

2025 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT



TABLE OF CONTENTS

1 永續績效

1.1 關鍵績效	6
1.2 獲獎榮耀	8
1.3 產品認證	9
1.4 ISO 系統及相關認證	10

2 利害關係人議合與重大主題鑑別

2.1 利害關係人鑑別	12
2.2 利害關係人議合	13
2.3 重大主題鑑別流程與列表	14

3 永續經營

3.1 公司簡介	19
3.2 公司治理	22
3.3 風險管理	26
3.4 商譽與法規遵循	28
3.5 營運績效	31
3.6 供應鏈管理	32
3.7 資訊安全與數位轉型	34

4 綠色產品

4.1 循環經濟	37
4.2 原物料管理	40
4.3 產品安全與品質	42
4.4 廢棄物管理	44

5 節能減碳

5.1 能源管理	46
5.2 空氣污染防制	50
5.3 水資源管理	51
5.4 溫室氣體排放	52
5.5 氣候變遷風險管理與因應	55

6 員工呵護

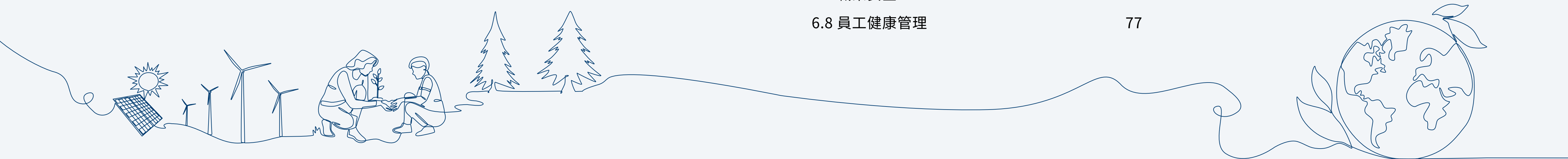
6.1 員工概況與人力結構	60
6.2 人才任用與流動	61
6.3 人才發展體系	64
6.4 薪酬與福利	67
6.5 社會責任與平等保障	70
6.6 勞資雙贏的溝通橋樑	71
6.7 職業安全	72
6.8 員工健康管理	77

7 社會共榮

7.1 環境教育	84
7.2 環境守護	85
7.3 社區關懷	86

附錄

GRI 準則索引表	88
SASB 對照表	96
TCFD 氣候相關財務揭露	98
獨立第三方保證意見聲明書	99



前言

深耕近半世紀，在專業底蘊中持續精進，淬煉出對環境更友善的選擇

自 1978 年創立至今，金元福包裝憑藉獨有的一條龍生產規模和實力，跨越近半個世紀，已發展為亞洲最大塑膠食品容器製造廠。面對環境變遷與消費型態的轉型，我們提供創新且友善環境的材料，致力保障食品安全，同時減輕地球負擔，為客戶創造可持續的長遠價值。因為我們相信「透過我們的包裝，能讓享用美食更環保、更時尚」，這份使命驅使我們跨越傳統製造的框架，讓減碳與美學兼具，淬煉出對環境更友善的選擇。

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



關於本報告書

金元福包裝企業股份有限公司（內文簡稱金元福或金元福包裝）創立於 1978 年。本次永續報告書參照 GRI 準則 2021 版本、SASB 準則和 TCFD 準則而編撰，揭露 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日（部份資料回溯至 2025 年之前及 2026 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。金元福自 2019 年起首次發行永續報告書，而本永續報告書發行日為 2026 年 8 月，預計每年 8 月定期出版。關於本報告資訊重編部份皆於各章節或備註說明之。

報告書於金元福之意義

藉由本報告書，向利害關係人揭露公司在企業永續發展上的具體作為，涵蓋公司治理、環境保護、員工照顧及社會關懷等面向的成果與持續精進方向。

報告書資訊揭露範疇

金元福以臺灣當地為重要營運據點，包含下列廠區。本報告書揭露的所有項目和重大主題，皆適用並涵蓋之：

- 鶯歌廠（營運總部）：新北市鶯歌區建國路 399 號
- 鶯歌二廠（模具廠）：新北市鶯歌區建國路 393 號
- 樹林廠：新北市樹林區中正路 345-16 號
- 冬山廠：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 委員會設定之 ESG 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

查驗保證

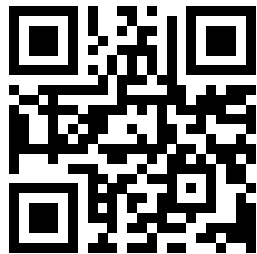
為增加本報告書之品質與可信度，邀請獨立第三方亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (ARES) 進行查證，參照 AA1000 AS V3 Type I 中度保證。本次查證範圍為 2025 年度資訊。查證報告附於本報告書附錄。

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)	2017-06
永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)	--

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
ESG 永續網：<https://esg.kyf.com.tw/>



領導人的話 《韌性先行，永續深耕——在變局中建構循環新局》

親愛的金元福同仁、合作夥伴與利害關係人：

回首 2025 年，從美國關稅政策到地緣政治衝突，以及氣候變遷與塑膠公約草案帶來的不確定，企業的「韌性」再次面臨極限測試。然而，金元福不只在營收表現上維持穩健，更在 ESG 的三大維度實現全面深耕，將永續從「理念倡議」轉化為「組織 DNA」與「數位執行力」。

治理面：轉型數位架構，深化永續治理

2025 年是金元福「治理落地」的關鍵年。我們將主管年度 KPI 全面融合 ESG 指標，讓減碳與治理成為各單位的主動防禦力。透過系統整合實現生產履歷 100% 電子化，有效改善工時，實踐企業體質的智慧轉型。這份堅持也獲得社會肯定，金元福接連榮獲《天下雜誌》「天下永續公民獎」及人才發展品質管理系統（TTQS）銅牌等佳績，證明我們正蛻變為治理與社會面並重的全方位卓越企業。

環境面：引領循環經濟，定義產品新價值

面對減塑趨勢，我們不再只是單純的「塑膠製造者」，而是「循環體系的發動者」。我們主導標竿性的「封閉式回收體系」，與知名連鎖通路商、回收商與物流鏈正式跨界協作，成功建立從回收、清洗到再製的綠色路徑，並逐步計畫於全台拓點。藉由 rPET 再生料顯著降低產品碳足跡，這不僅是我們對資源循環的承諾，更是回應 1.5°C 氣候目標的具體行動。此外，我們透過與節能廠商合作及設備汰換，達成優於法規的節電率；冬山廠亦加入固體再生燃料（SRF）轉化行列，讓廢棄物重獲新生，實踐資源循環。

社會面：內外共榮，打造有溫度的企業環境

金元福的永續力量源自對「人」的重視。在對外社會共榮的「大 S」（S 為 Social 社會面），我們已連續三年舉辦捐血活動；此外，持續深耕在地教育與體育，看見我們支持的選手在世界舞台奪金，是我們回饋在地最動人的成果。在對內員工照顧的「小 S」，我們致力建構多元共融（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）文化。除冬山員工休憩中心落成，更推動「職務再設計」改善人因工程，減輕同仁負擔。我們深信，唯有健康的同仁與友善職場，才能承載企業長青願景。

展望未來：以韌性迎戰變局

站在 48 週年的基石上，展望 2026 年，儘管外部環境仍有諸多挑戰，但金元福已做好準備。我們將持續擁抱創新，落實循環經濟與社會關懷。感謝每一位同仁與夥伴的信任，我們將堅持「成為對世界最好的企業」初衷，共同塑造一個更環保、更共融、更可持續的未來。

執行長 陳郁卉
2026 年 5 月



永續績效

1.1 關鍵績效	6
1.2 獲獎榮耀	8
1.3 產品認證	9
1.4 ISO 系統及相關認證	10



2025 年，金元福持續將永續藍圖化為真實步履，我們從經濟、環境與社會面向出發，展現紮根在地、延展國際的行動力。這是一趟未完待續的長跑，每一次的獲獎與認證，更賦予我們信念與勇氣，堅定地行駛在永續軌跡上。

1.1 關鍵績效

經濟面



- 營收：新臺幣 49.60 億元。
- 榮獲獎項：[天下永續公民獎中堅企業組 20 強](#)、[TTQS 人才發展品質管理系統銅牌](#)、[資源循環績優企業遴選創新應用組銀質獎](#)、[HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎](#)、[TCSA 企業永續報告銀級](#) ... 等。
- 資訊優化：透過系統整合與流程優化，為公司節省年成本約 90 萬。此外，在智慧製造的推動下，生產履歷電子化覆蓋率已達 100%，同時也實現了無紙化目標，每年減少約 8 萬張紙張的使用。

環境面



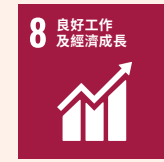
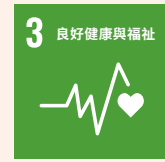
1. 節能減廢

- 2025 年綠電使用佔總用電量 31.17%：為達 RE100 承諾，積極採購綠電。來源主要為太陽能，少部分小水力發電和離岸風電。
- 節能改善案積極推進：例如與 ESCO 節能廠商合作，落實及加速節能進程；針對排碳熱點押出段，投資舊機汰換新機。2025 年節能改善案可貢獻年節能度數約 220 萬度。
- 全廠全面加入推動固體再生燃料（SRF）行列：以替代傳統處理廢棄物形式，2025 年總共讓約 368.85 噸廢棄物轉化成 SRF 再利用。
- 2025 年除冬山廠維持 ISO 50001 能源管理系統有效性之外，鶯歌廠和樹林廠首次通過 ISO 50001 驗證。

2. 封閉式回收體系：攜手通路夥伴及專業回收廠商，設置全臺首創 PET 平板包材封閉式循環回收場域。

- 全臺據點串聯：目前已與家樂福北中南 3 間分店串聯合作，設置回收站點。
- 碳足跡降低 38%：產品改用 rPET 後，每公斤成品碳足跡從 8.70 kg CO₂e 降至 5.42 kg CO₂e。
- 回收率達 18.07%：推廣首年之市場驗證期，在未啟動大規模行銷與獎勵誘因下，仍有近兩成的消費者主動參與回收，證明此模式的市場潛力。



社會面 - 即人群
(包含人權)

1. 對內員工照顧的「小 S」面 (Social - Internal)：

▼ 推動多元平等包容 (Diversity, Equity, and Inclusion，簡稱 DEI)：

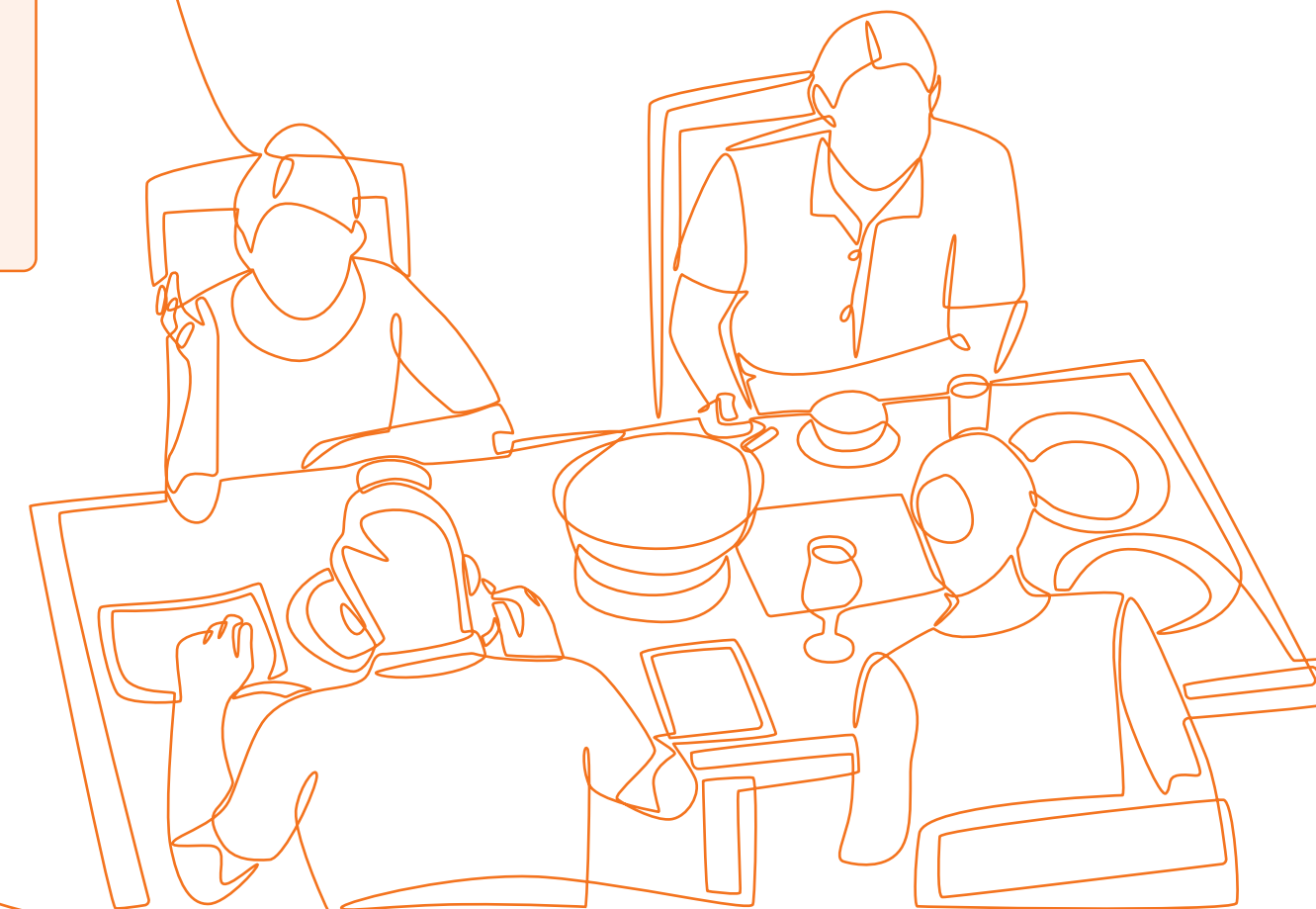
- 推動移工母國節慶：為提倡新職場文化推動 DEI，舉辦慶祝泰國、印尼、越南、菲律賓等多國家的文化活動，2025 年四場活動總參與人次達 1,727 人，滿意度平均達 96.4 分。
- 移工零付費政策：2025 年返還費用共新臺幣 3,935,980 元，受惠移工共 139 人次，平均每位移工節省費用新臺幣 28,316 元。
- 身心障礙雇用人數共 8 人，占總員工 1.7%，優於法規標準 1.0%。

▼ 職場安全與健康促進：

- 針對廠區作業環境進行人因工程評估，展現因應職場高齡化的超前部署。例如於封箱作業區引進「自動平台車」，有效減輕頻繁彎腰負擔，預防肌肉骨骼傷病發生。
- 鶯歌和冬山廠首次取得：國民健康署健康職場自主評核合格證明。
- 健身設施建置：繼鶯歌廠和樹林廠後，2025 年冬山員工休憩中心正式啟用，達全廠 100% 同仁都享有健身器材之福利。
- 開辦多元健康促進活動：舉辦瑜珈及飛輪課程、減脂比賽、體適能運動等，總開課 64 堂，每堂平均 13 人參與。
- 員工健康促進成效：2025 年首次施行「小金人運動護照」，設計集點機制增加趣味性，藉以提升同仁運動動機。共 62 位同仁達成全程參與，年度完賽率達 79.5%，總運動時數累計 856.5 小時。

2. 對外社會共榮的「大 S」面 (Social - External)：

- 回饋在地經費為 1,162.9 萬元。
- 捐血活動【捐血金有愛、金元福同在】：本年度首次擴大串聯供應鏈夥伴共同參與，號召同仁、在地企業和附近里民共同響應，共有 116 名參與者，97 人成功捐血，總共 157 袋。
- 在地學校 / NGO 教育贊助：持續支持鶯歌工商助鶯計畫、認養「孩子的秘密基地」新北鶯歌據點。2025 年，鶯歌工商的同學們不負眾望，再度於全國競賽中大放異彩。
- 體育贊助：2025 年首次贊助出身羅東國中的蔡瀚琛同學，赴海外參與匹克球世界盃，並勇奪金牌佳績。



1.2 獲獎榮耀

金元福 2025 年獲獎成果如下。我們誠摯地與利害關係人分享這份榮耀，未來將秉持永續包裝初衷，持續為社會創造正向價值。

				
天下雜誌 天下永續公民獎 中堅企業組 20 強	勞動部勞動力發展署 TTQS 人才發展品質 管理系統 銅牌	環境部資源循環署 資源循環績優企業遴選 創新應用組 銀質獎	HR Asia 亞洲最佳企業雇主獎	台灣永續能源研究基金會 TCSA 企業永續報告 銀級
 				
衛生福利部國民健康署 健康職場自主評核合格證明 左：冬山廠／右：鶯歌廠	經濟部國際貿易署 出進口績優廠商前 500 名	天下雜誌 / 天下永續會「1.5°C溫控目標 認證標章」	2025 年第一屆 TOPS 台北好購推廣平台「金獎」及 「新創貢獻獎」	總經理郭哲宏榮獲 TAISE 永續管理師領航會風雲人物獎

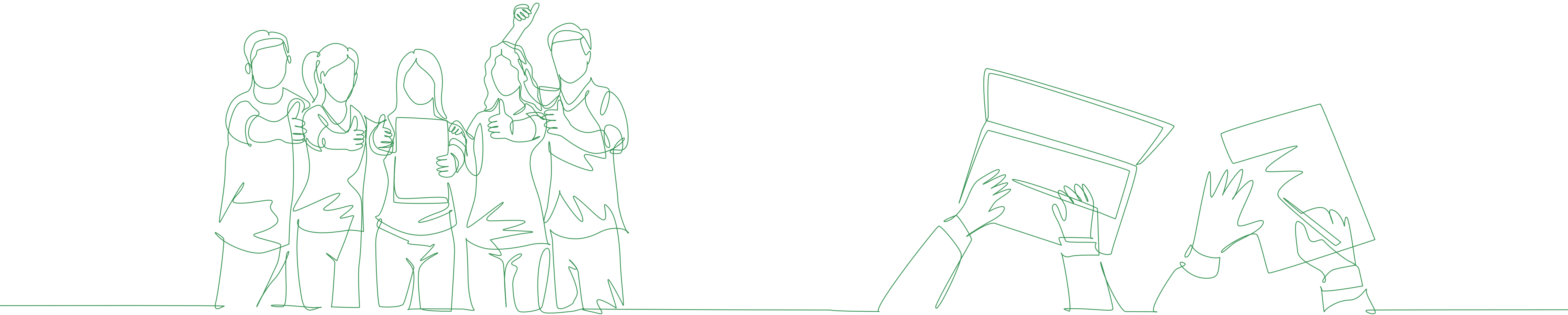
1.3 產品認證

認證名稱	Post-Consumer rPET 含量 100%、50%、25%、10% 之 SCS 回收材料成分驗證	DIN-Geprüft 工業堆肥認證	DIN CERTCO 生物可分解認證	BPI 美國可堆肥標章	ABAP 澳洲生物可分解認證、可堆肥認證
說明	SCS 回收材料成分驗證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。	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-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。	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。	國際生物分解產品協會 BPI 與美國堆肥協會 USCC，共同成立堆肥塑膠產品驗證計畫，要求產品必須符合 ASTM D6400 和 / 或 ASTM D6868 的可堆肥標準，即可授予堆肥標章。此標章旨在幫助消費者正確分類與回收，以達成資源循環。	依據澳大利亞標準 AS 4736-2006，可分解材質之塑膠產品在商業或家庭堆肥條件下，需在規定時間內完成生物分解，並符合生態毒性等相關特性要求。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。
證書效期	2026/11/28	2027/10/31(PLA) 2026/03/31(CPLA)	2027/10/31(PLA) 2026/03/31(CPLA)	2027/11/30 (PLA)	2026/08/01
證書照片	 * 證書共四張，僅以 100% 含量的證書代表示意。				

* 詳情請見 <https://products.bpiworld.org/companies/king-yuan-fu-packaging-co-ltd>

1.4 ISO 系統及相關認證

認證名稱	ISO 9001:2015 品質管理系統	ISO 14001:2015 環境管理系統	ISO 22000:2018 食品 安全管理系統 HACCP 危害分析重要管制點	塑膠食品容器具優良 製造作業示範 符合證明書 (GHP)	BRCGS：第七版 (Oct. 2024)BRCGS 包裝 材料全球標準	ISO 45001:2018 職業 安全衛生管理系統	ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查	ISO 50001:2018 能源管理系統	SMETA 社會稽核
發證單位	法國・貝爾 國際驗證機構 AFNOR	法國・貝爾 國際驗證機構 AFNOR	法國・貝爾 國際驗證機構 AFNOR	財團法人塑膠工業 技術發展中心	全國公證檢驗 股份有限公司 Intertek	中華民國 品質學會 CSQ	財團法人台灣商品 檢測驗證中心 ETC	台灣衛理 國際品保驗證 BV	Sedex 供應商道德 資料交換平台
證書效期	樹林廠 2027/10/24 鶯歌廠 2026/11/18 冬山廠 2026/11/16	樹林廠 2028/10/04 鶯歌廠 2026/11/18 冬山廠 2026/11/16	樹林廠 2027/12/09 鶯歌廠 2027/06/17 冬山廠 2027/06/07	樹林廠 2011/11/30 取得，有效至今 冬山廠 2018/06/15 取得，有效至今	鶯歌廠 2026/12/25 冬山廠 2026/12/31	樹林廠 2027/07/15 鶯歌廠 2027/07/04 冬山廠 2027/07/08	樹林廠 鶯歌廠 冬山廠 鶯歌二廠 2026/06/12 取得證書	樹林廠 鶯歌廠 冬山廠 2026/5/14 取得證書， 有效至 2029/5/13	鶯歌廠 兩年進行一次，於 2025/11/7 完成驗證



利害關係人議合 與重大主題鑑別

2.1 利害關係人鑑別	12
2.2 利害關係人議合	13
2.3 重大主題鑑別流程與列表	14



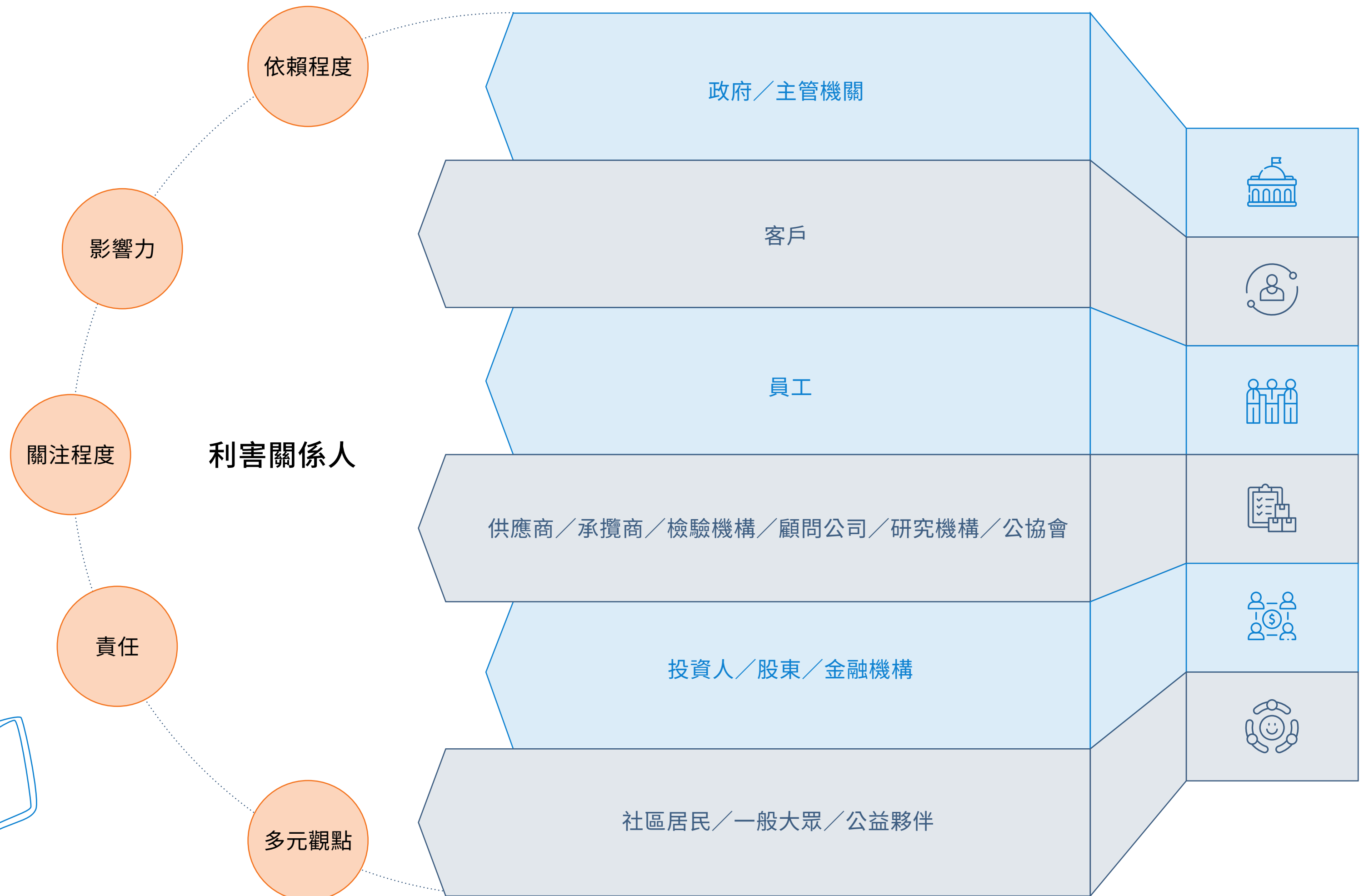
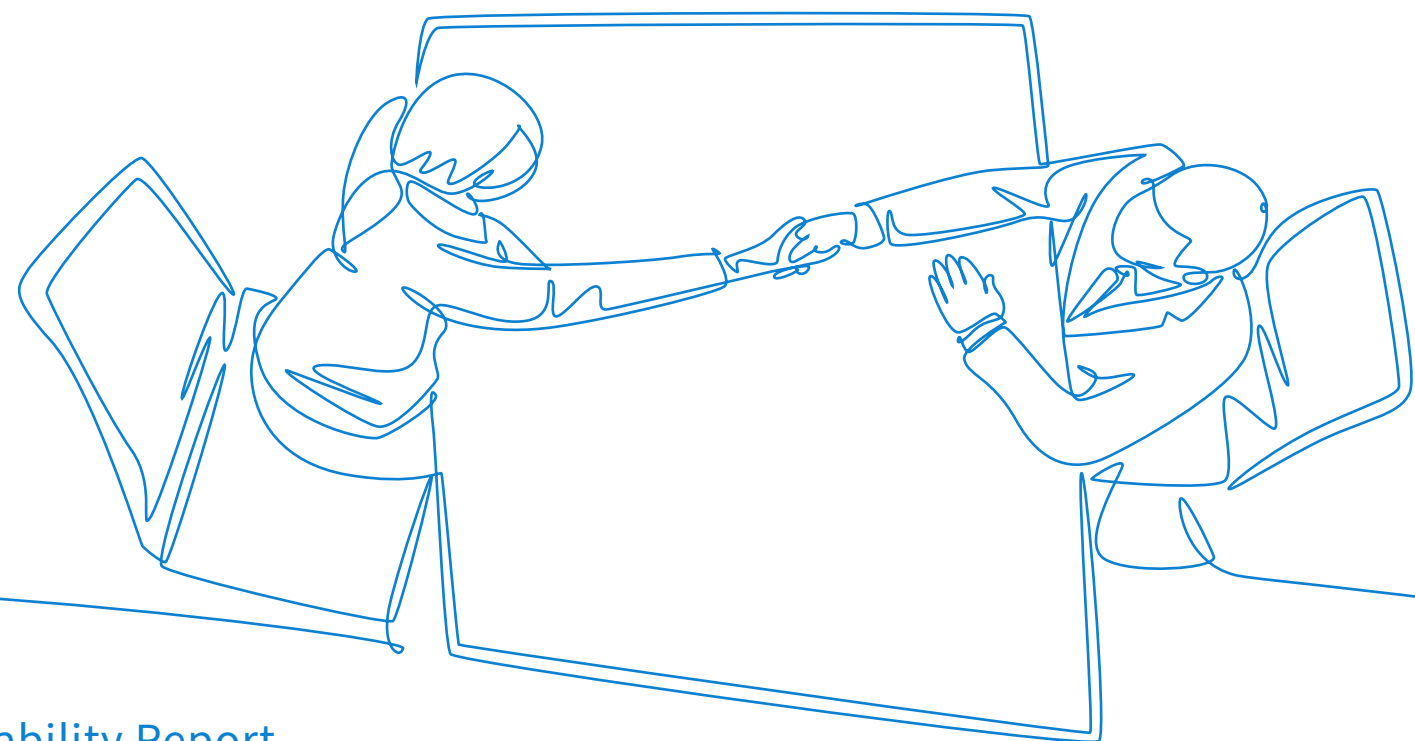
金元福深知，每一位利害關係人都是攜手前行的重要夥伴。透過真誠的對話與議合，得以在多元觀點中凝聚共識。同時，藉由重大主題鑑別，在瞬息萬變的外部挑戰中，精準錨定全力以赴的關鍵方向。

2.1 利害關係人鑑別

利害關係人類別，自 2022 年底透過召開 ESG 委員會，由工作小組共同進行鑑別與篩選標的，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。

而 2025 年底透過 ESG 委員會的內部鑑別和篩選標的，維持利害關係人不變，但是分類上簡化六類：

1	政府／主管機關
2	客戶
3	員工
4	供應商／承攬商／檢驗機構／顧問公司／研究機構／公協會
5	投資人／股東／金融機構
6	社區居民／一般大眾／公益夥伴。



2.2 利害關係人議合

金元福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，本公司與利害關係人議合的過程中，以不忽略少數意見為原則，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。	風險管理、公司治理、資訊安全、循環經濟、廢棄物管理、能源與碳排管理、職業安全衛生	CH3 永續績效 CH4 綠色產品 CH5 節能減碳 CH6 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。	風險管理、公司治理、產品安全與品質、客戶關係、資訊安全、商業道德與誠信經營、循環經濟、原物料管理、能源與碳排管理、氣候變遷	CH3 永續績效 CH4 綠色產品 CH5 節能減碳 CH6 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。	風險管理、公司治理、營運績效、資訊安全、數位轉型與創新、廢棄物管理、原物料管理、能源與碳排管理、氣候變遷、職業安全衛生、薪酬福利、人才培育、員工平等機會與不歧視	CH3 永續績效 CH4 綠色產品 CH5 節能減碳 CH6 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／檢驗機構／顧問公司／研究機構／公協會	與供應商及第三方驗證等夥伴緊密合作，從生產品質把關到系統運作，確保符合規範，共同保障客戶及消費者的權益。	風險管理、產品安全與品質、資訊安全、商業道德與誠信經營、綠色和在地採購、供應鏈管理、職業安全衛生、能源與碳排管理	CH3 永續績效 CH4 綠色產品 CH5 節能減碳	電話、Email、通訊軟體、見面開會 講座活動、電子報	每天 不定期
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	CH3 永續績效	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。	薪酬福利、申訴機制 (申訴管道)、社會公益	CH7 社會共榮	電話、Emai、通訊軟體、參加活動、見面開會	不定期

