

2019
瑞儀光電
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

Radiant
Opto-electronics
Corporation

2019
瑞儀光電
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

Radiant
Opto-electronics
Corporation

CONTENTS 目錄

00	編輯方針 Editorial Policy	04
-----------	---------------------------------	----

01	永續治理 Sustainable governance	
	1-1 董事長的話	07
	1-2 瑞儀永續承諾	08
	1-3 關於瑞儀	12
	1-4 治理組織	15
	1-5 風險管理	22

02	你我共好 Stakeholder Engagement	
	2-1 利害關係人互動	27
	2-2 營運概況	32
	2-3 客戶關係	34
	2-4 供應商管理	42

03	環境共存 Environmental Symbiosis	
	3-1 綠色服務	47
	3-2 環境管理	52

04	社會共榮 Social Sustainability	
	4-1 核心能力與價值	59
	4-2 教育訓練	71
	4-3 安全與健康	75
	4-4 社會回饋與參與	80
	4-5 瑞儀教育基金會	82

05	附錄 Appendix	99
-----------	-----------------------	----



編輯方針

Editorial Policy



0.0 編輯方針

2019年瑞儀光電企業社會責任報告書由企業社會責任委員會負責統整及編輯，是自2015年起自願性發行的第6份報告書。每年系統性完整揭露瑞儀光電的各項永續作為及成效，並不斷自我提升，目的是希望所有關心瑞儀光電的利害關係人能瞭解企業永續發展的信念與方向。



■ 2014



■ 2015



■ 2016



■ 2017



■ 2018



■ 2019

報告架構

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board, GSSB）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錄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，同時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 2019 年 1 月 1 日至 2019 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中國大陸吳江廠、南京廠、廣州廠三個生產基地。

管理方式

本報告中所有資料皆由瑞儀光電各部門企業社會責任小組成員自行統計與調查後提供，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後呈報企業社會責任委員會，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，本報告通過第三方查證單位英國標準協會（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，查證證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）數據亦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：2020 年 7 月發行

上一發行版本：2019 年 8 月發行

下一發行版本：預計 2021 年 7 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

聯絡窗口：張先生

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



公司官網



Facebook

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雲梨路 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：+86-25-68905000

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

01

永續治理 Sustainable governance



1-1 董事長的話

1-2 瑞儀永續承諾

1-3 關於瑞儀

1-4 治理組織

1-5 風險管理

1.1

董事長的話

致所有利害關係人：

2019 年美國及中國經濟增長益趨平緩，伴隨著貿易戰、英國脫歐等好壞消息參半，充滿不確定性；2020 年的新冠肺炎疫情蔓延，讓全球忐忑不安，造成匯率、物價的波動，原物料、勞力的供應亦受到影響。面對大環境的挑戰，以及新技術的誕生，間接影響消費性電子產品的需求，促使瑞儀光電近年來持續進行轉型，重新調整及佈局，務實地著眼獲利能力的提升。

作為背光模組的關鍵供應商，「穩健務實」一直是瑞儀光電 1995 年成立以來，始終堅信的價值。自 2017 年起，成為美系大廠唯一供應商，隨著各產品別的換機需求，訂單仍持續樂觀，2019 年營收雖僅小幅提升，但在同仁的努力下，進一步提升效率、精實管理，毛利率已有大幅度的改善，推升每股純益及稅後純益均達到公司上市以來最高。此外，瑞儀光電亦持續開拓新的產品及客戶，近年積極佈局的車載產品已開始放量生產，2019 年出貨量突破一百萬台，對於未來整體營收及獲利將有所挹助。

瑞儀光電連續三年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。對我們而言，企業社會責任不僅僅只是願景或理想，而是一個不斷進步的歷程。因此，瑞儀光電在 2019 年宣示了「2025 永續發展目標」，針對 ESG 各面向共設定 20 項明確的量化目標，作為往後公司經營策略設定的依據，一步步完善各項作為。透過企業社會責任的落實與商業運作的力量，持續接軌全球永續脈動，做好全球第一背光模組廠的角色，期待創造所有利害關係人的最大利益。

2019 年起我們參考新版公司治理藍圖，改善了多項公司治理作為，增加資訊揭露之透明度，同時也修訂企業社會責任實務守則的部分條文，希望將企業永續的精神進一步深化於運作體系中。另外，台灣廠完成 TIPS 台灣智慧財產管理制度之導入，依據政策目標與既有程序的整合，進而建構合宜的管理系統，內容涵蓋智慧財產概念養成、資訊安全的維護與營業秘密的洩漏防堵。

根據世界經濟論壇發布的《2020 年全球風險報告》提示，全球前五大長期風險都與環境相關。因此，我們更加重視環境面向的行動，積極展開各項能資源節約專案，2019 共計節電 6 百餘萬度、節水 3 萬餘度，並鼓勵透過綠色提案獎勵制度構建廠區的環境友善運作。

此外，瑞儀光電積極參與各式社會公益活動，不單是經費上的支持，更希望同仁能付出實際行動，藉由參與志願服務體會人生成長及心靈上的富足。故於 2019 年起申請成為高雄市社會局志願服務運用單位，並同時建置活動式志工假制度，將企業志工與正式志願服務制度接軌，引導員工投入志願服務，希望透過此作法，形塑瑞儀的志工文化。

放眼未來，儘管挑戰依舊存在，但我們從中看見新的機會，作為邁向永續的基礎。瑞儀人無懼的向前邁步，期望在穩健中不斷超越自己；在追求創新與成長的同時，堅定瑞儀光電「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



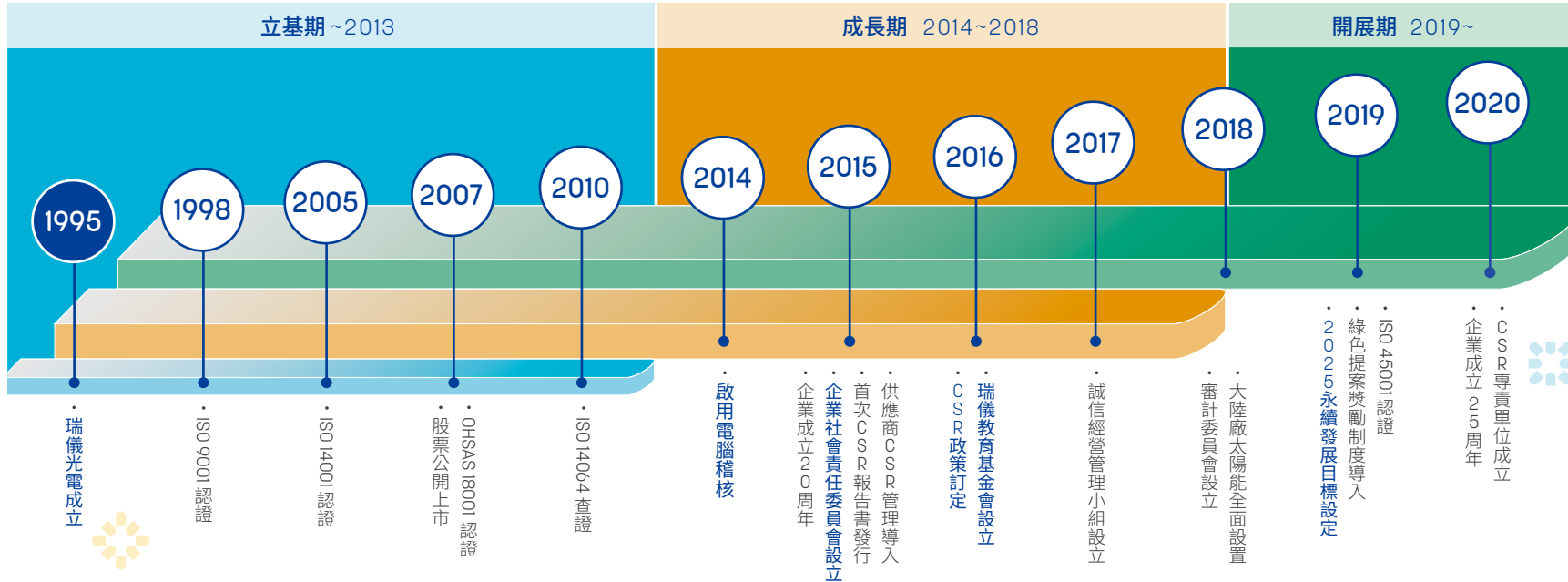
1.2 瑞儀永續承諾

瑞儀光電在企業永續管理上日漸深根，一步步地調整自我腳步，做足準備，奠定當今的基礎。成立迄今，不間斷的追求自我成長，期望在企業成長茁壯的不同時期，皆扮演好「瑞儀」應有的角色：在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。

自1995年至2013年間，屬於瑞儀光電的立基期，透過各管理系統的規範建置，導引企業逐步走上軌道，藉由系統化的經營，形成企業之管理架構；2014年

至2018年，是瑞儀光電的成長期，以國內外評比機構資料、標竿企業等資料進行典範學習，訂定相關政策與執行策略，逐步摸索出屬於瑞儀光電自有的永續之路。

2019年起，瑞儀光電步入開展期，除了成立CSR專責單位外，更設定「2025瑞儀光電永續發展目標」，希望未來能將影響力擴及至整體價值鏈中，於企業永續上持續價值創造，實踐企業社會責任。



企業社會責任政策



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。



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。



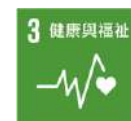
營造員工健康與安全的工作環境，強調人權尊重，建立完整人才培育制度，並積極投入公益活動，與社會共榮。



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。

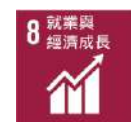
SDGs 包含經濟、環境與社會三大面向共 17 項目標 (Goals) 及 169 項細項目標 (Targets)，藉由各國政府、國際組織與企業共同攜手，致力於 2030 年前共同實現永續發展的一系列目標。瑞儀光電也從企業經營的角度，整合既有企業社會責任政策，將 SDGs 與自身的連結，調整並規劃各項相應永續管理作為。



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。



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。



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。



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。



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。

2025 瑞儀光電永續發展目標

自 2019 年起，瑞儀光電之企業社會責任運作將邁入新一階段，期望能將企業社會責任的運作由過往績效之展現，轉化為引導未來公司經營策略設定之方向。由企業社會責任委員會發起，希望針對瑞儀光電的永續經營風險進行評估，藉由國內外評比機構及業界標竿資料的分析及討論，再透過處級以上主管觀點評估，逐步收斂並設定 2025 瑞儀光電永續發展目標，後續並展至各年度子目標推動，其整體目標內容亦契合 SDGs。



環境面 2025

環境共存

溫室氣體管理 | 持續採用最佳化技術，減緩氣候變遷衝擊

- 集團單位產品溫室氣體排放量較2015年減少20%
- 集團綠色提案件數累計超過250件

能資源管理 | 規畫各項專案，提升整體能源使用效率

- 集團能資源使用成本較2018年減少30% (含水、電、天然氣)

廢棄物管理 | 降低生產過程廢棄物產生量，並提升回收率

- 集團單位產品廢棄物處理量較2015年減少30%

社會面 2025

社會共榮

人力資源開發培訓 | 提供多元資源，鼓勵員工自主學習

- 全球教育訓練人均時數20小時
- 內部訓練講師數達125人
- 低績效人員完成輔導改善計畫率達50%

勞工人權與管理 | 兼顧員工福利與股東權益，維護勞工人權

- 育嬰留停留任率台灣廠達85%；大陸廠達60%

員工安全 | 提升安全文化，創造優質工作環境

- 失能傷害綜合指標 ≤ 0.03
- 無重大職業傷害與職業疾病病例

員工健康照顧 | 整合外部資源，關懷同仁健康與安全

- 健康促進活動參與達8,000人次

產品安全與品質 | 考量產品生產過程對環境與社會影響

- 100%符合或優於產品無有害物質相關法規
- 產品有害物質異常之客訴案件0件

隱私與數據安全 | 持續強化資訊安全管理意識

- 無客戶投訴有侵犯客戶隱私或洩漏機密的事件

公司治理 2025

你我共好

反貪腐 | 持續強化資訊安全管理意識

- 無任何重大違法情事 (罰金超過新台幣100萬元)

供應鏈管理 | 將影響力擴及供應商，與供應商共同成長

- 原物料供應商完成CSR評估比例100%

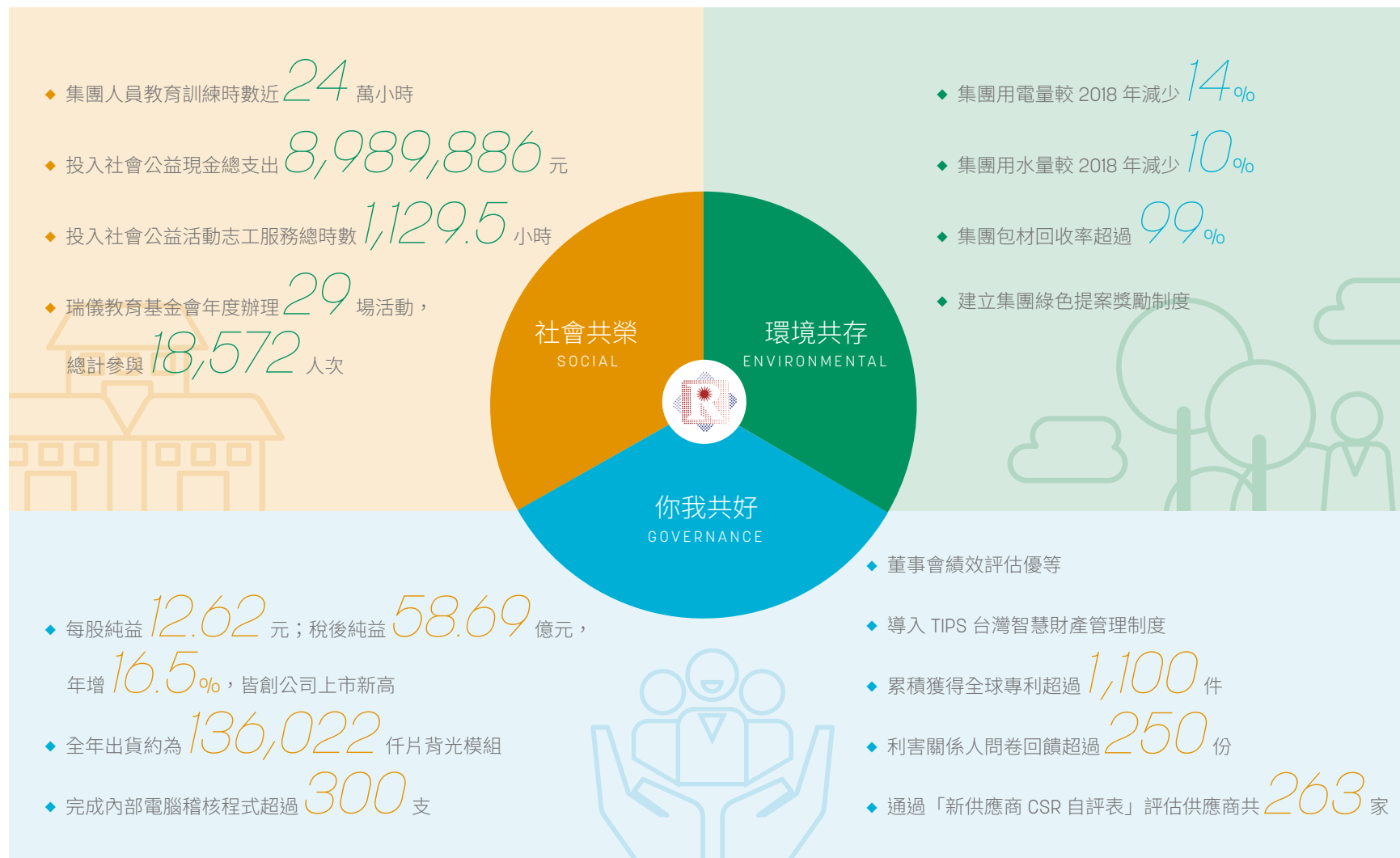
客戶滿意度 | 主動回應客戶聲音，超越客戶期待

- 客戶服務年度評核滿意比例達85%

創新管理 | 持續專利佈局，以創新方式創造公司價值

- 全球專利累積申請數量超過1,500件
- 進入台灣法人專利申請百大排名
- 導入智慧財產管理制度(TIPS)，以銜接ISO 50505

2019 永續績效



1.3

關於瑞儀

公司簡介

瑞儀光電成立於1995年7月，為台灣第一家專業從事背光模組（Backlight Module）研發與製造之廠商，在全球背光模組廠中居於領導地位。我們的服務範圍涵蓋背光模組設計、製造、組裝及銷售，並透過核心技術的加值，將營運觸角延伸至照明事業，致力於LED燈具的開發與設計，透過先進的技術與專業的團隊，與客戶建立密不可分的夥伴關係。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14,000人。

各廠區分佈圖



公司概況簡表

公司全名	瑞儀光電股份有限公司
員工人數	14,664 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

經營理念與願景

瑞儀光電垂直整合上游零組件與下游客戶，掌控關鍵原物料，並有效控制成本，以維護產品之毛利率，期待創造與利害關係人互利的平台，成為世界第一的背光模組廠。此外，瑞儀光電積極培養專業研發與銷售人才，增進產品創新與行銷能力，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。

此外，瑞儀光電於每年年底透過一系列共識會議，由上至下嚴謹地展開經營、研發、銷售等相關討論，確保全集團對未來營運目標一致。

2020 年度經營方針

- 以技術優勢，協同客戶共同開發，以整合效益共創價值的經營
- 將多項優勢組合的核心能力，建立對未來發展新領域的拓展計劃
- 建構數據驗證模式，經由實驗設計，使產出最佳化，引領領先地位
- 追求成本領先的持續努力，以爭取新市場，拓展成長利基
- 從「勤能補拙」的概念，轉為「智能補勤」，使能發揮資源最佳化
- 塑造學習型的組織文化，以工匠精神，挑戰未來專業的需求

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：大尺寸面板應用產品成長力道趨緩；中小尺寸應用產品趨向多元化，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、高效率行動裝置 BLU (Backlight unit) 產品開發。 ● 薄化 MNT (monitor) 之射出導光板技術。 ● 2D TV 背光模組。 ● 大型化，曲面車載應用產品。
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。

參與組織

台灣廠	大陸廠
台灣電機電子同業公會會員	蘇州市吳江區台灣同胞投資協會理監事
中華民國內部稽核協會會員	蘇州市吳江區外商投資企業協會理監事
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理監事
	蘇州市吳江區慈善總會會員

歷年重要記事

時間		事項
1995 年	07 月	瑞儀光電核准設立登記
2002 年	01 月	轉投資中國大陸瑞儀光電（蘇州）有限公司
2002 年	04 月	股票正式上櫃掛牌買賣
2003 年	04 月	轉投資中國大陸瑞儀光電（南京）有限公司
2007 年	05 月	股票公開上市
2007 年	09 月	轉投資中國大陸瑞儀（廣州）光電子器件有限公司
2016 年	07 月	捐設財團法人瑞儀教育基金會
2020 年	07 月	瑞儀光電成立 25 周年慶

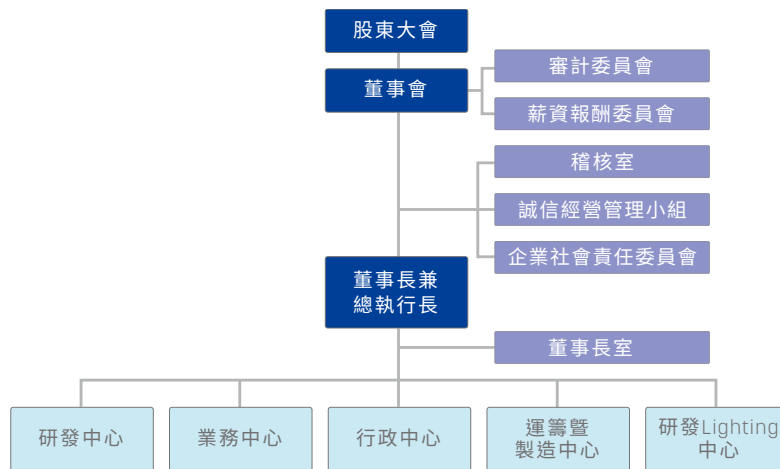


1.4

治理組織

健全的治理組織，是公司永續發展的必要條件。瑞儀光電依據公司法、證券交易法及其他相關法規，制定公司治理架構與其實務規範，確保組織健全發展其利害關係人權利。

公司組織圖



組織架構

瑞儀光電依不同業務功能設定完整的組織架構，包含「研發中心」、「業務中心」、「行政中心」、「運籌暨製造中心」、「研發 Lighting 中心」等五大中心，各中心下又分別設立不同部門，建置健全且有效率之組織職掌，以確保公司之營運策略有效推動與執行。

部門簡介

部門別	簡介
審計委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 評估公司財務報表之允當表達 ● 評估簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效 ● 評估公司內部控制之有效實施
薪資報酬委員會	<ul style="list-style-type: none"> ● 協助董事會執行並評估公司整體薪酬與福利
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
董事長室	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司營運方針確定 ● 制定公司中長期及年度經營計畫 ● 公司重要經營政策及業務計畫核定
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 ● 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
研發 Lighting 中心	<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 ● 掌理有關新機種開發、技術移轉等相關事宜

董事會

瑞儀光電董事會為公司最高治理單位，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，並於 2016 年通過瑞儀光電「企業社會責任實務守則」，並據以作為原則，承諾從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，促進以企業責任為本之競爭優勢。

■ 董事會成員年齡分佈

年齡	人數
50-60 歲	1
61-70 歲	8
平均年齡	65

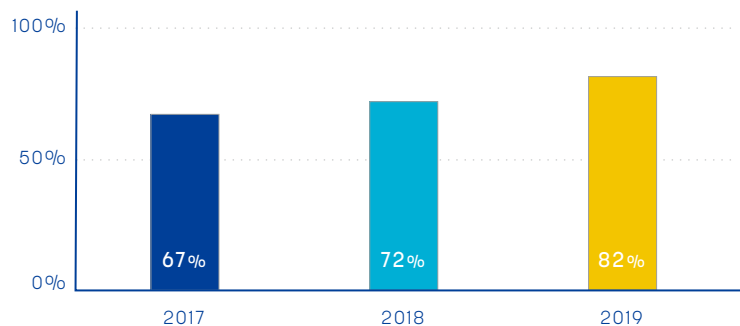
依瑞儀光電「公司治理實務守則」第二十條規範，董事會成員遴選應考量其多元性，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，除性別、年齡、國籍及文化等基本條件外，其專業背景（如：財務、法律、會計、產業、環境、行銷或社會）亦須納入考量。

第九屆董事會於 2018 年 6 月改選，任期三年，下屆改選時間為 2021 年。基於利害關係人的代表性，共選出董事九位，成員平均年齡 65 歲，董事中三位為獨立董事，一位董事為女性，以加強董事會之獨立性與多元性。董事會每季至少召開一次常會，2019 年共召開 8 次會議，董事出席率為 95%。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，2019 年出席率達 82.45%，較 2018 年提升 14.72%。

■ 第九屆董事會成員介紹（任期：2018/06/14 - 2021/06/13）

職稱	姓名	性別	主要經(學)歷
董事長暨 總執行長	王本然	男	<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
	瑞盛投資(股)公司 代表人：蘇惠珠	女	<ul style="list-style-type: none"> 瑞盛投資股份有限公司董事長 銘傳大學電算系
董 事	龍生投資(股)公司 代表人：王本鋒	男	<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
	王本欽	男	<ul style="list-style-type: none"> 榮民總醫院主治醫生 高雄醫學院醫學系
	王本宗	男	<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	<ul style="list-style-type: none"> 普訊創業投資股份有限公司副總 美國南加大電腦工程碩士
	江耀宗	男	<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
獨立董事	黃子成	男	<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系碩士
	曾倫彬	男	<ul style="list-style-type: none"> 益登科技股份有限公司副總經理兼技術長 美國伊利諾州立大學香檳分校碩士

■ 歷年股東會出席率



■ 董事會成員出席率

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	應出席次數	實際出席率(%)
董事長暨 總執行長	王本然	8	0	8	100%
	蘇惠珠	7	0	8	88%
董事	王本鋒	8	0	8	100%
	王本欽	8	0	8	100%
	王本宗	7	0	8	88%
	卜祥琨	8	0	8	100%
獨立董事	江耀宗	8	0	8	100%
	黃子成	8	0	8	100%
	曾倫彬	6	2	8	75%

瑞儀光電於 2019 年度公司治理評鑑獲評為前 6-20% 之公司，並於每年評鑑結果公布後展開相關改善措施，希望透過滾動式的持續改善，強化公司治理制度，以健全監督機制與管理能力，期望未來於公司治理評鑑中獲得更佳之表現。

董事組成多元性

瑞儀光電董事會充分落實董事會成員多元化之理念，成員由豐富產業經營經驗與學術經驗成員組成，目前共有九位董事，其中一位董事為女性。董事會專業知識涵蓋營運判斷、經營管理、領導決策、產業知識、財務會計等範疇，其中經營管理項目包含環境、社會及公司治理等不同面向，詳情請參閱下表。

■ 董事會多元化情形

職稱	姓名	營運判斷	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	國際市場觀	危機處理	環境管理與社會參與
董事長暨 總執行長	王本然	●	●	●	●	●	●	●	●
	蘇惠珠				●	●			●
董事	王本鋒	●	●	●	●		●		●
	王本欽				●		●		
	王本宗		●		●	●	●		
	卜祥琨	●	●	●	●	●	●	●	●
獨立董事	江耀宗	●	●	●	●	●	●	●	●
	黃子成	●	●	●	●	●	●	●	●
	曾倫彬	●	●	●	●	●	●	●	●

■ 董事多元化之管理目標如下

管理目標	達成情形
具備製造相關產業經驗之董事至少達三分之一	達成
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成

董事會績效評估

為了落實公司治理，並提升本公司董事會功能，建立董事會績效目標以加強運作效率，訂定董事會績效評估辦法，其範圍包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，並於每年第一季完成前一年度之執行評估作業。此績效評估結果將作為訂定董事及功能性委員會成員其個別薪資報酬之參考依據。

