

最高經營階層聲明

- 董事長的話 - 永續發展策略

報告概要與範圍

1、實踐永續管理

- 1.1 ESG 組織與職掌
- 1.2 利害關係人的鑑別與聯絡窗口
- 1.3 利害關係人關注議題溝通分析與重大議題的產生過程
- 1.4 重大議題鑑別後排序與回應
- 1.5 永續經營的影響力
- 1.6 實踐聯合國永續發展目標
 - 大立光在 ESG 永續報告的方向與行動

2、公司治理與永續經營

- 2.1 公司簡介
- 2.2 公司治理
- 2.3 風險管理
- 2.4 經營理念、商業行為守則、誠信經營、道德規範與法規遵循
- 2.5 內控機制與管理系統驗證
- 2.6 資訊安全
- 2.7 永續經營與風險管理、誠信經營、法規遵循與重大性議題關聯性

3、營運績效與客戶服務

- 3.1 營運績效與挑戰
- 3.2 稅務政策
- 3.3 客戶經營與服務
- 3.4 客戶隱私

4、創新發展

- 4.1 產品研發與創新
- 4.2 專利研發成果
- 4.3 營業秘密保護成果
- 4.4 產品品質管理
- 4.5 市場未來性

5、建立永續供應鏈

- 5.1 供應商管理政策與承諾
- 5.2 供應商的管理
- 5.3 供應商的評選
- 5.4 道德採購

6、綠色生產

- 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適
- 6.1 環境政策與承諾
- 6.2 氣候變遷與低碳製造
- 6.3 再生能源與資源節約 / 效率
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理
- 6.6 空氣污染防治
- 6.7 包裝材料改善
- 6.8 環境永續推展

7、友善職場

- 7.1 人才政策與承諾
- 7.2 厚植人才
- 7.3 訓練發展
- 7.4 薪酬福利
- 7.5 重視人權
- 7.6 關懷與溝通 - 人權維護
- 7.7 職場安全衛生
- 7.8 健康促進

8、社會共榮

- 8.1 政策與管理體系
- 8.2 參與外部組織
- 8.3 社會公益活動

附錄 1：ESG 績效 (ESG Performance)

附錄 2：GRI Standards 對照表

附錄 3：SASB 對照表

附錄 4：獨立聲明書

7.1 人才政策與承諾

人才管理政策：建立友善的職場，
奠定永續經營深厚的基石

管理方針

目標與標的： 促進勞資和諧，吸引及留任傑出人才，提供具競爭力薪酬福利與公平晉升，創造獲利成長，讓員工成為公司永續發展的夥伴。

承諾： 運用盡職調查與預警溝通方法，致力人權維護、健全訓練發展體系，建構多元開放的勞資溝通管道，健康安全的工作環境，以及溫馨和諧的工作氛圍。

管理措施： (1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元的福利項目，及法定的退休制度，藉此吸引與留住適好人才。
(2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等的機會。
(3) 依法參加勞工保險、健康保險，提撥職工福利金辦理員工福利活動。
(4) 公平的薪酬福利與晉升、訓練發展，合理、客觀的績效考核與調薪作業
(5) 重視人權維護，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益。
(6) 設立員工申訴管道，即時處理與解決員工的問題。

大立光遵守勞動相關法規，制訂『工作規則』與『職業安全衛生工作守則及安衛組織暨人員編制』並送主管政府機關核備在案，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，並遵循「RBA 責任商業聯盟行為準則」的規定，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、培養員工的職業道德與保護營業秘密、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，藉由公開透明之激勵獎金進與利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。

• 企業永續發展政策

大立光在誠信經營的原則，員工有具『創新、專業、速度、彈性』的經營理念，努力落實「環境保護、照護員工、友善職場、社會共榮、誠信經營、全員參與」的永續發展的政策。

為提升勞動人權，除遵守台灣「勞動基準法」及相關法令，訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、公平交易、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「執行長信箱」，並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係並落實友善職場與照護員工的各項人員管理制度。在遵守照護員工、友善職場的人權政策，我們承諾：

不聘用未滿 16 歲之童工

禁止任何形式的強迫勞動

尊重員工自由結社及集體談判權

禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為

提供合理的薪資福利

提供多元溝通管道，維持勞資和諧

提供安全的工作環境，並建立防範措施

保障身心障礙者就業機會



1、實踐永續管理

- 1.1 ESG 組織與職掌
- 1.2 利害關係人的鑑別與聯絡窗口
- 1.3 利害關係人關注議題溝通分析與重大議題的產生過程
- 1.4 重大議題鑑別後排序與回應
- 1.5 永續經營的影響力
- 1.6 實踐聯合國永續發展目標
- 大立光在 ESG 永續報告的方向與行動

2、公司治理與永續經營

- 2.1 公司簡介
- 2.2 公司治理
- 2.3 風險管理
- 2.4 經營理念、商業行為守則、誠信經營、道德規範與法規遵循
- 2.5 內控機制與管理系統驗證
- 2.6 資訊安全
- 2.7 永續經營與風險管理、誠信經營、法規遵循與重大性議題關聯性

