

02

公司治理

2.1 公司治理與誠信經營

2.2 法規遵循

公司治理

2.1 公司治理與誠信經營

重大主題 - 公司治理與誠信經營

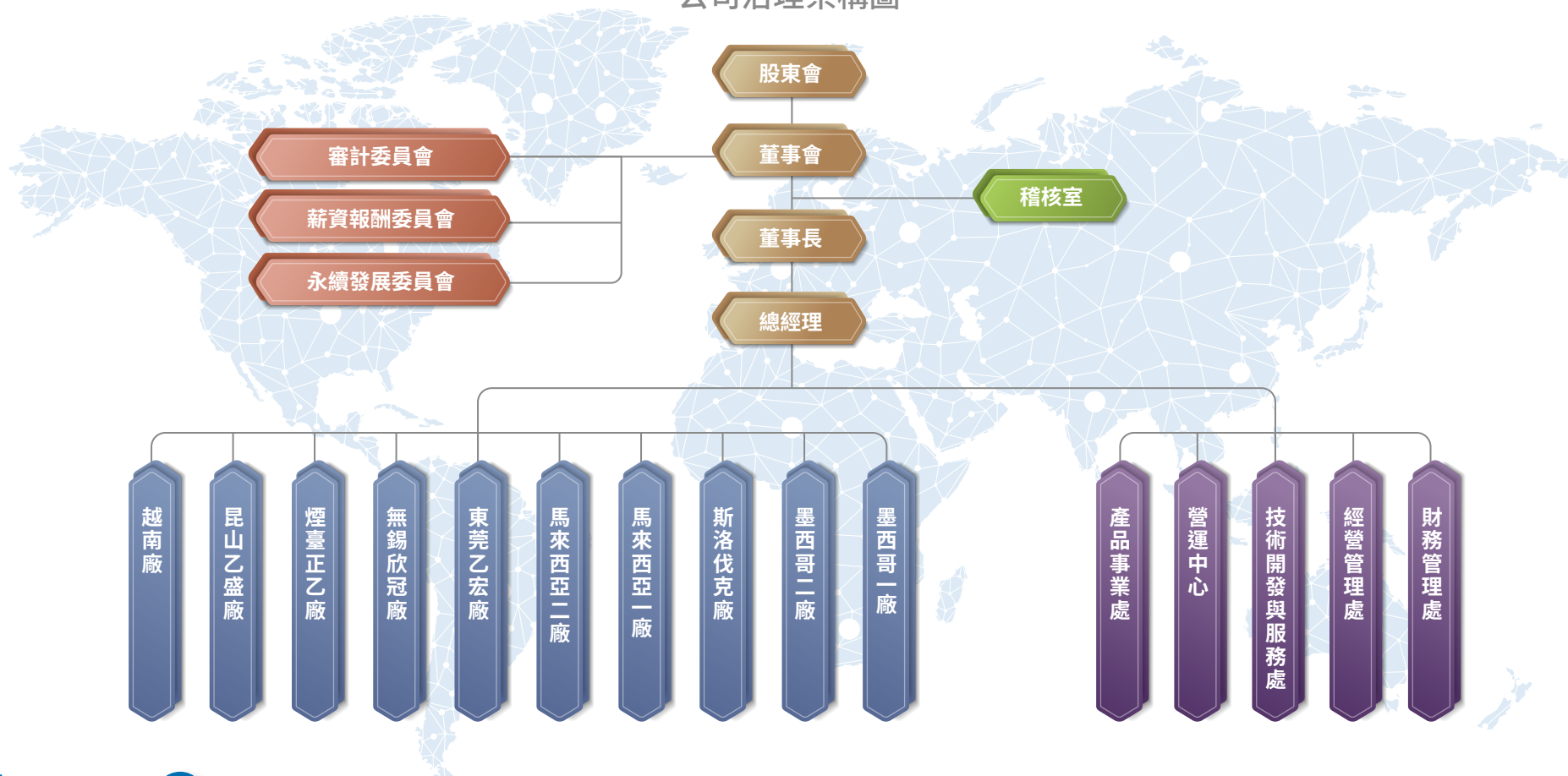
衝擊描述	正面實際衝擊： 良好的公司治理及誠信經營能提升企業的聲譽和透明度，增加客戶和投資者的信任度，促進長期業務成長，並建立穩定的商業關係。		
	負面潛在衝擊： 公司治理及誠信經營若未確實落實，可能誘發內線交易等舞弊情形，損害企業聲譽，導致客戶和投資者流失，影響長期業務成長。		
政策／承諾	1. 參考主管機關建議訂定公司治理實務守則，以善盡公司治理職責，建立良好之公司治理制度，並定期審核企業經營績效和討論重要策略議題，包含經濟、環境、社會面向所涵蓋之衝擊、風險與機會等，以保障各方利害關係人權益。 2. 本公司已制定並實施「誠信經營守則」，明確規範員工行為標準。		
採取行動	1. 本公司舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練，將追蹤教育訓練的參與率與反饋，確保培訓效果。（含誠信經營法規遵行、稅務、會計制度及內部控制等相關課程。） 2. 對於利益衝突、客戶資訊保密、業務往來等事項明定行為指南，並定期或不定期以教育訓練方式宣導，使員工可確實瞭解及遵守。 3. 員工如發現相關不當違反企業誠信情事時，亦應依規定通報稽核室或相關單位，以利及時處理。 4. 本公司已建立會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期或不定期進行各項稽核作業。 5. 透過各式會議宣導企業文化及誠信經營義務。		
