

2017

瑞儀光電

Radiant
Opto-Electronics
Corporation

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

2017

瑞儀光電

Radiant
Opto-Electronics
Corporation

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

前言

Foreword

1-1	關於本報告	04
1-2	董事長的話	06
1-3	企業社會責任政策	07
1-4	聯合國永續發展目標	08
1-5	2017年永續績效	09



經濟永續成長

Economic Growth

3-1	營運概況	30
3-2	客戶關係	32
3-3	供應商管理	40

社會永續發展

Social Sustainability

5-1	核心能力與價值	58
5-2	教育訓練	68
5-3	職業健康與安全	72
5-4	社會回饋與參與	80

公司治理

Corporate Governance

2-1	關於瑞儀	12
2-2	治理組織	15
2-3	風險管理	21
2-4	利害關係人互動	24

環境永續共生

Environmental Symbiosis

4-1	環境管理	46
4-2	綠色服務	53

附錄

Appendix 87



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 聯合國永續發展目標
- 1-5 2017年永續績效

1-1 關於本報告

瑞儀光電股份有限公司已連續 4 年自願性發佈企業社會責任報告，目的是讓所有關心瑞儀光電的人瞭解企業永續發展的信念，並且公開透明的呈現於經濟、環境與社會等面向的執行成果。



2014 年



2015 年



2016 年

報告架構

本報告書已依循全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB) 於 2016 年 10 月正式發佈的「GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)」：核心選項 (Core Option) 進行編製，完整說明利害關係人所關注之主題。詳細內容請參考本報告附件的全球永續性報導準則揭露對照表。

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 Standards 要求的利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性及完整性等原則進行撰寫。

報告範疇

本報告設定以 2017 年 1 月 1 日至 2017 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負責部門提供，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 Standards 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。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。

現行發行版本：2018 年 8 月發行

上一發行版本：2017 年 8 月發行

下一發行版本：預計 2019 年 8 月發行

聯絡資訊

如果有任何對瑞儀光電企業社會責任方面的建議或諮詢，誠摯歡迎您與我們聯繫。聯絡資訊如下：

負責單位：企業社會責任委員會
地址：高雄市高雄加工出口區中六路1號
電話：+886-7-8216151#3166
傳真：+886-7-8230231
網址：www.radiant.com.tw
電子郵件：csr@radiant.com.tw



公司總部

地址：高雄市高雄加工出口區中六路1號
電話：+886-7-8216151
傳真：+886-7-8216153

吳江總廠

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

吳江五廠

地址：江蘇省吳江區同里鎮梨雲路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：廣州市高新技術產業開發區科學城新瑞路11號
電話：+86-020-28203000
傳真：+86-020-28203001

1-2 董事長的話

致所有利害關係人：

誠摯的感謝每位利害關係人，陪伴瑞儀光電一步步穩健的走過23個年頭，我們在追求經濟發展的同時，也不忘對環境與社會的承諾，持續朝永續發展的目標邁進。

去年全球總體經濟緩步復甦，但挑戰依舊存在，美國貿易政策走向、歐洲政經情勢不明、中國大陸經濟成長趨緩、全球央行貨幣政策與金融/股匯市波動、OLED手機正式亮相、客戶群的調整，牽動整個瑞儀光電的走向。面對產業的諸多挑戰，我們在危機中奮力向前，也看到了機會，秉持著一貫的精神，以無比的決心，努力掘新，依舊繳出一張不錯的成績單。

2017年瑞儀光電首次參與指標性企業永續獎項-TCSA台灣企業永續獎，榮獲「電子資訊製造業-金獎」殊榮，同時也連續兩年獲頒英國標準協會「永續實踐獎」的肯定。另外，我們亦成功協助客戶做到垂直整合的服務模式，獲小米電子產品有限公司頒發「最佳創新獎」。除了獲獎的榮耀外，更重要的是對公司營運體質的提升。

過去的這段時間，我們與時俱進的針對經營策略進行相應的調整，並找出資源最佳化的應用模式，在背光模組產業累積完整且難以超越的佈局，為下個十年做足準備。對外持續開拓新客戶，讓客戶有感於瑞儀光電的技術、服務與資源，與客戶一同由面板廠走向品牌廠；對內持續厚植研發實力，精進研發技術與創造產品新的應用，並著手調整各項發展策略，新增先進製程與機台，提高資源運用效率，同時強化專利佈局。因為我們深知，唯有做足準備，企業才得以永續。

對於瑞儀光電而言，企業社會責任不僅是口號，更是種承擔。透過瑞儀教育基金會的正式運作，代表著我們走入社會的決心。我們不僅只是投入經費，更重要的是帶領著有熱情的公司志工，共同付出心力陪伴，並且讓同仁有更多的機會去體驗人生，在付出的過程中找到人生的另一種價值。我們走進台南左鎮、澎湖七美等地，看見孩子純真無邪的笑容與翻轉偏鄉教育的希望；我們深入社會角落，發掘值得關注與分享的事物。在人才培育、社區關懷、環境教育、文化藝術四大主軸運作下，逐漸形塑出瑞儀光電奉獻助人的企業文化，並貫徹永續經營的精神。

瑞儀光電致力成為全球第一的背光模組廠，始終認為「穩健務實」是我們最珍貴的價值，藉由不斷提供最具創新的產品與服務，並透過不懈的努力，我們有決心能達到企業「環境共存；社會共榮；你我共好」的永續目標。

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

環境共存

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。

你我共好

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。



社會共榮

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。

1-4 聯合國永續發展目標

聯合國於 2015 年提出全球永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，接續「千禧年發展目標」(Millennium Development Goals, MDGs) 的使命，期待透過全人類計畫性的行動，為永續發展開啟了全新的思維與方向。

SDGs 包含經濟、環境與社會三大面向共 17 項目標 (Goals) 及 169 項細項目標 (Targets)，藉由各國政府、國際組織與企業共同攜手，致力於 2030 年前共同實現永續發展的一系列目標。

瑞儀光電自企業的經營角度，整合既有企業社會責任政策，SDGs 與自身的連結，調整並規劃各項相應永續管理作為。

- 

3 健康與福祉

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文化，並鼓勵員工以實際參與落實健康生活。
- 

4 教育品質

瑞儀教育基金會以從事教育公益事業為宗旨，透過各面向專案的推展，同時結合相關組織的專業，走入偏鄉及鄰近社區學校，翻轉現有教育的環境，讓學童看見學習的初衷。
- 

8 就業與經濟成長

瑞儀光電為吸引優秀人才，同時提升公司競爭力，設計出具競爭力的薪酬制度。並透過健全供應商管理，發揮於供應鏈的影響力與價值，驅動供應鏈之正向循環。



※此表由CSRone永續報告平台翻譯與製作

- 

12 責任消費與生產

瑞儀光電以綠色設計觀點出發，自開發階段便將環境、安全、節能等因素納入，並由多方面同步著手，不論原物料使用或能源效率提升，還是最終產品包裝、出貨，創造永續的生產模式。
- 

13 氣候行動

瑞儀光電持續加強能源管理，每年均提出各項節能改善專案，同時建立溫室氣體盤查標準機制，定期盤查並掌握集團之溫室氣體排放量，落實碳管理。

1-5 2017年永續績效

經濟面向



集團合併營收新台幣 544 億元，
相較 2016 年度成長約 18%



全年出貨量約 152,651 仟片，
相較 2016 年度成長約 17%



累積獲得全球專利約 900 件

環境面向



用電強度相較 2016 年下降 28%



用水強度相較 2016 年下降 25%



單位產品廢棄物產生量相較
2016 年下降 19%



包材回收率達 98%

社會面向



教育訓練時數超過 10 萬小時，
參與人次達 13,000 餘人



各項健康促進活動共計 8,264
人次參與，相較 2016 年成長 3%



瑞儀教育基金會舉辦各類活動
共 16 場，總計參與 9,722 人次

榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「電子資訊製造業 - 金獎」

榮獲英國標準協會頒發「永續實踐獎」

榮獲小米電子產品有限公司頒發「最佳創新獎」

榮獲吳江區人民政府頒發「百強企業代表」

榮獲吳江區人民政府頒發「十大納稅企業」

榮獲廣州開發區頒發「瞪羚企業」認證

榮獲吳江區人民政府頒發「進出口十強企業」

榮獲吳江開發區頒發「銷售十強企業」

榮獲吳江開發區頒發「新地標企業」

榮獲吳江開發區頒發「科技創新十佳企業」

榮獲吳江開發區頒發「紅領先鋒服務發展創新優秀獎」

榮獲高雄市衛生局頒發「職場戒菸服務計劃績優單位」



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

瑞儀光電做為世界第一的背光模組廠，除建構健全且有效率之組織，力求公司之「公平」、「誠實」、「守信」及「透明」。同時，規劃完善利害關係人溝通管道，回應利害關係人之期待，落實各項企業社會責任之作為，追求企業永續。

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 23,000 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	23,174 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

各廠區分布圖



歷年重要記事

時間	事項
1995年7月	瑞儀光電核准設立登記
2002年1月	轉投資中國大陸瑞儀光電(蘇州)有限公司
2002年4月	股票正式上櫃掛牌買賣
2003年4月	轉投資中國大陸瑞儀光電(南京)有限公司
2007年5月	股票公開上市
2007年9月	轉投資中國大陸瑞儀(廣州)光電子器件有限公司
2015年7月	瑞儀光電成立 20 周年慶
2016年7月	捐助設立財團法人瑞儀教育基金會

參與組織

台灣廠	大陸廠
台灣電機電子同業公會會員	蘇州市吳江區慈善總會副會長
中華民國內部稽核協會會員	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會員
高雄市企業人事代表協會會員	蘇州市吳江區智能製造協會會員

經營理念與願景

瑞儀光電持續垂直整合上游零組件與下遊客戶，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，提升市占率，並與客戶建立長期策略聯盟夥伴關係，瑞儀光電內部亦積極整合集團資訊及管理平臺，建立高效率之自主資源管理系統。

此外，瑞儀光電內部每年皆會召集全集團主管，召開經營會議，共同訂定未來經營方針，以確保全集團目標一致的向前邁進。

2017年度經營方針

 <p>建構具前瞻性的經營模式，以創造顧客價值的原則，追求內部資源最佳化。</p>	 <p>以核心技術開拓新產業成長期產品，提高明日之星產品的成長。</p>	 <p>以有效專業技術與管理技巧的整合，追求產品品質的領先，期成為競爭的核心能力。</p>
 <p>協同忠誠顧客以新技術合作，研發多元化高階產品。</p>	 <p>將製程機能轉成自動化生產模式，以提高生產力追求低成本競爭優勢。</p>	 <p>經營未來看現在的發展定位佈局，做有計劃的長期人才培育，以利發展。</p>



短期發展

未來背光模組市場之供需狀況及成長性，可由產業下游之主要應用產品的成長情形推估，瑞儀光電將以最佳的彈性運作模式，積極配合客戶需求計劃，滿足客戶全方位需求，並搶攻各尺寸全產品市場，追求創新且具價值之產品；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，並透過與各客戶密切合作，全面提升客戶滿意度，持續奠定市場領先地位。

短期發展策略

項目	策略
研發	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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導光產品、背光模組以及後段模組。 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

未來，隨著面板應用產品市場需求持續擴大，及面板終端應用產品發展不斷創新，背光模組產品將加速朝多元化發展，以達到終端應用產品的要求。

因此，背光模組發展需不斷進行自身技術之提升以維持競爭力，無論是追求更高效率導光板，抑或是減少材料的應用技術。在這電子產品創新腳步未曾停歇的年代，作為光源傳播要角之瑞儀光電將持續趨朝向高解析度、薄形化及輕量化等需求向前邁進。

中長期發展策略

項目	策略
研發	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。



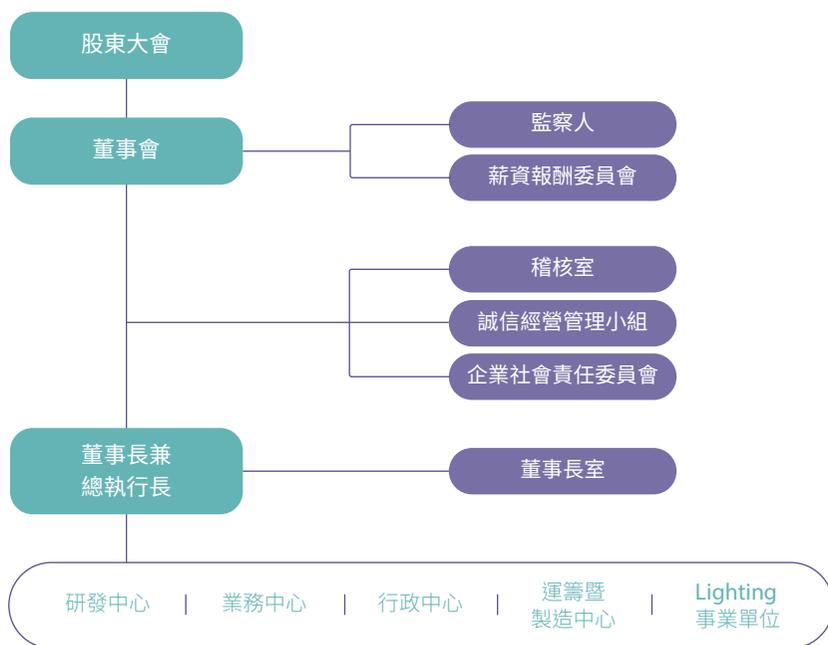
2-2 治理組織

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，以確保公司之營運策略有效推動與執行。

2017 年，瑞儀光電為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，特別規劃增設「誠信經營管理小組」。

公司組織圖



部門簡介

部門別	簡介
董事長室	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 調查評估內部控制制度之缺失及衡量營運效率
誠信經營管理小組	<ul style="list-style-type: none"> 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制
企業社會責任委員會	<ul style="list-style-type: none"> 企業社會責任政策與推動計畫之擬訂及執行
研發中心	<ul style="list-style-type: none"> 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 掌握有關新機種開發、技術移轉等相關事宜
業務中心	<ul style="list-style-type: none"> 掌握市場調查、市場業務推廣及售後服務等業務
行政中心	<ul style="list-style-type: none"> 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 後勤行政業務職能
運籌暨製造中心	<ul style="list-style-type: none"> 生產品質計劃/標準處理程序之設定及材料之檢驗 導光板製造及模具設計開發製造 背光模組製造及生產品質控管 採購、生產排程、庫存控管 自動設備之開發、組裝調試驗證、設備維護
Lighting 事業單位	<ul style="list-style-type: none"> 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 掌握有關新機種開發、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（2017年底監察人計三位，詳如註解*），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 64 歲。

董事會每季至少召開一次常會，2017年共召開 8 次會議，董事出席率達 85% 以上；因本公司無審計委員會（預計於 2018 年成立），故由監察人參與董事會運作，出席率 100%。另外，瑞儀光電股東會採行電子投票，透過電子投票方式提高股東出席率，2017年出席率達 67%，較 2016 年提升 5%。

董事會成員年齡分佈

年齡	人數
50~60 歲	2
61~70 歲	6
平均年齡	64

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	<ul style="list-style-type: none"> 瑞儀光電股份有限公司董事長暨總執行長 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	<ul style="list-style-type: none"> 銘傳大學電算系
	龍生投資(股)公司 代表人：王本鋒	男	2015.06.16	<ul style="list-style-type: none"> 中國石油化學工業開發股份有限公司開發課長 美國拉瑪大學化學工程所碩士
獨立董事	黃子成	男	2015.06.16	<ul style="list-style-type: none"> 鎰勝工業股份有限公司董事長 崑山科技大學企業管理所碩士
	江耀宗	男	2015.06.16	<ul style="list-style-type: none"> 台灣高速鐵路股份有限公司董事長 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	<ul style="list-style-type: none"> 龍生工業股份有限公司總經理 長庚大學企業管理研究所碩士
	卜祥琨	男	2015.06.16	<ul style="list-style-type: none"> 普訊創業投資股份有限公司副總經理 美國南加大電腦工程碩士
	王本欽	男	2015.06.16	<ul style="list-style-type: none"> 榮民總醫院主治醫生 高雄醫學院醫學系

董事會成員出席率

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
董事長	王本然	8	0	100
董事	蘇惠珠	7	0	88
	王本鋒	6	0	75
獨立董事	黃子成	7	1	88
	江耀宗	6	2	75
監察人	王本宗	8	0	100
	陳建雄	1*	0	100
	卜祥瑞	8	0	100
	王本欽	8	0	100

*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，於2017年2月23日當然解任。

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。瑞儀光電於第四屆公司治理評鑑獲評為 21%~35% 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，下屆改選時間為2018年6月。

董監事進修

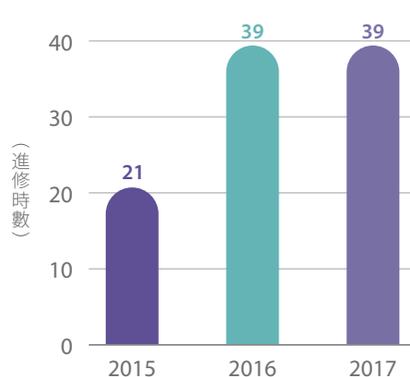
為提升董監事對於經濟、社會與環境議題的相關知識及提升自我能力，本公司不定期安排董監事至外部參與進修課程。近年來曾參與課程主題包含公司治理、企業社會責任、證券法規等項目，2017年度進修情況詳下頁表。



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	王本鋒	2017.05.05	• 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	• 106 年度內線交易與企業社會責任座談會	3
		2017.08.11	• 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	• 上市公司及未上市(櫃)公開發行公司內部人股權交易法律遵循宣導會	3
獨立董事	黃子成	2017.07.14	• 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	• 上市公司及未上市(櫃)公開發行公司內部人股權交易法律遵循宣導會	3
	江耀宗	2017.04.21	• 社團法人中華公司治理協會	• 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例	3
		2017.08.08	• 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-公司治理與證券法規	3
監察人	卜祥瑞	2017.09.06	• 社團法人中華公司治理協會	• 董監如何督導公司做好資訊安全風險管理	3
		2017.11.03	• 社團法人中華公司治理協會	• 科技快速改變環境中，董事引領企業因應之道	3
	王本欽	2017.01.12	• 財團法人中華民國會計研究發展基金會	• 最新修訂國際財務報導準則釋例範本整體架構解析	3
		2017.06.15	• 財團法人中華民國會計研究發展基金會	• 公開發行公司董監事與高階主管的監督稽核職權與法律責任探討	3
		2017.01.09	• 財團法人中華民國會計研究發展基金會	• 企業併購之法律教戰手則	3
	王本宗	2017.01.12	• 中華民國內部稽核協會	• 重大金融弊案與法律風險	6
		2017.01.16	• 財團法人中華民國會計研究發展基金會	• 從檢察官觀點看「經濟犯罪涉案時如何尋求法律協助」	3

歷年董事進修情形



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。2017年度薪資報酬委員會共開會三次，委員出席率達89%。

薪酬委員會成員出席率

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	黃子成	3	0	100
委員	曾倫彬	3	0	100
	江耀宗	2	1	67

誠信經營管理小組

瑞儀光電為更加落實誠信經營之企業文化，於2017年成立誠信經營管理小組，組織成員包含人力資源處、稽核室與法務室，並依既有之誠信經營作業程序及行為指南，具體規範瑞儀光電人員於執行業務時應注意之事項，避免直接或間接提供、承諾、要求或收受、任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為。

