6956	202.8822	764.6161	1,071.1939
範疇二	類別二 能源間接排放	3,268.4862	17,122.6202	24,350.2090	44,731.3155
範疇三	類別三 運輸間接排放	32.8727	683.8465	646.4236	1,363.1428
	類別四 組織使用產品間接排放	1,127.5034	60,842.8935	71,717.9918	133,688.3887
總計		<b>4,522.5580</b>	<b>78,852.2424</b>	<b>97,479.2405</b>	<b>180,854.0409</b>

- 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、樹林廠及冬山廠及溫室氣體盤查已通過第三方驗證。  
 3. 2023年新增盤查類別四項目-上游原物料使用。  
 4. 排放係數GWP以IPCC第六次評估報告公告物質之GWP值將所有之計算結果轉換為CO<sub>2</sub>e(二氧化碳當量值)，單位為公噸。  
 5. 2023年七大溫室氣體排放源有：CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>、N<sub>2</sub>O、HFCs、SF<sub>6</sub>總和。  
 6. 溫室氣體排放各範疇產品強度：

項目	碳排放當量產品強度(公噸 CO <sub>2</sub> e)	備註
範疇一及範疇二	0.7971	= 45,802.5094 ÷ 57,463.5563
範疇三	2.3502	= 135,051.5315 ÷ 57,463.5563

- 說明：1. 2021年，計算碳排放當量產品強度 = 以全部廠區溫室氣體排放總量 ÷ (各材質成品出貨總量\*各材質密度參數轉為PET密度的總和)。  
 2. 2022年起，計算碳排放當量產品強度 = 以全部廠區溫室氣體排放總量 ÷ (各材質成品生產總量\*各材質密度參數轉為PET密度的總和)。



前言

關於本報告書

領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**3 關於金元福**

**4 友善環境**

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

**4.7 溫室氣體排放**

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

**5 員工呵護**

**6 社會共榮**

參考資料

2023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 (公噸 CO <sub>2</sub> e)												
節能改善案件	<p>全部廠區效益 減少：4,423,304.2用電度數 * 0.495公斤 CO<sub>2</sub>e/度(電力排碳係數) ÷ 1,000 = 2,189.54公噸 CO<sub>2</sub>e 碳排放量</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>度數</th> <th>減少碳排總量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>改善提案節能</td> <td>4,423,304.2</td> <td>2,189.54</td> </tr> <tr> <td>減薄之減少能源消耗</td> <td>417,007.34</td> <td>206.42</td> </tr> <tr> <td><b>總計</b></td> <td><b>4,840,311.54</b></td> <td><b>2,395.96</b></td> </tr> </tbody> </table> <p>採用2022年電力碳排放係數0.495 用電度數 * 電力碳排放係數 / 1000</p>		度數	減少碳排總量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	改善提案節能	4,423,304.2	2,189.54	減薄之減少能源消耗	417,007.34	206.42	<b>總計</b>	<b>4,840,311.54</b>	<b>2,395.96</b>	4,840,311.54 度	2,395.96
	度數	減少碳排總量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)													
改善提案節能	4,423,304.2	2,189.54													
減薄之減少能源消耗	417,007.34	206.42													
<b>總計</b>	<b>4,840,311.54</b>	<b>2,395.96</b>													
減廢改善案件	<p>全部廠區效益 減少：417.9公噸的廢棄物 減廢棄物依據各提案專案計算減少之碳排放</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>提案總件數</th> <th>減少噸數</th> <th>減少碳排總量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8</td> <td>417.9</td> <td>486.2</td> </tr> </tbody> </table>	提案總件數	減少噸數	減少碳排總量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	8	417.9	486.2	417.9 噸	486.2						
提案總件數	減少噸數	減少碳排總量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)													
8	417.9	486.2													
rPET 取代新料使用	<p>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。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>rPET 總量(公噸)</th> <th>PET 及 rPET 係數差異</th> <th>減少碳排總量 (公噸 CO<sub>2</sub>e)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6,828</td> <td>3.183 - 1.38 = 1.8</td> <td>6,828 * 1.8 = 12,290.4</td> </tr> </tbody> </table>	rPET 總量(公噸)	PET 及 rPET 係數差異	減少碳排總量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	6,828	3.183 - 1.38 = 1.8	6,828 * 1.8 = 12,290.4	6,828 噸	12,290.4						
rPET 總量(公噸)	PET 及 rPET 係數差異	減少碳排總量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)													
6,828	3.183 - 1.38 = 1.8	6,828 * 1.8 = 12,290.4													

前言

關於本報告書

領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**3 關於金元福**

**4 友善環境**

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

**4.7 溫室氣體排放**

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

**5 員工呵護**

**6 社會共榮**

**參考資料**

行動方案項目	內容				減量	減量碳排放 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	
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。 減碳效益為：各材質邊料投入總量 * 各材質的碳排放量的總和。				4,840,311.54 度	2,395.96	
		PET	PP	PLA			總計
	(A) 投入總量(kg)	30,907,141.02	7,087,826.093	2,279,038.272			<b>40,274,005.39</b>
	(B) 各材質係數	3.183	2.29	3.26			--
(A)*(B)/1000 各材質減少使用 原料減碳效益 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	98,377.4	16,231.1	7,429.7	<b>122,038.2</b>			
					合計	<b>136,724.6</b>	





## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放

### 4.8 廢棄物管理

- 4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### ◎ 4.8 廢棄物管理

對金元福的意義	秉持「物盡其用」，減少廢棄物將有助於降低生產成本，及降低碳排以減少地球負擔。
行動	1. 減量化Reduse：改善產品設計和生產流程，以避免原物料浪費和減少廢品產生。 2. 再利用Reuse：將生產過程裁切之邊料回收，再次投入製造，有助於降低生產成本及溫室氣體排放。
成效	1. 減量化Reduse：在製程中，機台減少材質更換，可減少中間交接料變廢棄料。 2. 再利用Reuse：於2022年起，評估將部分不可回收之廢棄物如代木、鋁箔、塑料、色母袋，轉化為固體再生燃料(Solid recovered fuels, SRF)，2023年正式執行。2023年SRF成效：減廢量為65.04公噸，並節省新臺幣353,425元廢棄物處理費用。
責任單位	採購部

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「廢棄物清理法」規定辦理，最終處置場所為焚化爐。

一般事業廢棄物來源：				
項目	廢棄物產生說明	離廠/現場處置	移轉/直接處置	說明
洗車料	當押出機台更改生產的材質或是顏色時，為了避免影響下個生產產品的品質，使用對應塑膠原料，利用原料加熱會熔融的特性，去清洗和取代原本製程設備上的殘留塑料。	現場	直接處置－再利用	洗車料會盡可能回收再利用，除非已不符合品質需求，才會離廠焚化處置。
		離廠	直接處置－焚化	
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－再利用 (到2023/9終止)	模頭料經過廠商回收處理後變成塑膠原料，供市場再次利用。
		離廠－再轉回製程使用	移轉處置－再利用 (自2023/1/1開始)	模頭料經過廠商破碎處理，及加工抽粒後，變成塑膠原料供廠內製程使用。
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	可用之木棧板由廠商收回。
離型紙	真空罩產品上用的貼紙餘料。	離廠	直接處置－焚化	—
鋁箔紙	進口原物料外包裝材質(包含代木及色母袋)。	離廠	移轉處置－再利用	鋁箔紙經過廠商處理後，變成固體再生燃料棒，供造紙廠/水泥廠鍋爐使用。

前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

### 4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

2023年各廠廢棄物統計(噸)：

類別	項目	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	全部廠區總計	各類別總計
一般事業廢棄物	洗車料	13.4050	45.6900	116.1960	175.2910	477.4700
	模頭料 (廠商回收)	8.6020	28.5950	110.0300	147.2270	
	模頭料 (委外加工後自用)	0	42.8690	17.1040	59.9730	
	木頭	0	0	12.3600	12.3600	
	離型紙	0	9.9400	7.6750	17.6150	
	鋁箔紙等 (做成SRF)	29.4250	35.5790	0	65.0040	
生活垃圾	--	13.9252	23.7320	40.9100	78.5672	78.5672
合計		65.3572	186.4050	304.2750	--	556.0372

◎ 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，2023年邊料回收再利用共40,274公噸，比率約46.07%。

2021~2023年廢棄物統計(噸)：

類別	項目	處置方式	2021年	2022年	2023年
一般事業廢棄物	洗車料	焚化	390.8	279.8	175.2910
	模頭料 (廠商回收)	再利用	208.6	228.0	147.2270
	模頭料 (委外加工後自用)	再利用	N/A	N/A	59.9730
	木頭	焚化	12.3	10.6	12.3600
	離型紙	焚化	16.6	12.2	17.6150
	鋁箔紙 (做成SRF)	再利用	0	1.7	65.0040
生活垃圾	--	焚化	87.7	88.9	78.5672
合計		--	716.0	621.2	556.0372



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

### 4.8 廢棄物管理

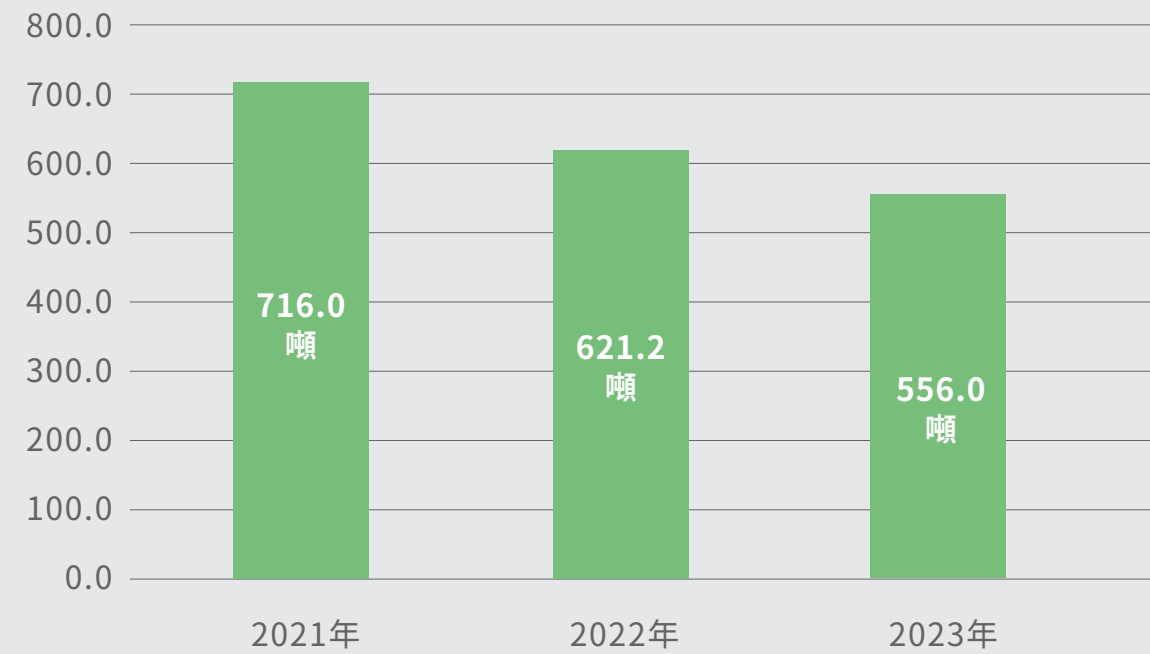
4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

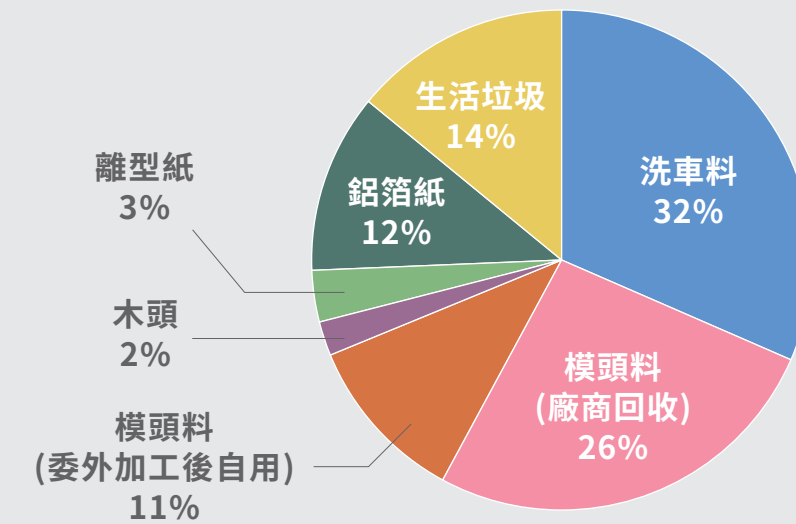
近三年廢棄量總量比較



### 廢棄物轉化成固體再生燃料(Solid recovered fuels, SRF)之成效說明

- 近年來政府推動廢棄物燃料化，以SRF替代煤炭在鍋爐及燃燒裝置產生熱能或發電使用。SRF係指使用非有害適燃性固體廢棄物，包含事業廢棄物及一般性垃圾，利用分選技術去除不適燃物後製成之替代燃料。SRF主要以廢紙、廢塑膠或廢木料等適燃性物質組成，其閃火點低、揮發分高、燃燒迅速，雖含有廢塑膠之原物料，但其組成中亦含有廢紙纖維等生質物，其可降低溫室氣體之排放。(資料來源：事業溫室氣體排放量資訊平台)
- 2022年起，我們將部分不可回收之廢棄物如：代木、鋁箔、塑料、色母袋，轉化為固體再生燃料(Solid recovered fuels, SRF)，相較於送至焚化爐焚燒，並節省52.17%廢棄物處理費用。
- 此外，使用SRF對外部環境的好處，例如
  - 低環境衝擊：可解決高熱值廢棄物處理
  - 低燃成本：減少石化原料及燃料開採
  - 應用於高能源效率鍋爐及燃燒設施：廢棄物焚化爐發電效率僅約20%，若製造成SRF並於專燒爐燃燒發電，其發電效率可高於30%，更具能源與經濟效益

2023年全部廠區廢棄物占比



除了上述減廢措施，亦鼓勵同仁提出減廢改善案，並於每季ESG委員會中追蹤成效，2023年內部提案成果如下：

廠別	減廢案件數	減廢量(噸)	總減廢量(噸)
鶯歌廠	2	181.6	417.9
樹林廠	0	0	
冬山廠	6	236.3	



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

4.1 循環經濟

4.2 原物料管理

4.3 環境管理

4.4 能源

4.5 空氣汙染防制

4.6 水資源管理

4.7 溫室氣體排放

4.8 廢棄物管理

4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

突出績效成果

鶯歌廠

改善方案名稱	PET模頭料破碎後重新製粒再使用
內容描述	PET模頭產生的廢棄料進行打碎再利用減少廢棄物焚燒所造成的環境污染。
減廢噸數	37.68 噸
案件照片	 <p>PET模頭產生的廢棄料</p> <p>↓</p>  <p>打碎再利用</p>