2.3 重大主題鑑別流程與列表

01 議題蒐集

透過政府法規、所有利害關係人期待、同業永續報告書、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，設計與金元福直接相關的議題。

02 設計問卷

透過議題蒐集，並經內部討論後整理 22 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。為確保策略的連貫性，本次問卷將同步作為 2025 年及 2026 年永續報告書的重大主題評估依據。

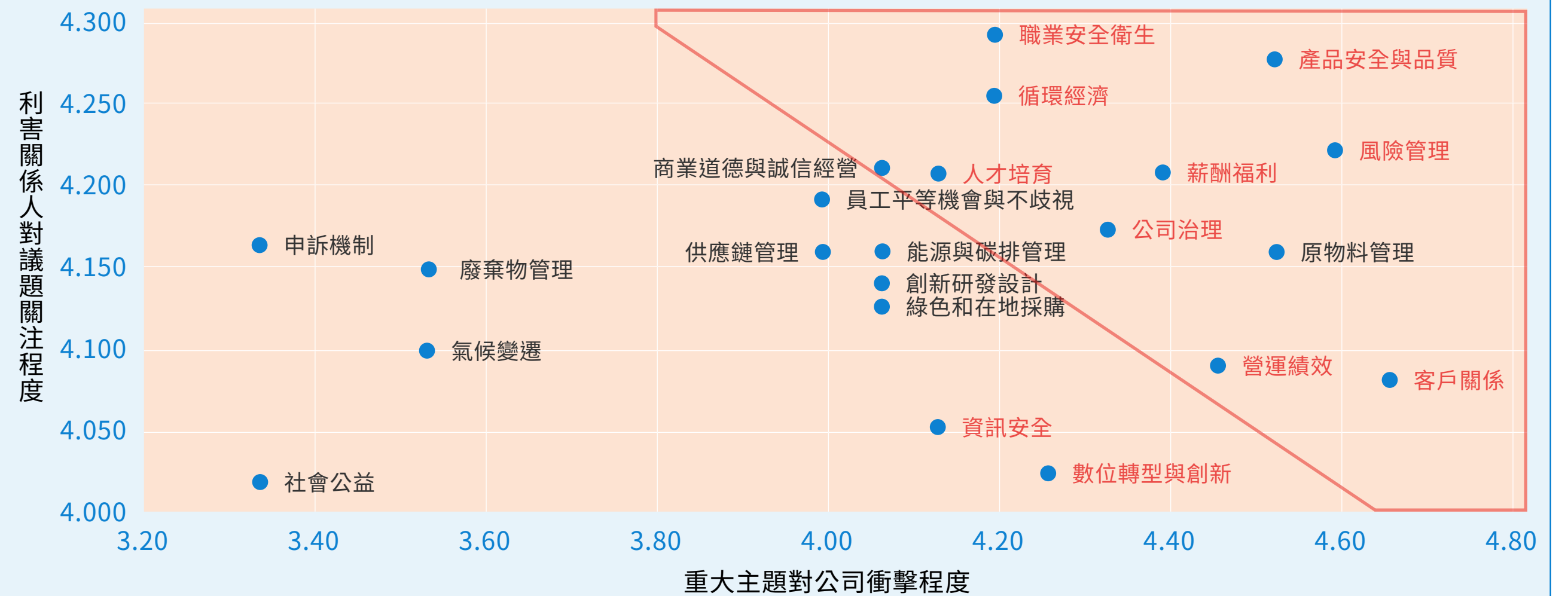
03 對利害關係人進行 議題調查

由本公司各單位，針對內外部六大利害關係人廣發問卷。回收問卷總共 276 份。

04 重大主題鑑別

依據問卷回饋結果進行分析，建構涵蓋兩個維度的矩陣圖，一是利害關係人對該議題的關注程度，二是重大主題對於金元福的衝擊。經營團隊再以矩陣圖兩個維度分數較高的重大主題作為參考，鑑別出 11 項重大主題（左方矩陣圖之紅色文字）。

重大主題矩陣圖



05 重大主題列表 和衝擊評估	針對已鑑別出的重大主題，進行衝擊情境分析。						
	三大面向	重大主題	正面 / 負面	實際 / 潛在	衝擊情境分析	主要影響對象	報告書揭露章節
	經濟面	公司治理	正面	實際	擁有健全的治理制度且結合永續策略，提升透明度與外部信任，強化企業競爭力。	員工、供應商、客戶、社區、環境	3.2 公司治理
	經濟面	風險管理	負面	實際	若風險評估不全面或反應不足，將可能導致成本上升、營運中斷、商譽受損或是工傷事件增加。例如，未能及時因應美國關稅問題，就會加劇企業的中長期佈局難度。	客戶、供應商、環境、員工	3.3 風險管理
	經濟面	營運績效	正面	實際	穩健的營運績效不僅是公司持續發展的基礎，也能支持研發投入與永續行動，提升市場競爭力。良好的財務表現亦有助於獲得資本市場的青睞，增強企業在不確定環境下的抗風險能力。	銀行、供應商、員工	3.5 營運績效
	經濟面	資訊安全	正面	潛在	在 AI 與數位化快速發展的背景下，完善的資訊安全管理至關重要。妥善應用與監督 AI 工具，可確保決策準確與合規，保障公司創新設計、客戶及產品資料安全，維持品牌信任，並有效降低 AI 作業相關風險，展現公司對隱私保護與營運韌性的承諾。	客戶、員工、供應商	3.7 資訊安全與數位轉型
	經濟面	數位轉型與創新	正面	實際	數位轉型結合 AI 與新技術應用，能改善營運績效、優化工廠管理、提升效率、降低出錯，並彌補缺工等壓力，進而提升長期競爭力。	員工	3.7 資訊安全與數位轉型
	經濟面	客戶關係	正面	實際	良好的客戶關係管理能強化顧客忠誠度，提升留存率與口碑，並促進長期合作，有助於公司穩定營收與市場佔有率。持續互動亦能掌握市場需求，形成產品或服務改善的正向循環。	客戶	4.3 產品安全與品質



05 重大主題列表 和衝擊評估	三大面向	重大主題	正面 / 負面	實際 / 潛在	衝擊情境分析	主要影響對象	報告書揭露章節
	經濟面	產品安全與品質	正面	實際	食品容器需要嚴格的品質與安全把關，必須確保產品符合法規與標準，提升市場信任度與品牌聲譽，同時降低退貨與客訴的風險，增強企業在食品或民生消費市場的競爭力。	客戶	4.3 產品安全與品質
	環境面	循環經濟	正面	實際	商品導入循環經濟理念，不僅能降低資源消耗與碳排放，還可透過推動封閉式循環延長物料使用週期，減輕環境負擔。同時，發展再生料商品市場以符合全球減碳和塑膠公約的發展趨勢，進一步鞏固公司在永續供應鏈中的競爭地位。	回收體系、環境	4.1 循環經濟
	社會面	人才培育	負面	潛在	若培訓不足或員工缺乏發展機會，導致人才實力無法提升，甚至讓人才流向競爭對手，影響公司競爭力。	員工	6.3 人才發展體系
	社會面	職業安全衛生	正面	實際	健全的安全措施與健康管理可降低職業災害風險，保障員工基本人權，提升工作滿意度與信任感，並支持企業長期穩定營運。	員工、公司	6.7 職業安全
	社會面	薪酬福利	正面	實際	具競爭力的薪酬制度與完善的福利措施，有助於吸引並留任優秀人才，提升員工滿意度與工作士氣，促進生產力與組織凝聚力，形成正向循環。	員工、公司	6.4 薪酬與福利



06
結果確認

重大主題列表呈報 ESG 委員會審閱通過。

07
2024~2025 年
重大主題之比較

2024 年重大主題和排名 ★：列入重大主題		2025 年重大主題和排名 ★：列入重大主題		排名比較
★風險管理	9	★風險管理	1	↑ 8
★產品品質與安全	4	★產品品質與安全	2	↑ 2
★客戶關係	11	★客戶關係	3	↑ 8
★原物料管理	5	原物料管理	4	↑ 1
★薪酬福利	6	★薪酬福利	5	↑ 1
★營運績效	2	★營運績效	6	↓ 4
★公司治理	1	★公司治理	7	↓ 6
★職業安全衛生	3	★職業安全衛生	8	↓ 5
★循環經濟	13	★循環經濟	9	↑ 4
★人才培育	7	★人才培育	10	↓ 3
-	-	★數位轉型與創新	11	-
反貪腐	17	商業道德與誠信經營	12	↑ 5

2024 年重大主題和排名 ★：列入重大主題		2025 年重大主題和排名 ★：列入重大主題		排名比較
★碳排放 / ★能源管理	12 / 8	能源與碳排管理	13	↓ 1/ ↓ 5
創新設計	18	創新研發設計	14	↑ 4
-	-	綠色和在地採購	15	-
員工平等機會與不歧視	16	員工平等機會與不歧視	16	↓ 0
★資訊安全	10	★資訊安全	17	↓ 7
★供應鏈管理	15	供應鏈管理	18	↓ 3
廢棄物管理	14	廢棄物管理	19	↓ 5
氣候變遷	19	氣候變遷	20	↓ 1
申訴機制	21	申訴機制	21	↓ 0
社會公益	20	社會公益	22	↓ 2

備註 1：「數位轉型與創新」首次列入重大主題：因應 AI 浪潮和缺工，數位轉型已為本公司急需發展之方向。

備註 2：「風險管理」躍升為首要重大主題：在全球經濟不確定性下，美國關稅及國際戰爭等事件，導致航運延遲、塑膠原物料交付困難且成本攀升，直接衝擊公司營運。因此，如何有效「風險管理」，被視為 2025 年度最重要的課題。

永續經營

3.1 公司簡介	19
3.2 公司治理	22
3.3 風險管理	26
3.4 商譽與法規遵循	28
3.5 營運績效	31
3.6 供應鏈管理	32
3.7 資訊安全與數位轉型	34

我們認為永續經營的關鍵，在於內部治理的健全，包含讓永續政策落地的組織分工、營運風險的應對機制，以及數位轉型的創新突破等。

此外，不論是業務拓展、供應鏈的穩定把關，或是法規遵循的自我檢視，我們在價值鏈每個環節都堅持高度的道德標準，將誠信正直內化為行動，與合作夥伴攜手共好。

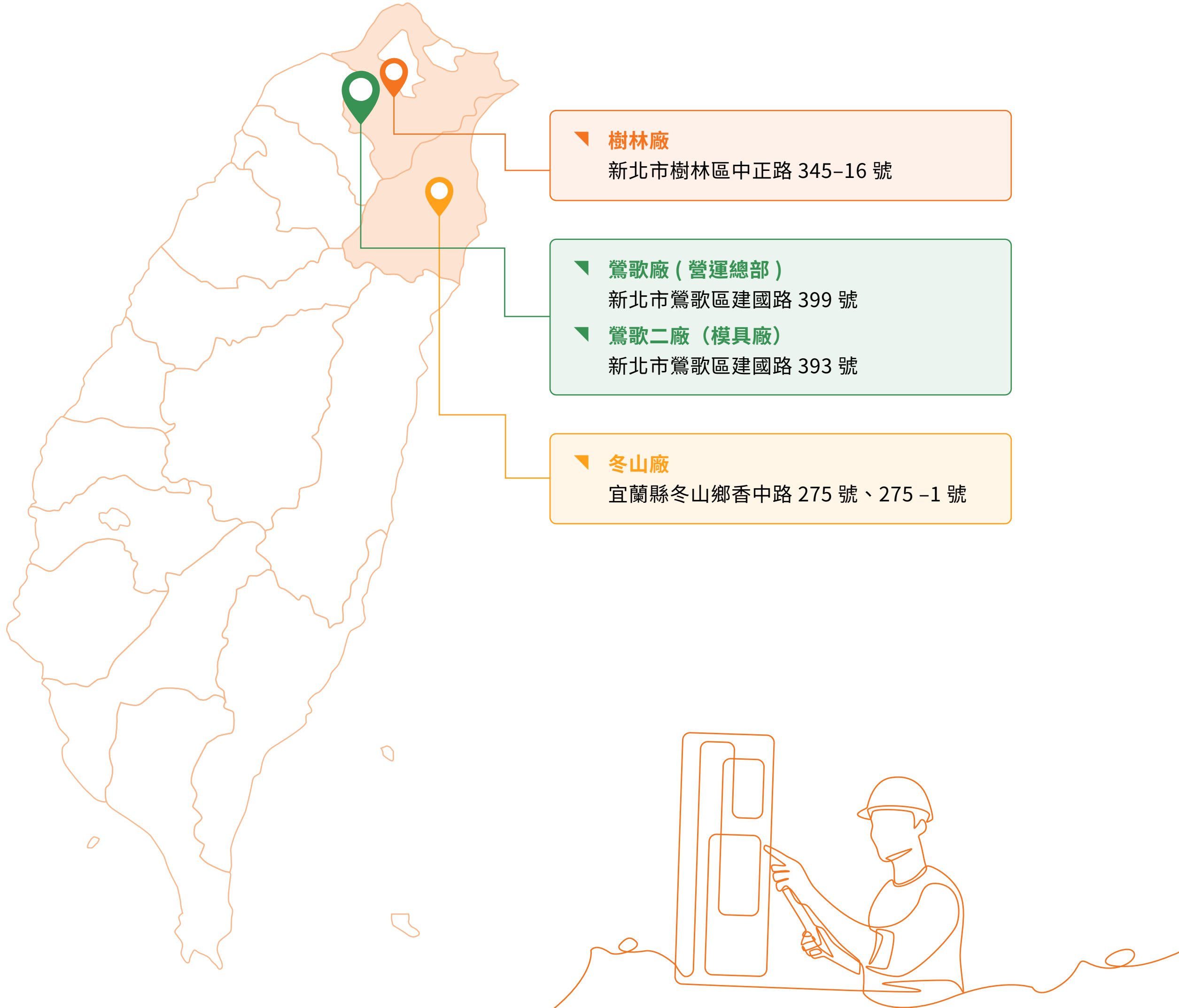


3.1 公司簡介

3.1.1 公司概述

金元福目前於臺灣設廠，包含有：樹林廠、鶯歌廠、鶯歌二廠及冬山廠，營運總部為鶯歌廠。主要生產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。本年度銷售之產品與前一年度相比無顯著變化。

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% 由董事及監事持有		
2025 營收	新臺幣 49.60 億元		
2025 成品出貨 (公噸及占比)	品項	成品重量 (公噸)	占比
	PET	30,612	59.88%
	rPET	9,564	18.71%
	PLA	3,367	6.59%
	PP	10,949	21.42%
2025 員工人數	482 人。其中樹林廠 61 人、鶯歌廠 (含鶯歌二廠)243 人、冬山廠 178 人。		

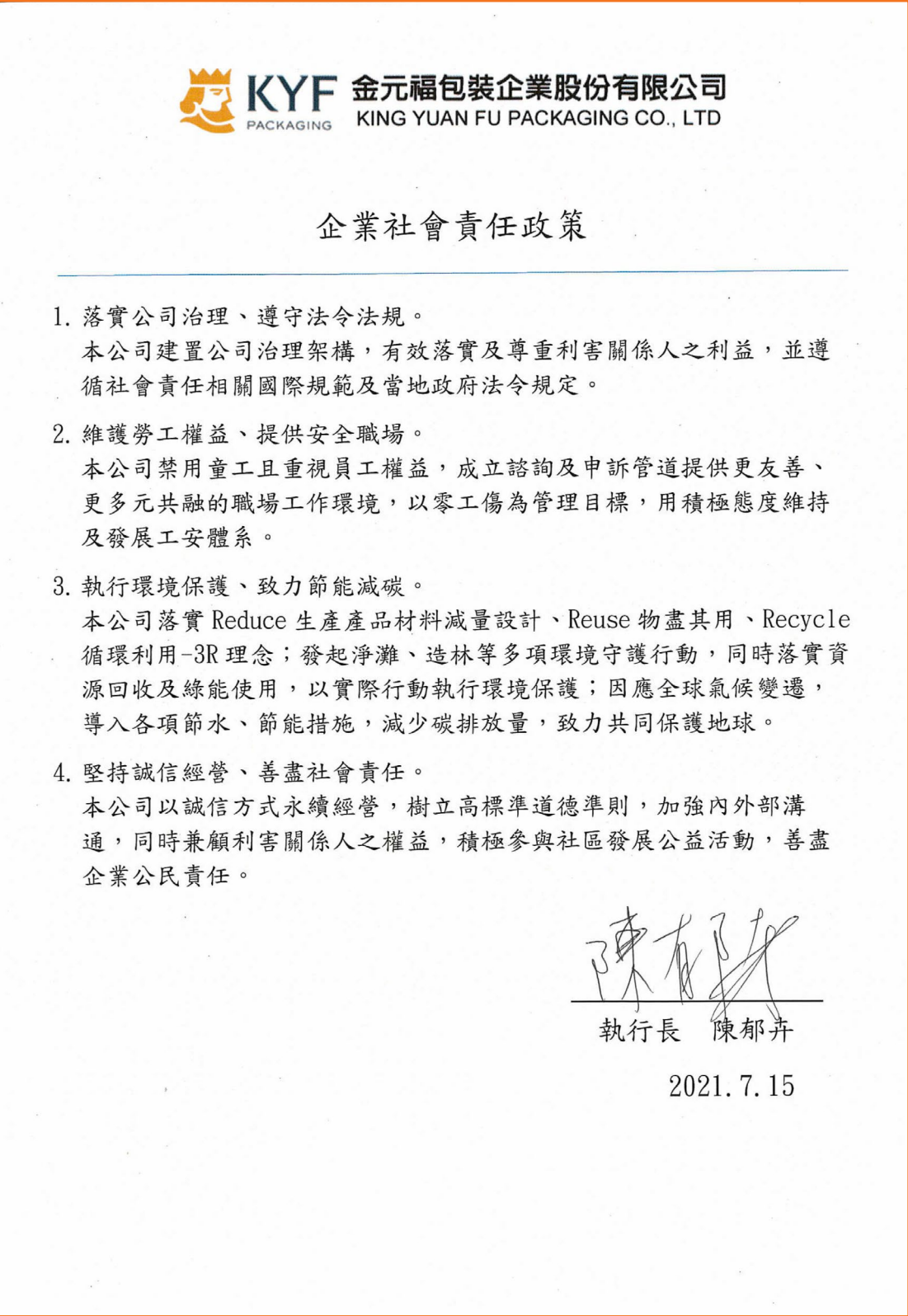


3.1.2 公司沿革



3.1.3 永續願景與社會責任政策

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。因此，金元福參考社會責任相關國際規範的精神，訂定[企業社會責任政策](#)，並於 2021 年發布。



金元福企業社會責任政策

社會責任相關國際規範

聯合國企業與人權指導原則
[The UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)

國際勞工組織工作基本原則與權利宣言
[ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#)

世界人權宣言
[The UN Universal Declaration of Human Rights](#)

公民與政治權利國際公約
[The International Covenant on Civil and Political Rights \(ICCPR\)](#)

經濟社會文化權利國際公約
[The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights \(ICESCR\)](#)

3.1.4 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相比無顯著變化。

3.1.5 夥伴與倡議

金元福認為，ESG 必須集眾人之力方能走得長久，與各界夥伴共融共好。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	社團法人台灣淨零排放碳中和協會 (NZCA)	會員
9	台灣人才永續行動聯盟	聯盟夥伴
10	TOP100+ 未來會	參與企業
11	環境部資源循環署「零售商品包裝循環永續策略聯盟」	常務代表
12	家樂福永續 i 聯盟	供應鏈夥伴

3.2 公司治理

重大主題	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。
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 3.2.2.2 ESG 委員會「2026 年 6R 策略目標設定」。
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封閉式循環生態圈。
行動辦法	建構永續框架，涵蓋環境 (E)、社會 (S)、治理 (G)/ 經濟。
成效	詳見 3.2.2.2 ESG 委員會「2025 年 6R 策略執行成果」。
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% 由董事及監事持有。

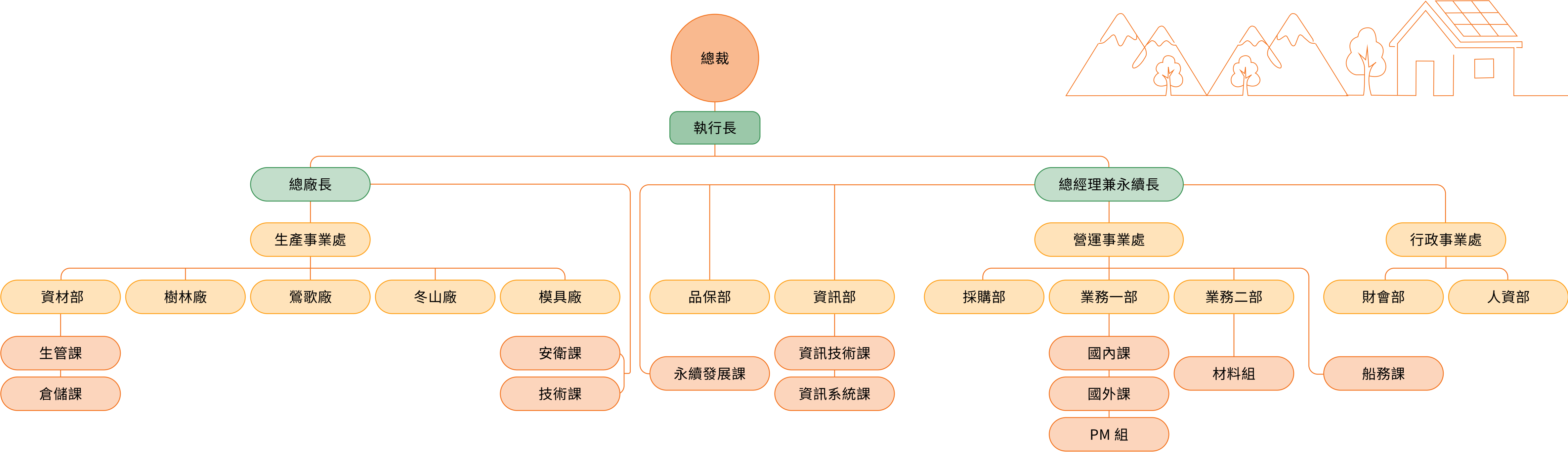
3.2.1.1 經營團隊及組織圖

金元福以臺灣當地全廠區為重要營運據點，由本國籍擔任經營團隊之比例為 100%。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，男女比 1：1。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、安全衛生管理課、技術課等，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



公司組織圖



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。2025 年經營團隊進修總時數共 16 小時，課程內容如下表：

課程名稱	最高治理單位參與主管
循環經濟趨勢與策略	吳美雲、郭哲宏、李亮儀
能源管理與低碳轉型實務	郭哲宏、李亮儀
綠電發展趨勢與能源轉型實務	郭哲宏、李亮儀
食物銀行永續實務與SDGs 社會影響推動	郭哲宏、李亮儀



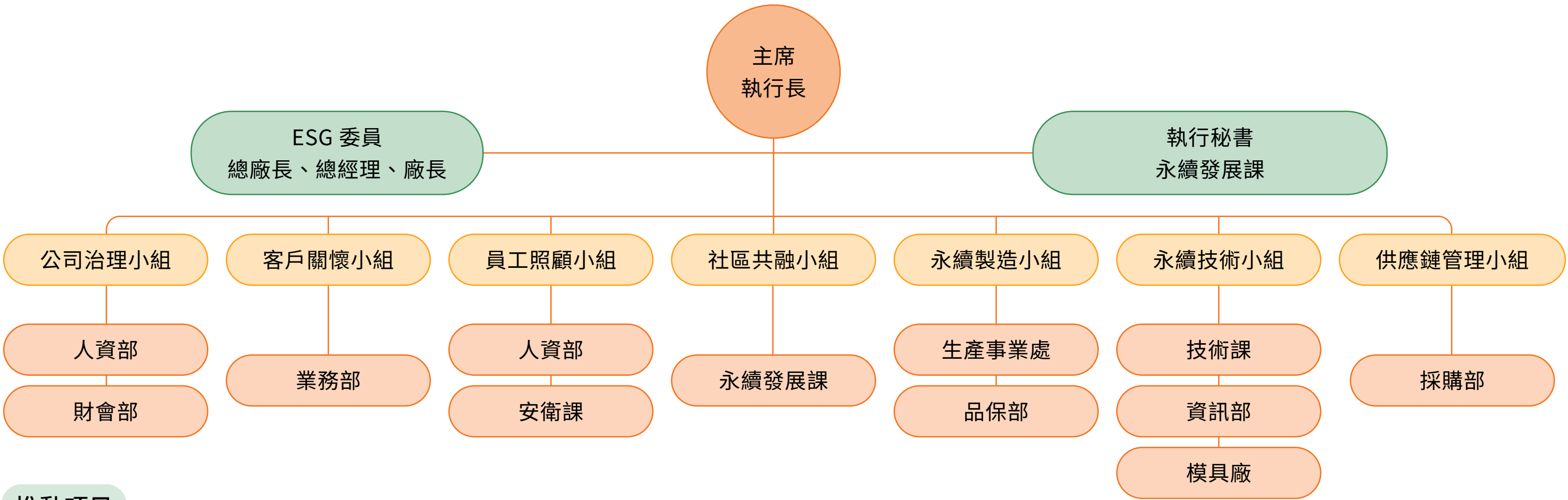
3.2.2 重大主題溝通管道

3.2.2.1 經營會議

- 每月召開，由總裁、執行長或其指定代理人擔任主席，由各單位主管報告業務進度、重大事件和重大主題。
- 2025 年重大事件，包含因延長工時未符合勞基法規定等裁罰共 6 件，詳細說明請參考 3.4.3 法規遵循。

3.2.2.2 ESG 委員會

- 設立目的：推動及落實企業社會責任政策及永續經營發展，管理公司的經濟面、環境面與社會面 - 即人群（包含人權）之衝擊。
- ESG 委員會成員：由執行長擔任主席，總廠長、總經理等高階主管擔任 ESG 委員，並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。如下圖所示：



推動項目

- 策略擬定：每年一次重新檢視 ESG 年度 6R 目標，並不定期鑑別與管理 ESG 所產生的影響、風險和機會。
- 定期會議：每季一次召開 ESG 委員會，追蹤及檢討 ESG 年度 6R 執行進度與績效。
- 每兩年利害關係人議合：與利害關係人對話，蒐集彙整利害關係人之意見。
- 每兩年鑑別重大主題：重新分析公司永續現況與定位，最終呈報 ESG 委員會審核，並由 ESG 委員會主席決議重大主題。
- 每年出版企業永續報告書：由執行秘書編撰年度永續報告書，經由 ESG 委員核可後，由第三方驗證單位查證後正式發行。



2025 年 6R 策略執行成果 & 2026 年 6R 策略目標設定：

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 (tCO ₂ e)	電 (度)	事業廢棄物 (公噸)(月平均)	模頭料減量 (%)(月平均)	【追蹤】 生活垃圾 (kg)(每人月平均)	【追蹤】 模頭料回收率 (%)	環保材質 rPET (%)(月平均)	碎料回收再利用率 (%)(月平均)	廢棄物再利用率 (%)(月平均)	封閉式循環	
										回收率 (%)	店家數 (間)
負責單位	倉儲、生產技術	生產技術、 財會、永續	總務	押出	總務	採購	業務	倉儲	採購	業務	業務
2024 年實績	0.0186	1,493.3	0.00979	0.2833	13.98	92.3	21.15	47.58	N/A	N/A	N/A
2025 年目標	單位排放	單位用電	單位廢料	≤ 0.234	持續追蹤	持續追蹤	≥ 40	≥ 50	≥ 60	≥ 50	≥ 15
	≤ 0.0184 (較去年少 1%)	≤ 1,536.8	≤ 0.0076								
2025 年實績	0.0250	1,538.5	0.00934	0.2835	13.53	96.69	23.37	50.06	81.32	18.07	3
2026 年目標	≤ 0.0184	≤ 0.0184	≤ 0.0076	≤ 0.3	持續追蹤	持續追蹤	≥ 30	≥ 50	≥ 70	≥ 50	≥ 15

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 (分)	客戶滿意度 (分)	在地採購廠商 (%)	綠色採購	小S 員工 凝聚力 (件)	大S 在地 影響力專案 (件)	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	人資、安衛	人資、永續	永續	永續
2024 年實績	3	0.71	95	95 97.2	96.31	70 項	6	17	32	(1) >1% (2) 69 件
2025 年目標	≤ 0	≤ 1	≥ 93	國內 國外	≥ 80	80 項	5	11	12	節能 ≥ 1.5%
				≥ 95						
2025 年實績	3	0.46	95.5	97.28	94.47	100 項 /55.6%	10	21	22	(1) 節能有達 ≥ 1.5% (2) 提案件 44 件
2026 年目標	≤ 0	≤ 1	≥ 93	≥ 95	≥ 80	60%	8	12	12	(1) 節能 ≥ 1.5% (2) 節能 1,492,044 度

備註：紅字為未達成目標的項目，持續於 ESG 委員會檢討和追蹤。

3.3 風險管理

重大主題	風險管理
對金元福的意義	若風險評估不全面或反應不足，將可能導致成本上升、營運中斷、商譽受損或是工傷事件增加。例如，未能及時因應美國關稅問題，就會加劇企業的中長期佈局難度。
政策與承諾	建立公司營運前後環節的內外部議題及利害關係人關注議題之風險管理標準，以因應情勢變化可能產生之風險與機會，提早依據風險評估結果採取對策或控制措施，以達組織永續經營之目的。
短期目標	• 每年 6 月前，由各權責單位完成年度「風險評估及處理規劃表」的更新與審核。 • 每年相關單位訂定並持續檢視「食品安全品質及環安衛暨能源目標」達成情況。
中長期目標	建立全面性的風險管理框架，系統性地鑑別、評估並應對來自環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 三大面向的潛在衝擊，確保營運的韌性與永續發展。
行動辦法	依據「資料分析與持續改善管理程序」和「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。
成效	• 已完成該年度之風險評估及處理規劃表，並上傳至公司文件系統供同仁閱覽。 • 2025 年食品安全及品質目標達成率為 68.29%。 • 2025 年環境目標達成率 69.46%。 • 2025 年安衛目標達成率 75%。
責任單位	經營層和各部門主管