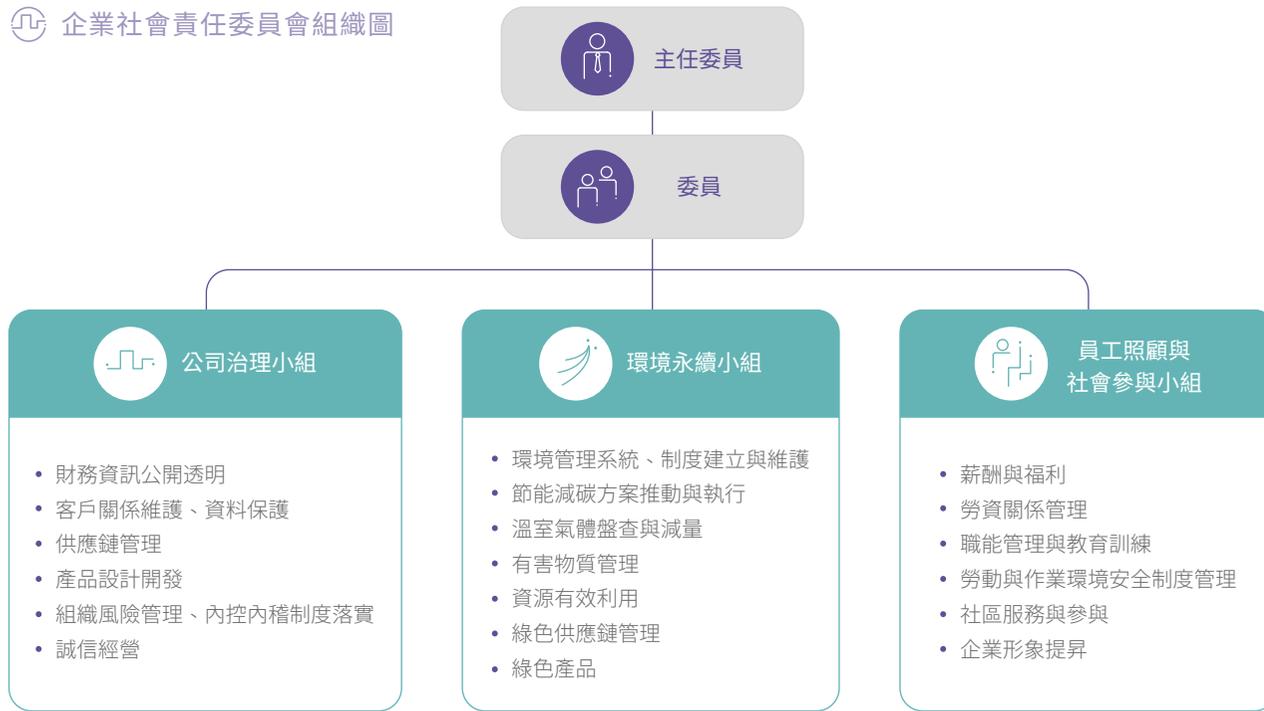
企業社會責任委員會

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，將其價值於公司內徹底發揮。

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，瞭解瑞儀光電於永續發展的決心與作為。

企業社會責任委員會組織圖



各組別對應組織部門

	公司治理小組	環境永續小組	員工照顧與社會參與小組
稽核室	●		
研發中心	●	●	
業務中心	●		
行政中心	●	●	●
運籌暨製造中心	●	●	
Lighting 事業單位	●	●	

2-3 風險管理

風險管理是追求永續經營的重要環節，瑞儀光電每年年底皆會召集各部門主管展開系列會議，透過 SWOT 研究並分析各部門之優勢與劣勢。除此之外，亦長期關注產業趨勢及市場變動，參考世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 每年公佈之全球風險報告，掌握風險變化趨勢，並針對重大潛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。

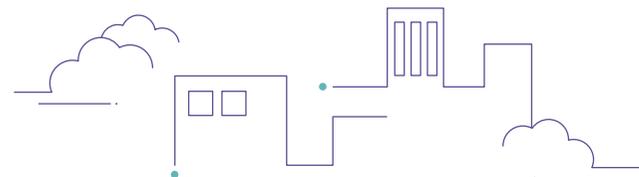
風險類別	管控策略 / 作法
法規風險	<ul style="list-style-type: none"> 定期蒐集國內、外主要法規並檢視現行做法 落實內部控制制度運作 針對相關法規辦理宣導課程
信用風險	<ul style="list-style-type: none"> 按客戶財務狀況及信用評等設定信用交易額度及方式 定期檢討應收帳款收回狀態
匯率風險	<ul style="list-style-type: none"> 訂定管理辦法 密切觀察外幣匯率之變化
市場風險	<ul style="list-style-type: none"> 持續開發並生產出超薄型、高精密度及高經濟性的導光板及背光模組產品
原物料中斷風險	<ul style="list-style-type: none"> 依客戶需求開發second source 提早向供應商提供forecast
氣候變遷風險	<ul style="list-style-type: none"> 持續進行溫室氣體盤查

風險類別	管控策略 / 作法
能源價格風險	<ul style="list-style-type: none"> 提高能源使用效率 使用節能產品
人力資源 人權風險	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 每年全廠資訊安全教育訓練 最新資訊安全訊息全廠郵件宣導 系統異常主動通知 確實演練機房災難應變流程 資料保存與備份管理 病毒入侵預先防範措施
環安衛風險	<ul style="list-style-type: none"> 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式 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

風險管控案例 – 資訊機房新建獨立發電系統

瑞儀光電全集團營運使用的資訊系統，多數集中於台灣廠資訊機房。既有資訊機房內的UPS不斷電系統僅能提供1~2小時左右電力，無法避免因天災或其他因素，所引發的非預期斷電。

為降低資訊系統所造成之營運中斷，台灣廠新建資訊機房獨立發電系統，延長設備備援電力使用時間，使全集團所有資訊系統得以不間斷運作，有效降低因電力異常所導致資訊系統無法運作之風險。



內部控制

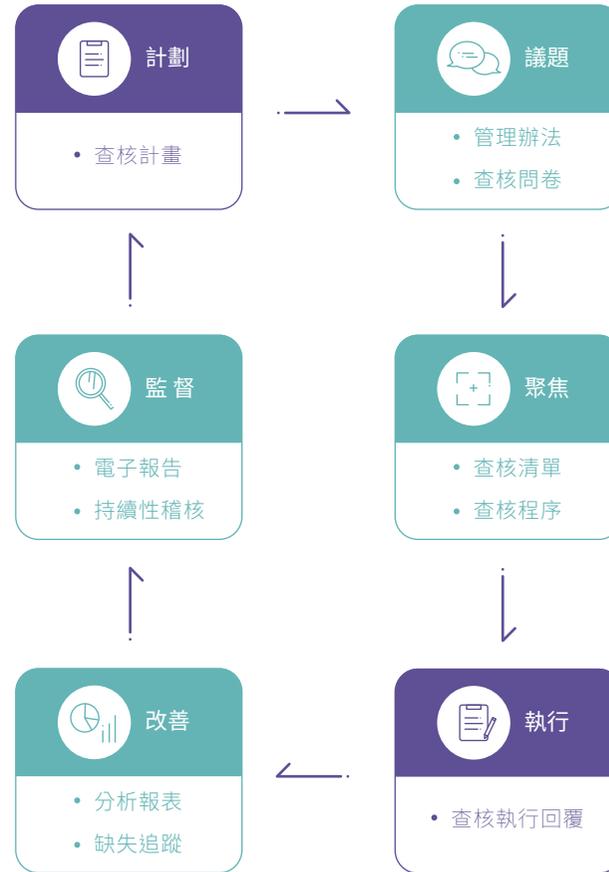
瑞儀光電依據金融監督管理委員會頒布的「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，作為內部稽核執行依歸，每年制訂年度稽核計畫，並依稽核計畫執行相關查核及評估風險，適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。

此外，每年依規定覆核公司各單位及子公司之內控制度自行評估報告，併同前述內部稽核結果及改善情形，定期向總執行長及董事會呈核報告，讓管理階層瞭解並達到管理之目的。

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畫及相關作業系統之持續性監控，合理確保營運、財務、管理資訊之正確、可靠、及時、透明及相關法令遵循等目標達成外，並適時提供改善之建議，及時因應環境改變，調整內部控制制度之設計及執行，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年透過巨量交易資料特性有效辨識異常，並找出各風險資料元素群組間之態樣及關聯性，2017年辨識與分析交易潛在之風險因數，並以風險導向查核計畫，建構各項風險臨界點監控指標，導入預警監控機制，進而強化營運流程控制，避免風險或舞弊之發生。

稽核流程



誠信經營

誠信正直是瑞儀光電重要的核心價值，是所有瑞儀光電全集團同仁，必須具備之重要價值觀，公司秉持最高道德標準從事商業活動，並持續落實「公平」、「誠實」、「守信」及「透明」之理念，堅守良好的商業誠信，以預防貪瀆事件發生。

瑞儀光電誠信經營守則

	禁止行賄及收賄		禁止侵害智慧財產權
	禁止提供非法政治獻金		禁止從事不公平競爭之行為
	禁止不當慈善捐贈或贊助		防範產品或服務損害利害關係人
	禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益		

為落實誠信經營及反貪瀆政策，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」、「誠信經營作業程式及行為指南」、「董事及經理人道德行為準則」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，公佈於公司官方網站。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佈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，應依相關法律行動或依公司人事辦法予以解任或解雇。



公平



誠實



守信



透明

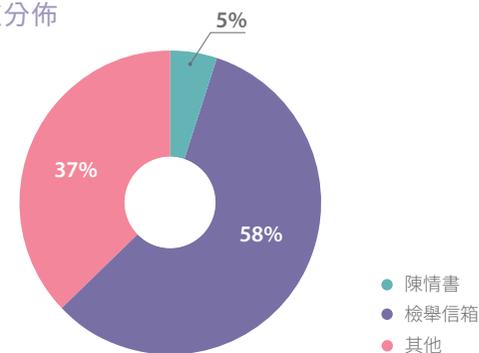


誠信經營相關規範，請詳見瑞儀光電網頁

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，2017 年度集團人員接受道德誠信宣導課程比例 100%。

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時，皆可透過紙本傳遞至員工意見箱、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適當懲處措施，如：相關法律行動或人員解雇處分等，並督導瑞儀光電同仁從業道德與誠信正價值之核心價值推廣。集團各營運據點均已列入貪瀆風險評估範圍，2017 年無確切不法情事發生。瑞儀光電 2017 年透過舉報途徑所接獲之舉報件數較前一年（2016 年）增加 58%，表示本公司在誠信經營政策之一系列宣導活動，使瑞儀光電同仁及商業夥伴對從業道德之意識更加提升，所有查證屬實之舉報案，權責單位皆已提出改善對策呈 CEO 報告，且相關人員進行懲處或開除，稽核室亦彙總完成呈報董事會。

舉報管道分佈



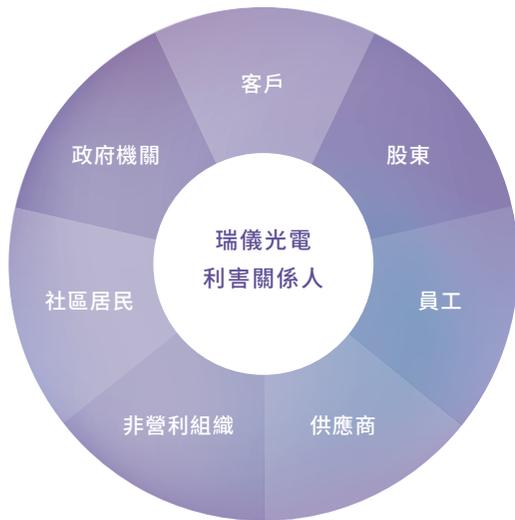
2-4 利害關係人互動

瑞儀光電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

所有影響瑞儀光電，或受瑞儀光電影響的組織及團體，皆可能列為瑞儀光電之利害關係人。CSR委員會進行考量營運需求，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。

主要利害關係人



利害關係人線上意見回饋專區

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，建立多元的溝通管道，並於官網設置線上意見回饋專區。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

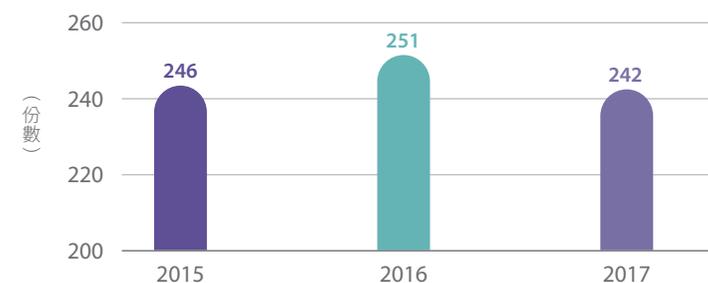
利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 勞雇關係 能資源使用 產品責任 供應商管理 職業健康與安全 行銷溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 客戶網站系統 客戶問卷 客戶稽核 (不定期) 供應商研討會 企業社會責任報告書
股東	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 勞資關係 市場地位 員工多元化與平等機會 勞雇關係 	<ul style="list-style-type: none"> 股東大會 法人說明會 (不定期) 公司網站 財務報告書 企業社會責任報告書
員工	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 勞資關係 教育與訓練 員工多元化與平等機會 勞工人權 	<ul style="list-style-type: none"> 公司內外部網站 各類電子報 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

利害關係人	關切程度較高之主題	主要溝通管道
供應商	<ul style="list-style-type: none"> • 供應商管理 • 反貪腐 • 間接經濟衝擊 • 產品責任 • 間接經濟衝擊 • 經濟績效 • 市場地位 • 污染物管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 電子溝通平臺 • 供應商平臺 • 定期稽核 • 企業社會責任報告書
非營利組織	<ul style="list-style-type: none"> • 污染物管理 • 環境管理 • 社會參與 	<ul style="list-style-type: none"> • 外部溝通信箱 • 公司網站 • 企業社會責任報告書
社區居民	<ul style="list-style-type: none"> • 污染物管理 • 社會參與 • 供應商管理 • 勞工人權 • 能資源使用 • 員工多元化與平等機會 	<ul style="list-style-type: none"> • 外部溝通信箱 • 公司網站 • 企業社會責任報告書
政府機關	<ul style="list-style-type: none"> • 環境管理 • 污染物管理 • 職業健康與安全 • 能資源使用 • 經濟績效 • 勞資關係 	<ul style="list-style-type: none"> • 主管機關查核（不定期） • 公文管理平臺（不定期） • 企業社會責任報告書

關切主題調查與回應

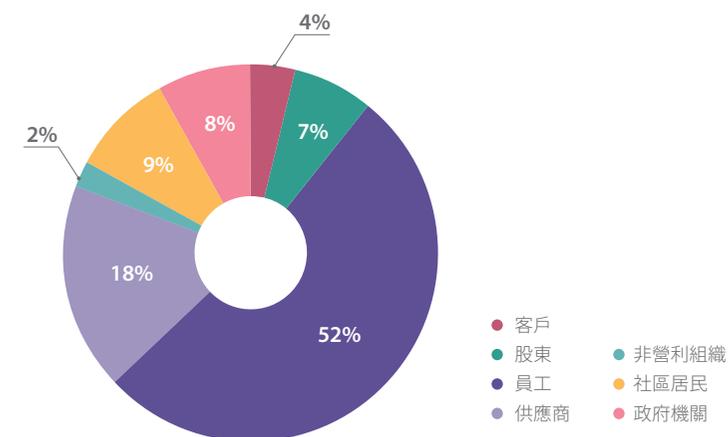
2017年關切主題調查以網路問卷形式進行，彙整各利害關係人關切之經濟、環境與社會主題，並依影響程度進行排序，篩選出重大主題，有效回收問卷共242份，超越預期設定目標。

歷年問卷調查回收份數



於報告書編輯前，CSR委員會會就18項關切主題進行討論，最後篩選出前6項作為2017年瑞儀光電之重大主題。重大主題不但是本次報告書資訊揭露的基礎，分別於本報告書各章節回應外，亦由各部門充分溝通及討論後，訂定相關重大性主題管理方針，作為永續發展策略擬定的重要依據。

利害關係人問卷回收占比



關切主題分析步驟



**7類
利害關係人**

鑑別利害關係人

- 考量營運需求鑑別出利害關係人，建立溝通目標。



**18項
永續發展主題**

蒐集關切主題

- 依 GRI Standards 指標及利害關係人回饋建議設計問卷，蒐集組織內、外之關切主題。



**242份
利害關係人
問卷**

重大主題分析

- 分析問卷並統計出各利害關係人之關切主題。
- 自關切主題中篩選重大主題，並依衝擊程度進行排序。



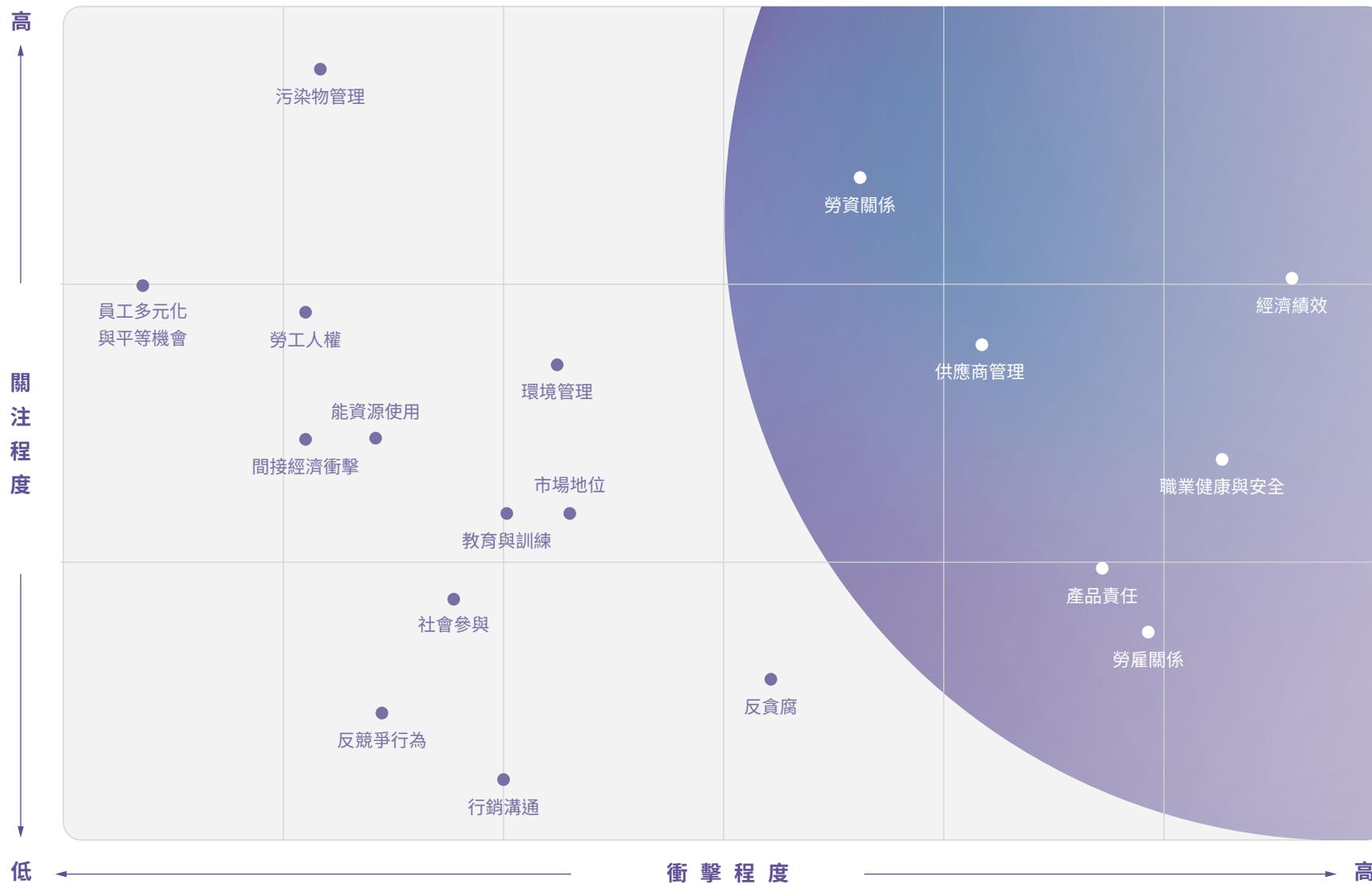
**6項
重大主題**

重大主題因應

- 公司網站、報告書中揭露。
- 設定管理方針，列入各部門永續發展策略擬定之依據。



利害關係人實質性分析



重大主題邊界與目標

重大主題	GRI Standards 揭露項目	組織內部		組織外部		中長期目標	對應 SDGs	對應頁碼
		台灣廠	大陸廠	客戶	供應商			
經濟績效	GRI 201：經濟績效	●	●			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，創造股東最大利益。	SDG 8 SDG 9	30
職業健康與安全	GRI 403：職業安全衛生	●	●			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，以建立安全健康的工作環境，提升整體安全文化。	SDG 3	72
勞資關係	GRI 402：勞/資關係	●	●			透過員工關懷機制的運作與活動執行，希望員工感受到更完整的照顧，維持長期良好的員工關係。	SDG 8	63
供應商管理	GRI 204：採購實務	●	●		●	籌組供應商聯合稽核小組，由瑞儀光電採購、品質、人資、環安等部門共同參與，對供應商進行更全面且完整之輔導，希望與供應商夥伴共同追求企業永續經營及成長。	SDG 8 SDG 12	40
	GRI 308：供應商環境評估	●	●		●			43
	GRI 414：供應商社會評估	●	●		●			43
產品責任	GRI 416：顧客健康與安全	●	●	●		堅持嚴格的品質管理，並追求最高的客戶滿意度，達成客戶、瑞儀光電、供應商三贏之目標。	SDG 12	32
	GRI 417：行銷與標示	●	●	●				32
	GRI 418：客戶隱私	●	●	●				39
勞雇關係	GRI 401：勞雇關係	●	●			提高核心、績優人員薪資競爭力。	SDG 5 SDG 8	58





