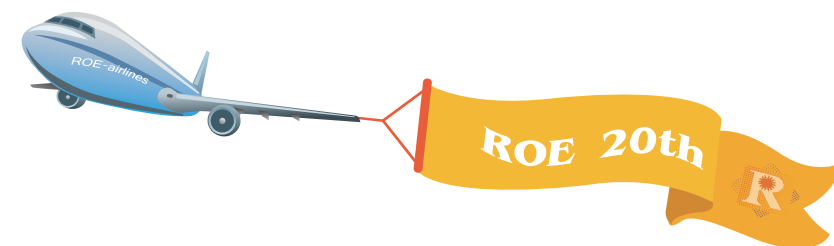




瑞儀二十
齊心飛揚

2014 瑞儀光電股份有限公司 企業社會責任報告書





目錄 CONTENT

前言-編者的話	3
董事長的話	5
第一章 公司治理與經營發展	
1.1 關於瑞儀光電	7
1.2 公司治理	11
1.3 與客戶關係	21
1.4 供應商管理	30
第二章 利害關係人鑑別、 溝通分析與重大考量面邊界	
2.1 利害關係人鑑別	34
2.2 利害關係人溝通管道	34
2.3 利害關係人鑑別與重大議題決定程序	35
2.4 利害關係人問卷統計分析與重大考量面	36
2.5 重大考量面之範圍與邊界定義	37
2.6 重大考量面(議題)對應之管理方針	37

第三章 健康職場與社會參與

3.1 核心能力與價值	38
3.2 職業健康與安全承諾	43
3.3 教育訓練	50
3.4 健康促進與活動	55
3.5 社會回饋與參與	62

第四章 環境保護

4.1 相關法令遵循	64
4.2 綠色服務	65
4.3 污染防治現況	67
4.4 節能降低環境負面衝擊及回收利用	70
4.5 環境物流資訊	72

附錄

獨立第三方查證意見聲明書	74
全球永續性報告指標(GRI G4)對照表	75
ISO 26000條文對照表	84
聯合國全球盟約對照表	86





前言 - 編者的話

【前言】

瑞儀光電於 1995 年 7 月成立，總公司位於台灣高雄加工出口區，是台灣第一家專業從事背光模組研發與製造之廠商，主要業務內容為背光模組之設計、製造、組裝及銷售。隨著液晶顯示器的應用領域持續擴大，新技術不斷開發創新，背光模組產業經過十幾年的發展，已經由地區性競爭進入跨區域性競爭的時期。未來面對的競爭對手將會更強大、更優秀，所以全球性的營運佈局與優異的營運績效將是瑞儀光電生存與競爭基礎，而優秀的人才將是讓長久發展的關鍵。

2014 年「瑞儀光電股份有限公司企業社會責任報告書」中展現了我們以嚴格的標準自我要求，以綠色、安全為最高原則，持續進行更多的改善。希望各位讀者在本年度 CSR 報告中，能瞭解我們致力於工廠安全至上以及企業永續發展所投入的努力。而報告期間未接受外部機構進行有關人權審查和影響評估，亦無歧視事件發生。

為了讓更多利害關係人瞭解我們的 CSR 績效，並考慮到環境友善性，本報告也有 PDF 版本，您可以從公司網站中 (<http://www.radiant.com.tw>) 下載本報告相關資訊。

【報告期間】

2014 年財務年度 (2014 年 1 月 1 日至 2014 年 12 月 31 日) 部分專案內容為求完整揭露，亦回溯至 2012 年 ~2013 年資訊。

【報告資訊邊界與範圍】

本報告書所涵蓋範圍，為瑞儀光電股份有限公司之實體範圍【含高雄廠、吳江廠、南京廠、廣州廠】。

因台灣證券交易所於 2014 年 11 月增訂「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」，本次報告書關係企業報告資訊邊界，僅限於合併財務報表方面之揭露。



【撰寫原則及綱領】

本報告書是瑞儀光電第一本企業社會責任報告書，內容架構是根據全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, 簡稱 GRI) 在 2013 年公佈 G4 綱領 (GRI G4) 為準則，並選擇核心選項作為本次 CSR 報告書揭露之原則。為增加報告書之公正性，委託香港商英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI) 依據 GRI G4.0 核心選項準則及 AA1000 保證標準 (AA1000 Assurance Standard) type1 中度保證等級查證本報告，組織報告的透明性與可信賴度，保證聲明書亦附於本報告書之附錄。瑞儀光電透過嚴謹的內部控制及查核機制，確保本報告書所有經濟、提升環境及社會面資訊數據的準確性。

【報告發行】

2015 年起每年發行一次報告書

本次報告書為首次發行

發行時間：2015 年 11 月

報告書公告網址：<http://www.radiant.com.tw>

【聯絡方式】

有關本報告書內容之任何疑問或建議，請利用下列聯絡方式與我們聯絡：

瑞儀光電股份有限公司

高雄市加工出口區中六路 1 號

聯絡窗口：總務環安處

Tel：07-821-6151 #3192

FAX：07-823-0231

E-mail：csr@radiant.com.tw

<http://www.radiant.com.tw>



董事長的話

這是瑞儀光電發行的第一本企業社會責任報告書。

近年來，全球背光模組產業是競爭激烈的市場，繼數家廠商退出後，瑞儀光電進而穩居龍頭地位。公司秉持著企業永續經營理念，持續服務全球大廠。本報告書為瑞儀光電公開發表企業永續報告之首刊，遵照 GRI 指引，以誠懇踏實、透明公開、永續共進之原則，編制及揭露資訊，未來將逐步設立相關目標，日求精進以完成永續經營的高標準。

關於企業永續發展運作，為因應產業環境變化、符合國際規範，以達到永續經營概念，我們在今年踏出第一步，開始編制企業社會責任報告書，並按「經濟、環境及社會」三個層面作資訊揭露，經由撰寫報告書的過程中，逐步規劃未來的永續發展計畫。

在「經濟層面」，瑞儀光電遵守 EICC 行為準則，堅持誠信正直，反對貪腐賄賂，不搞政商關係，以最高的商業道德倫理標準自我檢視和要求。同時透過良好的公司治理與營運透明，信守對所有利害關係人的承諾，並積極鼓勵創新，帶動產業發展，促進產業繁榮。此外，為因應產業環境快速變化與掌握市場先機，我們依據客戶需求與所處供應鏈中的位置，適時且持續地投資，與客戶、供應鏈廠商之間形成互補互利且共創三贏的長期夥伴關係。

在「環境層面」，瑞儀光電依循 ISO14001 條文標準，架構並建立一套持續改善之環境管理系統，透過管理目標之訂定，各項降低環境影響衝擊方案之推動，持續改善公司於環境保護的績效。全球氣候變遷與能資源耗竭已成為企業不得不正視的議題及不可忽視的營運風險，瑞儀光電自 2010 年開始導入溫室氣體盤查作業，並透過節能減碳及資源再利用等活動，達成建構節能環保的「低碳社會」目標。

在「社會層面」，我們秉持推動友善職場的理念及 OHSAS 18001、EICC 之精神，結合提案改善活動鼓勵員工創新，並鼓勵員工籌組社團及參加公司團康活動，以促進身心健康及營造優良的工作職場。對新進人員除予完整訓練外，並加強對公司內部製程、規章、專業技能的了解，與公司文化、環境的認同及向心力，來提高人員的穩定性。並依公司成長及經營計劃進行，同時透過 e-learning 建置多元的學習平台，以完善健全的教育訓練，達成留才與育才的目的，更於 2014 年接受評鑑榮獲人才發展品質管理 (TTQS) 金牌獎項。



瑞儀光電未來全球化佈局的策略及規劃，期望透過自有的光學核心技術，得以延伸經營觸角，進而達到產業垂直及水平之整合開發。展望 2015 年之營運目標及策略，經營團隊縝密思考後，已擬妥各項細部計劃，以達成營運共識。全體同仁上下一心，將所訂目標及計劃付諸執行，務期有效達成，使股東們獲得最大利益，再創佳績。

未來，瑞儀光電將往多產品佈局發展，在為所有利害關係人創造利潤價值、共創美好生活的同時，持續堅守對經濟永續成長、環境永續共生、社會永續發展的理念與承諾，同時期盼各界的回饋與建議，讓我們在實踐企業社會責任與永續經營的道路上，能不斷成長茁壯。

同仁們，讓我們在這個平台繼續努力，一起豐富我們的人生價值，讓我們每一個人都能夠留下人生美好的回憶。

董事長



第一章 公司治理與經營發展

1.1 關於瑞儀光電

瑞儀光電於 1995 年 7 月成立，總公司位於高雄加工出口區，另外在中國大陸分別設有三個工廠，分別是吳江廠、南京廠以及廣州廠。為國內第一家專業從事背光模組研發與製造之廠商，主要之業務內容為背光模組之設計、製造、組裝及銷售。

1.1.1 公司背景

【公司簡介】

企業名稱	瑞儀光電股份有限公司
負責人	王本然
企業地址	高雄市高雄加工出口區中六路1號
成立日期	1995年7月24日
主要產品	<ul style="list-style-type: none"> LCD背光模組 LCD導光板
電話	07-821-6151
傳真	07-821-6153
員工人數	21,000人
廠區	高雄廠、吳江廠、南京廠、廣州廠
資本額	46.50億元

【服務據點】

高雄廠

地址：高雄市高雄加工出口區中六路一號
電話：886-7-821-6151 傳真：886-7-821-6153

一廠地址：高雄市高雄加工出口區中六路一號
二廠地址：高雄市高雄加工出口區南一路四號
三廠地址：高雄市高雄加工出口區中六路三號
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旁金路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

各廠區分佈圖





1.1.2 年度重要記事

1995 年	7 月	➢ 公司核准設立登記
1996 年	1 月	➢ 第一批產品銷售予南亞公司
	6 月	➢ 設立日本事務所，負責日本地區業務開發活動，首批導光板外銷韓國泰山電子
	10 月	➢ 證管會核准公開發行
1997 年	7 月	➢ 首批無印刷導光板售予日立電子
1998 年	11 月	➢ 高雄廠通過 SGS 之 ISO-9001 認證，並獲頒證書。
1999 年	10 月	➢ 首批大尺寸背光模組，售予奇美電子
2000 年	9 月	➢ 獲得經濟部工業局主導性新產品開發計劃補助 (大型無印刷電鍍技術背光模組之開發)
2001 年	7 月	➢ 高雄廠購建二廠，擴充導光板生產線，提升市場占有率。
2002 年	1 月	➢ 轉投資中國大陸瑞儀光電(蘇州)有限公司
	4 月	➢ 股票正式於櫃檯買賣中心上櫃掛牌買賣
	12 月	➢ 高雄廠購建三廠，擴充背光模組生產線，提升市場占有率
2003 年	4 月	➢ 獲選天下雜誌評比國內一千大製造業營運績效榜首
	12 月	➢ 轉投資中國大陸瑞儀光電(南京)有限公司
2005 年	1 月	➢ 高雄廠購建五廠，擴充 TV 液晶電視生產線，提升市場占有率
	2 月	➢ 高雄廠通過 ISO 14001 認證
	9 月	➢ 高雄廠購建六廠，擴充 TV 液晶電視生產線，提升市場占有率
	10 月	➢ 南京廠通過 ISO 9001 認證
	11 月	➢ 高雄廠購建七廠供倉儲使用，減少租金支出，提升公司競爭力
	12 月	➢ 天下雜誌 2005 年「標竿企業」光電業第四名
2006 年	1 月	➢ 吳江廠通過 ISO 9001 認證
	7 月	➢ 工商時報 2005 年大陸台商一千大營運績效榜首
2007 年	4 月	➢ 天下雜誌 2005 年一千大製造業第 109 名
	5 月	➢ 股票正式於台灣證券交易所掛牌買賣
	9 月	➢ 透過瑞儀光電(蘇州)有限公司盈餘再投資中國大陸瑞儀(廣州)光電子器件有限公司並增資瑞儀光電(南京)有限公司
	10 月	➢ 南京廠通過 ISO 14001 認證
	11 月	➢ 吳江廠通過 OHSAS 18001 認證
2008 年	4 月	➢ 高雄廠通過 OHSAS 18001 認證
	7 月	➢ 天下雜誌 2006 年一千大製造業第 102 名
	7 月	➢ 廣州廠通過 ISO 9001 認證

2009 年	4 月	➢ 天下雜誌 2008 年一千大製造業第 86 名
	9 月	➢ 廣州廠取得高新技術企業證書
		➢ 南京廠通過 OHSAS 18001 認證
2010 年	5 月	➢ 天下雜誌 2009 年一千大製造業第 70 名
	7 月	➢ 廣州廠通過 ISO 14001、OHSAS 18001 認證
	11 月	➢ 高雄廠通過 ISO 14064-1 認證
2011 年	1 月	➢ 瑞儀光電(蘇州)有限公司購買五廠
	2 月	➢ 吳江廠 TV LCM 量產
	4 月	➢ 南京廠取得高新技術企業證書
	5 月	➢ 天下雜誌 2010 年一千大製造業第 70 名
	9 月	➢ 廣州廠通過認證為廣州市重點工程中心
	10 月	➢ 吳江廠通過 ISO 14064-1 認證
	11 月	➢ 高雄廠獲頒 2011 年經濟部加工出口區「人力培訓績優獎」
		➢ 高雄廠通過健康職場自主認證，並獲頒於害防制標章
2012 年	5 月	➢ 天下雜誌 2011 年一千大製造業第 56 名
		➢ 天下雜誌 2011 年行業別營運狀況(光電)第 6 名
		➢ 榮獲 2011 數位時代台灣科技 100 強 (第 3 名)
		➢ 榮獲 2011 數位時代亞洲科技 100 強 (第 11 名)
	6 月	➢ 高雄廠獲職訓局 TTQS 訓練品質銀牌認證
	9 月	➢ 南京廠通過 ISO 14064-1 認證
	10 月	➢ 高雄廠通過關稅局認證，高雄加工出口區第一家取得 AEO (安全認證優質企業) 證書之公司
2013 年	11 月	➢ 高雄廠獲頒 2012 年度經濟部加工出口區「人力培訓績優獎」
		➢ 高雄廠通過健康職場自主認證，並獲頒健康促進標章
	1 月	➢ 廣州廠通過 ISO 14064-1 認證
	2 月	➢ 廣州廠榮獲「廣州市創新型試點企業」榮譽稱號
		➢ 廣州廠榮獲「廣州市創新型試點企業」榮譽稱號
2014 年	5 月	➢ 天下雜誌 2012 年二千大製造業第 46 名
		➢ 天下雜誌 2012 年製造業稅後純益，第 33 名
		➢ 天下雜誌 2012 年行業別(光電)·營運狀況第 5 名
		➢ 天下雜誌最佳營運績效 50 強，第 20 名
	6 月	➢ 天下雜誌兩岸三地 1000 大企業，營收排名第 383 名
	7 月	➢ 吳江廠 2013 年中國對外貿易 500 強企業，排名第 172 名
2015 年	5 月	➢ 天下雜誌 2013 年二千大製造業第 53 名
		➢ 天下雜誌 2013 年製造業稅後純益第 42 名

	5 月	➢ 天下雜誌 2013 年光電業營運狀況第 6 名
	8 月	➢ 高雄廠獲頒第九屆「國家人力創新獎」入圍獎
	10 月	➢ 高雄廠獲職訓局 TTQS 訓練品質金牌認證
2015 年	5 月	➢ 天下雜誌 2014 年二千大製造業第 72 名



1.1.3 參與組織及規範遵循

【參與組織】

高雄廠

1. 台灣電機電子工業同業公會會員
2. DALI (Digital Addressable Lightng Interface)會員
3. 高雄市企業人事代表協會會員

大陸廠

1. 蘇州市吳江區外商投資企業協會理事
2. 如蘇州市吳江區慈善總會副會長

【規範遵循】

瑞儀光電承諾遵守電子行業行為準則 (Electronic Industry Code of Conduct, 簡稱 EICC)，提供安全的工作環境予員工，並確保其獲得尊重和尊嚴，同時在企業經營過程中，承擔環保責任並遵守道德規範。

1.1.4 經營理念與發展願景

瑞儀光電近年來持續投資增加機器設備，配合客戶擴產腳步積極擴充產能。在面對市場供需變化的嚴峻考驗下，為提供客戶更高附加價值之服務，推動駐廠服務系統，強化售後服務及技術支援，以接近客戶理念，加強互動關係並有效掌握市場動態，配合產能的適時建立，拓展營運規模。

在生產線方面，除了背光模組組裝線之外，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。

此外，瑞儀光電面對市場供需變化的嚴峻考驗，除了遵守各國的相關法令外，亦持續瞭解及追蹤未來可能制定之相關法規及政策，充分掌握市場環境變化並保持高度警覺性，以便即早研擬必要之因應措施。



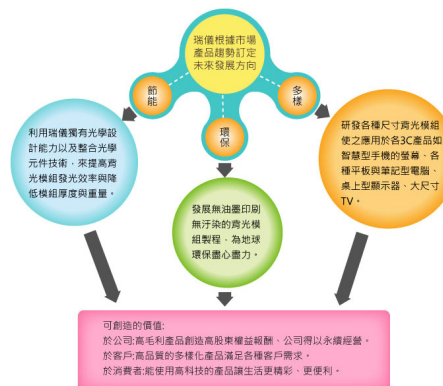
【經營策略與目標】

◆ 經營策略

經營策略

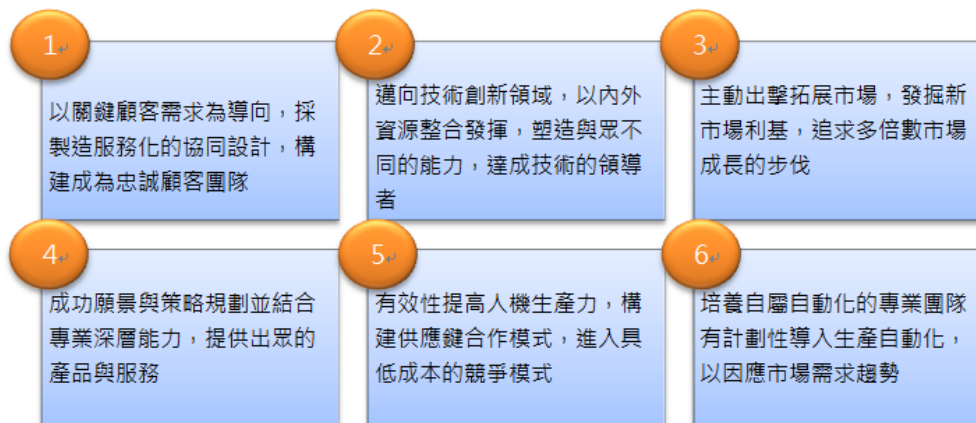
- 積極培養專業銷售人才，提昇行銷能力，爭取更多世界級大廠之訂單，並成為客戶的長期策略聯盟夥伴。
- 以就近服務客戶的理念及因應就地採購之趨勢，垂直整合下游客戶，達成全球化佈局的目標，成為世界級之大廠。
- 積極垂直整合上游零組件，以掌控關鍵材料及有效控制成本，維護毛利率。
- 整合集團資訊及管理平台，建立自主及相互關聯的資源管理系統，以發揮組織最高效益。

◆ 經營目標



【經營方針】

瑞儀光電於每年年底舉行公司之共識營活動，活動過程中除了可以凝聚主管及同仁之共識、強化大家的向心力外，也透過各專業主管對「產業」、「競爭對手」、「環境」、「內在」等多元面向的分析，藉由全體公司同仁的腦力激盪下，共同制訂出瑞儀光電新一年的經營方針。2014 年方針共六大項，如下圖：





【願景】

近年來由於市場產品生命週期已經逐漸縮短，而產品的生產的前置作業時間亦大幅縮短，目前少量多機種之生產要求已成為許多客戶的共同需求。瑞儀光電的生產線已經具有生產週期短及變換製程時間快之特色，除了可以滿足客戶小量的需求，又可同時多線生產以滿足客戶大量訂單的需求，瑞儀光電用最快速的速度跟上現在的市場趨勢，讓客戶可以獲得最完美的服務。

未來，瑞儀光電將持續掌握國內外產品與製造技術發展之趨勢，開發新製程技術，以確保生產技術之領先，成為背光模組之領導廠商。並掌握 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。配合公司全球化佈局之規劃，加上經營者之用心，相信可開創另一新紀元。瑞儀光電期許無論是現在或是未來所創造的產品和服務，都將有助於提升人類的生活品質，此承諾是個永續的承諾，我們秉持著取之於社會、用之於社會的道理，因此瑞儀光電全體同仁將會盡全力去實現它。此外，我們努力將朝向不發生意外、受傷或對環境產生影響的方向不斷進步，並持續向社會大眾公開揭露我們在永續及環境安全衛生的成果，堅持遵守責任照顧原則，追求及履行產業的永續發展。

1.2 公司治理

瑞儀光電致力於將所有的資源做最有效地運用，並卯足全力為我們的客戶和利害關係人提供更高的整體價值。除了為客戶需求提供解決方案，也透過綠色產品的研發，提升人類的生活品質，並為永續發展注入全新能量。

我們重視營運透明度及公司治理，依據公司法、證券交易法等相關法令制定並執行公司治理架構，持續提升管理績效，保障投資人及其他利害關係人權益。無論是對公司、股東及其他利害關係人皆充份揭露經營管理資訊。同時，我們也重視利害關係人的回饋，因此在公司的網站設有企業社會責任的提問專區，經由此專區來確保溝通管道的暢通。

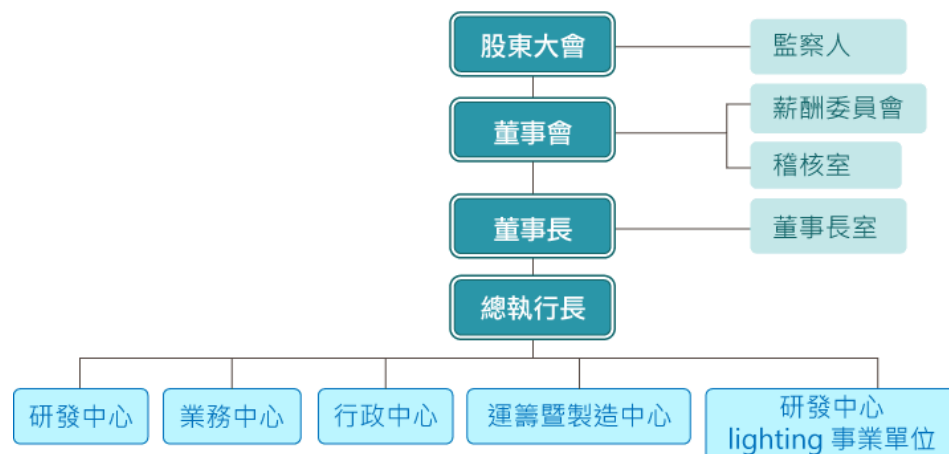
1.2.1 治理組織

瑞儀光電成立於 1995 年，經營逾 20 年，目前由王本然先生擔任董事長。



【組織架構】

依不同的業務功能，設置研發中心 Lighting 事業單位、業務中心、行政中心、運籌暨製造中心、研發中心，負責維持與提升公司在研究開發、經營策略、製造生產等核心功能。各中心下皆設立管理不同業務的各部處，以確保公司之營運策略能夠被有效地推動並執行。



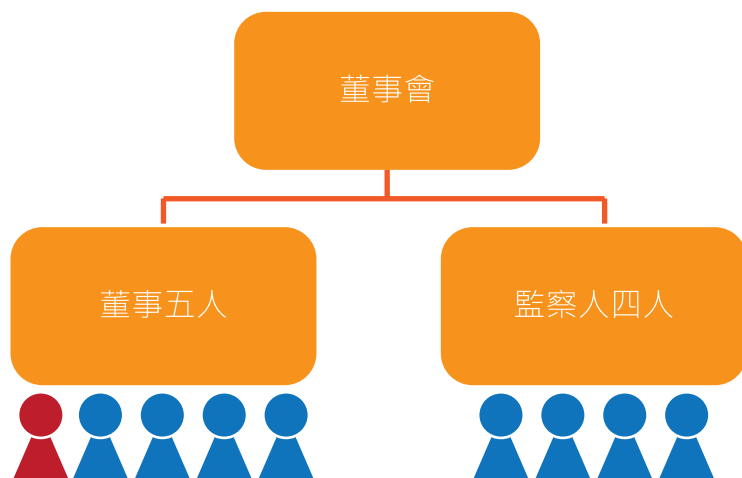
【部門職掌】

部門別	工作職掌
董事長室	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 公司營運方針之擬定 ➢ 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之核定
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
研發中心	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 負責新產品及新技術之開發 ➢ 有關專利權之調查研究、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	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 掌理市場調查、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
品質管理處	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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
導光板製造廠	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 導光板製造及模具設計開發製造
生產技術處	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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
採購處	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 採購業務
運籌處	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 生產排程及庫存控管
自動化處	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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



【董事會】

瑞儀光電設董事五人(含獨立董事二人；另董事中一名為女性)、監察人四人。採候選人提名制度，且依公司法第一九二條之一規定，由持股 1% 以上股東進行提案並經董事會就其學經歷及經濟、社會等專業知識與能力之多元考量後，提案至股東會，由股東會就有行為能力之人中選任，任期均為三年，連選均得連任。全體董事及監察人所持有記名股票之股份總額不得少於「公開發行公司董事、監察人股權成數及查核實施規則」所規定之成數。



【董事會職責】

董事會職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並負責公司整體的營運狀況，健全監督機制與管理能力的強化，致力於股東權益極大化。

瑞儀光電為建立良好董事會治理制度、健全監督功能及強化管理機能，爰依「公開發行公司董事會議事辦法」訂定「董事會議事規範」，以資遵循。所訂定之董事會議事規範，其主要議事內容、作業程序、議事錄應載明事項、公告及其他應遵行事項，應依本規範規定辦理。

董事會之決議，除證券交易法及公司法另有規定外，須有董事過半數之出席，以出席董事過半數之同意行之，董事因故不能出席時，得出具委託書，列舉召集事由之授權範圍，委託其他董事代理出席董事會，但以一人受一人之委託為限。



