# LARGAN

#### ▲ 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

▲ 01 實踐永續管理

▲ 02 公司治理與永續經營

▲ 03 營運績效與客戶服務

▲ 04 創新發展

▲ 05 建立永續供應鏈

▲ 06 綠色生產

#### ▲ 07 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

▲ 08 社會共榮

▲ 附錄

ESG 永續報告書 **2023** 

# 〉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

- 目標與標的:促進勞資和諧,吸引及留任傑出人才,提供具競爭力的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,藉此吸引與留住適任人才。
- (2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。
- (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「員工意見箱」,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

# LARGAN

#### ▲ 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

▲ 01 實踐永續管理

▲ 02 公司治理與永續經營

▲ 03 營運績效與客戶服務

▲ 04 創新發展

▲ 05 建立永續供應鏈

▲ 06 綠色生產

#### ▲ 07 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

▲ 08 社會共榮

▲ 附錄

ESG 永續報告書 **2023** 

# 〉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

- 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。



隨著智慧型手機普及率提高,鏡頭規格也因應使用者需求,愈趨強大,因此 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 2023 年報之說明資訊。

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。

2023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。



#### ▲ 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

#### ▲ 01 實踐永續管理

#### ▲ 02 公司治理與永續經營

#### ▲ 03 營運績效與客戶服務

#### ▲ 04 創新發展

#### ▲ 05 建立永續供應鏈

#### ▲ 06 綠色生產

#### ▲ 07 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

# ▲ 08 社會共榮

#### ▲ 附錄

# ESG 永續報告書 2023

### 一、截至 2023 年 12 月大立光人數為 7,730 人,最近二年人力結構分佈如下表:

類別	項目		202	2 年		2023 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	3,086	41.74%	2,188	29.60%	3,290	42.56%	2,293	29.66%		
	管理	233	3.16%	697	9.43%	230	2.98%	646	8.36%		
	研發	184	2.50%	1,003	13.57%	215	2.78%	1,056	13.66%		
合計:		3,503	47.40%	3,888	52.60%	3,735	48.32%	3,995	51.68%		
總計:			7,39	1人		7,730 人					
本國	30 歲以下	483	6.54%	1,385	18.75%	451	5.83%	1,275	16.49%		
	31~50 歲	1,072	14.50%	2,391	32.35%	1,090	14.10%	2,510	32.47%		
	51 歲以上	26	0.35%	28	0.38%	31	0.40%	33	0.43%		
外籍	30 歲以下	1,372	18.56%	35	0.47%	1,516	19.61%	113	1.46%		
	31~50 歲	550	7.44%	49	0.66%	647	8.38%	64	0.83%		
	51 歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
合計:		3,503	47.39%	3,888	52.61%	3,735	48.32%	3,995	51.68%		
總計:			7,39	1人	7,730 人						

大立光對於人才招募皆為正職,並無任何派遣、臨時工等勞工身分。故新進人員錄取後即享有正式員工的福利,無任何差別待遇。大立光平等對待面試者,不因性 別或是身體殘疾而有差別待遇。藉由多元招募管道,讓更多的女性工作者與身心障礙人士能夠到大立光工作,使其發揮個人價值並對公司做出貢獻。

2023 年無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化,參照勞動基準法第十六條,將依法規定在職年資提前 10、20 或 30 日前預告之。



## ▲ 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

▲ 01 實踐永續管理

▲ 02 公司治理與永續經營

▲ 03 營運績效與客戶服務

▲ 04 創新發展

▲ 05 建立永續供應鏈

▲ 06 綠色生產

#### ▲ 07 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

▲ 08 社會共榮

▲ 附錄



#### 二、2023 年男女性同仁新進與離職比例

為鼓勵多元、促進平等的就業環境,面試時以人員能力及職務合適度作為考量,不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。惟依年齡或性別劃分,有離職率不均的情形,可能顯示工作場所存在著不合理或潛在不公平的現象。故新進率與離職率以該類別人數為計算基準,以利於不同類別間比較。

項目		2023 年新進						2023 年離職					
クロー	女	%	男	%	小計	%	女	%	男	%	小計	%	
30 歲以下	171	12.9%	392	29.5%	563	42.4%	-127	12.8%	-283	28.6%	-410	41.5%	
台籍 31~50 歲	80	6.0%	86	6.5%	166	12.5%	-114	11.5%	-170	17.2%	-284	28.7%	
51 歲以上	. 0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-1	0.1%	-1	0.1%	-2	0.2%	
小計	251	18.9%	478	36.0%	729	54.9%	-242	24.5%	-454	45.9%		70.4%	
30 歲以下	456	34.3%	87	6.6%	543	40.9%	-126	12.7%	0	0.0%	-126	12.7%	
外籍 31~50 歲	40	3.0%	16	1.2%	56	4.2%	-157	15.9%	-10	1.0%	-167	16.9%	
51 歲以上	. 0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	
小計	496	37.3%	103	7.8%		45.1%	-283			1.0%		29.6%	
30 歲以下	627	47.2%	479	36.1%	1,106	83.3%	-253	25.6%	-283	28.6%	-536	54.2%	
合計 31~50 歲	120	9.0%	102	7.7%	222	16.7%	-271	27.4%	-180	18.2%	-451	45.6%	
51 歲以上	. 0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	-1	0.1%	-1	0.1%	-2	0.2%	
小計	747	56.3%	581	43.8%	1,328	100.0%	-525	53.1%	-464	46.9%	-989	100.0%	

ESG 永續報告書 **2023**