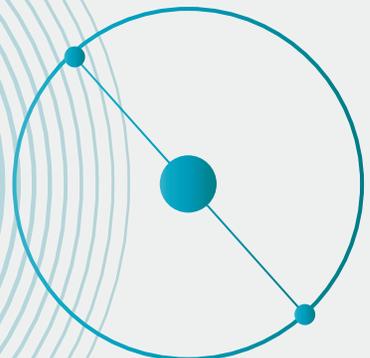
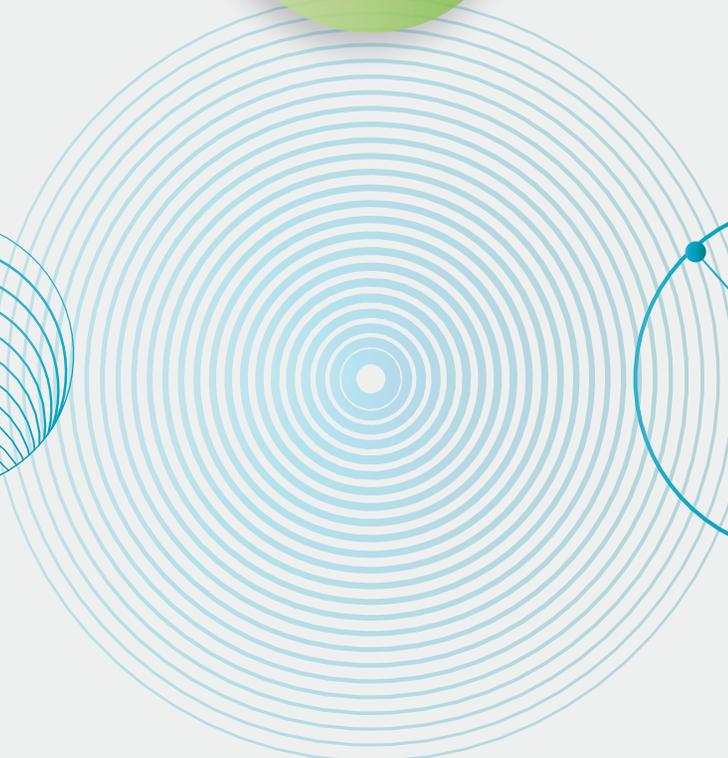


2020

大立光電股份有限公司
企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

LARGAN



大立光電股份有限公司2020年企業社會責任報告

CONTENTS

00

- 永續性策略 03
- 2020年企業社會責任目標 05
- 2020年永續績效 07

01

- 永續經營 08
 - 經營理念 11
 - 公司治理 12
 - 風險管理 23
 - 管理系統驗證 26
 - 道德規範與法令遵循 28

02

- 利害關係人溝通 35
 - 利害關係人鑑別 36
 - 利害關係人關注議題溝通成效 38
 - 重大性議題鑑別 40
 - 重大性議題回應 45

03

- 創新發展 51
 - 產品研發與創新 51
 - 市場未來性 54

04

- 共創價值 55
 - 客戶經營 55
 - 永續供應鏈管理 57

05

- 友善職場 60
 - 厚植人才 60
 - 人才培訓 65
 - 重視人權 67
 - 員工權益 70
 - 關懷與溝通 74
 - 健康安全職場 76

06

- 永續守護 82
 - 水資源管理 84
 - 節能減碳 88

07

- GRI 對照表 91
- 附錄 95





大立光電股份有限公司2020年企業社會責任報告書

非常歡迎您閱覽大立光企業社會責任報告書，本報告書符合GRI 準則核心選項。

報告書概況

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)在公司治理、永續環境、安全職場與社區共榮等領域所積極從事之作為。

資料期間

2020年(2020年1月1日起至2020年12月31日止)。



範疇邊界

內容所載資訊係以大立光公司在台灣9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。

原則與指南

為持續強化績效的可比較性和報告實質性，本報告書公佈的所有資訊，皆經信譽卓著的英國標準協會(British Standards Institution，簡稱BSI)查證，查證結果符合AA1000AS v3第一類型之精神及GRI永續性報導準則核心選項之要求。BSI 出具獨立保證意見聲明書(詳如附錄II.)，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形會於各相關章節註明。

- ◆Global Reporting Initiative 永續性報導準則(GRI Standards)
- ◆上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法
- ◆上市上櫃公司企業社會責任實務守則
- ◆聯合國全球永續發展目標(UN Sustainable Development Goals, SDGs)

發行頻度

發行頻度：每年1次
現行版發行：2021年06月
下一次發行：2022年06月



2020

聯絡窗口

期盼藉由本報告書，讓利害關係人更瞭解大立光推動企業社會責任的努力。對大立光「企業社會責任報告書」相關建議與指教，歡迎透過下列方式與我們聯絡：

大立光電股份有限公司

地址:40852台中市南屯區精科路11號

E-mail : precision@largan.com.tw

電話:886-4-36002345

傳真:886-4-36003345



永續性策略

隨著資訊科技不斷創新，任何影像輸出與輸入，都需各式光學鏡片、鏡頭輔助。大立光持續投入研究發展，以維持長期競爭力，不斷求新求變的精神，充分強化公司核心專長領域，因應外部競爭及總體經營環境。

回顧2020年，隨著智慧型手機普及率提高，整體智慧型手機市場發展進入高原期。面對法規環境變遷，大立光遵循辦理，善用法令機制，適度調整因應。著眼全球環保趨勢及溫室氣體減量策略，運用 ISO 14064-1:2018 自主盤查，掌握公司溫室氣體排放量，藉以體認能源使用效率，提高企業營運高度。

面對氣候變遷所帶來的風險與挑戰，以及人類對環境防護意識攀升，進行營運活動的同時，持續規劃與落實長期能源管理政策。此外，空污設備配置最佳化，並於生產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；透過溫室氣體盤查，掌握溫室氣體排放量；健全水資源管理措施，積極整合內、外部資源，實施管理減量及廢水分流，提升回收再利用比例，發揮水資源極致效益。

永續願景路很長，我們做的不夠多，但使相偕起而行，為環境略盡棉薄之力。

董事長：林 恩 舟

2020年企業社會責任目標

經濟面

SDGs 目標對應：**12 負責任的消費與生產**
13 氣候行動



公司目標	2020年度具體作為	對應SDGs細項目標	對應章節
與國際接軌，揭露英文版公司相關資訊配合政府推動公司治理藍圖。	於2021年6月出版CSR報告書(含英文版)，內文中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	2.利害關係人溝通
積極提昇生產技術及產能規模，維持公司製造成本上的優勢。	積極提昇生產技術及產能規模，維持公司製造成本上的優勢。投入營收占比6.78%開發相關技術產品。	12.6	3.1產品研發與創新
因應氣候變遷與能源供應風險，積極鑑別氣候變遷帶來的風險，持續控管極端氣候對營運衝擊與損害。	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。	13.3	1.3風險管理

社會面

SDGs 目標對應：**04 優質教育**
08 就業與經濟的成長



公司目標	2020年度 具體作為	對應SDGs 細項目標	對應章節
產學合作，提升學生實作技能。	強化產業與學界的互動及連結，不定期安排校內講師至企業與同仁進行技術講座，企業講師至學校與師生從事產學分享交流。	4.4 8.5	1.2公司治理
職業訓練與媒合。	與勞動力發展署中彰投分署配合辦理職業訓練相關課程，透過媒合機制予以聘用。	4.4 8.5	1.2公司治理
推動職安衛自主管理措施，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，建立安全作業標準，預防各種潛在危害事故發生。	8.8	5.6健康安全職場

環境面

SDGs 目標對應：**06 淨水與衛生**
13 氣候行動



公司目標	2020年度具體作為	對應SDGs細項目標	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搭、製程廢水及民生用水等類別，進行廢水回收利用。	6.4	6.2水資源管理
導入溫室氣體範疇三盤查及驗證工作	取得(BSI) 公司查驗聲明書	13.3	6.3節能減碳

2020年永續績效

經濟績效

2020年合併營業額
55,944,489千元

投入研發費用新台幣
3,794,356千元

客戶滿意度93.7%維持
一定水準

社會績效

人權受訓人數939人，
受訓通過率100%

2020年勞資
爭議案件數0

2020年參與新進員工
教育訓練人數共計939人

環境績效

用水回收率皆維持
98%以上

廢棄物改採回收再利用，
比例72%

ISO14064：
2018溫室氣體盤查

關於大立光



總部

台中市南屯區精科路11號



據點

台中市台中工業區16路4、6號
台中市南屯區工業區23路14號
台中市南屯區精科二路7號
台中市南屯區精科路13號
台中市西屯區工業區5路1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)
台中市西屯區工業區38路206、212、216、
210號2樓之1、2、7~10、4樓之9、10(租用廠房)

大立光電股份有限公司,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,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,在台灣台中共9個據點。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),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

用途 / 功能

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。

光學鏡片類產品

主要應用於：DVD讀取頭、光學滑鼠。

發展歷程



台中市南屯區精科路11號

設立日期 1987年04月17日

產業項目 光學鏡頭

2020年合併營業額 55,944,489千元

全球據點 台灣、大陸

資本額 1,341,402千元

員工人數 8,000人

全球佈局



商品銷售

	2019		2020	
	金額	比重	金額	比重
亞洲	60,573,486	99.72	55,698,679	99.56
美洲	171,288	0.28	188,533	0.34
歐洲	234	--	57,277	0.10
合計	60,745,008	100.00	55,944,489	100.00

單位：新台幣千元

業務範圍

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。

重大性議題：經濟績效

議題管理

目標與標的

永續經營與良好且穩健的財務績效

承諾

穩定創造經濟價值

政策及管理作為

保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。
劃長短期資金運用方式，在穩健原則下創造最大資金報酬。

大立光以「創新、專業、速度、彈性」為經營理念；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。

營運表現

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。

【營運成果】 2020年產生及分配直接經濟價值

詳細財務資訊歡迎前往本公司官網「投資人專區」。

合併營業額 55,944,489仟元	營業毛利 37,472,234仟元	稅前淨利, 31,693,767仟元
稅後淨利 24,534,131仟元	其他綜合損益 468,664仟元	綜合利益總額 25,002,795仟元
每股盈餘 182.90元	負債及權益 負債佔 17.79 % 權益佔 18.36 %	股權狀況董監事 持股 28.37%

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、八方投資股份有限公司及方圓開發股份有限公司。

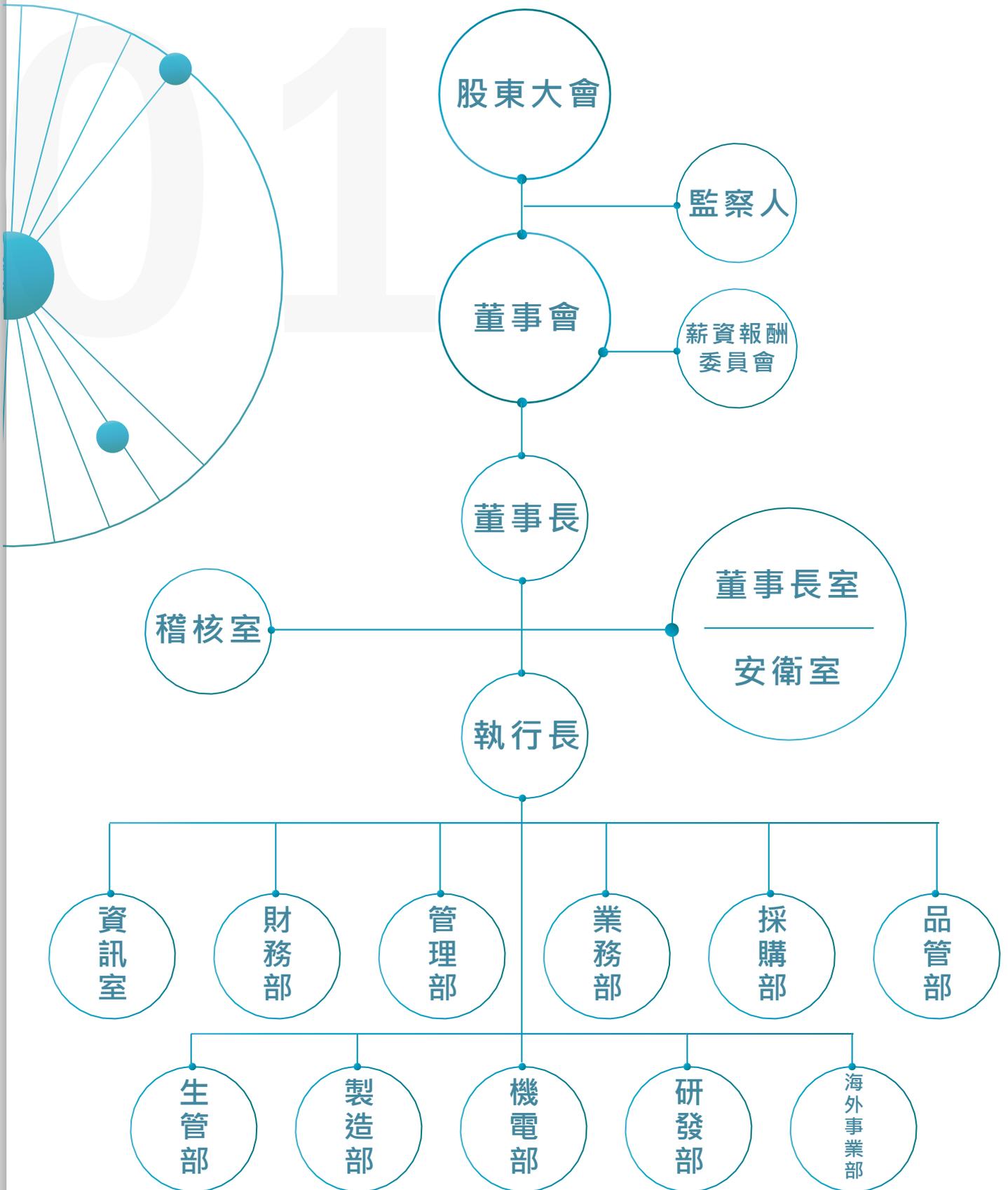
主要產品及其營業比重

單位：新台幣千元

年度	2018		2019		2020	
	金額	比重	金額	比重	金額	比重
光學 元件	49,952,158	100	60,745,008	100	55,944,489	100

