

● 留職停薪

大立光依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請。

最近三年男女申請留職停薪人數，2022 年復職人數 98 人，2023 年復職人數 108 人，2024 年復職人數 112 人，統計如下表：

項目	2022 年			2023 年			2024 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	363	819	1,182	378	816	1,194	391	767	1,158
實際申請人數 (B)	106	37	143	88	58	146	99	43	142
申請率 (B/A) (%)	29.2%	4.5%	12.1%	23.3%	7.1%	12.2%	25.3%	5.6%	12.3%
年度待復職人數 (C)	90	28	118	96	49	145	77	41	118
實際申請復職人數 (D)	75	23	98	75	33	108	71	41	112
復職率 (D/C) (%)	83.3%	82.1%	83.1%	78.1%	67.3%	74.5%	92.2%	100%	94.9%
上一年度復職人數 (E)	66	3	69	75	23	98	75	33	108
上一年度復職滿一年人數 (F)	59	3	62	75	23	98	71	32	103
留住率 (F/E) (%)	89.4%	100.0%	89.9%	100.0%	100.0%	100.0%	94.7%	97.0%	95.4%

註：依性別工作平等法第十六條，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

2022 年符合育嬰假申請資格人數 = 2019 年 ~ 2022 年

2023 年符合育嬰假申請資格人數 = 2020 年 ~ 2023 年

2024 年符合育嬰假申請資格人數 = 2021 年 ~ 2024 年

7-5 重視人權

人權政策：多元平等與維護人權

管理方針

- 目標與標的：營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的多元平等與人權維護之工作環境與管理文化。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，建置性別平等、多元尊重與人權維護的和諧工作環境。
- 管理措施：
 - (1) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異提供公平就業機會。
 - (2) 依「職工福利金條例」提撥職工福利金參加勞工保險、健康保險。
 - (3) 公平、合理、客觀的績效考核作業。



本公司遵守勞動法規及訂定外籍勞工管理辦法，保障員工的勞動人權與其權益。

● 承諾：100% 符合相關勞動法規要求。管理措施有制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。

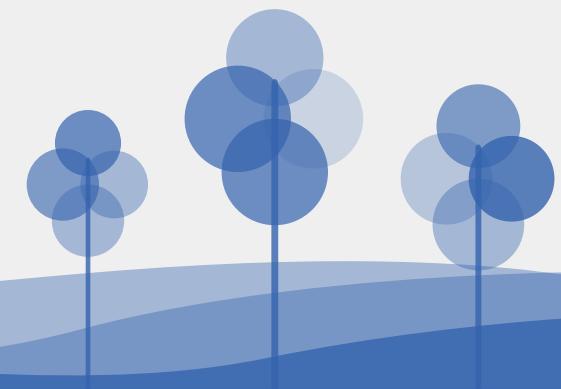
大立光參照國際勞動公約、RBA 責任商業聯盟行為準則，且致力遵守台灣勞動相關法律，制定內容包含工時工資、人道待遇、不歧視、反職場霸凌且自由結社等勞工人權保護管理的守則：防止非志願勞工、性騷擾防治、職場母性保護、執行職務遭受不法侵害預防辦法。

「招募任用管理辦法」明確揭示禁用童工、青少年勞工夜間工作保護等標準；針對外籍勞工部分，除遵守勞動法規之外，特訂外籍勞工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。管理部定期評估強制勞工風險，若有違反之情況，會揭露資訊給相關單位主管並做提醒，用以確保之後類似情況不會再發生。

項目	禁止強迫勞動	禁用童工與未成年工之保護
風險評估	內部控管工時。	依身分證核實面試者年齡是否年滿18歲。
目標	不強制或脅迫無意願人員進行勞務行為。	禁用童工；若用未成年工應依法保護。
管控措施	工時控管。 連續出勤、例假日出勤追蹤。 提供意見反應管道。	未成年工應進行工時控管。 禁止連續出勤、夜班、例假日出勤。 提供意見反應管道。

項目	杜絕不法歧視	安全衛生環境
風險評估	依台灣勞動法令，新人於面試作業、在職員工訓練、薪酬與晉升等，揭示不歧視原則。	做好危害識別與風險評估→高風險工作崗位應列管。 落實職業疾病預防，促進員工身心健康。
目標	新人面談不詢問與工作無關的個人資訊， 在職者同事與主管間、或同事間禁止言語歧視。	建立公司健康安全文化與打造友善工作環境。
管控措施	定期檢視法規與內部管理制度是否符合法律規定。	訂立人身安全與工作環境保護措施。 提供醫療協助、護士駐廠服務、醫生 PT 臨場診療。 人員教育訓練及宣導。

工作生活平衡	
風險評估	藉由休閒活動的參與來拓展同事間的人際互動。
目標	提高員工參與率。
管控措施	加強福委會的廠內宣傳，提高參與度。 發放問卷，提供改善方向。