冬山廠

改善方案名稱	押出機拆除靜態攪拌軸，減少碳化物造成的黑點，降低損耗
內容描述	押出機停機後開機損耗過高，改善機台降低碳化物造成的廢料產生。
減廢噸數	218 噸
案件照片	



為鼓勵同仁針對所屬單位進行節能改善，舉辦「四大天王」競賽，並於年度結算後進行公開表揚以茲鼓勵



## ◎ 4.9 氣候變遷風險管理與因應

### 前言

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。本公司除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 發布之氣候相關財務資訊揭露建議書 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解本公司於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施，因應近兩年未有重大改變，故沿用2022年之氣候變遷風險與機會評估之內容。



### 1 治理 / 風險與機會的治理情況

總經理擔任氣候風險與機會治理之主任委員，永續發展課發起ESG委員會進行討論、鑑別及評估，氣候變遷相關決議經由董事會決議核定。



### 2 策略 / 業務和財務的策略規劃(實際及潛在)

- 參照2022年度短中長期氣候風險與機會表
- 參照氣候相關衝擊
- 本公司參考2°C情境(2DS)於永續委員會會議中進行討論，同步使用TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用2DS/RCP2.6情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。



### 3 風險管理 / 氣候相關風險管理流程

風險鑑別、評估及管理流程(參照流程圖)



### 4 指標和目標 / 氣候相關議題的指標和目標

- rPET銷售量占比在2023年達17.19%。
- 年節電率1%，2023年總效益4,423,304度(4.89%)，達2023年用電度數的1%：904,692度。
- 積極推廣改善(節能、減廢、生產)，並完善改善提案機制，2023年總提案件數74件，其中節能案件30件，減廢案件8件。
- 產線邊料回收達目標46.07%。
- 完成2023年度溫室氣體盤查並通過第三方查證。  
範疇1排放量1,071.1939公噸 CO<sub>2</sub>e；  
範疇2排放量44,731.3155公噸 CO<sub>2</sub>e；  
範疇3排放量135,051.5315公噸 CO<sub>2</sub>e；
- 2030年度再生能源使用率達15%。



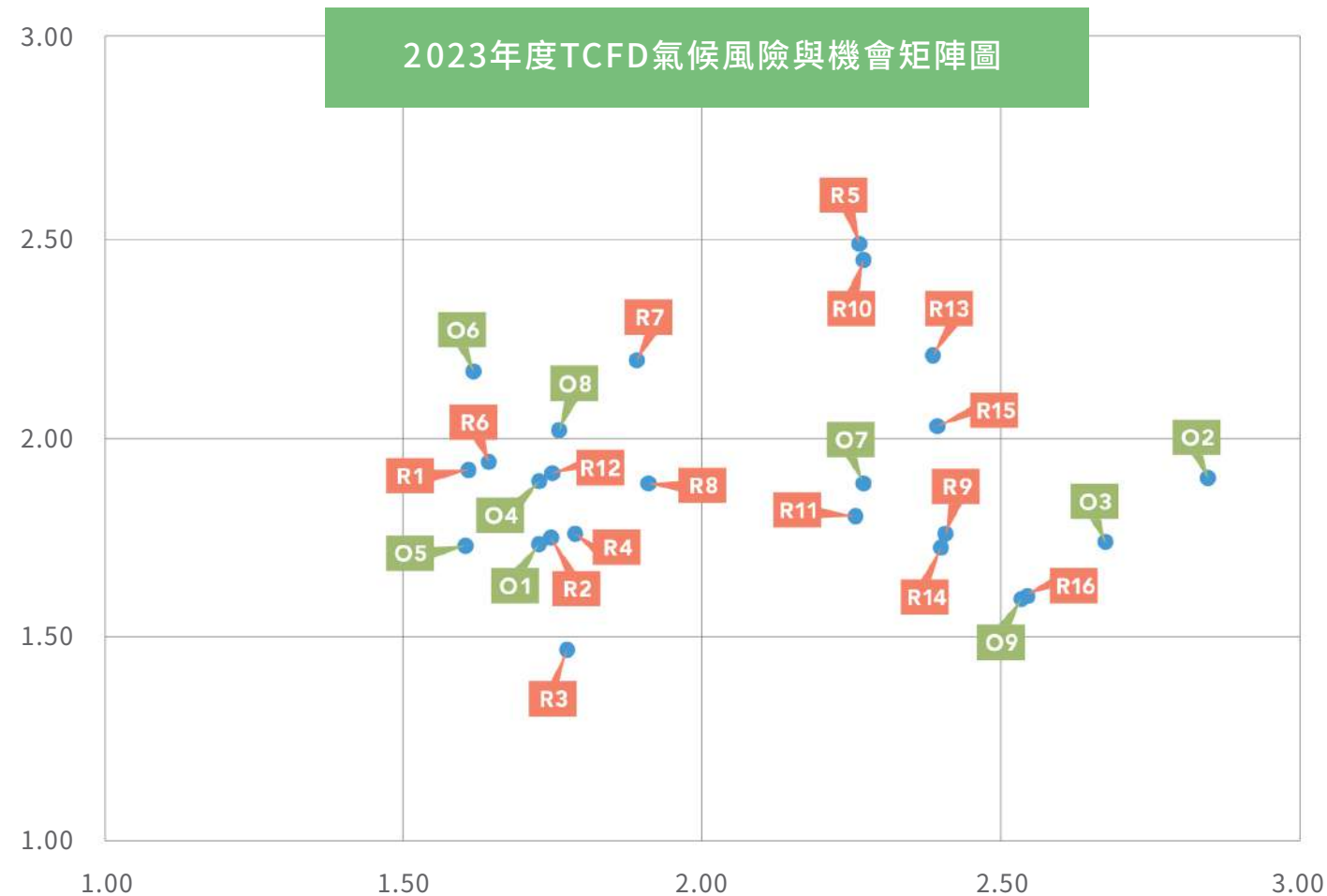
## 1 治理

本公司氣候變遷相關討論與管理，由ESG委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議經由董事會決議核定。委員會下設工作小組，由永續發展課統籌結合各工作小組，每年針對TCFD氣候治理因應向董事會層級報告以供決策參考。



## 2 策略

因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，本公司參考TCFD之氣候相關情境分析，使用定量與定性之氣候相關情境分析以便採取對應策略。本公司參考2°C情境(2DS)於ESG委員會會議中進行討論，同步使用TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，最終擇定採用2DS/RCP2.6情境作為本公司氣候變遷實體風險情境，於此情境中對於實體風險、法規轉型風險等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述。最終鑑別出與本公司營運範疇相關的氣候風險與機會，並參考製造業相關的TCFD報告：以十年期(a decade)為考量公司長期營運發展，定義短期為1-3年、中期為3-5年，長期為6-10年。



註1: 短期為1-3年、中期為3-5年、長期為6-10年  
註2: 矩陣圖上圓形表示風險議題，方形表示機會議題、標示底色為重大之風險與機會議題



前言  
關於本報告書  
領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理

### 4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間 / 範疇
R1	提高溫室氣體排放定價	低	中期、長期
R2	強化排放量報導義務	低	---
R3	現有產品和服務的要求及監管	低	---
R4	面臨訴訟風險	低	---
R5	以低碳商品替代現有產品和服務	高	短期、中期、長期
R6	對新技術的投資失敗	低	---
R7	低碳技術轉型的成本	低	中期、長期
R8	客戶行為變化	低	中期、長期
R9	市場訊息不確定	中	---
R10	原物料成本上漲	高	短期
R11	消費者偏好轉變-產業污名化	中	---
R12	利害關係人的關注與負面回饋日益增加	低	---
R13	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	高	短期、中期、長期
R14	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	中	---
R15	平均氣溫上升	中	---
R16	海平面上升	中	---

編號	氣候變遷風險議題	風險等級	時間 / 範疇
O1	採用更高效率的運輸方式	低	---
O2	使用更高效率的生產和配銷流程	高	短期、中期、長期
O3	回收再利用	中	中期、長期
O4	減少用水量和耗水量	低	---
O5	使用低碳能源	低	中期、長期
O6	採用獎勵性政策	低	---
O7	使用新技術	中	中期、長期
O8	參與碳交易市場	低	長期
O9	轉變至非集中式能源	中	長期



1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理
- 4.9 氣候變遷風險管理與因應

5 員工呵護

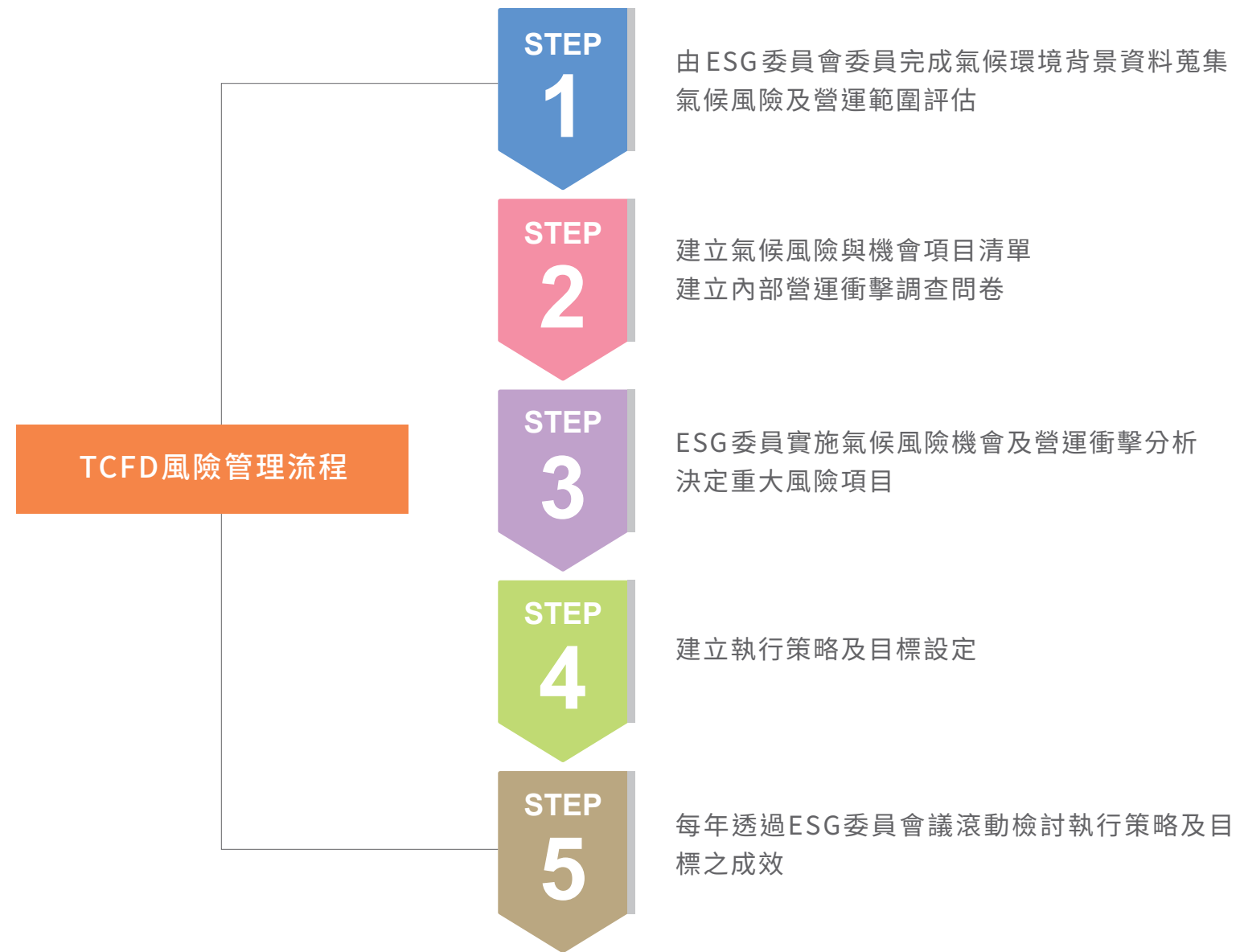
6 社會共榮

參考資料



### 3 風險管理

金元福於2023/01/18透過ESG委員會召開「TCFD氣候變遷相關財務揭露討論會議」，藉由此會議與委員會成員針對氣候變遷對各部門的衝擊與機會進行討論，內容導入TCFD建議之架構，並針對轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)進行討論與鑑別。



註: 此流程圖說明本公司針對氣候變遷風險進行追蹤監控，蒐集資料並依風險矩陣判定風險等級，ESG委員會進行整體分析評估與覆核，之後設立策略與目標，並逐年滾動檢討達成績效。



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

- 4.1 循環經濟
- 4.2 原物料管理
- 4.3 環境管理
- 4.4 能源
- 4.5 空氣汙染防制
- 4.6 水資源管理
- 4.7 溫室氣體排放
- 4.8 廢棄物管理

### 4.9 氣候變遷風險管理與因應

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 2023年氣候相關風險及財務影響

類型	風險議題	風險描述	財務影響
轉型風險	以低碳商品替代現有產品和服務	使用、推動或研發低碳產品皆會將成本反映在供應鏈與原物料上，所以這兩構面有著密不可分的連帶關係，彼此相互作用。	低碳產品成本提升
	原物料成本上漲		產品與服務需求下降
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	密切關注氣象，並且定期舉辦緊急演練訓練，保持因應機制的流暢度。當有氣象相關特報時，進行巡廠及啟動相關回報機制。	影響勞動力管理和規劃 產能下降
資源效率機會	使用更高效率的生產和配銷流程	目前已在推動提案改善，並且在每季開ESG會議追蹤，以求使用高效率設備降低能耗。 再生能源自產自用。 密切關注運輸商狀態，並且選擇低碳的運輸方式。	提高產能，增加收入 降低營運成本



## 4 指標與目標

本公司依據TCFD氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：

1. rPET銷售量2023年達17.19%。
2. 年節電率1%，2023年總效益4,423,304度(4.89%)，達2023年用電度數的1%：904,692度。
3. 積極推廣改善(節能、減廢、生產)，完善改善提案機制，2023年總提案件數74件，其中節能案件30件，減廢案件8件。
4. 2023年廠內粉碎料回收達46.07%。
5. 完成2023年度溫室氣體盤查並通過第三方查證。  
 範疇1排放量1,071.1939公噸 CO<sub>2</sub>e；  
 範疇2排放量44,731.3155公噸 CO<sub>2</sub>e；  
 範疇3排放量135,051.5315公噸 CO<sub>2</sub>e；
6. 2030年度再生能源使用率達15%。



