

2014
CSR

企業社會責任報告書
Corporate Society Responsibility Report



sheh fung
screws company

世豐螺絲股份有限公司



世豐螺絲企業社會責任報告書簡介

本報告書涵蓋世豐螺絲股份有限公司 2013 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日在經濟、環境、社會三大環節所落實的政策推動與績效。大部分指標揭露以世豐螺絲股份有限公司個體為主。本報告書中 2014 年度相關數據均採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

本報告書指標內容涵蓋了世豐螺絲橋頭廠、彌陀廠及永安廠，若有例外，會特別標明。本報告書中的財務報表數字，以新台幣為單位，環保安全衛生相關績效則以國際適用指標表達。

報告書撰寫綱領

本報告書參照全球永續發展報告書指導綱領(Global Reporting Initiative, GRI)第 74 版的內容進行挑選，依循核心選項(Core)標準分析出此報告要揭露的永續性主題、相關策略、目標和措施，並依所列之指導方針及架構撰寫。本報告書呈現之內容，係透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續考量面及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。

所列之指導方針及架構撰寫，揭露公司主要永續性議題、策略、目標與措施。本報告書以中文版發行，揭露的數據係來自世豐螺絲自行統計與調查結果；財務數據來源，係經會計師認證後公開發表的資訊；法令規定檢測之數據，並以一般慣用的數值描述方式呈現，內容資料均為確實數字。雖然本報告並未經外部第三方單位確證，但我們透過嚴謹的內部控制及查核機制，確保報告中所有財務、環境及社會面資訊數據的準確性。

報告期間：2014 年度 (2014 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)

報告週期：二年

現行發行版本：2015 年 10 月發行

聯絡方式

如您對本報告書有任何疑問或建議，歡迎聯繫我們，聯繫方式如下：

世豐螺絲股份有限公司 地址：高雄市橋頭區頂鹽里復興西路 810 號

電話：07-6116116

公司網站：<http://www.shehfung.com>



目錄

1 經營者的話	1
1.1 董事長的話	1
1.2 總經理的話	2
2 公司概況	3
2.1 公司簡介	3
2.2 營運概況	5
2.3 業務內容	151
2.4 產品安全與健康	162
3 公司治理與核心價值	173
3.1 公司治理現況	173
3.2 世豐核心價值	195
3.3 道德價值與從業行為	195
3.4 風險管理	206
4 利害關係者之鑑別與溝通	17
4.1 利害關係人鑑別與溝通	17
4.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析	19
4.3 世豐的員工	262
4.4 世豐的客戶	273
4.5 世豐的股東	284
4.6 世豐的合作夥伴	295
5 協助供應商改善交期和品質	306
5.1 安全衛生管理	306
5.2 災害防止	28
6 環境保護	29
6.1 環境保護管理系統	29



6.2	環境政策	34
6.3	污染防治現況	35
6.4	能源使用	39
6.5	水資源再利用	37

7 勞資關係與社會回饋 39

7.1	勞資關係	39
7.2	員工訓練與發展	46
7.3	員工健康管理與促進	50
7.4	員工福利	48
7.5	社會回饋與參與	51



經營者的話

1.1 董事長的話



「世豐螺絲」創立 40 年以來，一直遵循著穩健踏實、誠心經營的中心信念，一步一腳印的成長茁壯。

世豐螺絲如今仍然沿續創辦人的創業精神，秉持企業的存在獲利不是唯一的目標，社會責任亦是企業所必須肩負的必然使命。企業經營除了需隨時面對詭譎多變的市場競爭及挑戰，還須慎重思考如何在企業獲利與社會責任雙邊獲得平衡，而這也是

我們一直以來不斷努力及持續關注的重要課題。

“企業社會責任”是世豐螺絲必然承擔的公司使命，2007 年為響應政府綠色工業 RoHS 環保政策，於同年執行 QC080000 品質系統，並通過認證，這除了是螺絲同業的先驅之外，亦表示公司對於台灣環保之努力與實踐。除此之外，創辦人杜福來先生於 2006 年成立的「財團法人世豐善智慈善事業基金會」，致力於社會公益推行，除了資助貧困的青年學子獎學金之外，亦提供營養午餐補助給國小清寒學生，目標就是要讓所有弱勢家庭的學生，能與其他同學一樣享有平等學習的機會；期許未來基金會能有更大的力量與資源，可以朝向更廣泛的社會公益推行，持續善盡企業社會責任。

世豐螺絲藉由本次撰寫企業社會責任報告書之際，我們得以重新審視以前已經持續在做，而未來將持續努力的議題；展望未來，在經營團隊及全體同仁的努力之下，我們由衷期許即使一根小小螺絲釘，也可以充分發揮小兵精神，一步一步的完成企業理念與責任，讓我們更有能力持續完成企業對社會的責任，不僅要創造員工、股東及顧客之最大利益，更要善盡優良企業社會責任的使命。

董事長

1.2 總經理的話

世豐螺絲公司自創立以來，均秉持一貫的承諾，對員工、股東、供應商、客戶及政府機關都能互惠互利，且落實一己之力，希望促進更多的人一起關懷社會，讓社會能因此而進步。

由於氣候變遷與自然資源逐漸匱乏，所有的企業應共同面對新世代的挑戰；資源、碳排放、水資源的挑戰，

我們企業本身須以高效能的自我要求，降低對環境、社會、經濟的負面影響。

企業永續經營應該是多面向。在風險管理、內部控制、危機處理的因應方面，企業本體、供應商與利害關係人之間是唇齒相依的，必須站在同一陣線上。

身為地球村的一員，我們了解整體環境中，仍存在諸多不確定因素及風險，須更加努力才能因應變局，為此，我們定義的經營理念，如下：

- 一、重視人才的培育、鼓勵創新
- 二、追求精實組織，成就高效率的工作團隊
- 三、做到最好，品質第一
- 四、造就員工與公司互惠之幸福企業
- 五、成為客戶值得信賴的夥伴，互利雙贏
- 六、規劃長期策略，追求永續經營

我們深知在經濟、社會及環境等各個層面上，還有很多值得追求的目標，我們將在公司治理、經營績效、企業獲利、員工福利、環境保護及投資人關係等方面持續努力，在產品研發方面，朝綠色、節能及環保方向邁進。世豐螺絲之經營團隊除了持續追求企業永續發展外，並將善盡企業社會責任，達成利害相關者對於我們的期望，成為社會穩定的基石、良善的推動者。經營團隊就是秉持著這樣的信念與精益求精的精神來創造這一本屬於世豐螺絲的企業社會責任報告書。

總經理





2 公司概况

2.1 公司簡介

世豐螺絲股份有限公司(以下簡稱世豐螺絲)創立於 1973 年，至今已有40年的歷史，世豐為全球頂尖螺絲客戶設計及製造高品質螺絲，於 1989 年首度進入台灣前 1000 大企業，世豐擁有螺絲設計與製造技術多項專利，為全球木螺絲、建築螺絲的領導者，產品主要應用於建築工程及戶外修繕等。

一般人認為螺絲是一種微不足道的小零件，但卻在製程中佔有極重要的地位。一項組裝品往往需要很多螺絲牢固，只要在關鍵部位缺少一顆螺絲，或是其中一顆螺絲品質不良或未栓緊，都可能造成整體物件的鬆動，嚴重者甚至危及使用人的生命安全。

台灣螺絲工廠在全盛時期有數千家，2004 年出口量居世界第一，因此獲得螺絲王國的美譽。然而，隨著我國產業型態的改變，在政府特意培植及給予資訊產業許多優惠措施的情況下，身為傳統產業一員的螺絲業也相對顯得沒落，被冠上夕陽產業之名。在這些所謂的夕陽之中，卻有一螺絲新星異軍突起 - 世豐螺絲。世豐螺絲創立於1973年，迄今已四十年，每年生產超過1萬5千公噸的螺絲，全球千分之五的螺絲皆出自世豐螺絲之手，年營業額達新台幣12億元的水準，螺絲小巨人的名號響徹業界。

世豐螺絲主力生產建築螺絲之產品，其它產品包括木螺絲、鑽尾螺絲、乾牆螺絲、塑板螺絲、窗戶螺絲、傢俱螺絲等，掌握完整製造能力，至今已擠身全球螺絲產品的領導者。近年來，世豐螺絲貫徹差異化策略，鎖定研發精品螺絲，螺絲精品化的結果也促使公司得以提高產品的價值。

世豐螺絲基本資料表

公司名稱	世豐螺絲股份有限公司
公司簡稱	世豐螺絲
股票代號	2065
市場別	公開發行公司
產業別	螺絲業
主要應用	建築工程及戶外修繕
成立日期	1973 年 8 月 9 日
公開發行日期	2011 年 9 月 14 日
實收資本額	NT\$300,000,000 元
董事長	陳得麟
總經理	陳駿彥
公司總部	高雄市橋頭區頂鹽里復興西路 810 號
員工人數	233 人
股票過戶機構	富邦綜合證券股份有限公司
會計師事務所	安侯建業聯合會計師事務所
電話號碼	07-6116116
電子信箱	investor@shehfunc.com
公司網址	http://www.shehfunc.com

2.2 營運概況

2.2.1 公司沿革

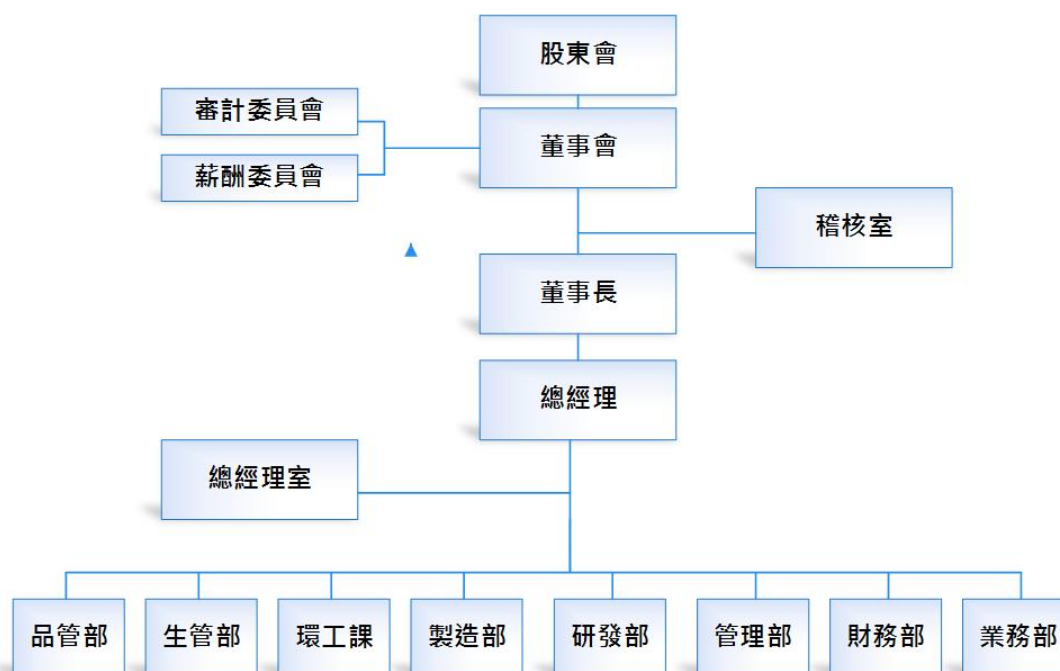
年度	重 要 記 事
1973 年	世豐螺絲廠有限公司成立。
1984 年	與中鋼合作研製 C1018 線材利於 Cold Heading Quality。
1985 年	創立「S」商標，打造製造品牌，為客戶提供有信譽高品質產品及售後服務。
1986 年	研發自鑽螺絲的模具及生產設備。
1989 年	進入天下雜誌 1000 大企業。
1991 年	研發不銹鋼與低碳鋼之異質結合技術。
1993 年	獲得國際品質保證制度 ISO9000 認證。
1996 年	研發第三代表面塗裝技術 TUF COTE 增強耐銹力。
2001 年	通過 CNLA 實驗室認證。
2005 年	榮獲台灣出口金質獎。
2006 年	開發無鉻製程及塗裝技術。
2007 年	榮獲第十屆經濟部小巨人獎。 獲 QC-080000 綠色生產認證。
2008 年	榮獲第 17 屆國家磐石獎。 通過 ISO 14001:2004 認證。
2011 年	通過 CE 粗牙認證。 通過 CE 鑽尾螺絲認證。 合併世強實業股份有限公司。 辦理股票公開發行。
2012 年	股票登錄興櫃買賣
2013 年	建廠 40 週年廠慶 設置審計委員會 設置薪酬委員會 完成 2012 年度企業社會責任報告書
2014 年	彌陀廠新建廠房工程動土 橋頭廠新污水處理設備建置完成 終止興櫃買賣

2.2.2 認證/獲獎實蹟

年 度	說 明
1989	進入天下雜誌 1000 大企業。
1993	獲得國際品質保證制度 ISO9001 認證。
2001	通過 TAF 實驗室認證(CNLA)。
2005	榮獲台灣出口金質獎。
2007	榮獲第十屆經濟部小巨人獎。 獲 QC-080000 綠色生產認證。
2008	榮獲第 17 屆國家磐石獎。 通過 ISO 14001:2004 認證。
2011	通過 CE 粗牙認證。 通過 CE 鑽尾

