2020

企業永續報告書

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

低碳智慧建築 綠色創新服務

瑞助營造

REIJU CONSTRUCTION CO., LTD.

明倫社會住宅

打造營建領航，創造共好建築

經營理念	熱情、效率、創新、執行力
企業文化	操守、責任、誠信、勤奮
企業使命	成爲全方位營建管理服務的提供者
企業願景	打造精緻建築的領航者

目錄
CONTENTS

Ch-0 序言

關於本報告書 004
經營者的話 005
2020 重點永續績效呈現 006
永續發展策略 009
【專欄】 數位轉型：全面導入智慧管理 010
2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 012

Ch-1 永續管理

▪ 管理方針 017
1.1 永續發展 ESG 政策 018
1.2 瑞助營造利害關係人互動 020
1.3 實踐永續發展目標 (SDGs) 035

Ch-2 永續治理

▪ 管理方針 043
2.1 瑞助精神與版圖 046
2.2 營運布局 050
2.3 誠信經營團隊 053
2.4 健全董事會 057
2.5 全盤風險管理 059
2.6 內部稽核制度與落實 063
2.7 創新研發 先瞻思維 064

Ch-3 品牌團隊

▪ 管理方針 067
3.1 多元業務布局 070
3.2 瑞助營造價值鏈 073
3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理 074
3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理 077
3.5 垂直整合 - 供應鏈管理 080

Ch-4 永續團隊

▪ 管理方針 089
4.1 綠色技術應用 092
4.2 環境管理 102
4.3 能資源管理 107
4.4 用水管理 110

Ch-5 安全推動

- 管理方針 113
5.1 全員職安衛推動 114
5.2 職安衛創新科技應用 120
5.3 職安衛實踐成果 121
5.4 友善職場 健康促進 124

Ch-6 人才維新

- 管理方針 129
6.1 人才與薪酬 134
6.2 傾聽與關懷 135
6.3 經驗與傳承 139
【專欄】企業永續經營 人才發展計畫 143

Ch-7 社會共融

7.1 公益活動 148
7.2 公益捐助 154
【專欄】「瑞助齊心 全民抗疫」- 新冠肺炎防疫行動 156
【專欄】「公益修繕」- 用愛打造無礙生活 160
【專欄】「挺愛行動，助學行腳」- 南投縣中寮鄉廣福國小柑心琴願亮點計畫 162

Ch-8 附錄

附錄一：獨立保證意見聲明書 168
附錄二：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 (含 G4 營造與不動產行業補充指標) 170
附錄三：聯合國全球盟約對照表 176
附錄四：ISO 26000 社會責任標準指南對照表 177
附錄五：永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）對照表 178

關於本報告書

報告時間

本報告書內容主要以 2020 年 (2020 年 1 月 1 日至 12 月 31 日) 之各項重大主題回應及績效資訊。

報告邊界及範疇

瑞助營造在台灣地區的營運地點 (包含台北總公司、台中辦事處、高雄辦事處及 2020 年承攬的在建案工地的營運範疇)，本報告書的資訊數據的範疇，涵蓋了財務、環境及社會面的表現。

資料計算基礎

所揭露各項指標的統計數據，係瑞助營造自行統計與調查的結果，惟有關財務數據來源，爲經會計師簽證後公開發布的財務報表。部份數據則引用政府相關機構網站公開發布的資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如有需換算之數據，則於報告書中特別說明。

致關心瑞助營造的讀者 >>>>>

非常歡迎您閱讀瑞助營造股份有限公司 (以下簡稱瑞助營造、本公司) 的第 11 本企業永續報告書，上次報告書發行時間爲 2020 年 7 月，本公司將每年定期持續發行。

瑞助營造設置了 CSR 企業社會責任網站，透過報告書及網站期許讓關心我們的利害關係人，能更了解瑞助營造在企業社會責任發展的完善度及努力與成果。

瑞助 CSR 網站

瑞助營造歷年企業社會責任報告書 / 企業永續報告書

2010 2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

資訊與數據品質

【內部確認】

- 由 CSR 企業社會責任委員會 / 各部門高階主管檢視各章節內容與資訊正確性
- 稽核主管稽核資訊正確性
- 本年度報告書將由董事長審閱後發行

【外部確認】

- 財務 - 安侯建業聯合會計師事務所 (KPMG)
- 環境 -ISO 14001：2015- 台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
- 溫室氣體 -ISO 14064-1：2006- 台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
- 能源 -ISO 50001：2008- 台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
- 職業安全衛生 -ISO 45001：2018- 英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI Taiwan)
  -CNS 45001：2018 - 英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI Taiwan)
- 永續 -AA1000ASv3- 英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI Taiwan)

確保公開資訊可靠性

瑞助營造委託英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI Taiwan) 進行查證，取得保證聲明書。經查證後符合 AA1000ASv3 保證標準第一類型中度保證之精神，及 GRI Standards 之核心選項之要求。

參考指南

本報告書參照全球永續性報告協會 GRI Standards 永續性報導準則之核心選項撰寫。

聯絡資訊

瑞助營造 (股) 公司 | 永續發展室

電話：04-23279977 分機 2248 張小姐　E-mail：ko0895@mstc.reiju.com.tw
傳真：04-23298495　公司網址：http://www.reiju.com.tw/

若您對本公司有任何建議或疑問，歡迎您與我們聯絡！

瑞助營造官網

經營者的話

瑞助營造成立三十年，歷經產業的興衰、天災人禍，唯有不斷的超前佈署，方能在激烈的產業競爭中脫穎而出。因此早在 2005 年就改變傳統營造業思維，訂定三年一主題的計劃、爲永續發展而紮根，更在投入 CSR 領域後將公司治理、環境友善與社會共融納入經營方針逐項訂出目標，從傳統營造轉型到綠色營造，再邁向智慧營造，因瑞助不斷精益求精，使公司至今連續 16 年獲利，營收再創歷史新高，照顧股東權益之餘，更致力永續環境的推動、創造產業價值。

張正岳

瑞助營造股份有限公司
董事長

瑞助 30 週年影片

與環境共生

瑞助營造不僅爲國內第一家導入 ISO 50001 能源管理系統的營造廠，從內部推行各項節能減碳措施，更將提倡永續環境爲之使命，跨入綠能領域，發展風、水、氣、電四大領域，發展風力發電、在台興建淨水場域改善缺水難題、從設計到施工一站式服務的沼氣發電工程更解決了畜牧業造成的空污、水污雙污染，最後投入太陽能電廠領域，透過四大項目爲創造綠電略盡綿力，其中可觀望的事，在目前瑞助興建的綠能工程當中，完工啓用後將爲全台全台減少碳排放 151 萬噸 / 年，相當於 3,882 座大安森林公園的吸碳量。

瑞助早在十年前便引進 BIM 技術，透過十年的淬煉技術純熟，每件案場導入 BIM 技術，可減少 354 頓碳排放。營造業爲全台碳排放之冠 (28-30%)，能夠有效解決碳排污染問題乃爲瑞助與環境共生最實質的作爲。

與企業共好 - 公司治理

企業成長不僅只是自己好，更要帶動供應鏈共同努力。自 2011 年結合上下游供應鏈成立台灣綠色智慧科技協會，以發展綠建材、落實綠建築爲使命，共創綠色家園。

企業最重要的資產是員工，每年提撥部分股份供員工認股，虛擬企業大學培育員工各項工法、業務等專業能力提升，2018 年開啓接班人計劃，以母雞帶小雞的方式累計至今以培養 33 名接班人，爲企業永續經營開啓傳承版圖。營造業正面臨缺工難題，自主成立御林軍、培養鋼筋、輕隔間等工班，不僅顧及施工品質，更解決缺工問題。此外，擁有低於 10% 的離職率、70% 的高續案率，公司策略使員工正向發展、對企業有著強烈的認同感。種種超前佈署的作爲皆是瑞助能夠連續 16 年營收、業績雙雙正成長的關鍵因素。

與社會共融

一間企業的成功，仰賴每一位員工的努力，當員工對公司有著高度滿意與認同，才能打造顧客滿意的成品，企業與社會共同成長是瑞助一直努力的方向，以高於同業薪資水平男生 35%、女生 24% 顯示對於員工的重視，年年開設接班人課程，使人才一棒接一棒，此外，擁有業界首創 24 小時客服專線，讓服務更貼近民心，滿意度居高不下，贏得業主的信賴、續案連連。

「取之於社會，用之於社會」，長年來堅持著：當我們有能力，就要回饋社會的精神，帶領著員工走過與長者、偏鄉、身心障礙族群或非營利組織合作的道路，不僅是近年固定推動的偏鄉教育、淨灘及修繕行動，對於重大社會救災事件亦是當仁不讓。

2020 年新冠肺炎重創全球，瑞助雖不是國家隊、不是醫療產業，仍爲防疫而付諸行動。相繼與高雄醫學大學附設中和紀念醫院、成大醫院合作，建置防疫檢疫觀察區組合屋，爲第一線防疫進行分流控管，協助台灣共同抗疫，成爲營造國家隊。

「與環境共生、與企業共好、與社會共融」爲瑞助當仁不讓的重要使命，將永續經營落實更爲首要準則，未來更以數位轉型爲展業帶來全新版圖，創造智慧營造標竿。

2020 年重點永續績效呈現

永續管理原則績效

透過問卷及訪談分析並經 CSR 企業社會責任委員會討論後，共鑑別出 **17 個重大主題**並揭露其管理方針

- BIM 導入效益 - 統計 22 個案例，模型整合與衝突檢討減少碳排效益，**減少施工錯誤減少碳排約 780 萬 Kg-CO_2e**(行政院環境保護署 - 產品碳足跡資訊)，等於種植 65 萬棵大喬木，即可達碳平衡
- 成立綠能事業處，承接綠能工程約 25 億。完工後約可**減省碳排放量 151 萬噸 / 年** (相當於 3,882 座大安森林公園減碳效益)
- 循環經濟新事業計畫 - 綠能沼氣，將沼氣回收發電解決空氣污染，產出低碳能源，**減少溫室氣體排放量達：2,000 噸 / 年**。本案已申請台電併聯，契約編號 17-BE-107-0001，電號 17-04-1688-05-7
- 重視循環經濟，2015-2020 年實施再生料使用率連續 5 年提升，**平均使用率提升至 92%**
- **營造業首件**「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案取得低碳建築聯盟 LCBA「建築碳足跡候選證書 BCFd」之學校類建築，碳排放量評估後**減碳百分比 CFR 爲 11%**
- 推動數位轉型 (瑞助 3.0)，帶領業界之先，因應防疫執行居家上班，建置**遠端視訊系統**節省人員出差時間合計 44,948 小時，**減少溫室氣體排放約 229,844Kg-CO_2e**，2020 年**電子表單**上線 33 張，節省約 60 萬張 A4 紙張，**減少溫室氣體排放約 10,800 Kg-CO_2e**
- 水資源再利用**水撲滿施作**：2016 年起至 2020 年已完工 **1,714 噸**節省的水量可澆約 **68 座**籃球場大的草坪
- 導入**系統模板代替普通模板**：累計**使用 94,732 ㎡**，經使用永續工程綠色執行網之工程碳足跡計算器計算後，替代材料共**可節省 46.01T-CO_2e** 之碳排放量
- 2018-2020 年共計取得 **11 張**候選綠建築證書、**7 張**候選智慧建築證書、**14 張**綠建築標章證書及 **9 張**智慧建築標章證書
- 「**宏宗聖堂道學院新建工程**」榮獲 2020 年度新竹市環境保護局優良環保工程 **優等獎**

- 2020 年員工酬勞遠超過主計處公告之產業**男女薪酬各 35%.24%**，顯示公司對員工的重視與照顧
- 2020 年調薪幅度爲 3.78%**(近 3 年平均調幅約 2.66%)**

- **接班人計畫**：2017~2020 年符合晉升及能力提升者共計 **33 位**，2021 年將持續辦理第五屆接班人，培養工地主管關鍵人才及提升員工職能發展，預計至 2026 年累計可達 80 位
- 2020 年提供 **26 位**大學學生至本公司進行暑期實習及學習實習，並提供實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數 2020 年共 8 位 (近三年已提供獎學金 11.3 萬元) ，近三年實習生**平均回任率爲 23%**

- 2020 年工程人員平均證照數 **3 張**，較 2019 年 2.8 張，2018 年 2.7 張 / 人 及 2017 年 2.6 張 / 人略高

- 2020 年**離職率 10.80%**(主計處統計營建業離職率約 26.52%)
- 2020 年員工幸福問卷調查，**滿意度提升 2.4%**

- **防疫行動**：**建置「檢疫觀察區」及「移動式緊急部署檢疫醫院原型 QurE」**，迅速提供安全、健康且高品質的醫療環境

- 瑞助營造領先業界，針對伊甸基金會伊甸基隆服務中心公益修繕案進行**社會投資報酬率** (Social Return on Investment, **SROI**) 評估，經安永聯合會計師事務所之縝密估算，**該專案每投入 1 元可產出 4.14 元的社會價值，優於業界水準**
- 2020 年**公益修繕**共計 2 件 **(十方啓能中心及持續 8 年伊甸基金會)**

- 提供廣福國小的 40 名學生有**多元發展**的機會，在提升設備與師資教育後，於 2020 年間榮獲南投縣音樂比賽南投縣音樂比賽口琴四重奏特優、口琴合奏**優等**，**閩南語朗讀第一名等共計 32 項榮譽**，創下該校歷史新高

- 自 2010 年起發起**企業志工**，共計 8 年由員工及眷屬參與淨灘活動，且訂下**獎勵機制**，2020 與荒野保護協會合作台中市筏子溪 (西屯 - 台灣大道段) 企業志工淨溪活動，本公司共 113 人自願參與盛大的愛地球行動，加上東海大學、台中市水利局總計 407 人，**共計清運了 253.3 公斤的垃圾，平均垃圾量爲 0.62kg/ 人**

- 2020 年公益投入總金額 5,089,491 元

- 連續 **16 年皆獲利** (營收成長較去年**成長 6%** 並突破百億元)， 2020 年每股盈餘爲 3.78 元，獲利較去年大幅成長 63%，近 3 年股東權益**報酬率平均高達 17.12%**，尤以員工紅利達年度股息 17%（與去年同期比較），遠高於上市櫃之同業，勘爲最大亮點，同時展現出公司視員工爲重要資產之最佳實證

- 2020 年天下雜誌 650 大調查工程承攬第 12 名，服務業排名 165 名 **(前進 18 名)**
- 2020 年中華徵信 TOP5000 營造業第 7 名 **(前進 2 名)**
- 榮獲行政院工程會第 18 屆公共工程金質獎 **(6 年榮獲 7 座)**

- 制定「供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則」宣導政策，包含品質、環境、綠色產品及社會責任等要求，**2020 年供應商 / 承攬簽署率達 100%，且未發生違反相關情**
- 建立「供應商 / 承攬商評鑑制度」2020 年共評鑑 208 家，**獲得年度優良廠商共 5 家**，輔導供應商 / 承攬商 **A 級**原 3 家**增加至 22 家**

- 截至 2020 年底止，產學合作 (重要開發) 案爲 **5 件**，自行研發新型專利 **21 項**，發明專利 **3 項**，**1 項**新型專利申請中

- 工程查驗品質缺失回覆率達 100 %，內部查核品質良率 (計點型良率)，平均 91 分，其顯示一年來施工品質均有向上提升

- 執行查核工地作業的安全，每月職安衛現場查核達 **40 次**以上，2020 年**查核缺失改善率達 90% 以上**，並強化高風險作業項目的停留點查核

- 2020 年**續案率達 70% 以上** (2019 年續案率達 50%)

- 截至 2020 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事

永續發展策略

本公司以「成爲全方位的營建管理服務提供者」爲使命，訂定未來短 中長期的永續發展策略，定期檢視、調整企業的治理方針，保持永續競爭力。

◆ 瑞助 345 永續不讓步

- **03. 智慧** 智慧設計 | 智慧管理 | 智慧營造
- **04. 經濟** 建築經濟 | 綠色經濟 | 循環經濟 | 都更危老經濟
- **05. 目標** 智慧 | 永續 | 循環 | 減碳 | 減廢

面向		短期 (2021 年)	中期 (2026 年)	長期 (2030 年)
E 永續環境		▪ 整合綠色資源，發展風 (風力)、水 (水資源再利用)、氣 (沼氣)、電 (太陽能 / 台電輸配電) 的綠色循環經濟 ▪ 發展四大綠能：創能、儲能、節能、系統整合 ▪ 產學合作 (重要開發)5 件 ▪ 專利累積：發明 4 件，新型 18 件 ▪ 排放管理：溫室氣體排放集度較基準年降 1%	▪ 發展新建材，建立新技術及新工法資料庫 3 件。提高綠色環保建材之使用。開發新創事業，評估創業模式 ▪ 創能、儲能、節能、系統整合達 3 件 ▪ 產學合作 (重要開發) 累計：20 件 ▪ 專利累積：發明 5 件，新型 20 件 ▪ 排放管理：溫室氣體排放密集度較基準年降 2% ▪ 自建案 / 統包案，綠建材使用率達 70%	▪ 研發創新綠色智慧建築技術累計達 40 件 ▪ 創能、儲能、節能、系統整合達 6 件 ▪ 產學合作 (重要開發) 累計：40 件 ▪ 專利累積：發明 6 件，新型 25 件 ▪ 排放管理：溫室氣體排放密集度較基準年降 3%
S 社會共融	顧客關係	▪ 落實客服修繕服務管理系統 ▪ 業主續案率＞ 75% ▪ 客戶滿意度＞ 95%	▪ 建構多元化客戶溝通機制 ▪ 業主續案率＞ 80% ▪ 客戶滿意度＞ 97%	▪ 積極開拓新市場業務 ▪ 業主續案率＞ 85% ▪ 客戶滿意度＞ 98%
	員工照護	▪ 推動產學合作研發 AI 智慧監控系統 1 案，運用在工地職安衛管理 ▪ 勞動檢查罰鍰金額較前一年度降低 10% ▪ 優化福利措施照顧員工身心健康，辦理工地健康促進活動及 AED 訓練 15 次 ▪ 發展職能學分班提升員工專業能力 ▪ 培育接班人累計 40 人，PM 人才累計 25 名，內部講師累計 19 名 ▪ 員工滿意 >75%	▪ 推動產學合作研發 AI 智慧監控系統累計 3 案，運用在工地職安衛管理 ▪ 提升員工健康照顧能量 ▪ 強化瑞助企業大學功能，建立系統化人才培育制度 ▪ 培訓接班人累計 80 人，內部講師累計 50 名 ▪ 員工滿意度＞ 78%	▪ 利用 AI 設備輔助或取代工地職安衛管理 ▪ 以達營運績效，獲利提升，人員依意願發展職涯，適才適所 ▪ 持續營造友善職場環境，提高員工滿意度，共創勞資雙方雙贏 ▪ 建立總部營運大樓 ▪ 建構完善員工配股機制 ▪ 員工滿意度＞ 80%
	社會回饋	▪ 成立慈善基金會 ▪ 制定【挺愛行動 助學行腳獎學金】標準，所資助之學校學生達標準即可申請獎助學金 ▪ 關懷弱勢及資源贊助，針對弱勢進行公益修繕或資源贊助 (偏遠小學或弱勢團體)2 件 / 年 ▪ 重大社會事件救援 ▪ 推動公益活動 3 場 / 年	▪ 5 年內協助至少 5 所校園、共 200 位以上之學童教育多元化發展 ▪ 5 年內協助至少 1 所校園踏出海外交流 ▪ 針對偏鄉醫療或教育進行公益救援 ▪ 關懷弱勢及資源贊助，針對弱勢進行公益修繕或資源贊助 (偏遠小學或弱勢團體)4 件 / 年 ▪ 重大社會事件救援 ▪ 推動公益活動 4 場 / 年	▪ 研發創新提供瑞助或基金會至少 10 名工作機會給參與過此計畫之學生，使受助者成爲協助者 ▪ 以聯合方式，配合基金會或相關弱勢團體，提供完善教學空間據點，供弱勢族群課後學習空間 1 據點 / 年 ▪ 推動公益活動 5 場 / 年
G 經營治理		▪ 營收達 122 億 ▪ 帶動綠色供應鏈，培養御林軍累計 3 家 ▪ 導入氣候相關財務揭 (TCFD) 制度 ▪ 數位轉型，打造行動化辦公室，透過即時通知系統，雲端化管理	▪ 營收達 160 億 ▪ 帶動綠色供應鏈，培育御林軍累計 5 家 ▪ AI 成果應用，大數據分析	▪ 營收達 200 億 ▪ 垂直整合 - 擴大御林軍團隊累計達 10 家 ▪ 大陸 5 據點，亞洲 2 據點 ▪ 以智慧設計、智慧營造、智慧管理建構智慧工地

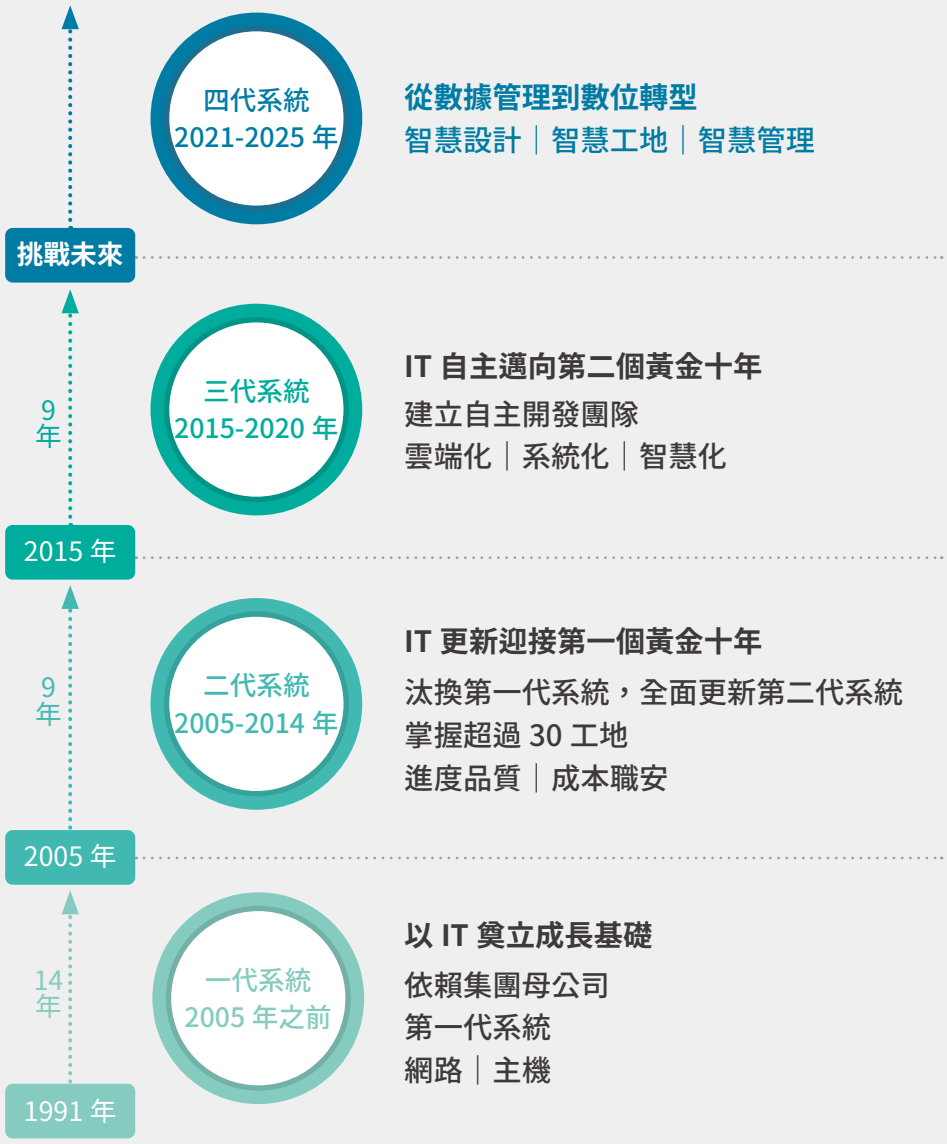
專欄 智慧導入

數位轉型：全面導入智慧管理

對於 21 世紀的組織，轉型已然不是選擇。隨著全球化的影響、以及競爭者的不斷創新，尚未思考如何結合數位科技以提高營運流程效能、增加客戶體驗、思考市場定位等的品牌，將會徹底失去市場的競爭力。數位轉型是一個結合數位科技與既存營運模式的過程，從營運流程、價值主張、顧客體驗、數位文化、到徹底轉型，成爲一個極爲靈敏，且不斷更新、挑戰、持續轉型的組織。

在 2005 年成立資訊部後導入第二代系統，協助公司在工程執行、管理能力、業務案源爭取等，做出重要貢獻；以資訊策略延伸爲資訊發展藍圖，在 10 年內建構出最重要且領先同業的第三代系統，第三代系統朝向自主開發，以雲端化、自動化、智慧化爲目標。

資 訊 發 展 藍 圖



公司政策

轉型策略發展

對於未來，資訊部門長期配合公司政策，以每三年爲一個主題，目前已經邁入第六個三年爲數位轉型年，而在未來商業模式會改變，瑞助面對未來必須超前佈署。從 2015 年起投入第三代系統開發，強調自主發展以提升自主開發能力，爲雲端化、系統化、智慧化規模邁進。

未來將聚焦三大轉型策略發展方向，包括智慧管理、智慧設計、智慧營造三大主軸，結合 AI、5G 及大數據等技術並成立戰情中心，目前已有初步 AI 應用成果，資訊的發展將讓瑞助營造未來晉級專業智慧營造公司。

全面無紙化管理

第三代發展已全面 E 化，目前已經導入 33 張簽核表單，能全面因應所需簽核流程，提升流程效率。

雲端化系統架構

建立雲端硬碟供工地存放資料，每晚回傳公司機房備份，做好資料保全；建置全台工地會議視訊系統，出差不用舟車往返，節省出差成本；導入到公有雲，建立雲端災難復原機制，本地機房服務中斷，隨即切換到另一端主機接續提供服務，並能加快復原速度。

行動化辦公室

瑞助營造員工六百餘人，其中有三分之二的人員經常外勤，工程人員部分平時都在工地現場監工及追蹤工程進度，爲方便人員能快速連結公司系統查找資訊或存取資料，行動化辦公室可讓員工不用進入辦公室就能上系統，主管也能在搭車過程中，批准簽呈或其他文件，方便又有效率。

	績效	連結位置
全面無紙化管理	2020 年上線 33 張電子表單，簽核天數已達平均 3.3 天。2020 年使用了 12 萬張電子表單，節省約 60 萬張 A4 紙張，減少溫室氣體排放約 10,800Kg-CO_2e	電子表單無紙化
雲端化系統架構	建立雲端硬碟及完整異地備援機制，確保公司資料的保存；導入到公有雲，建立雲端災難復原機制，加快公司系統復原速度	資訊系統應用
行動化辦公室	2020 年內公司節省出差費用合計 2,013 萬元，人員節省出差時間合計 44,948 小時，減少溫室氣體排放約 229,844Kg-CO_2e	遠端視訊系統
即時通知系統	即時收款通知系統提升公司收款率達 78%	基地抽水異常 結合 LINE 發報機

遠見雜誌：誰說營造業只能是 3K 產業？

哈佛論壇：焦點論壇：詹文男 vs. 張正岳 逆向數位轉型在台灣

2020 永續目標檢討與 2021 目標設定

面向：經濟面 >>>>>

重大主題	2021 年 行動與目標	2020 年 行動與目標	2020 年 執行成果	2020 年 目標達成狀況
經濟績效	• 收入、淨利與每股盈餘達成預算目標	• 收入、淨利與每股盈餘達成預算目標	• 連續 16 年皆獲利，營收成長較去年成長 6% 並突破百億元 • 每股盈餘爲 3.78 元，近 3 年股東報酬率平均達 17.12%	✓已達成目標
公司治理 (2021 新增主題)	• 自發性建立績效目標，以加強董事會運作效率 • 預計 2021 年導入董事會自評規範 • 預計 2021 年導入氣候相關財務揭露 (TCFD)	• 董事會開會達 4 次 • 統籌擬定全公司企業 ESG 目標，更名爲永續發展委員會	• 2020 年董事會共開會 6 次，平均出席率高達 96%(含委託出席) • 已更名爲永續發展委員會	✓已達成目標
反貪腐	• 全體員工「工作倫理 (含人權及反貪腐相關議題)」教育訓練 • 擬定「工作倫理 (含人權及反貪腐相關議題)」複訓機制	• 全體員工「工作倫理 (含人權及反貪腐相關議題)」教育訓練 • 擬定「工作倫理 (含人權及反貪腐相關議題)」複訓機制	• 截至 2020 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事 • 於動員季會由董事長親自授課兩小時，共計 1,142 小時，員工受訓比例 100% • 2020 年爲加強資安、個資及性騷擾防治等重要議題，人權影片由 20 分鐘調整爲 50 分鐘	✓已達成目標
創新研發	• 提出創新節能設計或技術方案 • 持續規劃綠建築及智慧建築等設計 • 產學合作 (重要開發)：4 件 / 年 • 專利累積：發明 4 件，新型 18 件	• 提出創新節能設計或技術方案 • 產學合作 (重要開發)：5 件 / 年 • 專利累積：發明 4 件，新型 17 件	• 2018-2020 年共計取得 11 張候選綠建築證書、7 張候選智慧建築證書、14 張綠建築標章證書及 9 張智慧建築標章證書 • 截至 2020 年底止，產學合作 (重要開發) 案爲 5 件，自行研發新型專利 21 項，發明專利 3 項，1 項新型專利申請中 • 循環經濟新事業計畫 - 綠能沼氣，將沼氣回收發電解決空氣污染，產出低碳能源，減少溫室氣體排放量達：2,000 噸 / 年。本案已申請台電併聯，契約編號 17-BE-107-0001，電號 17-04-1688-05-7 •「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案取得低碳建築聯盟 LCBA「建築碳足跡候選證書 BCFd」之學校類建築，碳排放量評估後減碳百分比 CFR 爲 11%	✓已達成目標

面向：環境面 >>>>>

重大主題	2021 年 行動與目標	2020 年 行動與目標	2020 年 執行成果	2020 年 目標達成狀況
能源	• 改善能源使用紀錄爲數據化、自動化記錄。完成 4 個樓層的空調主機負載自動分配控制箱改善，並於機房增設數位電錶記錄工具且導入數位紀錄工具 • 持續推動 ISO 50001：2018 能源管理系統	• 實施辦公樓層進行節能方案 • 規劃工地節能計畫能源密集度較 2018 年降 1%	• 2020 年因應 ISO 50001 能源管理系統更新進版，以 2018 年版評估具備長基期比較之能源使用單位及能耗設備，經檢討可改善之照明設備已全面改用高效率設備並列入採購標準化，並評估短基期能源使用單位 (各工地) 難以建立客觀之評估基準，故重新設定以台中分公司爲能源基線邊界	目標未達成 (詳見 4.3)
排放	• 溫室氣體排放密集度較基準年降 1%	• 溫室氣體排放密集度較基準年降 1%	• 2020 年已針對營運控制辦公場所、全國所有施工工地 (含工務所)，執行溫室氣體盤查，並通過第三方外部查證 • 2020 年溫室氣體排放密集度 (公噸 CO_2e/ 營收佰萬元) 較基準年 (2019 年 =0.44) 增加 9.62%	目標未達成 (詳見 4.3)
有關環境保護法規遵循	• 推動 6S 計畫，降低環境污染 • 降低罰單率，環保罰鍰合計低於 200 萬	• 降低罰鍰率，打造環保工地及辦公環境 • 持續執行 ISO 14001：2015 環境管理系統標準	• 2020 年環保罰鍰降低持續執行 ISO 14001：2015 環境管理系統標準	✓已達成目標

面向：社會面 >>>>>

重大主題	2021 年 行動與目標	2020 年 行動與目標	2020 年 執行成果	2020 年 目標達成狀況
媒體報導	• 落實單一發言人制度，開發地區媒體並設立量化目標	• 落實單一發言人制度	• 設有發言人制度，並於總經理室下設立經營品牌室專責聯繫媒體報導事宜	✓已達成目標
職業安全與衛生	• 勞動檢查罰鍰金額較前一年度降低 10% • 致力達成零重大職災 • 持續導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統	• 勞動檢查罰緩較前一年降低 • 致力達成零職災 • 職安衛查核每月至少 40 個工地	• 2020 年勞動檢查罰緩較 2019 年降低 • 承攬商 0 件死亡案件 • 職安衛查核每月達 40 個工地	✓已達成目標
供應商社會評估	• 持續落實供應商 / 承攬商評鑑 • 加強供供應商 / 承攬商教育訓練 • 輔導供應商 / 承攬商評鑑等級提升	• 持續落實供應商 / 承攬商評鑑 • 加強供供應商 / 承攬商教育訓練 • 輔導供應商 / 承攬商評鑑等級提升	• 2020 年共評鑑供應商 / 承攬商共 208 家，獲得年度優良廠商共 5 家 • 輔導供應商 / 承攬商 A 級原 3 家增加至 22 家 • 每月舉辦供應商 / 承攬商教育訓練	✓已達成目標
勞資及勞雇關係	• 提升職場幸福感 • 員工滿意度達 75%	• 提升健康促進品質 • 強化母性保護內涵 • 修訂預防不法侵害計畫	• 正職員工且經正式任用人員健康檢查共計 497 人 • 健康促進衛生講座 3 場 • 臨場心理師臨場服務 1 次場次 • CPR 及 AED 緊急訓練暨實作活動 6 場次 • 電子衛教宣導 25 則 • 癌篩防治防檳衛生活動 6 次	✓已達成目標
訓練與教育	• 培育 PM 人才累計 10 名 • 培訓接班人累計 22 人 • 工程人員平均證照數 2 張以上 • 工程人員平均證照數 3 張以上 • 年度課程出席率佔 85%以上	• 工程統包 PM 培育計畫 • 工程人員平均證照數 2 張以上 • 年度課程出席率佔 80%以上	• 2020 年工程人員平均證照數 3 張、課程出席率佔 93.04%以上 • 接班人計畫：2017~2020 年符合晉升及能力提升者共計 33 位，統包 PM 人才及內部講師通過評鑑者各 15 人及 19 人	✓已達成目標
員工多元化與平等機會 (2021 年移除主題)	• 身心障礙員工進用比例符合法令 • 原住民員工進用比例符合法令	• 身心障礙員工進用比例符合法令 • 原住民員工進用比例符合法令	• 2020 年僱用 7 名身心障礙員工，佔公司員工總數的 1.23% • 2020 年僱用 4 名原住民員工，佔公司員工總數的 0.70%	✓已達成目標

面向：社會面 >>>>>

重大主題	2021 年 行動與目標	2020 年 行動與目標	2020 年 執行成果	2020 年 目標達成狀況
強迫或強制勞動 (2021 新增主題)	• 在用人政策禁用童工，並遵守或超越台灣政府勞基法與相關法令，童工使用率 0% • 嚴禁各級主管對員工生理或心理懲罰、凌虐女性、強迫性勞役及其他形式的虐待事項。相關宣導短片 4 次 / 年	• 童工使用 0% • 強迫勞動爭議提訴 0 件	• 新人訓練宣導禁用童工及性騷擾 4 次 / 年 • 公告性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法	✓已達成目標
社會經濟法規遵循	• 勞動基準法罰鍰件數較前一年度降低	• 勞動基準法罰鍰件數較前一年度降低 • 公告重申勞基法一例一休規定 • 經常性薪資列入員工休假日工作工資計算	• 2020 年勞動基準法罰緩較 2019 年降低 1 件 • 將已完成公司內部相關服勤法令修正公告實施	✓已達成目標
施工品質 (顧客的健康與安全)	• 內部查核品質良率 (計點型良率) 平均分數 90 分以上 • 公共工程施工查核成績達 80 分以上 (甲等)	• 內部查核品質良率 (計點型良率) 平均分數 90 分以上 • 公共工程施工查核成績達 80 分以上 (甲等)	• 工程查驗品質缺失回報率，達 100 % 以上，內部查核品質良率 (計點型良率)，平均 91 分，其顯示一年來施工品質均有向上提升 • 2018~2020 年公共工程品質查核成績，甲等比例爲 77%(27/35 件)，優於全國品質查核甲等成績平均值 (全國平均 62.60%)	✓已達成目標
客戶滿意與熱情服務 (行銷與標示)	• 業主續案率＞ 75% • 客戶滿意度＞ 95%	• 落實客服修繕服務管理系統 • 業主續案率＞ 50% • 客戶滿意度＞ 85%	• 2020 年滿意度調查，滿意以上爲 94.24%，較 2019 年提高 1.22%，除了滿意度提升，2020 年修繕件數也比 2019 年降低許多，故大部份業主均給予滿意肯定 • 2020 年續案率平均實際值爲 70%以上	✓已達成目標

【註】有關環境保護法規遵循主題主要針對環保罰緩爲主，故將勞動檢查、環保罰鍰修正爲環保罰鍰，職安衛罰緩另設定目標

Ch-1

永續管理

1.1 永續發展 ESG 政策
1.2 瑞助營造利害關係人互動
1.3 實踐永續發展目標 (SDGs)

永續議題　媒體報導管理方針

重大原因

經利害關係人溝通關注度分析後，媒體報導主題對於本公司重要性高，媒體報導與溝通，目的是要妥善處理利害關係人以使彼此受益，透過有效管理可對利害關係人，持續進行溝通並提升企業正面形象。

主題邊界	本公司媒體報導主題的衝擊範圍包含台北總公司、台中分公司、高雄辦事處及國內子公司
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關媒體報導主題將揭露含台北總公司、台中分公司、高雄辦事處及國內子公司相關資訊
管理目的	利害關係人進行溝通良性互動
政策	積極熱情、正向溝通
承諾	建立透明、有效的溝通管道，主動與利害關係人溝通
目標與標的	▲ **短期目標**：落實單一發言人制度，開發地區媒體並設立量化目標 ▲ **中期目標**：建立長期穩固的媒體合作夥伴，如果有重大的事件或者消息公布，首先與合作夥伴媒體溝通，設定逐年遞增溝通次數目標並落實完成 ▲ **長期目標**：每半年一次主動召開記者會溝通營運績效
責任	設有發言人制度，並於總經理室下設立經營品牌室專責聯繫媒體報導事宜
資源	每年編列預算投入媒體報導，並由經營品牌室負責該業務
申訴機制	設有 0800-245999 免費專線，發言人爲財務長
特定的行動	於報章雜誌曝光企業訊息 (全年各平面報導加總至少 25 則)
管理評量機制	經營品牌室每 2 個月舉行例會呈報進度及執行成果
績效與調整	有鑒於 2020 年與媒體互動良好，目標達成率 100%，故 2021 年將溝通次數提高至 25 則，提升 125%

1.1 永續發展 ESG 政策

瑞助營造 CSR 委員會

瑞助營造非上市櫃公司，爲了落實永續策略，自 2011 年成立企業社會責任委員會，2020 年更名爲永續發展委員會 (以下稱 CSR 委員會)，來統籌擬定全公司企業 ESG 目標，期許對所有利害關係人建立透明、有效的溝通管道，召集 CSR 委員會鑑別決定利害關係人及重大關切議題，整合並推動 ESG 之組織策略，定期檢視績效和目標達成率。

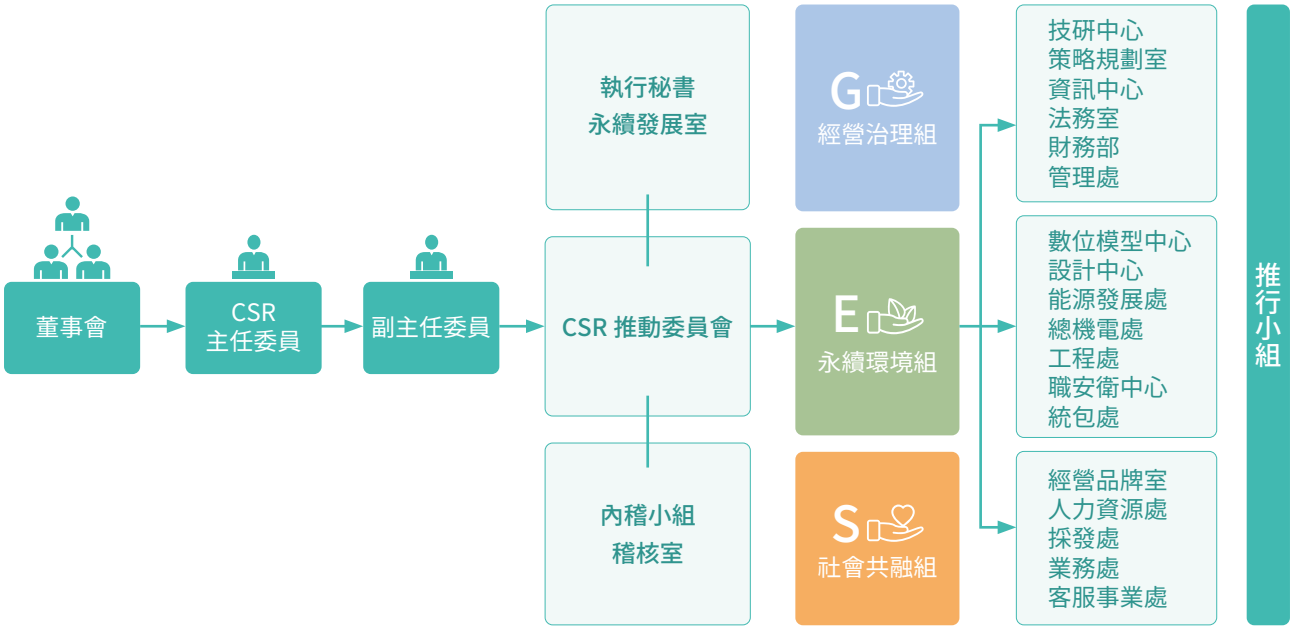
CSR 委員會是瑞助營造內部最高層級的 ESG 組織，由董事長擔任主任委員，聯合跨部門的高階主管及董事長指定之成員組成，各相關部門最高主管擔任推行委員，由永續發展室作爲執行秘書單位，協調及統籌 ESG 事務，定期 (每季) 及不定期召開 CSR 委員會，針對 ESG 相關議題及政策全力推動執行。經由委員會討論通過，由總經理在董事會報告結果並檢討績效。

- 2011 年成立企業社會責任委員會，落實企業社會責任的推動
- 2019 年於董事會導入監管氣候變遷減碳之機制，每季由總經理在董事會報告成果並檢討改善
- 2020 年將企業社會責任委員會，更名爲永續發展委員會，深耕並邁向永續；且爲擴大社會回饋，同年特於成立「財團法人瑞助社會福利慈善事業基金會」，願能透過基金會的方式協助更多需要幫助的人 (詳第 7 章 P.147)
- 2021 年預計導入企業與氣候相關之風險和機會管理機制，並成立跨單位的氣候相關財務揭露 (TCFD) 工作小組推展相關作業，以達 ESG 永續發展目標

CSR 委員會架構及職掌

推行委員	工作職掌
主任委員	負責決議永續發展 ESG 相關發展政策與目標，並核准各項工作之執行
副主任委員	總召集人，負責協助主任委員之各類相關事務
內稽小組	負責稽核各項包含永續發展之 ESG 指標績效，定期檢視績效及目標達成率
執行秘書	負責召集會議、彙整會議資料及發行永續報告書
E 永續環境組	負責能源效率、發展新技術及新工法，在營建過程中減少或降低可能會環境及社會造成的負面影響
S 社會共融組	負責客戶服務及滿意度調查、幸福職場、工安管理、公益活動，建立健康與安全的工作環境
G 經營治理組	執行營運與財務的風險及績效評估、供應鏈管理、與利害關係人溝通及法規與道德規範遵循

CSR 委員會組織圖



瑞助營造 CSR 理念與 ESG 方針

瑞助三十，永續精實，我們深信企業不應該依據營收數字來計量 CSR，因爲氣候變遷的影響、以及弱勢團體的聲音並不會隨企業的衰敗而起伏消長。因更加深化 ESG 價值，將 ESG 落實於企業經營理念上，環境、企業與社會三者環環相扣的，唯有共同成長，方能永續經營，願「與環境共生、與企業共好、與社會共融」，成爲永續標竿企業的典範，爲營造業開創新視野，建立了新的里程碑，下一個 30 年。

瑞助營造 CSR 企業社會責任政策

環境 E

- 建立完善環境保護政策，從嚴落實管理機制
- 對內建立環保意識，對外建構綠色供應鏈
- 持續投入節能減碳之研究與發展，追求環保高效益
- 整合綠色資源 (風、水、氣、電)，發展綠色循環經濟

社會 S

- 員工職涯規劃，提供多元發展管道
- 尊重、包容工作職場多元化及差異化
- 提供多元福利活動，提升幸福職場
- 重視職安衛生，打造優質健康安全環境
- 整合在地經濟與資源，鞏固良好社區關係
- 關懷弱勢團體，鼓勵員工投入公益服務
- 提供學生實習機會，培養企業下一代年輕新血
- 建構多元客戶溝通機制，提高客戶滿意度

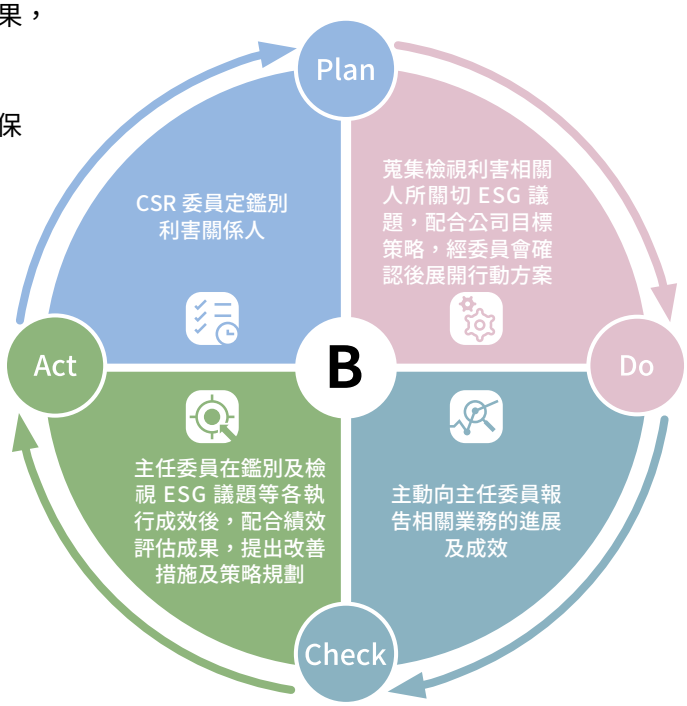
治理 G

- 重視利害關係人權益，資訊透明化
- 強化稽核機制，嚴禁危害企業之不當行爲
- 放眼國際準則，配合支持我國各項政策發展
- 跨足國際領域發展之規劃員工

1.2 瑞助營造利害關係人互動

利害關係人的鑑別與溝通，是落實企業永續的基礎。瑞助營造尊重利害關係人權益，透過適當溝通方式，了解其合理期望及需求，並將利害關係人的需求及對公司的期許，妥適回應作爲公司決策的參考，期望能與各利害關係人共創及共享永續經營成果。

CSR 委員依循「P-D-C-A-B(規劃 - 執行 - 查核 - 行動 - 標竿學習)」的管理模式運作，CSR 委員定期鑑別利害關係人、蒐集檢視利害相關人所關切 ESG 議題，配合公司目標策略，於年終會議提報，確保已涵蓋所有重大主題，經委員會確認後展開行動方案，並主動向主任委員報告相關業務的進展及成效。主任委員在鑑別及檢視 ESG 議題等各執行成效後，會配合績效評估成果，提出改善措施及策略規劃。



除了透過日常業務已以各種方式與利害關係人保持互動外，也利用各種管道包括實地拜訪、電話溝通、召開會議、滿意度調查、參與公會等方式進行。由利害關係人所提出的關切議題，透過本報告回應被鑑別爲重大主題內容。

在 CSR 網站設置企業客戶建議聯絡信箱 (service@mstc.reiju.com.tw) 及企業社會責任網站「意見回饋」信箱 (http://csr.reiju.com.tw)，和 0800-245999 免付費服務專線，提供正式互動溝通管道給各利害關係人對關切議題 (環境、社會衝擊等) 的申訴與回饋，將有負責單位專人回應並解決這些問題。

利害關係人鑑別

瑞助營造 CSR 委員會參酌各部門及同業的經驗，參酌依照其關注議題、接洽頻率與議合方式及公司追求永續發展之重要性及關聯性，並依循 AA1000 SES 利害關係人議和標準 (Stakeholder Engagement Standards) 的五大原則，由 CSR 委員會與各部門共同討論，並參考同業之利害關係人群體，根據依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性鑑別出主要的 9 大類利害關係人：業主、員工、股東、供應商 / 承攬商、政府 / 主管機關 / 公學協會、媒體、社區居民、學術單位及非營利組織。

STEP 1

瑞助營造 CSR 委員會參酌各部門及同業的經驗（利害關係人）

STEP 2

列出各利害關係人關注議題、議合頻率及方式

STEP 3

判別各利害關係人對本公司永續發展之重要性及關聯性

STEP 4

鑑別出各利害關係人，共爲 9 個族群

重大主題鑑別

瑞助營造 CSR 委員會依據 AA1000ASv3 當責性原則標準、GRI 準則所列的 ESG 主題資訊進行相關內部討論與判別，經評估選擇以問卷調查 / 訪談方式做爲議題辨識的基礎，並考量外部利害關係人觀點，透過 CSR 委員會組織與各部門主管及同仁討論與回饋，鑑別利害關係人所關注與對公司永續經營有重大影響之 ESG 主題，作爲報告書資訊揭露的參考基礎，與利害關係人進行有效溝通，持續改善營運的 ESG 績效。爲了讓報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「鑑別利害關係人」、「企業社會責任議題歸納」、「關注議題調查與重大主題鑑別」、「審查與討論」等 4 大步驟，決定重大永續議題。

重大性永續議題分析步驟

STEP 1 鑑別利害關係人

9 大利害關係人

依循 AA1000 SES 利害關係人議和標準 Stakeholder Engagement Standards) 的五大原則，由 CSR 委員會與各部門共同討論，並參考同業之利害關係人群體，根據依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性鑑別出主要的利害關係人有：業主、員工、股東、供應商 / 承攬商、政府 / 主管機關 / 公學協會、媒體、社區居民、學術單位及非營利組織共 9 大類利害關係人。

STEP 2 ESG 主題歸納

38 項 ESG 議題

議題的蒐集主要以全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 GRI 準則、營造與不動產行業補充指標做爲議題蒐集之基礎，納入國際關注議題與標準，再依其關聯性與瑞助營造特性歸納出 38 項議題，做爲問卷設計方針。

STEP 3 關注議題調查與重大主題鑑別

426 份問卷　17 個重大議題

採用問卷發放方式，進行各利害關係人關注主題與公司主管對公司永續經營有重大影響調查，做爲主題排序之參考。透過問卷分析，將各主題之關注程度及公司管理階層對於永續經營之衝擊程度，進行矩陣分析，以平均得分 4.2 分以上之主題優先排序，並經 CSR 委員會討論後，共鑑別出 17 個重大議題並揭露其管理方針。

http://

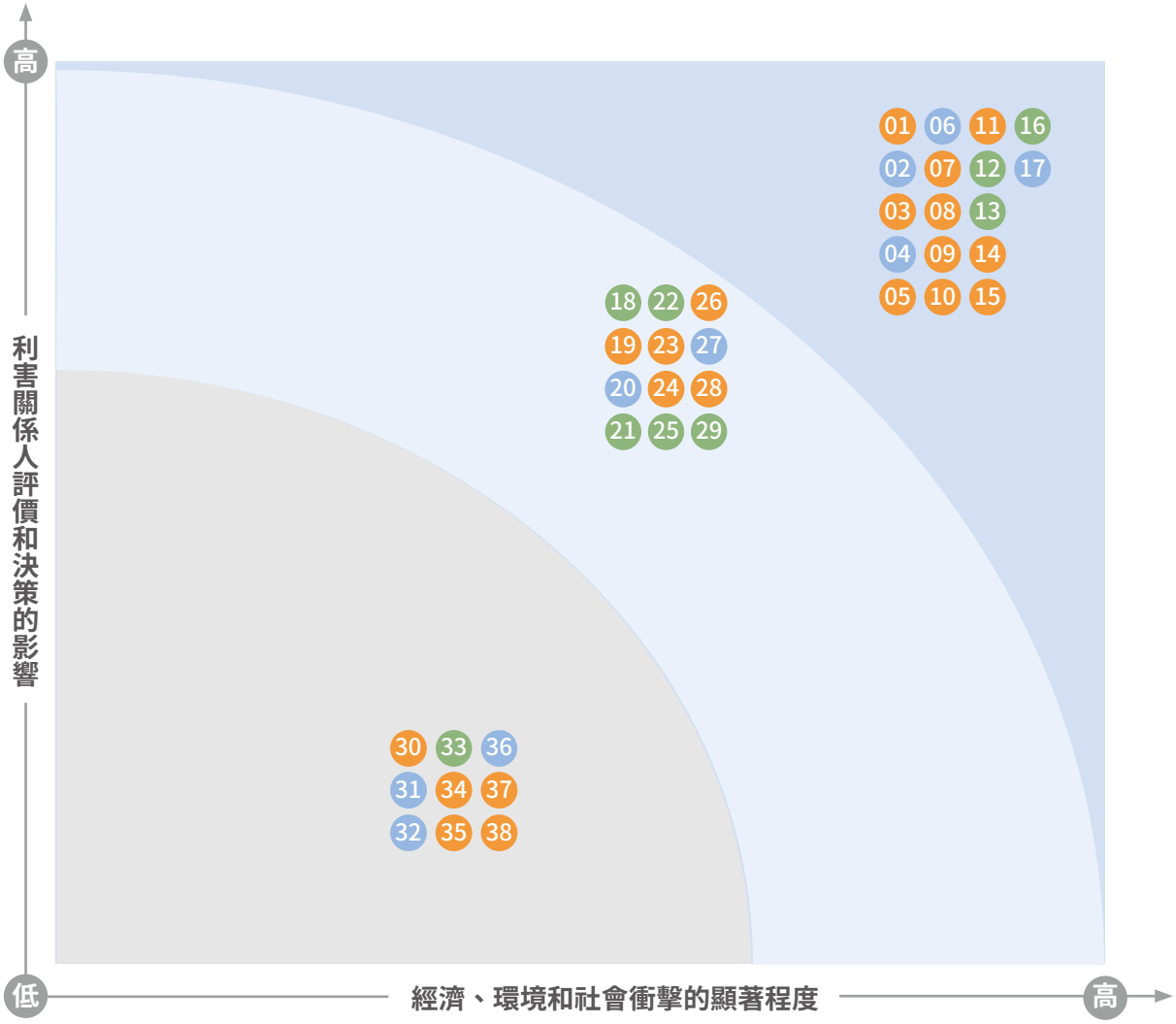
STEP 4 審查與討論

第 11 本企業永續報告書

經鑑別後之重大主題、回應章節與邊界分析，本公司將持續加強管理並將相關資訊揭露於企業永續報告書中。本報告書爲瑞助營造第 11 本企業永續報告書，未來每年將檢討重大議題是否有需要調整之必要。

重大主題與 2019 年相較，2020 年新增公司治理、強迫或強制勞動，而員工多元化與平等機會調整爲次要議題，本報告書主要針對 17 項重大議題做管理方針與績效的揭露，其餘相對次要議題，爲了資訊的透明度亦儘可能地揭露。

2020 年重大議題分析結果矩陣圖



社會面

- ★ 01 媒體報導
- 03 職業安全衛生
- 05 社會經濟法規遵循
- 07 強迫或強制勞動
- 08 勞資關係
- 09 勞雇關係
- 10 訓練與教育
- 11 供應商社會評估
- ★ 14 施工品質
- ★ 15 客戶滿意度與熱情服務
- 19 客戶隱私
- 23 童工
- 24 當地社區
- 26 不歧視
- 28 人權評估
- 30 員工多元化與平等機會

社會面

- 34 原住民權利
- 35 保全實務
- 37 公共政策
- 38 結社自由與團體協約

經濟面

- 02 經濟績效
- ★ 04 公司治理
- 06 反貪腐
- ★ 17 創新研發
- 20 間接經濟衝擊
- 27 薪資水平
- 31 採購實務
- 32 反競爭行爲
- 36 稅務

環境面

- 12 有關環境保護法規遵循
- 13 能源
- 16 排放
- 18 廢棄物
- ★ 21 土地退化、污染與整治
- 22 物料
- 25 供應商環境評估
- 29 水與放流水
- 33 生物多樣性

註：★爲瑞助營造自訂主題

2020 重大永續議題排序與價值鏈的影響

◉ 直接影響標示 ⊕ 間接影響標示

面向	重大議題	對組織的重要性	GRI 特定主題揭露項目	上游（供應商．承攬商．機具提供商）	瑞助	下游（監造單位．公營機構．地主．建築投資者．民營機構）	管理方針揭露章節（頁碼）
經濟面	公司治理	企業在營運過程中常會遭遇到許多可能威脅經營的不確定因素，爲及早發現經濟、環境、社會及氣候變遷等風險，並加以管控，降低風險發生所帶來的損失	--		◉	⊕	第二章 永續治理 (P.043)
	經濟績效	在經濟方面，若能有效與願景緊密結合的經營指標，必能凝聚員工共識達到永續發展	201-1 201-3 201-4	⊕	◉		第二章 永續治理 (P.043)
	反貪腐	落實誠信經營，遵循法規政策、不牟私利、不貪贓法，避免企業經營糾紛	205-2 205-3	⊕	◉		第二章 永續治理 (P.044)
	創新研發	• 在經濟方面，若能有效與願景緊密結合的經營指標，必能凝聚員工共識達到永續發展 • 由工地進行各工項施工品質查（檢）驗時並在公司雲端專案管理系統立品質自主檢查紀錄，再上傳雲端管制施工品質之落實度	--	⊕	◉		第二章 永續治理 (P.045)
環境面	有關環境保護法規遵循	• 提升環境保護法守規性 • 降低環保罰鍰	307-1		◉		第四章 永續團隊 (P.089)
	能源	訂定環境保護政策並遵守各項相關法規，教育訓練、宣導促成環保共識	302-1 302-3 302-4		◉		第四章 永續團隊 (P.090)
	排放	有效的排放管理可降低成本風險與提高產品的競爭力	305-1 305-2 305-4 305-5 305-6 305-7		◉		第四章 永續團隊 (P.091)

