



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

2016 企業社會責任報告書

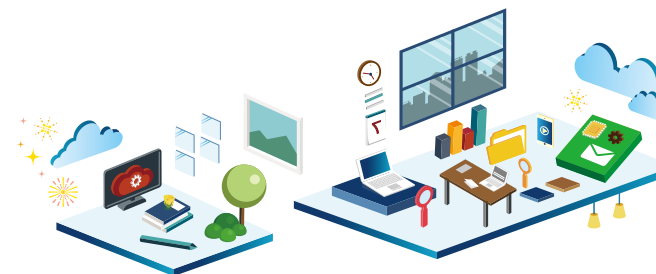
Corporate Social Responsibility Report



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

目錄

Contents



01

前言

Foreword

1-1	關於本報告	02
1-2	董事長的話	04
1-3	企業社會責任政策	05
1-4	2016年永續績效	06

02

公司治理

Corporate Governance

2-1	關於瑞儀	08
2-2	治理組織	11
2-3	風險管理	15
2-4	利害關係人互動	18

03

經濟永續成長

Economic Growth

3-1	營運概況	26
3-2	客戶關係	27
3-3	供應商管理	34

04

環境永續共生

Environmental Symbiosis

4-1	環境管理	38
4-2	綠色服務	42

05

社會永續發展

Social Sustainability

5-1	核心能力與價值	48
5-2	教育訓練	56
5-3	職業健康與安全	60
5-4	社會回饋與參與	66

06

後記

Afterword

附錄	71
----	----

01 前言

Foreword

1-1 關於本報告

1-2 董事長的話

1-3 企業社會責任政策

1-4 2016年永續績效



1-1 關於本報告

這是瑞儀光電股份有限公司發行的 2016 年企業社會責任報告，旨在向利害關係人展現瑞儀光電致力於企業永續發展的信念，公開且透明地呈現公司於經濟、環境與社會等面向努力的成果。

報告架構

本報告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，完整說明利害關係人所關注之主題。

撰寫原則

瑞儀光電透過重大性分析瞭解利害關係人關注的重大主題，作為本報告資訊揭露的重點內容，並依循 GRI G4 要求的重大性、包容性及回應性三大原則進行撰寫。

報告範疇

本報告設定以 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日為資訊揭露期間，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。

管理方式

本報告所有資料皆由瑞儀光電各部門負責提供，並由各部門主管審核內容資訊之真實性與完整性，再由企業社會責任委員會編輯小組進行資料彙整與內容編撰，最後取得第三方單位查證通過後發行。

第三方查證

為提升報告書之公正性，本報告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) 第一類型中度保證等級之查證，查證聲明書載於報告書附錄。

另外財務報表數據為安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG) 簽證後所公開發表之資訊；溫室氣體排放盤查 (ISO 14064-1) 數據經英國標準協會查證。



報告發行

自 2015 年起，瑞儀光電每年公開且透明地發行企業社會責任報告書，並於公司網站提供電子檔下載瀏覽。



聯絡方式

任何關於本報告書的意見、諮詢或建議，歡迎您與我們聯繫。



發行單位

瑞儀光電股份有限公司



聯絡窗口

企業社會責任委員會 編輯小組



總公司地址

高雄市高雄加工出口區中六路 1 號



電話

+886-7-821-6151 # 3166



傳真

+886-7-823-0231



網址

www.radiant.com.tw



電子郵件

csr@radiant.com.tw



即刻掃描 QR code
瀏覽瑞儀光電官方網站
獲取更多相關企業資訊



1-2 董事長的話

致所有利害關係人：

誠摯的感謝所有關心瑞儀光電的利害關係人，與我們共同走過充滿機會與挑戰的一年，在毅力堅持下，繼續屹立不搖地向前挺進。

回顧過去一年，是自 2008 至 2009 年全球大衰退以來，世界經濟成長最微弱的一年。在大環境及產業結構的快速變化下，我們曾一度感到失措，從 2015 年第四季起，受到 OLED 新聞的席捲，公司股價及營運皆面臨嚴峻的考驗，但我們靠著完整的策略佈局與規劃，垂直整合產業、水平開發市場，機動且快速的重整營運腳步，仍於年底創造出亮眼的成績，整體營收雖略有下滑，但 EPS 甚至比 2015 年還略微成長，這些都是每一個人群策群力的成果。

每隔三至五年，背光模組產業即是一個世代的展開，無論是產業營運模式或技術提升，都必須在短時間內做好必要的調整。在這面臨逆風的關鍵時期，瑞儀光電無懼無畏的邁步向前，在最壞的時代，看到最好的發展機會來臨，不但將有新的產品應用，更增加許多新客戶，彼此通力合作、資源共享，激發更多產業的創新能量與價值。此外，於公司內部亦採取一系列精實管理專案，協助公司調整營運體質，並持續優化各單位之作業，透過大家一點一滴的耕耘累積，奠定穩固且永續的經營根基。

為使瑞儀光電達到「環境共存；社會共榮；你我共好」的永續願景，於公司治理面向，我們制定各項作業守則作為經營的依循，並與時俱進的進行調整，確保制度的有效推行；於環境管理面向，面對全球氣候急遽變遷的事實，我們架構並運作一套能持續改善之環境管理系統，並於產品的設計、開發、生產及銷售等階段，皆將友善環境的精神隱含其中；於社會參與面向，我們理解企業是驅動社會進步的重要角色，因此除了持續推動友善職場的理念外，於 2016 年捐助成立財團法人瑞儀教育基金會，希望翻轉現有的偏鄉教育環境，讓學童重新看見學習的初衷，為社會盡一份力。

企業存在的目的是替利害關係人創造價值。展望未來，瑞儀光電仍會持續精進公司治理、環境永續、社會參與面向的各項作為，並發揮毅力與屹立的精神，肩負起企業公民應有之責任，於永續發展扮演重要角色，創造更大的效益及價值，邁向新的里程碑。

瑞儀光電股份有限公司
董事長 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



1-4 2016 年永續績效

- 提高企業社會責任委員會層級至董事會
- 董事會董事出席率達 90% 以上
- 導入供應商 CSR 風險管理制度
- 榮獲英國標準協會頒發「CSR 實踐獎」
- 第三屆公司治理評鑑或評比為前 20% 之公司



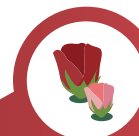
- 通過 TS 16949 驗證，並逐步導入量產
- 榮獲財政部關務署頒發「優質企業安全認證」
- 榮獲吳江區政府頒發「百強企業代表」
- 榮獲吳江區政府頒發「進出口前十強企業代表」



- 電視產品設計節材 25% 及節能 16%
- 產品包材回收率連續三年 95% 以上
- 新進人員 100% 接受綠色產品教育訓練
- 每年員工 100% 接受 EICC 教育訓練
- 吳江廠檢修專案減少 48.8% 用水
- 連續 2 年舉辦植樹活動



- 捐助成立「財團法人瑞儀教育基金會」
- 強化大陸廠社會參與與勞經活動
- 通過「人才發展品質管理系統」金牌展延評核
- 連續 5 年以公益消費模式與弱勢團體合作



02 公司治理

Corporate Governance

2-1 關於瑞儀

2-2 治理組織

2-3 風險管理

2-4 利害關係人互動



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，近年更延伸事業觸角至照明事業，致力於 LED 燈具的開發與設計。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，員工人數約 20,000 人。

公司概況簡表

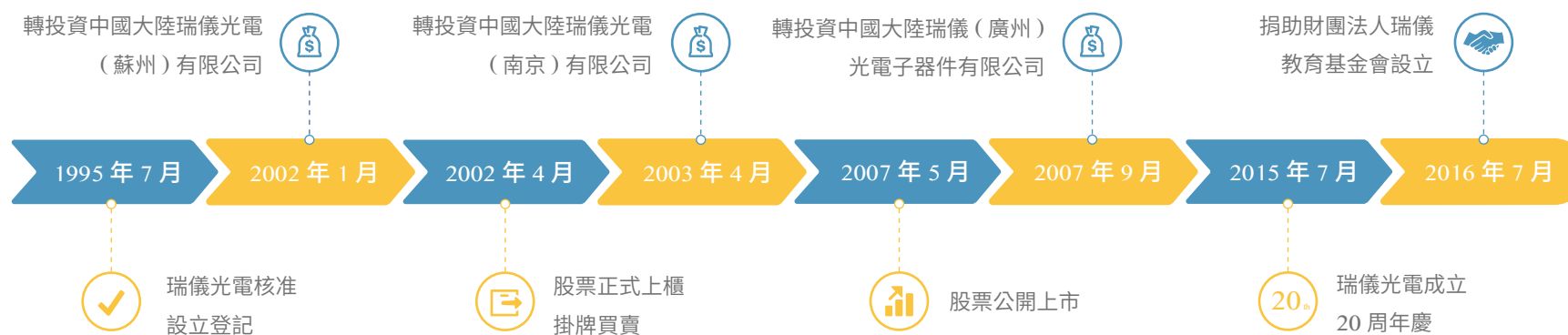
	公司全名	瑞儀光電股份有限公司
	員工人數	20,386 人
	資本額	46.5 億元
	成立日期	1995 年 7 月 24 日
	主要產品	LCD 背光模組、LCD 導光板
	負責人	王本然
	總公司	高雄市高雄加工出口區中六路 1 號
	營運據點	高雄、吳江、南京、廣州

參與組織

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



歷年重要記事



各廠區分布圖



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，以維護產品之毛利率；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，提升市佔率，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。

2016 年度經營方針



有效整合核心技術，以前瞻未來市場發展，積極開發多元高階產品，掌握商機。



智能時代的來臨，能從變化中明確發展的定位，追求組織升級的永續經營。



規劃風險評估，促使策略與管理系統，有效性的發揮其價值。



邁向製程優化，構建設備開發領域，步向自動化生產模式。



應用情報流的訊息平台，發揮品質系統的功效，追求成為品質領先者。



改變習性，塑造多元變革，以提升組織的競爭體質。

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，以提高市場佔有率，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	● 超薄型化行動裝置 BLU 產品開發。 ● 薄化 MNT 之射出導光板技術。 ● 低成本、高品質之 TV 背光模組。 ● 持續發展薄化 LGP 新製程。
生產	● 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。 ● 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。 ● 發展模組自動化設備，整合出完善的自動化系統。
行銷	● 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。 ● 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。

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，除了發展成熟的平版電腦之外，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，以期在成長性最高的產品市場中提昇市佔率。

中長期發展策略

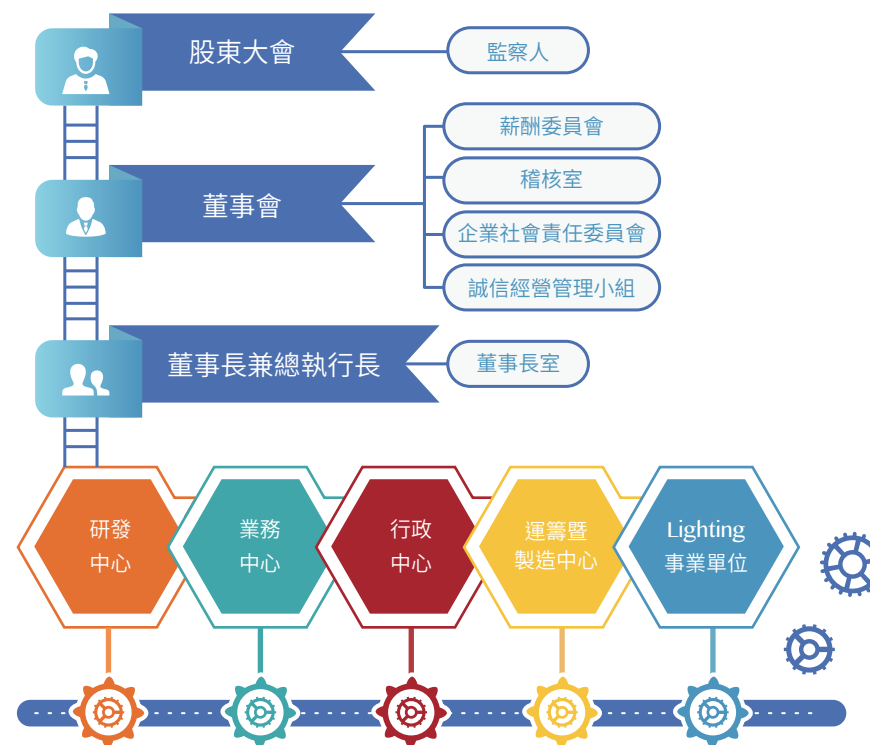
項目	策略
研發	- 持續投入技術研發與人才培育，開發更具競爭力之背光模組。 - 掌握 LCD 產業成長之脈動，以自有之背光模組等相關技術為基礎，延伸多角化經營之觸角，在 LCD 相關領域作垂直及橫向之整合開發。 - 整合光、機、電的能力，強化背光模組的核心能力，開創新事業的可能性。 - 持續發展薄化 LGP 新製程。
生產	- 與關鍵零組件廠商建立長期合作關係，以掌握料源。 - 掌握製造技術發展趨勢，開發新製程，以成為背光模組產業之領導廠商。 - 強化自動化系統，降低人力以及生產成本，提高競爭力。
行銷	- 建構與客戶互動密切之機種開發及產銷系統，持續提升客戶滿意度。 - 滿足多元化客戶需求，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。

2-2 治理組織

組織架構

瑞儀光電建置健全且有效率之組織架構，依不同業務功能設定完整的組織職掌，包含「研發中心」、「業務中心」、「行政中心」、「運籌暨製造中心」、「Lighting 事業單位」，各中心下又分別設立不同部門，為的是確保公司之營運策略有效推動與執行。2016 年底，瑞儀光電為落實誠信經營政策，積極防範不誠信行為，特別規劃增設「誠信經營管理小組」，並於 2017 年正式成立。

公司組織圖



部門簡介

部門別	簡介
董事長室	● 公司營運方針擬定 ● 制定公司中長期及年度經營計劃 ● 公司重要經營政策及業務計劃核定
稽核室	● 調查評估內部控制制度之缺失及衡量營運效率
研發中心	● 負責新產品及新技術開發 ● 有關專利權調查研究、申請及保全事項之辦理 ● 掌理有關新機種開發、技術移轉等相關事宜
業務中心	● 掌理市場調查、市場業務推廣及售後服務等業務
行政中心	● 公司年度計劃與目標管理執行與修訂 ● 專案性成本及成本利益分析
運籌暨製造中心	● 品質計劃之擬訂及品質標準處理程序之設定 ● 生產所需材料之檢驗，生產線定期巡迴檢查 ● 導光板製造及模具設計開發製造 ● 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 ● 採購業務 ● 生產排程及庫存控管 ● 自動設備開發 ● 自動化機構流程設計及分析 ● 設備維護及技術移轉 ● 設備組裝調試驗證
Lighting事業單位	● 負責 Lighting 新產品及新技術開發 ● 有關專利調查研究、申請及保全事項之辦理 ● 向現有客戶爭取更多新案和訂單 ● 掌理有關新機種開發、技術移轉等相關事宜

董事會

瑞儀光電董事會為公司最高治理單位，基於利害關係人的代表性，共選出董事五位及監察人四位，成員不但具備多元的專長領域，更具有豐富的實務經驗。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 63 歲。

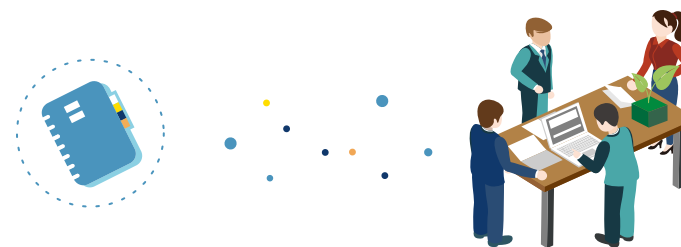
董事會每季至少召開一次常會，2016 年共召開 8 次會議，董事出席率達 90% 以上；因本公司無審計委員會（預計於 2018 年成立），故四位監察人參與董事會運作，出席率達 90%。另外，瑞儀光電於 2016 年股東會開始採行電子投票，透過電子投票提高股東會出席率，故 2016 年出席率達 62%。

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。瑞儀光電於第三屆公司治理評鑑獲評為前 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，任期為三年，最近一次董事改選年度為 2015 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	王本然	男	2015.06.16	- 瑞儀光電股份有限公司董事長暨執行長 - 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	- 中國石油化學工業開發課長 - 美國拉瑪大學化學工程所碩士
獨立 董事	黃子成	男	2015.06.16	- 鎰勝工業董事長 - 崑山科技大學企管所
	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 - 長庚大學碩士
	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