由人權專責單位管理部負責，為使公司每位同仁能充分了解勞動權益及企業社會責任的政策與措施，進行新進人員勞動人權的員工訓練成效測驗。

- (1) 授課：新人報到當天安排 30 分鐘企業社會責任及勞動人權政策宣導，藉由影片、簡報及人員講解，使員工對於人權相關法規常識可以有更深層的了解與認識，並了解自身權益及申訴管道。
- (2) 測驗：為確保員工對於教育訓練內容充份吸收，訓練後進行筆試測驗，員工需通過標準才算合格。若低於標準，需再另訂訓練時間，安排員工再回來重新受訓，使其可以充分了解勞動人權及其他權益。
- (3) 受訓通過率：(考題 40 題，及格分數為 80 分)

期望員工都能充分了解勞動人權。

年度	受訓人數 (台籍新進人數)	受訓通過率
2022 年	878	100%
2023 年	729	100%
2024 年	836	100%

● 最近二年各項人權指標落實情形

2023 年				2024 年			
無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件	無發生歧視事件	無禁止自由結社	未發生聘用童工事件	無發生重大強迫及強制勞動事件

7-6 關懷與溝通 - 人權維護

大立光提供各種溝通管道以促進勞資雙方之溝通協調，深入瞭解員工對管理與福利制度之滿意度，持續精進良好之勞資關係。本公司成立至今，勞資關係和諧，並無發生因勞資糾紛而導致損失之情事，預估未來因勞資糾紛而導致損失的可能性極低。

此外，透過勞資會議員工代表，針對特定議題反應同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論與公司達成共識，確保溝通管道暢通。同時，依法成立職工福利委員會、職業安全衛生委員會、勞工退休準備金監督委員會，並送主管機關核備後正式運作。目前勞資會議每季定期開會，職工福委員與職安委員會亦定期開會，各個勞資溝通組織各司其職，針對不同議題溝通，共同促進勞資和諧與共榮共存而努力，創造勞資互利與雙贏。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反應機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效處理及獲得回覆，透過公正、保密、迅速處理過程，解決同仁疑惑，建構良好勞資關係。

● 勞資溝通管道多元化

本公司尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社。上述勞資溝通組織，除勞資會議外，勞方代表均多於資方，另依法設置職業安全衛生委員會、職工福利委員會，2024 年勞資雙方代表人數如下表：

溝通組織名稱	勞方代表	資方代表
勞資會議	5	5
職業安全衛生委員會	51	29
職工福利委員會	12	1
勞工退休準備金監督委員會	7	2



● 勞工意見

緊急逃生門增加監控攝影機，減少廠區死角，增進工作環境安全。

改善廢棄物儲存區之環境及標示，提高儲存區的安全衛生。

改善行車動線標示、標示及交通管制措施，提高廠區行車安全。

增加邊界噪音量測，積極改善廠區噪音。

其他

● 勞資會議員工反應意見的處理

本公司無團體協約、有勞資會議，勞資會議設資方代表五位及勞方代表五位，代表參與勞資會議之相關會議活動；勞資會議之勞方代表，依據勞資會議實施辦法，得票數最高五位為勞工代表，並有男性、女性及外勞保障名額，可兼顧各類勞工的意見表達；勞資會議是為協調勞資關係、促進勞資合作、並防範各類勞工問題於未然所制定的一種勞資諮詢制度。其基本精神係鼓勵勞資間自願性的諮商與合作，藉以增進勞資雙方的溝通，減少對立衝突，使雙方凝聚共識，匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。

● 勞資會議討論事項

營業額達成激勵獎金

三節獎金發放

公司股東會

員工年度體檢及員工健康諮詢服務事宜

員工酬勞發放事宜

辦理年度尾牙及同仁配合相關事項

發送年終獎金相關事宜

建置社群網站官網，增加與員工之雙向溝通管道

● 員工意見箱

本公司於工作場所或宿舍明顯處及部份隱密處設立員工意見箱，供員工表達建議及意見。我們鼓勵員工，應循正常管理體系及管道反應問題，但對於以下事項員工得以【員工意見箱】直接反應：

循正常管道已無法或不能得到回應之事項

發現公司內有不合法或不道德之行為時

對公司營運管理有重大建議，但因故無法循正常管理提出時

推舉優秀同事默默付出之重大貢獻

其他直接須向部門經理以上反應之事項

【員工意見箱】反應事項可包括但不限於解決下列相關問題：

反歧視、反騷擾與虐待

預防非自願勞工的強迫勞動

外勞中介招聘代理管理及保護外籍勞工

預防雇用童工、保護未成年工人及保護學生工人

工作時間、工資、福利與勞動契約

結社自由與集體協商

職業健康與安全管理、事故管理及緊急事件準備和應對

宿舍和餐廳管理

危險廢棄物管理、廢水管理、雨水管理、廢氣排放管理及廠界雜訊管理

任何方式參與其中任何一項的調查或處理，不對任何此類員工實行解雇、列入黑名單，歧視、騷擾、恐嚇、報復或其他僱傭決策。

員工反應意見全數如期結案，並將處理結果回饋當事人或採公告方式布達（匿名信件）。