大立光支持有助於企業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：

- | 營運活動完全依據相關稅務法規辦理。 |
- | 財務報告資訊揭露遵循相關法規與準則辦理。 |
- | 禁止避稅目的之交易。 |
- | 基於互信與誠信原則，與稅務機關建立相互尊重的關係。 |



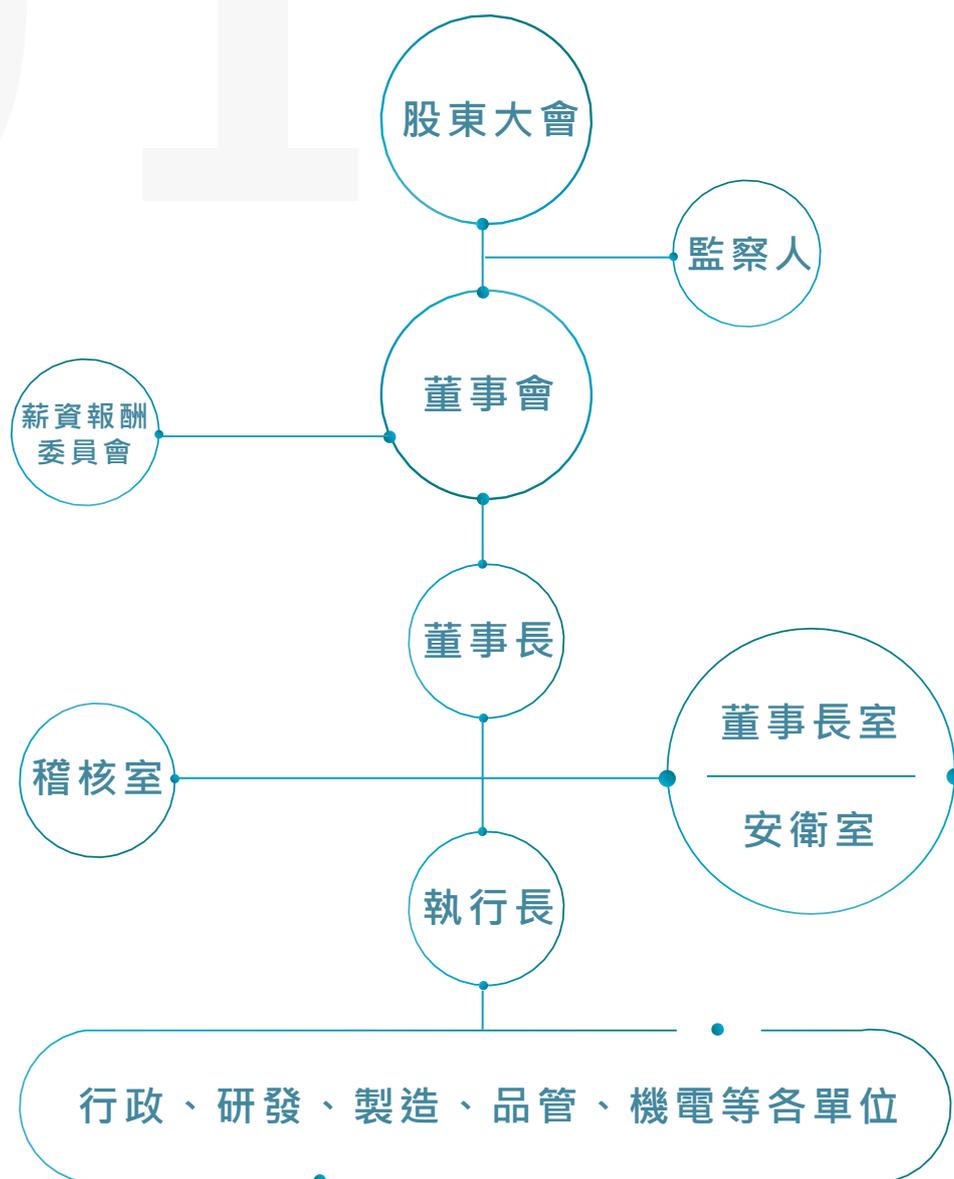
部門業務

主要部門	工作職掌
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。
稽核室	檢查及評估內部控制制度並提供分析及建議。
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。
資訊室	負責公司資訊系統之規劃建置與維護。
財務部	負責財務、會計、股務及稅務各項作業。
管理部	負責人事、庶務、員工福利及勞資關係作業。
業務部	負責產品市場行銷、市場研究及客戶售後服務。
採購部	負責各項原物料、設備、用品之採購業務。
品管部	負責工廠進料檢驗、生產檢驗與成品檢驗等品質保證作業。
生管部	負責產銷規劃、原物料管理、委外加工及出貨作業。
製造部	負責各式光學元件之生產作業。
機電部	負責工廠各項機器設備、檢測設備之保養維修作業。
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。
海外事業部	負責海外轉投資事業之生產、品保及服務等業務。

治理架構

大立光成功經營的關鍵，是經營者與員工全心投入、以及股東支持、公司治理機制及架構透明化。訂定「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。

董事會下依功能設立薪資報酬委員會，負責協助董事會履行其監督職責並定期向董事會報告其活動和決議。



董事會

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/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、公開及公正及多元化組成。

董事會結構

就大立光經營規模、發展需求，衡酌實務運作需要，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7位董事，2位為獨立董事，並設置2位監察人。2020年共召開4次董事會，整體董事親自出席率達93%，監察人親自出席為75%。

董事會成員

職稱 | 董事長 茂鈺紀念股份有限公司代表人

姓名 | 林恩舟

年齡 | 55-65歲

主要學經歷 | 淡江大學銀保系 / 大陽科技副總經理

職稱 | 副董事長 茂鈺紀念股份有限公司代表人

姓名 | 林恩平

年齡 | 55-65歲

主要學經歷 | 美國多明尼加企管碩士

職稱 | 董事 茂鈺紀念股份有限公司代表人

姓名 | 林耀英

年齡 | 65歲以上

主要學經歷 | 中興大學農化系 / 德商光學廠廠長
大根精密光學董事長 / 大立光電董事長

職稱 | 董事

姓名 | 陳世卿

年齡 | 65歲以上

主要學經歷 | 成功大學機械系/德商光學廠經理
大根精密光學總經理/大立光電董事長

職稱 | 董事

姓名 | 謝銘原

年齡 | 55歲以下

主要學經歷 | 逢甲大學應數系

職稱 | 獨立董事

姓名 | 顏杉桔

年齡 | 55-65歲

主要學經歷 | 台中高工電工科 / 大立光電協理

職稱 | 獨立董事

姓名 | 彭明華

年齡 | 55-65歲

主要學經歷 | 明志工專機械工程科 / 大立光電協理

多元化學經歷

包含營運判斷、財會、危機處理、產業知識、國際觀、領導、決策等能力納為董事會成員之組成考量。

董事會成員多元化								
	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	國際 市場觀	領導 決策能力	
林恩舟	●	●	●	●	●	●	●	●
林恩平	●	●	●	●	●	●	●	●
陳世卿	●	●	●	●	●	●	●	●
林耀英	●	●	●	●	●	●	●	●
謝銘原		●			●	●		
顏杉桔		●			●	●		
彭明華		●			●	●		

董事酬金

本公司董事、監事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，得提撥不高於百分之五做為董監酬勞。訂定酬金之程序，除參考公司整體的運績效、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，而給予合理報酬。

董事會執行

董事擁有透明及充分之資訊，決定對於組織發展、績效提升、營運表現、風險控管等具有重大影響之決策，且在充分溝通與討論下，規劃公司未來營運方向，可鑑充分發揮董事會職能。

董事會運作情形

本公司於民國2020年召開四次董事會，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	茂銓紀念(股)公司 代表人: 林恩舟	4	0	100
副董事長	茂銓紀念(股)公司 代表人: 林恩平	4	0	100
董事	陳世卿	4	0	100
董事	茂銓紀念(股)公司 代表人: 林耀英	4	0	100
董事	謝銘原	3	0	75
獨立董事	顏杉桔	4	0	100
獨立董事	彭明華	3	1	100

2020年度董事進修課程為「誠信經營守則與ISO37001建置實務概論」，進修時數共12小時。

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。

- 成員**
 - 獨立董事：顏杉桔。
 - 獨立董事：彭明華。
 - 台灣數位光訊公司董事長：簡森垣。
- 執掌**
 - 評估董事、監察人及經理人各項薪資報酬政策、制度、結構與標準。
- 執行狀況**
 - 1. 任期：2019/7/22-2022/6/11。
 - 2. 2020年共召開3次薪委會(2、4、7月)。
 - 親自出席率達100%。

2020年召開三次薪資報酬委員會，委員出席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率(%)
召集人	顏杉桔	3	0	100
委員	彭明華	3	0	100
委員	簡森垣	3	0	100

外部組織

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所舉辦各項座談研討，與業界密切互動交流，協力擘畫產業共榮。

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

社會責任委員會

大立光由行政管理最高主管(副總經理)領導各部門專責代表成立企業社會責任委員會，擬定與推動企業社會責任議題的年度策略，追蹤執行成效，積極平衡各利害關係人的利益，驅動產業與供應鏈的正向發展。各部門可隨時向副總經理報告相關議題，每半年追蹤執行成效，並於完整年度後提供相關書面資料向董事會報告當年度執行成果。

大立光企業社會責任政策

為提升勞動人權，除致力恪遵台灣「勞動基準法」及相關法令，訂定工作規則、性騷擾防治、反貪腐及賄賂、公平交易、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益。

為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「執行長信箱」，並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，戮力維持良好勞資關係。

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

主席

行政管理最高主管(管理部主管
兼任)

委員

各部門專責代表

執掌

訂立企業社會責任年度計劃策略方向
訂定企業社會責任活動計畫
追蹤與檢討企業社會責任計畫執行與
方向
決策其他CSR相關事項

項目檢討

每半年召開一次檢討會議，共同規劃企
業社會責任相關議題與業務推動。
每年向董事會報告當年度執行成果。

運作方向



教育

捐贈機器設備、設置獎學金等

人道關懷

透過捐款，加速重建工作

物資捐贈

家庭物資給非洲兒童及書籍給二手書店

產學合作：為提升學生的實作技能，除捐贈設備外，定期提供實作獎助學金，安排企業講師至校內與師生交流，加強產業與學界互動與連結。

社會關懷：針對社會重大災難，捐助賑災款項或提供必要資源。

職業訓練與媒合：與勞動力發展署中彰投分署配合辦理職業訓練相關課程，對象包含失業勞工訓練、青年職業訓練與在職員工訓練。學員結訓後，透過媒合機制予以聘用。

CSR實施成效

2020年舉辦校園座談會共13場次，參加人數1,125人(因Covid-19防疫因素，部分學校停辦大型徵才活動，比2019年下降40%)。

2019~2020年捐贈明細及比例：

年度	月份	明細	現金 (萬元)	愛心物資 (箱)
2019	7月	中興大學獎助學金	10	
	8月/10月	成功大學動手做獎助計畫	115	
	11月	二手家庭物品募集活動		67
2020	1月	成功大學動手做獎助計畫	113	
	8月	中興大學獎助學金	10	
	9月	防疫捐助金	10	
	11月	清華大學動手做獎助計畫	100	
		二手家庭物品募集活動		50
12月	成功大學機具維護費	120		

