



瑞儀光電股份有限公司  
Radiant Opto-Electronics Corporation

Corporate  
Social Responsibility  
Report .....

2015 瑞儀光電  
企業社會責任報告書  
.....



# CONTENTS

## 目錄

.....



### 01

#### 前言

---

1-1 關於本報告	02
1-2 董事長的話	03
1-3 企業社會責任政策	04



### 02

#### 公司治理

---

2-1 關於瑞儀	06
2-2 治理架構	10
2-3 風險管理	14
2-4 利害關係人互動	17



### 03

#### 經濟永續成長

---

3-1 營運概況	22
3-2 客戶關係	23
3-3 供應商管理	29



### 04

#### 環境永續共生

---

4-1 環境管理	34
4-2 綠色服務	39



### 05

#### 社會永續發展

---

5-1 核心能力與價值	44
5-2 教育訓練	51
5-3 職業健康與安全	55
5-4 社會回饋與參與	62



### 06

#### 後記

---

6-1 二十週年活動專刊	66
6-2 附錄	80





01

.....  
Foreword  
前 言  
.....

## 1-1 關於本報告

### 關於本報告

這是瑞儀光電發行的第二本企業社會責任報告書，揭露2015年度(1月1日至12月31日)公司於經濟、環境與社會等永續指標努力的績效，向利害關係人展現瑞儀光電於企業永續發展的信念。報告書之完整檔案及其他相關資訊請至瑞儀光電網站www.radiant.com.tw下載。

### 報告範疇

本報告書揭露瑞儀光電2015年度的企業社會責任資訊，各項內容涵蓋瑞儀光電股份有限公司之實體範圍，包含台灣高雄總公司以及大陸吳江廠、南京廠、廣州廠三個生產基地。

### 撰寫原則

報告書架構依循全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)於2013年發行的「永續性報告指南」G4版本撰寫，並選擇核心選項作為本次報告之揭露原則。為提升報告書之公正性，本報告書通過第三方驗證單位香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(British Standards Institution, BSI)依據GRI G4綱領及AA1000AS保證標準(Account Ability 1000 Assurance Standard)第I類型/中度保證等級之查證，查證聲明書載於報告書附錄。

### 報告發行

瑞儀光電自2015年起每年定期發行企業社會責任報告書，並於公司網站公開發表。

現行發行版本	2016年8月 發行
上一發行版本	2015年11月 發行
下一發行版本	預計 2017年8月 發行

### 聯絡方式

如對於本報告書有任何疑問或建議，請利用以下方式與我們聯繫。



發行單位

瑞儀光電股份有限公司



聯絡窗口

總務環安處



總公司地址

高雄市高雄加工出口區  
中六路1號

+886-7-821-6151#3187

+886-7-823-0231

www.radiant.com.tw

csr@radiant.com.tw



欲瀏覽公司網頁請掃描此QRcode ↑

## 1-2 董事長的話

瑞儀光電自1995年創立至今已二十個年頭，雖然我們每天都面對著不同的壓力跟挑戰，慶幸的是瑞儀光電的每一個人都能用正向的態度去面對這些問題，並以一貫靈活的應變，機動調整營運腳步。也因為這些壓力跟挑戰，能夠讓瑞儀光電在這二十年當中，不管在技術的提升、管理的昇華還是人才的多元上，有很大的成果；也因為有這些養分，使瑞儀光電在這樣的一個平台上，讓很多不同的人才能夠貢獻出他的小優勢，進而累積成今天不容易複製的大優勢。

2015年是公司關鍵發展的一年，不但營收有微幅成長，是自2013年來首度止跌回升，且又加入小尺寸的量產，成為美系大廠smartphone的供應鏈，自第三季營運開出亮眼成績單，也為未來拓展奠定了成功的基石。

2015年是公司打穩基礎的一年，秉持著「永續」的經營思維，自願於2014年開始投入企業社會責任，發行第一本報告書。我們公開且透明的揭露公司所履行的事項，展現公司邁向永續發展的方向與成果，並虛心接受各利害關係人對我們的監督與鞭策。

2015年是公司邁向永續的一年，除了依循既有的EICC行為準則及相關ISO管理系統條文標準外，我們亦參考聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)逐步展開多項內部的調整，使公司各層面之管理更加永續，並於經濟、環境與社會面向持續推動更多精進作為，自公司體質強化開始，徹底落實企業社會責任的內涵，進而強化非營利組織的照顧、社區居民的回饋、供應商的管理、政府單位的合作等，充分發揮瑞儀光電對於各利害關係人的正面影響力。

瑞儀光電面對將來的嚴峻考驗，已完成未來全球化佈局策略及規劃，往多產品佈局發展，期望透過自有的多項光學核心技術，延伸經營觸角，進而垂直整合產業、水平開發市場，為所有利害關係人創造價值與利潤，一同共造美好的生活。

瑞儀光電於第一個十年從一間沒沒無聞的公司，成為台灣的第一；於第二個十年，從台灣的第一蛻變成世界第一。未來，社會各界對於瑞儀光電的期待與要求只會不斷的提升，期許瑞儀光電能持續這樣成功的經驗，與社會共創下一個巔峰。



瑞儀光電股份有限公司  
董事長 王本然

王本然

# 1-3 企業社會責任政策

瑞儀光電積極實踐企業社會責任，於追求永續經營與獲利之同時，將環境、社會與公司治理之因素納入公司管理與營運考量，同時也與各利害關係人建立良好溝通管道，承擔企業公民應負之責任。

## :: 瑞儀的政策 ::

### 公司治理

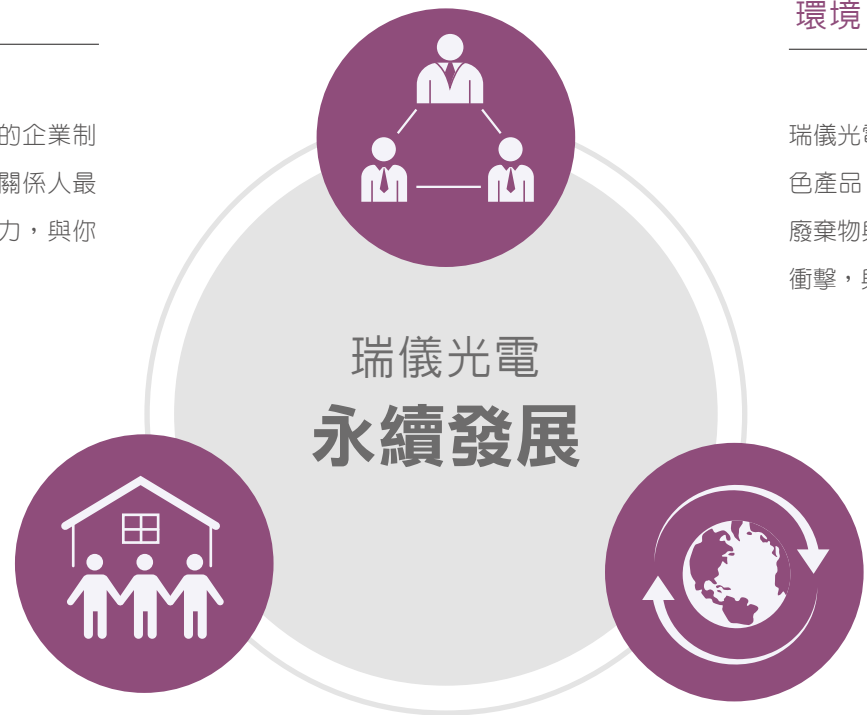
瑞儀光電貫徹誠信經營的初衷，建立完善的企業制度，關注風險與機會，致力創造所有利害關係人最適利益，並發揮企業於供應鏈之正面影響力，與你我共好。

### 社會

瑞儀光電營造員工健康與安全的工作環境，強調人權尊重，建立完整人才培育制度，並積極投入公益活動，與社會共榮。

### 環境

瑞儀光電致力於創造永續之環境，持續開發綠色產品，同時提升能/資源使用效率，並減少廢棄物與加強污染防治，減緩氣候變遷帶來的衝擊，與環境共存。





# 02

Corporate  
Governance

公司治理

## 2-1 關於瑞儀

### :: 公司簡介 ::

瑞儀光電於1995年7月成立，為台灣第一家專業從事背光模組 (Backlight Module) 研發與製造之廠商，主要業務為背光模組之設計、製造、組裝及銷售。總公司位於台灣高雄加工出口區，另外於中國大陸分別設有吳江廠、南京廠以及廣州廠三個生產基地，目前員工人數24,882人。

### 各廠區分佈圖

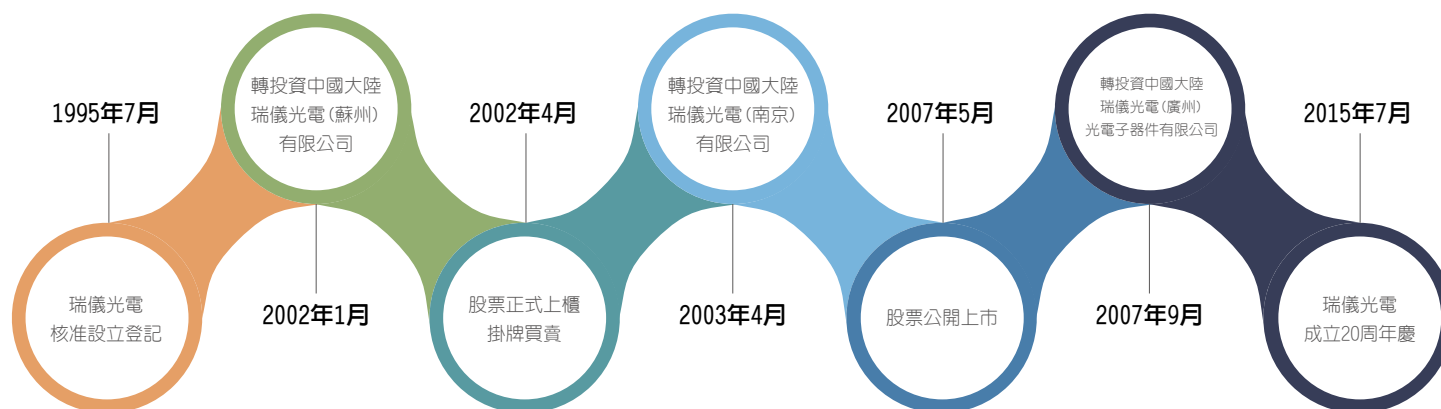


### 公司概況簡表





## ●● 歷年重要記事 ●●



## ●● 2015年度獲獎及認證紀錄 ●●

台灣證券交易所 「公司治理評鑑前20%」	台灣證券交易所每年針對上市櫃公司進行公司治理評鑑。瑞儀光電逐步提升與檢討各項內部措施，於第二屆公司治理評鑑獲評比為前6%-20%之公司。
台灣證券交易所 台灣高薪100指數	「台灣高薪100指數」屬企業社會責任型指數，鼓勵企業於追求利潤的同時，亦重視員工待遇。瑞儀光電於2014榮獲列入「台灣高薪100指數」成分股，並通過2015年之定期審核。
吳江區人民政府 「百強企業」 「進出口十強企業」	瑞儀光電為吳江區重點台資企業之一，因亮麗的營運表現及龐大的進出口量，於2015年獲得吳江區人民政府授予「百強企業」及「進出口十強企業」之殊榮。
財政部關務署 「優質企業安全認證」	於2012年榮獲財政部關務署優質企業安全認證(Authorized Economic Operator, AEO)，2015年認證期滿重新認證，再次通過驗證取得證書。

衛生福利部國民健康署 績優健康職場 「活力躍動獎」	瑞儀光電以健康促進為基礎架構，並透過舉辦多場路跑活動，循序漸進培養同仁的運動習慣，於今年獲得衛生福利部國民健康署2015年度「績優健康職場-活力躍動獎」的殊榮。
衛生福利部國民健康署 健康職場認證 「健康促進標章」	瑞儀光電致力推動職場於害防制暨健康促進，積極落實職場無菸及健康促進措施，建立優良健康工作環境，於2012年獲頒「健康職場認證-健康促進標章」，並於2015年完成展延。
高雄加工出口區 加工出口區企業優良獎 「行善德昭獎」	瑞儀光電舉辦捐血活動，並同時搭配發票募集，將募得發票全數捐贈予喜憨兒基金會，獲頒「加工出口區企業優良獎-行善德昭」獎項。
高雄加工出口區 加工出口區企業優良獎 「植樹楷模獎」	配合加工出口區內綠美化植樹活動推行，自2006年迄今認養區內綠地逾1,000平方公尺，特此獲頒「加工出口區企業優良獎-植樹楷模」獎項。
高雄加工出口區 加工出口區企業優良獎 「產學推手獎」	瑞儀光電關注產官學合作推動，縮短產學差距並提升青年就業率，企業亦得培訓實力堅強的生力軍達到雙贏局面。過去一年產學雙方耕耘之下，獲頒「加工出口區企業優良獎-產學推手」獎項。





公司治理



加工出口區企業優良獎授獎





績優健康職場授獎



吳江區人民政府授獎

∴ 參與組織 ∴

 地區	 參與組織
台灣廠	台灣電機電子同業公會會員
	DALI (Digital Addressable Lighting Interface) 會員
	中華民國內部稽核協會會員
	高雄市企業人事代表協會會員
大陸廠	蘇州市吳江區外商投資企業協會理事
	蘇州市吳江區慈善總會副會長
	蘇州吳江區台灣同胞投資協會



## 經營理念與願景

瑞儀光電持續垂直整合上游零組件與下游客戶，佈局全球，成為世界級之大廠；同時掌控關鍵材料及有效控制成本，以維護產品毛利率；積極培養專業銷售人才，增進產品行銷能力，爭取更多世界級大廠之訂單，提升市占率，並與客戶建立長期策略聯盟伙伴關係。瑞儀光電內部亦積極整合集團資訊及管理平台，建立高效率之自主資源管理系統。

### 2015年度經營方針



以關鍵顧客需求為導向，採製造服務化的協同設計，構建成為忠誠顧客的團隊。



邁向技術創新領域，以內外資源整合發揮，塑造與眾不同的能力，最終持續成為技術的領導者。



主動出擊拓展市場，發掘新利基客戶，追求高成長的挑戰步伐。



追求願景應用策略規劃，並結合專業深層能力，提供出眾的產品與服務。



有效提高人機生產力，構建供應鏈合作模式，獲取具低成本的競爭優勢。



培養自屬自動化專業團隊，有計畫性導入生產自動化，以因應市場需求之趨勢。

## 短期發展

瑞儀光電以最佳的彈性運作模式，積極配合客戶需求計劃，同時整合背光模組開發技術、關鍵零組件及製程關聯活動的核心能力，透過與各客戶密切合作，全面提升客戶滿意度；搶攻各產品線市場，整合產能需求，穩定產品品質，並擴展國際大廠市場，以提高市場占有率，依市場發展趨勢，追求並推廣創新且具價值之產品，持續奠定市場領先地位。

### 短期發展策略

項目	策略
研發	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 超薄型化行動裝置BLU產品開發。</li> <li>2. 薄化MNT之射出導光板技術。</li> <li>3. 低成本、高品質之TV背光模組。</li> <li>4. 持續發展薄化LGP新製程。</li> </ol>
生產	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 掌握並精進技術開發能力與生產製程能力，積極擴充產能，滿足客戶需求。</li> <li>2. 持續整合導光板與模組開發技術，有效降低生產成本，提升產品品質，提高競爭力。</li> <li>3. 發展模組自動化設備，整合出完善自動化系統。</li> </ol>
行銷	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 積極拓展與國際級客戶密切合作，配合利基客戶提供全尺寸之背光模組與後段模組。</li> <li>2. 卓越的導光板核心技術，提供客戶設計、開發、生產、行銷及售後服務等全方位服務。</li> </ol>



## 中長期發展

受到使用者消費習慣改變及物聯網的快速發展影響，後PC時代的明星商品除了發展成熟的平板電腦外，智慧型手機亦逐年朝大尺寸發展。各家產品在規格、尺寸及貼近消費者使用經驗等方面各顯身手，產品機種持續推陳出新；此外，車用面板市場仍是未來持續多元開發的產品，瑞儀光電亦將公司資源持續聚焦利基型產品的發展，期以在成長性最高的產品市場中提昇市佔率。

### 中長期發展策略

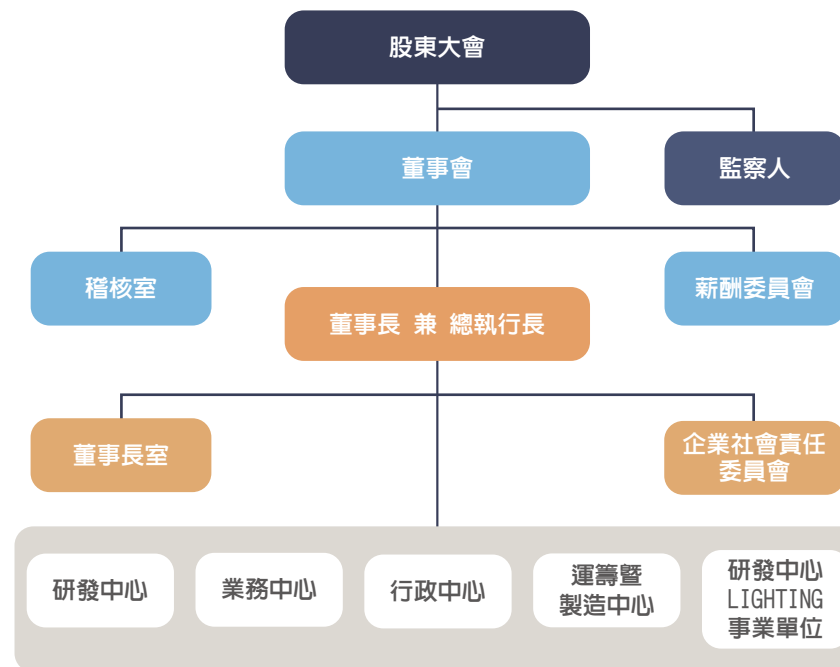
項目	策略
研發	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續投入技術研發與人才培育，開發更具競爭力之背光模組。</li> <li>2. 掌握LCD產業成長脈動，以自有之背光模組等相關技術為基礎，延伸多角化經營之觸角，在LCD相關領域作垂直及橫向之整合開發。</li> <li>3. 整合光、機、電能力，強化背光模組核心能力，開創新事業的可能性。</li> <li>4. 持續發展薄化LGP新製程。</li> </ol>
生產	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 與關鍵零組件廠商建立長期合作關係以掌握料源。</li> <li>2. 掌握製造技術發展趨勢，開發新製程，以成為背光模組產業之領導廠商。</li> <li>3. 強化自動化系統，降低人力以及生產成本，提高競爭力。</li> </ol>
行銷	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建構與客戶互動密切之機種開發及產銷系統，持續提升滿意度。</li> <li>2. 滿足多元化客戶需求，配合客戶全球運籌規劃，建構新的合作模式，成為客戶的長期策略夥伴。</li> </ol>

## 2-2 治理組織

### :: 組織架構 ::

目前瑞儀光電的組織架構依不同業務功能，設置「研發中心」、「業務中心」、「行政中心」、「運籌暨製造中心」、「研發中心Lighting事業單位」，各中心下又分別設立不同部門，確保公司營運策略有效推動與執行，與前版報告相較，2015年間瑞儀光電無組織異動。

### 公司組織圖



## 部門簡介

部門	簡介
董事長室	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司營運方針擬定</li> <li>制定公司中長期及年度經營計劃</li> <li>公司重要經營政策及業務計劃核定</li> </ul>
稽核室	<ul style="list-style-type: none"> <li>調查評估內部控制制度之缺失及衡量營運效率</li> </ul>
研發中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責新產品及新技術開發</li> <li>有關專利調查研究、申請及保全事項之辦理</li> <li>掌理有關新機種開發、技術移轉等相關事宜</li> </ul>
業務中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>掌理市場調查、市場業務推廣及售後服務等業務</li> </ul>
行政中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司年度計劃與目標管理執行與修訂</li> <li>專案性成本及成本利益分析</li> </ul>
運籌暨製造中心	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質計劃之擬訂及品質標準處理程序之設定</li> <li>生產所需材料之檢驗，生產線定期巡迴檢查</li> <li>導光板製造及模具設計開發製造</li> <li>背光模組製造進度管理、現場管理、工程技術開發、生產品質控管及生產設備維護等事務</li> <li>採購業務</li> <li>生產排程及庫存控管</li> <li>自動設備開發</li> <li>自動化機構流程設計及分析</li> <li>設備維護及技術移轉</li> <li>設備組裝調試驗證</li> </ul>
研發中心 LIGHTING事業單位	<ul style="list-style-type: none"> <li>負責Lighting新產品及新技術開發</li> <li>有關專利調查研究、申請及保全事項之辦理</li> <li>向現有客戶爭取更多新案和訂單</li> <li>掌理有關新機種開發、技術移轉等相關事宜</li> </ul>

## 董事會

瑞儀光電依公司法規定設立董事會，並於2015年進行董事會改選，基於利害關係人的代表性，共選出董事五位及監察人四位。五位董事中兩位為獨立董事，另董事中一名為女性，以加強董事會之獨立性與多元性，目前董事會成員平均年齡62歲。董事會每季至少召開一次常會，2015年共召開九次會議，董事出席率達89%以上；因本公司無審計委員會，四位監察人參與董事會運作，出席率達100%。各董事與監察人參與董事會之詳細情形，可參照本公司之當年度年報。

## 董事會職責

董事會為瑞儀光電最高治理單位，其首要職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並負責公司整體的營運狀況。瑞儀光電於第二屆公司治理評鑑獲評比為前6%~20%之公司。未來，瑞儀光電將持續強化公司治理制度，以健全監督機制與管理能力，致力於利害關係人權益極大化。

## 董事會選舉

瑞儀光電董事選舉係採候選人提名制度，由持股1%以上股東進行提案，經董事會就其學經歷、專業知識等能力考量後，提案至股東會選任，每一任期為三年。



## 董事會成員介紹

職稱	姓名	性別	就任日期	主要經(學)歷
董事長兼 總執行長	王本然	男	2015.06.16	逢甲大學水利系
董 事	瑞盛投資(股)公司 代表人：蘇惠珠	女	2015.06.16	銘傳大學電算系
	龍生投資(股)公司 代表人：王本鋒	男	2015.06.16	中石化課長 美國拉瑪大學化學工程碩士
獨立董事	黃子成	男	2015.06.16	鎰勝工業董事長 Pacific Western University
	江耀宗	男	2015.06.16	行政院公共工程委員會 副主任委員 中華航空(股)公司董事長 中國鋼鐵(股)公司董事長 中鋼碳素化學(股)公司董事長 美國威斯康辛大學麥迪生 校區機械工程博士
監察人	王本宗	男	2015.06.16	龍生工業總經理 長庚大學EMBA
	陳建雄	男	2015.06.16	華宇企管副董事長 中原大學學士
	卜祥琨	男	2015.06.16	普訊創業投資副總 美國南加大電腦工程碩士
	王本欽	男	2015.06.16	榮民總醫院主治醫生 高雄醫學院

## 董事會進修

為提升董監事對於經濟、社會與環境議題的相關知識及提升自我能力，本公司不定期安排董監事至外部參與進修課程。近年來曾參與課程主題包含公司治理、企業社會責任、證券法規等項目，其中董事於2015年度參與「公司治理國際高峰論壇」及「公司治理、金融監理與法律國際研討會」等課程。

## 董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
監察人	卜祥琨	2015.06.26	台灣證券交易所	公司治理、金融監理與法律國際研討會	6
獨立董事	江耀宗	2015.05.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人(含獨立)實務進階研討會-策略與關鍵績效指標	3
		2015.05.14	財團法人中華民國會計研究發展基金會	我國證券交易法賦予企業的法律責任與違法涉險案例解析	3
	2015.11.10	社團法人中華公司治理協會	房地合一課稅新制介紹及中國大陸稅務實務最新發展	3	
	黃子成	2015.11.05	社團法人中華公司治理協會	第十一屆公司治理國際高峰論壇	6

## ：： 薪資報酬委員會 ：

為強化公司治理，並健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，瑞儀光電於2012年設置薪資報酬委員會，以協助董事會執行並評估公司整體薪酬與福利。依據法律規定，薪資報酬委員會成員應由董事會任命，並符合法規之專業資格與獨立性，委員會成員數不得少於三人，且每年至少召開兩次會議。目前薪酬委員會由黃子成先生擔任召集人，江耀宗先生及曾倫彬先生擔任委員。2015年度薪資報酬委員會共開會三次，委員出席率達88%以上。

