# 2024

## Sustainability Regort Report

ESG REPORT

SUMEEKO

# 世德工業股份有限公司

SUMEEKO INDUSTRIES CO.,LTD

Produce screws,
nuts, bolts, stampings,
and machined parts.

https://www.sumeeko.com/

# 目錄 CONTENTS


關於本報告書 04

董事長的話 06

2024 ESG 績效與目標 07

## 01 利害關係人溝通

1.1 利害關係人鑑別與溝通 09

1.2 重大性議題鑑別 11

1.3 管理方針 14

1.4 溝通管道 15

## 02 永續經營

2.1 組織現況 17

2.2 業務發展 25

2.3 公司治理 31

2.4 產品及客戶服務 40

2.5 供應鏈管理 42

2.6 風險管理 44

2.7 法規遵循 49

## 03 永續環境

3.1 原物料管理 51

3.2 能源管理 53

3.3 溫室氣體管理 55

3.4 水資源管理 56

3.5 污染防治 58

3.6 環保支出及投資 63

## 04 友善職場

4.1 加入世德 65

4.2 培育與發展 71

4.3 職業安全與健康 73

## 05 社會關懷

## 06 未來發展

## 07 附錄

附錄一
GRI 永續性報導準則 (GRI 準則 ) 對照表 85

附錄二
永續會計準則 SASB 對照表 89

附錄三
上市上櫃公司氣候相關資訊對照表 90

# 關於本報告書

本年度為世德工業股份有限公司 ( 以下簡稱世德工業 ) 發行第 1 本報告書，為了讓利害關係人瞭解世德工業在公司治理、經濟、環境及社會 ( 人權 ) 四大面向之作為與績效。透過揭露各項 ESG 管理方針、關鍵議題回應及行動的績效資訊，藉此使所有關注世德工業的利害關係人，對我們有更深一層的理解與信賴。

## 報告書邊界與範疇

本報告書揭露範疇涵蓋 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，ESG 相關績效成果，並呈現利害關係人最為關注的永續發展議題。本報告書邊界主要以世德工業股份有限公司台灣營運據點作為報告績效展現之執行成果，排除 MAX MOTHES GmbH 及其子公司，若有例外會特別說明。

本報告書以中文版發行，揭露的數據係來自世德工業自行統計與調查結果。此外，本公司除參酌 GRI 之重大性揭露原則外，更以更嚴謹的標準進行編製，透過不斷改善，檢視資料蒐集流程與範圍，逐年提升各項資料品質。本報告書中所揭露的統計數據來自本公司自行統計與調查的結果，有關財務數據來源，係採用經會計師（安侯建業聯合會計師事務所）簽證之財務年報資訊，以新台幣計算；此外，環保安全衛生相關績效則採用國際通用指標呈現，部分數據則引用政府機關網站公開發佈的資料，並以一般慣用之數值描述方式呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

## 報告書之依據及架構

本報告書架構參照GRI協會於2021年公佈之通用準則2021(Universal Standards 2021)，作為報告書資訊揭露的參考基礎，並呼應「上市上櫃公司永續發展實務守則」、氣候相關財務揭露框架（Task Force on Climate-related Financial Disclosures,TCFD）及SASB永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）。

## 報告書發行時間

因應國際趨勢及客戶期望，本公司每年發行ESG永續報告書
現行發行版本：2025年08月發行

## 聯絡資訊


發行單位：世德工業股份有限公司
聯繫電話：07-7889168
公司地址：高雄市大寮區華西路20號
公司網址：http://www.sumeeko.com



發行人：陳光裕
編輯小組：ESG編輯小組



版權所有：世德工業擁有本報告書內的所有內容之智慧財產權，侵權必究。

# 董事長的話

董事長陳光裕

2024 年受到高通膨、高利率及全球地緣政策緊張局勢的拖累，令全球終端產品需求疲弱，導致各國製造業活動放緩，另美中之間經濟制裁擴大，加上俄烏戰爭、加薩走廊衝突及紅海危機迄今未歇，對全球經濟發展及社會穩定產生不利的影響。隨 IFRS S1/S2 發布、歐盟 CBAM、美國 CCA 法案二讀，各國碳法規將迫使企業強化永續治理能力。不論營運策略、數據治理，皆須將永續、碳治理和企業營運整合，並擴大至供應鏈，才能確保資料符合規定，強化企業風險與成本管理並展現競爭力。

GRI 準則 2021 版對環境及人權議題更為著重，公司內部採取多樣措施，如優化生產流程、廢物管理、能源控管。在供應鏈，與供應商夥伴合作，推廣循環經濟，如回收和再利用廢棄物。也努力減少碳排放量，增加使用高效能的設備和綠色的能源來生產產品。

除了以上措施，公司滿足 TCFD、SASB 的要求，訂定相關指標與目標。於 TCFD，評估公司的氣候變遷風險和機會並加以量化，提出風險管理相關措施。於 SASB，公司根據汽車零件產業要求，揭露相關指標，公司將繼續遵循相關準則和指導方針，以確保永續目標與績效符合行業標準和市場期望。

我們相信，履行永續準則的要求，可以幫助理解和因應公司所面臨的風險和機會，提高永續資訊的透明和可信度，持續提升公司的永續績效。

董事長 陳光裕

# 2024 ESG 績效與目標

## Environment 環境(E)

### 2024年 經營目標

1.減少空污排放，提升廠內空氣品質。
2.減低生活垃圾。
3. 進行節能減碳措施。
4.污染防治設備保養及維護，並定期檢測。

### SDGs 對應

### 2024年 重大議題

能資源管理排放、
廢棄物與循環再利用
空氣污染防制

### 2024年 執行績效

1.逐步汰換能源效率較差的設備，持續提高能源效率。
2.廢棄物依事業廢棄物及資源回收物分類處理。
3.源頭減量，減少不必要的包裝。
4.員工自備餐具。
5.廠區屋頂裝設太陽能光電板，每年可發電1.590千度響應綠色能源。

## Social 社會(S)

### 2024年 經營目標

1.透過持續優化職場環境與安全健康，降低工安事故發生的任何可能，提供員工良好健康的工作環境，進而提高其工作品質。

2. 透過優於當地薪資及員工福利，可提升員工穩定度及有效降低離職率。提供完善的人才發展和培訓規畫，提供員工良好的工作與發展機會。

### SDGs 對應

### 2024年 重大議題

職業安全衛生

員工薪酬與福利

### 2024年 執行績效

1.安排勞工定期健康檢查，進行健康促進及健康管理專案。
2.提供員工個人防護裝備(如:耳塞、安全鞋帽、手套及口罩等)
3.對員工作業環境或作業程序之危害進行辨識、評估及控制加強機械、設備或器具之管理。
4.對於化學品之採購、使用及儲存採取有效的管理措施。
5.本公司110年11月實施員工持股信託，公司相對提撥，員工退休多一份保障。
6.依當年度營運及個人表現績效而定生產獎金、績效獎金、庫藏股轉讓員工等。
7.舉辦各種內、外部研習訓練及培訓員工參與持續在職進修課程。
8.本公司另設職工福利委員會組織，舉辦相關員工福利事項，如:慶生、自強活動、年終尾牙聚餐摸彩及員工旅遊定額補助等。

## 2024年 經營目標

1. 為公司及股東創造最大利益。

## SDGs 對應

Governance
治理(G)

## 2024年 重大議題

經濟績效

## 2024年 執行績效

1. 2022年EPS8.08;2023年EPS8.05;2024年EPS6.16連續三年繳出漂亮成績。
2. 公司專注於汽車及機械用特定零件的生產與研發,受惠於北美強勁的訂單需求,增設美國廠加速客戶認證及量產中,有望提升公司競爭力,滿足客戶需求。

Sustainability Regort Report

# 01 利害關係人溝通

## 1.1 利害關係人鑑別與溝通

https://www.sumeeko.com/

作為一家專注於汽車用精密零件與扣件生產的上櫃公司，我們深知與利害關係人建立良好的溝通機制對於實現可持續發展目標的重要性。

利害關係人鑑別是建立有效溝通和管理關係的首要步驟。我們的鑑別過程包括內部研討會、問卷調查及市場研究來識別所有可能的利害關係人。本公司2024 年度之重要利害關係人分別為員工、客戶、供應商、股東和投資者、政府機關和監管機構及社區居民六大項。

## 利害關係人溝通路徑與頻率

| 利害關係人 | 利害關係人對世德的意義 | 關注主題 | 溝通平台及頻率 |
|---|---|---|---|
| 員工 | 我們重視每位員工的意見，希望為員工提供幸福的工作環境。 | • 職業安全衛生<br>• 員工福利與薪資<br>• 營運績效 | • 勞資會議(季)<br>• 福利委員會(季)<br>• 產銷會議(每日)<br>• 主管會議(週)<br>• 員工意見箱(隨時)<br>• 單位主管溝通(隨時)<br>• 員工健康檢查(年)<br>• 教育訓練(不定期) |
| 客戶 | 客戶對我們的回饋，都是我們持續改善與成長的原動力。 | • 社會經濟法規遵循<br>• 環境法規遵循<br>• 客戶服務管理<br>• 營運績效<br>• 資訊/網路安全 | • 電子郵件信箱(隨時)<br>• 電話聯繫(隨時)<br>• 客戶稽核(不定期)<br>• 參加展覽(不定期)<br>• 拜訪客戶(不定期)<br>• 滿意度調查(年) |
| 供應商 | 提供原材料和服務的合作夥伴，我們的產品仰賴供應商穩定的支持。 | • 社會經濟法規遵循<br>• 環境法規遵循<br>• 營運績效<br>• 資訊/網路安全 | • 供應商拜訪(不定期)<br>• 供應商稽核(年) |
| 政府機關和監管機構 | 恪守法規是政府機關對於企業最基本之要求。 | • 社會經濟法規遵循<br>• 環境法規遵循<br>• 職業健康與安全 | • 法規宣導會議(隨時)<br>• 系統申報(定期)<br>• 公文往返(隨時)<br>• 電話聯繫(隨時) |
| 社區居民 | 身為主區的大鄰居，希望透過回饋社區，與當地居民和平共處，打造更舒適的未來。 | • 空氣污染物管理<br>• 廢棄物管理<br>• 水與放流水<br>• 排放 | • 訪談邀約(隨時)<br>• 捐贈地方學校、團體(不定期) |

## 1.2 重大性議題鑑別

為了辨識永續風險並進行管理，本公司參照全球永續性標準理事會所發布的GRI 通用準則 2021 版之重大主題鑑別四階段流程執行重大主題評估，分析全球趨勢並蒐集利害關係人關注之永續議題，經內部衝擊分析，評估永續議題在經濟、環境、人權方面衝擊的顯著程度，再針對同業、客戶、國際趨勢 / 國家政策等進行加權，初步篩選出重大主題。

**STEP 01 了解組織脈絡**

以 GRI 準則主題為基礎，同時考量國際永續標準（SDGs, SASB, TCFD）、產業特性、同業發展情況、公司發展目標以及利害關係人議合過程獲得的資訊，篩選出本集團攸關之 18 項關鍵永續議題，包含公司治理面、經濟面、環境面、社會面等 4 大永續面向。

**STEP 02 鑑別實際及潛在衝擊**

針對六大利害關人發放衝擊問卷，針對各永續主題對「經濟、環境、人(含人權)」的正負向衝擊程度分別進行評分，衝擊程度評估面向一併考量「發生機率」與「影響規模與範圍」之影響，再針對同業、客戶、國際趨勢/國家政策等進行加權。

**STEP 03 評估衝擊的顯著程度**

評分結果經與公司內部於會議中開會討論後核定，藉由過去營運經驗，探討議題的影響顯著程度與可能性，分析確定 6 項重大性永續議題。

**STEP 04 排定最顯著衝擊的報導優先順序**

工作小組依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、目標、成果績效及管理方針，並確保永續資訊與績效皆允當表達。

# 重大主題鑑別結果

以 2024 年度評估結果來看，共篩選出 6 項利害關係人高度關注且對企業衝擊程度較高之議題，決議將「經濟績效」、「職業安全衛生」、「能資源管理」、「排放、廢棄物與循環再利用」、「空氣污染防制」、「員工薪酬與福利」，認列為本年度報告書中所需要揭露之主題。

關於永續主題詳下表：

# 價值鏈之衝擊

2024 年經分析與討論後共鑑別出 6 個重大主題。本報告書將重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，定期辦理經濟、社會及環境面向重大議題討論、各單位目標達成情形，並彙整相關執行成果資料，並將相關資訊揭露於永續報告書中，後續亦會持續加強管理。

| 重大主題 | GRI 準則 | SASB 準則 | TCFD | SDGs | 上游 | 公司營運 | 下游 | 管理方針與參考章節 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | 供應鏈 | 金屬加工 | 品牌客戶 | |
| 經濟績效 | GRI201 | | | | | ● | | 第二章 |
| 職業安全衛生 | | SASB 員工健康＆安全 | | | | ● | | 第四章 |
| 能資源管理 | GRI302 | SASB 能源管理 | | | ● | ● | ● | 第三章 |
| 排放、廢棄物與循環再利用 | GRI305<br>GRI306 | • SASB 廢棄物管理<br>• SASB 溫室氣體排放 | | | ● | ● | ● | 第三章 |
| 空氣污染防制 | GRI305 | SASB 空氣品質 | | | ● | ● | ● | 第三章 |
| 員工薪酬與福利 | GRI401 | SASB 員工健康＆安全 | | | | ● | | 第四章 |

# 1.3 管理方針

| 重大主題 | 政策承諾 | 管理目標 | 執行成果 |
|---|---|---|---|
| 經濟績效 | 「要持續成長，最重要就三件事：自動化、品質、通路」。以持續創新及精益求精的理念提供客戶具有競爭力的產品和服務。 | 為公司及股東創造最大利益。 | • 2024 年：EPS6.16<br>• 公司專注於汽車及機械用特定零件的生產與研發，受惠於北美強勁的訂單需求及美國新廠的量產，有望提升公司競爭力 |
| 職業安全衛生 | 落實職業安全衛生管理，保障工作者、客戶、供應商、社區居民安全健康及保護公司資產，營造、舒適的工作環境。 | 透過持續優化職場環境與安全健康，降低工安事故發生的任何可能，提供員工良好健康的工作環境，進而提高其工作品質。 | • 安排勞工定期健康檢查，進行健康促進及健康管理專案。<br>• 提供員工個人防護裝備(如：耳塞、安全鞋帽、手套及口罩等)<br>• 對員工作業環境或作業程序之危害進行辨識、評估及控制加強機械、設備或器具之管理。<br>• 對於化學品之採購、使用及儲存採取有效的管理措施。 |
| 能資源管理<br>排放、廢棄物與循環再利用<br>空氣污染 | 世德工業全力投入環境保護工作、節能減碳等工作，推行減廢、污染防制、資源回收再利用及工作環境改善，以減少環境污染、資源的耗用。 | • 減少空污排放，提升廠內空氣品質。<br>• 減低生活垃圾。<br>• 進行節能減碳措施。<br>• 污染防治設備保養及維護，並定期檢測。 | • 逐步汰換能源效率較差的設備，持續提高能源效率。<br>• 廢棄物依事業廢棄物及資源回收物分類。<br>• 源頭減量，減少不必要的包裝。<br>• 員工自備餐具。 |
| 員工薪酬與福利 | 本公司致力於保障員工權益，針對此主題依循法規如下：<br>1．國內法規：<br>勞動基準法、勞工退休金條例、勞工安全衛生法、資爭議處理法、性別工作平等法、職工福利金條例。<br>2．國際法規：<br>IATF 16949 規範。 | 透過優於當地薪資及員工福利，可提升員工穩定度及有效降低離職率。提供完善的人才發展和培訓規畫，提供員工良好的工作與發展機會。 | • 本公司 110 年 11 月實施員工持股信託。<br>• 依當年度營運及個人表現績效而定生產獎金、績效獎金、庫藏股轉讓員工等。<br>• 舉辦各種內、外部研習訓練及培訓員工參與持續進修課程．<br>• 本公司另設職工福利委員會組織，舉辦相關員工福利事項，如:慶生、自強活動、年終尾牙聚餐摸彩及員工旅遊定額補助等。<br>• 員工子女獎學金申請 |

## 1.4 溝通管道

世德工業重視與不同利害關係人的溝通與議合，除設有發言人對外溝通外，在公開資訊觀測站依規定提供每月營收、季度財務報表及重大資訊、等揭露，利害關係人也可透過公司官網提供的訊息、聯絡信箱及電話等管道進行溝通，讓我們能有效的傾聽建議；另對內亦設有員工意見箱，提供員工申訴機制及管道，確保問題能盡速得到妥善的處理。

世德工業股份有限公司
公司治理主管：陳怡樺
電子郵件：invest@sumeeko.com
電話：07-7889168
公司地址：高雄市大寮區華西路 20 號
公司網址：http://www.sumeeko.com

# 02 永續經營

## 2.1 組織現況

Sustainability Regort Report

https://www.sumeeko.com/

# 2.1.1 公司簡介

世德工業股份有限公司由創辦人陳光裕先生創立於 1988 年，是一家專業從事扣件製造的公司，為您提供應對最困難情況的解決方案。我們有能力以更低的成本提供標準和特殊的扣件。此外，我們可以與您合作設計和為您產品應用提供解決方案。世德歷經多年不斷創新與研發， 對扣件的製造已累積豐富的經驗與技術。從盤元進料、抽線、打頭、成型、搓牙、熱處理、電鍍、塗裝、分檢、包裝等製程，每個製程均經品質嚴把關。為配合客戶的特殊規格， 世德更提供良好的設計與製造技術，以取得客戶的信任與肯定。

## 認識世德工業

| | |
|---|---|
| 公司名稱 | 世德工業股份有限公司 |
| 公司網址 | http://www.sumeeko.com/ |
| 成立日期 | 1988年1月29日 |
| 董事長 | 陳光裕 |
| 員工人數 | 250 |
| 主要產品或服務 | 扣件 |
| 公司總部所在位置 | 高雄市大寮區華西路20號 |
| 公司營運範圍 | 台灣大發廠及屏東廠<br>德國子公司<br>土耳其子公司<br>美國子公司 |
| 實收資本額 | 447,705仟元 |
| 營業額 | 2,760,026仟元 |

# 股東結構

截止日期：2025.03.31

**政府機構**

| 人數 | 持股股數 | 持股比例 |
|---|---|---|
| 0 | 0 | 0% |

**外國機構及外國人**

| 人數 | 持股股數 | 持股比例 |
|---|---|---|
| 36 | 4,751,620 | 10.61% |

**個人**

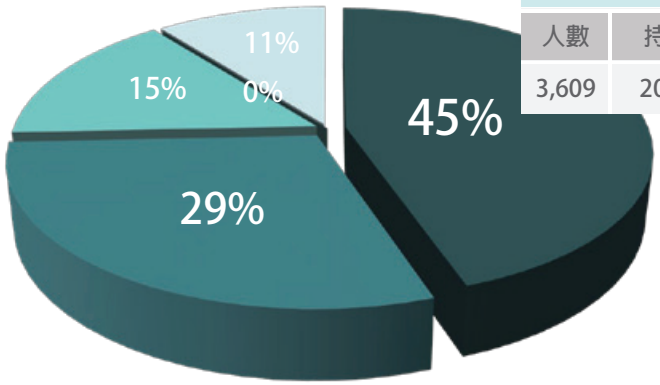
| 人數 | 持股股數 | 持股比例 |
|---|---|---|
| 3,609 | 20,038,513 | 44.76% |

**金融機構**

| 人數 | 持股股數 | 持股比例 |
|---|---|---|
| 13 | 6,750,344 | 15.08% |

**其他法人**

| 人數 | 持股股數 | 持股比例 |
|---|---|---|
| 26 | 13,230,050 | 29.55% |




■個人 ■其他法人 ■金融機構 ■政府機構 ■外國機構及外國人

# 生產基地

## 高雄世德，台灣

**基地情報**
- 公司總部
- 8,000 平方公尺
- 150 員工
- IATF16949,ISO 1400 認證
- ISO17025 認證

**生產能力**
- 冷鍛
- Magni & patch 扣件塗裝
- 工程技術服務
- 發貨物流中心

**產品專案**
- 扣件、鉚釘、汽車零件
- 組合件

## 屏東世德，台灣

**基地情報**
- 16,500 平方公尺
- 80 員工
- IATF16949,ISO 14001 認證

**生產能力**
- 冷鍛
- 沖壓
- CNC 加工
- 熱處理

**產品專案**
- 扣件、鉚釘、汽車零件
- 組合件
- CNC 加工扣件
- 懸吊杆銷、襯套
- 油底殼鎖固扣件和組合件

## 諾伊斯，德國

**基地情報**
- 56,000 平方公尺
- 170 員工
- IATF16949,ISO 14001 認證

**生產能力**
- 工程技術服務
- CNC 加工
- 發貨物流中心

**產品專案**
- 汽車零件、電動車零件
- 扣件、套管、墊片
- CNC 加工扣件
- 組合件
- 風力發電零件

## 密西根州，美國

**基地情報**
- 土地面積：約 30,000 平方米
- 建築面積：82,000 平方英尺

**生產能力**
- 工程技術服務
- 發貨物流中心

**產品專案**
- 汽車零件、電動車零件
- 扣件

## 2.1.2 經營理念

世德工業重視人才的培育、鼓勵創新，建立高效率的工作團隊，以達到完美品質。

造就員工與公司互惠之幸福企業，並成為客戶值得信賴的夥伴，營造三贏局面，追求永續經營，成為全球最值得信賴的扣件供應商，為世德的經營理念。而世德以「誠信、團隊、品質」為企業主要精神，期許創造優良的企業文化與價值，董事長陳光裕也期許「要持續成長，最重要就三件事：自動化、品質、通路」。

