2018

瑞儀光電

Radiant
Opto-Electronics
Corporation

企業社會責任報告書

Corporate Social Responsibility Report

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

瑞儀光電股份有限公司

Radiant Opto-Electronics Corporation

• 目錄 CONTENTS

01 前言 Foreword

1-1 關於本報告 04
1-2 董事長的話 06
1-3 瑞儀永續承諾 07

02 公司治理 Corporate Governance

2-1 關於瑞儀 10
2-2 治理組織 13
2-3 利害關係人互動 19
2-4 風險管理 23

03 你我共好 Economic Growth

3-1 營運概況 26
3-2 客戶關係 28
3-3 供應商管理 34

04 環境共存 Environmental Symbiosis

4-1 綠色服務 39
4-2 環境管理 43

05 社會共榮 Social Sustainability

5-1 核心能力與價值 50
5-2 教育訓練 60
5-3 安全與健康 64
5-4 社會回饋與參與 69
5-5 瑞儀教育基金會 70

06 附錄 Appendix

01 前言
Foreword

1-1 關於本報告
1-2 董事長的話
1-3 瑞儀永續承諾

1-1 關於本報告

這是瑞儀光電自願性發行的第 5 份報告書，目的是讓所有關心瑞儀光電的人瞭解企業永續發展的信念與方向，自 2014 年起公開透明的呈現於經濟、環境與社會等面向的執行成果。

報告架構

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

撰寫原則

瑞儀光電透過重大性分析瞭解利害關係人關注的重大主題，作為本報告資訊揭露的重點內容，並依循 GRI Standards 要求的利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性及完整性等原則進行撰寫。

報告範疇

本報告設定以 2018 年 1 月 1 日至 2018 年 12 月 31 日為資訊揭露期間，實體範圍包含台灣高雄總公司以及大陸吳江廠、南京廠、廣州廠三個生產基地。

管理方式

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

2014

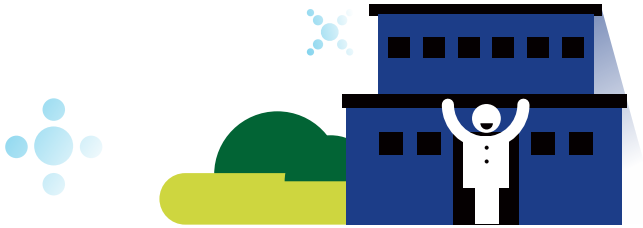
2015

2016

2017

第三方查證

為提升報告書之公正性，本報告通過第三方驗證單位英國標準協會台灣分公司 (British Standards Institution, BSI) 依據 GRI Standards 及 AA1000AS 保證標準 (Account Ability 1000 Assurance Standard) 第一類型中度保證等級之查證，查證聲明書載於報告書附錄。財務報表數據為安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG) 簽證後所公開發表之資訊；溫室氣體排放盤查 (ISO 14064-1) 數據亦經英國標準協會查證。



報告發行

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

現行發行版本：2019 年 8 月發行

上一發行版本：2018 年 8 月發行

下一發行版本：預計 2020 年 8 月發行

聯絡資訊

如果有任何對瑞儀光電企業社會責任方面的建議或諮詢，誠摯歡迎您與我們聯繫。

聯絡資訊如下：

負責單位：企業社會責任委員會

地址：高雄市高雄加工出口區中六路 1 號

電話：+886-7-8216151#3166

傳真：+886-7-8230231

網址：www.radiant.com.tw

電子郵件：csr@radiant.com.tw

公司官網

- **公司總部**
  地址：高雄市高雄加工出口區中六路 1 號
  電話：+886-7-8216151
  傳真：+886-7-8216153
- **吳江總廠**
  地址：江蘇省吳江區經濟技術開發區江興東路 1621 號
  電話：+86-512-63400666
  傳真：+86-512-63407328
- **吳江五廠**
  地址：江蘇省吳江區同裡鎮雲梨路 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
  傳真：+86-25-85805086
- **廣州廠**
  地址：廣州市高新技術產業開發區科學城新瑞路 11 號
  電話：+86-020-28203000
  傳真：+86-020-28203001

1-2 董事長的話

致所有利害關係人：

回顧 2018 年，全球經濟成長疲軟、國際金融市場的波動、地緣政治局勢轉為緊繃等，間接影響電子產品的消費需求，面對大環境的挑戰，我們不斷的省思如何為所有利害關係人創造最大利益。

自 1995 年成立以來，瑞儀光電始終認為「穩健務實」是我們最珍貴的價值，在追求經營獲利的同時，不忘展現對環境與社會面向的承諾，透過商業運作的力量，持續接軌全球永續脈動，堅定地朝永續發展的目標邁進，做好全球第一背光模組廠的角色。

於經濟面向，我們著眼許多新的機會，將主力配置於較具競爭力之利基型產品，以及開發新的多元產品應用，近年來積極佈局的車載產品也已於 2018 年逐步放量生產。除了增加車載機種、持續拓展客戶群外，客戶的平價機種策略，更拓寬了市場、帶動出貨成長，也都讓我們直接受惠。2018 年稅後淨利年增率達 65%，獲利超過一個股本，每股盈餘達 10.83 元，改寫近 6 年來新高。

我們亦持續於環境面向精進各項作為，其中高雄廠區於 2018 年透過申請「清潔生產評估系統」，盤點廠內各項綠色生產作為，包含生產製造、環境化設計、綠色管理及社會責任等內容，並於 2019 年 1 月取得經濟部工業局核發之清潔生產評估系統合格認證，為高雄加工出口區第一家取得認證之廠商，未來也將規劃於大陸廠區平行展開。

此外，透過瑞儀教育基金會的運作，我們走入社會，看見需求。在這平台的運作規劃上，積極呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，希望在教育品質中確保有教無類、公平且高品質的教育，以及提倡終身學習。在充滿熱情的企業志工奉獻下，2018 年除了舉辦偏鄉孩童程式教育營隊 (PTW) 和注意力不集中過動症講座 (ADHD) 外，還有校園環境劇場、解說音樂會等，最特別的還有從台東、澎湖甚至中美洲祕魯及非洲賴索托遠道而來參訪瑞儀光電的學生，讓國內外的孩子瞭解企業的運作，希望能藉此帶給他們不同的視野及職涯發展。

企業社會責任不僅是口號，而是種承擔，我們連續二年參與指標性企業永續獎項 - TCSA 台灣企業永續獎，榮獲「電子資訊製造業 - 金獎」殊榮，同時也持續受到英國標準協會的肯定，獲頒「永續卓越獎」。除了獲獎的榮耀外，更重要的關鍵是藉此提升公司的營運體質。

展望未來，我們將逐步設定 2025 瑞儀光電永續發展目標，以作為往後公司經營策略設定的依據，希望將企業社會責任的運作由呈現過去績效，轉化為展現未來方向；讓瑞儀光電的所有成員都能有這樣的概念及共識，進而形成更加成熟的企業文化，期望能不斷超越自己，並在穩健中追求創新與成長，達到企業「環境共存；社會共榮；你我共好」的永續目標。

瑞儀光電股份有限公司

董事長

1-3 瑞儀永續承諾

瑞儀光電積極實踐企業社會責任，並依據所訂定政策之內涵，在企業永續經營上逐漸深根，於追求永續經營與獲利之同時，將環境、社會與公司治理之因素納入公司管理與營運考量，同時也與各利害關係人建立良好溝通管道，承擔企業公民應負之責任。

企業社會責任政策

貫徹誠信經營的初衷，建立完善的企業制度，關注風險與機會，致力創造所有利害關係人最適利益，並發揮企業於供應鏈之正面影響力，與你我共好。

致力於創造永續之環境，持續開發綠色產品，同時提升能/資源使用效率，並減少廢棄物與加強污染防治，減緩氣候變遷帶來的衝擊，與環境共存。

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

聯合國永續發展目標

聯合國於 2015 年提出全球永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，接續「千禧年發展目標」(Millennium Development Goals, MDGs) 的使命，期待透過全人類計畫性的行動，為永續發展開啟了全新的思維與方向。SDGs 包含經濟、環境與社會三大面向共 17 項目標 (Goals) 及 169 項細項目標 (Targets)，藉由各國政府、國際組織與企業共同攜手，致力於 2030 年前共同實現永續發展的一系列目標。

自 2019 年起，瑞儀光電之企業社會責任運作將逐步邁入新一階段。由企業社會責任委員會發起，透過內外部資料分析及討論，逐步收斂並設定 2025 瑞儀光電永續發展目標，其目標內容亦同時契合 SDGs，期望能將企業社會責任的運作由過往績效之展現，轉化為引導未來公司經營策略設定之方向。

※ 此表由CSRone永續報告平台翻譯與製作

瑞儀光電以「員工照顧，社會關懷」為職場健康促進發展策略，營造健康與安全的職場文化，並鼓勵員工以實際參與落實健康生活。

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

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

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

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

2018年永續績效

- 榮獲TCSA台灣企業永續獎「電子資訊製造業-金獎」
- 榮獲英國標準協會頒發「永續卓越獎」
- 榮獲經濟部工業局「清潔生產評估系統」認證
- 榮獲江蘇省人民政府頒發「納稅貢獻領軍企業獎」
- 榮獲吳江區人民政府頒發「外資功能性機構十佳企業」
- 榮獲吳江區人民政府頒發「蘇州慈善獎」
- 榮獲衛生福利部頒發「健康職場促進」標章

02 公司治理

Corporate Governance

2-1 關於瑞儀

2-2 治理組織

2-3 利害關係人互動

2-4 風險管理

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

2-1 關於瑞儀

公司簡介

瑞儀光電於 1995 年 7 月成立，為台灣第一家專業從事背光模組 (Backlight Module) 研發與製造之廠商，主要業務為背光模組之設計、製造、組裝及銷售，近年更延伸事業觸角至照明事業，致力於 LED 燈具的開發與設計。總公司位於台灣高雄加工出口區，另外於中國大陸分別設有吳江廠、南京廠以及廣州廠三個生產基地，員工人數約 18,000 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	18,580 人
資本額	46.5 億元
成立日期	1995 年 7 月 24 日
主要產品	LCD 背光模組、LCD 導光板
負責人	王本然
總公司	高雄市高雄加工出口區中六路 1 號
營運據點	高雄、吳江、南京、廣州

各廠區分佈圖

經營理念與願景

瑞儀光電作為世界第一的背光模組廠，持續垂直整合上游零組件與下游客戶，佈局全球；同時掌控關鍵材料及有效控制成本，以維護產品之毛利率；積極培養專業銷售人才，增進產品行銷能力，爭取更多世界級大廠之訂單，提升市占率，並與客戶建立長期策略聯盟夥伴關係，亦積極整合集團資訊及管理平臺，建立高效率之自主資源管理系統。

此外，瑞儀光電每年年底皆召集全體主管，嚴謹地展開一系列經營會議，共同討論並訂定未來經營方針，以確保全集團目標一致的向前邁進。

2018 年度經營方針

- 以創造顧客價值為前提，發揮內部能力與善用資源整合，追求獲利機制。
- 導入新產業新領域，構建高附加價值的經營領域。
- 明確新產品開發方向，與客戶協同設計，提供客戶所期望具差異化優勢的產品。
- 讓數據說話，針對開源與節流的主題做分析，以正確的預測，求取最佳價值產出。
- 優化管理技巧的運營，提升製程能力與產品品質，以立足於競爭優勢。
- 因應智能時代所需人才，有計畫性培育多能工員工，以儲備所需的人才資源。

短期發展

未來背光模組市場之供需狀況及成長性，可由產業下游之主要應用產品的成長情形推估，瑞儀光電將以最佳的彈性運作模式，積極配合客戶需求計劃，滿足客戶全方位需求，並搶攻各尺寸全產品市場，追求創新且具價值之產品；同時整合背光模組開發技術、關鍵零組件及製程關聯活動的核心能力，並透過與各客戶密切合作，全面提升客戶滿意度，持續奠定市場領先地位。

短期發展策略

項目	策略
研發	1. 超薄型化、高效率行動裝置 BLU (Backlight unit) 產品開發。 2. 薄化 MNT (monitor) 之射出導光板技術。 3. 低成本、高品質之 TV 背光模組。 4. 車載應用產品。
生產	1. 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。 2. 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。 3. 發展模組自動化設備，整合出完善的自動化系統。
行銷	1. 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。 2. 卓越的導光板核心技術，提供客戶設計、開發、生產、行銷及售後服務等全方位服務。

中長期發展

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

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

中長期發展策略

項目	策略
研發	1. 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。 2. 掌握 LCD 產業成長之脈動，以自有之背光模組等相關技術為基礎，延伸多角化經營之觸角，在 LCD 相關領域作垂直及橫向之整合開發。 3. 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。 4. 持續發展薄化 LGP 新製程。
生產	1. 與關鍵零組件廠商建立長期合作關係，以掌握料源。 2. 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。 3. 強化自動化系統，降低人力以及生產成本，提高競爭力。
行銷	1. 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。 2. 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。

歷年重要記事

時間	事項
1995.07	瑞儀光電核准設立登記
2002.01	轉投資中國大陸瑞儀光電 (蘇州) 有限公司
2002.04	股票正式上櫃掛牌買賣
2003.04	轉投資中國大陸瑞儀光電 (南京) 有限公司
2007.05	股票公開上市
2007.09	轉投資中國大陸瑞儀 (廣州) 光電子器件有限公司
2015.07	瑞儀光電成立 20 周年慶
2016.07	捐助財團法人瑞儀教育基金會設立

參與組織

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

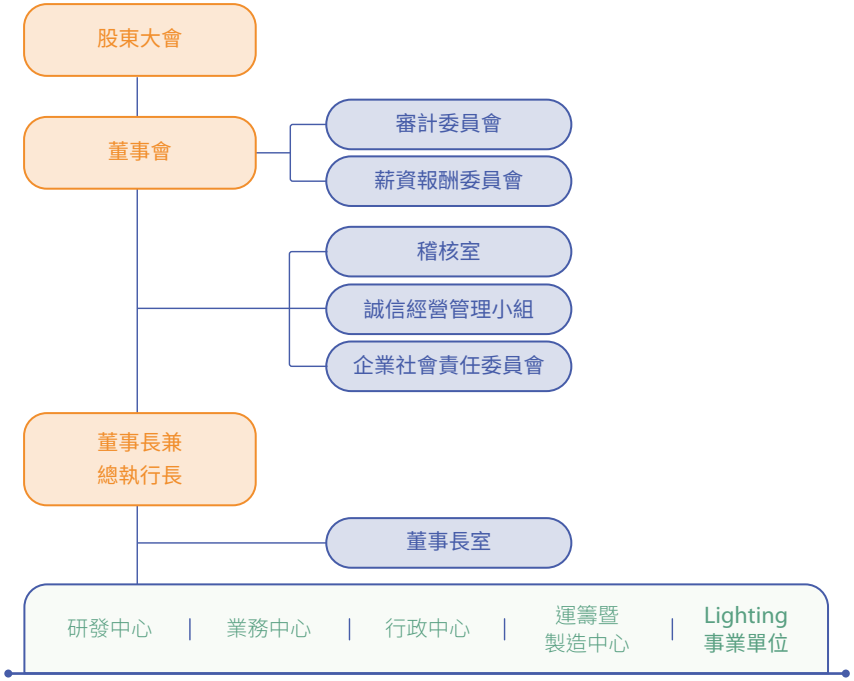
2-2 治理組織

組織架構

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

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

公司組織圖



部門簡介

部門別	簡介
審計委員會	• 評估公司財務報表之允當表達 • 評估簽證會計師之選(解)任及獨立性與績效 • 評估公司內部控制之有效實施
薪資報酬委員會	• 協助董事會執行並評估公司整體薪酬與福利
稽核室	• 調查評估內部控制制度之缺失及衡量營運效率
誠信經營管理小組	• 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略 • 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制
企業社會責任委員會	• 企業社會責任政策與推動計畫之擬訂及執行
董事長室	• 公司營運方針確定 • 制定公司中長期及年度經營計畫 • 公司重要經營政策及業務計畫核定
研發中心	• 負責新產品及新技術開發 • 有關專利權調查研究、申請及保全事項之辦理 • 掌理有關新機種開發、技術移轉等相關事宜
業務中心	• 掌理市場調查、市場業務推廣及售後服務等業務
行政中心	• 公司年度計劃與目標管理執行與修訂 • 專案性成本及成本利益分析 • 後勤行政業務職能
運籌暨製造中心	• 生產品質計劃 / 標準處理程序之設定及材料之檢驗 • 導光板製造及模具設計開發製造 • 背光模組製造及生產品質控管 • 採購、生產排程、庫存控管 • 自動設備之開發、組裝調試驗證、設備維護
Lighting 事業單位	• 負責 Lighting 新產品及新技術開發 • 有關專利調查研究、申請及保全事項之辦理 • 向現有客戶爭取更多新案和訂單 • 掌理有關新機種開發、技術移轉等相關事宜

董事會

瑞儀光電董事會為公司最高治理單位，其首要職責包括監督、任命與指導公司管理階層，並負責公司整體的營運狀況，並於 2016 年通過瑞儀光電「企業社會責任實務守則」，並據以作為原則，承諾從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，促進以企業責任為本之競爭優勢。

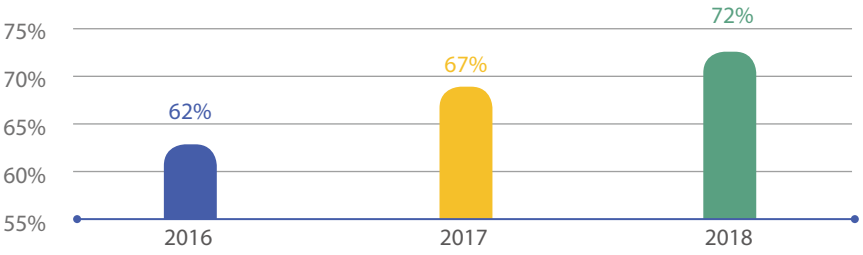
董事會成員年齡分佈

年齡	人數
50~60 歲	2
61~70 歲	7
平均年齡	64

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

第九屆董事會於 2018 年 6 月改選，任期三年。基於利害關係人的代表性，共選出董事九位，成員平均年齡 64 歲，董事中三位為獨立董事，一位董事為女性，以加強董事會之獨立性與多元性。董事會每季至少召開一次常會，2018 年共召開 9 次會議，董事出席率為 97%。另外，瑞儀光電股東會採行電子投票，透過電子投票方式提高股東出席率，2018 年出席率達 71.87%，較 2017 年提升 6.52%。

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	• 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	• 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	• 中國石油化學工業開發股份有限公司開發課長 • 美國拉碼大學化學工程所碩士
	王本欽	男	• 榮民總醫院主治醫生 • 高雄醫學院醫學系
	王本宗	男	• 龍生工業股份有限公司總經理 • 長庚大學企業管理研究所碩士
	卜祥琨	男	• 普訊創業投資股份有限公司副總 • 美國南加大電腦工程碩士
獨立董事	江耀宗	男	• 台灣高速鐵路股份有限公司董事長 • 美國威斯康辛大學麥迪生校區機械工程博士
	黃子成	男	• 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	• 益福科技股份有限公司總經理 • 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	9	0	9	100%
董 事	蘇惠珠	9	0	9	100%
	王本鋒	9	0	9	100%
	王本欽	9	0	9	100%
	王本宗	7	0	9	78%
	卜祥琨	9	0	9	100%
獨立董事	江耀宗	9	0	9	100%
	黃子成	9	0	9	100%
	曾倫彬	6	0	6	100%

瑞儀光電於 2018 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

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

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，於 2018 年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。

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

2018 年董事會績效評估作業結果

整體董事會		
評估指標	得分 / 滿分	評比結果
1. 對公司營運之參與程度	25.14 / 26	優
2. 提升董事會決策品質	25.14 / 26	
3. 董事會組成與結構	14.42 / 16	
4. 董事之持續進修	14.32 / 16	
5. 內部控制	14.77 / 16	

個別董事成員		
評估指標	得分 / 滿分	評比結果
1. 公司目標與任務之掌握	12.37 / 13	優
2. 董事職責認知	12.37 / 13	
3. 對公司營運之參與程度	32.85 / 35	
4. 內部關係經營與溝通	12.37 / 13	
5. 董事之專業及持續進修	12.37 / 13	
6. 內部控制	12.46 / 13	

功能性委員會		
評估指標	得分 / 滿分	評比結果
1. 對公司營運之參與程度	16.00 / 16	優
2. 功能性委員會職責認知	28.89 / 29	
3. 提升功能性委員會決策品質	28.89 / 29	
4. 功能性委員會組成及成員選任	12.50 / 13	
5. 內部控制	12.20 / 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

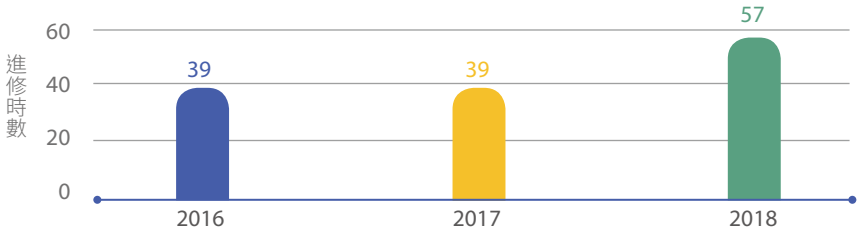
為提升董監事對於經濟、社會與環境議題的相關知識及提升自我能力，本公司不定期安排董監事至外部參與進修課程。近年來曾參與課程主題包含公司治理 (涵蓋環境、社會及公司治理面向)、供應鏈管理、證券法規等項目，2018 年度進修情況詳下表。

2018 年董事進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長暨總執行長	王本然	2018.07.30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「洩密事件」弊案解析與「營業秘密法」法遵防弊稽核實務探討	6
董 事	蘇惠珠	2018.07.30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業「洩密事件」弊案解析與「營業秘密法」法遵防弊稽核實務探討	6
	王本鋒	2018.06.15	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「企業併購」之法遵議題與相關法律責任探討	3
		2018.09.27	財團法人中華民國會計研究發展基金會	企業委請會計師「財務報表核閱」相關配合事項研討	3
	王本欽	2018.08.16	財團法人中華民國會計研究發展基金會	「供應鏈管理」運作策略實務議題解析與「物聯網」應用趨勢探討	3
		2018.09.21	財團法人中華民國會計研究發展基金會	經濟犯罪中「特殊背信罪」之型態、案例解析與相關法律責任探討	3

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董 事	王本宗	2018.03.30	財團法人中華民國會計研究發展基金會	財報弊案「資金流向」之追查及相關法律責任案例探討	3
		2018.09.13	中華民國內部稽核協會	稽核人員應具備之勞動法知識 - 從招募到離職	6
	卜祥琨	2018.06.29	財團法人中華民國會計研究發展基金會	內稽人員如何偵防企業舞弊與大數據分析之應用實務探討	6
獨立董事	江耀宗	2018.04.10	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	資訊安全治理的趨勢與挑戰	3
		2018.08.07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	最新公司法修法重要議題解析	3
	黃子成	2018.05.08	臺灣證券交易所	上市公司新版公司治理藍圖高峰論壇	3
		2018.10.15	金融監督管理委員會	第十二屆臺北公司治理論壇	3
	曾倫彬	2018.11.07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業策略與關鍵績效指標	3
		2018.11.07	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事背信與特殊背信罪之成立實務案例解析	3

■ 歷年董事進修情形



公司治理專職單位運作情形

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

- 協助董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修。
- 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。
- 維護投資人關係。

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。2018 年度審計委員會共開會二次，委員出席率達 100%。

薪資報酬委員會

為強化公司治理，並健全本公司董事、監察人及經理人薪資報酬制度，確保公司之薪資報酬安排符合相關法令，並足以吸引優秀人才，瑞儀光電設置薪資報酬委員會，以協助董事會執行並評估公司整體薪酬與福利。依據法律規定，薪資報酬委員會成員應由董事會任命，並符合法規之專業資格與獨立性，委員會成員數不得少於三人，且每年至少召開兩次會議。目前瑞儀光電薪酬委員會由黃子成先生擔任召集人，江耀宗先生及曾倫彬先生擔任委員。2018 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

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

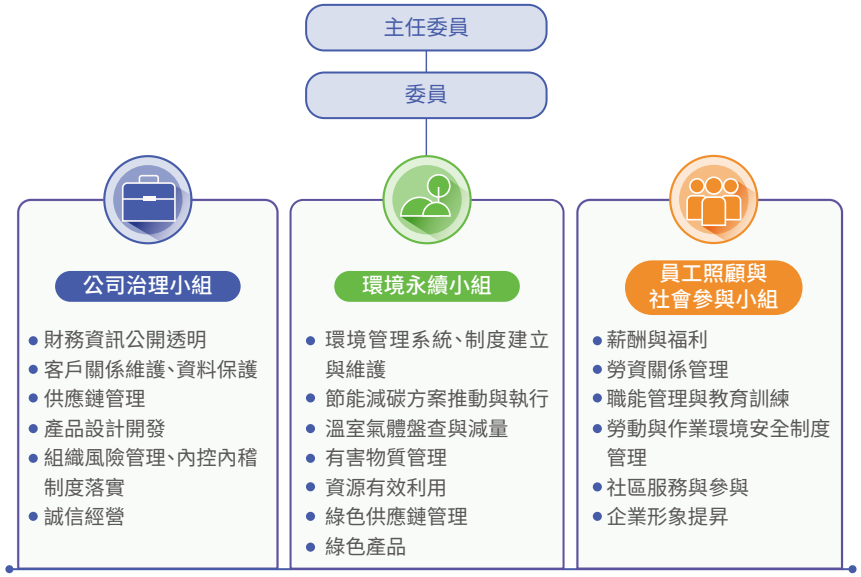
企業社會責任委員會

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

目前，企業社會責任委員會由董事長擔任主任委員，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，每半年召開一次會議，並定期向董事會報告執行成果；年度出版之企業社會責任報告書亦經董事長核准後發行。