2.2.3 公司組織系統

2.2.3.1 組織結構



2.2.3.2 主要部門業務說明

部 門 別	主 要 業 務
稽核室	(1)評估公司各項管理制度之健全性及合理性。 (2)負責公司內部控制制度之稽核、改善及協助各單位解決問題。
總經理室	訂定公司營運方針，綜理公司整體事業之規劃、控制、執行及組織內部之協調、管理等業務之達成。
品保部	(1) 負責進貨原物料品質檢驗。 (2) 負責製程中產品品質控管。 (3) 負責製成品出貨前品質控管。
生管部	(1) 委外加工規劃與執行。 (2) 生產排程規劃。 (3) 產品製造進度追蹤與管理。 (4) 產品出貨作業。
環工課	工廠環保及工安之維護與管理。
製造部	(1)負責產品製造。 (2)負責生產相關作業之管理。
研發部	(1)負責督導改良及研發製程作業用模具。

部 門 別	主 要 業 務
	(2)負責督導作業設備及各項製程改善之提出、檢討、改良及研發。 (3)負責督導新產品研究開發之執行及既有產品之改良。
管理部	(1)生產原物料之採購規劃與執行。 (2)人力資源規劃與管理。 (3)採購及總務制度之規劃與執行。 (4)負責辦公室自動化支援與問題排除、資訊軟、硬體的評估與採購建議。 (5)公司 IT 資訊環境的規劃、維護與管理。
財務部	1 負責財務、會計及稅務之規劃與管理。 2 董事會、股東會相關事務處理及股務作業。 3 負責公司資金調度與衍生性商品交易。
業務部	(1)負責國內外之市場調查，及新產品之資料蒐集。 (2)公司整體行銷策略之擬定及執行。 (3)業務推廣及訂單承接與處理。 (4)主導顧客意見處理及滿意程度調查與提昇。

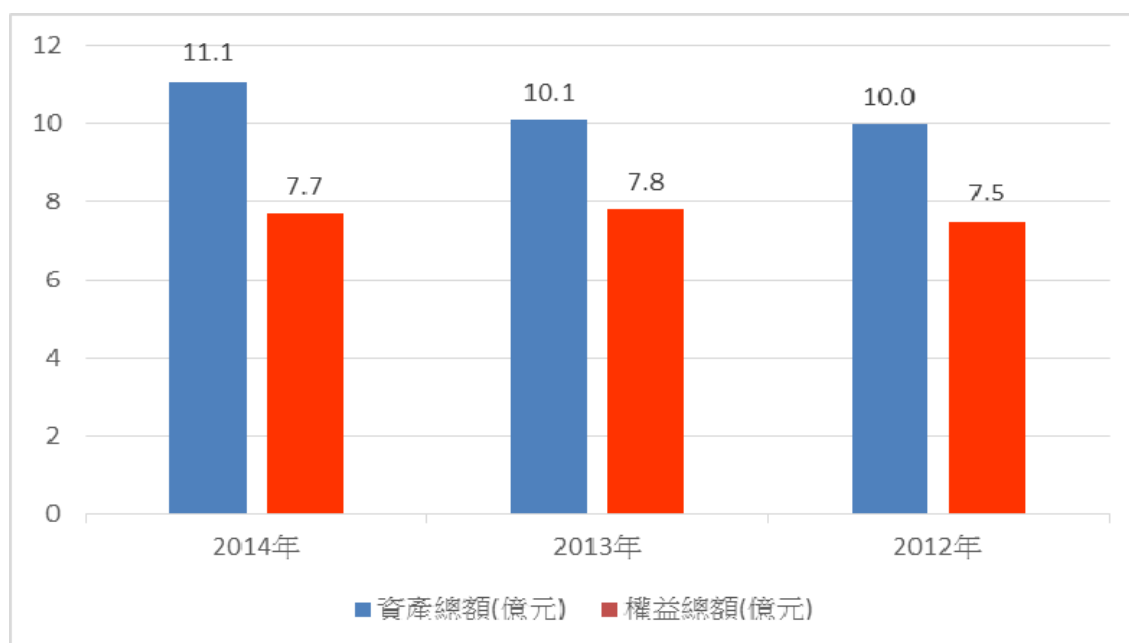
2.2.3.3 所參與之外部組織

所參與之外部組織組織名稱	身 份
台灣區螺絲工業同業公會	候補理事 陳駿彥
扣件技術發展協會	理事 陳駿彥
高雄市工業總會	世豐螺絲股份有限公司 代表人 陳得麟
台北市進出口同業公會	世豐螺絲股份有限公司 代表人 陳得麟

2.2.4 2014 年營運報告

2.2.4.1 營業計畫實施成果

(一). 資產與權益總額—年底總額



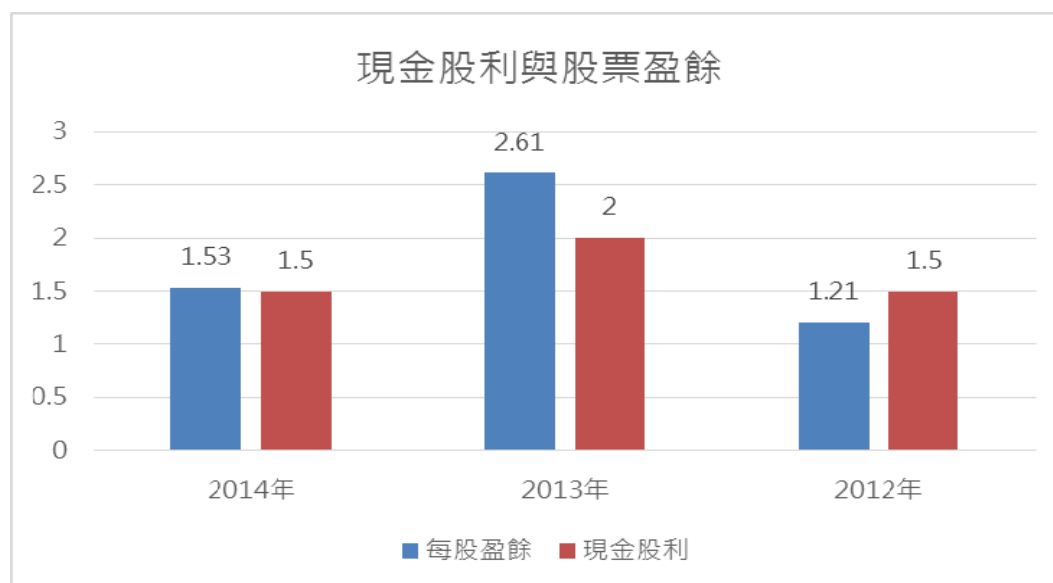
(二). 公司研發費用和營業收入分析

(千元)

項 目	2014 年度	2013 年度	2012 年度	2011 年度	2010 年度
研發費用	5,714	5,560	3,516	3,268	4,068
營業收入	1,017,615	1,141,273	1,263,065	1,264,113	1,128,797
研發經費/營業收入 (%)	0.56%	0.49%	0.28%	0.26%	0.36%

(三). 現金股利與股票盈餘

	2014 年度	2013 年度	2012 年度
每股盈餘	1.53	2.61	1.21
現金股利	1.5	2	1.5



2.2.4.2 財務收支及獲利能力分析

2014 年由於美國貨幣寬鬆政策效益持續顯現，當地景氣持續緩步回暖，客戶訂單需求有所成長，唯 2014 年上半年國內螺絲產業因受到環保議題影響，導致於公司內部生產狀況頓時失序，無法如期配合客戶所要求之交期，雖然於下半年整體生產秩序已慢慢回到正常軌道，但因受制於產品交期無法確切掌握，因此上半年度公司不敢貿然積極爭取訂單，因此全年度營運狀況並無法達到預期之結果。然而公司全體同仁仍盡最大之努力，盡力朝預定目標邁進。2014 年度營業收入淨額為新台幣 1,017,615 千元，較 2013 年度減少 10.84%。

2.3 業務內容

世豐螺絲本著與台灣一同努力的在地化發展精神，自 1973 年成立，即致力開發及製造高品質、高附加價值及高競爭力的產品來行銷全世界，另透過建立南北衛星工廠體系的創舉及貫徹差異化的策略，擠身成為全球螺絲產品的領導廠商，在業界更擁有「螺絲小巨人」的名號。

2.3.1 營業之主要內容

(一).CA02030螺絲、螺帽、螺絲釘、及鉚釘等製品製造業。

(二).CB01010機械設備製造業

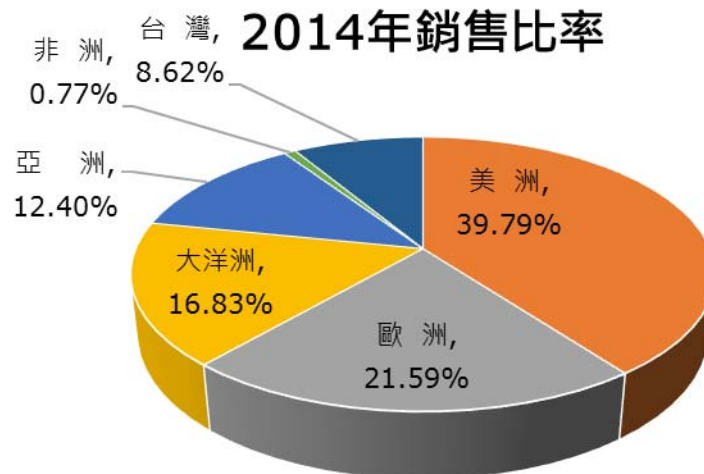
(三).F401010國際貿易業

(四).ZZ99999許可業務以外，得經營法令非禁止或限制之業務

世豐螺絲目前產品以應用於建築工程、戶外及居家 DIY 修繕等用途之螺絲為主，其各地區佔總銷售比率如下：

世豐螺絲股份有限公司 2014 年度各地區佔總銷售比率

主要銷售地區	2014 年銷售比率
美 洲	39.79%
歐 洲	21.59%
大洋洲	16.83%
亞 洲	12.40%
非 洲	0.77%
台 灣	8.62%
TOTAL	100.00%



✓ 高雄扣件展



2.4 產品安全與健康

世豐螺絲認為瞭解客戶的真實需求相當重要，惟有滿足客戶心目中一顆好螺絲的定義，方能讓客戶真正體會我們的用心，產生感動，並以滿分才是及格的堅持，為我們自己贏得好口碑。因此，世豐螺絲除了陸續取得 ISO9001、IECQ、ISO14001、歐盟區 CE 粗牙、鑽尾螺絲品質認證等各項認證。

3 公司治理與核心價值

3.1 公司治理現況

我們深信良好的公司治理，能為營運發展建立穩固之基礎，為市場提供高品質的產品及服務，同時提升長期的公司價值。公司治理政策主要依「上市上櫃公司治理實務守則」及相關法令規範辦理。世豐螺絲重視營運透明度及公司治理，依據中華民國公司法、證券交易法以及其它相關法令制定公司治理架構與執行實務，持續提升管理績效，保障投資人及其他利害關係人權益。

世豐螺絲推動公司治理的具體事績包括成立功能性委員會-「薪酬委員會」，重視資訊揭露符合完整、即時、公平與透明化原則，除了在公開資訊觀測站上公告各項財務資訊、財務報表、年報、重大訊息之外，在世豐螺絲網站中(<http://www.shehfung.com>)，也能查詢到相關資訊，以供國內外投資人參考。世豐螺絲將持續致力於追求公司治理及財務資訊透明化、即時化、公平化。

3.1.1 董事會之組成及職責

世豐螺絲2014年董事會由具專業背景與豐富經驗的四位董事及三位獨立董事組成，全體董事中有五位為男性，董事會成員均無兼任公司內其他職位。本公司為更落實公司治理，於2013年股東常會中選任三名獨立董事，並成立審計委員會，協助董事會並執行監督職責及負責公司法、證券交易法及其他相關法令所賦予之任務。

世豐螺絲董事名單如下：

職稱/年度	2013年	2013年6月26日選任
董事長	陳得麟	世豐投資(股)公司 代表人：陳得麟
董事	杜廖麗卿	杜金陵
董事	謝爾利投資(股)公司 代表人：杜金陵	景程投資(股)公司 代表人：杜叔菁

職稱/年度	2013年	2013年6月26日選任
董事	唯聖投資有限公司 代表人：張儀蓁	唯聖投資有限公司 代表人：張儀蓁
董事	Arnold Craven	-
監察人	景程投資(股)公司 代表人：杜叔菁	-
監察人	王啟仲	-
獨立董事	-	黃孝信
獨立董事	-	侯榮顯
獨立董事	-	翁銘章

董事會的主要職責包括制定營運方向、監督經營績效、防制利益衝突及確保公司遵循各種法令等；董事會議中，如涉有董事本身利害關係與公司利益相關時，應自行迴避，不得加入討論及表決，亦不得代其他董事行使表決權，以防止利益衝突之發生。

3.1.2 薪酬委員會

薪酬委員會之職能，係以專業客觀之地位，就董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。本委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論。薪酬委員會每年至少召開二次，本公司 2014 年共召開二次，成員由三位具專業背景經驗豐富之委員組成，均為男性。世豐螺絲所訂定之薪資報酬委員會組織規程已明確規範委員會功能、委員會之任期及補選、職責範圍及其他相關實際運作時之相關程序。