3.3.1 風險管理流程

透過申訴機制和每年權責單位評估風險衝擊，依據「資料分析與持續改善管理程序」和「危害鑑別與風險評估管理辦法」，由對應部門進行風險應對及改善措施。

另外為確保本公司各項管理系統的有效實施，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，以維持我司 ISO 系統及相關認證有效性及持續改善。



3.3.2 金元福 ESG 風險衝擊之重點項目

風險分類	風險項目和衝擊分析	項目檢視和因應措施
經濟面 - 市場風險	關稅與貿易壁壘衝擊，導致外銷訂單銳減，影響營收。	- 與客戶協商關稅成本分攤機制，透過價格調整共同承擔關稅壓力。 - 彈性調整報價策略，以維持市場競爭力並穩定訂單來源。
	近期國際區域戰爭爆發，導致全球航運受阻、塑膠原材料無法如期交貨或成本暴漲，面臨對客戶違約交貨的風險。	- 對供應商：針對高風險關鍵原材料提高安全庫存水位。開發國內外新的料源，增加採購管道。 - 對客戶：與客戶保持透明溝通，協商分批交貨或調整交期。
經濟面 - 法規風險	歐盟《企業永續盡職調查指令》(CSDDD) 上路，歐盟客戶對金元福進行嚴格的勞權與環境稽核。	- 要求供應商簽定並遵守供應商行為準則。 - 盤查原料供應商 ESG 報告揭露狀況。 - 建立供應商風險分級。
	ESG 相關法規變動快速：國內外開始課徵碳費 / 稅、用電大戶節電義務改變等。	- 定期追蹤 ESG-6R 目標碳排狀況。 - 制定碳足跡估算模組，計算每單位成品碳排放量體，針對各項排放源進行管制。
環境面 - 氣候變遷風險	氣候變遷帶來的影響如極端氣候，會對工作環境與勞工健康構成風險，如在戶外高溫作業，或是加熱設備機台操作等等都是高風險工作。	- 透過維護 ISO45001 管理系統、遵循職安相關法規，確保系統有效性並持續改善，打造健康安全之工作環境。 - 監測溫濕度並依熱危害指標分級管理，參考職安署熱危害風險等級計算公式，進行分級管理。
環境面 - 資源稀缺風險	全球搶購食品級再生料恐導致缺料斷鏈，導致無法供應低碳產品給客戶。	- 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。
社會面 - 資安風險	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，影響營運運作。	- 落實資安風險管理與即時監控機制，定期進行風險評估、弱點修補與防護系統升級。 - 實施資訊安全培訓計畫，提供員工對資訊安全的基本認知。
	同仁不當使用生成式 AI 導致營業秘密外洩。	- 鼓勵同仁善用 AI 工具的同時，需經過資訊單位「資訊安全」審核後才可進行。 - 修訂「員工資訊安全守則」及簽署「員工資訊安全守則」已確保同仁在使用時避免外洩。
社會面 - 缺工風險	大環境缺工，勞動人力短缺，又因公司非處都市區，導致招募不易和因此有超時加班問題。	- 已從政策面逐年提升員工福利；並持續與社區保持良好互動，從在地招聘合適人才。 - 導入數位轉型和結合 AI 應用，彌補缺工壓力。

3.3.3 「食品安全品質及環安衛暨能源目標」 2025 年達成情況

食品安全及品質目標達成率為 68.29%
▶ 持續強化食品安全文化、現場防呆機制與教育訓練，並優化客戶及利害關係人溝通渠道，以提升食品安全及品質系統穩定度與一致性。

環境目標達成率 69.46%，其中未達標項目說明如下
▶ 「每單位成品用電 (度)」：雖然已逐年下降，2025 年仍以些微差距未達標。初步判定 2025 年關稅衝擊，生產量過低，無法分攤動力設施基礎耗能，目前大項目用電設施已經陸續汰換高耗能或老舊設施，後續為了解用電狀況進行優化分析，將評估未來電錶裝設架構及相關顧問輔導。 ▶ 「減少碳排放量」：2025 年新機台入廠調機測試過程使用頻率變高導致 2025 年的使用量提升約 2 倍，完成測試後調校後已穩定。 ▶ 「提升 rPET 比例」：因關稅、戰爭等因素衝擊，影響客戶對於再生料的採購意願。更多說明請參考：4.1.2 再生料商品生產和挑戰。

安衛目標達成率 75%
▶ 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。

3.4 商譽與法規遵循

3.4.1 商業道德與反貪腐

誠信正直為公司的核心價值，我們嚴禁任何貪腐行為，並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，以維護公司的聲譽，並獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任，故公司訂有「道德行為及員工廉潔規範」。此規範同時闡明了利益衝突迴避、政治與慈善捐款、保密責任，以及舉報管道等重要原則。

為有效管理貪腐風險，並深化組織的誠信文化，我們採取了以下管理措施：

管理措施	具體行動與成效
同仁廉潔承諾	自 2025 年 9 月起，全面推行「道德廉潔承諾書」普簽，範圍涵蓋 100% 的全體在職員工，而所有新進人員亦於到職時完成簽署。
同仁教育訓練與宣導	由人資部負責誠信經營政策制定及監督，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。2025 年開辦企業道德及防腐敗行為守則相關課程，全公司共 542 人次受訓，課程時數達 271 小時，平均受訓時數 0.5 小時，訓練達成率 100%。
供應商宣導	我們已針對所有廠區完成貪腐風險評估，鑑別出重大貪腐風險來自與供應商的採購行為。為此，採購單位要求所有與金元福交易之供應商簽署「供應商行為準則」，以確保所有合作夥伴皆能理解並承諾遵守本公司的誠信經營原則，共同杜絕任何形式的貪腐與不當利益輸送。
舉報機制	員工如發現同仁有違操守或有違反道德事件，所有同仁均有義務和權利向管理階層舉報，可檢舉任何非法或違反道德之行為，2025 年無檢舉申訴反貪腐事件。

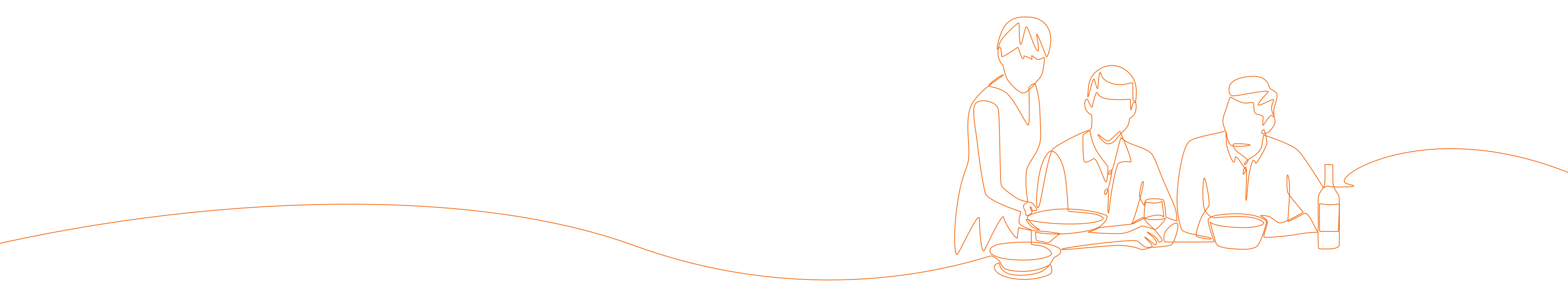
3.4.2 申訴與意見管道

本公司建立多元申訴與溝通機制，供所有利害關係人於涉及商業道德、勞工權益、不法侵害（含肢體暴力、心理暴力、語言暴力、性騷擾、歧視事件等）、環境管理等其他重大案件時，可提出申訴與意見，本公司將依權責單位進行回應與改善，並啟動調查程序。過程中嚴謹確保處理之公平性與保密性，以保障申訴者和被申訴者之權益。案件將視情況向最高治理單位報告。

意見管道	內部：員工	外部：供應商 / 承攬商 / 銀行 / 社區等
聯絡方式	受理及調查單位：人資部或安衛課 - 人力資源部電子信箱 hr@kyf.com.tw - 申訴專線：02-8677-6555 轉 2321~5、2015；03-959-6999 轉 3515、3520 - 員工意見箱：同仁可投遞紙本申訴	Benjamin.Kuo@kyf.com.tw

3.4.3 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。2025 年發生職業安全裁罰 1 件，和社會責任裁罰 2 件，環境保護 2 件，詳細說明如下表，關於反競爭行為、產品安全、公司治理、資訊安全等項目無相關裁罰。案件將視情況，例如透過每月經營會議，向最高治理單位報告。



前言

CHAPTER 1

CHAPTER 2

CHAPTER 3

CHAPTER 4

CHAPTER 5

CHAPTER 6

CHAPTER 7

APPENDIX

3.1 公司簡介

3.2 公司治理

3.3 風險管理

3.4 商譽與法規遵循

3.5 營運績效

3.6 供應鏈管理

3.7 資訊安全與數位轉型

2025 年違規事件與後續改善

性質	事由與金額	後續改善
職業安全	作業人員於大型 PET 粉碎機清潔作業時，未依規定停止機械設備運轉即進行清理，導致手部受傷之職業災害，經主管機關查核認定違反職業安全衛生相關規定導致工作者發生職業災害，共罰款新臺幣 6 萬元。	- 重新檢視相關設備清潔與維修作業流程，進行危害鑑別與風險評估。 - 強化設備停機與作業管制措施，確保設備完全停止後始得進行清潔作業。 - 加強作業人員安全教育訓練與現場管理，提升安全意識並預防類似事件再發生。
社會責任	延長工時未符合勞基法規定，共罰款新臺幣 20 萬元。	- 持續擴展徵才管道，提升職缺曝光以及公司品牌形象推廣。 - 公司推行年度調薪及職等職級晉升管理制度等，並將績效與獎金連結，確保薪酬具競爭力，留住現有人才。 - 持續導入省力化設備，減輕生產端人力依賴，改善員工負擔。
社會責任	七休一未符合勞基法規定，共罰款新臺幣 4 萬元。	透過年度員工滿意度調查持續追蹤工作負荷狀況，其中「我能負荷目前的工作量」題項，2025 年較 2024 年提升 0.5 分，顯示改善措施已逐步發揮成效。
環境保護	新北市水利局 - 透水保罰鍰 - 表單二和三 - 自治條例第 8 條第 1 項第 1 款及第 2 項規定（限期改善逾期），共罰款新臺幣 2 萬元。	- 鶯歌二廠為 2023 年底新設廠區，啟用初期對地方透水保水相關法規申報程序掌握不足，未於期限內完成申報因而被開罰。 - 後續已完成申報作業，建立定期申報及繳費機制，確保持續符合法規要求。
環境保護	繳納新北市政府環境保護局保管金專戶 - 公司貨車違反空氣污染防制法，共罰款新臺幣 1 萬 2 千元。	- 已完成車輛檢修與相關零件更換，並強化車輛維護保養管理。 - 依法規要求配合辦理駕駛人員教育訓練，並建立定期檢查機制，確保排放符合相關法規標準，避免類似情形再次發生。

3.5 營運績效

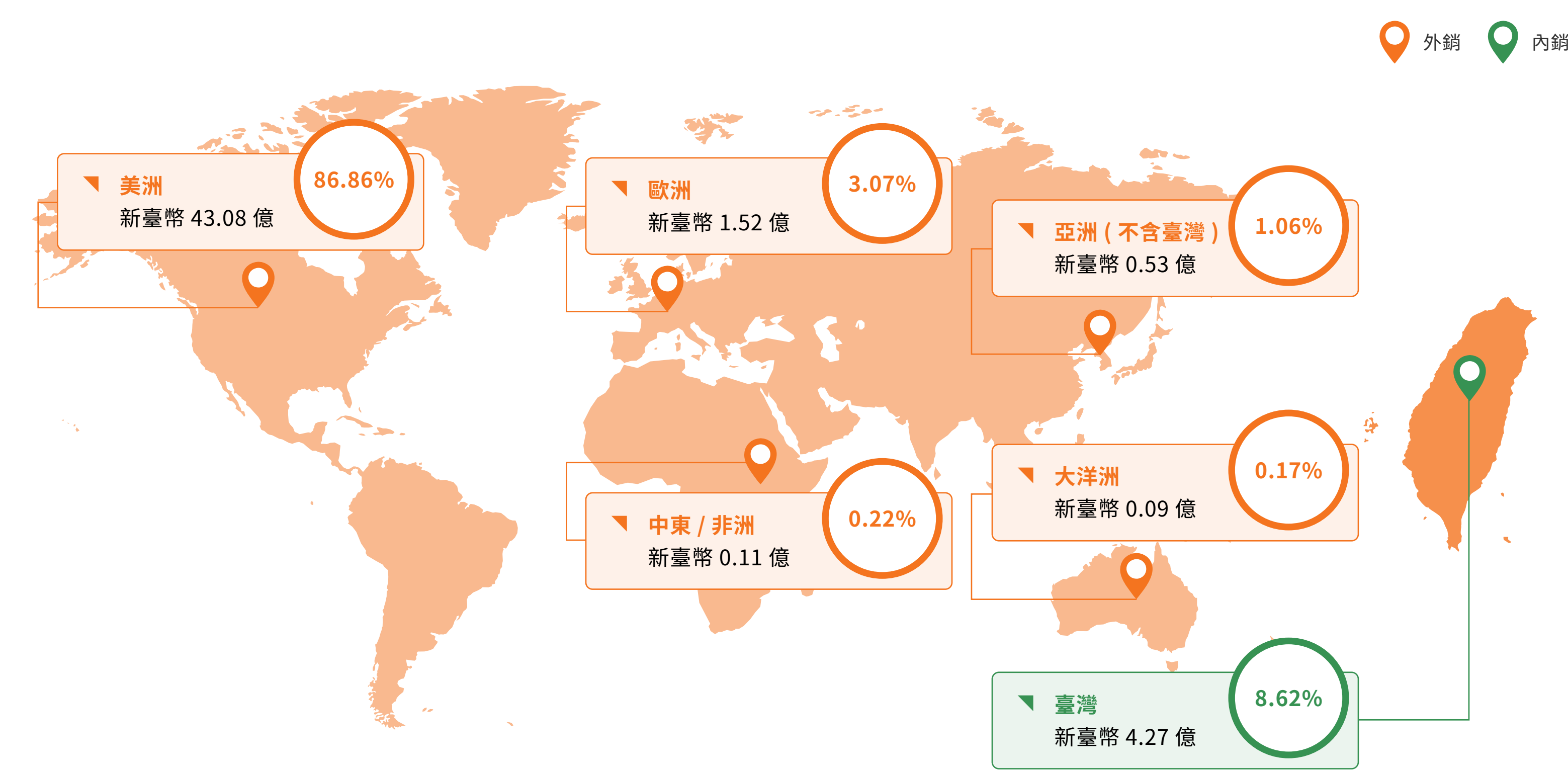
重大主題	營運績效
對金元福的意義	企業永續經營根植於穩健的營運績效，金元福長期以穩健經營作為公司的營運方針，合理分配資源，使員工能獲得妥善照顧，與合作夥伴互利雙贏，並投入社區公益，與社會共好。
政策與承諾	穩健經營、利他共好
短期目標	達成營收目標≥ 55 億 (2026 年)
中長期目標	達成營收目標≥ 60 億 (2029 年前)
行動辦法	積極開拓國內外新客戶，同時強化與現有客戶的關係，爭取業績。
成效	財會部定期檢討各項成本與費用，期望達到成本管控與穩定成長之目的。
責任單位	2025 年 營收新臺幣 49.60 億元。(2025 年 營收目標 ≥ 57.17 億)

2025 年總營收
新臺幣 49.60 億元
2025 年外銷
新臺幣 45.33 億元，占 91.38%
2025 年內銷
新臺幣 4.27 億元，占 8.62%

3.5.1 業務範圍

本司以外銷為主，2025 年外銷約占整體營收 91.38%。透過各國代理，將產品銷售到各大品牌客戶，包含農產品類、連鎖餐廳、超級市場、食品工廠等，遍布世界各地，主要外銷至北美地區。國內客戶以大型食品廠或賣場通路為主。本年度的業務範圍與前一年度相比無顯著變化。

產品材質以 PET(含 rPET) 為大宗，約占七成。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。



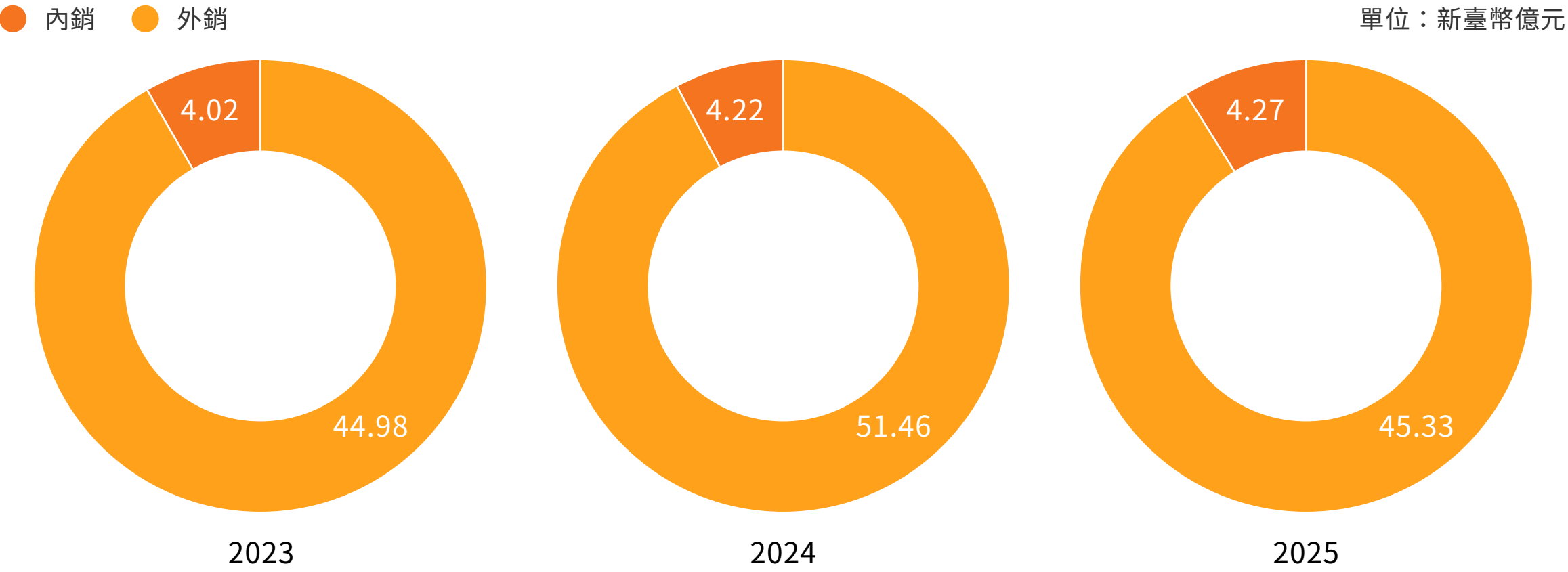
3.5.2 營業額

2025 年本公司營收較前一年度呈現下降，主要係受國際貿易環境變動影響，特別是關稅政策持續調整，對整體市場需求及客戶拉貨意願產生顯著影響。因此整體下降 10.91%。

2026 年將：

- 維持生產計劃的彈性，把握既有訂單準時出貨，務必做到產銷平衡。
- 持續與客戶保持互動，因應國際局勢如關稅、國際戰爭影響原料價、碳稅的影響做出行動調整。
- 持續開發新品 / 新客人，擴大客戶基數多元性，創造新的營收來源。

歷年營收金額



合計		
年度	金額	與前一年同期比
2023	49.00	0.97%
2024	55.68	13.62%
2025	49.60	-10.92%

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。

3.6 供應鏈管理

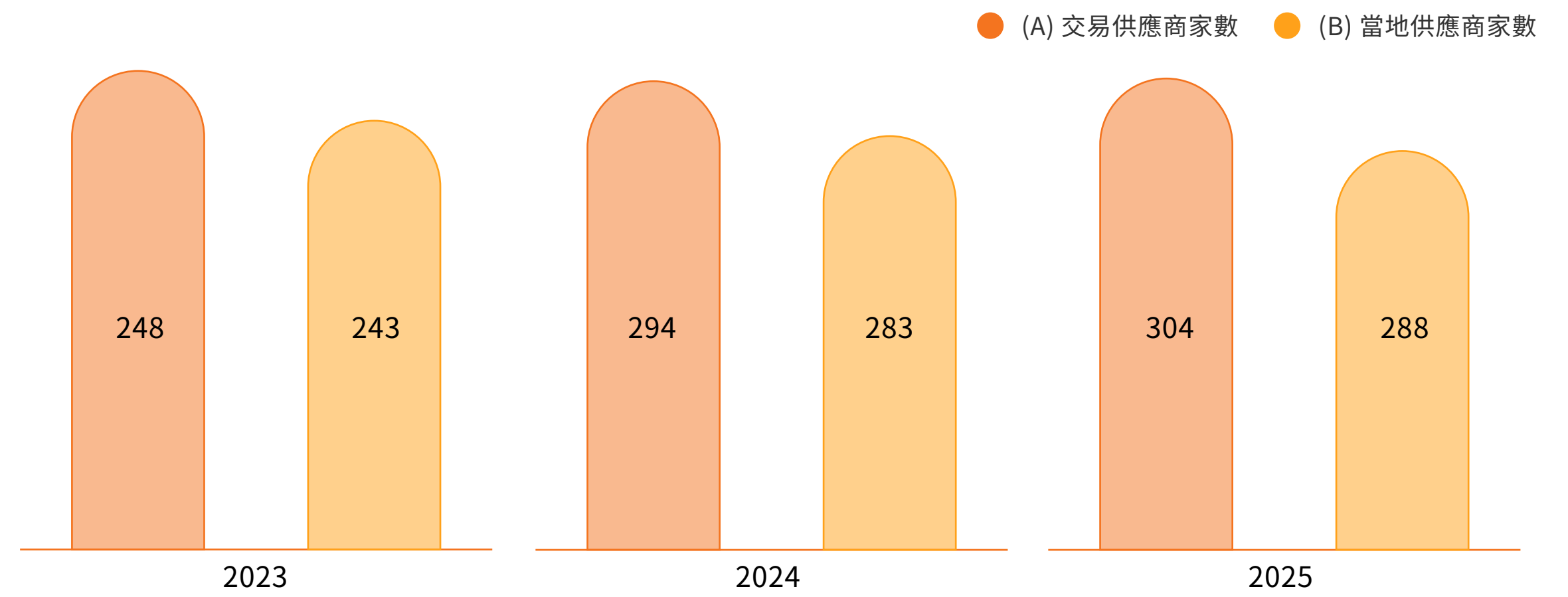
為使供應商提供穩定良好的原料及物料，讓公司生產品質穩定、良好的產品，訂有「供應商管理程序」（供應商以包材與原物料為主）。

對金元福的意義	金元福以食安為核心，從源頭落實企業責任；透過強化供應鏈韌性與品質控管，帶動產業永續發展，實現成本優勢與社會共榮。
短期目標	2026 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。 2026 年供應商準時交貨達成率 95%。 2026 年為落實在地採購，臺灣在地之供應商家數，占比至少 80%。
行動辦法	- 以食品安全為核心，強化源頭控管、供應穩定與品質一致性，結合 ESG 與策略採購，提升供應鏈韌性並優化成本競爭力 - 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	2025 年落實對於供應商的環境面與社會面之評鑑，42 家都有符合審查。 2025 年供應商準時交貨達成率 99.76%。(2025 年目標 95%) 2025 年臺灣在地供應商，占比 94.74%。(2025 年目標 >80%) 2025 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



3.6.1 在地採購比例

金元福以臺灣當地全廠區為重要營運據點，各項採購類別包含原物料、機械設備、庶務用品、服務等項目，近年來金元福積極降低碳排放，當地採購比例如下表所示：



	2023 年	2024 年	2025 年
(B)/(A) 當地供應商家數占比 (%)	97.98%	96.31%	94.74
當地採購金額占比 (%)	97.85%	86%	77%

備註 1：2024 年當地採購金額占比 86%，相比 2023 年 97.85% 下降原因：2024 年生產單位向國外廠商購置新設備，國外交易金額較 2023 年多出近 12%。

備註 2：2025 年當地採購金額占比 77%，相比 2024 年 86% 下降原因：國外同等級與品質的原料價格相較於國內更於優勢，因成本考量上增加進口比例；並由於 2024 年國外設備的建置，無法在國內採購的零件，只能向國外設備收購買。

3.6.2 金元福供應鏈管理流程

本公司遵循以下供應商管理流程，從新進廠商的資格審核到合作廠商的定期評鑑，皆有相關的作業規範。

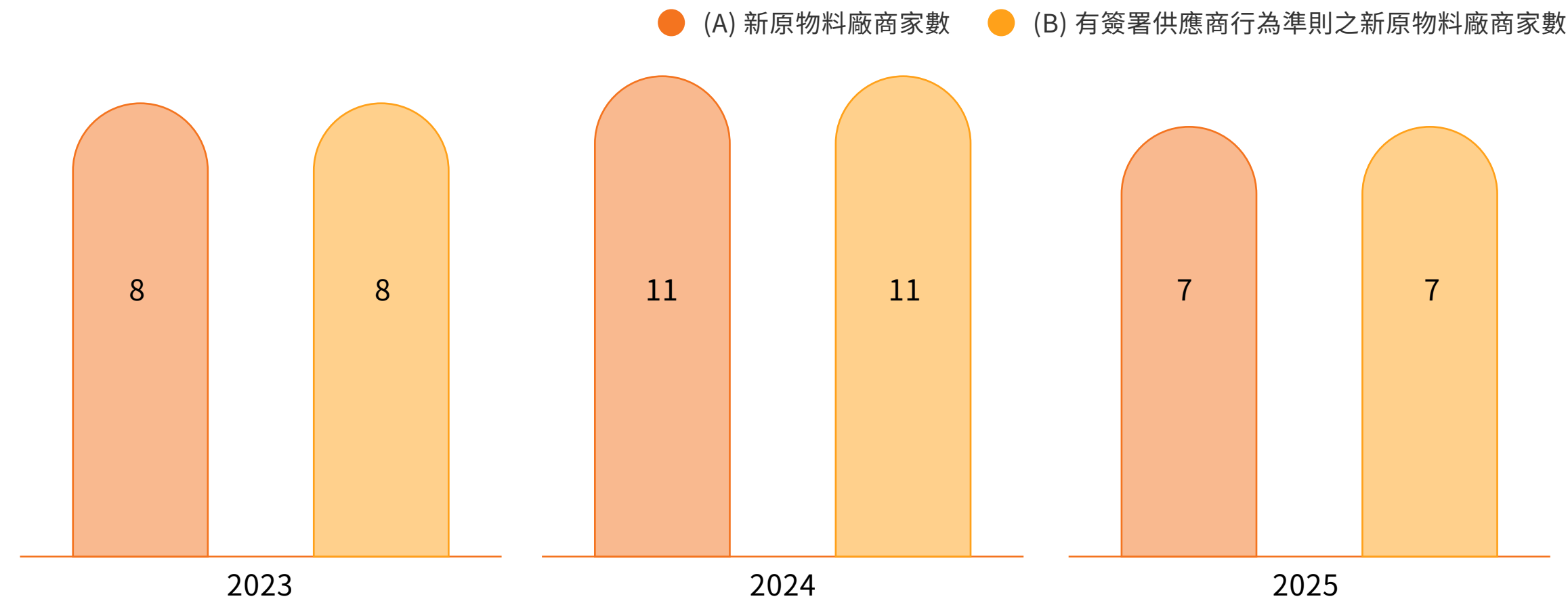


3.6.2.1 新供應商資格篩選

新供應商須遵循當地政府法規、國際人權及勞工標準，所售商品品質適用於本公司，並簽署文件如：反恐聲明書、供應商行為準則註、過敏原成份確認聲明書、不含禁用物質保證書、供應商自評與評核表

備註：「供應商行為準則」請詳見網址 <https://esg.kyf.com.tw/永續經營/供應商行為準則/>。

2023~2025 年供應商首次交易填寫供應商行為準則比例



	2023 年	2024 年	2025 年
(B)/(A)*100% 百分比	100%	100%	100%

備註：以採購金額決定需納入評選之供應商，其中又以原物料廠商為大宗。

3.6.2.2 現行供應商考核和評鑑

合格供應商績效考核作業

- 定期評鑑對象：當年度有合作的原物料供應商。
- 評核結果：2025 年 42 家受評鑑之供應商，皆為合格供應商。
- 接受評估的供應商家數 及 已鑑別衝擊之供應商家數：

年度	2023 年	2024 年	2025 年
接受社會 / 環境衝擊評估的供應商家數	29	42	42
已鑑別對社會 / 環境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)	0	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	0%	0%	0%

備註：2023 年納入評估的供應商為交易金額 300 萬以上，2024 年後交易金額改為 500 萬以上



3.7 資訊安全與數位轉型

3.7.1 資訊安全政策與管理

重大主題	資訊安全
對金元福的意義	在 AI 與數位化快速發展的背景下，完善的資訊安全管理至關重要。妥善應用與監督 AI 工具，可確保決策準確與合規，保障公司創新設計、客戶及產品資料安全，維持品牌信任，並有效降低 AI 作業相關風險，展現公司對隱私保護與營運韌性的承諾。
政策與承諾	本公司秉持資訊安全風險管理原則，建立完善之管理機制，持續強化員工資安意識及技術防護措施，防範未授權存取與資料外洩，並因應新興威脅與法規要求，確保營運穩定與資訊安全。
短期目標	- 建立資訊安全教育與宣導機制，每年至少辦理 1 次資安訓練及發布 2 次防護宣導，強化員工資安意識與風險防範能力。 - 建立資安風險管理機制，每年辦理 2 次災難復原演練，並每月執行資安威脅監測與風險檢視機制。 - 辦理釣魚郵件演練，產出分析報告並落實改善措施，提升員工對社交工程攻擊之辨識與防範能力。
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。
行動辦法	- 建立資訊存取與資料保護機制，強化身分驗證、授權管理及敏感資料加密措施。 - 落實資安風險管理與即時監控機制，定期進行風險評估、弱點修補與防護系統升級。 - 強化人員資安意識與應變能力，透過教育訓練、釣魚演練及事件應變演練，持續提升整體防護效能。
成效	2025 年落實辦理各 2 次資訊安全教育訓練及資安宣導，並導入 XDR 監控建立持續威脅監測與每月風險檢視機制，強化資安防護與應變能力。 2025 年落實完成弱點與漏洞檢測及改善追蹤，整體風險評定為低風險，顯示資安控制有效運作。 2025 年落實建立線上與離線雙軌備份機制，並執行 3 次災難復原演練。 2025 年落實執行強化帳號安全管理，將密碼長度由 6 碼提升至 12 碼以上並納入複雜度規範，提升營運韌性與資訊安全防護能力。 本公司持續強化資訊安全管理，完成教育訓練、弱點改善、端點防護導入及備份與演練作業。2025 年度未發生重大資安事件，亦無個資和客戶資料外洩紀錄。
責任單位	資訊部