企業社會責任委員會中，各小組職責涵蓋經濟、環境與社會三大面向之議題管理，參與成員包含各業務相關部門之代表，另有編輯小組負責規劃與統籌年度企業社會責任報告書編輯業務，期望藉由各小組與利害關係人的溝通及回應，瞭解瑞儀光電於永續發展的決心與作為。

企業社會責任委員會組織圖



各組別對應組織部門

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

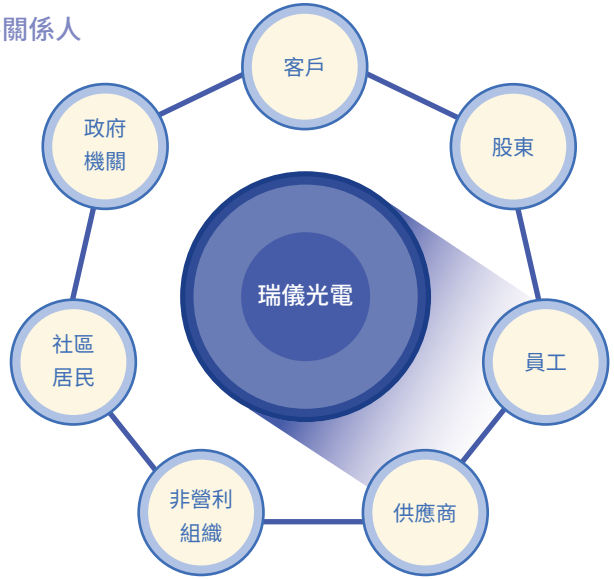
2-3 利害關係人互動

瑞儀光電有責任與利害關係人建立多元且暢通的溝通管道，瞭解並即時回應各關係人的需求。近年來，更不斷強化相關資訊的揭露，不論是報告書改版，或是網頁 CSR 專區之更新，期望追求與利害關係人彼此間的資訊對等，並於過程中蒐集相關意見，採取相應的措施。

利害關係人鑑別

瑞儀光電 CSR 委員會考量營運需求，將所有影響瑞儀光電，或受瑞儀光電影響的主要組織及團體，列為瑞儀光電之利害關係人。可將公司主要的利害關係人分為「客戶」、「股東」、「員工」、「供應商」、「非營利組織」、「社區居民」、「政府機關」七大類。由於公司之商業模式為企業對企業 (business-to-business, B2B)，因此未將一般消費者納入利害關係人中。

主要利害關係人



利害關係人議和

為了與利害關係人有良好互動，瑞儀光電建立多元的溝通管道，並於官網設置線上意見回饋專區，所回饋之內容將由企業社會責任委員會轉達至各權責單位。

透過不同的方式瞭解利害關係人的想法及對公司的期望，發掘企業可能面臨的風險與管理盲點，並藉由溝通的過程，使利害關係人瞭解瑞儀光電於企業社會責任各面向的努力與績效。

利害關係人線上意見回饋專區。

■ 各利害關係人之關切主題與主要溝通管道

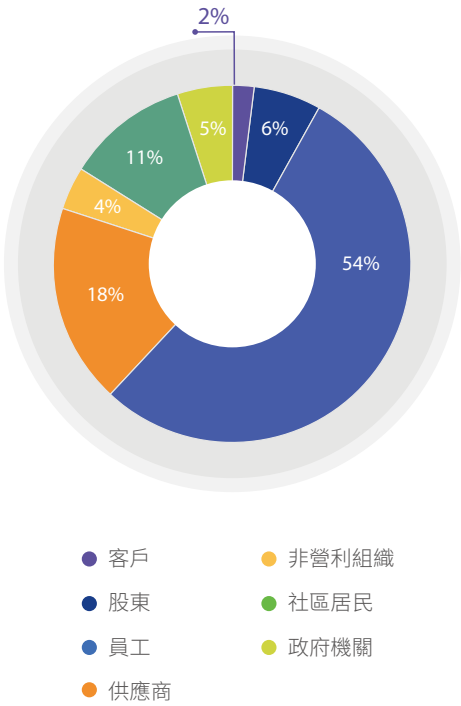
利害關係人	對瑞儀之意涵	關切程度較高之主題	主要溝通管道	2018 重點成果
客戶	掌握客戶的需求，以最完整且周全的服務，滿足客戶的期待	• 能資源使用 • 污染物管理 • 環境管理 • 反競爭行為 • 產品責任 • 行銷溝通	• 客戶滿意度調查 • 客戶網站系統 • 客戶問卷 • 客戶稽核（不定期） • 供應商研討會 • 企業社會責任報告書	• 客戶滿意度調查共 13 家，各類型問卷合計 59 份
股東	投資人的認同，是瑞儀光電能持續向上成長的動力與責任	• 經濟績效 • 員工多元化與平等機會 • 市場形象 • 勞資關係 • 教育與訓練 • 反貪腐	• 股東大會 • 法人說明會（不定期） • 公司網站 • 財務報告書 • 企業社會責任報告書	• 股東大會 1 場 • 法說會 8 場，包含自辦 1 場、受邀參加 7 場 • 公開月營收資訊 12 次
員工	員工是瑞儀光電運作的基石，更是公司能持續保持成長及進步動能的關鍵	• 勞工人權 • 勞資關係 • 職業健康與安全 • 教育與訓練 • 員工多元化與平等機會	• 公司內外部網站 • 各類電子報 • 投訴信箱 • 勞資會議（不定期） • 集體員工會議（不定期） • 企業社會責任報告書	• 員工諮詢溝通 3,070 件，包含台灣廠 151 件、大陸廠 2,919 件 • 福委會議 14 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	• 供應商管理 • 產品責任 • 反競爭行為 • 間接經濟衝擊 • 經濟績效	• 電子溝通平臺 • 供應商平臺 • 定期稽核 • 企業社會責任報告書	• 供應商 CSR 問卷 241 份 • 供應商平台文件溝通 6 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	• 社會參與 • 市場形象 • 能資源使用 • 污染物管理 • 間接經濟衝擊	• 外部溝通信箱 • 公司網站 • 企業社會責任報告書	• 共同舉辦 9 場各式活動，包含捐血、營隊等
社區居民	瑞儀光電期待能融入周邊社區，營造與在地居民之和諧關係	• 污染物管理 • 勞工人權 • 環境管理 • 經濟績效 • 間接經濟衝擊	• 外部溝通信箱 • 公司網站 • 企業社會責任報告書	• 舉辦 ADHD 講座 4 場，380 人次參與 • 社區學校環境劇 2 校，581 學童觀賞
政府機關	瑞儀光電以謹慎的態度遵循各廠區政府機關之法令要求	• 能資源使用 • 職業健康與安全 • 間接經濟衝擊 • 污染物管理 • 環境管理 • 勞資關係 • 勞工人權 • 反競爭行為	• 主管機關查核（不定期） • 公文管理平臺（不定期） • 企業社會責任報告書	• 經濟部工業局輔導案 1 件

關切主題調查與回應

2018 年關切主題調查以網路問卷形式進行，並透過各業務窗口轉知相關利害關係人，彙整其所關切之經濟、環境與社會主題。調查結果依影響程度進行排序，篩選出重大主題，有效回收問卷共 232 份。

於報告書編輯前，CSR 委員會曾就 18 項關切主題進行討論，最後篩選出前 6 項作為 2018 年瑞儀光電之重大主題。重大主題不但是本次報告書資訊揭露的基礎，分別於本報告書各章節回應外，亦由各部門充分溝通及討論後，訂定相關管理方針，作為永續發展策略擬定的重要依據。

■ 利害關係人問卷回收占比



關切主題分析步驟

STEP 1

鑑別利害關係人

7類 利害關係人

考量營運需求鑑別出利害關係人，建立溝通目標。

STEP 2

蒐集關切主題

18項 永續發展主題

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。

STEP 3

重大主題分析

232份 利害關係人問卷

- 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。

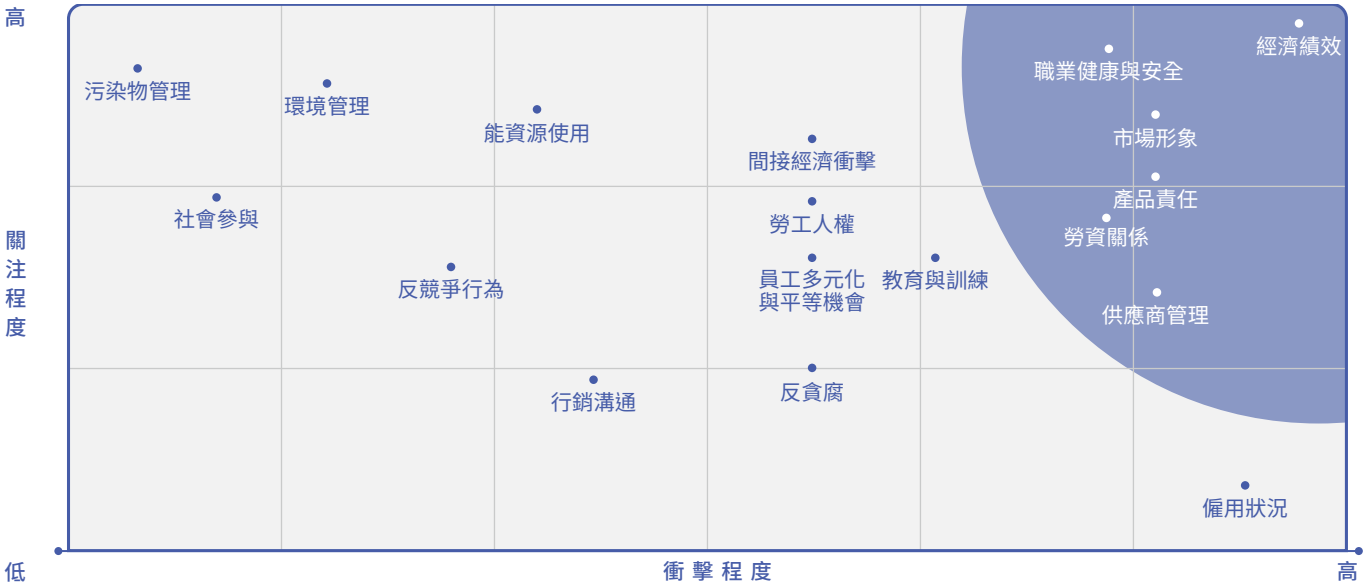
STEP 4

重大主題因應

6項 重大主題

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

利害關係人實質性分析



重大主題邊界與目標

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

重大主題	與前一年度議題比較	GRI Standards 揭露項目	主要溝通管道				對瑞儀永續發展之意涵	中長期目標	對應 SDGs	對應頁碼
			組織內		組織外					
			台灣廠	大陸廠	客戶	供應商				
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所關注之議題，瑞儀光電持續且審慎的運用長期累積經驗與差異化技術能力，致力於有效提升製程及加強公司內部管理，以期持續公司的競爭力及成長動能。	聚焦利基型產品的發展，期以在成長性最高的產品市場中提昇市佔率，創造股東最大利益。	SDG 8 SDG 9	27
職業健康與安全	排序持平	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	64
市場形象	新增議題	GRI 202：市場地位	●	●			人才是瑞儀光電運作的基石，是公司能持續保持成長及進步動能的關鍵，唯有合適、優秀的人才，搭配合理的制度及作業流程，方能使公司營運順利、更加茁壯。	提高核心、績優人員薪資競爭力，建立明確的職涯發展路徑。	SDG 8	54
產品責任	排序上升	GRI 416：顧客健康與安全	●	●	○		瑞儀光電將綠色產品之管制要求納入標準檔管控與執行，徹底將環境永續的思維落實於出廠產品中。	堅持嚴格的品質管理，並追求最高的客戶滿意度，達成客戶、瑞儀光電、供應商三贏之目標。	SDG 12	28
		GRI 417：行銷與標示	●	●	○					28
		GRI 418：客戶隱私	●	●	●					33
勞資關係	排序下降	GRI 402：勞 / 資關係	●	●			瑞儀光電重視人才管理與員工關懷，同時維持良好之勞資關係，因為勞方與資方的和諧是企業經營的成功與否的關鍵。	透過員工關懷機制的運作與活動執行，希望員工感受到更完整的照顧，維持長期良好的員工關係。	SDG 8	50
供應商管理	排序下降	GRI 204：採購實務	●	●		●	瑞儀光電希望透過逐步落實供應鏈管理，達到上下游供應鏈共同合作，驅動整體價值鏈正向循環之目標。	籌組供應商聯合稽核小組，由瑞儀光電採購、品質、人資、環安等部門共同參與，對供應商進行更全面且完整之輔導，希望與供應商夥伴共同追求企業永續經營及成長。	SDG 8 SDG 12	34
		GRI 308：供應商環境評估	○	○		●				35
		GRI 414：應商社會評估	○	○		●				35

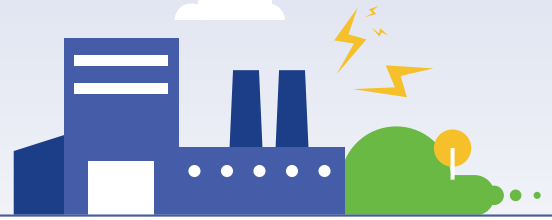
2-4 風險管理

企業追求永續經營的過程，風險管理是追求永續經營的重要環節，瑞儀光電每年年底皆召集各部門主管展開系列會議，透過 SWOT 研究並分析各部門之優勢與劣勢，除此之外，亦長期關注產業趨勢及市場變動，參考過內外相關研究報告及世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 每年公佈之全球風險報告，掌握風險變化趨勢，並針對重大潛在風險情境進行管控策略與作法之擬定，定期確認與追蹤檢核成效，在可接受風險之狀況下，追求管理成本效益最佳化。

風險類別	管控策略 / 作法
違反法令	• 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
客戶信用	• 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
匯率變動	• 訂定管理辦法 • 密切觀察外幣匯率之變化
市場趨勢	• 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	• 依客戶需求開發 second source • 提早向供應商提供 forecast
氣候變遷	• 持續進行溫室氣體盤查
能源價格	• 提高能源使用效率 • 使用節能產品
人力資源 / 人權	• 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	• 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	• 建立環安衛管理系統 • 訂定化學品安全、機械設備安全等管理程式 • 根據作業風險訂定相關作業辦法 • 定期舉行化學品洩漏、消防疏散演練及各類教育訓練

資訊機房新建獨立發電系統

- 瑞儀光電全集團營運使用的資訊系統，多數集中於台灣廠資訊機房。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，無法避免因天災或其他因素，所引發的非預期斷電。
- 為降低資訊系統所造成之營運中斷之風險，台灣廠新建資訊機房獨立發電系統，延長設備備援電力使用時間，使全集團所有資訊系統得以不間斷運作，有效降低因電力異常所導致資訊系統無法運作之風險。



內部控制

瑞儀光電依據金管會頒布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，作為內部稽核執行依歸，每年制訂年度稽核計畫，依稽核計畫執行相關查核及評估風險，並適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施。此外，每年依規定覆核公司各單位及子公司之內控制度自行評估報告，併同前述內部稽核結果及改善情形，定期向總執行長及董事會陳核報告，讓管理階層了解並達到管理之目的。

稽核室除協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度稽核計畫及相關作業系統之持續性監控，合理確保營運、財務、管理資訊之正確、可靠、及時、透明及相關法令遵循等目標達成外，並適時提供改善之建議，及時因應環境改變，調整內部控制制度之設計及執行，使公司內部制度得以有效實施、落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

瑞儀光電稽核室於 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。

展望 2019 年，將關注公司核心流程高風險區域，偵測紅旗警訊 (red flags)、模式 (patterns)、趨勢 (trends)、異常交易；整體部門方針為持續建構各層面風險預警監控機制，進而強化營運流程控制，避免風險或舞弊之發生。

稽核流程

誠信經營

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

瑞儀光電誠信經營守則

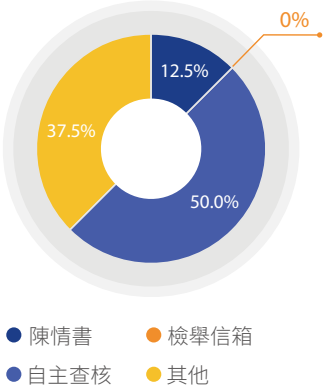
- 禁止行賄及收賄
- 禁止提供非法政治獻金
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 禁止侵害智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 防範產品或服務損害利害關係人

為落實誠信經營及反貪瀆政策，瑞儀光電積極防範不誠信行為，訂有「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」、「誠信經營管理辦法」、「董事及經理人道德行為準則」等相關規範，並將重要的管理規章及履行企業社會責任之資訊，公布於公司官方網站。於公司內，除安排教育課程、宣導短文外，另將有關從業道德規範公布在公司內部網站供同仁隨時查閱，並設立獎懲及申訴制度；對於瑞儀光電同仁違反誠信行為情節重大者，應依相關法律行動或依公司人事辦法予以解任或解雇。

於 2018 年 4 月起，瑞儀光電開始實施檢舉獎勵制度，其目的為致力維護公正廉潔正氣，制定檢舉獎勵制度，鼓勵所屬員工及往來供應商，積極舉報各種違法亂紀行為，並依舉報類別訂定獎勵標準，瑞儀光電設有多種檢舉機制，任何人員遇有他人（含本公司人員、本公司交易對象等）對公司從事不誠信行為，可透過紙本傳遞至員工意見箱、發郵件至「檢舉 / 申訴信箱」(cl@radiant.com.tw) 或直接通知稽核室，並提供相關佐證資料。稽核室接獲通知後展開調查，經調查確認其行為如涉有不法情事，亦會呈報董事長決定適當懲處措施。瑞儀光電與商業夥伴建立正式商業關係前，即進行誠信經營評估，向其說明瑞儀光電的誠信經營政策，以避免與不誠信之經營者交易，並於確認合作後要求出具「廉潔誠信承諾書」，以示遵守瑞儀光電所訂之各項規定。此外，瑞儀光電所有人員亦須簽署「誠信廉潔承諾書」，並將此議題納入新進人員訓練及年度複訓課程，2018 年度集團人員接受道德誠信宣導課程比例 100%。

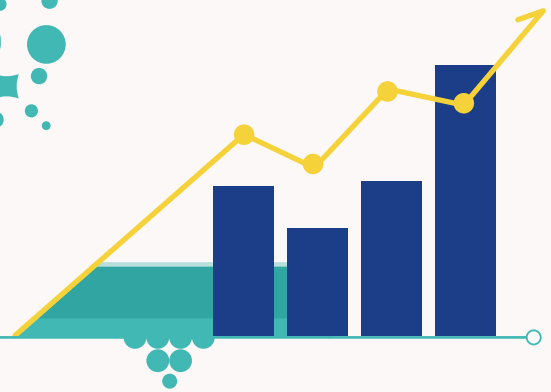
集團各營運據點均已列入貪瀆風險評估範圍，於 2018 年並無接獲違反財務及會計相關案件之舉報，瑞儀光電透過舉報途徑所接獲之舉報件數 2018 年較 2017 年減少 79%，表示本公司在誠信經營政策之一系列宣導活動，使瑞儀光電同仁及商業伙伴對從業道德之認知明顯提升。

舉報管道分佈



03 你我共好

Economic Growth



3-1 營運概況

3-2 客戶關係

3-3 供應商管理

瑞儀光電持續且審慎的運用長期累積經驗與差異化技術能力，致力於有效提升製程及加強公司內部管理，並有效調整資源配置，為未來做最佳準備；持續健全供應商管理制度，發揮企業於供應鏈之影響力，以期持續公司的競爭力及成長動能。

✦ 呼應聯合國永續發展目標

目標 (Goal)	細項目標 (Target)	行動方案 (Action)
SDG 12 確保永續的消費與生產模式	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。	高雄廠自 2018 年起透過申請「清潔生產評估系統」，盤點廠內各項綠色生產作為，包含生產製造、環境化設計、綠色管理及社會責任等內容，確保各項能資源使用符合經濟效益，未來也將規劃於大陸廠區平行展開。

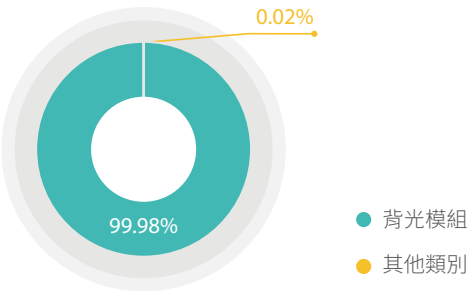
3-1 營運概況

2017 年下半年，市場因知名品牌商推出搭載 OLED 面板的手機產品而喧騰，外界認為將對 LCD 面板產業造成衝擊，惟小尺吋產品 OLED 面板推出至今，受到良率問題及成本過高所致，其銷售及供貨狀況不如市場預期，顯見 OLED 面板對於 LCD 面板的衝擊，未如預期的嚴重。

預估 2019 年在 LCD 新的應用持續推出，且具有價格競爭優勢之下，OLED 對公司的影響仍尚可控。在營業成果方面，本公司 2018 年度合併營收與 2017 年度相當，受到總體經濟成長放緩，導致終端需求下滑，整體營收雖未成長，但本公司集中資源於利基型產品，在產品及客戶的結構改變下，整體毛利與營業淨利仍較 2017 年小幅成長。

隨著市場終端產品發展趨勢，本公司近年來積極佈局加速通過車載面板之認證、試量產及產線的建置規劃，2018 年已逐步放量生產，對於未來整體營收及獲利將有所挹助。展望 2019 年主要客戶將持續主打平價平板電腦及筆記型電腦的銷售策略，而本公司仍延續為其主要供應商角色，在全系列各尺吋產品佈局齊全之下，將主力配置於較具競爭力之利基型產品，以及開發新的多元應用產品下，期以維持穩健獲利。

✦ 營業比重



瑞儀光電之營業比重可依主要營業項目區分為背光模組及其他類別二大項目，2018 年度營業比重分別為 99.98%、0.02%。其中背光模組類別又包含 VR、智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦、液晶監視器、液晶電視之產品應用。

經濟績效

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
2018 目標	持續優化產能與規模，提升研發實力與技術，並著力於自動化生產
2018 執行成效	營業毛利率 15.46%、純益率 9.34% 及每股盈餘新台幣 10.83 元
2019 推展目標	持續精進於光學設計、模具設計製造技術、射出成型技術及薄化非射出製成之研究發展，符合客戶需求與維持業界領先的地位
中長期發展方向	持續聚焦利基型產品的發展，期以在成長性最高的產品市場中提昇市佔率，創造股東最大利益
相關政策	瑞儀光電股份有限公司章程、公司治理實務守則

瑞儀光電所有營運皆依據相關稅務法規辦理，並定期於網站發佈相關財務資訊，每年亦依據國際財務報導準則編製合併簡明綜合損益表。2018 年合併營業收入計新台幣 539 億元，每股盈餘新台幣 10.83 元；全年度繳交所得稅費用共計新台幣 16 億元。其餘詳細資料請參考瑞儀光電 2018 年年報。

✦ 合併簡明綜合損益表（單位：新台幣仟元）

項目＼年度	2016	2017	2018
營業收入	46,236,615	54,400,498	53,952,289
營業成本	40,343,185	46,533,404	45,613,666
營業毛利	5,893,430	7,867,094	8,338,623
營業費用	3,109,910	3,102,358	3,438,758
其他收益及費損	304,969	203,110	204,131
營業（損）益	3,088,489	4,967,846	5,103,996
營業外收支淨額	1,606,907	-817,391	1,516,283
稅前淨利	4,695,396	4,150,455	6,620,279
所得稅費用	1,527,150	1,095,511	1,582,753
本期淨利	3,168,246	3,054,944	5,037,526
每股盈餘（元）	6.81	6.57	10.83

✦ 合併財務收支及獲利能力分析（單位：新台幣仟元）

項目＼年度		2016	2017	2018
財務收支	營業收入	46,236,615	54,400,498	53,952,289
	營業成本	40,343,185	46,533,404	45,613,666
	稅後淨利	3,168,246	3,054,944	5,037,526
獲利能力	資產報酬率 (%)	6.33	6.24	9.47
	股東權益報酬率 (%)	13.40	13.19	20.51
	佔實收資本比率 (%)- 營業利益	66.42	106.83	109.76
	佔實收資本比率 (%)- 稅前純益	100.97	89.25	142.36
	純益率 (%)	6.85	5.62	9.34
	每股盈餘（元）	6.81	6.57	10.83

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 2018 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 5.1 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