## ：： 企業社會責任委員會 ：

瑞儀光電於2015年10月成立企業社會責任委員會，由董事長擔任主任委員，並設置「公司治理」、「環境永續」、「員工照顧與社會參與」等三組別，每半年召開一次會議，並定期向董事長報告執行成果。企業社會責任委員會中，各小組職責涵蓋經濟、環境與社會三大面向之議題管理，參與成員包含各業務相關部門之代表，期望藉由各小組與利害關係人的溝通及回應，瞭解瑞儀光電在各重大性議題的風險與機會。為擴大企業社會責任之影響層面，並將其價值於公司徹底發揮，計劃於2016年度將企業社會責任委員會層級提高至董事會轄下。

### ：： 企業社會責任委員會組織圖



公司  
治理



## 2-3 風險管理

風險管理是追求永續經營的重要環節，瑞儀光電針對重大淺在風險進行管控策略與作法之擬定、確認與追蹤檢核，在可接受風險之狀況下，追求管理成本效益最佳化。

### ∴ 內部控制 ∴

瑞儀光電依據證券期貨局頒布的「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，作為內部稽核執行依歸，每年制訂年度稽核計劃，藉以檢查及評估內部控制執行情形，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。此外，每年依規定覆核公司各單位及子公司之自行檢查報告，併同前述內部稽核結果及改善情形，提供董事會及總執行長評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據，此聲明書已依規定刊登於年報及公開說明書中，年度內部稽核計劃、稽核計劃執行情形、內部控制缺失及異常事項改善情形等皆依規定在公開資訊觀測站中完成申報。

稽核室除協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計劃並進行系統設

面向	潛在風險	管控策略/作法
 經濟	衍生性風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定管理辦法</li> <li>密切觀察外幣匯率之變化</li> </ul>
	信用風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>按客戶財務狀況及信用評等設定信用交易額度及方式</li> <li>定期檢討應收帳款收回狀態</li> </ul>
	資訊風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>資訊安全教育訓練宣導</li> <li>建立資料保密政策</li> <li>資訊服務異常通報機制</li> </ul>
	合約風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動合約風險管控專案</li> </ul>
	原物料中斷風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>依客戶需求開發second source</li> <li>提早向供應商提供forecast</li> </ul>
 環境	能源價格風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>提高能源使用效率</li> <li>使用節能產品</li> </ul>
	氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>持續進行溫室氣體盤查</li> </ul>
	化學品洩漏風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>訂定化學品管理程序</li> <li>定期舉行化學品洩漏演練</li> </ul>
 社會	安全衛生風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據作業風險訂定相關管理程序、作業辦法</li> <li>定期舉行消防疏散演練</li> </ul>

計中的互勾稽功能，以合理確保達成「營運之效果及效率」、「報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範」及「相關法令規章之遵循」外，並能夠適時提供改善之建議，以使公司內部制度得以有效實施，落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

瑞儀光電早於2014年即導入持續性稽核(Continuous Computer Auditing, CCA)並於2014年進行海量資料分析，成熟發展至2015年建立內部稽核管理平台(Internal Auditing System, IAS)，以克服時空限制並減少繁複人工作業，有效的內部組織性學習與系統性傳承並建立集團團隊合作的知識庫，並規劃於未來落實風險導向查核計畫。



## 誠信經營

誠信正直是瑞儀光電最重要的核心價值，更是所有進入瑞儀光電的員工必須具備的工作態度，公司亦秉持「公平」、「誠實」、「守信」及「透明」原則從事商業活動。



公平



誠實



守信



透明

為落實誠信經營及反貪污政策，瑞儀光電積極防範不誠信行為，訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營管理辦法」、「董事、監察人及經理人道德行為準則」、「資金貸與他人作業程序」、「取得或處分資產處理程序」、「背書保證作業程序」等相關規範，並將重要的管理規章及履行企業社會責任之資訊，放置於官網之公司治理專區，讓利害關係人能透過此專區更瞭解公司治理的運作情形。於公司內，除安排教育課程、宣導短文外，另將有關從業道德規範公布在公司內部網站供同仁隨時查閱，並設立獎懲及申訴制度：對於瑞儀光電同仁違反誠信行為情節重大者，應依相關法令或依公司人事辦法予以解任或解雇。



公司治理實務守則



誠信經營守則



誠信經營管理辦法



董事、監察人及經理人道德行為準則



資金貸與他人作業程序



取得或處分資產處理程序



背書保證作業程序

### 瑞儀光電誠信經營守則



禁止行賄及收賄



禁止提供非法政治獻金



禁止不當慈善捐贈或贊助



禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益



禁止侵害智慧財產權



禁止從事不公平競爭之行為



防範產品或服務損害利害關係人



公司治理



瑞儀光電與商業夥伴建立正式商業關係前，即進行誠信經營評估，向其說明瑞儀光電的誠信經營政策，以避免與不誠信之經營者交易，並於確認合作後要求出具「廉潔誠信承諾書」，以示遵守瑞儀光電所訂之各項規定。此外，瑞儀光電所有人員亦須簽署「誠信廉潔承諾書」，並將此議題納入新進人員訓練及年度複訓課程，2015年度集團人員接受道德誠信宣導課程比例98.3%。

我們重視公開資訊的揭露，依規定按時將財務業務等資訊，揭露於公開資訊觀測站及公司官網上，以完整、即時、公平揭露財務業務及公司治理資訊，讓利害關係人可於網站中下載股東會年報、財務報告、各項財務資訊、公司治理各項規章及股價與股利資訊，提供投資人正確、及時、透明的營運狀況與財務數字等資訊。另外股東也可透過電話、電子郵件來詢問問題，除了有專人詳細答覆外，我們亦積極回應股東們在股東會提出的各項建議。

瑞儀光電於「董事會議事規則」及「誠信經營守則」中皆有載明有關董事利益迴避條款，公司董事、監察人、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係人，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。再者，公司已設置具專業超然性的獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，於公司決定策略時，運用其專業與經驗提出建議；而董事會討論任何議案時，充份考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。



瑞儀光電設有多種檢舉機制，任何人員遇有他人（含本公司人員、本公司交易對象等）對公司從事不誠信行為，亦可透過填寫檢舉單至員工意見箱、發郵件至「檢舉/申訴信箱」(cl@radiant.com.tw)或直接通知稽核室，並提供相關佐證資料。稽核室接獲通知後應展開調查，經調查確認其行為如涉有不法情事，亦會呈報董事長決定採取相應措施，如通知司法、檢察機關、政府廉政機關等，以維護公司權益。集團各營運據點均已列入貪腐風險評估範圍，2015年無確切不法情事發生。另外瑞儀光電透過查核作業與檢舉/申訴信箱等管道，掌握集團內是否存在不法情事，同時對舉報案件較多廠別亦採取相應管理措施。



## 2-4 利害關係人互動

瑞儀光電身為企業公民的一員，有責任與利害關係人建立多元且暢通的溝通管道，瞭解並即時回應各關係人的需求，強化相關資訊的揭露，於經營及管理採中採取相對應的措施。

### 利害關係人鑑別

瑞儀光電依據GRI G4中「報告內容界定原則」，並考量營運需求，鑑別出公司的利害關係人，可將公司主要的利害關係人分為「非營利組織」、「社區居民」、「股東」、「客戶」、「員工」、「供應商」、「政府機關」七大類。



因考量公司許多活動皆與非營利組織密切合作，故於2015年度新增「非營利組織」此一利害關係人類別，此外，由於公司之商業模式為企業對企業 (business-to-business, B2B)，因此未將一般消費者納入利害關係人中。

### 利害關係人溝通管道

瑞儀光電為保持與利害關係人間的互動，本著企業開放的態度，建立多元的溝通管道，透過不同的方式瞭解利害關係人的想法及對公司的期望，發掘企業可能面臨的風險與管理盲點，並由溝通的過程，使利害關係人瞭解瑞儀光電於企業社會責任各面向的努力與績效。

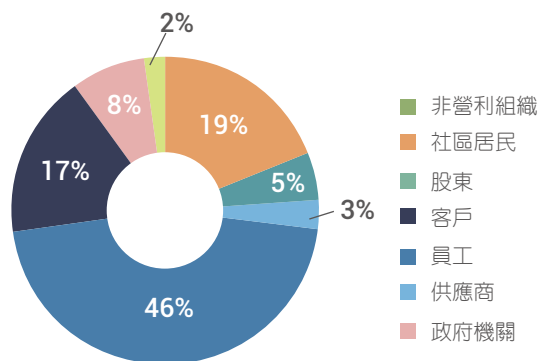
### 各利害關係人之關注議題與主要溝通管道

利害關係人	關注程度較高之議題	主要溝通管道
 非營利組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>當地社區</li> <li>員工多元化與平等機會</li> <li>保全實務</li> <li>原住民權利</li> <li>供應商人權評估</li> <li>人權問題申述機制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部溝通信箱</li> <li>公司網站</li> <li>企業社會責任報告書</li> </ul>
 社區居民	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>勞資關係</li> <li>職業健康與安全</li> <li>廢污水及廢棄物</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部溝通信箱</li> <li>公司網站</li> <li>企業社會責任報告書</li> </ul>
 股東	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>間接經濟衝擊</li> <li>社會法規遵循</li> <li>環境法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東大會 (年)</li> <li>法人說明會 (不定期)</li> <li>公司網站</li> <li>財務報告書</li> <li>企業社會責任報告書</li> </ul>
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>產品及服務標示</li> <li>行銷溝通</li> <li>顧客隱私</li> <li>產品責任法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>客戶滿意度調查 (年)</li> <li>客戶網站系統</li> <li>客戶問卷 (年)</li> <li>客戶稽核 (不定期)</li> <li>供應商研討會 (年)</li> <li>企業社會責任報告書</li> </ul>
 員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞資關係</li> <li>訓練與教育</li> <li>職業健康與安全</li> <li>女男同酬</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公司內外部網站</li> <li>各類電子報 (月)</li> <li>投訴信箱</li> <li>勞資會議 (不定期)</li> <li>集體員工會議 (不定期)</li> <li>企業社會責任報告書</li> </ul>
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>採購實務</li> <li>供應商環境評估</li> <li>環境法規遵循</li> <li>供應商勞工實務評估</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>電子溝通平台</li> <li>供應商平台</li> <li>定期稽核 (年)</li> <li>企業社會責任報告書</li> </ul>
 政府機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>勞雇關係</li> <li>勞資關係</li> <li>水</li> <li>職業健康與安全</li> <li>保全實務</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主管機關查核 (不定期)</li> <li>公文管理平台 (不定期)</li> <li>企業社會責任報告書</li> </ul>

## ● 關切議題調查與回應 ●

瑞儀光電除平時所建立的溝通管道外，每年亦以問卷調查方式，彙整各利害關係人關切之經濟、環境與社會議題，並依影響程度進行排序，篩選出重大考量面。2015年報告書編製時，曾就46項關切議題，於CSR委員會進行討論，最後篩選出前23項作為瑞儀光電之重大考量面。重大考量面不但為本次報告書資訊揭露的基礎，於本報告書各章節回應外，亦由各部門充分溝通及討論後，作為永續發展策略擬定的重要依據。2015年針對所有利害關係人回收266份問卷，有效問卷246份。

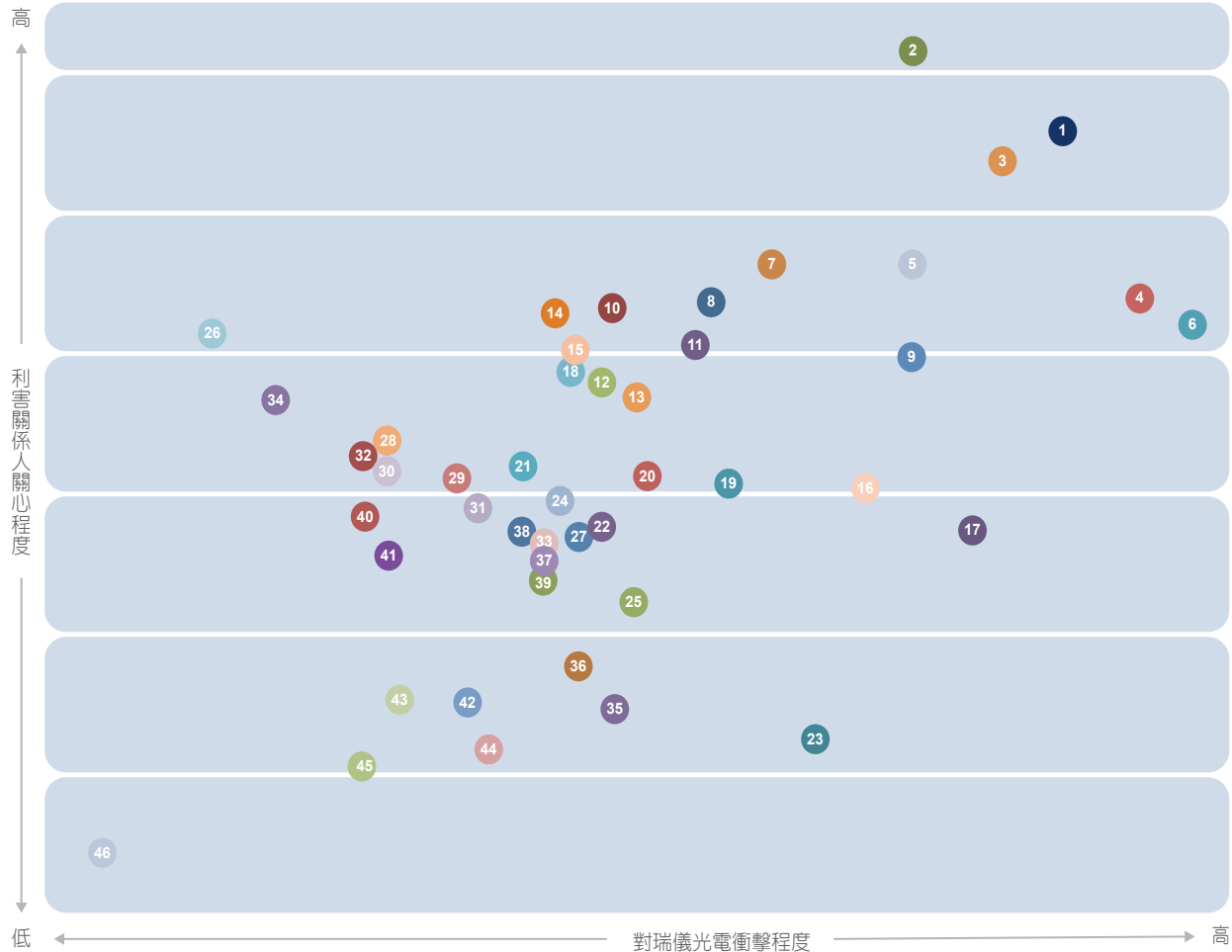
### ● 利害關係人問卷回收占比



## 👍 關切議題分析步驟



## 利害關係人重大考量面實質性分析



### 圖例

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1 產品責任法規遵循    | 24 原住民權利      |
| 2 經濟績效        | 25 供應商環境評估    |
| 3 勞資關係        | 26 當地社區       |
| 4 顧客隱私        | 27 交通運輸       |
| 5 產品及服務標示     | 28 保全實務       |
| 6 勞雇關係        | 29 不歧視        |
| 7 環境法規遵循      | 30 供應商社會衝擊評估  |
| 8 市場形象        | 31 人權問題申訴機制   |
| 9 職業健康與安全     | 32 生物多樣性      |
| 10 間接經濟衝擊     | 33 反競爭行為      |
| 11 行銷溝通       | 34 女男同酬       |
| 12 員工多元化與平等機會 | 35 環境問題申訴機制   |
| 13 勞工實務問題申訴機制 | 36 能源         |
| 14 社會法規遵循     | 37 童工         |
| 15 反貪腐        | 38 水          |
| 16 顧客健康與安全    | 39 排放         |
| 17 採購實務       | 40 整體情況       |
| 18 強迫與強制勞動    | 41 社會衝擊問題申訴機制 |
| 19 產品及服務      | 42 投資         |
| 20 訓練與教育      | 43 供應商人權評估    |
| 21 供應商勞工實務評估  | 44 人權評估       |
| 22 廢污水及廢棄物    | 45 結社自由與集體協議  |
| 23 原物料        | 46 公共政策       |

重大考量面邊界與目標

議題類別	重大考量面	組織內部		組織外部	短期目標	中長期目標	對應頁碼
		台灣廠	大陸廠				
 經濟	經濟績效	●	●	●	進行供應商財務信用風險控管。	· 滿足客戶需求，建構多元化之客戶合作模式。 · 辨識氣候變遷導致組織之財務影響。	22
	市場形象	●	●	●	持續提供具市場競爭力的薪酬與福利。		48
	間接經濟衝擊	●	●	●	以系統化策略執行基礎設施服務。		10
	採購實務	●	●	●	於可能範圍提高在地採購比例。		29
 環境	環境法規遵循	●	●	●	以現有環保法規為基礎，朝優於法規標準為目標努力。	· 協助主要供應商建立溫室氣體盤查制度。 · 逐步進行產品碳足跡盤查，並訂定節能減碳發展目標與計畫	34
	產品及服務	●	●	●	維持現有包材回收率。		39
	廢污水及廢棄物	●	●	●	降低廢棄物產生量，增加廢棄物回收率。		34
	原物料	●	●		提升再生原料作為生產原料之比例。		41
 社會	產品責任法規遵循	●	●	●	以現有法規為基礎，朝優於法規之目標努力。	· 營造健康、安全且員工能有所發揮、成長之工作環境。 · 建立完善之公益活動參與制度。	44
	勞資關係	●	●		建立良好員工關係與營造正向的工作環境。		44
	顧客隱私	●	●	●	以零丟失、零洩漏為目標努力。		29
	產品及服務標示	●	●	●	持續提升客戶滿意度並建立更完整之溝通管道。		40
	勞雇關係	●	●		建立良好員工關係與營造正向的工作環境。		44
	職業健康與安全	●	●		整合風險評估與工作安全分析(JSA)。		55
	行銷溝通	●	●	●	持續提升客戶滿意度並建立更完整之溝通管道。		23
	員工多元化與平等機會	●	●		維持現有多元且平等之工作環境。		44
	勞工實務問題申訴機制	●	●	●	維持現有多元且暢通之溝通管道。		44
	社會法規遵循	●	●	●	以現有法規為基礎，朝優於法規之目標努力。		44
	反貪腐	●	●	●	持續進行貪汙風險評估。		15
	顧客健康與安全	●	●	●	持續關注並配合國際禁/限用物。		40
	強迫與強制勞動	●	●	●	持續關注是否有強迫與強制勞動之情形發生。		44
	訓練與教育	●	●		逐年提升集團員工訓練時數。		51
供應商勞工實務評估	●	●	●	於2017年前導入供應商CSR評鑑制度。	31		



03

.....  
Economic  
Growth  
經濟永續成長  
.....

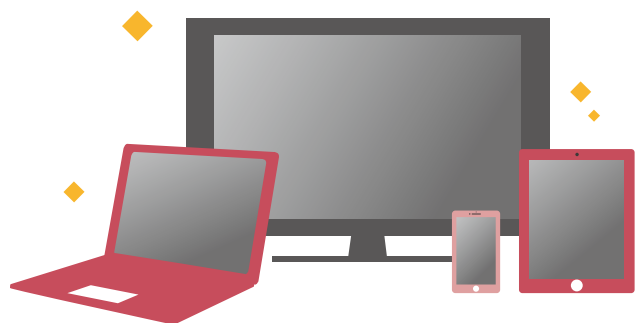


瑞儀光電持續且審慎的運用歷年所累積的經驗與資源，展現最佳的經營成果；不斷運用核心能力，開發新產品及新技術，創造價值；持續健全供應商管理制度，發揮企業於供應鏈之影響力，以期持續公司的競爭力及成長能力。

### 3-1 營運概況

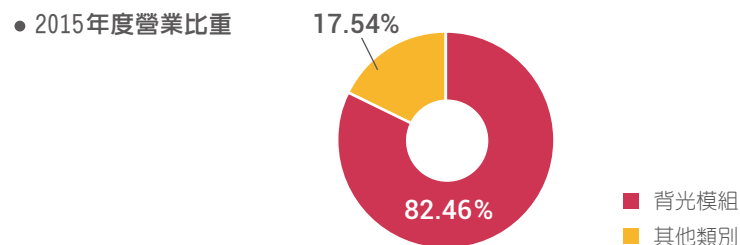
回顧2015年，全球總體經濟復甦力道緩慢，再加上國際經濟受到潛在風險影響，包括國際原油價格變動、美國貨幣政策走向、中國大陸經濟成長趨緩、全球金融市場及股匯市波動等，亦間接影響電子產品的消費需求，2015年對瑞儀光電、甚至整體產業供應鏈無疑是備受挑戰的一年。

面對產業結構及消費者終端需求的變化與走向，本公司亦將資源聚焦於利基型產品的發展，積極切入智慧型手機市場，加上持續優化筆記型電腦及電視產品，在此三大產品的結構調整下，營收在關鍵的下半年循序展開，2015年營業收入與前一年度維持相當，本公司亦致力於擷節成本及費用，期以在極具挑戰的環境下維持最佳的成果。



### 營業比重

瑞儀光電之營業比重可依主要營業項目區分為背光模組及其他類別二大項目，2015年度營業比重分別為82.46%、17.54%。



### 經濟績效

瑞儀光電所有營運皆依據相關稅務法規辦理，並定期於網站發佈相關財務資訊，每年亦依據國際財務報導準則編制合併簡明綜合損益表。2015年合併營業收入計新台幣518億元，較2014年成長0.89%；每股盈餘新台幣6.61元；全年度繳交所得稅費用共計新台幣9.3億元。其餘詳細資料請參考瑞儀光電2015年年報。





### 合併簡明綜合損益表（新台幣）

項目 \ 年度	2013年	2014年	2015年
營業收入(仟元)	63,541,967	51,371,790	51,830,708
營業成本(仟元)	54,458,720	44,365,687	45,436,268
營業毛利(仟元)	9,083,247	7,006,103	6,394,440
營業費用(仟元)	3,446,174	3,252,938	3,366,431
其他收益及費損(仟元)	274,077	226,236	254,132
營業(損)益(仟元)	5,911,150	3,979,401	3,282,141
營業外收支淨額(仟元)	636,633	810,993	726,846
每股盈餘(元)	10.13	8.01	6.61
稅前淨利(仟元)	6,547,783	4,790,394	4,008,987

### 合併財務收支及獲利能力分析（新台幣）

項目 \ 年度	2013年	2014年	2015年	
財務收支	營業收入(仟元)	63,541,967	51,371,790	51,830,708
	營業成本(仟元)	54,458,720	44,365,687	45,436,268
	稅後淨利(仟元)	4,710,551	3,726,484	3,073,352
獲利能力	資產報酬率(%)	9.79	7.27	6.00
	股東權益報酬率(%)	22.27	15.93	12.61
	營業利益 (佔實收資本比率)	127.11	85.57	70.58
	稅前純益 (佔實收資本比率)	140.80	103.01	86.21
	純益率(%)	7.41	7.25	5.93
	每股盈餘(元)	10.13	8.01	6.61

### 租稅優惠

依據台灣「產業創新條例」第十條及大陸「企業所得稅法」第三十條規定，公司得在投資於研究發展支出之一定限度內，抵減當年度應納稅額。瑞儀光電2015年度申請研究發展支出之投資抵減金額及補助款約新台幣4億元，待相關單位核定中。另外，自2012年起申請勞動力發展署「企業人力資源提升計畫」至今已補助約新台幣191萬元。

## 3-2 客戶關係

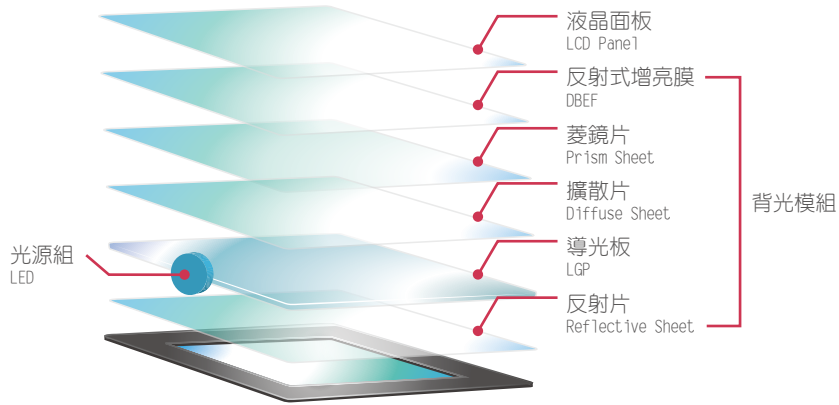
### ：： 產品與服務 ：

#### 產品介紹

瑞儀光電主要產品為背光模組、導光板、LCM 模組、LED light及相關技術研發。近年來持續投資增加先進機器設備，配合客戶腳步積極擴充產能；提升協力廠商質量並加強輔導，提高產品品質穩定度，故產品得以獲得國內外客戶之肯定。在生產線方面，除背光模組組裝線外，亦建置完整之模具廠及成形廠，掌握多項關鍵技術，成功切入關鍵零件導光板之生產，提昇獲利之空間。