3.7.2 數位轉型與創新

重大主題	數位轉型與創新
對金元福的意義	數位轉型結合 AI 與新技術應用，能改善營運績效、優化工廠管理、提升效率、降低出錯，並彌補缺工等壓力，進而提升長期競爭力。
政策與承諾	本公司將數位轉型與創新納入中長期營運發展策略，由高階管理階層主導推動，並由資訊部統籌執行跨部門整合。 承諾透過數據治理、AI 應用導入與系統整合，建立智慧製造與數位營運管理機制，持續提升營運效率與管理透明度，同時兼顧資訊安全與風險控管，確保數位發展與企業永續目標一致。
短期目標	- 推動各部門導入 AI 實作應用並納入年度 KPI 管理，建立效益評估機制，量化人時節省及流程優化成果。 - 強化數據蒐集與分析應用，依據績效成果進行流程再優化，提升營運效率與決策品質。
中長期目標	- 建立跨系統自動化工作流程，降低人工依賴 - 推動智能工廠建置，實現即時監控、預測分析與數位決策管理 - 提升整體營運韌性與國際競爭力
行動辦法	- 整合工廠、營運及供應鏈系統，建立生產履歷與即時追溯機制，提升製程透明度與品質控管能力。 - 導入 AI 輔助分析工具並推動跨部門數據整合與流程自動化，提升決策支援與營運效率。 - 強化資訊安全與數位能力培訓，降低轉型風險
成效	請參考 3.7.2.2 數位轉型關鍵績效
責任單位	資訊部

3.7.2.1 數位轉型願景藍圖

由核心系統整合與資料標準化建立數據基礎，進一步透過即時監控與數據分析優化營運效率，最終導入 AI 與智慧應用，實現跨系統整合與智能決策，邁向智慧工廠。



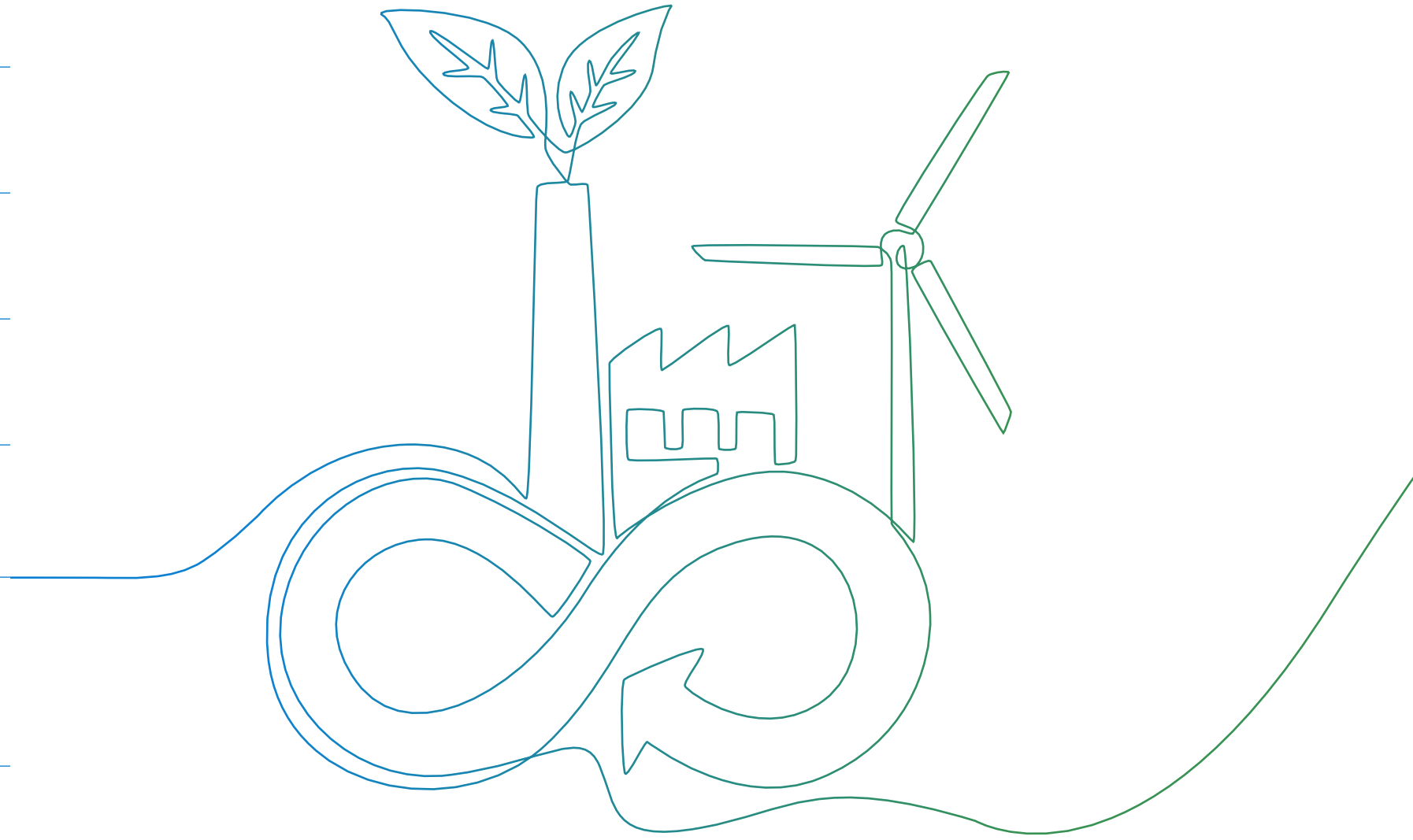
3.7.2.2 數位轉型關鍵績效

項目	策略方向	量化成果	ESG 綜效連結
系統整合與 流程優化	推動資料串接與作業標準化，降低人工依賴與重工作業	- 節省成本約 124 萬 / 年 - 降低人工轉錄與流程錯誤風險	- 強化公司治理透明度與流程控管機制 (G) - 減少重複性作業資源耗用 (E) - 減輕員工工作負荷 (S)
智慧製造與 即時監控	導入即時監控與生產履歷追溯機制，強化工廠數據化管理	- 即時可視化設備整體效率 (OEE) - 生產進度即時掌握率 100% - 生產履歷電子化覆蓋率 100% - 製令追溯時間大幅縮短	- 提升碳排透明度與環境管理能力 (E) - 強化品質穩定與交期可靠度 (G) - 建立數據治理與風險控管基礎 (G)
無紙化與 數據治理	建置集中式資料管理與可追溯機制，提升資料透明度與治理效能	- 每年減少約 8 萬張紙張使用 - 生產履歷全面電子化保存	- 降低紙張耗用與碳排放 (E) - 提升資料完整性與內控強度 (G)

我們由源頭把關食品安全再生料，串聯上下游生態圈，推動塑膠包材的循環再生，讓廢棄物變成珍貴資源，重新回到產線再次利用。至於製程無法循環之廢棄物，則透過回收或轉化為固體再生燃料（SRF），盡可能讓每個環節對環境的影響降到最低。期盼透過完備的循環經濟佈局，終有一日打造出真正的綠色產品。

4.1 循環經濟

重大主題	循環經濟
對金元福的意義	商品導入循環經濟理念，不僅能降低資源消耗與碳排放，還可透過推動封閉式循環延長物料使用週期，減輕環境負擔。同時，發展再生料商品市場以符合全球減碳和塑膠公約的發展趨勢，進一步鞏固公司在永續供應鏈中的競爭地位。
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	2026 年 PET 材質再生料 (Recycled PET, rPET) 使用占比達到 30%。
中長期目標	2035 年 rPET 使用占比達到 100%
行動辦法	•業務單位持續向客戶推廣 rPET 產品。 •持續拓展封閉式循環回收場域，以取得和提升更多塑膠回收料的使用。
成效	•2025 年廠內粉碎料再利用率達到 50.47%。(目標 50%，已達標) •2025 年 rPET 使用占比：總體達 23.37%。(目標 40%，未達標原因詳見：4.1.2 再生料商品生產和挑戰) •2025 年已拓展封閉式循環共 3 個回收據點。
責任單位	生產單位、業務部

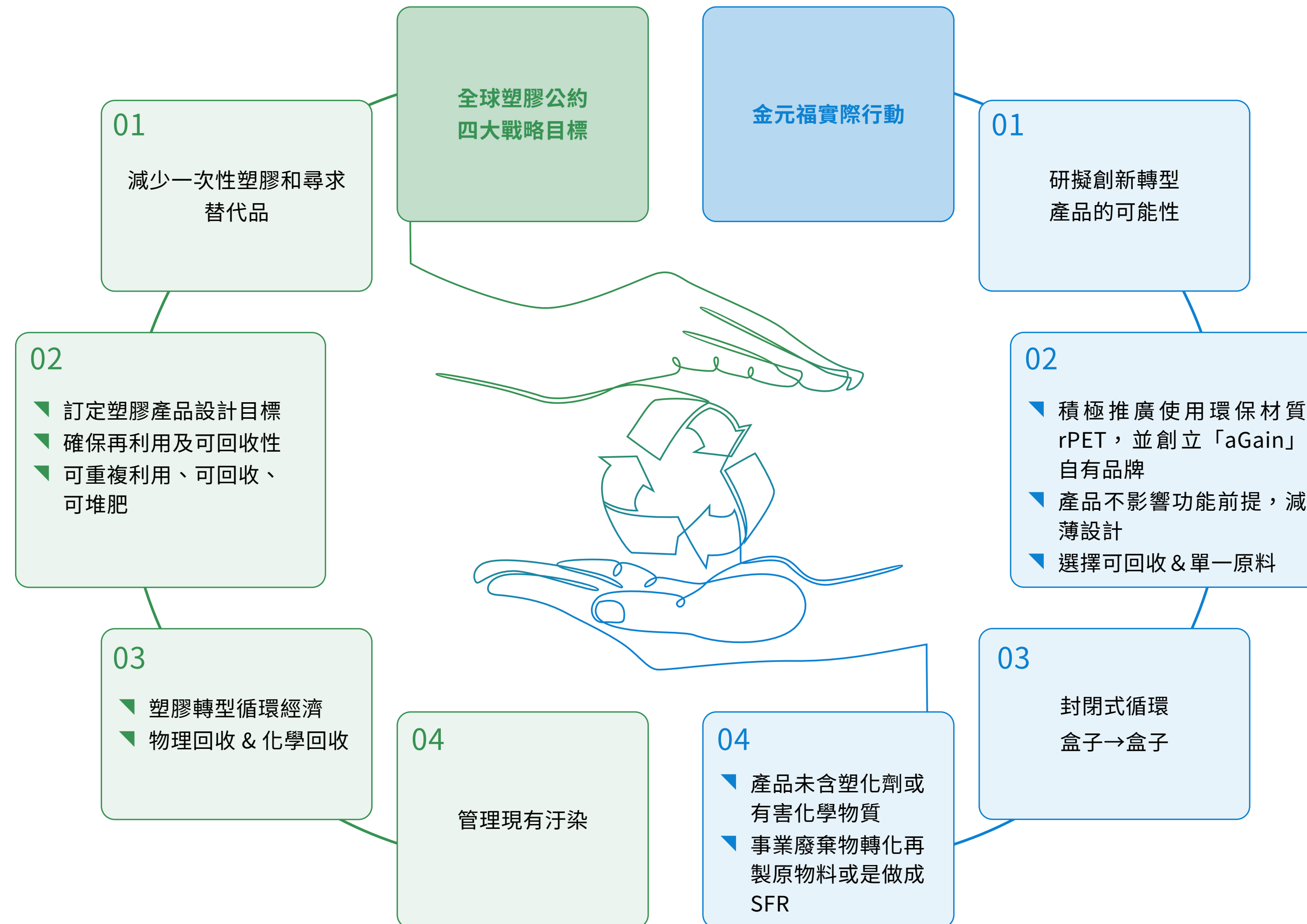


4.1.1 塑膠包裝趨勢與因應

全球減塑已是國際共識，然而，塑膠議題的複雜性遠超預期。一方面，以石化燃料為基礎的塑膠，其生產與廢棄處理過程加劇了氣候變遷；另一方面，隨著外送、外帶等消費模式的普及，使市場對兼具保護力與食安性的塑膠容器需求不減反增。國際間正積極尋求解方，例如備受矚目的聯合國「全球塑膠公約」談判進程挑戰重重，目前仍在持續協商；歐盟提出嚴格的包裝與包裝廢棄物法規 (PPWR)，明訂 2030 年起所有包裝須符合回收設計標準，以及塑膠包裝須符合 35% 以上再生含量要求 ... 等；臺灣環境部持續逐步擴大限塑範圍，並鼓勵產業投入再生料技術。

不論國際法規進度，市場對低碳足跡、可循環的永續包裝需求已是顯學，金元福更已將此趨勢融入核心營運，將產品設計植入循環經濟的 DNA，以實際行動呼應全球塑膠公約草案的精神：

全球塑膠公約 V.S 金元福實際行動



4.1.2 再生料商品生產和挑戰

為了減少對石化原料的依賴，金元福多年來致力於食品級再生料 rPET 的應用，在確保食品品質的高標下，逐步提高 rPET 在產品中的使用占比。我們所製造的 rPET 產品均已通過全球 SCS 回收材料成分驗證 (SCS Certified Recycled Content)，為客戶提供可信賴的綠色選擇 (詳見 1.3 產品認證)。

然而，推動再生料之路充滿挑戰，如下表所示，rPET 使用比例雖有逐年成長，但 2025 年達標率 23.37% 的成果，距離最初設定的階段性目標 40% 仍有段差距。

	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年	2035 年
rPET 使用目標比例	25%	30%	35%	40%	100%
rPET 使用實際比例	13.19%	17.19%	21.15%	23.37%	-

拆解達標率 23.37%，進行數據分析：在國內社會責任驅使下，與通路、食品大廠合作的內銷達標率為 54.47%，是有達標的；但外銷市場因關稅、戰爭等因素衝擊，加上 rPET 的價格普遍高於 PET 新料，客戶對 rPET 較高的成本更為敏感，導致外銷達標率僅 22.18%。

我們體認到，被動等待市場成熟已不足夠。為突破成本與高品質料源不穩定的雙重困境，我們選擇主動出擊，與產業夥伴深度合作，建構下一章節將詳述的「封閉式回收體系」，從根本改變再生料的供給結構，創造兼具環保與經濟效益的雙贏局面。



4.1.3 封閉式回收體系：從廢棄物到永續資源

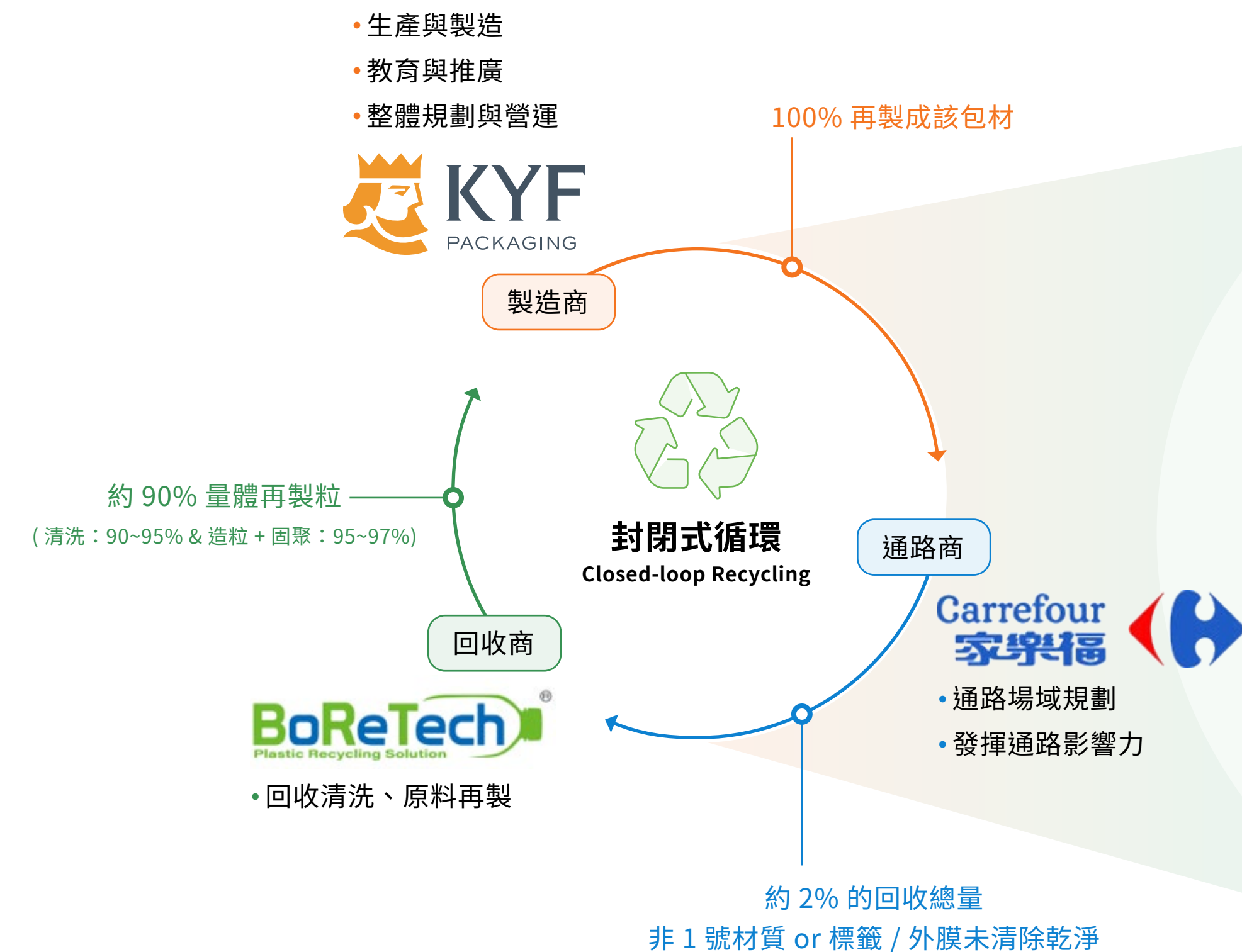
根據艾倫・麥克阿瑟基金會 (Ellen MacArthur Foundation) 2016 年發表的數據，經由消費後回收 (Post-Consumer Recycled, PCR) 可再利用的塑膠，最終僅剩 2%，才能真正實現同級回收的「封閉式循環」(Closed-loop Recycling)。為突破此困境，金元福將「從搖籃到搖籃」(Cradle to Cradle) 的理念，具體實踐為「盒子到盒子」(Clamshell to Clamshell) 的循環模式。

金元福於攜手通路夥伴家樂福及專業回收廠商寶綠特，於家樂福北中南三個據點，設置全臺首創 PET 平板包材封閉式循環回收場域。透過「店內回收消費者的塑膠包材→回收商清洗後再製→循環新生」的歷程，讓原為一次性廢棄物的包材，轉變為可不斷循環的珍貴資源，重新回到貨架上。

根據 2025 年內部統計，此模式效益顯著：

- ▼ **碳足跡降低 38%**：產品改用 rPET 後，每公斤成品碳足跡從 8.70 kg CO₂e 降至 5.42 kg CO₂e。
- ▼ **回收率達 18.07%**：封閉式體系於推廣首年之市場驗證期，在未啟動大規模行銷與獎勵誘因下，仍有近兩成的消費者主動參與回收，證明此模式的市場潛力。

我們的目標是持續擴大回收網絡，建立一個可複製、可擴散的 PET 循環聯盟，引領臺灣包裝產業邁向真正的永續轉型。



封閉式循環回收站 -- 省空間 · 易拆組 · 賦教育



站點 1 - 家樂福高雄愛河店



站點 2 - 家樂福台北內湖店



站點 3 - 家樂福台中西屯店

4.2 原物料管理



對金元福的意義	配合循環經濟政策推動，減少開採新原物料，並選擇具有高效能、低污染、易回收、可再生、可再利用等特性的原物料，以提高原物料的循環使用。
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。 • 2026 年 rPET 合格供應商維持導入 5 家。 • 2026 年到貨準確率達 100%。
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	• 2025 年 rPET 合格供應商導入 7 家。 • 2025 年到貨準確率達 100%。
責任單位	採購部

4.2.1 近年主要原物料

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)。

近年主要原物料

主要原物料	名稱	可再生 / 不可再生 ^註	是否為回收再利用的物料 ^註	說明	原物料採購重量 (噸)		
					2023 年	2024 年	2025 年
原料	塑膠粒 (PET)	不可再生	非回收	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。	30,368	29,345	23,432
原料	塑膠粒 (rPET)	不可再生	回收	rPET 為 PET 使用後回收 (PCR) 之再生料。	6,316	8,404	2,068

主要原物料	名稱	可再生 / 不可再生 ^註	是否為回收再利用的物料 ^註	說明	原物料採購重量 (噸)		
					2023 年	2024 年	2025 年
原料	塑膠粒 (PP)	不可再生	非回收	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。	10,912	9,065	10,492
原料	聚乳酸 (PLA)	可再生	非回收	把來自麥桿、稻稈、玉米等植物中的澱粉和纖維素，經過發酵後產生乳酸，再將乳酸聚合之後形成聚乳酸。其來源為植物，植物屬於短時間內可再生之資源。	2,352	3,830	3,635
物料	紙箱	可再生	回收	來源為木材，樹木屬於短時間內可再生之資源，故會要求廠商使用回收材料。且合作紙廠提供之紙箱，皆有通過 FSC 認證，可因應客戶需求進行 FSC 相關產品採購。	8,587	9,462	7,645
物料	塑膠袋	不可再生	非回收	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。	345	462	350

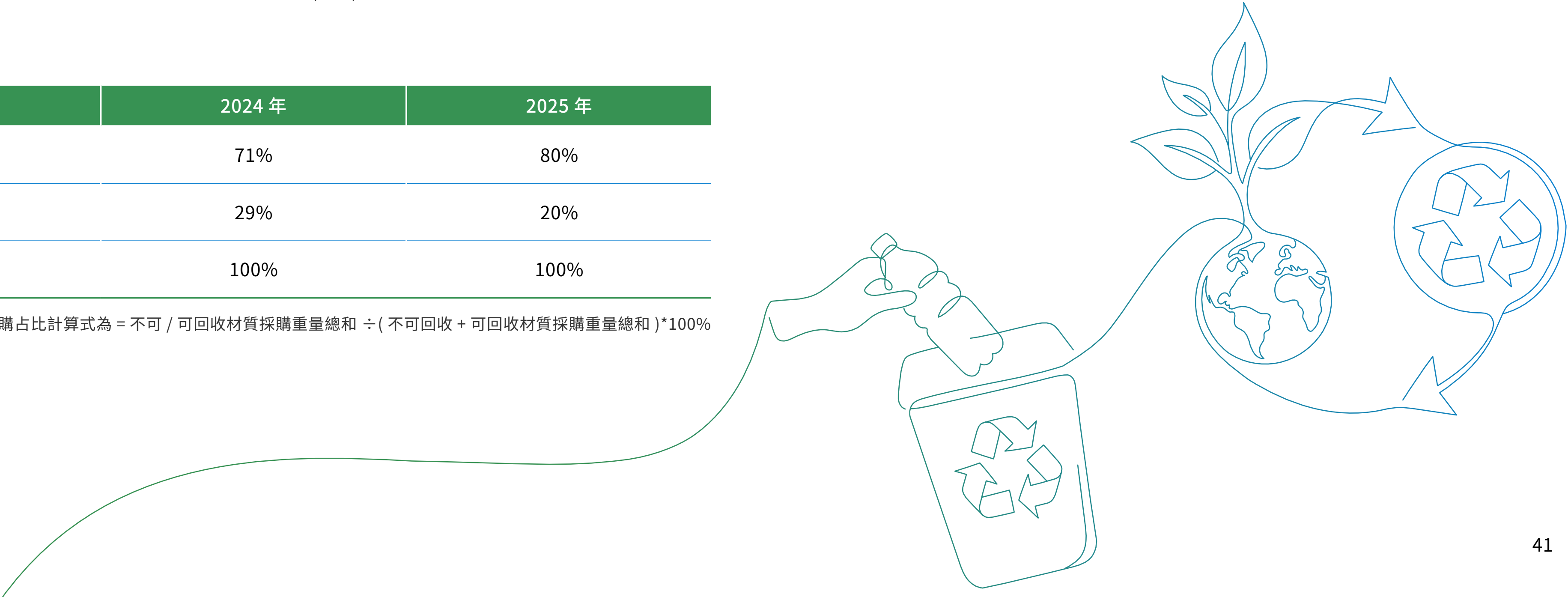
備註：依據 GRI 準則 2021 年版 (GRI 301：物料 2016)，對可再生 / 不可再生材質定義如下：

- ▶ 不可再生材質：短期內無法再生之資源。
- ▶ 可再生材質：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：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。

4.2.2 近年 (不) 可回收材質採購占比

性質	2023 年	2024 年	2025 年
不可回收採購占比	75%	71%	80%
可回收採購占比	25%	29%	20%
合計	100%	100%	100%

備註：前一年度報告書，此表格之採購占比的分類定義有誤，故修改採購占比計算式為 = 不可 / 可回收材質採購重量總和 ÷ (不可回收 + 可回收材質採購重量總和) *100%



4.3 產品安全與品質

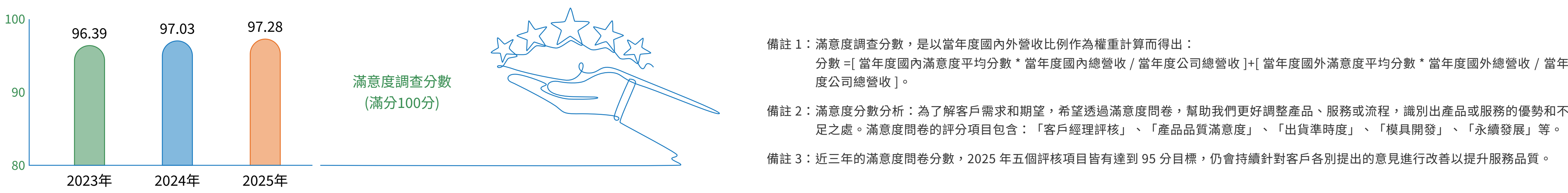
重大主題	產品安全與品質 / 客戶關係																							
對金元福的意義	身為食品包材製造商，我們提供創新、環保的包材，保障食品安全，減少環境負擔，為客戶創造可持續的價值。																							
政策與承諾	提供客戶安全、品質良好的產品。 我們不斷地改良、研發新的技術以達成永續包材的目標，並堅持提供給我們的客戶：最優良的品質、最快的交貨速度及最即時的服務。																							
短期目標	• 2026 年客訴年度目標： <table><tr><th></th><th>樹林廠</th><th>鶯歌廠</th><th>冬山廠</th></tr><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>≤ 13 件</td><td>≤ 6 件</td><td>≤ 6 件</td></tr></table>				樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	(1) 食品安全	≤ 0 件	≤ 0 件	≤ 0 件	(2) 品質	≤ 13 件	≤ 6 件	≤ 6 件	• 2026 年異常年度目標： <table><tr><th></th><th>樹林廠</th><th>鶯歌廠</th><th>冬山廠</th></tr><tr><td>生產單位</td><td>≤ 20 件</td><td>≤ 20 件</td><td>≤ 20 件</td></tr></table> • 2026 年客戶滿意度目標：95 分以上。		樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	生產單位	≤ 20 件	≤ 20 件	≤ 20 件
	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠																					
(1) 食品安全	≤ 0 件	≤ 0 件	≤ 0 件																					
(2) 品質	≤ 13 件	≤ 6 件	≤ 6 件																					
	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠																					
生產單位	≤ 20 件	≤ 20 件	≤ 20 件																					
中長期目標	• 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。 • 主動探索市場應用，建立貼近客戶需求的設計驗證手法。 • 強化並加速客訴緊急應變能力，提高客戶信任度。 • 客戶滿意度目標：95 分以上。																							
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	• 2025 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、產品標示及廣告等。 • 2025 年客訴及生產異常目標未能達成。因廠區生產品項、設備狀況差異，影響品質控管導致部分產線異常率偏高，持續落實全員品保。 • 2025 年客戶滿意度，以當年度國內外營收比例作為權重計算，而得出分數 97.28 分。																							
責任單位	生產單位、品保部																							



4.3.1 品質與食品安全管理制度總覽（含國際認證與法規遵循）

管理面向	管理作法
理念	品質安全第一，客戶滿意至上
品質管理系統	通過 ISO 9001 認證，建立品保系統管理、不合格品管制、矯正與預防措施及客戶滿意度衡量程序。
食品安全管理	通過 ISO 22000、HACCP 認證，成立食品安全小組執行危害分析與管制。
國際標準	因應部分客戶需求，將主要生產產品之鶯歌廠與冬山廠，取得 BRCGS 包裝材料全球標準認證。
法規符合	•產品符合「食品器具容器包裝衛生標準」，2025 年無違反產品安全及標示法規事件。 •所有產品標示皆符合「食品器具容器包裝塑膠類材質名稱標示原則」，若出口至其他國家，也會符合當地相關法規，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。
第三方檢驗	每年針對公司生產之系列產品，基於不同材質風險評估，並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」。
食品防護	建立食品防護管理程序，防範人為破壞與蓄意污染。
食品安全文化	透過會議溝通、年度教育訓練、員工回饋及食品安全績效追蹤機制，推動全員參與。

4.3.2 客戶滿意度分數



4.4 廢棄物管理

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。

一般事業廢棄物來源：

項目	廢棄物產生說明	離場 / 現場處置	移轉 / 直接處置	說明
洗車料	當押出機台更換生產的材質或顏色時，會先使用少許待更換的塑膠原料，利用原料加熱熔融的特性，清洗和取代前一個製程設備上的殘留塑料。清洗所產生的廢料即為「洗車料」。	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，才會離場焚化處置。
		離場	直接處置－焚化	
木頭	載運原物料使用的木棧板、押出棧板木片、成型模具保護墊。	離場	直接處置－焚化	2025 年 6 月後已不適用。
		離場	移轉處置－再利用	廠商處理後變成固體再生燃料 (SRF)，供造紙廠 / 水泥廠鍋爐使用。
離型紙	真空罩產品上用的貼紙餘料。	離場	直接處置－焚化	2025 年後已不適用。
		離場	移轉處置－再利用	廠商處理後變成固體再生燃料 (SRF)，供造紙廠 / 水泥廠鍋爐使用。
鋁箔紙	進口原物料外包裝材質 (包含代木及色母袋等) 。	離場	移轉處置－再利用	廠商處理後變成固體再生燃料 (SRF)，供造紙廠 / 水泥廠鍋爐使用。
模頭料	押出膠皮產生過程中，塑膠經過模嘴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。	離場	移轉處置－再利用	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。2024 年後已不適用。
		離場	移轉處置－再利用	廠商處理後變成固體再生燃料 (SRF)，供造紙廠 / 水泥廠鍋爐使用。
		離場 - 委外加工後自用	移轉處置－再利用	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。

