

2021

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report



最高經營階層聲明

永續發展策略

1 報告概要與利害關係人

1.1 報告書概要與範圍	5
1.2 ESG 永續發展方向	5
1.3 ESG 組織與利害關係人鑑別、溝通分析	6
1.4 重大性議題鑑別後排序與回應	9
1.5 肯定與榮耀	11

2 永續經營管理

2.1 公司簡介與治理	14	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	23
2.2 風險管理	19	2.5 內控機制與管理系統驗證	25
2.3 資訊安全	22	2.6 永續發展目標、計畫	26

3 營運績效與永續供應鏈

3.1 營運績效與挑戰	30	3.4 客戶隱私	34
3.2 稅務政策	33	3.5 永續供應鏈	34
3.3 客戶經營與服務	33		

4 創新發展

4.1 產品研發與創新	39	4.4 產品品質管理	41
4.2 專利研發成果	41	4.5 市場未來性	42
4.3 營業秘密保護成果	41		

5 綠色生產

5.1 環境政策與承諾	45	5.5 廢棄物管理	49
5.2 氣候變遷與低碳製造	45	5.6 空氣污染防治	50
5.3 再生能源與資源節約 / 效率	46	5.7 包裝材料改善	50
5.4 水資源管理	47	5.8 環境永續推展	51

6 友善職場

6.1 人才政策與承諾	54	6.5 薪酬福利	57
6.2 厚植人才	54	6.6 關懷與溝通	59
6.3 人才培訓	56	6.7 職業安全衛生	60
6.4 重視人權	56	6.8 健康促進	63

7 社會共榮

7.1 政策與管理體系	66
7.2 社會公益活動	66

附錄 1：CSR 績效 (CSR Performance)	69
-------------------------------	----

附錄 2：GRI Standards 對照表	70
------------------------	----

附錄 3：SASB 對照表	77
---------------	----

附錄 4：獨立保證意見聲明書	79
----------------	----

最高經營階層聲明

永續發展策略

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。

回顧最近幾年，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。面對氣候變遷與環保法規日趨嚴謹，本公司除遵循法規，善用法令機制，適度調整因應措施，積極提升能源使用效率，提高企業營運高度。

2022 年消費性電子產品將面臨很大挑戰：(1) Covid-19 疫情影響，中國大陸上海等大城市封城，造成物流卡關供需失衡的通貨膨脹；(2) 俄羅斯與烏克蘭戰爭有持久化發展的趨勢，美歐西方國家經濟與金融制裁俄羅斯，加劇全球貴金屬、石油、天然氣及糧食的大幅上漲。這兩大國際事件勢必影響消費者的意願，預估今年下半年電子類產品需求疲弱。

另金管會今公佈 2022 年上市櫃公司 ESG 永續發展路徑圖，因應輸入歐盟國家產品在 2023 年起徵收碳關稅，規定企業應出具 2021 年 ESG 永續發展報告，來面對氣候變遷所帶來的風險與挑戰，在進行營運活動的同時，增進人類對環境保護意識攀升，持續規劃與落實短、中、長期能源管理政策與目標，讓企業永續發展。

此外，空污與廢水設備配置最佳化，並於生產環節預先評估對環境造成危害污染因子，竭力降低對環境衝擊，以及工業廢水排放符合環保法規的標準；健全水資源管理措施，積極整合內、外部資源，實施生活與生產用水減量管理，提升回收再利用比例，發揮水資源最佳效益。

永續願景路很長，我們做的仍有不足，大立光全體同仁願為綠色環境略盡棉薄之力，努力貫徹「誠信經營、落實公司治理、珍惜綠色地球、善盡社會責任、追求永續經營」的目標。

董事長： **林恩平**

1



報告概要與利害關係人

Report Highlights for Stakeholders



- ▼ 1.1 報告書概要與範圍
- ▼ 1.2 ESG 永續發展方向
- ▼ 1.3 ESG 組織與利害關係人鑑別、溝通分析
- ▼ 1.4 重大性議題鑑別後排序與回應
- ▼ 1.5 肯定與榮耀

1 報告概要與利害關係人

1.1 報告書概要與範圍

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

2021 年 (2021 年 1 月 01 日起至 2021 年 12 月 31 日止)。本報告揭露大立光各項 ESG 永續管理方針、風險評估、重大性議題、回應及行動的績效資訊, 而部份內容為提高閱讀者對報告資訊之掌握程度。本公司今後每年會增修 ESG 報告再持續性發行。

範圍邊界

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。

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 DNV 查證, 查證結果符合 AA1000ASv3 第一類型之精神及 GRI 永續性報導準則核心選項之要求。DNV 出具獨立保證意見聲明書 (詳如附錄四), 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之 110 年 12 月 07 日修正版: 企業永續報告 (ESG)
- TCFD: 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

發行頻度

發行頻度: 每年 1 次, 現行版發行: 2022 年 08 月, 下一次發行: 2023 年 08 月。

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

1.2 ESG 永續發展方向

建構 ESG 提案系統

扎根公司 ESG 文化, 規劃建構 ESG 提案系統, 吸引來自員工與組織的永續提案, 並鼓勵每一位大立光同仁, 提出與公司 ESG 五大方向相關的創新方案。

減塑入生活

推廣人員減塑新生活, 除因防疫期間特殊需求外, 員工餐廳已全面採用環保餐具, 優先守護同仁健康、更大幅降低一次性餐具所產生之垃圾量, 達到節能減碳之目標, 共同維護地球生態。公司持續發展再生能源、廢棄物再生技術、導入科技空污監測設備、廢水分流, 以提升回收再利用之比率, 並運用有效資源管理, 減少對環境造成的衝擊, 最佳化實現循環經濟、實踐綠色製造願景; 建立公司以『地球村民』為『本』之環境永續經營理念與實踐。

完善環安衛管理系統

依據 ISO 14001/45001 精神建立、實施、維持與改善公司環安衛管理系統, 大立光致力於環境保護、職業安全及健康促進之提升, 積極進行環安衛相關管理系統之建置與執行。詳細內容請詳閱第 6 章 6 節。

人才永續

人才的培育與發展, 一直為大立光重視的發展目標。為強化台灣社會的人才競爭力, 全球企業對人才社會責任的重視, 將透過下列人才永續六大構面及行動, 帶動台灣社會在少子化下, 保有永續的競爭力。

厚植人才

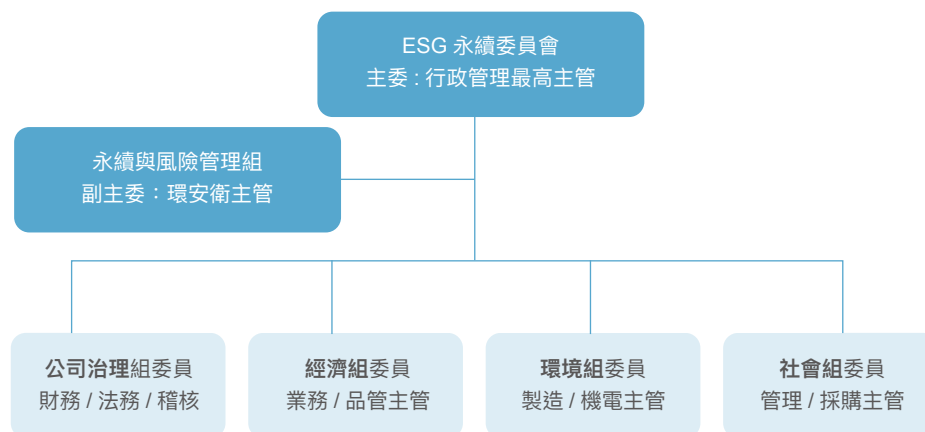
人才為公司重要資產, 公司提供具產業競爭力的整體薪酬策略吸引及留任傑出人才, 成為公司永續發展的成長來源, 積極提升產能規模, 創造獲利成長, 致力於讓同仁在合適的職位上發揮所長, 與公司同步成長, 創造雙贏。依公司章程規定, 以營運獲利表現提撥 1%~30% 做為員工酬勞, 期望吸引優秀人才, 獎勵創造貢獻的員工進而達到激勵士氣及提升工作效能。

1.3 ESG 組織與利害關係人鑑別、溝通分析

報告書概要

大立光依據「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。

本公司成立 ESG 永續委員會由行政管理最高主管擔任主委，各相關部門主管擔任公司治理組、經濟組（含供應鏈）、環境組、社會組的委員，副主委環安衛主管兼任永續發展與風險管理組，其組織架構如下圖示：



ESG 永續委員會為跨部門溝通平台，負責規畫與執行及管控各項行動方案，整合與監督公司治理、經濟、社會、環境、永續與風險組四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：訂立企業社會責任年度計劃策略方向、規劃企業社會責任各項活動計畫、追蹤與檢討企業社會責任計畫執行與方向、決策其他 ESG 相關事項。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，全體員工則遵守 ESG 政策，工作時執行 ESG 相關業務並參與相關活動。



人才培訓

為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，並依據個人需求有彈性調整，公司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。



重視人權

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規，制定內容包含工時工資、人道待遇、禁止歧視行為、反職場霸凌與性騷擾以及自由結社等勞工人權。



關懷與溝通

大立光提供勞資會議、員工意見箱、專責窗口區及郵件信箱等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、工作環境與福利制度等的訊息回饋，持續良好之勞資關係創造友善職場。



健康安全職場

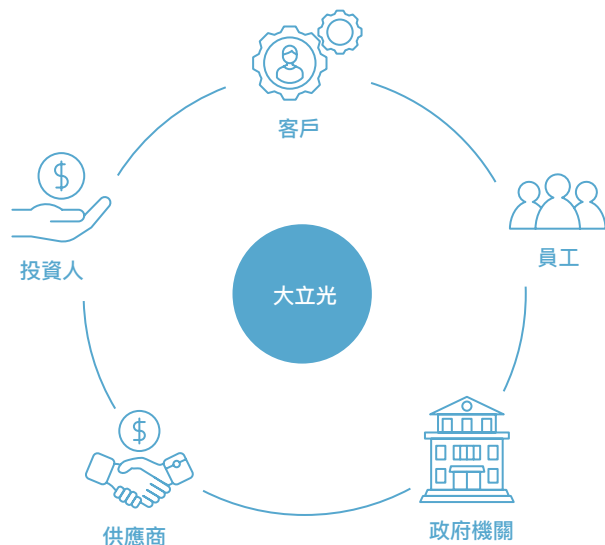
大立光承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及依據「職業安全衛生法」訂定職業安全衛生工作守則，協助部門鑑別作業危害，建立安全作業標準，並預防各種潛在危害事故發生。



關懷弱勢

由大立光不定期及所屬同仁，舉辦二手家庭物品募集活動，鼓勵所屬同仁捐贈二手衣物、袋子、書籍及家庭物資等，經整理後再捐贈予原住民、非洲及南亞等區域，啟動愛心循環，給予需要弱勢團體或家庭資助。其他物品採愛心義賣方式供員工認購，並將義賣所得款項全數捐贈予社福團體，以發揮最大剩餘價值。

基本上本公司重要的利害關係人如下圖示：

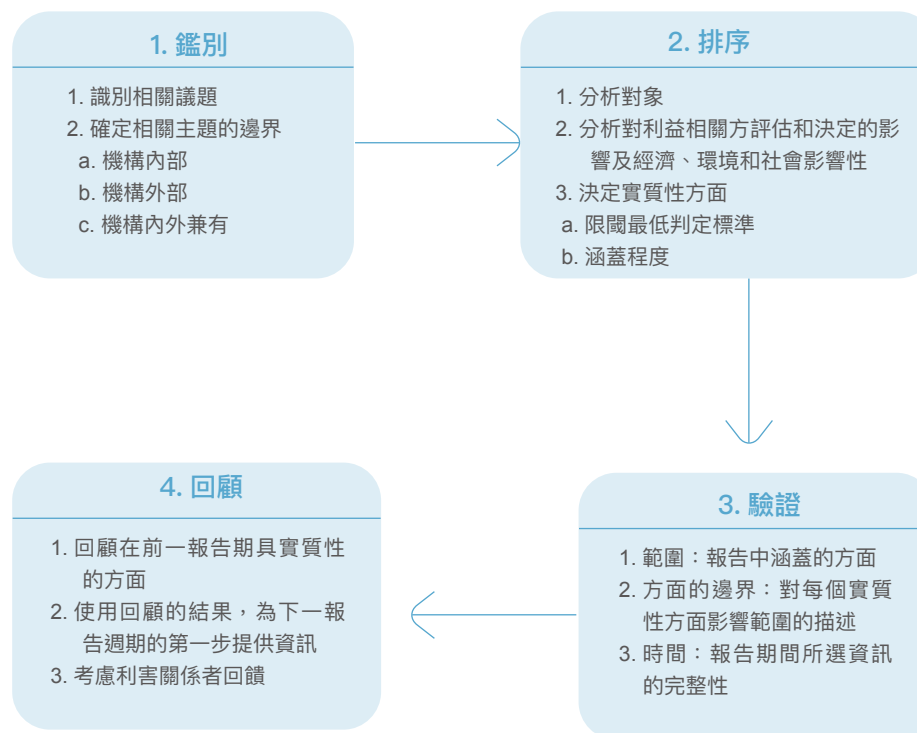


大立光於公司網站上揭露企業社會責任，包含上圖投資人、員工、客戶、供應商及政府機關的對應窗口與聯絡方式，利害關係人可依其找到相對應的聯絡窗口與其任務如下表：

區域別	聯絡窗口與其任務
員工專區	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：
客戶專區	聯絡窗口：沈柏騰 Email：Sales@largan.com.tw 任務：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，並包含客戶服務與滿意度、客戶信任、客戶隱私等。
供應商專區	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。

區域別	聯絡窗口與其任務
投資人專區	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。
政府專區	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、連繫與互動。

利害關係人鑑別與評估作業流程之管理循環如下圖示：



利害關係人關注議題溝通成效



大立光依據永續發展目標、產業規範與標準、組織年度目標等，蒐集永續相議題。2021年3月，經ESG永續委員會討論後，新增「政府機關」為利害關係人，以回應相關資訊揭露規範及政策遵循。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，討論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	2021 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	薪資福利、訓練發展、人才培育、經營績效、公司治理、道德倫理、風險管理、法規遵循、人權維護、勞資關係	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 4 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，確保其在職場權益。公布與勞工相關訊息，並提供英文版本，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	產品品質、交付款項條件、客戶服務、客戶隱私、經營績效、供應鏈管理、法律遵循、節能減碳	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改善對策成效。
 供應商	永續推動大立光的事業發展，需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 (每年) 供應商自評問卷 (每年) 關係人專區 (不定期)	供應商皆簽署承諾書，須遵守人權公約以及廉潔承諾。社會責任自評表，審核供應商有無在安衛及人權上訂出具體目標或措施，以期符合 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。
 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、道德倫理	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、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。
 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、連繫與互動	法規遵循	公文 / 電話 / 郵件來往 (不定期) 政令宣導 / 法規說明會 (不定期) 主管機關訪查 (不定期)	安排員工參與政府機關會議 (政令宣導、安全衛生培訓、節約能源及防疫措施)，不定期進行聯繫與溝通。

重大性議題範圍鑑別

重大性議題	公司內部範圍		公司外部範圍			
	公司組織	員工	股東	客戶	供應商	政府機關
經濟面						
公司治理	■	■				■
法規遵循	■	■				■
道德倫理	■	■				■
勞資關係	■	■				■
風險管理	■	■				■
人權維護	■	■				■
經營績效	■	■	■			
股東權益	■		■			
付款條件	■			■		
客戶隱私	■			■		
產品品質及交期	■	■		■	■	
收款條件	■				■	
供應鏈管理	■				■	
環境面						
廢棄物管理	■	■		■		■
水資源管理	■	■		■		■
節能減碳	■	■		■		■
社會面						
薪資福利	■	■				
訓練發展	■	■				
安全衛生	■	■			■	
多元平等	■	■				

1.4 重大性議題鑑別後排序與回應

依據 2020 年蒐集投資人、客戶、員工、供應商的問卷調查統計，經鑑別後共有 10 項重大議題及 2 項次要性議題。其中，因員工回收問卷比例高，原有議題未能充分反映及揭露其他利害關係人關注議題，故 2021 年 3 月 ESG 永續委員會召集全體委員開會，決議調整原 2020 年之重大性及次要性關注議題，作為 2021 年持續改善及揭露處置 (註)。

調整如下：(註) 有關 ESG 永續委員會第一屆第一次會議記錄為憑 (如附件)。

2021 年重大性議題，調整說明：

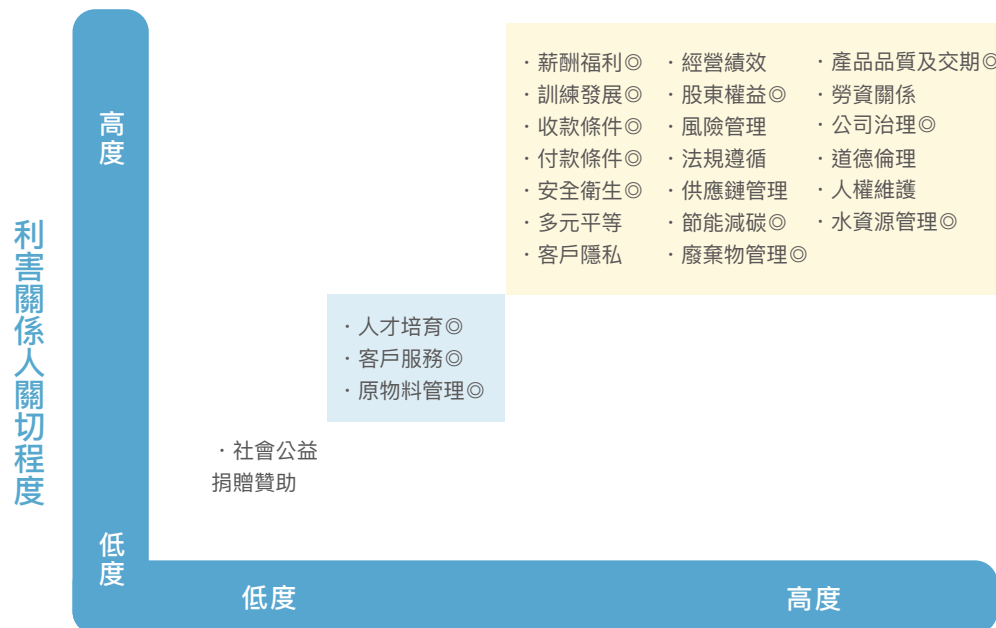
- 合併：原勞雇關係與勞資關係，合併為「勞資關係」。
- 新增：「產品品質交期」、「股東權益」、「公司治理」、「薪資福利」、「訓練發展」、「收款條件」、「付款條件」、「安全衛生」、「節能減碳」、「水資源管理」、「廢棄物管理」共 11 項。

2021 年次要性議題，調整說明：

- 刪除：「能源與排放」，改為節能減碳、廢棄物管理，修正為重大性議題。「水資源管理」，修正為重大性議題。

- 新增：「原物料管理」、「人才培育」、「客戶服務」

本年度議題，計揭露 20 項重大性議題及如下表說明：



重大性議題回應

2021 年鑑別出 20 項重大性議題等，摘要管理行動及相關措施說明如下：

公司治理面 / 經濟面			
項目	GRI 準則	對大立光的重要性	推動措施
公司治理	102-18~28 治理結構、委任權責、最高治理單位主席等	讓股東滿意是公司很重要的任務。	建立公司章程，明定股東分紅作業辦法。
股東權益	102-7 組織規模	落實誠信經營政策，對公司建立信譽與口碑很重要。	訂定「誠信經營守則暨檢舉申訴辦法」
風險管理	102-30 風險管理程序的有效性 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	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	102-7 組織規模 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	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。控制成本及費用
收款條件	207-1 稅務方針	收款條件對公司很重要	建立客戶收款管理權限或辦法
付款條件	207-2 稅務治理 / 管控與風險管理	付款條件則對供應商很重要	建立供應商付款管理權限或辦法
產品品質與交期	416-1 產品的健康安全 417-1 產品資訊與標示	客戶對產品品質與交期是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
倫理道德	102-16 價值、原則、標準及行為規範 102-17 關於倫理之建議與顧慮的機制 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 反貪腐政策和程序的溝通與訓練	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。