● 註：監察人陳建雄因任期中持股低於選任當時股數二分之一，故於 2017 年 2 月 23 日當然解任。

董事會成員出席率

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率 (%)
董事長	王本然	8	100
董 事	蘇惠珠	7	88
	王本鋒	8	100
獨立董事	黃子成	7	88
	江耀宗	6	75
監察人	王本宗	6	75
	陳建雄	7	88
	卜祥琨	8	100
	王本欽	8	100

董監事進修

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，2016 年度進修情況詳下頁表格。



2016 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	王本然	2016 7.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
董董事	蘇惠珠	2016 7.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
	王本鋒	2016 4.21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	105 年度公司治理論壇系列 - 內線交易與企業社會責任座談會	3
		2016 8.05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市公司內部人股權交易法律遵循宣導說明會	3
		2016 9.01	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事背信與特殊背信罪之成立實務案例解析	3
獨立董事	黃子成	2016 9.07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監如何督導公司做好風險管理及危機處理，強化公司治理	3
		2016 1.26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	105 年度公司治理論壇系列 - 內線交易與企業社會責任座談會	3
	江耀宗	2016 4.20	社團法人中華公司治理協會	專業董事的公司治理觀與有效能董事會的建構	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
監察人	陳建雄	2016 6.20	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	合併報表編制實務專題研討：集團層級控制與編制流程	3
	卜祥琨	2016 5.13	社團法人中華公司治理協會	企業併購之法律教戰手則	3
		2016 5.13	社團法人中華公司治理協會	從董監事高度看企業併購	3
	王本欽	2016 4.22	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	105 年度公司治理論壇系列 - 內線交易與企業社會責任座談會	3
		2016 12.15	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人實務進階研討會：企業財務危機預警與類型分析	3

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，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令，並足以吸引優秀人才，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。目前瑞儀光電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。2016 年度薪資報酬委員會共開會三次，委員出席率達 89%。

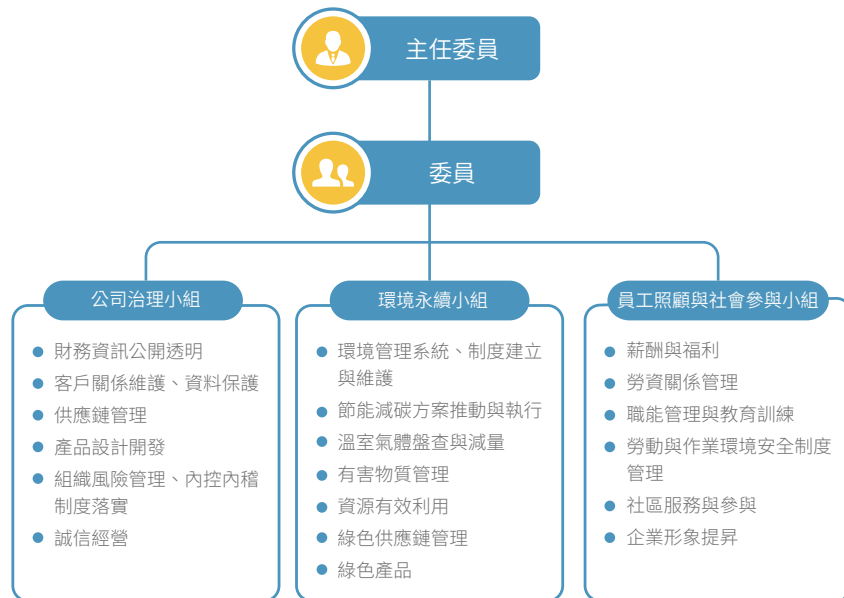
企業社會責任委員會

瑞儀光電於 2015 年 10 月成立企業社會責任委員會，2016 年將委員會層級提高至董事會轄下，擴大企業社會責任之影響層面，將其價值於公司徹底發揮。

目前，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，並定期向董事會報告執行成果。

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，另有編輯小組負責規劃與統籌年度企業社會責任報告書編輯業務，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主題的風險與機會。

企業社會責任委員會組織圖



2-3 風險管理

風險管理是追求永續經營的重要環節，身為供應鏈之一環，瑞儀光電除同步關注產業變動之風險外，亦參考世界經濟論壇（World Economic Forum, WEF）每年公布之全球風險報告，掌握風險變動趨勢，並針對重大淺在風險情境進行管控策略與作法之擬定，定期確認與追蹤檢核成效，在可接受風險之狀況下，追求管理成本效益最佳化。

風險類別	管控策略 / 作法
法規風險	- 定期蒐集國內、外主要法規並檢視現行做法 - 落實內部控制制度運作 - 針對相關法規辦理宣導課程
信用風險	- 按客戶財務狀況及信用評等設定信用交易額度及方式 - 定期檢討應收帳款收回狀態
衍生性風險	- 訂定管理辦法 - 密切觀察外幣匯率之變化
原物料中斷風險	- 依客戶需求開發 second source - 提早向供應商提供 forecast
氣候變遷風險	持續進行溫室氣體盤查
能源價格風險	- 提高能源使用效率 - 使用節能產品
勞動市場風險	- 符合法規基礎下，以最適成本，如期、如量招募生產所需人力 - 持續開拓產學合作模式，穩定用工
資訊安全風險	- 資訊安全教育訓練宣導 - 制定資訊安全相關管理辦法 - 資訊服務異常通報機制 - 機房災難應變措施 - 重要資料備份機制 - 病毒、惡意郵件管控
環安衛風險	- 建立環安衛管理系統 - 訂定化學品安全、機械設備安全等管理程序 - 根據作業風險訂定相關作業辦法 - 定期舉行化學品洩漏、消防疏散演練及各類教育訓練

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。

在數位科技時代下，資訊風險日新月異，瑞儀光電稽核室於 2014 至 2015 年間利用海量資料進行審計風險預警，2016 年透過大量交易之資訊特性，有效辨識異常交易、分析不合理系統權限及管理模式，並找出各風險資料元素群組間之態樣及關聯性，藉由預防性控制、偵測性控制、矯正性控制與補償性控制之串聯與整合，進而強化營運流程控制，避免風險或舞弊之發生。

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。

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。



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，2016 年度集團人員接受道德誠信宣導課程比例 100%。

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，應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，2016 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，追求彼此間的資訊對等，於經營及管理採中採取相對應的措施。



利害關係人鑑別

瑞儀光電將利害關係人界定為影響瑞儀光電，或受瑞儀光電影響的組織及團體，再依據 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「客戶」、「股東」、「員工」、「供應商」、「非營利組織」、「社區居民」、「政府機關」七大類。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

瑞儀光電為營造與利害關係人間的良好互動，建立多元的雙向溝通管道，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，並藉由溝通的過程，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。



各利害關係人之關切主題與主要溝通管道

利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
 客戶	● 供應商管理 ● 產品責任 ● 行銷溝通 ● 經濟績效 ● 勞工人權	● 客戶滿意度調查 (年) ● 客戶網站系統 ● 客戶問卷 (年) ● 客戶稽核 (不定期) ● 供應商研討會 (年) ● 企業社會責任報告書 (年)
利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
 股東	● 經濟績效 ● 勞資關係 ● 污染物管理 ● 勞工人權 ● 反貪腐	● 股東大會 (年) ● 法人說明會 (不定期) ● 公司網站 ● 財務報告書 (年) ● 企業社會責任報告書 (年)
利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
 員工	● 勞資關係 ● 職業健康與安全 ● 教育與訓練 ● 經濟績效 ● 勞工人權	● 公司內外部網站 ● 各類電子報 (月) ● 投訴信箱 ● 勞資會議 (不定期) ● 集體員工會議 (不定期) ● 企業社會責任報告書 (年)

利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
 供應商	● 供應商管理 ● 產品責任 ● 間接經濟衝擊 ● 經濟績效 ● 反競爭行為	● 電子溝通平台 ● 供應商平台 ● 定期稽核 (年) ● 企業社會責任報告書 (年)
利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
 非營利組織	● 社會參與 ● 經濟績效	● 外部溝通信箱 ● 公司網站 ● 企業社會責任報告書 (年)
利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
 社區居民	● 市場形象 ● 經濟績效 ● 勞資關係 ● 勞工人權 ● 勞雇關係	● 外部溝通信箱 ● 公司網站 ● 企業社會責任報告書 (年)
利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
 政府機關	● 勞資關係 ● 職業健康與安全 ● 間接經濟衝擊 ● 勞雇關係 ● 能資源使用 ● 勞工人權 ● 環境管理	● 主管機關查核 (不定期) ● 公文管理平台 (不定期) ● 企業社會責任報告書 (年)

關切主題調查與回應

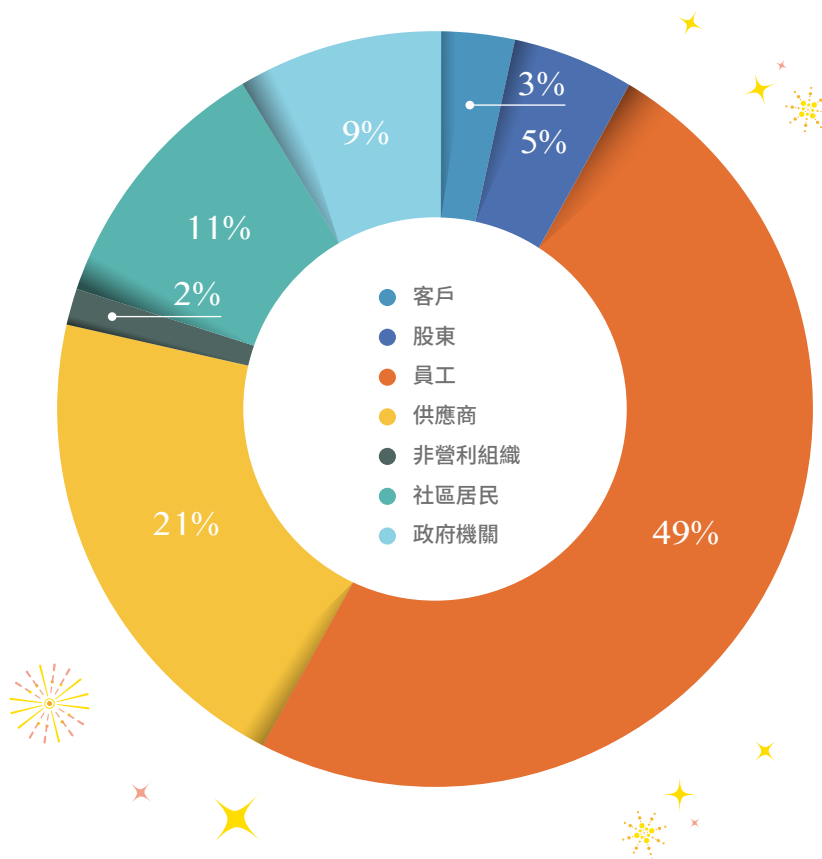
瑞儀光電除平時常設性的溝通管道外，每年亦會以問卷調查的方式，彙整各利害關係人關切之經濟、環境與社會主題，並依影響程度進行排序，篩選出重大主題。2016 年為擴大問卷調查觸及人數及節約印刷問卷之紙張，改以網路問卷形式進行調查，回收之有效問卷共 251 份，較 2015 年略增。

歷年問卷調查回收份數



於 2016 年報告書編製前，曾就 18 項關切主題，於 CSR 委員會進行討論，最後篩選出前 8 項作為瑞儀光電之重大主題。重大主題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。

利害關係人問卷回收佔比





利害關係人實質性分析



重大主題邊界與目標 (1/2)

重大主題	GRI G4 考量面	組織內部		組織外部			目標	對應頁碼
		臺灣廠	大陸廠	客戶	供應商	社區居民		
經濟績效	經濟績效	✓	✓				滿足客戶需求，建構多元化之合作模式，創造資源共享互惠多贏的機會。	26
產品責任	顧客的健康與安全	✓	✓	✓			持續關注並遵循各項國際法規，超越客戶的期待，提升整體客戶滿意度。	44
	產品與服務標示	✓	✓	✓				44
	顧客隱私	✓	✓	✓				33
	產品法規遵循	✓	✓	✓				44
供應商管理	採購實務	✓	✓		✓		與供應商共同推動 CSR 風險管理制度並逐步擴大評比供應商。	34
	供應商環境評估	✓	✓		✓			34
	供應商勞工實務評估	✓	✓		✓			34
	供應商人權評估	✓	✓		✓			34
	供應商社區衝擊評估	✓	✓		✓			34
勞雇關係	勞雇關係	✓	✓				建立良好員工關係，營造健康、安全且員工能有所發揮、成長的工作環境。	48
市場形象	市場形象	✓	✓			✓	持續提供具市場競爭力的薪資與福利。	53

重大主題邊界與目標 (2/2)

重大主題	GRI G4 考量面	組織內部		組織外部			目標	對應頁碼
		臺灣廠	大陸廠	客戶	供應商	社區居民		
勞資關係	勞資關係	✓	✓				建立良好員工關係，營造健康、安全且員工能有所發揮、成長的工作環境。	53
勞工人權	勞工實務問題申訴實例	✓	✓				持續關注各項人權議題，並以現有法規為基礎，朝優於法規之目標努力。	48
	投資	✓	✓					48
	不歧視	✓	✓		✓			48
	結社自由與集體協商	✓	✓					48
	童工	✓	✓		✓			48
	強迫與強制勞動	✓	✓		✓			48
	保全實務	✓	✓					48
	原住民實例	✓	✓					48
	評估	✓	✓		✓			48
	人權問題申訴機制	✓	✓					48
職業健康與安全	職業健康與安全	✓	✓				持續提供最佳資源於改善廠區安全衛生設施，並強化各項員工健康服務專案。	60

03 經濟永續成長

Economic Growth

- 3-1 營運概況
- 3-2 客戶關係
- 3-3 供應商管理



瑞儀光電持續且審慎的運用過去 20 年所累積的經驗，展現最佳的經營模式；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動能。

3-1 營運概況

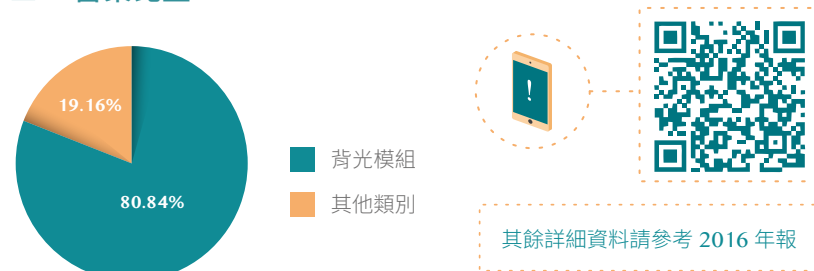
2016 年全球總體經濟復甦力道緩慢，國際經濟受到潛在風險影響，新任美國總統之政策走向、歐洲政經情勢不明、中國大陸經濟成長趨緩、全球金融市場及股匯市波動等，間接影響電子產品的消費需求，主要支撐顯示器市場的歐洲及新興市場動能減緩，故在全球經濟成長減緩影響下，2016 年面板產業成長趨緩。

面對產業結構及消費者終端需求的變化與走向，瑞儀光電將資源聚焦於利基型產品的發展，除了持續開發智慧型手機市場及優化筆記型電腦、桌上型監視器及液晶電視等產品之外，另致力於增加車載等其他中小型面板產品的應用比重。2016 年營業收入雖較前一年度減少，惟本公司亦致力於擷節成本及費用，使得營業毛利率及營業利益率與 2015 年之比率維持相當，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，2016 年度營業比重分別為 80.84%、19.16%。

營業比重



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製合併簡明綜合損益表。2016 年合併營業收入計新台幣 462 億元，每股盈餘新台幣 6.81 元；全年度繳交所得稅費用共計新台幣所得稅費用 15.3 億元。

合併簡明綜合損益表（新台幣）

項目 \ 年度	2014 年	2015 年	2016 年
營業收入（仟元）	51,371,790	51,830,708	46,236,615
營業成本（仟元）	44,365,687	45,436,268	40,343,185
營業毛利（仟元）	7,006,103	6,394,440	5,893,430
營業費用（仟元）	3,252,938	3,366,430	3,109,910
其他收益及費損（仟元）	226,236	254,132	304,969
營業（損）益（仟元）	3,979,401	3,282,142	3,088,489
營業外收支淨額（仟元）	810,993	726,846	1,606,907
每股盈餘（元）	8.01	6.61	6.81
稅前淨利（仟元）	4,790,394	4,008,988	4,695,396

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 2016 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 4.8 億元，待相關單位核定中。

合併財務收支及獲利能力分析（新台幣）

項目 \ 年度		2014 年	2015 年	2016 年
財務收支	營業收入（仟元）	51,371,790	51,830,708	46,236,615
	營業成本（仟元）	44,365,687	45,436,268	40,343,185
	稅後淨利（仟元）	3,726,484	3,073,353	3,168,246
獲利能力	資產報酬率（%）	7.27	6.00	6.33
	股東權益報酬率（%）	15.93	12.61	13.40
	營業利益（佔實收資本比率）	85.57	70.58	66.42
	稅前純益（佔實收資本比率）	103.01	86.21	100.97
	純益率（%）	7.25	5.93	6.85
	每股盈餘（元）	8.01	6.61	6.81

3-2 客戶關係

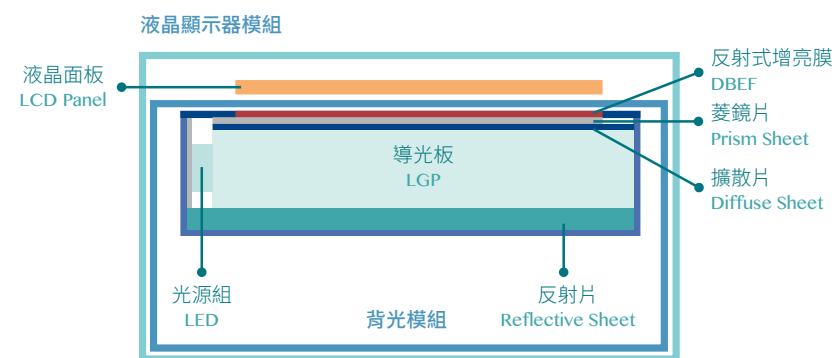
產品與服務

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，亦建置了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



品質管理

瑞儀光電重視顧客之滿意度，建置相關管理制度，並導入 ISO 9001 品質管理系統，以提升客戶滿意度，在創新研發、產品品質等面向，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。

此外，ISO 9001：2015 國際標準於 2015 年 9 月正式發佈，瑞儀光電為確保品質管理符合國際最新標準，率先啟動版本轉換作業，台灣廠已於 2016 年完成轉版作業並認證通過，大陸三廠將按計畫陸續於 2017 年完成轉版作業。

完成 ISO 9001：2015 轉版作業



管理系統與認證範圍

項目	標準系統	標準系統			
		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	✓	✓	✓	✓
	QC 080000 有害物質流程管理系統			✓	
健康安全	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；2016 年，因提升跨境供應鏈安全著有貢獻，獲財政部頒獎表揚。

AEO 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

台灣
Taiwan



AUO
友達光電

GIS

INNOLUX
群創光電

廣達電腦
Quanta Computer

日本
Japan



Panasonic
松下電器

SHARP
夏普

JDI
Japan Display Inc.

