

LARGAN

大立光電股份有限公司



永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目錄

CONTENTS

最高經營階層的話 03

報告概要與範圍 04

01 實踐永續管理 05

02 公司治理與永續經營 16

03 營運績效與客戶服務 33

04 創新發展 40

- 1-1 ESG 組織與職掌 ————— 06
- 1-2 利害關係人的鑑別與聯絡窗口 ——— 07
- 1-3 利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程
- 1-4 重大主題鑑別後排序與回應 ————— 10
- 1-5 永續經營的影響力 ————— 13
- 1-6 實踐聯合國永續發展目標 ————— 14

- 2-1 公司簡介 ————— 18
- 2-2 公司治理 ————— 19
- 2-3 風險管理 ————— 24
- 2-4 誠信經營與法規遵循 ————— 25
- 2-5 內控機制與管理系統驗證 ——— 29
- 2-6 資訊安全 ————— 31

- 3-1 營運績效與挑戰 ————— 34
- 3-2 稅務政策 ————— 38
- 3-3 客戶經營與服務 ————— 38
- 3-4 客戶隱私 ————— 39

- 4-1 產品研發與創新 ————— 41
- 4-2 專利研發成果 ————— 42
- 4-3 營業秘密保護成果 ————— 42
- 4-4 產品品質管理 ————— 43
- 4-5 市場未來性 ————— 44

05 建立永續供應鏈 45

06 綠色生產 50

07 友善職場 66

08 社會共榮 88

- 5-1 供應鏈管理政策與目標 ——— 47
- 5-2 供應商的管理 ————— 47
- 5-3 供應商的評選 ————— 48
- 5-4 道德採購 ————— 49

- 6-1 氣候行動 ————— 51
- 6-2 環境政策與承諾 ——— 57
- 6-3 低碳製造 ————— 57
- 6-4 再生能源與資源節約 — 59
- 6-5 水資源管理 ————— 59

- 6-6 廢棄物管理 ——— 61
- 6-7 空氣污染防治 ——— 64
- 6-8 包裝材料改善 ——— 64
- 6-9 環境永續推展 ——— 65

- 7-1 人才政策與承諾 — 69
- 7-2 厚植人才 ————— 70
- 7-3 訓練發展 ————— 74
- 7-4 薪酬福利 ————— 76

- 7-5 重視人權 ————— 78
- 7-6 關懷與溝通-人權維護 — 80
- 7-7 職業安全衛生 ————— 82
- 7-8 健康促進 ————— 85

- 8-1 政策與管理體系 ——— 89
- 8-2 參與外部組織 ——— 89
- 8-3 社會公益活動 ——— 90

附錄

- 附錄 1：ESG 績效 ————— 91
- 附錄 2：GRI Standards：2021 與永續報告書章節對照表 ——— 93
- 附錄 3：SASB 對照表 ————— 98
- 附錄 4：永續揭露指標—光電業 ————— 98
- 附錄 5：氣候相關資訊揭露 ————— 99
- 附錄 6：獨立保證意見聲明書 ————— 101

「持續創新與市場領導、提升風險管理與永續揭露與推動低碳與職場永續，同步推動多元包容文化。」

永續發展策略

2024 年全球智慧型手機、高階鏡頭需求回溫，大立光全年營收約達新台幣 594.58 億元，較前一年成長、毛利率提升，創下多年來佳績。營運策略上，大立光持續聚焦手機鏡頭技術進化，2024 年毛利較高之產品高階鏡頭佔比提升與成本優化成效明顯。展望 2025 深化產品組合優勢，並透過製造成本與規模經濟，維持盈利競爭力。

大立光秉持誠信經營的理念，加強董事會審議流程提升資訊透明度與責任制，獨立董事職能持續發揮，並定期評估符合相關法規及獨董選任規定，強化治理結構。2024 年員工與董監酬勞、平均每位員工獲配較去年增長，公司施行績效分配機制，同時提升內部信任與長期投入動能。

產品有害物質控管方面，公司依《REACH》、《RoHS》等國際規範更新最新管理制度，明訂不使用衝突金屬，2024 年未發生任何因有害物質違規事件，將管理制度與合規執行力並行。在環境維護領域，大立光持續推動資源節約與污染防治。2024 年節電 759.2 萬度，面對氣候變遷相關議題，也因主管機關法規將併入碳費徵收體系，配合國家碳管理政策，也納入公司內部管理關注範疇。我們擬定碳減量計畫與再生能源策略，同時符合環保法規持續監控廢水、空汙數值。

關懷員工健康方面，公司完善員工健康與友善措施。設有廠區護理師、每月健康諮詢與年度健檢制度；哺（集）乳室、孕婦專用車位及與 22 家幼托機構合作，大立光以人為本的組織理念。未來將持續落實支持職場永續計畫與人權相關政策。

2024 年大立光在永續實踐上營運穩健；治理規範嚴謹；環境控管領先，職場文化友善，展望未來三大方向：持續創新與市場領導、提升風險管理與永續揭露與推動低碳與職場永續，同步推動多元包容文化。

我們將秉持「創新、專業、速度、彈性」經營理念，不僅創造股東價值，與所有利害關係人攜手前進，共築更永續的未來。

董事長 **林恩平**

" 報告書概要

本報告書內容係依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 發佈的永續性報導準則 (GRI Standards) 指導方針與架構撰寫, 詳實介紹大立光電股份有限公司 (以下簡稱大立光或本公司) 履行企業公民責任, 針對實踐永續管理 (含 ESG 組織與職掌、利害關係人的鑑別與關注議題溝通與分析、重大主題的排序與回應、永續經營的影響力、實踐聯合國永續發展目標、永續發展目標與計畫)、公司治理與永續經營、營運績效與客戶服務、創新發展、建立永續供應鏈、綠色生產、友善職場與社區共榮等領域所積極從事之措施與行動。

" 資料期間

2024 年 (2024 年 01 月 01 日起至 2024 年 12 月 31 日止), 與財務報表一致。本報告揭露大立光各項 ESG 永續管理方針、風險評估、重大性主題排序、回應及列表管理、ESG 行動績效的資訊, 而部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。本公司將每年會增修 ESG 報告再持續發行。

" 範圍邊界

- 內容所載資訊係以大立光公司在台灣 10 個據點為主, 不含台灣及中國大陸子公司, 以大立光員工及組織外的客戶、供應商及投資者為揭露相關重大性主題。
- 財務績效數字以新臺幣為計算基準。財務數據可靠性來源經會計師認證後公開發表, 並以一般慣用文字、數值的描述方式呈現。
- 因台灣子公司與大立光為共用廠區, 第六章綠色生產之環境指標, 如水資源、廢棄物、空污等績效指標, 採合併計算及揭露。

" 原則與指南

- Global Reporting Initiative : GRI Standards
- 上市公司編製與申報永續報告書作業辦法
- 上市上櫃公司企業社會責任實務守則
- TCFD : 氣候相關財務揭露 (氣候變遷的風險、機會與財務影響)
- SASB 發佈資源轉型的產業永續會計標準: 硬體製造業: 可持續發展主題與會計指標

" 報導改變

- 更新本報告書之 2023 年溫盤數據與主管機關申報一致。
- 延續 2023 年 11 項重大主題。
- 刪除重複重大指標 - 詳細說明: 請參閱 1.4 重大主題鑑別後排序與回應之 2024 年重大性主題, 調整說明。

" 發行頻率

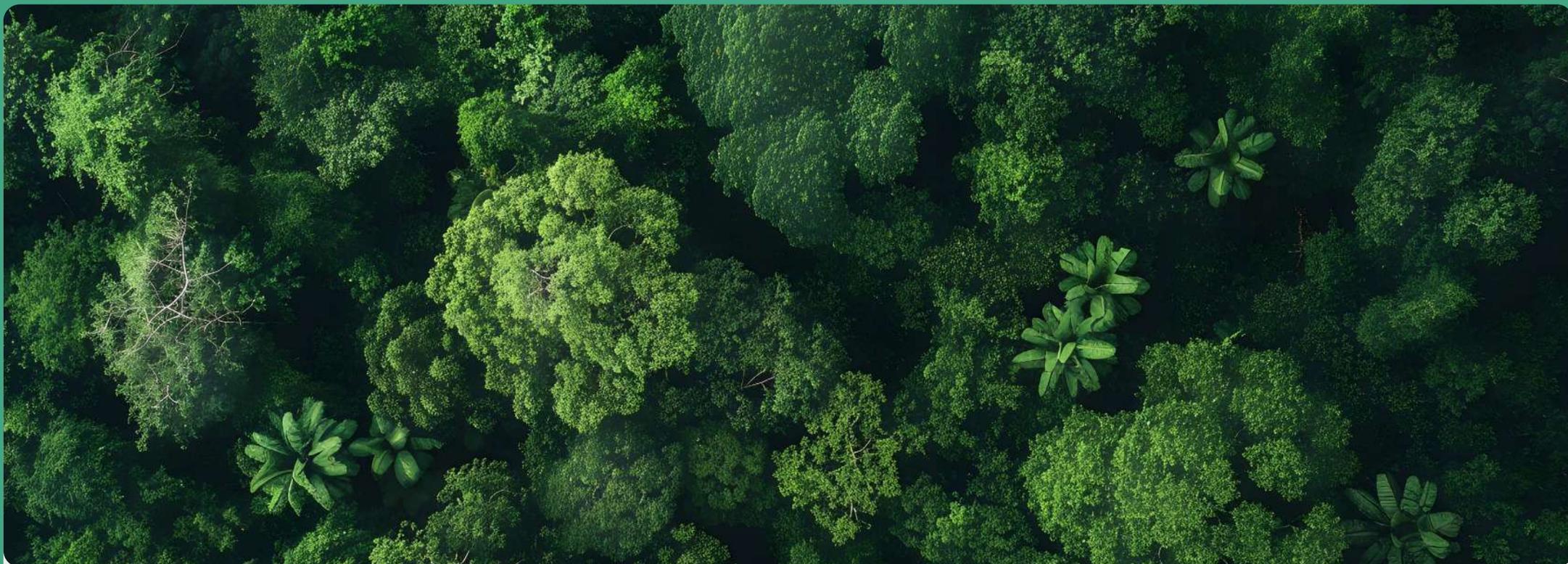
- 每年 1 次, 現行版發行: 2025 年 08 月, 下一次發行: 2026 年 08 月。

" 公開資訊的準確性

- 內部確認:
 - 如果無特別加註, 本報告中所有的貨幣單位為新台幣、數字部份採四捨五入後小數第二位。部份指標為了突顯中長期趨勢, 係提供 2022 年至 2024 年的連續數據。
 - 本報告書所揭露的每項資料、數據、審查及查證資料均已文件化, 皆經過各相關部門主管的確認及核定, 及經最高管理階層審閱。
- 外部確認:
 - 合併財務報表財務數據: 安侯建業聯合會計師事務所, 含其他子公司。
 - ESG 永續報告書: 與亞瑞仕國際驗證議定, 使用 AA1000 AS v3 執行 Type I 中度保證等級查證, 符合 GRI: 2021 準則的要求, 出具獨立保證意見聲明書 (詳如附錄 6)。

" 聯絡窗口:

地址: 40852 台中市南屯區精科路 11 號
聯絡人: 何仁安
E-mail: precision@largan.com.tw
電話: 886-4-36002345 分機 70465
傳真: 886-4-36003345



01 | 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主題產生過程

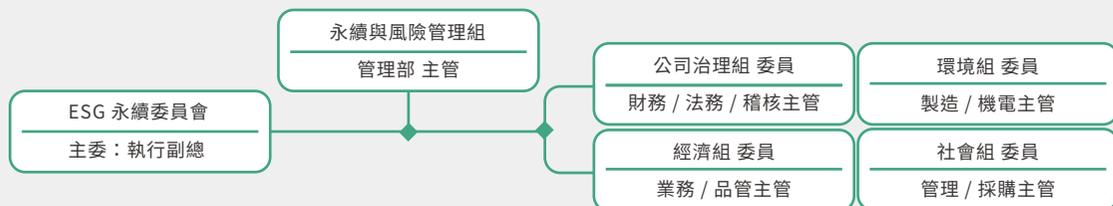
1-4 重大主題鑑別後排序與回應

1-5 永續經營的影響力

1-6 實踐聯合國永續發展目標

1-1 ESG 組織與執掌

本公司成立 ESG 永續委員會 (以下簡稱 ESG 委員會) 指派執行副總擔任主任委員, 各相關部門主管擔任公司治理組、經濟組、環境組、社會組的委員, 永續長負責向董事長報告, 其組織架構、職掌及其負責單位摘要如下圖:



ESG 委員會為跨部門溝通平台, 負責規劃與執行及管控各項行動方案, 整合與監督公司治理 (含經濟)、社會、環境三大面向的執行進度與成效, 確保組織橫向與縱向溝通的有效性, 具體實踐永續發展。該委員會的職掌:



公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動, 倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際, 本公司訂有相關風險管理與危機應變作業辦法, 如該衝擊對公司營運產生重大危害與否而佔在董事會報告, 2024 年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

上述 ESG 委員會的組織, 各類別面的 ESG 重點工作項目與負責單位如下表:

各類別面	ESG 重點工作項目	負責單位
公司 治理	公司治理 (財務管理體系) / 誠信經營	財務 / 公司治理主管
	各項管理體系, 包括財務 / ISO / 人員管理等	管理部 / 各級員工 / 勞方代表
	道德管理體系, 包括法規遵循 / 職業道德 / 反貪腐與收購等	管理部
	資訊安全	資訊部
	風險管理	管理部
	客戶隱私	業務部
	永續發展管理機制與目標	ESG 委員會
	針對員工 / 客戶 / 供應商 / 股東建立申訴機制	管理 / 業務 / 稽核 / 財務部
	供應鏈管理 (含承攬商)	管理 / 業務 / 稽核 / 採購部
	經營績效	財務部
環境 面	產品面	業務部
	經濟面	品管部
	環境管理	機電部
	節能減碳	機電部
社會 面	環境管理	管理部 / 機電部
	員工管理	管理部 / 機電部
	社區與公益活動	管理部
	職業安全衛生	管理部
	員工管理機制 / 勞資關係	管理部
	當地社區睦鄰	管理部
	回饋社區與公益活動	管理部

1-2 利害關係人的鑑別與聯絡窗口

大立光依據六大篩選原則「責任」、「影響力」、「親近度」、「依賴性」、「代表性」、「政策及策略意圖」，在 ESG 委員會會議鑑別出五個主要的利害關係人，包含投資人（股東）、客戶、員工、政府機關及供應商。透過各種溝通管道傾聽利害關係人的聲音，蒐集利害關係人對本公司的關注議題，接受並回應利害關係人的期待。

在本公司網站上揭露企業社會責任，包含投資人、客戶、員工、政府機關及供應商的對應窗口與聯絡方式，利害關係人可依其找到相對應的聯絡窗口與其任務如下：



利害關係人	聯絡窗口與其任務
投資人專區	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：黃印嘉 Email：invest@largan.com.tw 任務：大立光重視與投資人建立良好溝通管道，每季舉辦線上法人說明會，同時在公司及證交所網站上公告說明會相關資料，加強資訊揭露及保障投資人權益。
客戶專區	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：沈柏騰 Email：Sales@largan.com.tw 任務：在光學產業係專業光學鏡頭設計及製造商，提供有關鏡頭業務諮詢，包含客戶服務與滿意度、客戶信任及客戶隱私等。
員工專區	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：何仁安 Email：renanho@largan.com.tw 任務：促進勞資間和諧關係，提供員工勞資關係、薪資福利、工作相關或職業安全與健康等議題意見回饋。
政府機關專區	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：曾志裕 Email：erictseng@largan.com.tw 任務：配合政府政策，並適時提供公司資訊。持續與政府機關、外部單位進行溝通、聯繫與互動。
供應商專區	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡窗口：許真維 Email：janehsu@largan.com.tw 任務：為了永續推動大立光的事業發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係。提供合作夥伴們包含綠色環保、勞工人權及道德、衛生與安全、風險管理及道德規範、禁用衝突區礦產等社會責任規範。

1-3 利害關係人關注議題溝通分析與重大主題產生過程

大立光依據永續發展目標、產業規範與標準及組織年度目標等，蒐集永續相關議題。透過各項利害關係人溝通管道，由各單位代表，定期 / 不定期與利害關係人交流，透過判斷公司營運所產生的衝擊影響及是否對公司營運造成衝擊，並參考 GRI 準則彙整出利害關係人關注議題，詳列如下表：

利害關係人	對大立光意義	關注議題	溝通管道	溝通頻率	2024 年重點成果
投資人	秉持誠信經營，致力於永續治理，為股東創造價值。	經營績效 公司治理 風險管理 法規遵循 倫理道德	財務報告 年度股東大會 公開資訊觀測站 法說會 關係人專區	每年 每季 不定期	召開股東會、法說會、海內外投資機構研討會、面對面及電話溝通會議，並隨時更新重大消息於公開資訊觀測站。
客戶	重要經營夥伴，滿足客戶需求共創雙贏。	產品品質及交期 付款條件 客戶服務 客戶隱私 經營績效 供應鏈管理 法規遵循 節能減碳	客戶滿意度調查問卷 客戶會議 電話 郵件 關係人專區	每年 不定期	隨時回應解決客戶問題、發放客戶滿意度調查問卷，提出改善分析，持續追蹤客戶滿意度改善成效。
員工	提供多元意見反映方式，使員工能充分表達意見，並戮力維持勞資間和諧關係。	經營績效 薪資福利 訓練發展 倫理道德 風險管理 法規遵循 人權維護 勞資關係	勞資會議 執行長信箱 電子郵件 公佈欄宣傳 關係人專區	每季 不定期	修訂人事管理相關辦法、籌畫勞工福利（舉例：體檢）。處理勞工申訴案件，確保其職場權益。公布勞工相關資訊，並提供英文版本供外籍同仁閱讀。
政府機關	配合政府政策並適時提供公司資訊，持續與政府機關、外部單位進行溝通、聯繫與互動。	法規遵循	公文 電話 郵件 政令宣導 法規說明 主管機關訪查	不定期	不定期安排員工參與政府機關會議，包括：政令宣導、安全衛生培訓及節約能源等活動，進行聯繫與溝通。
供應商	永續推動大立光的事業發展，並與供應鏈建立夥伴關係。	收款條件 安全衛生 廢棄物管理 供應鏈管理 原物料管理 節能減碳	供應商稽核 供應商自評問卷 關係人專區	每年 不定期	供應商皆簽署承諾書，遵守人權公約以及廉潔承諾，並透過社會責任自評表審核供應商是否符合 RBA 的標準。不定期稽核主要原物料供應商，若有發生變異或來料異常會強化稽核，並進行改善追蹤。

上述關注議題參考 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards, GRI 準則)，依據鑑別、排序、確認、檢視等步驟，進行重大性主題分析，以確認報告書揭露範疇，以及公司內、外部所面臨的重大永續發展挑戰，以全面檢視永續經營成效。有關重大主題產生過程如下：

1. 鑑別

- 2022 年透過以下管道歸納出 23 個永續發展相關議題，做為報告書重大主題鑑別範疇。
- 各部門同仁在辨識利害關係人時依據平時業務與工作的經驗，羅列不同利害關係人關注的永續議題。
- 檢視國內外標竿同業的重大主題以及國際永續趨勢發展。
- 為確保重大主題之客觀性、完整性與包容性，亦回顧前版報告書重大主題矩陣。

2. 排序

關注議題之重大排序方式說明如下：

- 根據各項 ESG 議題於「企業於經濟、環境與人權產生之衝擊程度」和「影響利害關係人關切的程度」兩大面向進行評估。
- 延續 2022 年經內部 ESG 委員會會議了解利害關係人的意見，評估關注議題對內部營運的衝擊性。
- 經統計其直接與間接衝擊的量化分析鑑別各議題之影響衝擊程度，產生初步重大主題矩陣。

3. 確認

- 為確保符合 GRI 完整性及利害關係人包容性原則並強化年度重大主題與核心職能之連結，初步重大主題鑑別結果，由 ESG 委員進行檢視並依據國際標竿分析趨勢，以及商業發展策略等因素，延續 2023 年重大主題，2024 年最終取 11 項重大主題作為本報告書的重大性揭露範疇，我們依據重大主題的內容，對應出相關 GRI 揭露主題，於報告書中回應。

4. 檢示

- 下一版報告書，我們將持續檢視重大主題的矩陣，並強化與利害關係人進一步之溝通，以確認未來重大主題的矩陣式是否進行調整。



1-3-1 關注議題內外部衝擊的分析

ESG 委員會召開會議了解利害關係人的關注議題有 23 項，由各組 ESG 委員會的委員評估關注議題對內部營運的直接或間接衝擊程度如下表：

• 具有 4 個【●】列為重大主題：共 11 項 | • 具有 3 個【●】列為次要議題：共 7 項 | • 具有 2 個【●】列為一般議題：共 4 項

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

利害關係人關注構面		關注議題	公司內部衝擊		公司外部衝擊			
			組織	員工	股東	客戶	供應商	政府機關
公司治理面		1 經營績效	●	●	●	●	●	○
		2 法規遵循	●	●	●	○	○	●
		3 倫理道德	●	●	●	●	●	○
		4 風險管理	●	●	○	●	●	○
		人權維護	●	●	○	○	○	○
經濟面	投資人	股東權益	●	○	●	○	○	○
		收款條件	●	○	○	●	○	○
	客戶	5 產品品質與交期	●	●	●	●	●	○
		客戶服務	●	●	○	●	○	○
供應商	客戶隱私	●	●	○	●	○	○	
	付款條件	●	○	○	○	●	○	
	6 供應鏈管理	●	●	○	●	●	○	
環境面		原物料管理	●	○	○	●	●	○
		7 廢棄物管理	●	●	○	○	●	●
		8 水資源管理	●	●	○	●	○	●
社會面	公司內部的人員管理	節能減碳	●	●	○	○	○	●
		9 勞資關係	●	●	○	●	○	●
		9 多元平等	●	●	○	●	●	○
		10 薪資福利	●	●	●	●	○	○
		訓練發展	●	●	○	●	○	○
	11 安全衛生	●	●	○	●	●	●	
	社區關係	社會公益	●	●	○	○	○	○
捐贈、贊助		●	○	●	○	○	○	

淺綠色且有編號順序者顯示：重大性主題，共計 11 項。說明：重大主題在 1-4 重大主題鑑別後排序與回應，並將重大主題做風險評估與管理，詳見【1-4-1 重大及次要性主題風險考量與推動措施】。

淺灰色顯示，共計 5 項，僅在【1-4-1 重大及次要性議題風險考量與推動措施】做回應。

1-4 重大主題鑑別後排序與回應

依據 2020 年蒐集投資人、客戶、員工及供應商的問卷調查統計，經 2023 年鑑別與確認後共有 11 項重大主題及 7 項次要性議題，2024 年決議延續前一版報告書重大性及次要性關注主題。

2021 年

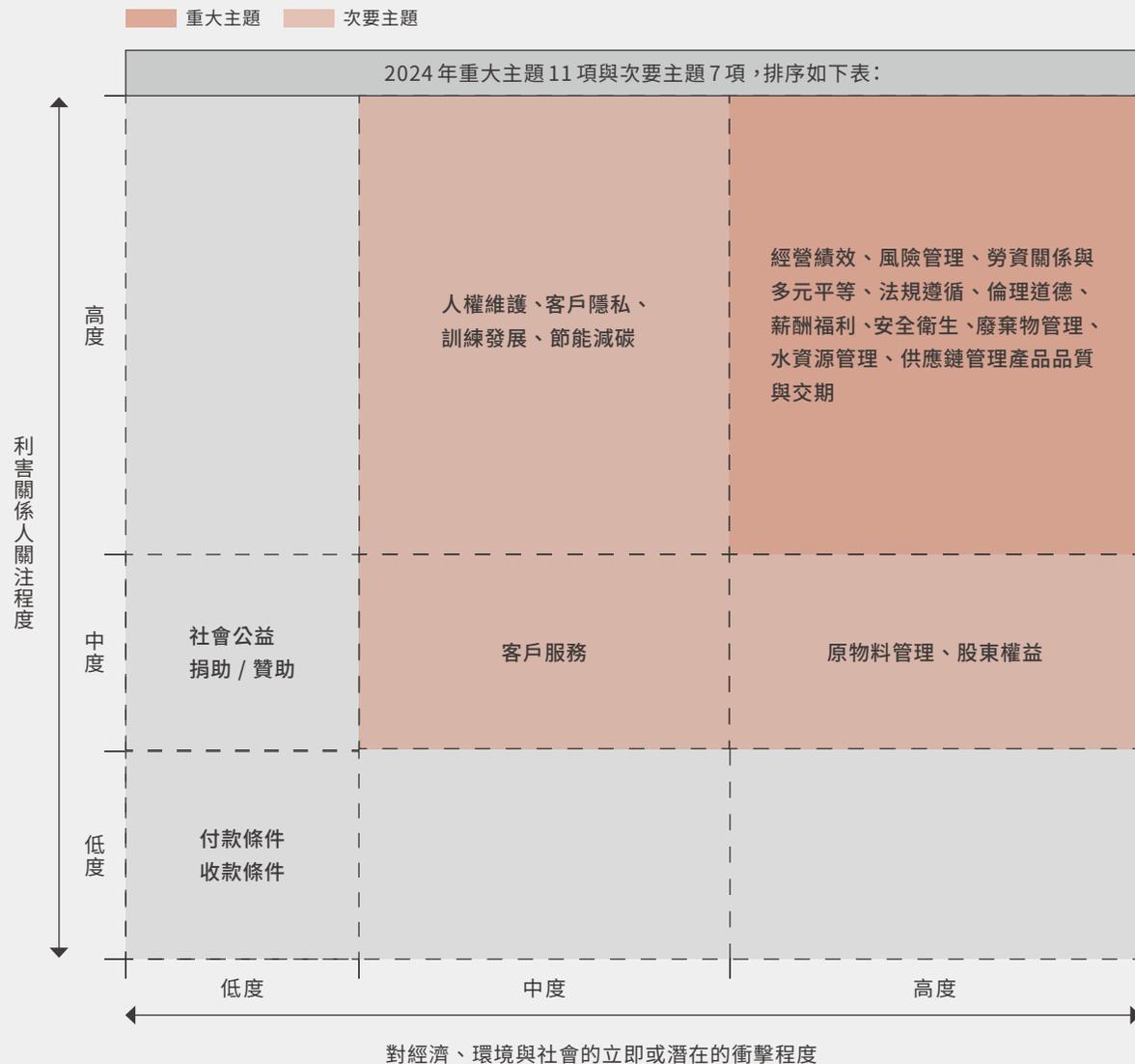
- 維持：經營績效、股東權益、風險管理、勞資關係、法規遵循、倫理道德、人權維護、薪酬福利、安全衛生、多元平等、客戶隱私、廢棄物管理、水資源管理、供應鏈管理、客戶隱私、產品品質與交期，共計 15 項。

2022 年

- 2021 年次要性議題人才培育與訓練發展係同類議題予以合併採用為「訓練發展」。
- 另付款條件、收款條件、節能減碳亦調整至次要議題。

2023 / 2024 年

- 2022 年重大性主題股東權益、人權維護、客戶隱私調整至次要議題。
- 2022 年次要性議題付款條件、收款條件由次要性議題刪去。
- 2022 年重大性主題合併：勞資關係、多元平等。
- 重大性主題如同下列矩陣圖，共計 11 項。



1-4-1 重大及次要性主題風險考量與推動措施

2024 年重大主題 11 項與次要主題 7 項，依據臺灣證券交易所辦理公司治理評鑑要求，上市上櫃公司應依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理主題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略。重大主題的風險發生的嚴重性與可能性，及其風險考量、風險評估詳如下表分析與說明並摘要管理行動及風險評估後相關管理措施說明如下：

(風險發生機率：1- 極不可能、2- 不太可能、3- 可能、4- 很可能、5- 幾乎確定 / 風險嚴重度：1- 很輕微、2- 輕微、3- 中等、4- 嚴重、5- 嚴重災難)。

公司治理面 / 經濟面						
項目	GRI 準則	衝擊類別	可能性	嚴重度	對大立光的重要性與風險考量	推動措施
股東權益	-	-	-	-	落實誠信經營政策為基礎，建立信譽與公司股東的信心。	訂定「誠信經營守則暨檢舉申訴辦法」。
風險管理	3-3 重大主題管理	營運面衝擊，風險管理屬於預防性措施。	2	2	主要分為經營風險與氣候變遷風險，面對全球企業所會面臨的營運性、環境等風險，須有建立風險管理機制，能快速應變，減少損失並持續維護利害關係人利益。	訂定風險管理制度因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。
經營績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	影響公司營運與重大策略。	1	1	因持續獲利以達到永續經營的目標，並創造新的就業機會。	隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出。拓展客戶。控制成本費用。
產品品質與交期	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	造成公司財務損失或成長及聲譽影響。	4	4	客戶對產品品質與交期很重視，也是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	通過 ISO 9001 品質管理認證與品質保證的程序書及作業標準，並管理品質異常的原物料。
倫理道德	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	違反倫理與職業道德，重則影響公司內外部聲譽。	3	2	公平、誠實、守信及透明原則是建立大立光誠信經營之企業文化及良好商業運作。	訂定『工作規則』與職業道德規範等制度，供員工管理的遵循與依據。制定「誠信經營守則暨檢舉申訴辦法」。
客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	-	-	-	重視客戶隱私，提升顧客滿意度、忠誠度，提高新客合作意願，創企業最大收益與利潤。	制定客戶隱私相關規範，要求員工均須遵守。完善資訊安全保護措施，確保人員未經合法授權取得客戶資訊。
供應鏈管理	308-1 使用環境評鑑篩選新供應商 414-1 使用社會標準篩選新供應商	建立企業永續經營的最佳夥伴。	3	2	為永續推動大立光的事業發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係，各合作夥伴們也要遵守供應鏈的社會責任。	制定供應鏈管理辦法，與供應商建立互信且穩定夥伴關係，共同成長，建構永續供應商關係。
客戶服務	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-	-	-	客戶對產品服務與滿意度是與客戶建立信任與良好口碑的重要因素。	定期年度客戶滿意度調查，對客戶抱怨要求權責單位限期改善。

