

7-1 人才政策與承諾

人才管理政策：建立友善的職場，奠定永續經營深厚的基石

管理方針

- 目標與標的：促進勞資和諧，吸引及留任傑出人才，提供具競爭力的薪酬福利與公平晉升，創造獲利成長，讓員工成為公司永續發展的夥伴。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，致力人權維護、健全訓練發展體系，建構多元開放的勞資溝通管道，健康安全的工作環境，以及溫馨和諧的工作氛圍。
- 管理措施：
 - (1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元的福利項目，及法定的退休制度，藉此吸引與留住適任人才。
 - (2) 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派提供公平就業、訓練等機會。
 - (3) 依法參加勞工保險、健康保險，提撥職工福利金辦理員工福利活動。
 - (4) 公平的薪酬福利與晉升、訓練發展，合理、客觀的績效考核與調薪作業。
 - (5) 重視人權維護，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益。
 - (6) 設立員工申訴管道，即時處理與解決員工的問題。

大立光遵守勞動相關法規，制訂「工作規則」與「職業安全衛生工作守則及安衛組織暨人員編制」並送主管政府機關核備在案，合法保障的勞動條件與維護員工安全衛生的權益，並遵循「RBA 責任商業聯盟行為準則」的規定，提供員工健康與安全的工作環境、建構多元開放的勞資溝通管道，搭配公平的薪酬與晉升、完整的訓練發展體系、培養員工職業道德與保護營業秘密、健全的福利制度以及營造溫馨和諧的工作氛圍，藉由公開透明之激勵獎金進與利潤分享制度，讓員工安心貢獻其能力與績效，與公司共同成長與發展，奠定永續經營深厚的基石。

● 企業永續發展政策

大立光在誠信經營的原則，員工有具『創新、專業、速度、彈性』的經營理念，努力落實以下永續發展的政策。



環境保護



照護員工



友善職場



社會共榮



誠信經營



全員參與

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

不聘用未滿 16 歲之童工	禁止任何形式的強迫勞動
尊重員工自由結社及集體談判權	禁止任何形式的歧視、騷擾與報復行為
提供合理的薪資福利	提供多元溝通管道，維持勞資和諧
提供安全的工作環境，並建立防範措施	保障身心障礙者就業機會

7-2 厚植人才

勞資關係政策：促進勞資和諧關係，吸引及留任傑出人才

管理方針

- 目標與標的：人才為公司重要資產，營造溫馨和諧的工作氛圍，吸引及留任傑出人才，培育不同職能領域員工，提升工作績效與品質，讓公司與員工共同成長與發展。
- 承諾：提供具競爭力的薪酬福利，吸引及留任傑出人才並培育不同職能員工。
- 管理措施：
 - (1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、多元豐富的福利項目。
 - (2) 依照法定的退休制度，藉此凝聚大立光員工的向心力。
 - (3) 吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。
 - (4) 營造溫馨和諧的工作氛圍，促進勞資和諧關係。

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

人才為公司重要資產，致力營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的工作環境。除依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗等核定薪資水準，招募適任穩定的人才，提出具產業競爭力的整體薪酬策略、人才培育與發展機制、績效考核與晉升、多元的福利項目與法定的退休制度等人員管理制度。

為確保勞動市場競爭力，公司設立薪資報酬委員會(3人)，每年召開兩次會議，討論董監酬勞及員工酬勞分配案，並提請董事會決議通過。薪資報酬委員會運作情形，可參閱大立光2024年報之說明資訊。

大立光每年度擬定營業計劃，各用人單位會擬定新年度的人力需求與方向，依實際需求向人力資源部門提出用人申請，由人力資源部門透過各種徵才管道發佈職缺訊息及內部轉調，同仁透過內部轉調提升專業能力，設置內部職缺專區，有助同仁依個人職涯規劃主動應試公司職缺。

2024年人才招募管道：人力銀行、校園徵才、員工推薦、政府就服站、就業博覽會、廠外紅布條、獵人頭公司、大學院校合作、線上徵才、內部徵才…等；持續鎖定招募有相關理工背景或是跨領域整合能力的頂尖人才，開發更高階規格鏡頭，加上裝載鏡頭數逐漸增加，故公司積極提升產能規模，機台自動化程度，以創造獲利成長。



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

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

大立光對於人才招募皆為正職，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。

2024 年無發生營運重大變化。如有發生重大營運變化，參照勞動基準法第十六條，將依法規定在職年資提前 10、20 或 30 日前預告之。

二、2024 年男女性同仁新進與離職比例

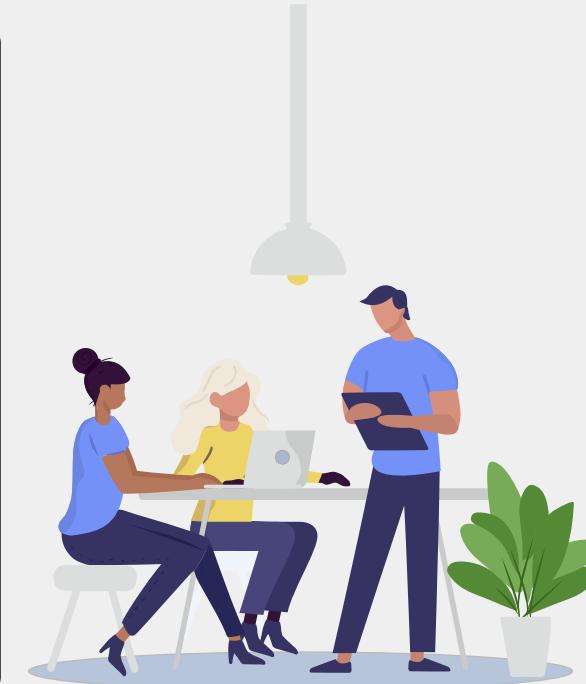
為鼓勵多元、促進平等的就業環境，面試時以人員能力及職務合適度作為考量，不因性別、宗教、種族、國籍、黨派而有所不同。惟依年齡或性別劃分，有離職率不均的情形，可能顯示工作場所存在著不合理或潛在不公平的現象。故新進率與離職率以該類別人數為計算基準，以利於不同類別間比較。

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

三、2024 年非員工資訊

廠區營運另將團膳、保全、宿舍管理工作委外承攬，說明如下：

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



● 僱用身心障礙者

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

● 2024 年勞資糾紛或檢查而導致損失：1 件

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

處置措施：

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

7-3 訓練發展

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

● 進修及訓練制度

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



● 員工平均訓練時數

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

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

註：年度平均時數 = 年度小計總時數 / 當年度的年底員工人數

● 績效管理與員工發展

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

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

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

台籍新進員工考核：最近三年績效考核人數統計如下表：

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

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

2021 年晉升人數 1,735 人

2022 年晉升人數 1,664 人

2023 年晉升人數 1,620 人

2024 年晉升人數 1,499 人

技術職 36.30%

行政職 3.4%

OPR 直接人員 60.30%

技術職 41.8%

行政職 5.7%

OPR 直接人員 52.5%

技術職 32.8%

行政職 8.5%

OPR 直接人員 58.7%

技術職 42.8%

行政職 6.7%

OPR 直接人員 50.5%