◆ 董事介紹

職稱	姓名	就任日期	主要經(學)歷
董事長兼 總執行長	王本然	2012.06.06	● 逢甲大學水利系
董 事	瑞盛投資(股)公司 代表人：蘇惠珠	2012.06.06	● 銘傳大學電算系
董 事	龍生投資(股)公司 代表人：王本鋒	2012.06.06	● 中石化課長 ● 美國拉瑪大學化學工程碩士
獨立 董事	黃子成	2012.06.06	● 鎰勝工業董事長 ● Pacific Western University
獨立 董事	江耀宗	2012.06.06	● 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	2012.06.06	● 龍生工業總經理 ● 長庚大學 EMBA
監察人	陳建雄	2012.06.06	● 華宇企管副董事長 ● 中原大學學士
監察人	卜祥琨	2012.06.06	● 普訊創業投資副總 ● 美國南加大電腦工程碩士
監察人	王本欽	2012.06.06	● 榮民總醫院主治醫生 ● 高雄醫學院

以上董監事國籍均為中華民國。

【董事會運作】

董事會至少每季召開 1 次常會，最近年度董事會開會 8 次，五位董事及獨立董事出席率達 75% 以上；四位監察人參與董事會運作，出席率達 75% 以上；各董事與監察人參與董事會之詳細情形，可參照本公司之當年度年報。

註：瑞儀光電無審計委員會

【董監事進修】

瑞儀光電董監事不定期至外部參與進修課程提升自我的能力；未來公司每年將規劃不定期的課程讓董監事進修，董監事進修課程的內容包含公司治理等項目。

2014 年度進修申報情形如下：

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	江耀宗	2014.08.06	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2014 年度上市公司內部人股權交易法 律遵循宣導說明會	3
獨立董事	黃子成	2014.08.25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	上市上櫃公司誠信經營與企業社會責任座談會	3

【薪酬委員會】

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，爰依證券交易法及主管機關頒訂之相關法令規定，瑞儀光電於 2012 年設置薪資報酬委員會；由黃子成先生為召集人，由江耀宗先生及曾倫彬先生，擔任薪資報酬委員會的委員；委員會成員應符合法令規定之專業資格與獨立性，其人數不得少於三人，由董事會決議委任之，其中一人為召集人。每年至少應召開二次。

薪資報酬委員會履行職權之原則：

1. 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。
2. 董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、

達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年 給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評 估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。

- 3.不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 4.針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。
- 5.前二項所稱之薪資報酬，包括現金報酬、認股權、分紅入股、退休福利或離職給付、各項津貼及其他具有實質獎勵之措施；其範疇應與公開發行公司年報應行記載事項準則中 有關董事、監察人及經理人酬金一致。

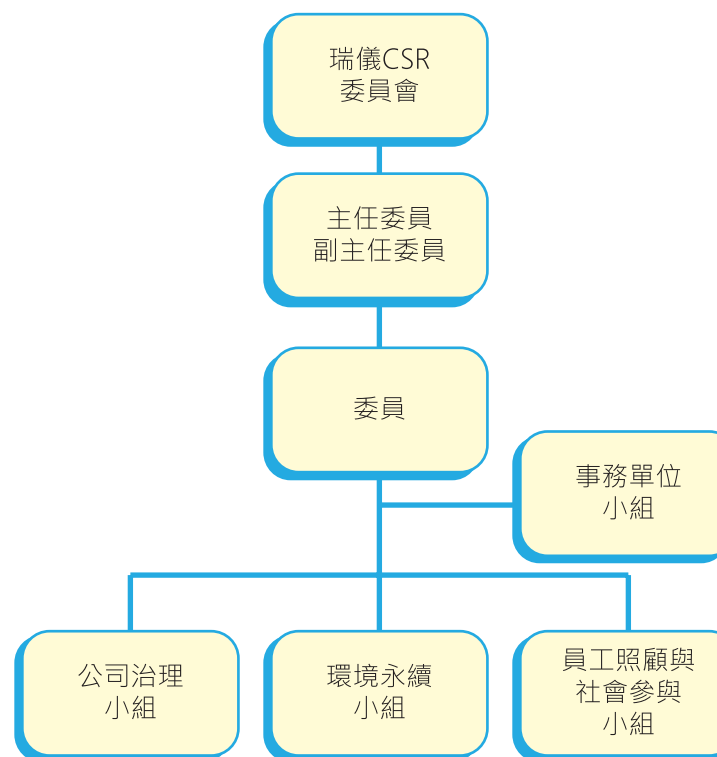
【企業社會責任委員會】

瑞儀光電 2014 年尚未成立企業社會責任委員會，但目前實際的社會責任政策運作均經過董事長的支持與規劃，主要是透過組織內主要負責單位根據政策與各單位的規劃去履行應盡之社會責任事項。

考量國內外企業社會責任之發展趨勢與企業核心業務之關聯性，瑞儀光電預計於 2015 年底前成立「企業社會責任委員會」，給予正式運作的組織機制，在董事長擔任委員會主委的領導下，由各功能單位包括業務（客戶服務）、人力資源（員工關係）、財務（投

資者關係）、研發 / 研發 Lighting、工安（政府機關）、總務（社區居民）、品質、採購（供應商管理）指派代表參與，每季召開會議一次，期望藉由各功能組織與利害關係人溝通及回應，共同做好社會責任的各重大性議題管理。

【企業社會責任委員會架構】





【職責及運作】

公司治理 小組

對應部門：財會處、業務中心、採購處、研發 / 研發
Lighting中心、資訊處、稽核室、法務室
工作職掌：財務資訊公開透明
客戶關係維護、客戶資料保護
供應鏈管理 產品設計開發
組織風險管理 內控內稽制度落實
誠信經營

環境永續 小組

對應部門：環安部、工務部、品質管理處、採購處、研發
/ 研發 Lighting中心、運籌處
工作職掌：環境管理系統、制度建立與維護
節能減碳方案推動與執行
溫室氣體盤查與減量
有害物質管理 資源有效利用
綠色供應鏈管理 綠色產品

員工照顧與 社會參與 小組

對應部門：人資處、總環處
工作職掌：薪酬與福利
勞資關係管理
職能管理與教育訓練
勞動與作業環境安全制度管理
社區服務與參與
企業形象提升

事務單位 小組

對應部門：工安課
工作職掌：編製企業社會責任報告書
揭露企業社會責任相關資訊
定期彙整各項企業社會責任相關制度之制定情形、
實施成效及各功能性小組運作現況
匯整企業社會責任政策與管理系統制定及檢討結果

1.2.2 營運概況

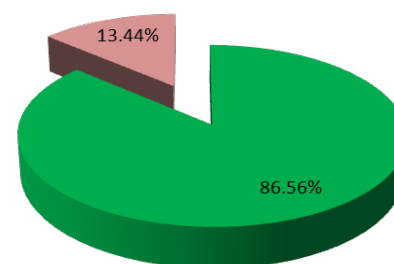
2014 年全球總體經濟雖然已經逐漸在復甦當中，但是面板產業仍然備受挑戰，以現在狀況，其產業結構及消費者終端需求均有新的變化與走向，未來要如何因應市場的改變以及面對產品生產週期縮短、變換生產製程減少、訂單需求增加及自動化生產效率的提升...等問題，甚至整體產業供應鏈，無疑是一項新的試煉。瑞儀光電面對產業變遷以及公司轉化資源的配置考量，2014 年營業收入雖較前一年度減少，但致力於運用長期累積的差異化技術能力及費用摺節，使得營業毛利率及淨利率與 2013 年之比例維持相當，讓瑞儀光電在極具挑戰的環境下，仍能經營出最佳的成果。

【營業比重】

瑞儀光電主要營業項目區分背光模組及其他類別二大項目，2013 年度其營業之比重分別為，背光模組為 86.56%、其他類為 13.44%。2014 年度其營業之比重分別為，背光模組為 84.01%、其他類為 15.99%。

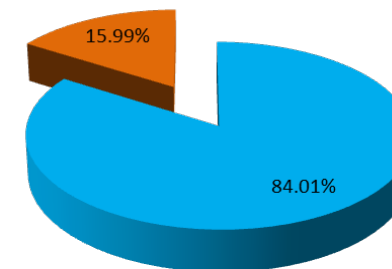
營業比重(2013年度)

■ 背光模組 ■ 其他



營業比重(2014年度)

■ 背光模組 ■ 其他





【營業計畫實施成果】

本公司依據國際財務報導準則編制合併簡明綜合損益表，2014 年合併營業收入計 51,371,790 仟元，營業毛利 7,006,103 仟元，營業費用 3,252,938 仟元，稅前淨利 4,790,394 仟元，所得稅費用 1,063,910 仟元，本期淨利 3,726,484 仟元。

年度 項目	2012 年	2013 年	2014 年
營業收入	76,193,093	63,541,967	51,371,790
營業成本	67,325,552	54,458,720	44,365,687
營業毛利	8,867,541	9,083,247	7,006,103
營業費用	2,742,963	3,446,174	3,252,938
其他收益及費損	246,253	274,077	226,236
營業(損)益	6,370,831	5,911,150	3,979,401
營業外收支淨額	502,937	636,633	810,993
每股盈餘	11.00	10.13	8.01
稅前淨利	6,873,768	6,547,783	4,790,394

【合併財務收支及獲利能力分析】

	年度 項目	2012 年	2013 年	2014 年
財務 收支	營業收入	76,193,093	63,541,967	51,371,790
	營業成本	67,325,552	54,458,720	44,365,687
	稅後淨利	5,113,229	4,710,551	3,726,484
獲利 能力	資產報酬率(%)	11.43	9.79	7.27
	股東權益報酬率(%)	26.63	22.27	15.93
	營業利益(佔實收資本比率)	141.11	127.11	85.57
	稅前純益(佔實收資本比率)	152.25	140.80	103.01
	純益率(%)	6.71	7.41	7.25
	每股盈餘(元)	11	10.13	8.01

【重大資本支出及政府補助】

◆ 2012~2014 年間無重大投資案。

◆ 政府補助

一、租稅優惠

2014 年度申請研究發展支出之投資抵減金額約 3,994 萬元，待國稅局核定中。

二、教育訓練補助

2014 年度申請「企業人力資源提升計畫」之訓練費用補助金額約 71 萬元。



1.2.3 風險管理

瑞儀光電為有效控制企業風險永續營運，設有「內部控制制度」及「內部稽核管理辦法」，同時也設置稽核室，直接對董事會負責，協助董事會及高階管理階層監督內部各項制度、程序及流程，確保內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性以及相關法令之遵循外，並適時提供改善建議，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。

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已依規定在公開資訊觀測站中完成申報。

稽核室每年擬訂年度稽核計畫，提報董事會通過，據以執行及定期將稽核結果向董事會和監察人報告。除報告董事會外，並將稽核計畫和稽核結果上傳公開資訊觀測站，達到公司公開資訊透明，確保內部控制完善。

◆ 主要風險評估：

風險評估	問題	因應對策
產品層面	➢ 市場持續競爭態勢，產品價格維持不易	<p>➢ 技術：持續強化對核心技術研究發展與創新的重視。</p> <p>➢ 上下游合作：定期評估產業變化，隨時掌握下游客戶及上游供應商的发展，培養對市場變化之敏感度，對市場可能之策略聯盟機會保持高度關注，以提昇產業環境適應能力。</p> <p>➢ 效率及良率的提升：生產具有生產週期短及變換製程時間快之特色，已取得 ISO9001 及 ISO14001 的認證，將持續提升生產效率及良率，達到降低成本的目標。</p> <p>➢ 市佔率之提昇：除加強與客戶關係之維護外，並持續爭取國內、外大面板廠之訂單，期能提升市占率，增加公司銷貨金額及獲利能力。</p>
	➢ 上游供應鏈尚有缺口，光學膜原材料與專利掌握度有待提升	<p>➢ 採購量相較於其他同業大，因此當遭遇上游原料缺貨時，應可較同業取得足夠之貨源，且採購量大在價格上易取得優勢。</p> <p>➢ 平時便加強培養第二貨源，降低進貨來源過度集中之虞。</p>

◆ 其他風險

其他風險	因應策略
衍生性商品交易	係根據公司所訂定之「取得或處分資產處理程序」中『從事衍生性金融商品交易』章節審慎執行，以簽訂遠期外匯合約為主，持續密切觀察外幣匯率之變化，以求保障公司之最大權益。
誠信經營	根據公司所訂定之「誠信經營守則」及「誠信經營管理辦法」具體規範所屬人員於執行業務時應注意之事項。
資訊安全	公司每年透過資安宣導、建立資料保密政策、明確的風險管控機制，從規劃、執行、改善到符合公司資訊安全要求，逐步地提升公司資訊安全等級，並為公司長期經營提供妥善的資訊安全制度。

【內部控制】

瑞儀光電確知建立、實施和維護內部控制制度係公司董事會及經理人之責任，業已建立此一制度。其目的係在對營運之效果及效率（含獲利、績效及保障資產安全等）、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認即採取更正之行動。

依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」（以下簡稱

「處理準則」）規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效。該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1. 控制環境，2. 風險評估，3. 控制作業，4. 資訊與溝通，5. 監督作業。每個組成要素又包括若干項目，前述項目請參見「處理準則」之規定。

瑞儀光電業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。基於前項評估結果，認為公司於 2014 年 12 月 31 日的內部控制制度（含對子公司之監督與管理），包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度、報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循，有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。

為了確保公司資產的安全及各部門作業皆能有效執行，並且符合公司管理之要求，瑞儀光電訂有內部控制制度，由各部門去執行；另外，為協助公司董事會及管理階層能了解公司內部控制作業之有效性，每年定期舉行一次各部門的自我評估，是由各部門對內部控制作業進行自行評估，並將自行評估之作業結果，作為排定未來內部稽核計劃之參考依據。

內部控制制度作業如需增修，須提報董事會，經董事會通過得以更動；另外，稽核室每年依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，對各營運循環及作業項目，包含對相關法令之遵循進行風險評估，並擬定稽核計劃呈董事會核准後執行，以評估公司相關作業活動是否遵照規定辦理，及有效控管相關作業風險。



1.2.4 誠信經營

【誠信經營】

瑞儀光電訂有「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，目前已將重要的管理規章及履行企業社會責任之資訊，放置於公司官網上之公司治理專區，讓利害關係人能透過此專區更了解公司治理的運作情形。

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，除了會有專人詳細答覆外，我們亦積極回應股東們在股東會提出的各項建議。

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

案時，充份考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益。另公司董事會成員皆無與主要供應商交叉持股之情形。

【反貪腐】

關於道德誠信相關的規範，瑞儀光電的文化中最重要的核心價值為誠信，秉持公平、誠實、守信及透明原則來從事商業活動，公司為落實誠信經營及反貪污政策，並積極防範不誠信行為，參照「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定瑞儀光電「誠信經營管理辦法」，藉以規範企業之行為準則，並要求所有瑞儀光電同仁，包括子公司及關係企業的成員，都必須肩負起維護高度道德標準、公司聲譽與遵守法令的重要責任，具體而言瑞儀光電的每一份子，都需遵守：

1. 禁止不公平競爭行為。
2. 禁止提供或收受不正當利益。
3. 不得提供或承諾任何疏通費。
4. 不得使用公司財產、資訊或藉由職務之優而意圖或獲取私利。
5. 尊重智慧財產權，不使用非法未經授權之軟體。

上述辦法除同步公告於公司內部網站及廠區各實體佈告欄外，我們也編製了教育訓練教材，納入新進人員訓練以及年度複訓課程。

本公司人員遇有他人（含本公司人員、本公司交易對象等）對公司從事不誠信行為，應盡速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，應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，2014 年無確切貪腐情事發生。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。

瑞儀光電應將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策當中，並且設立明確有效之獎懲及申訴制度。瑞儀光電對於本公司人員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。

瑞儀光電提供慈善捐贈或贊助，應符合營運所在地法令之規定並需取得董事長核准並知會公司專責單位。為了使同仁保持對從業道德規範的認識，瑞儀公司以教育訓練及宣導短文等方式，對同仁進行公司核心價值及遵循制度之宣導，另透過年度企業內控自評 (Control Self-Assessment, CSA)，公司內部各部門及子公司均須自我檢視部門同仁是否對於從業道德規範有足夠的認知，以評量及強化從業道德內部控制效能。

對於瑞儀光電的商業夥伴於進行正式商業活動前，即進行包含誠信行為在內的各種評估，並於確認合作後要求出具尊重且願意確實遵守廉潔誠信承諾書，以示遵守瑞儀光電所訂之各項規定。

對外，於瑞儀光電官方網站設有『聯絡我們』(roec@radiant.com.tw) 及『檢舉信箱』(cl@radiant.com.tw)，若發現有不法行為，提供利害關係人可直接向公司舉報，由稽核部門展開調查後提出矯正措施，並決議懲處方案。2014 年無違反從業道德行為及重大風險

與損失且無勞動條件、歧視事件、人權及社會衝擊類案件。

對於任何可疑違反從業道德之行為，瑞儀光電會以嚴肅的態度看待所有經確認屬實之個案，對於違規者採取嚴厲的懲戒措施，包含如終止僱傭或業務往來關係及採取適當的法律行動。持續堅守公司原則，秉持良好的商業誠信，以預防貪瀆事件發生。

為維持瑞儀光電廉潔風氣與經營效率，要求所有員工遵守下列規定：

1. 甄選供應商時應秉持誠信及公正原則，選擇其產品或服務最具競爭力者。
2. 不得直接或間接與公司往來的廠商、行號或顧客借用財務或收受餽贈及邀宴，以致影響公司信譽及正常事務之執行。
3. 不得向供應商收取回扣或其他不正當利益。
4. 員工及其家屬嚴禁收受供應商餽贈、禮金或其他變相財貨。
5. 嚴禁員工利用職務之便，獲取不當利益或其他舞弊情事。
6. 嚴禁員工利用職務上之機會，詐取、侵占或竊取他人或公司之財物。
7. 員工需按實申報各項費用。

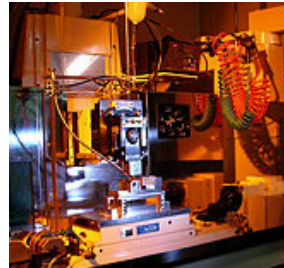
1.3 與客戶關係

1.3.1 產品與服務

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。

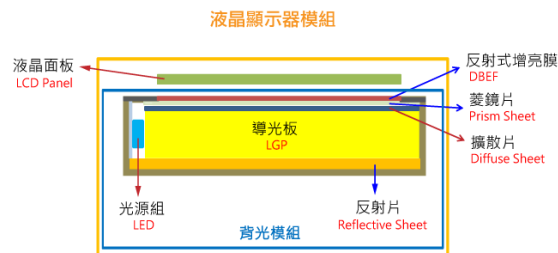


瑞儀光電一向致力於生產技術及品保體系之提昇，1998 年通過 ISO9001 國際品保認證，近年來引進先進之測試設備及建立協力廠商質量並加強輔導，提高產品品質穩定度，故產品得以獲得國內外客戶之肯定。瑞儀光電近年來持續投資增加機器設備，配合客戶擴產腳步積極擴充產能，另為提供客戶更高附加價值之服務，推動駐廠服務系統，強化售後服務及技術支援，以接近客戶理念，加強互動關係並有效掌握市場動態，配合產能的適時建立，拓展營運規模。在生產線方面，除了背光模組組裝線之外，亦建置了完整之模具廠及成形廠，掌握多項關鍵技術，成功切入關鍵零件導光板之生產，提昇獲利之空間。

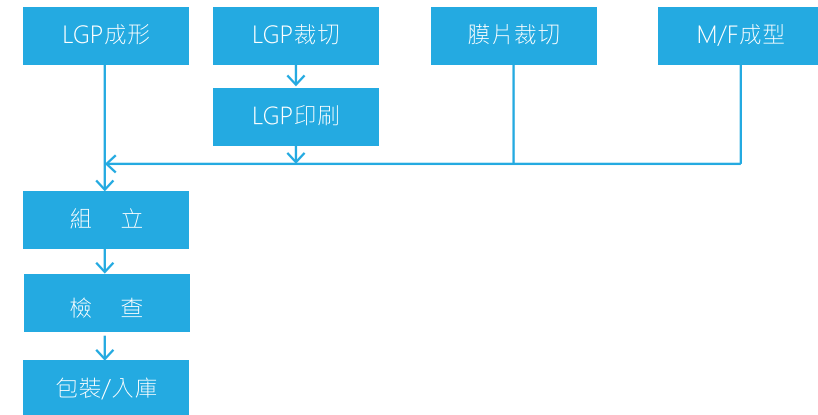


【背光模組 (Backlight Module) 介紹】

背光模組 (Backlight Module) 係提供 LCD 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 LCD 上所顯示的內容，故須在 LCD 背面加上一個可投射出光源的背光模組，使光線透過 LCD 後，將資訊傳遞到使用者的眼中，因此「背光模組」為 LCD 面板的關鍵零組件之一。而背光模組主要由光源、導光板、光學用膜片、其他機構件等組成。



◆ 產製過程



【背光模組產品應用介紹】

◆ 背光模組：產品分別有小至大尺寸，分別應用於工業及一般消費者所使用之產品。



商 品 項 目	服 務 項 目
背 光 模 組 (Backlight Unit ; BLU)	主要用途係提供智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦、液晶監視器、液晶電視之背光模組。



根據研究機構 TrendForce (2015/1) 資料顯示，2014 年全球筆記型電腦產品出貨量達 1.75 億台，年成長 3.6%，液晶監視器年出貨量則約 1.5 億台，年減 5.1%，LCD TV 全年出貨量約為 2.15 億台，年成長 5.4%。

在全年出貨量方面，2014 年全年筆記型電腦背光模組出貨量約 104,355 仟片、液晶監視器背光模組出貨約 6,662 仟片、及 LCD TV 背光模組出貨量約 542 仟片，總計出貨量約為 111,559 仟片，相較於上述研究機構 TrendForce 之產品別出貨量估計資料，估算瑞儀光電整體產品全球市占率約為 20.66%。

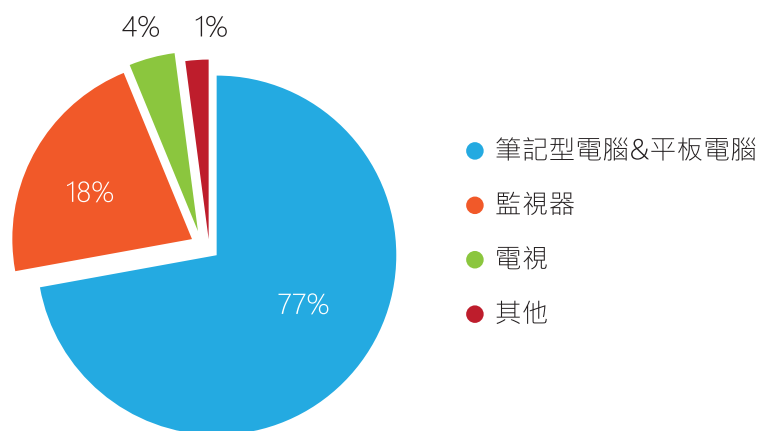


【營業項目分析】

本公司 2014 年銷售分類及金額比例分析，筆記型電腦 & 平板電腦佔 77%、監視器 18%、電視 4%、其他 1%；

單位：仟片												
項目	2014/01	2014/02	2014/03	2014/04	2014/05	2014/06	2014/07	2014/08	2014/09	2014/10	2014/11	2014/12
NB	11,233	6,672	7,816	6,983	5,607	8,008	8,157	7,760	10,041	11,686	10,979	9,413
LED 中尺寸	8,595	4,231	4,762	3,845	2,863	4,853	4,658	3,864	6,267	8,040	7,313	5,858
LED 大尺寸	2,638	2,440	3,054	3,138	2,744	3,155	3,500	3,896	3,774	3,647	3,666	3,555
Monitor	638	717	534	622	580	597	598	525	572	460	339	479
TV	12	18	38	40	23	76	116	79	39	37	27	35
其他 BL	33	23	20	15	18	17	14	11	12	11	9	12
背光板合計	11,916	7,429	8,409	7,660	6,228	8,698	8,886	8,375	10,664	12,194	11,355	9,939
合併營收(億)	55.41	33.99	36.73	36.03	29.60	41.94	44.14	38.71	47.35	51.61	50.42	48.02

2014 年產品金額銷售比例



【背光模組產量分析】

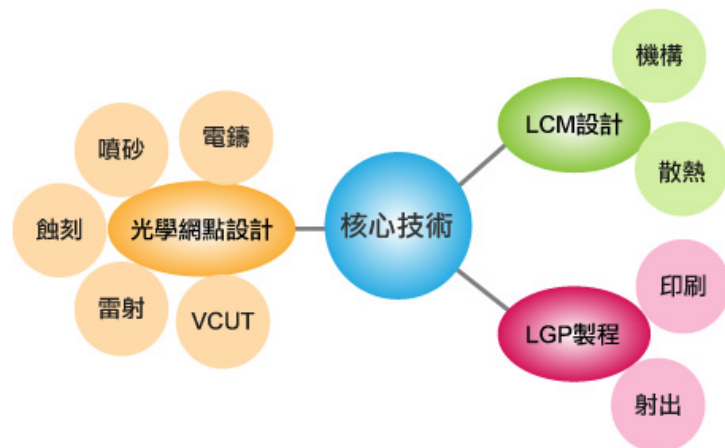
內銷	2012 年度		2013 年度		2014 年度	
主要產品	量(千片)	值(仟元)	量(千片)	值(仟元)	量(千片)	值(仟元)
背光模組	145	428,442	7,379	2,721,307	3,555	864,392
其 他	-	66,327	83	28,102	13,495	59,648
合計	145	494,769	7,462	2,749,409	17,050	924,040

外銷	2012 年度		2013 年度		2014 年度	
主要產品	量(千片)	值(仟元)	量(千片)	值(仟元)	量(千片)	值(仟元)
背光模組	132,778	65,547,845	116,788	52,278,851	108,198	42,294,936
其 他	-	10,150,479	83,695	8,513,707	34,925	8,152,814
合計	132,778	75,698,324	200,483	60,792,558	143,123	50,447,750