環境面						
項目	GRI 準則	衝擊類別	可能性	嚴重度	對大立光的重要性與風險考量	推動措施
節能減碳	305-5 溫室氣體排放減量	-	-	-	因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量。	公司依 2020 年度執行溫室氣體初次盤查結果，持續進行節能減碳措施。
廢棄物管理	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊 306-3 廢棄物的產生 306-5 廢棄物的直接處置	打造永續環境。	3	3	廢污水與廢棄物違反環保法規，若被裁罰，影響公司聲譽及形象。	依 ISO 14001 環境管理系統，污水檢測合規，廢棄物分類合法處理。
水資源管理	303 水與流放水	提升回收再利用，降低缺水危機。	4	4	健全水資源管理措施，降低缺水危機，實施水管理及減量，提升回收再利用。	依用水特性，主要區分冷卻水塔、製程廢水及民生用水等類別進行廢水回收利用。
原物料管理	204 採購實務 301 物料	-	-	-	原物料採購以台灣地區廠商為主，遴選新廠商用環保與社會責任評估採購政策：不採購有害物質、衝突金屬與強迫勞動地區的原物料。	具有有害物質管理系統與供應商通過社會責任評估。

社會面						
項目	GRI 準則	衝擊類別	可能性	嚴重度	對大立光的重要性與風險考量	推動措施
勞資關係與多元平等	401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3 育嬰假 402 勞資關係 405-1 治理單位與員工多元化 405-2 女男基本薪資與薪酬的比率	奠定公司永續經營重要基礎。	4	3	視員工為最重要夥伴，希望營造一個具挑戰性、可持續學習工作環境。建立勞資和諧與員工多元平等關係，是奠定大立光永續經營的重要基礎。	提供具產業競爭力的整體薪酬策略，及法定的退休制度，藉此凝聚員工的向心力。朝向性別平等、多元尊重的社會邁進不分性別、宗教、種族、國籍等差異提供公平就業與女男薪酬平等的機會。
人權維護	412-2 人權政策或程序的員工訓練	-	-	-	遵守勞動法規及訂定外籍勞工管理辦法，使其勞動人權獲得保障。	制定勞動人權保護守則及定期評估強制勞工風險，並培訓員工。
法規遵循	3-3 重大主題管理	遵循相關法令，降低發生違法事件。	4	4	為建構更完善的公司治理，制定經濟、環境、社會相關規範，創造永續發展經營環境。	訂定「公司治理實務守則」供員工遵循及利害關係人更加瞭解公司道德標準。
安全衛生	403 職業安全衛生	安全衛生事件，受官方裁罰限期改善。	4	3	提供員工安全、健康與優質的工作職場。	訂定職業安全衛生工作守則，建立危害鑑別與安全作業標準。
薪資福利	203-1 確定給付制與其他退休計畫	育用、留任人材為企業最佳戰力。	3	2	提供具產業競爭力的整體薪酬策略吸引及留任傑出人才。	訂定「薪資給付辦法」及「員工激勵作業標準書」供各級主管遵循。
訓練發展	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	-	-	-	建立員工訓練發展制度，培育及發展員工個人能力，並定期評核績效為輔的機制。	每年各級主管會提報工作表現優秀的員工晉升主管或職等職位。

1-5 永續經營的影響力

● 重大主題與大立光的價值鏈關係

永續任務	重大主題	GRI 準則特定主題	上游	大立光的產品		下游	營運重要性			
			採購階段	Phone Camera	車用鏡頭	客戶使用	營收成長	客戶滿意	員工士氣	營運風險
經營利潤	經營績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	●	●	●	●	●	●	●	●
	產品品質與交期	416-2 產品與服務資訊與標示的要求	●	●	●	●	●	●	●	●
公司治理	風險管理	3-3 重大主題管理					●	●		●
	倫理道德	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點					●	●	●	●
	法規遵循	3-3 重大主題管理	●	●	●		●	●	●	●
綠色生產	水資源管理	303 水與流放水	●	●	●		●	●	●	●
	廢棄物管理	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	●	●	●			●	●	●
		306-3 廢棄物的產生								
306-5 廢棄物的直接處置										
友善職場	勞資關係與多元平等	401 勞雇關係 402 勞資關係 405 員工多元化與平等機會					●		●	●
	薪資福利	203-1 確定給付制與其他退休計畫					●		●	●
	安全衛生	403 職業安全衛生	●	●	●	●	●	●	●	●
永續供應鏈	供應鏈管理	308-1 使用環境標準篩選新供應商	●			●	●	●		●
		414-1 使用社會標準篩選新供應商								

● 表示有實質或潛在影響。

1-6 實踐聯合國永續發展目標

大立光為實踐聯合國永續發展目標，持續聚焦 SDG 3(健康與福祉)、SDG 4(優質教育)、SDG 5(性別平等)、SDG 6(淨水與衛生)、SDG 12(永續消費與生產)與 SDG 13(氣候的行動)等 6 個永續目標，透過經濟、環境、社會面設定 2023 目標及其管理措施，以具體的行動實踐永續影響力。

經濟面

SDGs 目標對應：12 永續消費與生產 13 氣候的行動



公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
揭露相關資訊，配合政府推動公司治理藍圖	揭露公司非財務資訊，參考國際通用報告書編製準則且取得第三方驗證確信。	12.b	0. 報告書概要與範圍
因應氣候變遷與能源供應風險，積極評估與持續控管極端氣候對營運的衝擊	針對水災、颱風、停電及氣溫上升等實質風險，發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為，確保災害發生後可迅速恢復營運。	13	2.3 風險管理 6.1 氣候行動

環境面

SDGs 目標對應：06 淨水與衛生 13 氣候的行動



公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
推動節水節能	透過水質監控外，依用水特性區分冷卻水塔、製程廢水及民生用水等類別，進行廢水回收利用。	06	6.5 水資源管理
範疇一與二導入溫室氣體範疇三盤查及驗證工作	取得查證證明書。	13	6.3 低碳製造

社會面

SDGs 目標對應：03 健康福祉 04 優質教育 05 性別平等



公司目標	管理措施	對應 SDGs 目標	對應章節
推動職安衛自主檢查與管理措施，防範廠內災害及減少風險產生	依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及職安為相關法令，訂定職業安全衛生工作守則，鑑別作業危害，建立自主檢查與安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。	03	7.7 職場安全衛生
提升新進與在職員工的知識與技能	新進員工辦理入職前培訓公司共同性規定如人事規章、安衛法規及其他重要管理規定；進入工作環境則交主管工作中培訓，直到不發生作業錯誤，才能獨立作業，確保產品與工作品質。	04	7.3 訓練發展
禁止性別歧視，在招聘、任用、薪酬、晉升、訓練等，無性別歧視政策	公司訂定『工作規則』送縣市政府勞動局核備在案，明確規定禁止性別歧視政策與制度。	05	7.5 重視人權

● 大立光在 ESG 永續報告的方向與行動

6 Major Directions of ESG:



1. 綠色生產	節能減碳 環境保護
2. 創新發展	產品創新 產品品質
3. 供應鏈	綠色採購 永續夥伴
4. 友善職場	多元包容 健康安全
5. 社會共榮	社會公益 關懷弱勢
6. 公司治理	營運績效 客戶滿意



How Largan implements ESG Actions

Social 社會

大立光的社會行動

- 友善與包容職場
- 厚植人才培育發展
- 健康安全的環境
- 具競爭力薪酬福利
- 社區公益 / 關懷弱勢

Governance 治理

大立光的治理行動

- 持續成長與獲利
- 客戶服務與滿意
- 負責任的道德採購
- 建立永續供應鏈
- 優質公司治理與誠信經營

Environmental 環境

大立光的環境行動

- 建立永續綠色生產環境
- 節能減碳與低碳製造
- 再生能源與有效節能
- 因應氣候變遷的韌性
- 污染防治 / 遵守環保法規



02 | 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 誠信經營與法規遵循

2-5 內控機制與管理系統驗證

2-6 資訊安全

公司治理與永續經營

大立光面對公司治理、風險管理與法規遵循等永續經營管理的各項重大主題，成立 ESG 委員會。本著誠信經營與資訊透明的理念，遵循法規、提升經營績效，健全內控與人員管理機制與 ISO 管理系統驗證，落實經營理念與道德規範的優質企業文化，訂定重大主題目標與績效如下：

短期指標 (2024~2025 年)

中期指標 (2026~2029 年)

長期指標 (2030 年以後)

經營績效	(1) 定期公告 / 修正內部管理文件，符合最新法規要求 (2) 依業務需求，完成教育訓練與宣導 (3) 無違反公司治理相關法規重大違法情事	(1) 定期公告 / 修正內部管理文件，符合最新法規要求 (2) 依業務需求，完成教育訓練與宣導 (3) 無違反公司治理相關法規重大違法情事	(1) 定期公告 / 修正內部管理文件，符合最新法規要求 (2) 依業務需求，完成教育訓練與宣導 (3) 無違反公司治理相關法規重大違法之情事		
倫理道德	公司治理評鑑：公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 21~35%	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 21~35%	公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 21~35%		
風險管理	員工年度從業道德暨誠信經營守則訓練完訓率 ≥ 97%	26~27Y: 完訓率 ≥ 97% 28~29Y: 完訓率 ≥ 99%	完訓率 ≥ 99%		
法規遵循	每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%	每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%	每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%		
2024 年達成狀況	<table border="0"> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;"> 經營績效 <ul style="list-style-type: none"> 無主管或員工違反誠信原則 → 達成，0 件 公司治理評鑑排名級距為全上市公司 21~35% → 未達成，51-65% 定期公告 / 修正內部管理文件符合最新法規要求，通過 2024 ESG 永續報告書查證 → 達成 無違反公司治理相關法規重大違法之情事 → 達成，0 件 倫理道德 <ul style="list-style-type: none"> 員工年度道德暨誠信經營守則訓練完訓率 ≥ 97% → 達成，100% </td> <td style="vertical-align: top;"> 風險管理 <ul style="list-style-type: none"> 每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100% → 達成，100% 每年進行緊急應變教育訓練 2 次 → 達成 疏散演練計畫員工參與率 80% → 達成，84% 法規遵循 <ul style="list-style-type: none"> 無違反公司法或稅務法規 → 達成，0 件 </td> </tr> </tbody> </table>			經營績效 <ul style="list-style-type: none"> 無主管或員工違反誠信原則 → 達成，0 件 公司治理評鑑排名級距為全上市公司 21~35% → 未達成，51-65% 定期公告 / 修正內部管理文件符合最新法規要求，通過 2024 ESG 永續報告書查證 → 達成 無違反公司治理相關法規重大違法之情事 → 達成，0 件 倫理道德 <ul style="list-style-type: none"> 員工年度道德暨誠信經營守則訓練完訓率 ≥ 97% → 達成，100% 	風險管理 <ul style="list-style-type: none"> 每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100% → 達成，100% 每年進行緊急應變教育訓練 2 次 → 達成 疏散演練計畫員工參與率 80% → 達成，84% 法規遵循 <ul style="list-style-type: none"> 無違反公司法或稅務法規 → 達成，0 件
經營績效 <ul style="list-style-type: none"> 無主管或員工違反誠信原則 → 達成，0 件 公司治理評鑑排名級距為全上市公司 21~35% → 未達成，51-65% 定期公告 / 修正內部管理文件符合最新法規要求，通過 2024 ESG 永續報告書查證 → 達成 無違反公司治理相關法規重大違法之情事 → 達成，0 件 倫理道德 <ul style="list-style-type: none"> 員工年度道德暨誠信經營守則訓練完訓率 ≥ 97% → 達成，100% 	風險管理 <ul style="list-style-type: none"> 每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100% → 達成，100% 每年進行緊急應變教育訓練 2 次 → 達成 疏散演練計畫員工參與率 80% → 達成，84% 法規遵循 <ul style="list-style-type: none"> 無違反公司法或稅務法規 → 達成，0 件 				

2-1 公司簡介

大立光電股份有限公司（以下簡稱大立光或本公司），創立於 1987 年（前身為 1980 年創立的大根精密光學股份有限公司），2002 年正式在台灣證券交易所掛牌上市，屬電子元件業，為全球精密光學塑膠鏡頭領導廠商，集團總部位於台中市南屯區精密機械園區。

大立光除了發展各種輕、薄、短、小的光學元件，集團產品跨足音圈馬達（大陽科技）、隱形眼鏡（星歐光學）、睡眠監測（大立雲康科技）、車用鏡頭（大根光學）、先進光纖雷射及太空通訊技術（萊凌科技）、各種單晶與陶瓷材料（台灣應用晶體）、負極材料（萬溢能源材料），積極擴大產品種類及產能，掌握發展趨勢，並滿足市場需求。

| 公司簡介

- 成立時間：1987 年 4 月 17 日
- 資本額：新台幣 1,334,682 仟元
- 股票代碼：台灣證券交易所股票代碼 (3008)，2002 年正式掛牌上市
- 員工人數：8,165 名（截止 2024 年 12 月 31 日資料）
- 產業項目：光學鏡頭
- 營運總部：台中市南屯區精密機械科技創新園區精科路 11 號
- 全球據點：台灣、大陸
- 網址：<http://www.largan.com.tw/>

LARGAN

● 總部與營運據點

總部及其他營運據點（共 10 個）

台中精密機械園區

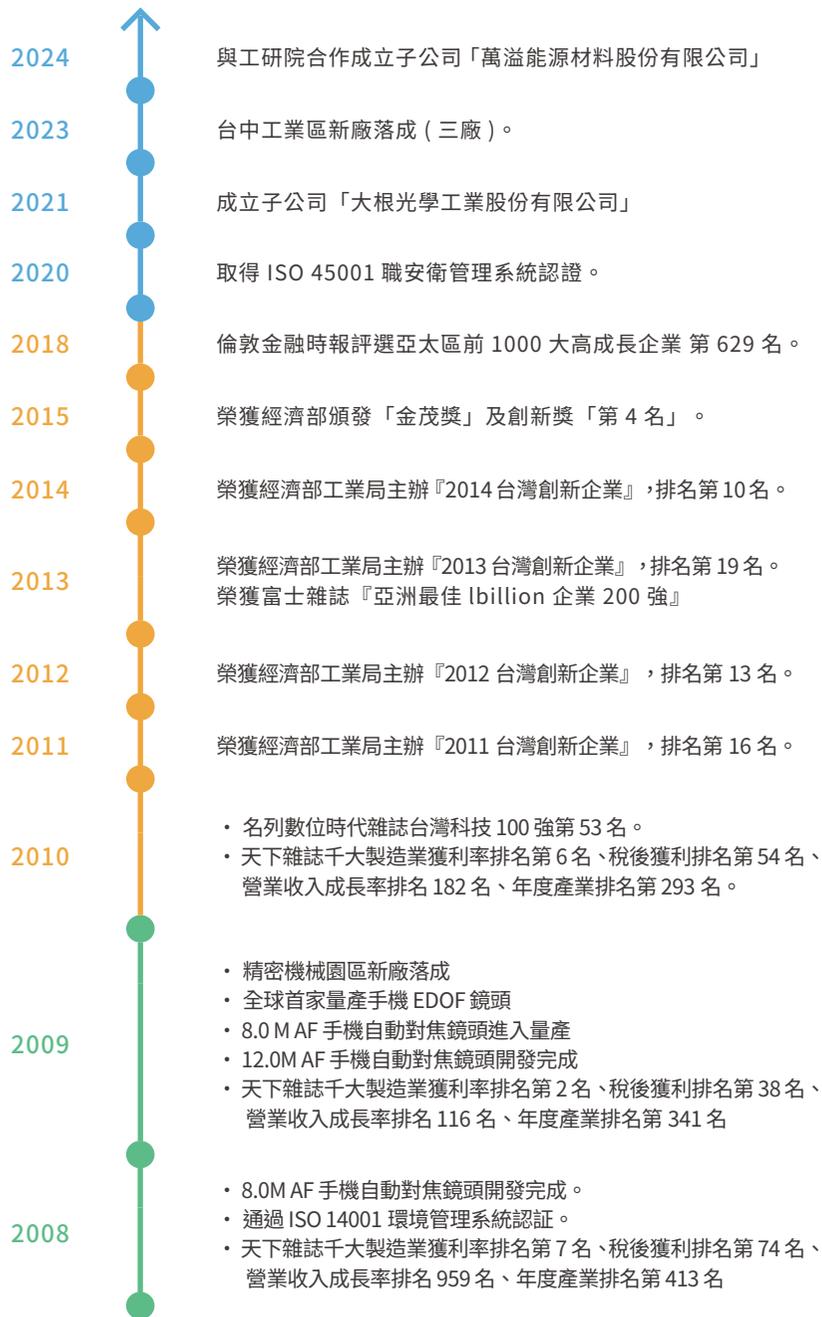
- 台中市南屯區精科路 11 號（總部）
- 台中市南屯區精科路 13 號
- 台中市南屯區精科二路 7 號

台中工業區

- 台中市西屯區工業區 16 路 4、6 號
- 台中市南屯區工業區 23 路 14 號
- 台中市西屯區工業區 5 路 1 號
- 台中市南屯區工業區 18 路 32 號
- 台中市西屯區工業區 7 路 18 號（租用廠房）
- 台中市南屯區工業區 22 路 3 號、5 號（租用廠房）
- 台中市西屯區工業 38 路 206、210 號 2 樓之 1、2、8~10、4 樓之 9、10（租用廠房）



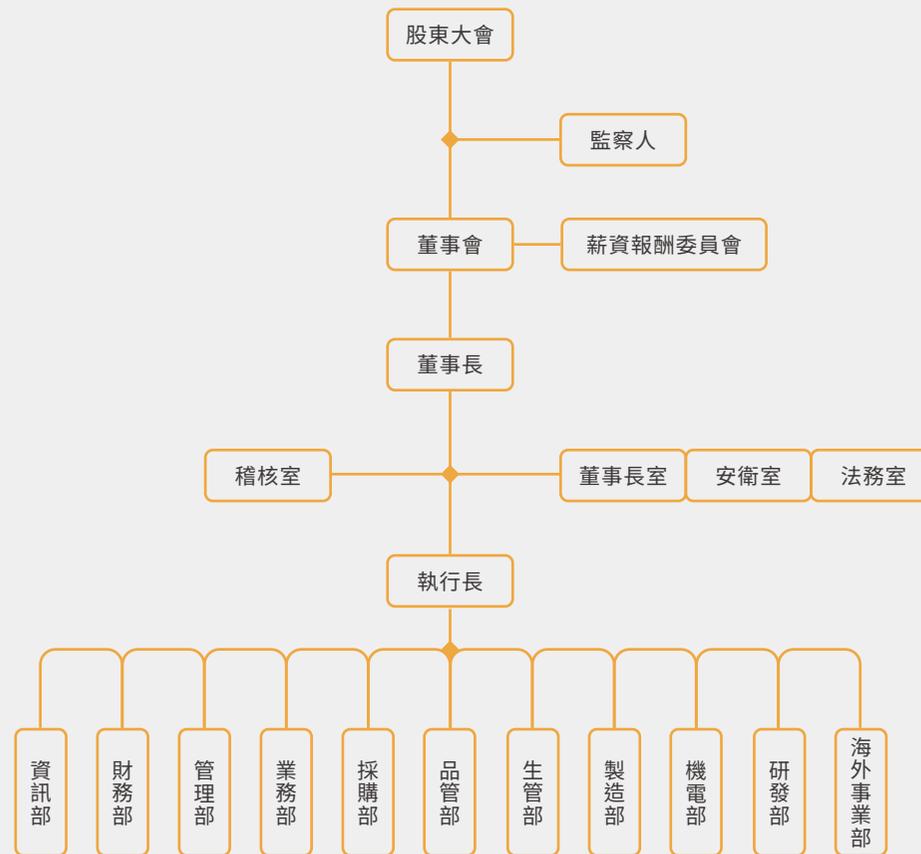
● 重要沿革史 (2008 年以後)



2-2 公司治理

2-2-1 治理組織

本公司經股東大會選任監察人及董事並組成董事會，依法在董事會設置薪酬委員會，董事長室有安衛室、法務室及稽核室；最高經營階層：執行長，下轄資訊部、財務部、管理部、業務部、採購部、品管部；技術與生產單位：生管部、製造部、機電部、研發部及海外事業部等。詳如下圖所示：



● 組織職掌

各主要部門組織的工作職掌如下表：

董事長室	綜理公司整體事業之規劃、執行，並對內部各項控制作業持續監督與改善。	採購部	負責各項原物料、設備、用品之採購業務。
稽核室	檢查及評估內部控制制度並提供分析及建議。	品管部	負責工廠進料檢驗、生產檢驗與成品檢驗等品質可靠性保證作業。
法務室	從業道德規範、法規遵循（如個人隱私、舉報者保護）、智慧財產、公司機密資訊等。	生管部	負責產銷規劃、原物料管理、委外加工及出貨作業。
安衛室	擬訂、規劃及推動安全衛生管理事項並指導有關部門實施。	製造部	負責各式光學元件之生產作業。
資訊部	負責公司資訊系統之規劃建置與維護。	機電部	負責工廠各項機器設備、檢測設備之保養維修作業。
財務部	負責財務、會計、股務及稅務各項作業。	研發部	(1) 新產品開發與設計。(2) 製程技術提昇與改善。(3) 模具零件、治工具設計開發。
管理部	負責人事、庶務、員工福利及勞資關係作業。	海外事業部	負責海外轉投資事業之生產、品管及服務等業務。
業務部	負責產品市場行銷、市場研究及客戶售後服務。		

2-2-2 董事會

就大立集團訂立「公司治理守則」，明確訂定董事會結構、議事程序規則及義務責任，且董事及監察人之選舉皆採用候選人提名制度，以確保全體董事之選任程序公平、公正、公開及多元化組成。

2-2-2-1 董事會結構

大立光經營規模、發展需求，衡量實務運作需要，決定適當席次。其中成員更應考量具備執行職務所必要知識、技能及素養之多元化方針，且需忠實執行業務並盡善良管理人及企業公民之注意義務。

審慎考量董事會之配置及多元化標準，由相關產業、熟稔經營管理、法律及財務相關人士共同組成董事會，成員均具備執行業務所必須之專業知識與技能。

大立光設有 9 位董事，3 位為獨立董事，具員工身份之董事占比為 44%，任期：2022 年 6 月 8 日至 2025 年 6 月 7 日，且所有獨立董事其連續任期均不超過 3 屆，為確保董事會獨立性，本公司全體董事之選任符合「公司章程」、「董事選舉辦法」、「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」、證券交易法第 14 條之 2 及證券交易法第 26 條之 3 規定。董事會強調獨立運作，董事及獨立董事皆獨立行使職權。現任董事會董事成員皆為本國籍，並已於 2022 年 6 月設置審計委員會。經營方針及其他重大決策係由董事會決定之，董事會議案之決議，除證交法及公司法另有規定外，應有過半數董事之出席，出席董事過半數之同意行之。

● 董事會成員學經歷與任職狀況

職稱	姓名	任期	主要經（學）歷與任職狀況
董事長	林恩平	3 年	美國多明尼加企管碩士 茂鈺紀念股份有限公司代表人
副董事長	黃有執	3 年	清華大學動機系碩士 大立光電技術長
董事	林恩舟	3 年	淡江大學銀保系 大陽科技副總經理 茂鈺紀念股份有限公司代表人
董事	梁忠仁	3 年	政治大學財稅系 星歐光學監察人 大陽科技監察人
董事	陳俊明	3 年	俄亥俄州立大學資工博士 大立光電經理
董事	謝銘原	3 年	逢甲大學應數系
獨立董事	顏杉桔	3 年	台中高工電工科 大立光電協理
獨立董事	彭明華	3 年	明志工專機械工程科 大立光電協理
獨立董事	呂俊逸	3 年	光華高工電訊科 大陽科技副總經理



股東常會照片

● 多元化學經歷

董事會成員的專業與管理包含營運判斷、財會、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導決策等能力，納為董事會成員之組成考量。各董事成員能力彙集詳如下表：

董事姓名	性別	員工身份	專業知識與技能						
			營運判斷能力	會計 財務 數理能力	經營管理能力	危機處理能力	產業知識能力	國際市場觀	領導決策能力
林恩舟	男	●	●	●	●	●	●	●	●
林恩平	男	●	●	●	●	●	●	●	●
黃有執	男	●	●	●	●	●	●	●	●
梁忠仁	男			●				●	
謝銘原	男			●				●	
陳俊明	男	●		●				●	●
顏杉桔	男			●				●	●
彭明華	男			●				●	●
呂俊逸	男			●				●	●

本公司注重董事成員之多方能力，並以提高具備至少四項之董事比率至 50% 以上為目標。

上述七項能力中，已具備至少四項之董事比率目標達成情形為 78%，已達成目標。

董事會多元化政策

推動董事成員年輕化，65 歲以下成員至少 5 席
→達成：50 歲以下 2 名；51~60 歲 3 名；61~70 歲 3 名；71 歲以上 1 名。

獨立董事占比 30%，且至少 1 席未連任 3 屆
→達成：獨立董事席次設置三人，占全體董事 33%；1 位任期 3 年以下，2 位任期 9 年以下。

董事專業領域多元化，法律及財務背景至少 1 席。

董事性別多元化：已於 2025 年度進行董事改選，其中有一席女性董事。

董事會獨立性

全體董事 9 席，獨立董事 3 席，占全體董事 33%。

全體董事僅二席一般董事具二親等以內親屬關係，餘獨立性占全體董事 77% 已逾過半席次；故符合證交法第 26 條之 3 第三項規定之獨立性。

全體董事 9 席，僅 2 席為法人董事，又僅二席一般董事具二親等以內親屬關係；故符合證交法第 26 條之 3 第三項規定。

全體獨立董事均符合獨立性之規定。



● 董事會職權

- 一、依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- 二、依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- 三、涉及董事或監察人自身利害關係之事項。
- 四、重大之資產或衍生性商品交易。
- 五、重大之資金貸與、背書或提供保證。
- 六、募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- 七、簽證會計師之委任、解任或報酬。
- 八、財務、會計或內部稽核主管之任免。
- 九、其他經主管機關規定之重大事項。
- 十、促進永續經營的願景、策略及查證時程。

● 董事會利益迴避

「董事會議事規則」明訂董事會所列議案如涉及董事本身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。依據議事規則，董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係，因此若有前述情形，需於董事會議中敘明該董事應迴避之事由。

2024 年董事會議事利益迴避事項，請參考本公司 2024 年報 P.13、15。

2-2-2-2 董事會執行與運作情形

董事擁有透明及充分的資訊，其決定對組織發展、績效提升、營運表現及風險控管等具有重大影響之決策，在充分溝通與討論下，規劃公司未來營運與永續發展的方向，充分發揮董事會功能。

本公司董事會已通過委任公司治理主管，其資格符合上市上櫃公司治理實務守則及公司治理主管之規定。公司治理主管之職責包含提供董事執行業務所需之資料、協助董事遵循法令，並依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、協助董事持續進修等。

本公司公司治理主管 2024 年業務執行重點如下：

- 一、2024 年召開董事會 4 次。
- 二、2024 年召開股東常會 1 次。
- 三、2024 年召開審計委員會 4 次。

● 董事酬金

本公司董事酬金係依本公司章程第二十六條規定辦理。當年度如有獲利，得提撥不高於百分之五做為董事酬勞。訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司的貢獻度給予合理報酬。

項目	董事會	經理人
固定薪資	獨立董事：董事酬勞 非獨立董事：董事酬勞	請參閱 113 年報 P.11-12
簽約金或招聘獎金	無	無
索回機制	無	無
退休福利	請參閱 113 年報 P.8	依勞基法提撥 6% 退休準備金至勞工退休準備金監督委員會之退休準備金專戶或依勞工退休金條例提撥 6% 退休金至勞工保險局之員工個人專戶
董事會與經理人對經濟、環境和社會主題的目標與績效，如何與薪酬政策做連結？	目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。	

四、本公司為董事投保責任險，並於續保後向董事會報告。

五、協助獨立董事完成至少 6 小時之進修課程。

六、公司治理主管 2024 年進修時數共 12 小時，並已完成公開資訊觀測站之申報，其完整進修情形如下：

日期	公司治理主管課程名稱	訓練時數 / 人次	主辦單位
2024 年 11 月 19 日	永續發展委員會暨永續長座談會	3 小時 *1 人次	財團法人證券暨期貨市場發展基金會
2024 年 11 月 1 日	氣候風險辨識工作坊暨淨零碳排宣導會 - 台中場	3 小時 *1 人次	社團法人中華公司治理協會
2024 年 10 月 4 日	氣候風險辨識工作坊暨淨零碳排宣導會	6 小時 *1 人次	社團法人中華公司治理協會