韓國
South Korea



SAMSUNG

LG

中國
China



IVO

京東方
BOE

華星光电
CSOT

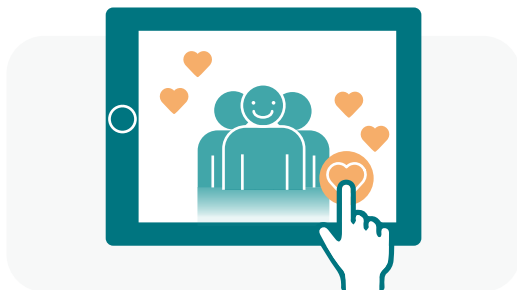
MI

客戶滿意度

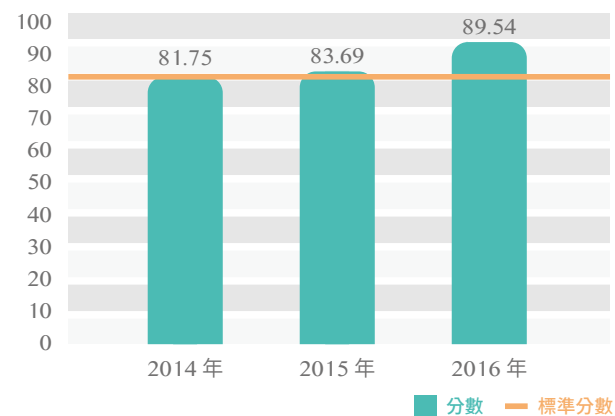
瑞儀光電十分重視客戶的聲音，除了提供最完整且周全的服務外，更希望透過適時的回饋掌握客戶的需求，達成高滿意度的服務，以利未來產品的銷售及公司的永續經營。

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。

2016 年整體客戶滿意度總得分為 89.54 分，此評比結果符合瑞儀光電所訂定之標準。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，以超越客戶對我方之期待，達到雙贏之目標，並建立長久之客戶關係。進一步分析年度調查結果發現，「交期面」分數相對較低，已針對此議題採取相關檢討與改善措施，並邀請客戶提前提供訂單預告，以利縮短備料時間，更符合客戶對於交貨之期待。



歷年客戶滿意度比較



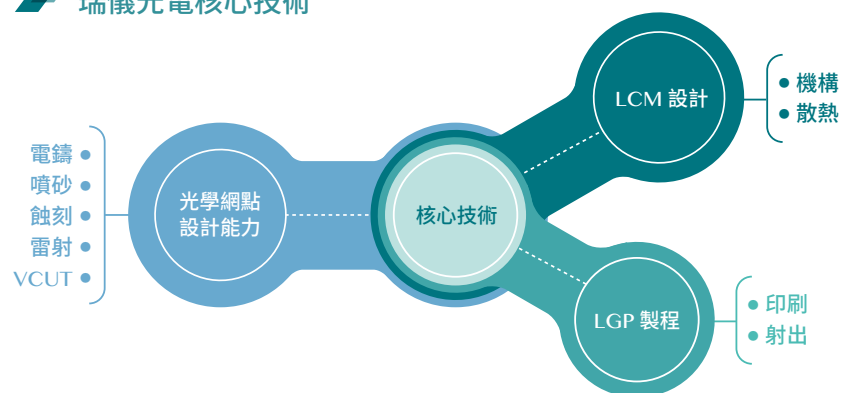
客戶滿意度調查流程



研發與創新

LCD 背光模組目前發展的趨勢主要為：薄化、高效率、廣色域、AR、3D 及低成本等方向，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



2016 年研究開發目標

產品面	製程技術
1. 薄型化之 BLU 開發	1. 薄型化射出導光板
2. 曲面(MN、TV)、全平面等TV模組開發	2. 精密 VD 模仁加工技術
3. AR、VR、MR 產品開發	3. 新 Laser 製程加工技術
4. 3D LGP 開發	4. 超薄化非射出 LGP 製程開發
5. 極窄邊框 LCD 產品開發	5. 自動化組裝製程

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 FEA 應力應變分析軟體 (stress-strain Simulation) 輔助機構設計之技術與能力外，也運用光學模擬軟體 (Light tools) 不斷在測試中找尋適合的光學設計，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，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。

近年來，瑞儀光電同時著力於車載產品的應用與開發，逐漸有了具體的成果，除了通過 ISO/TS 16949 國際性汽車工業品質系統驗證外，更通過數個面板大廠之認證，開始逐步導入量產。

開發案例 — 小米電視系統整合廠 (System Integration, SI) 運作

瑞儀光電自 2015 年開始運作小米電視系統整合廠，至今已完成 11 件 ODM (Original Design Manufacturer) 機種，從背光模組 (Back light unit, BLU) 至液晶模組 (Liquid Crystal Module, LCM) 再至系統整合，產品尺寸涵蓋 43 吋至 70 吋，並配合客戶的需求客製化產品線，不論分體機或一體機，瑞儀光電之技術皆能對應，成功協助客戶做到垂直整合的服務模式。



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设计。

開發案例 - 導光板 LED 吊燈

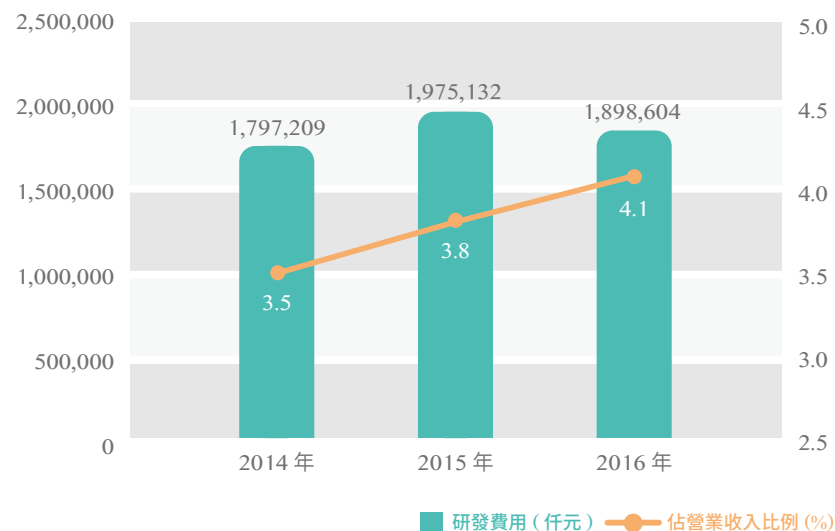


瑞儀光電 Lighting 事業部於 2015 年完成首件 ODM 產品開發，此開發案整合了光、機、電的設計能力，並在客戶的開發時程內完成送樣及驗證，目前已轉入量產。2016 年持續著力於導光板 LED 吊燈之開發及研究。

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，並已取得多項國內外專利。2016 年研發支出為新台幣 1,898,604 仟元，約佔營業收入的 4.11%。

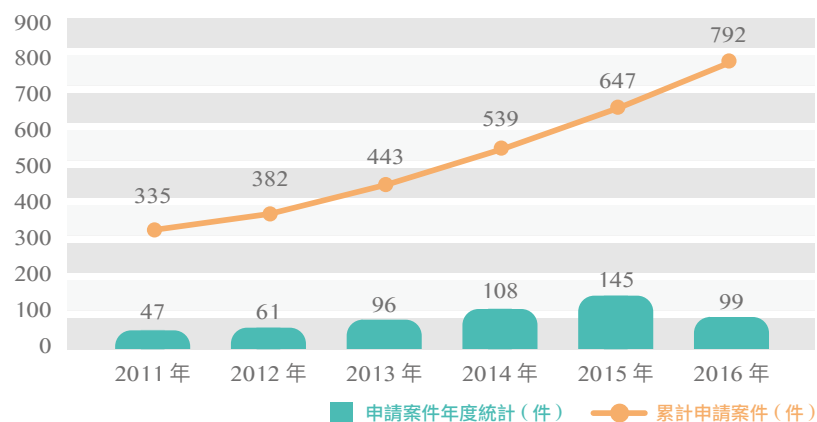
歷年研發經費比較



專利研發

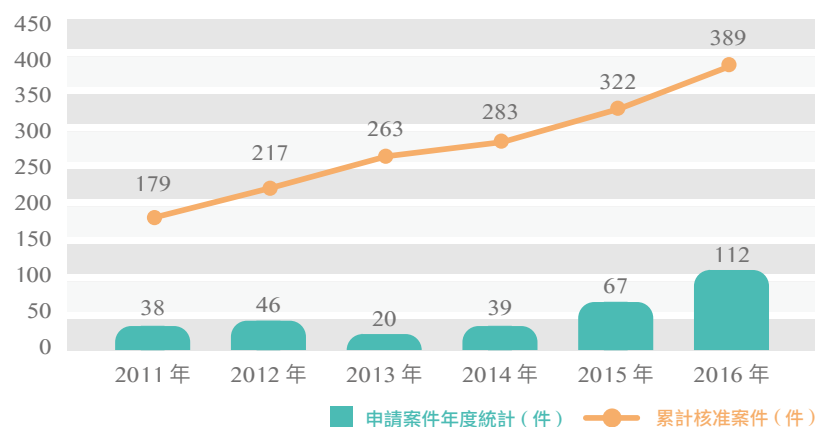
面對激烈的市場競爭，瑞儀光電除了致力於提升關鍵技術外，亦注重專利的佈局及保護，近 6 年來取得之國內外已核准授權的專利逾 450 件，扣除已決定放棄與專利有效年限已屆滿之專利後，仍擁有之全球有效的專利共有 320 餘件，而瑞儀光電成立以來所持續提出申請而累積的全球專利也有 800 件以上。

歷年專利申請統計



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。

歷年專利核准統計



未來，瑞儀光電將逐漸提升智財品質要求，進而走向質變，旨在追求具完整戰略性佈局的智慧財產權產出，並自己達質量兼具的智財佈局中，精挑細選組成策略級智財庫 (IP Portfolio)。在策略級智財庫中，具有各種經過審適評值的智財組合，其組合模式又可包含法律目的、財務目的及商業目的等應用策略。

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，訓練員工從取得資料後便將其分級，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，此為瑞儀光電的所有員工應有之基本責任，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。2016 年瑞儀光電持續強化各項資訊保密作業，已推行下列各種辦法，以確保機密資料之保護：

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

3-3 供應商管理

供應商是瑞儀光電長期的事業夥伴，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，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

瑞儀光電於篩選供應商時，以取得國際驗證（如 ISO 9001、ISO 14001、OHSAS18001 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。

另外，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、鈹、錫、鎢等衝突礦產、熱帶雨林纖維材料及來自印度尼西亞班卡島的死亡錫礦，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。

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，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浪費，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。2016 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

瑞儀光電供應商所生產之原物料、間接材料均須符合 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。

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，因此逐步啟動各項改善方案，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。2016 年使用此自評問卷之供應商共 224 家，通過比例 100%。

供應商CSR風險管理

瑞儀光電將供應商視為長期事業夥伴，在實踐企業社會責任的過程中，除了須在乎品質與交期外，更希望與供應商共同重視人權、環境保護、安全衛生並遵守商業道德，以強化供應商 ESG (Environmental, social and governance) 管理，共同建立永續發展的供應鏈。

自 2015 年 12 月起，瑞儀光電於新供應商 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；於 2016 年制訂 CSR 供應商定期稽核辦法，公司採用供應商自評、風險評估、稽核審查與改善追蹤的管理模式，推動供應商 CSR 風險管理制度。供應商自評表內容包含勞工、環境、健康與安全、商業道德及管理系統等五大面向。



查核表五大面向內容



勞工	環境	健康與安全	商業道德	管理系統
1. 就業自由 2. 不用童工 3. 工作時間 4. 薪資福利 5. 人道待遇 6. 不歧視 7. 自由結社	1. 環境許可和報告 2. 預防污染和節約資源 3. 有害物質 4. 污水及固體廢棄物 5. 廢氣排放 6. 物質控制 7. 雨水管理 8. 能源消耗與溫室氣體排放	1. 職業安全 2. 緊急應變 3. 工傷和職業病 4. 工業衛生 5. 重體力工作 6. 機械防護 7. 宿舍與餐廳 8. 健康和信息安全	1. 誠信經營 2. 無不正當收益 3. 資訊公開 4. 智慧財產權 5. 公平交易、廣告與競爭 6. 身分保密及防止報復 7. 負責任採購礦物 8. 隱私	1. 公司承諾 2. 管理職責與責任 3. 法律與客戶要求 4. 風險評估與風險管理 5. 改善目標 6. 培訓 7. 溝通 8. 員工意見和參與 9. 審核與評估 10. 預防矯正措施 11. 文檔和記錄 12. 供應商責任

2016年針對主要供應商發出「CSR供應商定期查核表」，查核表回收率為100%，分析查核表內容主要缺失為商業道德及管理系統面向，後續針對中高風險之供應商實施現場稽核，並提供瑞儀光電之執行經驗協助供應商改善。

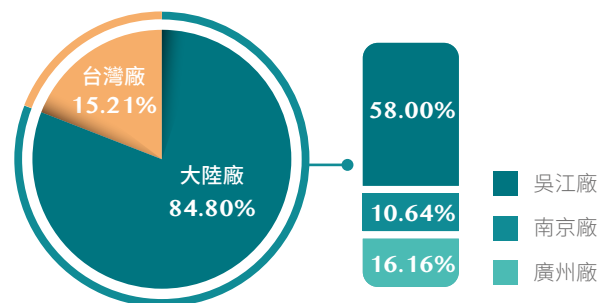
供應商交易分析

瑞儀光電以大陸三廠作為主要生產基地，經統計，2016年與瑞儀光電穩定合作的原物料供應商和委外供應商達304家；該年度新增的供應商有266家，其中工程供應商佔3.0%、原物料供應商27.0%、模具供應商2.3%、雜項供應商23.3%、其它類別供應商44.4%。

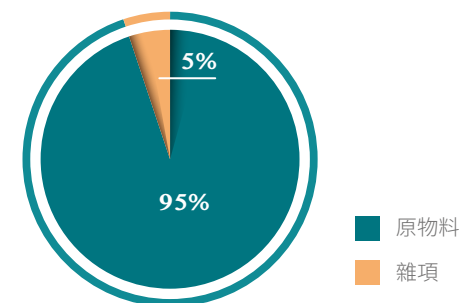
另外，瑞儀光電與供應商進行交易時，以在地化採購為努力目標。在地化採購，除了供料彈性與應變快速之優點外亦可提供當地工作與就業機會、增進地方繁榮、節省運輸能源，並能同時提昇供應商品質、環境之意識與能力。