公司治理面 / 經濟面

項目	GRI 準則	對大立光的重要性	推動措施
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 採用環境評鑑篩選新供應商 414-1 篩選新供應商社會責任評估	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。

環境面

項目	GRI 準則	對大立光的重要性	推動措施
節能減碳	305-1 直接溫室氣體排放 305-2 間接溫室氣體排放 305-5 溫室氣體減量	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 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	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，污水檢測合規，廢棄物分類合法處理。
水資源管理	303-2 排水相關衝擊的管理 303-4 排水量 303-5 耗水量	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。

社會面

項目	GRI 準則	對大立光的重要性	推動措施
勞資關係	401-1 新進與離職員工 401-2 員工福利 401-3 育嬰假	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，藉此凝聚員工的向心力。

社會面			
項目	GRI 準則	對大立光的重要性	推動措施
人權維護	412-2 人權政策與程序的員工訓練	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	419-1 違反社會經濟之法律和規定 307-1 遵循環保法規	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	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2~10 危害識別、風險評估、健康促進等	提供員工安全、健康與優質的職場	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	102-35 薪酬政策 405-2 女男基本薪資加薪酬比例	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」供各級主管遵循。
訓練發展	404-1 訓練時數 404-2 提升職能方案 404-3 績效及職涯發展	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。
多元平等	405-1 治理單位與員工多元化 405-2 女男基本薪資加薪酬比例	建立與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	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。

1.5 肯定與榮耀



台灣證券交易所

第五屆(2018年度)公司治理評鑑結果列為36%~50%組，2019年4月30日公告。
第六屆(2019年度)公司治理評鑑結果列為21%~35%組，2020年4月30日公告。
第七屆(2020年度)公司治理評鑑結果列為21%~35%組，2021年4月29日公告。

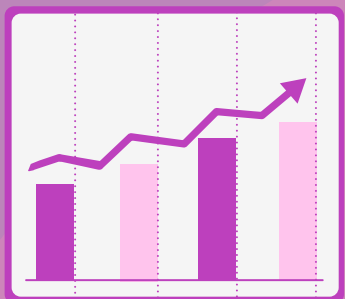
Cheers 雜誌

連續兩年(2020~2021)新世代最嚮往前50大企業。

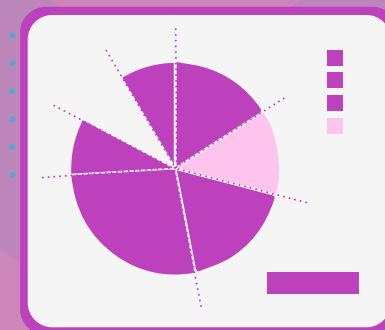
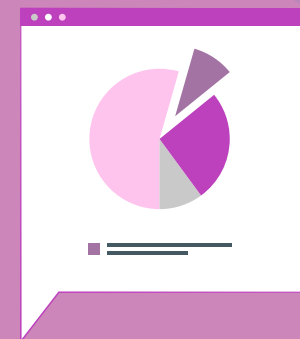


臺灣證券交易所





2



永續經營管理

Corporate Governance
&
Sustainable Operation



- ▼ 2.1 公司簡介與治理
- ▼ 2.2 風險管理
- ▼ 2.3 資訊安全
- ▼ 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 永續發展目標、計畫

面對公司治理之誠信經營、風險管理與法規遵循等永續經營管理的重大議題與目標，大立光對公司治理的永續經營管理各項重大議題的短中長期指標如下表：

短期指標 (2021~2022 年)

中期指標 (2023~2026 年)

長期指標 (2027 年以上)

公司治理

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

- 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%
- 員工年度從業道德暨誠信經營守則訓練完訓率 ≥ 95%

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

- 公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 21~35%
- 完訓率 ≥ 97%

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. 無重大違法之情事

- 公司治理評鑑排名級距為全上市公司的 20% 以內
- 完訓率 ≥ 99%

風險管理

- 風險評估：每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%

- 每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次，員工參與率 75%

- 每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%

- 每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次，員工參與率 80%

- 每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%

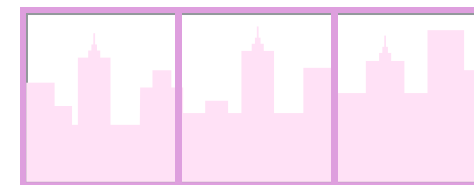
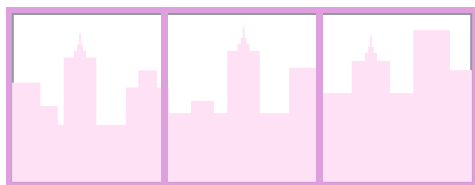
- 每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次，員工參與率 85%

法規法遵

無違反公司法或稅務法規 0 件

無違反公司法或稅務法規 0 件

0 件→達成



重大議題目標與績效：公司永續經營

大立光面對公司治理與永續經營管理，成立 ESG 永續組織，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的企業文化，訂定重大議題目標與績效如下：

2021 年績效目標	2021 年達成度	2022 年績效目標
公司治理		
無主管或員工違反誠信原則 0 件	0 件→達成	無主管或員工違反誠信原則 0 件
公司治理評鑑排名級距為全上市公司 21~35%	30% →達成	公司治理評鑑排名級距為全上市公司 21~35%
通過 2021 ESG 永續報告書查證	7/5 →達成	定期公告 / 修正內部管理文件符合最新法規要求
無違反公司治理相關法規重大違法之情事 0 件	0 件→達成	無違反公司治理相關法規重大違法之情事 0 件
員工年度道德暨誠信經營守則訓練完訓率 ≥ 95%	100% →達成	員工年度道德暨誠信經營守則訓練完訓率 ≥ 95%
風險管理		
每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%	100% →達成	每年檢視公司各部門危害風險評估，完成率 100%
每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次，員工參與率 75%	75% →達成	每年進行緊急應變教育訓練及疏散演練計畫 1 次，員工參與率 75%
法規遵循		
無違反公司法或稅務法規 0 件	0 件 →達成	無違反公司法或稅務法規 0 件

2.1 公司簡介與治理

報告書概要

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，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 (太陽科技)、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。

公司簡介

成立時間：1987 年 4 月 17 日

資本額：新台幣 1,341,402 千元 (2022 年辦理庫藏股資本額註銷，變更為 1,334,682 千元)

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：7,131 名 (2021 年 12 月底資料)

產業項目：光學鏡頭 - 手機鏡頭、平板電腦鏡頭、筆記型電腦鏡頭

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/>



1

永續經營管理

2

3

4

5

6

7

附錄

總部與據點

總部	九大據點
台中市南屯區精科路 11 號	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)

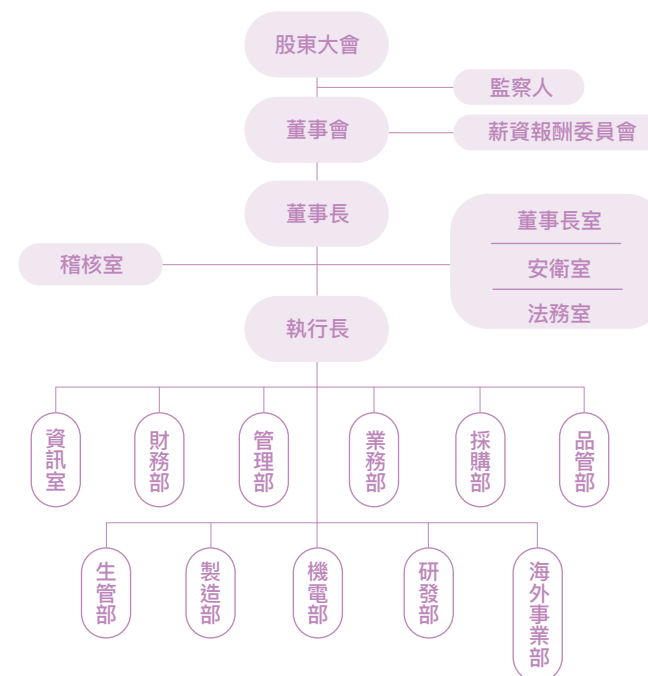
重要沿革史 (2008 年以後)

年度	最近 14 年 重要沿革史
2021	成立子公司「大根光學工業股份有限公司」
2020	通過 ISO 45001 職安衛管理系統認證。
2018	倫敦金融時報評選亞太區前 1000 大高成長企業 第 629 名。
2015	榮獲經濟部頒發「金茂獎」及創新獎「第 4 名」。
2014	榮獲經濟部工業局主辦『2014 台灣創新企業』，排名第 10 名。
2013	榮獲經濟部工業局主辦『2013 台灣創新企業』，排名第 19 名。 榮獲富士雜誌『亞洲最佳 Ibillion 企業 200 強』
2012	榮獲經濟部工業局主辦『2012 台灣創新企業』，排名第 13 名。
2011	獲經濟部工業局主辦『2011 台灣創新企業』，排名第 16 名。
2010	列數位時代雜誌台灣科技 100 強第 53 名。 天下雜誌千大製造業獲利率排名第 6 名、稅後獲利排名第 54 名、營業收入成長率排名第 182 名、年度產業排名第 293 名。

年度	最近 14 年 重要沿革史
2009	精密機械園區新廠落成。 全球首家量產手機 EDOF 鏡頭。 8.0 MAF 手機自動對焦鏡頭進入量產。 12.0M AF 手機自動對焦鏡頭開發完成。 天下雜誌千大製造業獲利率排名第 2 名、稅後獲利排名第 38 名、營業收入成長率排名第 116 名、年度產業排名第 341 名。
2008	8.0M AF 手機自動對焦鏡頭開發完成。 通過 ISO 14001 環境管理系統認證。 天下雜誌千大製造業獲利率排名第 7 名、稅後獲利排名第 74 名、營業收入成長率排名第 959 名、年度產業排名第 413 名

本公司組織

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、稽核室，最高經營階層：執行長，下轄業務部、財務部、管理部、採購部、品管部、資訊室，技術與生產單位：研發部、製造部、機電部、生管部及海外事業部等，詳如下圖所示



1

永續
經營
管理

2

3

4

5

6

7

附
錄

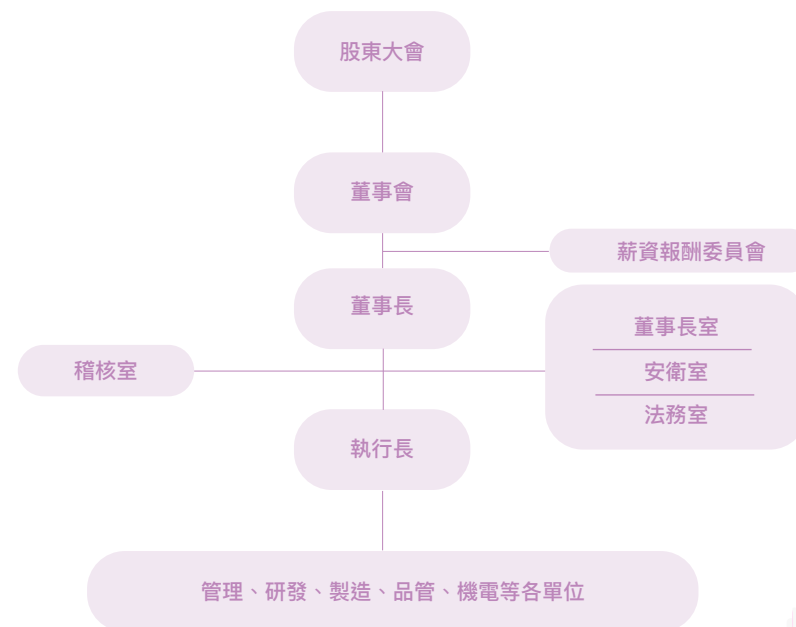
組織職掌

各主要部門組織的工作職掌如下表

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。
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。
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可靠性保證作業。
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. 製程技術提升與改善。 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、品管及服務等業務。

治理架構

公司治理及股東權益
<p>管理措施</p> <p>目標與標的：企業成功經營關鍵議題，經營者、員工與股東共同支持的治理制度。</p> <p>承諾：落實公司制定的守則，保障利害關係人權益。</p> <p>管理措施：(1) 建立「公司治理守則」制度，以確保董事會結構、議程與義務。 (2) 遵循法令規範與要求，完善設置董事會的成員。 (3) 為尋求經營決策專業性，董事會組成擁有多元的學經歷。 (4) 秉持誠信經營，致力於永續治理為股東創造價值。 (5) 隨時更新重大消息於公開資訊觀測站，保障股東權益。</p>





董事會

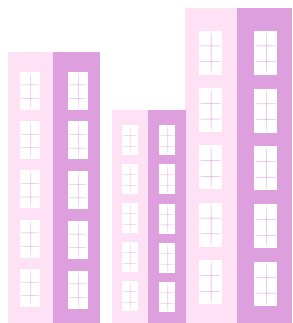
大立集團訂立「公司治理守則」，明確訂定董事會結構、議事程序規則及義務責任，且董事/監察人之選舉皆採用候選人提名制度，以確保全體董事之選任程序公平、公開及公正及多元化組成

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 7 位董事，2 位為獨立董事，並設置 2 位監察人。2021 年共召開 4 次董事會，整體董事親自出席率達 94%，監察人出席率為 70%。



董事會成員學經歷

職稱	姓名	任期	主要經（學）歷
董事長	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
副董事長	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
董事	林耀英	3 年	中興大學農化系 / 德商光學廠廠長 大根精密光學董事長 / 大立光董事長 茂鈺紀念股份有限公司代表人
董事	陳世卿	3 年	成功大學機械系 / 德商光學廠經理 大根精密光學總經理 / 大立光董事長
董事	謝銘源	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 大立光協理
獨立董事	彭明華	3 年	明志工專機械工程科 大立光協理

監察人成員學經歷

職稱	姓名	任期	主要經（學）歷
監察人	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
監察人	蔣翠英	3 年	淡江大學德文系



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、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。各董事成員能力彙集詳如下表

專業能力 董事姓名	營運	會計 / 財務	經營	危機	產業	國際	領導
	判斷能力	/ 數理能力	管理能力	處理能力	知識能力	市場觀	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，而給予合理報酬。

董事會執行與運作情形



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

董事會運作情形：本公司最近二年依法每季召開董事會，各董事出席情形如下表：

職稱	姓名	實際出席次數		委託出席次數		實際出席率	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021
監察人	林恩舟	4	5	0	0	100%	100%
副董事長	林恩平	4	5	0	0	100%	100%
董事	陳世卿	4	5	0	0	100%	100%
董事	林耀英	4	4	0	0	100%	80%
董事	謝銘源	3	4	0	0	75%	80%
獨立董事	顏杉桔	4	5	0	0	100%	100%
獨立董事	彭明華	3	5	1	0	100%	100%
監察人	梁忠仁	2	3	0	0	50%	60%
監察人	蔣翠英	4	4	0	0	100%	80%

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、執掌與執行情況如下表

類別	最近二年實際運作內容
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
執行情況	1. 任期：2019/7/22-2022/6/11。 2. 2020年召開3次薪委會(2、4、7月)，均親自出席率達100%。 3. 2021年召開3次薪委會(2、7、10月)，平均出席率達100%。

最近二年年召開六次薪資報酬委員會，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	
		2020	2021	2020	2021	2020	2021
召集人	顏杉桔	3	3	0	0	100%	100%
委員	彭明華	3	3	0	0	100%	100%
委員	簡森垣	3	3	0	0	100%	100%

獨立董事與會計師之溝通情形

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%。

獨立董事與內部稽核主管之溝通情形

獨立董事與內部稽核主管每年度進行兩次座談會，稽核主管除呈請獨立董事檢閱稽核報告，亦於每次獨立董事座談會中，向獨立董事進行本公司及子公司之重要業務報告，整體獨立董事親自出席率達 100%。

2.2 風險管理



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」，由董事會核定通過，其中之風險管理政策，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
議題管理
<p>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。</p> <p>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，降低潛在的風險</p> <p>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，事先防風險。</p>

風險類型、潛在營運影響與調適方法如下表：

風險類型	潛在營運影響	調適方法
實質風險	地震 水災 颱風 污水排放	<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 · 成立防颱小組，進行各項防颱作業 · 巡視檢查各廠製程設備 · 污水管理政策
	乾旱 停電 跳電	<ul style="list-style-type: none"> · 影響產能、營收下降。 · 無法如期或中斷交貨。 · 違反法規遭罰款 · 備水車，支援缺水廠區 · IT 設有不斷電系統 (UPS) 支援電力 · 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	<ul style="list-style-type: none"> · 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。
轉型風險	排放量管制	<ul style="list-style-type: none"> · 需增加碳防治設備。 · 營運成本提升。 · 導入連續監測儀，掌控廢氣排放量 · 生產製程環節，評估及掌控危害氣體排放情況。
	企業形象	<ul style="list-style-type: none"> · 用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 ESG 永續委員會管理相關措施。 · 強化執行節能、省水相關設施的綠色製程。

營運風險的管控方式

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與規劃因應，遵守法令及降低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。	<ul style="list-style-type: none"> 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料。

環境風險

重要風險	節能減碳	水資源	廢棄物管理
管控方式	<ul style="list-style-type: none"> 2020 年進行 ISO14064：2018 自願性溫室氣體盤查。 每年節電 900 萬度為節能減碳目標，透過廠區綠化、設備改善。 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 	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。	<ul style="list-style-type: none"> 2021 年廢棄物總重為 2,718.7 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 90.35%。

安全衛生管理風險

重要風險	職業安全作業風險
管控方式	<ul style="list-style-type: none"> 設有安衛室專責單位，統籌安全衛生管理作業，依法配置組織及人員，並訂定『職業安全衛生工作守則』，送官方勞檢處核備。內部制定「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，使人員安全與健康管理符合法規的規定。 建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。

新興風險：因應新冠肺炎 COVID-19 的疫情

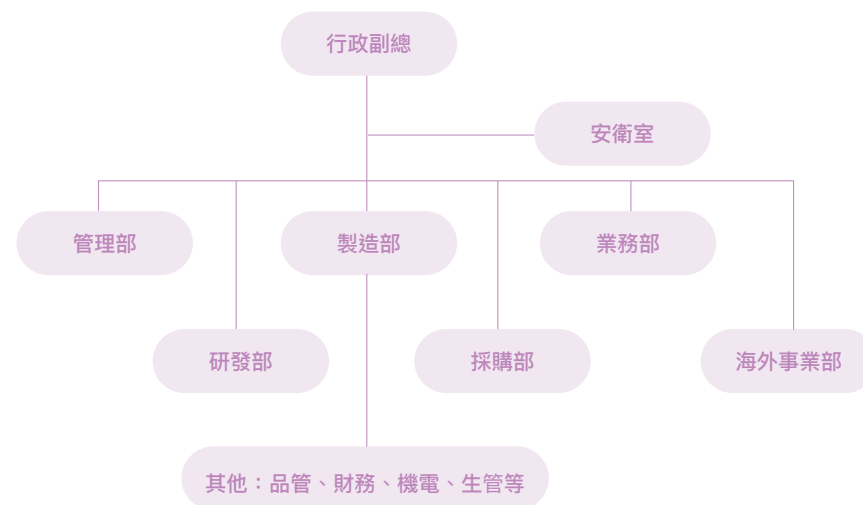


本公司係跨國企業，於 2019 年底中國大陸疑似不明肺炎案例發生後，即於 2020 年 1 月 3 日起管制相關同仁，因應疫情爆發，隨即成立「新冠肺炎防疫應變工作小組」（如下圖）每日召開防疫會議，持續監控國內外疫情並推動各項防疫與應變措施，隨時掌握公司同仁與各利害關係人的健康狀況，避免疫情風險，並追蹤海外各子公司、供應鏈與市場狀況，以確保公司營運正常。

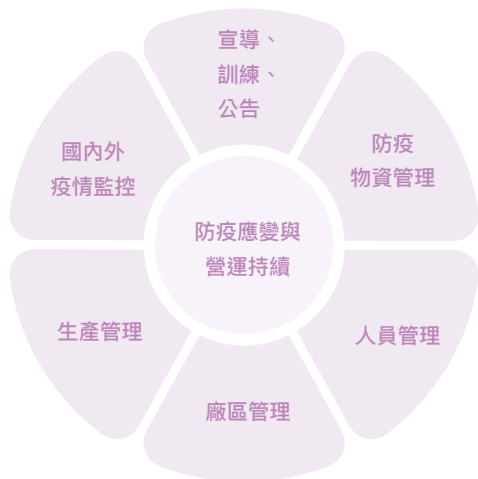
大立光針對內部同仁與外部訪客，已積極因應疫情進行相關配套措施，為降低公司確診案例發生的風險，所有單位與人員皆已完成代理人制度，調整並拉大辦公區座位，且各部門可依業務性質採彈性班別、輪班等方式分流，並完成異地、分組或居家上班之準備，隨時可依疫情發展與政府規定啟動。

