

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

5.4 社會共榮

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：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，以強化集團競爭力、提升員工向心力，並增加營運效益。		
	負面潛在衝擊：隨著集團營運成長，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，員工面臨更高的專業培訓與角色轉換壓力。若集團欠缺完善全球人力資本布局，員工可能無法得到充足訓練資源，影響專業能力提升、職涯成長受阻。同時，員工在跨國協作中可能面臨文化衝突，從而影響團隊合作，降低工作效率並增加挫折感。		
政策／承諾	人才是乙盛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	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。		
追蹤評核機制	1. 透過年度訓練計畫，確實執行課程展開。 2. 透過年度績效考核，確實執行績效面談。 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。 4. 透過勞資會議（或工廠工會），提升勞資溝通，每季如期召開。		
管理目標	短期目標（3 年以內）	中期目標（3-5 年）	長期目標（5 年以上）
	1. 透過內外部培訓，提供同仁所需的技能與知識。 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。	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。 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。	建置管理層發展機制，篩選潛力名單，建立人才庫，結合公司目標給予培訓及職務歷練，執行人才發展計畫，以因應組織營運需要。
年度績效	1. 2025 年度訓練計畫開課率 100%。 2. 2025 年度績效考核面談執行率 100%。 3. 2025 年台灣分公司勞資會議召開次數：4 次、2025 年昆山乙盛工會召開次數：4 次、2025 年越南廠工會召開次數：1 次。		
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

員工是乙盛最寶貴的資產，也是集團在推動企業營運上最堅實的夥伴。截至 2025 年底，乙盛集團員工人數為 3,315 人，均為正職員工，佔整體人數 100%，2025 年內以及與 2024 年比較，員工人數沒有重大顯著波動。

乙盛集團，以當地員工為優先聘雇對象，當地雇用比例達 96.62%。乙盛集團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。

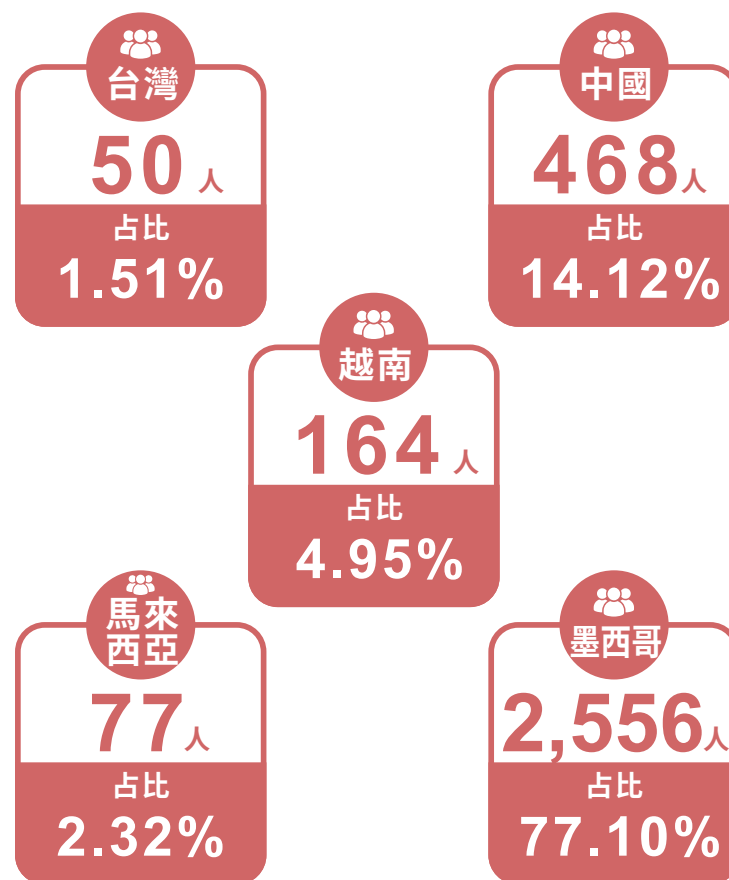
乙盛集團重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，集團內男女員工比例約為 1.4：1。

另，除正職員工外，2025 年底共有 613 人為在職非員工的工作者，主要為外包廠商之保全人員、清潔人員、食堂人員、派遣人員（勞務工）。2025 年內以及與 2024 年比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。



全集團員工人力結構

2025 全球員工分布情形：



類別	組別	依性別分						依地區分											
		男性		女性		組別小計		台灣		中國		越南		馬來西亞		墨西哥		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	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)	1,849	55.78%	1,323	39.91%	3,172	95.69%	47	1.42%	468	14.12%	164	4.95%	77	2.32%	2,416	72.88%	3,172	95.69%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	80	2.41%	63	1.90%	143	4.31%	3	0.09%	-	-	-	-	-	-	140	4.22%	143	4.31%
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
勞 雇 類 型	全職 (或稱全時勞工)	1,929	58.19%	1,386	41.81%	3,315	100%	50	1.51%	468	14.12%	164	4.95%	77	2.32%	2,556	77.10%	3,315	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註 1：人數統計為 2025 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 4：零工經濟者：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。