● 董事會運作情形：2024 年共召開 4 次董事會，整體董事平均出席率達 94.44%。(請參閱 2024 年報 P.13)

2-2-3 薪資報酬委員會

本公司薪資報酬委員會成員人數為三人，委員會運作方式依本公司「薪資報酬委員會組織規程」辦理。其成員、執掌與執行情況如右表：

類別	最近二年實際運作內容
成員	獨立董事：顏杉桔、彭明華、呂俊逸
執掌	評估董事及經理人，各項薪資報酬政策、制度、結構與標準
執行情況	(1) 第 5 屆任期：2022 年 6 月 8 日至 2025 年 6 月 7 日 (2) 2022 年召開 2 次薪委會 (2、7 月)，平均出席率達 100 % 2023 年召開 2 次薪委會 (2、7 月)，平均出席率達 100 % 2024 年召開 2 次薪委會 (2、7 月)，平均出席率達 100 %

● 最近二年每年召開 2 次薪資委員會，委員出席情形如下表：

職稱	姓名	實際出席次數		委託出席次數		實際出席率	
		2023 年	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
召集人	顏杉桔	2	2	0	0	100%	100%
委員	彭明華	2	2	0	0	100%	100%
委員	呂俊逸	2	2	0	0	100%	100%

2-2-4 審計委員會 (第 1 屆 - 任期:2022.06.8~2025.06.7)

近二年召開 4 次審計委員會，委員出席情形如下表：

職稱	姓名	實際出席次數		委託出席次數		實際出席率	
		2023 年	2024 年	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
獨立董事	顏杉桔	5	4	0	0	100%	100%
獨立董事	彭明華	5	4	0	0	100%	100%
獨立董事	呂俊逸	4	4	1	0	93.33%	100%

● 董事會績效評估

本公司董事會訂立「董事會績效評估辦法」，每年定期對董事會內部自評、董事會成員、各功能性委員會之績效自評進行一次內部評估，評估期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，最後將評估結果提報董事會。最近年度加強董事會職能之目標與執行情形評估：本公司於 2022 年 6 月 8 日設置第一屆審計委員會及第五屆薪資報酬委員會，負責協助董事會定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬，及定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

● 2024 年董事會內部自評、董事會成員及各功能性委員會內部績效評估結果：良好

● 獨立董事與簽證會計師溝通情形摘要如下

獨立董事與會計師每年度進行一次座談會，簽證會計師向獨立董事說明財務報告查核結果、範圍及發現、重要法規更新及年度查核規劃等議題，整體獨立董事親自出席率達 100% 且溝通情況良好。

● 獨立董事與內部稽核主管之溝通情形

內部稽核主管除定期呈請審計委員會檢閱稽核報告，與獨立董事至少每年舉行一次單獨座談會，向獨立董事進行本公司及子公司之重要業務報告，2024 年度整體獨立董事親自出席率達 100%，並且對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。

2-3 風險管理

為強化董事會職能及風險管理機制，本公司訂有「風險管理辦法」，風險的影響與因應每年一次向董事會報告，相關風險管理政策由董事會核定通過，乃為有效辨識、分析評量、控制處理、持續監測各項風險，提升全體員工之風險意識，期將風險控制於可承受之程度內，確保風險管理之完整性、有效性及效益最佳化。

● 風險管理使命：建構並維持有效之風險管理系統且持續改善，降低營運成本，確保公司持續獲利，創造優質的工作環境，以達成公司永續經營目標。其目標與標的、承諾及管理措施如下表：

風險管理政策：預防為主，避免損失		
管理方針	目標與標的 掌握全球經濟情勢及氣候變遷與能源供應的風險，事先擬定公司發展策略和調整營運模式，積極執行相關應對作為。	承諾 運用盡職調查與預警溝通方法，密切關注全球產業動態及氣候變化，適時調整發展目標與經營策略，降低潛在的風險。
		管理措施 因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為調整營運方向，事先防範風險。

● 為符合法令法規、展現企業營運能力、降低意外發生機率，減少資產的損失，追求公司永續經營。本公司視永續發展及風險管理為拓展業務的優先考量事項，為確保這些理念全面融入營運作業，我們透過積極的控管行動作為，來進行不確定因素的控管及因應，我們將持續建置企業風險管理相關制度，並持續提高員工風險管理意識，積極掌握與管理風險及不確定性。

2-3-1 外在風險的影響與因應

外在風險因素	對經營與公司治理風險的影響	因應對策與措施
產業競爭	由於光學鏡頭有台灣與大陸廠商的競爭，大立光在高階光學鏡頭有領先優勢，產業競爭激烈，因此必須在研發專利領域與製程效率及良品率保持領先，維持競爭優勢。	本公司在研發人力與專利數量，不斷增加與提高，配合製程效率及設備改善，提高生產效能與良品率，尤其在高階鏡頭研發的成效領域，至少保持領先 1 至 2 個世代的高階鏡頭的產品。
氣候變遷	全球極端氣候肆虐的實體風險持續提升。因應極端氣候的風險，發生乾旱或旱災、停電、停水、跳電，這將造成公司損失。	<ul style="list-style-type: none"> • IT 設有不斷電系統 (UPS) 支援電力 • 發電機自動投入 (其他詳見 6.1 氣候行動)

● 其他重大主題的風險評估的發生考量與嚴重性及因應方式詳見 1.5 永續經營的影響力、1.4.1 重大及次要性主題風險考量與推動措施。

2-4 誠信經營與法規遵循

2-4-1 經營理念與誠信經營

本公司經營理念：『創新、專業、速度、彈性』並以保障股東權益為最大目標，致力確保股東的資訊透明度，故強化董事會職能、努力提升團隊的領導管理能力，期望將公司營運帶領至高峰。

● 商業行為守則

依公司經營理念為指南針，每位員工都必須學習、瞭解並遵守公司的商業行為守則（以下簡稱「守則」）。遵守守則，就是建立一個誠實開放的環境，讓員工能夠秉持守法和誠信的原則全力投入工作，並以戰勝挑戰和取得成功為榮。不論何時，只要發現任何違反守則、公司政策或相關法律的行為，皆須立即採取行動解決問題，並依公司規定採取糾正和預防措施，避免日後再次出現類似問題。

● 誠信經營

大立光重視「誠信正直」的價值，且本於廉潔、透明及負責之經營理念，訂定「誠信經營守則暨檢舉申訴辦法」，協助公司建立誠信經營之企業文化及健全發展，良好商業之運作。以最高的從業道德標準自我要求，規範對象從公司董事、管理階層到受僱人等，由上而下身體力行，要求所有人以誠信作為執行職務的基本原則，嚴格禁止任何貪瀆、賄賂等不當得利行為。

本公司設置隸屬董事會之推動企業誠信經營專職單位，由法務及稽核單位組成誠信經營推動小組，共同負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，每年一次向董事會報告其執行情形，為防止利益衝突政策、提供適當陳述管道，於 2016 年訂定《誠信經營守則暨申訴檢舉辦法》，執掌為：



● 誠信經營商業活動

本於誠信經營原則，以公平與透明方式進行商業活動。在商業往來之前，考量代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象之合法性及是否涉有不誠信行為紀錄，避免與涉有不誠信行為紀錄者進行交易。與代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易對象簽訂之契約，內容包含遵守誠信經營政策及交易相對人如涉有不誠信行為時，得隨時終止或解除契約之條款。

● 誠信經營防範方案



大立光藉由教育訓練、自我評估與檢視，以及設立匿名舉報管道，維護高度道德標準，維持公司良好形象。除了個人遵守外，同時將誠信經營相關消息揭露於公開網站，大立光隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、經理人及受僱人提出建議，用以檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動之措施，以提升公司誠信經營之成效。

● 教育訓練

1	高階管理階層定期向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。	2	定期舉辦教育訓練與宣導，邀請公司從事商業行為之相對人參與。	3	誠信經營政策與員工績效考核及人力資源政策結合，設立明確獎懲制度。
---	------------------------------	---	-------------------------------	---	----------------------------------

● 2024 年實施成效

1	定期宣導誠信經營核心價值觀。	2	新人訓練安排相關課程，如：智慧財產權資訊保護、營業秘密侵害防範、禁止內線交易等，以提升員工誠信經營相關意識。	3	參與誠信經營內部教育訓練人數 836 人，上課時數共約為 6,688 小時 (含其他新人訓課程時數)。
---	----------------	---	--	---	---

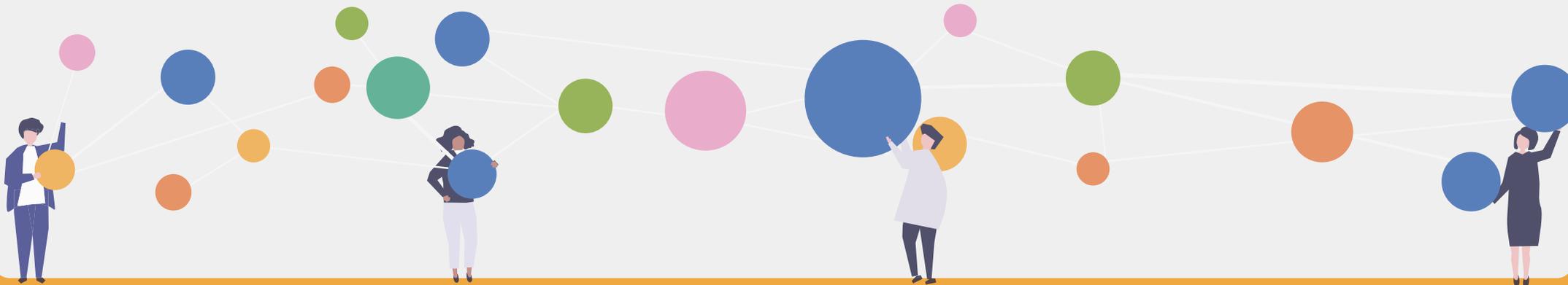
● 檢舉制度

1	內部設置申訴信箱，並於公司網站提供檢舉專區。	2	指派專責單位立即查明相關事實，必要時尋求法規或其他相關部門提供協助。	3	案件之紀錄與保存應達 5 年或保存至訴訟終結止。	4	檢舉人身份及內容予以保密，保護檢舉人不因檢舉而遭不當處置。	5	訂立檢舉人獎勵措施，依情節輕重酌予獎金。
---	------------------------	---	------------------------------------	---	--------------------------	---	-------------------------------	---	----------------------

● 2024 年實施成效：請詳見本報告書 2-4-2 道德規範與法規遵循。

● 資訊揭露

本公司已進行貪腐風險評估的營運據點共有 10 處，進行比例為 100%，基於誠信經營政策，依法規定期限提出年報、公開說明書，並將相關資訊在公佈公開資訊觀測站以及公司網站 (<https://www.largan.com.tw>)。



2-4-2 道德規範與法規遵循

倫理道德政策：誠信經營公開透明與員工具備職業道德
法規遵循：遵守法規，無違反法規被裁罰事件

管理方針

- 目標與標的：誠信經營與公開透明，遵守法規且無違反法規被裁罰事件。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，秉持誠信透明公司治理，保障利害關係人權益。
- 管理措施：
 - (1) 建立有效之會計制度及內部控制制度，以確保誠信經營之落實。
 - (2) 遵循法令規範與要求，與政府共同推動產業的永續發展。
 - (3) 建立內控機制，尋求價值創造與降低風險的作為，保障股東權益。
 - (4) 強化與各利害關係人溝通，致力符合各利害關係人對公司永續的期待。



大立光為建構更完善的公司治理，制定相關規範，創造永續發展經營環境，為使公司員工行為符合道德標準，特訂定《公司治理守則》供員工遵循及利害關係人更加瞭解公司道德標準。

● 道德遵守

- 1 禁止於執行業務時，直接或間接提供或收受不當利益。
- 2 禁止提供或承諾任何疏通費及變相行賄。
- 3 禁止洩露公司機密資訊，遵守保密協定。
- 4 禁止從事內線交易。
- 5 禁止與不誠信經營之對象從事商業交易。
- 6 保護並確保公司資產能有效合法地使用於公務上。
- 7 遵守政府法令及本公司既訂規章、辦法和程序。

● 監督之責

- 1 專責單位【ESG 永續委員會】，每年一次向董事會報告。
- 2 於 2024 年 7 月 29 日向董事會報告公司誠信經營執行情形，未發現及未接獲檢舉公司人員涉有不誠信行為。

● 遵循聲明與簽署

經全體董事通過，出具 2024 年度內部控制制度聲明書，聲明 2024 年度內控制度設計及執行均有效，而遵循法令規章部分採全部法令規章均聲明。董事及法令規範之管理階層就任時簽署行為準則聲明書；董事及管理階層恪守誠信。

● 利益迴避

本公司董事秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決。

本公司人員不得將公司資源使用於公司以外之商業活動，且不得因參與公司以外之商業活動而影響其工作表現。

大立光遵循公開發行公司相關法規訂定各項內部作業辦法，適度配合調整內部作業辦法、規範及流程。員工於從事日常工作及業務時，嚴格遵守公司相關作業規範及標準，獲得客戶、供應商及其他各界人士的尊重與信任，本公司除將保密義務納入聘僱合約書外，亦制定侵害禁止、個人資料保護管理辦法及資訊安全管理等相關規定，以規範全體員工。透過持續教育訓練來提升員工對相關法規遵循的意識。

● 法規遵循

本公司對公司治理、環境、經濟社會法規遵循的相關重要法源、內部辦法或程序書與是否在 2024 年發生違法事件等如下表：

類別	台灣的相關重要法源	本公司的對應辦法或程序書	2024 年是否有違法事件
公司治理	公司法、公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則、審計委員會組織章程、薪酬委員會組織規程。	公司組織章程、商業行為守則、誠信經營守則暨檢舉申訴辦法。	本公司均依法行事，故無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。
員工 (勞動人權 與條件)	勞動基準法、就業服務法、性別工作平等法、勞工保險條例、勞工退休金條例、全民健保條例、職工福利金條例、勞工請假規則、勞資會議實施辦法等。	<ul style="list-style-type: none"> 工作規則核備。 勞資會議代表名冊核備。 任用作業程序、離職管理程序、薪資管理程序、員工獎懲作業辦法等。 新進人員勞動人權測驗。 	裁罰事件 1 件：延長工時超過規定。因應措施： <ol style="list-style-type: none"> 提供工時統計表，由主管進行必要的工作調配及人員安排。 主管掌握轄下同仁加班時數，並定期關懷狀況。 定期宣導加班申請規範及流程。
健康安全	職業安全衛生法、職業安全衛生法施行細則、勞工健康保護規則、勞工安全衛生設施規則、勞工安全衛生教育訓練規則等。	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生工作守則核備。 職業安全衛生組織及人員核備。 ISO 45001 職業健康管理系統與相關程序書。 	裁罰事件 1 件：未符合規定之必要安全衛生設備及措施，其因應措施： <ol style="list-style-type: none"> 人員排除機台異常未依規定停機，安排案例宣導與安全操作教育訓練。 機台前方作動區增加安全機制光柵，未停機時如有偵測異物進入感測區，即停止機台作動。
環境	環境基本法、氣候變遷因應法、廢棄物清理法、資源回收再利用法、空氣污染防治法、噪音管制法、飲用水管理條例、放流水標準、水污染防治法及其施行細則等。	<ul style="list-style-type: none"> ISO 14001 環境管理系統與相關程序書、SOP 及表單，包含廢棄物處理程序、噪音管制處理程序、飲用水管理程序、廢水管理程序等。 導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統與出具溫室氣體盤查報告。 	無
經濟 / 社會	公平交易法、專利法、著作權法、智慧財產權法、營業秘密保護法、電腦處理個人資料保護法等。民法、傳染病防治法、性騷擾防治法。	勞動契約、職業道德規範、人事相關管理制度。	2024 年 4 月 19 日臺中地方檢察署因特定軟體授權爭議起訴本公司部分員工，本公司因員工行為亦被連帶起訴，該著作權案件目前由台灣台中地方法院審理，本公司已委請律師應訴答辯。本公司現任及前任代表人則於該案獲不起訴處分，縱告訴人就不起訴處分聲請再議，業經臺灣高等檢察署智慧財產檢察分署於 2024 年 11 月 19 日駁回在案，並已確認不起訴本公司現任及前任代表人。
產品	公平交易法、電腦處理個人資料保護法。	ISO 9001 品質管理系統與相關程序書、SOP 及表單，依據 RoHs 及有害物質流程管理系統要求，有效管控有害物質以符合國際標準避免傷害消費者。	本公司未發生因洩漏客戶隱私，而遭到客戶罰款賠償。本公司遵守行銷與傳播法，無違法事件、亦無違反產品及服務的健康安全法規事件。

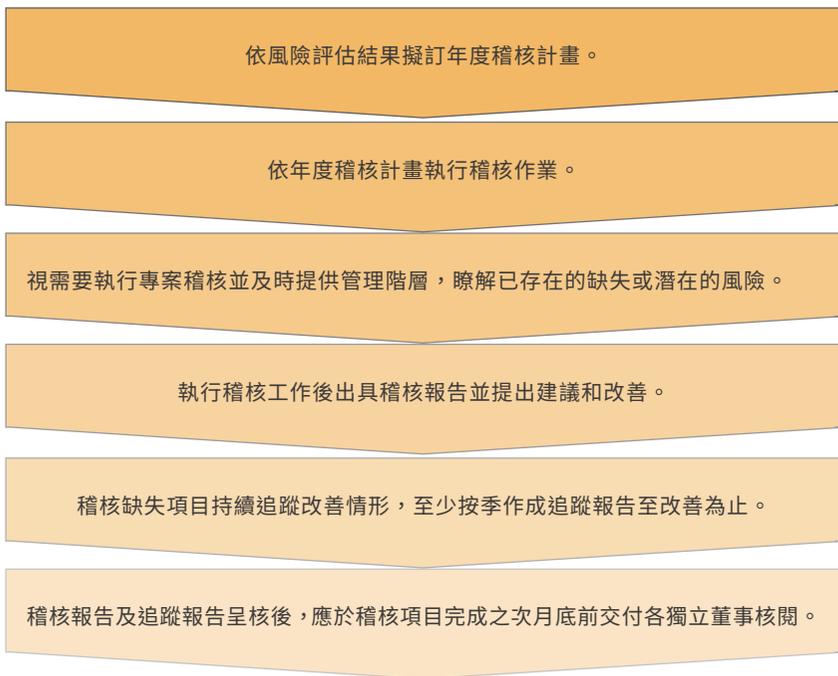
2-5 內控機制與管理系統驗證

● 內控機制

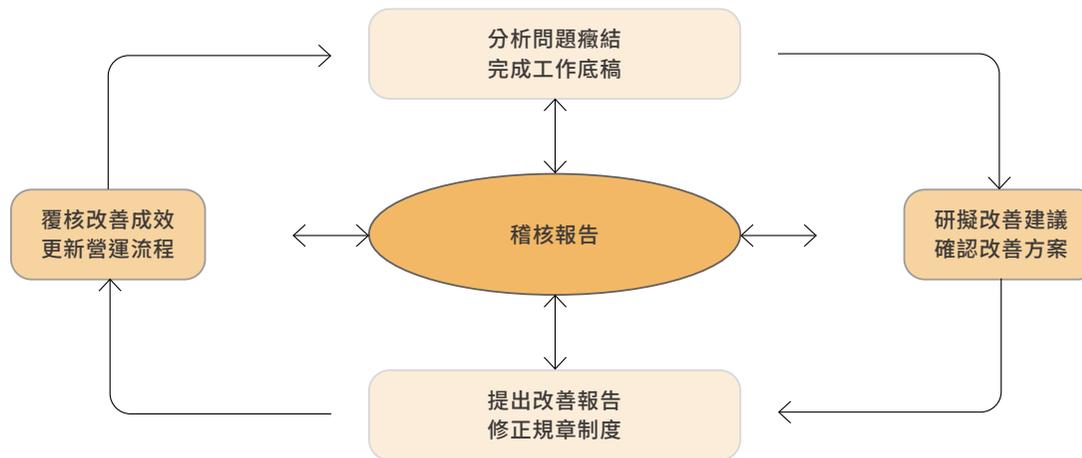
公司內部專任稽核人員定期了解其遵循情形及不定期抽查行為記錄並做成稽核報告，呈上級主管檢討，以確保公司政策落實及機制改善。

內控機制		
範圍	對象	管理措施
檢查及評估公司內各部門內部控制制度妥當性與有效性及營運活動效率。	運用盡職調查與預警溝通方法，稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。	計畫性→稽核室於每年年底前依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。 專案性→視業務需要，由公司高階主管或稽核室主管指定稽核主題及時間，稽核人員應於決定之時間內，進行各項稽核作業之查核。

● 稽核流程



稽核作業管理以 P-D-C-A 管理作業循環作業如下圖：



- 2024 年度無重大內控缺失事項，內部控制制度之有效聲明書則均揭露年報上。
- 本公司於 2024 年度共稽核了 48 個項目，稽核符合率達到了 100%；皆無重大內控缺失事項。

● 內部管理系統

本公司董事會及經理人依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規定，建立內部管理制度，以提升經營管理成效與產品品質。內部管理系統主要分為下列三項：

內部控制制度

內部控制制度涵蓋整個公司作業，舉凡公司在計畫、組織、控制等「管理」方面的職能，以及有關銷售、生產、採購、融資、薪工、固定資產、電腦資訊、投資與研發等業務範圍所採行的九大循環程序和標準措施，均為內部控制制度的範疇。其主要以達到「促進企業組織的有效營運」基本目的有下列三項：

- ① 確保公司遵守政策及作業程序規定
- ② 避免資產之浪費、盜竊與無效率之使用
- ③ 確保會計與營運資料的正確性及有效性

ISO 管理系統

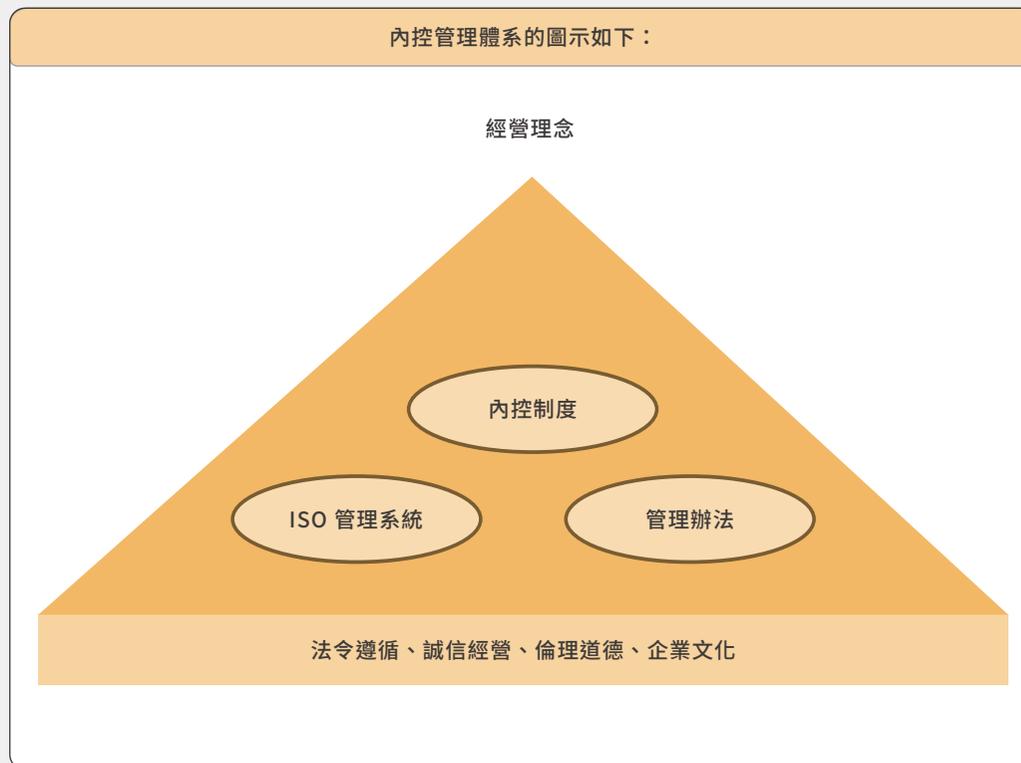
針對生產及品質、環境等議題，建立 ISO 管理制度。目前已通過的相關 ISO 認證有：ISO 9001 品質、ISO 14001 環境、ISO 45001 職業安全系統的認證，以及 ISO 14064-1 溫室氣體的自我盤查。

各項管理辦法

對於高營運風險的特別控制項目，如授信管理作業及各項費用核決權限等，均已訂定相關管理辦法，以降低營運風險。

就上述內部控制制度、ISO 管理系統與各項管理辦法的三項內控管理系統，乃奠基在企業文化、員工核心價值：經營理念、職業道德與誠信經營的基礎上，以及養成良好的企業文化，才能使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合大立光永續經營理念的要求，進而提升經營成效與產品品質可靠性，達成企業永續經營的使命。

內控管理體系的圖示如下：



2-6 資訊安全

● 資通安全風險管理架構

本公司依據主管機關之規定加強資通安全管理，管理架構由執行副總統籌，組織管理部、資訊室、稽核室及法務室設立資訊安全治理組織，檢視各項安全管理，統整資訊及建議改善計劃，由營運副總統議各項安全管理政策，提報董事長及執行長，指派政策執行專責人員推動與執行。

● 資訊安全政策

進行資訊資產風險評鑑，針對系統架構、網路安全、資源管理及軟體授權檢核，檢核其與企業環境之合規性及可用性，並對風險事項進行調整或納入改善計劃。

保密政策與資料保護宣導、檔案及記錄管理、移動設備管控、層級權限制，以及稽核與法務單位不定時檢核與彙整記錄，協同運作，彙報各項異常資訊，降低資訊外洩風險，維護企業重要資產及競爭力。

與時俱進之資訊安全認知宣導，提升員工資安意識，以落實於日常工作之中。

與各資安公司保持密切合作關係，針對各地不斷發生的資訊安全事件及安全弱點進行即時通知、調查及處理，確保弱點及早修復以防範未然。

● 措施落實

外對內，
內對內多層防護

- 架構多層且不同廠牌防火牆設備，啟用各優勢功能，進階偵測技術，監控流量，識別應用程式，分析未知惡意軟體，預先阻斷不明連線行為與滲透。
- 跨廠區或跨機種網路控管，廠區間增設防火牆設備，防止病毒與攻擊跨廠區擴散。
- 增設多道多層式郵件防禦關道，啟用 Attachment Defense，URL 即時檢測 BEC 詐騙、網路釣魚與勒索病毒防護等功能，透過多維度檢測、反規避偵測，禦防進階式郵件滲透，攔截先進式攻擊的威脅。

端點防護

- 電腦依不同類型安裝一種以上防護軟體，除了增強基本防毒防護，更導入新世代端點 APT 端點防護，利用行為偵測功能，對於不尋常的操作行為零時差監控，即時阻擋及刪除惡意程式與降低橫向感染。另外，更利用機械學習和行為分析，阻止無檔案惡意軟體與記憶體攻擊。
- 購入入侵防護服務，即時警示與回應，阻止大規模入侵。
- 建立機台入廠檢測機制，防止惡意軟體伴隨著系統漏洞進入廠內。
- 端點裝置控管，禁止可攜式儲存設備或無線設備使用。
- 上網行為控管、隔離防護文書作業與瀏覽外部網頁以區分不同作業環境，降低誤觸釣魚網站進而下載惡意軟體至個人電腦中，阻斷駭客外對內潛伏。

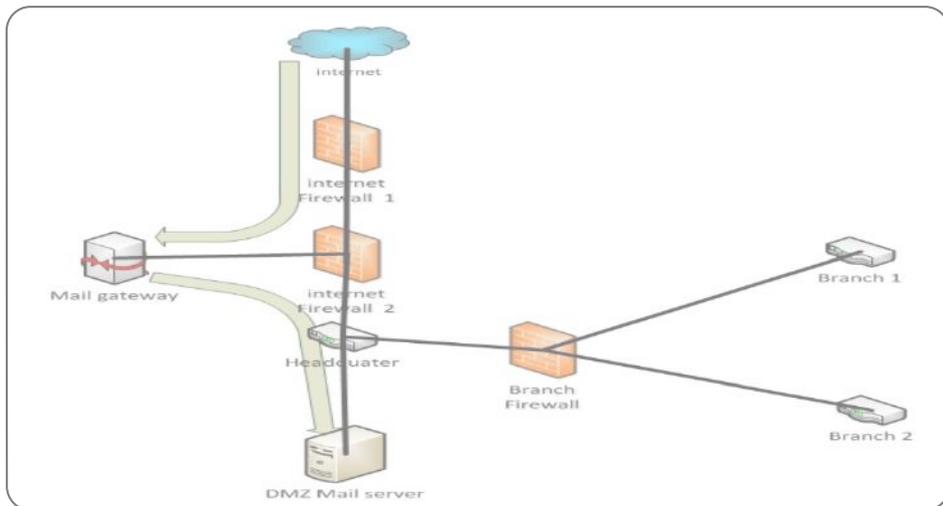
資料安全防護

- 導入文件加密防護系統限制人員存取，管制檔案行為權限並記錄檔案操作，防止資料外洩。
- 複印及掃描設備控管，未經授權無法操作設備，並導入列印記錄保存軟體，當有登入或操作時將予以記錄，確保複印掃描電子檔皆完整保存。
- 郵件外寄及寄內管控。
- 雲端空間存取限制。
- 導入資料備份系統，訂定備份機制並離線保存。
- 禁用侵權軟體：公司使用軟體授權必須合法化。未經軟體合法授權，私自安裝於包括：所配備電腦設備或自行帶入公司之私人電腦，一律屬侵權行為。
- 查核機制：資訊安全日，每月第四週普查。