所有防疫目標：防疫應變與持續營運，其措施分成六大類：宣導 / 訓練 / 公告、防疫物資管理、人員管理、廠區管理、生產管理、國內外疫情監控（如次頁左上圖），並考量公司內外部之衝擊，依不同疫情狀況訂立作法並嚴格執行實施，每日召開防疫會議追蹤執行進度，並檢視各部門執行狀況，隨時檢討及滾動式調整防疫措施，所有同仁團結合作以確保防疫工作滴水不漏。

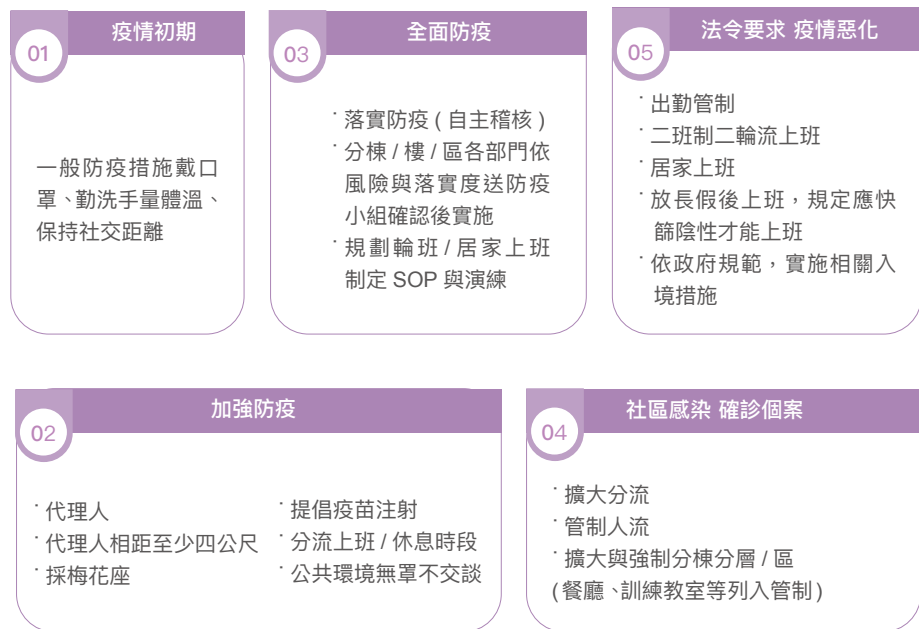
新冠肺炎防疫應變工作小組的組織架構



防疫應變與持續營運措施圖



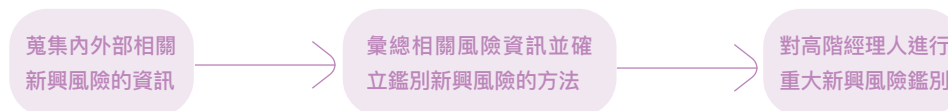
本公司防疫工作包含防疫管制措施、疑似個案追蹤、人員健康關懷、出勤管理、法令遵行、防疫物資整備、來賓廠商人員管制、子公司管理、供應鏈及營業端等十面向，以戰戰兢兢、嚴陣以待的心態，希望能做到防範未然、滴水不漏。防疫控管分為五階段：疫情初期、加強防疫、全面防疫、社區感染、法令要求與疫情惡化，控管方式如下圖示：



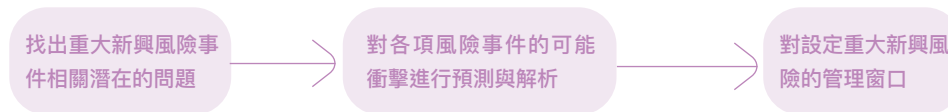
新興風險的鑑別評估與管理

大立光隨時關注經濟環境變化的趨勢，辨識長期的風險與機會，適切調整經營策略，以達成永續經營目標與長期營運績效，故由各風險管理組蒐集國內外相關資訊，評估公司長期營運之潛在風險項目，以問卷方式或高階經理人會議評選等方法，確認未來可能衝擊度最高之議題，檢討如何減緩衝擊及因應對策，提報至風險管理推動中心議決，作為擬定未來經營策略之重要參考。

年度重大新興風險鑑別



重大新興風險評估



管理重大新興風險



2021 年透過各部門主管所收集並彙整的新興風險事件，經鑑別出衝擊最高風險議題：新冠肺炎 COVID-19 變種疫情持續延燒，大立光擬定因應對策並持續改善，期能減少相關衝擊，詳細內容請詳閱 6.8 健康促進章節之相關說明。



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

基本上，永續經營管理對內應依公司法建立《公司組織章程》，內含法規遵循、誠信經營、利益迴避與倫理道德，這些要藉由建置各項管理系統與制度，並向主管與員工宣導與培訓甚至測驗及格，讓員工們養成良好的職業道德與行為，融入經營理念自然形成【善的循環】企業文化。我們依據 TCFD 的邏輯連結重大性議題的關聯性下表：

管理層級	永續經營管理依據 TCFD 的規定連結重大性議題的關聯性
公司治理 - 誠信經營 - 倫理道德 - 法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 依據 GRI 國際標準的規定：公司治理除包含內部治理架構、董事組成與任務等組織人員外，在國內必須遵守公司法等相關法規，若外銷必須遵守當地國家的法規，才能生存與成長的基本條件。 在永續經營管理，企業依法建立組織章程、倫理道德政策與制度等行為準則，如誠信經營、利益迴避、反貪腐及賄絡、及市場壟斷等不正當行為，企業應行公平競爭與交易，並教育訓練員工，讓各級主管與員工養成良好的行為。 企業財務與 ESG 永續經營資訊公開揭示，是公司治理與永續經營的佐證文件。
營運策略與管理	<ul style="list-style-type: none"> 企業常用的經營策略有：財務或成本導向、顧客服務與滿意導向、產品或生產差異化、產品領導的核心作業流程、組織學習與成長構面等策略。配合建立管理系統與制度來管理，運用各類短中長期計畫與指標來達成預計目標。 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，並配合《再生能源發展條例》的規範與目標，進行規劃與購買再生能源及投資綠電憑證之專案。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 依據 TCFD 的氣候風險分類有實質風險與轉型風險，前者如地震、水災、颱風、污水排放、乾旱、停電停水、跳電，後者有氣溫上升、節能減碳與排放量管制、企業形象。實質風險有歷史案例可供查核與比對，也有緊急應變措施與預案應可有效管控損失；轉型風險係最近 10 餘年受重視的地球平均溫度上升造成極端氣候如豪大雨洪水、颱風多、乾旱頻傳等，故聯合國組織要求歐盟國家 2023 年開始實施【碳關稅】的措施，首波針對石化、鋼鐵與水泥業的高碳排放量的企業。降低碳排放量的設備或措施都會增加企業的成本 企業經營的傳統風險的議題有：財務調度與客戶信用、產品不良率高被客户退貨要求賠償或重工、員工投訴或違反環保、勞動、公司相關法令被政府機關罰款，這些風險議題都會造成公司的財務損失，其大小視該發生案件的嚴重性，才能評估金額的大小與對公司營運後續的影響。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 公司治理短中長期計畫與指標 產品創新短中長期計畫與指標 綠能、綠色生產、節能減碳與環境保護短中長期計畫與指標 友善職場勞動人權與健康安全短中長期計畫與指標 永續營運短中長期計畫與指標 社會公益推廣的短中長期計畫與指標

2.3 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：由營運副總統籌，組織管理部，資訊室，稽核室，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，由營運副總決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，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、層級權限管制，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。

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閘道，啟用 Attachment Defense，URL 即時檢測，BEC 詐騙，網路釣魚勒索病毒防護等功能，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。
- 上網行為控管與隔離防護，文書作業與瀏覽外部網頁區分不同作業環境，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。

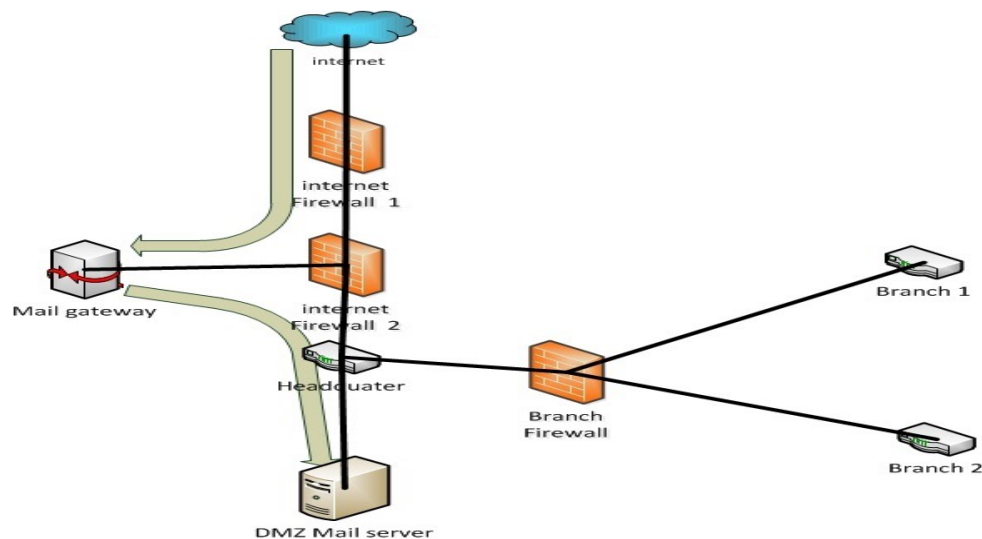
資料安全防護

- (1) 導入文件加密防護系統，限制人員存取，管制檔案行為權限，記錄檔案操作，防止資料外洩。
- (2) 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，任一登入與操控記錄，複印掃描電子檔皆完整保存。
- (3) 郵件外寄及寄內管控。
- (4) 雲端空間存取限制。
- (5) 導入資料備份系統，訂定備份機制並離線保存。
- (6) 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。
- (7) 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：

- (1) 經授權向第三人揭露前，應簽訂保密合約。
- (2) 確實遵守勞動契約及其他相關之保密管理規範。
- (3) 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。
- (4) 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

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

經營理念

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，每個員工都必須學習、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，並以戰勝的挑戰和取得的成功為榮。不論何時，只要發現違反守則、公司政策或相關法律的行為，都將立即採取行動以解決問題，並依公司規定採取糾正和預防措施預防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，共同負責誠信經營政策與防範方案之修訂及監督執行，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《誠信經營守則暨檢舉申訴辦法》，執掌為：

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 對營業範圍內不誠信行為風險之活動，設置監督制衡機制。
- (4) 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- (5) 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- (6) 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

- (1) 從事不公平競爭行為。
- (2) 提供非法政治獻金。
- (3) 不當慈善捐贈或贊助。
- (4) 提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- (5) 行賄及收賄。
- (6) 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

- (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。

2021 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 941 人，上課時數共約為 7,528 小時。

類別 \ 年度	2020 年	2021 年
參與人數	973	941
上課時數	7,784	7,528

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) 檢舉人身分及內容予以保密，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。

2021 年實施成效：無主管或員工違反誠信原則。

資訊揭露

本公司基於誠信經營政策，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。

道德規範與法規遵循

倫理道德與法規遵循

管理措施

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。

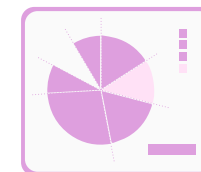
承諾：秉持誠信透明公司治理，保障利害關係人權益。

- 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，與政府共同推動石化產業的永續發展。
 - (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】，每年定期向董事會報告
- (2) 2021 年 2 月 22 日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 2021 年度內部控制制度聲明書，聲明 2021 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。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，2021 年度未發生違反誠信行為。

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。

2021 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。

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：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。

管理措施：

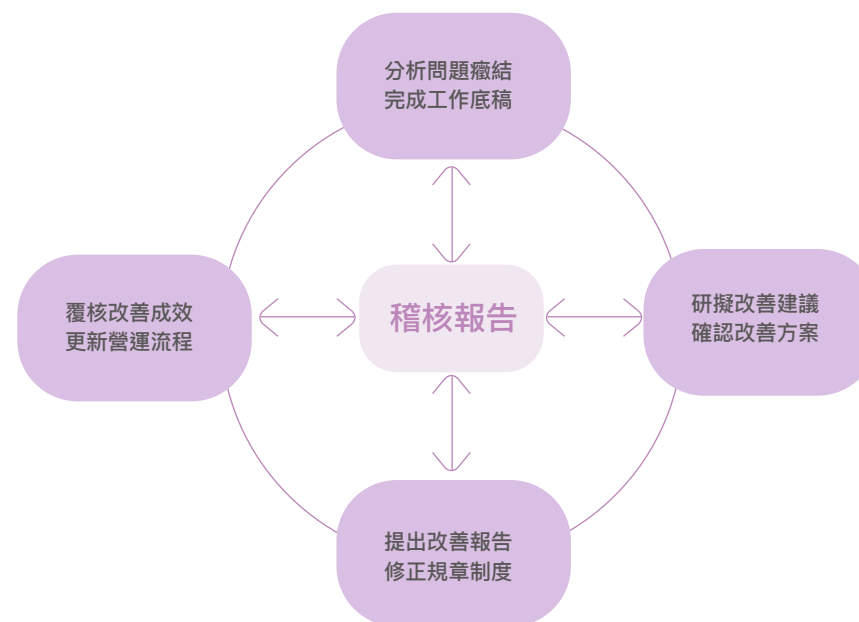
計畫性→稽核室於每年年底依據法令規範，依風險評估結果擬定次年度稽核計畫並提報董事會討論通過後，作為稽核作業執行之依據。

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

- (1) 依風險評估結果擬訂年度稽核計畫。
- (2) 依年度稽核計畫執行稽核作業。
- (3) 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。
- (4) 執行稽核工作後出具稽核報告並提出建議和改善。
- (5) 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。
- (6) 稽核報告及追蹤報告呈核後，應於稽核項目完成之次月底前交付各獨立董事核閱。

稽核作業管理以 P-D-C-A 管理作業循環作業如下圖：



2021 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。

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：

(1) 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、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

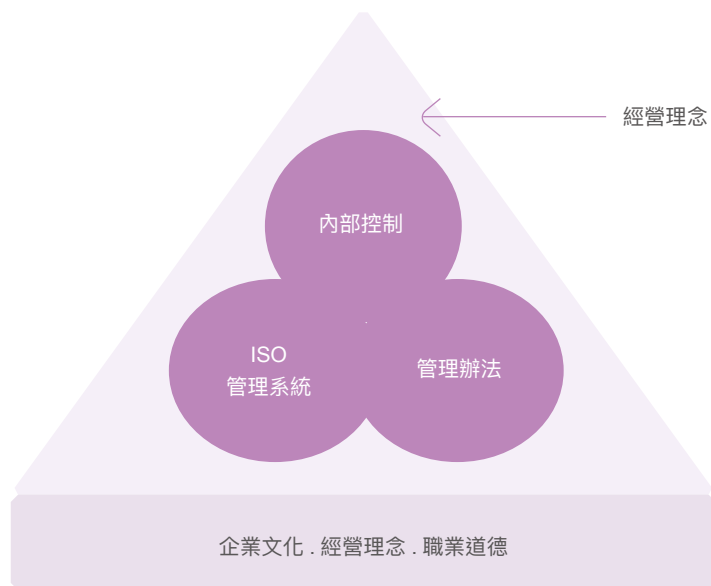
(2)ISO 管理系統

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 健康管理系統的認證，以及 ISO-14064 溫室氣體的自我盤查。

(3) 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、員工核心價值與職業道德上，使這三項管理體系有效運行及持續改善，並符合大立光電永續經營理念的要求，進而提升經營管理成效與產品品質可靠性，達成企業永續經營願景與使命。

內控管理體系的圖示如下：



2.6 永續發展目標、計畫



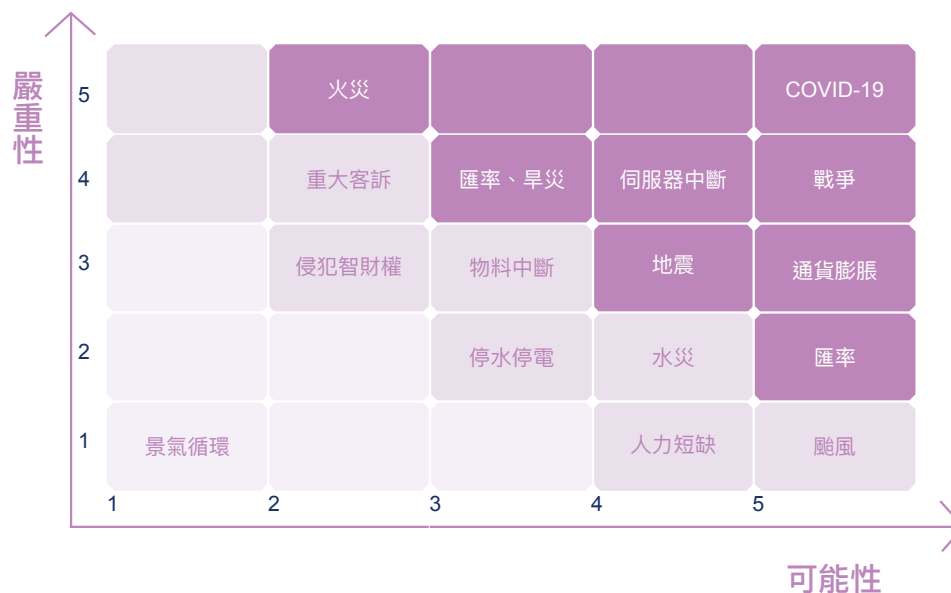
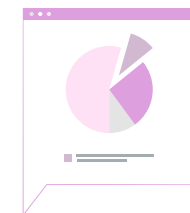
永續發展目標、計畫

對於產生重大影響持續營運的因素包括：火災、水災、旱災、地震、颱風、COVID-19、通貨膨脹、伺服器中斷、材料中斷、侵犯智財權、停水停電、戰爭、匯率、景氣循環、重大客訴、人力短缺等。我們根據嚴重性大小與發生可能性高低，將前述不同的風險予以評估其低、中或高風險，並研擬不同的持續營運計畫應變與復原計畫。

- (1) 低風險：若狀況發生由各權責主管處理，處理結果呈報持續營運小組。
- (2) 中風險：由持續營運小組決定是否須制定持續營運計畫 (BCP)。
- (3) 高風險：若狀況發生時啟動持續營運計畫之緊急應變及營運復原計畫。

風險分析：

- — 高度風險、
- — 中度風險、
- — 低度風險



(1) 持續營運計劃 (BCP) 發展與運作 (Action)