董事會績效之評估方式包括：董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估或其他適當方式進行績效評估。由 9 位現職董事填寫自評問卷後，再由公司治理人員收集彙整統計分析。

■ 2019 年董事會績效評估作業結果

一、整體董事會		
評估指標	得分 / 滿分	評比結果
對公司營運之參與程度	24.40 / 26	優
提升董事會決策品質	24.60 / 26	
董事會組成與結構	14.20 / 16	
董事之持續進修	14.32 / 16	
內部控制	14.60 / 16	

二、個別董事成員		
評估指標	得分 / 滿分	評比結果
公司目標與任務之掌握	12.10 / 13	優
董事職責認知	12.10 / 13	
對公司營運之參與程度	32.10 / 35	
內部關係經營與溝通	12.20 / 13	
董事之專業及持續進修	12.20 / 13	
內部控制	12.40 / 13	
三、功能性委員會		
評估指標	得分 / 滿分	評比結果
對公司營運之參與程度	15.58 / 16	優
功能性委員會職責認知	28.30 / 29	
提升功能性委員會決策品質	28.10 / 29	
功能性委員會組成及成員選任	12.50 / 13	
內部控制	12.50 / 13	

註：總分 90-100 分為優，80-89 分為佳，79 分以下為尚待改善

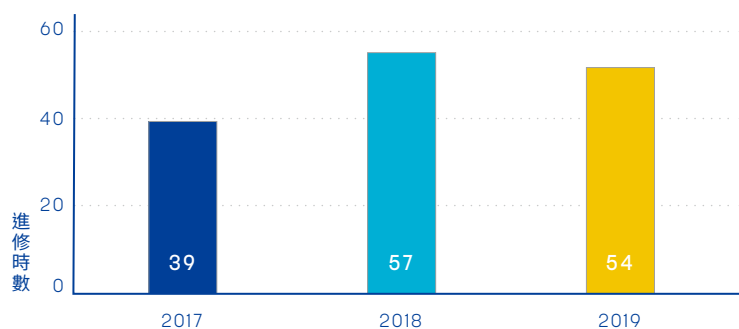
董監事進修

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（涵蓋環境、社會及公司治理面向）、供應鏈管理、證券法規等項目，以提升董監事對於經濟、社會與環境議題的相關知識及自我能力。2019 年度進修情況詳下表。

■ 2019 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長暨 總執行長	王本然	2019/04/26	財團法人中華民國會計研究發展基金會	台商移轉產能至其他國家發展之財稅思維	3
		2019/05/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從企業舞弊防制談董事會職能	3
董事	蘇惠珠	2019/04/26	財團法人中華民國會計研究發展基金會	台商移轉產能至其他國家發展之財稅思維	3
		2019/05/21	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從企業舞弊防制談董事會職能	3
	王本鋒	2019/06/27	財團法人中華民國會計研究發展基金會	新版「公司治理藍圖(2018-2020)」相關規範與因應實務解析	3
		2019/09/27	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「公司法」修正之員工獎勵制度因應實務	3
	王本欽	2019/06/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	IFRS16「租賃」常見問答與實務解析	3
		2019/09/20	財團法人中華民國會計研究發展基金會	經濟犯罪中「商業判斷法則」之適用與法律責任探討	3
	王本宗	2019/08/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「員工舞弊」之法律責任與舞弊鑑識作法探討	3
		2019/09/11	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「偽證」在經濟犯罪中的關鍵角色及法律責任	3
卜祥琨	2019/04/16	社團法人中華公司治理協會	反避稅法令及台版 CRS 來襲！從公司治理談境外公司的衝擊與因應	3	
	2019/04/19	社團法人中華公司治理協會	金融科技及金融監理科技實務及案例探討	3	
獨立董事	江耀宗	2019/04/17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	內線交易相關規定及防範實務探討	3
		2019/08/07	社團法人中華公司治理協會	董事財報不實爭議案例解析	3
	黃子成	2019/04/26	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	2019 年度防範內線交易宣導會	3
		2019/07/17	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
	曾倫彬	2019/10/17	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業面對資訊安全治理之探討 - 以法律實務為中心	3
2019/10/22		社團法人中華公司治理協會	企業併購之董監責任	3	

■ 歷年董事進修情形



公司治理專職單位運作情形

為強化公司治理，瑞儀光電於 2018 年 12 月 27 日董事會決議通過，指定財會處會計主管擔任公司治理人員，保障股東權益並強化董事會職能。其業務執行內容包括：

- 一、協助董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修。
- 二、協助各項功能性委員會、董事會及股東會議事程序及法遵事宜。
- 三、維護投資人關係。

■ 2019 公司治理主管進修情形

日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
2019/05/21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	內稽人員對「資訊安全」與「個人隱私」之法遵防弊實務議題解析	6
2019/08/12	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「舞弊偵防」實務與「人工智慧稽核」新知解析	6
2019/12/24	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業公司治理實務：新發布「勞動事件法」對企業之影響與因應	3
2019/12/24	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「員工舞弊」之法律責任與舞弊鑑識作法探討	3

審計委員會

瑞儀光電於 2018 年成立審計委員會，成員共三位，由全體獨立董事組成，其中一人為召集人，且至少須有一人在國內有住所、至少一人應具備會計或財務專長，審議事項包括：訂定或修正內部控制制度、訂定或修正重大財務業務行為之處理程序、涉及董事自身利害關係之事項…等。2019 年度審計委員會共開會五次，委員出席率達 93%。

■ 審計委員會成員出席率

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	5	0	100
委員	江耀宗	5	0	100
	曾倫彬	4	1	80

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。2019 年度薪資報酬委員會共開會三次，委員出席率達 78%。

■ 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	江耀宗	3	0	100
	曾倫彬	1	2	33

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

瑞儀光電企業社會責任委員會設立於董事會轄下，並由董事長擔任主任委員，各業務中心最高主管擔任委員。希望透過委員會的運作，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設置「公司治理」、「環境永續」、「員工照顧與社會參與」等三組別，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，每半年召開一次會議，並定期向董事會報告執行成果；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，每年發行之企業社會責任報告書亦經董事長核准後發行。



企業社會責任委員會組織圖



各組別對應組織部門

部門 \ 組別	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	●	●	
研發 Lighting 中心	●	●	

1.5 風險管理

風險管理是企業追求永續經營的重要環節，瑞儀光電每年皆召集各部門主管展開系列經營會議，透過 SWOT 研究並分析各部門之優勢與劣勢，掌握所鑑別之風險；除此之外，瑞儀光電亦長期關注產業趨勢及市場變動，參考國內外相關研究報告及世界經濟論壇（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
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

風險類別	管控策略 / 作法
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

多系統主機備援及獨立發電系統建置

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，系統服務的持續運作就顯得極為重要。瑞儀光電的重要系統採取多主機互相備援的機制，甚至存放在不同機房內做異地備援，以維持系統的高可用性。再搭配重要主機的資料備份，於必要時可以透過還原資料的動作，在短時間內重新提供服務，避免因緊急狀況或災難造成重要資料的損失，以降低營運中斷的風險。

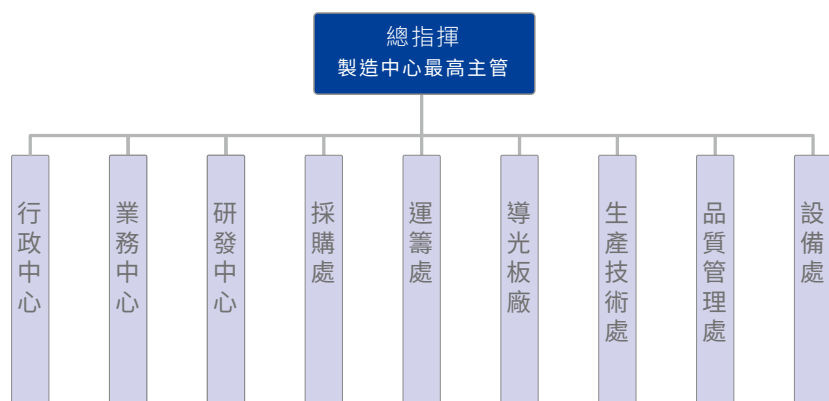
另外，過去資訊機房內既有的 UPS 不斷電系統僅能提供 1 - 2 小時左右電力，為避免因天災或其他因素所引發的非預期斷電，台灣廠新建資訊機房獨立發電系統，延長設備備援電力使用時間，使全集團所有資訊系統得以不間斷運作，有效降低因電力異常所導致資訊系統無法運作之風險。

營運持續管理

瑞儀光電為確保營運持續，召集相關單位鑑別並評價相關的內外部風險，並根據風險層級制定緊急應變計畫，訂定相關管理辦法，以確保事件發生後至生產恢復時，所有製造的產品持續符合顧客規範，同時保障客戶之權益，力求將影響降至最低。目前，緊急應變計畫小組整合廠內 9 單位組成，並由製造中心最高主管擔任總指揮，每年進行至少一次之模擬測試，以確保計畫之有效性。目前，瑞儀光電所模擬之情境包含：

1. 關鍵設備故障
2. 外部提供的產品
3. 過程或服務中斷
4. 常見自然災害、火災
5. 公共事業中斷
7. 勞動力短缺
8. 基礎設施破壞

■ 緊急應變小組成員



新型冠狀肺炎 (COVID-19) 因應措施

瑞儀光電因應新型冠狀肺炎疫情的迅速發展，全集團隨時因應疫情變化，規劃不同風險級別之管理，積極採取各項防疫工作，並配合各廠區當地政府政策，力求對公司財務、業務之影響降至最低。

於疫情發生初期，便由相關部門組成應變小組，持續關注疫情動態，並逐步展開相關防疫措施：

1. 環安部門負責整體防疫政策的制定，除添購相關防疫物資外，更進一步實施旅遊 / 接觸史調查及體溫量測。
2. 總務部門除加強廠區環境消毒外，針對來訪人員亦進行相關管制，並規劃隔離 / 觀察宿舍、辦公區以備不時之需。
3. 資訊部門啟動遠距辦公準備，提供有需求同仁申請使用。
4. 業務及採購部門積極與客戶、供應商聯繫，調整出貨時間，並於复工後盡速滿足客戶出貨需求。

內部控制

瑞儀光電依據金管會頒布之「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，依稽核計畫執行相關查核及評估風險，並適時提供改善建議，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陳核報告，讓管理階層了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。

巨量資料風險預警稽核

瑞儀光電稽核室領先業界，導入 5 年風險預警稽核計畫。於 2014 至 2015 年間利用電腦稽核進行審計風險預警；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子，並以風險導向查核計畫，建構各項風險臨界點監控指標；2018 年關注失敗成本議題，導入專項系統監控指標；2019 年鎖定公司核心流程高風險範圍，透過數位化審計平臺，連結共用資訊系統建設成果，實現持續審計監控目標。

展望 2020 年，將關注公司機密資訊外洩之風險因子，運用相關設備之紀錄功能，建構各項風險紅旗指標，監控資料外洩管道來源。整體部門方針為持續建構各層面風險預警監控機制，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最重要的核心價值，是所有瑞儀光電同仁，包含子公司之成員，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
- 禁止提供非法政治獻金
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 禁止侵害智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 防範產品或服務損害利害關係人

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」、「誠信經營管理辦法」、「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，公布於公司官方網站。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布在公司內部網站供同仁隨時查閱，並設立獎懲及申訴制度；對於瑞儀光電同仁違反誠信行為情節重大者，應依相關法律行動或依公司人事辦法予以解任或解雇。

2018 年起，瑞儀光電開始實施檢舉獎勵制度，其目的為致力維護公正廉潔正氣，制定檢舉獎勵制度，鼓勵所屬員工及往來供應商，積極舉報各種違法亂紀行為，並依舉報類別訂定獎勵標準，瑞儀光電設有多種檢舉機制，任何人員遇

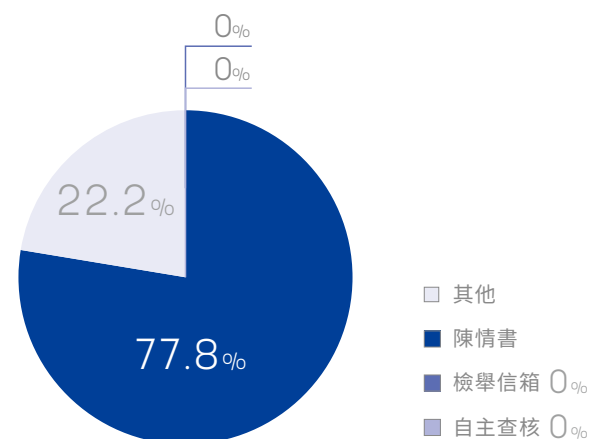
有他人（含本公司人員、本公司交易對象等）對公司從事不誠信行為，可透過紙本傳遞至員工意見箱、發郵件至「檢舉/申訴信箱」（cl@radiant.com.tw）或直接通知稽核室，並提供相關佐證資料。稽核室接獲通知後展開調查，經調查確認其行為如涉有不法情事，亦會呈報董事長決定適當懲處措施。

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，2019 年度集團人員接受道德誠信宣導課程比例 100%。



集團各營運據點均已列入貪瀆風險評估範圍，於 2019 年並無接獲違反財務及會計相關案件之舉報，瑞儀光電透過舉報途徑所接獲之舉報件數 2019 年較 2018 年增加 1 件。本公司仍持續進行誠信經營政策之一系列宣導活動，使瑞儀光電同仁及商業伙伴對從業道德之意識更加提升。

■ 舉報管道分佈



02

你我共好 Stakeholder Engagement



2-1 利害關係人互動

2-2 營運概況

2-3 客戶關係

2-4 供應商管理

只有大家一起好，我們才能擁有更好的社會。作為世界第一的背光模組廠，瑞儀光電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」外，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，與各利害關係人建立各式溝通管道，回應利害關係人之期待，強化客戶關係、健全供應商管理制度，以期持續公司的競爭力及成長動能。

呼應聯合國永續發展目標

目標 Goals	細項目標 Targets	瑞儀作為
 <p>SDG 12 確保永續的消費與生產模式</p>	<p>12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。</p>	<p>高雄廠自 2018 年起透過申請「清潔生產評估系統」，盤點廠內各項綠色生產作為，包含生產製造、環境化設計、綠色管理及社會責任等內容，確保各項能資源使用符合經濟效益。</p> <p>2019 年起更進一步規劃全集團「綠色提案獎勵」制度，鼓勵同仁提出各項製程節能減廢創新提案。</p> 

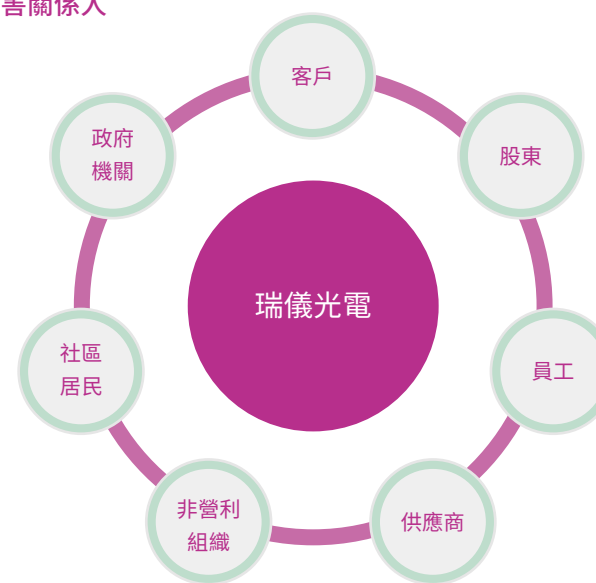
2.1 利害關係人互動

與利害關係人建立多元且暢通的溝通管道是瑞儀光電的責任。因此，近年來加強相關營運資訊的揭露，主動發行企業社會責任報告書，並即時更新於官網 CSR 專區，期望追求與利害關係人間的資訊對等；同時透過線上意見回饋方式，蒐集相關意見，並瞭解各關係人的需求，以採取相應的措施。

利害關係人鑑別

瑞儀光電之利害關係人涵蓋主要影響或受影響的組織及團體，可將利害關係人分為「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。另外，由於公司之商業模式為企業對企業（business-to-business, B2B），因此未將一般消費者納入利害關係人中。

主要利害關係人



利害關係人議和

為了強化與利害關係人間的互動，瑞儀光電建置多元的溝通管道，並於官網設置線上意見回饋專區，所有回饋內容將由企業社會責任委員會轉達至各權責單位進行相應之處置。期望透過不同的管道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

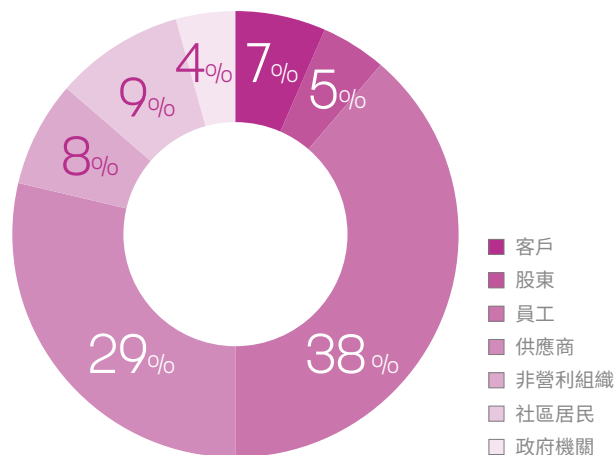
利害關係人	對瑞儀之意涵	關切程度較高之主題	主要溝通管道	2019 重點成果
 客戶	掌握客戶的需求，以最完整且周全的服務，滿足客戶的期待	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商管理 ● 產品責任 ● 行銷溝通 ● 能資源使用 ● 污染物管理 ● 職業健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> ● 客戶滿意度調查 ● 客戶網站系統 ● 客戶問卷 ● 客戶稽核（不定期） ● 供應商研討會 ● 企業社會責任報告書 	客戶滿意度調查共 14 家，各類型問卷合計 65 份
 股東	爭取投資人的認同，是瑞儀光電能持續向上成長的動力與責任	<ul style="list-style-type: none"> ● 經濟績效 ● 勞資關係 ● 社會參與 ● 市場形象 ● 污染物管理 ● 僱用狀況 ● 職業健康與安全 ● 勞工人權 ● 產品責任 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 股東大會 1 場 ● 法說會 7 場，包含自辦 1 場、受邀參加 6 場 ● 公開月營收資訊 12 次
 員工	員工是瑞儀光電運作的基石，更是公司能持續保持成長及進步動能的關鍵	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業健康與安全 ● 勞資關係 ● 污染物管理 ● 經濟績效 ● 教育與訓練 ● 員工多元化與平等機會 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工諮詢溝通 7,366 件，包含台灣廠 169 件、大陸廠 7,197 件 ● 福委會議 15 場
 供應商	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，取得市場與客戶的信賴，創造三贏的利基	<ul style="list-style-type: none"> ● 產品責任 ● 供應商管理 ● 行銷溝通 ● 污染物管理 ● 環境管理 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 供應商 CSR 問卷 263 份 ● 供應商平台文件溝通 17 份

利害關係人	對瑞儀之意涵	關切程度較高之主題	主要溝通管道	2019 重點成果
非營利組織 	非營利組織是瑞儀光電走入社會的合作夥伴，彼此資源共享，一同學習與成長	<ul style="list-style-type: none"> ● 社會參與 ● 環境管理 ● 污染物管理 ● 勞工人權 ● 市場形象 	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部溝通信箱 ● 企業社會責任報告書 ● 公司網站 	持續於 5 校合作專案，並舉辦 2 梯次程式教育營隊，超過 750 人次參與
社區居民 	瑞儀光電期待能融入周邊社區，營造與在地居民之和諧關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 污染物管理 ● 反競爭行為 ● 職業健康與安全 ● 環境管理 ● 勞工人權 	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部溝通信箱 ● 企業社會責任報告書 ● 公司網站 	舉辦 ADHD 講座 / 活動 4 場，參與 2 場公益路跑，共計 7,351 人次參與
政府機關 	瑞儀光電以謹慎的態度遵循各廠區政府機關之法令要求	<ul style="list-style-type: none"> ● 污染物管理 ● 能資源使用 ● 環境管理 ● 市場形象 ● 職業健康與安全 ● 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 	參與經濟部加工出口區健康職場促進推動計畫 1 件

關切主題調查與回應

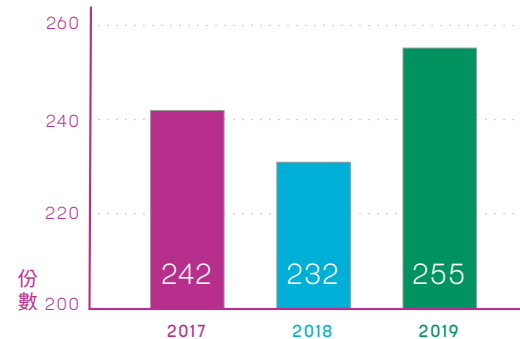
瑞儀光電以網路問卷形式進行關切主題調查，透過各業務窗口轉知相關利害關係人，彙整其所關切之經濟、環境與社會主題。調查結果依影響程度進行排序，篩選出重大主題，2019 年度共回收有效回收問卷 255 份。

利害關係人問卷回收占比

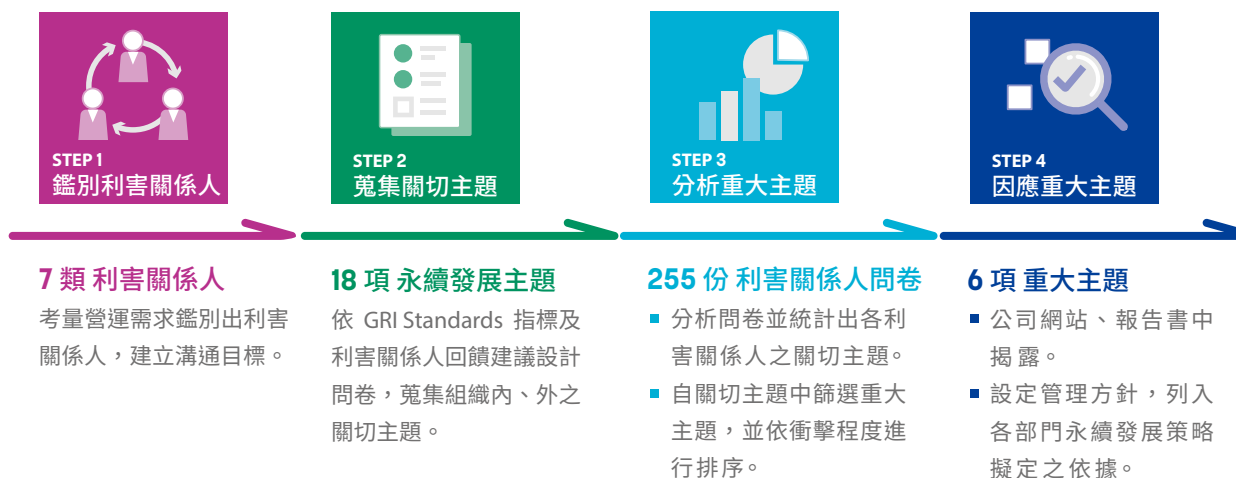


CSR 委員會於報告書編輯前，曾就 18 項關切主題進行討論，最後篩選出前 6 項作為 2019 年瑞儀光電之重大主題。重大主題不但是本次報告書資訊揭露的基礎，分別於本報告書各章節回應外，亦由各部門充分溝通及討論後，訂定相關管理方針，作為永續發展策略擬定的重要依據。

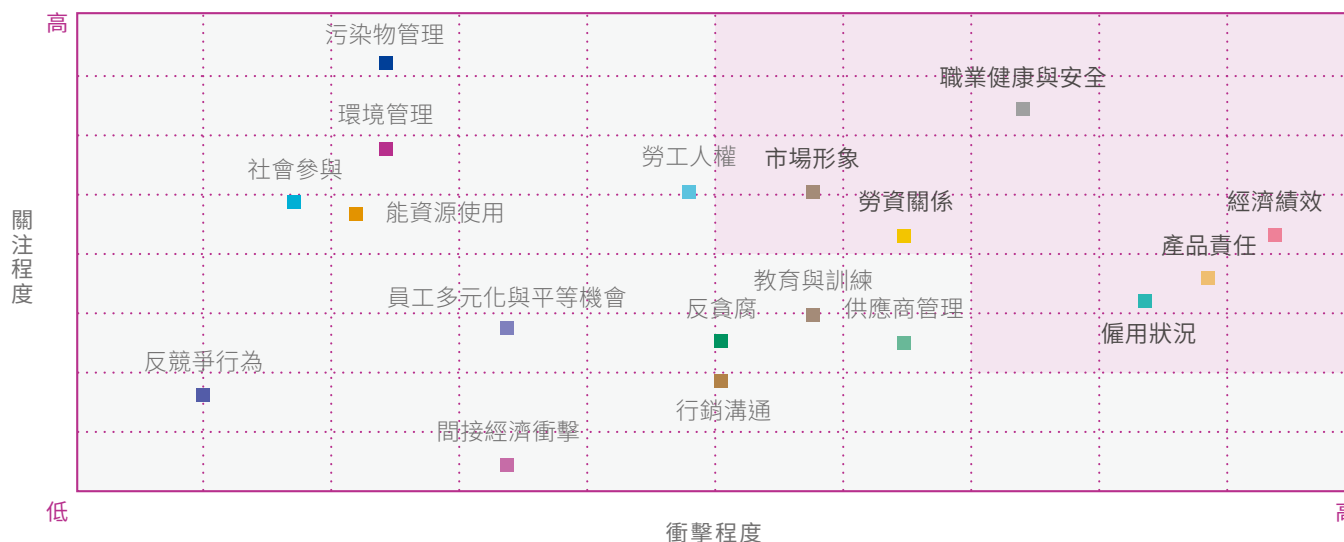
歷年問卷調查回收份數



關切主題分析步驟



利害關係人實質性分析



重大主題邊界與目標

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

重大主題	與前一年度議題比較	GRI Standards 揭露項目	主要溝通管道				對瑞儀永續發展之意涵	中長期目標	對應 SDGs	對應頁碼
			組織內		組織外					
			台灣廠	大陸廠	客戶	供應商				
職業健康與安全	排序上升	GRI 403：職業安全衛生	●	●			瑞儀光電重視同仁之身心健康，同時建立安全之工作環境，唯有兼具，才能創造全體利害關係人獲利。	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	75
經濟績效	排序下降	GRI 201：經濟績效	●	●			經濟績效長期以來皆是利害關係人所關注之議題，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，以期持續公司的競爭力及成長動能。	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	32
產品責任	排序上升	GRI 416：顧客健康與安全	●	●	○		瑞儀光電將綠色產品之管制要求納入標準檔管控與執行，徹底將環境永續的思維落實於出廠產品中。	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	34
		GRI 417：行銷與標示	●	●	○					34
		GRI 418：客戶隱私	●	●	●					40
僱用狀況	新增議題	GRI 401：勞雇關係	●	●			瑞儀光電以專業工作能力為依歸，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差別。	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	61
		GRI 405：員工多元化與平等機會	●	●						59
市場形象	排序下降	GRI 202：市場地位	●	●			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。	提高核心、績優人員薪資競爭力，建立明確的職涯發展路徑。	SDG 8	63
勞資關係	排序下降	GRI 402：勞 / 資關係	●	●			瑞儀光電重視人才管理與員工關懷，同時維持良好之勞資關係，因為勞方與資方的和諧是企業經營的成功與否的關鍵。	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	59