2023~2025 年全廠廢棄物統計（噸）：

類別	項目	處置方式	2023 年	2024 年	2025 年
一般事業廢棄物	洗車料	焚化	175.2910	178.5650	115.6500
	模頭料	回收	147.2270	N/A	N/A
	模頭料	再利用 (做成 SRF)	N/A	N/A	16.2100
	模頭料	委外加工後自用	59.9730	342.8400	200.3750
	木頭	焚化	12.3600	13.9400	17.7800 *2025.5 前
					N/A
	離型紙	焚化	17.6150	2.1900	*2025 年起離型紙皆做成 SRF，合併計算在下列
	鋁箔紙、木頭 (2025.6 起) 、離型紙 (2025 年起) 等	再利用 (做成 SRF)	65.0040	102.4200	368.8500
生活垃圾	—	焚化	78.5672	78.7440	79.3980
合計	—	—	556.0372	718.6990	798.2630

備註：2025 年鋁箔紙、木頭、離型紙再利用 (做成 SRF) 重量增加原因：因原物料從國外採購比例增加，其進口棧板無法使用，只能轉化為 SRF 燃料。

節能減碳

5.1 能源管理	46
5.2 空氣污染防制	50
5.3 水資源管理	51
5.4 溫室氣體排放	52
5.5 氣候變遷風險管理與因應	55

秉持「節能、環保、愛地球」理念，本公司訂定環境目標並定期追蹤績效，有效管控粉塵、化學品與能資源等對於環境的衝擊。

因應氣候變遷風險，本公司積極以節能減廢為低碳轉型重點，並設立「四大天王」（節能王、減廢王、省錢王、件數王）獎項及獎勵金，鼓勵同仁推動節能減廢改善。



5.1 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關鍵之一，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。	
政策與承諾	透過 ISO 50001 能源管理系統和 ESG 委員會追蹤節能績效，持續降低單位用電與提高再生能源占比。	
短期目標	• 2026 年平均每公噸成品之用電度數 <=1,536.8 度	• 2026 年提案改善節能度數 >= 1.5%
中長期目標	• ESG-6R 策略達標率 100% • 2050 年前朝碳中和努力，持續推動減碳策略與行動。	• RE100 承諾，2030 年綠電 60%，2040 年綠電 90%，2050 年綠電 100%
行動辦法	• 維持 ISO 50001 能源管理系統有效性。	• 持續推動 ESG 內部節能提案改善案。
成效	• 2025 年除冬山廠維持 ISO 50001 能源管理系統有效性之外，鶯歌廠和樹林廠首次通過 ISO 50001 驗證。 • 2025 年內部節能改善案共節能 2,194,576 度 (以改善案度數計算)。 • 2025 年改善提案節電度數，達成 1.5% 之目標度數。 • 2025 年綠電使用比例達 31.17%。	
責任單位	永續發展課	



5.1.1 能源耗用

2025 年各項能源使用情形：

性質	能源種類	名稱	鶯歌廠	鶯歌二廠	樹林廠	冬山廠	總和	兆焦耳係數	能源總量 (兆焦耳 TJ)	能源總量非再生 / 再生 (兆焦耳 TJ)
非再生	電力	外購電力 (灰電)(度)	20,836,010.0	5,089,600.0	6,126,920.0	31,825,021.8	63,877,551.8	1kWh = 3.6*(10^-6)TJ	229.9591865	229.9592850
	燃料	柴油 (公升)	30.0000	58.4250	17,702.4355	99.0000	17,899.8605	1 千卡 =4.187*(10^-9)TJ	0.0000749	
	供熱	液化石油氣 (LPG)(公升)	65.4480	0	0	527.2200	592.6680	1 千卡 =4.187*(10^-9)TJ	0.0000025	
	燃料	汽油 (公升)	3,105.6490	1,364.3700	0	565.3300	5,035.3490	1 千卡 =4.187*(10^-9)TJ	0.0000211	
再生	電力	外購電力 (太陽能)(度)	8,658,489.0	310,075.0	0	17,114,676.0	26,083,240.0	1kWh = 3.6*(10^-6)TJ	93.8996640	104.2965032
	電力	外購電力 (離岸風)(度)	34,845.0	29,925.0	0	0	64,770.0	1kWh = 3.6*(10^-6)TJ	0.2331720	
	電力	外購電力 (小水力)(度)	1,800,712.0	0	0	4,000	1,804,712	1kWh = 3.6*(10^-6)TJ	6.4969632	
	電力	自發自用太陽能 (度)	11,409.6	109,200.3	0	897,919.0	1,018,528.9	1kWh = 3.6*(10^-6)TJ	3.6667040	
合計									334.2557882	334.2557882

備註 1：以上能源數據取得來源：單據、帳單、自行量測推估。

備註 2：係數指標引述來源：經濟部能源署之單位轉換表 https://www.moeaea.gov.tw/ecw/main/content/wHandMenuFile.ashx?file_id=1509。

備註 3：採購綠電持有的綠電憑證：直轉供憑證成交紀錄 https://www.trec.org.tw/certification_trade_situation/direct_supply，請搜尋「金元福包裝」。

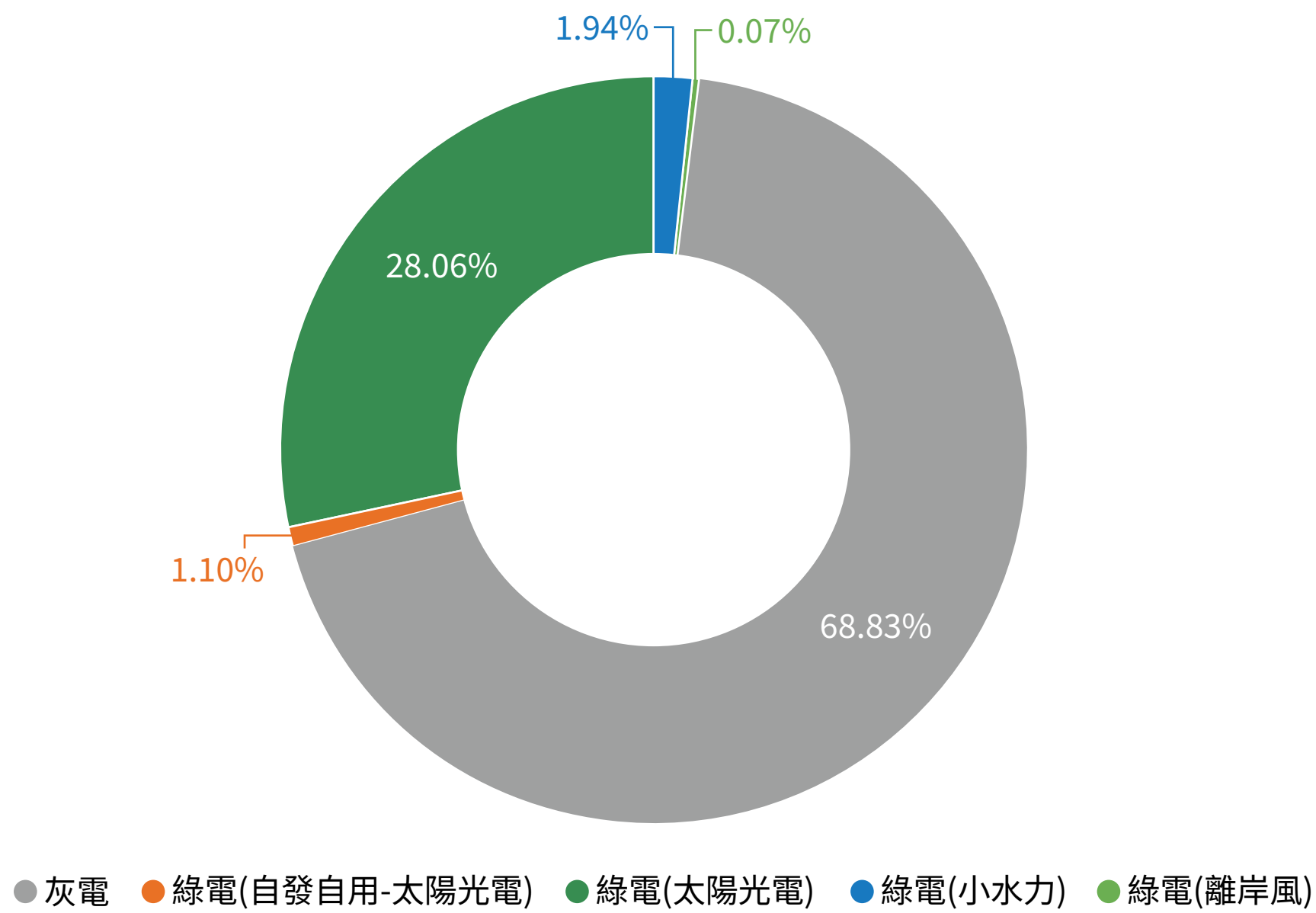
備註 4：自發自用持有的綠電憑證：自發自用綠電憑證 <https://www.trec.org.tw/certification>，請搜尋「金元福包裝」。

∞ 2025 年再生能源占比：

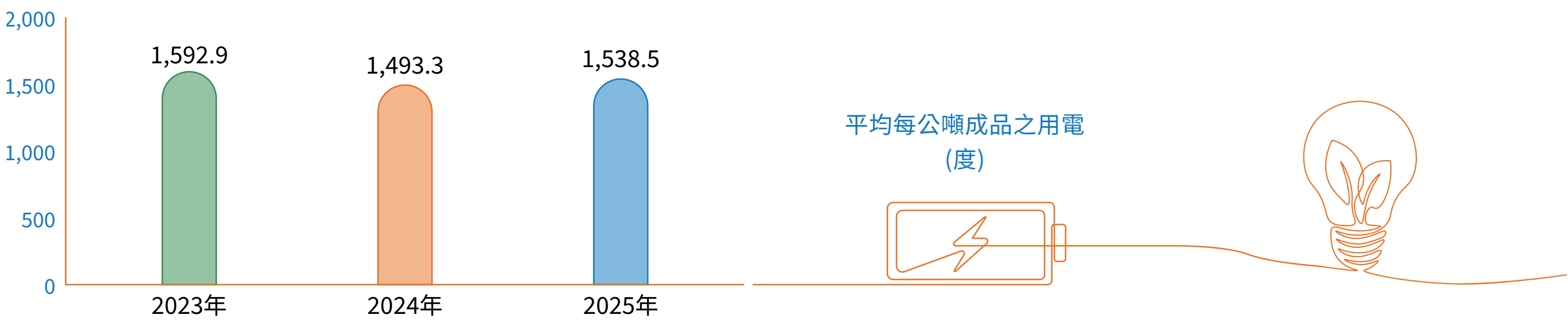
2021 年 8 月金元福正式加入國際百分百再生能源倡議 RE100，成為臺灣首家通過 RE100 審查認可之塑膠容器製造廠，承諾於 2050 年達到百分之百採用再生能源，並設定目標於 2030 年、2040 年分別達成 60%、90% 之階段性目標，逐步邁向淨零。

我們正式於 2024 年進行綠電採購，2025 年綠電使用佔總用電量約 31.17%(RE31.17)，來源主要為太陽能，少部分小水力發電和離岸風電。

2025 年全廠再生能源占比



2023 年 ~2025 年平均每公噸成品之用電度數：



備註 1：以成品產量分析成品用電。算式 =[全部廠區用電量 -(辦公樓和宿舍用電量)]/[各材質成品生產總量 * 各材質密度參數轉為 PET 密度的總和]。

備註 2：2025 年平均用電上升原因：初步判定 2025 年關稅衝擊，生產量過低，無法分攤動力設施基礎耗能，目前大項目用電設施已經陸續汰換高耗能或老舊設施，後續為了解用電狀況進行優化分析，將評估未來電錶裝設架構及相關顧問輔導。

2023 年 ~2025 年平均每公噸成品之能源消耗：

	2023 年	2024 年	2025 年
能源消耗年度總計 (MJ)	332,223,469.80	367,039,622.61	334,255,788.18
各材質轉換密度後總噸數	56,800.49	64,531.18	59,307.97
平均每公噸成品之能源消耗 (MJ)(能源密集度)	5,848.95	5,687.79	5,635.93

備註 1：1kWh = 3.6 MJ；1 千卡 =4.187*(10^-3) MJ。

備註 2：能源密集度所涵蓋的能源類型包含：電力、燃料、供熱。

備註 3：能源密集度在計算時，是採用組織內部的能源消耗量。

5.1.2 節電及能源管理

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，近三年節能績效如下：

年度	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	鶯歌二廠
2023	當年節電率 0.93%/ 平均年節電率 1.86%	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
2024	當年節電率 2%/ 平均年節電率 1.89%	當年節電率 1.5%/ 平均年節電率 1.35%	當年節電率 2.64%/ 平均年節電率 1.84%	當年節電率 1.21%/ 平均年節電率 1.21%
2025	當年節電率 0.75%/ 平均年節電率 0.75%	當年節電率 1.26%/ 平均年節電率 1.26%	當年節電率 3.71%/ 平均年節電率 3.71%	當年節電率 1.1%/ 平均年節電率 1.1%

備註 1：節能項目本公司節能機會以節電為主，其節能率遵循能源署「能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定」方法計算。

備註 2：2023-2024 年適用：依據經濟部 2019/12/25 公告《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。

備註 3：2025 年後適用：依據經濟部 2025/01/01 公告《中華民國一百十四年至一百十七年能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定》，同一法人用電契約容量採合併計算超過 10,000 kW 者，於適用期間內以平均年節電率應達 1.5% 以上。

2025 年申報總節能量數為 2,419,315 度為 8,709,532.67 焦耳 (1kWh=3.6MJ)。

廠區	樹林廠	鶯歌廠	冬山廠	鶯歌二廠
節能度數	42,632	398,663	1,916,626	61,393

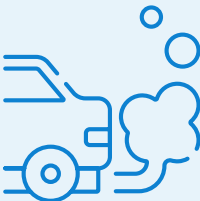
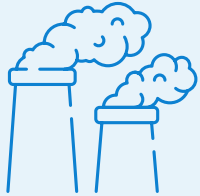
內部節能改善案件於每季 ESG 委員會中執行成效追蹤，2025 年內部總提案件數及績效如下表：

廠區	案件數	節能度數	總節能度數	總節能量 (兆焦耳)
鶯歌廠	4	2,146,841	2,194,576	7.90
樹林廠	0	0		
冬山廠	2	47,735		

備註：本年度持續針對排碳熱點做改善，例如汰換老舊機台、供水管理整理、與 ESCO 節能廠商合作空調能效改善等。



5.2 空氣污染防制

潛在污染源	管理措施	2025 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污染源操作許可證，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。	1 * 詳情請見 3.4.3 法規遵循
 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
2025 年第一季	1.5	7.9	0	9.4
2025 年第二季	1.8	8.5	0	10.3
2025 年第三季	1.5	5.7	0	7.2
2025 年第四季	1.7	5.5	0	7.2
合計				34.1

備註：數據產出依照縣市政府環保局申報資料。



5.3 水資源管理

本公司水資源皆來自於台灣自來水公司：

	鶯歌廠	樹林廠	冬山廠
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

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 (如下圖顯示) ，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。



2023~2025 年各廠取水量及排水量如下

年	樹林廠 用水度數	鶯歌廠 (含鶯歌二廠) 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)
2023	15,091	32,417	8,983	56,491	56.5
2024	11,466	39,127	9,490	60,083	60.1
2025	10,804	36,090	10,044	56,938	56.9

備註 1：全部水質皆為淡水 (≤ 1,000 mg/L 總溶解固體) 。

備註 2：排水量等同取水量。

備註 3：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。

備註 4：鶯歌廠、樹林廠排至大漢溪，冬山廠排至新城溪。

∞ 水資源主要用途及管理措施

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。

項目	管理措施和用途
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。
飲用水	定期保養飲水機及更換濾芯，依據食品器具容器包裝衛生標準及食品安全衛生管理法規範，每年定期執行水質檢測且符合相關標準。
製程用水	- 製程純水：與食品接觸級矽利康調和後塗布於膠皮上，依據食品器具容器包裝衛生標準及食品安全衛生管理法規範，每年定期執行水質檢測且符合相關標準，落實水平衡管理。 - 冰水機冷卻水：冷卻水幫忙帶走廢熱，使冰水主機有效地製冷。

5.4 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 2024 年，並已通過「ETC 財團法人台灣商品檢測驗證中心」第三方驗證。

2025 年溫室氣體排放量

單位：公噸 CO₂e

範疇	排放源	鶯歌廠	鶯歌二廠	樹林廠	冬山廠	全部廠區總量
範疇一	類別一 直接排放	665.3704	39.0236	64.8124	374.3448	1,143.5512
範疇二	類別二 能源間接排放	9,876.2687	2,412.4704	2,946.8201	15,085.0604	30,320.6196
範疇三	類別三 運輸間接排放	410.7428	16.6434	9.9006	824.7555	1,262.0423
	類別四 組織使用產品間接排放	53,740.9057	1,253.3506	710.2249	72,788.1399	128,492.6211
	類別五 與組織的產品使用相關聯之間接溫室氣體排放	無顯著性間接溫室氣體排放				N/A
	類別六 由其他來源產生的間接溫室氣體排放	無顯著性間接溫室氣體排放				N/A
總計		64,693.2876	3,721.488	3,731.758	89,072.3006	161,218.8342

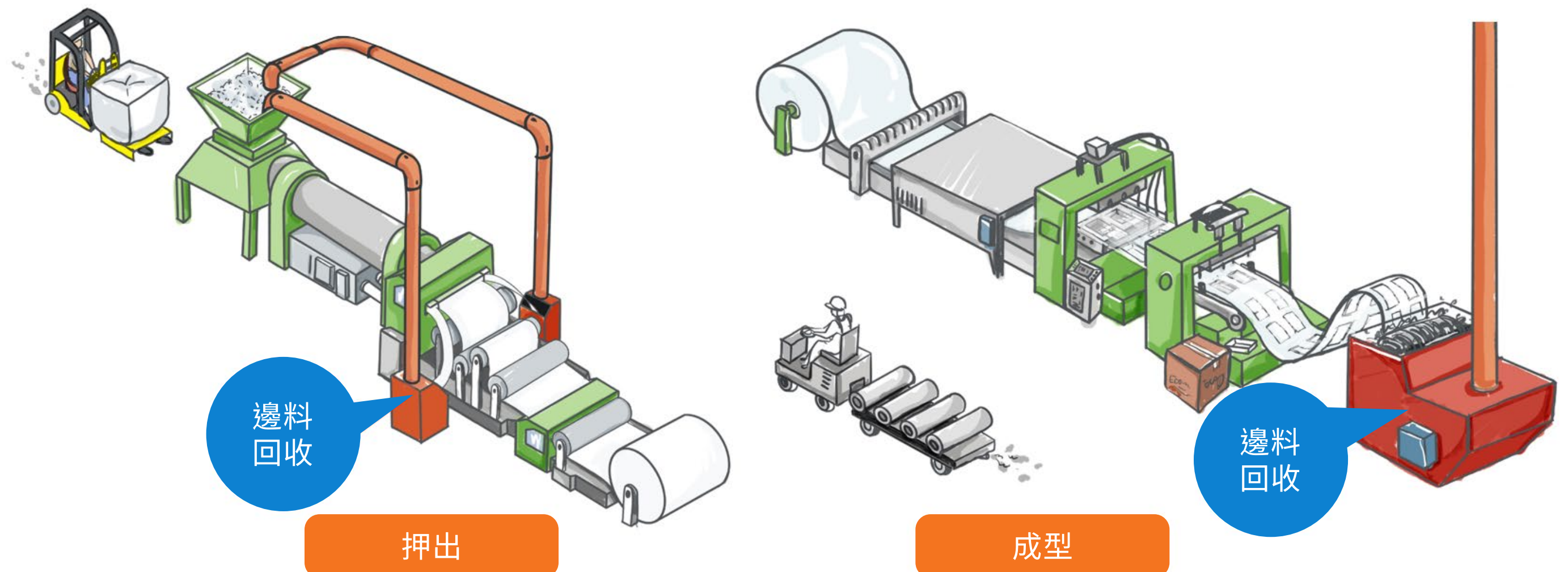
備註 1：排放係數 GWP 值：使用 IPCC 第六次評估報告公告物質之 GWP 值，將所有之計算結果轉換為 CO₂e（二氧化碳當量值），單位為公噸。
備註 2：2025 年七大溫室氣體之中，我司的排放源有：CO₂、CH₄、N₂O、HFCs、SF₆。

2025 年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 ₂ e)	備註
範疇一及範疇二	0.5831	= (類別一碳排量 1,143.5512+ 類別二碳排量 30,320.6196) ÷ 成品生產量總計 53,956.9880(噸)
範疇三	2.4048	= (類別三碳排量 1,262.0423+ 類別四碳排量 128,492.6211) ÷ 成品生產量總計 53,956.9880(噸)

備註：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。

2025 年行動方案的溫室氣體總減量

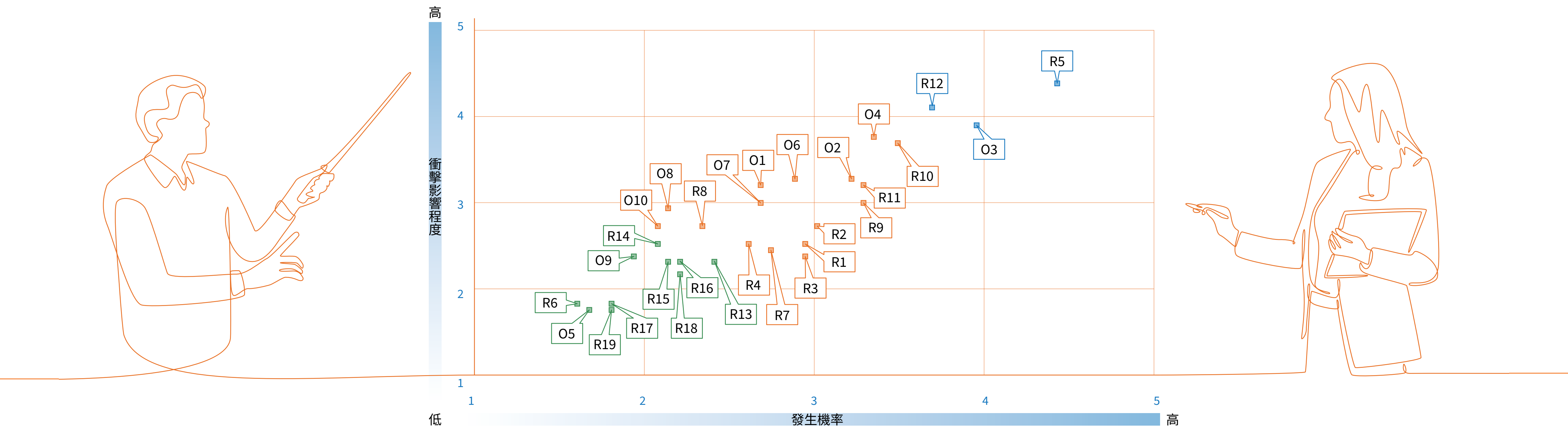
行動方案項目	內容	減量	減少碳排總量 (公噸 CO ₂ e)																				
節能改善案件	因節能改善案而減少之碳排放量為： 用電度數 2,194,576 * 0.474 公斤 CO ₂ e/ 度 ÷ 1,000 = 1,040.23 公噸 CO ₂ e 備註：採用經濟部能源署 2025 年公告之 2024 年電力排碳係數 0.474 公斤 CO ₂ e/ 度	2,194,576 度	1,040.23																				
減廢改善案件	因減廢改善案，共減少 96.21 公噸的廢棄物，並依各減廢提案計算減少之碳排放量為：34.6 噸 CO ₂ e	96.21 噸	34.6																				
邊料粉碎再利用	產線的邊料回收後打碎成粉碎料，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：各材質粉碎料投入總量 * 各材質的碳排放量的總和。																						
	<table><tr><th></th><th>PET</th><th>PP</th><th>PLA</th><th>總計</th></tr><tr><td>(A) 投入總量 (公噸)</td><td>34,823.7</td><td>8,362.3</td><td>2,340.4</td><td>45,526.5</td></tr><tr><td>(B) 各材質係數</td><td>3.183</td><td>2.29</td><td>3.26</td><td>-</td></tr><tr><td>(A)x(B)/1000 各材質減少使用原料減碳效益 (公噸 CO₂e)</td><td>110,843.8</td><td>19,149.7</td><td>7,629.7</td><td>137,623.2</td></tr></table>		PET	PP	PLA	總計	(A) 投入總量 (公噸)	34,823.7	8,362.3	2,340.4	45,526.5	(B) 各材質係數	3.183	2.29	3.26	-	(A)x(B)/1000 各材質減少使用原料減碳效益 (公噸 CO ₂ e)	110,843.8	19,149.7	7,629.7	137,623.2		
		PET	PP	PLA	總計																		
	(A) 投入總量 (公噸)	34,823.7	8,362.3	2,340.4	45,526.5																		
	(B) 各材質係數	3.183	2.29	3.26	-																		
(A)x(B)/1000 各材質減少使用原料減碳效益 (公噸 CO ₂ e)	110,843.8	19,149.7	7,629.7	137,623.2																			
	45,526.5 噸	137,623.2																					

行動方案項目	內容		減量	減少碳排總量 (公噸 CO ₂ e)
回收料取代新料使用	使用再生料 rPET 酯粒或碎片，取代全新原料 PET 原料，從原料投入階段就能達到減碳效益。根據 SimaPro 資料庫 (9.0.0.49 Educational, Ecoinvent 3) 顯示，PET 原生料、rPET 酯粒、rPET 碎片每公斤的排放係數分別為 3.183 、1.380、0.067(單位：kg CO ₂ e / kg)，可得知使用再生料的碳排比使用原生料低。			
	下表為 2025 年回收料的使用量，替代部分新料後推估可減少的碳排：			
		使用量 (公噸)	換算 PET 及 rPET 碳排 (公噸 CO ₂ e)	減少碳排總量 (公噸 CO ₂ e)
	rPET-PCR 塑膠酯粒 ^{註 1}	3,326.6	PET：10,588.5678 rPET 酯粒：4,590.7080	5,997.8598
	rPET-PCR 塑膠碎片 ^{註 1}	11,807.9	PET：37,584.5457 rPET 碎片：791.1293	36,793.4164
總計	15,134.5		17,805.7598	
	備註 1：消費後回收 (PCR, Post Consumer Recycle)：意指消費者使用過後並丟棄，經過回收、清洗等處理程序，重新投入生產製程，將其轉化為可再利用的材料。 ▶ PCR 塑膠酯粒：消費後回收之塑膠，經分類、清洗、破碎、熔融、過濾、抽粒等過程而成細小顆粒。 ▶ PCR 塑膠碎片：消費後回收之塑膠，經分類、清洗、破碎等處理後成微小片狀。			15,134.5 噸
	備註 2：目前國內產品僅開放 PCR 酯粒，至於碎片投入產品僅供國外使用，產品供應前皆經過 SGS 檢驗。			17,805.7598
	PET 原生料碳排放量 每公斤 3.183 kgCO₂e V.S rPET 酯粒 (再生料) 碳排放量 相對原生料 -57% 每公斤 1.380 kgCO₂e V.S rPET 碎片 (再生料) 碳排放量 相對原生料 -97% 每公斤 0.067 kgCO₂e			
	合計		18,880.59	

5.5 氣候變遷風險管理與因應

因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，本公司持續深化氣候治理策略，在既有之 TCFD 四大核心框架基礎下，積極回應國際永續準則理事會 (ISSB) 發布之 IFRS S2 準則趨勢。參考 2°C 情境 (2DS) 透過 2025 年最新氣候風險與機會調查，納入高階主管之專業評估作為實體風險、法規轉型風險等風險、機會之主題描述。本報告已針對氣候變遷議題進行短、中、長期之全面性盤點，為確保氣候策略能與本公司當期財務規劃與年度資本支出預算緊密扣合，圖表以「短期 (1-3 年) 營運衝擊」作為矩陣視覺化之焦點，並立即啟動短期的風險緩釋行動與資源配置。針對中、長期之氣候趨勢，則透過滾動式監控並表格中呈現，確保長期營運韌性。

2025 年度 TCFD 氣候風險與機會矩陣圖 (短期 1~3 年)



備註 1：短期為 1-3 年、中期為 3-5 年，長期為 6-10 年
備註 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

編號		氣候變遷風險議題	風險等級	高風險時間範疇
R1	轉型風險	溫室氣體排放	中	長期
R2		能源管理	中	-
R3		現有產品和服務的要求	中	-
R4		職業安全或福利薪酬	低	-
R5		關稅或碳關稅	高	短期、中期、長期
R6		面臨訴訟風險	低	-
R7		以低碳商品替代現有產品和服務	中	長期
R8		對新技術的投資失敗	低	-
R9		低碳技術轉型的成本	中	-
R10		客戶行為變化	中	中期、長期
R11		市場訊息不確定	中	-
R12		原物料成本上漲	高	短期、中期、長期
R13		消費者偏好轉變－ 產業污名化	低	-
R14		利害關係人的關注與負面回饋日益增加	低	-
R15	實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	低	-
R16		地震頻率提高、強度提高	低	-
R17		降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化	低	-
R18		平均氣溫上升	低	-
R19		海平面上升	低	-

編號		氣候變遷機會議題	機會等級	高機會時間範疇
O1	資源效率	採用更高效率的運輸方式和配銷流程	中	長期
O2		使用更高效率的生產	中	中期、長期
O3		資訊化或智慧化提高效率	高	短期、中期、長期
O4		回收再利用	中	中期、長期
O5		減少用水量和耗水量	低	-
O6	能源來源	使用低碳能源	中	長期
O7		採用獎勵性政策	中	-
O8		使用新技術	低	-
O9		參與碳交易市場	低	-
O10		轉變至非集中式能源	低	-

氣候議題對經營決策與財務規劃之影響

本公司致力於將氣候策略轉化為實質行動。針對 2025 年營運衝擊，我們已建立量化評估：

∞ 實體風險之當期財務衝擊

01

本公司深知轉型對營收之直接衝擊。目前會產生歐盟碳邊境關稅的產量約 3.07%，預估在碳關稅可能產生的風險占比約 3.07%。為緩解碳關稅導致之毛利壓縮，並提前佈局未來低碳市場的准入資格，經營團隊已啟動以下兩項核心因應策略：

