

2022

企業永續 報告書

Corporate Sustainability
Report

綠色創新領導



環境永續價值





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

成為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
2022 年重點永續績效呈現	006
短中長期永續發展策略	008
2022 永續目標檢討	010
整合性永續投入與產出 (IR)	014
E 專欄：循環經濟新事業計畫 - 瑞助綠能沼氣發電	015
E 專欄：榮獲綠建築及智慧建築標章	017
E 專欄：減碳減廢工法	018
S 專欄：企業永續經營 人才發展計畫	021
S 專欄：公益修繕 十年守護 伊起前行	023
G 專欄：特定事件說明	024

ch.1 永續策略地圖

■ 管理方針	026
1.1 永續發展 ESG 政策	027
1.2 利害關係人鑑別與互動	028
1.3 重大主題鑑別	036
1.4 實踐永續發展目標 (SDGs)	040

ch.2 以誠立基

■ 管理方針	043
2.1 瑞助營造精神與版圖	046
2.2 營運布局與經營團隊	048
2.3 透明誠信	052
2.4 全盤風險管理	053
2.5 氣候變遷風險管理	057
2.6 內部稽核制度與落實	059

ch.3 築信而上

■ 管理方針	063
3.1 多元業務發展	066
3.2 垂直整合 - 供應鏈管理	071
3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理	076
3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	080

ch.5 友善職場

■ 管理方針	098
5.1 職安衛創新科技應用	101
5.2 職安衛實踐成果	103
5.3 友善職場與健康	105
5.4 完善薪資福利	116
5.5 經驗傳承與訓練	123

ch.7 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表	133
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表	139
附錄三：氣候相關財務揭露對照表	140
附錄四：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	140
附錄五：聯合國永續發展目標對照表	141
附錄六：獨立保證意見聲明書	145

ch.4 環境永續

■ 管理方針	083
4.1 綠色技術應用	087
4.2 環境管理	088
4.3 能源管理	092
4.4 溫室氣體排放管理	095
4.5 水資源管理	096

ch.6 社會參與及回饋

■ 公益修繕	130
■ 公益捐助	131
■ 敦親睦鄰活動	131



關於本報告書

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 13 本企業永續報告書，上次報告書發行時間為 2022 年 10 月，本公司將每年定期持續發行。

瑞助營造設置了企業永續網站，期許透過報告書及網站讓關心我們的利害關係人能更了解瑞助營造在企業永續發展的完善度及努力與成果。



企業永續專屬網站



瑞助營造歷年企業社會責任報告書 / 企業永續報告書

報告時間 > 本報告書內容主要以 2022 年 (2022 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、台中分公司、高雄辦事處及 2022 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，為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。

資訊重編 > 2022 年本公司組織進行重組變更，調整部分高階管理階層及部門名稱，重新編制後的組織圖表已更新於本報告書中。

◆ 參考指南

本報告書主要依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative) 之最新版 GRI 準則 (GRI Standards 2021 年版) 進行編撰，並參考永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 以及臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」等進行相關資訊揭露。

◆ 資訊與數據品質

內部 確認

- ※ 由永續發展委員會 / 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 : 2018- 台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
- ※ 職業安全衛生 - ISO 45001 : 2018/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 - AA 1000AS v3- 英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司 (BSI Taiwan)
- ※ 品質管理系統 - ISO 9001 : 2015- 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 AA 1000AS v3 保證標準第一類型之精神，及 GRI Standards 2021 年版之要求。

◆ 聯絡資訊

瑞助營造 (股) 公司 總經理室
電話：04-23279977 分機 1662 莊小姐
傳真：04-23298495
e-mail：ko1063@mstc.reiju.com.tw
公司網址：http://www.reiju.com.tw/