2020年職業訓練與媒合：

職訓媒合精密加工、機器設備維護及水電工程等領域30人。

勤益科大產學訓計畫10人；嶺東科大產學訓22人；中州科大產學訓7人。

參與青年就業領航計畫12人；青年就業旗艦計畫50人。

1.3 風險管理

重大性議題：風險管理

議題管理

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： 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，降低潛在風險。

政策及管理作為： 因應各項營運風險，不定期召開管理會議，檢討因應作為及調整營運方向，事先防範風險。

為因應氣候變遷與能源供應的風險，大立光積極鑑別水災、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，針對氣候風險發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為。於2018年精科路13號綠建築執照，持續精進節能減碳作為。



風險類型

潛在營運影響

調適作為

實質風險

水災、颱風

- 影響產能、營收下降。
- 無法如期或中斷交貨。

- 建立完善水資源監控。
- 既有蓄水量可支援3~5天(抗旱3天經驗)。
- 備水車，支援缺水廠區。
- 成立防颱小組，進行各項防颱作業。
- 巡視檢查各廠製程設備。

停電、跳電

- IT設有不斷電系統(UPS)，支援電力需求。
- 發電機自動投入，可供相關消防緊急用電需求。
- 備用發電機用油及油車補給，可支援數天以上。

氣溫上升

- 用電量提升，溫室氣體。
- 排放量增加。

- 宣導節電觀念。
- 電燈改為省電燈泡及感應式。

排放量管制

- 需增加碳防治設備。
- 營運成本提升。

- 導入連續監測儀，掌控廢氣排放狀況。
- 生產製程環節，評估及掌控危害氣體排放情況。

轉型風險

企業形象

- 戶期望能降低產品的環境足跡。
- 利害關係人對於公司的負面回饋。

- 由CSR委員會管理相關措施。
- 強化執行節能、省水相關設施綠色製程。

風險管理

營運風險

重要風險

法規風險

進貨風險

銷貨風險

氣候變遷風險

管控方式

· 重要政策及法律變動隨時注意，規劃因應，遵守法令及減少法令變動對公司營運之影響。

· 主要原物料有多家供應商，且有安全庫存機制，無供應商集中斷料風險。

· 銷貨客戶營收比重分散，且積極開發新客戶，無銷貨集中之風險。

· 計畫性採購及選擇供貨來源、產地、生產方式等避免因氣候變遷及天然災害等影響成本。
· 研發時事先規劃替代材。

環境風險

重要風險

節能減碳

水資源

廢棄物管理

管控方式

· 2020年進行ISO14064:2018自願性溫室氣體盤查。
· 每年節電1%為節能減碳目標，透過廠區綠化、設備改善(如感應式照明、LED燈具等)期望有效控制碳排放量。

· 藉由回收利用、水質分流及污染預防將水資源效率最大化，預計每年回收率達90%以上。

· 2020年廢棄物總重為1,073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72%。

安全衛生管理風險

重要風險

職業安全作業風險

管控方式

· 設有職安衛部門，作為安全衛生管理統籌單位，制定「安全衛生管理手冊」與其他相關辦法，並推行安全衛生管理工作，改善製程及設備，使人員安全，健康的管理符合法規的規定。
· 立職業安全衛生危害鑑別與風險評估方法，及相對應管理、監督及改善措施，防範廠區內安全及衛生相關災害，減少相關風險產生。

1.4 | 管理系統驗證 |

品質管理系統



大立光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：

- ◎ 確保適合於本公司組織目的。
- ◎ 承諾符合各項要求、持續改善及品質管理系統之有效性。
- ◎ 提供制訂及審查目標之架構。
- ◎ 透過員工教育訓練，看板於本公司各相關階層中被傳達及了解。
- ◎ 列入管理審查檢討其適切性。

環安衛政策

大立光依ISO-45001之要求，建立、文件化、實施、維持及持續改善一個環安管理系統，並針對要求事項決定適當的執行方式。

- ◎ 污染與危害預防並持續改善。
- ◎ 遵循環安衛法規及客戶要求。
- ◎ 提供資源增加環安衛績效。
- ◎ 降低環安衛風險。
- ◎ 有效管制廢棄物、水污與意外事故。
- ◎ 鼓勵員工諮商與參與環安衛管理系統各項活動。
- ◎ 能源有效使用。

通過認證



品質管理系統
ISO 9001



品質管理系統
IATF 16949



環境管理系統
ISO 14001



職業安全衛生管理系統

OHSAS 18001有效期為2018/4/26~2021/3/11，
另於2020/4/30進行ISO 45001轉版驗證。

品質管理系統

重大性議題：倫理道德、法規遵循

議題管理

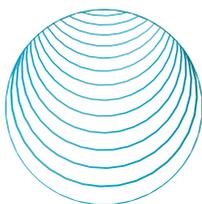
目標與標的： 不斷成長與永續經營，達成經濟規模以提高企業整體競爭力。

承諾： 秉持誠信透明公司治理，保障利害關係人權益。

政策及管理作為：

- 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。
- 遵循法令規範與要求，與政府共同推動石化產業的永續發展。
- 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。
- 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。



道德遵守

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

監督之責

專責單位【CSR委員會】，每年定期向董事會報告
2020年7月29日第九屆第十次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

遵循聲明

經全體董事通過，出具2020年度內部控制制度聲明書，聲明2020年度內控制度設計及執行均有效，遵循法令規章部分採全部法令規章均聲明

遵循簽署

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，2020年度未發生違反誠信行為

誠信經營 守則

誠信經營推動單位為法務、稽核，共同負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，每年定期向董事會報告

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勞動契約外，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。回顧 2020 年本公司均依法行事，故無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上之處罰。

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，良好商業運作之運作。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，每半年定期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；

- ◎協助將誠信價值融入公司經營策略，配合法令制度訂立相關防弊措施。
- ◎訂定防範不誠信行為方案之工作業務相關標準程序及行為指南。
- ◎對營業範圍內不誠信行為風險之活動，設置監督制衡機制。
- ◎誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- ◎規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- ◎協助董事會及管理階層查核及評估防範措施否有效運作，定期進行評估遵循情況。

誠信經營商業活動

本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。

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。

誠信經營防範方案範圍

- 從事不公平競爭之行為。
- 提供非法政治獻金。
- 不當慈善捐贈或贊助。
- 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 行賄及收賄。
- 侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。

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

- ◎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。
- ◎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。
- ◎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。

2020年實施成效

- ◎定期宣導誠信經營核心價值觀。
- ◎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。
- ◎參與誠信經營內部教育訓練人數973人，上課時數共約為973小時。

檢舉制度

- ◎內部設置申訴信箱，並於公司網站提供檢舉專區。
- ◎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。
- ◎案件之紀錄與保存應達5年或保存至訴訟終結止。
- ◎檢舉人身分及內容予以保密，保護檢舉人不因檢舉而遭不當處置。
- ◎訂立檢舉人獎勵措施，依情節輕重酌予獎金。

2020年實施成效

無人員違反誠信原則。

資訊揭露

- ◎公司網站。
- ◎年報。
- ◎公開說明書。
- ◎公開資訊觀測站

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，呈上檢討，以確保公司政策落實及機制改善。

控制運作

範圍： 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。

對象： 稽核對象包括本公司各單位所負責之業務。

時機： 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

- ◎依風險評估結果擬訂年度稽核計畫
- ◎依年度稽核計畫執行稽核作業
- ◎另視需要執行專案稽核並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險
- ◎執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善
- ◎稽核缺失項目持續追蹤改善情形，至少按季作成追蹤報告至改善為止
- ◎於稽核報告及追蹤報告陳核後，應於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱

2020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。

法令遵循

制定「誠信經營守則」，並設有大立光信箱及針對不同利害關係人於網站分別設立對應之申訴窗口以為內外部申訴之管道。

遵守包括公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為等法令。

2020年度無因貪腐事件而被解僱或受到紀律處分的案例，亦無因貪腐違規行為而終止合約或未續約之情形。

環保面依ISO14001環境管理系統，2020年無違反環保相關法規。

資訊安全

公司為降低企業營運風險，於資訊安全、營業秘密安全，及資訊服務持續營運，建立相關政策、管理制度和預防機制，並持續精進、強化防護能力。

資訊安全政策推動

本公司資訊安全政策，由管理、稽核、資訊單位檢視各項安全管理，統整資訊及建議改善計劃，提報董事及執行長，依會議結論，指派政策執行專責人員推動與執行。

資訊安全政策推動

進行資訊資產風險評鑑，針對系統架構、網路安全、資源管理，軟硬體授權檢核其與企業環境是否合規性及高可用性，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，提昇員工資安意識、以落實於日常工作之中。

與各家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，即時通知、調查及處理，確保弱點及早修復以防範未然。



利害關係人溝通

企業社會責任委員會

大立光已藉由企業社會責任委員會訂立企業社會責任政策，委員會為跨部門溝通、管理平台，由行政管理最高主管領導各部門專責代表擬定與推動企業社會責任議題的年度策略，追蹤執行成效，積極平衡各利害關係人的利益，驅動產業與供應鏈的正向發展。

主席

行政管理最高主管
(管理部主管兼任)

委員

各部門專責代表

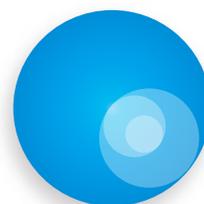
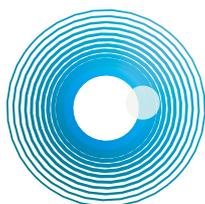
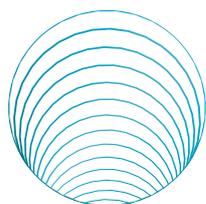
執掌

訂立企業社會責任年度計劃策略方向。
訂定企業社會責任活動計畫。
追蹤與檢討企業社會責任計畫執行與方向。
決策其他CSR相關事項。

項目
檢討

半年 召開一次檢討會議，
共同規劃企業社會責任相關議題與業務推動。

每年 向董事會報告當年度執行成果。

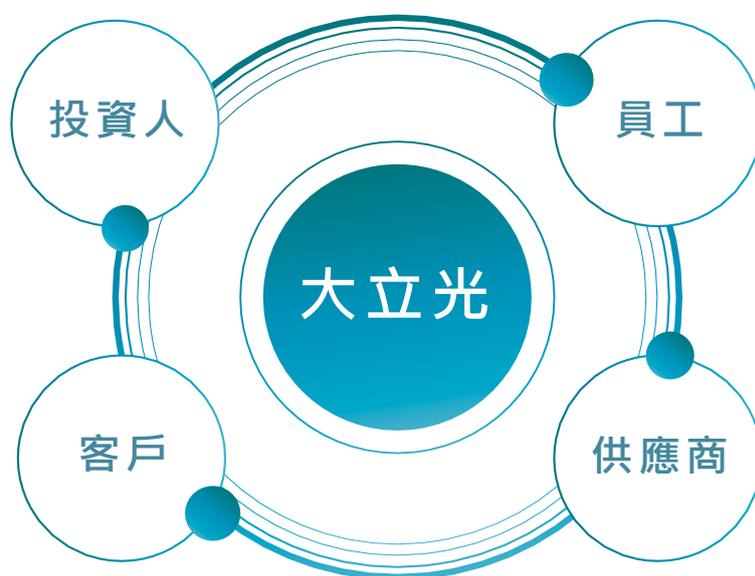


2.1 利害關係人鑑別

大立光於「公司治理守則」中訂立相關規範，了解企業永續經營需要長期與利害關係人有深度、完善的討論，故積極建立與各方利害關係人的溝通管道，藉由了解及持續聚焦回應利害關係人關切議題，讓大立光在永續經營的目標上能隨時修正與調整做法，甚至充分揭露公司在公司治理、經濟、環境與社會各面向之投入，展現推動企業永續與落實企業社會責任之決心，積極回應社會大眾期待，展現社會影響力。

由CSR委員會與各部門共同討論並衡量各類利害關係人與大立光之間的關聯性及影響程度，鑑別出四類主要溝通的利害關係人，包括投資人、客戶、員工、供應商。

透過多元管道與利害關係人進行溝通，並結合議題分析，鑑別出對利害關係人及大立光最重要的議題，採取相對應必要措施，強化資訊揭露內容。每年董事會召開之時，會將與各利害關係人溝通情形報告至董事會，充分揭露實際執行情況，使董事們對於公司治理更加了解。



大立光於公司網站上揭露企業社會責任，包含對應窗口與聯絡方式，利害關係人可依其找到相對應的負責人。

員工專區

大立光戮力維持勞資間和諧關係，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：

總部管理部 **何仁安** 台中市南屯區(408)精科路11號(總部)

renanho@largan.com.tw

客戶專區

大立光在光學產業為一專業光學鏡頭設計及製造商，提供有關鏡頭業務詢問：

總部業務部 **沈柏騰** 台中市南屯區(408)精科路11號(總部)