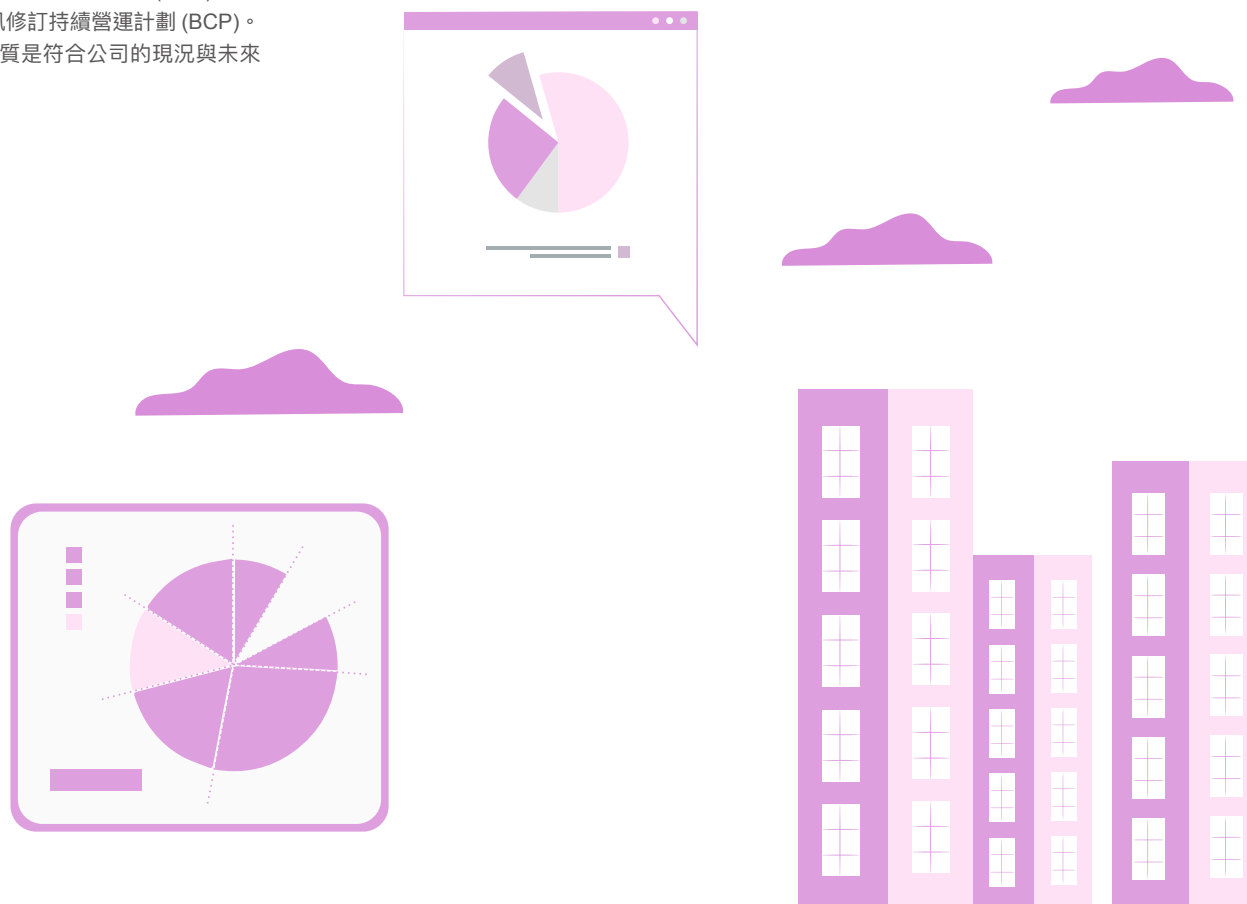
持續營運小組評估屬於高度風險的因素，經由總經理裁定後應制訂持續營運計劃 (BCP)。該計劃主要依據風險評估展開，發展緊急應變計劃及營運復原計劃等。緊急應變計劃係在災害發生初期，規劃如何發揮緊急應變，使緊急應變小組發揮功能，讓災害損失降到最低；營運復原計劃則在事故發生後，持續進展到善後工作處理，逐步展開復原工作。

(2) 訂定持續營運計劃 (BCP) 的內容 (Plan)

持續營運計劃 (BCP) 包含的內容：持續營運計劃 (BCP) 小組名單與聯絡電話、外部機構聯絡清單、緊急逃生流程、重要機械設備清單、重要供應商名單、重要客戶名單、IT (機房) 持續計劃...等等，以有效地恢復公司運作所需的重要功能，以降低公司人員與財產損失。

(3) 持續營運計劃 (BCP) 演練 (Do) 與定期審查 (Check)

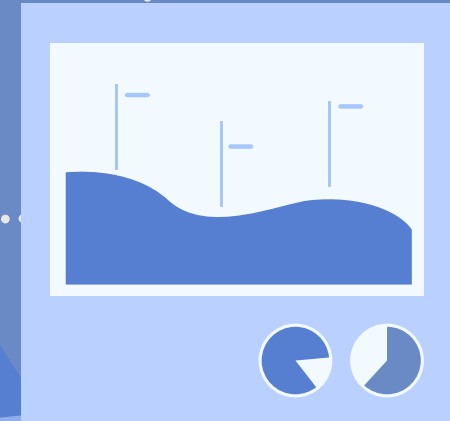
持續營運計劃 (BCP) 視實際需求狀況，每年得定期予以測試，使各部門熟悉持續營運計劃 (BCP) 應變或復原作業流程，確保其在災害發生時能夠執行，並依演練結果或其他資訊修訂持續營運計劃 (BCP)。同時，每年應定期審查持續營運計劃 (BCP)，以確保該項計劃的規模與性質是符合公司的現況與未來需求。



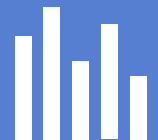
3

營運績效與永續供應鏈

Operational Performance &
Sustainable Supply Chain
Management



- ▼ 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
- ▼ 3.5 永續供應鏈



3

營運績效與永續供應鏈

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、中長期的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 (2021~2022 年)

中期指標 (2023~2026 年)

長期指標 (2027 年以後)

經營績效

客戶滿意度維持 90 分以上

客戶滿意度維持 92 分以上

客戶滿意度維持 94 分以上

永續供應鏈

■ 礦產：對關鍵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%

■ 對關鍵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%

■ 對關鍵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：對關鍵原物料供應商執行不適用 / 禁用物質調查，完成率達 100%

■ 對關鍵原物料供應商執行不適用 / 禁用物質調查，完成率達 100%

■ 對關鍵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：對關鍵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%

■ 對關鍵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%

■ 對關鍵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%

法遵

無違反產品或公平交易法規 0 件



重大議題目標與績效

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，我們訂定重大議題目標與績效如下：

2021 年績效目標	2021 年達成度	2022 年績效目標
客戶滿意度		
客戶滿意度維持 90 分以上	92.3 分 → 達成	客戶滿意度維持 92 分以上
永續供應鏈		
礦產：對關鍵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	礦產：對關鍵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：對關鍵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：對關鍵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：對關鍵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：對關鍵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%
法規遵循		
無違反產品或公平交易法規 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

管理措施

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。

管理措施：(1) 保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。
(2) 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。

收款條件及付款條件

管理措施

目標與標的：穩定的經濟價值，展現營運成果，成為永續經營與良好業界典範。

承諾：提供客戶良好的服務與產品，進而使大立客戶往來穩定。

管理措施：(1) 針對銷售各客戶進行定期評估檢討，確保客戶滿意。
(2) 制定「供應商管理辦法」，保障供應商互信及穩定的交易。

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

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

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

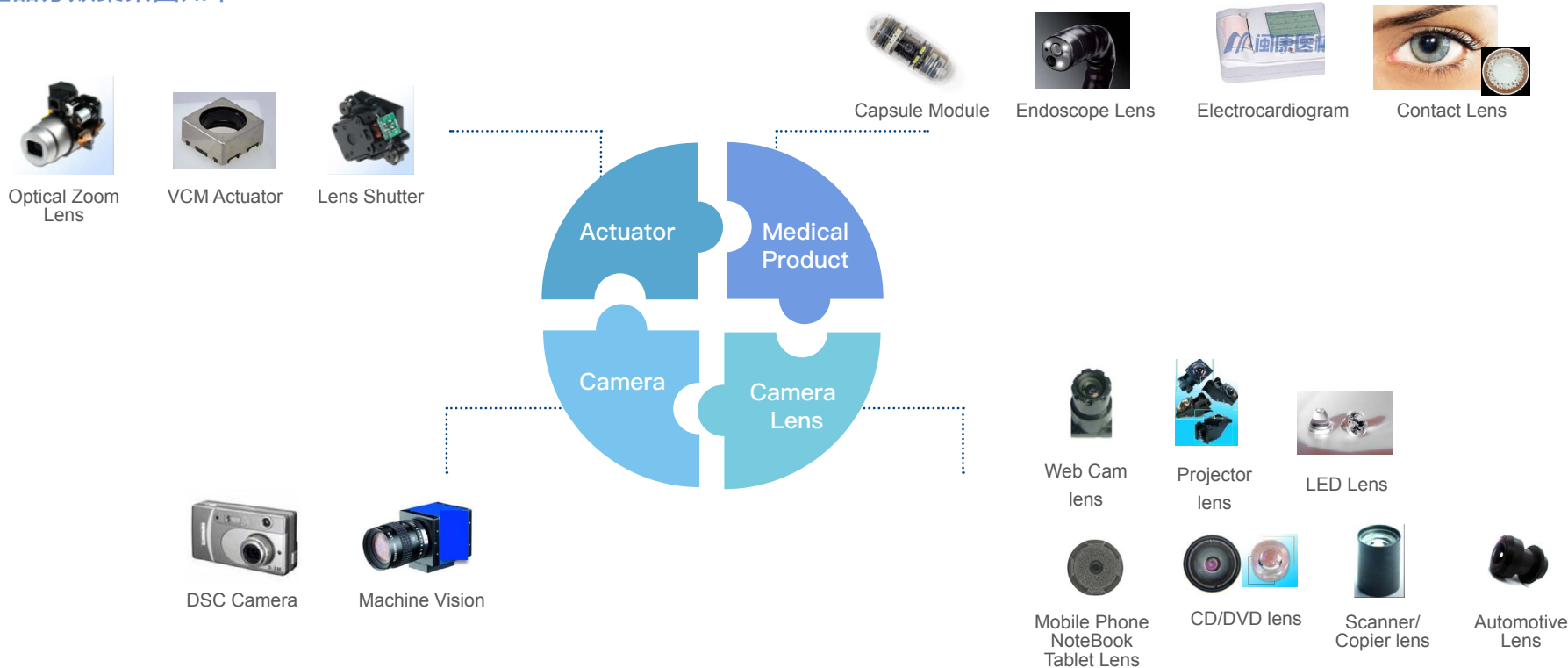
保持良好財務結構，做銷售、生產、研發等堅強後盾。
規劃長短期資金運用方式，創造最大資金報酬。

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),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	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

大立光產品分類彙集圖如下：



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。



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	2019年	2020年	2021年
合併營業額	60,745,008	55,944,489	46,962,402
營業毛利	41,940,620	37,472,234	28,149,651
稅前淨利	36,578,855	31,693,767	23,026,610
稅後淨利	28,263,082	24,534,131	18,671,230
其他綜合損益	(348,256)	468,664	97,165
綜合利益總額	27,914,826	25,002,795	18,768,395
每股盈餘	210.70 元	182.90 元	139.28 元
負債比率	17.83%	17.79%	18.87%
權益報酬率	24.16%	18.36%	13.22%
董監事持股比例	20.73%	28.36%	28.36%

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	2019年		2020年		2021年	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
商品銷售	60,602,683	99.77%	55,769,861	99.69%	45,820,230	97.57%
其他	142,325	0.23%	174,628	0.31%	1,142,172	2.43%
合計	60,745,008	100%	55,944,489	100%	46,962,402	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	2019年		2020年		2021年	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例
中國	40,413,938	66.53%	32,405,079	57.92%	20,494,791	43.64%
越南	註	-	6,301,395	11.26%	9,626,103	20.50%
韓國	7,049,747	11.61%	7,158,829	12.80%	9,581,816	20.40%
日本	7,915,594	13.03%	8,327,699	14.89%	4,888,473	10.41%
其他	5,365,729	8.83%	1,751,487	3.13%	2,371,219	5.05%
合計	60,745,008	100%	55,944,489	100	46,962,402	100%

註：營收比例未達 10%，故不予另外揭露。

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。

行銷區域多元化

本公司之業務銷售地區以中國大陸佔最多 43.64% 的營業額，越南 20.50% 次之，第三韓國 20.40%，前三名佔 84.54%；未來將開發其他國家或區域的客戶，如印度、東南亞其他國家、歐洲或美洲的當地客戶，分散市場與風險，降低單一地區疫情興起而封城，因人流與物流均不暢通而延誤交期，進一步造成公司的損失。

綠色存款

大立光為響應 ESG 永續發展行動，已透過三井住友銀行 Sumitomo Mitsui Banking Corporation 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。



1

2

營運績效與永續供應鏈

4

5

6

7

附錄

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：

- 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。
- 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 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。

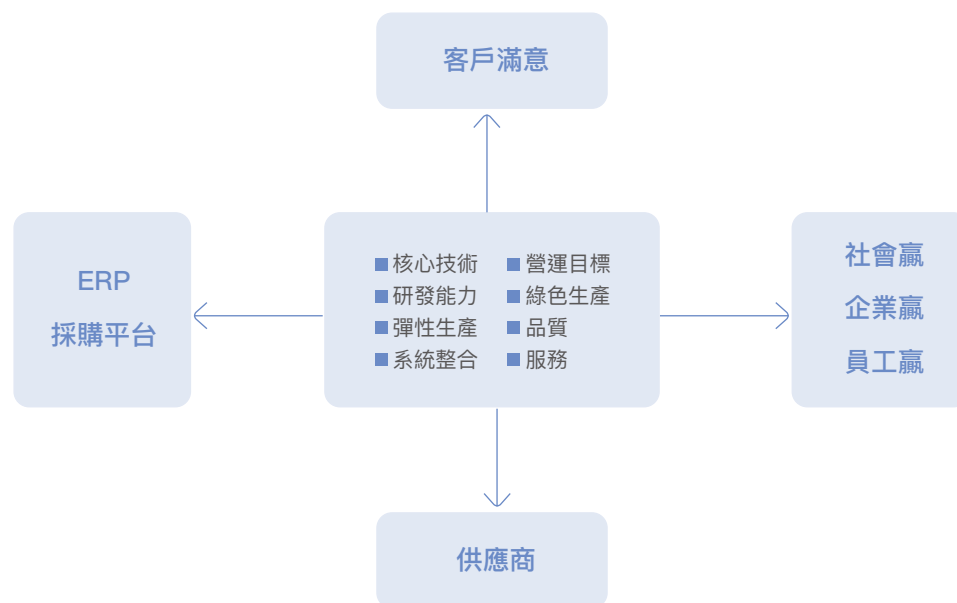
- 由客戶登錄於客戶滿意度調查表
- 業務人員針對不滿意之項目回饋所屬責任單位提出改善對策。
- 客戶滿意度調查及改善結果列入管理審查檢討。

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：

- 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）



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，2021 年前 10 名客戶皆為國外客戶。

項目	國外 (2020)	國外 (2021)
回收數量 / 發出數量	10/10	10/10
回收率 (%)	100%	100%
平均滿意度	93.7	92.3
目標值	90	90
達成狀況	達成	達成

滿意度前三名的項目：

1. 業務人員專業程度	1. 綠色環保要求 / 交貨準確度 / 業務人員服務態度
2. 業務人員服務態度	2. 開發能力 / 產品包裝 / 樣品提供 / 業務人員專業程度 / 業務往來應對速度 / 貨物物流速度
3. 開發能力 / 交貨準確度 / 樣品提供	3. 產品多樣化對應能力 / 納期調整能力

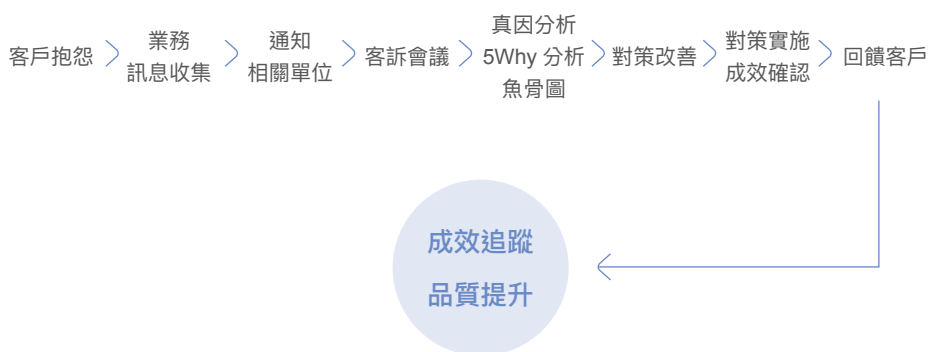
客戶意見反應及處理



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。

客訴處理機制流程圖簡序

- 當客戶抱怨或意見反饋時，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文化，不斷提升大立光產品品質水準。



3.4 客戶隱私

客戶隱私

管理措施

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：客戶是大立光重要合作夥伴，對客戶隱私與機密資訊，給予嚴密的保護。

管理措施：(1) 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。
(2) 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，進而提升客戶對固緯售後服務的滿意度，進而建構客戶對大立光產品的信賴與忠誠度。截至 2021 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，被政府機關處重大罰款的事件。

3.5 永續供應鏈

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。

管理措施：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。



1

2

營運績效與永續供應鍊

4

5

6

7

附錄

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。



(1). 與供應商關係與理念

本公司主要供應商分類有原物料、加工件、市購件、工程承攬、廢棄物處理等五大類，目前合格供應商總共計國內 1,855 家佔比率为 95.13 %，國外 95 家佔比率为 4.87 %，共計 1,950 家。

年份	國內廠商						國外廠商	總計	
	原物料供應商	原物料	加工件	市構件	工程	廢棄物處理			小計
2020		38	122	1,575	88	17	1,840	113	1,953
2021		15	125	1,605	99	11	1,855	95	1,950

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 2.0 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。

2020 年衝突礦產承諾書完成簽署率達 100%。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。

(2) 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。

(3). 供應商溝通方法

本公司希望與供應商在合作雙贏基礎上，確保能符合道德與環保標準的供應商與製程，除定期對供應商之產品品質、交貨準時率、配合度等情形進行評估外，也隨時與其進行溝通，對於合作成果優異的供應商，採購單位也適當調整協力廠商年採購分配量多寡期達成雙方雙贏目的。

供應商的評選

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。

應遵守的規定：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。

2021 年供應商符合環保規範。



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)。

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 2021 主要原料供應商 15 家，品質評價等級：14 家(優)，1 家(甲)。

2021 年並無供應商為拒絕往來名單。



合格供應商稽核作業

稽核頻率與時機區分 2 類，定期稽核 / 不定期稽核

(1) 定期稽核：

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風險等因素，確保供應商維持其供貨及服務品質

- 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) 。

(2) 不定期稽核：

- 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

供應商實施社會責任自評

除了稽核評鑑外，大立光針對原物料供應商，亦提供社會責任自評表。評核其對於環保、勞動人權與條件、安全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。

2021 年原物料供應商 (15 家) 實施社會責任自評表全數回收。

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、鉍、鎢、錫、鈷、鈹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、鉍、鎢、錫、鈷、鈹。
- 本公司須告知並要求其供應商履行前述聲明。



4

創新發展



Innovation Development



- ▼ 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



大立光致力於產品開發與品質提昇，持續創造獲利成長為重要目標有：產品研發與創新、確保專利研發成果、保護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 (2021~2022 年)

中期指標 (2023~2026 年)

長期指標 (2027 年以後)

產品品質

■ 每年通過品質管理系統 ISO 9001 /IATF 16949

■ 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令

■ 無違反 REACH SVHC 禁令

■ 每年通過品質管理系統 ISO 9001 /IATF 16949

■ 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令

■ 無違反 REACH SVHC 禁令

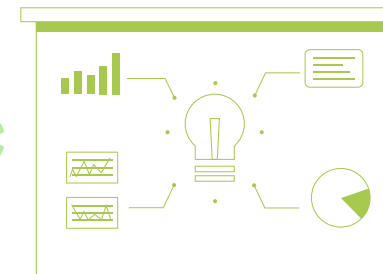
■ 每年通過品質管理系統 ISO 9001 /IATF 16949

■ 無違反歐盟 RoHS 有害物質禁令

■ 無違反 REACH SVHC 禁令

法規遵循

無違反產品或公平交易法規 0 件



重大議題目標與績效

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、法規遵循等，最近二年的重要目標與績效的達成度下表：

2021 年績效目標	2021 年達成度	2022 年績效目標
產品品質		
每年通過品質管理系統 ISO 9001 /IATF 16949	通過 ISO 9001 / IATF 16949 →達成	每年通過品質管理系統 ISO 9001 /IATF 16949
無違反歐盟 RoHS 有害 物質禁令	0 件 →達成	無違反歐盟 RoHS 有害 物質禁令
無違反 REACH SVHC 禁令	0 件 →達成	無違反 REACH SVHC 禁令
法規遵循		
無違反產品標示或 專利法規 0 件	0 件 →達成	無違反產品標示或 專利法規 0 件