- 3-1 營運概況
- 3-2 客戶關係
- 3-3 供應商管理

03

經濟永續成長
Economic Growth

瑞儀光電持續且審慎的運用長期累積經驗與差異化技術能力，致力於有效提升製程及加強公司內部管理，並有效調整資源配置，為未來做最佳準備；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。

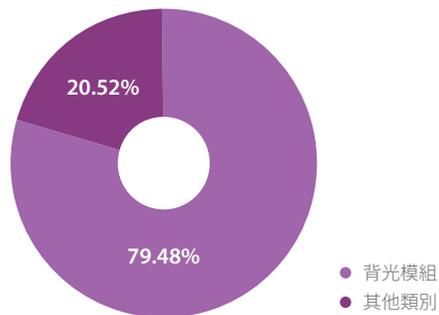
3-1 營運概況

2017下半年，OLED 手機產品正式亮相，外界認為將對 LCD 面板產業造成衝擊，惟推出至今受到良率問題及成本過高所致，其銷售及供貨狀況不如市場期待，顯見 OLED 面板對於 LCD 面板的衝擊，未如預期嚴重。透過全系列各尺寸產品的齊全佈局，並將主力配置於較具競爭力之利基型產品，以及開發新的多元應用產品下，已將 OLED 在未來對公司的影響降到最低，並期以維持穩健獲利。

瑞儀光電 2017 年度合併營收相較 2016 年度成長約 18%，營收成長主要來自於客戶推出之平價版平板電腦，使出貨量及營業額大幅增加。另外，電視類產品亦有新增客戶之訂單成長，以及應用於車載、智慧音箱的新產品推出，對營收成長皆有貢獻。同時，瑞儀光電將資源集中於利潤較佳的產品，維持穩定成長動能，故在產品及客戶的結構改變下，整體毛利率也較以往提升。

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，2017 年度營業比重分別為 79.48%、20.52%。其中背光模組類別又包含智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦、液晶監視器、液晶電視之產品應用。



經濟績效

重大性主題
管理方針
經濟績效

議題影響邊界

組織內部(全集團)

管理機制

建立並運作完善的公司治理組織，且設有內部稽核單位，有效管控營運成本與發展方向，詳情請參照報告書董事會章節內容

2017 目標

調整營運策略與佈局，並持續開發新產品與新客戶，創造價值

2017 執行成效

營業毛利率14.46%、營業利益率9.13%及每股盈餘新台幣6.57元

2018 推展目標

持續優化產能與規模，提升研發實力與技術，並著力於自動化生產

中長期發展方向

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，創造股東最大利益

相關政策

瑞儀光電股份有限公司章程、公司治理實務守則

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。2017 年合併營業收入計新台幣 544 億元，每股盈餘新台幣 6.57 元；全年度繳交所得稅費用共計新台幣 11 億元。其餘詳細資料請參考瑞儀光電 2017 年年報。

財務資訊



公司年報



相關財務資訊，請詳見瑞儀光電網頁

合併簡明綜合損益表

項目 \ 年度	2015	2016	2017
營業收入	51,830,708	46,236,615	54,400,498
營業成本	45,436,268	40,343,185	46,533,404
營業毛利	6,394,440	5,893,430	7,867,094
營業費用	3,366,431	3,109,910	3,102,358
其他收益及費損	254,132	304,969	203,110
營業(損)益	3,282,141	3,088,489	4,967,846
營業外收支淨額	726,846	1,606,907	-817,391
稅前淨利	4,008,987	4,695,396	4,150,455
所得稅費用	935,635	1,527,150	1,095,511
本期淨利	3,073,353	3,168,246	3,054,944
每股盈餘(元)	6.61	6.81	6.57

單位：新台幣仟元

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 2017 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 4.5 億元，待相關單位核定中。

合併財務收支及獲利能力分析

項目 \ 年度	2015	2016	2017	
財務收支	營業收入	51,830,708	46,236,615	54,400,498
	營業成本	45,436,268	40,343,185	46,533,404
	稅後淨利	3,073,352	3,168,246	7,867,094
獲利能力	資產報酬率(%)	6.00	6.33	6.24
	股東權益報酬率(%)	12.61	13.40	13.19
	佔實收資本比率(%) - 營業利益	70.58	66.42	106.83
	佔實收資本比率(%) - 稅前純益	86.21	100.97	89.25
	純益率(%)	5.93	6.85	5.62
每股盈餘(元)	6.61	6.81	6.57	

單位：新台幣仟元



前言



公司治理



經濟永續成長



環境永續共生



社會永續發展



後記

3-2 客戶關係

產品與服務

重大性主題
管理方針
產品責任

議題影響邊界

組織內部(全集團)、組織外部(客戶)

管理機制

由品質部門每月召開全集團三軸線會議，管理各項客訴案件

2017 目標

- 一般產品客訴異常發生0件
- 車載產品客訴異常發生 ≤ 1件
- 綠色產品客訴異常發生0件

2017 執行成效

- 全年度未發生一般產品客訴案件
- 全年度車載產品客訴案件1件
- 全年度未發生綠色產品客訴案件

2018 推展目標

- 持續監控品質狀況並透過不良分析改善廠內異常，以優化各項產品良率，維持現有客訴異常發生件數
- ISO/TS 16949：2009轉版為IATF 16949：2016

中長期發展方向

堅持嚴格的品質管理，並追求最高的客戶滿意度，達成客戶、瑞儀光電、供應商三贏之目標。

相關政策

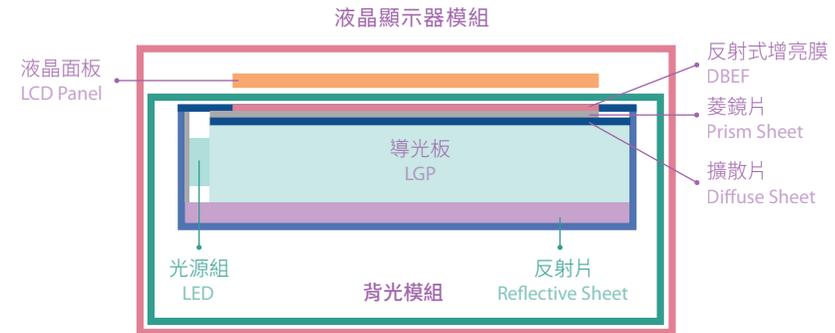
品質保證基本政策實施辦法、綠色產品環境管理物質管理辦法、顧客苦情處理辦法

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

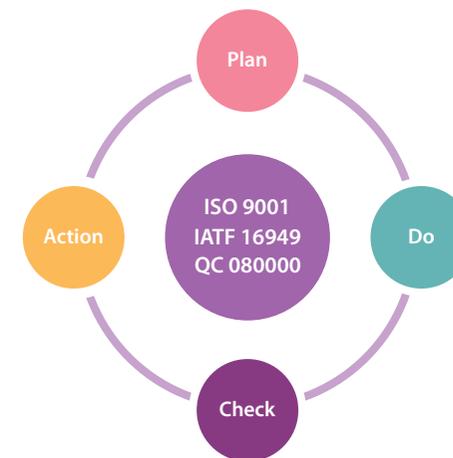


品質管理

瑞儀光電嚴格的品質控管為全體同仁共同努力的目標，除建立品質管理系統外，每年亦依據ISO 9001、IATF 16949、QC 080000等國際標準之要求訂立品質政策及目標，並建立品質管理系統，制定品質手冊，作為公司實施全面品質管理之指導綱要及各部門實踐品質目標的依據，營造全員參與及持續改善的企業文化。

瑞儀光電重視顧客之滿意度，導入 ISO 9001品質管理系統，及建置相關管理制度，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。

有鑑於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，全集團已於2017年完成轉版作業並通過認證。



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			●	
	IATF 16949：2016汽車品質管理體系符合性驗證	●	●	●*	
	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	●	●	●	●

* 南京廠預計 2018 年 12 月取得

此外，確保貨物通關效率及運送安全一直是瑞儀光電努力的目標，台灣廠自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；吳江廠屬AA級高級企業，自2015年便取得AEO認證，並於2017年通過海關重新認證展延。通過認證之廠別，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。

客戶服務

瑞儀光電為提供完善的客戶服務與技術支援，建立全球服務據點，並推動駐廠服務系統。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，由客服部門收集客端資訊，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回饋與建議，更改機種之設計，並思考如何防止新機種有類似不良現象，將做法導入新機種，作為集團平行展開之依據。

主要服務客戶

台灣
Taiwan



日本
Japan



韓國
South Korea

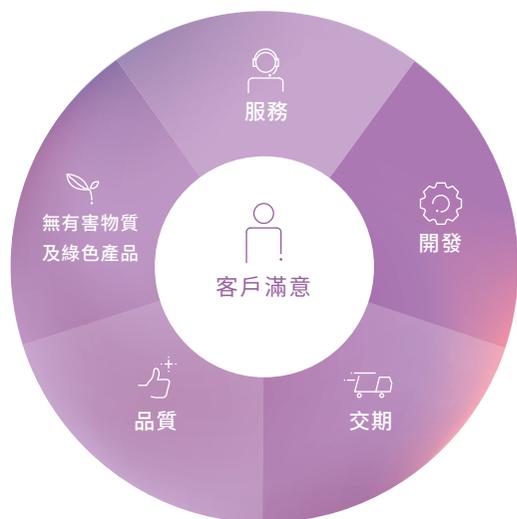


中國
China



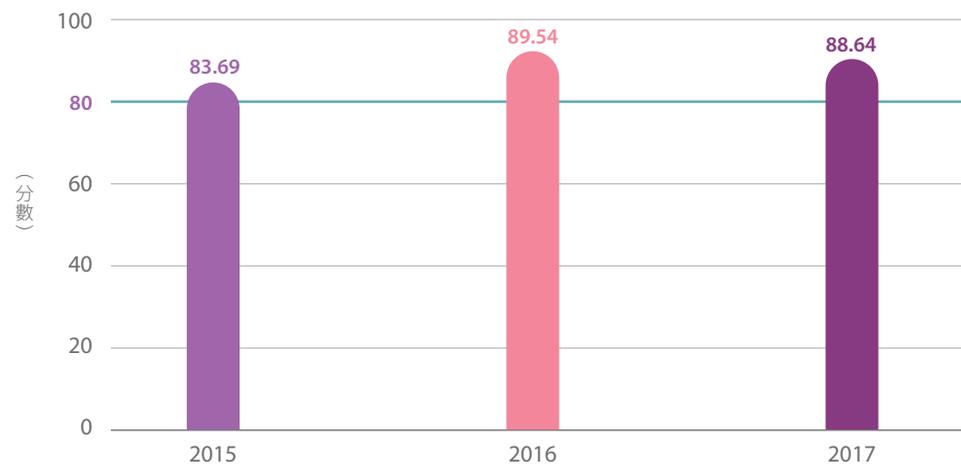
客戶滿意度

瑞儀光電十分重視客戶的聲音，希望透過即時的回饋掌握客戶的需求，以最完整且周全的服務，滿足客戶的期待。因此，瑞儀光電每年均實施「客戶滿意度問卷調查」，問卷內容涵蓋「服務」、「開發」、「交期」、「品質」、「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。

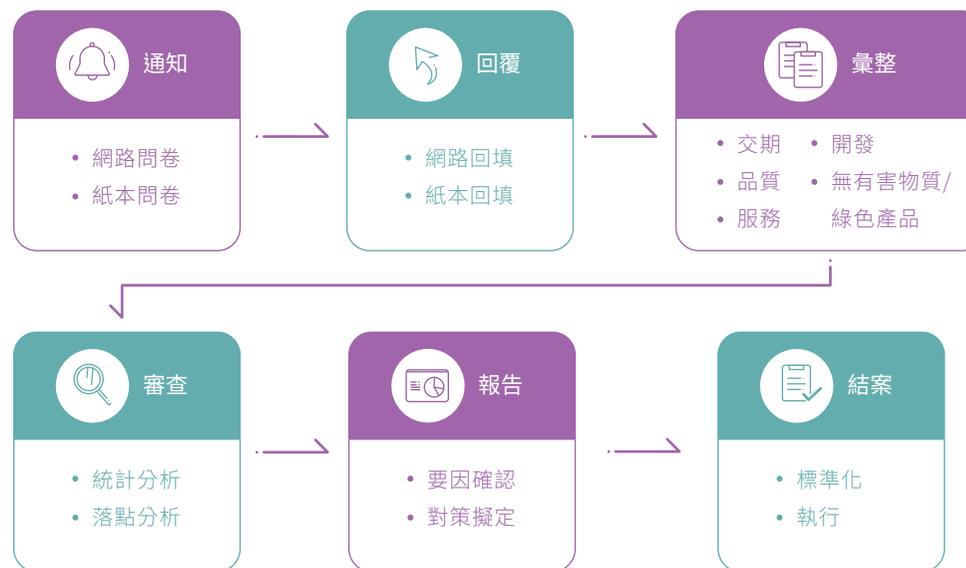


2017年整體客戶滿意度總得分為88.64分，此評比結果符合瑞儀光電所訂定之標準(80分)。有關單位將根據年度客戶之回饋，提出改善計劃與調整，超越客戶之期待，達到雙贏之目標。

歷年客戶滿意度比較



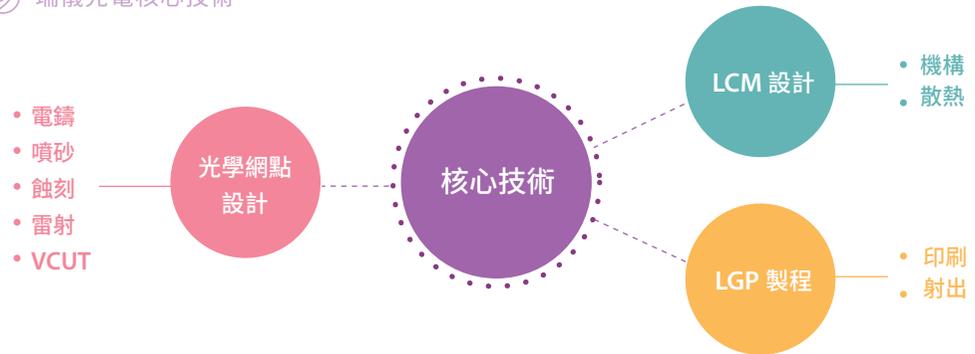
客戶滿意度調查流程



研發與創新

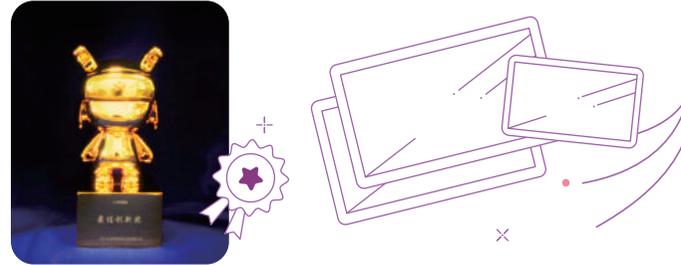
瑞儀光電為因應多變的市場變化，致力於關鍵技術的提升，不間斷地投入人員與經費，持續進行專利的佈局，以擴大公司的價值。目前LCD背光模組目前發展的趨勢主要為：薄化、高效率、廣色域、窄邊框、AR、3D及local dimming等方向，瑞儀光電掌握之多項核心技術，主要分成三項：光學網點設計能力、LGP製程能力、LCM設計能力，所製造之產品陸續獲得國內外知名客戶肯定，公司技術研發能力與產品競爭力均居業界領先地位。

瑞儀光電核心技術



研發與創新案例 - 小米電子產品有限公司「最佳創新獎」

瑞儀光電自2015年開始運作小米電視系統整合廠(System Integration, SI)，至今已完成超過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。更於2017年小米電子產品有限公司供應商大會中榮獲「最佳創新獎」殊榮。



2017年研究開發目標

產品面	
薄型化之 BLU 開發	3D LGP 開發
曲面 (MN、TV)、全平面等 TV 模組開發	MTD 高效率 LGP 開發
AR、VR、MR 產品開發	極窄邊框 LCD 產品開發

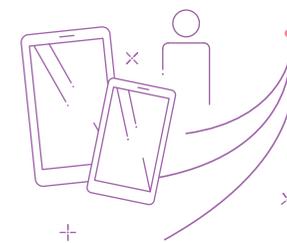
製程技術	
薄型化射出導光板	超薄化非射出 LGF 製程開發
超精密 MTD 模仁加工技術	自動化組裝製程
新 Laser 製程加工技術	

除了擁有導光板核心技術並持續發展光學設計能力外，瑞儀光電亦具備產品線齊全與充沛產能的量產能力，客戶涵蓋國內外各大面板廠，得以及時掌握市場趨勢並調整營運模式以因應客戶所需，在技術、產能、行銷及營運模式等方面皆具備相當競爭優勢。

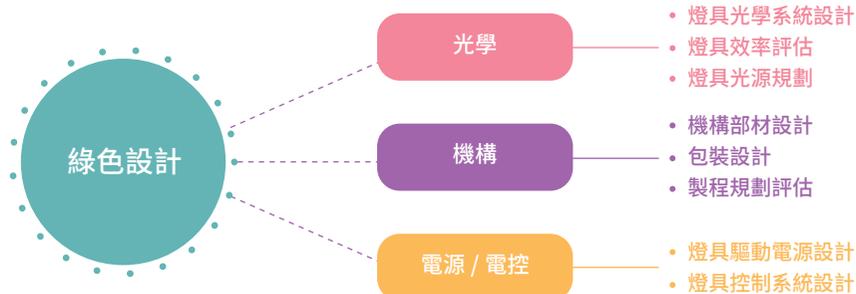
近年，瑞儀光電加速佈局車載產品的應用與開發，自產線規劃建置、通過ISO/TS 16949國際性汽車工業品質系統驗證、試量產等皆已按規劃完成，預計2018年可逐步放量生產。另外，瑞儀光電為提升生產效率，並有效降低人工薪資上漲之壓力，加速購置自動組裝機，提高組裝線自動化之比例，以確保本公司長期之競爭力。

研發與創新案例 - 手機產品自動化組裝生產

瑞儀光電持續配合客戶需求，整合各項資源，構建客製化延伸產品線，成功做到產品自動化快速組裝的服務模式。自2014年起導入手機自動化組裝生產，並於台灣廠組織自動化設備設計團隊，並持續招募及培養相關人才，至今已量產6機種，包含4.7吋及5.5吋產品。



Lighting 產品設計概念

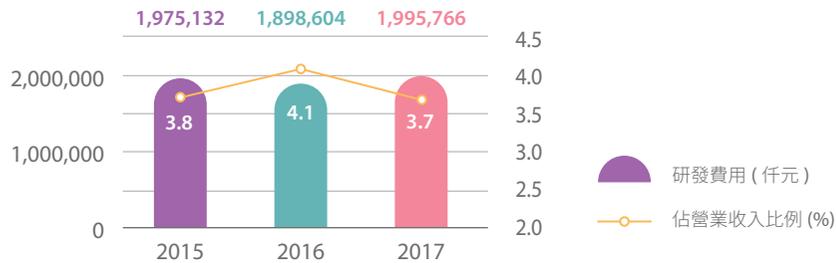


瑞儀光電Lighting事業部，延續導光板設計之核心技術，專注於燈具之開發，並具備光、機、電的整合能力，亦建構完備的量測儀器以驗證設計。目前所有產品皆與客戶緊密合作，共同以節能為前提，設計各類次世代之照明產品。

研發經費

瑞儀光電持續投入可觀的人力於研究發展，致力於製程與產品技術的研究創新，2018年預計投入之研發經費約佔該年度營業收入3% ~ 4%，以因應未來預計開發新產品之所需。2017年研發支出為新台幣1,995,766仟元，約佔營業收入的3.67%。

歷年研發經費比較



專利研發

面對激烈的市場競爭，瑞儀光電除了致力關鍵技術的提升外，亦追求各項創新，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550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370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900件以上。