▼ 加速智慧化與能效提升 (機會 O3)：

導入自動化排程與智慧生產方案，透過極致的生產效率來降低單位製造成本，以抵銷碳關稅帶來的利潤衝擊。

▼ 產品低碳化轉型：

提高 rPET 比例、提高碎料投入比例、提高設施運轉效能…等，透過降低產品的實質碳足跡，確保未來當國際市場全面啟動「碳關稅」時，金元福能具備較低的碳稅負擔，將現有的法規風險轉化為未來搶占綠色訂單之競爭優勢。

02

氣候變遷與地緣政治（如地緣衝突導致海運不通）之連鎖反應，已實質造成海運成本上升及原物料供應鏈中斷，導致年度生產成本大幅增加（原物料成本上漲 R12），決策因應為分散供應鏈風險，本公司調整採購策略，優化庫存水位管理，並積極尋求在地化或更具氣候韌性之原料來源，以降低因外部運輸受阻所產生之額外財務成本。



∞ 轉型計畫與資本配置 (資訊化或智慧化提高效率 O3)

數位化轉型視為應對氣候挑戰之關鍵契機。為抵銷原物料與碳成本之上升，本公司已編列預算，專用於各單位之「智慧化加速優化方案」。

氣候韌性分析與情境假設

本公司透過情境分析評估不同氣候路徑下的財務韌性。我們假設在 2DS (RCP 2.6) 情境下，主要經濟體之碳定價將於 2030 年達到每噸約 50 美元。

∞ 財務韌性評估

若碳價達到預設水準，預期本公司原物料採購成本將往上提升。為緩釋此風險，本公司積極推動低碳轉型：

- ▮ 擴大低碳材料應用：透過將 PET 替換為 rPET (PCR) 粒 (大幅降低範疇三排放)，預計可抵減採購總成本之碳費負擔。同時，因回收料具備採購價格優勢，可額外節省原物料成本。
- ▮ 優化製程能效：全廠區推動節能專案，可再抵減能源支出。

綜上所述，本公司之低碳轉型策略可抵銷部分財務衝擊 (含碳費與材料成本節約)，將氣候轉型帶來之淨成本增幅有效控制，甚至若未來擴大採用 rPET (PCR) 碎片，將能創造更顯著的成本優勢，確保公司在長期低碳經濟趨勢下之穩健獲利能力。

關鍵績效摘要表

項目	2025 實績	目標	IFRS S2 對標
範疇 1+2 碳排放量	31,464.1708 T CO ₂ e	完成第三方查證	溫室氣體排放指標 (Scope 1 & 2 GHG emissions)
範疇 3 碳排放量	129,754,6634 T CO ₂ e	完成第三方查證	溫室氣體排放指標 (Scope 3 GHG emissions)
每噸成品直接排放量	0.0250	<=0.0184	溫室氣體排放指標 Scope 1
每噸用電度數	1,538.5	<=1,536.8	溫室氣體排放指標 Scope 2
產品回收原料占比	23.37%	>=40%	行業基礎指標 (Industry-based metrics) / 資源效率
廠內粉碎料回收再利用率 %	50.06%	>=50%	氣候相關目標 (Climate-related targets) / 資源效率
年節電率 (依照申報)	2.55%	每年節電 >=1.5%	氣候相關目標 (Climate-related targets) / 能源管理
再生能源使用率	31.17%	2030 年 >=60%	氣候相關目標 (Climate-related targets) / 能源管理

* 永續揭露主題與指標請參照：附錄 SASB 對照表

* 相關未達標之說明請參照：3.3.3「食品安全品質及環安衛暨能源目標」2025 年達成情況。

* 更完整資料請參照「氣候相關財務資訊揭露報告」內容。

員工呵護

6.1 員工概況與人力結構	60
6.2 人才任用與流動	61
6.3 人才發展體系	64
6.4 薪酬與福利	67
6.5 社會責任與平等保障	70
6.6 勞資雙贏的溝通橋樑	71
6.7 職業安全	72
6.8 員工健康管理	77



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。我們統一標準落實各項人力資源政策，從勞動條件、職業安全到培訓發展，確保每位員工在不同廠區皆能獲得一致的照顧與支持。

※ 章節 6.1~6.6 中的「鶯歌廠」，皆含鶯歌二廠相關數據。

6.1 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。

我們採用人員編制 (Head Count) 進行統計，截至 2025 年底，全職正式員工人數共 482 人，非員工工作者 11 人，其中男性 317 人 (占 65.8%)，女性 165 人 (占 34.2%)。

公司非員工工作者為間接合約 / 派遣之保全、清潔、團膳，其人數統計與 2024 年相比維持 11 位。由於業務需求及工作性質保持穩定，因此並未有大規模的人員增減。

勞雇類型之工作區域及性別統計

統計 / 年度		2023 年		2024 年		2025 年	
員工總數		463		486		482	
勞雇合約		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	301	0	318	0	317	0
	女	162	0	168	0	165	0
地區	樹林	58	0	62	0	61	0
	鶯歌	232	0	244	0	243	0
	冬山	173	0	180	0	178	0
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職
性別	男	301	0	318	0	317	0
	女	162	0	168	0	165	0
地區	樹林	58	0	62	0	61	0
	鶯歌	232	0	244	0	243	0
	冬山	173	0	180	0	178	0

備註：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）。

6.2 人才任用與流動

6.2.1 人才任用

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。

6.2.2 人才流動

2025 年雇用的新進人員共 58 人，占全體員工之比率為 12.0%。因離職率下降，人力亦無大幅增補需求，故新進率與 2024 年度相比下降 0.9%。

2025 年公司著手進行多項留才措施，離職人數共 59 人，其中女性員工 19 人，男性員工有 40 人，平均月離職率為 0.5%，與 2024 年度平均月離職率下降 0.3%。

近三年新進員工統計

員工新進統計		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例 ^註	總數	比例 ^註	總數	比例 ^註
年齡	未滿 30	30	6.5%	43	8.8%	19	3.9%
	30 以上 未滿 50	54	11.7%	56	11.5%	35	7.3%
	50 以上	3	0.6%	5	1.0%	4	0.8%
性別	男	60	13.0%	70	14.4%	40	8.3%
	女	27	5.8%	34	7.0%	18	3.7%
學歷	大學以上	23	5.0%	28	5.8%	15	3.1%
	專科	5	1.1%	7	1.4%	2	0.4%
	高中 (職)	9	1.9%	21	4.3%	21	4.4%
	國中小以下	50	10.8%	48	9.9%	20	4.1%
地區	樹林廠	1	0.2%	7	1.4%	7	1.5%
	鶯歌廠	56	12.1%	55	11.3%	33	6.8%
	冬山廠	30	6.5%	42	8.6%	18	3.7%

備註：比例 = 年齡、性別、學歷、地區人數 / 當年度員工總人數

近三年離職員工統計

員工離職統計		2023 年		2024 年		2025 年	
		總數	比例 ^註	總數	比例 ^註	總數	比例 ^註
年齡	未滿 30	22	4.8%	21	4.3%	8	1.7%
	30 以上 未滿 50	67	14.5%	54	11.1%	43	8.9%
	50 以上	7	1.5%	6	1.2%	8	1.7%
性別	男	66	14.3%	53	10.9%	40	8.3%
	女	30	6.5%	28	5.8%	19	3.9%
學歷	大學以上	25	5.4%	19	3.9%	11	2.3%
	專科	7	1.5%	7	1.4%	3	0.6%
	高中 (職)	26	5.6%	22	4.5%	16	3.3%
	國中小以下	38	8.2%	33	6.8%	29	6.0%
地區	樹林廠	13	2.8%	2	0.4%	8	1.7%
	鶯歌廠	44	9.5%	44	9.1%	32	6.6%
	冬山廠	39	8.4%	35	7.2%	19	3.9%

備註：比例 = 年齡、性別、學歷、地區人數 / 當年度員工總人數

6.2.3 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，任用計時人員 0 人、實習生 1 人；在晉升部分，亦不分國籍，端視其管理能力而拔擢，2025 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 3 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 5 位經濟較弱勢之員工，占員工總人數 1.0%。公司有延長工時（加班）需求時，考量該等員工之經濟需求較其他同仁急迫，酌情辦理此類族群加班，以增加其收入。

多元組成概況

多元化統計 / 年度			2023 年		2024 年		2025 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
經營職主管	性別	男	2	50.0%	2	50.0%	2	50.0%
		女	2	50.0%	2	50.0%	2	50.0%
	年齡	未滿 50	2	50.0%	1	25.0%	1	25.0%
		50 ～ 60	1	25.0%	2	50.0%	2	50.0%
		60 以上	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%
	學歷	大學以上	3	75.0%	3	75.0%	3	75.0%
		專科	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
		高中（職）	1	25.0%	1	25.0%	1	25.0%
		國中小以下	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

多元化統計 / 年度				2023 年		2024 年		2025 年	
				人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
員工	直接	性別	男	286	62.3%	299	62.0%	299	62.6%
			女	118	25.7%	120	24.9%	118	24.7%
		年齡	未滿 30	68	14.8%	80	16.6%	76	15.9%
			30 以上未滿 50	281	61.2%	282	58.5%	280	58.6%
			50 以上	55	12.0%	57	11.8%	61	12.8%
		學歷	大學以上	44	9.6%	46	9.5%	53	11.1%
			專科	30	6.5%	28	5.8%	27	5.6%
			高中 (職)	127	27.7%	128	26.6%	131	27.4%
			國中小以下	203	44.2%	217	45.0%	206	43.1%
	間接	性別	男	13	2.8%	17	3.5%	16	3.3%
			女	42	9.2%	46	9.5%	45	9.4%
		年齡	未滿 30	1	0.2%	4	0.8%	4	0.8%
			30 以上未滿 50	44	9.6%	46	9.5%	42	8.8%
			50 以上	10	2.2%	13	2.7%	15	3.1%
		學歷	大學以上	29	6.3%	38	7.9%	36	7.5%
			專科	15	3.3%	15	3.1%	14	2.9%
			高中 (職)	9	2.0%	8	1.7%	9	1.9%
			國中小以下	2	0.4%	2	0.4%	2	0.4%

近三年雇用身障人數統計

年度	樹林	鶯歌	冬山	合計	雇用比
2023 年	2	3	3	8	1.7%
2024 年	2	3	2	7	1.4%
2025 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，聘僱過程所產生之國內外服務費、體檢費、居留證等相關費用，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。2025 年度移工零付費政策，共受惠移工人次 139 人，返還費用新臺幣 3,935,980 元，平均每位移工節省費用新臺幣 28,316 元。

零付費方案執行後，自 2023 年推動 DEI (Diversity, Equity, and Inclusion) 多元平等共融，持續舉辦泰國、印尼、越南、菲律賓等多國文化活動，促進跨文化理解與交流，強化多元共融氛圍，致力於營造一個尊重和包容的工作環境。2025 年活動總參與人次達 1,727 人，滿意度平均達 96.4 分。

多元平等共融活動推動成果

舉辦日期 / 響應節慶	活動名稱	活動花絮和文字介紹（詳見連結）
2025.4.11 泰國「宋干節」	金日“泰”美好、同歡宋干節	https://reurl.cc/ORZ92X
2025.8.15 印尼「開齋節」	金日“印”象好、開齋建國嘉年華	https://reurl.cc/0aA7Yb
2025.10.17 越南「中秋節」	金日“越”圓好、中秋攏團圓	https://reurl.cc/qK7QMN
2025.12.19 菲律賓「聖誕節」	金日“菲”常好、甜蜜耶誕節	https://reurl.cc/5bjYev



6.2.4 提升員工過渡協助方案

本公司重視員工職涯發展與就業能力之延續，除持續推動教育訓練與職能提升外，亦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。

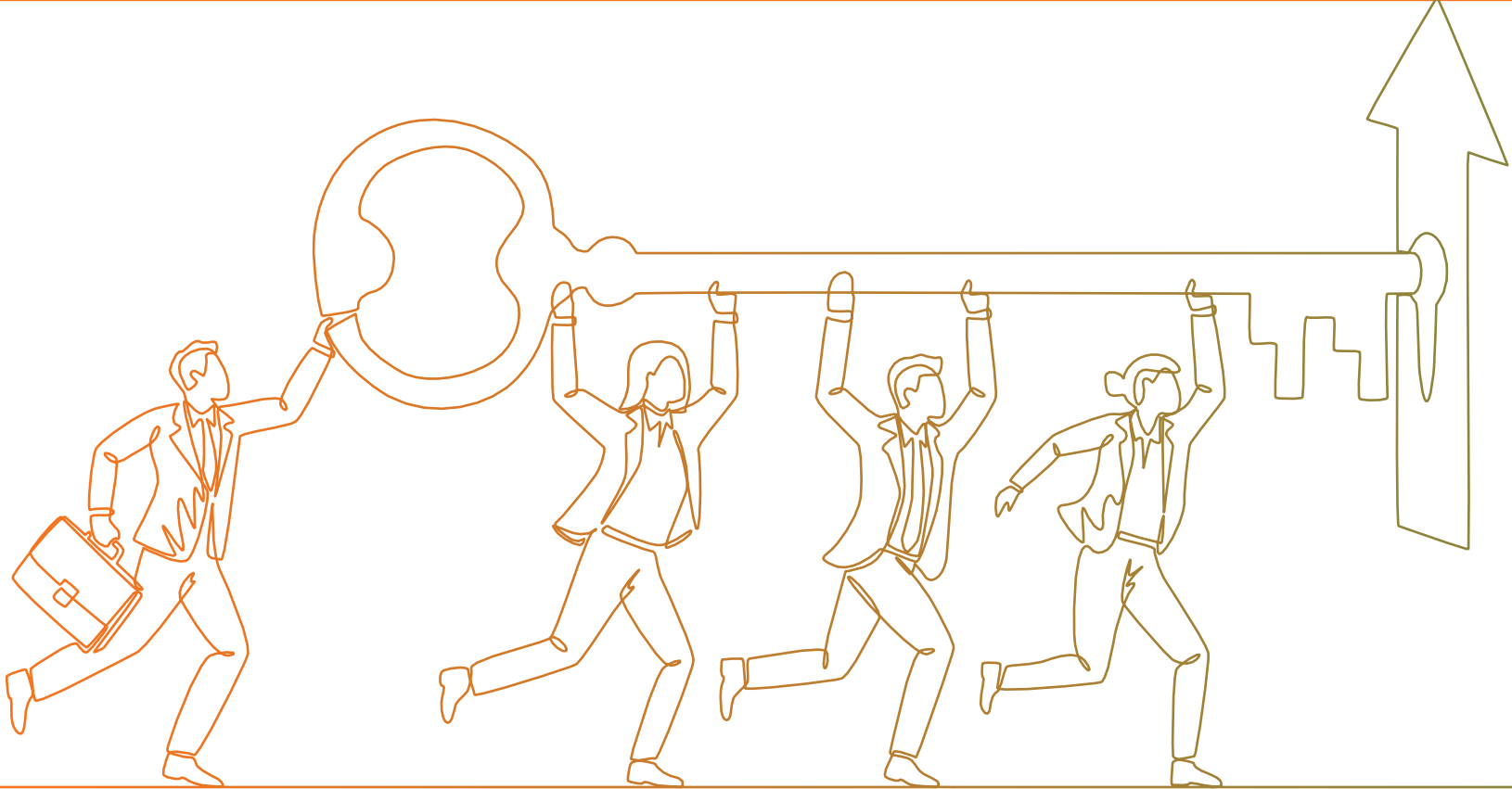
員工退休前，公司除依法提撥退休金外，並提供制度說明與關懷協助，協助其了解退休權益與進行生涯規劃，退休時頒發獎牌表彰其貢獻。移工聘期屆滿離境時，亦提供關懷措施並致贈獎牌及禮金。

如因公司終止勞雇關係，均依《勞動基準法》相關規定辦理資遣程序，並依法提供資遣費外，亦提供必要之就業資訊或轉職建議，協助員工降低轉職衝擊，強化其後續就業能力。



6.3 人才發展體系

重大主題	人才培育
對金元福的意義	若培訓不足或員工缺乏發展機會，導致人才實力無法提升，甚至讓人才流向競爭對手，影響公司競爭力。
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，培育出具有知識多元化、工作技能專業化、態度社會化之優質的金元福人才。
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	2025 年本公司員工訓練總時數達 13,640 小時，平均每人訓練時數為 28.1 小時。
責任單位	人資部

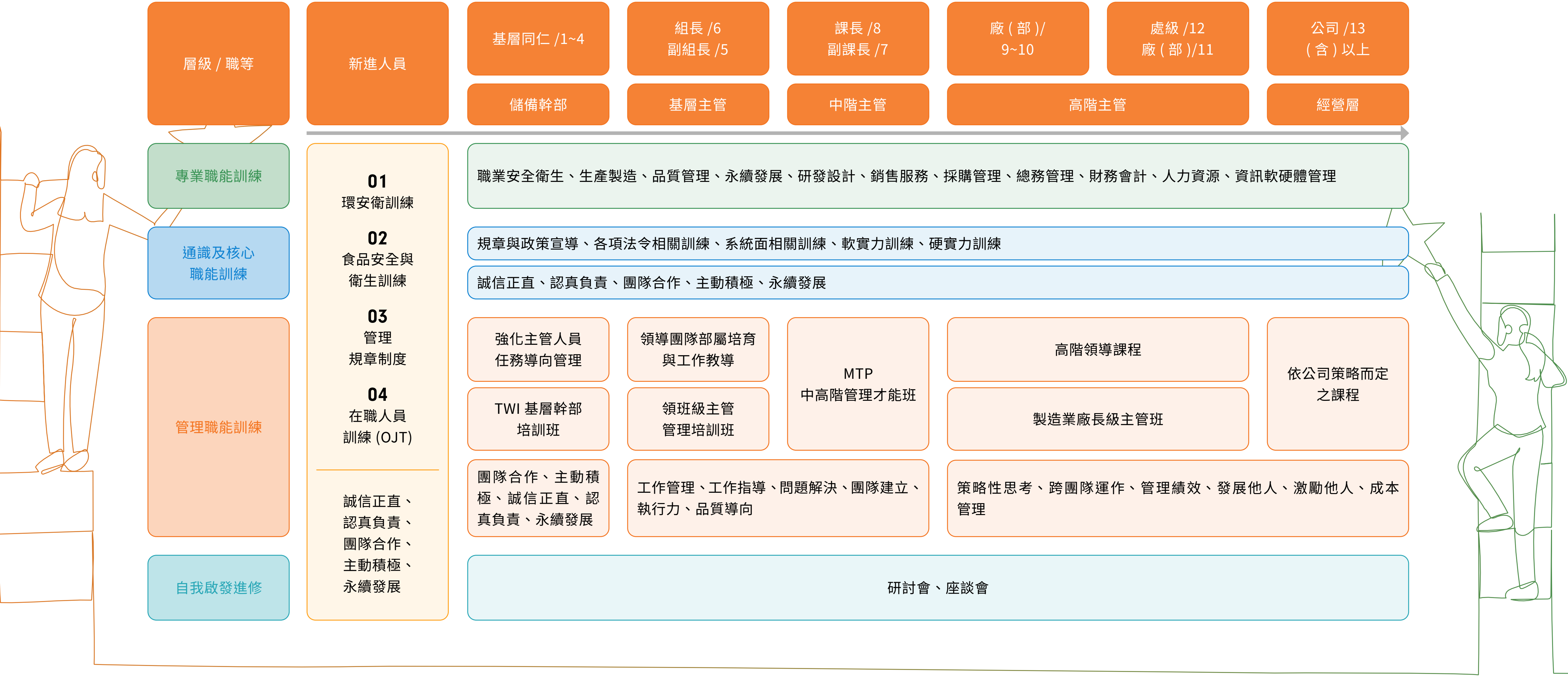


6.3.1 訓練發展體系

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，課程規劃緊密結合公司年度經營方針、外部環境變化、部門績效目標及員工職涯發展需求，靈活調整，提供全方位的培訓支持。於 2021 年導入人才發展品質管理系統 Talent Quality-management System(簡稱 TTQS)，持續推動人才培訓，並於 2025 年取得銅牌評核驗證：



教育訓練體系



6.3.2 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，例如「金石講座」，邀請外部專家分享新知，拓展員工視野並強化對外交流。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。2025 年本公司員工訓練總時數達 13,640 小時，平均每人訓練時數 28.1 小時。

員工受訓平均時數

統計 / 年度		2023 年	2024 年	2025 年
每名員工受訓平均時數 ^{註 1}		20.6	29.4	28.1
員工依性別受訓平均時數 ^{註 2}	女	23.5	31.5	30.8
	男	16.5	28.2	26.7
員工依類別受訓平均時數 ^{註 3}	直接	18.1	28.0	27.1
	間接	37.6	37.8	34.8

備註 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。
備註 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。
備註 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。

6.3.3 績效評估

每年辦理員工績效評估，考核內容涵蓋個人工作目標達成情形、職能行為表現及獎懲紀錄，確保組織目標、部門任務與個人績效緊密連結。績效結果作為獎金核定、晉升調整、人員異動、薪資調整及訓練發展之重要依據，協助發掘人才潛力，落實適才適所，提升整體營運效能與永續發展。

參與績效考核人員統計表

2025 年檢視的員工		實際考核人數	該類別員工總數	百分比
性別	男	316	482	65.6%
	女	156		32.4%

備註：員工績效考核排除任職未滿 3 月的新進員工。

金石講座活動照片



講題

《成長型思維：化挑戰為機會，轉念迎接不同的聲音》

講師

楊中天 製作人 / 監製

活動花絮

<https://www.facebook.com/share/p/18NAV4kNuu/>



講題

《台灣食物銀行運作現況與成果 X 食物銀行數位發展與 SDGs 目標的實現》

講師

社團法人台灣食物銀行聯合會 方荷生理事長、林孟偉秘書長

活動花絮

<https://www.facebook.com/share/p/16tYJvXhun/>

6.4 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。

重大主題	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。
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 93 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	2025 年滿意度 95.5 分，較設定滿意度目標值高 2.5 分，較 2024 年上升 0.5 分。
責任單位	人資部

6.4.1 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。

6.4.1.1 基本工資：

金元福以臺灣當地全廠區為重要營運據點，以員工類別和性別分別比較當地基本工資：

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	30,000	28,590	1.05
	女	28,590	28,590	1.00
間接人員	男	29,000	28,590	1.01
	女	35,000	28,590	1.22

6.4.1.2 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：

非主管人員薪資概況

年度	員工人數	年薪平均數 (單位：新台幣仟元)	年薪中位數 (單位：新台幣仟元)
2023 年	452	639	634
2024 年	476	680	689
2025 年	424	651	650

6.4.1.3 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。2025 年度共發放新臺幣 5,805,750 元。

專業認證獎金發放統計

年度	認證合格獎勵金	維修獎勵金	模具研發獎勵金
2023 年	4,632,200	1,325,000	115,000
2024 年	4,582,000	1,294,650	20,000
2025 年	4,454,750	1,351,000	0

單位：新臺幣元

6.4.2 員工福利措施

金元福倡導工作與生活平衡 (Keep Your Family Balanced)，與公司英文縮寫 KYF 相呼應，致力打造樂活之工作環境，並營造友善家庭之企業文化，規劃多元員工福利措施以提升員工福祉。全廠區提供員工下列福利：

- 生育與育兒支持

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。2025 年補助共新臺幣 18,000 元。

2025 年推動『金愛寶寶計畫』，贈送兩位孕媽咪同仁金愛寶寶小禮包，將母性保護計畫由法規層面提升至企業關懷層面，營造友善育兒職場。
- 托育與子女照顧補助

訂定員工托育津貼補助辦法，補助年齡 12 歲以下子女，每年補助新臺幣 4,000 元。2025 年可申請共 67 人，公司補助共新臺幣 268,000 元。
- 節慶及多元補助措施

提供三節禮品（或禮金）、結婚補助、喬遷補助、獎學金、喪葬補助 ... 等。2025 年補助共新臺幣 4,420,100 元。
- 員工住宿與生活支持

提供員工宿舍及交誼廳等休閒設施，提升員工生活便利性。
- 健康促進與休閒設施

全（部）廠區設置健身房或休憩中心，提供跑步機及重量訓練設備；鶯歌二廠更設置視聽教室影音空間，提供同仁多元化的運動健體與舒壓娛樂選擇。
- 員工優惠與外部資源

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。

『金愛寶寶計畫』贈送每位孕媽咪同仁金愛寶寶小禮包



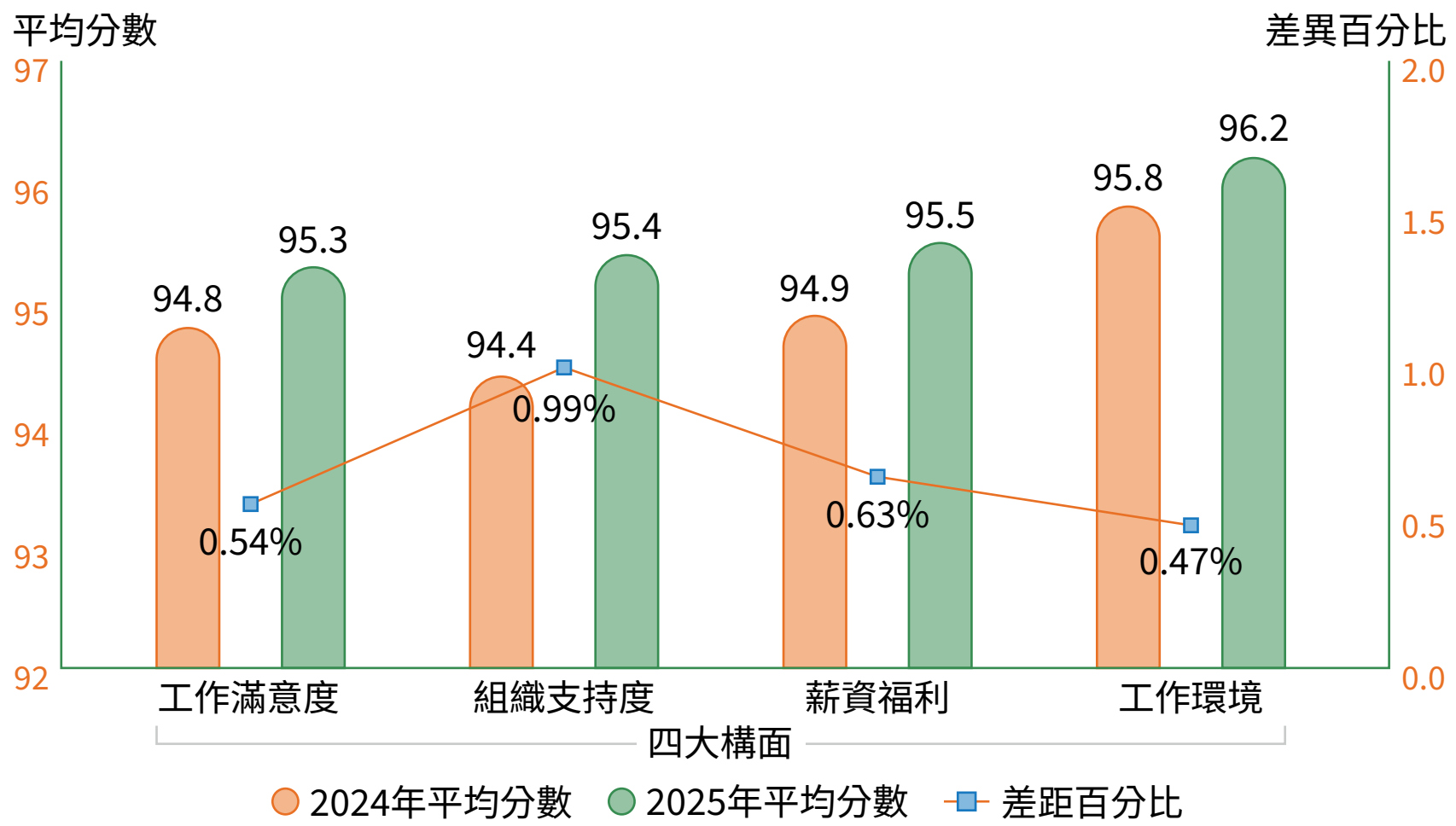
6.4.3 退休金制度

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。員工符合相關法定退休條件時，可依規定申請退休並領取退休金：

項目	勞工退休金	
	舊制	新制
法源依據	勞工退休金條例 勞動基準法 *2005 年 7 月 1 日以後新到職或離職再受僱者，一律適用新制	
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 21,511,602 元 (統計至 2025/12/31 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%

6.4.4 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，並採用五級量表進行評估，針對工作平衡、發展、薪酬、工作環境等四大構面進行加總後，取平均計算滿意度分數。2025 年滿意度目標設定值 93.0 分，2025 年整體滿意度平均分數 95.5 分較目標設定值高 2.5 分，相較 2024 年整體滿意度平均分數上升 0.6%，在各項構面中，每一項指標均提升，組織支持度構面增幅最大，達 1.0%。表示同仁對於人才培育上的重視表示看好。



備註：差距百分比 = (2025 年平均分數 -2024 年平均分數) / 2024 年度平均分數



6.5 社會責任與平等保障

本公司秉持「以人為本」的精神，致力推動公平、多元的職場環境，並重視性別平等、遵守勞基法及性別工作平等法規範。

6.5.1 人權保障

公司為保障員工基本人權與相關權益，遵循 ETI 基本規範、國際勞工組織公約及世界人權宣言等原則，制定《勞工人權政策》並公告於內部平台。

明定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、並要求供應商遵循公司人權政策。同時設置多元申訴與溝通管道（請參考 3.4.2 申訴與意見管道），維持良好勞資關係。2025 年公司無歧視案件。

若發現誤雇用童工與未成年工，應立即停止工作並協助其返回原居住地，確保安全與持續接受教育；同時結清薪資並檢討及矯正招募流程，以防再度發生。

透過內部教育訓練宣導人權政策，2025 年全體員工參與人權訓練總時數共 510 小時。

6.5.2 性別平等

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。2025 年共 6 人申請育嬰留停，2025 年育嬰留職停薪復職率男女合計達四成，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。

育嬰留停與復職概況表

員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2023 年	2024 年	2025 年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	23	21	15
	女	8	5	6
申請育嬰留停的員工數	男	3	2	2
	女	2	0	4
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	4	3	3
	女	4	1	2
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (B) (含提前復職)	男	3	2	1
	女	2	0	1
復職率 (B/A)	男	75.0%	66.7%	33%
	女	50.0%	0.0%	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	1	2	2
	女	2	2	0
留任率 (C/ 前一年 B)	男	100.0%	66.7%	100.0%
	女	66.7%	66.7%	0%

備註 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。
備註 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%。
備註 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%。

