

25TH ANNIVERSARY

2020 永續報告書

RADIANT
OPTO-ELECTRONICS
CORPORATION



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

SUSTAINABILITY REPORT 2020

25TH ANNIVERSARY

2020 永續報告書

RADIANT
OPTO-ELECTRONICS
CORPORATION



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

SUSTAINABILITY REPORT 2020

C O N T E N T S

0 關於報告書 About the Report

1 永續治理 Sustainability Governance

- 1.1 董事長的話 7
- 1.2 瑞儀永續承諾 8
- 1.3 關於瑞儀 12
- 1.4 治理組織 15
- 1.5 風險管理 22

2 你我共好 Mutual Benefit

- 2.1 利害關係人互動 29
- 2.2 營運概況 34
- 2.3 客戶關係 36
- 2.4 供應商管理 42

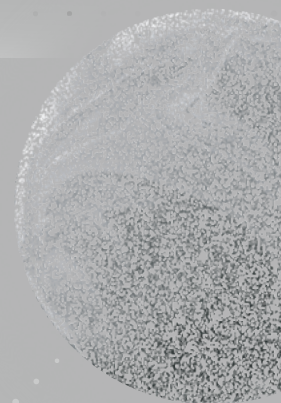
3 環境共存 Environmental Symbiosis

- 3.1 綠色服務 48
- 3.2 環境管理 53

4 社會共榮 Social Sustainability

- 4.1 友善職場 61
- 4.2 人才發展 70
- 4.3 安全與健康 73
- 4.4 社會回饋與參與 78
- 4.5 瑞儀教育基金會 81

5 附錄 Appendix



0

關於報告書

About the Report



關於報告書

2020 年瑞儀光電永續報告書 (原企業社會責任報告, 自 2020 年起更名) 由企業社會責任委員會統籌編輯, 是自 2015 年起自願性發行的第 7 份報告書。每年系統性揭露瑞儀光電的各項永續作為及績效, 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。



2019



2018



2017



2016



2015



2014

報告架構 GRI 102-54

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; 另參考永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 之永續指標進行揭露。

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, 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 GRI 102-45、GRI 102-50

本報告設定以 2020 年 1 月 1 日至 2020 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

本報告所有資訊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, 且各部門主管皆針對內容資訊之真實性與完整性進行審核, 再由企業社會責任委員會編輯小組編撰與彙整後呈報企業社會責任委員會, 最終取得第三方單位查證後發行。

第三方查證 GRI 102-56

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，查證聲明書載於報告書附錄。財務報表數據為安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG) 簽證後所公開發表之資訊；溫室氣體排放盤查 (ISO 14064-1) 數據亦經英國標準協會查證。

報告發行 GRI 102-51、GRI 102-52

自 2015 年起，瑞儀光電每年公開且透明地發行永續報告書，並於公司網站提供電子檔下載瀏覽。

現行發行版本：2021 年 7 月發行

上一發行版本：2020 年 7 月發行

下一發行版本：預計 2022 年 7 月發行

聯絡資訊 GRI 102-53

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：高雄市前鎮區中六路 1 號

電話：+886-7-8216151#3166

傳真：+886-7-8230231

網址：www.radiant.com.tw

電子郵件：csr@radiant.com.tw



公司總部

地址：高雄市前鎮區中六路 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



永續治理

Sustainability Governance

1.1 董事長的話	7
1.2 瑞儀永續承諾	8
1.3 關於瑞儀	12
1.4 治理組織	15
1.5 風險管理	22

1.1 董事長的話 GRI 102-14、GRI 102-15

致所有利害關係人：

好不容易，我們一同經歷踟躕前行的 2020 年，由衷的希望此刻閱讀報告書的您依舊安好。

隨著全球新冠肺炎 (COVID-19) 疫情一波一波的起伏發展，加上近年全球經濟活動受到新貿易保護主義的衝擊，難免使得瑞儀光電的營運受到波動；全球氣候緊急狀態 (Climate Emergency)、中國南方洪澇、澳洲森林大火也在提醒我們正視氣候變遷這個不爭的事實。

慶幸的是，我們仍有可以樂觀的理由，熬過了產業的周期循環，在瑞儀光電成立的第 25 年，達成毛利率自上市以來首次突破 20%，車載產品單月出貨量更突破 20 萬台，雙雙創下歷史新高。全年合併營收 560 億元，達成連續 3 年賺入一個股本的佳績。

同時，2020 年也是瑞儀光電企業社會責任發展成果豐碩的一年，除了積極主動的參與 DJSI、FTSE、CDP 等各項國際評等外，更於指標性的「TCSA 台灣企業永續獎」評比中，榮獲「台灣永續企業績優獎」、「社會共融獎」、「台灣企業永續報告書金獎」等三項殊榮，成果為歷年最佳。

「永續」是不間斷努力追求與實踐的過程，在這段時間，我們持續以「2025 永續發展目標」為方向，調整相應的公司經營策略。另外，因應金管會「公司治理 3.0」的發布，除持續強化董事會職能外，更進一步接軌國際規範，提高資訊透明度，期望營造與利害關係人的良好溝通，將公司的永續治理文化深化，提升至另一個層次。此外，為提升供應商 ESG 管理，我們展開一系列規劃，強化供應鏈永續管理，包括建立供應商行為準則、訂定供應商管理項目、整合集團供應商永續管理制度等，希望發揮瑞儀光電的價值與影響力，驅動供應鏈之正向循環。

「氣候變遷」是另一個長期受關注的永續議題，如果我們再不採取行動，這波疫情過後，要面對的可能就是無法逆轉的全球性環境損害。瑞儀光電責成「企業社會責任委員會」持續關注此一議題，「減緩」與「調適」並進，從基礎的優化能資源管

理、擴大溫室氣體盤查，到分析風險情境模擬可能災害，再到的產品設計、製造、運輸，以期能減少營運對環境的影響，同時降低氣候變遷對營運所帶來的衝擊。

近幾年，我們致力於營造屬於同仁的「成就感」與「幸福感」，期望創造一個友善包容的職場，透過各式從同仁需求出發規劃的制度與活動，使同仁於工作上盡其所長，工作之餘能與瑞儀光電一同走進社會，讓螢幕後面默默發光的瑞儀，照耀出屬於我們的光。

特別的是，為續延無形文化資產生命，瑞儀光電自本業出發，跨界與高雄市立皮影戲館合作，透過導光板核心技術的轉移與加持，致力於全台僅存的 3 團傳統皮影戲團，在保留傳統韻味的前提下，以研發專業協助傳統戲台創新與文化保存；也同步於外部支持當代語彙詮釋傳統劇種，深入校園傳藝扎根保存，讓企業成為豐富社會文化底蘊的重要力量。

在無盡的未來，只要我們跨步前行，就能到達；再艱難的挑戰，只要我們齊心協力，必能走過。隨著轉型能量的逐漸累積，我們持續看好瑞儀光電核心技術的多元加值應用，並深化與客戶的合作關係，相信對於未來的收益將有所挹注。

新的一年，我們必須把眼光放遠，瑞儀光電將堅定「環境共存；社會共榮；你我共好」的永續目標，持續創造價值，複製成功的模式，迎接未來的所有改變。



瑞儀光電股份有限公司
董事長 王本然

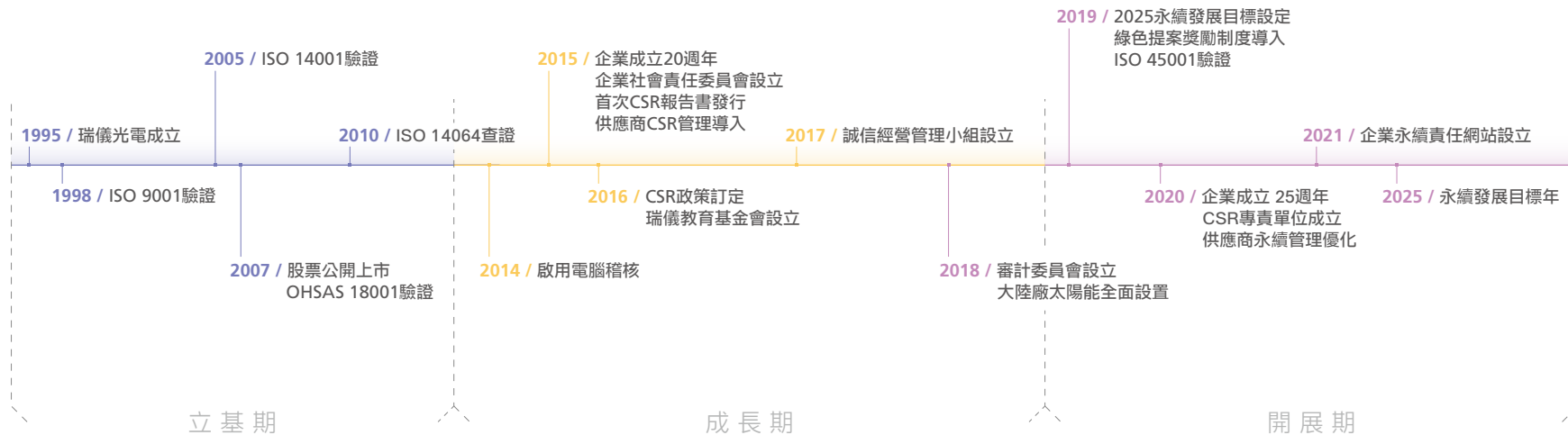
1.2 瑞儀永續承諾

瑞儀光電一步步地調整自我步伐，在經歷多年的耕耘後，奠定了良好的基石，過程中不間斷的追求自我成長，期望在企業成長茁壯的每個階段，皆扮演好「瑞儀」應有的角色：在追求永續經營與穩定獲利之同時，將環境、社會與公司治理納入公司決策考量，同時與各利害關係人建立暢通的溝通管道，承擔企業公民應負之責任。

自 1995 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，導引企業逐步進入軌道，藉由系統化的運作，形塑企業管理架構。

2014 至 2018 年，是瑞儀光電的成長期，以國內外評比機構、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 年迄今，瑞儀光電步入開展期，積極參與回覆各式評比問卷，此外亦成立 CSR 專責單位，更進一步設定及持續追蹤「2025 瑞儀光電永續發展目標」，並完善供應鏈永續管理，希望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



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。



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。

聯合國永續發展目標

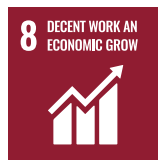
2015年聯合國提出全球永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，其中包含經濟、環境與社會三大面向，共 17 項目標 (Goals) 及 169 項細項目標 (Targets)，致力於 2030 年前共同實現永續發展的一系列方向，期待藉由各國政府、國際組織與企業共同攜手，為永續發展開啟了全新的思維與方向。瑞儀光電也從企業經營的角度，整合既有企業社會責任政策，將 SDGs 與自身連結，調整並規劃各項相應永續管理作為。



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，並積極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，透過各面向專案的多元推展，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制度，發揮於供應鏈的影響力與價值，驅動供應鏈之正向循環。



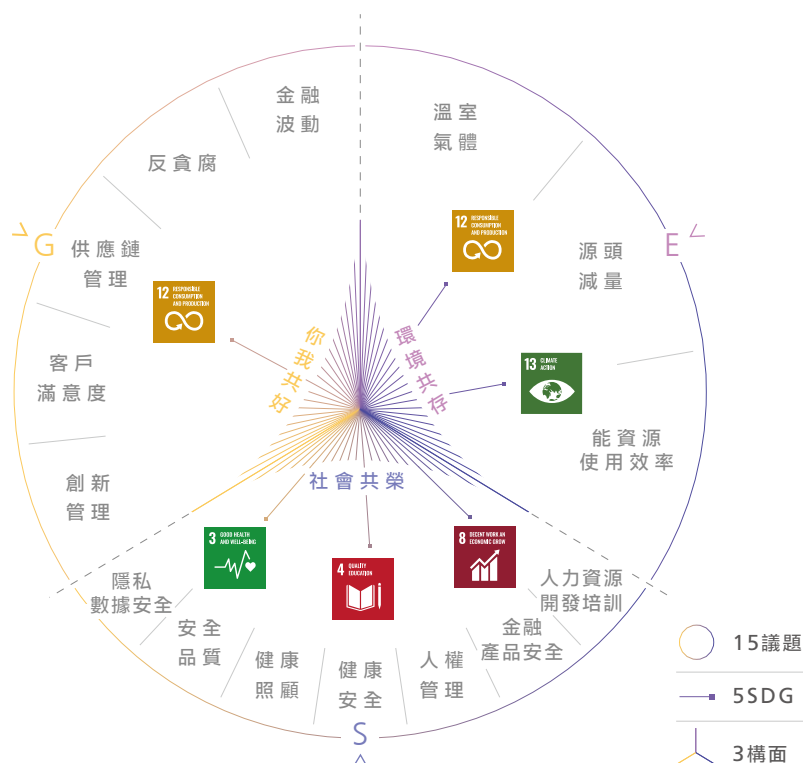
瑞儀光電以綠色設計觀點出發，自開發階段便將環境、安全、節能等因素納入，並由多方面同步著手，不論原物料使用或能源效率提升，還是最終產品包裝、出貨，創造永續的生產模式。



為因應氣候變遷帶來之影響，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

瑞儀光電之企業永續發展已邁入新一階段，由過往以績效展現為主，轉化為呈現未來目標與願景，同時擘畫未來經營策略之願景。2019年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，逐步收斂並設定為2025瑞儀光電永續發展目標，同時擴展至各年度子目標推動，其整體目標內容亦契合聯合國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150件

能資源管理 > 規畫各項專案，提升體能源使用效率

- 集團能資源使用成本較2018年減少20% (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%

人力資源開發培訓 > 提供多元資源，鼓勵員工自主學習

- 年度全球教育訓練人均時數20小時
- 內部訓練講師數累計達125人
- 低績效人員完成輔導改計畫率達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

- 年度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

- 年度失能傷害綜合指標≤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

- 健康促進活動累計參與達8000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

社會面 / 2025

社會共榮



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
- 導入智慧財產管理制度(TIPS)，以銜接ISO 50505
- 進入台灣法人專利申請百大排名

2020 永續績效

- 納入「台灣企業社會責任中小型指數」
- 納入「台灣證券交易所銳聯台灣高薪酬100指數」
- 榮獲TCSA「台灣永續企業績優獎」、「社會共融獎」、「電子資訊製造業報告-金獎」
- 榮獲BSI「永續韌性傑出獎」、SGS「環境永續獎」、經濟部加工出口區「熱心公益貢獻獎」
- 連續三年獲利超過一個股本，營業毛利率19.03%、純益率9.32%及每股盈餘新台幣11.24元
- 全年出貨約為121,384仟片背光模組
- 董事會績效評估優等
- 成立CSR專責部門
- 通過TIPS台灣智慧財產管理制度驗證
- 納入台灣法人發明專利申請百大排名，累積全球專利申請超過1,200件
- 利害關係人問卷回饋超過257份
- 整合集團「供應商CSR管理辦法」
- 通過「新供應商CSR自評表」評估供應商共223家

GOVERNANCE 你我共好

- 集團用電強度較2019年減少26%
- 集團用水強度較2019年減少26%
- 集團包材回收率超過96%
- 開發磁吸板包裝使每片背光模組使用塑料減量90%以上
- 研發平板燈具取得DLC Premium 認證

ENVIRONMENTAL 環境共存

- 集團人員教育訓練時數約65萬小時
- 投入社會公益活動志工服務總時數940小時
- 瑞儀教育基金會年度辦理29場活動，總計參與22,699人次

SOCIAL 社會共榮

1.3 關於瑞儀

公司簡介

GRI 102-1、GRI 102-2、GRI 102-3、GRI 102-4、GRI 102-5、GRI 102-7

瑞儀光電成立於 1995 年 7 月，至今已邁入 25 週年，從台灣第一家專業從事背光模組 (Backlight Module) 研發與製造之廠商，一步步地成為全球背光模組廠中居於領導地位。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，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科技產業園區（原高雄加工出口區，於 2021 年 2 月更名），另外於中國大陸分別設有吳江、南京以及廣州三個生產基地，員工總人數約 20,000 人。

公司概況簡表

公司全名	瑞儀光電股份有限公司
員工人數	20,229 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	高雄市前鎮區中六路 1 號
營運據點	高雄、吳江、南京、廣州

廠區分佈圖



經營理念與願景

瑞儀光電近年來致力於毛利率的提升，2020年首次突破20%。為有效控制成本，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，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。同時，瑞儀光電積極延攬各領域專業人才，同時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。

除此之外，瑞儀光電於每年年底透過一系列共識會議，由高階經理人至基層主管嚴謹地展開經營、研發、銷售等相關討論，確保全集團對未來有一致的營運目標。

2021經營方針

- 明確市場定位，結合技術及產能優勢，迎接新經濟需求
- 運用核心優勢技術，開發多元高階新產業新產品領域
- 突破產品特性技術領域，抗衡代替品之競爭
- 設計與製程邁向升級，並做好轉型規劃準備
- 建構完整產品開發程序，以正確的方法一次到位，降低失敗成本
- 落實營運精實管理，提高人機生產力，以發揮資源最佳化

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：高階設計結構將持續成長，故吸釋LCD大尺寸面板市佔率，造成大尺寸面板應用產品成長力道趨緩；中小尺寸面板之應用產品技術將朝向更高解析度及更大尺寸邁進，故各家廠商紛紛強化中小尺寸液晶面板技術；

而中小型尺寸面板應用於智慧型手機的趨勢仍將維持，預期未來應用於車用顯示器之比例將逐漸提升。

瑞儀光電將以最佳的彈性運作模式，積極配合客戶需求計畫，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、曲面螢幕之射出導光板技術 · Mini LED 背光模組的開發 · 大型組合型車載背光模組 · AR Combiner 開發 · Privacy 顯示之背光模組
 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。

中長期發展策略 —

項目	策略
 <p>研發</p>	<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。 掌握顯示器產業成長之脈動，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，在顯示器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。
 <p>生產</p>	<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。
 <p>行銷</p>	<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 GRI 102-13

台灣廠	大陸廠
<ul style="list-style-type: none"> 台灣加工出口區電機電子工業同業公會常務理事 中華民國內部稽核協會會員 高雄市企業人事代表協會會員 	<ul style="list-style-type: none"> 蘇州市吳江區台灣同胞投資協會理監事 蘇州市吳江區智能製造協會理會會員 蘇州市吳江區慈善總會會員 江蘇省外商投資企業協會會員

歷年重要記事

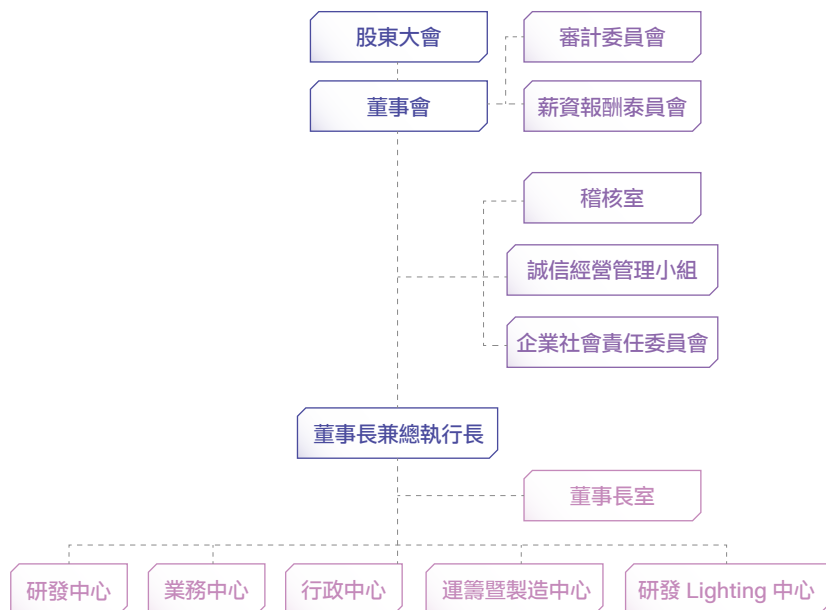
1995 /	瑞儀光電核准設立登記
1996 /	<ul style="list-style-type: none"> 首批產品外銷出貨 設立日本事務所
2000 /	獲利轉虧為盈
2002 /	<ul style="list-style-type: none"> 轉投資中國大陸瑞儀光電(蘇州)有限公司 股票於櫃檯買賣中心上櫃掛牌
2003 /	轉投資中國大陸瑞儀光電(南京)有限公司
2007 /	<ul style="list-style-type: none"> 股票於台灣證券交易所掛牌 轉投資韓國瑞儀光電(韓國)有限公司 轉投資中國大陸瑞儀(廣州)光電子器件有限公司
2011 /	集團合併營收突破新台幣600億元，首次獲利一個股本且EPS達10元
2012 /	NB全年出貨量首次突破1億台
2015 /	<ul style="list-style-type: none"> Smart phone量產 首次發布企業社會責任報告書
2016 /	捐設財團法人瑞儀教育基金會
2020 /	連續三年獲利一個股本

1.4 治理組織

GRI 102-10、GRI 102-18

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，建立完整且有效率的治理組織，確保組織健全發展及利害關係人權利。

公司組織圖



董事會

GRI 102-22、GRI 102-23、GRI 102-24、GRI 102-26、GRI 102-27

董事會職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並負責整體的營運狀況，為公司最高治理單位。瑞儀光電為積極實踐企業社會責任，於 2016 年董事會通過「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

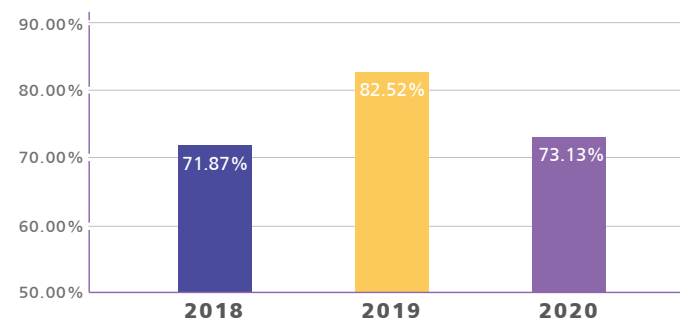
同時，考量環境、社會及公司治理發展，透過企業的運作，追求更永續的將來。

第九屆董事會自 2018 年 6 月改選迄今，將屆三年任期，預計於 2021 年進行改選。基於利害關係人的代表性，共選出董事九位，成員平均年齡 66 歲，董事中三位為獨立董事，一位董事為女性。董事會每季至少召開一次常會，2020 年共召開 8 次會議，董事出席率為 97.22%。另外，瑞儀光電股東會希望透過電子投票方式，提高股東出席率，惟因疫情影響，2020 年出席率 73.13%，較 2019 年減少 9.39%。

董事會成員年齡分佈

年齡	人數
50~60 歲	1
61~70 歲	6
71~80 歲	2
平均年齡	66

歷年股東會出席率



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
董事	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
	龍生投資(股)公司 代表人：王本鋒	男	<ul style="list-style-type: none"> 龍生投資股份有限公司董事 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董事暨總經理 長庚大學企業管理研究所碩士
	卜祥瑞	男	<ul style="list-style-type: none"> 普訊創業投資股份有限公司副總經理 美國南加大電腦工程碩士
	獨立董事	江耀宗	男
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

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	8	0	8	100%
	王本鋒	8	0	8	100%
董事	王本欽	8	0	8	100%
	王本宗	8	0	8	100%
	卜祥瑞	8	0	8	100%
獨立董事	江耀宗	6	2	8	75%
	黃子成	8	0	8	100%
	曾倫彬	8	0	8	100%

瑞儀光電於 2020 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佳之表現。

董事組成多元性

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）亦納入考量。

瑞儀光電董事會由九位豐富產業經營經驗與學術經驗成員組成，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，充分落實成員多元化之理念，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	●	●	●	●	●	●	●	●
董事	蘇惠珠				●	●			●
	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 —

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

為了加強董事會運作效率、提升董事會職能，瑞儀光電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。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。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	24.69 / 26	優
提升董事會決策品質	25.09 / 26	
董事會組成與結構	14.02 / 16	
董事之持續進修	14.32 / 16	
內部控制	14.17 / 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	12.66 / 13	優
董事職責認知	12.27 / 13	

二、個別董事成員		
評估指標	得分 / 滿分	評比結果
對公司營運之參與程度	32.37 / 35	優
內部關係經營與溝通	12.17 / 13	
董事之專業及持續進修	12.27 / 13	
內部控制	12.37 / 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	16.11 / 17	優
功能性委員會職責認知	28.89 / 29	
提升功能性委員會決策品質	25.00 / 29	
功能性委員會組成及成員選任	11.94 / 12	
內部控制	12.22 / 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

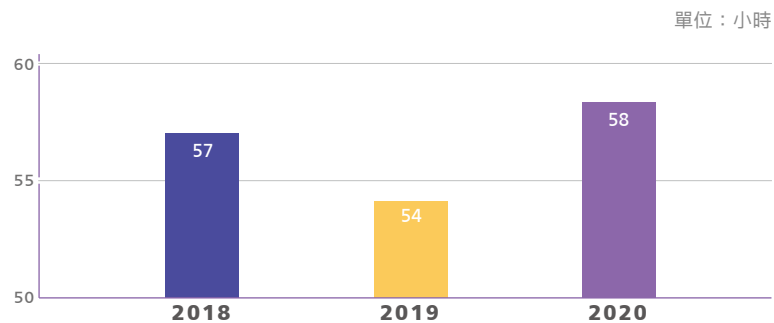
瑞儀光電不定期安排董監事參與進修課程，近年來曾參與課程主題包含公司治理（涵蓋環境、社會及公司治理面向）、風險管理、勞動事件等項目，以提升董監事對於經濟、社會與環境議題的相關知識及自我能力。2020 年度進修情況詳下表。

董事進修情形 —

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長暨 總執行長	王本然	07/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何解析企業財務關鍵資訊強化危機預警能力	6
董事	蘇惠珠	07/13	財團法人中華民國會計研究發展基金會	如何解析企業財務關鍵資訊強化危機預警能力	6
	王本鋒	01/21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	最新「台商回台投資」財稅政策與實務解析	3
		06/19	財團法人中華民國會計研究發展基金會	美國「經濟間諜罪」與我國「營業祕密法」之比較、法律責任與案例	3
	王本欽	06/12	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：員工獎酬策略與工具運用探討	3
		12/22	財團法人中華民國會計研究發展基金會	新冠肺炎疫情對公司治理之影響與企業因應實務	3
	王本宗	01/07	中華民國內部稽核協會	勞動事件法實例演習	6
	卜祥琨	03/27	社團法人中華公司治理協會	工業 4.0 與企業如何領導創新轉型	3
		08/28	社團法人中華公司治理協會	掌握 AI 風險管理框架，提升 AI 整合性應用之信任	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	江耀宗	04/08	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	最新公司治理藍圖下的董事責任與風險管理	3
		06/08	社團法人中華公司治理協會	董監如何督導公司做好舞弊偵防及建立吹哨機制強化公司治理	1
		07/08	社團法人中華公司治理協會	我國公司治理向前行	3
		08/05	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	從董事會角度談智財管理	3
	黃子成	09/22	台灣董事學會	KPMG 領袖學院論壇：劇變風險因應公司治理精進	3
		09/24	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	109 年度防範內線交易暨內部人股權交易宣導說明會	3
	曾倫彬	09/25	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業常見公司治理缺失與相關法令解析	3
		11/03	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業股東會之法遵稽核實務	3

