

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。

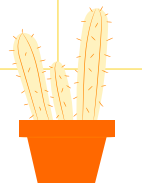
承諾：100% 符合相關勞動法規要求。管理措施有制定勞工人權保護守則及定期評估強制勞工風險。

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。

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。

