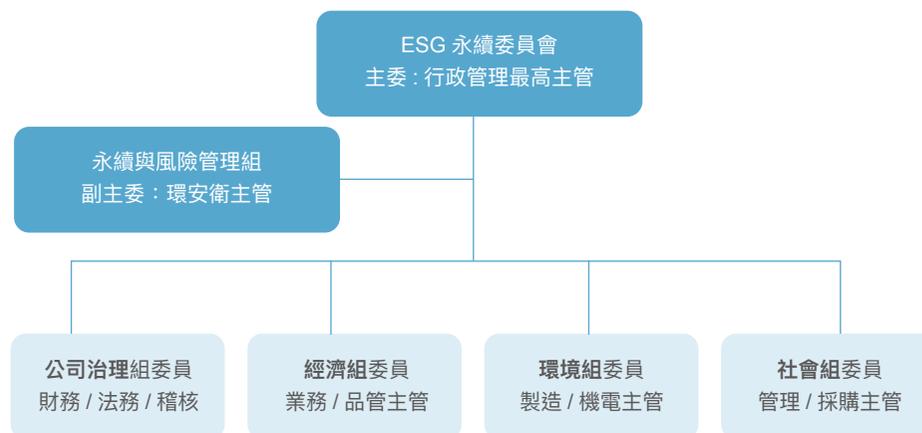


## 1.3 ESG 組織與利害關係人鑑別、溝通分析

### 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

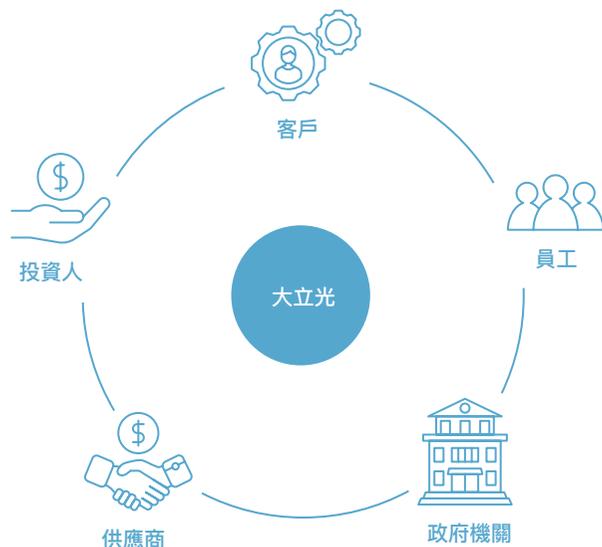
大立光承諾提供員工安全、健康與優質的職場，同時維護承攬商及訪客的安全，依據「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」及依據「職業安全衛生法」訂定職業安全衛生工作守則，協助部門鑑別作業危害，建立安全作業標準，並預防各種潛在危害事故發生。