瑞助營造官網



瑞助營造股份有限公司
董事長 邵明斌

邵明斌

經營者的話

各位關心瑞助營造股份有限公司的利害關係人，歡迎閱讀我們發行的第 13 本永續報告書，在此報告書中將揭露瑞助推動的企業永續願景及實踐成果。2022 年台灣持續壟罩在新冠肺炎疫情的諸多限制和不確定性中，考驗著企業的應變能力和競爭力，面對種種變數和挑戰，組織和營運模式的調整是必經過程，瑞助營造站在永續經營的基石上，雖然無法避免受到影響波動，但仍能沉著應對、穩固經營，此有賴扎根多年的 CSR 思維以及 ESG 策略，讓瑞助營造臨危不亂的按著節奏向前邁進。

企業做為全球財富最主要的創造者，但是擴張成長的過程也對地球帶來最多的危害，瑞助營造希望透過企業永續報告書的發行持續與利害關係人進行有效溝通，因為一個好的企業不應該只追求獲利，還必須同時兼顧環境友善及社會共榮，回顧 2022 年，瑞助營造連續 18 年獲利，並持續提升工程價值、刷新綠建築標章證書及智慧建築標章證書的紀錄，用水密集度也在有效的控管之下顯著下降，亦透過健全的制度積極進行勞資溝通、維護平權。

對於遍布全台的營建工程案，瑞助營造始終不敢有一絲懈怠，因為每一項工程揹負的是數以百計、甚至千計的家庭，也是業主深思熟慮後的託付，且我們清楚地知道，企業經營是場持久戰，短視近利的甜頭雖然誘人，卻極有能可賠上巨大的社會成本，不可不慎！秉持這樣的初衷，瑞助營造在 2011 年就成立 CSR 委員會（現更名 ESG 委員會），自主發行報告書達 12 年之久，即便尚未受到主管機關強制要求，永續發展也早已深植成為企業的 DNA，去年瑞助營造受臺南市政府邀請，擔任《誠信透明 永續建築》企業誠信交流研討會的企業標竿分享，在這場產、官、學三方的永續對談中，沒有人是局外人，尤其營建產業所排放的二氧化碳量又高居所有產業之冠，應該凝聚共識以解決這個燃眉之急。

瑞助營造以誠信經營、追求永續價值，從 CSR 到 ESG，我們肩上的責任由重大轉為清晰可見，2023 年是台灣解封、百業復甦的一年，瑞助營造也將持續站穩國內營造業標竿企業的地位，引領同業、甚至是供應鏈夥伴，創造更高的產業價值！

2022 年重點永續績效呈現

永續管理原則績效

- 鑑別出本公司主要的 **10 大類** 利害關係人
- 鑑別出 **15 個** 重大永續主題
- 對應 **11 個** 聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)

經營治理

連續 18 年皆獲利

成立至今承攬工程案總金額達新台幣 **1,598 億元**，共計 **322 個** 建案

董事會男性與女性成員占比皆為 **50%**

2022 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事及反競爭行爲、反托拉斯和壟斷行爲的法律事件

瑞助營造的供應商 / 承攬商 **100%** 都是台灣當地的廠商

『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

2022 年共評鑑供應商 / 承攬商共 **225 家**

缺失回覆率年統計達 **99%**

輔導供應商 / 承攬商 A 級原 24 家增加至 **46 家**

未違反 產品與服務的健康安全法規事件

2022 年**未發生** 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

2022 年滿意度調查，滿意以上為 **85.71%**

永續環境

2018-2022 年共計取得 **11 張**候選綠建築證書、**7 張**候選智慧建築證書、**22 張**綠建築標章證書及 **13 張**智慧建築標章證書