1.3.2 研發與創新

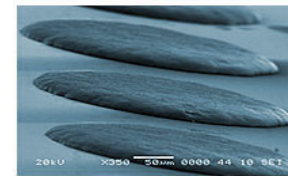
瑞儀光電持續投入可觀的人力與經費於研究發展，致力於製程與產品技術的研究創新，目前公司已有 5 項技術進行多國專利權申請，其自行開發成功之光學模擬軟體 (Pattern Design 4、RODS 及 AODS) 有效縮短產品開發時間，無印刷技術領先國內同業，除獲得經濟部工業局「主導性新產品開發」之肯定外，另於 2001 年 8 月取得經濟部智慧財產局「導光板之圖樣相干方法 (Pattern Correlation Method)」之專利權，產品陸續獲得國內外知名客戶肯定，業績持續大幅成長，公司技術研發能力與產品競爭力均居業界之領先地位。

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



◆ 光學網點設計能力

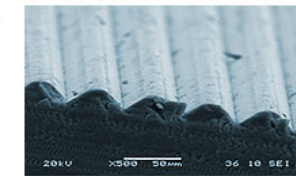
設計不同的網點造型，達成不同的光學目的，如外觀、視角.....等等。



蝕刻
(Etching)

最小點直徑
100 μm

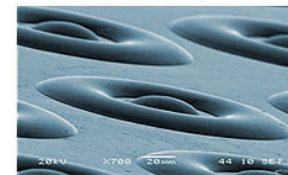
蝕刻製程改良,增加Pattern出光效率



微溝切削
(V-Cut)

最小pitch 5 μm
最小深度 1 μm

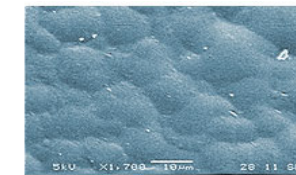
提升光學效率



電鍍
(Stamper)

最小點直徑
10 μm

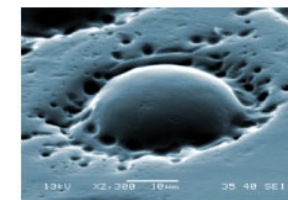
光學圖樣(Pattern)型態最佳化,
增加出光效率



噴砂
(Sand-brust)

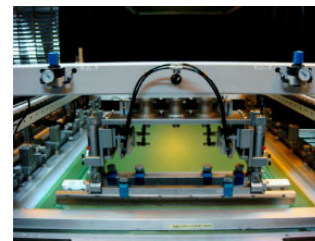
最小點直徑
100 μm

提升能量利用率



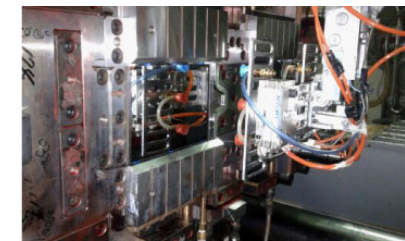
雷射
(Laser)

◆ LGP 製程能力



印刷

圖上為印刷過程



射出

圖上為射出LGP取出過程



◆ LCM 設計能力

設計易組裝且可靠度高的 LCM 機構，尤其以散熱方面有獨到的創新。



【研發概況】

瑞儀光電致力於導光板、擴散板與背光模組製造、研究開發，並進行多項專案計畫以滿足客戶之需求。2015 年預計投入之研發經費約佔該年度營業收入 2~4%，以因應未來預計開發新產品之所需。朝向低成本化、輕量化、薄型化及高輝度化以提升競爭力。

【研發項目】

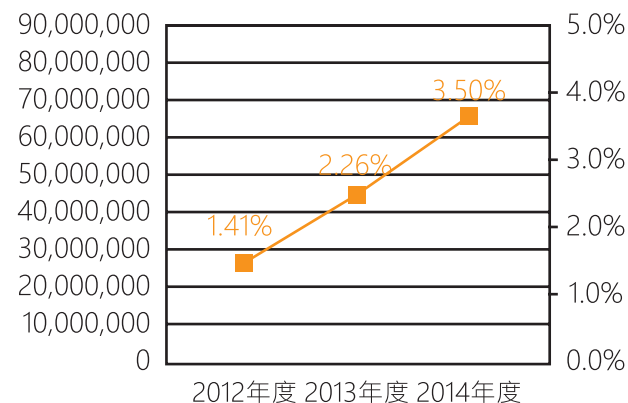
年度	2013 年度	2014 年度
研發項目	超薄化行動裝置之 BLU	智慧型手機用薄化、高規格背光模組
	高效率複合型導光板之 BLU	高效率、薄化行動裝置(Tablet、NB)背光模組
	薄型化大尺寸 TV 產品開發	低成本、薄化 TV 用背光模組



【研發費用】

年 度	2012 年度	2013 年度	2014 年度
項 目			
研發費用	1,077,003	1,433,643	1,797,209
研發費用占營業淨額比例	1.41%	2.26%	3.50%

研發費用占比分析



【產品發展趨勢】

◆ 技術層次的精進及零組件的簡化

TFT-LCD 之生產技術已廣泛地運用在各種平面顯示器上，背光源由 LED 取代 CCFL，產品輕薄化、高色彩飽和度、低耗電效能及觸控面板已逐漸成為各項產品之基本需求，技術已日臻成熟。簡化零組件向來是面板廠商致力的目標，以達成本降低及產品輕量化的訴求，其中 LED 燈條的使用仍是主要的簡化方向以期減少產品重量



其技術取決於 LED 顆數的減少，配合晶片效率的改良提升，並維持高亮度的封裝技術，其技術之難度相對提高。

◆ 大尺寸面板應用產品成長力道趨緩

大尺寸面板歷經過往幾年的汰換，換機需求已逐漸減緩，加上面板價格的快速滑落，未來的成長動能將轉為液晶汰舊與數位類比轉換的換機需求為主。隨著 Tablet 平板電腦的風行，其功能及外觀已逐漸融入 Notebook 的效能，受到替代產品平板電腦之衝擊；整體大尺寸面板產品將呈現成長緩慢趨勢，應用領域的市場重心已從電腦產業轉進電視產業。電視面板除了 LED 光源帶入及本身尺寸規格的演進外，另加入了 3D、連網電視、無邊框設計、曲面設計、螢幕電影化、Smart TV 及超高解析度 (Ultra HD，或稱 4K2K) 等新的議題，對喜好玩遊戲及追求高畫質內容的消費者將具有吸引力，預估 2015 年全球超高解析度 4K2K 液晶電視面板出貨量將持續增加。

◆ 中小尺寸應用產品趨向多元化

消費性電子產品向為中小尺寸 TFT-LCD 面板主要應用市場，近年來觸控螢幕對消費者操作介面習慣的改變，使得中小尺寸跟觸控應用產品愈趨繁雜且多樣化。大尺寸智慧型行動電話，逐漸蠶食 8 吋級以下 Tablet，也驅使品牌廠開始尋找 Tablet 尺寸的新定位，然如何在搭載耗電的大尺寸螢幕下，同時兼顧電池續航力與重量，大尺寸 Tablet 將成為品牌廠拓展產品線及營收的重要布局。

2014 年全球車用面板躍升為僅次於智慧手機面板的中小尺寸第二大應用產品，其未含售後市場 (After market) 之營收年增率達 26%，主係隨著汽車智慧化風潮興起，汽車內搭載觸控功能螢幕成

為主流，顯示車用顯示器面板的需求未來將成為該產業之新動能，且根據研究機構 Trend Force 預估，車用面板 LED 產值將從 2014 年 0.71 億美金成長至 2018 年 1.3 億美金，2014 年的全球新車搭載車用面板的比例將從 2014 年 9% 成長至 2018 年 14%，亦顯示車用面板應用可望成為面板產業的新契機。

◆ 半成品出貨 (Open Cell) 供應比重提升

液晶電視的影像品質目前已達到滿足消費者對畫質的基本需求，外型設計反將成為未來產品差異化的重點，薄型化及窄邊框設計成為造型訴求的特點，加上 LED 成本的降低及導光板減少的應用，使得直下式 LED 背光源的液晶電視市場接受度高，窄邊框的設計需要與系統設計整合，故系統廠需向面板廠商採購 Open Cell 零件，根據 MIC(2015/02) 資料顯示，全球 LCD TV 面板將近六成以 Open Cell 出貨，其中中國大陸面板廠以 Open Cell 模式出貨比重更高達 90% 以上，帶動直下式 LED 液晶電視出貨成長。

1.3.3 業務發展策略

【短期業務發展】

一、銷售預期

依據 2014 年度銷售情形，並參考產業環境、市場需求狀況及考量公司產能及預測客戶未來需求訂定，瑞儀光電 2015 年度背光模組預計銷售量 (合併) 為 185,926 千片，預計較 2014 年度成長 66.37%，主係中小尺寸行動裝置應用及中國內需市場需求持續擴大，使得背光模組產業之產銷值年增率上升，將致力於產能及資金之有效運用以因應產業成長需求。



二、重要之產銷政策

1. 以最佳的彈性運作模式，積極配合客戶需求計劃，全面提升客戶滿意度，提高市場占有率。
2. 整合關鍵零組件以達就近服務客戶，並擴展國際大廠市場。
3. 依市場發展趨勢，追求並推廣創新且具價值之產品，奠定市場領先地位。
4. 整合背光模組開發的技術能力，及製程關聯活動的核心能力，透過與各客戶密切合作，搶攻各產品線市場，整合產能需求，穩定產品品質。

三、短期業務發展策略

項目	策略
行銷	A. 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。 B. 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。
生產	A. 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。 B. 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。 C. 發展模組自動化設備，整合出完善的自動化系統。

四、產品發展方向

- A. 超薄型化行動裝置 BLU 產品開發。
- B. 薄化 MNT 之射出導光板技術。
- C. 低成本、高品質之 TV 背光模組。
- D. 持續發展薄化 LGP 新製程。

【長期計畫、發展策略】

受到使用者消費習慣改變及物聯網的快速效應影響，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，亦將公司資源持續聚焦利基型產品的發展，期以在成長性最高的產品市場中提昇市佔率。

一、長期業務發展策略

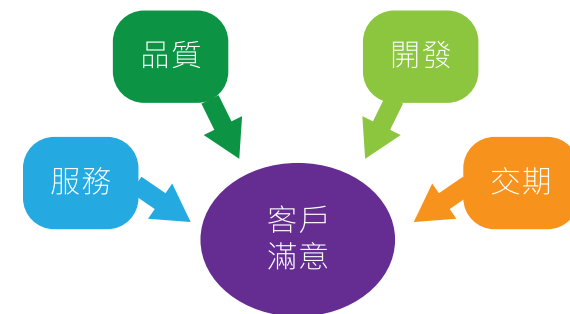
項目	策略
行銷	A. 建構與客戶互動密切之機種開發及產銷系統，持續提升客戶滿意度。 B. 滿足多元化客戶需求，配合客戶全球運籌規劃，建構新的合作模式，成為客戶的長期。 C. 策略夥伴。
生產	A. 與關鍵零組件廠商建立長期合作關係，以掌握料源。 B. 掌握製造技術發展趨勢，開發新製程，以成為背光模組產業之領導廠商。 C. 強化自動化系統，降低人力以及生產成本，提高競爭力。

二、產品發展方向

- A. 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。
- B. 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。
- C. 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。
- D. 持續發展薄化 LGP 新製程。

1.3.4 顧客滿意度

瑞儀光電相當重視客戶的聲音，為提供給客戶最完整最健全的服務，及希望能夠與客戶有更良好的溝通管道並隨時掌握客戶需求訊息，以利產品銷售和公司之永續經營，瑞儀光電每年年底均實施「客戶滿意度問卷調查」，其問卷內容涵蓋產品「交期」、「品質」、「服務」、「開發」等四大項，2014 年整體客戶滿意度總得分為 81.75 分。



此評比結果符合標準範圍，但是基於每年度之客戶滿意度調查之趨勢及客戶建議，公司將責成相關單位做出改善計劃與調整，以符合客戶對我方之期許，並持續深耕，以達到雙贏之目標並建立長久之客戶關係。

以下為針對品質面及開發面最低的 2 項所採取相關檢討、改善措施：

- ◆ 品質面：針對 DPPM 目標達成及不良處理成效速度，公司內部品質單位不定期進行產線人員培訓。在不良處理成效部份，公司接到客人客訴時，於 2 小時內會召開會議提出改善對策並交予給客戶。
- ◆ 開發面：開發新機種問題處理成效及交期準確度，定期追蹤客戶投線結果與及時和客戶溝通，並配合客戶 ISSUE 即時改善；交期準確度部份，以滿足客戶交期為主，如有不能準時交貨時，會即時通知客戶與客戶協調可接受之交期。

【客戶滿意度調查流程】





1.3.5 機密資料保護處理

瑞儀光電重視客戶的資料與隱私，制定完善的產品銷售風險管理，自產品設計、原料採購、製程生產、出貨管制，均符合國內外法令規定。且產品經過完整專利評估，相關技術及專利使用為公司自行研發所有，或已由專利權所有者授權使用，產品製造及銷售並無侵權情事。

瑞儀光電重視所有客戶不願揭露之資訊，故將所有與客戶有關之資訊均視為機密資料，機密資料於公司內部亦僅有獲得授權之相關人員可以接觸使用，對外除經客戶同意且該使用為業務往來所必需，否則客戶之資訊均受公司之嚴密保護而不得揭露給第三人，同時，重視客戶資訊保密及隱私權問題。

在產品與服務上，2014 年無違法導致罰款以及違反產品與服務訊息與標示的案件，亦無接獲客戶表示公司有侵犯其隱私權、賠款或資料外洩之投訴，更無違反產品 / 服務提供及使用的重大罰款事件發生。

預計 2015 年完成資訊保密作業推行事項：

1. PLM 系統保密帳號管控機制
2. E-mail 敏感性文字篩選系統
3. 全磁盤加密作業
4. web mail 外部信箱管控宣導

瑞儀光電保密區作業管理準則：

- 一、人員進入許可權管控：保密區嚴禁任何訪客參訪或非授權人員進入。現場授權清冊上的授權人員、持有臨時通行證者才有權入內。
- 二、人員進出保密區須接受掃測及禁止管制品進入：人員進出及離開保密區前都須接受金屬探測儀掃測，以防止人員偷夾帶部材；照相機、相機、筆電、儲存設備（隨身碟、隨身硬碟、SD 卡）、打火機等禁止攜入。
- 三、嚴禁未受檢人員尾隨已完成掃測人員進入保密區。
- 四、保密物件離開保密區須完全遮蓋：嚴禁保密物件在未完全遮蓋狀態下離開保密區（手持、紙箱運送或台車運送均須符合此規定）。

1.4 供應商管理

1.4.1 供應商政策

在供應鏈管理體系中，瑞儀光電希望透過與往來供應夥伴的承諾及緊密合作，有效管理往來的物流、資訊流、金流等各項工作，創造最優的服務價值，取得市場與客戶的信賴，創造三贏的利基。

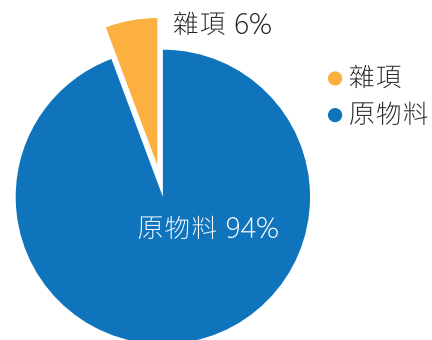
2014 年之前瑞儀光電於供應商登錄時，以取得國際驗證（如 ISO 9001、ISO 14001 等品質、環境管理系統）之供應商為優先考量。為落實產品安全及環境保護的社會責任，所有化學原料採購，均堅持不使用危害性化學物質原則，並督促供應商自主檢驗並提供檢驗報告，要求供應商簽署 RoHS 禁用項目聲明書及符合歐盟 REACH 高關注物質聲明書，確保產品原料來源之安全。供應商為瑞

儀光電營運的重要夥伴，透過緊密合作方式，共同追求企業永續經營及成長。

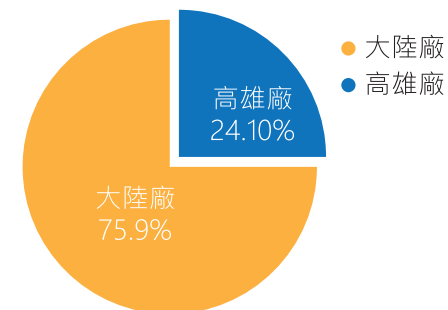
身為電子行業供應鏈之一員，瑞儀自當善盡企業社會責任，遵照電子行業行為準則（Electronic Industry Code of Conduct, 簡稱 EICC）所訂定之行為準則與相關要求。同時於公司管理程序中，聲明不接受供應鏈提供來自剛果人民共和國或其鄰近國家之非法開採地區之金、鉭、錫、鎢等衝突礦產、熱帶雨林纖維材料及來自印度尼西亞班卡島的死亡錫礦，亦要求供應商簽署承諾書，以杜絕相關管理物質投入使用。2014 年與瑞儀光電穩定合作的原物料供應商和委外供應商達 468 家。

2014 年大陸廠（吳江廠、南京廠、廣州廠）為主要生產基地，供應商的交易比例大陸廠 75.90%（在地 64.76%，國外 35.24%）、高雄廠 24.10%（在地 58.45%，國外 41.55%）。而不分廠區有 63.24% 為在地採購，36.76% 國外採購。

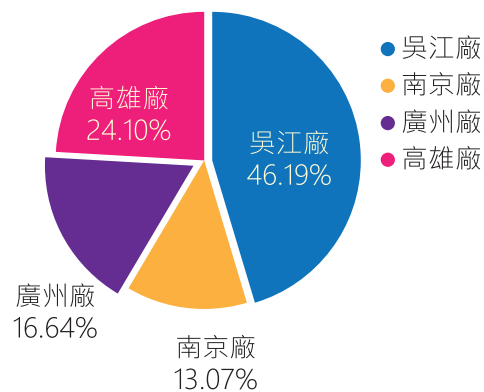
廠別	原物料	雜項
吳江廠	92%	8%
南京廠	92%	8%
廣州廠	97%	3%
高雄廠	95%	5%
集團	94%	6%



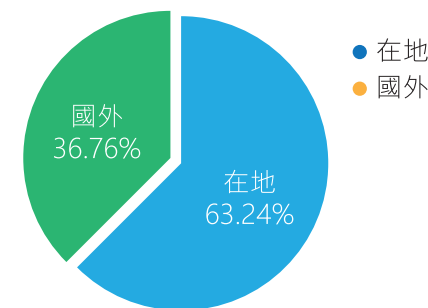
2014年供應商交易比重



2014年廠區供應商交易比重



各廠供應商交易比重



在地供應商交易比重



2014 年之企業社會責任報告書遵照 GRI G4 永續性報告指南之標準揭露原則執行，我們意識到供應商對環境與人權的關注，將影響供應鏈的價值，產生更多的社會成本。因此，相關部門意識到要求供應商須遵循當地的環保法規，所提供的產品須符合國際規範標準，以減少環境污染。

公司在 2015 年規畫完成修訂「供應商評鑑管理辦法」，以符合標準、法規要求為目標，針對包含經濟、環境、勞工、人權、關懷社會、產品責任等六項構面設計評估內容，納入新供應商評估與定期稽核中，負起企業社會責任。目前公司採用問卷方式做調查。在管理層面上，嚴謹地篩選材料供應商，與供應商合作的同時，訂定相關採購合約，規範雙方履約管理之相關規定；預定於 2015 年於契約內容加註有關供應商須遵守當地環保、勞工人權、安全衛生等相關法規，承諾將致力於提升各項資源之利用效率，並盡量使用在地原物料，採行最佳可行的汙染防制措施和控制技術，減少溫室氣體排放，共同善盡企業社會責任，一同戮力社會公益與民眾身心安全。

目前採購原則維持以下三點方向為主軸：

1. 供應商選擇：供應商基本須經產品驗證通過後，必須透過內部供應商評鑑及稽核程序，由採購單位主辦，配合各廠排定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，並要求供應商產品符合瑞儀光電相關法規要求與規範，依評鑑結果給供應商等級之區別，以達供應商管理之規範。
2. 材料本土化：為落實材料本土化，採購在採買材料積極導入在地化材料，並鼓勵供應商在台設廠，減少空運與海運運費增加

和能源浪費，縮短時效性，2014 年間原物料依總採購金額之類別計算，向台灣在地廠商採購之比例為 63.24%。

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、供貨企業的經營穩定性、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。

2014 年瑞儀光電新增的供應商有 581 家，分別為工程供應商 13 家、原物料供應商 199 家、模具供應商 15 家、雜項供應商 141 家、其它類別供應商 213 家。

2014 年度針對公司現有之供應商若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，瑞儀光電會立即密切關注，將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，公司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。在輔導期間，對於供應商稽核頻率與次數將隨之提高與強化。目前公司無此狀況。

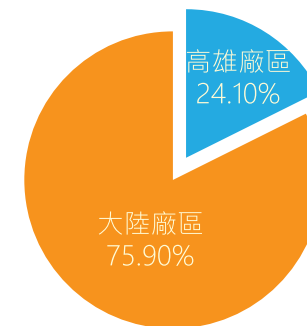
1.4.2 主要原料之供應狀況

本公司產品主要原料為發光二極體 (LED)、稜鏡片、擴散膜、導光板、反射片、擴散板，主要供應商如下：

名 稱	主 要 來 源	供應情形
發光二極體	豐田合成、日亞、歐司朗	良 好
稜鏡片	3M 光電	良 好
擴散膜	華宏	良 好
導光板	奇美實業	良 好
反射片	3M 光電、華宏	良 好
擴散板	奇美實業	良 好

2014 年供應商依廠區交易金額 (美金) 分析如下：

廠別	交易金額(美金)	百分比
高雄廠	287,327,537	24.10%
大陸廠	904,710,737	75.90%
集團	1,192,038,273	100.00%

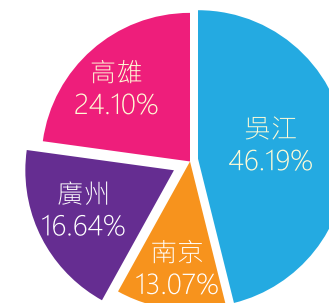


高雄、大陸廠區供應商交易統計比重

1.4.3 供應商交易金額分析

瑞儀光電視供應商為長期事業夥伴，現地採購化，除供料彈性與應變快速之考量外，透過供需雙贏方式，共同追求企業永續經營及成長，不僅提供當地工作與就業機會，增進地方繁榮，節省運輸能源，並同時提昇與輔導供應商品質、環境之意識與能力。

廠別	交易金額(美金)	百分比
吳江廠	550,562,539	46.19%
南京廠	155,826,710	13.07%
廣州廠	198,321,487	16.64%
高雄廠	287,327,537	24.10%



各廠別供應商交易統計比重



第二章 利害關係人鑑別、溝通分析與重大考量面邊界

2.1 利害關係人鑑別：

進行重大性分析以鑑別與優先排序議題，在報告書中分配各項對利害相關人及自身，具顯著實質性議題所佔的內容比例，以使報告更精簡、聚焦及平衡。

重大性分析所考量的因素：

外部因素：

1. 由利害關係人所提出之主要永續性關切重點、議題與指標。
2. 由消費者、同業或競爭者所提出的外來挑戰與主要議題。
3. 對於組織本身或利害關係人之相關法律、規章、國際協議及自願性協議，具有策略顯著性時。
4. 來自專家或具公信力研究組織之深入調查後結果，可合理被推算出與永續性有關的影響、風險或機會。

內部因素：

1. 公司內部關鍵之價值、政策、策略、管理系統、目標及標的。
2. 利害關係人的興趣與期望，且能成功經營的部分（如員工、供應商）
3. 對於公司本身之重大性風險
4. 能使公司成功經營之關鍵因素
5. 公司的核心能力及態度（指曾經或未來可貢獻於永續發展者）

企業的利害關係人包含不同面向，舉凡社區居民、客戶、員工、供應商、股東 / 投資人、政府機關等；而依據各單位工作相關性鑑別出主要的利害關係人。與利害關係人間的溝通與互動乃為公司運

作重要的一環，瑞儀光電本著企業開放的態度接納各方多元意見，藉由利害關係人參與溝通的過程獲得他們寶貴的意見，來了解利害關係人的想法及需求，發掘企業可能面臨的風險與管理盲點，並在企業運作上有所回應，以達成永續經營理念。公司網頁內建置溝通管道窗口，各利害關係人均可隨時向公司進行溝通與申訴。

2.2 利害關係人溝通管道：

針對利害關係人所關心之議題，公司規畫相關溝通之管道如下：

利害關係人	議題	相關議題(考量面)	回應部門 / 窗口	建議對象	類型	溝通路徑(頻率)
客戶	PR	顧客隱私	業務中心	客戶	問卷調查 / 客戶業務窗口	客戶滿意度調查(年) 客戶網站系統 問卷 稽核(不定期) 供應商研討會(年)
	PR	法規遵循(產品責任)				
	PR	行銷溝通				
	PR	產品及服務				
	SO	反貪腐				
	PR	顧客的健康與安全				
員工	LA	勞僱關係	行政中心 各部門	所有直、 間接人員 性別(不拘)	問卷調查/ 公司各部門員工	投訴信箱 勞資會議 集體員工會議 (不定期)
	LA	職業安全				
	LA	勞資關係				
	LA	教育與訓練				
	LA	員工多元化與平等機會				
	LA	女男同酬				
	LA	勞工實務問題申訴機制				
	HR	人權問題申訴機制				
	HR	保全實務				
	HR	童工				
	HR	強迫與強制勞動				
	EN	原物料				
	EN	法規遵循(環境面)				
	EN	廢汙水及廢棄物				

利害關係人	議題	相關議題(考量面)	回應部門/窗口	建議對象	類型	溝通路徑(頻率)
	EN	整體情況				
	EN	排放				
股東 投資人	EC	採購實務	行政中心	一般股東、 法人股東	問卷調查/投 資人/金融機構	股東大會(年) 法說會(不定時)
	EC	經濟績效				
	SO	反貪腐				
	EN	整體情況				
	EN	法規遵循(環境面)				
社區 居民	SO	法規遵循(社會面)	行政中心	鄰近廠辦、 居民	問卷調查/以 廠別邊界發放	外部溝通信箱 公司網站平台
	SO	當地社會				
	EN	環境問題申訴機制				
	SO	社區衝擊問題申訴機制				
供應商	HR	童工	採購處	供應商 承包商	問卷調查/ 各廠商承辦	電子溝通平台 供應商平台 定期稽核(年)
	HR	強迫與強制勞動				
	LA	員工多元化與平等機會				
	EN	原物料				
	EN	排放				
	EN	廢汙水及廢棄物				
	EN	供應商環境評估				
	EN	產品及服務				
	SO	反貪腐				
政府機 關	HR	童工	行政中心	各級 主管機關	問卷調查/ 主管機關聯絡 窗口	主管機關查核(不定時) 公文管理平台(不定時)
	LA	勞資關係				
	LA	職業健康與安全				
	EN	廢汙水及廢棄物				