3-2 客戶關係

產品與服務

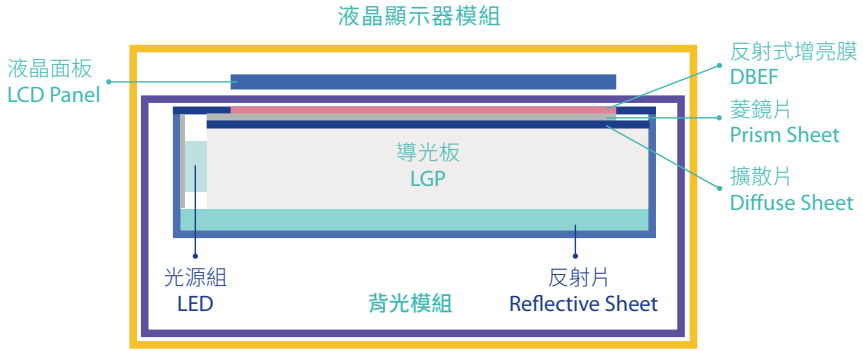
重大性主題管理方針：產品責任

項目	摘要說明
議題影響邊界	組織內部 (全集團)、組織外部 (客戶)
管理機制	由品質部門每月召開全集團三軸線會議，管理各項客訴案件
2018 目標	• 持續監控品質狀況並透過不良分析改善廠內異常，以優化各項產品良率，維持現有客訴異常發生件數 • ISO / TS 16949：2009 轉版為 IATF 16949：2016
2018 執行成效	• 全年度一般產品客訴結案率 100% • 全年度未發生綠色產品客訴案件 • 全年度未發生車載產品客訴案件 • 吳江廠於 2018 年 2 月完成轉版，高雄廠及南京廠將於 2019 年陸續完成轉版
2019 推展目標	• 持續監控品質狀況並透過不良分析改善廠內異常，以優化各項產品良率，維持現有客訴異常發生件數 • 完成 IATF 16949：2016 高雄廠及南京廠之認證
中長期發展方向	堅持嚴格的品質管理，並追求最高的客戶滿意度，達成客戶、瑞儀光電、供應商三贏之目標
相關政策	品質保證基本政策實施辦法、綠色產品環境管理物質管理辦法、顧客苦情處理辦法

產品介紹

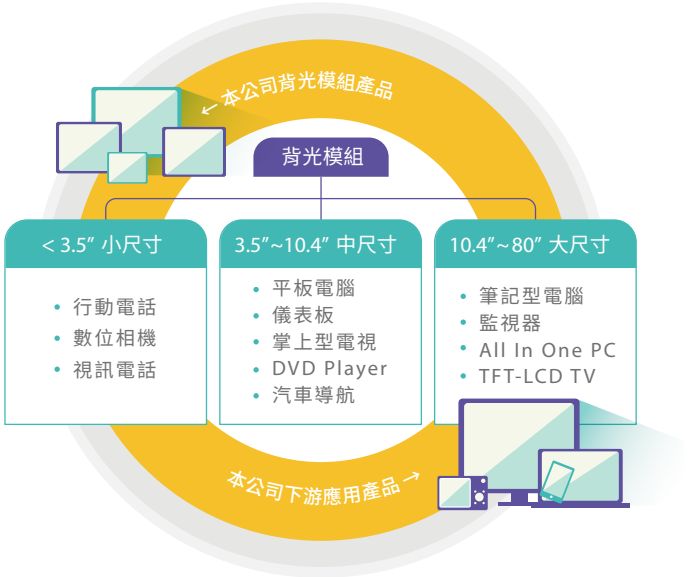
瑞儀光電主要產品為背光模組、導光板、LCM 模組、LED light 及相關技術研發。背光模組係提供液晶面板之光源，因為液晶本身不發光，為了讓使用者能清楚看到液晶面板上所顯示的內容，故須在液晶面板背面加上一個可投射出均勻光源及充足亮度的背光模組，使光線透過液晶後，將資訊傳遞到使用者的眼中，因此「背光模組」為液晶面板的關鍵零組件之一。

✦ 背光模組示意圖



近年來，瑞儀光電持續投入大量研發人力，及添購先進機台設備，並配合客戶腳步積極擴充產能；提升協力廠商質量並加強輔導，提高產品品質穩定度，故產品得以獲得國內外客戶之肯定。在生產線方面，除背光模組組裝線外，亦建置了完整之模具廠及成形廠，掌握多項關鍵技術，成功切入關鍵零件導光板之生產，提昇獲利之空間。

✦ 產品應用



品質管理

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

瑞儀光電重視顧客之滿意度，導入 ISO 9001 品質管理系統，及建置相關管理制度，以提升客戶滿意度，在創新研發、產品品質等面向，充分瞭解客戶的需求，並於後端設有專責客服單位。客服單位關心議題為：客戶服務、產品質量及糾正措施回饋等，並能立即處理客訴問題，以提供客戶更滿意的產品與服務。

有鑑於 ISO 9001：2015 國際標準於 2015 年 9 月正式發佈，瑞儀光電為確保品質管理符合國際最新標準，率先啟動版本轉換作業，全集團已於 2017 年完成轉版作業並通過認證。

✦ 管理系統與認證範圍

類別	標準系統	廠區範圍			
		高雄廠	吳江廠	南京廠	廣州廠
品質管理	ISO 9001 品質管理系統	●	●	●	●
	IATF 16949 汽車品質管理系統	●[1]	●	●[2]	
	UL 產品安全	●	●	●	●
	ISO 22301 營運持續管理系統		●[3]		
	QC 080000 有害物質流程管理系統		●	●	
環境管理	ISO 14001 環境管理系統	●	●	●	●
	ISO 14064-1 溫室氣體排放查證	●	●	●	●
職業安全衛生	OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統	●	●	●	●
	ISO 45001 職業安全衛生管理系統	●[4]	●[5]	●[5]	●[4]

註 1：高雄廠預計 2019 年 04 月取得
註 2：南京廠預計 2019 年 03 月取得
註 3：吳江廠預計 2019 年 04 月取得
註 4：高雄、廣州廠預計 2019 年 07 月取得
註 5：吳江、南京廠預計 2019 年 11 月取得

此外，確保貨物通關效率及運送安全一直是瑞儀光電努力的目標，台灣廠自 2012 年通過 AEO 認證，是高雄加工出口區第一家通過認證的廠商；吳江廠屬 AA 級高級企業，自 2015 年便取得 AEO 認證，並於 2017 年通過海關重新認證展延。

通過認證之廠別，每年皆持續針對 14 項物流風險類別進行風險評估，使公司之內部管控機制更加完善，期能降低整體風險，並確保供應鏈安全。同時，將高風險項目列入優先改善對象，進行相關的軟硬體改善工程，針對供應鏈安全教育訓練的落實、檢討商業夥伴風險評估的評定、監視系統的補強以及加強廠區夜間照明等重點進行改善。

客戶服務

瑞儀光電為提供完善的客戶服務與技術支援，建立全球服務據點，並推動駐廠服務系統。客戶於收到貨物後之保固期間內，若有品質不良等相關問題，皆可與瑞儀光電客服人員聯繫以安排產品退換貨、維修及運送等事宜。

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

✦ 主要服務客戶

台灣 Taiwan

AUO 友達光電 · GiS · INNOLUX 群創光電 · 廣達電腦 Quanta Computer · KOE JDI Group · TPK touching tomorrow, today

日本 Japan

Panasonic 松下电器 · SHARP 夏普 · JDI Japan Display Inc.

韓國 South Korea

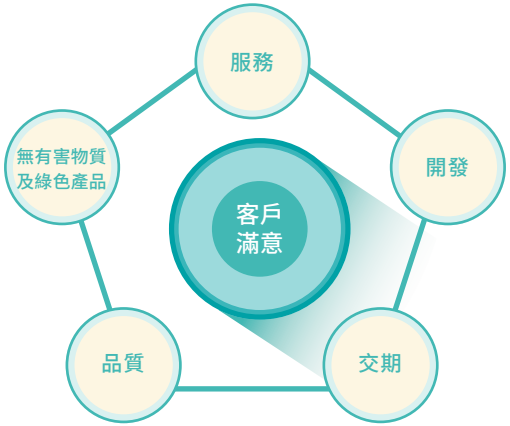
SAMSUNG · LG

中國 China

IVO · 京东方 BOE · mi · TIANMA

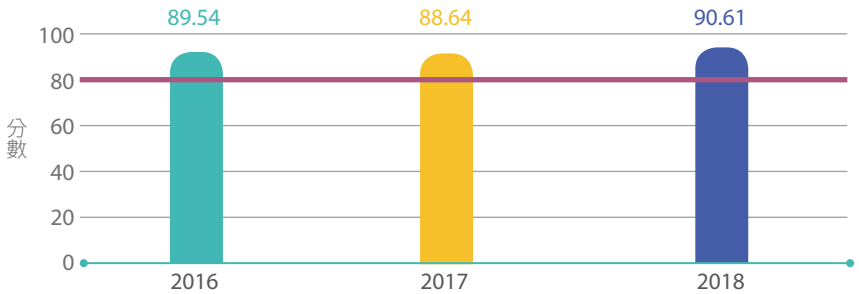
客戶滿意度

瑞儀光電十分重視客戶的聲音，希望透過各類溝通管道的即時回饋，掌握客戶的需求，以最完整且周全的服務，滿足客戶的期待。因此，瑞儀光電每年均實施「客戶滿意度問卷調查」，調查內容涵蓋「交期」、「品質」、「服務」、「開發」、「無有害物質 / 綠色產品」五大項，並分析每年度調查結果之趨勢及建議，責成相關單位做出改善計劃與調整，以符合客戶對我方之期許，並持續深耕，針對客戶提出的建議研擬改善計畫，達到雙贏目標，以建立長久且穩健之客戶關係。



2018 年整體客戶滿意度總得分為 90.61 分，較 2017 年調查結果提升，此評比結果符合瑞儀光電所訂定之標準 (80 分)。有關單位將根據年度客戶之回饋，提出改善計劃與調整，超越客戶之期待，達到雙贏之目標。

✦ 歷年客戶滿意度比較



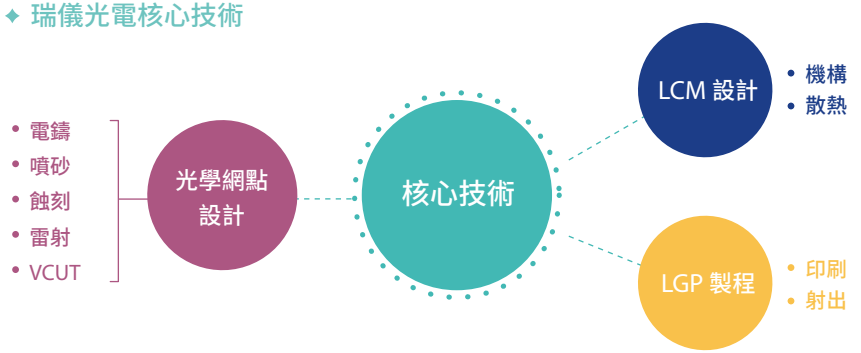
✦ 客戶滿意度調查流程

研發與創新

瑞儀光電持續一貫精神，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成之研究發展，掌握之多項核心技術，主要分成三項：光學網點設計能力、LGP 製程能力、LCM 設計能力，所製造之產品陸續獲得國內外知名客戶肯定，公司技術研發能力與產品競爭力均居業界領先地位。

瑞儀光電為因應多變的市場變化，致力於關鍵技術的提升，不間斷地投入人員與經費，持續進行專利的佈局，以擴大公司的價值。目前 LCD 背光模組發展的趨勢主要為：薄化、高效率、廣色域、窄邊框、HDR、及 VR/AR 等方向。

✦ 瑞儀光電核心技術



✦ 2018 年研究開發目標

產品面

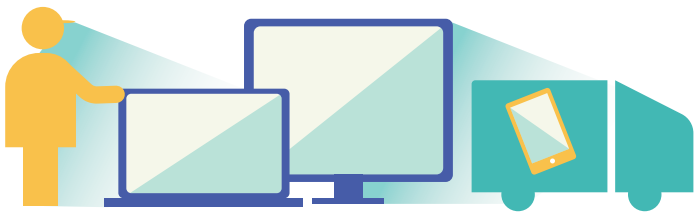
- 薄型化之 BLU 開發
- 曲面 (MN、TV)、全平面等 TV 模組開發
- AR、VR、MR 產品開發
- MTD 高效率、低功耗 LGP 開發
- 極窄邊框 LCD 產品開發
- 高動態範圍 BLU 開發

製程技術

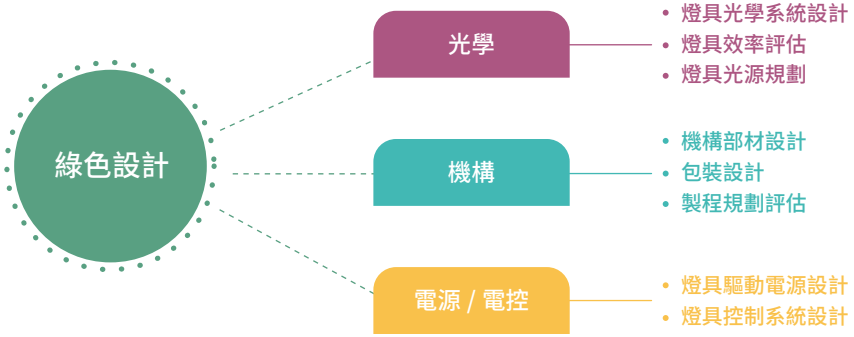
- 薄型化射出導光板
- 超精密 MTD 模仁加工技術
- 新 Laser 製程加工技術
- 超薄化非射出 LGF 製程開發
- 自動化組裝製程

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

近年，瑞儀光電加速佈局車載產品的應用與開發，自產線規劃建置、通過 IATF 16949：2016 國際性汽車工業品質系統驗證、試量產等皆已按規劃完成，並逐步放量生產。另外，瑞儀光電為提升生產效率，持續配合客戶需求，整合各項資源，構建客製化延伸產品線，成功做到產品自動化快速組裝的服務模式。自 2014 年起導入手機自動化組裝生產，並於台灣廠組織自動化設備設計團隊，並持續招募及培養相關人才，提高組裝線自動化之比例，以確保本公司長期之競爭力。



✦ Lighting 產品設計概念

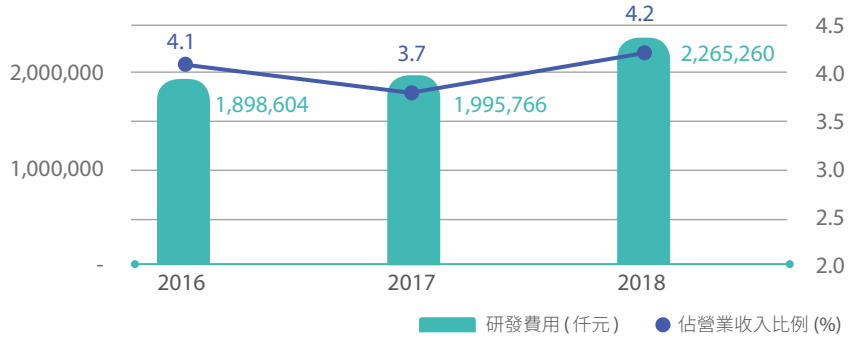


瑞儀光電 Lighting 事業部，延續導光板設計之核心技術，專注於燈具之開發，並具備光、機、電的整合能力，亦建構完備的量測儀器以驗證設計。目前所有產品皆與客戶緊密合作，共同以節能為前提，設計各類次世代之照明產品。

研發經費

瑞儀光電持續投入可觀的人力於研究發展，致力於製程與產品技術的研究創新，2019 年預計投入之研發經費約佔該年度營業收入 3% ~ 4%，以因應未來預計開發新產品之所需。2018 年研發支出為新台幣 2,265,260 仟元，約佔營業收入的 4.20%。

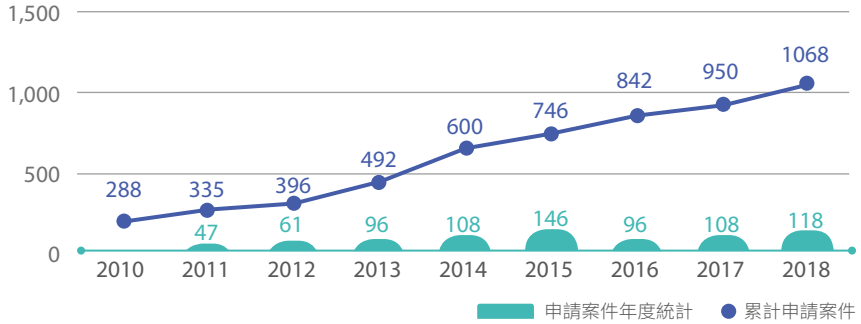
✦ 歷年研發經費比較



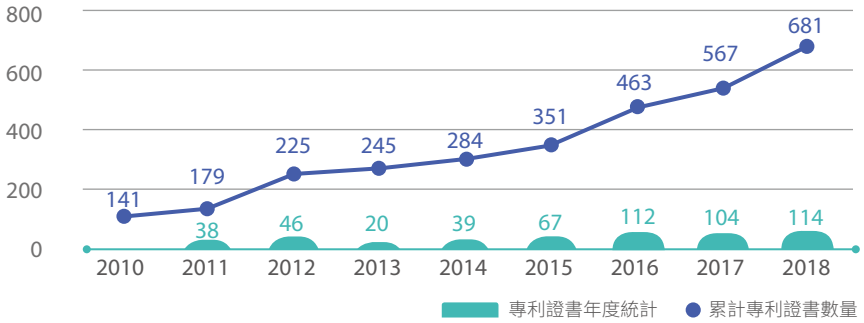
專利研發

面對激烈的市場競爭，瑞儀光電除了致力關鍵技術的提升外，亦追求各項創新，注重專利的佈局及保護，歷年來已取得之國內外專利已逾 680 件。扣除已決定放棄與專利有效年限已屆滿之專利後，仍擁有之全球有效的專利共有 470 餘件，而瑞儀光電成立以來所累積的全球專利也有 1000 件以上。

✦ 歷年專利申請統計



✦ 歷年專利證書統計



專利取得來源絕大部分都是來自瑞儀光電內部的研發活動與創意構想。專利申請的國家地區早年主要是在台灣，其次為中國。近來年，隨著客戶與市場因素的調整，目前則是以中國、台灣與美國的數量佔大宗，其他還有一部分為日本、韓國、歐洲等地的專利。其中，美國專利的申請與維護，更是瑞儀光電的發展重點，可以有助於儲備專利能量，應付潛在的專利商戰與創造可能的專利收益。

除此之外，2019 年瑞儀光電將積極導入高規格的智慧財產管理制度 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS)，依據企業組織架構的需求，以及各程序之間的作用關係完成智慧財產管理作業流程圖，以確認智慧財產管理系統各項機能與執行重點。內容架構將包括公司簡介、智慧財產管理系統架構概述、智慧財產政策、要求規範以及持續改善的方式。

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

未來，瑞儀光電將同時著重智財數量與品質要求，旨在追求有三：一、為進入台灣專利百大公司；二、為智慧財產權的產出上注重完整戰略性的佈局；三、在本公司已達質量兼具的智財佈局中，精挑細選組成策略級智財庫 (IP Portfolio)。藉由外部資源將這些策略級智財庫 (IP Portfolio) 中的專利予以貨幣化運用，例如：法律目的、財務目的及商業目的等等的應用模式來進行。此外也可考慮引進優質專利，提升品質，強化自有專利組合，提高競爭對手進入市場的技術障礙以維持自身技術優勢。

瑞儀專利校園巡迴講座

為了在教育體系中深根智慧財產權的觀念，瑞儀於 2019 年將準備在高雄地區的各大學，推出一系列的智慧財產權講座，重點放在專利、商標、著作權、營業秘密等智慧財產權基本知識，將智慧財產權觀念深耕校園，使莘莘學子或教育體系的相關人員能夠建立正確的價值觀。

機密資料保護處理

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

其次，瑞儀光電人員均須接受機密資料保密教育訓練，從而培訓其知悉並遵循自取得資料後的相關流程，不論是電子檔案、紙本資料或實體，瑞儀光電分別制訂對應的保密措施，並督促所有人員均按照公司規定，妥善履行針對前述資料的保密義務。若其所屬人員違反保密政策或相關規定者，瑞儀光電亦會視個案情況予以懲處，並要求該人員承擔法律責任，以積極的態度對於客戶、供應商及合作夥伴的機密資料，提供嚴格的保護，以維護彼此的競爭優勢。

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

2018 年 9 月起，吳江廠評估導入 ISO 27001 資訊安全管理體系認證，制定各項資訊安全的指標與管理方針。從各項資訊安全評估項目中鑑別出潛在風險，找出改善的因應對策，經由嚴謹的管理體系模式提供更穩定的資訊服務運作，期待導入後能更加提升公司資訊安全管理水準，強化資訊安全管理意識。

3-3 供應商管理

供應商是瑞儀光電長期的事業夥伴，希望透過與供應商夥伴的承諾及緊密合作，有效管理往來的物流、資訊流、金流等，創造優質的服務價值，並取得市場與客戶的信賴，創造三贏的利基，共同追求企業永續經營與相互成長。

重大性主題管理方針：供應商管理

項目	摘要說明
議題影響邊界	組織內部 (全集團)、組織外部 (供應商)
管理機制	於新增供應商流程時，依供應商建立主檔規範進行資料審查，若有未通過項目時，通知相關權責單位啟動輔導機制
2018 目標	• 透過供應商平台提供供應商手冊、供應商相關之管理規範、供應商相關之公告事項及採購單相關訊息，以強化供應商管理 • 全面要求新供應商填寫並通過 CSR 自評表之審查
2018 執行成效	• 於供應商平台提供相關文件共 6 份 • 於 2018 年完成新供應商自評表填寫規劃，並於 12 月佈達，自 2019 年起所有供應商皆須填寫新供應商自評表 (新增關務類 / 財務類 / 其他類供應商)
2019 推展目標	新供應商 CSR 自評表回覆率 100%
中長期發展方向	籌組供應商聯合稽核小組，由瑞儀光電採購、品質、人資、環安等部門共同參與，對供應商進行更全面且完整之輔導，希望與供應商夥伴共同追求企業永續經營及成長
相關政策	供應商管理辦法、供應商評鑑辦法、供應商輔導辦法、供應商建立主檔規範

供應商政策

瑞儀光電於篩選供應商時，以取得國際驗證（如 ISO 9001、ISO 14001、OHSAS18001 等品質、環境及職業安全衛生管理系統）之供應商為優先考量。為落實產品安全及環境保護的社會責任，瑞儀光電督促供應商自主檢驗並提供檢驗報告，並要求其簽署 RoHS 禁用項目、歐盟 REACH 高關注物質聲明書，確保產品原料來源之安全。

另外，身為電子產業供應鏈之一員，瑞儀光電自當善盡企業社會責任，遵照責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）所訂定之行為準則與相關要求。同時，瑞儀光電聲明不接受供應鏈提供來自剛果人民共和國或其鄰近國家之非法開採地區之金、鉭、錫、鎢等衝突礦產、熱帶雨林纖維材料及來自印度尼西雅班卡島的死亡錫礦，除此之外，亦要求供應商簽署承諾書，以杜絕相關管制物質投入使用。

在管理層面上，瑞儀光電嚴謹地篩選材料供應商，與供應商合作的同時，皆訂定相關採購合約，規範雙方履約管理之相關規定，目前採購原則以三方向為主軸：

供應商選擇：

除產品通過驗證之基本要求外，須透過內部供應商評鑑及稽核程式，由採購單位主辦，並配合各廠排訂實際稽核或書面審查方式，要求供應商品質系統達到可接受之水準，並要求其產品符合相關法規要求與規範，依評鑑結果給予供應商等級之區別，以達供應商管理之規範。

材料在地化：

為落實材料在地化，採購單位於採買材料時，積極導入在地化採購，並鼓勵供應商於當地設廠，減少空運與海運之能源浪費，縮短時效性。

採購行為公平公正：

在進行採購交易時，將依據原材料的品質、價格、交貨期、供應商的經營穩定性、生產與供貨能力、符合環保安全相關規範等措施，合理的基準條件，秉持著公正原則來決定供應商。

若發現現有之供應商發生實際或可預期發生之重大環境、勞動條件、人權、社會等負面影響時，瑞儀光電皆密切關注，並依實際情況檢討，予以降等或移除於合格供應商名單之內，並尋求第二供應源支應，若所供應之料件有相當程度之不可替代性，瑞儀光電將協助輔導消除前述已發生或預期可發生之重大負面衝擊，以維持供應鏈之有效運作。2018 年度無上述狀況之發生。

供應商為瑞儀光電營運的重要夥伴，透過與供應商夥伴的承諾及合作，共同追求企業永續經營及成長。

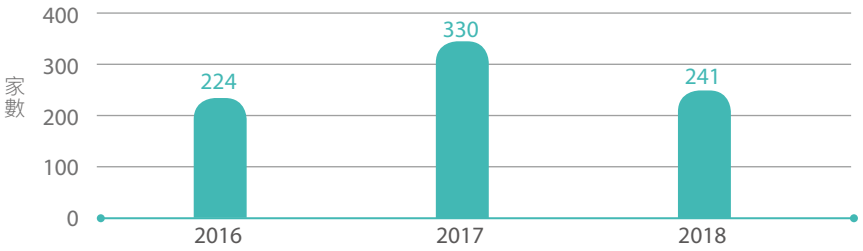
供應商稽核與輔導

瑞儀光電所有供應商生產之原物料、間接材料均須符合 RoHS 綠色管制項目，品質管理部門依據「供應商年度稽核計劃表」擬定對供應商之稽核計劃，並依稽核計劃表邀請研發、製造（生技）、採購、物料等單位至供應商處執行稽核輔導，若物料發生品質嚴重異常或達影響正常生產情況時，得隨時對供應商稽核或是召開品質會議，並要求供應商針對評分較低的項目提出改善方案。