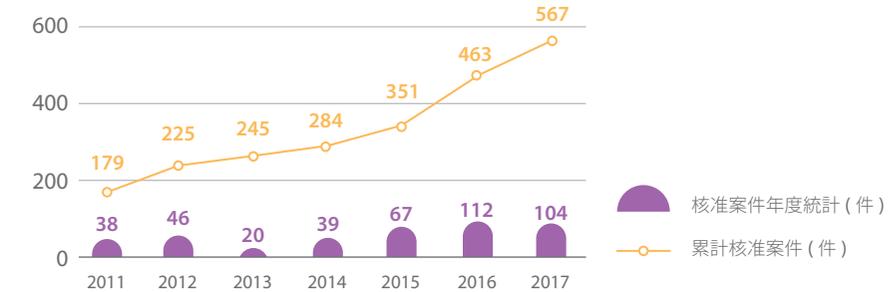
專利取得來源絕大部分都是來自瑞儀光電內部的研發活動與創意構想。專利申請的國家地區早年主要是在台灣，其次為中國。然近來年，隨著客戶與市場因素的調整，目前則是以中國、台灣與美國的數量佔大宗，其他還有一部分為日本、韓國、歐洲等地的專利。其中，美國專利的申請與維護，更是瑞儀光電的發展重點。除此之外，瑞儀光電2017年在歐洲地區的專利申請也有所斬獲，獲得英、法、德、荷的專利核准。

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估的智財組合，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。

歷年專利申請統計



歷年專利核准統計



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。

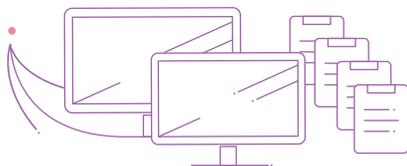
2017年瑞儀光電持續強化各項資訊保密作業，已採行下列各種辦法，以確保機密資料之保護：

- PLM系統保密帳號管控機制
- 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
- 電腦5s自動查核

機密資料保護案例 – 電腦 5s 自動查核

瑞儀光電自2017年起執行非法軟體安裝、防毒軟體狀態、非公務資料檢查、USB 權限等系統自動化查核作業，取代過去耗工費時之查驗，不僅能降低人力時間成本、減少查驗的時間差，更能增加查核的準確度。

藉由電腦5s自動查核，將系統查核任務變得更加精準且有效率，對於各項機密資料的保護也更加周延。



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



議題影響邊界

組織內部(全集團)、組織外部(供應商)

管理機制

於新增供應商流程時，依供應商建立主檔規範進行資料審查，若有未通過項目時，通知相關權責單位啟動輔導機制

2017 目標

- 新供應商發生重大社會、環境及人權事件0件
- CSR供應商定期查核表回收率 > 90%
- 提升供應商企業社會責任認知程度

2017 執行成效

- 新供應商未有發生重大社會、環境及人權事件
- CSR供應商定期查核表回收率100%，且皆為中、低度風險
- 新供應商CSR自評表通過率100%

2018 推展目標

- 透過供應商平台提供供應商手冊、供應商相關之管理規範、供應商相關之公告事項及採購單相關訊息，以強化供應商管理
- 全面要求新供應商填寫並通過CSR自評表之審查

中長期發展方向

籌組供應商聯合稽核小組，由瑞儀光電採購、品質、人資、環安等部門共同參與，對供應商進行更全面且完整之輔導，希望與供應商夥伴共同追求企業永續經營及成長

相關政策

供應商管理辦法、供應商評鑑辦法、供應商輔導辦法、供應商建立主檔規範

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)(現已更名為責任商業聯盟Responsible Business Alliance, RBA)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：



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式，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。



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，減少空運與海運之能源浪費，縮短時效性。



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。2017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。

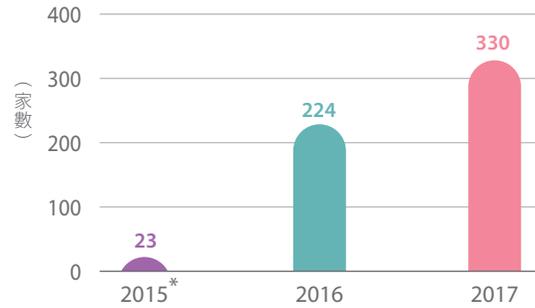
供應商稽核與輔導

瑞儀光電所有供應商生產之原物料、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，並依稽核計劃表邀請研發、製造（生技）、採購、物料等單位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，瑞儀光電希望驅動供應鏈之正向循環，發揮於供應鏈的影響力與價值，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。

2017年使用此自評問卷之供應商共330家，佔新增供應商比例為87.53%，通過比例100%，未有供應商因此終止合作關係。主要規範填寫自評問卷之供應商類別為：原物料、模具、雜項、工程及其它類別中之人力仲介供應商。

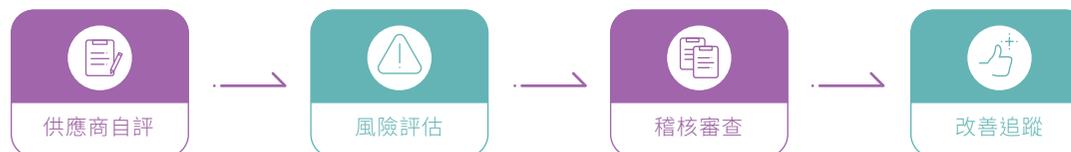
供應商自評表使用狀況



* 自 2015 年 12 月起開始使用

供應商CSR風險管理

有感於實踐企業社會責任需要上下游供應鏈共同合作，因此瑞儀光電除了品質方面的堅持外，於2016年導入供應商CSR風險管理制度，依據電子行業行為準則(現已更名為RBA行為準則)，建立CSR供應商定期稽核辦法，透過供應商自評、風險評估、稽核審查與改善追蹤的管理模式，期望與供應商攜手共同重視人權、環境保護、安全衛生並遵守商業道德，強化供應商之ESG (Environmental, social and governance)管理，共同建立永續發展的供應鏈。



2017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%。分析五大面向的稽核結果，發現供應商中較弱的項目為商業道德及管理系統，後續將針對高風險之供應商實施現場稽核，並提供瑞儀光電推行之相關經驗協助供應商改善。

查核表五大面向內容

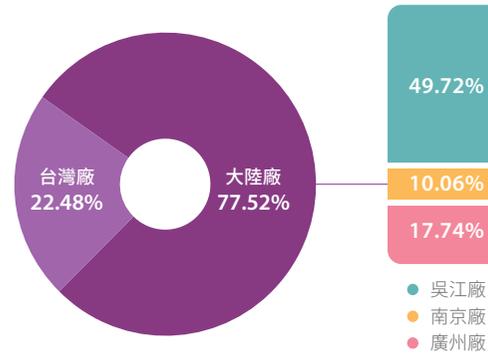
勞工	環境	健康與安全	商業道德	管理系統
<ul style="list-style-type: none"> • 就業自由 • 不用童工 • 工作時間 • 薪資福利 • 人道待遇 • 不歧視 • 自由結社 	<ul style="list-style-type: none"> • 環境許可和報告 • 預防污染和節約資源 • 有害物質 • 污水及固體廢棄物 • 廢氣排放 • 物質控制 • 雨水管理 • 能源消耗與溫室氣體排放 	<ul style="list-style-type: none"> • 職業安全 • 緊急應變 • 工傷和職業病 • 工業衛生 • 重體力工作 • 機械防護 • 宿舍與餐廳 • 健康和 safety 資訊 	<ul style="list-style-type: none"> • 誠信經營 • 無不正當收益 • 資訊公開 • 智慧財產權 • 公平交易、廣告與競爭 • 身分保密及防止報復 • 負責任採購礦物 • 隱私 	<ul style="list-style-type: none"> • 公司承諾 • 管理職責與責任 • 法律與客戶要求 • 風險評估與風險管理 • 改善目標 • 培訓 • 溝通 • 員工意見和參與 • 審核與評估 • 預防矯正措施 • 文檔和記錄 • 供應商責任

供應商交易分析

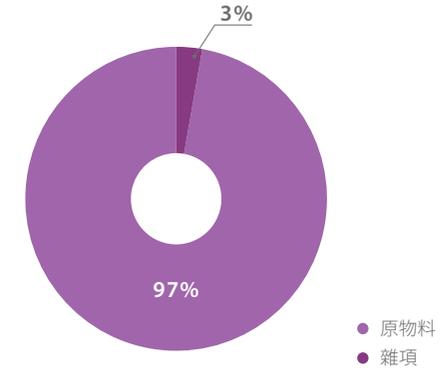
瑞儀光電以大陸三廠作為主要生產基地，經統計，2017年與瑞儀光電穩定合作的原物料供應商和委外供應商達335家；該年度新增的供應商有377家，其中工程供應商佔2.39%、原物料供應商31.56%、模具供應商1.06%、雜項供應商23.61%、其它類別供應商41.38%。

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。

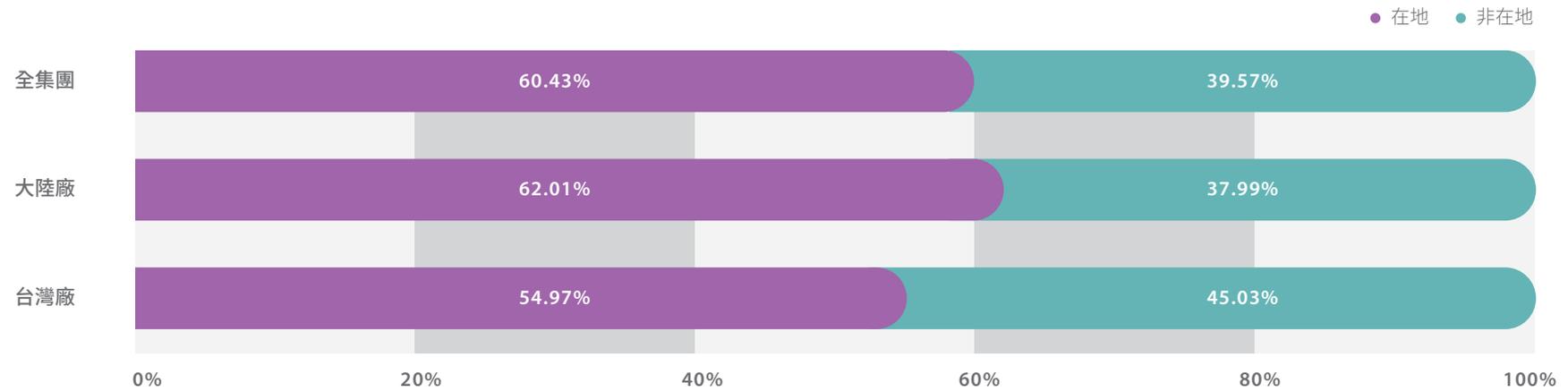
2017年各廠供應商交易金額比重



2017年供應商交易比重



2017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，致力環境保護的各項作為，除建立並運作完善的環境管理系統外，更完整考量產品生命週期，審慎評估營運對於環境之衝擊，自產品開發端融入綠色設計；於產品製造端減少有害物質使用，並提升能/資源使用效率、減少廢棄物產生與加強污染防治；最後於產品出貨後亦建構完整的包材回收機制。整體而言，瑞儀光電希望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。

瑞儀光電環境政策



4-1 環境管理

瑞儀光電致力於各項環境管理作業，定期蒐集國內外環保相關法令及資訊，於公司內部提出相應的措施，並秉持著持續改善的精神，以降低整體的營運風險。

環境管理系統

瑞儀光電全集團自2005年起陸續建置環境管理系統，目前所有廠區均通過ISO14001驗證。因應國際標準組織(International Standards Organization, ISO)於2015年9月15日公告之ISO 14001:2015新版標準，全集團皆已於2017年完成轉版並通過第三方驗證取得證書。

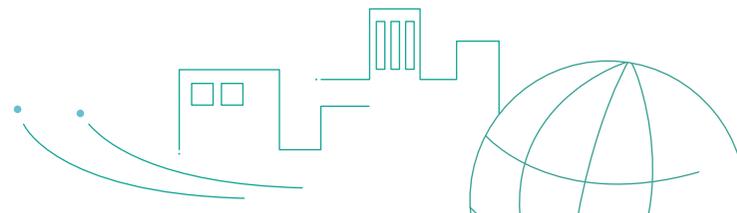
ISO 14001:2015條文更加強調生命週期的環境觀點，因此將其加入於環境考量面鑑別，並進行分級及其優先行動等級判定，以利環境管理之規劃、管理及執行。

此外，為加強「風險與機會」的管理，透過規劃行動方案，以達成環境管理系統預期成果，同時減少內外部環境交互所產生的負面影響，持續改善環境管理系統的適切性與有效性，以提升瑞儀光電之環境績效。

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式外，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。

環境管理系統案例 – 法規增修線上通知系統

瑞儀光電有感於各地環保法規的差異，及對環境管理的標準日益提高，於2017年起全集團導入法規增修線上通知系統，由各廠區環安人員定期蒐集法令規定，並透過系統將最新、最即時的訊息傳達給相關部門，以有效確保符合法令法規要求，並降低環境議題對企業經營的影響，減少對公司的衝擊。



空氣污染防治

因背光模組產業的特性，瑞儀光電於生產過程並未排放硫氧化物(SOx)及氮氧化物(NOx)，以揮發性有機物(VOCs)為主要空氣污染物。由於2017年產品產能增加關係，故排放量也相對較多。未來將持續監控空氣污染物排放狀況，朝環境友善發展。2017年度瑞儀光電的空氣污染排放量如下。

空氣污染物	2015	2016	2017
硫氧化物 (SOx)	0	0	0
氮氧化物 (NOx)	0	0	0
揮發性有機物 (VOCs)	2.7	2.6	6.3

單位：噸



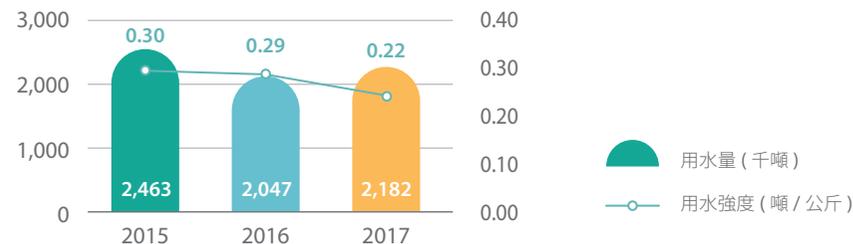
水資源管理

瑞儀光電因產業屬性，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，雖然如此，但瑞儀光電仍致力執行各項水資源管理措施。集團用水來源為自來水，並無使用地下水源，且廠區皆位於加工出口區或開發區，對水源未鑑別出重大影響。

於製程規劃建置時，設備處便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。若以每公斤塑膠粒投料量為基準，計算整體用水強度（噸/公斤），呈現逐年下降趨勢，與2016年相比，下降近25%。

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



水汙染防治

瑞儀光電製程用水比例偏低，且各廠區皆位於加工出口區或開發區，放流水質均符合園區納管標準，並排入廢污水下水道系統。此外，亦定期檢測確保不會對附近水域造成影響，2017年檢測結果均符合法令規定水質標準。

2017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	145	51.5	12.6
納管標準	5~9	720	540	540
符合度	符合	符合	符合	符合

2017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	7.25	174	68.0
	南京廠	7.40	442	78.3
	廣州廠	7.29	327	95.0
納管標準		6~9	500	400
符合度		符合	符合	符合

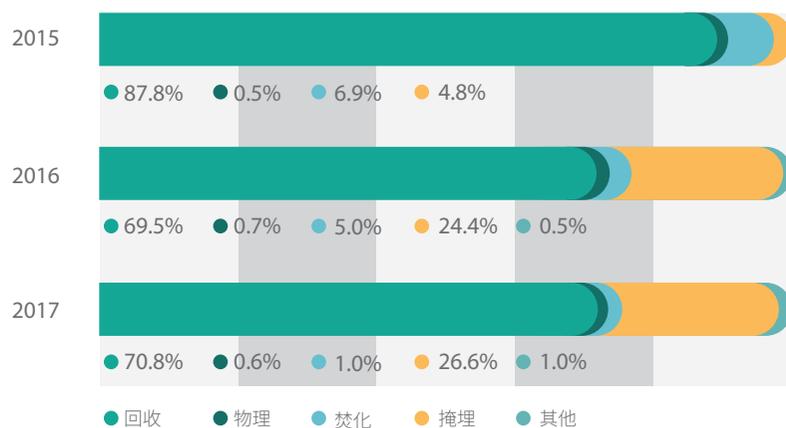
廢棄物污染防治

廢棄物污染防治對瑞儀光電而言，是重要的環境課題。若沒有良好的管理，將會對環境造成衝擊，也會增加巨額清運處理成本。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「事業廢棄物清理程式」作為廢棄物管理的作業規範。

瑞儀光電廢棄物可分員工生活廢棄物及事業廢棄物兩類。員工生活廢棄物管理會透過員工教育訓練及廢棄物分類宣導海報方式，以提升資源回收率、降低廢棄物產生量；事業廢棄物管理則以源頭管控、降低有害事業廢棄物產出為主要推動方向。另外，所有事業廢棄物均委由合格清除處理廠商，以達到妥善處理目的。台灣廠因應環保署於2017年增訂多項廢棄物管理法令規範，已積極因應修訂相關程式檔及制訂檢查表單，檢視並修正不足之處，推動各項改善措施，務必確保符合法令要求。

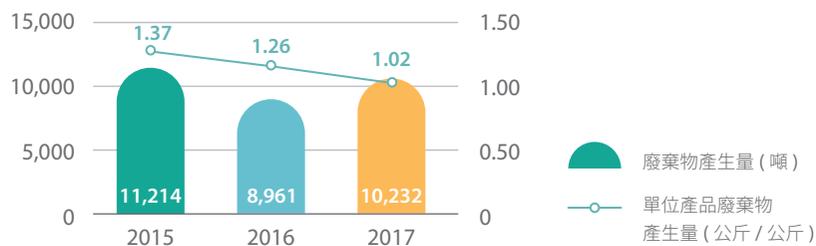
2017年，瑞儀光電全集團共產生10,232噸廢棄物，其中98%為非有害事業廢棄物，2%為有害事業廢棄物，性質單純。若依處理方式進行分類，主要的處理方式為回收，佔70.8%，掩埋26.6%次之。為了達到廢棄物減量目的，各廠除持續製程端源頭減量外，廢棄物處理方式也以回收再利用為優先考量採用方式，期能將廢棄物轉化成有用資源。

歷年廢棄物處理途徑比例



註：採掩埋處理的比例於 2016 年大幅上升原因為首度將大陸廠宿舍區生活垃圾納入統計之緣故。

單位產品廢棄物產生量



環境保護相關支出

為降低生產過程對環境的衝擊，瑞儀光電持續投入各類環保設施，並選用適當的廢棄物處理方式，以善盡環境保護的社會責任。另外，於製造過程中以最佳可行方案進行設備維修保養、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，並以循環再利用為目標。

瑞儀光電於2017年投入環境保護費用約新台幣1,723萬元，其中以廢棄物清運及水污染防治費用為主要支出。由於2017年產量提升，廢棄物產生量也相對增加，故整體費用較2016年提高。

集團環保支出統計



能源與溫室氣體管理

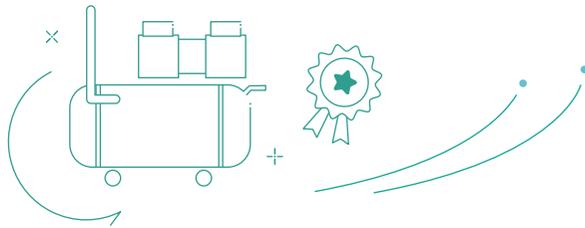
能源管理

能源與燃料議題一直以來都是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、熱泵加熱改造及軟硬體精實管理等，節能成效顯著。

雖然因為集團需求產能日益提升，造成總用電量逐年成長，但若以每公斤塑膠粒投料量計算整體用電強度（度/公斤）仍呈現下降趨勢，與2016年相比下降28%，顯見各類節能專案逐步看見成效。

能源管理案例 - 吳江廠空壓機廢熱回收

瑞儀光電吳江廠針對空壓機進行節能改造，透過設置熱回收系統，將空壓機所產生的廢熱再利用，使用於員工宿舍熱水鍋爐加熱使用，推估每月可節省361m³天然氣。此項節能工程，同時獲得吳江開發區頒發「紅領先鋒服務發展創新優秀獎」。