6.6 勞資雙贏的溝通橋樑

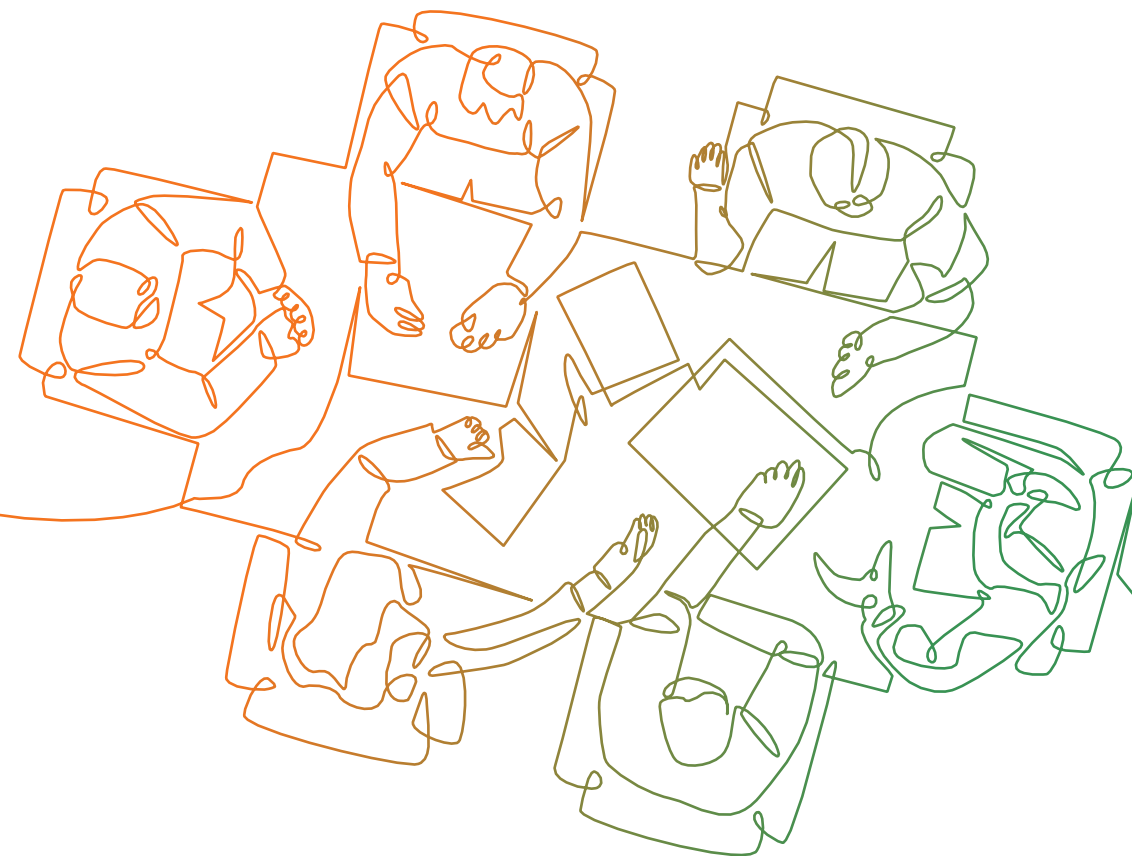
本公司一直以開放的態度面對每位員工的聲音，除了不定時的主動關懷員工，亦依法定期召開勞資會議，公司亦已設立員工申訴管道多年，員工如在工作中受到不公平或不合理的對待，或是權益受損或是舉發他人不當侵害公司利益等事項時，可以提出申訴（請參考 3.4.2 申訴與意見管道）。所有營運據點於 2025 年，無重大風險工作者結社自由之違規案件，亦無相關行動。

6.6.1 定期舉辦勞資會議

本公司目前並未成立工會，故未簽訂團體協約，故團體協約所涵蓋的總員工數為 0。但為維持良好勞資關係，公司固定每三個月召開一次勞資會議，由資方與勞方代表共同參加，勞資雙方代表皆每四年改選一次，會議內容保存五年。由資方代表說明公司營運近況以及重大事項，勞方則可反映員工意見與需求，作為勞資雙方溝通交流之重要平台。每次勞資會議討論內容，亦會於經營月會中向各主管佈達，再由各單位主管向同仁進行宣導，以提升資訊透明度與內部溝通成效。近年來勞資會議討論內容，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，相信持續且有效之溝通，有助於公司和諧及未來永續發展。

6.6.2 移工關懷會

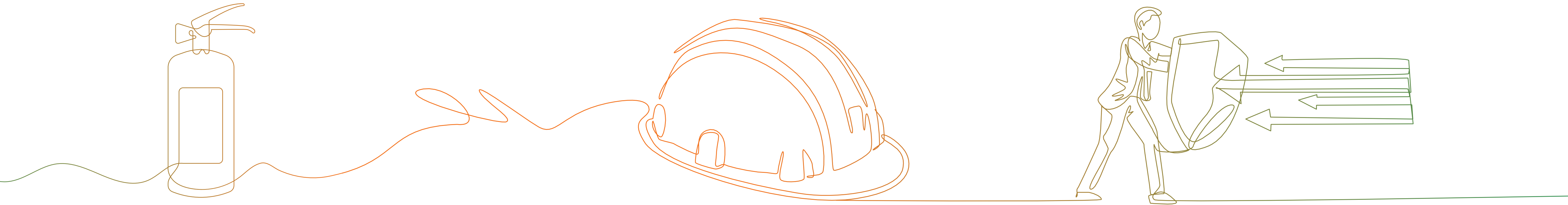
本公司非常重視每位員工的聲音，除了本籍移工外，每月皆辦理移工關懷會議，單月為樹林、鶯歌廠區、雙月為冬山廠區，透過會議，除了宣導公司相關政策、規定外，更在會議中了解移工生活起居、工作、身心靈狀況，另外公司也設有與移工的訊息群組，以利隨時雙向溝通。



6.7 職業安全

金元福秉持以人為本的精神，透過導入 ISO 45001 管理系統與落實各項職安法規，系統化地消除營運風險並防範職災，為員工及承攬商打造安全健康的永續職場環境。

重大主題	職業安全衛生	重大主題	職業安全衛生
對金元福的意義	建構零工傷、零災害之安全職場，提供員工健康且安全的工作環境，降低職業傷害與疾病風險，善盡企業對員工之責任。	行動辦法	- 持續優化 ISO 45001 系統，強化危害鑑別與風險評估。 - 由公司的資訊主導導入數位系統，加強承攬商進場與作業管控成效。 - 辦理現場高風險作業專項訓練與在職教育訓練課程。 - 舉辦生理與心理舒壓課程，並納入心理衛生諮詢資源。 - 導入輔具或優化作業流程，減少人因性傷病風險。
政策與承諾	本公司承諾提供健康安全的工作環境，透過推動、維護職業安全衛生管理制度、強化辦理員工職業安全衛生相關教育訓練、優化工作環境與加強檢視設備安全，落實職業安全與健康管理，使同仁能安心上班，亦符合企業永續發展目標。	成效	2025 年目標達成情況： - 職業災害事故：本年度職業災害事故共 3 件，較前一年度增加 2 件，失能傷害頻率（FR）由 1.07 上升至 3.15，未達年度目標，顯示事故發生頻率仍有改善空間；惟嚴重率（SR）由 39.8 下降至 16.8，持續優於年度目標，顯示事故嚴重程度已有效控制。 - 教育訓練：2025 年相較 2024 年，教育訓練量能經優化調整，參與人次達 3,428 人次，整體仍維持穩定水準，持續支持人才培育。 - 員工健康促進成效：2025 年「小金人運動護照」計畫執行成效優異，年度完賽率達 79.5%，總運動時數累計 856.5 小時。其餘健康促進成效請見章節 6.8.2。
短期目標	- 達成零職災：2026 年度工傷件數為 0。 - 承攬商數位化：實施承攬商管理表單數位化。 - 提升安全專業：持續受訓職安操作技能與安全意識。 - 促進身心健康：擴大辦理多元化健康促進與心理活動。 - 持續推動「職務再設計」，針對中高齡及高重複性作業持續投入因工程改善。	責任單位	安全衛生管理課
中長期目標	- 達成零工傷、零災害之目標。 - 打造全方位健康職場，促進員工身心健康與工作生活平衡。		



6.7.1 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如職業安全衛生法等勞動場所規範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，各廠區 ISO 45001 職業安全衛生管理系統仍持續有效運行，如下表所示。

	廠區	首次證書取得日	續證日期	證書到期日
ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統	樹林廠	2021.07.16	2024.09.25	2027.07.15
	鶯歌廠	2021.07.05	2024.09.06	2027.07.04
	冬山廠	2021.07.09	2024.09.25	2027.07.08

職業安全衛生管理系統涵蓋全廠區之工作同仁，執行工作活動之相關人員，包含員工 480 人 (占比 98.2%) 及非員工 9 人 (占比 1.8%)

2025 年職業安全衛生管理系統涵蓋範圍之工作者

管理系統 / 法令	檢查類型	人數	比例	備註
ISO 45001	內部或外部查證	480	100%	本統計範圍僅涵蓋公司正式員工，未包含承攬商、派遣人員及其他非員工身分之人員。非員工人員另依承攬商安全衛生管理機制進行管理與訓練，故未納入本次人數統計範圍。

6.7.1.1 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職業安全衛生等相關議題。

職業安全衛生委員會召開人數和頻率

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
樹林廠	12	4	33.34%	4
鶯歌廠	12	4	33.34%	4
冬山廠	12	4	33.34%	4

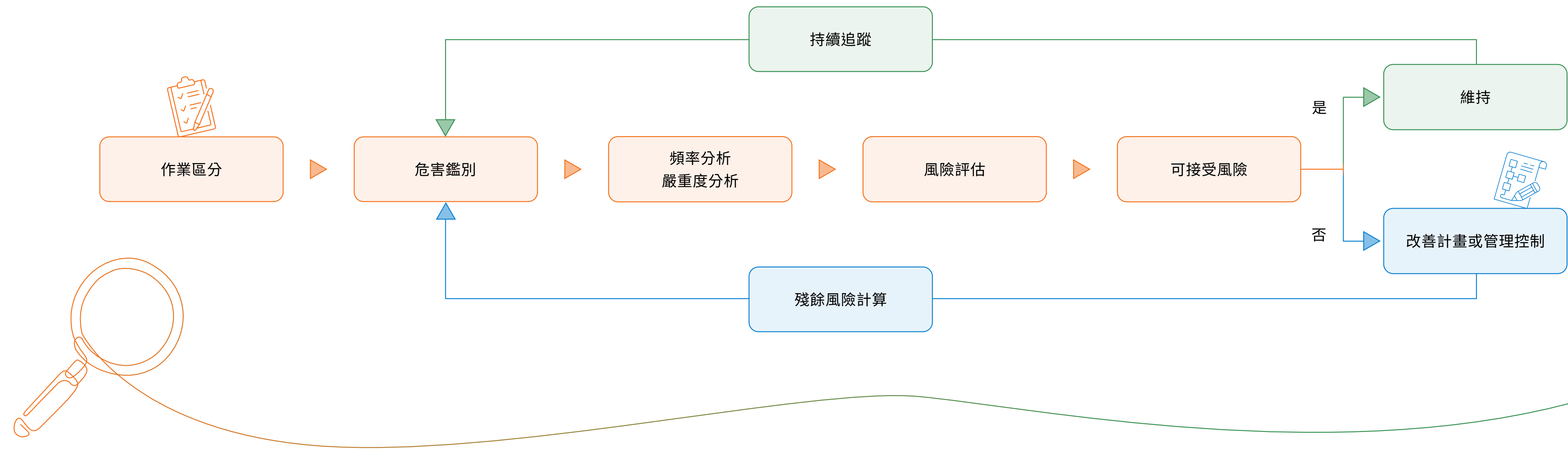
6.7.2 危害辨識與風險評估

依據本公司制定之「危害鑑別與風險評估管理辦法」，每年定期進行危害鑑別與風險評估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。

為能有效鑑別出作業危害、進行風險評估，進而針對高風險作業找出改善對策，每年在執行危害鑑別前，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。

每年 3 月由各單位之危害鑑別與風險評估人員，依據「危害鑑別與風險評估管理辦法」使用 C-4F-07-14 危害鑑別風險評估表針對各單位之作業進行評估，2025 年本公司共進行 760 項作業之危害鑑別，其中鶯歌廠 278 項、樹林廠 186 項、冬山廠 249 項、鶯歌二廠 47 項。

危害鑑別與風險評估流程圖

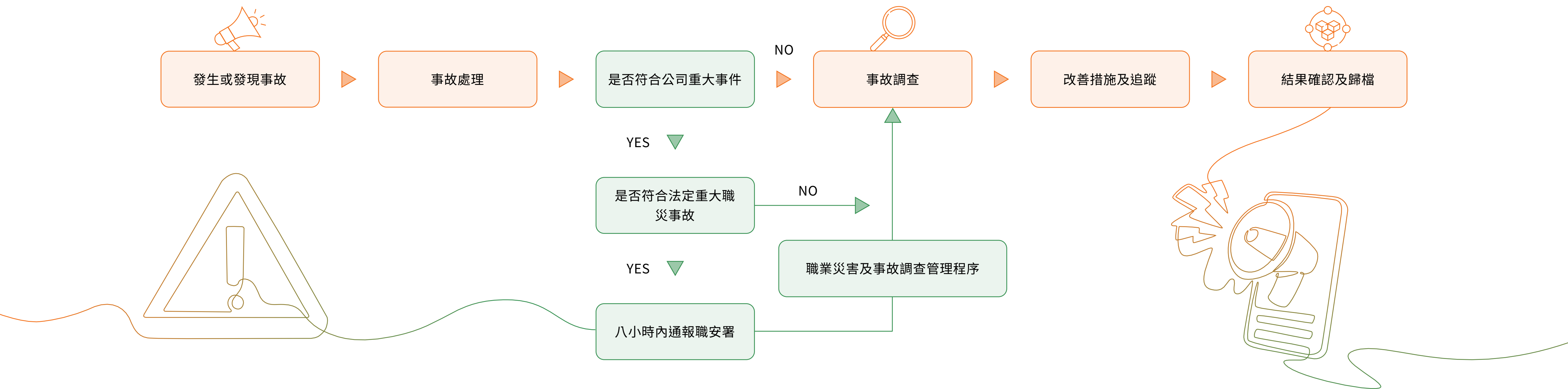


6.7.3 職災事故及預防改善對策

為確保工作場所安全，本公司制定「職業災害及事故調查管理程序」，於事故發生時即時進行應變處置與通報，並透過事故調查與原因分析，研擬改善措施，以降低傷害並防止再發。

2025 年共發生 3 起職業災害事故，合計損失天數為 19 天，相關數據將作為持續精進安全管理之依據。

緊急事故處理及通報流程



為強化現場安全管理，本公司訂有「巡檢作業管理辦法」，由安全衛生管理單位定期及不定期執行各項巡檢與抽查，涵蓋機台設備、安全防護及承攬商作業等重點項目，並針對缺失事項開立改善通知，必要時要求停工並限期改善；巡檢結果亦納入主管會議檢討，以持續降低作業風險。

另為預防及減輕職業安全衛生相關風險，訂有個人防護具、作業環境監測、特殊作業及勞工健康保護等管理辦法，透過制度化管理維護作業安全；並推動工安獎懲機制，藉由績效評比與獎勵措施，強化安全文化之落實。

6.7.4 職安衛教育訓練與緊急事件管理

6.7.4.1 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，每年進行下一年度的教育訓練規劃，依計畫舉辦職業安全與健康相關的在職教育訓練、盤點各項需要使用到特殊機具之作業或是職業安全相關法規要求之專業人員證照，依照需求安排人員參加外部訓練取得證照，建立人員安全作業的能力及推動安全衛生健康文化與觀念融入公司工作環境。

教育訓練執行情形（內訓 + 外訓）

年度	課程總數	參與人次	總時數
2023	53	1,647	2,492
2024	84	3,820	7,540
2025	79	3,428	3,879

近三年度公司持續推動內外部教育訓練，合計辦理 216 門課程，參與人次達 8,895 人次，累計訓練時數 13,911 小時，培訓量能穩定成長。

課程涵蓋專業技能、管理能力及職業安全衛生等面向，並持續優化內容與機制，強化員工能力與安全意識，支援公司永續發展。



6.7.4.2 緊急事件管理

本公司訂有「緊急事件準備與回應管理程序」，針對火災、化學品洩漏、停水停電及傳染性疾病等情境建立應變機制，並依主管機關規範定期辦理緊急應變演練，以提升人員應變能力並降低災害風險。2025 年度於鶯歌、樹林及冬山廠辦理專業救護培訓，課程涵蓋 AED 操作及 CPR 心肺復甦術，共 580 人完成訓練，每人訓練時數約 1 至 1.5 小時，累計訓練時數達 732 小時，持續強化緊急應變與即時救護能力。



6.8 員工健康管理

6.8.1 員工健康檢查

本公司每年委託大型醫院辦理健康檢查，以確保員工身體健康，並呈報主管機關備查。

2025 年除未滿一年新進員工外，應接受健康檢查之員工共 412 人，完成檢查人數為 412 人，受檢率達 100%，涵蓋樹林廠、鶯歌廠 (含鶯歌二廠) 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，經職業醫學科專科醫師檢查後，大多數員工分屬一或二級管理，僅少數為四級管理；廠護依據管理分級，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。

2025 年度 在職勞工年度健康檢查

	鶯歌廠 (含鶯歌二廠)	樹林廠	冬山廠	總計
人數	208	57	147	412
一般健康檢查	208	57	147	412
食品安全健康檢查	68	35	84	187
特殊健康檢查	125	46	128	299
主管健檢	31	11	13	55
健檢率	100%	100%	100%	100%

備註：

1.符合法定一般健康檢查。

2.符合食品安全健康檢查。

3.符合特殊作業 (噪音) 健康檢查。

4.優於法規的健康檢查包含 8 項檢查。

5.優於法規的主管級健康檢查包含 5 項檢查。



6.8.2 員工健康促進

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。

∞ 健康職場認證與推動

為持續打造健康友善職場，公司積極推動員工健康促進措施，並參與國民健康署相關計畫。本公司已通過「114 年職場健康促進自主評核」，展現公司在員工健康管理、疾病預防及健康促進制度化推動上的具體成果。

∞ 健康促進活動：

▼『小金人運動護照 - 健康無限 GO!』計畫

本公司積極推動「小金人運動護照」，旨在引導同仁養成規律運動習慣。透過數據觀察，同仁對健康的重視程度顯著提升，參與人數逐年遞增，顯見健康文化已深入同仁職場生活。2025 年度執行成效：

自主運動總量	總參與點數 1,713 點，換算自主運動時數達 856.5 小時。
計畫完賽率	共 62 位同仁達成全程參與，完賽率達 79.5%。
推動策略	透過「30 分鐘累積 1 點」的激勵制度，降低運動門檻並增加趣味性，有效將健康管理轉化為員工自發性之行為。
歷年成長實績與 量化數據	受惠於管理階層支持與職場健康氛圍，本公司健康促進活動由 2023 年「健康職場減重比賽」、2024 年「腹愁者聯盟」，至 2025 年正式轉型為「小金人健康護照」。參與人數從 22 人成長至 78 人，三年增幅達 254%，展現同仁已由被動參與轉為積極關注自身健康。



健康護照紙本 / 電子版



每周辦公室快充五分鐘

為解決辦公室同仁久坐及缺乏運動時間之狀況，規劃「辦公室健康快充五分鐘」專案。利用午後短短五分鐘，帶領同仁進行簡單的伸展、有氧與肌力訓練，將運動無縫融入工作日常。

透過簡單易學的動作設計，讓同仁在工作間隙即可有效放鬆肌肉，緩解職場長期久坐造成的僵硬與不適。



小金人健康動課程

金元福為優化同仁運動環境，已啟用全廠區健身房與休憩中心。同時，引進多元專業師資課程，包含「極致雕塑瑜珈」、「活力飛輪 / 跑步機有氧課程」與「體適能運動課程」，提供從靜態伸展到高強度有氧的全方位訓練選擇。透過提供不受天候影響的運動空間，成功帶動全廠區規律運動風氣。

課程項目	總堂數	每堂參與人數	總受訓人時	目標成效
極致雕塑瑜珈	43 堂	9 人	387 小時	體態優化與壓力調適
活力飛輪與有氧	13 堂	9 人	117 小時	心肺功能強化與體適能增進
體適能運動課程	8 堂	21 人	168 小時	提升體能、紓壓和運動習慣養成
合計	64 堂	平均 13 人 / 堂	672 小時	全方位提升同仁身心福祉



∞ 健康促進講座

為滿足同仁不同面向的健康需求，2025 年擴大辦理各類身心平衡講座，強化同仁對職場健康觀念。於鶯歌廠、樹林廠及冬山廠同步推動共 35 堂專業課程，內容涵蓋肌力訓練、職場手作、睡眠管理及中高齡退休規劃、正念減壓、飲食健康宣導、傳染病防治講座等。年度累計 492 參與人次，總受訓人時達 518 小時。

健康促進講座照片



冬山廠：職場紓壓手作 - 中藥 DIY 防蚊包



鶯歌廠：按摩舒壓棒製作



樹林廠：中高齡退休計畫與人生下半場



冬山廠：體適能運動課程



鶯歌廠：超慢跑有氧課程

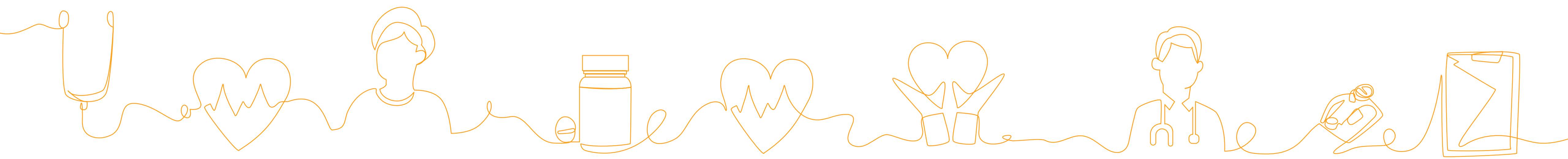


樹林廠：一條彈力帶動全身課程

6.8.3 落實職業疾病預防

6.8.3.1 職業傷害及職業病相關數據統計

年度 / 項目	2023	2024	2025	備註
人數	458	484	480	1. 職業傷害類型： 2023 年 4 件：1 件衝撞、2 件捲夾、1 件跌倒 2024 年 1 件：1 件跌倒 2025 年 3 件：2 件捲夾、1 件割傷
死亡事故	0	0	0	2. 職業病類型： 近三年無職業病發生。金元福潛在的職業病類型包含：噪音暴露、重複性作業造成之肌肉骨骼不適、高溫作業危害、化學物質與揮發性有機物 (VOC) 暴露、粉塵暴露及輪班作業疲勞等。
職業災害	4	1	3	3. 傷害率 (IR)= 工傷事故總計 / 工作總時數 × 200,000
重大職業災害	0	0	0	4. 職業病率 (ODR)= 職業病事件總計 / 工作總時數 × 200,000
傷害率 (IR)	0.9	0.2	0.6	5. 損工日數率 (LDR)= 誤工天數 / 工作總時數 × 200,000
職業病率 (ODR)	0	0	0	* 20 萬單位：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 2023 年總經歷工時：891,848 小時 工傷天數：142 (實際工傷天數) 2024 年總經歷工時：929,480 小時 工傷天數：37 (實際工傷天數) 2025 年總經歷工時：952,120 小時 工傷天數：19 (實際工傷天數)
損日數率 (LDR)	31.8	7.9	4.2	* 2025 年在總經歷工時增加至 952,120 小時的情況下，實際工傷天數由 2024 年的 37 天下降至 19 天，顯示職業安全管理措施具體發揮成效。公司將持續強化風險預防與安全文化，以在維持營運量能的同時進一步降低職災影響。



6.8.3.2 職業健康預防計畫執行成效

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，期望能找出可能導致職業疾病的危害因子，並執行相對應的預防措施。除每月安排職醫進廠諮詢與環境檢視外，2025 年度針對四大計畫執行內容如下：異常工作負荷 10 件、人因性危害 8 件、聽力保護 25 件、母性健康保護 5 件及不法侵害預防 0 件，均由專科醫師完成訪談與衛教。

2025 年度我們針對各項預防計畫落實了以下亮點改善：

人因性危害預防

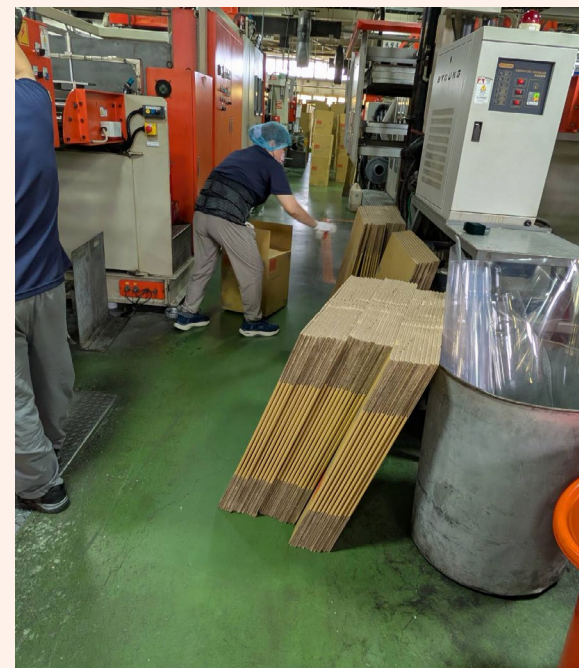
推動中高齡職務再設計，針對廠區作業環境進行人因工程評估，特別關注中高齡同仁之作業負擔。

具體改善：

於封箱作業區引進「自動平台車」，有效解決作業人員頻繁彎腰之負擔，透過職務再設計優化作業姿勢，預防肌肉骨骼傷病發生



改善前：重複性動作；頻繁彎腰、軀幹扭轉



改善後：減少了不必要的身體扭轉，有助於維持更中立的脊椎姿勢



聽力保護計畫

規範進入噪音作業區域須配戴聽力防護具，並每月定額發放耳塞，強化同仁日常防護。另依職業醫師評估針對聽力檢查達第四級同仁提升防護等級，改採耳罩使用，以提供個別化保護，降低噪音暴露風險及預防聽力損傷。



針對聽力保護員工進行現場訪視

執行職務遭受不法侵害預防

營造零容忍之職場暴力環境，建立和諧職場文化。

意識強化：

辦理共計 2 場預防職務不法侵害教育訓練，提升主管與同仁對於職場暴力辨識、應變及通報流程之熟稔度。

守護母職健康，打造安心職場

對於懷孕及分娩後不滿一年之女性同仁，除由醫師進行訪談與工作調整建議外，更建立實質激勵與關懷機制。



異常工作負荷預防與醫師訪談

持續落實異常工作負荷促發疾病預防計畫，由職業醫學科專科醫師針對高風險同仁進行一對一訪談與衛教，協助員工應對職場壓力並預防職業倦怠，全面守護身心健康。



社會共榮

7.1 環境教育	84
7.2 環境守護	85
7.3 社區關懷	86

在金元福，我们相信企业的价值，不只是营运绩效，更体现于我们与土地及社会的连结。秉持此信念，我们从「人性关怀」出发，透过不同形式推广并分享永续知识，发挥产业影响力；同时，藉由具体的社区关怀行动与公益支持回馈在地，落实社会共荣共好的愿景。

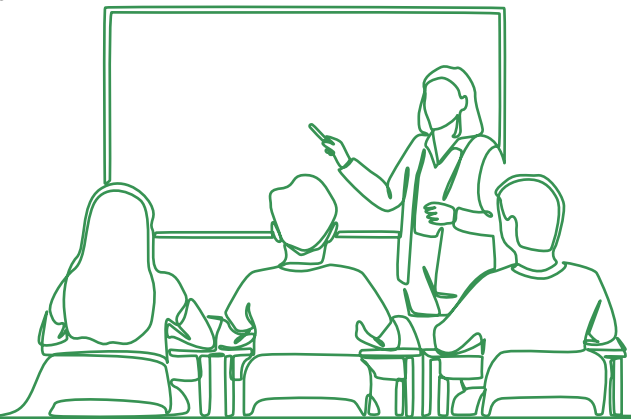
7.1 環境教育

金元福深信，知識的分享是推動社會共好的催化劑。我們不僅在自身營運中實踐永續，更致力於發揮產業影響力，將循環經濟的專業與價值傳遞給更廣泛的社群。

內部永續文化深耕

唯有先在內部凝聚強大共識，才能一致地對外展現我們的承諾

- 總經理親自主持永續溝通會議，與 73 位同仁深度對話，鞏固全公司的永續共識。
- 永續的實踐無法閉門造車，除了凝聚金元福的內部共識，我們更積極向外汲取新知，透過定期舉辦「**金石講座**」，邀請跨領域的專家學者分享前瞻洞見，於 2025 年舉辦 **4** 場次，共 **312** 人次參與。



外部社群影響力

積極走向社群，透過多元管道分享我們的知識與經驗

- 總經理及高階主管參與實體或線上活動進行 **8** 場專題演講，分享金元福的永續實踐，啟發 **568** 人次。
- 總經理首度受邀至天下雜誌錄製 Podcast 節目 (2025/2/14 上線)，透過數位平台傳播觸及 **455** 名聽眾，開創了與公眾溝通的嶄新模式。
- 企業至廠區參訪共計 **3** 場，吸引 **103** 位來自企業與學術界的夥伴親身體驗循環經濟的運作。
- 學校參訪共舉辦 **5** 場，共計 **348** 人次至廠進行職涯體驗及觀摩。



近三年成果：

年份	內部永續文化深耕		外部社群影響力	
	場次	人次	場次	人次
2023	42	525	17	761
2024	11	185	24	1,528
2025	5	385	17	1,474

7.2 環境守護

金元福逐步展開各項環境守護行動，包含林地認養、除蔓、合理化施肥等項目，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。

2009 年造林

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，以每顆樹每年吸碳 12kg(註 1)，每年約吸收二氧化碳量約 149.68 公噸。



2019 年迄今林地認養案

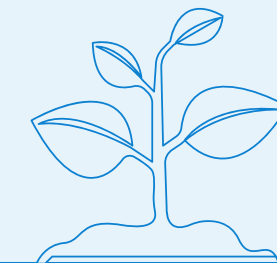
認養四獸山步道之植栽區段占兩塊地面積共 1.21 公頃。2019-2022 年間認養內容為新植樹木，栽植樹種包含：楓香、光蠟樹、杜英、相思樹、紅楠、青剛櫟。於 2024 年後認養案以植栽區進行刈草、除蔓（小花蔓澤蘭防治）... 等養護工作。每年碳排放吸收量約 13.19 噸(註 2)（2022 年陸域關注區生態植被復育計畫預定案第 12 號），持續為環境盡一份心力。



2024 年迄今合理化施肥專案

透過禾騰技術有限公司加入經濟部水利署北區水資源分署的「合理化施肥」專案，透過合理化施肥技術的推廣與企業農地認養模式，減少農業活動對環境的負面影響，提升土壤健康與農產品品質。同時，金元福更進一步將農地生產的成果（綠竹筍）回饋到企業員工與社會，體現企業對內部夥伴與在地社群的關懷，打造一個兼具環境、經濟與社會效益的永續發展實踐。