地改工程導入 **R.I.C.** 快速夯實工法，減少因廢土清運所導致之碳排產生

瑞助營造於 2020 年執行 **ISO 50001:2018** 年版轉版認證

節能減碳之綠色作為預估每年可節省 **158,805 度**的用電量，相當於 **80,831 kg CO₂e** 的溫室氣體排放量

2022 年用水密集度較 2021 年 **下降 4.37%**

瑞助營造**連續 3 年**響應世界地球日聯合宣言，與眾多企業發聲共同守護台灣

社會共融

每季辦理 1 次勞資會議，年度共辦 **4 次**

從 2019 年 7 月起協助推行「臺灣職安卡」以來，至 2022 年底共累積辦理 **171 場次 / 約 4,873 人**

2022 年勞動基準法罰緩 **0 件**

2022 年工程人員平均證照數 **1.63 張**

2022 年課程出席率佔 **95%**以上

2022 年為「效率提升年」第四年，訓練相關課後滿意度平均為 **92.6 分**

教育訓練共計舉辦 10 場次，訓練總人時數達 **5,492 小時**

短中長期永續發展策略

本公司以「成為全方位營建管理服務的提供者」為使命，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。

E · 永續環境	短期 2023 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 於統包設計規劃階段導入營建廢棄物減量及循環再生利用之工法。 ■ 發展四大綠能：創能、儲能、節能、系統整合。 ■ 產學合作（重要開發）1 件。 ■ 排放管理：溫室氣體排放密集度較基準年降 1~2%。
	中長期 2030 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 透過綠色循環工法之引用，發展循環經濟。 ■ 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。 ■ 排放管理：溫室氣體排放密集度較基準年降 1~2%。 ■ 自建案 / 統包案，綠建材使用率達 70%。 <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 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	短期 2023 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 落實客服修繕服務管理系統。 ■ 業主續案率 > 50%。 ■ 客戶滿意度 > 95%。 ■ 落實停留點查驗 30 次及整體品質月查核每月查核一次。
	中長期 2030 年	<ul style="list-style-type: none"> ■ 建構多元化客戶溝通機制。 ■ 業主續案率 > 55%。 ■ 客戶滿意度 > 97%。 ■ 建立施工品質標準化及標準圖並減少施工品質缺失，一年公告增修 6 次細部施工圖，每月於處主管會議提出稽核報告。 <hr style="border-top: 1px dashed #ccc;"/> <ul style="list-style-type: none"> ■ 積極開拓新市場業務。 ■ 業主續案率 > 60%。 ■ 客戶滿意度 > 98%。 ■ 全面品質管理，提升工地品質每年平均查核成績皆 80 分以上。

S · 社會共融

員工照護

短期

2023 年

- 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。
- 全員落實工地職安衛管理。
- 發展職能學分班提升員工專業能力。
- 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，維持一定調幅。
- 主管會議上每季宣導人權、性平等理念及健全相關法令。
- 運用 LINE 官方帳號【人資大平台】，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。
- 勞動基準法罰鍰件數較前一年度降低。
- 員工滿意 >75%。

中長期

2030 年

- 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。
 - 零重大職災發生。
 - 強化瑞助企業大學功能，建立系統化人才培育制度。
 - PMP 證照培育計畫。
 - 工程人員平均證照數 2 張以上。
 - 年度課程出席率佔 90% 以上。
 - 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。
 - 零職災發生。
 - 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%。

S · 社會共融

社會回饋

短期

2023 年

- 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 2 場 / 年。

中長期

2030 年

- 累積協助 5 所校園、共 200 位以上之學童教育多元化發展。
 - 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)2 件 / 年。
 - 重大社會事件救援。
 - 推動公益活動 3 場 / 年。
-
- 研發創新提供瑞助營造或基金會至少 10 名工作機會給參與過此計畫之學生，使受助者成為協助者。
 - 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 4 場 / 年。

G
經營管理

短期
2023 年

- 營收達 130 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露 (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。
- 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。

中長期

2030 年

- 營收達 150 億。
 - 打造綠色建築和可循環的服務模式，積極回應環境議題。
 - 導入氣候相關財務揭露 (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。
 - 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。
-
- 營收達 180 億。
 - AI 成果應用，大數據分析。
 - 輔導”廠商評鑑”A 級廠商成長 20% 落實『供應商 / 承攬商環境及社會責任自評問卷』填寫，並每年抽樣稽核 10 家廠商，未符合者將於以輔導改善。