Sales@largan.com.tw

供應商專區

為了永續推動大立光電的事業發展，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。

供應商聯絡窗口 **許真維** janehsu@largan.com.tw

投資人專區

本公司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。

投資人關係窗口 **黃印嘉** 台中市南屯區(408)精科路11號(總部)

invest@largan.com.tw

2.2 | 利害關係人關注議題溝通成效 |

大立光從聯合國永續發展目標(SDGs)、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相議題。透過各項利害關係人溝通管道，由單位代表，定期/不定期與利害關係人交流，透過公司營運所產生的衝擊有所影響，及是否會對公司營運造成衝擊，並參酌GRI 準則，彙整出利害關係人關切之議題共19項。

利害關係人	對大立光意義	關注議題	溝通管道	2020年重點成果
員工	大立光電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 公司治理 道德倫理 風險管理 法規遵循 多元平等 人權維護 勞僱關係 勞資關係 職業安全衛生 人才孕育 能源與排放 水管理 廢棄物管理	勞資會議(每季) 執行長信箱(不定期) 電子郵件(不定期) 公佈欄宣傳(不定期) 關係人專區(不定期)	召開5場勞資會議，討論防疫照顧措施、修訂人事管理相關辦法、籌畫勞工福利(體檢事宜)。 處理勞工申訴案件，確保勞工在職場上權益。 公布與勞工相關消息，同時提供英文版本，以供外籍同仁閱讀。
客戶	重要經營夥伴，滿足客戶需求共創雙贏。	客戶關係 客戶隱私 產品品質 供應鏈管理 法律遵循	客戶滿意度調查(每年) 問卷(每年) 客戶會議(不定期) 電話/郵件(不定期) 關係人專區(不定期)	客戶提出問題隨時回應解決。 發放客戶滿意度調查問卷，並就分數較低者提出改善分析。 持續追蹤客戶滿意度後之對策改善成效。

利害
關係人

對大立光意義

關注議題

溝通管道

2020年
重點成果

供應商

永續推動大立光電的事業發展，需與供應鏈建立夥伴關係。

水管理
廢棄物管理
能源與排放
供應鏈管理
原物料管理

供應商稽核(每年)
供應商自評問卷(每年)
關係人專區(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/不定期。
社會責任自評表全數回收，審核供應商有無在衛生安全及人權上訂出具體目標，以期符合大立光之標準。
供應商皆簽署承諾書，需遵守人權公約以及廉潔承諾。

投資人

秉持誠信經營，致力於永續治理為股東創造價值。

公司治理
經營績效
道德倫理
風險管理
法規遵循

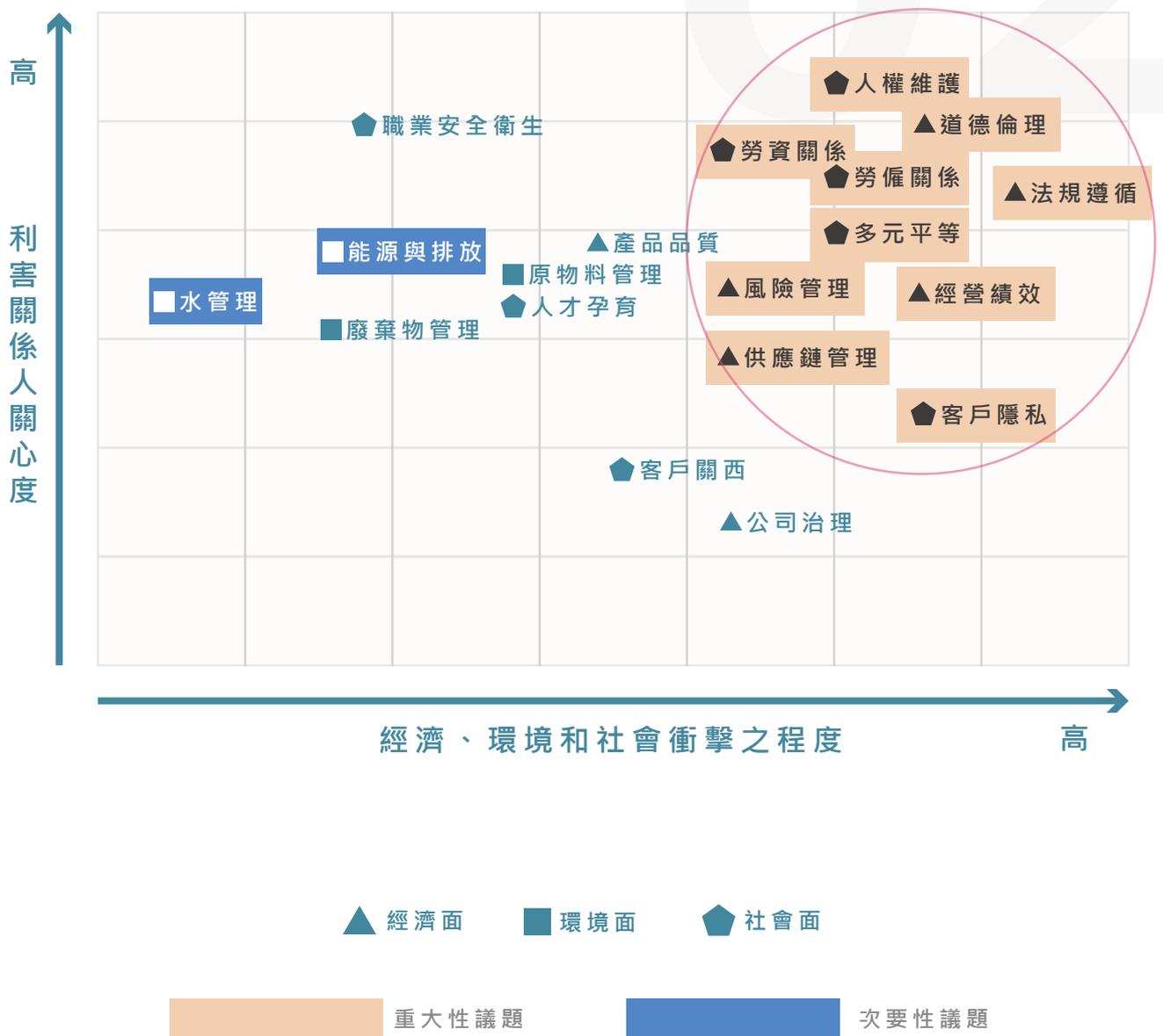
財務報告(每年)
季度法說會(每季)
年度股東大會(每年)
公開資訊觀測站(每年)
關係人專區(不定期)

召開股東會。
召開法說會。
海內外投資機構研討會、面對面及電話溝通會議。
隨時更新重大消息於公開資訊觀測站，保障股東權益。

2.3

重大性議題鑑別

針對利害關係人鑑別結果，向重要利害關係人發出關注議題問卷，瞭解利害關係人關注程度，統計回收有效問卷75份，初步結果提出予 CSR委員會進行檢視，並呈核高層主管審核進行會議，在19項關注議題中進行調整，本年度議題，計揭露10項重大性議題及2項次要性議題如下表說明：



經濟面向

重大性議題	道德倫理			
回應章節	1.5道德規範與法令遵循			
對照 GRI 準則	205反貪腐			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	●

重大性議題	風險管理			
回應章節	1.3風險管理			
對照 GRI 準則	201經濟績效			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	●

重大性議題	經營績效			
議題章節	1.1 經營理念			
對照 GRI 準則	201經濟績效			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	●

涉入程度：●直接 / ○間接（促成或商業關係）

重大性議題	供應鏈管理			
議題章節	4.2 永續供應鏈管理			
對照 GRI 準則	201 經濟績效 308 供應商環境評估			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	●	●

社會面向

重大性議題	客戶隱私			
議題章節	418 顧客隱私			
對照 GRI 準則	4.1 客戶經營			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	●	○	○

重大性議題	勞僱關係 勞資關係			
議題章節	5. 友善職場			
對照 GRI 準則	401 勞僱關係 402 勞資關係			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	○

涉入程度：●直接 / ○間接（促成或商業關係）

重大性議題	多元平等			
議題章節	5. 友善職場			
對照 GRI 準則	405多性和平等機會			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	○

重大性議題	人權維護			
議題章節	5.3重視人權			
對照 GRI 準則	412人權評估			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	●

重大性議題	法規遵循			
議題章節	1.5道德規範與法令遵循			
對照 GRI 準則	419社會經濟法規遵循			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	●

涉入程度：●直接 / ○間接（促成或商業關係）

環境面向

重大性議題	能源與排放			
議題章節	6.3 節能減碳			
對照 GRI 準則	305：排放			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	●

重大性議題	水管理			
議題章節	6.2 水資源管理			
對照 GRI 準則	303：水與放流水			
邊界衝擊	員工	客戶	供應商	投資人
涉入程度	●	○	○	●

2020年鑑別出10項重大性議題及2項次要性議題，管理行動及相關作為說明如下。

經濟面 / 環境面

	GRI準則	對大立光重要性	推動措施
道德倫理	205反貪腐	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。	制定誠信經營守則暨檢舉申訴辦法。
風險管理	201經濟績效	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。	定期控管極端氣候所造成的營運衝擊與損害，針對氣候風險發展調適政策與解決方案，積極執行相關應對作為。
經營績效	201經濟績效	因持續獲利以達到永續經營的目標並創造新的就業機會。	<ul style="list-style-type: none"> · 隨時掌握經濟情勢，適時增加資本支出。 · 拓展客戶。 · 控制成本及費用。
供應鏈管理	201經濟績效 308供應商環境評	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，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的夥伴關係，共同成長，建構永續供應商關係。



績效

評量機制

未來努力目標

2020年度未接獲舉發公司人員涉有不誠信行為。

依「內部控制制度有效性判斷項目」評估，完成2020年控制環境自我評估，確認已建立內部行為準則及規範。

· 持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化。

· 遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。
· 執行新版ISO14064：2018溫室氣體盤查。
· 減少工業廢水排放及水資源的耗用。
· 設有職安衛部門，100%符合職安法規。

· 定期評估法規符合性。
· 定期新版溫室氣體盤查，制定廢水再利用回收機制。
· 依法執行職安管理系統。

· 遵守法令及減少法令變動對公司營運影響。
· 製程降低能源使用，減少碳排放量。
· 致力減少廢水排放及水資源耗用。
· 設有職安衛部門，專責安全衛生管理。

· 2020年成本及費用控制得宜，權益報酬率18.36%。
· 2020年並無供應商為拒絕往來名單。

· 持續改善廠內生產效率、提升生產能力及品質，持續開發新材料、新產品及新製程。

· 持續增進製程技術，維持或追求營收及獲利成長。

· 2020年並無供應商為拒絕往來名單。

· 依「供應鏈管理辦法」，定期對供應商展開稽核。

· 定期對供應商稽核評鑑外，針對重點供應商，提供社會責任自評表。評核其對於環保、安全或衛生的積極具體規。

· 2020年供應商符合環保規範。

· 依「採購作業管理程序」對供應商進行環保規範。

社會面

GRI準則

對大立光重要性

推動措施

客戶隱私

4.1客戶經營

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。

制定滿意調查相關規範，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。

勞僱關係 勞資關係

401勞僱關係 402勞資關係

視員工為最重要夥伴，希望營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣工作環境。

提供具產業競爭力的整體薪酬策略，及法定的退休制度，藉此凝聚大立員工的向心力。

多元平等

405多性和平等機會

建立與勞資和諧平等關係，是大立光重要的永續經營。

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、黨派之差異提供公平就業機會。

人權維護

412人權評估

遵守勞動法規及特訂外籍勞工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。

制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。

法規遵循

419 社會經濟法規遵循

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。

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。

績效

評量機制

未來努力目標

未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件，無客戶隱私權或客戶資料遺失而傷害客戶權益事件。

定期內部稽核，公司工作說明書中特訂立專利申請及管理辦法。

· 持續遵守內部規範，維持0客訴目標，提高新客戶合作意願。

· 提撥1%~30%做為員工酬勞
· 申請育嬰留職停薪人數共計107人。
· 退休申請人數3人。

員工可透過書面、郵件(電子郵件)、口頭或電話向單位主管或各廠區管理單位提出意見或申訴，隨時反應任何問題。

· 提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任各方優秀人才，回饋同仁對公司辛勞與貢獻。
· 2020年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

· 「職工福利金條例」提撥職工福利金參加勞工保險、健康保險。
· 公平、合理、客觀績效考核作業。

· 依照「職工福利金條例」規定提撥職工福利金，辦理福利事項。
· 2020年聘雇58名身障者。
· 2020年度新人應考核人數為939人，全數參與績效考核。

· 朝向性別平等、多元尊重的社會邁進。

· 在2020年受訓人數為973人，受訓通過率100%。

制定「防止非志願勞工」、「職場母性保護」、「性騷擾防治」、「執行職務遭受不法侵害預防辦法」等管理守則。

· 遵守勞動法及特訂外籍勞工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。
· 100%符合相關勞動法規要求。