## 2.1.2 經營理念

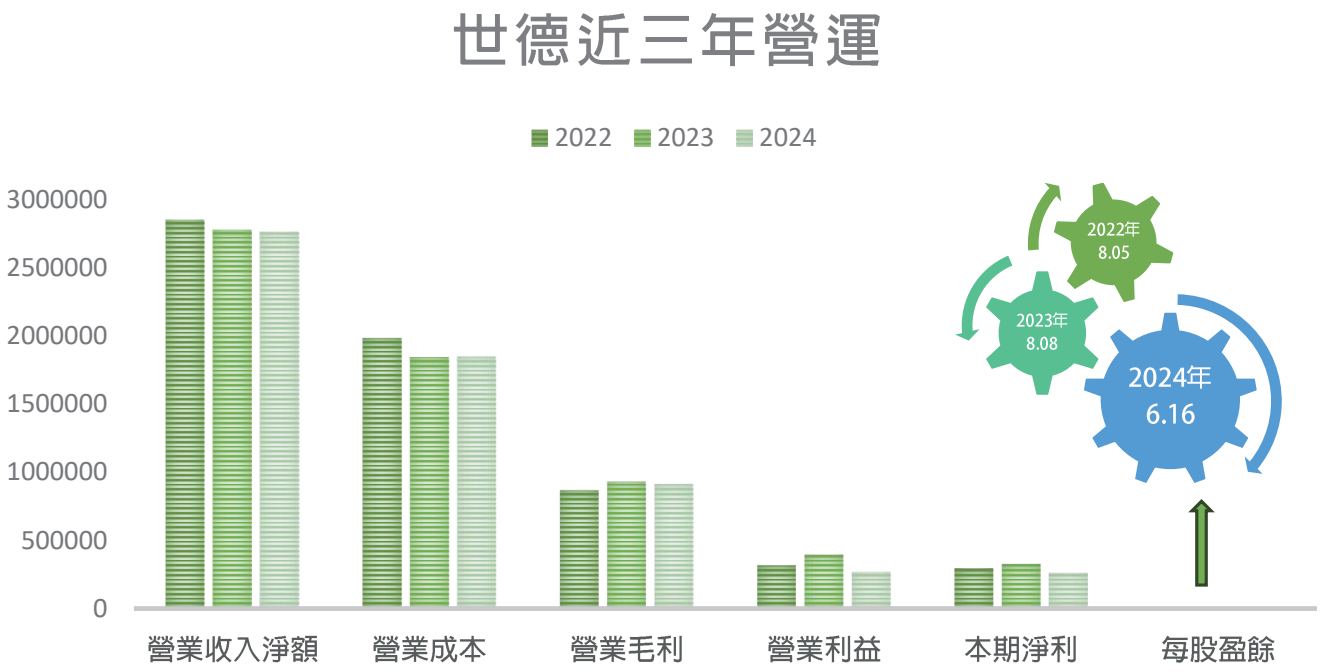
2024 年自三年以來全球受到疫情影響的低迷中，主要國家經濟景氣衰退逐漸復甦，然各國通膨嚴重及區域戰爭地緣政治風險（烏俄戰爭、以巴戰爭）與極端氣候等影響，種種干擾因素持續阻礙經濟發展。

本公司 2024 年在重重動盪的全球經濟考驗下，亦面臨業績衰退的困境，然而獲利表現雖有衰退但仍舊不俗，本公司 2024 年度合併營業收入淨額為新台幣 2,760,026 千元，較 2023 年度合併營業收入淨額為新台幣 2,776,692 千元減少 0.60%，而 2024 年度合併本期淨利為新台幣 264,741 千元，較 2023 年度合併營業淨利為新台幣 328,050 千元 減少 19.30%。

# 2.1.3 經營績效

## 世德近三年營運

單位：新台幣仟元




單位：新台幣仟元

### 稅務政策

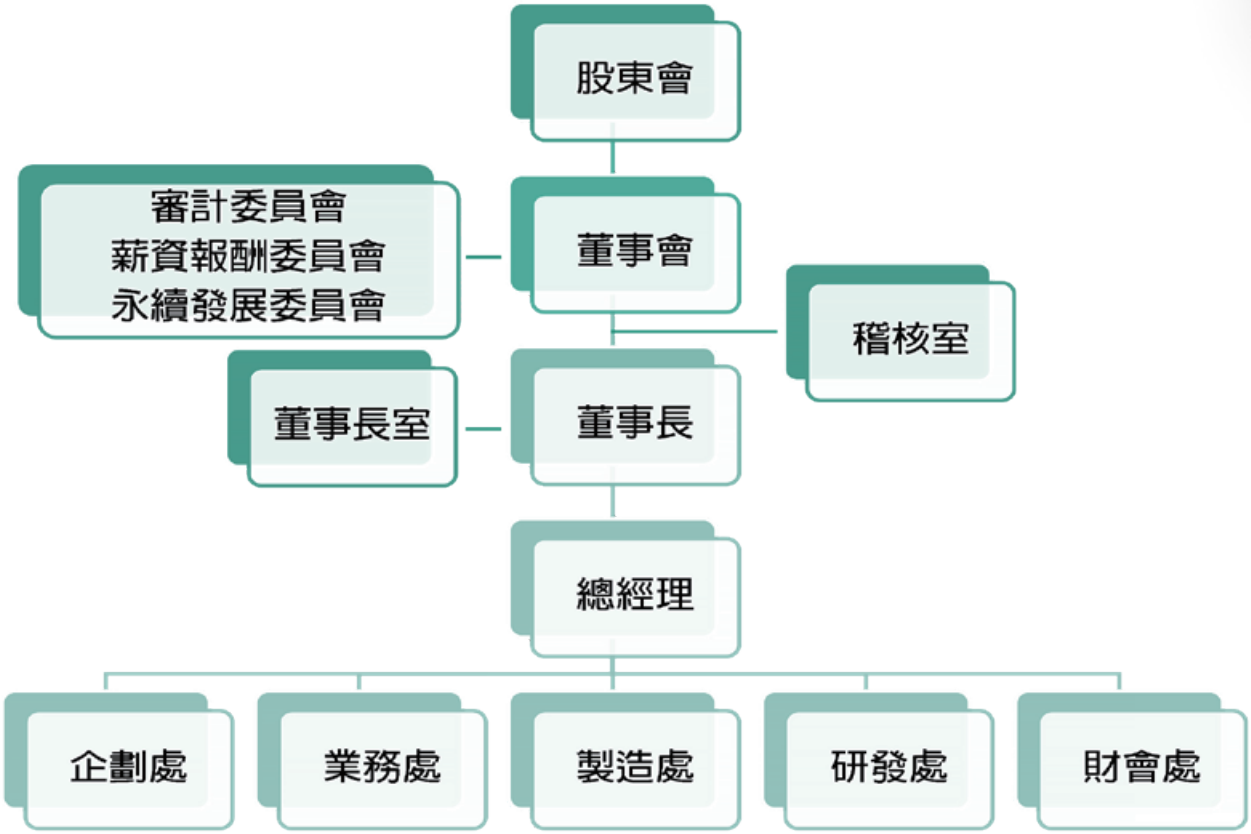
本公司因應稅務治理之國際趨勢，貫徹稅務法規遵循，嚴格遵循證券交易稅、期貨交易稅、營業稅等相關稅法，落實企業永續發展並提升企業價值，財務部控管擔任稅務管理單位，每季承認財報時會一併說明。

本公司訂定稅務政策：

◎ 法令遵循原則 - 遵循稅務法規及相關解釋函令，正確申報繳納稅捐及備妥證明文據。
◎ 決策全球化原則 - 關注國際稅法及營業地區當地之規範，全方位評估其影響並擬定因應策略。
◎ 資訊透明原則 - 定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，揭露資訊透明化。
◎ 主動溝通原則 - 與稅捐稽徵機關保持良好之溝通，發現問題主動溝通改善。
◎ 合理節稅原則 - 使用合法之節稅管道節稅，拒絕違反法律之方式節稅。
◎ 常規交易原則 - 關係人交易之價格及條件應與常規交易相同。

相關資料，利害關係人可逕行至本公司官方網站公司治理專區審閱

## 2.1.4 公司組織架構


股東會
審計委員會
薪資報酬委員會
永續發展委員會
董事會
稽核室
董事長室
董事長
總經理
企劃處
業務處
製造處
研發處
財會處

# 各部門業務執掌說明

主要部門

| | |
|---|---|
| 企劃處 | • 電腦網路與應用系統開發、維護,電腦硬體、週邊設備、資訊檔案維護與管理、系統安全之規劃與執行。<br>• 公司軟、硬體之採購、驗收及維修、送修等工作。<br>• 人事管理、薪工福利之規劃與執行,人力資源規劃、人才培育制度之建立與執行作業。 |
| 業務處 | • 負責美洲市場有關產品銷售、市場開發、合約審核與簽訂、市場規劃、與客訴之受理；客戶特定要求服務與定期客戶訪問、拜訪。<br>• 負責歐洲及亞洲市場有關產品銷售、市場開發、合約審核與簽訂、市場規劃、與客訴之受理；客戶特定要求服務與定期客戶訪問、拜訪。<br>• 負責 OEM 市場有關產品銷售、市場開發、合約審核與簽訂、市場規劃、與客訴之受理；客戶特定要求服務與定期客戶訪問、拜訪。<br>• 負責新客戶開發。 |
| 製造處 | • 依據年度銷售目標與本公司存量需求，訂定生產計劃和安排生產。<br>• 生產及對生產產品品質之責任與推行品管工作。<br>• 線材進料檢驗工作之執行、判定、處置。<br>• 填報各項生產資料，掌握生產進度。<br>• 製造現場環境之維護，人員考核與督導。<br>• 主要設備之預防保養；模具之管理，設施之改善。<br>• 線材、模具、半成品倉儲管理。<br>• 產品物流船務安排配合如期交貨<br>• 半成品、成品之外包交貨期之跟催。<br>• 外包廠商排程、外加工合約製作與廠內生產作業規劃安排、查核與調整。<br>• 管理所有關於品質管理文件及品保制度之落實與推動。<br>• 品質問題及不良統計分析與檢討。 |
| 研發處 | • 先期產品品質規劃(APQP)作業系統與持續改善作業。<br>• 負責公司內部和客戶下單之圖面管理。<br>• 新產品之設計開發。<br>• 智慧財產權及專利權之申請及管理。<br>• 協助製造部開發新產品技術問題之支援。<br>• 設備研究發展。<br>• 製程研究發展。 |
| 財會處 | • 財務制度及作業程序之規劃及擬訂；資金運用調度及風險管理。<br>• 每年定期發佈股東會、董事會等召開與股務相關配合事宜。<br>• 公司各類契約、文件之審核。<br>• 財務、會計、成本、稅務管理與作業,決策支援分析與報告。 |
| 稽核室 | • 營業活動、作業流程，例行稽核及內部控制制度執行與改善,並提供管理階層相關分析與報告。 |
| 董事長室 | • 全公司整合性工作之計劃、推動、督導與考核事項。 |

## 2.1.5 參與外部組織

世德為求產業與環境永續發展及提昇產品品質，積極參與相關產業中相關公會，期望透過參與各項活動，與業界相互交流，彼此共同成長。

| 組織名稱 | 管理職 | 會員 |
|---|---|---|
| 屏東科技園區協會 | V | V |
| 櫃檯買賣中心 | | V |
| 玉山銀行ESG永續發展倡議 | | V |
| 台灣螺絲工業同業公會 | | V |

## 2.2 業務發展

世德本著與臺灣一同努力的在地化發展精神，
自 1988 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，
擠身成為全球扣件
產品的領導廠商。

### 2.2.1 公司產品及銷售市場

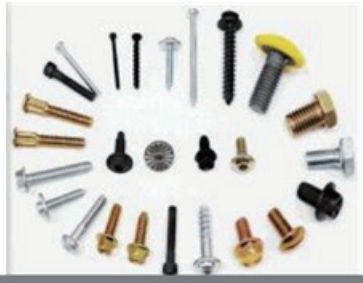
本公司扣件產品以外銷為主，產品行銷至包含美洲、歐洲、亞洲與台灣。產品主要應用於汽車生產為最大宗，近年隨著大陸地區及東南亞國家競爭同業的崛起，一般標準件的削價競爭模式愈形明顯，所以本公司主要生產特殊規格產品較不受影響，但仍逐步調整產品市場定位，藉由品質控管與生產自動化，來提升產品附加價值。

## 汽車應用零件

## 機械應用零件

## 家電應用零件

## 其他零件



## 建築應用零件

## 動力系統

## 懸吊系統

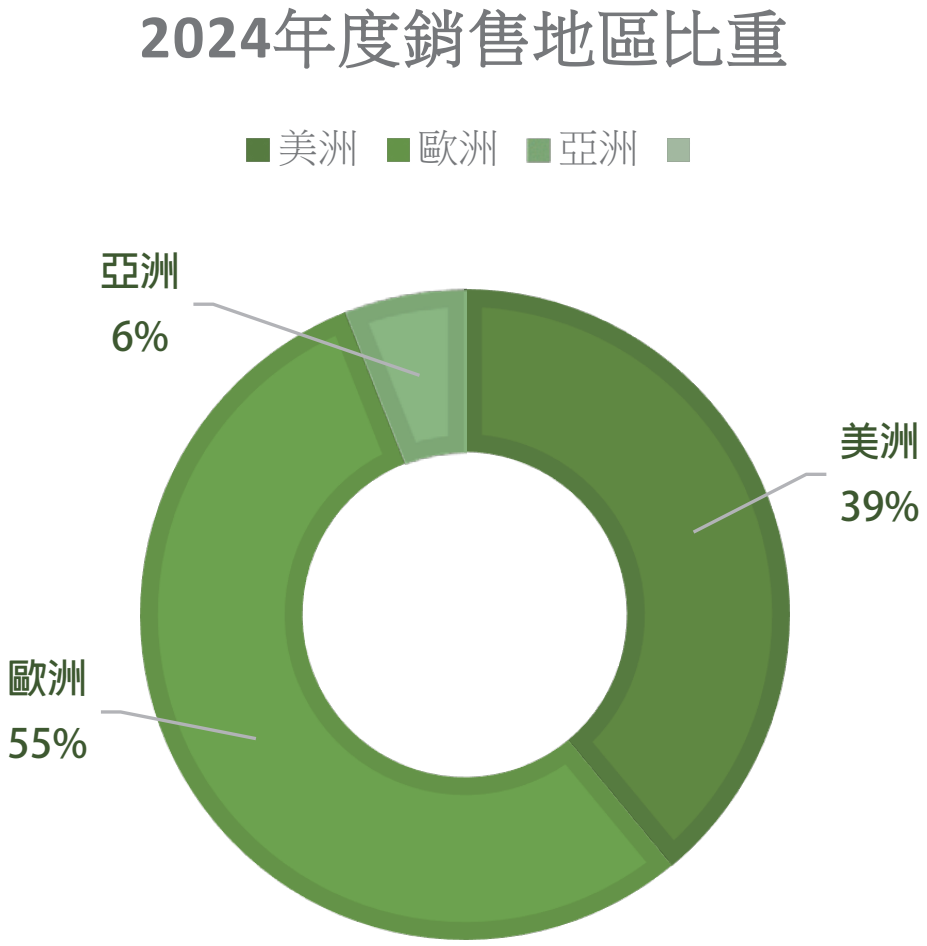
## 排氣系統

## 傳動系統

## 底盤系統

## 內裝系統

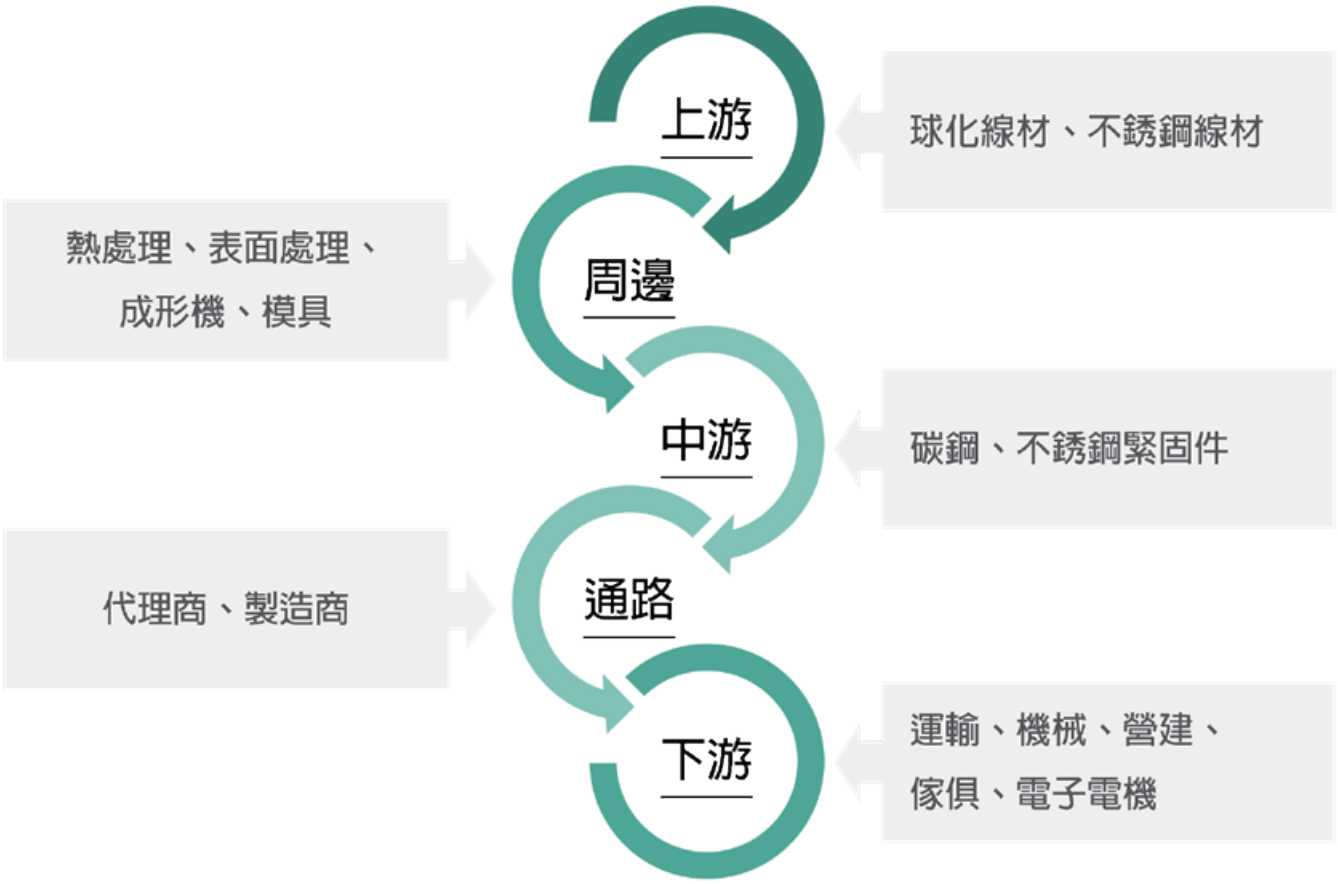
## 各地區銷售統計如下表：




### 2.2.2 產業上、中、下游之關聯性

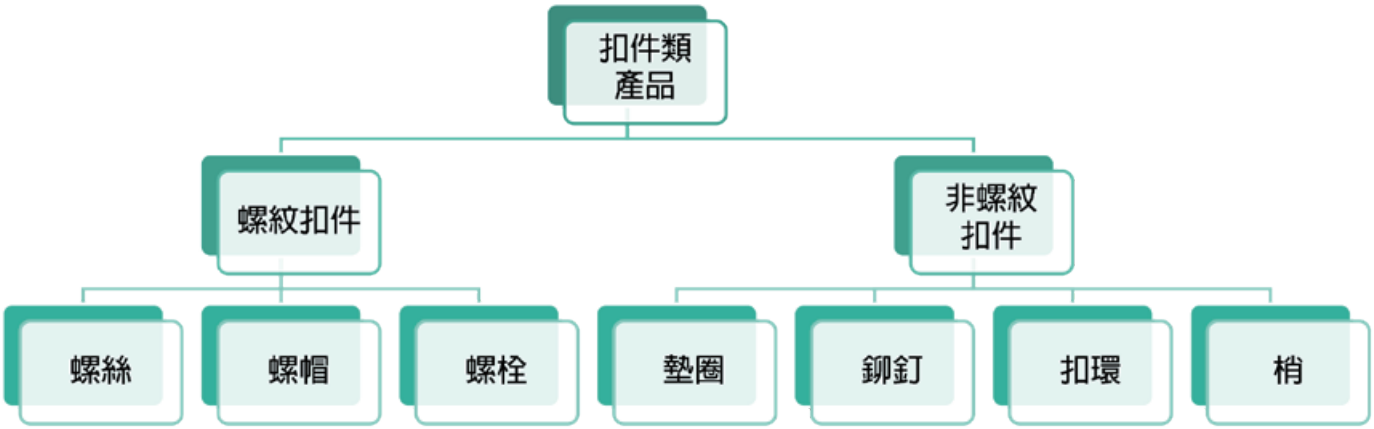
扣件為工業產品之緊固零件，產業鏈主要包含上游盤元，扣件廠可向其購買盤元後，交由專業線材廠做抽線加工處理後，由扣件廠進行扣件前段製程加工，如打頭、夾尾、搓牙，經後段製程，如熱處理成高硬度扣件或電鍍加工作為防銹及防蝕功能，再經表面塗裝製程採烤漆或噴漆；所以其相關之上游產業有鋼線製品業，其關聯性產業有扣件夾尾機製造業、熱處理業及電鍍加工業等，而下游之應用產業範圍相當廣泛，舉凡產業機械業、金屬製品業、航太、運輸及建築工業等，因此隨著經濟發展，工業化程度越高，則對產品及其上游產業之需求愈大。