歷年董事進修情形



公司治理專職單位運作情形

瑞儀光電 2018 年董事會決議通過，為強化公司治理之落實，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。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。

公司治理主管進修情形

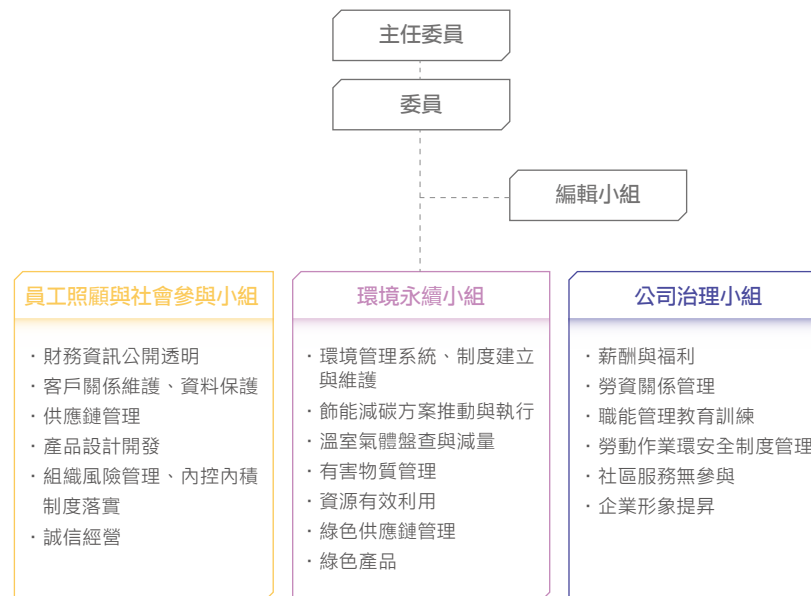
日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
05/07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	主管機關「協助公司提升自行編製財務報告能力」政策解析與內控管理實務	6
12/29	財團法人中華民國會計研究發展基金會	新冠肺炎疫情對公司治理之影響與企業因應實務	3
12/29	財團法人中華民國會計研究發展基金會	國際實施「境外公司經濟實質法」對企業之財稅影響與因應	3

企業社會責任委員會 GRI 102-19、GRI 102-29、GRI 102-31、GRI 102-32

遵循《瑞儀光電企業社會責任實務守則》的規範，瑞儀光電設立「企業社會責任委員會」，隸屬於董事會轄下，由董事長擔任主任委員，各業務中心最高主管擔任委員，並設置「公司治理」、「環境永續」、「員工照顧與社會參與」等三組別，各小組職責涵蓋經濟、環境與社會三大面向之議題管理，並訂定企業社會責任發展方向，成員由相關部門代表組成。

委員會至少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永續報告書編輯業務，每年發行之永續報告書亦經董事長核准後發行。希望透過委員會的驅動，擴大企業社會責任之影響層面，將 ESG 的管理價值於公司內徹底發揮。

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	●	●	

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。2020 年度審計委員會共開會七次，委員出席率達 86%。

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	7	0	100
委員	江耀宗	5	2	71
	曾倫彬	6	1	86

薪資報酬委員會

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，同時健全本公司董事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。薪資報酬委員會成員由董事會任命，並符合法規之專業資格與獨立性。目前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。2020 年度薪資報酬委員會共開會三次，委員出席率達 100%。

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	3	0	100

誠信經營管理小組

瑞儀光電為落實誠信經營之企業文化，特別於 2017 年開始成立誠信經營管理小組，其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。

稽核人員任用

為強化內部稽核人員之獨立性和建立良好之公司治理制度，瑞儀光電內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬係依規範簽報至董事長核定，於 2020 年針對任免、考評、薪資報酬其遵循辦理之對應公司內部管理辦法或作業程序詳細揭露於本公司網站。



誠信經營作業程序及行為指南

1.5 風險管理 GRI 102-11、GRI 102-15

企業追求永續經營的重要環節之一，便是風險管理。瑞儀光電每年定期召集各部門主管，展開經營策略系列會議，一步步透過單位間的橫向資訊交流歸納並分析各部門之優勢與劣勢，同時鑑別可能風險；除此之外，瑞儀光電亦長期關注產業趨勢及市場變動，參考國內外相關機構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擬定管理策略，且定期確認與追蹤檢核成效。

風險類別	關注重點	管控策略 / 作法
法規風險	留意各廠區當地法規的異動，並隨時調整作法	<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	確實掌握並按時更新客戶信用評等及應收帳款狀態	<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	因應國際情勢變化，隨時調整匯率策略	<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	新產品及技術之開發速度與成本	<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	避免缺料導致採購成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 依客戶需求開發 second source 提早向供應商提供 forecast

風險類別	關注重點	管控策略 / 作法
氣候變遷風險	透過天災模擬，瞭解廠區可能之災害潛勢	<ul style="list-style-type: none"> 導入天災模擬分析，以利後續擬定相關對策 持續進行溫室氣體盤查
能源價格風險	關注能源使用效率，降低對化石能源的依賴	<ul style="list-style-type: none"> 提高能源使用效率 使用節能產品
人力資源 / 人權風險	聚焦各生產基地之產能與人員招募之關聯與預警	<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	強化教育訓練，對內避免重要機密外洩，對外避免系統遭攻擊	<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	執行制度優化，提升同仁環安衛意識	<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、廢棄物洩漏、消防疏散演練、空污環保設施失效故障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，多數集中於台灣廠機房。因此，系統服務的持續運作就顯得極為重要，故廠內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，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不間斷，定期召集相關單位鑑別並評價相關的內外部風險，並根據風險等級制定緊急應變計畫，同時訂定相關管理辦法，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，模擬情境包含：

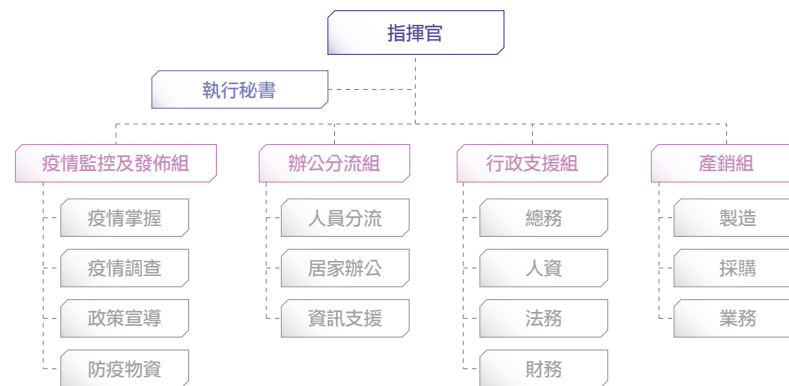
· 關鍵設備故障	· 外部提供的產品	· 過程或服務中斷	· 氣候變遷自然災害、火災
· 公共事業中斷	· 勞動力短缺	· 基礎設施破壞	

新型冠狀肺炎 (COVID-19) 因應措施

瑞儀光電因應 COVID-19 疫情的發展，集合相關部門組成應變小組，全集團滾動式調整各項作法，並規劃不同風險級別之管理措施，同時配合各廠區當地政府政策，積極採取各項防疫工作，力求對公司之影響降至最低。相關防疫措施如下：

- 環安部門負責整體防疫政策的制定，除添購相關防疫物資、實施旅遊 / 接觸史調查及體溫量測外，亦規劃分組辦公、作業分流，並擴大衛教宣導，建議疫情通報機制，以確保整體營運。
- 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，亦調整員工餐廳供膳模式，減少共餐。
- 資訊部門啟動遠距辦公準備，提供出差及有需求同仁申請使用。
- 業務及採購部門積極與客戶、供應商聯繫，提高安全庫存，並協調出貨時間，滿足客戶出貨需求。

傳染病疫情緊急應變指揮系統



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」，每年制訂稽核計畫，執行相關查核及評估風險，並適時提供改善建議，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。

2020 年為更進一步落實公司自我監督機制、即時因應環境的改變，稽核室與各部門合作調整內控制度自行評估之題目設計，採用不記名問卷調查，八成以上人員認為本年度作業層級自行評估之控制點說明，較以往易於理解與貼近作業現況，達到提昇內控自評作業的自檢品質及效果。依據問卷調查作業結果，集團整體內控自評分數均提升，顯示管理階層和員工皆認為公司內控制度尚能有效執行，相關之作業風險均控管在可容忍之範圍內，表示目前作業控制無不允當之處。

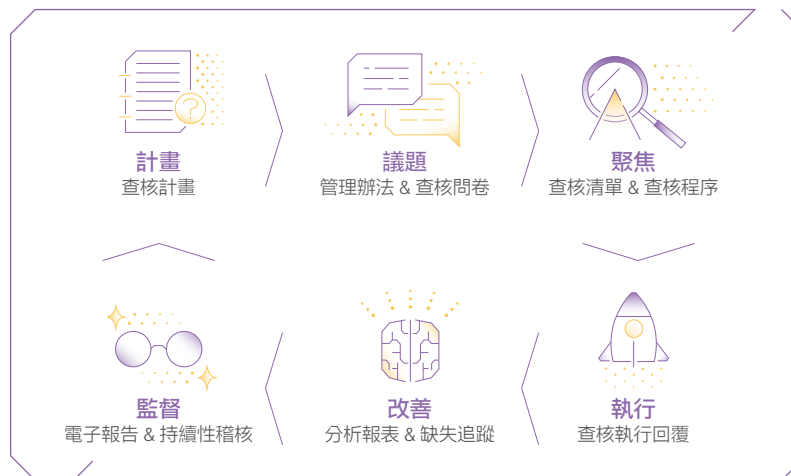
巨量資料風險預警稽核與未來展望

瑞儀光電稽核室持續建構各層面風險預警監控機制，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。

2020 年起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，監控資料外洩管道來源，避免風險或舞弊之發生；2021 年預計導入電腦稽核管理平台，建制稽核資料倉儲，透過彈性化設定排程，系統 24H 自動化，查核不間斷，由系統自動發送檢查結果，經由校企合作專案，建制 AI Learning 模型，進行集群分析、模糊比對偵查異常，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 GRI 102-16、GRI 205-2、GRI 205-3

誠信正直是瑞儀光電最重要的核心價值，也是集團所有同仁必須具備之重要價值觀。瑞儀光電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。

此外，外部商業夥伴於建立正式商業關係前，即進行誠信經營評估，向其說明誠信經營政策，以避免與不誠信之經營者交易，並於確認合作後要求出具供應商「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員工「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，2020 年度集團人員接受道德誠信宣導課程比例 100%。

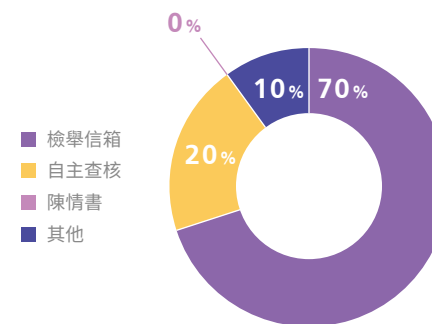
瑞儀光電全集團營運據點均已列入貪瀆風險評估範圍，2020 年並無接獲違反財務及會計相關案件之舉報，整體接獲之舉報件數 2020 年較前一年持平。未來，仍將持續進行誠信經營政策之一系列宣導活動，使同仁及商業夥伴對從業道德意識更加提升。

多元檢舉管道

瑞儀光電實施檢舉獎勵制度，其目的為致力維護公正廉潔正氣，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。

此外，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。

舉報管道分佈



資訊安全

數據竊盜與網路攻擊事件為近年新興風險，瑞儀光電為確保營運及重要業務持續運作，導入多項監控管制系統，並定期安排人員教育訓練，透過資訊部門的有效管理，將資訊安全風險降低至可控制範圍。

為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，且每兩年進行一次滾動式修正，掌握已知新型態惡意攻擊手法，落實防護機制，預防資安攻擊，同時檢視已發佈重大系統漏洞，主動透過系統更新修補防範，並根據資安威脅情報訂符合公司的資安政策。此外，瑞儀光電每年定期委託第三方單位進行外部系統滲透測試，透過定期弱點掃描檢視內部系統漏洞，確保資訊系統及網路環境符合資安防護機制。



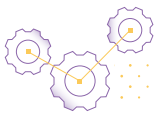
制度面

- 推動及執行資通安全政策
- 實施資訊安全內外部稽核制度
- 執行資訊安全風險評估機制
- 遵守資訊安全相關法令
- 符合軟體授權合法化



資料面

- 保護資訊資料存取安全
- 系統獲取、開發維護安全
- 資訊資產配置管理



執行面

- 符合環境與實體設施運作
- 資訊安全事件管理
- 監控內外部通訊安全
- 維持公司營運持續管理

資訊部門在評估所有資安風險的存在後，積極採取預防對策，並藉由軟硬體的智能應用強化資訊安全的防護能力，以期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。具體管控策略及作法如下：

資安構面	管控策略 / 作法
風險預防	<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
防護設施	<ul style="list-style-type: none"> · 基礎建設設置 · 智慧軟硬體設備防護 · 資安技術精進
緊急應變	<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

智慧軟硬體設備防護案例 - 啟用不明應用程式執行監控

瑞儀光電導入不明應用程式偵測系統，透過軟體黑、白名單策略管理並限制廠內所有電腦執行軟體，當同仁使用了非白名單軟體或不明應用程式，會觸發警報通知資訊處管理員、顯示警告訊息告知同仁立即移除。期達到軟體授權合規化，降低電腦遭受病毒攻擊的風險。

資安強化大事紀 —

2014

- 導入 IP-Guard 控管 USB 裝置
- 導入 PGP 全磁盤加密

2015

- 保密區 - 實體網路隔離

2018

- 導入 APT 防護，防止郵件釣魚

2019

- 伺服器導入白名單防毒
- 高雄廠 - 系統漏洞掃描
- 集團各網路封包隔離
- 集團啟用不明應用程式執行監控

2020

- 大陸廠防火牆升級
- 產線設備端點控管
- 第三方資安健診與弱點掃描
- 每年二次資安政策修訂

2021

- 網路架構調整 - 禁止橫向通訊
- Windows 2008 EOL，升級 2016
- 建立 CSIRT (電腦資安事件應變團隊)

2022

- 特權帳號管理

2023

- AI 網路異常活動偵測



2

你我共好

Mutual Benefit

2.1 利害關係人互動	29
2.2 營運概況	34
2.3 客戶關係	36
2.4 供應商管理	42

2.1 利害關係人互動

作為世界第一的背光模組廠，瑞儀光電建構健全且有效率之組織，持續與各利害關係人建立各式溝通管道，並回應利害關係人之期待。希望秉持著「誠信」及「透明」的原則，公開揭露相關資訊，減少資訊的落差，以期提升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



確保永續的消費
與生產模式

細項目標 - TARGETS

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。

瑞儀作為

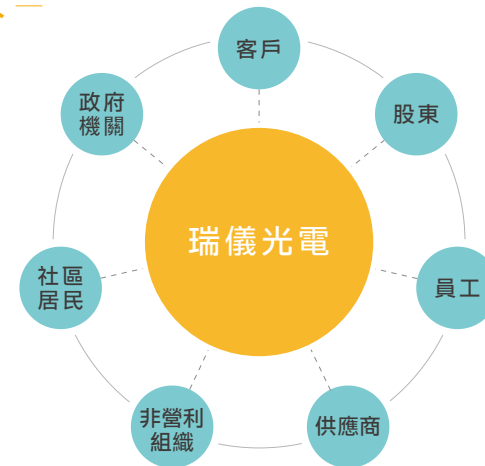
- 完善供應鏈ESG管理，為發揮於供應鏈的影響力與價值。
- 執行綠色提案獎勵制度，鼓勵同仁於工作中改善與增進現有做法及跳脫以往架構，驅動集團產生更多綠色行動。
- 高雄廠透過申請「清潔生產評估系統」，盤點廠內綠色生產作為，包含生產製造、環境化設計、綠色管理及社會責任等內容，確保各項能資源使用符合經濟效益。

瑞儀光電近年來持續強化相關營運資訊的揭露，並與利害關係人建立多元且暢通的溝通管道，期望追求與利害關係人間的資訊對等。除自願發行永續報告書，且即時更新於官網 CSR 專區外，更藉由多元的管道蒐集相關意見，瞭解各關係人的真實需求。

利害關係人鑑別 GRI 102-40、GRI 102-42

瑞儀光電經與內外部專家溝通討論後，考量對營運之重要性與相關性，鑑別出七大類主要影響或受影響的組織及團體，包括「客戶」、「股東」、「員工」、「供應商」、「非營利組織」、「社區居民」、「政府機關」等。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 GRI 102-43

為了強化與利害關係人的互動，瑞儀光電建置多元溝通管道，並設置線上意見回饋專區，收集內容都將由企業社會責任委員會轉達至各權責單位進行相應處置。近年，更著手進行新版永續資訊網頁建置規劃，希望以更公開透明

的方式，減少資訊的不對等。期望透由不同的管道，深入瞭解利害關係人的想法及期望，發掘可能面臨的風險與管理盲點，並藉溝通的過程，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。

各利害關係人關切主題與溝通管道

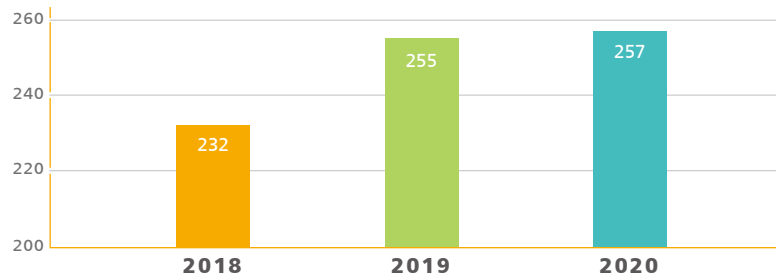
利害關係人	對瑞儀之意涵	關切程度較高之主題	主要溝通管道	2020 重點成果
客戶	掌握客戶的需求，以自身核心技术及最完整且周全的服務，滿足客戶的期待	<ul style="list-style-type: none"> 僱用狀況 勞資關係 產品責任 職業健康與安全 能資源使用 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 客戶網站系統 客戶問卷 客戶稽核 (不定期) 供應商研討會 (不定期) 永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查共 12 家，各類型問卷合計 56 份
股東	爭取投資人的認同，是瑞儀光電能持續向上成長的動力與責任	<ul style="list-style-type: none"> 僱用狀況 勞資關係 勞工人權 教育與訓練 經濟績效 	<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 永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 股東大會 1 場 法說會 4 場，包含自辦 1 場、受邀參加 3 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創新與成長動能的關鍵	<ul style="list-style-type: none"> 職業健康與安全 勞資關係 勞工人權 員工多元化與平等機會 教育與訓練 	<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) 永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 員工諮詢溝通 4,347 件，包含台灣廠 301 件、大陸廠 4,046 件 福委會議 12 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"> 供應商管理 反貪腐 間接經濟衝擊 經濟績效 反競爭行為 	<ul style="list-style-type: none"> 電子溝通平臺 供應商平臺 定期稽核 永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商 CSR 問卷 223 份 供應商平台文件溝通 9 份
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 勞工人權 能資源使用 污染物管理 行銷溝通 	<ul style="list-style-type: none"> 外部溝通信箱 公司網站 永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 持續於 4 校合作專案，並舉辦 1 梯次看見家鄉教育營隊及 10 堂期中課程，超過 282 人次參與 舉辦「你丟誰減-海島子民的垃圾課」海洋永續教育展，共計 4,624 人次參觀
社區居民	瑞儀光電營造與在地居民之和諧關係，期待能融入周邊社區	<ul style="list-style-type: none"> 環境管理 勞資關係 社會參與 職業健康與安全 教育與訓練 勞工人權 	<ul style="list-style-type: none"> 外部溝通信箱 公司網站 永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 ADHD 講座 / 活動 4 場，共計 339 人次參與
政府機關	以謹慎的態度遵循各廠區當地政府機關之法令要求	<ul style="list-style-type: none"> 能資源使用 職業健康與安全 環境管理 社會參與 市場形象 反貪腐 	<ul style="list-style-type: none"> 主管機關查核 (不定期) 公文管理平臺 (不定期) 永續報告書 	<ul style="list-style-type: none"> 參與經濟部工業局「因應國際環保標準」輔導計畫 與經濟部加工出口區合作舉辦捐血活動，共計 319 人次參與，捐血 484 袋

關切主題調查與回應 GRI 102-44

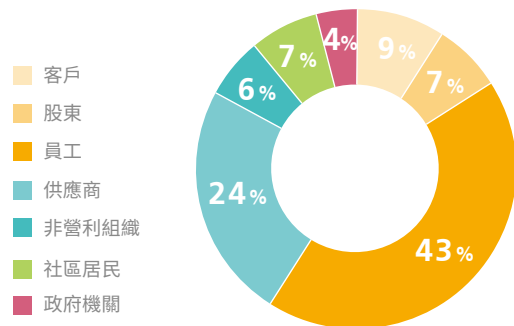
瑞儀光電透過網路問卷方式瞭解利害關係人所關切之永續主題，並依其關切程度進行排序與篩選，2020年共回收有效回收問卷 257 份。問卷發放作業由各業務窗口轉知相關利害關係人，並在完成調查與排序後，由 CSR 委員會於報告書編輯前就 18 項關切主題進行討論，最後篩選出前 6 項作為 2020 年瑞儀光電之重大主題。

重大主題不僅是永續報告書資訊揭露的基礎，於報告書各章節回應外，各部門亦訂定相關管理方針，作為永續發展策略擬定的重要依據。

問卷調查回收份數



利害關係人問卷回收占比



重大主題分析步驟



步驟一：鑑別利害關係人
考量營運需求鑑別出利害關係人，建立目標溝通對象



步驟二：蒐集關切主題
依GRI Standards指標及利害關係人回饋建議設計問卷，蒐集組織內、外之關切主題



步驟三：分析重大主題

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



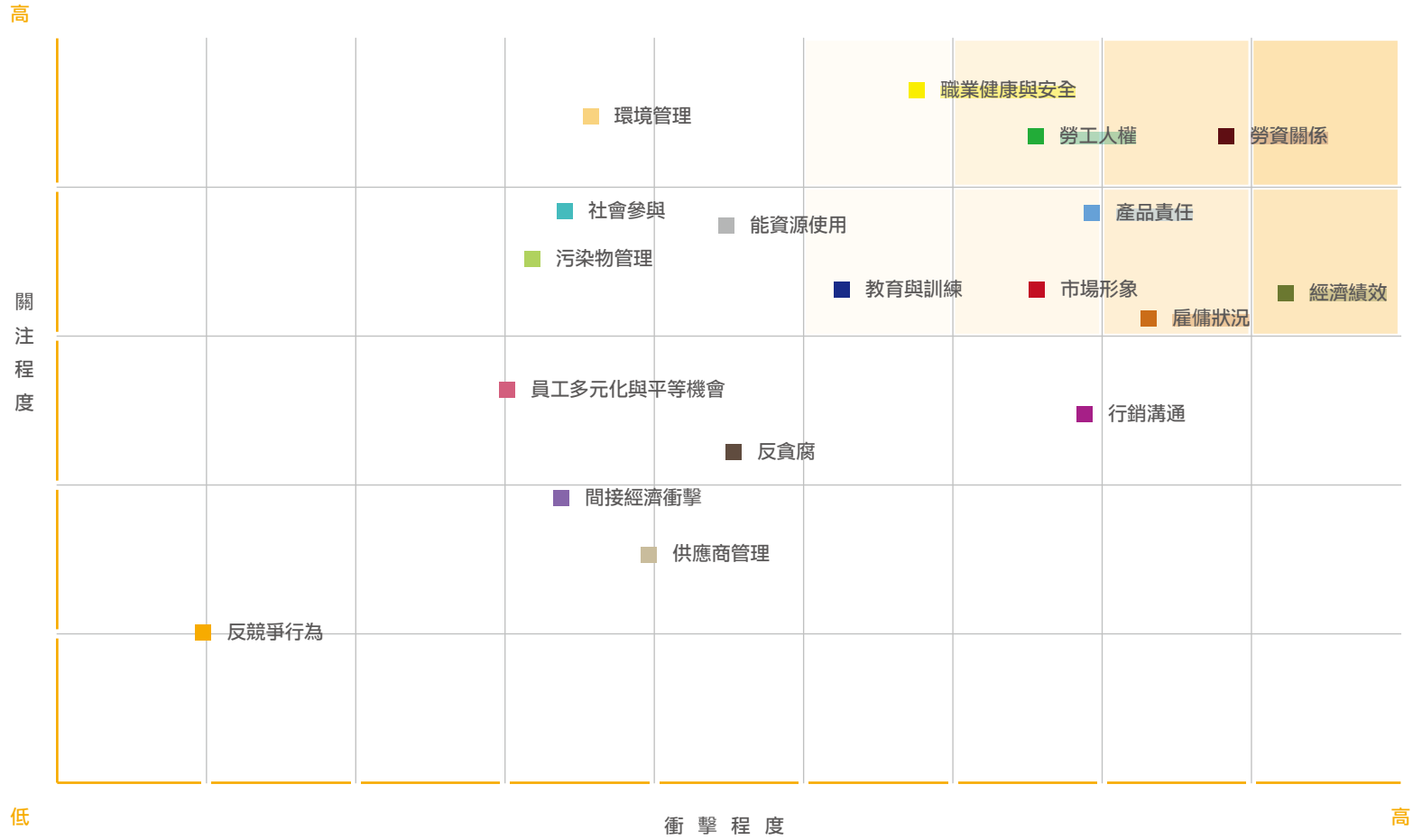
步驟四：因應重大主題

- 公司網站、報告書中揭露
- 設定管理方針，列入部門永續發展策略定之依據

利害關係人線上意見回饋專區



利害關係人實質性分析 —



重大主題邊界與目標 GRI 102-46、GRI 102-47、GRI 103-1

● 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	主題邊界及衝擊範圍				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				
勞資關係	排序上升	GRI 402：勞/資關係	●	●			瑞儀光電維持良好之勞資關係，同時重視人才管理與員工關懷，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	66
經濟績效	排序持平	GRI 201：經濟績效	●	●			經濟績效長期以來皆是利害關係人關注議題之一，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，以期在成長性最高的產品市場中提昇市佔率，持續創造股東最大利益。	SDG 8 SDG 9	34
勞工人權	排序上升	GRI 406：不歧視	●	●			瑞儀光電遵守 RBA 相關規範，並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。	持續關注勞工人權，並堅守勞工權益與人權承諾，維持現有和諧勞資關係。	SDG 8 SDG 12	61
		GRI 407：結社自由與團體協商	●	●		61				
		GRI 408：童工	●	●		61				
		GRI 409：強迫或強制勞動	●	●		61				
		GRI 410：保全賈務	●	●	●	61				
職業健康與安全	排序下降	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	74
產品責任	排序下降	GRI 416：顧客健康與安全	●	●	○		瑞儀光電貫徹環境永續的思維，將綠色產品之管制要求納入標準檔管控與執行，並落實於出廠產品中。	持續維持嚴格的品質管理，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	36
		GRI 417：行銷與標示	●	●	○	36				
		GRI 418：客戶隱私	●	●	●	40				
僱用狀況	排序下降	GRI 401：勞雇關係	●	●			一直以來，瑞儀光電以專業工作能力為依歸，提供平等雇用機會，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。	透過完善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，以維持長期良好的員工關係。	SDG 8	63
		GRI 405：員工多元化與平等機會	●	●		61				