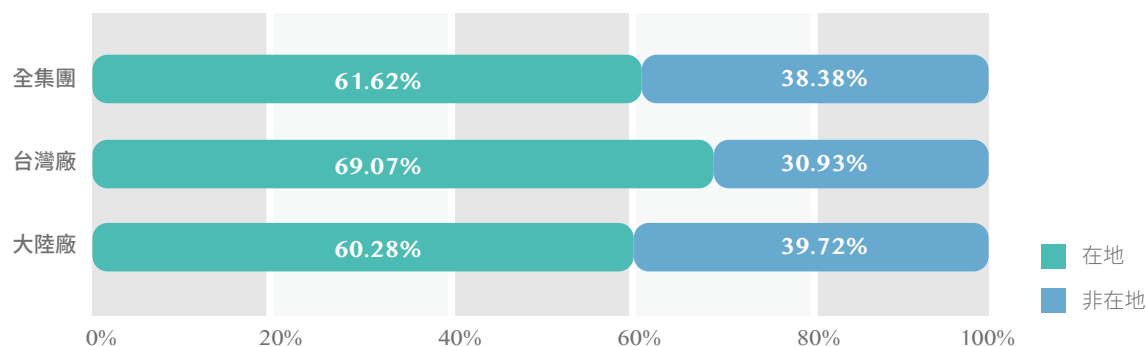
2016年各廠供應商交易金額比重



2016年供應商交易項目比重



2016年在地採購金額比例



04 環境永續共生

Environmental Symbiosis

4-1 環境管理

4-2 綠色服務



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

面對國內外環保法令日趨嚴格，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，於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，目前所有廠區均通過 ISO 14001 認證，並持續引入各類環境相關之管理制度。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。

2016 年為順應公司發展現況，並配合 ISO 14001：2015 年版之規定，特別成立工作小組，重新審訂並修正瑞儀光電環境政策，以符合當今現況。目前 ISO 14001：2015

轉版作業已於各廠區全面啟動，全集團預計於 2017 年通過認證並取得 ISO 14001：2015 年版證書。

另外，瑞儀光電各廠除了以環境管理系統 ISO 14001 為基礎，針對環境污染防治，除了訂定空氣污染、水污染、廢棄物等各項管理程序外，並於各年度研訂管理方案以加強提升環保績效，持續朝環境友善的目標發展。

空氣污染防治

2016 年瑞儀光電的空氣污染排放量如下表，其中揮發性有機物 (VOCs) 為主要空氣污染物，因產業特性關係，並未排放硫氧化物 (SOx) 及氮氧化物 (NOx)。未來，會持續監控空氣污染物排放狀況，朝環境友善的目標前進。

空氣污染物	2014 年	2015 年	2016 年
硫氧化物 (SOx)	0	0	0
氮氧化物 (NOx)	0	0	0
揮發性有機物 (VOCs)	2.4	2.7	2.5

單位：噸

水資源管理

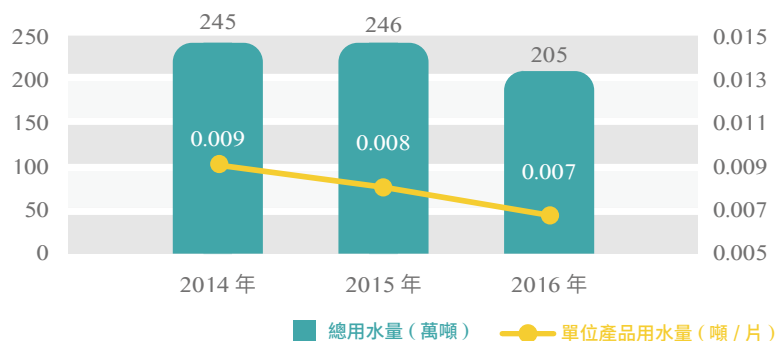
瑞儀光電因產業屬性關係，製程用水佔總用水量之比例偏低，以民生及空調設備用水為主，且集團用水主要來源為自來水，並無使用地下水源。雖然製程用水比例偏低，瑞儀光電仍努力進行水資源管理。

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，並增加製程用水之回收率，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，目前冷卻水之循環使用率已達 85% 以上；2016 年瑞儀光電吳江廠五廠區管路檢修計畫，檢視每條自來水管路，針對老舊、破損甚至隱藏於地底之管

線全面巡檢，對比維修前後之用水狀況可發現，維修前每日平均總進水量為 1,532 噸，維修後總進水量為 784 噸，減少約 48.8%。

此外，瑞儀光電持續提升既有設備之運轉管理、增建備用機組、增加操作彈性，避免極端氣候造成暴雨或乾旱等水資源風險影響公司營運。

用水強度



水污染防治

瑞儀光電無製程用水，且各廠區皆位於加工出口區或開發區，放流水質均符合現行法規納管標準，亦定期檢測確保不會對附近水域造成影響。廠區主要供水來源為自來水，並無使用地下水，2016 年檢測結果均符合法令規定水質標準。

2016 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	8.6	15.9	2.8	25.2
納管標準	5-9	720	540	540
符合度	符合	符合	符合	符合

2016 年水質檢測結果（大陸廠）

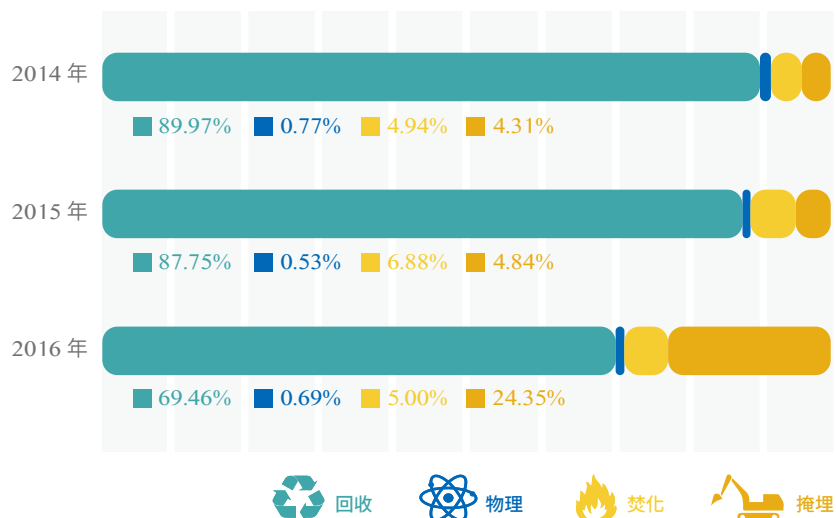
項目		pH	COD(mg/L)	SS(mg/L)
檢測結果	吳江廠	7.17	228	13
	南京廠	6.99	271	26.5
	廣州廠	6.93	366	144
納管標準		6~9	500	400
符合度		符合	符合	符合

廢棄物污染防治

瑞儀光電為確保事業廢棄物妥善處理或有效回收再利用，減少廢棄物產量，降低對環境的衝擊，訂定「事業廢棄物清理程序」作為廢棄物管理的作業規範。目前，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，針對產出的事業廢棄物，於廠區皆分類設置良好的貯存區場所，並定期巡檢落實廢棄物分類管理，而廢棄物清運皆符合環保法令、委託合格廢棄物清除處理廠商以達到妥善處理的目的。

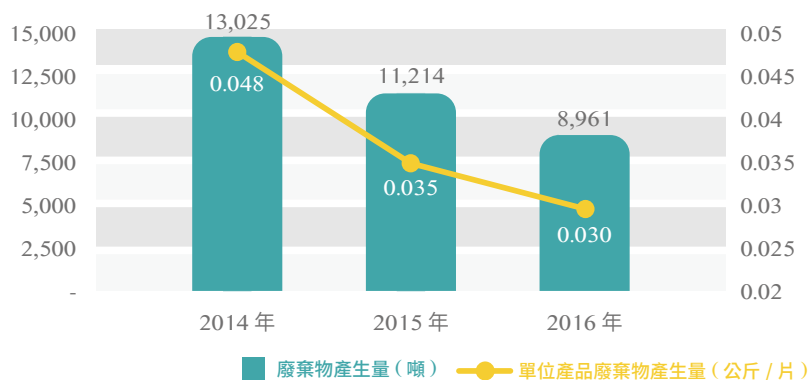
2016 年，瑞儀光電全集團共產生 8,961 噸廢棄物，若依性質區分，99% 為非有害事業廢棄物，1% 為有害事業廢棄物。非有害事業廢棄物之處裡途徑以回收為主，佔 69%，其餘分別為 24% 掩埋、5% 焚化，另外，1% 有害事業廢棄物以物理方式處置。為了達到廢棄物減量目的，各廠除持續製程端源頭減量外，廢棄物處理方式也以回收再利用為優先考量採用方式，期能將廢棄物轉化成資源循環利用。

歷年廢棄物處理途徑比例



註：採掩埋處理的比例較 2015 年提高是因為 2016 年首度將大陸廠宿舍區生活垃圾納入統計的緣故。

單位產品廢棄物產生量

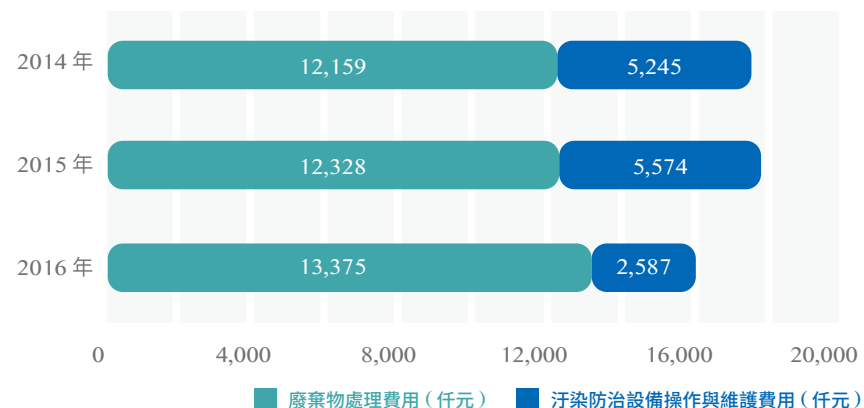


環境保護相關支出

瑞儀光電近年持續投資於各類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。

瑞儀光電為持續推動環境保護及污染防治設施運作，於 2016 年投入環境保護約新台幣 1,596 萬元，其中以廢棄物清運及水污染防治費用為主要支出。進一步分析 2016 年集團廢棄物處理費用減少的原因為整體廢棄物產生量降低，故處理費用也隨之減少。

集團環保支出統計

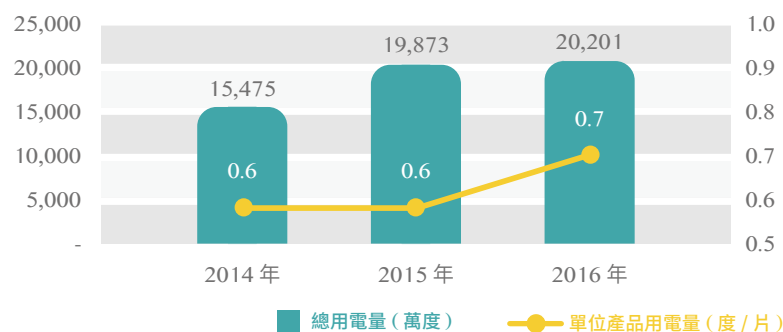


能源與溫室氣體管理

能源管理

能源與燃料匱乏是未來全球可能面臨的風險之一，瑞儀光電考量此議題的發展趨勢，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、熱泵加熱改造及空調溫度調節控管等，節能成效顯著，2016 年共減少 189 萬度用電。2016 年單位產品用電量較 2015 年略增，達 0.7 度/片，進一步探究主要原因發現，因產業變遷及市場變化，瑞儀光電採取少量多樣接單策略，以至於造成各項用電量增加。

用電強度

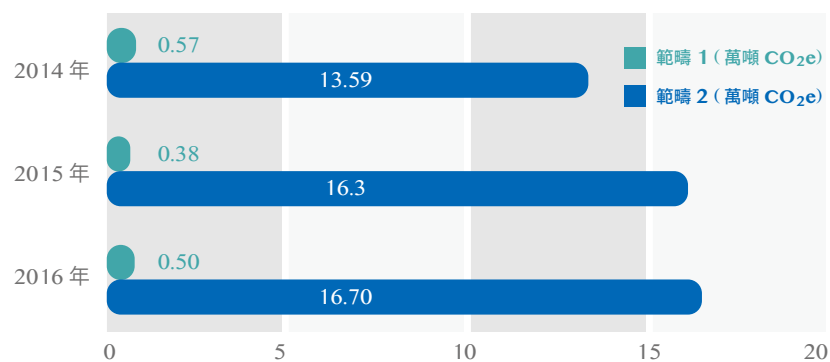


溫室氣體盤查

落實碳管理的第一步便是進行溫室氣體排放盤查，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。

歷年溫室氣體排放量



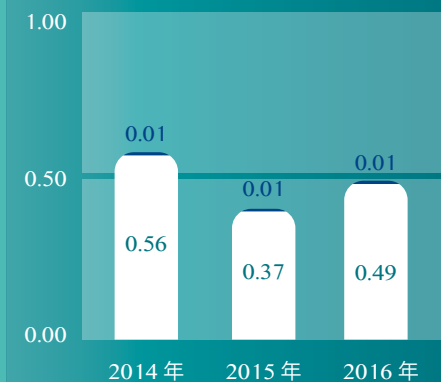
2016 年瑞儀光電溫室氣體排放量總計約 17.20 萬噸 CO₂e，主要來自範疇二間接溫室氣體排放，約佔 97%。盤查範圍依營運控制權彙整，涵蓋台灣廠及大陸廠，目前台灣廠依年度計畫進行外部查證中，數據若有修正，將於下一次報告書進行揭露。

範疇 1

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
2016 年為 0.50 萬噸 CO₂e



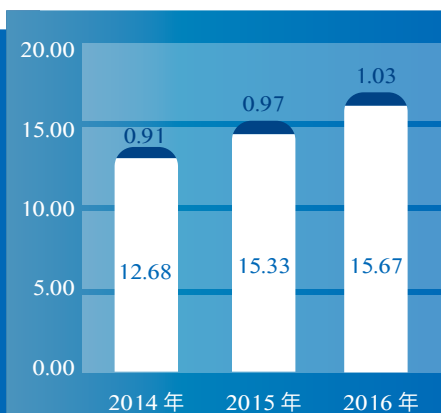
■ 台灣廠 □ 大陸廠 單位：萬噸 CO₂e

範疇 2

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
2016 年為 16.70 萬噸 CO₂e



■ 台灣廠 □ 大陸廠 單位：萬噸 CO₂e

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，以具體行動減少溫室氣體排放。

伺服器虛擬化 (Virtual Machine, VM)

實體伺服器虛擬化為全球之未來趨勢，伺服器虛擬化有許多好處，藉由將所有實體伺服器整合至一台實體伺服器，並結合虛擬化技術，便可運作舊有所有主機系統，集中化管理。伺服器虛擬化不但可省去維護實體機器作業，也能夠快速搬移、備份系統，並節省實體伺服器占用機房空間、減少用電、排放熱能，降低機房冷氣使用消耗，為瑞儀光電能量資源管理的重要措施之一。

空調溫度統一控管

瑞儀光電為能更有效的執行節能專案，進行辦公區、會議區及公共區空調溫度統一控管，並依季節不同進行調控，以避免不必要之耗能，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。

電腦關機稽查

透過資訊處後端管控，不定期實施電腦未關機稽查，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 公斤溫室氣體之排放量。

軟硬體精實管理專案

為強化電腦之配置，減少過多之閒置電腦，瑞儀光電資訊處推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，自產品生命週期的設計階段便將環境、安全、節能等因素納入考量，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。

產品薄化設計

隨著產品薄化成為近年的市場趨勢，瑞儀光電持續配合客戶需求開發出多樣薄化之產品。導光板薄化、產品構件薄化為瑞儀光電之核心能力，不但能降低原物料的使用量外，更能替客戶減少整體產品之厚度，降低原物料及能源的消耗。

案例 —— 電視產品系統整合

	第一代產品	第二代產品	差異 (%)	舉例機種
最薄處 (mm)	14.5	10.9	-24.8	40、43 吋
重量 (kg)	9.87	9.32	-5.6	40、43 吋
光學膜片 (Film)	4	3	-25.0	60 吋
導光板 (t)	3	2	-33.3	55 吋

研發團隊為力求產品的精進，不斷嘗試開發更輕薄之產品，於不同尺寸的機種皆有許多技術性的突破，如 40 及 43 吋產品除了減少整體產品厚度近 25%，亦能有效降低 5% 以上之重量。

產品節能設計

產品節能設計為提升能資源使用效率的重要關鍵，瑞儀光電於設計端便努力朝向能資源使用高效率、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——減少電視產品 LED 數量