## 本產業之上、中、下游之供應鏈體系如下：




## 2.2.3 產業現況與發展市場

依據經濟部之工業產品分類原則，螺絲、螺帽產品統稱為緊固件或扣件(Fastener)，係以碳鋼盤元為材料製成。螺絲、螺帽產品可分成二大類，一為螺紋扣件，包括螺栓、螺椿、螺絲及螺帽;其次則為非螺紋扣件，包括鉚釘、墊圈、梢及扣環，螺絲螺帽加工製造流程如下圖所示：



臺灣(扣件)螺絲、螺帽及鉚釘製造業之發展，約從二次世界大戰後開始，歷經70餘年的成長與發展，根據工商時報報導2024年國內螺絲扣件出口量達129.2萬噸、年增1.25%，中止連續二年衰退低谷，其中出口到歐洲的量逐漸回溫，2024年來到近40萬噸、年增1.86%。

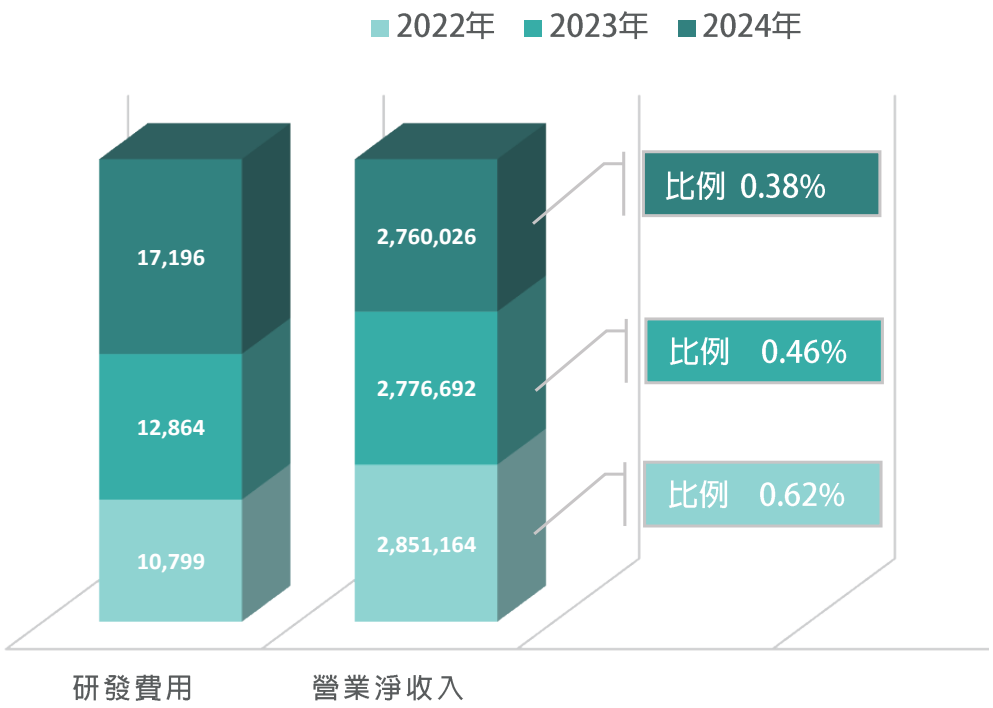
基於材料成本是扣件產業最主要成本支出考量，故自早期開始，扣件產業的發展便集中在鋼鐵與運輸重鎮的南臺灣，以北高雄(岡山、路竹)至臺南(仁德、關廟)一帶為主要群聚，工廠分佈地區以台南市及高雄市所占比率最高，其中又因國內扣件之原料供貨廠商—中鋼之地緣關係，國內南部大岡山地區，為最重要的金屬扣件產業群聚部落。

## 2.2.4 技術及研發概況市場

本公司擁有全製程的自製能力，不但可以符合客戶客製化多樣需求，並可提供整合性生產製造服務。研發部門主係負責針對新產品、客製樣品與廠內自行開發等專案進行設計與繪圖工作、安排樣品計劃展開與最後品質檢測等工作及協助標準規格或量產品做製程圖，建構產線檢測品質參數及負責樣品做前評估與開模發包工作、執行做樣品並紀錄製樣過程參數與問題點及協助產線發生異常之分析與排除等。

截至2024年，取得多項專利。以現有產品上持續開發新的相關衍生性功能與製程技術，包含：自動化製程開發等。

### 近年來投入研投的經費如下：



## 開發成功之技術或產品

取得「自鎖螺絲」專利權
取得「雙邊防鬆脫及自鎖螺帽」專利權
取得「防震套管螺絲」專利權
取得「組合式套管螺絲」專利權
取得「CNC 車床的進刀裝置」專利權
取得「複合螺帽」專利權
取得「自動化套環設備」專利權
取得「套管式螺絲」專利權
取得「組合式套管螺絲」專利權
取得「組合式套管螺絲」專利權
取得「組合式套管螺絲的製造方法及其製造的組合式套管螺絲」專利權
取得「複合螺帽之製造方法」專利權
取得「防鬆暨止漏螺固構件」專利權
取得「埋入射出成形之套管螺絲」專利權
取得「雙華司螺帽自動組裝設備」專利權
取得「雙邊防鬆脫及密封螺帽」專利權

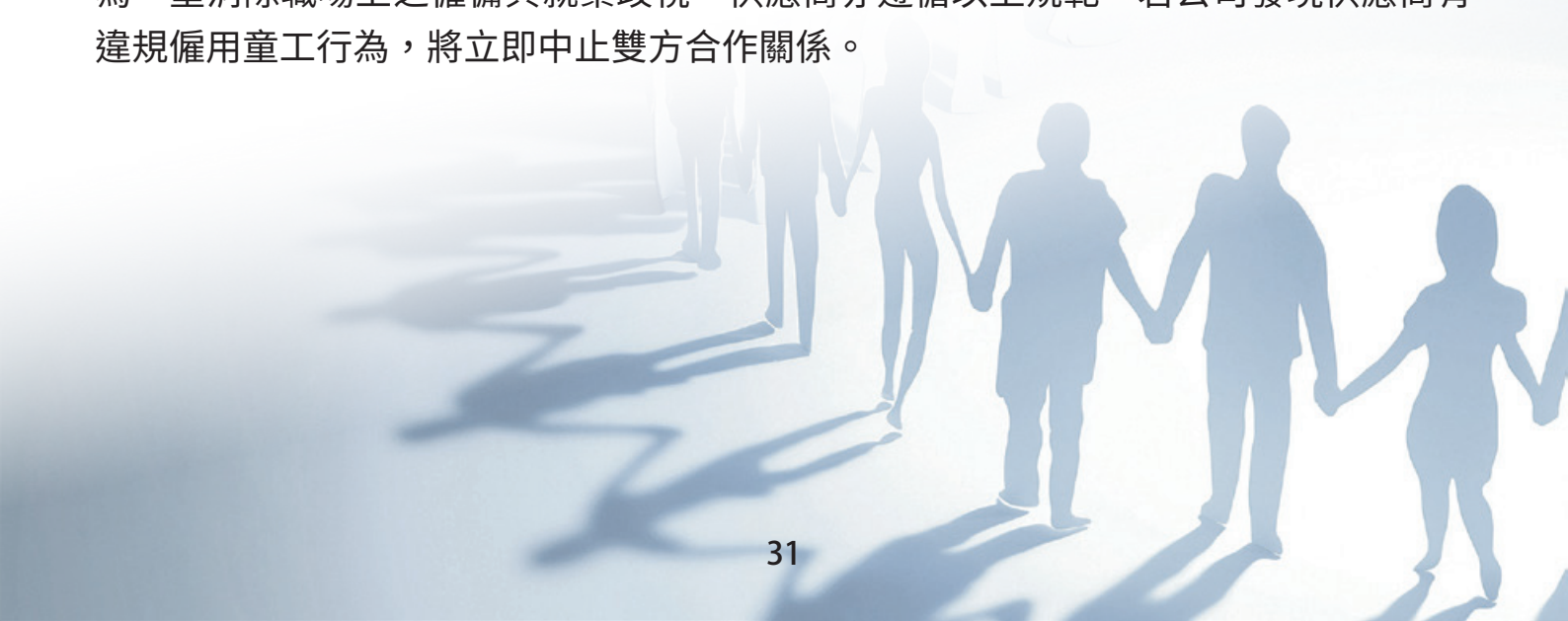
# 2.3 公司治理

本公司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，在世德網站中，也能查詢到相關資訊，以供國內外投資人參考。世德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。

## 2.3.1 永續發展策略

世德 2024 年成立永續發展委員會，秉持誠信經營原則，公司依訂定誠信經營守則、道德行為準則執行相關作業，預防任何舞弊發生，本公司認為人權問題是各項營運活動當中不可忽略的一環，因此制定人權政策承諾善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，認同「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」等國際公認之人權保護精神與基本原則，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁，包含契約及臨時人員、實習生等。

人權政策適用於本公司及子公司各營運據點，恪遵營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施，並落實職場多元性，秉持開放、公平的原則，禁用童工、無各種形式之強迫勞動以及侵害原住民權利的作為，望消除職場上之僱傭與就業歧視。供應商亦遵循以上規範，若公司發現供應商有違規僱用童工行為，將立即中止雙方合作關係。



本公司遵守相關勞動法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利。並遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。對於危害勞工權益之情事，本公司提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。

### 2.3.2 治理架構

世德為臺灣上櫃公司，董事會為最高治理單位，設立完善的公司治理制度，遵循相關法令規範及公司治理政策之原則，制定適合的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。董事會成員皆具有高度專業背景，可有效監管及調整經營方向符合目標市場之長短期需求，以確保公司經營成果與永續經營。本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制

## 董事會成員

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。

2022 年召開 8 次董事會，2023 年召開 7 次董事會，2024 年召開 6 次董事會，並訂定「公司治理實務守則」、「企業社會責任實務守則」。針對公司治理運作情形、履行社會責任情形暨公司誠信經營情形，皆依據守則落實，各項執行情形於董事會報告。

本公司獨立董事均符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」之規範，各董事及獨立董事間符合證券交易法規定，且董事會具獨立性，有關董事專業資格與經驗及獨立董事獨立性情形如下：

| 身份別（註 1） | 條件 / 姓名 | 專業資格與經驗 (註 2) | 獨立性情形（註 3） | 兼任其他公開發行公司薪資報酬委員會成員家數 |
|---|---|---|---|---|
| 獨立董事 (召集人) | 鍾自強 | • 具有扣件製造、加工業及鋼鐵工業管理之工作經驗及本公司所需產業能力。<br>• 未有公司法第 30 條各款情事。 | 為獨立董事，符合獨立性情形，包括但不限於:<br>(1) 非本公司或其關係企業之受僱人。<br>(2) 非本公司或其關係企業之董事、監察人。<br>(3) 非本人及其配偶、未成年子女或以他人名義持有公司已發行股份總數 1%以上或持股前十名之自然人股東。<br>(4) 非第一款之經理人或前二款所列人員之配偶、二親等以內親屬或三親等以內直系血親親屬。<br>(5) 非直接持有公司已發行股份總數 5% 以上、持股前五名或依公司法第二十七條第一項或第二項指派代表人擔任公司董事或監察人之法人股東之董事、監察人或受僱人。<br>(6) 非公司與他公司之董事席次或有表決權之股份超過半數係由同一人控制，他公司之董事、監察人或受僱人。<br>(7) 非公司與他公司或機構之董事長、總經理或相當職務者互為同一人或配偶，他公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）或受僱人。<br>(8) 非與公司有財務或業務往來之特定公司或機構之董事（理事）、監察人（監事）、經理人或持股 5% 以上股東。<br>(9) 非為公司或關係企業提供審計或最近二年取得報酬累計金額逾新臺幣五十萬元之商務、法務、財務、會計等相關服務之專業人士、獨資、合夥、公司或機構之企業主、合夥人、董事(理事)、監察人(監事)、經理人及其配偶。<br>(10) 未與其他董事間具有配偶或二親等以內之親屬關係。 | 0 |
| 獨立董事 | 蔡敦浩 | • 具有學術及本公司所需產業能力。<br>• 未有公司法第 30 條各款情事 | | 1 |
| 獨立董事 | 許進忠 | • 具有學術及實務模具製成相關經驗符合本公司所需產業能力。<br>• 未有公司法第 30 條各款情事。 | | 0 |

依據本公司「公司治理實務守則」第二十條及「董事選舉辦法」第二條及第四條規定：董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，董事應具備能力如下：

| | | |
|---|---|---|
| A. 營運判斷能力。 | B. 會計及財務分析能力。 | C. 經營管理能力。 |
| D. 危機處理能力。 | E. 產業知識。 | F. 國際市場觀。 |
| G. 領導能力。 | H. 決策能力。 | |

## 董事會成員進修時數

為提升董事會成員職能，不定期安排董事會成員參與進修課程，以持續強化董事會成員專業知識，本公司 2024 年董事進修時數共 42 小時，全體董事進修時數符合法規要求，董事參與進修訓練情形如下：

| 職稱及姓名 | 主辦單位 | 課程內容名稱(註) | 進修時數(H) | 受訓時間 |
|---|---|---|---|---|
| 董事長<br>陳光裕 | 中華董事學會 | 公司治理永續發展案例介紹 | 3 | 2024.03.13 |
| 董事<br>山崎康信 | | | | |
| 董事<br>Schermbach, Martin Alexander | | | | |
| 董事<br>曾飛誠 | | | | |
| 獨立董事<br>鍾自強 | | 內線交易法規與實務案例研討 | 3 | 2024.11.12 |
| 獨立董事<br>蔡敦浩 | | | | |
| 獨立董事<br>許進忠 | | | | |
| 公司治理主管<br>陳怡樺 | | | | |
| 公司治理主管<br>陳怡樺 | 財團法人台灣金融研訓院 | 公司治理論壇 | 3 | 2024.04.17 |
| | 工業技術研究院 | 淨零永續 2024 關鍵行動論壇 | 6 | 2024.09.11 |

## 董事會績效評估

本公司已訂定「董事會績效評核管理辦法」定期評估董事會績效，可強化董事會功能。2024 年董事會績效已於 2025 年初完成評估，評估結果為 2024 年董事會運作績效良好，僅一項進修時數須改進之建議，並將此評估結果呈報 2025 年 3 月 12 日第一次董事會。且 2024 年董事會績效評估結果均為適任，並提報董事會，做為日後遴選或提名董事時之參考依據。

### 2024 年及最近年度加強董事會職能之目標與執行情形評估：

| 評估週期 | 評估期間 | 評估範圍 | 評估方式 | 評估內容 |
|---|---|---|---|---|
| 每年執行一次 | 2024.01.01~2024.12.31 | 董事會暨功能性委員會 | 董事長室評估 | 董事會：<br>對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事之選任及持續進修、內部控制<br>功能性委員會：<br>對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知、提升功能性委員會決策品質、功能性委員會組成及成員選任、內部控制。 |
| | | 個別董事成員 | 董事會成員自評 | 公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制。 |

## 功能性委員會設置

為有效發揮董事會職能，精進董事會決策品質，在董事會下依職權及功能分設審計委員會、薪酬委員會，負責重要議案及經濟、環境、社會、風險等重要議題之討論。審計委員會及薪酬委員會由 3 席獨立董事組成，蔡敦浩董事為召集人。依據本公司「公司治理實務守則」執行各項事務，目前由股務單位同仁兼職執行。

## 開發成功之技術或產品

本公司設置審計委員會，由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人。自審計委員會成立日起，由審計委員會之成員負責執行公司法、證券交易法、暨其他法令規定監察人之職權。審計委員會工作項目如下：

1. 依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
2. 內部控制制度有效性之考核。
3. 依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
4. 涉及董事自身利害關係之事項。
5. 重大之資產或衍生性商品交易。
6. 重大資金貸與、背書或提供保證。
7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
8. 簽證會計師之委任、解任、報酬及其獨立性及適任性之評估。
9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。
10. 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之財務報告。
11. 其他本公司或主管機關規定之重大事項。

本公司審計委員會運作方式係依本公司「審計委員會組織規程」辦理，每季至少召開一次會議。2024 年審計委員會共召開 6 次，委員出列席情形皆為 100%。

## 薪資報酬委員會

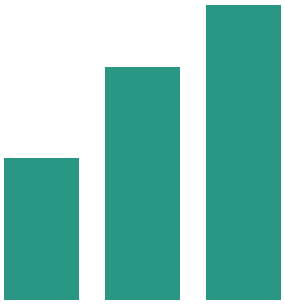
董事會下設薪資報酬委員會，委員三人均具有專業資格及獨立性，由獨立董事鍾自強博士擔任召集人、蔡敦浩博士及許進忠博士擔任委員；以會議決議方式擬訂建議案，提交董事會核議。薪酬委員會運作方式係依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理，每年至少召開二次常會，2024 年共召開 2 次會議，委員出列席情形為 83%。

**本委員會成員應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並對董事會負責，且將所提建議提交董事會討論：**

(1) 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。

(2) 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

(3) 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其薪資報酬之內容及數額。



## 2.3.3 道德價值與誠信經營

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展，及商業運作順利，已訂定「誠信經營守則」，規範董事、經理人與員工之道德行為、違規之懲戒及申訴制度落實執行。就營業活動建立相關制度，制度中加強對於營業活動內可能具不誠信行為風險加以防範，且定期或不定期於各項會議中 ( 例如：主管會議、勞資會議等 ) 說明誠信經營原則及政策，並隨環境變遷趨勢而修訂相關政策。

本公司 2024 年參與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練 ( 含誠信經營法規遵行、道德行為準則、會計制度、禁止內線交易及內部控制等相關課程 ) 計 15 人次，合計 45 小時。

## 道德誠信規範

本公司雖然未進行反貪腐風險評估，但依誠信經營守則及員工舉報程序書內皆由針對貪腐進行相關的說明及規範，並定期於年度教育訓練中向相關人員宣導，強化同仁對於與誠信經營的政策及認知。

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，促使員工篤言慎行，樹立廉潔風氣，達全員訓練之目的。世德 2024 年無發生貪腐案件之情事，並於公司內部員工進行共計 164 小時的反貪腐教育訓練。

## 2.3.4 內部稽核制度

公司設有健全之會計制度及內部控制制度，目的在於調查及評估公司內部控制制度之執行缺失，衡量營運之效果及效率、財務報導之可靠性與相關法令之遵行，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度持續而有效的實施及協助管理階層確實履行責任。為確保該制度之設計及執行持續有效，本公司內部稽核人員已排定各項稽核計畫，並確實執行，且定期向董事會報告。

## 內部稽核流程

(1) 內部稽核計劃
依風險評估結果擬訂「內部稽核計劃」

(2) 內部稽核通知
「內部稽核計劃」經董事會通過後，排定受稽核單位，並通知相關部門

(3) 內部稽核作業
編寫工作底稿收集資料予與檢視、分析及記錄

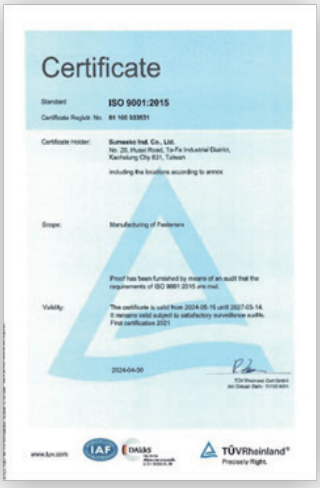
(4) 受稽單位改善報告
稽核時發現之問題點或異常事項，與受稽單位充分溝通討論後開立「受稽單位改善報告」

(5) 內部稽核報告
「內部稽核報告」呈送獨立董事，並列席董事會報告，應對異常事項按季做跟催及追蹤至受稽核單位改善完成。

# 2.4 產品及客戶服務

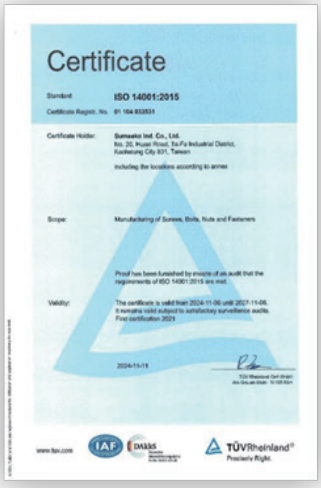
## 2.4.1 世德品質保證

為了不斷的提昇世德的製造品質，本公司已陸續通過國際品質的相關認證，如 ISO 9001、ISO 14001 及製程 CQI-9、CQI-12 認證，並且取得實驗室認證，著力於扣件表面處理技術研發，以強化客製化服務能力，提升本公司產品將可提升產品附加價值，以確立本公司往高階產品發展之利基地位， 另外取得其他相關之認證，如 IATF-16949 汽車產業品質認證等，在越來越競爭激烈的國內外市場中，使品質管制獲得國內外的認可並更具公信力。