追蹤評核機制	1. 積極參與公司治理評鑑與完善資訊揭露。 2. 落實董事會績效評估辦法，討論如何持續強化績效、追蹤檢討目標達成情況，每年定期執行績效評估。 3. 目前要求員工簽署「誠信廉潔承諾書」，作為行為規範的基礎之一。		
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. 持續提升 ESG 評鑑排名。 2. 安排董事全面接受永續發展相關課程訓練。 3. 完善誠信經營政策。 4. 提升誠信經營培訓覆蓋率，並增加案例教學。 5. 建立誠信經營績效指標，如培訓完成率、舉報案件處理率等。 6. 根據績效評估結果，定期更新誠信經營政策與培訓內容。 7. 將要求供應商簽署誠信承諾書，並進行定期審核。 8. 將定期進行貪腐風險評估，識別高風險領域並制定防範計劃。 9. 建立管理階層薪酬與永續績效之連結。	1. 持續提升 ESG 評鑑排名。 2. 定期發布誠信經營報告，提升透明度與公眾信任。	1. 持續落實透明政策。 2. 將誠信經營納入企業文化，成為全體員工的核心價值。 3. 推動供應鏈全面遵守誠信標準，建立可持續的合作關係。
年度績效	1. 2025 年董事會、董事會成員、審計委員會、薪資報酬委員會及永續發展委員會之績效內部評估結果均為「優」等。 2. 2025 年董事會成員出勤會議出席率達 86%，落實實際參與會議與董事會運作。 3. 2025 年集團對全體員工舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練，共計 359 人次，合計 690 人時。 4. 2025 年投資人來電或 e-mail 全數回覆。		
利害關係人的參與	1. 本公司設立 IR 信箱，提供投資人一個便捷的溝通渠道，讓投資人能夠隨時提出問題和建議。 2. 定期舉辦教育訓練課程，強化員工的從業道德和誠信經營意識。		