3.1.3 稽核室

稽核為獨立單位，直接隸屬董事會；除在董事會例行會議報告外，並每月或必要時向董事長或總經理報告。稽核工作主要是依據董事會通過的稽核計畫執行，該稽核計畫乃依據已辨識之風險擬訂，視需要執行專案稽核或覆核，提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層以便了解存在或潛在缺失的



管道。

3.2 世豐核心價值

3.2.1 經營理念

- (一)重視人才的培育、鼓勵創新。
- (二)追求精實組織，成就高效率的工作團隊。
- (三)做到最好，品質第一。
- (四)造就員工與公司互惠之幸福企業。
- (五)成為客戶值得信賴的夥伴，互利雙贏。
- (六)規劃長期策略，追求永續經營。

3.2.2 使命

創造員工、股東及顧客之最大利益，善盡優良企業之社會責任。

3.3 道德價值與從業行為

3.3.1 道德誠信規範

新進員工之訓練課程包含品德操守、公司相關規定及遵守紀律等。並透過主管或人資單位不定期在日常會議中或公告宣導品德操守、遵守紀律及公司相關規定，以及在每半年員工績效考核項目中將“誠信道德行為”列入考核項目中；促使員工篤言慎行，樹立廉潔風氣，達全員訓練之目的。世豐螺絲2014年經調查，並無證實貪腐之案件。

3.3.2 法令之遵循

本公司應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。



3.3.3 誠信之政策

本公司本著廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。

3.3.4 會計與內部控制

本公司應就具較高不誠信行為風險之營業活動，建立有效之會計制度及內部控制制度，不得有外帳或保留秘密帳戶，並應隨時檢討，俾確保該制度之設計及執行持續有效。內部稽核人員應定期查核前項制度遵循情形，並作成稽核報告提報董事會。

3.3.5 不誠信行為之防範方案及其範圍

本公司及本公司董事、經理人、員工與實質控制者，於執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。但符合營運所在地法律者，不在此限。

3.4 風險管理

本公司就各項業務經營所面對之行銷市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度，以及財務會計控管等主要風險，其修訂均需經董事會決議，內部並設置稽核室，直接對董事會負責，協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計劃，確保內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性以及相關法令之遵循外，並能夠適時提供改善之建議，以使公司內部制度得以有效實施，落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

公司內部任何的營運活動皆無強迫或強制勞動風險，相關勞動條件均按照勞動基準法相關規定辦理，2014年無違反原住民權益之事件、受到外部人權的審查或影響評估的事件。

4 利害關係者之鑑別與溝通

4.1 利害關係人鑑別與溝通

本報告書利用六元利害關係人的定位，來找尋公司的主要利害關係人。在六元項目過當中超過三項以上的關係人，就是公司的主要利害關係人。

六元利害關係人定位測試表

責任	員工、股東、當地政府、社區居民、客戶、供應商、承攬商
影響力	員工、股東、當地政府、社區居民、客戶、環保團體、人權組織
親近性	員工、股東、當地政府、社區居民、客戶、供應商/承攬商、人力仲介公司、提供基礎設施服務的機構
依賴性	員工、股東、當地政府、社區居民、客戶、供應商/承攬商、學校、醫院
代表性	員工、客戶、非政府組織特殊利益團體、勞資會議代表、民意代表
政策需求策略	消費者、供應商、社區居民、學術機構

利用上述方式，找尋出對本公司最具影響力的利害關係人，分別為：員工、客戶、供應商/承攬商、股東、當地政府、社區居民。針對這些利害關係人，本公司隨時保持良好的互動，並建立多元、且通暢的溝通管道，隨時蒐集回饋與意見，並適時反應在公司的政策與做法上。

利害關係人溝通路徑與頻率

利害關係人	關心議題	溝通平台
員工	薪酬福利 人才培訓 勞資關係	1. 問卷調查(一年一次)。 2. 內部網路訊息系統(隨時)：透過內部網路公告並供查詢。 3. 經營管理會議(每週一次)：理級以上主管與高層溝通會議。 4. 產銷會議(每月一次)：組長級以上與高層溝通會議。 5. 申訴專線(不定期)：供員工反應問題狀況，一旦接獲通報，立即由專人立案處理。 6. 勞資會議(季)、福委會(季)：向公司提出建議及進行協商。 7. 員工意見反應(不定期)及設置意見箱。
股東/投資人	法令遵行 財政補助 財務資訊	1. 定期公佈營運概況資訊(月)、財務報告。 2. 股東大會(年)：依規定編製財務年報。 3. 官網設立投資人專區(不定期)：股東可點閱營運、財務、借款、股東專欄(揭露股利、股價、股務)。 4. 設置股東聯絡窗口及信箱(不定期)。 5. 設有發言人聯絡窗口。
客戶	綠色產品 客戶滿意度 品質與安全	1. 客服網路信箱(不定期)。 2. 客戶滿意度調查(年)。 3. 參與相關產品展覽會，直接瞭解客戶及市場發展方向(不定期)。 4. 營業中心同仁拜訪客戶(不定期)。
供應商	營運風險管理 財務資訊 供應商管理	1. 問卷調查(二年一次)。 2. 供應商大會(不定期)。 3. 供應商評鑑及訪談(年)。
政府機關	薪酬福利 勞資關係 人權	1. 與主管機關維持良好互動並積極參與主管機關舉辦之座談會及研討會(不定期)。 2. 管理系統法規鑑別。 3. 公文往來、專案討論會、公開資訊。



4.2 利害關係人鑑別與重大考量面分析

4.2.1 確認利害關係人

4.2.2 蒐集篩選利害關係人，關注議題：問卷調查表

4.2.3 關注議題進行實質性評估：推動小組討論彙整

4.2.4 決定議題的優先順序：推動小組討論彙整

4.2.5 決定及執行回應機制

4.2.6 利害關係人問卷調查

議題：經濟面 (共計 4 題)、環境面 (共計 12 題)、社會面 (共計 30 題)

關注程度：非常關注、關注、普通、不關注、非常不關注

影響程度：影響非常高、影響高、普通、影響低、影響非常低

2014 年，世豐螺絲在企業永續性報告書編制中導入重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注/興趣的永續議題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，以利於向不同的利害關係人進行有效溝通。世豐螺絲的重大性分析模式，主要區分為五大步驟：

步驟 1：鑑別利害關係人

藉由 CSR 編輯小組與各部門主管內部討論，並參考同業所鑑別出之利害關係人群體，世豐螺絲鑑別出 6 類主要之利害關係人，包括：員工、股東/投資人/銀行、社區居民、政府、供應商、客戶。

步驟 2：蒐集關注議題

議題的收集主要有外部與內部兩個來源，外部來源包含全球報告書協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的永續報告書第四代綱領(G4)，首先以 GRI G4 指標的 48 大類考量面為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成關切考量面清單，由利害關係人代表小組篩選成初步關切清單；內部來源則為利害關係人透過各種管道回饋的意見等。

步驟 3：重大考量面實質性分析

2014 年，透過發放議題關注程度的調查問卷給不同的利害關係人，依據回收問卷的分析結果，決定的評估準則權重值。最後，考量將每個議題在不同評估準則下的得分與權重及公司管理階層對於永續經營的衝擊考量程度，計算每

個議題的風險優先數，藉以制定揭露優先排序，並針對各考量面訂定有效之管理方針。2014 年世豐螺絲經分析與討論後共鑑別出個重大考量面。

步驟 4：決定重大考量面議題排序與邊界

根據實質性分析的重大考量面排序，經由內部討論方式鑑別個考量面組織內與組織外的對象與邊界，並作為未來世豐螺絲企業社會責任報告書資訊揭露的參考基石。

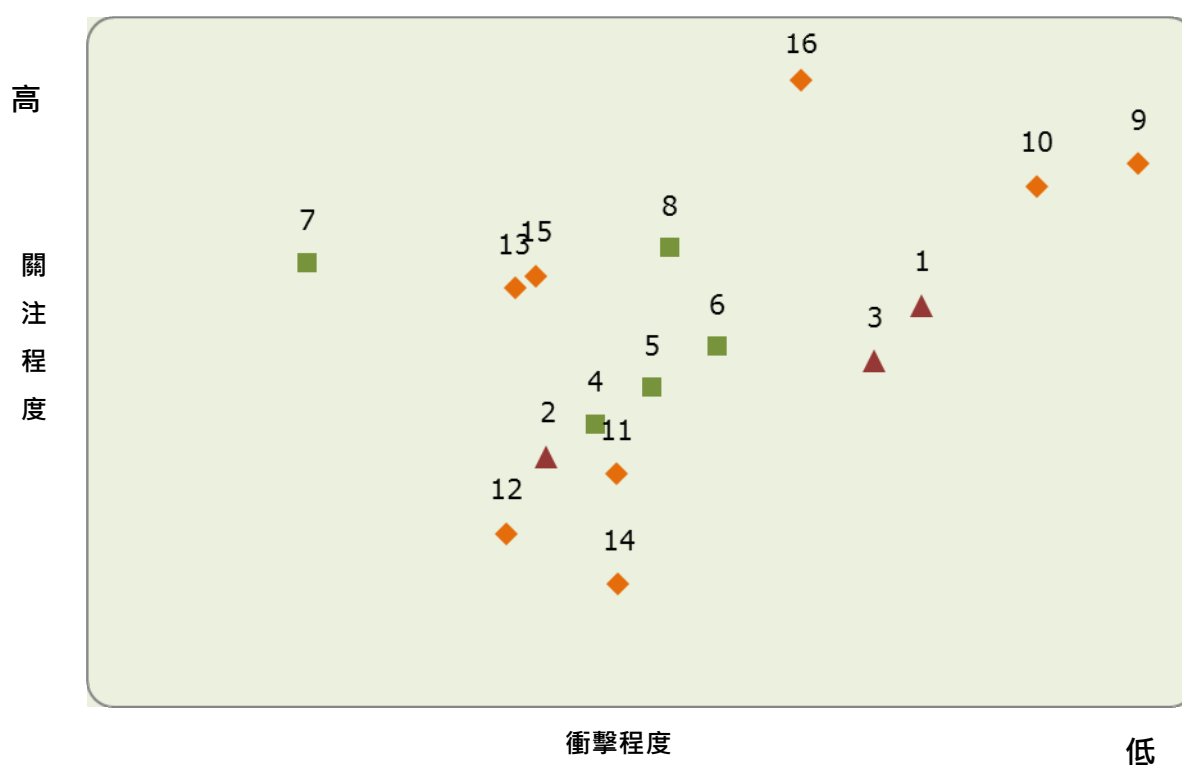
步驟 5：決定及執行回應機制

將實質性分析的重大性議題，納入本公司日常工作及年度計畫中，做為世豐螺絲與利害關係人溝通，以及永續發展策略的重要依據之一。

本報告書採用問卷調查、與意見箱的方式，蒐集各主要利害關係人所關注的議題。本次問卷成功回收份數約為 77 份。

CSR 小組利用所收集的資料，整理出各主要利害關係人所關注的考量面(如附件一)。針對各考量面，我們進行關注程度及衝擊性評估，綜合分析結果。依據其結果排名前 25%者，我們歸納出以下共 15 項重大性議題。

利害關係人關切之重大議題



重大議題矩陣圖

類別	考量面	重大性議題	編號	對應指標
經濟面	經濟績效	氣候變遷之影響	1	EC2
	市場現況	營運據點當地管理階層雇用比例	2	EC4.EC5.EC6
	採購政策	選擇當地供應商之政策、執行	3	EC9
環境面	法令遵守	重大違反環境法條規定	4	EN29
社會面 (勞動行為及 合宜勞動)	雇用	員工離職人數和離職率	5	LA1
	勞資關係	員工提供之福利與留任	6	LA2.LA3
	職業安全 健康	事故、災害與職業病的防止 及管理狀況	7	LA5.LA7
	教育訓練	員工職能管理和終生學習	8	LA9.LA10.LA11
社會面 (人權)	相關投資	員工接受人權政策訓練時數 與比例	9	HR2
	童工	童工之僱用	10	HR5
社會面 (社會)	反貪腐	賄賂事件採取之行動	11	SO5
社會面 (產品責任)	顧客健康 與安全	產品之健康與安全	12	PR1.PR2
	產品與服 務的標示	產品安全使用標準、產品信 用、品質可靠度	13	PR3.PR4
	客戶隱私	客戶隱私權	14	PR8
	法令遵守	產品違法導致重大罰款	15	PR9



4.3 世豐的員工

4.3.1 員工關係與發展

世豐螺絲重視雙向溝通，希望透過開放且透明之溝通管道，致力於強化主管與同仁，以及同仁之間之溝通，以促進勞資和諧共創雙贏。公司勞資雙方之權利義務，除已依世豐螺絲之工作規則辦理外，定期召之開勞資會議、管理階層會議及福委會，亦為勞資雙方之溝通管道；公司亦設有申訴專線，可隨時接受員工的意見，並無發生勞資糾紛會違反人權之情事。

