

職場多元化與性別平等

加入世豐

世豐螺絲秉持「員工是公司最重要的資產」，提供同仁具有競爭力的薪酬，以吸引及留任最好的人才。設計薪酬制度之方向，確保員工之穩定收入，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。

人力結構

世豐螺絲用人唯才，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 人力銀行外及 1111 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。

本公司亦重視兩性平權，不論於任用、晉升，力求無差別待遇，2022 年員工總數為 288 人，女性員工佔 36.11%，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(臺灣)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，故員工性別差異現象符合統計常模。

世豐螺絲本著對本土的熱愛及使命感，我們始終堅持臺灣當地的生產規模及勞動需求只能增不能減，臺灣主管的比例亦高達 100%，部分直接人力因人力市場供給短缺由外籍移工補充。

2022 年員工資訊統計

地區/類型		員工人數		
		女性	男性	總數
台灣	員工數	104	184	288
	正職員工數	104	184	288
	臨時員工數	0	0	0

備註：

- 1.國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(如：美國、越南等)。
- 2.員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
- 3.正職：簽訂不定期契約之個人。
- 4.臨時：簽訂定期契約之個人。
- 5.本表計算採用人數/全時等量法。



本公司為強化與社區的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，多以台灣地區居民為主。其中，擔任本公司高階管理階層與年報揭露之經理人一致，且 100% 為當地居民。2022 年員工職別分布如下：

年度		2022	
項目/性別	年齡	人數	
主管人員	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	14
		51 歲以上	3
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	10
		51 歲以上	7
主管人員總計		34	
非主管人員	男性	30 歲以下	49
		30-50 歲	97
		51 歲以上	21
	女性	30 歲以下	10
		30-50 歲	48
		51 歲以上	29
非主管人員總計		254	
正職人員總計		288	

備註：本公司主管人員包含：(副)課長、(副)經理、協理、副總經理及總經理。

➤ 員工多元化

世豐螺絲對於招募的對象，我們遵守法令規範，絕不聘用未滿 16 歲之童工及強迫勞力之情事發生，亦無侵犯當地原住民人權事件，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，對於身心障礙者定額進用之規定更是積極響應。

年度		2021 年	2022 年
項目/性別	年齡	人數	人數
少數或弱勢群體	男性	30 歲以下	0
		30-50 歲	5
		51 歲以上	0
	女性	30 歲以下	0
		30-50 歲	1
		51 歲以上	1
國際移工	男性	30 歲以下	43
		30-50 歲	44
		51 歲以上	0
		30 歲以下	0
		30-50 歲	0
		51 歲以上	0



原住民	男性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0
	女性	30 歲以下	0	0
		30-50 歲	0	0
		51 歲以上	0	0

備註：少數或弱勢群體：具有某些特定條件或特徵（如經濟、生理、政治、社會）的群體，其因組織活動而遭受的負面衝擊嚴重性可能較一般族群更大。

薪酬制度

世豐螺絲設計薪酬制度之方向，在確保員工之穩定收入維持一定的基礎上，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百分百受當地勞動法令及國際人權公約的標準保障。

為確保市場競爭力，本公司每年進行國際性市場薪資調查，依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，男性及女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資。

世豐螺絲 2022 年薪酬比				
各職別薪酬比	人數		薪酬比	
	女	男	女	男
例				
管理職	17	17	1.00	1.00
非管理職	87	167	1.08	1.00

備註：

- 1.女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為“該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪”。
- 2.若女性與男性基本薪資比例差異較大，請說明原因。

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之增加比率
台灣	22.800	1.270

備註：

- 1.董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。
- 2.年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
- 3.年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。

員工福利

世豐螺絲依法成立職工福利委員會，由全體同仁選舉組成，並定期開會與改選委員，員工福利包含三節獎金、生日禮金、員工暨子女獎學金、自行車社團腳踏車補助、有氧運動課程補助等、每年皆辦理包括：旅遊、部門聚餐、員工婚喪喜慶補助、尾牙及優秀員工選拔等活動、以增進員工之



間的情感、讓員工在工作之餘達到身心健康平衡。2022 年度舉辦員工育樂活動，淨灘活動為愛地球盡一份薄力、配合當地消防隊舉辦演練加強消防觀念、福安宮進香祈求疫情快結束、萬聖節創意比賽、自行車環島等與同仁同樂。



2022 年自行車環島



2022 年自行車環島



2022 淨灘活動



2022 淨灘活動



2022 福安宮祈福活動



2022 年萬聖節活動

● 育嬰留職停薪執行情形

依據「性別工作平等法」，女性員工於妊娠期間及分娩時，享有懷孕留職停薪、產檢假、產假，男性員工於其配偶分娩時，享有陪產假；對於有育嬰需求之員工，依據「性別工作平等法」與「育嬰留職停薪實施辦法」辦理員工育嬰留職停薪作業，並於員工留職停薪期滿後，積極協助員工重新融入職場。世豐螺絲 2022 年度，無人申請育嬰留停。相關資料如下：



世豐螺絲近三年育嬰留停統計

年度 性別/合計	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	0	0	0	0	0	0	3	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	2	2	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	2	2	0	0	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	100	100	-	-	-	-	-	-

備註：

1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數=2021 年實際復職人員且 2022 年/12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率%=前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數/前一年度育嬰留停實際復職人數(F/E)。

培育與發展

企業永續經營奠基於有效的員工培訓與適性發展，因此世豐螺絲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。除了年度部門的在職教育訓練規劃，在 2022 年推動第二語文的學習開設 100 小時員工免費越南語課程，並對於通過證照考試合格者給予獎勵金，鼓勵員工在職進修提供獎學金及補助以提升同仁的多元學習意願。



世豐螺絲員工職涯發展與訓練

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，範圍包含：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：SAP 系統、ISO 9001、ISO 14000、ISO 14064-1、IATF 16949、ESG、TTQS 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。

● 教育訓練

世豐螺絲提供多元豐富的學習資源管道，包含新人引導訓練，各職能技術及專業訓練，各級主管管理才能訓練，及語言、藝術人文生活等類型的通識教育課程，期望能透過完善的教育訓練體制，使每位員工皆能適職適所，以充實公司人力資源。

另不定期宣導反貪腐、性騷擾防治措施及反恐宣導等內容，加強同仁對於人權、企業社會責任等觀念，以提升自身權益，亦會定期辦理有關災害發生之教育訓練，以提升員工的危機意識，保護自我。