能源管理案例 - 生產據點全面裝設綠電太陽能

瑞儀光電於2017年於各生產據點新設太陽能光電系統，並陸續投入運作，總裝機容量3562kW（吳江廠：1762kW、南京廠：800kW、廣州廠：1000kW），每年總發電量約230萬度，約可減少1196噸CO₂排放量。目前吳江廠已裝置完成，南京廠與廣州廠預計於2018年第一季度完成設置。



用電強度

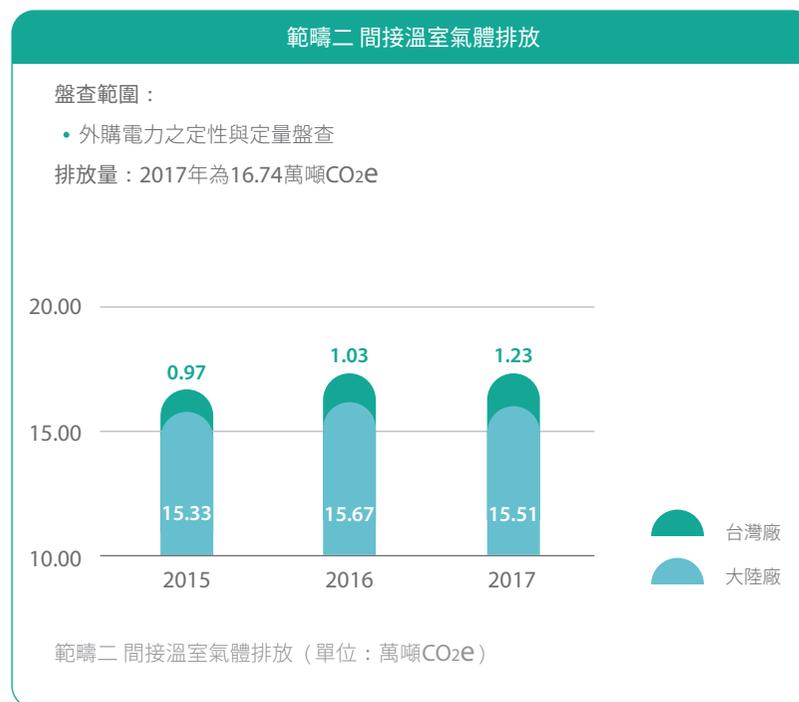
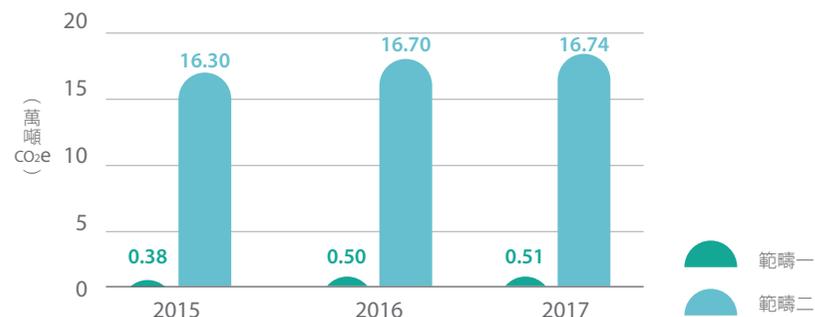


溫室氣體盤查

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，落實碳管理。

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，均通過第三方單位查證；大陸廠則自2011年起，陸續開始進行內部自我盤查。

2017年瑞儀光電溫室氣體排放量總計約17.25萬噸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。



行政管理措施

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，以履行企業公民之職責。



伺服器虛擬化(Virtual Machine, VM)

實體伺服器虛擬化為全球趨勢，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，並節省實體伺服器佔用機房空間、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。



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CO₂e排放。



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

綠色設計是瑞儀光電對於產品的一種精神，隱含於產品中，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。

產品節材設計

隨著產品薄化成為近年市場的趨勢，瑞儀光電以減廢、撿廢、再減費做為綠色設計主軸，並運用自身核心能力，持續配合客戶需求開發出多樣薄化之產品，努力達成與環境永續共生的目標。

此外，為減輕產品重量，在安全規範與產品規格的要求基礎之下，減少不必要的部材設計，以達到重量減輕的目標；在產品包裝上，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，節省儲存空間。

整體而言，產品節材設計不但能降低原物料的使用量外，對於產品厚度的縮減亦有幫助，更能有效減少產品於製造、運送過程之能源消耗。

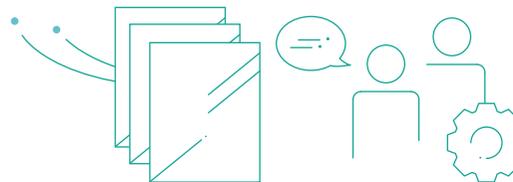
產品節能設計

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。

產品節材案例 – 改善 4.7 吋產品設計以達節材及節能目的

本案例中，研發團隊透過自有核心技術，降低背光模組厚度，並調整LED類型，不但能增加產品之衍色性，更減少產品消耗功率。另外，亦修改產品之裝載方式，整體裝載數量增加近20%。

	第一代產品	第二代產品	差異 (%)
背光模組最薄處 (mm)	1.189	1.119	-6.25
背板厚度 (mm)	0.3	0.25	-20
重量 (g)	23.50	19.88	-18.21
LED	YAG	KSF	改為高衍色性 LED
產品消耗功率	0.72	0.69	-4.35
裝載數量 (PCS/CTN)	8,400	9,800	+16.67



產品節材案例 – 改善燈具設計以減輕重量

在本案例中，研發團隊有效降低產品厚度，並使用較薄的導光板、背板、輕量化設計前框，新的設計提案整體重量減輕22.2%。

	LGP厚度(mm)	背板厚度(mm)	前框材質	總重量 (Kg)
初始設計	4	1	SECC	4.5
改善提案	3	0.4	AI	3.5



產品節能案例 – 改善燈具光源規劃以提升效能

隨著LED性能與製程技術逐年提升，新款中功率LED的亮度與效能有更好的表現，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。改良後的產品流明值與效率大幅提升14%。

	LED 顆數	LED 種類	流明值 (lm)	光效率 (lm/W)
初始設計	200	中功率	4,200	113.5
改善提案	200	中功率	4,900	133



綠色產品

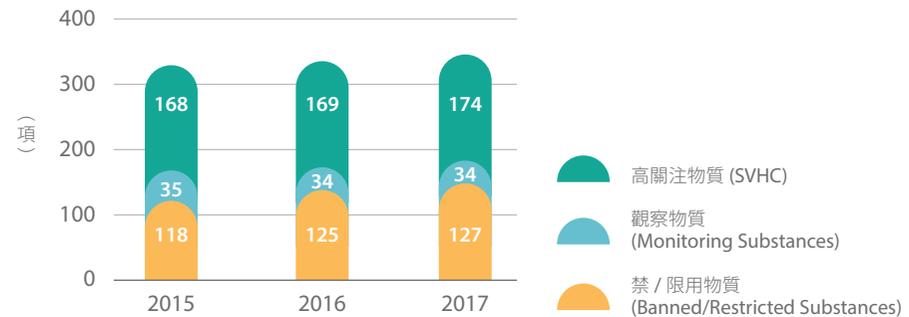
瑞儀光電自2004年起，由產品管理、教育訓練、衝突礦產等面向著手，積極推動本公司綠色產品之發展，也兼顧瑞儀光電之永續發展目標與國際環保趨勢。

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，納入標準檔管控與執行，並同時展開多項因應作為，徹底將環境永續的思維落實。此外，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)並確保符合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。

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

為提升全體員工對於綠色產品的認知，所有瑞儀光電的新進人員於新人訓練時，皆安排綠色產品之教育訓練與宣導，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。2017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2017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	2015	2016	2017
台灣廠	真空成型盒	96.60%	99.70%	99.94%
	紙箱	96.30%	99.80%	99.96%
大陸廠	真空成型盒	96.33%	97.20%	98.33%
	紙箱	96.23%	97.30%	99.70%



前言



公司治理



經濟永續成長



環境永續共生



社會永續發展



後記



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年至2015年共添加877,781公斤，相對減少新料之購買量。2016年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。

綠色生活

面對全球暖化的挑戰，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，期待透過各種日常生活中的實際行動，落實綠色生活，善盡企業社會責任。

綠色產品使用

瑞儀光電為將綠色生活落實於公司日常生活運作中，於2017年修訂採購管理辦法，針對非生產用化學品（總務清潔用品）之採購，除滿足請購單位提出之需求外，須優先採購低毒性、低有害性、低汙染，且具有顧及環保生態保育之化學品，以降低對環境衝擊。

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，連續13年自願認養位於高雄分處第一出入口右側，面積約1130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。目前綠地種植「大花紫薇」、「穗花棋盤腳」等樹苗，為總部周遭環境盡一份心。

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。



於高雄加工出口區認養綠地



- 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

05

社會永續發展

Social Sustainability

瑞儀光電始終堅信：企業是驅動社會向前邁進的重要角色。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，形塑熱心參與社會公益的企業文化。

5-1 核心能力與價值

人才是瑞儀光電運作的基石，是公司能持續保持成長及進步動能的關鍵，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

重大性主題
 管理方針
 勞雇關係

議題影響邊界

組織內部(全集團)

管理機制

設置薪酬委員會、勞資會議、年度獎酬政策檢討等機制，以檢核薪資相關議題，建立和諧的勞雇關係

2017 目標

- 提高新進人員及現有同仁的薪資競爭力
- 明確的晉升管道
- 建立更合理化的薪資制度
- 優於現有法令的勞動條件環境

2017 執行成效

- 修訂初任薪標準，提升新進人員招募競爭力
- 執行年度調薪作業，整體平均調薪達3%以上
- 針對處級以上的職等職務重新修訂，建立更完善且明確的人才發展路徑
- 除配合勞基法進行管理辦法修訂，規劃部分措施更優於勞動法令，提升勞動條件

2018 推展目標

- 持續優化薪資制度
- 基層人員的職涯規劃
- 激勵性的獎酬制度
- 中階主管的留任措施

中長期發展方向

提高核心、績優人員薪資競爭力，建立明確的職涯發展路徑

相關政策

薪資管理辦法、考績考核管理辦法、遷調與晉升管理辦法

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。
- 公司依法成立工會。台灣廠87.17%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。

2017年瑞儀光電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

身為電子零組件供應鏈的一員，瑞儀光電自2012年起以EICC行為準則（現已更名為RBA行為準則）要求自己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領，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2017年的稽核當中，缺失項目已逐步收斂至工時相關議題。

2017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	2	0	0	0	98	0	1
比例	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	100%
解決數量	0	2	0	0	0	98	0	1
比例	N/A	100%	N/A	N/A	N/A	100%	N/A	100%

暢通溝通與友善職場

勞方與資方的和諧是企業經營的成功與否的關鍵，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，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。

2017年台灣廠溝通件數51件、大陸廠4,874件，合計4,925件，溝通管道暢通，且皆已於溝通當下解決員工意見及諮詢問題，自成立以來，並無重大勞資糾紛情事發生。

溝通管道	諮商數量	
	台灣廠	大陸廠
員工專線	0	3,738
員工現場諮詢	4	915
員工座談會	25	211
員工意見箱	22	10

保全實務評估

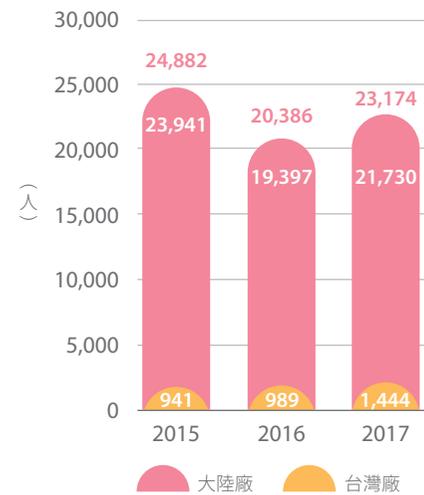
瑞儀光電共設置246名保全人員，其中包含委外人員及集團自行編組成員，為加強保全對工作制度、內容有更明確的瞭解，每季皆由相關單位安排一小時之人員教育訓練。課程內容包含安全人員義務、反歧視、職場暴力事件處理、通報機制說明等，2017年度保全人員受訓比例達100%。

集團人力分析

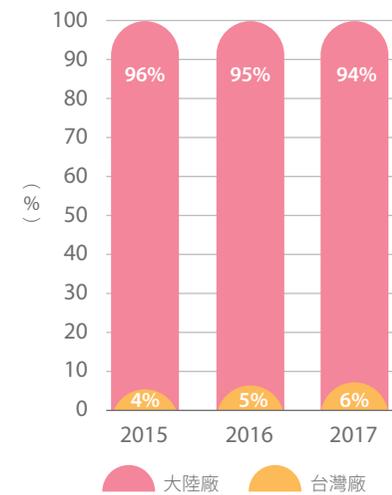
截至2017年底，瑞儀光電全集團之員工總人數計23,174人（含全職及派遣員工），台灣廠員工數1,444人，另有外包保全7人（全為男性）；大陸廠員工計21,730人，相較2016年高雄廠增加32%、大陸廠增加11%。

瑞儀光電基於客戶優先的原則，設定大陸廠為主要生產基地，故有94%員工分佈於大陸廠；台灣廠作為研發基地，工程人員所占比例相對較多，佔台灣廠的26.7%。此外，於性別分佈上，男性同仁佔全體員工人數的66%，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83.7%。

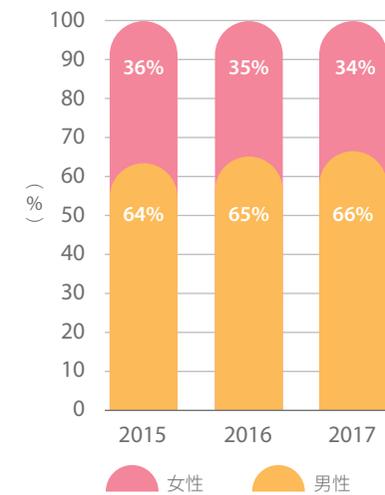
集團員工總數



集團員工分佈



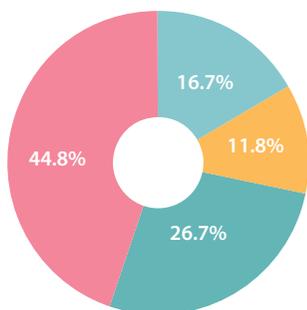
集團性別比例



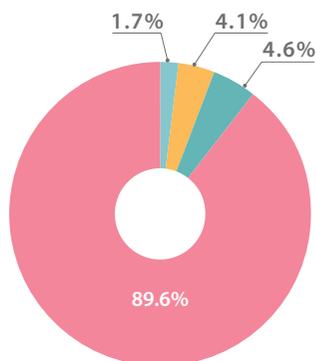
集團年齡分佈



依職務類別區分
台灣廠

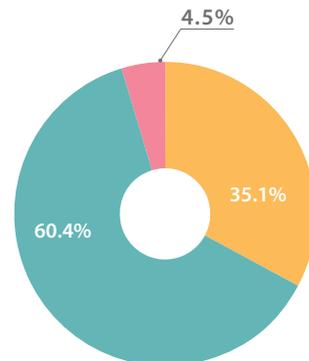


大陸廠

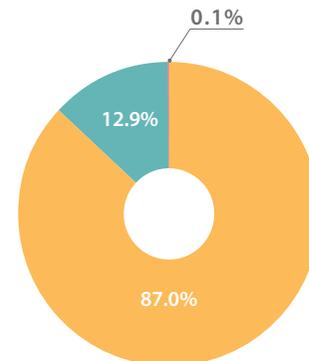


- 主管人員
- 行政人員
- 工程人員
- 技術人員

依年齡區分
台灣廠

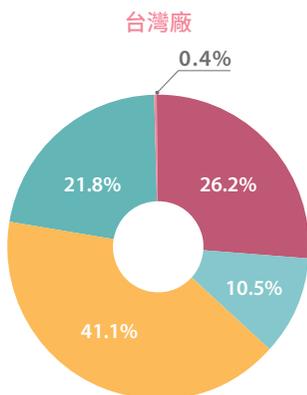


大陸廠

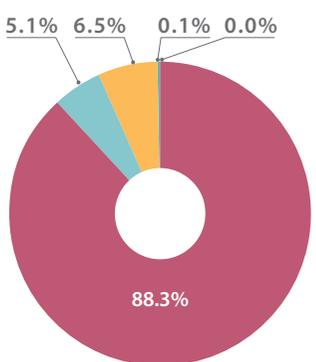


- 30歲以下
- 31~50歲
- 50歲以上

依學歷區分
台灣廠

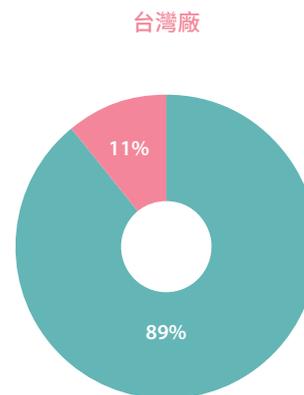


大陸廠

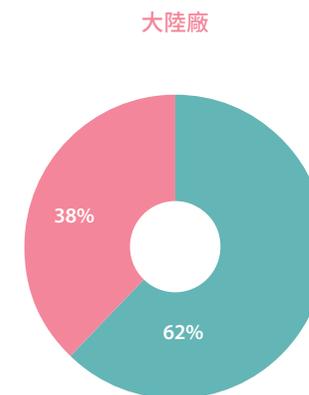


- 高中以下
- 專科
- 大學
- 碩士
- 博士

依勞動力組成區分
台灣廠



大陸廠

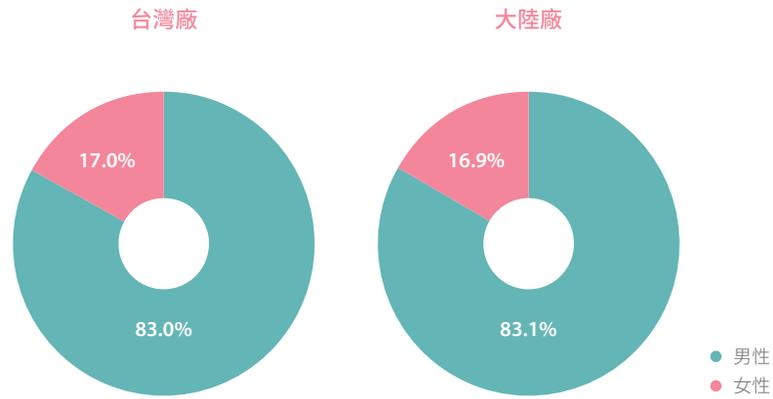


- 正式員工
- 非正式員工

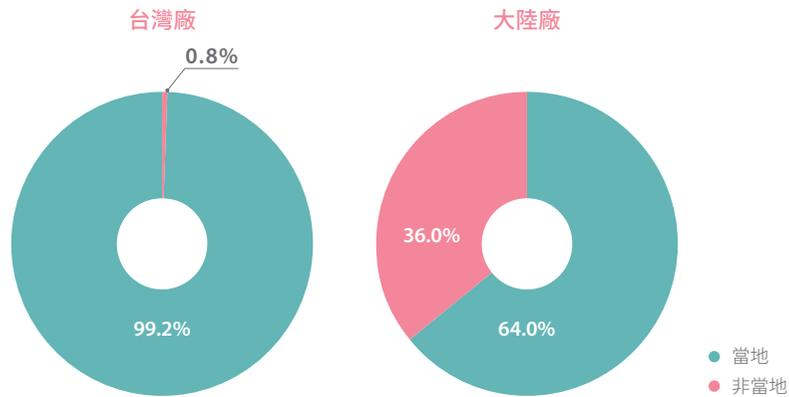
管理階層

若將全集團管理階層人員（課級以上管理職人員）依性別與國籍占比區分，以男性管理層為主，約占83%；另外，若以國籍別區分，台灣廠當地主管比例99.2%為在地聘用，而大陸廠為64.0%。