4.3.2 勞資關係制度

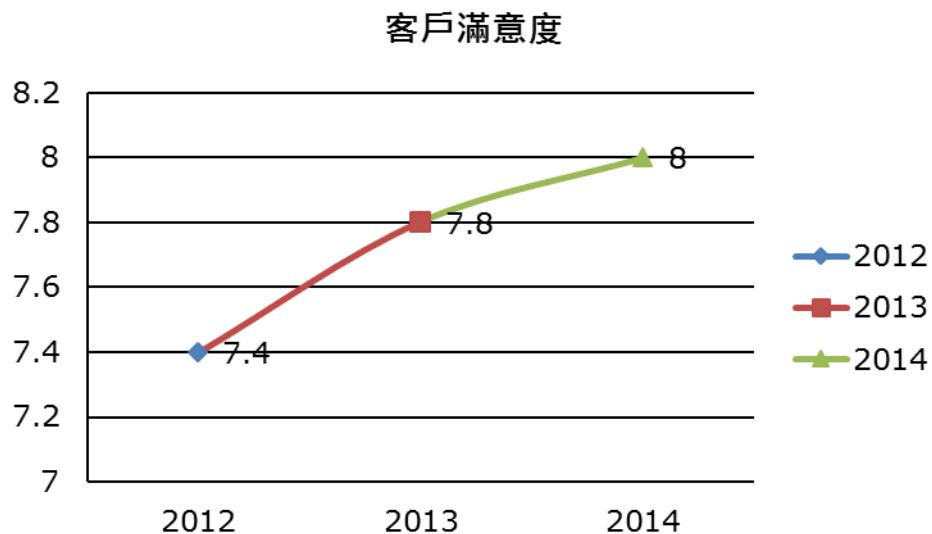
我們的勞資關係制度係以各相關法令作為最基本要求。採用合法、透明的溝通管道，可充分明確勞資互動的模式與規則，使溝通即時、有效率，並透過相關法令的規範，可保障溝通的有效性。

4.4 世豐的客戶

4.4.1 客戶滿意度調查

「螺絲界 LV」的服務品質一向是世豐螺絲的競爭優勢之一。我們除了有一群非常專業且熱情的業務團隊會針對客戶的日常需求，提供即時服務，每年，我們也會邀請重點客戶配合進行「客戶滿意度調查」。若客戶滿意度未達標準，我們會立即進一步與客戶溝通，並針對缺失部份提出檢討與改善，以滿足全球各地客戶需求為宗旨。

在產品資訊的提供上，公司網站平台上的目錄，能讓客戶能夠即時了解最新產品訊息。未來，我們仍會持續執行客戶滿意度之監控，檢視是否仍有改善的空間並做為持續改善之依據，提升客戶滿意度。



4.4.2 客戶隱私與保密

我們非常重視客戶隱私權及智慧財產權，除與客戶簽署保密協定以保護客戶機密資訊外，公司內部亦訂有相關標準，以確保業務執行的同時，亦可保護客戶權益。2014 年並無違反客戶隱私權之情事。



4.5 世豐的股東

我們秉持一貫務實的理念，以維護及提升長期投資人的投資價值為最高目標。我們致力於本業的發展及升級，並搭配成熟穩健的股利政策，期望為股東創造最大價值。為使股東及利害關係人充分了解公司財務、業務狀況，本公司建立及執行以下作業：

4.5.1 建立發言人體系，設有發言人及代理發言人各一名。

4.5.2 定期或不定期向主管機關指定網站辦理公司營運資訊之公告申

報，並將重要資訊刊登於年報及公開說明書，以落實公司治理及提高資訊揭露品質。

4.5.3 定期於本公司網站上揭露投資人相關財務重要資訊，以供國內外投資者了解。

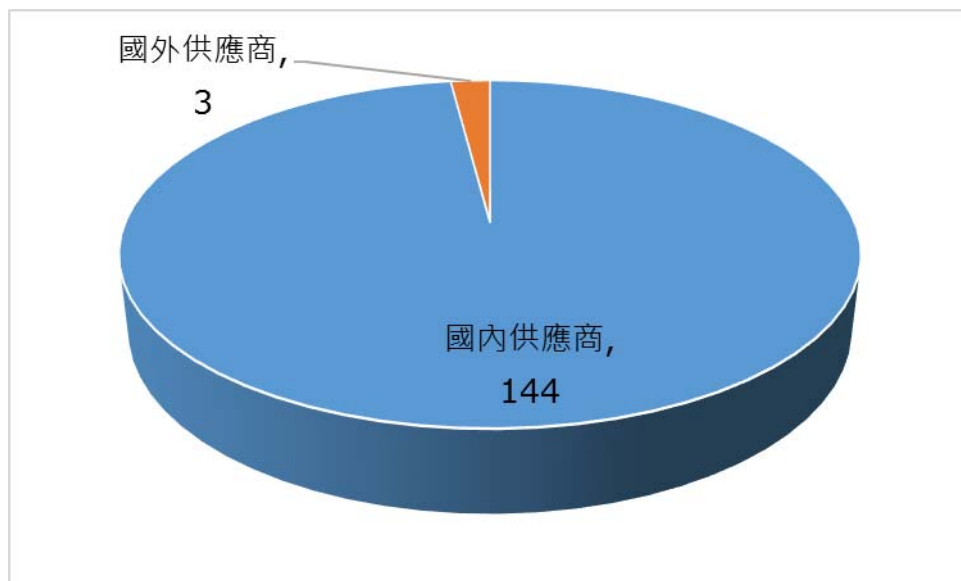
4.5.4 每年定期召開股東大會，向所有股東說明財務及營運狀況。

4.5.5 設有專屬網站(<http://www.shehfunc.com>)，股東專欄可查詢公司相關基本資料及營運等資訊。

4.5.6 在公司網站設置聯絡方式，供全球投資人以最便捷、迅速的方式隨時隨刻與我們聯繫，創造無隔閡的溝通橋樑。

4.6 世豐的合作夥伴

世豐螺絲 2014 年主要原料盤元、不鏽鋼線材及物料向國內供應商採購比重高達 99%，且是國內首創利用大岡山地區的地緣優勢採行上、下游專業分工生產之螺絲廠，係本著根留台灣的在地化發展精神，除與國內供應商、外包商建立起長期穩定的合作關係，同時藉由上、下游的垂直整合，以合作取代競爭，彼此間凝聚發展共識，共創雙贏。



由於國內採購及外包生產，世豐螺絲更能充份掌握供應商、外包商的產品品質、價格、交期及交貨數量，且對其環境保護、安全與衛生及人權等資訊的取得上，相對較國外廠商來的容易，法律規定上亦較為一致，故與供應商、外包商間之合約協議，並無特別以人權法規過濾或另載人權條款之情事，且 2014 年世豐螺絲並無發生與人權有關之申訴案件。

4.6.1 供應鏈風險管理

供應鏈的風險管理是我們永續經營的重要課題。藉由採購、技術與品保部門密切配合，從供應商的資格審核、定期評比、實地稽核與輔導、獎懲措施、複式供應商制度，構成綿密的供應商管理體系。

新供應商必須通過生管、品管、技術等三個構面的嚴格評鑑，方能成為合格供應商。

5 協助供應商改善交期和品質

5.1 安全衛生管理

5.1.1 安全文化與責任

安全是製造生產與品質良率的根本基礎，因此世豐螺絲依循 ISO 14001 環境管理系統持續改善精神，建立健康安全的舒適工作環境，配合定期稽核，讓所有工作夥伴生命健康獲得保障，亦使世豐螺絲之職業環境管理系統可以和國際管理系統接軌。

5.1.2 員工安全教育訓練

世豐螺絲為達成環境管理之環境政策及目標與標的，須實施與維持適切之教育訓練，使組織所有人員熟知法令、規章及使其具有可執行環境管理工作之技能，並對所造成之顯著環境影響、在環境管理系統中所扮角色與責任、及針對異常操作可能造成後果有所認知。



故在各部門編列年度預算，進行實施該年度教育訓練計畫，並確認訓練方面之需求，從事對品質、環境可能產生重大衝擊之員工，應接受合適之教育訓練，以便勝任所負責之任務。

5.1.3 職災統計與分析

2014 世豐螺絲職業災害統計結果，失能傷害人數為 1 人，損失日數為 5 日，失能傷害頻率為 2.35，失能傷害嚴重率為 11.77，總合傷害指數為 0.03，經分析主要係操作堆高機不當動作所引起。為降低職業災害的發生，工安人員與事發單位與相關人將進行事故調查，分析事故原因，並提出改善政策，務必使再發生降至最低，持續改善修正。



月份	經歷 總工時	失能傷害人 次數	損失 日數	失能傷害 頻率	失能傷害 嚴重率	綜合 傷害指數
1	34080	0	0	0.00	0.00	0.00
2	29104	0	0	0.00	0.00	0.00
3	35952	0	0	0.00	0.00	0.00
4	35912	1	5	27.85	139.23	3.88
5	35784	0	0	0.00	0.00	0.00
6	34240	0	0	0.00	0.00	0.00
7	37664	0	0	0.00	0.00	0.00
8	34560	0	0	0.00	0.00	0.00
9	36288	0	0	0.00	0.00	0.00
10	37664	0	0	0.00	0.00	0.00
11	34240	0	0	0.00	0.00	0.00
12	39168	0	0	0.00	0.00	0.00
合計	424656	1	5	2.35	11.77	0.03

失能傷害頻率FR=(失能傷害人次數 $\times 10^6$) $\div$ 總經歷工時

失能傷害嚴重率SR=(總損失天數 $\times 10^6$) $\div$ 總經歷工時。

總和傷害指數 FSI= { [失能傷害頻率(FR) $\times$ 失能傷害嚴重率(SR)] $\div 1000$ } ^{1/2}



5.2 災害防止

本公司安全衛生管理已從被動的法規遵守，進化至各項災害防止措施的主動建立，期望利用各項系統化、持續不間斷的管理手段，能有效達成災害防止，將潛在風險及損失降至最低。

5.2.1 承攬商安全衛生管理

世豐螺絲了解承攬商對廠區職安衛推動來說是一重要課題，承攬商人員對廠區營運有潛在風險，若稍有不慎，則有可能造成人員、設備、財產損失。為保障公司之基本權益，並且提供工程承攬商瞭解有關於公司廠區各項安全衛生環保資料及規定，以確保各項工程之安全、衛生、環保及工程進展，制訂有承攬人管理辦法。辦法中則明訂施工前、施工中及施工後所有需注意的規則，以期所有承攬工程均能符合相關規定，並控制有可能造成廠區損失之風險。

5.2.2 廠內安全衛生溝通協調

透過與各單位及各級層之定期會議或教育訓練場合，建立良好的溝通管道，以便於推動各項安全衛生的制度與活動。

5.2.3 緊急應變

世豐螺絲為建立緊急事件發生時，能迅速採取緊急應變措施，使災害損失減少至最低程度，並建立通報、搶救、避難程序，以便遵守執行，在 2009 年成立緊急應變中心，第一時間處理廠內危機，降低危機造成的傷害與後續衝擊。

除明確規範災害處理流程及緊急通報程序外，為使各部門人員及有關人員具備有因應異常事故所需之知識及處理技巧，能迅速動員人力、消弭災害，各執行單位須對作業人員，須給予必要之緊急應變訓練及模擬演練，且所屬單位之所有緊急應變的人員及緊急應變物質之作業人員，均應參與訓練。並定期實施有關緊急應變的教育訓練，各部門於教育訓練完畢後應另舉行緊急應變演練，在緊急應變演練 7 日前應建立演練之計劃表，事先掌握緊急應變演練項目、內容過程及以備查核，並於演練前 2 日聯絡防災部門。在演練中應拍照片留存，並於演練後實施檢

討會議,留下會議記錄備查。並在演練或實際狀況發生後,緊急應變計劃應適時檢討修正,力求增加員工危機應變的意識。



5.2.4 環境監督與量測

世豐螺絲每年定期針對所有廠區進行作業環境測定,藉由環境監督與量測,以管制可能對環境造成重大衝擊之作業活動,據以評估與追蹤改善之環境績效,確保達成環境目標、標的及符合環保法規。凡可能對環境造成重大衝擊之相關作業、活動其監督與量測及定期查驗與環保法規之符合性均屬之。各單位應依環境監控與儀器校驗之規定,及參照環境考量面審查辦法所鑑別之重大環境考量面結果,定期監督與量測其日常運作中會產生重大環境衝擊的作業或活動;與環境產生衝擊係指對包含空氣品質、放流水、噪音、臭味、地下水與土壤、廢棄物等等會造成影響者。

作業環境測定結果若有異常,工安單位則會同相關單位進行討論,尋求有效之行政管理或硬體改善方案,改善方案之執行由工安單位持續追蹤至改善為止。

6 環境保護

6.1 環境保護管理系統

世豐螺絲已分別於2007及2008年,通過IECQ QC-080000環保產品管理系統與ISO14001環境管理系統驗證,且每年會執行至少1次的內部稽核與1次外部稽核活動,以落實管理並持續改善。另世豐螺絲會隨時注意最新修訂的環保及職業安全衛生等相關法規,並立即知會各相關部門以符合法令要求。此外,總公司

橋頭廠、彌陀廠及永安廠，雖不屬於敏感的生態保護區，且自設廠以來，尚無收到有關影響生態環境的陳情案件，但我們仍會秉著高環保低干擾的經營理念，去維持所屬區域原有的生態。



6.2 環境政策

世豐螺絲依循 ISO 14001 環境管理系統建立相關環安政策與做法：

自主管理 / 善用資源 / 持續改善

世豐螺絲為一貫作業工廠，不惜花費鉅資購置優良的生產設備及先進完整之污染處理系統，奠定從原料到產品之清潔生產基礎，並透過建置 ISO 14001 環境管理系統，致力於製程改善與落實污染預防，期能使環境衝擊減到最低，並將持續承諾：