● 直接影響標示 ⊕ 間接影響標示

面向	重大議題	對組織的重要性	GRI 特定主題揭露項目	上游（供應商．承攬商．機具提供商）	瑞助	下游（監造單位．公營機構．地主．建築投資者．民營機構）	管理方針揭露章節（頁碼）
社會面	媒體報導	媒體報導與溝通，透過有效管理可提升企業正面形象	--		●	⊕	第一章 永續管理 (P.017)
	職業安全衛生	• 提升職業安全衛生法守規性 • 降低勞動檢查罰鍰以達零職災	403-9 403-10	●	●	⊕	第五章 安全推動 (P.113)
	訓練與教育	人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵： • 有系統的建立完整的訓練流程 • 不斷持續改善以臻完善，提高組織競爭力 • 關鍵職務的接班計畫與培育以奠定企業永續經營的根基	404-1 404-2 404-3	●	●		第六章 人才維新 (P.130)
	強迫或強制勞動	公司尊重所有員工的工作自主權，禁止強迫勞動及虐待勞工，禁用童工，並提供安全健康及公平誠信的工作環境，提高組織和諧運作及員工留任率	409-1	⊕	●		第六章 人才維新 (P.129)
	勞資關係	順暢的勞資關係可以避免勞資衝突，創造和諧的工作場域，提高員工生產力	402-1		●		第六章 人才維新 (P.129)
	勞雇關係	合理的勞雇條件可以避免勞資衝突，創造公平誠信的工作環境，提高員工向心力	401-1 401-2 401-3		●		第六章 人才維新 (P.129)
	施工品質	落實施工品質管理，增加施工品質良率，將可降低施工成本，提高公司品牌永續經營的競爭力，獲得客戶對公司滿意度及續案	416-1 416-2		●	●	第三章 品牌團隊 (P.067)

◉ 直接影響標示 ⊕ 間接影響標示

面向	重大議題	對組織的重要性	GRI 特定主題揭露項目	上游（供應商．承攬商．機具提供商）	瑞助	下游（監造單位．公營機構．地主．建築投資者．民營機構）	管理方針揭露章節（頁碼）
社會面	社會經濟法規遵循	遵守社會及經濟相關法規，並進行教育訓練、宣導活動，以減少，避免企業經營之糾紛	419-1		◉		第六章 人才維新 (P.129)
	客戶滿意度與熱情服務	提升修繕速度、品質及提高客戶滿意度對本公司永續經營極為重要	417-1 417-2 417-3		◉	◉	第三章 品牌團隊 (P.068)
	供應商社會評估	營造廠本身資源有限，要完成每件工程必須要靠供應商 / 承攬商的全力配合，故選好的供應商 / 承攬商在社會上有積極正面的形象，營造廠勢必也能相得益彰	414-1	◉	◉		第三章 品牌團隊 (P.069)

利害關係人溝通

瑞助營造認爲企業必須主動、廣泛地了解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注議題，因此本公司不僅透過公司網站，更提供瑞助營造在企業社會責任管理的相關資訊，促進內外意見訊息之流通順暢。

利害關係人｜員工

利害關係人對組織的重要性

員工是公司最重要的資產，所以重視員工的意見，並加以回饋，將爲公司帶來源源不斷的效益和價值。與此同時，必須重視和認同他們的自身價值，採取公平的管理措施，拉近與員工之間的距離，共同打造工作與生活都能平衡的幸福職場。

關切議題

職業安全衛生｜媒體報導｜勞雇關係｜勞資關係｜員工多元化與平等機會

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
員工手冊、員工滿意度調查、新人任務手冊、工作倫理手冊	每年推行	• 員工手冊每年更新版本置企業網站供員工點閱 • 每年員工滿意度調查及意見統計回饋 • 新進員工應完成新人任務手冊方可完成正式任用考核
人資 LIFE@ 大平台	每月不定期推播	• 員工訓練通知 • 員工福利查詢 • 新人溝通關懷 • 長官勉勵影片
動員季會、福委會、勞資會議	每季召開 / 每年推行	• 動員季會召開 3 次 (疫情影響) • 福委會召開 3 次 • 勞資會議召開 4 次
提案獎勵	每年推行	• 提案得獎名單共計 5 件，並頒發獎金
瑞助人誌	每季 1 次	• 每季實體發行量爲 900 份，同時提供電子檔下載
申訴專線及電子信箱、教育訓練、瑞助討論園地、瑞助 E 學苑	不定期舉辦	• 教育訓練共計舉辦 46 場次，訓練總人時數達 12,249 小時
衛生福利	每季舉行 1 次	• 健康促進衛生講座 3 場 • 臨場心理師臨場服務 1 次場次 • CPR 及 AED 緊急訓練暨實作活動 6 場次 • 電子衛教宣導 25 則 • 癌篩防治防檳衛生活動 6 次
職業安全衛生委員會	每季 1 次	• 職業安全衛生委員會：4 次 • 職業安全衛生委員會委員成員：16 人 • 設立安全衛生諮詢與溝通窗口：52 人
書籍	每季 1 本	• 公司提供員工每季一書及安排各部門讀書會，並可心得投稿季刊，共計投稿 114 則，經刊登可獲 1,000 元稿費

利害關係人｜股東

● **利害關係人對組織的重要性**

股東結構中法人持股占 91.10%，對本公司經營績效、公司治理及永續發展等皆具有正面意義。

● **關切議題**

公司治理｜經濟績效｜永續發展策略｜媒體報導｜職業安全衛生｜人權評估｜教育與訓練｜廢棄物

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
年度股東大會	每年 1 次	• 財務依法規及股東需求回覆營運結果、財務、股務相關資訊
公司網站、電話、傳真、電子郵件	即時	
經營管理會議	每兩個月 1 次	• 針對年度三大目標之經營方針進行檢討與改善

利害關係人｜供應商 / 承攬商

● **利害關係人對組織的重要性**

營造廠不可能擁有完成一件工程的所有資源，必須依賴衆多供應商 / 承攬商來共襄盛舉，讓工程得以順利完成。

● **關切議題**

施工品質｜職安衛管理｜認證｜綠建築標章｜經濟績效｜採購實務｜公共政政策｜顧客的健康與安全｜廢棄物

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
廠商 (供應商 / 承攬商) 評鑑 供應商 / 承攬商教育訓練 採發人員教育訓練	•廠商 (供應商 / 承攬商) 評鑑：每半年針對完工工地 •供應商 / 承攬商教育訓練：每月乙次 •採發人員的教育訓練：每月乙次	• 每半年針對完工工地之廠商做評鑑，獲得年度優良廠商共 5 家
工務會議	每週 1 次	• 工務會議：2,392 次 • 工務會議參與人數：35,880 人
安全衛生協議組織會議	每月 1 次	• 安全衛生協議組織會議：564 次 • 安全衛生協議組織會議參與人數：7,332 人
施工說明會、社團法人台灣綠色智慧科技協會 (原名：瑞助營造綠色聯盟)	不定期舉行	• 針對創新工法、建材、產品等舉辦活動 • 年度共舉辦理監事會議 5 場、循環經濟論壇 1 場、交流觀摩參訪 1 場台北國際建材聯展 1 場

利害關係人｜業主 (民間 / 政府機關 / 建築師)

利害關係人對組織的重要性

永續經營爲公司經營目標，與業主保持良好互動及關係，有利於建案順利進行及增加續案的機會。

關切議題

施工品質｜保固維護｜供應商環境評估｜能源｜公共政策｜間接經濟衝擊｜介面整合｜廢棄物

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
瑞助人誌季刊	每季 1 次	• 每季實體發行量爲 900 份，同時提供電子檔下載
安全衛生協議組織會議	每月 1 次	• 安全衛生協議組織會議：564 次 • 安全衛生協議組織會議參與人數：7,332 人
工務會議	每週 1 次	• 工務會議：2,392 次 • 工務會議參與人數：35,880 人
品質中心會議 (工地品質管理會議)	每月 1 次	• 依各工地於 EIP 企業入口網站，申請工程停留點查驗 (土建及機電) • 品質中心至工地執行施工品質查檢並在雲端專案管理系統 _ 品質查核開立品質查核紀錄，要求缺失限期改善回覆 • 施工品質良率有工地楷模、進步最多及迎頭趕上獎懲比賽，並於動員季會中頒發錦旗及每月績效給予獎懲
客戶滿意度調查、網頁客服電子信箱、公司簡介、0800 客服專線	即時	• 建立客服修繕服務管理系統提升修繕速度及品質 • 客戶滿意度調查 2 次
餐敘、參與民間社團、協會會議	不定期舉行	• 針對業主、建築師、供應商 / 承攬商、銀行機關等舉辦感恩餐會

利害關係人｜社區居民

利害關係人對組織的重要性

重視各工地鄰房之居民生活、居住品質及安全等。

關切議題

水與放流水｜公共政策｜供應商環境評估｜供應商社會評估｜勞資關係

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
開工前之施工說明會	即時	• 開工前之施工說明會、道路清掃、道路認養、主動灑水降低揚塵及水溝蓋上設置過濾網等，用行動建立良好關係，善盡與鄰里之間敦親睦鄰 • 敦親睦鄰費用共 967,406 元
社區活動 (敦親 . 道路)		

利害關係人｜政府 / 主管機關

● **利害關係人對組織的重要性**

從事營造事業，配合政府政策及相關職安衛、環保法令規定是我們持續努力及遵守的原則，也是關係到公司經營績效與永續發展關鍵。

● **關切議題**

水與放流水｜廢棄物｜公共政策｜供應商環境評估｜能源｜專業品質

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
參與營造業北區、中區、南區勞工安全促進會	每兩月 1 次	• 營造同業之安全衛生相關經驗交流合作、經驗分享及共同防止職業災害，保障事業單位工作者生命財產安全，增進社會和諧
參與台北市勞動檢查處安全衛生策略聯盟		• 透過策略聯盟、推動職業安全衛生政策，創造安全無虞之職場工作環境
中區及北區 TOSHMS 促進會		• 透過促進會自主辦理 TOSHMS 系統相關教育研習、經驗分享、會員廠商參訪聯誼等活動，分享各企業推動安全衛生之技術與實務經驗
台中市勞動檢查處職場安全衛生家族	不定期召開	• 互相分享安全衛生防災經驗與實務作爲，學習優良安全經驗與管理模式，藉以協助提升危害辨識與預防能力
政府舉辦之座談會及研討會	即時	• 持續參與政府機關主辦之座談會及研討會，針對營造的各個面向獲得最新訊息、知識等及經驗分享交流
內政部建築研究所		
公文		

利害關係人｜學術單位

● **利害關係人對組織的重要性**

結合各大院校教授之專長，並積極招募優秀人才，成爲創新研發團隊。

● **關切議題**

水與放流水｜廢棄物｜公共政策｜供應商環境評估｜能源

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
制定實習生計劃、有系統提供學生實習機會，協辦或參與研討會、業師協同教學、教育諮詢委員會	即時	• 2020 年提供 26 位大學學生至本公司進行寒暑期實習及學期實習，並提供實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數共 8 位 • 高雄科技大學土木科 31 位學生參訪台北明倫工地 • 南投高中建築科 68 位學生參訪中部綠美圖及銀泰六工地 • 擔任國立台北科技大學土木工程識圖相關課程業師，教學時間 2020 年 9 月 17 日 ~2021 年 1 月 14 日，共計約 79 名學生

利害關係人｜非營利組織

● **利害關係人對組織的重要性**

秉持「取之於社會，用之於社會」的信念，企業在獲利的同時也應扶助社會弱勢，建立和諧的公衆關係。

● **關切議題**

間接經濟衝擊｜水與放流水｜公共政策｜供應商環境評估｜供應商社會評估

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
志工服務社團、參與民間社團、餐敘溝通	即時	• 公益修繕共 2 件 • 公益投入總金額 5,089,491 元 • 號召瑞助志工舉辦 1 場淨灘活動
社群網站 Facebook 社群 APP Instagram	即時	• 共計 47 則發文與粉絲溝通 • 2020 新設立 Instagram 社群，共計發 19 則貼文
公益活動、公益修繕	即時 每年 1 次	• 招待南台中家扶中心 42 名學童、廣福國小 47 名家長與學童、國姓國小 80 名家長與學童前往六福村共度瑞助營造家庭日 • 針對伊甸基金會伊甸基隆服務中心公益修繕案進行社會投資報酬率 (Social Return on Investment, SROI) 評估，經安永聯合會計師事務所之縝密估算，該專案每投入 1 元可產出 4.14 元的社會價值，優於業界水準 • 公益修繕共計 2 件。(十方啓能中心及持續 8 年伊甸基金會) • 全力支持南投縣中寮鄉廣福國小「柑心琴願」亮點計畫，提供學子多元表演管道、固定到校關懷、經費 20 萬元 • 全力支持南投縣國姓鄉國姓國小「音緣聚築」築夢計畫，提供學子多元表演管道、固定到校關懷、經費 45 萬元 • 年度共舉辦理監事會議 5 場、循環經濟論壇 1 場、交流觀摩參訪 1 場台北國際建材聯展 1 場
社團法人台灣綠色智慧科技協會 (原名：瑞助營造綠色聯盟)		

利害關係人｜媒體

● **利害關係人對組織的重要性**

重視企業形象與承諾，並認爲應持續透過媒體與社會大衆溝通，所得到的反饋意見亦有助於正向成長。

● **關切議題**

公共政策｜水與放流水｜勞資關係｜反競爭行爲｜反貪腐

回應平台	回應頻率	2020 年重要交流節錄
年度股東大會	每年 1 次	• 股東大會 1 次 • 發布新聞稿 24 則 • 媒體餐敘 1 次
新聞稿、記者會、餐敘溝通、海外據點參訪	即時	

多元的溝通管道

營造產業雖與終端消費者並未直接接觸，彼此卻是最密不可分，瑞助爲與各利害關係人互動，建立多元的溝通管道，廣納各方意見，包含：建立公開發言制度、經營社群網站、連結廣播媒體、發行企業季刊等管道，與社會大衆溝通交流。

公開發言

發言人是與媒體溝通的重要管道與正確訊息傳遞者。在資訊傳遞過程中，發言人能夠正確地、一致地傳達組織對外發佈的訊息，瑞助營造建立公開發言制度，制定有媒體報導發言 SOP 顯其重要性。

媒體報導發言制度 SOP

媒體消息露出	
公司**自發**媒體消息	**外界發布**公司相關消息 (需澄清說明)

↓

新聞發布前	
經營品牌室 撰寫新聞稿	**法務室** 確認各項條例及屬實性

↓

高層決議事件大小是否需召開記者會	
經營品牌室聯繫 **各家媒體聯繫及消息露出**	**發言人代表發言** (記者會 / 電訪)

社群溝通

自 2010 年開始，透過多元管道與社會大衆進行溝通，目前總共有 FACEBOOK、YouTube、Instagram 及空中廣播四種方式。

SINCE 2010

累計粉絲 1,510 人
相較於 2019 年
成長 148%

http://

SINCE 2011

長期與台北愛樂台、台中古典音樂台合作，**累計製播**廣告＋單元共 **100 支**超過 **30,000 名**空中聽衆支持

http://

SINCE 2013

累計訂閱 92 人
相較於 2019 年
成長 173%

http://

SINCE 2020

爲與新世代族群接軌，
2020 年 4 月成立至今，
累計粉絲 130 人

http://

廣播媒體

於 2011 年開始與社會大衆同步進行空中廣播的資訊溝通，累計製播廣告 + 單元共 100 支，超過 30,000 名空中聽衆支持。

近三年廣播媒體重點發展項目

2018 →	進階探討國內長照建築的應用、環保綠建築的推廣，奠定企業在北部的品牌形象。
2019 →	以「全方位營建管理服務的提供者」爲主題，訂定研發篇、工程管理篇、售後服務篇三個單元，循序漸進爲聽衆對營造業的認眞有更深一層的了解。
2020 →	同步與台北愛樂、古典音樂台合作，讓近 3 萬名聽衆聽見營造業正在爲社會的回饋，以 ESG 資訊型單元進行露出。

｜北部聽衆｜
台北愛樂電台

Classical 樂 997 Classics

30sec 廣 告 → 防疫議題 → 針對防疫的營造業作爲

30sec 廣 告 → 品牌形象 → 瑞助品牌故事，從代工走向品牌

60sec 單 元 → 瑞助 EGS →
E：防疫期間，營造業如何爲社會貢獻？
S：挺愛行動助學行腳讓音符在偏鄉飄揚
G：共好的綠色企業

｜中部聽衆｜
古典音樂台

FM97.7 Classical 古典音樂台

30sec 廣 告 → 防疫議題 → 針對防疫的營造業作爲

30sec 廣 告 → 品牌形象 → 瑞助三十年故事，以核心能力投入社會關懷等議題

60sec 單 元 → 瑞助 EGS →
- 投入沼氣發電，改善畜牧業對環境的污染
- 營造業善用本業優勢爲弱勢改善生活品質
- 廣福國小現場收音，在空中聽見偏鄉聲音

2021 年，瑞助恰逢 30 週年，將以「翻轉營造產業創新」爲主軸，延續結合 ESG 資訊型單元進行製播。

企業季刊 - 瑞助人誌

瑞助人誌 2005 年創刊以來，讀者由公司員工逐漸向外推廣至業主、建築師、政府單位、學術單位等，內容上也經歷多次調整、推陳出新，最後奠定建築人文雜誌的基礎，與讀者分享世界建築趨勢是瑞助人誌的初心，近年爲減少對環境的危害及電子化趨勢，瑞助人誌不僅使用環保大豆油墨印製，更調降發行量，僅供收藏實體雜誌的讀者們留藏，並將內容同步放置於官方網站提供下載，讓潛在閱讀者以 e 化的方式接收資訊，宣導無紙化觀念。

NO.62 SUMMER 2020

瑞助人誌「閱讀共享：圖書館在今日」

漫訪建築/微趨勢大改變/綠色之心

慣性的白：譜寫光與空間的協奏曲 Fran Silvestre Arquitectors

未來飲食 - 沒有牛肉的牛肉漢堡

雨水共生 - 漂浮的空間

▶▶▶ 瑞助人誌 連結

瑞助營造深知能力越強，責任越大，社會上的每一份子，都與我們有緊密的相連性，瑞助致力於推廣更美好的社會，不單僅是保育環境、推廣人文、協助弱勢，更希望透過媒體的力量傳遞善的意念，進而激發人們心中那份善心與愛，相信只要我們積極的散播愛，就能讓社會更加美好。因此瑞助年年在這片土地上幫助弱勢族群，並透過報章媒體等管道，傳遞愛的能量。

【媒體露出】
2020 年媒體相關報導

挺愛行動 . 助學行腳公益活動

瑞助齊心，全民抗疫

榮獲 CSR 獎項

東區勢子好宅 公益活動

用心傾聽利害關係人聲音

◆承攬商 / 供應商

本公司 (沅興工程有限公司) 爲從事營造業之土木工程，與瑞助營造合作的第一個案件爲民國 107 年之 " 世大運 "，從此開始與瑞助營造一直合作至今近 3 個年頭，迄今已配合了約 14 個案子，連續每年都有合作配合，今年恰迎瑞助營造 30 周年，面對競爭日漸激烈的營建產業，瑞助營造的張董事長眼光高瞻遠矚、內部的專員親切、工地井然有序的規範與條例，和瑞助營造合作，相較其他公司多了一份保障，謝謝您們一直以來對我們的支持與信任，而本公司憑借優質的工程和良好的信譽，於今年獲得了瑞助營造“109 年優良廠商”之殊榮，對我們來說更是一項肯定。

瑞助營造是家善盡企業社會責任的公司，當 2020 年全世界遭逢新冠肺炎 (COVID-19) 的肆虐，全球經濟衰退、失業率大幅攀升，瑞助不遺餘力的加入防疫的一份子，協助高醫附設醫院在短短 11 天內搭建起檢疫觀察病室，爲第一線醫療人員提供堅強的後盾，在工地現場入口採用人臉辨識系統及體溫自動感測系統，加強人員進出管制，工地是高風險的場所，每天進出人數繁多，少數營造廠有這樣的設備，這樣重視施工人員的安全性，工地的管理與規範也是井然有序，讓我很放心我的員工到瑞助上工。未來，我們將繼續與您相互支持、精誠合作進一步加強互利共贏的合作夥伴關係，攜手打造高質量安全之建築。同時，也眞誠地期望您能一如既往地關注和支持我公司的發展，與我公司保持長期、緊密和深化的合作關係，不斷促進我們之間的業務增長，共同獲得長足穩健的發展。讓我們同舟共濟，攜手並進，共同締造更加美好的明天！

沅興工程有限公司　　林國文　董事長

◆實習生

北景雲工地

從這短短兩個月的實習中，我短暫的接觸到了以後出社會可能會有的生活，也學到了很多學校課堂中不會教的知識及實務，在學校的課程中營造業一直對我們來說是相對陌生的產業，但經過這兩個月我發現，要快速的熟悉職安衛的各項實務，其實透過營造業入門是相當好的，在一個工地中，會碰到很多工項，每個工項又有不同應該要注意的危害，而每天會進場的工班又各不相同，在這個工作環境中你可以很快速的熟悉很多不同作業會遇到的問題以及應該要注意的危害風險，以及學到如何說服勞工聽你的勸說，好好地遵守各項保護他們安全的規定，經過這次的實習我眞的收穫滿滿，不管是職安衛方面還是其他工作上的技能，很希望之後的學弟妹也可以有機會到這裡實習，我相信也一定會滿載而歸。

中國醫藥大學 - 職業安全衛生學系　　蔡宜家　同學

◆實習生

臺中綠美圖工地

我從瑞助的每個前輩身上學到了很多，不管是主管們在工程上如何去排定時程、如何去與廠商溝通、如何管理工地大大小小的事宜、工務所的大家如何處理相關內業等等，靠著諸多努力，把進度往前推動，並且同時達到一定的品質。這些所見所聞對我來說都是相當寶貴的經驗，我相信這兩個月的體悟會在我心中內化成爲一股力量，更有力的支撐著我往前邁進。我會記得這個暑假所有的經驗，並在未來有所成就時，一定會學習瑞助精神，給予快要出社會前的青年一個機會，給他們一個實習平台，讓他們有學習的機會，並且把我現在所感受到的溫暖之情傳遞給未來的準工程人。

朝陽科技大學 - 營建系　　陳亮傑　同學

1.3 實踐永續發展目標 (SDGs)

瑞助營造以多元發展、卓越、創新 (前瞻思維)、社會責任與幸福企業，實踐公司未來十年目標，並扣合聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)」17 項目標 (Goals) 及 169 項細項目標 (Targets)，爲向前邁進的策略指引。

瑞助營造未來經營策略			SDGs 目標對應
關鍵元素	重大指標	未來規劃	
多元發展	跨足領域	增加綠能事業投資	13 氣候行動
卓越	優質獲利	提升員工正確合法商業利益認知，擴散至價值鏈上下游	16 和平與正義
創新 (前瞻思維)	AI 人工智慧大數據	智慧設計、智慧營造、智慧管理建構智慧工地	8 就業與經濟成長
	產學合作 (重要開發)	提供大專院校實習方案，訂定實習獎助機制	8 就業與經濟成長
		發展新建材，建立新技術及新工法	9 工業、創新基礎建設
		結合學術單位，發展替代性工法或新工法	11 永續城市
	改善效益	精進綠色施工技術	12 責任消費與生產
社會責任	綠色企業	推廣水撲滿應用農業端	2 消除飢餓
		推廣水撲滿應用	6 淨水與衛生
		透過風 (風力)、水 (水撲滿)、氣 (沼氣)、電 (太陽能 . 台電輸配電)，發展循環經濟	7 可負擔能源
		取得綠色相關證照	9 工業、創新基礎建設
		成立綠能相關事業	13 氣候行動
	公益活動	重大災害事件救援、公益活動、公益修繕、捐贈	1 消除貧窮
		淨灘	14 海洋生態
幸福企業	員工產值	提供全方位職能培訓機制	4 教育品質
	薪資制度 員工滿意 員工產值 歸屬感	籌劃瑞助總部大樓，建構完善員工配股機制，構築幸福企業	8 就業與經濟成長

以「人無我有、人有我優」的研發創新思維，不斷提升工程品質與技術，運用產業差異化競爭策略，開創企業的藍海，配合服務、品質、管理、技術的創新，2020 年致力於 SDGs 的實踐成果，彙整如下：

【SDGs 目標】

1 NO POVERTY

Goal 1

消除各地一切形式的貧窮

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

1.2 在西元 2030 年前，依據國家的人口統計數字，將各個年齡層的貧窮男女與兒童人數減少一半。

【對應章節】

7.1(P.148)、7.2(P.154)

【2020 年成果】

- 公益投入總金額 5,089,491 元
- 招待南台中家扶中心 42 名學童、廣福國小 47 名及國姓國小 80 名前往劍湖山共度瑞助營造運動家庭日
- 伊甸基金會伊甸基隆服務中心公益修繕案案進行社會投資報酬率 (Social Return on Investment, SROI) 評估，經安永聯合會計師事務所之縝密估算，該專案每投入 1 元可產出 4.14 元的社會價值，優於業界水準
- 支持廣福國小「柑心琴願」亮點計畫經費 20 萬元、國姓國小「音緣聚築」築夢計畫 45 萬，並提供多元舞台使學童增加表演實戰經驗、固定每校每年兩次到校拜訪關懷活動

【SDGs 目標】

2 ZERO HUNGER

Goal 2

消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
	✓	✓

【對應 SDGs 細項目標】

2.4 在西元 2030 年前，確保可永續發展的糧食生產系統，並實施可災後復原的農村作法，提高產能及生產力，協助維護生態系統，強化適應氣候變遷、極端氣候、乾旱、洪水與其他災害的能力，並漸進改善土地與土壤的品質。

【對應章節】

4.4(P.110)

【2020 年成果】

- 水資源再利用水撲滿施作：2016 年起至 2020 年已完工 1,714 噸，節省的水量可澆約 68 座籃球場大的草坪

【SDGs 目標】

4 QUALITY EDUCATION

Goal 4

確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加 x%，包括技術與職業技能。

【對應章節】

6.3 (P.139)、
6.3 專欄「企業永續經營 人才發展計畫」(P.143)、
7.2 專欄「挺愛行動，助學行腳」- 南投縣中寮鄉廣福國小 柑心琴願亮點計畫 (P.162)

【2020 年成果】

- 接班人計畫：2017~2020 年符合晉升及能力提升者共計 33 位，2021 年將持續辦理第五屆接班人，培養工地主管關鍵人才及提升員工職能發展
- 教育訓練共計舉辦 46 場次，訓練總人時數達 12,249 小時
- 2020 年提供 26 位大學學生至本公司進行寒暑期實習及學期實習，並提供實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數共 8 位
- 高雄科技大學土木科 31 位學生參訪台北明倫工地
- 南投高中建築科 68 位學生參訪中部綠美圖及銀泰六工地
- 擔任國立台北科技大學土木工程識圖相關課程業師，教學時間 2020 年 9 月 17 日 ~2021 年 1 月 14 日，共計約 79 名學生
- 支持廣福國小「柑心琴願」亮點計畫經費 20 萬元、國姓國小「音緣聚築」築夢計畫 45 萬，並提供多元舞台使學童增加表演實戰經驗、固定每校每年兩次到校拜訪關懷活動：爲偏鄉弱勢學童提供援助，使其能與市區學童平等的接受教育及發展自身興趣

【SDGs 目標】

6 CLEAN WATER AND SANITATION

Goal 6

確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

6.3. 在西元 2030 年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高 x%。

【對應章節】

4.4(P.110)

【2020 年成果】

- 水資源再利用水撲滿施作：2016 年起至 2020 年已完工 1,714 噸，節省的水量可澆約 68 座籃球場大的草坪
- 工務所雨水回收再利用計畫暨井水配置

【SDGs 目標】

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

Goal 7

確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
	✓	✓

【對應 SDGs 細項目標】

7.2 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。

【對應章節】

4.1 (P.092)

【2020 年成果】

- BIM 導入效益 - 統計 22 個案例，模型整合與衝突檢討減少碳排效益，減少施工錯誤減少碳排約 780 萬 Kg-CO_2e(行政院環境保護署 - 產品碳足跡資訊)，等於種植 65 萬棵大喬木，即可達碳平衡
- 成立綠能事業處，承接綠能工程約 25 億。完工後約可減省碳排放量 151 萬噸 / 年 (相當於 3,882 座大安森林公園減碳效益)

【SDGs 目標】

8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Goal 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

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

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。

【對應章節】

6.1(P.131)、6.3(P.139)

【2020 年成果】

- 2020 年僱用 7 名身心障礙員工，佔公司員工總數的 1.23%
- 2020 年僱用 4 名原住民員工，佔公司員工總數的 0.70%
- 2020 年提供 26 位大學學生至本公司進行寒暑期實習及學期實習，並提供實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數共 8 位

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

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。

【對應章節】

5.2(P.120)

【2020 年成果】

- 導入職安衛雲端管理系統
- 以 BIM 導入職安衛評估機制
- 開發 AI 吊掛作業管制輔助監視系統

【SDGs 目標】

Goal 9

建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

9.1 發展高品質的、可靠的、永續的，以及具有災後復原能力的基礎設施，包括區域以及跨界基礎設施，以支援經濟發展和人類福祉，並將焦點放在爲所有的人提供負擔的起又公平的管道。

【對應章節】

7.1(P.148)、
7.2 專欄 「公益修繕」- 用愛打造無礙生活 (P.160)

【2020 年成果】

- 協助十方啓能基金會 2-3 樓女廁公益修繕，共計 194,544 元
- 協助伊甸基金會公益修繕：伊甸基金會台中職業重建中心共計 280,000 元，本案進行社會投資報酬率 (Social Return on Investment, SROI) 評估，經安永聯合會計師事務所之縝密估算，該專案每投入 1 元可產出 4.14 元的社會價值，優於業界水準

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

9.4 在西元 2030 年以前，升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程，所有的國家都應依據他們各自的能力行動。

【對應章節】

2.7(P.064)

【2020 年成果】

- 截至 2020 年底止，產學合作 (重要開發) 案爲 5 件，自行研發新型專利 21 項，發明專利 3 項，1 項新型專利申請中

【SDGs 目標】

Goal 11

促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	✓

【對應 SDGs 細項目標】

11.3 在西元 2030 年以前，提高融合的、包容的以及可永續發展的都市化與容積，以讓所有的國家落實參與性、一體性以及可永續發展的人類定居規劃與管理。

【對應章節】

4.1 (P.092)

【2020 年成果】

- 2018-2020 年共計取得 11 張候選綠建築證書、7 張候選智慧建築證書、14 張綠建築標章證書及 9 張智慧建築標章證書
- 「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案取得低碳建築聯盟 LCBA「建築碳足跡候選證書 BCFd」之學校類建築，碳排放量評估後減碳百分比 CFR 爲 11%

【SDGs 目標】

12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION

Goal 12

確保永續的消費與生產模式

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	✓

【對應 SDGs 細項目標】

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。

【對應章節】

4.1(P.092)、4.2(P.102)、4.4(P.110)

【2020 年成果】

- 水資源再利用水撲滿施作：2016 年起至 2020 年已完工 1,714 噸，節省的水量可澆約 68 座籃球場大的草坪
- 重視循環經濟，2015-2020 年實施再生料使用率連續 5 年提升，平均使用率提升至 92%
- 持續推動 6S 計畫，降低環境污染

【SDGs 目標】

13 CLIMATE ACTION

Goal 13

採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。

【對應章節】

2.3(P.053)、4.1(P.092)

【2020 年成果】

- 2021 年 1 月成立「能源發展處」訂定四大綠能發展主軸：創能、儲能、節能、系統整合，期許未來可再進一步發展及建設零碳排建築及達成每年約 50mw 的潔淨能源案量

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

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。

【對應章節】

2.5(P.059)、4.2(P.102)

【2020 年成果】

- 風險評估管理審查作業
- 緊急應變流程（防颱措施、地震應變）措施

【SDGs 目標】

Goal 14

採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
	✓	

【對應 SDGs 細項目標】

14.1 在西元 2025 年以前，預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染。

【對應章節】

7.1(P.148)

【2020 年成果】

- 與荒野保護協會合作台中市筏子溪 (西屯 - 台灣大道段) 企業志工淨溪活動，本公司共 113 人自願參與盛大的愛地球行動，加上東海大學、台中市水利局總計 407 人，共計清運了 253.3 公斤的垃圾，平均垃圾量爲 0.62kg/ 人

【SDGs 目標】

Goal 16

促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度

對價值鏈的影響		
上游	瑞助	下游
✓	✓	✓

【對應 SDGs 細項目標】

16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。

【對應章節】

2.3(P.053)

【2020 年成果】

- 2020 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事

Ch-2

永續治理

2.1 瑞助精神與版圖
2.2 營運布局
2.3 誠信經營團隊
2.4 健全董事會
2.5 全盤風險管理
2.6 內部稽核制度與落實
2.7 創新研發 先瞻思維

永續議題　經濟績效與公司治理管理方針

重大原因

經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，「經濟績效及公司治理」主題對本公司相對重要。在經濟績效及公司治理上若無長期策略及方針，將無法做好各處部目標設定及考核，公司發展亦無前瞻可言，若能有與願景緊密結合的經營指標，勢必能凝聚員工共識達成永續發展的使命。

主題邊界	本公司經濟績效及公司治理的衝擊範圍爲瑞助營造含台灣子公司
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關經濟績效及公司治理將揭露本公司與子公司的經營方向
管理目的	爲有效管理本公司經濟績效及公司治理的預定與執行考核以確保經營方向正確及達到預期績效
政策	經營政策「立足台灣 布局大陸 放眼全球」
承諾	經營績效及公司治理由董事長帶領各處部主管執行並對董事會負責，經營過程遵循當地相關法令
目標與標的	發展規模：走向全球化、國際化的公司→大陸、亞洲 市場地位：達到國內標竿型企業→品質、安全、創新、技術，成爲營建業中的台積電，建立全方位營建管理集團 ▲ **短期目標**：營收 122 億、新事業處累計 3 家 ▲ **中期目標**：營收 160 億、新事業處累計 5 家 ▲ **長期目標**：營收 200 億、垂直整合成立御林軍、亞洲 2 據點
責任	針對經濟績效設有「經營管理會議」追蹤檢討經營績效
資源	每年提撥經費舉行策略共識營及並聘請外部顧問進行季目標檢討會
申訴機制	針對本主題設有永續發展室，各處室於每月目標追蹤達成率落差時，提出檢討及改善方式
特定的行動	爲有效管理經濟績效及公司治理，特別導入策略地圖、評核計分卡、目標管理等管理制度
管理評量機制	依「策略地圖及目標管理施行辦法」進行策略經營績效的達成評量，評量獎懲機制是員工考績暨晉升提報辦法及紅利發放辦法
績效與調整	• 2020 年業績達 158 億，創歷年新高 • 2020 年營收成長較 2019 年成長 6% 並突破百億元，故 2021 年營收調整爲 122 億 • 連續 16 年皆獲利，2020 年每股盈餘爲 3.78 元，近 3 年股東報酬率平均達 17.12%

永續議題　反貪腐管理方針

重大原因

「誠信」一直是瑞助營造的經營命脈。落實廉潔經營的職業道德是典範工作價值之所在，遵守遵循政策、不牟私利、不貪贓枉法，避免企業經營之糾紛。

主題邊界	包含本公司與子公司、供應商 / 承攬商
主題邊界揭露限制	主題邊界揭露限制爲本公司與子公司
管理目的	避免貪腐與違反事項損及公司信譽與競爭力
政策	「以誠立基，築信而上」爲瑞助營造的創業精神
承諾	依政府現有法律規範爲若員工收賄致損及公司權益者，將依法提出相關損害賠償請求或訴訟
目標與標的	全體員工接受「工作倫理」的訓練，強化員工關係基本態度：相互尊重、誠信言行，負責盡職的工作態度，和諧學習與成長，禁收回扣及禮物，鼓勵聯誼禁止結黨，利益回避獎懲考核
責任	設有稽核室、法務室及人資處管理配合社會責任的實施，在法律法規的基礎上，建立員工因工作所產生的各項合理的善良行爲與態度。並成立人事評議委員會，進行員工獎懲事宜
資源	將工作倫理與法規建置於知識管理系統 (瑞助 KM 3.0)
申訴機制	有任何相關之問題皆可以將意見來電 (04-23279977#3662) 或 Mail(ko0310@mstc.reiju.com.tw) 方式告知法務室，並由法務室資深協理直接或會同相關單位回覆所提之問題
特定的行動	爲維護公平交易及防制貪腐賄賂，制定公司人事管理規章及工作倫理守則，除在組織章程明訂董監事利益迴避條款規定外，要求員工與關係人進行交易時不得給予直、間接回扣或贈金及不當利益、行賄 (或收賄) 等行爲。 有關於本公司及董監事之誠信與法規遵循於內文中詳述，供應鏈則由廠商 (供應商 / 承攬商) 評鑑呈現
管理評量機制	每年於 CSR 委員會中檢討
績效與調整	• 截至 2020 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事 • 人權及反貪腐相關議題，於動員季會由董事長親自授課兩小時，共計 1,142 小時，員工受訓比例 100% • 2020 年爲加強資訊安全、個人資料保護法及性騷擾防治等重要議題，人權影片由 20 分鐘調爲 50 分鐘

永續議題　創新研發管理方針

重大原因

經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，對於本公司的營運相當重要，營建市場差異化的競爭優勢，建立品牌與信任的永續顧客關係，研發與創新聚焦在公司使命『成爲全方位營建管理服務的提供者』。

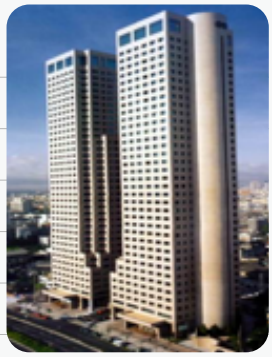
主題邊界	包含價值鏈中的瑞助營造、供應商 / 承攬商、學術單位
主題邊界揭露限制	在本報告書揭露瑞助營造、供應商 / 承攬商及學術單位創新研發合作內容
管理目的	• 研發自有產品、創造商業價值 • 改良現有工法、創造差異化 • 提升企業價值力、競爭力及獲利力
政策	以『低碳智慧建築，綠色創新服務』爲研發創新理念，實踐『打造精緻建築的領航者』願景，確保領先地位與卓越發展
承諾	以「人無我有、人有我優」的研發創新思維，不斷提升工程品質與技術，運用產業差異化競爭策略，開創企業的藍海，配合服務、品質、管理、技術、專利的創新，挑戰卓越爲己任
目標與標的	▲ **短期目標**：產學合作 (重要開發)：5 件 / 年 專利累積：發明 4 件，新型 18 件 ▲ **中期目標**：產學合作 (重要開發)：累計 20 件 專利累積：發明 5 件，新型 20 件 ▲ **長期目標**：創能、儲能、節能、系統整合達 6 件 研發創新綠色智慧建築技術累計達 40 件 產學合作 (重要開發)：累計 40 件 專利累積：發明 6 件，新型 25 件
責任	分別成立『能源發展處』、『技研中心』、『策略規劃室』、『資訊中心』、『數位模型中心』、『設計中心』等及創新價值委員會，並邀請顧問團隊有建築師、大地、土木、結構、機電等專業技師，並與各大學教授等組成團隊，透過創新價值委員會討論出新建材、新技術、新工法、智慧設備、科技應用等開發本公司設有負責人爲公司最高層級代表
資源	2020 年共投入約 4 千 1 百萬元
特定的行動	• 工地物品再利用平台 • 夆潤發電合作計畫 • 營建產業社會責任之生命週期成本與碳足跡評估研究「營建產業社會責任之生命週期成本評估研究 -- 以民間集合住宅之長期修繕計畫爲例」合作研究計畫 • 沼氣發電諮詢顧問專案計畫 (逢甲科技暨生技產業發展研究中心產學合作) • 營建工地智慧視覺監視與自動報告系統的研發 (科技部及台灣大學產學合作，本計畫全程執行期間預計 3 年)
管理評量機制	每年皆依「策略地圖及目標管理實施辦法」，針對各部門目標管理卡進行有效評量
績效與調整	• 2018-2020 年共計取得 11 張候選綠建築證書、7 張候選智慧建築證書、14 張綠建築標章證書及 9 張智慧建築標章證書 • 截至 2020 年底止，產學合作 (重要開發) 案爲 5 件，自行研發新型專利 21 項，發明專利 3 項，1 項新型專利申請中

2.1 瑞助精神與版圖

瑞助營造股份有限公司成立於 1983 年，截至 2020 年底實收資本額爲新台幣 8.20 億元，爲甲級營造業，並以興建住宅、商業大樓、科技廠房、公共工程、統包工程爲主要業務，專業的品質與服務聞名業界。

建築是百年的傳承、夢想的的延續，瑞助營造以「人無我有、人有我優」的遠觀不斷提升及塑造產業差異化，建案兼顧專業、品質、安全、綠能環保與服務管理，嚴謹地完成業主所拖、深獲客戶信賴。

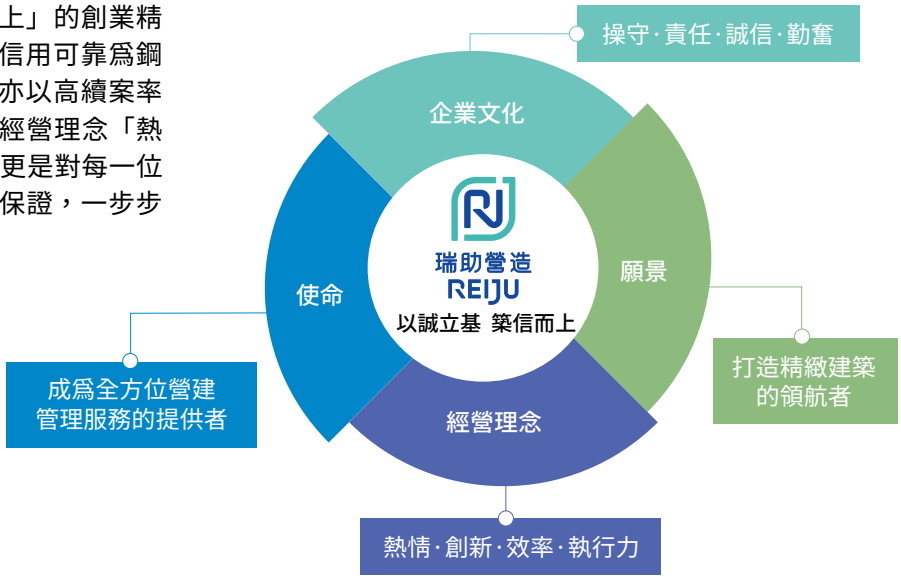
近年來致力於研創環保相關建材與技術，希望能打造無毒的環保空間，讓居住在內的每一個人都能健康的呼吸與生活，就像是蓋給自已住的房子一般，追求至善。除此以外，瑞助營造之管理，無論於工地現場、企業總部都盡力達到綠化環保的目標，讓瑞助營造更能爲地球盡一份心力。



公司名稱	瑞助營造股份有限公司
成立日期	1983 年 2 月 4 日 (1991 年更名爲瑞助營造)
企業型態	未公開發行
產業類別	服務業
員工人數	571 人 (截至 2020 年 12 月 31 日)
資本額	新台幣 8.20 億元 (截至 2020 年 12 月 31 日)
營業額	新台幣 101.89 億元 (截至 2020 年 12 月 31 日)
主要業務	興建住宅、商業大樓、科技廠房、公共工程、統包工程、土木工程 .. 等
服務範圍	興建住宅、商業大樓、科技廠房、學校工程、醫院工程、土木工程、公共工程、公共建設、統包工程…等
地址	台北總公司：10041 台北市中正區忠孝西路一段 50 號 9 樓 台中分公司：40354 台中市西區台灣大道二段 220 號 36 樓 高雄辦事處：81354 高雄市左營區站前北路 106 號

創業精神

秉持著「以誠立基、築信而上」的創業精神，以誠懇負責的態度爲基石，信用可靠爲鋼樑，築起業主所託的建物，客戶亦以高續案率反饋公司，逐漸形成瑞助營造的經營理念「熱情、創新、效率、執行力」，這更是對每一位業主、每一項工程宣示的承諾與保證，一步步朝營造業的典範邁進。



經營理念

以「熱情」、「創新」、「效率」、「執行力」爲經營理念及最高的行動準則。企業核心思想則爲落實目標管理與績效評估，以達成營收與獲利穩定成長之目標，不斷加強每位同仁之專業能力以提高整體競爭力，並以建立優質施工團隊爲公司最終理念。

熱情	以熱情和積極的行動，爲每一位業主、每一個工程竭盡心力，提供客戶感動、滿意的服務。
創新	改變思維創新觀念，提倡綠化經營理念，改善施工流程及提供新穎建材及工法，提升整體營運水準。
效率	建立周詳縝密的各項計畫，發展價值工程，有效統整施工作業程序，並透過ＰＤＣＡ品質管理流程，持續改善精進，管控營建成本，如期如質達成業主所託。
執行力	徹底執行品質管控，嚴謹檢視是每個施工細節，確保工程最佳品質，追求卓越。加強同仁專業能力，提高產業競爭力，在優質團隊下打造成爲精緻建築的領航者。

五大經營策略

1. 落實目標管理績效評估
2. 加強專業能力提高競爭力
3. 建立企業核心價值之技術與觀念
4. 創造業務營收、獲利、穩定成長
5. 建立優質的施工團隊培養夥伴關係與目標

榮耀肯定 http://

天下企業公民獎
中堅企業第 11 名

第十三屆 TCSA 台灣企業永續獎

卓越案例獎 I 社會共融獎
綜合績效獎 I 台灣永續企業績優獎
企業永續報告類 I 不動產及營造業組 · 金獎

臺灣循環經濟獎
跨界傑出獎

英國標準協會 (BSI)
2020 CSR 永續韌性傑出獎

宏宗聖堂道學院 (新建工程)
榮獲 2020 年度新竹市環境保護局
優良環保工程 優等獎

北部流行音樂中心 (南基地)
榮獲 109 年臺北市政府
公共工程 卓越獎

高齡整合長期照護中心工地
國家卓越建設獎

北景雲計畫工地
109 年桃園市政府公共工程
金品獎佳作

亞洲企業社會責任獎
Asia Responsible
Entrepreneurship Awards 2020
社會公益發展獎

沙崙綠能科學城
核心區
C 區太陽光電
榮獲 2020
城市工程品質
金質獎

沙崙綠能科學城
核心區
C 區開發工程
(第一期)
第 20 屆公共工程
金質獎

在建及完工工地分布 (2020 年 ~2021 年 04 月止) http://

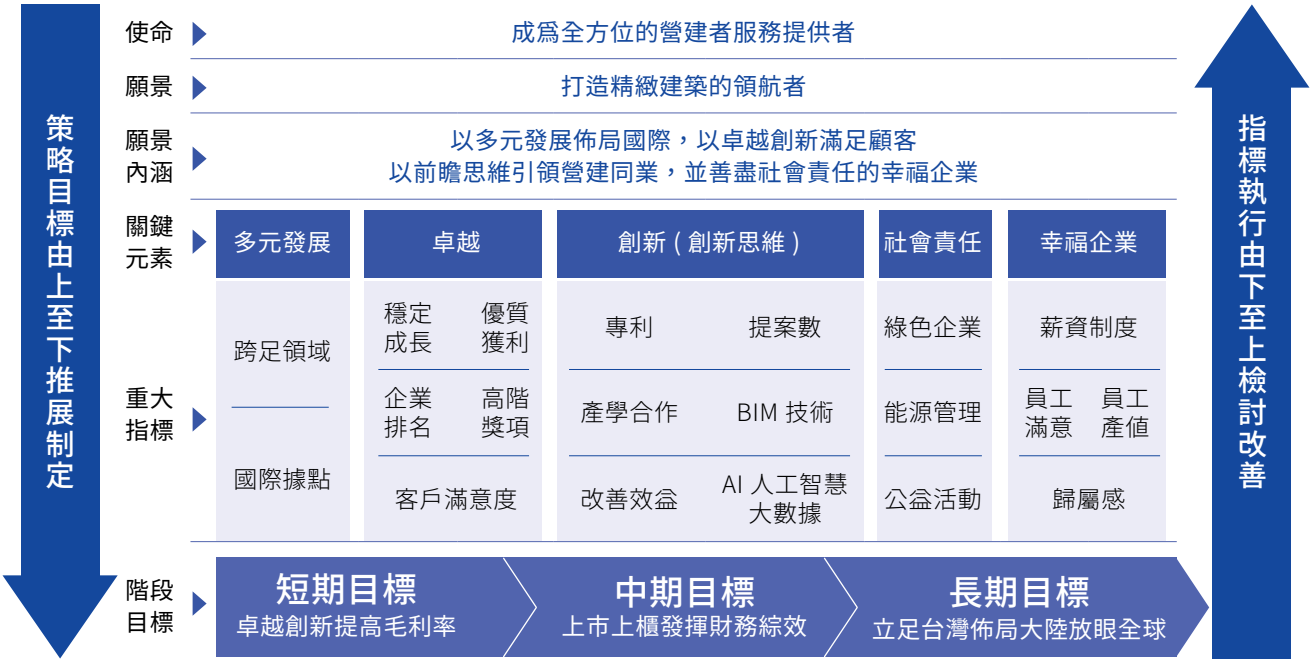
近年不斷拓展工程版圖由北到南，由原先中北部市場進軍雲嘉南，在 2020 年得標「臺中市西屯區國安段 1 期社會住宅統包工程」、「新北市中和區警消社會住宅統包工程」、「彰芳西島離岸風場運維設施建設案」，往南拓展「高雄醫學大學附設高醫岡山醫院一期醫療大樓新建工程」。2020 年 ~2021 年 04 月止在建及完工工地分布如下圖：

2.2 營運布局

超越當代 不斷創新肯定

公司願景

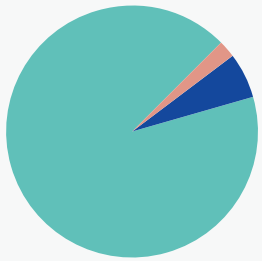
自 2004 年後，以「打造優質建物的實踐家」爲組織願景，經過十年後，因組織規模及品質不斷擴大及進步，將組織願景提升爲「打造精緻建築的領航者」。在經過十年的淬煉，已擁有全方位營建人才，將持續秉持著經營理念及企業文化，以擔任世界公民、承接國際人權、發展綠色智慧建築及建構幸福企業爲指標，進而以此優化的無敵鑑隊 (經營團隊) 來領航整個營建業。故於 2014 年度策略共識營中將願景內涵深化爲「以多元發展佈局國際，以卓越創新滿足顧客，以前瞻思維引領營建同業，並善盡社會責任的幸福企業」。關鍵元素爲多元發展、卓越創新、前瞻思維、社會責任與幸福企業，根據這五大元素設定 20 項重大指標，實踐公司未來十年目標，如下圖。



在專業團隊領導下，2020 年全年營收爲新台幣 101.89 億元，每股盈餘爲 3.78 元；在經營績效與公司目標相結合下，因應景氣循環彈性調整公共工程與民間工程之營收比重，確保獲利仍呈現正成長之績效，在八大中心持續發揮效益，針對成本、工程進度、安全衛生與品質服務面等議題能夠全面系統化檢視問題、迅速調度、分配資源、內外協調、相互把關、以協助公司共同完成目標。

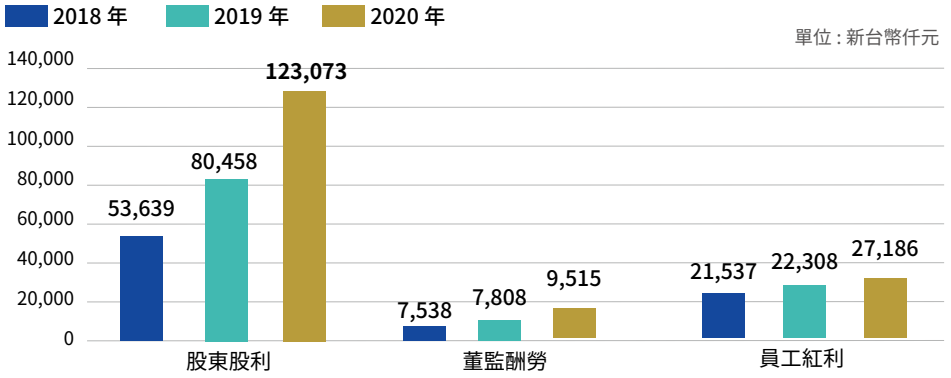
面對 2021 年嶄新格局，以三大管理方向「效率提升」、「數位轉型」、「人才工班整合」，積極取勝訂定策略，並落實八大方針爲首要目標。新事業在綠能事業、沼氣發電、數位轉型等多元發展，瑞助六大關係企業全面啓航，朝向三大經濟 (建築、綠色、循環) 發展，並向達到綠色永續幸福企業，善盡企業社會責任的目標邁進，直至 2030 年挑戰 200 億營收，未來爲利害關係人創造更高企業品牌價值。

2020 年股權結構



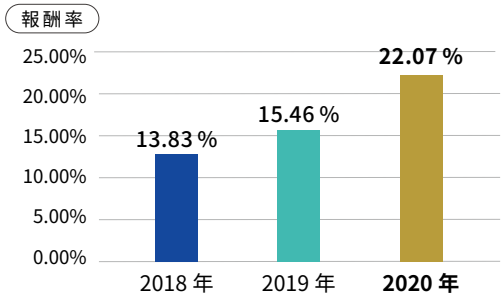
- 個人股東 2.15%
- 員工股東 6.12%
- 法人股東 91.74%

近 3 年股利分配情形



近 3 年股東權益報酬

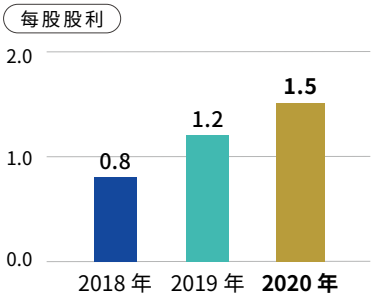
近 3 年股東權益報酬率平均高達 17.12%，2020 年尤其是展現經營團隊之績效，獲利及股東權益報酬率亦高於同業平均水準。



近 3 年每股股利分配情形

單位：新台幣元

股利及年度	2018 年	2019 年	2020 年
每股股利	0.8	1.2	1.5



近三年產生和分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目 / 年度	2018 年	2019 年	2020 年
營業收入	8,003,815	9,668,609	10,188,753
營業毛利	358,956	393,634	594,427
營業損益	188,923	233,129	372,388
營業外收入及支出	5,126	3,097	10,613
稅前淨利	194,049	236,226	383,000
繼續營業單位本期淨利	194,049	236,226	383,000
本期淨利 (損)	157,343	190,657	310,430
本期其他綜合損益 (稅後淨額)	119,640	(147,371)	(28,365)
本期綜合損益總額	276,982	43,285	282,064
每股盈餘 (元)	2.35	2.32	3.78
員工福利	612,476	605,780	706,232
支付股東股利	53,639	80,458	123,073
支付政府稅金	36,706	45,569	72,571

【註】① 資料來源：2018-2020 年度各項財務資料係以當年度會計師查核簽證財務報告列示
② 2018 年度營業收入數字變動爲會計科目調整所致

瑞助營造關係企業概述

瑞柘綠能科技股份有限公司 瑞助持股 100%

提升產業競爭力，發展循環經濟，推動綠能產業發展並促進環境永續

瑞呈營造股份有限公司 瑞助持股 100%

尋求差異化的事業版圖，尋求精緻及求新求變之客源，長期配合永續發展

瑞恩開發股份有限公司 瑞助持股 100%

以地產發展商爲定位，爲土地注入新價值，提供全方位土地加值開發服務經營

廈門瑞助建築工程顧問有限公司 瑞助持股 86%

建築工程顧問，從事 PCM（Project Contruction Management）營建施工管理、BIM（Building Information Modeling）設計及機電設計相關業務

瑞柏綠色創新股份有限公司 瑞祐持股 100%

以「風力」、「水」、「沼氣」、「電力」爲營運主軸，相互結合構成循環經濟能源

笙吉室內裝修股份有限公司 瑞祐持股 100%

施工項目初期以輕隔間、天花板及精裝修爲主，後續擴及新材料開發買賣、太陽能及金屬鐵件等

稅務方針

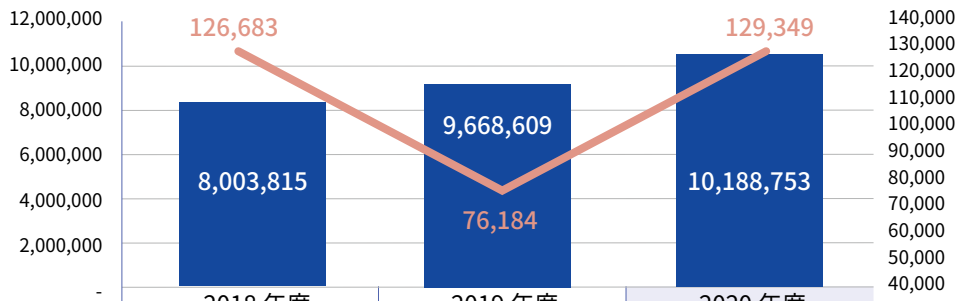
爲落實永續稅務管理之期望，支持各地政府有助於企業成長的稅務政策，各營運據點皆遵循國內之稅法規定，落實常規交易原則，以誠實納稅義務人爲榮，於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人，提高資訊透明性。

稅務治理、管控風險及利害關係人溝通與管理

財務處爲本公司稅務治理負責單位，重大交易及決策均經過稅務風險評估。依循租稅法規、租稅優惠及租稅協定等進行租稅規劃，並透過內控機制，確保遵循租稅法規。由於本公司營運據點皆位於國內，故並無任何刻意避稅的國際稅務規劃，爲避免法律變動所造成之風險，我們建立稅務風險辨識機制，於稅法變動時快速評估、應變，綜合考量不同決策可能導致的稅負差異，並設立稅務專責小組，協助國內各地子公司與稅務機構溝通相關議題，並與利害關係人建立相互尊重之關係。