00 編輯方針
—
01 永續治理
—
02 你我共好
—
03 環境共存
—
04 社會共榮
—
05 附錄

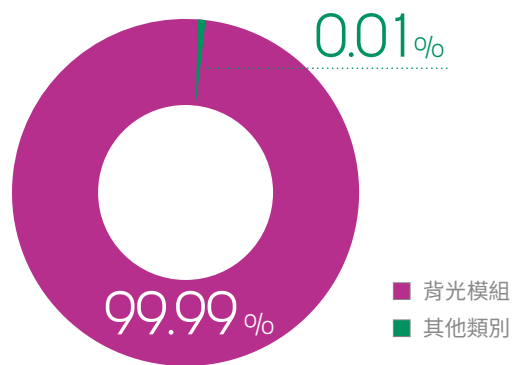
2.2 營運概況

近年來，知名品牌商推出搭載 OLED 面板的手機產品，惟因受到良率問題及成本過高所致，銷售及供貨狀況不如市場預期，OLED 面板對於 LCD 面板的衝擊，沒有預期嚴重。但面對中國新產能陸續加入供應，面板市場將呈現供過於求的現象，因此本公司積極調整經營策略，朝新技術精進、開拓新應用領域。營業成果方面，2019 年度合併營收與 2018 年度相較之下，雖然總體經濟成長放緩，但受惠於客戶產品量產及產品結構規格升級，瑞儀光電集中資源於利基型產品，並實施工廠精實管理，整體營收微幅成長，毛利率也呈現逐年成長趨勢。

隨著市場終端產品發展趨勢，預期未來終端應用產品市場之動能將由量轉向規格。瑞儀光電近年來積極佈局加速通過車載面板之驗證、試量產及產線的建置規劃，2019 年已逐步放量生產，對於未來整體營收及獲利將有所助。展望 2020 年主要客戶將持續主打平價平板電腦及筆記型電腦的銷售策略，而瑞儀光電仍延續為其主要供應商角色，在全系列各尺寸產品佈局齊全之下，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，期以維持穩健獲利。

營業比重

瑞儀光電之營業比重以背光模組佔大宗，其內容包含 VR、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、車載等應用，2019 年占整體營業額 99.99%。



財務績效

瑞儀光電 2019 年集團合併營業收入計新台幣 561 億元，每股盈餘新台幣 12.62 元；全年度繳交所得稅費用共計新台幣 24 億元。所有營運皆依據當地相關稅務法規辦理，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，其餘詳細資料請參考瑞儀光電 2019 年年報。



重大性主題管理方針：經濟績效

項目	摘要說明
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
2019 推展目標	持續精進於光學設計、模具設計製造技術、射出成型技術及薄化非射出製程之研究發展，符合客戶需求與維持業界領先的地位
2019 執行成效	營業毛利率 18.11%、純益率 10.46% 及每股盈餘新台幣 12.62 元
2020 推展目標	持續精進於光學設計、模具設計製造技術、射出成型技術及薄化非射出製程之研究發展，符合客戶需求與維持業界領先的地位
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

合併簡明綜合損益表 (新台幣仟元)

項目 \ 年度	2017	2018	2019
營業收入	54,400,498	53,952,289	56,120,587
營業成本	46,533,404	45,613,666	45,959,383
營業毛利	7,867,094	8,338,623	10,161,204
營業費用	3,102,358	3,438,758	3,069,344
其他收益及費損	203,110	204,131	204,820
營業(損)益	4,967,846	5,103,996	7,296,680
營業外收支淨額	-817,391	1,516,283	945,229
稅前淨利	4,150,455	6,620,279	8,241,909
所得稅費用	1,095,511	1,582,753	2,372,066
本期淨利	3,054,944	5,037,526	5,869,843
每股盈餘(元)	6.57	10.83	12.62

合併財務收支及獲利能力分析 (新台幣仟元)

項目	年度	2017	2018	2019
財務收支	營業收入	54,400,498	53,952,289	56,120,587
	營業成本	46,533,404	45,613,666	45,959,383
	稅後淨利	3,054,944	5,037,526	5,869,843
獲利能力	資產報酬率(%)	6.24	9.47	11.02
	股東權益報酬率(%)	13.19	20.51	22.06
	佔實收資本比率(%) - 營業利益	106.83	109.76	156.91
	佔實收資本比率(%) - 稅前純益	89.25	142.36	177.23
	純益率(%)	5.62	9.34	10.46
	每股盈餘(元)	6.57	10.83	12.62

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2019年度申請研究發展支出之投資抵減金額及補助款約新台幣4.8億元，待相關單位核定中。

相關財務資訊，
請詳見瑞儀光電網頁。



財務資訊



公司年報



2.3

客戶關係

產品與服務



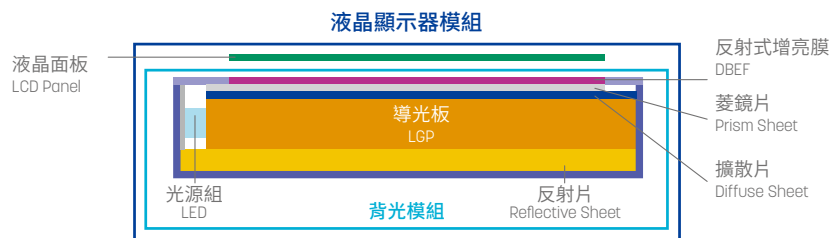
重大性主題管理方針：產品責任

項目	摘要說明
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
2019 推展目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 客訴結案率 100% 以上 24hr 客訴結案率 100% 以上 車載機種客訴異常件數 1 件以下 GP 客訴異常發生 0 件以下 完成 IATF 16949: 2016 高雄廠及南京廠之驗證
2019 執行成效	<ul style="list-style-type: none"> 全年度客訴結案率 100% 全年度 24hr 客訴結案率 100% 全年度車載機種客訴異常件數 0 件 全年度 GP 客訴異常發生 0 件 高雄廠及南京廠完成 IATF 16949: 2016 驗證
2020 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
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

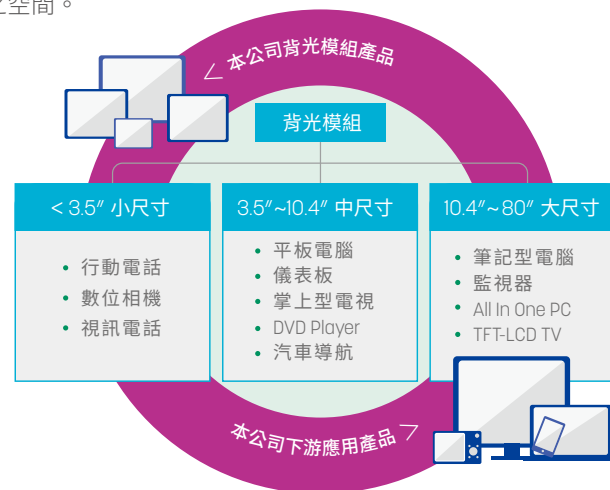
瑞儀光電主要產品為背光模組、導光板、LCM 模組、LED light 及相關技術研發。背光模組係提供液晶面板之光源，因為液晶本身不發光，為了讓使用者能清楚看到液晶面板上所顯示的內容，故須在液晶面板背面加上一個可投射出均勻光源及充足亮度的背光模組，使光線透過液晶後，將資訊傳遞到使用者的眼中，因此「背光模組」為液晶面板的關鍵零組件之一。

背光模組示意圖



近年來，瑞儀光電持續投入大量研發人力，及添購先進機台設備，並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。

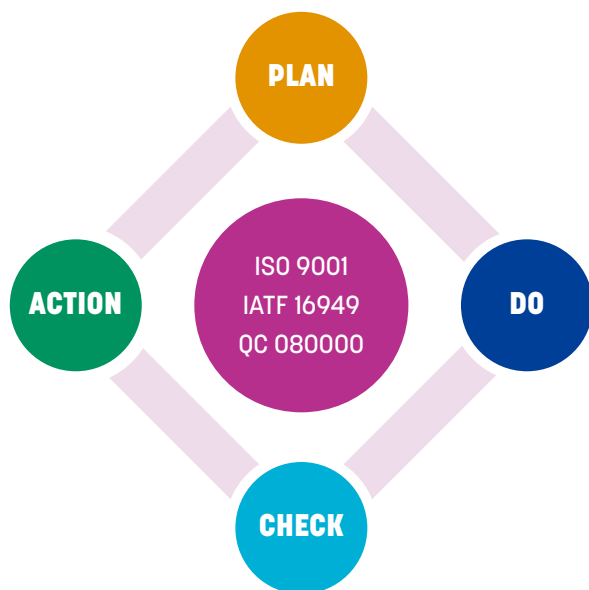
產品應用



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 9001：2015 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。



管理系統驗證 / 查證範圍

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	●	●	●	●
	IATF 16949 汽車品質管理系統	●	●	●	
	UL 產品安全	●	●	●	●
	QC 080000 有害物質流程管理系統		●	●	● 註 1
環境管理	ISO 14001 環境管理系統	●	●	●	●
	ISO 14064-1 溫室氣體排放查證	●	●	●	●
職業安全衛生	OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統	●	●	●	●
	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	●	● 註 2	● 註 3	●

- 註 1：2019 年新增
- 註 2：預計 2020 年 10 月取得
- 註 3：預計 2020 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，台灣廠早在 2012 年便通過 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 AEO 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。

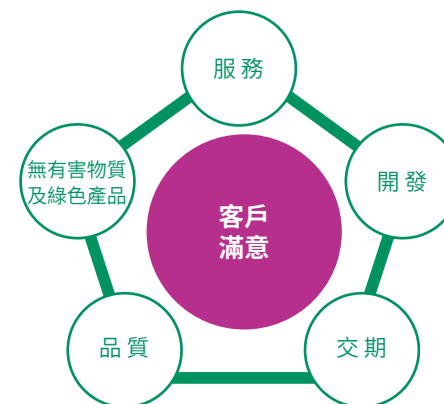
此外，根據客戶類別，由客服部門收集客端資訊，定期檢討並檢視客端回饋的產線不良率（Verified Line Reject Ratio, VLRR）監控品質狀況，並透過不良分析改善廠內異常，盡可能達到客戶滿意的水準。同時致力延續客戶過去的回饋與建議，更改機種設計，並思考如何防止新機種有類似不良現象，將做法導入新機種，作為集團平行展開之依據。

主要服務客戶

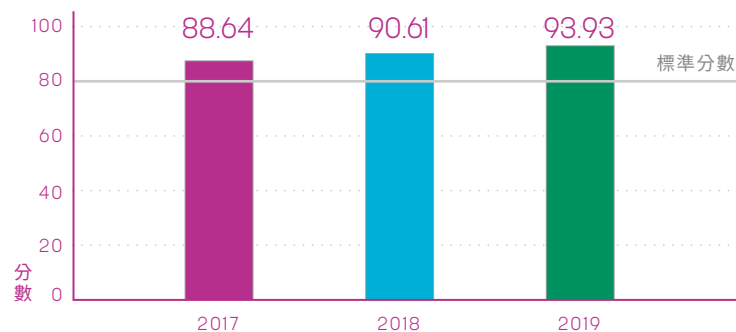


客戶滿意度

瑞儀光電重視客戶的回饋與建議，希望透過每年的「客戶滿意度問卷調查」，瞭解與分析客戶的需求，以作為持續改善產品與服務流程的重要依據。客戶滿意度調查內容包含「交期」、「品質」、「服務」、「開發」、「無有害物質/綠色產品」等五大項，後續針對客戶的回饋與意見，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，並持續深耕滿足各項服務，針對客戶提出的建議研擬改善計畫，達到雙贏目標，建立長久且穩健之客戶關係。2019年整體客戶滿意度總得分為93.93分，在未來產品的設計與規格更具挑戰性的趨勢下，我司調高所訂定之客戶滿意度標準至85分（原為80分），期許在背光板產業領域上，能獲得眾多客戶各方面的滿意，肯定瑞儀光電是客戶賴以成功的最重要伙伴。



歷年客戶滿意度比較



客戶滿意度調查流程

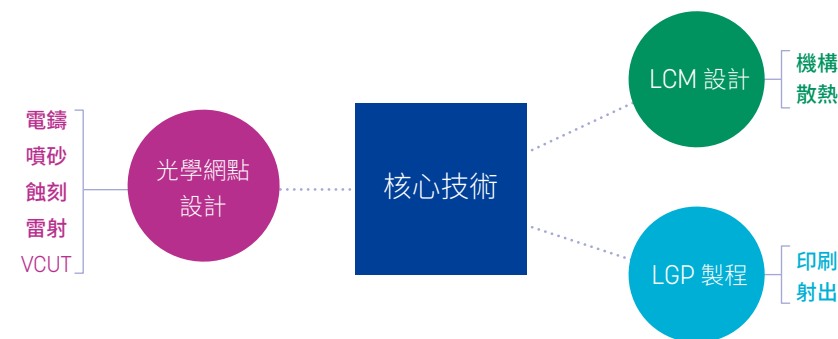


研發與創新

瑞儀光電持續精進於光學設計、模具設計製造技術、射出成型技術及薄化非射出製程之研究發展，掌握多項核心技術，主要可分成光學網點設計能力、LGP 製程能力、LCM 設計能力等三項，瑞儀光電之技術研發能力與產品競爭力均居業界領先地位，所製造產品陸續獲得國內外知名客戶肯定。

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 背光模組發展的趨勢主要為：薄化、高效率、廣色域、窄邊框、HDR、及 VR/AR 等方向。此外，為了與 OLED 顯示器抗衡，瑞儀光電與終端客戶共同開發具有全陣列區域調光 (Full Array Local Dimming) 功能的直下式 Mini LED 機種，可區域調光的特性使得顯示器能滿足高動態對比 (HDR) 的需求，在終端產品上的對比度可達 1,000,000 : 1，其高對比度的優勢為 LCD 顯示器提供了足以媲美 OLED 顯示器的畫質效果。

瑞儀光電核心技術



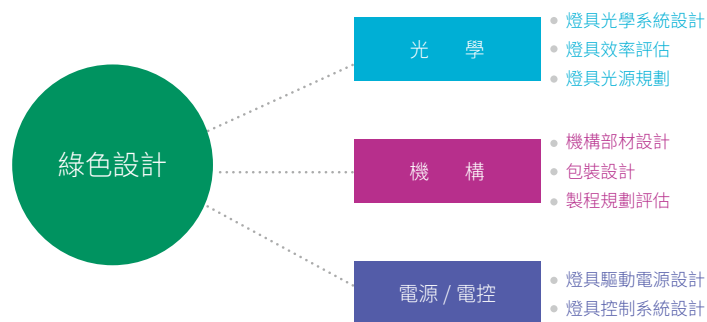
2019 研究開發目標

產品面	製程技術
1. 薄型化之 BLU 開發	1. 薄型化射出導光板
2. 曲面 (MN、TV)、全平面等 TV 模組開發	2. 超精密 MTD 模仁加工技術
3. AR、VR、MR 產品開發	3. 新 Laser 製程加工技術
4. MTD 高效率、低功耗 LGP 開發	4. 超薄化非射出 LGF 製程開發
5. 極窄邊框 LCD 產品開發	5. 自動化組裝製程
6. Mini LED 2D BLU 開發	6. Mini LED 製程 Survey
7. 車載背光模組開發	

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 IATF 16949：2016 國際性汽車工業品質系統驗證、試量產等皆已按規劃完成，並逐步放量生產。另外，瑞儀光電為提升生產效率，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，提高組裝線自動化之比例，以確保本公司長期之競爭力。

Lighting 產品設計概念

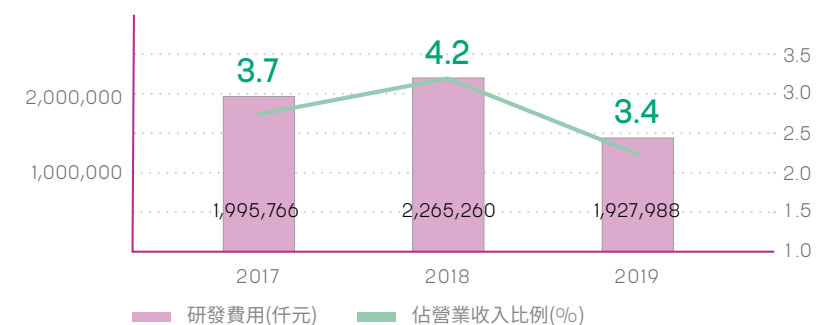


瑞儀光電 Lighting 事業是導光板設計核心技術的延伸，將成熟之光、機、電的整合能力，發揮更高層次的應用，並建構完備的量測儀器，以驗證設計及各類標準，以節能為設計前提，專注於燈具之開發，開發各類次世代之照明產品。

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，並進行多項專案計畫以滿足客戶之需求。2020 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。2019 年研發支出為新台幣 1,927,988 仟元，約佔營業收入的 3.4%。

歷年研發經費比較

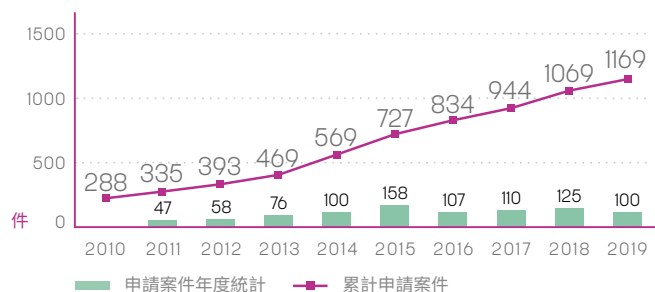


專利研發

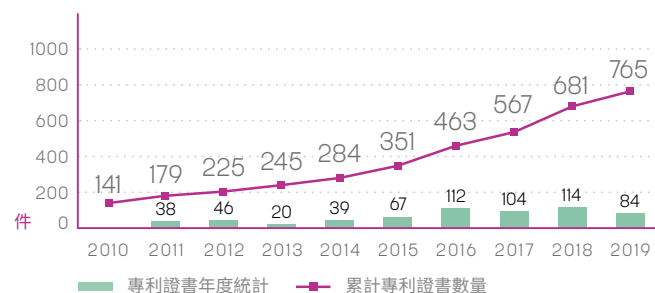
瑞儀光電歷年來已取得之國內外專利已逾 760 件。扣除已決定放棄與專利有效年限已屆滿之專利後，仍擁有之全球有效的專利共有 540 餘件，而瑞儀光電成立以來所累積的全球專利也有 1,100 件以上。

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、台灣與美國的數量為最多，其他還有一部分日本、韓國、歐洲等地的專利。特別是美國專利的申請與維護，更是瑞儀光電的發展重點，可以有助於儲備專利能量，應付潛在的專利商戰與創造可能的專利收益。

歷年專利申請統計



歷年專利證書統計



智慧財產管理

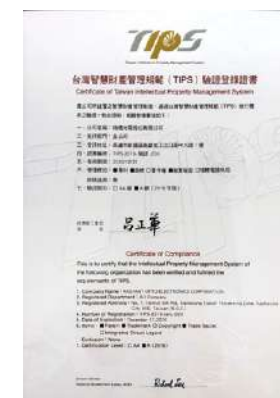
2013年12月，國際標準化組織 ISO / TC 279 技術委員會於巴黎召開第一次全體會議，其目的是發展、維護和促進創新管理領域的標準制定，並規劃於2021至2022年陸續發布 ISO 56000 系列標準（原為 ISO 50500），其中，針對智慧財產管理相關的準則為 ISO 50505：智慧財產權管理（Intellectual Property Management）。

在台灣，為促進企業運用智慧財產創造營運效益，由經濟部工業局委託資策會科技法律研究所，自2008年起執行「推動企業建置智慧財產管理制度計畫」，

而制定台灣智慧財產管理制度（Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS），協助企業建立一套系統化的智慧財產管理，以推動三位一體觀念，即智財策略、研發策略與事業策略的一體化，有效率地運用經營資源並合理管理智財風險，藉以達成集中資源，減少重複研發投資，提升智財運用能量，進而增進企業整體獲利營運績效。此外，TIPS 最大的特色在於，融合了 ISO 9001 品質管理系統中的「規劃-執行-檢查-行動（Plan-Do-Check-Action, PDCA）」的模式，對於已具有 ISO 9001 的企業而言，在導入 TIPS 可與 ISO 9001 相整合成一套更加便捷且有效率的制度。

有鑑於此，2019年瑞儀光電高雄廠便開始積極導入 TIPS，依據瑞儀光電的智慧財產管理之政策目標以及既有程序的關聯，進而建構瑞儀光電所適用的智慧財產管理系統。瑞儀光電的智慧財產管理系統架構包括智慧財產管理關聯的組織架構、智慧財產管理政策及目標、管理標的、智慧財產相關教育訓練、要求規範，並藉由 ISO：9001 的 PDCA 循環以達到持續改善的正向循環與風險管控。瑞儀光電首重員工的智慧財產概念養成與營業秘密的洩漏防堵，因此，明定以下智慧財產管理政策：

1. 持續累積智財能量
2. 提升全體員工智財意識
3. 加強營業秘密保護措施



2019年11月，瑞儀光電已通過資策會科技法律研究所的首次驗證，並於2020年初獲證。

同時，瑞儀光電也在廣州廠貫徹中國政府所推行的《企業知識產權管理規範》國家標準。加強對企業智慧財產權工作的引導，指導和幫助企業進一步強化智慧財產權創造、運用、管理和保護，增強自主創新能力，實現對智慧財產權的科學管理和戰略運用，提高國際、國內市場競爭能力。

未來，瑞儀光電對於智財數量的累積與品質要求，旨在追求：一、進入台灣國內法人專利申請百大排名；二、為智慧財產權的產出上注重完整戰略性的佈局；三、在本公司已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）。藉由外部資源將這些策略級智財庫中的專利予以貨幣化運用，例如：法律目的、財務目的及商業目的等...的應用模式來進行。此外也可考慮引進優質專利，提升品質，強化自有專利組合，提高競爭對手進入市場的技術障礙以維持自身技術優勢。

瑞儀專利校園巡迴講座

2019年起，瑞儀光電的法務人員接連擔任高雄科技大學、義守大學、樹德科大、輔英科大之智財權講座講師，接觸教職員與學生共約 200 人次，藉此提升業界與學界的互動，使得智慧財產權專業知識能夠深入校園，並增進校園相關著作權之認識與法律概念。



機密資料保護處理

瑞儀光電致力於機密資料之保護已行之有年，瞭解機密資訊對客戶及公司本身的重要價值，依循營業秘密法制定相對應的「機密資料管理辦法」，並於嚴格保護與無紙管理間取得平衡，以系統化方式定期管理，節省人力支出並提昇控管力度。

再加上 2019 年瑞儀光電所導入的 TIPS，亦著重於營業秘密保護，因此，所有

瑞儀光電人員均須接受機密資料保密教育訓練，從而培訓其知悉並遵循自取得資料後的相關流程，不論是電子檔案、紙本資料或實體，瑞儀光電分別制訂對應的保密措施，並督促所有人員均按照公司規定，妥善履行針對前述資料的保密義務。若其所屬人員違反保密政策或相關規定者，亦會視個案情況予以懲處，並要求該人員承擔法律責任。

另外，於 2019 年瑞儀光電並未接到合作夥伴對於機密資料保護之投訴，更無機密資料外流之情事。

內政部警政署保二總隊實務分享

瑞儀光電除了公司內部既有教育訓練，也積極利用外部資源，安排「內政部警政署保二總隊」與同仁分享營業秘密相關的執法實務運作及企業實作管理，提示企業如何降低營業秘密外洩風險，以及面對侵害發生時的舉證維權做法。期待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。

著作權保護

瑞儀光電尊重並遵守所有相關法律法規，且因自身為背光模組產業龍頭，深知智慧財產權之重要性，為避免員工於日常工作誤用他人著作而侵害著作權，於公司內部多次宣導使用正版著作之重要性，並針對著作權相關內容制定數位教材，為所有同仁每年需上課學習的重要課程。

另外，瑞儀光電亦建立企業著作合規授權制度，同仁工作上有使用著作需求時，可至授權平台找尋合法取得授權之素材，若授權平台中無適用素材或無此類著作，亦可提請法務與著作權人洽談並簽署授權合約。

資訊安全

根據世界經濟論壇之調查，數據竊盜與網路攻擊已成為近年新興之風險，瑞儀光電除了相關管理辦法及人員教育訓練外，亦透過資訊部門的有效管理，確保機密資料之安全。

為強化資訊安全管理，維護資訊資料之機密性、完整性與可用性，瑞儀光電訂定資訊安全政策，並藉由全體同仁共同努力達成，使資料免於遭受洩密、惡意攻擊、竄改等意外風險危害。

制度面	資料面	執行面
推動及執行資通安全政策	保護資訊資料存取安全	符合環境與實體設施運作
實施資訊安全內外部稽核制度	系統獲取、開發維護安全	資訊安全事件管理
執行資訊安全風險評估機制	資訊資產配置管理	監控內外部通訊安全
遵守資訊安全相關法令		維持公司營運持續管理
符合軟體授權合法化		

