

7-4 薪酬福利

薪酬福利政策：具競爭力的薪酬福利

管理方針

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

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

● 最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策

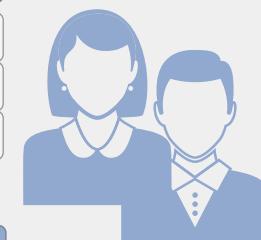
一、本公司支付董事、總經理及副總經理酬金皆依公司章程及經理人敘薪標準規定，交由薪資報酬委員會審核並經董事會決議通過。而 2023~2024 年支付本公司董事酬金重大異動，董事酬金總額占稅後純益比例增加 0.03%；總經理及副總經理酬金總額占稅後純益比例減少 0.1%。

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

三、相關給付資料，請另詳閱 2024 年報刊載內容為主。

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

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



● 性別與月薪 / 年薪比較如下表：

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

註 1：男性同仁學經歷、年資普遍較女性同仁高，故薪酬比率有所差別。

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

● 員工福利

本公司依照「職工福利金條例」之規定提撥職工福利金，辦理福利事項。保險給付依相關法令提供員工各項保險給付權利：法定保險包括勞工保險、全民健康保險，另公司增加意外險與團體保險。平均每員福利平均數仟元，以證交所公司治理中心公告 ESG 資訊揭露數字為主。

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

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

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

● 員工其他福利如下表

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

● 員工退休金

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

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

● 留職停薪

大立光依據政府法令規定，只要員工符合申請資格不論性別均可申請。

最近三年男女申請留職停薪人數，2022 年復職人數 98 人，2023 年復職人數 108 人，2024 年復職人數 112 人，統計如下表：

項目	2022 年			2023 年			2024 年		
	女	男	合計	女	男	合計	女	男	合計
符合育嬰假申請資格人數 (A)	363	819	1,182	378	816	1,194	391	767	1,158
實際申請人數 (B)	106	37	143	88	58	146	99	43	142
申請率 (B/A) (%)	29.2%	4.5%	12.1%	23.3%	7.1%	12.2%	25.3%	5.6%	12.3%
年度待復職人數 (C)	90	28	118	96	49	145	77	41	118
實際申請復職人數 (D)	75	23	98	75	33	108	71	41	112
復職率 (D/C) (%)	83.3%	82.1%	83.1%	78.1%	67.3%	74.5%	92.2%	100%	94.9%
上一年度復職人數 (E)	66	3	69	75	23	98	75	33	108
上一年度復職滿一年人數 (F)	59	3	62	75	23	98	71	32	103
留任率 (F/E) (%)	89.4%	100.0%	89.9%	100.0%	100.0%	100.0%	94.7%	97.0%	95.4%

註：依性別工作平等法第十六條，每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪。

2022 年符合育嬰假申請資格人數 = 2019 年 ~ 2022 年

2023 年符合育嬰假申請資格人數 = 2020 年 ~ 2023 年

2024 年符合育嬰假申請資格人數 = 2021 年 ~ 2024 年

7-5 重視人權

人權政策：多元平等與維護人權

管理方針

- 目標與標的：營造一個具挑戰性、可持續學習又有樂趣的多元平等與人權維護之工作環境與管理文化。
- 承諾：運用盡職調查與預警溝通方法，建置性別平等、多元尊重與人權維護的和諧工作環境。
- 管理措施：
 - 不分性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異提供公平就業機會。
 - 依「職工福利金條例」提撥職工福利金參加勞工保險、健康保險。
 - 公平、合理、客觀的績效考核作業。