依性別區分



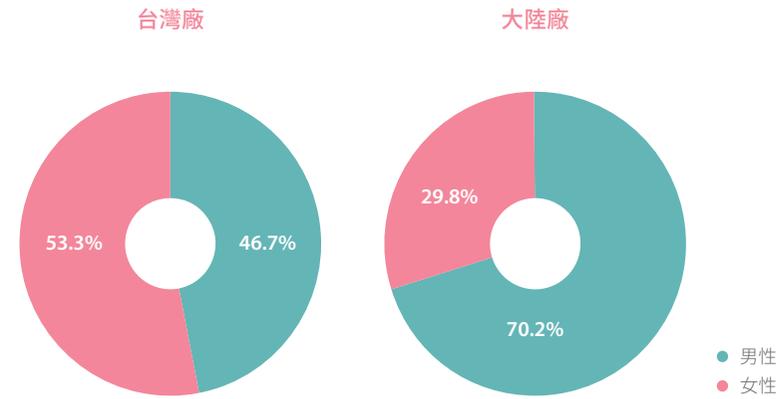
依區域區分



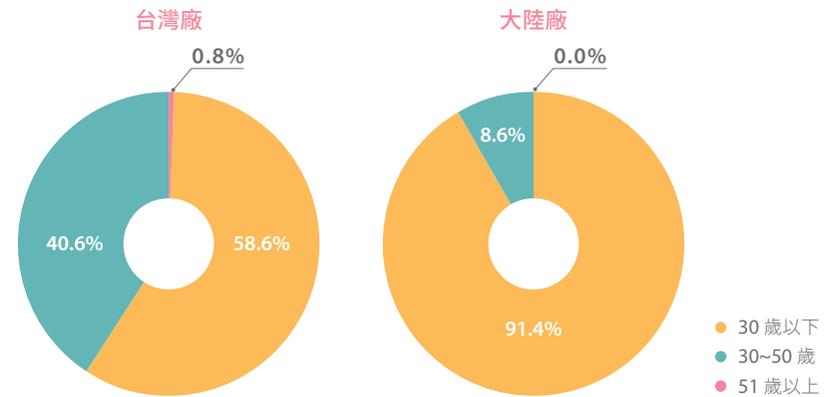
新進員工

近年因應客戶端產品的推陳出新與客戶數量的增加，瑞儀光電台灣廠與大陸廠皆有擴大招募技術人員進行生產，根據統計，2017年瑞儀光電全集團新進員工共31,288位，其中男性占68.1%、女性占31.9%；年齡層主要集中在30歲以下，約占88.5%。

依性別區分

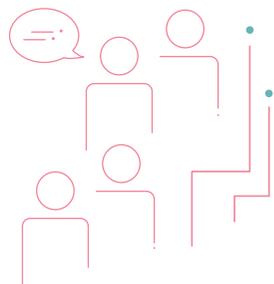


依年齡區分



員工關懷案例 - 新人座談會

台灣廠定期針對到職3個月內新人舉辦新人座談會，2017年共舉行6場次，透過活動讓新人彼此更認識，內容包括新人自我介紹與工作心得分享、團隊活動建立、心情臉譜、現場問題回覆、以及對公司的意見與建議，透過活動設計瞭解新進人員的工作、環境、人際關係的適應性，給予進一步的關心與協助。



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，2017年台灣廠每月平均晉用12名為身心障礙者，包括語言障礙、行動不便者等，達政府對身心障礙者定額晉用的法令規定。

薪資與福利

重大性主題
管理方針

勞資關係

議題影響邊界

組織內部(全集團)

管理機制

每年第四季召開員關年度計畫制定會議，並依據組織現況與需求規劃來年度相關活動

2017 目標

- 進行職場不法侵害全廠培訓，每年檢視職場環境，建立暢通申訴管道，杜絕職場霸凌
- 規劃職場紓壓課程、文章，並舉辦親子、節慶活動，促進同仁工作生活平衡，且滿意度達4.5分以上
- 年度至少舉辦20場次員工座談或關懷活動

2017 執行成效

- 職場不法侵害全廠培訓參訓率達100%，從回饋問卷中掌握4個特殊案例，已介入輔導並結案
- 3月份辦理職場紓壓課程、5月份辦理親子活動、12月份辦理聖誕節慶活動，滿意度皆達4.9分以上(滿分5分)。另發行員工關係電子報共6期
- 年度共辦理24場次員工座談及關懷活動

2018 推展目標

延續2017年重點活動，規劃新增員工心理諮商協助機制，透過專業諮商師的輔導，以維護員工心理健康為出發，強化健康職場的同時，也預防潛藏問題發生

中長期發展方向

透過員工關懷機制的運作與活動執行，希望員工感受到更完整的照顧，維持長期良好的員工關係

相關政策

職場暴力防治措施管理辦法、員工關懷管理辦法



前言



公司治理



經濟永續成長



環境永續共生



社會永續發展



後記

員工薪酬

瑞儀光電為吸引優秀人才加入，以提升公司競爭力，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。

勞方與資方的和諧是企業經營的成功與否的關鍵，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，自成立以來，並無重大勞資糾紛情事發生。

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。

台灣廠	2015		2016		2017	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	1	0.94	1	0.93	1	0.95
中階主管 (副理級以上)	1	0.96	1	0.95	1	0.98
基層主管 (課級以下)	1	1.17	1	0.99	1	0.96
間接人員	1	1.02	1	1.04	1	1.04
直接人員	1	0.93	1	0.95	1	0.97

吳江廠	2015		2016		2017	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
中階主管 (副理級以上)	1	1.03	1	1.04	1	1.10
基層主管 (課級以下)	1	1.28	1	1.28	1	1.10
間接人員	1	1.25	1	1.22	1	1.18
直接人員	1	1.06	1	1.05	1	0.86

南京廠	2015		2016		2017	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
中階主管 (副理級以上)	1	0.89	1	0.87	1	0.91
基層主管 (課級以下)	1	0.99	1	1.10	1	1.07
間接人員	1	1.05	1	1.13	1	1.18
直接人員	1	1	1	0.99	1	0.99

廣州廠	2015		2016		2017	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
中階主管 (副理級以上)	1	0.88	1	0.93	1	0.98
基層主管 (課級以下)	1	1.24	1	1.21	1	1.19
間接人員	1	1.09	1	1.25	1	1.31
直接人員	1	1.01	1	1.07	1	1.03

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

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	2015		2016		2017	
		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	1.05	1.05	1.04	1.04
廣州廠	1	1.1	1.1	1.02	1.02	1.03	1.03

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，2017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。2017年台灣廠具備育嬰假資格共128人，包含男生88人、女生40人；大陸廠因當地勞動法規無育嬰假規範，故以申請產假人員計。

項目	台灣廠			大陸廠		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰留職資格人數	88	40	128	N/A	N/A	N/A
A：2017年實際申請育嬰留職人數	5	9	14	58	120	178
B：育嬰留職後2017年預計申請復職人數	3	7	10	56	102	158
C：2017年實際育嬰留職後復職人數	3	5	8	52	63	115
D：2017年育嬰留職復職後工作滿12個月以上人數	1	3	4	39	14	53
E：2017年實際育嬰留職後復職人數	2	3	5	56	79	135
復職率：C/B	100%	71%	80%	93%	62%	73%
留任率：D/E	50%	100%	80%	70%	18%	39%

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、父母及子女亦可享有優惠自費投保方案，使員工能無後顧之憂的工作。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。

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。

退休制度

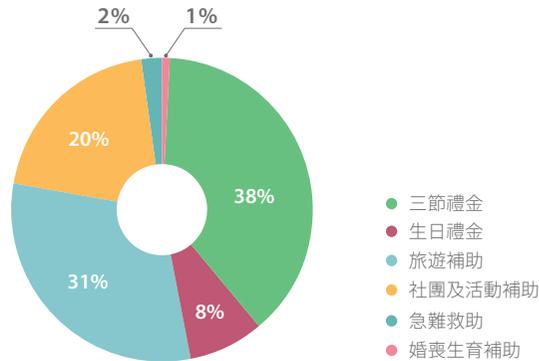
瑞儀光電於不同廠區，皆依照當地政府法令規定，規劃完整之退休制度。目前公司同仁參與退休計畫之比例為100%，每月由公司依勞工月提繳工資分級表及政府規範之提繳率，將退休金提繳至勞工個人退休金帳戶中。

廠別	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	雇主：2% 員工：0%	100%
	舊制退休金： 公司退休金帳戶	雇主：6% 員工：0~6%	
大陸廠	吳江 養老保險	雇主：20% 員工：8%	100%
	南京 養老保險	雇主：20% 員工：8%	100%
	廣州 養老保險	雇主：14% 員工：8%	100%

員工福利

瑞儀光電提供正式員工福利並舉辦豐富節慶活動，希望追求工作與生活之平衡。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。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節慶、運動、旅遊、藝文及聚餐活動，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9個。

體育類社團

- 羽球社
- 壘球社
- 跑走社
- 籃球社

康樂類社團

- 卡拉OK社
- 桌遊社
- 舞蹈社

技術類社團

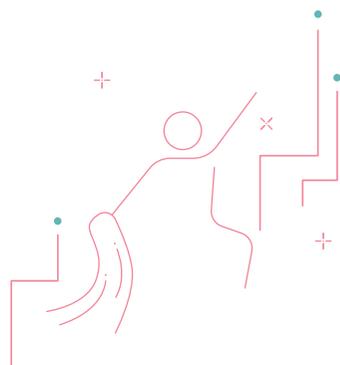
- 功藝坊社
- 攝影社

除台灣廠外，大陸廠亦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。2017年於大陸三廠皆規劃辦理各式運動類活動、員工才藝競賽，並在特定節慶，如：春節、元宵節、聖誕節等節日，辦理系列慶祝活動，深受同仁們歡迎。

吳江文藝惠民演出

吳江經濟技術開發區職工藝術團長期推動開發區文藝活動，2017年瑞儀光電吳江廠安排該藝術團進場舉辦企業巡演。

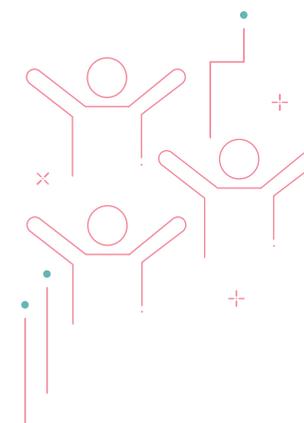
本次巡演包含了開發區內多家知名企業的優秀文藝作品，亦安排廠內才藝競賽優勝的隊伍參與演出，不但提供員工展現自我的機會，更讓同仁能欣賞豐富多彩的文藝作品。



春吶趣味運動會

瑞儀光電吳江廠每年皆舉辦「春吶趣味運動會」，透過一系列趣味的活動，讓同仁凝聚向心力，並透過團隊合作共同爭取部門榮譽。

2017年度趣味運動會設有「袋鼠跳」、「乒乓大戰」、「飛繩上升」、「海底傳月」等，是同仁每年最具期待的公司活動之一。



更多活動訊息，請詳見瑞儀光電Facebook專頁



前言



公司治理



經濟永續成長



環境永續共生



社會永續發展



後記

5-2 教育訓練

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。

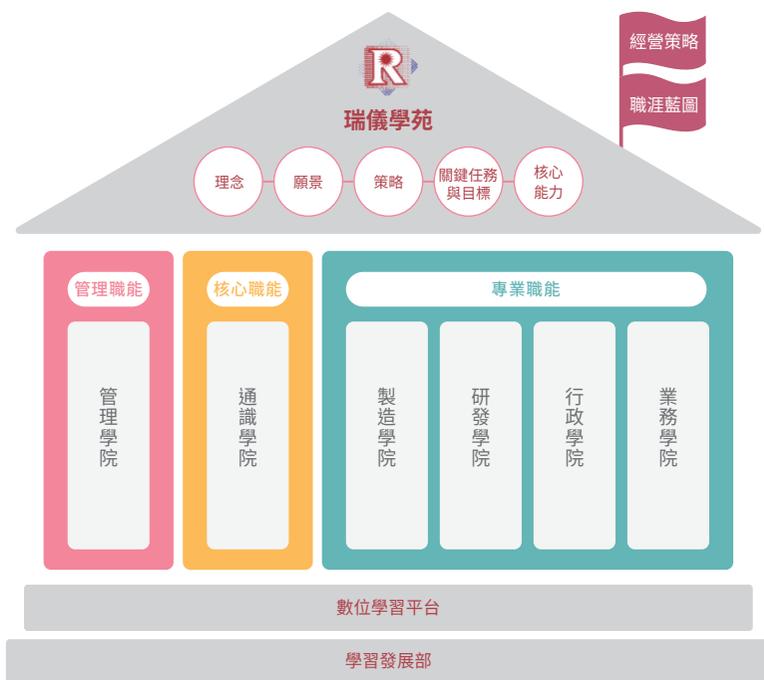
為了建立學習型組織，瑞儀光電於2013年成立學習發展部，以人才發展為前提，將教育訓練納入人才發展計畫的一環，同時依照人才發展品質管理系統

(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，進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。



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。

每年年底學習發展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。

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：



前言



公司治理



經濟永續成長



環境永續共生



社會永續發展



後記

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

瑞儀光電積極採用EICC行為準則（現已更名為RBA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，每年排定全集團同仁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，各課程長度約1小時，確保全廠同仁確實瞭解EICC政策內容與精神，並瞭解自身權益及公司推行政策及作法，截至2017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臺，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。

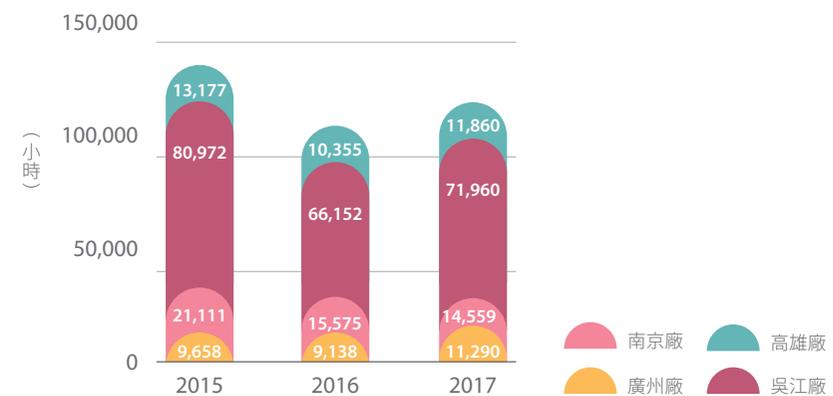
透過於教育訓練體系導入內部講師制度，培養屬於瑞儀光電的內部講師，不僅可提昇教育訓練的辦訓能力，也可將企業的經驗、文化、形象及專業技術傳承，讓企業的知識快速地傳播與應用，累計至2017年底，瑞儀學院已培育84位內部講師。

培訓成效

2017年度瑞儀光電教育訓練時數超過10萬小時，較2016年度成長約8%，參與人次達13,000餘人，台灣廠總受訓時數為11,860人時，佔11%；大陸廠總受訓時數為97,809人時，佔89%。台灣廠人力訓練費用約為新台幣247萬元，其比例約佔營收的0.015%。

另外，2017年在瑞儀數位學苑學習系統(e-Learning)總計提供532門線上課程，總訓練時數超過5萬小時，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。

各廠歷年訓練總時數

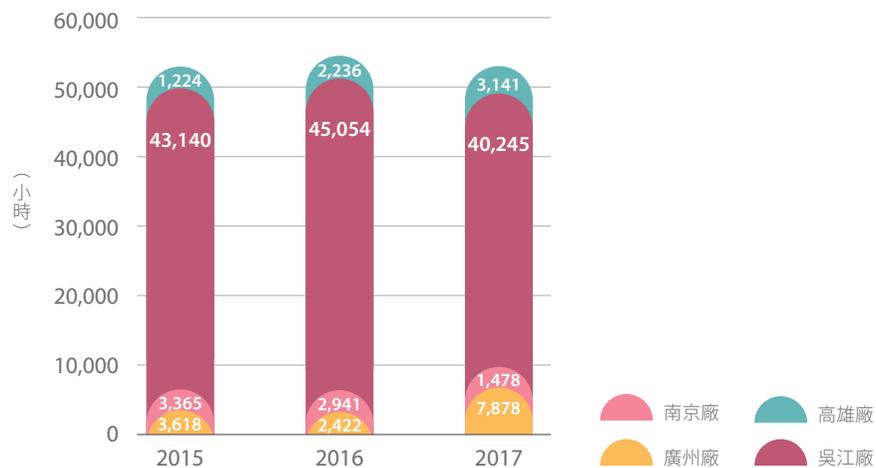


訓練概況分析

類別	組別	台灣廠			大陸廠			全集團		
		人次	總時數	平均時數	人次	總時數	平均時數	人次	總時數	平均時數
性別	女性	2,863	4,663	1.6	2,495	32,540	13.0	5,358	37,203	6.9
	男性	3,688	7,197	2.0	4,488	65,269	14.5	8,176	72,466	8.9
職務類別	非管理職	4,805	9,467	2.0	6,136	71,101	11.6	10,941	80,568	7.4
	管理職	1,746	2,393	1.4	847	26,708	31.5	2,593	29,101	11.2
總計		6,511	11,860	1.8	6,983	97,809	14.0	13,534	109,669	8.1

註：管理職－課級以上主管人員、非管理職－其他非管理職人員

各廠歷年線上學習時數



台灣廠歷年訓練費用概況

	2015	2016	2017
訓練費用 (元)	2,886,344	2,220,319	2,472,183
營收 (千元)	15,787,775	12,317,914	15,557,152
比例	0.018%	0.018%	0.015%

5-3 職業健康與安全

瑞儀光電除基本遵守職業安全衛生法規及相關規範要求外，更進一步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，建構完善之工作環境。

重大性主題
管理方針
職業健康
與安全

議題影響邊界

組織內部(全集團)

管理機制

各廠區皆運作職業安全衛生管理系統，且定期召開職業安全衛生相關會議，若單位內有發生高風險缺失之情形，便須由單位主管在會議中提出降低缺失再犯之對策

2017 目標

- 健康促進活動參與超過8,000人次
- 全集團失能傷害頻率(F.R.) ≤ 1.15 ；失能傷害嚴重率(S.R.) ≤ 14

2017 執行成效

- 健康促進活動實際參與8,264人次，優於目標3%
- 全集團失能傷害頻率(F.R.) 0.45；失能傷害嚴重率(S.R.) 4

2018 推展目標

- 持續推展健康促進活動，且參與員工超過8,000人次
- 全集團失能傷害頻率(F.R.) ≤ 0.89 ；失能傷害嚴重率(S.R.) ≤ 10
- 環安衛績效評比超過25%部門分數達85分

中長期發展方向

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，以建立安全健康的工作環境，提升整體安全文化

相關政策

職業安全衛生管理系統相關程序文件

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，以瞭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、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

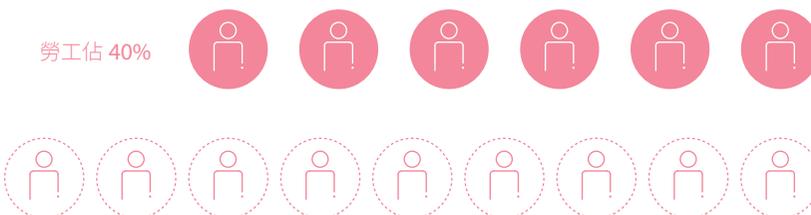
職業安全衛生政策



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，綜理全集團環安衛管理，台灣廠並依「職業安全衛生管理辦法」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。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。

職業安全衛生委員會人員組成



化學品安全管理

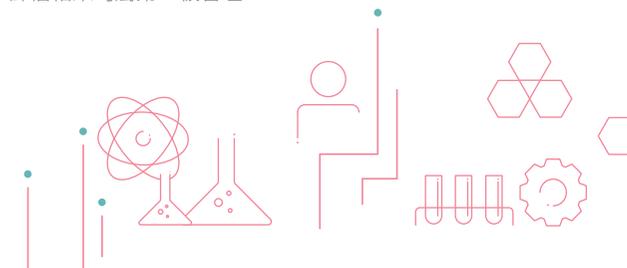
化學品安全管理是自採購作業開始，即納入源頭管理，從購買、儲存、使用與廢棄，皆制訂管理程序。

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，化學品內若含有環境保護署列管的毒性化學物質或勞動部管制性的化學品成分，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物質；化學品驗收入庫時，則核對標示，符合購買的條件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。

化學品安全管理案例 - 化學品分級管理

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、散佈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，以符合職業安全衛生法規之規定，並預防職業職災與疾病之發生。

累計至2017年共完成台灣廠20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。



為提供健康舒適的工作環境，避免勞工於作業場所中化學品的危害，瑞儀光電每半年委由合格之環境監測機構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，列入改善方案追蹤改善。