(1) 昆山乙盛、昆山康瑞、煙台正乙、東莞乙宏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。

(2) 馬來西亞廠依《1955 雇用法令》第 60A 條規定，符合每週工時 45 小時、每日工時 9 小時的勞工 (含午休)。

(3) 越南廠依據越南勞動法第 105 條規定，符合每週工時 48 小時、每日工時 8 小時的勞工。

(4) 墨西哥一廠、墨西哥二廠依據聯邦勞動法第 61 條規定，符合每週工時 48 小時、每日工時 8 小時的勞工。

(5) 台灣分公司依據勞基法第 30 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。

(1) 昆山乙盛、昆山康瑞、煙台正乙、東莞乙宏、台灣分公司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。

(2) 馬來西亞廠工時未達全時勞工的條件 (每週工時 45 小時，每日工時 9 小時) 之勞工，其法定權益與全時勞工一樣者。

(3) 越南廠、墨西哥一廠、墨西哥二廠工時未達全時勞工的條件 (每週工時 48 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：報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

註 8：數據統計範圍：台灣分公司、中國 (昆山乙盛、昆山康瑞、煙台正乙、東莞乙宏)、馬來西亞廠、越南廠、墨西哥 (墨西哥一廠、墨西哥二廠) 營運據點員工，其餘營運據點因無實際營運或廠房出租，故相關數據為 0。

員工多元分布

2025 年乙盛集團共計 3,315 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 1,386 名占 41.81%；男性共計 1,929 名占 58.19%。年齡方面以 30~50 歲為主占 55.12%，其次為小於 30 歲占 35.29%。此外，在其他多元化指標方面，經調查本公司無身心障礙、原住民、新住民員工多元化指標之員工。

員工類別			2025 年	
			人數	佔全體員工比例 (%)
管理階層	男	<30 歲	9	0.27%
		30~50 歲	99	2.99%
		>50 歲	60	1.81%
	女	<30 歲	3	0.09%
		30~50 歲	40	1.21%
		>50 歲	7	0.21%
非管理階層	男	<30 歲	712	21.48%
		30~50 歲	909	27.42%
		>50 歲	140	4.22%
	女	<30 歲	446	13.45%
		30~50 歲	779	23.50%
		>50 歲	111	3.35%
總計			3,315	100%

註 1：2025 年統計包含台灣分公司、中國、越南、馬來西亞、墨西哥營運據點之員工，其餘營運據點因無實際營運或廠房出租，故相關數據為 0。

註 2：台灣分公司主管定義為經理級以上人員。其餘廠區主管定義為課長級以上人員。



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。2025 年新進員工及離職員工分別為 1,280 人及 2,112 人。2025 年度新進率與離職率比 2024 年度高，主要係因 2025 年度統計範圍擴大，納入更多工廠型態之據點（如墨西哥廠）；相較辦公室，工廠流動率一般較大，且人力配置會隨訂單量或產能調整。

依員工年齡及營運據點

新進員工及離職員工		2024 年度								2025 年度							
		新進				離職				新進				離職			
		男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%	男	%	女	%
台灣	<30 歲	4	6.06%	3	4.55%	2	3.03%	2	3.03%	0	0.00%	1	0.03%	2	0.06%	1	0.03%
	30~50 歲	14	21.21%	3	4.55%	14	21.21%	6	9.09%	4	0.12%	5	0.15%	4	0.12%	3	0.09%
	>50 歲	7	10.61%	1	1.52%	4	6.06%	1	1.52%	1	0.03%	1	0.03%	2	0.06%	2	0.06%
中國	<30 歲	23	5.22%	10	2.27%	13	2.95%	7	1.59%	34	1.03%	13	0.39%	20	0.60%	8	0.24%
	30~50 歲	23	5.22%	14	3.17%	28	6.35%	31	7.03%	24	0.72%	11	0.33%	20	0.60%	32	0.97%
	>50 歲	1	0.23%	0	0.00%	4	0.91%	2	0.45%	3	0.09%	0	0.00%	7	0.21%	0	0.00%
越南	<30 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	33	1.00%	23	0.69%	37	1.12%	22	0.66%
	30~50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	27	0.81%	19	0.57%	32	0.97%	12	0.36%
	>50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0.06%	1	0.03%	0	0.00%	1	0.03%
馬來西亞	<30 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0.00%	0	0.00%	4	0.12%	2	0.06%
	30~50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0.00%	0	0.00%	7	0.21%	9	0.27%
	>50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0.00%	0	0.00%	4	0.12%	1	0.03%
墨西哥	<30 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	401	12.10%	124	3.74%	525	15.84%	290	8.75%
	30~50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	355	10.71%	184	5.55%	488	14.72%	435	13.12%
	>50 歲	-	-	-	-	-	-	-	-	11	0.33%	3	0.09%	62	1.87%	80	2.41%
員工總人數		507								3,315							
合計新進人數		103								1,280							
總新進率 (%)		20.32%								38.61%							
合計離職人數		114								2,112							
總離職率 (%)		22.49%								63.71%							

註 1：新進率＝當年度合計新進人數／當年度年底員工總人數；離職率＝當年度合計離職人數／當年度年底員工總人數。

註 2：員工人數包含正式工及外幹。(不含勞務工)

註 3：2025 年度數據統計範圍：台灣分公司、中國（昆山乙盛、昆山康瑞、煙台正乙、東莞乙宏）、越南廠、馬來西亞廠、墨西哥廠（墨西哥一廠、墨西哥二廠）等，其餘營運據點因無實際營運或廠房出租，故相關數據為 0。