5

/ 員工呵護



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

6 社會共榮

參考資料

## 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。

### ◎ 5.1 員工概況與人力結構

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。

企業總部設於新北市鶯歌區，全臺共有三間工廠，分別為新北市鶯歌廠(含研發大樓)、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2023年底，全職正式員工人數共463人，非員工工作者11人，其中男性301人(占65.0%)，女性162人(占35.0%)。全公司依工作區域之勞雇類型、性別統計如下：

統計/年度		2021年		2022年		2023年	
員工總數		507		476		463	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	318	3	304	4	301	0
	女	184	2	166	2	162	0
地區	樹林	97	0	89	0	58	0
	鶯歌	219	5	202	2	232	0
	冬山	186	0	179	4	173	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	319	2	306	0	301	0
	女	185	1	168	2	162	0
地區	樹林	97	0	89	0	58	0
	鶯歌	221	3	202	2	232	0
	冬山	186	0	183	0	173	0

註：勞雇合約分為非固定期限契約員工(正職)與固定期限契約員工(短期-建教生、季節、特定專案期間，2023年未規劃相關專案)。

### 非員工工作者人數統計：

	2021年	2022年	2023年
非員工工作者總數/類別	12	13	11
包裝人員(間接合約/派遣)	2	2	0
保全(間接合約/長期駐廠)	9	9	9
清潔(間接合約/長期駐廠)	0	1	1
團膳(間接合約/長期駐廠)	1	1	1



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

## 參考資料

## ◎ 5.2 人才任用與流動

### 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 人才流動

- 受疫情衝擊及少子化，人才市場嚴重缺工，2023年雇用的新進人員共87人，占全體員工之比率為18.8%。與2022年度相較下降1.4%。

員工新進統計/年度		2021年		2022年		2023年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
年齡	未滿30	55	10.8%	34	7.1%	30	6.5%
	30以上 未滿50	63	12.4%	59	12.4%	54	11.7%
	50以上	13	2.6%	3	0.6%	3	0.6%
性別	男	75	14.8%	63	13.2%	60	13.0%
	女	56	11.0%	33	6.9%	27	5.8%
學歷	大學以上	50	9.9%	34	7.1%	23	5.0%
	專科	7	1.4%	6	1.3%	5	1.1%
	高中(職)	44	8.7%	21	4.4%	9	1.9%
	國中小以下	30	5.9%	35	7.4%	50	10.8%
地區	樹林廠	15	3.0%	6	1.3%	1	0.2%
	鶯歌廠	59	11.6%	35	7.4%	56	12.1%
	冬山廠	57	11.2%	55	11.6%	30	6.5%



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

## 參考資料

- 提升員工留任率：2023年公司著手進行多項留才措施，排除退休或契約期滿離職人員，離職人數共96人，其中女性員工30人，男性員工有66人，平均月離職率為0.9%，與2022年度平均月離職率下降0.3%。

### 近三年離職員工統計

員工離職統計/年度		2021年		2022年		2023年	
		總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
年齡	未滿30	44	8.7%	40	8.4%	22	4.8%
	30以上 未滿50	76	15.0%	79	16.6%	67	14.5%
	50以上	13	2.6%	12	2.5%	7	1.5%
性別	男	71	14.0%	77	16.2%	66	14.3%
	女	62	12.2%	54	11.3%	30	6.5%
學歷	大學以上	36	7.1%	44	9.2%	25	5.4%
	專科	14	2.8%	6	1.3%	7	1.5%
	高中(職)	39	7.7%	22	4.6%	26	5.6%
	國中小以下	44	8.7%	59	12.4%	38	8.2%
地區	樹林廠	13	2.6%	13	2.7%	13	2.8%
	鶯歌廠	57	11.2%	59	12.4%	44	9.5%
	冬山廠	63	12.4%	59	12.4%	39	8.4%

註：比例=年齡、性別、學歷、地區人數/當年度員工總人數



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

## 參考資料

### 5.2.3 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)，任用計時人員0人、實習生3人；在晉升部分，亦不分國籍，端視其管理能力而拔擢，2023年統計非本國籍員工擔任主管共5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，雇用8位身心障礙員工，而其中極重度身障人數有2位，依照「身心障礙者權益保障法」的計算其比例為1.7%，優於法規應雇用的1.0%；另雇用6位經濟較弱勢之員工，占員工總人數1.3%。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，酌情辦理此類族群加班，以增加其收入。

多元化統計/年度			2021年		2022年		2023年		
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
經營職主管	性別	男	3	60.0%	2	50.0%	2	50.0%	
		女	2	40.0%	2	50.0%	2	50.0%	
	年齡	未滿50	2	40.0%	2	50.0%	2	50.0%	
		50~60	2	40.0%	1	25.0%	1	25.0%	
		60以上	1	20.0%	1	25.0%	1	25.0%	
	學歷	大學以上	3	60.0%	2	50.0%	3	75.0%	
		專科	1	20.0%	1	25.0%	0	0.0%	
		高中(職)	1	20.0%	1	25.0%	1	25.0%	
		國中小以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
	員工	直接	性別	男	301	60.0%	289	61.2%	286
女				143	28.5%	128	27.1%	118	25.7%
年齡		未滿30	94	18.7%	76	16.1%	68	14.8%	
		30以上未滿50	301	60.0%	289	61.2%	281	61.2%	
		50以上	49	9.8%	52	11.0%	55	12.0%	
學歷		大學以上	19	3.8%	17	3.6%	44	9.6%	
		專科	69	13.7%	65	13.8%	30	6.5%	
		高中(職)	139	27.7%	143	30.3%	127	27.7%	
		國中小以下	217	43.2%	192	40.7%	203	44.2%	



多元化統計/年度				2021年		2022年		2023年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	性別	男	17	3.4%	17	3.6%	13	2.8%	
		女	41	8.2%	38	8.1%	42	9.2%	
	年齡	未滿30	8	1.6%	3	0.6%	1	0.2%	
		30以上未滿50	37	7.4%	41	8.7%	44	9.6%	
		50以上	13	2.6%	11	2.3%	10	2.2%	
	學歷	大學以上	9	1.8%	8	1.7%	29	6.3%	
		專科	34	6.8%	35	7.4%	15	3.3%	
		高中(職)	13	2.6%	10	2.1%	9	2.0%	
		國中小以下	2	0.4%	2	0.4%	2	0.4%	

註：經營團隊同3.2.1.1 經營團隊及組織圖

近三年雇用身障人數統計					
年度	樹林	鶯歌	冬山	合計	雇用比
2021年	2	2	2	6	1.2%
2022年	3	2	3	8	1.7%
2023年	2	3	3	8	1.7%

- 本公司遵守國際勞工組織、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。2022年起，公司全面實施移工零付費政策，為保障移工人權權益，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，不僅減輕移工來臺的經濟壓力、移工所節省之費用亦可改善自身及家人生活品質。2023年度移工零付費政策，共返還移工人次：126人，返還費用新臺幣3,103,811元，平均每位移工節省費用新臺幣24,633元。
- 2023年提倡新職場文化推動DEI(多元、平等和共融)，共同歡慶菲律賓重大節慶聖誕節，舉辦『金日菲常好，甜蜜耶誕節』活動，對於提升員工對企業的歸屬感具有顯著影響力。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

參考資料

### 5.2.4 提升員工過渡協助方案

本公司一直關注著每一位員工的成長和發展，也會一直陪伴直到退休。按照勞動基準法的規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金至勞保局員工個人退休金專戶，為員工的退休生活提供保障。員工即將步入退休生活的時刻，為了讓員工更加安心地迎接退休，公司會發送關懷的電子郵件，提供退休前的協助，能夠順利地過渡到新的生活階段。

對於本籍員工(包括俗稱陸配、外配)，我們更是會在退休時頒發獎牌，以表彰員工多年來對公司的貢獻和努力。當移工期滿離境時，也會頒發獎牌和禮金，留下一個美好的回憶。

如果是公司終止勞雇關係，也會按照勞動基準法的規定，依據平均工資及工作年資計算資遣費，提供適當的補償。

### ◎ 5.3 人才發展體系

重大議題	人才培育
對金元福的意義	金元福希望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。
影響	人力未能補足下，員工專業能力提升緩慢，無法跟上市場變化，缺乏市場競爭力。
政策與承諾	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。並提升員工平均訓練時數。
短期目標	進行關鍵人才、第一代理人才培育，及建置新人OJT人才培育體系。
中長期目標	建立各機能專業學習藍圖。
行動辦法	藉由TTQS的推動實施，連結公司經營策略，並依循"計畫Plan-設計Design-執行Do-查核Review-成果Outcome(PDDRO)"評量流程循環，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。
成效	2023年本公司員工訓練總時數達9,515.1小時，平均每人訓練時數為20.6小時。
責任單位	人資部



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

參考資料

### 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。

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，包含職業安全衛生類、生產製造類、品質管理類、永續發展類、研發設計類、銷售服務類、採購管理類、總務管理類、財務會計類、人力資源類、資訊軟硬體管理類等課程。
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	協助員工了解公司的願景使命及政策之宣導，建立正確的工作態度，凝聚團隊共識及延續永續發展精神。
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

本公司持續致力於提升員工的專業素質與技能發展，積極推動各項訓練計劃。2023年本公司員工訓練總時數達9515.1小時，平均每人訓練時數為20.6小時，較前一年度每人平均訓練時數增加6.1小時，因2023年配合政府實施企業人力資源提升計畫(簡稱大人提計畫)全額補助，以提升內部受訓人數及時數。這些持續的培訓計劃，不僅有助於公司整體競爭力的提升，也為員工的職業發展提供了堅實的基礎。

統計/年度	2021年	2022年	2023年	
每名員工受訓平均時數(註1)	17.9	14.5	20.6	
員工依性別受訓平均時數(註2)	女	18.8	16.6	23.5
	男	17.3	13.3	16.5
員工依類別受訓平均時數(註3)	直接	15.8	13.0	18.1
	間接	33.0	25.2	37.6

註1：每名員工平均受訓時數：  
當年度全體員工受訓總時數/  
當年底員工總人數。

註2：每名女性員工平均受訓時數：  
當年度女、男性員工受訓總時數/  
當年底女、男性員工總數。

註3：各類別員工平均受訓時數：  
當年度該類別員工受訓總時數/  
當年底該類別員工總數。



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

6 社會共榮

參考資料

### 5.3.3 訓練品質提升

本公司於2021年導入人才發展品質管理系統 Talent Quality-management 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。





前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

6 社會共榮

參考資料

層級/職等	公司/13 (含)以上	處級/12 廠(部)/11	廠(部)/ 9~10	課長/8 副課長/7	組長/6 副組長/5	基層同仁/ 1~4	新進人員	
	經營層	高階主管		中階主管	基層主管		儲備幹部	
專業職能訓練	職業安全衛生、生產製造、品質管理、永續發展、研發設計、銷售服務、採購管理、總務管理、財務會計、人力資源、資訊軟硬體管理							1. 環安衛訓練
通識及核心職能訓練	規章與政策宣導、各項法令相關訓練、系統面相關訓練、軟實力訓練、硬實力訓練							2. 食品安全與衛生訓練
	誠信正直、認真負責、團隊合作、主動積極、永續發展							3. 管理規章制度
管理職能訓練	依公司策略而定之課程	<ul style="list-style-type: none"> <li>高階領導課程</li> <li>製造業廠長級主管班</li> </ul>	MTP中高階管理才能班	<ul style="list-style-type: none"> <li>領班團隊部屬培育與工作教導</li> <li>領班級主管管理培訓班</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化主管人員任務導向管理</li> <li>TWI基層幹部培訓班</li> </ul>			4. 在職人員訓練(OJT)
	策略性思考、跨團隊運作、管理績效發展他人、激勵他人、成本管理		工作管理、工作指導、問題解決、團隊建立、執行力、品質導向		團隊合作、主動積極、誠信正直、認真負責、永續發展			
自我啟發進修	研討會、座談會							誠信正直、認真負責、團隊合作、主動積極、永續發展

前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

參考資料

### 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分連結，每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之間的關聯性，並因應企業長期發展需求，發展企業所需人才。績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。

2023年檢視的員工		實際考核人數	員工總數	百分比
性別	男	275	296	92.9%
	女	154	159	96.9%
員工類別	直接	375	399	94.0%
	間接	54	56	96.4%

註：員工績效考核排除任職未滿3月的新進員工。

### ◎ 5.4 薪酬與福利

「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。

重大議題	薪酬福利
對金元福的意義	薪酬福利是吸引優秀人才的重要因素之一，提供具有競爭力的薪酬制度以及完善的員工福利，吸引優秀的人才同時提高員工對公司的向心力，一起跟公司成長，共創雙贏。
影響	是否能吸引優秀人才，並降低員工離職率。
政策與承諾	『人』是公司最重要的資產，減少員工離職和提高員工忠誠度，提高公司信譽增強員工對公司的信任及歸屬感，以符合公司組織發展之需求。公司制訂以「能力與績效表現」為基礎之薪資制度，並參與薪資調查，檢討同業通常支給水準，適時調整。
短期目標	員工滿意度調查90分以上。
中長期目標	留住關鍵職務及優秀人才。
行動辦法	建立員工職等職位、職務津貼、晉升調任降職管理制度、年度調薪制度、幹部獎金制度、彈性上下班措施。
成效	2023年滿意度93.7分，較設定滿意度目標值高3.7分，較2022年下降0.5分。
責任單位	人資部



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

參考資料

### 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

基層人員標準起薪與當地基本工資之薪資倍率：

員工類別	性別	標準薪資	當地基本工資	標準薪資與當地基本工資比例
直接人員	男	27,000	26,400	1.02
	女	27,000	26,400	1.02
間接人員	男	30,000	26,400	1.14
	女	30,000	26,400	1.14

#### 5.4.1.3 專業技能認證獎金

依生產單位不同部門(押出/成型/裁斷/包裝)以實務考試方式認定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升公司製造技術及生產力。2023年度共發放新臺幣6,072,200元，但相較2021年度差距上升7.6%，較2022年下降2.1%，2023年認證合格獎勵金相較去年度減少為核發人數減少。

單位：新臺幣元

年度	認證合格獎勵金	維修獎勵金	模具研發獎勵金
2021年	4,145,650	1,284,500	180,000
2022年	4,739,950	1,322,500	140,000
2023年	4,632,200	1,325,000	115,000