2.1.1 公司治理架構

治理結構與組成

乙盛董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會、薪資報酬委員會以及永續發展委員會，協助董事會進行監督之職責，並每季向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，永續發展委員會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖



董事會

乙盛董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責，依據本公司章程規定，董事會設有七位董事成員，其中獨立董事的部分，獨立董事三位；每一董事任期三年，連選得連任。2025 年公司共設七席董事，組成結構占比分別為三名獨立董事 42.86%；四名非獨立董事 57.14%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請參閱 2025 年報。本公司董事會每季至少召開 1 次，2025 總計召開 4 次。

董事會多元性

姓名	職稱	生理性別	國籍	任期 (年)	年齡	產業經驗專業能力								
						會計	產業	法律	營運判斷 能力	經營管理 能力	領導決策 能力	危機處理 能力	產業知識	國際市場觀
蔡嘉祥	董事	男	中華民國	17.2	>50		V		V	V	V	V	V	V
黃薰鋒	董事	男	中華民國	1.5	>50		V		V	V	V	V	V	V
李光耀	董事	男	中華民國	4.4	>50		V		V	V	V	V	V	V
李偉綱	董事	男	中華民國	4.4	>50		V		V	V	V	V	V	V
高誌謙	獨立董事	男	中華民國	13.2	>50	V	V		V	V	V	V	V	V
張苑萱	獨立董事	女	中華民國	1.5	>50		V	V	V	V	V	V	V	V
李堅明	獨立董事	男	中華民國	4.4	>50		V		V	V	V	V	V	V

註 1：董事年齡層為 50 歲以上比例為 100%，全體董事平均任期為 6.7 年。

註 2：為保證利害關係人多元化面向，董事成員皆具各利害關係人代表性。

註 3：董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形、經歷與其他董事會任職狀況請參閱本公司年報。

註 4：董事會成員男性占 86%(6 位)，女性占 14%(1 位)，未來將盡力增加女性董事席次，以達成目標。

董事會運作情形

職稱	姓名	2025 年董事會 實際出席率 (%)
董事長	Ace Progress Holdings Limited 代表人：蔡嘉祥	75%
董事	Golden Harvest Management Limited 代表人：李光曜	100%
董事	Golden Harvest Management Limited 代表人：李偉綱	75%
董事	Ace Progress Holdings Limited 代表人：黃薰鋒	75%
獨立董事	高誌謙	100%
獨立董事	李堅明	100%
獨立董事	張苑萱	75%

審計委員會

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，乙盛設置「審計委員會」由三位獨立董事擔任審計委員會委員，2025 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席 100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度年報審計委員會運作情形。



[審計委員會組織規程](#)

薪資報酬委員會

乙盛設置「薪資報酬委員會」，由三位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2025 年薪資報酬委員會共召集 4 次，委員平均出席率 100%。為建立一個公平與利益共享的組織環境，使公司所有成員的薪酬與績效相連結，本公司薪酬委員會致力協助管理部門建置一個公平的薪酬與績效制度，為創造更高的價值，另透過專家及委員們的經驗及衡平價值，以創造更高的價值，要求董事及經理人應確實避免為追求薪酬而從事逾越公司風險胃納之行為，另應確實履行具有競爭力之激勵性薪酬制度，如此才能吸引並留住最優秀人才，不斷提升企業經營績效，進而提升企業長期競爭力及永續經營能力。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度年報薪資報酬委員會運作情形。



[薪資報酬委員會組織規程](#)