2022 永續目標檢討

面向：經濟面

重大主題	2022 年行動與目標	2022 年執行成果	2022 年目標達成狀況
經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> ■ 營收 100 億。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年營收 82.39 億。 ■ 2022 年整體環境受工料雙漲及缺工缺料，加以 Covid-19 新冠疫情於國內延燒之封控隔離政策等因素，部分工程進度略受影響，以致影響 2022 年之營收認列。然在 2023 年疫情因素已緩和狀況下，評估 2023 年在整體不利因素回穩下，將可達成設定之營運目標。 	未達成
營運之氣候衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ■ 導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 制度。 ■ 訂定氣候變遷治理單位、策略、風險管理及指標與目標。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每季由總經理在董事會報告結果並檢討績效。 ■ 整合綠色資源，並導入 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，以「綠化環保、效能提升、降低成本」為原則，降低氣候影響帶來的成本支出。 	已達成

重大主題	2022 年行動與目標	2022 年執行成果	2022 年目標達成狀況
商業倫理 反貪腐 反競爭行爲	<ul style="list-style-type: none"> 全體員工接受「工作倫理」的訓練 2 小時對員工關係基本態度：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，利益迴避獎懲考核。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年新進人員於新人訓練時，相關工作倫理與人權影片教學共計 512 分鐘。 截至 2022 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事。 	已達成
市場地位	<ul style="list-style-type: none"> 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，員工男女平均薪資皆比同業平均高。 	<ul style="list-style-type: none"> 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 25,200 元高約 1.2~1.5 倍（差異為區域及內外業差別）。 	已達成
採購實務	<ul style="list-style-type: none"> 台灣當地供應商的採購金額比例為 100%。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年台灣當地供應商的採購金額比例為 100%。 	已達成

面向：環境面

重大主題	2022 年行動與目標	2022 年執行成果	2022 年目標達成狀況
循環再生利用	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2019 年落成啓用之「南投新合興牧場污水處理池新建工程」，即為公司完成之實際循環經濟 _ 沼氣發電個案，除協助養豬畜牧場降低廢水處理費用，並利用專利之二階段厭氧發酵技術產出之沼氣作為再生能源綠電產出，預估年發電量 187,500 度電。 	已達成
營建廢棄物管理 廢棄物	<ul style="list-style-type: none"> 於統包設計規劃階段導入營建廢棄物減量及循環再生利用之工法。 	<ul style="list-style-type: none"> 於 2021 年 10 月所承接之前鎮漁港多功能水產品運銷中心統包工程案，地改工程導入 R.I.C. 快速夯實工法，以原土夯實之方式替代使用鋼筋與砂漿為材料之方式，減少因廢土清運所導致之碳排產生。 	已達成
排放	<ul style="list-style-type: none"> 導入 ISO 14064-1：2018 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%。 	<ul style="list-style-type: none"> 已導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查。 2022 年溫室氣體排放密集度為 0.48 公噸 CO₂e/ 營收佰萬元，較基準年（2021 年）上升 33%，因 2022 年受疫情影響缺工缺料，部分工地延長施工，造成增加之故。 	未達成
能源	<ul style="list-style-type: none"> 改善能源使用紀錄為數據化、自動化記錄。完成 5 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年已完成台中分公司 36F、35F、29F、22F、6F 等 5 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系統。 	已達成

重大主題	2022 年行動與目標	2022 年執行成果	2022 年目標達成狀況
建築物和基礎設施的生命週期衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ■ 取得綠建築證書。 ■ 產學合作 (重要開發) : 2 件 / 年。 ■ 專利累積: 發明 4 件, 新型 18 件。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2018-2022 年共計取得 11 張候選綠建築證書、7 張候選智慧建築證書、22 張綠建築標章證書及 13 張智慧建築標章證書。 ■ 2022 年度產學合作 (重要開發) 案為 1 件, 發明專利 4 件, 自行研發新型專利 15 件, 2022 年受限於疫情的種種因素未能全數達成目標件數。 	部份達成