特定揭露項目

近 3 年各地政府稅金



單位：新台幣仟元

	2018 年度	2019 年度	2020 年度
營業收入	8,003,815	9,668,609	10,188,753
營業稅 + 所得稅費用	126,683	76,184	129,349

【註】2018 年度營業收入數字變動爲會計科目調整所致

近 3 年各地政府稅金

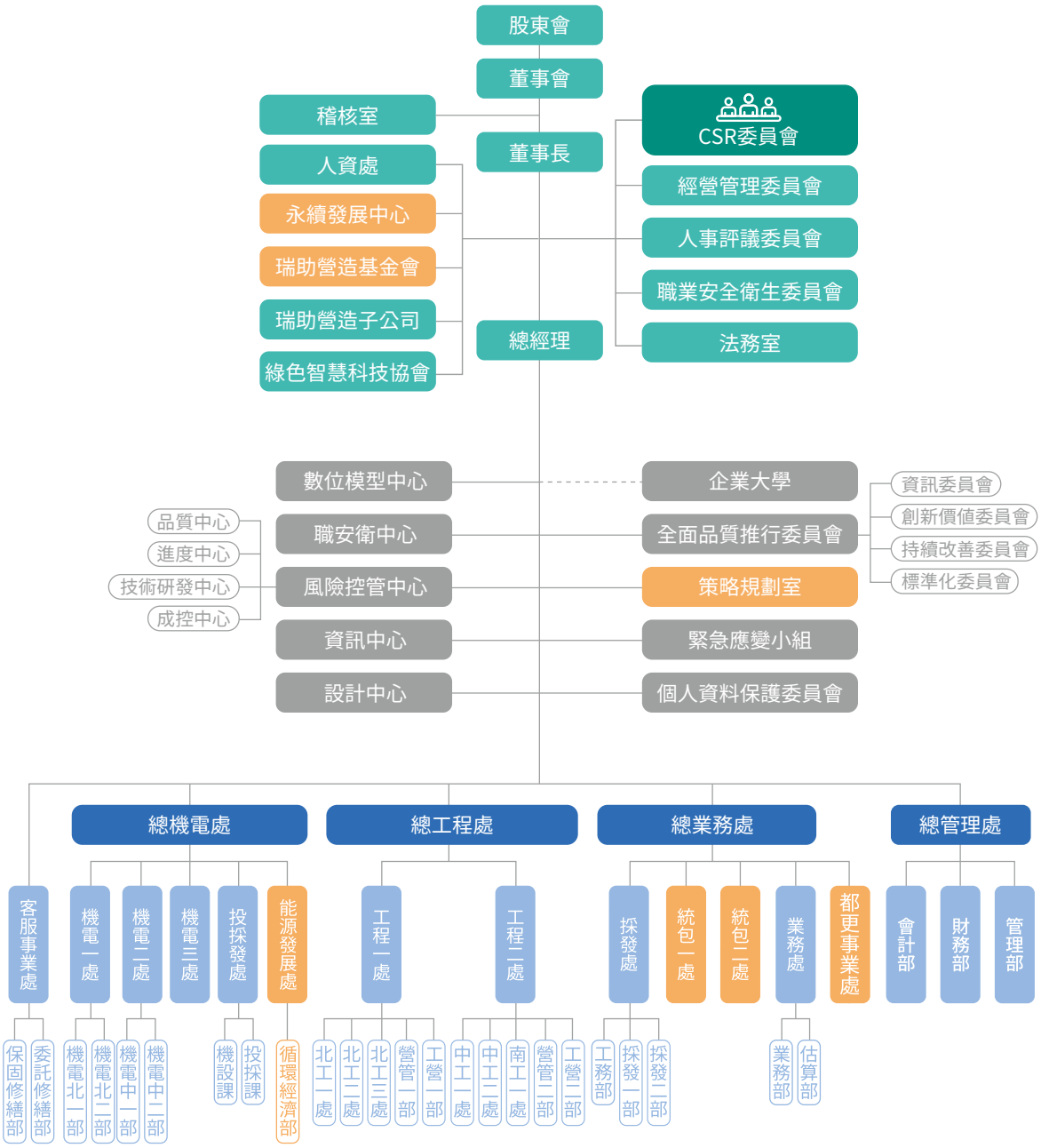
單位 : 新台幣仟元

摘要	2018 年度	2019 年度	2020 年度
營業收入	8,003,815	9,668,609	10,188,753
營業稅 + 所得稅費用	126,683	76,184	129,349
(營業稅 + 所得稅) 比例 % (營業稅 & 所得稅 / 營業收入)	1.58%	0.79%	1.27%

2.3 誠信經營團隊

組織職掌與治理

落實各項重要方針與計畫，組織架構圖如下：



【註】瑞助企業大學爲員工教育訓練機構，並由內部主管兼任相關職務，並非正式大學機構

部 門	主 要 工 作 職 掌
CSR 委員會	• 實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，管理其對經濟、環境及社會風險與影響，以達永續發展之目標 • 履行企業社會責任，注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動
經營管理委員會	• 八大經營指標管控點，如：EPS、營管費、毛利率、營收、業務承攬額、採發成本降低率、人均產值及負債資產比等，在經營會議中追蹤管控
人事評議委員會	• 爲人事升遷、賞罰公平、加強人事管理 • 處主管 (不含) 以下人員獎、懲之審議 • 內業副理級 (含) 以上主管及工地主管任、免、升遷、降調之審議 • 職員工薪級、津貼調整案之審議 • 年終考績、年終獎金案之審議
職業安全衛生委員會	• 擬訂、規劃、督導極推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施 • 對擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項 • 內部參與、溝通及諮詢：各單位進行危害鑑別、風險評鑑及控制方法決定時，盡量選擇實際負責作業人員參與，以有效完成鑑別其危害及風險 • 透過職安衛政策、目標及程序之宣導及發行，使員工了解職安衛管理事務，並提出其意見

註：上述組織職掌與治理架構於 2021 年成立能源發展處

成立能源發展處

瑞助營造股份有限公司除積極推動公司內部零碳目標外，更積極踏入綠能產業領域協助建置潔淨能源，故於 2019 年 10 月成立「綠能事業處」期許以風、水、氣、電四大綠能產業方向，循序漸進展開部門短、中、長期計畫，短期目標期望在風電、太陽能以及水資源的案源皆能有涉獵；中期計畫配合國內後續政策的推行，深化瑞助在屋頂型太陽能、風力、水資源、以及其他環境相關工程建置的成果，在市場建立一定程度的口碑；在長期目標上，綠能事業處期許進階爲有能力採購設備的 EPC 廠商。(註：EPC： 即 Engineering Procurement Construction 模式，又稱設計、採購、施工一體化模式。是指在項目決策階段以後，從設計開始，經招標，委託一家工程公司對設計 - 採購 - 建造進行總承包。)

2021 年 1 月更再成立「能源發展處」訂定四大綠能發展主軸 : 創能、儲能、節能、系統整合，期許未來可再進一步發展及建設零碳排建築及達成每年約 50mw 的潔淨能源案量。(詳 4.1 章節 P.097)

反貪腐與透明化經營

本著資訊公開透明化、專業與品質至上、以及制度系統健全化原則，各項管理系統建置健全，在內部控制及資訊安全管理機制的自律作法，說明如下：

資訊揭露透明化

1. 建立發言人制度，讓股東及利害關係人能充分了解財務與業務狀況，及治理的情形。該資訊也立即在公司的官方網站上揭露相關重要治理訊息，讓利害關係人等能隨時在官網上知道經營的動態與資訊。

法務室專責審查工程承攬契約

1. 法務室負責處理各項法律事務，包括審核各式契約與公司規章、發送或處理存證信函相關事宜、處理各項訴訟案件及提供各部門相關法令諮詢並出具法律意見書等。爲讓處理法律事務更爲愼重縝密，故特聘任知名法律事務所執業律師擔任法律顧問提供寶貴法律意見。
2. 有關訴訟委任律師之遴選，原則上以公司所聘僱之常年法律顧問爲優先，如有特殊個案則另詢洽法律界適任該個案專長之律師爲委任對象。
3. 成立至今，並無因違反履約期限而遭逾期罰款之情事發生，亦無任何違反建築技術成規、技師法、營造業法之規定。亦無違反產品與服務相關法令之紀錄。
4. 2020 年，於從事任何經營行爲，均係依循國家法律行事，並無因違反國家法令而遭致處罰之情事發生。
5. 所從事各類商品、廣告及促銷、贊助活動，並無有違反法律規範及市場溝通之相關規定。

愼選優良之會計師與律師

1. 專業且負責的會計師定期對於財務及內部控制之查核過程中，較能適時發現、揭露異常或缺失事項，並能提出具體興利除弊的意見給經營階層參考；或將因此突破公司治理的盲點，藉以增進公司治理的功能。
2. 良好的律師則提供適當的法律諮詢服務，協助董事會及經營階層提升其基本的法律素養，避免公司或相關人員觸犯法令，使公司治理在法律架構及法定程序下可以從容運作；一旦董事會、監察人與股東會有違法衝突的情事時，專業的律師從法律觀點提供建議，更能促使公司治理更靈活發揮效益。

迴避利益衝突與廉潔經營

1. 爲避免發生利益衝突之情事，制定「董事會議事規則」，並隨時提供董事需要注意之有關內部人利益迴避的法規資訊，2020 年董事會決議事項中並無發生需董事利益迴避之情事。
2. 爲維護公平交易及防制貪污賄賂，除在組織章程明訂董監事利益迴避條款規定外，要求員工與關係人進行交易時不得給予直、間接回扣或贈金及不當利益、行賄 (或收賄) 等行爲。設有貪污、賄賂事件之調查小組 (04-23279977#3662)，隨時接受組織內及外部人士檢舉。受理申訴單位爲法務室，鼓勵員工如發現有違反法令規章或員工工作倫理規範之行爲時，得以具名檢舉方式呈報，並保密及保護呈報者身分，使其免於遭受威脅。若同仁有任何相關之問題皆可以將意見來電或 Mail(ko0310@mstc.reiju.com.tw) 方式告知法務室，並由法務室資深協理直接或會同相關單位回覆所提之問題。
3. 對各級主管與員工，公佈「工作倫理」的規範，規定全體員工接受「工作倫理」的訓練，藉由訓練宣導說明，要求全體員工應具廉潔的操守，遵守遵循政策、不牟私利、利益迴避、避免糾紛與遵守饋贈招待原則，落實廉潔經營的職業道德的典範工作價值，亦期許員工養成良好工作態度，尊重普世價值的人權、環保節能、主管與部屬和諧相處之道等。截至 2020 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事。

道德價值：工作倫理

本公司基於應負擔的社會責任，比照 SA 8000 社會責任的標準，規劃與執行重要的人力資源政策與規定如下述，並責令各級主管與全體員工遵守，亦要求供應商 / 承攬商承諾實施。

	在用人政策禁用童工，並遵守或超越台灣政府勞基法與相關法令。
	嚴禁各級主管對員工生理或心理懲罰、凌虐女性、強迫性勞役及其他形式的虐待事項；我們尊重員工的選擇意願以及所有安排的工作都是自願性的。
	員工薪資均符合台灣勞基法相關法令及所有適用薪資規定，包含最低工資、加班費、工作時間及法定應有福利；並確保不得有不合理懲戒性的工資扣款事件。
	對招募、任用、調任與晉升等用人措施，承諾免於騷擾與不法歧視。
	員工任用、調任、薪資、福利等各項勞動條件均有平等機會，不分種族、地區、性別、年齡、政治傾向及宗教信仰。
	提供員工安全衛生的工作與生活環境，包括乾淨的浴室、潔淨安全的餐廳、宿舍與廁所、衛生的食品存儲設備等。
	教育員工尊重智慧財產與著作權，及保護公司內部營業機密。
	應致力將企業社會責任政策的精神與實踐，推廣至供應商與承攬商夥伴。

本公司於 2020 年無簽署任何外部憲章或政府推動的宣言或倡議。爲配合社會責任的實施，在法律法規的基礎上，建立員工因工作所產生的各項合理的善良行爲與態度，也就是良好的工作價值觀，以及主管與部屬的良好互動與互信，增進對內勞資與對外關係的和諧發展，塑造優質的企業文化與員工價值觀，故訂定「工作倫理」，其包含人權及反貪腐相關議題，於每年動員季會由董事長親自授課兩小時，共計 1,142 小時，員工受訓比例 100%，並於公司內網提供同仁自行下載閱讀；新進員工訓練安排「工作倫理」課程，2020 年爲加強資訊安全、個人資料保護法及性騷擾防治等重要議題，人權影片由 20 分鐘調整爲 50 分鐘，截至 2020 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事。

工作倫理係根據瑞助的企業文化「操守、責任、誠信、勤奮」，與經營理念「熱情、創新、效率、執行力」四項之爲人處事的核心價值觀，先自我要求員工的基本工作態度，往外延伸至對內主管、同事與部屬的相處方式，對外關係基本原則，以及客戶、廠商與競爭者往來之反貪腐與反賄賂，以及合法合理饋贈招待原則，將企業文化、經營理念與職業道德，融入平常工作倫理內涵與規範中，以提升全體同仁的社會責任的道德素養。

員工的本份	➡ 對內關係基本態度
1. 不要有兼職行爲 2. 當成事業發展夥伴 3. 試用考核與關心部屬 4. 事先申請出差請假 5. 愛惜公物妥使用 6. 養成辦公環保與整潔的習慣 7. 均應穿著制服，並依公告換季 8. 遵守門禁管理與規章制度 9. 員工參與福利活動與菸酒適量合宜 10. 遵守參與公共活動原則 11. 電腦資訊安全與禁用侵權軟體	1. 相互尊重 / 誠信言行 / 負責盡職的工作態度 2. 良好的群己關係 / 優質的工作團隊 3. 熱情服務 / 執行力 / 創新 / 效率 4. 受歡迎電話禮節 / 合宜的職務代理 5. 適當的菸酒行爲 / 賭博與禁止違禁品 6. 主管與部屬和諧學習與成長 / 近贈禮物 / 工作安排 / 培育輔道 / 獎懲考核 / 糾正部屬 7. 同事間：協調合作、用心盡力、事人分離、避免紛爭 8. 同學 / 鄉：鼓勵聯誼、禁止結黨 9. 與親友共事：舉不避親、利益迴避
客戶廠商與競爭者往來原則	**⬅ 對外關係基本態度**
1. 與客戶廠商：依循公平公正政策 / 不收現款速繳回 / 不牟利與回扣 / 避嫌與迴避原則 / 避免財與情糾紛 2. 遵守饋贈招待原則 3. 與公司競爭者：一般接觸 / 禁止事項 4. 親友在同業服務有告知義務 5. 與媒體關係：由公司發言人處理	1. 歡迎來者是客 2. 誠信言行處理 3. 公平處理業務 4. 保護資產前題 5. 合法合理處理業務機密 6. 使用合法資料與數據

2.4 健全董事會

股東會

股本目前爲 8.20 億元，股東計有 200 餘人，均以公平原則對待大小股東，並鼓勵其踴躍出席股東會，積極參與董監事的選舉或公司章程等增修事項。在每年定期股東會給予股東適當、充分發問或提案的機會，以達到制衡的效果，同時股東也應有即時、經常獲得公司資訊以及分享利潤的權利。定期股東會議均須做成議事錄，依法於開會後 20 天內送達股東。

董事會

依據「公司法」規定成立董事會，由七位董事、一位監察人所組成，負責公司營運政策方針，並定期召開董事會，有效監督營運績效與經營階層執行職務的成果。2020 年經董事會同意，董事長綜理所有營運業務並兼任總經理職務。

董事其任期爲 3 年。成員背景訴求專業，具有學士以上學歷者達 7 人，多來自財會及建築等領域。董事會之職責主要爲任命及監督公司之經營團隊，以確保利害關係人之權益並創造股東最大利益。爲避免發生利益衝突之情事，制定「董事會議事規則」，並隨時提供董事需要注意之有關內部人利益迴避的法規資訊。

2020 年董事會共開會 6 次，平均出席率高達 96%(含委託出席)，董事會成員依其職能所需，本著忠誠、謹慎及高度關注的態度，對於評估公司經營策略、風險管理、年度預算、業務績效、甚至併購與投資、或處分等重大事項，皆善盡職責。同時，確保公司財務報告的正確性，並避免董事會成員損害到公司的利益。董事會應審慎選任、監督經營階層，對公司事務進行客觀判斷，並遴選適任之內部稽核主管，確保內部控制的有效性，以防範弊端。

董事會的薪酬與永續績效之連結係依本公司章程第 32 條規定：公司年度如有獲利，應提撥 (一) 董監酬勞不超過 3.5%(二) 員工酬勞 10% 爲依據。其中員工酬勞遠超過同業的標準，顯示公司對員工的重視與照顧。

2020 年董事會討論 ESG 議題

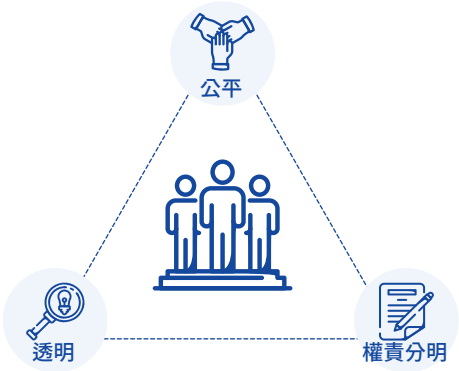
分類	議題	討論次數
E	氣候變遷調適委員會報告	6
S	職業安全	6
G	工程進度	6
	成本控制	6
	工程品質	6
	內部控制制度稽核報告	6
	合計	36

▲ 2020 年董事會後，針對 ESG 議題重大決議事項 : 成立能源發展處

監察人

監察人應能適時行使監察權，本諸公平、透明、權責分明的原則，促使監察人制度的運作更爲順暢；監察人除了要確實監督公司之財務事項外，必要時可委託專業的會計師、律師代表監察人審核相關事務。

監察人應確實查閱內部的稽核報告，追蹤公司內部控制與內部稽核執行的情形，遇有危害公司的狀況，監察人要適時主動告知主管機關，將有助先期防範或阻止弊端產生。



董事及監察人經歷

瑞助營造公司董事、監察人成員 (任期自 2018 年 5 月～ 2021 年 5 月)

職稱	姓名	主要經歷或學歷	代表法人
董事長	張正岳	瑞助營造 (股) 公司董事長	龍邦國際興業 (股) 公司
董事	董一清	龍邦國際興業 (股) 公司董事	龍邦國際興業 (股) 公司
董事	林尚良	龍邦國際興業 (股) 公司副總	恆創實業股份有限公司
董事	鄭明軒	福座開發股份有限公司副理	恆創實業股份有限公司
董事	曹來春	都美建設股份有限公司董事長	松崗數位文創股份有限公司
董事	邵明斌	龍邦國際興業 (股) 公司董事長	松崗數位文創股份有限公司
董事	湯順甄	福座開發股份有限公司董事長	福座開發股份有限公司
監察人	林玉枝	福座開發股份有限公司業管組襄理	國寶服務股份有限公司

說明：
1. 董監事成員性別：
   男性 6 人，女性 2 人
2. 年齡組距：
   40 歲 ～ 49 歲：1 人
   50 歲以上：7 人
3. 本公司董監事法人：
   代表有 8 位

董事會績效評估

爲落實公司治理並提升本公司董事會功能，自發性建立績效目標以加強董事會運作效率。規範本公司董事會每年應執行董事會績效評估，預計 2021 年導入董事會自評。

1 評估週期及期間

- 本公司董事會每年應依據辦法之評估程序及評估指標執行董事會績效評估
- 董事會績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成

2 評估範圍及方式

- 評估範圍：整體董事會、個別董事成員之績效評估
- 評估方式：董事會內部自評、董事會成員自評

3 評估程序

由董事及董事會成員自評，分別以「董事會績效考核自評問卷」、「董事成員自我考核自評問卷」進行

4 評估指標及選項

考量公司狀況與需要，訂定績效評估之衡量項目

■ **董事會有下列五大面向：**
1. 對公司營運之參與程
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事的選任及持續進修
5. 內部控制

■ **董事成員則有下列六大面向：**
1. 公司目標與任務之掌握
2. 董事職責認知
3. 對公司營運之參與程度
4. 內部關係經營與溝通
5. 董事之專業及持續進
6. 內部控制

5 董事會績效評估結果

董事對於各項評核指標運作多爲非常認同，評鑑董事會整體運作良好，符 合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。董事會議事務單位預計於 2022 年第一季董事會報告 2021 年度董事會績效評估結果，並對於可精進事項提出說明

2.5 全盤風險管理

營造業是高風險低毛利之行業，企業在營運過程中常會遭遇到許多可能威脅經營的不確定因素，爲及早發現並加以管控，降低風險發生所帶來的損失，須有良好的風險管理政策。針對經濟、環境、社會及氣候變遷等風險，制定整體風險政策。

董事會對於各項風險管理的決議、交付事項、監督及後續執行情形等，提出風險管理報告，俾未來經營管理再面臨類似問題時，可參考過往的經驗並提出更好的解決方案。風險管理項目如下表。

2019 年於董事會導入監管氣候變遷風險與減碳之治理機制，透過 CSR 委員會收集氣候變遷相關議題，鑑別氣候變遷風險與機會，制定氣候變遷風險與機會策略，每季檢討指標與目標績效；以高品質之技術，可降低因天災所造成的損害，提供更具節能與環保的綠色工程技術，增加市場競爭力。

治理

每季由總經理在董事會報告結果並檢討績效

風險管理

由 CSR 委員會或 CSR 小組執行鑑別與評估：氣候變遷爲全球性關注議題，隨著溫室效應影響、全球溫度上升且極端氣候加劇，包括海平面上升、強烈風暴、氣溫上升、水源短缺、空氣污染及生物滅絕等多樣性損失

策略

由 CSR 委員會制定主要風險與機會在財務上的衝擊，策略包含：

- 整合綠色資源，發展風 (風力)、水 (水撲滿)、氣 (沼氣)、電 (太陽能 / 臺電輸配電) 的綠色循環經濟
- 持續導入 ISO 50001 能源管理系統，以「綠化環保、效能提升、降低成本」爲原則，執行作業能源行動計畫，改善能源密集度，降低能源成本，落實能源績效改善
- 發展策略聯盟：成立台灣綠色智慧科技協會，持續以群體的知識及技術力量，整合綠色供應鏈
- 垂直整合：持續結合產業供應鏈力量，垂直整合工班，解決營造業人力不足、人口老化及少子化問題
- 發展新建材，建立技術及新工法，提供綠色環保建材使用率，開發新創事業

指標與目標

導入 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統和 ISO 50001 能源管理系統等，以了解溫室氣體排放架構並調整未來因應氣候變遷之指標，制訂環境相關減量目標，如：溫室氣體、能資源使用、廢棄物減量等目標

經濟面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
決策風險	• 評估經策略年度預算、業務績效、併購與投資、或處分等重大事項 • 年度策略及營運目標訂定 • 年度執行營運目標達成率管控	■ 董監事會議機制：透過每年五次董事會召開，指導及決策投資方向、預算、業務績效、處分等 ■ 年終召開業務分析及策略共識營，檢討外在環境及威脅，制定年度公司策略及計畫 ■ 每三個月召開經營管理會議，對八大經營指標管控點加以檢討 **潛在機會：** ■ 聯合承攬之合作關係爲必然的趨勢，營造業應化對立爲合作並以發展國際市場爲方向	財務部 人資處 策略規劃室
財務風險	• 利率、匯率變動、通膨情形對公司損益之影響及 未來因應措施 • 國內外重要政策及法律 變動對公司財務業務之影響及因應措施 • 獲利或虧損之主要原因及未來因應措施	■ 積極管控銀行額度並確保金融機構之基準利率變動， 以降低融資成本爲目標 ■ 平時對國內外政經情勢發展及法律變動保持高度之注意，並擬具妥善之因應對策，遵守政府 相關法令，以維持永續之發展 ■ 每月召開財務會議及追款會議，針對毛利落後及收支 差異大的工地進行追蹤管控	財務部 工程處 法務室
營運風險	• 工程進度落後風險管控 • 工程個案執行預算成本控制 • 工程新案新技術評估及技師業務簽認管控 • 工程施工品質管控	■ 利用預防管理系統管控工程進度異常 (紅燈) 之工地數量與比率，並每月審查各工程內控進度及召開趕工會議，將進度風險管控至預定施工進度範圍內 ■ 審查個案執行時採發與計價工料費用與執行預算編列之差異，並召開成控會議即時發現問題予以修正偏差 ■ 藉技師及顧問群針對工程個案新技術新工法評估施工安全及可行性 ■ 每月查核個案停留點施工品質，並利用計點式良率分析品質異常缺失加以修正，另安排工班訓練及工程師施工考試預防再發 ■ 培訓一定位階以上之工程師成爲品質種子人員，強化現場品質管控 ■ 舉辦 QCC 活動，使全體同仁習於腦力激盪共同優化工作品質 ■ 每月查核各工程重要工項停留點施工品質，並利用計點型良率分析品質異常缺失原因加以修正，另安排工班培訓課程及對工程師舉辦重要工項之施工規範與標準考試，預防缺失再發生 **潛在機會：** ■ 透過預防管理統，每月控管工程進度追蹤施工進度，確保安全施工範圍 ■ 技師及顧問團隊與工程個案經驗及技術轉移	進度中心 成控中心 技研中心 品質中心
供應鏈風險	**供應鏈中斷** • 可能造成進度落後及逾期 • 增加成本 • 信譽受損 • 公司營運出現狀況	■ 多元管道供應以分散風險，避免過度集中於某供應商或承攬商而形成壟斷及缺工 ■ 發包時評估供應商或承攬商的製造能力、施工能力、供應管道、運輸管道及誠信等 ■ 與建築師及業主溝通協調替代方案或變更材料，以因應缺料或缺工情形 ■ 與供應商或承攬商成爲策略聯盟合作夥伴及生命共同體培養公司自有御林軍，以因應缺工及緊急應變處理 ■ 市場全面性情形時，對業主具文主張追加工期 **潛在機會：** ■ 提升公司信譽及穩 健形象 ■ 獲得業界認可，增加接案機率	採發處 業務處

經濟面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
資安風險	• 含電腦病毒攻擊、駭客入侵、資料毀損、資料庫異常等危機處理機制	■ 加強資安教育，人人提升資安觀念 ■ 防火牆功能定期檢查，防毒建制更完整，避免工作停擺 ■ 建置異地備援系統，有效防範各種異常狀況 ■ 架設郵件伺服器，爲防止資料經由電子郵件傳送或接收時，受到駭客或電腦病毒之侵害，於系統設置防火牆及防毒軟體之安全措施	資訊中心

環境面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
施工環境風險	• 營造工地易產生空氣、噪音、粉塵污水、營建廢棄物等污染	■ 預防周遭環境污染，推動營造創新的【環境政策】及【6S計畫】並在工作現場張貼危害告示 ■ 降低空氣污染及廢水排放，使用低噪音機械，裸土覆蓋、地面灑水，廢棄物減量及回收再利用 ■ 每月定期查核，有效控管施工環境品質 **潛在機會：** ■ 廢土再利用：廢料與廢土分別堆置，避免混雜，提高廢土再利用價值 ■ 水資源再利用：設置回收雨水裝置及管路，經過濾淨化可作爲魚類及水草生態養殖，亦可作爲馬桶沖水的來源及工地清洗水源使用提升，友善工作環境並倡導節能減廢	職安衛中心
綠色風險	• 市場將更重視綠色環保產品	■ 綠色環保認證產品爲市場主流，選用符合綠色標章的材料與供應鏈雖將增加營運成本，但仍本遠見堅持爲之 ■ 做好企業社會責任，提升品牌形象及品質 ■ 於雙方合約中納入 " 供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則 " 並要求必須遵守準則內各項條文 **潛在機會：** ■ 善盡企業社會責任提升品牌形象及品質	技研中心 策略規劃室 統包處 採發處 永續中心
	• 設計方式變更、供應鏈調整導致原料及施工成本增加	■ 綠色發展成爲世界主流，率先成立瑞助營造台灣綠色智慧科技協會 (原名：瑞助營造綠色聯盟) **潛在機會：** ■ 導入綠色設計，強化產品優勢，友善地球	技研中心 採發處 策略規劃室

社會面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
勞工安全風險	• 勞工健康管 理及施工安全管理	■ 雇用臨場服務醫師及勞工健康護理人員，執行臨場健康服務 ■ 導入及實施 ISO 45001：2018 & CNS 45001 職安衛管理系統，於施工前提送風險 ■ 安全評估書面資料及簡報，由公司召開風險安全評估審查會議 **潛在機會：** ■ 辨識與評估工作場 所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議 ■ 隨時掌握現場作業 狀況，一發現有違規馬上通報現場職安人員處理，立即改善並回報改善結果 ■ 遵守職安衛相關法規，提升全員安全意識，進而防止職業災害，保障工作 者安全及健康	職安衛中心

社會面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
勞工人權風險	• 保障人權	■ 增進對內勞資與對外關係的和諧發展，塑造優質的企業文化與員工價值，故訂定「工作倫理」 ■ 制定「供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則」宣導政策，並納入雙方合約中執行 ■ 設置勞工申訴及性平信箱 **潛在機會：** ■ 府合勞動法規，創造員工和諧公平之工作環境，維護員工權益，留住優秀人才，降低員工流動，維持公司穩定發展	管理處 人資處 法務室 採發處

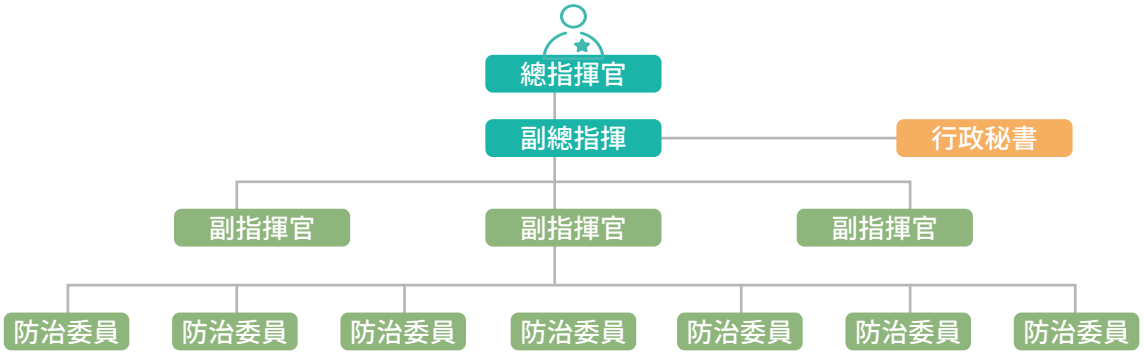
氣候變遷風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
氣候變遷風險	• 氣候異常的 直接衝擊，如颱風、地震、水災風災	■ 配合參加各級機關主辦的各項演練外，也不定期施災害防救演練，如防災防汛演練，動員業主、監造工地全體員工參與，強化員工的緊急應變能力，以達控制事故及消弭危害之目的 **潛在機會：** ■ 災害損失降至最低 ■ 縮短後復舊時間加快相關保險理賠申請	職安衛中心
	• 全球暖化氣溫不斷攀升	■ 爲避免勞工因高溫造成中暑或熱不適應之症狀，每年於 5 月 1 日起只要工程爲結構體階段，皆需於暴露工作面設置噴霧降溫設備並準備茶桶及食鹽提供作業勞工飲用，避免勞工中暑，提升勞工安全及工作意願 ■ 酷暑時要求工班提早上工及延後下午上工時間 **潛在機會：** ■ 研發出相關創新職安衛標準化作法及設備 (彩色遮光網 + 噴霧降溫設備)	職安衛中心
	• 氣候異常的間接衝擊，如原物料及能源供應成本提升	■ 加強原物料及能源使用管理，即早建立採購途徑 ■ 研發綠色智慧建築技術 **潛在機會：** ■ 循環經濟新市場，如再生能源之沼氣發電	風控中心 技研中心 採發處

新冠狀病毒風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
流行疫病風險	• COVID-19 全球蔓延	■ 人員進入工作場所時一律先量測體溫，體溫逾 37.5°C者不得進入 ■ 減少公司大型集會，主管會議分地舉行以視訊連結 ■ 暫緩內部教育訓練或以視訊課程辦理 ■ 各單位分批演練居家辦公 ■ 備一定數量醫療用口罩必要時提供同仁使用	管理處 職安衛中心 資訊中心
	• 邊境管制	■ 避免著派同仁外國出差或召喚派駐國外同仁返國。同仁不論理由凡入境者必須配合落實 14 天居家檢疫及 7 天自主健康管理，在此之前不得進入公司或在外與公司關係者接觸 ■ 履約所用進口建材受當地國封鎖影響者迅速具文呈送業主將事實核備並即刻進行材料變更 **潛在機會：** ■ 推薦業主使用綠色建材或公司代理產品	管理處 工程處 業務處 採發處 統包處

2020 年新冠肺炎肆虐全球，造成全球數千萬人確診、餘百萬人死亡，疫情延燒至今仍無法抑制，面對這場全球性的戰爭中，瑞助對於內部管理超前佈署，成立瑞助新冠肺炎疫情應變中心，由董事長擔任總指揮官，策略長擔任副總指揮，各級主管擔任防治委員，針對員工出入、外業人員流動資訊加以掌控，如有身體不適便持續追蹤，不僅確保工作場所的安全，也模擬分流在家上班之環境設定，實施 ABC 三階段應變。



C 計畫	視疫情定義，啓動 C 計畫各部門提出應執行作爲及跨部門配合事項。
B 計畫	公司有人確診，該部門被居家隔離，樓層人員居家隔離。 啓動 B 計畫，部門提出應執行之作爲及其他部門該配合事項。
A 計畫	台北總公司、台中分公司、高雄分公司及全國工務所，被封鎖。 啓動 A 計畫，各部門提出應執行之作爲及其他部門該配合事項。

2.6 內部稽核制度與落實

內部稽核單位隸屬於董事會，並依實際業務需求，配置適任之內部稽核人員。內部稽核主要是協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作爲檢討修正內部控制制度之依據。另設有工程稽核人員，定期或機動稽核各項工程技術與管理作業流程，並確認是否有效執行相關業務，包括：目標達成率、工程進度、成本控管、品質查驗、職安衛管理、標準化作業及管理系統等，這些包含社會責任之經濟、環境與社會指標績效。

內部稽核人員之資格皆符合金融監督管理委員會規定之適任條件。同時每年持續進修以提升稽核品質及能力，並達政府機關規定之進修時數。

內部稽核組織及運作

- 稽核室依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定擬定年度稽核計畫，經董事會核准後，於該年度據以執行，藉以檢查及評估內部控制執行情形，並適時提供改進建議
- 稽核對象：包括本公司及子公司各單位業務範圍
- 稽核範圍：「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定之各種營運循環及各項管理控制作業
- 稽核室於稽核報告完成後次月底前，呈報所見缺失及改進建議，並持續追蹤改善情形，稽核主管定期列席董事會報告稽核執行狀況及結果
- 稽核室督促公司各單位執行年度之自行評估，並覆核自行檢查結果，併同前述內部稽核結果及改善情形，以作爲董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據
- 本公司爲上市公司之重要子公司，依照規定之期限內，完成「年度稽核計劃」、「稽核主管與稽核人員資料」、「年度稽核計劃執行情形」、「內部控制制度聲明書」、「內部控制制度缺失及異常事項改善情形」等各項工作呈報母公司

內稽方法

本公司非常尊重稽核室及內部稽核人員之專業性與獨立性，充分授權辦理各項定期與專案稽核工作，其稽核機制如下：

瑞助營造公司的稽核機制

內部稽核

1. 設立稽核室直屬於董事會，並依據公司營運目標、經營風險評估結果，擬定次年度內部稽核工作計劃。
2. 依據內部稽核工作計劃，定期查核內部控制制度、衡量營運效果及效率。
3. 稽核室提供各部門內控缺失之改善建議並持續追蹤到完全改善爲止。

外部稽核

1. 每年必須經會計師簽證之查核。

內控制度與管理

瑞助營造依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定內部稽核制度，協助董事會及管理階層查核及評估內部控制制度是否有效運作，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作爲檢討修正內部控制制度之依據。爲維持有效之內部控制制度運作，達成內部控制之目標，建立自行查核制度、法令遵循制度與風險管理機制及內部稽核制度等內部控制三道防線。於董事會下設置稽核室爲獨立之內部稽核單位，對財務、業務、資訊及其他管理單位，依年度稽核計畫執行查核，並依實際需要辦理專案查核。

爲強化公司治理，促進公司之健全經營，訂有「瑞助營造股份有限公司內部控制制度」及瑞助公司控制制度相關規定文件「董事會與經理部門權責劃分表」，以及完備之內部控制制度相關文件可供各單位遵循。另爲及時因應公司內外在環境之變遷，確保內部控制制度之設計及執行持續有效。內部控制制度執行情形亦納入年度工作考核項目，以推動各單位自主管理及落實自我監督機制，並辦理相關業務之專案稽核，稽核結果除函知受查單位限期辦理改善外，並依規定交付監察人查閱。同時爲加強與董事會溝通聯繫，稽核主管均列席董事會議並報告稽核業務。

2.7 創新研發 先瞻思維

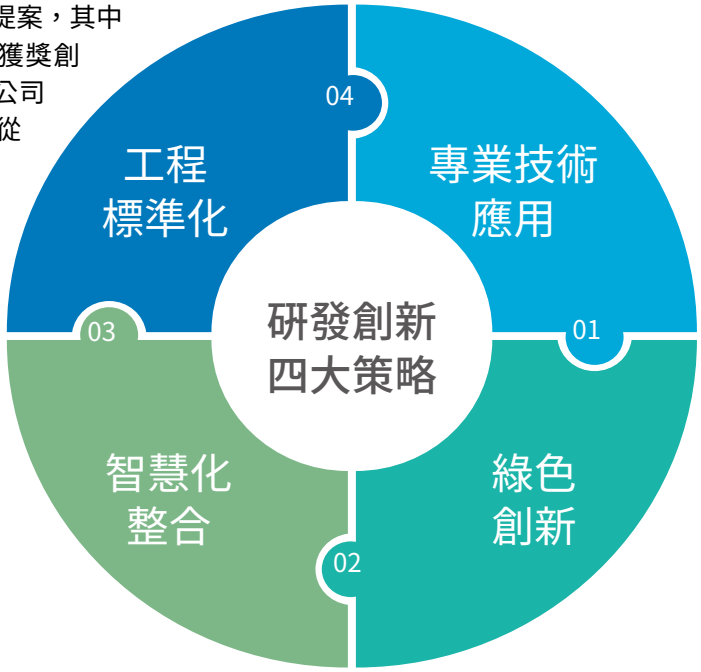
致力於追求精緻建築領航者的地位，爲確保營建市場差異化的競爭優勢，不斷調整策略，就是爲了保持與時俱進的競爭力。研發與創新聚焦在企業使命『成爲全方位營建管理服務的提供者』，並以『效率提升、數位轉型、人才工班整合』爲 2020 年三大管理方向，實踐『打造精緻建築的領航者』願景，確保營建業的領先地位。

基於專業服務原則，並顧及每個建築物都是獨一無二的客制化產品，所以研發及創新的關注重點，在技術工法、服務創新與資訊管理，提高建物產品附加價值，即提供讓顧客感受到物超所值的一站式專業服務及 ERP、EIP 資訊數位化的管理，還有 BIM 的應用等各種創新舉措，應用到從標案設計開始到交屋售後服務，讓客戶願意持續把建案指定給瑞助承攬興建。

爲了確保對產品品質的提升、精製的技術、工進的精準、創新的服務，引領企業持續卓越創新發展，所以領導者以獨特的創新思維，並依據政府政策及市場趨勢，分別成立『能源發展處』、『技研中心』、『策略規劃室』、『資訊中心』、『數位模型中心』、『設計中心』等，並邀請建築師、大地、土木、結構、機電等專業技師當顧問團隊，並與各大學等教授，透過創新價值委員會討論出新技術、新工法、新建材、智慧設備、科技應用等開發。以差異化的堅持，爲顧客、業主創造安心、安全的健康居住生活，成爲全方位營建管理服務的提供者。

每一個火花都可以激起無限可能，爲鼓勵員工積極投入創新研發，自 2011 年起開始舉辦創意提案，以自主提案的方式讓員工提出工作上改善的方案，對整個營造業貢獻很大，例如：污水排放管的阻塞檢查裝置，就是以一小段透明管取代原有管路，所以可以在維修時直接就看到阻塞位置，不用浪費時間找維修位置，也節省維修時間。請員工提出配合工程實務的合理化、省工化、減少廢棄物及縮短流程的創新工法，2020 年共計有 142 個提案，其中優良提案共計 5 件，並透過公開表揚頒發獎金。獲獎創意提案所提出之發想具備相當之效益者進階做成公司標準化，其饒具創新者另送申請國家專利，敍獎從其規定。

截至 2020 年底止，產學合作 (重要開發) 案爲 5 件，自行研發新型專利 21 項，發明專利 3 項，1 項新型專利申請中。



項次	2020 年產學合作（重要開發）案名	效益說明
1	工地物品再利用平台	◆ 優化工地之管理效益，達到標準化、電腦化、資訊整合化的一貫作業增加循環效能，並減少廢棄物產生，強化回收循環體系
2	夆潤發電合作計畫	◆ 完成旭圃新合興牧場二階段高效能厭氧發酵設計及施工
3	營建產業社會責任之生命週期成本與碳足跡評估研究：「營建產業社會責任之生命週期成本評估研究 -- 以民間集合住宅之長期修繕計畫爲例」合作研究計畫	◆ 針對集合住宅生命週期要用的錢先算出來 ◆ 可銜接未來如何選擇〝物業管理公司〞 ◆ 可提供未來〝管理費 + 修繕基金〞未來收費參考
4	沼氣發電諮詢顧問專案計畫（逢甲科技暨生技產業發展研究中心產學合作）	採用中心的「新型厭氧二階段產氫烷沼氣技術 -HyMeTek」處理高濃度有機廢水並產生氫氣與甲烷氣（簡稱：氫烷氣），再透過發電裝置轉換成電力，既解決牧場廢水處理問題又能發電，爲環境保護盡一份心力
5	營建工地智慧視覺監視與自動報告系統的研發（科技部及台灣大學產學合作，本計畫全程執行期間預計 3 年）	◆ 運用影像擷取 IoT 裝置之最佳化佈建，及最先進的人工智慧（Artificial Intelligent，簡稱 AI）深度學習技術之應用，來達到能智慧監視，並自動報告營建工地現場所發生的事件，特別是與工程安全、進度、品質與效率管理相關的活動 ◆ BIM 技術結合 AI 視覺辨識技術，便能更靈活有效地應虛實整合技術於工地的監控與管理

專利一覽表

序號	獲准年度（民國）	獲准國別	專利名稱	專利權號	專利權類型
001	2012	本國	欄杆	M428980	新型
002	2012	本國	鷹架結構	M428979	新型
003	2012	本國	斜坡車道結構	M431204	新型
004	2012	本國	污水排放管的阻塞檢查裝置	M395014	新型
005	2012	本國	輕隔間止水墩座	M431197	新型
006	2012	本國	建築物窗框之防溢結構	M433451	新型
007	2012	本國	集合式住宅的污水排放系統的隔離結構	M393531	新型
008	2013	本國	噴水降溫循環總成	M451174	新型
009	2013	本國	安全母索固定結構	M462777	新型
010	2013	本國	柱端錨定結構	M457044	新型
011	2015	本國	用於臨時架高電線之結構及使用該結構之方法	I489717	發明
012	2015	本國	用於建築工地之防溢結構	M512611	新型
013	2016	本國	供一工作人員上下攀爬的建築結構	M517770	新型
014	2016	本國	置地型護欄	M517772	新型
015	2016	本國	泥沙阻隔裝置	M522971	新型
016	2016	本國	鋼筋支撐墊結構	M533101	新型
017	2017	本國	水泥建築結構體之牆面粉刷方法	I597409	發明
018	2018	本國	在電配管之周圍進行灌漿的方法	I621755	發明
019	2018	本國	土壤之保水系統	M568868	新型
020	2020	本國	電梯車廂門之阻擋裝置	M596275	新型
021	2020	本國	一種建築場所使用的輔助梯	M596221	新型
022	2020	本國	排水管	M599331	新型
023	2020	本國	用於建築物窗口之排水結構	M599341	新型
024	2020	本國	自動養護灑水器	M599523	新型
025	2020	本國	工地人員管制系統	申請中	新型

Ch-3

品牌團隊

3.1 多元業務布局
3.2 瑞助營造價值鏈
3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理
3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理
3.5 垂直整合 - 供應鏈管理

秉持著『以誠立基，築信而上』的誠信原則及熱情服務，並朝著廠商在地化的目標努力執行，以求能讓工程順利及地球永續的目標前進。
供應鏈 (供應商 / 承攬商) 是企業的『無形財產』及『合作夥伴』，而營造業所需的工程項目及人力繁雜且多，基於企業成本考量，不可能樣樣都由自己做，因此需要專業的供應鏈 (供應商 / 承攬商) 配合與協助施工以完成各工程。

永續議題　施工品質 (顧客的健康與安全) 管理方針

重大原因

- 落實施工品質管理，增加施工品質良率，將可降低施工成本與重工。
- 工程施工品質良率，將會影響公共工程案的施工查核等第 (成績) 與參加金質獎獲獎及參加投標之得標率。
- 獲得金質獎可增加投標之得標率，並可提高公司品牌永續經營的競爭力，獲得客戶對公司滿意度及續案。

主題邊界	依據各工項查核管控材料供應商、承攬商及公司的施工品質之管制，使其品質在每一環節均獲得管理，落實品質政策，增加業務競爭力
主題邊界揭露限制	工程施工品質良率曲線圖中，將揭露各工地管制施工品質的良率，並以雲端專案管理系統品質查核降低工地施工品質缺失率
管理目的	查檢施工品質正確性，降低施工缺失率、推動品質精緻度
政策	有效管理施工品質與落實公司內部三級品管政策
承諾	遵循公共工程三級品管制度及公司內部三級品管之雙重品管管制度執行
目標與標的	▲ **短期目標：** • 落實 EIP 系統申請停留點查檢與瑞助 3.0 雲端化查核系統缺失改善完成回覆作業 • 降低重大工項缺失率 5% 以下，如鋼筋 - 單獨計算缺失率、屋頂、浴廁防水與外牆貼磚及重要材料查驗 • 內部查核品質良率 (計點型良率) 平均分數 90 分以上 ▲ **中期目標：** • 使用雲端專案管理系統中品質查核，將可施工品質提升至精緻化及降低施工時之缺失率 • 召開主要工項之「工班培訓課程」，降低施工時缺失及重覆性缺失產生，提高施工品質 • 輔導公共工程施工查核成績達 80 分以上 (甲等) ▲ **長期目標：** • 導入雲端專案管理系統 _ 品質自主檢查，配合施工品質停留點查驗，獲得公共工程施工品質查核甲等 (85 分) • 參選每年各市政府舉行的工程施工品質獎項得獎 • 參加公共工程每年舉辦的金質獎獲獎
責任	設有品質中心，成立高階聯合稽查小組進行進度、品質、成本、職安查檢，全面品質推行委員會 (TQM) 推動小撇步大功效與品管圈活動
資源	已成立品質中心進行工程施工停留點查驗，並導入雲端專案管理系統 - 品質查核中的施工品質之計點型良率趨勢圖、缺失統計比較表及改善回覆統計表等品質管理
申訴機制	設有 0800-245999 免費專線， 可利用電話、Mail 等向本公司品質中心部門申訴
特定的行動	爲有效管理施工品質，先由工地要求承攬商 / 供應商提出一級品管後再進行二級品管，於公司 EIP(企業入口網站) 系統申請工程停流點查檢，再由品質中心進行施工品質查檢，並列入追蹤缺失改善後回覆
管理評量機制	依 ISO 9001 : 2015 國際標準之品質管理標準，進行 PDCA 有效之評量
績效與調整	• 使用雲端專案管理系統中品質查核內有，品質查核紀錄、統計報表等，可以得到各案每月停留點查驗統計、每月查核缺失統計回覆、計點型良率趨勢圖、每季查核缺失數折線圖、缺失與上月比較、缺失統計表及品質查核缺失統計總表 ，將可施工品質提升至精緻化及降低施工時之缺失率 • 召開主要工項之「工班培訓課程」，降低施工時缺失及重覆性缺失產生，提高施工品質 • 輔導公共工程施工查核成績達 80 分以上 (甲等)

永續議題　客戶滿意度與熱情服務（行銷與標示）管理方針

重大原因

客戶滿意度爲本公司業務成長及續案率之基礎，因此提升修繕速度、品質及提高客戶滿意度對本公司永續經營極爲重要。

主題邊界	本公司衝擊範圍爲瑞助營造及業主（客戶）
主題邊界揭露限制	本年度報告書由顧客滿意度問卷調查分析結果揭露。瑞助營造及供應商 / 承攬商
管理目的	爲有效提高業主滿意度，提升續案率
政策	本公司的政策爲依照 ISO 9001 客戶滿意度及抱怨處理提高修善品質，增加業主（客戶）信任度
承諾	針對修繕承諾爲一天內完成報修內容及地點、二天內完成修繕會勘及七天內完成修繕簽認
目標與標的	▲ **短期目標：** • 確實做好客服系統，提高客戶滿意度提高至 95% • 回饋修繕案件至品質中心、工程處、機電事業處，降低修繕件數建構多元客戶溝通機制 • 提高續案率達 75% • 建構客戶溝通機制 -QR code 報修系統 • 成立都更事業處 ▲ **中期目標：** • 提高客戶滿意度提高至 97% • 提高續案率達 80% • 都更危老 10 案 ▲ **長期目標：** • 提高客戶滿意度提高至 98% • 提高續案率達 85% • 保持友好關係能使公司更具市場競爭力，使公司營運獲利、成長穩健 • 積極開拓新市場業務
責任	設有客服事業處，召集人爲客服事業處副理
資源	設有 0800-245999 免費客服專線，業主線上報修系統、客服修繕系統
申訴機制	設有 0800-245999 免費客服專線，公司網頁申訴信箱 (service@mstc.reiju.com.tw)，業主線上報修系統管道向公司申訴
特定的行動	已導入 ISO 9001 等國際管理系統
管理評量機制	依照 ISO 9001 客戶滿意度及抱怨處理，每年皆針對業主滿意度進行兩次滿意度調查
績效與調整	• 2020 年滿意度調查，滿意以上爲 94.24%，較 2019 年提高 1.22%，除了滿意度提升，2020 年修繕件數也比 2019 年降低許多，故大部份業主均給予滿意肯定 • 2020 年續案率實際值爲 70%以上

永續議題　供應商社會評估管理方針

重大原因

經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，供應商 / 承攬商社會評估對於本公司的營運相當重要，因爲營造廠本身資源有限，故爲完成每件工程必須要靠供應商 / 承攬商的全力配合，因此，選擇對的供應商 / 承攬商對公司的影響非常大，若選用的供應商 / 承攬商在社會上有不良的形象，營造廠勢必會有所波及，讓社會大衆有所疑慮，而若選用的供應商 / 承攬商在社會上有積極正面的形象，營造廠勢必也能相得益彰。

主題邊界	供應商社會評估的衝擊範圍包含價值鏈中的供應商 / 承攬商、本公司
主題邊界揭露限制	藉由廠商 (供應商 / 承攬商) 評鑑分析結果揭露供應商 / 承攬商、本公司
管理目的	爲有效選用及管理供應商 / 承攬商，以規避不良之廠商 (供應商 / 承攬商)，以免衝擊影響到公司，造成不必要的困擾及讓公司形象受損
政策	建立優質的施工團隊，培養夥伴關係與目標
承諾	供應商社會評估遵循政府所頒佈之勞動基準法及環境保護法
目標與標的	▲ **短期目標：** • 持續落實執行『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』，並將此準則納入雙方合約內執行 • 制定供應商 / 承攬商 ESG 評鑑制度 ▲ **中期目標：** • 輔導〝廠商評鑑〞A 級廠商成長 20% • 落實『供應商 / 承攬商 CSR 自評問卷』填寫，並每年抽樣稽核 10 家廠商，未符合者將於以輔導改善 ▲ **長期目標：** • 建立一個與自然環境共生、與合作夥伴共榮、及與社會共好的永續企業
責任	設有採發處，有關負責供應商 / 承攬商社會評估部份應分爲兩階段： 1. 於採購發包階段時應由〝採購人員〞負責調查及了解 2. 於採購發包完成及執行階段應由採發處、工程處、品質中心、職安衛中心及稽核室人員負責
資源	1. 每年兩次 (一月及七月) 召集相關部門主管 (採發處、工程處、品質中心、職安衛中心及稽核室) 對該年已完工工地之廠商 (供應商 / 承攬商) 評鑑 2. 每年 12 月或隔年 1 月初舉辦優良廠商 (供應商 / 承攬商) 選拔並請優良廠商參加公司尾牙及頒獎 3. 對新廠商利用網路搜尋其相關報導、訪廠及參觀工地
申訴機制	於雙方合約書中納入『廠商切結書』內有載明廠商申訴之管道聯絡人 (法務室 台中：戴協理、台北：劉專員) 及電話 (台中：04-23279977、台北：02-23145168)
特定的行動	爲有效管理供應商 / 承攬商，已導入 ISO 9001 『供應商 / 承攬商評鑑及優良廠商遴選辦法』程序書
管理評量機制	依 ISO 9001 『供應商 / 承攬商評鑑及優良廠商遴選辦法』程序，於每年一月及七月對年度已完工工地廠商 (供應商 / 承攬商) 做評鑑並將評鑑結果提供給採發處同仁做發包參考 (C 級永不錄用) 及上呈長官
績效與調整	•『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』及『廠商切結書』已全面 100% 納入雙方合約中執行 • 2020 年共評鑑供應商 / 承攬商共 208 家，獲得年度優良廠商共 5 家 • 輔導供應商 / 承攬商 A 級原 3 家增加至 22 家

3.1 多元業務布局

企業多角化的經營，成爲擴張經營範圍與規模的方式之一，也是現代企業生存與永續發展的必要途徑。運用水平多角化經營策略，採用不同工程技術，建造不同種類的建築來滿足顧客的需求，更不斷的研發、創新，服務新客戶，促進業績持續成長。

業務拓展立基

業務新案靠創新、舊案靠服務與品質，而差異化更是產品競爭的策略之一。憑藉著集團的優勢、舊有資源續案的推動、參與社團拓展人脈及強化技術研發整合 (綠色推廣、企業資源整合系統、預防管理、創新技術與新工法取得專利) 等，創造與其他營建業不同的特有優勢，吸引顧客與業主的青睞。目前在市場面客戶端對瑞助營造之評價明顯提升，使得業務拓展比其他同業更有利基。

行銷策略的運用

行銷策略係不斷藉由內部的創新，如標準化的推動、建築資訊建模 (Building Information Modeling ,BIM)、資訊 IT 建置、品保政策制定實施、預防管理系統及企業資源整合，透過有效的成本掌控，訂定具有競爭力的價格讓顧客得到具有相對優質的產品。瑞助營造品牌效應顯著提升，此種由內部強化體質造成業界良好口碑，顯現行銷已發酵，進而帶來多樣業務來源供選擇。

藉由標準化的品保政策推動，在工程界獲得更多的肯定，如公共工程金質獎、金安獎、天下企業公民獎、卓越品質獎 ... 等，皆受到各平面媒體推崇，因此在業界的口碑相傳而開，這類宣傳行銷使本公司獲益良多。

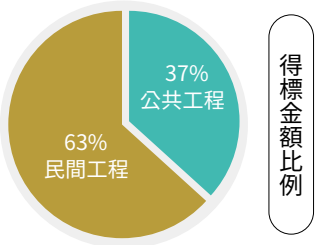
業務發展策略

有優良的競爭基礎及運用良好的行銷方法，實踐超越惡性競爭的藍海策略，提升經營績效與不斷成長。其運用策略方向如下：

- 長期深耕當地資源
- 積極轉型提升公司形象
- 經由業界及舊客戶增加通路
- 機動調整民間與公共工程種類的比例
- 慎選案源、爭取續案
- 避免削價競爭

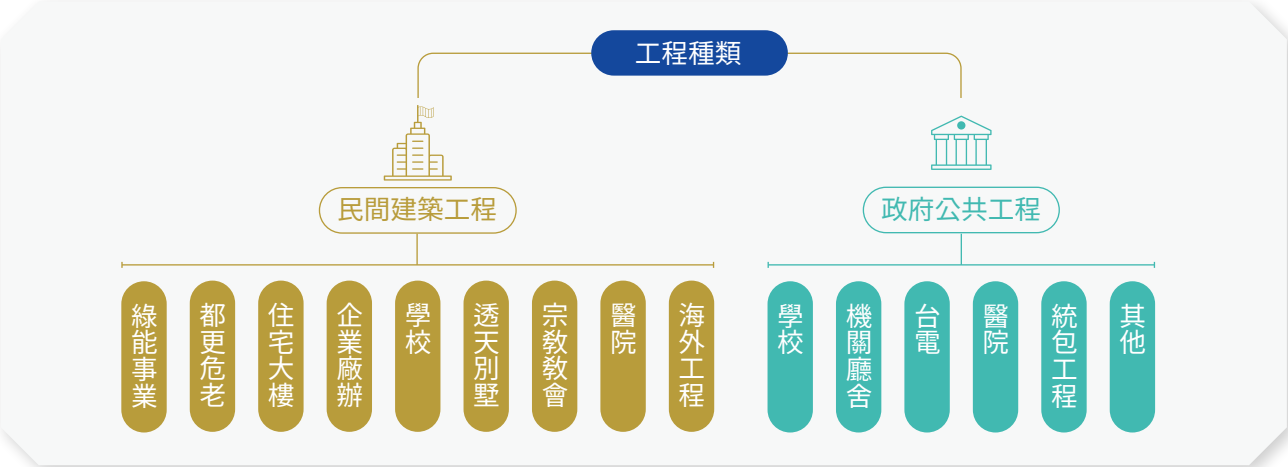
營業項目績效呈現

每年依據社會環境、國際趨勢訂定翌年業務目標。2020 年因公共工程多案預算編列不足流標多次，致多營造公司皆不敢冒然承接，瑞助努力開拓新案，故民間工程佔總年度承攬金額之比例佔六成以上。每年續案率 KPI 目標值爲 50%，其平均實際值都有 60%以上，藉由原客戶之引薦發展未來顧客案源。2020 年營業項目佔比如右。