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，台灣分公司、昆山乙盛、昆山康瑞、越南廠 2025 年訓練總時數累計 9,268.25 小時。

平均上課時數	2025 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	532	39	13.64	76	9	8.44	608	48	12.67
非管理階層	5,082.5	287	17.71	3,577.75	205	17.45	8,660.25	492	17.60

註 1：此表均以統計期間內實際參與訓練者為計算基礎，包含於當年度接受訓練後離職之員工及其相關受訓時數，非以年底總人數計算。

註 2：台灣分公司管理階層定義為經理級以上的人員。昆山乙盛、越南廠管理階層定義為課長級以上的人員。

註 3：數據統計範圍：台灣分公司、昆山乙盛、昆山康瑞、越南廠營運據點員工。

註 4：因各廠區營運規模與人力配置至不同，部分廠區目前未規劃辦理教育訓練，相關管理仍依實際營運需求執行，後續將視發展需求逐步完善相關機制。

乙盛集團在人權維護方面，每年針對人權議題的政策及相關程序進行教育訓練，如：性騷擾防治。目前實施人權議題相關教育訓練之營運據點包括台灣分公司、昆山乙盛、昆山康瑞。此外，因本年度課程數量及受訓人數縮減，以致本年度訓練時數及百分比均較 2024 年度下降。

人權議題訓練時數	2024 年			2025 年		
	男	女	整體	男	女	整體
人權訓練時數	1,146	790	1,936	444.5	292.5	737
受人權訓練之員工總人數	241	167	408	229	150	379
應受人權訓練之員工總人數	264	177	441	335	229	564
員工人權訓練受訓百分比	91.29%	94.35%	92.52%	68.36%	65.50%	67.20%

註 1：受人權訓練之員工總人數統計，此表均以統計期間內實際參與訓練者為計算基礎，包含於當年度接受訓練後離職之員工及其相關受訓時數，非以年底總人數計算。

註 2：2024 年數據統計範圍：昆山乙盛、昆山康瑞；2025 年數據統計範圍：台灣分公司、昆山乙盛、昆山康瑞營運據點員工。

註 3：2024 年應受人權訓練之員工總人數為昆山乙盛、昆山康瑞正式員工人數。2025 年應受人權訓練之員工總人數為昆山乙盛、昆山康瑞及台灣分公司正式員工人數。

提升員工職能及過渡協助方案

在提升員工職能多元發展方面，昆山乙盛、昆山康瑞開立商業禮儀、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
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 2 小時	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 2 小時	100%

過渡協助方案說明

台灣分公司：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。

其他廠區：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。2024 及 2025 年度員工接受績效考核人數分別為 416 人及 442 人，占當年度統計範疇總員工比例為 94.33% 及 90.39%。若排除無須接受考核新進員工及海外派駐人員，2025 年應受考核人員總數均已完成績效考核，完成率 100%。

分類	2024 年					
	男		女		整體	
	人數	%	人數	%	人數	%
管理階層	18	4.33%	7	1.68%	25	6.01%
非管理階層	224	53.85%	167	40.14%	391	93.99%

分類	2025 年					
	男		女		整體	
	人數	%	人數	%	人數	%
管理階層	41	9.28%	12	2.71%	53	11.99%
非管理階層	224	50.68%	165	37.33%	389	88.01%

註 1：數據統計範圍：2024 年為昆山乙盛、昆山康瑞，2025 年數據統計範圍：為昆山乙盛、昆山康瑞及台灣分公司。

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)

註 4：2025 年昆山乙盛、昆山康瑞及台灣分公司應受績效考核人數共 442 人，當年度員工總數 489 人 - 新進員工 (不須考核；32 人) - 海外派駐人員 (不須考核；16 人) + 離職人員 (接受考核後離職；1 人)

註 5：台灣分公司主管定義為經理級以上人員。其餘廠區主管定義為課長級以上人員。

註 4：因各廠區營運規模與人力配置至不同，部分廠區目前未規劃辦理績效考核，相關管理仍依實際營運需求執行，後續將視發展需求逐步完善相關機制。

員工福利

乙盛集團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。

營運據點	員工福利
台灣分公司	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
昆山乙盛、昆山康瑞、煙台正乙、東莞乙宏	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
馬來西亞廠	正式工的社會保險
越南廠	正式工的社會保險、工會福利、團體保險
墨西哥一廠、墨西哥二廠	正式工的社會保險、團體保險

育嬰假

乙盛集團重視同仁家庭照護之需求，乙盛集團遵守「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，2025 年度育嬰假後復職率為 100%。

育嬰假統計	2024 年		2025 年	
	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	0	1	0	2
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	0	1	0	2
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	0	1	0	2
當年度實際申請復職人數 (D)	0	1	0	2
復職率 (D/C x 100%)	-	100 %	-	100 %
上一年度復職人數 (E)	0	0	0	1
上一年度復職滿一年人數 (F)	0	0	0	1
留任率 (F/E x 100%)	-	-	-	100 %

註 1：數據統計範圍：2024 年僅包含台灣分公司；2025 年包含昆山乙盛、昆山康瑞、煙台正乙、東莞乙宏、台灣分公司、越南廠、馬來西亞廠、墨西哥一廠、墨西哥二廠等所有營運據點員工，其餘營運據點因無實際營運或廠房出租，故相關數據為 0。