另外，為達到資訊安全之源頭管理，瑞儀光電評估所有資安風險，分為三構面展開積極預防對策，並藉由軟體體的智能應用強化資訊安全的防護能力，最後搭配模擬資安事件發生的災難演練計劃，除了能降低資安風險，也能在發生資安事件時用最短時間排除威脅，維持公司正常營運作業。

資安構面	管控策略 / 作法
資訊安全預防措施	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊服務異常通報分級機制 ● 資訊安全政策宣導 ● 重要系統或硬體異常透過郵件或者電話主動通報機制 ● 機密資料保護避免資料外洩
資訊安全防護設施	<ul style="list-style-type: none"> ● 基礎建設 ● 智慧軟硬體設備防護 ● 資安技術精進
緊急應變機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 擬定資訊機房災難應變計畫並製作成流程圖文件供緊急情況運作 ● 重要主機災難還原機制每年執行還原驗證，確保重要系統可還原性 ● 每日重要資料夾檔案備份，供緊急情況資料還原 ● 高雄廠自備發電機工程於電力無預警長時間停電時，延長機房設備電力即時備援、提供大陸廠所有資訊系統連線使用，有效降低瑞儀光電全集團因電力異常造成資訊系統無法運作之風險



2.4 供應商管理

供應商是瑞儀光電的重要事業夥伴，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

為了同時兼顧產品安全及環境保護的社會責任，瑞儀光電於篩選供應商時，優先考量取得國際驗證（如：ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 等品質、環境及職業安全衛生管理系統）之供應商。此外，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，遵照責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）所訂定之行為準則與相關要求。

此外，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。同時聲明不接受供應鏈提供來自剛果人民共和國或其鄰近國家之非法開採地區之金、鉍、錫、鎢等衝突礦產、熱帶雨林纖維材料及來自印度尼西亞班卡島的死亡錫礦，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。

瑞儀光電供應商採購主要分為以下三方向：首先在供應商選擇上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。再者，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。最後，在進行採購交易時，秉持著公正原則來決定供應商，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，以合理的條件判斷。

瑞儀光電品質管理部門依據「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。若發現或預期供應商發生重大環境、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。2019 年度無上述狀況之發生。

供應商大會

為增加與供應商溝通與交流的機會，瑞儀光電定期召開供應商大會。除了表揚供應商的協助與支持外，更重要的是傳達供應商瞭解瑞儀光電的各項管理政策、年度推展目標，也使供應商知悉相關法規趨勢。期待能透過與供應商夥伴的緊密合作，一同成長共創彼此最大價值。

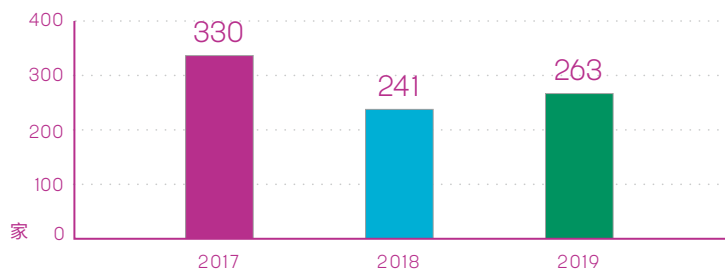


供應商 CSR 風險管理

為發揮於供應鏈的影響力與價值，瑞儀光電遵循責任商業聯盟準則（簡稱 RBA），落實供應鏈永續性管理，逐步啟動各項改善方案，希望透過上下游供應鏈共同合作，共同提升強化 ESG (Environmental, social and governance) 管理，期待供應商與瑞儀光電一同肩負起企業之社會責任。因此，瑞儀光電將供應商分為新供應商及既有供應商兩類別進行管理。

針對新供應商，於 2015 年底完成「供應商評鑑管理辦法」之修訂，原物料、模具、雜項、工程及其它類別中之人力仲介供應商應於交易前填寫自評問卷，問卷依經濟、環境、勞工、人權、關懷社會、產品責任等六項構面設計，若有不合格者將不予以交易或輔導改善。2019 年共有 263 家供應商，透過「新供應商自評表」進行評估，佔整體新增供應商 92.3%，通過比例 100%，未有供應商因此終止合作關係。

■ 新供應商自評表使用狀況



既有供應商每年執行 CSR 定期查核作業，項目以 RBA 為基礎，包含勞工、環境、健康安全、商業道德及管理系統五大範疇。首先由執行單位初步篩選出當年度主要供應商後，要求其自我檢核並回覆 CSR 查核自評表，執行單位再依供應商回覆之內容進行風險等級區分，並針對高風險供應商進行現場實地稽核。透

過文件及現場審查，鑑別 ESG 潛在風險。若於稽核時發現缺失，便會要求供應商提出改善計畫，並提供瑞儀光電推行之相關經驗協助供應商改善。2019 年度發出之 CSR 查核表回收率為 100%，分析查核結果顯示商業道德與管理系統為主要弱項，後續會針對高風險之供應商實施現場稽核，與供應商共同提升強化 ESG 管理。



■ 2019 CSR 供應商定期查核結果

稽核問項	主要弱項	瑞儀光電作為
商業道德	1. 未制訂商業道德政策 2. 未建立隱私保護程序	針對高風險之供應商實施現場稽核
管理系統	1. 無勞工管理系統 2. ISO14001/OHSAS 18001 管理系統未持續有效運作	

此外，2019 年亦有選定 6 家重點供應商試行實地稽核，同樣以 RBA 為五大範疇為基礎，並依缺失等級區分為 priority, major, minor, observation 四種風險等級予以追蹤。2020 年起，瑞儀光電為了更進一步完善供應商 CSR 定期查核作業，計畫將此實地查稽核制度整合至原有查核作業中，並列入年度專案進行追蹤管控。

■ 查核表五大面向內容

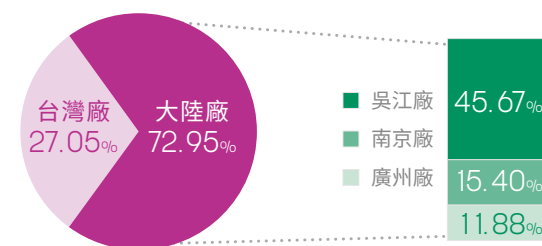
勞工	環境	健康與安全	商業道德	管理系統
<ul style="list-style-type: none"> ● 就業自由 ● 不用童工 ● 工作時間 ● 薪資福利 ● 人道待遇 ● 不歧視 ● 自由結社 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境許可和報告 ● 預防污染和節約資源 ● 有害物質 ● 污水及固體廢棄物 ● 廢氣排放 ● 物質控制 ● 雨水管理 ● 能源消耗與溫室氣體排放 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全 ● 緊急應變 ● 工傷和職業病 ● 工業衛生 ● 重體力工作 ● 機械防護 ● 宿舍與餐廳 ● 健康和安全資訊 	<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

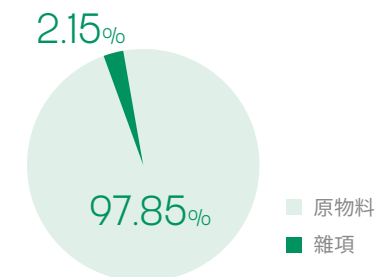
瑞儀光電與供應商進行交易時，以在地化採購為努力目標，希望透過在地化採購，達到供料彈性與應變快速之優勢，亦可提供當地工作與就業機會、增進地方繁榮、節省運輸能源，並能同時提昇供應商品質、環境之意識與能力。2019 年集團在地採購比例達 60.58%，其中台灣廠在地採購比例更達 74.39%。

此外，分析整體 2019 年交易量，以吳江廠佔 45.66% 最高，南京廠佔 11.88% 相對較低；整體交易以原物料採購為主。2019 年與瑞儀光電穩定合作的原物料供應商和委外供應商達 373 家；年度新增的供應商有 285 家，其中工程供應商佔 3.51%、原物料供應商 22.46%、模具供應商 2.11%、雜項供應商 25.61%、其它類別供應商 46.32%。

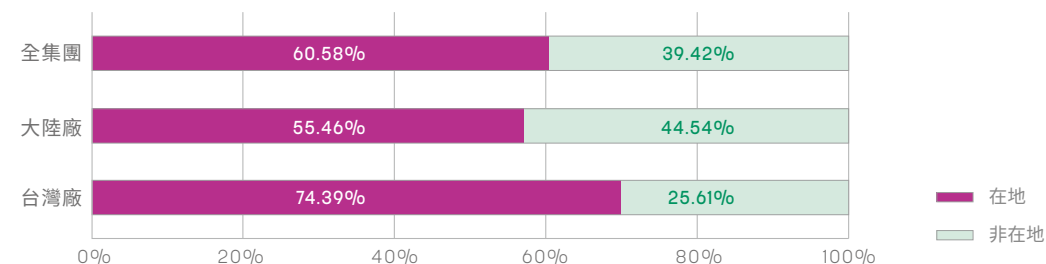
■ 2019 各廠供應商交易金額比重



■ 2019 供應商交易金額比重



■ 2019 在地採購金額比例



03

環境共存
Environmental Symbiosis



3-1 綠色服務

3-2 環境管理

瑞儀光電秉持著與「環境永續共生」的信念，致力各項環境保護作為，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

- 節約能源，實踐資源回收
- 善用資源，保護自然大地
- 環境保護，落實污染預防
- 全員參與，舉手做好環保
- 遵守法規，提昇公司形象
- 持續改善，確保永續經營

呼應聯合國永續發展目標

目標 Goals	細項目標 Targets	瑞儀作為
 <p>SDG 12 確保永續的消費與生產模式</p>	<p>12.2 在西元 2030 年以前，實現自然資源的永續管理以及有效率的使用。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 高雄廠自 2018 年起透過申請「清潔生產評估系統」，盤點廠內各項綠色生產作為，包含生產製造、環境化設計、綠色管理及社會責任等內容，確保各項能資源使用符合經濟效益。 ● 2019 年起更進一步規劃全集團「綠色提案獎勵」制度，鼓勵同仁提出各項製程節能減廢創新提案。
	<p>12.5 在西元 2030 年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。</p>	
 <p>SDG 13 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響</p>	<p>13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。</p>	<p>由企業社會責任委員會發起，進行永續經營風險進行評估，並作為設定瑞儀光電 2025 永續發展目標之依據，其中包含對於氣候變遷風險之評估，並設定相關減緩因應對策。</p>

3.1

綠色服務

綠色設計

綠色設計指的是在設計階段便考量環境因素和預防污染的措施，並將其納入產品設計中，力求使產品對環境的影響為最小，這也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

產品薄化已成為業界紛紛競逐的戰場，為順應近年市場的趨勢，瑞儀光電發揮自身核心能力的優勢，持續配合客戶需求開發出多樣薄型化之產品，同時滿足與環境永續共生的目標。整體而言，產品節材設計不但能減少原物料的使用量外，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。

此外，考量成品整體重量，Lighting 產品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，節省載運及儲存空間。

研發案例 - 電競曲面顯示器研發

本案例的電競曲面顯示器，於產品設計上積極配合客戶需求，訴求在既有強度、輝度、外觀品味下，調整部材組成，達到產品節材效果，經計算可有效減少背光模組 1.74% 之重量，同時提高輝度 0.4%。

背光模組重量	Diffusion Plate	Support Pin
初始設計	12,462.2 g	12,266.1 g
改善提案	12,257.5 g	12,257.5 g
差異百分比	-1.67 %	-0.07%

研發案例 - 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	AL	3.5

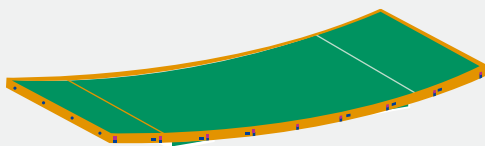
產品節能設計

背光模組的光源是由數顆 LED 組合所產生，是目前背光源中，最好的光源，產品若有良好的節能設計，便能有效提升能源使用效率。瑞儀光電透過 LED 的區域調光技術 (Local Dimming) 展現最佳效果的光源，並可大幅降低耗電量，同時提升 LCD 顯示器畫質。

瑞儀光電希望產品自設計端便努力朝向能源使用高效率、易回收、低污染等目標努力，達到友善環境及提升產品市場競爭力的目標。

研發案例 - 電競曲面顯示器研發

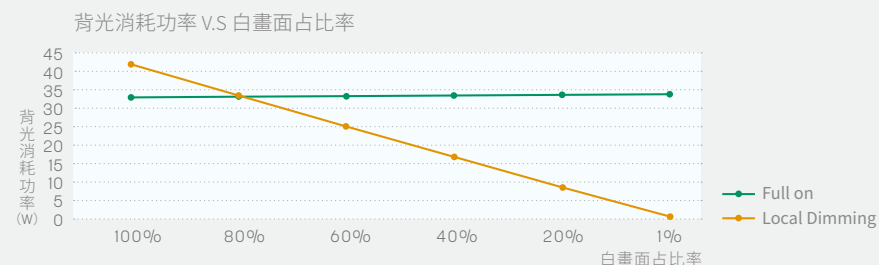
瑞儀光電近年開發曲面樣態之背光模組，採直下式 HDR 光源，顯示出更高對比和更廣色域的影像，讓細節更加清楚鮮明並貼近現實生活。整體以無邊框液晶螢幕設計，讓液晶顯示器能呈現更加寬廣的動態範圍，展現出影像最真實自然的畫面。另外，採用區域調光技術 (Local Dimming)，藉由降低局部暗畫面區域的 LED 背光亮度，可提高畫面動態對比及顯示灰階數，進而改善 LCD 顯示器畫質表現，同時亦能降低產品使用之耗電量。



研發案例 - 2D Local Dimming 直下式 Mini LED 機種

不同於其他市面上 Mini LED 桌上顯示器需搭載數千顆至上萬顆 LED，此機種僅搭載 500 多顆 LED，搭配由瑞儀光電與終端客戶協同設計的獨特背光結構，即使 LED 顆數少仍可達到均勻出光的畫面要求，由於 LED 用量大幅減少得以避免驅動困難的問題，此獨特的背光結構設計也為業界成功示範了一種新的設計可行方案。

可區域調光的功能除了可為顯示器帶來高對比度的畫質提升外，亦有明顯節能效果，不同於傳統全畫面恆亮的背光模組，可區域調光功能可在白畫面占比低於 80% 的情境下消耗較少的功率，此設計也符合目前綠色設計的世界潮流。



研發案例 - 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 的亮度與效能有更佳的表現，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 17%。

	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

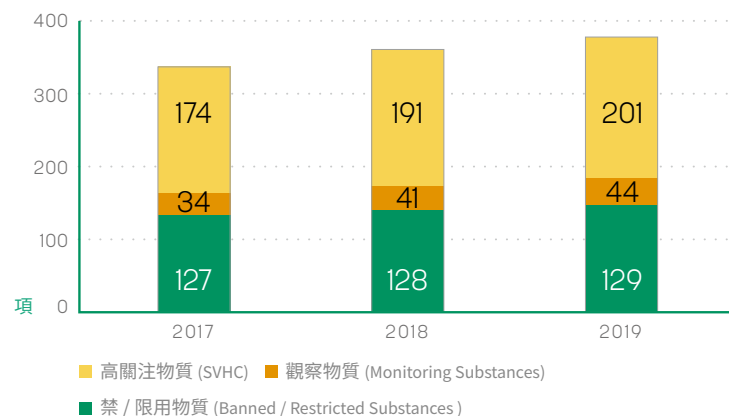
隨著國際環保規範日趨嚴格，瑞儀光電自 2004 年起，由產品管理、教育訓練、衝突礦產等三面向著手，確保本公司之綠色產品發展，期能同時兼顧瑞儀永續發展目標與國際環保趨勢。

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

此外，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。

歷年禁限用物質數量



此外，瑞儀光電致力與供應商建立緊密之合作關係，並設置綠色材料管控平台，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。2019 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 2019 年底，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，且近年來回收成效皆達98%以上。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	2017	2018	2019
台灣廠	真空成型盒	99.94%	99.89%	99.75%
	紙箱	99.96%	99.96%	99.64%
大陸廠	真空成型盒	98.33%	99.83%	99.89%
	紙箱	99.70%	99.67%	99.96%

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；製程物料包含導光板、塑框、真空成型盒，真空成型盒之用途為裝載產品出貨使用。吳江廠自製真空成型盒，並於製造過程中添加破碎之再生原料，2013年至2019年共添加3,489公噸，減少新料之使用，達到原料減量之目的。

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）

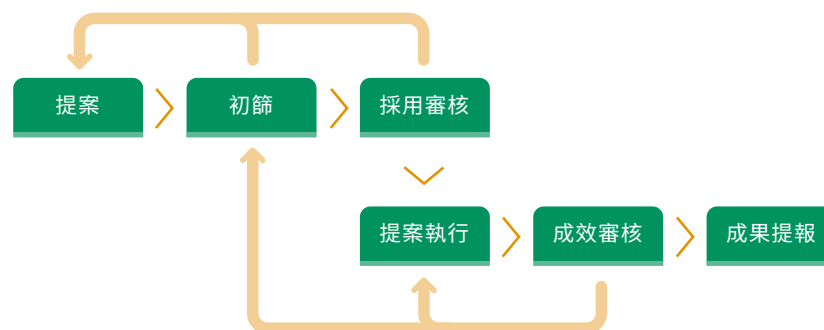
出貨、退貨（回收品）以回頭車取回等三項運輸原則，以達環境保護與節能減碳之目的，降低對環境的負面衝擊。另外，於2020年起，規畫啟動成品出貨運輸之碳排放盤查，以逐步建立更完整之碳排放資料庫。

躍動綠色創新思維

與環境永續共生一直都是瑞儀光電秉持的信念，CSR 委員會在公司高階主管會議及董事會上宣示，並取得支持，以2019年作為綠色創新啟動元年，規劃綠色提案獎勵制度，舉凡源頭產品設計及包裝導入節能節材方案，到製程與物料改變達到良率提升、降低能資源使用、以非管制性化學品取代毒化物，再到末端廢污水及廢棄物循環再利用、運輸方式改變以降低員工出差及通勤、產品運輸等活動，讓全廠上自高階主管下至基層員工全員動起來。期待透過高額的獎勵機制，及嚴謹的審查流程，鼓勵同仁於工作中改善與增進現有做法及跳脫以往架構，驅動集團產生更多綠色行動，以提升公司永續價值。

綠色提案獎勵制度由瑞儀光電台灣廠環安單位擔任總執行單位，進行提案件之收集及篩選，以確保案件符合綠色提案適用範圍，並於每月公告提案件數；每季進行審查小組會議；每半年進行綠色審查委員會。

綠色提案改善流程



提案制度自 2019 年第四季啟動執行，當年度共有 14 份案件符合綠色提案，其中能資源使用量降低佔 42.9%，其次為製程變更而達到源頭減量或管末減排佔 21.4%，廢棄物循環、產品設計及包裝導入節材節能各佔 14.3%，最少的是化學品之取代佔 7.1%，相信未來陸續執行後，應有相當可觀之成效。

提案案例 - 改變移機模仁包裝方式

鍍鎳 V-CUT 模仁於運送過程中，為保護模仁表面免於損壞，原先會噴塗粉紅色保護膜進行保護，但為降低員工暴露化學品所造成之危害，現場單位測試及尋找其他替代方案，最後發現使用無黏性保護膜進行模仁表面保護，此方法與粉紅色保護膜之效果一致。

粉紅色保護膜是一款有刺激性味道之易燃液體，故於使用時，員工需配戴呼吸防護具，並於通風良好處或抽氣櫃內使用，但長期接觸下，仍有可能造成眼睛、皮膚刺激以及暈眩。利用無黏性保護膜取代粉紅色保護膜，不僅可以使員工遠離化學品危害，也可降低對環境之衝擊。

綠色生活

氣候變遷的議題日益嚴峻，瑞儀光電除了製程設備的改善外，亦積極推動企業內部節能減碳、落實垃圾減量及分類等政策，並鼓勵員工加入綠色生活行列，期待透過各種日常生活中的實際行動，落實綠色作為，善盡企業社會責任。

無塑生活宣示

瑞儀光電響應全球減塑趨勢，亦結合公司活動，舉辦「減塑愛地球」拍照打卡活動，透過員工分享自己的減塑小撇步，號召更多人共同參與全球減塑行動。此外，2019 年起於廠內進行禁用一次性餐具，並展開一系列環境相關告示，鼓勵同仁自帶餐具，希望能逐步減少一次性餐具的使用。

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，現行廠內所使用之洗碗精、洗手乳等清潔用品，皆採購具有環保標章認可之產品。除此之外，更於採購管理辦法中明訂，針對非生產用化學品之採購，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、低污染，且具有顧及環保生態保育之化學品，以降低對環境衝擊。

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。

電腦再生捐贈

自 2018 年起，台灣廠內電腦、螢幕等超過使用年限之資訊用品，經確認其使用狀況及清除機敏資料後，皆交由華碩文教基金會回收，再次循環利用。回收後的電子產品將重新組裝成再生電腦，捐贈國內外學校、數位學習、輔導中心等，幫助弱勢團體、青年學子、銀髮及身障人士學習電腦課程，同時達到資源循環再利用及發揮社會公益，縮短數位落差之多重效益。累計至 2020 年報告編輯時，共回收螢幕 50 台，筆記型電腦 107 部，桌上型電腦 38 部，其他（如：硬碟、印表機、伺服器主機等）214 項，共計 409 件，約可減少 3,655 公噸二氧化碳排放，換算約少砍伐 304.56 顆樹木（數據來源：華碩文教基金會再生電腦計畫）。

伺服器虛擬化 (Virtual Machine, VM)

資訊設備機房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。

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後即隨手關機，一年即可減少約 1,399 公斤 CO₂e 排放（計算工具：行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台減量成果計算器）。

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，持續 15 年自願認養位於高雄分處第一出入口右側，面積約 1,130 平方公尺之綠地，定期派員進行環境之維護以及植物澆灌。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。



3.2 環境管理

瑞儀光電致力於各項環境管理作業，以環境管理系統為架構，針對各項環境議題採取對應之管理，並秉持著持續改善的精神，期待能增加能源使用效率，以降低整體的營運風險。

環境管理系統

瑞儀光電各廠皆通過 ISO 14001:2015 驗證，藉由每年針對全公司各項作業活動及產品以生命週期觀點實施環境考量面鑑別作業，尋找出重大環境考量面並採行管理措施方案，以降低對環境衝擊。同時，瑞儀光電完全遵守法規要求並且致力於環境保護之企業社會責任，持續管控廢水、廢棄物、空氣污染及噪音等防治措施，減少對環境的衝擊及減輕對生態系統的影響。瑞儀光電 2019 年無因違反環境法律及法規而遭受重大裁罰。

能源與溫室氣體管理

2019 年能源使用狀況

類別	項目	用量
直接能源	天然氣	20,031 GJ
	汽油	3,211 GJ
	柴油	177 GJ
間接能源	外購電力	650,564 GJ

註：1 GJ (千兆焦耳) = 10⁹ J (焦耳)

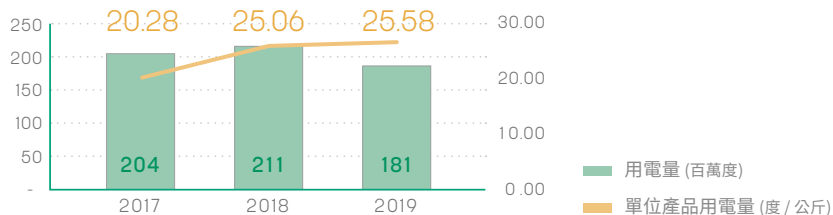
電力使用

瑞儀光電主要電力使用來自製程中射出成形機之使用，2019 年集團整體用電約 181 百萬度電，較 2018 年減少 14%，除因產品出貨數量變動外，歷年執行之節能專案也逐步發揮效果，呈現於整體用電量之中。

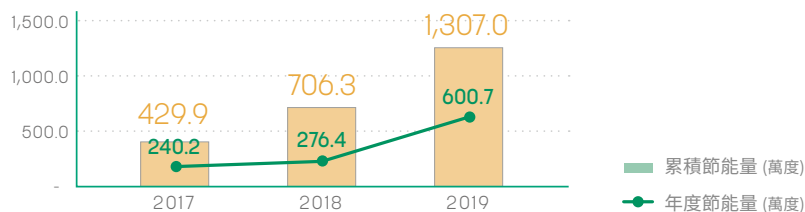
為順應再生能源使用趨勢，自 2018 年起瑞儀光電於大陸廠生產基地全面裝設太陽能光電系統，總裝機容量達 3,562kW，其中又以吳江廠區 1,762kW 發電量最大。全集團年度總發電量約 230 萬度（8,280 千兆焦耳），約可減少 1,887 噸 CO₂e 排放量（依照 2017 年華東及華南電力係數平均碳排放係數 0.82065 公斤 CO₂e/ 度推算）。

此外，瑞儀光電設備處因應各廠區製程特色，提出多項節能改善專案。高雄廠屬舊廠區使用年份已久，故以既有設備優化改善為主，2019 年啟動無塵室過濾風扇控制改善，調整迴路控制，每年約可節電 8 萬度；吳江廠針對冰水主機及照明系統進行優化改良，汰換效率較差之主機，並更換 LED 燈管；南京廠將冷卻水管路進行調整，於天冷時關閉冰水主機，利用室外冷卻水塔設備代替運行，節約冰機運轉電能，每年約可節電 36 萬度。經統計，2019 年集團共計節約 600.7 萬度（21,625.2 千兆焦耳）電力使用，節電量較 2018 年有明顯增加。