2.2 營運概況

2020 年受到 COVID-19 疫情影響，大陸廠區當地政府延長農曆春節假期，使得工作天數短少，致第一季整體營收大幅下滑。隨後，在疫情逐漸收斂控制之下，原物料供給、產能及業績逐漸穩定，同時受惠於遠距教學及居家上班之需求增加，帶動消費者對平板電腦及筆記型電腦之需求成長，最終 2020 年整體營收表現較前一年度持平。在本業獲利表現上，營業淨利大幅成長約 10%，主要因為近年來持續加強內部精實管理，並延續主要客戶改款升級，其利基型產品是瑞儀光電主要獲利挹注。

展望未來，隨著市場終端產品發展趨勢，瑞儀光電近年來已完成車載產品之佈局，並加速通過車用面板之驗證及出貨，銷售數量逐年顯著成長，將持續挹注獲利；同時瑞儀光電仍延續為品牌客戶主要供應商角色，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，並配合客戶持續開發新機種及應用新技術，以期在新產品多元應用下，能維持穩健獲利。

財務績效 GRI 103-2、GRI 103-3、GRI 201-1、GRI 201-4

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
2020 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
2020 執行成效	連續三年獲利超過一個股本，營業毛利率 19.03%、純益率 9.32% 及每股盈餘新台幣 11.24 元 ----- 達成目標 
2021 推展目標	應用光學設計、模具設計製造技術、射出成型技術及薄化非射出製程之基礎，致力於發展新型態之應用市場，同時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

瑞儀光電之營業比重 100% 為背光模組，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。瑞儀光電 2020 年集團合併營業收入計新台幣 561 億元，每股盈餘新台幣 11.24 元；全年度繳交所得稅費用共計新台幣 13 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 2020 年年報。

合併簡明綜合損益表

單位：新台幣仟元

項目	2018	2019	2020
營業收入	53,952,289	56,120,587	56,093,201
營業成本	45,613,666	45,959,383	45,420,091
營業毛利	8,338,623	10,161,204	10,673,110
營業費用	3,438,758	3,069,344	2,802,771
其他收益及費損	204,131	204,820	125,906
營業(損)益	5,103,996	7,296,680	7,996,245
營業外收支淨額	1,516,283	945,229	1,050,681
稅前淨利	6,620,279	8,241,909	6,945,564
所得稅費用	1,582,753	2,372,066	1,717,899
本期淨利	5,037,526	5,869,843	5,227,665
每股盈餘(元)	10.83	12.62	11.24

合併財務收支及獲利能力分析

單位：新台幣仟元

項目	2018	2019	2020	
財務收支	營業收入	53,952,289	56,120,587	56,093,201
	營業成本	45,613,666	45,959,383	45,420,091
	稅後淨利	5,037,526	5,869,843	5,227,665
獲利能力	資產報酬率(%)	9.47	11.02	10.16
	股東權益報酬率(%)	20.51	22.06	18.41
	佔實收資本比率(%) - 營業利益	109.76	156.91	171.95
	佔實收資本比率(%) - 稅前純益	142.36	177.23	149.36
	純益率(%)	9.34	10.46	9.32
	每股盈餘(元)	10.83	12.62	11.24

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 2020 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 5.3 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

GRI 102-6、GRI 103-2、GRI 103-3

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
2020 目標	<ul style="list-style-type: none"> 客訴結案率 100% 24hr 客訴結案率 100% 車載機種客訴異常件數 1 件以下 GP 客訴異常發生 0 件
2020 執行成效	<ul style="list-style-type: none"> 客訴結案率 100%----- 達成目標 24hr 客訴結案率 100%----- 達成目標 車載機種客訴異常件數 0 件 ----- 超過目標 GP 客訴異常發生 0 件 ----- 達成目標
2021 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 高雄廠及吳江廠 IATF 16949:2016 驗證範圍由 OEM 擴展至 ODM
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

瑞儀光電核心產品為背光模組、導光板、LCM 模組、LED light 及相關技術研發。「背光模組」作為液晶面板的關鍵零組件之一，其功能為提供液晶面板均勻且充足的光源。由於液晶本身不發光，故需在液晶面板後方加上背光模組，透過經光學設計的光源，使光線穿透液晶，將所顯示的內容傳遞到使用者的眼中。除背光模組組裝外，瑞儀光電亦建置完整模具廠及成形廠，並掌握多項關鍵專利技術，提昇獲利之空間。

背光模組示意圖

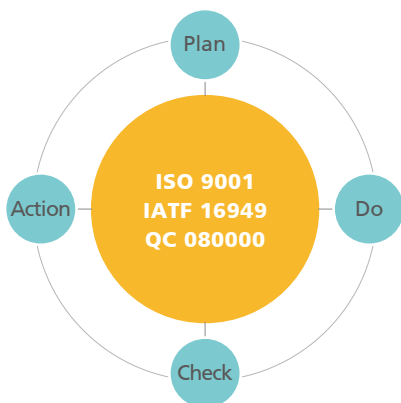


產品應用



品質管理

嚴謹的品質控管，一直以來都是瑞儀光電努力的目標，依據 ISO 9001、IATF 16949、QC 080000 等國際標準建立品質管理系統，每年亦設定相關品質政策及目標，並制定品質手冊，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。



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 全球汽車產業品質管理系統 註1	●	●	註2	
	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	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	●	●	●	●

註1：因生產配置關係，部分廠區未取得驗證
 註2：於2020年底停止申請認證

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，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。高雄廠及吳江廠分別於 2012 年及 2015 年通過 AEO 認證，其中高雄廠是高雄科技產業園區第一家通過認證的廠商。

客戶服務

瑞儀光電的全球服務據點，提供完善的技術支援與駐廠服務。客戶於收到貨物後之保固期間內，若有品質不良等相關疑慮，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，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。

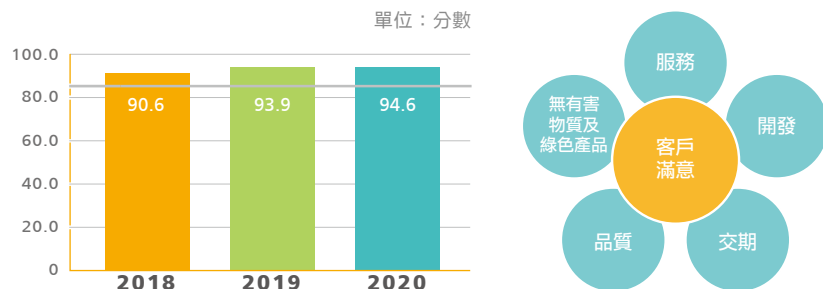
主要服務客戶

客戶滿意度

瑞儀光電一向重視客戶的回饋與建議，希望透由每年的「客戶滿意度調查」，瞭解與分析需求，作為持續改善產品與服務流程的重要依據。自 2019 年起上調既有客戶滿意度標準，由 80 分提升至 85 分，以期能用更高的標準檢視自我。2020 年整體客戶滿意度得分為 94.6 分，已連續 3 年上升。

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，後續將針對客戶的回饋與意見，責成相關單位做出改善計畫與調整，以符合客戶對我方之期許，並持續深耕滿足各項服務，期許在專業背光模組領域上，能獲得眾多客戶的認可與肯定，成為客戶賴以成功的最重要伙伴。

客戶滿意度比較



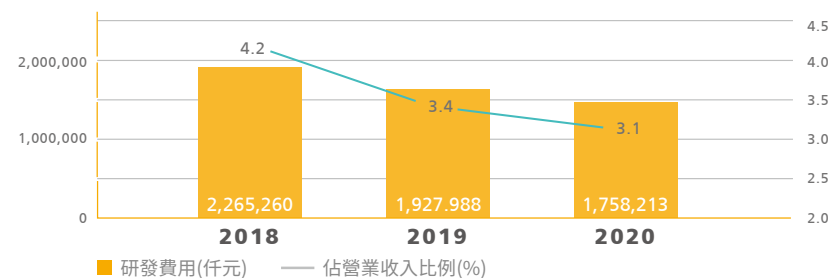
客戶滿意度調查流程



研發與創新

瑞儀光電持續投入可觀的研究發展資源，2020 年研發費用為 1,758,213 仟元，約佔營業收入的 3.13%，精進於光學設計、模具設計製造技術、射出 LGP 技術、非射出 LGF 及 Mini LED 製程之研究發展，並掌握多項核心技術，可分成光學網點設計、LGP 製程、LCM 設計等三項，於技術研發能力與產品競爭力均居業界領先地位，並獲得國內外知名客戶肯定。為因應未來製程技術的革新與新產品之開發，2021 年預計投入之研發經費約佔該年度營業收入 3% ~ 4%。

研發經費比較

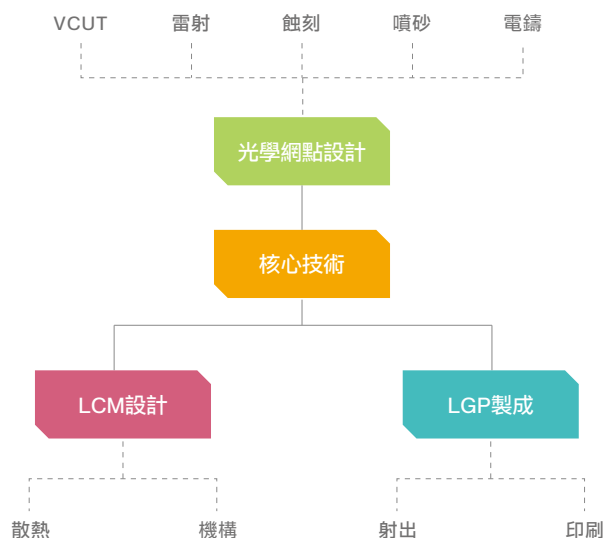


近年來歷經面板終端消費產品市場成長力道趨緩之情形，預期未來終端應用產品市場之動能將由量轉向規格。因應消費者對產品高規格之要求增加，各面板廠陸續調整產線配置並持續研發新技術及新材料之導入，主要應用產品也持續增加其他中小型面板如車載面板或醫療用面板，液晶顯示器持續朝向高解析度、高色彩飽和度、低耗電量等方向發展，量子點 (QD)、廣色域、透明顯示及其他發光源等技術亦開始導入，已成為面板技術及產品品質提昇的關鍵所在。

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、Mini LED、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

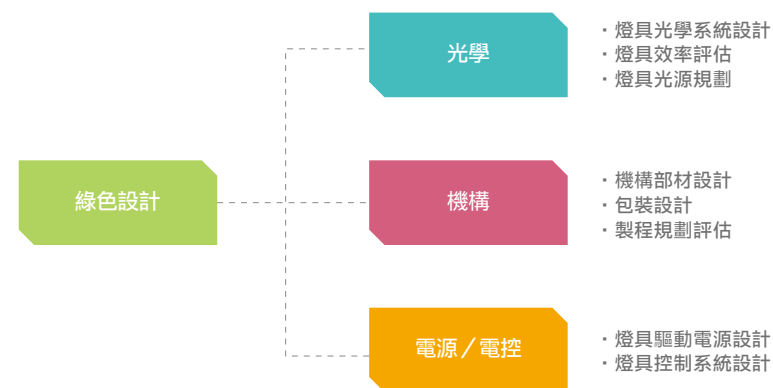
共同開發具有全陣列區域調光 (Full Array Local Dimming) 功能的直下式 Mini LED 機種，可區域調光的特性使得顯示器能滿足高動態對比 (HDR) 的需求，在終端產品上的對比度可達 1,000,000 : 1，其高對比度的優勢為 LCD 顯示器提供了足以媲美 OLED 顯示器的畫質效果。

瑞儀光電核心技術



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 全球汽車產業品質管理系統驗證、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



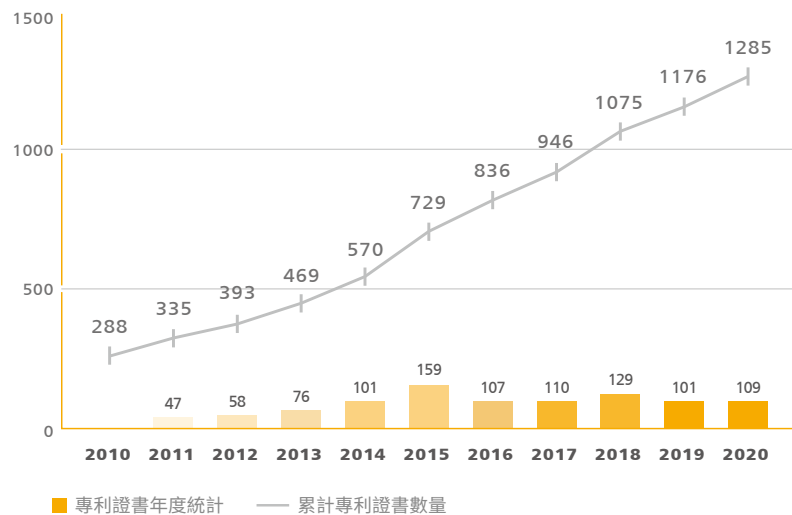
瑞儀光電 Lighting 事業是將導光板設計核心技術的延伸，切入更高層次的應用，應用成熟之光、機、電的整合能力，並建構完備的量測儀器，驗證設計及各類標準，以節能為設計前提，專注於燈具之開發，開發各類次代之照明產品。

專利研發

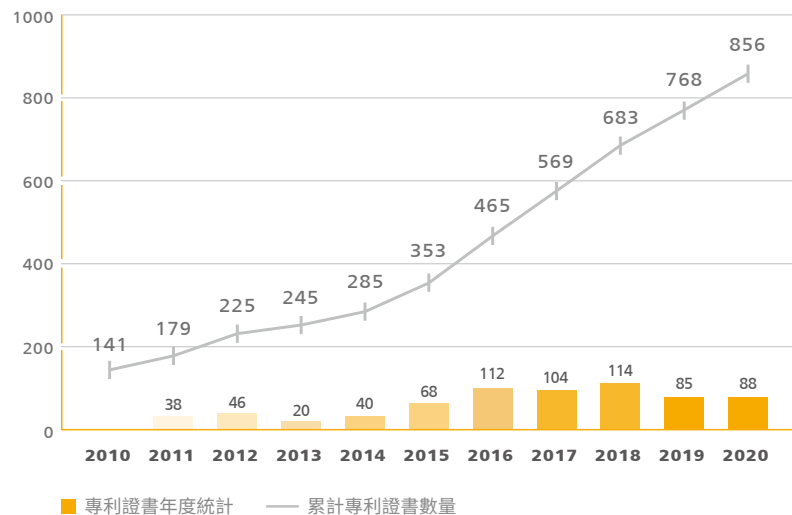
瑞儀光電歷年來已取得之國內外專利已逾 856 件，並於 2020 年納入台灣法人發明專利申請百大排名。專利技術來源是來自瑞儀光電內部的研發活動與創意構想，自導入 TIPS 起更加強化研發與智權單位的互動，以智權單位過去所收到的專利提案資料所建立的前案資料庫，於會議中或提案溝通時提供給研發單位參考，有助於提升智財能量累積的質與量。

瑞儀光電的專利佈局是以中國、台灣與美國為主，並根據生產與市場需求，再選擇至日本、韓國、歐洲等地申請專利，有助於儲備專利能量，以應付潛在的專利商戰與創造可能的專利收益。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。

歷年專利申請統計



歷年專利證書統計



智慧財產管理

瑞儀光電為跟進國際重視智慧財產管理的趨勢，廣州廠首先於 2018 年貫徹中國政府所推行的《企業知識產權管理規範》國家標準，於 2019 年初首次取得驗證證書，並於 2021 年初再次通過驗證；而高雄廠也於 2019 年跟進，導入台灣智慧財產管理制度（Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS），基於既有程序建構出瑞儀光電所適用的智慧財產管理系統，於 2020 年初首次取得驗證證書，並於 2021 年初再次通過驗證。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，明定以下智慧財產管理政策：

- 持續累積智財能量
- 優化研發同仁的專利認知與素養
- 提升新進員工與一般員工的保密意識或智財概念

透過導入 TIPS，在各部門日常運作時的智慧財產權風險，都能予以清查迴避，另外也能持續累積智財數量，在導入後的專利年增率達到 10%。未來，瑞儀光電期待透過導入 TIPS 而持續對於智財數量的累積與品質要求，達到以下目標：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。

精進公司法遵意識

除了公司內部既有教育訓練，瑞儀光電於 2020 年起出版公司內部法律刊物《歐白羅法律雙月刊》，發表與公司或時事相關的法律專文，並以 Q&A 方式回答同仁的法律問題，透過較輕鬆的方式，增進同仁法律知識，使同仁熟悉業務上相關法規並能遵循業務相關法令。



機密資料保護處理

瑞儀光電瞭解機密資訊對供應商、客戶及公司本身的重要價值，並依循營業秘密法制定相對應的「機密資料管理辦法」，多年來從制度、管理及法律層面，持續保護機密資料，有效保障公司的機密資訊。且為於「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。

於資安方面，透過資訊部門的有效管理，確保機密資料之安全。所有接入廠內之終端設備，皆透過實時監控管理，辨識內部網路裝置並封鎖不明外來設備，有效、即時且自動偵測公司內異常事件，並自動產出報告，是執行端點設備管控最重要的資訊安全防範措施。

瑞儀光電一向以積極的態度對待客戶、供應商及合作夥伴的機密資料，多年來努力不懈地維護彼此的競爭優勢。於 2020 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。

著作權保護

瑞儀光電身為背光模組產業技術領導者，深知智慧財產權之重要性，尊重並遵守所有相關法律法規，且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，所有同仁須每年上課學習之。

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，避免造成任何版權爭議。

2.4 供應商管理

瑞儀光電建立供應商夥伴關係，希望透過與供應商的承諾與緊密合作，有效管理往來的物流、資訊流、金流等，共同創造價值，並積極投入供應商永續管理，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 GRI 202-1、GRI 205-2

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）之供應商。同時，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，亦要求供應商簽署相關文件，遵守當地環保、勞工人權、安全衛生等相關法規，以保障所有工作者之權益。

另外，瑞儀光電要求供應商簽署 RoHS 禁用項目、歐盟 REACH 高關注物質聲明書，並提供檢驗報告，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，以杜絕相關管制物質投入使用，兼顧產品安全及環境保護的社會責任。

此外，瑞儀光電積極導入在地化採購，鼓勵供應商於當地設廠，減少空運與海運之能源耗用，縮短時效性。最後，在進行採購交易時，秉持著公正原則選定供應商，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合理條件判斷。

供應商大會

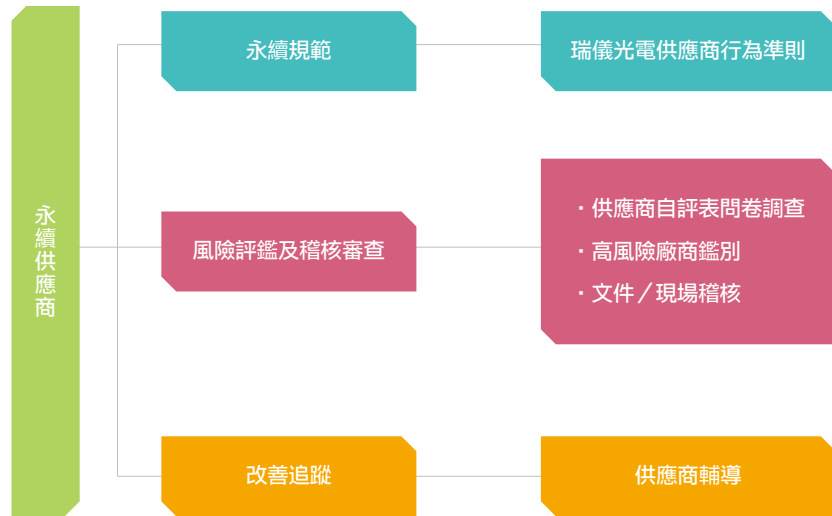
為增加與供應商溝通與交流的機會，瑞儀光電定期召開供應商大會。除了表揚供應商的協助與支持外，更重要的是傳達供應商瞭解瑞儀光電的各項管理政策、年度推展目標，也使供應商知悉相關法規趨勢。期待能透過與供應商夥伴的緊密合作，一同成長共創彼此最大價值。



供應商永續管理 GRI 308-1、GRI 414-1

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行為準則（Responsible Business Alliance Code of Conduct），落實供應鏈永續性管理，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。

瑞儀光電於 2015 年完成新供應商 CSR 管理機制，2020 年更進一步強化既有供應商管理，將供應商永續管理機制分為永續規範、風險評鑑及稽核審查、改善追蹤三大主軸，期待透過每年的管理，確保供應商符合瑞儀光電之要求，並提升永續績效。

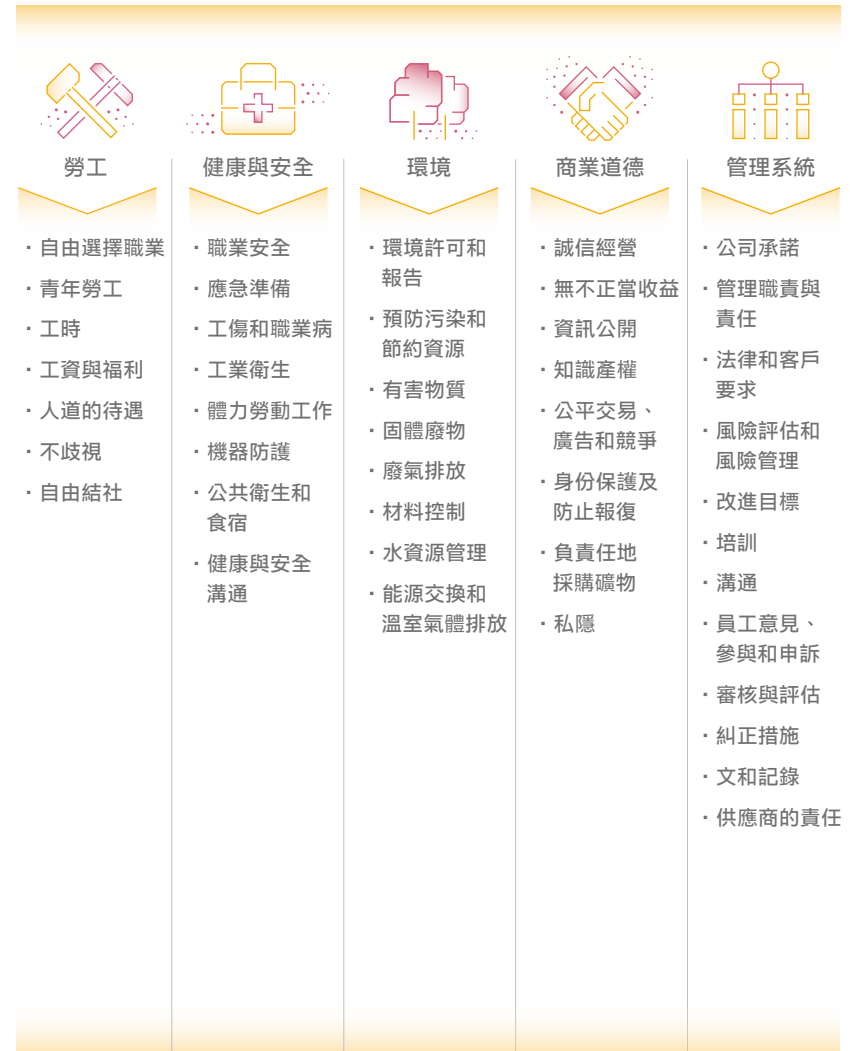


供應商永續規範

瑞儀光電依據責任商業聯盟行為準則、聯合國企業與人權指導原則 (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) 以及國際勞工組織 (International Labour Organization, ILO) 的工作基本原則與權利宣言 (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 和世界人權宣言 (UN Universal Declaration of Human Rights) 制訂「瑞儀光電供應商行為準則」，要求供應商遵照準則內容及所有適用的法律和法規，其遵循情況將納入瑞儀光電評估採購決策時的考量之一。

瑞儀光電供應商行為準則含括五大面向：勞工、健康與安全、環境、商業道德和管理系統，共 43 個對應內容，並公開揭露於公司網站。

瑞儀光電供應商行為準則



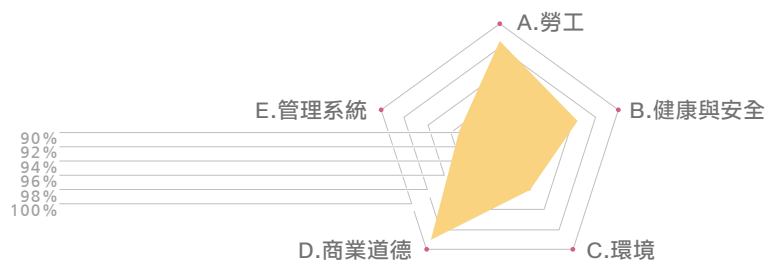
供應商永續風險查核

瑞儀光電為瞭解供應商永續風險，同時有效傳達企業永續意識，於 2020 年完成「供應商 CSR 管理辦法」之制訂，並依循供應商行為準則之五大面向之精神設計其中規範。

供應商永續風險查核首先由瑞儀光電定義關鍵供應商之篩選原則，檢視供應商之交易金額、重要部材供應商、是否為唯一供應商、是否有重大工安環保事故以及有潛在風險之廠商後，篩選出當年度之關鍵供應商，並要求供應商檢核自我狀況後回覆自評表。瑞儀光電再依自評表內容進行風險等級區分，並針對高風險及其他有重大工安環保事故及有潛在風險供應商進行現場實地稽核。若於稽核時發現缺失，則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。希望透過文件及現場審查方式，鑑別供應商潛在風險，並確保風險可被有效的控制及降低。

瑞儀光電 2020 年共發出 12 家供應商自評表，回收率 100%，若依風險等級區分，皆為低度風險，另選定 10 家重點供應商試行實地稽核，並將查核缺失區分為 priority, major, minor, observation 四項予以追蹤；2021 年起將啟動新制訂的供應商查核制度，使供應商篩選更加全面；預計於 2022 年將永續供應商評比納入季度營運評比 (Quarterly Business Review, QBR) 考核項目。