ISO 9001

IATF 16949




ISO-14001

實驗室認證
ISO-17025

## 2.4.2 客戶滿意度調查

優良的服務品質一向是世德的競爭優勢之一。世德有一群專業且熱情的業務團隊，平時透過實地拜訪、電話或視訊商談及 E-mail 與客戶維持緊密聯繫、持續提供客戶高品質高信賴度的產品，與高滿意度服務，藉以推動業績成長的重要關鍵。

針對客戶的日常需求提供即時服務，每年會邀請重點客戶進行「客戶滿意度調查」，調查項目包含產品、服務、交期及品質等四大面向，2024 年針對主要客戶共發 40 份問卷，有效回收共 33 份回收率為 82.5%，本年度客戶滿意度分數整體為 91 分。未來仍會持續做客戶滿意度之監控，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。

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。本公司訂有「客戶抱怨處理程序」，注重與客戶溝通，對於客訴能達到迅速有效的處理。

世德在疫情之後，參與玉山銀行 ESG 永續發展倡議，展現公司致力落實企業社會責任、公司治理、ESG 永續發展等目標，以期帶給客戶全新感受，助力提升集團曝光度及知名度。

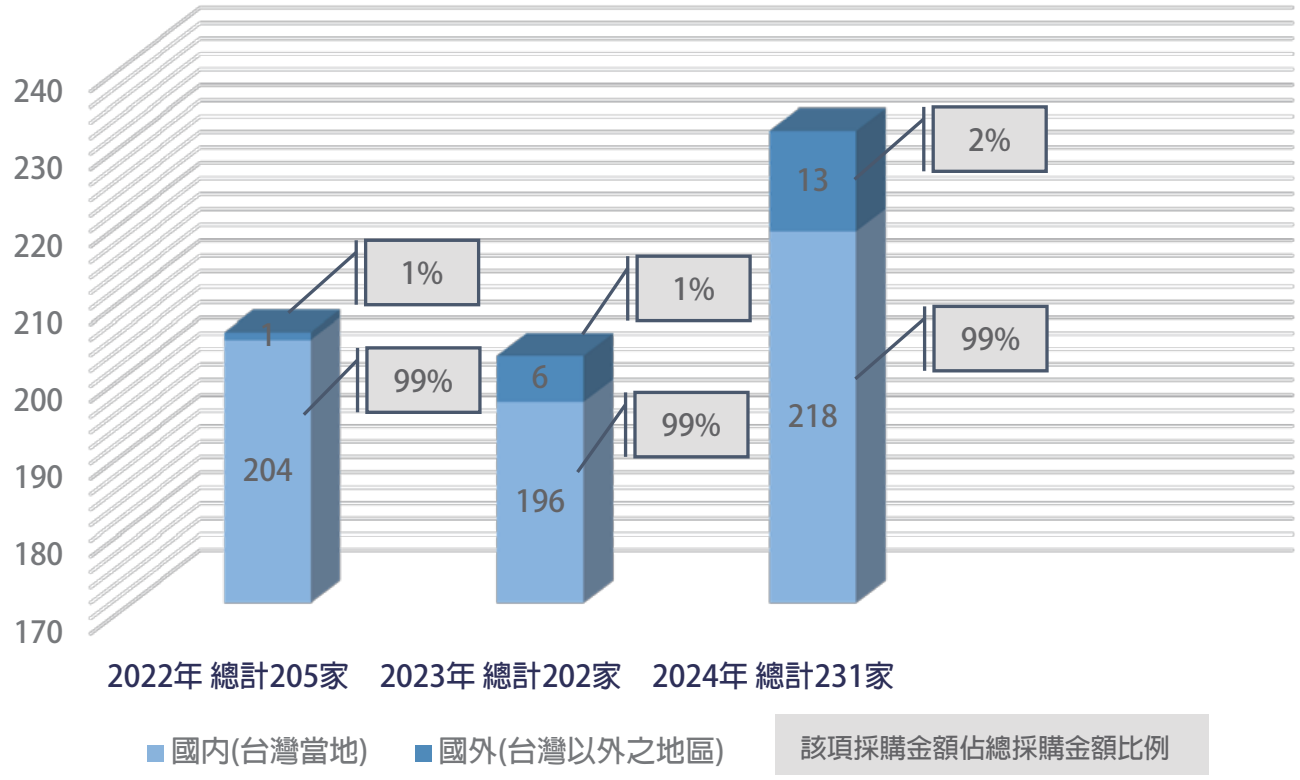
**客戶隱私與保密**

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保護客戶權益，2024 年無違反客戶隱私權之情事發生。

## 2.5 供應鏈管理

本公司主要原料盤元、線材及包材向國內供應商採購比重高達 95% 以上，利用大岡山地區的地緣優勢採行上、下游專業分工生產，本著根留臺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。

**世德近三年供應商採購統計**




由於國內採購及外包生產，世德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 2024 年世德無發生與人權有關之申訴案件。

## 供應商管理

本公司對於新增供應商要進行評估作業程序，對於生產、交期、品質、技術、價格等進行評鑑，並提交相關品質或認證證書通過者方能成為合格供應商，基於永續經營理念，對於供應商有無影響環境、社會與公司治理之紀錄，亦作為挑選供應商之條件之一。

本公司訂有協力廠評鑑程序對供應商均有事前評估調查並進行後續評價，未來亦考量供應商對勞工權益、職場安全衛生，污染防治等項目是否重視，逐步增加評鑑占比，響應永續經營的世界潮流。

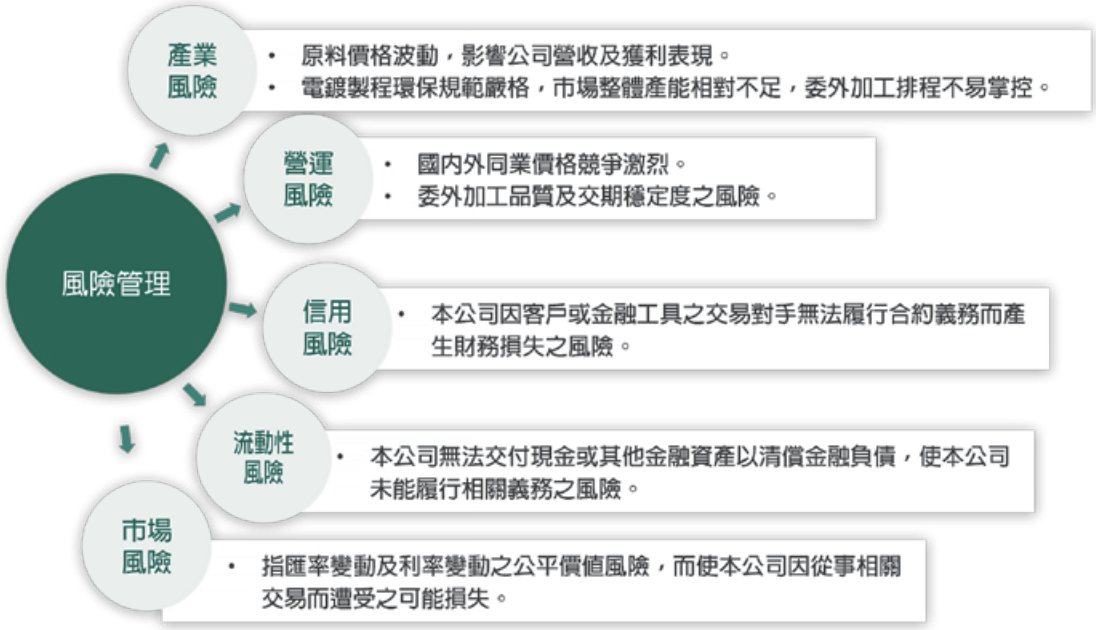
### 供應商稽核

本公司訂有「供應商管理辦法」，辦法內針對有交易的供應商進行評鑑。針對 2024 年交易金額重大的供應商 47 家，依評鑑規定之項目進行評分，評鑑整合結果如下表所示：

| | | |
|---|---|---|
| 評鑑問卷及說明 | 評鑑問卷名稱：<br>供應商企業社會責任自評問卷 | 問卷說明：<br>1. 設計針對環境、勞工實務、人權、社會衝擊和產品責任衝擊等面相進行自我評估<br>2. 評鑑題目依供應商狀況填寫，內部加總評分，60 分以下為 A 高度風險；61~84 分為 B 中度風險；85 分以上為 C 低度風險，並依照供應商影響環境、社會的關鍵等級分類。 |
| 問卷結果 | 根據 2024 年有交易的供應商評鑑結果如下方所示： | A 級：高度風險供應商 0 家<br>B 級：中度風險供應商 10 家<br>C 級：低度風險供應商 37 家 |

## 2.6 風險管理

本公司之風險管理政策之建置係為辨認與分析本公司所面臨之風險，設定適當風險限額及控制，並監督風險及風險限額之遵循。風險管理政策及系統係定期覆核以反映市場情況及本公司運作之變 化。本公司透過訓練、管理準則及作業程序，以發展有紀律且具建設性之控制環境，使所有員工了解其角色及義務。




### 氣候變遷相關財務揭露 (TCFD)

本公司參考 TCFD( 氣候相關財務揭露建議書 Task Force on Climate-related FinancialDisclosures) 架構，及早鑑別與釐清氣候變遷風險影響下，相關不確定性因子（包含風險與機會）可能對企業造成的正面與負面衝擊，從揭露和自身商業領域相關的資訊開始做起，並透過運用既有的方案和政策，擬定調適及減緩措施，進而形塑氣候策略以掌握機會，甚至未來可依各種模擬情境，模組化解決方案，強化組織韌性並開展全新的商業機會，秉持風險管理與創造價值的永續目標穩健前行，邁向自然資源管理永續經營的議題。

氣候變遷影響產品發展脈絡與企業營運，我們持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標， 納入永續發展策略。

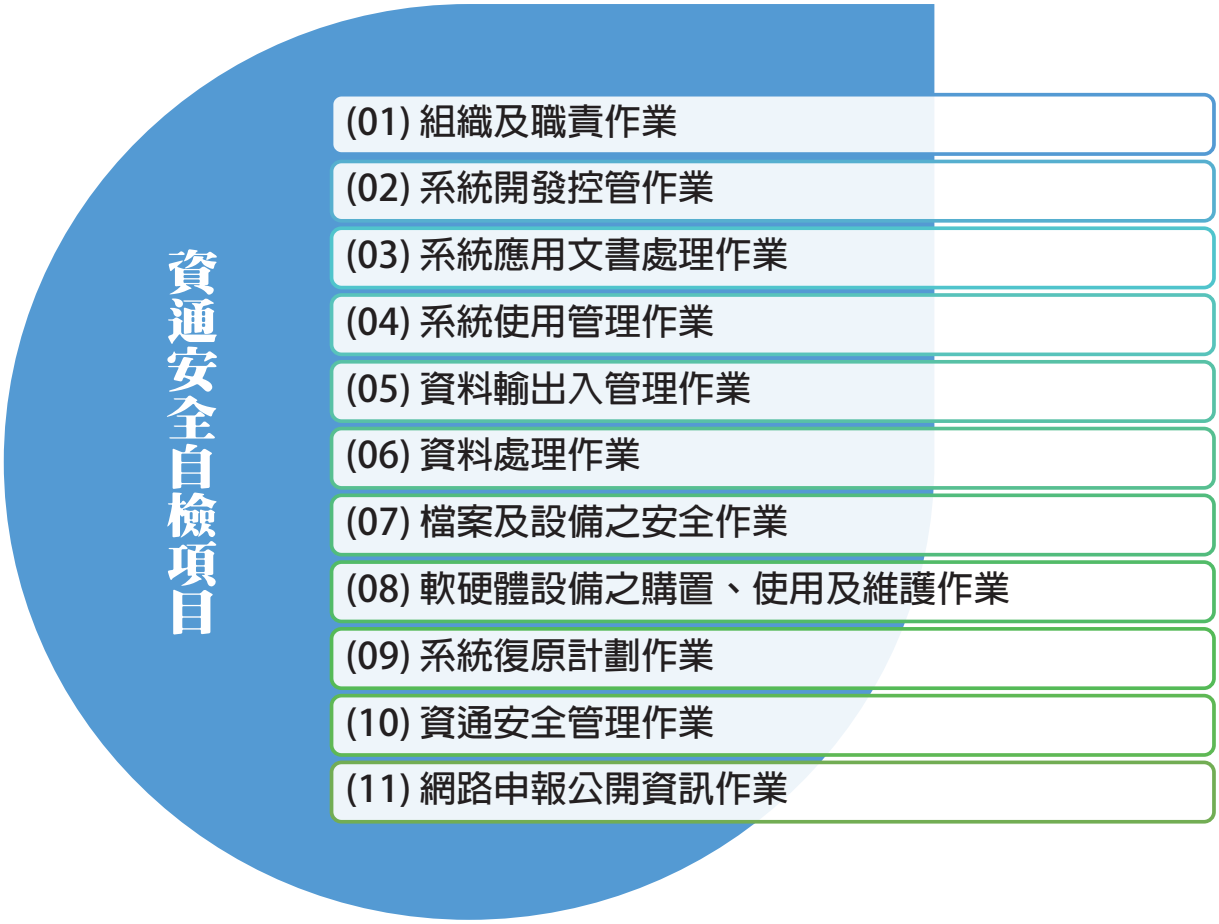
| | | | |
|---|---|---|---|
| 治理單位 | 董事長作為集團永續相關議題的最高負責人，推動氣候行動議題與目標管理，包括核示氣候變遷因應策略，每年向董事會報告 ESG 及氣候變遷相關議題的績效、衝擊評估與永續目標達成進度。 | | |
| 風險類別 | 短期 | 中期 | 長期 |
| | 實體風險：<br>• 氣溫和降水模式改變，導致原物料短缺與價格上漲。<br>• 能源的供應不確定性上升。<br>• 極端氣候導致廠房及設備毀損，造成生產力下降。<br>能源短缺及價格上漲：<br>• 在全球經濟快速發展下，世界各國相競消耗石油、煤礦等資源，節能減碳已成為全球趨勢。 | 營運風險：<br>• 因地緣政治衝擊各國供應鏈體系，導致全球供貨的不穩定。<br>• 委外代工之品質及交期之穩定度將影響本公司最終銷售產品交期。<br>• 螺絲產業移往低工資國家擴廠，加深市場價格競爭。 | 監督管理和法律風險：<br>• 府為適應氣候變化，建立一系列管制工具，以利更有效地管理自然資源及降低災害風險。<br>能源短缺及價格上漲：<br>• 設置太陽能系統，規劃未來使用再生能源。 |
| 機會類別 | 短期 | 中期 | 長期 |
| | 市場機會：<br>使用低排放的能源、移轉至分散式能源生產、開發或擴大低碳產品與服務、新產品與服務的研發與創<br>新、支持性的政策獎勵。 | 市場機會：<br>朝向更有效率的市場/國家前進、取得公部門的獎勵措施、新市場夥伴關係。 | 市場機會：<br>使用更有效率的生產模式與配送流程。 |
| 策略 | 本公司長期耕耘永續已奠定深厚基礎，並與客戶保持長年的緊密信任關係，積極運用核　心技術，以市場需求投入研發，因此在永續浪潮興起時，將有機會優先獲得客戶青睞，<br>增加營收。 | | |
| 風險管理 | 將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目，於所有廠區均落實風險管理計畫，規劃營運、產品及供應鏈管理等面向的因應措施。 | | |
| | 短期 | 中期 | 長期 |
| | 實體風險：<br>• 提高原物料當地採購比例及尋找多元供應商替代方案。<br>• 生產所需的關鍵輔料及備品，適當提高庫存量。<br>• 生產及幕僚單位不定期演練各項災害處理應變措施。<br>能源短缺及價格上漲：<br>• 規劃與監督管理，有效推動公司環保、安衛、節能、節水和溫室氣體管理相關工作，以提升公司永續管理計畫。<br>• 導入 ISO 14064 溫室氣體盤查及 ISO 14067 產品碳足跡輔導。 | 營運風險：<br>• 採購策略已進行調整，分散國家風險，間接受惠台灣廠商。<br>• 加強基礎研究、開發關鍵製程技術、強化技術商品化能力及強化供應鏈體系的鏈結與溝通效率。<br>• 已通過海外投資計畫，於越南子公司生產製造螺絲， 以利用當地成本優勢、降低經營風險。 | 監督管理和法律風險：<br>• 推展各廠節能減碳措施，監控能源使用與溫室氣體排放情況。<br>• 定期查閱環保署法規查詢系統，收集及鑑別與公司各部門相關性後，於內部會議中提報因應對策。 |
| 指標和目標 | • 氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收電力使用量、單位營收用水量等指標。<br>• 本公司已於 2024 年溫室氣體排放量(公噸 CO2e)如下列： | | |

<table>
<tr><td rowspan="3">指標和目標</td><td colspan="3">• 氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收電力使用量、單位營收用水量等指標。<br>• 本公司已於 2024 年溫室氣體排放量(公噸 CO2e)如下列：</td></tr>
<tr><td>類別一</td><td>類別二</td><td>類別三、六</td></tr>
<tr><td>124,094.15</td><td>3,878.91</td><td>無</td></tr>
<tr><td>外部保證或確信</td><td colspan="3">尚未完成溫室氣體盤查外部稽核。</td></tr>
</table>

## 資訊安全管理

本公司為強化資訊安全管理、確保資料、系統及網路安全、人員操作正確性…等，由企劃部專責統籌並執行落實公司資訊安全政策及管理辦法，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識及認知， 以降低企業營運其一資安風險。

為提升資安管理及執行之有效性，本公司每年執行乙次資通安全自檢項目如下，且每年由稽核人員年度中期負責查核內部資安執行狀況及年底自評各乙次事宜。




因應資訊安全所面臨之挑戰，如 APT 進階持續性滲透攻擊、入侵檢測、弱點監控、DDoS 攻擊、勒索 ( 惡意 ) 軟體及竊取個資等議題，本公司持續關注全球資訊環境變化趨勢，強化公司同仁資安危機意識及資安人員應變能力，以期能事先防範或發生資安危機時，能有效偵測並防止危害擴大。

每年度執行「資通安全檢查」及「資訊系統內部控制自我評量」，落實資訊管理制度，每年度實施資安教育訓練提升員工意識含宣導個資保護之重要性，共計 246 人次，408 小時參與，2024 年度未發生內部洩密案件及外部客戶投訴資料隱私不完善之申訴。

## 人權風險管理

本公司遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國全球盟約」與「國際勞工組織公約」等各項國際人權公約揭櫫之原則，納入本公司人權風險辨識程序之人權議題為：自由選擇職業、尊重結社自由及即提談判權、工作環境安全衛生、不可雇用童工、基本生活工資、工作時間、不法侵害之行為、正當的勞資關係等共 9 項，進行風險評估，並針對評估結果進行風險減緩措施，善盡企業社會責任，亦讓員工享有更好的工作環境。

| 類別 | 可能影響的族群 | 相關內容 | 風險減緩措施 |
|---|---|---|---|
| 自由選擇職業 | 全體員工 | 強迫勞動、給付押金、勞動條件等 | • 進、離職、勞動條件等均依勞基法令規定執行<br>• 依法令規定足額聘用身心障礙者<br>• 遵守就業服務法相關規範，招募廣告據實揭露各職缺內容，不留置員工或求職者之身分文件，亦不扣留財物或收取保證金。<br>• 正式任用前會詳細述明勞動條件，由員工確認同意後任職；不使用任何非自願的勞動力 |
| 尊重結社自由及集體談判權 | 全體員工 | 勞資會議、結社自由、發言權利 | • 成立勞資會議，建立勞資雙方溝通的橋樑<br>• 委任勞方代表替員工發聲<br>• 指派管理代表解決員工需求<br>• 定期招開勞資會議，以確實了解員工需求 |
| 工作環境安全衛生 | 全體員工 | 健康、安全工作環境 | • 依照相關法令執行，提供員工安全的工作環境<br>• 採取足夠措施，以合理的方式減少工作地點的潛在危險<br>• 定期檢視公司內部職場安全<br>• 定期進行工作場所飲用水、二氧化碳、照明、消防設備等品質檢測<br>• 定期實施在職員工勞工安全衛生教育訓練，提高員工危害辨識意識 |
| 不可雇用童工 | 未滿 16 歲之受僱從事工作者 | 未滿 16 歲之員工 | • 禁止僱用未滿 16 歲者<br>• 於招募及面試作業需填寫之文件要求應徵者載明出生日期，並由人事同仁檢核相關資料合理確保資料之正確性， 另於報到時覆核身分證件 |
| 基本生活工資 | 全體員工 | 薪資、勞動條件 | • 薪資、休假等勞工權利均依勞基法令<br>• 所有員工在入職前應獲發書面通知清楚說明有關工資的聘用條件，並在每次發薪時收到有關支薪期內工資的書面說明<br>• 嚴禁以扣減工資作為紀律懲處，也不可在沒有當地法律依據且未經僱員同意的情況下扣減工資 |
| 工作時間不可過長 | 全體員工 | 工作時間、加班 | • 遵循勞動法令有關工作時間的相關規定，公司規章定期進行合規檢 視，並落實執行。<br>• 透過出勤管理系統，確實記載員工出勤時間。<br>• 定期檢視各單位之加班情形，加班費均依勞基法令執行<br>• 加班前應詢問本人之意願。 |
| 不可歧視僱員 | 全體員工 | 歧視員工、性騷擾防治 | • 依法令規定足額聘用身心障礙者。<br>• 設立申訴管道，申訴得以言詞或書面提出，使員工得即時 表達意見。<br>• 採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，以維護當事人權益及隱私。 |
| 正常勞資關係 | 全體員工 | 合約正當性 | • 員工的工作必須以當地法律或慣例認可的勞資關係為基礎<br>• 不可利用僅供勞力合約、分包合約、家庭代工方式或透過一些無意傳授技能或提供正常勞資關係的學徒訓練計劃<br>• 利用過期使用定期勞資合約，來逃避僱主在勞工法或社會福利法規定下因正常勞資關係而必須向員工負擔的責任。 |
| 嚴禁以苛待或不人道 | 全體員工 | 虐待、毆打等不人道之侵害 | • 建立申訴管道 |

