

# 05

## 共榮社會

5.1 人才發展

5.2 人權保障

5.3 職業健康與安全管理

## 共榮社會

### 5.1 人才發展

#### 重大主題管理 - 人才發展

衝擊描述	正面實際衝擊： 公司致力於培育專業人才，提升員工專業度和素質，同時關懷員工各方面需求，建立完善的人才培育與發展計畫，以強化公司競爭力、提升員工向心力，並增加營運效益。	
	負面潛在衝擊： 隨著公司營運成長，人力需求逐年增加，面對少子化趨勢和專業人才招攬不易的挑戰，公司須完善全球人力資本布局。同時，不同文化背景之間的衝突可能影響團隊合作，因此需要有效的管理和解決方法。	
政策／承諾	人才是公司永續發展的重要資源，致力提供優質的工作環境及具競爭力的薪資福利、完善的訓練計畫，吸引、培育及留任優秀人才，以提升員工的敬業度和公司營運效益。	
採取行動	公司致力於促進人才發展，透過提供培訓和發展機會、轉調機會、積極反饋和指導、晉升機會以及勞資溝通機制，幫助員工成長和發展，同時提高公司的競爭力和經營績效。	
追蹤評核機制	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過年度訓練計畫，確實執行課程展開。</li> <li>2. 透過年度績效考核，確實執行績效面談。</li> <li>3. 透過 OJT 在職訓練或崗位訓練，由單位資深員工指導新進員工，幫助同仁快速勝任工作。</li> <li>4. 透過勞資會議（或工廠工會），提升勞資溝通，每季如期召開。</li> </ol>	
管理目標	短期目標（1年以內）	中長期目標（3-5年）
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 透過內外部培訓，提供同仁所需的技能與知識。</li> <li>2. 透過定期的績效評估和單位主管給予積極的反饋和指導，幫助同仁改進他們的表現，同時也激勵員工，提升績效。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 針對特定職位或單位，公司給予轉調機會，幫助同仁獲得多元經驗和技能，同時提高同仁的工作成就感，促進部門間合作和同仁的職涯發展。</li> <li>2. 針對優秀員工，公司提供晉升機會讓同仁能夠在公司中發展自己的職業生涯。</li> </ol>
年度績效	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 2024 年度訓練計畫開課率 99%。</li> <li>2. 2024 年度績效考核面談執行率 100%。</li> <li>3. 2024 年台灣分公司勞資會議召開次數：1 次、2024 年昆山廠區工會召開次數：3 次。</li> </ol>	
利害關係人的參與	勞資會議、工會會議、公司全體員工皆參與年度績效考核。	

## 人力結構

截至 2024 年底，乙盛昆山廠區員工人數為 441 人，台灣乙盛員工為 66 人，均為正職員工，佔整體人數 100%，2024 年內以及與 2023 年比較，員工人數沒有重大顯著波動。

乙盛昆山廠區的營業據點位於江蘇省昆山市，以陸籍員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 100% 以上。乙盛昆山廠區確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。

乙盛重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，乙盛昆山廠區男女員工比例約為 1.5：1，台灣乙盛男女員工比例為 1.9：1。

另，乙盛昆山廠區除正職員工外，2024 年底統計出 364 人為在職非員工的工作者執行保全人員、清潔人員、食堂人員、派遣人員 ( 勞務工 )，所屬外包廠商之契約關係；台灣乙盛 2024 年底無非員工之工作者。2024 年內以及與 2023 年比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

類別	組別	男性		女性		組別小計		台灣乙盛		乙盛昆山廠區		組別小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	307	60.6%	200	39.4%	507	100%	66	13.0%	441	87.0%	507	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	307	60.6%	200	39.4%	507	100%	66	13.0%	441	87.0%	507	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%

註 1：人數統計為 2024 年底在職人數。

註 2：不定期契約勞工：即一般全職工作者，與雇主簽訂沒有期限的合約，除非被裁員或自動離職，否則可以持續工作。

註 3：定期契約勞工：與雇主簽訂有限期限勞雇合約者，即臨時性、短期性、季節性或特定性的約聘工作，契約到期就須離職或重新簽約。

註 4：無時數保證的員工：為非典型就業，即「接案式」的工作，雇主不保證最低工時。

註 5：全時勞工：依據國務院關於職工工作時間第 3 條規定，符合每週工時 40 小時、每日工時 8 小時的勞工。

註 6：部分工時勞工：工時未達全時勞工的條件 (每週工時 40 小時，每日工時 8 小時) 之勞工，其法定權益與全時勞工一樣者。

註 7：統計包含台灣乙盛、乙盛昆山廠區。

## 員工多元分布

員工是乙盛最寶貴的資產，也是公司在推動企業營運上最堅實的夥伴。2024 年台灣乙盛、乙盛昆山廠區共計 507 名正職員工，近 2 年人力配置及結構變化不大，性別方面，女性共計 200 名、占 39.4%；男性共計 307 名、占 60.6%。年齡方面，以 30~50 歲為主，占 74.6%，其次為小於 30 歲，占 15.2%。

員工類別			2023 年		2024 年	
			人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)
管理階層	男	<30 歲	0	0%	0	0%
		30~50 歲	51	10%	40	8%
		>50 歲	9	2%	16	3%
	女	<30 歲	0	0%	0	0%
		30~50 歲	18	4%	15	3%
		>50 歲	0	0%	2	0%
非管理階層	男	<30 歲	38	7%	49	10%
		30~50 歲	167	33%	171	34%
		>50 歲	34	7%	31	6%
	女	<30 歲	26	5%	28	6%
		30~50 歲	168	33%	152	30%
		>50 歲	2	0%	3	1%
總計		100%	513	100%	507	100%