#### 5.4.1.2 薪資結構及調幅

員工除本薪外，尚有職務津貼、輪班津貼、加班費、春節獎金、出勤獎勵金、技術獎金及其他獎勵金(維修、提案獎金等)，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。非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數如下表：

單位：人/新臺幣仟元

年度	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2021年	488	667	645
2022年	457	649	651
2023年	452	639	634



## 5.4.2 員工福利措施

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。

公司為倡導工作與生活平衡，減輕員工養育子女負擔，每年與幼兒園等托兒服務機構簽約新北3家，宜蘭1家，給予就學之優惠服務，並每年辦理二次托兒津貼補助年齡12歲以下，不限子女人數每人每年補助新臺幣4,000元。2022年也將私立機構納入補助條件。2023年可申請總人次為124人次，公司補助總金額達新臺幣248,000元整。

### 5.4.2.1 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，每胎補助新臺幣3,000元整，2023年補助金額共新臺幣21,000元整。

### 5.4.2.2 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。

### 5.4.2.3 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。2023年公司補助共新臺幣2,630,500元。

### 5.4.2.4 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。

### 5.4.2.5 退休金制度

本公司依勞動基準法及勞工退休金條例規定，規劃勞工退休金，如下表所示：

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2005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，每月以定額新臺幣50,000元提撥。舊制退休帳戶金額總計新臺幣17,533,794元(統計至2023/12/31臺灣銀行帳戶)	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2005年7月1日施行，當時服務於本公司之員工，於2005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2005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(2010年6月30日前)可改選新制。至2005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。		



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

參考資料

### 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。2023年起推行每月一日無肉日活動，使同仁一起為地球盡份心力，減少碳排放。

### 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

◆ 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。2022年起，公司全面實施移工零付費政策，為保障移工人權權益，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，不僅減輕移工來臺的經濟壓力、移工所節省之費用亦可改善自身及家人生活品質。2023年度移工零付費政策，共返還移工人次：126人，返還費用新臺幣3,103,811元，平均每位移工節省費用新臺幣24,633元。

◆ 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臺問題，來臺後也不需擔負每月的仲介服務等費用，可在臺安心工作賺取薪資，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。

### 5.4.5 打造優質環境及工作與生活達成平衡

公司為員工另一個家，因此期望為員工創造一個安全、舒適的工作環境，於2023年度研發大樓正式啟用，設計打造如同Google般的開放式辦公室，促進同仁面對面互動交流的機會，並新增健身房、瑜伽教室、視聽室等空間，打造更友善的環境，實踐工作熱情外更能快樂生活及享受生活。





## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障**
- 5.6 性別平等
- 5.7 員工滿意度
- 5.8 勞資雙贏的溝通橋樑
- 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

## 參考資料

### ◎ 5.5 人權保障

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。

公司為善盡企業社會責任，保障員工基本人權與相關權益，支持並遵循ETI基本規範、國際勞工組織公約(ILO工作中基本原則和權利宣言)及世界人權宣言等基本人權原則，制定勞工人權政策，訂定以下管理準則，並揭露於公司內部公告平台。

禁止任何形式的歧視、禁止強迫勞動與雇用童工、建立安全、衛生與健康的工作環境、尊重員工集會結社自由、提供公平合理的薪資與工作條件、管理供應商遵循企業社會責任(CSR)標準，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5.8勞資雙贏的溝通橋樑)。且透過內部教育訓練宣導人權政策，2023年本公司全體員工參與人權訓練總時數共854小時，訓練達成率100%。



### ◎ 5.6 性別平等

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，在子女三歲前皆可辦理，最長可申請二年。2023年共5人申請育嬰留停，2023年育嬰留職停薪復職率達62.5%，留任率高於六成，且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。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

### 5.6 性別平等

### 5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

### 參考資料

員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2021 年	2022 年	2023 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	15	22	23
	女	5	7	8
申請育嬰留停的員工數	男	0	4	3
	女	8	4	2
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	1	4
	女	3	8	4
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	1	3
	女	3	3	2
復職率(B/A)	男	0.0%	100.0%	75.0%
	女	100.0%	37.5%	50.0%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數(C)	男	0	0	1
	女	3	1	2
留任率(C/前一年B)	男	0.0%	0.0%	100.0%
	女	75.0%	33.3%	66.7%

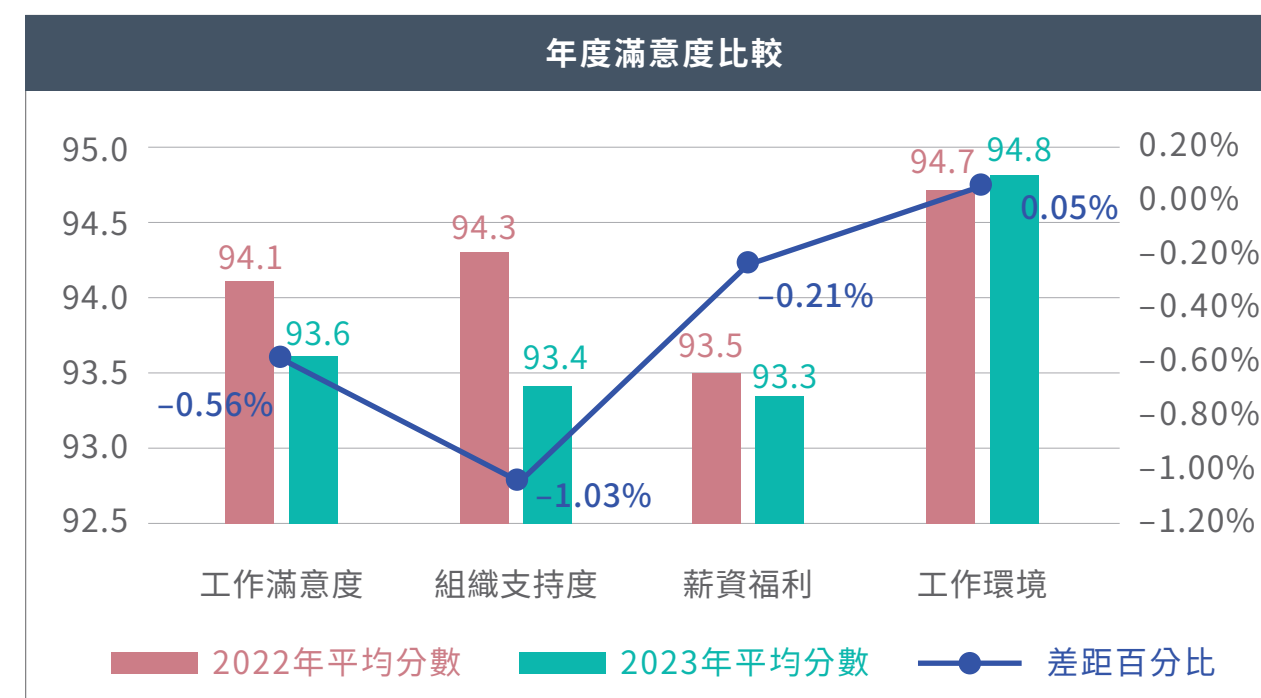
註1: 享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工累計人數為準。

註2: 復職率=(當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數)\*100%。

註3: 留任率=(前一年復職後十二個月仍在職員工總數/前一年實際復職人數)\*100%。

### ◎ 5.7 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，我們每年進行員工滿意度調查，針對工作平衡、發展、薪酬、工作環境等四大構面進行調查及分析，2023年滿意度目標設定值90分，2023年整體滿意度平均分數93.7分較目標設定值高3.7分，相較2022年整體滿意度平均分數下降0.52%，其中工作環境面平均分數上升0.05%，判斷工作環境面提升來自於環境及設備之改善，進而提升工作品質及員工體驗質量，其中組織支持度平均分數下降1.03%，判斷公司目前人才培訓架構應更加完善，方能使同仁提升對於組織之信任，並能促進留才。2021年滿意度非採5點式量表，因此無法與2022年、2023年做比較。



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

6 社會共榮

參考資料

## ◎ 5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

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。2023年發生內部申訴2件，外部申訴2件，經調查事件後皆依職場不法侵害及人評會流程，三件成立、一件不成立，皆已結案並依規通知申訴人完成。

### 5.8.1 專責關懷小天使

人資部在全部廠區皆有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。

### 5.8.2 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、共融共好活動之宣導、員工旅遊、福委會薪資提列等議題皆做開放性的討論，其適用對象原則上為金元福全體員工，目前無簽署團體協約，而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。

### 5.8.3 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。

### 5.8.4 員工申訴/意見信箱

本公司制定員工申訴管理辦法，員工遇到不合理情況時，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。

#### 5.8.4.1 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：同仁可投遞紙本申訴
  - 員工意見信箱(email)：hr@kyf.com.tw



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

### 5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

## 6 社會共榮

參考資料

### 5.8.5 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，因應2023年臺灣#MeToo運動，公司也特別安排講師分享職場性平相關規範。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

### 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

### 參考資料

## ◎ 5.9 職業安全

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，本公司所有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Plan計畫-Do執行-Check查核-Act行動(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	職業安全衛生
對金元福的意義	使員工、承攬商恪遵安全衛生法規與標準要求，建構零工傷、零災害的工作環境，保障工作者安全與健康，善盡雇主、業主之責任。
影響	<ol style="list-style-type: none"> <li>企業形象： <ul style="list-style-type: none"> <li>一個重視員工安全衛生的企業常常被視為可信賴、值得信賴的品牌。這有助於提高企業的形象和聲譽，吸引更多的人才、客戶和投資者。</li> </ul> </li> <li>經濟效應： <ul style="list-style-type: none"> <li>員工在一個安全、健康的工作環境中更能集中精力於工作。</li> <li>減少意外事件和疾病可以降低工作中斷的頻率，確保生產線或服務的連續性，提高生產力和工作效率。</li> </ul> </li> </ol>
政策與承諾	金元福秉持安全第一、零工傷、零災害及照顧員工身心健康的理念下，致力於持續改進以預防工安問題發生，達成善盡社會責任，落實企業安全衛生永續發展。
短期目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>目標2024年度工傷件數為0。</li> <li>推動安全衛生數位學習平台，在職人員教育訓練2H/年。</li> <li>取得更多與安全相關的證照或專業資格認證。</li> </ol>
中長期目標	<ol style="list-style-type: none"> <li>達成零工傷、零災害的目標。</li> <li>打造健康職場，促進員工身心健康。</li> </ol>
行動辦法	<ol style="list-style-type: none"> <li>公司治理面： <ul style="list-style-type: none"> <li>導入職業安全衛生管理系統(ISO 45001：2018)，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。</li> <li>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，規劃作業安全管控措施，將風險降至最低。</li> </ul> </li> <li>2-1. 人員方面： <ul style="list-style-type: none"> <li>從業道德與法規遵循是以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道及檢舉者保護所構築而成，透過年度內控自評自我檢視遵循情形；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守誠信經營行為守則、道德行為準則，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展。</li> </ul> </li> </ol>



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

### 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

### 參考資料

重大議題	職業安全衛生
行動辦法	<p>2-2. 教育訓練： 為提升同仁從業道德與法規遵循認知，公司根據法令及內部規章，由安衛部門及其他權責部門攜手合作，定期針對不同部門/職級的同仁進行業管所涉法規訓練。包含同仁業務職掌不同而給予相應訓練，包含新人訓練、在職訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過廠區安衛月宣導、公司內部網頁提供遵循指引，使同仁能隨時接觸取得安全衛生認知。</p> <p>3. 環安衛方面： 維護企業內部職業安全、職場安全，透過持續監控環境管理與職業安全衛生管理制度，落實企業藉由環安衛管理系統(環境保護、安全衛生、職業危害預防)的義務與責任。</p>
成效	<p>2023年目標達成情況：</p> <p>1. 職業災害事故： 職業災害事故降至4件，顯示在改善職業安全方面的努力，使我們更加堅定地朝向「零事件、零職災害」的目標邁進。</p> <p>2. 在職教育訓練： 舉辦43場次的在職教育訓練，共458名員工參與，總培訓時數5,099小時，達成人均受訓時數至少11小時以上。</p> <p>3. 健康促進： 舉辦健康促進減重比賽，共有22名員工參與，總減體脂數達32.5%，參與成員體重控制達成率達到85.7%。</p> <p>其他成效： 外部教育訓練：18位取得安全衛生相關證照 勞安加衛體驗館：25位高階主管參訪勞動部勞安加衛體驗館 協議組織會議：與30家承攬商定期協議組織會議，確保提供符合安全衛生資格 捐血活動(金有愛)：65名參與者，總捐血76袋</p>
責任單位	安全衛生管理課



### 5.9.1 職業安全衛生管理系統

本公司樹林廠、鶯歌廠、冬山廠遵循國家法令等勞動場所規範，並致力於提升職業安全水準。於2021年導入職業安全管理系統 (ISO 45001：2018) 並取得第三方驗證。近期，我們公司新建一座研發大樓，作為研發技術及創新的空間。為確保新研發大樓的職業安全管理水平達到公司的標準，我們將同樣的職業安全管理系統應用於新大樓的運作。這包括對危害的鑑別與風險的評估，以及制定適當的管制措施，以確保研發大樓的工作場所安全。

為確保職業安全衛生管理系統的全面實施，我們將其廣泛應用於本公司的三個主要廠區，即樹林廠、鶯歌廠和冬山廠，並包括新建的研發大樓。

這項系統針對所有工作同仁，包括執行各種工作活動的相關人員進行有效的管理。根據2023年12月的智能雲申報數據，我們的工作同仁概況如下：

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

### 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

### 參考資料

### 職業安全衛生管理系統涵蓋範圍

#### 2023年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例	備註
職業安全衛生法	勞動檢查	458	98%	勞保投保(包含守衛)
ISO 45001	外部查證	467	100%	驗證範圍及排除工作者說明(包含守衛)

#### 5.9.1.1 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之規範。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，與管理階層主管共同研討環保及安全衛生等相關議題。

地區	廠別	職業安全衛生委員會委員總數	勞工代表數	勞工占比	召開次數/年
臺灣	樹林廠	11	4	37%	4
	鶯歌廠	11	4	37%	4
	冬山廠	11	7	63%	4



#### 5.9.1.2 承攬商協議組織會議

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。(在2023年，公司與30家經常合作之承攬商舉辦了協議組織會議，旨在完善遵守公司內部制定的「承攬商管理程序」規定。在會議中，公司要求承攬商提供符合相關安全衛生資格和證照。)這一系列的措旨在確保協力廠商能夠遵從我們公司的安全管理程序，從而保障整體工作場所的安全。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