用電強度



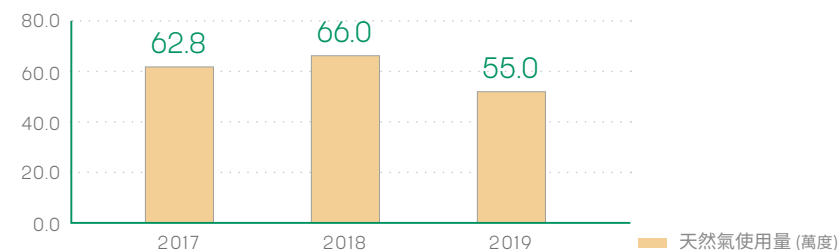
集團節能量



天然氣使用

瑞儀光電目前僅於吳江廠員工宿舍使用天然氣，用途在於盥洗熱水鍋爐加熱。舊有熱水設備完全使用天然氣作為能源，自 2017 年起設置熱回收系統，將空壓機所產生的廢熱再利用，推估每月約可節省 361 度天然氣（14,079 焦耳）。此項節能工程，同時該年度獲得吳江開發區頒發「紅領先鋒服務發展創新優秀獎」。

天然氣使用量

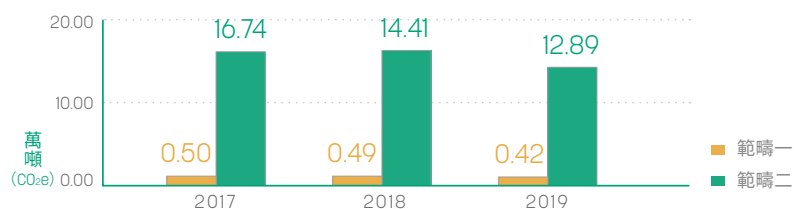


溫室氣體盤查

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。

2019 年瑞儀光電溫室氣體排放量總計約 13.31 萬噸 CO₂e，較 2018 年減少 10.38%，主要來自範疇二間接溫室氣體排放，約佔 97%。盤查範圍為百分之百擁有營運控制權之設施，涵蓋台灣廠及大陸廠；盤查之溫室氣體種類包含：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFC)、全氟碳化物 (PFCs)、三氟化氮 (NF₃)、六氟化硫 (SF₆)；其 GWP 預設值援引 2007 年 IPCC 第四次評估報告內之數據；電力係數皆援引廠區所在地之最新發佈數據；台灣廠以 2018 年電力係數、大陸廠以 2017 年電力係數推估。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。

溫室氣體排放量



溫室氣體盤查基準年

廠別	高雄廠	吳江廠	南京廠	廣州廠
年度	2009	2011	2011	2011
排放量 (萬噸 CO ₂ e)	1.15	8.83	2.65	2.51
設定說明	首年盤查	首年盤查	首年盤查	首年盤查

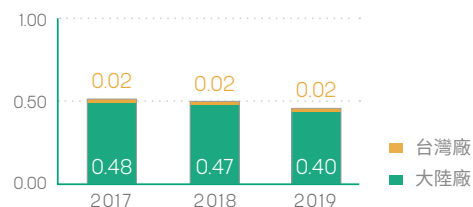
註：因各廠導入盤查年度而有差異

範疇一 直接溫室氣體排放

盤查範圍：

- 燃料燃燒之定性與定量盤查
- 設備逸散之定性與定量盤查

2019年排放量：0.42萬噸CO₂e



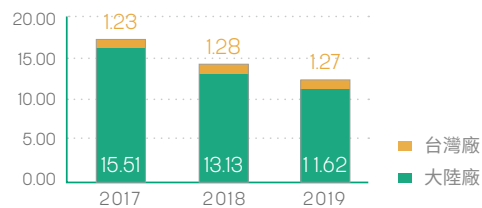
範疇一 直接溫室氣體排放 (萬噸CO₂e)

範疇二 間接溫室氣體排放

盤查範圍：

- 外購電力之定性與定量盤查

2019年排放量：12.89萬噸CO₂e



範疇二 間接溫室氣體排放 (萬噸CO₂e)

空氣污染防治

瑞儀光電製程活動主要空氣污染物為揮發性有機物 (VOCs)，皆未排放硫氧化物 (SO_x) 及氮氧化物 (NO_x)。2019 年度空氣污染排放量如下，瑞儀光電持續執行空氣污染物排放狀況監測，確保我們的營運與空污排放符合標準。

空氣污染物	2017	2018	2019
硫氧化物 (SO _x)	0	0	0
氮氧化物 (NO _x)	0	0	0
揮發性有機物 (VOCs)	6.3	3.6	2.2

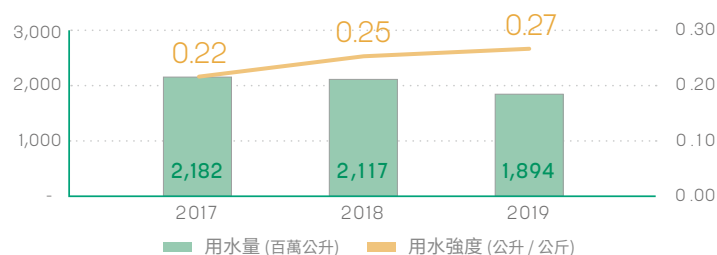
單位：噸

水資源管理

瑞儀光電背光模組各製程皆無大量用水，製程用水佔總用水量比例偏低，以民生及空調設備用水為主，且集團用水來源為地表水，並無使用地下水、海水、產出水、第三方的水，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。雖因如此，瑞儀光電仍致力執行各項水資源管理措施，除每月由高階主管定期追蹤，掌握用水使用狀況外，亦持續提升既有設備之運轉效率、增建備用機組、增加操作彈性，以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。

於製程規劃建置時，瑞儀光電便將各項節水措施列入考量，自生產源頭進行用水減量，並增加製程用水之使用效率。2019 年 7 月吳江廠執行製程排水回收，調整管線設計，截至 2019 年底共節約 28.4 百萬公升用水；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。經統計，2019 年集團淡水用水量 1,894 百萬公升，與 2018 年相比，整體用水量下降約 10%。

用水強度



水污染防治

瑞儀光電各廠區皆位於加工出口區或開發區，且製程用水少，以生活污水為主，所有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，2019年檢測結果均符合法令規定水質標準。

2019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	7.7	<10	5.1	<1.5
納管標準	5-9	720	540	540
符合度	符合	符合	符合	符合

2019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	7.45	278	45
	南京廠	7.24	296	47
	廣州廠	7.21	15	10
納管標準		6-9	500	400
符合度		符合	符合	符合

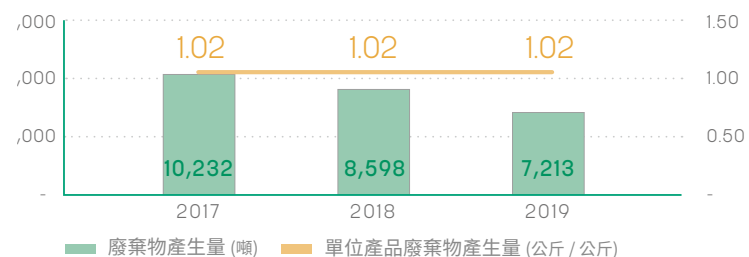
廢棄物管理

廢棄物管理對企業而言是重要的環境課題，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、降低有害廢棄物產出為主要推動方向。

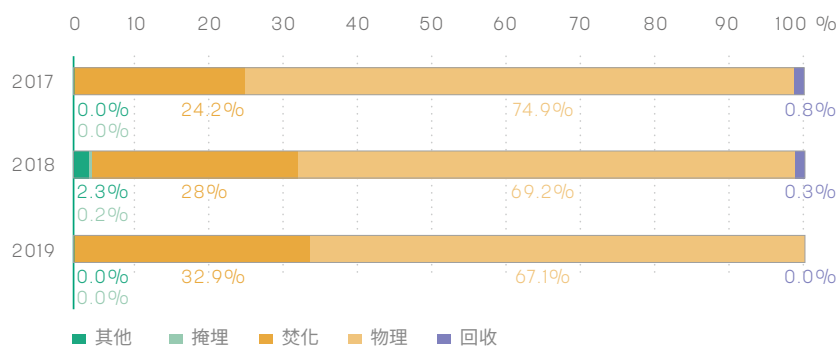
瑞儀光電所有廢棄物均委由合格清除處理廠商，並每年針對高關注廢棄物進行稽核，以監控廢棄物流向與處理方式，確保廢棄物合法妥善處理。廠區內設有廢棄物貯存區，每日由專人進行廢棄物貯存區之巡查，並每季主動稽核廠內所有廢棄物及清理廠商之許可符合性，以確保廢棄物貯存、清除及處理均符合法令要求。

瑞儀光電所產出的廢棄物可分為有害廢棄物及非有害廢棄物兩類。統計2019年廢棄物總量約7,213噸，其中非有害事業廢棄物約佔7,127噸，約99%；有害事業廢棄物約佔86噸，約1%，性質單純。若依廢棄物處理方式分類，非有害事業廢棄物主要之處理方式為回收，佔66%，其次為掩埋處理，佔31%；有害事業廢棄物主要之處理方式以物理處理為主，佔67%，其次為焚化處理，佔33%。為達廢棄物減量之目的，除在製程上進行源頭減量，廢棄物處理也以回收再利用作為優先考量，期望降低環境負荷。

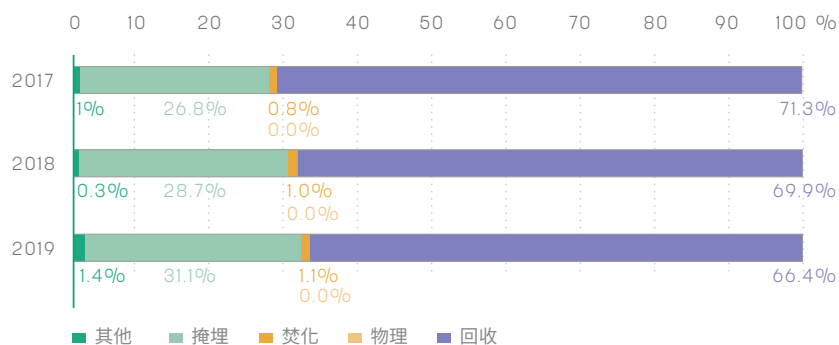
單位產品廢棄物產生量



有害事業廢棄物處理途徑比例



非有害廢棄物處理途徑比例



廢棄物清除處理機構查核

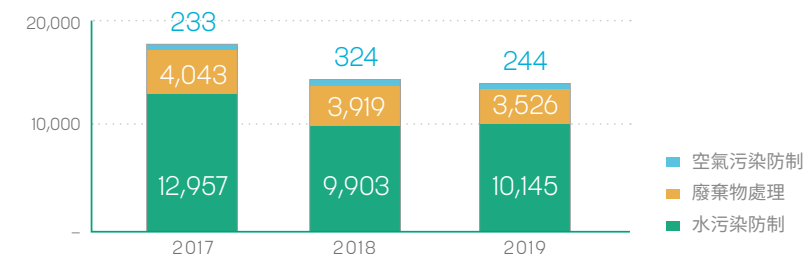
瑞儀光電為善盡供應商監督之責任及符合環保法令要求，針對廢棄物清除機構進行跟車查核，處理/再利用機構進行廠區查訪，希望能落實廢棄物處理之監控與管理。若於查核過程中，發現機構未符合法令要求，則暫停由該供應商清運，且要求直至改善完成，並由瑞儀光電重新查核確認無虞後，使得繼續清運。除了針對法令要求需對清運閃火點小於 60°C 之廢液 (C-0301)、廢液 pH 小

於 2.0 (C-0202)、非有害有機廢液或廢溶劑 (D-1504) 及非有害性混合廢液 (D-1599) 等高關注性廢棄物，需每年進行查核，自 2018 年執行至今，已完成 7 起廢棄物清除/處理機構查核，皆無違法之狀況。另外，瑞儀光電也針對首次合作之廢棄物廠商進行現場查核。2019 年完成 1 家新供應商查核，當時經瑞儀光電現場查核後發現多處缺失，故立即停止廢棄物清運之處理，直至改善完成並經由瑞儀光電確認無虞後，始得恢復合作關係，善盡瑞儀光電監督職責。

環境保護相關支出

瑞儀光電遵循環保法令規定，致力減少空污排放、廢棄物產生及廢水排放等污染，持續投資各項有利於環境保護的設施及廢棄物處理，降低生產過程對環境的衝擊，落實企業社會責任。前端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，減少污染物排放；於製程末端妥善處理所有廢棄物，持續提升再利用回收率。瑞儀光電於 2019 年投入環境保護約新台幣 13,914 千元，其中又以水污染防治成本占大宗。

集團環保支出統計 (新台幣仟元)



04

社會共榮 Social Sustainability



- 4-1 核心能力與價值
- 4-2 教育訓練
- 4-3 安全與健康
- 4-4 社會回饋與參與
- 4-5 瑞儀教育基金會

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人力資源政策外，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，組織同仁參與各式活動，帶動社會的正向循環，形塑熱心參與社會公益的企業文化。

呼應聯合國永續發展目標



目標 Goals	細項目標 Targets	瑞儀作為
 <p>SDG 3 確保健康及促進各年齡層的福祉</p>	<p>3.6 在西元 2020 年前，讓全球因為交通事故而傷亡的人數減少一半。</p> <p>3.9 在西元 2030 年以前，大幅減少死於危險化學物質、空氣污染、水污染、土壤污染以及其他污染的死亡及疾病人數。</p>	<p>持續提升同仁安全意識，不定期使用電子報、海報、教育訓練等方式，培養同仁正確的交通觀念，希望能降低交通事故對同仁造成的傷害。</p> <p>提供健康舒適的工作環境，避免作業場所中化學品的危害，並且每半年委由合格之環境監測公司對工作場所進行作業環境監測。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。</p>
 <p>SDG 4 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習</p>	<p>4.5 在西元 2030 年以前，消除教育上的兩性不平等，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。</p>	<p>瑞儀教育基金會關注弱勢族群教育問題，自成立迄今持續與合作夥伴共同提供重點學校程式教育相關資源與支持，包括師資培訓及寒暑期營隊等，並由在地師資開設資訊與社團課程，達到長期陪伴、培養學童的邏輯思考能力的目的。</p>
 <p>SDG 8 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作</p>	<p>8.5 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p>	<p>設計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。所有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。</p> <p>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。</p>



重大性主題管理方針：勞資關係 & 僱用狀況

項目	摘要說明
議題影響邊界	組織內部 (全集團)
管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 每年第四季召開員工年度計畫制定會議，並依據組織現況與需求規劃來年度相關活動 「瑞儀勞動及職業道德」政策四大方向
2019 推展目標	以「工作悠活、健康快活、家庭樂活」三大面向均衡發展，2019 年推動重點為「新人到職引導計畫」、「Mentor Training 培訓」、「哺集乳室優化改善計畫」，提升職場友善性，創造愉悅、和諧的工作環境為目標
2019 執行成效	<ul style="list-style-type: none"> 新人到職引導計畫、Mentor Training 培訓 2019 年已成功培訓 41 名引導師、配對 52 組新人、以及發放 40 餘萬元獎勵金。未滿三個月離職率由 11.4% 降至 6%，顯示專人引導與關愛，有助於提升在職意願與熟悉度。此外，新人亦回饋透過系統化安排、整體性規劃，在入職初始階段能較為安心與安穩，向心力歸屬感也會提升。 哺集乳室優化改善計畫 哺集乳室優化改善：支持哺餵母乳、關心女性員工，我們蒐集媽咪同仁的聲音，作為環境、硬體舒適度優化的重要參考意見，貼近每一位媽咪同仁的需求，享有安心、放心的權益。
2020 推展目標	<p>1. 工作悠活</p> <ul style="list-style-type: none"> 預計 6、9、12 月針對間接人員舉辦「部門長時間」活動，拉近部門長與同仁之間的距離，直接聆聽部屬心聲，藉以擬定最適切的部門員工關懷方向，達到留才之效益 定期利用郵件及微信平台推廣「員關小卡」，提供正確紓壓資訊、建立同仁正確紓壓方式。 <p>2. 健康快活</p> <p>預計於全集團發行「員關電子報雙月刊」，提供心理健康資訊、引導同仁正確紓壓方式</p>
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

4.1 核心能力與價值

瑞儀光電秉持「以人為本，關愛社會，持續改進，超越自我」的精神，參考聯合國全球盟約、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、社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA 8000)、當地政府相關法規，訂定「瑞儀勞動及職業道德」政策：

瑞儀勞動及職業道德政策

- 廉潔正直 - 拒絕不當利益，嚴守客戶商業秘密
- 公開透明 - 暢通溝通管道，誠實揭露公司資訊
- 友善職場 - 重視員工福利，營造和諧勞資關係
- 平等尊重 - 保障基本人權，公平對待所有員工

人權政策

瑞儀光電以專業工作能力為依歸，重視工作人權、性別、男女薪酬平等及反歧視是本公司對待員工的核心理念，提供平等的僱用機會，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差別。同時，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」等相關勞動法令執行人力資源規劃，並制定具體的管理辦法以確實執行勞工權益與人權 (Labor human right, LHR) 承諾，包括「人道待遇與道德行為規範宣導事項」、「職場暴力防治措施管理辦法」等。同時，極度強調對於童工的保護，於「招募徵選管理辦法」中明訂禁止僱用童工，並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。

2019 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。另外，公司依法成立工會，台灣廠 88% 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。

遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則

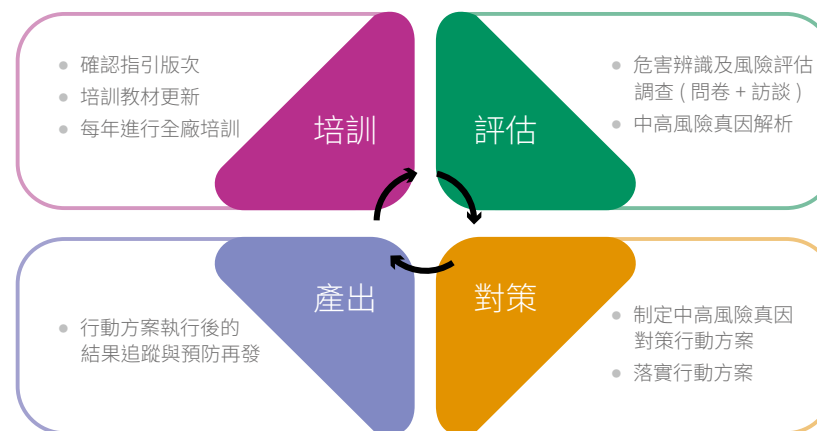
身為電子零組件供應鏈的一員，瑞儀光電秉持誠信原則，恪守責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance, RBA)，強化了自身的管理系統，並且每年配合客戶端及自主審查，力求能提供合適、合規的工作條件及環境，使每位員工能樂於在瑞儀光電發展自我、實現自我。我們深信，唯有善盡企業社會責任，營造企業、社區、員工三方和諧的工作環境，企業才能穩健成長。對於企業社會責任當中有關「勞動及職業道德」方面，我們做出以下承諾：

- 恪守當地相關法規，並以行動支持相關國際勞動人權規範。
- 不強迫勞動，尊重個人就業自由。
- 不雇用童工，嚴格把關保護孩童。
- 不歧視虐待，平等尊重人道對待。
- 不收受賄賂，誠信廉潔執行業務。
- 不採購使用衝突礦物，重視供應商合法合規。

另外，瑞儀光電每年排定全集團同仁使用線上學習方式進行「RBA 條文宣導」及「道德誠信宣導」在職培訓。不僅如此，更將「RBA 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 RBA 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 2019 年度全集團培訓比例為 100%。

職場暴力防治

瑞儀光電原訂有「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，並於 2015 年起將職場性騷擾防治擴大為職場暴力防治，制訂了「培訓 - 評估 - 對策 - 產出」四步驟，2019 年全廠 100% 完成相關培訓。具體說明如下：



保全實務評估

瑞儀光電為維護廠區安全與秩序，共設置 176 名保全人員，其中包含集團自行編組成員及委外人員，為使保全人員對工作制度、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，2019 年度全體保全人員皆完成相關教育訓練。

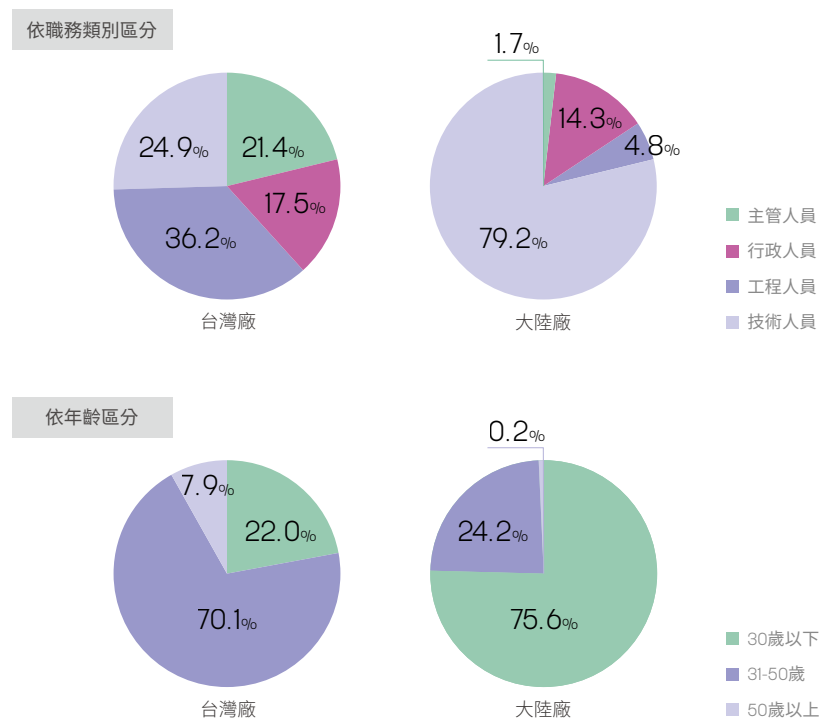
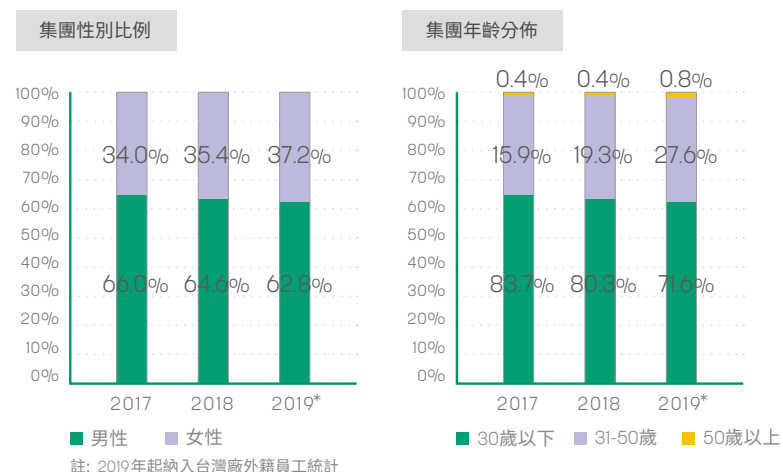
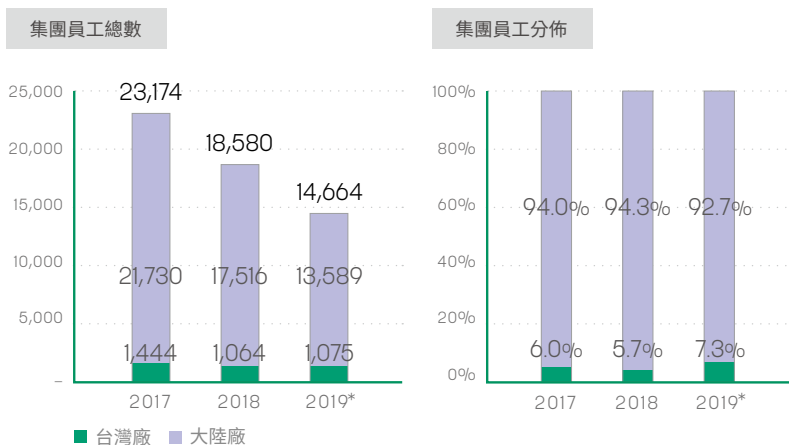
人力分析

截至 2019 年 12 月底，瑞儀光電全集團之員工總人數計 14,664 人（含全職、派遣、外籍員工），高雄廠員工數 1,075 人，另有外包保全 8 人；大陸廠員工合計 13,589 人。因產線逐步升級自動化及產能需求調整緣故，相較 2018 年高雄廠減少 8.4%、大陸廠減少 21.9%。

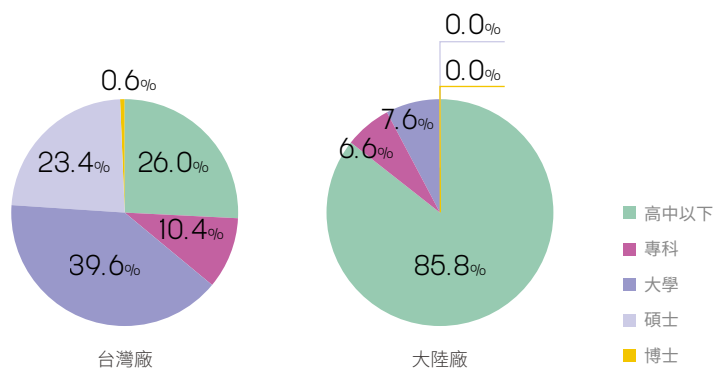
瑞儀光電基於客戶優先的原則，設定大陸廠為主要生產基地，故有 92.7% 員工分佈於大陸廠；台灣廠作為研發基地，工程人員所占比例相對較多，佔台灣廠的 36.2%；大陸廠則以技術人員為主，佔 79.2%。此外，於性別分佈上，男性同仁佔全體員工人數的 62.8%，原因與產業屬性、相關科系畢業生性別比有關；年齡分佈以 30 歲以下人員為主，合計佔全體員工人數的 71.6%。

2019 年員工離職率* 方面，若以廠區別、性別、年齡層等綜觀來看，高雄廠為 14.1%、大陸廠為 82.8%；進一步從離職人員的性別及年齡分析，其中男性為 75.5%、女性為 24.3%；30 歲以下占 70.6%，其餘合計 29.4%。其中大陸廠離職率偏高原因為離職人員包含實習生，且勞務契約形式多元，故導致離職率總體數字會偏高。