背光模組係提供液晶面板之光源，因為液晶本身不發光，為了讓使用者能清楚看到液晶面板上所顯示的內容，故須在液晶面板背面加上一個可投射出均勻光源及充足亮度的背光模組，使光線透過液晶後，將資訊傳遞到使用者的眼中，因此「背光模組」為液晶面板的關鍵零組件之一。

## 背光模組示意圖



## 產品應用

背光模組	
<3.5" 小尺寸	行動電話、數位相機、視訊電話
3.5" ~10.4" 中尺寸	平版電腦、儀表板、掌上型電視、DVD Player、汽車導航
10.4" ~80" 大尺寸	筆記型電腦、監視器、ALL In One PC、TFT-LCD TV



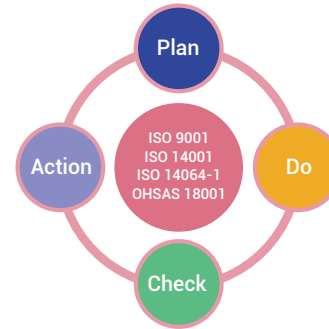
本公司背光模組產品



本公司下游應用產品

## 品質管理

瑞儀光電重視顧客之滿意度，建置相關管理制度以提升客戶滿意度，在創新研發、產品品質、工作環境及工作安全性等面向，充分瞭解客戶的需求，並於後端設有專責客服單位。客服單位關心議題為：客戶服務、產品質量及糾正措施回饋等，並能立即處理客訴問題，以提供客戶更滿意的產品與服務。另外，透過建置ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、OHSAS 18001等管理系統，經由第三方認證，以達成客戶、瑞儀光電及供應商之良好顧客夥伴關係。



## 管理系統與認證範圍

類別	標準系統	廠區範圍			
		高雄廠	吳江廠	南京廠	廣州廠
品質管理	ISO 9001 品質管理系統	○	○	○	○
	ISO/TS 16949 國際性汽車工業品質系統驗證		○	○	
	UL 產品安全	○	○	○	○
環境保護	ISO 14001 環境管理系統	○	○	○	○
	ISO 14064-1 溫室氣體排放查證	○	○	○	○
健康安全	QC 080000 有害物質流程管理系統			○	
	OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統	○	○	○	○

此外，為提升貨物通關效率及確保貨物運送安全，在全體同仁的努力之下，瑞儀光電台灣廠於2012年通過AEO認證，是高雄加工出口區第一家通過認證的廠商。公司每年皆持續針對14項物流風險類別進行風險評估，使公司之內部管控機制更加完善，期能降低整體風險，並確保供應鏈安全。同時，將高風險項目列入優先改善對象，進行相關的軟硬體改善工程，針對供應鏈安全教育訓練的落實、檢討商業夥伴風險評估的評定、監視系統的補強以及加強廠區夜間照明等重點進行改善。2015年，瑞儀光電再次通過AEO換證審核，並於隔年獲財政部頒獎表揚。

## 客戶服務

瑞儀光電建立全球服務據點，並推動駐廠服務系統，以提供客戶更好的售後服務品質及技術支援。客戶於收到貨物後之保固期間內，若有品質不良等相關問題，皆可與瑞儀光電客服人員聯繫以安排產品退換貨、維修及運送等事宜。

根據客戶類別，瑞儀光電由海外同仁收集客端資訊，定期檢討並檢視客端每週回饋確認後的產線不良率(Verified Line Reject Ratio, VLRR)，監控品質狀況並透過不良分析改善廠內異常，盡可能達到客戶滿意的水準。同時致力延續客戶過去的反饋，更改舊機種之設計，思考如何防止新機種有類似不良現象，檢討完成後將做法導入新機種，並作為海內外各廠平行展開之依據。

## 主要服務客戶



## 客戶滿意度

瑞儀光電十分重視客戶的聲音，除了提供最完整且周全的服務外，更希望透過適時的回饋掌握客戶的需求，達成高滿意度的服務，以利未來產品的銷售及公司的永續經營。

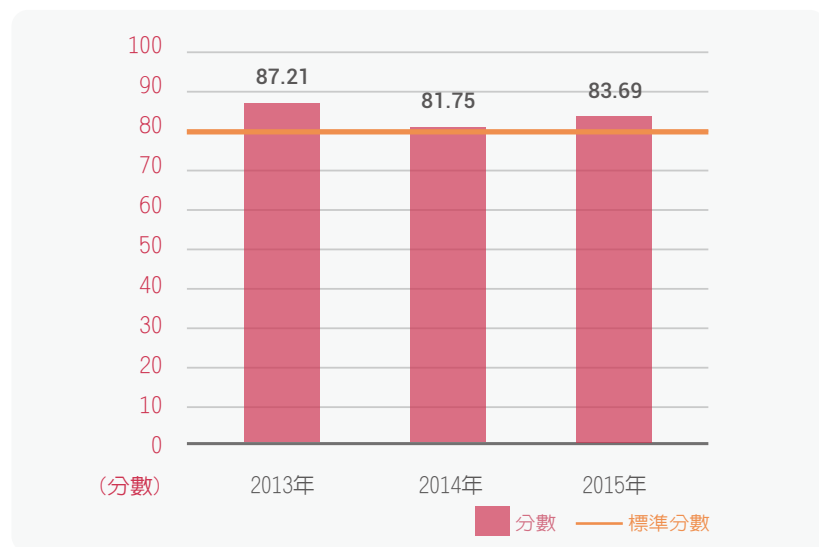
瑞儀光電每年均實施「客戶滿意度問卷調查」，以確保達成客戶的期待。問卷內容涵蓋「交期」、「品質」、「服務」、「開發」、「無有害物質/綠色產品」五大項，針對客戶提出的建議研擬改善計畫，達到雙贏目標，並建立長久且穩健之客戶關係。



2015年瑞儀光電整體客戶滿意度總得分為83.69分，此評比結果符合標準。相關單位將根據年度客戶滿意度調查之趨勢及建議，做出改善計劃與調整，以符合客戶對我方之期許，達到雙贏之目標並建立長久之客戶關係。

分析年度調查結果發現，「開發面」及「品質面」二項分數相對較低，已針對此議題採取相關檢討與改善措施。「開發面」將進行樣品交期時程之改善，客戶提出樣品需求後，工程師便進行交期評估與回報，並確認可達成的送樣需求日是否符合客戶要求；針對出貨地點較遠的供應商，工程師也會第一時間至供應商端進行確認並每日回報進度給客戶，以縮短供應商交期。「品質面」將進行客訴回應速度改善，常態不良品將於3天內回覆，若遇緊急事件將於1天內以郵件回覆，並於3天內提出正式報告。瑞儀光電希望透過不斷的修正與精進，與客戶一同追求更卓越的價值。

### 歷年客戶滿意度比較



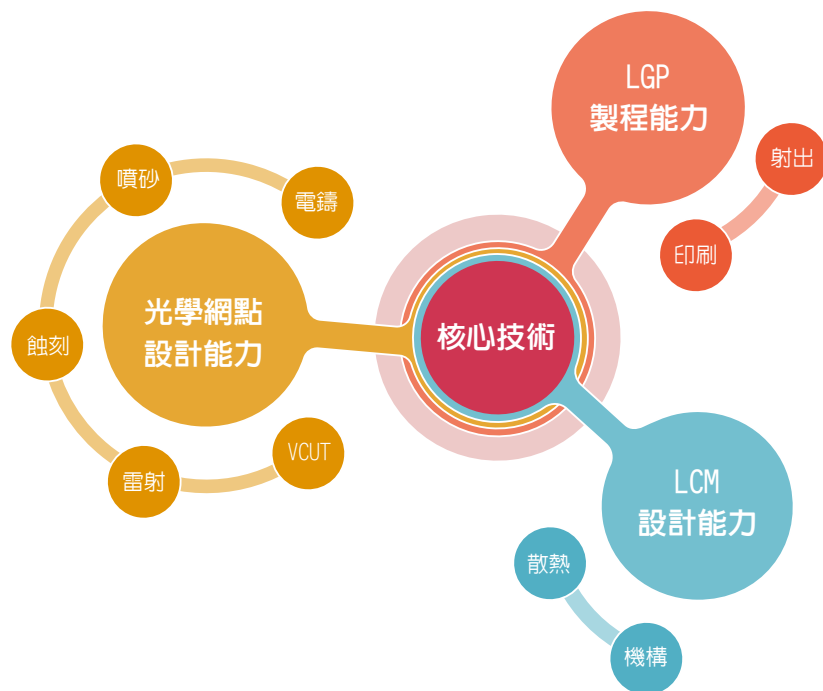
### 客戶滿意度調查流程



## ：： 研發與創新 ：：

為因應多變的市場變化，瑞儀光電致力於關鍵技術的提升，不間斷地投入人員與經費，並持續進行專利的佈局，以擴大公司的價值。目前瑞儀光電掌握之多項核心技術，主要分成三項：光學網點設計能力、LGP製程能力、LCM設計能力，所製造之產品陸續獲得國內外知名客戶肯定，公司技術研發能力與產品競爭力均居業界領先地位。

### ⚙️ 瑞儀光電核心技術



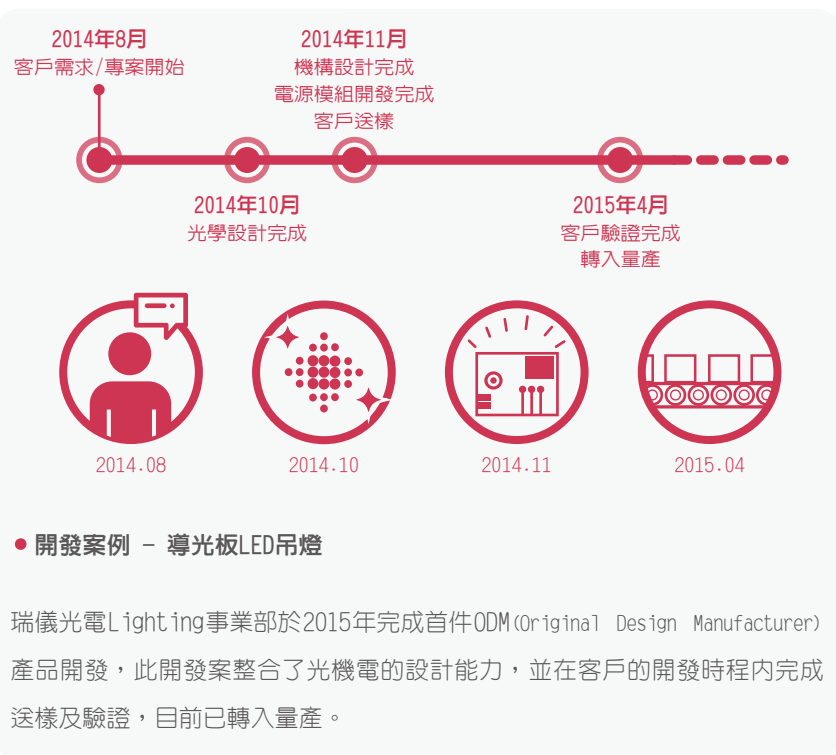
因應OLED顯示元件的發展，LCD顯示器產業的開發也走向超薄化、超高解析度及觸控的應用。瑞儀光電除持續透過模流分析(Mold Flow Simulation)等技術精進導光板射出及網點設計之技術與能力外，更投入新設備與製程的開發，利用新設備與製程，結合既有之核心技術，開發並生產出超薄型、高精密度以及高經濟性的導光板及背光模組產品。

除了導光板的設計與製造技術需不斷提升外，為達到超薄化的產品設計，並且兼顧強度考量，亦需要同步提升與進化機構設計技術，改用更小型及更薄型的元件，以提升產品競爭力。

### ⚙️ Lighting 產品設計概念



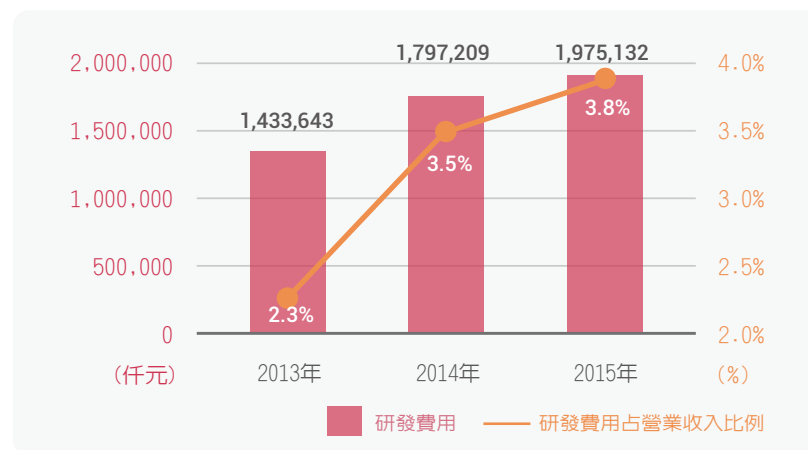
瑞儀光電Lighting事業部具有燈具光、機、電的整合能力，並有相對應的量測儀器以驗證設計。因此在產品設計階段提出的設計，均能符合客戶的節能要求，在產品進入量產後，瑞儀光電仍持續與客戶合作並提出更節能的設計。



### 研發經費

瑞儀光電持續投入可觀的人力於研究發展，逐年提升研發經費，致力於製程與產品技術的研究創新，並取得多項國內外專利。2015年研發支出為新台幣1,975,132千元，約佔營業收入的3.81%。

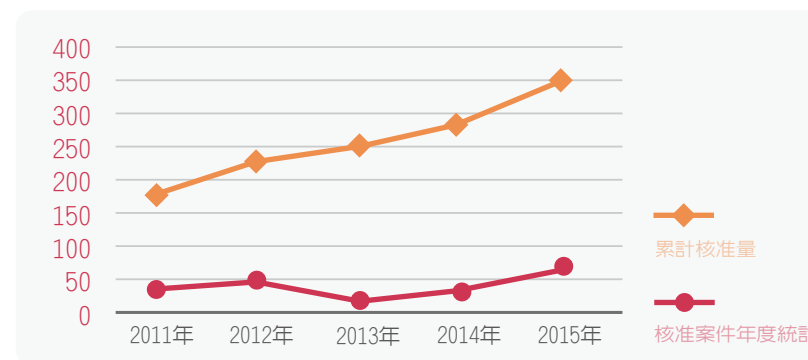
### 歷年研發經費比較



### 專利研發

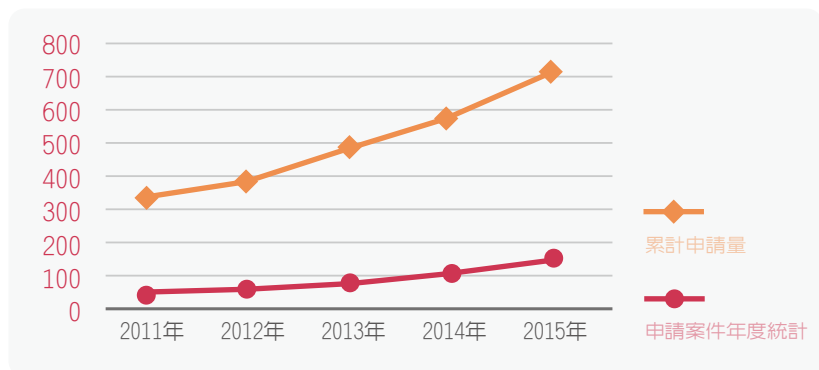
面對激烈的市場競爭，瑞儀光電除了致力於提升關鍵技術外，亦注重專利的佈局及保護，歷年來取得之國內外專利已逾300件。扣除已決定放棄與專利有效年限已屆滿之專利後，仍擁有之全球有效的專利共有250餘件。

### 歷年專利核准統計



專利取得來源絕大部分都是來自瑞儀光電內部的研發活動與創意構想。專利申請的國家地區早年主要是在台灣，其次為中國。然近來年，隨著客戶與市場因素的調整，目前則是以中國、台灣與美國的數量佔大宗，其他還有一部分為日本、韓國、歐洲等地的專利。

### ✍ 歷年專利申請統計



未來瑞儀光電將更著重於美國專利的申請與維護，以儲備專利能量，應付潛在的專利商戰與創造可能的專利收益。

### ∴ 機密資料保護處理 ∴

瑞儀光電一向重視客戶的資料與隱私，瞭解機密資訊對客戶及公司本身的重要價值，並依循營業秘密法制定相對應的「機密資料管理辦法」，以積極的態度對於客戶、供應商及合作夥伴的機密資料提供嚴格的保護，以維護彼此的競爭優勢。

此外，瑞儀光電員工均須接受機密資料保密教育訓練，從取得資料後將其分級，並依其機密等級及類別（電子文件、紙本及實品）採取相對應的保密措施，使其充分瞭解客戶、供應商及合作夥伴的資料保密之重要性，此皆為瑞儀光電之基本責任；若有員工違反保密政策及義務者，瑞儀光電將依管理辦法規定處分並要求該員工負擔法律責任。

依據瑞儀光電所制定之管理辦法，所有機密資料於公司內部僅有獲得授權之相關人員可以接觸使用，對公司外部亦須經客戶同意且為業務往來所必需，客戶之所有資訊均受公司嚴密保護，不得揭露予第三人。2015年瑞儀光電持續強化資訊保密作業，已採行下列各種辦法，以確保機密資料之保護：

-  PLM系統保密帳號管控機制
-  E-mail機密敏感性文字篩選系統
-  全磁盤加密作業
-  非公司內部使用Web信箱全面控管
-  雲端硬碟等網路儲存服務全面管制

## 3-3 供應商管理

瑞儀光電將供應商視為長期事業夥伴，希望透過與供應商夥伴的承諾及緊密合作，有效管理往來的物流、資訊流、金流等各項工作，創造優質的服務價值，並取得市場與客戶的信賴，創造三贏的利基，共同追求企業永續經營與相互成長。

## ：： 供應商政策 ：

身為電子產業供應鏈之一員，瑞儀光電自當善盡企業社會責任，遵照電子行業公民聯盟(Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC)所訂定之行為準則與相關要求。同時，瑞儀光電聲明不接受供應鏈提供來自剛果人民共和國或其鄰近國家之非法開採地區之金、鉍、錫、鎢等衝突礦產、熱帶雨林纖維材料及來自印度尼西亞卡島的死亡錫礦，除此之外，亦要求供應商簽署承諾書，以杜絕相關管制物質投入使用。

另外，於篩選供應商時，以取得國際驗證（如ISO 9001、ISO 14001、OHSAS 18001等品質、環境及職業安全衛生管理系統）之供應商為優先考量。為落實產品安全及環境保護的社會責任，瑞儀光電督促供應商自主檢驗並提供檢驗報告，並要求其簽署RoHS禁用項目、歐盟REACH高關注物質聲明書，確保產品原料來源之安全。

在管理層面上，瑞儀光電嚴謹地篩選材料供應商，與供應商合作的同時，皆訂定相關採購合約，規範雙方履約管理之相關規定。另外，自2015年12月起，於新供應商CSR自評表中加註有關供應商須遵守當地環保、勞工人權、安全衛生、道德誠信等相關法規之說明。希望供應商與瑞儀光電一同承諾將致力於提升各項資源之利用效率，並盡量使用在地原物料，採行最佳可行的污染防治措施和控制技術，減少溫室氣體排放，共同善盡企業社會責任，齊心戮力於社會公益與民衆身心安全。



目前採購原則以三方向為主軸：

1. 供應商選擇：除產品通過驗證之基本要求外，須透過內部供應商評鑑及稽核程序，由採購單位主辦，並配合各廠排訂實際稽核或書面審查方式，要求供應商品質系統達到可接受之水準，並要求其產品符合瑞儀光電相關法規要求與規範，依評鑑結果給予供應商等級之區別，以達供應商管理之規範。

2. 材料在地化：為落實材料在地化，採購單位於採買材料時，積極導入在地化採購，並鼓勵供應商於當地設廠，減少空運與海運運費增加和能源消耗，縮短時效性。

3. 採購行為公平公正：在進行採購交易時，將依據原材料的品質、價格、交貨期、供應商的經營穩定性、生產與供貨能力、符合環保安全相關規範等措施，合理的基準條件，秉持著公正原則來決定供應商。

若發現現有之供應商發生實際或可預期發生之重大環境、勞動條件、人權、社會等負面影響時，瑞儀光電皆密切關注，並依實際情況檢討，予以降等或移除於合格供應商名單之內，並尋求第二供應源支應，若所供應之料件有相當程度之不可替代性，瑞儀光電將協助輔導消除前述已發生或預期可發生之重大負面衝擊，以維持供應鏈之有效運作。2015年度無上述狀況之發生。

供應商為瑞儀光電營運的重要夥伴，透過與供應商夥伴的承諾及合作，共同追求企業永續經營及成長。



## ：： 供應商稽核與輔導 ：：

近年來，瑞儀光電意識到公司於供應鏈的影響力與價值，希望驅動供應鏈之正向循環，因此於2015年底完成「供應商評鑑管理辦法」之修訂，將新供應商納入評估與定期稽核，並依經濟、環境、勞工、人權、關懷社會、產品責任等六項構面設計自評問卷，期待供應商與瑞儀光電一同肩負起企業之社會責任。2015年12月起使用新版供應商自評問卷共23家，通過比例100%。

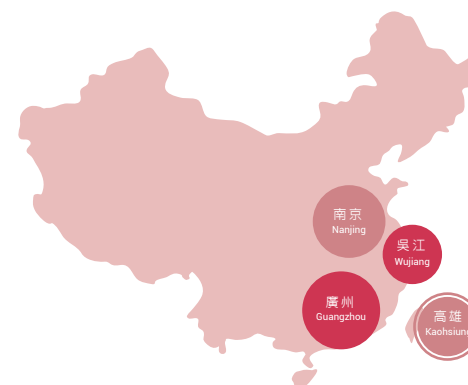
目前，瑞儀光電供應商所生產之原物料、間接材料須符合RoHS綠色管制項目，品質管理部門會依據「供應商年度稽核計劃表」擬定對供應商之稽核計劃，並依稽核計劃表至供應商處執行稽核輔導，若物料發生品質嚴重異常或達影響正常生產情況時，得隨時對供應商稽核或是召開品質會議，並要求供應商針對評分較低的項目提出改善方案。



## ：： 供應商交易分析 ：：

瑞儀光電與供應商進行交易時，以在地化採購為努力目標。在地化採購，除了供料彈性與應變快速之優點外亦可提供當地工作與就業機會、增進地方繁榮、節省運輸能源，並能同時提昇供應商品質、環境之意識與能力。

2015年大陸廠（吳江廠、南京廠、廣州廠）為主要生產基地，供應商的交易比例大陸廠84.01%（在地62.45%，國外37.55%）、台灣廠15.99%（在地57.81%，國外42.19%）。而全集團有61.71%為在地採購，38.29%為國外採購。

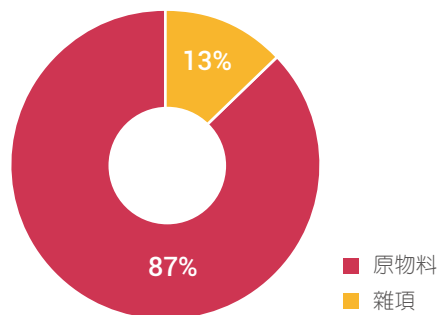


各廠別交易金額比例

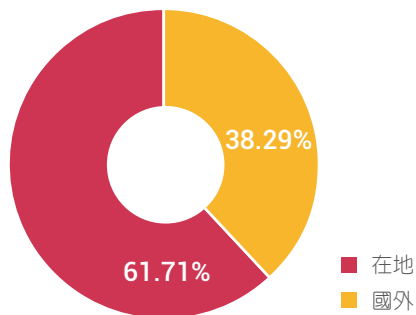
廠別	原物料交易金額比例	雜項交易金額比例
吳江廠	82%	18%
南京廠	97%	3%
廣州廠	98%	2%
高雄廠	94%	6%
集團	87%	13%

## 交易比重分析

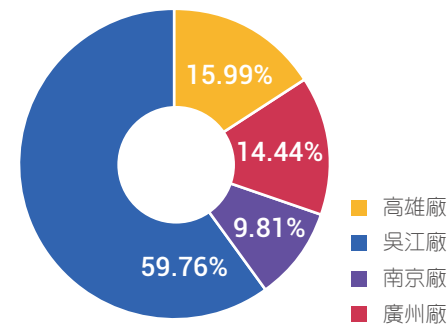
● 2015年供應商交易項目比重



● 2015年供應商交易地區比重



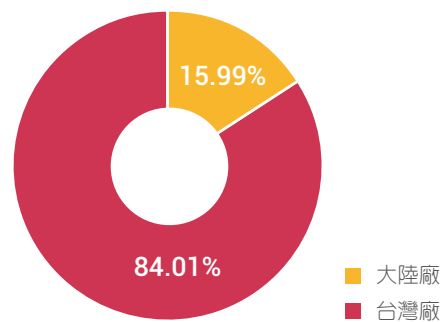
● 2015年各廠供應商交易比重



經統計，2015年與瑞儀光電穩定合作的原物料供應商和委外供應商達408家；該年度新增的供應商有303家，分別為工程供應商11家、原物料供應商54家、模具供應商7家、雜項供應商91家、其它類別供應商140家。2015年供應商依廠區交易金額（新台幣）分析如下：

廠區	交易金額(台幣)	百分比
台灣廠	6,043,686,131	15.99%
大陸廠	31,746,478,459	84.01%
集團	37,790,164,590	100.00%

● 2015年集團供應商交易統計比重



The background is a photograph of a forest with thin tree trunks and dense foliage, overlaid with a semi-transparent green filter. A large, light-green, rounded hexagonal shape is positioned on the right side of the page. The number '04' is written in white inside this shape. Below the number, the text 'Environmental Symbiosis' and its Chinese equivalent '環境永續共生' are displayed in white, flanked by dotted lines. The page is decorated with clusters of yellow circles of varying sizes, some of which are semi-transparent, scattered across the right and bottom edges.