4.1 產品研發與創新

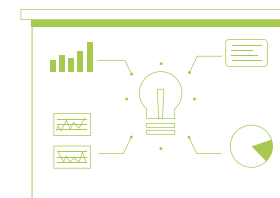
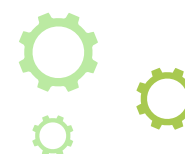


大立光致力於產品開發與品質提昇，不斷自我要求與成長，持續創造獲利成長為重要目標。我們的研發策略：掌握未來產品發展趨勢共同開發產品積極投入最新光學 / 機構設計研發。我們承諾：積極提昇生產技術及產能規模，維持公司製造成本上優勢，提升整體產銷競爭力，具體的管理措施有：

- 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。



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。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 年投入研發費用占營收 7.67%，2022 年研發費用預計投入占營收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下圖：



1

2

3

創新發展

5

6

7

附錄

開發技術與產品

2020 ~ 2021 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
汽車倒車影像鏡頭	開發新式 3P3G V GA 寬視角設計 開發新式 6G 1.3M 寬視角設計 開發新式 6G V GA 寬視角設計 開發新式 8G V GA 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

最近三年開發產品取得專利的項目如下表：

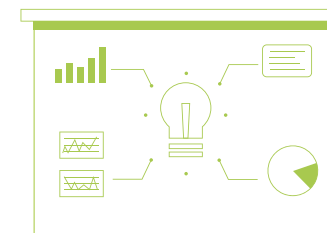
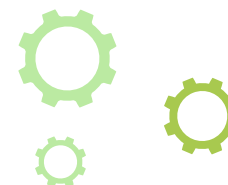
1 總共取得：發明 2,525 件，實用新型 323 件，外觀設計 2 件如下表：

年度	類別	發明件數	實用新型件數	外觀設計件數	合計
2019		262	5	0	267
2020		260	22	0	282
2021		247	19	1	267
	目前有效專利	2,502	132	2	2,636
	總共取得專利	2,525	323	2	2,850

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	費用項目	研發費用	營業收入	佔營收之比例 (%)
2019		3,764	60,745	6.20%
2020		3,794	55,944	6.78%
2021		3,602	46,962	7.67%



1

2

3

創新發展

5

6

7

附錄

4.2 專利研發成果

大立光全球申請中專利數量為 790 件。
大立光全球已取得專利且有效數量為 2,502 件。
(數據統計至 2022/06/24 為止)



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提升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，經公司於 2013 年起積極訴追後，相關人員除應負擔刑事責任，亦須連帶負擔高額之損害賠償，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

產品品質與交期

管理措施

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升，持續創造獲利成長。

承諾：積極提升生產技術及產能規模，維持公司製造成本上產銷的競爭優勢。

管理措施：(1) 現有生產設備，提升製程技術。
(2) 掌握未來產品發展趨勢共同開發產品。
(3) 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。

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：

- 適用於組織的目的與處境，以及支持客戶的策略方向。
- 提供一設定品質目標的架構。
- 包括滿足適用要求的承諾。
- 包括持續改善品質管理系統的承諾。
- 列入管理審查檢討其適切性。



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「有害物質管制程序」，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，更透過宣導與教育訓練，強化同仁對環保法規的重視，將 RoHS 的精神與要求，納入日常的作業管理中。

落實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。

品質管理三檢三不原則，具體的管理措施有：

三檢原則：自檢、互檢、專檢。

■ 基本要求為：

- (1) 自檢
對生產的產品進行自我檢驗，並作出是否合格的判斷。
- (2) 互檢
後站製程對前站製程的產品進行抽檢。
- (3) 專檢
專業檢驗人員進行產品的檢驗。

三不原則：不製造不良品、不接受不良品、不傳遞不良品。

■ 基本要求為：

- (1) 不製造不良品
這是每個現場人員首先必須保證的，只有不產生不良品才能使得不傳遞和不接受不良品變為可能。
- (2) 不傳遞不良品
作為操作者一旦發現不良品，必須及時停機(線)，將不良品在本製程截下，並且在本製程內完成處置和再發防止對策的建立。
- (3) 不接受不良品
後製程人員一旦發現不良，將立即在本製程實施停機(線)，通知前製程。前製程人員需要馬上停止加工，追查原因，採取對策。

品質管理流程

品質系統管理

- 客戶要求、規範
- 客戶、外來文件管控
- 第三方單位認證

持續改善

- ISO 品質系統優化改善
- IATF 16949 品質系統提升
- 車載零缺陷目標
- 內部稽核
- 強化人員教育訓練
- 8D 問題解決方法



製造與品質監控

- 管制計畫、工程表
- 量測系統分析 (MSA)
- 統計技術 (SPC)
- 品質系統追溯
- 三檢三不檢政策
- 降低異常
- 提升出貨品質管控

優質供應商管控

- 原物料品質管理
- 供應商有害物質監控
- 供應商分級管理

手機鏡頭設計要求

- 製程開發與設計
- 製程及產品驗證

車用鏡頭設計要求

- 初期產品品質規劃 (APQP)
- 設計失效模式與效應分析
- 製程失效模式與效應分析
- 產品送客戶核准 (PPAP)

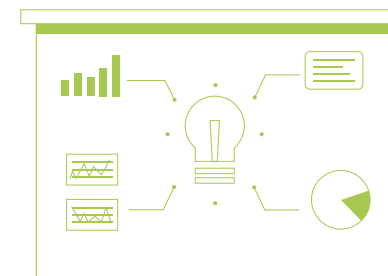
4.5 市場未來性

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/DVDPlayer, CD/DVD-ROM Drive)和光通訊元件裡也都需要光學鏡片。

根據各機構預估及市場銷售策略，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。

市場銷售策略：

1. 現有市場客戶：提供市場競爭力產品與服務。
2. 潛在新客戶：現有光學技術積極開發光學應用潛在客戶群。
3. 產品終端客戶：與終端客戶直接做連結，廠商指定導入產品。



1

2

3

創新發展

5

6

7

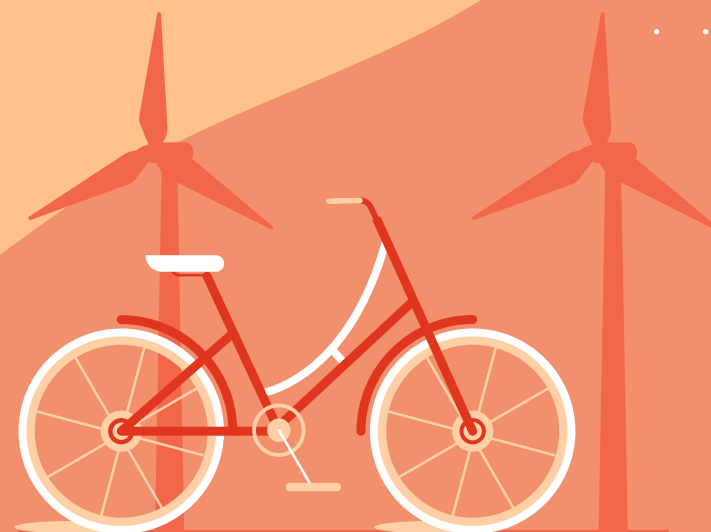
附錄

5

綠色生產



Green Production



- ▼ 5.1 環境政策與承諾
- ▼ 5.2 氣候變遷與低碳製造
- ▼ 5.3 再生能源與資源節約 / 效率
- ▼ 5.4 水資源管理
- ▼ 5.5 廢棄物管理
- ▼ 5.6 空氣污染防制
- ▼ 5.7 包裝材料改善
- ▼ 5.8 環境永續推展



5

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 2019 年國際金融穩定委員會制定『氣候變遷相關財務架構揭露指引』(Task Force on Climate-related Financial Disclosures Recommendation, TCFD)，訂定本公司治理、策略、風險管理與指標目標如下表：

管理層級	大立光的因應措施
治理	<ul style="list-style-type: none"> 由 ESG 永續委員會進行風險識別排序與因應對策，定期呈報董事會與高階管理階層檢視風險控管的執行成效，提供決策與指導。 ESG 永續委員會依據董事會的討論結果或決議，擬定政策與改善目標，責成相關權責單位進行作業調整，依專案要求定期或不定期向董事會報告氣候變遷議題執行現況，讓董事會了解且掌握公司面臨的氣候變遷風險。
策略	<ul style="list-style-type: none"> 針對氣候變遷對公司資產帶來實質的風險進行評估、分類與排序，建立因應策略以及精準且嚴謹的預防措施與緊急應變計畫；當危機或災難發生時，立即提出最適當的應對措施與恢復計畫，降低災害損害與不穩定性的可能影響。 在轉型風險方面，順應能源多元化趨勢，並配合《再生能源發展條例》的規範與目標，進行規劃與購買再生能源及投資綠電憑證之專案。
風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 依據 TCFD 的架構，經由國際機構報告、同業產業分析與相關法規蒐集，鑑別氣候風險的議題；利用財務或策略影響強度與發生可能性的權重值，判斷風險值大小，進行風險議題重要性排序。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放減量 空污排放持續減量 發展再生能源（如太陽能） 強化氣候變遷時企業因應韌性與效能

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 (2021~2022 年)	中期指標 (2023~2026 年)	長期指標 (2027 年以後)
節能減碳		
節電量：100 萬度 / 年	節電量：450 萬度 / 年	節電量：450 萬度 / 年
溫室氣體排放減量： 4,518 噸CO ₂ e/ 年	7,467 噸 CO ₂ e/ 年	11,985 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% 以上。	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		
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
廢物減量：不可回收廢棄物佔比減至 9%	不可回收廢棄物佔比減至 7%	不可回收廢棄物佔比減至 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
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
空污防制：VOCs 排放量與濃度符合法規	VOCs 排放量與濃度符合法規	VOCs 排放量與濃度符合法規
水資源管理		
污水排放符合法規	污水排放符合法規	污水排放符合法規
回收水使用量達 1,000CMD	回收水使用量達 1,200CMD	回收水使用量達 1,400CMD
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%
水質達納管標準； 氨氮 <100mg/L	水質達納管標準； 氨氮 <75mg/L	水質達納管標準； 氨氮 <30mg/L
因限水造成生產損失：0 PCS	因限水造成生產損失：0 PCS	因限水造成生產損失：0 PCS



重大議題目標與績效

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。

2021 年績效目標	2021 年達成度	2022 年績效目標
節能減碳		
節電量：100 萬度	113.8 萬度→達成	100 萬度
溫室氣體排放減量： 500 噸 CO ₂ e/ 年	4,518 噸 CO ₂ e/ 年→達成	溫室氣體排放減量： 4,518 噸 CO ₂ e/ 年
廢棄物管理		
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
廢物減量：不可回收廢棄物 佔比減至 9%	9% →達成	廢物減量：不可回收廢棄物 佔比減至 9%
妥善處理：廢棄物 100% 由合法業者處理	100% →達成	廢棄物妥善處理：100% 合法業者處理處理
法規遵循		
無違反空污環保法規 0 件	0 件 →達成	無違反空污環保法規 0 件
VOCs 排放量與濃度符合法規	0 件不符合 →達成	VOCs 排放量與濃度符合法規
水資源管理		
無違反污水排放符合法規 0 件	0 件 →達成	無違反污水排放符合法規 0 件
回收水使用量達 1,000CMD	1,000CMD →達成	回收水使用量達 1,000CMD
精密園區廠區查核回收率：全廠回 收率 94% 製程回收率 99%	全廠回收率 94% →達成 製程回收率 99% →達成	全廠回收率 94% 製程回收率 99%

5.1 環境政策與承諾

環境政策上大立光承諾為善盡環境保護責任，成為永續發展之企業持續改善，並做到：

遵守法規：遵守相關環保法規，並致力符合國際相關環保規範。

生產減廢：持續推動生產減廢，以達到污染預防的承諾。

綠能生產：新設廠區符合綠建築規範，持續精進節能減碳作為。

回收策略：針對公司各項活動使用的水、金屬、塑膠、化學品項，檢討評估回收再使用，並對廠內員工宣導資源回收之重要性環保概念及素養提升。

大立光依 ISO 14001：2015 建立合適之環境管理制度，(下圖左)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，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。

於 2018 年精科路 13 號綠建築標章證書(下圖右)，持續精進節能減碳作為。



5.2 氣候變遷與低碳製造

節能減碳

管理措施

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：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。

管理措施：(1) 執行溫室氣體盤查，以掌握整體排放情形。

(2) 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。



1

2

3

4

綠色生產

6

7

附錄

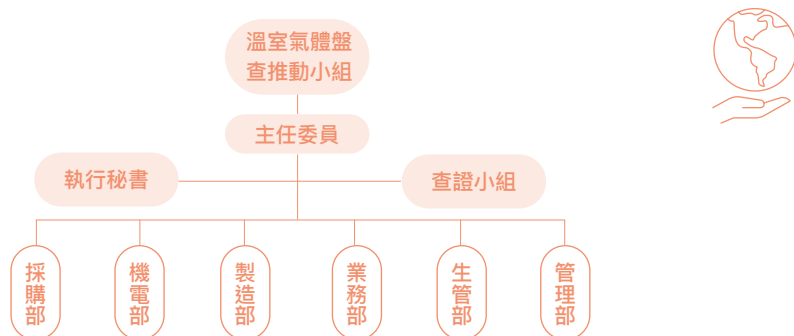
氣候變遷

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，期減緩氣候衝擊及其外部成本。

溫室氣體政策聲明

基於溫室氣體增加，除了造成全球氣候環境的急端變化，南北半球乾旱與水災頻傳，地球溫度平均升高已接近 1 度 C，明顯影響各地區的經濟發展，身為地球公民的一份，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，以掌握整體排放情形，做為日後精進目標。

為落實此項目標與相關改善計畫，成立《溫室氣體盤查推動小組》組織，架構如下：



節能減碳

基準年：2020 年，此為本公司首次進行溫室氣體盤查，並取得第三方驗證。

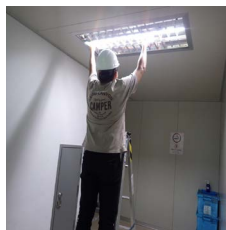
目標設定：因盤查結果顯示其溫室氣體排放最大占比為範疇二（能源間接），因此溫室氣體盤查小組共同討論後，決定以節能做為優先推動項目，並制定循序漸進的節電目標，期望有效降低二氧化碳排放量。

節能措施：

1. 調整冷氣空調保養頻率及項目
2. 進行溫控調整或增設定時裝置，以降低運轉耗電
3. 耗能或老舊設備汰換
4. 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

節能活動與推廣

本公司生產符合歐盟的綠色產品外，對節能節電、減少碳排放也是不遺餘力的推動；如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。



執行結果：

統計 2021 年度節能措施，共節省電量 113.8 萬度，依據經濟部能源 2021 年 9 月 27 日公告之電力排碳係數為 0.502(公斤 CO₂e/度)(註)，換算二氧化碳溫室氣體減量約 567 噸(範疇二)，證明節能成效，並將擴大辦理，已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)，已利統一計算。
資料來源：台電綠網。

環保車隊

公司針對現有車輛，亦評估使用對環境衝擊較小的油電及純電車輛，截至目前已購入油電系統 1 台，純電力 1 台，後續若有替換或購入車輛計畫，會朝碳排放減少方向前進。

5.3 再生能源與資源節約 / 效率

再生能源

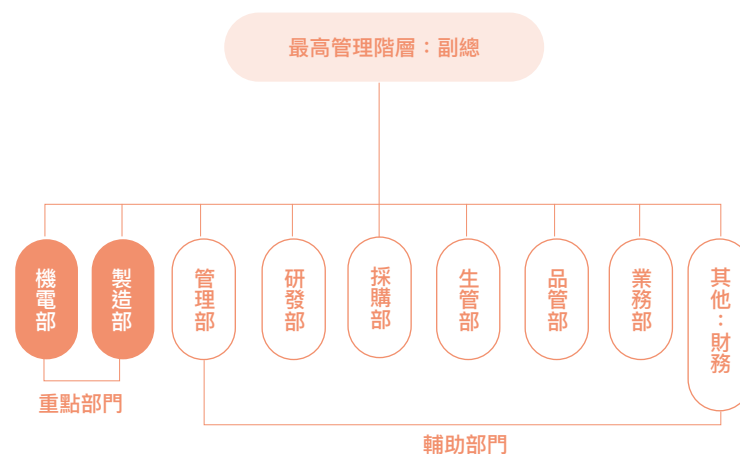
公司響應溫室效應氣體排放減量管理，以達到二氧化碳減量目的。2021 年持續透過各項改善節能提報及廠區綠化，新建廠規劃建置 1,100KW 太陽光電，期望有效控制碳排放量，於 2050 年前同步政府政策使用再生能源、降低使用電力所間接排放的二氧化碳減量，實現環境永續的未來。

為達 2050 年使用再生能源政策，大立光能源結構開始轉型，提高再生能源配比如太陽能及風力發電等比重。

資源節約與資源效率

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。

節能委員會組織架構如下：



1

2

3

4

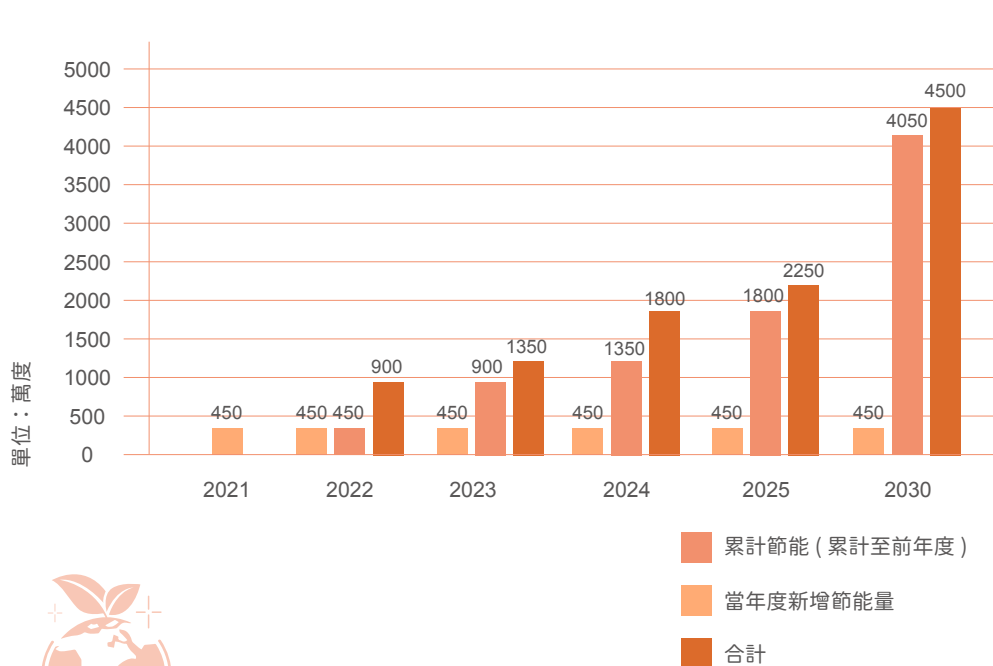
綠色生產

6

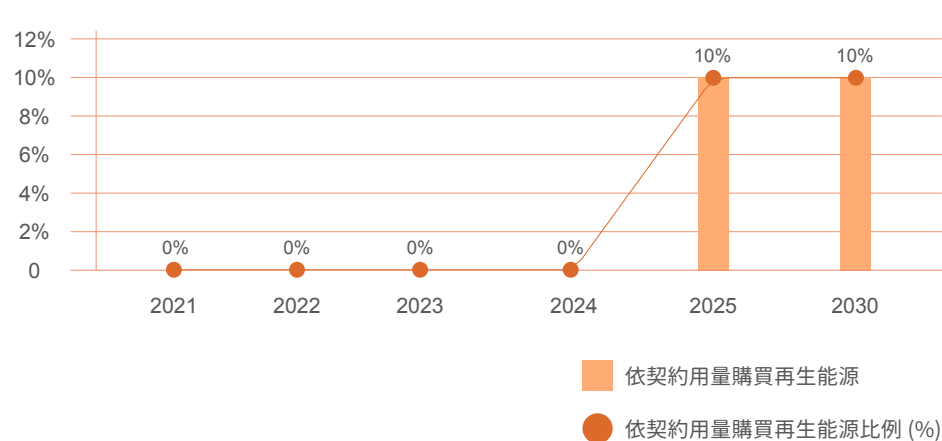
7

附錄

註 1:10 年節能目標，依據實際執行狀況調整。



註 2: 使用再生能源比例，視再生能源電廠供電釋出市況進行調整。



5.4 水資源管理



水資源管理

管理措施

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：全面檢討製程與日常用水的回收、節約，排水嚴格檢測。

- 管理措施：**
- (1) 統計內部用水量，與水資源的來源。
 - (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	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，屬中度水資源風險區，用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 2,479 噸，約佔水庫每日 0.17% 用水量，無取用地下水及地表水作為廠區水源，2021 年各廠區總自來水用水為 904.9 百萬公升，最近二年的用水量如下表：