## 2.7 法規遵循

本公司目前從事生產之廠區計有大發廠、屏加廠。世德嚴格恪守主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等相關法令，並落實組織內之法規教育。
2024 年世德並未發生下列違反法規之情事：

| | |
|---|---|
| 公司治理相關法規 | ◎ 無違反公司法　◎ 無違反商業法<br>◎ 無違反證券金融法規　◎ 無政治獻金　◎ 無貪腐事件 |
| 勞工權益相關法規 | ◎ 無違反性平法　◎ 無強迫勞動　◎ 無使用童工<br>◎ 無侵害結社自由及團體協商　◎ 無違反歧視或人權事件<br>◎ 無侵害原住民權利事件 |
| 產品相關法規 | ◎ 未有禁止或具爭議性之產品　◎ 無違反行銷相關法規及自願守則的事件<br>◎ 無發生因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的情事<br>◎ 無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為而衍生之法律訴訟<br>◎ 無違反客戶隱私事件　◎ 無違反行銷傳播法規 |
| 環境保護相關法規 | ◎ 無重大違反環保法規事件 |

備註： 依據金管會第二十六條第三項重大裁罰定義為單件累計不超過 100 萬以上。

## 永續環境

世德為一貫作業，擁有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。

### 我們將持續承諾：

**(1) 遵守環保法規，確保環境品質**
**(2) 推行減廢活動，落實污染預防**
**(3) 改善作業環境，保護員工健康**
**(4) 環境科技並重，確保永續經營**
**(5) 訂定目標標的，定期檢討審查**
**(6) 公開環境政策，致力敦親睦鄰**

# 03 永續環境

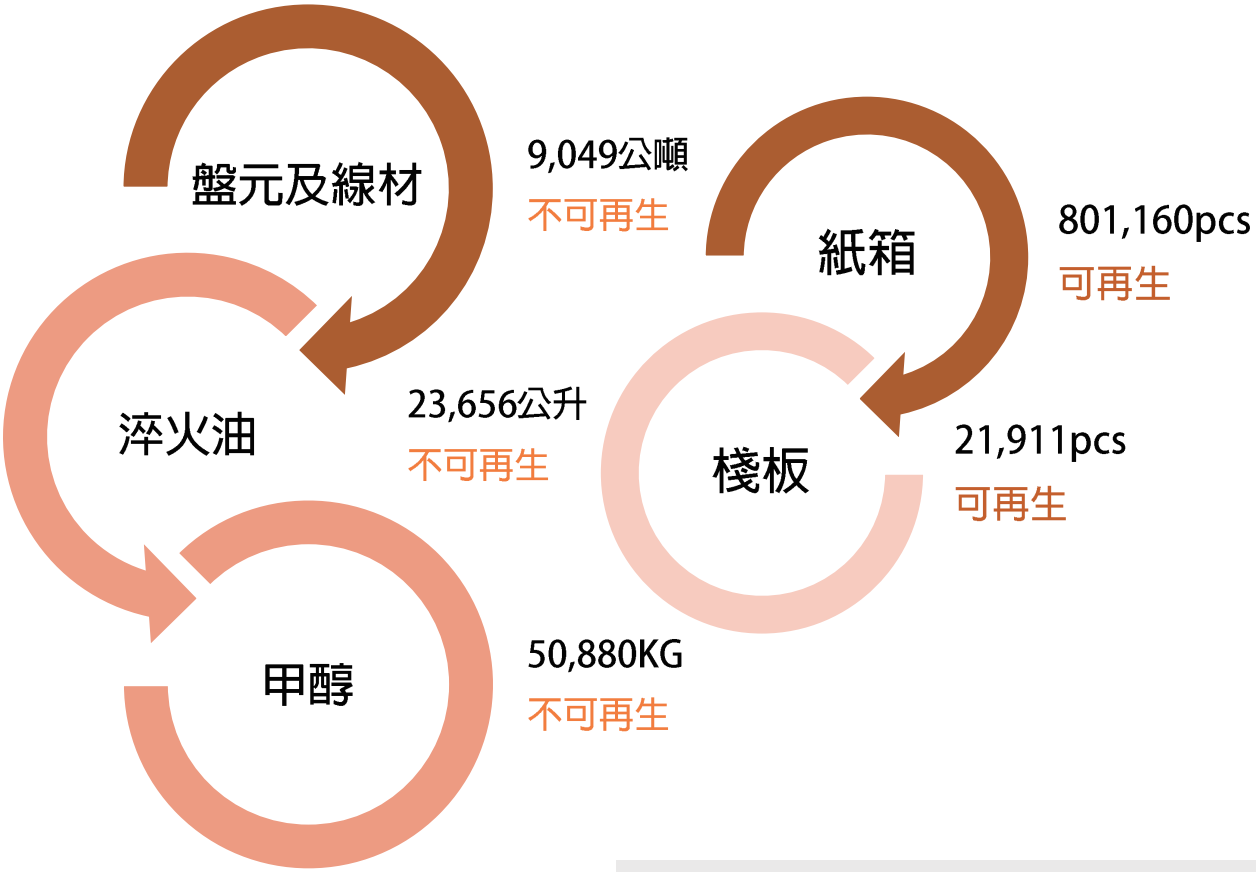
## 3.1 原物料管理

Sustainability Regort Report

https://www.sumeeko.com/

世德主要產品所需之原料為盤元。本公司近年原料耗用量統計如下表所示

## 世德 2024 年原物料耗用統計表



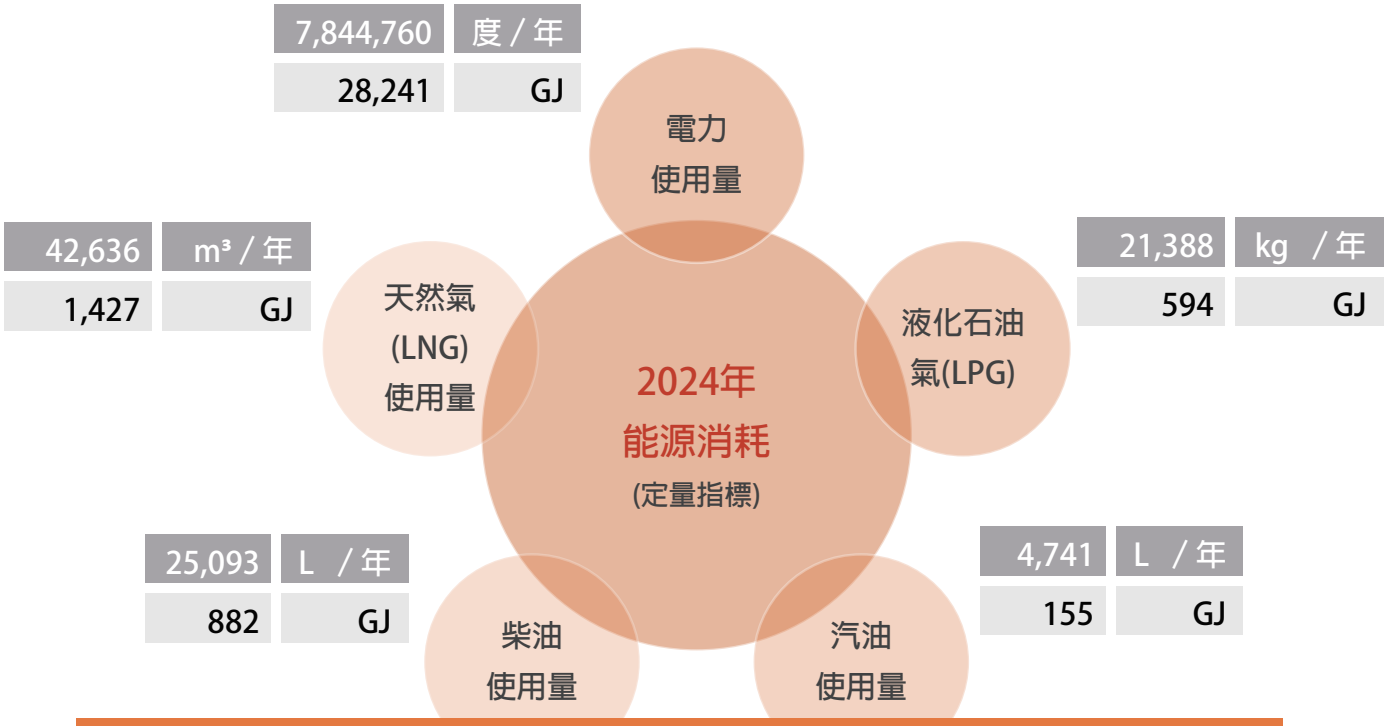

備註：

1. 物料種類包含：原始的自然資源，如礦石、鐵、木材；使用；包裝材料。
2. 不可再生指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生指採擷完後會再長出來的。

## 3.2 能源管理

世德為配合國家溫室氣體減量策略發展，兼顧資源效率、能源節約、環境保護的永續能源發展目標，通過物質流成本會計查證，持續依據節能方案的資源需求，投入資本支出及相關人力物力，以確保達成永續環境目標。本公司落實能源管理，期望掌握生產成本，並有效且適切使用能源。

本公司 2024 年能源消耗如下表。




| 定量指標 | 2024 年 | 單位 |
|---|---|---|
| 組織特定度量 | 2,760,026 | 營業額(仟元) |
| 能源總消耗量 | 31,299 | GJ |
| 能源強度 | 3.16 | GJ/產量(度/公噸) |

備註：
- 電力熱值換算為 1kWh=0.0036GJ。
- 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表 6.0.4 版計算燃料熱值， 汽油 7,800kcal/L ； 柴油 8,400kcal/L ； 天然氣 8,000kcal/m3；液化石油氣 6,635kcal/L； 1kcal=4.184KJ。

## 節能措施

世德於節能減碳措施方面，響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施及減碳減污再利用設備，優化能源管理 ，落實全面能源盤查，確認每個能耗都能達到最妥善使用，本公司廠房屋頂裝設太陽能板可以有效阻擋陽光直射，減少屋頂的熱能吸收，從而降低室內溫度，達到節能效果，也可以將多餘的電力售予台電，獲得穩定收入。2013 年至今共產生綠電 13,518 仟度，減少約 6,408 公噸 $CO_2e$ 二氧化碳排放量。

綠能發電設備
每年發電度數：
477,882

2013 年度大發廠廠房屋頂裝設太陽能光電板發電 設備 349.44KW

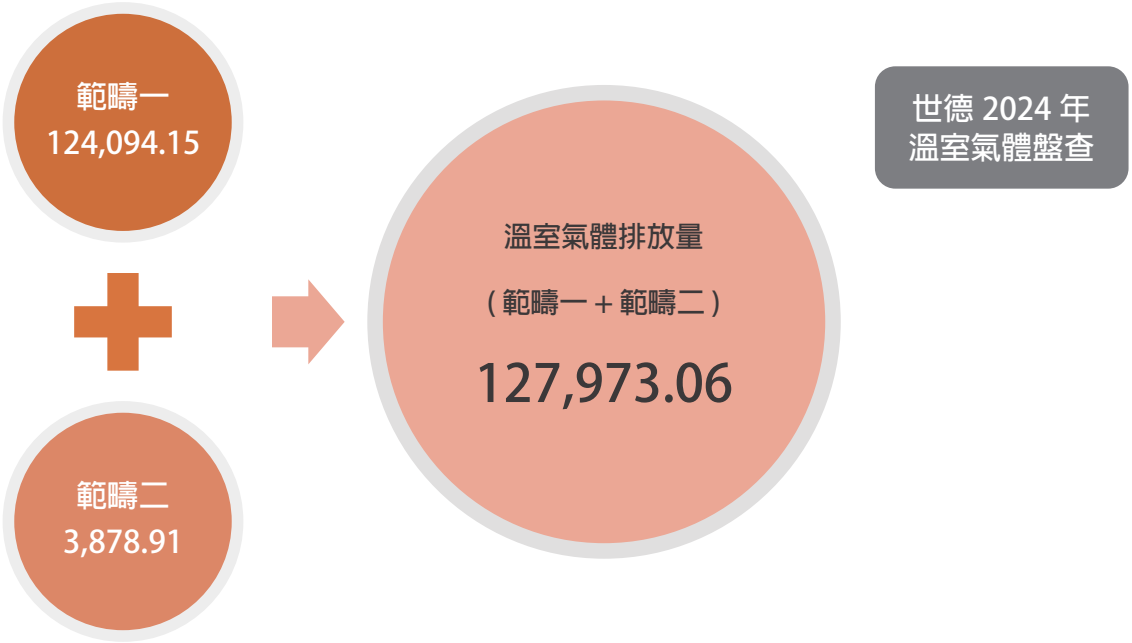
綠能發電設備
每年發電度數：
1,111,964

2018 年度屏加廠廠房屋頂裝設太陽能光電板發電 設備 964.41KW

# 3.3 溫室氣體管理

為因應全球暖化，有效減緩氣候變遷所造成的衝擊，本公司預計導入 ISO 14064 溫室氣體組織盤查，由排放源鑑定、建立活動強度數據、排放數據、訂定溫室氣體盤查相關管理程序等步驟，計算溫室氣體排放量。

2024 年溫室氣體排放總量為 公噸 $CO_2e$，本公司持續規劃設備或製程節能，以減少二氧化碳排放量，顯現公司節能措施上的努力，為地球盡一份心力。




| 項目 | 2024 年 |
|---|---|
| 組織特定度量/營業額(仟元) | 2,760,026 |
| 溫室氣體排放強度 | 0.0464 |

備註：

- 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源，其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據 6.0.4 版(IPCC 第六次評估報告)計算。
- 範疇二是指能源間排放，如外購電力。
- 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氟氯碳化物(HFCs)。
- 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2023 年電力排放係數 0.494kgCO2e/kWh。
- 溫室氣體排放強度=溫室氣體排放量(範疇一+範疇二)/營業額(仟元)。

# 3.4 水資源管理

聯合國 2030 年永續發展目標 (SDGs) 中，17 個永續發展目標中「確保所有人享有可使用且永續管理的水和衛生設施」包括與永續水資源管理相關的關鍵目標。這些目標旨在實現普及安全且可負擔得起的飲用水、透過減少污染改善水質、並解決水資源短缺的問題。

本公司位處臺灣南部地區，梅雨季及颱風季節雨量雖豐沛，但水庫儲量有限，枯水期容易有缺水危機，水資源分配管理亦為永續經營的重要議題之一。
世德大發廠及屏加廠均使用臺灣自來水公司供應之自來水，包括地下水和伏流水，大發廠由高屏堰、阿公店水庫、澄清湖水庫及鳳山水庫等供應農業、公共及產業用水。並有臺南清水及南化高屏聯通管等備援；屏加廠由屏北地區的自來水主要來自於屏東淨水場、大慶淨水場和長治鄉永興段的深井供應，因此水源供應無虞。

2024 年總耗水量合計為 5.148 百萬公升。

世德 2024 年 用水量統計

| 項目 | 2024 年 |
|---|---|
| 組織特定度量/營業額(仟元) | 2,760,026 |
| 單位用水強度 | 0.000002 |

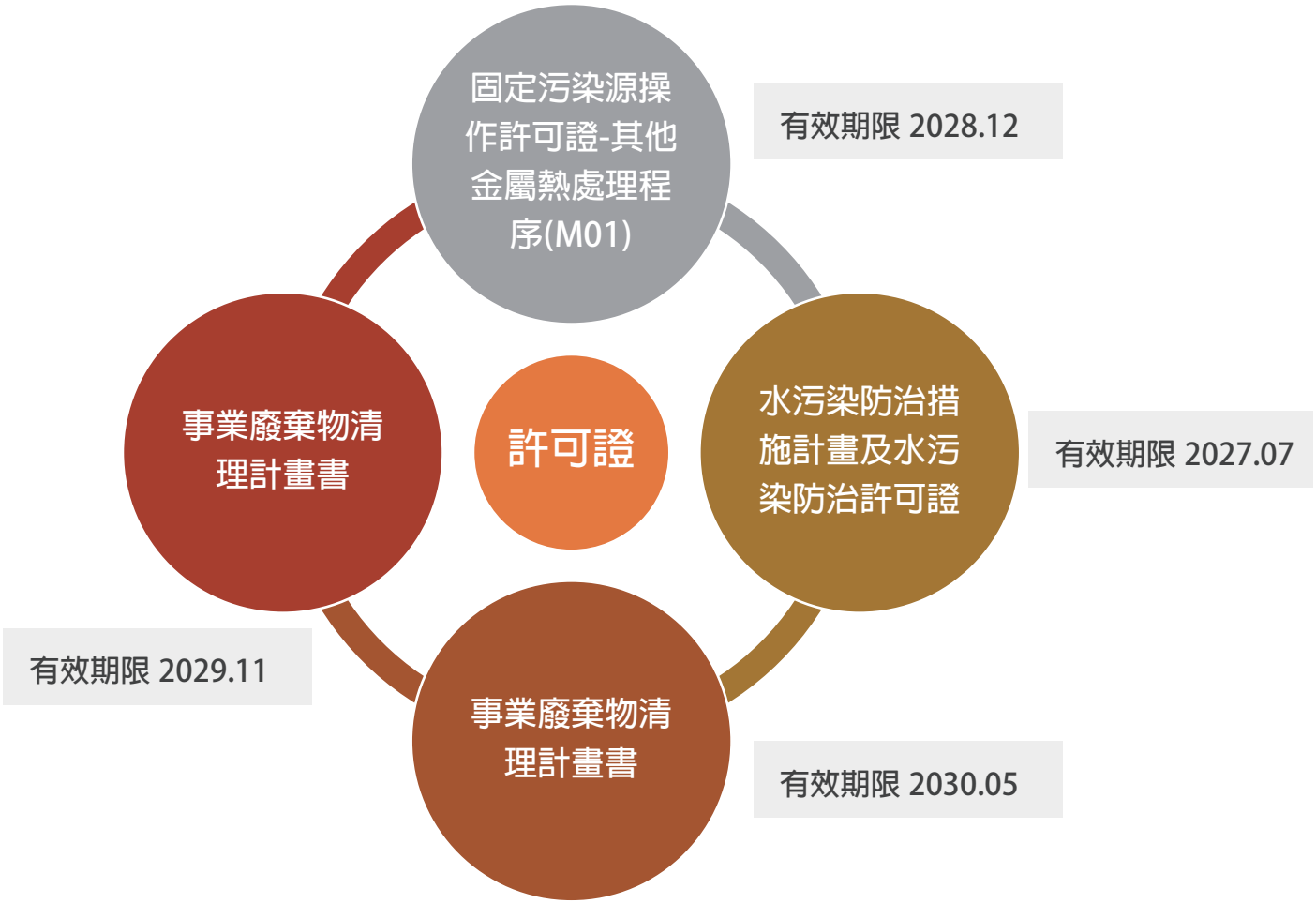
備註：
- 耗水量=取水量-排水量。
- 單位用水強度=取水量/仟元營收。

公司在水量使用配合節約用水政策，如冷卻水塔，主要著重於水質管理、設備維護、以及冷卻水塔的設計與運作，以達到節省用水量的目的，不浪費多餘的水源。

## 3.5 污染防治

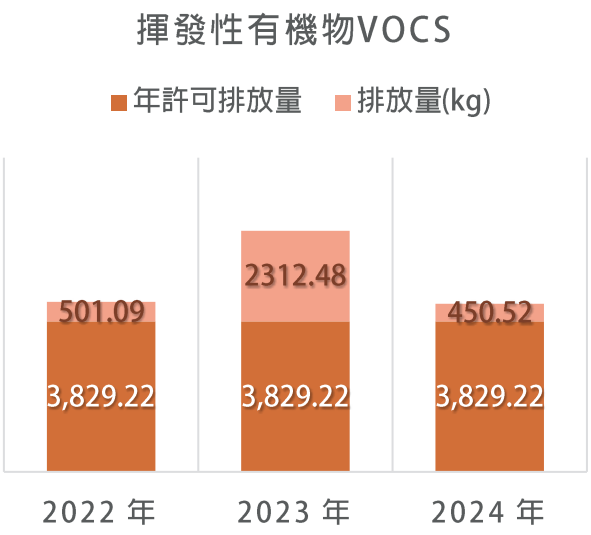
「推行減廢活動，落實污染預防」，世德由供應鏈端、生產端乃至於銷售端，持續推行作業流程改善的同時，會併同考量節能減廢的可行性及效益，朝綠色作業流程及製程邁進；落實災害、污染之管控，以防止職災及環境污染發生，並降低其對環境、人員安全、公司營運之衝擊。