04

.....  
Environmental  
Symbiosis  
環境永續共生  
.....

瑞儀光電秉持與環境永續共生信念，致力於環境保護，審慎評估營運對於環境之衝擊，且持續開發綠色產品，同時提升能/資源使用效率，並減少廢棄物產生與加強污染防治，希望減緩氣候變遷帶來的衝擊，在創造經濟繁榮的同時，與環境、社會共同創造永續發展的契機。



## 4-1 環境管理

面對環保法令日趨嚴格，瑞儀光電為降低整體的營運風險與善盡企業社會責任，定期蒐集環保相關法令及資訊，針對公司內部提出因應措施，並秉持著持續改善的精神，致力於各項環境管理作業。

### ∴ 環境管理系統 ∴

瑞儀光電全集團自2005年起陸續導入建置環境管理系統，並通過第三方驗證機構查驗。藉由系統化制度的建立與推行，控制組織在活動、產品和服務所衍生的環境影響與衝擊，以持續改善環境績效。

依循PDCA管理模式，瑞儀光電擬定環境政策，設定相關的目標、標的與方案以落實執行，同時透過持續性的內外部稽核活動及環境管理審查，建立有效的環境管理制度，達到環境改善的實質目的。

因應ISO 14001:2015新版標準於2015年9月15日正式公告，瑞儀光電台灣廠率先啟動轉版作業，在2015年10月完成內稽人員新版條文訓練及接受經濟部工業局「環境管理系統診斷諮詢」，以通盤瞭解新版標準要求與檢視評估目前組織現況。預計於2016年起，全集團正式執行轉版作業，期以新版標準要求，將環境管理與持續改善納入成為組織的核心並與營運策略方向一致，進而提升環境及運作績效。

### ∴ 空氣污染防治 ∴

因產業特性，瑞儀光電並未排放硫氧化物(SO<sub>x</sub>)及氮氧化物(NO<sub>x</sub>)，而揮發性有機物(VOCs)2015年排放量約2.7公噸。

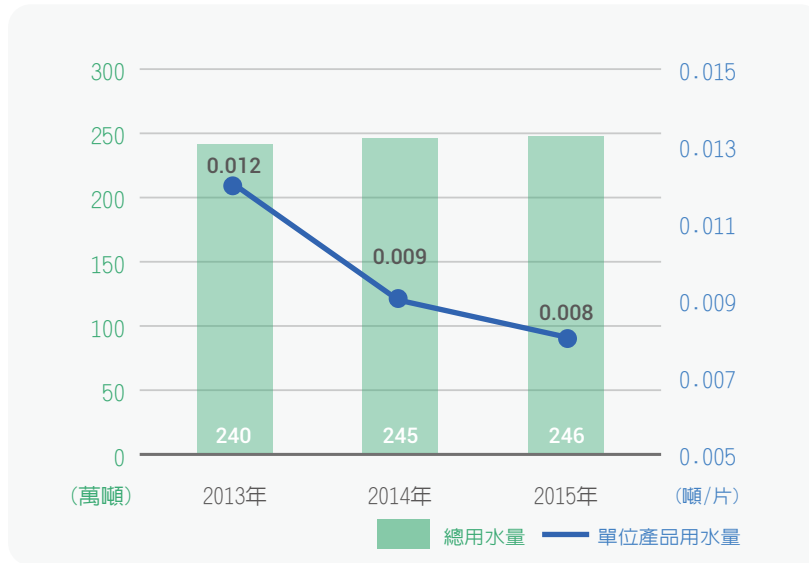
### ∴ 水資源管理 ∴

瑞儀光電因產業屬性關係，製程用水佔總用水量之比例偏低，以民生及空調設備用水為主，且已於製程規劃建置時，將各項節水措施列入考量，自生產源頭進行用水減量，增加製程用水之回收率。

雖然製程用水比例偏低，但瑞儀光電仍秉持珍惜水資源的初衷，努力於製程中進行用水節約，如：大陸廣州廠進行成型車間製程用水之改善計畫，將設備冷卻水之管線調整為可循環型式，在不影響生產品質之前提下，目前冷卻水之循環使用率已達85%以上。

2015年台灣面臨自1978年以來最嚴重乾旱，水情持續告急，瑞儀光電台灣廠因應自來水公司工業用戶限水措施提出多項因應方案，節水同時提升用水效率，台灣廠4月整體用水量較2014年同期減少約27.3%。

## 用水強度



## 水污染防治

瑞儀光電各廠區皆位於加工出口區或開發區，主要供水來源為自來水，並無使用地下水，且廢水處理均符合園區納管標準，再排入園區之廢污水下水道系統。每年亦委託合法檢測機構檢測廢水水質，確保廠區生產活動不致對環境造成影響，2015年檢測結果均符合法令規定水質標準。

同時，瑞儀光電為提升節水績效，除不斷開發節水技術外，亦擬定水污染防治策略，並以強化既有設備之運轉管理、增建備用機組、增加操作彈性及提升水質為主軸，避免極端氣候造成暴雨或乾旱影響公司營運。

## 2015年水質檢測結果（台灣廠）

項目	PH	COD (mg/L)	BOD (mg/L)	SS (mg/L)
檢測結果	8.3	10.6	7.1	24.5
納管標準	5-9	720	540	540
符合度	符合	符合	符合	符合

## 2015年水質檢測結果（大陸廠）

項目	PH	COD (mg/L)	SS (mg/L)
檢測結果	吳江廠	7.14	42
	南京廠	7.08	53.8
	廣州廠	7.43	124
納管標準	6-9	500	400
符合度	符合	符合	符合

## 廢棄物污染防治

對於污染防治之工作，瑞儀光電秉持綠色環保的信念，除上述之水、空氣污染防治外，為確保事業廢棄物妥善處理或有效回收再利用，以減少廢棄物產量，降低對環境的衝擊，訂定明確的「事業廢棄物清理程序」，作為廢棄物管理的作業規範。瑞儀光電廢棄物處理方式包含回收、掩埋、物理及焚化等，產出量因產能調整略有變化。2015年瑞儀光電產生之有害廢棄物89噸，非有害廢棄物

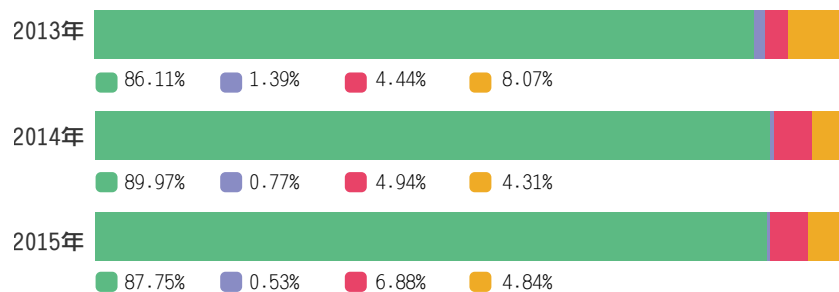
11,125噸。有害廢棄物主要為廢液及單燈管；非有害廢棄物為廢電子零組件、生活垃圾及下腳廢料，若以2013年為基準，2015年單位產品廢棄物產生量減少20.5%，達0.035公斤/片。

### 2015年廢棄物產生量

類別	處理方式				
	回收	物理	焚化	掩埋	合計
有害廢棄物	1	59	28	1	89
非有害廢棄物	9,840	0	743	542	11,125
總量	9,841	59	771	543	11,214

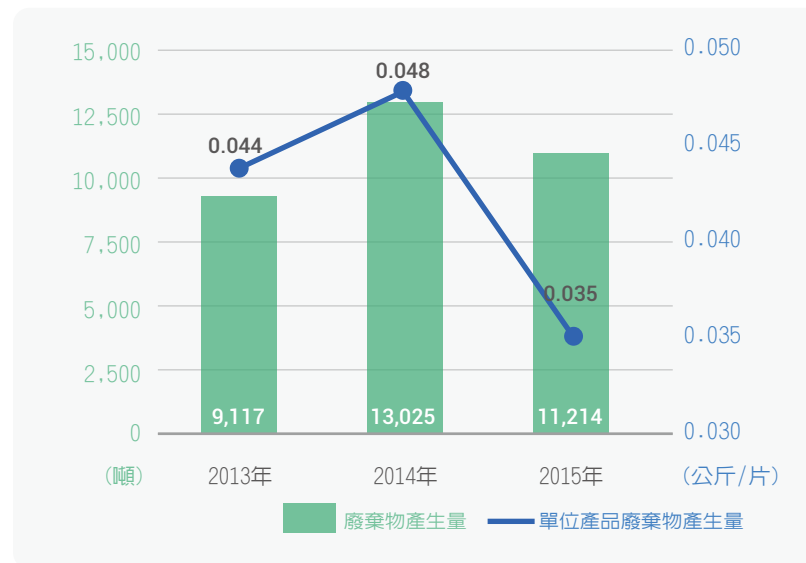
※ 單位：噸 ※

### 歷年廢棄物處理途徑比例



回收   
 物理   
 焚化   
 掩埋

### 廢棄物排放強度



### 環境保護相關支出

瑞儀光電近三年已投資新台幣5,000餘萬元於各環保設施及廢棄物處理，善盡環境保護之職責，於製造過程中以最佳可行方案進行設備維護、汰換及新增，減少污染物產出；於製程末端妥善處理所有廢棄物，同時提升回收及作業效率。2015年環境保護相關支出主要以廢棄物清運及水污染防治費用占大宗。

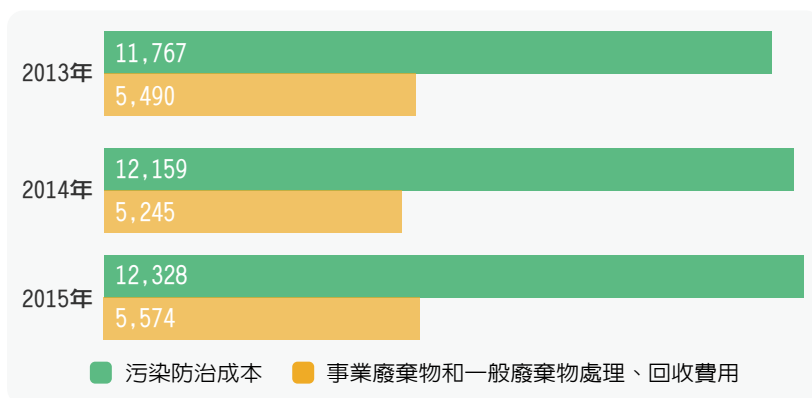


## 歷年環保相關支出

年度	污染防治設備操作與維護費用	廢棄物處理費用	投資金額總計
2013年	11,767	5,490	17,257
2014年	12,159	5,245	17,404
2015年	12,328	5,574	17,901

☺☺☺ 單位：仟元 ☺☺☺

## 集團環保支出統計



☺☺☺ 單位：仟元 ☺☺☺

## ☺☺ 能源與溫室氣體管理 ☺☺

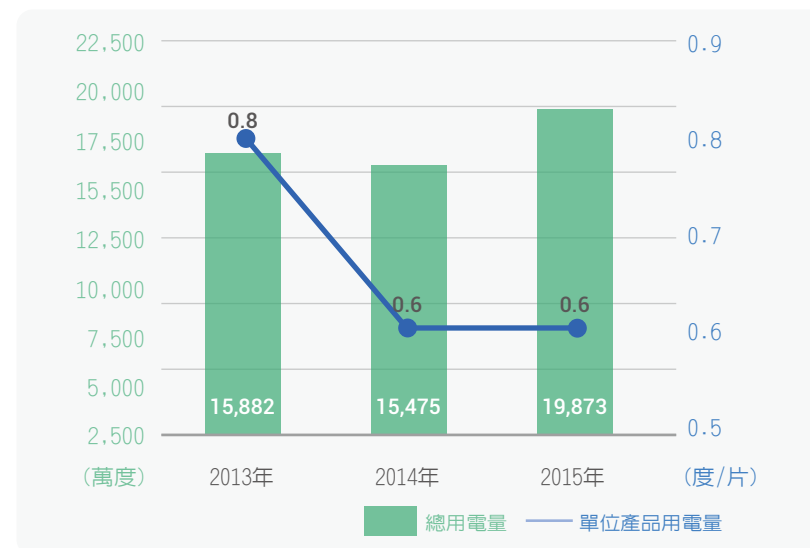
### 能源管理

世界經濟論壇 (World Economic Forum) 研究指出，能源與燃料將成為未來全球之可能面臨風險之一。瑞儀光電考量未來能源與燃料之發展趨勢，並善盡企業公民之職責，珍惜能源之使用，近年持續加強能源管理，集團每年均提出各項

節能改善專案，如：導入空壓機壓力調節、熱泵加熱及更換全廠13,500支LED節能燈具等，節能成效顯著，2013至2015年共減少205萬度用電，約節省1070噸CO<sub>2</sub>e排放。2015年單位產品用電量較2013年減少25%，達0.6度/片。



## ⚡ 用電強度



### 溫室氣體盤查

瑞儀光電參照ISO 14064-1與國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查標準機制，每年定期盤查台灣廠、大陸廠之溫室氣體排放量，以完整掌握溫室氣體排放。

台灣廠自2010年起，每年進行溫室氣體排放量自主性盤查，2013年起之盤查資料，均通過第三方查證；大陸廠則自2011年起，陸續開始進行內部自我盤查。

2015年瑞儀光電溫室氣體排放量總計約16.68萬噸CO<sub>2</sub>e，主要來自範疇二間接溫室氣體排放，約佔98%。盤查範圍依營運控制權彙整，涵蓋台灣廠及大陸廠，目前台灣廠依年度計畫進行外部查證中，數據若有修正，將於下一次報告書進行揭露。

此外，關於範疇三之盤查計畫，瑞儀光電先針對員工飛機差旅進行盤查。瑞儀光電員工每年國外差旅總飛行趟數約數千次，2015年前二大飛行路線為高雄-香港-上海、高雄-香港，佔全年飛行路線比約60%。結合公司差旅資料計算員工差旅飛行航點並以聯合國國際民航組織(International Civil Aviation Organization, ICAO)建置的航空碳排計算器，推估2015年該兩大大路線之員工差旅碳排放量為363.95噸CO<sub>2</sub>e。

## 行政管理措施

為善盡社會責任，履行企業公民之職責，瑞儀光電近年逐步展開多項管理措施，希望透過軟體與硬體的改變，以實際行動減少溫室氣體排放。

### ● 實施行政作業E化

瑞儀光電全面推動無紙化電子簽核，將常見行政流程改為電子線上作業，如：公務車輛E化借用申請單、工程設備驗收、固資外借申請單等，具體減少無謂的紙張浪費。

## 範疇一 直接溫室氣體排放

盤查範圍：

- 燃料燃燒之定性與定量盤查
- 設備逸散之定性與定量盤查

排放量：

0.38萬噸CO<sub>2</sub>e



\*\*\* 單位：萬噸CO<sub>2</sub>e \*\*\*

## 範疇二 間接溫室氣體排放

盤查範圍：

- 外購電力之定性與定量盤查

排放量：

16.30萬噸CO<sub>2</sub>e



\*\*\* 單位：萬噸CO<sub>2</sub>e \*\*\*



### ● 電腦關機稽查

透過資訊處後端管控，不定期實施電腦末關機稽查，避免長時間不必要之用電。假設每台電腦每日工作使用10小時，下班關機14小時，一年即可減少約343公斤二氧化碳之排放量。

### ● 軟硬體精實管理專案

為強化電腦之配置，減少過多之間置電腦，瑞儀光電自2015年起啟動軟硬體精實管理專案，統籌盤點全集團電腦，並依使用狀態進行區分，藉由調整人員保管電腦比率，降低閒置電腦數量，減少不必要之電腦採購，以達資源最佳化的目的。

## 4-2 綠色服務

### :: 綠色設計 ::

綠色設計的精神隱含於瑞儀光電之產品中，自產品開發階段便將環境因素納入考量，並由多方面同步著手，不論是原物料使用或能源效率提升，還是最終產品包裝出貨，力求降低對環境的影響。

### 導光板薄化設計

隨著產品薄化成為市場趨勢，近年來瑞儀光電已配合客戶需求開發出多樣薄化之產品。導光板薄化為瑞儀光電之核心能力，不但能降低塑膠粒的使用量外，更能替客戶減少整體產品之厚度，減少物質和能源的消耗。



#### ● 案例：改善導光板厚度以減少資源使用

項目	顯示器尺寸 (吋)	導光板厚度 (m)	原料重 (g)
初始設計	9.7	0.5	20.16
改善提案	9.7	0.4	17.06

本案例兩代產品之顯示器尺寸皆相同，為求產品更加精進，在不影響產品品質之前提下，研發團隊不斷嘗試薄化導光板厚度，除了減少整體產品厚度外，亦能有效降低15%之原料使用。

### 產品節能設計

產品節能設計為提升能源使用效率的重要關鍵，瑞儀光電於設計端便將產品生命週期列入設計之考量，努力朝向能源使用高效率、易回收、低污染等目標努力，期望能達到友善環境及提升產品市場競爭力的目標。

#### ● 案例：改善燈具光源規劃以提升效能

項目	LED顆數	LED種類	燈具消耗功率 (W)
初始設計	96	高功率	38.3
改善提案	78	中功率	34.5

本案例之第一代產品採用高功率的LED，但在產品進行量產後，中功率的LED亮度亦有提升，經光學團隊評估將更節能且成本降低，因此向客戶提案採用中功率LED的方案。改良後的產品除成本大幅降低外，亦有10%的節能幅度。

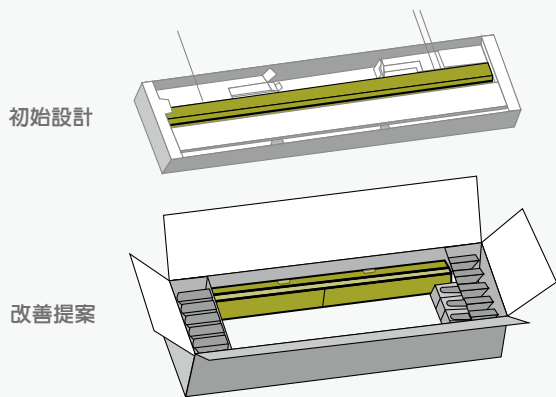
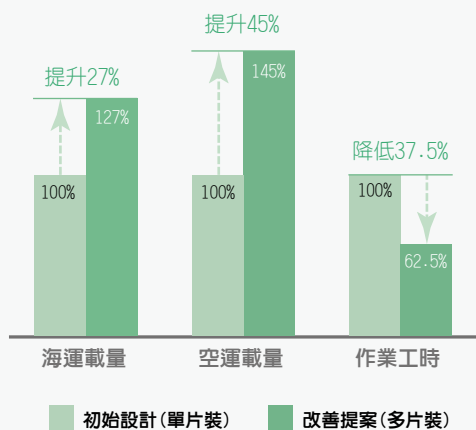
### 產品包裝減量設計

瑞儀光電近年來不斷地進行產品包裝材料的改善，以達與環境永續共生的目標。除利用回收廢紙重新再製成紙塑原料作為包材外，亦縮小包裝

體積，將包裝設計成可堆疊形式，不但能節省儲存空間，並可提升貨櫃運輸之裝載效能，有效減少產品於運送過程之能源消耗。

#### ● 案例：改善燈具包裝設計以提昇載量

在本案例中，新的設計將產品包材由單片裝改為多片裝，除明顯減少作業工時外，亦能大幅增加運載量並減少碳排放。



## ∴ 綠色產品 ∴

瑞儀光電自2004年開始便由產品管理、教育訓練、衝突礦產等面向著手，積極推動本公司綠色產品之發展，也兼顧瑞儀光電之永續發展目標與國際環保趨勢。

### 綠色產品管理

瑞儀光電自產品研發設計開始，直至最終檢驗出貨，各階段皆將綠色產品之管制要求，納入標準文件管控與執行，並同時展開多項因應作為，徹底將環境永續的思維落實。

為因應歐盟2005年公告之廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (RoHS) 及2007年6月生效之新化學品政策 (REACH)，瑞儀光電成立綠色產品小組，並定期蒐集主要環境法規，掌握最新國際環保趨勢，確實關注產品中禁限用物質之使用情形。



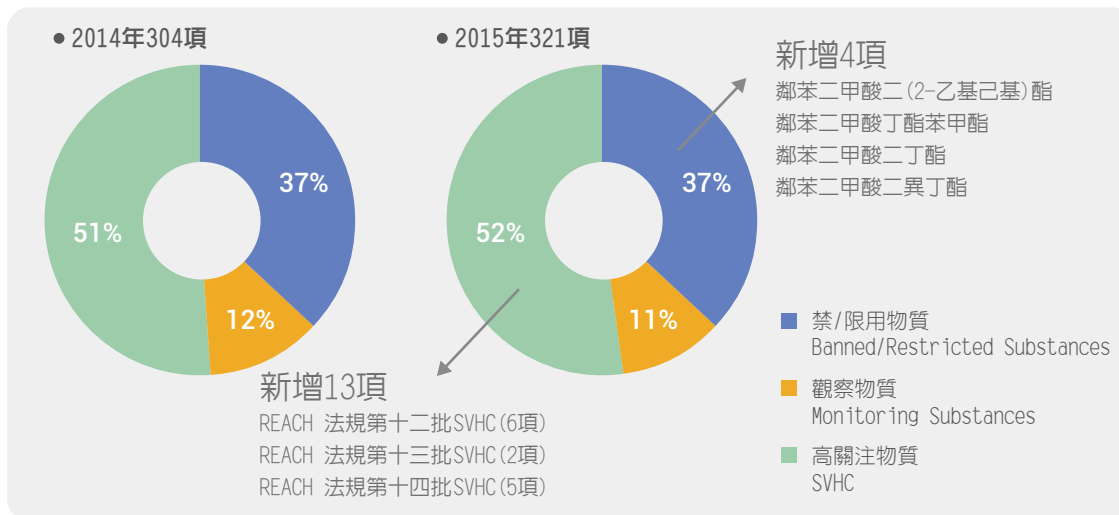
近年來，瑞儀光電持續強化化學品管制項目，除符合基本規範外，更以高標準要求所製造之產品，以歐盟所訂定之RoHS為基礎，嚴格的規範化學物質之使用，產品符合比例100%。