工程種類

主要承攬、施作的建物產品項目分爲民間建築工程及政府公共工程兩大類，民間建築工程有住宅大樓、企業廠房及辦公大樓、學校、透天別墅、宗教教會、醫院等；政府公共工程則以學校教學大樓、機關辦公廳舍、台電變電所、醫院、統包工程及其他由政府採購發包之相關工程。近年來爲發展多元化業務，積極拓展危老、都更及綠能工程，希望能將瑞助的優良施工品質與熱情服務的精神，分享到世界各地。



完工實績統計

成立至今承攬工程案總金額達新台幣 1,333 億元，共計 308 個建案。單就 2020 年之統計，得標承攬個案數計 19 件，承攬金額有 150 億元。各工程類別詳細承攬個案數及累計金額詳如右圖。

各工程類別承攬量及金額

工程類別	累計至 2019 年個案數	2020 年新增個案數	總累計工程金額
住宅大樓	90 案	6 案	375 億
廠房辦公	69 案	5 案	227 億
學校工程	26 案	0 案	90 億
別墅工程	20 案	0 案	29 億
銀行工程	7 案	0 案	11 億
醫院工程	4 案	1 案	38 億
台電工程	13 案	1 案	78 億
宗教建築工程	4 案	0 案	24 億
統包工程	13 案	1 案	172 億
其他工程	43 案	5 案	289 億
合計	289 案	19 案	1,333 億

各類代表性建物簡介

◀◀◀ 瑞助官網
工程實績 連結

未來承攬個案之規劃

依每年營運策略發展，達到有效人力資源運用並拓展特殊業務實績。在公共工程方面，目前以當地代表性建案或具國際知名性之標地物爲努力目標；在民間工程類，則以超高層建築或鋼骨鋼筋混凝土 (Steel Reinforced Concrete,SRC) 構造之建築爲主要爭取之建案方向。

因應企業永續發展，除了深耕現有市場外，更須積極開發『新市場』、『新服務 (產品)』。(詳下表)

未來客戶需求變化分析及策略			
項目	未來市場需求變化分析	能提供的服務及發展策略	代表個案
長照中心	十年後，台灣將進入老年人口超過百分之廿的超高齡社會	參與協助設計進而承攬施做 (持續強化統包整合能力)	• 雲林榮家中程 (103-106 年) 計畫總體營造養護園區統包工程 • 高雄高齡整合長期照護中心新建工程 • 北景雲計畫 (八德國民運動中心、消防隊、公托及日照中心) 統包工程
都市更新	都市老舊建築配合政府政策即須全面更新	與既有客戶 (實施者) 聯袂出席都更說明會爭取地主信賴，進而取得業務	• 臺北市中正區水源路四、五期整宅重建工程 • 板橋文化段 1242 等 40 筆地號集合住宅新建工程 (欣璞綻)
第三類型建案開發 (宗教、展場)	順應台灣多元文化及國際化發展	運用純熟的技術工法，協助客戶解決困難點	• 安東彌勒山宗教園區老母殿及懷恩堂新建工程 • MITSUI OUTLET PARK 台中港新建工程 • MITSUI OUTLET PAR K台南 (暫) 新建工程
社會住宅	配合政府青年購屋政策，於六都近年將推出大批公辦住宅案。	瑞助現有統包技術成熟，除了運動中心外，尚有世大運選手村的工程實績，對此市場開發有極大優勢	• 安康市場基地新建公營住宅統包工程 • 臺北市大同區明倫公共住宅統包工程 • 大同區斯文里三期整宅公辦都更統包工程 • 臺中市東區尚武段社會住宅新建工程 • 新北市中和區警消社會住宅統包工程 • 臺中市西屯區國安段 1 期社會住宅統包工程 • 臺中市東區東勢子段社會住宅新建工程
綠能科技	配合政府「智慧機械」、「亞州.矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等 5+2 產業創新計畫，做爲驅動台灣下世代產業成長的核心，爲經濟成長注入新動能	推動綠能產業發展，提升產業競爭力，以強化能源安全，創新綠色經濟並促進環境永續	• 新合興牧場二階段厭氧發酵槽及污水處理池新建工程 • 沙崙綠能科學城核心區 -C 區開發工程 (第一期) • 綠能科技示範場域建築主體新建工程 • 永宙湖口太陽能光電系統建置工程 • 「大彰化東南及大彰化西南離岸風力發電計畫自設升 (降) 壓站工程」變電所土建工程 • 彰芳西島離岸風場運維設施建設案

3.2 瑞助營造價值鏈

建築業是跨世紀的產業，瑞助營造本著誠信負責的態度、勤懇深耕的精神，在專業領域中不斷地自我要求與提升。將平面的建築夢想藍圖，建造成爲一座座觸手可及的百年完美建築，願以創新、綠化、挑戰卓越爲己任，力行成爲『打造精緻建築的領航者』。

瑞助營造近年來致力於研創環保相關建材與技術，希望能打造無毒的環保空間，讓居住在內的每一個人都能健康的呼吸與生活，就像是蓋給自已住的房子一般，追求至善。

瑞助營造價值創造

投入

- 落實目標管理、績效評估
- 加強專業能力、提高競爭力
- 建立企業核心價值之技術與觀念
- 創造業務營收、獲利、穩定成長
- 建立優質的施工團隊、培養夥伴關係與目標

上游

- 供應商
- 承攬商
- 機具供應商

中游

- 金融業者
- 保險公司
- 建築師
- 機電
- 律師 / 代書

下游

- 監造單位
- 建築投資業
- 公營機構
- 民營機構
- 地主

價值創造

多元發展		卓越		創新（前瞻思維）			企業責任		幸福企業	
跨足領域	穩定成長	優質獲利	客戶滿意度	專利	提案數	改善效益	綠色企業	公益活動	薪資制度	員工滿意
國際據點	企業排名	高階獎項		產學合作	BIM 技術	AI 人工智慧大數據	能源管理		歸屬感	員工產值

供應鏈管理 / 解決缺工問題

御林軍

關鍵工項成立公司御林軍
- 降低缺工影響
（如瑞昭工程 / 笙吉室裝）

產學合作

- 提供實習或工作的機會讓學子得以儘速與社會接軌
- 與偏鄉高職畢業生進行職人養成計劃培育爲工班人才，解決缺工問題

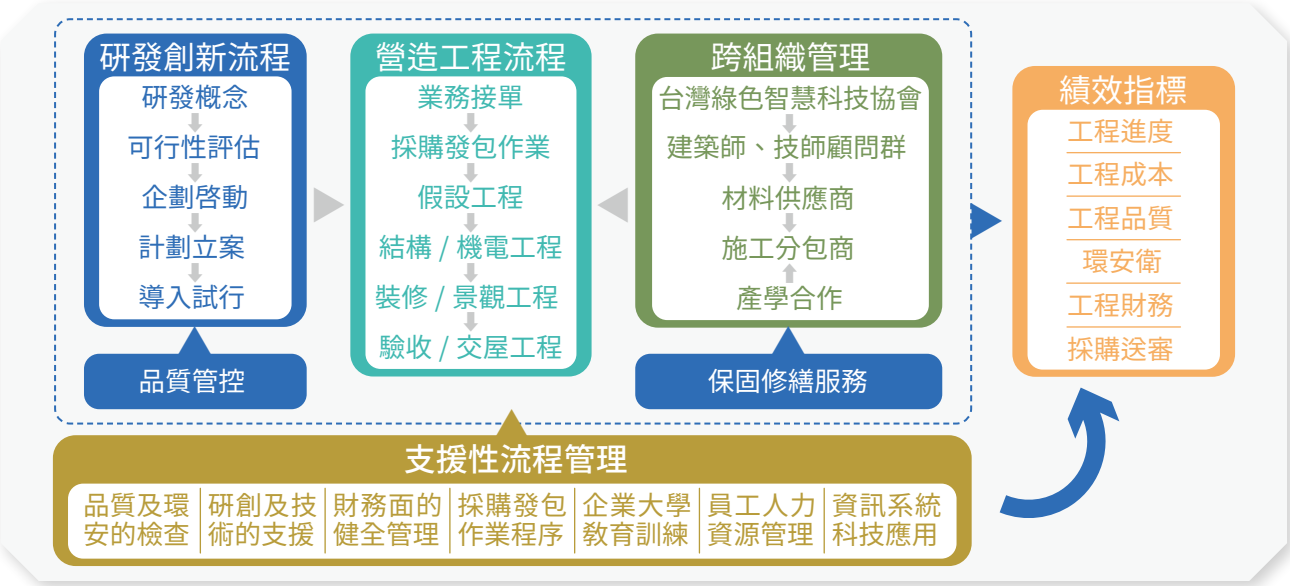
廠商在地化

100% 廠商在地化
- 減少對環境衝擊
- 增加國人就業機會

3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理

爲追求更好的營建施工品質，成立專責單位「品質中心」落實內部三級品質管理制度，由專責人員現場導正施工缺失並檢討改進，對工程人員舉辦教育訓練，適時進行工班培訓，提升員工及工班技術能力。擬定品質管理計畫訂定工程各階段查核停留點，配合定期不定期稽查及月 / 季 / 年度品質競賽獎懲制度，執行內容峻工初驗控管交屋品質，不斷精益求精，全面提升工程品質。

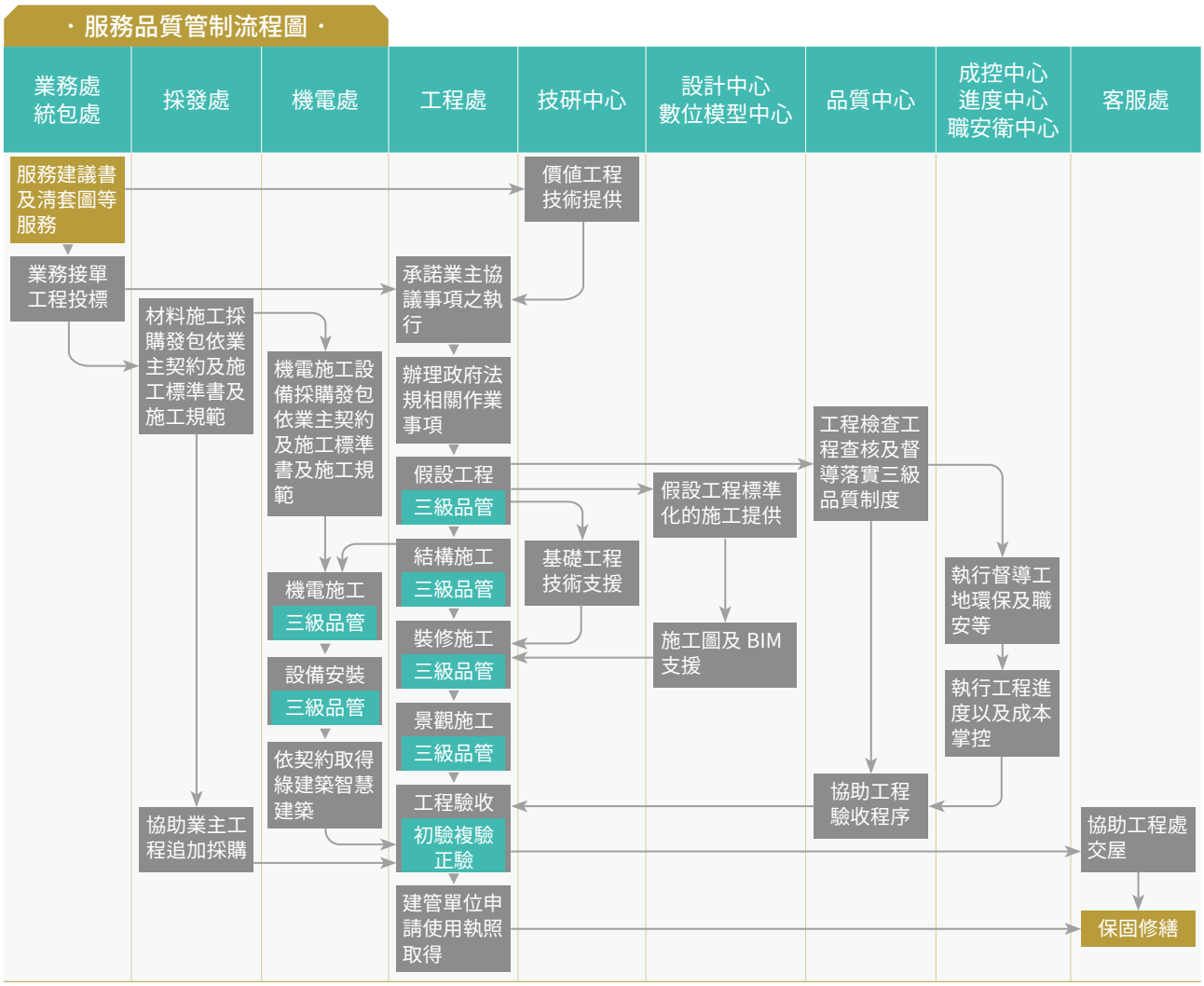
掌控施工進度，流程的管理就相對的重要，從工程產品接單到交付及保固，均需有一套完整的標準作業流程，才能因應客製化的工程產品。瑞助營造的作業流程經過不斷運作及持續改善後，訂定一套完整的作業程序書並通過 ISO 9001：2015 版的驗證。成立至今完工案件皆遵守合約圖說與規範及相關法規規定執行，未違反產品與服務的健康安全法規事件。



建築物的產品均爲客製化工程，但其產品的設計均掌握在設計建築師的構思及顧客的需求上，營造業所提供的是將設計轉成建築物的興建者，故不會有相同的建築物產生及相同的生產環境，所以在產品的開發過程均面臨不同的環境挑戰，研發創新的過程均在一年以上，每個製作流程均需不斷的檢驗及測試方能確保產品的品質要求。從設計者的建築圖爲依規開始，就需不斷的檢討設計方案及更佳的施工法或透過價值工程的替代方案，以提供顧客更多的選擇及最有利的產品。

品質管制流程

服務品質管制流程：以完整的服務品質提供給顧客最有價值的客製化工程產品。



施工品質管制

行政院公共工程委員會對於公共工程三級品管制度的實施方式加以規範，將品質管制訂爲三級：第一級：廠商，施工品質管制系統；第二級：主辦機關，施工品質保證系統；第三級：工程會及工程主管機關，施工品質查核機制。凡公司承攬之公共工程除善盡己身當層的品管職責外，尚需接受主辦機關（監造單位）、工程會主管機關的督導與查核。瑞助營造將品質管制與公共工程結合增訂內部三級：第一級：分包商自主品管；第二級：工地品管組織自主品管；第三級：品質中心品質查驗。其目的在依據各工項查核要點嚴加稽查，以使品質在每一環節均獲得管控，落實品質政策，增加公司的業務投標競爭力。

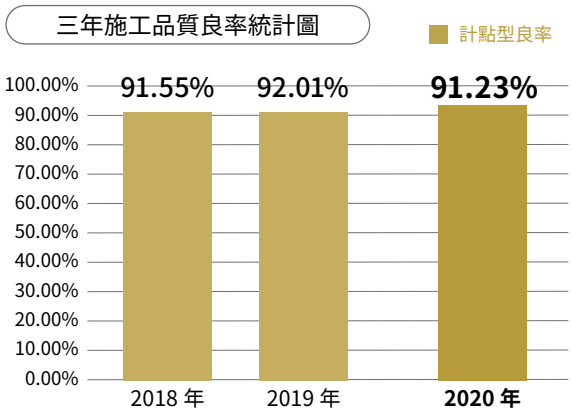
· 三級品質管制流程圖 ·

	一級品管	二級品管	三級品管	驗收
工程施工三級品管	• 訂立品質計畫並據以推動實施 • 成立品管組織並訂定管理責任 • 訂定施工要領 • 訂定品質管理標準 • 訂定材料及施工檢驗程序 • 訂定自主檢查並執行檢查 • 訂定不合格品之管制程序 • 執行矯正與預防措施 • 執行內部品質稽核 • 建立文件紀錄管理系統	• 訂定監造計畫並據以推動實施 • 成立監造組織 • 審查品質計畫並監督執行 • 審查施工計畫並監督執行 • 抽查材料設備品質 • 抽查施工品質 • 執行品質稽核 • 建立文件紀錄管理系統	• 設置查核小組 • 實施查核 • 追蹤改善 • 辦理獎懲	保固 ▲ 正驗 ▲ 複驗 ▲ 初驗
	瑞助營造 ▶	主辦單位 (監造) ▶	主管機關 (業主)	

	一級品管	二級品管	三級品管	驗收
瑞助內部三級品管	• 訂立分項施工計畫 • 材料設備送審 • 材料設備施工自主檢查 • 施工缺失及不合格品改善 • 工具箱會議	• 以分項施工計畫爲依據規劃施工 • 以品質計畫爲依據辦理檢驗方式 • 依自主檢查表施工檢驗 • 會同分包商材料檢驗 • 品質人員施工抽查及材料抽驗 • 不合格品之處理 • 矯正與預防措施落實	• 設立各項施工檢驗停留點 • 訂立各項施工檢驗要點 • 工班培訓執行 • 記點型良率之評分標準 • 工地施工檢驗停留點查驗 • 定時及不定時品質查核	申報業主驗收 ▲ 品質中心初驗 ▲ 工務所自驗
	分包商 ▶	瑞助工務所 ▶	瑞助品質中心	

關鍵與支援活動評量績效

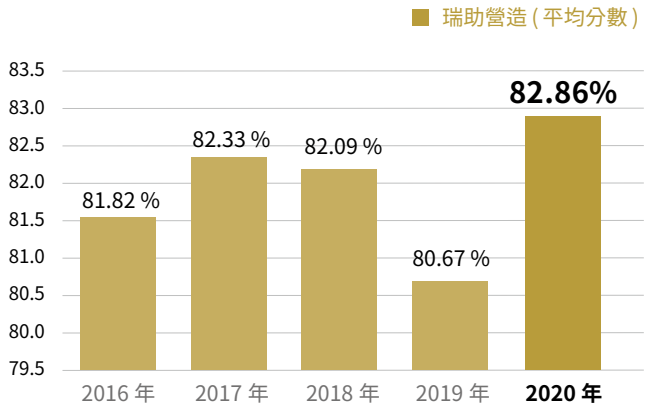
品質中心負責工程品質管控流程，監控施工品質良率，每月以工程停留點查驗紀錄與評分及回覆缺失改善完成，品質查驗全面採用瑞助雲端專案管理系統 - 品質查核並以記點型良率統計，都維持在 91% 以上，右圖爲年度平均之施工品質良率統計圖。



商品（服務）品質績效指標

依行政院公共工程委員會工程查核「全國工程施工查核小組查核件數統計表 (每月)」成績統計，瑞助營造施工品質優於同業平均值。2020 年在公共工程新案時，於開工後至工地召開『公共工程施工品質查核說明會』導入查核重點之文件建立、現場查核過程、簡報製作及現場施工品質優點、缺失之範例、預防與矯正措施，並於施工中輔導現場施工品質符合圖說與規範，以及接獲通知查核時，立即派員協助文件審查與現場施工品質之缺失改正及當日陪同查核委員現場回答與解說，故 2020 年查核成績平均分數統計都比歷年高，右圖爲 2016~2020 年公共工程施工品質查核成績甲等，平均分數 80 分以上比較表。

全國公共工程查核成績甲等比例圖



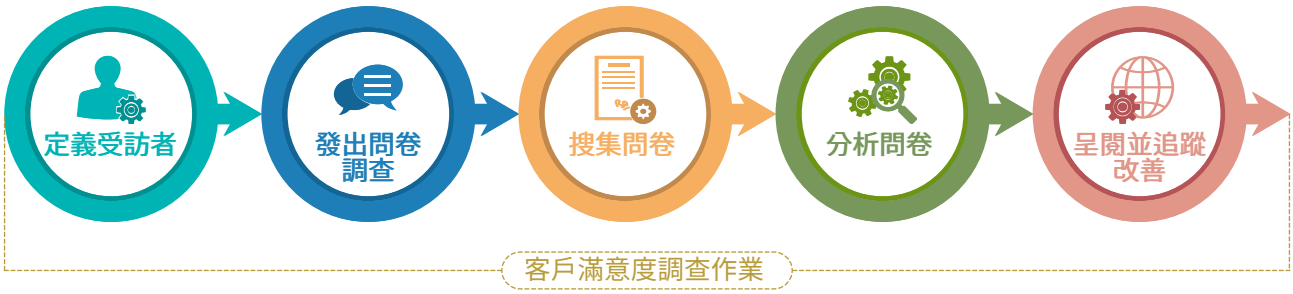
2016~2020 年公共工程施工品質查核成績甲等平均分數 80 分以上

3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理

營造業隨著市場競爭日益劇烈，能『提供客戶全方位營建管理服務』者在市場上較容易脫穎而出。故推出『一站式專業服務』（如右圖）幫客戶解決現有人力短缺、成本控制不易等的棘手問題，並提升設計品質、協助售後相關服務，一系列的服務爲瑞助營造感動客戶、提升『續案率』的最佳吸引力。

在建中業主滿意度調查

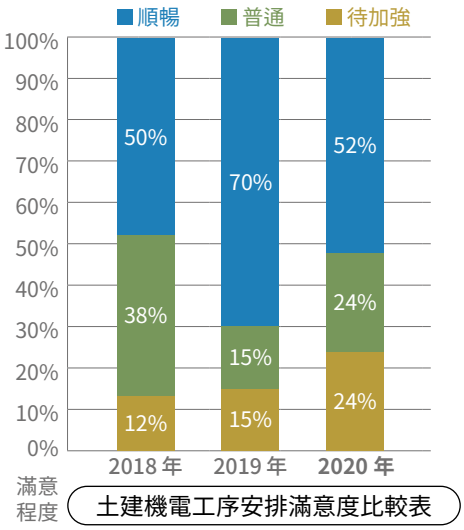
依「QM080 顧客滿意度調查作業程序書」 針對在建中的建案，每半年向業主進行一次滿意度調查（包括施工品質、工程進度、鄰房關係處理等）(如下圖)；已完工的建案，則每年請保固中的業主填寫 （包括接獲通知到實際會勘時間、修繕前是否清楚說明程序及時程、修繕後廢棄物及粉塵等清潔狀況等）。



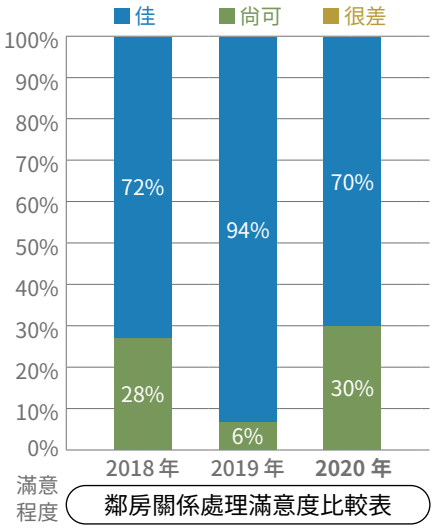
在建中及保固期內之客戶個案爲受訪者，以問卷方式寄達（傳眞或 e-mail）客戶填寫，並於 2 周回收問卷並依客戶提出之抱怨項目分類統計分析，以圖表顯示、上呈組織傳閱。

調查問卷分析結果上呈組織傳閱後之批示，依顧客反應之問題交由相關人員積極處理並追蹤改善，並於每月主管會議 / 修繕會議提出各工地缺失及客戶抱怨事宜，使得該工地專案執行者對客訴內容充分了解進行檢討改進與預防。

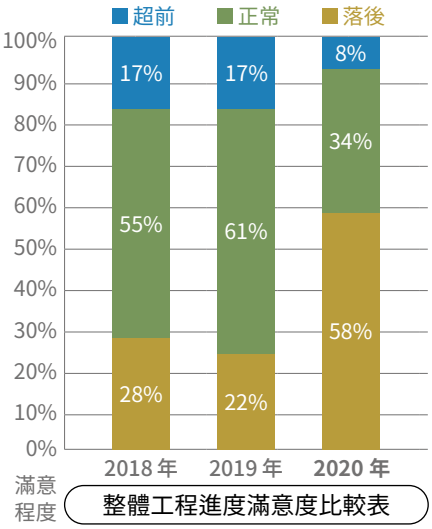
業主的寶貴意見，是我們努力改善的目標，每年都會請在建中個案之業主協助填寫「客戶滿意度調查表」，做爲我們檢討改進的參考。營造業的人力斷層問題於 2020 年因疫情問題更加白熱化，缺工問題變得特別嚴重，瑞助努力開發新工班、尋找在地化廠商，積極進行上下游整合及跨領域的連結，期望在 2021 年能突破困境。



土建機電工序安排滿意度比較表



鄰房關係處理滿意度比較表



整體工程進度滿意度比較表

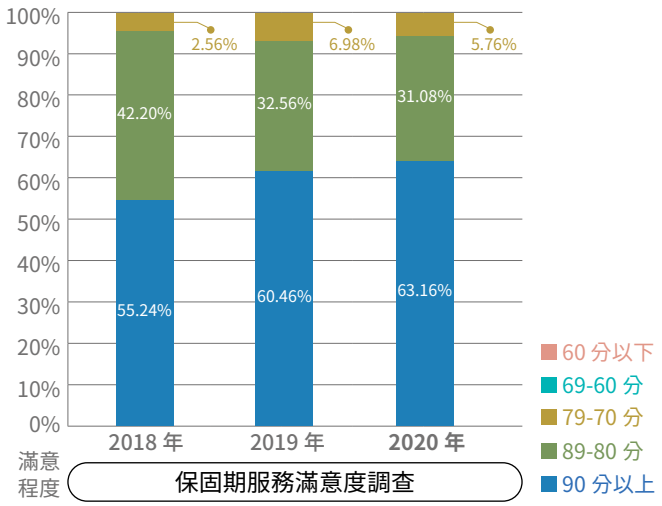
保固期服務及滿意度調查

秉持著客戶至上的服務宗旨，於 2011 年成立客服事業處 (除了透過本公司網頁聯絡外，另設有 0800-245999 免費客服專線) 以專業的客服團隊提供最優質的服務品質。集合專業工程技術與菁英人才，充分運用團隊合作及專業分工的組織效益，並秉持誠信負責的態度，達成業主所託付的使命與任務。如右即針對在建案及完工保固修繕流程之客戶滿意績效說明。

爲確實做好客服，完成修繕作業，採專人專職管理，針對顧客反映缺失適時解決，2020 年完成修繕件數 1782 件，均依據本公司制定之保固修繕作業程序，一天內完成報修內容及地點、二天內完成修繕會勘及七天內完成修繕簽認。針對缺失嚴重問題，以採彙整案例問題點爲第一步驟，接著透過分析原因並改善相對應的對策，並於每月主管會議提出檢討報告，避免二度問題發生。

每半年對保固期間之顧客實施滿意度調查，其滿意度調查內容爲修繕會勘與完成時間、修繕服務態度、修繕服務態度、修繕服務品質、缺失程度較嚴重、缺失程度較嚴重、數量較多的項目與二度發生缺失的項目等而使用評分評語爲非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意。

近三年 (2018-2020) 統計每半年實收回函約 40-45 份，進行分析統計，滿意度調查統計圖如右：



保固期服務滿意度調查

2020 年顧客給瑞助營造滿意度調查，滿意以上達 94.24%，普通 5.76%。普通的百分比雖比 2019 年下降一些，但仍比 2018 年還高出許多，之後將已依問題點發生原因透過專案檢討提出修正改善相對應之政策，並提供更完善的修繕品質回饋顧客，另外也會加強客服人員的專業知識及服務態度，透過電話連繫與不定期拜訪迅速處理顧客問題，一切以顧客爲考量的服務品質，做好客戶修繕服務工作。

對保固已到期之工地，若因缺失未適時發現而保固期過後再提出，因剛修繕完成需要時間觀察之情形，本公司均視情況、主動延長保固時間，讓顧客安心，客戶服務滿意度調查，經彙整後召開檢討會議，針對不滿意之項目請相關單位提出改善方案，並安排於主管會議做專案報告，同時提供工程處各主管、工地主任及各地區修繕人員作爲施工參考，並在各施工節點加強管制與自主檢查，以降低相關缺失發生的機率及提升施工品質。對於缺失程度較嚴重或數量較多及二度發生缺失的項目，則列入每季修繕問題檢討專案報告，提出改善方案避免再發生，確保工程品質。在客服人員用心經營下未達滿意的部份逐年降低。

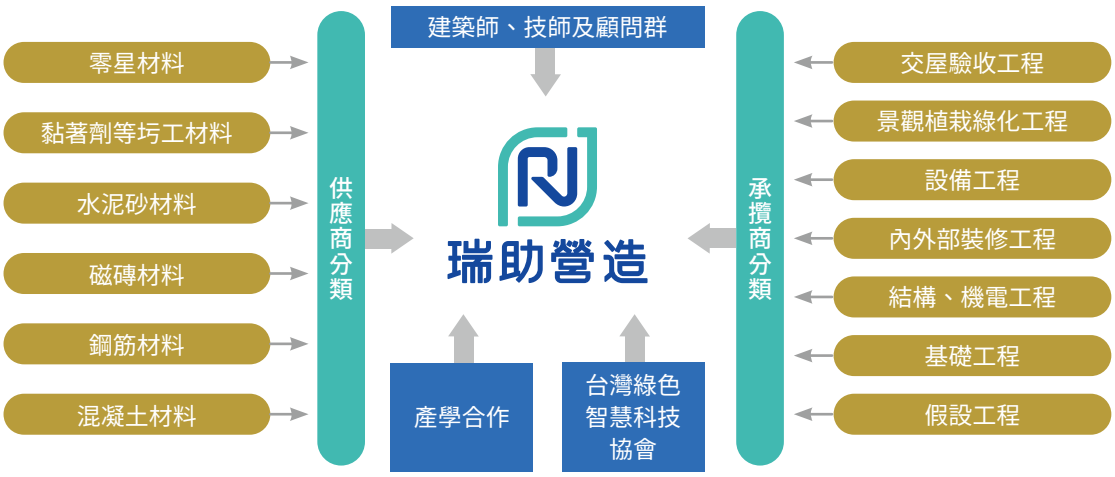
3.5 垂直整合 - 供應鏈管理

供應鏈永續發展策略

供應商 / 承攬商與瑞助營造一同承擔善盡環境及企業社會責任，因此，我們就環境、社會、治理 (ESG) 三個面向議題制定供應鏈管理策略，鼓勵瑞助營造的所有合作夥伴們共同參與、力行永續發展，建立一個與自然環境共生、與合作夥伴共榮及與社會大衆共好的願景。

供應鏈架構

國內營建工程多屬分包制度，專業的供應鏈廠商是瑞助營造重要的合作夥伴，以下爲瑞助營造的供應鏈組織架構：



一個完善的採購流程是從案件的投標開始到施工過程，直至完工交屋後對客戶的服務，因此，營建業乃是一輩子的良心事業，爲達到讓多方共贏的局面，故公司的供應鏈管理相關活動中，從採購過程之界面與運作開始，以確保採購產品及施工從規格到接收之符合性以及評估與管制所採購的產品及施工，俾使所採購的產品及施工能滿足符合公司以及利害相關者之需求與要求，如右爲公司採購作業流程的說明、特色介紹：

作業流程	作業說明	特色
採購發包作業	篩選條件： 價格、品質、財務能力、信譽、專利、客戶或建築師指定	• 合格供應商 / 承攬商名單及資料的建檔 • 供應商 / 承攬商分級制度的建立 • 快速搜尋合適的供應商 / 承攬商進行發包作業 • 新供應商 / 承攬商需簽定協力廠商環境及社會責任之實行準則 • 盡職調查在供應商 / 承攬商報價前未涉及不良之企業責任及環境污染
供應商 / 承攬商在地化	• 各材料供應商及工項承攬商的資料建檔 • 營建採購廠商名錄 (建築世界)	• 增加本地人口就業機會 • 施工及服務的機動性增加
供應商 / 承攬商的管理	制定供應商 / 承攬商管理辦法 (含評鑑項目)	• 要求供應商 / 承攬商善盡社會責任 • 對供應商 / 承攬商實施教育訓練
供應商 / 承攬商的評鑑	• 每半年完工工地對供應商 / 承攬商評鑑 • 每年度供應商 / 承攬商總評鑑 • 每月採發窗口人員至工地關懷	• 以利供應商 / 承攬商分級制度之建立 • 採發人員關懷工地可即時性得到訊息
供應商 / 承攬商教育訓練及開發	• 每兩個月舉辦承攬商教育訓練 • 每季檢討承攬商開發成效	• 公司品質得以一致化 • 降低錯誤失敗成本 • 避免供應商 / 承攬商過度集中造成工地搶工
供應商 / 承攬商的表揚	• 各級單位推薦優秀廠商 • 建立優秀供應商 / 承攬商評選及獎勵制度 • 邀請優秀供應商 / 承攬商參加尾牙及頒獎	• 對供應商 / 承攬商產生激勵及良性競爭 • 建立長期的合作夥伴關係

採購發包作業

採購部門是最先面對供應鏈廠商的單位，對供應鏈廠商的選擇以技術能力爲第一道篩選關卡，爲確保供應鏈廠商的執行能力及顧及公司的成本，於供應鏈廠商的開發、錄用、管理及評鑑，應審慎面對與執行。以下是採購發包的流程：

工程進度表

採發計劃送審追蹤表

瑞助 3.0 預防管理系統

採購發包申請書
- 設計圖說
- 施工規範
- 公司施工標準及品質手冊
- 工地屬性及特殊要求

尋商
- 公司廠商資料庫
- 同仁介紹
- 營建採購廠商名錄 (建築世界)
- 廠商自、推薦
- 掃街

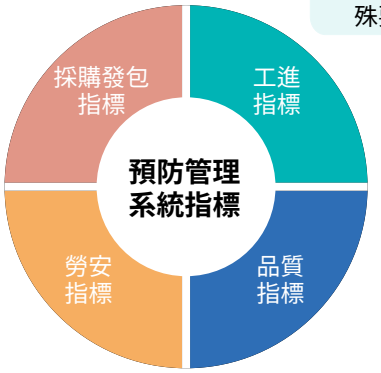
報價
- 傳真
- 面報
- 電子郵件

議價
- 投標價、執預價
- 歷史發包價
- 市場行情
- 單價分析
- 以量制價

評比表簽核
- 金額 400 萬以上至董事長核准
- 金額 200~400 萬 (含) 至總經理核准
- 金額 50~200 萬 (含) 至業務長核准

合約製作及用印
- 專案工地合約
- 開口合約

履約及施工管理
- 施工前說明會
- 施工查核、關懷工地
- 工班教育訓練
- 廠商評鑑



爲確保每個工程建案能夠符合業主所要求之品質、進度及安全，故在對協力廠商 (供應商 / 承攬商) 方面建立完整的供應鏈管理準則與採購結合及評估制度，並規定新供應商 / 承攬商於簽約前須詳閱『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』及盡職調查其是否涉及社會責任、環境、人權、勞工等重大事件，而 2020 年共計有 63 家新供應商 / 承攬商，均未發生過相關事件。

瑞助營造致力於供應商 / 承攬商在地化的目標努力執行，以求能讓工程順利的進行及獲得即時性的協助且避免或減少使用外商及外勞，以增加台灣本地人口的就業機會，爲台灣勞動市場盡一份心力，所以，瑞助的供應商 / 承攬商 100% 都是台灣當地的廠商。

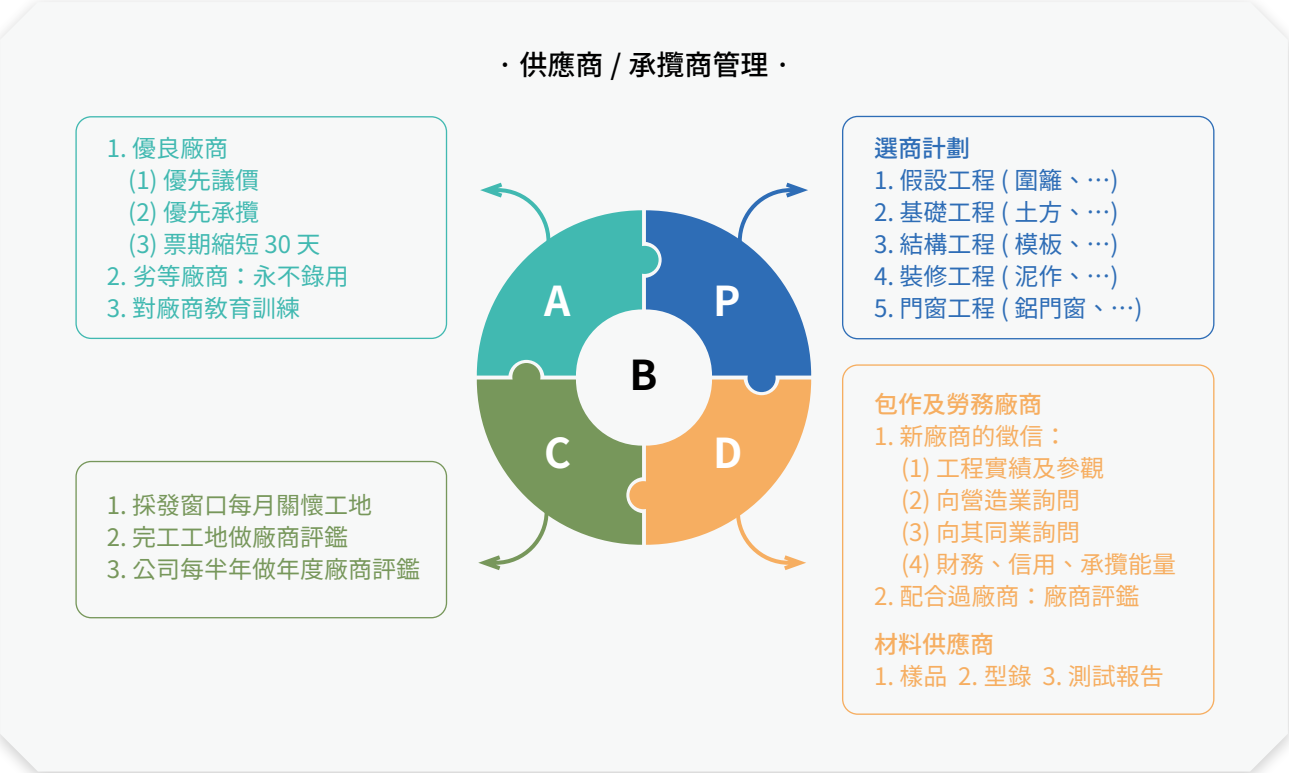
於 2020 年度公司營收主要在中部，南部次之，北部再次之。2020 年簽約之供應商 / 承攬商共有 524 家，其分佈地區及廠商家數如下表所示：

2020 年在地採購比例

地區	宜蘭	花蓮	基隆	臺北	新北	桃園	新竹	苗栗	臺中	彰化	南投	雲林	嘉義	臺南	高雄	屏東	金門
地區家數	4	1	2	79	89	20	13	15	159	42	7	12	6	16	53	5	1
區域	東部		北部			桃竹苗			中部				南部				離島
區域家數	5		170			48			220				80				1
比率	0.95%		32.44%			9.16%			41.98%				15.27%				0.19%
共計 524 家 (100% 採用台灣供應商)																	

供應商 / 承攬商的管理

董事長常對全體員工說『公司要拿案子，續案業主要靠品質及服務，新案業主要靠成本及創新』，故品質、服務、成本及創新就顯得格外重要，而品質及成本部份主要因素來自於供應商 / 承攬商，因此，對供應商 / 承攬商的管理就必須非常注重及謹慎，以下是瑞助營造對整個供應商 / 承攬商以 PDCA 管理的方式：



供應商 / 承攬商的評鑑

良好的品質仍然是營造廠立於不敗的成功關鍵因素之一，且要達到良好的施工品質必是源於優質的品質管理。故供應商 / 承攬商的篩選對營造廠而言實是非常重要，因此，公司對於配合的協力廠商 (供應商 / 承攬商) 建立了一套完善的協力廠商 (供應商 / 承攬商) 評鑑制度 (如下圖)，其評鑑項目中的「財務能力及可信度」與「物料管控及安衛管理」即爲涵蓋對供應商 / 承攬商的企業社會責任 ESG 評核：

第一階段 — 工務所初評

- 送審作業及施工計畫
- 施工能力及配合態度
- 自主檢查及品管水準
- 財務能力及可信用度 (ESG)
- 物料管控及安衛管理 (ESG)

評估等級
A：85 分 (含) 以上
B：60 分 (含)~84 分
C：59 分 (含) 以下

第二階段 — 公司內部總評

- 每半年蒐集應受評工地之評鑑表及整理
- 召集工程處、品質中心及安衛中心部處主管討論及評等
- 總評結果送簽後交採發人員參閱

承攬工地限制
A 級廠商：任何種類工程
B 級廠商：公共工程、廠房、學校、賣場類工程
C 級廠商：永不錄用 (業主指定、專利權、綁標者除外)

第三階段 — 廠商教育訓練及輔導

- 品質中心每月排定一場工項教育訓練
- 品質中心針對缺失較多之工項之工班開會討論及教育訓練
- 職安衛中心每個月針對被停工或查核較差工地之工班培訓

功效
1. 了解公司之要求，使每個工地品質得以統一
2. 教學相長並提升廠商專業能力
3. 減少工安發生機率
4. 提高公司對外形象

第四階段 — 優良廠商選拔

- 參加公司年終尾牙及受獎
- 優先議價
- 優先承攬
- 票期縮短 30 天

功效
1. 激勵廠商、精益求精
2. 提昇廠商對公司向心力

於 2019 年度被評鑑工地共有 6 案，受評鑑的供應商 / 承攬商共有 242 家，其中經評爲『C』級廠商有 12 家，『A』級廠商有 3 家，而 2020 年度被評鑑工地共有 6 案，受評鑑的供應商 / 承攬商共有 208 家，其中經評比結果爲 C 級廠商較去年減少 8 家，總比率約減少 3.1%，而『A』級廠商則較去年增加 19 家，總比率約增加 9.4%，由此可見，公司在選商的品質水準是有一定之標準及要求，並不是任何廠商都能成爲公司之協力廠商，而 C 級供應商 / 承攬商若無特殊情形 (例如：業主指定、規格綁標、專利、…等)，未來將不再錄用。以下爲 2020 年各評等供應商 / 承攬商家數及所佔比率如下：

2020 年廠商評等	A	B	c
家數	22	182	4
比率	10.6%	87.5%	1.9%
總家數		208	

制定供應商 / 承攬商 ESG 評鑑制度

瑞助營造爲永續經營的企業，以打造幸福企業爲目標向前邁進，重視員工的工作環境、福利及家庭生活，要員工工作與生活並重，使員工能以在瑞助營造上班爲榮，因此對於合作的供應商 / 承攬商管理也要求十分嚴謹，須經過評鑑合格方能有機會承攬工作且期望供應商 / 承攬商亦能善盡『企業社會責任』，故公司於 2012 年 8 月中制定『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』並全面將此準則百分之百納入雙方合約中執行管理，以期望雙方都能爲社會善盡一份心力，創造美好的生活環境。以下爲『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』之內容如下：

·供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則·

瑞助營造股份有限公司對供應商 / 承攬商管理涵蓋幾個方向，其中包含品質，環境，綠色產品及社會責任等要求，因此我們要求所有合格供應商 / 承攬商，在其所生產或施作之材料或產品及服務須遵守以下準則：

1. 供應商 / 承攬商須遵守或超越當地政府勞動相關法規。
2. 供應商 / 承攬商不聘用童工，保護未成年 (16-18 歲)，不對員工生理懲罰、性別歧視、強迫性勞役及其他形式的不當管教行爲。
3. 供應商 / 承攬商應確保所有的工作與加班都是自願性的。
4. 員工薪資應符合所有適用的薪資相關法律，包含：最低工資、加班費及法定應有福利。
5. 供應商 / 承攬商應確保不發生因懲戒員工而扣減當月的工資。
6. 招募時與雇用後的管理措施，應承諾免於騷擾與不法歧視。
7. 公平公開招募與錄用員工，每位員工均有平等晉升與訓練等機會，不分種族、性別、年齡、政治傾向及宗教信仰。
8. 供應商 / 承攬商應致力將企業社會責任政策的精神，推廣至其供應商夥伴。
9. 供應商 / 承攬商對於廢棄物之處理應遵守廢棄物清理法及政府相關規定辦法處理，以改善環境衛生，維護國民健康。
10. 供應商 / 承攬商應儘可能開發或使用環保產品及進行能源、環境、安全、健康管理活動，以保護環境的預防措施爲重點。

供應商 / 承攬商名稱：
負 責 人：

落實供應鏈 ESG E S G

- 自評 - 於 2021 年 4 月中開始導入供應商 / 承攬商環境及社會責任自評表
- 稽核 - 採購人員每年不定期至供應商 / 承攬商公司或承攬工地抽查其是否符合自評
- 輔導 - 未符合自評者將予以輔導及改正

優良廠商制度

於每年年底或隔年初會做優良廠商之選拔並在公司尾牙時頒獎 (如下圖)，而獲選爲優良廠商之好處更有「優先議價」、「優先承攬」及「票期縮短 30 天」等好處，在品質及安全方面有此措施、管制及激勵下，造成供應商 / 承攬商之間的良性競爭，使品質及職安衛方面有一定的水準之上，因此獲得公共工程的金質獎及金安獎等殊榮，而讓業主更加得以信賴並且在民間工程中更是連續獲得續案，例如：福樺建設、綺華建設、宏普建設、慶鴻機電、和和機械、寶鴻建設、銀泰科技、時代建設、鉅擘建設、崴立機電、MITSUI OUTLET PARK、鐿鈦科技 …等民間業主案件。

2020 年優良廠商 (供應商 / 承攬商) 領獎

工班教育訓練及開發

品質及成本是公司爭取業務案件的最好方法，因此，品質中心於每年年底會排定隔年的工班培訓計劃表 (如下表)，每個月舉辦工班教育訓練，針對品質要求做一說明，讓所有的建案品質得以一致化，並將常見的缺失做一說明與預防，以減少公司及供應商 / 承攬商之不必要的損失，且於品質中心查核時亦會針對缺失較多之工項馬上找工班開會討論及做教育訓練，而於職安衛部份則爲每個月針對有被停工或被職安衛中心查核較差之工地做一職安衛工班培訓。以下爲舉辦品質教育訓練或職安衛工班培訓之照片：

模板工班教育訓練

鋼筋工班教育訓練

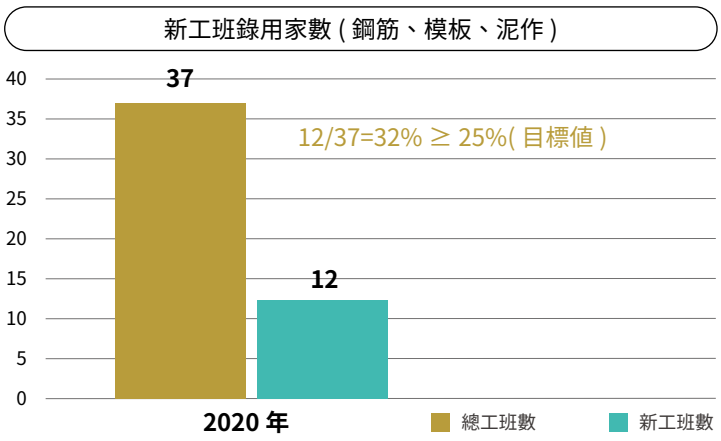
2020 年度工班培訓計劃											
	工程項目	簡報製作	講師	督導人員	預定培訓時間	實際培訓時間	舉辦工地	培訓參與者	需求時數	培訓內容	實際執行情況
1	機電工程 (北)	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	1 月	2020 年 1 月 8 日	斯文里工地	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
2	鋼筋工程	周進強	周進強	程金興	2 月	2020 年 1 月 15 日	綠美圖工地	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
3	機電工程 (中)	郭芳吉	郭芳吉	程金興	3 月	2020 年 2 月 7 日	綠美圖工地	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
4	鋼筋工程	李玉輝	李玉輝	程金興	3 月	2020 年 3 月 6 日	鐿鈦工地	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
5	防水工程	李玉輝	李玉輝	程金興	3 月	2020 年 3 月 31 日	時代州廳	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
6	泥作工程	李玉輝	李玉輝	程金興	3 月	2020 年 3 月 31 日	時代州廳	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
7	鋼筋工程	周進強	周進強	程金興	4 月	2020 年 3 月 20 日	閱晴川工地	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
8	模板工程	張紹堂	張紹堂	程金興	4 月	2020 年 4 月 6 日	順鼎三重	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
9	鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	程金興	4 月	2020 年 4 月 6 日	順鼎三重	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成

	工程項目	簡報製作	講師	督導人員	預定培訓時間	實際培訓時間	舉辦工地	培訓參與者	需求時數	培訓內容	實際執行情況
10	機電工程 (北)	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	4 月	2020 年 4 月 14 日	北景雲	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
11	模板工程	李玉輝	李玉輝	程金興	4 月	2020 年 4 月 15 日	鉅擘閱晴川	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
12	鋼筋工程	周進強	周進強	程金興	4 月	2020 年 4 月 21 日	尚武公宅	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
13	鋼筋工程	江旻珈	江旻珈	程金興	4 月	2020 年 4 月 23 日	台南三井	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
14	混凝土廠驗	王冠雄	王冠雄	程金興	5 月	2020 年 5 月 5 日	台南三井	負責人及品管	5 小時	品管人員	已完成
15	機電工程 (北)	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	5 月	2020 年 5 月 6 日	順鼎三重	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
16	防水工程	周進強	周進強	程金興	5 月	2020 年 5 月 13 日	鑫大略	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
17	混凝土廠驗	江旻珈	王冠雄	程金興	5 月	2020 年 5 月 26 日	台南三井	負責人及品管	5 小時	品管人員	已完成
18	機電工程 (中)	郭芳吉	郭芳吉	程金興	5 月	2020 年 5 月 29 日	岡山醫院	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
19	鋼筋工程	李玉輝	李玉輝	程金興	6 月	2020 年 6 月 23 日	安東園區	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
20	鋼筋工程	李玉輝	李玉輝	程金興	7 月	2020 年 7 月 10 日	悅琚工地	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
21	機電工程 (北)	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	7 月	2020 年 7 月 17 日	順鼎三重工地	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
22	防水工程	周進強	周進強	程金興	7 月	2020 年 7 月 28 日	銀泰六	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
23	防水工程	周進強	周進強	程金興	8 月	2020 年 8 月 12 日	星能	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
24	鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	程金興	9 月	2020 年 9 月 17 日	神準工地	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
25	機電工程 (中)	郭芳吉	郭芳吉	程金興	9 月	2020 年 9 月 23 日	澄石學而瑞恩悅居	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
26	鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	程金興	10 月	2020 年 10 月 16 日	斯文里	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
27	輕隔間工程	李玉輝	李玉輝	程金興	11 月	2020 年 11 月 11 日	鉅擘閱晴川	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
28	鋼筋綁紮	江旻珈	江旻珈	程金興	12 月	2020 年 12 月 28 日	台南三井	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成

2021 年度工班培訓計劃

	工程項目	簡報製作	講師	督導人員	預定培訓時間	實際培訓時間	舉辦工地	培訓參與者	需求時數	培訓內容	實際執行情況
1	機電工程 (北)	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	1 月	2021 年 1 月 11 日	大同莊園 2	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
2	鋼筋工程	周進強	周進強	程金興	1 月	2021 年 1 月 11 日	富佰客廠房	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
3	鋼筋工程	周進強	周進強	程金興	1 月	2021 年 1 月 13 日	CIP 維運	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
4	機電工程 (北)	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	2 月	2021 年 2 月 8 日	斯文里公宅	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
5	泥作工程	李玉輝	李玉輝	程金興	2 月	2021 年 2 月 25 日	鉅擘閱晴川	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
6	機電工程 (北)	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	3 月	2021 年 3 月 5 日	WSP 新竹生醫	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
7	鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	程金興	3 月	2021 年 3 月 16 日	WSP 新竹生醫	負責人及領班	3 小時	領班培訓	已完成
8	鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	程金興	4 月		大同莊園 2	負責人及領班	3 小時	領班培訓	
9	防水工程	李玉輝	李玉輝	程金興	5 月		瑞恩悅居	負責人及領班	3 小時	領班培訓	
10	鋼筋工程	周進強	周進強	程金興	7 月		東勢子公宅	負責人及領班	3 小時	領班培訓	
11	鋼筋工程	江旻珈	江旻珈	程金興	8 月		岡山醫院	負責人及領班	3 小時	領班培訓	
12	防水工程	江旻珈	江旻珈	程金興	9 月		三井台南	負責人及領班	3 小時	領班培訓	
13	機電工程 (中)	郭芳吉	郭芳吉	程金興	10 月		時代溫莎	負責人及領班	3 小時	領班培訓	
14	機電工程 (中)	郭芳吉	郭芳吉	程金興	11 月		CIP 維運	負責人及領班	3 小時	領班培訓	
15	鋼筋工程	李玉輝	李玉輝	程金興	12 月		國安住宅	負責人及領班	3 小時	領班培訓	

目前營建市場缺工情形非常嚴重，爲使工地得以如期、如質、如安、如本完工，對既有工班之掌握度及新工班之開發即顯得格外重要，因此，採發處將『開發關鍵工項分包商 (鋼筋、模板、泥作)』及『建立廠商資料庫』列爲 2020 年之採發處之目標管理 (KPI) 並且該年度都有達成。開發關鍵工項分包商執行結果如右圖 (2020 年所訂”開發關鍵工項分包商”目標≧ 25%)：



採購發包人員的教育訓練

爲提升採發人員的專業知識及對營造新工法的涉獵，於每年年底前會以問卷方式由各個採購人員勾選想要加強之工項，再蒐集彙整各工項之票數，依票數高低訂定明年度廠商簡報工項及訪廠時程表（如下圖），採發處在每個月的第二次採發會議會邀請專業供應商 / 承攬商到公司做簡報及座談以及每半年一次至專業供應商 / 承攬商工廠或工地實地了解製造或施工流程，再透過供應商 / 承攬商的簡報說明及 Q&A 的座談問答方式，讓採發人員得以對該產品、工項之製造、施工做更深入的了解及提升其專業知識。以下爲對採發人員教育訓練之照片：

2020 年度廠商簡報及訪廠時程表

舉辦月份	預計時間	工項名稱	優先邀請廠商	第二邀請廠商	北 / 中部主辦人	備註
一	2020/1/14	PC 樁施工 (打擊、植入)	柯吉	樹億	劉茲穎	
二	2020/2/25	透水混凝土鋪面	強笙		周有芳	
三	2020/3/31	安全支撐	盛隆		周有芳	北南回台中
四	2020/4/28	預拌混凝土	國產	台泥	陳浩韻	訪廠
五	2020/5/26	屋面金屬板	彥暉	德沃	牟玉鳳	
六	2020/6/30	鋼版樁及排樁	全強	全暐	陳甘紛	北南回台中
七	2020/7/28	耐磨地坪工程 (硬化地坪)	泰維	太隆	吳芷喬	
八	2020/8/25	廁所導擺	奧德美	祐明	莊紫淇	
九	2020/9/29	機械停車	莒錩	中華廣停	李昌霖	北南回台中
十	2020/10/27	石材工程 (pc 樁材料)	德億發 (環台)	橋鉅	葉慧婷	訪廠 (二擇一)
	2020/10/27	金屬防火門	盛倡	燦通		
十一	2020/11/24	電動排煙窗工程	昶年欣	亨亞	陳宜廷	
十二	2020/12/29	管式透水鋪面	齊祥		沈克莉	北南回台中

2021 年度廠商簡報及訪廠時程表

舉辦月份	預計時間	工項名稱	優先邀請廠商	第二邀請廠商	北 / 中部主辦人	備註
一	110/01/26	外牆三明治板	壹東	東樺	吳芷喬	
二	110/02/23	室內裝潢 (木作)	峻佳	旭圓	牟玉鳳	
三	110/03/30	鋁擴張網	行家興	寶成	蔡俊典	北南回台中
四	110/04/27	預拌混凝土 (台北廠)	國產	台泥	陳浩韻	訪廠
五	110/05/25	磁磚填縫及黏著劑	亞德士	員和	鄭雅貞	
六	110/06/29	防火被覆及漆	活出美好	柏林	陳甘紛	北南回台中
七	110/07/27	預鑄系統	榮工	潤弘	葉慧婷	
八	110/08/31	綠建築申請	建築中心	禾鼎	劉茲穎	
九	110/09/28	廚具工程	艾菲爾	大雅	周有芳	北南回台中
十	110/10/26	電梯工程	三菱	崇友	李昌霖	訪廠
十一	110/11/30	鋼網牆工程	築園	林顧問提供	陳宜廷	
十二	110/12/28	景觀塑木工程	環塑	丞峰	沈克莉	北南回台中

2020.07.28 隔音墊簡報及座談會

2020.08.25 搗擺簡報及座談會

2020.9.29 防火窗簡報及座談會

Ch-4

永續團隊

4.1 綠色技術應用
4.2 環境管理
4.3 能資源管理
4.4 用水管理

地球環境保護爲企業經營永續的基石，以「低碳智慧建築，綠色創新服務」的創新思維，擁抱綠色新技術，研發創新商業模式，提供客戶全方位精緻價值鏈，創造安全、健康、舒適、節能減碳與永續的建物，強化綠色企業。

永續議題　有關環境保護的法規遵循

重大原因

由於營造業發展導致環境污染問題日趨嚴重，提升環保法規守規性並降低環保罰鍰已達對環境零污染相對重要，可降低公司成本風險並樹立營造與環保兼顧企業形象，以達永續經營目標。