### 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：

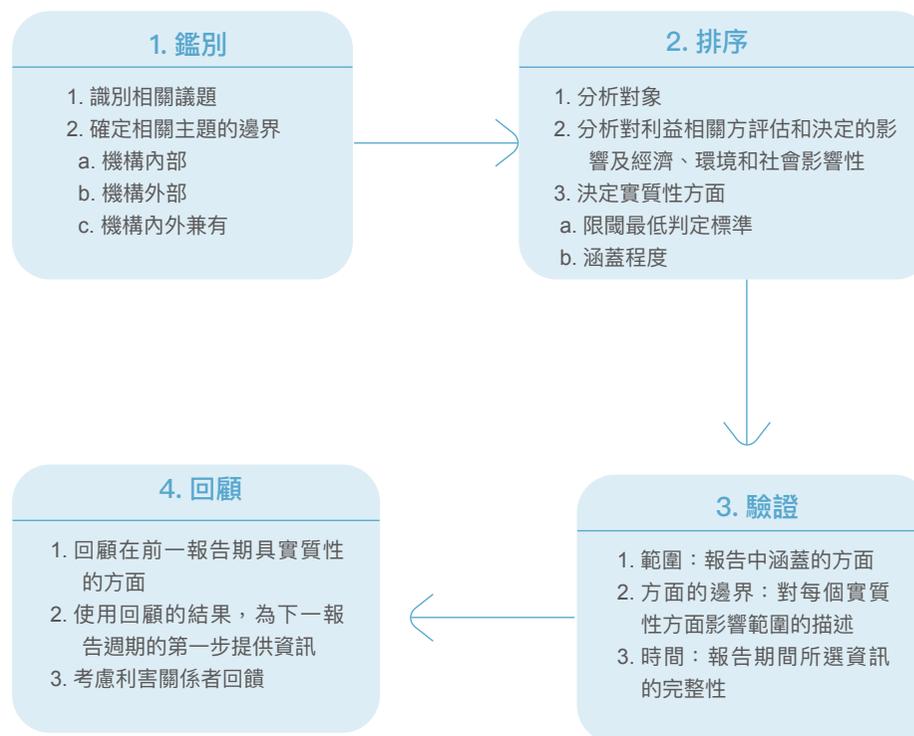


大立光於公司網站上揭露企業社會責任，包含上圖投資人、員工、客戶、供應商及政府機關的對應窗口與聯絡方式，利害關係人可依其找到相對應的聯絡窗口與其任務如下表：

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
<b>經濟面</b>						
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	■				■	
<b>環境面</b>						
廢棄物管理	■	■		■		■
水資源管理	■	■		■		■
節能減碳	■	■		■		■
<b>社會面</b>						
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：

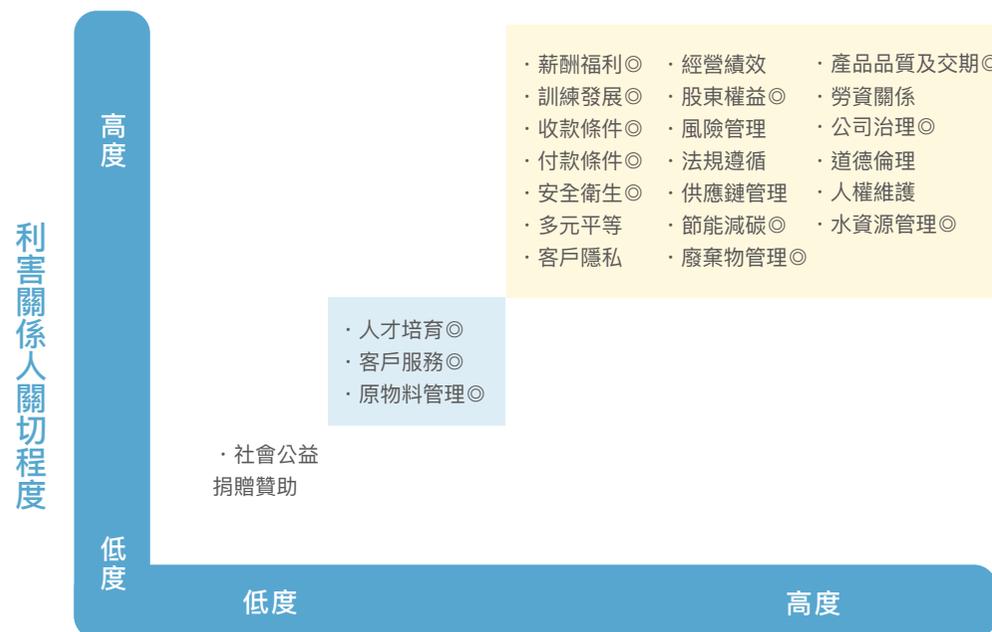
- 合併：原勞雇關係與勞資關係，合併為「勞資關係」。
- 新增：「產品品質交期」、「股東權益」、「公司治理」、「薪資福利」、「訓練發展」、「收款條件」、「付款條件」、「安全衛生」、「節能減碳」、「水資源管理」、「廢棄物管理」共 11 項。

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：



### 對經濟、環境與社會的立即或潛在的衝擊程度

■ 重大性議題：標示◎者，為 2021 年新增

■ 次要性議題：標示◎者，為 2021 年新增

## 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，需與供應鍊的各廠商建立夥伴關係，各合作夥伴們也要遵守供應鍊的社會責任。	制定供應鍊管理辦法，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