我們希望吸引更多企業與農民加入此專案，並進一步擴展農產品的回饋模式，持續推動合理化施肥與農地認養模式的普及，實現農業永續發展的願景，讓更多人感受到這項專案所帶來的改變與溫度。



備註 1：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>

備註 2：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。資料來源：<https://e-info.org.tw/node/232749>

7.3 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。2025 年贊助 / 捐助總計金額新臺幣 1,162.9 萬元，合作單位和贊助金額如下：

	在地 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、宜蘭冬山東興國小、社團法人中華民國快樂學習協會 (鶯歌據點)、鶯歌工商 (技藝競賽)。	新臺幣 363 萬元
	在地社區敬老 / 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、宜蘭香和社區等。	新臺幣 18.8 萬元
	消防 / 醫療贊助	捐贈臺中市大雅消防隊物資。	新臺幣 142.4 萬元
	在地體育贊助	贊助宜蘭在地桌球國手林昀儒、宜蘭在地匹克球國手蔡瀚琛、宜蘭高中籃球隊、冬山鄉體育會 / 卓越冬山全民健行活動。	新臺幣 276.5 萬元
	其他捐助	捐贈花蓮縣青少年公益組織協會 - 花蓮光復行動、林地除蔓作業認養等。	新臺幣 362.2 萬元
合計			新臺幣 1,162.9 萬元

社區關懷重點專案：



捐血金有愛、金元福同在

第三年舉辦捐血活動，首次擴大串聯供應鏈夥伴共同參與，與「鶯歌永昌社區發展協會」進行家暴防治宣導。號召同仁、在地企業和附近里民共同響應，共有 116 名參與者，97 人成功捐血，總共 157 袋。

相關影音

<https://www.facebook.com/share/v/1GL5c5u2nT/>



助鶯計畫：鼓勵在地學子提供技藝競賽助學金

2025 年，鶯歌工商的選手們不負眾望，再度於全國競賽中大放異彩，勇奪 3 座金手獎、11 座優勝的輝煌成績。我們與有榮焉，也再次驗證了「助鶯計畫」的價值。

相關影音

<https://youtu.be/p86vQDxyzEw>



支持在地體育選手

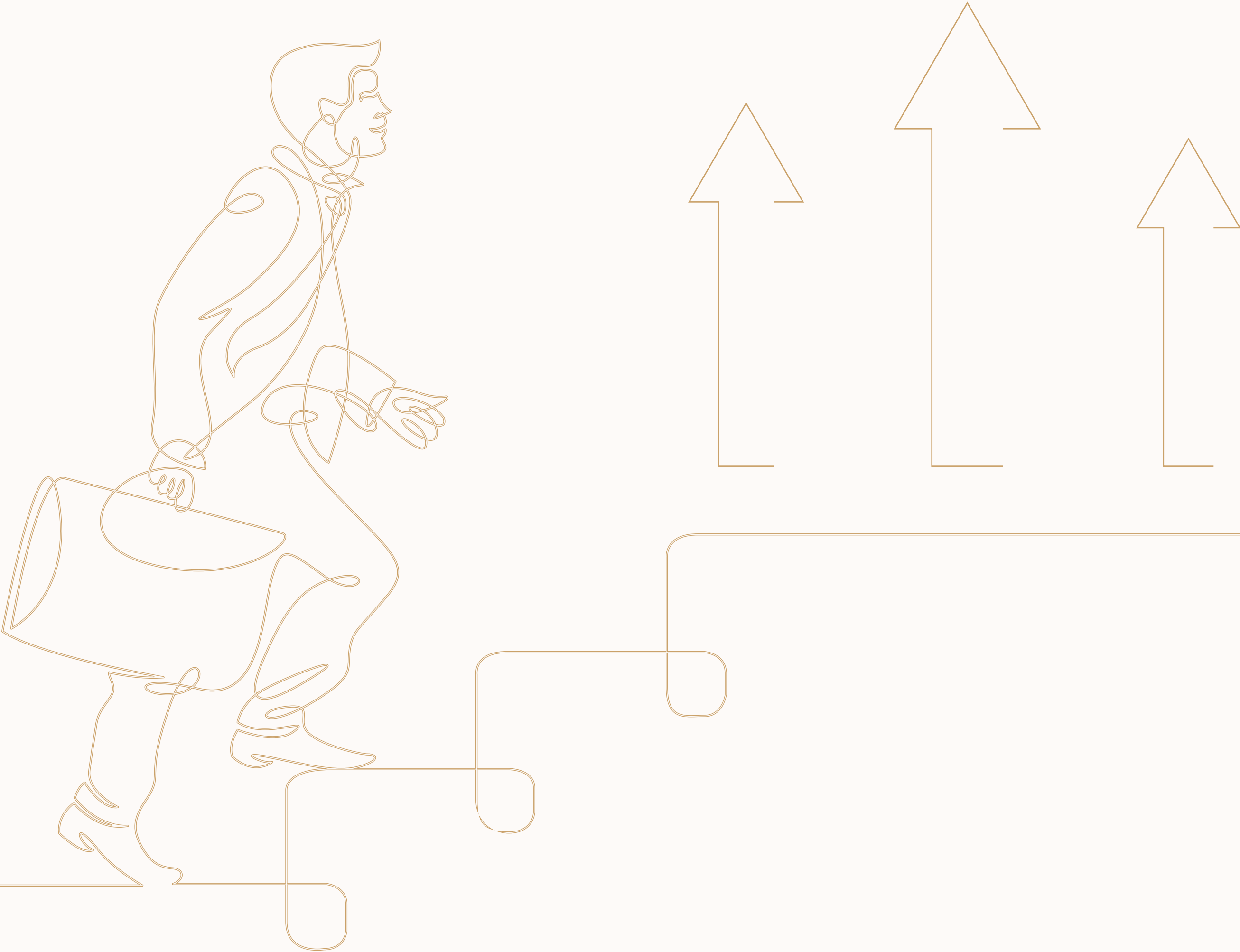
2025 年贊助宜蘭出身的蔡瀚琛同學，出國參與匹克球世界盃勇奪金牌。

相關影音

https://www.e-land.gov.tw/News_Content.aspx?n=2720&sn=386786

附錄

GRI 準則索引表	88
SASB 對照表	96
TCFD 氣候相關財務揭露	98
獨立第三方保證意見聲明書	99



GRI 準則索引表 (2021 年版本)

★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 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	3.1 公司簡介	19	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書 4.2.2 近年 (不) 可回收材質採購占比	3 41	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	3	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.1 公司概述 3.1.4 上下游關係 3.5.1 業務範圍	19 21 31	
	2-7	員工	6.1 員工概況與人力結構	60	
	2-8	非員工的工作者	6.1 員工概況與人力結構	60	
治理	2-9	治理結構及組成	3.2.1 組織架構	22	
	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	3.2.1.1 經營團隊及組織圖	22	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2.2 重大主題溝通管道	24	

前言	CHAPTER 1	CHAPTER 2	CHAPTER 3	CHAPTER 4	CHAPTER 5	CHAPTER 6	CHAPTER 7	APPENDIX
GRI 準則索引表	SASB 對照表	TCFD 氣候相關財務揭露	獨立第三方保證意見聲明書					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋			
治理	2-13	衝擊管理的負責人	3.2.2.2 ESG 委員會	24				
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.2.2.2 ESG 委員會	24				
	2-15	利益衝突	3.2.1.2 經營團隊之利益衝突迴避	23				
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.2.2 重大主題溝通管道	24				
			3.4.2 申訴與意見管道	29				
			3.4.3 法規遵循	29				
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.2.1.3 提升經營團隊管理職能	24				
	2-18	最高治理單位的績效評估	--	--	資訊無法取得 / 不完整			
	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	--	--	資訊無法取得 / 不完整			
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	4				
	2-23	政策承諾	3.1.3 永續願景與社會責任政策	21				
	2-24	納入政策承諾	3.1.3 永續願景與社會責任政策	21				
			3.2.2.2 ESG 委員會	24				
			3.6.2.1 新供應商資格篩選	33				
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 風險管理	26				
			3.4 商譽與法規遵循	28				
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.4.1 商業道德與反貪腐	28				
3.4.2 申訴與意見管道			29					
2-27	法規遵循	3.4.3 法規遵循	29					
2-28	公協會的會員資格	3.1.5 夥伴與倡議	21					
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	2.2 利害關係人議合	13				
	2-30	團體協約	6.6.1 定期舉辦勞資會議	71				

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大主題鑑別流程與列表	14	
	3-2	重大主題列表	2.3 重大主題鑑別流程與列表	14	
經濟面					
★經濟績效 (營運績效)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5 營運績效	31	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	--	--	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	5.5 氣候變遷風險管理與因應	55	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	6.4.3 退休金制度	69	
	201-4	取自政府之財務補助	--	--	2025 年接受政府之財務補助金額約新臺幣 959,897 元
市場地位					
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	6.4.1 薪酬制度	67	
	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	22	
採購實務					
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.6.1 在地採購比例	33	
反貪腐					
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.4.1 商業道德與反貪腐	28	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.4.1 商業道德與反貪腐	28	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.4.1 商業道德與反貪腐	28	

前言	CHAPTER 1	CHAPTER 2	CHAPTER 3	CHAPTER 4	CHAPTER 5	CHAPTER 6	CHAPTER 7	APPENDIX
GRI 準則索引表	SASB 對照表	TCFD 氣候相關財務揭露	獨立第三方保證意見聲明書					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋			
環境面								
物料 (原物料管理)								
GRI 301：物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.2.1 近年主要原物料	40				
	301-2	使用回收再利用的物料	4.2.2 近年 (不) 可回收材質採購占比	41				
	301-3	回收產品及其包材	--	--	不適用 / 目前沒有要求客戶協助相關數據統計			
能源 (碳排放 / 能源管理)								
GRI 302：能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	5.1.1 能源耗用	47				
	302-2	組織外部的能源消耗量	--	--	不適用 / 目前沒有要求組織外部提供能源消耗量之相關數據			
	302-3	能源密集度	5.1.1 能源耗用	47				
	302-4	減少能源消耗	5.1.2 節電及能源管理	49				
	302-5	降低產品和服務的能源需求	--	--	不適用 / 目前沒有要求客戶協助相關數據統計			
水與放流水								
GRI 303：水與放流水 2018	303-1	共享水資源之相互影響	5.3 水資源管理	51				
	303-2	與排水相關衝擊的管理	5.3 水資源管理	51				
	303-3	取水量	5.3 水資源管理	51				
	303-4	排水量	5.3 水資源管理	51				
	303-5	耗水量	--	--	資訊無法取得 / 目前尚未針對耗水量設置量測設備			
排放 (碳排放 / 能源管理)								
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	52				
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	52				
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.4 溫室氣體排放	52				
	305-4	溫室氣體排放強度	5.4 溫室氣體排放	52				

前言	CHAPTER 1	CHAPTER 2	CHAPTER 3	CHAPTER 4	CHAPTER 5	CHAPTER 6	CHAPTER 7	APPENDIX
GRI 準則索引表	SASB 對照表	TCFD 氣候相關財務揭露	獨立第三方保證意見聲明書					
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋			
GRI 305：排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	5.4 溫室氣體排放	52				
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	5.2 空氣污染防制	50				
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	5.2 空氣污染防制	50				
廢棄物								
GRI 306：廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4 廢棄物管理	44				
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1.3 封閉式回收體系	39				
			4.4 廢棄物管理	44				
	306-3	廢棄物的產生	4.4 廢棄物管理	44				
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.4 廢棄物管理	44				
306-5	廢棄物的直接處置	4.4 廢棄物管理	44	44				
供應商環境評估 (供應鏈管理)								
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.6.2.1 新供應商資格篩選	33				
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4.2 申訴與意見管道	29				
3.6.2.2 現行供應商考核和評鑑			34					
社會面								
★勞雇關係 (薪酬與福利)								
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.4 薪酬與福利	67				
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	6.2.2 人才流動	61				
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.4.2 員工福利措施	68				
			6.5.2 性別平等	70				
	401-3	育嬰假	6.5.2 性別平等	70	70			
★職業安全衛生								
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.7 職業安全	72				

前言	CHAPTER 1	CHAPTER 2	CHAPTER 3	CHAPTER 4	CHAPTER 5	CHAPTER 6	CHAPTER 7	APPENDIX
GRI 準則索引表	SASB 對照表	TCFD 氣候相關財務揭露	獨立第三方保證意見聲明書					

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	6.7.1 職業安全衛生管理系統	73	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	6.7.2 危害辨識與風險評估	74	
			6.7.3 職災事故及預防改善對策	75	
	403-3	職業健康服務	6.8.1 員工健康檢查	77	
			6.8.3.2 職業健康預防計畫執行成效	82	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	6.7.1.1 職業安全衛生委員會	73	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	6.7.4 職安衛教育訓練與緊急事件管理	76	
	403-6	工作者健康促進	6.8.2 員工健康促進	78	
	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	6.8 員工健康管理	77	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.7.1 職業安全衛生管理系統	73	
403-9	職業傷害	6.7.3 職災事故及預防改善對策	75		
		6.8.3 落實職業疾病預防	81		
403-10	職業病	6.8.3 落實職業疾病預防	81		
★訓練與教育 (人才培育)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	6.3 人才發展體系	64	
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	6.3.2 訓練績效	66	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	6.2.4 提升員工過渡協助方案	63	
			6.3.1 訓練發展體系	64	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.3.3 績效評估	66	
員工多元化與平等機會 (員工平等機會與沒有歧視)					
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	6.2.3 多元共融	62	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	--	--	不適用

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
不歧視 (員工平等機會與沒有歧視)					
GRI 406 ： 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	3.4.2 申訴與意見管道	29	
			6.5.1 人權保障	70	
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	6.6 勞資雙贏的溝通橋樑	71	
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	6.5.1 人權保障	70	
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	6.5.1 人權保障	70	
供應商社會評估 (供應鏈管理)					
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.6.2.1 新供應商資格篩選	33	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4.2 申訴與意見管道 3.6.2.2 現行供應商考核和評鑑	29 34	
★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	4.3 產品安全與品質	42	
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	4.3 產品安全與品質	42	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.3 產品安全與品質	42	
★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	4.3 產品安全與品質	42	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.3 產品安全與品質	42	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	4.3 產品安全與品質	42	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.3 產品安全與品質	42	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
★客戶隱私 (資訊安全)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.7.1 資訊安全政策與管理	34	
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	3.7.1 資訊安全政策與管理	34	
自訂主題					
★循環經濟					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 循環經濟	37	
自訂重大主題	自訂	再生料使用達成率	4.1 循環經濟	37	
★風險管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 風險管理	26	
自訂重大主題	自訂	1. 每年 6 月以前完成「風險評估及處理規劃表」 2. 食品安全品質及環安衛暨能源目標達成率	3.3 風險管理	26	
★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	22	
自訂重大主題	自訂	6R 策略 (Reduce, Reuse, Recycle, Responsibility, Rethink, Revamp) 目標達成率	3.2 公司治理	22	
★數位轉型與創新					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.7.2 數位轉型與創新	35	
自訂重大主題	自訂	推動各部門導入 AI 實作應用	3.7.2 數位轉型與創新	35	
★客戶關係					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.3 產品安全與品質	42	
自訂重大主題	自訂	客戶滿意度調查	4.3 產品安全與品質	42	

SASB 對照表

SASB 分類：資源轉化 (Resource Transformation)>> 容器與包裝 (Containers & Packaging)

永續揭露主題與指標：

主題	代碼	種類	指標 / 衡量單位	揭露內容	頁碼
溫室氣體排放	RT-CP-110a.1	量化	(1) 範疇一溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e) (2) 範疇一溫室氣體排放量受排放限制法規所涵蓋之百分比 (%)	(1) 參閱 5.4 溫室氣體排放 (2) 0%(目前無受排放限制法規所涵蓋之排放)	52
	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，包含排放減量目標、績效考核等	(1) 全廠陸續汰換 R12、R22 之冷媒設備。 (2) 改善管理流程，減少不必要的滅火器使用。	--
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 _x (t)(不包括 N ₂ O) (2) 硫氧化物 SO _x (t) (3) 揮發性有機物 VOCs(t) (4) 粒狀物 PM(t)	(1) N/A (2) N/A (3) 參閱 5.2 空氣污染防制 (4) N/A	50
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：334,255.69GJ。 (2) 電網：98.90% 台電。 (3) 再生能源百分比：30%。 (4) 自發自用太陽能總發電量 3,666.7GJ。	47
水資源管理	RT-CP140a.1	量化	(1) 總取水量 (m ³) (2) 總耗水量 (m ³) (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：56,938m ³ (2) 總耗水量：56,938m ³ (3) N/A	51
	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	參閱 5.3 水資源管理 >> 本公司水資源主要用途及管理措施	51
	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	0 件。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。	51
廢棄物管理	RT-CP150a.1	量化	公司產生的有害廢棄物總量 (t) 及回收百分比	0 件。公司無產生有害廢棄物。	44

主題	代碼	種類	指標 / 衡量單位	揭露內容	頁碼
產品安全	RT-CP-250a.1	量化	(1) 產品召回的次數 (2) 產品召回的數量	(1) 0 次。 (2) 0 個。	--
	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。	--
產品生命週期管理	RT-CP-410a.1	量化	原料：	(1) rPET 使用占比：23.37%	38
			(1) 來自回收成分的比例	碎料回收再利用占比：50.06%	25
			(2) 來自可再生材料的比例	(2) PLA 使用占比：6.59%	19
			(3) 來自可回收又可再生的比例	(3) N/A	
	RT-CP-410a.2	量化	產品其原料來自可再利用、可回收或可分解的營收	(1) rPET：新臺幣 2,797,653,112 元 (2) PLA：新臺幣 593,527,242 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) 合作紙廠提供之紙箱，皆有通過 FSC 認證，可因應客戶需求進行 FSC 相關產品採購。	41
供應鏈管理	RT-CP-430a.1	量化	木質纖維總採購量 (t) 及其認證比例	N/A。公司產品本身無需使用到木纖維。	--
	RT-CP-430a.2	量化	鋁總採購量 (t) 及其認證比例	N/A。公司產品本身無需使用到鋁。	--

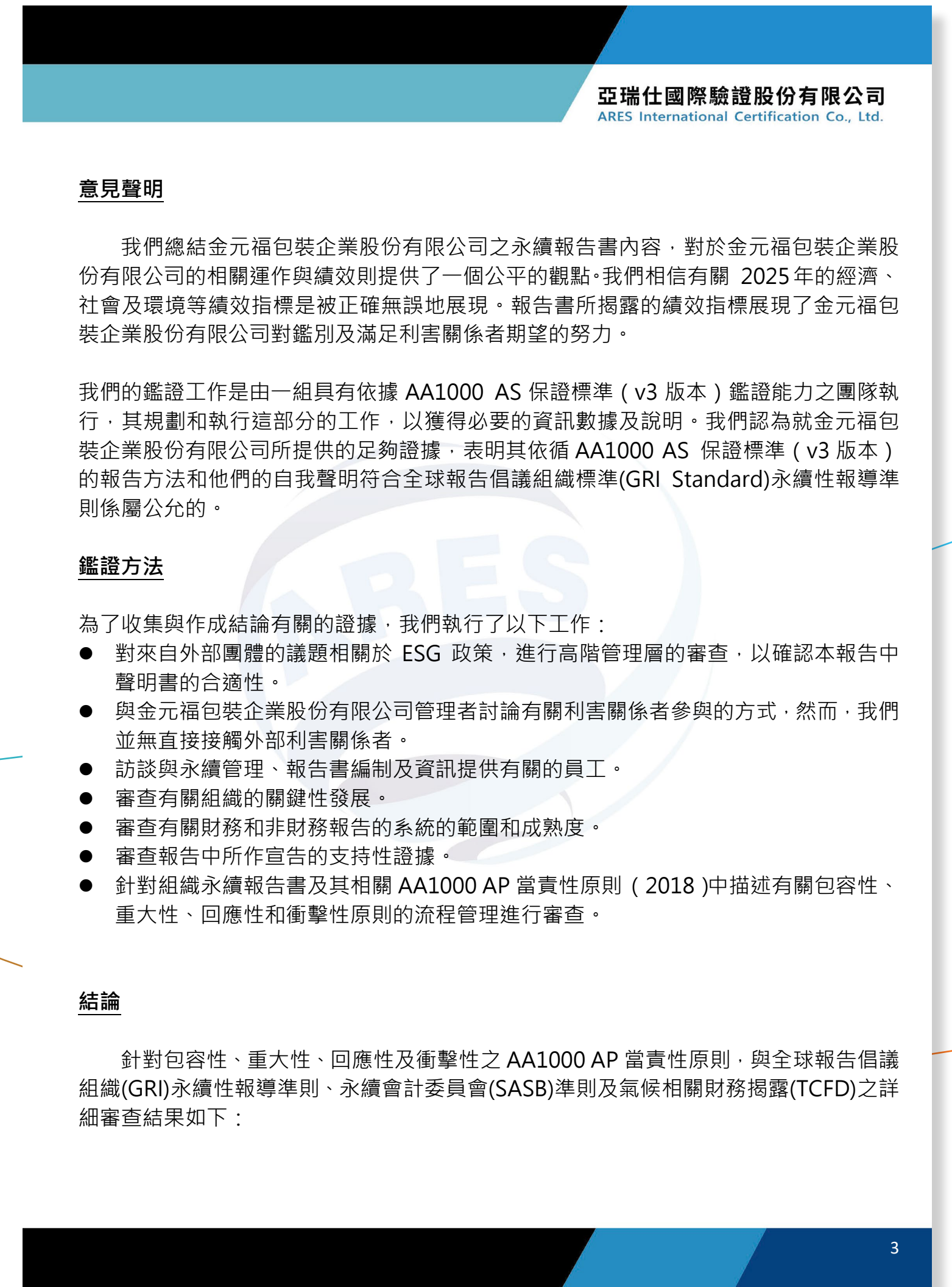
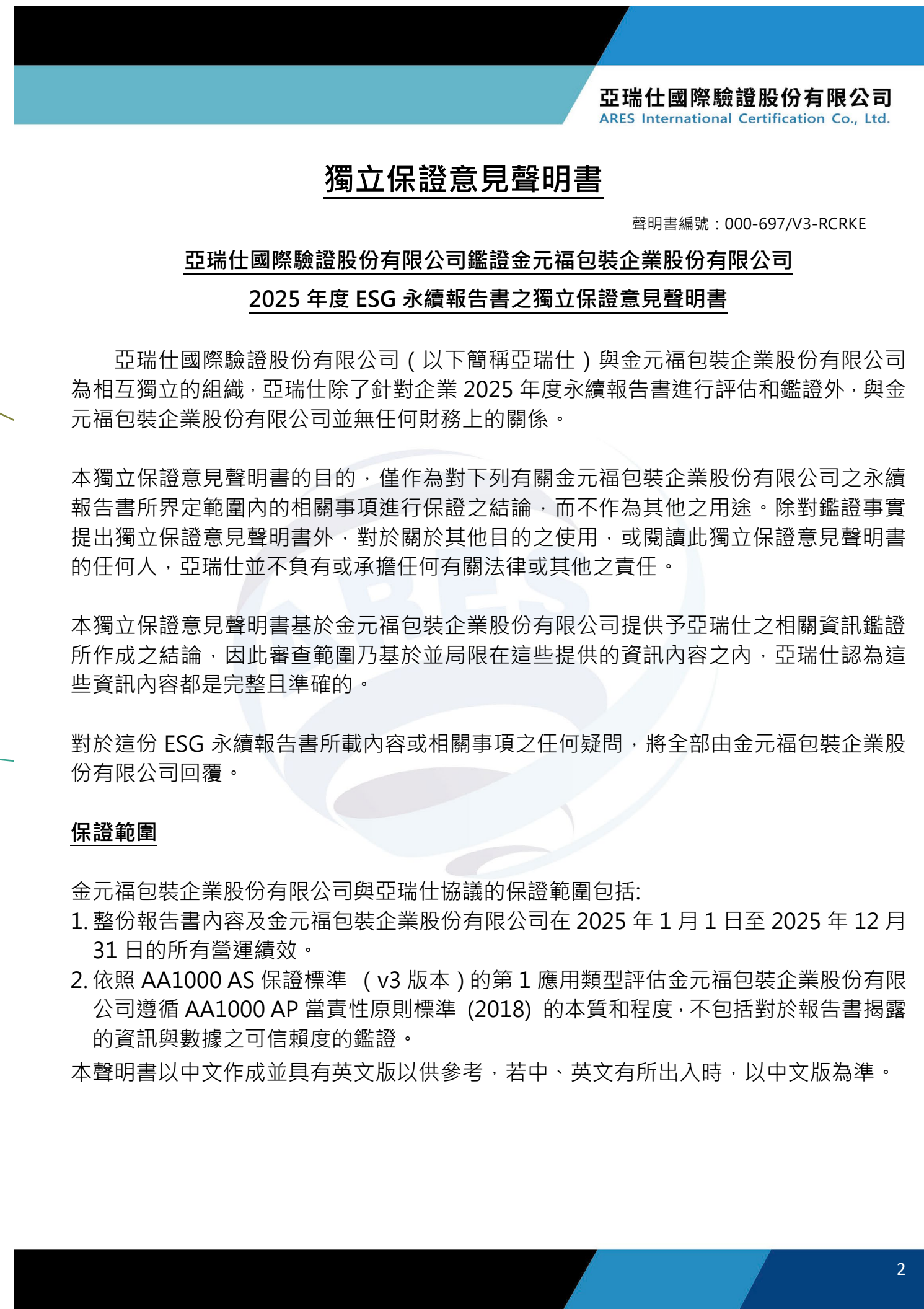
活動指標

活動指標 / 衡量單位	代碼	種類	揭露內容				頁碼
按產品劃分的年產量 (t)	RT-CP-000.A	量化	品項	成品重量 (公噸)	品項	成品重量 (公噸)	19
			PET	30,612	PLA	3,367	
			rPET	9,564	PP	10,949	
以下年產量的比例 (%)： (1) 紙 / 木頭，(2) 玻璃，(3) 金屬，(4) 塑膠	RT-CP-000.B	量化	(1) 紙 / 木頭：0%	(2) 玻璃：0%	(3) 金屬：0%	(4) 塑膠：100%	40
在職員工人數	RT-CP-000.C	量化	全部廠區總人數：482				19

TCFD 氣候相關財務揭露

項目	報告書揭露章節	頁碼
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	5.5 氣候變遷風險管理與因應	55
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)	5.5 氣候變遷風險管理與因應	55
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	5.5 氣候變遷風險管理與因應	55
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	5.5 氣候變遷風險管理與因應	55
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。	5.5 氣候變遷風險管理與因應	55
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。	5.5 氣候變遷風險管理與因應	55
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。	5.5 氣候變遷風險管理與因應	55
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	5.4 溫室氣體排放	52

獨立第三方保證意見聲明書



亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

- 包容性

本報告反映了金元福包裝企業股份有限公司正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與金元福包裝企業股份有限公司相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露環境、社會和治理的資訊。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了金元福包裝企業股份有限公司的包容性議題。

- 重大性

金元福包裝企業股份有限公司公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對組織的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了金元福包裝企業股份有限公司的重大性議題。

- 回應性

金元福包裝企業股份有限公司執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係者的溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了金元福包裝企業股份有限公司的回應性議題。

- 衝擊性

金元福包裝企業股份有限公司已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當責之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目的申報，及碳盤查的努力。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了金元福包裝企業股份有限公司對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

金元福包裝企業股份有限公司提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則之相關指標已被完整揭露、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包裝企業股份有限公司的永續性發展議題。

SASB 準則及 TCFD

金元福包裝企業股份有限公司提供有關符合 SASB 及 TCFD 的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 SASB 準則，揭露對財務有重大性影響的永續面向指標，以及基於 TCFD 揭露氣候變遷的風險與機會，包含完整揭露或部分揭露或未揭露。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了金元福包裝企業股份有限公司的永續性發展議題。

4

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們鑑證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

這份永續報告所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為金元福包裝企業股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本鑑證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 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。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之鑑證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國·台灣) 於 2026 年 06 月 04 日簽署發行

簽證

主要鑑證員

林育德

執行長

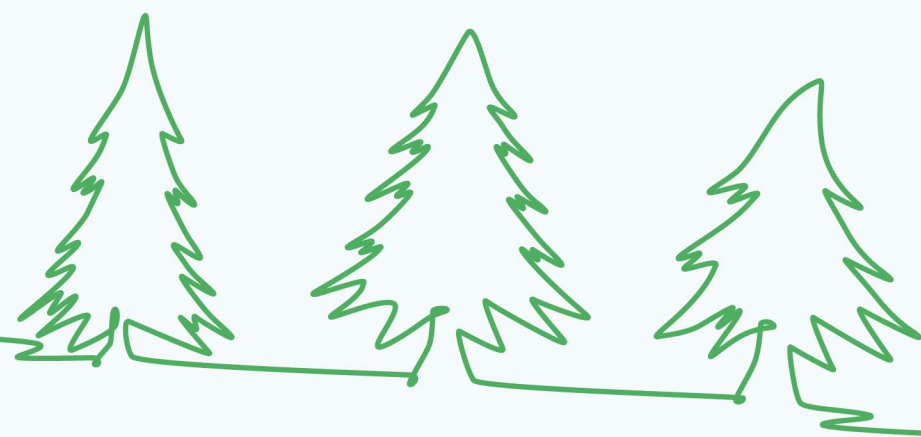
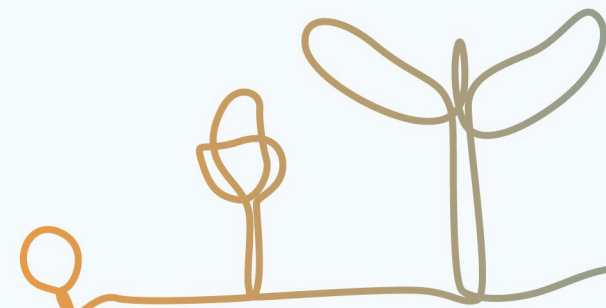
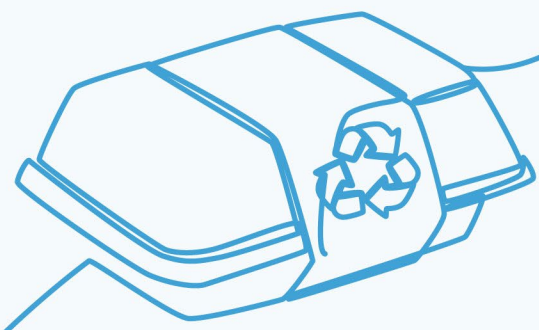
Colin Chen

AA1000

Licensed Report

000-697/V3-RCRKE

5



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