此外，本公司致力與供應商建立緊密之合作關係，嚴格要求供應商依照瑞儀光電所制定的「環境管理物質管理規範」，限用或禁用列管之有害化學物質，以期能建立綠色供應鏈，降低產品對環境和人體的危害。

### 綠色教育訓練

瑞儀光電於新進人員訓練時，皆安排綠色產品之課程，其訓練內容包含國際環保法規介紹、綠色設計規範、產品危害物質種、綠色供應鏈管理實務等，希望藉由教育訓練與宣導，提升整體員工對於綠色產品的認知。2015年新進人員綠色產品教育訓練比例達100%。





## 衝突礦產聲明

瑞儀光電積極實踐社會責任，自2012年起建立「環境管理物質管理規範」，嚴禁使用衝突礦產，並嚴格調查供應商使用金屬之來源，以確保提供給瑞儀光電之高風險金屬如：金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、鈷(Co)、錫(Sn)等，並非透過剛果民主共和國衝突區域、無政府軍團、非法集團之礦區開採取得。

瑞儀光電一旦發現供應商提供之零部件中含有衝突礦產，將採取必要之措施，且立即停止使用該供應商所提供之產品。截至2015年，未發現使用來自爭議地區之礦產，未來瑞儀光電將持續關注

此議題，以期改善礦產議題所帶來之衝擊，並滿足法規及客戶之要求。

## :: 綠色運籌 ::

### 再生原料使用

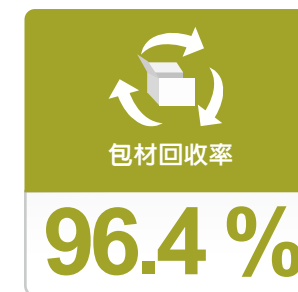
瑞儀光電主要使用之生產原料為塑膠粒、PET塑膠粒；製成物料包含導光板、塑框、真空成型盒。吳江廠自製真空成型盒，並於製造過程中添加再生原料，所添加之原料來源為無法使用或損壞的真空成型盒經粉碎製成，如此可減少新料的使用。2013年至今，共減少新料購買877,781公斤。



### 包材回收利用

廢棄物管理的重點之一在於源頭減量，過去使用一次性包材往往造成環境嚴重的負擔，因此瑞儀光電將包材回收列為管理重點。

運籌部門每月檢視各廠區的回收狀況，若未達回收目標將請業務及客服協助確認客戶端佔用狀況，跟催客戶端即時退出包材，以利提高包材週轉使用率。



## 各廠區包材回收率

廠區	包材分類	2013年	2014年	2015年
大陸廠	真空成型盒	91.17%	96.20%	96.33%
	紙箱	97.57%	97.87%	96.23%
台灣廠	真空成型盒	N/A	N/A	96.60%
	紙箱	N/A	N/A	96.30%

## 運輸優化

為減少運輸過程所產生的溫室氣體排放量，瑞儀光電近年來不斷嘗試縮短出貨運輸距離，在不影響出貨交期之原則下，訂定併車（櫃）出貨、滿車（櫃）出貨、退貨（回收品）以回頭車取回等三項運輸原則，以達環境保護與節能減碳之目的，降低對環境的負面衝擊。

## :: 綠色生活 ::

全球暖化已成為各企業首要關切之永續議題，瑞儀光電積極推動企業內部節能減碳、落實垃圾減量及分類、鼓勵同仁參與環境保護等相關活動，期以透過各種實際行動，落實綠化減碳，善盡企業社會責任。

## 種樹護地球

瑞儀光電台灣廠於2015年3月12日植樹節，發起植樹暨贈苗活動。活動當日於各廠區出入口發送羅漢松、竹柏、秋海棠等計500棵樹苗給全體同仁，並邀請高雄加工出口區管理處高雄分處呂處長等各單位長官，一同於加工區內認養的綠地上，種下「大花紫薇」、「穗花棋盤腳」等樹苗，期待每棵代表希望與夢想的樹苗，能夠滋養大地、守護環境，為生態環境復育與保護盡一份心力。

此外，瑞儀光電更嘗試將各項公司活動與「植樹」理念相結合，如家庭日活動時釋放含有羅漢松種子的空飄氣球、捐血活動贈送參與者樹苗盆栽等。活動同時教導每一位參與的人員正確的植樹觀念與方法，透過挖坑、取苗、修根、覆土、水圍、立支架、固定、澆水八個步驟，讓大家瞭解種樹的相關知識與重要。

未來，瑞儀光電將秉持永續經營之精神，持續推動環保公益活動並關懷社會，把綠色的種子及企業溫度傳播出去。



各單位長官參與植樹活動



植樹活動參與人員合照



活動發送樹苗



05

.....  
Social  
Sustainability  
社會永續發展  
.....

瑞儀光電始終相信企業是驅動社會進步的重要角色，於公司内部除訂定完善的政策外，亦建立完整的培訓系統及管理制，期望提供員工安全且健康之工作環境；於公司外部希望發揮企業之影響力，帶動社會的正向循環，將社會公益成為瑞儀光電的企業文化之一。

## 5-1 核心能力與價值

人才為公司運作的主要基石，瑞儀光電堅信，唯有合適、優秀的人才，搭配合理的制度及作業流程，方能使公司營運順利、更加茁壯。

### :: 人權政策 ::

瑞儀光電以專業工作能力為依歸，重視工作人權、性別、男女薪酬平等及反歧視是本公司對待員工的核心理念，提供平等的雇用機會，對人才的聘用不因種族、性別、年齡、身心障礙、宗教或任何受相關法律所保護之其他特性而有所歧視；同時，公司也極為重視每位員工的就業自由，公司内部任何營運活動皆無強迫或強制勞動，相關勞動條件均按照台灣之「勞基法」及大陸之「勞動法」、「未成年工特殊保護規定」、「勞動合同法」等相關勞動法令，來執行人力資源規劃；我們也極度強調對於童工的保護，嚴格要求海內外各營業據點不得聘用童工，對所有的應徵者皆進行年齡及身分驗證，以確保不誤用童工。此外，瑞儀光電也嚴格遵守國內外勞動及人權的規範，公平對待與尊重所有員工，包括：

- 依照政府勞動相關法令制訂勞動條件。
- 依照就業服務法令提供平等的工作機會給所有求職者。



- 員工在合法權益遭受侵害或不當處置且無法合理解決時，提供申訴管道。
- 勞務重大變更最短通知期皆依當地法令辦理。
- 訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒」之規定，以提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，及禁絕工作場所性騷擾事件之發生。此外，台灣廠於2015年將職場性騷擾防治擴大為職場暴力防治。
- 公司依法成立工會。台灣廠85.87%員工參加工會(台灣廠理級以下人員皆參加工會)；大陸廠亦依法成立工會組織。

2015年台灣廠區無違反原住民權益之事件、使用童工、性別、種族歧視案件之情事，亦無受到外部人權的審查或影響評估的事件。大陸廠區一律遵照當地法規亦無發生歧視或上述相關議題，勞資關係和諧，並無額外簽訂集體勞動協議。

## 遵守電子行業公民聯盟 (EICC) 行為準則

身為電子供應商的一份子，瑞儀光電自2012年起以EICC行為準則要求自我、恪守相關勞動人權及職業道德、環境安全衛生等相關地方法令及世界通行的準則規定，並每年配合客戶端及自主審查，力求能提供合適合規的工作條件及環境，使每位員工能樂於在瑞儀光電發展自我、實現自我。

此外，為加強自我管理、落實遵守EICC行為準則在勞動人權及職業道德方向相關規定，瑞儀光電於2015年更強化了自身的管理系統。除推動成立CSR 委員會外，本公司也增加對於勞動人權及職業道德的承諾與方針，由董事長及高階主管帶頭，宣示我們對於公司永續發展的決心；同時也參考社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA 8000) 及EICC行為準則，規劃出更詳盡的管理系統相關行動，包含培訓宣導、定期/不定期風險評估、改善行動、自我審查等。透過一連串自我管理的強化落實，在2015年的稽核當中，缺失項目已逐步收斂至工時相關議題。

## 暢通溝通與友善職場

瑞儀光電於各廠區建構全方位溝通管道，員工可選擇具名或匿名方式，透過「員工專線」、「意見箱」、「座談會」、「現場諮詢」等方式反應問題，使員工問題能即時獲得有效解決。在「員工手冊」、「工作規則」等內部文件與辦法中，皆明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，亦進一步建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、訓練發展機會與課程選擇。2015年台灣廠溝通件數88件、大陸廠8,478件，合計8,566件。2015年政府稽核缺失共計1件，針對駐外人員未能備置工時紀錄。對此公司已完成相關改善，以期能提供更能讓每位員工樂於服務的工作環境。



溝通管道	諮商數量	
	台灣廠	大陸廠
員工專線	0	3793
員工現場諮詢	0	3777
員工座談會	78	841
員工意見箱	10	61

## 2015年各議題員工申訴統計

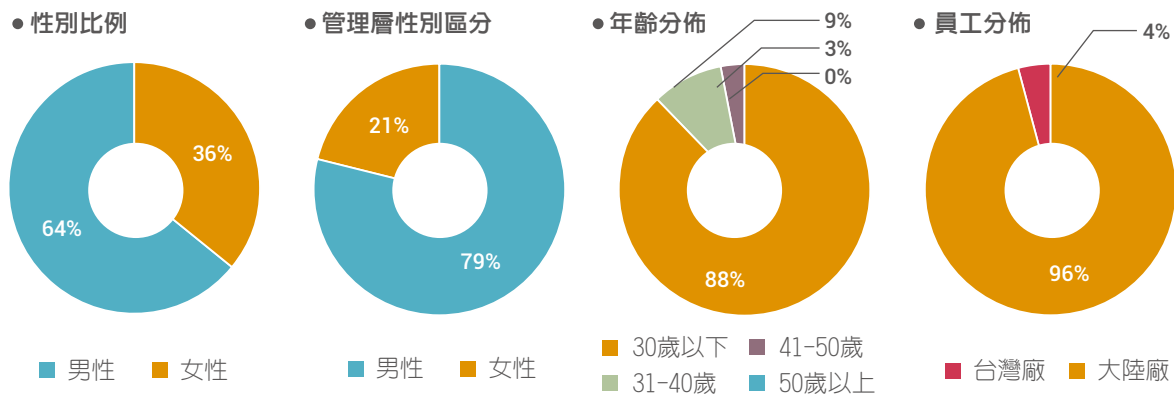
廠區	台灣廠				大陸廠			
	項目	歧視	領導管理	性騷擾	勞資爭議	歧視	領導管理	性騷擾
問題溝通反映數量	0	0	0	1	0	16	0	0
獲得回應數量	0	0	0	1	0	16	0	0
回應比例	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	100%	N/A	N/A
獲得解決數量	0	0	0	1	0	16	0	0
解決比例	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	100%	N/A	N/A

## 保全實務評估

瑞儀光電共設置381名保全人員，其中包含委外人員及集團自行編組成員，為加強保全對工作制度、內容有更明確的瞭解，定期由相關單位安排人員教育訓練。課程內容包含安全人員義務、反歧視、職場暴力事件處理、通報機制說明等，2015年度保全人員受訓比例達97.4%。

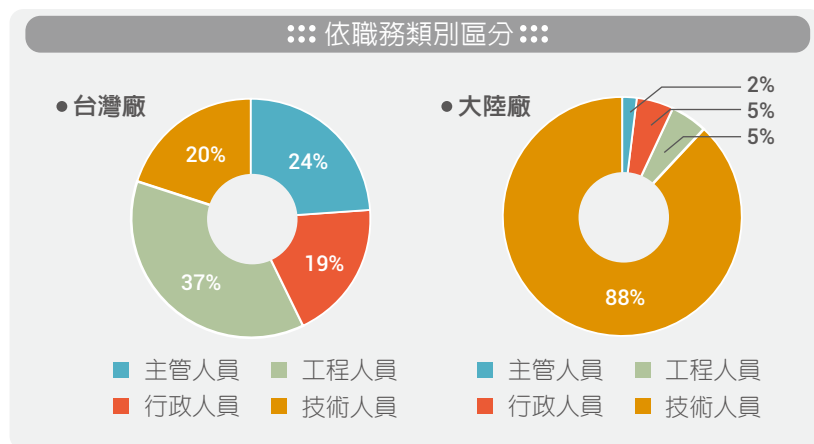
## 組織人力分析

截至2015年底瑞儀光電全集團人數共計24,882人，台灣廠員工人數941人，另有派遣員工29人（男性16人、女性13人）、外包保全7人（全為男性）；大陸廠員工人數23,941人（含全職員工及派遣員工）。

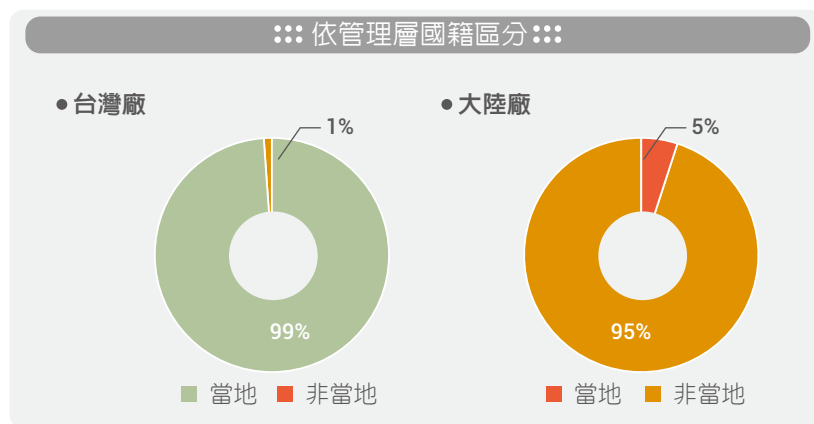




瑞儀光電基於客戶優先的原則，主要生產基地多以客戶所在地為主，故大陸廠技術人員所占比例高達88%；台灣廠現以研發為主，工程人員所占比例相對較多。

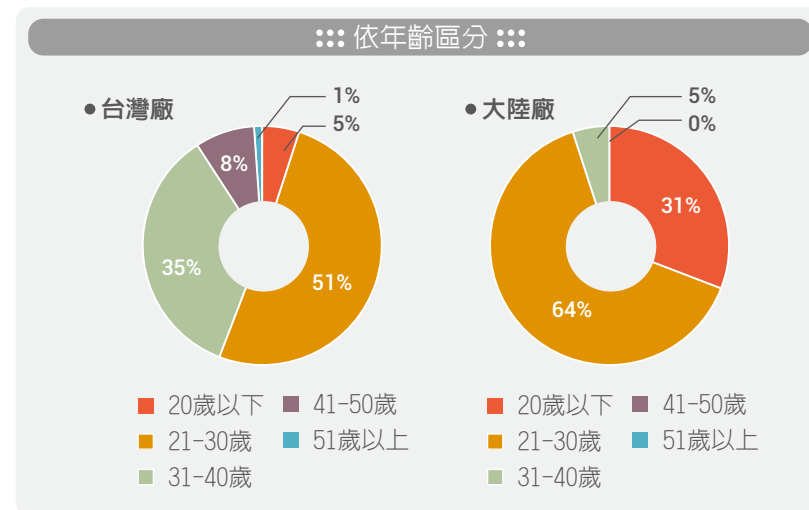
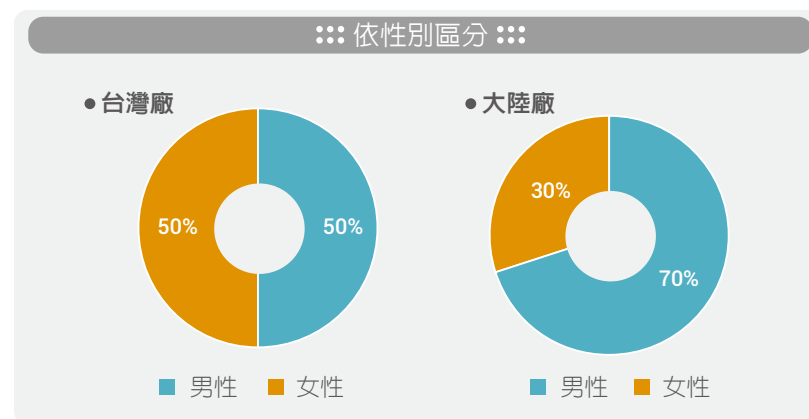


另外，若將2015年管理層人員依性別與國籍占比區分，男性管理層約79%、女性管理層約21%；以國籍別來看，台灣廠當地主管比例為99.1%、大陸廠為5.4%。



## 新進員工

2015年為因應客戶端新產品上市，瑞儀光電於台灣廠及大陸廠招募了眾多的技術人員進行生產，總計新進員工共83,174位，其中男性占69%、女性占31%，新進人員年齡層大多分布在30歲以下，約占94%。



## ：： 薪資與福利 ：

勞資和諧是企業經營成功的因素之一，國內近年來由於經濟發展的變化，產業面臨結構轉型的挑戰，突顯出勞資雙方對企業體的認知問題的重要性。瑞儀光電自成立以來，並無重大勞資糾紛情事發生。本公司成立「職工福利委員會」、「薪酬委員會」及「職業工會」，員工並可透過新人導引座談會管道，保持溝通之暢通。

### 員工薪酬

瑞儀光電為吸引優秀人才加入，提升公司競爭力，根據市場薪酬標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，設計出具競爭力的薪酬制度，符合當地政府法令所規定的基本工資要求。應徵者得以其學經歷背景、專業技術能力與工作資歷，取得優於業界水準的薪資，不會因為性別、宗教、種族、國籍、

黨派之差異而有所不同。受聘後之薪資和升遷調整均基於個人能力與資格，不受年齡、性別或地區等影響，且員工得以依照個人績效、公司獲利程度享有盈餘分紅，分享公司營運獲利，目前提供有年終獎金、績效獎金、提案獎金及年節禮金等。員工類別全年所得比例如下表。

台灣廠	2013年		2014年		2015年	
	女	男	女	男	女	男
高階主管(副處長級以上)	1	1.07	1	1.04	1	0.94
中階主管(副理級以上)	1	0.98	1	1.07	1	0.96
基層主管(課級以下)	1	0.96	1	0.98	1	1.17
間接人員	1	1.11	1	1.07	1	1.02
直接人員	1	1.1	1	1.07	1	0.93

吳江廠	2013年		2014年		2015年	
	女	男	女	男	女	男
高階主管(副處長級以上)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
中階主管(副理級以上)	1	1.05	1	1	1	1.03
基層主管(課級以下)	1	1.19	1	1.26	1	1.28
間接人員	1	1.26	1	1.25	1	1.25
直接人員	1	1.04	1	1.05	1	1.06

南京廠	2013年		2014年		2015年	
	女	男	女	男	女	男
高階主管(副處長級以上)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
中階主管(副理級以上)	1	0.93	1	0.95	1	0.89
基層主管(課級以下)	1	1.14	1	1.13	1	0.99
間接人員	1	1.22	1	1.28	1	1.05
直接人員	1	1.09	1	1.09	1	1

廣州廠	2013年		2014年		2015年	
	女	男	女	男	女	男
高階主管(副處長級以上)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
中階主管(副理級以上)	NA	NA	1	1.06	1	0.88
基層主管(課級以下)	1	1.06	1	1.08	1	1.24
間接人員	1	1.13	1	1.34	1	1.09
直接人員	1	1.05	1	1.06	1	1.01

：： 公式計算以女性同仁平均為基準，採12/31 在職人員且當年度全年在職之平均年所得計算。 ：：

## 績效審查

瑞儀光電為落實績效管理，建立完善的審查制度，透過每年兩次的「期初目標設定」及「期末績效評核」達到強化組織效能及增進員工能力兩大雙贏目標，2015年受評核比例為100%。

## 育嬰留職停薪

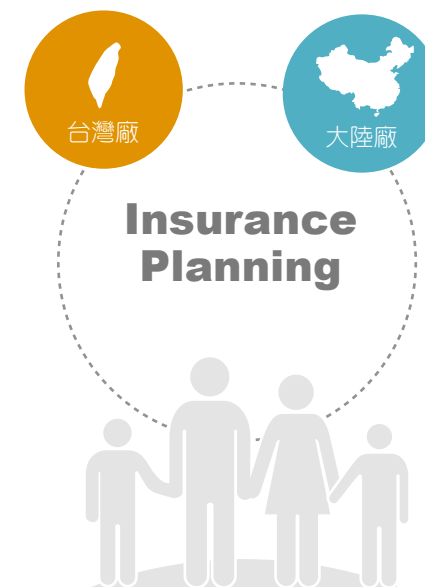
瑞儀光電全集團均依當地法令規定提供帶薪假期：年休假、婚假、喪假、生育/育嬰假、產檢假、陪產假、生理假等，以利員工兼顧工作與生活。

項 目	台灣廠			大陸廠		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
Ⓐ 2015實際申請育嬰留停人數	2	4	6	0	19	19
Ⓑ 育嬰留停後2015年預計申請復職人數	1	2	3	0	17	17
Ⓒ 2015實際育嬰留停後復職人數	1	1	2	0	15	15
Ⓓ 2015育嬰留停復職後工作滿12個月以上人數	1	1	2	0	8	8
Ⓔ 2015年實際育嬰留停後復職人數	1	1	2	0	15	15
復職率: Ⓒ / Ⓑ	100%	50%	67%	N/A	88%	88%
留存率: Ⓓ / Ⓔ	100%	100%	100%	N/A	53%	53%

## 保險規劃

台灣廠之員工於報到當天公司立即為其投保，並提供優於相關法令的保障，除依法辦理社會保險（勞、健保），額外設有員工團體保險，員工配偶、父母及子女亦可享有優惠自費投保方案，使員工能無後顧之憂的工作。

大陸廠為員工依法辦理社會保險（養老、醫療、失業、工傷、生育與公積金），額外設有員工團體保險，妥善照顧員工駐廠台幹除一般團體保險，額  
外有高額意外保險。



## 退休制度

退休員工可選擇適用「勞動基準法」退休制度或保留適用「勞工退休金條例」前工作年資之勞工。

台灣廠之員工可選擇適用「勞工退休金條例」之勞工：每月由公司依勞工月提繳工資分級表及政府規範之提繳率，提繳至勞工個人退休金帳戶。

地區	退休計畫方式	退休金提撥比例	員工參與退休計畫的程度
台灣廠	舊制退休金： 公司退休金帳戶	2% 0%	100%
	新制退休金： 個人退休金專戶	6% 0-6%	100%
大陸廠	吳江廠 養老保險	20% 8%	100%
	南京廠 養老保險	20% 8%	100%
	廣州廠 養老保險	14% 8%	100%

## 員工福利委員會

台灣廠依法成立「瑞儀光電股份有限公司職工福利委員會」（簡稱福委會），增進公司員工福利，委員來自公司各部門，依部門人數、比例透過推舉或選舉的方式產生代表委員。藉由每月召開例行性會議，決議員工福利政策及規

劃舉行之各項員工活動，並依決議推展福利業務，提昇員工福利，使全體員工互惠互助，團結和諧。

福委會每年例行舉辦藝文活動、綜合運動賽事、部門旅遊、中秋烤肉活動和年終聚餐活動等，同時重視其他補助福利。主要內容包括：

福委會福利



提供急難救助



特約商店提供的折扣



三節與生日禮



旅遊活動補助



結婚/生育/喪儀等禮金



提供團購平台與生活情報

- 提供急難救助：主動關懷急難個案，如：家庭急難、重大災害、疾病開刀等，並給予必要之協助與支持。2015年申請件數共148件，支出費用新台幣 305,471元。
- 結婚/生育/喪儀等禮金。
- 三節與生日禮。
- 旅遊活動補助：為使員工能擁有豐富的休閒生活，並連絡家庭成員彼此感情，積極推動員工參與旅遊活動，員工可自行安排國內、外旅遊行程，並由福委會提供旅遊補助。2015年共補助約 250 餘萬元。
- 特約商店提供的折扣。
- 提供團購平台與生活情報。

除台灣廠外，大陸廠亦會定期舉辦各式育樂活動提供員工參與，如：拔河比賽、籃球比賽、電影欣賞、歌唱比賽等活動，讓員工工作之餘也能有放鬆紓壓的休閒娛樂活動。



## 5-2 教育訓練

身處於全球競爭激烈的時代，瑞儀光電於2015年邁入第二十年。這些年來，我們深切地瞭解到企業永續經營不僅單單靠著利潤，更仰賴著與企業一同前進的員工，因此在瑞儀光電的訓練體制中「人才為企業重要的資產」不僅是口號，更是人力資源的中心思想。