永續發展委員會及永續發展部

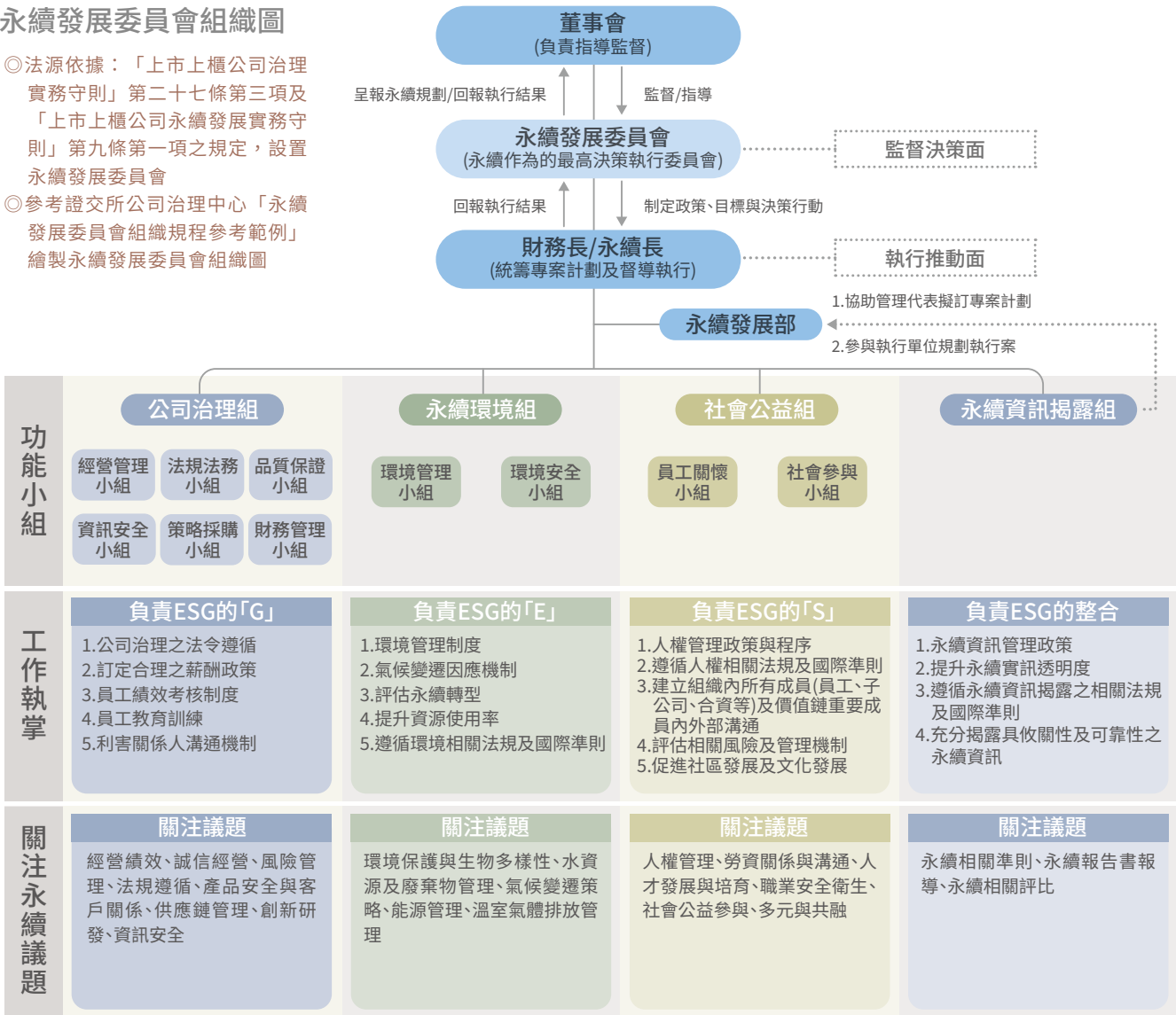
為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，設置永續發展委員會，針對永續議題進行管理及決策，本委員會成員人數為三人，由董事會決議委任之，委員會成員資格具備企業永續專業知識與能力，並由一名獨立董事參與督導，另外兩位董事皆為經營團隊成員，兼任行政作業，足以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效率地規劃及推展永續策略。2025 年永續發展委員會共召集 2 次，分別討論審查 2024 年永續報告書，以及審查 2025 年永續報告書、TCFD 與 SASB 準則之導入時程規劃，委員平均出席率 100%。

為健全永續發展管理及推展永續發展業務之需求，設立專職單位「永續發展部」，且指派高階經理人財務長擔任永續長，負責經濟、環境與人群衝擊的管理，以確保本公司永續發展相關工作之推動，各項作業皆遵循永續發展委員會所制定的「永續發展實務守則」；永續發展部經理每季向財務長（永續長）彙報公司永續策略執行情形，並由財務長（永續長）向永續發展委員會報告工作情形及進度，每半年向董事會報告其決策及執行成果。