項目	年度	2020 年		2021 年	
		精密園區	台中工業區	精密園區	台中工業區
用水量		781.5	122.2	767.9	137.0
合計		903.7 百萬公升		904.9 百萬公升	



1

2

3

4

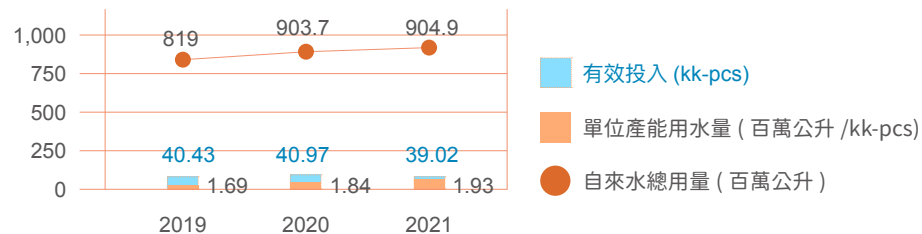
綠色生產

6

7

附錄

單位產能用水量



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

- 雨水及冷凝水收集再利用於澆灌設備使用。
- 洗滌塔水質加藥提高濃度，降低排放。
- 製程排放廢水再回收
 - 製程清洗水經 MBR 及 RO 處理後回收，供至次級水箱回收使用。
 - 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。
- 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。
- 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，污水回收率約 80%。
- 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。
- 不定期宣導員工節水觀念及資訊。



統計營運 2020~2021 年，精密園區廠年製程用水回收率查核皆維持 99% 以上。

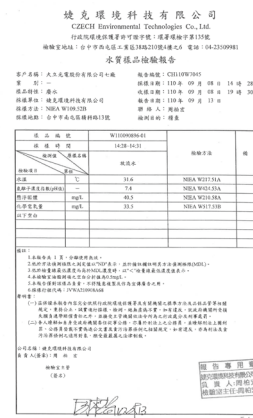
項目	年度	2020 年	2021 年
回收率		99.6%	99.6%

廢水管理措施

廠區針對廢水定期監控，排水水質優於法規標準，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，提交廢(污)水檢測申報表，函報當地環保主管機關核備。

2021 年期間無違反水汙防治法之罰鍰，廠區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水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 2017~2021 年間，COD(廢水化學需氧量)檢測數值低於園區標準值 300 mg/L，SS(廢水懸浮固體物)低於園區標準 250mg/L。

檢測項目	年度區域	2020 年				2021 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

- 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。



1

2

3

4

綠色生產

6

7

附錄

5.5 廢棄物管理

廢棄物管理

管理措施

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：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。

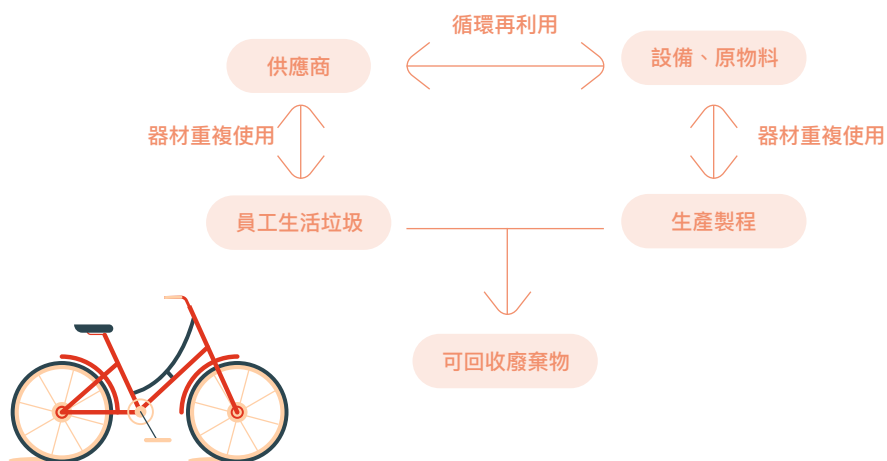
管理措施：(1) 實施轉廢為能，積極推動將產品廢棄物由焚化轉為製成輔助燃料棒。
(2) 訂定循環再利用指標，並逐年追蹤其達成情況。
(3) 將廢棄物分類統計後，檢討產出效率之下的廢棄物減量。

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、空間、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：可重複使用的包裝容器，不可重複利用的容器必須是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，讓每一位員工環安衛觀念與素養提升，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了 5 種以上的垃圾分類對地球環保永續經營多一分努力及社會貢獻。



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，2020 年焚燒處理之廢棄物占整體廢棄物達到 28.6%，2021 年已大幅降至 9.65%，廢棄物再利用比例亦從 71.4% 顯著提升到 90.35%，2020 年 5 種廢棄物處理方式至 2021 年更是衍生達 8 種（各種材質之資源回收合計為 1 種）。

轉廢為能：

公司於 2021 起，積極推動將產品廢棄物由焚化轉為製成輔助燃料棒，改善狀況有目共睹，2021 累計達 476.98 公噸；於持續努力下，預計 2022 年度可更為提升，將廢棄物持續轉換成再生能源，共同為地球盡一份心力

廢棄物區分	佔比	年度	2020 年		2021 年	
		危害性	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
		處理方式	清運量 (Ton)			
9.65% 不可回收廢棄物	9.60%	焚化 (掩埋) D-0299、 1801	368.26	—	262.32	—
90.35% 可回收廢棄物	32.25%	一般再利用 (含資源回收)	—	—	876.68	—
	27.78%	物理處理 D-1504	482.46	—	755.27	—
	17.54%	公告再利用 R-0201、 R-0701、 R0401	—	—	476.68	—
	2.47%	焚化 (蒸餾萃取) D-1703、 D-1799/ C 類 (有害)	94.04	—	41.75	25.27
	2.74%	熱處理 D-0901	128.64	—	74.53	—
	8.12%	公告再利用 R-0106 (廚餘)	214.05	—	220.7	—
合計			1287.45		2708.23	25.27
備註	C-0301: 廢液閃火點小於 60 度 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-0401: 廢玻璃 R-0106 廚餘畜牧 D-0901: 有機性汙泥 D-1801: 事業活動產生之一般性垃圾 D-1703 廢潤滑油 R-0201- 廢塑膠 R-0701: 廢木材					



1

2

3

4

綠色生產

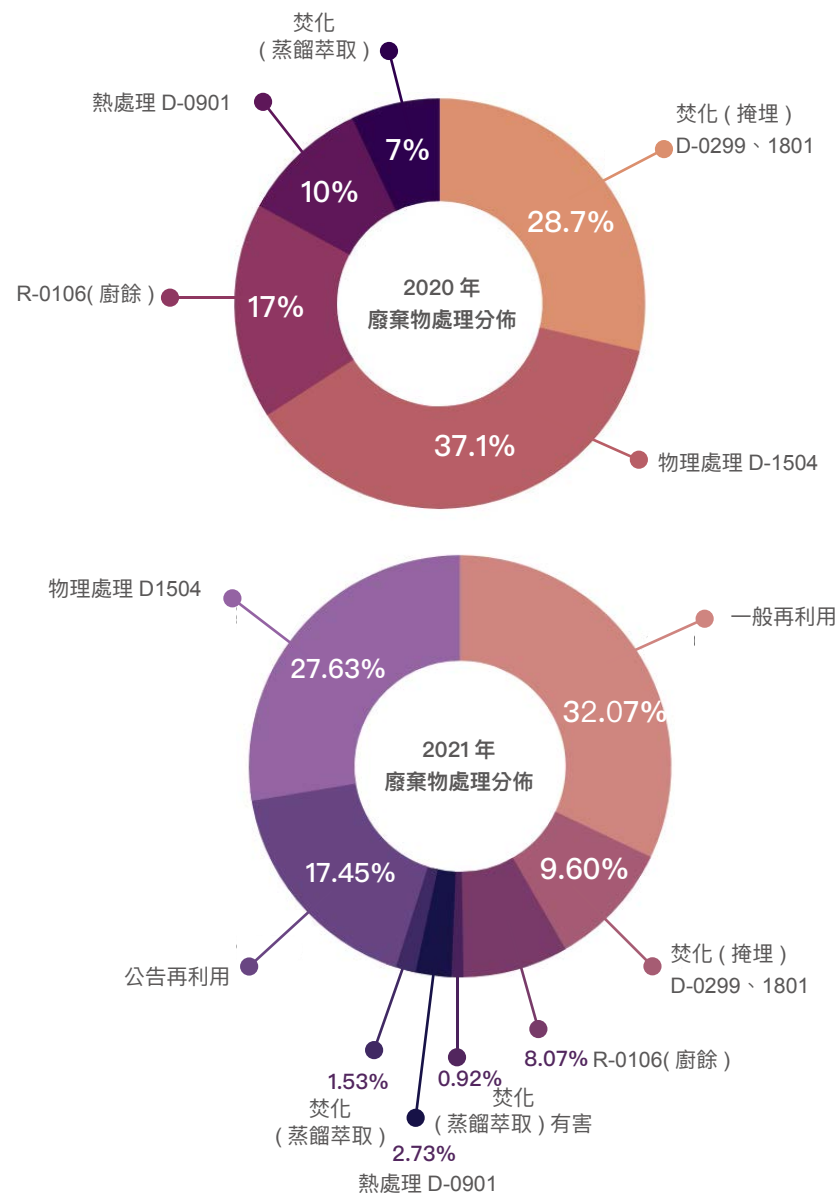
6

7

附錄

大立光 2021 年政策：「資源循環再利用」下，回收再利用總重達 2,000 公噸，已達標。

大立光 2022 年目標政策：「資源循環再利用」下，期望回收比例達 92%。



2021 年焚化掩埋廢棄物占整體廢棄物比例已從 2020 年 28.60% 大幅降低至 9.60%，並且產出量亦同時由 368.26 噸降至 262.32 噸，也是大立光在 2021 年最顯著的改善成效。

5.6 空氣污染防制

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，2021 年無違反空氣汙染防制法之罰鍰。

空污設備最佳化

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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) 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
2020 實際總量 77.361 噸，2021 實際總量 70.447 噸

5.7 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 2 種主要作業模式：

- (1) 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。
- (2) L 類部品使用鋁材裝載物件放入壓克力箱內，使用完畢後轉回水洗，循環使用。

鋁材於循環使用後的變形問題，會啟動修繕機制，整修率達 98.71% 上述搭配塑膠物流箱於各廠區流通，皆可循環再利用。

公司成品

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，因跨國出貨未回收取回，但實際面，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。



1

2

3

4

綠色生產

6

7

附錄



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。

5.8 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。

廠區綠化及有機堆肥

各廠區均有大面積的樹木植栽，利用回收每日員工飲用後的咖啡渣及廠區清掃的落葉製作有機肥料，有助於維持土壤結構和增加其養分容量，其無毒、容易被生物分解的特性，也減少環境汙染危害，提升對土地的友善性。而樹木所散發出的「芬多精」這個成分，更有廣為周知的森林浴所帶來的消除壓力、恢復精神效果，將它融入每天的生活當中，也有助於提升員工身心健康。

植樹計畫

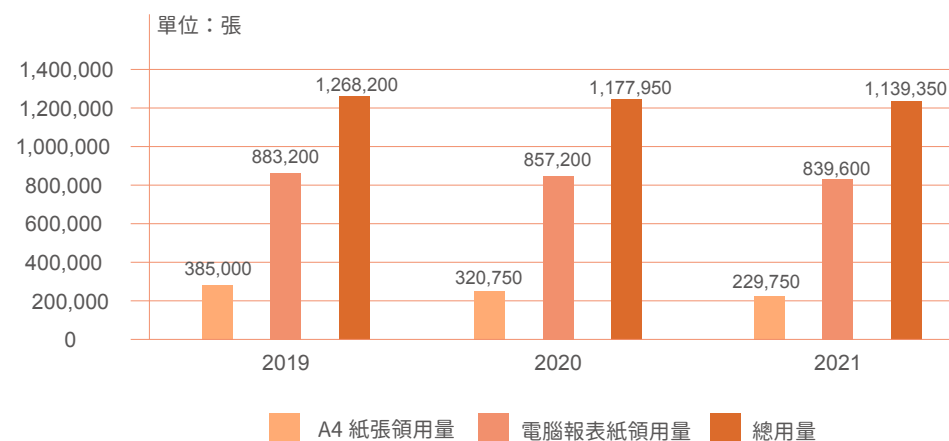
近代的全球暖化議題，溫室氣體是幾乎所有科學家公認的全球暖化的原兇之一，有效地減少地球上溫室氣體的存量便成為大家共同努力的目標。為此，大立光於彰化縣大村鄉 9.4 公頃農牧用地，一步一腳印的進行植樹造林計畫。除保留該區域原生樹種如樟樹、相思樹、毛朴、九芎外，並優先選種台灣欒木、光臘樹等台灣原生樹種。

以台灣欒木、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，2021 年種植台灣欒木已達 3,200 棵。2022 年計畫種植落羽松 200 棵、光臘樹 800 棵之外，更規劃魚池區、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。



節約用紙量及推動 E 化簽核

以紙張使用為例，定期追蹤此項資源用量情形，針對用紙量大宗之業務，推廣資訊無紙化作業，影印區域設置回收專區、定期安排機密、個資文件水銷回收利用，減少用紙用量，2019 年開始每年節省用紙量，平均每年可減少 4 萬張紙本聯單的列印需求，提高整體業界廢棄物申報正確性及效率。



1

2

3

4

綠色生產

6

7

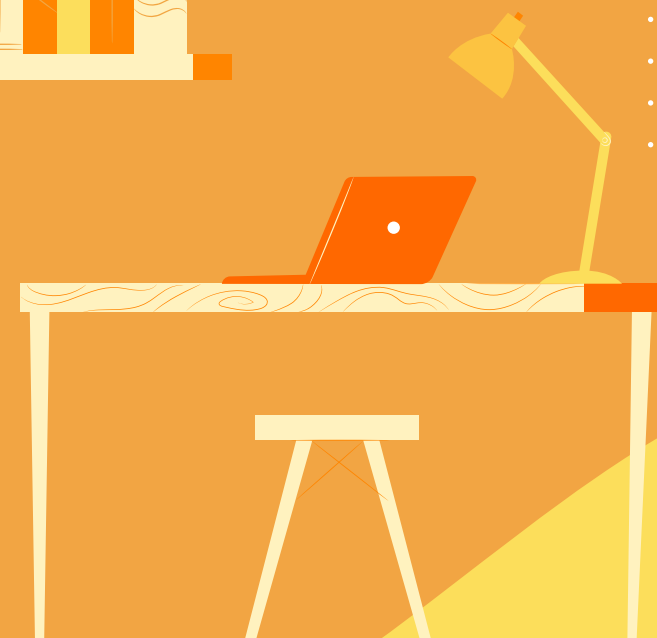
附錄



6

友善職場

Friendly Workplace



- ▼ 6.1 人才政策與承諾
- ▼ 6.2 厚植人才
- ▼ 6.3 人才培訓
- ▼ 6.4 重視人權
- ▼ 6.5 薪酬福利
- ▼ 6.6 關懷與溝通
- ▼ 6.7 職業安全衛生
- ▼ 6.8 健康促進



6

友善職場

面對友善職場：員工關懷與照護的議題，大立光對友善職場與勞資和諧的人員管理各項的短中長期指標如下表：

短期指標 (2021~2022 年)	中期指標 (2023~2026 年)	長期指標 (2027 年以後)
勞資關係		
總離職率：<15%	<13%	<13%
台籍新進留任率 (滿 3 個月) : 75%	留任率 (滿 3 個月) : 78%	留任率 (滿 3 個月) : 80%
訓練發展		
職前訓練專班每年 1 期 (6 個月) , 完訓人數 ≥15 人	每年 1 期 (6 個月) , 完訓人數 ≥17 人	每年 1 期 (6 個月) , 完訓人數 ≥20 人
初次晉升管理職人數 : 6.0%	晉升管理職人數 : 6.5%	晉升管理職人數 : 7.0%
人平均訓練時數 19H 新人訓練測驗通過率 100%	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%
人權維護		
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
員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 件	員工申訴 / 調解案件 1 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%
安全衛生		
各部門危害辨識與風險評估達成率 100%	各部門危害辨識與風險評估達成率 100%	各部門危害辨識與風險評估達成率 100%
高風險作業人員訓練達成率 100%	高風險作業人員訓練達成率 100%	高風險作業人員訓練達成率 100%
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 (不含死亡) ≤5 件 / 年	員工重大職業災害 (不含死亡) ≤4 件 / 年	員工重大職業災害 (不含死亡) ≤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 ≤3 失能傷害嚴重度 ≤30	失能傷害頻率 ≤2.8 失能傷害嚴重度 ≤28	失能傷害頻率 ≤2.5 失能傷害嚴重度 ≤25

重大議題目標與績效：人才發展與永續

大立光承諾為建立友善職場：員工關懷與照護的環境，善盡人才的選聘用留的責任，成為企業永續發展與持續成長的動力，依據上述勞雇關係、訓練發展、人權維護與道德與健康安全的重要項目，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)，以留住適任穩定與有發展與潛力的人才，確保企業永續的競爭力。

2021 年績效目標	2021 年達成度	2022 年績效目標
勞資關係		
員工溝通：意見回饋結案率 100%	結案率 100% →達成	意見回饋結案率 100%
總離職率：<15%	14.9% →達成	總離職率：<15%
台籍新進留任率 (滿三個月) 75%	75 % →達成	台籍新進留任率 (滿三個月) 75%
訓練發展		
職前訓練專班每年期 (6 個月) 結訓人數 >15 人	職前訓練專班每年期 (6 個月) 結訓人數 >15 人 →達成	職前訓練專班每年期 (6 個月) 結訓人數 >15 人
每人平均訓練時數 :19H	平均訓練時數 :19H →達成	每人平均訓練時數 :19H
新人訓練測驗通過率 100%	100 % →達成	新人訓練測驗通過率 100%
人權維護		
職場不法侵害 / 霸凌 0 件	0 件 →達成	職場不法侵害 / 霸凌 0 件
員工申訴 / 調解案件 1 件	1 件 →達成	員工申訴 / 調解案件 1 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%
安全衛生		
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
新人參與教育訓練達 100%	100% →達成	新人參與教育訓練達 100%
健康檢查參與率 90%	90% →達成	健康檢查參與率 90%
重大職業災害 ≤ 5 件 / 年	3 件 / 年 →達成	員工安全事故 (不含死亡) ≤5 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 ≤ 3 失能傷害嚴重度 ≤ 30	失能傷害頻率 2.25 →達成 失能傷害嚴重度 27 →達成	失能傷害頻率 ≤3 失能傷害嚴重度 ≤30

註：1 失能傷害頻率 (FR)=(失能傷害次數 × 100,000)/ 總經歷工時
2 失能傷害嚴重度 (SR)=(失能傷害損失日數 × 100,000)/ 總經歷工時



1

2

3

4

5

友善
職場

7

附
錄

6.1 人才政策與承諾

本公司為促進勞資和諧，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，以及營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的多元平等工作環境。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，留任適任的好人才，成為公司永續發展的成長夥伴。

不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業機會。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、客觀的績效考核與調薪作業。

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、健全的福利制度以及公開透明之利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，營造溫馨和諧的工作氛圍，為建立永續經營奠定深厚的基石。

企業永續發展政策

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

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

6.2 厚植人才



勞資關係

管理措施

目標與標的：人才為公司重要資產，吸引及留任傑出人才，積極提升產能及營運規模，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、提生產品品質與量能。