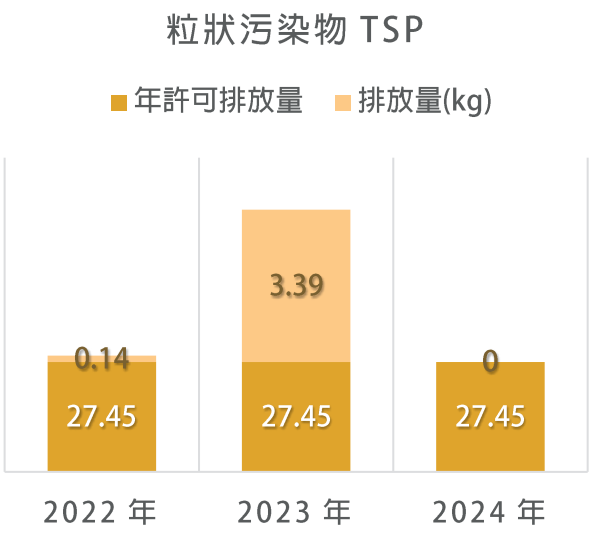
為確保排放符合各階段法令規範及標準，提供安全且高品質之產品，並減少對環境之衝擊，降低污染排放及廢棄物減量。廠區內具有符合法規要求之相關許可證及專責人員。

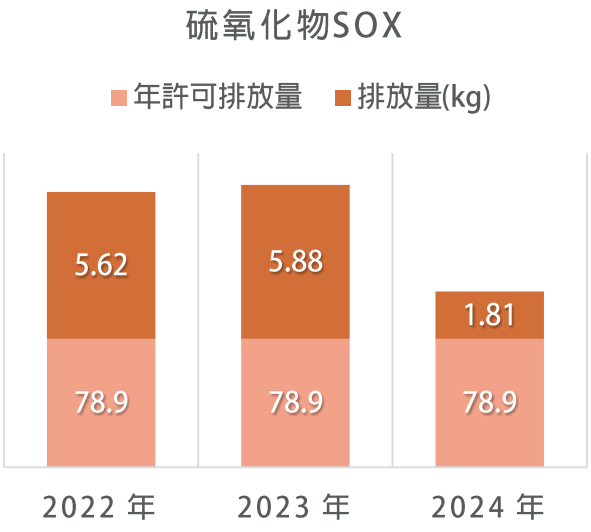


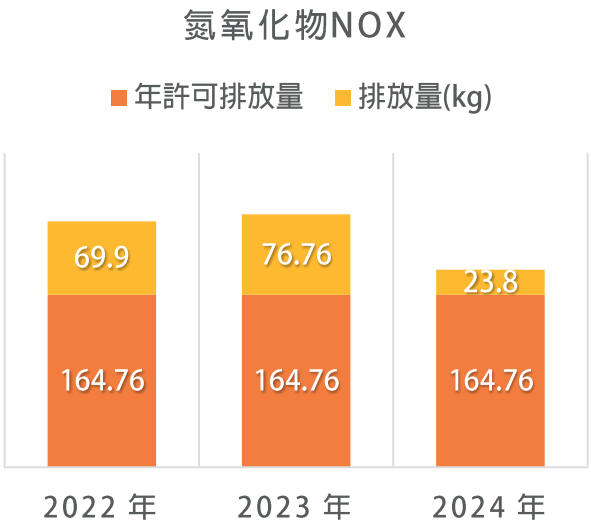
## 空氣污染防治

本公司依循 ISO 14001 環境管理系統，在生產作業、產品及服務中持續改善，以降低對自然環境衝擊。世德持續監控並致力於空氣污染防治，本公司遵循空污排放標準，2024 年排放平均監測值皆符合於各地空污排放標準。




備註：

- 重大氣體如：氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、持久性有機污染物(POP)、揮發性有機化合物(VOC)、有害空氣污　染物(HAP)、懸浮微粒(PM)及其他在相關法規中明訂之氣體排放的標準類別。
- 粒狀污染物單位 mg/Nm3。

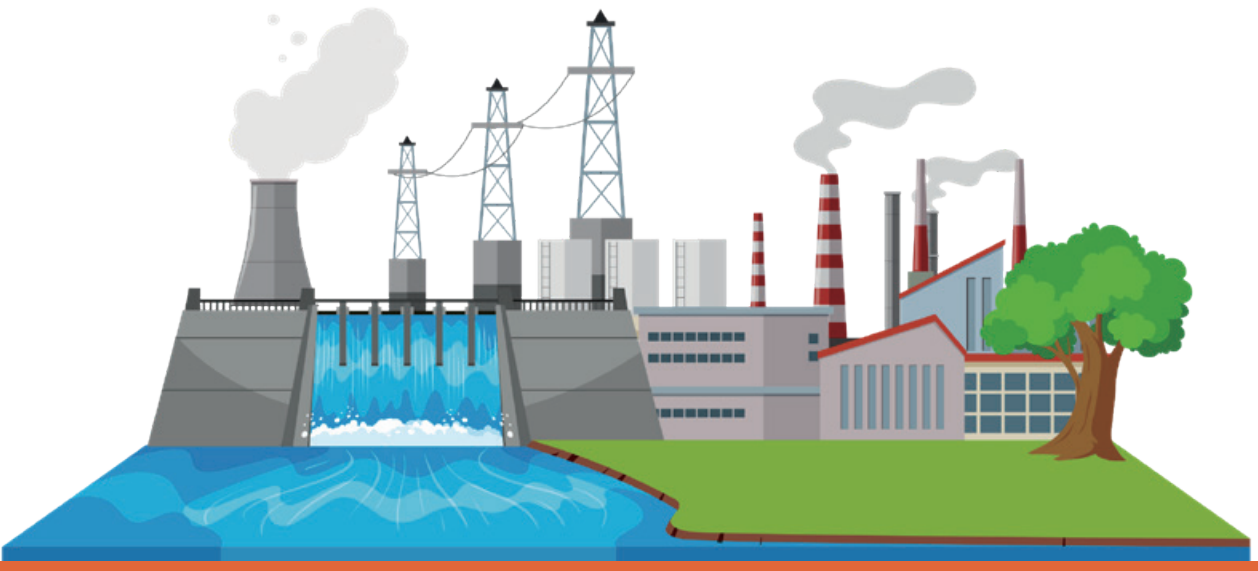
## 臭氧消耗物質 (ODS) 排放

世德所使用之具有臭氧層破壞特性的物質，主要為逸散性排放，來自於冷凍機設備所需使用之 R22 冷媒，其次為設備檢修充填所排放。

2024 年之 R12 及 R22 冷媒填充量約為 239.244 公斤，未來配合國際蒙特婁公約規範與設備的汰舊換新，將優先以非臭氧層破壞性物質、低 GWP 環保性冷媒設備機組為優先採購對象，以降低對臭氧層的破壞與溫室氣體之排放。

## 水污染防治

世德各廠區依水污染防治均設有相關廢水處理程序及申請操作排放許可證在案，另化學需氧量 (COD) 及懸浮固體 (S.S) 均符合當地排放標準，廢水排放無特殊棲息地相關要求。



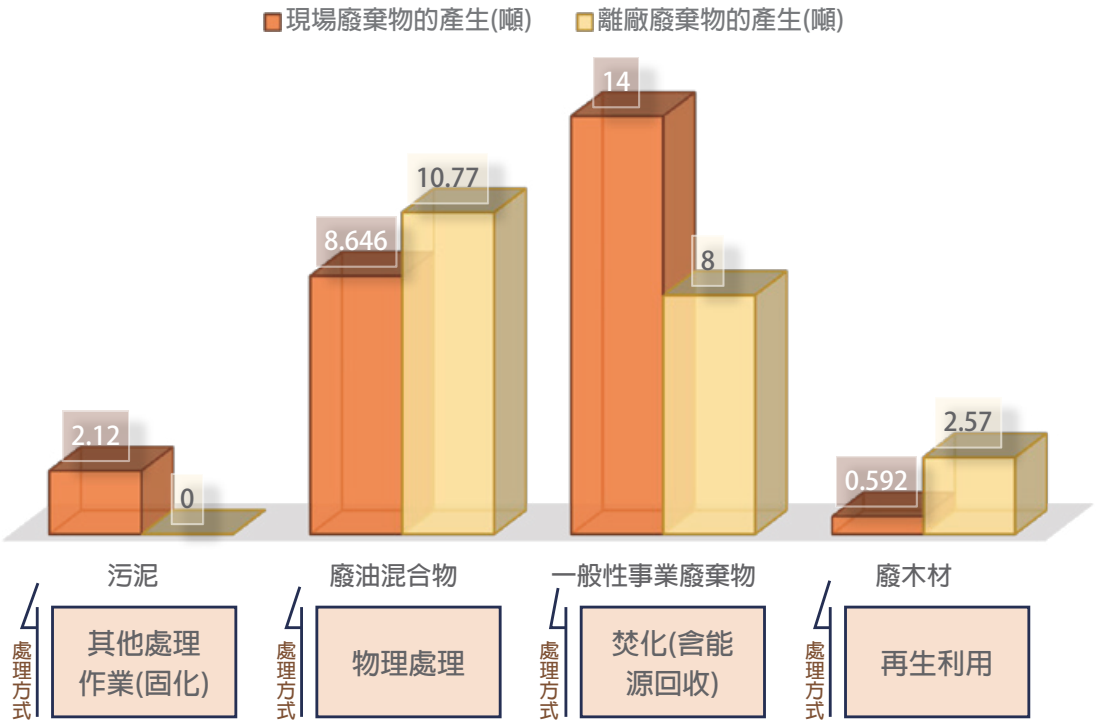
## 世德廢水排放量與排放標準

| 檢測項目 | 2022 年 | | 2023 年 | | 2024 年 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 排放標準 (ppm) | 年平均監測值 (ppm) | 排放標準 (ppm) | 年平均監測值 (ppm) | 排放標準 (ppm) | 年平均監測值 (ppm) |
| 化學需氧量 | 500 | 222.5 | 500 | 60.65 | 500 | 103.1 |
| 懸浮固體 | 300 | 22.3 | 300 | 11.3 | 300 | 14.05 |
| 硝酸鹽氮 | 50 | 0.23 | 50 | 0.756 | 50 | 0.0794 |
| 砷 | 0.5 | 0.00871 | 0.5 | 0.0031 | 0.5 | 0.0035 |
| 銅 | 2 | 0.00382 | 2 | 0.0025 | 2 | 0.00296 |
| 鉛 | 1 | 0.00655 | 1 | 0.0032 | 1 | 0.0033 |
| 油脂 | 25 | 8.2 | 25 | 1.45 | 25 | 3.55 |
| 鎘 | 0.03 | 0.0011 | 0.03 | 0.0011 | 0.03 | 0.0012 |
| 總鉻 | 2 | 0.0013 | 2 | 0.0018 | 2 | 0.0038 |
| 鎳 | 1 | 0.0155 | 1 | 0.0038 | 1 | 0.0044 |
| 鋅 | 4 | 0.08 | 4 | 0.031 | 4 | 0.033 |
| 錫 | 1 | 0.0051 | 1 | 0.0051 | 1 | 0.0051 |
| 鉬 | 0.6 | 0.0585 | 0.6 | 0.0026 | 0.6 | 0.024 |
| 六價鉻 | 0.5 | 0.003 | 0.5 | 0.003 | 0.5 | 0.003 |
| 溶解性鐵 | 10 | 0.427 | 10 | 0.0016 | 10 | 0.091 |
| 氟鹽 | 15 | 0.235 | 15 | 0.14 | 15 | 0.11 |
| 硼 | 1 | 1.455 | 1 | 0.55 | 1 | 0.52 |
| 氨氮 | 20 | 17.015 | 20 | 11.02 | 20 | 4.235 |
| 氰化物 | 1 | 0.0077 | 1 | 0.0034 | 1 | 0.0036 |

## 廢棄物管理

世德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。本公司皆遵循環保法令，對於營運過程 產生之廢棄物均委由第三方合格清運公司處置。

### 世德 2024 年廢棄物處理方式與統計

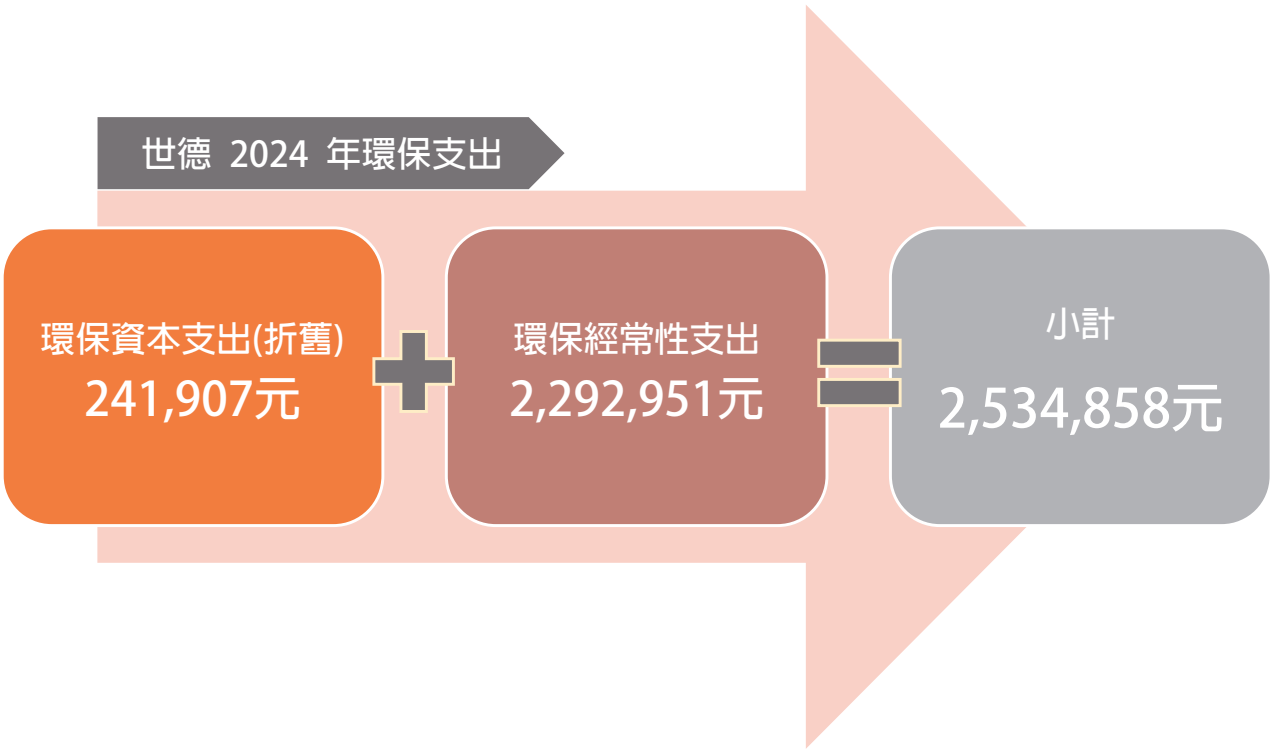



備註：

- 廢棄物組成成分可參考「廢棄物清理計畫書」之分類填寫(A/B/C/D/E/R……等類別)。
- 廢棄物重量均以公噸為單位。
- 回收作業方式類型：如再使用準備、再生利用及其他回收作業。
- 可說明再生利用類型：如降級利用、升級利用、堆肥或厭氧消化。
- 其他回收作業：如變更使用目的或翻新。
- 處置方式類型，如焚化(含能源回收)、焚化(不含能源回收)、掩埋及其他處置作業。
- 可說明其他處置作業，如傾棄、露天燃燒或深井注入。
- 「現場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之內；「離場」指在報導組織的物理邊界或行政控制範圍之外。

## 3.6 環保支出及投資

世德為善盡對環境之社會責任，本公司投入經費辦理相關環境保護工作，污染防治設備每年皆作設備保養及維護，並且作定期檢測。2024 年環保支出中，經常支出約為 2,293 仟元，資本支出折舊約 242 仟元，合計為 2,535 仟元



# 04 友善職場

## 4.1 加入世德

Sustainability Regort Report

https://www.sumeeko.com/

世德工業秉持「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。每一個世德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。

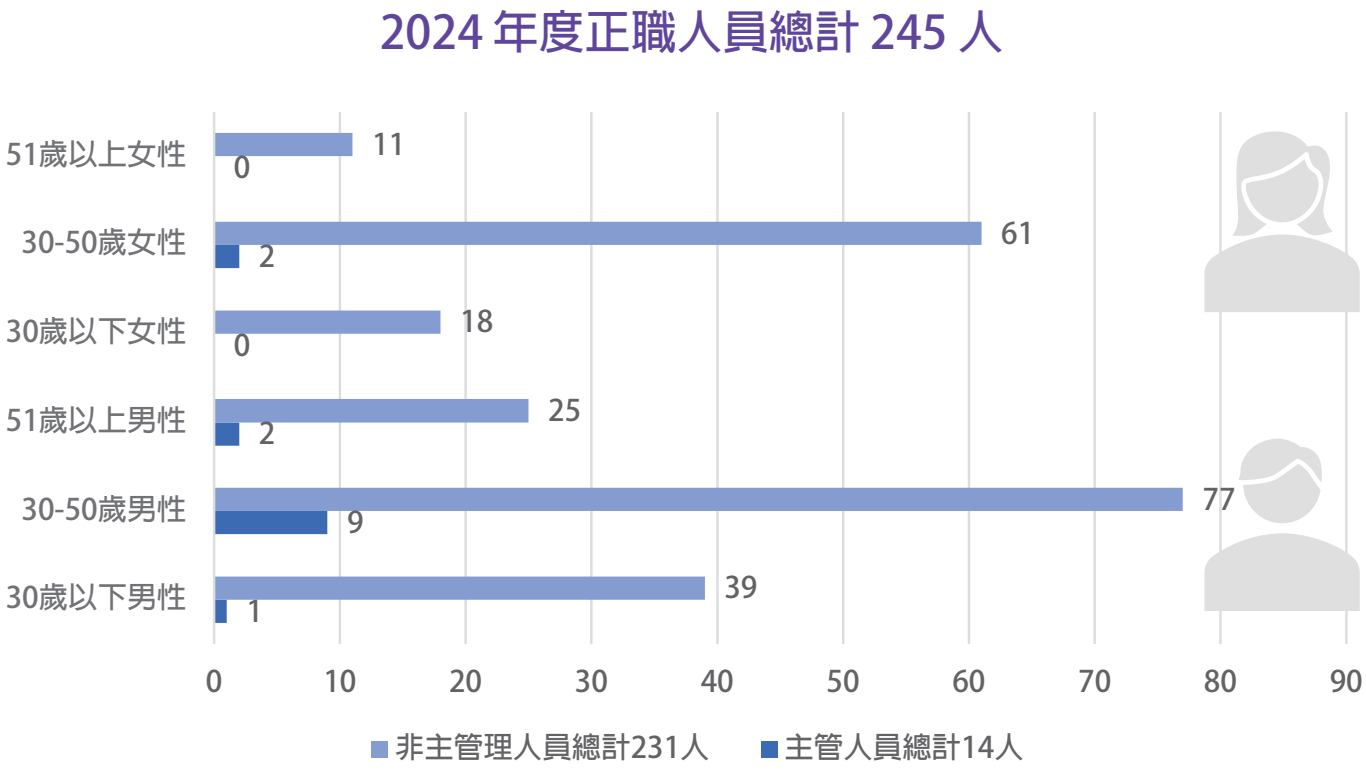
## 4.1.1 人力結構

世德工業用人唯才，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，2024 年員工總數為 250 人，女性員工佔 36%，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。

世德工業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。

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。2024 年員工職別分布如下：




## 員工多元化

世德工業對於招募的對象，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。

## 4.1.2 人員流動率

世德工業為經營發展需要，不定期招募新進員工。

2024 年總新進率為 21.5%， 2024 年度總離職率為 18.7%，離職人員為未滿三個月之新進職員因志趣不合及因個人職涯規劃而離職人員及外籍移工因在台期滿返鄉者。

我們透過招募新進員工來持續補足人數的缺口，確保人員結構的穩定度，使公司營運狀況平穩。

### 營運變更之最少公告期限

本公司符合勞動基準法規定，終止勞動契約的預告期間如下：

- 持續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之。
- 持續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之。
- 持續工作3年以上者，於30日前預告之。

## 4.1.3 薪酬制度

世德工業設計薪酬制度之方向，除了確保員工之穩定收入維持一定的水平外，提供激勵員工爭取績效獎金的管理制度。總體薪資含薪資、獎金及員工酬勞及持股信託提撥金，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。每一個世德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，本公司每年進行薪資調查，依各職務市場水準與個人績效表現進行評估，基層人員薪資福利優於最低薪資。

## 4.1.4 績效管理

世德工業績效管理架構完整。針對任職滿三個月的新進人員，我們會進行「試用期滿考核」， 了解新員的工作狀況以及適應程度，並且提供必要之協助。

所有在職同仁，於每年定期進行 3 次「績效考核」藉以發放績效獎金及員工認購庫藏股基準。本公司年度績效考核強調 「客觀」、「公正」，除評核個人職能表現，也會考量單位 KPI 的達成狀況，希望藉由公平且公開一致的考核標準、及主管員工間雙向直接地溝通，可順利促進公司同仁間共識的取得，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，除為訓練發展的依據，也與職位晉升、及薪酬獎勵直接做連結， 成為一個相輔相成的三角練藉此激發員工源源不絕的工作動力。

| 項目 | 管理職 | 非管理職 |
|---|---|---|
| 接受考核的男性員工比例 | 100.00 | 100.00 |
| 接受考核的女性員工比例 | 100.00 | 100.00 |