	第一代產品	第二代產品	差異 (%)	舉例機種
LED 顆數 (ea)	160	136	-15	60 吋
功率 (w)	125	105	-16	60 吋

本案例中第一代電視產品原採用 LED 160 顆，經研發團隊改良後，在不影響使用品質的前提下，第二代產品共計減少 LED 的使用 24 顆，亦有效降低產品能耗功率 16%。

案例——改善燈具光源規劃以提升效能

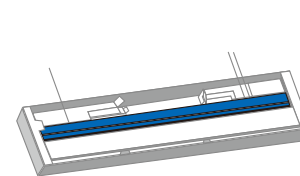
	LED 顆數	LED 種類	燈具消耗功率 (w)
初始設計	78	中功率	35.4
改善提案	60	中功率 高演色性 (CRI > 90)	28.8

本案例之燈具採用中功率的 LED，隨著 LED 的性能與製程技術逐年提升，新款中功率 LED 的亮度及演色性 (Color Rendering Index, CRI) 亦有更佳表現。經光學團隊評估將更節省耗能且降低成本，因此向客戶提案採用新款 LED 的方案。改良後的產品除成本大幅降低外，亦有 19% 的節能幅度。

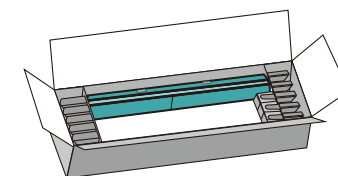
產品包裝減量設計

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，將包裝設計成可方便堆疊形式，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。

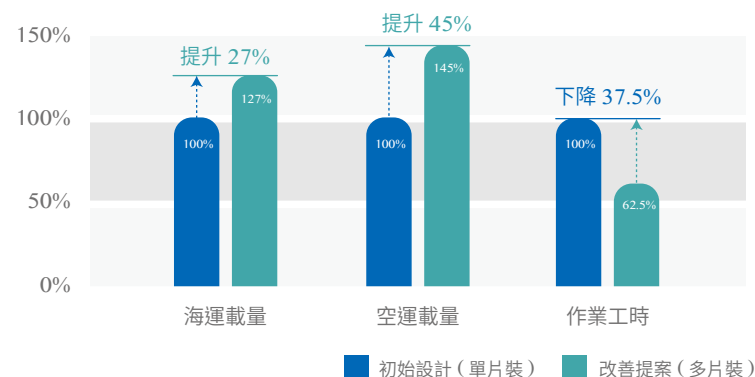
案例——改善燈具包裝設計以提升載量



初始設計
單片裝



改善提案
多片裝



在本案例中，新的設計提案將產品包材由單片裝改為多片裝，除明顯減少作業工時外，亦能大幅增加運輸載量 27~45%，對於運輸過程的溫室氣體排放有很大的幫助。

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。

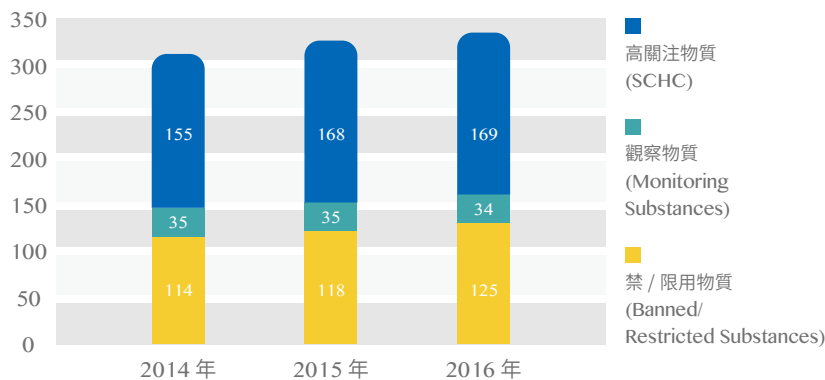
綠色產品管理

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。

2005 年瑞儀光電成立綠色產品小組，因應歐盟公告廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (RoHS)。另因歐盟新化學品政策 (REACH) 於 2007 年 6 月正式生效，瑞儀光電掌握產品含有高度關切物質之情形，確保符合 REACH 精神，亦定期蒐集國際主要環境法規，掌握國際最新環保趨勢。2016 年持續關注，與 2015 年比較，共增加 7 項禁限用物質之管制要求。

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%。

歷年禁限用物質數量



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。

綠色產品教育訓練

所有瑞儀光電的新進人員於新人訓練時，皆安排綠色產品之課程，訓練內容包含國際環保法規介紹、綠色設計規範、產品危害物質種類、綠色供應鏈管理實務等，希望藉由教育訓練與宣導，提升全體員工對於綠色產品的認知。2016 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」，嚴格禁止使用衝突礦產，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 2016 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

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。此外，我們也透過分類回收方式，盡可能使資源重覆再利用。

各廠區包材回收率

廠區	包材分類	2014 年	2015 年	2016 年
台灣廠	真空成型盒	N/A	96.60%	99.70%
	紙箱	N/A	96.30%	99.80%
大陸廠	真空成型盒	96.20%	96.33%	97.20%
	紙箱	97.87%	96.23%	97.30%

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，2013 至 2015 年共添加 877,781 公斤，相對減少新料之購買量。2016 起因考量真空成型盒的強度與使用壽命，故停止再生原料的添加，但仍將生產過程中之邊料再次投入生產，如此可減少新料的使用。

運輸優化

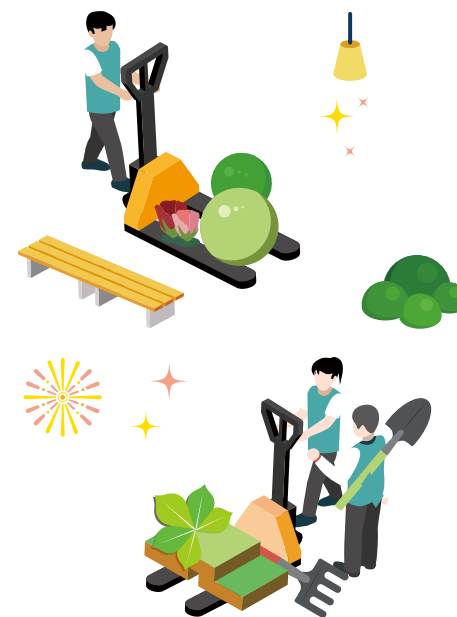
為減少運輸過程所產生的溫室氣體排放量，瑞儀光電近年來不斷嘗試縮短整體出貨運輸距離，在不影響出貨交期之原則下，訂定併車(櫃)出貨、滿車(櫃)出貨、退貨(回收品)以回頭車取回等三項運輸原則，以達環境保護與節能減碳之目的，降低對環境的負面衝擊。

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等政策，並長期支持「植樹」相關活動，期待透過各種實際行動，落實綠化減碳，善盡企業社會責任。

綠地認養

瑞儀光電積極配合經濟部加工出口區管理處高雄分處推動綠美化，於 2006 年起開始認養位於高雄分處第一出入口右側，面積約 1,130 平方公尺之綠地，定期派員進行環境之維護，以及綠美化相關工程，並於綠地上，種植「大花紫薇」、「穗花棋盤腳」等樹苗，為總部周遭環境盡一份心。



高雄加工出口區認養綠地



育苗植小林 種樹護地球

2016 年 8 月 6 日，莫拉克風災 7 周年前夕，瑞儀光電號召員工及眷屬至高雄市甲仙區小林村舊址，參與由高雄市政府水利局主辦「小林村舊址植樹活動」，現場栽種各式原生樹苗約 3,000 株，期待能盡快恢復往日樹木蒼鬱的小林村。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，將綠色的種子及企業溫度傳播出去。





05 社會永續發展

Social Sustainability

5-1 核心能力與價值

5-2 教育訓練

5-3 職業健康與安全

5-4 社會回饋與參與



瑞儀光電始終堅信：企業是驅動社會進步的重要角色，於公司內部除訂定完善的政策外，亦建立完整的培訓系統及管理制度，致力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

瑞儀光電堅信，人才為公司運作的主要基石，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，公司內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 年起將職場性騷擾防治擴大為職場暴力防治，並針對廠內員工施予相關訓練、宣導。

◆ 公司依法成立工會。台灣廠 86.75% 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。

2016 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分子，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，瑞儀光電強化了自身的管理系統，除推動成立企業社會責任委員會外，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)，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 2016 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。另外，於「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。2016 年台灣廠溝通件數 55 件、大陸廠 5,248 件，合計 5,303 件，溝通管道暢通。

台灣廠於 2015 年開始定期舉辦新人座談會，針對到職 3 個月內新人舉辦座談會，透過活動讓新人彼此更認識，也讓同仁更了解公司文化，並透過 Q&A 方式由各相關單位代表傾聽新人對公司的寶貴意見與建議，並及時給予回覆。2016 年政府稽核缺失共計 1 件，針對駐外人員工時超時。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	3,113
員工現場諮詢	0	2,069
員工座談會	45	52
員工意見箱	10	14

2016 年各議題員工申訴統計

廠區	台灣廠				大陸廠			
	歧視	領導管理	性騷擾	勞資爭議	歧視	領導管理	性騷擾	勞資爭議
問題溝通反映數量	0	0	0	2	0	0	0	0
回應數量	0	0	0	2	0	0	0	0
比例	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	N/A
解決數量	0	0	0	2	0	0	0	0
比例	0	0	0	100%	0	0	0	N/A

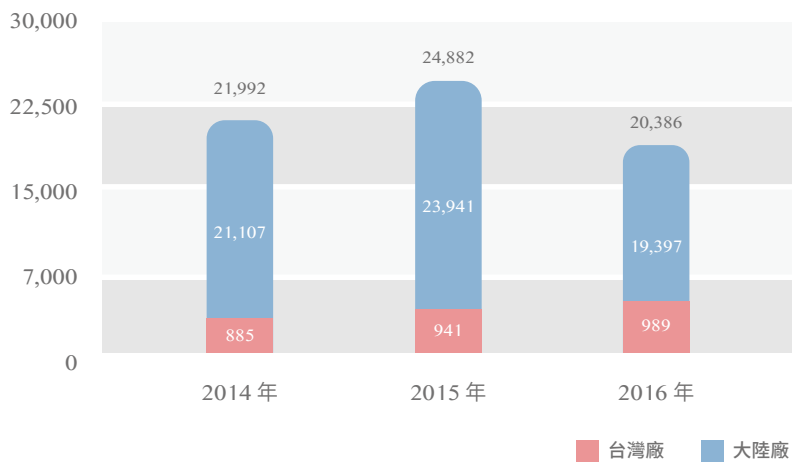
保全實務評估

瑞儀光電共設置 262 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，2016 年度保全人員受訓比例達 97.3%。

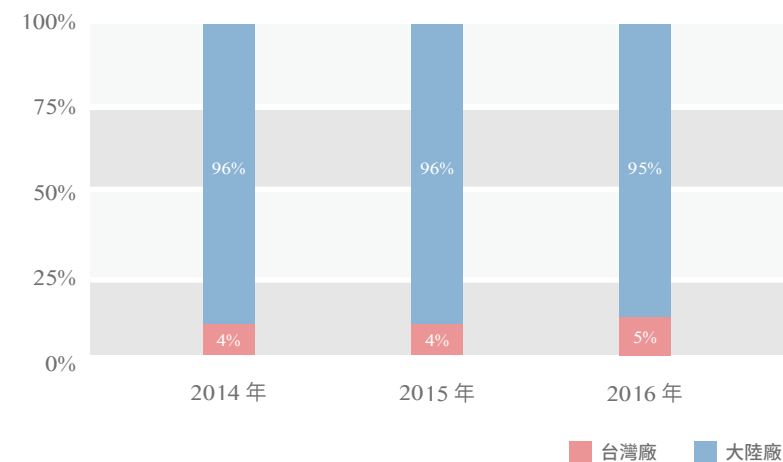
集團人力分析

截至 2016 年底，瑞儀光電全集團之員工總人數計 20,386 人，台灣廠員工數 989 人，另有派遣員工 108 人（男性 38 人、女性 70 人）、外包保全 7 人（全為男性）；大陸廠員工計 19,397 人（含全職及派遣員工），其中基於客戶優先的原則，以大陸為主要生產基地，故有 95% 員工分佈於大陸廠。此外，於性別分佈上，男性同仁佔全體員工人數的 65%，原因與產業屬性、相關科系畢業生性別比有關；年齡分佈以 30 歲以下人員為主，合計佔全體員工人數的 85.5%。