資訊保密規範

員工就其職務上所知悉、掌管之營業秘密及機密資料，應採取適當之保護措施，包括下列措施：

- 經授權向第三人揭露前，應簽訂保密合約。
- 確實遵守勞動契約及其他相關之保密管理規範。
- 採取必要合理防護措施，避免未經授權接觸機密資料，取得營業秘密或機密資料。
- 公司資料揭露原則：員工就本公司之資產，包括資訊、業務、技術資料以及其他任何有形或無形之營業秘密、機密資料等，不得在未經許可情形下，揭露予其他任何第三人。



註：外對內，內對內多層防護資安示意圖

依金管會 ESG 資訊揭露指引，持續強化資訊安全管理，2024 年達成所有資安指標目標，包括無資安或網路安全事件、無資料洩漏、無涉及個資之違規情事，亦無遭罰紀錄。

2024 年資訊安全指標項目	件數
違反資安或網路安全事件 (件)	0
資料洩漏事件 (件)	0
涉及顧客個人資料之資安違反事件 (件)	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 (人)	0
因資訊安全或網路安全相關事件遭判罰之罰款金額 (新臺幣元)	0



03 | 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

營運績效與客戶服務

大立光永續經營的目標：良好且穩健的財務績效、創新產品的附加價值、遵守法規與提供客戶良好服務與高滿意度，協助重要供應鏈永續經營，並規劃短、中長期永續經營的目標與工作計畫（如下表），創造最大業績與利潤。

	短期指標 (2024~2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
經營績效	客戶滿意度維持平均 90 分以上	2026~2027Y: 客戶滿意度維持平均 90 分以上 2028~2029Y: 客戶滿意度維持平均 92 分以上	客戶滿意度維持平均 92 分以上
法規遵循	無違反產品或公平交易法規 0 件	無違反產品或公平交易法規 0 件	無違反產品或公平交易法規 0 件

● 重大主題目標與績效

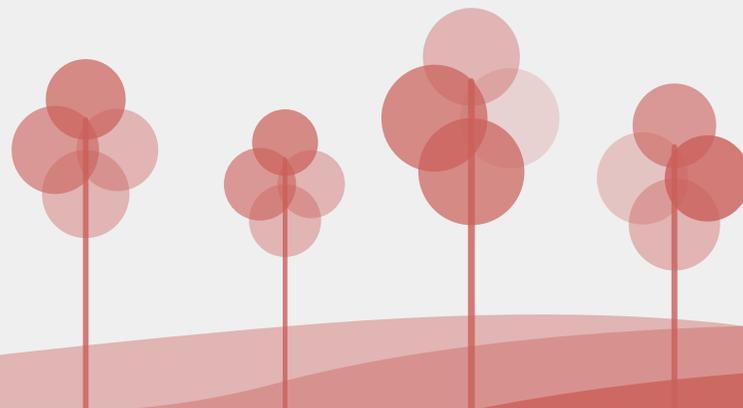
為達成大立光穩健成長的營運績效、創新產品的附加價值，提供客戶良好服務與高滿意度，協助重要供應鏈永續經營，我們訂定重大主題目標與績效如下：

經營績效			法規遵循		
2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標	2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標
客戶滿意度維持平均 90 分以上	平均 92.4 分 → 達成	客戶滿意度維持平均 90 分以上	無違反產品或公平交易法規 件數 0 件	0 件 → 達成	無違反產品或公平交易 法規 0 件

3-1 營運績效與挑戰

經營績效政策：持續成長與獲利

管理措施	<ul style="list-style-type: none"> 目標與標的：永續經營且穩健持續成長與獲利的財務績效。 承諾：穩定創造經濟價值。 管理措施： <ol style="list-style-type: none"> 保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。 規劃短中長期資金運用方式，在穩健原則下創造最大資金報酬。
------	---



大立光的經營理念「創新、專業、速度、彈性」，並以保障股東權益為最大目標，致力確保股東的資訊透明度，故強化董事會職能、努力提升團隊的領導管理能力，期望將公司營運帶領至高峰。

大立光的營運策略，依不同功能別的策略如下述：

生產策略	<ul style="list-style-type: none"> • 現有生產設備，提升製程技術及生產效率。 • 確實掌握管理原物料及成品管理。 • 確實執行 ISO 9001 & ISO 14001，達成品質目標。
銷售策略	<ul style="list-style-type: none"> • 現有客戶→提供市場競爭力產品與服務。 • 潛在新客戶→現有光學技術積極開發光學應用潛在客戶群。 • 產品終端客戶→與終端客戶直接做連結，廠商指定導入產品。
研發策略	<ul style="list-style-type: none"> • 掌握未來產品發展趨勢共同開發產品。 • 積極投入最新光學 / 機構設計研發。
營運策略	<ul style="list-style-type: none"> • 組織扁平化及強化專案性結構組織。 • 內部加強員工在職訓練，外部積極招募優秀人才加入，提升公司競爭優勢。
財務策略	<ul style="list-style-type: none"> • 保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。 • 規劃長短期資金運用方式，創造最大資金報酬。

本公司之業務係以各式光學鏡頭模組與光電零組件等產品之研究開發、設計、生產、銷售與售後技術服務為主。產品包括智慧型手機、3D 結構光、飛時測距 (Time of Flight, 簡稱 ToF)、屏下光學指紋、空拍機、平板電腦、無線網路相機、智慧型電視、擴增實境鏡頭 (Augmented Reality, 簡稱 AR)、虛擬實境鏡頭 (Virtual Reality, 簡稱 VR)、物聯網鏡頭 (Internet of Things, 簡稱 IoT)、穿戴式裝置鏡頭、虹膜辨識鏡頭、醫療儀器用鏡頭、汽車鏡頭、鏡片等光電零組件之設計、製造、加工及買賣，也是為全球精密光學塑膠鏡頭領導廠商。

大立光除了發展各種輕、薄、短、小的光學元件，集團產品跨足音圈馬達 (大陽科技)、隱形眼鏡 (星歐光學)、睡眠監測 (大立雲康科技)、車用鏡頭 (大根光學) 先進光纖雷射及太空通訊技術 (萊凌科技)、各種單晶與陶瓷材料 (台灣應用晶體)、負極材料 (萬溢能源材料)，積極擴大產品種類及產能，掌握發展趨勢，並滿足市場需求。

● 主要產品的用途與功能如下表：

主要產品	功能與用途
光學鏡頭	主要應用於掃描器、多功能事務機、手機、空拍機、穿戴裝置、平板電腦、智慧電視。
光學鏡類產品	主要應用於：DVD 讀取頭、光學滑鼠。

隨著智慧型手機普及率逐漸提高，整體智慧型手機市場發展進入高原期。大立光持續投入研發、開發成功之技術與產品，使營業績效持續成長。大立光集團產品如下：

<p>材料通訊</p>	<p>鏡頭應用</p>	<p>醫療美容</p>
<p>台灣應用晶體</p> <p>萊凌科技</p> <p>萬溢能源材料</p>	<p>大立光</p> <p>大陽科技</p> <p>大根光學</p>	<p>星歐光學</p> <p>大立雲康科技</p> <p>大立健康美</p>

本公司之業務係以各式光學鏡頭模組、與光電零組件等產品之研究開發、設計、生產、銷售與售後技術服務為主。隨著智慧型手機普及率逐漸提高，整體智慧型手機市場發展進入高原期。大立光持續投入研發、開發成功之技術與產品，使營業績效持續成長，2024 年相較前一年營收成長 22%。

● 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果如下表：

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
合併營業額	47,675,228	48,842,247	59,457,553
營業毛利	26,082,674	23,793,684	31,209,309
稅前淨利	27,826,702	22,101,981	32,174,370
稅後淨利	22,625,049	17,902,322	26,210,952
其他綜合損益	1,221,583	2,170,731	2,915,803
綜合利益總額	23,846,632	20,073,053	29,126,755
每股盈餘	169.52 元	134.13 元	194.17 元
負債比率	16.14%	15.18%	14.38%
權益報酬率	15.24%	11.17%	14.94%
董監事持股比例	18.61%	18.61%	18.61%

註：列入合併報表之子公司：大根香港有限公司、Astro International Ltd、Amtai International Ltd.、Net International Trading Ltd.、大根（東莞）光電有限公司、大根光學工業股份有限公司及方圓開發股份有限公司。

● 主要產品最近三年佔營收比重

單位：新台幣仟元

產品	年度	2022		2023		2024	
		金額	比例	金額	比例	金額	比例
商品銷售		47,052,195	98.69%	48,300,326	98.89%	59,052,085	99.32%
其他		623,033	1.31%	541,921	1.11%	405,468	0.68%
合計		47,675,228	100%	48,842,247	100%	59,457,553	100%

● 主要產品最近三年各區域的銷售金額與比例

單位：新台幣仟元

區域	2022		2023		2024	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
中國	19,638,355	41.19%	16,936,888	34.68%	22,286,919	37.48%
越南	9,159,948	19.21%	7,993,862	16.37%	8,266,160	13.90%
韓國	10,241,099	21.48%	15,631,026	32.00%	21,751,805	36.59%
日本	7,367,435	15.45%	4,868,416	9.97%	3,137,110	5.28%
其他	1,268,391	2.67%	3,412,055	6.98%	4,015,559	6.75%
合計	47,675,228	100%	48,842,247	100%	59,457,553	100%

註：營收比例未達 10%，故不予另外揭露。

● 綠色存款

大立光為響應 ESG 永續發展行動，透過三井住友銀行 Sumitomo Mitsui Banking Corporation 及台北富邦商業銀行，將部分外幣存為綠色存款。這筆資金，銀行只融資給再生能源領域及對供應鏈或環境友善等的項目上，以共同實踐對環境、社會的永續發展。

● 員工薪資和福利、支付出資人的款項分配的經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2022 年	2023 年	2024 年
員工薪資與福利 (註)	9,266,364	6,631,696	7,590,658
支付出資人的款項	2,180,175	3,231,090	814,125
支付股利	2,028,798	2,943,012	454,423
支付銀行借款利息	151,377	288,078	359,702
支付政府的款項 (所得稅)	978,976	1,202,628	359,070

註：係薪資費用、勞健保費用、退休金費用及其他員工福利費用。

3-2 稅務政策

本公司支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險、追求永續發展及實現企業社會責任，大立光承諾：

1 營運活動完全依據相關稅務法規辦理。

2 財務報告資訊揭露遵循相關法規與準則辦理。

3 禁止避稅目的之交易。

4 基於互信與誠信原則，與稅務機關建立相互尊重的關係。

5 營運表現。

3-3 客戶經營與服務

● 客戶維護與滿意度調查

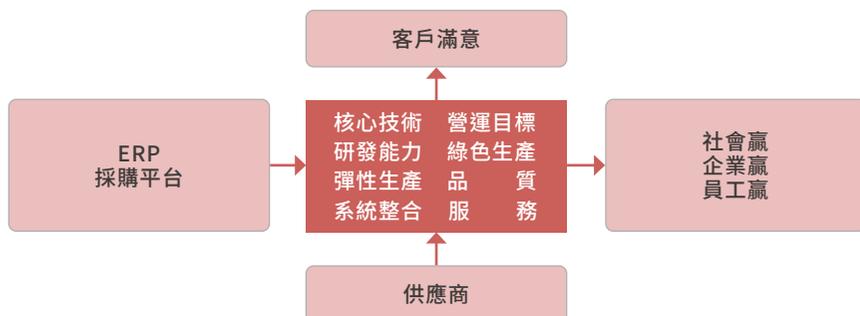
依客戶滿意度調查作業程序，定期展開客戶滿意度調查：每一年由業務部人員以親自拜訪、傳真、E-MAIL 或郵寄等方式展開客戶滿意度調查表。

- 由客戶登錄於客戶滿意度調查表。
- 業務人員針對不滿意之項目回饋所屬責任單位提出改善對策。
- 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討。

客戶滿意調查除滿意度列入績效指標外，以下各項目標列入測量監測分析改善登入：

- 交貨準確率或交貨達成率。
- 每月廠內客訴件數。
- 造成客戶退貨的品質成本或金額之件數。
- 客戶通知之特殊狀況 (取消資格、賠償)。
- 造成客戶中斷停線：索賠金額之件數。

客戶滿意度調查為達成持續營運與成長的長遠目標，我們開啟市場成功之鑰：顧客滿意。基於強化顧客滿意度的理念，善用企業資源管理規劃 (ERP)、採購平台兩項管理系統，積極提供客戶、供應商與大立光三贏哲學，讓成本、品質、服務最佳化，在彼此互惠過程中創造更好的業績與未來更多的新訂單。



● 客戶滿意度調查，針對銷售排名前 10 名客戶，2024 年前 10 名客戶皆為國外客戶，如下表：

項目	國外 (2022 年)	國外 (2023 年)	國外 (2024 年)
回收數量 / 發出數量	10/10	10/10	10/10
回收率 (%)	100%	100%	100%
平均滿意度	91.8	92.1	92.4
目標值	90	90	90
達成狀況	達成	達成	達成

● 2024 年度滿意度優良的項目包含下列：

- 設變應對時效
- 新產品設計週期
- 產品多樣化對應能力
- 綠色環保要求
- 樣品提供
- 貨物物流速度
- 開發能力

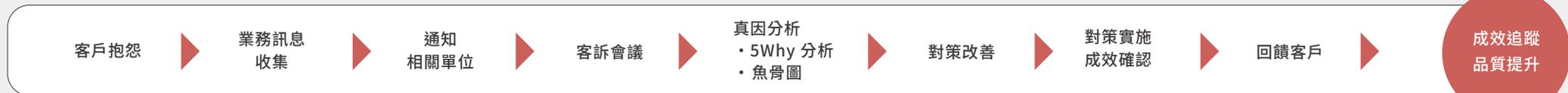
● 客戶意見反應及處理

為能及時解決客戶疑問與需求，客戶得於官網上所提供之銷售服務專線及電子郵件信箱等多元管道直接反應意見，確保客戶需求均能及時獲得處理，且公司於收到申訴後會立即將意見回饋給內部進行處理，以期保護客戶權益。

· 客訴處理機制流程圖簡序

當客戶抱怨或意見回饋時，啟動客訴處理程序，確保客戶反饋的需求能及時收到並立即處理，減少相同事件的再發率及客訴案件的產生。

客訴異常發生時，使用 8D 問題解決法成立改善小組找出問題真因，執行暫時與恆久對策之改善作業，最後檢視執行成效，並透過人員再教育建立起內部持續改善活動之文化，不斷提升大立光產品品質水準。



3-4 客戶隱私

大立光提供最好的客戶服務，認為適質適時的客戶服務乃維繫客戶關係的重要關鍵。而客戶關係良好將有助於建立客戶忠誠度，忠誠度越佳則有益於擴大業務範圍，並鞏固與客戶間之良好夥伴關係。客戶為大立光重要合作夥伴，對於客戶的隱私以及機密資訊，均比照自身機密資訊，給予嚴密的保護。於產品產出過程，遵循國際法規與準則，確保產品及服務之安全性；制定權益保障政策、提供申訴管道，防止產品、服務以直接或間接方式損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。我們希望經由不斷的檢討改善，提升客戶對大立光售後服務的滿意度，進而建構客戶對大立光產品的信賴與忠誠度。

* 截至 2024 年底公司對客戶個資的保護成效卓著，並未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件，也無違反產品及服務資訊與標示的相關法律或規定，未發生被政府機關處重大罰款的事件。





04 | 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

創新發展

大立光致力於產品開發與品質提升，持續創造獲利成長為重要目標。以產品研發與創新、確保專利研發成果、營業秘密與法規遵循、產品品質管理以及評估產品的市場未來性，特規劃短、中長期指標如下表：

	短期指標 (2024~2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
產品品質與交期	(1) 2024 年通過品質管理系統 ISO 9001 / IATF 16949 2025 年通過品質管理系統 ISO 9001 (2) 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令 (3) 無違反 REACH SVHC 禁令	(1) 每年通過品質管理系統 ISO 9001 (2) 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令 (3) 無違反 REACH SVHC 禁令	(1) 每年通過品質管理系統 ISO 9001 (2) 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令 (3) 無違反 REACH SVHC 禁令
法遵	無違反產品法或專利法規 0 件	無違反產品法或專利法規 0 件	無違反產品法或專利法規 0 件

註：因無需求更新品質管理系統相關目標。

● 重大主題目標與績效

大立光致力於產品研發與創新、研發專利成果、產品品質管理與法規遵循等，最近二年的重要目標與績效達成度如下表：

產品品質與交期			法規遵循		
2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標	2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標
通過品質管理系統 ISO 9001 / IATF 16949	通過品質管理系統 ISO 9001 / IATF 16949 → 達成	通過品質管理系統 ISO 9001	違反歐盟 RoHS、REACH SVHC 禁令、產品標示或專利法規 0 件	0 件 → 達成	違反歐盟 RoHS、REACH SVHC 禁令、產品標示或專利法規 0 件

4-1 產品研發與創新

光學產品所需要的光學元件琳瑯滿目，因應不同的精度與產品對象，可分別使用玻璃鏡片與塑膠鏡片、球面鏡片與非球面鏡片等。隨著各種光電影像產品的輕薄短小及價格考量等趨勢要求下，光學元件也往輕薄短小、量產、質佳、價廉的方向前進。手機鏡頭亦是手機產業中的關鍵領域之一，影響著手機攝影和視頻功能的品質和性能。大立光將致力於產品開發與品質提升，不斷自我要求與成長，滿足用戶需求和提升攝影體驗。

鏡頭結構創新 研發更薄、更輕、更小巧的鏡頭結構，以滿足手機設計的需求，同時確保高品質的成像效果。	光學性能提升 不斷優化鏡頭的光學系統，包括鏡片材料、鏡片數量和配置，以提高鏡頭的解析度、對比度和色彩還原能力。	光學穩定技術 引入更先進的光學穩定技術，如光學防震、光學影像穩定等，以減少手持拍攝時的晃動，提高拍攝的清晰度和穩定性。
低光環境表現 改進鏡頭的光學設計和感光元件，提高手機在低光環境下的拍攝表現，增強暗部細節和降噪能力。	多鏡頭配置 採用多鏡頭配置，如廣角、超廣角、望遠和微距鏡頭，以滿足用戶對不同場景和拍攝風格的需求。	*本公司預計於 2025 年投入研發費用占營收 5~15%，惟將視全球市場狀況及公司實際營運情形適時規劃調整。

● 開發技術與產品

2024 年成功開發之技術與產品項目如下表：

項目	開發成功之技術及產品
Phone Camera	開發新式 6P 21M AF mobile phone lens 開發新式 6P 23M AF mobile phone lens 開發新式 4P 13M AF mobile phone lens 開發新式 6P 8M AF mobile phone lens 開發新式 6P 24M AF mobile phone lens 開發新式 5P 24M AF mobile phone lens 開發新式 5P 20M AF mobile phone lens 開發新式 5P 32M AF mobile phone lens 開發新式 6P 48M AF mobile phone lens 開發新式 6P 13M 自由曲面 mobile phone lens 開發新式 6P 108M AF mobile phone lens 開發新式 7P 40M AF mobile phone lens 開發新式 7P 50M AF mobile phone lens 開發新式 7P 50M 自由曲面 mobile phone lens 開發新式 7P 200M AF mobile phone lens 開發新式 8P 108M AF mobile phone lens 開發新式 8P 50M AF mobile phone lens 開發新式 1WLG7P 1” AF mobile phone lens 開發新式 2 群潛望式 mobile phone lens 開發新式 1MG7P 1” mobile phone lens 開發新式 1MG6P 1” mobile phone lens 開發新式 多群潛望式 mobile phone lens
汽車倒車影像鏡頭	開發新式 3P3G VGA 寬視角設計 開發新式 6G 1.3M 寬視角設計 開發新式 6G VGA 寬視角設計 開發新式 8G VGA 窄視角設計 開發新式 1G4P 寬視角設計 開發新式 2G2P 寬視角設計 開發新式 4G1P 1M 寬視角設計 開發新式 2G3P 1M 寬視角設計 開發新式 1G5P 1M 寬視角設計 開發新式 2G4P 1M 寬視角設計 開發新式 4G3P 5M 寬視角設計 開發新式 7G1MG 3M 寬視角設計

4-2 專利研發成果

- 大立光全球申請中專利數量為 1,336 件。
- 大立光全球已取得專利且有效數量為 3,623 件。(數據統計至 2024/12/31 為止)
- 最近三年開發產品取得專利的項目如下表：

年度等 類別	發明件數	實用新型件數	外觀設計件數	合計
2022 年	327	47	0	374
2023 年	411	25	0	436
2024 年	325	44	0	369

- 最近三年產品費用支出金額如下表：

單位：新台幣百萬元

年度等 費用項目	研發費用	營業收入	佔營收之比例 (%)
2022 年	4,154	47,675	8.71%
2023 年	4,191	48,842	8.58%
2024 年	5,247	59,457	8.82%

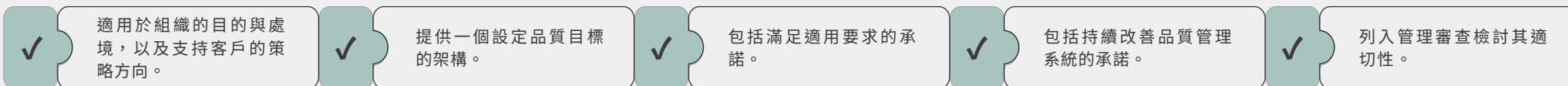
4-3 營業秘密保護成果

大立光理解營業秘密是產業永續發展之關鍵，除採取保護措施積極捍衛營業秘密外，更加入幾間產業龍頭主導之營業秘密，保護促進民間社團，推動修法、辦理研討會、積極社會參與，以加強企業對營業秘密保護之意識。先前因不法業者竊取營業秘密之案件，經公司積極追訴後，相關人員除應負擔刑事責任，亦須連帶負擔損害賠償，展現公司為遏止不法業者覬覦機密技術之決心以維繫產業競爭力。

4-4 產品品質管理

● 品質政策：「貫徹執行、品質保證、提升效益、客戶滿意。」

本公司基於經營管理最重要之課題，堅持對品質管理之重視與關心，我們承諾品質政策如下：



重視客戶在產品使用上的安全性及健康影響，在產品開發、認證、客戶使用經驗等各階段持續進行評估與改善，並具體表現在產品的品質上，以提升產品的安全性及可靠性。

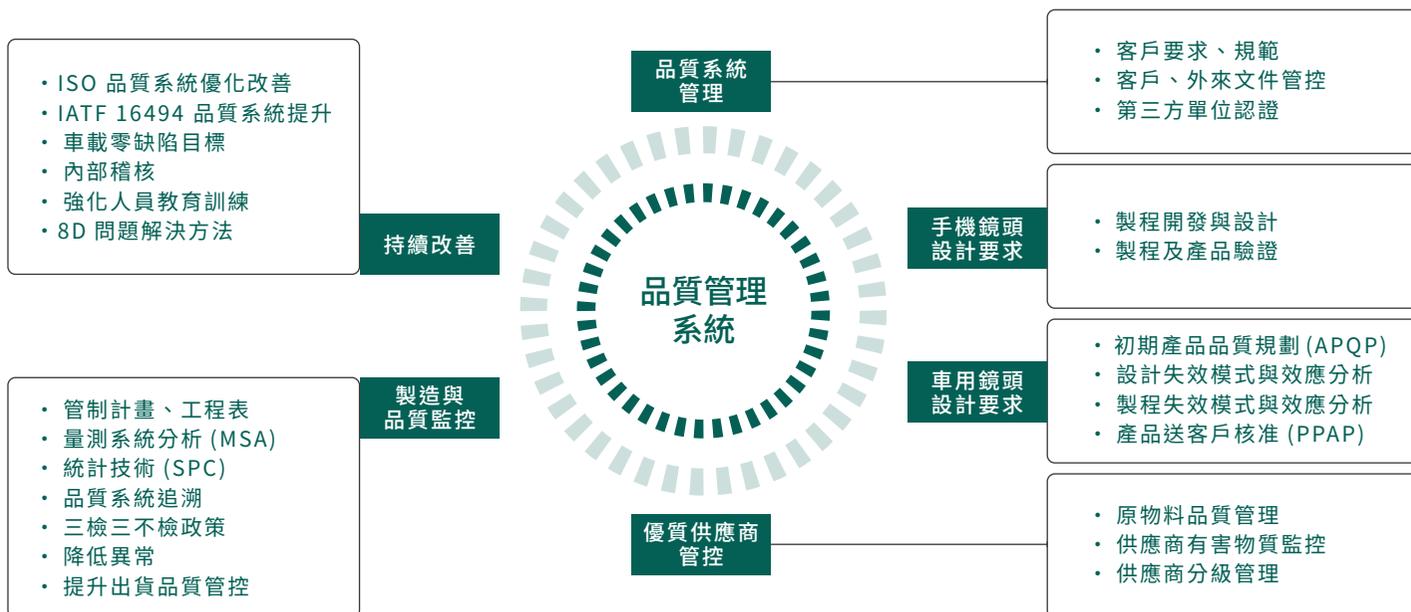
依據國際產品環保法規、產業規範及客戶規範之有害物質禁 / 限用要求為基準，建立「危害物質管制程序」，依此嚴格把關所有零部件及材料，作為對供應商的禁 / 限用化學物質管理之標準，以滿足客戶與法規對產品有害物質之要求。

將持續依據國際法規、客戶要求以及環保趨勢，審視有害物質管理現況並更新有害物質管理規範，以達到保護地球環境及減輕對生態系統的影響。成立有害物質小組，從認知、物料、生產、檢驗各個層面重新檢視，不單僅限於材料的導入，生產製程監控與進料出貨的把關，將 RoHS 的精神與要求，落實於原物料及供應商管理，品管部建立原物料特性監控系統，有效強化進料品質的檢驗能力。品管部推動內部各組織精進品質管理系統，持續降低產品缺陷、精進製程控制、及早發現異常、避免品質事件對客戶的影響。

產品品質訓練課程與品質提升專案，深化員工解決問題的能力。

● 2024 年本公司產品無違反產品及服務的健康安全法規事件

● 品質管理流程



4-5 市場未來性

手機鏡頭市場的未來性取決於多個因素，包括技術創新、消費者需求、競爭情況和行業趨勢。以下是一些可能影響手機鏡頭市場未來性的關鍵因素：

技術創新	隨著時間的推移，手機鏡頭技術將不斷進步。例如，更先進的鏡頭結構、更高解析度、更強大的光學穩定功能以及更好的低光環境表現都可能推動市場的增長。
消費者需求	消費者對攝影和視頻功能的需求不斷增加，他們希望手機鏡頭能夠提供更多功能和更高質量的成像效果。隨著社交媒體的普及和視頻內容的增加，這種需求可能會持續增加。
5G 技術	隨著 5G 技術的普及，人們對高清視頻和視訊通話的需求將增加，這可能會推動手機鏡頭市場的發展，因為用戶希望用高質量的鏡頭捕捉和分享他們的生活。
市場競爭	手機製造商之間的競爭激烈，他們會不斷努力改進鏡頭技術，以吸引消費者。這種競爭可能會導致產品創新和價格競爭，從而影響市場的未來發展。
新興應用	隨著擴增實境 (AR)、虛擬實境 (VR) 和增強現實 (MR) 等新興應用的普及，對更先進鏡頭技術的需求可能會增加，這將推動手機鏡頭市場的成長。

總的來說，手機鏡頭市場的未來性取決於技術創新、消費者需求、市場競爭和新興應用的發展。隨著技術的不斷進步和市場需求的變化，手機鏡頭市場可能會繼續保持增長，但同時也會面臨競爭激烈和技術突破的挑戰。





05 | 建立永續供應鏈

5-1 供應鏈管理政策與目標

5-2 供應商的管理

5-3 供應商的評選

5-4 道德採購

建立永續供應鏈

大立光為建立永續供應鏈，除遵守法規與道德採購外，更重要的是協助供應鏈永續經營，並規劃短、中長期的永續經營的目標與工作計畫如下表：

	短期指標 (2024~2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
供應鏈管理	責任礦產：對原物料供應商執行產品貴金屬來源調查，合規礦產使用率達 100%	對原物料供應商執行產品貴金屬來源調查，合規礦產使用率達 100%	對原物料供應商執行產品貴金屬來源調查，合規礦產使用率達 100%
	簽署供應商行為準則：對原物料供應商執行不適用 / 禁用物質調查，完成率達 100%	對原物料供應商執行不適用 / 禁用物質調查，完成率達 100%	對原物料供應商執行不適用 / 禁用物質調查，完成率達 100%
	供應商稽核：對原物料供應商執行供應商稽核與社會環境責任調查，完成率達 100%	對原物料供應商執行供應商稽核與社會環境責任調查，完成率達 100%	對原物料供應商執行供應商稽核與社會環境責任調查，完成率達 100%