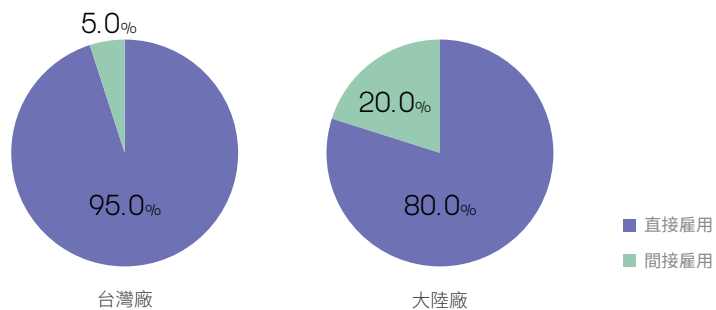
* 註：離職率 = 平均每月離職人數 / (平均每月月底人數 + 平均每月離職人數)



依學歷區分



依勞動力組成區分



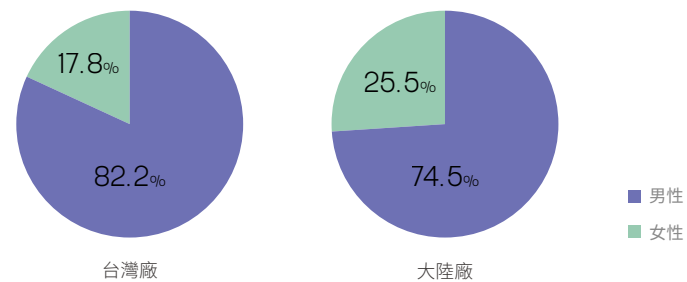
註：

1. 直接雇用員工：為瑞儀光電直接聘請之員工
2. 間接雇用員工：台灣廠為移工；大陸廠為派遣工、實習生

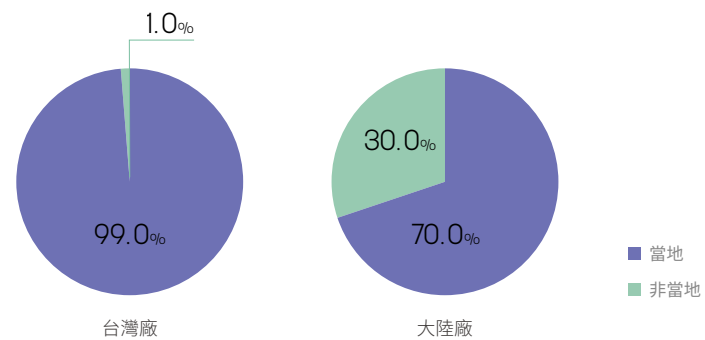
管理階層

若依性別與國籍占比區分全集團管理階層人員（課級以上管理職人員），以男性為主，約占 78.3%；若以國籍別區分，台灣廠當地主管比例 99.0% 為在地聘用，而大陸廠在地聘用比例為 70.0%。

依性別區分



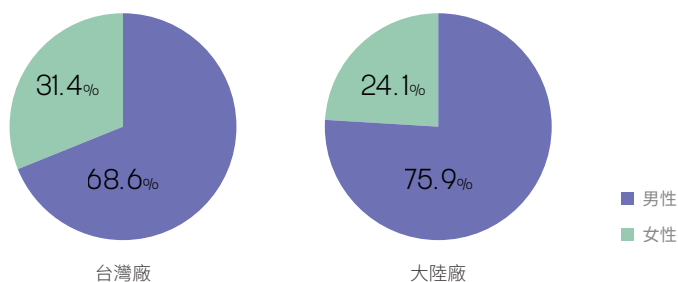
依區域區分



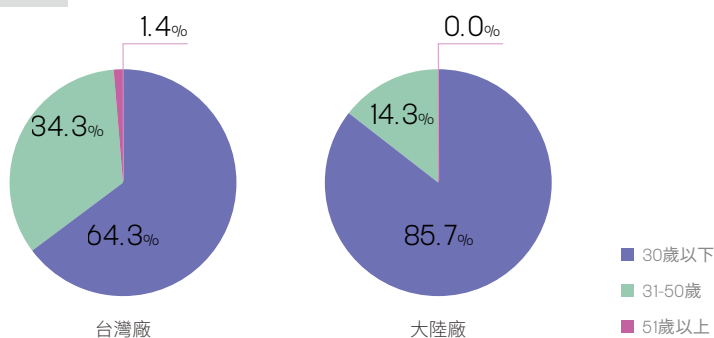
新進員工

2019 年因應產品出貨需求，瑞儀光電台灣廠與大陸廠皆有招募技術人員，全集團新進員工共 61,131 位，其中又以大陸廠佔多數，男性占 75.9%、女性占 24.1%；年齡層主要集中在 30 歲以下，約占 85.6%。

依性別區分



依年齡區分



註：

1. 新進男（女）性比 = 新進男（女）性人數 / 新進總人數
2. 新進年齡層比 = 各年齡層 / 新進總人數

多元工作機會

瑞儀光電自成立以來，始終配合政府法規，皆超額晉用身心障礙者，2019 年台灣廠每月平均 12 名為身心障礙者，障別包括語言障礙、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：市場形象

項目	摘要說明
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
2019 推展目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 用工成本管理平台 ● 高競爭力薪資政策 ● 人力預測系統平台 ● RBA 工時管理機制精進
2019 執行成效	<ul style="list-style-type: none"> ● 用工成本管理平台 - 有效管控成本，較 2018 年更精實 ● 高競爭力薪資政策 - 績效調薪 ● 人力預測系統平台 - 已於 2019/10 月正式上線 ● RBA 工時管理機制精進 - 2019 年查核成績：170.5
2020 推展目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續推動高競爭力薪資政策 ● RBA 審核結果持續進步
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

員工薪酬

瑞儀光電根據市場薪酬標準、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，以吸引優秀人才加入，以提升公司競爭力。所有應徵者皆得以其學經歷背景、專業技術能力與工作資歷，取得優於業界水準的薪資，不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。

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

台灣廠	2017		2018		2019	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	1	1.06	1	1.08	1	1.07
中階主管 (副理級以上)	1	1.01	1	1.04	1	1.03
基層主管 (課級以下)	1	1.02	1	1.04	1	0.98
間接人員	1	1.04	1	1.04	1	1.04
直接人員	1	0.93	1	1.02	1	0.95

吳江廠	2017		2018		2019	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
中階主管 (副理級以上)	1	1.10	1	1.11	1	1.07
基層主管 (課級以下)	1	1.10	1	1.10	1	1.09
間接人員	1	1.16	1	1.13	1	1.09
直接人員	1	1.04	1	1.01	1	1.05

南京廠	2017		2018		2019	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
中階主管 (副理級以上)	1	0.91	1	0.88	1	0.85
基層主管 (課級以下)	1	1.06	1	1.16	1	1.11
間接人員	1	1.16	1	1.19	1	1.11
直接人員	1	1.10	1	1.06	1	1.06

廣州廠	2017		2018		2019	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	NA	NA	NA	NA	NA	NA
中階主管 (副理級以上)	1	0.89	1	0.94	1	0.81
基層主管 (課級以下)	1	1.25	1	1.17	1	1.07
間接人員	1	1.29	1	1.15	1	1.11
直接人員	1	1.01	1	1.05	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

2019 年各廠新進基層人員標準薪資與當地最低薪資比較

廠別	當地最低薪資	2017		2018		2019	
		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	1.00	1.00
南京廠	1	1.04	1.04	1.04	1.04	1.05	1.05
廣州廠	1	1.03	1.03	1.03	1.03	1.00	1.00

註：標準薪資計算未包含生產、績效等各項津貼及獎金

2019 年台灣廠非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2019	較 2018 年增減
非擔任主管職務之全時員工人數	1,047	+0.8%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	1,069	+32.3%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元)	797	2019 起揭露

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，透過每半年一次的「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，2019 年受評核比例為 100%。

育嬰留職停薪

瑞儀光電全集團提供年休假、婚假、喪假、生育／育嬰假、產檢假、陪產假、生理假等各式帶薪假期，且均符合廠區所在地法令規定，以利員工兼顧工作與生活。2019 年台灣廠具備育嬰假資格共 82 人，包含男生 54 人、女生 28 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	54	28	82	-	-	-
A：2019 年實際申請育嬰留職人數	1	9	10	3	7	10
B：育嬰留職後 2019 年預計申請復職人數	3	5	8	4	21	25
C：2019 年實際育嬰留職後復職人數	3	4	7	4	13	17
D：2018 年育嬰留職復職後工作滿 12 個月以上人數	3	3	6	3	10	13
E：2018 年實際育嬰留職後復職人數	3	5	8	2	10	12
復職率：C/B	100%	80%	88%	100%	62%	68%
留任率：D/E	100%	60%	75%	67%	100%	92%

保險規劃

瑞儀光電為使員工能無後顧之憂的工作，於報到當天公司立即為其投保多樣不同保險，除依法辦理社會保險（台灣廠：勞保、健保；大陸廠：養老、醫療、失業、工傷、生育與公積金）外，更優於相關法令的保障提供員工團體保險，台灣廠員工配偶、父母及子女亦可享有優惠自費投保方案。此外，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，妥善照顧員工。

退休制度

瑞儀光電規劃完整退休制度，並符合當地政府法令規定。目前公司同仁參與退休計畫之比例為 100%，每月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%
	新制退休金： 個人退休金專戶	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%

友善職場

多年來，公司持續關心員工身心健康、打造工作與生活平衡環境，並朝向「工作悠活、健康快活、家庭樂活」三大面向均衡發展，2019 年我們秉持著熱忱延續推動既定規劃，更新增推動「新人到職引導計畫」、「哺集乳室優化改善」等執行方案，提供新進人員及媽咪同仁更友善的職場環境。

工作悠活

1. 建構多元溝通管道：暢通的溝通管道有助於公司的發展，瑞儀光電提供「新人座談會」、「員工專線」、「員工意見箱」、「現場諮詢」等管道回應員工問題，使員工疑問能即時獲得有效解決。2019 年台灣廠諮詢溝通件數 169 件、大陸廠 7,197 件，合計 7,366 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	135	2,085
員工現場諮詢	15	956
員工座談會	18	110
員工意見箱	1 (主要管道：郵件)	4,046 (主要管道：微信)

此外，為了關心新入職員工的職場適應情形，瑞儀光電藉由新人座談會以面對面問答的方式，來了解與蒐集問題與建議，期望藉由了解員工的需求，持續改進公司硬體與制度面。高雄廠於 2019 年共舉行 6 場新人座談會，以現場互動問答方式，直接了解與蒐集新人常見問題與回饋，建立良好溝通橋樑，場面熱絡。



2019 各議題員工申訴統計

廠區	台灣廠				大陸廠			
	歧視	領導管理	性騷擾	勞資爭議	歧視	領導管理	性騷擾	勞資爭議
問題溝通反映數量	0	0	0	0	0	189	3	132
比例	-	-	-	-	-	58.3%	0.9%	40.8%
解決數量	0	0	0	0	0	189	3	132
比例	-	-	-	-	-	58.3%	0.9%	40.8%

2. 維護健康職場：公司於「員工守則」等內部文件中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，高雄廠亦在每年第三季進行職場不法侵害全廠宣導課程，參與率 100%。

3. 良師益友 Mentor 計畫：為加快新人融入企業文化，減緩新人到職後因陌生環境產生緊張和焦慮，特執行「良師益友 Mentor 計畫」，2019 年已成功培訓 41 名導師、配對 52 組新人、以及發放 40 餘萬元獎勵金。未滿三個月離職率，由 11.4% 降至 6%，顯示專人引導與關愛，有助於提升在職意願與熟悉度。此外，新人亦回饋透過系統化安排、整體性規劃，在入職初始階段能較為安心與安穩，向心力歸屬感也會提升。



外籍員工座談會暨慶生會

瑞儀光電每月針對外籍員工於宿舍舉辦1場座談會，讓同仁能及時反映食、衣、住、行任何需要公司協助項目，同時也能透過此雙向溝通機會，傳達公司相關政策。另外，為體恤外籍員工離鄉背景到外地工作，每月亦會舉辦慶生會，讓同仁可獲得到滿滿祝福，緩解思鄉之情。



健康快活

1. 心理健康紓壓課程：為培養員工正確的紓壓方式與資訊，瑞儀光電每年定期舉辦廣受同仁喜愛的紓壓課程，2019年特別企劃坊間最受歡迎的手做課程，共98人參加，參與率100%，透由適度的壓力排解，舒緩員工身心狀態，達到身心健康平衡。



2. 員關小卡：為能更貼近員工服務，人資處成立「員工服務平台」來協助員工處理問題，並將服務訊息、紓壓資訊設計成小卡發放全廠同仁，供同仁隨身配戴，隨時警惕自己壓力來臨時要尋求正確紓壓管道。

3. 基層幹部管理培訓：本課程從產線班股長角度出發，基層主管需要能支持、關懷員工，因此如何打造正向互動，有效與員工談話技巧顯得特別重要。培訓課程結合「實際案例及演練方式」進行，由做中學、學中做，融合與貼近職場實際狀況，從中產生連結，進而內化。2019年複訓18名產線班股長，參與率95%。



家庭樂活

1. 親子活動：瑞儀光電照顧員工、也關心員眷，今年我們辦理二場很有趣的活動，5月結合五感體驗的「漢餅文化體驗活動」以及8月開學前的「小小瑞儀人職場體驗活動」，共有145人參加，參與率100%。

漢餅文化體驗活動

漢餅與華人傳統的生命禮俗及重要的歲時節慶是密不可分的，藉由「五感體驗」活動設計，讓同仁與員眷對於漢餅的價值與文化有更深的認識。同時結合 5 月感恩節慶氛圍，與家人一起共學共做，打造烘焙樂趣、豐富家庭生活。

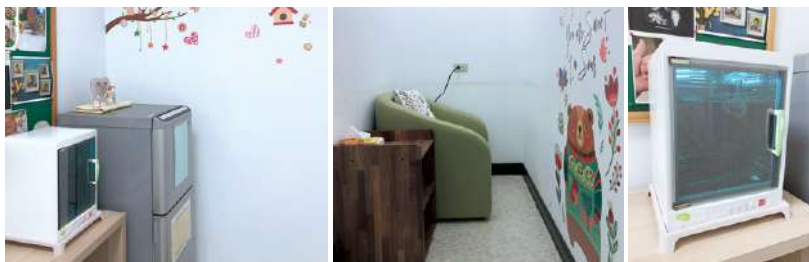


小小瑞儀人職場體驗活動

專為瑞儀小孩量身打造的職場體驗活動，藉此機會孩子參觀父母工作場域，同時體驗父母工作的辛勞。打造五個「體驗職場」活動關卡，讓孩子們對公司營運能有初步了解。



2. 提供優質哺乳室：瑞儀光電支持哺餵母乳、關心女性員工，我們蒐集媽咪同仁的聲音，作為環境、硬體舒適度優化的重要參考意見，貼近每一位媽咪同仁的需求，享有安心、放心的權益。



瑞儀同仁 APP

瑞儀光電於 2019 年導入 SAP JAM 系統，是公司內全新的員工資訊平台，同仁可透過手機 APP 即時接收各項活動通知，就算不在公司內，同樣能第一時間掌握內外部最新發佈消息。至 2019 年 8 月導入至今，已有超過 84% 同仁申請開通，訊息內容包括：公司重要訊息、社團活動、福委會特約商店及旅遊補助辦法、環安衛電子報、基金會活動等。

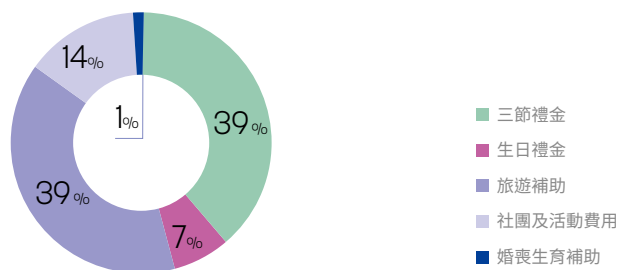
員工福利

瑞儀光電提供豐富且多元的員工福利活動，不僅達到工作與生活平衡外，更重視員眷與瑞儀之連結，同時整合勞經、福委會活動，期待成為同仁的堅固後盾，朝向員工福利多元的幸福企業前進。

台灣廠成立「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，並從中編列預算且依循會議決議執行員工福利業務。

福委會透過遊戲競賽、部門聚餐、團體旅遊、電影包場等方式，凝聚部門同仁間的情誼，達到全體同仁互惠互助的團結良善循環。2019 年福委會共計辦理 4 場節慶相關活動，各社團每季亦辦理各式活動，讓同仁能夠在工作忙碌之餘也能有其他休閒娛樂。

職工福利委員會費用分析



此外，為落實工作與生活平衡之目標，瑞儀光電鼓勵員工自行籌組各式社團，讓員工興趣得以發揮交流，並充實工作以外之休閒生活。目前設立社團共計 9 個，大致可分為體育類、康樂類、技術類，經費統一由福委會編列，同時也針對社團營運建立評鑑制度，逐年審視社團績效，確保運作活化。

體育類社團	康樂類社團	技術類社團
羽球社	卡拉 OK 社	功藝坊社
跑走社	桌遊社	攝影社
壘球社	舞蹈社	
籃球社		

由台灣廠行政中心承辦之勞經活動則有別於福委會之節慶活動，以公司形象與員眷關係建立為主，同時融入瑞儀教育基金會之關懷主軸，藉由活動內化員工環境意識、文化藝術、社區關懷等相關議題，達到寓教娛樂之成效。2019 年行政中心共計主辦 2 場大型活動，含括瑞儀親子家庭野餐日及年度大型尾牙。值得一提的是，於大樹舊鐵橋舉辦之瑞儀家庭日，特別由瑞儀教育基金會邀請 ADHD 的家庭一起參與同樂，並特別規劃瓦窯手作課程，獲得極高評價。整場活動更有近 800 位員眷共同參與，凝聚了整個企業的向心力。



聖誕公益送愛活動

福委會於 2019 年聖誕節舉辦「瑞儀募光計畫」，希望將每個人的微光集結成社會角落的一道暖陽。由福委會邀請同仁一起集資，並採購育幼院需求物資，將大家的愛心送至高雄市慈德親幼協會，讓這些經歷家庭變故或失親的孩童能夠在歲末年終之際感受瑞儀的一份關心。



優秀員工選拔

瑞儀光電為創造具效率且積極的企業文化，鼓勵員工以正面的態度面對工作上的各項挑戰，設置多項獎勵方案。其中，每年透過選拔優秀員工方式，獎勵員工平時的努力，使員工從工作中獲得更多的成就感，並公開頒獎給予嘉許，作為其他員工的模範。



除台灣廠外，大陸廠因員工人數眾多，故更加重視員工之生活照顧，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，同時凝聚同仁間之向心力。2019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。

廠區遊園親子活動

瑞儀光電吳江、南京廠 2019 年中秋舉辦廠區遊園親子活動，邀請同仁及眷屬一同參與遊園，並透過各式活動與遊戲，拉近彼此間的距離，揮別過去廠房令人感到冰冷的印象，讓廠區更加歡樂，也使眷屬更瞭解同仁平時的工作環境。



吳江文藝惠民演出

吳江經濟技術開發區職工藝術團長期耕耘開發區文藝活動，已延續多年舉辦，2019 年瑞儀光電吳江廠亦受邀參與企業巡演。本次巡演包含了開發區內多家知名企業的精湛文藝作品，同時安排廠內才藝競賽優勝隊伍一同參與演出，提供員工展現自我的機會，更讓同仁欣賞多元豐富的文藝表演作品。



春吶趣味競賽

瑞儀光電吳江、南京、廣州廠每年皆舉辦「春吶趣味競賽」，是同仁每年引頸期待的公司活動之一，透過一系列趣味活動，讓同仁凝聚向心力，也藉由團隊合作爭取部門榮譽。2019 年舉辦的相關活動有「同心擊鼓」、「不倒森林」、「合力搭建」、「車輪滾滾」等項目，獲得同仁一致好評。

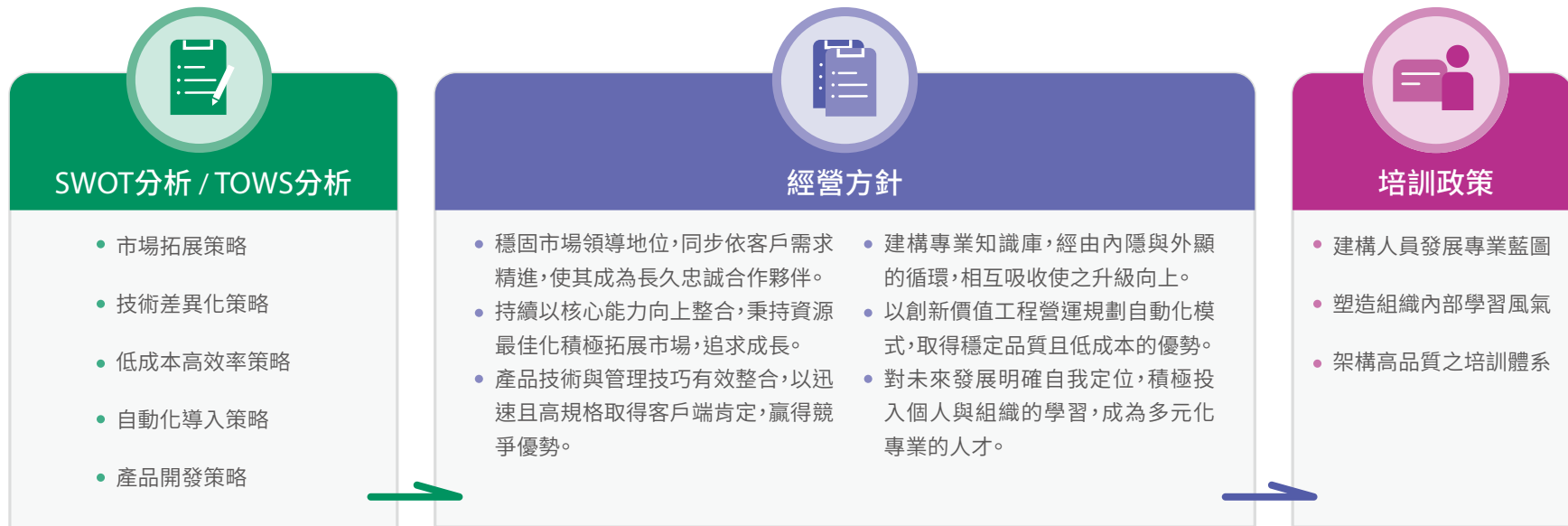


4.2

教育訓練

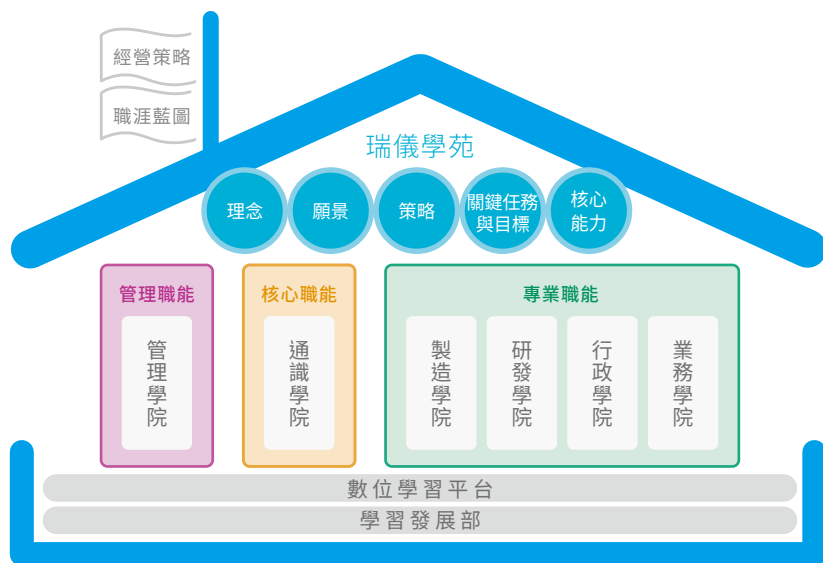
這些年來，我們深切地瞭解到企業永續經營不僅單單靠著利潤，更仰賴著與企業一同前進的員工，因此在瑞儀光電的訓練體制中「人才為企業重要的資產」不僅是口號，更是瑞儀光電人力資源的中心思想。

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

「瑞儀學苑」之建立已行之有年，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

「部門專業藍圖」是由各部門依其不同專業領域發展出，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

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

通識學院

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

新進人員教育訓練

員工自入職日起，瑞儀光電即提供新進員工完整的教育訓練，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、降低能資源耗用，以流程事實及資料統計分析，做到一步到位的決策分析，並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

MTP (Management Training Program) 主管卓越管理才能發展培訓

瑞儀光電透過 MTP 實體課程開展，傳授給初階管理者瞭解自己的角色定位，並將相關管理技能落實於日常部門管理工作，以提升部門的管理績效，增強企業競爭，課程培訓至今共計培訓三梯通過人數 55 人。



內部講師培育

瑞儀光電為留住組織好的人才，除了優渥的薪酬與獎勵之外，也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的主要方式，在不斷接受挑戰的歷程中成長。

為培養屬於瑞儀光電的內部講師，瑞儀光電於教育訓練體系導入內部講師制度，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 2019 年底，瑞儀學院已培育 100 位內部講師。

青年培力

瑞儀光電於 2015~2019 年持續與高雄市正修科技大學進行實習與建教合作「僑生產學 - 資電產業專班」，提供職場方面的實習機會，藉此增加學術與實務作業的結合，輔導學生就業發展，協助學生創造更多實習與訓練機會。