## 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

參考資料

## 5.9.2 危害辨識與風險評估

### 5.9.2.1 危害辨識

#### 「危害鑑別與風險評估管理辦法」

為確保工作場所的安全，我們訂有「危害鑑別與風險評估管理辦法」，涵蓋各項作業活動可能受組織作業影響、在非組織直接管制的場所作業等人員、場所及設施等事項。所有相關事宜均按照該辦法執行。



### 5.9.2.2 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負責內部教育訓練。訓練內容包括指導各單位對於相關的原物料、產品、活動和服務等作業進行評估，鑑別可能導致人員傷害或設備損失的潛在危險。評估風險程度後，根據風險等級進行分級管理控制，設立改善目標並監督實施控制措施的有效性，以減少危害發生的可能性。

危害鑑別及風險評估數據提供，所有廠區共進行了671項危害鑑別，其中鶯歌廠231項、樹林廠217項、冬山廠223項。

根據危害鑑別結果，我們確定了風險較高的項目，並制定了管理方案進行改善。共有30項改善方案，包括現場作業環境安全改善，所有改善方案均已完成。

各廠區持續進行事故原因分析和檢討，並加強教育訓練以預防事故發生。同時，追蹤工傷事件的改善進度，必要時由職業專科醫師或職業護理人員提供同仁健康諮詢和醫療協助等相關資訊。



### 5 員工呵護

### 5.9 職業安全

### 6 社會共榮

### 參考資料

## 5.9.3 職災事故

### 「職業災害及事故調查管理程序」

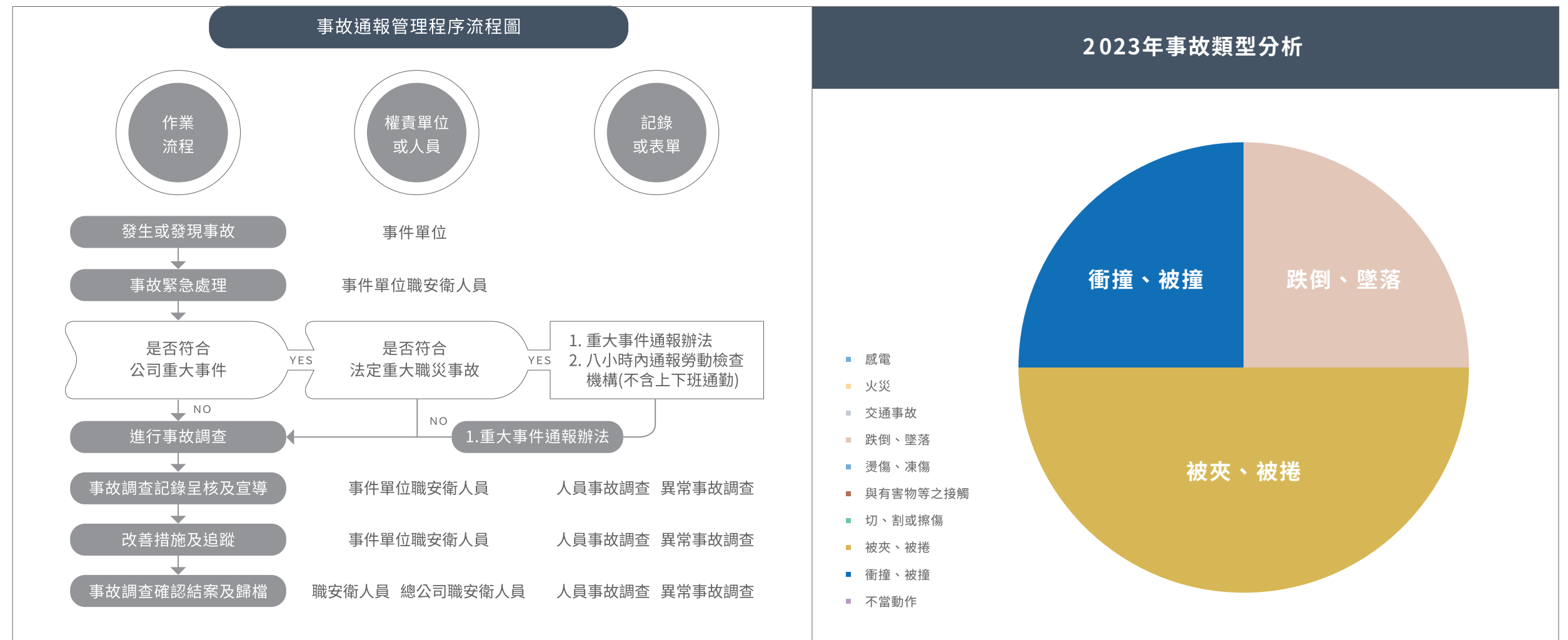
為確保工作場所的安全，我們制定了「職業災害及事故調查管理程序」，以確保在發生事故時，我們能夠迅速進行緊急事故處理及通報，使傷害程度降至最低。同時，進行深入的調查，以檢討事故發生的原因並制定預防方法，以期防止類似事件再次發生。

2023年的進一步分析顯示，主要的工傷型態多為員工危機意識不足。特別是被夾、被捲等情形占比最高。

為有效降低事故發生率，自2020年起，我們建立了安全衛生作業標準，全面加強機器設備機台的安全機制。

這些措施的成效明顯，從年度事故件數與損工日數的比較來看，全廠事故件數從2020年的19件降至2023年的4件，損工日數從2020年的408天降至2023年的142天。

我們將持續努力，透過不斷的監測、改進程序和強化培訓，確保工作場所的安全，以達到減少事故發生的目標。



根據2023年的統計，我們共發生了4起工傷事故，累計損失天數為142天。這些數據將成為我們改進安全措施的重要參考。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

### 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

### 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

### 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

### 參考資料

## 5.9.4 職業安全衛生管理措施

### 5.9.4.1 職業健康服務

提供優於法規的健康檢查福利

臨廠健康諮詢協助，每月安排職業醫師到廠進行諮詢，並提供服務如下：

- 依職安單位需求進行各單位相關危害評估及建議。
- 提供員工傷病諮詢、評估及相關建議。(如一般健檢/特殊作業健檢分級管理諮詢評估判定、人因危害之檢視評估、體檢/健檢異常評估等。)
- 針對職醫提出之工程改善建議方案，將由相關單位進行後續評估及改善。
- 健檢異常員工由職護或職醫持續追蹤改善進度或協助工作適性調整建議等。

項目	對象	法規時間	費用負擔	公司福利
一般體格檢查 (包含團膳)	新進員工	新人報到前	勞資協商	費用公司負擔
特殊健康檢查 (噪音)	特殊危害健康作業人員	新人報到前 職務異動時	勞資協商	費用公司負擔
一般健康檢查 (噪音)	年齡 < 40 歲	每 5 年	雇主負擔	全體員工每年皆可參加一般健檢，費用公司負擔 主管每年可參加主管健檢，費用公司負擔
	年齡 = 40 ~ 64 歲間	每 3 年		
	年齡 > 65 歲	每年		
特殊健康檢查 (噪音)	特殊危害健康作業人員	每年	雇主負擔	費用公司負擔



前言

關於本報告書

領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

**5.9 職業安全**

**6 社會共榮**

參考資料

**5.9.4.2 職業安全衛生教育訓練**

金元福致力於確保每位工作者充分瞭解職業安全衛生相關法規以及公司安全衛生管理機制，因此我們定期舉辦職業安全與健康相關的教育訓練，旨在推動安全衛生健康文化與觀念融入公司工作環境。

在今年的培訓計畫中，統計數據如下：

課程名稱	鶯歌廠		樹林廠		冬山廠	
	人次	總時數	人次	總時數	人次	總時數
一般教育訓練	725	1,039.6	223	316.5	537	763.1
主管教育訓練	10	10	0	0	14	29
化學品教育訓練	5	5	4	4	8	8
消防演練教育訓練	219	876	91	364	235	940
健康促進講座	98	98	17	17	141	141
特殊作業教育訓練 (堆高機、固定式起重機...)	27	284	4	30	12	174
<b>總計</b>	<b>1,084</b>	<b>2,312.6</b>	<b>339</b>	<b>731.4</b>	<b>947</b>	<b>2,055.1</b>

2022年度在職教育訓練共舉辦了25堂課程，總受訓人數為1,946人次，總受訓時數為2,992小時。

2023年度在職教育訓練共舉辦了43堂課程，總受訓人數為2,370人次，總受訓時數為5,099小時。

今年的教育訓練採取了報名制度，讓員工根據自己的興趣、需求和時間安排進行選擇，從而提供了更大的彈性和個性化。這種彈性安排有助於提高員工參與率和訓練效果。

值得一提的是，在職教育訓練時數已達法規要求的三年三小時規定，顯示了公司在安全衛生教育方面的充分投入和遵循法規的合規。



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

5.9 職業安全

6 社會共榮

參考資料

### 5.9.4.3 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(起火燃燒事件、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。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。





前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

### 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

### 參考資料

## 5.9.5 員工健康管理

### 5.9.5.1 健康檢查

- ◆ 本公司每年委託大型醫院辦理健康檢查，以確保員工身體康，並呈報主管機關備查。  
2023年應接受健康檢查之員工共395人，完成檢查人數為395人，受檢率達100%，涵蓋研發大樓、樹林廠、鶯歌廠及冬山廠之工作同仁。
- ◆ 除了一般健檢項目外，根據勞動部勞工健康保護規則，進行特殊健康檢查。
- ◆ 健康管理採分層管理，經醫師檢查後，大多數員工分屬一或二級管理，僅少數為四級管理；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，安排轉診至醫院進行進一步檢查、定期追蹤或治療。



2023年度在職勞工一般健康檢查

	鶯歌廠	樹林廠	冬山廠	總計
人數	195	58	150	403
一般健康檢查	191	58	146	395
特殊健康檢查	119	45	126	290
主管健檢	30	11	13	54
健檢率	98%	100%	97%	98%
備註	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 符合法定一般健康檢查。</li> <li>◆ 符合食品安全健康檢查。</li> <li>◆ 符合特殊作業(噪音)健康檢查。</li> <li>◆ 優於法規的健康檢查包含8項檢查。</li> <li>◆ 優於法規的主管級健康檢查包含3項檢查。</li> <li>◆ 2023年統計有403位員工列入年度健康檢查名單，其中因個人因素(例如離職、返鄉、育嬰留停等)，共有8位員工無法參與健康檢查。</li> </ul>			



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

### 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

### 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

### 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

參考資料

## 職業傷害及職業病

年度/項目	2021	2022	2023	備註
人數	507	467	458	1. 傷害率 (IR) = 工傷事故總計 / 工作總時數 × 200,000 2. 職業病率 (ODR) = 職業病事件總計 / 工作總時數 × 200,000 3. 損工日數率 (LDR) = 誤工天數 / 工作總時數 × 200,000 * : 指按照每年50個星期，每星期40個工時計，每100名僱員的比率* (20萬單位)  2020年總經歷工時: 978,520小時 工傷天數: 408 (工傷時數/8H) 2021年總經歷工時: 1,059,817小時 工傷天數: 410 (工傷時數/8H) 2022年總經歷工時: 932,748小時 工傷天數: 188 (實際工傷天數)
死亡事故	0	0	0	
職業災害	8	7	4	
重大職業災害	2	0	0	
傷害率(IR)	1.51	1.5	0.9	
職業病率(ODR)	0	0	0	
損日數率(LDR)	77	40.3	31.8	

## 工作者健康促進

### ◆ 全方位健康管理

金元福的全方位健康管理涵蓋落實職業疾病預防及推動員工個人健康促進，透過工作環境管控健康風險、維護員工身心健康，增進工作與生活的平衡。

依據2021-2022年度全廠區健檢報告，其身體質量指數(BMI)、腰圍和總膽固醇等異常者有占比較高的情形。

相關文獻指出：以上健康指標異常易導致慢性疾病的風險上升。因此，這些健康問題，迫切需要被有效控制。

在內部決議及長官支持下，2023年舉辦健康促進活動：『健康職場~減重比賽』，旨在激發全體同仁一同打擊肥胖，共創幸福健康的職場環境。



### 健康促進減重比賽成果：

共有22名員工參與，總減體脂數達32.5%，參與成員體重控制達成率達到85.7%。

前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

### 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

### 參考資料

## 落實職業疾病預防

金元福持續建構安全健康的工作環境，反覆檢視工作項目，並依照風險鑑別方式，與職業專科醫師及外部專家合作，期能找出可能導致職業疾病的化學性、物理性、人因性、生物性、社會/心理性五大危害因子，並執行相對應的預防措施。

### ◆ 成效

#### 人因性

- 強化工作場所的人因工程，以提高工作效率和減少勞工的工作負擔。
- 與職業專科醫師合作，進行現場訪視以提升工作環境與員工健康。
- 安排職業專科醫師定期進行廠區作業現場訪視，提供專業建議並執行改善 / 每月1次。



▲ 與職業專科醫師合作現場訪視

#### 心理性

- 持續精進心血管疾病預防管理方案。
- 運用健康管理系統結合員工健康檢查結果與工時狀況，評估其健康風險。
- 在職健康檢查: 心力量表(十年風險評估)、過勞及心理評量表等 / 每年1次。



▲ 在職健康檢查：心力量表、過勞及心理評量

#### 生物性

- 強化了工作場所的清潔和衛生標準，以減少生物性危害的擴散。
- 定期進行清潔和消毒，特別是在容易滋生微生物的區域，如餐廳、衛生間等。
- 配備員工適當的個人防護裝備，如口罩、手套等，以減少生物性危害的直接接觸。
- 即時追蹤疾病管制署及國民健康署公告資訊，因應時事適時提供相關最新衛教訊息。
- 持續關心各國傳染病即時現況，建立法定傳染病準備與因應準則，擬定金元福防疫對策。

(例如：COVID-19，本司提供多台固定式與手持式體溫監測器、乾洗手液、防護衣、面罩、口罩、快篩試劑等防疫物資及廠區內整體環境清潔消毒，且建立各單位自主健康管理監測表並紀錄留存)。



▲ 即時追蹤疾病管制署及國民健康署公告資訊，因應時事適時提供相關最新衛教訊息。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

### 5.9 職業安全

## 6 社會共榮

### 參考資料

### 物理性

- 持續實施危害因子的風險評估，並透過調整工作環境，改善了勞工的工作條件。
- 增設環保空調提升室內舒適環境。
- 建立良好的作業環境並定期實施作業環境監測，不定期在職教育訓練。