● 重大主題目標與績效

為達成大立光遵守法規與道德採購外，更重要的是建立永續供應鏈經營。我們訂定重大主題目標與績效如下：

2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標
責任礦產：對原物料供應商執行產品貴金屬來源調查，合規礦產使用率達 100%	100% → 達成	責任礦產：對原物料供應商執行產品貴金屬來源調查，合規礦產使用率達 100%
簽署供應商行為準則：對原物料供應商執行不適用 / 禁用物質調查，完成率達 100%	100% → 達成	簽署供應商行為準則：對原物料供應商執行不適用 / 禁用物質調查，完成率達 100%
供應商稽核：對原物料供應商執行供應商稽核與社會環境責任調查，完成率達 100%	100% → 達成	供應商稽核：對原物料供應商執行供應商稽核與社會環境責任調查，完成率達 100%



5-1 供應鏈管理政策與目標

為永續推動大立光的事業發展，需與供應鏈的各廠商建立夥伴關係，各合作夥伴們也要遵守供應鏈的社會責任，包含綠色環保、勞工人權及道德、衛生與安全、風險管理及禁用有害物質與無採購衝突礦產。

大立光訂立「採購作業管理程序」，用以確保提供原材料、零件供給公司之供應商為合格供應商，保障供應商能提供符合本公司原材料及零件，與供應商建立互信且穩定的夥伴關係共同成長，建構永續供應商關係。一般供應商評選認可資格為通過 ISO 9001 或 IATF 16949 等品質認證之國內主要原物料及主要物料耗材供應商，若無將視需求安排實地評鑑。

供應鏈管理政策：建立永續供應鏈

管理措施

- 目標與標的：與供應商建立互信且穩定的夥伴關係，共同成長，建置永續供應商關係。
- 承諾：確保原材料、零件供給公司之供應商為合格供應商，保障供應商能提供符合本公司之原材料及零件。
- 管理措施：制定採購作業管理程序，進行供應商評鑑，及交貨管理確保合格供應商管理，以及讓供應商承諾實施社會責任並進行自評與實地稽核。

5-2 供應商的管理

● 供應商的類別、分佈關係與理念

本公司主要供應商分類有原物料、加工件、市構件、工程承攬、廢棄物處理等五大類，

• 2023 年合格供應商總共計 2,055 家

國內 1,955 家佔比率为 95.13 %；國外 100 家佔比率为 4.87 %

• 2024 年合格供應商總共計 2059 家，國外供應商家數較 2023 年上升 4 家。

國內 1,955 家佔比率为 94.95%，國外 104 家佔比率为 5.05%

年份	國內廠商						國外廠商	總計
	原物料	加工件	市構件	工程	廢棄物處理	小計		
2022	12	139	1,631	115	13	1,910	86	1,996
2023	11	158	1,635	137	14	1,955	100	2,055
2024	10	148	1,660	124	13	1,955	104	2,059

● 供應商的關係與理念

為支持台灣本土經濟及就業機會，歷年採購努力開發以本土供應商為優先選擇，為確保合格供應商之產品符合 EU RoHS / REACH / 礦產衝突等規範要求，所有主要原物料合格供應商簽署符合 EU RoHS 2. 最新的 10 項限用物質宣告書與衝突礦產承諾書，保證各供應商於供貨期間適用國際相關法規及本公司規範之要求。而新供應商審查也將列入審查文件中，以達到本公司產品之綠色環保理念。

● 供應商的管理目標

本公司對於供應商管理資料彙集採 ERP 系統與採購平台串聯管理，透過系統整合呈現即時性資訊給採購單位，採購單位對供應商提出「IQC 入料檢驗」、「交期逾期未入」等對應管理目標，更可透過系統了解供應商供貨前置進度、供應商發料及入料金額，並將這些資料整合後呈現出供應商評核績效。

● 供應商溝通方法

本公司期望與供應商在合作雙贏基礎下，確保供應商製程符合道德與環保標準。除定期評估供應商之產品品質、交貨準時率、配合度等情形以外，也隨時進行溝通。採購單位對於合作成果優異的供應商，會適當調整協力廠商年採購分配量，期達成雙贏目的。

5-3 供應商的評選

● **合格供應商稽核作業** 稽核頻率與時機區分為兩類，分別是定期稽核或不定期稽核。

定期稽核	不定期稽核
<p>針對具有重大影響性之主要原物料供應商執行每年定期稽核，包含符合不可取代性、金額重大性及其他造成供料穩定性等風險因素，確保供應商維持其供貨及服務品質。</p> <ul style="list-style-type: none"> 依據供應商稽核評鑑表及社會環境責任評估表進行稽核。 稽核方式包含實地評鑑或是書面審查 (供應商自評)。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理狀況發生變異或來料發生重大異常時之特定強化稽核。 高階主管之要求。

● **稽核與評鑑** 產品品質有重大影響之供應商，將依供應商評鑑管理辦法進行考核，包含檢驗及校正服務。

年份	稽核與評鑑
2022 年	<ul style="list-style-type: none"> 主要原料供應商 12 家，品質評價等級：優等 12 家 無供應商為拒絕往來名單。
2023 年	<ul style="list-style-type: none"> 主要原料供應商 11 家，品質評價等級：優等 11 家 無供應商為拒絕往來名單。
2024 年	<ul style="list-style-type: none"> 主要原料供應商 10 家，品質評價等級：優等 10 家 無供應商為拒絕往來名單。

● **送樣承認與交貨管理**

大立光配合經濟部國際貿易局出口管制規範，確保對出口所做的各項決定都符合政府的出口管制規定。採購部將相關之環保要求知會供應商，在送樣承認的同時，須提供 ICP 測試報告及 SDS 安全資料表。

項目	管理方式
ICP 測試報告	<ul style="list-style-type: none"> 高風險物料，需每年提供有效期限一年內之 ICP 測試報告。 低風險次料，需每七年提供有效期限五年內之 ICP 測試報告。
安全資料表 (SDS)	<ul style="list-style-type: none"> 若成分配方有改變時，供應商應隨時更新並告知。
環境管理物質不使用證明書	<ul style="list-style-type: none"> 每年提供一次。
供應商檢測項目表	<ul style="list-style-type: none"> 每年提供一次。
歐盟 REACH 高關注物質 (SVHC) 調查表	<ul style="list-style-type: none"> 每年提供一次。



● 供應商環保機制

針對所購入原物料類、機械設施類 (包含：機台、模 / 治 / 工具)、服務類 (包含：工程、外包)，若涉及職業安全衛生法、環保法之法規界定，須符合採購合約及訂單對供應商規範及要求相關事項，並由勞安、環工人員依採購作業管理程序所制定「供應商社會環境責任評估表」進行環保專業審核。

● 2024 年供應商符合環保規範，無新增原物料供應商，因此未以環境與社會標準篩選新供應商。

「採購作業管理程序」中對於危害物質供應商對象之選擇、送樣與承認及交貨管理皆有條文規範，同時也有規範供應商自評方式及必要時需進行實地稽核之情況，確保供應商之管理。

● 供應商實施供應商社會責任評估

除了稽核評鑑外，大立光針對原物料供應商，提供供應商社會責任自評表。評核其對於環保、勞動人權條件、安全衛生的積極具體規範，以落實供應商的企業社會責任。供應商社會責任自評表 (供應商自我評估與查驗表) 依據承諾書所列重點內容設計五大項目：



以上五大項目的次要項目條文逐項由供應商自我評估是否做到與改善的時機。

● 2024 年原物料供應商 (10 家) 實施供應商社會責任自評表皆全數回收。

● 應遵守的規定：RBA 責任商業聯盟規定、禁止奴隸公約、防止人口販售公約、禁用衝突區礦產、危險化學品運輸安全管理、誠信經營。

5-4 道德採購

不使用有害物質

為確保合格供應商之原物料符合 EU RoHS / REACH / 礦產衝突等規範要求，所有主要原物料合格供應商須簽署符合 EU RoHs 2.0 最新的 10 項限用物質，以符合 RoHs 的國際標準。

無衝突金屬

大立光透過「環境管理保證書」向合作供應商表達其需確保提供之原料來源並非來自爭議地區，本公司所採購之原料若包含金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、錫 (Sn)、鈷 (Co)、雲母 (Mica) 等類金屬並非由剛果民主共和國衝突區域之礦區所開採。

大立光不使用衝突礦產聲明

本公司及其供應商願共同負起社會與環境保護的責任。

本公司不接受來自剛果及鄰近衝突地區非法開採金、鉭、鎢、錫、鈷、雲母。

本公司須告知並要求其供應商履行前述聲明。



06 | 綠色生產

6-1 氣候行動

6-2 環境政策與承諾

6-3 低碳製造

6-4 再生能源與資源節約

6-5 水資源管理

6-6 廢棄物管理

6-7 空氣污染防制

6-8 包裝材料改善

6-9 環境永續推展

綠色生產

氣候變遷議題係聯合國、各國政府、社會與企業界現階段關切的环境議題之一。大立光依據國際金融穩定委員會制定「氣候相關財務揭露」(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定本公司治理、策略、風險管理及指標與目標如下表：

6-1 氣候行動

● TCFF 揭露框架

聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 於 2021 年發布之氣候變遷第六次評估報告 (Assessment Report 6, AR6)，全球短期內 (2040 年) 升溫將可能導致環境出現更多極端值的變化。為因應氣候變遷帶來的挑戰並提升企業氣候韌性，大立光導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，藉由治理、策略、風險管理及指標與目標四項核心要素，建立治理架構，識別評估並管理氣候相關風險與機會，並將氣候相關議題納入決策流程，並判別未來可能影響公司業務的因素，規劃相對應的策略。同時，為強化氣候相關風險管理機制，由公司最高層級董事會進行決策及指導，確保上至下、下至上的管理階層溝通無礙及策略進行順利。



6-1-1 治理

● 氣候治理架構

面臨氣候變遷帶來的挑戰，建立完善氣候治理架構儼然成為企業的當務之急。大立光以明確組織架構，依據治理階級落實執行方向，積極應對氣候風險與機會。董事會決策氣候環境管理方針，由 ESG 委員會及永續與風險管理組督導的公司治理組、經濟組、環境組、社會組運行氣候變遷相關因應計畫，針對環境管理、社會行動及公司治理面向進行跨部門分工合作，全面推動永續治理目標。

6-1-2 策略與風險管理

● 氣候相關風險與機會

大立光每年審視與關注國際及同業間對於氣候相關議題的趨勢，透過風險鑑別評估流程，系統性識別氣候相關風險與機會，評估其衝擊程度與潛在影響，並制定適當的因應計畫，強化企業氣候韌性並保持流程執行的最佳化。

● 氣候相關風險鑑別及管理流程



參考同業標竿辨識的氣候風險因子，並調查公司內部對於氣候變遷之想法，產生氣候相關議題清單

依據氣候相關議題清單，辨識可能產生衝擊的氣候相關風險與機會，鑑別出轉型風險、實體風險與機會

- 評估風險機會發生的衝擊程度及影響期間
- 評估內部對於風險預防程度、機會掌握度

依照不同風險機會評估結果，制定因應計畫及風險管理機制，由各部門落實執行

6-1-3 氣候相關風險及機會鑑別結果

大立光經由董事會監督鑑別過程；以各項風險影響期間及衝擊程度，鑑別出 3 項轉型風險、2 項實體風險及 2 項機會，提供公司內部參考並詳加瞭解所面臨的氣候變遷挑戰，掌握整體氣候相關風險管理執行情形，集思廣益風險管理如何規劃及因應計畫的可行性。

(1) 氣候相關風險因應計畫

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	影響期間	衝擊描述	風險管理及因應計畫
轉型風險	用電風險	電費調漲 台灣整體用電需求逐年提升與國際燃料價格變動，造成夏季尖峰負載增加、進而推升電力供應壓力與發電成本提高，電費調整已成企業營運成本的重要變數。	短	<ul style="list-style-type: none"> • 電力成本上升影響製造成本結構需支付碳排放費用。 • 用電高峰期間限電風險。 	<ul style="list-style-type: none"> • 導入高效率空調、製程冷卻與照明系統（如變頻空壓機、LED 照明）。 • 定期監控電價、氣溫與政策走勢。
	法規政策	碳定價 我國碳費制度 2025 年開始生效、歐盟碳邊境調整機制 (CBAM) 2026 年正式實施。 資訊揭露強化要求 國內外對於溫室氣體排放報導與揭露要求增加。 台灣整體用電需求逐年提升與國際燃料價格變動，造成夏季尖峰負載增加、進而推升電力供應壓力與發電成本提高，電費調整已成企業營運成本的重要變數。	短	需投入更多資源進行盤查，強化溫室氣體盤查能力，成本增加。	大立光自 2020 年起依據 ISO 14064-1:2018 標準，執行溫室氣體排放盤查，並成立「溫室氣體盤查推動小組」，以掌握整體排放情形，並擬定氣候變遷的預防措施。
	供應鏈及原物料	關鍵材料波動 <ul style="list-style-type: none"> • 企業推動能源轉型，市場對於部分關鍵材料的需求成長。 • 環境政策及碳定價機制以致關鍵材料生產成本提升。 • 供應鏈受極端氣候影響供貨。 	短	<ul style="list-style-type: none"> • 關鍵材料價格波動，需尋找替代性材料，增加材料採購成本。 • 供應鏈受氣候影響，產線中斷以致無法順利交貨影響成本及營收。 	<ul style="list-style-type: none"> • 分散供貨來源，避免仰賴單一區域的原物料。 • 選擇在地優良廠商，減少運輸費用及碳足跡。 • 辨識高氣候風險供應商，提升供應商氣候變遷風險因應能力。 • 探尋低碳生產合作夥伴，強化永續供應鏈韌性。

衝擊構面	衝擊面向	氣候風險	影響期間	衝擊描述	風險管理及因應計畫
實體風險	立即性	天然災害加劇 颱風、強降雨發生機率增加。	短	產線中斷、設備機具損壞等風險，增加營運成本及產能下降。	<ul style="list-style-type: none"> 識別廠區地理位置是否有複合性災害發生之可能性，並模擬對應方案。 定期巡檢緊急電力系統、不斷電系統並設置儲水系統，以確保災害發生時穩定供水供電；廠區內排水設施定期確認無積淤。 組織緊急應變小組，第一時間規劃天災應對措施。
	長期性	氣候極端變化 缺水、降雨模式變化。	中	可能影響廠區淹水或供水量不足，或以致成本提高。	

註：影響時間 - 短期為 1-3 年；中期為 4-7 年；長期為 7 年以上。

(2) 氣候相關機會及因應計畫

衝擊構面	氣候機會	影響期間	衝擊描述	風險管理及因應計畫
機會	節約能源 制定節能計畫，推動無紙化、淘汰高耗能設備、節水措施改善計畫等。	短	節能計畫減少資源消耗。	<ul style="list-style-type: none"> 持續向各部門宣導節水節電的重要性，培養永續意識；進行溫控調整或增設定時裝置，以降低運轉耗電。 推動 E 化系統，減少用紙消耗。 設置電力監控系統，當異常問題發生及時改善，減少能源損耗。 安裝節水設備，定期記錄用水流量及分析，如有異常，將進行檢查並立即修繕。 高耗能及老舊設備汰換。 2018 年臺中精科路 13 號廠址取得綠建築標章。未來新設廠區亦將採用綠建築工法的可行性納入評估。
	替代能源使用 採用綠電、低碳能源及設置再生能源設備 (如太陽能光電)	短	增加能源收入。	<ul style="list-style-type: none"> 新建廠規劃建置 1,100KW 太陽光電，積極提升綠電生產及使用率。 尋找合適再生能源取代傳統能源的使用，降低對環境的污染。

註：影響時間 - 短期為 1-3 年；中期為 4-7 年；長期為 7 年以上。



6-1-4 氣候情境分析

為評估未來碳定價變動對公司造成的轉型風險與實體風險衝擊，大立光面對實體風險，則參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會 (IPCC) 氣候變遷第五次評估報告 (Assessment Report 5, AR5) 中定義的代表濃度路徑 (Representative Concentration Pathways, RCPs) 以及升溫幅度進行情境設定，分析氣候極端變化中海平面上升、缺水風險及降雨模式變化對大立光的衝擊。藉由氣候情境模擬分析，掌握未來風險應變的謀略與規劃，降低整體財務損失風險。

(1) 轉型風險情境分析：碳定價

碳定價作為應對氣候變遷的關鍵政策工具，成為全球現在及未來影響企業政策及營運財務的重要衝擊。本公司目前以 2023 年溫室氣體盤查成果為假設範圍，碳定價產生的財務影響如下：大立光碳排以 2023 年範疇一及範疇二溫室氣體排放量 (合計為 164,275.322 噸 CO₂e)。以我國最新公布之碳費，未參與自主減量計畫下，每公噸為新台幣 300 元，經碳費收費辦法計算後，開徵首年應繳納之碳費預估約為新台幣 2,678 萬元，屬於實質風險。

註：以 2023 年範疇一及範疇二溫室氣體排放量為基礎進行計算，並未假設未來減碳目標路徑進行計算。

分析結果顯示，未來碳定價將衝擊大立光的碳排放成本。目前大立光每年持續依 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準完成年度盤查作業與查證，更全面性地依據溫盤結果，制定邁向淨零排放的減碳目標，並擬定合適的減碳策略。經由盤查結果顯示，本公司碳排放以範疇二 (能源間接) 為最大宗，故以節能為優先執行項目著手，將太陽能設備的建置納入新廠設置規劃、各廠照明設備更換為節能的 LED 燈具及感應式照明等相關措施，並設置每年 150 萬度以上的節能目標。

(2) 實體風險情境分析：長期性 - 缺水風險

缺水風險係採用世界資源研究所 (WRI) 水資源風險地圖預測 2030 及 2050 年 RCP 2.6 (溫室氣體低度排放的情境，較為樂觀) 及 RCP 8.5 (溫室氣體高度排放的情境，較為悲觀) 情境下的水資源壓力。資料顯示，無論在樂觀或悲觀情境下，各據點的水資源壓力皆為低至中 (10-20%)，說明供水情形較為穩定，惟在旱季可能仍面對小幅度的水資源壓力。

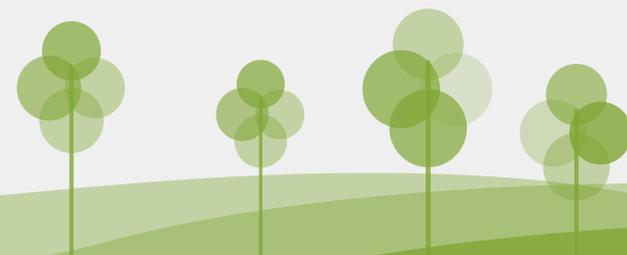
雖然假設情境下水資源風險不高，大立光依然未雨綢繆，並響應節約用水，規劃相對應的開源節流措施，例如維持平均製程用水回收 99% 以上，並將回收水用於冷卻水塔及製程用水，減少源頭的使用；裝設節水設備，優化辦公空間及廠區的用水效率；定期監控用水數據，分析在不影響生產情形下進行水資源用量的合理調配。除此之外，未來將持續關注氣候變化，評估儲水系統建置的必要性，加強對於氣候變遷的調適能力。

(3) 實體風險情境分析：長期性 - 降雨模式變化可能導致廠區淹水

降雨模式變化使用升溫 1.5°C 及 2°C 情境，以豪雨日 R200mm (一年內日降雨量超過 200mm 的天數) 為分析指標，並採用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫 (TCCIP) 進行預測：

廠區位置		台中精密機械園區	台中工業區
假設數據	觀測基期 (天)	0.4	0.6
升溫情境	數據指標		
1.5°C	75 百分位值	0.2	0.2
	最大值	0.6	0.6
2°C	75 百分位值	0.2	0.2
	最大值	0.6	0.6
預測衝擊		影響有限	

預測中雖無較大衝擊，但面對降雨模式變化，大立光持續關注周邊流域水位及追蹤降雨量變化，每年定期進行一次緊急應變演練，確保員工熟悉撤離與設備保護流程，並於每年完成防洪物資盤點及準備。另外，我們針對主要生產設備加強防護，將相關重要儀器設備搬移至較高位置，並確認電源絕緣狀況是否良好，避免遇水漏電的風險發生。每年度亦評估廠區建置防水閘門系統的需求，並配置抽水機及緊急供電設備。透過上述因應計畫，大立光積極提升企業的氣候韌性，為面對氣候變遷帶來的各種挑戰做足準備。



6-1-5 內部碳定價

為提升氣候變遷管理效能，並強化低碳轉型的決策依據，大立光規劃評估「內部碳定價」機制，提前評估未來碳價格上升對公司經營之影響。

6-1-6 指標與目標

大立光氣候及環境相關指標與目標制定如下，各指標具體執行情形詳參閱本章節後續章節。

面對氣候變遷議題，大立光對環境管理各項的短中長期指標如下表：

	短期指標 (2024~2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
節能減碳	節電量：150 萬度 / 年	26~27Y: 節電量 :150 萬度 / 年 28~29Y: 節電量 :200 萬度 / 年	節電量 :200 萬度 / 年
	溫室氣體排放減量：750 噸 CO ₂ e/ 年	26~27Y: 750 噸 CO ₂ e/ 年 28~29Y:1000 噸 CO ₂ e/ 年	1,000 噸 CO ₂ e/ 年
	採用再生能源新建廠 1100KW 太陽光電，依契約用量購買再生能源 10%。(計畫執行中，預計 2027 年前完成 * 需補充目前執行狀況)	預計 2028 年依契約用量購買再生能源 10% 以上，視再生能源供電市況調升	依契約用量購買再生能源 10% 以上，視再生能源供電市況調升
廢棄物管理	焚化掩埋廢棄物佔比 ≤ 7%	焚化掩埋廢棄物佔比 ≤ 5%	焚化掩埋廢棄物佔比 ≤ 5%
	妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理	廢棄物 100% 由合法業者處理	廢棄物 100% 由合法業者處理
水資源管理	回收水使用量達 1,300CMD	回收水使用量達 1,300CMD	回收水使用量達 1,300CMD
	精密園區廠區查核回收率： 全廠回收率 94% 製程回收率 99%	精密園區廠區查核回收率： 全廠回收率 94% 製程回收率 99%	精密園區廠區查核回收率： 全廠回收率 94% 製程回收率 99%
法規遵循	無違反空污法規 0 件	無違反空污法規 0 件	無違反空污法規 0 件
	無違反污水排放符合法規 0 件	無違反污水排放符合法規 0 件	無違反污水排放符合法規 0 件
	無違反廢棄物法規 0 件	無違反廢棄物法規 0 件	無違反廢棄物法規 0 件

● 重大主題目標與績效

大立光承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業且持續改善，依據上述節能減碳短中長期指標與相關執行計畫，並做到最近二年績效目標與達成度（如下表），以降低對社會與環境的可能衝擊。

	2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標
節能減碳	節電量：150 萬度	約 759.2 萬度 → 達成	150 萬度
	溫室氣體排放減量：750 噸 CO ₂ e/ 年	約 3,751 噸 CO ₂ e/ 年 → 達成	溫室氣體排放減量：750 噸 CO ₂ e/ 年
廢棄物管理	焚化掩埋廢棄物佔比 ≤ 7%	6.75% → 達成	焚化掩埋廢棄物佔比 ≤ 7%
	廢棄物妥善處理：100% 合法業者處理	100% → 達成	廢棄物妥善處理：100% 合法業者處理
水資源管理	回收水使用量達 1,300CMD	2,626CMD → 達成	回收水使用量達 1,300CMD
	精密園區廠區查核回收率：全廠回收率 (R2)94%	全廠回收率 (R2)95.8% → 達成	精密園區廠區回收率：全廠回收率 (R2)94%
	製程回收率 99%	製程回收率 99.1% → 達成	製程回收率 99%
法規遵循	無違反空污法規 0 件	0 件 → 達成	無違反空污環保法規 0 件
	無違反廢棄物環保法規 0 件	0 件 → 達成	無違反廢棄物環保法規 0 件
	無違反污水排放符合法規 0 件	0 件 → 達成	污水排放符合法規 0 件

註：影響時間 - 回收率計算取自經濟部水利署「用水計畫審核管理辦法」

● 環境風險

重要風險	節能減碳	廢棄物管理	水資源管理
管控方式	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年進行 ISO 14064 -1：2018 溫室氣體盤查，並將配合環境部政策完成查證。 每年節電 150 萬度 (含以上) 為節能減碳目標，透過廠區綠化、設備改善等方式。 推行無紙化減少紙張使用。 自備環保餐具減少一次性使用。 綠色建築空間規劃，期望有效控制碳排放量。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年廢棄物總重為 5,065.33 公噸。 訂立「事業廢棄物管理程序」，針對事業廢棄物分類、收集、儲存、處理等程序進行規範。 廠內可用製程原物料、廢棄物轉為回收再利用；針對焚燒處理之廢棄物改採回收再利用比例約 93.25%。 	<ul style="list-style-type: none"> 藉由回收利用、水質分流及污染預防，將水資源效率最大化，預計每年全廠回收率 (R2) 達 94%、製程回收率達 99% 以上。(回收率計算公式採用經濟部水利署「用水計畫審核管理辦法」。)

6-2 環境政策與承諾

大立光承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業並持續改善，達到以下：



大立光依 ISO 14001：2015 建立合適之環境管理制度，設置專責單位負責環境管理及維護責任，評估產品生命週期之環境考量，透過內部管理方式、污染及持續改善環境系統，減少負面衝擊。期望對環境保護有所貢獻。為因應氣候變遷與能源供應的風險，大立光積極鑑別水旱災、颱風、停電等氣候變遷帶來的風險，定期控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害，針對氣候風險調適政策與解決方案，積極執行相關措施。

<https://www.largan.com.tw/download/2024-ISO%2014001.pdf>

6-3 低碳製造

節能減碳政策：節約能源與低碳製造

<p>管理方針</p>	<ul style="list-style-type: none"> 目標與標的：因應全球環保趨勢及配合國家整體溫室氣體減量策略發展，掌握公司之溫室氣體排放量，擬定氣候變遷之預防措施。 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法致力溫室氣體排放盤查，並依據盤查結果進行溫室氣體自願減量相關計劃。 管理措施： <ol style="list-style-type: none"> 執行溫室氣體盤查，以掌握整體排放情形。 成立《溫室氣體盤查推動小組》組織，以落實目標與相關改善計畫。
-------------	--

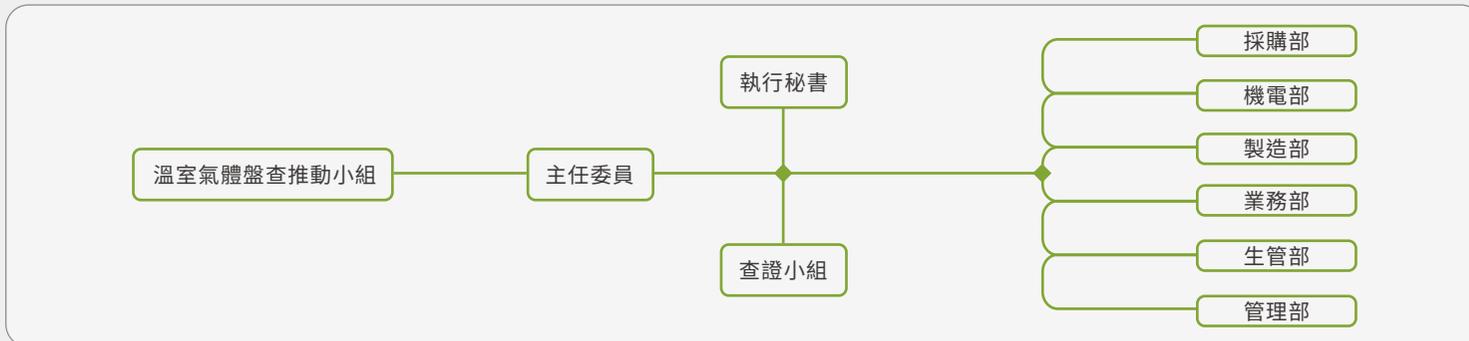
● 氣候變遷

隨著聯合國通過《巴黎氣候協定》，氣候變遷成為各國政府與企業必須重視的議題。大立光因應氣候變遷對於經濟、社會可能之影響，評估產品生命週期之環境考量，擬定氣候變遷之預防措施，以期減緩氣候衝擊及其外部成本



● 溫室氣體政策聲明

大立光已規劃節能減碳永續發展之目標規畫，依循 ISO 14064-1:2018 標準，已於 2020 年度執行溫室氣體初次盤查，往後逐年皆執行盤查查證，以掌握整體排放情形，做為日後精進目標。為落實此項目目標與相關改善計畫，成立《溫室氣體盤查推動小組》組織，架構如右：



6-3-1 溫室氣體盤查

大立光自 2022 年起，依環境部氣候變遷署規範，進行指定廠區溫室氣體盤查並取得第三方機構認證機構查驗結果如下：

- 一、直接溫室氣體排放 (範疇 1)：包含固定式設備 (如發電機)、製程排放、交通運輸之移動燃燒源 (公務車、堆高機)、逸散排放。
- 二、能源間接溫室氣體排放 (範疇 2)：主要排放源為外購電力。

年度	範疇 1：直接排放量 (公噸 CO ₂ e)	範疇 2：能源間接排放量 (公噸 CO ₂ e)	合計：排放量 (公噸 CO ₂ e)	溫室氣體排放密集度 CO ₂ e/ 百萬元
2022 年	1503.668	147745.272	149248.940	3.13
2023 年	1672.3611	162602.9608	164275.322	3.36
2024 年	1629.2606	171085.678	172714.950	2.90