CSR 供應商自評查核結果



供應商永續風險查核流程



供應商篩選

- 檢視供應商清冊，篩選關鍵供應商



供應商自評

- 針對關鍵供應商進行供應商CSR自評表調查



風險評估

- 就自評表內容進行覆核，並依覆核結果篩選出高風險之供應商



稽核審查

- 針對高風險供應商、有重大工安環保事故及有潛在風險之廠商進行實地稽核

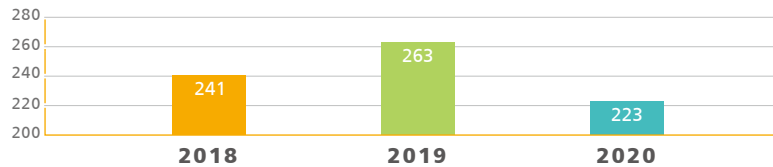


改善追蹤

- 依供應商提供之改善計畫進行追蹤，必要時提供相關經驗並輔導改善

此外，針對新供應商亦會透過「新供應商自評表」就五大面向評估其風險，若有不合格者將不予以交易或輔導改善。2020年共有223家供應商，使用「新供應商自評表」進行評估，佔整體新增供應商79.93%，通過比例100%，未有供應商因此終止合作關係。

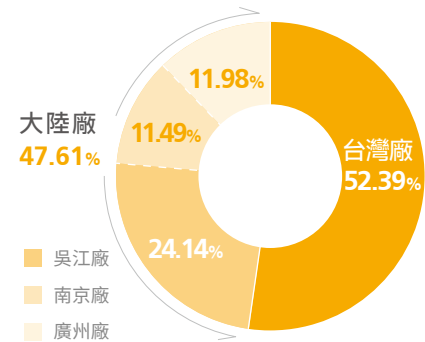
新供應商自評表使用狀況



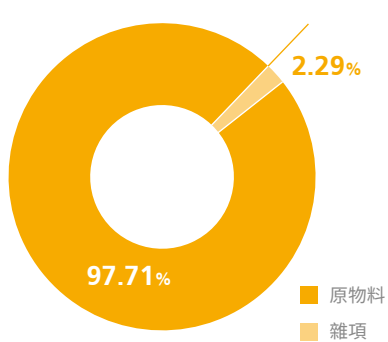
供應商交易分析 GRI 102-9、GRI 204-1

2020年集團在地採購比例達52.38%，其中大陸廠在地採購比例達58.73%，分析差異原因主要為交易模式的調整與價格變動所致。分析整體2020年交易量，以高雄廠佔52.39%最高，南京廠佔11.49%相對較低；整體交易以原物料採購為主，佔97.71%。2020年與瑞儀光電穩定合作的原物料供應商和委外供應商達353家；年度新增的供應商有279家，其中工程供應商佔2.51%、原物料供應商16.85%、模具供應商2.15%、雜項供應商26.88%、其它類別供應商51.61%。

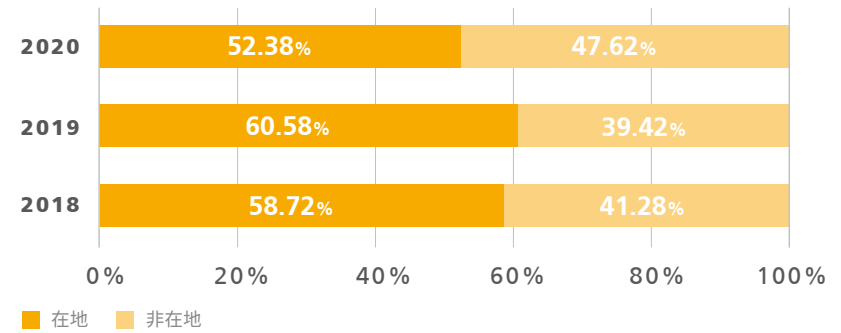
各廠供應商交易金額比重



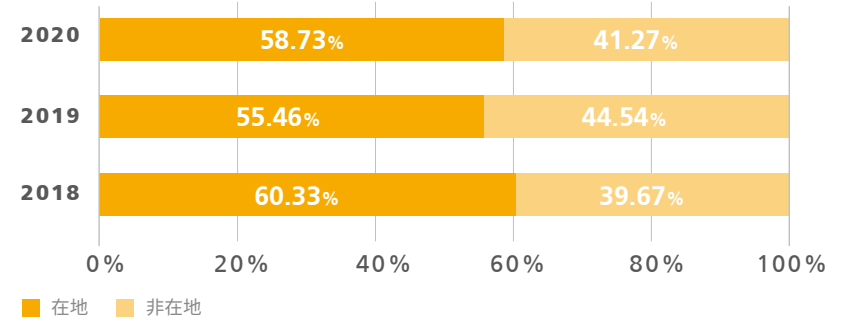
供應商交易金額比重



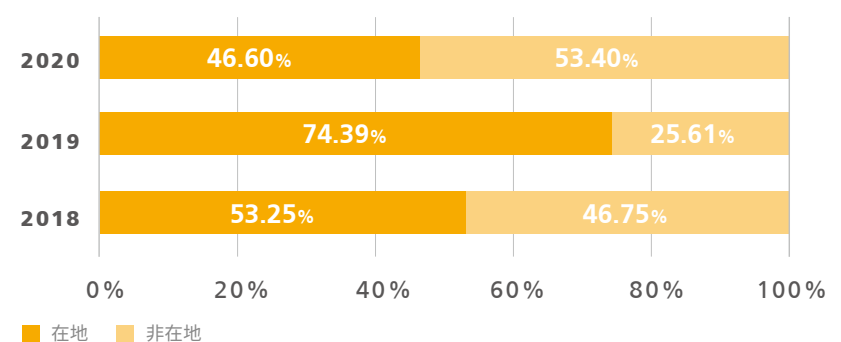
全集團在地採購金額比例



大陸廠在地採購金額比例



台灣廠在地採購金額比例





環境共存

Environmental Symbiosis

3.1 綠色服務	48
3.2 環境管理	53

「環境永續共生」是瑞儀光電一直秉持的信念，除了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，瑞儀光電希望發揮綠色製造的力量，創造永續發展的契機。

呼應聯合國永續發展目標

目標 - GOALS	目標 - GOALS
 <p>確保永續的消費與生產模式</p>	 <p>採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響</p>
細項目標 - TARGETS	細項目標 - TARGETS
<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。 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>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>
瑞儀作為	瑞儀作為
<ul style="list-style-type: none"> 完善供應鏈ESG管理，為發揮於供應鏈的影響力與價值。 執行綠色提案獎勵制度，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。 高雄廠透過申請「清潔生產評估系統」，盤點廠內綠色生產作為，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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2021年起擴大溫室氣體盤查範圍，納入燃料與能源相關活動、營運廢棄物清運及員工通勤 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。

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

3.1 綠色服務

綠色設計

綠色設計對於瑞儀光電而言，是種隱含於產品中的精神，自設計階段便考量環境因素和污染預防的措施，將環境、安全、節能等因素納入產品設計考量中，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之一，瑞儀光電發揮自身核心能力的優勢，以「環境永續共生」為目標，持續配合客戶需求開發出多樣薄型化之產品。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。

除了背光模組產品外，照明產品亦考量成品整體重量，在安全規範與產品規格的要求基礎之下，減少不必要的部材設計，以達到重量減輕的目標。

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、輕量化設計前框，新的設計提案導光板厚度減少 33.3%，整體重量減輕 16.2%。

	LGP 厚度 (mm)	背板厚度 (mm)	前框材質	總重量 (Kg)
初始設計	3	0.6	AL	4.3
改善提案	2	0.6	AL	3.6

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，較佳且穩定的光源，產品若有良好的光學、節能設計，便能有效提升能源使用效率。瑞儀光電透過 LED 的光學反射共振腔設計 (Reflector Cavity) 與區域調光技術 (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。

為順應近年市場的趨勢，瑞儀光電燈具產品發揮自身核心能力的優勢，除了進行安全認證如 UL (Underwriter Laboratories Inc.), ETL (Electrical Testing Laboratories) 外，更進行節能標章之 DLC (Design lights Consortium) 認證，並以光品質 (Quality of Light)、可控制性 (Controllability)、發光效率提升 (Efficacy changes)，持續開發高附加價值的燈具產品。

研發案例 – 平板燈 DLC Premium 認證

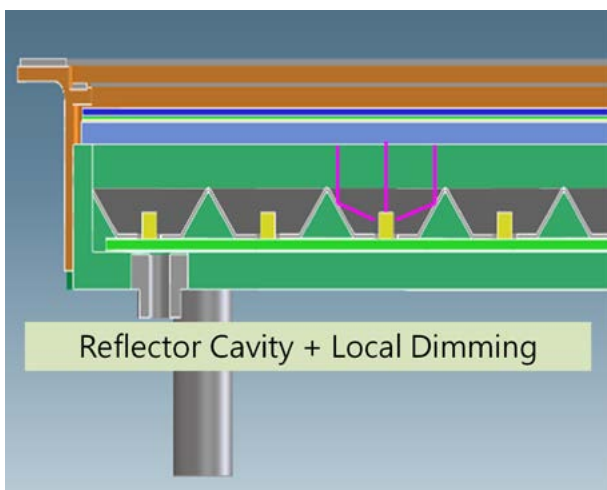
瑞儀光電目前開發出的平板燈，已符合下列各項國際認證規範，其中 DLC Premium 認證標章更是代表最高品質與效能的照明產品。



研發案例 – 車用顯示器研發

因應車用顯示器的高對比、高畫質及 HDR 之需求，背光模組之光源調整性直下式架構設計，以達到更高對比和更廣色域的影像，但背光模組的厚度及發光的均勻程度便成為首要挑戰。

瑞儀光電應用光學反射共振腔設計 (Reflector Cavity) 與區域調光技術 (Local Dimming)，藉光學設計的核心技術增加反射面積及均勻度，並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，同時亦能減少 LED 顆數，降低產品使用之耗電量。

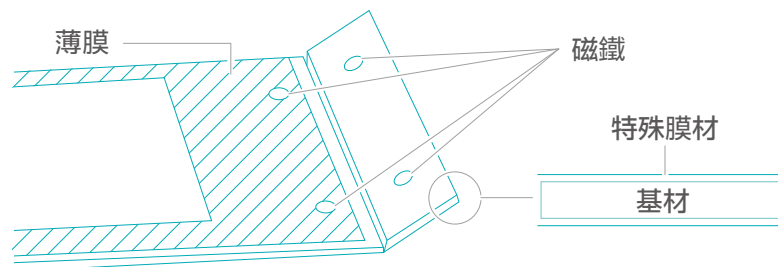


包裝節材設計

當「減塑」成為每位地球公民的責任時，瑞儀光電也責無旁貸。當今便利的生活中，最易於被拋棄的塑料之一就是包裝材料，瑞儀光電除了持續致力於包材回收再利用外，更進一步於 2018 年起投入產品包裝的研發工作，希望減少生產過程中塑料的產出，一同為更好的社會與環境盡一份力。

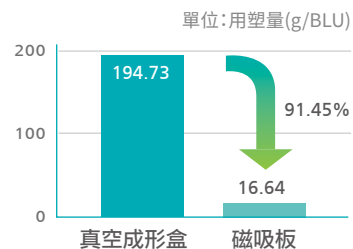
研發案例 – 磁吸板包裝設計

既有背光模組的出貨，皆仰賴塑料製成之真空成形盒承裝。由瑞儀光電研發團隊開發出的新型包裝式樣 - 磁吸板包裝，可完全取代塑料真空成形盒。利用特殊包膜技術及材料將基材包覆，使磁吸板可以進入無塵室，並利用磁鐵吸力透過薄膜，將背光模組固定於板材上，並兼備向下相容原理，可同時共用多吋別之背光模組，提升使用共用率以及再使用率。目前此設計已取得中國之專利，美國與台灣專利皆已提出申請。

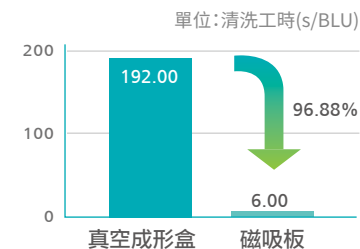


整體而言，磁吸板包裝可使每片背光模組使用之塑料減量達 90% 以上，對「減塑」成效無疑是一大助益；另一方面，又因磁吸板結構簡單，於回收重複再利用上也不像塑膠真空成形盒需要經過水洗才能確保無塵，僅需經過清潔滾輪清潔即可進入無塵室，也大大降低能資源的耗損，約可減少 95% 以上的清洗工時。

塑料使用量 —

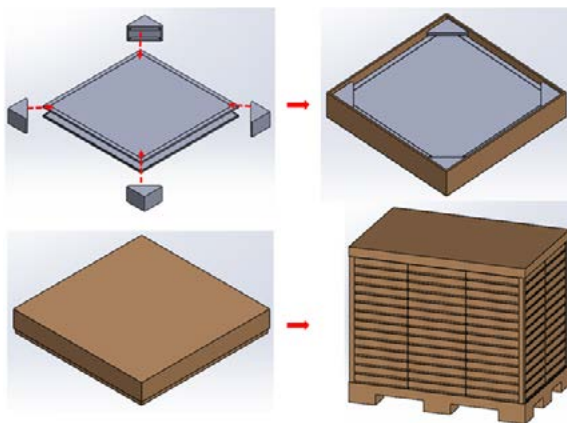


清洗工時 —



研發案例 – 照明燈具包裝節材

照明燈具在產品包裝上，依據產品外型設計，使用兩片式包裝，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。



綠色產品

隨著國際對於環保的規範日趨嚴格，瑞儀光電由產品管理、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。

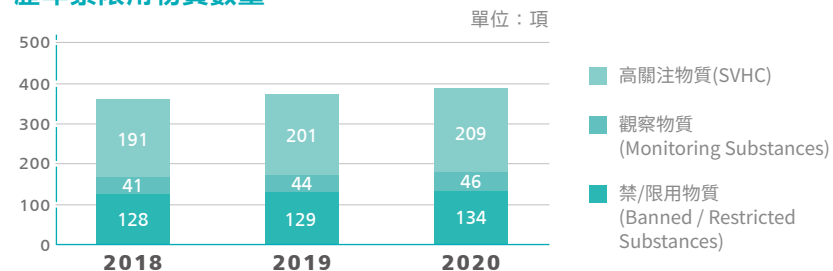
綠色產品管理

瑞儀光電為落實環境永續的思維，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。近年來，瑞儀光電成立綠色產品小組，持續強化化學品管制項目，除定期蒐集國際主要環境法規，掌握國際最新環保趨勢以符合基本規範外，更以高標準要求所製造之產品，以歐盟所公告廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive, RoHS) 為基礎，並符合 REACH

精神，嚴格的規範化學物質之使用，2020 年產品符合比例 100%。

此外，瑞儀光電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。

歷年禁限用物質數量



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同仁於新人訓練課程時，皆安排針對綠色產品之教育訓練，內容包含國際環保法規、綠色設計規範、產品危害物質種類、綠色供應鏈管理實務等。2020 年新進人員綠色產品教育訓練比例達 100%。

衝突礦產聲明

瑞儀光電嚴格禁止產品使用衝突礦產，自 2012 年起建立「環境管理物質管理規範」，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。若一旦發現供應商提供之零部件含有衝突礦產，將採取必要之措施，且立即停止使用。截至 2020 年底，未發現此狀況，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，滿足法規及客戶之要求。

綠色運籌

包材回收利用

廢棄物管理最根本的重點在源頭減量。過去生產過程中使用的一次性包材往往造成環境嚴重的負擔，因此瑞儀光電將「包材回收」列為管理重點。運籌部門每月檢視各廠區的回收狀況，若未達回收目標將請業務及客服協助確認客戶端佔用狀況，跟催客戶端即時退出包材，以利提高包材週轉使用率，近年來回收成效皆達 96% 以上。

各廠區包材回收率

廠區	包材分類	2018	2019	2020
台灣廠	真空成型盒	99.89%	96.47%	96.70%
	紙箱	99.96%	98.83%	98.11%
大陸廠	真空成型盒	99.83%	99.75%	99.00%
	紙箱	99.67%	99.64%	99.04%

再生原料使用

瑞儀光電盤點於製程中可以使用再生原料之物料，真空成型盒作為裝載產品出貨之載體，吳江廠自製真空成型盒，並於製造過程中添加破損之真空成型盒作為再生原料，2013 年至 2020 年共添加 3,968 公噸，減少新料之使用，達到資源減量之目的。

運輸優化

近年來，瑞儀光電持續進行出貨運輸模式的優化，並訂有併車出貨、滿車出貨、回收品以回頭車取回等三項運輸原則，以減少運輸過程所產生的溫室氣體排放，降低營運對環境的影響。另外，為了能更有效的掌握成品出貨運輸的碳排放，於 2020 年起啟動相關盤查作業，逐步建立更完整之碳排放資料庫。

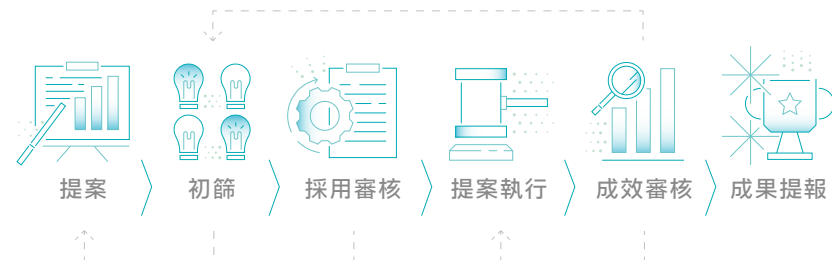
綠色創新

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 年作為綠色創新元年，執行綠色提案獎勵制度，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腦力激盪。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。

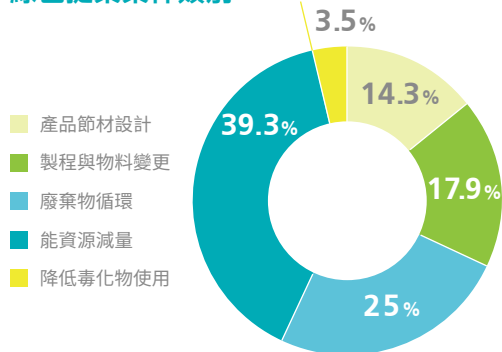
綠色提案獎勵制度由瑞儀光電台灣廠環安單位擔任總執行小組，進行提案件之收集及篩選，以確保案件符合綠色提案適用範圍，並於每月公告提案件數；每季進行審查小組會議；每半年進行綠色審查委員會，開辦至今共召開 5 次審查會議，發出獎勵金近 4 萬餘元。

截至 2020 年底，總提案件數共 28 件，節約金額超過 200 萬元，其中以能資源減量佔多數，約 39.3%，廢棄物循環 25.0% 次之，最少的為降低毒化物使用 3.5%。

綠色提案改善流程



綠色提案案件類別



綠色生活

面對氣候變遷的議題日益嚴峻，瑞儀光電除了透過製程設備的改善外，亦以政策企業內部節能減碳、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，期待透過各種實際行動，落實綠色作為。

海島子民養成記

2020 年瑞儀光電展開一連串的海洋環境教育。搭配著瑞儀教育基金會舉辦的「你丟，誰減 - 海島子民的垃圾課」海廢微型特展，邀請展覽合辦單位「社團法人台灣重新思考環境教育協會」針對展覽中的脈絡及展示背景進行環境教育課程，為即將開展的海廢微型特展培訓種子導覽員。另外，亦邀請「海湧工作室」藝術總監林珮瑜到瑞儀光電分享小琉球的減塑行動，並安排海灘貨幣手繪 DIY 活動。

除此之外，系列活動希望透過創意的方式，讓同仁意識自身與海洋的關聯。因此，於員工餐廳推廣永續海鮮食用指南；於廠內發起友善海洋產品團購；於員工茶水間與垃圾集中區佈置各式出乎意料外的海廢垃圾；更特別將廠區內例行性的休息鐘聲調整為海浪聲，希望同仁藉由五感去感受生活與海洋間的距離。



綠色產品採購

綠色生活應落實於公司日常生活運作中，瑞儀光電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，更於源頭的採購管理辦法中明訂，針對非生產用化學品之採購，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。

電腦再生捐贈

台灣廠針對廠內電腦、螢幕等超過使用年限之資訊用品，經資訊單位確認清除機敏資料後，自 2018 年起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 2021 年報告編輯時，共回收螢幕 73 台，筆記型電腦 174 部，桌上型電腦 93 部，其他（如：硬碟、印表機、伺服器主機等）322 項，共計 662 件，約可減少 6.99 公噸二氧化碳排放，換算約少砍伐 582.74 顆樹木（數據來源：華碩文教基金會再生電腦計畫）。



3.2 環境管理

妥善的環境管理是瑞儀光電的責任，長期以來瑞儀光電致力於各項環境管理作業，完全遵守當地相關法規；全數廠區皆通過 ISO 14001:2015 驗證，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，持續管控廢水、廢棄物、空氣污染及噪音等防治，並秉持著持續改善的精神，減少對環境的衝擊及減輕對生態系統的影響，期待能增加能資源使用效率，以降低營運風險。瑞儀光電 2020 年無因違反環境法律及法規而遭受重大裁罰。

瑞儀光電高雄廠自 2005 年導入 ISO 14001 環境管理系統，迄今已邁入第 15 年，多年來逐步強化管理系統之運作，相關作為獲得外部肯定，於 2020 年通過 SGS 台灣檢科技股份有限公司審查，榮獲環境永續獎項。

氣候變遷 GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-5

2019 年全世界已有 27 個國家、11,000 名科學家共同宣告了「氣候緊急狀態 Climate Emergency」；2020 年全球各地氣候災害頻傳，世界經濟論壇《2020 年全球風險報告》指出，全球發生機率前五大之風險皆與氣候相關，極端氣候不再是未來式，而是現在進行式。如果我們不採取行動，在疫情過後，可能要面對的就是氣候變遷造成無法逆轉的全球性環境損害。

治理

為因應氣候變遷所帶來的營運衝擊，瑞儀光電依據「企業社會責任實務守則」，責成「企業社會責任委員會」，持續關注此一永續發展議題，並定期向董事會報告。

策略

為有系統的處理氣候變遷的議題，2020 年起瑞儀光電參考了利用金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB) 的《氣候相關財務揭露建議書》(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構，逐步啟動氣候風險及機會鑑別，以提高氣候變遷風險管理的透明度。

風險管理

面對氣候變遷可能造成的風險與機會，瑞儀光電委由外部風險管理顧問公司進行天災模型分析，透由資料庫中的颱風洪水歷史事件數據，並與最新淹水潛勢圖對比，取得不同回歸期所造成的可能最大影響。若以高雄廠為例，以 500 年回歸期所導致的可能最大損失最大為 0.29%，故判斷廠區坐落於淹水潛勢機率較低位置。未來，瑞儀光電將更全面的進行轉型風險與實體風險的鑑別，並且更進一步考量氣候變遷的不同情境變化進行評估，以更貼近真實狀況。

指標和目標

針對氣候變遷議題，瑞儀光電以「減緩」與「調適」兩方式並進，與減緩面，持續採用最佳化技術，並設定具體量化目標，希望集團於 2025 年之單位產品溫室氣體排放量較 2015 年減少 20%；與調適面，協調產險公司進行相關保險的投保，以減少氣候災害對營運產生的影響。

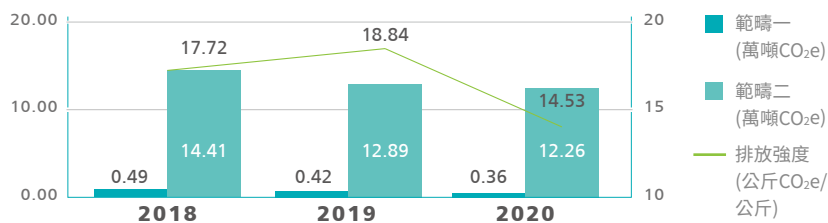
溫室氣體盤查

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。

為與國際趨勢同步，瑞儀光電於 2020 年起組織跨部門專案小組，除了廠內既有的碳盤查外，規劃展開價值鏈碳盤查，全面針對運輸中的間接溫室氣體排放 (transportation)、使用產品的間接溫室氣體排放 (products used)、與使用產品有關的間接溫室氣體排放 (use of products)、其他來源的間接溫室氣體排放 (other sources) 等進行盤點。

2020 年瑞儀光電溫室氣體排放量總計約 12.62 萬噸 CO₂e，較 2019 年減少 5.21%，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；以 2019 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。

溫室氣體排放強度

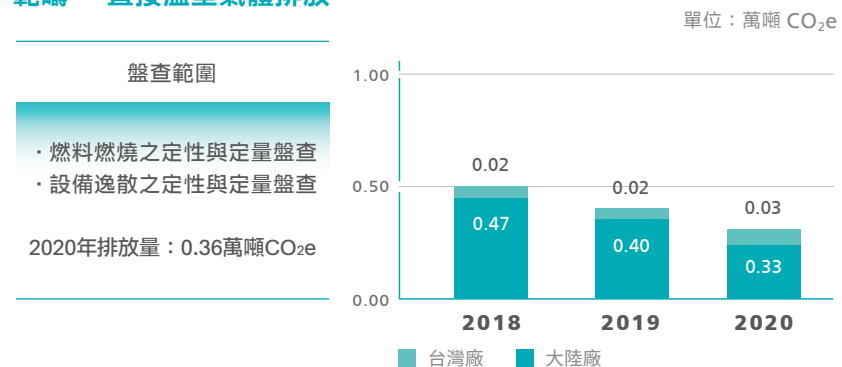


溫室氣體盤查基準年

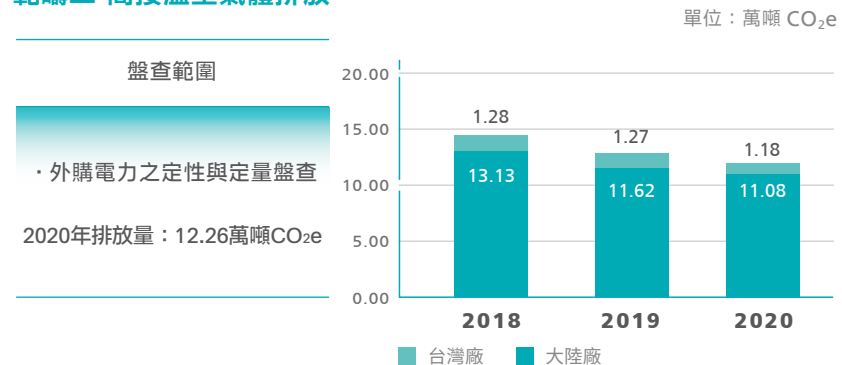
廠別	高雄廠	吳江廠	南京廠	廣州廠
年度	2009	2011	2011	2011
排放量 (萬噸 CO ₂ e)	1.15	8.83	2.65	2.51
設定說明	首年盤查	首年盤查	首年盤查	首年盤查

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



範疇二 間接溫室氣體排放



能資源管理 GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4、GRI 303-2、GRI 303-3、GRI 306-1