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。

緊急應變機制

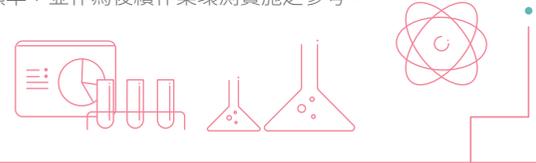
為有效的緊急應變計畫與程式，迅速處理事件，以防止或減輕緊急事件造成公司及員工傷害、財產損失及環境污染的影響，瑞儀光電針對火災、爆炸、颱風、地震、化學品洩漏、有害事業廢棄物清除時發生意外事故、空氣污染物意外洩露事故、生物性傳染、非法活動、異常人員及事件、工安事故等緊急意外狀況皆訂定一系列的緊急應變程式，同時藉由定期之緊急應變演練，讓集團員工熟悉應變流程及提升危機意識。

緊急狀況發生時，人員生命 safety 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。



化學品安全管理案例 – 整合化學品分級管理與作業環境監測

自2017年起將化學品分級管理 (chemical control banding) 結果與作業環境監測規劃結合，依據各項化學品使用量、風險等級結果，評估該化學品之檢測頻率，並作為後續作業環境實施之參考。



職業災害統計

瑞儀光電2017年度全集團職業災害統計共21件，若依類型區分，以被切割、擦傷9件最多，其次為被捲夾7件，其餘尚有跌倒、滾落等共5件。另外，目前尚無統計承攬商之職業傷害。

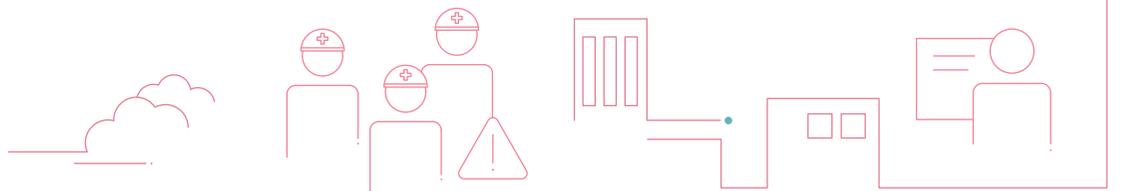
針對發生工傷事故分析發現，年資未滿一年之工傷事件有14件，占集團工傷之67%，探究主要原因為作業人員安全意識不高、經驗不足所致，目前已強化各項改善措施，如：加強新進人員教育訓練、作業場所專業教育訓練、工傷事件水平事故展開等，並持續針對各危險機械設備進行查核。2018年預計加強設備安全管理，以期能減少工傷的發生。

案例 – 提升員工安全意識作法

瑞儀光電致力於提高員工對於日常工作環境之安全意識，於2017年起持續推行以下作法：

- 「EHS燈號週報」制度：每週以直觀之燈號方式體現各廠區安全狀況，適時提醒警示，並作為現場主管安全管理輔助工具。
- 「關注工傷事件」呈報制度：單位中若發生「關注工傷事件」，則事故單位之理級主管於安委會議需列席進行事故分析報告。
- 營造安全環境氛圍：單位內發生高風險缺失，便須由單位主管在安委會議中提出降低缺失再犯之對策。

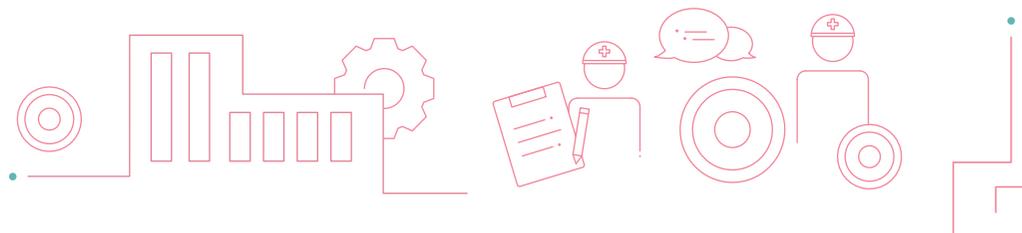
除此之外，為促使各單位主動參與，並使單位間產生良性的競合機制，預計自2018年起推行環安衛績效評比制度，藉由制度中的「自主提案改善」加分機制，激發各單位對於環安衛管理制度參與的積極性，藉此提升廠區整體安全文化。



案例 – 列管機械設備邊境管制流程建立

瑞儀光電台灣廠針對勞動部實施邊境管制措施，避免不安全機械等產品進入市場，以降低職業傷害，故配合主管機關2017年1月1日開始實施之新增研磨輪、研磨機及衝剪機械等35品目產品實施邊境管制。

台灣廠建置自購入或大陸廠移回機台之完整審核流程機制，並依照流程於機台未入廠前即進行相關安全性及檔案確認，達到避免不安全機械進入廠內及大陸廠移回機台至國內流程順暢之目的。



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	2015		2016		2017		
	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	全集團
女性	2.57	0.33	2.10	0.28	0	0.23	0.21
男性	1.89	0.77	1.63	0.37	0.69	0.61	0.61
合計	2.18	0.61	1.83	0.34	0.35	0.49	0.48

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	2015		2016		2017		
	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	全集團
女性	21	4	14	3	0	1	1
男性	9	10	4	5	2	6	6
合計	14	8	8	4	1	5	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		2016		2017	
	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
女性	1288.15	751.22	980.00	2093.33	695.73	157.70
男性	436.34	812.36	180.00	666.67	375.25	131.78
合計	1724.49	1563.58	1160.00	1526.67	1070.98	289.48

註：缺勤天數包含工傷假及病假

員工健康照護

瑞儀光電重視員工的健康權益，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的健康照顧服務外，亦優於法規定期安排員工進行健康檢查及特殊保護，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。

健康照顧

瑞儀光電為提供完善的健康照顧服務，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，每年亦會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。

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。統計2017年健康檢查結果發現，異常狀況前三名為體重過重(BMI>24)、尿酸過高、膽固醇過高，目前公司除已安排異常者回診、衛教及關懷外，並整合內外部資源，規劃辦理各項健康促進活動，以期降低異常狀況發生率。

特殊保護

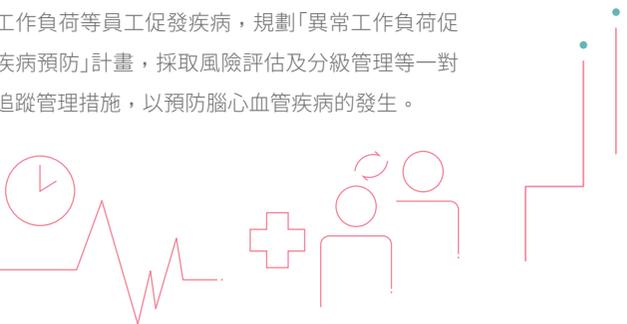
瑞儀光電針對工作場所物理性危害、化學性危害、人因性危害、游離輻射危害及母性員工，訂立健康保護計畫，進行危害評估、分級管理及實施工作環境改善與危害預防。每月廠醫入廠巡視作業現場進行職業病預防講座、職業傷病諮詢及特別危害健康作業健康檢查管理為第二級者進行個人健康指導。

另外，台灣廠依據「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，及每年定期進行特殊健康檢查，包含噪音、游離輻射、正己烷、粉塵、重鉻酸及其鹽類、鎳及其化合物等，2017年完

檢率為100%。大陸廠為預防、控制和消除職業病危害，防治職業病，保護員工健康，安排危險崗位人員進行職業病預防體檢。未成年員工不可在危險崗位作業；且不得安排懷孕或哺乳期女性員工從事對嬰兒有危害的作業。2017年無任何員工罹患職業傷病。

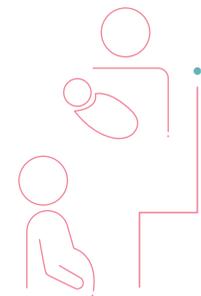
特殊保護案例 – 異常工作負荷促發疾病預防

為預防從事輪班、夜間工作、長時間工作及其他異常工作負荷等員工促發疾病，規劃「異常工作負荷促發疾病預防」計畫，採取風險評估及分級管理等一對一追蹤管理措施，以預防腦心血管疾病的發生。



特殊保護案例 – 母性勞工健康保護

台灣廠女性同仁佔全體員工比例約51%，希望透過母性勞工健康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。在育嬰集(哺)乳上，極力營造母乳哺餵安全溫馨且舒適之環境。另外，對職場存在不利母性等因素進行風險評等，採取危害評估、控制及分級管理措施，安排與醫護人員與專業醫師面談，並依醫師評估建議，採取調整或更換工作等保護措施。2015~2017年諮詢人數共計43人。

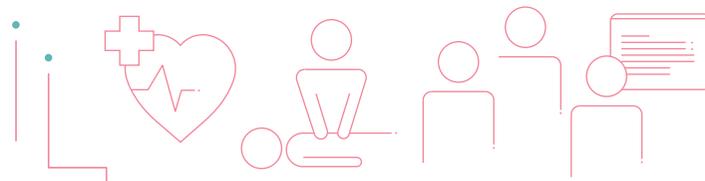


健康促進

瑞儀光電以「員工照顧，社會關懷」為職場健康促進發展策略，並鼓勵員工以實際參與落實健康生活，營造健康與安全的職場環境，管理階層更以實際行動支援並參與各項健康促進活動。2017年各項健康促進活動及教育訓練共計8,264人次參與，近三年(2015~2017年)全集團更累計達2.8萬人次。

健康促進案例 – 集團急救訓練教育

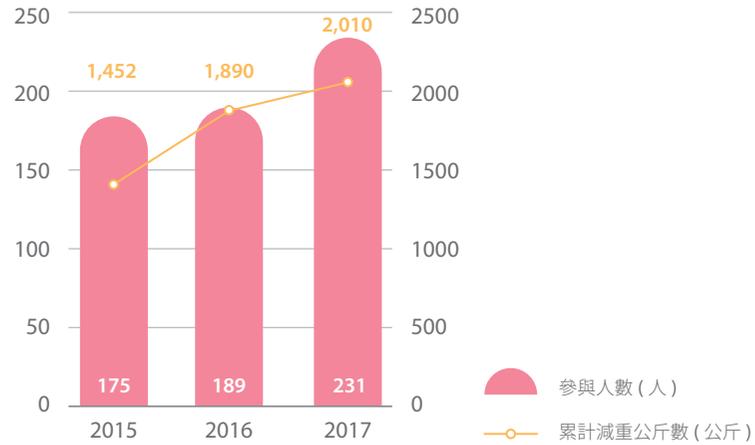
瑞儀光電定期舉辦全體CPR教學宣導，鼓勵同仁學習心肺復甦術，提升緊急救護之認知及能力，以便在意外發生的黃金時間內給予急救。全集團同仁上至董事長、總經理下至作業人員、保全，皆須接受CPR訓練，也將CPR訓練納入新進人員教育訓練課程中，以落實全民CPR之理念。



健康促進案例 – 減重活動

為培養同仁自我健康管理能力，台灣廠自2013年起配合衛生福利部國民健康署國民健康局，辦理「健康與減重講座」與「自主減重活動」，累計至2017年參與842人次，共計減少2,010公斤。

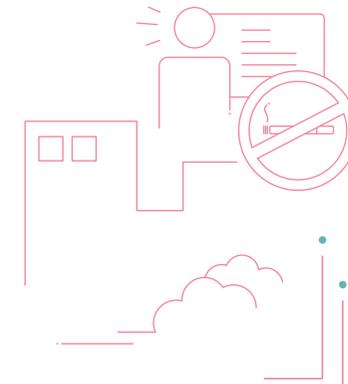
減重成果圖表



健康促進案例 – 菸害防制

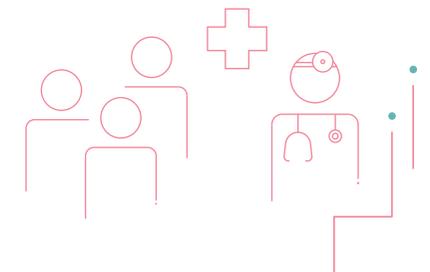
瑞儀光電廠區全面禁菸，並設有室外吸菸區，於工作規則及安全衛生工作守則明訂違反規定罰則。

台灣廠配合高雄市政府衛生局推展職場健康生活型態及營養認知計畫，包含菸害防制宣導、轉介職場員工戒菸專線、職場健康生活型態及營養認知宣導及調查等活動，於2017年榮獲衛生局職場戒菸服務計畫績優單位。



健康促進案例 – 癌症篩檢

為照顧員工之健康，瑞儀光電積極配合衛生福利部國民健康署國民健康局辦理四大癌症-口腔癌、乳癌、子宮頸癌、大腸癌篩檢，2017年員工及眷屬共36人參加，近三年參與人數共計133人。

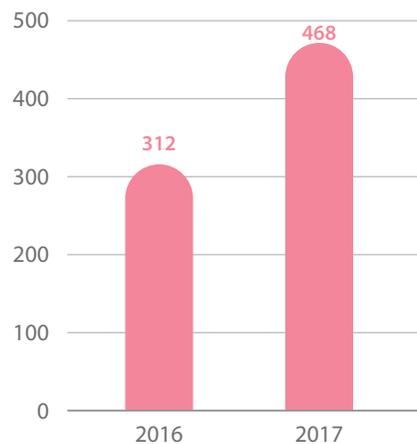


健康促進案例 - 體適能有氧運動課

為養成同仁持續運動習慣，台灣廠醫務室於2016年起特別安排教練，於同仁下班後規劃小班制體適能有氧運動課程，深獲同仁好評，累計參與780人次。

此外，平時亦有醫務室專業護理師針對員工運動及工作姿勢進行一對一漸進式訓練調整，減輕腰痠背痛情形。

體適能有氧運動參與狀況

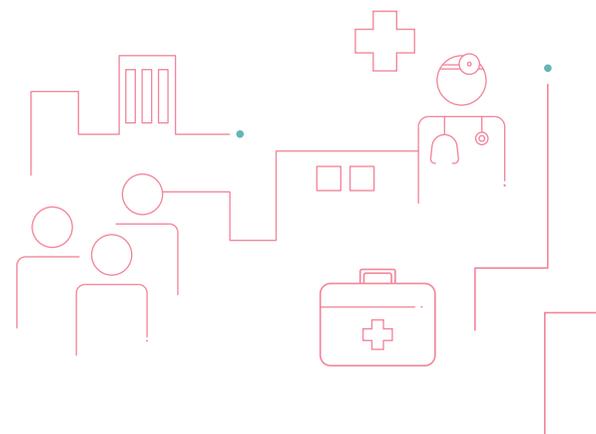


參與人數 (人)

健康促進案例 - 遠距健康照護服務

醫務室自2016年起分析同仁體檢結果，發現公司中高齡（40歲以上）同仁數值異常前三名依序為BMI、膽固醇、血壓。

因此，與高雄市衛生局合作推展「遠距健康照護服務計畫」，並搭配護理師巡迴各廠駐點服務，以主動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。自開辦至今，參與人數達186人。



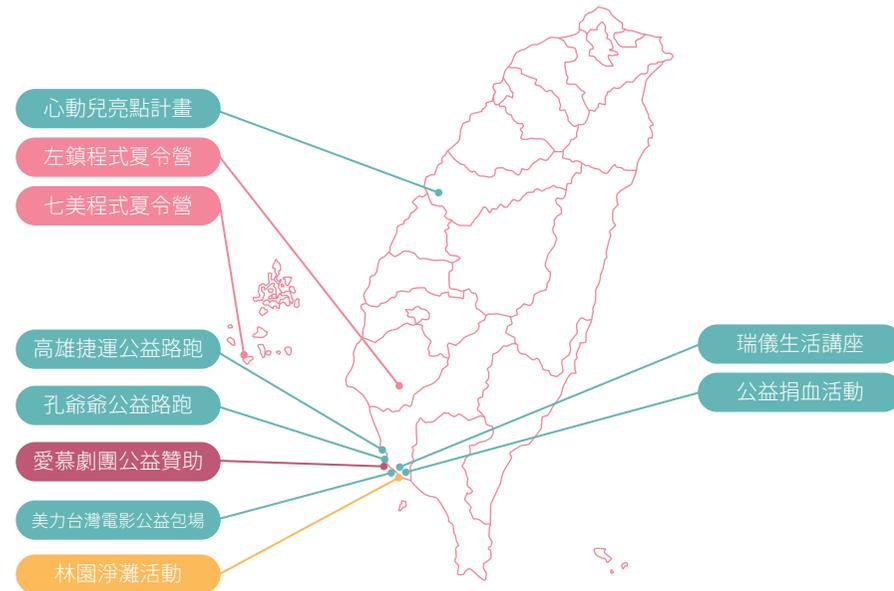
5-4 社會回饋與參與

成功的企業與永續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，積極參與各項社區活動，並以行動支持公益團體，深化公司與社區間的連結。

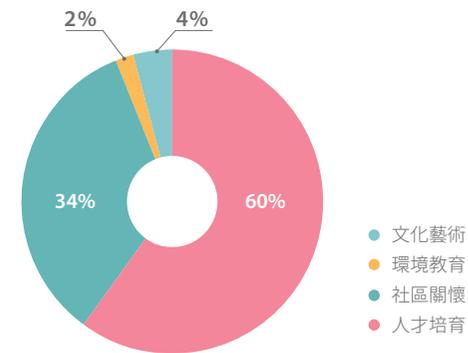
瑞儀教育基金會

瑞儀光電於2016年7月捐助成立財團法人瑞儀教育基金會，以從事教育公益事業為宗旨，設定「人才培育」、「社區關懷」、「環境教育」與「文化藝術」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，更有組織地落實企業責任，擴大「瑞儀」的影響力，建立與社會各界更緊密的連結，成就更好的未來。

2017年基金會活動足跡



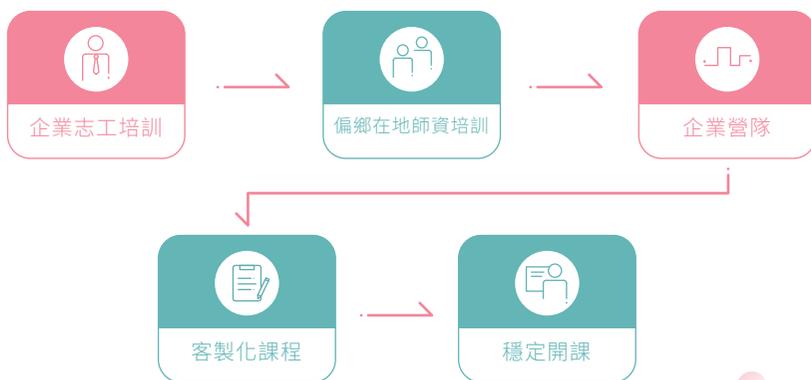
基金會年度支出占比



人才培育

2017年起瑞儀教育基金會與中華民國愛自造者學習協會(PTWA)攜手合作，由成功大學蘇文鈺教授帶領推動「Program the World計畫」，是基金會重要的里程碑。期間分別辦理七美國中、左鎮國小兩地的師資培訓及暑期營隊，提供學校相關資源與支持，並由在地師資開設資訊與社團課程，達到長期陪伴的目的。

專案聚焦於對偏鄉程式教育的長期支持，並透過專業師資與企業志工的投入，培養偏鄉學童的邏輯思考能力，更有機會接觸到多元的程式教學資源與知能，期望拉近偏鄉與城市間資訊教育落差，縮短學習資源不均的現況，同時透由持續支持、培養當地師資，讓程式教育的種子逐漸在偏鄉萌芽。2018年相關計畫已著手進行，將續投入高雄、台東的偏鄉學校程式教育，讓瑞儀教育基金會的足跡遍布南台灣。