· 2020年無遭受到重大之金錢罰鍰或其他非金錢上處罰。

· 公司治理實務守則。

· 持續強化員工誠信道德價值觀念，建立誠信經營之企業文化。

環境面

能源與排放

GRI準則

對大立光重要性

推動措施

305：排放

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。

依新版 ISO 14064-1：2018，進行溫室氣體盤查

水管理

303: 水與放流水

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，主要區分冷卻水搭、製程廢水及民生用水等類別進行廢水回收利用。

績效

- 納入溫室體直接類別(範圍一)、能源間接類別(範疇二)及運輸、原料、產品使用間接排放源(範疇三)盤查。
- 2020年溫室氣體排放量282,560.1654(公噸CO₂e/年)。

評量機制

ISO 14064-1:2018
溫室氣體管理辦法。

未來努力目標

- 每年節電1%為節能減碳目標，透過廠區綠化、設備改善(如感應式照明、LED燈具等)期望有效控制碳排放量。

- 統計營運至2020年，年用水回收率皆維持98%以上。

監控水質，制定廢水回收利用機制。

- 持續進行廢水回收提升回收水量再利用
- 全廠區使用水資源效率最大化，每年回收率達90%以上。

創新發展

重大性議題：產品品質

議題管理

目標與標的： 不斷自我要求與成長，致力於產品開發與品質提昇，持續創造獲利成長。

承諾： 積極提昇生產技術及產能規模，維持公司製造成本上優勢，提升整體產銷競爭力。

政策及管理作為：

- 現有生產設備,提升製程技術。
- 掌握未來產品發展趨勢共同開發產品。
- 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。

3.1

產品研發與創新

光學產品所需要的光學元件琳琅滿目，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。另一方面，隨著消費者對高解析、大廣角、大光圈照相鏡頭的要求，鏡頭片數也往上增加。

2021年投入研發費用預計占營收5~10%，惟將視全球市場狀況及公司實際營未來研發計畫除持續提升現有產品之規格外，並積極開發未來數年的主流產品如右頁：

汽車用
影像鏡頭

醫療用
鏡頭

安全
監控鏡頭

大光圈
大廣角
鏡頭

全幅
對焦鏡頭

虹膜辨識
鏡頭

運動相機
鏡頭

空拍機
鏡頭

小 pixel size
鏡頭

Z height更低
鏡頭

ToF 鏡頭

屏下光學指紋
鏡頭

自由曲面
鏡頭

AR/VR
鏡頭

IoT
鏡頭

註：

ToF：飛時測距Time of Flight，簡稱ToF

AR：擴增實境Augmented Reality，簡稱AR

VR：虛擬實境Virtual Reality，簡稱VR

IoT：物聯網Internet of Things，簡稱IoT

2020年成功開發之技術與產品

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

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

3.2 市場未來性

隨著資訊科技不斷創新，基本上任何影像輸出輸入幾乎都要各式的光學鏡片或鏡頭，包括數位相機、望遠鏡、顯微鏡、影印機、傳真機、雷射印表機、條碼掃描器、電腦相機、攝影機、保全攝影機、電視、投影機及影像手機等，其他包括各式光碟機 (CD/DVD Player, CD/DVD-ROM Drive) 和光通訊元件裡也都需要光學鏡片，預期2021年最大量產輸出的產品為高階影像手機。

光學元件的主要應用產品包括各式光碟機、數位相機、影像手機等產品線，根據各機構的預估來看，影像手機將成為單一光學元件組使用量最高之產品。對於手機相機鏡頭的需求與日俱增，解析度不斷的提高，而鏡頭體積卻不斷小型化，因此能否順利提高產品的精密度並取得市場機會，將是廠商成敗的關鍵。

營運策略

生產策略

現有生產設備,提升製程技術。
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

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

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

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

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。

歷年研究發展費用支出

單位：新臺幣仟元

年度	研發費用	營業收入	佔營收之比例(%)
2020	3,794,356	55,944,489	6.78

4.1 | 客戶經營 |

重大性議題：客戶隱私

議題
管理

目標與標的：鞏固與客戶間之良好夥伴關係，擴大業務範圍。

承諾：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，給予嚴密的保護。

政策及管理作為：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；提供申訴管道，保障客權益。

大立光提供最好的客戶服務，並深信適質適時的客戶服務乃維繫客戶關係重要的關鍵。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。

2020年未發生違反客戶機密資訊保護以致被客戶抱怨的事件。

客戶維護與滿意度調查

依客戶滿意度調查作業程序LPS00-B-021，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
- 超額運費次數
- 每月廠內客訴件數
- 外部失敗成本/賠償金額之件數
- 造成客戶中斷停線：索賠金額之件數
- 造成客戶退貨、召回、重修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)

大立光客戶滿意度調查結果

客戶滿意度調查，針對銷售排名前10名客戶進行，2020年前10名客戶皆為國外客戶。

項目	國外
回收數量/發出數量	10/10
回收率(%)	100.00%
平均滿意度	93.7
目標值	90
達成狀況	達成

滿意度前三高項目

- 1.業務人員專業程度
- 2.業務人員服務態度
- 3.開發能力/交貨準確度/樣品提供

客戶意見反應及處理

為能及時解決客戶疑問與需求，本公司於官網設置留言系統，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，以期保護權益。

重大性議題：供應鏈管理

議題管理

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，建構永續供應商關係。

承諾： 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。

政策及管理作為： 制定供應商管理辦法，進行供應商評鑑，及交貨管理確保合格供應商管理。

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，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、風險管理及禁用衝突區礦產。

大立光訂立「供應商管理辦法」，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。

供應商評選

一般供應商評選認可資格為通過ISO 9001或IATF16949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。

遵守規定

RBA責任商業聯盟規定

禁止奴隸公約

禁用衝突區礦產

危險化學品運輸安全管理

誠信經營

「供應商管理辦法」中，規範供應商環保、安全或衛生需通過相關認證，對於危害物質供應商對象之選擇、送樣與承認以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，以確保供應商之管理。

供應商環保機制

針對所購入原物料類、機械設施類(機台、模/治/工具)、服務類(工程、外包)，如涉及重大環境考量面之法規界定。

須符合採購合約及訂單之相關對供應商規範及要求外，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。

2020年供應商符合環保規範。

送樣與承認

採購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)。

交貨管理

ICP測試報告：

高風險物料，需每一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)：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：每年提供一次。

供應商檢測項目表：每年提供一次。

歐盟REACH高關注物質(SVHC)調查表：每年提供一次。

稽核評鑑

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。

2020年並無供應商為拒絕往來名單。

社會責任自評表

除了稽核評鑑外，大立光針對重點供應商，亦提供社會責任自評表。評核其對於環保、安全或衛生的積極具體規範，以落實供應商對於企業社會責任的落實。

2020年原物料供應商自評表全數回收。

2020年 國內外應商家數

國內						國外	總家數
原物料	加工件	市購件	工程	廢棄物處理	總計		
38	122	1575	88	17	1840	113	1953

無衝突金屬

大立光透過「不使用衝突礦產聲明」向供應商表達，請供應商保證大立光採購來源，不來自爭議地區，確保金、鈹、鎢、錫、鈷、鈀等這類金屬來源非由剛果民主共和國衝突區域之礦區開採。

大立光電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、鈹、鎢、錫、鈷、鈀。

本公司須告知並要求其供應商履行前述聲明。

5.1 | 厚植人才 |

重大性議題：勞僱關係、勞資關係

議題
管理

目標與標的：人才為公司重要資產，吸引及留任傑出人才，積極提升產能規模，創造獲利成長。

承諾：致力擴大研發團隊規模，努力新增產品線、提升產品的值與量。

政策及管理作為：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，藉此凝聚大立員工的向心力，吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。

重大性議題：多元平等

議題
管理

目標與標的：營造一個具挑戰性、可持續學習而又有樂趣的多元平等工作環境。

承諾：朝向性別平等、多元尊重的社會邁進

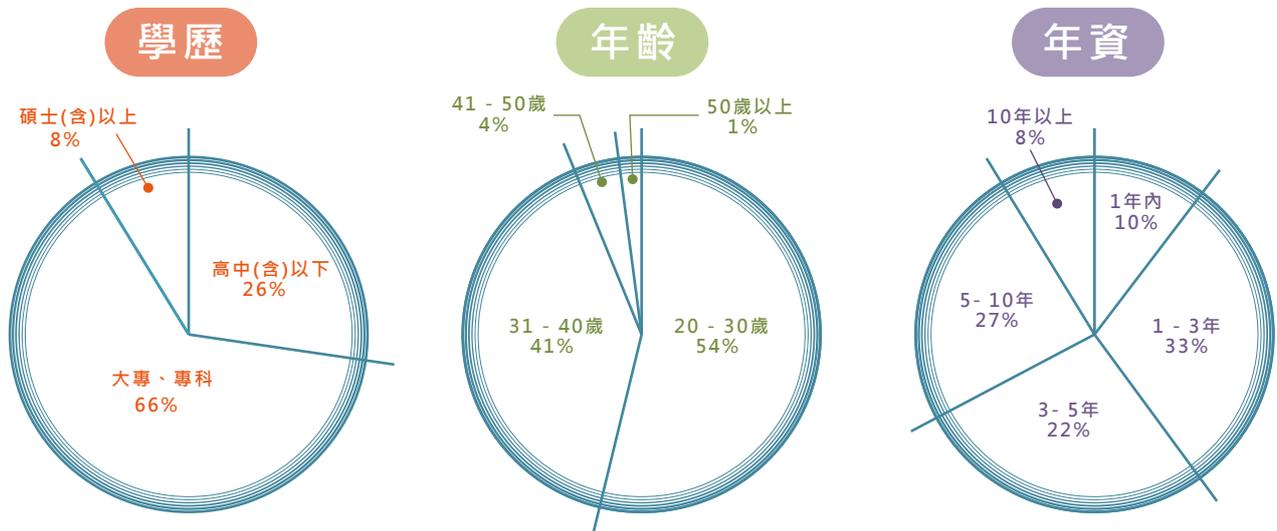
政策及管理作為：不分性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異提供公平就業機會。
依「職工福利金條例」提撥職工福利金參加勞工保險、健康保險。
公平、合理、客觀的績效考核作業。

人力分佈

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

人才為公司重要資產，希望營造一個具挑戰性、可持續學習而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，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、多元的福利項目，法定的退休制度，2020年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，對於產線人員需求也是持續增加，積極提升產能規模，創造獲利成長。

截至2020年12月大立集團人數為8,000人，人力分布如下：



大立光對於人才招募皆為正職，並無任何派遣、臨時工等勞工身分。故新進人員錄取後即享有正式員工的福利，無任何差別待遇。

大立光平等對待面試者，不因性別或是身體殘疾而有差別待遇。藉由多元招募管道，讓更多的女性工作者與身心障礙人士能夠到大立光工作，使其發揮個人價值並對公司做出貢獻。

2020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，將依在職年資提前10~30日前預告之。

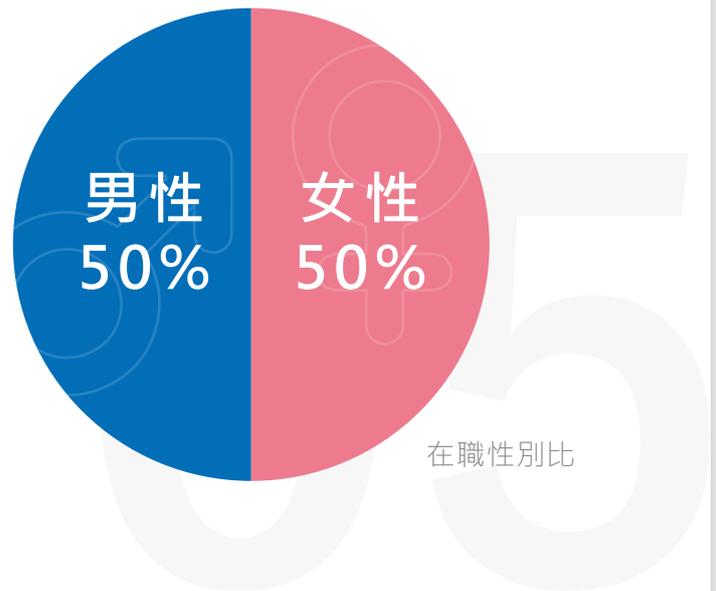
近三年新進人數&比例

年度		2018年	2019年	2020年		
本籍	男	30歲以下	$\frac{768}{37.2\%}$	$\frac{758}{42.9\%}$	$\frac{560}{57.6\%}$	
		30-50歲	$\frac{119}{5.8\%}$	$\frac{83}{4.7\%}$	$\frac{81}{8.3\%}$	
		50歲以上	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{1}{0.1\%}$	
	女	30歲以下	$\frac{372}{18.0\%}$	$\frac{270}{15.3\%}$	$\frac{231}{23.7\%}$	
		30-50歲	$\frac{114}{5.5\%}$	$\frac{99}{5.6\%}$	$\frac{66}{6.8\%}$	
		50歲以上	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	
	外籍	男	30歲以下	$\frac{14}{0.7\%}$	$\frac{15}{0.8\%}$	$\frac{4}{0.4\%}$
			30-50歲	$\frac{7}{0.3\%}$	$\frac{5}{0.3\%}$	$\frac{2}{0.2\%}$
			50歲以上	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$
女		30歲以下	$\frac{664}{32.5\%}$	$\frac{531}{30.1\%}$	$\frac{28}{2.9\%}$	
		30-50歲	$\frac{7}{0.3\%}$	$\frac{5}{0.3\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	
		50歲以上	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	
總人數		$\frac{2,065}{100\%}$	$\frac{1,766}{100\%}$	$\frac{973}{100\%}$		