能源使用狀況

類別	項目	用量
直接能源	天然氣	13,350 GJ
	汽油	2,296 GJ
	柴油	184 GJ
間接能源	外購電力	625,776 GJ

註：1GJ(千兆焦耳) = 10⁹ J(焦耳)

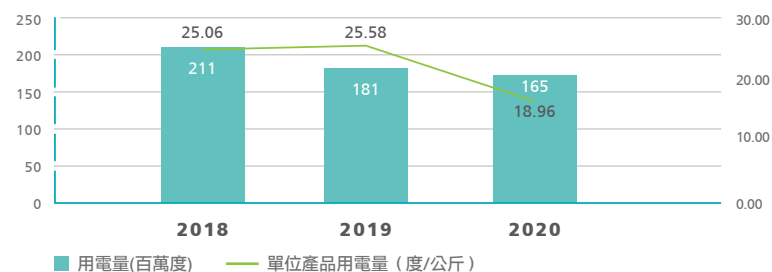
電力使用

瑞儀光電 2020 年整體用電約 165 百萬度，與 2015 年相比（2025 永續發展目標基準年）減少 22%；用電強度較 2019 年減少 26%，主要電力使用來自製程中射出成形機。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，經統計，2020 年集團共計節約 265.1 萬度（9,543.6 千兆焦耳）電力使用。

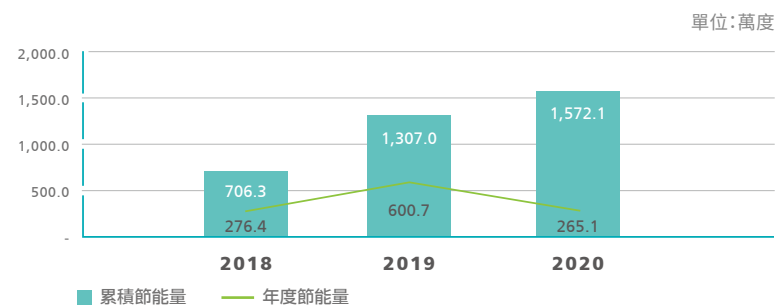
此外，自 2018 年起瑞儀光電於大陸廠生產基地全面裝設太陽能光電系統，總裝機容量達 3,562kW，其中又以吳江廠區 1,762kW 發電量最大，全年度總發電量約 230 萬度（8,280 千兆焦耳），每年約可減少 690 噸 CO₂e 排放量（依照 2019 年華東及華南電力係數平均 0.30025 公斤 CO₂e/度推算）。

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。高雄廠為啟用年份已久的舊廠區，故以既有設備優化改善為主，2020 年展開多項無塵室空調系統改善措施，每年可節約 54.5 萬度電；南京廠將空壓機產生的廢熱回收，經增壓循環水泵，用以加熱宿舍同仁盥洗用水，每年約可減少 42.9 萬度電；廣州廠針對廠區空調箱加濕器進行優化改良，將電極式加濕改為高壓微霧加濕降低能耗約 374kW，每年約可節電 31.4 萬度。

用電強度



集團節能量



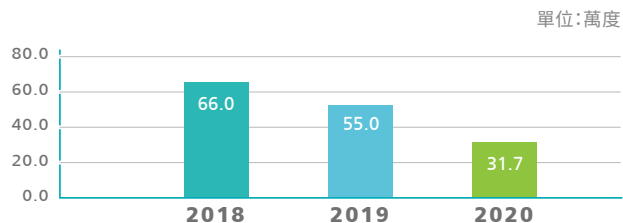
節電案例 – 伺服器虛擬化 (Virtual Machine, VM)

資訊機房常為企業中耗能的場所之一，因此資訊機房的節電措施一直以來都是瑞儀光電關注的焦點。機房用電設備之一便是伺服器，近年實體伺服器虛擬化為全球趨勢，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。

天然氣使用

瑞儀光電之天然氣使用於吳江廠員工宿舍加熱盥洗熱水鍋爐，舊有鍋爐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



水資源管理

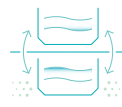
瑞儀光電各製程皆無大量用水，製程用水佔總體用水量比例低，以民生及空調設備用水為主，且集團皆位於加工出口區或開發區，用水來源為第三方的水（自來水），並無使用地表水、地下水、海水、產出水，對水源未鑑別出重大影響。

雖因如此，瑞儀光電各項水資源管理措施仍每月由高階主管定期追蹤，掌握用水使用狀況，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。

2020 年應客戶要求，進行生產基地淨水項目評估 (Clean Water Program)，評估內容主要分為：用水管理、節水、廢水管理及廢水回用四個項目，其目標為減少淡水的使用量、提升廢水回用率、降低水質影響及工廠具備水管理能力，經由大陸廠自評及客戶覆評，目前按計畫作業中。經統計，2020 年集團第三方的水（自來水）用量 1,712 百萬公升，與 2015 年相比（2025 永續發展目標基準年）減少 30%；用水強度較 2019 年下降 26%。



減少淡水的使用量



提升廢水回用率

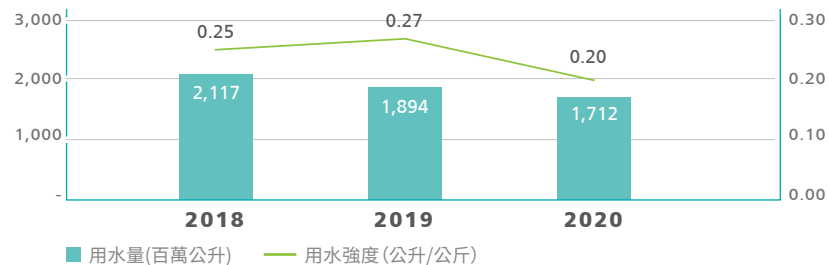


降低水質影響



工廠具備水管理能力

用水強度



節水案例 - 空調箱廢水回用專案

中央空調之冰水主機冷凝器需透過冷卻水塔進行冷卻，其中冷卻過程會大量蒸發至空氣中，故需 24 小時不間斷補充新鮮用水，造成水資源的耗用。另一方面，為維持無塵室溫度，需使用空調箱進行溫度調節，而過程中所產生之冷凝水便直接排放至污水下水道。

高雄廠特別將冷卻水塔的大量耗水、空調箱的低溫冷凝水兩互補特性進行連結，以降低新鮮水的使用量，並達到廢水循環的目的，於 2020 年 3 月增加空調冷凝水回收槽，並將回收之冷凝水循環至冷卻水塔內重複使用，每年約可回收 2,190 噸用水。



污染防治 GRI 305-7、GRI 306-2

空氣污染防治

空氣污染對人類和生態環境產生的不良影響日趨嚴重，為減緩空污對環境的衝擊，瑞儀光電定期監測與空氣污染有關的排放數據，並致力於減少空污氣體排放。因廠內主要為組裝製程，空氣污染物為揮發性有機物 (Volatile Organic Compounds, VOCs)，無硫氧化物及氮氧化物。

單位：噸

空氣污染物	2018	2019	2020
硫氧化物 (SOx)	0	0	0
氮氧化物 (NOx)	0	0	0
揮發性有機物 (VOCs)	3.6	2.2	2.4

此外，大陸廠為因應中國「藍天計畫」的揮發性有機物管理要求，除要求各廠加嚴 VOCs 管制措施，並持續積極推動各種 VOCs 減量的改善作為，自 2020 年 4 月起全面自我檢視各生產基地之設備與流程，如針對無組織排放進行 VOCs 有效收集，此外更進一步要求供應商遵循相關規範，如產品管控標準，對於關注塗料、油墨、膠溶劑及清洗劑之使用規範展開跨部門合作，以符合當地相關排放規範及客戶要求。

水污染防治

瑞儀光電各廠區之放流水水質均符合當地納管標準，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，2020 年檢測結果均符合法令規定水質標準。

台灣廠水質檢測結果 —

項目	pH	COD(mg/L)	BOD(mg/L)	SS(mg/L)
檢測結果	7.8	ND	ND	<1.5
納管標準 註1	5-9	600	450	450
符合度	符合	符合	符合	符合

註 1：高雄市公共污水下水道可容納排入之下水水質限值

大陸廠水質檢測結果 —

項目		pH	COD(mg/L)	SS(mg/L)
檢測結果	吳江廠	7.04	191	22
	南京廠	7.25	118	12
	廣州廠	8.13	89	43
納管標準 註2	吳江廠	6.5~9.5	500	400
	南京廠	6~9	500	400
	廣州廠	6.5~9.5	500	400
符合度		符合	符合	符合

註 2：污水排入城鎮下水道水質標準（吳江廠、廣州廠）及南京經濟開發區污水管網系統污水接納標準（南京廠）

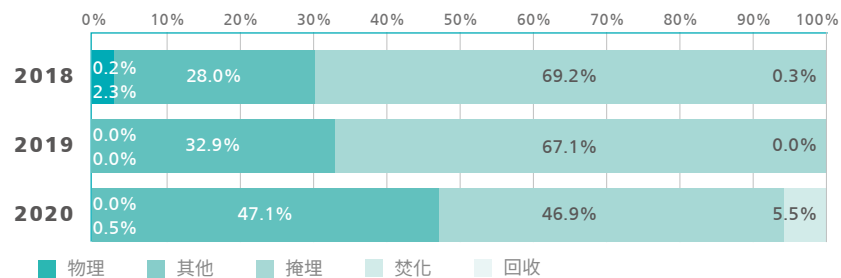
廢棄物管理

廢棄物管理對企業而言是重要的環境課題。瑞儀光電透過員工教育訓練之方式來達到員工對生活垃圾之分類管理認知，以提升資源回收率及降低廢棄物產出量；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。

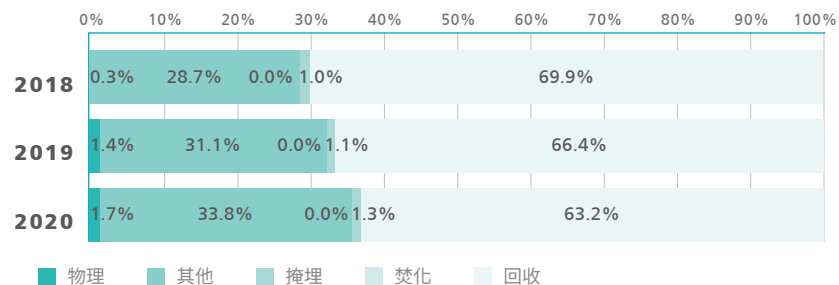
瑞儀光電為確保廢棄物貯存、清除及處理均符合法令要求，每日由專人進行廢棄物貯存區之巡查；每季主動稽核廠內所有廢棄物及清理廠商之許可符合性，所有廢棄物均委由合格清除處理廠商；每年排定稽核計畫管理高關注廢棄物清運及第一次合作之清除及處理廠商，透過跟車之方式確認廠商是否有合法地將我方產出之廢棄物載運至處理機構，並透過處理機構之查訪，以監控廢棄物流向與處理方式，落實廢棄物處理之監督責任。

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 2020 年廢棄物總量約 6,218 噸，其中非有害事業廢棄物約佔 6,146 噸，約 99%；有害事業廢棄物約佔 72 噸，約 1%，性質單純。若依廢棄物處理方式分類，非有害事業廢棄物之處理方式以回收為主，佔 63%，其次為掩埋處理，佔 34%；有害事業廢棄物主要之處理方式以焚化處理及物理處理為主，皆佔 47%。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。

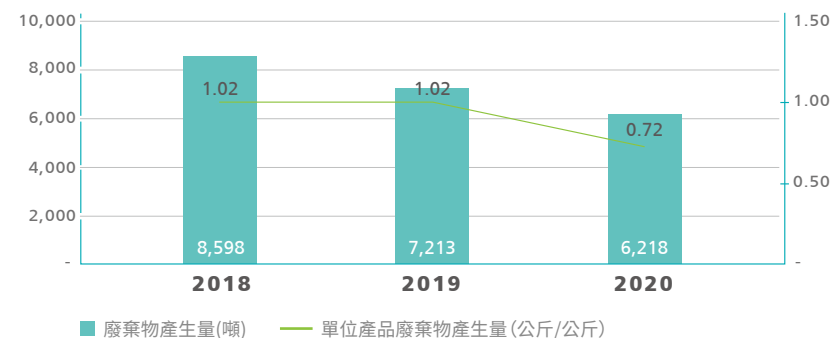
有害事業廢棄物處理途徑比例



非有害廢棄物處理途徑比例



單位產品廢棄物產生量



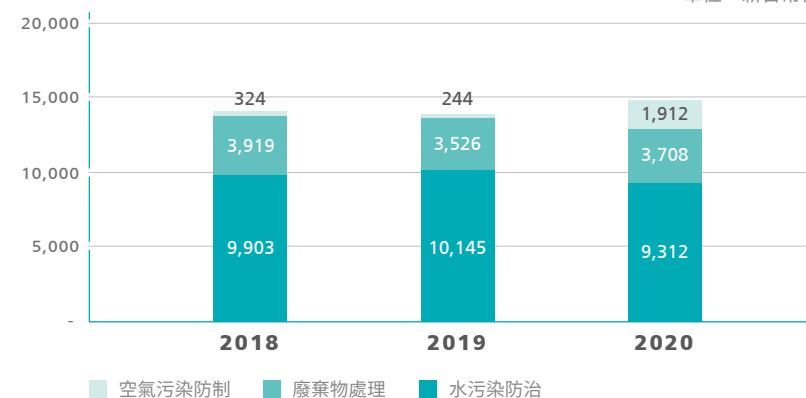
環境保護相關支出

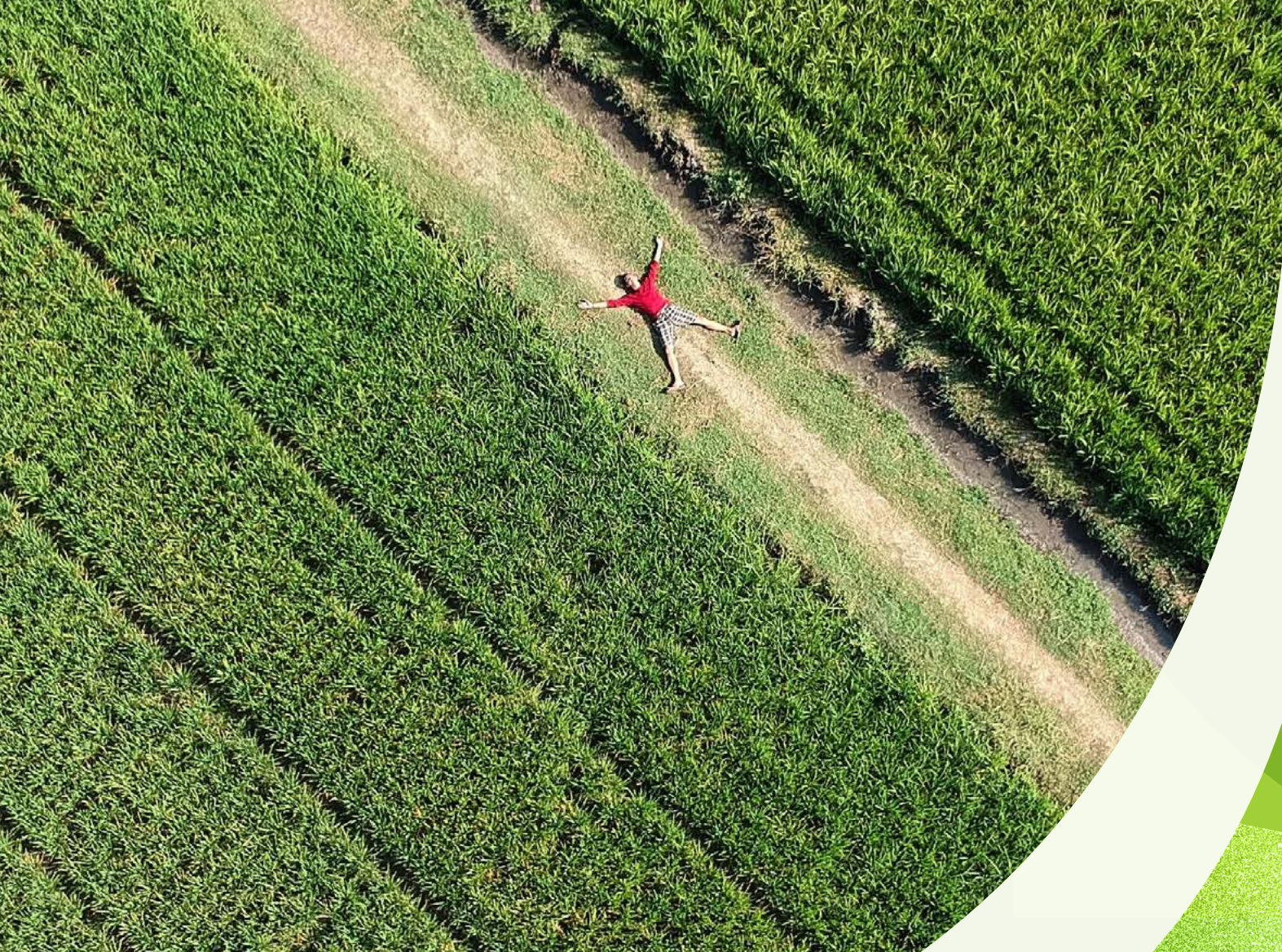
瑞儀光電為善盡對環境之責任，持續降低生產活動於環境的衝擊，投資各項有利於環境保護的空污防治設施及廢棄物處理、妥善處理廢棄物及廢水排放管控。前端於製造過程中以最佳可行方案進行設備維修保養、汰換及新增，減少污染物排放；於製程末端妥善處理所有廢棄物，持續提升再利用回收率。

瑞儀光電於 2020 年投入環境保護約新台幣 14,971 仟元，主要為水污染防治費用，其中空氣污染防制費用增加較多，主因為廣州廠建置空污防制設備所致。

集團環保支出

單位：新台幣仟元





 **社會共榮**
Social Sustainability

4.1 友善職場	61
4.2 人才發展	70
4.3 安全與健康	73
4.4 社會回饋與參與	78
4.5 瑞儀教育基金會	81

瑞儀光電始終堅信：企業是驅動社會向前邁進的重要角色。於瑞儀光電內部除訂定完善的人權政策外，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	目標 - GOALS	目標 - GOALS
 <p>確保健康及促進各年齡層的福祉</p>	 <p>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>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>
細項目標 - TARGETS	細項目標 - TARGETS	細項目標 - TARGETS
<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>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>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>
瑞儀作為	瑞儀作為	瑞儀作為
<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 瑞儀教育基金會長期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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。

4.1 友善職場


秉持「以人為本，關愛社會，持續改進，超越自我」的精神，瑞儀光電參考聯合國全球盟約、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、責任商業聯盟行為準則、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」四大政策。

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

GRI 102-41、GRI 103-2、GRI 103-3、GRI 402-1、GRI 406-1、GRI 407-1、GRI 408-1、GRI 409-1、GRI 410-1

重大性主題管理方針：勞工人權	
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"> · 制定具體的管理辦法以確實執行勞工權益與人權承諾，禁止強迫勞動、虐待勞工與僱用童工 · 保障員工團結權，可自由參與工會、籌組社團 · 確保申訴管道的暢通
2020 目標	建立管理機制避免強迫勞動與虐待勞工事件
2020 執行成效	未發現有強迫勞動與虐待勞工事件 ---- 達成目標 
2021 推展目標	延續 2020 年的執行策略，使勞權訪談成為常態化的管理機制
中長期發展方向	提供員工平等與多元化的工作環境，避免各種形式之強迫勞動、虐待勞工、就業歧視與職場暴力
相關政策	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、招募徵選管理辦法

瑞儀光電以專業工作能力為依歸，重視工作人權、性別、男女薪酬平等及反歧視是本公司對待員工的核心理念，提供平等的雇用機會，對人才的聘用不因種族、國籍、性別、性取向、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，並於「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。

2020 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 86.4% 員工參加工會（理級以下人員皆參加工會）；大陸廠亦依法成立工會組織。

遵守責任商業聯盟行為準則

責任商業聯盟行為準則一直以來都是瑞儀光電所恪守的最高原則，同時藉此強化自身的管理系統，並每年進行自主審查及配合客戶稽核，力求能提供合適、合規的工作條件及環境，使每位員工能在瑞儀光電發展自我、實現自我。

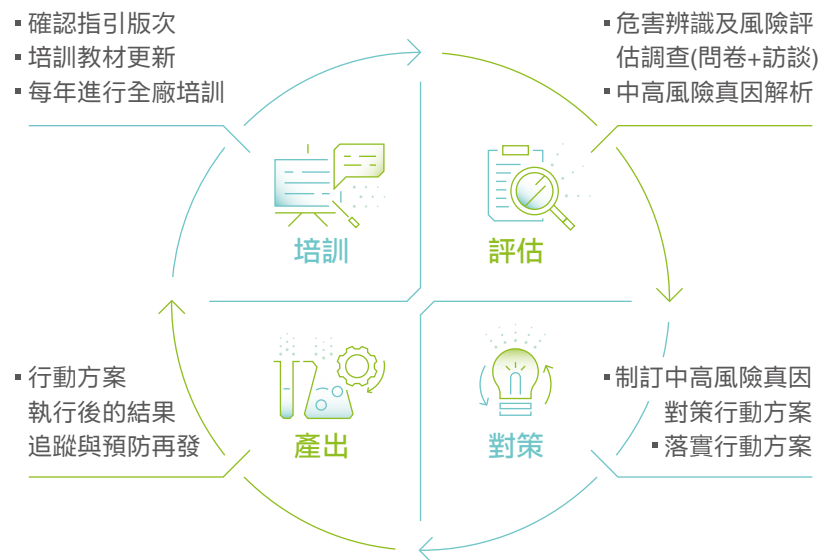
我們深信，唯有營造企業、社區、員工三方和諧的工作環境，企業才能穩健永續的成長。因此，在「勞動及職業道德」方面，瑞儀光電做出以下承諾：

- 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，瑞儀光電每年以線上課程方式，安排全集團同仁進行「RBA 條文宣導」及「道德誠信宣導」在職培訓。不僅如此，更將上述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 2020 年度全集團培訓比例為 100%。

職場暴力防治

瑞儀光電訂有「職場暴力防治」相關規定，並制訂了「培訓 - 評估 - 對策 - 產出」四步驟，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，2020 年全廠 100% 完成相關培訓。具體說明如下：



保全實務評估

為維護廠區安全與秩序，瑞儀光電共設置 148 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，2020 年度全體保全人員皆完成相關教育訓練，共計 592 小時。

員工結構 GRI 102-8、GRI 202-2、GRI 401-1、GRI 405-1

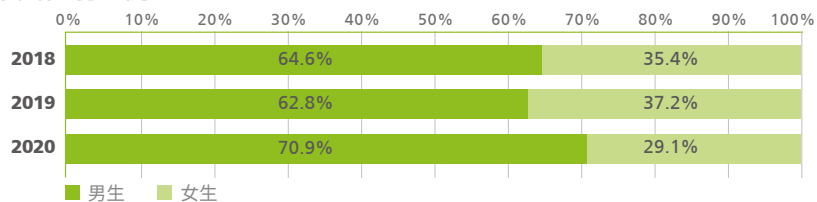
瑞儀光電全集團之員工總人數計 20,229 人（含全職及派遣員工），台灣廠員工數 961 人，另有外包保全 8 人；大陸廠員工計 19,268 人（截至 2020 年 12 月底）。相較 2019 年，台灣廠整體員工數減少 10.6%；大陸廠增加 31.4%，主要原因為產線逐步升級自動化及產能需求調整所致。

瑞儀光電基於客戶優先的原則，以大陸廠為主要生產基地，故有 95.2% 員工分佈於大陸廠，其中又以技術人員為主，佔 84.1%；台灣廠作為技術研發基地，研發工程人員所占比例相對較多，佔台灣廠的 42.1%。此外，集團員工有 70.9% 為男性同仁，其原因與產業屬性、相關科系畢業生性別比有關；年齡分佈以 30 歲以下為主，合計佔全集團員工人數的 71.8%。

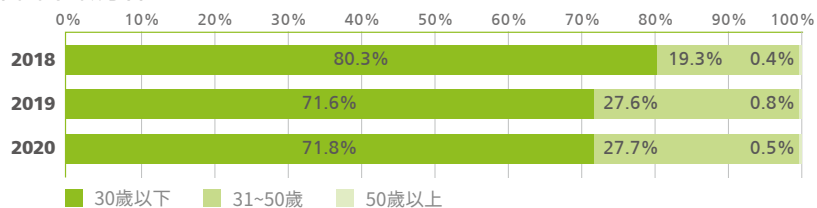
2020 年員工離職率*，高雄廠為 1.4%、大陸廠為 31.5%；進一步從離職人員的性別及年齡分析，其中男性為 77.7%、女性為 22.3%；30 歲以下占 79.9%，其餘合計 20.1%。大陸廠離職率偏高原因為離職人員包含實習生，且勞務契約形式多元，故導致離職率總體數字較高。