「訂定目標標的，定期檢討審查」：訂定目標、落實災害、污染管控，以達防止職災及環境污染的發生，降低環境、人員安全、公司營運的衝擊。

「改善作業環境，保護員工健康」：建立環境及職業安全衛生管理系統，並以員工為中心來檢討環境及職業安全衛生等事宜，並持續進行改善。

「推行減廢活動，落實汙染預防」：由供應鏈端、生產端乃至於銷售端，持續推行作業流程改善的同時，會併同考量節能減廢的可行性及效益，朝綠色作業流程及製程邁進；落實災害、污染之管控，以防止職災及環境污染發生，並降低其對環境、人員安全、公司營運之衝擊。

「遵守環保法規，確保環境品質」：遵循環境及安全衛生法令規章暨相關要求事項，並將相關資訊傳達給員工知悉。

「環境科技並重，確保永續經營」：技術及設備之開發、建置，須兼顧綠色製程的理念，以不污染取代過去以防治為主的精神，在發展科技的同時，又能維持環境原貌。

「公開環境政策，致力敦親睦鄰」：加強與員工、民眾、供應商及利害相關者互動，建立傳達環安衛政策及相關訊息的管道，並給予適切的回應。

6.3 污染防治現況

本公司於報告期間並無任何有害物質洩漏的狀況發生，亦無任何違反環境法條規定的事件。本公司無違反巴賽爾協定附錄之一、二、三與八則條文，亦無運輸至國外之廢棄物。

項目	污染源	防制措施	備註
固定空氣 污染源	電鍍處理程序	-	於 2011.11.14 經建利環保顧問（股）公司檢測合格（註 2）
	燃氣鍋爐	-	同上（註 2）
	脫脂槽、酸洗槽 及各式色槽	填充式洗滌塔	同上（註 2）
	回火設備	靜電式集塵器	於 2010.6.1 經台旭環境科技中心（股）公司檢測合格（註 2）
	操作許可證： 熱處理：高縣府環二操證字第 S0858-03 號 電鍍：高市環局空操許證字第 E0577-00 號 烤漆：高市環局空操許證字第 E0998-00 號		
廢水	一般用水	廢水處理設備	廢水處理後排放

項目	污染源	防制措施	備註
	電鍍與塗裝製程 用水	廢水處理設備	1.廢水經處理達放流標準後，排入溝渠。 2.本公司每半年檢測一次(註 1) 3.2014 年已分別 D01 及 D02 經台旭環境科技中心（股）公司檢測合格
	排放許可證：高市府環水排許字第 00635-05 號		
廢棄物	一般廢棄物及 一般事業廢棄物	-	委託合一環保工程有限公司運至岡山焚化廠處理
	電鍍污泥	-	信利環保（股）公司(註 3) 可寧衛（股）公司(註 3)
註 1：本公司每半年檢測一次			
註 2：係申請固定污染源操作許可之檢測			
註 3：清運服務自 2012 年 12 月 15 日開始			

6.3.1 空污污染防治

本公司並不屬於高污染製程，製程所產生的廢氣，透過密閉管道收集，經過靜電式集塵器及填充式洗滌塔處理，符合廢氣空污排放標準，再將廢氣排入大氣中。

6.3.2 水污染防治

廠區製程廢水經由管路收集至廢水處理設備，廢水處理至水質符合政府法令規定之排放標準後，排放至典寶溪流域，最終流向海洋。公司每半年自行委託合法檢測機構檢測廢水水質，確保廠區生產活動不致對環境造成影響，檢測結果均符合法令規定水質標準。

2014年水質檢測結果

項目	水溫(°C)	pH	SS(mg/L)	COD(mg/L)	油脂(mg/L)
法規標準	38	6.0-9.0	30	100	10
檢測結果(D01)	31	8	2.5	20	2.1

符合度	符合	符合	符合	符合	符合
檢測結果(D02)	30.6	8	2.8	31.6	5.3
符合度	符合	符合	符合	符合	符合



廢水處理設備的放流水，由操作人員進行監測及紀錄水質與水量的變化，在發生異常狀況時進行適當的應變處置。公司亦依據「水污染防治措施及檢測申報管理辦法」進行半年申報，2014 年廠區總廢水排放量為 52,482 立方公尺。(G4-EN22)

本報告期間廢水廠違反水汙件數及職災件數自來水用量。

日期	件數	違反內容	罰鍰
2014.01.28	1	本局在 2014 年 1 月 24 日通知撤銷該公司排放許可證，另於 2014 年 1 月 28 日至廠稽查 貴公司高雄廠，現場查核時電鍍製程仍在運轉中，並會同事業代表至廢(污)水處理設備，廢(污)水處理設備停止運轉，至放流口查看時發現放流口仍有廢水排放，並於放流口採樣送驗，化學需氧量：291 mg/L，未符合放流水標準限值(化學需氧量：100 mg/L)，已違反水污染防治法第 7 條(略似)：「事業、污水下水道系統或建築物污水處理設施，排放廢(污)水於地面水	140,000 元



		體者，應符合放流水標準。」規定及第 14 條第 1 項：「事業排放廢(污)水於地面水體者，應向直轄市、縣(市)主管機關或中央主管機關委託之機構申請，經審查登記，發給排放許可證或簡易排放許可文件後，使得排放廢(污)水。」規定。	
2014.02.10	1	行政院環保署環境督察總隊南區環境督察大隊派員於 2014 年 2 月 10 日督察 貴公司高雄廠，發現該廠 2014 年 2 月份均未記錄廢水回收之水量計測設施累計讀數，已違反水污染防治法第 18 條授權訂定之水污染防治措施及檢測申報管理辦法第 16 條第 1 項(略似)：「非屬連續自動記錄者，應每日記錄其累計用電度數及操作參數值一次」規定。	10,000 元
2014.02.10	1	行政院環保署環境督察總隊南區環境督察大隊派員於 2014 年 2 月 10 日督察 貴公司高雄廠，發現該廠回收軟管未標示回收管線內流體名稱及管線流向，已違反水污染防治法第 18 條授權訂定之水污染防治措施及檢測申報管理辦法第 50 條第 3 項(略似)：「事業或污水下水道系統設置之下列水污染防治措施及管線，應清楚標示其名稱與管線內流體名稱及流向。」規定。	10,000 元
2014.02.10	1	行政院環保署環境督察總隊南區環境督察大隊派員於 2014 年 2 月 10 日督察 貴公司高雄廠，發現該廠 2014 年 2 月份均未記錄廢水處理設施獨立專門電表累計讀數，已違反水污染防治法第 18 條授權訂定之水污染防治措施及檢測申報管理辦法第 66 條第 2 項(略似)：「非為連續自動記錄者，應每日記錄其累計水量讀數，並保存三年，以備查閱。」規定。	10,000 元

6.3.3 廢棄物減量與資源再利用

世豐螺絲廢棄物管理的原則首先是改善製程以減少廢棄物的產生量，再依序為廢棄物再生利用，最後才是焚化、衛生掩埋等其他方式處理，依此管理原則，本公司 2014 年一般廢棄物及一般事業廢棄物總量約為 26.26 公噸，污泥約為 678 公噸。

2014 年廢棄物產出量統計

廢棄物種類	處理方式	重量(公噸)	比例(%)
一般事業廢棄物	委託合一環保工程有限公司運至岡山焚化廠處理	26.26	3.73
電鍍污泥	委託合法廠商清運處理	678	96.27
廢棄物總量		704.26	100

6.4 能源使用

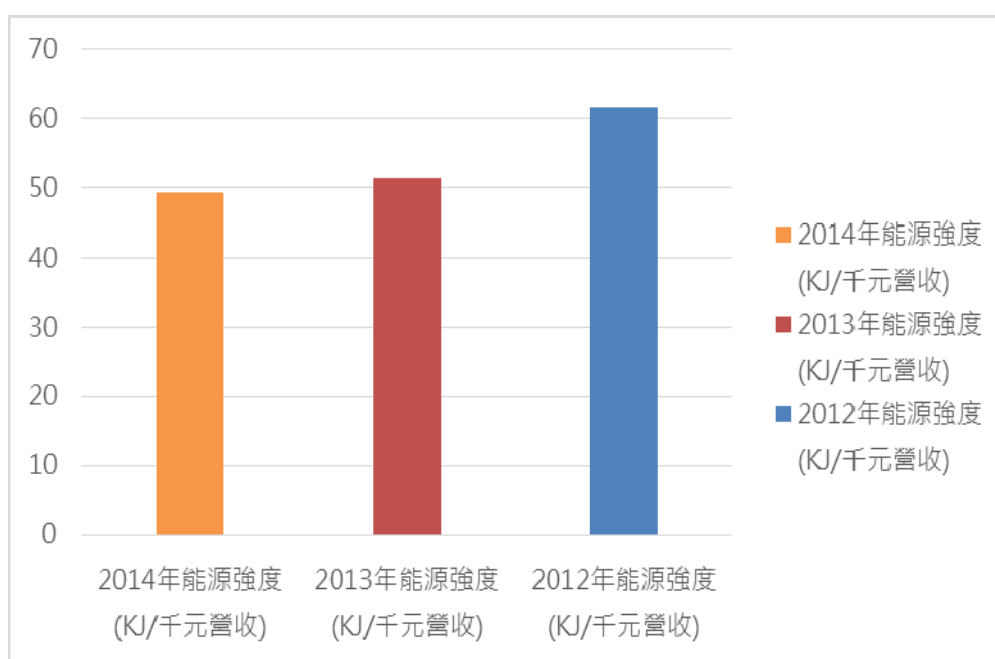
本公司於 2008 年時即導入 ISO14001 環境管理系統，藉由生產過程對環境衝擊的分析，並利用分析結果，規劃環境衝擊減量對策，結合環境管理方案，持續減少能源耗用。

6.4.1 能源消耗

汽油、柴油、天然氣、液化石油氣、重油及電力能源耗用加總(KJ)			
廠區	2014 用量(KJ)	2013 用量(KJ)	2012 用量(KJ)
汽油	195,811,200	146,858,400	97,905,600
柴油	210,873,600	158,155,200	105,436,800
天然氣	200,832,000	150,624,000	100,416,000
液化石油氣	166,565,040	124,923,780	83,282,520
重油	240,998,400	180,748,800	120,499,200
電力	216,000,000	162,000,000	108,000,000
合計	1,231,080,240	923,310,180	615,540,120

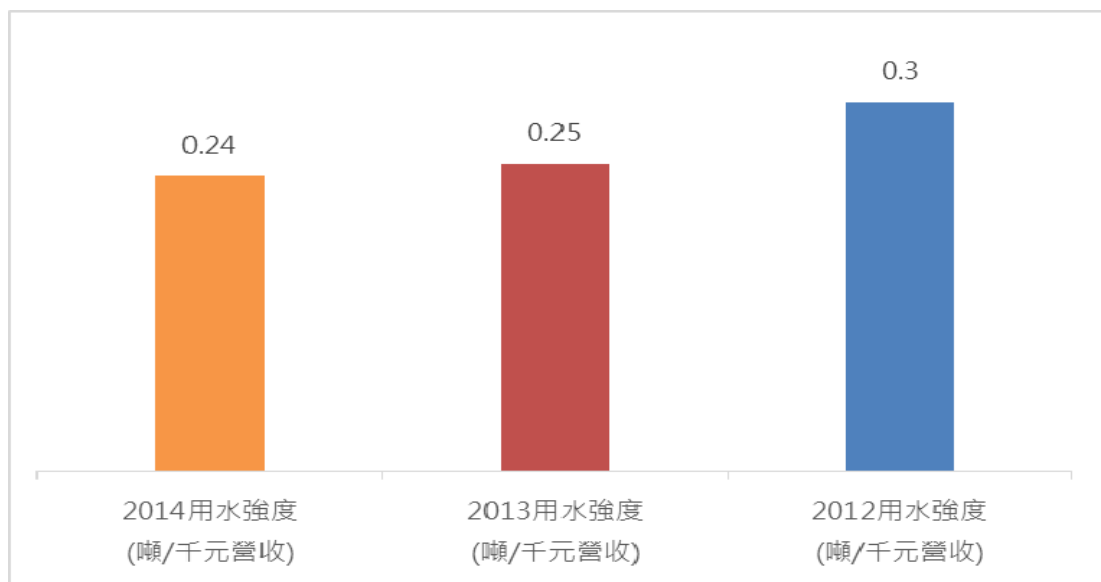


全廠產量以及營收			
廠區	2014 合併營收 (新台幣千元)	2013 合併營收 (新台幣千元)	2012 合併營收 (新台幣千元)
合計	1,017,615	1,141,273	1,263,065
能源強度			
廠區	2014 能源強度 (KJ/千元營收)	2013 能源強度 (KJ/千元營收)	2012 能源強度 (KJ/千元營收)
合計	49.24	51.30	61.55



6.5 水資源再利用

廠區	2014 年用水量(噸)	2013 年用水量(噸)	2012 年用水量(噸)
橋頭廠	57,071	37,467	34,008
彌陀廠	3,309	3,183	2,302
永安廠	3,079	2,899	2,186
合計	63,459	43,549	38,496
全廠產量以及營收			
廠區	2014 合併營收 (新台幣千元)	2013 合併營收 (新台幣千元)	2012 合併營收 (新台幣千元)
合計	1,017,615	1,141,273	1,263,065
能源強度			
廠區	2014 用水強度 (噸/千元營收)	2013 用水強度 (噸/千元營收)	2012 用水強度 (噸/千元營收)
合計	0.24	0.25	0.30