註：若接受考核比率未達 100%，請說明排除對象及原因(例如董事長、新進未滿三個月人員)。

## 4.1.5 員工福利

世德工業員工之薪資不因性別、種族、宗教、政治立場等而有異，惟個人薪資給與仍與職務範疇、個人資歷、工作表現等考量而有不同。公司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、羽球社團補助等、每年皆辦理包括：員工健康檢查、部門聚餐、員工婚喪喜慶補助、尾牙及員工子女獎學金等活動、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。

本公司秉持經營成果與員工共享的原則，致力提昇員工的薪獎與福利水平，2024年執行庫藏股認股作業依公司盈利目標達成情形及員工個人績效取得認股權；持續執行員工持股信託 ，是企業為員工建立的長期激勵機制，員工透過薪資自提及公司相對提撥分配到的股票可獲得長期的財富增值，並享有股利分配；員工成為公司股東將更關心公司發展，提升工作生產力與留任意願；也可做為退休財務規劃的一部份，提高員工退休生活的保障，創造雙贏的幸福人生。

依金管會於 2025 年 06 月公布資料顯示， 2024 年世德工業非主管員工全年「薪資平均數」達 59.8 萬較 2023 年 56.5 萬增加 5.84%，「薪資中位數」為 52.9 萬較 2023 年 50.8 萬增加 4.13%，顯示世德工業持續落實造福員工薪資福利。世德工業將持續努力， 將職場轉變為幸福職場，提升員工幸福度。

近三年非擔任主管職務員工薪資平均數暨中位數一覽表

| 項目 | 2022 年 | 2023 年 | 2024 年 | 與前一年度相比 (% |
|---|---|---|---|---|
| 非擔任主管職務之全時員工人數(人) | 187 | 199 | 198 | (0.5) |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資總額 | 98,368 | 112,397 | 118,430 | 5.37 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資「平均數」 | 526 | 565 | 598 | 5.84 |
| 非擔任主管職務之全時員工薪資「中位數」 | 492 | 508 | 529 | 4.13 |

單位：仟元

## 員工退休制度及實施情形

為照顧員工，退休後養老生活獲得保障，世德工業依據「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，以照顧退休員工生活。

本公司依勞動基準法於「退休管理辦法」明訂員工退休制度，並依法每月提撥退休金存放於中央信託局專戶外，自 2005 年 7 月 1 日起依勞工退休條例之實施，符合新制退休金提撥制的員工， 其退休金之給付由本公司按月以薪資總額 6% 提撥退休金，提撥至勞工退休金個人專戶。

**依據本公司人事管理制度規定，**
**員工有下列情形之一者，應即退休：**
**(1) 年滿六十五歲者。**
**(2) 心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。**

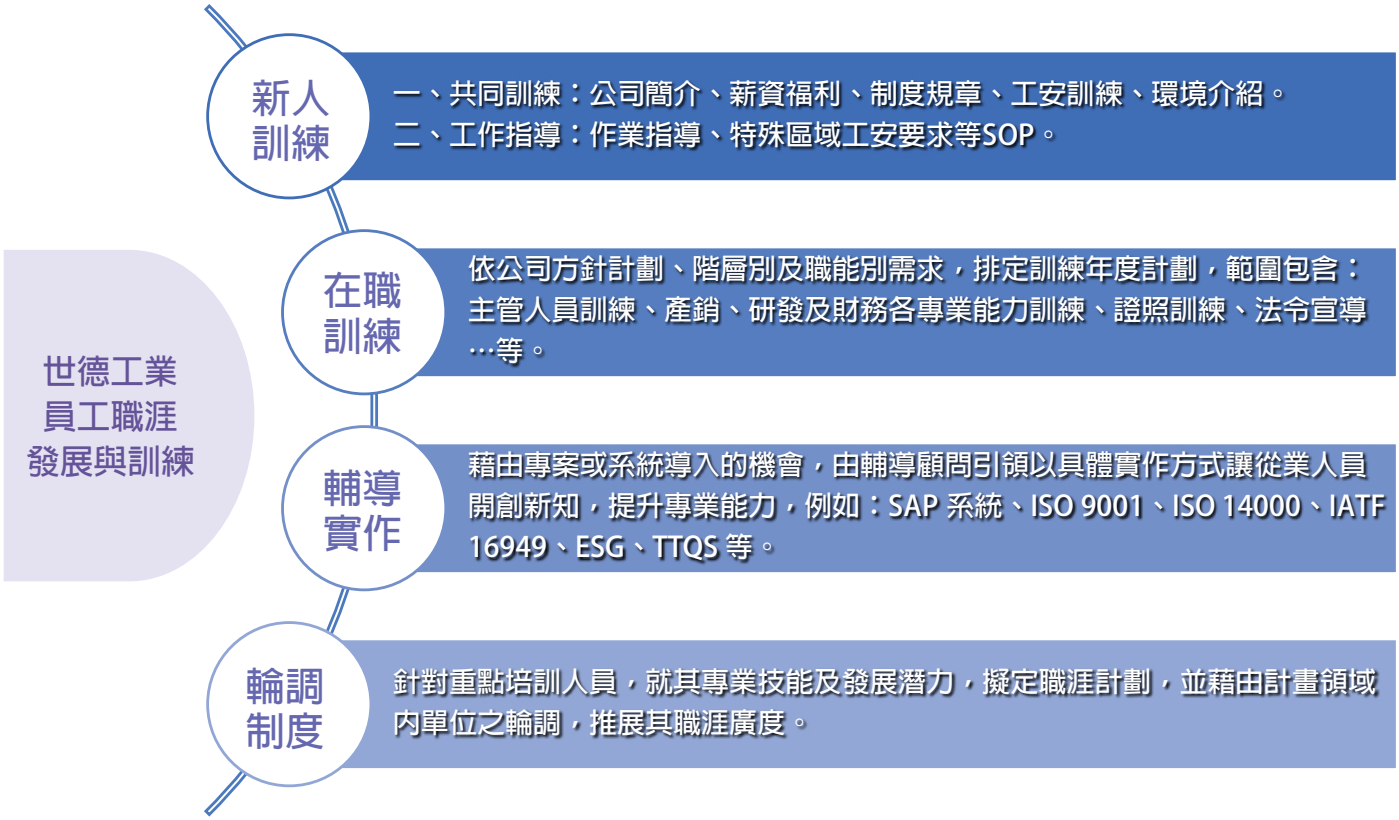
另外，為使同仁退休後之生活獲得更佳保障，本公司於 2021 年 4 月起實施員工持股信託，依公司員工持股會章程規定，參加人員每月提存加上公司相對提撥金額委託金融機構以專戶名義購買本公司股票並代為運用管理，待參加人員離退時領取該信託股票，讓同仁在退休之際，有多一層的生活保障。

## 員工退休制度及實施情形

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。

## 4.2 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，因此世德工業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 2024 年推動的學習達 120 小時，鼓勵員工在職進修提供公假補助以提升同仁的多元學習意願。



## 教育訓練

世德工業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。

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並無性別歧視的現象。2024 年員工教育訓練總時數為 1,523 小時，平均教育訓練時數約 6 小時，世德工業對員工之教育訓練是相當重視，且指定適當的獎勵機制來鼓勵員工自我進修。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。

另不定期宣導反貪腐、性騷擾防治措施、資通安全及反詐宣導等內容，加強同仁對於人權、安全及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，保護人身及財產安全。

# 4.3 職業安全與健康

由於意外事故的發生大多與人為疏失有關，因此訓練員工不發生人為疏失的工作習性，是安衛教育與訓練的重點。公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練及緊急應變演練。

世德工業為確保員工在工作場域之安全，管理目標是以零災害，做為增進廠區各項安全活動的指標。提供員工工作服、安全帽、安全鞋、耳塞、口罩、手套等各項必要之安全防護器具，並要求員工落實依規定配戴使用，隨時檢查是否確實執行以免受傷； 另例行辦理新進及在職員工安全衛生教育訓練，以提昇安全意識，定期舉辦防災演練，期能做好預防措施及事故發生的緊急應變步驟。

## 風險評估、危害辨識及事故調查程序

為持續鑑別及評估本公司各項作業所涉及之原物料、機具設備、作業環境及人員作業活動所可能導致之物理性、化學性、生物性及人因工程等各類型之危害，俾採取合理、有效及可行之控制措施，以降低對本公司人員、承攬商之勞工及相關第三者安全衛生之影響，將風險降至最低，安全衛生執行狀況於每週會議檢討，每次勞工會議向員工說明。

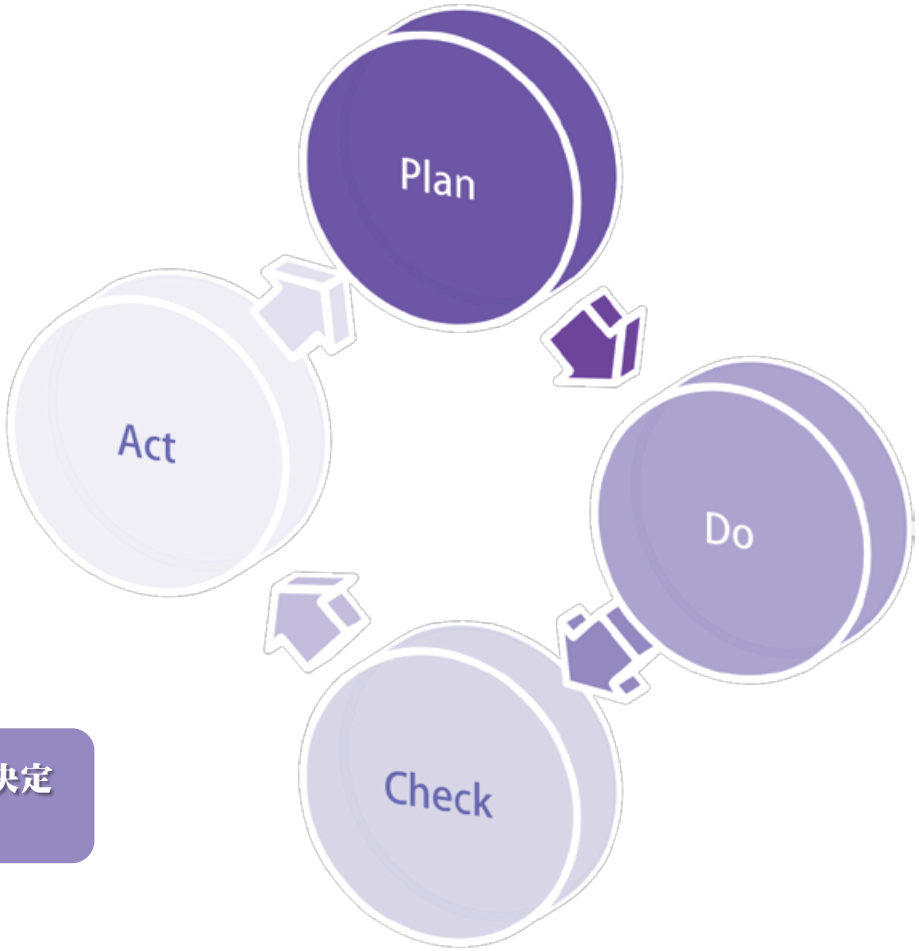
對於各廠區內員工、工作者、承攬商及來賓訪客等所從事有關之各項作業活動，機械設備之操作及使用之化學品等，每年定期、不定期、事故之後，將進行風險鑑別，依照各種作業活動、操作機械設備或使用化學品時可能造成事故之嚴重度及發生之頻率作風險管控。

當風險屬「高度風險」，應檢討現有保護措施，並優先評估進行改善，使風險降低；若當風險屬「不可接受風險」，則需停止作業並立即檢討現有保護措施之完整性或進行改善方案或加強應變能力。

## 持續改善

執行風險評估、危害辨識、安全衛生教育宣導，提高員工的風險識與安全知識，制定《安全衛生工作守則》送職安主管機關核備，並於每季召開職業安全衛生議，針對對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議協調、建議職業安全衛生管理計畫、並審議相關事項 ( 安全衛生教育訓練、作業環境監測計畫監測結果及採行措施、健康管理職業病預防及健康促進事項、各項安全衛生提案、事業單位自動檢查及安全衛生稽核事項、機械設備或原料材料危害之預防措施、職業災害調查報告 )、考核現場安全衛生管理績效、議題持續改善、其他有關職業安全衛生管理事項等持續改善。

如工作中發生員工對於執行工作有立即性危害時，可以自行停止或離開，且作業時若發現問題， 可立即向當班主管反映，或可透過公司意見箱反應。

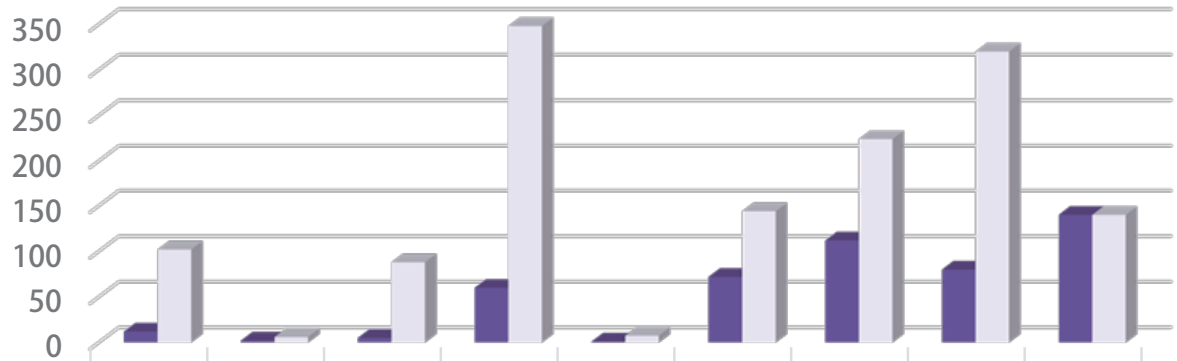



危害鑑別、風險評估及決定控制措施之流程

## 職安訓練項目

本公司擬訂年度教育訓練計畫，以保障勞工作業之安全；另為提升所轄各工作場所負責人之職業安全衛生知識及管理能力，各級職業安全衛生訓練之負責人，須參加符合其需要之「職業安全衛生訓練」。

### 職業安全衛生訓練的項目統計




| | 品管量測人員在職教育訓練 | 輻射安全防護教育訓練 | 材料在職教育訓練 | 製程作業安全在職教育訓練 | 冷鍛基礎訓練 | 一般安全衛生教育訓練 | 職業災害預防宣導 | 消防演習 | 資安教育訓練 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 受訓人數 | 12 | 2 | 5 | 60 | 1 | 72 | 112 | 80 | 140 |
| 受訓時數 | 102 | 6 | 88 | 348 | 7.5 | 144 | 224 | 320 | 140 |

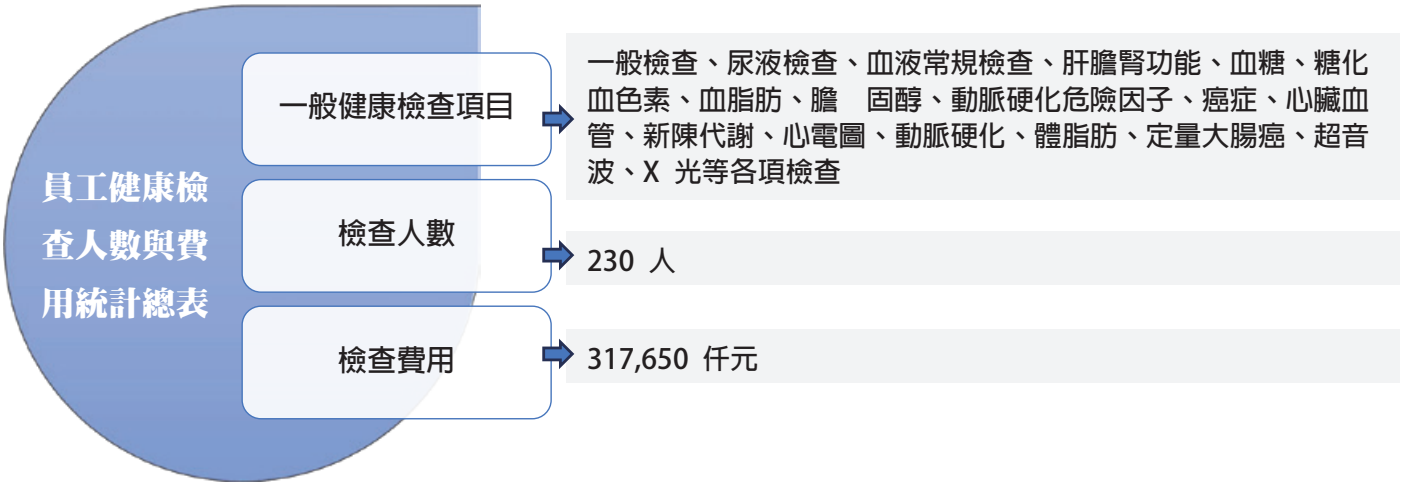
## 健康檢查

世德工業每年提供員工健康檢查，包含一般健康檢查及特殊作業健康檢查，並進行作業環境監測，以提供員工健康衛生之工作環境，並由專業醫師不定期駐點依據員工健檢報告提供專業諮詢。針對疾病發生率與高風險的勞工每年對於高風險作業環境之員工，皆有進行特殊檢測，包含噪音檢查、等。

世德工業關心全體員工身體健康，推廣健康安全文化，維護員工身心健康，期許達成員工工作及生活上的平衡，降低職場安全衛生風險。每年規劃完善且優於法規的健康檢查，定期追蹤員工健康狀況，此外除針對法定特殊作業也合併環境監測數據，辨識可能發生健康危害之風險，建構本質安全的工作環境，並由專業醫師依據健檢報告作健康管理統計分析。

針對疾病發生率與高風險作業環境之員工，皆有進行特殊檢測，包含 噪音檢查等，掌握員工健康狀況並提供自我健康管理依據，達到預防勝於治療， 創造安全無虞的工作環境。

員工健康檢查人數與費用統計總表



## 健康促進

**世德工業安排特約勞工健康服務之醫師及勞工健康服務之護理人員進行臨廠服務，協助健康指導及面談，以促進員工身心健康，落實推動下列具體措施：**

本公司為確保員工在工作場所之安全，災害管理目標是以零災害為出發點，做為增進廠區各項安全活動的指標，並透過獎勵方式以支持零災害相關活動，表揚績優單位。

提供員工工作服、安全帽、安全鞋、耳塞、口罩等各項必要之安全防護器具，並要求員工落實依規定配戴使用以免受傷； 另例行辦理新進及在職員工安全衛生教育訓練，以提昇安全意識，定期舉辦防災演練，期能做好預防措施及事故發生的緊急應變步驟。

並安排特約勞工健康服務之醫師及勞工健康服務之護理人員進行臨廠服務，協助健康指導及面談，以促進員工身心健康；本公司落實推動下列具體措施：

### 員工健康管理

- 每年一般健康檢查及特殊作業健康檢查。
- 針對員工健檢結果特約職醫及職護定期追蹤管理及健康指導。
- 聘用專業醫師，臨廠服務，提供員工專業諮詢，並協助評估員工工作場所危害風險。

### 作業環境監測

每年實施一次：作業場所噪音檢測、硫酸、鉻酸及甲醇濃度。

### 環境災害訓練

定期舉辦防災演練，以期同仁面對事故發生時有明確的應變步驟。

### 門禁安全

- 與保全公司簽訂24小時保全維護之合約。
- 各廠區及行政辦公大樓設置嚴密監視系統，以維護員工安全。

**除提醒同仁注意異常之追蹤診斷及治療，並作為規劃明年度健康促進方針，以協助員工落實自我健康照護管理並提供同仁完善的健康照護。**

## 職業傷害統計

世德工業職業災害統計資料，係依職業安全衛生署所公布重要職業災害統計揭露項目。

2024 年未發生重大職災事件，並持續加強教育訓練與現場巡視，並做好安全衛生管理，防止重大職災再發生。本公司持續舉辦相關勞工安全教育訓練課程並增加硬體防護措施，冀能持續降低員工可能受傷的風險。

### 員工之職業傷害情形

| 類別 | 2024 |
|---|---|
| 職業傷害所造成的死亡人數 | 0 |
| 嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數) | 0 |
| 可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數) | 0 |

# 05 社會關懷

Sustainability
Regort
Report

2024 ESG REPORT
SUMEEKO INDUSTRIES CO.,LTD

https://www.sumeeko.com/

世德工業位居台灣「扣件」市場的隱形冠軍，更是特斯拉、雙 B 汽車重要供應鏈，創辦人陳光裕先生創業過程中充滿艱辛，公司經營也充滿挑戰，經歷美中貿易戰、COVID-19 疫情、烏俄戰爭、全球通膨及地緣政治等外在環境挑戰，公司仍持續成長，慶幸自己身體健康而能全心打拼事業。