▲ 建立良好的作業環境並定期實施作業環境監測，不定期在職教育訓練。

#### 5.9.5.2 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」，由安全衛生管理課針對各單位重點巡視與抽檢，重點巡視如：每週不定期各樓層機台巡視、承攬商進廠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。

評估各樓層巡視執行情況，於每周主管會議中討論可能存在之風險。

2023年在巡檢作業中察覺，員工在上下班通行區域與原料運輸作業區域部分重疊，存在與車輛擦撞等安全風險。

為提升安全性，已在人員行走範圍內畫設人行道、轉角鏡、警告標示，並強調車輛通過此區域時限速不得高於6公里。

這些措施旨在提供員工更安全的行走路線，以減少事故發生的可能性。

##### ● 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，降低各項風險發生之可能性及嚴重度，提倡員工的虛驚事故提報，作為檢討潛在危害與消除危害以防範傷亡事故的基礎。

透過安全管理資料收集，對於製程機械設備與人員操作之風險評估。

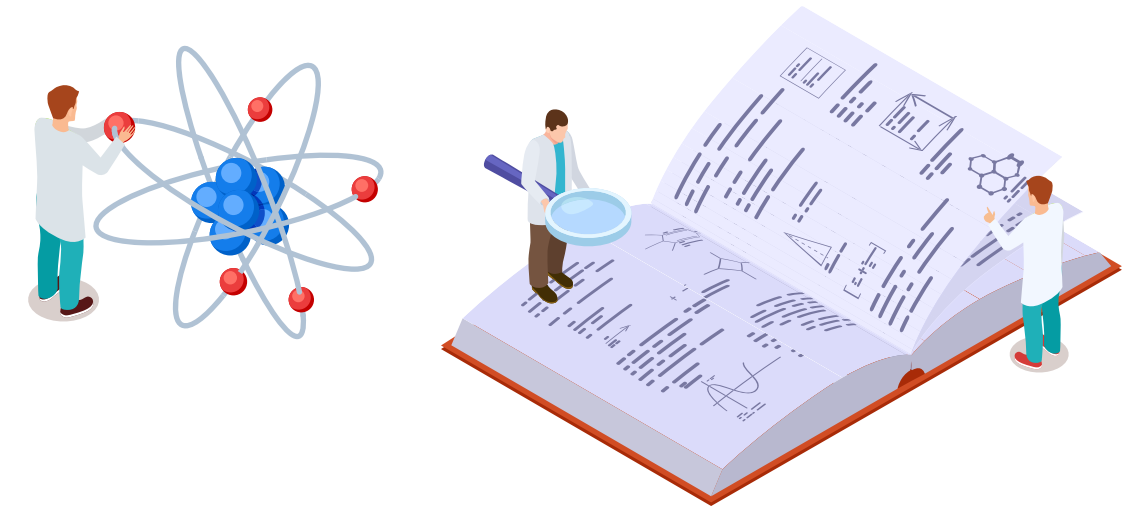
2023年重新檢視了固定式起重機操作、合梯、以及配戴安全帽的相關規定，並針對潛在危害進行員工教育訓練。

此舉措旨在提升各項作業的安全性，確保製程機械設備運轉時以及人員進行操作時，風險降至最低。

通過重新制定規則和員工教育，公司致力於保障工作環境的安全，將可能發生危害之風險降到最低。

### 化學性

- 建立化學品清單、化學品危害標示及安全資料表揭示，進行領用管理等，落實化學品使用管理機制。
- 定期實施化學品評估及分級管理，依據分級結果，採取適當之管理方法及暴露控制措施。
- 辦理化學品危害通識教育訓練，使員工了解化學品使用危害及危害預防措施。



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 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 人權保障

5.6 性別平等

5.7 員工滿意度

5.8 勞資雙贏的溝通橋樑

**5.9 職業安全**

## 6 社會共榮

參考資料

### ● 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，訂有工安獎懲管理作業方法，統計事業單位之職災案件，表現優異之單位給予集體獎勵，以團體獎勵的方式打造職業安全衛生文化。

根據勞工健康保護管理辦法，每年進行一般和特殊健康檢查，優於現行法規規範之檢查頻率，以更深入了解員工的身體狀況。

2023年健檢項目異常指數第一名為身體質量指數(BMI)，因此規劃了減重活動，以獎金方式激勵員工積極參與。

這項健康促進活動的目的是鼓勵員工建立良好的運動習慣，改善健康狀況，進而提高整體員工的身體健康水平。





6

／ 社會共榮



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

6.1 環境教育

6.2 環境守護

6.3 社區關懷

參考資料

## 社會共榮

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、尊重與共榮關係。

我們將持續拓展社會影響力，以同心圓向外發展，在地深化，與社區共好有「賻」。

「賻」，臺語發音「tshun」，意為：有剩、有餘裕、富有的意思，象徵金元福兼顧企業本身運作外，也願意投入更多資源和能量回饋社會，逐步建構及完善與當地社區的關係。

我們以「環境教育」、「環境守護」、「社區關懷」三大主軸規劃社會公益，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，受惠對象包含在地社區弱勢群體、學生體育活動等，並積極在教育公益耕耘，透過企業參訪與環境教育傳遞環保意識，讓企業與社會連結，創造正向循環，落實企業社會責任，向「對世界最好的公司」的願景邁進。

### ◎ 6.1 環境教育

近年來，隨著環保意識的抬頭，塑膠已成為千夫所指的對象。然而，在尚未找到合適替代材質之前，塑膠仍然扮演著不可或缺的角色。只要我們能正確使用和處理塑膠，就有望最大程度地減少對環境造成的損害。因此，我們自2018年起便積極推廣環境教育，致力向員工和民眾分享正確使用塑膠的永續新知，從生產端到消費端都能實踐永續的理念。唯有如此，我們才能夠真正的達成循環經濟的目標，讓環境的威脅降到最低。

#### 6.1.1 教育理念與形式

1

「內部教育(蒲公英)」：我們將內部同仁的永續教育訓練命名為「蒲公英」，意指「將知識和改變的力量能像蒲公英一吹，就能散發出去、四處開花」。蒲公英自從2021年開辦幸福講座，2022年的ESG工作坊，再到2023年每月至少一次的10-15分鐘短講。經歷過不同形式，每次由不同單位負責主題發想，將自身專業結合永續新知，輪流與同仁們分享。期盼能讓永續的種子，在同仁的心中發芽，潛移默化永續的重要性。

2

「外部參訪」：讓外賓有機會親臨現場看見塑膠製品的生產過程，我們會介紹如何在產品設計、邊料處置、硬體設備等面向落實ESG，並搭配講座和交流時間，期盼能讓外賓能開啟對塑膠不同的新視野，重新認識塑膠，一同交流對永續包裝的期待和想像。

3

「外部演講/受訪」：我們樂於走到外界互動交流，不限形式，把握每一次能說好故事的機會，傳遞正確的塑膠知識。





### 6.1.2 活動實績

由於2023年後國內疫情已趨向常態化及穩定可控，實體活動逐漸回復正常舉辦，故講座和參訪的舉辦場次較去年多。

2023年內部教育(蒲公英)共舉辦39場次，參與人次466人次。外部參訪共舉辦9場次，參與人次379人次。

近三年內部教育(蒲公英)和外部參訪場次與人數：

年份	主題	內部教育(蒲公英)		外部參訪	
		場次	人次	場次	人次
2021	線上幸福講座	4	1,569	12	486
2022	ESG初上工作坊	1	13	5	453
2023	主題短講	39	466	9	379

2023年內部教育(蒲公英)：

2023年共有12個主題，每月一次在鶯歌廠、冬山廠和樹林廠的幹部會議進行短講，各12場次；行政同仁舉辦3場次，共累積39場次。

集數	主題
第1集	獎項
第2集	碳排放
第3集	碳定價(上)
第4集	碳定價(下)
第5集	國內R料市場趨勢
第6集	NGO的衝擊

集數	主題
第7集	NGO和企業的愛恨情仇
第8集	GRI報告書(上)-什麼是報告書
第9集	GRI報告書(下)-重大主題與員工資訊
第10集	採購的循環經濟
第11集	船務的供應商ESG行動
第12集	幸福職場的打造之路



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

### 6.1 環境教育

### 6.2 環境守護

### 6.3 社區關懷

## 參考資料

### 2023年外部參訪統計：

日期	對象	來賓性質	參與人次
2023/02/17	B型企業青年夥伴交流會	企業參訪	6
2023/06/09	網商協會	企業參訪	29
2023/09/21	塑膠產業共學會	企業參訪	39
2023/10/13	商周企領會	企業參訪	53
2023/11/29	王金木教育基金會-職涯學習體驗營暨司法巡禮(1)宜蘭高商	師生參訪	41
2023/12/06	王金木教育基金會-職涯學習體驗營暨司法巡禮(2)頭城家商、蘭陽女中、蘇澳海事	師生參訪	80
2023/12/13	王金木教育基金會-職涯學習體驗營暨司法巡禮(3)羅東高中、羅東高商、羅東高工	師生參訪	65
2023/12/20	宜蘭縣政府警察局羅東分局	企業參訪	40
2023/12/21	政治大學師生品管交流會	師生參訪	26

### 活動照片



▲ 蒲公英：幹部會議場次-碳排放。

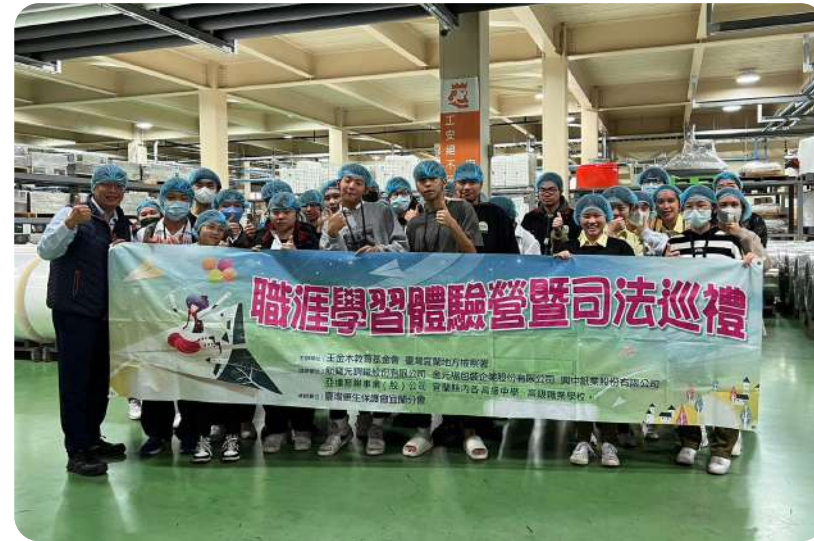


▲ 蒲公英：行政同仁場次。



▲ 企業參訪：鶯歌廠樣品室。





▲ 企業參訪：冬山廠工廠。



▲ 外部演講。郭哲宏副總經理(現：總經理) 受邀至亞太永續博覽會演講。



▲ 外部受訪。郭哲宏總經理受邀警察廣播電臺訪談。

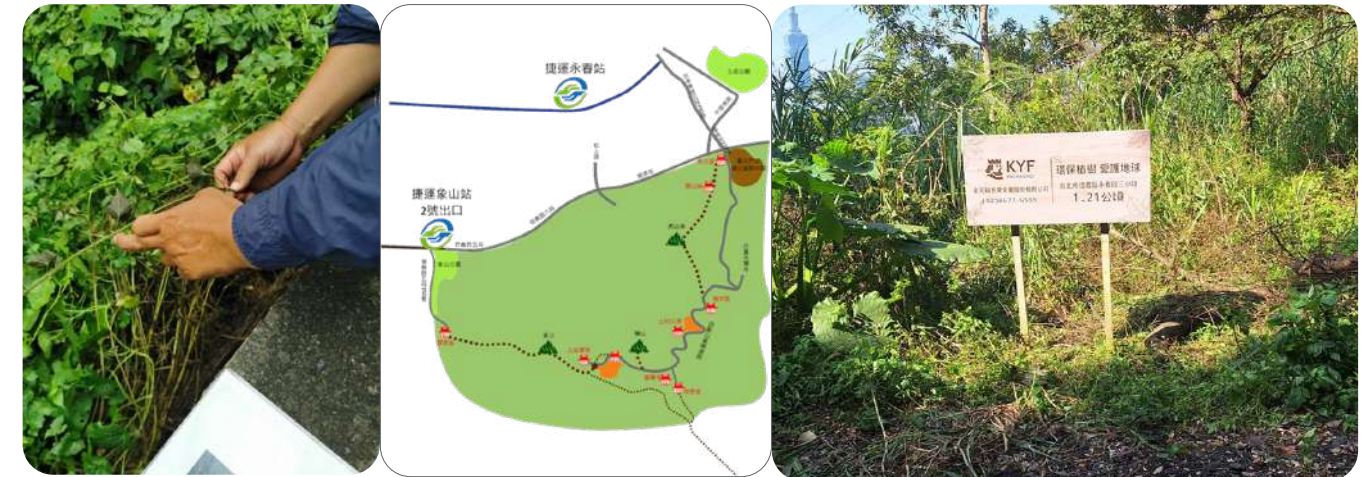
本公司接受各機關單位的參訪交流。如您有興趣，亦可連絡我們：

1. 環保講座：<https://sites.google.com/view/kyfdcc1/> (對象：國小學童，我們將安排專員至貴校分享)
2. 工廠參訪：<https://sites.google.com/view/kyfdcc2/> (對象：國中以上/企業團體，我們將安排至工廠參訪)

## ◎ 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、除蔓等項目，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，還給環境美麗的原貌。

- ◆ 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，以每顆樹每年吸收碳排12kg，每年約吸收二氧化碳量約149.68公噸。
- ◆ 2019~2022年林地認養：認養四獸山步道之植栽區段占兩塊地面積共1.21公頃。除了新植樹木，栽植樹種包含：楓香、光蠟樹、杜英、相思樹、紅楠、青剛櫟。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13.19噸(111年陸域關注區生態植被復育計畫預定案第12號)。
- ◆ 2024年與林務局續約除蔓作業，持續為環境盡一份心力。



註：

01. 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。」資料來源：<http://www.eqpf.org/sf/3-1.htm>
02. 環境資訊中心報導1公頃的林地大約可吸收10.9公噸二氧化碳。



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

6.1 環境教育

6.2 環境守護

6.3 社區關懷

參考資料

## 6.3 社區關懷

金元福秉持企業回饋在地鄉里精神，關懷社區發展及參與地方活動，長期、不定期地捐款給NGO組織和在地社區；支持體育和社會醫療需求，希望讓更多有需要的角落可以更有效地被觸及與照顧。2023年贊助/捐助總計金額新臺幣723萬元，合作單位如下：