7 勞資關係與社會回饋

7.1 勞資關係

本公司視員工為企業永續發展之動能來源，亦將每一位員工如夥伴般對待，格依循台灣勞動基準法及相關法規對員工提供完整保障。我們亦會定期依據物價水準、人力資源供需情形、同業薪資水準...等相關因素調整具競爭優勢的薪酬福利，使員工得以在無後顧之憂之環境下學習與貢獻，追求穩定和樂的人生。

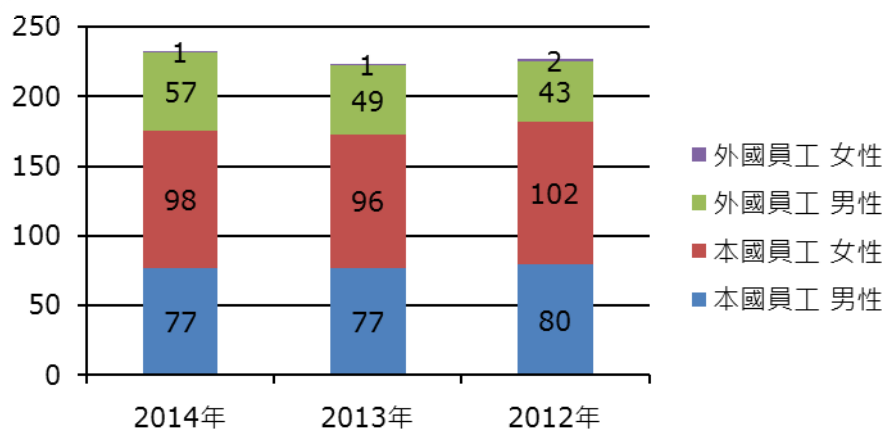
7.1.1 具競爭力的整體薪酬

本公司設計薪酬制度之方向，在確保員工之穩定收入，在一定的基礎上，設法激勵員工挑戰更高的薪資報酬。總體薪資含薪資、獎金及員工分紅，員工薪資取決於其學歷、過往經歷、個人專業能力、及工作表現而決定，絕不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派...等因素而有所差異。每一個世豐人其薪資待遇與勞動條件保障百分百符合當地勞動法令及國際人權公約的標準。

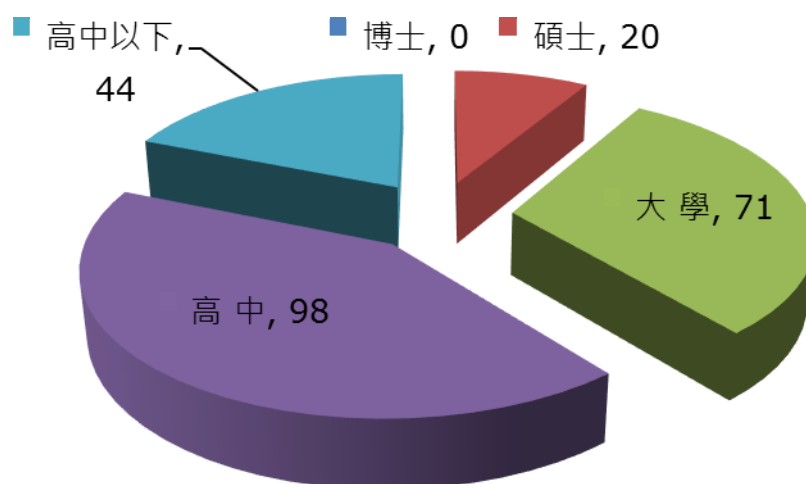
7.1.2 穩定且健康的人力結構

我們重視兩性平權，不論於任用、晉升，力求無差別待遇。依 2014 年統計資料，本公司之員工總數為 233 人，女性員工佔 42%，男、女人數近乎平均。理級以上主管共 8 人，其中女性同仁佔 25%，主要原因為本公司隸屬金屬製造業，生產單位所需求人力多為機械相關科系，以生產據點（台灣）之社經環境分析，此比例大致符合大專院校機械相關科系男女就讀人數比例，故主管職之性別差異現象符合統計常模。

年度		2014 年		2013 年		2012 年	
員工總數		233		223		227	
本國員工	男性	77	33%	77	35%	80	35%
	女性	98	42%	96	43%	102	45%
外國員工	男性	57	24%	49	22%	43	19%
	女性	1	0%	1	0%	2	1%



本著對本土的熱愛及使命感，我們始終堅持台灣當地的生產規模及勞動需求只能增不能減，台灣主管的比例亦高達 100%，僅少數直接人力因人力市場供給短缺由國外補充。



學問分析



為活化企業人力資源，適度的人員流動是必要的。以 2014 年為例男性員工平均離職比例為 19.74%，女性員工則為 5.52%，如以年齡層分析，30 歲以下員工平均離職比例為 6%；30 歲至 50 歲之員工平均離職率為 18.02%；50 歲以上員工平均離職比例為 1.29%，總體離職率為 25.32%。

年度	2014				2013				2012			
人數	59				56				39			
性別	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
項目	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)	(人)	(%)
30 歲以下	12	5.15	2	0.80	15	6.73	3	1.35	10	4.40	5	2.20
30~50 歲	31	13.30	11	4.72	29	13.00	7	3.14	14	6.17	8	3.52
50 歲以上	3	1.29	0	0	0	0	2	0.89	0	0	2	0.88
TOTAL	46	19.74	13	5.52	44	19.73	12	5.38	24	10.57	15	6.60

我們相當重視員工離職之因素，故針對個案皆會由主管或人資人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更臻完善的職場環境與制度，提升員工穩定度。

7.1.3 重質重量的人才招募與開發

7.1.3.1 招募任用政策

本公司用人唯才，所有人力招募及任用皆透過公開透明之管道，目前除主要之 104 人力銀行外，另視不同職缺，彈性採用不同招募管道；直接人力多採：登報、傳單、電子看板、就服站...等，特殊高階專業人力則會選擇搭配高階人力仲介(獵才公司)，其餘如：大專院校徵才博覽會、專業機構人才推薦、員工推薦...等方式都能為公司提供質量俱佳之人力資源。

對於招募的對象，我們謹循絕不使用未滿 16 歲之童工及強迫勞力，對任何地區、性別、宗教、種族、國籍或政黨之人員皆平等對待，力求平等。

(一).照顧地方發展的睦鄰政策



身為北高雄地區之企業，我們關懷地方發展、且積極創造當地就業機會，以 2014 年底資料顯示，233 位員工中，80%為台灣當地人員，大部份員工來自橋頭、岡山、梓官、彌陀、永安、路竹與燕巢等地區，對平衡城鄉的工作機會有具體貢獻，是地方安定的力量。

(二). 鼓勵多元性的勞動人口

公司基於公平的人權政策，發展出多元的勞動人力結構，所雇用的外籍勞工中印尼籍 58 人，另有數位台灣的外配（新移民），如印尼籍、越南籍、中國大陸。顯見公司對於多元種族的接納度極高。

(三). 歷練與活力兼具的最佳年齡層分佈

在年齡結構的分布上，介於 30 歲至 50 歲之員工約佔員工總數的 63.09%，其中主管有 62.5%為此階層人力，屬經歷及活力兼具之優質組合。

2014 年員工年齡分布

年齡	男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比
30 以下	36	15.45%	10	4.29%
30~50	80	34.33%	67	28.76%
50 以上	18	7.73%	22	9.44%

2014 年經理級以上員工年齡分布

年齡	男性		女性	
	人數	百分比	人數	百分比
30 以下	0	-	0	-
30~50	4	50%	1	12.5%
50 以上	2	25%	1	12.5%

(四). 超額身心障礙任用

本公司對於身心障礙者定額進用之規定積極響應。

(五). 友善職場育嬰照顧

配合兩性平權政策，公司鼓勵育有 3 歲以下子女之男、女員工皆能利用育嬰假，讓家中幼童得到最好照顧，在 2014 年共有 2 位員工申請育嬰假，足證公司對員工家庭照顧之用心。

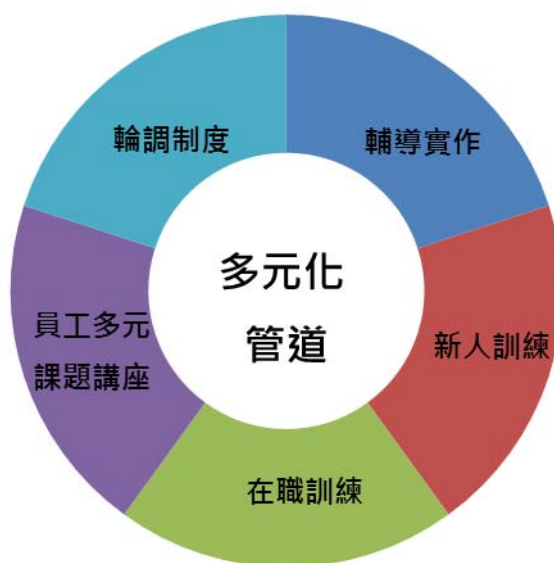
育嬰留職停薪分析

年度	2014 年度			2013 年度			2012 年度		
性別/合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度符合育嬰留停申請資格人數									
當年度實際申請育嬰留停人數	1	1	2	0	3	3	1	0	1
育嬰留停預計當年度復職人數	1	1	2	0	3	3	1	0	1
當年度育嬰留停復職人數	0	0	0	0	2	2	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數	0	1	1	0	0	0	0	0	0

7.2 員工訓練與發展

企業永續經營奠基於有效的員工培訓與適性發展，因此我們致力於規劃及推展公司的教育訓練系統，以期在強化企業體質的同時，亦能同步提昇員工之職涯競爭力，與員工共生共贏。

7.2.1 全方位多元訓練體系



培 訓 管 道	內 容 說 明
新人 訓練	一、共同訓練：公司簡介、薪資福利、制度規章、工安訓練、環境介紹。 二、線上工作指導：作業指導、特殊區域工安要求。 三、跨部門實習：依職務需求排定不同實習時程及內容。
在職 訓練	依公司方針計劃、階層別及職能別需求，排定訓練年度計劃。 範圍含：主管人員訓練、產銷人發財各專業能力訓練、證照訓練、法令宣導...等。
輔導 實作	藉由專案或系統導入的機會，由輔導顧問引領以具體實作方式讓從業人員開創新知，提升專業能力。 例如：ERP 系統、ISO9000、ISO14000、CSR...等。
輪調 制度	針對重點培訓人員，就其專業技能及發展潛力，擬定職涯計劃，並藉由計畫領域內單位之輪調，推展其職涯廣度。 含：主管職輪調、多能工訓練。
多元 課題 講座	多元課題領域界定於「職務相關」以外，諸如：醫學常識、健康養生、親子關係、自我激勵、讀書會...等課題，透過講座方式，開啟員工多元背景知識，也協助員工作好人生管理，成就美滿人生。

7.2.2 員工學習及發展成效

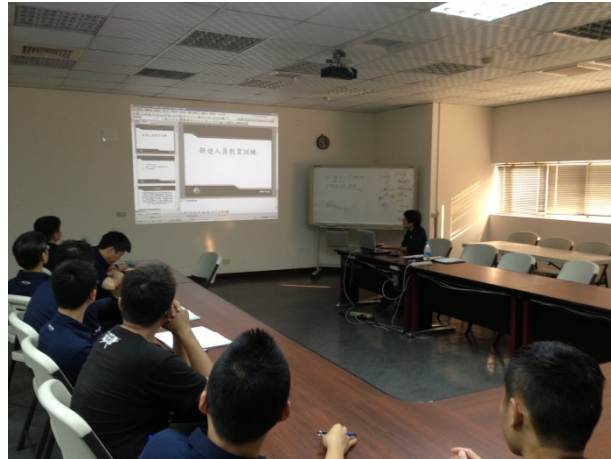
2014 年，透過內外訓方式，共開辦 29 課次，超過 49 人次參加，總訓練時數達 264 小時，每人平均訓練時數約 5.4 小時。

依下列數據，本公司男、女性同仁在受訓時數上並無顯著差異，足證公司在人才培育上是無性別歧視的。我們希望透過豐富多元的學習管道，及適切的職涯發展規劃，讓所有同仁皆有機會在公司內自在發揮，隨著公司共同成長。

人員訓練分析表

年 度	2014 年度		2013 年度		2012 年度	
項目	內訓	外訓	內訓	外訓	內訓	外訓
訓練課程	123	29	107	35	60	28
訓練人次	1223	49	949	48	918	41
訓練人時數	355.5	264	596	603	185.5	414
平均每人受訓時數	0.3	5.4	0.6	12.6	0.2	10.1
訓練費用(元)	0	98900	0	234773	0	153390
平均每人訓練費用(元)	0	2018	0	4891	0	3741





7.2.3 績效管理

公司績效管理架構相當完整。針對任職滿三個月的新進人員，我們會進行「試用期滿考核」，以了解新進人員的適應狀況並提供必要之協助。所有在職同仁，則會於每年底參加「年度績效考核」。本公司年度績效考核強調「客觀」、「公正」、「雙向溝通」，除評核個人職能表現，也會考量單位 KPI 的達成狀況，再搭配績效面談，我們希望藉由公開一致的考核標準、及主管員工間雙向直接地溝通，可順利促進共識的取得，因為唯有個人與組織目標合而為一，齊心協力，才得以共創雙贏。