永續發展委員會組織圖

- ◎法源依據：「上市上櫃公司治理實務守則」第二十七條第三項及「上市上櫃公司永續發展實務守則」第九條第一項之規定，設置永續發展委員會
- ◎參考證交所公司治理中心「永續發展委員會組織規程參考範例」繪製永續發展委員會組織圖



最高治理單位的主席

乙盛董事會目前為第六屆，由蔡嘉祥擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任行政作業，以讓本公司得到有力及一貫之領導，更有效及有效率地規劃及執行長遠業務策略。為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色

乙盛董事會為公司最高治理單位，監督永續發展委員會在管理經濟、環境和社會管理之表現。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

永續發展委員會負責制定企業在經濟、社會及環境面向上的可持續發展策略，需要確保企業定期進行影響評估，分析業務活動對環境與社會的影響，例如碳足跡、水資源使用、供應鏈勞工權益等，並做出最終決策。每年度由永續發展委員會向董事會報告永續發展之決策、管理及執行情形等。此外，永續發展委員會應推動 ESG（環境、社會與治理）報告的透明揭露，確保相關資訊符合投資者及利害關係人的期望。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

最高治理單位於永續報導的角色

2025 年永續報告書由永續發展委員會檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，並於 2026 年 8 月舉行的董事會討論並決議通過。

2.1.2 董事會運作

最高治理單位的提名與遴選

乙盛董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。



董事會進修

為增進董事之專業知識及技能，乙盛每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、永續經營、永續報導等各方面議題之專業課程。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
法人董事代表人及董事長	蔡嘉祥	2025.11.12	社團法人中華財經發展協會	董事會如何確保企業永續經營－從人才之發掘與培養談起	3
法人董事代表人及董事長	蔡嘉祥	2025.11.17	社團法人中華財經發展協會	數位轉型與 AI 應用	3
法人董事代表人	黃薰鋒	2025.11.17	社團法人中華財經發展協會	數位轉型與 AI 應用	3
法人董事代表人	黃薰鋒	2025.12.16	社團法人中華財經發展協會	穩定幣「合法化」：帶來全球貨幣競爭	3
法人董事代表人	李光曜	2025.08.06	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業員工獎酬制度之內稽內控實務專業研習課程	6
法人董事代表人	李偉綱	2025.02.24	社團法人中華財經發展協會	川普關稅新政與全球經濟變局	3
法人董事代表人	李偉綱	2025.11.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 虛擬資產之犯罪手法與洗錢防制	3
法人董事代表人	李偉綱	2025.12.18	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 企業併購人力資源與公司安置議題檢討	3
獨立董事	張苑萱	2025.11.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 營業秘密最新實戰解析與董監經營風險	3
獨立董事	張苑萱	2025.11.13	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程 - 股東會、經營權與股權策略	3
獨立董事	高誌謙	2025.07.16	中華民國會計師公會全國聯合會	永續報告書漂綠的法律責任	3
獨立董事	高誌謙	2025.07.25	中華民國會計師公會全國聯合會	會計師執業的法律責任	3
獨立董事	李堅明	2025.11.22	財團法人中華民國會計研究發展基金會	董事會及高階主管之財報分析實務	3
獨立董事	李堅明	2025.11.30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	財報編制常見缺失與永續資訊揭露相關內部控制實務	3

最高治理單位的績效評估

為增進董事運作效能，乙盛依據「上市上櫃公司治理實務守則」訂定了「董事會績效評估辦法」，並納入公司治理、經濟、環境和社會等永續指標，以確保董事會於公司治理、營運及永續事件上盡職盡責。

評估由執行單位或董事會秘書室負責執行，採用內部問卷方式進行，依董事會運作、董事參與度及功能性委員會運作等三部分，採董事對董事會運作評估、董事會績效評估結果將做為遴選或提名董事時之參考依據，並將董事成員績效評估結果作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