註 1：統計包含台灣乙盛、乙盛昆山廠區。

註 2：台灣乙盛管理階層定義為經理級以上的人員，乙盛昆山廠區管理階層定義為課長級以上的人員。



## 新進與離職員工

乙盛在人才任用方面，遵循國際公認的勞動人權規約，實現就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會的平等與公正。2024 年新進員工及離職員工分別為 103 人及 114 人。

### 依員工年齡及營運據點

新進員工及離職員工		2023 年度								2024 年度							
		新進				離職				新進				離職			
		男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣乙盛	<30 歲	4	6.56%	3	4.92%	1	1.64%	2	3.28%	4	6.06%	3	4.55%	2	3.03%	2	3.03%
	30~50 歲	2	3.28%	2	3.28%	7	11.48%	5	8.20%	14	21.21%	3	4.55%	14	21.21%	6	9.09%
	>50 歲	2	3.28%	0	0.00%	7	11.48%	0	0.00%	7	10.61%	1	1.52%	4	6.06%	1	1.52%
乙盛昆山廠區	<30 歲	27	5.97%	16	3.54%	37	8.19%	19	4.20%	23	5.22%	10	2.27%	13	2.95%	7	1.59%
	30~50 歲	25	5.53%	16	3.54%	108	23.89%	96	21.24%	23	5.22%	14	3.17%	28	6.35%	31	7.03%
	>50 歲	1	0.22%	0	0.00%	21	4.65%	18	3.98%	1	0.23%	0	0.00%	4	0.91%	2	0.45%
台灣乙盛總人數		61								66							
乙盛昆山廠區總人數		452								441							
員工總人數		513								507							
合計新進人數		98								103							
總新進率 (%)		19.10%								20.32%							
合計離職人數		321								114							
總離職率 (%)		62.57%								22.49%							

註 1：新進率 = 該類別當年度新進人數 / 該類別當年度年底員工總人數；離職率 = 該類別當年度離職人數 / 該類別當年度年底員工總人數。

註 2：員工人數包含正式工。

註 3：統計包含台灣乙盛、乙盛昆山廠區。

## 依員工類別及營運據點

	2023 年度		2024 年度	
	乙盛昆山廠區	台灣乙盛	乙盛昆山廠區	台灣乙盛
合計新進人數	85	13	71	32
直接員工新進人數	35	0	10	0
間接員工新進人數	50	13	61	32
直接員工新進率 (%)	7.7%	0%	2.3%	0%
間接員工新進率 (%)	11.1%	21.3%	13.8%	48.5%

註 1：新進率 = 該類別當年度新進人數 / 地區當年度年底員工總人數。

註 2：員工人數包含正式工。

註 3：統計包含台灣乙盛、乙盛昆山廠區。

	2023 年度		2024 年度	
	乙盛昆山廠區	台灣乙盛	乙盛昆山廠區	台灣乙盛
合計離職人數	299	22	85	29
直接員工離職人數	160	0	35	0
間接員工離職人數	139	22	50	29
直接員工離職率 (%)	35.4%	0%	7.9%	0%
間接員工離職率 (%)	30.8%	36.1%	11.3%	43.9%

註 1：離職率 = 該類別當年度離職人數 / 該地區當年度年底員工總人數。

註 2：員工人數包含正式工。

註 3：統計包含台灣乙盛、乙盛昆山廠區。

## 人才培育

面對產業急速的變化與革新，乙盛鼓勵同仁進修專業課程，提供多元學習管道，乙盛昆山廠區 2024 年訓練總時數累計 38,486.5 小時。

平均上課時數	2024 年								
	男			女			整體		
	總訓練時數	人數	平均訓練時數	總訓練時數	人數	平均訓練時數	總訓練時數	人數	平均訓練時數
管理階層	1,152	48	24.00	314	12	26.17	1,466	60	24.43
非管理階層	20,313.5	261	77.83	16,707	203	82.30	37,020.5	464	79.79
間接員工	17,921.5	270	66.38	10,557	136	77.63	28,479	406	70.14
直接員工	3,544	39	90.87	6,464	79	81.82	10,008	118	84.81

註 1：此人數統計包含當年度已離職但有參與訓練的正式工人數。

註 2：乙盛昆山廠區管理階層定義為課長級以上的人員。

人權議題訓練時數	2024 年		
	男	女	整體
人權訓練時數	1,146	790	1,936
受人權訓練之員工總人數	241	167	408
應受人權訓練之員工總人數	264	177	441
員工人權訓練受訓百分比	91.29%	94.35%	92.52%

註 1：受人權訓練之員工總人數統計包含當年度已離職但有參與訓練的正式工人數。

註 2：統計範疇為乙盛昆山廠區。

註 3：應受人權訓練之員工總人數為乙盛昆山廠區正式員工人數。



## 提升員工職能及過渡協助方案

乙盛昆山廠區開立與客戶溝通的技巧、商業禮儀、日語教學(專業用語)等訓練課程，藉此提升員工職能。

員工訓練計劃	計畫描述	成果績效	員工參與比例
與客戶溝通的技巧	提升溝通效率、增強客戶信任感和滿意度。	當年度 1 次，時數 2h	100%
商業禮儀	提升個人形象、促進商務活動順利進行、取得商務成功、塑造企業形象及提升個人素質。	當年度 1 次，時數 2h	100%
日語教學(專業用語)	工作需求與事業發展、認知能力提升、未來規劃與國際化視野拓展。	當年度 1 次，時數 2h	100%