面向：社會面

重大主題	2022 年行動與目標	2022 年執行成果	2022 年目標達成狀況
供應商環境評估 供應商社會評估	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 『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。 ■ 2022 年共評鑑供應商/承攬商共 225 家供應商/承攬商 A 級由原來 24 家增加至 46 家。 	已達成
結構完整性與安全性 施工品質 顧客的健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> ■ 落實停留點查驗 30 次及整體品質月查核每月查核一次。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每月 KPI 目標停留點查核件數每月 30 件都有達標, 缺失回覆率年統計達 99%。 	已達成
職業安全衛生 工作者健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 5%。 ■ 新工地持續導入 ISO 45001 : 2018 職安衛管理系統 ■ 依照 ISO 45001 : 2018 職安衛管理系統執行稽核。 ■ 精進職安衛管理辦理, 廠商工班及工地人員再教育訓練。 ■ 落實各工地 6S 管理。 ■ 辦理工地健康促進活動及 AED 教育訓練。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 本公司 2022 年度發生 2 件重大職業災害, 表示在短期目標部分尚待加強, 未來將持續精進, 建立落實做工安的文化。 	未達成

重大主題	2022 年行動與目標	2022 年執行成果	2022 年目標達成狀況
訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> ■ PMP 證照培育計畫。 ■ 工程人員平均證照數 2 張以上。 ■ 年度課程出席率佔 90% 以上。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 持續進行 PMP 證照培育計畫，並已 4 人取得 PMP 證照。 ■ 工程人員平均證照數 1.63 張，因 2022 年多數課程受疫情影響未能如期開課，以致未能達成平均每人 2 張證照目標。 ■ 年度課程出席率佔 95%。 	部份達成
勞雇關係	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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、性平等理念及健全相關法令。 ■ 建立人資 Line@ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每季辦理 1 次勞資會議，年度共辦 4 次。 ■ 每周舉辦瑜珈社課程、視障按摩 (每週三天) 及安排年度健檢，提供員供各種健康促進活動。 ■ 於 2022 年 4 月調升全體同仁薪資，並視各同仁狀況調整調升幅度。 ■ 主管會議上每季宣導人權、性平等理念及健全相關法令。 ■ 人資大平台提供專人 1 對 1 即時問答服務，談話紀錄絕對保密，並設立懶人包，供同仁隨時查閱 EX：新人懶人包、防疫專區、常見問題等。 	部份達成
勞 / 資關係	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 未做滿意度調查，列入檢討改進事項。 ■ 2022 年無罰鍰。 ■ 每個月宣導。 ■ 已將經常性薪資列入員工休假日工作工資計算。 	
媒體報導	<ul style="list-style-type: none"> ■ 落實單一發言人制度，開發地區媒體並設立量化目標。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 因應組織調整取消發言人制度，改由單一媒體聯絡窗口負責彙報與回應。 	已達成
客戶滿意度與熱情服務	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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管理部、工程處、機電採購部，降低修繕件數建構多元客戶溝通機制。 ■ 維持續案率 50%。 ■ 建構客戶溝通機制 -QR code 報修系統。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年滿意度調查，滿意以上為 85.71%，較 2021 年降低 9.74%，但 2022 年修繕件數比 2021 年降低許多，針對滿意度降低部分會再做加強檢討。 ■ 2022 年續案率平均實際值為 67%。 	部份達成

整合性永續投入與產出 (IR)