每年問卷悉數回收後，本公司執行單位或董事會秘書室將依前開辦法分析，將結果提報董事會，並針對可加強處提出改善建議。績效評估結果請詳見乙盛 2025 年度年報。



董事會績效評估辦法

2.1.3 薪酬政策

董事會及高階管理階層之薪酬政策

乙盛董事酬金依公司章程規定為之，依據各董事及獨立董事對本公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌國內業界通常支給水準，議定公司董事酬勞，並考量公司營運成果，及參酌其對公司績效貢獻度，給予合理報酬。

乙盛經理人給付酬勞之政策，除參考同業對於同類職位之水準外，依據執行績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據。經理人績效評估項目，分為財務性指標（由公司管理損益報表之各事業群部門對公司利潤貢獻度分配，並參酌經理人之目標達成率）與非財務性指標（公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等兩部分）。乙盛參考以上計算經理人經營績效之酬金並予以核薪，其為經董事會核准之擬議數，公司亦隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。

而高階管理階層（包括董事長、執行董事、總經理、副總經理、財務長）之薪酬係由薪資報酬委員會審議後，經董事會核准通過，評估其薪酬時，未來將規劃評估其薪酬時把 ESG 永續經營績效納入董事和經理人之績效評核考量，以作為薪酬評量之依據，並評估其績效達成率，以作為薪酬評量之依據。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。董事及經理人之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳乙盛 2025 年度年報。



薪酬決定流程

乙盛訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估公司未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與薪酬設計並由獨立薪酬委員會監督決定薪酬的流程之決策，本公司薪酬之決議請參考乙盛 2025 年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。年度如有「獲利」（定義如後），應提撥當年度獲利的百分之二（2%）至百分之八（8%）為員工酬勞，員工酬勞之發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；公司得以上開獲利數額，提撥不高於當年度獲利的百分之零點五（0.5%）為董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應由董事會三分之二以上董事出席及出席董事過半數同意之決議行之，並提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前述比例提撥員工酬勞及董事酬勞。前述「獲利」係指公司之稅前淨利。為免疑義，稅前淨利係指支付員工酬勞及董事酬勞前之數額且不含先前年度之累積盈餘。2025 年度的薪酬報告將於 2026 年 6 月 11 日股東大會報告。

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由三位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率

年度總薪酬比率

指標	2024 年	2025 年
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	8.46 : 1	8.89 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比中位數比	6.78 : 1	6.95 : 1

註 1: 年度總薪酬包括：薪資、獎金、股票獎勵、選擇權獎勵、非股權激勵計畫報酬、退休金金額。

註 2: 其他員工為 1。

註 3: 本公司屬境外註冊公司，「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第 4 條之 2 “應揭露非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形” 不適用於本公司。



2.1.4 誠信經營

利益衝突

乙盛依據「公司法」第 206 條之規定，於「誠信經營守則」中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形（包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形），請詳本公司 2025 年度年報。

溝通關鍵重大事件

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事（說明如下），並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。2025 年於公開資訊觀測站發布之中英文重大訊息各 30 則，主要包含財務、公司治理的資訊。請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

2025 年溝通關鍵重大事件報告次數



企業社會責任及永續發展進程與策略

乙盛將永續觀念推動納入公司各機制運作中，並推動符合世界永續趨勢的重點議題，同時檢視整體環境與利害關係人期待，並整合企業營運發展目標，規劃公司企業社會責任的策略，期能深化組織與價值鏈的整合，提升 ESG 績效表現，逐步完成強化治理、發展創新、建立典範的目標，以實踐企業社會責任及永續發展。

責任商業行為相關的政策與規範

乙盛恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係之期待，由董事會通過並頒布誠信經營守則相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有的商業活動中。

此外，乙盛遵守上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，作為落實誠信經營之基本前提，並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