近年，瑞儀光電希望驅動供應鏈之正向循環，發揮於供應鏈的影響力與價值，因此逐步啟動各項改善方案，於 2015 年底完成「供應商評鑑管理辦法」之修訂，將新供應商納入評估與定期稽核，並依經濟、環境、勞工、人權、關懷社會、產品責任等六項構面設計自評問卷，期待供應商與瑞儀光電一同肩負起企業之社會責任。

2018 年使用「新供應商自評表」廠商共 241 家，佔新增供應商比例為 84.27%，主要規範填寫自評問卷之供應商類別為：原物料、模具、雜項、工程及其它類別中之人力仲介供應商，通過比例 100%，未有供應商因此終止合作關係。

◆ 供應商自評表使用狀況



供應商 CSR 風險管理

有感於實踐企業社會責任需要上下游供應鏈共同合作，瑞儀光電每年執行 CSR 供應商定期查核作業，查核內容依循責任商業聯盟準則，包含勞工、環境、健康安全、商業道德及管理系統五大範疇，透過與供應商自我檢核、評估潛在風險、文件及現場審查，以共同改善 ESG(Environmental, social and governance) 潛在風險，建立永續發展的供應鏈。

瑞儀光電因應責任商業聯盟準則修訂發佈，同步修正 CSR 供應商定期稽核辦法，以與世界趨勢接軌。2018 年針對主要供應商發出「CSR 供應商定期查核表」，查核表回收率為 100%，分析五大面向的稽核結果，主要弱項為商業道德及管理系統，後續針對高風險之供應商實施現場稽核，並提供瑞儀光電推行之相關經驗協助供應商改善，與供應商共同提升強化 ESG 管理。

◆ 供應商 CSR 風險管理流程

✦ 查核表五大面向內容

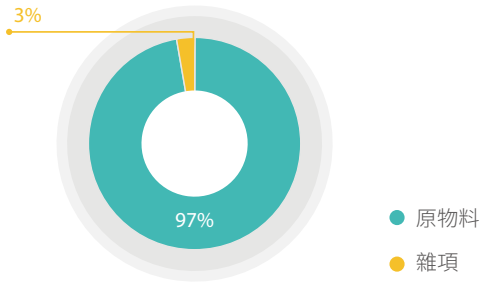
勞工	環境	健康與安全	商業道德	管理系統
• 就業自由 • 不用童工 • 工作時間 • 薪資福利 • 人道待遇 • 不歧視 • 自由結社	• 環境許可和報告 • 預防污染和節約資源 • 有害物質 • 污水及固體廢棄物 • 廢氣排放 • 物質控制 • 雨水管理 • 能源消耗與溫室氣體排放	• 職業安全 • 緊急應變 • 工傷和職業病 • 工業衛生 • 重體力工作 • 機械防護 • 宿舍與餐廳 • 健康和安全資訊	• 誠信經營 • 無不正當收益 • 資訊公開 • 智慧財產權 • 公平交易、廣告與競爭 • 身分保密及防止報復 • 負責任採購礦物 • 隱私	• 公司承諾 • 管理職責與責任 • 法律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

供應商交易分析

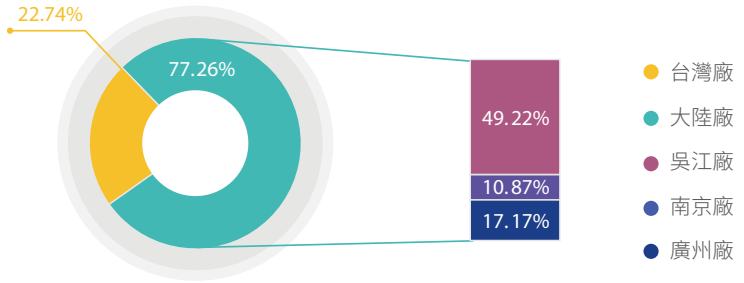
瑞儀光電以大陸三廠作為主要生產基地，經統計，2018 年與瑞儀光電穩定合作的原物料供應商和委外供應商達 407 家；該年度新增的供應商有 286 家，其中工程供應商佔 3.15%、原物料供應商 23.08%、模具供應商 2.80%、雜項供應商 27.97%、其它類別供應商 43%

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

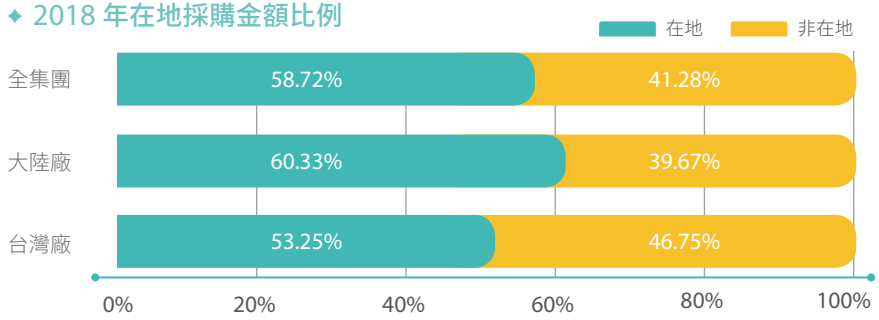
✦ 2018 年供應商交易金額比重



✦ 2018 年各廠供應商交易金額比重



✦ 2018 年在地採購金額比例



04 環境共存

Environmental Symbiosis

4-1 綠色服務

4-2 環境管理

與環境永續共生信念一直都是瑞儀光電秉持的信念，致力各項環境保護作為，除建立並運作完善的環境管理系統外，更完整考量產品生命週期，審慎評估營運對於環境之衝擊，自產品開發端融入綠色設計；於產品製造端減少有害物質使用，並提升能 / 資源使用效率、減少廢棄物產生與加強污染防治；最後於產品出貨後亦建構完整的包材回收機制。整體而言，瑞儀光電希望在創造經濟繁榮的同時，與環境、社會共同創造永續發展的契機。

瑞儀光電環境政策

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

呼應聯合國永續發展目標

目標 (Goal)	細項目標 (Target)	行動方案 (Action)
SDG 12 確保永續的消費與生產模式	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。	高雄廠自 2018 年起透過申請「清潔生產評估系統」，盤點廠內各項綠色生產作為，包含生產製造、環境化設計、綠色管理及社會責任等內容，確保各項能資源使用符合經濟效益，未來也將規劃於大陸廠區平行展開。
SDG 13 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響	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。	自 2019 年起，由企業社會責任委員會發起，將逐步設定 2025 瑞儀光電永續發展目標，其中包含對於氣候變遷風險之評估，以作為往後公司經營策略設定的依據。

4-1 綠色服務

綠色設計

綠色設計指的是在設計階段便考量環境因素和預防污染的措施，並將其納入產品設計中，力求使產品對環境的影響為最小，這也是瑞儀光電對於產品的一種精神，隱含於產品中。自產品生命週期的設計階段便將環境、安全、節能等因素納入考量，並由多方面同步著手，不論是原物料使用或能源效率提升，還是最終產品包裝、出貨，力求降低對環境的影響。

產品節材設計

產品薄化已成為近年市場的趨勢，瑞儀光電運用自身核心能力，持續配合客戶需求開發出多樣薄型化之產品，努力達成與環境永續共生的目標。

自 2016 年開始，瑞儀光電積極進入車載機種領域，至今已經開發了 11 款機種，尺寸最小為 5.7 吋、最大為 15.6 吋，目前已量產機種有 10 吋、10.3 吋及 12.3 吋。隨著環保意識抬頭，產品設計上強調在既有強度下，縮小產品尺寸，因此瑞儀光電於現行開發的機種中，導入新製程 AL diecast，即鋁合金壓鑄成形。目前 12.3 吋產品便是以此製程生產，後續亦針對產品需求已開發 10.3 吋機種。

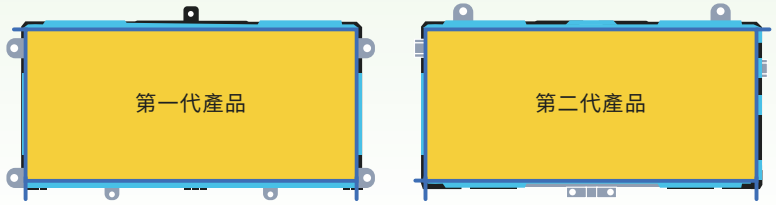
此外，為減輕產品重量，Lighting 產品在安全規範與產品規格的要求基礎之下，減少不必要的部材設計，以達到重量減輕的目標；在產品包裝上，除利用回收廢紙重新再製成紙塑原料作為包材外，亦縮小包裝體積，將包裝設計成可方便堆疊形式，節省儲存空間。

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

研發案例 – 車載機種研發

本案例的車載產品，於產品設計上積極配合客戶需求，訴求在既有強度下，縮小產品尺寸，可有效減少 17.3% 之產品重量，同時達到產品節材之效果。

	第一代產品 (2017)	第二代產品 (2019)	差異 (%)
尺吋 (inch)	12.3	10.3	-16.3%
消耗功率 (W)	11.4	7.7	-32.5%
重量 (g)	423	350	-17.3%
LED 顆數	40	27	-32.5%



研發案例 – 改善燈具設計以減輕重量

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

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

產品節能設計

背光模組的光源是由數顆 LED 組合所產生，產品若有良好的節能設計，便能有效提升能資源使用效率。瑞儀光電於設計端便努力朝向能資源使用高效率、易回收、低污染等目標努力，期望能達到友善環境及提升產品市場競爭力的目標。

研發案例 – 改善燈具光源規劃以提升效能

隨著 LED 性能與製程技術逐年提升，新款中功率 LED 的亮度與效能有更佳的表現，經光學團隊評估將更節省耗能且降低成本，因此向客戶提案採用新款 LED 的方案。改良後的產品流明值與效率大幅提升 14%。

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

綠色產品

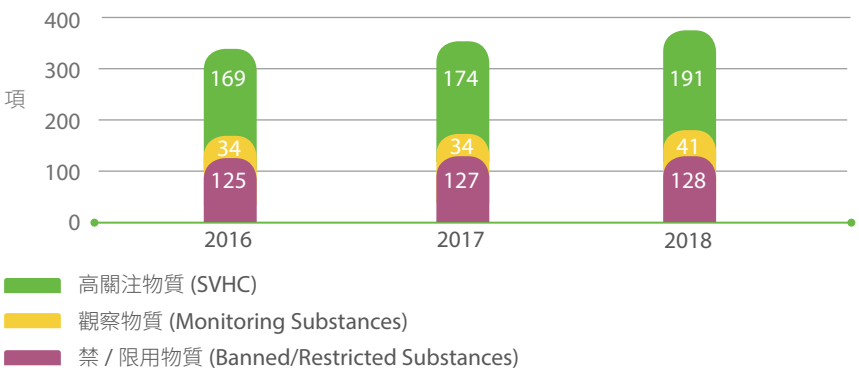
瑞儀光電順應國際環保趨勢，自 2004 年起，由產品管理、教育訓練、衝突礦產等三面向著手，積極推動本公司之綠色產品發展，期能同時兼顧瑞儀永續發展目標與國際環保趨勢。

綠色產品管理

瑞儀光電自產品研發設計開始，直至最終檢驗出貨，各階段皆將綠色產品之管制要求，納入標準檔管控與執行，並同時展開多項因應作為，徹底將環境永續的思維落實。此外，瑞儀光電成立綠色產品小組，因應歐盟公告廢電子電機設備中危害物質禁用指令 (RoHS) 並確保符合 REACH 精神，亦定期蒐集國際主要環境法規，掌握國際最新環保趨勢。

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

歷年禁限用物質數量



此外，本公司致力與供應商建立緊密之合作關係，並設置綠色材料管控平台，嚴格要求供應商依照瑞儀光電所制定的「環境管理物質管理規範」，限用或禁用列管之有害化學物質，以期能建立綠色供應鏈，降低產品對環境和人體的危害。

綠色產品教育訓練

為提升全體員工對於綠色產品的認知，所有瑞儀光電的新進人員於新人訓練時，皆安排綠色產品之教育訓練與宣導，內容包含國際環保法規介紹、綠色設計規範、產品危害物質種類、綠色供應鏈管理實務等。2018 年新進人員綠色產品教育訓練比例達 100%。

衝突礦產聲明

瑞儀光電積極實踐社會責任，自 2012 年起建立「環境管理物質管理規範」，嚴格禁止使用衝突礦產，並嚴格調查供應商使用金屬之來源，以確保提供給瑞儀光電之高風險金屬如：金 (Au)、鉭 (Ta)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn) 等，並非透過剛果民主共和國衝突區域、無政府軍團、非法集團之礦區開採取得。

瑞儀光電一旦發現供應商提供之零部件中含有衝突礦產，將採取必要之措施，且立即停止使用該供應商所提供之產品。截至 2018 年，未發現使用來自爭議地區之礦產，未來瑞儀光電將持續關注此議題，以期改善礦產議題所帶來之衝擊，並滿足法規及客戶之要求。

綠色運籌

包材回收利用

廢棄物管理的重點之一在於源頭減量，過去使用一次性包材往往造成環境嚴重的負擔，因此瑞儀光電將包材回收列為管理重點，且近年來回收成效皆達 97% 以上。運籌部門每月檢視各廠區的回收狀況，若未達回收目標將請業務及客服協助確認客戶端佔用狀況，跟催客戶端即時退出包材，以利提高包材週轉使用率。此外，我們也透過分類回收方式，盡可能使資源重覆再利用。

各廠區包材回收率

廠區	包材分類	2016	2017	2018
台灣廠	真空成型盒	99.70%	99.94%	99.89%
	紙箱	99.80%	99.96%	99.96%
大陸廠	真空成型盒	97.20%	98.33%	99.83%
	紙箱	97.30%	99.70%	99.67%
2018 年收成效皆達 99% 以上				

再生原料使用

瑞儀光電主要使用之生產原料為塑膠粒、PET 塑膠粒；製成物料包含導光板、塑框、真空成型盒。吳江廠自製真空成型盒，並於製造過程中添加再生原料，2013 年至 2018 年共添加 2,723 公噸，相對減少新料之購買量。

運輸優化

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

綠色提案獎勵制度

瑞儀光電預計於 2019 年起規劃綠色提案獎勵制度，希冀透過高額的獎勵機制鼓勵同仁自主發想綠色提案，藉此制度驅動集團更多綠色行動，以提升公司永續價值。

綠色生活

面對全球暖化的挑戰，瑞儀光電積極推動企業內部節能減碳、落實垃圾減量及分類等政策，並鼓勵員工加入綠色生活行列，期待透過各種日常生活中的實際行動，落實綠色生活，善盡企業社會責任。

無塑生活宣示

瑞儀光電響應環保署 2018 減塑政策，於廠內舉辦「減塑愛地球」拍照打卡活動，並提供環保袋、不鏽鋼吸管、餐具等作為小禮物，透過員工分享自己的減塑小撇步，讓更多人知道並共同參與全球減塑行動。另外，也預計於 2019 年起於廠內進行禁用一次性餐具之相關宣傳，鼓勵同仁自帶餐具，希望能逐步減少一次性餐具於廠內的使用量。

電腦再生捐贈

2018 年台灣廠內電腦、螢幕等超過使用年限之資訊用品，經確認其使用狀況及清除機敏資料後，皆交由華碩文教基金會回收，再次循環利用。回收後的電子產品將重新組裝成再生電腦，捐贈國內外學校、數位學習、輔導中心等，幫助弱勢團體、青年學子、銀髮及身障人士學習電腦課程。同時達到資源循環再利用及發揮社會公益，縮短數位落差之多重效益。2018 年共回收：螢幕 21 台，筆記型電腦 34 部，桌上型電腦 16 部，其他（如：硬碟、印表機、伺服器主機等）125 台，共 196 樣設備。

綠色產品使用

瑞儀光電為將綠色生活落實於公司日常生活運作中，現行廠內所使用之洗碗精、洗手乳等清潔用品，皆採購具有環保標章認可之產品。除此之外，更修訂採購管理辦法，針對非生產用化學品之採購，除滿足請購單位提出之需求外，須優先採購低毒性、低有害性、低汙染，且具有顧及環保生態保育之化學品，以降低對環境衝擊。

綠地認養

瑞儀光電積極配合經濟部加工出口區管理處高雄分處推動綠美化，連續 14 年自願認養位於高雄分處第一出入口右側，面積約 1,130 平方公尺之綠地，定期派員進行環境之維護以及綠美化相關工程。目前綠地種植「大花紫薇」、「穗花棋盤腳」等樹苗，為總部周遭環境盡一份心。

於高雄加工出口區認養綠地

美麗海灣，愛海無塑 - 淨灘活動

瑞儀光電響應基金會號召，參與世界環境日淨灘活動。近百位瑞儀同仁及眷屬攜手參與環保局於高雄林園沙灘舉辦之淨灘活動，透過寓教於樂方式，理解塑膠製品對於海洋生物之危害，讓參與的人員除了協助清理海灘外，有更深一層認識，希望藉此改變平日生活習慣，甚至進一步影響周遭親友。期待能透過小小的改變，為環境盡一份心。

4-2 環境管理

瑞儀光電致力於各項環境管理作業，並運作最新版本之環境管理系統，針對各項議題採取對應之管理，並秉持著持續改善的精神，以降低整體的營運風險。

環境管理系統

瑞儀光電全集團自 2005 年起陸續建置環境管理系統，目前所有廠區均通過 14001：2015 年版驗證，並承諾持續改善環境管理績效，以善盡污染防治、廢棄物減量責任。同時要求全體同仁遵循環境管理政策，秉持維護自然、健康、舒適的生活環境的理念，致力於將有限的資源做合理的利用，並減少對環境的衝擊及減輕對生態系統的影響，透過全員參與及承諾，一同為我們的地球盡一份心力。

能源與溫室氣體管理

2018 年能源使用狀況

類別	項目	用量
直接能源	天然氣	25,082 GJ
	柴油	135 GJ
	汽油	3,175 GJ
間接能源	外購電力	718,040 GJ

註：1 GJ (千兆焦耳) = 10^9 J (焦耳)

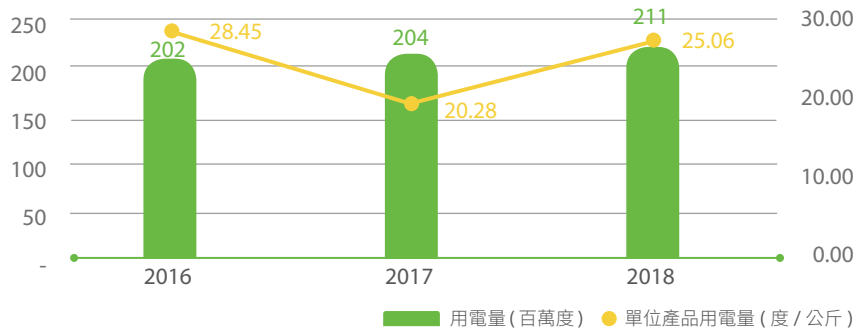
電力使用

瑞儀光電全集團需求產能日益提升，造成總用電量成長，2018 年集團整體用電約 211 百萬度電，但若以每公斤塑膠粒投料量計算整體用電強度（度 / 公斤）仍呈現下降趨勢，與 2016 年相比下降 12%，顯示各類節能專案逐步看見成效。

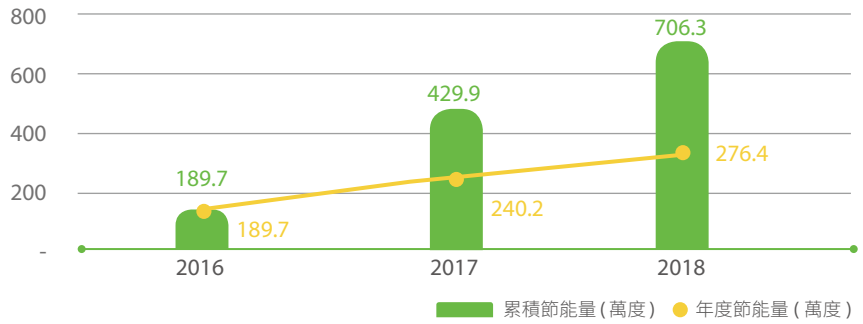
近年，瑞儀光電於生產據點全面裝設綠電太陽能系統，於 2018 年第一季全面完成設置，並陸續投入運作，總裝機容量 3,562kW（吳江廠：1,762kW、南京廠 :800kW、廣州廠：1,000kW），每年總發電量約 230 萬度（8,280 千兆焦耳），約可減少 2,073 噸 CO_2e 排放量（依照 2017 年華中區域電網電力係數 0.0009014 tCO_2e/ 度推算）。

此外，亦根據各廠區製程特性，提出各項節能改善專案，包括：冰水機汰換、無塵室空調節能、空壓排水器排氣節能、冷卻水管路節能、空壓機壓力調節，2018 年約節省約 276.4 萬度（9,950.4 千兆焦耳）節能成效顯著。

用電強度



集團節能量

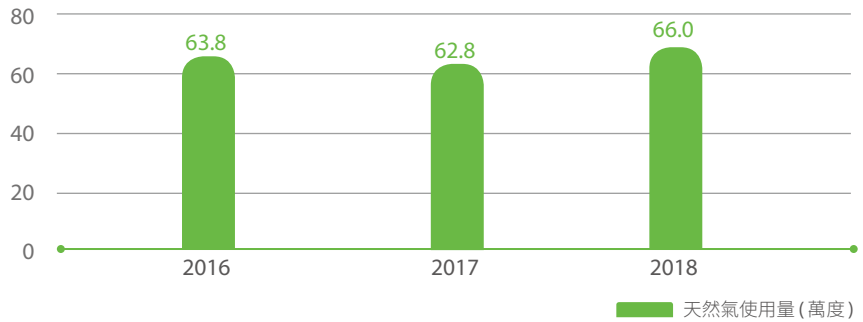


註 : 自 2016 起統計

天然氣使用

瑞儀光電僅吳江廠員工宿舍使用天然氣，用途在於熱水鍋爐加熱。原熱水設備完全使用天然氣做為能源，自 2017 年起設置熱回收系統，將空壓機所產生的廢熱再利用，推估每月可節省約 361m^3 天然氣（14,079 焦耳）。此項節能工程，同時該年度獲得吳江開發區頒發「紅領先鋒服務發展創新優秀獎」。

天然氣使用量

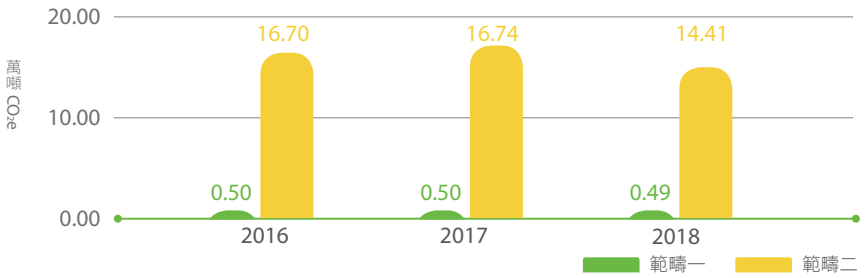


溫室氣體盤查

瑞儀光電參照 ISO 14064-1 與國內外機構之盤查指引，建立溫室氣體盤查標準機制，每年定期盤查台灣廠、大陸廠之溫室氣體排放量，以完整掌握溫室氣體排放，落實碳管理。台灣廠自 2010 年起，每年進行溫室氣體排放量自主性盤查，2013 年起之盤查資料，均通過第三方單位查證；大陸廠則自 2011 年起，陸續開始進行內部自我盤查。

2018 年瑞儀光電溫室氣體排放量總計約 14.90 萬噸 CO_2e，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 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)、氫氟碳化物 (HFC)、全氟碳化物 (PFCs)、三氟化氮 (NF_3)、六氟化硫 (SF_6)；其 GWP 預設值援引 2007 年 IPCC 第四次評估報告內之數據。目前台灣廠依年度計畫進行外部查證中，且 2018 年電力系數尚未公佈，故以 2017 年電力系數推估，數據若有修正，將於下一次報告書進行揭露。

溫室氣體排放量



溫室氣體排放基準年

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_2e)	1.15	8.83	2.65	2.51
設定說明	首年盤查	首年盤查	首年盤查	首年盤查