### 過渡協助方案說明

台灣乙盛：對於資遣員工，公司依法發給資遣費，並提供失業補助相關訊息予員工於所在地附近就業服務中心提出申請。

乙盛昆山廠區：對於正式工終止或解除勞動合同的員工，公司依法發放補償金。

## 績效考核

乙盛積極落實績效管理制度，每年進行績效考核檢視員工的工作執行情況。公司會與員工面談，檢討過去的個人目標和工作成果，並討論未來的工作方向。績效考核對象排除到職位未滿半年以及海外派駐人員，透過績效考核，了解員工的職能訓練需求，並從中找出有潛力的員工，提供晉升機會。2023 及 2024 年度員工接受績效考核人數分別為 444 人及 416 人，占當年度總員工比例為 98.23% 及 94.33%。若排除無須接受考核新進員工及海外派駐人員，2024 年應受考核人員總數均已完成績效考核，完成率 100%。

分類	2023 年						2024 年					
	男		女		整體		男		女		整體	
	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%	人數	%
管理階層	17	3.83%	10	2.25%	27	6.08%	18	4.33%	7	1.68%	25	6.01%
非管理階層	239	53.83%	178	40.09%	417	93.92%	224	53.85%	167	40.14%	391	93.99%
直接員工	34	7.66%	73	16.44%	107	24.10%	33	7.93%	52	12.50%	85	20.43%
間接員工	222	50.00%	115	25.90%	337	75.90%	209	50.24%	122	29.33%	331	79.57%

註 1：統計僅包含乙盛昆山廠區。

註 2：受考核百分比計算 = 各類別人數 / 當年度應受考核人員總數

註 3：2024 年度應受績效考核人數共 416 人 = 當年度員工總數 (441 人) - 新進員工 (不須考核; 8 人) - 海外派駐人員 (不須考核; 18 人) + 離職人員 (接受考核後離職; 1 人)

## 員工福利

乙盛提供多元化且彈性的福利制度，除了提供法令所規定的社會保險外，亦規劃團體綜合保險，保障員工的家庭。同時提供多項生活補助，包括生日禮金、生育禮金、婚喪補助、健康檢查等，協助員工家庭照護之所需、促進員工健康之提升，致力於成為員工最安心的後盾。

台灣乙盛	員工福利	乙盛 昆山廠區	員工福利
	團體保險、法定(育嬰/因病)留職停薪、退休制度、健康檢查、生日禮金、生育禮金、婚喪補助。		正式工的社會保險、住房公積金、工會福利、年度職業病體檢、勞務工的雇主責任險。

## 育嬰假

乙盛重視同仁家庭照護之需求，台灣乙盛遵守「性別工作平等法」給予同仁育嬰假，協助有需求之同仁暫離職場，2024 年度育嬰假後復職率為 100%。

育嬰假統計	2023 年		2024 年	
	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	0	1	0	1
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	0	1	0	1
申請率 (B/A x 100%)	-	100%	-	100 %
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	1	0	1
當年度實際申請復職人數 (D)	0	0	0	1
復職率 (D/C x 100%)	-	0%	-	100%
上一年度復職人數 (E)	0	0	0	0
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	0	0	0
留任率 (F/E x 100%)	-	-	-	-

註 1：統計僅包含台灣乙盛。

註 2：乙盛昆山廠區均符合法令基本規定，員工可申請產假、護理假、育兒假。2024 年無員工申請前述假期。



## 5.2 人權保障

### 雇用其他居民為高階管理階層的比例

本公司 2024 年高階管理階層台灣地區佔比 100%、中國地區佔比 0%、墨西哥地區佔比 0%。

	2024 年		
	台灣	中國	墨西哥
高階管理階層總人數	3	2	2
來自當地之高階管理階層	3	0	0
比例	100%	0%	0%

註 1：本公司高階管理階層的定義：董事長、執行董事、總經理、副總經理、財務長。

註 2：數據統計範圍包含重要營運據點：台北辦公室、昆山廠區、墨西哥廠區。

高階管理階層的定義	派駐地	人數
董事長	台灣	1
執行董事	台灣	1
總經理	中國	1
副總經理	中國	1
	墨西哥	2
財務長	台灣	1

### 女性對男性基本薪資與薪酬的比率

員工類別	2022 年			2023 年			2024 年		
	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理職	2.94 : 1	2.86 : 1	2.92 : 1	3.5 : 1	4.23 : 1	3.66 : 1	3.33 : 1	2.7 : 1	3.17 : 1
非管理職	2.17 : 1	1.53 : 1	2.12 : 1	1.8 : 1	0.98 : 1	1.71 : 1	2.65 : 1	1.42 : 1	2.52 : 1

註 1：數據統計範圍：台北辦公室、昆山廠區、墨西哥廠區、馬來西亞、越南等所有營運據點員工。

註 2：薪酬比例女性薪酬皆為 1。

註 3：總薪酬 = 薪資 + 酬金。

註 4：男女薪酬落差大的原因，與公司產業、工作崗位與職務性質有關，所需要的技術工程管理人才，進用男性的比例會高於女性。

## 營運變化的最短預告期

影響員工權益之重大營運變化及相關因應措施，公司會透過工會或勞資會議，進行溝通後執行，並依法令規定提前通知受影響的員工。

此外，公司亦提供相關配套措施，如協助轉調其他內部單位、提供員工相關條件協助申請政府相關補助等。以台灣地區為例，公司依勞動基準法規定，依員工年資提前 10 至 30 日預告。