另外，個人績效考核的結果，除作為訓練發展的依據，也會與職位晉升、及薪酬獎勵直接做連結，藉此激發同仁源源不絕的工作動力。

7.3 員工健康管理與促進

7.3.1 全方位的健康促進系統

員工的幸福就是我們的責任，本公司致力於各式員工健康促進活動的推動。除上班期間給予員工適當的休息時間外，我們定期安排員工定期健康檢查與特殊健康檢查。

7.3.2 職業病健康保護計劃

依「勞工健康保護規則」在本公司劃定為噪音管制及粉塵作業特定場所中工作之人員，每年皆需接受特殊聽力檢測及肺功能檢查，截至 2014 年底，並無人員有因職業因素遭受身體機能損害之情事發生。

7.3.3 緊急救護體系

維護員工健康，除作好觀念宣導、健檢追蹤外，快速周延的緊急救護網亦是重要。我們希望能在傷害發生的第一時間，將風險降至最低。

7.3.4 職業衛生

職業衛生是一項長期與整合性的工作，為有效改善工作環境，進行作業現場危害鑑認、評估、改善及管理工作，關注同仁在工作場所之危害風險，包括作業環境測定、作業環境改善(通風換氣、噪音)、人因工程、健康檢查等項目，藉由環工、生產單位及相關單位合作，進行現場作業環境及設施之改善，以預防職業病發生。



7.4 員工福利

7.4.1 退休金

在法律面，公司完全依「勞動基準法」及「勞工退休金條例」分別適用新、舊制退休金的相關標準。

7.4.2 職工福利委員會

世豐螺絲依法成立職工福利委員會，由全體同仁選舉組成，定期開會與改選委員，每年皆辦理包括：旅遊、社團活動、員工婚喪喜慶補助、尾牙等活動。每年並舉辦大型活動，2014 年度舉辦世豐家庭日，電影欣賞及其他育樂活動，邀請員工家屬參加，增加家屬對公司之了解，凝聚對公司之向心力，讓員工以身為世豐螺絲的一份子為榮。

7.4.3 活動集錦

彌陀新廠上樑典禮





2014 年終尾牙活動



2014 年家庭日



員工旅遊



過年開工





7.5 社會回饋與參與

世豐螺絲創辦人杜福來先生白手起家，已屆退休之際的杜先生與太太回想艱苦出身的自己，認為除了照顧自己的員工以外也該多方回饋社會。由於自己幼年失學的經歷，杜先生在 1990 年於宜蘭縣礁溪國小設立世豐清寒獎助學金，幫助清寒家庭兒童，並且於 2006 年成立「世豐善智慈善事業基金會」，幫助台灣偏遠地區的貧困家庭。「努力向上」的信念使杜福來先生的一生功成名就、累積了永續的事業，而他自己也在實踐信念的過程中體悟了樂施有福的哲學。因此，他的財富不僅澤及於親人友朋，不僅服務於己家己姓，更廣布於社會最幽暗的底層，讓如他幼年時代一般清貧的莘莘學子在求學的過程中有了希望。今天，世豐善智慈善事業基金會有幸成為他老人家遺囑中最被重視的一部分，更深感有義務將這些善心善意傳布出去，那些他在台灣社會曾經撒下的善心種子，待來年滋養茁壯之後，蔚然成林的就會是社會中一股豐沛的向上力量。斯人已遠，然而他的故事將以「微笑是福，善智福來」應證：在善心和毅力之下，人間大愛將永無止息。

紛擾混亂的社會現象，利益糾結的商業模式，將人的距離疏遠，生活的空間逐漸的擠壓，台灣人無私利他的精神亦隨著工商腳步的快速推進而日漸式微。面對如此變革的社會，基金會期許在未來的工作推展上，將積極協助學校更有效地推動品格教育，協同教師的力量在校園內推動教育學生建立傳統的勤奮務實、誠懇尊重、思源感恩的美好價值，藉由「善智福來」的觀念，以引導各階段的同學建立正確的生命價值，鼓勵同學能在艱困的生活中積極面對挑戰，不因一時的挫敗而自怨頹喪，應學習創辦人“人窮志不窮”縱然幼年喪父、貧苦失學仍舊努力學習技能，在專業領域中創造出一片天空的勇氣。插秧育種是教育的根本，為了加強偏遠小學學生的閱讀能力及開展更寬廣的知識領域，基金會也將推動捐贈圖書給偏遠鄉村的學校，縮小城鄉的知識差距，鼓勵學童多方面閱讀，憑藉著書籍豐富的內容、多樣的觀念、深度的見解，奠定學童正確的學習態度以符合社會的真正需求，減少社會問題的孳生。

勤奮務實、誠懇尊重、思源感恩是基金會的基本價值，因為勤奮務實所以在歷經多年的努力後每位委員都能在工作之餘投入社會公益，因為我們的誠懇尊

重，各學校的教師都能體念基金會想幫助貧困同學的真心而認真付出，因為思源感恩，基金會的每位委員得以有機會參與創辦人創立慈善基金會的過程，也因为这一切美好的机缘让基金会真正落实“快乐人生的心富豪”，基金会衷心期待能将这一份传统美好的价值更深更广的植根在台湾的每一个需要的地方。

世豐善智慈善事業基金會秉持創辦人杜福來先生的精神，每年除持續辦理學校清寒獎助學金、寒冬送暖獎助學金及清寒學生營養午餐等項目，亦陸續舉辦寒冬送暖贈送白米、基金會義工率隊打掃莫拉克颱風旗山災區、“我的一畝田”認養稻田插秧之旅及贊助紙風車 319 鄉村兒童藝術工程等活動，以期將創辦人關愛社會的精神發揮到最大。

世豐螺絲除了是世豐善智慈善事業基金會最大的贊助企業外，每一位員工皆竭盡所能，在各自的崗位上為基金會付出，因為大家相信微小的力量終能匯集成大河；認真的耕耘必能在荒地上開出美麗的花朵。也是這份認真、堅持的心讓我們學習到“善智慧中的真快樂”。

● 世豐善智慈善事業基金董事會



基金會董事長

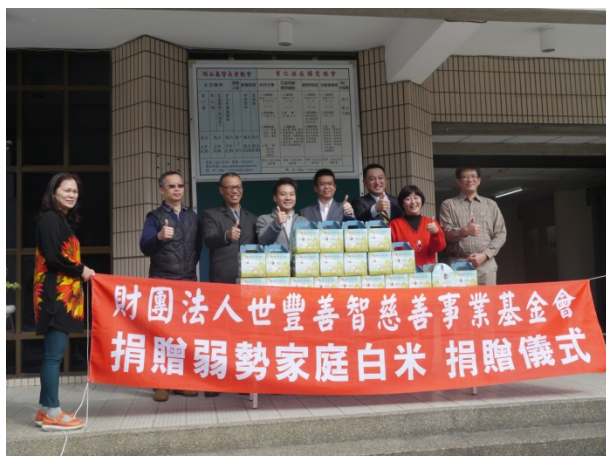
- 審核會議



- 活動集錦

捐贈活動





附錄一：主要利害關係人關注議題

類別	考量	重大性議題	對應指標	組織內	組織外					
					供應商	承攬商	客戶	政府機關	股東	社區居民
經濟面	經濟績效	氣候變遷之影響	EC2	◎					◎	
	市場現況	營運據點當地管理階層雇用比例	EC4.EC5.EC6						◎	
	採購政策	選擇當地供應商之政策、執行	EC9	◎	◎	◎				
環境面	法令遵守	重大違反環境法條規定	EN29	◎						◎
社會面(勞動行為及合宜勞動)	雇用	員工離職人數和離職率	LA1				◎			
	勞資關係	員工提供之福利與留任	LA2.LA3	◎						
	職業安全健康	事故、災害與職業病的防止及管理狀況	LA5.LA7	◎			◎			
	教育訓練	員工職能管理和終生學習	LA9.LA10.LA11	◎						

附錄二：全球永續性報告指標(GRI)對照表

類別/ 考量面	編號	GRI 指標內容	揭露 狀況	對應章節	頁 碼	備註
1.策略與分析						
核心	G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	全面 揭露	1.1 董事長的話 3.2.1 經營理念	1 15	
全面	G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	全面 揭露	3.4 風險管理 4.6.1 供應鏈風險管理	16 25	
2.組織簡介						
核心	G4-3	企業的名稱	全面 揭露	2.1 公司簡介	3	
核心	G4-4	主要品牌、產品和服務	全面 揭露	2.1 公司簡介 2.3 業務內容	3 11	
核心	G4-5	企業總部所在位置	全面 揭露	2.1 公司簡介	3	
核心	G4-6	公司營運所在國家數及國家名 (包括主要營運的所在國或與永續經營有關 的所在國須包含在內)	全面 揭露	2.1 公司簡介 2.2 營運概況	3 11	
核心	G4-7	所有權性質與法律形式	全面 揭露	3.1.1 董事會	13	
核心	G4-8	提供服務的市場。(包括地理位置圖、服務的部門和客戶 / 受益人的 類型)	全面 揭露	2.1 公司簡介 2.3.1 營業之主要內容	3 11	
核心	G4-9	報告公司之規模 (包括 1.員工人數、 2.營運活動、 3.銷售淨額 — 私人公司、營業淨額 — 公營公司、 4.總資本額細分為負債和權益 — 私人公司、 5.提供產品或服 務之品質	全面 揭露	2.2.4 2014 年營運報告 7.1.2 穩定且健康的人力結構	5 39	
核心	G4-10	按地區 / 國別、雇用類型、以及雇用合約進行總勞動力的細分	全面 揭露	7.1.2 穩定且健康的人力結構	39	
核心	G4-11	受勞資雙方共同協議保障之員工比例	全面 揭露	7.1.1 具競爭力的整體薪酬	39	
核心	G4-12	描述組織的供應鏈	全面 揭露	4.6 世豐的合件夥伴	25	
核心	G4-13	報告期間公司規模、組織結構、所有權遇重	全面	2.2.3 公司組織系統	5	

		大變更時	揭露	3.1.1 董事會	13	
核心	G4-14	說明機構有無及是否提出預警的方法或原則	全面揭露	3.1.3 稽核室	13	
核心	G4-15	經公司簽署或認可，由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、原則或 其他倡議	全面揭露	2.2.2 認證 / 獲獎實蹟	5	
核心	G4-16	列出公司參與協會(如商業協會)，和全國或國際性擁護機構的會員資格	全面揭露	2.2.3 公司組織系統	5	
核心	G4-17	企業的營運結構，包括各主要部門、營運公司、子公司和合資企業 的說明		2.2.3 公司組織系統	5	
3.可辨別的重大考量面及邊界						
核心	G4-18	定義報告內容的流程，包括：實質性決定、報告內容的優先順序、確認 預期使用報告的利害關係人	全面揭露	4.1 利害關係者之鑑別與溝通	17	
核心	G4-19	列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面	全面揭露	4.1 利害關係者之鑑別與溝通	17	
核心	G4-20	重大考量面，報告組織內之考量面邊界，報告組織內有關考量面邊界之 任何特定限制	全面揭露	4.1 利害關係者之鑑別與溝通	17	
核心	G4-21	重大考量面，報告組織內之考量面邊界，報告組織外有關考量面邊界之 任何特定限制	全面揭露	4.1 利害關係者之鑑別與溝通	17	
核心	G4-22	如果企業重編加入以前的報告所提供的資訊，則應說明重編入影響以及重 編的原因（如合併 / 收購，基礎年 / 期間改變，商業本質，量測方法）	全面揭露	第二次編輯		
核心	G4-23	與以前報告有明顯不同之處（包括範圍、界限、報告中使用量測的方 法等）	全面揭露	第二次編輯		
4.利害關係人的參與						
核心	G4-24	列出公司利害關係人名單，如：公眾、民間社團、顧客、股東和出資 者、當地社區	部份揭露	4.1 利害關係者之鑑別與溝通	17	
核心	G4-25	識別和選擇所要接觸之利害關係人的準則	全面揭露	4.1 利害關係者之鑑別與溝通	17	
核心	G4-26	利害關係人參與的方式，包括按類型及按與利害關係人之接觸頻率	全面揭露	4.1 利害關係者之鑑別與溝通	17	
核心	G4-27	透過與利害關係人的接觸所獲得之最近關鍵議題和關心事項及企業如何 回應這些議題	全面揭露	4.1 利害關係者之鑑別與溝通	17	

		和關心事項，包括透過報告的呈現等				
5.報告參數						
核心	G4-28	所提供資訊的期間(即會計年度或日曆年度)	全面 揭露	編輯方針		
核心	G4-29	最近一次報告的日期(若有的話)	全面 揭露	編輯方針		
核心	G4-30	報告週期(每年或每兩年)	全面 揭露	編輯方針		
核心	G4-31	針對報告書及其內容有問題時的聯絡人	全面 揭露	編輯方針		
核心	G4-32	內容索引，其作用是按章節和指標確定報告內容在報告中的明確頁次和網頁連結	全面 揭露	目錄		
核心	G4-33	為整個報告提供外部保證的相關政策和現行作法	全面 揭露	編輯方針		
6.公司治理						
核心	G4-34	組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員會。	全面 揭露	3.1 公司治理現 3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-35	報告最高治理單位將經濟、環境和社會議題授權委派給資深管理層和其 他員工的流程	全面 揭露	3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-36	報告組織是否已任命負責經濟、環境和社會議題之執行層職位或職位，及是否直接向最高治理單位報告	全面 揭露	3.1 公司治理現 3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-37	報告利害關係人和最高治理單位對經濟、環境和社會議題的協商流程 如果協商是被授權，描述由誰和任何反饋給最高治理單位的流程	部份 揭露	4.1 利害關係者之鑑別 與溝通 4.3 世豐的員工 4.5 世豐的股東	17 22 24	
全面	G4-38	報告最高治理單位及其委員會的組成	全面 揭露	3.1.1 董事會 3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-39	指出最高治理單位的主席是否亦為公司執行長	全面 揭露	3.1.1 董事會 3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-40	確認最高治理單位的組成與所需具備的專業之流程及其承諾，包括對性別和其他多樣性指標之任何考量	全面 揭露	3.1.1 董事會	13	