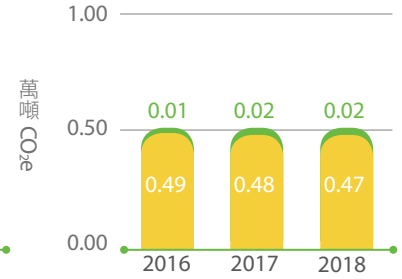
註：因各廠導入盤查年度而有差異

範疇一 直接溫室氣體排放

盤查範圍：

- 燃料燃燒之定性與定量盤查
- 設備逸散之定性與定量盤查

2018 年排放量：0.49 萬噸 CO_2e

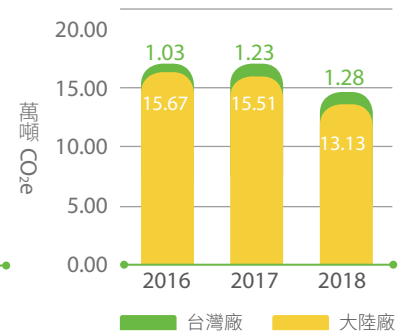


範疇二 間接溫室氣體排放

盤查範圍：

- 外購電力之定性與定量盤查

2018 年排放量：14.41 萬噸 CO_2e



行政管理措施

瑞儀光電近年逐步展開多項管理措施，希望透過軟體與硬體的改變，以具體行動減少溫室氣體排放，以履行企業公民之職責。

伺服器虛擬化 (Virtual Machine, VM)

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

空調溫度統一控管

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

電腦關機稽查

透過資訊處後端管控，不定期實施電腦未關機稽查，避免長時間不必要之用電。假設每台電腦每日工作使用 10 小時，下班關機 14 小時，一年即可減少約 343 公斤 CO_2e 排放。

空氣污染防治

因背光模組產業的特性，瑞儀光電於生產過程並未排放硫氧化物 (SOx) 及氮氧化物 (NOx)，以揮發性有機物 (VOCs) 為主要空氣污染物。2018 年度瑞儀光電的空氣污染排放量如下，未來將持續監控空氣污染物排放狀況，朝環境友善發展。

空氣污染物	2016	2017	2018
硫氧化物 (SOx)	0	0	0
氮氧化物 (NOx)	0	0	0
揮發性有機物 (VOCs)	2.6	6.3	3.6

單位：噸

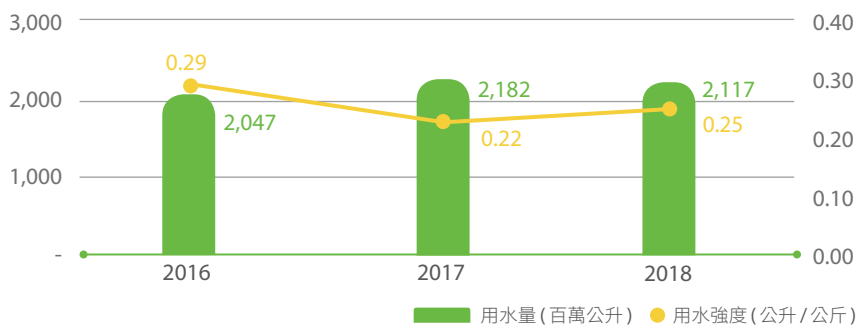
水資源管理

瑞儀光電因產業屬性，無大量用水之製程，製程用水佔總用水量比例偏低，以民生及空調設備用水為主。雖然如此，但瑞儀光電仍致力執行各項水資源管理措施。集團用水來源為地表水，並無使用地下水源，且廠區皆位於加工出口區或開發區，對水源未鑑別出重大影響。

於製程規劃建置時，設備處便將各項節水措施列入考量，自生產源頭進行用水減量，並增加製程用水之使用效率，如：大陸廣州廠進行成型車間製程用水之改善計畫，將設備冷卻水之管線調整為可循環型式，目前冷卻水之循環使用率已達 85% 以上。2018 年集團用水量 2,117 百萬公升，若以每公斤塑膠粒投料量為基準，計算整體用水強度（公升 / 公斤），呈現逐年下降趨勢，與 2016 年相比，下降近 14%。

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

用水強度



水污染防治

瑞儀光電製程用水比例偏低，且各廠區皆位於加工出口區或開發區，放流水質均符合園區納管標準，並排入廢污水下水道系統。此外，亦定期檢測確保不會對附近水域造成影響，2018 年檢測結果均符合法令規定水質標準。

2018 年水質檢測結果（台灣廠）

項目	pH	COD(mg/L)	BOD(mg/L)	SS(mg/L)
檢測結果	8.5	55.6	38.6	39.3
納管標準	5-9	720	540	540
符合度	符合	符合	符合	符合

2018 年水質檢測結果（大陸廠）

項目		pH	COD(mg/L)	SS(mg/L)
檢測結果	吳江廠	7.3	379	71
	南京廠	7.22	100	14
	廣州廠	8.01	80	39
納管標準		6~9	500	400
符合度		符合	符合	符合

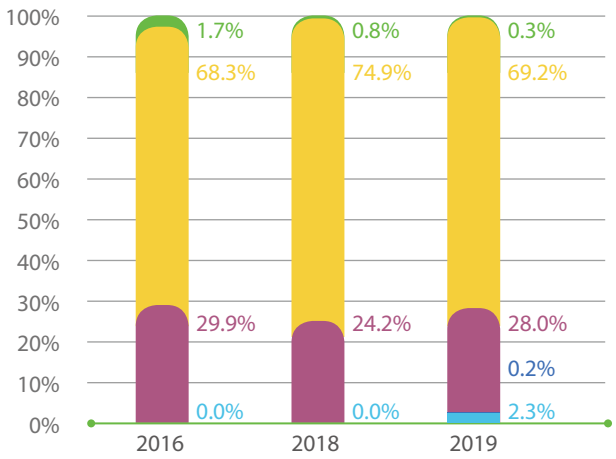
廢棄物管理

廢棄物管理對企業而言是重要的環境課題。若沒有良好的管理，將會對環境造成衝擊，也會增加巨額清運處理成本。瑞儀光電為確保事業廢棄物妥善處理或有效回收再利用，減少廢棄物產量，降低對環境的衝擊，訂定「事業廢棄物清理程式」作為廢棄物管理的作業規範，且遵守所有適用的環保法令規章。

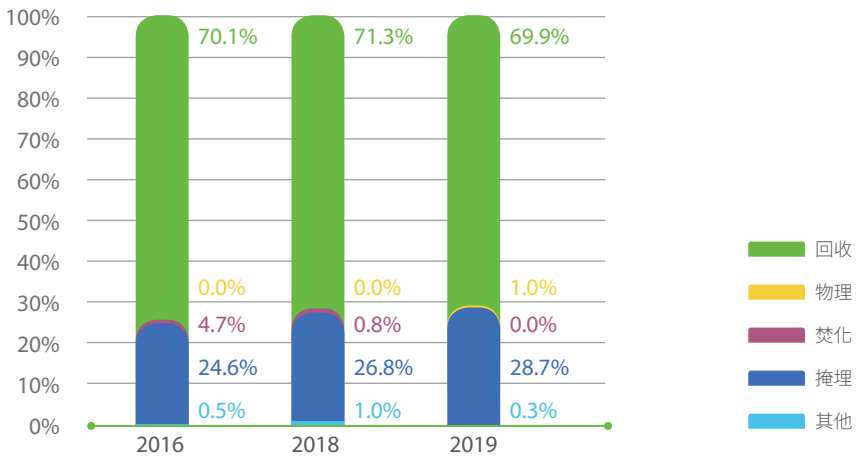
瑞儀光電所產生之廢棄物可分員工生活廢棄物及事業廢棄物兩類。員工生活廢棄物管理會透過員工教育訓練及廢棄物分類宣導海報方式，以提升資源回收率、降低廢棄物產生量；事業廢棄物管理則以源頭管控、降低有害廢棄物產出為主要推動方向。此外，所有廢棄物均委由合格清除處理廠商，以達到妥善處理目的，並每年不定期稽核廢棄物清除處理過程，以確認廢棄物合法妥善處理。

2018 年，瑞儀光電全集團共產生 8,599 噸廢棄物，其中非有害廢棄物 8,526 噸，佔 99%；有害事業廢棄物 73 噸，僅佔 1%，性質單純。若依處理方式進行分類，主要的處理方式為回收，佔 69%，其餘 28% 掩埋、1% 焚化。為了達到廢棄物減量目的，各廠除持續製程端源頭減量外，廢棄物處理方式也以回收再利用為優先考量採用方式，期能將廢棄物轉化成有用資源。

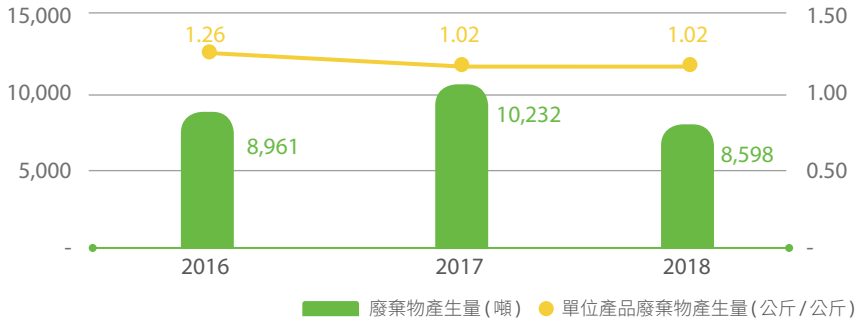
歷年有害事業廢棄物處理途徑比例



歷年非有害事業廢棄物處理途徑比例



單位產品廢棄物產生量

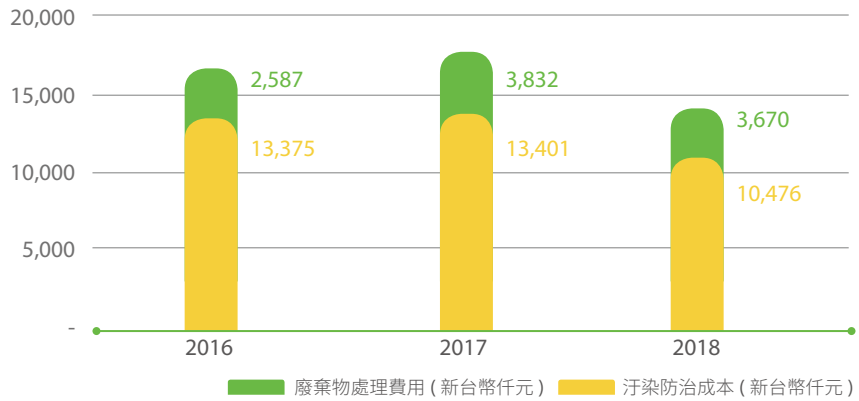


環境保護相關支出

瑞儀光電致力減少空污排放、廢棄物產生及廢水排放，降低生產過程對環境的衝擊，並持續投資有利於環境保護的各類環保設施，選用適當的廢棄物處理方式，以善盡環境保護的社會責任。此外，於製造過程中以最佳可行方案進行設備維修保養、汰換及新增，減少污染物產出，於製程末端妥善處理所有廢棄物，持續提升再利用回收率。

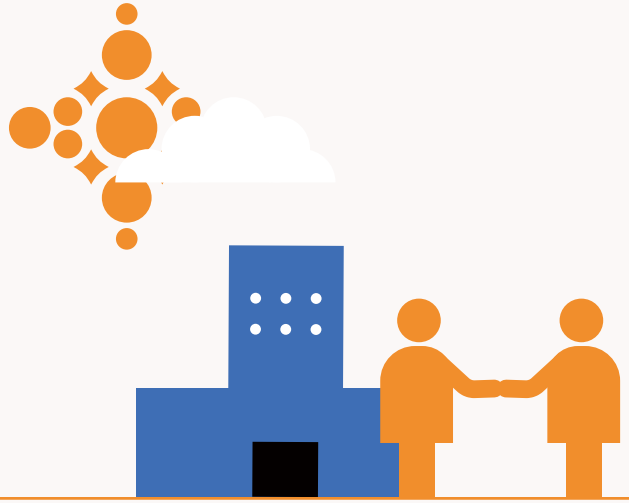
瑞儀光電於 2018 年投入環境保護費用約新台幣 14,146 仟元，其中又以廢棄物清運及水污染防治費用為主要支出，其餘另包含空氣污染防制費、檢測費用等。

集團環保支出統計



05 社會共榮

Social Sustainability



5-1 核心能力與價值

5-2 教育訓練

5-3 安全與健康

5-4 社會回饋與參與

5-5 瑞儀教育基金會

瑞儀光電始終堅信：企業是驅動社會向前邁進的重要角色。於公司內部除訂定完善的政策外，亦建立完整的培訓系統及管理制度，致力提供員工安全且健康之工作環境；於公司外部希望發揮企業之影響力，帶動社會的正向循環，形塑熱心參與社會公益的企業文化。

✦ 呼應聯合國永續發展目標

目標 (Goal)	細項目標 (Target)	行動方案 (Action)
SDG 3 確保健康及促進各年齡層的福祉	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 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。	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。
SDG 4 確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	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。	瑞儀教育基金會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。
SDG 8 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	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。 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。	設計具競爭力的薪酬制度，亦符合當地政府法令所規定的基本工資要求。所有應徵者得以其學經歷背景、專業技術能力與工作資歷，取得優於業界水準的薪資，不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。 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。

5-1 核心能力與價值

人才是瑞儀光電運作的基石，是公司能持續保持成長及進步動能的關鍵，唯有合適、優秀的人才，搭配合理的制度及作業流程，方能使公司營運順利、更加茁壯。

重大性主題管理方針：勞資關係

項目	摘要說明
議題影響邊界	組織內部 (全集團)
管理機制	每年第四季召開員關年度計畫制定會議，並依據組織現況與需求規劃來年度相關活動
2018 目標	年度規劃以建置健康職場為主軸，推展「紓壓課程」、「親子家庭活動」、「新人座談會」、「產線基層幹部培訓課程」等，將正向、正面心理健康訊息傳遞給員工，降低員工工作中的壓力與困擾，進而提升工作表現
2018 執行成效	• 執行職場不法侵害全廠培訓參訓率達 100%，職場暴力申訴 0 案件 • 建置良好、正向的溝通管道，協助員工問題處理與回覆，100% 達成 • 辦理職場紓壓課程、新人座談會、產線基層幹部培訓課程、親子烘焙活動，參與人次達 250 人，滿意度 4.9 分以上 (滿分 5 分) • 宣導正確紓壓觀念，發行員關小卡、員工關係電子報，觸及人數約 1200 人
2019 推展目標	以「工作悠活、健康快活、家庭樂活」三大面向均衡發展，2019 年推動重點為「新人到職引導計畫」、「Mentor Training 培訓」、「哺集乳室優化改善計畫」，提升職場友善性，創造愉悅、和諧的工作環境為目標
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

人權政策

瑞儀光電以專業工作能力為依歸，重視工作人權、性別、男女薪酬平等及反歧視是本公司對待員工的核心理念，提供平等的雇用機會，對人才的聘用不因種族、性別、年齡、身心障礙、宗教或任何受相關法律所保護之其他特性而有所歧視；同時，公司也極為重視每位員工的就業自由，公司內部任何營運活動皆無強迫或強制勞動，相關勞動條件均按照台灣之「勞基法」及大陸之「勞動法」、「未成年工特殊保護規定」、「勞動合同法」等相關勞動法令，來執行人力資源規劃；我們也極度強調對於童工的保護，嚴格要求海內外各營業據點不得聘用童工，對所有的應徵者皆進行年齡及身分驗證，以確保不誤用童工。此外，瑞儀光電也嚴格遵守國內外勞動及人權的規範，公平對待與尊重所有員工，包括：

- 依照政府勞動相關法令制訂勞動條件。
- 依照就業服務法令提供平等的工作機會給所有求職者。
- 員工在合法權益遭受侵害或不當處置且無法合理解決時，提供申訴管道。
- 勞務重大變更最短通知期皆依當地法令辦理。
- 訂有「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒」之規定，以提供員工及求職者免於性騷擾之工作環境，及禁絕工作場所性騷擾事件之發生。此外，台灣廠於 2015 年起將職場性騷擾防治擴大為職場暴力防治。
- 公司依法成立工會。台灣廠 81% 員工參加工會 (台灣廠理級以下人員皆參加工會)；大陸廠亦依法成立工會組織。

2018 年瑞儀光電台灣廠區無違反原住民權益之事件、使用童工、性別、種族歧視案件之情事，亦無受到外部人權的審查或影響評估的事件。大陸廠區一律遵照當地法規亦無發生歧視或上述相關議題，勞資關係和諧，並無額外簽訂集體勞動協議。

遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為準則

身為電子零組件供應鏈的一員，瑞儀光電自 2012 年起以 EICC 行為準則 (自 2018 年起變更為 RBA 行為準則) 要求自我恪守相關勞動人權及職業道德、環境安全衛生等相關地方法令及世界通行的準則規定，並每年配合客戶端及自主審查，力求能提供合適、合規的工作條件及環境，使每位員工能樂於在瑞儀光電發展自我、實現自我。另外，每年排定全集團同仁使用線上學習方式進行「RBA 條

文宣導」及「道德誠信宣導」在職培訓。不僅如此，更將「RBA 條文宣導」及「道德誠信宣導」課程納入每梯次新人訓練課程中，各課程長度約 1 小時，確保全廠同仁確實瞭解 RBA 政策內容與精神，並瞭解自身權益及公司推行政策及作法，截至 2018 年度全集團培訓比例為 100%。

此外，為加強自我管理、落實遵守 RBA 行為準則在勞動人權及職業道德方向相關規定，瑞儀光電強化了自身的管理系統，除推動成立企業社會責任委員會外，本公司也增加對於勞動人權及職業道德的承諾與方針，由董事長及高階主管帶領，宣示我們對於公司永續發展的決心；同時也參考社會責任標準 (Social Accountability 8000, SA 8000)，規劃出更詳盡的管理系統相關行動，包含培訓宣導、定期 / 不定期風險評估、改善行動、自我審查等。

保全實務評估

瑞儀光電共設置 228 名保全人員，其中包含委外人員及集團自行編組成員，為加強保全對工作制度、內容有更明確的瞭解，每季皆由相關單位安排一小時之人員教育訓練。課程內容包含安全人員義務、反歧視、職場暴力事件處理、通報機制說明等，2018 年度保全人員受訓比例達 100%。

人力分析

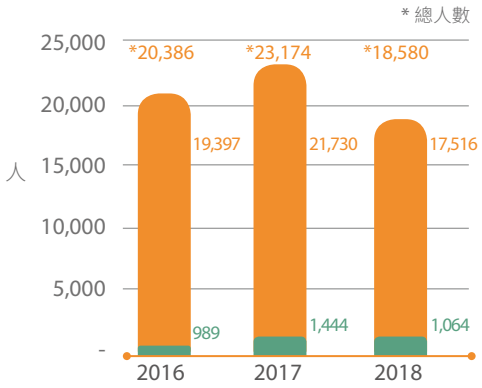
截至 2018 年 12 月底，瑞儀光電全集團之員工總人數計 18,580 人（含全職及派遣員工），台灣廠員工數 1,064 人，另有外包保全 8 人（全為男性）；大陸廠員工計 17,516 人。因產線逐步升級自動化及產能需求調整緣故，相較 2017 年高雄廠減少 26.3%、大陸廠減少 19.4%。

瑞儀光電基於客戶優先的原則，設定大陸廠為主要生產基地，故有 94.3% 員工分佈於大陸廠；台灣廠作為研發基地，工程人員所占比例相對較多，佔台灣廠的 32.0%。此外，於性別分佈上，男性同仁佔全體員工人數的 64.6%，原因與產業屬性、相關科系畢業生性別比有關；年齡分佈以 30 歲以下人員為主，合計佔全體員工人數的 80.3%。

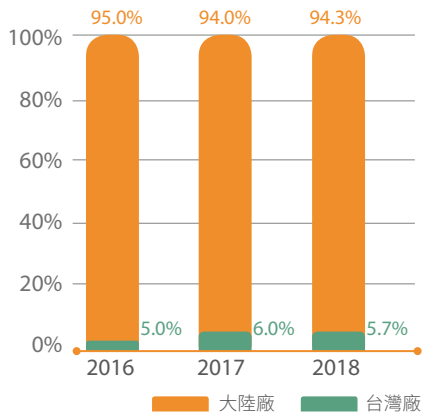
2018 年員工離職率 * 方面，若以廠區別、性別、年齡層等綜觀來看，高雄廠為 2%、大陸廠為 31 %；進一步從離職人員的性別及年齡分析，其中男性為 73 %、女性為 27%；30 歲以下占 88 %，其餘合計 12%。其中大陸廠離職率偏高原因為離職人員包含實習生，且勞務契約形式多元，故導致離職率總體數字會偏高。

* 註：離職率 = 平均每月離職人數 / 平均每月月底人數

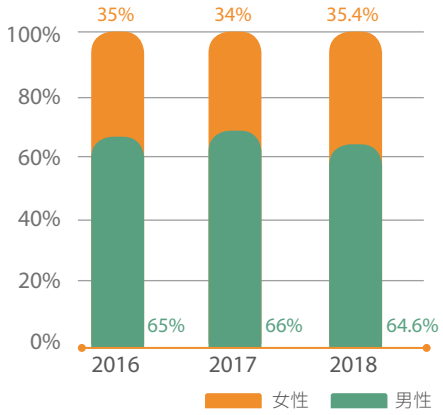
◆ 集團員工總數



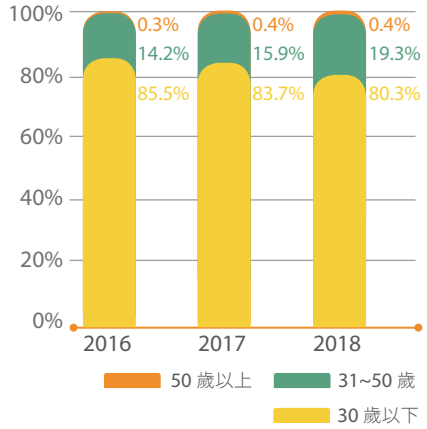
◆ 集團員工分佈



◆ 集團性別比例

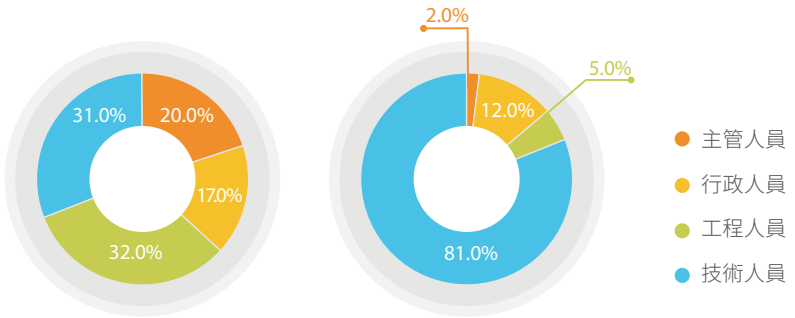


◆ 集團年齡分佈



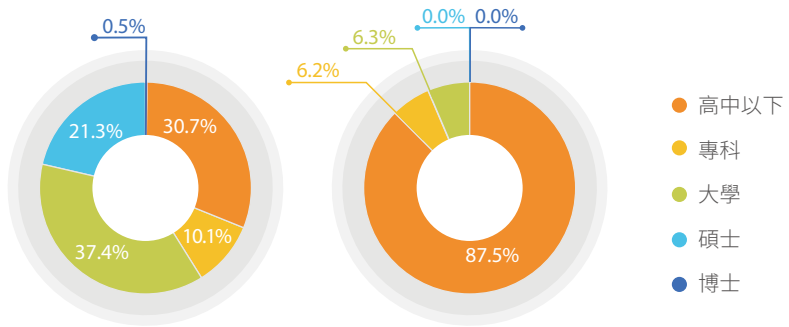
✦ 依職務類別區分

台灣廠　　大陸廠



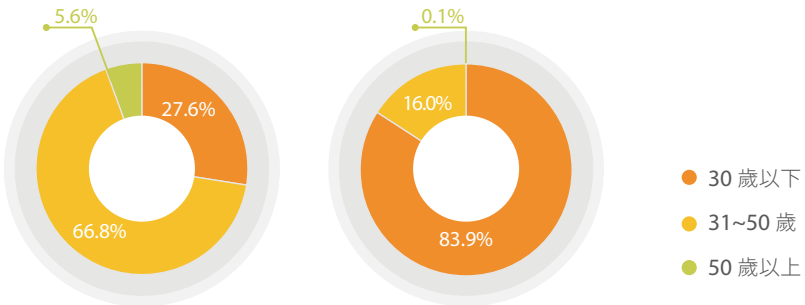
✦ 依學歷區分

台灣廠　　大陸廠



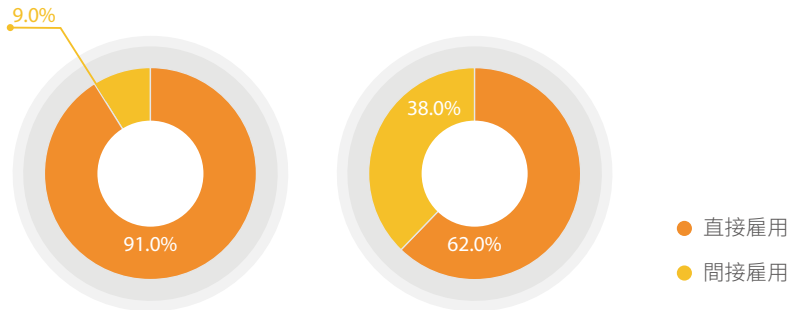
✦ 依年齡區分

台灣廠　　大陸廠



✦ 依勞動力組成區分

台灣廠　　大陸廠

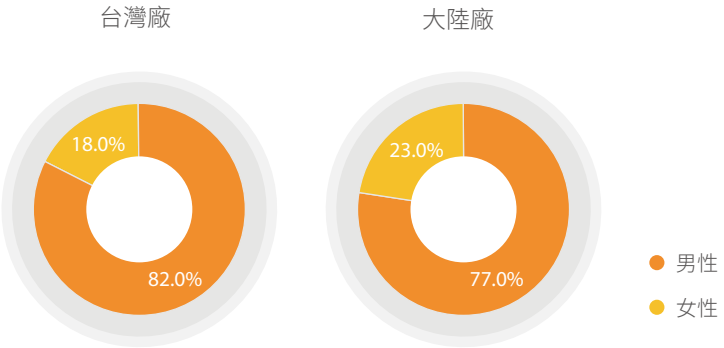


註：
1. 直接雇用員工：為瑞儀光電直接聘請之員工
2. 間接雇用員工：台灣為移工，大陸為派遣工、實習生

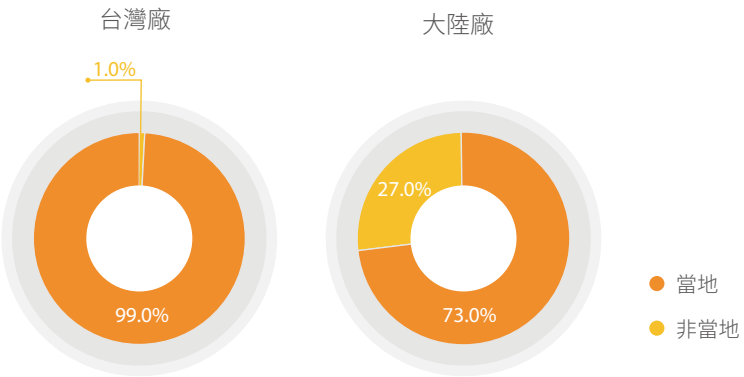
管理階層

若將全集團管理階層人員（課級以上管理職人員）依性別與國籍占比區分，以男性管理層為主，約占 80.0%；另外，若以國籍別區分，台灣廠當地主管比例 99.0% 為在地聘用，而大陸廠為 73.0%。