## 團體協約

截至 2024 年底，本集團的昆山乙盛已成立工會，涵蓋 100 % 昆山乙盛的正式員工。工會提供的福利亦涵蓋子公司康瑞的員工。而尚未有設立工會之營運據點，所有員工亦均同等受到當地法令以及勞動契約所賦予員工權利之完整充分保障。其中乙盛精密股份有限公司台灣分公司（台灣乙盛）於 2024 年設立勞資會議，並於 12 月召開第 1 次勞資會議，無重大決議事項。

昆山乙盛的工會已與公司簽訂團體協約並定期召開會議，與員工代表協助共同解決員工勞動事件、工作環境健康與安全及員工福利等問題。2024 年，昆山乙盛的工會共召開 3 次大型會議，無重大決議事項。



## 5.3 職業健康與安全管理

### 重大主題管理 - 職業健康與安全管理

<b>衝擊描述</b>	<p>正面實際衝擊： 企業在職業安全衛生管理方面的得當管理，不僅能保護員工的健康，還能對外部產生多方面的積極影響。首先，良好的職業安全衛生管理能提升企業形象，增加客戶和社會對企業的信任度。其次，企業遵守職業安全衛生法律法規，展現其對社會責任的重視，促進社會的健康和安全。</p> <p>負面潛在衝擊： 如果企業不符合政府監管單位的要求，違反相關法律法規，可能會受到行政處罰，從而增加企業的運營成本。此外，作業人員可能會因為職業病或工傷而需要額外的賠償，這也會增加公司的經營成本。如果公司未能滿足客戶對於勞工權益保障的要求，可能會失去訂單，進而影響營收。</p>
<b>政策／承諾</b>	<p>預防為主，防治結合，全員參與，永續改善。</p>
<b>採取行動</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立健全職業安全衛生安全檔案：建立職業安全衛生監護人檔案，使企業可以更加關注作業人員的職業健康狀況。</li> <li>2. 加強職業健康知識：通過培訓等方式，提高作業人員的職業健康知識，瞭解從業人員在職業健康中的權利與義務。</li> <li>3. 強化職業病防治宣傳：利用宣傳周等活動，向職工展示職業危害因素警示、職業衛生防治常識等內容。</li> <li>4. 加強作業場所的職業健康監測：對作業場所定期進行監測和控制，確保勞動者的職業健康權益。</li> <li>5. 定期安排職業病危害因素場所員工的三崗體檢，對不符合該崗位的從業人員妥善安置。</li> </ol>
<b>追蹤評核機制</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本公司每年定期安排職業健康體檢，根據體檢結果對需要協助的員工進行援助，採取健康相關預防和控制措施，確保員工健康。</li> <li>2. 政府監管單位對企業職業健康管理進行監督執法。每年制定監督執法計畫，明確重點監督內容，並組織隨機抽查。對於發現的違法行為，及時進行處罰並要求改善，確保本公司職業健康管理符合相關法律法規。</li> </ol>

	短期目標 (3 年以內)	中長期目標 (3 年以上)
<p><b>管理目標</b></p>	<p><b>提高員工職業健康意識：</b>通過定期開展職業衛生知識講座，提高員工對職業病防治的認識，確保員工瞭解並遵守職業健康相關規定。</p> <p><b>優化工作環境：</b>定期對工作場所的空氣品質、雜訊、振動、輻射等進行監測，確保符合國家標準，並對存在職業病危害因素的崗位進行重點監測，及時發現問題並採取措施。</p> <p><b>加強職業衛生宣傳與培訓：</b>組織員工參加職業健康檢查，確保及時發現並治療職業病，同時宣傳國家職業病防治法律法規，引導員工依法維護自身權益。</p> <p><b>完善職業衛生檔案：</b>記錄監測資料及處理措施，確保所有監測資料和措施都有據可查。</p> <p><b>控制職業病危害因素：</b>對存在職業病危害因素的崗位進行風險評估，制定防控措施，配備必要的職業病防護設施，並加強個人防護用品的管理。</p> <p><b>建立和完善管理制度：</b>明確各部門、崗位的職責，加強職業衛生管理人員的培訓，定期開展職業衛生檢查，確保制度落實到位。</p> <p><b>應急處理與事故調查：</b>建立健全職業病事故應急預案，提高應對突發事件的能力，並對發生的職業病事故進行調查處理，防止類似事故再次發生。</p>	<p><b>完善職業健康治理體系：</b>通過持續改進和優化，確保職業健康治理體系更加完善，能夠有效地預防和控制職業病的發生。</p> <p><b>改善工作場所勞動條件：</b>顯著改善工作場所的勞動條件，減少職業病危害因素，提升工作環境的安全性。</p> <p><b>控制重點職業病：</b>特別是噪音職業病等重點職業病得到有效控制，發病率顯著下降。</p> <p><b>提升服務能力和保障水準：</b>不斷提高職業健康服務能力和保障水準，確保勞動者能夠獲得高品質的職業健康服務。</p> <p><b>增強全社會職業健康意識：</b>通過宣傳和教育，增強全社會的職業健康意識，提高勞動者的自我保護能力。</p> <p><b>提高勞動者健康水準：</b>最終目標是提高勞動者的整體健康水準，減少職業病的發生，保障勞動者的身體健康。</p>
<p><b>年度績效</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 年度職業健康體檢總結報告，職業病人員人數 ≤ 4。</li> <li>2. 政府監管單位關於職業健康被行政處罰次數 ≤ 0。</li> </ol>	
<p><b>利害關係人的參與</b></p>	<p>我們積極與員工、管理層等利害關係人溝通，通過定期會議、培訓等方式收集意見，並成立職業安全衛生委員會，確保本公司職業安全衛生能持續改進和有效管理。</p>	