為了建立學習型組織，瑞儀光電於2013年成立學習發展部，以人才發展為前提，將訓練納入人才發展計畫的一環，同時依照人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 之理念與原則，利用SWOT (TOWS) 分析，展開經營方針，建構培訓政策，透過有系統的需求分析、課程設計、訓練實施和訓練評估，來強化人員的知識技能與態度，繼而提升未來的工作績效，不斷地投入心力在學員的學習成果追蹤及學習轉移上，更於2014年榮獲TTQS金牌之殊榮。

SWOT分析  
TOWS分析



市場拓展策略



技術差異化策略



低成本高效率策略



自動化導入策略



產品開發策略

經營方針



- 穩固市場領導地位，同步依客戶需求精進，使其成為長久忠誠合作夥伴。
- 持續以核心能力向上整合，秉持資源最佳化積極拓展市場，追求成長。
- 產品技術與管理技巧有效整合，已迅速且高規格取得客戶端肯定，贏得競爭優勢。
- 建構專業知識庫，經由內隱與外顯的循環，相互吸收使之昇級向上。
- 以創新價值工程營運規劃自動化模式，取得穩定品質且低成本的優勢。
- 對未來發展明確自我定位，積極投入個人與組織的學習，成為多元化專業的人才。



培訓政策



建構人員發展專業藍圖



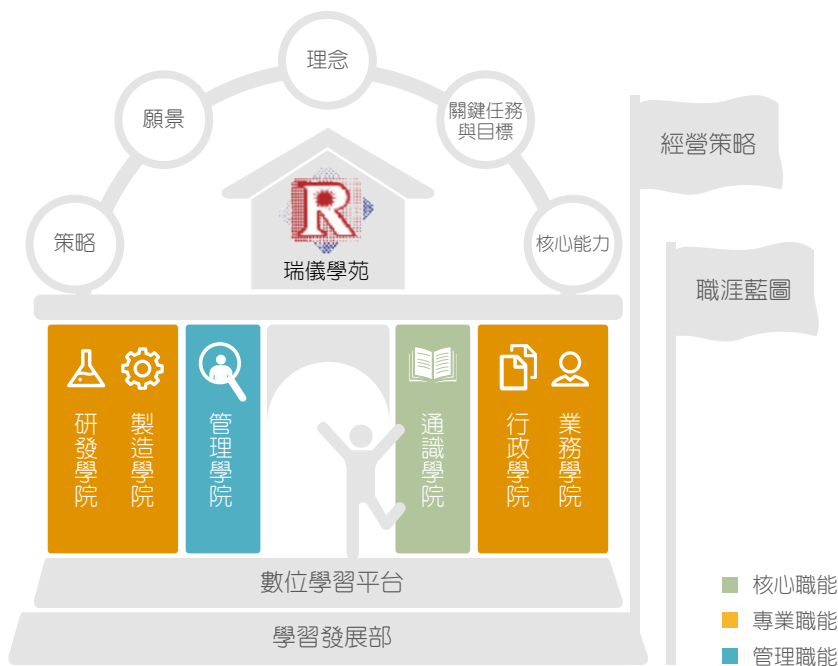
塑造組織內部學習風氣



架構高品質之培訓體系

## 教育訓練體系

瑞儀光電依公司經營的方向，規劃各類職務所需之課程，幫助員工職涯發展與面對工作挑戰，並建立學習系統「瑞儀學苑」。



瑞儀學苑是公司學習系統的主軸，無時空限制的數位學習，提供許多管理類與專業類的線上課程，並依照員工不同的需求系統化地規劃學習發展，展開全方位人才培育計畫，並同時提供外部訓練資源，鼓勵員工持續學習，接受外界新刺激。

每年年底教育訓練部會依照公司年度經營方針、職能缺口，並透過主管訪談擬定下年度的訓練計劃，員工可依照個人職涯與興趣選擇適切的學習課程，透過個人的學習，可讓員工個人與企業發展相互結合。

瑞儀學苑體系內導入核心、專業及管理三大職能，依照各中心不同專業區分為四大學院，統稱專業學院，並加設管理及通識學院。

### 通識學院

瑞儀光電將通識課程視為一種終身學習，強調以人為主體的全方位教育，著重知識的廣博性、統整性並鼓勵跨領域整合。課程設計涵蓋，應有的知識、情意與技能，包含表達、溝通、綜合、瞭解與批判等能力，且納入體驗式學習及情緒紓壓等軟性課程。體系內涵蓋：

#### ◎ 新進人員教育訓練

員工自入職日起，瑞儀光電即提供新進員工相關訓練，以傳達瑞儀光電企業文化、願景、使命、品德操守、公司相關規定及遵守紀律等政策，同時使新進員工熟悉環境，對瑞儀光電產生認同感。專業知識方面，依據製造、營運、管理流程等主題，規劃完整基礎課程，使新進員工盡早瞭解工作的內容。

#### ◎ 核心職能

瑞儀光電為提升產品、服務品質、降低浪費，相信以流程事實及資料統計分析，可以做到一步到位的決策分析，透過訓練改變員工思考問題方式，進而同時創造公司整體效益。於課程內成立推動組織：學員需以專案方式成立專案小組，並且須結合工作實務，發表成果認證。

## 專業學院

各部門依其不同專業領域發展出「部門專業藍圖」，並規劃出各職級所應具備的必修訓練，其目的不僅可鼓勵員工持續進修成長，更可依照內部訓練體系邁向個人理想升遷職涯。

## 管理學院

訓練計畫皆採用一般調查法 (Survey) 擬定，運用問卷並以高階管理者為訪談對象，進行大規模地收集量化數據並依回收資料分析出的結果發展管理職能。管理職能為瑞儀光電管理者在執行管理功能和職務上，所需具備的知識、技術、態度和行為之綜合性能力。典型的主管訓練課程有：競爭力領先課程、MTP系列中階主管管理課程等。

## ∴ 人員培訓 ∴

### 內部講師培育

瑞儀光電在不斷成長和接受挑戰的歷程中，為留住組織好的人才，除了優渥的薪酬與獎勵之外，將協助員工站上知識傳承的舞台，提升既有知識展現的能力視為提高員工自我成長的主要方式。

透過於教育訓練體系導入內部講師制度，培養屬於瑞儀光電的內部講師，不僅可提昇教育訓練的辦訓能力，也可將企業的經驗、文化、形象及專業技術傳承，讓企業的知識快速地傳播與應用，累計至2015年底，瑞儀學院已培育84位內部講師。



### 電子行業公民聯盟 (EICC) 行為準則訓練

近年來，瑞儀光電積極採用EICC行為準則，為讓全體同仁瞭解行為準則的內涵並遵循相關規範，落實工作環境的安全、確保員工受到尊重並富有尊嚴、強化商業營運環保並遵守道德操守，排定全集團每年使用線上學習方式進行「EICC條文宣導」及「道德誠信宣導」複訓。不僅如此，更將「EICC條文宣導」及「道德誠信宣導」課程納入每梯次新人訓練課程中，整體課程約各1小時，確保全廠確實瞭解EICC政策內容與精神，並讓每位同仁瞭解自身權益及公司推行政策及作法，截至2015年度全集團培訓比例皆為100%。



## 產學合作

為積極培育莘莘學子與瑞儀光電共同成長，與學校推動多元互動，舉辦一系列活動，包括企業參訪及校園演講等產學合作，並於2014年起至今，持續參與經濟部加工出口區管理處與教育部技術及職業教育司所舉辦的產業學院計畫。在此計畫中，瑞儀光電提供業務方面的實習機會與高雄市文藻外語大學進行合作，並由業務中心陳副理提供9小時業師的實務課程講授，藉此增加學術與實務作業的結合，輔導學生就業發展，協助學生創造更多實習與訓練機會。



## ●● 培訓成效 ●●

2015年度瑞儀光電台灣廠共開辦20班訓練課程，受訓員工達1,319人次，總受訓時數為13,177人時，人力訓練費用約為新台幣289萬元，其比例約佔營收的0.018%，而職外訓練費用約佔訓練費的7.6%。受訓同仁不分性別、宗教、種族等影響，僅依工作需要、個人學習成長、機會均等原則受理參訓。目前瑞儀數位學苑的建置已進入成果收割期，截至2015年底，瑞儀數位學苑學習系統(e-Learning)總計提供792門線上課程，內容涵蓋工程技術類、專業職能類、管理類，及其他類等課程。

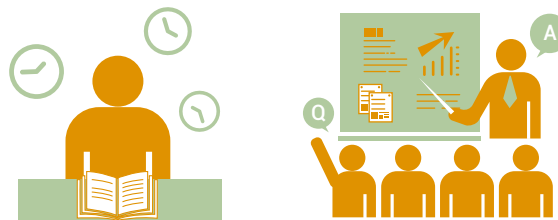
## 🕒 各廠歷年線上學習時數

訓練總時數	2013年	2014年	2015年
高雄廠	1,890	840	1,224
吳江廠	28,873	33,978	43,140
南京廠	4,216	5,250	3,365
廣州廠	4,151	4,300	3,618
總計	39,130	44,368	51,347

## 🕒 台灣廠訓練時數概況

性別	人數	訓練總時數	平均受訓時數
女性	399	4,633	11.6
男性	542	8,544	15.8
總計	941	13,177	14.0

對象	人數	訓練總時數	平均受訓時數
非管理職	715	9,121	12.8
管理職	226	4,056	18.0
總計	941	13,177	14.0





### 台灣廠歷年訓練費用概況

	2013年	2014年	2015年
訓練費用(元)	4,085,378	4,396,358	2,886,344
營收(千元)	14,525,750	13,427,658	15,787,775
比例	0.028%	0.033%	0.018%

### 集團各廠歷年訓練概況

訓練總時數	2013年	2014年	2015年
高雄廠	9,530	11,257	13,177
吳江廠	47,635	49,241	80,972
南京廠	13,565	15,168	21,111
廣州廠	14,798	9,899	9,658
總計	85,528	85,565	124,918

❖ 大陸廠僅提供訓練總時數，類別之分類計算將於2016年揭露。 ❖

## 5-3 職業健康與安全

瑞儀光電追求營運績效與永續經營，並同時善盡企業社會責任，除遵守職業安全衛生法規及符合其他相關規範要求外，承諾透過組織運作及全員參與，並依組織性質與風險持續提供最佳資源於改善廠區之安全衛生設施，預防傷害與不安全，以保障員工、承攬勞工及相關第三者生命安全與健康。為此，我們持續致力於下列承諾。

### 職業健康與安全承諾



#### 遵守安衛法規，推動自主管理

不僅要符合國內安衛法規，更要以永續發展為目標與國際接軌，使安全衛生工作生活化，並內化為優質之企業文化。



#### 實施危害辨識，落實風險管控

充分鑑別、評估廠區危害員工之不安全、不健康作業，落實高風險作業管制，以有效控制作業風險。



#### 強化健康服務，促進身心健康

提供優質健檢，鼓勵提醒員工健檢之福利；辦理體適能檢測活動，以了解並提升員工身心健康。



#### 推動全員參與，提昇安衛績效

定期開會討論廠區安衛執行現況，並佈達相關更新修正法規，藉由平面、電子管道，鼓勵員工積極參與安全衛生活動；制定承攬商入廠安衛規範，有效提昇安全衛生績效。



#### 持續改善設施，營造優質職場

持續提升設備安全性與強化安全衛生措施，並加強交通安全宣導，使員工在安全、健康、舒適及友善的職場快樂工作。



#### 辦理職安訓練，提升安全意識

依據職業安全衛生法令辦理各類人員職業安全衛生在職教育訓練，包括一般員工勞工、職業安全衛生管理人員、危險性機械操作人員、特殊作業人員、急救人員等。

## ∴ 職業安全衛生 ∴



### 職業安全衛生政策

- 遵守法規要求
- 建立零災環境
- 重視安全衛生
- 落實持續改善

### 安全衛生管理

為維持環安衛管理系統有效運作，瑞儀光電設置環安部，綜理全廠區環安衛管理，並依「職業安全衛生管理辦法」之要求成立職業安全衛生委員會，其中勞工代表佔所有委員人數三分之一以上。為使職業安全衛生委員會的運作有所遵循，制定「職業安全衛生委員會章程」，依據該章程每三個月召開一次委員會，並於會議召開後，將決議及追蹤事項，發送給全公司同仁週知及進行追蹤，期能達到宣導及促進同仁對工安意識之提升。瑞儀光電大陸廠當地無法令規定須成立職業安全衛生委員會，但仍每週與製造部門針對安全衛生相關議題，召開工安會議進行討論及宣導。

### 化學品安全管理

化學品安全管理是自採購作業開始，即納入源頭管理，從購買、儲存、使用與廢棄，皆制訂管理程序。購買前會要求供應商提供安全資料表(Safety Data Sheet, SDS)，並於請購化學品時，由工安單位依照「危害性化學品標示及通識規則」、「毒性化學物質管理法」等規定進行審核，審核通過才可進行採購，以杜絕購入對員工身體或環境有重大衝擊之化學品；化學品驗收入庫時，須再核對標示，正確才予以驗收與核可廠內使用；化學品廢棄時均依法委託專業合格的廢棄物清除處理廠商，進行清除作業。

為保障勞工免於作業場所中化學品的危害，提供勞工健康舒適的工作環境，瑞儀光電每半年對工作場所進行作業環境監測，以辨識、評估及控制作業環境相關之危害，採取相關防護措施，針對作業環境監測結果不合法規要求者，列入改善方案。同時，每年定期對現場作業同仁進行危害通識教育訓練及緊急應變演練，增加同仁使用化學品的危機意識，保障員工安全。

瑞儀光電大陸廠為符合當地法令規定，每年定期實施危害因素檢測一次，2015年大陸廠危害因素檢測結果不符合標準者為噪音作業場所，加強要求噪音作業現場配戴防護具，並列為重要工安巡檢項目，定期實施特殊作業健康檢查。

另外，為落實勞工健康暴露保護，掌控化學品使用風險，瑞儀光電台灣廠自2015年1月起，導入化學品分級管理(Chemical Control Banding, CCB)，以分級管理的概念，依化學品健康危害、散布狀況及使用量進行風險等級之評估並採取相應之控制措施，以符合職安衛法規規定並預防職業職災與疾病之發生。

瑞儀光電依循勞動部公告之技術指引，以化學品全球分類及標示調和制度(Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals, GHS)健康危害分類，劃分化學品的危害群組，配合化學品逸散程度及使用量來判斷潛在暴露程度，最後以風險矩陣決定管理方法。2015年完成台灣廠16個化學品使用單位之化學品健康危害風險評估，評估結果大多數屬第一級管理。

## 機械設備安全管理

瑞儀光電針對機械設備購置與使用訂定相關管理程序，請購之機械設備需工安單位與現場單位共同評估確認同意後，經審核通過才可進行採購流程並入廠使用。

另外，為維護操作人員及維修人員之安全，每年皆定期對現場作業同仁安排機械設備安全教育訓練，並進行機械設備安全查核檢點作業，清點並彙整現場機台的使用情形與機台數量，藉此掌握現場機台的安全管理；大陸廠亦針對危險機械設備進行安全查核，藉此降低在工作場所中可能發生之危害，改善機械之安全防護措施。

## 緊急應變機制

為有效的緊急應變計畫與程序，迅速處理事件，以防止或減輕緊急事件造成公司及員工傷害、財產損失及環境污染的影響，瑞儀光電針對火災、爆炸、颱風、地震、化學品洩漏、有害事業廢棄物清除時發生意外事故、空氣污染、意外洩露事故、生物性傳染、非法活動或異常人員及事件、工安事故等緊急意外狀況皆訂定一系列的緊急應變程序，同時藉由定期之緊急應變演練，讓集團員工熟悉應變流程及提升危機意識。

緊急狀況發生時，人員生命安全是第一優先考量，為了提高廠區內相關組織內成員之緊急應變能力，瑞儀光電每年於各廠區皆有進行定期消防及緊急避難演練，藉此強化相關人員技能，並透過定期訓練組織內部成員，熟悉消防設施操作。



## 工安防患與控制

瑞儀光電為提昇員工之環保、工安、健康、衛生、消防等方面之知識與應變能力，針對全集團發起工安月活動。每月採用不同的工安活動主軸，安排懸掛工安月旗幟、張貼宣導海報、標語等醒目之提醒，並同時發行環安衛電子報，藉由公佈欄、內部網站及email等多種管道告知集團員工，同時結合社會時事及公司政策，豐富電子報內容，提高同仁閱讀率及接受度，以達到宣導成效，使同仁更加瞭解工作安全之重要性，並建立正確的工安知識，融入工作習慣中，藉此提昇主管及同仁之安全意識。



## 職業災害統計分析

瑞儀光電2015年度全集團職業災害統計共35件，若依類型區分，以被捲夾12件最多，其次為切割、擦傷11件，另外還有跌倒5件、被撞3件，以及物體倒塌、墜落各2件。進一步分析其原因多為資歷較淺、經驗不足所致，年資未滿一年者工傷件數共27件，佔77%，目前已加強各項改善措施，如：作業場所風險評估及加強新進人員教育訓練等，以期能提高員工安全意識，進而減少職業災害之發生。

### ● 失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, F.R.)

失能傷害頻率=失能傷害次數 × 百萬工時 / 總經歷工時

年份		2014年		2015年	
類別\廠別		台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
F.R.	女性	0.00	0.50	2.57	0.33
	男性	2.12	0.55	1.89	0.77
	合計	1.20	0.53	2.18	0.61

### ● 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, S.R.)

失能傷害嚴重率=失能傷害累計日數 × 百萬工時 / 總經歷工時

年份		2014年		2015年	
類別\廠別		台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
S.R.	女性	0.00	14.21	21.81	4.84
	男性	8.48	10.57	9.44	10.66
	合計	4.81	12.28	14.69	8.56

### ● 缺勤率 (Absence Rate, A.R.)

缺勤率=報告期間總缺勤天數 / 報告期間總工作天數 × 200,000

年份		2015年	
類別\廠別		台灣廠	大陸廠
A.R.	女性	1288.15	751.22
	男性	436.34	812.36
	合計	1724.49	1563.58

☛ 包含工傷假及病假 ☛

## ☛ 員工健康照護 ☛

依據「勞工健康保護規則」所提之特別危害健康之作業，於員工受僱或變更作業時提供特殊體格檢查，每年亦進行特殊健康檢查，執行勞工作業環境監測。2015年無任何員工罹患職業傷病。

瑞儀光電每年以優於法規規定的檢查頻率，安排同仁進行年度健康檢查。派駐海外廠同仁亦安排至當地醫院健康檢查，同時定期於廠內開辦禁菸、減重、防疫等課程活動，落實職場健康促進措施，營造員工身心健康之工作環境。

統計本公司健康檢查結果發現，異常狀況前三名為體重過重(BMI>24)、尿酸、膽固醇，目前公司已安排異常者回診並追蹤關懷及衛教，整合內外部資源，規劃辦理各項健康促進活動，改善員工健康狀況、養成健康飲食、運動習慣等。

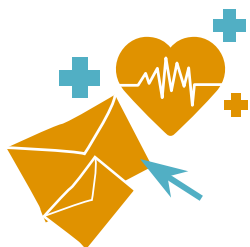
## 健康促進活動

自2013年起，瑞儀光電以「員工照顧，社會關懷」為職場健康促進發展策略，營造健康與安全的職場環境。管理階層更以實際行動支持並參與各項健康促進活動，各項健康促進活動及教育訓練，集團累計參與人次迄2015年達43,996人。此外，瑞儀光電依據員工需求擬定年度健康促進計畫，依照計劃每月執行相關的活動，活動說明如下：



### ● 集團急救訓練教育：

瑞儀光電定期舉辦全民CPR教學宣導，鼓勵同仁學習心肺復甦術，提升緊急救護之認知及能力，以便在意外發生的黃金時間內給予急救。全集團同仁上至董事長、總經理下至作業人員、保全，皆須接受CPR訓練，也將CPR訓練納入新進人員教育訓練課程中，以落實全民CPR之理念。



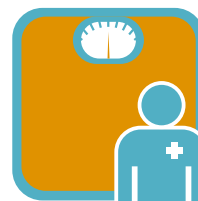
### ● 健康電子報發行：

每月定期藉由公布欄、內部網站及email方式發行健康電子報，內容包括每月健康資訊，同時結合社會時事及防疫等議題，豐富電子報內容，提高同仁閱讀率及接受度，以達到宣導成效。

## ♥ 健康電子報發行主題

月份	1月	2月	3月	4月	5月	6月
主題	健康飲食	菸害防制	癌症防治	壓力	體重控制	肌肉骨骼傷害

月份	7月	8月	9月	10月	11月	12月
主題	心臟保健	肝臟保健	慢性病	流感	代謝症候群	腎臟保健



### ● 減重活動：

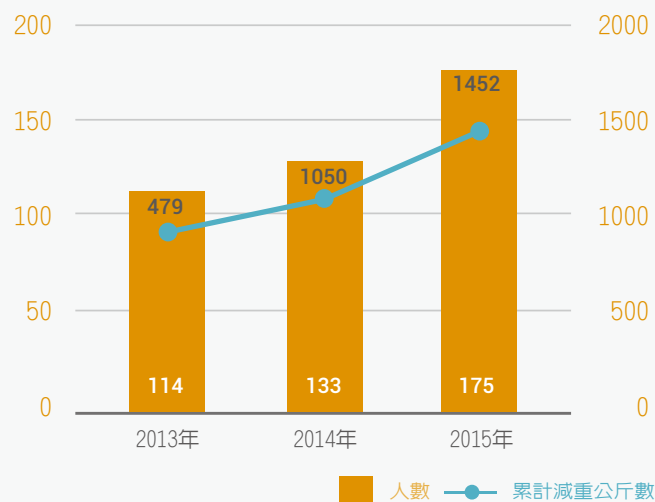
為培養同仁自我健康管理能力，配合衛生署國民健康局，辦理「健康與減重講座」與「自主減重活動」，累計至2015年參與人數422人，共計減少1,452公斤。



健康促進活動累計參與

**43,996**人次

## 台灣廠減重成果圖表



年度	人數	減重公斤數
2013年	114	479
2014年	133	571
2015年	175	402
總計	422	1452



### ◎ 餐點標示：

台灣廠參與高雄市衛生局熱量標示餐點活動，讓員工清楚餐點熱量，並與南區勞工健康服務中心合作，專業營養師輔導餐廳餐點紅綠燈標示（紅燈-高熱量、黃燈-中熱量、綠燈-低熱量）。

### ◎ 身心健康講座：

辦理健康減重-外食技巧、職場紓壓-音樂治療、快樂人生等講座。涵蓋議題廣泛，包含健康飲食新趨勢、常見食品添加劑、正確飲食觀、正向思考的重要、幸福企業的定義、正確學習方式、學習的樂趣等，共累計333人次參與本系列活動。



### ◎ 推行規律運動：

每日辦公室晨間健康操，舞動一日的活力。2015年更是辦理多次路跑活動，員工及眷屬參與率高，養成自發性運動習慣。並結合社團練習路跑，號召同仁於下班後進行社團練習路跑。





### ◎ 癌症篩檢：

為照顧員工之健康，瑞儀光電積極參與配合國健局辦理四大癌症-口腔癌、乳癌、子宮頸癌、大腸癌篩檢，2015年員工及眷屬共68人參加。

### ◎ 菸害防制：

公司內部全面禁菸、設有室外吸菸區，工作規則及安全衛生工作守則明訂違反規定罰則。提供有意願戒菸之同仁戒菸服務或轉介至戒菸專線，目前累計轉介戒菸專線輔導41人。另外，也積極參加高雄市衛生局舉辦之「為愛熄菸 百萬幸福」活動，獲頒感謝狀。



### ◎ 醫護室服務：

瑞儀光電自2012設置醫務室以來，持續提供休息觀察室、電熱毯、體脂量測、血壓量測、健康諮詢等服務項目，累計服務25,703人次。每月固定安排醫師臨廠，與職業安全衛生人員就職業病預防及工作環境改善進行訪視與輔導，減少對作業場所員工造成的健康危害。另針對體檢後三高異常族群（高血壓、高血脂、高血糖），除定期發送關懷信函外，亦安排醫師諮詢給予個人健康指導。



### ◎ 職業傷病預防：

針對工作場所物理性危害、化學性危害、人因性危害、游離輻射危害及母性員工，訂立健康保護計畫，進行危害評估、分級管理及實施工作環境改善與危害預防。

## ∴ 績優健康職場-活力躍動獎 ∴

瑞儀光電於2015年辦理「健康職場自主認證標章」展期，活動豐富及對員工有益，榮獲推薦進一步參與績優職場之競賽，在全國北、中、南各區職場中，歷經「書面初審、現場評鑑、書面複審」等三階段評選，榮獲衛生福利部頒發之全國績優健康職場「健康促進-活力躍動獎」之殊榮。為高雄加工區第一家獲頒績優健康職場之廠商。