● 節能減碳

註：1. 實際數據及盤查範圍以環境部氣候變遷署「事業溫室氣體排放量資訊平台」公告資料為主。2. 溫室氣體排放密集度計算方式：溫室氣體排放量 / 百萬元營業額。

目標設定：2022 年基於環境部要求，年碳排達 2.5 萬噸的「廠區」需做碳排盤點、驗證、申報。因盤查結果顯示其溫室氣體排放最大占比為範疇二 (能源間接)，因此溫室氣體盤查小組共同討論後，決定以節能做為優先推動項目，並制定循序漸進的節電目標，期望有效降低二氧化碳排放量。

節能措施：一、調整冷氣空調保養頻率及項目。
 二、進行溫控調整或增設定時裝置，以降低運轉耗電。
 三、耗能或老舊設備汰換。
 四、公共區域改善採光，或更換為感應式照明、LED 燈具、太陽能燈具執行結果。
 統計 2024 年度節能措施，共節省電量約 759.2 萬度，依據經濟部 2024 年公告之電力排碳係數為 0.474 (公斤 CO₂e/ 度) (註)，換算二氧化碳溫室氣體減量約 3,751 噸 (範疇二)，證明節能成效，並將擴大辦理，以達到二氧化碳減量的永續目標。

(註) 電力排碳係數即是公用售電業每售出一度電，所產生的溫室氣體排放量，由於電廠排放的溫室氣體不只二氧化碳 (CO₂) 一種，故其他溫室氣體如甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O) 等，皆會依據全球暖化潛勢 (GWP) 轉換成等量的二氧化碳 (CO₂e)，以利統一計算。

資料來源：台電綠網

6-4 再生能源與資源節約

● 再生能源

公司響應溫室效應氣體排放減量管理，以達到二氧化碳減量目的。2024 年持續透過各項改善節能提報及廠區綠化，廠區規劃建置 1,100KW 太陽光電自發自用，期望有效控制碳排放量，實現環境永續的未來。

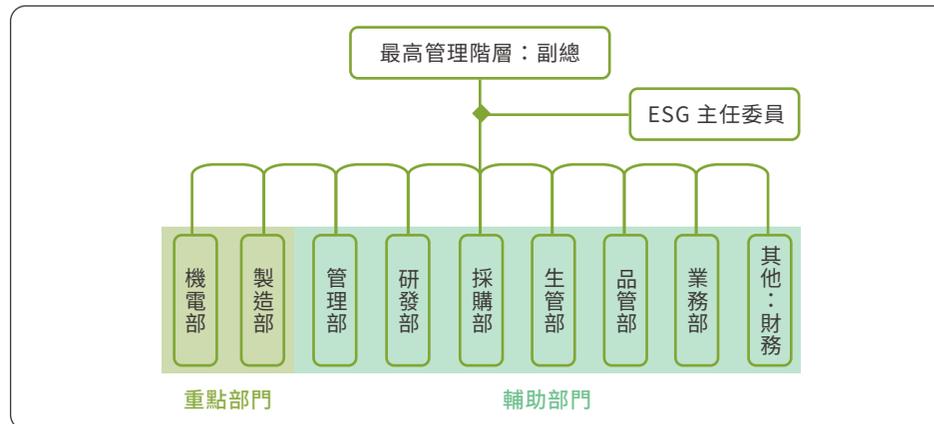
● 資源節約與效率

節能委員會由重點部門，製造部、機電部每月發動一次檢討會議追蹤能資源用量（水、電、油、紙）情形，透過整合生產節能規畫與運作及每月節能團隊會議所分享的節能方案，利用電子看板投影片宣導養成員工節約能源及環保減碳觀念及實做建立，改善資源節約降低社會成本及提升資源效率之目標。

● 節能活動與推廣

各廠的燈具更換成更節能的 LED 燈具、感應式照明、加裝變頻裝置、新廠建構太陽能裝置作為有效節電方式，預計每年可達 150 萬度（含以上）節能目標。

● 節能委員會組織架構



6-5 水資源管理

水資源管理政策：節約用水與重複利用

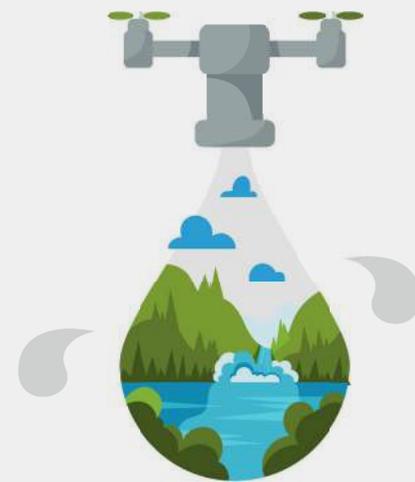
管理方針

- 目標與標的：因應地球氣候極端氣候，保持平日或災害時產線正常運作。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，全面檢討製程與日常用水回收的回收、節約，排水水嚴格檢測。
- 管理措施：
 - (1) 統計內部水資源的來源。
 - (2) 建立節水措施，遏止資源浪費。
 - (3) 工業廢水依水污法規定，委由合格檢測機構採樣分析，降低對環境衝擊。

● 水資源風險管理

以供應水量、環境排水水質風險為關鍵指標，鑑別廠區存在之水風險，並建立完善緊急應變程序及拓展區域水資源來源，再生水回收利用。

風險類型	類型	潛在營運影響	調適方法
水資源風險	<ul style="list-style-type: none"> • 乾旱 • 水災風險 • 未處理汙水排放 	<ul style="list-style-type: none"> • 影響產能、營收下降。 • 無法如期或中斷交貨。 	<ul style="list-style-type: none"> • 建立完善水資源調控。 • 既有蓄水量可支援 3~5 天 (抗旱 3 天)。 • 備水車，支援缺水廠區。 • 巡視檢查各廠製程設備。 • 污水管理政策。



● 水資源使用

大立光位於台中市精密機械科技創新園區及台中工業區，屬低至中度水資源風險區 (<https://www.wri.org/aqueduct>)，取水來源主要來自德基、鯉魚潭水庫水源及廠內回收水為主，廠區日用約 6,714 噸無取用地下水及地表水作為廠區水源，2024 年各廠區總自來水取水為 1,166 百萬公升，2024 年取水量 1,492 百萬公升、增加 27.9 % 因營收增加，透過每日抄錶數據彙整最近三年的自來水取水量、排水量及耗水量如下表：

項目	2022 年				2023 年				2024 年			
	取水量	排水量	耗水量	用水密集度	取水量	排水量	耗水量	用水密集度	取水量	排水量	耗水量	用水密集度
精密園區	756.5	270.6	485.9	0.016	941.2	401.6	539.6	0.019	1143.0	570.4	572.6	0.019
台中工業區	174.7	139.8	34.9	0.004	224.8	168.8	56	0.005	348.9	230.7	118.2	0.006
合計	931.1	410.4	520.8	0.020	1166.0	570.4	595.6	0.024	1491.9	801.1	690.8	0.025

註：用水密集度計算方式：取水量 (百萬公升) / 百萬元營業額。

● 節水措施

大立光不斷創新、以持續精進為首要考量，透過節水措施達到開源節流，亦不斷尋求新的節水機會點：

- (1) 雨水及冷凝水收集再利用於澆灌設備使用。
- (2) 洗滌塔水質加藥提高濃度，降低排放。
- (3) 製程排放廢水再回收：
 - 製程清洗水經 MBR 及 RO 處理後回收，供製程用水使用。
 - 製程 RO 回收水運用於純水系統 (2B3T) 再生。
- (4) 冷卻水塔管理
 - 提高水質濃縮倍數，節省排放量。
 - 水質監控與藥劑評估。
- (5) 冷卻水塔排水，經薄膜處理後再回收使用。
- (6) 大量使用廠區回收水。
- (5) 廠區衛浴設備選用符合國家認可之省水裝置，以達省水功能及設計。
- (6) 廠內生活污水及餐廳污水收集，經生物系統處理，再經 MBR 及 RO 處理後，回收至次級水箱回收使用。
- (7) 每日用水數位流量紀錄及分析，異常用水單元立即進行維護，避免水源浪費。
- (8) 不定期宣導員工節水觀念及資訊。
- (9) 2024 年度各廠區總回收水量達 2,626 CMD

統計營運 2022~2024 年，精密園區廠年製程用水回收率查核平均皆維持 99% 以上。

項目 年度	2022 年	2023 年	2024 年
全廠回收率 (R2)	96.8%	96.5%	95.8%
平均製程回收率	99.5%	99.4%	99.1%



● 廢水管理措施

廠區針對廢水定期監控，排放水質優於法規標準，並持續關注及落實國內環保法規之要求，因應及掌握環保規範及趨勢。

工業廢水依水污法規定每半年委由合格檢測機構採樣分析，提送廢(污)水檢測申報表，函報當地環保主管機關核備。

2024 年期間無違反水污染防治法之罰鍰。其餘無溢流及重大洩漏情事發生，對周遭環境無污染衝擊負荷。

大立光於廠區排放口處皆設有監控儀表(酸鹼值、化學需氧量、懸浮固體)，每週進行自我檢測排放水質及每年至少三次以上委外檢測，數據供線上儀錶比對校正使用，確保線上監控儀錶穩定性。廠區污水水質檢測數據報告，大立光於 2017~2024 年間，COD(廢水化學需氧量)、SS(廢水懸浮固體物)及 pH 值皆低於精密園區及台中工業區之自檢標準。近兩年排放檢測數據如下表：

年度	2023 年				2024 年			
	精密園區		台中工業區		精密園區		台中工業區	
	納管標準	自檢標準	納管標準	自檢標準	納管標準	自檢標準	納管標準	自檢標準
COD (mg/L)	300	250	480	420	300	250	480	420
S.S (mg/L)	250	200	320	240	250	200	320	240
pH 值	5-9	5-9	5-9	5-9	5-9	5-9	5-9	5-9

● 水污染預防措施

- 一、滾動式檢討並以 PDCA 管理模式來因應製程變化所產生污染源，降低對環境衝擊。
- 二、處理設備均採用 N+1 方式設計，24 小時與 365 天穩定運轉，搭配即時監控系統紀錄運轉參數，若數值超出預設值，即時送出警報。



6-6 廢棄物管理

廢棄物管理政策：合法處理與提高再利用比例

管理方針

- 目標與標的：提倡循環經濟，提高廠內廢棄物再利用比例，資源有效利用。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，廢棄物由源頭減量，帶領供應商、設備商及員工共同響應資源重複使用。
- 管理措施：
 - (1) 實施轉廢為能，積極推動將產品廢棄物由焚化轉為製成輔助燃料棒。
 - (2) 訂定循環再利用指標，並逐年追蹤其達成情況。
 - (3) 將廢棄物分類統計後，檢討產出效率之下的廢棄物減量。



對環境與管理的衝擊：

大立光內部訂立「事業廢棄物管理程序」，依產品生命週期觀點之環境考量針對事業廢棄物分類、收集、空閒、處理等程序進行規範，期望在產能持續增加下，運用管理措施，清除廢棄物，改善環境衛生，避免廢棄物產出量同比例擴大，而造成環境威脅。

● 大立光對供應商的要求：

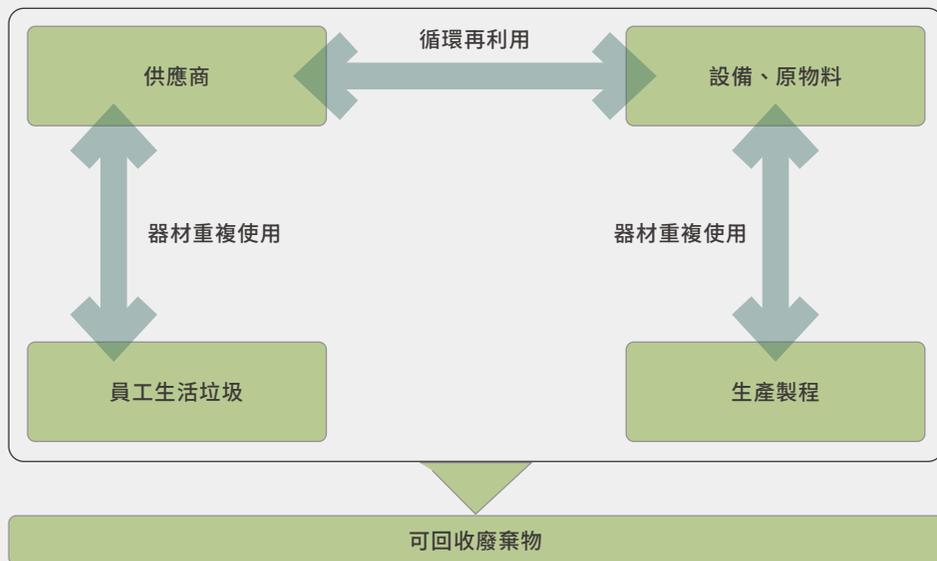
利用可重複使用的包裝容器或是不可重複使用的容器必須為可回收再利用的材質；供貨過程產生的廢棄物也必須是可再利用的資源回收品項，或是公告再利用的廢棄物。

● 大立光對生產的要求：

廠內生產製程物料使用源頭控管，避免使用現行環保技術無法處理的原物料以及設備材質，並針對製程原物料、廢棄物檢討回收再利用。減少必要的資源浪費，提高循環再利用。

● 大立光對員工的要求：

員工到職第一天即進行環安衛教育訓練，教導員工垃圾分類，提升每一位員工環安衛觀念與素養，並且在員工行進路線間、茶水間與販賣機等場所定點設置垃圾桶，使每位員工都能自主分類可回收廢棄物。每個處所至少都維持五種以上的垃圾分類，以此對地球環保永續經營多一分努力及貢獻。



● 大立光對廢棄物處理的要求：

逐年檢討廢棄物處理管道是否合宜，並以較環保的處理方式作為挑選廢棄物處理承攬商的條件，盡可能尋找最合適的廢棄物分類、處理方式，2020年五種廢棄物處理方式至2021年衍生達8種（各種材質之資源回收合計為1種），2024年我們持續努力完善各種廢棄物分類。

● 轉廢為能 - 最有價值的焚化：

我們嘗試找出焚化掩埋以外的處理方式來銷毀不良品，在2022年我們將原本要焚化掩埋的垃圾轉製成664.15公噸的輔助燃料棒；2023年轉製775.58公噸的輔助燃料棒；2024年，轉製888.77公噸的輔助燃料棒，提高廢棄物有效利用，減少對環境衝擊與影響。

● 廢棄物統計與再利用：

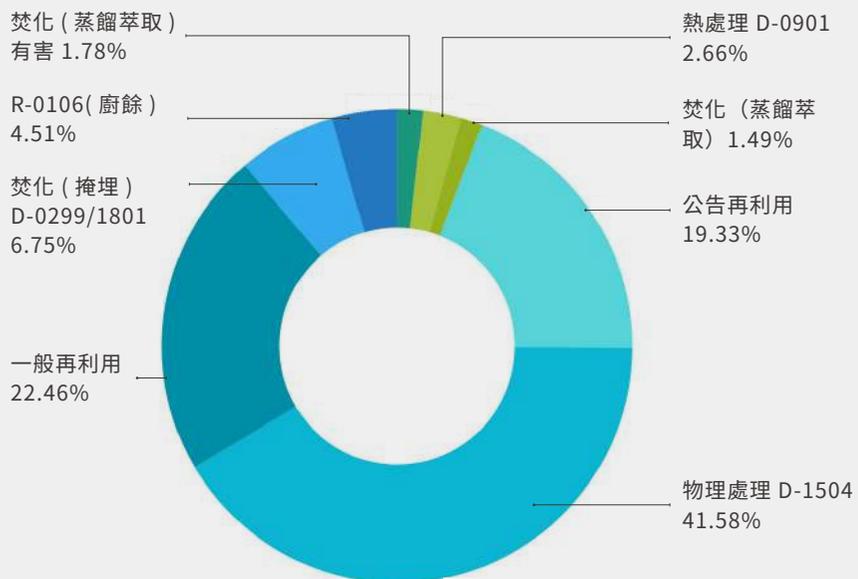
2020~2024年廢棄物回收與再利用比例如下表：

年度	2022年	2023年	2024年
廢棄物回收與再利用比例	96.89%	95.94%	93.25%

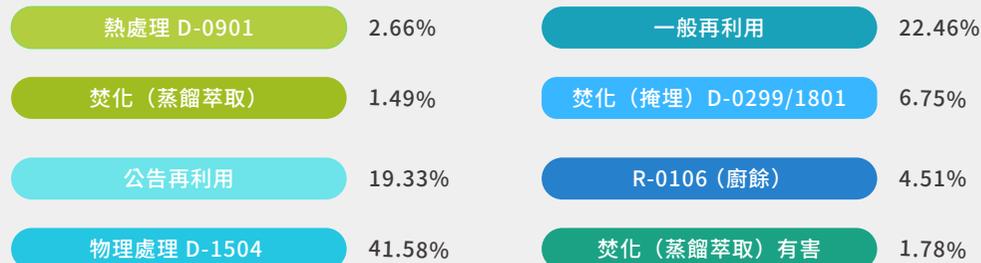
● 2024年焚化掩埋廢棄物佔比為6.75%。



廢棄物區分	2024 各類佔比	相較 2023 差異百分比	年度		2024 年		2023 年	
			危害性	處理方式	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物	一般事業廢棄物	有害事業廢棄物
					-	-	-	-
6.75% 不可回收廢棄物	6.75%	130.24%	焚化 (掩埋) D-0299、1801		341.84		148.47	-
93.25% 可回收廢棄物	22.46%	12.69%	一般再利用 (含資源回收)		1,137.50		1,009.45	-
	41.58%	57.78%	物理處理 D-1504		2,106.09		1,334.80	-
	19.33%	26.22%	公告再利用 R-0201、R-0701		978.93		775.58	-
	2.72%	15.00%	焚化 (蒸餾萃取) D-1703、D-1799 / C 類 (有害)		57.04	80.83	54.67	65.22
	2.66%	-5.98%	熱處理 D-0901		134.76		143.33	-
	4.51%	79.80%	公告再利用 R-0106 (廚餘)		228.34		127.00	-
合計					4,984.50	80.83	3,593.30	65.22
備註	C-0301：廢液閃火點小於 60°C D-0299：廢塑膠混合物		D-1504：非有害有機廢液或廢溶劑 D-1799：廢油混合物		R-0701：廢木材 D-0901：有機性污	D-1801：事業活動 D-1703：廢潤滑油	R-0201：廢塑膠 R-0106：廚餘畜牧	



2024 廢棄物處理分布：



6-7 空氣污染防治

● 空氣污染管理

近年各國政府對於改善空氣品質日趨重視，空氣污染物已然成為全球所關切的重要環境議題。大立光因應全球趨勢從設廠開始即著手空氣污染防治的規劃與執行，透過內部稽核及自我檢視，並配合確實的預防保養、訓練及操作，有效做好污染防治工作，並承諾持續改善污染及危害預防。

● 2024 年無違反空氣汙染防治法之罰鍰。

● 空污設備最佳化

- 一、生產製程環節預先評估對環境造成危害污染因子，竭力降低環境衝擊。
- 二、設置各項完備的空氣污染防治系統活性炭 (Activated Carbon Adsorption Process)、洗滌塔 (Wet Scrubber)，有效預防異味及減少揮發性有機化合物 (VOCs) 排放，抑制空氣污染的發生。
- 三、導入總碳氫化合物連續監測儀 (Total Hydrocarbons Analyzer, THC)，可隨時掌握空污防制系統的廢氣處理成效，及相關排放資訊，同時回報給廠務值班中央監控，確保煙囪排放氣體符合法規規範。
- 四、為確保污染防制設備全年度 24 小時穩定運轉，所有的空污防制設備均至少設置一套備援系統 (N+1 設計)，藉此達到防制設備零失效的管理目的，確保穩定持續的排放污染監控。

● 揮發性有機化合物 (VOCs、NOx、Sox... 等其他污染源) 排放監測

(1) 符合 (VOCs) 環保法規規範，各廠區低於 30 噸 / 年；酒精 (乙醇) 低於 1,000 ppm

項目 年度	2022 年	2023 年	2024 年
揮發性有機化合物	75.40 噸	56.55 噸	45.88 噸

(2) 統計至 2023 年底，NOx、Sox... 等其他污染源排放量皆未達起徵門檻 (1 噸 / 季)。

6-8 包裝材料改善

● 單部品

公司內部於承載物件時，秉持綠色生產精神及環境永續理念，檢討將大宗包裝方式優化，用可循環使用的包裝方式，朝環保愛地球目標前進，分成以下兩種主要作業模式：

- 一、B 類部品使用硬式塑膠盒裝載物件，於使用完畢後回收水洗，循環使用。
 - 二、L 類部品使用鈹材裝載物件放入壓克力箱內，鈹材使用完畢後轉洗淨，搭配塑膠物流箱於各廠區流通，循環使用。
- 上述搭配塑膠物流箱於各廠區流通，皆可循環再利用。

● 成品

公司成品依客戶需求，使用塑膠包裝盤方式裝載：於內部，可洗淨後做重覆性使用；於出客戶後，因跨國出貨未回收而取回。實際面來說，這些塑膠材質可於客戶處回收再利用；於外部包裝箱體，目前皆使用紙箱材質，可循環使用，減少廢棄物產生。

● 外購品

公司持續朝可回收的方向改善，近期亦要求供應商的包裝方式改善，例如：包裝袋上的膠帶及標籤改成易撕除材質，於使用後將膠帶及標籤移除，剩餘包裝袋可回收再使用。裝載物料的盒體，也檢討由塑膠盒改紙盒，除環保改善外，回收後摺疊可降低佔用的資源空間。

6-9 環境永續推展

大立光針對環境永續，持續性推動以下措施，減少廢棄物產生、降低原生性資源的使用量，以提升綠色循環概念。

● 植樹計畫

近代的全球暖化議題，溫室氣體是幾乎所有科學家公認的全球暖化的原兇之一，有效地減少地球上溫室氣體的存量便成為大家共同努力的目標。為此，大立光於彰化縣大村鄉 9.4 公頃農牧用地，一步一腳印的進行植樹造林計畫。除保留該區域原生樹種如樟樹、相思樹、毛朴、九芎外，並優先選種台灣檫木、光臘樹等台灣原生樹種。

以台灣檫木、光臘樹而言，當樹齡 20 年時，每年的二氧化碳吸附量，每公頃均達 300 公噸以上，近三年植樹成果如下：



2022 年

種植落羽松 200 棵、光臘樹 800 棵之外，更設置魚池區、濕地區，打造更接近自然環境的生態棲地，以期增加區域生物多樣性。



2023 年

各類樹種現況高度約為 2 ~ 3.5 公尺，將持續維護樹木及防蟲害措施，尚未開墾新的植樹區域，預計 2024 年添購樹木。



2024 年

除持續維護樹木及防蟲害措施，原定種植計畫已於 2025 年 4 月完成。(更新下圖)





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 職業安全衛生

7-8 健康促進

友善職場

為建立永續發展的企業，大立光永續任務之一「友善職場」：吸引與留住人才（薪資福利）、員工訓練發展、促進勞資關係和諧、訓練發展、人權維護與安全衛生、關懷與照護等人員管理的重大主題之短中長期指標如下表：

	短期指標 (2024~2025 年)	中期指標 (2026~2029 年)	長期指標 (2030 年以後)
勞資關係 與 人權維護	總離職率 <13%	<13%	<13%
	台籍新進留任率 (滿 3 個月) 78%	留任率 (滿 3 個月) 80%	留任率 (滿 3 個月) 80%
	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
	員工職業道德訓練完成率 100%	員工職業道德訓練完成率 100%	員工職業道德訓練完成率 100%
訓練發展	人平均訓練時數 21H 新人訓練測驗通過率 100%	人平均訓練時數 23H 新人訓練測驗通過率 100%	人平均訓練時數 23H 新人訓練測驗通過率 100%
安全衛生	健康檢查參與率 90%	健康檢查參與率 90%	健康檢查參與率 90%
	員工重大職業災害 ≤ 4 件 / 年	2026~2027 年 員工重大職業災害 ≤ 4 件 / 年 2028~2029 年 員工重大職業災害 ≤ 3 件 / 年	員工重大職業災害 ≤ 3 件 / 年
	化學暴露造成職業病維持 0 件	化學暴露造成職業病維持 0 件	化學暴露造成職業病維持 0 件
	失能傷害頻率 ≤ 2.8 失能傷害嚴重度 ≤ 28	2026~2027 年 失能傷害頻率 ≤ 2.8 失能傷害嚴重度 ≤ 28 2028~2029 年 失能傷害頻率 ≤ 2.5 失能傷害嚴重度 ≤ 25	失能傷害頻率 ≤ 2.5 失能傷害嚴重度 ≤ 25

註：相關勞資法規遵循與違反，進行指標管理，另外職前訓練因以新人訓練為主，故刪除此二個指標。

● 重大主題目標與績效：人才永續發展

大立光承諾為建立友善職場：員工關懷與照護的環境，善盡人才選育用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力。依據上述勞資關係、訓練發展、人權維護與安全衛生的重大主題，研擬短指標與相關執行計畫並做到最近二年績效目標與達成度（如下表），以留住適任穩定、有發展及潛力的人才，確保企業永續發展的競爭力。

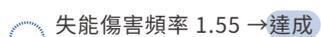
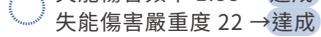
· 勞資關係與人權維護

2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標
總離職率 <13%	 10.9% → 達成	總離職率 <13%
台籍新進留任率（滿三個月）78%	 81.5% → 達成	台籍新進留任率（滿三個月）78%
職場不法侵害 / 霸凌 0 件	 0 件 → 達成	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
員工職業道德訓練完成率 100%	 100% → 達成	員工職業道德訓練完成率 100%

· 訓練發展

2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標
每人平均訓練時數 21H	平均訓練時數 4.16H → 未達成	每人平均訓練時數 21H
新人訓練測驗通過率 100%	 100% → 達成	新人訓練測驗通過率 100%

· 安全衛生

2024 年績效目標	2024 年達成度	2025 年績效目標
通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	 通過 ISO 45001 系統驗證 → 達成	通過 ISO 45001 職安衛系統驗證
健康檢查參與率 90%	 92.2% → 達成	健康檢查參與率 90%
重大職業災害（不包含死亡）≤ 4 件 / 年	 3 件 / 年 發生件數無超過基準	重大職業災害（不包含死亡）≤ 4 件 / 年
化學暴露造成職業病維持 0 件	 0 件 → 達成	化學暴露造成職業病維持 0 件
失能傷害頻率 ≤ 2.8 失能傷害嚴重度 ≤ 28	  失能傷害嚴重度 22 → 達成	失能傷害頻率 ≤ 2.8 失能傷害嚴重度 ≤ 28

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	<ul style="list-style-type: none"> 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： <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">(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。</td> <td style="width: 50%;">(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。</td> </tr> <tr> <td>(2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。</td> <td>(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。</td> </tr> <tr> <td>(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。</td> <td>(6) 設立員工申訴管道，即時處理與解決員工的問題。</td> </tr> </table> 	(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。	(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。	(2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。	(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。	(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。	(6) 設立員工申訴管道，即時處理與解決員工的問題。
(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。	(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。						
(2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。	(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。						
(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。	(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，努力落實以下永續發展的政策。



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

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 2024 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。

2024 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。



一、截至 2024 年 12 月大立光人數為 8,165 人，最近二年人力結構分佈如下表：

類別	項目	2023 年				2024 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	3,290	42.56%	2,293	29.66%	3,581	43.87%	2,387	29.23%
	管理	230	2.98%	646	8.36%	238	2.91%	645	7.90%
	研發	215	2.78%	1,056	13.66%	211	2.58%	1,103	13.51%
合計		51.68%	48.32%	3,995	51.68%	4,030	49.36%	4,135	50.64%
總計		7,730 人				8,165 人			
本國	30 歲以下	451	5.83%	1,275	16.49%	382	4.68%	1,165	14.27%
	31~50 歲	1,090	14.10%	2,510	32.47%	1,160	14.21%	2,703	33.09%
	51 歲以上	31	0.40%	33	0.43%	38	0.47%	43	0.53%
外籍	30 歲以下	1,516	19.61%	113	1.46%	1,688	20.67%	141	1.73%
	31~50 歲	647	8.38%	64	0.83%	762	9.33%	83	1.02%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
合計		3,735	48.32%	3,995	51.68%	4,030	49.36%	4,135	50.64%
總計		7,730 人				8,165 人			

大立光對於人才招聘皆為正職，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。

2024 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。

二、2024 年男女性同仁新進與離職比例

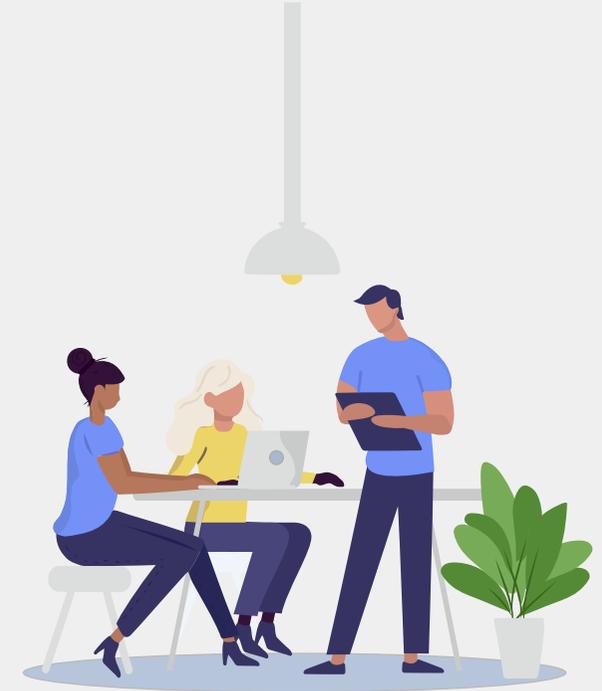
為鼓勵多元、促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。惟依年齡或性別劃分，有離職率不均的情形，可能顯示工作場所存在著不合理或潛在不公平的現象。故新進率與離職率以該類別人數為計算基準，以利於不同類別間比較。