## 職業安全衛生

職業安全衛生管理對企業有著重要的意義。通過預防、控制和改善工作環境和條件，減少職業病和危害，保護員工的身體健康，從而提高員工的工作積極性和生產效率。而有效的職業安全衛生管理可以降低職業病發生的幾率，減少相關賠償和福利費用，降低企業的勞動力成本。因此，優秀的職業安全衛生管理能夠提升企業的聲譽和形象，增加員工對企業的認可度，吸引更多優秀員工加入，為企業的可持續發展提供支援。

同時，職業安全衛生是企業履行社會責任和法律法規要求的重要內容。企業必須遵守國家和地方關於職業安全的法律法規，否則可能面臨法律制裁和罰款。最後，通過強化職業衛生信用監管和分類分級管理，可以有效提升監督執法效能。

## 職業安全衛生管理系統

昆山乙盛依據《中華人民共和國職業病防治法》及《江蘇省職業病防治條例》等法律法規的要求，設置了職業衛生管理部門，負責管理職業安全衛生。廠區包含所有廠房的注塑、成型、模具、組裝等工序，每年對車間工藝、原輔料及機台設備等開展事業並進行風險評估。每三年基於相關法律法規更新修正全廠的生產工藝和原輔料，並請專業的協力廠商服務機構對廠區使用的材料進行全面的職業病危害現狀評價報告。

昆山乙盛已實施職業安全衛生管理系統，並通過 ISO 45001:2018 體系認證。導入此系統旨在提供健康安全的工作條件，預防工作相關的傷害和健康損害，同時主動改進職業健康安全績效。涵蓋範圍包括工作場所模具製造（注塑模、衝壓模）、注塑件和衝壓件的生產場所。職業安全衛生管理系統管控的工作者包括乙盛昆山廠區的所有員工包含正式員工 441 人，派遣人員 318 人、非員工工作者 46 人，共計 805 人，系統所涵蓋之員工及工作者（非員工、派遣）比例 100%。根據 ISO 45001:2018 標準，系統涵蓋所有員工，包括最高管理者、管理人員和非管理人員，確保每位員工都參與職業健康安全管理體系，並對維護安全環境負責。



## 危害辨識、風險評估及事故調查

昆山乙盛例行性和非例行性職業危害辨識與風險評估的流程都是基於《中華人民共和國職業病防治法》及《江蘇省職業病防治條例》等法律法規的要求：

1	對乙盛昆山全廠區包含所有廠房注塑，成型，模具，組裝等工序，每年對車間工藝以及原輔料，機台設備等開展事業並風險評估，每三年基於相關法律法規更新修正對全廠的生產工藝，原輔料請專業的協力廠商服務機構對我司使用做一次全面的職業病危害現狀評價報告。
2	對曝露於職業病危害因素場所的作業者依法開展職業病三崗體檢：上崗前、崗中、離崗前，對體檢發現的職業病進行妥善安置，對曝露於職業病危害因素場所的作業者開展職業病健康防護、職業病相關法律法規的教育培訓。

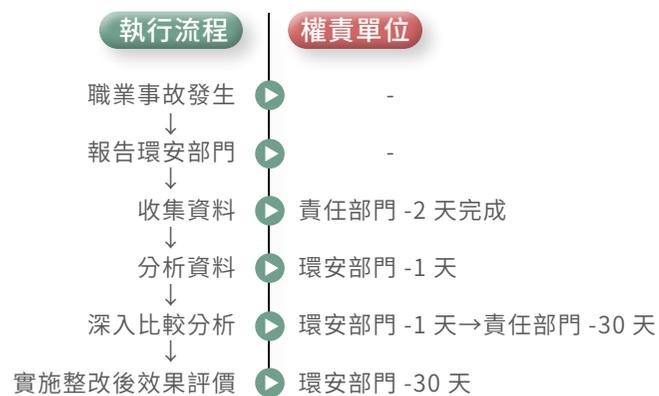
昆山乙盛對曝露於職業病危害因素場所的作業者進行職業病體檢。如果發現有職業病禁忌證或者疑似職業病，公司將對該員工進行複查。如果複查結果仍然不合格，將會對該員工進行調離原職業病危害因素的崗位，並依照《勞動合同法》第 35 條和第 40 條的規定，調崗不得降低員工的工資和福利待遇。

此外，依照公司內部文件《檢舉管理辦法》第 7.2 條的規定，本公司（及其子公司）應確保檢舉人不會受到騷擾、懲處、不當處置或其他損害。《防報復政策》ESON-GW-HR-026 第 5.18 條規定，投訴或舉報人因投訴或舉報而受到紀律處分以及其他不公正待遇的，人資行政部應按照管轄許可權予以糾正，或建議做出處理決定的單位及其上級機關予以糾正，確保工作者因為離開他們認為可能導致危害或疾病的工作狀況，或向工作者代表、雇主或監管機關報告危害或危險狀況而免於遭受處分。

