

最高經營階層聲明

- 董事長的話 - 永續發展策略

報告概要與範圍

1、實踐永續管理

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

2、公司治理與永續經營

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

3、營運績效與客戶服務

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

4、創新發展

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

5、建立永續供應鏈

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

6、綠色生產

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

7、友善職場

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

8、社會共榮

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

附錄 1：ESG 績效 (ESG Performance)

附錄 2：GRI Standards 對照表

附錄 3：SASB 對照表

附錄 4：獨立聲明書

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	2020 年總人數 台籍新進：939 人				2021 年總人數 台籍新進：1,006 人				2022 年總人數 台籍新進：878 人			
	考核人數		佔比例 %		考核人數		佔比例 %		考核人數		佔比例 %	
職別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
技術職	178	15	18.96	1.60	222	31	22.07	3.08	130	52	14.81	5.92
行政職	18	19	1.92	2.02	16	22	1.59	2.19	75	30	8.54	3.42
直接人員	311	158	33.12	16.83	290	167	28.83	16.60	319	128	36.33	14.58
合計：	507	192	53.99	20.45	528	220	52.49	21.87	524	210	59.68	23.92

本公司依職稱每年 / 每季辦理 1 次績效考核，依主管評價 / 出勤 / 個人績效，各級主管提報 工作表現優秀的員工：

2021 年晉升人 1,735 人，分別佔技術職 36.30%，行政職 3.40%、OPR 直接人員 60.30%。

2022 年晉升人 1,664 人，分別佔技術職 41.8%，行政職 5.7%、OPR 直接人員 52.5%。

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。

最高經營階層聲明

- 董事長的話 - 永續發展策略

報告概要與範圍

1、實踐永續管理

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

2、公司治理與永續經營

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

3、營運績效與客戶服務

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

4、創新發展

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

5、建立永續供應鏈

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

6、綠色生產

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

7、友善職場

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

8、社會共榮

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

附錄 1：ESG 績效 (ESG Performance)

附錄 2：GRI Standards 對照表

附錄 3：SASB 對照表

附錄 4：獨立聲明書

• 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

1. 本公司支付本公司董事、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 2021~2022 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 0.25%；總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例減少 0.39%。
2. 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，除參考公司整體的運績、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、績效達成率及對公司的貢獻度，及其對本公司營運參與程度做整體考量，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）、領導能力及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適時檢討酬金制度。
3. 相關給付資料，請另詳閱 2022 年報 (P.13~15) 刊載內容為主。

• 員工薪酬結構，包括：薪資、津貼、三節、獎金季紅利以及久任獎金，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
2020	1,259,131	779,351	6,877
2021	1,145,942	842,139	6,784
2022	1,244,034	878,239	6,709

• 性別與月薪 / 年薪比較如下表

類別 項目	項目	2021 年		2022 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 : 1.22	1 : 1.76	1:1.23	1:2.01
	管理職	1 : 1.03	1 : 1.25	1:1.08	1:1.56
	研發職	1 : 1.25	1 : 1.76	1:1.29	1:2.01

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
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：勞工保險、全民健康保險，公司增加意外險與團體保險。

1. 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。每月辦理醫師駐廠服務，有需要同仁可自主申請。廠區護理師將主動電話關懷受傷、生病同仁，適時進行復工評估，且每年提供 1 次免費勞工健康檢查，確保員工健康狀況，亦會提供員工眷屬眼科視力特約檢查。

2. 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、鄰近 22 家幼托機構簽訂特約，提供員工多元托育方案。

3. 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。

2020 年共有 3 位因重大傷病無法出勤造成家庭生活困難，補助金額為 594,300 元。2021 年共有 6 位因重大傷病無法出勤造成家庭生活困難，補助金額為 559,529 元。2022 年共有 2 位因重大傷病無法出勤造成家庭生活困難，補助金額為 333,733 元。

最高經營階層聲明

- 董事長的話 - 永續發展策略

報告概要與範圍

1、實踐永續管理

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

2、公司治理與永續經營

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

3、營運績效與客戶服務

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

4、創新發展

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

5、建立永續供應鏈

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

6、綠色生產

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

7、友善職場

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

8、社會共榮

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

附錄 1：ESG 績效 (ESG Performance)

附錄 2：GRI Standards 對照表

附錄 3：SASB 對照表

附錄 4：獨立聲明書

● 員工其他福利如下表：

津貼補助部分	<ul style="list-style-type: none"> • 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
其他福利	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • 配發免費口罩



● 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。

1. 退休資格

從業人員有下列情形之一者，得自請退休： 從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：

- (1) 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
- (1) 年滿六十五歲者。
- (2) 服務二十五年以上者。
- (2) 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

■ 給付標準 (舊制退休金)：

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。未滿半年者，以半年計；滿半年者，以一年計。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)：

退休金基數折算標準，為核准退休時前六個月平均工資。

■ 給付時間：

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。

■ 其他規定：

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：

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。

■ 最近三年退休人數：

2020 年申請退休 3 人，2021 年申請退休 3 人，2022 年申請退休 1 人。