乙盛針對誠信經營、永續發展、人權及供應商管理發布相應之承諾，強化本公司永續發展，善盡企業永續責任。

責任商業行為規範						
面向	相關政策或承諾	核准層級	權責單位	應用於經濟活動與商業關係	溝通政策承諾	政策連結
 誠信經營	誠信經營守則	董事會	法務室	為使本公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。乙盛制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等內部重要規範，以確實規範公司治理階層及員工行為，內容明訂利益迴避、監督制衡機制、檢舉制度及懲戒之條文，作為公司落實執行誠信經營之重要依據，落實誠信治理之管理及策略。	本公司重視落實誠信治理之管理及策略，為此，公司未來將採取以下溝通方式： ●內部公告與文件發布：已透過公司內部資料共享發布相關規範，確保所有員工均可隨時查閱。 ●教育訓練：定期舉辦誠信經營與道德行為相關的培訓課程，確保員工理解並遵守相關規範。 ●入職培訓：將誠信經營相關規範納入員工手冊及新進人員培訓，使所有新進員工均能了解並遵守公司規範。 ●申訴與檢舉管道：提供透明且保密的檢舉機制，讓員工及相關利害關係人能夠反映違規情況，確保規範有效執行。	
	道德行為準則	董事會	法務室			
	誠信經營作業程序與行為指南	董事會	法務室			
 永續發展	永續發展實務守則	董事會	永續發展部	為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，爰參酌「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法令規定，於2024年制定「永續發展實務守則」，經董事會核定後公告，作為乙盛永續發展工作的最高指導原則，本公司支持並遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則，以落實ESG政策與使命。其適用範圍涵蓋本公司所有成員與其供應商及合作夥伴。	本公司應本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。	

納入政策承諾

為整合公司資源，將各項責任商業行為之政策承諾納入日常營運中，於 2024 年設置永續發展委員會，並下設三個推動小組，分別為：公司治理組、永續環境組、社會公益組，永續發展委員會透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針及承諾政執行情形。永續發展部依循《永續發展實務守則》，協助各單位推動及執行相關永續發展議題；誠信經營相關政策與承諾，則由法務室及人資總部協助執行與管理。

責任商業行為宣導與推動

為確保乙盛集團之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司舉辦與誠信經營議題相關之教育訓練（含誠信經營法規遵行、稅務、會計制度及內部控制等相關課程），以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。

同時，本公司訂有「客戶授信管理作業」及「供應商管制程序」，對於不符標準者將不予以往來或降低交易額度；另已於商業契約中明定誠信行為條款。

乙盛恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。

公司治理與反貪腐

乙盛集團持續推動穩健之公司治理，包括維護股東權益及平等對待股東、強化董事會結構與運作、提升資訊透明度、邁向企業永續發展等，近年來積極投入公司治理機制的強化與改善，並致力於法令遵循及董事會各項職能之提升。未來將持續完善公司治理的架構，以提升並健全公司之經營體制。2025 年，台灣分公司安排員工及經理人參與公司治理及防範內交易課程「114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會」，共 15 小時，員工總數 50 人，完訓人數 5 人，完訓占比 10 %。

乙盛集團亦致力於建立誠信經營文化，要求全體員工遵守道德標準和法律法規。雖尚未有反貪腐政策和程序的專項政策，但目前已有誠信相關規範，並計劃在未來進一步強化貪腐風險管理，現行誠信經營的相關規範已於公司內部系統公開，確保全體員工、董事均可隨時查閱。為確保治理單位及員工充份瞭解誠信經營與反貪腐相關規範，落實教育訓練與宣導，2025 年度安排董事參與公司治理課程，3 位董事分別參與「董監事暨公司治理主管系列課程 - 虛擬資產之犯罪手法與洗錢防制」、「董監事暨公司治理主管系列課程 - 董監如何監督公司建立並推動完善之風險管理制度」、「董監事暨公司治理主管系列課程 - 營業秘密最新實戰解析與董監經營風險」，共 9 小時，佔董事會成員 42.86%。2025 年乙盛集團無發生任何貪腐事件。