- ◆ NGO/學校教育贊助：新北市家扶中心鶯歌服務處、宜蘭慈林教育基金會、鶯歌國民小學校友會(紙風車劇團募款)。
- ◆ 社區敬老/節慶/物資捐贈：捐贈鶯歌區永昌社區發展協會、樹林圳民里、宜蘭東城社區、宜蘭香和社區、南澳鄉健康促進活動等。
- ◆ 消防/醫療贊助耗材設備：捐贈宜蘭縣消防局、新北消防局鶯歌消防分隊、三峽隆恩消防分隊、新板消防分隊。另外我們設計「單立存」口罩暫放專用盒，捐助共600pcs口罩盒給中華民國基層醫師協會。
- ◆ 體育贊助：贊助宜蘭在地桌球國手林昀儒、宜蘭高中籃球隊、冬山鄉體育會/雙十國慶全民健行活動。
- ◆ 其他捐助：捐贈佛教慈濟基金會-土耳其地震等。

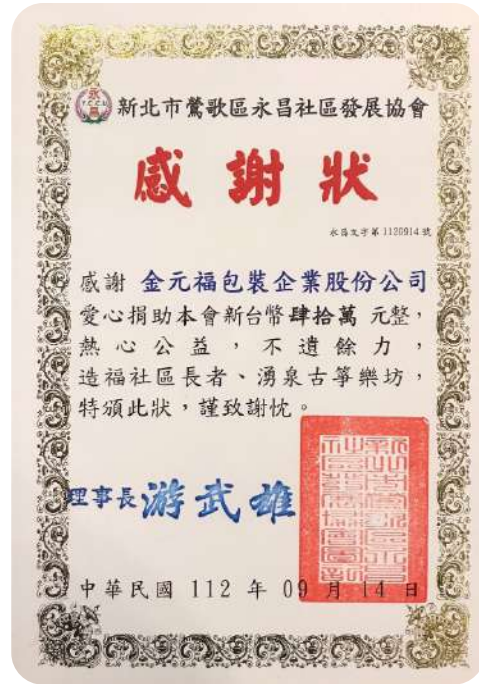
在地NGO/學校 教育贊助	在地社區 敬老/節慶/物資捐贈	在地消防局 消防/醫療贊助	在地體育贊助	合計
235萬元	55萬元	132萬元	271萬元	723萬元

單位：新臺幣





### 6.3.1 新北市鶯歌區地方回饋



【捐贈鶯歌區永昌社區發展協會】  
包含捐助獨居長者、長者共餐、昌福國小湧泉古箏樂坊。



【扶福聯手、幸福相守】  
每月捐款新北家扶，以行動支持家扶基金會《無窮世代》計畫，希望陪伴弱勢孩子長出脫離貧窮、翻轉生命的力量。



【捐血金有愛、金元福同在】  
2023/9/14首次辦理捐血活動，並與鶯歌區永昌社區發展協會同步進行「齊心守護·暴力止步」宣導。共號召同仁和附近里民共同響應，共有65名參與者，總捐血76袋。



【鶯歌家扶環境教育】  
我們前往鶯歌家扶，帶領孩童正確認識塑膠，還一起參與【海底大冒險】的桌遊。寓教於樂的環境教育課程，大小朋友都玩得不亦樂乎！



## 6 社會共榮

### 6.3.2 宜蘭縣地方回饋



#### 【消防設備捐贈】

捐贈宜蘭縣消防局影像式彎式喉鏡葉片\*10組，為提昇宜蘭縣消防戰力，盡一份心力。



#### 【支持在地體育活動】

包含持續贊助宜蘭出身的桌球好手林昀儒、宜蘭高中教育基金會(籃球隊)，以及冬山鄉體育會/雙十國慶全民健行活動。(右圖照片取自：[宜蘭高中籃球隊粉絲團](#))



#### 【宜蘭冬山鄉東城社區糧食捐助】

自2019年起每年持續捐助，給予冬山鄉東城社區行動不便且需要幫助的長者足夠的糧食。

東城社區長者約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。



#### 【契作米捐助】

我們每年都會與宜蘭在地農民合作，將收成的契作米捐助給需要的團體。2023年我們持續捐助好米60公斤給「幸夫愛兒園」，幫助需要的孩童溫飽。



#### 【南澳鄉文化健康站奶粉捐助】

基於「取之於在地、回饋於在地」理念，我們捐助了奶粉，讓年長者除了基本的飲食之外也能夠額外補充更多能量。在歲末寒冬之際，創造友愛且良善的循環。



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

6.1 環境教育

6.2 環境守護

6.3 社區關懷

參考資料

### 6.3.3 新北市樹林區地方回饋



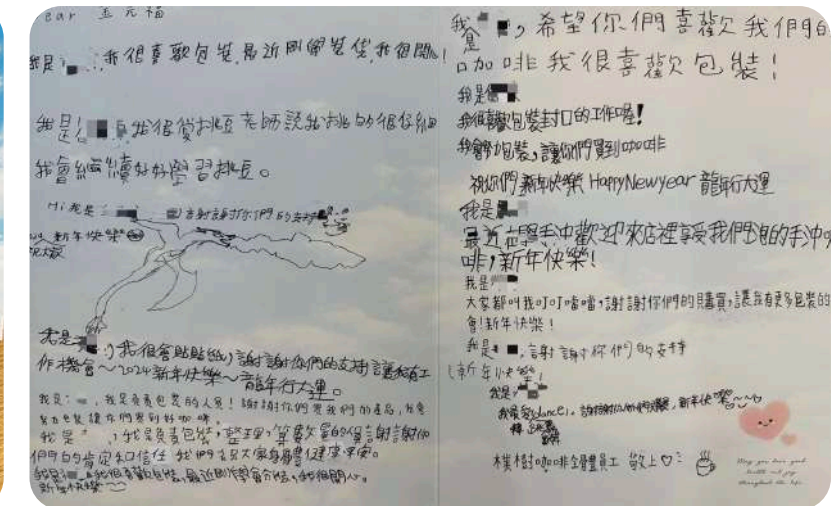
【樹林圳民里歲末送暖】

- 捐贈巡守隊制服，讓守護鄉里的弟兄們安心巡邏。
- 捐贈里內近百位中低收入戶，每人20斤米及40罐沙拉油，讓弱勢夥伴們過好年。



- 預計2024年將贊助圳民里老人共餐。

### 6.3.4 與「社會共好」的伴手禮



金元福45周年慶賓客伴手禮，特別請【喜憨兒社會福利基金會】訂製手工餅乾，以及訂購【新北市庇護工場】樸樹咖啡。該組織與我們的永續經營理念不謀而合，希望能支持身心障礙者找到成就感，發揮生命的舞台。

#### 【喜憨兒社會福利基金會】簡介

從被服務者轉變為服務者，從資源消耗者轉變為資源創造者。喜憨兒社會福利基金會改造憨兒的生命、改變心智障礙者的價值。

相關網站：[https://www.c-are-us.org.tw/about/concept\\_organization](https://www.c-are-us.org.tw/about/concept_organization)

#### 【新北市庇護工場樸樹咖啡】簡介

樸樹咖啡是由一群熱愛咖啡、關心社會的志工們所發起，希望透過創造一個融合社會使命和商業價值的模式，為身心障礙者提供更多的就業機會。

相關網站：<https://www.victory.org.tw/purecoffee/about-purecoffee/>





# 參考資料



前言

關於本報告書

領導人的話

**1 永續績效**

**2 利害關係人議合與重大議題鑑別**

**3 關於金元福**

**4 友善環境**

**5 員工呵護**

**6 社會共榮**

**參考資料**

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

## 參考資料

### 本報告書發行單位的委員名單

主席	陳郁卉 執行長
ESG 委員	李亮儀 總廠長 郭哲宏 總經理 生產事業處 楊文龍 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 資訊部 游宏仁 經理 業務部 許復傑 經理 生產事業處 林家榮 副理 模具廠 黃清川 副理 品保部 李秋發 副理 採購部 阮琬筑 課長 財會部 林怡芳 副課長 研發課 鄭雅蓉 高級工程師 安全衛生管理課 朱郁如 工程師

◎ GRI 準則對照表 (2021版本) ★代表本年度重大主題



使用聲明：金元福包裝企業股份有限公司已依循GRI準則報導2023年1月1日至12月31日期間的内容						使用的GRI 1：GRI 1：基礎 2021		適用的GRI行業準則：無	
GRI 2：一般揭露 2021									
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋				
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	3.1 公司介紹	24					
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書、3.1 公司介紹	04、24					
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	04					
	2-4	資訊重編	關於本報告書	04					
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	04					
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.6 上下游關係	30					
	2-7	員工	5.1 員工概況與人力結構	100					
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況與人力結構	100					
治理	2-9	治理結構及組成	3.2.1 組織架構	32					
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	---	--	不適用/非上市公司，屬私人企業故無提名及遴選流程。				
	2-11	最高治理單位的主席	3.2.1 組織架構	32					
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2.1 組織架構	32					
	2-13	衝擊管理的負責人	3.2.1 組織架構	32					
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.2.2 ESG委員會	35					
	2-15	利益衝突	3.2.1.2 經營團隊之利益衝突迴避	34					
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.2.3 重大議題溝通管道	37					
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.2.1.3 提升經營團隊專業職能	34					
	2-18	最高治理單位的績效評估	---	--	保密規定限制/該資訊屬內部機密，不對外公開。				
	2-19	薪酬政策	---	--	保密規定限制/該資訊屬內部機密，不對外公開。				
2-20	薪酬決定流程	---	--	保密規定限制/該資訊屬內部機密，不對外公開。					
2-21	年度總薪酬比例	---	--	保密規定限制/該資訊屬內部機密，不對外公開。					
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	領導人的話	05					
	2-23	政策承諾	3.1.4 永續願景與政策	27					
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 永續願景與政策	27					
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2.4 風險管理、3.2.6.1 商業道德與反貪腐	40、43					
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2.6.1 商業道德與反貪腐	43					
	2-27	法規遵循	3.2.6.2 法規遵循	44					
	2-28	公協會的會員資格	3.1.7 夥伴與倡議	31					



## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

### GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.3 利害關係人議合	<a href="#">16</a>	
	2-30	團體協約	5.8.2 定期舉辦勞資會議	<a href="#">115</a>	
<b>GRI 3: 重大主題 2021</b>					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.4 重大議題鑑別	<a href="#">17</a>	
	3-2	重大主題列表	2.5 重大議題列表	<a href="#">21</a>	

經濟面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
<b>★ 經濟績效(營運績效)</b>					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 營運績效	<a href="#">45</a>	
GRI 201: 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.3 營運績效	<a href="#">45</a>	保密規定限制/該資訊屬內部機密，不對外公開。
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.9 氣候變遷風險管理與因應	<a href="#">94</a>	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.4.2.5 退休金制度	<a href="#">111</a>	
	201-4	取自政府之財務補助	---	--	2023接受政府之財務補助金額約新臺幣8,738,115元
<b>★ 市場地位(薪酬與福利)</b>					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 薪酬與福利	<a href="#">109</a>	
GRI 202: 市場地位 2016	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 薪酬與福利	<a href="#">109</a>	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	3.2.1.1 經營團隊及組織圖	<a href="#">32</a>	
<b>採購實務</b>					
GRI 204: 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.4 供應鏈管理	<a href="#">46</a>	
<b>反貪腐</b>					
GRI 205: 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2.6 商譽與法規遵循	<a href="#">43</a>	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2.6 商譽與法規遵循	<a href="#">43</a>	
	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	<a href="#">43</a>	

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

環境面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
<b>★ 物料(原物料管理 / 循環經濟)</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 循環經濟、4.2 原物料管理	56、69	
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 原物料管理	69	
	301-2	使用的可再生物料	4.1 循環經濟、4.2.2 生產製造	56、71	
	301-3	回收產品及其包材	---	--	不適用/目前售出品項無回收使用
<b>★ 能源(碳排放/能源管理)</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 能源	74	
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4.1 能源耗用	75	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.4.1 能源耗用	75	
	302-3	能源密集度	4.4.1 能源耗用	75	
	302-4	減少能源消耗	4.4.2 節電及能源管理	78	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	---	--	資訊取得不完成/無相關蒐集資訊及量化方式
<b>水與放流水</b>					
GRI 303：水與放流水2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.6 水資源管理	84	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.6 水資源管理	84	
	303-3	取水量	4.6 水資源管理	84	
	303-4	排水量	4.6 水資源管理	84	
<b>★ 排放(碳排放/能源管理)</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 能源	74	
GRI 305：排放 2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.7 溫室氣體排放	87	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.7 溫室氣體排放	87	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.7 溫室氣體排放	87	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.7 溫室氣體排放	87	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.7 溫室氣體排放	87	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	4.5 空氣污染防制	83	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	4.5 空氣污染防制	83	



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.8 廢棄物管理	<a href="#">90</a>	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1.3 融入3R原則、4.8 廢棄物管理	<a href="#">59</a> 、 <a href="#">90</a>	
GRI 306： 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.8 廢棄物管理	<a href="#">90</a>	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.8 廢棄物管理	<a href="#">90</a>	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.8 廢棄物管理	<a href="#">90</a>	
★ 供應商環境評估(供應鏈管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 供應鏈管理	<a href="#">46</a>	
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.4 供應鏈管理	<a href="#">46</a>	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	<a href="#">46</a>	

社會面					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★ 勞雇關係(薪酬與福利)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 薪酬與福利	<a href="#">109</a>	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2.2 人才流動	<a href="#">101</a>	
	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 員工福利措施	<a href="#">111</a>	
	401-3	育嬰假	5.6 性別平等	<a href="#">113</a>	
★ 職業安全衛生					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.9 職業安全	<a href="#">117</a>	
GRI 403： 職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.9.1 職業安全衛生管理系統	<a href="#">118</a>	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.9.2 危害辨識與風險評估、5.9.3 職災事故	<a href="#">120</a> 、 <a href="#">121</a>	
	403-3	職業健康服務	5.9.4.1 職業健康服務	<a href="#">122</a>	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.9.4 職業安全衛生管理措施	<a href="#">122</a>	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.9.4 職業安全衛生管理措施	<a href="#">122</a>	
	403-6	工作者健康促進	5.9.5 員工健康管理	<a href="#">125</a>	
	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	5.9.5 員工健康管理	<a href="#">125</a>	
GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.9.1 職業安全衛生管理系統	<a href="#">118</a>	
	403-9	職業傷害	5.9.3 職災事故	<a href="#">121</a>	
	403-10	職業病	5.9.5 員工健康管理	<a href="#">125</a>	