2.3 利害關係人鑑別與重大議題決定程序

瑞儀光電利害關係人共分為六大類，分別由相關對應部門用問卷方式蒐集資料，並以統計分析方法，分析出關心之議題。回收及彙整之有效問卷份數計 187 份，以 GRI G4 指標的 46 大類考量面為基礎進行分析。經推行小組研討、歸納彙整利害關係人之關注議題與公司相關管理方針之關係後，決議前 29 項為重大性議題。

2014 年，瑞儀光電在企業永續性報告書編制中導入重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續議題，作為本次報告書資訊揭露的參考基礎，以利於向各利害關係人進行有效溝通。本次的重大性分析模式，主要區分為五大步驟：



步驟1：
鑑別利害關係人

藉由CSR編輯小組與各部門主管內部討論，並參考同業所鑑別出之利害關係人群體，鑑別出六大類利害關係人，包括：員工、供應商、社區居民、客戶、股東、政府機關。

步驟2：
蒐集關鍵議題

外部來源：以GRI G4特殊標準之指標的46大類考量面為基礎。
內部來源：為利害關係人透過各種管道回饋的意見等。



步驟3：
重大考量面
重大性分析

透過發放議題關注程度的調查問卷給不同的利害關係人，依據問卷分析結果，考量將每個議題在不同評估準則下對於永續經營的衝擊考量程度，計算每個議題的風險優先數，藉以制定揭露優先排序，並針對各考量面訂定有效之管理方針。經分析與討論後鑑別出重大考量面。

步驟4：
決定重大考量面
議題排序與邊界

據重大性分析的重大考量面排序，經由內部討論方式鑑別個考量面組織內與組織外的對象與邊界，我們深知生產、績效與環境、安全是利害關係人關注的議題，這些關注與我們長期推廣綠色生產、職場安全、社會公益、落實工安至上的理念方向一致；並作為未來企業社會責任報告書資訊揭露的參考基石。

步驟5：
決定及執行回應機制

將重大性分析的重大性議題，納入公司日常工作及年度計畫中，做為公司與利害關係人溝通，以及永續發展策略的重要依據之一。

2.4 利害關係人問卷統計分析與重大考量面

以利害關係人之【關注度】問卷資訊、與公司治理階層之【影響度】問卷資訊，兩者以散佈圖交叉統計分析結果如下：

1. 以各單位工作相關性鑑別出主要的利害關係人，將訂定之問卷議題實施問卷調查。

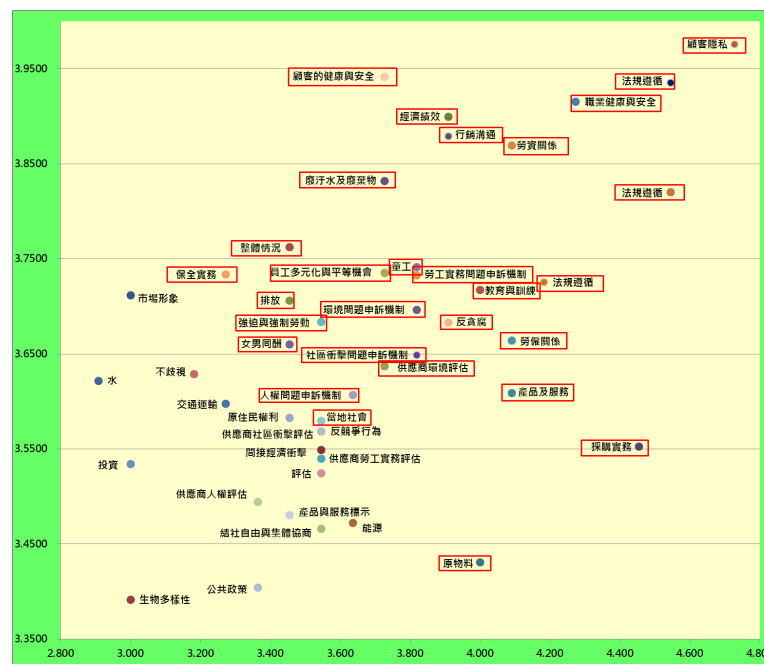
2. 關注度與影響度分為五級：

非常相關：5、相關：4、普通：3、不相關：2、非常不相關：1

3. 議題區分：以 GRI G4 特殊標準之指標的 46 大類考量面為基礎。

針對利害關係人之關注度與治理之影響性關係排序：

1. 以 5 分級距評分後之問卷調查結果，採取加權平均數方式分析。
2. 分為影響程度平均及關注程度平均。
3. 縱軸：關注程度、橫軸：影響程度。
4. 以二者平均之得分繪製散佈圖，決定高、中、低之影響程度。
5. 將【關注程度】、【影響程度】二者加權平均，取前 29 項高影響程度之議題，作為本次報告書重大議題揭露與與重大考量面相關對應措施管控執行期程。



2.5 重大考量面之範圍與邊界定義

議題類別	考量面	組織內邊界				組織外邊界				
		高雄廠區	吳江廠區	南京廠區	廣州廠區	供應商	客戶	社區居民	政府機關	股東
EC	經濟績效	○	○	○	○	○	○	-	○	○
EC	採購實務	○	○	○	○	○	-	-	○	○
EN	法規遵循	○	○	○	○	○	○	-	-	○
EN	廢汙水及廢棄物	○	○	○	○	○	○	○	○	-
EN	環境問題申訴機制	○	○	○	○	○	○	○	○	-
EN	產品及服務	○	○	○	○	○	○	-	-	-
EN	整體情況	○	○	○	○	○	○	-	-	-
EN	供應商環境評估	○	○	○	○	○	○	-	-	-
EN	排放	○	○	○	○	○	-	-	○	-
EN	原物料	○	○	○	○	○	-	-	-	-
HR	童工	○	○	○	○	○	-	-	○	-
HR	強迫與強制勞動	○	○	○	○	○	-	-	○	-
HR	人權問題申訴機制	○	○	○	○	○	○	-	○	-
HR	保全實務	○	○	○	○	-	-	-	-	-
LA	職業健康與安全	○	○	○	○	○	-	-	-	-
LA	勞資關係	○	○	○	○	○	-	-	○	-
LA	教育與訓練	○	○	○	○	○	-	-	-	-
LA	勞僱關係	○	○	○	○	○	-	-	○	-
LA	勞工實務問題申訴機制	○	○	○	○	○	-	-	○	-
LA	員工多元化與平等機會	○	○	○	○	○	-	-	○	-
LA	女男同酬	○	○	○	○	○	-	-	○	-
PR	顧客隱私	○	○	○	○	○	○	-	-	-
PR	法規遵循	○	○	○	○	○	○	-	○	○
PR	行銷溝通	○	○	○	○	○	○	-	-	-
PR	顧客的健康與安全	○	○	○	○	○	○	-	-	-
SO	法規遵循	○	○	○	○	○	-	-	○	○
SO	反貪腐	○	○	○	○	○	-	-	-	-
SO	社區衝擊問題申訴機制	○	○	○	○	○	-	○	-	-
SO	當地社會	○	○	○	○	○	-	○	-	-

註：符號○代表重要(material)、有實質影響，且有資料；○代表重要、有實質影響，規劃揭露中

2.6【重大考量面(議題)對應之管理方針】

No.	議題	考量面	對應之 DMA	參照指標
1	PR	顧客隱私	1.4.4	G4-PR8
2	PR	法規遵循(產品責任)	1.3.2、1.3.7、5.1.2	G4-PR9
3	LA	職業健康與安全	4.4.2	G4-LA5~8
4	EN	法規遵循(環境面)	5.3.2	G4-EN24、29、34
5	LA	勞資關係	4.1.1~4.1.3、4.2.1	G4-LA1~4、G4-HR6
6	EC	經濟績效	1.3.3、1.3.8、4.2.1、4.2.2	G4-EC1~4
7	PR	行銷溝通	1.4.3	G4-PR6、7
8	SO	法規遵循(社會面)	附錄一	G4-SO8
9	PR	顧客的健康與安全	1.3.7	G4-PR1、2
10	LA	教育與訓練	4.2.2、4.3.2、4.3.3	G4-LA9~11
11	HR	童工	4.2.2、2.1~2.5	G4-HR5
12	EN	廢汙水及廢棄物	附錄一、5.3.1、5.3.2	G4-EN10、22~26
13	LA	勞僱關係	4.1.1~4.1.3、4.2.1	G4-LA1~4、G4-HR6
14	LA	勞工實務問題申訴機制	4.2.3	G4-LA16
15	LA	員工多元化與平等機會	4.1.1、4.1.2	G4-LA12
16	SO	反貪腐	1.3.5	G4-SO3、4、5
17	EN	環境問題申訴機制	5.3.2	G4-EN34
18	EN	產品及服務	5.2.1、5.3.1	G4-EN27、28
19	EC	採購實務	1.4.3	G4-EC9
20	SO	社區衝擊問題申訴機制	1.1、1.3.5	G4-SO11
21	EN	整體情況	5.3.3	G4-EN31
22	EN	供應商環境評估	2.1~2.5、1.5.1~1.5.3	G4-EN32、G4-EN33
23	HR	強迫與強制勞動	4.2.1、2.1~2.5	G4-HR6
24	EN	排放	4.1.2、5.2.1、5.2.2、5.3.1	G4-EN15~21
25	HR	人權問題申訴機制	4.1.1、4.2.1、4.2.3、4.2.1	G4-LA4、16、G4-HR6、12
26	HR	保全實務	4.3.3	G4-HR7
27	EN	原物料	1.4.1、1.5.2、附錄一	G4-EN1、2
28	LA	女男同酬	4.2.2	G4-LA13
29	SO	當地社會	4.5、2.1~2.5	G4-SO1、G4-SO2



第三章 健康職場與社會參與

3.1 核心能力與價值

3.1.1 組織、人力分析

2014 年瑞儀光電台灣地區員工人數共計 885 人，大專程度以上人員達 82.6%，幹部平均素質高、有活力，為公司最大無形資產。男性幹部：194 名；女性幹部：48 名。截至 2014 年底，本公司四大廠區合計總數為 21,992 人（台灣地區為全職員工、大陸地區包含全職員工及派遣員工），男、女員工分別為男性 12,860 人，女性 9,132 人。

瑞儀光電以專業工作能力為依歸，重視工作人權、性別及男女薪酬平等，其平等及反歧視是公司對待員工的核心理念，提供員工平等的雇用機會，對人才的聘用不會有種族、性別、年齡、身心障礙、宗教、民族或任何受相關法律所保護的其他特性的歧視；公司內部任何的營運活動皆無強迫或強制勞動風險，相關勞動條件均按照【台灣地區】之「勞基法」及【大陸地區】之「勞動法」、「未成年工特殊保護規定」、「勞動合同法」、「江蘇省勞動合同條例」，來執行人力資源規劃；另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：

- (1) 依照政府勞動相關法令制訂勞動條件。
- (2) 依照就業服務法令提供平等的工作機會給所有求職者。
- (3) 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。
- (4) 提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，及杜絕工作場所

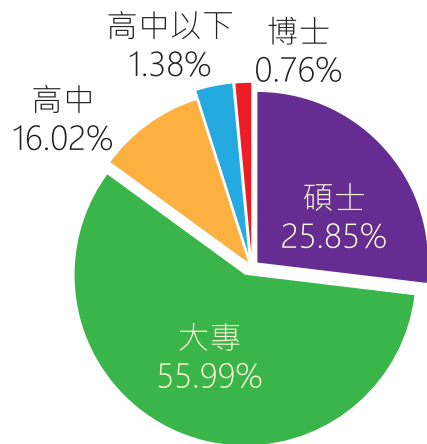
騷擾事件之發生，訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒」之規定，台灣地區預計在 2015 年將職場性騷擾防治擴大為職場暴力防治。

- (5) 依法成立工會，高雄廠 87.08% 員工（理級以下人員）參加工會。大陸地區亦依法成立工會組織。公司勞資關係和諧，並無額外簽訂集體勞動協議。

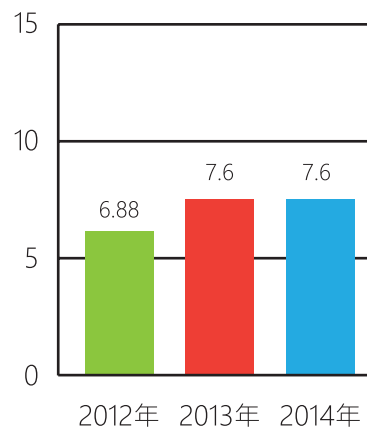
2014 年台灣廠區無違反原住民權益之事件、使用童工、性別、種族歧視案件之情事，亦無受到外部人權的審查或影響評估的事件。大陸廠區一律遵照當地法規亦無發生歧視事件。

◆ 高雄廠人力分析

項目	年度	2012年	2013年	2014年	2015 年
					(4月30日截止)
員工人數	一般人員	439	451	512	518
	研發、技術人員	186	205	232	244
	生產線員工	152	152	141	147
	合計	777	808	885	909
平均年齡		36.54	36.88	37.06	36.94
平均服務年資		6.88	7.60	7.60	7.47
學歷分布比率	博士	0.77%	0.99%	0.76%	0.73%
	碩士	21.10%	21.19%	25.85%	25.55%
	大專	53.80%	54.77%	55.99%	57.54%
	高中	22.91%	21.69%	16.02%	14.84%
	高中以下	1.42%	1.36%	1.38%	1.34%

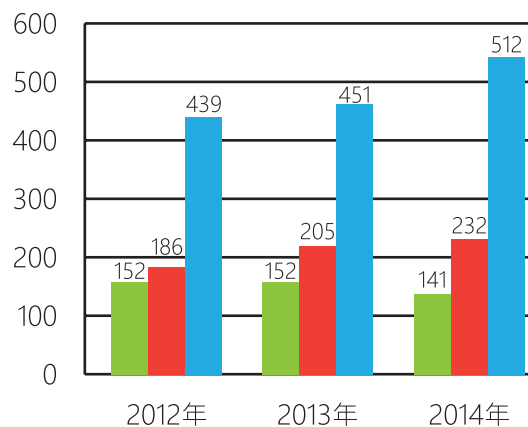


2014 年學歷分布比率分析

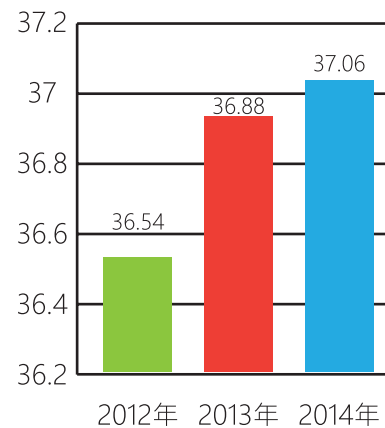


平均服務年資分析

■ 生產線員工 ■ 研發、技術人員 ■ 一般人員



人力分析



平均年齡分析

3.1.2【員工人力、雇用類型分析】

2014 年瑞儀光電依照雇用類型、性別、管理階層、年齡層及新進離職之不同，人員比例及總數統計如下：男性員工有 58.5%，女性員工 41.5%；男性主管人員占總員工數量 2.91%。女性主管佔總員工數量之 0.79%。

類別區分為四大類，第一類為主管人員：課級以上管理職人員、第二類為工程人員：設計、研發等非直接從事生產人員、第三類為技術人員：直接從事生產人員、第四類為行政人員：前述三類以外人員。

性別	地區	主管人員	行政人員	工程人員	技術人員	合計	占比分析
女性	高雄	48	143	56	136	383	1.7%
	大陸	125	805	196	7621	8747	39.8%
	合計	173	948	252	7759	9132	41.5%
	%	0.79%	4.31%	1.15%	35.28%	41.52%	
男性	高雄	194	33	256	19	502	2.3%
	大陸	445	296	981	10633	12355	56.2%
	合計	639	330	1239	10652	12860	58.5%
	%	2.91%	1.50%	5.63%	48.44%	58.48%	

【高雄廠區】當地主管比例為 99.6%、【大陸廠區】為 71.0%。

	當地	非當地
高雄廠	99.6%	0.4%
大陸廠	71.0%	29.0%



【人力、年齡結構分析】

2014 年本國員工年齡分布狀況，【高雄廠】男性員工以 31~40 歲之比例最高，占高雄廠員工數之 33.4%；女性員工亦以 31~40 歲之比例最高，占高雄廠員工數之 22.2%；【大陸廠】男性員工以 30 歲以下，占大陸廠員工數之 52.2%、，而女性員工亦為 30 歲以下，占大陸廠員工數之 34.4%。除上述人員外，本公司董事會成員平均年齡約 61 歲。

3.1.3 員工新進率分析

瑞儀光電在員工聘僱及管理方面，秉持著員工乃企業最珍貴的資產，嚴格遵守國內外勞動及人權的規範。對於公司裡的所有員工都一視同仁並尊重，並且確保職場安全，是我們重視的基本責任之一。

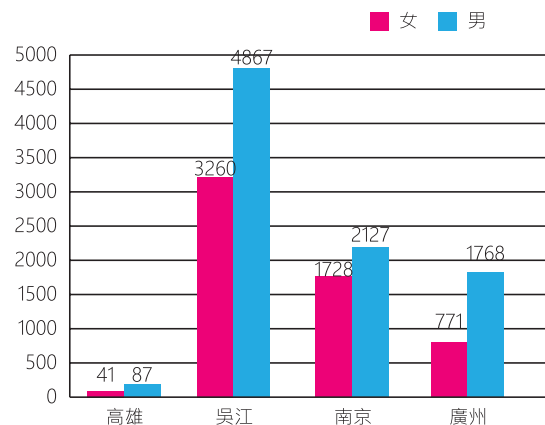
另外，瑞儀光電為符合客戶及其他利害關係人之期待，並兼顧符合當地相關勞動法規，我們綜合參考了國際相關標準，包含聯合國全球盟約、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織三方原則宣言、OECD 多國企業指導綱領、電子行業行為準則、當地政府相關法規等制定公司相關人權保障及勞動政策。同時我們也期待我們的供應商能一起重視企業社會責任，要求供應商簽屬 EICC(電子行業行為準則) 承諾。

在員工聘僱方面，我們重視每位應徵者及員工的勞動自由，絕不任用任何受迫或非自願勞動人員。對於每位應徵者公平對待，不因其性別、種族、黨派、宗教、婚姻、身心障礙等之差異而有差別

待遇或歧視；同時，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。

2014 年新進員工共 14,649 位 (不含由學校安排實習計畫之實習生)，其中男性佔 60.4%、女性佔 39.6%。

性別	年齡	高雄廠	吳江廠	南京廠	廣州廠	合計
女	20 以下	0	629	699	155	1483
	21~30	23	2253	801	445	3522
	31~40	15	331	191	144	681
	41~50	3	45	36	27	111
	51 以上	0	2	1	0	3
	合計	41	3260	1728	771	5800
男	20 以下	0	924	873	348	2145
	21~30	43	3624	1059	1236	5962
	31~40	35	311	156	178	680
	41~50	7	7	39	5	58
	51 以上	2	1	0	1	4
	合計	87	4867	2127	1768	8849
女	新進率	0.40%	1.81%	3.36%	1.90%	2.07%
男	新進率	0.85%	2.65%	3.98%	4.39%	3.12%



【員工缺勤率分析】

2014 年員工缺勤率【高雄廠】為 0.80%、男性為 0.20%、女性為 0.60%；【大陸廠】缺勤率為 0.71%、男性為 0.38%、女性為 0.43%。數據統計期間為 2014.01.01~2014.12.31。

廠區	缺勤率		
	男	女	總計
高雄廠	0.20%	0.60%	0.80%
吳江廠	0.41%	0.45%	0.86%
南京廠	0.30%	0.40%	0.70%
廣州廠	0.32%	0.39%	0.71%
大陸	0.38%	0.43%	0.71%

● 病假缺勤天數 (含醫療假) / 總工作天數 * 100%

● 假設 2014 年總工作天數為 246 天，公司共 100 個員工，其中有 10 個員工各請了 5 天病假。病假缺勤率為： $10 \times 5 / 100 \times 246 \times 100\% = 0.203\%$

【員工離職率分析】

2014 年員工離職率【高雄廠】為 12.20%；男性為 4.66%、女性為 7.54%；【大陸廠】離職率為 65.57%、男性為 39.39%、女性為 26.18%。【高雄廠】以 21~30 歲女性離職率較高 3.77%；【大陸廠】以 21~30 歲男性離職率較高為 29.72%。

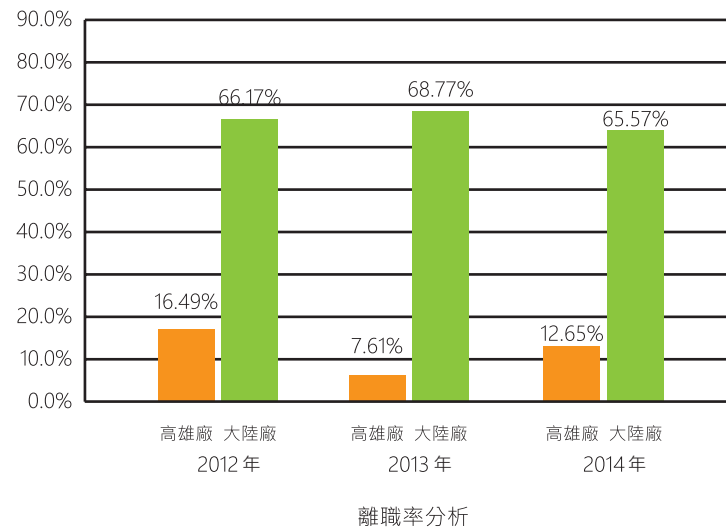
【大陸廠】離職率偏高，目前執行下列措施加以改善：

1. 離職率會議 (檢討離職原因分析)
2. 員工服務功能 (服務電話、現場、員工意見箱、員工座談會)
3. 員工週末動態出遊 (熱門景點出遊、採購專車)
4. 心理建設活動 (午間小遊戲)

5. 團體輔導

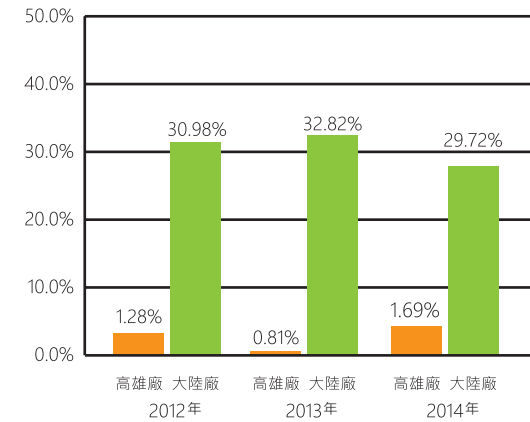
6. 員工關愛訪談點檢

7. 離職原因調查



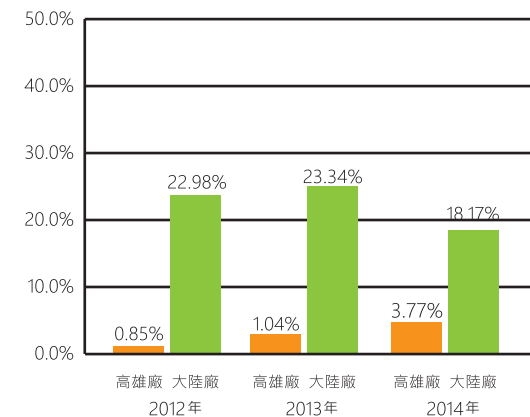


		2012 年		2013 年		2014 年	
性別	年齡	高雄廠	大陸廠	高雄廠	大陸廠	高雄廠	大陸廠
女性	20 以下	0.00%	3.13%	0.00%	3.01%	0.20%	4.59%
	21~30	0.85%	22.98%	1.04%	23.34%	3.77%	18.17%
	31~40	3.94%	2.40%	1.15%	3.12%	2.98%	3.03%
	41~50	2.13%	0.30%	0.23%	0.36%	0.50%	0.37%
	51 以上	1.17%	0.08%	0.23%	0.02%	0.10%	0.02%
	小計	8.09%	28.90%	2.65%	29.84%	7.54%	26.18%
男性	20 以下	0.00%	4.47%	0.00%	4.19%	0.00%	6.99%
	21~30	1.28%	30.98%	0.81%	32.82%	1.69%	29.72%
	31~40	5.32%	1.71%	3.46%	1.84%	2.58%	2.62%
	41~50	1.38%	0.11%	0.69%	0.07%	0.30%	0.06%
	51 以上	0.43%	0.00%	0.00%	0.01%	0.10%	0.00%
	小計	8.40%	37.27%	4.96%	38.93%	4.66%	39.39%
合計		16.49%	66.17%	7.61%	68.77%	12.20 %	65.57%



21~30歲【男性】離職率分析

		高雄廠					
性別	年齡	2012 年	離職率	2013 年	離職率	2014 年	離職率
女性	20 以下	0	0.00%	0	0.00%	2	0.20%
	21~30	8	0.85%	9	1.04%	38	3.77%
	31~40	35	3.72%	10	1.15%	30	2.98%
	41~50	20	2.13%	2	0.23%	5	0.50%
	51 以上	13	1.38%	2	0.23%	1	0.10%
	女性小計	76	8.09%	23	2.65%	76	7.54%
男性	20 以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	21~30	11	1.17%	7	0.81%	17	1.69%
	31~40	49	5.21%	30	3.46%	26	2.58%
	41~50	15	1.60%	6	0.69%	3	0.30%
	51 以上	4	0.43%	0	0.00%	1	0.10%
	男性小計	79	8.40%	43	4.96%	47	4.66%
全廠合計		155	16.49%	66	7.61%	123	12.20%



21~30歲【女性】離職率分析

3.2 職業健康與安全承諾

我們追求營運績效與永續經營，並善盡企業社會責任之同時，承諾依組織性質與風險，提供適當資源，透過組織運作及全員參與，除遵守安全衛生法規及符合其他相關規範要求外，並持續改善安全衛生設施，預防傷害與不健康，以保障員工、承攬勞工及相關第三者生命安全與健康。為此，我們於創造新價值提升產業競爭力時，持續致力於下列工作事項：