2025 年反貪腐教育訓練情形，依員工地區、層級及類別說明如下：

反貪腐教育訓練		員工層級			員工類別		
		主管	非主管	總數	直接人員	間接人員	總數
台灣分公司	訓練總時數	5	28	33	0	33	33
	完訓人數 (A)	5	28	33	0	33	33
	2025/12/31 在職總人數 (B)	17	33	50	0	50	50
	完訓占比 % C=A/B	29.41%	84.85%	66.00%	0%	66.00%	66.00%
昆山乙盛	訓練總時數	44	598	642	132	510	642
	完訓人數 (A)	22	299	321	66	255	321
	2025/12/31 在職總人數 (B)	57	382	439	67	372	439
	完訓占比 % C=A/B	38.60%	78.27%	73.12%	98.51%	68.55%	73.12%

註 1：完訓佔比，2025 年 12 月底仍在職員工當中當年度相關課程完訓人數 / 該地區該（層級）類別當年度 12 月底仍在職員工總人數。

註 2：主管：台灣分公司定義為經理級以上人員；昆山乙盛定義為課長級以上的人員。

註 3：直接人員定義為產線人員；間接人員定義為專業人員。

尋求建議和提出疑慮的機制

為健全公司治理之監督功能，本公司訂定「誠信經營作業程序及行為指南」，明確規範檢舉事項的標準作業程序，涵蓋案件受理、調查過程、調查結果及相關文件製作之紀錄保存。對於經查證屬實的檢舉情事，責成相關單位檢討內部控制制度及作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。此外，本公司專責單位將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施，向董事會報告。

乙盛集團訂有「員工溝通申訴管理辦法」及「EICC 行為準則」，設有員工及外部專人信箱，採專人受理並設有記功及現金獎勵，針對受理檢舉事項之調查標準作業流程建立相關保密機制，並對檢舉人身分及檢舉內容確實保密。2025 年乙盛集團未接獲任何舉報。

諮詢與舉報管道

外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱（吹哨者信箱）	justice@eson.tw
	董事長信箱	tsai@eson.tw
內部管道	員工申訴信箱	speakout@eson.tw

舉報案件總數表

	2023 年	2024 年	2025 年
舉報案件總數	0	0	0
與違反從業道德行為不相關	0	0	0
舞弊	0	0	0
利益衝突	0	0	0
內線交易	0	0	0
經調查後成立案件數	0	0	0

2.2 法規遵循

乙盛訂定「誠信經營守則」規範公司同仁於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益。「誠信經營守則」已訂立於管理辦法文件編號 MUL-028。乙盛集團所有營運據點 2025 年並無發生反競爭行為、違反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等重大裁罰或罰款案件，也未有重大違反社會與經濟相關法律及規定之情事，亦無任何非金錢制裁之事件發生。

重大違規事件標準（適用於本集團）如下：

重大違規事件標準	
 勞工重大違規定義	指涉及勞工權益的違規行為，且遭主管機關裁罰新台幣 50 萬元（或其貨幣等值）以上之案件。 例如（列舉包括但不限於）：違反勞動法規（如未依法支付工資、違反工時規定）；涉及強迫勞動或童工；重大工安事故導致人員傷亡，並經主管機關裁罰達標準金額以上；歧視或騷擾事件，經法院判決或主管機關處罰。
 環保重大違規定義	指在環境保護方面違反法規，並遭主管機關裁罰新台幣 50 萬元（或其貨幣等值）以上之案件。 例如（列舉包括但不限於）：違法排放廢氣、廢水或有害廢棄物超過法規標準；未經許可進行當地環境影響評估，擅自開發或施工；重大污染事故，如土壤污染、海洋污染，導致生態破壞或公共健康風險；違反廢棄物處理法規，如非法傾倒、處置有害物質。
 其他重大違規定義	法律依據：是否違反適用的法律、法規或監管要求。 財務影響：是否造成重大財務損失或潛在風險，如罰款、賠償或資本市場影響。 聲譽與品牌影響：是否對企業聲譽造成負面影響，影響市場信任度或客戶忠誠度。 營運影響：是否導致業務運營中斷、生產受限或供應鏈問題。 利益相關方影響：是否對員工、消費者、股東或社會大眾產生重大負面影響。