近三年離職人數&比例

年度		2018年	2019年	2020年		
本籍	男	30歲以下 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{495}{40.0\%}$	$\frac{458}{35.7\%}$	$\frac{328}{34.2\%}$	
		30-50歲 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{143}{11.6\%}$	$\frac{117}{9.1\%}$	$\frac{111}{11.6\%}$	
		50歲以上 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{1}{0.1\%}$	$\frac{1}{0.1\%}$	
	女	30歲以下 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{258}{20.8\%}$	$\frac{208}{16.2\%}$	$\frac{177}{18.5\%}$	
		30-50歲 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{109}{8.8\%}$	$\frac{98}{7.6\%}$	$\frac{108}{11.3\%}$	
		50歲以上 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{1}{0.1\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{2}{0.2\%}$	
	外籍	男	30歲以下 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{4}{0.3\%}$	$\frac{7}{0.5\%}$	$\frac{4}{0.4\%}$
			30-50歲 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{10}{0.8\%}$	$\frac{4}{0.3\%}$	$\frac{8}{0.8\%}$
			50歲以上 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$
女		30歲以下 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{205}{16.6\%}$	$\frac{355}{27.6\%}$	$\frac{192}{20.0\%}$	
		30-50歲 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{21}{1.7\%}$	$\frac{36}{2.8\%}$	$\frac{27}{2.8\%}$	
		50歲以上 <small>人數 佔比(%)</small>	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	$\frac{0}{0.0\%}$	
總人數		$\frac{1,238}{100\%}$	$\frac{1,284}{100\%}$	$\frac{958}{100\%}$		

為了鼓勵多元、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、黨派之差異而有所不同。大立光的員工男女比例中是相當平衡的。



身心障礙者僱用

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」。

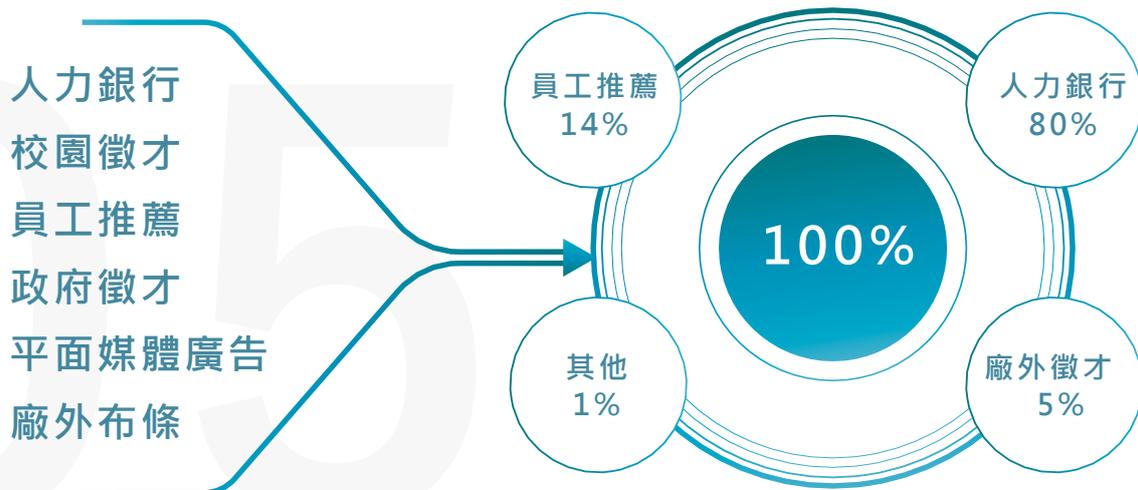
大立光提供正職機會給身心障礙者，截至2020年聘雇58名身障者，聘用加權佔比仍未達總員工人數比率1%，人力政策檢討為前來應徵的身心障礙人數不足以及工作環境特別，且加上工作調整後仍會因其他因素而選擇離職，故公司依法繳納差額補助費，繼續開放職缺機會，歡迎身心障礙者前來應徵。

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，2020年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。

人才招募

藉由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，進行人才招募流程。

對外管道



5.2 | 人才培訓 |

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，並依據個人需求而有彈性調整，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，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。

員工平均上課時數

職稱	訓練合格時數				訓練人數				平均訓練時數			
	2019年		2020年		2019年		2020年		2019年		2020年	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
行政職	478.83	386.75	759.9	441.2	76	63	117	87	6.30	6.14	6.49↑	5.07
研發職	1994	168	2190.5	221.5	232	24	168	28	8.59	7.00	13.04↑	17.91
維修職	949	64	2037	30	76	4	101	1	12.49	16.00	20.17↑	130.30
製造職	4738.8	7401.65	12330.6	10775.4	733	1345	798	909	6.46	5.50	15.45↑	111.85
品保職	686.1	1770.6	1609.2	2141.4	98	259	147	285	7.00	6.84	10.95↑	17.51

註：2020年維修職男女平均時數差異>10H，係因僅有1名女生接受訓練，故平均值高。

績效管理與員工發展

員工生涯發展

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、結果面及人格特徵面向上對大家的期待，進而達到全體員工的心智與行為，朝共同的目標前進。

使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。

2020年度新人應考核人數為939人(台籍新進人數)，全數參與年度績效考核，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，使其能有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。

正式員工考核統計

定期績效考核統計

職稱	2018年 1,373人(台籍新進)				2019年 總人數 1,210人(台籍新進)				2020年 總人數 939人(台籍新進)			
	考核人數(人)		佔比(%)		考核人數(人)		佔比(%)		考核人數(人)		佔比(%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
技術職	156	19	11.4	1.4	193	11	15.95	0.91	178	15	18.96	1.60
行政職	19	28	1.4	2.0	15	15	1.24	1.24	18	19	1.92	2.02
直接人員	450	287	32.8	20.9	380	223	31.40	18.4	311	158	33.12	16.83
合計	625	334	45.5	24.3	588	249	48.60	20.58	507	192	53.99	20.45

5.3 | 重視人權 |

重大性議題：人權維護

議題
管理

目標與標的：遵守勞動法規及特訂外籍勞工管理辦法，使其勞動權益獲得保障。

承諾：100%符合相關勞動法規要求。

政策及管理作為：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，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，除了遵守勞動法規之外，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。

	禁止強迫勞動	禁用童工
風險評估	內部控管工時	面試者年齡達法定規範
目標	不強制或脅迫無意願人員進行勞務行為。	不強制或脅迫無意願人員進行勞務行為。
減緩措施	工時控管。 連續出勤、例假日出勤追蹤。 提供意見反映管道。	工時控管。 連續出勤、例假日出勤追蹤。 提供意見反映管道。

	杜絕不法歧視	安全衛生環境
風險評估	依台灣勞動法令，於面試作業流程時揭示不歧視原則。	落實職業疾病預防，促進員工身心健康。
目標	面談中不詢問與工作無關應徵者的個人資料。	是否有經不當動作引發職業災害。 非強制性要求。
減緩措施	定期檢視法規。	訂立人身安全與工作環境保護措施。 提供醫療協助。 醫生臨廠服務。 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	參與率較低。
減緩措施	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，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作法；

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，了解自身權益及申訴管道。
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，需於隔天再回來重新受訓及測驗。



合格

不合格

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。

在2020年受訓人數為939人(台籍新進人數)，受訓通過率100%。
2021年的目標仍持續訂於100%，期望員工都能充分了解勞動人權。

2020年度各項人權指標落實情形

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
-------------	-------------	---------------	--------------------

重大事件定義：對外發布或公告之重大訊息。

5.4 | 員工權益 |

職工福利

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；

勞工保險	健康保險	團體保險	意外險
津貼			
聚餐津貼	結婚津貼		生育津貼
喪事慰問金	住院津貼		旅遊津貼
生日禮金	勞動節禮金		三節獎金

友善育兒

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	

健康護照

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1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

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。

其他福利

家庭日	超商折扣	用餐補助
免費停車場	特約商店	隱形眼鏡優惠折扣

退休金管理

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。

退休標準

從業人員有下列情形之一者，得自請退休：

- 服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。
- 服務年滿二十五年以上者。

從業人員有下列情形之一者，本公司得強制退休：

- 年齡滿六十五歲者。
- 心神喪失或身體殘廢，不堪勝任工作者。

給付標準

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。

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。

基數核算

退休金基數折算標準，為核准退休時一個月平均工資。

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。

2020年申請退休3人。

育嬰留職

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。

育嬰假	2018年			2019年			2020年		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	170	92	262	361	176	537	562	286	848
實際申請人數 (B)	22	83	105	15	98	113	3	150	153
申請率 (B/A) (%)	13	90	40	4	56	21	0.5	52	18
年度待復職人數 (C)	12	38	50	16	87	103	8	102	110
實際申請復職人數 (D)	5	29	34	11	60	71	4	68	72
復職率 (D/C) (%)	42	76	68	69	69	69	50	67	65
上一年度復職人數 (E)	4	34	38	5	29	34	11	60	71
上一年度復職滿一年人數 (F)	3	27	30	5	29	34	11	59	70
留任率 (F/E) (%)	75	79	79	100	100	100	100	98	99

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。

2019年符合育嬰假申請資格人數 = 2018年 + 2019年

2020年符合育嬰假申請資格人數 = 2018年 + 2019年 + 2020年

薪酬福利

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。依公司章程規定，以營運獲利表現提撥1%~30%做為員工酬勞(久任獎金)，期望吸引優秀人才，獎勵創造貢獻的員工進而達到激勵士氣及提升工作效能。

員工薪酬結構，包括：

薪資	津貼	三節	季紅利	久任獎金
----	----	----	-----	------

近兩年非擔任主管職務之全時員工薪資：

年度	平均數	中位數	單位(新台幣：元)
2019年	1,391,764	751,540	
2020年	1,259,131	779,351	

員工福祉費用：

支出類別	2018年	2019年	2020年 (與2019年比較)	單位(新台幣：元)
禮金 (結婚 / 生育 / 傷病 / 喪儀等)	4,135,300	4,497,700	4,619,500 ↑	
生日禮券	5,811,000	6,473,000	6,866,000 ↑	
員工 旅遊補助	21,960,000	24,528,900	27,126,700 ↑	
餐費 公司 補助 福委會	87,358,918 12,172,000	97,342,423 13,218,000	99,787,644 ↑ 13,991,000 ↑	
團體 綜合保險	1,577,235	1,441,083	1,115,813 ↓	
定期 健康檢查	2,484,950	2,627,002	2,449,564 ↓	
公司文化 (五一勞動節及尾牙) / 社團 / 休閒活動	32,868,028	30,165,293	29,310,470 ↓	

5.5 | 關懷與溝通 |

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，持續良好之勞資關係。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能針對特定議題反映同仁的建議及看法，並藉由議程中的討論，與公司達成共識，確保溝通管道暢通。

全方位溝通管道，多元、雙向、開放的反映機制，透過落實員工溝通、意見傳達，使同仁的心聲得以有效被處理及回覆，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。

◎勞工意見

工作環境

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

本公司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，由全體勞工直接選舉之，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；勞資會議是為了協調勞資關係、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，在於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，進而匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。

◎勞資會議會議事項

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。
- 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。

【員工或潛在員工本著善意誠信原則向主管或管理人員提出任何問題、建議、投訴或申訴，或以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。】2020年共56件反應意見，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)。

5.5 | 健康安全職場 |

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，朝向「零事故」目標。

於2020年完成ISO 45001系統轉版並取得第三方驗證，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。