註 2：2025 年僅越南廠有員工申請育嬰留停，其餘廠區皆無申請。

5.2 人權保障

雇用其他居民為高階管理階層的比例

2025 年，高階管理階層的派駐地僅有台灣及墨西哥。來自當地的高階管理階層台灣地區佔比 100%、墨西哥地區佔比 0%。

地區	台灣地區		中國大陸		墨西哥	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
高階管理階層總人數	3	3	2	0	2	3
來自當地之高階管理階層	3	3	0	0	0	0
比例	100%	100%	0%	0%	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：當地的地理定義：在營運據點具有當地國籍身分者。

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 (註)	-	-
副總經理	墨西哥	3
財務長	台灣	1

註：2025 年總經理由執行董事兼任。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率

員工類別	2023 年			2024 年			2025 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	3.5 : 1	4.23 : 1	3.66 : 1	3.33 : 1	2.7 : 1	3.17 : 1	3.53 : 1	2.74 : 1	3.28 : 1
非管理職	1.8 : 1	0.98 : 1	1.71 : 1	2.65 : 1	1.42 : 1	2.52 : 1	1.4 : 1	1.39 : 1	1.4 : 1

註 1：數據統計範圍：中國（昆山乙盛、昆山康瑞、煙台正乙、東莞乙宏）、馬來西亞廠、越南廠、墨西哥（墨西哥一廠、墨西哥二廠）及台灣分公司營運據點員工，其餘營運據點因無實際營運或廠房出租，故相關數據為 0。

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，集團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，乙盛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，其他廠區依當地法令規定辦理。

團體協約

截至 2025 年底，本集團的昆山乙盛及越南廠已成立工會，並已與公司簽訂團體協約，涵蓋 100 % 昆山乙盛及越南廠的正式員工，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。2025 年，昆山乙盛及越南廠工會共召開 5 次大型會議。

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於 2024 年設立勞資會議，並於 12 月召開第 1 次勞資會議，2025 年召開勞資會議次數 4 次。

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

衝擊描述	正面實際衝擊： 乙盛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，增加客戶和社會的信任度。其次，遵守職業安全衛生法律法規，展現乙盛對社會責任的重視，亦能促進社會的健康和安全。		
	負面潛在衝擊： 職安衛管理措施不足，員工將面臨職業意外、危害暴露或過勞等身心風險，除造成失能、職業病甚至生命損失等直接生理傷害外，亦可能導致生計中斷與心理健康受損，嚴重侵蝕員工的長期職涯競爭力與人身安全。		
政策／承諾	預防為主，防治結合，全員參與，永續改善。		
採取行動	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。 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。 3. 強化職業病防治宣傳：利用宣傳週等活動，向職工展示職業危害因素警示、職業衛生防治常識等內容。 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。 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。		
追蹤評核機制	1. 昆山乙盛、昆山康瑞、煙台正乙、馬來西亞廠、越南廠、墨西哥一廠及台灣分公司營運據點，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。 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，即時進行處罰並要求改善，確保本集團職業健康管理符合相關法律法規。		
管理目標	短期目標（3年以內）	中期目標（3-5年）	長期目標（5年以上）
	1. 提高員工職業健康意識：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。 2. 優化工作環境：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，即時發現問題並採取措施。 3. 加強職業衛生宣傳與培訓：組織員工參加職業健康檢查，確保即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。	1. 完善職業健康治理體系：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。 2. 改善工作場所勞動條件：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。 3. 提升服務能力和保障水準：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。	1. 增強全社會職業健康意識：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。 2. 提高勞動者健康水準：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。 3. 控制重點職業病：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。

	短期目標 (3 年以內)	中期目標 (3-5 年)	長期目標 (5 年以上)
管理目標	4. 完善職業衛生檔案：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。 5. 控制職業病危害因素：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。 6. 建立和完善管理制度：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。 7. 應急處理與事故調查：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。		
年度績效	1. 年度職業健康體檢總結報告，職業病人員人數 ≤ 0。 2. 年度職業健康檢查，總人數 1,329 人。 3. 政府監管單位關於職業健康被行政處罰次數 ≤ 0。		
利害關係人的參與	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，確保職業安全衛生能持續改進和有效管理。		

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

本集團依據各廠區所在地之法律法規的要求，包含台灣、中國、馬來西亞、越南、墨西哥，設置了職業衛生管理部門，負責管理職業安全衛生，並於 2025 年 8 月 25 日公告，由永續發展部正式推動環安總部相關事項，以強化集團層級的環境與安全管理動能。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職安風險評估。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。

集團致力於提供安全健康的職場環境，全球所有廠區均已建立並落實職業安全衛生管理體系，涵蓋員工及非員工工作者（含派遣人員）比例達 100%。系統管控之工作者包含正式員工 3,315 人、非員工工作者 613 人，共計 3,928 人。其中煙台正乙、昆山乙盛、馬來西亞廠已通過 ISO 45001:2018 體系認證，經外部組織稽核驗證之員工及非員工工作者共 1,074 人。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，並持續改善職業健康安全績效。涵蓋範圍包括：模具製造（注塑模、衝壓模）、注塑件和衝壓件的生產場所。根據 ISO 45001 標準，管理體系涵蓋各階層人員，包括最高管理者、管理人員和非管理人員，確保全體同仁共同參與並對維護安全環境負責。



危害辨識、風險評估及事故調查

乙盛集團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各廠區所在地規範之職業病、職業安全衛生、勞動法等法律法規的要求：