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

★ 訓練與教育(人才培育)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 人才發展體系	<a href="#">105</a>	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.2 訓練績效	<a href="#">106</a>	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.4 提升員工過渡協助方案、5.3.1 訓練發展體系	<a href="#">105、106</a>	
	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	<a href="#">109</a>	
員工多元化與平等機會(員工平等機會與沒有歧視)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3 多元共融	<a href="#">103</a>	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.2.3 多元共融	<a href="#">103</a>	
不歧視(員工平等機會與沒有歧視)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.3 多元共融	<a href="#">103</a>	
GRI 406：不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.8.4 員工申訴/意見信箱	<a href="#">115</a>	
結社自由與團體協商					
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.5 人權保障	<a href="#">113</a>	
童工					
GRI 408：童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.5 人權保障	<a href="#">113</a>	
強迫或強制勞動					
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.5 人權保障	<a href="#">113</a>	
當地社區					
GRI 413：當地社區 2016	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	<a href="#">135</a>	
★ 供應商社會評估(供應鏈管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 供應鏈管理	<a href="#">46</a>	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.4 供應鏈管理	<a href="#">46</a>	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 供應鏈管理	<a href="#">46</a>	
★ 顧客健康與安全(產品安全與品質)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1.4 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.1.4 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	
	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 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

★ 行銷與標示(產品安全與品質)					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1.4 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.1.4 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.1.4 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1.4 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	
★ 客戶隱私(資訊安全)					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 資訊安全政策與管理	<a href="#">52</a>	
GRI 418: 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.5 資訊安全政策與管理	<a href="#">52</a>	

自訂主題					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★ 風險管理					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2.4 風險管理	<a href="#">40</a>	
GRI 2: 一般揭露 2021	2-25	補救負面衝擊的程序	3.2.4 風險管理	<a href="#">40</a>	
★ 公司治理					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2 公司治理	<a href="#">32</a>	
自訂重大主題	自訂	新品上市	3.2 公司治理	<a href="#">32</a>	
★ 客戶關係					
GRI 3: 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1.4 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	
自訂重大主題	自訂	客戶滿意度調查	4.1.4 產品安全與品質	<a href="#">64</a>	

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

GRI 準則對照表

**SASB 對照表**

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

◎ SASB 對照表

永續發展揭露主題與指標					
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(公噸 CO <sub>2</sub> e); 範疇一溫室氣體排放量受排放限制法規規範之百分比(%)	全部廠區範疇1 (直接排放)溫室氣體排放量 1,071.1939公噸 CO <sub>2</sub> e	<a href="#">87</a>
	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%	<a href="#">75</a> 、 <a href="#">87</a>
空氣品質	RT-CP120a.1	量化	以下空氣污染物的排放量： (1) 氮氧化物 NO <sub>x</sub> (不包括N <sub>2</sub> O) (2) 硫氧化物 SO <sub>x</sub> (3) 揮發性有機物 VOCs (4) 粒狀物 PM	(1) 0.0 公噸 (2) 0.0 公噸 (3) 34.6 公噸 (4) 0.0 公噸	<a href="#">83</a>
能源管理	RT-CP130a.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) 全部廠區總用電量： 332.1173 GJ。 (2) 電網：99.97%台電。 (3) 自有可再生能源百分比0.03%。 (4) 可再生能源：太陽能總發電量 0.1060776 GJ。	<a href="#">75</a>
水資源管理	RT-CP140a.1	量化	(1) 總取水量 (m <sup>3</sup> ) (2) 總耗水量 (m <sup>3</sup> ) (3) 位於「高度」或「極高度」缺水地區的營運據點及占(1)、(2)的比例 (%)	(1) 總取水量：56,000 m <sup>3</sup> (2) 總耗水量：56,000 m <sup>3</sup> (3) N/A	<a href="#">84</a>
	RT-CP140a.2	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。各用水區域張貼節約用水文宣，提倡節約用水水質。 2. 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。	<a href="#">86</a>
	RT-CP140a.3	量化	違反水質相關排放許可、標準和法規的案件數量	N/A	--
廢棄物管理	RT-CP150a.1	量化	公司產生的有害廢棄物總量及回收百分比	N/A (公司無產生有害廢棄物)	--
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	N/A	--
	RT-CP-250a.2	討論與分析	描述辨識與管理新興材料與受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。	<a href="#">48</a> 、 <a href="#">123</a>



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

類別	SASB編號	性質	揭露項目	數據/單位	對照本報告書頁碼
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使用占比：17.19% 粉碎料回收占比：46.07% 2. PLA占比：6.11% 3. N/A	<a href="#">24</a> 、 <a href="#">63</a> 、 <a href="#">71</a>
	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：新臺幣3,227,183,641元 PLA：新臺幣731,007,069元	--
	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	1. 提高rPET使用占比 2. 廠內有三家紙廠提供之紙箱有通過FSC認證	<a href="#">63</a> 、 <a href="#">70</a>
供應鏈管理	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	--

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	項目	成品重量(公噸)	公噸	<a href="#">24</a>
			PET	32,888		
			rPET	6,828		
			PLA	3,188		
			PP	9,242		
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	%	<a href="#">70</a>	
在職員工人數	RT-CP-000.C	量化	全部廠區總人數：463	人	<a href="#">100</a>	

前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

## TCFD 氣候相關財務揭露

項目	報告書揭露章節
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.9 氣候變遷風險管理與因應
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	4.9 氣候變遷風險管理與因應
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.9 氣候變遷風險管理與因應
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.9 氣候變遷風險管理與因應
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.9 氣候變遷風險管理與因應
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.9 氣候變遷風險管理與因應
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	不適用
若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程及每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	4.9 氣候變遷風險管理與因應
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)	4.7 溫室氣體排放

### 最近二年度公司溫室氣體盤查及查證情形

2022年

範疇一 (類別一)	總排放量(公噸CO <sub>2e</sub> )	密集度(公噸CO <sub>2e</sub> /新臺幣百萬元)	第三方查證單位/查證準則	查證情形說明
全廠總量	1,788.3178	0.3684	第三方查證單位： ETC財團法人台灣商品檢驗驗證中心  查證準則： ISO 14064-1(2018年版)/ CNS 14064-1準則	金元福包裝企業股份有限公司  鶯歌廠(總部)：239011 新北市鶯歌區建國路399號 樹林廠：238028 新北市樹林區中正路345-16號 冬山廠：269027 宜蘭縣冬山鄉香中路275號、275-1號  碳排放總量為 60,850.8616 噸二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> ) 類別一 直接排放為 1,788.3178噸/二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> ) 類別二 能源間接排放為 49,181.0330噸/ 二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> ) 類別三 運輸間接排放為1,190.2031噸/ 二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> ) 類別四 組織使用產品間接排放為8,691.3077噸/ 二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> )
範疇二 (類別二)	總排放量(公噸CO <sub>2e</sub> )	密集度(公噸CO <sub>2e</sub> /新臺幣百萬元)		
全廠總量	49,181.0330	10.1321		
範疇三 (類別三)	總排放量(公噸CO <sub>2e</sub> )	密集度(公噸CO <sub>2e</sub> /新臺幣百萬元)		
全廠總量	1,190.2031	0.2452		
範疇三 (類別四)	總排放量(公噸CO <sub>2e</sub> )	密集度(公噸CO <sub>2e</sub> /新臺幣百萬元)		
全廠總量	8,691.3077	1.7905		

\*密集度 = 總排放量/全廠總營業額(新臺幣百萬元)。2022年總營業額為新臺幣4,854百萬元。

本公司類別五、類別六：無顯著性間接溫室氣體排放經第三方查證單位採ISO 14064-1(2018年版)/CNS 14064-1查證準則，類別1及類別2為合理保證等級，類別3及類別4為有限保證等級。



前言

關於本報告書

領導人的話

1 永續績效

2 利害關係人議合與重大議題鑑別

3 關於金元福

4 友善環境

5 員工呵護

6 社會共榮

參考資料

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

獨立第三方保證意見聲明書

2023年				
範疇一 (類別一)	總排放量(公噸CO <sub>2e</sub> )	密集度(公噸CO <sub>2e</sub> /新臺幣百萬元)	第三方查證單位/查證準則	查證情形說明
全廠總量	1,071.1939	0.2186	第三方查證單位： 艾法諾國際股份有限公司  查證準則： ISO 14064-1(2018年版)/ CNS 14064-1準則	金元福包裝企業股份有限公司  鶯歌廠(總部)：239011 新北市鶯歌區建國路399號 樹林廠：238028 新北市樹林區中正路345-16號 冬山廠：269027 宜蘭縣冬山鄉香中路275號、275-1號  ▪ 碳排放總量為180,854.0409噸二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> ) ▪ 類別一 直接排放為1,071.1939噸/二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> ) ▪ 類別二 能源間接排放為44,731.3155噸/二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> ) ▪ 類別三 運輸間接排放為1,363.1428噸/二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> ) ▪ 類別四 組織使用產品間接排放為133,688.3887噸/二氧化碳當量(tCO <sub>2e</sub> )
範疇二 (類別二)	總排放量(公噸CO <sub>2e</sub> )	密集度(公噸CO <sub>2e</sub> /新臺幣百萬元)		
全廠總量	44,731.3155	9.1288		
範疇三 (類別三)	總排放量(公噸CO <sub>2e</sub> )	密集度(公噸CO <sub>2e</sub> /新臺幣百萬元)		
全廠總量	1,363.1428	0.2782		
範疇三 (類別四)	總排放量(公噸CO <sub>2e</sub> )	密集度(公噸CO <sub>2e</sub> /新臺幣百萬元)		
全廠總量	133,688.3887	27.2833		

\*密集度 = 總排放量/全廠總營業額(新臺幣百萬元)。2023年總營業額為新臺幣4,900百萬元。  
 本公司類別五、類別六：無顯著性間接溫室氣體排放經第三方查證單位採ISO 14064-1(2018年版)/CNS 14064-1查證準則，類別1及類別2為合理保證等級，類別3及類別4為有限保證等級。

溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

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。

- 2023年行動計畫**
  1. 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。
  2. 業務單位持續向客人推廣rPET產品。
  3. 針對既有產品，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。
  4. 在綠色採購框架上，融入循環經濟原則，擴充綠色採購的項目範圍，促進原物料的減量、回收、再生、再利用等循環活動，實現循環經濟。
- 2023年成效**
  1. 新增8件減薄品項，減薄產品出貨量共減薄254.4噸，換算減碳效益為772.8公噸 CO<sub>2e</sub>。
  2. 廠內粉碎料共40,274公噸、再利用率46.07%、rPET使用占比17.19%。
  3. 內部節能改善案共節能4,423,304度、單位用電度數較前一年降低4.69%，達成1%之目標。
- 未來目標**
  1. 2035年rPET使用占比100.0%。
  2. rPET合格供應商持續開發導入，確保供應量能穩定。
  3. RE100 承諾，2030年綠電60%，2040年綠電90%，2050年綠電100%。

前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

GRI 準則對照表


SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

[United Nations Global Compact](#)  
[聯合國全球契約](#)

獨立第三方保證意見聲明書

## ◎ United Nations Global Compact 聯合國全球契約

	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	企業社會責任政策	<a href="#">28</a>
	原則 2	企業應確保不涉及違反人權的事件	公司為保障員工基本人權與相關權益，訂定相關管理準則	<a href="#">113</a>
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	員工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	移工零付費政策	<a href="#">112</a>
	原則 5	確實地廢除童工	禁用童工宣誓	<a href="#">113</a>
	原則 6	消弭雇用及職業上一切形式之歧視	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。	<a href="#">101</a>
環境	原則 7	企業應支持採用預防性措施因應環境挑戰	導入ISO 14001環境管理系統 全部廠區獲得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。 加入RE100倡議。	<a href="#">11</a> 、 <a href="#">82</a>
	原則 8	主動採取行動，推動與強化企業環境責任	導入ISO 14001環境管理系統 全部廠區獲得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。	<a href="#">11</a>
	原則 9	鼓勵開發與推廣對環境友善的科技與技術	提高rPET使用率	<a href="#">63</a>
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	制定反貪腐政策及執行相關教育訓練	<a href="#">43</a>



前言

關於本報告書

領導人的話

## 1 永續績效

## 2 利害關係人議合與重大議題鑑別

## 3 關於金元福

## 4 友善環境

## 5 員工呵護

## 6 社會共榮

## 參考資料

GRI 準則對照表

SASB 對照表

TCFD 氣候相關財務揭露

United Nations Global Compact

聯合國全球契約

[獨立第三方保證意見聲明書](#)

## ◎ 獨立第三方保證意見聲明書



### 金元福包裝企業股份有限公司 2023 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號: 2405007

金元福包裝企業股份有限公司(以下簡稱金元福)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對企業 2023 年永續報告書進行評估和查證外,與金元福並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關金元福之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於金元福提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由金元福回覆。

#### 保證範圍

金元福與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及金元福在 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估金元福遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結金元福之永續報告書內容,對於金元福的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關金元福 2023 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了金元福對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為金元福所提供的證據足夠以表明其依循 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於金元福之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與金元福管理者討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的員工;
- 在抽樣基礎上稽核金元福之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對公司報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

第一頁(共二頁)



#### 包容性

金元福已建立與主要利害關係人合作的過程,包含政府/主管機關、客戶、員工、供應商/承攬商/商業夥伴、驗證/檢驗機構/顧問公司/公協會/學術單位/研究機構、投資人/股東/金融機構、社區居民/一般大眾等,並於 2023 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。以我們專業意見而言,這份報告書涵蓋了金元福的包容性議題。

#### 重大性

報告書已載明金元福所關注環境、社會、公司治理等主題,並鑑別出 14 項重大議題包括公司治理、營運績效、職業安全衛生、產品品質與安全、原物料管理、薪酬福利、人才培育、能源管理、風險管理、資訊安全、客戶關係、碳排放、循環經濟及供應鏈管理等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了金元福的重大性議題。

#### 回應性

金元福執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括各項申訴機制、意見箱、反貪腐申訴管道、供應商評鑑/大會、客訴機制、客戶滿意度調查、員工滿意度調查、勞資會議等眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了金元福的回應性議題。

#### 衝擊性

金元福已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。金元福已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了金元福的衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導準則

金元福提供有關依循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了金元福的社會責任與永續性主題。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

#### 責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供金元福使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

#### 能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

#### 基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2024 年 06 月 06 日簽署發行



簽證

陳文俊 總經理



第二頁(共二頁)



---

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