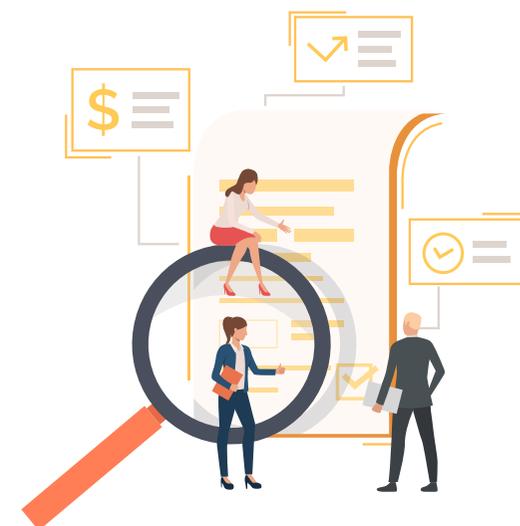


## 事故調查及分析

一	發生工傷：第一時間通知部門主管及安環部主管，保護工傷現場（保持受傷現場不變，現場可變動時間另行通知），緊急處理受傷員工傷口。
二	處理：環安部門接到事故報告到現場後初步判斷工傷事故是否嚴重，皮外傷者現場處理。嚴重者聯繫車輛送入醫院進行治療，環安部門跟進受傷員工治療情況，傷情嚴重者辦理入院手續住院治療至出院；醫生診斷不需要住院者，經治療後回廠或回家休養（醫生開具病假單）。
三	工傷申報、認定：發生事故後 48 小時內人資部門通知當地勞動和社會保障部門備案。 人資源部於 15 天之內到社保站進行工傷認定申請。
四	工傷結論：政府社保部門收到工傷認定資料後 15 天內出具認定結論（是否認定為工傷），特殊情况可延長至 60 天。
五	傷殘鑒定、結果：帶發生事故人員傷情恢復後，發生事故人員申請工傷傷殘鑒定，60 天之內拿鑒定結果。
六	工傷賠付、費用報銷：根據傷殘鑒定結果進行工傷賠償，工傷治療時間工資根據醫療終結期計算，費用報銷。
七	結案事故調差處理報告交到環安部門存檔。



- 註 1: 收集資料：蒐集有關事故的具體資料，包括事故涉及人員、有關設備和環境條件、管理制度，以及事故經過和後果。
- 註 2: 分析資料：取證、檢驗、驗證和分析有關資料。
- 註 3: 深入比較分析：對事故作深入比較分析，從事實中引出的結論、事故的真實原因，有利於決策者及措施執行者接受經驗教訓。
- 註 4: 提出整改建議：提出整改建議，並充分考慮其針對性和可行性。依據事故調查狀況，制定實施的責任，監督落實狀況，評價實施效果。



## 職業健康服務與健康促進

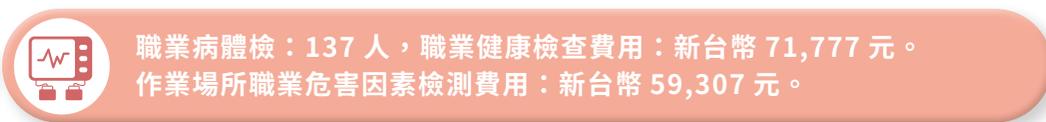
乙盛昆山廠區設置職業健康管理機構，並配有專職負責人。主要負責人和管理人員需參加外部培訓機構的培訓考核，取得相關資格證書。依照《中華人民共和國職業病防治法》、《江蘇省職業病防治條例》等相關法律法規，每年辨識職業病危害因素，並對辨識出的因素進行檢測。根據檢測結果，進行職業病防護整改，例如調整勞保用品發放頻次、購買正規勞保用品、增加現場洗消設備、分隔職業危害因素作業場所與非職業危害作業場所、實行輪換制度以減少作業者曝露時間。此外，昆山乙盛為所有曝露於職業危害因素場所的作業者購買工傷保險，涵蓋所有注塑、衝壓、模具及其服務部門的全部人員，並提供免費職業病三崗體檢。



健康檢查



職業健康檢查共 4 批次，作業場所事業危害因素檢測 1 次



職業病體檢：137 人，職業健康檢查費用：新台幣 71,777 元。  
作業場所職業危害因素檢測費用：新台幣 59,307 元。

項目	內容	績效	
急救器材與設備	設置急救藥品及器材	2024 年 7 月邀請昆山紅十字會來廠區開展急救員培訓	培訓 33 人，費用新台幣 5,953 元
	防火防災設備設置	消防設施維修更換和維保，年度檢測及不符合項整改	消防設施維保費用：新台幣 180,400 元，維修更換：新台幣 422,059 元 年度檢測費用：新台幣 135,300 元
	設備工具定期維護	特種設備維保檢測	年度檢測及維保費用：新台幣 112,750 元
安全防護演練	防火防災演習	2024 年防火防災演習 2 次	參加演習總人數 1,026 人次
	設置安全示警與宣導	2024 年購買張貼安全示警標誌牌	總費用：新台幣 405,900 元
	自主環境安全檢查	自主環境安全檢查 36 次	排查隱患 264 項，整改隱患 264 項
導入職業安全衛生管理系統	ISO/CNS 45001 職業安全衛生管理系統	已通過 ISO45001:2018 體系認證	取得認證證書，證書編號：H2185