主題邊界	本公司環保污染的衝擊範圍包含總公司、各承攬營建工地及所屬承攬廠商、材料供應商
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關職業安全衛生主題將揭露總公司、承攬商所承攬本公司工程之環保罰鍰相關資訊之揭露
管理目的	爲有效管理本公司環保法規風險
政策	1. 響應環保節能減碳 2. 保護自然生態環境 3. 推動 6S 潔淨運動 4. 愛護地球珍惜資源
承諾	避免營造工地造成周遭環境污染，維護鄰里及工地之環境，邁向零污染
目標與標的	▲ **短期目標：** • 優化 ISO 45001 職業衛生安全管理系統與 ISO 14001 環境管理系統，進行系統整合 • 2021 年實施職安衛現場 (環保與職安衛) 查核 700 次 • 新工地導入 ISO 14001 : 2015 環境管理系統 12 次 • 依照 ISO 14001 : 2015 環境管理系統執行稽核 25 次 • 環保罰鍰金額較前一年度降低 ▲ **中期目標：** • 擴大 ISO 14001 管理系統管制項目，推行工地節能、減廢、再循環作爲 • 推行綠建築材料，使用系統模板工法，減少模板報廢率 10% • 工務所文件 E 化，降低紙張使用 10% • 環保罰鍰件數較目前降低 20% ▲ **長期目標：** • 工地環境邁向零污染 • 加深環境保護推行對象，輔導承攬商及再承攬商落實節能、減廢之工法及作爲
責任	遵守廢棄物清理法、水污染防治法、空氣污染防制法、土壤及地下水污染整治法相關法規規定，由總公司職安衛中心督導各工程，依規定執行 ISO 14001 環境管理系統標準，確保皆符合環保相關法令規定
資源	各工程皆編列環境檢測預算，定期進行環境監測、設置廢棄物、資源回收設備
申訴機制	1. 工地工程告示牌公佈之聯絡方式及電話 2. 各單位 (工地) 工作安全會議、協議組織會議、職業安全衛生管理委員會
特定的行動	導入及實施 ISO 14001：2015 環境管理系統，且經台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan) 驗證，已於 2019 年 9 月 30 日驗證通過
管理評量機制	1. 爲適應法規之增修訂，組織內定期執行法規鑑別並檢視環境保護作爲的守規性 2. 定期進行環境監測，有效掌握環境品質，防止污染發生 3. 降低空氣污染物及廢水排放，廢棄物減量回收再利用之風險控管
績效與調整	• 2020 年實施職安衛現場 (環保與職安衛) 查核 694 次 • 2020 年新工地導入 ISO 14001 : 2015 環境管理系統 7 次 • 2020 年依照 ISO 14001 : 2015 環境管理系統執行稽核 26 次 • 2020 年持續推動 6S 潔淨運動宣導 297 人次 • 環保罰鍰總金額降低 (2020 年環保罰款較 2019 年減少 45.6%)

永續議題　能源管理方針

重大原因

台灣能源依賴主要進口，強化對改善能源效率的重視與要求，凝聚市場的認同與誘因，及早投入品質及技術能力的提升，可提高產業的競爭力。

主題邊界	本公司能源管理的衝擊範圍包含台中分公司
主題邊界揭露限制	以「重大能源設備鑑別評估表」爲工具，透過各部門進行全面盤查篩出重大能源設備，檢討優化設備提高能源使用效率，透過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan) 進行外部查證
管理目的	明訂本公司之能源管理政策，以建立能源管理的整體方向，作爲本公司組織行動及各項能源活動展開之依據
政策	一、全面能源使用審查，確保資訊資源取得 二、恪遵能源法規要求，承諾能源績效改善 三、支持綠建築之設計，強化綠色企業形象 四、落實節能減碳目標，善盡企業社會責任 五、研創減碳營建工法，提升建物減碳效益
承諾	秉持「綠化環保、效能提升、降低成本」之原則，執行能源改善行動計畫，改善能源耗用，落實能源績效改善，提升市場競爭力，以期達到社會責任及企業永續經營之目標
目標與標的	▲ **短期目標：** • 改善能源使用紀錄爲數據化、自動化記錄。完成 4 個樓層的空調主機負載自動分配控制箱改善，並於機房增設數位電錶記錄工具且導入數位紀錄工具 • 持續推動 ISO 50001：2018 能源管理系統 ▲ **中期目標：** • 前完成重大能耗使用紀錄及比較，提供數據供能源管理委員會做爲決策評估依據 • 逐年完成「重大能源設備鑑別評估表」篩出之老舊能耗設備汰換 ▲ **長期目標：** • 建立全面量能耗使用紀錄及比較，對所有員工公告，培養節約能耗習慣 • 穩定能源使用數據
責任	針對能源議題設有能源管理委員會，召集人爲本公司之董事長
資源	已成立能源管理委員會
申訴機制	1. 採用 ISO 50001 能源管理溝通意見表 2. 設計與採購能源績效評估完成後，於當年度簽約採行更替舊有設備
特定的行動	爲有效管理此主題，已導入 ISO 50001：2018 能源管理系統
管理評量機制	依 ISO 50001 內部管理審查程序，每年進行 PDCA 之有效性評量及外部查證
績效與調整	• 2020 年因應 ISO 50001 能源管理系統更新進版，以 2018 年版評估具備長基期比較之能源使用單位及能耗設備，經檢討可改善之照明設備已全面改用高效率設備並列入採購標準化，並評估短基期能源使用單位 (各工地) 難以建立客觀之評估基準，故重新設定以台中分公司爲能源基線邊界 • 因應公司數位轉型，能源管理數據化，計畫改善重大能耗設備能源使用紀錄方式，導入數位記錄工具，以利長基期之能源使用紀錄及比較

永續議題　排放管理方針

重大原因

經由利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本公司相對重要。而有效的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力。

主題邊界	範疇包含台北總公司、台中分公司、高雄辦事處、租賃宿舍及全國各工地工務所
主題邊界揭露限制	主題邊界揭露限制爲本公司，每年度 2 月份起，透過各部門及工地進行溫室氣體盤查，進行資料蒐集後，再透過台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan) 進行外部查證
管理目的	爲有效管理本公司氣候變遷與環保法規風險
政策	環境政策爲「響應環保節能減碳、保護自然環境生態、推動 6S 潔淨運動、愛護地球珍惜資源」，同時以『綠化環保、效能提升、降低成本』之原則，強化對實施能源效率的重視及要求
承諾	本公司排放遵循當地環保法規
目標與標的	▲ **短期目標：** • 預計於 2021 年下半年啓動改版作業，預計 2022 年採用 ISO 14064：2018 年版本進行盤查 • 導入 ISO 14064-1：2006 溫室氣體盤查管理系統執行溫室氣體盤查作業 • 溫室氣體排放密集度較基準年降低 1% ▲ **中期目標：** • 溫室氣體排放密集度較基準年降低 2% ▲ **長期目標：** • 溫室氣體排放密集度較基準年降低 3%
責任	本公司及各工地針對排放議題設有溫室氣體盤查推動小組，召集人爲總經理
資源	由永續發展室作爲溫室氣體盤查彙整窗口，由各部門進行各排放源盤查後，交由永續發展室進行彙整，每年編列經費逐步針對老舊設備進行汰舊換新
特定的行動	爲有效管理排放主題，先後已導入 ISO 14064-1：2006 溫室氣體盤查管理系統
管理評量機制	依 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理程序，每年皆針對排放管理進行 PDCA 之有效性評量，同時爲增進盤查結果之準確性，2018 年起透過第三者公證單位台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 進行外部查證
績效與調整	2020 年溫室氣體排放密集度較基準年 (2019 年 =0.44) 增加 9.62%，因施工作業高峰期，使用大量機具作業等，且 2020 年台中分公司進行內部裝修等作業，未達原設定目標

4.1 綠色技術應用

社團法人台灣綠色智慧科技協會　引領產業共創綠色家園 http://

瑞助營造於 2011 年成立「社團法人台灣綠色智慧科技協會」已邁入第 10 年，秉持著「綠色」、「永續」、「健康」、「創新」的理念；聚集綠色產業鏈，交流經營管理資訊，並配合公部門綠能、環保、智慧、科技之推動及協助公益、賑災等活動，改變節能減碳及企業永續發展力量，如表一。近年跨入從減碳、減廢、循環、永續、智慧五大面向，達到「低碳智慧建築，綠色創新服務」爲首要目標，成爲台灣典範創新綠色價值，期許成爲營建業中的台積電。

2020 年綠智科協會活動事項

2020 年 08 月
台灣綠色智慧科技 - 交流觀摩參訪

◆ 永記造漆 - 愛的塗料

- 油漆塗料應用範圍：建築、彩鋼、防火、橋梁工程、防蝕、船泊、風力發電機、耐熱等產業領域。
- 從體貼及需求的角度去發 想，看到台灣塗料的各種可能及創意科技 - 塗料不能有環境荷爾蒙，不能有甲醛等有害重金屬，不能有香料，可在牆壁上發揮創意的塗料，且一擦 就掉，完全不留痕跡。

2020 年 12 月 10 日
第 32 屆台北國際建材展

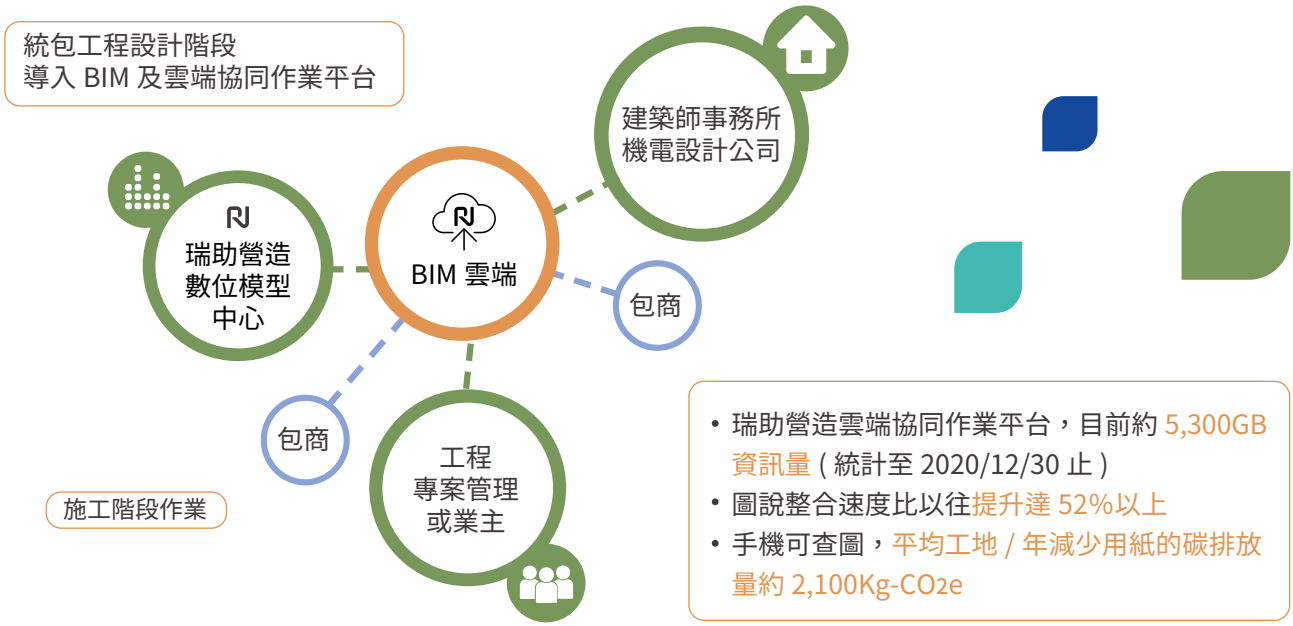
攜手協會會員，共計 16 個攤位聯合參展，分享智慧節能、隔音防水、健康綠建材。

2020 年 12 月 11 日
後疫情時代，建築轉型與創新論壇

以智慧營造、綠色健康、綠色循環三大主題邀請專家演講，分享如何友善地球， 找出未來循環經濟新契機。

創新科技施工管理：建築資訊建模 (Building Information Modeling, BIM)

建築工程中的工項多且繁雜，一個建築專案中工項少則幾十項多則上百或上千項，不同的工項施作依據設計圖說、合約、說明等相關規定，圖說中常見不同系統圖或工項產生矛盾、衝突、錯誤、不符法規或合約圖文不符等現象，如無檢討施工，通常發生停工檢討修改敲除重做，材料過剩等，浪費許多材料及廢料丟棄，對於環境非常不環保，所以要精確於工程施工前，進行清圖及圖說整合作業，爲十分重要，本公司採用 BIM 雲端整合平台切分模組，雲端軟體實踐設計和營建，統整一個平台資訊進行分權管理，執行專案狀態管理、文件管理、模型版本比對、跨團隊設計協同、模型協同、專案管理、施工管理及問題追蹤，其中跨域雲端整合協同平台，BIM 技術可產生許多實質效益。



BIM 導入效益 - 統計 22 個案例，模型整合與衝突檢討減少碳排效益，減少施工錯誤減少碳排約 780 萬 Kg-CO_2e(行政院環境保護署 - 產品碳足跡資訊)，等於種植 65 萬棵大喬木，即可達碳平衡。

類別	鋼筋	混凝土	鋼構	模板	粉刷
A. 結構	201,333	160,242	96,842	1,141	3,265
B. 界面	401,596	319,631	193,169	2,276	6,513
C. 碰撞	624,705	497,204	300,485	3,540	10,132
D. 法規	64,255	51,141	30,907	364	1,042
E. 施工性	144,575	115,067	69,541	819	2,345
F. 機能不足	183,663	146,178	88,343	1,041	2,979
G. 圖資不全	622,206	495,215	299,283	3,526	10,091
H. 圖面不合	1,146,958	912,866	55,1690	,499	18,602
小計	3,389,292	2,697,542	1,630,259	19,205	54,969
碳排合計	7,791,267 Kg-CO2e				

「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案 - 爲全台首件完成低碳建築評估認證與施工階段碳盤查之學校類建築

氣候變遷及溫室氣體爲當前全球所共同關注的議題，目前碳足跡的盤查對象逐漸從消費性產品，擴大至如公私部門建築工程。

臺北科技大學精勤樓新建工程推動碳排放作業相關規定，希冀依循我國現行工程發包、施工及品管流程，於細部設計成果資料中先行進行碳排放評估，進而配合主計畫工程施工期程，進行分段、分年度之實質盤查工作，並於工程竣工時，以數據資料充足且完整的碳足跡報告，向合格的驗證機構提出查驗申請，取得碳足跡聲明證書。

設計階段工程依據『建築碳足跡』 一書之四大評估法系統 BCFd(BCF System for Design Development) 做爲此次評估系統，BCFd 適用於完成建築設計圖說，但設備設計未完成之階段，可用於建照階段之環境效益管理。

建築碳足跡認證後選證書

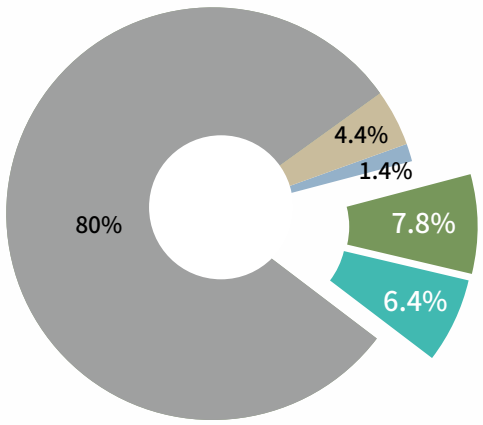
在環境永續前提下，營建施工階段碳排放不可忽視，故本研究透過碳盤查以營建施工階段碳排熱點因子之診斷爲研究目標，針對營建施工階段碳盤查評估之建立進行調整與說明，彙整調查之數據了解各階段之碳排放程度與熱點，並從中了解碳足跡評估與碳盤查之關係，進而針對結果提出減碳相關策略建議與觀點，以供日後減碳行動與決策調整時之參考，提高減碳之效益並爲環境盡一份心力。

臺北科技大學精勤樓

工程名稱： 國立臺北科技大學精勤樓新建工程
工程項目： 地下 4 層，地上 14 層之 RC 構造建築
盤查日期： 2016.03-2020.01
碳評估： 碳足跡評估作業 、碳盤查評估作業

碳足跡與碳盤查評估個案分析與探討

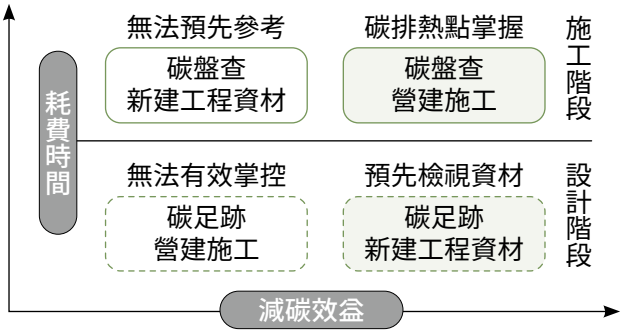
碳足跡評估 生命週期結構分析圖



- 80% 日常耗能
- 4.4% 修繕更新
- 1.4% 拆除與廢棄物處理
- 7.8% 新建工程資材
- 6.4% 營建施工

新建工程資材與營建施工之關係

由分析圖可以得知新建工程資材與營建施工兩階段在生命週期中碳排比例相近，而減碳潛力亦是相當，若未能於施工階段有效掌控碳排則相當可惜，建議未來可參考本研究結果，進一步掌控營建施工階段碳排放，則可有效執行減碳行動。

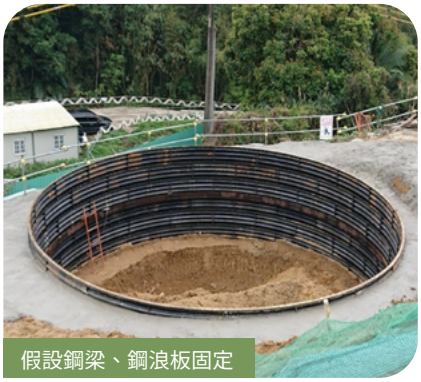


循環再生 - 使用再生料於假設工程

營造業爲關鍵耗能產業，在面臨地球能資源日益貧乏之際，瑞助近年來致力於循環經濟，如何從設計端達到節能減碳及永續發展之目標，並結合上下游產業形成循環經濟供應鏈，是營建產業帶動國家建設能永續發展的重要關鍵。

瑞助希望透過營建循環經濟發展的推動，將營建經濟轉變爲依靠生態型資源循環發展的經濟，例如： 我們使用營建廢棄物再生料，在假設工程使用再生混凝泥土建材等，使用位置有：施工便道、防溢座、組合屋地坪、回填、假設工程固定等，並定期統計使用率，目前爲止再生料使用率達 92% 以上。2020 年度再生料使用量爲 34,250 M^3，較前年使用 30,550 M^3 增加了 3,700 M^3。預計 2025 年再生料使用率將提升到 95% 以上，實現節能減碳、地球永續的目標。

通道鋪設


假設鋼梁、鋼浪板固定

資訊系統應用

使用工地管理系統(CMIS)、電子表單、會議視訊系統、雲端管理系統、異常管理系統等資訊設備，讓專案同仁即時同步檢視專案進度執行狀況，使專案更透明化且易管理，且快速回報施工狀態，提升工作效率，使工程能如期、如質完成，並使用會議視訊系統，節省人員出差時間，降低交通成本，節能減碳，達到綠色施工管理之目標。

資訊系統架構 ▶

遠端視訊系統

施工即時資訊遠端同步管理，透過網際網路將工地設置之攝影裝置影像與網站同步連結，可讓資料完整儲存，並提供相關專案負責單位隨時了解工地進行狀況，俾利督導管制，減舟車勞頓往來，達節能減碳。

設有 33 台會議視訊系統，分布於台中分公司、台北總公司及各工 地，利用會議視訊系統執行會議與教育訓練等用途，提升開會品質，增 加溝通時效。2020 年內公司節省出差費用合計 2,013 萬元，人員節省 出差時間合計 44,948 小時，減少溫室氣體排放約 229,844 Kg-CO_2e。

	視訊設備使用（次數）	節省出差費用（萬元）	節省出差時數（小時）
合計	5,993	2,013	44,948

計算說明：

◆節省出差費用 =
2020 年視訊會議使用次數 * 平均使用人數 * 到台北出差費 1,120 元

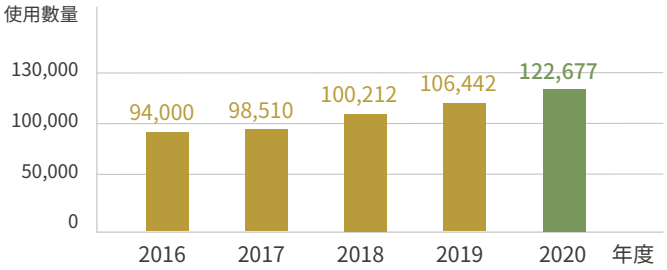
◆節省出差時數 =
2020 年視訊會議使用次數 * 平均使用人數 * 每次出差時間 2.5 小時

◆減少溫室氣體排放量計算 =
(2020 年視訊會議使用次數 * 平均使用人數 * 台中至台北高鐵來回運距)* 台灣高鐵公佈之每人延公里排碳量 =(5,993*3*376)*0.034

電子表單無紙化

推動電子表單簽核，可以提升作業效率，增加正確性，減少單據遺失，從初期 5 張表單到現今 33 張電子表單，已經全面無紙化作業，效率達到簽核天數平均 3.3 天。2020 年整年全公司已使用了約 12 萬張電子表單，節省約 60 萬張 A4 紙張，減少溫室氣體排放約 10,800 Kg-CO_2e 除了提升效能外，更節省了作業成本及紙張大量減少使用，以達減紙護樹愛地球。

電子表單簽核天數統計



說明

一、電子表單 2012 年起開始陸續導入。
二、簽呈、計價單、收文、發文、核決書、異動單每張電子表單節省作業成本約 100 元，其餘表單每張節省作業成本約 50 元。
三、2020 年利用電子簽核約 12 萬張，約節省 796 萬元。

電子表單節省費用統計（換算減少溫室氣體排放）

一張 A4 紙排放量爲 18 公克 CO_2，電子表單 2020 年約使用 12 萬張，每份電子表單平均使用 5 張 A4 紙張，2020 年節省約 60 萬張 A4 紙張，減少溫室氣體排放約 600,000x18 = 10,800 Kg-CO_2e。

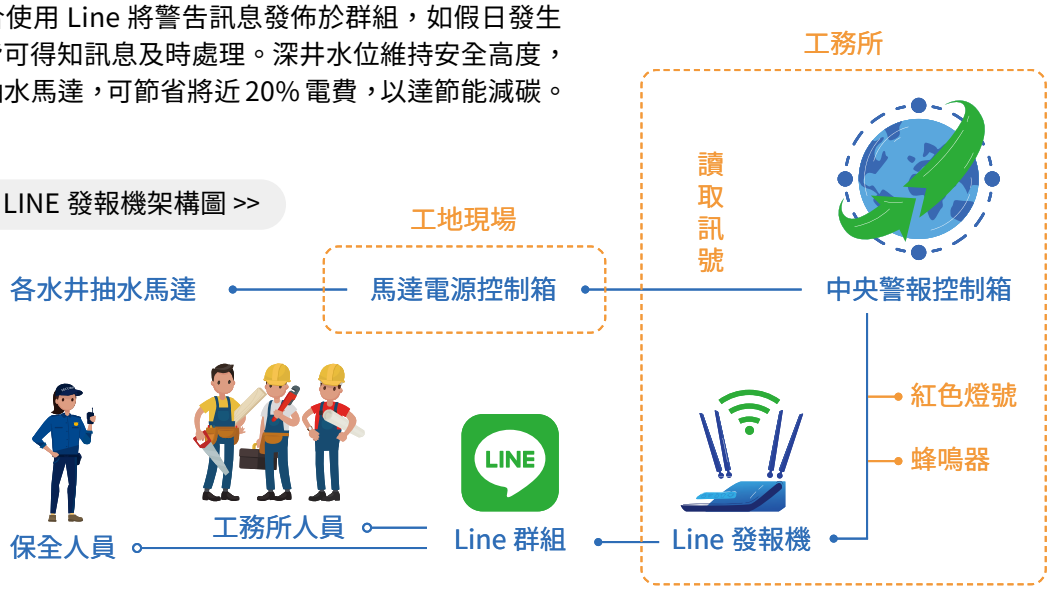
電子表單簽核節省效益

年度	節省紙張（張）	節省金額（元）
2016 年	94,000	5,848,450
2017 年	98,516	6,238,200
2018 年	100,212	6,505,900
2019 年	106,442	6,842,600
2020 年	121,677	7,957,850

基地抽水異常結合 LINE 發報機

預防工地抽水不足問題，避免工地遭受損失，能隨時監測抽水馬達運作情形。配合使用 Line 將警告訊息發佈於群組，如假日發生問題時，同仁在家皆可得知訊息及時處理。深井水位維持安全高度，即可暫時關閉部份抽水馬達，可節省將近 20% 電費，以達節能減碳。

基地抽水異常結合 LINE 發報機架構圖 >>



綠能成果

瑞助營造 綠能推動

綠色建築標章

綠色建材推廣打造無毒建物爲公司重點方針，從投標己設計完成的承攬工程施作到自行設計至施工整體業務統包，是於 2012 年初成立統包企劃處，其主要工作項目爲統包案投標及得標後工程設計規劃過程中的整合。在設計案建中均要求符合智慧建築及綠建築標章，以智慧建築之建築物環境、成本效益、智慧化系統與使用管理來作爲智慧建築定義的範疇。依此研訂資訊通信、安全防災、健康舒適、設備節能、綜合佈線、系統整合及設施管理七大項指標作爲「智慧建築標章」之評估體系，及綠建築七大指標評估系統之評估，包括綠化量指標；基地保水指標；水資源指標；日常節能指標；二氧化碳減量指標；廢棄物減量指標；污水垃圾改善指標。同時本公司於每一統包設計案建中導入水撲滿善用水資源。

2018-2020 年共計取得

11 張候選綠建築證書　**7** 張候選智慧建築證書

14 張綠建築標章證書　**9** 張智慧建築標章證書

2020 年綠建築標章證書及候選智慧建築證書
主辦單位：內政部

綠建築標章證書	工地名稱	有效期限
銀級	新北市林口國民運動中心興建統包工程	109/08/04-114/08/03
	高齡整合長期照護中心新建工程	109/09/11-114/09/10
	國立臺北科技大學精勤樓新建工程	109/11/16-114/11/15
智慧建築標章證書	工地名稱	有效期限
合格級	新北市林口國民運動中心興建工程	109/11/20-114/11/19

2020 年候選綠建築證書及候選智慧建築證書
主辦單位：內政部

候選綠建築證書	工地名稱	有效期限
銅級	臺中市東區尚武段社會住宅新建工程	109/02/18-114/02/17
	神準科技華亞廠新建工程	109/06/03-114/06/02
候選智慧建築證書	工地名稱	有效期限
合格級	台中市東區東勢子段社會住宅新建工程	109/11/08-114/11/08

瑞助營造所承攬綠能工程推動成果及減碳績效

在風力發電方面，承接達德能源雲林電場及沃旭能源彰化大東南共 2 案，瑞助營造主要施工部分爲陸上變電所及管路設置，共計設置 1,253MW。

在太陽光電方面，完成併網之永宙地面型太陽能新建工程外，多數以屋頂型太陽光電建置，累計設置 40.83MW 之發電量；而其中如台北市大同區明倫公共住宅統包工程及綠能科技示範場域建築主體新建工程，爲原業主於招標需求文件中未要求施作太陽光電，而瑞助營造於投標資料中承諾回饋施作提供業主。

綜合前述風光電兩類型工程，粗估每年可減碳 151 萬噸，當然，瑞助在這些類型工程也許爲主要施工廠商，也許爲其中一部分之施工環節（如風電僅爲陸上變電所），但能成爲能源轉型推動的一份子，我們仍引以爲傲。

永宙光電場

達德奇異離岸風電陸上變電站

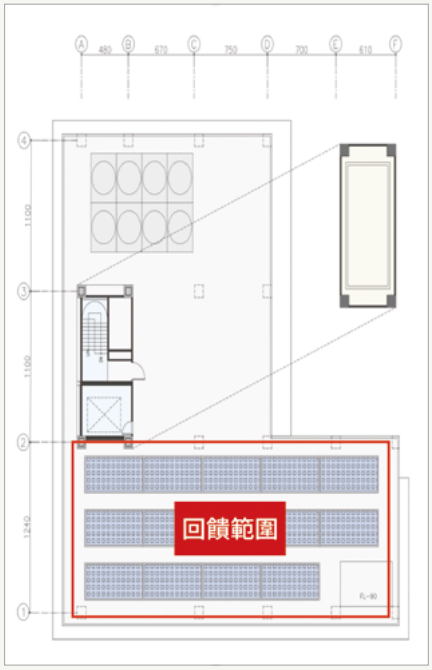
沃旭星能離岸風電變電站

類型	編號	案名	風電類型	MW 數	模組廠牌	發電量 (年 / 度)	碳排減量 (年 / 萬噸)
風電	1	達德能源雲林風電場	海上型	640.00	達德能源	1,513,728,000	762,918.9
	2	沃旭能源彰化大東南風電場	海上型	613.00	沃旭能源	1,449,867,600	730,733.3
類型	編號	案名	風電類型	kW 數	模組廠牌	發電量 (年 / 度)	碳排減量 (年 / 萬噸)
光電	1	永宙光電場	地面型	39,992.10	聯合再生	49,046,311	24,719.3
	2	綠能科技示範場域建築主體新建工程	屋頂型	668.24	聯合再生	819,530	413.0
	3	臺北市大同區明倫公共住宅統包工程	屋頂型	85.12	聯合再生	104,391	52.6
	4	五甲 E/S 第二期擴建工程 (土建統包)	屋頂型	60.18	友達	73,805	37.2
	5	大同區斯文里三期整宅公辦都更統包工程	屋頂型	15.19	友達	18,629	9.4
	6	龍井八里集合住宅新建工程	屋頂型	12.60	友達	15,453	7.8
總計						3,013,673,719	1,518,891.6

創能 - 從設計面導入公共工程案件回饋屋頂太陽光電建置

爲防止極端氣候再度擴大，瑞助營造開始主動將屋頂光電系統納入統包案件規劃，其中 2021 年初於「台灣電力股份有限公司輸變電工程處中區施工處 _ 雲端資料中心 (彰化) 新建暨彰化區營業處華陽備勤大樓改建土建統包工程」，於雲端資料中心屋頂設置太陽能發電工程，並供應儲能設備蓄電並作爲外牆照明及景觀用電需求，可降低維運成本及提升再生能源使用。

本案回饋建置容量約爲 60kW（目前尚在設計階段），年發電量約爲 73,586 度，年減碳量爲 37.5 萬噸。



節能 - 以系統模板替代普通模板回應嚴重缺工議題

瑞助營造透過供應鏈共同提升營造能量，結合財團法人台灣綠色智慧科技協會研發綠色節能的施工新技術；同時因應近年來營建產業人力不足現象，研究可降低勞動人力投入之新工法。

有鑒於此，瑞助團隊提出使用「系統模板」以因應近年勞力短缺問題及碳排過量之環保議題，以求減少人力及木模材料之耗損。

採用系統模板之優點

木板模與易安特複合模版比較

	強度	拼裝速度	重複使用次數	可回收	保養與脫模	存放	安全性
木模板	弱	一般	4-8 次	不可回收	需抹油及翻修	易受潮腐化	高危用具使用多
易安特複合模板	強	快	80 次以上	可回收	無	不受氣候影響	輕便，高危用具使用少

【註】① 參考來源 https://www.shs.edu.tw/works/essay/2019/03/2019032907430335.pdf 內容
② 圖表資料來源：2019 年 1 月 30 日。研究者繪製

STEP 1

模板生產與施工總碳排放比木模板省下 90% 以上

STEP 2

木模板重複使用次數約 4-8 次，系統模板可重複使用次數爲 80 次以上，因此 8/(80-8)=90%

【註】參考來源 https://www.shs.edu.tw/works/essay/2019/03/2019032907430335.pdf 內容

		系統模版	傳統模版	說明
綠色節能建材	材料	金屬、塑料	木板	材料 100% 回收再製，大量降低工地汙染物
	強度	高	低	
	轉用率	高	低	增加使用次數，可重覆使用，減少工地廢棄物
降低	施工便利性	簡易	複雜	作業便利省去裁切、拔釘工序
	技術需求	低	高	積木式模板可以採粗工組裝，化解缺工問題，確保工期
	工期	短	長	工期較短，規劃順暢縮短工期

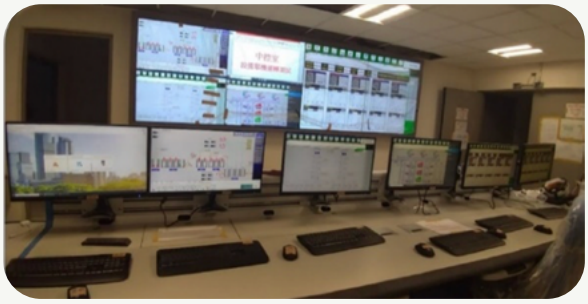
採用系統模板之優點

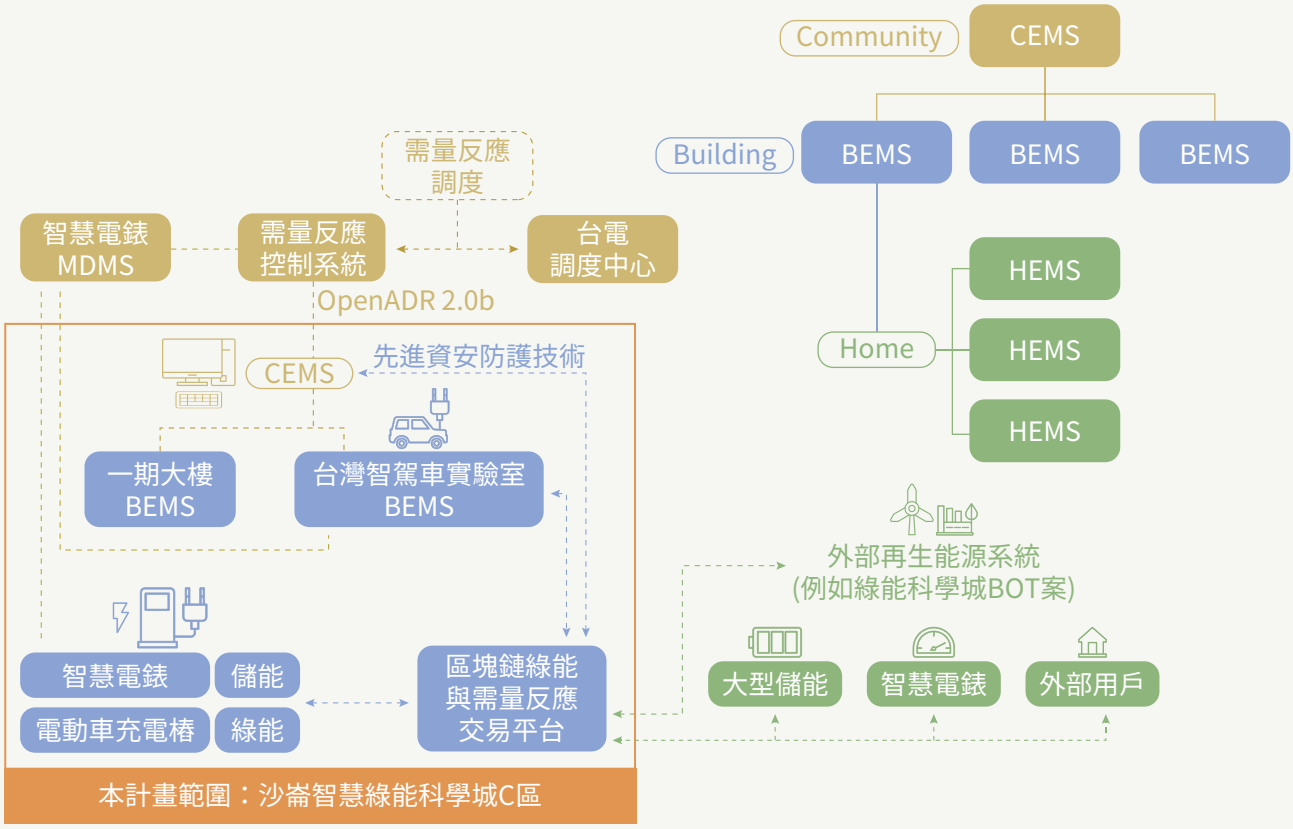
瑞助營造導入系統模板之效益

瑞助營造運用設計端之優勢，採用系統模板運用於統包、綠能案件，歷年執行案件中以系統模板替代傳統木模板施工累計使用 94,732m^2，經使用永續工程綠色執行網之工程碳足跡計算器計算後，替代材料共可節省 46.01T-CO_2e 之碳排放量，其中相當於 5 年內種植 1,227 顆灌木或 409 顆大喬木之 90% 碳平衡量。

系統整合 - 與成大合作研究導入智慧電能管理系統

創能、儲能設備建置完成後，爲達到最佳節能效果，需透過良好之調配系統方可使光電設備使用效率達到最大之使用，爲使光電系統所產電力達到使用之最大效率，瑞助與成功大學電機系達成建教合作之協議開發智慧電能管理系統，使用可視化界面方便使用者進行管理，並可同時記錄建物耗能調節能源使用，達成完整智慧電網之建設。





瑞助營造承攬工程總減碳量計算

已施工綠能案件 -1,518,891.6 噸、回饋太陽能 -375,000 噸、系統模板 46.01*0.9=41.41 噸，共 1,893,933.01 噸，依經濟部能源局發布「109 年太陽光電 6.5GW 達標計畫」簡報，一座大安森林公園每年的碳吸收量＝ 389 噸，經換算後總減碳量約 =4,868 座大安森林公園每年的碳吸收量。

4.2 環境管理

由於營造業發展導致環境污染問題日趨嚴重，瑞助營造於 2019 年導入 ISO 14001：2015 環境管理系統並通過第三方單位驗證，公司環境衛生政策係由組織中最高管理階層制訂，全員致力執行公司環境政策，爲避免營造工地造成周遭環境 (空氣、水及廢棄物) 等污染，爲維護鄰里及工地之環境，推動環境政策內容：響應環保節能減碳、保護自然生態環境、推動 6S 潔淨運動及愛護地球珍惜資源，減少環境衝擊。

執行環境審查與環境考量面鑑別評估作業：

爲能有效達成環境管理需求，由總公司職安衛中心督導各建案，需依規定執行 ISO 14001 環境管理系統標準，藉此提昇參與人員環保法規守規性並降低環保罰鍰。

評估人員（或評估小組）須針對辦公作業、使用之施工材料、供應商、利害相關團體、工程承包商、工程施作、工程驗收至廢棄物處理能力、能源、資源應用等適用項目以及未來發展等直接與間接的環境考量面作全盤的鑑別評估，並達到持續改善的目的，也確保皆符合環保相關法令規定，可降低本公司的成本風險並樹立營造與環保兼顧的企業形象，以達永續經營之目標。

經環境考量面鑑別後，顯示本公司最常出現之環保問題如下：

空氣污染防制

1. ▸ 工地之裸露地表防制塵土飛揚。
2. ▸ 運棄土方之車輛，以帆布覆蓋並管制車輛行駛速度。
3. ▸ 車輛駛出工地前確實清洗輪胎及工區出入口。
4. ▸ 工地內外之道路清洗，防制環境及周邊道路污染。
5. ▸ 結構體外牆施工架防塵網確實設置，有效抑制粉塵。
6. ▸ 營建工地周界設置定著地面之全阻隔式圍籬。
7. ▸ 工地作好廢棄物分類及處理回收，嚴禁協力廠商恣意焚燒。

1

2

3

4

5

6

7

8

9

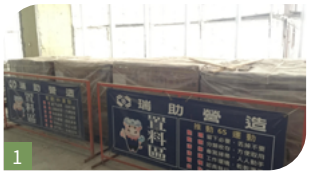
10

1 ｜水車供工地灑水、清洗路面
2 ｜使用自動灑水器防止揚塵
3 ｜每日作業中及收工後確實整理施工環境
4 ｜施工期間不定時派員清掃臨外路面
5 ｜工區覆蓋防塵網抑制揚塵
6 ｜阻隔式綠美化圍籬
7 ｜工地聯外便道鋪設碎石避免產生道路污染
8 ｜密閉電梯井作爲廢棄物輸送管道以防止粉塵逸散
9 ｜設置大型車輛洗車台
10 ｜設置大型車輛洗車台

廢棄物減量污染處理及土方運棄處理

各類廢棄物依可燃、不可燃、可回收，妥爲包裝後，置放於各廢棄物桶，並依出勤人員數增設廢棄桶，加強人員訓練及不定期宣導廢棄物減量資源回收妥爲包裝等環保觀念；建築廢棄物依規定委託合法事業廢棄物代清理公司依相關規定辦理。處理對策與方法：

1. ▸ 廢棄泥水或污泥應經適當處理後，方可運離工地，不得任意漫流及排放。儘量減少廢土之發生量，並予以再利用。
2. ▸ 廢料應與廢土分別堆置，避免混雜，以提高廢土之再利用價值。
3. ▸ 生活廢棄物清理防制：設置加蓋之垃圾桶，實行垃圾分類，並應於指定地點設置回收箱做好資源回收及垃圾減量宣導。
4. ▸ 垃圾置放處應宣導禁止置放任何會產生惡臭或有毒之物，並避免蚊蟲危害，於正常上班日依規定清運。



1

2

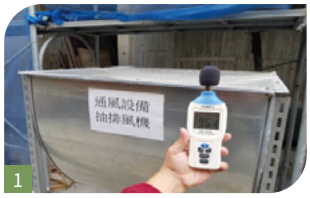
3

1 ｜廢棄物分類暫置管理
2 ｜垃圾分類及資源回收設施
3 ｜合法事業廢棄物代清理

噪音防制處理

施工時期噪音及振動的防制，常因施工規模及機具選擇的不同，而有不同的影響，其防制對策可包括下列：

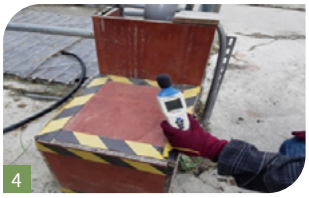
1. 施工採用低噪音型式的機器，如使用有防音設備的機械，以電力或油壓馬達取代舊式的柴油引擎等。
2. 施工時間選擇對週遭環境影響最小的時段，避開敏感時段如清晨、深夜或午休時刻。針對無法避免的高噪音或振動施機具，應限制於白天操作。
3. 營建用車輛依規定加裝消音設備，儘可能使用低噪音型運輸車輛。
4. 定期進行工區運輸道路的維修與保養，道路之坑洞需予填平，避免不良震動引起的噪音。
5. 工程施工得視實際的需要，事前就工程之興建內容、作業時間、進度、以及公害防制之因應措施，對當地居民與警察單位進行說明工作，並保持密切接觸，以增進地方的了解與配合。
6. 各工程作業之現場必須考慮噪音、振動與安全對策，視需要設置隔音、防振措施。



1

2

3


4

5

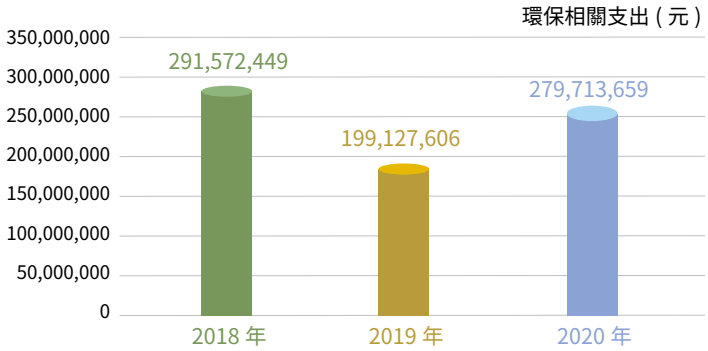
6

1 , 2 ｜抽排氣通風設備設置吸音棉護圍、隔音圍籬防制噪音
3 , 4 ｜低頻馬達設置吸音棉護圍防制噪音
5 , 6 ｜選用低污染施工工法以降低噪音對環境之衝擊 - 氣動鑽掘工法

環保相關費用支出

營建工地要確實做好環境保護是需要投入大量之人力及物力，才能減少並有效降低工地及附近環境之污染。本公司於 2018~2020 年度環保相關支出 (垃圾廢棄物清運、圍籬綠化、景觀植栽、太陽能工程、環境監測…等) 費用之統計如下列圖表。

瑞助營造採取持續宣導、查核、定期召開辦理工地教育訓練、工班培訓教育訓練、工地檢討會議等。並訂定年度環保目標，且依公司頒布之工地職業安全衛生執行績效獎懲辦法，執行相關 6S 優良工地獎勵 (4% 工地月績效獎金) 及執行力有需迎頭趕上之工地懲處，已激勵工地減少環境污染確實遵守環境衛生政策。



1

2

3

1 ｜召開會議加強環保意識宣導
2 ｜定期及不定期查核
3 ｜經常性辦理教育訓練

環保違規事件

本公司職安衛中心 2020 年有列管 47 件在建列管工程，2020 年環保罰鍰爲 19 萬 9 千元，本公司採取持續定期及不定期召開檢討會議等，並訂定年度目標及工地執行績效獎懲辦法，相關主管人員懲處公告，以激勵工地全員爲目的，落實承攬管理之自主管理績效。

年度	在建工程	環保罰款	環保罰鍰件數
2018 年	43 件	$174,000	7
2019 年	47 件	$365,500	22
2020 年	47 件	$199,000	10

在公司全員致力執行公司環境政策及提升環保法規守規性，2020 年與前年相比經環保單位稽核被處罰鍰之件數減少 12 件，環保罰鍰減少 166,500 元，減少環保罰鍰 45.6%，在環保法規的遵循有明顯進步。

針對 2020 年環保主要違規噪音、空氣污染事項，積極採取相關改善對策持續改善執行如下：

噪音污染防制

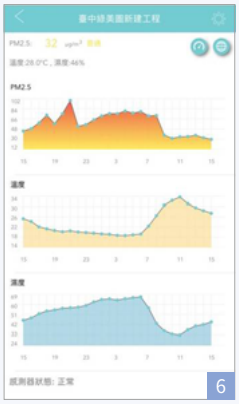
主要原因：噪音

改善執行：
- 施工採用低噪音型式的機器，如此電力或油壓取代傳統引擎
- 施工時間選擇對週遭環境影響最小的時段，如避免夜間、假日時段
- 測定營建噪音量並記錄，確實監控
- 設置隔音、防震措施

空氣污染防制

主要原因：揚塵

改善執行：
- 大面積覆蓋防塵網，抑制揚塵
- 增加水車配置數量，提昇灑水效能
- 工區規劃行車動線，鋪設 PC、級配，避免塵土飛揚
- 工區外加裝紗網，避免土石顆粒阻塞排水溝
- 工區設置空污監測設備



1 | 鋪設防塵網
2 | 加強水車工區灑水
3 | 車行動線鋪設 PC、級配
4 | 工區外馬路排水溝格柵加裝紗網
5 , 6 | 工區設置空污監測設備，顯示黃燈即通報工地相關單位

政策面改善對策

- 經環保單位查核罰鍰 6 萬元 (含) 以上及違規被記點之工地，3 日內需召開環保檢討會
- 依『工地職業安全衛生執行績效獎懲辦法』進行懲處公告
- 針對被記點、罰鍰 6 萬元以上，加強查核每週至少一次
- 對於嚴重性、重覆性缺失即召開檢討會及教育訓練，並追蹤後續改善成效
- 推動工班廠商執行一級自動檢查
- 每週公告 6S 環境優良之工地，給予增加工地月績效獎勵

打造環保辦公室及環保生態工地環境

重視室內健康與環境，在台中及台北辦公室內環境依據勞工作業環境監測實施辦法規定，於每六個月定期測定二氧化碳濃度及室內照度檢測，檢測結果符合勞工作業場所容許暴露標準；在工務所室內裝修，盡量採用具有綠建材標章之健康建材及低污染、低逸散性、可循環利用之材料。在會議室設置活氧蔬菜櫃，營造室內鮮活綠意，員工健康維護、舒適之自動化對策，裝設二氧化碳監測儀，配合活氧蔬菜櫃的種植，有效提升室內含氧量，設置智慧通風系統，增加室內氣流循環，提升空調效能，創造節能效益。

1 | 工務所綠美化
2 | 定期實施室內作業環境測定並確認檢測結果符合規定要求

社區回饋 - 開工前之施工說明會、社區活動

爲善盡企業社會責任，相當關心各工地鄰房之居民生活、居住品質及安全等，全面於工地開工前與附近的居民舉辦開工前之施工說明會，告知當地居民在施工期間可能會產生的噪音或環境相關問題及解決方式，例如施工時所產生的泥土會在水溝上面設置過濾網，同時請工地的同仁定期清理；或工地外面因工地施作所引起的揚塵影響用路人的安全，主動灑水降低因爲工程所引發的揚塵。

同時積極參與或贊助社區活動，建立良好關係，配合當地環保單位認養工區旁道路，協助道路清掃及環境衛生善盡敦親睦鄰、共同維護社區環境衛生及交通安全管制。

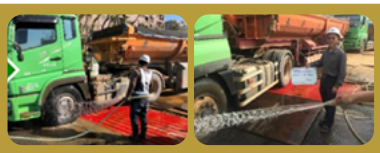
遵守噪音管制時間

| 假日避免高噪音作業 |

避免夜間施工影響

| 控制施工時間 |

灑水避免揚塵



| 工區確實灑水
車輛進出清洗避免污染路面 |

圍籬退縮保留動線

| 施工圍籬退縮
行人良好動線 |

周邊道路認養清潔

| 四周道路每日整理整頓 |

原有植栽妥適保留

| 妥善照顧增加存活率 |

優良環保得獎事蹟

左圖 | 「宏宗聖堂道學院新建工程」
榮獲 109 年度新竹市環境保護局優良環保工程 優等獎

右圖 | 「中華機械總部暨存車中心大樓新建工程」
榮獲 109 年度臺北市新建工程周邊道路認養清洗 感謝狀

4.3 能資源管理

能源管理

秉持「綠色環保、效能提升、降低成本」政策，於 2012 年主動參加經濟部節能減碳輔導計畫，並率先導入「ISO 50001 能源管理系統」(2011 年版評估基準)，獲得全國第一張營造業能源管理系統證書，由自己公司做起，期能引領同行及社會大衆行爲的改變，強化對改善能源效率的重視與要求，藉以凝聚市場的認同與誘因，促使各相關廠商及早投入品質及技術能力的提升，提高產業的競爭力。

自 2012 年起持續檢討能耗，篩出工地假設工程老舊照明設備汰換等改善成高效率設備，並將高效率設備使用基準列入標準化作爲，及持續滾動式管理。因應「ISO 50001 能源管理系統」評估基準進版爲 2018 年版，以「重大能源設備鑑別評估表」爲工具，盤查篩檢出重大能源設備，並以長基期能耗使用範圍調整能源邊界，持續改善能耗記錄設備，以明確的數據進一步比較能源使用狀況據以檢討可改善的項目。

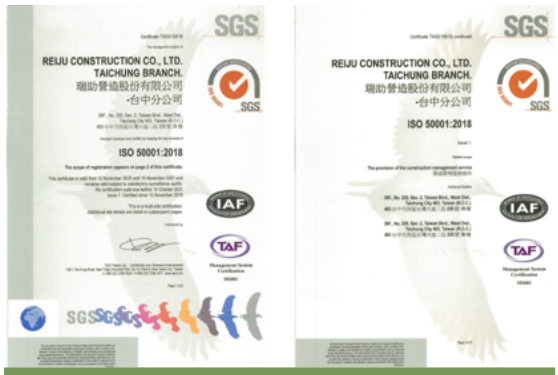
能源管理系統 PDCA 推動重點

瑞助營造於 2020 年執行 ISO 50001：2018 年版轉版認證，考量瑞助營造之產業能源特性，重新界定 ISO 50001 能源管理手冊之實施邊界爲本公司台中分公司 29 樓、35 樓、36 樓，更加貼近瑞助之能源需求及能源目標，並重新建立能源監測及能源分析的方法，確認能源效率及能源績效指標，建立有效營運控制的方法及過程，審查及監測持續改善能源效率。

提升能源使用之綠色作爲：

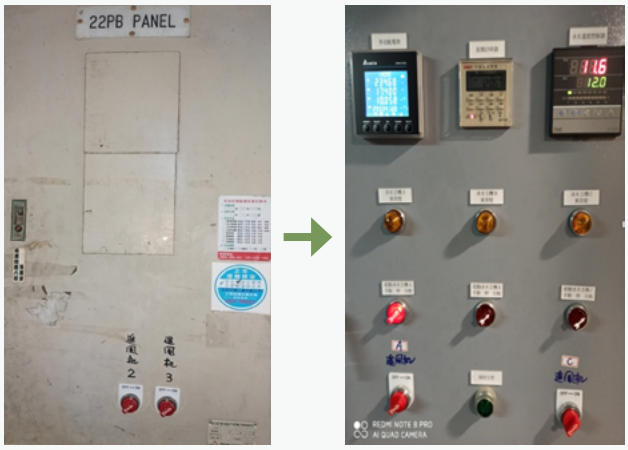
實施年度	實施地點	計劃目標	節省度數 (度)	二氧化碳當量 (噸 CO_2e)	百萬 GJ
2020	台中公司 35F	汰換冰水主機	4,752	2.42	17.11
	台中公司 35F、36F	公設區改 LED 燈	34,560	17.59	124.42
	合計		39,312	20.01	141.52

【註】① 2020 年執行 2018 年版轉版認證，並將 ISO 50001 能源管理手冊之能源管理系統實施邊界重新界定爲本公司台中分公司 29 樓、35 樓、36 樓
② 節省度數換算二氧化碳當量以經濟部能源局公告 2019 年度電力排碳係數 =0.509 公斤 CO_2e/ 度
③ 千瓦·時（國際單位制符號：kW·h、kW h；常記作 kWh），常稱度，是一個能量單位，相當於一件功率爲 1,000 瓦的電器在使用 1 小時之後所消耗的能量， 等於 360 萬焦耳



通過 ISO 50001：2018 年版能源管理驗證證書

能源政策海報



將左側舊有傳統無數據顯示的開關控制盤，汰舊換新改成右側有各項能源耗用數據及運轉狀態燈號的開關控制盤，並改善成依負載自動調配運轉，平均設備利用率

各項能源使用改善成可視化數據

再生能源憑證

2020 年爲台灣綠電交易元年，面對氣候變遷與能源轉型，瑞助營造以自身做起，將綠電作爲一種義務，2020 年購得經註冊認證之再生能源憑證 (T-REC)1,000 度，其中註冊機構爲國家再生能源憑證中心，證書編碼爲 17SP0022-U020000001。

溫室氣體排放管理

不僅研創環保相關建材與技術，打造無毒的環保空間，並基於善盡社會責任，也針對組織邊界內溫室氣體排放定期進行排放量與排放密集度之資訊揭露，做爲公司未來擬訂減量目標之參考。

自 2012 年起進行溫室氣體盤查，範疇一爲直接排放源，係包含交通運輸設備之燃料燃燒，包括公務車 (R-134a)、冷凍空調設備 (包含冷氣、飲水機及冰箱) 以及化糞池 (CH4) 等。範疇二爲間接排放源，爲外購電力。範疇三爲其他間接排放，對於其它間接之溫室氣體排放，因無法掌控其活動及溫室氣體排放，不予以量化。

2020 年溫室氣體排放量總計約 4,878.882 公噸 CO_2e，盤查範圍爲本公司營運控制辦公場所 (台北市中正區忠孝西路一段 50 號 9 樓；台中市西區台灣大道二段 220 號 5 樓、6 樓、22 樓、27 樓、29 樓、35 樓、36 樓；高雄市左營區站前北路 106 號)、2020 年度全國所有施工工地 (含工務所) 之溫室氣體排放量。因施工作業高峰期，使用大量機具作業等，且 2020 年台中分公司進行內部裝修等作業，故 2020 年溫室氣體排放密集度 (公噸 CO_2e/ 營收佰萬元) 較基準年註 (2019 年 =0.44) 增加 9.62%。

【註】因公司採取營運控制法，其盤查範圍與原設定之基準年 (2017 年) 增加台中分公司 (臺中市西區台灣大道二段 220 號 5 樓)、高雄辦事處 (高雄市左營區站前北路 106 號)、台中分公司 (臺中市西區台灣大道二段 220 號 6 樓)，及其所屬工務所，故調整基準年爲 2019 年

2020 年 各範疇排放比例	範疇一	範疇二
溫室氣體排放量 (公噸 CO_2e/ 年)	466.1445	4,412.7378
占總排放量比例 (%)	9.55	90.45

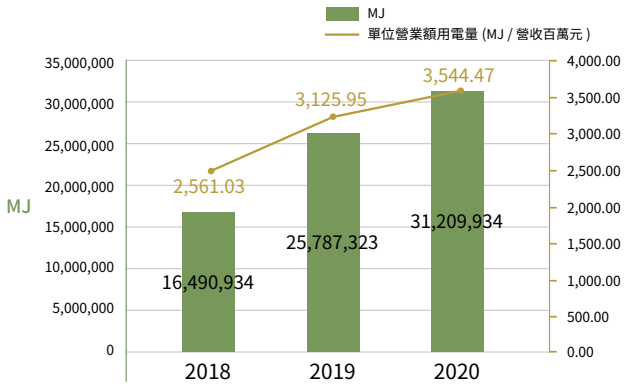
- 排放溫室氣體種類：二氧化碳 (CO_2)、甲烷 (CH_4)、氧化亞氮 (N_2O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF_6)、三氟化氮 (NF_3)
- 全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 2007 第四次評估報告之全球暖化潛勢值
- 電力排放係數引用經濟部能源局 2020 年公布之 2019 年電力排放係數：0.509 公斤二氧化碳當量 / 度計算

2018~2020 年度溫室氣體盤查比較表			
計算指標	2018 年	2019 年	2020 年
溫室氣體排放 範疇 1 / 公噸 CO2e	359.3245	405.7149	466.1445
溫室氣體排放 範疇 2 / 公噸 CO2e	2,537.7713	3,817.9565	4,412.7378
溫室氣體排放總計 (公噸 CO2e)	2,897.096	4,223.671	4,878.882
溫室氣體排放密集 (公噸 CO2e/ 營收佰萬元)	0.36	0.44	0.48