秉持「零事故」
職業安全衛生
政策，大立光
採取策略：

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。

促進良好參與諮詢與溝通管道。

工作環境與人身安全保護

- 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。
- 硬體設施，大立光依據各種法規、國際規範與公司標準進行規劃、設計與施工，由稽核單位做安全與衛生的把關，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、承攬商入廠管理及施工安全管理、化學品安全管理及職災分析與統計等外，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、環境的損傷與衝擊降至最低。

職業安全衛生自主管理

大立光推動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；對潛在危險加以控制及對員工提供必要之保護措施、實施作業環境測定、緊急應變與演練、健康關懷與醫療照護、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。

職安衛教育訓練

作業環境測定

緊急應變與演練

健康關懷與醫療照顧

職業災害管理

內部安全衛生查核

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，2020年參與新進員工教育訓練人數共計939位(台籍新進人數)。

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。2020年各廠區累計安排18梯次作業環境測定，皆無發現異常情形。

緊急應變與演練

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

廠區平面圖、機台分布圖、應變程序圖。

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、自攜式空氣呼吸器、手提偵測器、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、急救背包及化災包等救護用物。

職業災害管理

大立光重視每件職災發生原因，為有效進行管理，我們訂定環安衛異常處理程序，一旦發生事故後，要求立即向安衛室通報，針對事故進行調查分析、並提出改善對策預防事故再發。同時透過教育訓練、作業環境巡檢、內/外部稽核，進而提升人員安衛意識，降低潛在作業危害及環境風險。

2020年職災通報35件，FR=2.42、SR=12、FSI=0.17。

2020年 職業傷害比率	失能傷害 頻率(FR)	失能傷害 嚴重率(SR)	綜合傷害 指數(FSI)	職業傷害造成 死亡比率
指數	2.42	12	0.17	0

備註：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

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

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。

2020年針對公司17個現場部門進行查核，共計開立179件缺失事項，經分析統計前三大類型依序為：化學品47.9%、機械設備19.6%及消防設備9.5%。同時輔導並追蹤單位改善，完成率為100%。

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，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。除每季召開會議討論環境安全衛生相關事項，因應新廠規模日趨擴大，由各部門主管每月召開會議，討論環境安全衛生相關事項，落實環境安全衛生管理，2020年共計有43位人員參與。

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。全年度12個部門參與，共計鑑別756件危害因子，並完成制訂因應管制措施。

健康工作促進

健康關懷與醫療照顧

職場不法侵害預防

人因性危害評估與管理

母性健康保護與管理

異常工作負荷預防

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。

2020年度員工健康檢查

檢查類別	檢查項目	參與人數
一般健康檢查	依據勞工健康保護規則	4723
特殊健康檢查 (粉塵/噪音)	依據勞工健康保護規則	87

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，全年總計1,015人次參與健康諮詢服務。

健康風險1-4級管理

1級管理	2級管理	3級管理	4級管理
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。

企業新興傳染病防疫方案

公司認為健康的員工是企業正常營運的棟樑，照顧員工的身心健康是公司的責任。面對新興傳染病對職場的潛在威脅，公司由專責單位持續監看全球是否有新興傳染病發生，評估其後續影響，並擬定工作場所防疫因應計劃，面對2020年COVID-19(新冠肺炎)新興傳染病對職場的潛在威脅，透過具體作為，期望將感染性降至最低：

- | 專責單位持續監看全球是否有新興傳染病發生，評估其後續影響；
- | 擬定工作場所防疫因應計劃；
- | 設置酒精供員工消毒；
- | 餐廳內設置隔板減少飛沫傳染；
- | 要求所有入廠人員(含廠商、訪客)全程配戴口罩。

疫情期間，公司發放自主健康問卷，調查員工身體狀況及有無相關接觸史，並將範圍擴大至來訪賓客、廠商、面試者等；而公司為了確實掌握員工身體狀況，亦設置防疫通報信箱，期間員工若有身體不適等異常狀況，須立即回報，護士也會針對通報案例(出國、發燒等)進行名單列管並專案追蹤，以利確認後續病況，避免出現防疫漏洞。

除政府相關規範外，公司另有優於法律規定的自主隔離有薪假14天，使員工專心在家檢疫隔離或自主管理，避免傳染之虞。

關注季節性流感等傳染病

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，公司謹慎以對，持續管控各種傳染病（如肺結核、傷寒等）之職場風險，並從中累積經驗，避免應變過度或不足，提升常態防疫能力，並於各廠區公佈欄公告防疫知識，供員工參考及防疫。

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，並有人因評估、改善的專案，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。

為預防重複性作業促發肌肉骨骼疾病，勞工健康服務人員規劃每年配合年度健康檢查，對所有員工進行身體各部位痠痛與對工作影響程度之問卷評量，找出高風險族群，除採行個案管理措施外，並通報工安環保單位進行人因風險鑑別及研擬改善方案。

母性健康保護與管理

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與定量的風險評估，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，以確保女性員工之母性健康。

大立光除發放問卷及安排醫師評估外，更提供孕婦車位及母性相關之特約商店，更定期於發放問卷及請產假前給予孕期及育兒資訊。

永續守護

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。透過內部管理方式，降低污染，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。

6.1 | 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制的規劃與執行，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，而廠內依能源局要求，每年需節電1%，降低排碳量。

空污設備最佳化

- 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。
- 設置各項完備的空氣污染防制系統活性碳(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。
- 符合環保法規規範。

排放監測

- 大立光七廠(精科路13號)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。
- 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。

廢棄物管理

大立光內部訂立「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，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。

大立光將廠內可用製程原物料/廢棄物轉為回收再利用；對於廠外來源的可回收物品，則要求供應商重複利用，減少不必要資源浪費；針對焚燒處理之廢棄物改採回收再利用，比例72%。

統計2020年大立光廢棄物總重為1,073公噸。

2020年

處理方式 (焚化/掩埋/回收)	清運量(ton)
焚化(掩埋)	368.26
焚化(蒸餾萃取)	94.04
熱處理	128.64
物理處理	482.46

大立光2021年目標政策：

「資源循環再利用」下，期望回收再利用總重可達200公噸。

設備、原物料

對於設備、原物料及其他廠外來源之廢棄物品要求供應商將所提供之廢棄物物品回收再利用，減少不必要的資源浪費，提高物循環再利用。

生產製程

廠內生產製程物料使用源頭控管。製程原物料/廢棄物回收再利用。其他一般可再回收物品分類管理。大立光全部廢棄物採焚化處理，2020年階段性進行向回收再利用。

事業廢棄物

針對各項產出之廢棄物評估，是否還有利用價值及有無供應廠商可再回收重複利用。

回收宣導

針對廠內員工宣導資源回收之重要性，讓每一位員工環保概念及素養提升，對地球環保永續經營多一分努力及社會貢獻。垃圾分類、紙張再利用。

6.2 | 水資源管理 |

重大性議題：水管理

議題管理

為健全水資源管理措施，降低缺水危機，
目標與標的：實施水管理及減量，避免水源浪費；提升
回收再利用比率。

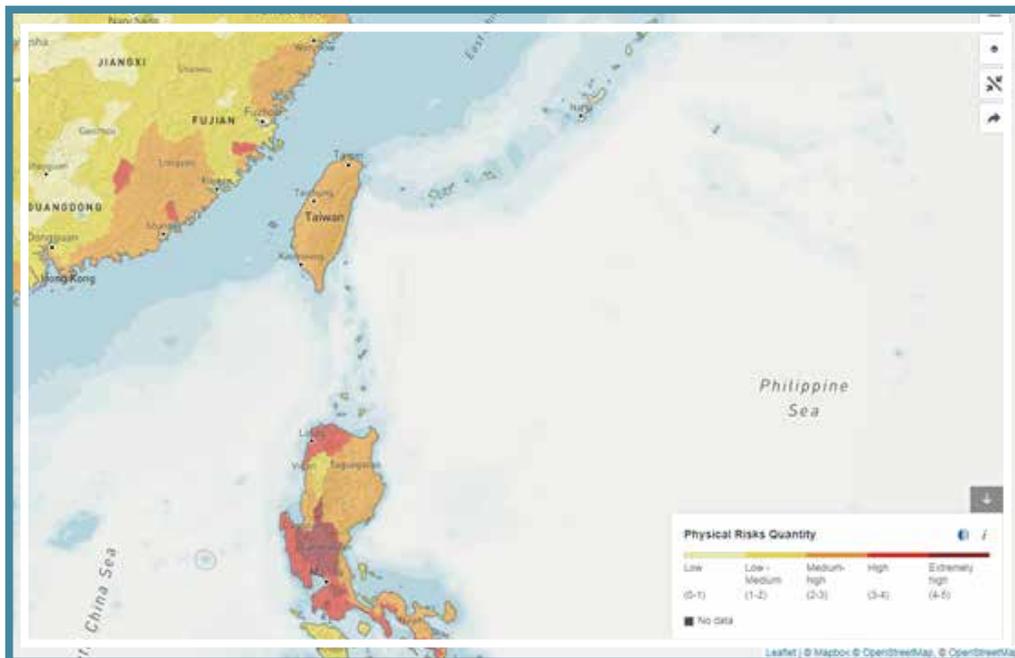
承諾：年用水回收率皆維持98%以上。

政策及管理作為：

- 雨水及冷凝水收集再利用。
- 洗滌塔水質加藥提高濃度，以降低排放。
- 廢水有效分流處理，製程排放廢水再回收。

水資源概況

大立光位於台中市精密機械科技創新園區及台中工業區，屬中度水資源風險區，用水來源主要來自於自來水及廠內回收水為主，無取用地下水及地表水作為廠區水源，各廠區2020年總自來水用水量為913.9百萬公升。



資料來源：World Resources Institute <https://www.wri.org>

水資源管理措施

大立光污水管理政策：

污染預防：監控處理流程，排放水質優於法規標準。

遵循法規：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。

持續改善：針對各單元處理效率進行最佳化評估及運用，以達節能並創造最佳水資源之再利用。

環境提昇：考量所有可能產生之環境污染源，藉由管制與改善使危害因子降至最低。

在面對氣候變遷帶來水資源不穩定問題，加上在台灣也需面對每年枯水期所帶來的缺水問題，為健全水資源管理措施，降低缺水危機、確保公司用水無虞，大立光積極整合內、外部資源，實施管理減量，避免水源浪費；將廢水分流，以提升回收再利用比率；加上排放水質監控與污染預防，綜合實行政策以達成全廠區使用水資源效率最大化，排水環境衝擊最小化的管理：

各廠區皆納管至園區之工業區污水下水道系統，減少水體衝擊。

內部水質標準皆低於納管標準，一旦有異常立即採取緊急應變措施。

各廠區皆無使用高毒性化學物質。

廠區廢水全部納管，經處理後達到放流水標準再排放至承受水體，對環境的衝擊減至最低。

廢污水管理措施

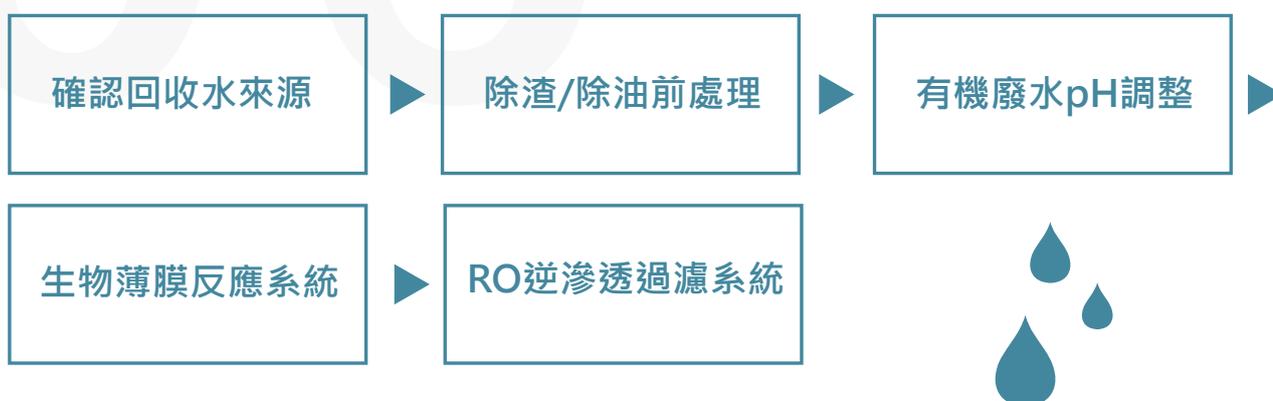
廠區產出各類廢污水與雨水分流排放；污水依「水污染防治法」取得水污染防治許可證，納管排放至台中精密園區及工業區污水廠，且廠內自檢標準優於納管標準，確保排放水質皆符合環保法令之標準。

污染預防部分：

- 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。
- 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。