## 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

乙盛昆山廠區對長久合作的供應商進行合格供應商評審，評審內容包括供應商的 HSF QC0800000、環境 14001、勞工規定、職業健康與安全等方面的稽核。2024 年昆山乙盛共稽核評審了 23 家供應商，合格率达到 100%。

## 安全衛生委員會

乙盛昆山廠區基於《中華人民共和國職業病防治法》、《江蘇省職業病防治條例》等相關法律法規設置職業健康管理機構安委會和專職負責人，安委會由各部門的主管以及員工代表組成，並每月開例會一次，做成會議紀錄，於下次會議提出執行成效報告，期望能降低員工之危害風險。2024年共開會12次，委員人數共17人，勞工代表3人，占比18%。

安委會職責：執行國家政策法規、監督安全生產、加強法制教育、制定培訓規劃、督察安全工作、考核安全指標、強化職業健康治理、建立應急救援體系、確保資金投入、推廣先進技術、加強企業文化建設、提升班組管理水準、事故處理、宣傳典型事例、考評領導班子安全生產責任以及落實隱患排查治理責任。

廠區	成立年份	委員會人數	勞工代表人數	勞工代表 (百分比)	描述委員會 職責	描述決策權 範圍	描述發生爭端 解決機制	開會頻率	2024年 溝通事件數
昆山乙盛	2022年	17	3	18%	執行國家政策法規、監督安全生產、加強法制教育、制定培訓規劃、督察安全工作、考核安全指標、強化職業健康治理、建立應急救援體系、確保資金投入、推廣先進技術、加強企業文化建設、提升班組管理水準、事故處理、宣傳典型事例、考評領導班子安全生產責任以及落實隱患排查治理責任。	安委會管轄範圍，在職責內管轄全廠，包含正式工和勞務工。	誰有疑義可以在會上提出來，安委會成員一起討論，最後疑義提出者和安委會成員都無異議就通過。	每月	12

## 職業安全衛生教育訓練

乙盛昆山廠區每年制定安全衛生教育訓練計畫，提升員工安全衛生職能，所提供的培訓都是免費培訓，並聘請專業合格講師為本公司員工執行訓練課程，2024 年乙盛昆山廠區開展教育培訓內容包含：急救員培訓、職業健康管理、消防知識、安全用電與隱患排查、現場應急救援及現場處置、危險作業、工傷預防、夏季安全生產、危廢規範化管理、職業健康與防護、危險化學品安全管理、冬季安全生產、消防安全共培訓 529 人，培訓總時數 1,058 小時，培訓頻次約 2 次 / 月。

訓練項目	員工人次	訓練時數	完訓率
安全檢查與隱患排查	27	2	100%
安全生產法、用電安全、消防法	40	2	100%
叉車安全駕駛	20	2	100%
觀看 2024 年安全生產事故警示片	38	2	100%
生產規章制度 / 防護用品使用 / 應急措施	33	2	100%
碳排放	3	2	100%
12345 危險作業管理辦法	33	2	100%
工傷預防知識培訓	31	2	100%
廢氣治理設施安全教育	32	2	100%
高溫安全生產注意事項安全教育	30	2	100%
危險廢棄物規範化管理	27	2	100%
安全生產規章制度 / 6S 管理 / 職業衛生健康防護	24	2	100%
化學品的安全管理及使用	17	2	100%
安全風險分級管控	36	2	100%
職業衛生健康防護	29	2	100%
頂級安全生產特點及注意事項	25	2	100%
消防知識培訓	11	2	100%
應急預案知識培訓	20	2	100%
粉塵涉爆防爆安全教育	20	2	100%
急救員培訓	33	2	100%

## 職業災害

乙盛昆山廠區職業災害統計依《職業安全衛生法》職業災害定義及全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative,GRI) 職業傷害統計指標揭露。2024 年所有工作者 (員工及非員工) 未發生死亡及嚴重的職業災害, 可記錄職業災害共計 5 件, 類型以跌倒、被撞、被割及不當動作為主。2024 年非員工工作者未有發生任何職業災害。

員工職業傷害主要類型為機械傷害, 因機台安全防護不足或員工未依標準作業流程執行, 已對全廠區機台安全、作業流程及環境安全進行盤查與改善。

## 職業災害預防措施

01

**改善工作環境：**提供通風良好、有害物質濃度低的工作環境, 通過安裝吸塵設備、排毒裝置等措施, 減少粉塵、化學物質等有害物質的曝露。

02

**增強個人防護：**員工應根據工作性質, 正確佩戴防護用具, 如防塵口罩、防毒面具、防護眼鏡、耳塞等, 以降低職業災害風險, 此外, 應嚴格遵守操作規程, 避免皮膚接觸含苯物質, 不在車間進食, 工作後及時更換衣物、清洗皮膚。

03

**定期健康檢查：**協助員工進行定期的職業健康檢查, 及時發現並處理職業病。

04

**提升職業素養：**開展職業健康知識培訓, 提高員工的自我防護能力, 讓員工瞭解職業災害危害, 遵守操作規程, 避免違規操作帶來的風險。

## 職業病

乙盛昆山廠區是根據生產車間的生產工藝, 原輔料, 化學品, 作業環境, 作業人員曝露職業病危害因素場所時間來辨識職業病危害風險, 根據造成的職業病危害後果及影響程度來劃分風險等級, 公司做風險分級管控, 較大及以上風險由公司管控, 一般風險和較小風險由各產生風險的部門管控, 乙盛昆山廠區不涉及高職業病風險, 目前廠區辨識出的職業病危害因素有噪音、高溫、照度、異丙醇、其他粉塵、硫酸、三氧化硫、氫氧化鈉、工頻電場、環己酮、異佛爾酮、來自化學品清洗劑、油墨、稀釋劑。2024 年度發生 2 件職業病案例發生, 要產生之健康危害計為噪音, 本公司透過人員教育訓練、防護具穿戴及勞工作業環境監測來控管人員健康情形。