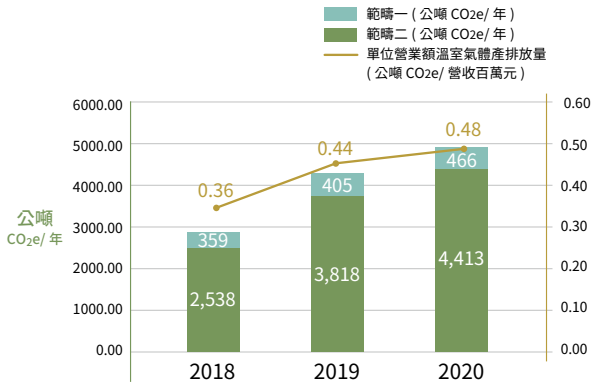
【註】① 2018 年度溫室氣體排放密集數字變動，因會計科目調整導致營業收入數字變動
② 本公司溫室氣體盤查之基準年爲 2019 年度，數據資料建立與取得較完整，經由第三者查證單位完成

2018~2020 年度能源耗用			
計算指標	2018 年	2019 年	2020 年
電力 (MJ)	16,490,934	25,787,323	31,029,934
汽油 (MJ)	3,829,839	4,242,253	4,657,937
柴油 (MJ)	177,696	195,258	246,736
總熱值 (MJ)	20,498,469	30,224,835	36,114,607
能源密集度 (MJ/ 百萬營收)	2,561.03	3,125.95	3,544.47

【註】① 初級能源爲汽油及柴油
② 次級能源爲外購電，並無使用可再生能源
③ 各級能源耗用量皆爲實際測量值
④ 能源轉換係數參考環保署公布之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版中各種能源的熱值係數。(汽油：7,800 Kcal/L；柴油：8,400Kcal/L)
⑤ 本公司爲專案型服務，爲忠實反映能源使用狀況，能源密集度比較基準修正爲百萬營收爲分母
⑥ 2018 年度能源密集度密集數字變動，因會計科目調整導致營業收入數字變動



2018 ～ 2020 年用電量

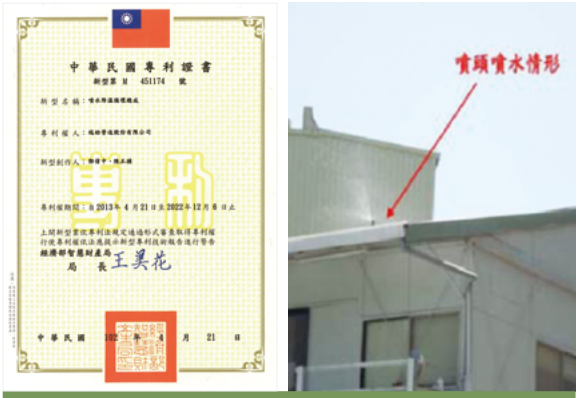


2018 ～ 2020 年溫室氣體排放量

4.4 用水管理

於水資源使用方面，辦公環境及工務用水由台灣自來水公司直接供應，根據世界資源研究所的「渡槽水風險地圖集」，共享水資源之相互影響爲 Low-Medium(1-2)，生活廢水台北總公司流至淡水河、台中分公司則流至旱溪、高雄辦事處流至後勁溪。

而工地之工務所爲臨時搭建用，通常以鐵皮等輕便材質簡易搭建，組合屋內高溫往往令人難以忍受，故使用自行創新並得到專利的噴水循環節能省電系統，透過冷卻水於噴水頭、該匯流系統與該輸送裝置之間的循環流動，可帶走建築物外的熱能，並有效降低室內溫度，冷氣機的使用率及強度便可隨之緩和，有益於經濟及環保效益。且製作節水標語，提醒同仁節約用水。



工務所噴水循環節能省電系統

年度	用水量 (百萬公升)	營收 (百萬元)	用水密集度	減量目標 (%)	達成率 (%)	是否達成
2018 年	108.403	8,004	0.013544	1	▼ 1.91	✓
2019 年	98.754	9,669	0.010213	1	▼ 24.59	✓
2020 年	102.853	10,189	0.010095	1	▼ 1.16	✓

【註】① 辦公大樓水費含在管理費中，無數據量化，故僅呈現工地用水量
② 工地用水包含生活用水及施工用水
③ 辦公用水及工地用水 (總取水量) 皆來自台灣自來水公司直接供應
④ 減量目標爲前一年度之密集度減少 1%
⑤ 2018 年度營業收入數字變動爲會計科目調整所致

缺水危機！超前部署響應全球氣候行動守護水資源

環保、節水、教育水資源再利用 - 水撲滿

位於亞熱帶季風區的臺灣，正面臨 56 年來最大的旱象衝擊。在水情告急期間，水資源永續使用已是各國面臨的挑戰，除了要一同珍惜水資源，更需要大家督促政府與相關企業，在經營策略和能源使用上做出實際變革，實踐轉用再生能源，並且減少排放溫室氣體，才能有效減緩全球暖化的速度，守護您我及下一代的家園。

捐贈北景雲工地

瑞助自 2016 年起就開始未雨綢繆，陸續在建案推動設置「水撲滿」設施，在降雨時，雨水通過既有排水設施導入雨撲滿儲存，避免地面積水，旱季時則可利用儲存的雨水澆灌花木等使用。

所謂的水撲滿，就是希望讓降下的雨能夠暫存的在大地之中並在有需要的時候，能夠拿出來使用。下雨時可以讓水透過縫隙滲到地底下，不會積在地面上，當太陽出來時，這些水又可以蒸發來降低整個環境的溫度，且能涵養地下水。達到「雨天儲水，晴天散熱」的環境保護效果。2016 年起至 2020 年底共已施工完成 1,714 噸，且每一次可保水 95% 的水。

另外我們也配合臺中市府 2021 年因應水荒開始推動地下水資源再利用，在台中綠美圖工地地下水經過檢測、協商，於旱災期間提供深開挖出的地下水資源支援科技業，至 3 月底止已讓友達先運載 136 噸使用，未來會擴及其他需要的企業使用，以支援科技業、商業用水、農業用水、民生用水問題。

水污染防治

施工期間可能影響水質之主要污染源包括各種施工工程廢水、施工人員污水、施工機具廢水等，然藉由完善之施工管理制度，工程技術上之周延考量，以及各種污廢水處理技術之實地應用，將可有效防杜地表水及地下水受污染程度，工地水污染防治對策可分爲：

1. 工區全阻隔式圍籬及防溢座施作，有效抑制廢水溢流至工區外
2. 工地依水污染防治措施及檢測相關辦法規訂定及送審（各地環保局）核定之營建工地逕流廢水污染削減計劃書辦理，各工地依其作業範圍設置符合容積量之沉澱池及沉砂池及場內洗車台，針對工區內排放之廢水過濾，有效抑制泥砂排出而阻塞排水系統，並隨時觀察派員清理淤積之泥沙，經自然沉澱後並加以回收使用及排放至工區外排水系統，並定期取樣送樣檢測，確保排放之廢水符合放流水標準
3. 妥善規劃工區之排水，並設置攔砂設施
4. 定期排派員清理工地周邊排水系統及並維護水溝蓋防塵網
5. 基地內堆放之建材、土方加以覆蓋，以防雨水沖刷
6. 做好廢棄物管理，避免廢棄物污染地表逕流
7. 道路維護打掃，各工地基地周邊道路公共排水溝蓋上方鋪設防砂網，避免土石流入

1 | 設置洗車台
2 | 設置沉澱池及沉砂池
3 | 工地周邊排水系統清理
4 | 水溝蓋鋪設防砂網
5 | 全阻隔式圍籬
6 | 防溢座施作

工務所雨水回收再利用計畫暨井水配置

雨水回收生態池：利用雨水儲存桶分類，再提供至各區用水，使工區供水充足，大幅降低自來水使量，提升工作效率及節能（減少自來水費）。許多大自然的雨水順著排水系統直接排出，其實它們都是可以再利用的珍貴資源，我們將透過生態池及簡易的雨水回收，發揮它們應有的價值。設置回收雨水裝置及管路，經過濾淨化可作爲魚類及水草生態養植，亦可作爲馬桶沖水、綠籬灌溉及噴霧降溫設備使用。

1 | 雨水回收存儲設備
2 | 雨水回收存儲設備
3 | 雨水回收系統示意圖
4 | 生態池及開心農場
5 | 雨水回收池 - 魚植共生
6 | 圍籬綠美化

Ch-5

安全推動

5.1 全員職安衛推動
5.2 職安衛創新科技應用
5.3 職安衛實踐成果
5.4 友善職場 健康促進

秉持著「人無我有，人有我優」的精神理念在作每件事，對於職安衛管理執行更是不遺餘力，重視工地現場安全措施及每位勞工的安全與健康，並營造工地友善環境，以實際行動與努力一同促使營造業之進步，這樣對勞工、業主、社會都是互利互惠的，帶動營造業能「以人爲本」，對弱勢勞工作業安全投入更多的資源，替勞工朋友打造一個更安全的工作環境。

永續議題　職業安全衛生管理方針

重大原因

經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，認爲提升職業安全衛生法守規性，並降低勞動檢查罰鍰，以達零重大職災相對重要，可降低本公司的成本風險並避免影響企業之社會形象。

主題邊界	本公司職業安全違規的衝擊範圍包含總公司、各承攬營建工地及工地所屬承攬廠商、材料供應商
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關職業安全衛生主題將揭露總公司、承攬商所承攬本公司工程之職災及罰鍰相關資訊之揭露
管理目的	爲有效管理本公司遵守職安衛法規及降低工安事故風險
政策	1. 打造優質健康安全環境　2. 強化職場安衛自主管理　3. 捍衛職場工作生命安全 4. 全員守規持續精進改善　5. 全員參與塑造工安文化
承諾	**▲ 公司推動層面：** 1. 降低罰單率，維持零災害　2. 強化職安衛高風險作業停留點查核 3. 持續推動 ISO 45001：2018 & CNS 45001 職安衛管理系統驗證 4. 推動工班培訓及臺灣職安卡，提升勞工職安衛知能與守規性 **▲ 工地管理層面：** 1. 維持零重大職災　2. 降低職安衛重複缺失率　3. 落實職安衛標準化及創新 4. 提高 6S 執行績效
目標與標的	**▲ 短期目標：** • 優化 ISO 45001 職業衛生安全管理系統，與 ISO 14001 環境管理系統進行系統整合 • 勞動檢查罰鍰金額較前一年度降低 10% • 2021 年實施職安衛現場 (環保與職安衛) 查核 700 次 • 新工地導入 ISO 45001：2018 環境管理系統 12 次 • 依照 ISO 45001：2018 環境管理系統執行稽核 25 次 • 精進職安衛管理辦理，廠商工班及工地人員再教育訓練 150 人次 • 推動產學合作研發 AI 智慧監控系統 1 案，運用在工地職安衛管理 • 辦理工地健康促進活動及 AED 訓練 15 次 • 實施員工健康保護計畫，落實員工血壓量測追蹤 345 人 ▲ 中期目標： • 持續運用查核成果統計分析，擬出改善對策持續提升職業安全衛生管理 • 持續辦理工地訪視及健康促進活動，實地了解員工工作問題及健康預防 • 推動無菸、無檳職場，將承攬商及再承攬商納入健康促進對象 • 擴大員工健康保護計畫涵蓋範圍，依年度健康計畫落實執行母性關懷、職場健康等項目 • 職業安全衛生管理雲端系統建置，推動 E 化管理 • 推動產學合作研發 AI 智慧監控系統累計 3 案，運用在工地職安衛管理 ▲ 長期目標： • 達成勞動檢查裁罰金額 0 罰鍰 • 利用 AI 設備輔助或取代工地職安衛管理 • 落實職安衛管理推動，深化承攬商及再承攬商之安全承諾及實踐

責任	成立專職部門—「職安衛中心」推廣執行安衛政策，落實公司履約結果 「“零”重大職災」的承諾及對品質的自我要求，主任委員爲總公司之最高管理人董事長擔任
資源	• 成立專職部門—「職安衛中心」部門人員編制共 11 人，推動職業安全衛生管理系統的領導與承諾 • 各工程皆編列職安衛預算，以「公共建設工程經費估算編列手冊」規範之最高直接工程費用 3% 編列安全衛生經費（編列範圍：0.3 % 至 3 %）
申訴機制	• 工地工程告示牌公佈之聯絡方式及電話 • 各單位 (工地) 工作安全會議、協議組織會議、職業安全衛生管理委員會
特定的行動	本公司導入及實施 ISO 45001：2018 & CNS 45001 驗證稽核職業安全衛生管系統，經英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI Taiwan) 驗證通過，2019 年通 ISO45001：2018 & CNS 45001 複驗通過
管理評量機制	遵循 ISO 45001：2018 & CNS 45001 職業安全衛生管理系統各項管理辦法，持續通過驗證並維持職安衛管理系統的有效性
績效與調整	• 2020 年承攬商 0 件死亡案件 • 全力推動臺灣職安卡，以提升承攬廠商安全意識及守規性，截至 2020 年底共累積辦理 84 場次約 2,700 人，爲全營造業之冠

5.1 全員職安衛推動

職業安全衛生委員會

依職業安全衛生管理辦法第 12 條規定設置職業安全衛生委員會，委員會總人數計 16 人，其中勞工代表人數計 8 人，勞工代表比率優於法定人數三分之一以上，每季定期召開職業安全衛生委員會議，檢討當季各工地職安衛優缺點，作爲持續改善方針，亦會請公司職護參與會議，宣導健康促進及衛生教育觀念。藉由每季召開職安衛委員會，提供工地必要職安衛相關資源。

職業安全衛生委員會委員比例

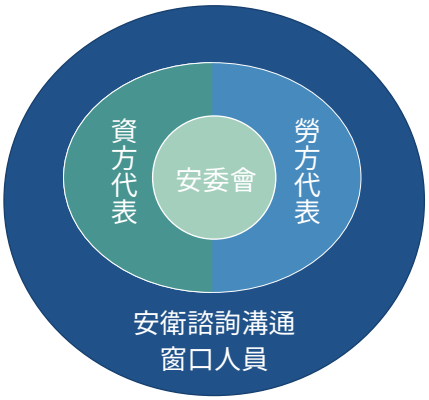
職業安全衛生委員	委員人數	委員比例
勞方代表	8	50%
資方代表	8	50%
合計	16	100%

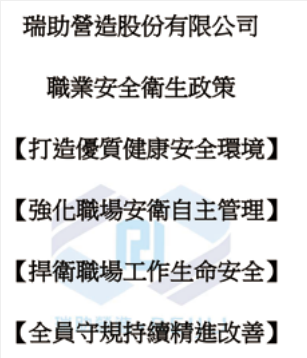
安全衛生諮詢與溝通窗口 (安委會列席人員)：52 人
本公司各個工地職安衛工程師於每季安委會議皆須列席參加

職業安全衛生委員會視訊會議

職業安全衛生管理系統驗證

本公司導入及實施 ISO 45001：2018 & CNS 45001 職安衛管理，經英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI Taiwan) 驗證，2018 年 3 月國際標準化組織 (ISO) 宣布新職業安全衛生管理系統國際標準 ISO 45001：2018，公司立即成立 ISO 45001 推動小組，持續推動 ISO 45001 相關事項，朝轉換驗證之路邁進，終於，在公司的努力之下，於 2019 年 10 月 23 日 ISO 45001：2018 & CNS 45001 職安衛管理系統驗證通過。





▪ 通過 ISO 45001：2018 &CNS 45001 職業安全衛生管理系統複驗證書

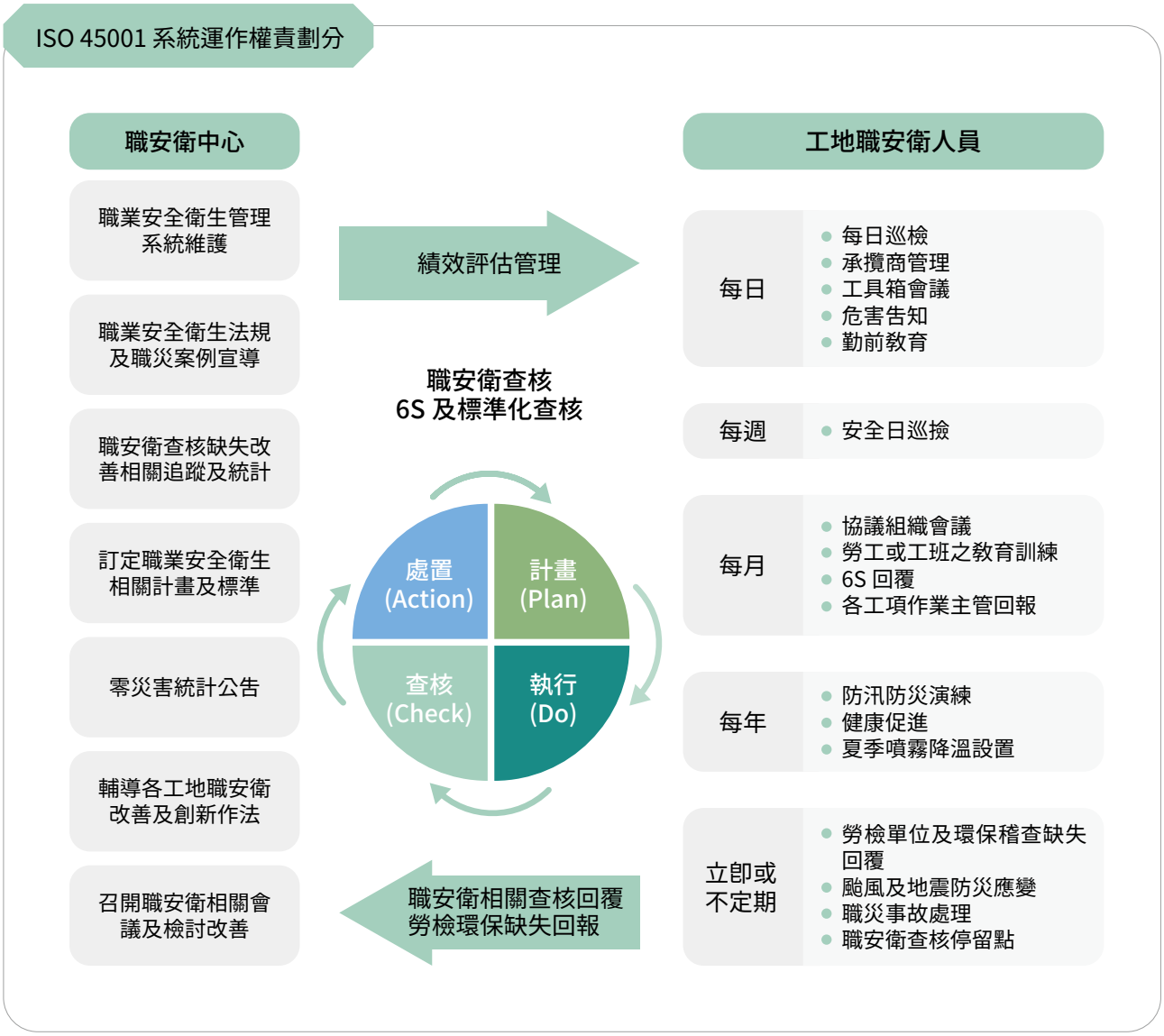
高階管理階層參與

瑞助公司追求永續經營，落職推動全員工安，由董事長親自與各高階主管、職安人員及安委會委員等人召開職安相關會議，同步推動工程品質、安全衛生管理。

會中提供員工相關職業災害案例、緊急應變宣導、教育訓練、法令標準，並會同公司法務部門參與、釋疑，更傾聽各工地執行困難及討論，保持雙向溝通

職業安全衛生管理系統 PDCA 機制

以 PDCA 建立查核人員機制，除了內部的職安人員教育訓練外亦現場實作，經過各項評核及驗證後修正各種成效，持續作檢討矯正及改善，相關培訓方式如下圖表示。



瑞助營造推行 ISO 45001 職業健康安全管理系統，每年由總公司職安衛中心針對辦公室單位及工地進行內部稽核，系統推行涵蓋至瑞助員工及承攬商，並依照 ISO45001:2018 的條文內容進行危害鑑別與風險評估，評估每項工程、作業風險等級，規劃相對應的管制方法、消除危害並將風險降至可接受範圍，每年年底時聘請外部稽核單位針對職安衛中心稽核紀錄及各單位（包括工地）執行情形進行追查驗證。

	瑞助員工	承攬商	比例
涵蓋（總人數）	571	9,234	100%
內部稽核	571	9,234	100%
外部稽核	571	9,234	100%

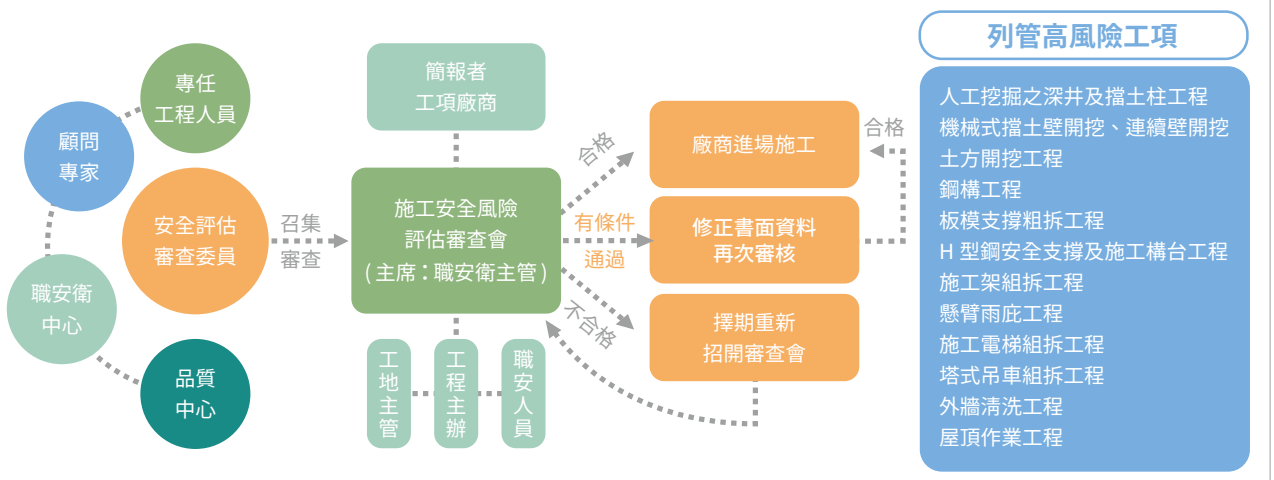
透過定期的安衛管理審查，確認環安衛管理系統之適用性、適切性及有效性，以致力持續改善。

最高管理階層應依所規劃的期間，審查組織的職安衛管理系統，以確保其持續適用性、適切性及有效性。審查應包括改善機會之評估，以及包含職安衛政策、職安衛目標在內的職安衛管理系統變更之需求。

工作環境評估與管理

有鑑於施工安全之重要性，將影響工程進度及工程品質，凡高度或深度 達 5 公尺以上之工程，施工前工地主管需提送風險安全評估書面資料及簡報至職安衛中心審查，由公司召開風險安全評估審查會議。

風險評估管理審查作業流程圖



職安衛中心爲持續維護 ISO 45001：2018 系統有效性，共建置了 286 工項的風險安全評鑑表，公告於公司網站，提供各工地參考使用。

董事長、顧問、專任技師及職安中心主管與工地人員及該項作業承攬廠商召開風險評估會議

緊急應變管理

充分之防災演練可確實降低職災發生時之處理時間，以爭取較佳之救護機會，故本公司之工地，由公司高階管理階層參與及指導，從人員進場開始即有相關之教育訓練、宣導及防災演練，以降低職災發生的機率，每年總累計 72 次緊急應變演練，公司方面不定期公告職災案例，並訂定了虛驚事故提報獎勵辦法，希望能達到全員工安之效果。

工地緊急應變流程

各項防災演練記錄

防颱及地震工地緊急應變流程 / 颱風緊急應變執行情形

全部步驟皆須回報職安衛中心及管理部

- 海上颱風警報及地震發生後
- 職安衛中心 mail 通知各單位
- 步驟一：各工地回傳防颱應變計畫，防颱、防汛檢查表 → 職安衛中心 mail 通知後 - 8 小時內回覆
- 步驟二：工地防颱措施執行及地震後照片回報 → 四級地震後 - 8 小時內回覆 颱風來襲前兩天回報
- 步驟三：工地災情損失統計及災情照片回報 → 颱風過後次日回報
- 步驟四：1. 工地災情損失復舊實支費用 2. 復舊工作天統計表 3. 復舊照片回報 → 颱風過後三日回報
- 災後檢討

海警發佈	陸警發佈	陸警解除	災後損害統計	災後復舊統計
9/25 pm11:30	9/26 am11:00	9/28 pm05:30	9/30 pm05:30	10/03
職安衛中心於 9/26am00:55 mail 通知各單位	職安衛中心持續追蹤各工地回報防颱措施及防汛檢查表之回覆	職安衛中心持續追蹤各工地回報有無災損狀況及災後回報之回覆	公司並於 9/30 召開跨部門會議 - 災後檢討	梅姬颱風工地回報及災損相關統計資料送簽核（陸續再追蹤）

施工架防塵網及帆布摺疊收納

施工大門加強固定

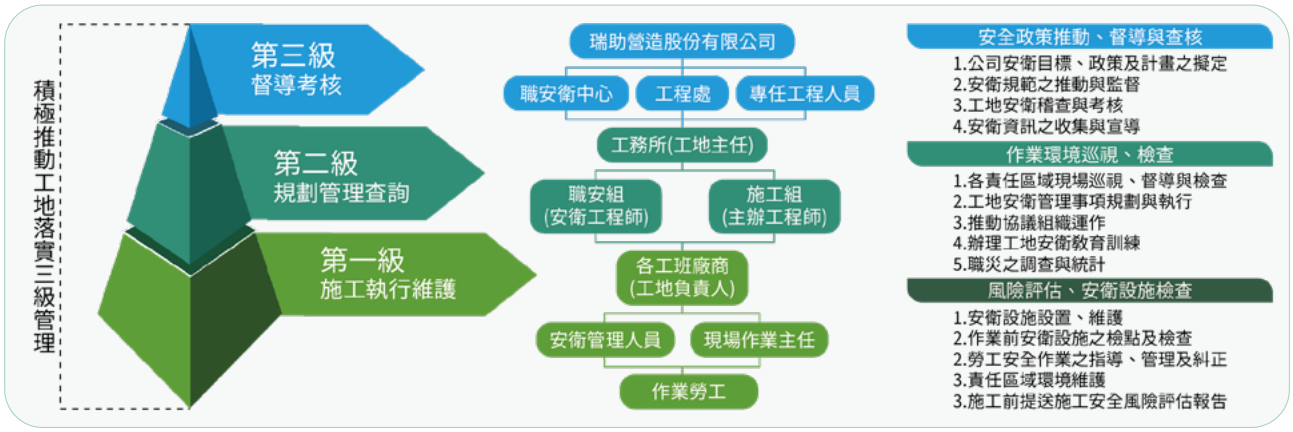
施工圍籬加強固定

施工圍籬加強固定

因 70% 的員工爲工地現場工程人員，所以職安衛管理觀念及措施非常重要，工地及公司皆定期安排職安衛檢討會議，公司高層主管會不定期至工地督導，職安中心亦會定期派人員輔導各工地職安措施及缺失矯正回饋，2020 年總累計 841 查核次數、3,589 項缺失，皆已全數改善完成，以確保工程人員工作上的安全。

爲落實職業安全衛生法令，並防止職業災害、改善施工安全、宣導安全衛生與環保之觀念，及善盡施工管理責任而採取之協調、指揮工作，保障本公司暨協力廠商及其參與共同作業工作人員之安全、健康、生命、及財產安全。本公司制訂協力廠商承攬安全衛生管理程序加以規範並納入承攬工作合約執行，亦積極推動承攬廠商及工地各工程師落實三級管理規範。

公司高層（董事長）巡視督導工地



依據職業安全衛生法第三十八條規定，中央主管機關指定之事業，雇主應按月依規定填載職業災害統計，報請檢查機構備查。職業災害統計資料依勞動部所公佈職業災害統計指標，以每百萬工時爲基準相關計算統計，(瑞助營造 2020 年總經歷工時爲 1,339,542 小時) 經計算失能傷害頻率（FR）及失能傷害嚴重率（SR）。承攬廠商 2020 年度總經歷工時爲 5,208,510 小時，依國際勞工組織 ILO「記錄和報告職業事故和疾病」行爲準則統計項目計算結果。

類別	2020 年 瑞助員工	2020 年 承攬廠商
總工時	1,339,542	5,208,510
職業傷害所造成的死亡人數	0	0
嚴重的職業傷害人數	**1** (被夾、被捲 x1)	**3** (墜落、滾落 x2 穿刺 x1)
可記錄之職業傷害件數	**3** (被夾、被捲 x1 跌倒 x2)	**14** (被切、割、擦傷 x3 墜落、滾落 x3 穿刺 x2 撞擊 x1 被夾、被捲 x1 物體飛落 x3 物體倒塌、崩塌 x1)
職業傷害所造成的死亡比率	0	0
嚴重的職業傷害比率	0.74	0.57
可記錄的職業傷害比率	2.23	2.68

計算說明參考如下：
- 嚴重的職業傷害：爲中度、重度傷害，但不包含死亡件數
- 可記錄的職業傷害：爲輕度、中度、重度傷害、死亡件數
- 嚴重的職業傷害比率：嚴重的職業傷害件數 x1,000,000÷ 工作時數
- 可記錄的職業傷害比率：可記錄之職業傷害件數 x1,000,000÷ 工作時數

職業災害發生檢討及分析

於 2020 年發生的職災事故共有 3 件，其中一件爲現場施工作業時發生的事故，此事以下文補充說明事故經過及後續處理情形，其餘 2 件爲工地內發生之輕度傷害皆以輔導傷者協助送醫治療並回歸日常上班。

一、事故經過

受傷人員爲瑞助營造股份有限公司工程師，某日準備施作高程檢測及整地作業，因開挖完成面高程與需求高程落差較大，該員自怪手作業半徑外欲請挖土機司機先行停止作業並告知地坪高程需再行降挖，經溝通完成後挖土機就要回原開挖面繼續開挖，這時該員已告知挖土機司機他要繼續去它點量測高程，挖土機司機也點頭表示知道了，此時挖土機司機將懸臂撐於地面，想讓出更大空間讓該員過去，因開挖後導致土石較爲鬆軟，造成履帶偏斜碰壓該員腳裸導致黃員受傷，經送醫院 X 光檢查無骨折及斷裂等情形，只有挫傷處紅腫及破皮現象，經醫生清理包紮後，既請該員回家休養無須住院。

1. 直接原因：
- 挖土機履帶碰壓該員腳裸，造成挫傷

2. 間接原因：
- 挖土機司機操作不當或土石鬆軟造成機具平移
- 逆打工程地下室開挖因通風設備及機具作業造成大噪音，導致主辦工程師與施工人員需近距離方可溝通

3. 基本原因：
- 原事業單位與承攬人共同作業時，未確實巡視及實施聯繫與調整檢測時間等防止被撞災害之必要措施
- 未訂定施工流程，自動檢查計畫及實施自動檢查

二、後續處理情形

該員事發後即返家休息數日後，因傷部一直無法消腫，隨即再次前往醫院做 X 光檢查確認無骨折及斷裂，發現原挫傷處因清理不乾淨造成蜂窩性組織炎，須立即住院進行清創手術，並建議該員需靜養一個月待傷口完全康復後才可繼續上班。

三、未來如何防範再發生

1. 經檢討後與廠商協調於施作高程檢測時間內，作業中之機械均須先行暫停施工，待人員確定離開視線範圍後 (或以哨音警示) 方可再行施作。
2. 露天作業主管須確實在場指揮及監視。
3. 禁止非相關人員進入該施工區域。
4. 協調高程檢測之時間點，並確實管制所有機械之啓動。
5. 每日工具箱會議請廠商加強宣導及要求。

5.2 職安衛創新科技應用

隨著科技的發展，瑞助營造推動各項最新科技結合職安衛管理，如職安衛雲端管理系統、臉型門禁管制系統，提供最實務的需求給在第一線現場的同仁，加強工地管理與現場作業安全，並經常傾聽同仁的的意見修正系統上的缺點，持續開發新服務與推出新功能，來滿足同仁的需求。

職安衛雲端管理

爲追求高水準的安全衛生績效公司內部稽核建置了職安衛電子查核系統，持續管控各工地職安衛管理。並於公司 EIP 網站中提供各項資訊，提供適當資源以執行政策

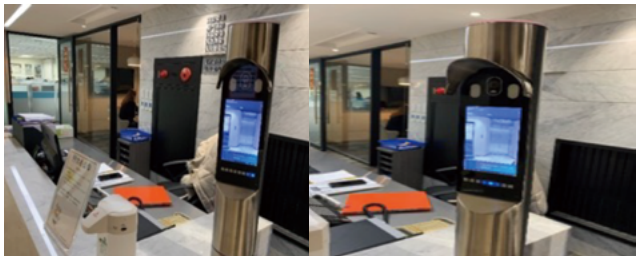
- 採雲端系統管理取代原紙化作業，減少不必要資源之浪費
- 雲端系統管控，可有效掌握缺失進度及改善情形，適時進行提醒、催告
- 利於統計各工地之缺失項目、施工工種及施工廠商等相互關係，可供缺失檢討及採發部門發包參考之依據

瑞助營造 EIP 網站

職安衛電子查核系統
職安衛每日回報系統

結合科技 嚴格把關進場管制

積極推展臉型辨識系統，分別於辦公室與工地設置，其中於工地出入口使用臉型辨識結合三叉機門禁控制系統，可嚴謹把關工地人員進場管制。此系統不僅結合外部警示裝置，如警示燈、柵欄等進行提醒，亦能結合職安卡進行工班管制，分析各工班出工數，也能透過名單管理避免不良人員隨意進入工區，所有人員進出紀錄可由系統查詢，一覽無遺。



建置效益與後續應用

辦公室

- 免攜帶證件、方便識別
- 提供人員出差工地狀況
- 資料連接差勤系統、掌握全省工地出勤狀況
- 臉型辨識、避免資料造假
- 提供薪資計算資料
- 刷臉後立即傳手機通知
- 增加體溫感測，協助疫情管控

工區出入口設置臉型門型管制系統

工地

- 結合職安卡進行工班施作管制
- 結合外部警示裝置 (警示燈、柵欄) 進行提醒
- 透過名單管理可避免不良人員進入工地
- 結合辨識資料進行工班出工數分析
- 人員進出記錄可由系統查詢
- 辨識資料透過瑞助資訊中開發 , 進行收集與管理
- 增加體溫感測，協助疫情管控

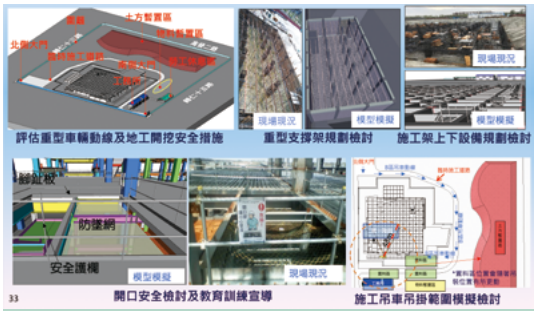
現場即時顯示工區內人數及各工項人數

門禁管制新系統，結合四項功能，強化進場管制效率

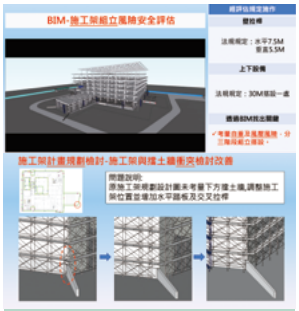
1. **人臉辨識系統 + 三叉機**
   → 非接觸式、唯一識別性控管
2. **勞保 + 六小時教育訓練辨識**
   → 到期 30 天內顯示提示訊息
3. **人員體溫感應辨識**
   → 超過 37.5 度發出警示聲
4. **即時顯示各工項現場人數**
   → 定時發送瑞助 APP 訊息給管理人員

以 BIM 導入職安衛評估機制

應用 BIM 技術事先進行假設工程之安全規劃檢討、模擬搭設順序，以提升現場施作之安全性及正確性。可提高施工安全，應以源頭管理於規劃設計階段納入安全考量，其成果建立安全資訊，有效地傳遞後續相關人員；透過 BIM 元件的使用，可以預知及防止立即性的危險，增加防護措施。在 BIM 協助營建生命週期中，利用電腦虛擬空間模擬眞實工程作爲，以協助各項管理與工程作業之新技術、新方法及新概念。



導入假設工程安全評估


找出高風險工項強化施工安全

導入 BIM 帶來的效益

1. 減少建造預算、提高估算精準度
2. 發現和解決衝突、降低合約成本
3. 工期有效控管、改善物管效率
4. 預防及改善環境、降低工安事故

職安衛中心數位轉型：AI 吊掛作業管制輔助監視系統

瑞助營造聯合朝陽科技大學創新研發 AI 吊掛作業輔助監測系統，可以透過系統設定電子圍籬方式，以管制吊掛範圍作業安全，若有人員闖入管制區域內現場立即發出警報聲，系統自動透過藍芽喇叭發出警示吊車司機暫時停止作業，同步發送警報至瑞助 AI 幫手通報工務所管理人員，待釐清且排除現場管理疏失後，才能繼續吊掛作業。

AI 吊掛作業管制輔助監視系統

瑞助 AI 幫手通知警訊

5.3 職安衛實踐成果

發揮企業責任 宣導公部門職安衛政策

職災事故多肇因於個人不安全行爲及危害辨識不足，因此引導勞工在工作場所中相關的自我安全維護以及對場所危害因子的敏感度，是避免意外事故發生的最根本方法。爲強化營造業職業安全衛生管理，以提升勞工安全衛生作業環境，瑞助營造與臺中市勞動檢查處聯合辦理臺中市職場安全衛生防災科技展示暨體驗活動。

瑞助與臺中市政府聯合辦防災科技展示體驗活動

優良職安得獎事蹟

圖 1：擔任 TOSHMS 中區促進會教育訓練組 感謝狀
圖 2：擔任 營造業北區職業安全衛生促進會執行副會長 感謝狀
圖 3：營造業中區職業安全衛生促進會執行規劃組幹部 感謝狀

本公司致力於推動職安衛管理，努力執行成果讓政府公部門單位及中部同業認同，職安衛中心獲任 TOSHMS 中區促進會教育訓練組一職，以及獲任營造業北區職業安全衛生促進會副會長、營造業中區職業安全衛生促進會執行規劃組幹部，提供相關管理經驗，共同提升同業間職業安全衛生管理成效。在瑞助營造接任營造業中區職業安全衛生促進會會長期間，爲中區營造業服務的精神來做事，配合政府政策，避免職災發生，帶領著中區促進會會員提升職安衛意識與經驗及標準化教學相長，加強災害預防並降低職災發生爲主。

金安心工程認證計畫

於 2020 年參加臺中市政府的舉辦的「金安心工程認證計畫」並榮獲優良廠商得主，感謝臺中市政府對於瑞助營造的工程團隊於尚武工程案的職業安全衛生優良表現，做爲臺中市營造工地學習典範，期勉所有事業單位與市府公共工程團隊攜手營造零職災的工作環境。

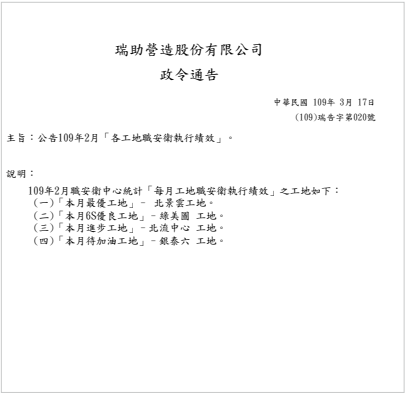
臺中市尚武公宅案－優勝獎獎杯

臺中市政府金安心工程認證計畫優良廠商頒獎典禮照片

激勵守規獎勵 致力達成零職災

爲因應職業安全衛生管理之趨勢，推行 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統獲得驗證，並持續改善符合目前安全衛生法令規章要求。安全衛生工作重在執行，雖然安全衛生管理制度健全，但是如何落實，才是關鍵。而職業災害發生最根本的原因，源自工地管理上的缺失及承攬廠商安全意識認知不足，因此建立工地良好安全衛生管理及工班的教育訓練，乃是消除職業災害不二法門。安全衛生既是管理重要的一環，須將安全衛生執行成效與獎懲、考績、升遷、獎金分配等相結合，建立公平、合理的賞罰制度，則安全衛生計畫或措施才能有效地落實執行。

職安衛罰鍰事件說明
本公司 2020 年達 47 件在建列管工程，2020 年職安罰鍰爲 257 萬元，本公司採取持續定期及不定期召開職安檢討會議等，並訂定年度目標及工地職業安全衛生執行績效獎懲辦法，相關主管人員懲處公告，以激勵工地達全員工安爲目的，落實承攬管理之自主管理績效，將違反安衛規定之罰款所得，以獎金頒發方式等做有效運用，增進安衛管理之積極度及配合度。提升全員的知能及守規性，進而達到降低職業災害發生的目標。



瑞助營造股份有限公司
政令通告

中華民國 109年 3月 17日
(109)瑞告字第020號

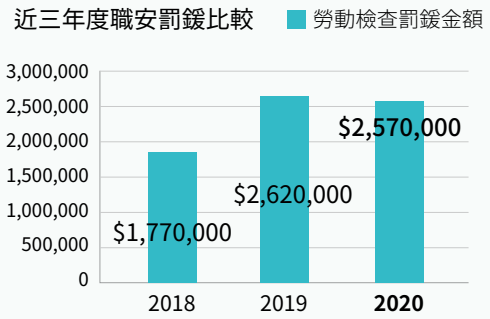
主旨：公告109年2月「各工地職安衛執行績效」。

說明：
109年2月職安衛中心統計「每月工地職安衛執行績效」之工地如下：
(一)「本月最優工地」－ 北景雲工地。
(二)「本月6S優良工地」－綠美圖 工地。
(三)「本月進步工地」－北流中心 工地。
(四)「本月待加油工地」－銀泰六 工地。

每月依工地職業安全衛生執行績效獎懲辦法評鑑並公佈優良工地獎勵

職安衛罰鍰金額連續三年比較表

年度	在建工程	勞動檢查罰鍰 (元)	勞動檢查罰鍰件數
2018 年	43 件	$1,770,000	21
2019 年	47 件	$2,620,000	34
2020 年	47 件	$2,570,000	29



爲減少罰鍰頻率並避免職災發生，改善作爲如下：

01 針對高風險工地每月至少查核 1 次，含假日督導 1 次

02 高風險工地每週追蹤工地改善成效，隨時督促

03 工地缺失改善改由系統自動跟催，強化工地職安衛改善效率

04 **針對重複性缺失加強控管及安排教育訓練檢討**

- 對模板廠商安排合格施工架組搭實務課程
- 工地稽查輔導，請工班廠商作業主管共同巡視檢查，並實際說明缺失及勞檢罰款規定
- 安排工班廠商座談，針對該工班常犯缺失說明規定 (如水電廠商 - 合梯使用示範)

05 **對於工務所同仁精進**

- 安排工地主管及全體現場工程師座談，討論工地缺失無法改善原因？請大家腦力激盪共擬定改善方案
- 連續 2 個月被評比爲最差工地，則邀請處主管、職安衛中心主管參加工務所檢討會議，找出更精改善缺失之作爲

06 職安衛基本缺失 - 安全帽、2 公尺以上作業未有防護、酒精性飲料，要求工地改善附罰扣款通知，強化廠商守規性

07 對於品質及安衛管理不佳工地，特訂定高階主管品安聯合稽查機制加強輔導工地，共同發掘問題並改善解決，當日稽查之缺失，由品質中心及職安衛中心複查工地改善成效，直到全數缺失改善爲止

▲ 實施與工地廠商聯合巡檢

▲ 安排實務教學訓練課程

▲ 安排與工班廠商舉辦工安座談會

▲安排工地主管及全體現場工程師工安座談會

▲ 高階主管品安聯合稽查

▲ 高階主管品安聯合稽查

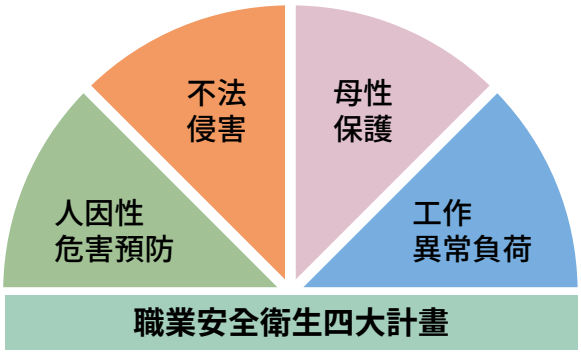
推動臺灣職安卡 全員參與塑造工安文化

瑞助營造秉持提供優質職業安全衛環境，捍衛職場勞工生命安全是我們的責任，推動勞工職業安全衛生教育訓練爲首要重點工作，經由落實全員工安，讓「安全衛生不是一項額外的工作，而是每個人工作中重要的一部分」。

藉此瑞助營造職安衛中心與勞動部職業安全衛生署申請辦理臺灣職安卡課程資格，指派多位同仁參加勞動檢查機構培訓臺灣職安卡課程授課講師訓練，並免費提供公司同仁、承攬商工班、業主、監造單位等，共同參加臺灣職安卡課程，從 2019 年 7 月起協助推行「臺灣職安卡」以來，至 2020 年底共累積辦理 84 場次 / 約 2,700 人。

5.4 友善職場 健康促進

有健康的員工，才有穩健成長的企業。瑞助營造致力協助同仁在工作與生活休閒中取得平衡，提供員工健康安心的工作環境，本公司遵守職業衛生安全法、勞工健康保護規則及其相關子法規定要求事項，制定勞工健康保護四大計畫，包括執行職務遭受不法侵害、人因性危害預防、職場母性健康保護、異常工作負荷促發疾病預防，評估相關危害與高危險群，制定改善方法，落實保障員工安全與健康。



增進員工健康措施有：

健康管理

透過分級與管理方式，了解員工健康問題，著重預防重於治療的概念，有效進行疾病預防與控制。

健康促進

辦理多元化活動，增進員工健康知識與預防保健觀念，讓員工在放鬆之餘也能學習新知。

危害預防與健康照護

由專業健康管理人員 (職醫、職護) 臨場訪視，並結合外部資源，強化健康照護防護網，增進全體員工之健康。

現有的各層面員工健康促進措施

健康管理層面

1 員工年度健康檢查

依據法源規定，公司員工每年享有健康檢查，除了一般健檢項目以外，特別增加超音波檢查項目與血液癌症檢查，幫助員工解自己的身體狀況，更能讓專業醫護人員做評估分析，進而將員工身體狀況做分級管理，每位員工採單獨約談與衛教，給予個人化醫療健康服務，不僅保護員工隱私，也讓瑞助所有員工享有健康工作且活力加分的生活。

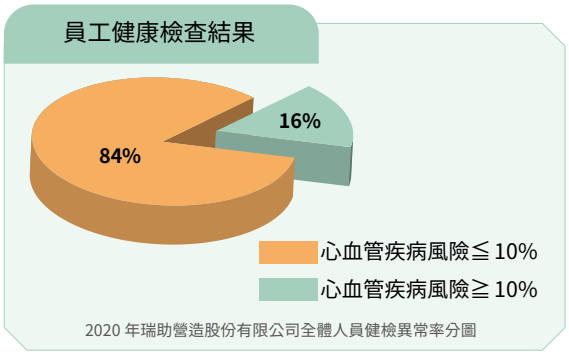
年度	2018 年		2019 年		2020 年	
項目	受檢人數	補助金額（元）	受檢人數	補助金額（元）	受檢人數	補助金額（元）
北區	194	771,200	193	806,000	194	838,000
中區	243	986,400	247	1,174,400	303	1,421,400
南區	199	180,200				
總計	437	1,937,800	440	1,980,440	497	2,259,400

因 2020 年人數增加，費用補助相對提高

2020 年健檢項目

檢查項目	細項
聽力	聽力精密檢測
眼科	視力、辨色力
胸腔	胸腔 X 光、肺功能測試
全套血球檢查	CBC/DC、WBC/DC
血液生化	AC suger、GOT、GPT、T-BIL、D-BIL、Cre、BUN、GFR、Urine Acid、女性荷爾蒙 (E2、LH、FSH、泌乳激素、黃體素)
血脂肪	CHOL、T-G、HDL-C、LDL-C、動脈硬化指數、十年血管疾病風險評估
尿液	尿潛血、尿蛋白、酮體、亞硝酸、尿比重、尿糖、酸鹼值
內分泌	TSH、Free T4
超音波檢查（員工可自行選擇 2-3 種）	婦科超音波（限女性）、乳房超音波（限女性）、甲狀腺超音波、Doppler 彩色頸動脈血栓塞超音波、膀胱攝護腺超音波（限男性）
血液癌症篩檢	A.F.P、C.E.A、CA19-9、SCC 鱗狀上皮細胞癌、PSA(限男性)、β-HCG、CA-125(限女性)、CA15-3(限女性)

正職員工且經正式任用人員每年得享有一次健康檢查。健檢結束後依健康檢查報告圖表異常分析，了解公司員工健康問題，篩選出十年內發生腦、心血管疾病風險≧ 10% 高風險之在職員工，並由健康管理人員 (職醫、職護) 進行一對一訪談，給予專業意見，進行分級管理，保障員工在工作時且享有健康與自在生活。



② 每日體溫自我檢測回報

防疫期間，每日會進行體溫自主管理測量與環境消毒，確保工作場所安全，防止疫情擴散。

③ 每週員工血壓自我量測回報

強調「工作之餘，也要好好照顧自己」的信念，瑞助爲了預防心血管疾病而造成憾事，公司特別添購血壓計，一共發放 35 台至辦公室與各工地，每日追蹤員工血壓變化， 由專業的醫護人員分析評估，並做成報表追蹤與關懷。

健康促進層面

① 健康關懷文章

周於健康關懷公佈欄宣導保健知識與疾病預防之相關文章，目的爲推廣預防醫學概念，不僅可增進個人醫學常識也可以守護家人健康。

② 健康講座

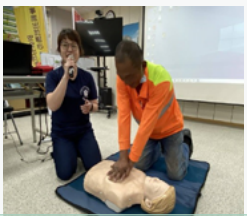
邀請講師來演講並提供相關健康資訊。主題內容豐富且包羅萬象，藉由此規劃，全體員工一起參與，除了快速增加健康知識外，亦可澄清疾病發生的相關疑慮，給予正確的預防保健觀念。

③ 女性員工健康關懷

致力推行母性保護計劃，針對育齡女性同仁辦理健康保護講座， 2020 年度參與講座之女性員工共計 121 位 (中部 72 位，遠端 49 位)，宣導職場母性保護相關法律、工作限制及女性癌症衛教，讓每位女性同仁了解切身相關的資訊與權益，降低工作上的風險及健康促進；對於孕期內或產後一年內女性同仁另安排醫護人員諮詢，關心、關懷女性同仁身心健康，並提供相關衛教、補助資訊，期望透過溫度陪伴女性員工懷孕、生產、育兒，在家庭及事業都能安心。公司也有設置集乳室，推動友善職場環境，保障哺乳權益，讓產後女性同仁能安心、舒適的上班，打造貼心又優質的的工作環境。

4 廣設 AED 與急救教育訓練

根據衛生福利部近年國人十大死因統計，心臟疾病皆高居十大死因的前三名。爲維護員工工作環境之安全、健康，響應政府政策並推動廣設 AED。目前公司與公地設置 AED 共 12 處，會定時檢視與保養。除此之外，公司會不定時至工地做急救教育宣導與 AED 教學使用，增進員工急救常識，回饋社會。



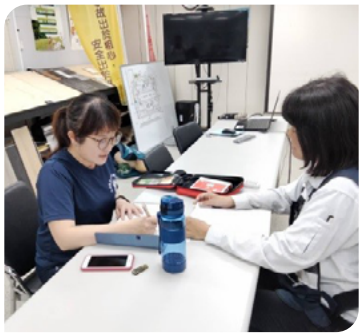
5 癌症篩檢活動

爲響應衛福部國民健康署推廣的癌症篩檢計畫，工作時也能享有健康，不定時與醫療院所與醫學中心專業醫療團隊配合，於工地舉辦口腔黏膜篩檢活動，做到「早期發現，早期治療」，讓平時忙碌的員工不用到醫療院所也能享有免費篩檢之福利。

危害預防與健康照護層面

1 健康訪談

由專業的醫護人員 (職醫、職護)，對於身體狀況異常或是受傷之員工進行訪談，提供充分醫療協助，給予最好的建議與轉介，以維持員工身心健康與生活平衡。



2 衛生海報張貼

落實職業疾病預防，促進員工身心健康，藉由衛生教育海報張貼與提醒，宣導政府政策，打造良好的工作與生活環境。

未來健康促進活動規劃

爲促進員工健康，我們擬訂三年內健康促進計畫，讓瑞助這個大家庭更加健康茁壯。

健促計畫	2021 年	2022 年	2023 年
母性保護	● 推孕婦流感疫苗施打率追蹤 ● 集乳室規定新修時間表	● 乳癌防治宣導 ● 推孕婦流感疫苗施打率追蹤	● 產後健康管理諮詢與建議 ● 妊娠中與產後母嬰保健指導
人因	● 健檢類問卷全面電子化 ● 舉辦預防肌肉骨骼講座	● 衛教宣導：預防職業傷害之發生	● 職業病傷害調查與職醫管理追蹤 ● 職業傷病預防宣導
預防不法侵害	● 推廣友善職場口號 ● 性騷擾電子文宣宣導	● 拒絕言語暴力與情緒勒索宣導 ● 員工心理諮商	● 友善職場海報張貼 ● 成立新進員工心靈紓壓窗口
預防工作負荷	● 預防心血管疾病宣導 ● 健檢後高危險員工訪談追蹤	● 三高與健檢高危險群員工現況就醫與用藥輔導 ● 心理壓力問卷調查與諮詢	● 舉辦健康萬步走宣導與活動 ● 推行健康護照鼓勵員工運動

Ch-6

人才維新

6.1 人才與薪酬
6.2 傾聽與關懷
6.3 經驗與傳承
專欄 企業永續經營 人才發展計畫

「有幸福的員工才有幸福的客戶」這是瑞助營造高層長官做好幸福企業及熱情服務的終極理念！爲了營造這樣的環境，我們提供舒適健康的工作空間、符合個人職務能力的薪酬、友善無衝突的互動環境，並持續推出多樣化的工作與生活平衡方案，照顧員工身心靈的健康。

| 影像由京宸影像製作 提供 |

永續議題　勞資關係、勞雇關係、強迫或強制勞動、社會經濟法規遵循管理方針

重大原因

經由利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，主題對於本公司相對重要。在有關勞資雇用權益上提供多方管道的溝通與回應機制、合理的薪酬福利條件、穩定的就業保障及身心靈的照顧與關懷，認同員工多元的發展及支持同性平權，讓和諧的勞資關係能夠避免勞資衝突，而公司尊重所有員工的工作自主權，禁止強迫勞動及虐待勞工，禁用童工，並提供安全健康及公平誠信的工作環境，提高員工向心力及生產力。

主題邊界	衝擊範圍爲瑞助營造含台灣子公司所有員工
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關勞資雇用關係將揭露瑞助公司與子公司相關勞資雇用規定及資訊
管理目的	爲有效管理本公司勞資雇用關係與避免違反勞基相關法令風險
政策	人資政策「促進友善職場構築幸福企業」
承諾	勞雇關係遵循當地相關勞基法令，並實踐幸福企業的願景目標
目標與標的	▲ 短期目標： • 每季召開一次以上勞資委員會，針對委員提案做回應及改善 • 持續辦理二項以上健康促進等團體活動及強化社團活動參加，活絡組織氣氛及情感 • 辦理年度績效考核，進行年度薪資調升，維持調幅 2% 以上 • 主管會議上每季宣導人權、性平等理念及建全相關法令 • 建立人資 life@ 大平台，即時與員工進行意見溝通及反應，並可隨時查詢個人福利制度，增進勞資關係，提高滿意度 75% 以上 • 勞動基準法罰鍰件數較前一年度降低 • 公告重申勞基法一例一休規定 • 經常性薪資列入員工休假日工作工資計算 ▲ 中期目標： • 營造勞資和諧關係，推展性平政策，維持離職率 10% 以下 • 利用 AI 工具做好新進人員關懷，維持新人留任率 80% 以上 • 持續辦理員工滿意度調查，透過意見改善公司制度，提升員工幸福感指數，提高滿意度 78% 以上 ▲ 長期目標： • 持續營造友善職場環境，提高員工滿意度，共創勞資雙方雙贏，提高滿意度 80% 以上
責任	針對勞資雇用關係爲與勞工簽定勞動契約。並設立「勞資委員會」及「健康福利部」，以促進勞資友善溝通條件，召集單位爲人資處
資源	依據員工考績、晉升提報及人事管理規章等辦法變動勞資雇用關係，每年增加薪資 1~4%另每年於「健康福利部」編列預算進行勞資會議及勞工健康促進等活動舉行
申訴機制	針對本主題設有「員工申訴制度實施辦法」，員工可以透過申訴單予人資處或電子員工意見信箱申訴，並可透過勞資委員會提出申訴。申訴決議單位爲人事評議委員會，爲各處高階主管組成
特定的行動	依據「員工考績及晉升提報辦法」及「人事管理規章」等規定，依一定程序變動勞雇關係
管理評量機制	每年針對勞工權益等項目進行員工滿意度調查，並列入公司經營方針管控
績效與調整	• 2020 年滿意度調查預定達到目標 75%，2020 年實際達成率爲 75.98%，相較 2019 年達成率 73.58%，提升 2.4% • 2020 年勞動基準法罰緩較 2019 年降低 1 件 • 將已完成公司內部相關服勤法令修正公告實施

永續議題　訓練與教育管理方針

重大原因

人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵，故公司依據有系統的教學方法 (TTQS)，從計畫 (PLAN)、設計 (DESIGN)、執行 (DO)、監控 (REVIEW) 到評估 (OUTCOMES) 的整個過程，建立完整的訓練流程，透過不斷持續改善以臻完善，提高組織競爭力。