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

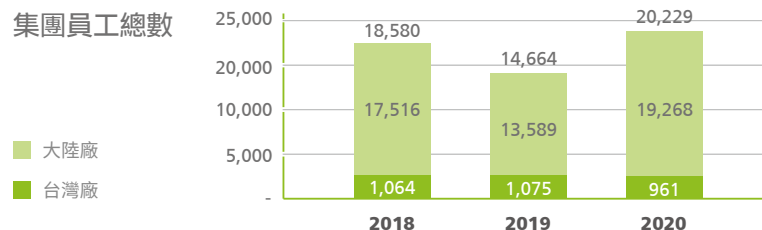
集團性別比例



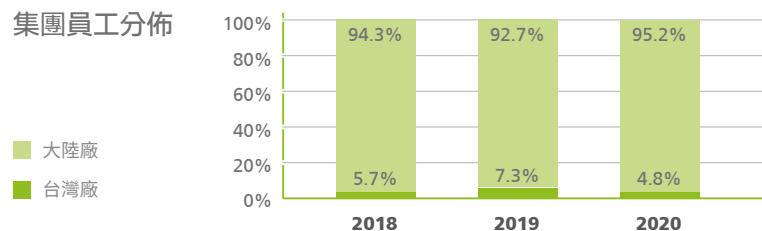
集團年齡分佈



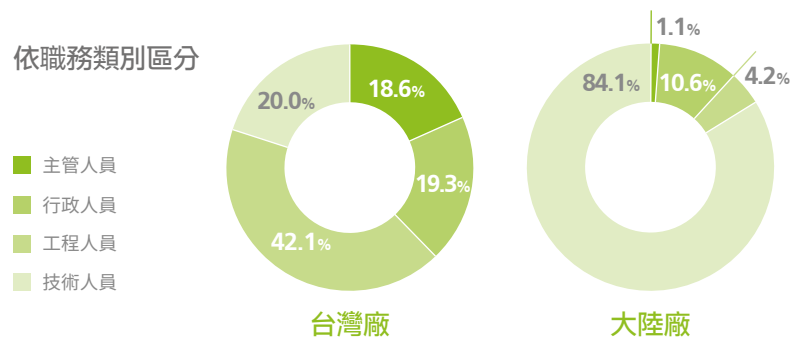
集團員工總數



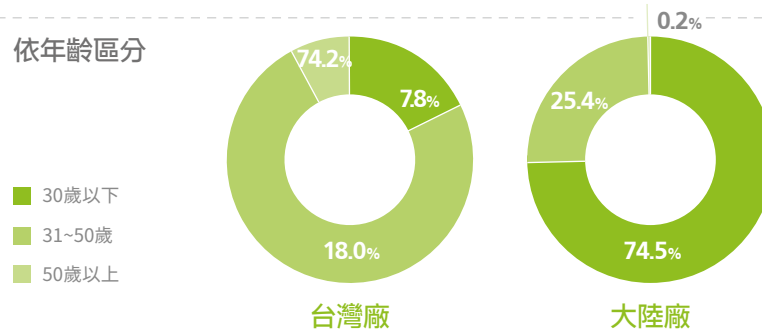
集團員工分佈



依職務類別區分

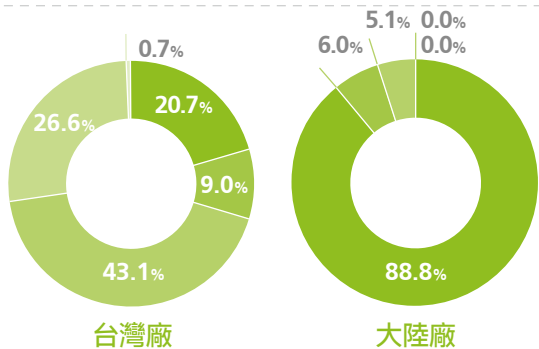


依年齡區分



依學歷區分

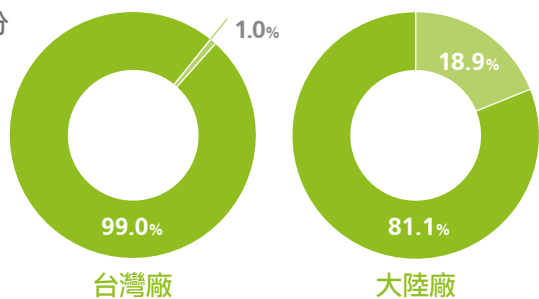
- 高中以下
- 專科
- 大學
- 碩士
- 博士



依勞動力組成區分

- 直接雇用
- 間接雇用

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：台灣為移工，大陸為派遣工、實習生

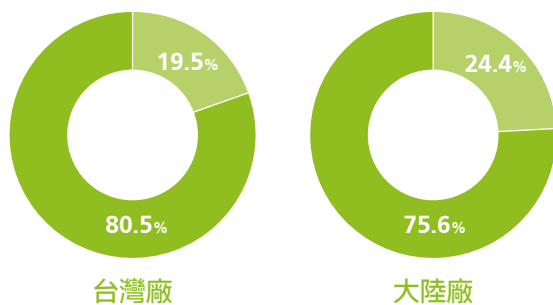


管理階層

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），以男性管理層為多數，約占 78.5%；若以國籍別區分，台灣廠當地主管比例 99.3% 為在地聘用，而大陸廠為 62.7%。

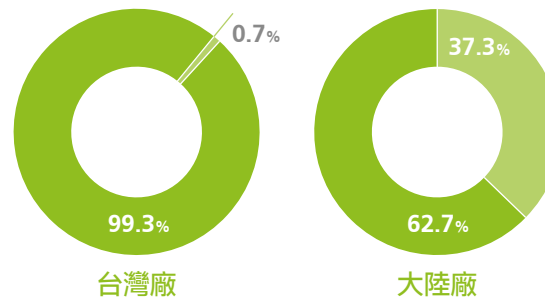
依性別區分

- 男性
- 女性



依區域區分

- 當地
- 非當地

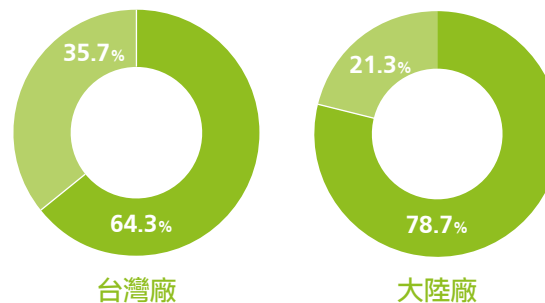


新進員工

2020 年為因應客戶出貨需求，瑞儀光電台灣廠與大陸廠皆有擴大招募技術人員。根據統計，2020 年瑞儀光電全集團新進員工共 90,310 位，其中男性占 78.7%、女性占 21.3%；年齡層主要集中在 30 歲以下，約占 80.2%。

依性別區分

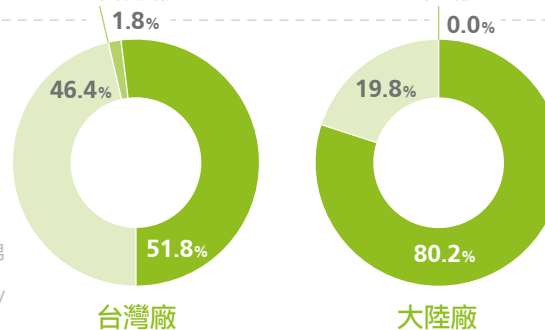
- 男性
- 女性



依年齡區分

- 30歲以下
- 31~51歲
- 51歲以上

註：
新進男(女)性比=新進男(女)性人數/新進總人數
新進年齡層比=各年齡層/新進總人數



友善工作機會

瑞儀光電自成立以來，配合政府法規，皆超額晉用身心障礙者，2020年台灣廠每月平均11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。

離職率改善

近年來，中國大陸地區由於經濟、交通及資訊流通的大幅躍進，使得用工環境快速改變，員工得以更方便的跨廠、跨城、跨省謀職，使得員工的流動率比過去更高，連帶讓離職率居高不下。

瑞儀光電為了能有效降低離職率，從2020年4月起，每個月固定針對離職員工進行問卷調查，並召開離職率會議檢討、解析員工離職因素，試著透過聆聽離職員工的心聲，讓公司知道還有哪些地方可以做改善。在眾多的離職因素中，薪資、宿舍及伙食是員工相對關心的議題，據此，公司推出以下行動方案來回應員工的心聲。

薪資

1. 留任獎勵

2020年上半年因受到疫情影響，消費市場受到防疫措施而相對平淡，但下半年隨著各地區「解封」，消費市場活絡後出貨需求大增，因此來自客戶出貨的壓力對應增加。瑞儀光電選在出貨需求相對高的南京廠試辦留任獎勵政策，以體恤員工的辛勞。留任率在獎勵政策施行後比起去年同期，第一個月增加了35.8%，第二個月增加25%，第三個月增加19%，顯見留任獎勵對於留任率有明顯成效。

2. 重點崗位津貼

2019~2020年間大陸三廠陸續導入重點崗位獎金，透過授權各廠定義

自己的重點崗位，替在這些崗位上服務的員工發放額外津貼。持續觀察五個月後，發現重點崗位津貼發放後，流失率比起一般崗位，吳江廠平均減少6.8%，南京廠平均減少11.5%，廣州廠平均減少7%。顯見重點崗位津貼對於人離職率之降低頗具成效。

宿舍

瑞儀光電於大陸三廠進行宿舍休閒設施的營造，增設多處閱覽室、球類運動等休閒空間，並添購多樣化健身設備，營造複合式休閒中心，提升宿舍住宿品質。另外，於南京廠更首創設置一站式服務中心，以單一窗口服務方式，提升整體宿舍的服務效率及品質。

伙食

強化內部餐廳管理，除既有管理辦法落實外，更確保意見反映管道的暢通，讓同仁能及時反映用餐的問題，並由相關單位提出有效的改善方式。此外，於廣州廠餐廳導入水果餐，增加同仁用餐的選項，未來將視回饋，評估是否推展於其他廠別執行。



薪資與福利

GRI 103-2、GRI 103-3、GRI 201-3、GRI 202-1、GRI 401-2、GRI 401-3、GRI 404-3、GRI 405-2

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"> 每年第四季召開員關年度計畫制定會議，並依據組織現況與需求規劃來年度相關活動 「瑞儀勞動及職業道德」政策四大方向
2020 目標	<ul style="list-style-type: none"> 工作悠活：定期利用郵件及通訊軟體平台推廣「員關小卡」 健康快活：於全集團發行員關電子報雙月刊
2020 執行成效	<ul style="list-style-type: none"> 完成通訊軟體平台建立資訊傳遞常態機制 --- 達成目標 透過「員關小卡」分享正確紓壓資訊 --- 達成目標 發行全集團員關電子雙月刊 --- 達成目標
2021 推展目標	<ul style="list-style-type: none"> 工作悠活：持續優化哺集乳室 健康快活：舉辦 4 場紓壓課程、4 場藝文沙龍 家庭樂活：辦理員眷烘焙 DIY 課程
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

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，設計出具有競爭力的薪酬制度，以吸引優秀人才加入、提升公司競爭力，同時符合當地政府法令所規定的基本工資要求，並且優於業界薪資水準。

此外，應徵者得以其學經歷背景、專業技術能力與工作資歷取得職位，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，另有年終獎金、績效獎金、提案獎金及年節禮金等。2020 年高雄廠平均調薪 3.29%。員工全年所得比例如下表。

台灣廠	2018		2019		2020	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	1	1.08	1	1.07	1	1.04
中階主管 (副理級以上)	1	1.04	1	1.03	1	1.09
基層主管 (課級以下)	1	1.04	1	0.98	1	1.01
間接人員	1	1.04	1	1.04	1	1.07
直接人員	1	1.02	1	0.95	1	0.98

吳江廠	2018		2019		2020	
	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	1.11	1	1.07	1	1.06
基層主管 (課級以下)	1	1.10	1	1.09	1	1.05
間接人員	1	1.13	1	1.09	1	1.23
直接人員	1	1.01	1	1.05	1	0.98

南京廠	2018		2019		2020	
	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	0.88	1	0.85	1	0.85
基層主管 (課級以下)	1	1.16	1	1.11	1	1.23
間接人員	1	1.19	1	1.11	1	1.21
直接人員	1	1.06	1	1.06	1	0.97

廣州廠	2018		2019		2020	
	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	0.94	1	0.81	1	0.80
基層主管 (課級以下)	1	1.17	1	1.07	1	1.04
間接人員	1	1.15	1	1.11	1	1.18
直接人員	1	1.05	1	1.03	1	0.97

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

各廠新進基層人員標準薪資與當地最低薪資比較

廠別	當地最低薪資	2018		2019		2020	
		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	1.00	1.00	1.00	1.00
南京廠	1	1.04	1.04	1.05	1.05	1.05	1.05
廣州廠	1	1.03	1.03	1.00	1.00	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

台灣廠非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2019	2020	較 2019 年增減
非擔任主管職務之全時員工人數	1,047	1,020	-2.6%
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數 (仟元)	1,069	1,064	-0.5%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數 (仟元)	797	826	+3.6%

績效審查

瑞儀光電為落實個人績效管理，建立完善的績效審查制度，透過每半年一次的「期初目標設定」及「期末績效評核」，定期追蹤目標達成狀況，達到強化組織效能及增進員工能力兩大雙贏目標，2020年受評核比例為100%。

育嬰留職停薪

瑞儀光電全集團均依當地法令規定提供帶薪假期：年休假、婚假、喪假、生育/育嬰假、產檢假、陪产假、生理假等，以利員工兼顧工作與生活。2020年台灣廠具備育嬰假資格共70人，包含男生45人、女生25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	45	25	70	-	-	-
A：2020年實際申請育嬰留職人數	1	3	4	1	6	7
B：育嬰留職後2020年預計申請復職人數	1	6	7	2	5	7
C：2020年實際育嬰留職後復職人數	0	5	5	2	5	7

項目	台灣廠			大陸廠		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
D：2019年育嬰留職停復職後工作滿12個月以上人數	0	2	2	3	14	17
E：2019年實際育嬰留職停復職人數	0	2	2	4	17	21
復職率：C/B	0%	83%	71%	100%	100%	100%
留任率：D/E	0%	100%	100%	75%	82%	81%

保險規劃

瑞儀光電為使同仁能無後顧之憂的工作，於報到當天公司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，提供員工團體保險的保障。此外，台灣廠員工配偶、父母及子女亦可享有優惠自費投保方案；駐廠台籍幹部除一般團體保險外，額外為其投保高額意外險，全方位提供不同的保障，妥善照顧同仁。

退休制度

瑞儀光電替同仁規劃完整退休制度，並且符合當地政府法令規定，目前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

瑞儀光電致力於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，延續 2019 年推動的推動「新人到職引導計畫」、「哺集乳室優化改善」等執行方案，2020 年加入數位資訊的力量，將員關電子報雙月刊與行動員關小卡導入全集團，提供員工心理健康資訊，建立同仁正確紓壓方式。

● 良師益友 Mentor 計畫

為使新人盡快融入瑞儀光電的企業文化，減緩到職後因陌生環境產生緊張和焦慮，2019 年起特執行「良師益友 Mentor 計畫」，2020 年參與計畫之引導師共 74 名，已成功培訓 41 名引導師、配對 97 組新人、以及發放 63 餘萬元獎勵金；並累計配對 149 組新人、發放獎勵金超過百餘萬元。

整體而言，於計畫實施後未滿三個月之 3-5 職等入職人員新進流失人數有明顯下降趨勢，由 11% 下降至 5%，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。

● 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。2020 年台灣廠諮詢溝通件數 301 件、大陸廠 9,776 件，合計 10,077 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	268	4,358
員工現場諮詢	22	3,958
員工座談會	11	1,440
員工意見箱	0 (主要管道：郵件)	20 (主要管道：通訊軟體)

此外，瑞儀光電定期舉辦新人座談會，以建立良好溝通橋樑，透過面對面問答的方式瞭解與蒐集回饋，期望藉直接與員工溝通，持續改進公司硬體與制度面。高雄廠於 2020 年共舉行 6 場新人座談會，場面熱絡。

員工申訴議題統計

廠區	台灣廠				大陸廠			
	項目	歧視	領導管理	性騷擾	勞資爭議	歧視	領導管理	性騷擾
問題溝通反映數量	0	0	0	0	0	107	5	267
解決數量	0	0	0	0	0	19	5	267

● 建立正確紓壓方式

將員關電子報雙月刊與行動員關小卡導入全集團，透過數位化平台推廣，達到無紙化與對社會盡一份心力，提供即時性的員工心理健康資訊，建立同仁正確紓壓方式。

● 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%。

● 心理健康紓壓課程

瑞儀光電關心員工的身心狀態，每年定期舉辦廣受同仁喜愛的手作紓壓課程，希望透過軟性課程的提供，適度的壓力排解，舒緩員工狀態，達到身心健康平衡。2020 年共計 52 人參加，參與率 100%。

● 提供優質哺集乳室

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，2020 年哺集乳室地板進行修繕工程，更符合每一位媽咪同仁的需求，享有安心、放心的權益。



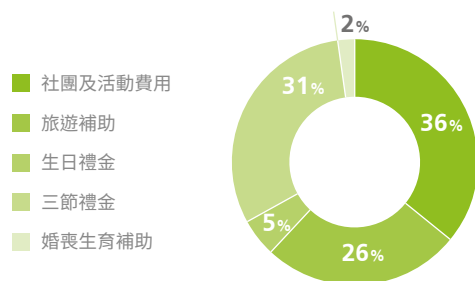
員工福利

瑞儀光電定期規劃豐富且多元的員工福利活動，不僅僅希望達到工作與生活平衡，更重要的是建立員眷與瑞儀之連結，同時整合勞經、福委會資源，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。

2020 年為瑞儀光電成立 25 週年，福委會規畫各式活動，並融入週年元素。值得一提的是，9 月份的戶外活動特別規劃了 25 關卡挑戰賽，讓員眷一同合作，攜手完成挑戰。除既有活動規劃外，福委會特別因應疫情，替同仁準備了消毒酒精及醫療口罩，與同仁共同防疫。2020 年福委會共計辦理 4 場活動。

職工福利委員會費用分析



此外，為讓同仁在工作與生活間取得平衡，瑞儀光電鼓勵同仁自行籌組各式社團，可以在工作外藉由興趣彼此交流，充實生活。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。



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	舞蹈社	攝影社
壘球社		
籃球社		
美體社		

除台灣廠外，大陸廠因員工眾多，因此更加重視日常生活照顧，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。惟因 COVID-19 疫情影響，導致大型群聚活動紛紛暫停，但廠區仍以靜態的活動替代，如：防疫海報繪圖競賽等。



更多活動訊息，請詳見瑞儀光電 Facebook 專頁



4.2 人才發展

「人才為企業重要的資產」是瑞儀光電的中心思想。在知識經濟的時代，人才的重要性和知識的經濟價值達到了有史以來最高的等級。瑞儀光電的教育訓練及人力資源管理，一直不斷與時俱進，以人才發展的能量達成公司永續經營的目標。

瑞儀光電於 2013 年成立學習發展部，目標就是要建立一個學習型組織。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。瑞儀不斷地投入心力在學員的學習成果追蹤及學習轉移上，於 2014 年榮獲 TTQS 金牌之殊榮。2016 年度申請 TTQS 金牌展延，再獲得合格通過評核的肯定。

2020 年，因應 5G 時代的來臨，加上智慧型手機與平板電腦等行動科技的快速發展，瑞儀光電除原先數位學習平台外，另規劃導入行動 APP 學習方案，增加多元化的學習資源和工具，提升員工學習的便利性、提高自主學習的意識，發揮最大的學習效益。

培訓政策

- 建構人員發展專業藍圖
- 塑造組織內部學習風氣
- 架構高品質之培訓體系

教育訓練體系

瑞儀光電建立「瑞儀學苑」作為內部學習系統，是員工教育訓練的主軸，依經營方向規劃各類職務所需，提供許多管理類與專業類的線上課程 (e-Learning)，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，幫助員工職涯發展與面對工作挑戰。

瑞儀學苑導入核心、專業及管理三大職能，專業職能依照各中心不同專業區分為四大學院，並加設管理及通識學院。

經營策略 × 職涯藍圖



瑞儀學苑

理念、願景、策略、關鍵任務與目標、核心能力

人員評議委員會

管理學院

通識學院

製造學院

研發學院

行政學院

業務學院

數位學習平台

教育訓練

■ 管理職能 ■ 核心職能 ■ 專業職能

專業學院

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

管理學院

管理學院之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

瑞儀光電通識課程以人為主體，強調終生學習的全方位教育，著重知識的廣博性、統整性並鼓勵跨領域整合。課程設計涵蓋知識、情意與技能，包含表達、溝通、綜合、瞭解與批判等能力，且納入體驗式學習及情緒紓壓等軟性課程。體系內涵蓋：

- 新進人員教育訓練

員工自入職日起，瑞儀光電即提供新進員工相關訓練，以傳達瑞儀光電企業永續文化、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，相信以流程事實及資料統計分析，可以做到一步到位的決策分析，透過訓練改變員工思考問題方式，進而同時創造公司整體效益。於課程內成立推動組織：學員需以專案方式成立專案小組，並且須結合工作實務，發表成果認證。

人員培訓 GRI 404-2、GRI 412-2

MTP 主管卓越管理才能發展培訓

瑞儀光電透過 MTP(Management Training Program) 實體課程，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，開辦迄今累計培訓 55 人。



內部講師培育

瑞儀光電在不斷成長和接受挑戰的歷程中，為留住組織好的人才，除了優渥的薪酬與獎勵之外，亦協助員工站上知識傳承的舞臺，提升既有知識展現的能力，並視為提高員工自我成長的方式之一。

因此，瑞儀光電於教育訓練體系導入內部講師制度，培養屬於企業講師，不僅可提昇教育訓練的辦訓能力，也可將企業的經驗、文化、形象及專業技術傳承，讓企業的知識快速地傳播與應用。累計至 2020 年底，瑞儀學院已培育 114 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」；2020 年與雲科大進行產學合作，提供職場實習機會，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劃《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。

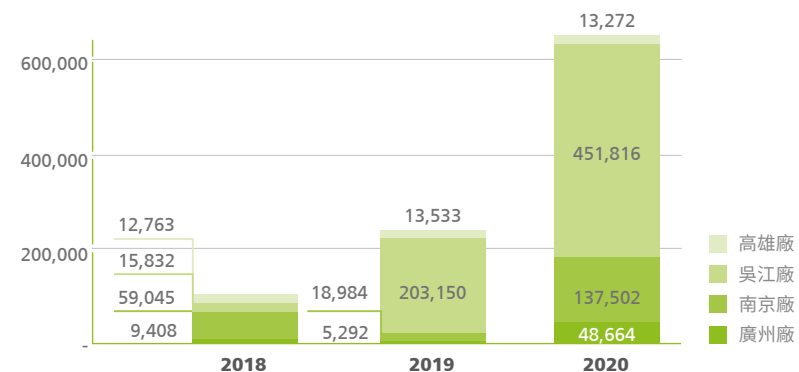
培訓成效 GRI 404-1

2020 年度瑞儀光電教育訓練時數約 65 萬小時，參與人次約 7 萬 7 千人，人均時數 8.4 小時。台灣廠總受訓時數為 13,272 人時，佔 2%；大陸廠總受訓時數為 637,982 人時，佔 98%。2020 開始規劃行動學習 APP 系統，系統導入之後能提高員工線上學習的便利性。

瑞儀數位學苑學習系統 (e-Learning)，提供內容涵蓋工程技術類、專業職能類、管理類及其他類等課程，且受訓同仁不分性別、宗教、種族等影響，僅依工作需要、個人學習成長、機會均等原則受理參訓。

2020 年因 COVID-19 疫情影響，瑞儀光電除了鼓勵員工訓練改採線上課程以避免群聚外，大陸廠亦配合政府要求以 e-Learning 的方式傳達防疫觀念，使得各廠學習時數增加。

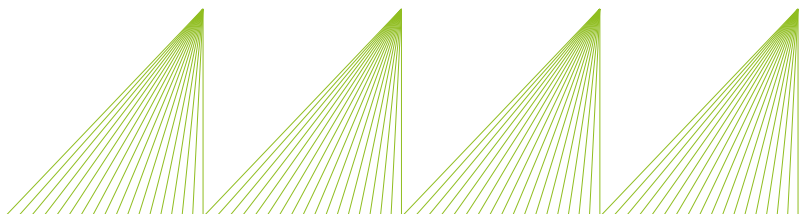
各廠訓練總時數



訓練概況分析




類別	組別	性別		職務類別		總計
		女性	男性	非管理職	管理職	
台灣廠	人數	413	452	709	156	865
	總時數	3,894	9,378	9,075	4,197	13,272
	人均時數	9.4	20.7	12.8	26.9	15.3
大陸廠	人數	18,484	57,739	75,923	300	76,223
	總時數	170,615	464,748	633,273	5,008	637,982
	人均時數	9.2	8.0	8.3	16.7	8.4
全集團	人數	18,897	58,191	76,632	456	77,088
	總時數	174,509	474,126	642,348	9,205	651,254
	人均時數	9.2	8.1	8.4	20.2	8.4

註：管理職 - 課級以上主管人員、非管理職 - 其他非管理職人員



4.3 安全與健康

瑞儀光電建構安全與健康的工作環境，除基本遵守當地職業安全衛生法規及相關規範要求外，更進一步承諾透過優化組織運作，同時鼓勵全員參與，並依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
2020 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
2020 執行成效	<ul style="list-style-type: none"> 健康促進活動累計參與 1,426 人次 --- 達成目標  全集團失能傷害綜合指標 (FSI) 0.05 --- 達成目標  環安衛績效評比超過 21% 部門分數達 80 分 --- 未達成目標 
2021 推展目標	<ul style="list-style-type: none"> 可控工傷事故件數 ≤ 8 環安衛績效評比 80 分部門達 70% 環安衛罰單 0 件
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 GRI 103-2、GRI 103-3、GRI 403-1、GRI 403-4、GRI 403-5、GRI 403-9

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 職業健康安全管理系統」取代，瑞儀光電各廠皆全面啟動系統轉換作業，高雄廠及廣州廠於 2019 年；吳江廠及南京廠於 2020 年完成轉換驗證。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，綜理全集團安全衛生管理事項，並為維持管理系統有效運作，台灣廠依「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，佔委員人數 40%。此外，為使職業安全衛生委員會運作有所遵循，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。大陸廠雖然當地無法令規定須成立職業安全衛生委員會，但仍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」提列檢討。

設備安全管理

為確保廠區安全，瑞儀光電所有設備皆訂定相關管理措施，並與管理系統緊密連結。針對新進機械設備，透過管理程序的規範，自採購前的源頭安全風險評估，到進廠後的環安單位安全驗收，並與使用單位確認設備安全標示，乃至於平時之安全點檢、維修與保養，亦定期舉辦教育訓練，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，瞭解廠區用電負載狀況，並依據測量結果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

瑞儀光電之化學品從購買、儲存、使用至廢棄，皆制訂安全管理程序，以杜絕購入對員工身體或環境有重大衝擊之化學物質，確實掌控化學品使用風險。

台灣廠自 2015 年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。2019 年起亦透過變更管理程序加強新進化學品源頭安全風險評估，針對無法確實提供安全資料表 (Safety Data Sheet, SDS) 之供應商，嚴格禁止使用單位購入該項化學品，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，避免作業場所中化學品的危害，瑞儀光電每半年委託合格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，後續針對結果不符合法規要求之工作環境，列入改善方案追蹤改善。同時，每年定期對現場作業同仁進行危害通識教育訓練及緊急應變演練，增加同仁使用化學品的危機意識，保障其安全。

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，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。

同時，為讓員工熟悉應變流程及提升危機意識，瑞儀光電每年定期舉辦緊急應變演練，並於各廠區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。

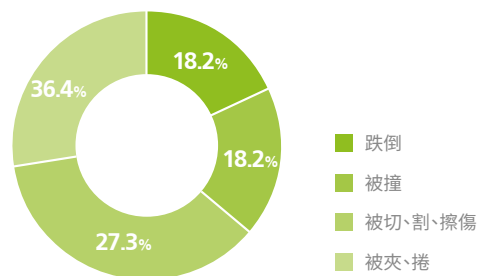
職業災害

瑞儀光電 2020 年度全集團職業傷害統計共 11 件，若依類型區分，被夾 / 捲共 4 件、被切 / 割 / 擦傷 3 件、跌倒、被撞各 2 件，無死亡職業災害案件。另外，2020 年無發生承攬商職業災害案件。

針對發生工傷事故進一步分析發現，年資未滿一年之工傷事件有 6 件，占集團工傷之 55%；機械設備造成事件有 7 件，占集團工傷之 64%，探究主要原因為作業人員安全意識不高、新進人員經驗不足、機台潛在風險所致，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。

2021 年起將以系統性的風險評量，鑑認機台潛在風險，研擬降低風險之行動方案（本質安全、工程控制與管理控制），以確保使用者於操作、故障排除及維護作業時的安全。以期能提高人員操作機台的安全順暢，減少工傷的發生。

職業傷害統計



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

年份 \ 廠別	2018			2019			2020		
	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	0.79	0.17	0.23	1.84	0.39	0.53	0	0.51	0.46
男性	0	0.63	0.60	1.73	0.35	0.43	0	0.30	0.29
合計	0.40	0.48	0.47	1.78	0.36	0.46	0	0.37	0.35

失能傷害頻率 = 失能傷害總人次數 × 百萬工時 / 總經歷工時

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

年份 \ 廠別	2018			2019			2020		
	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	2	0	0	18	5	6	0	11	10
男性	0	7	6	17	7	7	0	4	3
合計	1	5	4	18	6	7	0	11	10

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

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

年份 \ 廠別	2018			2019			2020		
	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	0.04	0	0.01	0.18	0.04	0.05	0	0.08	0.07
男性	0	0.06	0.06	0.17	0.05	0.05	0	0.04	0.03
合計	0.02	0.05	0.04	0.17	0.04	0.05	0	0.05	0.05

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

缺勤率 (Absence Rate, A.R.)