整合性資本投入	瑞助營造經營策略	重要利害關係人	整合性績效產出
<p>財務資本</p>  <p>瑞助營造用於提供產品、服務的財務能力。</p>	<p>五大經營策略</p> <p>1 落實目標管理、績效評估</p> <p>2 加強專業能力、提高競爭力</p> <p>3 建立企業核心價值之技術與觀念</p> <p>4 創造業務營收、獲利、穩定成長</p> <p>5 建立優質的施工團隊，培養夥伴關係與目標</p>	股東與投資人	 <p>營業毛利： 265,271 仟元</p>
<p>智慧資本</p>  <p>瑞助營造所擁有的知識類無形資產，如智慧財產權、專利等；同時包含組織內的知識、系統程序與創新能力。</p>		客戶	 <p>2022 年滿意度調查，滿意以上為 85.71%</p>
<p>製造資本</p>  <p>供瑞助營造用於產品之生產或服務提供之實物，包括建築物、設備、基礎設施。</p>		供應商 / 下包商	 <p>採購與發包支出： 5,639,916,789 元</p>
<p>自然資本</p>  <p>用來提供產品或服務以支持瑞助營造過去、現在或未來成功之所有可再生或不可再生的環境資源及流程。</p>		政府單位	 <p>支付政府的款項： 0 仟元</p>
<p>社會與關係資本</p>  <p>瑞助營造與利害關係人群體間的關係，以及為提升福祉而共享資訊的能力，包含彼此的信任與合作意願、瑞助營造享有的社會聲譽與社會認同。</p>		公協會 / 學研單位 / 社區居民	 <p>公協會參與及社會捐贈： 1,040,993 元 (公協會 249,609 元；社會捐贈 791,384 元)</p>
<p>人力資本</p>  <p>瑞助營造人員的技能、能力和經驗以及創新的動力，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 認同與支持組織的治理架構、風險管理方針及道德價值觀。 ※ 理解、發展及執行組織策略的能力。 ※ 忠誠度和改善流程、產品及服務的動力，包括：他們的領導、管理及合作的能力。 		員工	 <p>員工薪資與福利： 10,557,939 元 (公司 3,651,552 元；福委會 6,906,387 元)</p>

E 專欄

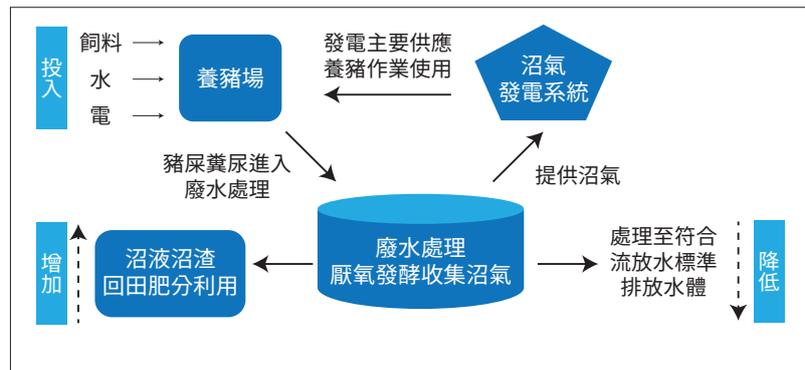
循環經濟新事業計畫 - 瑞助營造綠能沼氣發電

一、循環經濟及其效益

一般傳統經濟發展模式多是依賴消耗資源產生商品的線性經濟模式，但隨著人口增長導致地球資源開發過度，有識之士開始思考永續問題。隨著近年科技的發展，利用先進生產、替代材質、廢舊資源利用、廢棄物減量、綠色供應鏈及「零排放」技術等支撐的經濟已開始受到重視，逐步把線性增長經濟轉變為依靠資源循環來發展經濟，以減少對資源過度開發所導致的環境破壞，簡言之，循環經濟就是指一個可恢復且可再生的產業體系。