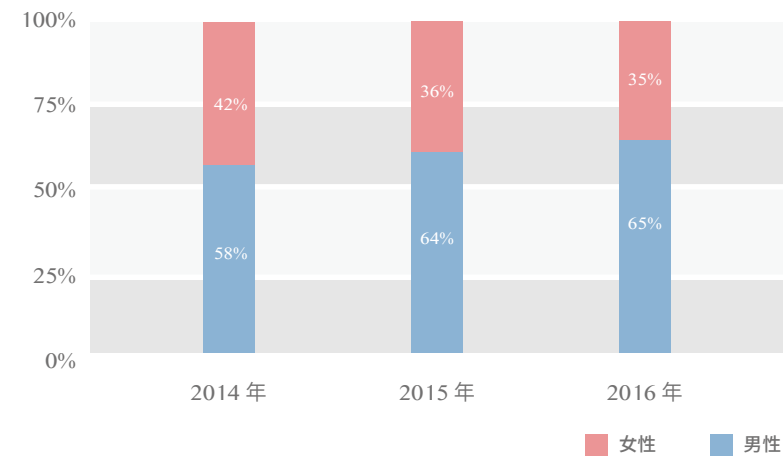
集團員工總數



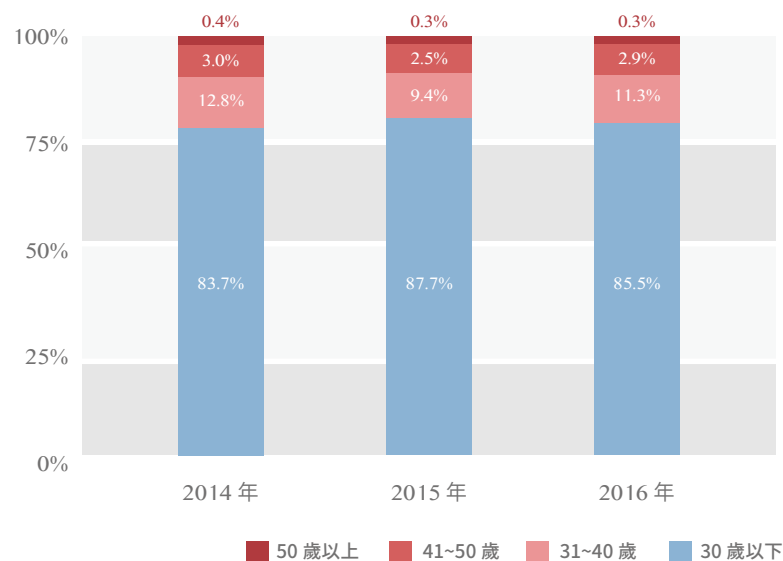
集團員工分布



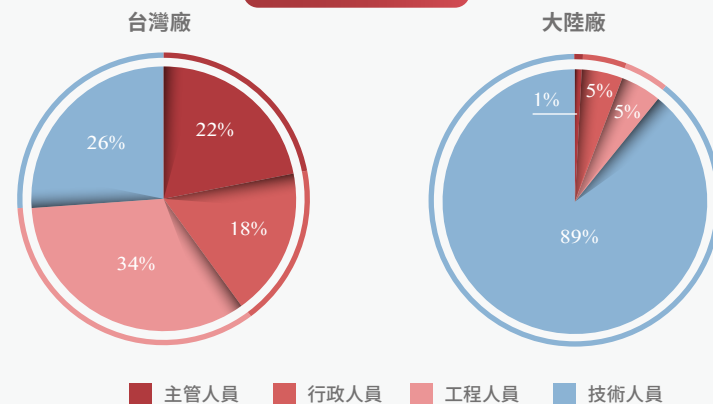
集團性別比例



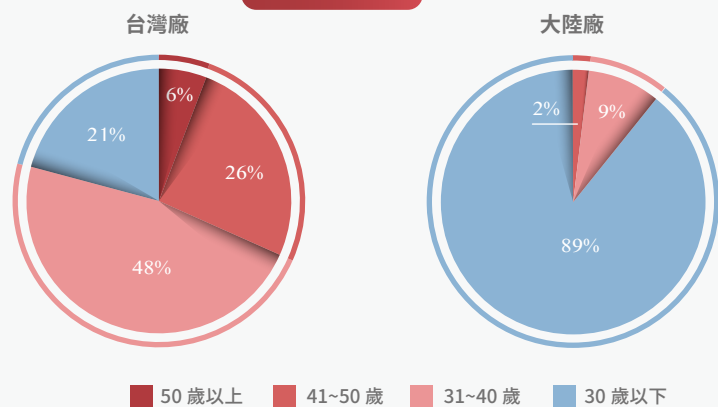
集團年齡分佈



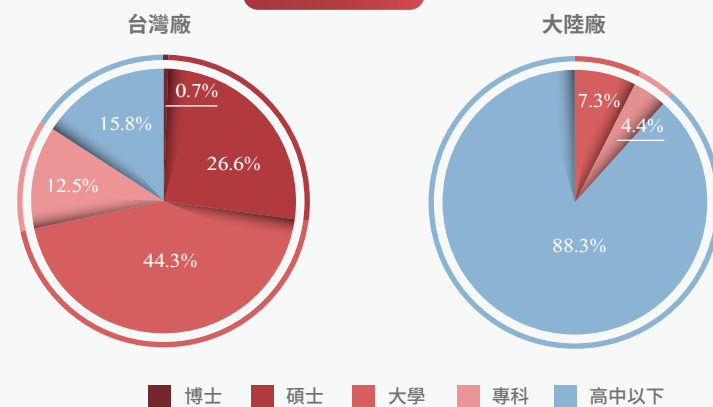
依職務類別區分



依年齡區分



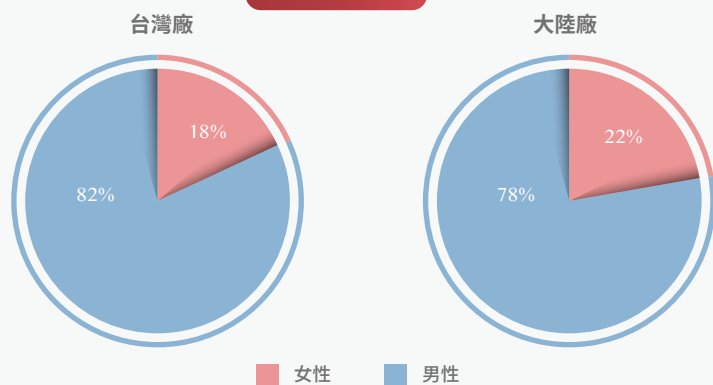
依學歷區分



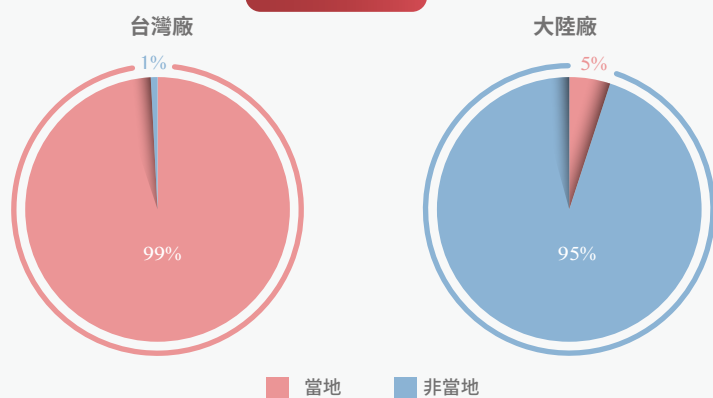
管理階層

若將全集團管理階層人員依性別與國籍占比區分，男性管理層約 80%、女性管理層約 20%；另外，若以國籍別區分，台灣廠當地主管比例 99% 為在地聘用，而大陸廠為 5.4%。

依性別區分



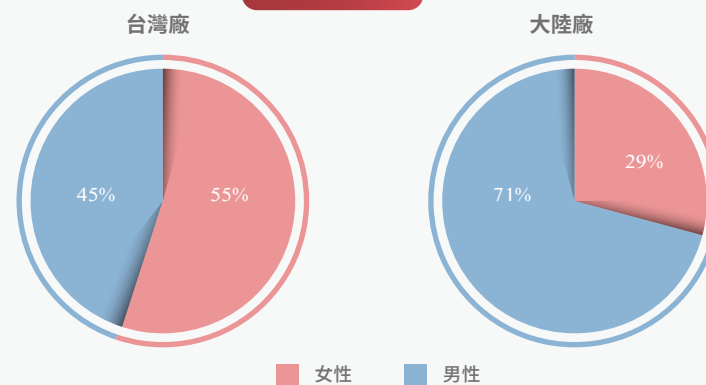
依國籍區分



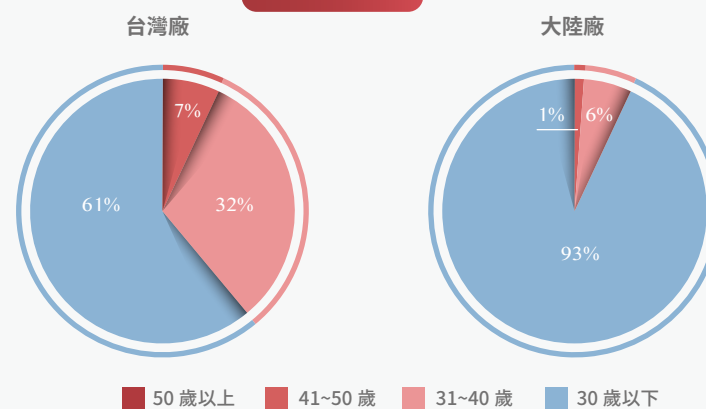
新進員工

近年來因應客戶端產品的推陳出新與客戶數量的增加，瑞儀光電於大陸廠招募眾多的技術人員進行生產，根據統計，2016 年瑞儀光電全集團新進員工共 45,570 位，其中男性占 71%、女性占 29%；年齡層大多分布在 30 歲以下，約占 93%。

依性別區分



依年齡區分



多元工作機會

瑞儀光電自成立以來，皆超額晉用身心障礙者，截至 2016 年年底台灣廠晉用 10 名為身心障礙者，包括語言障礙、行動不便者等。若扣除派遣人員，身心障礙員工佔整體員工比率為 1.14%，達政府對身心障礙者定額晉用的法令規定。

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。

台灣廠	2014 年		2015 年		2016 年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	1	1.04	1	0.94	1	0.93
中階主管 (副理級以上)	1	1.07	1	0.96	1	0.95
基層主管 (課級以下)	1	0.98	1	1.17	1	0.99
間接人員	1	1.07	1	1.02	1	1.04
直接人員	1	1.07	1	0.93	1	0.95

吳江廠	2014 年		2015 年		2016 年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
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	1.07	1	1.03	1	1.04
基層主管 (課級以下)	1	1.26	1	1.28	1	1.28
間接人員	1	1.25	1	1.25	1	1.22
直接人員	1	1.05	1	1.06	1	1.05

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，亦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。員工全年所得比例如下表。

南京廠	2014 年		2015 年		2016 年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
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	0.95	1	0.89	1	0.87
基層主管 (課級以下)	1	1.13	1	0.99	1	1.1
間接人員	1	1.28	1	1.05	1	1.13
直接人員	1	1.09	1	1	1	0.99

廣州廠	2014 年		2015 年		2016 年	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
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	1.06	1	0.88	1	0.93
基層主管 (課級以下)	1	1.08	1	1.24	1	1.21
間接人員	1	1.34	1	1.09	1	1.25
直接人員	1	1.06	1	1.01	1	1.07

● 註：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。

2016 年各廠新進基層人員標準薪資與當地最低薪資比較

廠別	當地 最低薪資	2014 年		2015 年		2016 年	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
高雄廠	1	1	1	1	1	1	1
吳江廠	1	1.02	1.02	1.02	1.02	1.02	1.02
南京廠	1	1.02	1.02	1.02	1.02	1.05	1.05
廣州廠	1	1.1	1.1	1.1	1.1	1.02	1.02

● 註：標準薪資計算未包含生產、績效等各項津貼及獎金

績效審查

瑞儀光電建立完善的績效審查制度，以落實績效管理，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，2016 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		
	女性	男性	合計	女性	男性	合計
A：2016 年實際申請育嬰留停人數	1	10	11	0	38	38
B：育嬰留停後 2016 年預計申請復職人數	1	5	6	0	36	36
C：2016 年實際育嬰留停後復職人數	1	3	4	0	31	31
D：2016 年育嬰留停復職後工作滿 12 月以上人數	1	3	4	0	16	16
E：2016 年實際育嬰留停後復職人數	1	3	4	0	30	13
復職率：C/B	100%	60%	67%	0%	86%	86%
留存率：D/E	100%	100%	100%	0%	53%	123%

保險規劃

台灣廠員工於報到當天公司立即為其投保多樣不同保險，並提供優於相關法令的保障，除依法辦理社會保險（勞保、健保），另外設有員工團體保險，員工配偶、父母及子女亦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）外，更設有員工團體保險，妥善照顧員工。駐廠台籍幹部除一般團體保險外，另有投保高額意外險，全方位提供不同的保障。

退休制度

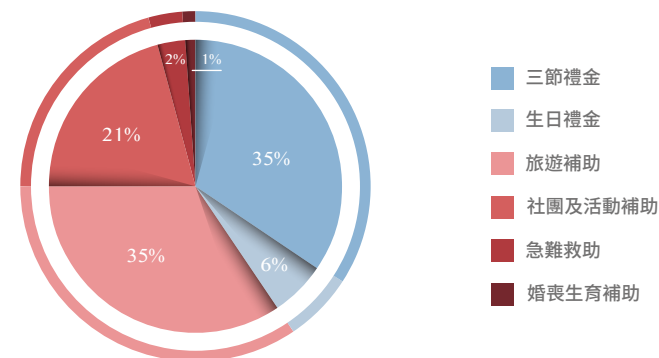
瑞儀光電依照政府法令規定，規劃完整之退休制度。目前公司每位員工皆參與退休計畫，每月由公司依勞工月提繳工資分級表及政府規範之提繳率，將退休金提繳至勞工個人退休金帳戶中。

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		舊制退休金： 公司退休金帳戶	雇主：2% 員工：0%	100%
		新制退休金： 個人退休金專戶	雇主：6% 員工：0~6%	
大陸	吳江廠	養老保險	雇主：20% 員工：8%	100%
	南京廠	養老保險	雇主：20% 員工：8%	100%
	廣州廠	養老保險	雇主：14% 員工：8%	100%

員工福利

瑞儀光電台灣廠依法成立「瑞儀光電股份有限公司職工福利委員會」（簡稱福委會），由公司提撥每月營業收入 0.05% 及台灣廠員工提撥薪資 0.5% 作為主要收入來源，以增進公司員工福利。福委會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，並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。

職工福利委員會費用分析



福委會每年定期舉辦各式藝文、運動、旅遊、節慶及聚餐活動，活絡部門與同事間感情；平時更鼓勵員工自行籌組各式社團，讓有相同興趣的同仁得以互相交流，充實下班後的休閒生活。目前瑞儀光電設有各式社團共 11 個。

體育類社團	康樂類社團	服務類社團	技術類社團
羽球社	卡拉 OK 社	志工社	小樹苗園藝社
跑走社	桌遊社		功藝坊社
壘球社	舞蹈社		攝影社
籃球社			



除台灣廠外，大陸廠亦會定期舉辦各式勞經活動，讓同仁在工作之餘也能有放鬆紓壓的管道。2016 年吳江廠舉辦員工才藝競賽、元宵猜燈謎活動、籃球比賽等；南京廠舉辦歌唱競賽、拔河比賽等；廣州廠舉辦聯誼活動、平安夜贈禮等。



更多活動訊息，請詳見瑞儀光電 Facebook 專頁。



5-2 教育訓練

身處於全球競爭激烈的時代，瑞儀光電已邁入第 21 個年頭，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，更是瑞儀光電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，2016 年度申請 TTQS 金牌展延評核合格通過。

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

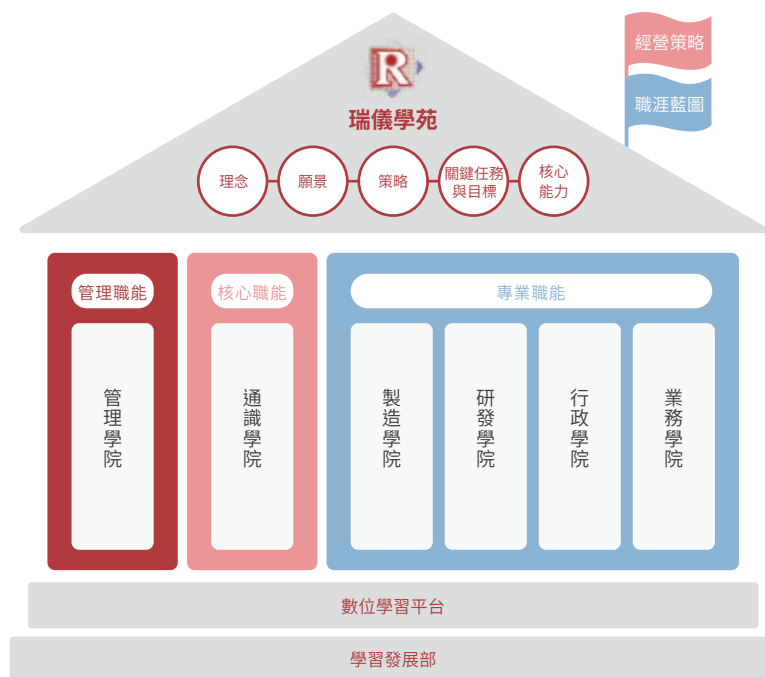
- 穩固市場領導地位，同步依客戶需求精進，使其成為長久衷誠合作夥伴。
- 持續以核心能力向上整合，秉持資源最佳化積極拓展市場，追求成長。
- 產品技術與管理技巧有效整合，以迅速且高規格取得客戶端肯定，贏得競爭優勢。
- 建構專業知識庫，經由內隱與外顯的循環，相互吸收使之升級向上。
- 以創新價值工程營運規劃自動化模式，取得穩定品質且低成本的優勢。
- 對未來發展明確自我定位，積極投入個人與組織的學習，成為多元化專業的人才。

培訓政策

- 專業人員發展專業藍圖
- 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畫，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。

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俱備的必修訓練，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調查對象，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。

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。

人員培訓

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 2016 年度全集團培訓比例為 100%。

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，並視為提高員工自我成長的主要方式。

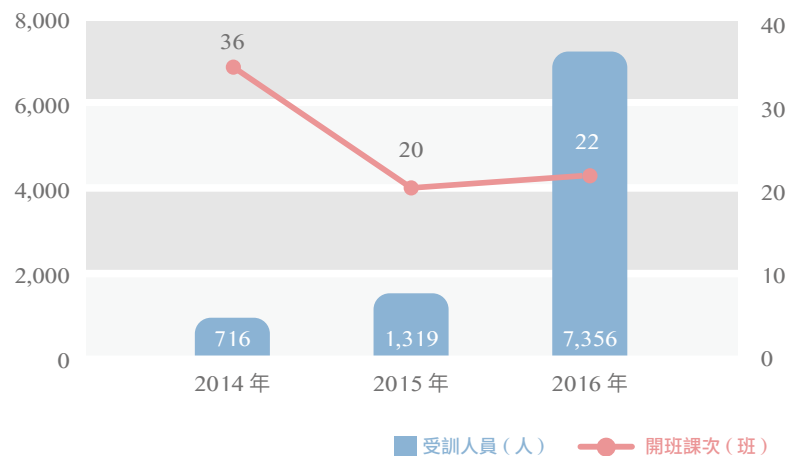
透過於教育訓練體系導入內部講師制度，培養屬於瑞儀光電的內部講師，不僅可提昇教育訓練的辦訓能力，也可將企業的經驗、文化、形象及專業技術傳承，讓企業的知識快速地傳播與應用，累計至 2016 年底，瑞儀學院已培育 84 位內部講師。

培訓成效

2016 年度瑞儀光電台灣廠共開辦 22 班訓練課程，受訓員工達 7,352 人次，總受訓時數為 10,355 人時，人力訓練費用約為新台幣 222 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 7.5%。

目前瑞儀數位學苑的建置已進入成果收割期，截至 2016 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，且受訓同仁不分性別、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。