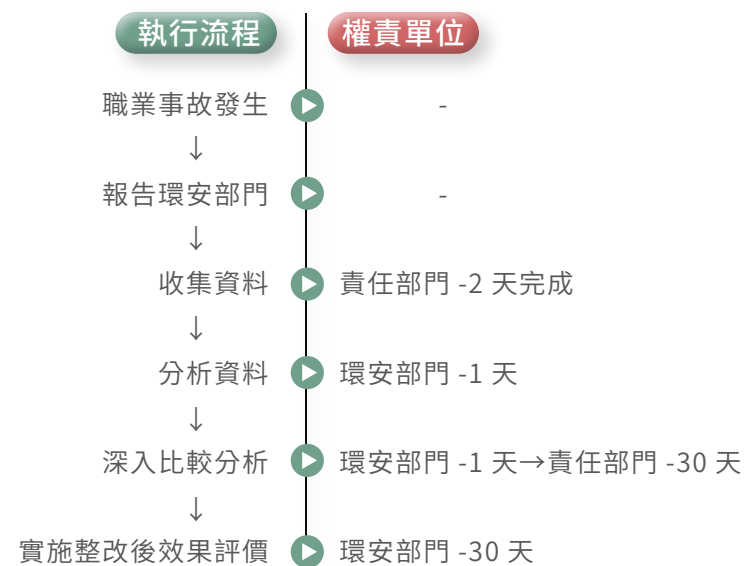
- 1 對廠房注塑，成型，模具，組裝等工序，每年對車間工藝以及原輔料，機台設備等開展事業並風險評估，每三年基於相關法律法規更新修正對全廠的生產工藝，原輔料請專業的協力廠商服務機構對我司使用做一次全面的職業病危害現狀評價報告。
- 2 對曝露於職業病危害因素場所的作業者依法開展職業病三崗體檢：上崗前、崗中、離崗前，對體檢發現的職業病進行妥善安置，對曝露於職業病危害因素場所的作業者開展職業病健康防護、職業病相關法律法規的教育培訓。

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，集團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。

另外，依《檢舉管理辦法》與《防報復政策》，集團內各子公司必須確保檢舉或投訴之人士，不會因為反映問題而受到騷擾、處分或任何不公平的對待等不當處置。若有投訴或舉報人因此遭到不當處置，人資單位會在權責範圍內協助改善，或請相關單位與其上級進行糾正，確保同仁不論是離開自認可能有危害或健康風險的工作環境，或向相關人員、公司或主管機關反映危害情況，都不會因此受到處分。

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。人資單位於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），特殊情況可延長至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

乙盛集團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。依照各廠區所在地規範之職業病、職業安全衛生、勞動法等相關法律法規，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，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。

項目	廠區	績效
健康檢查	煙台正乙	健康檢查：44 人。 職業病危害因素檢測費用：人民幣 2,000 元。
	昆山乙盛	健康檢查：105 人。 職業病危害因素檢測費用：人民幣 13,150 元。
	馬來西亞廠	健康檢查：73 人。
	越南廠	健康檢查：76 人。
	墨西哥一廠	健康檢查：1,000 人。
	台灣分公司	健康檢查：31 人。
提倡健康飲食	台灣分公司	自 2025 年 09 月開始，每月一日替員工訂購健康餐盒，2025 全年度共訂購了 114 人次。
醫師、護理師駐診或臨場諮詢服務	越南廠	設有駐廠護理師 1 位，提供護理服務。
	墨西哥一廠	設有駐廠醫師 1 位、護理師 4 位，提供護理服務。
	墨西哥二廠	設有駐廠護理師 1 位，提供護理服務。提供三次醫生臨場諮詢服務。
	台灣分公司	提供三次醫生臨場諮詢服務。

項目	說明
急救器材與設備	設置自動體外心臟去顫器 (AED) 墨西哥一廠醫療部門配有自動體外心臟去顫器 (AED)，全天候 (24 小時／每週 7 天) 可使用，並由具資格的醫療人員操作。
	設置急救藥品及器材 各廠區均依需求設置急救藥品與器材，包括洗眼器、急救箱，並由專業護理人員管理及定期補充藥品，2025 年採購藥品費用共新台幣 87,290 元。
	防火防災設備設置 防火防災設備設置依各廠區當地消防法規設置辦理，消防設施定期維修更換和檢測不符合項整改，2025 年度各廠區消防設施定期維護保養費用共新台幣 2,463,486 元。
	設備工具定期維護 昆山乙盛各種設備定期檢驗校驗 12 次，費用：新台幣 87,290 元。
	防火防災演習 各廠區均依需求定期辦理火災應急演練。
安全防護演練	設置安全示警與宣導 各廠區設置安全示警與宣導海報，設置花費共新台幣 26,902 元。
	自主環境安全檢查 各廠區定期實施自主環境安全檢查，針對檢查後發現之各類隱患，皆完成整改。
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 煙台正乙、昆山乙盛及馬來西亞廠通過外部稽核，取得 ISO45001 認證。

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

集團對長久合作的供應商進行合格供應商評審，昆山乙盛、馬來西亞廠、越南廠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。

煙台廠僅針對供應商的 HSF、QC0800000、環境 14001 項目稽核，預計 2026 年納入勞工規定、職業健康與安全等稽核事項。墨西哥一廠、墨西哥二廠目前僅針對環境 14001 稽核。