本公司為建構友善健康職場，積極落實無菸職場，提供健康的工作環境，落實企業社會責任外，王董事長更親自帶領同仁參與健康促進活動，每年均訂定「健康促進計畫」，辦理減重及各項健康促進活動，提醒同仁對身體健康之重視並協助健康減重，期望藉由「健康吃、快樂動、天天量體重」良好的生活形態，協助保持健康體位進而達到身心健康，並增進工作效能。

健康的員工就是企業最大的資產，不斷努力為員工創造健康的工作環境。包括各樓層舒適安全的辦公環境、醫務室、獨立舒適哺乳室等。定期舉辦的各項活動，包括每月健康電子報、餐點熱量及紅綠燈標示、自主減重活動、癌症篩檢、爬樓梯安全衛生宣導、路跑活動、各類戶外運動、電影欣賞、家庭日烤肉活動等。

瑞儀光電亦積極辦理各項公益活動，捐血以公益消費方式向弱勢團體購買餐盒，路跑結合發票捐贈活動，健康又可做公益。推動職場健康促進不僅可使員工免於職業傷病、確保工作安全與健康，更可凝聚員工向心力，增加公司生產力。未來，瑞儀光電將持續致力職場健康促進工作，持續推動健康職場。



## 5-4 社會回饋與參與

成功的企業與成功的社會是同時並進的，瑞儀光電所有營運據點對當地社區無負面影響，但秉持取之於社會、用之於社會的初衷，積極參與社區活動，並以行動支持公益團體，深化公司與社區間的連結，明年度更計畫成立教育基金會，系統性的執行企業對外相關活動，希望擴大瑞儀光電的影響力，與社會共榮。



## ∴ 瑞儀光電家庭日 ∴

瑞儀光電於2015年迎接20周年，舉辦系列慶祝活動，包含路跑、紀錄片拍攝、誓師大會、知性之旅及攝影比賽等，內容豐富多元，吸引員工、眷屬及供應商夥伴共同參與，系列活動吸引近2,500人參與，除一同分享瑞儀20周年的喜悅外，更加强各利害關係人之連結。

活動主辦之精神希望透過此活動，發揮瑞儀光電之影響力，結合高雄在地觀光產業及景點，引領大家體現港都風華，感受高雄在地文化的知性之美，期許實現經濟利益、社會責任與環境保護三者間之動態平衡。

當天活動內容有可欣賞港都海景之美的台華輪遊港行程，更有介紹駁二特區歷史沿革及產業變遷的知性導覽；此外，還有世界級競技風箏表演、高雄在地農產品體驗。





## ∴ 瑞儀愛路跑 ∴

瑞儀光電2015年度多次舉辦路跑活動，提供員工、眷屬及供應商運動健身的機會，將時下盛行的路跑風潮帶入公司，進而影響到眷屬和供應商。自5月起分別於衛武營、澄清湖、美術館舉辦路跑暖身活動，最後重頭戲在11月7日，於鳳山水庫舉辦多達500人的路跑賽事。瑞儀光電期望透過舉辦多場的路跑活動，循序漸進培養同仁的運動習慣。

鳳山水庫路跑賽事，以專業路跑為目標，同時兼具親子同樂元素，並以瑞儀「愛」路跑為活動主軸，除推廣路跑健身運動外，更在活動中將「愛」展現，結合公益團體表演，像是翁園國小打鼓隊、昭明國小扯鈴隊現場精彩表演，並號召眾位跑者一起捐發票，送愛心到基督教伯大尼之家，散播愛的能量。



## ∴ 捐血暨公益活動 ∴

基於回饋社會之精神，並響應「捐血一袋，救人一命」之理念，瑞儀光電定期與加工區管理處高雄分處衛生保健所舉辦捐血活動，鼓勵員工透過熱血大家一起幫助社會大眾。瑞儀光電自2011年開始每年舉辦2次捐血活動，每次捐血袋數均超過100袋以上，累計至2015年，捐血袋數已達1,187袋。為感謝瑞儀同仁盡心作公益，捐血中心於每次捐血活動完成後，均頒發感謝狀以表達感謝之意。

為擴大公益影響層面，自2013年起開始於捐血活動時辦理發票募集活動，累計共募集2,631張發票，募得發票全數捐贈喜憨兒基金會。2015年更發揮於瑞儀光電於高雄加工出口區之影響力，結合區內廠商，首次嘗試公益的合作模式，與人安社會福利慈善事業基金會及高雄市憨兒就業輔導協會合作，以公益消費方式訂購烤地瓜及手工陶杯贈與捐血人員，並鼓勵區內廠商以「取之於社會、用之於社會」的理念，協助推動並贊助捐血活動，有助區內廠商本身的公益形象，達到多贏的效果。



## ∴ 瑞儀農場 ∴

瑞儀光電積極參與社區環境活動，與高雄市愛種樹協會合作，於東豐農場認養綠地，成立「瑞儀農場」，讓員工於工作之餘種植當季蔬果並學習植栽樹苗。栽種過程採用自然農法，不使用化學肥料，減少對環境的破壞。瑞儀農場不但增添員工假日休閒去處的新選擇，更重要的是提供親近自然與土地真實接觸的機會，認識這塊因為企業認養而重新充滿生命力的土地。

瑞儀農場系列活動於2015年度舉辦3場次，合計約60人次參與，並獲得員工及家屬的熱烈迴響。未來更計畫結合在地農友、非營利組織及瑞儀光電社團，共同舉辦綠色市集活動，期待在這過程傳遞對環境友善的理念。



## ∴ 儀起綠生活講座 ∴

瑞儀光電響應勞動部職業安全衛生署於2015年度推展的「全國職場安全健康週系列活動實施計畫」，以提倡員工職場健康衛生為目標，制定綠色生活為主題的系列講座，期望喚起員工在身心健康的重視與關懷，並與福智文教基金會、慈心有機農業發展基金會、愛種樹協會等非營利組織合作，規劃系列講座，內容包含食品安全、有機飲食、心靈關懷等主題，課程中講師針對有機飲食做現場教學並與員工們分享交流，提供員工工作之餘紓壓的另一種選擇。



A hand holding a pen pointing to a document with a grid and bar chart. The background is a warm, golden-brown color with decorative circular patterns in the corners.

06

.....  
Afterword

後 記

.....

## 6-1 二十週年活動專刊

瑞儀光電秉持著全球布局、在地深耕的企業精神，懷抱永續經營的理念，規劃20周年系列活動，活動範圍自員工延伸至眷屬，再擴及至客戶、供應商及公益團體，由點、線、面相互串聯，瞭解企業價值，實踐企業精神，發揚企業文化。活動性質包羅萬象，並希望20周年活動能在創造經濟發展的同時兼顧環境保護與社會公益，以達經濟、環境與社會兼顧的永續發展模式。

於經濟方面，將系列活動以高雄為主要舉辦地點，希望透過在地消費方式促進當地繁榮；於環

境方面，期待透過解說、導覽活動，進一步增進對環境的認識，達到友善環境的目標；於社會方面，除了加強員工照顧及提供福利外，亦納入社會公益、社區參與等理念，藉由與公益團體、當地學校合作，強化與社區的連結。

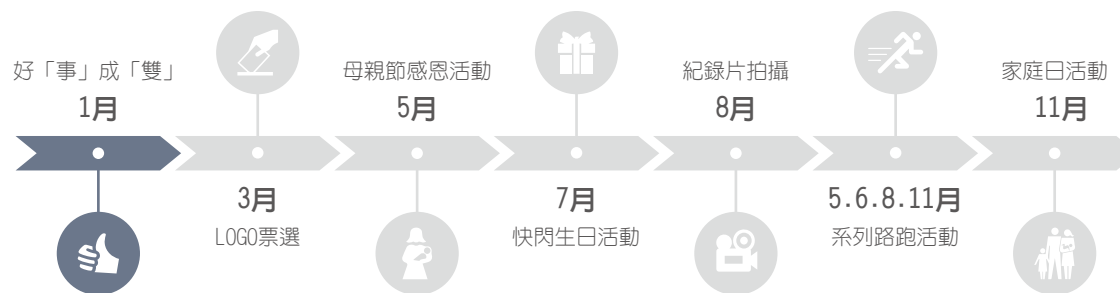
20周年系列活動為期一年，由2015年1月的好「事」成「雙」揭開序幕，依序為3月LOGO票選、5月母親節感恩活動、7月快閃慶生活動、8月紀錄片拍攝、11月主題路跑，最後以系列活動中的重頭戲-家庭日畫下完美句點。

身為高雄在地深耕20年的企業，我們由衷期盼，能夠立足台灣，放眼世界，秉持永續發展的精神，持續實現經濟永續成長、環境永續共生、社會永續發展的目標！



## :: 好事成雙 ::

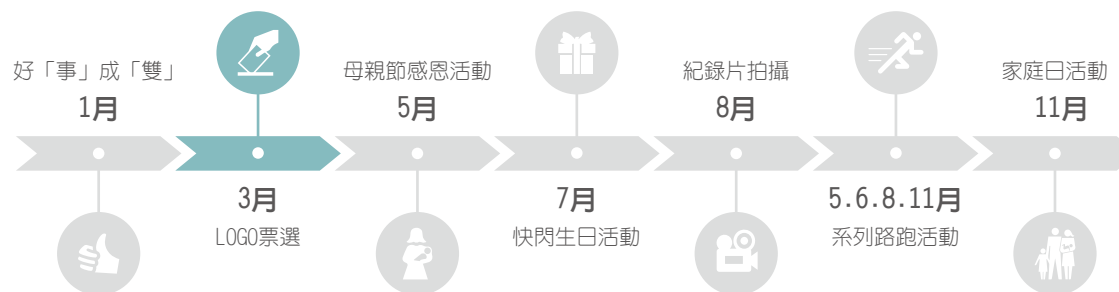
歡慶瑞儀光電20歲，瑞儀光電職工福利委員會為配合企業20周年，推出好「事」成「雙」活動。為體恤並回饋工作辛勞員工，與知名餐廳及影城合作，讓所有員工皆可享有每人2張餐券及4張電影票的福利，即取「事」字音與「雙」字意。在福利委員會各委員的推動下，成功地活絡員工與親屬彼此間的互動關係，每位參加的同仁，無一不展露出燦爛滿足地笑容。



## LOGO票選

20周年LOGO徵稿活動，同時於瑞儀光電高雄、吳江、南京及廣州廠展開，超過百位參賽者投稿參與本活動。為使參賽者之設計更具意義，亦鼓勵以「反思萬物間互動關係，重新探索企業與社會間之平衡」為設計方向。最終由集團同仁共同票選出代表20周年系列活動之LOGO。

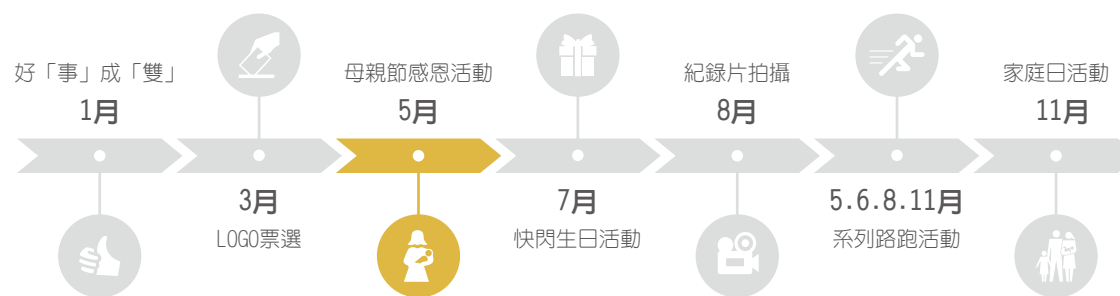
如緞帶般纏繞的20，象徵全體同仁20年來不懈的努力，多彩的心型代表瑞儀光電內部各領域人才齊心齊力，並同時隱含瑞儀光電於經濟、環境與社會多方面的努力，共同飛向更燦爛的未來。



## ∴ 母親節感恩活動 ∴

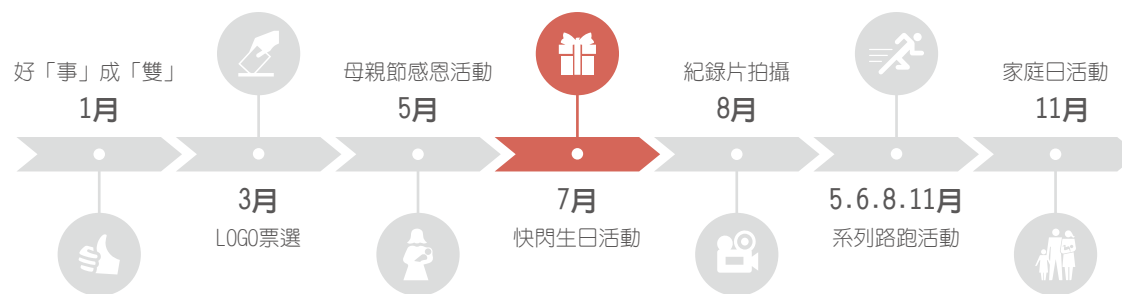
瑞儀光電希望藉由20周年系列活動凝聚企業、員工及眷屬間之情感，特別於2015年5月13日舉辦創意且多元化的母親節感恩活動，邀請長年駐廠與海外的員工及其眷屬一同參與，同時讓眷屬瞭解公司對於離鄉在外同仁無微不至的照顧，期待每位在瑞儀光電的員工眷屬，都能放心且安心地作為員工的精神後盾。

為使母親節感恩活動更具意義，活動當天與公益團體合作，安排視障按摩團體替辛勞的員工與母親進行按摩，讓這些受關專業訓練的視障者能夠發揮所長；另外，發放喜憨兒烘焙坊製作之糕點，藉由公益型消費發揮企業對社會的正能量。

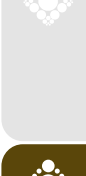
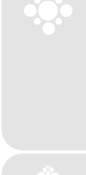
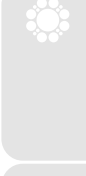


## ∴ 快閃慶生活動 ∴

瑞儀光電20歲慶生活動在2015年7月24日於集團高雄總部舉辦，活動以「瑞儀二十，齊心飛揚」為號召。本次慶生除了全體員工一同參與外，也邀請加工出口區呂分處長與會。公司設立迄今，皆與加工出口區維持良好的互動關係，展現落實企業社會責任的決心與目標，並長期配合相關單位舉辦各項園區活動，如：捐血暨公益活動、綠地認養、產學合作等，發揮企業之影響力。透過本次慶生活動的宣示，瑞儀光電期許能夠持續扮演產業龍頭角色，為社會與環境投注更多資源，做出更多貢獻。







## ❖ 紀錄片拍攝 ❖

瑞儀光電成立20周年，希望藉由企業形象紀錄片的拍攝，記錄這一路走來瑞儀光電成長的軌跡，並透過影片傳達瑞儀光電長期完善勞資關係與職場人權的努力，闡述勞動人權實踐的價值與重要性。本次紀錄片參與拍攝人數逾400人，透過董事長的期勉與員工口述奮鬥的點滴回憶，真實記錄在瑞儀光電發生的一切，希望藉此凝聚每位瑞儀人的向心力，共同開創未來無數個20年。



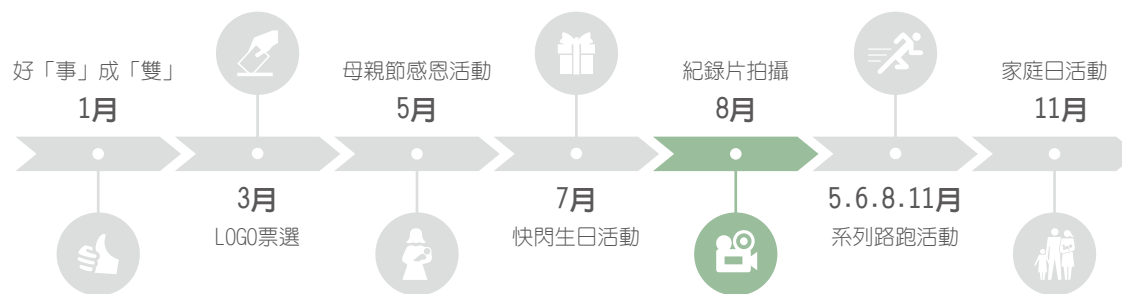
品質管理處



採購處



業務中心



行政中心



生產技術處



董事長



運籌總處



研發中心與lighting事業單位



總務環安處



導光板製造廠



自動化處



資訊處



設備處

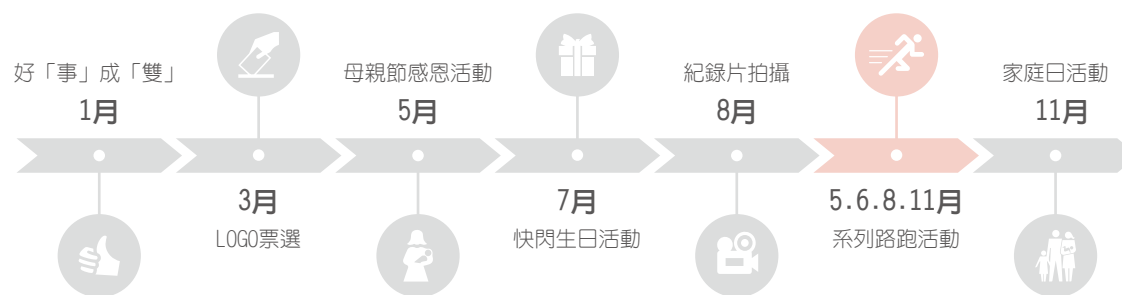


後記

## 系列路跑活動

瑞儀光電希望將路跑風氣帶入公司，培養同仁規律運動的習慣，進而將影響力漸漸擴及至眷屬與供應商。自2015年5月起規畫舉辦3場暖身路跑活動，可依個人體能狀況，安排不同路線與里程，達到循序漸進、興趣培養與成就滿足的目標。

主題路跑當天，擇定位於大高雄地區主要工業用水來源的鳳山水庫作為活動場地，當天並與高雄市大寮區公所與台灣自來水股份有限公司合作，邀請2位高雄野鳥協會學者進行生態環境導覽與水資源保育觀念推廣，讓同仁瞭解平日公司用水來源，希望能在運動健身之餘，建立友善環境的觀念。除此之外，亦邀請公益團體表演，像是翁園國小打鼓隊、昭明國小扯鈴隊，並號召眾位跑者一起捐發票，送愛心到基督教伯大尼之家，散播愛的能量。

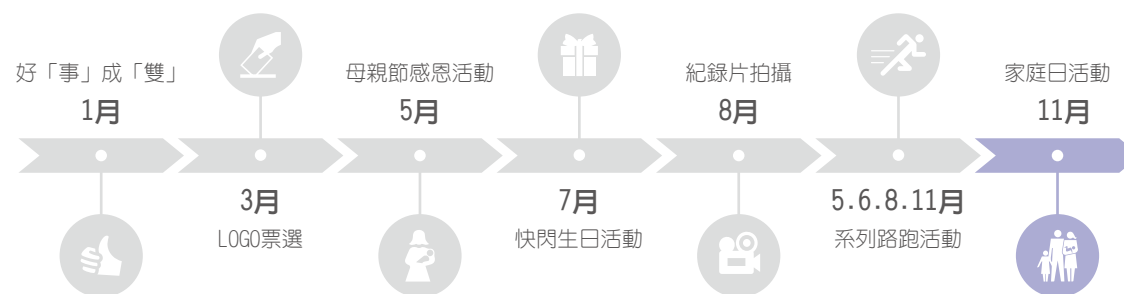




## 家庭日活動

家庭日活動是瑞儀光電20周年活動的重頭戲，邀集了全體員工及眷屬超過1,400人一同共襄盛舉，活動規劃以強化社區參與及提升企業形象兩大主軸進行，期許透過瑞儀人的足跡，深耕高雄，走向世界，同時也代表著築夢踏實的核心精神，持續為社會做出貢獻。

當天上午以運動會方式展現公司的活力，五大中心充滿創意的進場、三信家商樂旗隊表演，以及須團隊合作與默契的體驗活動，最後施放裝載羅漢松種子的乳膠可分解氣球，讓每顆乘載著瑞儀人祝福與希望的氣球，在未來某時某地萌芽；下午活動除了搭乘台華輪遊港，欣賞港都海景之美外，更有介紹駁二特區歷史沿革及產業變遷的知性導覽、世界級競技風箏表演、在地農產品體驗等活動。當天同時舉辦攝影比賽，希望透過主題攝影方式，鼓勵全體同仁以不同視野及手法來紀錄家庭日活動的盛況。











## INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

### Radiant Opto-Electronics Corporation 2015 Corporate Social Responsibility Report

The British Standards Institution is independent of Radiant Opto-Electronics Corporation (hereafter referred to as Radiant in this statement) and has no financial interest in the operation of Radiant other than for the assessment and assurance of this report.

This independent assurance opinion statement has been prepared for Radiant only for the purposes of assuring its statements relating to its corporate social responsibility (CSR), more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

This independent assurance opinion statement is prepared on the basis of review by the British Standards Institution of information presented to it by Radiant. The review does not extend beyond such information and is solely based on it. In performing such review, the British Standards Institution has assumed that all such information is complete and accurate.

Any queries that may arise by virtue of this independent assurance opinion statement or matters relating to it should be addressed to Radiant only.

#### Scope

The scope of engagement agreed upon with Radiant includes the followings:

1. The assurance covers the whole report focused on systems and activities during the 2015 calendar year on Radiant headquarter and relevant operations.
  2. The evaluation of the nature and extent of the Radiant's adherence to all three AA1000 AccountAbility Principles in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS (2008) assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.
- This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

#### Opinion Statement

We conclude that the Radiant 2015 Corporate Social Responsibility Report provides a fair view of the Radiant CSR programmes and performances during 2015. The CSR report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the Radiant and the sample taken. We believe that the 2015 economic, social and environmental performance indicators are fairly represented. The CSR performance indicators disclosed in the report demonstrate Radiant's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of CSR report assessors in accordance with the AA1000 Assurance Standard (2008). We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that Radiant's description of their approach to AA1000 Assurance Standard and their self-declaration in accordance with the core option of GRI G4 guidelines were fairly stated.

#### Methodology

Our work was designed to gather evidence on which to base our conclusion. We undertook the following activities:

- a review of issues raised by external parties that could be relevant to Radiant's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 15 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the company's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness as described in the AA1000 AccountAbility Principles Standard (2008).

#### Conclusions

A detailed review against the AA1000 AccountAbility Principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness and the GRI G4 guidelines is set out below:

#### Inclusivity

This report has reflected a fact that Radiant has continually made a commitment to its stakeholders, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic responses to sustainability. The reporting systems are being developed to deliver the required information. There are fair reporting and disclosures for economic, social and environmental information in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the Radiant's inclusivity issues.

#### Materiality

Radiant publishes sustainability information that enables its stakeholders to make informed judgements about the company's management and performance. In our professional opinion the report covers the Radiant's material issues.

#### Responsiveness

Radiant has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for Radiant is developed and provides the opportunity to further enhance Radiant's responsiveness to stakeholder concerns. Issues that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Radiant's responsiveness issues.

#### GRI-reporting

Radiant provided us with their self declaration of 'in accordance' with the G4 sustainability reporting guidelines: the Core option (at least one indicator related to each identified material Aspect). Based on our review, we confirm that social responsibility and sustainable development indicators with reference to the GRI Index are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Radiant's social responsibility and sustainability issues.

#### Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000 Assurance Standard (2008) in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

#### Responsibility

The CSR report is the responsibility of the Radiant's chairman as declared in his responsibility letter. Our responsibility is to provide an independent assurance opinion statement to stakeholders giving our professional opinion based on the scope and methodology described.

#### Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead Auditors and Carbon Footprint Verifiers experienced in industrial sector, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000 AS, ISO14001, OHSAS18001, ISO14004 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:



Peter Fu  
Managing Director BSI Taiwan  
24 June, 2016

bsi.