項目		2024 年新進						2024 年離職					
		女	%	男	%	小計	%	女	%	男	%	小計	%
台籍	30 歲以下	158	11.1%	407	28.5%	565	39.5%	144	14.5%	286	28.8%	430	43.3%
	31~50 歲	122	8.5%	149	10.4%	271	19.0%	120	12.1%	183	18.4%	303	30.5%
	51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0%	2	0.2%	0	0.0%	2	0.2%
	小計	280	19.6%	556	38.9%	836	58.5%	266	26.8%	469	47.2%	735	73.9%
外籍	30 歲以下	538	37.6%	43	3.0%	581	40.7%	120	12.1%	2	0.2%	122	12.3%
	31~50 歲	1	0.1%	11	0.8%	12	0.8%	131	13.2%	6	0.6%	137	13.8%
	51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	小計	539	37.7%	54	3.8%	593	41.5%	251	25.3%	8	0.8%	259	26.1%
合計	30 歲以下	696	48.7%	450	31.5%	1146	80.2%	264	26.6%	288	29.0%	552	55.5%
	31~50 歲	123	8.6%	160	11.2%	283	19.8%	251	25.3%	189	19.0%	440	44.3%
	51 歲以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	0.2%	0	0.0%	2	0.2%
	小計	819	57.3%	610	42.7%	1429	100.00%	517	52.0%	477	48.0%	994	100.00%

三、2024 年非員工資訊

廠區營運另將團膳、保全、宿舍管理工作委外承攬，說明如下：

承攬項目	人數	工作內容摘要
團膳供餐	122	(1) 負責員工餐廳菜餚烹煮，團膳出餐工作。 (2) 整理廚房區域環境之清潔維護。 (3) 一般廚務協助之工作。 (4) 主管交辦廚務作業事項。
廠區保全	18	(1) 人員訪客進出登記及管制。 (2) 車輛出入指揮、廠區巡邏等安全維護工作。 (3) 針對廠區外圍環境進行監視，維持公共安全，減少火災、竊盜或其他危險。
宿舍管理	29	(1) 接送勞工就醫或其他服務。 (2) 宿舍巡檢、環境清潔管理及設備維護報修。 (3) 宿舍管理：環境維護、內務整潔、周圍環境整潔、其他事項等。 (4) 宿舍安全維護、設施巡查管理、設備修繕管理及資產保管。



● 僱用身心障礙者

依據台灣「身心障礙者權益保障法」，針對企業進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數 1%。若加權總值未達標準，公司需定期向勞工主管機關之身心障礙者就業基金會繳納「差額補助費」。大立光提供正職機會給身心障礙者，截至 2024 年聘雇 78 名身障者因身障缺額係因在職人數狀況而浮動，如遇短期未足額聘用時，公司仍依法繳納差額補助費，繼續開放職缺機會，歡迎身心障礙者前來應徵。本公司採人性化管理，勞資雙方建立共存雙贏之觀念，勞資關係和諧。

● 2024 年勞資糾紛或檢查而導致損失：1 件

序號	主管機關	公告日期	處分日期	處分字號	違反法規法條	違反法規內容	罰鍰金額 (新台幣)
1	台中市	113/09/05	113/07/15	府授勞動字第 1130191275 號	勞動基準法第 32 條第 2 項	延長工時超過法令規定	70,000

處置措施：

- (1) 公司提供工時統計表，由主管進行進行必要的工作調配及人員安排。
- (2) 主管掌握轄下同仁加班時數，並定期關懷狀況。
- (3) 定期宣導加班申請規範及流程。

7-3 訓練發展

為了使員工具備應有工作技能，各單位可自行辦理教育訓練或參加外部訓練課程，並依據個人需求做彈性調整，對於職涯提供有效的培訓計畫，且不定期聘請專業講師授課，進行專業與技術講授。

● 進修及訓練制度

每年依照公司營運計畫，編訂年度訓練計劃與訓練體系如右圖示，包含新進人員訓練、一般通識訓練、專業課程訓練、管理課程訓練及語言能力訓練等，課程包含公司沿革、組織、經營理念、企業文化、道德規範、勞工與人權法令、規章制度、政策、綠色環境概念、品質系統、職業安全衛生、製造流程簡介，以及公司環境與福利等。協助人員熟悉環境與制度；於人員入職後，根據不同職務與職級，設定通識及專業能力之必修課程，提升各級員工職能發展。透過訓練系統追蹤與管理，掌握訓練課程的執行進度，創造具體的訓練效益，培育符合組織發展所需求的人才，確保企業得以永續成長。



● 員工平均訓練時數

2023年員工總訓練時數46,021小時，年度每人總平均受訓時數為5.95小時(註)。2024年員工總訓練時數約33,969小時，年度每人總平均受訓時數為4.16小時；最近二年的員工平均訓練時數統計如下表：

項目	2023年				2024年			
	性別	總時數	人次	平均時數	性別	總時數	人次	平均時數
行政職	男	2,741	326	8	男	1,871	677	3
	女	1,567	166	9	女	837	369	2
研發職	男	1,971	337	6	男	2,322	370	6
	女	886	113	8	女	668	73	9
維修職	男	2,001	195	10	男	5,286	5,024	1
	女	9	3	3	女	23	23	1
製造職	男	13,079	1,428	9	男	9,325	3,177	3
	女	16,083	1,983	8	女	10,738	3,877	3
品保職	男	3,404	210	16	男	913	277	3
	女	4,552	422	11	女	1,988	800	2
年度小計		46,021	5,183	9	小計	33,969	14,660	2
年度平均時數		5.95 小時			4.16 小時			

註：年度平均時數 = 年度小計總時數 / 當年度的年底員工人數

● 績效管理與員工發展

員工職涯發展：績效評核有助於健全公司人力資源體系，進一步完善整體經營體系。大立光新進員工到廠 3 個月進行考核，引導主管與同仁瞭解公司在行為面、結果面及人格特質面向上對大家的期待，朝共同的目標前進。

主管依據作業規範執行公平、合理、客觀的績效考核作業，讓團隊中的每一份子，皆能清楚的認識其職務應扮演的角色，並努力達成各類職位上之績效要求，同時給予員工明確工作目標與未來績效改進方針，以達到整體性之經營目標。

2024 年度新人應考核人數為 836 人（台籍新進人數），實際考核共 681 人，不因性別而有所差異。制度的目的除強調同仁與主管間工作目標達成共識外，亦善用系統，將功能調整為「發展員工為主、評核績效為輔」的機制，使系統兼顧評量性與發展性二大目標功能，希望藉此培育及發展員工個人能力，使其獲得嫻熟掌握業務的能力，成為主管的左右手、公司的棟樑，進而提升公司競爭力及整體組織效能。同時透過內部推薦之方式，任用所需之管理職位人員，使推薦晉升的人員都可適才適所。

台籍新進員工考核：最近三年績效考核人數統計如下表：

年度	2022 年總人數				2023 年總人數				2024 年總人數			
考核	台籍新進：878 人				台籍新進：729 人				台籍新進：836 人			
職務別	考核人數		佔比例%		考核人數		佔比例%		考核人數		佔比例%	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
技術職	130	52	14.81	5.92	131	40	17.97	5.49	110	28	16.15	4.11
行政職	75	30	8.54	3.42	27	18	3.70	2.47	9	26	1.32	3.82
直接人員	319	128	36.33	14.58	220	132	30.18	18.11	318	190	46.70	27.90
合計	524	210	59.68	23.92	378	190	51.85	26.06	437	244	64.17	35.83

本公司依職稱每年 / 每季辦理一次績效考核，依主管評價、出勤及個人績效，由各級主管提報工作表現優秀的員工：

2021 年晉升人數 **1,735** 人

技術職 36.30%
行政職 3.4%
OPR 直接人員 60.30%

2022 年晉升人數 **1,664** 人

技術職 41.8%
行政職 5.7%
OPR 直接人員 52.5%

2023 年晉升人數 **1,620** 人

技術職 32.8%
行政職 8.5%
OPR 直接人員 58.7%

2024 年晉升人數 **1,499** 人

技術職 42.8%
行政職 6.7%
OPR 直接人員 50.5%

7-4 薪酬福利

薪酬福利政策：具競爭力的薪酬福利

管理方針

- 目標與標的：為兼顧產業競爭力、總體經濟與企業文化的永續經營考量，公司訂定「薪酬福利制度」，提供具競爭力的薪酬福利，吸引與留住人才。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，完善員工薪酬福利，以營運獲利表現提撥金額做為員工酬勞。
- 管理措施：
 - (1) 依照本公司薪酬福利制度，提供穩定的員工薪酬結構。
 - (2) 制定「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，辦理福利事項。
 - (3) 績效評核有助於健全公司人力資源體系，藉此培育及發展員工個人能力。

人才是大立光的重要資產，公司提供具產業競爭力的整體薪酬策略，吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。除晉升的薪資調整外，另依據個人績效表現，以每年 3% 的幅度，進行適當的薪資調整，維持公司整體薪酬競爭力，依公司章程規定，以營運獲利表現提撥 1%~30% 做為員工酬勞，期望吸引與留住優秀人才，獎勵貢獻度大的員工，進而達到激勵士氣及提升工作效能。

● 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

一、本公司支付董事、總經理及副總經理酬金皆依公司章程及經理人敘薪標準規定，交由薪資報酬委員會審核並經董事會決議通過。而 2023~2024 年支付本公司董事酬金重大異動，董事酬金總額占稅後純益比例增加 0.03%；總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例減少 0.1%。

二、本公司董事及經理人酬金係依本公司章程第二十六條規定辦理。當年度如有獲利，應提撥百分之一到百分之三十為員工酬勞及不高於百分之五做為董事酬勞。訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、產業未來風險及發展趨勢，亦參考個人所擔任之職位、所承擔的責任、績效達成率、對公司的貢獻度及其對本公司營運參與程度來做整體考量，考量面向包含公司核心價值之實踐與營運管理能力（如：品德操守）、領導能力、溝通協調能力與綜合管理指標而給予合理報酬。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會定期審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令檢討酬金制度。

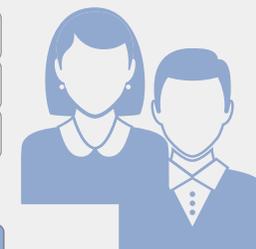
三、相關給付資料，請另詳閱 2024 年報刊載內容為主。

● 員工薪酬結構，包括：薪資、津貼、三節、獎金季紅利及久任獎金，近三年非主管職務之全時員工薪資及人數如下表：

年度	薪資平均數 單位(新台幣:元)	薪資中位數 單位(新台幣:元)	非擔任主管職務之全時員工人數
2022 年	1,244,034	878,239	6,709
2023 年	1,139,399	857,902	7,164
2024 年	1,319,016	926,769	7,601

● 性別與月薪 / 年薪比較如下表：

類別項目	項目	2023 年		2024 年	
		女：男 月薪比率	女：男 年薪比率	女：男 月薪比率	女：男 年薪比率
職類	生產職	1 : 1.21	1 : 1.90	1 : 1.22	1 : 1.89
	管理職	1 : 1.12	1 : 1.67	1 : 1.12	1 : 1.67
	研發職	1 : 1.37	1 : 2.09	1 : 1.31	1 : 1.87



註 1：男性同仁學經歷、年資普遍較女性同仁高，故薪酬比率有所差別。

註 2：各工作職務所承擔責任、績效達成度、貢獻度均不相同，故未統計最高薪與薪資中位數之比例。

● 員工福利

本公司依照「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，辦理福利事項。保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利：法定保險包括勞工保險、全民健康保險，另公司增加意外險與團體保險。平均每人員工福利平均數千元，以證交所公司治理中心公告 ESG 資訊揭露數字為主。

一、對員工的健康照護：依法規聘用廠區護理師，提供同仁最即時的護理資源。每週辦理醫生駐廠服務，有需要同仁可自主申請主動電話關懷受傷、生病同仁，適時進行復工評估；每年提供一次免費勞工健康檢查，確保員工健康狀況提供員工眷屬眼科視力特約檢查。

二、友善育兒措施：各廠區均設立哺（集）乳室、設有孕婦專用車位，提供懷孕同仁優先停放且與鄰近 22 家幼托機構簽訂特約，提供員工多元托育方案。

三、急難救助：依據大立光制定急難救助法，在職同仁若因重大疾病、家庭長照或不動產損害情形，造成無法出勤、導致生活困難時，可向公司申請急難救助金，確保基本生活需求。

年度	重大傷病無法出勤造成家庭生活困難者	補助金額
2022 年	2 位	333,733 元
2023 年	4 位	896,450 元
2024 年	8 位	1,453,666 元

● 員工其他福利如下表

津貼補助	其他福利
聚餐津貼、旅遊津貼、生育津貼、結婚津貼、生日禮金、三節獎金、勞動節禮金 住院津貼、喪事慰問金	家庭日、用餐補助、超商折扣、特約商店、免費停車場、隱形眼鏡優惠折扣

● 員工退休金

退休金制度規劃依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」規定，保障員工未來請領退休金的權益。

退休資格	給付標準 (舊制退休金)	
從業人員有下列情形之一者，得自請退休： (1) 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。 (2) 服務二十五年以上者。 從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休： (1) 年滿六十五歲者。 (2) 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。	(1) 工作年資十五年以內者，每滿一年給予兩個基數。超過十五年之工作年資，每滿一年給予一個基數，最高總數以四十五個基數為限。 (2) 滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計。 (3) 強制退休之人員，其心神喪失或身體殘廢如係因執行勤務所致者，依前兩款規定加給百分之二十之退休金。	
基數核算 (舊制退休金)	給付時間	其他規定
退休金基數折算標準，為核准退休時前六個月平均工資。	退休人員符合自請退休要件時，自其退休之日起三十日內，一次全部給付退休金。如無法一次發給時，得呈報主管機關核定後分期給付。	請退休人員應填具退休申請書，經核定後為之。應強制退休從業人員，由各單位簽報核定後，通知退休人員辦理手續。員工請領退休金權利，自退休之次月起，因五年間不行使而消滅。
新制退休金提繳	最近三年退休人數	
公司每月按個人工資之提繳分級表，依百分之六提繳率提存至勞保局之個人退休金帳戶。	2022 年申請退休 1 人，2023 年申請退休 2 人，2024 年申請退休 3 人。	

● 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
留任率 (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。



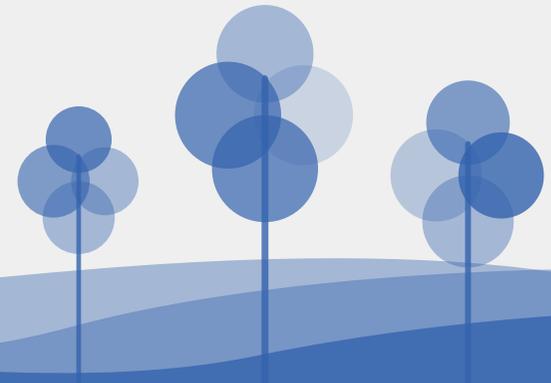
本公司遵守勞動法規及訂定外籍勞工管理辦法，保障員工的勞動人權與其權益。

● 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。

大立光參酌國際勞動公約、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商制度。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	外勞仲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、報復或其他雇傭決策。

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）。

7-7 職業安全衛生

安全衛生政策：【零職災】健康安全的優質工作環境

管理方針

- 目標與標的：針對風險與機會進行評估、改善工安制度，提升職安衛績效。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，提供員工安全、健康與優質的職場，並維護入廠承攬商及訪客的安全。
- 管理措施：
 - (1) 依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準。
 - (2) 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
 - (3) 職業安全衛生體系與自主檢查及管理。
 - (4) 職業安全衛生教育訓練、緊急應變與演練及作業環境測定。



ISO 45001 證書

大立光承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及「職業安全衛生法」為基準，訂定職業安全衛生工作守則，協助部門鑑別作業危害，建立安全作業標準，並預防各種潛在危害事故發生。

針對風險與機會進行評估、改善或管制，提升職安衛績效，降低職安衛風險。

於 2020 年完成 ISO 45001 系統轉版並取得第三方驗證，系統涵蓋率 100% 大立光持續監督職安衛查核，落實職安衛政策。藉由規劃 (Plan)、實施 (Do)、查核 (Check) 及改進 (Action) 循環過程，不斷提升大立光安全衛生管理績效。

● 大立光職業安全衛生政策，採取措施：

- 實施 ISO 45001 職業安全衛生管理體系，提供安全健康工作環境及人身安全保護。
- 遵守職安衛法令和其他要求，建立危害辨識和降低職安衛風險。
- 促進良好的安全衛生與健康關懷，且參與諮詢與溝通管道。

● 安全健康的法定專業證照人員

新建廠或部分改建時，製造、管理、資訊與安衛等相關單位均進行安全與衛生風險評估。

安衛室編列足額人員，2024 年法定證照的專業安衛人員的人數如下表：

專業安衛人員證照名稱	人數
安衛管理師	7
安衛管理員 (乙級技術士)	14
勞工健康服務護理人員	7
安衛業務主管 (甲種)	26
防火管理員	9
急救人員	166

上述專業安衛人員的法定證照數量符合職安相關法令的規定。



● 職業安全衛生體系與自主檢查及管理

大立光依法建置『職業安全衛生體系』，包含：安衛管理制度與訓練、生產設備自主檢查、作業環境測定、內部安全衛生查核、健康檢查與醫療照護、緊急應變與演練、職業災害管理、法定報備及承攬商管理與施工查核等安衛工作事項。

職安衛自主管理措施，包含人員職前訓練、在職訓練及證照訓練等；對潛在危險加以識別並分級管控，機器設備安全操作標準以降低員工作業的風險，以及提供必要之保護措施或個人防護配備、實施作業環境測定、緊急應變與逃生演練、定期健康檢查並分級主動關懷，若發生災害及時提供醫療照護、職業災害管理與內部安全衛生查核，防範廠內災害及減少風險產生，持續改善安衛工作。

在硬體設施，則依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，由稽核與安衛單位負責安全與衛生的管理、查核及改善，將安全衛生做到事半功倍之效。

作業安全衛生管理，除了有高風險作業管制、承攬商入廠管控及施工安全管理、化學品安全管理及職災分析與統計外，妥善規劃作業環境測定、災害緊急應變程序及消防定時演練，萬一災害發生時，對公司財物、人員、社會與環境的損傷與衝擊降至最低。

近年來全球暖化、極端氣候等趨勢已逐漸對工作者的安全與健康產生嚴重影響，故為更加完善 ISO45001 組織管理系統有效性，除原先考量內外部議題外，亦將氣候變遷議題納入評估並作出因應對策。有關氣候變遷相關議題如：熱危害、太陽紫外線輻射、極端天氣、政策法規修訂等。

● 職業安全衛生教育訓練

為使新進員工第一時間熟悉公司相關作業，安排新進人員報到時參與職業安全衛生教育訓練，依據課程內容進行考核評鑑，以促進人員安全衛生防護意識及作業內容，參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

訓練類別 年度時數等	2022 年				2023 年				2024 年			
	班次	人數	時數	總時數	班次	人數	時數	總時數	班次	人數	時數	總時數
新進員工安衛教育訓練	81	1,162	8	9,296	73	729	3	2,187	81	836	3	2,508
在職員工安衛教育訓練	-	-	-	-	-	-	-	-	202	7,098	3	21,294
安衛內部稽核員教育訓練	3	26	1	26	1	18	2	36	1	30	3	90
緊急應變教育訓練	16	545	4	2,180	16	682	4	2,728	20	798	4	3,192



註：在職員工安衛教育訓練每 3 年執行一次。

● 作業環境測定

為保障廠內作業環境安全，每半年定期實施作業環境測定來瞭解工作環境危害暴露實際情況，監控廠內作業環境造成人員暴露情形，監測種類包含粉塵、噪音、二氧化碳及有機溶劑，若測量結果顯示為異常，將針對異常區域進行工程控制與行政管理改善。

2022 年各廠區安排 18 梯次作業環境測定，2023 年累計安排 18 梯次，2024 年累計安排 22 梯次，皆無發現異常情形。

年度	作業環境測定
2022 年	18
2023 年	18
2024 年	22

● 緊急應變與演練 (+ 參與率的說明)

員工為公司重要資產，為降低災害影響，各廠設置自衛消防編組，每年不定期安排火災、化學品洩漏等情境進行區域性疏散及防災演練，同時安排轄區消防隊到廠指導，觀察緊急應變之成效，依不足處進行通盤檢討，提升員工參與率及落實度，將災害對於員工及公司影響降至最低。

緊急應變中心配置以下設施：

應變資訊

廠區緊急疏散平面圖、滅火器配置圖及危害性化學品資訊。

消防與維生監控

消防系統、氣體監測系統、緊急排煙系統、重點區域監視與錄影系統、氣體與化學品供應緊急遮斷系統、廣播系統等。

應變器材

防護衣、個人防護具、呼吸防護具、洩漏處理器材、警示器材等。為因應緊急應變中心可能遭受災害波及，各廠均在適當處配置較簡易可獲取充份資訊的應變器材，必要時供持續應變運作。

救護設備

依緊急救護實務，於工作場所危害建議設置 AED、緊急沖淋設備、洗眼器、急救箱等救護用物。

避難防災演練



逃生演練的集合活動



消防滅火器演練



● 職業災害管理

大立光重視每件職業災害發生原因，為有效進行管理，我們訂定環安衛異常處理程序，一旦單位發生事故後，需依照流程通報處置，並由安衛室、單位勞工代表與其主管共同針對事故進行調查分析，檢討事發根本原因，釐清案件與工作內容關聯性，並研擬矯正預防措施，如重複再發則需重新檢討其有效性對策。2024 年職災通報件數 26 件皆已改善完成，其職災類型區分為機台設備 12 件、作業環境 7 件及其他 7 件，職災改善皆優先考量消除危害因子及採行工程控制之可行性，如使用低危害設備或增設光電感應裝置等源頭防範措施，各改善對策亦將平行展開至各區域同步檢討以防止相似案件再次發生。此外，安衛室夥同各部門透過作業觀察、教育訓練、作業環境巡檢、內 / 外部稽核等措施，降低潛在作業危害及環境風險，提升整體人員安衛意識。

除管控廠內工作場所風險外，公司也同樣重視員工於上、下班的安全性，透過單位不定期集會宣導或在員工每日必經的公佈欄與電子輪播告示板等處，設置交通安全與防衛駕駛文宣，加深員工對於行車安全的認知，降低交通意外的發生機率。

● 2024 年職災通報 26 件，FR=1.55、SR=22、FSI=0.19

職業傷害比率 / 指數	2022 年	2023 年	2024 年
通報件數	17	28	26
失能傷害頻率 (FR)	1.18	1.87	1.55
失能傷害嚴重率 (SR)	18	32	22
綜合傷害指數 (FSI)	0.14	0.24	0.19
職業傷害造成死亡比率	0	0	0

註：職災統計排除交通意外

- 失能傷害頻率 (FR) = 失能傷害總次數 / 工作小時 × 1,000,000
- 失能傷害嚴重率 (SR) = 失能傷害總損失日數 (排除死亡人數) / 工作小時 × 1,000,000
- 綜合傷害指數 (FSI) = $\sqrt{(\text{失能傷害頻率} \times \text{失能傷害嚴重率} / 1000)}$
- 職業傷害造成的死亡比率 = 職業傷害所造成死亡人數 / 工作小時 × 1,000,000
- 通報職災相關缺失已改善完成。

● 內部安全衛生查核

為使人員對機械、設備及安全衛生事項實施內部自動檢查，以消除潛在作業危害，安衛室針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等。

- 2022年針對公司17個現場部門進行查核，共計開立41件缺失事項，經分析統計前三大類型依序為：化學品36.5%、其他21.9%及機械設備/現場環境17.0%，其他類型包含防護具及醫藥箱等細項缺失。同時輔導並追蹤單位改善，完成率為100%。
- 2023年針對公司17個現場部門進行查核，共計開立63件缺失事項，經分析統計前三大類型依序為：消防設備41.3%、化學品38.1%及機械設備/現場環境11.1%。同時輔導並追蹤單位改善，完成率為100%。
- 2024年針對公司17個現場部門進行查核，共計開立98件缺失事項，經分析統計前三大類型依序為：化學品48.0%、機械設備/現場環境35.7%及消防設備9.2%。同時輔導並追蹤單位改善，完成率為100%。

年度	查核現場部門數	缺失事項	化學品	機械設備 現場環境	消防設備	其他
2022年	17	41	36.5%	17.0%	-	21.9%
2023年	17	63	38.1%	11.1%	41.3%	-
2024年	19	98	48.0%	35.7%	9.2%	7.1%

● 內部參與諮詢與溝通管道



● 職業安全衛生委員會

大立光設有職業安全衛生委員會，主任委員為管理代表，依法推舉勞工代表提供管理者與員工面對面溝通環境安全衛生議題的正式管道。每季召開會議討論環境安全衛生相關事項，適時檢討修正執行措施。2024年共計有81位勞方與資方委員參與職安衛委員會定期會議。

● 危害辨識、機會及風險評估

部門間建立危害鑑別小組，針對單位作業、區域、設備、人員身體及精神項目，鑑別可能引起例行性及非例行性危害事件，由人員進行風險評估，做為職安衛系統風險控制、事件預防及持續改善依據。2024全年度12個部門參與，共計鑑別828件危害因子，並完成制訂因應管制措施。

7-8 健康促進

● 健康工作促進

工作項目：健康關懷與醫療照護、人因性危害評估與管理、異常工作負荷預防、職場不法侵害預防、母性健康保護與管理。

公司積極推廣職場健康，除了達到勞動安全及健康照顧等相關法規要求外，於健康意識、健康活動、健康飲食及健康管理等健康措施構面，投入心力和資源，真心照顧每一位員工的健康。有關健康促進措施如下表：

健康意識	健康活動	健康飲食	健康管理
(1) 流行性疾病預防教育宣導公告。 (2) 防疫觀念宣導。 (3) 肝炎篩檢。 (4) 疫苗接種安排。 (5) 舉辦健康講座。	(1) 每年舉辦各項球類 (羽球、壘球、籃球、桌球、排球) 比賽。 (2) 龍舟比賽輔助。 (3) 路跑運動輔助。 (4) 家庭日。 (5) 健康體重管理活動。	(1) 食材、調味品、油品皆符合國家認證合格商品。 (2) 不使用調味劑。 (3) 低油、低糖、低鈉。 (4) 熱量標示。 (5) 自備環保餐具。 (6) 提供健康餐食之餐點選項。	(1) 每年健康檢查。 (2) 睡眠品質檢測。 (3) 兒童視力健診矯正。 (4) 成人眼睛健診。 (5) 膚況檢測。 (6) 人因危害之預防及改善。 (7) 病假、因病留停、重大傷病同仁定期追蹤關懷。

● 健康關懷與醫療照顧

健康檢查：公司優於法規規定下，每年度為員工提供免費健康檢查及特別危害健康作業人員之特殊健康檢查，針對健康檢查結果進行統計並分析可能致病因子，依照健康風險管理實施分級，追蹤高風險健康族群，推動職場健康促進與職業病預防，提供員工全方位醫療保健服務。

2024 年度新增特檢項目及最近三年健康檢查類別項目與參與人數如下表：

項目 年度	2022 年		2023 年		2024 年	
	檢查項目	參與人數	檢查項目	參與人數	檢查項目	參與人數
一般健康檢查		4,596		4,680		4,684
特殊健康檢查 (粉塵)		199		246		290
特殊健康檢查 (噪音)		2		3		93
特殊健康檢查 (游離輻射)	依據勞工健康 保護規則	-	依據勞工健康 保護規則	-	依據勞工健康 保護規則	3
特殊健康檢查 (正己烷)		-		-		62
特殊健康檢查 (鎳及其化合物)		-		-		3
特殊健康檢查 (二異氰酸異佛爾酮)		-		-		2

藉由醫生定期駐廠服務，主動安排健檢異常、母性族群、異常工作負荷及職業災害人員進行專業醫師諮詢，分類屬二級管理以上者，由醫師綜合評估健康狀況與工作性質，提供單位職務安排之適切性，最近三年參與健康諮詢服務的人次如下表：

項目 年度	2022 年健康諮詢服務	2023 年健康諮詢服務	2024 年健康諮詢服務
參與人次	560	659	1,114

● 健康風險分 1-4 級管理

1 級管理：4,352	2 級管理：406	3 級管理：16	4 級管理：1
健康檢查結果項目全部正常，且醫師判定無異常者。	健康檢查結果項目異常，評估與職業工作無關，接受健康指導後安排適當複檢或治療。	健康檢查結果項目異常，初步評估與職業工作有關，安排職業醫學科門診後，重新判定分級	健康檢查結果項目異常，醫師綜合評估與職業工作有關，安排職業病評估檢查程序及治療