安全衛生委員會

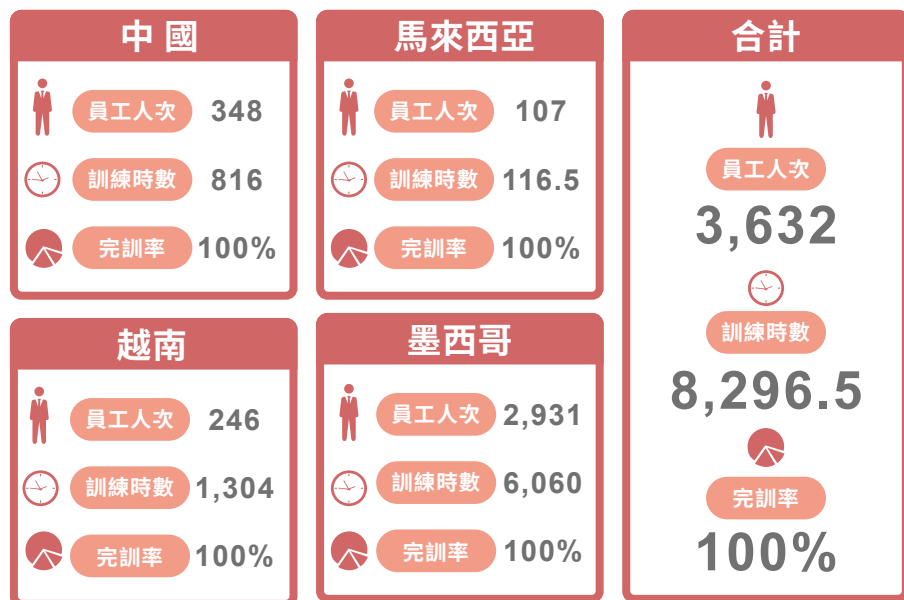
乙盛集團基於各廠區所在地規範之職業病、職業安全衛生、勞動法等相關法律法規，目前集團四個主要廠區設有安全衛生委員會（以下簡稱安委會）和專職負責人。安委會由各部門的主管以及員工代表組成，並固定頻率召開例行會議，做成會議紀錄，於下次會議提出執行成效報告，期望能降低員工之危害風險；煙台乙盛及墨西哥二廠雖因規模未達設立門檻而未設置委員會，仍依循集團規範落實基礎安全衛生管理。2025 年四個廠區安委會開會次數、委員人數、勞工代表人數統計如下表所列。

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	2025 年溝通事件數
昆山乙盛	2022 年	12	1	8%	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，包含正式工和勞工。	如有疑義，於會議中提出，由安全委員會成員共同討論，經疑義提出者與委員會成員確認無異議後，予以通過。	每月	72
馬來西亞廠	2022 年	15	8	53%				每季	4
越南廠	2024 年	9	3	33%				每季	4
墨西哥一廠	2023 年	12	2	17%				每月	12



職業安全衛生教育訓練

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集團員工執行訓練課程，2025 年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 3,632 人次，培訓總時數 8,296.5 小時。



註：數據統計範圍：中國（煙台正乙、昆山乙盛、昆山康瑞）、馬來西亞、越南、墨西哥（墨西哥一廠）之營運據點，東莞乙宏、墨西哥二廠、台灣分公司未辦理職業安全衛生教育訓練，其餘營運據點因無實際營運或廠房出租，故相關數據為 0。

職業災害

乙盛集團職業災害統計依《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。2025 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 58 件，類型以跌倒、被撞、被割及不當動作為主。針對非員工之工作者（如勞務外包、環境清潔、保全人員等）因其行政管理、安全培訓及工傷補償均由各委外勞務公司自主執行與控管，本集團僅負責現場環境安全之監督與協調，故不對該部分數據進行彙整統計。

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

1 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。

2 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。

3 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。

4 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

乙盛集團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，集團做風險分級管控，較大及以上風險由集團管控，一般風險和較小風險由各產生風險的部門管控，乙盛集團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。集團透過人員教育訓練、防護具穿戴及勞工作業環境監測來控管人員健康情形，2025 年度無職業病案例發生。

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。



職業災害統計

所有員工			2025 年		
			男	女	合計
職災件數	(A)		45	32	77
GRI 準則下的 通勤事故件數	(B)		-	-	-
工作總時數	(C)		2,747,661	1,820,617	4,568,278
失能傷害頻率 (FR)	(D)	$D = A/C \times 1,000,000$	16.37	17.57	16.85
損工日數	(E)		1,023	813	1,836
失能傷害嚴重 率 (SR)	(F)	$F = E/C \times 1,000,000$	372	446	401
嚴重職業傷害 件數 (排除死 亡人數)	(G)		-	-	-
嚴重職業傷害 率	(H)	$H = G/C \times 1,000,000$	-	-	-
職業傷害造成 死亡件數	(I)		-	-	-
職業傷害造成 的死亡比率	(J)	$J = I/C \times 1,000,000$	-	-	-
可記錄之職業 傷害件數	(K)	$K = A+B$	45	32	77
可記錄之職業 傷害比率	(L)	$L = K/C \times 1,000,000$	16.37	17.57	16.85
職業病所造成 的死亡件數	(M)		-	-	-
職業病所造成 的死亡比率	(N)	$N = M/C \times 1,000,000$	-	-	-
可記錄之職業 病事件總計 (含死亡件數)	(O)		-	-	-