1.遵守安衛法規，推動自主管理

不僅要符合國內安衛法規，更要以國際相關規範為標竿，使安全衛生工作生活化，並內化為企業優良安衛文化。

2.實施危害辨識，落實風險管控

充分鑑別、評估相關不安全、不健康之危害，落實高風險作業管制，以有效控制作業風險。

3.強化健康服務，促進身心健康

提昇健檢品質，激發員工受檢意願；辦理健康促進活動，以預防並提升員工身心健康。

4.推動全員參與，提昇安衛績效

暢通溝通、諮詢管道，鼓勵員工積極參與安全衛生活動；並與承攬商溝通安衛議題，有效提昇安全衛生績效。

5.持續改善設施，營造優質職場

持續改善設備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。

6.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勞工安全衛生在職教育訓練，包括一般員工勞工、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。

3.2.1 員工保險與福利措施

人才是瑞儀光電最重視的重要資產。為吸引優秀人才加入，提升公司競爭力，公司根據市場薪酬標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，設計出極具競爭力的薪酬制度，符合當地政府法令所規定的基本工資要求。在同工同酬，不因性別、種族或其他因素影



響而有差別待遇條件下，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。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。員工享有盈餘分紅之措施。

瑞儀光電相當注重員工之福利及成長，所有員工在報到當天即為投保，並依法提供特別休假、生育 / 育嬰假、婚假、喪假、生理假等，符合本國勞動法令之規範。每月依法提撥職工福利金，及加保團體保險，並注重員工之訓練及發展。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。另公司已成立「職工福利委員會」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。

依據數據統計 2014 年員工預計申請復職的同仁共計 3 名，實際申請復職同仁共計 1 名，復職率為 33%；2013 年申請復職的同仁中服務滿一年以上人數計 4 名，留存率為 100%。

【育嬰留職停薪分析】

年度	2014 年度		
性別/合計	男性	女性	合計
A. 2014 實際申請育嬰留停人數	0	5	5
B. 育嬰留停後 2014 年預計申請復職人數	0	3	3
C. 2014 實際育嬰留停後復職人數	0	1	1
D. 2013 育嬰留停復職後工作滿一年以上人數	0	4	4
E. 2013 年實際育嬰留停後復職人數	0	4	4
復職率：C/B (%)	0	33%	33%
留存率：D/E (%)	0	100%	100%

【員工福利措施】

瑞儀光電重視員工待遇與福利，並提供優於相關法令的保障，每位同仁之薪資不因性別而有所差異，透過學歷、專業經歷與外部薪資調查結果比較，規劃具有競爭力的薪酬。高雄、大陸廠區依當地法令規定提供帶薪假期：年休假、婚假、喪假、產假、產檢假、陪產假等，以利員工兼顧工作與生活。公司所提供之相關福利措施，其對象範圍在台灣地區為全職員工、大陸地區包含全職員工及派遣員工。

薪酬/福利

1. 固定薪資12個月
2. 節慶獎金(中秋、端午、春節)
3. 全方位保險：勞工保險、健康保險、團體保險
4. 依營運狀況及個人工作績效，給予分紅
5. 符合勞基法之休假規定及退休制度

保險計畫

- 高雄廠區-員工除依法辦理社會保險(勞、健保)，額外設有員工團體保險，員工配偶、父母及子女亦可享有優會自費投保方案，使員工能無後顧之憂得工作。
- 大陸廠區-為員工依法辦理社會保險(養老、醫療、失業、工傷、生育與公積金)，額外設有員工團體保險，妥善照顧員工駐廠台幹除一般團體保險，額外有高額意外保險。

台灣地區依法成立「瑞儀光電股份有限公司職工福利委員會」(簡稱福委會)，增進公司員工福利。委員來自公司各部門，依部門人數比例透過推舉或選舉的方式產生代表委員，包括：活動組、公關組、團購組、急難救助組、財務組。藉由每個月召開例行性會議，於會議中行使相關職權，決議員工福利政策及規劃舉行之各項員工

活動，並依決議推展福利業務，提昇員工福利，使全體員工互惠互助，團結和諧。福委會每年例行舉辦藝文活動、綜合運動賽事、部門旅遊、中秋烤肉活動和年終聚餐活動等。2014 年福委會福利總支出為 7,664,041 元，福委會福利項目包含如下：

名稱	支出項目	備註
賀禮	三節、生日、生育、結婚...等	
慰問金	奠儀、住院	
救助金	家庭急難、重災死亡、疾病開刀、重災重傷等	2014 年申請件數共 18 件，支出費用 136,538 元(台幣)。
活動補助	旅遊、部門聚餐	旅遊行程於國內、外均可適用申請補助期限長達全年 365 天，員工可靈活規劃自己與家人的時間及行程。
特約商店折扣	涵蓋食衣住行育樂等面向以及提供團購平台與生活情報	
員工休息室	集乳室及餐廳、伙食補助、加班餐點提供	

(適用高雄廠及大陸廠；僅適用全職員工，臨時及派遣人員不適用)

瑞儀光電重視員工之身心平衡，每年悉心辦理各項活動，使員工能夠調劑身心。此外，也鼓勵同仁參與社團，既能發展個人興趣，也能夠貢獻社會、幫助他人。





公司明確訂定「社團組織辦法」，鼓勵同仁成立及參加社團活動，讓同仁充分享有組織社團的自由。現職同仁 15 人以上即可申請成立社團，截至 2014 年底，共成立 12 個社團，分別為工藝坊、羽球社、卡拉 OK 社、志工社、籃球社、攝影社、舞蹈社、壘球社、跑走社、桌遊社、串珠社、太極拳社。2014 年補助社團經費開銷總金額為 4,562,014 元。

公司依社團獎勵制度提供補助經費及資源，並公開於內部網站供同仁查詢。



在大陸廠方面，瑞儀光電也考量到員工大多數由外地來工作，故在『食住行育樂』等方面照顧員工：

食

- 於大陸各廠餐廳提供員工多元化的餐飲選擇，及舒適的用餐環境。
- 另設置多台自動販賣機，提供員工24H服務。
- 適逢春節、端午節與中秋節三大節日，會另外提供應節之餐飲，讓員工有過節之氣氛。
- 為確保餐飲服務的滿意度並持續精進，定期作滿意度調查，及時了解同仁對於用餐狀況的看法和偏好，進而依此調整以提升餐飲服務的品質。

住

- 每日公共區域定期打掃，且定期消毒，讓員工住的安心。
- 提供多功能休息區，讓員工下班後運動、舒壓身心的場所。
- 提供設施完備的宿舍，讓員工有“家”的感覺。

行

- 因大陸廠區的分散或空間的關係，有部份員工宿舍位於廠外，故提供交通車上下班接送，確保員工安全。
- 住外的員工，提供定點路線的上下班交通專車，保障員工行的安全。
- 遇節假日為員工提供外出購物、遊玩的交通福利車。

育

- 定期辦理教育訓練，提升員工工作安全及技能。
- 提供駐廠醫護員，讓員工皆能安心工作。
- 定期辦理員工生活關懷座談會。
- 設置員工意見箱。

樂

- 每年定期辦理各項休閒勞經活動，讓員工在工作與生活間取得平衡。
例如：拔河比賽、球類活動(羽毛球、籃球、乒乓球)、戶外名勝古蹟春遊活動...等



3.2.2 員工薪給與退休

【薪給管理制度】

瑞儀光電依據證券交易法第十四條之六第一項及「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」成立薪資報酬委員會，以善良管理人之注意，忠實行使下列職權：

薪酬包含薪資及獎金，薪資依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗及個人績效表現並參考同業薪資調查來核定其薪資，不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同，男女薪資比率因同職稱的升遷為同一份職位敘薪表所以不會因性別而不同；獎金部份與同仁分享營運後的獲利，並依照個人績效、企業獲利程度、事業部達成率為獎金評定標準，提供對應的獎金制度，目前提供的有年終獎金、績效獎金、提案獎金及年節禮金。



用人成本及員工類別全年所得比例如下表：

瑞儀光電股份有限公司用人成本表(集團)									
單位:新台幣(仟元)									
功 能 別 性 質 別	2012 年度			2013 年度			2014 年度		
	營業成本	營業費用	合計	營業成本	營業費用	合計	營業成本	營業費用	合計
薪資費用	4,265,791	727,991	4,993,782	3,877,137	784,453	4,661,590	4,234,816	1,011,573	5,246,389
勞健保費用	347,549	59,063	406,612	351,964	76,630	428,594	390,036	74,759	464,795
退休金費用	175,276	40,680	215,956	139,311	43,487	182,798	199,980	72,316	272,296
員工紅利	301,490	286,073	587,563	261,044	247,695	508,739	206,510	195,950	402,460
其他員工福利	278,154	75,817	353,971	225,250	87,135	312,385	207,767	73,909	281,676
合計			6,557,884			6,094,106			6,667,616

	高雄廠員工類別全年所得比例						吳江廠員工類別全年所得比例						南京廠員工類別全年所得比例						廣州廠員工類別全年所得比例					
	2012 年		2013 年		2014 年		2012 年		2013 年		2014 年		2012 年		2013 年		2014 年		2012 年		2013 年		2014 年	
	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男
高階主管(副處長級以上)	1	1.16	1	1.07	1	1.04	-	-	NA	NA	NA	NA	-	-	NA	NA	NA	NA	-	-	NA	NA	NA	NA
中階主管(副理級以上)	1	1.28	1	0.98	1	1.07	-	-	1	1.05	1	1	-	-	1	0.93	1	0.95	-	-	NA	NA	1	1.06
基層主管(課級以下)	1	0.91	1	0.96	1	0.98	-	-	1	1.19	1	1.26	-	-	1	1.14	1	1.13	-	-	1	1.06	1	1.08
間接人員	1	0.98	1	1.11	1	1.07	-	-	1	1.26	1	1.25	-	-	1	1.22	1	1.28	-	-	1	1.13	1	1.34
直接人員	1	0.91	1	1.1	1	1.07	-	-	1	1.04	1	1.05	-	-	1	1.09	1	1.09	-	-	1	1.05	1	1.06

註：因間接人員包含工程師類別，其工程師加給較高且多為男性。

關於人權維護，本公司未限制言論自由和集體談判權，【高雄廠】遵照勞動基準法相關規定，保障人身自由及不得有歧視行為之政策；於工作守則中亦明訂恪遵勞動基準法規，嚴禁任何強制勞動或脅迫工作；明訂，凡年齡低於 16 歲者概不錄用，於應聘人員報到時亦須核對個人身分證件，以識別童工否。截至目前為止，瑞儀光電尚未誤用任何童工、亦無歧視事件之發生。

【高雄廠】公司依據勞動基準法第 16 條標準進行，勞資雙方皆遵守此一準則。公司明訂勞務變更的最短通知期於工作規則中：

- (1) 服務滿 3 個月未滿 1 年者，提前 10 天預告。
- (2) 司內服務滿 1 年未滿 3 年者，提前 20 日預告。
- (3) 公司內服務滿 3 年以上者，提前 30 日預告。

【2014 年員工接受績效審查比例】

瑞儀光電透過績效考核落實績效管理，透過每年兩次的「期末初目標設定」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的目的。評核之條件為任職滿 3 個月之同仁，2014 年度評核比例為 100%。

【退休制度及其實施情形】

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

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

地區		退休計畫方式	退休金提撥比例	員工參與退休計畫的程度
台灣		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		雇主：20% 員工：8%	100%
	廣州廠		雇主：14% 員工：8%	100%

3.2.3 員工暢通之溝通管道

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。並在「員工手冊」、「工作規則」等內部文件與辦法中，皆明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，亦進一步建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、訓練發展機會與課程選擇。2014 年高雄廠溝通件數有 32 件、大陸廠合計有 7,551 件。

溝通管道	2012 年		2013 年		2014 年	
	高雄	大陸	高雄	大陸	高雄	大陸
員工專線	0	4794	0	3803	0	2868
員工現場諮詢	0	5151	0	2842	0	3296
員工座談會	0	0	0	0	23	1320
員工意見箱	1	64	2	43	9	67
合計件數	1	10009	2	6688	32	7551



2014年人權相關議題員工申訴為0件；而以勞動相關條件申訴，高雄廠區申訴件數有1件、大陸廠區申訴件數合計有5件。大陸廠區申訴件數於當年度已獲解決結案；高雄廠區於當年度雖未解決，但於報告彙整準備期間，已於2015年3月解決結案。

廠區	高雄		大陸	
項目	性騷擾	勞資爭議	性騷擾	勞資爭議
問題溝通反映數量	0	1	0	5
獲得回應數量	0	1	0	5
回應比例	0	100%	0	100%
獲得解決數量	0	0	0	5
解決比例	0	0%	0	100%

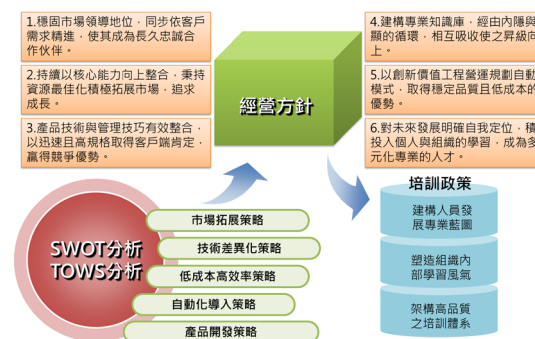
3.3 教育訓練

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

公司訓練發展的目標就是不斷提升人力素質與工作技能，激發員工的工作熱忱並迎接挑戰，藉此創造更高的企業價值，並達成營運目標與未來發展，協助同仁在初加入公司時，就能按步就班的學習工作所需之專業知識與技能；我們也依規定派訓員工取得執行業務所需之各項專業證照，以完備同仁專業能力。

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, 簡稱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或態度，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。

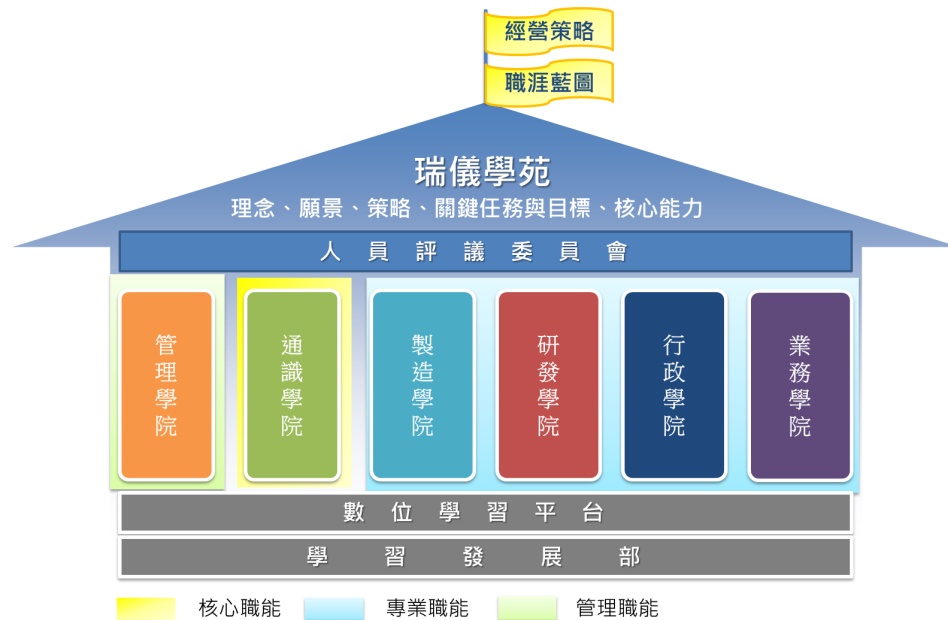
【訓練政策】



3.3.1 訓練系統

訓練發展的目標就是不斷提升人力素質與工作技能，激發同仁工作熱忱並迎接挑戰，藉此創造更高的企業價值，並達成營運目標與未來發展。

瑞儀學苑為本公司設置的訓練體系，體系內導入職能，發展核心、專業及管理三大職能體系，依照中心性質區分為四大學院，並加設管理及通識學院。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。

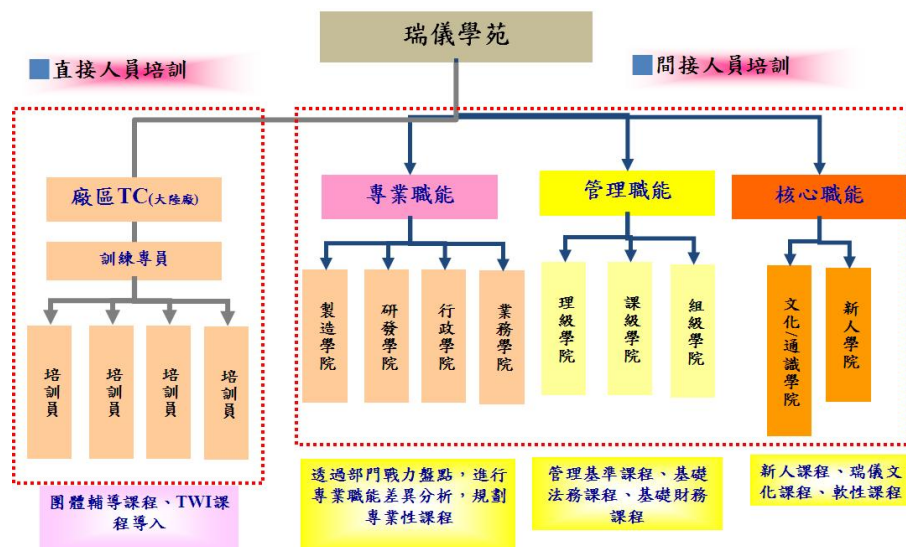


時數	4	5	6	7	8	4	5	6	7	5	6	7	8	9
131														
95														
74														
62														
57														
36														
	GB2-1 36hr	GB2-2 36hr	GB2-3 36hr	GB2-3 36hr	GB2-3 36hr	GB2-1 36hr	GB2-2 36hr	GB2-3 36hr	GB2-3 36hr	GB2-1 36hr	GB2-2 36hr	GB2-3 36hr	GB2-3 36hr	GB2-3 36hr
	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%	專業 藍圖 50%
	4	5	6	7	8	4	5	6	7	5	6	7	8	9
	技術類					行政類				管理類				
	高級 工程師	高級 工程師	二級 主任 工程師	三級 主任 工程師	三級 資深 工程師	高級 管理師	二級 主任 管理師、 二級 高級 管理師、 高級 管理師、 專員、 專理員	一級 主任 管理師		課長、 副課 主任	課長、 副、 課主任	副理、 代理 副理、 課長	經理、 副理、 代理 副理	副處長、 經理



3.3.2 人員培訓

【教育訓練架構】



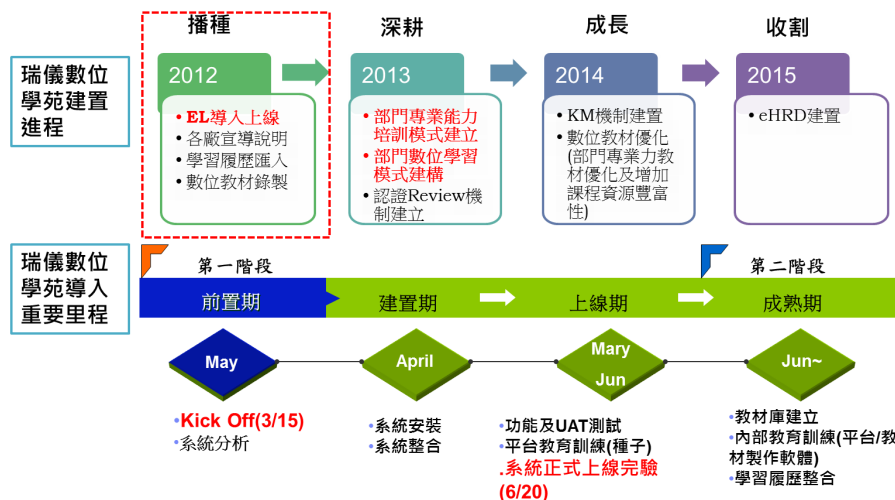
【訓練作法】

隨著學習科技不斷進步，無時空限制的數位學習亦為瑞儀光電訓練發展的重點。著重以員工可自行安排學習時間及順序的主軸，於 2012 年導入「瑞儀數位學苑」教學平台，不斷地完善學習管理平台且有效協助執行相關學習服務，達到訓練及學習的整體成效，並在 2014 年「瑞儀數位學苑」教學平台成長階段申請「第九屆國家人力創新獎」，獲得入圍之肯定。

瑞儀光電為使每位同仁了解自身權益並明白公司在社會責任方

面的推行政策及作法，間接人員會由現場指導單位進行說明，並於線上課程 (e-learning) 進行了解，而直接人員則於新人入職訓練當天授與課程，相關訓練皆必須通過測驗才為完成入職訓練。針對在職員工，我們持續進行線上再職訓練課程，確保同仁能確實了解企業社會責任政策內容與精神。

從組織發展需求中可以看到瑞儀對於數位學習平台是有需求且期待的，因此在 2011 年規劃瑞儀學苑時已將此 e 化平台規劃其中，至 2012 年 3 月份瑞儀數位學苑開始啟動導入



1. 新進人員教育訓練

員工自入職起，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。然而在專業知識方面，依據製造、營運、管理流程等主題，規劃完整基礎課程，使新進員工盡早建立對工作的了解。

2. 通識課程

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、技能與情意，包含表達、溝通、綜合、了解與批判等能力，且納入了體驗式學習及情緒紓壓等軟性課程。

3. 職能類別訓練體系

A. 核心職能

瑞儀光電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（須經由高階主管簽核），並且須結合工作實務，發表成果認證。

B. 專業職能

以工作職務為基礎，區分不同領域的專業人員，訓練其具備所從事之工作職務的知識、技術和能力。

C. 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。

【電子行業行為準則的訓練】

配合近年來陸續導入 EICC，瑞儀光電也積極採用 EICC 行為準則，並於 2014 年進行高雄廠區及大陸廠區「EICC 條文宣導」及「道德誠信宣導」培訓，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，

確保全廠確實了解 EICC 政策內容與精神，截至 2014 年度高雄廠及大陸廠培訓比例皆為 100%。

3.3.3 培訓成效

【訓練成效】

2014 年度瑞儀光電高雄廠共開辦 36 班訓練課程，受訓員工達 716 人次，總受訓時數為 11,257 人時，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。

2014 年訓練費用為 440 萬元，其比例約佔營收的 0.033%，而職外訓練費用約佔訓練費的 16.8%，且自 2012 年起申請勞動力發展署「企業人力資源提升計畫」至今已補助約 169 萬元。

2014 年高雄廠員工教育訓練時數：

性別	人數	訓練總時數	平均受訓時數
女性	385	3,235	8.40
男性	505	8,022	15.89
總計	890	11,257	12.65

對象	人數	訓練總時數	平均受訓時數
非管理職	648	7,790	12.02
管理職	242	3,467	14.33
總計	890	11,257	12.65

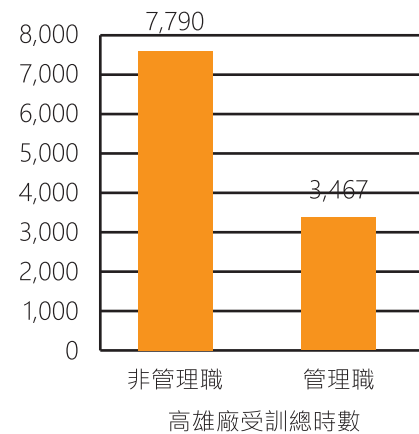
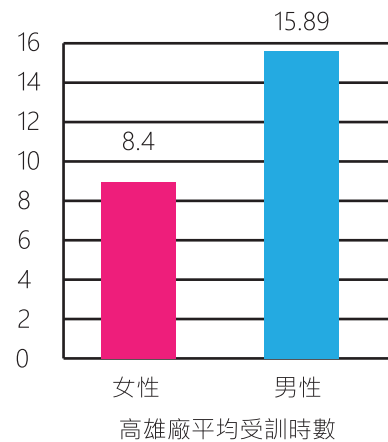


2012~2014 年高雄廠練費用概況：

	2012 年	2013 年	2014 年
訓練費用 (元)	14,402,970	4,085,378	4,396,358
營收 (元)	8,374,142,000	14,525,750,000	13,427,658,000
比例	0.172%	0.028%	0.033%

2012~2014 年集團各廠訓練概況：

訓練總時數	2012 年	2013 年	2014 年
高雄廠	8,152.5	9,529.5	11,257
吳江廠	46,169	47,635	49,241.04
南京廠	18,362.40	13,565	15,168.23
廣州廠	9,584	14,798	9,899



註：以上訓練時數揭露以高雄廠為主，大陸廠訓練時數將於下次揭露。

◆ 2014 年保全訓練課程

1. 高雄廠

保全人員約聘合法保全公司 (遠東保全)，接受相關訓練合格後方可外派。瑞儀光電對所有警衛同仁均給予應瞭解之內規訓練，對於同仁之進出均依照相關規定進行驗核，並做成進出紀錄，因其屬於內部同事而非外包廠商，故而對同事之相關權益均有足夠之瞭解，每年則舉行一次人權教育訓練課程委由遠東保全公司訓練。

2. 大陸廠

針對保安人員定期需接受保密以及保全教育訓練，訓練內容：

課程名稱	廣州	南京	吳江
1. 保密區的流程作業	●	●	●
2. 安檢的流程	●	●	●
3. 保密區違禁品種類	●	●	●
4. 保密區安檢設備交接	●	●	●
5. 門崗保安基本要求	●	●	●
6. 門崗保安工作職責和作業方式	●	●	●
7. 人員車輛進出門管理辦法	●	●	●
8. 物品放行流程	●	●	●
9. 公民基本權利義務	●	●	●

廣州廠廠外以及廠內由瑞儀光電自行編制保全人員；吳江廠、南京廠由瑞儀光電自行編制保全人員。不同廠區教育訓練的頻率有所不同。另外，人權政策訓練課程則由公司內部專責單位進行。

3.4 健康促進與活動

3.4.1 職業安全衛生

瑞儀光電重視員工安全與健康，遵循政府法律與規範，以環境設備本質安全為前提，先知先制防範未然為優先，安全衛生活動，人人參與；追求安全健康，永無止境。

建立「安全衛生管理制度」落實實施的 ISO 14001、OHSAS 18001 並推行各項制度如機械安全防護制度、作業環境監測制度，建立安全衛生管理體制，落實全方位之安全衛生管理。