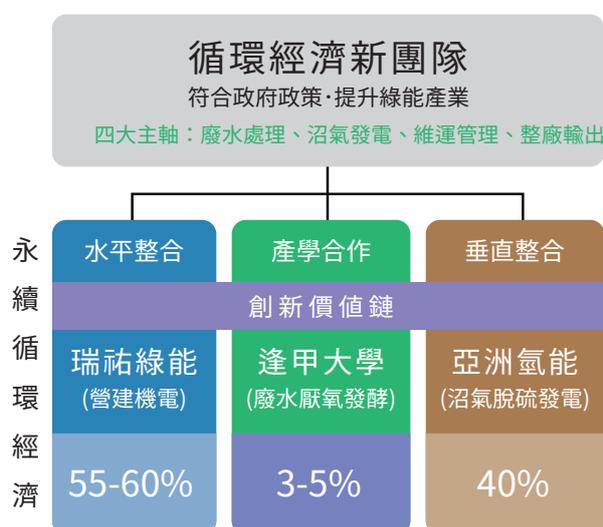
二、循環經濟新事業計畫

瑞助營造綠能沼電計畫不單是沼氣發電，前期將利用廢水處理系統覆蓋沼氣收集設備或增設厭氧發酵池進行沼氣收集發電，後期並導入水污染防治法中「沼液沼渣農地肥份利用」計畫，讓資源和能源能一直循環利用，達成「農業資源零廢棄、生活環境零污染」之永續環保目標。



三、與亞洲氫能及逢甲大學的合作架構

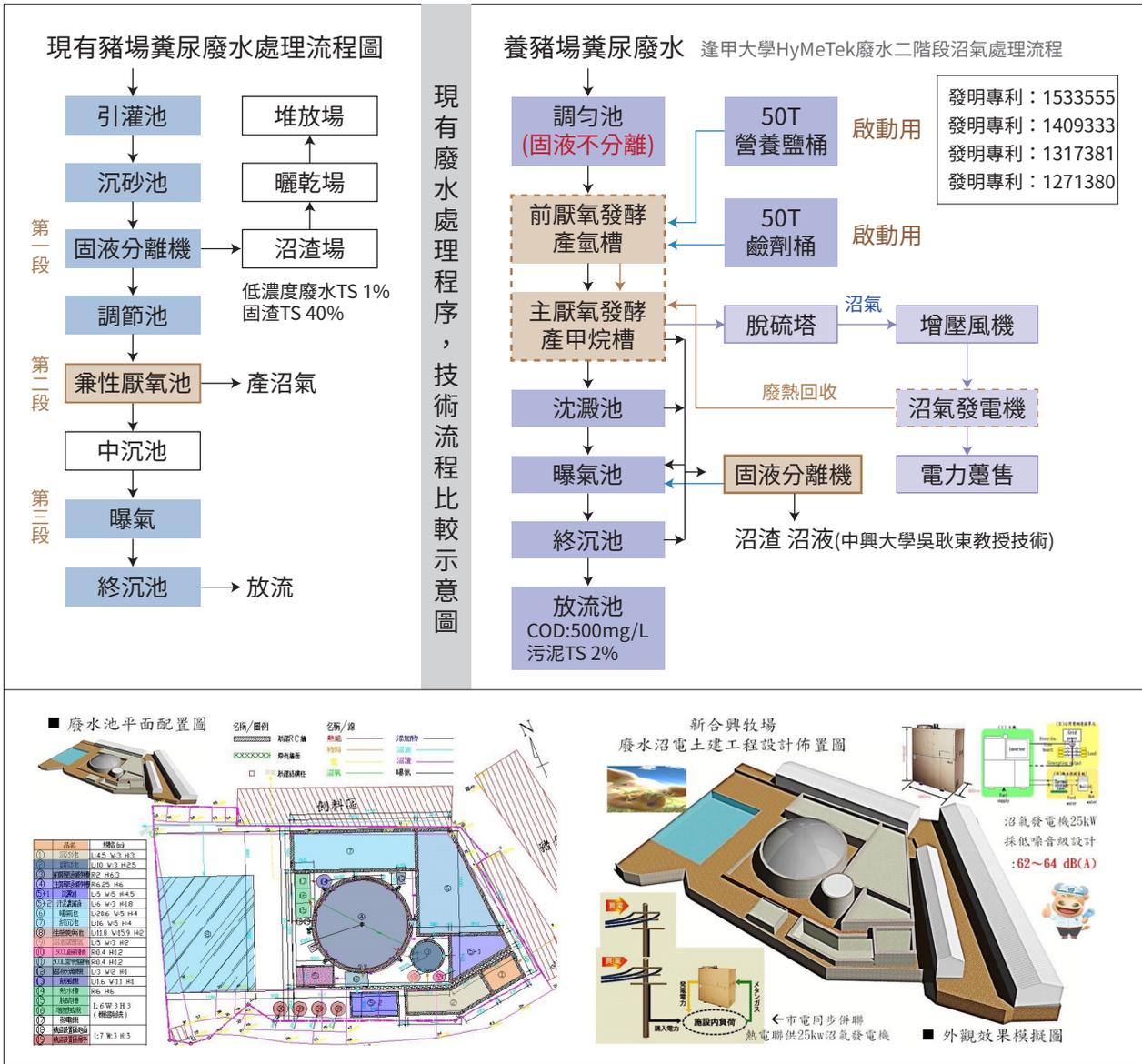
建構台灣畜牧產業零污染、零廢棄、零排放的循環經濟型態，用以達成永續綠能環境目標。由瑞助營造、逢甲大學、亞洲氫能三家單位，合作協議組成新團隊，整合國內營建機電廢水厭氧發酵、沼氣脫硫發電及汙泥處理等技術合作，提供畜牧產業一套完整的廢水處理與沼氣發電技術有效的解決方案與維運服務。