所有員工			2025 年		
			男	女	合計
可記錄之職業病率 (ODR)	(P)	$P = O/C \times 1,000,000$	-	-	-
缺勤總日數	(Q)		10,308	8,829	19,137
總工作天數	(R)		322,577	218,811	541,387
缺勤率	(S)	$S = Q/R \times 100\%$	3.20%	4.03%	3.53%
年度職業災害人數	(T)	$V = A+O$	45	32	77
年底總員工人數	(U)		1,929	1,386	3,315
依企業 ESG 資訊 揭露定義職業災害 比率	(V)	$V = T/U \times 100\%$	2.33%	2.31%	2.32%

註 1：資料邊界包含台灣分公司、煙台正乙、昆山乙盛、昆山康瑞、東莞乙宏、馬來西亞廠、越南廠、墨西哥一廠、墨西哥二廠，其餘營運據點因無實際營運或廠房出租，故相關數據為 0。

註 2：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 3：可記錄之職業傷害包含死亡數、嚴重職災數。

註 4：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 5：失能傷害頻率（FR）=（職災件數／工作總時數）* 1,000,000，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

註 5：失能傷害嚴重率（SR）=（損工日數／工作總時數）* 1,000,000，採計至整數，小數位捨棄。

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，採計至小數點以後取兩位，第三位以後捨棄。

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：工傷假 + 病假 + 事假。

5.4 社會共榮



乙盛精密執行董事黃薰鋒（圖右），接受伊甸基金會感謝狀受贈儀式。

乙盛精密響應公益攜手伊甸基金會關懷弱勢兒童

乙盛長期關注社會公益，以實際行動善盡企業社會責任。今年首次攜手伊甸基金會，於台灣分公司內部舉辦二手市集，旨在希望落實循環經濟與環保概念，提升同仁永續意識，進而落實在生活中。

感謝熱情參與公益活動的同仁們，乙盛將義賣所得新台幣 41,100 元捐款支持伊甸弱勢兒童計畫，幫助提升早療服務品質，更募集發票贈與，協助慢飛天使的成長需求，讓孩子們感受到鼓勵的力量！

永續長林猷清表示，「公司透過這次活動響應環保與公益，減少資源浪費，回饋社會，推廣善的循環。」乙盛未來將持續透過各種活動，為社會帶來更多溫暖與正能量！



墨西哥乙盛同仁與眷屬於 Playas de Tijuana 合影，熱情投入淨灘活動。

乙盛精密攜手員工共護海洋

為響應環境永續與生態保育，乙盛於 2025 年 9 月 20 日在墨西哥 Playas de Tijuana 舉辦「愛海行動・淨灘日」活動，號召當地員工及眷屬，共計 46 人一同參與，以實際行動守護海洋環境。

活動當日，志工們沿著海岸線撿拾廢棄物，親身體驗維護海洋生態的重要性，展現乙盛員工對地球環境的關懷與責任。為深化員工的環保意識，公司同時安排一日志工服務與交流活動，鼓勵同仁從實際體驗中理解海洋保育的重要意涵，並將環保理念落實於日常生活中。

活動結束後，公司貼心準備了餐點，讓志工們在輕鬆愉快的氛圍中交流互動，增進團隊凝聚力與向心力。乙盛永續長林猷清表示透過此類活動，持續推動環境永續行動，喚起更多員工與社會大眾共同關懷海洋生態，攜手守護地球家園。

乙盛將持續以實際行動落實企業社會責任，推動環境永續發展，為地球永續盡一份心力。



乙盛精密副總經理蔡佳樺偕同墨西哥蒂華納廠同仁與兒童之家孩子合影紀念。

乙盛精密響應公益關懷兒童之家溫馨慶生送愛心

乙盛長期關注社會公益，以實際行動善盡企業社會責任。2025 年 5 月 27 日墨西哥一廠舉辦對外公益關懷活動，以「陪伴與分享」為主題，走進兒童之家 Casa Hogar Lirio de Los Valles 為小朋友舉辦溫馨慶生活動，傳遞生日祝福與禮物，讓愛意充滿每個角落。

活動期間，同仁精心準備墨西哥傳統美食 Tamales、大蛋糕、以及互動遊戲與音樂表演，孩子們的踴躍參與，讓歡笑聲在院中此起彼落，喜悅與感動深深烙印在每個人的心裡。

誠摯感謝兒童之家院長及全體工作人員的熱情接待與全力配合，也感謝每一位投入行動的同仁，讓這場愛心之旅得以圓滿完成。永續長林猷清表示：「企業的成長來自社會的支持，我們有責任回饋社會，特別是需要關懷的孩子。希望透過此次活動，喚起更多人關注弱勢兒童，讓愛心持續傳遞。」這次公益活動不僅傳遞了關懷與溫暖，更展現了公司對社會責任的承諾，為未來更多關懷行動揭開了美好的序幕。



台北乙盛同仁於桐花公園合影，展現團結與守護環境的行動力。

乙盛精密攜手員工「永續環保暨健康促進」淨山活動

乙盛長期致力環境保護，於 2025 年 10 月 18 日號召員工及眷屬，共計 19 人一同參與，攜手清理登山步道沿途垃圾，以實際行動守護自然環境，展現企業社會責任與永續精神。