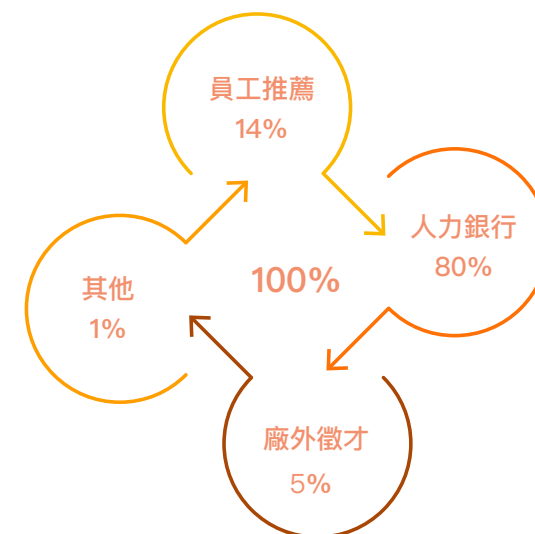
- 管理措施：**
- (1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、提供多元的福利項目。
 - (2) 依照法定的退休制度，藉由此凝聚大立員工的向心力。
 - (3) 吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。

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，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。

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，2021 年內部職缺的遞補率為 77.7%，因增加內部職缺訊息曝光管道，較 2020 年提升，進行人才招募流程。2021 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，其成效較佳者前四名與百分比如右圖 ▶



2021 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，機台自動化程度，以創造獲利成長。

(1) 截至 2021 年 12 月大立光人數為 7,131 人，最近二年人力結構分布如下表：

類別	項目	2020 年				2021 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	3,206	44.66%	2,110	29.40%	2,948	41.34%	2,185	30.64%
	管理	242	3.37%	640	8.92%	247	3.46%	661	9.27%
	研發	132	1.84%	848	11.81%	157	2.20%	933	13.08%
合計		3,580	49.87%	3,598	50.13%	3,352	47.01%	3,779	52.99%
總計		7,178				7,131			
本國	30 歲以下	472	6.58%	1,301	18.12%	534	7.49%	1,515	21.25%
	31~50 歲	1,128	15.71%	2,197	30.61%	1,120	15.45%	2,177	30.53%
	51 歲以上	21	0.29%	28	0.39%	19	0.27%	27	0.38%
外籍	30 歲以下	1,435	19.99%	21	0.29%	1,268	17.78%	21	0.29%
	31~50 歲	524	7.30%	51	0.71%	429	6.02%	39	0.55%
	51 歲以上	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
小計：		3,580	49.87%	3,598	50.13%	3,352	47.01%	3,779	52.99%
總計：		7,178				7,131			

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。

2021 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。



(2) 最近二年男女性同仁新進與離職比例

類別	年度 項目	2020 年				2021 年			
		男女人數比例				男女人數比例			
		女性	比例	男性	比例	女性	比例	男性	比例
新進 (本國)	30 歲以下	231	23.7%	560	57.6%	218	19.3%	553	48.9%
	31~50 歲	66	6.8%	81	8.3%	94	8.3%	141	12.4%
	51 歲以上	0	0%	1	0.1%	0	0%	0	0%
新進 (外籍)	30 歲以下	28	2.9%	4	0.4%	121	10.7%	3	0.3%
	31~50 歲	0	0	2	0.2%	1	0.1%	0	0%
	51 歲以上	0	0	0	0	0	0%	0	0%
小計：		325	33.4%	648	66.6%	434	38.4%	697	61.6%
總計：		973 人 /100%				1,131 人 /100%			
離職 (本國)	30 歲以下	177	18.5%	328	34.2%	158	12.9%	344	28.0%
	31~50 歲	108	11.3%	111	11.6%	145	11.8%	178	14.5%
	51 歲以上	2	0.2%	1	0.1%	2	0.2%	1	0.1%
離職 (外籍)	30 歲以下	192	20.0%	4	0.4%	289	23.5%	3	0.2%
	31~50 歲	27	2.8%	8	0.8%	96	7.8%	12	1.0%
	51 歲以上	0	0%	0	0	0	0%	0	0%
小計：		506	52.8%	648	66.6%	690	56.2%	538	43.8%
總計：		958 人 /100%				1,228 人 /100%			

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。大立光的員工男女比例中是相當平衡的。

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 2021 年聘雇 58 名身障者（依法尚缺 2 名），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，2021 年無發生勞資糾紛而導致損失之情形。



1

2

3

4

5

友善職場

7

附錄

6.3 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

2021年員工總訓練時數37,951小時，年度每人總平均受訓時數為18.24小時。因線上課程以影片為主，目前系統無記錄觀看時間的功能與次數，故下列統計不包含員工使用線上學習的時數與人次。最近二年的員工平均訓練時數統計如下表：

項目	2020年				2021年			
	性別	時數	人次	平均	性別	時數	人次	平均
行政職	男	759.9	117	6.49	男	876	128	6.84
	女	441.2	87	5.07	女	589	94	6.27
研發職	男	2,190.5	168	13.04	男	1,796.5	177	10.15
	女	221.5	28	7.91	女	424	43	9.86
維修職	男	2,037	101	20.17	男	1,746.5	88	19.85
	女	30	1	30	女	0	0	0
製造職	男	12,330.6	798	15.45	男	12,200.5	675	18.07
	女	10,775.4	909	11.85	女	8,165	489	16.70
品保職	男	1,609.2	147	10.95	男	3,083	147	20.97
	女	2,141.4	285	7.51	女	9,070.7	240	37.79
小計：		32,536.1	2,641	12.32	小計：	37,951.3	2,081	18.24

績效管理與員工發展

(1) 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、結果面及人格特徵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。

2021年度新人應考核人數為1,006人(台籍新進人數)，共748人參與年度績效考核，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 考核 職務別	2019年總人數 台籍新進：1,210人				2020年總人數 台籍新進：939人				2021年總人數 台籍新進：1,006人			
	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	193	11	15.95	0.91	178	15	18.96	1.60	222	31	22.07	3.08
行政職	15	15	1.24	1.24	18	19	1.92	2.02	16	22	1.59	2.19
直接人員	280	223	31.40	18.4	311	158	33.12	16.83	290	167	28.83	16.60
合計：	488	249	48.60	20.58	507	192	53.99	20.45	528	220	52.49	21.87

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%。

6.4 重視人權

多元平等

管理措施

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。

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。



1

2

3

4

5

友善職場

7

附錄

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。

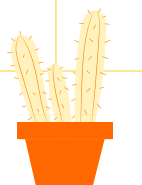
承諾：100% 符合相關勞動法規要求。管理措施有制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。

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。

項目	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。
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。	連續出勤、例假日出勤追蹤。 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，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訊。	建立公司安全文化與打造友善工作環境
管控措施	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。	
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，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測驗、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，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)

在 2020 年受訓人數為 939 人 (台籍新進人數)，受訓通過率 100%。

在 2021 年受訓人數為 1,006 人 (台籍新進人數)，受訓通過率 100 %。

2022 年受訓通過率的目標仍持續訂於 100%，期望員工都能充分了解勞動人權。

年度	受訓人數	受訓通過率
2020	939	100%
2021	1,006	100%



最近二年各項人權指標落實情形

2020 年				2021 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

6.5 薪酬福利

薪酬福利與晉升管道

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」。

承諾：完善員工福利，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。



1

2

3

4

5

友善職場

7

附錄

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。除了晉升的薪資調整外，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、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：

單位 (新台幣：元)

年度	薪資平均數	薪資中位數	非擔任主管職務之全時員工人數
2019	1,391,764	751,540	6,443
2020	1,259,131	779,351	6,877
2021	1,145,942	842,139	6,784

近三年各類職務的女男平均月薪與月薪比率如下表

類別 項目	項目	2020 年		2021 年	
		女：男 月薪比率	女：男 月薪比率	女：男 月薪比率	女：男 月薪比率
職類	生產職	1 : 1.21	1 : 1.78	1 : 1.22	1 : 1.76
	管理職	1 : 1.03	1 : 1.23	1 : 1.03	1 : 1.25
	研發職	1 : 1.25	1 : 1.71	1 : 1.25	1 : 1.76

註：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

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。

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 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。

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。

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 年共有三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 年共有六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。

員工其他福利如下表：

津貼補助部分	其他福利
<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 	<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，退休資格：

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。

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。

· 最近二年申請退休人數：2020 年申請退休 3 人，2021 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。
最近二年男女申請留職停薪人數與 2021 年復職人數 69 人統計如下表：

類別項目	2019 年			2020 年			2021 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)	231	531	762	251	557	808	436	965	1,401
實際申請人數 (B)	64	10	74	91	11	102	112	6	118
申請率 (B/A) (%)	27.7	1.9	9.7	36.3	2.0	12.6	25.7	0.6	8.4
年度待復職人數 (C)	87	8	95	78	11	89	77	6	83
實際申請復職人數 (D)	52	6	58	48	6	54	66	3	69
復職率 (D/C) (%)	59.8	75	61.1	61.5	54.5	60.7	85.7	50	83.1
上一年度復職人數 (E)	29	6	35	52	6	58	48	6	54
上一年度復職滿一年人數 (F)	27	5	32	45	5	50	39	5	44
留任率 (F/E) (%)	93.1	83.3	91.4	86.5	83.3	86.2	81.3	83.3	81.5

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 = 2017 年 + 2018 年 + 2019 年
2020 年符合育嬰假申請資格人數 = 2018 年 + 2019 年 + 2020 年
2021 年符合育嬰假申請資格人數 = 2019 年 + 2020 年 + 2021 年

6.6 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，其勞資雙方代表人數如下表：

溝通組織名稱	勞方代表	津貼補助部分
勞資會議	5	5
職業安全衛生委員會	19	23
職工福利委員會	12	1
勞工退休準備金監督委員會	8	2

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



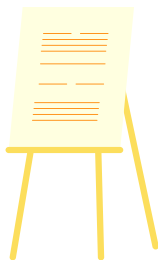
勞資會議反應員工意見

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，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。

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、報復或其他僱傭決策。

2021 年共 44 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)。

年度	反應件數	結案件數
2020	56	56
2021	44	44

6.7 職業安全衛生

安全衛生

管理措施

目標與標的：針對風險與機會進行評估、改善或管制，提升職安衛績效

承諾：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。

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，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。促進良好參與諮詢與溝通管道。



工作環境與安全保護

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。安衛室編列足額人員與其法定證照的專業安衛人員數如下表：

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)	13
護士	7
安衛業務主管(甲種)	32
防火管理員	18
急救人員	154



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、法定報備以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、環境的損傷與衝擊降至最低。

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，2021年參與安衛教育訓練班次、人數與時數如下表：

訓練類別	班次	人數	時數	總時數
新進員工安衛教育訓練	114	1,131	8	9,048
在職員工安衛教育訓練	64	5,138	3	15,414
安衛內部稽核員教育訓練	1	49	3	147
緊急應變教育訓練	9	275	4	1,100



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年各廠區安排16梯次作業環境測定，2021年累計安排18梯次，皆無發現異常情形。

年度	作業環境測定
2020	16
2021	18



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、疏散逃生路線圖、緊急應變管理程序。

消防與維生監控：消防系統、氣體監測系統、緊急排煙系統、監視與錄影系統、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。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。

2021 年職災通報 32 件，FR=2.25、SR=27、FSI=0.25

職業傷害比率 / 指數	2020	2021
通報件數	35	32
失能傷害頻率 (FR)	2.42	2.25
失能傷害嚴重率 (SR)	12	27
綜合傷害指數 (FSI)	0.17	0.25
職業傷害造成死亡比率	0	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
 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
 2021 年數件個人因素累積較長工傷假，故造成傷害嚴重率及傷害指數較高原因



內部安全衛生查核

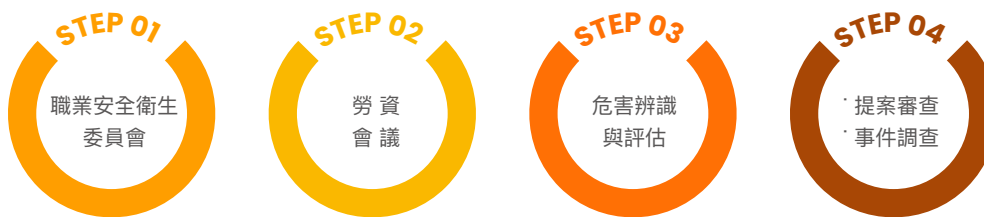
為使人員對機械、設備及安全衛生事項實施內部自動檢查，以消除潛在作業危害，安衛室針對各單位日常作業進行五大重點稽核，包括化學品、機械設備、現場環境、消防設備及廢棄物處置等。

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%。

2021 年針對公司 17 個現場部門進行查核，共計開立 293 件缺失事項，經分析統計前三大類型依序為：化學品 54.6%、現場環境 20.8% 及消防設備 14.0%。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
2020	17	179	47.90%	19.60%	9.50%
2021	17	293	54.60%	20.80%	14%

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。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。2021 年共計有 42 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。全年度 12 個部門參與，共計鑑別 810 件危害因子，並完成制訂因應管制措施。



6.8 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
(1) 流行性疾病預防教育宣導公告 (2) 防疫觀念宣導 (3) 癌症篩檢 (4) 肝炎篩檢 (5) 疫苗接種安排 (6) 醫用口罩免費贈與員工使用	(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) 防疫期間避免電梯群聚，建議多走樓梯，加強心肺能力及免疫力
健康飲食	健康管理
(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

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。

最近二年健康健查類別項目與參與人數如下表：

年度 項目	2020年		2021年	
	檢查項目	參與人數	檢查項目	參與人數
一般健康檢查		4,723		4,464
特殊健康檢查 (粉塵、噪音)	依據勞工健康保護規則	87	依據勞工健康保護規則	237

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983人次參與健康諮詢服務。

健康風險分 1-4 級管理

1 級管理 :4,262

健康檢查結果項目全部正常，且醫師判定無異常者。

3 級管理 :0

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

2 級管理 :202

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。

4 級管理 :0

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 __15__ 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。



1

2

3

4

5

友善
職場

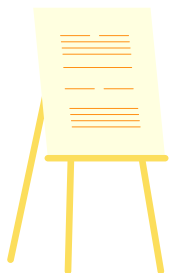
7

附
錄

新興傳染病防疫方案

公司認為健康的員工是企业正常營運的棟樑，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：

- 設置體溫量測站，並放置酒精供員工消毒
- 餐廳內設置隔板減少飛沫傳染
- 辦公室區域增設隔間設施，人員分流上班
- 設置防疫通報系統，即時回報及追蹤疫調人員
- 訪客入廠線上申請，事先掌握接觸史及相關足跡，並要求全程配戴口罩
- 上呼吸道感染症狀者，另給 3 天有薪防疫假，減少傳染風險
- 會議室添購視訊設備，降低接觸風險
- 定期配發免費醫用口罩
- 因應 COVID-19 確診 / 類確診案例，廠房清消毒處置流程優化



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。

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。

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，並控卡相對勞累工作人員會有輪替安排。

需長期使用顯微鏡進行外觀檢驗人員，陸續導入影像輔助檢查設備，減少人工作業，並於年度健康檢查追蹤此類員工視力狀況。

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，並通報廠護與安衛室進行人因風險鑑別及研擬改善方案。

母性健康保護與與管理

在母性健康保護除依法「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天外，若撫育幼嬰的需要，男女雙方均可申請育嬰留職停薪假等；同時，公司內部設置哺(集)乳室，方便分娩後返回工作崗位的女員工依法到哺(集)乳室哺(集)母乳，並放入冰箱，下班時攜回家中讓幼兒吸食。

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，更定期發放問卷及請產假前給予孕期及育兒資訊。



1

2

3

4

5

友善
職場

7

附
錄

7

社會共榮

Shared Prosperity with Society



- ▼ 7.1 政策與管理體系
- ▼ 7.2 社會公益活動

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。另公司董事會已於 2021 年決議捐贈財產成立基金會，待基金會設立完成後，將以更直接方式推廣弱勢關懷，積極實踐企業公民責任。

7.1 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- 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：

(1) 環境保護

透過製程優化、廢棄物管理、空 / 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 / 環境永續之理念。

(2) 友善職場

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。

(3) 照護員工

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、反貪腐及賄賂、公平交易、申訴程序等內部辦法，並設立管理機制，以保障同仁權益為使員工意見充分表達，各廠區皆設有「執行長信箱」，並建立個人資料保護機制，避免當事人遭受不公平對待，致力維持良好勞資關係。

(4) 社會共榮

參與公益活動，關懷社會弱勢族群。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。同時為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。

(5) 誠信經營

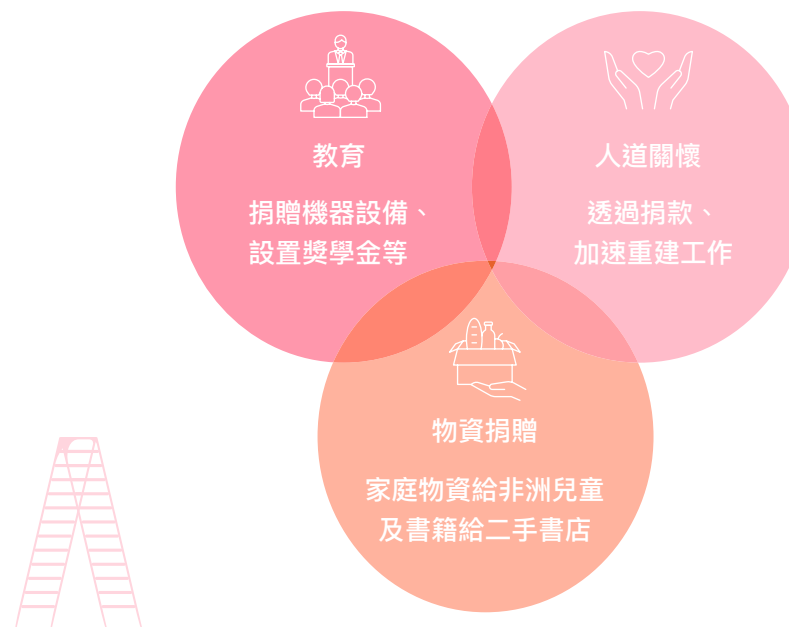
公司治理機制及架構透明化善盡企業公民責任。訂定「誠信經營守則暨檢舉申訴辦法」落實公司誠信經營政策，建立良好治理制度。

(6) 全員參與

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。

7.2 社會公益活動

ESG 在社會公益活動的運作方向與推廣措施



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。

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。

社會公益：

針對社會重大災難，捐助賑災款項或提供必要資源。

關懷弱勢：

由大立光不定期及所屬同仁，舉辦二手家庭物品募集活動，鼓勵所屬同仁捐贈二手衣物、袋子、書籍及家庭物資等，經整理後再捐贈予原住民、非洲及南亞等區域，啟動愛心循環，給予需要弱勢團體或家庭資助。其他物品亦採愛心義賣方式供員工認購，並將義賣所得款項全數捐贈予社福團體，以發揮最大剩餘價值。



另大立光董事會於 2021 年決議捐贈財產成立基金會，待基金會設立完成後，將以更直接方式推廣弱勢關懷，積極實踐企業公民責任。

參與外部組織

1. 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。
2. 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

社會公益活動



1. 持續舉辦校園座談：

年度	2019	2020	2021
校園座談場次	8	13	20
參加人數	675	1,125	2,705

2. 持續贊助清華、成大、中興等大學獎助學金

大立光攜手清華、成大及中興大學培育未來領導人才，每一年一次針對優秀學生舉辦獎學金徵選活動，為社會人才永續盡一份心力。



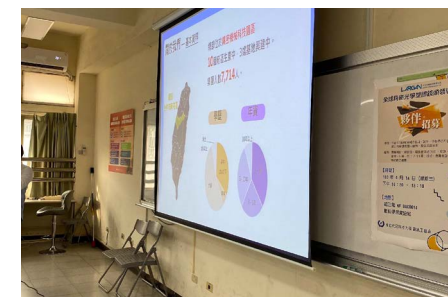
2019~2021 年捐贈明細：



年度	月份	捐贈明細
2019	7 月	中興大學獎助學金：10 萬元
	8 月 / 10 月	成功大學動手做獎助計畫：115 萬元
	11 月	二手家庭物品募集活動：67 箱
2020	1 月	成功大學動手做獎助計畫：113 萬元
	8 月	中興大學獎助學金：10 萬元
	9 月	防疫捐助金：10 萬元
	11 月	清華大學動手做獎助計畫：100 萬元
2021	12 月	成功大學機具維護費：120 萬元
	4 月	台大化工系獎學金：5 萬元
	7 月	捐贈台中榮總防疫物資： N95 口罩 5000pcs 防護衣 5000pcs
	9 月	中興大學獎助學金：10 萬元