## 職業病危害因素辨識的主要依據標準

1	職業病危害因素分類與代碼：該標準是根據職業病防治法和相關法律法規制定的，用於對職業病危害因素進行分類和編碼。在職業病危害因素辨識過程中，可以根據此標準確定所涉及的職業病危害因素的類別和代碼。
2	職業病防治技術規範：職業病防治技術規範是針對不同行業、不同作業環境制定的，對職業病危害因素的辨識和控制提供了具體的技術要求和指導。在職業病危害因素辨識時，可以參考相關技術規範進行分析和判斷。
3	現場調查和監測資料：通過對工作現場的調查和監測，可以獲得職業病危害因素的實際存在情況和濃度水準。這些資料是辨識職業病危害因素的重要依據，可以通過實驗室分析或現場監測儀器獲取。
4	職業病危害因素評價報告：職業病危害因素評價報告是對工作場所危害因素進行評估和分析的結果。職業病危害因素辨識時，可以參考該報告中的評價結論和資料，對職業病危害因素進行判定和識別。

## 職業病預防措施

1	加強職業衛生教育培訓：提高作業人員噪音職業病防護技能。
2	增強個人防護：對曝露噪音場所作業人員配備泡棉耳塞、矽膠耳塞，降噪耳罩等防護用品。
3	定期職業衛生體檢：對曝露噪音場所作業人員。定期安排上崗前、崗中、離崗時的噪音職業病體檢，有噪音職業病禁忌症、噪音職業病等員工及時調離原噪音崗位並妥善安置。
4	定期對作業場所開展職業病危害因素檢測，及時掌控作業場所的職業病危害因數範圍。
5	合理安排對曝露噪音場所作業人員的作業時間，上午 10：00-10：10 及下午 15：00-15：10 各休息 10 分鐘，減少對曝露噪音場所持續時間。

所有員工			2024 年		
			男	女	合計
職災件數	(A)		5	0	5
GRI 準則下的通勤事故件數	(B)		0	0	0
工作總時數	(C)		651,853	419,343	1,071,196
失能傷害頻率 (FR)	(D)	$D = A/C \times 1,000,000$	7.67	0.00	4.66
損工日數	(E)		211	192	403
失能傷害嚴重率 (SR)	(F)	$F = E/C \times 1,000,000$	323	457	376
嚴重職業傷害件數 (排除死亡人數)	(G)		0	0	0
嚴重職業傷害率	(H)	$H = G/C \times 1,000,000$	0	0	0
職業傷害造成死亡件數	(I)		0	0	0
職業傷害造成的死亡比率	(J)	$J = I/C \times 1,000,000$	0	0	0
可記錄之職業傷害件數	(K)	$K = A+B$	5	0	5
可記錄之職業傷害比率	(L)	$L = K/C \times 1,000,000$	7.67	0.00	4.67
職業病所造成的死亡件數	(M)		0	0	0
職業病所造成的死亡比率	(N)	$N = M/C \times 1,000,000$	0	0	0
可記錄之職業病事件總計 (含死亡件數)	(O)		2	0	2
可記錄之職業病率 (ODR)	(P)	$P = O/C \times 1,000,000$	3.1	0	1.9
缺勤 (i)	(Q)		394	556	950
缺勤 (ii)	(R)		1,095	1,451	2,546
總工作人日數	(S)		69,196	44,845	114,041
缺勤率 (i)	(T)	$T = Q/S \times 100\%$	0.57%	1.24%	0.83%
缺勤率 (ii)	(U)	$U = R/S \times 100\%$	1.58%	3.24%	2.23%
年度職業災害人數	(V)	$V=A+O$	7	0	7
年底總員工人數	(W)		264	177	441
依企業 ESG 資訊揭露定義職業災害比率	(X)	$X = V/W \times 100\%$	2.65%	0%	1.59%

註 1：可記錄之職業傷害定義：按職業安全衛生法需通報政府之職災 (含 GRI 準則定義的通勤交通事故)

註 2：可記錄之職業傷害包含死亡數、嚴重職災數

註 3：嚴重職業傷害意指超過六個月仍未能復原至受傷前健康狀態

註 4：失能傷害頻率 (FR) = (職災件數 / 工作總時數) \* 1,000,000

註 5：失能傷害嚴重率 (SR) = (損工日數 / 工作總時數) \* 1,000,000

註 6：嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害件數 / 工作總時數) \* 1,000,000

註 7：職業傷害造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 工作總時數) \* 1,000,000

註 8：可記錄之職業傷害比率 = (可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) / 工作總時數) \* 1,000,000

註 9：職業病所造成的死亡比率 = (職業病所造成的死亡件數 / 工作總時數) \* 1,000,000

註 10：可記錄之職業病率 (ODR) = (職業病事件總計 / 工作總時數) \* 1,000,000

註 11：缺勤率 (AR) = (缺勤總日數 / 總工作人日數) \* 100%

註 12：缺勤 (i)：工傷假 + 病假

註 13：缺勤 (ii)：工傷假 + 病假 + 事假

註 14：資料邊界包含乙盛昆山廠區和昆山康瑞包裝材料有限公司