永續長林猷清表示，淨山不僅是環保行動，更是培養同仁環境意識的實踐課。希望透過這樣的活動，讓大家更珍惜自然資源，也能在健行中放鬆身心、增進團隊情誼。

此次淨山行動不僅展現員工的熱情與凝聚力，更以實際行動守護生態環境，落實「永續經營、綠色共好」的企業理念。



墨西哥乙盛同仁化身粉紅希望絲帶為抗癌勇士打氣。

乙盛精密攜手員工送暖，為抗癌勇士傳遞愛與力量

為響應乳癌防治宣導與關懷行動，乙盛於 2025 年 9 月 30 日舉辦「寫卡片傳愛・為生命加油」活動，邀請全體員工共同參與，以親筆書寫的方式為對抗乳癌的患者送上鼓勵與祝福，藉由文字傳遞溫暖與希望。

活動當日，現場氣氛溫馨且充滿愛心，員工們紛紛以真摯的筆觸寫下鼓勵的話語，表達對抗癌勇士的敬意與支持。本次活動特別與 Rotary Interact 公益協會合作，由協會主理人 Jessie Loke 親自到場參與，並協助將所有卡片統一轉交至美國聖地牙哥 LovingYou Through It 抗乳癌中心，親手送達給正在接受治療的患者，傳遞乙盛全體員工的關懷之情。

乙盛永續長林猷清表示，希望透過這份溫暖的行動，為病患帶來勇氣與力量，同時提醒同仁重視乳癌防治的重要性。

乙盛將持續以實際行動落實企業社會責任，讓愛與關懷成為企業文化的一部分，推動健康、友善與共融的職場，攜手打造永續的美好未來。



公司社會責任理念	永續行動主軸	行動專案	行動方式與特色	永續效益與影響力	服務對象與利害關係人	對應聯合國永續發展目標 (SDGs)
員工送暖，為抗癌勇士傳遞愛與力量	健康促進與社會關懷	卡片傳愛為生命加油	- 員工參與：鼓勵員工及眷屬共同投入，深化永續文化 - 跨界合作：與公益組織攜手，擴大社會影響力 - 實際行動：以具體志工行動回應永續議題 - 身心並重：結合環保與健康促進，提升行動價值	社會影響 - 傳遞溫暖與希望，提供心理上支持 - 提升社會對健康促進與環境議題的重視 企業影響 - 提升企業形象與利害關係人信任	- 社會大眾與弱勢族群（病患關懷） - 在地社區與公益組織	 SDG 3 健康與福祉 (健康促進、疾病關懷與心理支持)  SDG 5 性別平權 (關注女性健康與包容文化)  SDG 17 夥伴關係 (攜手公益組織與社區推動永續)
乙盛精密攜手員工共護海洋	環境永續與生態保育	愛海行動淨灘日	- 員工參與：鼓勵員工及眷屬共同投入，深化永續文化 - 實際行動：以具體志工行動回應永續議題 - 身心並重：結合環保與健康促進，提升行動價值	社會影響 - 提升社會對環境議題的重視 環境影響 - 減少海岸廢棄物，實際守護生態環境 - 強化員工與社區的環境保護意識 企業影響 - 強化員工凝聚力與企業認同 - 提升企業形象與利害關係人信任	- 公司員工與其家庭 - 海洋自然環境	 SDG 13 氣候行動 (以實際行動降低環境衝擊)  SDG 14 海洋生態 (淨灘行動守護海洋)

公司社會責任理念	永續行動主軸	行動專案	行動方式與特色	永續效益與影響力	服務對象與利害關係人	對應聯合國永續發展目標 (SDGs)
乙盛精密攜手員工「永續環保暨健康促進」淨山活動	夥伴關係與員工參與	永續環保暨健康促進淨山活動	- 員工參與：鼓勵員工及眷屬共同投入，深化永續文化 - 實際行動：以具體志工行動回應永續議題 - 身心並重：結合環保與健康促進，提升行動價值	社會影響 - 提升社會對健康促進與環境議題的重視 環境影響 - 減少山林廢棄物，實際守護生態環境 - 強化員工與社區的環境保護意識 企業影響 - 強化員工凝聚力與企業認同 - 提升企業形象與利害關係人信任	- 公司員工與其家庭 - 山林自然環境	 SDG 13 氣候行動 (以實際行動降低環境衝擊)  SDG 15 陸域生態 (淨山行動保育自然)
乙盛精密響應公益關懷 兒童之家溫馨慶生送愛心	弱勢兒童關懷	兒童之家關懷與陪伴行動 (舉辦慶生活動，提供陪伴、餐食與互動體驗)	- 員工參與：鼓勵員工及眷屬共同投入，深化永續文化 - 跨界合作：與在地社福機構合作，發揮企業影響力 - 實際行動：透過員工志工陪伴互動，提升公益參與度	社會影響 - 為弱勢兒童提供實質支持與情感陪伴 企業影響 - 提升企業形象與利害關係人信任 - 強化員工對公益與永續議題的認同與參與	- 弱勢及安置兒童 - 社福機構 (兒童之家) - 公司員工 (永續意識與公益參與)	 SDG 1 消除貧窮 (支持弱勢家庭與兒童，提供資源與關懷)  SDG 10 減少不平等 (關懷弱勢族群，促進社會包容)  SDG 17 夥伴關係 (與社福機構及員工共同推動公益行動)