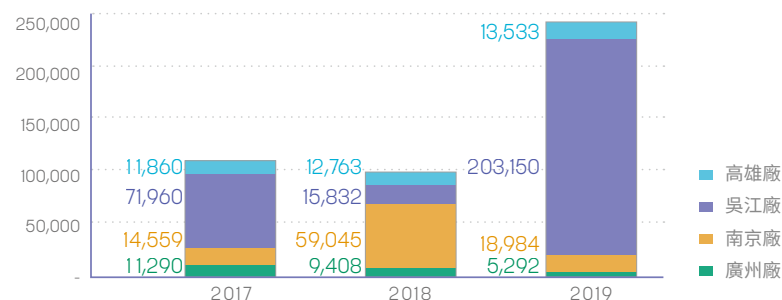
此外，2018 年迄今賓茂國中、左鎮國中、七美國中、白沙國小等學校陸續至企業總部參訪，連遠在南美洲秘魯以及非洲賴索托的孩子也相繼來參訪。瑞儀光電員工以職涯規畫《小小工程師的一天》為構想藍圖，規劃了一系列參訪行程，透過介紹背光模組、發光原理、情境劇表演互動、產線參觀及無塵室體驗等，讓孩子能有不同以往的職涯視野與文化刺激。

培訓成效

2019 年度瑞儀光電教育訓練時數約 24 萬小時，參與人次約 4 萬人，人均時數 6 小時。台灣廠總受訓時數為 13,532 人時，佔 5.6%；大陸廠總受訓時數為 227,426 人時，佔 94.4%。其中，台灣廠、吳江廠訓練時數上升，主要因為新增許多實體授課訓練；南京廠、廣州廠訓練時數下降，主要因為該廠教育訓練單位重新設定教育訓練策略，依年度方針設定不同目標人員提升專業課程，著重在精不在多，強化學習深度所致。

另外，所建置之瑞儀數位學苑學習系統 (e-Learning) 在 2019 年總計提供 969 門線上課程，總訓練時數近 2 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。另外，惟因取消學時制，未強制線上課程學習，以至於 2019 年線上學習時數較往年減少。

各廠歷年訓練總時數

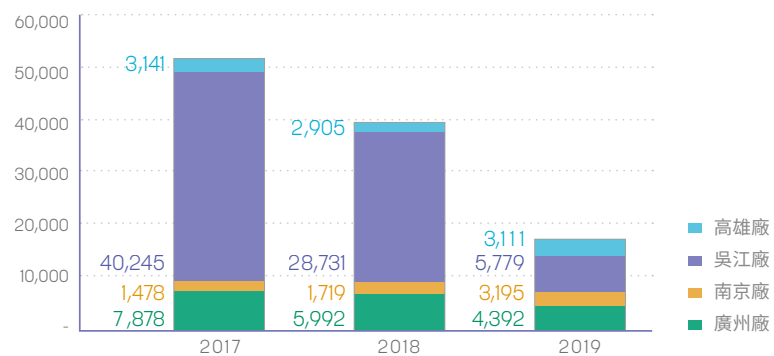


2019 訓練概況分析

類別	組別	台灣廠			大陸廠			全集團		
		人數	總時數	人均時數	人數	總時數	人均時數	人數	總時數	人均時數
性別	女性	501	5,417	10.8	11,389	64,474	5.7	11,890	69,891	5.9
	男性	461	8,115	17.6	27,506	162,952	5.9	27,967	171,067	6.1
職務類別	非管理職	682	9,251	13.6	38,412	222,349	5.8	39,094	231,600	5.9
	管理職	280	4,281	15.3	483	5,077	10.5	763	9,358	12.3
總計		962	13,532	14.1	38,895	227,426	5.4	39,857	240,958	6.0

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



4.3

安全與健康

瑞儀光電期望建構安全與健康的工作環境，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。



重大性主題管理方針：職業健康與安全

項目	摘要說明
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，並經第三方驗證通過。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
2019 推展目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續推展健康促進活動，且全員參與率達 37% 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
2019 執行成效	<ul style="list-style-type: none"> 健康促進活動累計參與 5,427 人次，全員參與率 37% 全集團失能傷害頻率 (F.R.) 0.46; 失能傷害嚴重率 (S.R.) 7 環安衛績效評比 55% 部門達 85 分
2020 推展目標	<ul style="list-style-type: none"> 持續推展健康促進活動，目標參與 1,300 人次 全集團失能傷害綜合指標 (FSI) ≤ 0.05 環安衛績效評比超過 70% 部門分數達 80 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

職業安全衛生政策

遵行法令 信守承諾

承諾遵循職安衛法令規章及其他要求事項。

安全環境 健康職場

建構本質安全的作業環境、塑造友善健康的工作職場，推動企業健康安全文化。

消除危害 降低風險

落實危害鑑別與風險評估，加強源頭管理，經由工程控制或管理措施消除危害及降低風險。

全員參與 持續改善

藉由工作者或其代表的諮商參與機制，掌握廠內職安衛需求，並透過定期績效監控、檢討改進之管理模式，提升職業安全衛生績效。

職業安全衛生

職業安全衛生管理系統

因應「OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統」將以「ISO 45001 職業健康安全系統」取代，並於 2018 年公告。瑞儀光電各廠皆全面啟動系統轉換作業，其中高雄廠及廣州廠已優先於 2019 年通過驗證取得 ISO 45001 證書，其餘各廠將陸續於 2020 年完成驗證。未來各廠區將透過落實管理系統運作及遵循法規要求，持續提升職業安全衛生管理績效，建立安全環境及健康職場。

安全衛生管理

瑞儀光電設置環安部，綜理全集團環安衛管理，並為維持環安衛管理系統有效運作，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%。此外，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，未來將比照台灣廠每季召開安委會。

此外，工作者諮詢透過「安全衛生諮詢會議小組」每年定期於第二季召開「安全衛生諮詢會議」。藉此會議蒐集與諮詢來自公司內外部工作者之職安衛意見。「安全衛生諮詢會議」之諮詢結果內容，於第三季「職業安全衛生委員會議」提列檢討。

主題式安全巡檢

瑞儀光電全集團自 2019 年起，以主題式安全巡檢方式進行廠區安全巡查，每月設置不同主題，涵蓋消防系統安全、化學品管理、設備安全、特種設備安全、防護具管理、可燃粉塵、危險廢棄物等，且分別設定了若干項檢查要點，於全集團平行展開，透過 PDCA 的管理循環，不斷地進行滾動式的改善，並間接提升整體同仁安全意識，形塑廠區安全文化。

設備安全管理

瑞儀光電為確保廠區安全，所有設備皆訂定相關管理措施，並與管理系統緊密連結。針對機械設備，透過源頭安全風險評估、機台設備安全標示，乃至於平時之安全點檢、維修與保養，並定期舉辦教育訓練，以系統化方式落實安全管理；至於其他公用電器設備，每年進行 2 次電氣設備之紅外線 (IR) 檢測，由環安單位依據各廠區電力分佈圖，了解廠區用電負載狀況，並依據測量溫度判斷用電之風險等級，透過即早執行預知保養，降低電氣火災發生機率，避免營運中斷之風險。

化學品安全管理

瑞儀光電之化學品安全管理從購買、儲存、使用至廢棄，皆制訂管理程序，以

杜絕購入對員工身體或環境有重大衝擊之化學物質。為保護勞工健康，瑞儀光電確實掌控化學品使用風險，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。

另外，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公司對工作場所進行作業環境監測，以辨識、評估及控制作業環境相關之危害，並採取相關防護措施，後續針對作業環境監測結果不合法規要求者，列入改善方案追蹤改善，並自將化學品分級管理 (chemical control banding) 結果與作業環境規劃結合，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。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

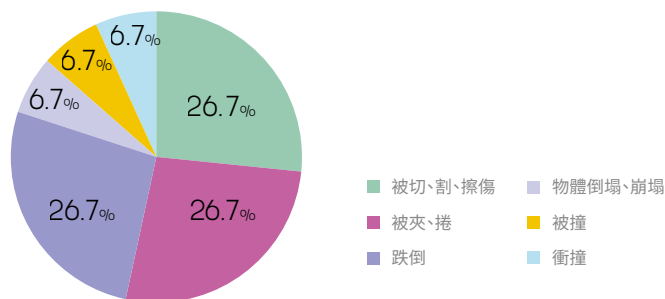
有效的緊急應變計畫與程序，能迅速處理突發事件，以防止或減輕緊急事件造成公司及員工傷害、財產損失及環境污染的影響，瑞儀光電針對火災、爆炸、颱風、地震、化學品洩漏、有害事業廢棄物清除時發生意外事故、空氣污染物意外洩露事故、生物性傳染、非法活動、異常人員及事件、工安事故等緊急意外狀況皆訂定一系列的緊急應變程序，同時藉由定期舉辦緊急應變演練，讓集團員工熟悉應變流程及提升危機意識。

若發生緊急狀況，人員生命安全是第一優先考量，為了提高組織人員緊急應變能力，瑞儀光電每年於各廠區皆有舉辦個人防護具教育訓練、危害通識教育訓練、機械設備查核教育訓練、承攬商危害告知教育訓練、安全衛生諮詢會議小組人員教育訓練、風險評估人員教育訓練、消防訓練、緊急疏散演練等，並積極鼓勵各單位自行舉辦避難演練，藉此強化相關人員緊急應變之靈敏度，並透過定期訓練組織內外部成員，讓集團員工熟悉消防設施操作。

職業災害

經統計，2019 年全集團無死亡職業災害案件，職業傷害案件共 15 件。若依類型區分，以被切 / 割 / 擦傷、被捲 / 夾、跌倒佔多數，其餘尚有物體倒塌 / 崩塌、被撞、衝撞。針對發生工傷事故分析發現，年資未滿一年之工傷事件有 7 件，占集團工傷之 47%，探究主要原因為作業人員安全意識不高、經驗不足所致，目前已強化各項改善措施，如：加強新進人員教育訓練、作業場所專業教育訓練、工傷事件水平事故展開等，並持續針對各危險機械設備進行查核，以期能減少工傷的發生。另外，2019 年無發生承攬商職業災害案件。

職業傷害比例統計



提升員工安全意識

瑞儀光電致力於提高員工對於日常工作環境之安全意識，近年陸續導入「EHS 燈號週報」、「關注工傷事件呈報」、「環安衛績效評比」、「自主提案改善」等制度，目的為促使各單位主動參與，並讓單位間產生良性的競合機制，激發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。2019 年集團各廠提出之自主提案改善共有 384 件，較 2018 年提升近 40%，在在顯示各單位參與環安衛活動的積極性。

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

失能傷害頻率 = 失能傷害總人次數 × 百萬工時 / 總經歷工時

年份 \ 廠別	2017			2018			2019		
	台灣廠	大陸廠	全集團	台灣廠	大陸廠	全集團	台灣廠	大陸廠	全集團
女性	0	0.23	0.21	0.79	0.17	0.23	1.84	0.39	0.53
男性	0.69	0.61	0.61	0	0.63	0.60	1.73	0.35	0.43
合計	0.35	0.49	0.48	0.40	0.48	0.47	1.78	0.36	0.46

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

失能傷害嚴重率 = 失能傷害總損失日數 × 百萬工時 / 總經歷工時

年份 \ 廠別	2017			2018			2019		
	台灣廠	大陸廠	全集團	台灣廠	大陸廠	全集團	台灣廠	大陸廠	全集團
女性	0	1	1	2	0	0	18	5	6
男性	2	6	6	0	7	6	17	7	7
合計	1	5	4	1	5	4	18	6	7

綜合傷害指數 (Frequency Severity Indicator, FSI)

綜合傷害指數 = $\sqrt{\text{失能傷害頻率 F.R.} \times \text{失能傷害嚴重率 S.R.} / 1000}$

年份 \ 廠別	2017			2018			2019		
	台灣廠	大陸廠	全集團	台灣廠	大陸廠	全集團	台灣廠	大陸廠	全集團
女性	0	0.01	0.01	0.04	0	0.01	0.18	0.04	0.05
男性	0.03	0.06	0.06	0	0.06	0.06	0.17	0.05	0.05
合計	0.01	0.04	0.04	0.02	0.05	0.04	0.17	0.04	0.05

■ 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 × 100%

年份	2017		2018		2019	
性別 \ 廠別	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
女性	0.003	0.001	0.010	0.008	0.010	0.010
男性	0.002	0.001	0.007	0.002	0.005	0.004
合計	0.005	0.001	0.017	0.010	0.007	0.006

註：缺勤天數包含工傷病假及病假

員工健康照護

瑞儀光電重視員工的健康權益，強調身心健康的重要性，持續推動與提供多元化的健康促進方案，除設置醫務室、聘請護理師及特約醫師臨場服務提供專業服務，亦安排同仁進行健康檢查及特殊保護，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。並定期於廠內開辦禁菸、減重、防疫等課程活動，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，落實職場健康促進措施，營造員工身心健康之工作環境，並獲得衛生福利部「健康職場促進標章」。



癌症篩檢

癌症位居近年死亡原因之首，為了同仁之健康，瑞儀光電高雄廠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，希望能及早預防。2019 年員工及眷屬共 54 人參與。

集團急救訓練教育

瑞儀光電鼓勵同仁學習心肺復甦術，定期舉辦全體 CPR 教學宣導，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，2019 年新進人員 100% 完成 CPR 急救課程之操作。

特殊保護

瑞儀光電重視同仁的工作環境，2019 年無任何工作者罹患職業傷病。針對可能存在的物理性危害、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。並且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，並針對有需求的同仁進行個人健康指導。



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，項目包含噪音、游離輻射、正己烷、粉塵、重鉻酸及其鹽類、鎳及其化合物等，2019 年體檢完成率為 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。

此外，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之發生。

母性勞工健康保護

台灣廠女性同仁佔全體員工比例約 50%，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，改造哺集乳室設備，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。2016-2019 年諮詢母性同仁共 42 位。

健康促進

2013 年起，瑞儀光電持續以「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，近 4 年已有超過 24,000 人次參與相關活動，2019 年全集團各類型之健康促進活動，共計近 5,427 人次參與。

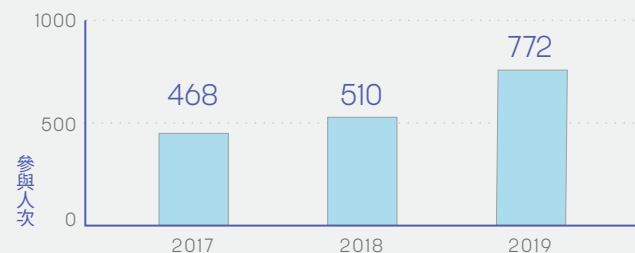
體適能有氧運動課

為協助同仁養成持續運動習慣，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，持續舉辦且深獲同仁好評。



2019 年參與 772 人次，累計參與 2,062 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



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，並榮獲衛生局職場戒菸服務計畫績優單位。

4.4

社會回饋與參與

瑞儀光電所有營運據點對當地社區無負面影響，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，期待與社會同時並進，扮演成功企業應有之角色。

集團公益捐血活動

捐血活動在瑞儀光電已成為傳統，連續 10 年，我們將「捐血一袋，救人一命」的理念化作實際行動，鼓勵同仁養成定期捐血的習慣，全集團每年皆定期舉辦捐血活動，希望集合眾人力量，撐起社會的一角。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，近年捐血袋數亦屢創新高，累計至 2019 年，捐血袋數已近 2,500 袋。除台灣廠外，大陸廠（吳江）也自 2015 年起號召同仁舉辦無償獻血活動，累計迄 2019 年共有 245 人次參與，並獲吳江經濟技術開發區（同里鎮）頒發無償獻血促進獎企業。



瑞儀志工團隊

瑞儀積極參與各式社會活動，不單是經費上的支持，更希望員工能付出實際行動，藉由參與志願服務體會人人生長及心靈上的富足。吳江廠組織志工團隊，

自 2014 年起成立迄今，近六年來團隊成員由個位數逐漸壯大至現在逾百位，成員由各部門組成，持續投入各類社會服務與環境維護，並於 2017、2018 連續 2 年獲得開發區優秀志工服務團隊的榮譽稱號。近年，更進一步與同里景區合作，每週固定至景區進行志工服務，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。

高雄廠於 2019 年起以兩方向推展企業志工文化完善志工制度，首先向社會局申請志願服務計畫，將瑞儀教育基金會成為高雄市社會局正式志願服務運用單位，並輔導員工完成志工基礎與特殊訓練，申請志願服務紀錄冊，將企業志工與正式志願服務制度接軌。此外，於瑞儀光電內部建置活動式志工假制度，鼓勵員工參與志願服務行列，支持員工投入基金會各項公益，提供參與瑞儀教育基金會主辦活動之志工假，鼓勵員工投入志願服務。



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，2019 年持續參與吳江經濟技術開發區「手拉手、送溫暖」愛心企業扶持活動，共計捐款新台幣 430 萬元。





「瑞儀光店：一間用光 溫暖孩子的柑仔店」

瑞儀的點滴資源與每位員工的付出都是點點光源，就像柑仔店提供各式各樣品項，座落在村里間，成為社區居民的共同記憶，瑞儀是一間擁有各式光源的在地柑仔店，用光的溫暖陪伴孩子、照亮公益之路。

財團法人 瑞儀教育基金會

4.5 瑞儀教育基金會

在地企業，從根出發， 一切都從扎根做起

瑞儀光店期望從「程式扎根」、「社區扎根」、「環境扎根」、「藝文扎根」四主軸做起，將瑞儀管理文化的核心素養融入教育扎根的各專案中，並透過基金會的志願服務制度，讓員工也能是志工，將企業員工職能化做實際行動，投入公益與教育向下扎根行列。

「程式扎根」的主軸以程式好好玩為核心理念，從企業工程師為出發點，透過程式教育課程的培力，讓原本對程式有豐富職能的工程師學會如何從孩子的角度、用孩子的語言「教」程式，如此才能陪著孩子一起玩程式，讓孩子從遊戲中學習並完成指定任務，逐步建立對學習的自信，增進對程式教育的興趣。

「社區扎根」的主軸以互助式的知識學習平台為核心理念，多次贊助公益路跑支持弱勢學童，並辦理以注意力不足過動症 (Attention Deficient and Hyperactivity Disorder, ADHD) 的特教領域做主題式的親子教育講座與活動，期望整合 ADHD 家庭、教師與相關領域專業人員，共同協助 ADHD 的孩童照顧。

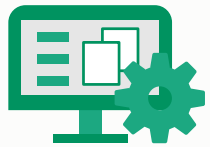
「環境扎根」以友善環境出發，強調人與環境的共融，將環境議題融入於日常生活，漸進地擴充影響層面與範圍，讓社會大眾共同實踐環境永續的議題。

「藝文扎根」始於南部藝文環境常被譏稱「文化沙漠」，除穩定挹注在地新興有潛力的藝文團隊外，更加入了文化保存的面向：投入皮影戲的推廣與教育，另隨衛武營國家藝術文化中心的啟用看見高雄藝文新契機，以專案方式，增進美感體驗、進而培養藝文參與人口、落實藝文教育向下扎根。今年更結合大學 USR (University Social Responsibility, USR)，用藝術活動點亮舊街區。

「志願服務」，隨著活動的推展與多樣化，志工將扮演更加重要的角色，使瑞儀光電與瑞儀教育基金會更緊密結合，也因母企業與基金會逐步導入相關志工制度，建立友善志工環境與制度，內化為企業文化 DNA。



更多最新訊息，請詳見
瑞儀 CSR x 教育基金會 Facebook 專頁。



程式扎根

6 校

延續2017年專案，持續6校合作，包含澎湖七美國小、台南左鎮國中小、台東賓茂國中、高雄茂林國小、高雄鼓岩國小、屏東白沙國小

2 營隊

至屏東白沙國小及高雄鼓岩國小辦理到校程式教育3天2夜營隊

超過 750 人次

於各校期中課程展開程式教育課程超過 50 堂課程學童參與人次



環境扎根

1 候車亭

高雄加工區入口處候車亭於設計建造完成後捐贈高雄市政府

30 次以上提案

候車亭設計概念多次發想與精練產出

9 年

贊助號召路跑與捐血活動，提升瑞儀能見度

4 講座/活動

針對 ADHD 議題舉辦親子教育講座

2 路跑

贊助公益路跑，支持弱勢學童與弱勢族群

7,351 人

透過活動舉辦與贊助提升瑞儀能見度



社區扎根



志願服務

制定

志工獎勵辦法納入瑞儀工作規則

通過

高雄市社會局核備成為社會福利類正式運用單位

NO.1

贊助皮影戲進行推廣與保存的企業

NO.1

高雄地區首次結合企業 CSR 與大學 USR

10,471 人

觀賞演出、看見瑞儀



藝文扎根



程式扎根

教育，是翻轉生命的機會之窗

為了弭平弱勢及偏鄉孩童在程式教育上的資訊落差，並讓孩童及早因應 108 課綱程式教育課程，與具備科技與資訊應用的基本素養，並理解各類媒體內容的意義與影響，期透過長期陪伴，翻轉偏鄉孩子的命運，希望有朝一日，孩子們可以透過寫程式的專長，不必遠離故鄉，就可以翻轉生命。

- # 城市裡的偏鄉 - 高雄鼓岩國小
- # 看見瑞儀 遇見未來 - 白沙國小企業參訪
- # 看見家鄉 - 屏東白沙國小

330 小時

瑞儀企業志工服務時數

756 人次

期中程式教育課程授課學童數

45 人

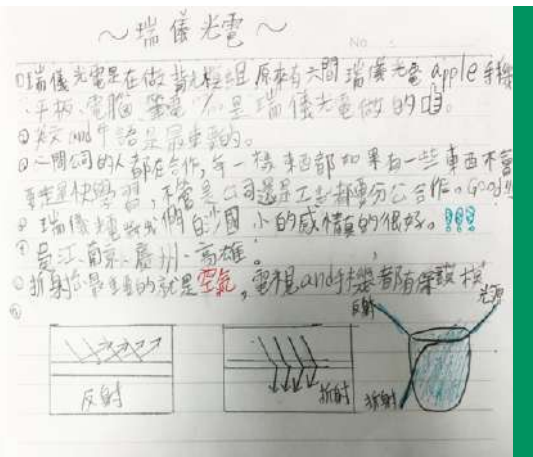
營隊學生數

城市裡的偏鄉 - 高雄鼓岩國小

鼓岩國小因地處高雄市邊陲，隨著近年少子化加上社區人口外移，學生人數年年下滑，約有33%為經濟弱勢學童，期望藉由程式教育翻轉孩童教育資源，並隨著108課綱上路，讓學童接軌程式教育課程。

由瑞儀光電同仁擔任程式教育營隊志工，與中華民國愛自造者學習協會共同舉辦校園營隊，課程以3D列印、Scratch積木程式語言、mBot自走車等課程為主軸。

營隊只是程式教育的火種，持續的程式教育才是真正將知識在地扎根的關鍵，因此營隊結束後便與在地NGO(互愛關懷協會)合作，彙整資源導入學校弱勢課輔班學童，持續辦理期中程式教育課程，由中華民國愛自造者學習協會、瑞儀志工及在地NGO共同擔任程式教育的講師與助教。



42 小時

瑞儀企業志工服務時數

11 人

企業志工帶領參訪

59 人

白沙國小師生及家長

看見瑞儀 遇見未來 - 白沙國小企業參訪

為了給孩子不同的企業參訪體驗，參訪以職涯探索與基礎能力的養成做為參訪核心，為此，瑞儀光電員工以職涯規畫《小小工程師的一天》為構想藍圖，規劃了一系列參訪行程。

透過介紹背光模組、發光原理、情境劇表演互動、產線參觀及無塵室體驗等，讓孩子理解現在所學的知識都是未來的基礎、企業團隊合作強調溝通互助的重要性，並透過參觀部門與產線讓孩子了解企業員工職能分工，讓孩子能有多元的職涯想像與規劃。

250人

看見家鄉發表會，於台南成功大學舉辦

456小時

瑞儀企業志工服務時數

30人

營隊學生數由地主白沙國小邀請全島其餘3校參與

看見家鄉 - 屏東白沙國小

家鄉因為太過習以為常，但看似熟悉卻又十分陌生，因此營隊希望結合不同的媒介，讓孩子用不同的角度與高度，重新審視自己的故鄉、自己的土地，藉由新科技的力量，讓孩子不用飛到空中，也能從空中俯瞰家鄉的美，讓家鄉的美烙印在孩童腦海中，未來即使離開家鄉，但美的記憶會將離鄉的遊子帶回故鄉盡一份心力。

小琉球營隊以 M22 小四軸飛行器、Tello 空拍機教學與操作、影片剪輯、Scratch 積木程式語言、mBot 自走車等課程，讓學童不僅學程式，也能融入科技素養，用不同角度認識與記錄自己家鄉，期望將來能回到家鄉為這片土地盡一份心力。

白沙國小孩童在中華民國愛自造者學習協會及世新大學廣電系延續營隊核心價值的指導下，將最後的空拍攝影成果影片 - 琉球保衛戰，於成功大學發表。



社區扎根

不能相伴全程，但願留下心頭一抹虹

人生猶如一場馬拉松，瑞儀期待在有限的能力中陪伴 ADHD 的孩子與家長，陪著您們跑這段路，難以代替這些家庭與孩子的艱辛，但我們努力分享關心，在這段路盡一份心力，成為您們完賽過程中的補給養分。

也透過贊助並號召員眷參與公益路跑，用行動關懷弱勢。

- # 親子手做活動 -
ADHD X 企業家庭野餐日、愛在蝶谷巴特
- # 親子教育講座 -
引導孩子情緒處理方式、ADHD 與網路成癮
- # 為公益而跑 -
瑞儀教育基金會 X 瑞儀光電福委會 公益加乘





參與者回饋

我非常用心的活動，每個細節都看得出團隊成員的努力！場地佈置，表演節目安排，瓦窯 DIY 活動，闖關遊戲，餐點，攤位，每樣都好棒！我們真開心是幸運被抽中能參加的家庭！活動結束後，因為孩子還在草地玩球，我們就留的比較晚，看到工作人員辛苦的在收拾，覺得很感動！想必在活動開始前，工作人員的各項準備一定也很辛苦繁雜，只為給我們這些陌生不相識的家庭，一個完美的快樂野餐日，再次說聲，真的很感謝，瑞儀基金會的每個成員。



150人

ADHD 親子共遊、家長互動

4.9分/5分

整體活動平均滿意度

59小時

瑞儀企業志工服務時數

瑞儀心希望講堂 親子手做活動 - ADHD X 企業家庭野餐日、愛在蝶谷巴特

首場親子活動結合瑞儀企業家庭野餐日，邀請 ADHD 家庭一起至高雄舊鐵橋溼地教育園區參加野餐日活動，當天特別安排專屬活動 - 三和瓦窯手做拼貼，不僅讓孩子訓練手眼協調，也讓家長紓解壓力及創造對外互動的機會，活動免費提供園遊會餐卷，與家長、孩子們一同參與小農公益市集，玩活動也做公益。