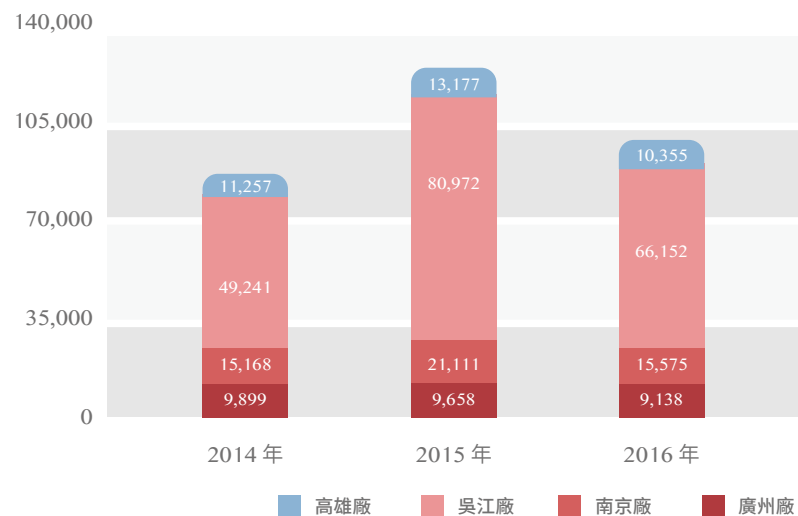
台灣廠歷年訓練課程概況



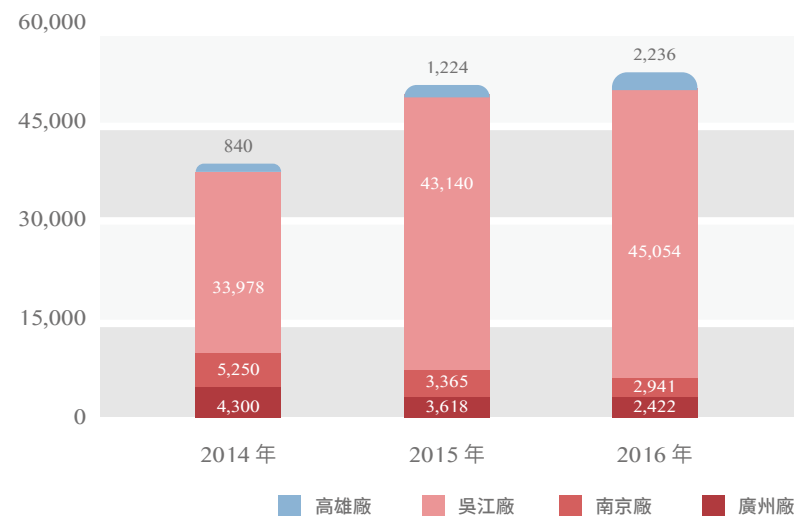
台灣廠歷年訓練費用概況

	2014 年	2015 年	2016 年
訓練費用 (元)	4,396,358	2,886,344	2,220,319
營收 (千元)	13,427,658	15,787,775	12,317,914
比例	0.033%	0.018%	0.018%

各廠歷年訓練總時數



各廠歷年線上學習時數



訓練概況分析

類別	組別	台灣廠		大陸廠		全集團	
		總時數	平均時數	總時數	平均時數	總時數	平均時數
性別	女性	4,557	10.57	31,708	4.68	36,265	5.04
	男性	5,798	10.39	59,157	4.68	64,955	4.93
職務類別	非管理職	9,107	11.87	72,898	3.80	82,005	4.11
	管理職	1,248	5.62	17,967	80.2	19,215	43.08
總計		10,355	10.47	90,865	4.68	101,220	4.97

5-3 職業健康與安全

瑞儀光電除遵守職業安全衛生法規及相關規範要求外，承諾透過改善組織運作方式及鼓勵全員參與，並依組織性質與風險持續提供最佳資源，強化廠區之安全衛生設施，預防傷害與不安全狀況發生，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

◆ 遵守法規要求

◆ 建立零災環境

衛生政策

◆ 重視安全衛生

◆ 落實持續改善

安全衛生管理

為維持環衛管理系統有效運作，瑞儀光電設置環安部，綜理全廠區環衛管理，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，委員會總人數共 15 人，其中勞工代表共 6 人，佔所有委員人數 40%。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。

瑞儀光電大陸廠因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。

化學品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」、「管制性化學品之指定及運作許可管理辦法」等規定進行審核，審核通過才可進行採購，若化學品內含有列管毒化物或管制性化學品成分，則積極建議使用單位尋找替代品，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，瑞儀光電每半年委由合格之環境監測公司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，並採取相關防護措施，後續針對作業環境監測結果不符合法規要求者，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。

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。自 2015 年累計至 2016 年共完成台灣廠 19 個化學品使用單位之化學品健康危害風險評估，評估結果均屬第一級管理。

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，清點及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。

2016 年再次展開機械設備查核專案，全集團共查核 421 件，其中台灣廠共查核 106 件，大陸廠 315 件，此專案展開共發現 66 項問題，主要為標示脫落，目前所有問題均已改善完成。

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。豐富的電子報內容同時結合社會時事及公司政策，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，藉此提昇全體瑞儀光電人員之安全意識。

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、空氣污染物意外洩露事故、生物性傳染、非法活動、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。

2016 年台灣遭逢 1995 年以來最強侵台颱風 - 莫蘭蒂颱風 (Typhoon Meranti) 侵襲，瑞儀光電台灣廠啟動緊急應變機制，召集各單位成立防颱小組，24 小時輪流進駐廠區，雖有造成輕微財產損失，但已將損失降至最低，未影響公司產能。未來，瑞儀光電將持續檢討並修正此運作機制，以因應未來極端氣候的挑戰。



職業災害統計分析

瑞儀光電 2016 年度全集團職業災害統計共 18 件，若依類型區分，以被切割、擦傷 8 件最多，其次為被捲夾 5 件，其餘為跌倒 2 件及物體倒塌、不當動作、高溫接觸等各 1 件。另外，目前並無統計承攬商之職業傷害。

深入分析工傷原因可發現，年資未滿一年之工傷事件有 8 件，占集團工傷之 44%，探究主要原因為作業人員安全意識不高、經驗不足所致，目前已強化各項改善措施，如：加強新進人員教育訓練、作業場所專業教育訓練、工傷事件水平事故展開等，並持續針對各危險機械設備進行查核，以期能提高人員的安全意識，減少工傷的發生。

 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		2016 年	
類別 \ 廠別	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
女性	0.00	0.50	2.57	0.33	2.10	0.28
男性	2.12	0.55	1.89	0.77	1.63	0.37
合計	1.20	0.53	2.18	0.61	1.83	0.34

 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		2016 年	
類別 \ 廠別	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
女性	0	14	21	4	14	3
男性	8	10	9	10	4	5
合計	4	12	14	8	8	4

 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		2016 年	
類別 \ 廠別	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
女性	1288.15	751.22	980.00	2093.33
男性	436.34	812.36	180.00	666.67
合計	1724.49	1563.58	1160.00	2760

● 註：缺勤天數包含工傷假及病假，且於 2015 年開始統計

員工健康照護

瑞儀光電重視員工的健康權益，希望員工在工作之餘仍不忘重視身心健康的重要性，除設置醫務室、聘請護理師提供專業服務外，亦優於法規定期安排員工進行健康檢查，更重要的是定期安排多元且豐富的健康促進活動，營造員工身心健康之工作環境與公司文化。

醫務室服務

瑞儀光電自 2012 年起設置醫務室，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 31,533 人次。每月亦固定安排醫師臨廠，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，並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，減少對作業場所員工造成的健康危害。

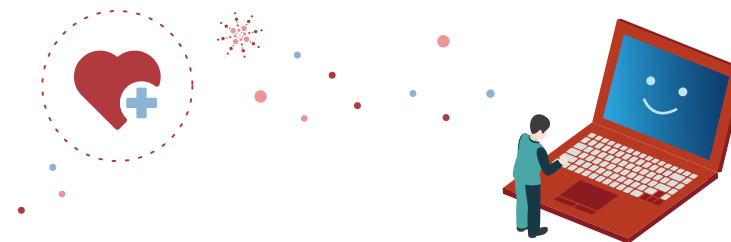
此外，醫務室也會主動關心同仁之健康狀況，針對體檢後三高異常族群（高血壓、高血脂、高血糖），除定期發送關懷信函外，亦安排醫師諮詢給予個人健康指導。2016 年 12 月起於醫務室新增設置多功能健身舒筋板，由專業護理師一對一漸進式訓練調整正確姿勢，以減輕腰痠背痛情形，共計參加 32 人次。

員工健康檢查

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。另外，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。2016 年無任何員工罹患職業傷病。

統計本公司員工健康檢查結果發現，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，並整合內外部資源，規劃辦理各項健康促進活動，以期能改善員工健康狀況、養成健康飲食、運動習慣等。

醫師臨廠服務狀況



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，2016 年參與達 7,600 人次。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，詳細活動說明如下：

◆ 體適能檢測及有氧運動

瑞儀光電延續 2015 年推動的路跑活動，2016 年展開體適能檢測及有氧運動課程推廣。體適能檢測邀請外部專業團隊替同仁檢視體能狀況，同仁反應於學校畢業若干年後，能再次檢視自己的體能狀況，並量身打造合適的運動計畫，覺得意義非凡，體適能檢測共有 81 位同仁參與；有氧運動聘請健身房教練進入廠區，安排同仁於工作之餘盡情揮灑汗水，總計參與 312 人次。



◆ 遠距健康照護服務

醫務室分析 2016 年度員工體檢結果發現，中高齡同仁（40 歲以上）異常狀況前三大類分別為 BMI、膽固醇及血壓過高。因此瑞儀光電與高雄市衛生局合作，推展「遠距健康照護服務計畫」，並於 10~12 月由護理師巡迴各廠駐點服務，以走動式服務讓同仁在公司養成定期量測血壓的習慣，提供同仁 24 小時全方位的健康照護，共計參與 105 人。

◆ 母性健康保護

瑞儀光電透過母性保護計畫來協助準備懷孕、懷孕中之準媽媽或哺乳中之媽媽，提供更周全的保護。對於職場中不利於母性的因素進行風險評等，並採取危害評估、控制及分級管理措施，並依專業醫師與醫護人員的評估建議，進行工作調整或更換之保護措施；於育嬰集（哺）乳上，極力營造安全、溫馨且舒適之母乳哺餵環境；定期舉辦母性相關講座，如：2016 年辦理「婦幼健康 "疫" 起來」講座。



◆ 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。

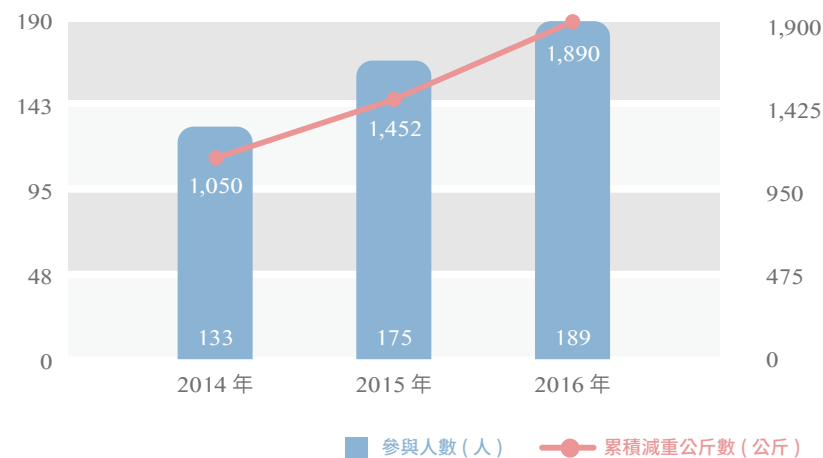
月份	1月	2月	3月	4月	5月	6月
主題	健康飲食	菸害防制	癌症防制	壓力	體重控制	肌肉骨骼傷害

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」，2016 年參與人數 189 人，共計減少 438 公斤。

歷年減重成果



◆ 癌症篩檢

為照顧員工之健康，瑞儀光電積極參與配合衛生福利部國民健康署辦理四大癌症 - 口腔癌、乳癌、子宮頸癌、大腸癌篩檢，2016 年員工及眷屬共 52 參加，2013 年至 2016 年累計參與 165 人。



◆ 菸害防制

公司內部全面禁菸，並設有室外吸菸區，工作規則及安全衛生工作守則明訂違反規定罰則。另外，醫務室提供有意願戒菸之同仁戒菸服務或轉介至戒菸專線。



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，2016 年 7 月更成立瑞儀教育基金會，積極且有組織地落實企業社會責任，希望擴大瑞儀光電的影響力，與社會共榮。

瑞儀教育基金會

2016 年瑞儀光電董事長王本然先生發起創立財團法人瑞儀教育基金會，以從事教育公益事業為宗旨，並設定「人才培育」、「環保教育」、「文化藝術」與「社區關懷」四大關懷主軸，並以人才培育作為發展重點，期望藉由基金會的運作，建立與社會各界更緊密的連結，成就更好的未來。



財團法人 瑞儀教育基金會
Radiant Education Foundation



用愛環抱海洋—萬人淨灘總動員

瑞儀教育基金會響應「國際淨灘日」，號召瑞儀光電員工一同至林園汕尾海灘參與由高雄市政府海洋局、水利局、環境保護局及福智文教基金會舉辦的「用愛環抱海洋—萬人淨灘總動員」活動，與全台 27 地 25,000 餘人同步進行淨灘，希望藉由實際參與，瞭解海洋垃圾對於環境的危害。「環保教育」一直以來皆為瑞儀教育基金會關懷的議題之一，希望喚醒大眾對於環境問題的關注。

目前，瑞儀教育基金會處於草創起步階段，不久的未來，基金會將有系統地參與各項富有教育題材之專案，並透過各式相關的活動，建立與社會的緊密連結。

汕尾淨灘活動



參與淨灘活動人員合照



瑞儀志願者團隊

瑞儀光電吳江廠志願者團隊自 2015 年成軍，三年來團隊成員由個位數逐漸壯大至現在的數十位，持續投入各類社會服務與環境維護中，且於蘇州市吳江區外商投資企業協會志願者團隊中擔任團長一職。瑞儀光電將持續秉持著慈善奉獻的精神，希望能盡微薄之力，為社會帶來小小的改變。

回顧 2016 年，瑞儀志願者團隊參與中國大陸 6 月 1 日兒童節慈善義賣、吳江區農民工學校愛心助學活動、吳江區組織扶貧醫療活動等公益慈善活動，平時也常至同里古鎮志願服務，將志願服務的精神融入於平常的生活中。團長王建明處長更在平時自行車運動中，遇見身體不適的遊客，便利用本身急救專長協助復甦，受到吳江當地媒體大舉報導。





瑞儀志願者團隊
王健民隊長的話

我們既然選擇做一名光榮的志願者，就要有幫助他人，服務社會的決心和堅定的意志，不要怕工作的繁瑣，更不要計較付出與回報。幫助他人要發自內心，要用真心去關愛需要幫助的人，哪怕是一句溫馨的話語，一個關愛的手勢，都能給予他人溫暖的感覺，因為我們的愛心是最有魅力的。

當我在同里景區救人被譽為「最美台灣同胞」時；當我把迷失的孩子送到心急如焚的家長面前而他們感激涕零地不知如何表達時；當我用英語向國際遊客介紹景區時...每一次志願者服務都讓我收穫很多，那是對我們志願者工作一種怎樣的肯定與鼓勵啊！其中最主要的是一種感覺，可以說成就感，也可以說是滿足感，它會讓你感覺充實，有意義。其實，我覺得做志願者要的就是這一種感覺。

不僅是這些，還有許許多多的事情是需要我們志願者懷著愛心，並且堅持不懈的去做下去的。志願服務是奉獻社會，幫助他人，是傳遞愛心的過程。「被需要也是一種幸福」，這種感覺是我在做志願者之後才真正理解和領悟的，把志願服務當做自己的生活內容和生活方式，時時刻刻去幫助需要幫助的人，做奉獻愛心的事，我想這就是當做一名志願者的真諦。只有精彩的青春，才能留下人生精彩的回憶！

集團公益捐血活動

基於回饋社會之精神，並響應「捐血一袋，救人一命」之理念，瑞儀光電全集團皆定期舉辦捐血活動，鼓勵員工透過熱血，一起幫助社會大眾。

瑞儀光電台灣廠自 2011 年開始，已連續舉辦 7 年共 13 次捐血活動，每次捐血袋數均超過 100 袋以上，累計至 2016 年，捐血袋數已達 1,462 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，創造多贏的綜效，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 4,091 張發票，募得發票全數捐贈喜憨兒基金會；2015 年起嘗試以公益消費的合作模式，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，訂購烤地瓜及手工陶杯贈予捐血人員，並鼓勵區內廠商以「取之於社會、用之於社會」的理念，共同推動捐血活動；自 2013 年起迄今，瑞儀光電同仁三度熱情參與高雄加工區同濟會義賣活動，募集家中二手物資捐出一同做公益，踴躍響應資源再利用及落實愛惜物資理念，義賣所得及捐贈物品全數捐贈鄰近育幼院。

除台灣廠外，大陸廠（吳江）也自 2014 起舉辦無償獻血活動，累計迄 2016 年共有 140 人次參與，獲吳江區文委會、獻血小組、紅十字會、衛計會等部門聯合頒發 2014 - 2015 年度無償獻血先進集體 - 促進獎。