校園徵才 1



校園徵才 2



1

2

3

4

5

6

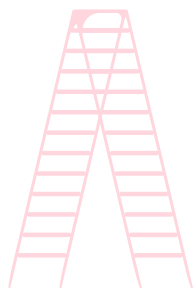
社會共榮

附錄

最近二年職業訓練與媒合：



年度	職業訓練與媒合
2020	<p>勞動部勞動力發展署中彰投分署：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 媒合技能培訓班 30 人2. 自辦產訓專班 9 人3. 產學訓計畫 10 人(勤益科技大學)4. 青年就業旗艦計畫 50 人 <p>教育部：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 嶺東科技大學產學班 22 人2. 中州科技大學產學班 7 人3. 青年就業領航計畫 12 人
2021	<p>勞動部勞動力發展署中彰投分署：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 媒合技能培訓班 26 人2. 自辦產訓專班 22 人3. 勤益科大產學計畫7人(勤益科技大學)4. 青年就業旗艦計畫 95 人 <p>教育部：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 嶺東科技大學產學訓 15 人2. 青年就業領航計畫 3 人



1

2

3

4

5

6

社會共榮

附錄

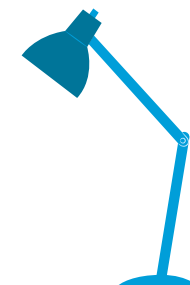
附錄 1：CSR 績效

永續性指標	單位	2019 年	2020 年	2021 年
公司治理與誠信經營				
無主管或員工違反誠信原則	件	0 件	0 件	0 件
無違反公司法或稅務法規	件	0 件	0 件	0 件
通過 2021 ESG 永續報告書查證	通過	無	通過	通過
客戶滿意與永續供應鏈				
客戶滿意度維持 90 分以上	件	90	93.7	92.3
供應商評價維持	平均 92 分以上	92	93.2	96.5
無違反產品或公平交易法規 0 件	件	0 件	0 件	0 件
產品品質創新的最佳通訊鏡頭廠商				
產品研發費用佔營業額 5~10%	%	6.2	6.78	7.67
當年度新產品專利通過	件	247	303	310
每年通過品質管理系統 ISO 9001 /IATF 16949	通過	通過	通過	通過
無違反產品標示或專利法規 0 件	件	0 件	0 件	0 件
節能減碳的綠色生產者				
節省用電量：100 萬度	度數	100 萬度	100 萬度	113.8 萬度
溫室氣體排放減量：4,518	噸 -CO ₂ 當量	4,100	4,200	4,518
無違反廢棄物環保法規 0 件	件	0 件	0 件	0 件
無違反空污環保法規 0 件	件	0 件	0 件	0 件
無違反污水排放符合法規 0 件	件	0 件	0 件	0 件
和諧的勞資關係與友善職場				
員工溝通：意見回饋結案率 100%	%	100%	100%	100%
台籍新進留任率 (滿三個月) 75%	%	70%	72%	75%
每人平均訓練時數：15H	H/ 小時	15.4H	12.3H	18.2H
新人訓練測驗通過率 100%	%	100%	100%	100%
職場不法侵害 / 霸凌 0 件	件	0 件	0 件	0 件

永續性指標	單位	2019 年	2020 年	2021 年
和諧的勞資關係與友善職場				
員工申訴 / 調解案件 0 件	件	0 件	0 件	1 件
員工職業道德訓練完成率 100%	%	100%	100%	100%
通過 ISO 45001 職安衛系統驗證	通過	通過	通過	通過
新人參與職安教育訓練達 100%	%	100%	100%	100%
健康檢查參與率 90%	%	90%	90%	90%
化學暴露造成職業病維持 0 件 / 年	件	0 件	0 件	0 件
重大工傷事故 (住院 3 天以上) ≤ 5 件 / 年	件	3 件	4 件	3 件
失能傷害頻率 ≤ 3	失能傷害件數 / 百萬工時	2.78	2.65	2.25
失能傷害嚴重率 ≤ 30	損失工作日數 / 百萬工時	29	28	27
職災死亡率 0 件 / 年	件	0 件	0 件	0 件
社會公益的推廣				
校園座談場次 17 場 / 年	場 / 年	18	18	20

附錄 2：GRI Standards 對照表

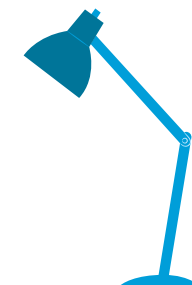
GRI 準則	揭露內容	章節	頁碼	備註
102-1	組織名稱、地址	2.1 公司簡介與治理	14	
102-2	活動、品牌、產品與服務	3.1 營運績效與挑戰	30	
102-3	總部位置	2.1 公司簡介與治理	14	
102-4	營運活動地點	2.1 公司簡介與治理	14	
102-5	所有權與法律形式	2.1 公司簡介與治理	14	
102-6	提供服務市場	3.1 營運績效與挑戰	30	
102-7	組織規模	2.1 公司簡介與治理	14	
102-8	員工與其他工作者資訊	6.2 厚植人才	54	
102-9	供應鏈	3.5 永續供應鏈	34	
102-10	組織與供應鏈的變化大	3.5 永續供應鏈	34	
102-11	預警方針與原則	2.2 風險管理 2.6 永續發展目標、計劃	19 26	
102-12	外部倡議	7.2 社會公益活動	66	
102-13	公協會的資格	7.2 社會公益活動	66	
102-14	決策者聲明	0. 最高經營階層聲明	3	
102-16	價值、原則、標準及行為規範	2.4 經營理念、誠信經營、 道德規範與法規遵循	23	
102-18	治理結構	2.1 公司治理	14	
102-40	利害關係人團體	1.3 利害關係人鑑別、溝通	6	
102-41	團體協約	6.5 關懷與溝通	23	無團體協約有勞資會議
102-42	鑑別與選擇利害關係人	1.3 利害關係人鑑別、溝通	6	利害關係人鑑別
102-43	與利害關係人的溝通方針	1.3 利害關係人鑑別、溝通	6	利害關係人溝通成效
102-44	提出關鍵議題與關注事項	1.4 重大性議題鑑別後排序	9	重大性議題鑑排序 / 回應
102-45	合併財務報表所包含的實體	1.1 報告書概要與範圍	5	
102-46	界定報告書的主題及邊界	1.1 報告書概要與範圍	5	
102-47	重大主題列表報導實務	1.4 重大性議題排序與回應	9	
102-48	資訊重編	1.1 報告書概要與範圍	5	



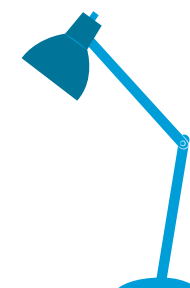
GRI 準則	揭露內容	章節	頁碼	備註
102-49	報導改變	1.3 ESG 組織與利害關係人鑑別、溝通分析	6	1. 新增政府機關為主要的利害關係人。 2. 重大性議題 2.1 合併：原勞雇關係與勞資關係，合併為「勞資關係」。 2.2 新增：「產品品質交期」、「股東權益」、「公司治理」、「薪資福利」、「訓練發展」、「收款條件」、「付款條件」、「安全衛生」、「節能減碳」、「水資源管理」、「廢棄物管理」共 11 項。
102-50	報告書期間	1.1 報告書概要與範圍	5	
102-51	上次報告書日期	1.1 報告書概要與範圍	5	
102-52	報告書週期	1.1 報告書概要與範圍	5	
102-53	聯絡人 (可回答報告書者)	1.1 報告書概要與範圍	5	
102-54	依循 GRI 準則的宣告	1.1 報告書概要與範圍	5	
102-55	GRI 內容索引	1.1 報告書概要與範圍	5	
102-56	外部保證與確信	1.1 報告書概要與範圍	5	
重大性議題		2. 法規遵循		
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.4 道德規範與法規遵循	23	
307-1	違反環保法規	5.1 環境政策與承諾 · 法規遵循	23	無違反環保法規紀錄
重大性議題		3. 道德倫理		
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4 道德規範與法規遵循	23	2021 年實施成效
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 道德規範與法規遵循	23	誠信經營防範方案



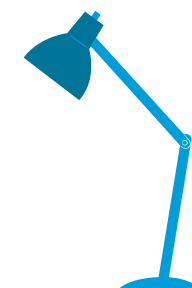
GRI 準則	揭露內容	章節	頁碼	備註
重大性議題				
4. 勞資關係				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
401-1	新進員工和離職員工	6.2 厚植人才：人力結構	54	含新進與離職員工
401-2	提供給全職員工			
401-3	育嬰假			
重大性議題				
5. 風險管理				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2.2 風險管理	19	
重大性議題				
6. 人權維護				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	6、友善職場 · 企業永續發展政策	54	承諾禁用童工
412-2	人權政策或程序的員工訓練	6.4 重視人權 · 受訓通過率	56	最近二年各項人權指標落實情形
經濟面				
重大性議題				
7. 經營績效				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-1	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 風險管理 3.1 營運績效與挑戰	19 30	最近三年的營運成果
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	3.1 營運績效與挑戰 · 綠色存款	30	
203-2	顯著的間接經濟衝擊			



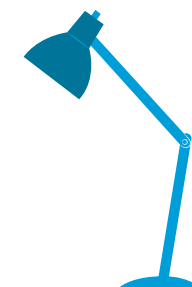
GRI 準則	揭露內容	章節	頁碼	備註
經濟面				
重大性議題				
8. 股東權益				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 風險管理 3.1 營運績效與挑戰	19 30	
重大性議題				
9. 付款條件				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 風險管理 3.1 營運績效與挑戰	19 30	
重大性議題				
10. 客戶隱私				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 客戶隱私	34	
重大性議題				
11. 產品品質及交期				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
102-2	活動、品牌、產品與服務	3.1 營運績效與挑戰 3.3 客戶經營與服務	30 33	
重大性議題				
12. 收款條件				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			



GRI 準則	揭露內容	章節	頁碼	備註
經濟面				
重大性議題 12. 收款條件				
102-9	供應鏈	3.5 永續供應鏈	34	
重大性議題 13. 供應鏈管理				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.5 永續供應鏈	34	供應商的評選 / 稽核評鑑
308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.5 永續供應鏈	34	
308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.5 永續供應鏈	34	
414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.5 永續供應鏈 · 供應商實施社會責任	34	供應商實施社會責任自評表回收
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動			
環境面				
重大性議題 14. 廢棄物管理				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.5 廢棄物管理	49	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理			
306-4	廢棄物的處置移轉			
重大性議題 15. 水資源管理				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
303-1	共享水資源之相互影響	5.4 水資源管理	47	
303-2	與排水相關衝擊的管理			



GRI 準則	揭露內容	章節	頁碼	備註
環境面				
重大性議題 16. 節能減碳				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
305-5	溫室氣體排放減量	5.2 氣候變遷與低碳製造	45	環境政策與承諾 溫室氣體排
301-1	所用物料的重量或體積	5.1 氣候變遷低碳製造 5.6 包裝材料改善	45	環境政策與承諾 單部品, 成品
301-2	使用的可再生物料		50	
301-3	回收的產品及其包材			
302-4	減少能源的消耗	5.3 再生能源與資源 節約 / 效率	46	環境政策與承諾
社會面				
重大性議題 17. 薪資福利				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應		
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
401-1	新進員工和離職員工	6.2 厚植人才：人力結構	54	含新進與離職員工
401-2	提供給全職員工的福利	6.5 薪酬福利	57	
401-3	育嬰假			
重大性議題 18. 訓練發展				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 人才培訓 · 各職類平均訓練時數 · 績效管理與員工發展	56	訓練體系與訓練計劃
404-2	提升員工職能及過渡協助方案數			

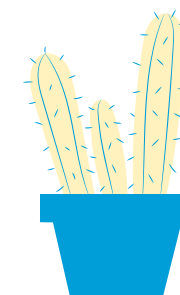


GRI 準則	揭露內容	章節	頁碼	備註
社會面				
重大性議題 19. 安全衛生				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
403-1	職業安全衛生管理系統	6.7 職業安全衛生 · 環境安全保護工作者 · 職業災害管理	60	職安衛生政策與措施 職業安全衛生體系 職業災害統計與通報
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通			
403-9	職業傷害			
403-10	職業病			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	6.3 人才培訓 · 各職類平均訓練時數 · 績效管理與員工發展	56	訓練體系與訓練計劃
404-2	提升員工職能及過渡協助方案數			
405-1	治理單位與員工的多元化	6.5 薪酬福利 · 各類職務的年薪與月薪 的女男比率	57	整體薪酬策略
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率			
重大性議題 20. 多元平等				
103-1	說明重要主題和其邊界	1.4 重大性議題鑑別與回應	9	
103-2	管理方式和內容			
103-3	如何評量管理的方式			
405-1	治理單位與員工的多元化	6.5 薪酬福利 · 各類職務的年薪與月薪 的女男比率	57	整體薪酬策略
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率			



附錄 3：SASB 對照表

代碼	會計指標	類別	測量單位	章節 / 章 – 頁碼
主題 產品安全				
TC-HW-230a.1	描述識別與解決產品中數據安全風險的方法	討論 / 分析	不適用	2.3 資訊安全 / 2-22
主題 員工多元性與包容性				
TC-HW-330a.1	(1) 管理人員、(2) 技術人員、 (3) 所有其他員工的性別 / 種族 / 族裔群體代表的百分比	定量的	百分比 (%)	6.2 厚植人才 近二年人力結構分布 / 6-54 (1) 管理人員：女 / 男比例 3.46% / 9.27% (2) 技術人員：女 / 男比例 2.20% / 13.08% (3) 其他人員：女 / 男比例 41.34% / 30.64%
主題 產品生命周期管理				
TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 可申報物質的產品， 所佔營收百分比	定量的	百分比 (%)	未使用
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 (%)	現行版本驗證要求，暫不適用
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 (%)	未使用
TC-HW-410a.4	報廢產品和回收電子產品廢物的重量，佔回收 之百分比	定量的	公噸 百分比 (%)	5.5 廢棄物管理 / 5-49 報廢產品回收比例：22.9% 電子產品廢物： 回收 755 件，未統計重量占比



代碼	會計指標	類別	測量單位	章節 / 章 – 頁碼
主題 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 (%)	3.5 永續供應鏈 /3-34 · 供應商實施社會責任 未向供應商實施第三方 RBA 驗證，僅針對原物料供應商，提供社會責任自評表。評核其對於環保、勞動人權與條件、安全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。
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	速度	3.5 永續供應鏈 /3-34 · 供應商實施社會責任 未向供應商實施第三方 RBA 驗證，僅針對原物料供應商，提供社會責任自評表。評核其對於環保、勞動人權與條件、安全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。
主題 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	3.5 永續供應鏈 ICP 測試報告 3-34
表 2：活動指標				
主題 產品生命周期管理				
TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量佔營收百分比	定量的	數字	3.1 營運績效與挑戰 /3-30 · 主要產品佔營收比重 產品銷售：97.57% 其他：2.43%
TC-HW-000.B	生產設施的面積	定量的	平方公尺 m ²	未統計
TC-HW-000.C	自有設施的生產佔百分比	定量的	百分比 (%)	未統計

附錄 4: 獨立保證意見聲明書



Independent assurance statement

Scope and approach

LARGAN PRECISION CO., LTD. ("LARGAN" or the "Company") commissioned DNV Business Assurance Taiwan ("DNV") to undertake independent assurance of the 2021 Sustainability Report (the "Report") for the year ended 31 December 2021.

We performed our work using DNV's assurance methodology VeriSustain™, which is based on our professional experience, international assurance best practice including International Standard on Assurance Engagements 3000 (ISAE 3000) and the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards.

The report also incorporates relevant sustainability reporting guidelines such as "HARDWARE Sustainability Accounting Standard 2018" which are recommended by SASB (Sustainable Accounting Standards Board) "Sustainable Industry Classification System™", and TCFD.

We understand that the reported financial data and information are based on data from the company's Annual Report and Accounts, which are subject to a separate independent audit process. The review of financial data taken from the Annual Report and Accounts is not within the scope of our work.

The Report has been prepared in accordance with the GRI Standards 'Core' option. We planned and performed our work to obtain the evidence we considered necessary to provide a basis for our assurance opinion. We are providing a 'moderate level' of assurance of the reporting principles for defining the sustainability report content and the quality as expressed in the GRI Standards.

Responsibilities of the Directors of LARGAN PRECISION CO., LTD. and of the assurance providers

The Directors of LARGAN have sole responsibility for the preparation of the Report. In performing our assurance work, our responsibility is to the management of LARGAN; however, our statement represents our independent opinion and is intended to inform all of LARGAN stakeholders. DNV was not involved in the preparation of any statements or data included in the Report except for this Assurance Statement.

We have no other contract with LARGAN and this is the 1st year that we have provided assurance. DNV's assurance engagements are based on the assumption that the data and information provided by the client to us as part of our review have been provided in good faith. DNV expressly disclaims any liability or co-responsibility for any decision a person or an entity may make based on this Assurance Statement.

Basis of our opinion

A multi-disciplinary team of sustainability and assurance specialists performed work at headquarters and site level. We undertook the following activities:

- Review of the current ESG issues that could affect LARGAN and are of interest to stakeholders;
- Review of LARGAN approach to stakeholder engagement and recent outputs;
- Review of information provided to us by LARGAN on its reporting and management processes relating to the Principles;
- Interviews with selected Directors and senior managers responsible for management of corporate responsibility issues and review of selected evidence to support issues discussed;
- Site visited to the Headquarter and plant in Taichung City, data checked from both locations to review processes and systems for preparing site level corporate responsibility data and implementation of corporate responsibility strategy;
- Review of supporting evidence for key claims and 2021 data in the report. Past two years' data reported in the report are not within the scope of our work. Our checking processes were prioritised according to materiality and we based our prioritisation on the materiality of issues at a consolidated corporate level;
- Review of the processes for gathering and consolidating the specified performance data and, for a sample, checking the data consolidation.

¹ The VeriSustain protocol is available on dnv.com



- An independent assessment of LARGAN's reporting against the Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards (Core Option).
- The verification was conducted based only on the Chinese version Report.

Opinion

On the basis of the work undertaken, nothing came to our attention to suggest that the Report does not properly describe LARGAN's adherence to the Principles. In terms of reliability of the performance data, in accordance with Moderate level assurance requirements, nothing came to our attention to suggest that these data have not been properly collated from information reported at operational level, nor that the assumptions used were inappropriate.

Observations

Without affecting our assurance opinion we also provide the following observations.

- Improving the structure for addressing the management approach of material topic.
- Strengthening the materiality assessment process by integrating the key issues raised from relevant management system, i.e., QMS, EMS and GHG management system, etc.
- Standard process for collecting data/information from operation and conducting audit to verify the accuracy of the data/information to improve the data reliability and accuracy is suggested.

Stakeholder Inclusiveness

The Company has identified the expectations of stakeholders through internal mechanisms in dialogue with different groups of stakeholders. The stakeholder concerns are well identified and documented. The significant ESG issues identified through this process are reflected in the Report.

Sustainability Context

Sustainability Report provides an accurate and fair representation of the level of implementation of related ESG policies, and meets the content requirements of the GRI Standards.

Materiality

The process developed internally has not missed out any significant, known material issues, and these issues are fairly covered in the Report. A methodology has been developed to evaluate the priority of these issues.

Completeness

The Report covers performance data against the GRI Standards core indicators that are material within the Company's reporting boundary. The information in the Report includes the company's most significant initiatives or events that occurred in the reporting period.

Accuracy and Reliability

The Company has developed the data flow for capturing and reporting its ESG performance. In accordance with Moderate level assurance requirements, we conclude that no systematic errors were detected which causes us to believe that the specified ESG data and information presented in the Report is not reliable.

For and on behalf of DNV Taiwan
Date: 04 August 2022

Nasa Chen
Lead Verifier
DNV – Business Assurance Taiwan

Statement Number: C545644-2021-CSR-TWN-DNV

David Hsieh
Sustainability Service Manager,
Greater China

DNV Business Assurance Taiwan is part of DNV – Business Assurance, a global provider of certification, verification, assessment and training services, helping customers to build sustainable business performance. www.dnv.com

LARGAN