年份 \ 廠別	2018		2019		2020	
	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
女性	0.010	0.008	0.010	0.010	0.012	0.004
男性	0.007	0.002	0.005	0.004	0.006	0.001
合計	0.017	0.010	0.007	0.006	0.009	0.002

缺勤率 = 報告期間總缺勤天數 / 報告期間總工作天數 × 100%

註：缺勤天數包含工傷病假及病假

員工健康照護 GRI 403-3、GRI 403-6、GRI 403-10

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，每年亦以優於法規規定的檢查頻率安排同仁進行健康檢查，落實職場健康促進措施，營造員工身心健康之工作環境與公司文化。

健康照顧

瑞儀光電設置醫務室提供完善的健康照顧服務，包括：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，為照顧員工之健康，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。

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，2020 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，2020 年無任何工作者罹患職業傷病。針對可能存在的物理性、化學性、人因性、游離輻射等危害及母性員工，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。此外，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、重鉻酸鈉及其鹽類、鎳及其化合物等，2020 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。

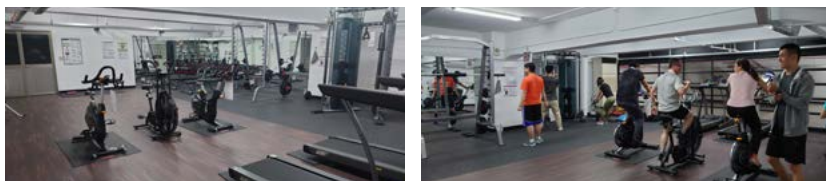
此外，為預防從事輪班、夜間工作、長時間工作及其他異常工作負荷等員工促發疾病，規劃「異常工作負荷促發疾病預防」計畫，採取風險評估及分級管理等一對一追蹤管理措施，以預防腦心血管疾病的發生。

母性勞工健康保護

台灣廠女性同仁佔全體員工比例約 43.7%，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。瑞儀光電極力營造母乳哺餵安全溫馨且舒適之環境，在育嬰集（哺）乳上，改造哺集乳室設備。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。

健康促進

瑞儀光電設定「員工照顧，社會關懷」為職場健康促進發展策略，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。為達到同仁的工作與生活平衡，於 2020 年設置運動健身中心，提供多樣運動器材，供同仁運動，一起健身紓壓。2020 年全集團各類型之健康促進活動，共計近 1,426 人次參與；近 5 年已有超過 25,000 人次參與相關活動。

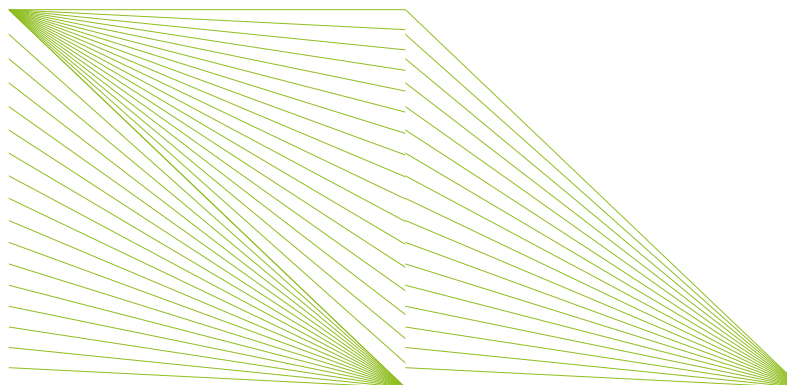


體適能有氧運動課

為協助同仁養成持續運動習慣，台灣廠醫務室於 2016 年起特別安排外部專業教練，於同仁下班後規劃體適能有氧運動課程，供同仁自由參加。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。

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。其中，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 社會參與

GRI 203-1、GRI 413-1

瑞儀光電所有營運據點對當地社區皆無負面影響，為進一步深化公司與社區間的連結，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，期待與社會一同向前邁步。

光影同行計畫

瑞儀光電總部的所在地—高雄，擁有台灣唯一的皮影戲館。過去，皮影戲曾在台灣南部興盛一時，甚至在岡山、路竹一帶這樣的小鄉鎮，就有 80 餘團的戲團在這裡發跡。可惜今非昔比，皮影戲難敵科技媒體，演出受到威脅，全面退出市場，劇團被迫相繼轉業。

瑞儀光電身為在地企業，更是全球背光模組龍頭，於 2019 年起啟動光影同行計畫，希望用「背光」點亮傳統藝術，保存僅有的文化資產。2020 年起，透過瑞儀教育基金會的牽線，整合瑞儀光電研發部門與皮影戲館的資源，推動影窗改良專案。希望在保留傳統韻味的前提下，透過核心技術的加值，改善皮影戲演出時亮度不足、光線不均勻、線路安全性等問題與困境，也讓傳統藝師理解科技與藝術的結合，可為傳統表演藝術創造無限可能。



瑞儀志工團隊

瑞儀光電近年積極參與各式社會活動，於高雄廠及吳江廠皆組成了志願服務團隊，希望以實質的方式參與，而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生成長及心靈上的富足。

高雄廠於 2019 年起以兩方向深耕企業志工文化，首先向高雄市社會局申請志願服務計畫，將瑞儀教育基金會成為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。截至 2020 年，累計志工參與 81 人，服務時數共 4,758 小時。

吳江廠組織志工團隊，自 2014 年起成立迄今，近七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。近年，更進一步與同裡景區合作，每週固定至景區進行志工服務，還會不定期依據地方特色活動參與綠色騎行、無償獻血、地鐵站遊客疏導等服務性工作。

集團公益捐血活動

「捐血」在瑞儀光電已有超過 10 年的傳統，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，與園區保健合作，每年舉辦 2 次捐血活動，且每次捐血袋數均超過 100 袋以上，近年捐血袋數亦屢創新高。2020 年總計捐血 484 袋，累計至 2020 年，捐血袋數已近 3,000 袋。除台灣廠外，大陸廠（吳江）也自 2015 起號召同仁舉辦無償獻血活動，累計迄 2020 年共有 300 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。



熱心公益貢獻獎

加工區為表彰熱心公益及對園區公共事務有重大貢獻之善行義舉，營造祥和的園區環境，定期舉辦熱心公益選拔。2020 年瑞儀光電經由經濟部加工出口區管理處高雄分處推薦，首次參與並榮獲「經濟部加工出口區管理處熱心公益貢獻獎」。

瑞儀光電攜手瑞儀教育基金會，共同實踐社會公益，從園區內至園區外，涵蓋社區關懷、環境教育、程式教育及文化藝術等面向，期望營造社會公益精神的職場文化。



瑞儀光店

「一間為環境點燈的柑仔店」

瑞儀將資源幻化為點點光源，成就了柑仔店這盞永續之燈，集結每位員工的付出成為一道道光束，由座落的高雄港區向外發射，用光點亮教育、社區、海洋、文化環境，照亮這條漫漫公益之路。

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「環境孵育」開始， 扎根長出社會影響力

瑞儀光電堅持做對的事情！在資源的缺口雪中送炭，而不錦上添花，2020年從各領域的環境孵育開始，「重視人才培育的教育環境」、「關注南區的特教資源」、「審視高雄與海洋間的距離」、「培育文化沙漠中的藝文之花」，結合瑞儀管理文化的核心素養與志願服務制度，讓企業員工透過服務為環境盡一己之責，將員工職能轉化成有效的實踐力，為社會公益環境長出株株綠芽。

「程式教育」的主軸是為偏鄉學童創造多元接觸程式知能的機會，弭平偏鄉與城市間資源不均的現況，透過與中華民國愛自造者學習協會 (PTWA) 合作樂塾、看見家鄉兩大計畫，有效地支持在地培養人才與累積程式教育的量能，期間透過陪伴、引導的手法，協助偏鄉學子深入思考自身與家鄉的關係，為偏鄉打造一個教育平權的學習環境。

「社區關懷」的主軸則以關注在地社區出發，並聚焦南區的特教社群：注意力不足過動症 (Attention Deficient and Hyperactivity Disorder 以下皆稱 ADHD) 做主題式的親職教育講座與活動，期待營造 ADHD 交流平台的環境，整合南部 ADHD 家庭及相關領域的專業資源，成為支持特教家庭的重要後盾與溫暖的臂膀。

「環境教育」整步聚焦「海洋」議題，朝環境友善目標出發，強調瑞儀、高雄與海洋間的關係，首次以「策展」的手法，與跨界合作熱血 NGO- 台灣重新思考環境教育協會 (以下稱 RE-THINK)，透過沉浸式設計及趣味化的展覽，讓民眾檢視自身生活習慣與海洋間的關係密不可分的緊密，進而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。

「藝文陪伴」由企業內部培養藝文欣賞人口，提升員眷藝術欣賞範疇、管道，並與挹注的藝文團隊共好、共享，間接協助藝文團隊開發潛在客群，除外支持高雄在地的國際型場館 - 衛武營國家藝術文化中心逐年辦理的大型音樂會，與高雄市民共享藝文碩果，展現高雄藝文能量，另悉心呵護文化資產傳承環境，運用工程師職能加值高雄在地無形文化資產 - 皮影戲，為一向孜孜經營的傳統表演藝術與文化保存開啟一扇希望之窗。

更多最新訊息，請詳見瑞儀教育基金會 Facebook 專頁



環境教育



1 教育策展

於高雄駁二藝術特區哨船頭舉辦海廢微型特展為駁二雄海派系列展覽行列之一

2 偶戲環境劇

首屆台灣科學節以氣候變遷皮影戲呼應世界地球日

22,000

人次

透過各項活動與贊助提升瑞儀能見度

程式教育



4 合作計畫

2020年延續2019合作專案，持續4校合作中，包含看見家鄉計畫-台東賓茂國中、TTT計畫-台東賓茂國中及高雄茂林國小；樂塾計畫-高雄鼓岩國小

2 營隊

至台東賓茂國中辦理到校程式教育3天2夜營隊及高雄市鼓岩國小期中程式營隊

超過 282

人次

於各校期中課程展開程式教育課程超過14堂課程學童參與人次

志願服務



服務 17

 / 場次

時數 940

 / hr

藝文陪伴



唯一

扶持皮影戲推廣，以本業技術改良演出載具企業

17,107

人

觀賞演出、看見瑞儀

社區關懷



6 講座/活動

ADHD親職講座與親子活動、公益捐血

4,658

人

透過活動舉辦與贊助提升瑞儀能見度



程式教育

教育，是生命影響生命的有機活動

為弭平弱勢及偏鄉孩童在受教權上的落差與不足，應用「程式教育」劃破地理疆域的限制，透過課程，培養學童在科技與資訊應用的基本素養，並與時俱進認識媒體的內容並善用其力量，期透過課程與營隊的陪伴，將這顆有機樹苗埋進偏鄉，進而影響孩子的生命歷程，蟄伏等待冒芽成林，為偏鄉學童孕育一個平權的教育環境。

打造城市偏鄉的樂塾環境 - 高雄鼓岩國小

看見家鄉 - 台東賓茂國中

打造城市偏鄉的樂塾環境 - 高雄鼓岩國小

弱勢學校不一定只在偏鄉，許多學校在少子化與社區青壯人口外移影響下，有時教學資源比偏鄉還像偏鄉。

瑞儀光電同仁延續程式教育營隊模式，與中華民國愛自造者學習協會、互愛關懷協會及阿彌陀佛關懷協會共同合作下，針對鼓岩國小課輔班學生辦理 10 堂的期中程式課程，利用每個星期六的上午，帶著孩子學習自走車與 scratch。

除了讓學校弱勢學童借由課輔班的資源增強多元能力外，培植在地力量與當地非營利組織，打造一個快樂的學習環境，才能讓這股教育的力量深根茁壯！



26人

課程學生數



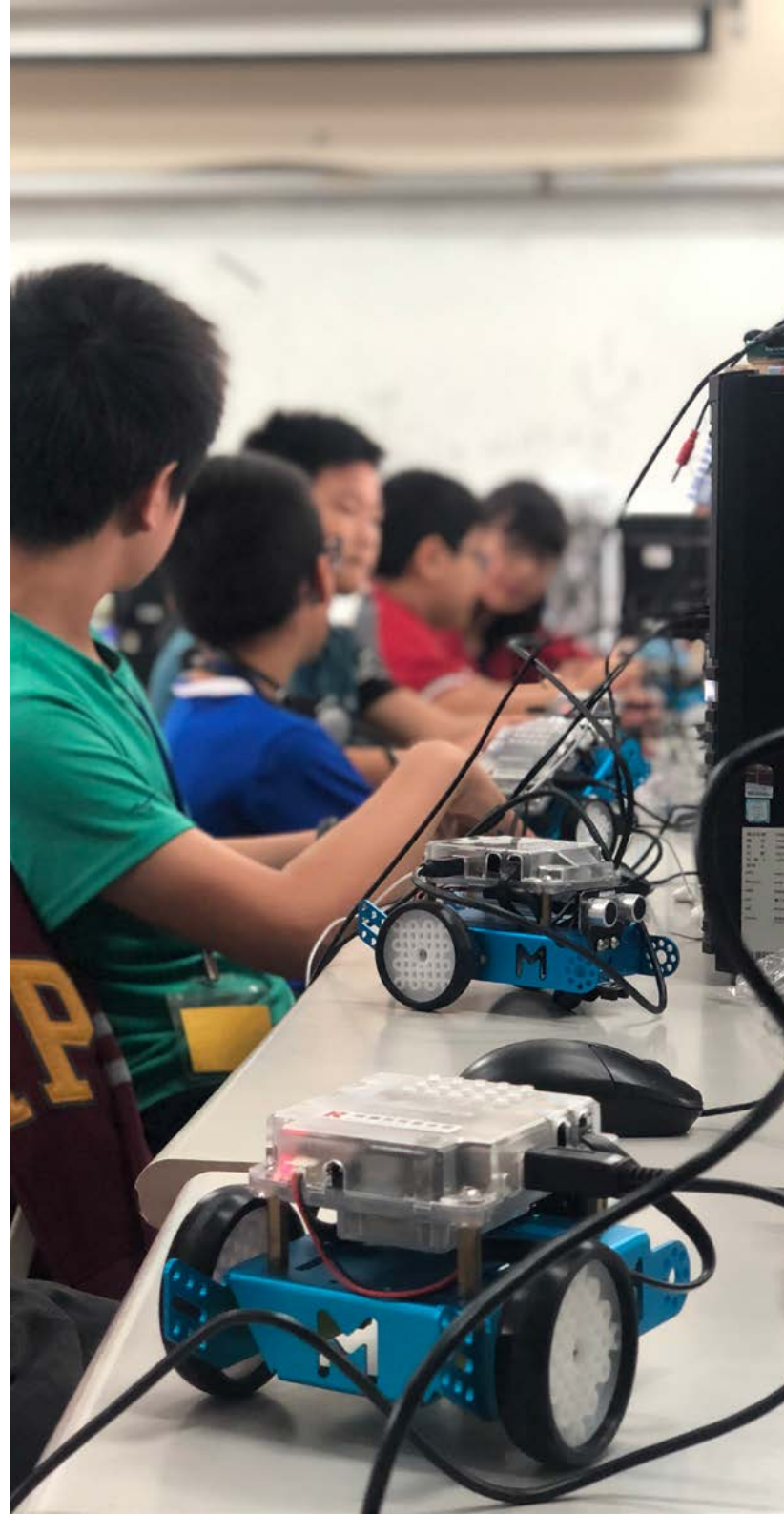
259人次

期中程式教育授課人次



193小時

瑞儀企業志工服務時數



看見家鄉 - 台東賓茂國中

與台東賓茂國中初見面是 2018 年的夏天，基金會帶著 TTT 計畫 (Train The Trainers 支援偏鄉程式設計師資培訓暨偏鄉學生程式設計營隊計畫) 與這群偏鄉的孩子認識，2020 年我們帶著與賓茂的約定再度踏上台東這片土地，行囊中裝滿了數位科技應用的相關智識要與學童們分享。

此次營隊課程以 M22 小四軸飛行器、Tello 空拍機教學與操作、影片剪輯、攝影技巧與故事文本課程，讓孩子應用數位媒體將自身生活經驗濃縮成影片腳本，闡述賓茂的日常。也期待孩子學習用不同的角度與高度，重新審視自己的故鄉、身處的土地，藉由新科技的力量，從空中俯瞰家鄉的美，期望展翅翱翔的未來終能回到故鄉為土地盡一份心力。

營隊的後續，賓茂國中的孩子由中華民國愛自造者學習協會及世新大學廣電系的共同指導下，將最後的空拍攝影成果影片 - 「群山之中，與海共舞」，於成功大學發表。



23人

營隊學生數



280人

看見家鄉發表會
於台南成功大學舉辦



384小時

瑞儀企業志工服務時數



社區關懷

看見亮點，看見希望

嘗試將 ADHD 的孩子帶出講座走入群育生活，每一聲某一響，都是 ADHD 孩子們對外溝通的聲音密碼，與瑞儀一起展開新的冒險，不希望他們的群體生活經驗被剝奪，所以我們特別營造一個共同學習的場域。

- # 親子同樂活動 - 進擊小鼓手、ADHD 親子家庭日
- # 親職教育講座 - 教育的 N 種可能性、ADHD 新知與新照護模式
- # 綠色心生活 - 攜手企業 發揮影響力





瑞儀心希望講堂 - 親子同樂活動

進擊小鼓手活動特別與「美育音樂舞蹈教室」巨蛋分校專業音樂老師與舞蹈老師合作，安排鼓類課程，讓孩子有機會接觸非洲鼓、康加鼓、拉丁鼓及大小鼓等打擊樂器，刺激孩子接觸更多學習領域，訓練節奏感、手眼協調，讓音樂律動陪伴孩子一上午！

瑞儀光電今年正式邁入 25 年，在瑞儀 25 歲的家庭日邀請 ADHD 家庭一同玩樂，希望透過戶外活動，讓 ADHD 家長與孩子互相認識，增加生活支持，並利用闖關遊戲完成關卡，以此增加孩童信心及創意，讓孩童增加專注力。



152人

ADHD 親子共遊
家長互動



4.9分/5分

整體活動平均滿意度



48小時

瑞儀企業志工服務時數

參與者回饋：

場地安排在大魯閣草衙道覺得很棒，而且工作人員的服務態度都超好的，在放假天且在這麼炎熱的時段工作，工作人員還是很和善的接待每一位遊客，皮影戲的遊戲感覺是一個很好的體驗活動，提供的免費遊樂設施、餐卷、停車抵用卷、精美小餅乾和小禮物，感覺出活動辦的超澎派、誠意滿滿，豆子戲團的安排更讓孩子看的津津有味…

瑞儀心希望講堂 - 親職教育講座

由成大資工系蘇文鈺教授成立的愛自造者學習協會，不但投入偏鄉程式教育，更看見特殊孩子的需求，由蘇教授發起的「教育的 N 種可能性 - 給特殊需求的孩子」公益講座，受邀到過台北 101 以及彰化，此次受瑞儀教育基金會之邀來到高雄。你對教育的想像有多大，教育就有多好玩！快跟我們一起探索還有哪些樂趣沒被看見吧！此次邀請五位與談者，用各別專精領域與對特殊教育的熱情，體現跨領域教學與各式素養。

第二場講座再度邀請到心動家族兒童青少年關懷協會創會理事長，同時也是嘉義長庚精神科的陳錦宏醫師來到高雄，特別帶給南部地區 ADHD 家長最新的 ADHD 新知與趨勢。



187 人

ADHD 相關之家長
教師與專業人員



4.9 分 / 5 分

整體活動平均滿意度



105 小時

瑞儀企業志工服務時數



參與者回饋：

我的小朋友今年五歲，評量完是 101 分的「喧嘩蒲公英」，真心的覺得這真是完美的形容，哈哈～感謝基金會與心動家族舉辦的座談會，孩子 4 歲就開始進行語言、職能、物理的治療課，一年多了，對孩子的幫助很大，謝謝今天所有的工作人員

綠色心生活 - 攜手企業 發揮影響力

2020 年辦理 2 場聯合捐血活動以『綠色心生活』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，使影響層面更加多元。



瑞儀光電公益捐血自 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 11 年共計 19 場 (皆位於園區內)，可謂為前鎮園區的傳統，累積捐血人數高達 2,115 人，捐血量 745,500c.c.。

瑞儀光電從個別辦理捐血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，如台虹企業與虹心兒少關懷協會、全台晶像、日東電工等企業均已成爲捐血之固定班底。

捐血活動除了綠色採購外，續與人安基金會之拉一把烤地瓜扶持單親媽專案合作，讓活動影響層面更加多元。

319 人

挽袖捐血與響應
綠色心底

121,000 c.c

2020 年捐血量

124 小時

有薪志工服務時數

環境教育

環境的關注，成就企業的永續

今年瑞儀將環境教育整步聚焦「海洋」議題，關注高雄、瑞儀與海洋間的關係，配合 108 課綱由親海、愛海、知海進而培養海洋基本素養，地處海港城市的瑞儀企圖呼應公司企業社會責任政策中「環境共存」的信念，首次嘗試策展手法策劃一場無說教式的展覽，讓民眾體認海洋與生活密不可分的緊密關係，並以挹注方式用藝術參與首屆的台灣科學節，支持高雄皮影戲劇團編導史無前例的氣候變遷皮影戲，響應世界地球日 50 周年。

- # 你丟，誰減 - 海島子民的垃圾課
- # 藝術參與環境教育 - 氣候變遷皮影戲



你丟，誰減 - 海島子民的垃圾課

臺灣是四面環海的海島國家，海洋與我們的生活息息相關，《你丟，誰減—海島子民的垃圾課》以一種最庶民的策展口吻，解開普羅大眾心中對於海洋垃圾最莫名的疑問！

展間力邀環境合作夥伴 RE-THINK 提供獲「德國紅點最佳設計獎」、「金點設計獎年度最佳設計」等獎項的《海廢圖鑑》實體物件，使觀展民眾反思擱淺於沙灘的海廢究竟從何而來？

此展覽納入高雄市文化局駁二藝術特區的「雄海派 - 高雄港灣藝術行動」，發揮環境教育的力量，在展出期間辦理高雄鼓岩國小、中山大學西灣學院學生以及瑞儀員眷的環境教育參訪活動，由瑞儀因應展覽所培訓的企業志工進行導覽解說並設計展覽體驗學習單讓觀展的學生能從中獲得相關知識。



5場

配合展覽辦環境
教育參訪



96小時

導覽志工服務時數



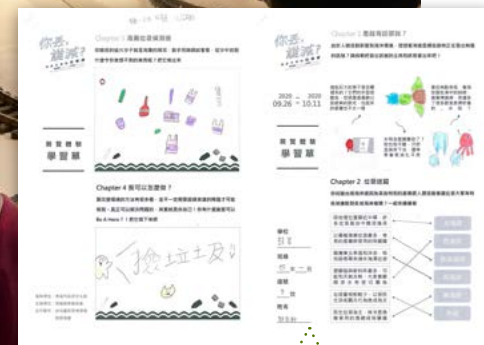
4,652人

觀展人數



97%

展覽滿意度極佳



參與者回饋：

很开心能夠看到淺顯易懂且有趣的方式來討論議題，希望能有更多活動！可惜展覽期間不夠長，不然很想將展覽融入教學，帶學生參與淨灘、參觀展覽並且由他們開始進行一些無塑挑戰！展覽的佈置和規劃都相當具有巧思！非常棒的展覽！



藝術參與環境教育 - 氣候變遷皮影戲

贊助台灣首屆科學節活動，並支持南部主辦館舍 - 國立科學工藝博物館以高雄在地文化特色 - 皮影戲結合創新元素，促使傳統與科技間的融合，積極開發新劇本來演繹「氣候變遷議題」，希望透過偶戲的表演喚醒民眾對於環境的關懷，同時也藉以傳統劇種融合傳統與科技元素，提供給民眾耳目一新的科學體驗。

此場跨界、創新的皮影戲由高雄僅存的三團皮影戲劇團：高雄皮影戲劇團領銜主演，於科學工藝博物館南館廣場亮麗登場，繼又轉往台南、嘉義、澎湖等地，以高雄的圖騰文化 - 皮影戲至 4 個縣市進行環境教育。



4 場

氣候變遷皮影戲巡演



1,600 人

觀賞人數



520,000 人次

全台首屆科學節，看見瑞儀



藝文陪伴

由內向外編織藝文網絡，扶新傳舊，續文化

續支持在地新興具潛力藝文團隊並關注傳統藝術，挹注思維以「陪伴」為核心主軸，同時藉由贊助專案提升企業內部藝文素養，也間接為團隊開發藝文欣賞潛在客群。

今年光影同行 - 皮影戲計畫啟動影窗改良行動，結合工程師職能與照明專業為傳統表演藝術開啟希望之窗；另持續與高雄市管樂團辦理扎根音樂會進入北高雄地區實施校園音樂教育推廣；同時支持高雄在地的國際型展館：衛武營國家藝術文化中心所舉行的大型音樂會與市民共享；並以「陪伴、共享」的贊助模式支持高雄在地的藝文潛力股。