✦ 依性別區分



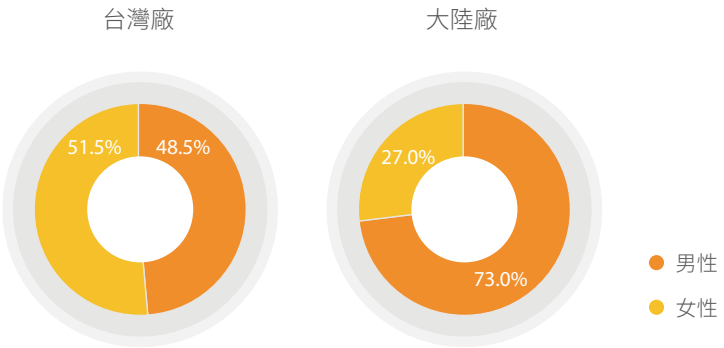
✦ 依區域區分



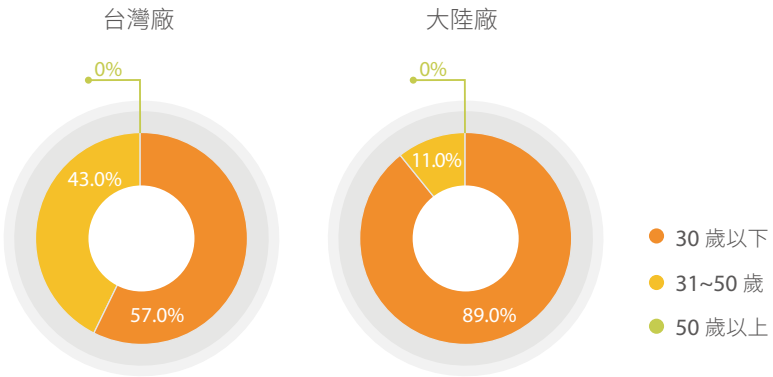
新進員工

2018 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，2018 年瑞儀光電全集團新進員工共 55,418 位，其中男性占 73%、女性占 27%；年齡層主要集中在 30 歲以下，約占 89%。

✦ 依性別區分



✦ 依年齡區分



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

多元工作機會

瑞儀光電自成立以來，配合政府法規，皆超額晉用身心障礙者，2018 年台灣廠每月平均晉用 14 名為身心障礙者，包括語言障礙、行動不便者等，達政府對身心障礙者定額晉用的法令規定。

薪資與福利

重大性主題管理方針：市場形象

項目	摘要說明
議題影響邊界	組織內部 (全集團)
管理機制	設置薪酬委員會、勞資會議、年度獎酬政策檢討等機制，以檢核薪資相關議題，建立和諧的勞雇關係
2018 目標	• 持續優化薪資制度 • 激勵性的獎酬措施 • 基層人員的職涯規劃 • 中階主管的留任措施
2018 執行成效	• 檢視修訂初任薪標準 • 平均 3% 以上的年度調薪 • 績效差異化的獎金、員工酬勞制度 • 具彈性的晉升制度
2019 推展目標	• 用工成本管理平台 • 高競爭力薪資政策 • 人力預測系統平台 • RBA 工時管理機制精進 • 內外部推薦 App
中長期發展方向	提高核心、績優人員薪資競爭力，建立明確的職涯發展路徑
相關政策	薪資管理辦法、考績考核管理辦法、遷調與晉升管理辦法

員工薪酬

瑞儀光電為吸引優秀人才加入，以提升公司競爭力，根據市場薪酬標準、人才外部競爭性及勞動市場供需狀況，設計出具競爭力的薪酬制度，亦符合當地政府法令所規定的基本工資要求。應徵者得以其學經歷背景、專業技術能力與工作資歷，取得優於業界水準的薪資，不會因為性別、宗教、種族、國籍、黨派之差異而有所不同。

勞方與資方的和諧是企業經營的成功與否的關鍵，國內近年來由於經濟發展的變化，產業面臨結構轉型的挑戰，突顯出勞資雙方對企業體的認知問題的重要性。瑞儀光電成立「職工福利委員會」、「薪酬委員會」及「職業工會」，員工並可透過新人導引座談會管道，保持溝通之暢通，自成立以來，並無重大勞資糾紛情事發生。

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

台灣廠	2016		2017		2018	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
高階主管 (副處長級以上)	1	0.93	1	0.95	1	0.98
中階主管 (副理級以上)	1	0.95	1	0.98	1	0.97
基層主管 (課級以下)	1	0.99	1	0.96	1	0.96
間接人員	1	1.04	1	1.04	1	1.04
直接人員	1	0.95	1	0.97	1	1.06

吳江廠	2016		2017		2018	
	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	1.04	1	1.10	1	1.20
基層主管 (課級以下)	1	1.28	1	1.10	1	1.29
間接人員	1	1.22	1	1.18	1	1.27
直接人員	1	1.05	1	0.86	1	1.08

南京廠	2016		2017		2018	
	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	0.87	1	0.91	1	0.88
基層主管（課級以下）	1	1.10	1	1.07	1	1.17
間接人員	1	1.13	1	1.18	1	1.06
直接人員	1	0.99	1	0.99	1	1.06

廣州廠	2016		2017		2018	
	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	0.93	1	0.98	1	0.97
基層主管（課級以下）	1	1.21	1	1.19	1	1.20
間接人員	1	1.25	1	1.31	1	1.28
直接人員	1	1.07	1	1.03	1	1.04

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

✦ 2018 年各廠新進基層人員標準薪資與當地最低薪資比較

廠別	當地最低薪資	2016		2017		2018	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
高雄廠	1	1	1	1	1	1	1
吳江廠	1	1.02	1.02	1.02	1.02	1.02	1.02
南京廠	1	1.05	1.05	1.04	1.04	1.04	1.04
廣州廠	1	1.02	1.02	1.03	1.03	1.03	1.03

註：標準薪資計算未包含生產、績效等各項津貼及獎金

績效審查

瑞儀光電建立完善的績效審查制度，以落實績效管理，透過每年兩次的「期初目標設定」及「期末績效評核」達到強化組織效能及增進員工能力兩大雙贏目標，2018 年受評核比例為 100%。

育嬰留職停薪

瑞儀光電全集團均依當地法令規定提供帶薪假期：年休假、婚假、喪假、生育 / 育嬰假、產檢假、陪產假、生理假等，以利員工兼顧工作與生活。2018 年台灣廠具備育嬰假資格共 92 人，包含男生 65 人、女生 27 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		
	女性	男性	合計	男性	女性	合計
享有育嬰留停資格人數	65	27	92	-	-	-
A：2018 年實際申請育嬰留停人數	6	6	12	28	41	69
B：育嬰留停後 2018 年預計申請復職人數	4	8	12	27	41	68
C：2018 年實際育嬰留停後復職人數	3	5	8	27	25	52
D：2017 年育嬰留停復職後工作滿 12 個月以上人數	3	5	8	23	8	31
E：2017 年實際育嬰留停後復職人數	3	7	10	29	26	55
復職率：C / B	73%	63%	67%	100%	61%	76%
留任率：D / E	100%	71%	80%	79%	31%	56%

保險規劃

台灣廠員工於報到當天公司立即為其投保多樣不同保險，並提供優於相關法令的保障，除依法辦理社會保險（勞保、健保），另外設有員工團體保險，員工配偶、父母及子女亦可享有優惠自費投保方案，使員工能無後顧之憂的工作。駐廠台籍幹部除一般團體保險外，另有投保高額意外險，全方位提供不同的保障。

大陸廠為員工依法辦理社會保險（養老、醫療、失業、工傷、生育與公積金）外，更設有員工團體保險，妥善照顧員工。

退休制度

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

廠別		退休計畫方式	退休金提撥比例	員工參與退休計畫的程度
台灣廠		舊制退休金：公司退休金帳戶	雇主：2% 員工：0%	100%
		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

為促進員工身心健康、打造工作與生活平衡，員工關係單位依「工作悠活、健康快活、家庭樂活」三大面向均衡發展，延續 2018 年主軸持續辦理「員工紓壓課程」、「親子家庭活動」、「新人座談會」、「產線基層幹部培訓課程」等項目，2019 年擬計畫推動「新人到職引導計畫」、「哺集乳室優化改善」、「直接人員座談會」等規劃，期望藉由推展不同議題或活動，將正向、正面心理健康訊息傳遞給員工，降低員工工作中的壓力與困擾，進而提升工作表現，同時也拉近員工之間、親子之間的距離，對企業文化產生認同感。

工作悠活

1. **建構多元溝通管道：**暢通的溝通管道有助於公司的發展，瑞儀光電提供「新人座談會」、「員工專線」、「員工意見箱」、「現場諮詢」等管道回應員工問題，使員工疑問能即時獲得有效解決。2018 年台灣廠諮詢溝通件數 151 件、大陸廠 2,919 件，合計 3,070 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	120	2,047
員工現場諮詢	10	797
員工座談會	21	61
員工意見箱	0	14

其中為了關心新入職員工的職場適應情形，藉由新人座談會以面對面問答的方式，來了解與蒐集問題與建議，期望藉由了解員工的需求，持續改進公司硬體與制度面。高雄廠於 2018 年共舉行 6 場新人座談會，與員工建立良好溝通橋樑，場面熱絡。

✦ 2018 年各議題員工申訴統計

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	勞資爭議
問題溝通反映數量	0	0	0	0	0	21	0	2
比例	NA	NA	NA	NA	NA	100%	NA	100%
解決數量	0	0	0	0	0	21	0	2
比例	NA	NA	NA	NA	NA	100%	NA	100%

2. **維護健康職場：**公司於「員工手冊」、「工作規則」等內部文件中明確宣示保護員工人權，包 含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，高雄廠亦在每年第三季進行職場不法侵害全廠宣導課程，參與率 100%。

3. **良師益友 Mentor 計畫：**剛入職的新人，對陌生環境容易產生緊張和焦慮感，或是遇到問題時不曉得要找誰、問誰。瑞儀光電於 2018 年著手規劃、2019 年落實執行「良師益友 Mentor 計畫」，透過師徒學習的構想與策略，為新人配對合適的 Mentor，讓新人能更快適應職場與企業文化。另外，為建立良好指導風氣，開設 Mentor Training 課程、以及設置獎勵金機制，來提高 Mentor 領導能力與工作成就感。

健康快活

1. **心理健康紓壓課程 / 員關電子報：**為培養員工正確的紓壓資訊，瑞儀光電雙月發行員關電子報，提供員工工作生活平衡的好文章，此外，廣受同仁喜愛的紓壓課程，2018 年共 83 人參加，參與率 90.2%，課程內容包括自我按摩、芳療紓壓、手作演練等，期望藉由適度的壓力排解，關心員工的身心狀態，進而提升工作表現。

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

3. **基層幹部管理培訓：**本課程從產線班股長角度出發，基層主管需要能支持、關懷員工，因此如何打造正向互動，有效與員工談話技巧顯得特別重要。培訓課程結合「實際案例及演練方式」進行，由做中學、學中做，融合與貼近職場實際狀況，從中產生連結，進而內化。2018 年共培訓 17 名產線班股長，參與率 95%。

家庭樂活

1. **親子活動：**瑞儀光電照顧員工、也關心員眷，每年辦理親子活動，拉近同事、親子間的距離，促進彼此的情誼。2018 年辦理親子烘焙 DIY 活動 2 場次，共 77 人參加，參與率 100%。

2. **哺集乳室優化改善：**支持哺餵母乳、關心女性員工，我們調查近幾年使用哺集乳室之女性員工的需求了解，並作為 2019 年環境、硬體舒適度優化的重要參考意見，讓每一位媽咪同仁都享有安心、放心的權益。

瑞儀同仁 APP

瑞儀光電計畫於 2019 年導入 SAP JAM 系統，同仁可透過手機 APP 即時接收各項活動通知，包括：員關活動、福委會訊息及基金會活動等，並於天災、緊急事件發生時，於第一時間發佈訊息，能使同仁與公司之間互動更有感。

員工福利

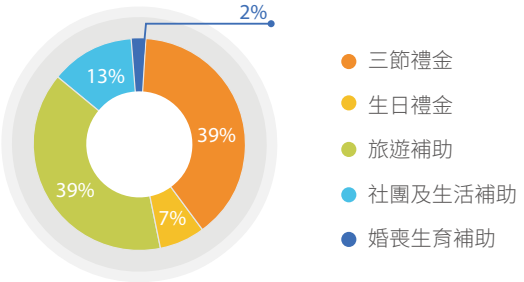
瑞儀光電提供正式員工福利並舉辦豐富多元的活動，不僅達到工作與生活平衡外，更重視員眷與瑞儀之連結，同時整合勞經、福委會活動，期待成為同仁的堅固後盾朝向員工福利多元的幸福企業前進。

台灣廠所成立的「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由此費用編列預算且依循會議決議執行員工福利業務，達到全體同仁互惠互助的團結良善循環。

2018 年福委會共計辦理 5 場節慶相關活動，以活潑多元的形式展現過節特色，藉由競賽、聚餐方式，凝聚部門情誼與同仁間的距離。

除外，由台灣廠行政中心總務單位承辦之勞經活動則辦理有別福委會之節慶活動，以公司形象與員眷關係建立為主，同時搭融入瑞儀教育基金會之關懷主軸，藉由活動進而內化員工環境意識、文化藝術、社區關懷等相關議題，達到寓教娛樂之成效。2018 年由行政中心總務部門主辦共計 2 場大型活動，含括瑞儀親子家庭野餐日與年度大型尾牙活動，其中親子家庭野餐日更有近 800 位員眷共同參與，達到凝聚企業向心力之成效，也期朝向幸福企業目標邁進。

◆ 職工福利委員會費用分析



為落實工作與生活平衡之目標，瑞儀光電鼓勵員工自行籌組各式社團，讓員工興趣得以發揮交流，並充實工作以外之休閒生活。目前設立社團共計 9 個，大致可分為體育類、康樂類、技術類，並統一由福委會編列預算建立制度化的平台提供社團申請，相對的也建立評鑑制度，逐年審視社團績效，使運作活化。

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

除台灣廠外，大陸廠因員工人數眾多，故更加重視員工之生活照顧，亦定期舉辦各式勞經活動，讓同仁在工作之餘也能有放鬆紓壓的管道，同時凝聚同仁間之向心力。2018 年於大陸三廠皆規劃辦理各式運動類活動、員工才藝競賽，並在特定節慶，如：春節、元宵節、聖誕節等節日辦理系列慶祝活動，深受同仁們歡迎。

廠區遊園親子活動

瑞儀光電吳江、廣州廠 2018 年中秋舉辦廠區遊園親子活動，揮別過去廠房冰冷的印象，熱情邀請同仁眷屬一同參與。透過各式活動與遊戲，拉近彼此間的距離，也使眷屬更瞭解同仁平時的工作環境。

更多活動訊息，請詳見瑞儀光電 Facebook 專頁。

吳江文藝受邀演出

吳江經濟技術開發區職工藝術團長期耕耘開發區文藝活動，2018 年瑞儀光電吳江廠受邀參與企業巡演。本次巡演包含了開發區內多家知名企業的精湛文藝作品，亦安排廠內才藝競賽優勝隊伍參與演出，提供員工展現自我的機會，更讓同仁欣賞多元豐富的文藝表演作品。

春吶趣味競賽

瑞儀光電吳江、南京、廣州廠每年皆舉辦「春吶趣味競賽」2018 年更加入透沁涼的潑水活動，讓同仁能體驗不同的文化活動，並透過一系列趣味活動，讓同仁凝聚向心力，並透過團隊合作爭取部門榮譽，2018 年相關活動設有「同心擊鼓」、「不倒森林」、「合力搭建」、「車輪滾滾」等項目，是同仁每年引頸期待的公司活動之一。

5-2 教育訓練

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

為了建立學習型組織，瑞儀光電於 2013 年成立學習發展部，以人才發展為前提，將教育訓練納入人才發展計畫的一環，同時依照人才發展品質管理系統 (Talent Quality-management System, TTQS) 之理念與原則，利用 SWOT(TOWS) 分析，展開經營方針，建構培訓政策，透過有系統的需求分析、課程設計、訓練實施和訓練評估，來強化人員的知識技能與態度，進而提升未來的工作績效，不斷地投入心力在學員的學習成果追蹤及學習轉移上，更於 2014 年榮獲 TTQS 金牌之殊榮，2016 年度申請 TTQS 金牌展延評核合格通過。

SWOT分析 / TOWS分析

- 市場拓展策略
- 技術差異化策略
- 低成本高效率策略
- 自動化導入策略
- 產品開發策略

經營方針

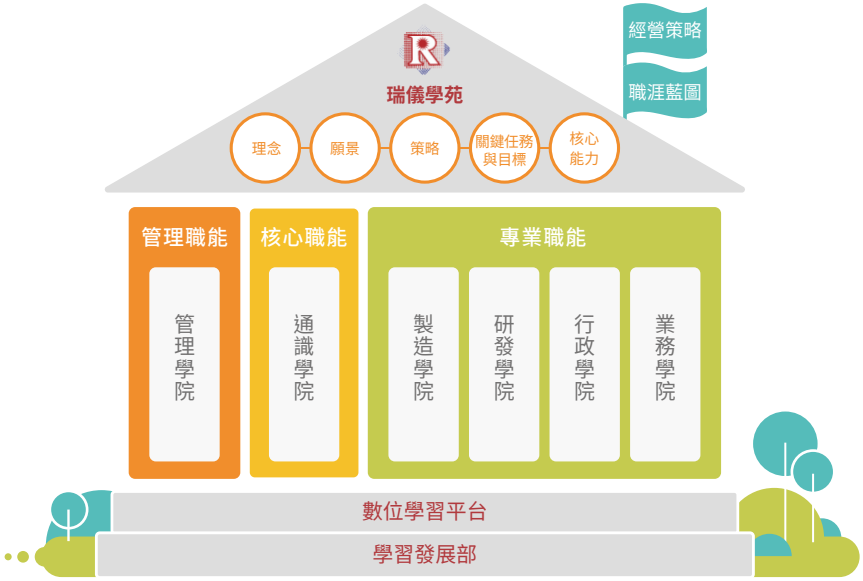
- 穩固市場領導地位，同步依客戶需求精進，使其成為長久忠誠合作夥伴。
- 持續以核心能力向上整合，秉持資源最佳化積極拓展市場，追求成長。
- 產品技術與管理技巧有效整合，以迅速且高規格取得客戶端肯定，贏得競爭優勢。
- 建構專業知識庫，經由內隱與外顯的循環，相互吸收使之升級向上。
- 以創新價值工程營運規劃自動化模式，取得穩定品質且低成本的優勢。
- 對未來發展明確自我定位，積極投入個人與組織的學習，成為多元化專業的人才。

培訓政策

- 建構人員發展業藍圖
- 塑造組織內部學習風氣
- 架構高品質之培訓體系

教育訓練體系

瑞儀光電依公司經營的方向，規劃各類職務所需之課程，幫助員工職涯發展與面對工作挑戰，並建立學習系統「瑞儀學苑」。



瑞儀學苑是公司學習系統的主軸，無時空限制的數位學習，提供許多管理類與專業類的線上課程，並依照員工不同的需求系統化地規劃學習發展，展開全方位人才培育計畫，並同時提供外部訓練資源，鼓勵員工持續學習，接受外界新刺激。

每年年底學習發展部會依照公司年度經營方針、職能缺口，並透過主管訪談擬定下年度的訓練計劃，員工可依照個人職涯與興趣選擇適切的學習課程，透過個人的學習，可讓員工個人與企業發展相互結合。

瑞儀學苑體系內導入核心、專業及管理三大職能，依照各中心不同專業區分為四大學院，統稱專業學院，並加設管理及通識學院。

專業學院

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

管理學院

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

通識學院

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

新進人員教育訓練

員工自入職日起，瑞儀光電即提供新進員工相關訓練，以傳達瑞儀光電企業文化、願景、使命、品德操守、公司相關規定及遵守紀律等政策，同時使新進員工熟悉環境，對瑞儀光電產生認同感。專業知識方面，依據製造、營運、管理流程等主題，規劃完整基礎課程，使新進員工盡早瞭解工作的內容。

核心職能

瑞儀光電為提升產品、服務品質、降低浪費，相信以流程事實及資料統計分析，可以做到一步到位的決策分析，透過訓練改變員工思考問題方式，進而同時創造公司整體效益。於課程內成立推動組織：學員需以專案方式成立專案小組，並且須結合工作實務，發表成果認證。

人員培訓

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

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

內部講師培育

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

透過於教育訓練體系導入內部講師制度，培養屬於瑞儀光電的內部講師，不僅可提昇教育訓練的辦訓能力，也可將企業的經驗、文化、形象及專業技術傳承，讓企業的知識快速地傳播與應用，累計至 2018 年底，瑞儀學院已培育 100 位內部講師。

青年培力

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

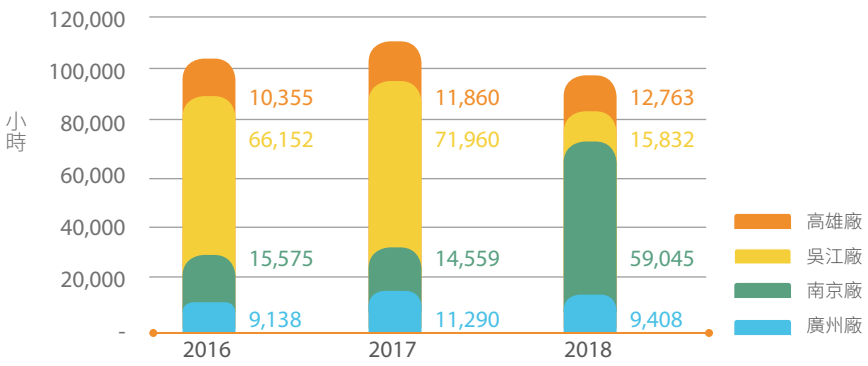
此外，2018 年賓茂、左鎮、七美國中等學校陸續至企業總部參訪，連遠在南美洲秘魯以及非洲賴索托的孩子也相繼來參訪。瑞儀光電員工以職涯規畫《小小工程師的一天》為構想藍圖，規劃了一系列參訪行程，透過介紹背光模組、發光原理、情境劇表演互動、產線參觀及無塵室體驗等，讓孩子能有不同以往的職涯視野與文化刺激。

培訓成效

2018 年度瑞儀光電教育訓練時數近 10 萬小時，參與人次達 18,000 餘人，人均時數 5.2 小時。台灣廠總受訓時數為 9,408 人時，佔 9.7%；大陸廠總受訓時數為 87,640 人時，佔 90.3%。其中，南京廠教育訓練時數上升；吳江廠時數下降，主要原因為該廠教育訓練單位重新設定教育訓練策略，依年資設定目標教育訓練學時所致。

另外，2018 年在瑞儀數位學苑學習系統 (e-Learning) 總計提供 552 門線上課程，總訓練時數近 4 萬小時，內容涵蓋工程技術類、專業職能類、管理類及其他類等課程，且受訓同仁不分性別、宗教、種族等影響，僅依工作需要、個人學習成長、機會均等原則受理參訓。