【安全衛生管理】

瑞儀光電高雄廠職業安全衛生委員會的勞工代表佔委員人數的 1/3 以上，符合「職業安全衛生管理辦法」之要求。



為維持環安衛管理系統有效運作，瑞儀光電設置環安部，綜理全廠區環安衛管理，並成立職業安全衛生委員會。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，於委員會中提報當季環安衛運作績效及對廠內環安衛議題進行討論及決議。

委員會之主任委員由行政中心最高主管擔任，執行秘書由安全衛生部門主管擔任，幹事則由安全衛生管理人員擔任。委員會中設有委員 11 位，由部門主管、工程技術人員及勞工代表組成，每任任期二年，連選得連任。

為使每季職安會議發揮最大功效，環安部於會議前針對會議報告內容進行主題設計及規畫，並於會議召開後，將決議及追蹤事項製作成會議紀錄呈高階主管核准後透過 e-mail 發送給全公司同仁週知及進行追蹤改善進度，以期能達到宣導及促進同仁對工安議題的參與。

瑞儀光電大陸廠當地無法令規定須成立職業安全衛生委員會，仍每週與製造部門針對安全衛生相關議題（巡查缺失改善進度、疏散逃生演練、消防訓練、法規新訊、安全衛生專案導入...等），召開工安會議進行討論及宣導，以期能促進同仁對工安相關議題的參與重視，進而減少事故的發生。



3.4.2 健康促進與管理

【特別危害健康及一般作業健康管理】

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，執行勞工作業環境檢測。2014 年無任何員工罹患職業病。

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當地醫院健康檢查，同時定期於廠內開辦禁菸、減重、防疫等課程活動，落實職場健康促進措施，營造員工身心健康之職場。

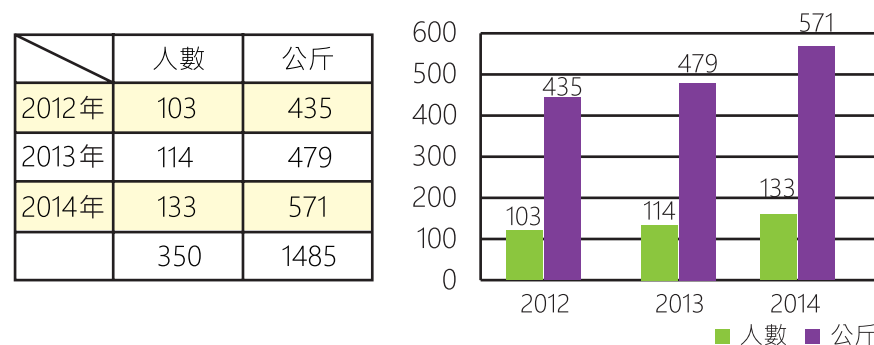
【健康促進活動】

瑞儀光電管理階層持續支持推動健康促進活動政策，推動各項健康促進主題並實際參與各項活動，營造健康與安全的職場環境。各項健康促進活動及教育訓練，高雄廠 / 大陸廠參與人次達 53,649 人次 (2012~2014 年)。且瑞儀光電依據員工需求擬定年度健康促進計畫，依照計劃每月執行相關的活動，活動說明如下：

1. CPR 教學：每年針對急救人員進行急救人員訓練，針對新進同仁舉辦全民 CPR 教學宣導。
2. 高雄廠辦公室晨間健康操：為提倡健康生活習慣，每日上班前辦公室晨間健康操，舞動一日的活力。
3. 對於高雄廠定期健康檢查同仁，體重過重者達 46.4%，為培養自我健康管理能力，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」，2012~2014 年參與人數共計 350 人，

共減少 1,485 公斤。為鼓勵同仁參與活動參加衛生局減重比賽，同仁獲得衛生局獎勵。

高雄廠區減重成果圖表：



4. 高雄廠參與衛生署國民健康局職場戒菸服務試辦計畫：同仁皆踴躍參加，獲衛生局 2014 年戒菸試辦計畫獎勵金及感謝狀乙只。瑞儀光電藉由健康職場自主認證的機制，依法落實職場無菸措施，創造無菸且健康的工作環境，提昇企業社會責任。2011 年取得菸害防制標章，2012 年取得健康促進標章，預計 2015 年進行展延。
5. 為促進全員參與職場安全健康活動，增進員工職場防災知識與技能，積極參與「職場安全健康週」系列活動，並取得勞動部核發【全國職場安全健康週系列活動實施計畫參與證明】。



【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。

發布月份	一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月
主題名稱	健康飲食	菸害防制	慢性病防治	壓力	體重控制	肌肉骨骼傷害	母性保護	輪班保健/噪音作業	癌症防治	中高齡保健	代謝症候群	兩性健康

【醫護室之服務】

瑞儀光電基於員工健康照顧，成立醫務室以提供護理及專業醫師臨廠服務。目前提供休息觀察室、電熱毯、體脂量測、血壓量測、健康諮詢等服務項目，累計服務人次數達 21,415 人次。每月固定安排醫師臨廠，與職業安全衛生人員就職業病預防及工作環境改善進行訪視與輔導，減少對作業場所員工健康危害。

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。另為營造健康飲食支持性環境，參與高雄市衛生局熱量標示餐點活動，讓員工清楚餐點熱量。

醫務室服務公告

即日起三廠一樓醫務室(原工安辦公室)，提供專業醫師臨廠服務及護士緊急護理服務。

開放時間：

週一至週五 8:00 ~ 17:10 皆有護士服務

醫生臨廠服務時間：

每月第三週週三 13:00 ~ 15:00

聯絡分機: 3188

醫務室關心您~



休息觀察室



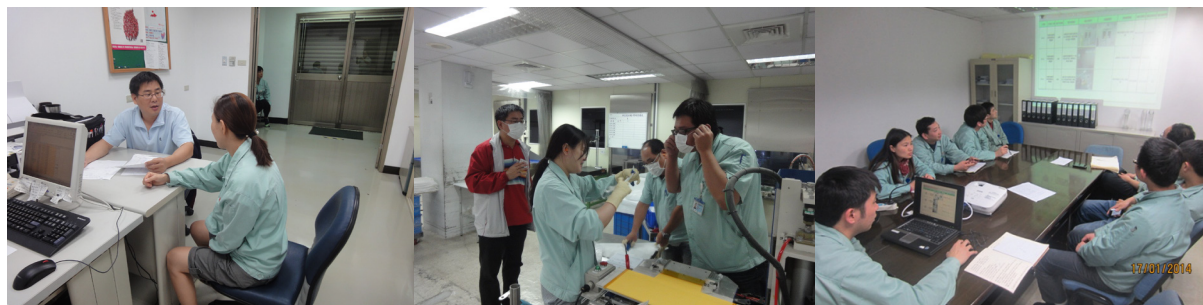
體脂量測



血壓量測



熱敷電毯





【廠區職業災害統計分析】

2014 年度職業災害統計計 17 件。

每月針對失能傷害頻率 FR (工作場所每一百萬工時平均失能傷害件數) 及失能傷害嚴重率 SR (工作場所每一百萬工時平均損失工作日數) 進行統計。瑞儀光電對於廠內意外事故之職災處理機制，皆須落實通報並完成調查及改善，自 2013 年起推行事故水平展開，於集團四廠中其中一廠發生廠內事故，則水平宣導至其他三廠，避免相同事故再發生。

失能傷害頻率 (F.R.)：失能傷害次數 × 百萬工時 / 總經歷工時：

失能傷害嚴重率 (S.R.)：失能傷害累計天數 × 百萬工時 / 總經歷工時：

廠別	2014年F.R.		2014年S.R.	
	高雄	大陸	高雄	大陸
女性	0.00	0.21	0.00	5.89
男性	1.20	0.32	4.81	6.19
合計	1.20	0.53	4.81	12.28

3.4.3 安全防範

◆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、消防等方面之知識及意識，發起了工安月活動。每個月採用不同的工安活動主軸，懸掛工安月旗幟，張貼宣導海報、標語，讓員工更加瞭解工作安全的重要，並建立及將正確的工安知識融入工作習慣中。

這項活動是台灣廠和大陸廠一起導入進行，利用集團力量分工合作，資源共享，依每月主題，集團一起進行宣導，以提昇主管及同仁之安全意識。

工安月主題如下：

月份	主題
一月	交通安全
二月	勞動防護用品安全
三月	急救安全
四月	緊急應變、消防安全
五月	安全生產管理 (工傷預防)
六月	化學品安全管理
七月	危廢品安全管理
八月	職業病預防
九月	機械設備安全防護
十月	承攬商施工作業安全
十一月	特種設備防護與安全管理

每月定期藉由公布欄、內部網站及 email 方式發行環安衛電子報，內容包括工安、消防、環保及健康等領域的相關資訊，同時結合社會時事及公司政策，豐富電子報內容，提高同仁閱讀率及接受度，以達到宣導成效。



主題：機械設備失預防害

Dear all:
機械設備為生產所必須，現今的自動化設備廣泛運用代替人工，但機械設備不良或操作不當容易導致事故或災害之發生，因此機械設備必須加以防護並適當維護，並在拆除、上油、檢查、修理或調整時須停機方可進行作業，以免發生事故而受災。

機械檢修應確實停止運轉並防止意外啟動

依據職業安全統計月報及勞工保險職業傷害給付資料統計顯示：職業災害類型中以機械、機件故障、別、斷傷等發生件數最多。經事故調查發現，多數發生的問題原因係因機械檢修、維修或調整作業時，未予確實停機或防止誤啟動所致。勞工受傷情形則多為手指受傷或割傷，重者則有骨折、組織壞死、遠處截肢、影響日後工作或生活障礙。

1. 對於機械之拆除、上油、檢查、修理或調整等有導致危害勞工之虞者，應停止相關機械運轉及送料。
2. 為防止他人操作該機械之啟動等裝置或運送料，應掛上鎖或置標等設施，並設置防止落下物等設施等勞工之安全防護措施。
3. 機械停止運轉時，有彈簧等復位元件、液壓、氣壓或真空管等裝置引起之危險者，應立即拉桿、關閉或阻斷等適當防護措施。
4. 必須在運轉範圍下施行工作者，應於危險之部分設置護罩、護欄等安全設施或使勞工不致及勞工身體之足夠長度之作業用具。
5. 對連續送料生產機等，其部分單元停機有困難，且危險部分無法設置護罩或護欄者，應設置具有安全機能設計之裝置，或採取必要安全設施及書面確認作業方式之安全性，並指派現



為讓主管能即時掌握員工之工作環境狀況，於 2013 年導入環安績效指標，項目為 FR、SR、FSI、體檢達成率及缺失改善率等五項指標，於每月 10 日透過郵件公告各廠主管週知。

綠燈表示：五項指標均符合目標值；黃燈表示：有 1 項指標不符合設定目標值；紅燈表示：5 項指標中有 2 項指標以上不符合設定目標值。

環安月報說明

環安統計月報相關數據說明

統計月報中工傷計算的定義：

發生地點為公司可控範圍（意指扣除交通意外事件、人員駐客戶廠區的工傷事件）並且受傷人員具有發生暫時性失能、永久性失能或損失工時等情形，均列入工傷管理計算

失能傷害頻率 (FR)：

用以評估各廠發生事故的頻率高低
公式：(失能傷害人次數 X 10⁶) / (總經歷工時)

失能傷害嚴重率 (SR)：

用以評估各廠發生事故的嚴重程度
公式：(失能傷害總損失日數 X 10⁶) / (總經歷工時)

總和傷害指數公式(FSI)：

依事故發生的頻率及嚴重度計算整體平均傷害
公式：(失能傷害頻率 X 失能傷害嚴重率) / 1000^{0.5}

職業病體檢達成率：

用以評估各廠職業病體檢落實度
公式：(職業病體檢應檢人數 - 職業病體檢未檢人數) / 職業病體檢應檢人數

缺失改善率：

用以評估各廠工安稽核缺失改善效率
公式：(巡查缺失總件數 - 巡查缺失未改善件數) / 巡查缺失總件數



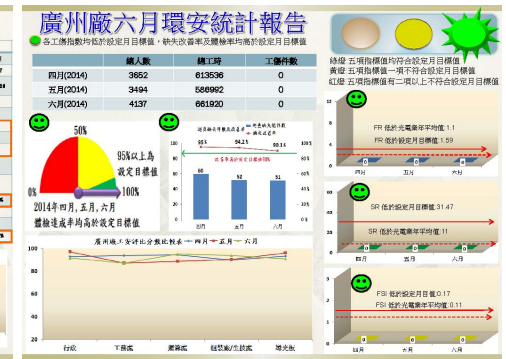
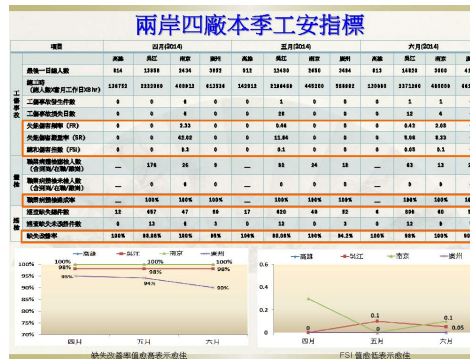
綠燈：五項指標值均符合設定月目標值

黃燈：五項指標值一項不符合設定月目標值

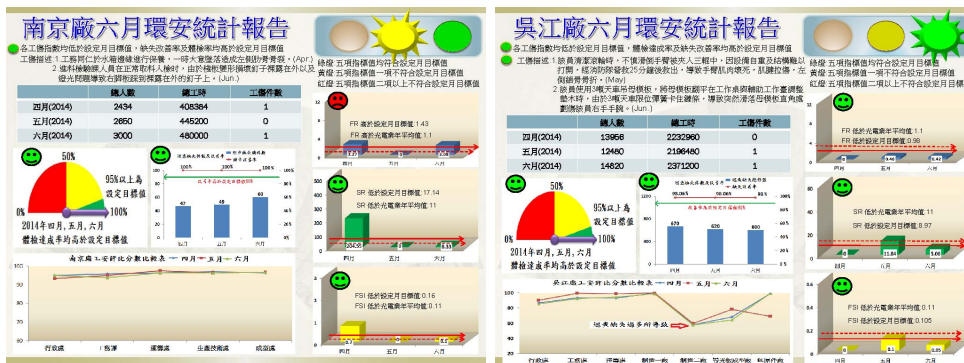
紅燈：五項指標值二項以上不符合設定月目標值

環安指標分析

廣州廠環安月報



吳江廠環安月報



藉由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對本公司及其週邊人員傷害、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、有害事業廢棄物在廠內清除時意外事故、空氣污染物洩露時意外事故、生物性傳染、非法活動或異常人員及事件、工安事故等緊急意外狀況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，讓全廠人員熟悉應變流程及提升危機意識。

發生緊急狀況時，人員生命安全是第一優先考量，因此瑞儀光電為使同仁在第一時間可以保護自己也幫助他人，推行全民 CPR 活動，所有同仁上至董事長、總經理下至作業人員、保全皆接受 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 理念。

另為提高廠區內相關組織內成員之緊急應變能力，大陸廠於 2013 年開始導入 ERT，於 2014 年完善，過程中針對現場組長及保安人員進行 ERT 訓練及演練及購置相關器材，以強化相關人員技能。並透過定期訓練組織內部成員，熟悉消防設施操作。

人員疏散演練



消防栓訓練



滅火器訓練



吳江廠

人員疏散演練



救火模擬演練



消防栓訓練



南京廠

人員疏散演練



消防器材講解



消防器材講解



廣州廠

人員疏散演練



消防隊進行滅火器示範



消防器材講解

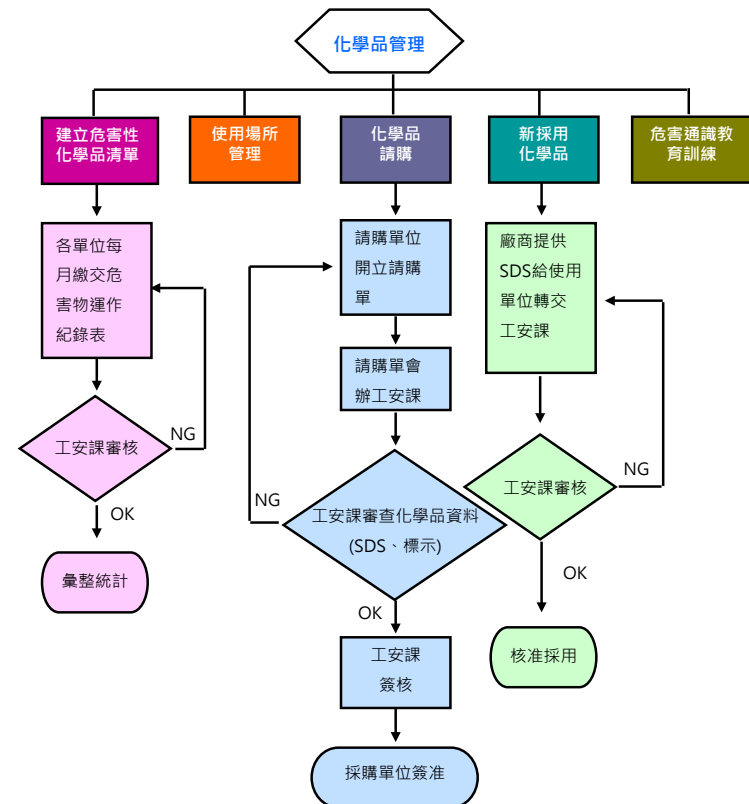


【化學品安全與監測】

瑞儀光電對化學品從購買、儲存、使用與廢棄，皆制訂管理程序。購買前會要求供應商提供安全資料表 (SDS)，由工安單位依照「危害性化學品標示及通識規則」、「毒性化學物質管理法」等規定進行審核，審核通過才可以在廠內使用。此外，請購化學品時需經工安單位同意，才可進行採購流程；化學品驗收入庫時，須再核對標示，正確才予以驗收。

瑞儀光電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，同時，化學品現場使用單位需紀錄使用量及負責使用場所的安全管理。

廢棄的化學品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。另，瑞儀光電將化學品採購作業納入源頭管理，於採購階段將化學品申購單透過系統自動發送到工安單位審查，以杜絕購入對員工身體或環境有重大衝擊之化學品。





為保障勞工免於作業場所中化學品的危害，使暴露濃度合於法令標準，提供勞工健康舒適的工作環境，瑞儀光電每半年對工作場所進行作業環境監測及個人採樣，以辨識、評估及控制作業環境相關之危害，採取相關防護措施。於實施作業環境監測前，就作業環境危害特性及中央主管機關公告之相關指引，規劃採樣策略，並訂定含採樣策略之「勞工作業環境監測計劃」確實執行，且督導作業環境監測各項事宜，針對作業環境檢測結果不合法規要求者，列入改善方案。

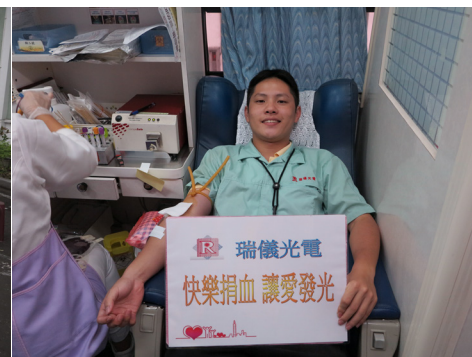
另外，大陸廠為符合當地法令規定，每年定期實施危害因素檢測一次，2014 年大陸廠危害因素檢測結果不符合標準者為噪音作業場所，除加強要求噪音作業現場配戴防護具之外，並列為重要工安巡檢項目，定期實施特殊作業健康檢查。

3.5 社會回饋與參與

1. 發票募集捐贈喜憨兒基金會：自 2013 年起至今於捐血活動同時辦理發票募集活動，共募集 1919 張發票，募得發票全捐贈喜憨兒基金會。



2. 捐血活動：基於回饋社會之精神，響應「捐血一袋，救人一命」之理念，瑞儀光電定期與加工區管理處高雄分處衛生保健所舉辦捐血活動，鼓勵員工透過熱血，一起來幫助社會大眾。自 2011 年舉辦捐血活動後，每年舉辦 2 次捐血活動，每次捐血袋數均超過 100 袋以上，累積至 2014 年，捐血袋數已達 888 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，均頒發一只感謝狀以表達感謝之意且瑞儀光電積極結合區內廠商，以公益的合作模式，展開捐血活動，鼓勵區內廠商以「取之於社會、用之於社會」的理念，協助推動並贊助捐血活動，有助區內廠商本身的公益形象，達到雙贏的效果。



3. 瑞儀樂捐：協助高雄氣爆災區重建並啟動社區關懷機制：公司所在的前鎮區以及鄰近的苓雅區，那兒也是我們眾多同仁及家屬家園所在。我們也對我們社區積極關懷，公司捐助 5 百萬並透過福委會發起樂捐，員工共樂捐 514,200 元，全數捐予高雄市政府救災專戶，略盡公司棉薄之力。

4. 關懷發送永安之家：瑞儀光電營運據點對當地社區無負面影響，仍自發性參與社區活動，如 2014 年參訪永安之家，聚集公司員工的愛與關心，將暖意送給弱勢角落的小朋友，讓他們感受到溫馨的愛，一樣擁有快樂喜悅的童年。公司高階主管與同仁共募集愛心基金 290,000 元，全數捐給永安之家。



養面積約 1100 米平方。綠地內有二座小魚池，由瑞儀員工進行平日花草樹木養護作業，協助所屬加工出口區進行環境美化、綠化。以上活動均替公司建立社會慈善愛心公益的良好企業形象。

5. 公益消費：母親節活動結合社會公益，向喜憨兒基金會購買餅乾，分享給公司員工。

6. 志工活動：2014 年以志工角色到無障礙之家協助服務進行「無障礙國度聖誕聯歡」活動，關懷重度身心障礙者。

7. 響應高雄加工區同濟會義賣活動：五一勞動節活動，集合公司員工力量募集 540 件二手物品，全部捐獻給高雄加工區同濟會當作義賣物品。義賣所得由高雄加工區同濟會全數捐贈育幼院。

8. 大陸廠社會慈善公益愛心活動：瑞儀光電慈善捐贈 100 萬元 (人民幣)。

9. 吳江區商務局外企協會六一大型慈善愛心公益活動：公司員工募捐：3000 元 (人民幣)，捐贈給特困品學兼優的學生。

10. 社區參與「綠地認養」：自 2007 年起，身為經濟部高雄前鎮加工出口區的一份子，瑞儀光電認養出口區內供公共使用之綠地，認



第四章 環境保護

4.1 相關法令遵循

4.1.1 適用環保法令

瑞儀光電關注全球環境保護議題與趨勢，確實遵守營運據點所在地環境相關法規、國際規範及客戶要求事項。同時透過每年內部稽核、第三方查證及客戶稽核等方式，確保運作現況符合法規要求及客戶期待。公司 2012~2014 年未有違反環保規定的事件而受罰。

4.1.2 歐盟有害物質限用指令之因應與綠色實現

為確保產品品質符合綠色相關環保規定，瑞儀光電於製程中嚴禁使用管制物質，亦要求供應商在生產及產品中，不得使用或含有禁用物質，以期從產品設計到製造出貨都能符合「不使用、不混入、不受污染」之條件，進而降低產品及服務對環境的衝擊。本公司各產品之 ICP 檢測資料皆公佈於公司網頁「NOTES- 綠色產品材料測試報告」。再者，關於本公司之產品資訊和標示皆記載於各產品規格書中，或依據客戶出貨需求進行相關標示，100% 符合客戶要求。

◆ 無毒管理

瑞儀光電隨時掌握各國環保指令、產業及客戶之危害物質管制內容，將外部要求轉化為內部標準，建立《環境管理物質管理規範》，依此進行產品、零部件及材料等各供應環節之危害物質禁/限用管理。所有產品全數完成歐盟 RoHS、REACH 規範符合性評估，及所有國際規範之重要零組件也皆完成 UL、CE 規範符合性評估。並透過內部網站公開，讓員工瞭解綠色產品的法規動態。

◆ 無鹵管理

2008 年瑞儀光電即開始致力於無鹵材料 / 零件及供應商開發與審查。後續更自主擴大推動面板模組新產品之無鹵化、NB 模組及 MNT 模組之新產品開發全面推行無鹵機種、將 TV 模組納入無鹵管制計畫中。但燈具產品除外。

◆ 無汞管理

瑞儀光電新產品開發設計導入 LED 取代含汞之 CCFL。將 LED 的設計推向 NB、TV、MNT、L/T 模組，並逐步提高 LED 設計的滲透率。燈具產品 LED 產品出貨比例達 100%。

【綠色管理與實現】

瑞儀光電背光模組產品因非終端產品 (end-product); 若客戶有相關產品碳足跡標籤 (product carbon footprint label) 需求，公司會盡全力協助客戶獲得資訊。所有產品皆依國際規範或客戶要求有相關之管理制度。遵循歐盟電機電子設備限用有害物質指令 RoHS(Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment) 2011/65/EU、廢電機電子設備指令 WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment) 2012/19/EU、全氟辛烷磺酸指令 PFOS 2006/122/EC、化學品註冊、評估、授權與限制制度 REACH(Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals)(EC) No 1907/2006 指令要求。自 2004 年 12 月起，配合國際標準禁用鉛 (Pb)、鎘 (Cd)、汞 (Hg)、六價鉻 (Cr6+)、聚溴聯苯 (PBB)、聚溴聯苯醚 (PBDE) 與全氟辛烷磺酸 (PFOS) 等物質，除已取

得 ISO 14001，在同仁努力下，持續通過國際大廠資格。

4.2 綠色服務

4.2.1 溫室氣體管理

氣候變遷為全球性的議題，亦為企業永續經營管理的重要課題之一。瑞儀高雄廠自 2010 年起進行溫室氣體 (Greenhouse Gas, GHG) 盤查，大陸廠則自 2011 年起，陸續開始每年進行內部自我盤查。

