

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 (不包含死亡) ≤5 件 / 年	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤4 件 / 年	員工重大職業災害 (不包含死亡) ≤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 新人訓練測驗通過率 100%	平均訓練時數 :19H →達成 100 % →達成	每人平均訓練時數 :19H 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

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。

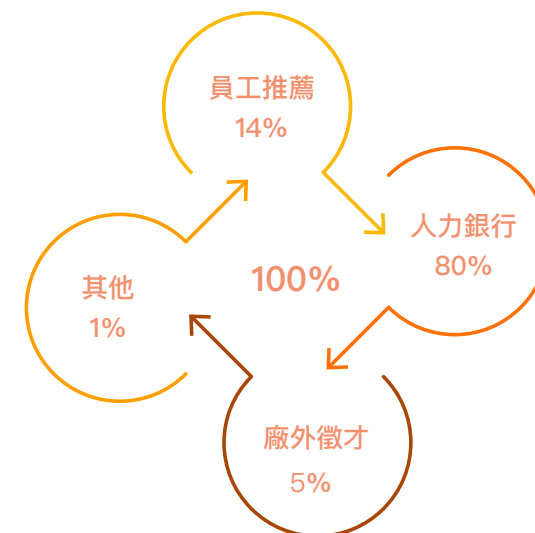
- 管理措施：**
- (1) 提供具產業競爭力的整體薪酬策略、提供多元的福利項目。
 - (2) 依照法定的退休制度，藉由此凝聚大立員工的向心力。
 - (3) 吸引及留任傑出人才，成為公司永續發展的成長來源。

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。

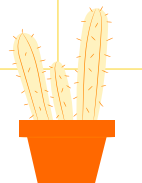
承諾：100% 符合相關勞動法規要求。管理措施有制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。

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。