3、營運績效與客戶服務

- 3.1 營運績效與挑戰
- 3.2 稅務政策
- 3.3 客戶經營與服務
- 3.4 客戶隱私

4、創新發展

- 4.1 產品研發與創新
- 4.2 專利研發成果
- 4.3 營業秘密保護成果
- 4.4 產品品質管理
- 4.5 市場未來性

5、建立永續供應鏈

- 5.1 供應商管理政策與承諾
- 5.2 供應商的管理
- 5.3 供應商的評選
- 5.4 道德採購

6、綠色生產

- 氣候變遷風險、潛在營運影響與調適
- 6.1 環境政策與承諾
- 6.2 氣候變遷與低碳製造
- 6.3 再生能源與資源節約 / 效率
- 6.4 水資源管理
- 6.5 廢棄物管理
- 6.6 空氣污染防治
- 6.7 包裝材料改善
- 6.8 環境永續推展

7、友善職場

- 7.1 人才政策與承諾
- 7.2 厚植人才
- 7.3 訓練發展
- 7.4 薪酬福利
- 7.5 重視人權
- 7.6 關懷與溝通 - 人權維護
- 7.7 職場安全衛生
- 7.8 健康促進

8、社會共榮

- 8.1 政策與管理體系
- 8.2 參與外部組織
- 8.3 社會公益活動

7.2 厚植人才

勞資關係政策：促進勞資和諧關係，吸引及留任傑出人才

管理方針

目標與標的： 人才為公司重要資產，營造溫馨和諧的工作氛圍，吸引及留任傑出人才，培育不同職能領域員工，提升工作績效與品質，讓公司與員工共同成長與發展。

承諾： 提供具競爭力的薪酬福利，吸引及留任傑出人才並培育不同職能員工。

管理措施： (1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元豐富的福利項目。
(2) 依照法定的退休制度，藉由此凝聚大立光員工的向心力。
(3) 吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。
(4) 營造溫馨和諧的工作氛圍，促進勞資和諧關係。

隨著智慧手機普及率提高，鏡頭規格也因應使用者需求，越趨強大，所以大立光持續投入研發創新工作，致力擴大研發團隊規模及產品範圍，努力新增產品線、提升產品的值與量。

人才為公司重要資產，致力營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境。除依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，招募適任穩定的人才，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。

為確保勞動市場競爭力，公司設立薪資報酬委員會 (3 人)，每年召開兩次會議，討論董監酬勞及員工酬勞分配案，並提請董事會決議通過。薪資報酬委員會運作情形，可參閱大立光 2022 年報 P.25 之說明資訊。

大立光每年度擬定營業計劃，各用人單位會擬定新年度的人力需求與方向，依實際需求向人力資源部門提出用人申請，由人力資源部門透過各種徵才管道發佈職缺訊息及內部轉調，同仁透過內部轉調提升專業能力，設置內部職缺專區，有助同仁依個人職涯規劃主動應試公司職缺。

2022 年人才招募管道：人力銀行、校園徵才、員工推薦、政府就服站、就業博覽會、廠外紅布條、獵人頭公司、大學院校合作、線上徵才、內部徵才...等；持續鎖定招募有相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，開發更高階規格鏡頭，加上裝載鏡頭數逐漸增加，故公司積極提升產能規模，機台自動化程度，以創造獲利成長。

(1) 截至 2022 年 12 月大立光人數為 7,391 人，最近二年人力結構分佈如下表：

| 類別 | 項目 | 2021 年 | | | | 2022 年 | | | |
|-----|---------|---------|--------|-------|--------|---------|--------|-------|--------|
| | | 女性 | | 男性 | | 女性 | | 男性 | |
| | | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| 職類 | 生產 | 2,948 | 41.34% | 2,185 | 30.64% | 3,086 | 41.74% | 2,188 | 29.60% |
| | 管理 | 247 | 3.46% | 661 | 9.27% | 233 | 3.16% | 697 | 9.43% |
| | 研發 | 157 | 2.20% | 933 | 13.08% | 184 | 2.50% | 1,003 | 13.57% |
| 合計： | | 3,352 | 47.01% | 3,779 | 52.99% | 3,503 | 47.40% | 3,888 | 52.60% |
| 總計： | | 7,131 人 | | | | 7,391 人 | | | |
| 本國 | 30 歲以下 | 534 | 7.49% | 1,515 | 21.25% | 483 | 6.54% | 1,385 | 18.75% |
| | 31~50 歲 | 1,102 | 15.45% | 2,177 | 30.55% | 1,072 | 14.50% | 2,391 | 32.35% |
| | 51 歲以上 | 19 | 0.27% | 27 | 0.38% | 26 | 0.35% | 28 | 0.38% |
| 外籍 | 30 歲以下 | 1,268 | 17.78% | 21 | 0.29% | 1,372 | 18.56% | 35 | 0.47% |
| | 31~50 歲 | 429 | 6.02% | 39 | 0.55% | 550 | 7.44% | 49 | 0.66% |
| | 51 歲以上 | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計： | | 3,352 | 47.02% | 3,779 | 52.99% | 3,503 | 47.39% | 3,888 | 52.61% |
| 總計： | | 7,131 人 | | | | 7,391 人 | | | |