瑞儀光電以控制權法鑑別組織邊界，並將排放源區分為：

範疇一，直接溫室氣體排放：組織邊界內產生的溫室氣體

範疇二，能源間接溫室氣體排放：組織消耗的電力，間接產生的溫室氣體排放量

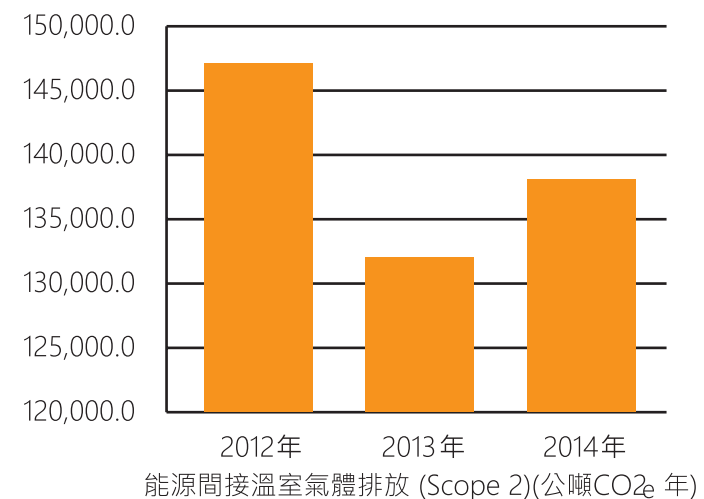
範疇三，其他間接溫室氣體排放：其他非列於範疇二，導因於公司營運而產生的間接溫室氣體排放

範疇三之主要排放源包含員工通勤、員工差旅、員工旅遊及委外承包作業之運輸工具，數據蒐集有其難度與限制，故針對此項溫室氣體之排放，採用定性盤查原則加以執行，僅進行排放源鑑別之工作，未予以量化。

瑞儀光電秉持發展綠色環保的理念，推動綠能、創新與差異化產品，致力於環境保護，並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。高雄廠及大陸廠溫室氣體排放量如下：

廠區	直接溫室氣體排放 (Scope 1) (公噸CO ₂ e 年)		
	2012年	2013年	2014年
高雄廠	74.410	110.057	122.615
吳江廠	4,253.600	3,701.100	4,930.400
南京廠	543.310	543.310	530.300
廣州廠	182.470	253.580	114.260
合計	5,053.790	4,608.047	5,697.575

廠區	能源間接溫室氣體排放 (Scope 2)(公噸 CO ₂ e 年)		
	2012年	2013年	2014年
高雄廠	8,826.510	8,588.369	9,130.236
吳江廠	84,460.100	70,477.500	79,050.000
南京廠	28,507.690	29,626.610	28,164.740
廣州廠	23,687.110	21,881.680	19,605.860
合計	145,481.410	130,574.159	135,950.836

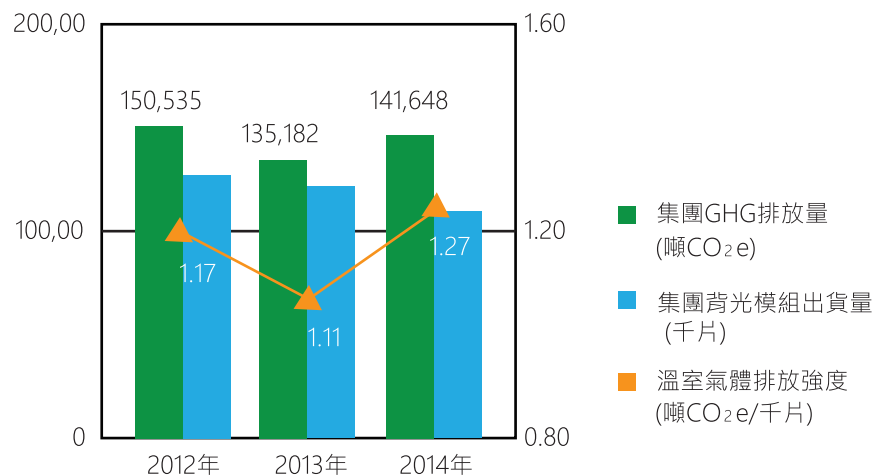




【溫室氣體強度】

2014 年瑞儀光電溫室氣體排放總量為 141,648 噸 CO₂ e / 年，較去年略增 6466 噸，排放強度（即每千片的溫室氣體排放量）為 1.27 噸 CO₂e / 千片。

	2012 年	2013 年	2014 年
集團 GHG 排放量 (噸 CO ₂ e)	150,535	135,182	141,648
集團背光模組出貨量 (千片)	128,700	121,685	111,559
溫室氣體排放強度 (噸 CO ₂ e / 千片)	1.17	1.11	1.27

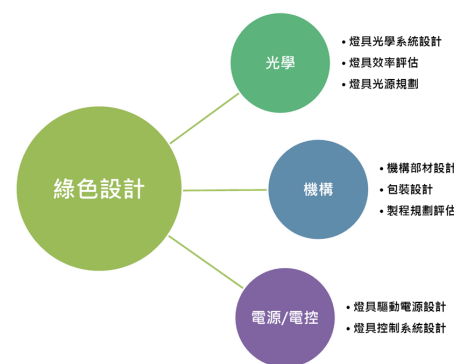


【溫室氣體減量】

透過傳統燈管改成 LED 照明節能燈管方案之推動，瑞儀光電 2014 年耗電量節省約 571,358 度，2014 年減少約 300 噸碳排放量（電力係數依照 2014 年能源局公告計算）。

年度	2012 年	2013 年	2014 年
減少用電數	916,088	450,982	571,358
減少碳排放量	490	235	300

4.2.2 綠色產品



瑞儀光電研發部門具有燈具光、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能符合客戶的節能設計。在產品進入量產後，相關研發部門，仍持續與客戶合作並提出更節能的設計。

公司隨著環保趨勢，亦不斷開發新產品減少環境衝擊力。本公司之環保產品開發考量多重面向優化之節能設計，導入低耗電原料、改善操作設備，提高產品之能源效率，以降低產品能耗。以改善燈具光源 (LED 平板燈) 的規劃以提升效能，第一代的产品採用的是高功率的 LED，但在產品量產後，中功率的 LED 亮度亦有提升，經光學團隊評估將更節能且成本更低，因此後續向客戶提案採用中功率 LED 的方案。改良後的產品除了成本大幅降低外，亦有 20% 的節能幅度。

	LED 顆數	LED 種類	LED 成本 (USD)	燈具消耗功率 (W)
初始設計	36	高功率	36	51
改善提案	144	中功率	14.4	41 (節能 20%)

自 2005 年歐盟公告廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (RoHS) 以來，瑞儀光電便跟隨 RoHS 新版指令，積極進行廠內管控與執行，訴求產品符合此法規要求。達到材料選用對環境友善之目標，瑞儀光電遵循國際法規及客戶規範，嚴格要求供應商依照規定限用或禁用列管之有害化學物質，並對於供應商提供之材料或零部件進行系統化管理及認證，藉由與供應商的配合及合作提供低毒性、低污染的產品給予客戶，降低對於環境或是人體的危害。

瑞儀光電致力於提供客戶及消費者環保及綠色產品，在既有的大型、中小型 BLU/LCM 產品技術基礎上，結合設計面與材料面搭配，持續開發輕量化、薄型化、節能產品，在達到降低包裝耗材和運送能源的同時，亦達到高效率低耗能之產品開發。

以 40 吋以上大尺寸機種論，CCFL 時期設計的導光板厚度約介於 4~6mm，進入 LED 時代後，導光板厚度伴隨著模組與 LED 的薄型化逐漸下修，現行量產水準達到 2~3mm，降幅超過 60%，瑞儀光電更已經起步朝向 1~1.5mm 方向進行大尺寸機種設計檢討。在 Monitor 部分，所使用的導光板厚度薄化程度已由 5~6mm 下降至 1.4~1.8mm，降幅達到 60~70%；同時，Notebook 使用的導光板厚度薄化也達到約 70~75% 的程度，厚度來到 0.6~0.8mm。

節能產品方面，採用高效率的 LED 光源以及具有高增光效果的增亮膜比未使用前可提升 20% 以上亮度 (實際量測，但會依機種別有所差異)，並配合高耦合光效率及高取光效率的背光模組設計比一般設計可再提升 10% 以上亮度，總共可提升 30% 以上亮度，或是維持原亮度而降低 30% 的耗電量採用高效率的 LED 光源以及具有高增光效果的增亮膜，並配合高耦合光效率及高取光效率的背光模組設計，可提高 20~30% 以上亮度或是降低 20~30% 的耗電量，所有產品發展均務求能夠更加貼近高效率低耗能的綠色產品概念。

4.3 污染防治現況

4.3.1 水、空氣污染防治

【水污染】

瑞儀光電除空污環保議題外，同時，針對節水績效的提升，除不斷開發節水技術外，針對水污染防治策略以強化既有設備之運轉管理和增建備用機組、增加操作彈性及提升水質為主軸，避免極端氣候造成暴雨或乾旱影響公司營運。也慎重考慮水資源的運用及防治，瑞儀光電皆設於加工出口區或開發區，廢水處理均符合園區納管標準，再排入園區之廢污水下水道系統。公司每年自行委託合法檢測機構檢測廢水水質，確保廠區生產活動不致對環境造成影響，檢測結果均符合法令規定水質標準。高雄廠用水來源均來自台灣自來水公司。

年度	2012 年	2013 年	2014 年
水(噸)	2,242,799.6	2,396,281.9	2,447,445.5



水資源於瑞儀光電高雄、南京、廣州廠主要用於民生用水及空調設備使用，製程用水佔總用水量比重極低；針對水能源管理模式，主要以記錄用水量，關注異常用水狀況，避免水資源的浪費。吳江廠製程用水偏高，2012-2013 年尚未實施廢水回收利用，於 2014 年實施 A 廠東側製程水泵房模溫機排水回收，整體省水比例下降 0.56%。

瑞儀光電各廠區皆位於園區內，相關地理位置，並無位在生態保育之相關區域。

定量指標		2012 年	2013 年	2014 年	納管標準	檢測結果
高雄廠	COD	65.4	50.4	28.6	720	符合標準
	BOD	23.1	17.5	8.2	540	
	SS	72	3.4	8.2	540	
吳江廠	COD	483	267	139	500	符合標準
	BOD	161	88.8	-	400	
	SS	15	17	38	500	
南京廠	COD	360	340	319	500	符合標準
	SS	172	108	108	400	
廣州廠	COD	63.5	188	255	500	符合標準
	BOD	15.8	80.6	64	400	
	SS	11	28	32	500	

【空氣污染】

因產業特性，瑞儀光電並未排放氮氧化物 (NO_x) 及硫氧化物 (SO_x)，而揮發性有機物 (VOCs) 2014 年排放量 2,448 公噸。

4.3.2 廢棄物污染防治

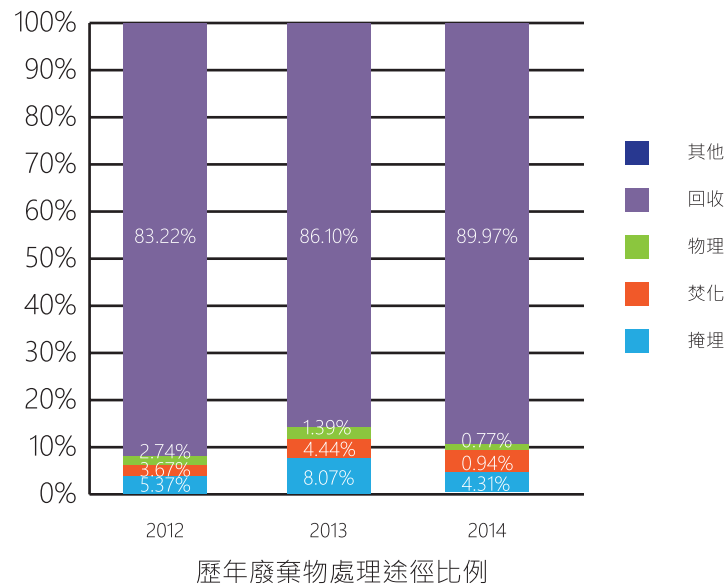
對於污染防治之工作，秉持著綠色環保的信念，除了上述之水、空氣汙染防制外，為確保事業廢棄物妥善處理或有效回收再利用，以減少廢棄物產量，降低對環境的衝擊，瑞儀光電訂定明確的「事業廢棄物清理程序」，作為廢棄物管理的作業規範。本公司廢棄物處理採回收、掩埋、物理及焚化方式，產出量則因產能調整略有變化。2014 年瑞儀光電有害廢棄物 134 噸，一般廢棄物 12,891 噸。有害廢棄物主要為廢液及單燈管；一般廢棄物主要有廢電子零組件、生活垃圾及資源回收。

【2014 年廢棄物產生量】

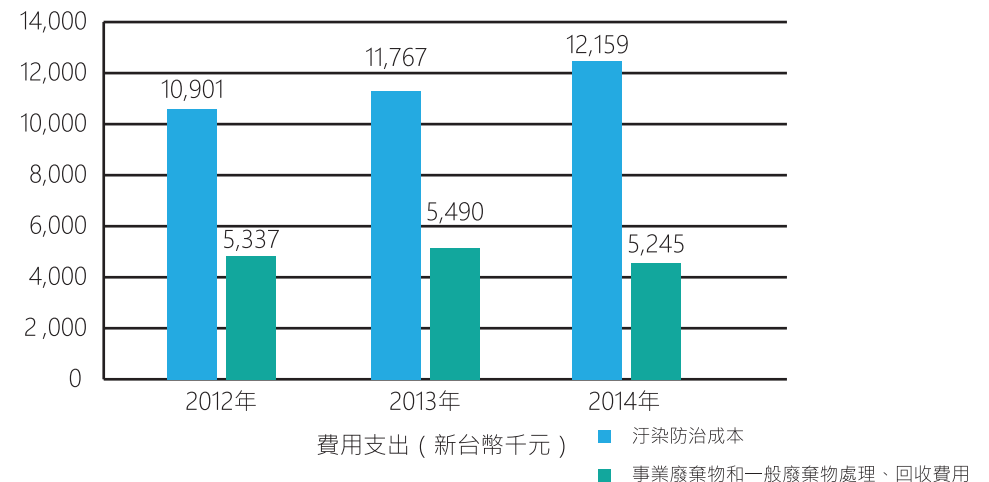
	回收	掩埋	焚化	物理	其他	合計
有害	3	1	29	100	0.033	134
一般	11,717	560	614	0	0.000	12,891
總量	11,720	562	643	100	0.033	13,025

單位：公噸

【歷年廢棄物處理途徑比例】



集團環保支出統計



4.3.3 環境保護相關支出

為提升廢料回收及作業效率，減少過程中污染量及汙染產出，各廠極力投資改善設備，以最佳可行改善措施進行設備維護及保養、汰換及新增；本公司針對環保衛生、節能

減碳、綠化活動等費用支出以專案執行，主要支出項目為廢棄物清運、水污染防治費費用為主。

年度	污染防治設備 操作與維護費 用(千元)	廢棄物處 理費用 (千元)	投資金額 總計 (千元)
2012年	10,901	5,337	16238
2013年	11,767	5,490	17257
2014年	12,159	5,245	17404

【環境負面衝擊相關支出】

2014 年於南京廠有 1 件環境申訴，為噪音問題，針對此申訴，瑞儀光電進行噪音檢測，結果符合法令規定，經主管機關審核認定並無違法情況。2012~2014 年未有違反環境法條規定的事件而受罰。



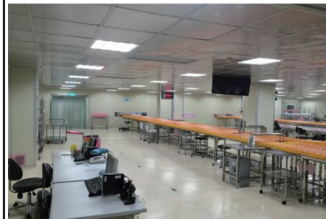

4.4 節能降低環境負面衝擊及回收利用

節能成效：

瑞儀光電為善盡地球公民及企業社會責任，致力於節能減碳行動，遵守相關法規進行污染防治、綠色產品設計與持續改善節能績效之工作，以期達到能源節約率所訂定之節能目標，我們的作法如下：

- 1) 定期維護與保養，尋找節能改善措施與機會。
- 2) 購置節能產品：依據能源採購規定，優先購買具有節能標章、省水標章、能源之星、節能設施等產品。
- 3) 規劃廠房的空間運用和能源配送，導入最佳化控制系統，維持高效率運轉後有助減碳效益提升。
- 4) 提昇員工節能意識：不定期向全體同仁溝通節能意識及員工教育訓練。

【高雄廠節能範例】

範例一：一廠2樓TV股無塵室第一階段節能燈具更換	方案：將傳統燈管改成LED照明節能燈管	改善前	效益分析	耗電量節省百分比 1 - 6 , 5 1 0 / 2 1 , 4 5 1 = 7 0 %	耗電量節省 2 1 , 4 5 1 - 6 , 5 1 0 = 1 4 , 9 4 1 (度)	費用計算	年度設備使用費用 每kwh一年所需使用費用為:NTD:8,914 設備一年所需使用費用為:8,914元 *(7,712/1000)KW=68,742(年/元) 總使用費用=68,742	總節省費用=68,742-8,914=59,828元	
		改善後(LED)							
		照明使用總時數 (254*11)=2,794(小時) 設備耗電量總電力 88*5=440W 168*42=7056W 24*9=216W 年總用電量 440W+7056W+216W/1,000*2,794=21,451(度)							
		照明使用總時數 (254*11)=2,794(小時) 設備耗電量總電力 40*56=2240W 10*9=90W 年總用電量 2240W+90W/1000*2,794(小時)=6,510(度)					設備一年所需使用費用為：8,914元 *(2,330/1000)KW=8,914(年/元) 總使用費用=8,914		



【吳江廠節能範例】

範例二：二廠區生活區熱水節能改造

- 2012 年度二廠區生活熱水天然氣總計消耗費用為人民幣 185.3 萬元
- 2013 年度天然氣使用費用為人民幣 228 萬元
- 換算天然氣用量 (單價：每立方公尺：6.25 元)
- 2012 年：1,853,000/6.25=296,480 m³
- 2013 年：2,280,000/6.25=364,800 m³
- 工程總投資金額為 253 萬元。每年可節省約 138 萬元。

故回收期限計算如下：

- ◆ 投資金額 / 每年節省金額 = 253 萬 (工程金額) / 228 萬 (2013 年預估燃氣費) / 65% (熱泵節省比例) = 1.71 年 (一年零 8.5 個月)
- ◆ 以 2014 年 1-5 五月份改善後之熱泵花費金額與 2013 年同期之燃氣金額比較，2014 年 1-5 月份節約能源為 56.3%，總計節能金額：599,537 元。以每立方公尺 6.25 元計算，共減少 95926 m³ 用量；換算節能量為 853,740,688 kcal，若換算減排則為，減少 202,787.4 CO₂e 公斤之排放量。

	2014年1月	2014年2月	2014年3月	2014年4月	2014年5月
2014年熱泵金額	117,875	110,995	109,092	83,105	44,467
2013年燃氣金額	276,344	242,132	237,148	193,336	116,111
節省金額	158,469	131,137	128,056	110,231	71,644
換算燃氣量	25,355.0	20,981.9	20,489.0	17,637.0	11,463.0
節能(kcal)	225,659,856.0	186,739,088.0	182,351,744.0	156,968,944.0	102,021,056.0
減排(CO ₂ e)	53,600.55	44,355.78	43,313.66	37,284.53	24,232.87

【包材回收利用】

包材回收為瑞儀光電的管理重點之一，每月檢視回收狀況，未達回收目標會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，以利包材週轉使用提高。高雄廠的出貨以出海外為主，故不回收。回收率分析如下：

廠別	包材分類	2013年回收率	2014年回收率
吳江廠	真空成型盒	76.2%	90.2%
	紙箱	97.7%	95.8%
南京廠	真空成型盒	98.3%	99.9%
	紙箱	95.5%	99.6%
廣州廠	真空成型盒	99.0%	98.5%
	紙箱	99.5%	98.2%

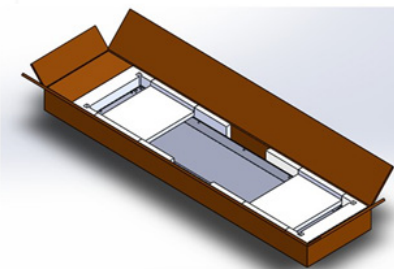


【包材、運輸優化降低環境負面衝擊】

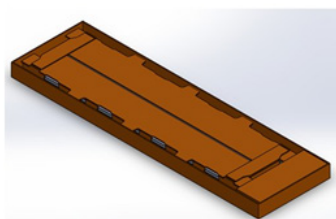
瑞儀光電在不影響交期下，運輸原則如下，以節省公司運輸成本及車次：

1. 併車 (櫃) 出貨
2. 滿車 (櫃) 出貨
3. 退貨、回收品以回頭車取回

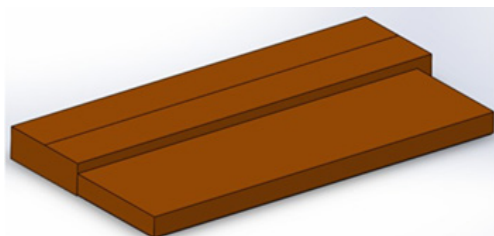
為減少對環境的衝擊，瑞儀光電 Lighting 事業部的包材設計以可回收的環保材質為優先 (紙類、EPE...等)，亦持續改進產品包材的設計。在下圖之案例中，新的設計可以有效取代緩衝材並減少包裝體積達 23%，除了節省材料外，亦能大幅增加運載量達 54% 及減少碳排放。



初始設計



改善提案



兩者高度比較

【再生原料作為生產原料】

吳江廠將無法再使用的真空成型盒粉碎當次料，投入自製真空成型盒，添加比率為 50%。

2013 年減少新料購買 402,078KG

2014 年減少新料購買 390,866KG

4.5 環境物流資訊

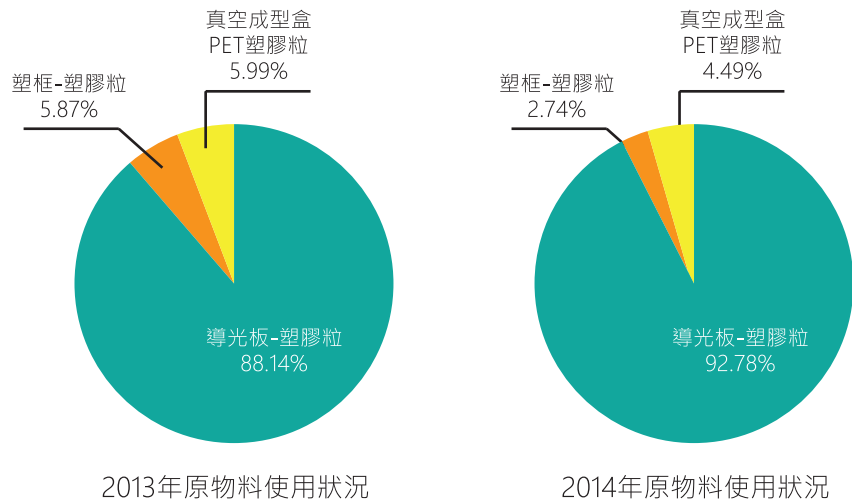
【生產與主要能源】

1. 主要原、物料：

公司之生產性主要使用之原料為：導光板 - 塑膠粒；物料則有：塑框 - 塑膠粒、真空成型盒 - PET 塑膠粒；2014 年使用量與 2013 年使用量如下表。

物料群組	廠別	2013 年	2014 年	總計
導光板-塑膠粒	大陸廠	8,295,250	8,894,825	17,190,075
	高雄廠	156,450	201,325	357,775
塑框-塑膠粒	大陸廠	562,825	268,357	831,182
真空成型盒-PET 塑膠粒	大陸廠	574200	439900	1,014,100
	高雄廠	500	0	500
總計		9,589,225	9,804,407	19,393,632

單位:公斤

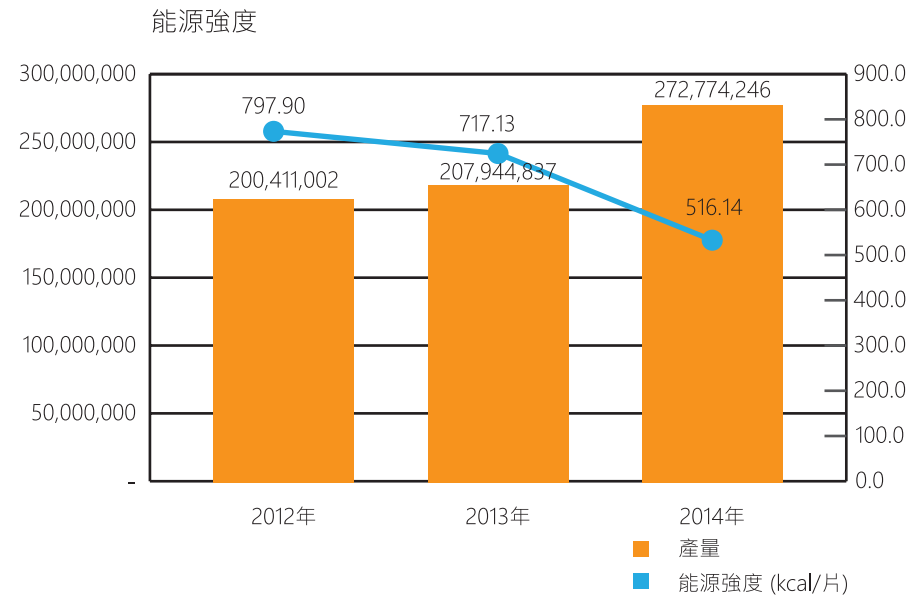


2. 主要能源：

瑞儀光電之生產性工作所使用的能源類別如下表，最主要的能源為電力及天然氣；全公司四個廠區（高雄、吳江、南京、廣州）合計 2014 年用電量為 154,748,361 度、用水為 2,447,445.5 噸、天然氣為 865,702.0 m³；產量 272.77 百萬片，產品平均每片用電度數從 2012 年的 0.9 度逐漸下降至 2014 年 0.6 度，產品用電量逐漸改善，下降 33%。

定量指標	2012 年	2013 年	2014 年
電力(度)	171,380,287	158,819,926	154,748,361
天然氣(m ³)	1,406,944.0	1,408,863.0	865,702.0
水(噸)	2,242,799.6	2,396,281.9	2,447,445.5
產量	200,411,002	207,944,836	272,774,246

年度	2012 年	2013 年	2014 年
電力(kcal)	147,387,046,820	136,585,136,360	133,083,590,460
天然氣(kcal)	12,521,801,600	12,538,880,700	7,704,747,800
合計(kcal)	159,908,848,420	149,124,017,060	140,788,338,260
能源強度(kcal/片)	797.90	717.13	516.14





獨立第三方查證意見聲明書

INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

2014 Radiant Opto-Electronics Corporation 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 verification of the sustainability statements contained in this report.