◆ 各廠歷年訓練總時數

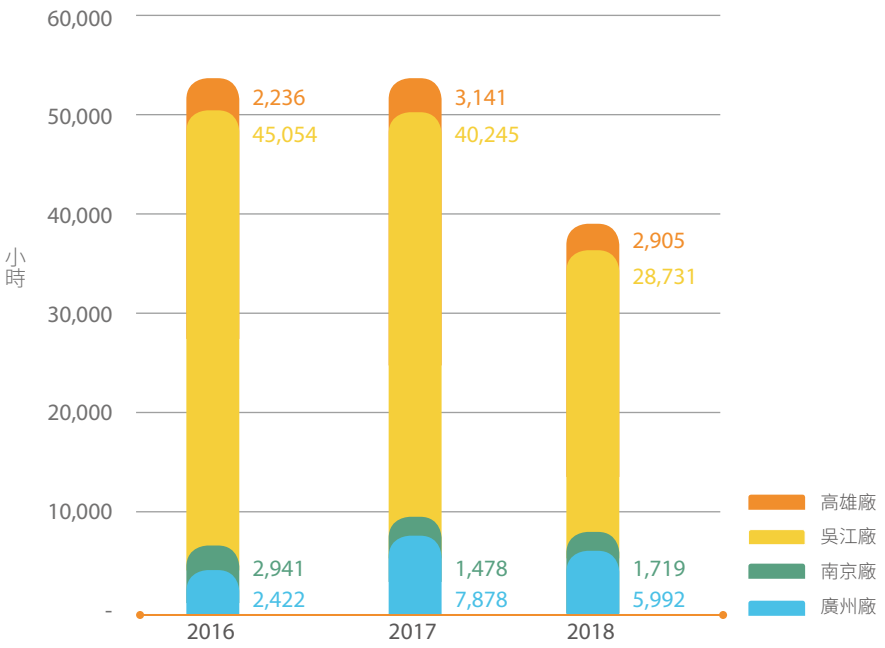


✦ 訓練概況分析

類別	組別	台灣廠			大陸廠			全集團		
		人數	總時數	人均時數	人數	總時數	人均時數	人數	總時數	人均時數
性別	女性	572	3,775	6.6	6,006	29,931	5.0	6,578	33,706	5.1
	男性	492	5,633	11.4	11,510	57,709	5.1	12,002	63,342	5.3
職務類別	非管理職	830	7,485	9.0	17,245	70,769	4.1	18,084	78,254	4.3
	管理職	234	1,923	8.2	262	16,871	64.4	496	18,794	37.9
總計		1,064	9,408	8.0	17,516	87,640	5.0	18,580	97,048	5.2

註：管理職－課級以上主管人員、非管理職－其他非管理職人員

✦ 各廠歷年線上學習時數



5-3 安全與健康

瑞儀光電除基本遵守職業安全衛生法規及相關規範要求外，更進一步承諾透過改善組織運作方式及鼓勵全員參與，並依組織性質與風險持續提供最佳資源，強化廠區之安全衛生設施，預防傷害與不安全狀況發生，以保障員工、承攬勞工及相關第三者生命安全與健康，建構完善之工作環境。

重大性主題管理方針：職業健康與安全

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，且定期召開職業安全衛生相關會議，若單位內有發生高風險缺失之情形，便須由單位主管在會議中提出降低缺失再犯之對策
2018 目標	• 持續推展健康促進活動，且參與員工超過 8,000 人次 • 全集團失能傷害頻率 (F.R.) ≦ 0.89；失能傷害嚴重率 (S.R.) ≦ 10 • 環安衛績效評比超過 25% 部門分數達 85 分
2018 執行成效	• 健康促進活動實際參與 6,797 人次，未達標 • 全集團失能傷害頻率 (F.R.) 0.47；失能傷害嚴重率 (S.R.) 4 • 環安衛績效評比達 85 分部門約 17%，未達標
2019 推展目標	• 持續推展健康促進活動，且全員參與率達 37% • 全集團失能傷害頻率 (F.R.) ≦ 0.89；失能傷害嚴重率 (S.R.) ≦ 10 • 環安衛績效評比超過 25% 部門分數達 85 分
中長期發展方向	持續提供最佳資源於改善廠區安全衛生設施，並強化各項員工健康服務專案，以建立安全健康的工作環境，提升整體安全文化
相關政策	職業安全衛生管理系統相關程序文件

◆ 職業安全衛生政策

遵行法令、信守承諾

承諾遵循職安衛法令規章及其他要求事項。

安全環境、健康職場

建構本質安全的作業環境、塑造友善健康的工作職場，推動企業健康安全文化。

消除危害、降低風險

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

全員參與、持續改善

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

職業安全衛生

職業安全衛生管理系統

國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 於 2018 年 3 月 12 日公告 ISO 45001:2018 標準，瑞儀光電各廠區預計於 2019 年取得 ISO 45001:2018 認證。台灣廠自 2018 年底展開 ISO 45001:2018 對應程序文件建置導入作業，包括擴大危害鑑別考量層面，將工作安排、社會因素 (如：過勞預防、不法侵害 .. 等)、公司領導 / 文化等納入鑑別範疇；關注工作者與利害相關者之需求與期望；並建立工作者定期諮商及參與檢討之機制；檢討承攬商遴選機制、變更管理機制、外包 OH&S 管理 ... 等，以期完成轉換作業。配合 ISO 45001:2018 標準，重新修訂瑞儀光電職業安全衛生政策，新版 ISO 45001 政策透過內部網頁及公佈欄，向全體員工宣導。大陸三廠亦自 2019 年 4 月起陸續展開人員培訓作業，並預計於 11 月全數完成 ISO 45001:2018 之轉換作業。

安全衛生管理

為維持環安衛管理系統有效運作，瑞儀光電設置環安部，綜理全集團環安衛管理，台灣廠並依「職業安全衛生管理辦法」要求成立職業安全衛生委員會，委員會總人數共 15 人，其中勞工代表共 6 人，佔所有委員人數 40%。為使職業安全衛生委員會的運作有所遵循，制定「職業安全衛生委員會章程」，依據該章程每三個月召開一次委員會，並於會議召開後，將決議及追蹤事項，發送給全公司同仁週知及進行追蹤，期能達到宣導及促進同仁對工安意識之提升。大陸廠因當地無法令規定須成立職業安全衛生委員會，但仍每週與製造部門針對安全衛生相關議題，召開工安會議進行討論及宣導。

✦ 職業安全衛生委員會人員組成

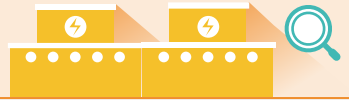
共 15 人，勞工代表 6 人 (40%)

設備安全管理

瑞儀光電於 2018 年起展開一系列設備安全管理措施，包括紅外線 (IR) 檢測電氣設備、設備安全控管及製程安全變更管控等，期望將既有之管理方式更加精進，以系統化方式落實安全管理。

紅外線 (IR) 檢測電氣設備

瑞儀光電全集團自 2018 年起，每年進行 2 次電氣設備之紅外線檢測，由環安單位依據各廠區電力分佈圖，了解廠區用電負載狀況，並依據測量溫度判斷用電之風險等級，共分為正常、觀察、應注意及異常四項。2018 年全集團共盤查 1,184 座，其中具風險之配電盤數量約 2%，目前皆已完成改善。透過即早執行預知保養，降低電氣火災發生機率，避免營運中斷之風險。



化學品安全管理

瑞儀光電之化學品安全管理是自採購作業開始，即納入源頭管理，從購買、儲存、使用至廢棄，皆制訂管理程序，以杜絕購入對員工身體或環境有重大衝擊之化學物質。

為落實勞工健康暴露保護，掌控化學品使用風險，瑞儀光電台灣廠自 2015 年 1 月起，導入化學品分級管理 (Chemical Control Banding, CCB)，以分級管理的概念，依化學品健康危害、散佈狀況及使用量進行風險等級之評估並採取相應之控制措施，以符合職業安全衛生法規之規定，並預防職業職災與疾病之發生。

另外，為提供健康舒適的工作環境，避免勞工於作業場所中化學品的危害，瑞儀光電每半年委由合格之環境監測公司對工作場所進行作業環境監測，以辨識、評估及控制作業環境相關之危害，並採取相關防護措施，後續針對作業環境監測結果不符合法規要求者，列入改善方案追蹤改善，並自 2017 年起將化學品分級管理 (chemical control banding) 結果與作業環測規劃結合，依據各項化學品使用量、風險等級結果，評估該化學品之檢測頻率，並作為後續作業環測實施之參考。同時，每年定期對現場作業同仁進行危害通識教育訓練及緊急應變演練，增加同仁使用化學品的危機意識，保障員工安全。

緊急應變機制

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

緊急狀況發生時，人員生命安全是第一優先考量，為了提高廠區內相關組織內成員之緊急應變能力，瑞儀光電每年於各廠區皆有進行定期消防及緊急避難演練，並鼓勵各單位自行舉辦避難演練，藉此強化相關人員技能，並透過定期訓練組織內部成員，熟悉消防設施操作。

職業災害

瑞儀光電 2018 年度全集團職業災害統計共 15 件，相較前一年度明顯下降。若依類型區分，以跌倒 5 件最多，其次為被捲、夾 4 件，其餘尚有被撞 3 件、被切、割、擦傷 2 件及物體倒塌、崩塌、被砸傷、衝撞、燙傷各 1 件。另外，目前並無統計承攬商之職業傷害。

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

提升員工安全意識

瑞儀光電致力於提高員工對於日常工作環境之安全意識，除了 2017 年導入的「EHS 燈號週報」制度、「關注工傷事件」呈報制度外，於 2018 年更進一步推行環安衛績效評比制度，目的為促使各單位主動參與，並使單位間產生良性的競合機制，藉由制度中的「自主提案改善」加分機制，激發各單位對於環安衛管理制度參與的積極性，藉此提升廠區整體安全文化。

雖 2018 年未達管理方針中所設定之目標：環安衛績效評比超過 25% 部門分數達 85 分，進一步分析其原因為各評比項目之宣導不全面，致可提出加分之案件未如期提出而致未達目標，故 2019 年起擬調整得分項目及評分基準後全面宣導。2018 年集團各廠提出之自主提案改善共有 278 件，在在顯示各單位參與環安衛活動的積極性。

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

失能傷害頻率 = 失能傷害次數 × 百萬工時 / 總經歷工時

年份	2016		2017			2018		
類別 \ 廠別	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	全集團	台灣廠	大陸廠	全集團
女性	2.10	0.28	0	0.23	0.21	0.79	0.17	0.23
男性	1.63	0.37	0.69	0.61	0.61	0	0.63	0.60
合計	1.83	0.34	0.35	0.49	0.48	0.40	0.48	0.47

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

失能傷害嚴重率 = 失能傷害累計日數 × 百萬工時 / 總經歷工時

年份	2016		2017			2018		
類別 \ 廠別	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	全集團	台灣廠	大陸廠	全集團
女性	14	3	0	1	1	2	0	0
男性	4	5	2	6	6	0	7	6
合計	8	4	1	5	4	1	5	4

✦ 缺勤率 (Absence Rate, A.R.)

缺勤率 = 報告期間總缺勤天數 / 報告期間總工作天數 × 100%

年份	2016		2017		2018	
類別 \ 廠別	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠	台灣廠	大陸廠
女性	0.005	0.010	0.003	0.001	0.010	0.008
男性	0.001	0.003	0.002	0.001	0.007	0.002
合計	0.006	0.008	0.005	0.001	0.017	0.010

註：缺勤天數包含工傷病假及病假

員工健康照護

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

健康照顧

瑞儀光電為提供完善的健康照顧服務，設置醫務室提供休息觀察室、電熱毯、體脂量測、血壓量測、健康諮詢等服務項目，每年亦會以優於法規規定的檢查頻率，安排同仁進行年度健康檢查，派駐海外廠同仁亦安排至當地醫院健康檢查。並定期於廠內開辦禁菸、減重、防疫等課程活動，落實職場健康促進措施，營造員工身心健康之工作環境。2018 年向衛生福利部進行「健康職場促進標章」展延，並於 2019 年 1 月取得標章。

醫務室也會主動關心同仁之健康狀況，針對體檢後三高異常族群（高血壓、高血脂、高血糖），除定期發送關懷信函外，亦安排醫師諮詢給予個人健康指導。統計 2018 年健康檢查結果發現，異常狀況前三名為體重過重 (BMI>24)、尿酸過高、膽固醇過高，目前公司除已安排異常者回診、衛教及關懷外，並整合內外部資源，規劃辦理各項健康促進活動，以期降低異常狀況發生率。

特殊保護

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

另外，台灣廠依據「勞工健康保護規則」所提之特別危害健康之作業，於員工受僱或變更作業時提供特殊體格檢查，及每年定期進行特殊健康檢查，包含噪音、游離輻射、正己烷、粉塵、重鉻酸及其鹽類、鎳及其化合物等，2018 年完檢率為 100%；大陸廠為預防、控制和消除職業病危害，防治職業病，保護員工健康，安排危險崗位人員進行職業病預防體檢。未成年員工不可在危險崗位作業；且不得安排懷孕或哺乳期女性員工從事對嬰兒有危害的作業。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。2018 年無任何員工罹患職業傷病。

母性勞工健康保護

台灣廠女性同仁佔全體員工比例約 50%，希望透過母性勞工健康保護計畫來協助準備懷孕、懷孕中之準媽媽、或哺乳中之媽媽，提供更周全的保護。在育嬰集 (哺) 乳上，極力營造母乳哺餵安全溫馨且舒適之環境。另外，對職場存在不利母性等因素進行風險評等，採取危害評估、控制及分級管理措施，安排與醫護人員與專業醫師面談，並依醫師評估建議，採取調整或更換工作等保護措施。2016~2018 年諮詢母性同仁共 28 位。

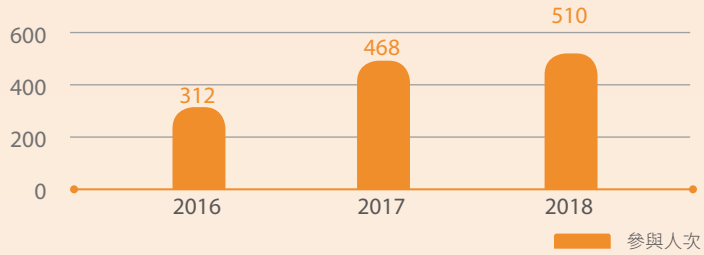
健康促進

2013 年起，瑞儀光電以「員工照顧，社會關懷」為職場健康促進發展策略，並鼓勵員工以實際參與落實健康生活，營造健康與安全的職場環境，管理階層更以實際行動支援並參與各項健康促進活動，近三年（2016~2018 年）全集團更累計達 2.3 萬人次。2018 年各項健康促進活動及教育訓練共計 6,797 人次參與，雖然未達設定目標 8,000 人次，但以集團參與率而言，2018 年 36.6% 較 2017 年 35.7% 增加約 1%，整體健康促進參與率仍有提高。

體適能有氧運動課

為養成同仁持續運動習慣，台灣廠醫務室於 2016 年起特別安排教練，於同仁下班後規劃小班制體適能有氧運動課程，深獲同仁好評，累計參與 1,290 人次。此外，平時亦有醫務室專業護理師針對員工運動及工作姿勢進行一對一漸進式訓練調整，減輕腰痠背痛情形。

✦ 體適能有氧運動參與狀況



癌症篩檢

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，2018 年員工及眷屬共 59 人參加，近三年參與人數共計 147 人。

菸害防制

瑞儀光電廠區全面禁菸，並設有室外吸菸區，於工作規則及安全衛生工作守則明訂違反規定罰則。台灣廠配合高雄市政府衛生局推展職場健康生活型態及營養認知計畫，包含菸害防制宣導、轉介職場員工戒菸專線、職場健康生活型態及營養認知宣導及調查等活動，於 2018 年榮獲衛生局職場戒菸服務計畫績優單位。

集團急救訓練教育

瑞儀光電定期舉辦全體 CPR 教學宣導，鼓勵同仁學習心肺復甦術，提升緊急救護之認知及能力，以便在意外發生的黃金時間內給予急救。全集團同仁上至董事長、總經理下至作業人員、保全，皆須接受 CPR 訓練，也將 CPR 訓練納入新進人員教育訓練課程中，以落實全民 CPR 之理念。2018 年新進人員 100% 完成 CPR 急救課程之操作。

5-4 社會回饋與參與

瑞儀光電所有營運據點對當地社區無負面影響，秉持取之於社會、用之於社會的初衷，積極參與各項社區活動，並以行動支持公益團體，深化公司與社區間的連結，期待與社會同時並進，扮演成功企業應有之角色。

集團公益捐血活動

瑞儀光電將「捐血一袋，救人一命」之理念，化作實際行動，鼓勵同仁建立定期捐血的習慣，全集團每年皆定期舉辦捐血活動，希望集合全體力量，一起幫助社會大眾。台灣廠自 2011 年開始，每年舉辦 2 次捐血活動，每次捐血袋數均超過 100 袋以上，近年捐血袋數亦屢創新高，累計至 2018 年，捐血袋數已達 2,100 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 2018 年共有 224 人次參與，獲吳江經濟技術開發區（同里鎮）頒發 2018 年度無償獻血促進獎企業。

瑞儀志工團隊

瑞儀光電吳江廠志工團隊自 2015 年起成軍，四年來團隊成員由個位數逐漸壯大至現在的 98 位，持續投入各類社會服務與環境維護中。自 2017 年 5 月開始，更進一步與同裡景區合作，每週日固定至景區進行志工服務，還會不定期參與綠色騎行、金婚紀念冊、無償獻血、地鐵站遊客疏導等服務性工作。瑞儀光電希望透過推動各式志願服務活動，形塑出瑞儀奉獻、助人的企業文化。2018 年起我們會將這樣的活動平臺更全面推廣，並安排相關志工培訓，希望更多的瑞儀同仁加入志願服務的行列，貢獻一己之力。

另外，台灣廠自 2018 年起亦由瑞儀教育基金會與瑞儀光電人力資源處共同規劃相關志工服務制度及獎勵措施，並逐步完成志工服務之核備與時數認定，希望透過制度的建置，鼓勵更多同仁能藉由擔任志工，增加人生的另一種體驗。

慈善勸募活動

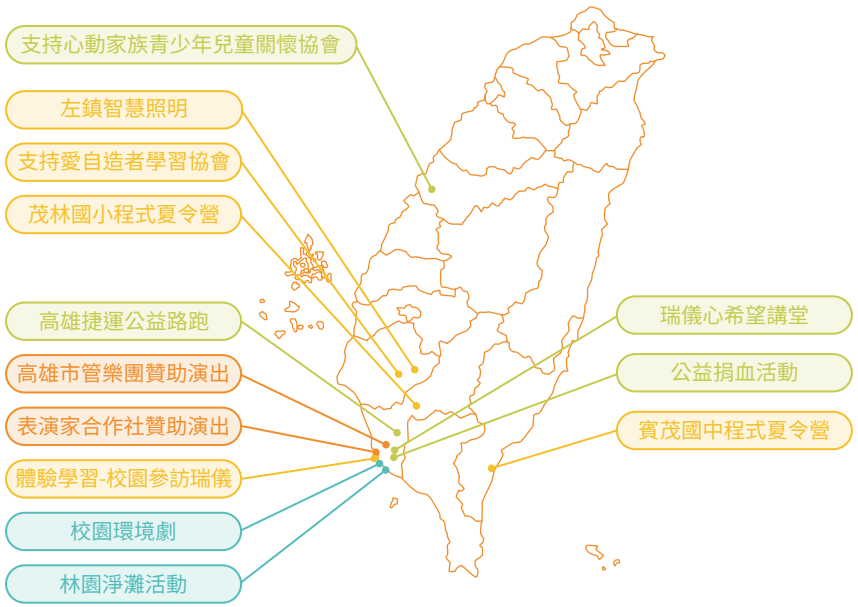
瑞儀光電吳江廠長期投入當地慈善活動，舉凡吳江經濟技術開發區、台協婦聯會等單位舉辦之聯合勸募活動皆傾全力支持，2018 年 9 月更由行政處發起二手衣物募集活動，希望發揮企業公民之責任，以實際行動提供當地弱勢家庭、學童應有之協助。2018 年持續參與吳江經濟技術開發區「手拉手、送溫暖」愛心企業扶持活動，共計捐款新台幣 440 萬元。

5-5 瑞儀教育基金會

2018 年瑞儀教育基金會持續以人才培育、環境教育、社區關懷及文化藝術四面向主軸，其中又以「人才培育」為發展重點。期冀投入多元之教育性、公益性及志願服務性質相關活動，提供一般民眾、弱勢團體及瑞儀光電員工社會參與平台，並以持續服務、扶助弱勢、回饋大眾為目標，讓瑞儀光電及瑞儀教育基金會於社會公益領域中一同成長。

另外，瑞儀光電為了支持員工投入基金會各項公益，以活動式志工假方式鼓勵同仁參與志願服務，只要參與基金會舉辦的活動，公司便以公假方式支持、鼓勵員工投入志願服務。自 2017 年至 2018 年，志工服務時數已累積達 3,000 小時、450 人次以上。

✦ 2018 年基金會活動足跡



人才培育

推廣偏鄉學童程式教育，近年持續與中華民國愛自造者學習協會 (PTWA) 合作，共同投入程式教育的推展，期望透過專業師資、運用線上學習平台以及藉由志工的陪伴與引導，讓學童接觸到多元的程式教學資源與知能，期望拉近偏鄉與城市間的資訊落差與學習資源機會不均的現況，同時持續支持培養在地程式教育量能，期冀知能得以持續傳承。

社區關懷

為實踐社會公益，企業攜手基金會一同走進社區與生活，除了已成為瑞儀傳統的捐血活動，近年持續與臺中心動家族兒童青少年關懷協會，共同舉辦多場親職教育講座，付出實際的愛與行動，關懷 ADHD 孩童及其家戶，使其獲得更多相關資源與協助；另一方面，也持續投入公益路跑活動，號召員工身體力行一同用行動響應社會公益。

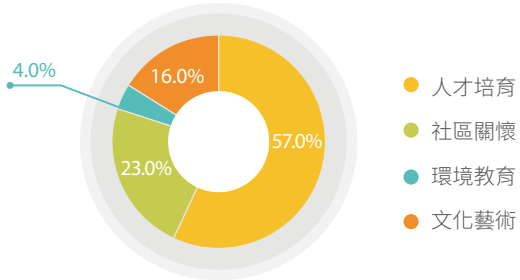
環境教育

以友善環境出發，強調人與環境的共融，將環境議題融入於日常生活中，進而逐步擴大影響範圍，讓社會大眾共同投注環境保護的實踐，呼籲人人力行環保、永續生態。

文化藝術

隨著近年社會發展日趨多元，文化藝術的孕育與養成已是生活不可或缺，瑞儀由高雄深根做起，支持南部在地、新興具潛力藝文團隊並為藝術生態創造友善的環境。同時對內積極創造機會，內化同仁藝文氣息，進而朝培養南部穩定藝文人口目標邁進，期待提昇國人精神生活。

✦ 基金會年度支出占比



面向	項目	成果
人才培育	PTW 專案	• 3 場程式營隊、67 位學童參加 • 4 校展開在地課程、48 堂課、70 位學生受益 • 3 台灣學校及 2 國外學校國中小 115 位師生參訪瑞儀 • 109 人次瑞儀志工、服務時數 1,100 小時
社區關懷	ADHD 專案	• 4 場對外講座、380 人次參與 • 4 場對內講座暨培訓課程、70 人次參與
	公益路跑	• 連續 3 年贊助在地公益路跑，此次贊助 3,100 購物袋 • 58 位瑞儀員工參與、3,500 人看見瑞儀
	公益捐血	• 233 參與、365 袋血、91,250cc
環境教育	校園環境劇	• 2 校鄰近國小、581 學童觀賞、300 張繪圖作品參賽
	淨灘	• 號召志工 88 人、18 隊親子組、垃圾減量 628 公斤
	候車亭	• 18 組設計發想、11 場以上公部門會議
文化藝術	藝文團隊培植	• 2 場冠名贊助、2,300 人次觀賞 • 4 場藝文活動員工優惠 368 人次觀賞 • 支持衛武營開幕季 300 張社教席

人才培育

2017

左鎮、七美
- 暑期營隊
- 在地課程

2018

左鎮、七美
- 在地課程與回訪

賓茂、茂林
- 師資及志工培訓
- 暑期營隊
- 在地課程

其他活動
- 廠內瑞儀小營隊
- 賓茂、七美、左鎮來訪
- 祕魯、賴索托學生來訪
- 左鎮國中智慧照明教學

傳承
- 持續跟隨PTWA蘇教授腳步共同合作

轉化
- 4校增加到6校
- 鼓岩國小-樂塾計畫
  - 結合在地NGO資源
  - 鼓岩國小調整為冬令營
- 屏東地區-樂塾計畫
  - 透過影片製作到專案發表的過程，讓學童與家鄉有更深的連結
  - 腳本發想、空拍攝影、土地踏查、人物專訪、後製剪輯

2019

左鎮、七美
- 在地課程與回訪

賓茂、茂林
- 在地課程與回訪

鼓岩、屏東

其他活動
- 2校專訪瑞儀

為推廣偏鄉學童程式教育，近年持續與中華民國愛自造者學習協會 (PTWA) 合作，共同投入程式教育的推展，期望透過專業師資、運用線上學習平台以及藉由志工的陪伴與引導，讓學童接觸到多元的程式教學資源與知能，期望拉近偏鄉與城市間的資訊落差與學習資源機會不均的現況，同時持續支持培養在地程式教育量能，期冀知能得以持續傳承。