光影同行 - 皮影戲影窗改良

良善藝文環境 - 由教育扎根做起

藝文共享 - 國際級文化客廳聆賞維也納愛樂新年音樂會

瑞儀陪你 / 妳 - 支持高雄在地的藝文潛力股

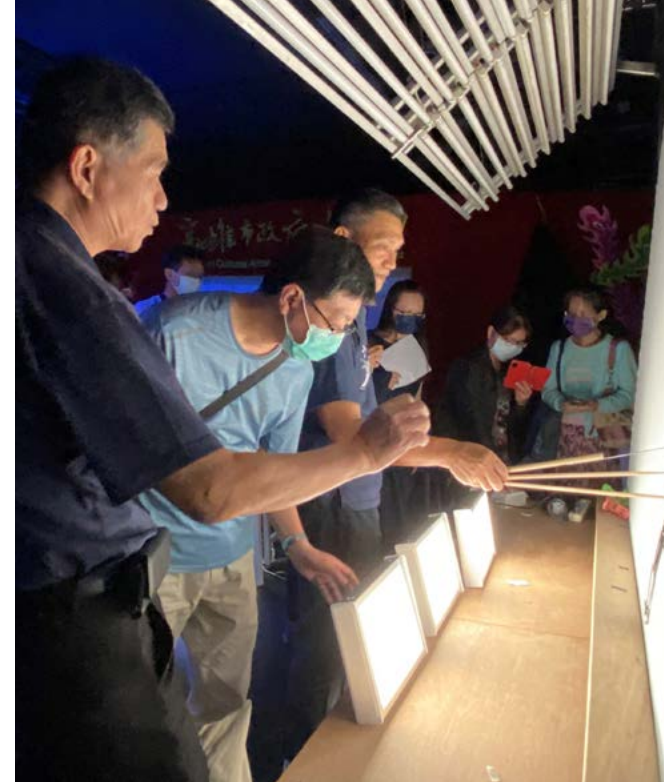
光影同行 - 皮影戲影窗改良

皮影戲是高雄獨一無二的無形文化資產

自 2019 年關注此傳統劇種，瑞儀則不斷思考除贊助與開闢推廣途徑外，如何運用光電核心職能加值皮影戲，經由多次的田野調查與口訪中，找到瑞儀光電可協助的著力點，由照明研發部門實地蒐集各傳統劇團對於燈具運用的情況與困境，達成燈具改良的共識，正式啟動皮影戲影窗的燈具改良計畫，大幅降低燈具的用電問題與過熱疑慮，提高操偶過程的安全，也大大提升影窗照亮度，使演出不再受限於過亮的場所，同時設計燈具機構，解決外出演出在搬運及組裝上的不便。

3 團 針對僅存傳統劇團進行燈具使用的田野調查

1 組 改良一組示範燈具並實地測試



良善藝文環境 - 由教育扎根做起

長期支持文化部 TAIWAN TOP 團隊：高雄市管樂團辦理扎根音樂會，其目標希望可以透過活動的設計與規劃讓國小生及家長都能親身參與一場正式的音樂會，藉此增加親子間的藝文對話，促使家長願意嘗試更多的藝文體驗活動，間接地培養高雄藝文人口與素養。此次扎根音樂會特別選在城市裡的偏鄉 - 岡山地區來辦理，不僅拓展樂團演出足跡也使參與者進入地方型展館活絡藝文空間，此次高雄北區的國小共襄盛舉，如大社、岡山、路竹、彌陀、燕巢、永安區等地，足顯出音樂可跨地域、世代的特性進而達到藝術扎根之效。

2 場次 分批辦理上下場次，搭配後台導覽，使音樂教育向下扎根

24 校 創造北高雄校園參與跨地域性的音樂會

1,047 人 大手拉小手進入場館認識學習藝文知識



高雄市管樂團提供

藝文共享 - 國際級文化客廳聆賞維也納愛樂新年音樂會

衛武營國家藝術文化中心成立，實屬高雄一大藝文要事，瑞儀身負在地企業責任逐年以行動支持、關注國際型場館在高雄的營運與發展。

於 2020 年新春乍到之際，支持衛武營舉辦「維也納愛樂新年音樂會」的文化，希望用璀璨的樂章，與南台灣民眾共享藝文豐饒，一起祝福高雄藝文開出一朵嬌豔欲滴的花！透過活動挹注，廣邀高雄市民共襄盛舉年度藝文盛事與各地樂迷同步欣賞世界級的音樂饗宴，進而培養提升市民藝文素養。



12 年

以行動支持衛武營長達 12 年
辦理新年音樂會的文化



8,000 人

觀賞演出、看見瑞儀



瑞儀陪你 / 妳 - 支持高雄在地的藝文潛力股

瑞儀啟動支持在地藝文相關專案已有些時日，慎選藝文合作夥伴，期待藝企兩方共享、雙贏，與高雄在地新興具潛力藝文團體合作，與表演家合作社、新古典室內樂團至今已合作 2-3 年之久。

今年為鼓勵企業內部藝文風氣，推行「同在藝起」藝文舊雨新知同行的票券補助方案，改變公關票券的回饋價值，另邀請藝文團隊至企業辦理藝文導聆與小型音樂會，從內向外編織藝文網絡，推動員眷參與藝文的動能，進而創造南部藝文人口的提升。

今年合作團體除表演家合作社、新古典室內樂團除外，尚有以藝文形式參與地方創生的鹽夏不夜埕、前草創創生活節... 等，都為南部地區創造友善藝文環境盡一份心力。



5 場

社區型主題性導覽



10 場

表演藝術演出活動



434 人

員工響應購 / 取票觀賞

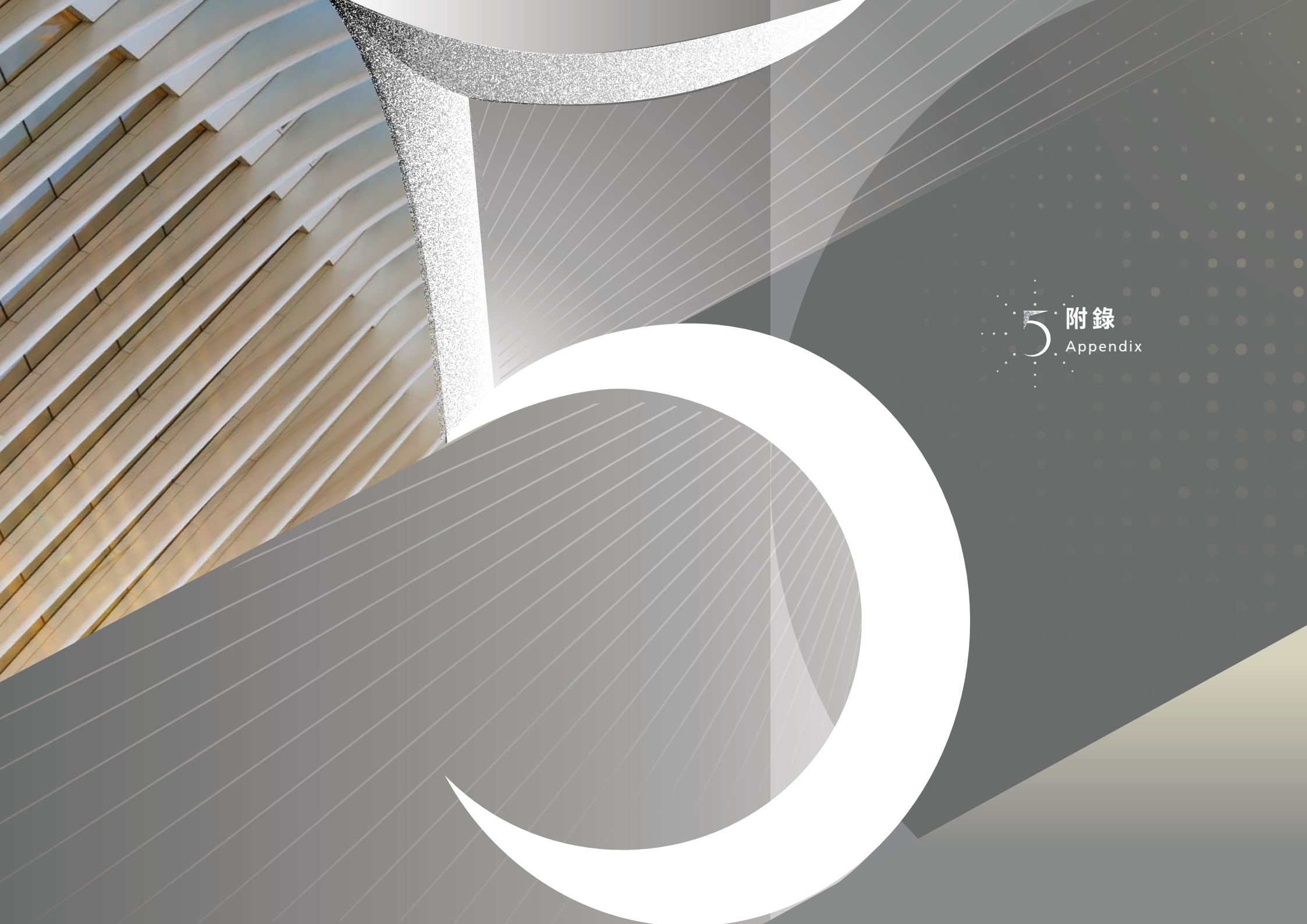


22,350 人

觀賞演出、看見瑞儀



新古典室內樂團提供



5 附錄
Appendix

附錄一 查證聲明書



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Radiant Opto-Electronics Corporation 2020 Sustainability 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 2020 Sustainability 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 AA1000AS v3 sustainability 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 Opto-Electronics Corporation 2020 Sustainability Report provides a fair view of the Radiant CSR programmes and performances during 2020. 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 2020 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 v3. 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 v3 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.
- 14 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 v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

The sustainability 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.



Statement No: SRA-TW-2020002
2021-05-13

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

...making excellence a habit.™

附錄二 全球永續性報導準則 (GRI Standards) 揭露對照表 GRI 102-55

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》	012	本揭露項目無法省略
	102-2	活動、品牌、產品與服務	《公司簡介》	012	本揭露項目無法省略
	102-3	總部位置	《公司簡介》	012	本揭露項目無法省略
	102-4	營運活動地點	《公司簡介》	012	本揭露項目無法省略
	102-5	所有權與法律形式	《公司簡介》	012	本揭露項目無法省略
	102-6	提供服務的市場	《產品與服務》	036	本揭露項目無法省略
	102-7	組織規模	《公司簡介》	012	本揭露項目無法省略
	102-8	員工與其他工作者的資訊	《員工結構》	063	本揭露項目無法省略
	102-9	供應鏈	《供應商交易分析》	045	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	015	本揭露項目無法省略
	102-11	預警原則或方針	風險管理	032	本揭露項目無法省略
	102-12	外部倡議	2020 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》	014	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	007	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	007 022	
3. 倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	《誠信經營》	025	本揭露項目無法省略
4. 治理	102-18	治理結構	治理組織	015	本揭露項目無法省略
	102-19	委任權責	《企業社會責任委員會》	020	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	《董事會》	015	
	102-23	最高治理單位的主席	《董事會》	015	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	《董事會》	015	
	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》	015	
	102-27	最高治理單位的群體智識	《董事會》	015	
	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》	020	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	《企業社會責任委員會》	020	
	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》	020	

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》	029	本揭露項目無法省略
	102-41	團體協約	《人權政策》	061	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》	029	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》	030	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》	031	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》	004	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》	033	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》	033	本揭露項目無法省略
	102-48	資訊重編	2019 年各廠區包材回收率誤植，已於本年度報告修正	-	本揭露項目無法省略
	102-49	報導改變	瑞儀光電 2020 年無此狀況	-	本揭露項目無法省略
	102-50	報導期間	《報告範疇》	004	本揭露項目無法省略
	102-51	上一次報告書的日期	《報告發行》	005	本揭露項目無法省略
	102-52	報導週期	《報告發行》	005	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》	005	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》	004	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	099	本揭露項目無法省略
	102-56	外部保證 / 確信	《第三方查證》	005	
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》	033	
	103-2	管理方針及其要素	《薪資與福利》	066	
			《財務績效》	034	
			《人權政策》	061	
			《職業安全衛生》	074	
			《產品與服務》	036	
	103-3	管理方針的評估	《薪資與福利》	066	
			《財務績效》	034	
			《人權政策》	061	
《職業安全衛生》			074		
		《產品與服務》	036		

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》	034	
201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	《薪資與福利》	066	
201-4	取自政府之財務補助	《財務績效》	034	
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》 《供應商政策》	066 042	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	《員工結構》	063	
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	社會參與	078	
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》	045	
GRI 205 : 反貪腐 2016				
205-2	有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練	《誠信經營》 《供應商政策》	025 042	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	《誠信經營》	025	
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 2020 年無此狀況	-	
GRI 302 : 能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	《能資源管理》	055	
302-3	能源密集度	《能資源管理》	055	
302-4	減少能源消耗	《能資源管理》	055	
GRI 303 : 水與放流水 2018				
303-2	與排水相關衝擊的管理	《能資源管理》	055	
303-3	取水量	《能資源管理》	055	
GRI 305 : 排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	《氣候變遷》	053	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	《氣候變遷》	053	
305-5	溫室氣體排放減量	《氣候變遷》	053	
305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) , 及其它重大的氣體排放	《污染防治》	057	

GRI 準則	揭露項目	企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 306：廢污水和廢棄物 2016				
306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放量	《能資源管理》	055	
306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	《污染防治》	057	
306-3	嚴重洩漏	瑞儀光電 2020 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 2020 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	《供應商永續管理》	042	
GRI 401：勞雇關係 * 2016				
401-1	新進員工和離職員工	《員工結構》 附錄六 相關數據	063 107	
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》	066	
401-3	育嬰假	《薪資與福利》	066	
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》	061	
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》	074	
403-3	職業健康服務	《員工健康照護》	076	
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》	074	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	《職業安全衛生》	074	
403-6	工作者健康促進	《員工健康照護》	076	
403-9	職業傷害	《職業安全衛生》	074	
403-10	職業病	《員工健康照護》	076	
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》	072	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	《人員培訓》	071	
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》	066	

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	《員工結構》	063	
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	《薪資與福利》	066	
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》	061	
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》	061	
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》	061	
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》	061	
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》	061	
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 2020 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》	071	
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 2020 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	社會參與	078	
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 2020 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	《供應商永續管理》	042	
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 2020 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 2020 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 2020 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 2020 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 2020 年無此狀況	-	

* 註：重大性主題

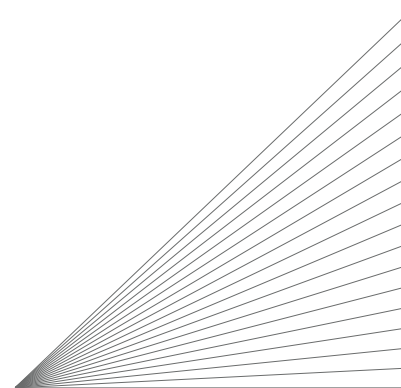
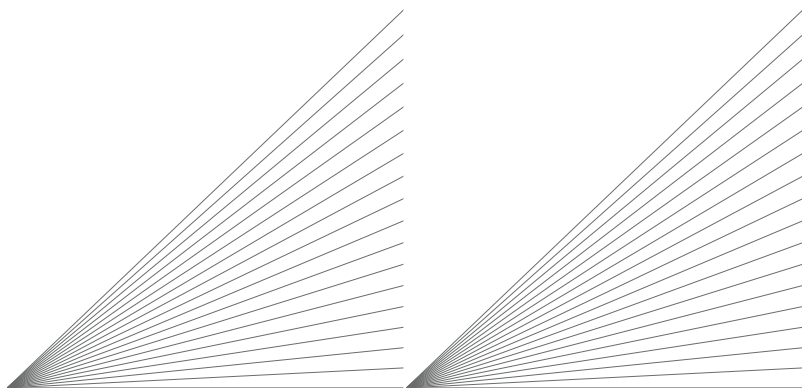
附錄三 SASB 對照表

編號	指標說明	相關章節	頁次
產品資訊安全			
TC-HW-230a.1	說明產品資訊安全之風險鑑別與管理方法	《資訊安全》	026
員工多元化與包容性			
TC-HW-330a.1	全體員工在 (1) 管理層、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工之性別、族裔百分比	附錄六 相關數據	107
產品生命週期管理			
TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報管制物質之年營收百分比	背光模組非終端產品，未有相關統計	-
TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比	背光模組非終端產品，未有相關統計	-
TC-HW-410a.3	產品符合 ENERGY STAR® 要求之年營收百分比	背光模組非終端產品，未有相關統計	-
TC-HW-410a.4	廢棄產品總回收重量；及回收處理重量佔總銷售產品重量百分比	背光模組非終端產品，未有相關統計	-
供應鏈管理			
TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 稽核 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所佔之供應商類別百分比 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	《供應商永續管理》	042
TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的稽核流程 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比，以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失與 (b) 其它缺失的改善率	《供應商永續管理》	042
物料採購			
TC-HW-440a.1	描述使用關鍵物質 (critical materials) 的風險管理	《綠色產品》	050

附錄四 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》	013
人權	守規性的查核	《人權政策》	061
	人權的風險處境	《人權政策》	061
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	《內部控制》	024
	解決牢騷埋怨	《人權政策》	061
	歧視與弱勢族群	《人權政策》	061
	公民與政治權	《人權政策》	061
	經濟、社會與文化權	《人權政策》	061
	工作的基本權利	《人權政策》	061
勞動實務	聘僱與聘僱關係	《員工結構》	063
	工作條件與社會保護	《人權政策》	061
	社會對話	《利害關係人議和》	030
	工作健康與安全	安全與健康	073
	人力發展與訓練	人才發展	070
環境	污染預防	環境管理	053
	永續資源利用	《綠色運籌》	051
	氣候變遷減緩與調適	《氣候變遷》	053
	自然環境的保護與恢復	綠色服務 環境管理	048 053
公平的經營實務	反貪腐	《誠信經營》	025
	負責任的政治參與	2020 年無參與政治活動	-
	公平競爭	《誠信經營》	025
	促進價值鏈的社會責任	供應商管理	042
	尊重智慧財產權	《研發與創新》	038

	議題	相關章節	頁次
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	《誠信經營》	025
	保護消費者的健康與安全	《產品與服務》	070
		《綠色產品》	050
	永續消費	綠色服務	048
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	《產品與服務》	036
	消費者資料保護與隱私	《智慧財產管理》	040
		《資訊安全》	026
提供必要的服務	《產品與服務》	036	
教育與認知	《產品與服務》	036	
社區參與與發展	社區參與	社會參與	078
	教育與文化	人才發展	070
	創造就業與技術發展	《員工結構》	063
	科技發展	《研發與創新》	038
	創造財富與收入	營運概況	034
	健康	《員工健康照護》	076
	社會投資	社會參與	078



附錄五 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》	061
	保證不與踐踏人權者同流合污	《人權政策》	061
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》	061
	消除一切形式的強迫和強制勞動	《人權政策》	061
	切實廢除童工	《人權政策》	061
	消除就業和職業方面的歧視	《人權政策》	061
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	053
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的作法	綠色服務	048
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	《綠色設計》	048
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》	025

附錄六 相關數據 GRI 401-1

2020 ESG 績效摘要

主要指標		2020	2019	2018
財務績效	營業收入 (仟元)	56,093,201	56,120,587	53,952,289
	營業成本 (仟元)	45,420,091	45,959,383	45,613,666
	營業毛利 (仟元)	10,673,110	10,161,204	8,338,623
	稅前淨利 (仟元)	6,945,564	8,241,909	6,620,279
	每股盈餘 (元)	11.24	12.62	10.83
	所得稅費用 (仟元)	1,717,899	2,372,066	1,582,753
	股東會出席 (%)	73.13	82.52	71.87
研發創新	研究發展費用 (仟元)	1,758,213	1,927,988	2,265,260
	專利數量 (件)	88	85	114
	出貨量 (仟片)	121,384	136,022	150,334
客戶關係	客戶滿意度 (%)	94.6	93.9	90.6
供應商管理	在地採購 (%)	52.38	60.58	58.72
溫室氣體排放	總量 (萬公噸二氧化碳當量)	12.62	13.31	14.90
	範疇一 (萬公噸二氧化碳當量)	0.36	0.42	0.49
	範疇二 (萬公噸二氧化碳當量)	12.26	12.89	14.41

主要指標		2020	2019	2018
能資源使用	電 (百萬度)	165	181	211
	天然氣 (萬度)	32	55	66
	水 (百萬公升)	1,712	1,894	2,117
污染物管理	廢棄物產生 (公噸)	6,218	7,213	8,598
	揮發性有機物產生 (公噸)	2.4	2.2	3.6
	環保支出 (仟元)	14,932	13,915	14,146
綠色產品	禁限用物質數量 (項)	389	374	360
	包材回收率 (%)	>96.7	>96.5	>99.7
員工組成	員工總數 (人)	20,229	14,664	18,580
	台灣廠員工 (人)	961	1,075	1,064
	大陸廠員工 (人)	19,268	13,589	17,516
	女性員工 (%)	29.1	37.2	35.4
	女性管理階層 (%)	21.5	21.7	20.2
教育訓練	員工訓練時數 (時)	651,254	240,959	97,048
職業健康安全	失能傷害頻率	0.35	0.46	0.47
	失能傷害嚴重率	10	7	4
	綜合傷害指數	0.05	0.05	0.04
	健康促進參與 (人次)	1,426	5,427	6,797
社會參與	志工服務 (時)	940	1,130	1,506
	基金會活動參與 (人次)	22,699	19,462	8,313

幣別：新台幣

2020 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	306	78.9%	82	21.1%	388	1.9%
	工程人員	813	77.8%	232	22.2%	1,045	5.2%
	技術人員	12,336	72.8%	4,609	27.2%	16,945	83.8%
	行政人員	882	47.6%	969	52.4%	1,851	9.2%
工作地點	台灣	541	56.3%	420	43.7%	961	4.8%
	大陸	13,796	71.6%	5,472	28.4%	19,268	95.2%
年齡	30歲以下	10,784	74.2%	3,741	25.8%	14,525	71.8%
	31~50歲	3,497	62.4%	2,103	37.6%	5,600	27.7%
	51歲以上	56	53.8%	48	46.2%	104	0.5%
性別小計		14,337	70.9%	5,892	29.1%	20,229	100.0%
全體員工		20,229					

2020 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	19,268	21.3%	18,571	22.3%	82	21.5%
	男性	71,042	78.7%	64,887	77.7%	300	78.5%
工作地點	台灣	56	0.1%	175	0.2%	226	59.2%
	大陸	90,254	99.9%	83,283	99.8%	156	40.8%
年齡	30歲以下	72,436	80.2%	66,690	79.9%	9	2.4%
	31~50歲	17,870	19.8%	16,725	20.0%	336	88.0%
	50歲以上	4	0.0%	43	0.1%	37	9.7%
總計		90,310		83,458		382	



25 週年活動專刊

瑞儀光電 25 週年系列活動，以傳承共好、創新突破、感恩續航三大主軸串聯全年度活動。活動範圍自員工延伸至眷屬，再擴及至客戶、供應商，彼此相互串聯由點、線、面相互串聯，瞭解企業價值，實踐企業精神，發揚企業文化。活動性質包羅萬象，並希望 25 週年活動能同時兼顧環境保護與社會公益，以達經濟、環境與社會兼顧的永續發展模式。

尋找「瑞儀吉祥物」

於活動規劃的初期，籌委會決定廣召有興趣的同仁，舉辦 25 週年吉祥物徵稿活動，希望依據企業的精神與文化，勾勒出屬於瑞儀光電的專屬吉祥物。期間全集團共募集 27 件不同的作品，最後由同仁票選出最符合瑞儀精神的吉祥物 - 背光獅，陪伴所有瑞儀人走向未來的每一年。

背光獅

背光獅以獅子作為意象，象徵著瑞儀光電不畏困難、挑戰的雄心壯志與持續堅持的精神。設計細節融入瑞儀光電的專屬特色，身上穿著與平時同仁相同的綠色制服，象徵著務實；頭上的鬃毛是以主要產品背光模組轉化；額頭的閃電代表著電流通過產品，轉換為螢幕背後的穩定光源，照亮著世界的各個角落，也照亮了瑞儀向前的每一步。



「喜從天降」與「氣吞三合」 趣味競賽

在瑞儀光電的高雄廠有座土地公廟，是公司的重要精神象徵，庇佑著瑞儀光電以及每位瑞儀人。25 週年活動特別選在土地公廟前舉辦趣味擲筊大賽，並由擲出最多聖杯者為優勝，吸引許多同仁參與。

另外，於端午節前夕，瑞儀光電舉辦趣味美食接龍挑戰賽，在安全的前提下，以分組輪流方式進行美食接龍，同仁們不顧形象地大口進食，希望能爭取優勝，過程的趣味景象也成為了同仁們茶餘飯後閒聊的話題。

「瑞儀創新，耀眼 25」廠慶

瑞儀光電於 2020 年正式邁入第 25 個年頭，於 7 月 24 日舉辦場慶活動，以「瑞儀創新·耀眼 25」為主題，透過視訊連線的方式，讓集團四廠的同仁能劃破地域，齊聚一堂歡慶此極具意義的里程碑，展現企業團結的向心力。此外，現場也邀請經濟部加工出口區管理處黃文谷處長及高雄分處吳大川分處長共襄盛舉，一同見證瑞儀將創新視為傳統，邁向百年企業的堅毅決心。

值得一提的是，活動現場所製作的許願牆及集許願卡，特意選用生產過程的廢料製成，讓導光板和棧板重新組合出新的價值，給予原本要廢棄的材料新的意義，並透過這面許願牆，實踐了與「環境共存」的初衷。



「旗開得勝」員眷親子 闖關趣味賽

瑞儀光電在 9 月天氣即將轉秋的時節，選在高雄著名景點旗津舉辦員眷親子闖關趣味賽，並將遊戲範圍放大至旗津沿岸，其中更加入許多「25」及「環境友善」的元素設計，以類似綜藝節目的遊戲形式，透過分組的通力合作進行，逐一解開個關卡。過程中充滿歡笑與淚水，伴著旗津沙灘的美景，讓同仁回味無窮。



「瑞運長紅」路跑活動

瑞儀光電希望帶起企業內部運動的風氣，培養同仁規律運動的習慣，特別選定位於大高雄地區主要工業用水的源頭—鳳山水庫舉辦路跑活動，路跑亦融入「環保」與「公益」的精神，在補給站只提供環保杯重複使用，減少一次性杯具使用；於舞台區的表演活動亦邀請公益團體，如：唐氏症愛心團打鼓秀，給予彼此加油打氣。

瑞儀「家」年華

在 11 月的最後一個周日早晨，瑞儀光電邀集了全體員工及眷屬超過 1,600 人，在年歲近百的紅毛港國小舉辦了熱鬧豐富的家庭日活動，更是 25 週年系列活動中的重頭戲。

當天上午，以運動會創意進場的方式揭開序幕，再透過一系列的趣味團隊競賽，展現公司的活力，更凝聚了同仁與員眷的向心力；下午則轉往大魯閣草街道舉辦闖關活動及親子戲劇演出，瑞儀教育基金會更特別邀請注意力不足過動症 (ADHD) 家庭親子同遊享樂。

其中，闖關活動特別邀請藝文合作夥伴高雄市皮影戲館與瑞儀光影同行，透過關卡設置，讓員眷體驗皮影戲的說學逗唱，並將自製影偶帶回家，讓家庭日增添了保存高雄在地無形文化資產的意義。

25 週年系列活動，瑞儀光電希望透過紀錄片拍攝的方式，完整留下各單位的創意以及同仁們共同的回憶，參與拍攝超過 2,000 人次。董事長也期勉企業社會責任不僅是口號，更是種承擔。瑞儀光電將持續挹注創新與成長的動能，期許未來能共同秉持傳承與感恩的心，乘風破浪、穩健續航，再創下一個巔峰。





25TH
ANNIVERSARY

www.radiant.com.tw