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

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

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

Scope

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

1. The assurance covers the whole report focus on systems and activities during the 2014 calendar year on the Radiant headquarter including subsidiaries and relevant operations in Taiwan and China.
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 2014 Radiant Corporation Social Responsibility (CSR) Report Review provides a fair view of the Radiant programmes and performances during 2014. We believe that the 2014 economic, social and environmental performance indicators are fairly represented.

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 G4 sustainability reporting 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:

- A top level 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 and staffs on Radiant's approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders
- 10 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out
- review of key organizational developments
- review of the findings of internal audits
- review of supporting evidence for claims made in the reports
- an assessment of the company's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of inclusivity, materiality and responsiveness as described in the AA1000 AccountAbility Principles Standard (2008)

Conclusions

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

Inclusivity

In this report, it reflects that Radiant has 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. 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

The Radiant has established relative procedure in company level, as the issues which were identified by all departments have been prioritized according to the extent of impact and applicable criterion for sustainable development of company. Therefore, material issues were completely analyzed and the relative information of sustainable development was disclosed to enable its stakeholders to make informed judgments about the company's management and performance. In our professional opinion the report covers the Radiant's material issues; however, the future report should be further enhanced by the following areas:

- Encouraging the inclusion for more diversified material issues to incorporate with current risk and opportunity analysis as for the further development of company's core strategy.

Responsiveness

Radiant has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for the Radiant is developed and provides the opportunity to further enhance the Radiant's responsiveness to stakeholder concerns. In our professional opinion the report covers the Radiant's responsiveness issues; however, the future report should be further enhanced by the following areas:

- Encouraging work towards a Type 2 of AA1000AS (2008) engagement with a view to providing the reliability of sustainability performance information that stakeholder concerns.

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 performance 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 and sustainability issues; however, the future report will be improved by the following areas:

- Base on transparency principle, encouraging disclosure 'in accordance' with the G4 sustainability reporting guidelines. Comprehensive option in order to strengthen stakeholder's confidence.
- Encouraging disclose more information on management approach and performance indicators of environmental and social aspects in the agreement or trading range of manufacturing or services.

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 Engineering 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 Pu
Managing Director BSI Taiwan
29 October, 2015

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.



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

全球永續性報告指標 (GRI G4) 對照表

指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
		1. 策略與分析				
核心	G4-1	組織的最高決策者對其組織與策略的永續性之相關聲明	◎	董事長的話、 1.1.4	5、9	◎
全面	G4-2	組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	◎	1.2.3	18	◎
		2. 組織簡介				
核心	G4-3	企業的名稱	◎	1.1.1	7	◎
核心	G4-4	主要品牌、產品和服務	◎	1.1.1、1.3.1	7、21	◎
核心	G4-5	企業總部所在位置	◎	1.1.1	7	◎
核心	G4-6	公司營運所在國家數及國家名。(包括主要營運的所在國或與永續經營有關的所在國須包含在內)	◎	1.1.1	7	◎
核心	G4-7	所有權性質與法律形式	◎	1.1.1	7	◎
核心	G4-8	提供服務的市場。(包括地理位置圖，服務的部門和客戶 / 受益人的類型)	◎	1.3.1	21	◎
核心	G4-9	報告公司之規模 (包括 1.員工人數、2.營運活動、3.銷售淨額 — 私人公司、營業淨額 — 公營公司、4.總資本額細分為負債和權益 — 私人公司、5.提供產品或服務之品質)。	◎	1.1.1、1.3.1	7、21	◎
核心	G4-10	a. 依聘僱合約及性別分類的員工總數。 b. 依聘僱合約及性別分類的正式員工總數。 c. 依正式員工與非正式員工及性別分類的總勞動力。 d. 依據區域及性別分類的總勞動力。 e. 組織的主要職位是否大部分由法律上認定為自聘的人員擔任，或由非員工及非正式員工的個人 (包括承包商的正式員工及非正式員工) 擔任。 f. 聘僱人數的任何重大變化 (如旅遊業或農業，聘僱人數會隨著季節有所變動)。	◎	3.1.1~3.1.3	38~40	◎
核心	G4-11	受勞資雙方共同協議保障之員工比例	◎	3.2.1	43	◎
核心	G4-12	描述組織的供應鏈	◎	1.4.1~1.4.3	30~33	◎
核心	G4-13	報告報告期間有關組織規模、架構、所有權或供應鏈之任何重要改變，包括：營運據點的改變或操作變更，包括設施啟用，關閉和擴展	◎	1.4.1~1.4.3、 1.2.1	30~33、11	◎



指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
		一股本結構變動及其他資本形成，維護和變更業務（私營機構） 一供應商營運據點，供應鏈的結構，或與供應商間關係的變化，包括選擇和終止				
核心	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則。	◎	1.2.3	18	◎
核心	G4-15	列出經公司簽署或認可，由外部產生發起的經濟、環境和社會憲章、原則或其他倡議	◎	1.1.3	9	◎
		3.可辨別的重大考量面及邊界				
核心	G4-16	列出公司參與協會(如商業協會)，和全國或國際性擁護機構的會員資格： 在協會治理單位擔任之職位 一參與專案或委員會 一提供除了常規會費外的贊助基金 一將參加會員資格做為策略性考量	◎	1.1.3、4.1.1~ 4.1.2	9、64	◎
核心	G4-17	a. 列出組織合併財務報表或等同文件中所包含的所有實體。 b. 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。	◎	1.1.1	7	◎
核心	G4-18	a. 界定報告內容和考量面邊界的流程。 b. 組織如何依循「界定報告內容的原則」。	◎	2.2~2.5	34~37	◎
核心	G4-19	列出定義報告內容的流程中所鑑別的所有重大考量面。	◎	2.3、2.5	35、37	◎
核心	G4-20	a. 針對每個重大考量面，說明組織內部在考量面上的邊界，如下： 說明考量面在組織內部是否重大 如該考量面並非對組織內部所有實體都具重大性（如G4-17所述），選擇以下之一方式報告： 一 對G4-17中所包含的，該考量面不具重大性的實體或實體群 一 對G4-17中所包含的，該考量面具有重大性的實體或實體群(Groups of entities) 說明組織內關於該考量面邊界之特殊限制	◎	1.1、2.1~2.5、 附錄一	7、34~37 、74	◎
核心	G4-21	a. 針對每個重大考量面，說明組織外部在考量面上的邊界，如下： 說明該考量面在組織外部是否重大 如該考量面在組織外係屬重大，鑑別出該考量面對那些實體、實體群(groups of entities)或元素 (elements)重大，並描述這些實體的地理位置 說明組織外部關於該考量面邊界之特殊限制	◎	1.1、2.1~2.5、 附錄一	7、34~37 、74	◎
核心	G4-22	報告在以前報告中所提供資訊任何重編的影響及重編原因。	◎	本次為首版	-	◎
核心	G4-23	報告與前個報告期在範圍和考量面邊界的顯著改變。	◎	本次為首版	-	◎
		4.利害關係者的參與				
核心	G4-24	提供與組織參與之利害關係者的群體列表。	◎	2.2	34	◎



指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
核心	G4-25	報告鑑別和選擇利害關係者的基礎。	◎	2.2~2.3	34、35	◎
核心	G4-26	報告組織的利害關係者參與的方法(包括參與頻率，依形式及利害關係者群體)，並表明是否有任何參與作為報告編制過程中的一部分。	◎	2.2~2.3	34、35	◎
核心	G4-27	報告經由利害關係者參與所提出之關鍵議題和關注事項，及組織如何回應這些關鍵議題和關注事項，包括透過本報告的方式。報告提出每一項關鍵議題和關注事項的利害關係者群體。	◎	2.1~2.5	34~37	◎
		5. 報告參數				
核心	G4-28	所提供資訊的期間。(即會計年度或日曆年度)	◎	編者的話	3	◎
核心	G4-29	最近一次報告的日期。(若有的話)	◎	編者的話	3	◎
核心	G4-30	報告週期(每年或每兩年)	◎	編者的話	3	◎
核心	G4-31	針對報告書及其內容有問題時的聯絡人	◎	編者的話	3	◎
核心	G4-32	a. 報告組織選擇之"依循選項" b. 報告所選擇"依循選項"之GRI 內容對照(請參考GRI G4 Part 1) c. 如果報告已經由外部查證，報告引用的外部保證報告。GRI 組織建議使用，但不是GRI 指南的強制要求。	◎	編者的話	3	◎
核心	G4-33	a. 報告組織對本報告尋求外部保證的政策和現行作法 b. 如果永續報告內未包含保證報告的範圍和基礎，則需報告任何外部保證提供的範圍和基礎。 c. 報告組織和保證方間的關係。 d. 在尋求永續報告的保證時，報告最高治理單位和資深管理層是否參與。	◎	編者的話	3	◎
		6. 公司治理				
核心	G4-34	報告組織的治理架構，包括最高治理單位的委員會。鑑別任何對經濟、環境和社會衝擊負有決策責任之委員會。	◎	1.2.1	11	◎
全面	G4-39	報告最高治理單位的主席是否亦為公司執行長(如果是，他或她在組織管理的功能和這種安排的原因)。	◎	1.2.1	11	◎
全面	G4-40	報告提名和遴選最高治理單位及其委員會的流程，以及用於最高治理單位成員的提名和遴選標準，包括是否及如何被考慮下列幾點： · 多元性 · 獨立性 · 有關經濟、環境和社會議題的專業知識和經驗 · 利害關係者(股東)	◎	1.2.1	11	◎
全面	G4-41	報告最高治理單位確保避免及管理利益衝突之流程報告是否向利害關係者揭露利益衝突，至少包括： · 跨董事會成員 · 與供應商和其他利害關係者的交叉持股 · 控股股東之存在 · 關聯方揭露	◎	1.2.1、1.2.4	11、20	◎



指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
全面	G4-52	報告決定薪酬之流程。報告薪酬顧問是否參與薪酬決定和是否獨立於管理層。報告薪酬顧問是否與組織有關係。	◎	1.2.1	11	◎
		7 道德與連結				
核心	G4-56	描述組織的價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則與道德守則。	◎	1.2.1、1.2.4	11、20	◎
全面	G4-57	描述組織的價值觀、原則、標準和行為規範，如行為準則與道德守則。	◎	1.2.1	11	◎
全面	G4-58	報告對不道德或非法行為及組織誠信相關事宜關注之內部和外部機制，如透過線上管理上報，舉報機制或熱線。	◎	1.2.1、1.2.3	11、18	◎
經濟績效	G4-EC1	產生和分配的直接經濟價值(包括銷售額、營運成本、員工薪資與福利、股利和稅捐支出及保留盈餘等)	◎	1.2.1、3.2.1~3.2.2	11、43~47	◎
	G4-EC3	組織界定福利計劃義務的範圍	◎	3.2.1、3.2.2	43、47	◎
	G4-EC4	接受政府之財政補助	◎	1.2.2	16	◎
市場地位	G4-EC5	依性別報告組織的新進人員薪資與當地最低薪資的比例	◎	3.2.2	47	◎
	G4-EC6	重要營運據點當地資深管理階層雇用數量與比例	◎	1.2.1、3.1.2	11、39	◎
間接經濟 衝擊	G4-EC7	基礎設施的投資與服務所產生之發展和衝擊	◎	3.5	62	◎
採購政策	G4-EC9	對於重要營運據點當地供應商之支出比例	◎	1.4.3	33	◎
		環境績效指標				
原物料	G4-EN1	使用的原料之重量或體積	◎	4.5、1.4.2	72、33	◎
	G4-EN2	使用再生原料作為生產原料之比例	◎	本公司無使用再生原料	-	◎
能源	G4-EN3	組織內部之能源消耗量	◎	4.5	72	◎
	G4-EN5	能源強度	◎	4.5	72	◎
	G4-EN6	能源消耗量減量	◎	4.5	72	◎
	G4-EN7	產品和服務的能源需求減量	◎	4.4 ~ 4.5	70、72	◎
水資源	G4-EN8	各來源別的總出水量	◎	4.3.1	67	◎



指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
水資源	G4-EN9	因取水而有重大影響之水源	◎	4.3.1	67	◎
	G4-EN10	水回收及再利用的總量及比例	◎	4.3.1	67	◎
生物多樣性	G4-EN11	在非保護區之生物多樣性豐富的棲息地和保護區、或在其鄰近地區，所擁有、租賃或管理的營運場址	◎	本公司無此項	-	◎
	G4-EN12	描述活動、產品及服務對保護區多樣性生物和保護區外高度生物多樣性的影響與衝擊	◎	本公司無此項	-	◎
	G4-EN13	保護或恢復的棲息地	◎	本公司無此項	-	◎
	G4-EN14	受企業營運的活動區域影響棲息地中有IUCN 紅色名單種類與國家保育類生物清單中依絕種風險程度別列出數量	◎	本公司無此項	-	◎
空污排放	G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇 1)	◎	4.2.1	65	◎
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放(範疇 2)	◎	4.2.1	65	◎
	G4-EN17	其他間接溫室氣體排放(範疇 3)	◎	4.2.1	65	◎
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	◎	4.2.1	65	◎
	G4-EN19	溫室氣體減排量	◎	4.2.1	65	◎
	G4-EN20	破壞臭氧層之物質排放	◎	4.3.1	67	◎
	G4-EN21	氮氧化物 (NOx) 、硫化物(SOx) 、及其它重要氣體排放	◎	4.3.1	67	◎
污水與廢棄物	G4-EN22	污水排放的污染程度及流向終點	◎	4.3.1	67	◎
	G4-EN23	廢棄物的總量，按種類及處理方式描述	◎	4.3.2	68	◎
	G4-EN24	重大洩漏的次數與數量	◎	4.3.2	68	◎
	G4-EN25	視為具危險性的運送、輸入、輸出或處理的廢棄物總重量，根據巴賽爾協定附錄之一、二、三與八則條文，以及運輸至國外的廢棄物百分比	◎	本公司無此項	-	◎
	G4-EN26	明顯受組織排水和徑流影響之水體和相關棲息地的特徵，規模，保護狀況和生物多樣性價值。	◎	4.3.1	67	◎
產品環境 影響	G4-EN27	產品和服務的環境衝擊之減緩影響程度。	◎	4.1.2	64	◎
	G4-EN28	售出的產品及包裝材被要求回收的比例	◎	4.4	70	◎



指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
環保法規 遵循	G4-EN29	重大違反環境法條規定的事件及所處罰款總金額，或非金錢方式的處罰	◎	4.3.2	68	◎
交通運輸	G4-EN30	商品、原料或人員的輸送所造成的重大環境衝擊	◎	4.4	70	◎
整體環保 投入	G4-EN31	按種類揭露環境保護的總費用與投資	◎	4.3.3	69	◎
供應商環境 衝擊評估	G4-EN32	使用環境準則篩選之新供應商比例	◎	1.4.1~1.4.3 、2.1~2.5	30~33、 34~37	◎
	G4-EN33	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面環境衝擊和採取的行動	◎	1.4.1~1.4.3、 2.1~2.5	30~33、 34~37	◎
環境問題 申訴機制	G4-EN34	藉由正式的抱怨機制提出對環境衝擊的立案、處理、並解決之數量	◎	4.3.2	68	◎
		人權績效指標				
相關投資 與人權	G4-HR1	載有人權條款或經過人權篩選之重大投資協議與合約的總件數和比例	◎	2014年無人權篩 選之重大投資	-	◎
	G4-HR2	報告員工接受與營運相關人權考量面之人權政策或程序訓練的總時數及接受訓練的員工比例	◎	3.3.3	53	◎
不歧視	G4-HR3	歧視事件發生之總數和已採取的矯正行動	◎	3.1.1	38	◎
結社自由與 集體協議	G4-HR4	已辨識可能造成危害或違反結社自由及團體協約之營運據點及供應商，和支持這些權利所採取之措施	◎	1.4.1~1.4.3、3.1.1	30~33、 38	◎
童工	G4-HR5	已辨識有顯著童工事件風險之營運據點及供應商，和對有效廢除童工做出貢獻所採取的措施	◎	1.4.1~1.4.3、3.1.1	30~33、 38	◎
強制與強迫 勞動	G4-HR6	已辨識有強迫或強制性勞動風險的營運據點及供應商，和對消除所有形式強迫勞動做出貢獻所採取的措施	◎	1.4.1~1.4.3、3.1.1	30~33、 38	◎
保全實務	G4-HR7	接受與營運有關之人權政策或程序訓練之保全人員比例	◎	3.3.3	53	◎
原住民權利	G4-HR8	侵犯當地原住民人權事件之總數量和已採取之行動	◎	2014年無侵犯原 住民人權事件	-	◎
人權評估	G4-HR9	受到人權審查或影響評估的營運據點總數和比例	◎	3.1.1	38	◎
供應商人 權評估	G4-HR10	使用人權準則篩選之新供應商比例	◎	1.4.1~1.4.3、 2.1~2.5	30~33、 34~37	◎
	G4-HR11	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面人權衝擊和採取的行動	◎	1.4.1~1.4.3、 2.1~2.5	30~33、 34~37	◎
人權問題 申訴機制	G4-HR12	經由正式申訴機制提出對人權的立案、處理和解決的數量	◎	3.1.1、3.2.3	38、49	◎
		勞工實踐與合理工作績效指標				



指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
勞雇關係	G4-LA1	按年齡、性別和區域區分計算新進員工總人數、比例與員工離職總人數和離職率	◎	3.1.1~3.1.3	38~40	◎
	G4-LA2	在重要營運據點對全職員工提供之福利	◎	3.2.1	43	◎
	G4-LA3	按性別報告育嬰假後恢復工作和留存率	◎	3.2.1	43	◎
勞資關係	G4-LA4	針對不論是否在團體協約內容之營運變更的最短預告期	◎	3.2.1	43	◎
職業健康 與安全	G4-LA5	描述由勞資雙方代表參加的正式聯合勞工健康安全委員會之勞工比例，藉以監督和指導職業健康安全計畫	◎	3.4.1	55	◎
	G4-LA6	依區域與性別分析傷害類型及工傷率、職業疾病發生率、損失天數比例、缺勤率以及與工作有關的死亡總人數	◎	3.1.3	40	◎
	G4-LA7	與其職業有關之疾病高發生率與高風險之作業人員	◎	3.4.2	56	◎
	G4-LA8	健康及安全相關議題被列於工會正式協議文件中	◎	健康及安全之相關議題，目前作法在職業安全衛生委員會之會議中研議溝通，並未列於工會正式協議	-	◎
訓練與教育	G4-LA9	依員工類別與性別計算單一雇員每年接受的平均訓練時數	◎	3.3.3	53	◎
	G4-LA10	員工職能管理和終生學習計劃以協助員工持續受雇之能力及其退休計畫	◎	3.3.2	52	◎
	G4-LA11	依員工類別與性別接受定期績效及生涯發展審查的員工比例	◎	3.2.2、3.3.2	47、52	◎
多元化與工作機會平等	G4-LA12	依性別、年齡層、少數族群和其它多樣性指標報告公司高階管理層和按員工類別的員工組成	◎	3.1.1~3.1.2	38、39	◎
男女薪資平等	G4-LA13	依員工類別與重要營運據點的女性與男性之基本薪資和薪酬比率	◎	3.2.2	47	◎
供應商勞動條件評估	G4-LA14	使用勞動條件準則篩選之新供應商比例	◎	1.4.1~1.4.3、2.1~2.5	30~33、34~37	◎
	G4-LA15	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面勞動條件衝擊和採取的行動	◎	1.4.1~1.4.3、2.1~2.5	30~33、34~37	◎
勞動問題申訴機制	G4-LA16	藉由正式的申訴機制提出對勞動條件的立案、處理、並解決之數量	◎	3.2.3	49	◎
		社會績效指標				



指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
當地社區	G4-SO1	實施當地社區參與、影響評估和發展方案的營運活動之比例	◎	2.1~2.5、3.5	34~37、62	◎
	G4-SO2	對當地社區具顯著實際和潛在之負面衝擊的營運活動	◎	2014年無負面衝擊情況發生	-	◎
反貪腐	G4-SO3	報告已評估貪污風險之營運據點的數量和比例，和已辨識之顯著風險	◎	1.2.4	20	◎
	G4-SO4	反貪污政策和程序上的溝通和培訓	◎	1.2.4	20	◎
	G4-SO5	證實之貪污事件和採取的行動	◎	1.2.4	20	◎
公共政策	G4-SO6	按國家和收款者/受害者報告政治捐獻的總價值	◎	本公司秉持政治中立之立場，2014年無政治捐獻	-	◎
反競爭行為	G4-SO7	針對反競爭行為、反托拉斯及獨佔等情形採取法律行動之總數和其結果	◎	2014年並無違反公平交易法或相關反托拉斯法之規定	-	◎
一般法規 遵循	G4-SO8	不遵從法律及規定之貨幣罰款及非貨幣之重大懲罰總量	◎	2014年無違規及罰款事項	-	◎
供應商社會 衝擊評估	G4-SO9	使用社會衝擊準則篩選之新供應商百分比	◎	1.4.1~1.4.3、2.1~2.5	30~33、34~37	◎
	G4-SO10	在供應鏈具顯著實際和潛在之負面社會衝擊和採取的行動	◎	1.4.1~1.4.3、2.1~2.5	30~33、34~37	◎
社會問題 申訴機制	G4-SO11	藉由正式的申訴機制提出對社會衝擊的立案、處理、並解決之數量	◎	1.2.4	20	◎
		產品責任績效指標				
顧客健康 與安全	G4-PR1	健康和 safety 衝擊被評估改善的重要產品和服務類別的百分比	◎	4.2.2	66	◎
	G4-PR2	依結果種類報告產品與服務在生命週期內違反健康及安全法規及自願性規範的事件數量	◎	2014年無違反安全法規事件	-	◎
產品與 服務標示	G4-PR3	依組織的產品與服務資訊和標示程序要求之產品與服務資訊類型及需要這些訊息的重要產品和服務類別之比例	◎	4.1.2	64	◎
	G4-PR4	依結果種類報告產品與服務資訊和標示違反法規及自願性規範的事件數量	◎	2014年並無違反任何相關法規及自願性規範之事件	-	◎
	G4-PR5	衡量客戶滿意度調查的結果	◎	1.3.4	29	◎



指標類別 考量面	GRI 指標		揭露 狀況	相關章節	頁次	外部保證 /確信
行銷溝通	G4-PR6	被禁止或有爭議的產品銷售	◎	2014年無禁止或有爭議事件	-	◎
	G4-PR7	依結果種類報告產品與服務違反市場溝通法規及自願性規範，包括廣告、促銷、贊助等活動數量	◎	本公司之商業模式為B2B 性質，並無直接對應終端消費者之情形，故未進行任何行銷推廣或促銷或贊助等相關活動；且無違反市場溝通相關規定之情事發生	-	◎
客戶隱私	G4-PR8	客戶抱怨關於隱私權侵犯，和資料外洩等事件的總數	◎	1.3.5	30	◎
產品與服務 法規遵循	G4-PR9	產品與服務的提供與使用，違背法律與規定導致重大罰款之貨幣價值	◎	1.3.5	30	◎



ISO 26000 條文對照表

主要議題		2014 報告書對應章節	頁數	註解
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	公司治理	11	
人權	守規性的查核	誠信經營	20	
	人權的風險處境	員工暢通之溝通管道	49	
	共犯的避免	誠信經營	20	
	解決牢騷埋怨	員工暢通之溝通管道	49	
	歧視與弱勢族群	員工暢通之溝通管道	49	
	公民與政治權	員工暢通之溝通管道	49	
	經濟社會與文化權	職業健康與承諾 健康促進與活動	43、 55	
	工作的基本權利	職業健康與承諾	43	
勞動實務	聘僱與聘雇關係	核心能力與價值	38	
	工作條件與社會保護	健康促進與活動	55	
	社會對話	利害關係人鑑別、 溝通分析與重大考量面邊界	34	
	工作的健康與安全	健康促進與活動	55	
	人力發展與訓練	教育訓練	50	
環境	污染預防	污染防制現況	67	
	永續的資源利用	節能降低環境負面衝擊與回收利用	70	
	氣候變遷的減輕與適應	董事長的話	5	
	天然環境的保護與恢復	環境保護	64	
	反貪腐	誠信經營	20	



主要議題		2014 報告書對應章節	頁數	註解
公平的 經營實務	負責任的政治參與	-	-	無政治參與活動
	公平競爭	誠信經營	20	
	促進影響圈的社會責任	與客戶關係	21	
		供應商管理	30	
		社會回饋與參與	62	
	尊重智慧財產權	-	-	本公司尊重智財權
消費者 議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	誠信經營	20	
	保護消費者的健康與安全	-	-	無提供最終產品給消費者
	永續保護	-	-	無資料說明
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	與客戶關係	21	
	消費者資料保護與隱私	-	-	無提供最終產品給消費者
	提供必要的服務	產品與服務	21	
	教育與新知	產品與服務	21	
社區參與 與發展	社區參與	社會回饋與參與	62	
	教育與文化	社會回饋與參與	62	
	就業創造	核心能力與價值	38	
	科技發展	社會回饋與參與	62	
	創造財富與收入	社會回饋與參與	62	
	健康	健康促進與活動	55	
	有責任的投資	社會回饋與參與	62	



聯合國全球盟約對照表

分類	10 項原則	2014 報告書對應章節	頁數	註解
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	參與組織及規範遵循	9	
	保證不與踐踏人權者同流合污	參與組織及規範遵循	9	
勞工標準	企業界應支持結社自由和切實承認集體談判權	員工暢通之溝通管道	49	
	消除一切形式的強迫和強制勞動	-	-	本公司無以任何形式強迫勞工
	切實廢除童工	-	-	本公司無雇用童工
	消除就業和職業方面的歧視	核心能力與價值	38	
環境	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	環境保護	64	
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	環境保護	64	
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	綠色產品	66	
反貪腐	企業界應努力反對一切的貪腐，包括敲詐和賄賂	誠信經營	20	



瑞儀光電股份有限公司

高雄加工出口區中六路1號

聯絡窗口：總務環安處

Tel：07-821-6151 #3192

FAX：07-823-0231

E-mail：csr@radiant.com.tw

[http：//www.radiant.com.tw](http://www.radiant.com.tw)