大立光進行水質監控外，透過廠內污水回收處理流程，依用水特性包括冷卻水塔、製程廢水及民生用水等類別將廢水回收利用。

污水回收處理流程：



用水特性回收再利用：

- 冷卻水塔排水，單獨收集至冷卻水塔回收系統回收，透過奈濾膜及RO移除污染物後，再回收至次級水箱回收使用。
 - 製程廢水區分，
 - 製程有機排水導入生物系統處理，再經MBR及RO處理後，回收至次級水箱回收使用。
 - 潔淨水有效收集，透過儀表監控，水質良好時，經ACF及RO處理後，回收至純水原水儲桶使用，以降低純水系統原水使用量；水質不良時，回收至次級水箱回收使用。
 - 廠內民生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，廢水回收率約80%。
 - 純水系統逆洗水經膜類分離後，回收至次級水箱回收使用。
 - 純水系統濃縮水有效收集，回收於純水設備再生反洗用。
 - 回收空調冷凝水至冷卻水塔回收使用。
 - 雨水經有效收集後，回收利用於澆灌設備使用。
- 統計營運至2020年，年用水回收率皆維持98%以上。

大立光不斷創新、持續精進為首要考量，將系統效率等資訊定期列入追蹤檢討項目，以達水資源減量最佳控制。

- 每日用水單元紀錄及分析，異常用水單元立即進行維護，避免水源浪費。
- 透過定期檢測水質，調整冷卻水塔及洗滌塔等設備合理性用水。
- 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。
- 不定期宣導員工節水觀念及資訊。

節水方案

雨水及冷凝水收集再利用。

洗滌塔水質加藥提高濃度，降低排放。

製程排放廢水再回收

- 製程清洗水回收處理後，供製程用水使用。
- 製程RO回收水運用於純水系統(2B3T)再生。

冷卻水塔管理

- 提高水質濃縮倍數，節省排放量。
- 水質監控 & 藥劑評估。
- 冷卻水塔排水，經薄膜處理後再回收使用。
- 大量使用廠區回收水。

6.3 | 節能減碳 |

重大性議題：能源與排放

議題管理

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，降低營運成本。

承諾：致力於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。

政策及管理作為：依新版 ISO 14064-1：2018，納入溫室氣體直接排放(類別一)、輸入能源間接排放(類別二)及其他間接排放(類別三~六)盤查。

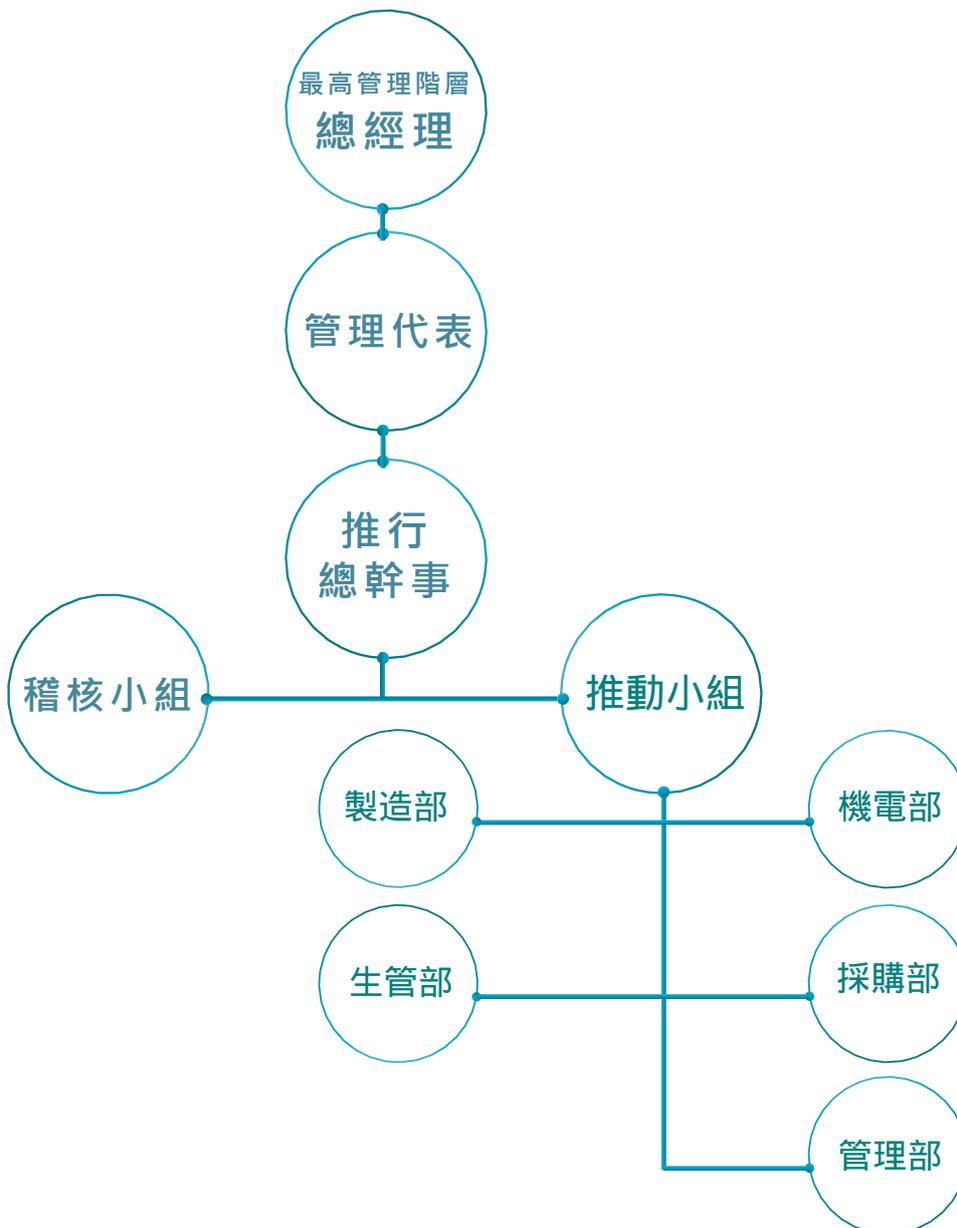
溫室氣體

大立光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，以達成節能減碳之永續發展目標，雖非列管應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源，但仍進行溫室氣體自主盤查掌握公司之溫室氣體排放量，亦可藉由能源效率的提高而降低營運成本。大立光依循 ISO 14064-1:2018標準，盤查2020年溫室氣體直接排放(類別一)、輸入能源間接排放(類別二)及其他間接排放(類別三~六)。因2020年為首次完整盤查，暫定2020年為基準年。

溫室氣體 政策聲明

由於溫室氣體的增加，除了造成全球氣候環境的急劇惡化，亦影響各地經濟的發展，作為地球公民的一分子，為配合政府政策及善盡企業責任。大立光致力於溫室氣體排放之盤查並依據盤查結果，進一步進行溫室氣體自願減量相關計劃。

溫室氣體盤查推進委員會組織架構



大立光2020年溫室氣體為282,560.1654公噸二氧化碳當量

	直接排放源 (類別一)	能源間接排放源 (類別二)	其他間接排放源 (類別三~六)	總計
排放當量 (公噸CO ₂ e/年)	790.5714	205,187.8764	76,581.72	282,560.1654
占比(%)	0.28	72.62	27.1	100

註：1.此為大立光自行盤查結果。 2.引用GWP值為IPCC 第五次評估報告：2013。

碳管理

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。 2020年透過持續更換高效率LED照明減少用電及廠區綠化，期望有效控制碳排放量。 同時宣導員工節約能源，來達到節能及減少用電量目標。



GRI 對照表

以下指標皆經外部查證，相關查證結果如外部獨立保證意見聲明書所示。

一般揭露(2016)

GRI Standard		揭露內容	章節	頁碼	備註	
公司(組織) 基本資料	102-1	公司(組織) 名稱				
	102-2	公司(組織) 活動(營運) 性質, 品牌, 產品, 服務				
	102-3	公司(組織) 總公司(總部) 所在位置				
	102-4	公司(組織) 營運所在位置	1. 永續經營	08		
	102-5	公司(組織) 所有權的性質和法律形式				
	102-6	公司(組織) 所提供產品和服務的市場				
	102-7	公司(組織) 規模				
	102-8	公司(組織) 員工和其他工作者資	5.1 厚植人才	60		
	102-9	公司(組織) 的供應鏈	4.2 永續供應鏈管理	57		
	102-10	公司(組織) 和供應鏈的重大變化	--	--	2020年供鏈 無重大變化	
	102-11	公司(組織) 的預防原則或方式	1.3 風險管理	23		
	102-12	公司(組織) 對外倡議	--	--	未簽署任何 外部倡議	
	102-13	公司(組織) 參與協會成員	1.2 公司治理	12		
	102-14	公司(組織) 高級決策者聲明	永續性策略	03		
公司(組織) 策略	102-16	公司(組織) 價值觀、規範、標準、行為規範	1.5 道德規範與法令遵循	28		
公司(組織) 倫理和誠信	102-18	公司(組織) 治理架構	1.2 公司治理	12		
公司(組織) 治理	GRI102	102-40	參與公司(組織) 的利益關係者	2. 利害關係人溝通	38	
公司(組織) 利益關係人 參與	102-41	集體協商協議	--	--	本公司無 成立工會	
	102-42	公司(組織) 利益關係者的辨識和選擇				
	102-43	公司(組織) 利益關係者的參與方式	2. 利害關係人溝通	38		
	102-44	主要議題和提出關注議題				
	102-45	報告包含在合併財務報表中	1. 永續經營	08		
公司(組織) 報告實踐	102-46	定義報告內容和主題邊界	大立光社會責任報告書	05		
	102-47	重要議題列表	2.3 重大性議題鑑別	40		
	102-48	資訊重編	--	--	未重整報告	
	102-49	報告變動	--	--	無重大改變	
	102-50	報告期間				
	102-51	最近報告的日期				
	102-52	報告週期	大立光社會責任報告書	05		
	102-53	關於報告問題的相關聯繫人				
	102-54	關於依照GRI 標準報告的聲明				
	102-55	GRI 內容索引	GRI 對照表	91		
	102-56	外部保證	附錄	91		

重大性議題

經濟-道德倫理

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 205 反貪腐	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.5 道德規範與法令遵循	28	

經濟-風險管理

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 201 經濟績效	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	1.3 風險管理	23	

經濟-經營績效

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 經營理念	11	

經濟-供應鏈管理

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 204 採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.2 永續供應鏈管理	57	

社會 - 客戶隱私

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 418 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	4.1客戶經營	55	

社會 - 勞僱關係 勞資關係

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 401勞僱關係 GRI 402勞資關係	401-1	新進員工和離職員工	5. 友善職場	60	
	401-2	提供給全職員工			
	401-3	育嬰假			
	402-1	關於營運變化的最短預告期			

社會 - 多元職場

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 405 多性和平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5. 友善職場	60	

社會 - 人權維護

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 412 人權評估	412-2	人權政策或程序的員工訓練	5.3重視人權	67	

社會-法規遵循

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	46	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 419 社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	1.5 道德規範與法令遵循	29	

環境-能源與排放

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 305 排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	6.3 節能減碳	88	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放			
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放			

環境-水管理

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	6.2 水資源管理	84	
	303-2	與排水相關衝擊的管理			

環境-供應鏈管理

GRI Standard (2016版本)		揭露內容	章節	頁碼	備註
GRI 103 管理方針	103-1	說明重要主題和其邊界	2.4 重大性議題回應	45	
	103-2	管理方式和內容			
	103-3	如何評量管理的方式			
GRI 308 供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2 永續供應鏈管理	57	
	308-2	應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動			

大立光電股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書

英國標準協會與大立光電股份有限公司(簡稱大立光)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對大立光電股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書進行評估和查證外,與大立光並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對大立光電股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查大立光提供之相關資訊所作成之結論,因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

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,將由大立光一併回覆。

查證範圍

大立光與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與大立光電股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估大立光遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結大立光電股份有限公司 2020 年企業社會責任報告書內容,對於大立光之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、大立光所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關大立光 2020 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了大立光對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就大立光所提供之足夠證據,表明其依循 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

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:

- 對來自外部團體的議題相關於大立光政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 7 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

2020 年報告書反映出大立光已尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了大立光之包容性議題。

重大性

大立光公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了大立光之重大性議題。

回應性

大立光執行來自利害關係人的期待與看法之回應。大立光已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大立光之回應性議題。

衝擊性

大立光已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。大立光已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了大立光之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

大立光提供有關依循GRI永續性報導準則之自我宣告，與相當於“核心選項”(每個涵蓋特定主題GRI準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了大立光的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份企業社會責任報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為大立光負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS-ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2020124
2021-07-13

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.



大立光電股份有限公司

地址:40852台中市南屯區精科路11號

E-mail : precision@largan.com.tw

電話:886-4-36002345

傳真:886-4-36003345