主題邊界	教育訓練的衝擊範圍瑞助營造含台灣子公司所有員工
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關教育訓練主題將揭露瑞助營造與子公司相關訓練規定
管理目的	爲使教育訓練執行有統一之規範，以配合未來組織發展及成長需求，並提升員工專業知識與技能以培養全方位經營管理人才
政策	教育訓練政策爲： 1. 多元學習方式，培養菁英人才，提高企業競爭力 2. 重視員工心靈成長，建立幸福職場 3. 提供優良軟硬體學習平台，達成「天涯海角都要學習」的目標
承諾	教育訓練依據國際訓練品質系統 TTQS 進行
目標與標的	▲ 短期目標： • 2021 年將持續辦理第五屆接班人，培養工地主管關鍵人才及提升員工職能發展，預計至 2021 年可達 40 位 (4 年接班人培育費用約估 79 萬元) • 2021 年持續推展員工專業證照，提高員工專業技術能力認證，預計工程人員平均證照數可達 3.2 張 • 持續辦理第二屆統包 PM 人才培育，培養具備專案管理能力人員，增加公司競爭力，預計累計 25 人員 • 改善課程講授品質及強化經驗傳承，培養內部講師 19 人及課程出席率佔 90%以上 ▲ 中期目標： • 具備工程主管接班人資格及能力提升者達 80 人以上 • 具備內部講師資格者達 50 人以上 , 以提升員工內訓品質及經驗傳承 • 持續進行課後問卷調查，滿意度達 95% 以上，透過意見改善公司訓練制度，提升員工工作能力 • 工程人員平均專業證照可達 4 張以上 ▲ 長期目標： • 先期培育未來公司政策需求的各類人才，以達營運績效，獲利提升，人員依意願發展職涯，適才適所
責任	成立瑞助企業大學，設立瑞助企業大學組織章程，每季定期召開會議進行年度教育訓練計畫及執行檢討、提案等、企大委員皆爲各處室主管組成
資源	由人資處主辦各項訓練活動，成立瑞助企業大學委員會並由年度營收之 0.005% 提撥爲教育訓練經費
申訴機制	課程結束後，由學員意見調查中分析學員對講師、課程安排的滿意狀況，並於瑞助企業大學會議中檢討改善
特定的行動	導入訓練品質系統 (TTQS)，從計畫 (PLAN)、設計 (DESIGN)、執行 (DO)、監控 (REVIEW) 到評估 (OUTCOMES) 的整個過程，建立完整的訓練流程
管理評量機制	依 TTQS 訓練品質系統進行訓練流程評量及績效考核
績效與調整	• 接班人計畫：2017~2020 年符合晉升及能力提升者共計 33 位，2020 年工程人員平均證照數 3 張、課程出席率佔 93.04%以上。2020 年爲「效率提升年」第一年，相關課程滿意度調查平均滿意度爲 94% • 接班人計畫：2017~2020 年符合晉升及能力提升者共計 33 位，統包 PM 人才及內部講師通過評鑑者各 15 人及 19 人 • 2020 年提供 17 位大學學生至本公司進行暑期實習，並提供實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數 2020 年共 8 位 (近三年已提供獎學金 11.3 萬元)，近三年實習生平均回任率爲 23%

6.1 人才與薪酬

員工人數至 2020 年爲 571 人 (皆爲全職)，以營建工程與管理爲本業，男女比例爲，男 396 人佔 69 %，女 175 人佔 31 %，與 2019 年員工性別比例相同，男女性別人數因現場工程師及內業行政性質而有差異，不因性別決定僱用機會。主管人員北部地區當地人員佔 85%，中南部地區當地人員佔 97% 。

定量指標		單位	男性員工	比例	女性員工	比例
類別	主管人員	人	50	9%	4	1%
	工程人員	人	293	51%	25	4%
	行政人員	人	53	9%	146	26%
年齡	<30 歲	人	42	6%	36	6%
	30-50 歲	人	204	38%	119	21%
	>50 歲	人	150	25%	20	4%
學歷	高中 (含) 以下	人	14	2%	8	1%
	大 (專) 學	人	333	58%	152	27%
	碩士 (含) 以上	人	49	9%	15	3%
總計			369		175	

【註】比例爲該定量指標佔全體員工人數比

年 度	2018 年	2019 年	2020 年
身障人員	6	7	7
原住民	4	5	4
公司人數	508	531	571
法定應晉用人數	5	5	5

瑞助非定期契約 (全職員工) 人數 2020 年爲 565 人，定期契約 (約聘員工) 人數爲 6 人，內含 1 位非本國籍員工，99% 以上皆爲本國籍員工，爲台灣本土創造許多就業機會，照顧當地民衆。

根據政府「勞動基準法」之規定，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，爲童工。童工不得從事繁重及危險性之工作。雇主亦不得僱用未滿十五歲之人從事工作。我們僱用的人員皆爲高中職 (含) 以上畢業，且以居住當地人員爲優先，僱用當地居民爲高階管理階層 (協理級以上人員) 的比例爲 100%。

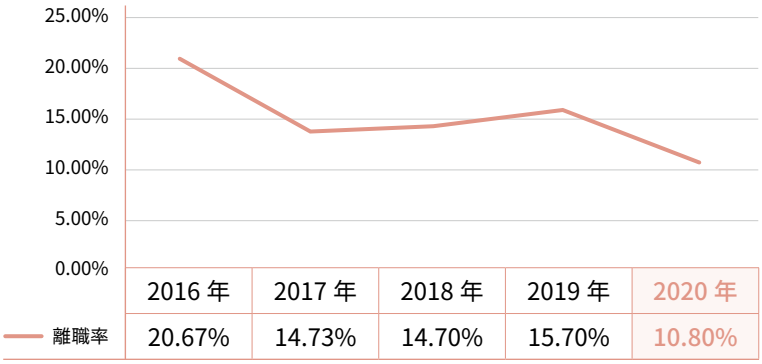
瑞助營造舉辦多元化的教育訓練、大型活動、建立良好的溝通管道、營造優質級健康的工作環境，來促進員工留任。

- 多元化的教育訓練：2020 年開辦工程機電職能課程、專案管理人才培育、內部講師培育、外訓證照課程、外語學習專班等，另定期舉辦多面向管理課程及講座，讓員工專業、管理及語言能力都可以學習提升自身能力，除實體課程外，亦與天下創新學院配合線上課程，增強員工溝通力、國際力及創新力
- 大型活動：2020 年舉辦尾牙感恩餐會、家庭日 (六福村)、淨溪 (台中筏子溪) 等活動，增進員工眷屬的感情與對公司的認同感
- 良好的溝通管道：2020 年舉辦 3 場動員大會及 4 次勞資委員會議，員工提案 11 件，並獲得公司正面的回應及制度設施等的優化提升。9 月辦理員工滿意度調查，填寫率 100%，員工針對公司各類活動、訓練等福利措施亦統合 3 點意見，亦於會議中提報及回應
- 優質健康的工作環境：2020 年社團活動有瑜珈社 (每週一次)、登山社 (每月平均一次)、視障按摩 (每週三天)，舉辦 2 場以上健康講座及年度健檢安排，提供員供各種健康促進措施

人才留任之獎勵誘因或制度

公司人才發展與留任之獎勵誘因或制度，並提供含括所有營運據點至少三年內之離職率。

離職率：逐年遞減或平均低於 15%



2018 年離職人數佔全體員工比率 (含當年度新進人員離職人數) 爲 14.7%，2019 年離職率因公司進行有計畫性的人員汰弱微增爲 15.7%，但 2020 年離職率已降至歷史新低 10.8%(離職人數 60 人 /2020 年人均數 554 人)，與業界比較月退率亦低於業界平均數。

項目	年齡別	男性		女性	
新進員工人數與僱用率	<30	17	40.48%	5	13.89%
	30~50	40	19.61%	14	11.76%
	>50	18	12.00%	0	0%
	總新進率	18.94%		10.86%	
離職員工人數與流動率	<30	3	7.14%	2	5.56%
	30~50	25	12.25%	10	8.40%
	>50	20	13.33%	0	0%
	總離職率	12.12%		6.86%	

【註】① 男 (女) 性各年齡層新進率 = 男 (女) 各年齡層新進人數 / 該年齡層男 (女) 總人數
② 男 (女) 性各年齡層離職率 = 男 (女) 各年齡層離職人數 / 該年齡層男 (女) 總人數
③ 男 (女) 新進率 (離職率)= 男 (女) 總新進人數 (總離職人數)/ 男 (女) 總人數

針對員工離職程序，嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。台灣「勞動基準法」載明雇主依法規定中止勞動契約者，預告期間：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；三、繼續工作三年以上者 , 於三十日前預告之。

另離職人員於提出離職申請之前會由人資進行線上問卷及電話關懷，如於制度、主管等可以進行協助溝通協調，會先行處理，避免人才流失。對於離職原因亦會統計提供相關單位了解改善，整體提升公司組織並朝幸福企業邁進。

勞動局執行罰鍰說明

因公司致力於以建立幸福企業爲目標，每年在員工福利及職場滿意度上每年精進，故罰款件數減少，2020 年違反勞基法第 36、39 條，合併罰款數 1 件 1 金額，但因爲累罰緣故，故罰款金額較高。

勞動罰鍰	件數	罰鍰金額
2018 年	2	60,000
2019 年	2	200,000
2020 年	1	320,000

違法項目	法令規定	造成原因	改善措施
勞基法 第 036 條 第 2 項	勞工每七日中至少應有一日之例假	因營建業處於灌漿施作時停止施工將造成結構體安全問題	1. 已再公告重申同仁應遵守法令規定，重視個人健康，勿連續工作 超過七日 2. 灌漿施作時協調其他工地人員支援排班，避免員工過勞
勞基法 第 039 條	雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給	休假日薪資計算未加進其他固定津貼部份	已將經常性薪資列入員工休假日工作工資計算中，並將公司內部相關服勤法令修正公告實施

本次公司違反勞基法共計兩條，主因爲：

01

違反勞動基準法第 36 條第 2 項：乃因員工未符合連續工作六天後，應排休息一天的規定。本公司爲配合政府制度，照顧員工身心健康，於一例一休制度執行開始，即大力宣導員工排休規定：

★ (105) 瑞告字第 071 號 : 重申休假管理辦法
★ (106) 瑞告字第 040 號：公告重申一例一休實施重點
★ (107) 瑞告字第 059 號：公告重申一例一休實施重點
★ (109) 瑞告字第 051 號：公告工程人員輪休值班方式調整
★ (109) 瑞告字第 106 號：公告重申服勤管理辦法之重要規定

勞資委員會議及動員大會亦會將上列公告列爲政令宣導項排入議程中。

且公司對於員工身心健康促進措施亦不遺餘力發展：

★ 每年定期安排員工於於上班日健檢，不扣假
★ 安排家庭日活動，員工採自願可攜眷參加，另補休一天
★ 安排尾牙感恩餐會，可攜眷參加
★ 成立各種社團 : 瑜珈、登山、外語、球類等，照顧員工身心靈
★ 安排視障按摩，員工上班時間可以安排服務，緩和員工上班筋骨僵硬，造成職業傷害

但營造業有其特殊屬性，遇到灌漿、連續壁施作時，需要持續工作至完成，否則造成結構安全問題，影響建築物及人命安全甚鉅！

02

違反勞動基準法第 39 條：乃因公司計算假日值班費以員工本薪加上加給，但未加入其他應屬經常性薪資項目，故與勞基法規定計算方式有落差，但所有依公司公告規定員工核定之假日值班時數均計算予員工。且公司每年致力於員工薪酬的改善及維持一定的調薪幅度。舉凡提供全員的薪酬措施有：

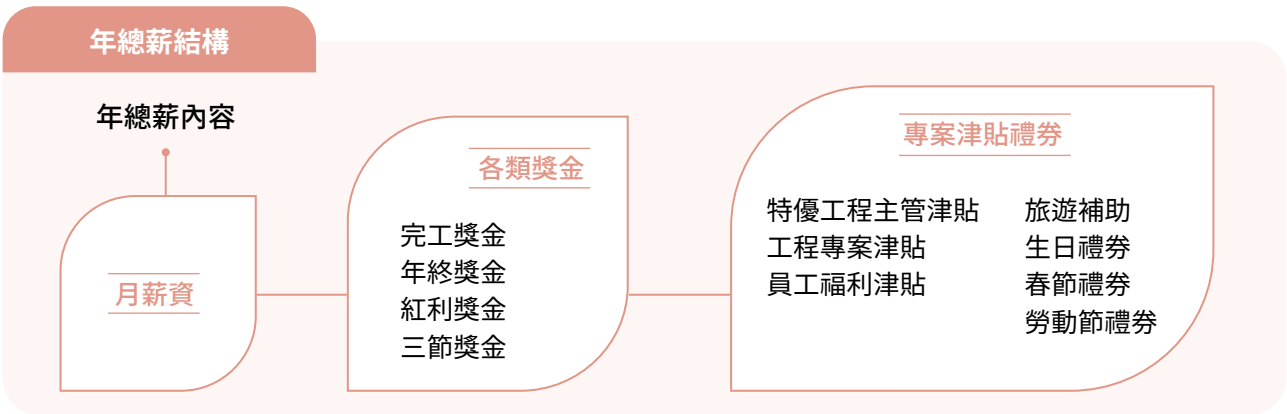
★ 完工獎金機制
★ 紅利制度
★ 中秋端午獎金
★ 2020 年 1 月將伙食津貼每人提高 600 元
★ 提供有薪生日假

公平合理的薪酬制度

在薪酬上的考量是以公平、合理爲原則，並加入學歷、經歷、職務類別、工作經驗等因素，在基本條件相當下，實現同工同酬；並提供各類獎金，獎勵員工優良的工作表現，與同仁分享營運上的成功表現；並依據獲利程度、員工個人績效及組織目標達成，決定獎金發放金額。薪資政策如下：

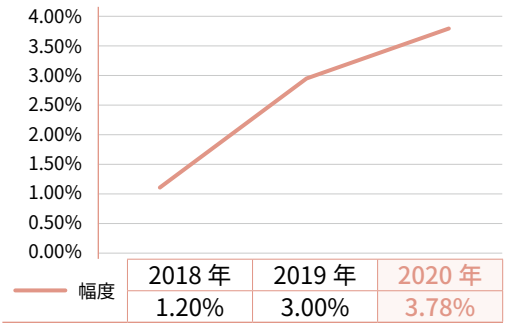
1. 必須兼顧員工與股東權益
2. 必須吸引及留任優秀人才
3. 根據獲利能力提供適度獎酬，以獎勵參與個案的員工及具長期承諾的高階主管
4. 與同業平均薪酬相當或優於同業

每月除固定薪資之外，所有員工每月定期接受績效評核，另依個人及團體績效表現額外給予獎金激勵，獎金設置項目有月績效、紅利、完工、年終、品質競賽、創意提案等。此外，瑞助營造結合薪酬與績效，藉此激勵人才，並連結營運績效、部門績效與個人績效，以達到個人公平。



每年針對個人績效表現，及每年針對市場薪資調查進行薪資檢視及調薪作業，員工男女平均薪資近五年亦比同業平均高，如 2020 年各高 35% 及 24%。

近三年薪資幅度



同時，每位員工薪資不因性別有較大差異，每一職務男女薪資起薪一致，新人無經驗起薪 (平均月薪) 均比政府規定基本工資 24,000 元高約 1.25~1.45 倍 (差異爲區域及內外業差別)。本公司依法訂定「工作規則」送主管機關核備，在其獎懲作業規定不會因懲處而扣減員工當月薪資。中高階人員因年資深淺及男性擔任工程技術主管薪資較內勤爲主的女性爲高，係行業特性與工作難度的因素，並由下表顯示瑞助營造員工的平均工資比台灣營造行業平均工資較高。

調動期限於接到正式通知後，課長級以上人員十日內、其他人員五日內辦妥交接手續。

平均月薪酬	單位 (新台幣)	男	女
瑞助工資	元	63,345	43,536
主計處營造業工資	元	46,783	35,083

資料來源 : 行政院主計總處薪情平台 https://earnings.dgbas.gov.tw/experience_sub_01.aspx

瑞助營造所有正職員工除到職不滿 3 個月者外，不分工作類別及性別 100% 均須接受年績效考核，工作績效採用目標管理制度與績效考核辦法來評鑑，根據公司當年度策略地圖與目標 KPI，建立部門及每位員工的工作目標，除自行負責工作計劃的執行與管控工作品質的良窳，並由主管評核其工作表現與考績等第。即在引導與要求各階層主管達成工作目標 KPI 與計畫，提升企業整體經營目標與成效。

- 高階經理人職務含括策略長、副總、總處長、協理、資深協理、處長
- 年總薪含括月薪資、年終獎金、紅利獎金、完工獎金、三節獎金等，其中年終獎金與紅利獎 金與高階經理人年度目標策略達成率連結，年度目標策略中含應達成 ESG 指標績效

揭露高階經理人實際薪酬與企業永續績效相關聯性

職務	人數	年總薪中位數 (元)
高階經理人	16	1,939,191

高階經理人的薪酬與永續績效之連結係依本公司章程第 32 條規定：公司年度如有獲利，應提撥 (一) 董監酬勞不超過 3.5%(二) 員工酬勞 10% 爲依據。其中員工酬勞遠超過同業的標準，顯示公司對員工的重視與照顧。

針對內部員工進行人權風險評估，2020 年相關調查及作法

對象	受影響對象	人權議題	評估 / 溝通管道	作爲
員工	原住民 婦女 身心障礙者	·原住民保護 ·工作環境安全 ·反歧視 ·童工問題 ·工作時數與工資 ·宗教 . 言論 . 結社自由 ·個人資料隱私	·員工意見箱 ·勞資會議 ·申訴專線 ·動員大會 ·員工滿意度調查	·教育訓練：於新進人員訓練課程中針對性騷擾、個資保護、法規、全衛生等內容進行宣導與說明，提高員工人權意識 ·人資 LIFE@ 大平台關懷員工動向
員工	懷孕及 哺乳同仁	健康 (懷孕與補乳)	胎兒異常或流產及不順問題	·規劃與執行母計畫 ·提供護理師資諮詢 ·集乳室管理
員工	所有員工	健康	健康檢查結果異常	·員工依法規規定之健康檢查提醒與宣導 ·員工健康檢查結果與管理 ·辦理健康促進活動 ·護理師後續追蹤及關懷
員工	所有員工	健康 (職業病)	職業病及職業災害產生	·配合職安署法規執行過勞及人因肌肉骨骼傷害預防計畫 ·制定管理及通報系統定期召開職安會議

【註】2021 年再增加隱私權的議題提出作爲，另外在健康議題上會加強駐點職醫的評估與指導

6.2 傾聽與關懷

無障礙的溝通管道 提高幸福指數

良好和諧的員工關係是提升績效的助力，恪遵勞基法規定，保障員工權益，故至今員工尚無提出工會組織成立需求。另爲保障同仁權益，也依法成立「職工福利委員會」。且建立順暢的溝通管道，提供各式平台，如各級主管溝通會議、人力資源組織提供多元溝通管道，鼓勵員工勇於表達意見並促進勞資關係，維持順暢的雙向溝通與交流，使公司資訊能夠即時、正確的傳達予同仁，員工的聲音可以被傾聽並得到回應。

除日常的溝通管道外，另設有員工「申訴制度實施辦法」與「員工意見調查」，了解同仁的意見，作爲提升與改進公司管理效能之依據。2020 年無員工提出申訴單，但依申訴辦法若申訴案件成立 (有關人身、經濟、工作等權益)，將撤銷原處分並依情節予以補償。

尊重員工於法律上所賦予之權利，從未阻止或妨礙員工自由結社與集體協商之權益。在結社部份，成立定期溝通的「勞資會議」，勞方與資方代表各五人，共計十人；爲強化員工福利的功能，成立「職工福利委員會」，勞方代表四人、資方代表二人，共計六人。主要以員工之健康、安全、福利、薪資、獎懲等各類重大營運決策事項向勞方代表說明。

各級主管
面對面溝通
主管會議
員工獎勵表揚
公司活動

公開管道
員工緊急應變中心
性騷擾防治政策
員工申訴管道
法律諮詢服務

人資單位
員工意見箱
員工幸福意見調查
定期勞資會議
人資保母工地訪視

其他管道
提案制度
內部公告
動員大會提案
瑞助人誌

2018~2020 年員工滿意度調查

	2018 年	2019 年	2020 年
人資措施	67.82	70.16	72.20
公司活動	75.91	79.06	83.05
教育訓練	68.97	72.74	73.70
主觀幸福感	71.15	72.37	74.98
平均	70.96	73.58	75.98

推動計畫及員工意見提案改善項目

2018
- 改善考績制度、考試制度、旅遊制度及讀書會方式，並增設外語社

2019
- 增加員工生日假一日
- 生育補助金額前 2 胎可申請 2 萬補助金
- 增加心理諮商課程

2020
- 伙食費每人由 1500 元 / 月調升至 2400 元 / 月
- 原中秋節、端午節員工禮券改成獎金 10,000 元發放，另新增家庭日獎金 10,000 元
- 原生日禮券 1,000 元改發 2,000 元禮券

同理關懷的幸福職場

營造業是高壓又長時間的工作，爲了讓員工身心靈上都有健康喜樂的生活，我們致力於推展多面項的福利活動，2020 年的計畫有：福利推展、健康計畫、員工協助、健康意識發展。重點執行如下：

福利推展

◆ 保險福利

爲保障員工的基本權益，瑞助營造除依勞動法規爲每位員工加入勞工保險及全民健康保險外，又依據員工工作的風險程度分四類加入員工團體綜合保險。

◆ 休假福利

在假勤制度提供完善的給薪年假、病假、產假、男性陪產假、女性生理假、育嬰留職停薪以及排休假期。本公司依法訂定育嬰留職停薪辦法的規定凡受雇滿一年後所有員工，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，2020 年實際申請爲 1 人，但不得逾兩年。還爲育嬰員工設置集乳室，讓婦女能專心安心的工作。近 3 年育嬰留職停薪分析（統計至 2020 年 12 月 31 日）：2019 年留停人員 1 人於 2020 年留停時間屆滿前自行離職。

	2018 年			2019 年			2020 年		
性別 / 合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請人數 A	6	8	14	4	2	6	12	7	19
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	2	3	1	1	2	0	1	1
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	0	0	0	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	2	2	0	0	0	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	1	1	0	2	2	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	1	1	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停復職率 %(D/C)	-	100%	100%	-	-	-	0%	-	0%
當年度育嬰留停留任率 %(F/E)	-	100%	100%	-	50%	50%	-	-	-

◆ 視障按摩、集乳室

約聘二位視障按摩人員定期幫北中兩地人員解除身體疲勞，舒壓放鬆。並讓產後婦女同仁可以安心集乳，設立集乳室，另有配置緊急鈴及冰箱。

視障按摩

集乳室

健康計畫

◆ 健康檢查

正職員工且經正式任用人員每年得享有一次健康檢查，健康檢查異常者將列入追蹤複檢及安排健檢醫師針對重大疾病做預防講座及諮詢。並定期安排身心靈健康資訊講座，並每週發出健康訊息給全體員工，提醒員工關心自身健康，並先做好各種疾病預防。

健康講座

健康意識發展

根據公司主題年每季發放一本新書，含身心靈書籍，鼓勵員工多吸收健康資訊，增加知識與獲取外界訊息，並每週安排讀書會分部門討論讀書心得，並可提出公司刊物徵選，獲選刊等者可獲1,000元稿費。其他還有瑞助人季刊、每週電子幸福問候語、幸福小卡片、生日卡片。

員工協助

◆ 法律諮詢

爲增加對員工的關懷與協助，員工可以電子郵件詢問法務室法律問題。

◆ 人資褓姆

每位新進員工都安排一位人資人員關心其在試用期間遇到的公司適應問題。不定期人資安排到工地訪視，關心員工工作及生活狀況。

其他福利及活動

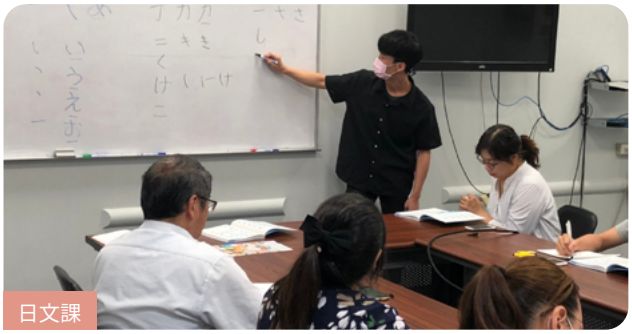
◆ 社團補助

鼓勵員工成立社團並予經費補助，自發性舉辦各種健康活動，已成立社團爲運動社、游泳社、瑜珈社、登山社及外語社，公司補助泳渡日月潭報名費、路跑、登玉山等費用讓同仁有正當閒休娛樂及鍛鍊健康的體魄，2019年增加英文社，2020年增加日文社，提升員工外語能力，增加其職能廣度。

◆ 旅遊活動

爲促進員工彼此間的感情及活絡員工眷屬間的聯誼，每年由福委會安排旅遊地點分梯次舉辦，員工與部屬皆可參加，補助金額依年資深淺給與不同補助費用。其他活動還有家庭日、尾牙、動員大會慶生會、壘球友誼賽等。2020年員工旅遊因疫情影響改發旅遊代金，讓員工與眷屬自行安排國內旅遊。

瑜珈課


日文課

◆ 補助

爲鼓勵員工在學子女升學，國小每人每學期給予 500 元的子女教育基金，國中以上至大學每人每學期給予 1,000~2,000 元的子女教育基金。另外托兒津貼每學期 500 元。2020 年獎助學金共發放 476,000 元。

另設有同仁婚、喪、生育、住院補助，金額補助分別爲 12,000 元、9,000 元、20,000 元、1,500 元。其他員工還享有年節 (端午、中秋、春節、勞動節) 及生日禮券，每次發放 1,000 元。且設置急難救助基金專戶：當員工本人或其配偶、子女、因病、意外事故受重傷或亡故，並不侷限僅因公因素。2020 年增加端午、中秋及家庭日獎金每人各 1 萬元。近 3 年公司各類補助如下：

年度 / 項目	2018 年		2019 年		2020 年	
	補助人數	補助金額	補助人數	補助金額	補助人數	補助金額
婚	5	70,000	3	42,000	11	154,000
喪	13	136,500	13	136,500	7	73,500
生育	14	28,000	6	120,000	17	268,000
住院	19	28,500	18	27,000	13	195,000
總計金額	263,000		325,500		515,000	

◆ 各類獎勵

於每年尾牙餐會頒發年度模範員工獎勵及資深員工獎勵，模範員工於部門主管提名參選獲獎後，每年約有六名可頒獎座及獎金 3,000 元。資深員工有分 10 年、15 年、20 年獎及 25 年獎，獲頒紀念獎座及金牌。另爲表揚在品質及環安上表現優秀工地辦理模範工地選拔，獲獎單位將獲頒獎金 2 萬元整。2020 年模範員工共計 12 位，資深員工共計 30 位。

2020 年模範員工及資深員工合影

2020 年模範員工及資深員工合影

◆ 退休規劃

在員工退休方面，依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，並自 2005 年 7 月 1 日起，依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，2020 年提撥新制退休費用金額爲 21,322,853 元，舊制提撥退休準備金截至 2020 年底爲 23,485,721 元，2020 年已足額提撥薪資退休金。

針對高階經理人及主管因階段任務完成，爲能讓其經驗能繼續傳承，按其意願安排由管理位階退居至幕僚職。幕僚職人員福利除已領退休金者外，其他項目福利仍比照正式員工辦理。

6.3 經驗與傳承

在招募人才時，秉持機會平等原則，透過公平公開的招募管道及遴選方式在台灣各地招募符合公司理念及需求的人才，以專業、能力與工作態度爲依歸，對於不同性別、宗教、種族、國籍、政黨、星座及血型均一視同仁、公平對待。經甄選或面試錄用後，均簽署勞動契約，並明定試用期爲三個月，試用期間需經新人訓練及測驗及格才能轉正式任用。另爲提高人才的遴選適用及正確性，對於招募人員的主管及用人主管均安排面試相關職能課程。

公司有縱向的職務晉升制度，但不適任主管職的員工，亦可利用職務輪調制度，增加其職能的廣度，成爲多能工的員工，如外業工程師與內業估算發包人員輪調，在輪調的過程不乏發現其興趣再往縱向職務晉升發展的人員。

多元徵才管道

求職網
104 & 1111 人力銀行

產學合作
暑期實習 & 學期實習 & 職訓中心

員工介紹
員工親友 & 業主廠商介紹

校園徵才
校園就業博覽會 & 企業宣傳

瑞助積極建立產學合作關係

支持政府對「產學合作」的推廣，所以除了對內提供各種教育訓練管道外，爲提高學子市場就業率，持續提供對工程有興趣的學生參訪與實習的機會。近年與北科大、台大、高科大、朝陽科大、台科大及逢甲大學簽署實習計畫合作備忘錄，2020 年共提供 26 位來自臺北科技大學、高雄科技大學、中國醫藥大學、逢甲大學、中興大學、嘉南藥理大學、朝陽科技大學等多所大學學生至本公司進行寒暑期及學期實習，學習專業實務經驗及透過職場實戰經驗了解業界生態，並從中發現未來公司優秀員工。

此外，產學合作模式日漸成熟，因實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數 2020 年共計 8 位，鼓勵有心向學之工程相關科系學生，能莫忘初衷，在工程界中紮根成就。

且南投高中建築科 68 位學生參訪中部綠美圖及銀泰六工地及高雄科技大學 31 位土木科學生參訪北部明倫工地，由工地主管帶領，將學生從學術面帶往實務面，更能融會貫通。

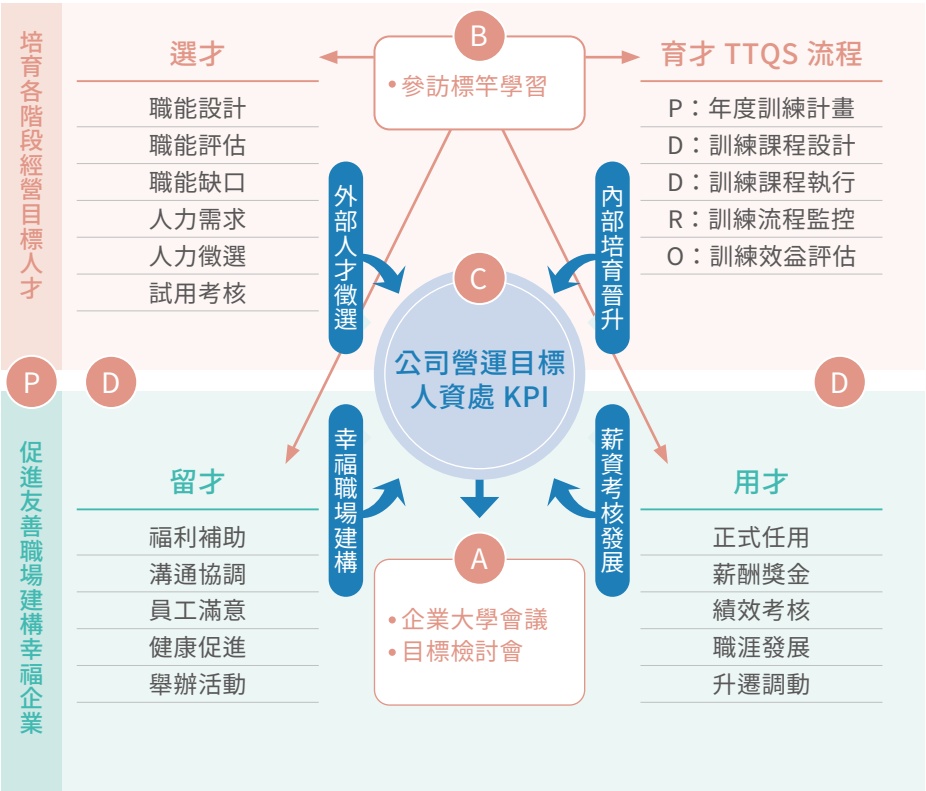
2020 年	人數	學校
寒暑假實習生	17 位	臺北科技大學、高雄科技大學、中國醫藥大學、逢甲大學、中興大學、嘉南藥理大學、朝陽科技大學、南華大學及淡江大學
學期實習生	9 位	中臺科技大學、弘光科技大學
工地參訪：綠美圖及銀泰六工地	68 位	南投高中 建築科
工地參訪：台北明倫工地	31 位	高雄科技大學 土木科

貫徹訓練政策建立瑞助學習型組織

我們一直堅信「人才」是公司的資本，所以規劃完整的教育訓練體系及員工發展訓練課程，協助員工提升專業、管理能力與自我成長，成爲支持公司永續發展的重要推動力是我們訓練的宗旨。

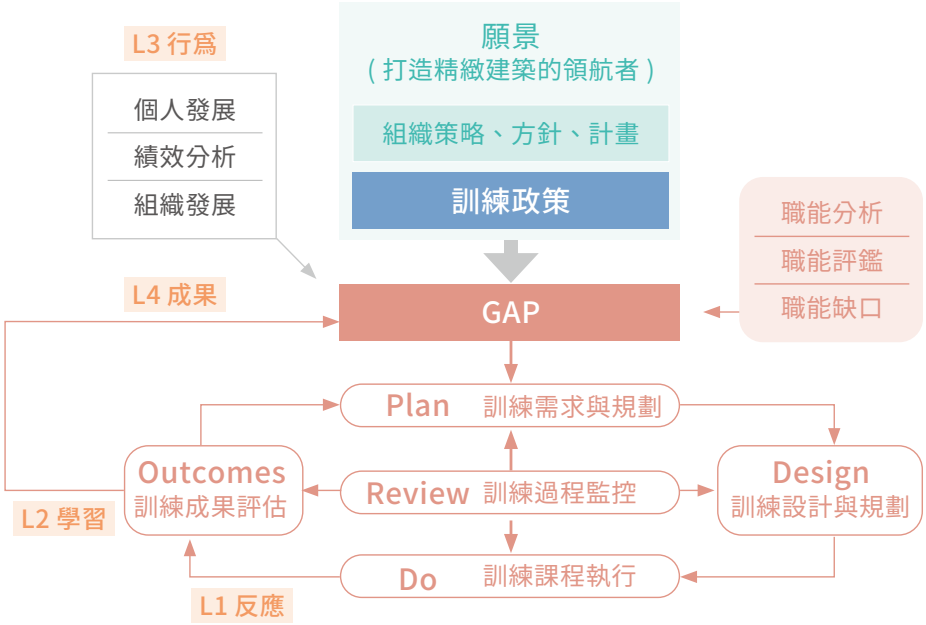
人力資源發展體系

建立多元化人力資源發展系統，包含選才、育才、用才、留才四大發展方向，依循公司使命、企業文化、經營理念及願景推展右圖中長期人資執行計劃：



訓練流程

人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵，故依據有系統的教學方法 (TTQS)，從計畫 (Plan)、設計 (Design)、執行 (Do)、監控 (Review) 到評估 (Outcomes) 的整個過程，建立完整的訓練流程，透過不斷持續改善以臻完善，提高組織競爭力。

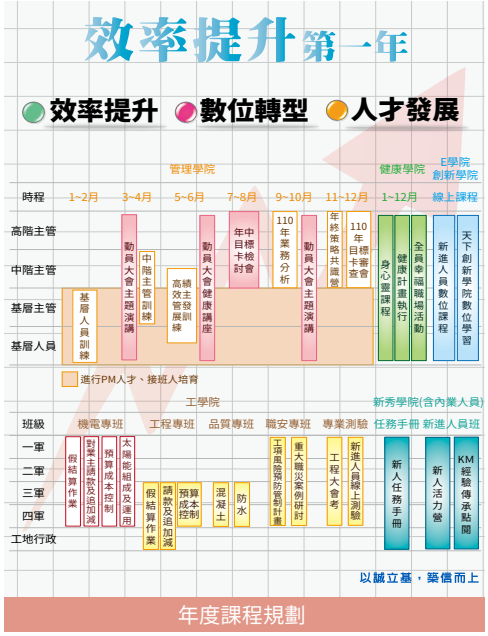


訓練組織及經費

人員培育最高統籌單位爲瑞助企業大學，其相關規範皆記載於「瑞助企業大學組織章程」。主要承辦單位爲訓練部，負責年度教育訓練規劃執行及經費控管等事宜，訓練經費提撥爲每年公司預計營收固定比，2020 年訓練費用：執行費用爲 318 萬元，加上其他相關訓練費用總計爲 601 萬元，佔薪資比爲 1.58%，可見對於培訓人員有長期的規劃及重視性。

年度課程規劃

2020 年爲公司主題 " 效率提升 " 的第一年推展，故針對其重要的訓練主軸及目標重點，並依各職層及各學院所規劃的課程如右：



年度課程規劃

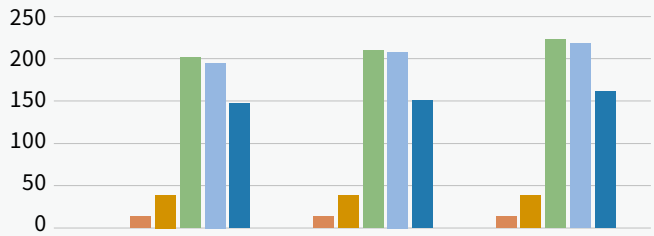
訓練評估

透過學員意見回饋評估課程的訓練成效，此一回饋制度注重於訓練目標與內容的關聯性、講師授課品質，與學員對於訓練辦理過程的感受回應，以利掌握課程品質。另外，管理才能課程設計依照主題年來推展規劃，比如 2020 年度爲「效率提升年」，其相關課程及滿意度調查如下，平均滿意度 90%：其他成效如後：

1. 辦理第十四屆基層人員共識營
2. 理第四屆工地主管接班人培育，共 18 人進入決選，其中 13 位符合資格
3. 辦理第一屆統包 PM 人員培育，共 15 人，教材 11 篇
4. 辦理第一屆內部講師培育，共 19 人，教材 17 篇
5. 辦理第九屆業務策略分析，促使業務單位推展出更詳盡的 2021 年業務計畫
6. 年終主管策略地圖營於 11/12~11/14 在淡水福容飯店舉辦，完成 2021 年度策略地圖及部門目標卡
7. 安排第五次工程人員專業會考，以加強工程人員專業職能及晉升依據
8. 與北科大、朝陽科大、高科大、中興大等辦理產學合作，今年度暑期實習生 17 名，學期實習 9 名
9. 完成員工幸福問卷調查，滿意度 75%，較去年提高 2%
10. 本年度出席率爲 93.04%，相較 10 8 年度 87.38% 高 5.66%，已達歷史新高，未來朝向數位教材、分職分類安排上課，對於上課率及學員的需求預期將再更精緻提升
11. 辦理南投建築科工地參訪共 68 人（綠美圖及銀泰六工地）、高科大五專部土木科工地參訪共 31 人（明倫工地）

在工程知識內化上，採嚴謹的考試制度，瑞助人以「高學歷、高證照、高經歷」爲努力目標，期許自己不斷學習、進修並考取多項專業證照，成爲專業知識與管理能力兼備的優質人才，近九年工程人員證照數都有增加，其中危評、品管、勞安及工地主任證照較 2019 年成長 8.4%，每位工程人員平均證照數已至 3 張 / 人。

近 3 年工程證照張數比較



	2018 年	2019 年	2020 年
技師 / 建築師	14	14	14
危險場所評估	39	38	38
品管工程師	202	210	233
安衛證照	195	208	232
工地主任	147	151	156

2020 年主管訓練與策略共識營

在工地工作環境上，建立安全的工作場所，並提供適當、保養良好的個人防護設備及安全教育訓練，增進員工安全意識，更重視員工健康照護。台北總公司、台中分公司、高雄辦事處及各工地皆聘請保全人員，保全人員到職日皆由該駐地主管輔導環境動線及安全教育。

訓練時數及成效

本公司深知企業的永續經營，人才培育與發展是最重要的關鍵，故每年投資一定比例在員工訓練預算。在課程上依職務階層高低及職能專業，來進行規劃：分爲工程、採發、業務、財務、管理等五大項，有系統進行不同職務階層所應具備的各項能力予以培訓。同時，與學術單位、企管公司合作，透過內外聘專業講師授課，提升員工的專業知識、能力，與時並進。在教育訓練作業流程與資訊系統緊密結合，致力發展網路教學系統，讓訓練更科技化、現代化及人性化。

2020 年度所舉辦的訓練總人時數達 12,249 小時。主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數，分別爲 46.71 小時、22.30 小時、13.25 小時。平均每位員工受訓時數爲 21.45 小時。因 2020 年公司的重點培育在主管接班人及工程關鍵人才，在時間與資源有限下行政人員訓練時數與其他兩類人員比較偏少。

人員 / 項目	單位	主管人員		工程人員		行政人員		總計	
		男	女	男	女	男	女	男	女
員工人數	人	50	4	293	25	53	146	396	175
總訓練人時數	時	2,346.5	176	6,658	432.5	835.5	1,800.5	9,840	2,409
每位員工平均受訓時數	時	46.93	44	22.72	17.3	15.76	12.33	24.85	13.77

2020 年度經由受訓學員滿意度調查之課程評鑑分數及講師評鑑分數皆達 4 分以上 (滿分 5 分)，也就是滿意度達八成。

2020 年訓練經費	性別	男	女
	訓練費用	2,208,853	976,134
	訓練其他費用	1,960,880	866,550
	總計	4,169,732	1,842,684

專欄 人才發展計畫

企業永續經營 人才發展計畫

方案摘要

瑞助爲解決國際、社會、產業的問題：包括營造業缺工、施工品質標準及營建傳統管理模式，提出產學合作、關鍵人才培育及ＰＭ人才培育等解決策略，以提升營建業產能、提高市場就業率、建構新的營建業商業模式，讓員工職涯可以永續發展，並成爲業界標竿，帶動產業界的創新及生產力，最終以品質提升、獲利增加、營收提高、形象提升、職涯成就來滿足瑞助利益關係人的需求，並達到國際ＣＳＲ指標－消除饑餓、教育品質及工作與良好經濟成長，一起爲地球盡一份心力。

| 影像由京宸影像製作 提供 |

執行日期

西元 2018 年 01 月 01 日，到 迄今 (持續進行中)

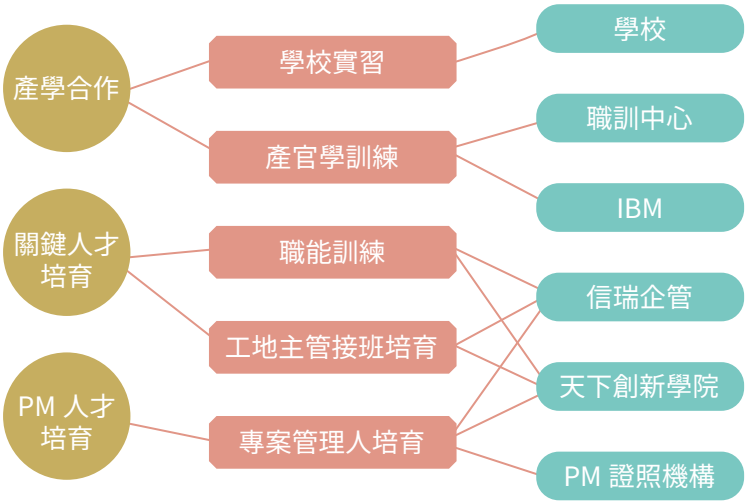
執行日期

爲解決上述問題，從「解決策略」中發展出三個活動方向：

各活動方向各自展開計畫大項有：學校實習、產官學訓練、職能訓練、工地主管接班人培育及專案管理人才培育，並由瑞助企業大學舉辦。

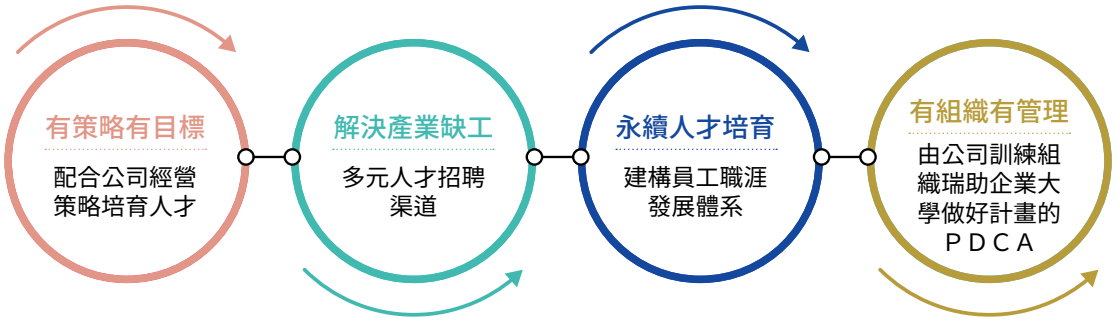
合作伙伴

爲將培育營造業永續人才的活動計畫能推展順利，需長期規劃並與其他產官學伙伴合作，以期到預期效益，合作關係如右表：



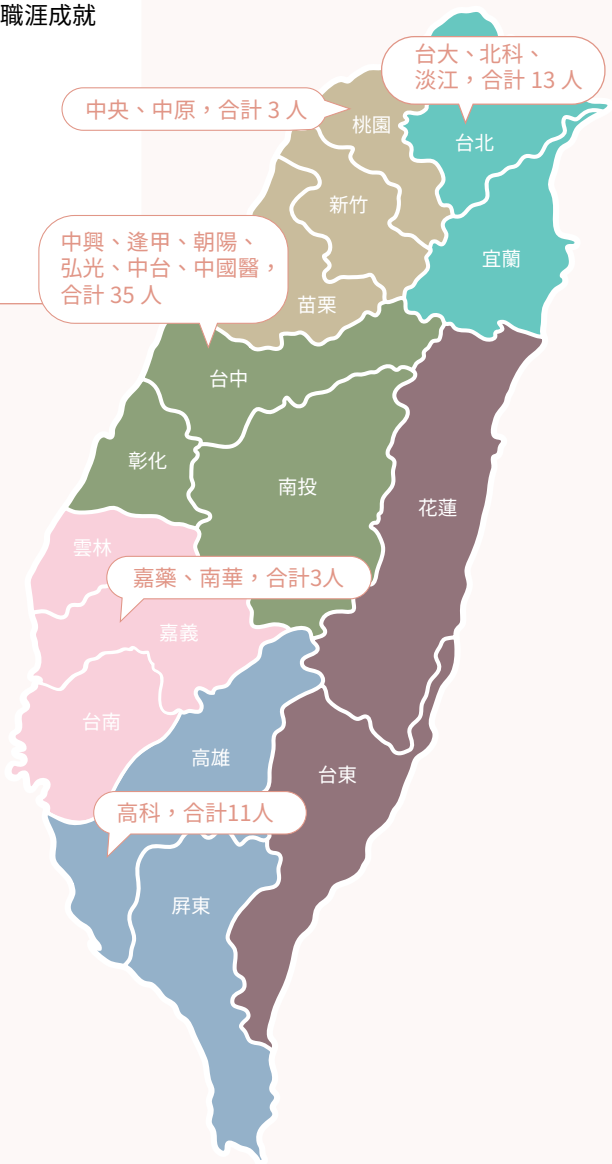
獨特創意

本活動特色除了解決產業共同問題－缺工、品質、經營模式提高營建水準，培育管理及專業兼具關鍵人才，規劃遠大營建經營模式，提升獲利，成爲企業標竿，提供同業學習模式，除讓產業共生共榮，永續發展外，亦與公司願景 (打造精緻建築的領航者) 使命 (成爲全方位營建管理的提供者) 及人資策略 (培育各階段經營目標人才) 相結合。 詳細特色創意如下所列 :

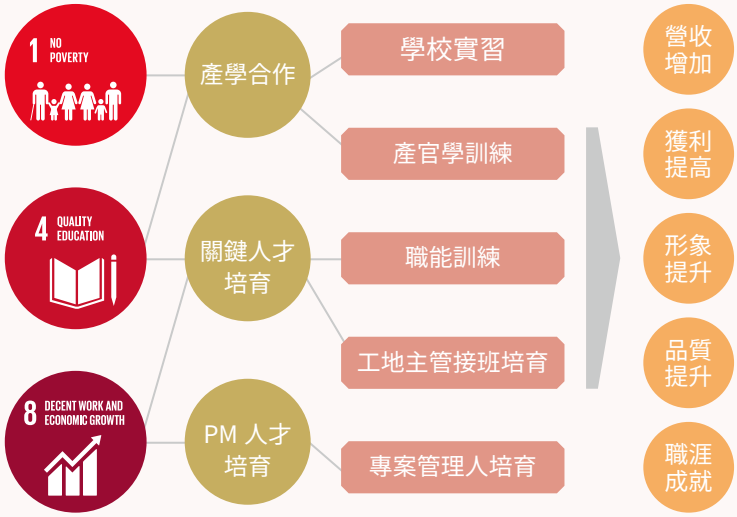


成效效益

效益項目	效益內容	影響力
實習單位 / 人數	14 個學校 /65 位學生	營收增加 獲利提高 形象提升 品質提升 職涯成就
工地參訪	10 場 /524 位學生	
關鍵人才培養	參加 44 人 / 通過考核 28 人	
職能培育人時數	35,089 小時	
PM 人才培育數	34 人	
教材產生數	25 篇	
緩解缺工	職訓媒合人數 5 人	
增加就業率	學期實習留任率 50%	
獎助學生	11.3 萬元	



成果效益關聯圖



其他職能結合

1. KM(知識管理) 系統 - 利用公 K M系統做好經驗傳承及人員訓練
2. 天下創新學院 - 天下創新學院合作線上管理課程，利用各類活動及獎勵促進員工自我學習動力，吸收各類新知
3. 讀書會 - 每季一書及部門讀書會增加員工管理知識
4. 工程人員年度大會考 - 每年針對工程人員進行專業會考共六個科目，並於成績統計後進行獎懲，有助提升人員專業能力
5. 外語社 - 一年 5 班英日語，於私提升員工職能發展，於公讓員工加強與外商業主溝通能力，也增加公司承接多元業務改變商模目標更順利推展

Ch-7

社會共融

7.1 公益活動
7.2 公益捐助

專欄 「瑞助齊心 全民抗疫」- 新冠肺炎防疫行動
專欄 「公益修繕」- 用愛打造無礙生活
專欄 「挺愛行動，助學行腳」- 南投縣中寮鄉廣福國小柑心琴願亮點計畫

企業本爲營利事業，良善的企業應有「取之於社會，用之於社會」的使命，致力推展公益活動，關懷社會弱勢、關懷大地。瑞助營造的公益投入從不落人後，無論是企業捐助、環保資訊、綠色建築資訊分享等，都展現瑞助人慈愛的一面。投身公益活動的經營可以習得許多寶貴經驗，既能增加員工的向心力，亦可提升企業自我的競爭力，讓瑞助人達成優良社會公民的目標，也能讓企業邁向永續經營與發展。

財團法人瑞助營造社會福利慈善事業基金會

瑞助自 2011 年起自主發起企業社會責任報告書，連續 11 年不曾間斷，在回饋社會這條路上更是不留餘力，無論是善用本業投入社會重大事件救援、弱勢團體公益修繕、捲起袖管淨灘，甚至是幫助偏鄉教育，從自己做公益，到響應國際 SDGs，瑞助一直相信所謂「善的循環」，當我們願意投入，就一定創造影響力。

2020 年瑞助營造成立「財團法人瑞助社會福利慈善事業基金會」，願能透過基金會的方式協助更多需要幫助的人。

7.1 公益活動

【瑞助齊心 全民抗疫】– 新冠肺炎防疫行動

日期：2020 年 02 月 – 迄今
服務對象：**高雄醫學大學附設中和紀念醫院、成功大學醫學院附設醫院、高雄 / 台南地區就醫民衆**

活動內容說明

對於重大災害從不留餘力的瑞助，透過自身專業爲全球共同打贏這場防疫戰。在主動與高雄醫學大學附設中和紀念醫院連繫後，瑞助用組合屋的方式協助醫療院所建置「檢疫觀察區」，不僅環境舒適、乾淨，也可避免因天氣孳生的病菌，做爲第一線分流、避免交叉感染。全案僅用 8 天時間、30 名施工人員便完成了共有 14 間臨時隔離病房的檢疫觀察區組合屋。

在完成高雄醫學大學附設中和紀念醫院案後，瑞助與成大醫院攜手建置台灣版「移動式緊急部署檢疫醫院原型 QurE」，以「能因地制宜快速搭建檢疫醫院負壓病房組合，並可規劃醫護與病患動線分離，迅速提供安全、健康且高品質的醫療環境」爲目標，結合醫療、建築與營建三方，僅花 5 天、11 名施工人員便迅速完成，且過程全透明化、將所有內容上傳到網站提供全球免費下載。詳情請見《專欄：瑞助齊心全民抗疫 – 新冠肺炎防疫行動》。

高雄醫學大學附設中和紀念醫院 檢疫觀察區組合屋實照

合照團隊：成大醫院 / 九典聯合建築師事務所 / 瑞助營造

【公益家庭日】

日期：2020 年 09 月 05 日
服務對象：**南台中家庭扶助中心、南投縣廣福國小、南投縣國姓國小**

活動內容說明

「公益活動暨家庭日」一直是瑞助的年度重點活動，每年藉由舉辦家庭日來促進員工及其眷屬與公司的互動，並結合公益、教育的活動以落實公司企業社會責任。2020 年是瑞助營造連續第九年邀請家庭扶助中心學童及家長同樂，本年度更邀請瑞助長期支持的南投縣廣福國小、國姓國小一同參與，選定至新竹縣六福村世界主題樂園舉辦，爲促進同仁及眷屬高度參與，特別針對凡參與之員工可得補休一天之員工福利，大幅促進參加意願，與家扶中心的開場團體競賽配合中，以寓教於樂的方式啓發衆人對於公益議題的關懷，藉此讓雙方都度過一個充實又有義意的親子日。

年份	主題	地點	員工	家扶中心	廣福國小	國姓國小
2012 - 2017	瑞助公益家庭日	各地	2,314 人	246 人		
2018	公益家庭日暨瑞助 4 大運 (運動會)	台中健行國小	318 人	39 人	6 人	-
2019	瑞助「FUN」樂園	雲林縣劍湖山世界主題樂園	726 人	42 人	-	-
2020	**瑞助森林冒險玩**	**新竹縣六福村世界主題樂園**	**897 人**	**42 人**	**47 人**	**80 人**

邀請廣福國小參與公益家庭日合影

瑞助營造夥伴公益家庭日合影

【手護地球 有你有我】企業志工

日期：2020 年 10 月 17 日
服務對象：**台中市筏子溪 (西屯路 - 台灣大道段)**

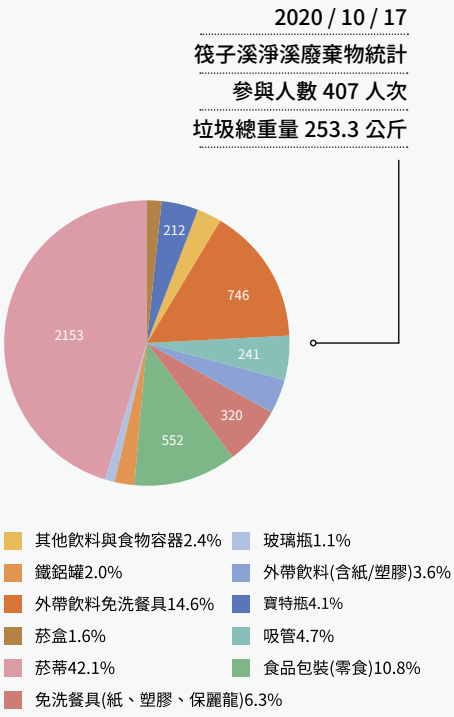
活動內容說明

自 2010 年桃米村生態服務起，同仁們便發起企業志工，同公司規劃一起守護地球，從環境、人文做起，暨 2010 年桃米村服務後，年年持續推廣員工攜眷，以身教代替言教的方式共同守護地球，且爲響應**聯合國永續發展目標「保育及永續利用海洋與海洋資源」**，瑞助營造進一步於 2017 年成立企業志工社團，訂下獎勵機制，並將淨灘列爲常態性質之企業志工活動。

2020 年 10 月 17 日再次與荒野保護協會合作，跨足產、學，結合台中市政府水利局及東海大學共同發起淨溪活動，瑞助營造 113 人不分男女老少，共同在豔陽高照下合計清運了 253.3 公斤的垃圾，清運後更分類統計各項廢棄物在海洋中的佔比，透過身教的方式使參與人員更加深刻感受文明破壞，最後爲鼓勵員工參與，特別給予員工有薪志工假。

年份	地點	員工數	眷屬數	總人數 (含併場)	活動雜支	公益捐贈	垃圾量	平均垃圾量
2016 - 2017	新北／台中	104 人	57 人	860 人	72,225 元	154,000 元	2,717 kg	3.16 kg
2018	台中西勢海堤	39 人	38 人	77 人	47,400 元	80,000 元	125 kg	1.62 kg
2019	台中外埔漁港	65 人	48 人	113 人	69,000 元	100,000 元	760 kg	6.72 kg
2020	**台中筏子溪**	**62 人**	**51 人**	**407 人**	**61,582 元**	**100,000 元**	**253.3 kg**	**0.623 kg**

瑞助營造參與淨溪活動合影



公益修繕

日期：2020 年 4-6 月
服務對象：**伊甸基隆市身心障礙福利服務中心**

活動內容說明

善用本業建築工程的專業，協助伊甸基金會因應新冠肺炎疫情，增設 14 座感應式洗手檯及配合此身障福利中心之硬體設施需求，進行公益修繕 (設備輔助)，改善弱勢族群的生活、環境整潔衛生及增進生活自理能力，同時讓基金會的服務得以順利推行的初衷，讓此中心的使用對象—身心障礙者 (兒童及成人) 及受顧老人，能得到更好品質的生活照顧。

其中，本公司爲能更有效的投入公益活動，以「2020 年伊甸基隆服務中心公益修繕」經社會投資報酬率 (Social Return of Investment, SROI) 計算後得出 SROI=4.14，相當於投入 1 新台幣元可以產生 4.14 新台幣元的社會價值。詳情請見《專欄：瑞助公益修繕 用愛打造無礙生活》。