社區關懷

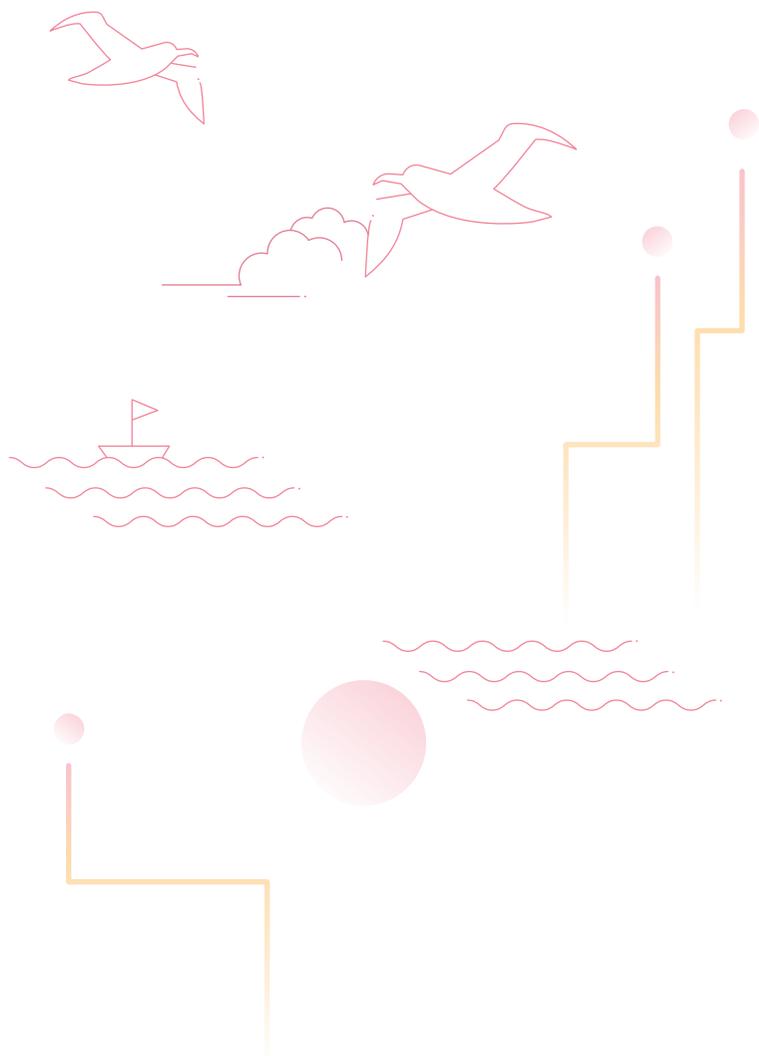
2017年瑞儀教育基金會共贊助參與二場公益路跑活動，包括「高雄捷運公益路跑」及「孔爺爺愛有孝公益路跑暨親子歡樂健康跑」，除了號召瑞儀光電員工攜眷參與外，更以行動力挺公益活動。於高雄捷運公益路跑與創世基金會合作，共同助建植物人家園；於孔爺爺愛有孝公益路跑，自每筆報名費中提撥100元捐贈予公益團體，幫助需要的學生們。

此外，基金會於2018年起進一步啟動「瑞儀心希望講堂」專案，透過與台灣心動家族兒童青少年關懷協會的合作，共同推出多場親子教育講座，並提供一個資訊交流的平臺，協助易分心好動及其他情緒行為困難的孩童、青少年及其家人得到支持與關懷。



環境教育

在環境教育方面，瑞儀教育基金會響應「國際淨灘日」，舉辦系列淨灘活動。基金會邀請荒野保護協會講師以「塑誰殺了信天翁」為題分享海洋的珍貴與危機，讓參與者更瞭解淨灘的意義，並於週末號召瑞儀光電全體員工及眷屬一同至林園中芸沙灘參與「2017愛海無拒」淨灘活動，透過親身實地參與重新瞭解海洋現況，並反思日常生活中自己所能做的改變。





文化藝術

瑞儀教育基金會關注在地、新興、有潛力之表演團體，期望提供他們相應的資源與協助。於2017年8月時贊助愛慕劇團新戲《阿伯的DJ夢》，讓更多人意識到當今「少子化」及「祖孫隔代教養」等社會現象，也呼應基金會「文化藝術」之發展主軸，以實際行動支持高雄在地藝文產業。同時，透過公益票券認購，邀請弱勢團體一同觀賞藝文活動，開拓其視野，並鼓勵學童勇敢的追尋自己的夢。

此外，瑞儀光電與瑞儀教育基金會亦共同邀請鄰近的前鎮、仁愛國小的學童及家長，還有盡心參與過往活動的瑞儀志工們，一同包場觀賞「美力台灣3D」電影，提醒著我們身邊有許多珍貴的人文瑰寶，別因時代交替而逐漸淡忘台灣最美的傳統藝術文化。



更多活動訊息，請詳見瑞儀教育基金會Facebook專頁

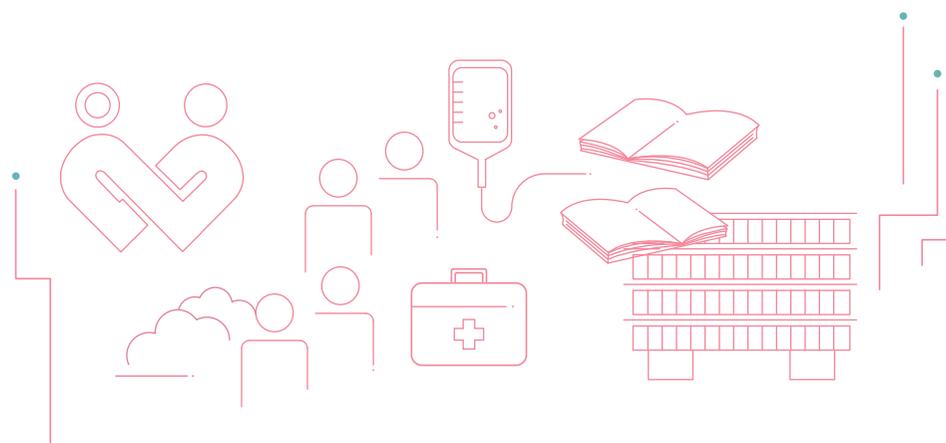
集團公益捐血活動

瑞儀光電將「捐血一袋，救人一命」之理念，化作實際作為，全集團每年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。台灣廠自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2017年，捐血袋數已達1,764袋。除台灣廠外，大陸廠（吳江）也自2015起號召舉辦無償獻血活動，累計迄2017年共有207人次參與，獲吳江經濟技術開發區（同里鎮）頒發2017年度無償獻血先進企業。

瑞儀光電台灣廠公益捐血活動

為擴大公益影響層面，台灣廠於2017年辦理捐血活動時，便以「捐血一袋即捐款購書基金100元」做為號召，並同時辦理二手書募集活動，最後共捐贈18,300元購書基金至高雄市立圖書總館，亦將募集之二手書全數捐贈澎湖縣七美國中。

此外，更結合加工出口區區內廠商，以公益合作的消費方式，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，訂購商品作為捐血贈品，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，達到多贏的效果。





瑞儀志願者團隊

瑞儀光電吳江廠志願者團隊自2015年起成軍，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。

自2017年5月開始，更進一步與同里景區合作，每週日固定至景區進行志願服務，還會不定期參與綠色騎行、金婚紀念冊、無償獻血、地鐵站遊客疏導等服務性工作。瑞儀光電希望透過推動各式志願服務活動，形塑出瑞儀奉獻、助人的企業文化。

2018年起我們會將這樣的活動平臺更全面推廣，希望更多的瑞儀同仁加入志願服務的行列，貢獻一己之力。

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。

2017年參與吳江經濟技術開發區「手把手、送溫暖」愛心企業扶貧活動，共計捐款新台幣450萬元。



06

附錄

Appendix



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Radiant Opto-Electronics Corporation 2017 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 following:

1. The assurance scope is consistent with the description of Radiant Opto-Electronics Corporation 2017 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 2017 Corporate Social Responsibility Report provides a fair view of the Radiant CSR programmes and performances during 2017. 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 2017 economic, social and environmental performance information are fairly represented. The CSR performance information disclosed in the report demonstrate Radiant's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of CSR report assurers 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 Standards(2016): 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 topics 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 and staffs on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 18 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 Standards(2016) 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 topics.

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 topics.

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. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Radiant's responsiveness topics.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

Radiant provided us with their self-declaration of 'in accordance' with the GRI Standards(2016): the Core option (For each material topic covered by a topic-specific GRI Standard, comply with at least one topic-specific disclosure). Based on our review, we confirm that social responsibility and sustainable development disclosures with reference to the GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the Radiant's social responsibility and sustainability topics.

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 CEO 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 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:



Pete
Managing Director BSI Taiwan
2018-07-17




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 全球永續性報導準則(GRI Standards)揭露對照表

GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 102 : 一般揭露 2016				
1. 組織概況	102-1 組織名稱	《公司簡介》	12	
	102-2 活動、品牌、產品與服務	《公司簡介》	12	
	102-3 總部位置	《公司簡介》	12	
	102-4 營運活動地點	《公司簡介》	12	
	102-5 所有權與法律形式	《公司簡介》	12	
	102-6 提供服務的市場	《產品與服務》	32	
	102-7 組織規模	《公司簡介》	12	
	102-8 員工與其他工作者的資訊	《集團人力分析》	60	
	102-9 供應鏈	《供應商交易分析》	44	
	102-10 組織與其供應鏈的重大改變	治理組織	15	
	102-11 預警原則或方針	風險管理	21	
	102-12 外部倡議	2017 無參與相關外部倡議	-	
	102-13 公協會的會員資格	《參與組織》	13	
2. 策略	102-14 決策者的聲明	董事長的話	06	
	102-15 關鍵衝擊、風險及機會	風險管理	21	
3. 倫理與誠信	102-16 價值、原則、標準及行為規範 102-18 治理結構	《誠信經營》	23	
4. 治理	102-19 委任權責	治理組織	15	
	102-22 最高治理單位與其委員會的組成	治理組織	15	
	102-23 最高治理單位的主席	《董事會》	16	





GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 102 : 一般揭露 2016				
4. 治理	102-24 最高治理單位的提名與遴選	《董事會》	16	
	102-26 最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	《董事會》	16	
	102-27 最高治理單位的群體智識	《董事會》	16	
	102-29 鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	《企業社會責任委員會》	19	
	102-31 經濟、環境和社會主題的檢視	《企業社會責任委員會》	19	
	102-32 最高治理單位於永續性報導的角色	《企業社會責任委員會》	19	
5. 利害關係人溝通	102-40 利害關係人團體	《利害關係人鑑別》	24	
	102-41 團體協約	《人權政策》	58	
	102-42 鑑別與選擇利害關係人	《利害關係人鑑別》	24	
	102-43 與利害關係人溝通的方針	《利害關係人溝通管道》	24	
	102-44 提出之關鍵主題與關注事項	《關切主題調查與回應》	25	
6. 報導實務	102-45 合併財務報表中所包含的實體	《報告範疇》	04	
	102-46 界定報告書內容與主題邊界	《重大主題邊界與目標》	28	
	102-47 重大主題表列	《重大主題邊界與目標》	28	
	102-48 資訊重編	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
	102-49 報導改變	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
	102-50 報導期間	《報告範疇》	04	
	102-51 上一次報告書的日期	《報告發行》	05	
	102-52 報導週期	《報告發行》	05	
	102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	《聯絡資訊》	05	

GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註	
GRI 102 : 一般揭露 2016					
6. 報導實務	102-54 依循 GRI 準則報導的宣告	《報告架構》	04		
	102-55 GRI 內容索引	附錄二 全球永續性報導準則 (GRI Standards) 揭露對照表	89		
	102-56 外部保證 / 確信	《第三方查證》	05		
GRI 103 : 管理方針 2016					
	103-1 解釋重大主題及其邊界	《重大主題邊界與目標》	28		
	103-2 管理方針及其要素	《經濟績效》	30		
		《產品與服務》	32		
		《供應商政策》	40		
		《人權政策》	58		
		《薪資與福利》	63		
		《職業安全衛生》	73		
	103-3 管理方針的評估	《經濟績效》	30		
		《產品與服務》	32		
		《供應商政策》	40		
		《人權政策》	58		
		《薪資與福利》	63		
		《職業安全衛生》	73		
	GRI 201 : 經濟績效 2016				
		201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	《經濟績效》	30	





GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 201 : 經濟績效 2016				
	201-3 定義福利計劃義務與其他退休計畫	《薪資與福利》	63	
	201-4 取自政府之財務補助	《經濟績效》	30	
GRI 202 : 市場地位 2016				
	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	《薪資與福利》	63	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	《集團人力分析》	60	
GRI 203 : 間接經濟衝擊 2016				
	203-1 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	80	
GRI 204 : 採購實務 2016				
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	《供應商交易分析》	44	
GRI 205 : 反貪腐 2016				
	205-2 有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練	《誠信經營》	23	
		《供應商政策》	40	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	《誠信經營》	23	
GRI 206 : 反競爭行為 2016				
	206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
GRI 302 : 能源 2016				
	302-1 組織內部的能源消耗量	《能源與溫室氣體管理》	50	
	302-3 能源密集度	《能源與溫室氣體管理》	50	
	302-4 減少能源消耗	《能源與溫室氣體管理》	50	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	《綠色設計》	53	

GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 303 : 水 2016				
	303-1 依來源劃分的取水量	《水資源管理》	47	
	303-2 因取水而受顯著影響的水源	《水資源管理》	47	
GRI 305 : 排放 2016				
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	《能源與溫室氣體管理》	50	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	《能源與溫室氣體管理》	50	
	305-5 溫室氣體排放減量	《能源與溫室氣體管理》	50	
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx), 及其它重大的氣體排	《空氣污染防治》	47	
GRI 306 : 廢污水和廢棄物 2016				
	306-1 依水質及排放目的地所劃分的排水量	《水資源管理》	47	
	306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	《廢棄物污染防治》	48	
	306-3 嚴重洩漏	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
GRI 307 : 有關環境保護的法規遵循 2016				
	307-1 違反環保法規	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016				
	308-1 採用環境標準篩選新供應商	《供應商稽核與輔導》	42	
GRI 401 : 勞雇關係 2016				
	401-1 新進員工和離職員工	《集團人力分析》	60	
		附錄五 相關數據	99	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	《薪資與福利》	63	
	401-3 育嬰假	《薪資與福利》	63	
GRI 402 : 勞 / 資關係 2016				
	402-1 關於營運變化的最短預告期	《人權政策》	58	



GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 403 : 職業安全衛生 2016				
	403-1 由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	《職業安全衛生》	73	
	403-3 其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	《員工健康照護》	76	
GRI 404 : 訓練與教育 2016				
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	《培訓成效》	70	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	《人員培訓》	70	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	《薪資與福利》	63	
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016				
	405-1 治理單位與員工的多元化	《集團人力分析》	60	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	《薪資與福利》	63	
GRI 406 : 不歧視 2016				
	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	《人權政策》	58	
GRI 407 : 結社自由與團體協商 2016				
	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	《人權政策》	58	
GRI 408 : 童工 2016				
	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	《人權政策》	58	
GRI 409 : 強迫或強制勞動 2016				
	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	《人權政策》	58	
GRI 410 : 保全實務 2016				
	410-1 保全人員接受人權政策或程式訓練	《人權政策》	58	
GRI 411 : 原住民權利 2016				
	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	

GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 412 : 人權評估 2016				
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	《人員培訓》	70	
	412-3 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
GRI 413 : 當地社區 2016				
	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會回饋與參與	80	瑞儀光電各廠 100% 依當地法規進行環境影響評估作業
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016				
	414-1 新供應商使用社會準則篩選	《供應商稽核與輔導》	42	
GRI 415 : 公共政策 2016				
	415-1 政治捐獻	瑞儀光電秉持政治中立之立場，無政治捐獻	-	
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016				
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
GRI 417 : 行銷與標示 2016				
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
GRI 418 : 客戶隱私 2016				
	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	
GRI 419 : 社會經濟法規遵循 2016				
	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	瑞儀光電 2017 年無此狀況	-	



附錄三 ISO 26000條文對照表

	議題	相關章節	頁碼
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統表	《經營理念與願景》	13
人權	守規性的查核	《人權政策》	58
	人權的風險處境	《人權政策》	58
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	《內部控制》	22
	解決牢騷埋怨	《人權政策》	58
	歧視與弱勢族群	《人權政策》	58
	公民與政治權	《人權政策》	58
	經濟、社會與文化權	《人權政策》	58
	工作的基本權利	《人權政策》	58
勞動實務	聘僱與聘僱關係	《集團人力分析》	60
	工作條件與社會保護	《人權政策》	58
	社會對話	《利害關係人溝通管道》	24
	工作健康與安全	職業健康與安全	72
	人力發展與訓練	教育訓練	68
環境	污染預防	環境管理	46
	永續資源利用	《綠色運籌》	55
	氣候變遷減緩與調適	《能源與溫室氣體管理》	50
	自然環境的保護與恢復	綠色服務	53



	議題	相關章節	頁碼
公平的經營實務	反貪腐	《誠信經營》	23
	負責任的政治參與	2017年無參與政治活動	-
	公平競爭	《誠信經營》	23
	促進價值鏈的社會責任	供應商管理	40
	尊重智慧財產權	《研發與創新》	36
消費者議題	公平行銷、資訊與契約的實務	《誠信經營》	23
	保護消費者的健康與安全	《產品與服務》	32
		《綠色產品》	54
	永續消費	《綠色運籌》	55
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	《產品與服務》	32
	消費者資料保護與隱私	《機密資料保護處理》	39
	提供必要的服務	《產品與服務》	32
教育與認知	《產品與服務》	32	
社區參與與發展	社區參與	社會回饋與參與	80
	教育與文化	《人員培訓》	70
	創造就業與技術發展	《集團人力分析》	60
	科技發展	《研發與創新》	36
	創造財富與收入	營運概況	30
	健康	《員工健康照護》	76
	社會投資	社會回饋與參與	80



附錄四 聯合國全球盟約(The UN Global Compact)對照表

類別	10 項原則	相關章節	頁碼
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	《人權政策》	58
	保證不與踐踏人權者同流合污	《人權政策》	58
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》	58
	消除一切形式的強迫和強制勞動	《人權政策》	58
	切實廢除童工	《人權政策》	58
	消除就業和職業方面的歧視	《人權政策》	58
環境	企業界應支援採用預防性方法應付環境挑戰	環境管理	46
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的作法	綠色服務	53
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	《綠色設計》	53
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》	23



附錄五 相關數據

2017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	505	83%	103	17%	608	2.6%	
	工程人員	1,126	81%	257	19%	1,383	6.0%	
	技術人員	13,214	66%	6,903	34%	20,117	86.8%	
	行政人員	346	32%	720	68%	1,066	4.6%	
工作地點	台灣	701	49%	743	51%	1,444	6.2%	
	大陸	14,490	67%	7,240	33%	21,730	93.8%	
年齡	30歲以下	13,159	68%	6,243	32%	19,402	83.7%	
	30~50歲	1,979	54%	1,703	46%	3,682	15.9%	
	50歲以上	53	59%	37	41%	90	0.4%	
性別小計		15,191	66%	7,983	34%	23,174	100%	
全體員工								23,174

2017年 新進、離職人員與管理階層結構表

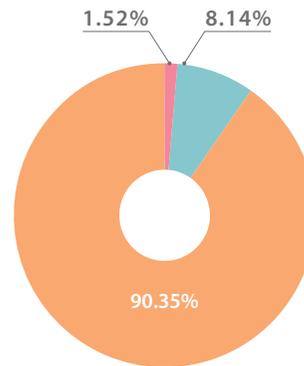
類別	組別	新進人員		離職人員		管理階層	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例
性別	女性	9,981	32%	22,529	26%	103	17%
	男性	21,307	68%	65,801	74%	505	83%
工作地點	台灣	2,785	9%	2,332	3%	241	40%
	大陸	28,503	91%	85,998	97%	367	60%
年齡	30歲以下	27,685	88%	80,111	91%	42	7%
	30~50歲	3,578	11%	8,192	9%	530	87%
	50歲以上	25	0%	27	0%	36	6%
總計		31,288		88,330		608	

歷年原物料使用量

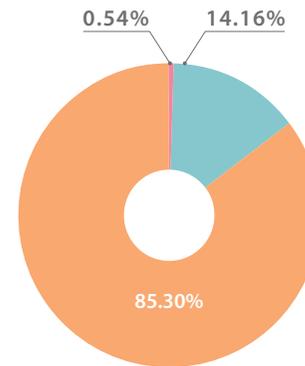
物料群組	2015	2016	2017
導光板 - 塑膠粒	7,374,850	6,056,325	8,722,450
塑框 - 塑膠粒	123,700	38,190	327,050
真空成型盒 - PET 塑膠粒	664,400	1,005,400	1,017,500
總計	8,162,950	7,099,915	10,067,000

單位：公斤

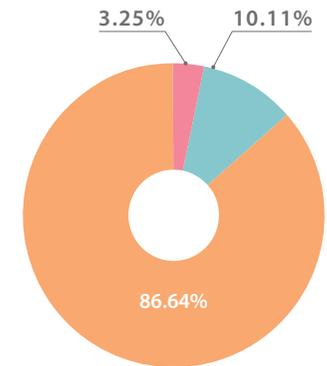
2015年原物料使用狀況



2016年原物料使用狀況



2017年原物料使用狀況



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



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



TEL +886-7-8216151

FAX +886-7-8230231

Mail csr@radiant.com.tw

高雄市高雄加工出口區中六路1號

www.radiant.com.tw

Design by  手心設計
HAND HEART DESIGN T&W