第二場親子活動舉辦「蝶谷巴特」手做活動，透過事先的教學引導，讓 ADHD 孩子了解到藝術創作前步驟與流程的重要、預先設計與構圖的巧思、拼貼時的手眼協調等，也透過小組式的座位安排，提供孩子與家長互動的機會。

為公益而跑 - 瑞儀教育基金會 X 瑞儀光電福委會 公益加乘

響應公益路跑，瑞儀教育基金會與瑞儀光電福委會攜手合作，共同推動企業員工與眷屬補助方案，報名參加里程數越高者補助越多，讓公益加乘、報名加倍。今年分別支持 RUN FOR FUTURE 順發公益路跑與高雄捷運公益馬拉松兩場高雄大型賽事，透過贊助讓更多人看見，也號召員眷投身公益，關懷弱勢族群。

RUN FOR FUTURE 順發公益路跑，活動經費結餘款全數捐贈教育部教育儲蓄戶；高雄捷運公益馬拉松活動結餘捐助創世社會福利基金會，支持植物人專案。

1,066 公里 | 7,000 人 | 102 人次
瑞儀年度公益里程數 | 贊助活動讓瑞儀被看見 | 瑞儀參加公益路跑



201 人 | 4.7 分/5分 | 96 小時
ADHD 相關之家長、教師與專業人員 | 整體講座平均滿意度 | 瑞儀企業志工服務時數

瑞儀心希望講堂 親子教育講座 - 引導孩子情緒處理方式、ADHD 與網路成癮

首場講座 - 引導孩子情緒處理方式認知行為治療模式 - 邀請兒福聯盟特約心理師陳茉莉心理師分別從家長與親子的角度切入，先為家長解惑並建立正確的概念與態度後，再引導大家以一步步實際演練方法，希望藉由教學互動中，促進彼此瞭解改善親子關係，以有效的方法處理情緒的轉變。

第二場講座針對新興的網路成癮現象，為了減輕 ADHD 家長與老師的擔心或疑慮，邀請到高雄醫學大學附設中和紀念醫院精神科醫師 - 顏正芳醫師，透過顏正芳醫師的專業權威，帶領認識正確的網路成癮知識，並學習以溫和而有效的方式幫助孩子戒除網路、拒絕網路霸凌。

“ 參與者回饋 ”

我今天對於網路成癮有多一點認識，從怎麼成癮...為什麼成癮?很詳細解釋，醫生分享透過觀察...等方法來改變。講師非常專業，讓家長和青少年可認識彼此，知己知彼、百戰百勝，得到很棒的方式策略，自己也需檢討。

非常謝謝基金會提供很好服務，希望可以再多辦理一些個案分享。



環境扎根

環境的關注，成就企業的永續

追求創新的瑞儀，近年持續思考該如何以不同的方式呼應公司企業社會責任政策中「環境共存」的信念，歷經長時間的腦力激盪後，基金會希望建造一座候車亭，一座蘊含高雄前鎮在地特色的候車亭，並也透過捐血活動傳達綠色生活的意念，透過整合性專案，將「環境」、「公益」的精神融入專案。

大手牽小手 - 綠建材候車亭

無塑新生活 - 攜手企業 發揮影響力

清水模材質

鋼板表面以手工拍打方式塗佈仿清水模塗料，呈現素雅溫潤的質感，並藉此創造造型與視覺之衝突感。

低輻射玻璃

採用Low-E低輻射玻璃，有效減低日照的熱能，並反射大多數紫外線與紅外線，提升候車民眾的舒適感。

再生鋼材

建築結構採用東和鋼鐵再生鋼材，以廢鋼及環保製程產出。

星空照明

精心的照明設計兼顧功能及美觀，炫目但不刺眼的光線角度，溫暖整座候車亭。



童真畫作

7幅國小孩童的畫作妝點著候車亭，搭配文字娓娓道出候車亭蘊含的故事；設有USB充電孔及車輛動態跑馬燈，方便候車民眾。

客製化座椅

由木工師傅手工製成，以實木拼接，每片大小皆不相同，總重量近100公斤，考驗師傅工藝技巧。

綠建材地磚

使用取得綠建材標章之地磚，每片磚面除了呈現樸實天然岩石色澤的視覺層次效果，還彰顯了岩石的粗獷質地。

來車視野

於公車來車方向設計開口，方便乘客了解車輛動向；開口以斜面方式呈現，增加視覺延伸感。

大手牽小手 - 綠建材候車亭

大手牽小手候車亭選定高雄市前鎮區成功路與擴建路口，並與在地新興現代劇團「表演家合作社」打造一齣以爸爸上班在候車亭等公車為時空背景的環境劇「移動的夢想」，至園區鄰近的前鎮國小及明正國小校園巡迴演出，用戲劇方式來提升孩子的環境意識，並舉辦繪圖競賽，募集孩子創作的夢想藍圖，最後將孩子作品交付給設計師，將此融入候車亭站體的構思。

候車亭站體設計經歷長時間的腦力激盪及無數次溝通修正，最終以融合「大手牽小手」及「家」的意象出發，「小房子」倚著「大房子」宛如大人牽著孩子的手，象徵彼此照顧與傳承。

站體的主要結構特意選用綠建材，包含再生鋼材、Low-E 低輻射玻璃、綠建材標章地磚等，並移植既有基地樹木，盡量降低對於周邊植栽及綠地的影響。希望從細節著手，讓候車亭能和諧的融入周遭地景中。

捐建前鎮站候車亭，不僅代表基金會回饋社會的初心，更象徵瑞儀光電承擔企業社會責任的決心及園區重視的傳承與創新，讓這座外觀象徵大手牽小手的建築物矗立於園區出入區，由瑞儀光電與小小的社區種子（孩子們）共同為前鎮點亮土地的光采，為大手牽小手的藝術教育與環境教育做見證。



站體鋼材選用東和鋼鐵以廢鋼重熔再生產製造之鋼材



地磚選用昌達陶瓷生產，榮獲行政院環保署審核通過第一類環保標章建材



8,370人

園區通勤月平均人次



100_{小時}

有薪志工服務時數

240_人

挽袖捐血與響應無塑新生活

92,250_{c.c}

2019 年捐血量

無塑新生活 - 攜手企業 發揮影響力

2019 辦理 2 場聯合捐血活動以『無塑新生活』為捐血活動主軸，導入綠色採購精神，以環保概念做為捐血推廣贈品，持續保有環境教育意涵的活動，讓捐血活動除了有社區關懷精神外也增加環境教育意涵，讓影響層面更加多元。

瑞儀光電從個別辦理捐血活動演進到與前保健所合辦，到號召園區企業一起加入捐血行列，逐漸將影響力帶給加工區內各企業夥伴，如亞細亞、台虹企業與虹心兒少關懷協會、全台晶像等企業均已成為捐血之固定班底。

瑞儀公益捐血活動從 2011 年 8 月首場捐血活動以來，每年固定舉辦 2 場，已連續舉辦 9 年共計 17 場（皆位於園區內），儼然成為前鎮加工出口區的傳統活動，累積捐血人數 1,796 人、累積捐血量 624,500c.c。



藝文扎根

在地創生，開創藝文友善環境

延續支持在地新興具潛力藝文團隊精神，跳脫贊助思維，以陪伴為核心與團隊溝通合作。

今年更拓展藝文觸角，將目光延伸到高雄特有的文化資產 - 皮影戲，全台僅存的四個皮影戲團體皆位於高雄，因此與高雄市歷史博物館轄下之皮影戲館合作；另一方面關注文化平權議題，隨著衛武營國家藝術文化中心的啟用，希望讓孩子有機會進入國際級的藝文殿堂觀賞演出，接觸不同的藝術領域、擴展生活經驗；最後攜手中山大學 USR，結合課程將期末成果的實作場域，透過藝術表演形式於舊街區呈現。

- # 瑞儀陪你 / 妳 - 支持在地新興具潛力藝文團隊
- # 光影同行 - 皮影戲傳藝
- # 打造文化平權：讓偏鄉走進國際級文化客廳 - 藝企學
- # CSR X USR - 青年培力、地方創生



表演家合作社提供

瑞儀陪你 / 妳 - 支持在地新興具潛力藝文團隊

瑞儀於 2018 年啟動在地藝文支持相關專案，開始與高雄在地新興具潛力藝文團體合作。

今年不僅透過贊助方式，還與團隊溝通減少贊助公關票之數量，改以規劃內部員工購票優惠，鼓勵員工實際參與藝文活動，從企業內部培養南部藝文人口的動能，並於廠區各角落擺放藝文展架，宣傳藝文訊息，讓員工在工作日常中也能輕易了解南區藝文活動概況。

今年合作團體除高雄市管樂團及表演家合作社外，更加入了新古典室內樂團及贊助民歌慈善音樂會，極力創造南部地區友善藝文環境。

423人

員工響應購票觀賞

3,671人

觀賞演出、看見瑞儀

光影同行 - 皮影戲傳藝

皮影戲為高雄獨一無二的無形文化資產，今年瑞儀看見皮影戲推廣與傳承的重要，以五年光影同行計劃和台灣唯一皮影戲館合作，透過駐校交流計畫與聽影子說故事校園巡迴，將皮影戲以「工作坊」、「影戲國際交流」、「傳統劇團藝師駐校交流」的方式直接進駐南部 4 所校園，讓原以深根在校園的皮影戲社團獲得交流的平台與創新的機會。

同時也讓全台僅存四個傳統劇團獲得傳承影戲的管道，尤以「聽影子說故事」校園巡迴踩點偏鄉校區，走完 12 間近至鹽埕地區，遠至六龜、杉林、內門區國中小，讓逾 3,000 名學子親身體驗傳承近百年的皮影戲風華，使這項傳統藝術透過瑞儀的側光再次活現在影幕前。

4 團隊 | 16 校 | 3,600 人

加拿大、中國、台灣
四專業團隊駐校帶領

國中小參加與觀賞

觀賞演出、看見瑞儀





衛武營國家藝術文化中心提供

打造文化平權：讓偏鄉走進國際級文化客廳 - 藝企學

衛武營國家藝術文化中心成立，實屬高雄一大藝文要事，瑞儀於2019年度加入教育部、文化部、衛武營國家藝術文化中心共同攜手推出【藝企學 - 南臺灣校園美感教育推廣計畫】行列，除了支持肯定場館力求南北均衡的藝文發展外，更挹注計畫讓南部偏鄉學子走進全臺灣獨一無二葡萄園式座席設計的音樂廳，接觸美學與培養多元知能。

瑞儀特別指定已有藝文合作默契的夥伴「高雄市管樂團」之專場，淺至劇場的基本禮儀，深至管樂器樂種類及編制，用有別於課堂的方式讓參與的學子增廣藝術領域見聞，與衛武營攜手，藉由此計畫為南台灣的藝術教育扎根，文化平權點燈。

12 校
偏鄉校園觀演

1,500 人
師生觀賞演出、看見瑞儀

CSR X USR- 青年培力、地方創生

瑞儀與中山大學師生攜手合作，支持中山大學將課程結合藝術與表演，讓社區成為學生期末的實踐場域、培養青年實踐力與對社區的關懷，用裝置藝術與在地的故事演出，點亮舊鹽埕區夜晚，賦予舊街區新生命，熱邀民眾上街頭聊天。

「鹽夏不夜埕 ~ 埕市五感探險」跨域實作由瑞儀獨家贊助，並由中山大學師生於街道設計「光影·圈叉·勝敗」等9項作品，結合光影裝置藝術點亮街區。

此活動創下大學社會責任結合企業社會責任的重要里程碑，創意街區活動也將企業與大學創新能量導入傳統市場商圈成為成功案例，作為傳統市場創生的楷模，期待未來持續為在地社區注入創意與能量

5 場

歷史連結表演藝術

9 項

藝術光影裝置藝術



4 場

社區型主題性導覽

27 家

舊鹽埕商家參與合作

1,700 人

觀賞演出、看見瑞儀

志願服務

志工文化成為企業 DNA

隨著基金會活動的推展與多樣化，志工將扮演更加重要的角色，瑞儀光電與基金會亦須有更緊密結合，因此母企業與基金會逐步導入相關志工制度，建立友善志工環境 / 制度，成為企業文化 DNA 一部份。

為了支持每位志工，基金會向高雄市社會局申請志願服務計畫核備，成為志願服務運用單位，並輔導員工完成志工基礎訓練與特殊訓練申請志願服務紀錄冊，企業志工與正式志願服務制度接軌；除鼓勵員工參與基金會活動，也鼓勵參與外部社福團體志工，讓員工與外部團體有更多接觸與認識。

另一方面，為鼓勵員工參與社會公益，基金會推行志工獎勵制度，將獎勵機制納入企業管理規則中，透過累積服務時數給予相對應的內部獎勵，並於企業公開活動中表揚。



16 場

支援活動場次

1,130 小時

服務時數




178,540 元

服務的時間價值

05

附錄
Appendix



By Royal Charter

INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Radiant Opto-Electronics Corporation 2019 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 assuring its statements relating to its corporate social responsibility (CSR), more particularly described in the Scope below. It was not prepared for any other purpose. The British Standards Institution will not, in providing this independent assurance opinion statement, accept or assume responsibility (legal or otherwise) or accept liability for or in connection with any other purpose for which it may be used, or to any person by whom the independent assurance opinion statement may be read.

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

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

Scope

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

1. The assurance scope is consistent with the description of Radiant Opto-Electronics Corporation 2019 Corporate Social Responsibility Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the RADIANT's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000 Assurance Standard (2008) with 2018 Addendum 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 2019 Corporate Social Responsibility Report provides a fair view of the RADIANT CSR programmes and performances during 2019. 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 2019 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 AA1000AS (2008) with 2018 Addendum. 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 AA1000AS (2008) with 2018 Addendum and their self-declaration in accordance with GRI Standards: 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 review of issues raised by external parties that could be relevant to RADIANT's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 8 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, Responsiveness and Impact as described in the AA1000AP (2018).

Conclusions

A detailed review against the Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact of AA1000AP (2018) and GRI Standards is set out below.

Inclusivity

This report has reflected a fact that RADIANT has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, 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

RADIANT publishes material topics that will substantively influence and impact the assessments, decisions, actions and performance of RADIANT and its stakeholders. The sustainability information disclosed enables its stakeholders to make informed judgements about the RADIANT's management and performance. In our professional opinion the report covers the RADIANT's material issues.

Responsiveness

RADIANT has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for RADIANT is developed and continually 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 issues.

Impact

RADIANT has identified and fairly represented impacts that were measured and disclosed in probably balanced and effective way. RADIANT has established processes to monitor, measure, evaluate and manage impacts that lead to more effective decision-making and results-based management within the organization. In our professional opinion the report covers the RADIANT's impact issues.

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

RADIANT provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards: Core option (For each material topic covered by a topic-specific GRI Standard, comply with all reporting requirements for at least one topic-specific disclosure). Based on our review, we confirm that social responsibility and sustainable development disclosures with reference to 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 AA1000AS (2008) with 2018 Addendum in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

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

Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064 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



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2019005
2020-06-10

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Ho 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	本揭露項目無法省略
	102-2	活動、品牌、產品與服務	《公司簡介》	12	本揭露項目無法省略
	102-3	總部位置	《公司簡介》	12	本揭露項目無法省略
	102-4	營運活動地點	《公司簡介》	12	本揭露項目無法省略
	102-5	所有權與法律形式	《公司簡介》	12	本揭露項目無法省略
	102-6	提供服務的市場	《產品與服務》	34	本揭露項目無法省略
	102-7	組織規模	《公司簡介》	12	本揭露項目無法省略
	102-8	員工與其他工作者的資訊	《人力分析》	61	本揭露項目無法省略
	102-9	供應鏈	《供應商交易分析》	44	本揭露項目無法省略
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	治理組織	15	本揭露項目無法省略
	102-11	預警原則或方針	風險管理	22	本揭露項目無法省略
	102-12	外部倡議	2019 無參與相關外部倡議	-	本揭露項目無法省略
	102-13	公協會的會員資格	《參與組織》	14	本揭露項目無法省略
2. 策略	102-14	決策者的聲明	董事長的話	07	本揭露項目無法省略
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	董事長的話 風險管理	07 22	
3. 倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	《誠信經營》	24	本揭露項目無法省略
4. 治理	102-18	治理結構	治理組織	15	本揭露項目無法省略
	102-19	委任權責	《企業社會責任委員會》	21	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	《董事會》	16	
	102-23	最高治理單位的主席	《董事會》	16	
	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》	21	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	《企業社會責任委員會》	21	
	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》	21	

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					
5. 利害關係人溝通	102-40	利害關係人團體	《利害關係人鑑別》	27	本揭露項目無法省略
	102-41	團體協約	《人權政策》	59	本揭露項目無法省略
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	《利害關係人鑑別》	27	本揭露項目無法省略
	102-43	與利害關係人溝通的方針	《利害關係人議和》	28	本揭露項目無法省略
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	《關切主題調查與回應》	29	本揭露項目無法省略
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	本揭露項目無法省略
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	《重大主題邊界與目標》	31	本揭露項目無法省略
	102-47	重大主題表列	《重大主題邊界與目標》	31	本揭露項目無法省略
	102-48	資訊重編	員工薪酬中，員工全年所得比例表計算方式修正	64	本揭露項目無法省略
	102-49	報導改變	瑞儀光電 2019 年無此狀況	-	本揭露項目無法省略
	102-50	報導期間	《報告範疇》	04	本揭露項目無法省略
	102-51	上一次報告書的日期	《報告發行》	05	本揭露項目無法省略
	102-52	報導週期	《報告發行》	05	本揭露項目無法省略
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	《聯絡資訊》	05	本揭露項目無法省略
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	《報告架構》	04	本揭露項目無法省略
	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	100	本揭露項目無法省略
102-56	外部保證 / 確信	《第三方查證》	04		
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》	31	
	103-2	管理方針及其要素	《職業安全衛生》	75	
			《財務績效》	32	
《產品與服務》			34		
《人權政策》			59		
103-3	管理方針的評估	《薪資與福利》	63		
		《職業安全衛生》	75		
		《財務績效》	32		
		《產品與服務》	34		
		《人權政策》	59		
		《薪資與福利》	63		

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				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	《財務績效》	32	
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	《財務績效》	32	
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	《人力分析》	61	
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	
RI 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》 《供應商政策》	24 42	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	《誠信經營》	24	
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 2019 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》	52	
302-3	能源密集度	《能源與溫室氣體管理》	52	
302-4	減少能源消耗	《能源與溫室氣體管理》	52	
GRI 303: 水與放流水 2018				
303-2	與排水相關衝擊的管理	《水資源管理》	54	
303-3	取水量	《水資源管理》	54	
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》	52	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	《能源與溫室氣體管理》	52	
305-5	溫室氣體排放減量	《能源與溫室氣體管理》	52	
305-7	氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，及其它重大的氣體排放	《能源與溫室氣體管理》 《空氣污染防治》	52 54	

GRI 準則	揭露項目		企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 306: 廢污水和棄物 2016					
	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	《水資源管理》	54	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	《廢棄物管理》	55	
	306-3	嚴重洩漏	瑞儀光電 2019 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 2019 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 CSR 風險管理》	43	
GRI 401: 勞雇關係 * 2016					
	401-1	新進員工和離職員工	《人力分析》 附錄五 相關數據	61 107	
	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》	59	
GRI 403: 職業安全衛生 * 2018					
	403-1	職業安全衛生管理系統	《職業安全衛生》	75	
	403-3	職業健康服務	《員工健康照護》	78	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	《職業安全衛生》	75	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	《職業安全衛生》	75	
	403-6	工作者健康促進	《員工健康照護》	78	
	403-9	職業傷害	《職業安全衛生》	75	
	403-10	職業病	《員工健康照護》	78	
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》	73	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	《人員培訓》	73	
	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 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
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	《人力分析》	61	
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》	59	
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》	59	
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》	59	
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》	59	
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》	59	
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 2019 年無此狀況	-	
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》	73	
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 2019 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	
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 2019 年無此狀況	-	瑞儀光電各廠 100% 依當地法規進行環境影響評估作業
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 CSR 風險管理》	43	
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 2019 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 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 2019 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 2019 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 2019 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 2019 年無此狀況	-

* 註：重大性主題

附錄三 ISO 26000 條文對照表

	議題	相關章節	頁次
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	《經營理念與願景》	13
人權	守規性的查核	《人權政策》	59
	人權的風險處境	《人權政策》	59
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	《內部控制》	23
	解決牢騷埋怨	《人權政策》	59
	歧視與弱勢族群	《人權政策》	59
	公民與政治權	《人權政策》	59
	經濟、社會與文化權	《人權政策》	59
勞動實務	工作的基本權利	《人權政策》	59
	聘雇與聘雇關係	《人力分析》	61
	工作條件與社會保護	《人權政策》	59
	社會對話	《利害關係人議和》	28
	工作健康與安全	安全與健康	75
	人力發展與訓練	教育訓練	71

議題		相關章節	頁次
環境	污染預防	環境管理	52
	永續資源利用	《綠色運籌》	50
	氣候變遷減緩與調適	《能源與溫室氣體管理》	52
	自然環境的保護與恢復	綠色服務	47
公平的經營實務	反貪腐	《誠信經營》	24
	負責任的政治參與	2019 年無參與政治活動	-
	公平競爭	《誠信經營》	24
	促進價值鏈的社會責任	供應商管理	42
	尊重智慧財產權	《研發與創新》	37
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	《誠信經營》	24
	保護消費者的健康與安全	《產品與服務》	34
		《綠色產品》	49
	永續消費	《綠色運籌》	50
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	《產品與服務》	34
	消費者資料保護與隱私	《機密資料保護處理》	40
		《資訊安全》	41
提供必要的服務	《產品與服務》	34	
教育與認知	《產品與服務》	34	
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》	73
	創造就業與技術發展	《人力分析》	61
	科技發展	《研發與創新》	37
	創造財富與收入	營運概況	32
	健康	《員工健康照護》	78
	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	頁次
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	《人權政策》	59
	保證不與踐踏人權者同流合污	《人權政策》	59
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》	59
	消除一切形式的強迫和強制勞動	《人權政策》	59
	切實廢除童工	《人權政策》	59
	消除就業和職業方面的歧視	《人權政策》	59
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	52
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的作法	綠色服務	47
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	《綠色設計》	47
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》	24

附錄五 相關數據

2019 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	佔全體員工比例	
職務	主管人員	364	78.3%	101	21.7%	465	3.2%	
	工程人員	817	78.0%	230	22.0%	1,047	7.1%	
	技術人員	6,996	63.5%	4,027	36.5%	11,023	75.2%	
	行政人員	1,027	48.2%	1,102	51.8%	2,129	14.5%	
工作地點	台灣	566	52.7%	509	47.3%	1,075	7.3%	
	大陸	8,638	63.6%	4,951	36.4%	13,589	92.7%	
年齡	30 歲以下	6,882	65.5%	3,622	34.5%	10,504	71.6%	
	31~50 歲	2,271	56.1%	1,775	43.9%	4,046	27.6%	
	51 歲以上	51	44.7%	63	55.3%	114	0.8%	
性別小計		9,204	62.8%	5,460	37.2%	14,664	100.0%	
全體員工								14,664

2019 新進、離職人員與管理階層結構表

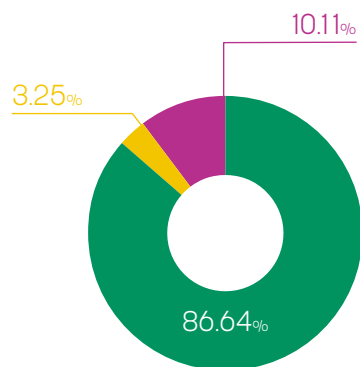
類別	組別	新進人員		離職人員		管理階層	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例
性別	女性	14,738	24.1%	15,962	24.3%	101	21.7%
	男性	46,393	75.9%	49,715	75.7%	364	78.3%
工作地點	台灣	70	0.1%	176	0.3%	230	49.5%
	大陸	61,061	99.9%	65,501	99.7%	235	50.5%
年齡	30 歲以下	52,342	85.6%	56,703	86.3%	27	5.8%
	31~50 歲	8,784	14.4%	8,962	13.6%	408	87.7%
	51 歲以上	5	0.0%	12	0.0%	30	6.5%
總計			61,131		65,677		465

歷年原物料使用量

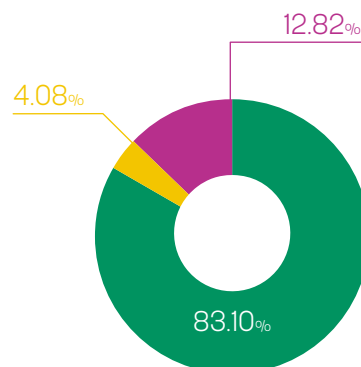
單位：公斤

物料群組	2017	2018	2019
導光板 - 塑膠粒	8,722,450	6,988,550	5,917,850
塑框 - 塑膠粒	327,050	342,987	374,625
真空成型盒 -PET 塑膠粒	1,017,500	1,078,000	771,600
總計	10,067,000	8,409,537	7,064,075

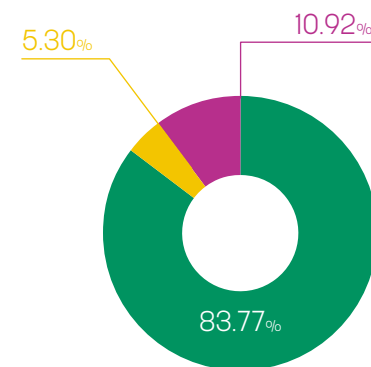
2017 原物料使用狀況



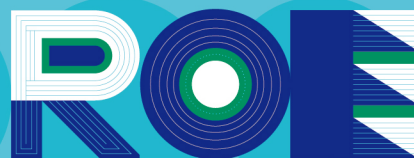
2018 原物料使用狀況



2019 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



www.radiant.com.tw



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

ADD 高雄市高雄加工出口區中六路 1 號



Design by  手心設計