伊甸基隆市身心障礙福利服務中心

年份	修繕項目	地點	修繕項目
2012	伊甸庇護工場 (豐原區) 咖啡屋公益修繕	台中市豐原區	吧檯、置物櫃、牆面桌板
2014	伊甸庇護工場 (潭子區) 咖啡廳公益修繕	台中市潭子區	活動花架、燈箱招牌、木作工程、遮風帆布
2015	苗栗泰安鄉士林村社區輔具站	苗栗縣泰安鄉	坡道、扶手、照明燈、浴廁設備
2016	伊甸中區啓能服務中心修繕	台中市北屯區	無障礙浴廁設備
2017	伊甸基金會中區啓能大樓無障礙坡道、休息區防水防漏公益修繕	台中市北屯區	地磚修補、防水工程
2018	新竹分事務所整修工程	新竹市	志工區、輔具修繕區、時段教學區及物資發放區
2019	台中職業重建中心	台中市北區	特製洗手槽等工程
2020	伊甸基隆市身心障礙福利服務中心 - 增設 14 座感應式洗手檯及配合此身障福利中心之硬體設施需求	基隆市信義區	14 座感應式洗手台、2 台洗衣機、1 台烘衣機、1 台冰箱、1 組吊掛式投影機及投影幕

公益修繕

日期：2020 年 9-10 月
服務對象：**十方社會福利慈善事業基金會 - 方啓能中心 2、3 樓女廁公益修繕**

十方啓能中心 2、3 樓女廁啓用典禮及學員表演

活動內容說明

十方啓能中心於 1987 年至迄今，因經費不足，中心服務對象人數多達 75 名，近年來募款不易、資源短缺，購置設備費已不足夠，因此公廁設備損壞，久未更新包含中心廁所門使用年限已久，門底板已腐爛、生繡，門邊尖銳易讓學員被刮傷。及希望讓中心符合建築物公共安全法規規定，讓學員能有更安全的如廁環境。

在生活空間中，「廁所」有很大的重要性，於 2020 年 10 月中旬，順利完成十方啓能中心 2、3 樓女廁修繕工程，並改善廁所內無障礙使用空間，提供中心之師生及員工如廁時清淨、舒適安全環境，可放心地使用。

偏鄉教育 -【挺愛行動，助學行腳】

日期：2020 年 1 月 -12 月
服務對象：**南投縣中寮鄉廣福國民小學**

活動內容說明

自 2018 年起啓動此專案，針對地理環境曖昧、位於「不山不市」、得不到社會資源的校園注入教育資源，內部 5 個部門、投入近 15 名人力每季到校關懷、全體同仁共同參與活動支持。

◆南投縣中寮鄉廣福國小柑心琴願亮點計畫

連續三年支持南投縣中寮鄉廣福國小柑心琴願亮點計畫，促進偏鄉教育多元化發展，此專案累計至今金額超過 80 萬、幫助超過 60 名學童，平均投入 13,333 元 / 人，課後學習口琴、陶笛、繪畫、體育、雙語學習等才藝，替偏鄉學童的人生道路開闢更多選擇、擺脫貧窮。

在連續三年不間斷的推動專案下，榮獲 109 年度南投縣音樂比賽口琴四重奏特優，爲該校有始以來最好成績，也是瑞助與廣福國小共同努力的成果。詳情請見**《專欄：挺愛行動，助學行腳 - 南投縣中寮鄉廣福國小柑心琴願亮點計畫》**。

瑞助營造與廣福國小成果發表會合照

南投縣政府
獎　狀
茲感謝瑞助營造股份有限公司捐助本縣廣福國小「校務發展基金」協助校務發展，新臺幣貳拾萬元，嘉惠莘莘學子，特頒此狀，以表謝忱。
縣長 林明溱
南投縣政府回贈獎狀

偏鄉教育 -【挺愛行動，助學行腳】

日期：2020 年 1 月 -12 月
服務對象：**南投縣國姓鄉國姓國小**

活動內容說明

◆南投縣國姓鄉國姓國小音緣聚築築夢計畫

瑞助「挺愛行動，助學行腳」專案深耕三年，於 2020 年開啓第二波挺愛行動，與同樣位於不山不市的國姓國小結緣，開始執行南投縣國姓鄉國姓國小音緣聚築築夢計畫，爲全校 197 名學童提供學習外聘小提琴的機會，耗資近 60 萬元爲國姓國小提供多元化學習發展之機會，更在臺中東勢子公宅開工典禮上邀請該校擔任開幕嘉賓，在利害關係人客戶 - 臺中市政府、鄰房及媒體 - 各大報記者、員工中曝光演出，提升民衆對於不山不市偏鄉區域的重視度。

在專案啓動第二年開始便年年邀請兩間學校在瑞助公益家庭日、年終尾牙上演出，平均每次觀衆人數達超過 1,300 人，對於一個鄉鎮僅有幾百人的偏鄉校園來說，超過千人的表演，若非挺愛專案，是求學生涯中難能可貴的機會，對於建立自信與表演經驗無非是一大躍進。

學童在課後仍可在學校學習多元化發展，加強對於自我潛能的開發及興趣培養、擺脫文化不利之宿命，爲縮小偏鄉與城市間之差距、並且培養孩童自信心與實戰經驗。讓偏鄉學童能「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習」。

年度	學校	教職員	學生	捐贈金額	平均受惠 (金額 / 學生)
2018	廣福國小柑心琴願亮點計畫	13 人	40 人	150,000 元	3,750 元
2019		13 人	42 人	245,000 元	5,834 元
2020		13 人	40 人	200,000 元	5,000 元
2020	國姓國小音緣聚築築夢計畫	15 人	60 人	450,000 元	7,500 元

國姓國小回贈感謝狀

瑞助營造與國姓國小音緣聚築築夢計畫合影

7.2 公益捐助

企業對社會的關懷不單是想實現「取之社會、用之社會」的回饋理念，更希望能發揮領頭羊的作用、拋磚引玉影響大衆共襄盛舉，瑞助的員工在 2009 年起開始跟進企業捐款的義舉，積沙成塔的愛心已經散布到許多需要幫助的角落，並針對長期捐助的單位年年不間斷、不吝嗇地給予援助，公司願和全群體同仁一齊牽起關懷網、點亮希望。

年度	捐助對象	投入總金額 (元)
2009	財團法人文向教育基金會	$139,000
2010	財團法人文向教育基金會、十方啓能中心	$400,268
2011	財團法人文向教育基金會、十方啓能中心、私立惠明學校	$457,395
2012	財團法人文向教育基金會、十方啓能中心、私立惠明學校、瑪利亞社會福利基金會	$471,935
2013	財團法人文向教育基金會、十方啓能中心、私立惠明學校、瑪利亞社會福利基金會、弘道老人福利基金會	$459,487
2014	財團法人文向教育基金會、十方啓能中心、私立惠明學校、瑪利亞社會福利基金會、弘道老人福利基金會	$500,000
2015	十方啓能中心、瑪利亞社會福利基金會、弘道老人福利基金會、兒童家扶基金會、八仙塵爆祈福法會、伊甸基金會、雙連安養中心、雲科大國際志工柬埔寨服務計畫、南投高中教育基金會	$809,000
2016	十方啓能中心、瑪利亞社會福利基金會、弘道老人福利基金會、兒童家扶基金會 (南台北)、兒童家扶基金會 (南台中)、南投高中教育基金會、台灣愛樂 - 偏鄉孩子的第一場音樂會、台灣環境資訊會、雲科大 105 國際志工柬埔寨服務計畫、台中市文教基金會	$1,170,000
2017	瑪利亞社會福利基金會、弘道老人福利基金會、十方啓智文教基金會、兒童家扶基金會、荒野保護協會、財團法人私立雲林長泰社會福利慈善事業基金會、社團法人嘉義市心康復之友協會、台南市左鎮區光榮國小	$949,000
2018	弘道老人福利基金會、瑪利亞社會福利基金會、兒童家扶基金會、財團法人台灣重新思考協會、南投縣中寮鄉廣福國小、飛揚的青春 - 反毒活動、朝陽科大合作計畫 – 教育部深耕計畫、丹鹿小學、巴楠花部落小學、	$904,800
2019	弘道老人福利基金會、瑪利亞社會福利基金會、兒童家扶基金會、財團法人台灣重新思考協會、南投縣中寮鄉廣福國小、朝陽科大合作計畫 - 教育部深耕計畫、丹鹿小學、巴楠花部落小學	$1,023,312
2020	**弘道老人福利基金會、瑪利亞社會福利基金會、兒童家扶基金會、社團法人荒野保護協會、南投縣中寮鄉廣福國小、南投縣國姓鄉國姓國小、伊甸基金會、十方啓智文教基金會、防疫行動 (高雄醫學大學附設中和紀念醫院、成大醫院)**	**$5,089,491**

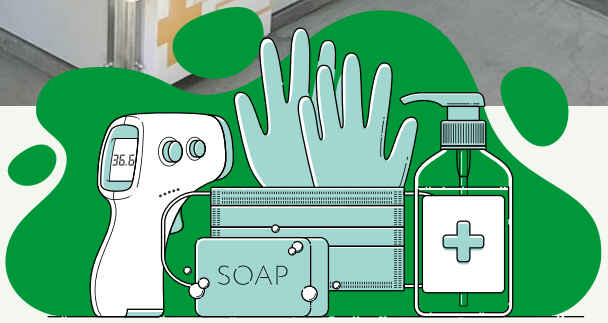
外部組織參與

積極參與相關的商業協會、國際性機構組織，以充分與同業交流學習，並建立互助合作的關係。瑞助營造於 2020 年共參加 13 個國內外社團組織，包含臺中市建築經營協會、營造業中區勞工安全衛生促進會、台灣企業永續研訓中心、臺灣區綜合營造業同業公會、傑出經理聯誼會、社團法人中華民國工商協進會、中華民國三三企業交流會、台灣人居環境全生命週期管理學會、社團法人臺灣臺北科技大學產官學研菁英協會、社團法人台中市企業經理協進會、社團法人中華民國全國創新創業總會、臺中市中科扶輪社、台中市不動產開發商業同業公會…等組織，其中台中市不動產開發商業同業公會擔任理事一職。

瑞助營造除了在專業領域上精益求精外，也不忘參與公益活動回饋社會，公司始終認知取之於社會用之於社會的重要性，更樂見社會的角落因爲瑞助用心關懷而越顯美麗、溫馨，近年來瑞助業務拓展有成、子公司相繼成立，期望未來透過子公司專業領域的延伸，能將公益的觸角往更多元面向發展，幫助到社會上更多急待伸出援手的角落，以求發揮更大的回饋力量，爲地球、社會盡一份心力。

專欄 全民抗疫

瑞助齊心 全民抗疫 新冠肺炎防疫行動



方案摘要

我們，就是營造國家隊

建置「檢疫觀察區」和「移動式緊急部署檢疫醫院原型 QurE」

對於重大災害從不留餘力的瑞助，在這次的全球疫情中也希望能夠**透過自身專業共同打贏這場防疫戰**。在疫情燃燒之初，主動協助高雄醫學大學附設中和紀念醫院建置「檢疫觀察區」組合屋；另與長期配合的九典聯合建築師事務所、成大醫院共同建置台灣版「移動式緊急部署檢疫醫院原型 QurE」，且過程全透明化、將所有內容上傳到網站提供全球免費下載，防疫不再只是自己好就好，而是**與全球共體時艱**。

瑞助以**「與環境共生、與企業共好、與社會共融」**爲核心目標，全球有難，瑞助必當共體時艱，我們不會做口罩、不會做醫療設備，但能**發揮營造本業**，提供第一線醫療人員一個安全舒適的空間，我們，就是**營造國家隊**。

亮點摘要

抗疫超前部署

善用特有核心職能，結合本業，從核心能力出發

- 與高醫配合建置「檢疫觀察區」，分流醫療負擔及降低交叉感染風險，提供有發燒、呼吸道症狀、旅遊史等民衆進行檢查診斷，經由不同風險的病人做初步分流，以避免院內感染風險，確保就醫民衆安全。
- 與成大醫院配合建置台灣版「移動式緊急部署檢疫醫院原型 QurE」，橫跨醫學、建築、工程等專業領域，能因地制宜快速搭建檢疫醫院負壓病房組合，並可規劃醫護與病患動線分離，迅速提供安全、健康且高品質的醫療環境。另外，設計過程全公開，供全球免費下載，展現台灣與世界共體時艱的防疫戰力。

執行內容

【瑞助齊心 全民抗疫】 - 新冠肺炎防疫行動

日期：2020 年 03 月 10 日 - 迄今

服務對象：**高雄醫學大學附設中和紀念醫院「檢疫觀察區」組合屋**

成功大學醫學院附設醫院 台灣版「移動式緊急部署檢疫醫院原型 QurE」

高醫「檢疫觀察區」組合屋

瑞助營造高雄辦事處與高醫聯繫上，得知各醫院爲避免群聚感染，皆需要一座能夠在第一線先分流、檢疫的臨時防疫站，而原本搭建的帳篷環境惡劣，恐無法完善分流更容易產生其他病菌滋生，聞此，瑞助立刻結合本業優勢，若以營造業在工地時常搭建的組合屋取代帳篷，不僅有水、有電、有乾淨的空間可以運用。

團隊在接獲消息後，立即派專人前往高醫中和紀念醫院、調度協力廠商進行防疫站建置，原如此大小的組合屋約需耗費 10-12 天，但防疫刻不容緩，團隊僅花 8 天、派遣 30 名施工人員進駐現場，在 110 坪大的停車場上建造 84 坪、內含 14 間隔離觀察室的「檢疫觀察區」組合屋，分流醫療負擔及降低交叉感染風險，期許這場瘟疫儘早結束，全民防疫、共體時艱，瑞助營造盡我們所能，溫暖這世界的每一個角落，「營造國家隊」共創和諧社會，讓愛，永續不斷的傳遞下去。

高醫檢疫觀察區組合屋實照

高醫檢疫觀察區組合屋落成啓用典禮

高醫侯前院長、董事長驗收

隔離病房 / 設備說明

成大醫院 台灣版「移動式緊急部署檢疫醫院原型 QurE」

在高醫檢疫站案後，瑞助因長期合作的九典聯合建築師事務所媒合成大醫院，配合建置台灣版「移動式緊急部署檢疫醫院原型 QurE」。透過設計端 (建築師) 及工程端 (瑞助營造) 提供無償專業技術服務後，僅花 5 天、11 名人力就組裝出眞實比例、全球首創的行動式負壓隔離病房。

團隊將所有的設計圖案與製作過程，以中英文發佈在網路上，供全世界免費下載使用，希望能夠像口罩助力全球一樣，用營建專業實力幫助全世界抗疫。

合照團隊：成大醫院 / 九典聯合建築師事務所 / 瑞助營造

成果效益

全台大多數臨時檢疫站，均爲帳篷搭設的臨時服務所，不僅環境惡劣、悶熱，易造成其他病菌滋生，更無法有效提供篩檢及分流，瑞助透過本業優勢，以工地組合屋爲發想，運用組合屋的建材搭建「檢疫觀察區」組合屋，大幅改善臨時檢疫站的問題、爲一線醫療人員減輕壓力、降低疫情擴散風險。台灣能夠在防疫上領先全球，在於全民抗疫。

項目	瑞助檢疫站	一般臨時檢疫站
篩檢	有	有
種類	組合屋	帳篷
分流	有效距離、出入口動線分開	有，限制時間與人數
環境	乾淨、有空調 (負壓)	悶熱，易造成其他病菌滋生
架構時間	快，8 天	1 天
使用時間	長期使用可達 3 年	約數月則需汰換
穩定	以工地組合屋爲架構，防風雨	一般帳篷

機場人員第一線防疫、消防人員日夜待命、醫療人員更是不分晝夜爲感染者及高機率感染者提供專業的服務、媒體積極報導政策、醫療器材業加速生產防疫配備，而營造業能做的，便是爲醫療人員做最堅強的後盾，搭建舒適的檢疫站、減輕其壓力、提高檢疫效率。

媒體報導

愛的接力不中斷 瑞助建防疫組合屋

近年來不斷投入社會公益的瑞助營造，日前又與「高雄醫學大學附設中和紀念醫院」配合，無償捐助、建置「檢疫觀察區組合屋」，以營建本業服務社會。他們共組置14間病房，將體溫超標、有感染疑慮的病患先隔離、留置觀察區四小時等待並進行防疫篩檢，跟一般病人做分流，以避免發生院內群聚感染的遺憾。

同時，體貼也便利醫護人員可從護理站遠端觀察病人狀況，減少接觸的次數，提供大家一個不受風吹雨淋、能安心就診的環境。

瑞助營造此次除了關注疫情發展，更主動替高醫搭建組合屋成立檢疫觀察區，11天30名人力，挑燈夜戰趕工完成，順利交接給高醫，並於21日舉行啟用典禮。

瑞助營造與「高雄醫學大學附設中和紀念醫院」配合，捐助「檢疫觀察區組合屋」。

瑞助營造董事長張正岳表示，選擇做「對」的事！他們不是國家隊，不會做口罩，他們也不會做呼吸器，就是善盡一些社會責任。瑞助營造透過結合本業的優勢、擅用核心能力，發揮建築專業價值，向全體辛勞的醫療人員致敬 並貢獻一些心力。

至於高醫侯明鋒院長、陳建志董事長、鐘育志校長也表示，感謝瑞助營造情義相挺、斥資200多萬元，為高醫添柴火增能量。

他們認為，檢疫組合屋就像一座「防疫安全堡壘」，在日益增多的採檢壓力下，有助醫、病雙方在檢疫過程更簡易且快速、精準。

瑞助營造愛的接力不中斷，後續會與台南成大醫院合作，建置下一個防疫組合屋，助醫攜手防疫，暖心不遺餘力。助營造一直以來給企業內同仁建立著三感，公司穩健發展的「安全感」、福利制度完善的「幸福感」及發展人生夢想的「成就感」。

雖然疫情帶來重大影響，重挫各行各業陸續吹熄燈號，瑞助能夠不受影響，秉持的是「品質至上、技術領先、客戶信任、社會共好」四大競爭優勢，才能永續經營、業績蒸蒸日上。

01

▲瑞助營造捐贈高醫檢疫觀察區-防疫組合屋

瑞助營造 無償以愛助醫防疫 善用核心能力

2020年的第一季，一場疫情讓世界失序，新冠病毒爆發至今，全球一百多個國家淪陷，WHO正式宣告進入「全球大流行」階段，除了中國大陸以外，歐美均有重大疫情傳出，數度潰堤、無法抑制。

瑞助除了關注疫情發展，更主動替高醫搭建組合屋成立檢疫觀察區，11天30位同仁，挑燈夜戰趕工完成，順利交接給高醫 並於在本月(21)日舉行啟用典禮！

今年四月即規劃與「高雄醫學大學附設中和紀念醫院」配合，無償捐助、建置「檢疫觀察區組合屋」，共組置14間病房，同時，體貼也便利醫護人員可從護理站遠端觀察病人狀況，減少接觸的次數，提供大家一個不受風吹雨淋、能安心就診的環境。

瑞助營造董事長張正岳表示：人生最重要的是「健康」！目前我們還能過著較為正常的生活，仰賴於每一位堅守崗位的無名英雄的付出，「全民防疫，共體時艱」，防疫不僅是國家的事，更是這片土地上每一份子的事。

董事長張正岳表示：「選擇做"對"的事！我們不是國家隊，我們不會做口罩，我們也不會做呼吸器，就是善盡一些社會責任，想想如何結合本業的優勢、擅用核心能力，發揮建築專業價值。為此，高醫侯明鋒院長、陳建志董事長、鐘育志校長 均表示：感謝瑞助營造情義相挺斥資200多萬元，為高醫檢疫組合屋就像一座「防疫安全堡壘」有助醫、病雙方在檢疫過程更簡易且快速、精準。而愛的接力不會中斷，瑞助接續也預計再與台南成大醫院合作，為其建置下一個防疫組合屋，助醫攜手防疫，暖心不遺餘力。

左起：高醫/侯明鋒院長、瑞助/張正岳董事長、高雄醫學大學/陳建志董事長、高雄醫學大學/鐘育志校長

02

03

報導媒體：01 中國時報｜ 02 聯合報｜ 03 工商時報

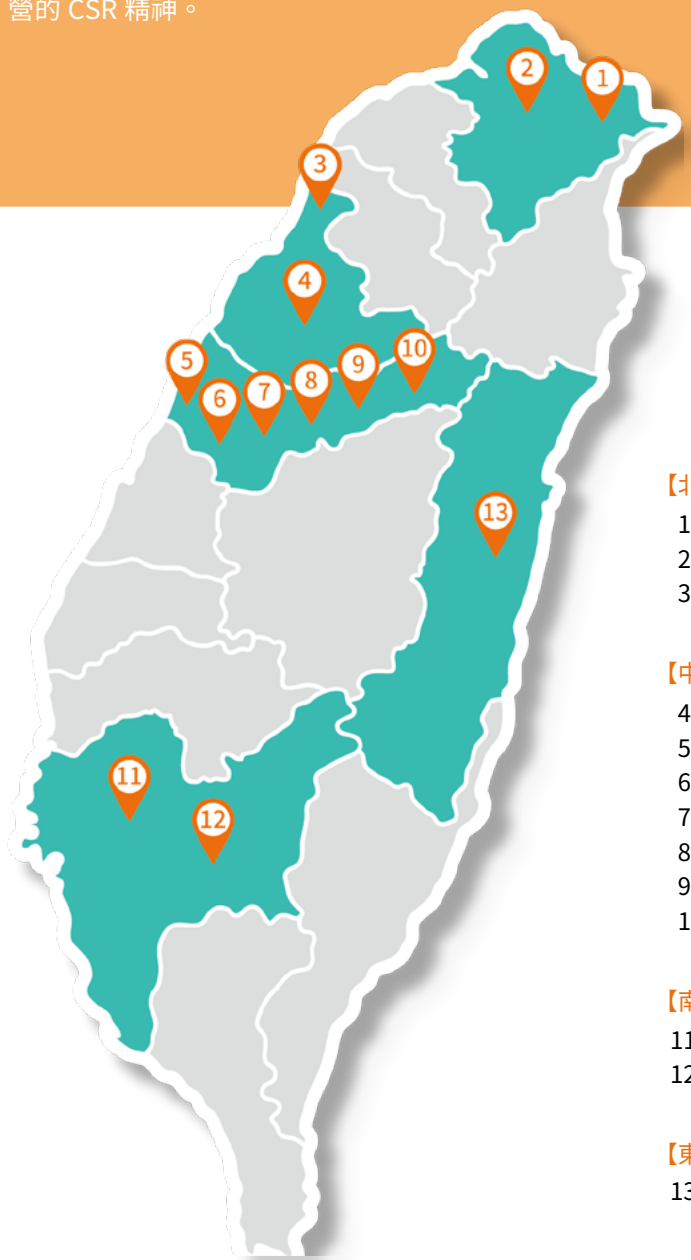
專欄 公益修繕

公益修繕 用愛打造無礙生活

房屋的缺口由瑞助來填補—瑞助營造結合本業，公益修繕回饋社會。臺灣地區有著颱風及地震等天災，導致房屋毀損，許多弱勢族群及社會團體因資源及經費不足，沒有金錢和能力進行修繕，企業對社會的關懷不單是實現「取之社會、用之社會」的回饋理念，更希望能拋磚引玉影響大衆共襄盛舉，瑞助決定捲起衣袖，與瑞助成立之「台灣綠色智慧科技協會」會員們異業結盟，前進災區，發揮產業價值最大化。

2020 年爲了因應新冠肺炎，在疫情期間協助換裝中心新式的感應式水龍頭和洗手台，減少大家直接用手接觸水龍頭，降低病毒的感染機率並改善弱勢族群的生活、環境整潔衛生及增進生活自理能力，**響應了聯合國永續發展目標 SDGs 3- 確保健康及促進各年齡層的福祉及 SDG 4- 教育品質**，並捐贈 2 台洗衣機、1 台烘衣機、1 台冰箱、1 組吊掛式投影機及投影幕，讓基金會的服務得以順利推行並更加完善。

自 2012 年開始，持續每年協助伊甸基金會公益修繕各據點，改善硬體設備及空間限制，實地了解使用者需求，讓身心障礙者能擁有更安全、舒適的活動空間，也配合政府政策及法規，改善無障礙空間，讓身心障礙者的服務能夠持續推動，瑞助的專業不僅止於獲利，更多了一份幫助社會弱勢的價值，實踐回饋社會、永續經營的 CSR 精神。



【北部】
1. 公益修繕 - 伊甸基隆服務中心
2. 蘇迪勒颱風賑災 - 福州山、南港公園清運
3. 公益修繕 - 新竹伊甸基金會分事務所

【中部】
4. 公益修繕 - 苗栗泰安鄉士林村社區輔具站
5. 公益修繕 - 伊甸庇護工場 (豐原區) 咖啡廳
6. 公益修繕 - 伊甸庇護工場 (潭子區) 咖啡廳
7. 公益修繕 - 伊甸中區啓能服務中心
8. 公益修繕 - 伊甸基金會中區啓能大樓
9. 公益修繕 - 伊甸基金會台中職業重建中心
10. 公益修繕 - 十方啓能中心

【南部】
11. 臺南大地震賑災 - 修繕玉井國小、玉井國中及左鎮國小
12. 高雄氣爆賑災 - 成立救災小組、前進災區修繕

【東部】
13. 花蓮大地震賑災 - 修繕美崙國中、國風國中

社會投資報酬率 (SROI) 概念介紹

Social Return on Investment (SROI) 是一個成果導向型測量方法，可以幫助組織或專案瞭解其產出的社會影響力，並衡量利害關係人所體驗到的產出價值，除了詳細敍述感受到的變化外，並將其用量化數值表達出來。在洗手台修繕專案中，藉由與利害關係人 (伊甸學員及老師) 進行訪談及評估，計算出 SROI 數值，評估流程如下。

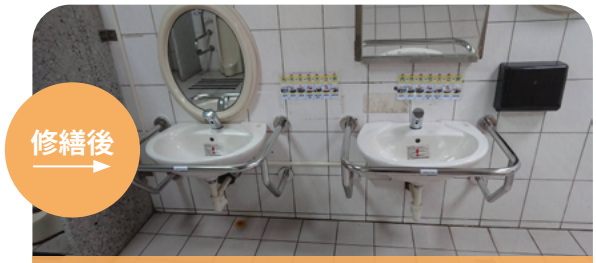
SROI 計算步驟

1. 定義利害關係人與範圍：影響與被影響的個體
2. 描繪影響力地圖與成果 (Outcomes)
3. 蒐集成果之相關數據，並衡量其貨幣價值
4. 確定影響的範圍 (計算影響力因子)
5. 計算 SROI
6. 溝通並改進

2020 年修繕項目及工程費用

項目	工程費用
14 座感應式洗手台	$280,000 元
2 台洗衣機	
1 台烘衣機	
1 台冰箱	
1 組吊掛式投影機及投影幕	
使用時間	

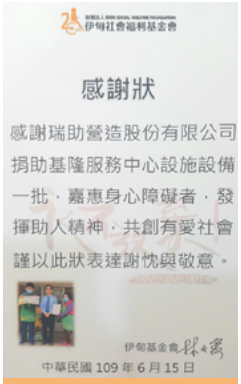
洗手台老舊，身心障礙者使用不便



增設感應式洗手檯及無障礙扶手

修繕效益

以「2020 年伊甸基隆服務中心公益修繕」經社會投資報酬率 (Social Return of Investment, SROI) 計算後得出 SROI=4.14，相當於投入 1 新台幣元可以產生 4.14 新台幣元的社會價值。瑞助與伊甸基金會合作，以符合聯合國身心障礙者權利公約 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, CRPD) 之精神，持續支持伊甸基金會一同推動無障礙議題 (Accessibility) 之公益修繕行動。瑞助營造越來越明白企業竭盡社會責任的使命，幾年下來對伊甸基金會提供的無償修繕協助也漸漸得到社會認同，瑞助營收逐年成長，秉持回饋社會的心、支持弱勢團體，透過專業能力協助伊甸修繕，瑞助同仁都深感榮幸，公司將持續投入公益，堅定不移地肩負起企業應有的責任感及社會期待，從小地方昨做起，在社會大衆需要的時候，發揮企業的影響力，貢獻棉薄之力。


伊甸社會福利基金會

感謝狀

感謝瑞助營造股份有限公司捐助基隆服務中心設施設備一批，嘉惠身心障礙者，發揮助人精神，共創有愛社會謹以此狀表達謝忱與敬意。

伊甸基金會 林文寶

中華民國 109 年 6 月 15 日

伊甸基金會致贈感謝狀

伊甸基金會邀請瑞助營造參加家電設備捐贈典禮

專欄 亮點計畫

挺愛行動，助學行腳
南投縣中寮鄉廣福國小柑心琴願亮點計畫

方案摘要

四核心目標

- 提升偏鄉教育多元化發展
- 建立學生自信與增加實戰經驗
- 透過教育改變命運
- 提升地方教育文化普及

瑞助自因 2016 台南大地震、2018 花蓮大地震修繕多起校園後，對於「不山不市」校園有了更深的體悟 -「非偏鄉，才是眞偏鄉」，僅有基礎教育、是不能改變他們的人生！因此從 2018 年南投縣中寮鄉廣福國小開始，啓動「挺愛行動」，連續三年的柑心琴願亮點計畫。

此計畫以四核心目標：【提升偏鄉教育多元化發展】、【建立學生自信與增加實戰經驗】、【透過教育改變命運】、【提升地方教育文化普及】爲主要任務。實質行動爲偏鄉國小提供課後輔導軟硬體 (口琴、陶笛、繪畫用具、扯鈴跳繩、英語教材等)，使全校 42 名學生在課後能有多元發展的機會，並提供企業活動等舞臺讓學生們累積表演實戰經驗，在全校師生的共同努力下，連年比賽榮獲佳績，更在 2020 年南投縣音樂比賽中榮獲口琴四重奏特優佳績，並提升學生繼續往音樂之路升學的比例、給予其人生多一項選擇與改善生活的希望。另外其中，原中寮鄉因地廣人稀、每校新生數不到 4 人，若該校在地區中無法提升新生比例，將面臨廢校或併校；在三年的推動下，廣福國小每年穩定增加 6-8 名新生，以多元化發展保住校園留存，更是此專案成功的一大指標。

在連續三年的推動下，於校方而言，累計改善 58 名學生的教育品質、累計榮獲 76 項榮譽、畢業生從原 25% 繼續投入多元發展提升到 50%。以瑞助爲首的利害關係人中，動員 5 個部門、逾 15 名員工完全參與；超過 300 名客戶、20 多家媒體、全體員工及眷屬近 1,200 人參與成果演出；更透過廣播電台由空中向台北、台中的聽衆分享其音樂學習成果，觸動超過 3 萬名聽衆的心。

瑞助以「與環境共生、與企業共好、與社會共融」爲核心使命，並呼應全球永續發展策略，此專案響應聯合國永續發展目標 SDGs 4 的第四項「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終生學習」。

亮點

年度	教職員	學生	計畫經費	平均受惠 (金額 / 人)
2018	13 人	40 人	150,000 元	3,750 元 (人 / 年)
2019	13 人	42 人	245,000 元	4,454.5 元 (人 / 年)
2020	13 人	40 人	200,000 元	5,000 元 (人 / 年)

摘要

- 連續三年爲偏鄉國小提供課後輔導金援，使其可以針對課後才藝課程部分設備進行汰換 (口琴、陶笛、繪畫器具、扯鈴、跳繩、外語教材…等)。
- 每三個月至學校進行一次訪視，用陪伴的方式鼓勵學生成長。
- 提供企業舞臺 (大型活動：尾牙、家庭日等) 給廣福國小學生表演，增加其自信心與實戰經驗。
- 三年總計提供廣福國小的 58 名學生有多元發展的機會、獲 76 項榮譽。
- 提升其繼續往音樂之路升學的比例、給予人生多一項選擇與改善生活的希望。
- 持續不斷爲「挺愛行動、助學行腳」偏鄉教育多元發展投入關懷，除了廣福國小外，每三年增加一校園教育計畫，一步步幫助台灣的每一所不山不市校園。
- 超過 300 名客戶、20 多家媒體、全體員工及眷屬近 1,200 人參與演出。

解決問題及重大議題

在持續三年的推動柑心琴願亮點計畫中，學生把握每一分能夠學習的機會，努力練習、充實自我，在瑞助、老師與同學三方的努力下，共同達成四核心目標。

● 提升偏鄉教育多元化發展

自此計畫啓動後，逐年增加多元化數量及提升學生獲獎數；統計獎項如下：

2018 年→ 14 項榮譽，包含口琴、繪畫、閩南語競賽、英語競賽共四項才藝
2019 年→ 30 項榮譽，五項才藝，多元化發展跨足藝術、音樂、語言及體育
2020 年→ 32 項榮譽，包含口琴四重奏特優等共六項才藝，刷新該校紀錄

● 建立學生自信與增加實戰經驗

自計畫開始，年年提供家庭日、尾牙等千人聚會活動，邀請廣福國小到場擔任表演嘉賓，以往廣福國小僅在校園中舉辦成果發表，觀衆約不到 70 人，自計畫啓動後，能夠在每次約 1,200 人的場合表演，大幅增加其自信心與實戰經驗，也因此 2020 年在口琴項目中名列前茅，刷新該校紀錄。

● 透過教育改變命運

三年來學生從原畢業生繼續投入音樂發展僅有 25%，提升到 50%，其中更有 62.5% 的學生爲繼續學習音樂就讀同樣培育音樂人的中寮國中就讀，學生開始找到人生目標、透過多元教育改變命運。

● 提升地方教育文化普及

從廣福國小每年新生人數增長的數值便可得知：從廣福國小升學至中寮國中，繼續學習口琴，不僅能改變命運，更帶動地方學習音樂的良善風氣。

專案合作夥伴

政府

- 南投縣政府教育局補助費用約 8-10 萬，需依照各校提出的計畫及成果分配資源，透過瑞助的幫助下，廣福國小年年成長、也獲得相對應的資源

客戶

- 近 300 名客戶參與瑞助營造尾牙，共同欣賞廣福國小的音樂表演
- 與客戶 - 油順精密科技共同訪視校內成果發表

媒體

- 古典音樂台實地到校收音，透過廣播單元在台北、台中各撥出 60 檔，透過空中撥出感動超過 3 萬人次
- 中國時報 / 經濟日報 / 工商時報無償於網路及平面報導中報導廣福國小成果資訊，爲「不山不市」校園需要幫助的資訊做曝光

到校訪視

感謝與感動

南投縣廣福國小與瑞助營造於107年9月起結緣，目前全校學生人數僅 35 位。教育投資不因學生人數多寡而有所得不同，因此在張正岳董事長及公司對偏鄉教育願意付出關懷的堅持下，與學校共同規劃「柑心琴願」亮點計劃。目的除了關懷偏鄉學生外，更重要的是結合學校特色發展，在口琴、陶笛及繪畫部分讓學生多接觸藝文領域學習，啓發學生的多元潛能發展，也讓學生藉由藝文學習上的成就建立自信心，進而對基本學力的學習也多有前進的動力。

這三年來，在張正岳董事長及瑞助營造的關懷支援下，廣福國小在口琴比賽中獲得許多獎項，在 107 年 11 月南投縣音樂比賽口琴四重奏項目中第一次獲得特優，而在去年 109 年 11 月南投縣音樂比賽口琴四重奏除獲得特優外更是全縣第一名，有此殊榮得來不易。而歷年來，在陶笛比賽及繪畫比賽中亦獲獎無數，109 年在語文賽部分亦大放異彩。這都仰賴於張正岳董事長及瑞助營造在學校背後默默支持，讓學校能找到更優秀的師資來幫助學生。

適值瑞助營造 30 週年，一路走來「不忘初衷，始終如一」，加上不斷的創新與改造，造就了瑞助營造非凡的成就，在此祝福瑞助營造更感恩在教育的路上有您的陪伴。

南投縣廣福國小校長王勝輝謹誌

瑞助營造捐贈廣福國小 20 萬元

廣福國小才藝發表會

廣福國小親繪感謝畫給予瑞助

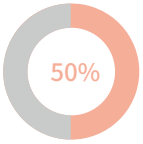
廣福國小每一年級均繪製邀請卡贈與瑞助營造

檢核機制

透過調查校方教職員、學生滿意度，自我檢核在「挺愛行動，助學行腳」專案上，對於地區是否眞有達成預期的改善目標，詳細說明如下：

校方教職員
（調查數據 12 人）

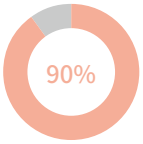
- 改善學生課後留校學習意願
- 資源設備提升
- 改善鄉鎮學習風氣
- 降低鄉鎮不良風氣，避免其進入校園



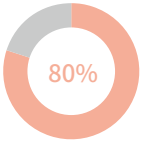
- 提升未來學涯發展的多元選擇
- 加強校園招生優勢

根據教職員的填表回覆，在「確實提升學生未來學涯發展的多元選擇」及「招生上有更較於他校的優勢」滿意度相較於其他選項略顯不足，表示此專案仍需針對校方進行更有效的溝通、理解所需。

學生
（調查數據 31 人）



- 參加家庭日、尾牙表演確實增加其自信心
- 有機會的話，願意繼續學習才藝爭取獎學金
- 對未來有更多期許，能回校幫助學弟妹



- 我與家長有更多話題可以分享

針對學生調查結果，「與家長有更多話題可以分享」部分與其他選項來說滿意度較低，表示此專案未來也須針對家長進行了解及提升參與度。

感謝狀、媒體報導

工商時報 C8 活動資訊 19

瑞助 八度問鼎臺灣企業永續獎

成功以綠色創新思維帶動轉型，堪稱營造業先鋒，一口氣囊括4座獎盃

瑞禾生技生物感測平台 進駐交大

瑞助營造 挺愛行動 助學行腳

持續投入資源到偏鄉

台灣企業永續獎

瑞助8度問鼎奪4獎

南投縣政府

獎狀

茲感謝瑞助營造股份有限公司捐助本縣廣福國小「校務發展基金」協助校務發展，新臺幣貳拾萬元，嘉惠莘莘學子，特頒此狀，以表謝忱。

縣長 林明溱

報導媒體：工商時報｜工商時報｜經濟日報｜南投縣政府獎狀

Ch-8

附錄

附錄一：獨立保證意見聲明書
附錄二：GRI 永續性報導準則
（GRI 準則）對照表 (含 G4 營造與不動產行業補充指標)
附錄三：聯合國全球盟約對照表
附錄四：ISO 26000 社會責任標準指南對照表
附錄五：永續會計準則委員會
（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）對照表

4.88

▪ 附錄一：獨立保證意見聲明書

bsi.

bsi

By Royal Charter

獨立保證意見聲明書

瑞助營造股份有限公司 2020 年企業永續報告書

英國標準協會與瑞助營造股份有限公司(簡稱瑞助營造)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對瑞助營造股份有限公司 2020 年企業永續報告書進行評估和查證外，與瑞助營造並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的，僅作為對瑞助營造股份有限公司 2020 年企業永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查瑞助營造提供之相關資訊所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由瑞助營造一併回覆。

查證範圍

瑞助營造與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與瑞助營造股份有限公司 2020 年企業永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估瑞助營造遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結瑞助營造股份有限公司 2020 年企業永續報告書內容，對於瑞助營造之相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、瑞助營造所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關瑞助營造 2020 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之績效資訊展現了瑞助營造對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就瑞助營造所提供之足夠證據，表明其依循 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於瑞助營造政策進行訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 10 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2020 年報告書反映出瑞助營造已持續尋求利害關係人的參與，並建立重大永續主題，以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了瑞助營造之包容性議題。

重大性

瑞助營造公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告書適切地涵蓋了瑞助營造之重大性議題。

回應性

瑞助營造執行來自利害關係人的期待與看法之回應。瑞助營造已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會，並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了瑞助營造之回應性議題。

衝擊性

瑞助營造已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。瑞助營造已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了瑞助營造之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

瑞助營造提供有關依循GRI永續性報導準則之自我宣告，與相當於"核心選項" (每個涵蓋特定主題GRI準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則的社會責任與永續發展之相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了瑞助營造的社會責任與永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份企業永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為瑞助營造負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-2020085
2021-06-06

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.

▪ 附錄二：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 (含 G4 營造與不動產行業補充指標)

以下內容經第三方公正單位英國標準協會（British Standards Institution, BSI）查證通過，查證結果如附錄一獨立保證聲明書所示。

「★」爲重大主題

GRI 102 一般揭露：2016						
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略 / 備註
1. 組織概況						
GRI102 一般揭露：核心	102-1	組織名稱	✓	2.1 瑞助精神與版圖	046	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	✓	2.1 瑞助精神與版圖 / 3.1 多元業務布局	046 / 070	
	102-3	總部位置	✓	2.1 瑞助精神與版圖	046	
	102-4	營運活動地點	✓	2.1 瑞助精神與版圖	046	
	102-5	所有權與法律形式	✓	2.1 瑞助精神與版圖	046	
	102-6	提供服務的市場	✓	2.1 瑞助精神與版圖 / 3.1 多元業務布局	046 / 070	
	102-7	組織規模	✓	2.1 瑞助精神與版圖 /	046	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	✓	6.1 人才與薪酬	134	
	102-9	供應鏈	✓	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	✓	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080	無重大改變
	102-11	預警原則或方針	✓	2.5 全盤風險管理	059	
	102-12	外部倡議	✓	關於本報告書 / 1.3 實踐永續發展目標 (SDGs)	004 / 035	
	102-13	公協會的會員資格	✓	7.2 公益捐助	154	
2. 策略						
GRI102 一般揭露：核心	102-14	決策者的聲明	✓	經營者的話	005	
GRI102 一般揭露：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	✓	2.5 全盤風險管理	059	
3. 倫理與誠信						
GRI102 一般揭露：核心	102-16	價值、原則、標準及行爲規範	✓	2.2 營運布局 / 2.3 誠信經營團隊	050 / 053	
GRI102 一般揭露：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	✓	2.3 誠信經營團隊	053	
4. 治理						
GRI102 一般揭露：核心	102-18	治理結構	✓	2.3 誠信經營團隊 / 2.4 健全董事會	053 / 057	
GRI102 一般揭露：全面	102-19	委任權責	✓	1.1 永續發展 ESG 政策	018	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	✓	1.1 永續發展 ESG 政策	018	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	✓	2.4 健全董事會	057	
	102-23	最高治理單位的主席	✓	2.3 誠信經營團隊 / 2.4 健全董事會	053 / 057	
	102-25	利益衝突	✓	2.3 誠信經營團隊 / 2.4 健全董事會	053 / 057	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	✓	1.1 永續發展 ESG 政策	018	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	✓	1.1 永續發展 ESG 政策	018	
	102-30	風險管理程序的有效性	✓	2.5 全盤風險管理	059	

GRI 102 一般揭露：2016						
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略 / 備註
4. 治理						
GRI102 一般揭露：全面	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	✓	1.1 永續發展 ESG 政策 / 2.5 全盤風險管理	018 / 059	
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	✓	關於本報告書 / 1.1 永續發展 ESG 政策	004 / 018	
	102-33	溝通重要關鍵議題	✓	1.1 永續發展 ESG 政策	018	
	102-34	關鍵議題的性質與總數	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動 2.4 健全董事會	020 / 057	
5. 利害關係人溝通						
GRI102 一般揭露：核心	102-40	利害關係人團體	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	102-41	團體協約	✓	--	--	無工會
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
6. 報導實務						
GRI102 一般揭露：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	✓	2.2 營運布局	050	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	✓	關於本報告書 / 1.2 瑞助營造利害關係人互動	004 / 020	
	102-47	重大主題表列	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	102-48	資訊重編	✓	--	--	詳如各章節
	102-49	報導改變	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	102-50	報導期間	✓	關於本報告書	004	
	102-51	上一次報告書的日期	✓	關於本報告書	004	
	102-52	報導週期	✓	關於本報告書	004	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	✓	關於本報告書	004	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	✓	關於本報告書	004	
	102-55	GRI 內容索引	✓	附錄二 GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 (含 G4 營造與不動產行業補充指標)	170	
	102-56	外部保證 / 確信	✓	關於本報告書	004	
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)						
★ 經濟績效						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	043	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第二章、永續治理	012 / 043	
GRI 201 經濟績效：2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	✓	2.2 營運布局	050	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	✓	6.2 傾聽與關懷	135	
	201-4	取自政府之財務補助	✓	--	--	無接受補助
市場地位						
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	✓	6.1 人才與薪酬	134	
	202-2	雇用當地居民爲高階管理階層的比例	✓	6.1 人才與薪酬	134	

GRI 102 一般揭露：2016						
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略 / 備註
間接經濟衝擊						
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	✓	3.1 多元業務布局 / 第七章、社會共融	070 / 147	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	✓	3.1 多元業務布局 / 4.1 綠色技術應用	070 / 092	
採購實務						
GRI 204 採購實務：2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	✓	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080	
★ 反貪腐						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	044	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第二章、永續治理	012 / 044	
GRI 205 反貪腐：2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	✓	2.3 誠信經營團隊	053	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	✓	2.3 誠信經營團隊	053	
反競爭行爲						
GRI 206 反競爭行爲：2016	206-1	涉及反競爭行爲、反托拉斯和壟斷行爲的法律行動	✓	---	---	無此情事發生
★ 創新研發						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	045	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第二章、永續治理	012 / 045	
★ 公司治理						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	043	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第二章、永續治理	012 / 043	
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)						
★ 能源						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第四章、永續團隊	090	
	103-3	管理方針的評估	✓	020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第四章、永續團隊	012 / 090	
GRI 302 能源：2016	302-1	組織內部的能源消耗量	✓	4.3 能資源管理	107	
	302-3	能源密集度	✓	4.3 能資源管理	107	
	302-4	減少能源消耗	✓	4.1 綠色技術應用 4.3 能資源管理	092 / 107	
水						
GRI 303 水：2018	303-3	取水量	✓	4.4 用水管理	110	
生物多樣性						
GRI 304 生物多樣性：2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	✓	無據點位於該位置	--	

GRI 102 一般揭露：2016						
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略 / 備註
生物多樣性						
GRI 304 生物多樣性：2016	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	✓	無據點位於該位置	--	
	304-3	受保護或復育的棲息地	✓		--	
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種	✓		--	
★ 排放						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第四章、永續團隊	091	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第四章、永續團隊	020 / 091	
GRI 305 排放：2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	✓	4.3 能資源管理	107	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	✓	4.3 能資源管理	107	
	305-4	溫室氣體排放密集度	✓	4.3 能資源管理	107	
	305-5	溫室氣體排放減量	✓	4.3 能資源管理	107	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	✓	--	--	無排放
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	✓	--	--	因產業特性未進行氣體排放檢測
★ 有關環境保護的法規遵循						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第四章、永續團隊	089	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第四章、永續團隊	012 / 089	
GRI 307 有關環境保護的法規遵循：2016	307-1	違反環保法規	✓	4.2 環境管理	102	
供應商環境評估						
GRI 308 供應商環境評估：2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	✓	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	✓	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)						
★ 勞雇關係						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第六章、人才維新	129	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第六章、人才維新	012 / 129	
GRI 401 勞雇關係：2016	401-1	新進員工和離職員工	✓	6.1 人才與薪酬	134	
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	✓	6.2 傾聽與關懷	135	
	401-3	育嬰假	✓	6.2 傾聽與關懷	135	
★ 勞 / 資關係						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第六章、人才維新	129	

GRI 102 一般揭露：2016						
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略 / 備註
★ 勞 / 資關係						
GRI 103 管理方針：2016	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第六章、人才維新	012 / 129	
GRI 402 勞 / 資關係：2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	✓	6.1 人才與薪酬	134	
★ 職業安全衛生						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第五章、安全推動	113	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第五章、安全推動	012 / 113	
	403-1	職業安全衛生管理系統	✓	5.1 全員職安衛推動	114	
	403-2	危害辨識 、風險評估、及事故調查	✓	5.1 全員職安衛推動	114	
	403-3	職業健康服務	✓	5.4 友善職場 健康促進	124	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	✓	5.1 全員職安衛推動	114	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	✓	5.3 職安衛實踐成果	121	
	403-6	工作者健康促進	✓	5.4 友善職場 健康促進 / 6.2 傾聽與關懷	124 / 135	
	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	✓	5.3 職安衛實踐成果	121	
GRI 403 職業安全衛生：2018	403-9	職業傷害	✓	5.1 全員職安衛推動	114	
	403-10	職業病	✓	---	--	無職業病
★ 訓練與教育						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第六章、人才維新	130	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第六章、人才維新	012 / 130	
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	✓	6.3 經驗與傳承	139	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	✓	6.2 傾聽與關懷	135	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	✓	6.1 人才與薪酬	134	
員工多元化與平等機會						
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	✓	2.4 健全董事會 / 6.1 人才與薪酬	057 / 134	
不歧視						
GRI 406 不歧視：2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	✓	6.2 傾聽與關懷員工	135	
結社自由與團體協商						
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	✓	6.2 傾聽與關懷員工	135	無發生
童工						
GRI 408 童工：2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	✓	6.1 人才與薪酬	134	無發生

GRI 102 一般揭露：2016						
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略 / 備註
★ 強迫或強制勞動						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第六章、人才維新	129	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第六章、人才維新	012 / 129	
GRI 409 強迫與強制勞動：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	✓	--	--	無發生
原住民權利						
GRI 411 原住民權利：2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	✓	6.1 人才與薪酬	134	無發生
人權評估						
GRI 412 人權評估：2016	412-2	人權政策或程序的員工訓練	✓	2.3 誠信經營團隊 / 6.1 人才與薪酬	053 / 134	
當地社區						
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	✓	4.2 環境管理 / 第七章、社會共融	102 / 147	
	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	✓	4.2 環境管理	102	
★ 供應商社會評估						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第三章、品牌團隊	069	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第三章、品牌團隊	012 / 069	
GRI 414 供應商社會評估：2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	✓	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	✓	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080	
★ 顧客健康與安全						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第三章、品牌團隊	067	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第三章、品牌團隊	012 / 067	
GRI 416 顧客健康與安全：2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	✓	3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理	074	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	✓	3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理	074	無違反事件
★ 行銷與標示						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第三章、品牌團隊	068	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第三章、品牌團隊	012 / 068	
GRI 417 行銷與標示：2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	✓	3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	077	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	✓	--	--	無發生此事件
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	✓	--	--	無發生此事件

GRI 102 一般揭露：2016						
GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略 / 備註
客戶隱私						
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	✓	--	--	無發生此事件
★ 社會經濟法規遵循						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	129	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第六章、人才維新	012 / 129	
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	✓	4.2 環境管理 5.3 職安衛實踐成果 6.1 人才與薪酬	102 121 134	
★ 媒體報導						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第一章、永續管理	017	
	103-3	管理方針的評估	✓	2020 永續目標檢討與 2021 目標設定 / 第一章、永續管理	012 / 017	
G4 營造與不動產行業補充指標						
能源	CRE1	建築能源密集度	✓	4.3 能資源管理	107	
水資源	CRE2	建築物用水密集度	✓	4.4 用水管理	110	
空污排放	CRE3	建築物溫室氣體排放密集度	✓	4.3 能資源管理	107	
空污排放	CRE4	建築物新建施工或重新開發之溫室氣體排放密集度	✓	4.3 能資源管理	107	
職業健康與安全	CRE6	機構依照國際認可的安全管理系統作業百分比	✓	5.1 全員職安衛推動 / 5.3 職安衛實踐成果	114 / 121	
產品與服務標示	CRE8	對於新建工程、管理、進駐及再發展所計畫的永續認證、等級、標章之類型及數量	✓	4.1 綠色技術應用	092	

▪ 附錄三：聯合國全球盟約對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
1. 人權部分			
1	在企業影響所及範圍內，支持並尊重國際人權	1.3 實踐永續發展目標 (SDGs) / 2.3 誠信經營團隊	035 / 053
2	企業應確保公司內不違反人權	2.3 誠信經營團隊 / 6.1 人才與薪酬	053 / 134
2. 勞工部分			
3	保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利	2.3 誠信經營團隊 / 6.1 人才與薪酬	053 / 134
4	消彌所有形式之強迫性勞動	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080
5	有效廢除童工	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080
6	消彌雇用及職業上的歧視	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理 / 6.1 人才與薪酬	080 / 134
3. 環境部分			
7	支持對環境挑戰採取預防性措施	2.5 全盤風險管理 / 4.1 綠色技術應用	059 / 092
8	採取善盡更多的企業環境責任之作法	第四章、永續團隊	089
9	鼓勵研發及擴散環保化的科技	2.7 創新研發 前瞻思維 / 4.1 綠色技術應用	064 / 092
4. 反貪腐部分			
10	企業應致力於反貪腐活動，其中包含敲詐及賄絡	2.3 誠信經營團隊	053

▪ 附錄四：ISO 26000 社會責任標準指南對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
1. 組織治理			
1.1	組織於執行目標時下決策與實施決定的系統	1.1 永續發展 ESG 政策	018
2. 人權			
2.1	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080
2.2	人權的風險處境	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080
2.3	避免有同謀關係一直接、利益及沉默等同謀關係 (共犯的避免)	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080
2.4	解決委屈 (解決牢騷埋怨)	6.2 傾聽與關懷	135
2.5	歧視與弱勢族群	6.1 人才與薪酬	134
2.6	公民與政治權	6.2 傾聽與關懷	135
2.7	經濟、社會與文化權	6.2 傾聽與關懷	135
2.8	工作的基本權利	6.2 傾聽與關懷	135
3. 勞動實務			
3.1	聘僱與聘雇關係	6.1 人才與薪酬	134
3.2	工作條件與社會保護	6.1 人才與薪酬 / 6.2 傾聽與關懷	134 / 135
3.3	社會對話	1.2 瑞助營造利害關係人互動	020
3.4	工作的健康與安全	5.1 全員職安衛推動	114
3.5	人力發展與訓練	6.3 經驗與傳承	139
4. 環境			
4.1	污染預防	4.2 環境管理	102
4.2	永續資源利用	4.3 能資源管理	107
4.3	氣候變遷的減緩與適應	4.1 綠色技術應用	092
4.4	環境保護與自然棲息地的保護與恢復	4.1 綠色技術應用	092
5. 公平的經營實務			
5.1	反貪腐	2.3 誠信經營團隊	053
5.2	負責任的政治參與	2.3 誠信經營團隊	053
5.3	公平競爭	2.3 誠信經營團隊	053
5.4	促進影響範圍內的社會責任	3.5 垂直整合 - 供應鏈管理	080
5.5	尊重智慧財產權	2.7 創新研發 前瞻思維	064
6. 消費者議題			
6.1	公平的行銷、資訊與契約的實務	3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	077
6.2	保護消費者的健康與安全	3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理	074
6.3	永續消費	4.1 綠色技術應用	092
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	077
6.5	消費者資料保護與隱私	3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	077
6.6	提供必要的服務	3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	077
6.7	教育與認知	3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	077
7. 社會參與與發展			
7.1	社區參與	7.1 公益活動 / 7.2 公益捐助	148 / 154
7.2	教育與文化	7.1 公益活動	148
7.3	增加就業與技術發展	1.3 實踐永續發展目標 (SDGs)	035
7.4	科技發展	1.3 實踐永續發展目標 (SDGs)	035
7.5	增加財富與收入	1.3 實踐永續發展目標 (SDGs)	035
7.6	健康	1.3 實踐永續發展目標 (SDGs)	035
7.7	社會投資	1.3 實踐永續發展目標 (SDGs)	035

▪ 附錄五：永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）對照表

指標主題	指標代碼	性質	揭露指標	對應章節	頁碼
項目開發對環境的影響	IF-EN-160a.1	量化	不遵守環境許可證、標準和法規的事件數	4.2 環境管理	092
	IF-EN-160a.2	討論與分析	說明評估和管理與項目設計、選址和建設相關的環境風險的過程	4.2 環境管理	092
結構完整性與安全性	IF-EN-250a.1	量化	因缺失或安全相關的重工費用	4.2 環境管理	092
	IF-EN-250a.2	量化	與缺失和安全相關的事件相關的法律訴訟所造成的金錢損失總額	4.2 環境管理	092
工作者健康與安全	IF-EN-320a.1	量化	(a) 直接僱員和 (b) 合約僱員的事故率 (TRIR) 和死亡率	5.1 全員職安衛推動	114
建築物和基礎設施的生命週期影響	IF-EN-410a.1	量化	已通過第三方多屬性永續性標準認證的 (1) 委託項目和 (2) 尋求此類認證的在建項目的數量	4.1 綠色技術應用 4.2 環境管理	092 / 102
	IF-EN-410a.2	討論與分析	將運營階段對能源和用水效率的考慮因素納入項目規劃和設計的過程說明	4.3 能資源管理 4.4 用水管理	107 / 110
商業組合對氣候的影響	IF-EN-410b.1	量化	(1) 與碳氫化合物有關的項目和 (2) 可再生能源項目的未交付訂單金額	4.1 綠色技術應用	092
	IF-EN-410b.2	量化	與碳氫化合物有關且被取消訂單的項目金額	無	--
	IF-EN-410b.3	量化	與減緩氣候變遷相關的非能源項目的未交付訂單金額	4.1 綠色技術應用	092
商業倫理	IF-EN-510a.1	量化	國際透明組織的清廉印象指數 (CPI) 排名最低的 20 個國家中的 (1) 活動項目數量和 (2) 未交付訂單金額	無	--
	IF-EN-510a.2	量化	因與 (1) 賄賂或腐敗和 (2) 反競爭行爲的指控相關的法律訴訟，而造成的金錢損失總額	2.3 誠信經營團隊	053
	IF-EN-510a.3	討論與分析	說明在項目招標過程中防止 (1) 賄賂和腐敗以及 (2) 反競爭行爲的政策和作爲	2.3 誠信經營團隊	053

攜手愛護環境
本報告書使用環保墨材暨
環保再生紙印製

REIJU 30th

瑞助三十・永續精實

台北總公司

10041台北市中正區忠孝西路一段50號9樓
TEL. 02-2314-5168　FAX. 02-2314-1868

台中分公司

40354台中市西區台灣大道二段220號36樓
TEL. 04-2327-9977　FAX. 04-2322-8536

高雄辦事處

81354高雄市左營區站前北路106號
TEL. 07-581-1186　FAX. 07-583-7711

客戶服務專線.0800-245999
www.reiju.com.tw