全面	G4-41	最高治理單位確實能避免利益衝突之程序	全面 揭露	3.1.1 董事會 3.1.3 稽核室	13	
全面	G4-42	報告最高治理單位和資深管理層在制定、批准、和更新該組織的目的、價值或使命聲明、策略、政策，以及相關的經濟、環境和社會衝擊的目標之角色	全面 揭露	3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-43	報告發展和強化最高治理單位的經濟、環境和社會議題之集體知識所採取的量測措施	全面 揭露	3.1.1 董事會	13	
全面	G4-44	最高治理單位評估本身在經濟、環境與社會績效的績效表現之流程	全面 揭露	3.1 公司治理現況 3.1.2 薪酬委員會 3.1.3 稽核室	13	
全面	G4-45	報告最高治理單位的角色及利害關係人協商是否被用來支持最高治理單位在經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之鑑別和管理	全面 揭露	3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-46	報告最高治理單位審查組織的經濟、環境和社會議題之風險管理流程有效性的角色	全面 揭露	3.1.1 董事會 3.1.2 薪酬委員會 3.1.3 稽核室	13	
全面	G4-47	報告最高治理單位審查經濟、環境和社會的衝擊、風險及機會之頻率	全面 揭露	3.1.1 董事會 3.1.2 薪酬委員會 3.1.3 稽核室	13	
全面	G4-48	報告正式審查和批准該組織永續報告之最高委員會或定位，並確保涵蓋所有重大考量面	全面 揭露	3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-49	報告向最高治理單位溝通關鍵問題的流程	全面 揭露	3.1.2 薪酬委員會	13	
全面	G4-50	報告向最高治理單位所溝通關鍵問題之性質與總數，及用來處理和解決的機制	全面 揭露	3.1.1 董事會	13	
全面	G4-51	企業最高治理單位與公司資深主管及執行者成員之間的互補連結關係	全面 揭露	3.1.1 董事會	13	
全面	G4-52	決定薪酬之流程	全面 揭露	3.1.2 薪資報酬委員會	13	
全面	G4-53	報告決定薪酬之流程。報告薪酬顧問是否參與薪酬決定和是否獨立於管理層。報告薪酬顧問是否與組織有關係	全面 揭露	3.1.1 董事會	13	
7.道德與誠信						

核心	G4-56	描述組織的價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則與道德守則	全面揭露	3.2.1 經營理念 3.3 道德價值與從業行為	15	
全面	G4-57	報告尋求道德和法律行為意見及組織誠信相關事宜之內部和外部機制，如服務熱線或諮詢熱線	全面揭露	3.3.1 道德誠信規範	15	
全面	G4-58	報告對不道德或非法行為及組織誠信相關事宜關注之內部和外部機制，如透過線上管理上報，舉報機制或熱線	全面揭露	3.3.1 道德誠信規範	15	
經濟績效指標						
—	G4-EC1	機構產生及分配的直接經濟價值，包括收入、營運成本、員工薪酬、捐獻及其他社區投資、留存收益、向出資人及政府支付的款項	全面揭露	2.2.4 2014 年營運報告	5	
—	G4-EC4	接受給予的重大財政補貼				
—	G4-EC5	不同性別的工資起薪水平與機構重要營運地點當地的最低工資水平的比例範圍	全面揭露	7.1.1 具競爭力的整體薪酬	39	
—	G4-EC6	重要營運據點當地員工雇用程序與雇用當地社區居民為資深管理階層比例	全面揭露	7.1.2 穩定且健康的人力結構 7.1.3 重質重量的人才招募與開發	39	
—	G4-EC7	透過商業活動，實物或免費之專業慈善服務，有利大眾之基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊	全面揭露	7.5 社會回饋與參與	51	
—	G4-EC8	了解與描述重大的間接經濟影響，包括影響的範圍	全面揭露	3.4 風險管理	16	
—	G4-EC9	在主要營運據點對當地供應商之政策、執行與支出比例	全面揭露	4.6 世豐的合作夥伴	25	
環境績效指標						
—	G4-EN1	使用的原料之重量或體積	全面揭露	4.6 世豐的合作夥伴	25	
—	G4-EN2	採用循環再造的物料的百分比	全面揭露	6.3.3 廢棄物減量與資源再利用	31	
—	G4-EN3	組織內部之能源消耗量	全面揭露	6.4.1 能源消耗	35	

—	G4-EN4	組織外部之能源消耗量	未揭露	目前無組織外部能源 消耗量		
—	G4-EN5	能源強度	全面揭露	6.4 能源使用	35	
—	G4-EN6	為達成間接能源消耗的減量和達成減量成果的自主行動	全面揭露	6.4.1 能源消耗	35	
—	G4-EN7	包括能源使用效率的提升、運用再生能源製作的產品及服務之行動，以及由於這些行動所降低的能源消耗	全面揭露	6.4.1 能源消耗	35	
—	G4-EN8	各來源別的總出水量	全面揭露	6.5 水資源再利用	37	
—	G4-EN9	因取水而受重大影響的水源	全面揭露	6.5 水資源再利用	37	
—	G4-EN10	循環及再利用水的百分比及總量	全面揭露	6.5 水資源再利用	37	
	G4-EN21	按種類和重量計算氮氧化物 (NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重要氣體 排放	全面揭露	6.3.1 空污污染防治	31	
	G4-EN22	水排放的污染程度及流向終點	全面揭露	6.3.2 水污染防治	31	
	G4-EN23	廢棄物的總量，按種類及處理方式描述	全面揭露	6.3.3 廢棄物減量與資源再利用	31	
	G4-EN24	重大洩漏的次數與總體積量	全面揭露	6.3 污染防治現況	31	
	G4-EN25	視為具危險性的運送、輸入、輸出或處理的廢棄物總重量，根據巴賽爾 協定附錄之一、二、三與八則條文，以及運輸至國外的廢棄物百分比	全面揭露	6.3 污染防治現況	31	
	G4-EN29	重大違反環境法條規定的事件及所處罰款總金額，或非金錢方式的處罰	全面揭露	6.3 污染防治現況	31	
	G4-EN30	商品、原料或人員的輸送所造成的重大環境衝擊	全面揭露	7.1.3 重質重量的人才招募與開發 4.6 世豐的合作夥伴	39 25	
—	G4-EN31	商品、原料或人員的輸送所造成的重大環境衝擊	全面揭露	7.1.3 重質重量的人才招募與開發 4.6 世豐的合作夥伴	39 25	

—	G4-EN3 2	使用環境準則篩選之新供應商比例	全面 揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	25	
—	G4-EN3 3	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面環境衝擊 和採取的行動	全面 揭露	4.6 世豐的合作夥伴	25	
—	G4-EN3 4	藉由正式的抱怨機制提出對環境衝擊的立 案、處理、並解決之數量	全面 揭露	4.6 世豐的合作夥伴	25	
勞工實踐與合理工作績效指標						
	G4-LA1	按年齡、性別和區域區分計算員工離職人數 和離職率(不含契約工)(令提 及家中成員亦 工作於公司)	全面 揭露	4.3.2 勞資關係制度 7.1.2 穩定且健康的人 力結構	22 39	
	G4-LA2	對全職、正式員工提供之福利(周休二日)(日 班人員、女性未超過晚上 10 點、外籍同仁 福利皆比照本國同仁、保障月薪人員請假不 扣薪、請假最 小單位以分鐘計、生產獎金、 健檢-同仁眷屬可以優惠價格、停車規劃孕 婦停車格、免費制服、勞動檢查網站查詢過 往缺失、鼓勵員工減肥計畫 獎金)	全面 揭露	4.3.2 勞資關係制度 7.1.1 具競爭力的整體 薪酬	22 39	
	G4-LA3	報告各性別員工在生產/育嬰假結束後的恢 復工作率與留任率	全面 揭露	7.1.3 重質重量的人才 招募與開發	39	
	G4-LA4	針對不論是否在共同協議內容之營運變更的 最少公告期限	未揭 露	過往沒有發生過任何因 營運變更而影響同 仁權 益的事		
	G4-LA5	描述由勞資雙方代表參加的正式聯合勞工健 康安全委員會之勞工比例，藉以監督和指導 職業健康安全計畫	全面 揭露	5.1.3 職災統計與分析	26	
	G4-LA6	區域之工傷率、職業疾病發生率、損失天數 比例、缺勤率以及與工作有 關的死亡人數	部份 揭露	5.1.3 職災統計與分析	26	
	G4-LA7	對員工、家屬、及社區等針對重大疾病的教 育、訓練、諮詢、預防及風 險控制計劃的執 行	全面 揭露	5.2 災害防止	28	
	G4-LA8	健康及安全相關議題被列於工會正式協議文 件中	未揭 露	無工會組織		
	G4-LA9	按雇員類別計算的單一雇員每年接受的訓練 時數	全面 揭露	7.2.2 員工學習及發 展 成效	43	

	G4-LA10	員工職能管理和終生學習計劃以協助員工持續受雇之能力及其退休計畫	全面揭露	7.2 員工訓練與發展 7.4.1 退休金	43 48	
	G4-LA11	員工接受定期的績效及生涯發展審查的比例	全面揭露	7.2.3 績效管理	43	
	G4-LA12	公司管理階層和員工的組成類別，包括性別、年齡層、少數族群和其它 多樣性指標(退休後回任、身心障礙進用、中低收入戶、暑期工讀、Mike Hoer、科系背景)	全面揭露	7.1.2 穩定且健康的人力結構 7.1.3 重質重量的人才招募與開發	39	
	G4-LA13	男性與女性依各項員工類別的基本薪資比率	全面揭露	7.1.1 具競爭力的整體薪酬	39	
	G4-LA14	使用勞動條件準則篩選之新供應商比例	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	28	
	G4-LA15	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面勞動條件衝擊和採取的行動	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	28	
—	G4-LA16	藉由正式的申訴機制提出對勞動條件的立案、處理、並解決之數量	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	28	
人權績效指標						
—	G4-HR2	考量人權因素的員工總訓練時數。員工接受與營運相關人權考量的政策 和程序訓練的總時數及有多少比例的員工受過訓練	全面揭露	7.2.2 員工學習及發展成效	43	
—	G4-HR5	企業營運活動對童工可能造成之危險已經確認，且採取措施消除童工的 貢獻	全面揭露	7.1.3 重質重量的人才招募與開發	39	
—	G4-HR7	保全人員依機構政策或程序，接受與其業務相關之人權觀念訓練之人數 的百分比	全面揭露	7.2.2 員工學習及發展成效	43	
—	G4-HR10	要供應商/承包商的選擇，有多少比例經過人權過濾且已採取行動	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	25	
—	G4-HR11	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面人權衝擊和採取的行動	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	25	
—	G4-HR12	透過正式機制申訴與人權有關的案件數量，及其完成處理與解決的案件 數量	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	25	
社會績效指標						
—	G4-SO3	賄賂風險分析	全面揭露	3.3.1 道德誠信規範	15	
—	G4-SO4	員工反賄賂政策與程序訓練之比例	全面	3.3.1 道德誠信規範	15	

			揭露			
—	G4-SO5	賄賂事件採取之行動	全面揭露	3.3.5 不誠信行為之防範方案及其範圍	15	
—	G4-SO9	使用社會衝擊準則篩選之新供應商百分比	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	25	
—	G4-SO10	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面社會衝擊和採取的行動	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	25	
—	G4-SO11	藉由正式的申訴機制提出對社會衝擊的立案、處理、並解決之數量	全面揭露	4.6.1 供應鏈風險管理	25	
產品責任績效指標						
—	G4-PR1	在生命週期階段為改進產品和服務的在健康與安全上的影響而進行的評估，以及需接受這種評估的重要產品及服務類別的百分比	全揭露	2.4 產品安全與健康	12	
—	G4-PR2	按後果類別說明，違反有關產品及服務健康與安全影響的法規及自願性 准擇的事件總數	全面揭露	2.4 產品安全與健康	12	
	G4-PR3	程序要求的產品及服務信息種類，以及需要標明這種信息的重要產品及 服務的百分比	全面揭露	2.4 產品安全與健康	12	
—	G4-PR5	有關客戶滿意度的措施，包括調查客戶滿意度調查的結果	全面揭露	4.4.1 客戶滿意度調查	23	
—	G4-PR8	侵犯客戶隱私權及遺失客戶資料的經證實投訴總數	全面揭露	4.4.2 客戶隱私與保密	23	



世豐螺絲股份有限公司

TEL:886-7-611-6116

Website : <http://www.shehfung.com>

地址：高雄市橋頭區頂鹽里復興西路810號