在事業稍有成就之際，便經常捐助慈善機構、幫助弱勢及照顧偏鄉學童，對於產業發展更是用心，與輔英科大、高雄科大及中山工商等學校產學合作，讓學生能在校期間實際學習到先進產業知識與技能，表現優良的學生畢業後更能直接進入公司就業，也常常資助學校舉辦各項活動，例如：2024 技職盃活動、第 16 屆戰國策全國創新創業競賽、、、等，對於培育優秀人才更是用心。

陳董事長希望藉助公司微薄的力量從事公益活動回饋社會，讓社會形成一個善的循環。

世德秉持創辦人陳光裕先生的精神，每年除持續辦理捐助獎助學金外，世德在公司治理方面積極推動 ESG 行動及淨零碳排目標，配合政府目標達成溫室氣體減量及因應淨零碳排的挑戰。

2023 參與玉山銀行發起之 ESG 永續發展倡議行動，共同公開倡議，落實 ESG 理念及作為，並推動聯合國 SDGs 永續發展目標，期望發揮更大影響力、共創美好社會。

2024 對 ESG 及淨零碳排具獨到應對策略，受邀至輔英科大與師生分享「世德公司治理與面對淨零碳排之挑戰」，並捐贈獎助學金鼓勵學生。

捐贈獎助學金-感謝狀

參與玉山銀行永續發展倡議

捐贈輔英科大獎助學金

贊助技職盃活動

# 06 未來發展

Sustainability Regort Report

2024 ESG REPORT
SUMEEKO INDUSTRIES CO.,LTD

https://www.sumeeko.com/

面對地緣政治及全球景氣不佳的狀況下，加上中國及東南亞低價競爭的壓力下，世德工業除了加快全球布局及營運管理優化外，持續改良生產設備自動化，並落實生產排程優化，以提升生產效能及改善出貨時效，符合客戶需求；更加快服務的效能，持續朝向全方位解決客戶問題及滿足客戶需求的服務發展。

## 公司未來的發展策略

| 項目 | 短期發展計劃 | 長期發展計劃 |
|---|---|---|
| 營運策略 | (1) 2024 年度受到高通膨及全球地緣政治緊張局勢的影響，令全球終端產品需求疲弱，導致各國製造業活動放緩，加上俄烏戰爭、以巴衝突及紅海危機迄今未歇，進而影響到出貨動能，公司增加美國製造提升營運動能，降低外在環境的影響。<br>(2) 透過高品質產品、市場定位等策略，提升產品競爭力及市場佔有率，達成營收增長及利潤提升。<br>(3) 響應國際永續經營風潮，如減少能源消耗、優化廢棄物管理、提高資源利用效率等，降低對環境的負面影響。<br>(4) 透過供應商管理，識別並消除瓶頸製程，開發並新供應商並輔導原供應商升級，提高供應鏈效率。<br>(5) 導入自動化生產技術降低人工成本，提高生產效率和產品品質。<br>(6) 拓展國際市場，提高產品的市場佔有率，開拓新的營銷渠道。<br>(7) 評估各種風險，制定相對應的風險管理措施，減少風險對公司經營的影響。<br>(8) 持續進行產品品質改善，滿足客戶需求。 | (1) 持續開發新產品或服務，拓展產品線，增加產品及製程認證，開拓新的市場以滿足不同客戶群的需求。<br>(2) 強化美國生產基地的產品多樣性及競爭力，減少地緣政治的影響。<br>(3) 發揮國際團隊綜效，以德國工藝技術與台灣製造優勢，建立高品質、多通路的服務團隊，以符合全球化服務的要求。<br>(4) 持續投入產品研發與創新，提升產品品質和服務競爭力。<br>(5) 擴大客戶規模：開發新客戶，尋找新的銷售渠道，擴大市場規模，提高品牌知名度。<br>(6) 優化生產流程，提高生產效率，降低成本，提高產品競爭力確保產品符合客戶需要。<br>(7) 配合永續經營理念，推行減碳及淨零排放措施，符合國際潮流。 |
| 財務規劃 | (1) 統合集團資源，透過健全的財務規劃與營運管理滿足集團成長所需動能。<br>(2) 建立與金融機構良好關係，資金穩健及靈活運用，減少利息支出。<br>(3) 謹慎面對匯率風險，減少匯兌損失。 | (1) 以永續經營為理念，建立優良制度與文化。<br>(2) 運用多元籌資管道，健全公司體質及財務結構。 |

## 世德工業短中長期研發目標

本公司未來研發方向朝著較高技術門檻之產品邁進，
期藉新產品之開拓以獲取較高之利潤，未來研究發展方向為：

**短期目標**

A. 培育研發人才。
B. 持續開發新產、製程與技術，並申請專利。
C. 持續參與經濟部與產業界研發專案，厚植研發實力。
D. 捐助大學院校舉辦各項扣件競賽，擴展公司研發人才。

**中期目標**

A. 持續開發新產品的製程工法、夾治具、設備等，解決客製化特殊產品之製造問題，以更有效益的方法來提升產品競爭力。。
B. 生產及檢測數據的電子化，減少紙本資料的作業時間與查閱不易等問題，讓管理人員能更即時地控管生產狀況。

**長期目標**

A. 開發自動化生產設備，降低成本提高產品競爭性，降低對人力或專業人員技術之依賴，確保產品品質，成本，產能都能更受保障。
B. 設立高值扣件研發中心，建立研發組織與制度，發展核心技術，培育研發人才，成為世德創意的來源，為未來的新營運模式建立基礎。

# 07 附　錄

Sustainability Regort Report

https://www.sumeeko.com/

# 附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則 ) 對照表

| | |
|---|---|
| 使用聲明 | 世德工業已參考 GRI 準則報導 2023/01/01-2023/12/31 期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。 |
| GRI 1 使用 | GRI 1：基礎 2021 |
| 適用 GRI 行業準則 | N/A |

## 「*」為重大主題

| GRI 準則類別/主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略/備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. 組織及報導實務 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-1 | 組織詳細資訊 | 2.1.1 公司簡介 | 17 | |
| | 2-2 | 組織永續報導中包含的實體 | 關於本報告書 | 4 | |
| | 2-3 | 報導期間、頻率及聯絡人 | 關於本報告書 | 4 | |
| | 2-4 | 資訊重編 | 關於本報告書 | 4 | |
| | 2-5 | 外部保證/確信 | 關於本報告書 | 4 | |
| 2. 活動與工作者 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-6 | 活動、價值鏈和其他商業關係 | 2.2 業務發展 | 25 | |
| | 2-7 | 員工 | 4.1.1 人力結構 | 65 | |
| | 2-8 | 非員工的工作者 | 4.1.1 人力結構 | 65 | |
| 3. 治理 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-9 | 治理結構及組成 | 2.1.4 公司組織架構 | 22 | |
| | 2-10 | 最高治理單的提名與遴選 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-11 | 最高治理單位的主席 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-12 | 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-13 | 衝擊管理的負責人 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-14 | 最高治理單位於永續報導的角色 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-15 | 利益衝突 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-16 | 溝通關鍵重大事件 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-17 | 最高治理單位的群體智識 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-18 | 最高治理單位的績效評估 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-20 | 薪酬決定流程 | 2.3.2 治理架構 | 32 | |
| | 2-21 | 年度總薪酬比率 | 4.1.3 薪酬制度 | 67 | |
| 4. 策略、政策與實務 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-22 | 永續發展策略的聲明 | 董事長的話 | 6 | |
| | 2-23 | 政策承諾 | 2.3.1 永續發展策略 | 31 | |
| | 2-24 | 納入政策承諾 | 2.3.1 永續發展策略 | 31 | |
| | 2-25 | 補救負面衝擊的程序 | 2.3.1 永續發展策略 | 31 | |
| | 2-26 | 尋求建議和提出疑慮的機制 | 1.4 溝通管道 | 15 | |
| | 2-27 | 法規遵循 | 2.7 法規遵循 | 49 | |
| | 2-28 | 公協會的會員資格 | 2.1.5 參與外部組織 | 24 | |
| 5. 利害關係人議合 | | | | | |
| GRI 2 一般揭露 2021 | 2-29 | 利害關係人議合方針 | 1.1 利害關係人鑑別與溝通 | 9 | |
| | 2-30 | 團體協約 | 無團體協約及公會 | - | |
| GRI 3 | | | | | |
| GRI 3：重大主題 2021 管理方針 | 3-1 | 決定重大主題的流程 | 1.1 利害關係人鑑別與溝通 | 9 | |
| | 3-2 | 重大主題列表 | 1.2 重大性議題鑑別 | 11 | |
| | 3-3 | 重大主題管理 | 1.3 管理方針 | 14 | |

| GRI 準則類別/主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略/備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 特定主題準則：200 系列（經濟的主題） | | | | | |
| * 經濟績效 | | | | | |
| GRI 201 經濟績效主題揭露 2016 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 2.1.3 營運績效 | 21 | |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | 2.6 風險管理 | 44 | |
| | 201-3 | 確定給付制義務與其他退休計畫 | 4.1.5 員工福利 | 69 | |
| | 201-4 | 取自政府之財務援助 | 2.1.3 營運績效 | 21 | |
| 市場地位 | | | | | |
| GRI 202 市場地位主題揭露 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 | 4.1.3 薪酬制度 | 67 | |
| | 202-2 | 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 4.1.1 人力結構 | 65 | |
| 採購實務 | | | | | |
| GRI 204 採購實務主題揭露 2016 | 204-1 | 來自當地供應商的採購支出比例 | 2.5 供應鏈管理 | 42 | |
| 反貪腐 | | | | | |
| GRI 205 反貪腐主題揭露 2016 | 205-1 | 已進行貪腐風險評估的營運據點 | - | - | 未進行 |
| | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 2.3.3 道德價值與誠信經營 | 37 | |
| | 205-3 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 2.3.3 道德價值與誠信經營 | 37 | |
| 反競爭行為 | | | | | |
| GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | | | 未發生 |
| 稅務 | | | | | |
| GRI 207 稅務主題管理揭露 2019 | 207-1 | 稅務方針 | 2.1.3 營運績效 | 21 | |
| | 207-2 | 稅務治理、管控與風險管理 | - | - | |
| | 207-3 | 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 | - | - | |
| GRI 207 稅務主題揭露 2019 | 207-4 | 國別報告 | - | - | |

| 特定主題準則：300 系列（環境的主題） | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 物料 | | | | | |
| GRI 301<br>物料主題揭露 2016 | 301-1 | 所用物料的重量或體積 | 3.1 原物料管理 | 51 | |
| | 301-2 | 使用回收再利用的物料 | 3.1 原物料管理 | 51 | |
| | 301-3 | 回收產品及其包材 | 3.1 原物料管理 | 51 | |
| * 能源 | | | | | |
| GRI 302<br>能源主題揭露 2016 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 3.2 能源管理 | 53 | |
| | 302-2 | 組織外部的能源消耗量 | - | - | |
| | 302-3 | 能源密集度 | 3.2 能源管理 | 53 | |
| | 302-4 | 減少能源消耗 | 3.2 能源管理 | 53 | |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | - | - | |
| * 水與放流水 | | | | | |
| GRI 303<br>水與放流水主題管理揭露 2018 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 3.4 水資源管理 | 56 | |
| | 303-2 | 與排水相關衝擊的管理 | 3.4 水資源管理 | 56 | |
| GRI 303<br>水與放流水主題揭露 2018 | 303-3 | 取水量 | 3.4 水資源管理 | 56 | |
| | 303-4 | 排水量 | 3.4 水資源管理 | 56 | |
| | 303-5 | 耗水量 | 3.4 水資源管理 | 56 | |
| * 排放 | | | | | |
| GRI 305<br>排放主題揭露 2016 | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 3.3 溫室氣體管理 | 55 | |
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 3.3 溫室氣體管理 | 55 | |
| | 305-3 | 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | - | - | |
| | 305-4 | 溫室氣體排放強度 | 3.3 溫室氣體管理 | 55 | |
| | 305-5 | 溫室氣體排放減量 | - | - | |
| | 305-6 | 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 | 3.5.1 空氣污染防治 | 59 | |
| | 305-7 | 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），及其它顯著的氣體排放 | 3.5.1 空氣污染防治 | 59 | |
| * 廢棄物 | | | | | |
| GRI 306<br>廢棄物主題管理揭露 2020 | 306-1 | 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊 | 3.5.3 廢棄物管理 | 62 | |
| | 306-2 | 廢棄物相關顯著衝擊之管理 | 3.5.3 廢棄物管理 | 62 | |
| GRI 306<br>廢棄物主題揭露 2020 | 306-3 | 廢棄物的產生 | 3.5.3 廢棄物管理 | 62 | |
| | 306-4 | 廢棄物的處置移轉 | 3.5.3 廢棄物管理 | 62 | |
| | 306-5 | 廢棄物的直接處置 | 3.5.3 廢棄物管理 | 62 | |
| GRI 306<br>廢汙水和廢棄物主題揭露 2016 | 306-3 | 嚴重洩漏 | - | - | 未發生 |
| * 供應商環境評估 | | | | | |
| GRI 308<br>供應商環境評估主題揭露 2016 | 308-1 | 使用環境標準篩選新供應商 | 2.5 供應鏈管理 | 42 | |
| | 308-2 | 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 2.5 供應鏈管理 | 42 | |

| GRI 準則類別/主題 | 編號 | GRI 準則揭露內容 | 對應章節 | 頁碼 | 省略/備註 |
|---|---|---|---|---|---|
| 特定主題準則：400 系列(社會的主題) | | | | | |
| 勞雇關係 | | | | | |
| GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 4.1.2 人員流動率 | 67 | |
| | 401-2 | 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 4.1.5 員工福利 | 69 | |
| | 401-3 | 育嬰假 | 4.1.5 員工福利 | 69 | |
| 勞/資關係 | | | | | |
| GRI 402 勞/資關係主題揭露 2016 | 402-1 | 關於營運變化的最短預告期 | 4.1.2 人員流動率 | 67 | |
| * 職業安全衛生 | | | | | |
| GRI 403 職業安全衛生主題管理揭露 2018 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估及事故調查 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| | 403-3 | 職業健康服務 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| | 403-7 | 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018 | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| | 403-9 | 職業傷害 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| | 403-10 | 職業病 | 4.3 職業安全與健康 | 73 | |
| 訓練與教育 | | | | | |
| GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 4.2 培育與發展 | 71 | |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 4.2 培育與發展 | 71 | |
| | 404-3 | 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 4.1.4 績效管理 | 68 | |
| * 當地社區 | | | | | |
| GRI 413 當地社區主題揭露 2016 | 413-1 | 經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動 | 五、社會關懷 | 79 | |
| | 413-2 | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動 | 五、社會關懷 | 79 | |
| * 供應商社會評估 | | | | | |
| GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016 | 414-1 | 使用社會標準篩選新供應商 | 2.5 永續供應鏈 | 42 | |
| | 414-2 | 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 2.5 永續供應鏈 | 42 | |
| * 顧客健康與安全 | | | | | |
| GRI 416 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 2.4.1 世德品質保證 | 40 | |
| 顧客健康與安全主題揭露 2016 | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | - | - | 未發生 |
| 行銷與標示 | | | | | |
| GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016 | 417-1 | 產品和服務資訊與標示的要求 | 2.4.1 世德品質保證 | 40 | |
| | 417-2 | 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | - | - | 未發生 |
| | 417-3 | 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | - | - | 未發生 |
| 客戶隱私 | | | | | |
| GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016 | 418-1 | 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | - | - | 未發生 |

## 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

(Resource Transformation_Industrial Machinery & Goods)

| 揭露主題 | 指標編號 | 揭露指標 | 性質 | 報告內容章節對照 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|---|
| 溫室氣體排放 | EM-IS-110a.1. | 範疇 1 的溫室氣體排放量，及在排放限制法規下其所占之百分比 | 量化 | 3.3 溫室氣體管理 | 55 |
| | EM-IS-110a.2. | 範疇 1 排放量之長短期策略和計畫、減量目標並分析與目標相悖之行為 | 討論與分析 | 3.3 溫室氣體管理 | 55 |
| 空氣品質 | EM-IS-120a.1 | 一氧化碳(CO)、氮氧化物(NOX)(不含N2O)、硫氧化物(SOX)、懸浮微粒(PM10)等污染物排放量 | 量化 | 3.5.1 空氣污染防治 | 59 |
| 能源管理 | EM-IS-130a.1 | 能源總消耗量、電網電力使用占比、再生能源占比 | 量化 | 3.2 能源管理 | 53 |
| | EM-IS-130a.2 | 燃料總消耗量、燃煤/天然氣/再生能源之占比 | 量化 | 3.2 能源管理 | 53 |
| 水管理 | EM-IS-140a.1 | 總取水量、回收水占比、缺水或極缺水地區取水量占比 | 量化 | 3.4 水資源管理 | 56 |
| 廢棄物管理 | EM-IS-150a.1 | 廢棄物產生量、有害廢棄物占比、廢棄物回收占比 | 量化 | 3.5.3 廢棄物管理 | 62 |
| 員工健康&安全 | EM-IS-320a.1 | 全職及約聘員工之可記錄事故率、死亡率、虛驚事件率 | 量化 | 4.3 職業安全與健康 | 73 |
| 供應鏈管理 | EM-IS-430a.1 | 有關鐵礦管理及焦煤來源所引起的社會環境風險議題 | 討論與分析 | 不適用 | - |

## 附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

| 氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施 | 報告內容章節對照 | 頁碼 |
|---|---|---|
| 1. 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。 | 2.6 風險管理 | 44 |
| 2. 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)。 | 2.6 風險管理 | 44 |
| 3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 2.6 風險管理 | 44 |
| 4. 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。 | 2.6 風險管理 | 44 |
| 5. 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。 | - | - |
| 6. 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。 | - | - |
| 7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | - | - |
| 8. 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，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。 | - | - |
| 9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 1-1 及 1-2)。 | 3.3 溫室氣體管理 | 55 |

# 1-1 最近年度公司溫室氣體盤查及確信情形

| 敘明溫室氣體最近年度之排放量（公噸 CO2e）、密集度（公噸 CO2e/百萬元）及資料涵蓋範圍 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 世德工業預計於 2025 年導入 ISO 14064 溫室氣體組織盤查，由排放源鑑定、建立活動強度數據、排放數據、訂定溫室氣體盤查相關管理程序等步驟，計算溫室氣體排放量。2024年溫室氣體排放總量為127,973.06 公噸 CO2e，本公司持數規劃設備或製程節能，以減少二氧化碳排放量，顯現公司節能措施上的努力，為地球盡一份心力。 | | | | |
| | | 2024 年度 | | |
| | | 排放量（噸 CO2e） | 營業收入（百萬元） | 密集度（噸 CO2e/百萬元） |
| 母公司 | 範疇一：直接溫室氣體排放 | 124,094.15 | 2,760.026 | 44.96 |
| | 範疇二：間接溫室氣體排放 | 3,878.91 | 2,760.026 | 1.41 |
| | 範疇三：其他間接排放源(公噸 $CO_2e$) | - | - | - |
| 總計 | | 127,973.06 | 2,760.026 | 46.37 |

註1： 直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。

註2： 直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」（下稱本作業辦法）第4條之1第2項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註3： 溫室氣體排放量之密集度得以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

# 1-1-2 溫室氣體確信資訊

| 敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見 |
| --- |
| 世德工業尚未取得溫室氣體盤查外部查證聲明書，預計2025年進行外部查證，清查營運範圍內屬於直接及間接的溫室氣體排放源，以滿足客戶與其他利害關係人對碳排資訊之需求。統計 2024 年溫室氣體排放量，其中直接排放量 124,094.15 噸 $CO_2e$，間接溫室氣體排放量 3,878.91 噸 $CO_2e$，合計總排放量為 127,973.06 噸 $CO_2e$。 |

註1： 應依本作業辦法第4條之1第3項規定所定時程辦理。

註2： 確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

註3： 揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。

# 1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

| 敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。 |
| --- |
| 溫室氣體減量目標 |
| 氣候變遷減緩方面，本公司以單位營收溫室氣體排放量作為主要的量化評估關鍵指標，並同時設定再生能源使用比例、單位營收電力使用量、單位營收用水量等指標。 |
| 2024 年減量達成情形 |
| 世德工業於節能減碳措施方面，響應國家節約能源目標，持續投入各項節能措施及減碳減污再利用設備，優化能源管理，落實全面能源盤查，確認每個能耗都能達到最妥善使用，因機台數量增加，減量效果不佳，但大發廠2024年，用電度數略高於去年，因碳排係數減少導至減少約 3.656公噸 $CO_2e$ 二氧化碳排放量。<br>• 2024 年大發廠減少約 3.656公噸 CO2e二氧化碳排放量。<br>• 2024 年溫室氣體排放總量為 127,973.06 公噸 $CO_2e$。<br>• 2024 年總取水量合計為 8.713 百萬公升，較 2023 年減少 2%。 |
| 註1： 應依本作業辦法第4條之1第4項規定所定時程辦理。<br>註2： 基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第4條之1第2項規定，資本額50億元以下之公司應於115年完成113年度合併財務報告之盤查，故基準年為113年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之。<br>註3： 揭露內容可參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站最佳實務參考範例。 |

ESG REPORT

SUMEEKO

# 世德工業股份有限公司

SUMEEKO INDUSTRIES CO.,LTD

地址 :83167 高雄市大寮區華西路 20 號
電話 :07-7889168
傳真 :07-7887668
E-MAIL:Invest@sumeeko.com
WEB:www.sumeeko.com