人安基金會
高站長及地瓜媽媽們的話

平時，地瓜媽媽們的收入就不是很好，感謝瑞儀光電這幾年提供我們不一樣的合作機會。將烤地瓜與捐血活動相結合，讓完成捐血的同仁可以吃到健康又養生的地瓜，一舉數得，不但讓更多人認識我們，也替整體活動賦予更深的意義。



希望・愛 高雄捷運公益路跑

瑞儀光電對於贊助公益活動不遺餘力，2016 年參與由高雄捷運公司舉辦的「希望・愛 高雄捷運公益路跑」，並於賽後將結餘款全數捐贈予財團法人創世社會福利基金會，讓路跑不僅僅是路跑，而是賦予更多的希望與意義。本次路跑瑞儀光電由行政中心張紋祥特助帶領，號召員工及眷屬共 74 人，以實際行動響應公益活動。



高雄美濃地震

2016 年 2 月 6 日上午，高雄市美濃區發生芮氏規模 6.6 強烈地震，影響範圍擴及南台灣，尤其台南地區最為嚴重。總部位在高雄的瑞儀光電秉持對地方關懷的信念，於地震發生當日即捐款新台幣 500 萬元至台南市政府社會局指定帳戶，希望於年關之際能給予溫暖與支持，期盼撫慰受難家屬走出傷痛，協助受災民眾重建家園，並得到最妥善的關懷及協助。

吳江慈善勸募活動

瑞儀光電吳江廠長期投入當地慈善活動，舉凡吳江經濟技術開發區、台協婦聯會等單位舉辦之聯合勸募活動皆傾全力支持，希望發揮企業公民之責任，提供當地弱勢家庭、學童應有之協助。2016 年參與吳江經濟技術開發區慈善募捐，共計捐款新台幣 1,047,000 元；台協婦聯會扶貧濟困專案，共計捐款新台幣 94,000 元；另外，資助弱勢學童獎學金共 430 多位。

高雄加工區五十周年活動

高雄加工出口區是全世界第一個結合工業區和自由貿易港區特性的加工出口區，2016年正逢高雄加工區設立五十週年生日，瑞儀光電身為加工區的一份子，熱情參與加工區五十周年系列慶祝活動，包含鐵馬巡禮、變裝遊行及園遊會等，活動內容豐富多元，吸引員工、眷屬及社區民眾數千人共同參與，一同分享加工區 50 周年的喜悅。

不僅如此，瑞儀光電更於園遊會場設立公益跳蚤市場，將所有募得款項贈予永安兒童之家，將愛心傳遞給更多需要幫助的小朋友，展現瑞儀人的熱情與創意。



06 後記 ----- Afterword

● 附錄



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Radiant Opto-Electronics Corporation 2016 Corporate Social Responsibility Report

The British Standards Institution is independent to 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 scope is consistent with the description of Radiant Opto-Electronics Corporation 2016 Corporate Social Responsibility Report.
 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 2016 Corporate Social Responsibility Report provides a fair view of the Radiant CSR programmes and performances during 2016. 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 2016 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 of 'in accordance' with the GRI G4 guidelines, the Core option were fairly stated.

Methodology

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

- 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 organization'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 response 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 organization'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

This 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, ISO14064 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
2017-07-03

bsi.

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

Seven Headquaters, 3rd Floor, No. 38, 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	提供組織最高決策者的聲明（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	4	☒
	G4-2	描述關鍵衝擊、風險及機會	風險管理	15	☒
組織概況	G4-3	說明組織名稱	《公司簡介》	8	☒
	G4-4	說明主要品牌、產品與服務	《公司簡介》	8	☒
	G4-5	說明組織總部所在位置	《公司簡介》	8	☒
	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》	8	☒
	G4-7	所有權的性質與法律形式	《公司簡介》	8	☒
	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》	27	☒
	G4-9	說明組織規模	《公司簡介》	8	☒
	G4-10	聘雇人力分類統計	《集團人力分析》	50	☒
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	《人權政策》	48	☒
	G4-12	描述組織的供應鏈	《供應商交易分析》	36	☒
	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	11	☒
	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	風險管理	15	☒

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	G4-15	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	4	☒
	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	☒
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》	8	☒
	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」	《關切主題調查與回應》	20	☒
	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	《重大主題邊界與目標》	23	☒
	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	《重大主題邊界與目標》	23	☒
	G4-21	針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界	《重大主題邊界與目標》	23	☒
	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	先前報告書無重編之事實	-	☒
	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	-	☒
	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》	18
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》	18	☒
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》	18	☒
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	《關切主題調查與回應》	20	☒
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）	《報告範疇》	2	☒

指標編號	說明		相關章節	頁次	外部確信
	一般標準揭露				
報告書基本資料	G4-29	上一次報告的日期（如果有）	《報告發行》	2	☒
	G4-30	報告週期（如每年一次、兩年一次）	《報告發行》	2	☒
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的聯絡人	《聯絡方式》	3	☒
	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	《第三方查證》	2	☒
	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	《第三方查證》	2	☒
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	11	☒
	G4-38	明最高治理機構及其委員會的組成	治理組織	11	☒
	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》	12	☒
	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》	12	☒
	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》	16	☒
	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》	12	☒
	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	15 15	☒

指標編號	說明		相關章節	頁次	外部確信
	一般標準揭露				
治理	G4-48	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》	15	☒
	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》	14	☒
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》	16	☒
	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》	16	☒
	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》	16	☒
特定標準揭露					
經濟					
經濟績效	管理方針		《經濟績效》	26	☒
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	《經濟績效》	26	☒
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	《薪資與福利》	53	☒
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	《經濟績效》	26	☒
市場形象	管理方針		《薪資與福利》	53	☒
	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最低薪資的比例	《薪資與福利》	53	☒
	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	《集團人力分析》	50	☒
間接經濟衝擊	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	66	☒

指標編號	說明		相關章節	頁次	外部確信
	特定標準揭露				
經濟					
採購實務	管理方針		《供應商政策》	34	☒
	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	《供應商政策》	34	☒
環境					
原物料	G4-EN1	所用原物料的重量或體積	附錄五 相關數據	87	☒
能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	《能源與溫室氣體管理》	40	☒
	G4-EN5	能源密集度	《能源與溫室氣體管理》	40	☒
	G4-EN6	減少能源的消耗	《能源與溫室氣體管理》	40	☒
	G4-EN7	降低產品和服務的能源需求	《綠色設計》	42	☒
水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	《水資源管理》	38	☒
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	《水資源管理》	38	☒
生物多樣性	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	-	☒

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-EN15	於直接溫室氣體排放（範疇一）	《能源與溫室氣體管理》	40	☒
	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》	40	☒
	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》	40	☒
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	因 2016 年溫室氣體仍在盤查中，故未呈現排放強度	-	☒
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	《能源與溫室氣體管理》	40	☒
	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》	38	☒
廢污水及廢棄物	G4-EN22	依水質及排放目的地所劃分的總排水量	《水資源管理》	38	☒
	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》	39	☒
	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	G4-EN27	降低產品和服務對環境衝擊的程度	綠色服務	42	☒
	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》	44	☒
法規遵循	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	-	☒

指標編號		說明		相關章節	頁次	外部確信	
		特定標準揭露					
環境							
交通運輸	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》	44	☒	
整體狀況	G4-EN31	按類別說明總環保支出及投資		《環境保護相關支出》	40	☒	
供應商環境評估	管理方針			《供應商稽核與輔導》	34	☒	
	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》	34	☒	
環境問題申訴機制	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	-	☒	
社會							
勞工實務與尊嚴勞動	勞雇關係	管理方針		《薪資與福利》	53	☒	
		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	87	☒
		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》	53	☒
		G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例		《薪資與福利》	53	☒
	勞資關係	管理方針		《人權政策》	48	☒	
		G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期		《人權政策》	48	☒
	職業健康與安全	管理方針		職業健康與安全	60	☒	
		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》	60	☒
		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》	60	☒
		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》	63	☒

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-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》	58	☒
		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》	58	☒
		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》	53	☒
	員工多元化與平等機會	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	《集團人力分析》	50	☒
	女男同酬	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》	53	☒
	供應商勞工實務評估	管理方針		《供應商稽核與輔導》	34	☒
		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》	34	☒
	勞工實務問題申訴機制	管理方針		《人權政策》	48	☒
		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》	48	☒
人權	投資	管理方針		《教育訓練體系》	57	☒
		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	2016 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》	58	☒
	不歧視	管理方針		《人權政策》	48	☒
		G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	《人權政策》	48	☒
	結社自由與集體協議	管理方針		《人權政策》	48	☒
		G4-HR4	已發現可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商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》	48	☒

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	童工	管理方針		《人權政策》	48	☒
		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》	48	☒
	強迫與強制勞動	管理方針		《人權政策》	48	☒
		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》	48	☒
	保全實務	管理方針		《人權政策》	48	☒
		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》	48	☒
	原住民權利	管理方針		《人權政策》	48	☒
		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	-	☒
	人權評估	管理方針		《人權政策》	48	☒
		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》	34	☒
		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》	34	☒
	人權問題申訴機制	管理方針		《人權政策》	48	☒
		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》	48	☒
社會	當地社區	G4-SO1	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	66	☒
		G4-SO2	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	-	☒

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	反貪腐	G4-SO3	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》	16	☒
		G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	《誠信經營》	16	☒
		G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	《誠信經營》	16	☒
	公共政策	G4-SO6	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 2016 年無政治捐獻	-	☒
	反競爭行為	G4-SO7	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	G4-SO8	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》	34	☒
		G4-SO10	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》	34	☒
	社會衝擊問題 申訴機制	G4-SO11	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》	44	☒
		G4-PR1	為改善健康和 safety 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》	44	☒
		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	-	☒
	產品及服務標示	管理方針		《綠色產品》	44	☒
		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》	44	☒

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	產品及服務標示	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	-	☒
		G4-PR5	客戶滿意度調查的結果	《產品與服務》	27	☒
	行銷溝通	G4-PR6	禁止或有爭議產品的銷售	無此狀況	-	☒
		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	-	☒
	顧客隱私	管理方針		《機密資料保護處理》	33	☒
		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	-	☒
	法規遵循	管理方針		《綠色產品》	44	☒
		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	-	☒



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》	10
人權	守規性的查核	《人權政策》	48
	人權的風險處境	《人權政策》	48
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	《內部控制》	58
	解決牢騷埋怨	《人權政策》	48
	歧視與弱勢族群	《人權政策》	48
	公民與政治權	《人權政策》	48
	經濟、社會與文化權	《人權政策》	48
	工作的基本權利	《人權政策》	48
勞動實務	聘雇與聘雇關係	《集團人力分析》	50
	工作條件與社會保護	《人權政策》	16
	社會對話	《利害關係人溝通管道》	18
	工作健康與安全	《職業安全衛生》 《員工健康照護》	60 63
	人力發展與訓練	教育訓練	56

	議題	相關章節	頁次
環境	污染預防	環境管理	38
	永續資源利用	《綠色運籌》	44
	氣候變遷減緩與調適	《能源與溫室氣體管理》	40
	自然環境的保護與恢復	綠色服務	42
公平的經營實務	反貪腐	《誠信經營》	16
	負責任的政治參與	2016 年無參與政治活動	-
	公平競爭	《誠信經營》	16
	促進價值鏈的社會責任	《供應商政策》	34
		《供應商稽核與輔導》	34
		《供應商 CSR 風險管理》	35
	尊重智慧財產權	《研發與創新》	31
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	《誠信經營》	16
	保護消費者的健康與安全	《產品與服務》	27
		《綠色產品》	44
	永續消費	《綠色運籌》	44
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	《產品與服務》	27
	消費者資料保護與隱私	《機密資料保護處理》	33
	提供必要的服務	《產品與服務》	27
	教育與認知	《產品與服務》	27

	議題	相關章節	頁次
社區參與與發展	社區參與	社會回饋與參與	66
	教育與文化	《人員培訓》	58
	創造就業與技術發展	《集團人力分析》	50
	科技發展	《研發與創新》	31
	創造財富與收入	營運概況	26
	健康	《員工健康照護》	63
	社會投資	社會回饋與參與	66

附錄四 聯合國全球盟約對照表

類別	10 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》	16
	保證不與踐踏人權者同流合污	《人權政策》	16
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》	16
	消除一切形式的強迫和強制勞動	《人權政策》	16
	切實廢除童工	《人權政策》	16
	消除就業和職業方面的歧視	《人權政策》	16

類別	10 項原則	相關章節	頁次
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	38
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的作法	綠色服務	42
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	《綠色設計》	42
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	《誠信經營》	16

附錄五 相關數據

2016年 人力結構

類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例
職務	主管人員	357	80%	89	20%	446	2.2%
	工程人員	1,028	81%	243	19%	1,271	6.2%
	技術人員	11,392	65%	6,106	35%	17,498	85.8%
	行政人員	409	35%	762	65%	1,171	5.7%
工作地點	台灣	558	56%	431	44%	989	4.9%
	大陸	12,628	65%	6,769	35%	19,397	95.1%
年齡	30 歲以下	11,700	67%	5,723	33%	17,423	85.5%
	31~40 歲	1,260	55%	1,048	45%	2,308	11.3%
	41~50 歲	188	32%	399	68%	587	2.9%
	51 歲以上	38	56%	30	44%	68	0.3%
性別小計		13,186	65%	7,200	35%	20,386	100%
全體員工		20,386					

2016年 新進、離職人員與管理階層結構表

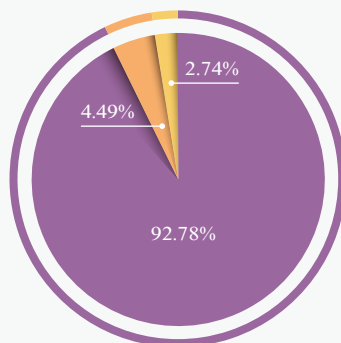
類別	組別	新進人員		離職人員		管理階層	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例
職務	女性	13,415	29%	14,482	30%	89	20%
	男性	32,155	71%	33,844	70%	357	80%
工作地點	台灣	490	1%	442	1%	222	50%
	大陸	45,080	99%	47,884	99%	224	50%
年齡	30 歲以下	42,354	93%	45,049	93%	37	8%
	31~40 歲	2,761	6%	2,974	6%	258	58%
	41~50 歲	454	1%	289	1%	126	28%
	51 歲以上	1	0%	14	0%	25	6%
性別小計		45,570		48,326		446	

歷年原物料使用量

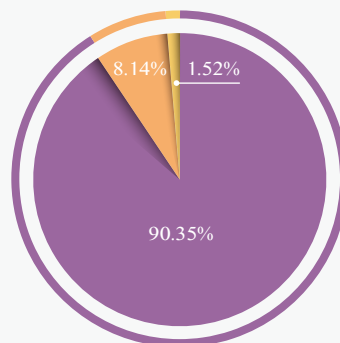
物料群組	2014 年	2015 年	2016 年
導光板 - 塑膠粒	9,096,150	7,374,850	6,056,325
塑框 - 塑膠粒	268,357	123,700	38,190
真空成型盒 - PET 塑膠粒	439,900	664,400	1,005,400
總計	9,804,407	8,162,950	7,099,915

單位：公斤

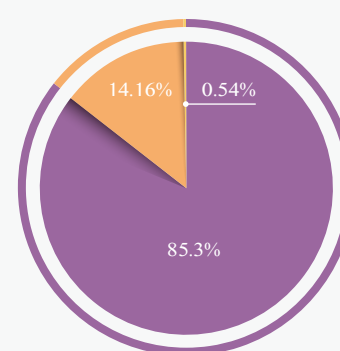
2014 年原物料使用狀況



2015 年原物料使用狀況



2016 年原物料使用狀況



- 導光板 - 塑膠粒
- 真空成型盒 - PET 塑膠粒
- 塑框 - 塑膠粒



附錄六 營運據點



台灣廠

公司地址 高雄市高雄加工出口區中六路 1 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
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

吳江一、二廠

地址 江蘇省吳江區經濟技術開發區江興東路 1621 號

電話 86-512-63400666 **傳真** 86-512-63407328

吳江三廠

地址 江蘇省吳江區經濟技術開發區龐金路 2567 號

電話 86-512-63400666 **傳真** 86-512-63407328

吳江五廠

地址 江蘇省吳江區同里鎮云梨路 528 號

電話 86-512-63400666 **傳真** 86-512-63407328

南京廠

地址 南京市新港開發區恒通大道 35 號

電話 86-25-85805000 **傳真** 86-25-85805086

廣州廠

地址 廣州市高新科技產業開發區科學城新瑞路 11 號

電話 86-020-28203000 **傳真** 86-020-28203001



瑞儀光電股份有限公司

Radiant Opto-Electronics Corporation

Add | 高雄市高雄加工出口區中六路一號

Mail | csr@radiant.com.tw

Tel | 07-821-6151 Fax | 07-821-6153

Design by  手心設計
HAND HEART DESIGN FIRM