● 永續醫療保健的夥伴關係

特約醫療單位共 20 間，與專業院所合作簽立特約，提供優惠的醫療費用及完善的醫療服務，協助員工得到妥善的照護及緩解生活壓力等問題，並維持良好醫病關係。

● 關注法定傳染性疾病

因應季節性流感 (如 H1N1、H3N2……A 型或 B 型) 等傳染病疫情，每年仍有大流行的風險，本公司謹慎以對，每年與外部醫療院所配合至廠內接種流感疫苗，提供優惠及便利的疫苗給員工接種，2024 年度員工接種人數 228 人。並持續管控各種傳染病 (如肺結核、傷寒、水痘等) 之職場傳染風險，並從中累積經驗，避免應變過度或不足，提升常態防疫能力，並依各季節、地區好發之傳染性疾病，於各廠區公佈欄公告防疫知識，供員工提升自我防護觀念。

● 人因性危害評估與管理

針對生產區的機台硬體設計與搬運作業，公司從源頭把關，提供廠區同仁人因工程安全教育訓練，建立正確的安全認知。勞工健康服務人員規劃配合年度健康檢查，對所有員工執行人因評估，即時發現同仁肌肉骨骼疾病問題反饋給勞安及單位，除採行個案管理措施外，評估成立改善的專案，達到預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，例如：機台維修保養作業之人因評估與改善，包括提供吊具、升降台車、與更換零組件的治具等。

檢討以全自動及半自動化輔助設備，降低人員工作上危害。針對工作安排，導入 MES 看板排定工作任務，並管控相對勞累工作人員進行輪替安排。

● 母性健康保護與管理

在母性健康保護除依「性別工作平等法」給予產前檢查假七日、產假八週與配偶陪產假七日外，若具有撫育幼嬰的需求，男女雙方均可申請育嬰留職停薪假等；同時，本公司內部設置哺(集)乳室，方便分娩後返回工作崗位的女性職員能依法到哺(集)乳室哺(集)母乳，並存放冰箱，下班後攜回家中。

為預防女性員工暴露母性健康危害作業場所，健康中心訂定母性健康保護與管理流程，除對有母性健康危害之虞的作業執行定性定量的風險評估，並考量個別差異，經特約職業醫學專科醫師綜合評估後，採行分級管理與現場改善等措施，以確保女性職員之母性健康。



*大立光除安排醫師評估外，更提供孕婦車位及母性相關之特約商店，更定期發放相關問卷，另於職員請產假前給予孕期及育兒資訊。



08 | 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

社會共榮

大立光的社會共榮方向有：產學合作、職業訓練與媒合、社會公益與關懷弱勢的四大面向為主。另公司董事會於 2021 年決議成立基金會，2023 年選定基金會董事 7 人，並設定組織章程。以更直接方式推廣弱勢關懷，積極實踐企業公民責任。

8-1 政策與管理體系

大立光基於企業對社會責任的承諾，依據「責任商業聯盟行為準則 RBA」的標準要求，推動各項社會責任活動，包括成立「ESG 永續委員會」，並將永續經營、社會責任實施成果的績效數據在 ESG 永續報告內容中展現之。

● 企業社會責任政策

大立光的 ESG 之社會責任總體政策的訂定，分成「環境保護、友善職場、照護員工、社會共榮、誠信經營、全員參與」六大重點面：

環境保護	友善職場	照護員工	社會共榮	誠信經營	全員參與
透過製程優化、廢棄物管理、空氣及水汙染預防並持續推動各項節能議案，善盡社會責任，達到企業及環境永續之理念。重視環境資源與保護，積極推動廠區綠化及節能環保，在生產過程採用綠色與無害物質並將廢棄物分類與合法處理，減少大量廢棄物產生，危害綠色地球的環境。	透過聘僱身心障礙者、厚植人才培訓及持之以恆的教育訓練，使每位員工落實建立安全友善職場。	為提升勞動人權，除遵守相關法令，訂定工作規則核備在案、性騷擾防治、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」，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係。	成立基金會，落實企業社會責任的實踐，也持續內外部的溝通和交流，安排定期教育訓練計畫，凝聚員工共識並遵守相關企業社會責任規範，鼓勵員工積極參與。	公司治理機制及架構透明化善盡企業公民責任。訂定「反貪腐及賄賂」、「公平交易」、「誠信經營守則暨檢舉申訴辦法」落實公司誠信經營政策，建立良好治理制度。	鼓勵全員參與各項安全監督管理溝通工作，透過每年不定期安排火災化學品洩漏等情境進行區域性疏散及防災演練，降低災害影響。

8-2 參與外部組織

- 一、為有效結合發揮產業力量，並隨時掌握產業發展脈動，大立光加入國內產業協會，以會員身分投入參與協會舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。
- 二、台灣營業秘密保護促進協會之會員，不定期向台灣企業宣揚營業秘密保護之重要，並作為業界和政府機關溝通有關修法之橋梁。

參與組織名稱	擔任角色
臺灣光學工業同業公會	會員
臺中市精密機械科技創新園區廠商協進會	會員
臺中市工業區廠商協進會	會員
臺灣營業秘密保護促進協會	會員



8-3 社會公益活動

● ESG 在社會公益活動的運作方向與推廣措施

社會公益是社會進步的重要推動力，捐贈是實踐公益的有力方式之一。我們的捐贈項目涵蓋了多個領域，從教育到醫療，再到城市更新，皆有助益於社會的進步和改善。

首先，我們捐贈給清華大學的動機系賽車隊、DIT 機器人項目以及動手做獎助金，這些捐贈不僅支持了學生們在科技和創新領域的發展，也鼓勵了他們的實踐能力和團隊合作精神。

另外，我們也參與了清華大學的旭日獎學金計畫，這個計畫不僅提供了經濟援助，還鼓勵學術和社會貢獻方面的卓越表現。同時，我們也在中興大學、成功大學設立了獎助金，幫助更多有才華的學子實現他們的學術夢想。

在社會發展方面，我們也不遺餘力。我們捐贈了都市更新計畫，這有助於改善城市的基礎設施和環境，提升居民的生活品質。

同時，我們也關心健康領域，捐贈給門諾醫院的東部護理人員培育計畫，這有助於提升醫療服務的質量和效率，保障人民的健康。

最後，我們也通過博幼基金會捐贈筆電，這不僅有助於提升孩子們的學習環境，還有助於促進教育均衡發展。

綜上所述，我們的捐贈項目涵蓋了教育、科技、醫療和社會發展等多個領域，旨在促進社會進步和改善人民生活。我們希望通過這些捐贈，為社會發展盡一份力量，實現更美好的未來。

(1) 持續舉辦校園座談：

年度	2022 年	2023 年	2024 年
校園座談場次	29	27	25
參加人數	2,100	2,108	2,034

(2) 2024 年捐贈項目 (含財團法人大立光電基金會捐贈)

大立光電股份有限公司	1,000 萬
大立光電教育基金會	633 萬
合計	1,633 萬

(3) 最近三年職業訓練與媒合：

年度	職業訓練與媒合		
2022 年	勞動部勞動力發展署中彰投分署： (1) 媒合技能培訓班 19 人 (2) 自辦產訓專班 14 人	(3) 勤益科大產學訓計畫 11 人 (勤益科技大學) (4) 青年就業旗艦計畫 26 人 (5) 安穩雇用計畫 21 人	教育部： (1) 嶺東科技大學產學訓 30 人 (2) 青年就業領航計畫 2 人
2023 年	勞動部勞動力發展署中彰投分署： (1) 媒合技能培訓班 10 人 (2) 自辦產訓專班 9 人 (3) 青年就業旗艦計畫 61 人	教育部： (1) 嶺東科技大學產學訓 3 人 (2) 勤益科技大學產學訓計畫 9 人 (3) 青年就業領航計畫 2 人	
2024 年	勞動部勞動力發展署中彰投分署： (1) 媒合技能培訓班 7 人 (2) 自辦產訓專班 33 人 (3) 青年就業旗艦計畫 8 人	教育部： (1) 嶺東科技大學產學訓 13 人 (2) 勤益科技大學產學訓計畫 11 人	

附錄 1. ESG 績效

永續性指標	單位	2022~2023 年目標	2022 年實績	2023 年實績	2024 年目標	2024 年實績
* 公司治理與永續經營						
主管或員工違反誠信原則	件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
員工年度從業道德暨誠信經營守則訓練完訓率	%	≥ 95%	100%	≥ 97%	≥ 97%	100%
違反公司治理相關法規重大違法之情事	件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
通過 ESG 永續報告書查證	通過	通過	通過	通過	通過	通過
每年檢視公司各部門危害風險評估	%	100%	100%	100%	100%	100%
每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 2 次，員工參與率	%	75%	89%	89%	80%	84%
* 客戶滿意與永續供應鏈						
客戶滿意度維持平均	分數	>90	91.8	92.1	>90	92.4
對原物料供應商執行產品金屬來源調查，合規礦產使用率達 100%	%	100%	100%	100%	100%	100%
簽署供應商行為準則：對原物料供應商執行不適用 / 禁用物質調查，完成率達 100%	%	100%	100%	100%	100%	100%
對原物料供應商執行供應商稽核與社會環境責任調查，完成率達 100%	%	100%	100%	100%	100%	100%
* 產品品質創新的最佳鏡頭廠商						
每年通過品質管理系統 ISO 9001&IATF 16949 驗證	通過	通過	通過	通過	通過	通過
無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令	件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
無違反產品標示或專利法規 0 件	件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
* 綠色生產者						
節省用電量	萬度	100	885	1,261.8	150	759.2
溫室氣體排放減量	噸 /CO ₂ e	500	4,504.00	6,422.60	750	3,751
廢棄物妥善處理合法業者處理比例	%	100%	100%	100%	100%	100%
精密園區廠區查核全廠回收率 (R2)	%	94%	99.5%	96.5%	94%	96.5%
無違反空污 / 廢棄物 / 污水排放符合法規	件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件

永續性指標	單位	2022~2023 年目標	2022 年實績	2023 年實績	2024 年目標	2024 年實績
* 友善職場						
總離職率	%	<15%	16.6%	11.3%	<13.0%	10.9%
台籍新進留任率 (滿三個月)	%	75%	83.6%	77.9%	78%	81.5%
每人平均訓練時數	小時	15	12.85	5.95	21	4.16
新人訓練測驗通過率	%	100%	100%	100%	100%	100%
職場不法侵害 / 霸凌	件	0 件	0 件	0 件	0 件	0 件
員工職業道德訓練完成率	%	100%	100%	100%	100%	100%
通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	通過	通過	通過	通過	通過	通過
新人參與職安教育訓練達成率	%	100%	100%	100%	100%	100%
健康檢查參與率	%	90%	90%	95%	90%	92.2%
重大工傷事故 (住院 3 天以上)	件 / 年	≤ 5 件	2 件	2 件	≤ 4 件	3 件
化學暴露造成職業病維持	件 / 年	0%	0 件	0 件	0 件	0 件
失能傷害頻率	-	≤ 3	1.18	1.87	≤ 2.8	1.55
失能傷害嚴重率	-	≤ 30	18.0	32.0	≤ 28	22.0
* 社會公益的推廣						
校園座談場次	場 / 年	> 17	29	27	25	27

使用聲明：大立光電股份有限公司依循 GRI 準則報導 (報導期間：2024 年 1 月 1 至 12 月 31 日止)

使用 GRI 1：基礎

適用 GRI 行業準則：無

附錄 2：GRI Standards：2021 與永續報告書章節對照表

GRI 指標		永續報告書對應章節	頁數	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
組織及 報導實務	2-1 組織詳細資訊	2-1 公司簡介	18	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	0、報告概要與範圍 • 範圍邊界	04	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0、報告概要與範圍 • 資料期間 • 發行頻率與聯絡窗口	04	
	2-4 資訊重編	0、報告概要與範圍 • 報導的改變	04	
	2-5 外部保證 / 確信	0、報告概要與範圍 • 公開資訊的準確性 • 外部確認	04	
活動與 工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3-1 營運績效與挑戰 3-3 客戶經營與服務	34 38	
	2-7 員工 a. 員工總數，及按性別及地區分類的總數 b. 報導不同類別員工的總數	7-2 厚植人才 • 最近二年人力結構分佈	70 71	
	2-8 非員工的工作者	7-2 厚植人才	70	有外籍員工無派遣工
治理	2-9 治理結構及組成	2-2 公司治理 2-2-2 董事會	19 20	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2-2 公司治理 • 治理架構 • 年度股東大會 • 董事會	19 20	
	2-11 最高治理單位的主席	2-2 公司治理 • 治理機構 • 董事會 • 董事會執行與運作情形	19 20 22	主席：董事長
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 a. 最高治理單位的角色和高階管理層在組織宗旨、價值或願景、策略的角色 b. 最高治理單位於監督組織盡職調查的角色，及其檢視組織程序有效性	2-4 誠信經營與法規遵循 2-4-1 經營理念與誠信經營 2-2 公司治理 • 本公司組織 • 組織職掌	25 19 19	

GRI 指標		永續報告書對應章節	頁數	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
治理	2-13 衝擊管理的負責人 a. 最高治理單位如何委派管理組織的經濟、環境和人群衝擊的責任 b. 高階管理階層或其他員工向最高治理單位對經濟、環境與人群衝擊管理程序	1-1 ESG 組織與職掌 2-3 風險管理 2-4 誠信經營與法規遵循 2-2 公司治理 • 本公司組織 • 組織職掌	06 24 25 19 20	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色 a. 最高治理單位應具檢視和核准報導資訊	1-1 ESG 組織與職掌 2-4-2 道德規範與法規遵循 • 董事會執行與運作情形 • 規劃公司未來營運與永續發展的方向	06 27 22	
	2-15 利益衝突 a. 描述最高治理單位確保避免及減緩利益衝突流程 b. 報導是否向利害關係人揭露利益衝突	2-4 誠信經營與法規遵循 2-4-1 經營理念與誠信經營 • 檢舉制度	25 26	上市上櫃公司誠信經營守則
	2-16 溝通關鍵重大事件 a. 如何與最高治理單位溝通關鍵重大事件	本公司董事會職權 1-1 ESG 組織與職掌	06	
	2-17 最高治理單位的群體智識 a. 最高治理單位在永續發展上的群體智識、技能及經驗	2-2-2-2 董事會執行與運作情形 • 董事會成員的學經歷 • 董事會多元化	20 20	董事執行職務所必須之知識、技能及素養
	2-18 最高治理單位的績效評估 a. 最高治理單位在監督組織管理經濟、環境與人群相關衝擊之績效的程序	• 董事會運作情形 1-1 ESG 組織與職掌	06	
	2-19 薪酬政策	7-4 薪酬福利：提供具競爭力的薪酬	76	薪酬福利政策
	2-20 薪酬決定流程 a. 組織設計其薪酬政策與薪酬決定流程	2-2-3 薪酬委員會	23	
	2-21 年度總薪酬比率	-	-	基於保密，暫不揭露
策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明 a. 最高治理單位或最高階的管理階層與永續發展的關係及其投入永續發展的策略之聲明。	0. 最高經營階層聲明 - 董事長的話 - 永續發展策略	03	
	2-23 政策承諾 a. 描述有關責任商業行為之政策承諾 b. 描述尊重人權的特定政策承諾	7-1 人才政策與承諾 • 友善職場的人權政策 7-5 重視人權	69 78	承諾落實執行八項人權政策

GRI 指標		永續報告書對應章節	頁數	備註
一般揭露 (2-1~2-30)				
策略、 政策與 實務	2-24 納入政策承諾 a. 如何使每個責任商業行為之政策承諾納入其活動與商業關係	2-4 誠信經營與法規遵循	25	各章節重大主題的政策、承諾與管理方針
	2-25 補救負面衝擊的程序 a. 組織認定造成或促成的負面衝擊 b. 描述鑑別與處理申訴的方法	7-5 重視人權 7-6 關懷與溝通 - 人權維護 • 員工意見	78 80 81	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1-2 利害關係人關注議題的溝通與分析	07	利害關係人關注議題溝通管道
	2-27 法規遵循 a. 報導期間發生的重大違反法規事件總數	2-4-2 道德規範與法規遵循 • 法規遵循	27	
	2-28 公協會的會員資格	8-2 參與外部組織	89	
利害 關係人 議合	2-29 利害關係人議合方針 a. 描述與利害關係人議合的方針	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的溝通與分析	07	
	2-30 團體協約 a. 報導團體協約涵蓋的總員工數百分比	7-6 關懷與溝通 - 人權維護 • 勞資會議員工反應意見的處理	80 81	無團體協約，有勞資會議
重大 主題	• 決定重大主題的指引 3-1 決定重大主題的流程	1-1 ESG 組織與職掌 1-2 利害關係人鑑別與聯絡窗口 1-3 利害關係人關注議題的溝通分析與重大主題產生過程 1-3-1 關注議題的內外部衝擊的分析 1-4 重大性主題鑑別後排序與回應	06 07 09 10	鑑別主要利害關係人
	3-2 a. 重大主題的列表 b. 重大主題列表的變動	1. 實踐永續經營管理 1-5 永續經營的影響力 • 重大主題在大立光電價值鏈關係 1-4-1 重大及次要性主題風險考量與推動措施	13 11	
	3-3 重大主題的管理	• 11 項重大主題列表與管理 1-5 永續經營的影響力 • 重大主題在大立光電價值鏈關係 1-4-1 重大及次要性主題風險考量與推動措施	13 11	附錄 2 詳如下表

* 11 項重大主題列表與管理

NO	GRI 條文	GRI 條文	ESG 對應章節	頁數	備註
1. 經營績效	201	主題管理揭露	3-1 營運績效與挑戰	34	
	201-1	組織所產生的直接經濟價值	• 最近三年產生及分配直接經濟價值營運成果	36	
2. 風險管理	3-3	重大主題管理	2-3 風險管理	24	
3. 勞資關係 與多元平等	401	主題管理揭露	7-1 人才政策與承諾	69	
	401-1	新進員工和離職員工	7-2 厚植人才	70	
	401-2	提供全職員工的福利	7-4 薪酬福利 • 員工福利 • 員工退休金	77	
	401-3	育嬰假	7-4 薪酬福利 • 留職停薪	78	
	405	主題管理揭露	7-5 重視人權	78	
	405-1	治理單位與員工的多元化	2-2-2 董事會 • 多元化學經歷	20 21	
4. 法規遵循	3-3	重大主題管理	2-4-2 道德規範與法規遵循	27	
			• 法規遵循	28	
5. 倫理道德	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2-4 誠信經營與法規遵循	25	
6. 薪酬福利	201-3	確定給付制與其他退休計畫	7-4 薪酬福利 • 員工退休金	77	
7. 安全衛生	403	主題管理揭露	7-7 職業安全衛生	82	
	403-1	職業安全衛生管理系統	• 職業安全衛生體系與自主檢查及管理	83	
	403-2	危害識別風險評估與事故調查	• 危害辨識、機會及風險評估	85	
	403-3	職業健康服務	7-8 健康促進		
	403-4	職安衛工作者參與、諮商溝通	• 安全健康的法定專業證照人員	82	
	403-5	職安衛工作者的訓練	• 職業安全衛生教育訓練	83	
	403-6	工作者健康促進	• 作業環境測定 • 危害辨識、機會及風險評估	85	
	403-9	職業傷害與職災統計	• 內部參與諮詢與溝通管道	85	
	403-10	職業病	• 職業災害管理 • 健康關懷與醫療照顧	84 86	

NO	GRI 條文	GRI 條文	ESG 對應章節	頁數	備註
8. 廢棄物管理	306	主題管理揭露 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6-6 廢棄物管理 • 大立光對廢棄物處理的要求 • 對環境與管理的衝擊 • 廢棄物統計與再利用 • 轉廢為能 - 最有價值的焚化 • 焚化掩埋廢棄物	61	
	306-1			62	
	306-3	廢棄物的產生 廢棄物的直接處置			
	306-5				
9. 水資源管理	303	主題管理揭露	6-5 水資源管理	59	
	303-1	共享水資源之相互影響 與排水相關衝擊的管理 取水量 排水量 耗水量	• 水資源風險管理 • 節水措施 • 水資源使用 • 廢水管理措施 • 水污染預防措施	59	
	303-2			60	
	303-3			61	
	303-4				
303-5					
10. 供應鏈管理	308	主題管理揭露 採用環境標準篩選新供應商	• 供應商的類別與分佈關係與理念 5. 建立永續供應鏈 5-2 供應商的管理 5-3 供應商的評選	47	
	308-1			47	
	414	主題管理揭露	• 供應商實施社會責任 5-4 道德採購	49	
11. 產品品質與交期	416	主題管理揭露	3-3 客戶經營與服務	38	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規	5-4 道德採購 4-4 產品品質管理	49 43	

附錄 3：SASB 對照表 硬體製造業：可持續發展主題與會計指標以及 ESG 章節對照表

主題 / 代碼	代碼	會計指標	類別	測量單位	章節
產品安全	TC-HW-230a.1	說明識別與解決產品中資訊安全風險的方法	討論 / 分析	不適用	2.6 資訊安全
員工多元性與包容性	TC-HW-330a.1	公司員工：(1) 管理人員、(2) 技術人員、(3) 所有其他員工的性別與種族群體的百分比	定量的	百分比 (%)	7.2 厚植人才
產品生命週期	TC-HW-410a.1	產品有 IEC 62474 應申報物質的，所佔年營收百分比	定量的	百分比 (%)	無說明資訊
	TC-HW-410a.2	產品符合申請 EPEAT 或同等要求的合格產品所佔百分比，按營收計	定量的	百分比 (%)	無說明資訊
	TC-HW-410a.3	產品符合申請 Energy Star 或同等要求的合格產品所佔百分比，按營收計	定量的	百分比 (%)	無說明資訊
	TC-HW-410a.4	廢棄產品總回收重量；及回收再利用之重量佔總銷售產品重量百分比	定量的	公噸百分比 (%)	6.6 廢棄物管理
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	第一階供應商 (1) 有接受 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	定量的	百分比 (%)	無說明資訊
	TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證稽核流程 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核之受稽核廠商百分比，以及 (2) 在 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	定量的	比例	無說明資訊
材料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵有害物質有關的風險管理	討論 / 分析	不適用	5.4 道德採購
指標	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	定量的	數字	3.1 營運績效與挑戰
	TC-HW-000.B	生產設施的面積	定量的	平方公尺 m ²	無說明資訊
	TC-HW-000.C	自有設施的生產佔百分比	定量的	百分比 (%)	無說明資訊

附錄 4：永續揭露指標—光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	消耗能源總量暫無資訊 外購電力百分比:100% 再生能源使用率:0%	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	總取水量：1491.9 千立方公尺 總耗水量：690.8 千立方公尺	千立方公尺 (1,000m ³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	重量：80.3 公噸； 回收百分比：100 %	公噸 (t)、百分比 (%)	
四	職業災害類別、人數及比率	量化	詳見 7-7 職業安全衛生	數量、比率 (%)	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	不適用	公噸 (t)、百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	請參閱年報 P.53		
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	暫無資訊	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄 5：氣候相關資訊揭露

編號	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6-1 氣候行動 P.52
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6-3 低碳製造 P.58 6-4 再生能源與資源節約 P.60
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	(另填於次頁 1-1 及 1-2)。

1-1 最近二年度公司 溫室氣體盤查及確信情形

● 1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

母公司	總排放量(公噸 CO ₂ e)	密集度(公噸 CO ₂ e/百萬元)	確信機構	確信情形說明	
範疇一	112 年	1,672.3611	3.36	※實際數據及盤查範圍以環境部氣候變遷署『事業溫室氣體排放量資訊平台』公告資料為主。	
	113 年	1,629.2606			AFNOR
範疇二	112 年	162,602.9608	2.90		AFNOR
	113 年	171,085.6780			AFNOR
範疇三	112 年	-	-		-
	113 年	-			-

註 1：直接排放量範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源、能源間接排放量範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放及其他間接排放量範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源。

註 2：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書(Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol)或國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之 ISO 14064-1。

註 3：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額(新臺幣百萬元)計算之數據。

● 1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

母公司	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
112	依環境部申報	AFNOR	ISO 14064-1	範圍 1、2：合理保證等級；範疇 3：未盤查
113	依環境部申報	AFNOR	ISO 14064-1	範圍 1、2：合理保證等級；範疇 3：未盤查

註 1：確信機構符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。請參閱本報告書 6-1 氣候行動與 6-3 低碳製造。

附錄 6：獨立保證意見聲明書

大立光電股份有限公司

2024 獨立保證意見聲明書

Sustainability Report

查驗單位
亞瑞仕國際驗證股份有限公司
 ARES International Certification Co., Ltd.
 聲明書編號：000-697/V3-1425F

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
 ARES International Certification Co., Ltd.

獨立保證意見聲明書

聲明書編號：000-697/V3-1425F
 亞瑞仕國際驗證股份有限公司查驗大立光電股份有限公司

2024 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (以下簡稱亞瑞仕) 與大立光電股份有限公司為相互獨立的組織。亞瑞仕除了針對企業 2024 年度永續報告書進行評估和查證外，與大立光電股份有限公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關大立光電股份有限公司之永續報告書所附清單範圍內之相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對該事項實現出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或與此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於大立光電股份有限公司提供予亞瑞仕之相關資訊而作成。因此，亞瑞仕保證其報告書內容乃基於並限於在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些資訊內容是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由大立光電股份有限公司回覆。

保證範圍

大立光電股份有限公司與亞瑞仕協議的保證範圍包括：

1. 整份報告書內容及大立光電股份有限公司在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的第 1 應用節所評估大立光電股份有限公司遵循 AA1000 AP 實質性原則標準 (2018) 的本質和程度，不包括對於報告書相關的資訊與數據之可信賴度的查證。

本聲明書以中文作成並附有英文版以供參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
 ARES International Certification Co., Ltd.

包容性

本報告反映了大立光電股份有限公司正在透過多元化的營運進行相關關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利益關係者的活動。本報告涵蓋了大立光電股份有限公司相關利益關係者關注的議題，公正地報告與環境保護、社會和治理的資訊，以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了大立光電股份有限公司的包容性議題，並適切於大立光電股份有限公司對利益關係者相關重視的重大議題。

重大性

大立光電股份有限公司公佈永續性議題相關資訊使利益關係者得以對組織的營運與成效進行判斷，以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了大立光電股份有限公司的重大性議題。

回應性

大立光電股份有限公司執行來自利益關係者的要求與看法之回應，實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利益關係者的溝通機制，以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了大立光電股份有限公司的回應性議題。

衝擊性

大立光電股份有限公司已對其影響之生態系統進行影響、衡量和真實之流程，以確保此報告內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的議題，如能源項目的申報，及發聲者的努力，以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了大立光電股份有限公司對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

大立光電股份有限公司提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自來報告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則之相關指標已完整揭露，部分揭露或省略，以我們的專業意見而言，此自來報告適切地涵蓋了大立光電股份有限公司的永續性發展議題。

SASB 及 TCFD 準則

大立光電股份有限公司提供有關符合 SASB 及 TCFD 準則的自來報告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 SASB 準則，揭露對財務有重大性影響的永續面向指標，以及基於 TCFD 準則揭露氣候變遷的風險與機會，以我們的專業意見而言，此自來報告適切地涵蓋了大立光電股份有限公司的永續性發展議題。

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
 ARES International Certification Co., Ltd.

意見聲明

我們總結大立光電股份有限公司之永續報告書內容，對於大立光電股份有限公司的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關大立光電股份有限公司 2024 年的經濟、社會及環境等績效指標是真正確切地展現，報告書所揭露的績效指標展現了大立光電股份有限公司對盈利及滿足利益關係者期望的努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 查證能力之團隊執行，其規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明，我們認為大立光電股份有限公司所提供的足夠證據，表明其符合 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準(GRI Standard)永續性報導準則所屬充分的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對於自外部團體所提出的關於 ESG 政策、程序與管理層面的審查，以確認本報告中聲明書的完整性。
- 與大立光電股份有限公司管理層討論有關利益關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利益關係者。
- 訪談與永續管理、報告書編製及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關聯性發展。
- 審查有關財務和非財務報告的系統的範圍和成熟度。
- 審查報告中所作報告的支撐性證據。
- 針對組織永續報告書及相關 AA1000 AP 實質性原則 (2018) 中擬述有關包容性、重大性、回應性的衝擊性原則的歷程進行審查。

結論

針對包容性、重大性、回應性及衝擊性的 AA1000 AP 實質性原則，即全球報告倡議組織(GRI Standard)永續性報導準則，本證書計則委員會(SASB)則則及氣候相關財務揭露(TCFD)之核心揭露的詳細審查結果如下：

亞瑞仕國際驗證股份有限公司
 ARES International Certification Co., Ltd.

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們對本聲明書為中階保證等級，即與本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為大立光電股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利益關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本證書團隊係由具專業背景，且接受過 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列認證發展、環境及社會管理標準的訓練，具有專業資格與資格之成員組成。本保證等級係亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證關係之需進行行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國·台灣) 於 2025 年 07 月 22 日簽署發行

查證

主要查證員

柯明堯

執行長

Colin Chen

AA1000 Licensed Report
 000-697/V3-1425F

LARGAN

大立光電股份有限公司



地址：40852 台中市南屯區精科路11號

電話：886-4-36002345