AA1000  
Licensed Assurance Provider  
000 4

Taiwan Headquarters: 5th Floor, No. 39, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.  
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution

附錄二 全球永續性報告指標 (GRI G4) 對照表

	指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
一般標準揭露					
策略與分析	G4-1	提供組織高決策者的聲明 (如 CEO、董事長或等同的高階職位者)，內容包含判斷與組織相關的永續性議題，及針對這些對組織具相關性的面向提出永續性策略	董事長的話	3	☑
	G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	風險管理	14	☑
組織概況	G4-3	說明組織名稱	《公司簡介》	6	☑
	G4-4	說明主要品牌、產品與服務	《公司簡介》	6	☑
	G4-5	說明組織總部所在位置	《公司簡介》	6	☑
	G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名 (包括主要營運所在國或與永續發展議題有關的所在國)	《公司簡介》	6	☑
	G4-7	所有權的性質與法律形式	《公司簡介》	6	☑
	G4-8	說明組織所提供服務的市場 (包含地理細分、所服務的行業、客戶/受惠者的類型)	《產品與服務》	23	☑
	G4-9	說明組織規模	《公司簡介》	6	☑
	G4-10	聘雇人力分類統計	《組織人力分析》	46	☑
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	《人權政策》	44	☑
	G4-12	描述組織的供應鏈	《供應商交易分析》	31	☑
	G4-13	報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	治理組織	10	☑

	指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
一般標準揭露					
組織概況	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	風險管理	14	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-15	列出經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議	董事長的話	3	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-16	列出組織參與的公協會（如產業公協會）和國家或國際性倡議組織的會員資格	《參與組織》	8	<input checked="" type="checkbox"/>
鑑別重大考量面與邊界	G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。說明是否有在組織合併財務報表或等同文件中的實體未包含在此報告書中	《公司簡介》	6	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程。組織如何依循「界定報告內容的原則」	《關切議題調查與回應》	18	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面	《重大考量面邊界與目標》	20	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-20	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	《重大考量面邊界與目標》	20	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-21	針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界	《重大考量面邊界與目標》	20	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-22	說明對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	2014年報告書第58頁工傷頻率及損失日數數字誤植，已於此次修正	58	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-23	說明和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變	揭露範疇無重大改變	-	<input checked="" type="checkbox"/>
利害關係人議和	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	《利害關係人鑑別》	17	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	《利害關係人鑑別》	17	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-26	說明與利害關係人議合的方式，包含依不同利害關係群體及形式的議合頻率，並說明任何的議合程序是否特別為編製此報告而進行	《利害關係人溝通管道》	17	<input checked="" type="checkbox"/>

	指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
一般標準揭露					
利害關係人議和	G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項，包括透過報告。說明提出每一關鍵議題與關注事項的利害關係人群體	《關切議題調查與回應》	18	<input checked="" type="checkbox"/>
報告書基本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間（如會計年度或日曆年度）	關於本報告	2	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-29	上一次報告的日期（如果有）	《報告發行》	2	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	《報告發行》	2	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	《聯絡方式》	2	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-32	說明組織選擇的「依循」選項。說明針對所擇選項的GRI內容索引。如報告書經過外部保證/確信，請引述外部保證/確信報告	《撰寫原則》	2	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的政策與現行做法。說明已提供的任何外部保證/確信的根據及範圍。說明組織與保證/確信雙方之間的關係。說明最高治理機構與管理階層是否參與尋求永續報告書外部認證的程序	《公司簡介》	2	<input checked="" type="checkbox"/>
治理	G4-34	說明組織的治理結構，包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別負責經濟、環境及社會衝擊的決策	治理組織	10	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-38	說明最高治理機構及其委員會的組成	治理組織	10	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-39	說明最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員（如果是，說明其在組織管理階層的功能及如此安排的原因）	《董事會》	11	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-40	說明最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名和遴選的準則	《董事會》	11	<input checked="" type="checkbox"/>
	G4-41	說明最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程。說明是否有向利害關係人揭露利益衝突	《內部控制》	14	<input checked="" type="checkbox"/>

	指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
一般標準揭露					
治理	G4-43	說明為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施	《董事會》	11	☑
	G4-45	說明最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色。包括最高治理機構在實施盡職調查上的角色。說明與利害關係人之諮詢是否用於支持最高治理機構對經濟、環境和社會的衝擊、風險和機會之辨識與管理	《企業社會責任委員會》 風險管理	13 14	☑
	G4-48	說明最高層級委員會或職位，其職責為正式檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面	《企業社會責任委員會》	13	☑
	G4-52	說明薪酬決定的流程。說明是否有薪酬顧問參與薪酬的制定，以及他們是否獨立於管理階層。說明薪酬顧問與組織之間是否存在其他任何關係	《薪資報酬委員會》	13	☑
倫理與誠信	G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則	《誠信經營》	15	☑
	G4-57	說明對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內外部機制，如服務專線或諮詢專線	《誠信經營》	15	☑
	G4-58	說明對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線	《誠信經營》	15	☑
特定標準揭露					
經濟					
經濟績效	管理方針		《經濟績效》	22	☑
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	《經濟績效》	22	☑
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	《薪資與福利》	48	☑
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	《經濟績效》	22	☑
市場形象	管理方針		《薪資與福利》	48	☑

	指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
特定標準揭露					
經濟					
市場形象	G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員標準薪資與當地低薪資的比例	《薪資與福利》	48	☑
	G4-EC6	在重要營運據點僱用當地居民為高階管理階層的比例	《組織人力分析》	46	☑
間接經濟衝擊	管理方針		社會回饋與參與	62	☑
	G4-EC7	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會回饋與參與	62	☑
採購實務	管理方針		《供應商政策》	30	☑
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	《供應商交易分析》	31	☑
環境					
原物料	管理方針		《綠色運籌》	41	☑
	G4-EN1	所用原物料的重量或體積	附錄五 相關數計	98	☑
	G4-EN2	使用再生原物料的百分比	《綠色運籌》	41	☑
能源	管理方針		《能源與溫室氣體管理》	37	☑
	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	《能源與溫室氣體管理》	37	☑
	G4-EN5	能源密集度	《能源與溫室氣體管理》	37	☑
	G4-EN6	減少能源的消耗	《能源與溫室氣體管理》	37	☑

	指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
一般標準揭露					
環境					
能源	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	《綠色設計》	39	☑
水	管理方針		《水資源管理》	34	☑
	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	《水資源管理》	34	☑
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	《水資源管理》	34	☑
	G4-EN10	水資源回收及再利用的百分比及總量	《水資源管理》	34	☑
生物多樣性	管理方針		《綠色生活》	42	☑
	G4-EN11	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區	無此狀況	-	☑
	G4-EN12	描述組織的活動、產品及服務在生物多樣性方面，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區之顯著衝擊	無此狀況	-	☑
	G4-EN13	受保護或復育的棲息地	無此狀況	-	☑
	G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數	無此狀況	-	☑
排放	管理方針		《能源與溫室氣體管理》	37	☑
	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	《能源與溫室氣體管理》	37	☑
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	《能源與溫室氣體管理》	37	☑



	指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
特定標準揭露					
環境					
排放	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放量（範疇三）	《能源與溫室氣體管理》	37	☑
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	《能源與溫室氣體管理》	37	☑
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	《能源與溫室氣體管理》	37	☑
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	《空氣污染防治》	34	☑
廢污水及廢棄物	管理方針		環境管理	34	☑
	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排放水量	《水資源管理》	37	☑
	G4-EN23	按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量	《廢棄物污染防治》	35	☑
	G4-EN24	嚴重洩漏的總次數及總量	無此狀況	-	☑
	G4-EN25	說明組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	無此狀況	-	☑
	G4-EN26	受組織廢水及其他（地表）逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	無此狀況	-	☑
產品及服務	管理方針		綠色服務	39	☑
	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	綠色服務	39	☑
	G4-EN28	按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比	《綠色運籌》	41	☑

指標編號		說明	相關章節	頁次	外部確信
<b>特 殊 標 準 揭 露</b>					
環境					
法規遵循	管理方針		環境管理	34	☑
	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	無此狀況	-	☑
交通運輸	管理方針		《綠色運籌》	41	☑
	G4-EN30	為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊	《綠色運籌》	41	☑
整體情況	管理方針		環境管理	34	☑
	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資	《環境保護相關支出》	36	☑
供應商 環境評估	管理方針		《供應商稽核與輔導》	31	☑
	G4-EN33	供應鏈對環境的顯著實際或潛在負面影響，以及所採取的行動	《供應商稽核與輔導》	31	☑
環境問題 申訴機制	管理方針		《利害關係人 溝通管道》	17	☑
	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	無此狀況	-	☑

		指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
特定標準揭露						
社會						
勞工實務與 尊嚴勞動	勞雇關係	管理方針		《薪資與福利》	48	☑
		G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工的總數及比例	附錄五 相關數據	98	☑
		G4-LA2	按重要營運據點劃分，只提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	《薪資與福利》	48	☑
		G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	《薪資與福利》	48	☑
	勞資關係	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的短預告期	《人權政策》	44	☑
	職業健康 與安全	管理方針		職業健康與安全	55	☑
		G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的 勞方代表比例	《職業安全衛生》	56	☑
		G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因 公死亡事故總數	《職業安全衛生》	56	☑
		G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工	《員工健康照護》	58	☑
	訓練與教育	管理方針		《教育訓練體系》	52	☑
		G4-LA9	按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數	《培訓成效》	54	☑
		G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其管理退休生涯的職能管理與終生學習計畫	《人員培訓》	53	☑

		指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
特定標準揭露						
社會						
勞工實務與 尊嚴勞動	訓練與教育	G4-LA11	按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職涯發展檢視的員工比例	《薪資與福利》	48	☑
	員工多元化與 平等機會	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成	《組織人力分析》	46	☑
	女男同酬	管理方針		《薪資與福利》	48	☑
		G4-LA13	按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬的比例	《薪資與福利》	48	☑
	供應商勞工 實務評估	管理方針		《供應商稽核與輔導》	31	☑
		G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	《供應商稽核與輔導》	31	☑
	勞工實務問題 申訴機制	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量	《人權政策》	44	☑
人權	投資	管理方針		《教育訓練體系》	52	☑
		G4-HR1	載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比	2015年無重大投資案	-	☑
		G4-HR2	員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比	《人員培訓》	53	☑

		指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
特定標準揭露						
社會						
人權	不歧視	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	《人權政策》	44	☑
	結社自由 與集體協議	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協議的營運據點或供應商，以及保障這些權利所採取的行動	《人權政策》	44	☑
	童工	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-HR5	已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動	《人權政策》	44	☑
	強迫 與強制勞動	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-HR6	已鑑別為具嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動	《人權政策》	44	☑
	保全實務	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-HR7	保全人員接受與營運相關之組織人權政策訓練的百分比	《人權政策》	44	☑
	原住民權利	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	無此狀況	-	☑

		指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
特定標準揭露						
社會						
人權	人權評估	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-HR9	接受人權檢視或衝擊評估的營運據點之總數和百分比	無此狀況	-	☑
	供應商人權評估	管理方針		《供應商稽核與輔導》	31	☑
		G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動	《供應商稽核與輔導》	31	☑
	人權問題申訴機制	管理方針		《人權政策》	44	☑
		G4-HR12	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量	《人權政策》	44	☑
社會	當地社區	管理方針		社會回饋與參與	62	☑
		G4-S01	營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比	社會回饋與參與	62	☑
		G4-S02	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點	無此狀況	-	☑
	反貪腐	管理方針		《誠信經營》	15	☑
		G4-S03	已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險	《誠信經營》	15	☑
		G4-S04	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	《誠信經營》	15	☑
		G4-S05	已確認的貪腐事件及採取的行動	《誠信經營》	15	☑

		指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
特定標準揭露						
社會						
社會	公共政策	管理方針		《誠信經營》	15	☑
		G4-S06	按國家和接受者/受益者分類的政治獻金總值	因秉持政治中立之立場，2015年無政治捐獻	-	☑
	反競爭行為	管理方針		《誠信經營》	15	☑
		G4-S07	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果	無此狀況	-	☑
	法規遵循	管理方針		《誠信經營》	15	☑
		G4-S08	違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數	無此狀況	-	☑
	供應商社會衝擊評估	管理方針		《供應商稽核與輔導》	31	☑
		G4-S010	供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動	《供應商稽核與輔導》	31	☑
	社會衝擊問題申訴機制	管理方針		《利害關係人溝通管道》	17	☑
		G4-S011	經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴之數量	無此狀況	-	☑
	產品責任	顧客健康與安全	管理方針		《綠色產品》	40
G4-PR1			為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之百分比	《綠色產品》	40	☑

		指標編號	說明	相關章節	頁次	外部確信
特定標準揭露						
社會						
產品責任	顧客健康與安全	G4-PR2	依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數	無此狀況	-	<input checked="" type="checkbox"/>
社會	產品及服務標示	管理方針		《綠色產品》	23	<input checked="" type="checkbox"/>
		G4-PR3	依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比	《綠色產品》	40	<input checked="" type="checkbox"/>
		G4-PR4	依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量	無此狀況	-	<input checked="" type="checkbox"/>
		G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	《產品與服務》	23	<input checked="" type="checkbox"/>
	行銷溝通	管理方針		《產品與服務》	23	<input checked="" type="checkbox"/>
		G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	無此狀況	-	<input checked="" type="checkbox"/>
		G4-PR7	按結果類別劃分，違反有關行銷推廣（包括廣告、推銷及贊助）的法規及自願性準則的事件總數	無此狀況	-	<input checked="" type="checkbox"/>
	顧客隱私	管理方針		《機密資料保護處理》	29	<input checked="" type="checkbox"/>
		G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	無此狀況	-	<input checked="" type="checkbox"/>
	法規遵循	管理方針		《綠色產品》	40	<input checked="" type="checkbox"/>
		G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額	無此狀況	-	<input checked="" type="checkbox"/>



附錄三 ISO 26000條文對照表

	議題	相關章節	頁次
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	《經營理念與願景》	9
人權	守規性的查核	《人權政策》	44
	人權的風險處境	《人權政策》	44
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	《內部控制》	14
	解決牢騷埋怨	《人權政策》	44
	歧視與弱勢族群	《人權政策》	44
	公民與政治權	《人權政策》	44
	經濟、社會與文化權	《人權政策》	44
勞動實務	工作的基本權利	《人權政策》	44
	聘雇與聘雇關係	《組織人力分析》	46
	工作條件與社會保護	《人權政策》	44
	社會對話	《利害關係人溝通管道》	17
	工作健康與安全	《職業安全衛生》 《員工健康照護》	56 58
環境	人力發展與訓練	教育訓練	51
	污染預防	環境管理	34
	永續資源利用	《綠色運籌》	41
	氣候變遷減緩與調適	《能源與溫室氣體管理》	37
	自然環境的保護與恢復	綠色服務	39

	議題	相關章節	頁次
公平的經營實務	反貪腐	《誠信經營》	15
	負責任的政治參與	2015無參與政治活動	-
	公平競爭	《誠信經營》	15
	促進價值鏈的社會責任	《供應商政策》 《供應商稽核與輔導》	30 31
	尊重智慧財產權	《研發與創新》	27
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	《誠信經營》	15
	保護消費者的健康與安全	《產品與服務》 《綠色產品》	23 40
	永續消費	《綠色運籌》	41
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	《產品與服務》	23
	消費者資料保護與隱私	《機密資料保護處理》	29
	提供必要的服務	《產品與服務》	23
	教育與認知	《產品與服務》	23
社區參與與發展	社區參與	社會回饋與參與	62
	教育與文化	《人員培訓》	53
	創造就業與技術發展	《組織人力分析》	46
	科技發展	《研發與創新》	27
	創造財富與收入	營運概況	22
	健康	《員工健康照護》	58
	社會投資	社會回饋與參與	62

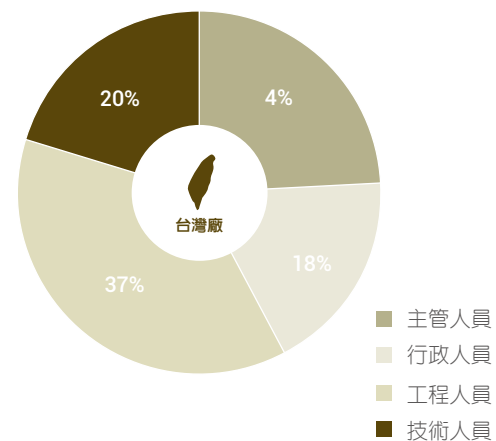
 附錄四 聯合國全球盟約對照表

類別	十項原則	相關章節	頁次
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	《人權政策》	44
	保證不與踐踏人權者同流合污	《人權政策》	44
勞工標準	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	《人權政策》	44
	消除一切形式的強迫和強制勞動	《人權政策》	44
	切實廢除童工	《人權政策》	44
	消除就業和職業方面的歧視	《人權政策》	44
環境	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	環境管理	34
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的作法	綠色服務	39
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	《綠色設計》	39
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的貪腐，包括敲詐和賄賂	《組織人力分析》	15

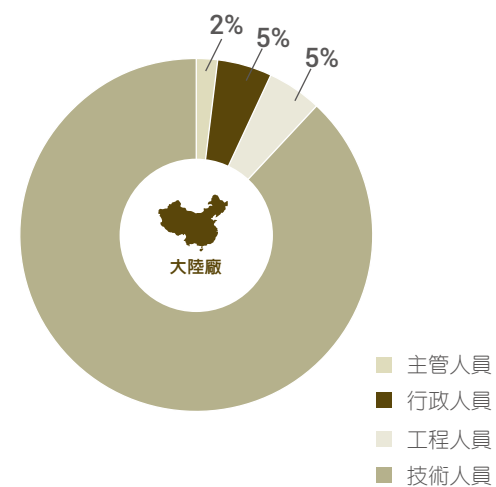
附錄五 相關數據

◎ 2015年人員組成

台灣廠		主管人員	行政人員	工程人員	技術人員	合計
30歲以下	女	27	22	26	11	86
	男	1	2	97	13	113
31-40歲	女	18	81	28	55	182
	男	74	30	161	35	300
41-50歲	女	19	27	7	61	114
	男	75	5	26	5	111
50歲以上	女	0	6	3	8	17
	男	12	1	4	1	18
小計		226	174	352	189	941
比例		24%	18%	37%	20%	100%



大陸廠		主管人員	行政人員	工程人員	技術人員	合計
30歲以下	女	17	497	228	6587	7329
	男	65	263	976	13026	14330
31-40歲	女	44	90	21	814	969
	男	208	37	56	574	875
41-50歲	女	9	185	0	130	324
	男	58	5	1	22	86
50歲以上	女	2	7	0	0	9
	男	8	3	0	8	19
小計		411	1087	1282	21161	23941
比例		2%	5%	5%	88%	100%



◎ 2015年 新進員工依性別、地區、年齡區分

性別	年齡	台灣廠	大陸廠	總數
女性	20歲以下	19	7896	7915
	21-30歲	101	14610	14711
	31-40歲	68	2357	2425
	41-50歲	18	304	322
	51歲以上	1	0	1
	小計	207	25167	25374
男性	20歲以下	3	18031	18034
	21-30歲	108	37935	38043
	31-40歲	74	1584	1658
	41-50歲	17	45	62
	51歲以上	2	1	3
	小計	204	57596	57800

◎ 2015年 離職率

性別	年齡	台灣廠	大陸廠	總數
女性	20歲以下	1.32%	2.84%	2637
	21-30歲	6.98%	16.84%	15629
	31-40歲	5.50%	3.31%	3129
	41-50歲	1.78%	0.32%	319
	51歲以上	0.08%	0.04%	37
	小計	15.66%	23.36%	21751
男性	20歲以下	0.23%	6.81%	6289
	21-30歲	5.81%	40.12%	37094
	31-40歲	4.81%	2.93%	2761
	41-50歲	1.01%	0.06%	66
	51歲以上	0.08%	0.00%	4
	小計	11.94%	49.92%	46214

◎ 歷年原物料使用量

物料群組	2013年	2014年	2015年	總計
導光板-塑膠粒	8,451,700	9,096,150	7,374,850	24,922,700
塑框-塑膠粒	562,825	268,357	123,700	954,882
真空成型盒-PET塑膠粒	574,700	439,900	664,400	1,679,000
總計	9,589,225	9,804,407	8,162,950	27,556,582

∴ 單位:公斤 ∴

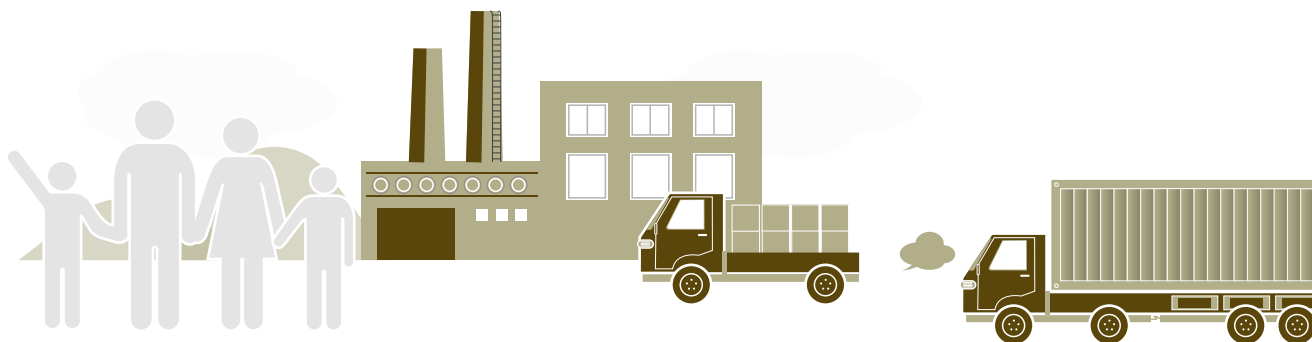
## 附錄六 營運據點

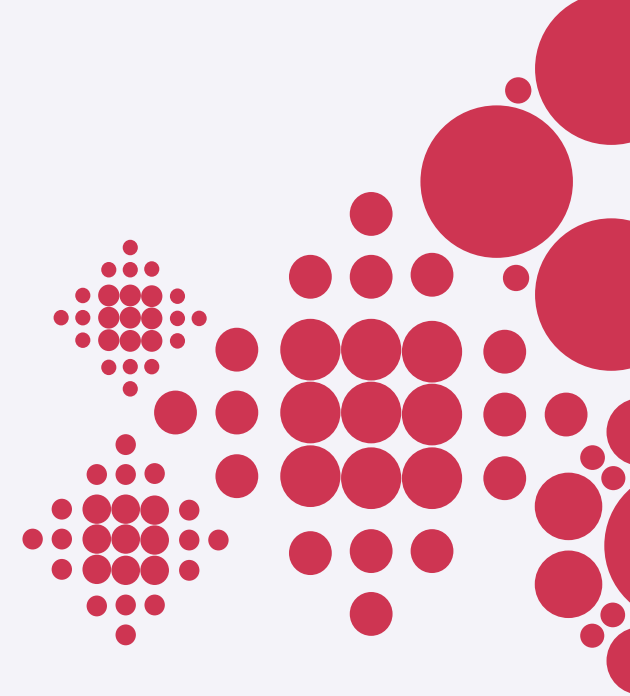
台灣廠 地址：高雄市高雄加工出口區中六路一號

電話：886-7-821-6151 傳真：886-7-821-6153

- 一廠地址：高雄市高雄加工出口區中六路一號
- 二廠地址：高雄市高雄加工出口區南一路四號
- 三廠地址：高雄市高雄加工出口區中六路三號
- 四廠地址：高雄市高雄加工出口區中二路二號
- 五廠地址：高雄市高雄加工出口區中二路二號
- 六廠地址：高雄市高雄加工出口區西一街九之一號
- 七廠地址：高雄市高雄加工出口區中二路一號及中三路二號

大陸廠	地址	電話	傳真
吳江一、二廠	江蘇省吳江區經濟技術開發區江興東路1621號	86-512-63400666	86-512-63407328
吳江三廠	江蘇省吳江區經濟技術開發區龐金路2567號	86-512-63400666	86-512-63407328
吳江五廠	江蘇省吳江區同里鎮云梨路528號	86-512-63400666	86-512-63407328
南京廠	南京市新港開發區恆通大道35號	86-25-85805000	86-25-85805086
廣州廠	廣州市高新技術產業開發區科學城新瑞路11號	86-020-28203000	86-020-28203001





瑞儀光電股份有限公司  
Radiant Opto-Electronics Corporation

Mail | [csr@radiant.com.tw](mailto:csr@radiant.com.tw)  
TEL | +886-7-821-6151  
FAX | +886-7-823-0231  
ADD | 高雄市高雄加工出口區中六路一號

Design by  手心設計  
HAND HEART DESIGN FIRM