偏鄉程式教育 -TTT(Train The Trainers) 計畫

有感於程式教育的城鄉落差，瑞儀教育基金會 2018 年持續跟隨中華民國愛自造者學習協會 (PTWA) 的腳步，除了回訪 2017 年合作的七美國中與左鎮國小外，更號召志工到台東賓茂國中與高雄茂林國小。將自走車、mBot 與 scratch 以遊戲的方式帶給孩子，把知識帶進部落，教他們學習如何出走出程式的迷宮，透過三天兩夜的營隊及支持程式教育社團課程，將程式教育的根基留給部落。

另外，為了分享更多的營隊熱忱，更在瑞儀光電高雄廠內舉辦瑞儀小營隊，由志工們充當一日保母，讓孩子在遊戲中學習程式，也讓父母能有一日悠閒的小確幸。

體驗學習之旅 - 參訪瑞儀光電企業總部

以往都是瑞儀走到各個校園中，2018 年有了新的改變，首先迎接賓茂國中畢旅參訪瑞儀光電企業總部，接著迎接七美國中與左鎮國中，連遠在南美洲秘魯的東方文化雙語中小學以及非洲賴索托的孩子也相繼來參訪，透過志工現場演出的情境劇，讓孩子看見在螢幕背後默默發光的瑞儀，傳達出企業為求永續、不斷追求卓越的意念，讓孩子能有不同以往的生活體驗與文化刺激。

左鎮國中智慧照明

基金會在 2017 年認識台南左鎮國中，2018 年協助左鎮國中裝設智慧照明燈組，從校長室、情境教室到視聽教室，透過解說課程讓孩子先認識光，再手把手重新將各教室配線拉線，量測教室每個角落的亮度與照度，並撰寫專屬 APP 燈控系統，讓老師能依照不同的授課方式而有不同的燈控情境。

不再逃學的山大王

接觸到 mBot 機器人自走車之前，五年級的小傑對上學沒有太大興趣，四年級時只要功課沒交被老師處罰時，小傑一溜煙跑走就不見人影，逃學是經常上演的情節，主任回憶起某次要追回逃學的小傑，因為小傑身材嬌小，身手矯健，彷彿脫韁野馬，不僅出動學校老師、主任，滿山遍野狂奔都追不上他，後來還求援派出所警員一起加入，一群大人追的氣喘吁吁，拿小傑一點辦法都沒有！

直到五年級看到班上同學參加主任的資訊社團課，同學們人手一車，學習用程式積木編寫控制 mBot 的程式碼，用程式控制機器人自走車前進，後退，轉彎，避開障礙物，循著黑線軌道移動，小傑眼睛一亮，立刻跟主任說他也要寫程式玩 mBot，不過他得答應主任不再逃學，要準時交作業，才可以參加資訊社團課，終於小傑找到好好待在學校的理由，玩 mBot 竟成為小傑不再逃學，並努力完成功課，最特別的鼓勵！

我也能成為小老師

五年級的阿得學科成績不好，數學經常不及格，學習動機不太積極，對自己也不太有自信。當主任在資訊教室裡，整理著資訊社團課要用的 mBot 時，阿得就在主任旁邊繞來繞去，瞪大圓鼓鼓的雙眼，仔細看著這台神奇的小車車，主任看出阿得有興趣，「阿得，你要不要來參加社團課」阿得不想心思被看穿又怕自己不會拉程式積木，不好意思的回答：「我又不會寫程式，才不想參加資訊社團課呢，我在旁邊看就好了」主任故意逗阿得:「報名快額滿了，你不想來喔，那就算了！」

果然，mBot第一次上課，阿得就在資訊教室門口，露出羨慕的眼神，看著同學拿著自己寫好程式的 mBot 進進出出，在教室走廊上練習主任出的闖關題目。

主任：「怎麼樣，阿得，不要只是站在旁邊光用看的，要不要自己來動手試看看！」

阿得：「我很笨，我怕我不會啊，我真的可以參加嗎？」

主任趁此機會鼓勵阿得：「那你這次段考，數學拚一下，只要進步有及格，我就讓你參加！」

阿得：「真的！！我會用功考好數學，主任要讓我參加哦！」

就這樣，阿得為了玩 mBot，數學段考大有進步，如願以償加入資訊社團課。那天下午在資訊教室裡看到阿得來來回回練習著 mBot，主任出的題目可不是一次就能過關，總要修改好幾次程式，但他專心於電腦研究程式積木組合的專注神情，以及最後闖關成功，其他孩子詢問他如何成功的訣竅，阿得圓圓的臉上露出靦腆的笑容，樂在其中，看起來很有成就感，那種單純的快樂好療癒，小小的 mBot 給了好大的動力啊！

社區關懷

2017 心動家族
- 捐助心動家族關懷協會

2018 心動家族
- 捐助與支持協會

心希望講堂
- 4場親子講座

廠內培訓
- 4場志工培訓

傳承
- 持續捐助與支持心動家族關懷協會

轉化
- 探訪家長實際需求
- 2場講座2親子活動
  - 針對問卷安排行為治療與網路成癮議題
  - 針對ADHD親子，與相關協會合辦活動，例如烘培、黏土、野餐日

2019 心動家族
- 捐助與支持協會

心希望講堂
- 2場親子講座
- 2場親子活動

短 | 2017-2018 Knowledge
- 以實際活動參與認識ADHD
- 講座內容針對ADHD概括介紹

中 | 2019- Internalizatio
- ADHD實務照顧與可操作面
- 與相關機構合作，試辦ADHD親子活動

長 | 2020 Application
- 增加不同主題親子講座
- ADHD主題上與合作單位合辦系列性活動，增加活動多樣性

為實踐社會公益，企業攜手基金會一同走進社區與生活，除了已成為瑞儀傳統的捐血活動，近年持續與臺中心動家族兒童青少年關懷協會，共同舉辦多場親職教育講座，付出實際的愛與行動，關懷 ADHD 孩童及其家戶，使其獲得更多相關資源與協助；另一方面，也持續投入公益路跑活動，號召員工身體力行一同用行動響應社會公益。

瑞儀心希望講堂 - 親子教育講座

基金會於 2018 年啟動「瑞儀心希望講堂」，與台灣心動家族兒童青少年關懷協會的合作，共同推出 4 場以注意力不足過動症 (ADHD) 為主題的親子教育講座。從分享最新的過動症研究，到帶領過動症孩童的經驗分享，吸引將近 400 人次參與，期望提供教師、家長與相關專業人員一同照顧過動症孩童的知識學習平台，共同協助注意力不足過動症孩童、家庭及學校教師，讓 ADHD 孩童能有更友善的成長環境。

讓公益成為傳統 - 捐血與路跑活動

2018 年持續每年辦理 2 場捐血活動，同時配合政府減塑政策，讓更多人一同參與減塑行動。另外，透過公益型消費方式支持人安基金會，凡參與捐血同仁或民眾，皆可獲得愛心媽媽烘烤的冰心地瓜；2018 年亦持續贊助高雄捷運公益路跑活動，號召瑞儀員工共同參與，與創世基金會一同關注「救一個植物人，等於救一個家庭」的理念。

環境教育

2017
- 淨灘
  - 1場自辦淨灘

2018
- 淨灘
  - 1場搭配環保局淨灘
- 候車亭專案
  - 建造完工後捐交通局
- 環境劇推廣

傳承
- 持續辦理淨灘活動
- 候車亭竣工

轉化
- 環境教育結合其他面向活動植入推廣

2019
- 淨灘
  - 1場搭配環保局淨灘
- 候車亭專案
  - 完工捐建
- 結合路跑
  - 贊助高雄地區路跑

以友善環境出發，強調人與環境的共融，將環境議題融入於日常生活中，進而逐步擴大影響範圍，讓社會大眾共同投注環境保護的實踐，呼籲人人力行環保、永續生態。

美麗海灣，愛海無塑 - 淨灘活動

基金會配合世界環境日，號召近百位瑞儀同仁及眷屬共同響應環保局於高雄林園沙灘舉辦之淨灘活動，並透過遊戲方式推廣節能減碳、環境保護、海洋保育等環境議題，同時反思日常生活中自己所能做的改變，期待以具體行動為地球環境盡心盡力。

移動的夢想 - 校園環境劇與繪圖競賽

配合將於 2019 年完成捐建的前鎮站候車亭，基金會邀請在地劇團編寫了以候車亭為場景的故事進校園演出。這段親情、友情與愛情的故事中還融入環保教育的元素，用故事演出串起孩童對環境的關注，帶給鄰近的前鎮國小與明正國小滿滿笑聲的一個上午，並搭配候車亭繪圖競賽，透過繪畫學習單方式，讓學童更深刻的體會環境保護的意念。

志工服的秘密

2018 年瑞儀教育基金會規劃訂製志工服，希望能建立基金會對外專業且一致之形象。規劃初期，便特意設定以「環保材質」做為廠商遴選基礎，以配合基金會之精神。最後選定以添加「咖啡渣」製成的透氣布料，讓志工穿在身上不只舒適，更加別具意義，希望從小處著手，積少成多，讓環境更好。

文化藝術

2017 愛慕劇團

2018

藝文培植啟動	・在地、新興、具潛力
高雄市管樂團	・1場演出冠名贊助
表演家合作社	・3場演出冠名贊助 ・2校環境劇推廣

傳承
・持續扶植在地、新興、有潛力藝文團隊
・擬持續贊助表演家合作社及高雄市管樂團

轉化
・另覓1藝文團隊合作扶植
・新增無形文化資產保存與推廣
・培養瑞儀員工參加藝文活動

2019

高雄市管樂團	・贊助演出及票券規劃
表演家合作社	・贊助演出及票券規劃
新增藝文團隊	・贊助演出及票券規劃
無形文化資產	・本土皮影戲推廣保存

隨著近年社會發展日趨多元，文化藝術的孕育與養成已是生活不可或缺，瑞儀由高雄深根做起，支持南部在地、新興具潛力藝文團隊並為藝術生態創造友善的環境。同時對內積極創造機會，內化同仁藝文氣息，進而朝培養南部穩定藝文人口目標邁進，期待提昇國人精神生活。

藝文推廣與扎根

瑞儀教育基金會 2018 年支持衛武營國家音樂中心開幕，捐贈 300 張「社教席」票券，供經濟弱勢學童及家長能觀賞世界級演出的機會，讓 21 所國中小、300 位學童及家長受惠。此外，也以各式合作方式支持高雄市頗具潛力的藝文團體：高雄市管樂團及表演家合作社。在高雄市管樂團方面，以冠名贊助方式支持扎根音樂會，邀請國中小學童至高雄市文化中心觀賞演出，現場並搭配樂器解說與音樂會禮儀，讓學童從小培養音樂素養與接受文化薰陶；表演家合作社的合作亦以冠名贊助方式支持，並號召員工及眷屬透過優惠購票方式，培養欣賞藝文活動習慣。

更多活動訊息，請詳見教育基金會 Facebook 專頁。

06 附錄

Appendix

INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

Radiant Opto-Electronics Corporation 2018 Corporate Social Responsibility Report

The British Standards Institution is independent to Radiant Opto-Electronics Corporation (hereafter referred to as Radiant in this statement) and has no financial interest in the operation of Radiant other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

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

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

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

Scope

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

1. The assurance scope is consistent with the description of Radiant Opto-Electronics Corporation 2018 Corporate Social Responsibility Report
2. The evaluation of the nature and extent of the Radiant's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000 Assurance Standard (2008) with 2018 Addendum assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

This statement was prepared in English and translated into Chinese for reference only.

Opinion Statement

We conclude that the Radiant 2018 Corporate Social Responsibility Report provides a fair view of the Radiant CSR programmes and performances during 2018. 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 2018 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 assurors in accordance with the AA1000AS (2008) with 2018 Addendum. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that Radiant's description of their approach to AA1000AS (2008) with 2018 Addendum and their self-declaration in accordance with GRI Standards: Core option were fairly stated.

Methodology

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

- a review of issues raised by external parties that could be relevant to Radiant's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report.
- discussion with managers on approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders.
- 18 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out.
- review of key organizational developments.
- review of the findings of internal audits.
- review of supporting evidence for claims made in the reports.
- an assessment of the organization's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of Inclusivity, Materiality, Responsiveness and Impact as described in the AA1000AP (2018).

Conclusions

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

Inclusivity

This report has reflected a fact that Radiant has continually sought the engagement of its stakeholders and established material sustainability topics, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for economic, social and environmental information in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the Radiant's inclusivity issues.

Materiality

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

Responsiveness

Radiant has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for Radiant is developed and continually provides the opportunity to further enhance Radiant's responsiveness to stakeholder concerns. Topics that stakeholder concern about have been responded timely. In our professional opinion the report covers the Radiant's responsiveness issues.

Impact

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

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

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

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS (2008) with 2018 Addendum in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

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

Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead auditors experienced in relevant sectors, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000AS, ISO 14001, ISO 45001, ISO 14064 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:

Peter Pu
Managing Director BSI Taiwan
2019-07-18

bsi.

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

Taiwan Headquarters: 5th Floor, No. 39, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

附錄二 全球永續性報導準則 (GRI Standards) 揭露對照表

GRI 準則	揭露項目		企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 102：一般揭露 2016					
1. 組織概況	102-1	組織名稱	《公司簡介》	10	本揭露項目無法省略
	102-2	活動、品牌、產品與服務	《公司簡介》	10	本揭露項目無法省略
	102-3	總部位置	《公司簡介》	10	本揭露項目無法省略
	102-4	營運活動地點	《公司簡介》	10	本揭露項目無法省略
	102-5	所有權與法律形式	《公司簡介》	10	本揭露項目無法省略
	102-6	提供服務的市場	《產品與服務》	28	本揭露項目無法省略
	102-7	組織規模	《公司簡介》	10	本揭露項目無法省略
	102-8	員工與其他工作者的資訊	《人力分析》	51	本揭露項目無法省略
	102-9	供應鏈	《供應商交易分析》	36	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	13	本揭露項目無法省略
	102-11	預警原則或方針	風險管理	23	本揭露項目無法省略
	102-12	外部倡議	2018 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》	12	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	06	
	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	董事長的話 風險管理	06 23	
3. 倫理與誠信	102-16	價值、原則、標準及行為規範	《誠信經營》	24	本揭露項目無法省略
4. 治理	102-18	治理結構	治理組織	13	本揭露項目無法省略
	102-19	委任權責	治理組織	13	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	《董事會》	14	
	102-23	最高治理單位的主席	《董事會》	14	
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	《董事會》	14	
	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》	14	
	102-27	最高治理單位的群體智識	《董事會》	14	
	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》	18	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	《企業社會責任委員會》	18	
	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》	18	

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》	19	本揭露項目無法省略
	102-41	團體協約	《人權政策》	50	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》	19	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》	19	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》	20	本揭露項目無法省略
6. 報導實務	102-45	合併財務報表中所包含的實體	《報告範疇》	04	本揭露項目無法省略
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	《重大主題邊界與目標》	22	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》	22	本揭露項目無法省略
	102-48	資訊重編	瑞儀光電 2018 年無此狀況	-	本揭露項目無法省略
	102-49	報導改變	瑞儀光電 2018 年無此狀況	-	本揭露項目無法省略
	102-50	報導期間	《報告範疇》	04	本揭露項目無法省略
	102-51	上一次報告書的日期	《報告發行》	05	本揭露項目無法省略
	102-52	報導週期	《報告發行》	05	本揭露項目無法省略
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	《聯絡資訊》	06	本揭露項目無法省略
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	《報告架構》	04	本揭露項目無法省略
	102-55	GRI 內容索引	附錄二 全球永續性報導準則 (GRI Standards) 揭露對照表	82	本揭露項目無法省略
	102-56	外部保證 / 確信	《第三方查證》	04	
GRI 103：管理方針 2016					
	103-1	解釋重大主題及其邊界	《重大主題邊界與目標》	22	
	103-2	管理方針及其要素	《經濟績效》 《職業安全衛生》 《薪資與福利》 《產品與服務》 《人權政策》 《供應商政策》	27 64 54 28 50 34	
	103-3	管理方針的評估	《經濟績效》 《職業安全衛生》 《薪資與福利》 《產品與服務》 《人權政策》 《供應商政策》	27 64 54 28 50 34	

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	《經濟績效》	27	
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	《薪資與福利》	54	
	201-4	取自政府之財務補助	《經濟績效》	27	
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》	54	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	《人力分析》	51	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016					
	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	社會回饋與參與	69	
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》	36	
RI 205：反貪腐 2016					
	205-2	有關反貪腐政策和程式的溝通及訓練	《誠信經營》 《供應商政策》	24 34	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	《誠信經營》	24	
GRI 206：反競爭行為 2016					
	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	瑞儀光電 2018 年無此狀況	-	
GRI 302：能源 2016					
	302-1	組織內部的能源消耗量	《能源與溫室氣體管理》	43	
	302-3	能源密集度	《能源與溫室氣體管理》	43	
	302-4	減少能源消耗	《能源與溫室氣體管理》	43	
GRI 303：水與放流水 2018					
	303-2	與排水相關衝擊的管理	《水資源管理》	45	
	303-3	取水量	《水資源管理》	45	
GRI 305：排放 2016					
	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	《能源與溫室氣體管理》	43	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	《能源與溫室氣體管理》	43	
	305-5	溫室氣體排放減量	《能源與溫室氣體管理》	43	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	《能源與溫室氣體管理》 《空氣污染防治》	43 45	

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					
	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排放水量	《水資源管理》	45	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	《廢棄物管理》	46	
	306-3	嚴重洩漏	瑞儀光電 2018 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 2018 年無此狀況	-	
GRI 308：供應商環境評估 * 2016					
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	《供應商稽核與輔導》	35	
GRI 401：勞雇關係 2016					
	401-1	新進員工和離職員工	《人力分析》 附錄五 相關數據	51 89	
	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》	54	
	401-3	育嬰假	《薪資與福利》	54	
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》	50	
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》	64	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	《職業安全衛生》	64	
	403-3	職業健康服務	《員工健康照護》	67	
	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》	64	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	《職業安全衛生》	64	
	403-6	工作者健康促進	《員工健康照護》	67	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	《職業安全衛生》	64	
	403-9	職業傷害	《職業安全衛生》	64	
	403-10	職業病	《員工健康照護》	67	
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》	62	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	《人員培訓》	62	
	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》	54	

GRI 準則	揭露項目		企業報告章節	頁碼	省略 / 備註
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016					
	405-1	治理單位與員工的多元化	《人力分析》	51	
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	《薪資與福利》	54	
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》	50	
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》	50	
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》	50	
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》	50	
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》	50	
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 2018 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》	62	
	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 2018 年無此狀況	-	
GRI 413：當地社區 2016					
	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	社會回饋與參與	69	
	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 2018 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	《供應商稽核與輔導》	35	
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 2018 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 2018 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 2018 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 2018 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 2018 年無此狀況	-	

* 註：重大性主題

附錄三 ISO 26000 條文對照表

	議題	相關章節	頁次
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	《經營理念與願景》	11
人權	守規性的查核	《人權政策》	50
	人權的風險處境	《人權政策》	50
	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係	《內部控制》	23
	解決牢騷埋怨	《人權政策》	50
	歧視與弱勢族群	《人權政策》	50
	公民與政治權	《人權政策》	50
	經濟、社會與文化權	《人權政策》	50
	工作的基本權利	《人權政策》	50
勞動實務	聘雇與聘雇關係	《人力分析》	51
	工作條件與社會保護	《人權政策》	50
	社會對話	《利害關係人議和》	19
	工作健康與安全	安全與健康	64
	人力發展與訓練	教育訓練	60

	議題	相關章節	頁次
環境	污染預防	環境管理	43
	永續資源利用	《綠色運籌》	41
	氣候變遷減緩與調適	《能源與溫室氣體管理》	43
	自然環境的保護與恢復	綠色服務	39
公平的經營實務	反貪腐	《誠信經營》	24
	負責任的政治參與	2018 年無參與政治活動	-
	公平競爭	《誠信經營》	24
	促進價值鏈的社會責任	供應商管理	34
	尊重智慧財產權	《研發與創新》	31
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	《誠信經營》	24
	保護消費者的健康與安全	《產品與服務》 《綠色產品》	28 40
	永續消費	《綠色運籌》	41
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	《產品與服務》	28
	消費者資料保護與隱私	《機密資料保護處理》	33
	提供必要的服務	《產品與服務》	28
	教育與認知	《產品與服務》	28
社區參與與發展	社區參與	社會回饋與參與	69
	教育與文化	《人員培訓》	62
	創造就業與技術發展	《人力分析》	51
	科技發展	《研發與創新》	31
	創造財富與收入	營運概況	26
	健康	《員工健康照護》	67
	社會投資	社會回饋與參與	69

附錄四 聯合國全球盟約 (The UN Global Compact) 對照表

類別	10 項原則	相關章節	頁次
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	《人權政策》	50
	保證不與踐踏人權者同流合污	《人權政策》	50
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》	50
	消除一切形式的強迫和強制勞動	《人權政策》	50
	切實廢除童工	《人權政策》	50
	消除就業和職業方面的歧視	《人權政策》	50
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	43
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的作法	綠色服務	39
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	《綠色設計》	39
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的貪腐，包括敲詐和賄賂	《誠信經營》	24

附錄五 相關數據

2018 年 人力結構

類別	組別	男性		女性		組別小計	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔全體員工比例
職務	主管人員	396	79.8%	100	20.2%	496	2.7%
	工程人員	957	80.1%	238	19.9%	1,195	6.4%
	技術人員	9,504	65.3%	5,044	34.7%	14,548	78.3%
	行政人員	1,145	48.9%	1,196	51.1%	2,341	12.6%
工作地點	台灣	492	46.2%	572	53.8%	1,064	5.7%
	大陸	11,510	65.7%	6,006	34.3%	17,516	94.3%
年齡	30 歲以下	10,049	67.4%	4,871	32.6%	14,920	80.3%
	31~50 歲	1,908	53.3%	1,670	46.7%	3,578	19.3%
	51 歲以上	45	54.9%	37	45.1%	82	0.4%
性別小計		12,002	64.6%	6,578	35.4%	18,580	100%
全體員工		18,580					

2018 年 新進、離職人員與管理階層結構表

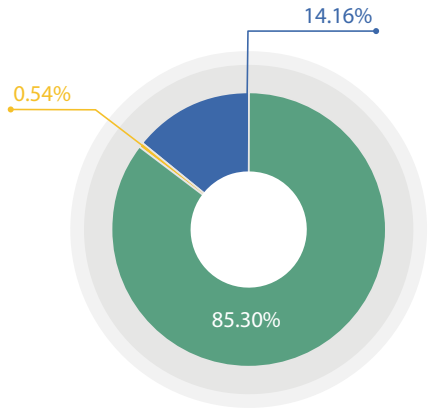
類別	組別	新進人員		離職人員		管理階層	
		人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例	人數	佔該組別比例
性別	女性	14,986	27.0%	22,184	28.9%	100	20.2%
	男性	40,432	73.0%	54,556	71.1%	396	79.8%
工作地點	台灣	171	0.3%	321	0.4%	234	47.2%
	大陸	55,247	99.7%	76,419	99.6%	262	52.8%
年齡	30 歲以下	49,315	89.0%	67,042	87.4%	31	6.3%
	31~50 歲	6,102	11.0%	9,672	12.6%	444	89.5%
	51 歲以上	1	0.0%	26	0.0%	21	4.2%
總計		55,418		76,740		496	

歷年原物料使用量

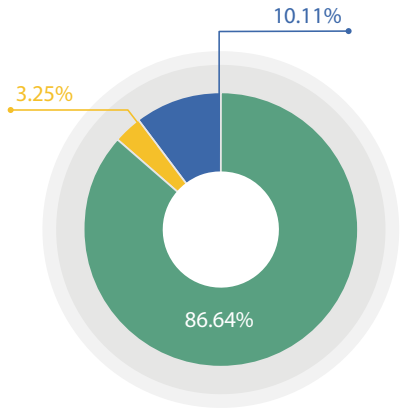
單位：公斤

物料群組	2016	2017	2018
導光板 - 塑膠粒	6,056,325	8,722,450	6,988,550
塑框 - 塑膠粒	38,190	327,050	342,987
真空成型盒 -PET 塑膠粒	1,005,400	1,017,500	1,078,000
總計	7,099,915	10,067,000	8,409,537

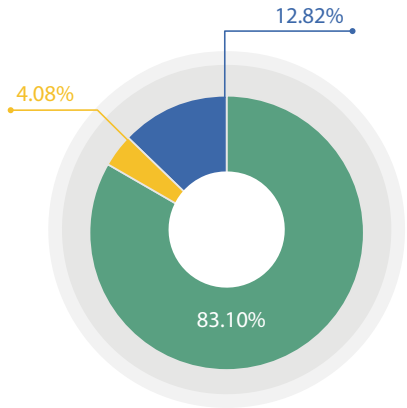
2016年原物料使用狀況



2017年原物料使用狀況



2018年原物料使用狀況



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

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

TEL +886-7-8216151
FAX +886-7-8230231
Mail csr@radiant.com.tw
高雄市高雄加工出口區中六路 1 號
www.radiant.com.tw

Design by 手心設計