E 專欄 · 循環經濟新事業計畫 · 瑞助營造綠能沼氣發電

四、實際完成案例說明

2019 年落成啓用之「南投新合興牧場污水處理池新建工程」，即為公司完成之實際循環經濟_沼氣發電個案，規模為 2000~3000 頭豬之養殖場，除協助養豬畜牧場降低廢水處理費用，並利用專利之二階段厭氧發酵技術產出之沼氣作為再生能源綠電產出，預估年發電量 187,500 度電，落成後同時將作為業界普及推廣示範驗證基地。



E 專欄：循環經濟新事業計畫，瑞助營造綠能沼氣發電

E 專欄

榮獲綠建築及智慧建築標章

綠色建材推廣打造無毒建物為公司重點方針，從投標已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，成立統包企劃處，其主要工作項目為統包案投標及得標後工程設計規劃過程中的整合。在設計案件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為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為「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。同時本公司推廣水撲滿於設計案件中善用水資源。

2018-2022 年共計取得

11 張候選綠建築證書 **7** 張候選智慧建築證書
22 張綠建築標章證書 **13** 張智慧建築標章證書

綠建築標章證書	工地名稱	有效期限
銀級	台北市大同區明倫公共住宅統包工程	2021/02/09-2026/02/08
銀級	財團法人靜宜大學學生宿舍新建工程	2021/08/30-2026/08/29
銀級	左鎮菜寮化石文化園區第一期改建工程	2021/09/28-2026/09/27
銀級	五甲 E/S 第二期擴建工程	2022/12/20-2027/12/19
銅級	大同區斯文里三期整宅公辦都更統包工程	2022/11/30-2027/11/29
黃金級	義和開閉所暨所外連接站土建設計 / 施工統包工程	2022/03/22-2027/03/21








智慧建築標章證書	工地名稱	有效期限
鑽石級	沙崙綠能科學城核心區 C 區開發工程 (第一期)	2021/04/19-2026/04/18
合格級	內政部消防署訓練中心宿舍棟新建工程 (統包工程)	2018/04/12-2023/04/11
合格級	台灣自來水股份有限公司自來水員工訓練園區興建工程	2021/01/21-2026/01/20
銀級	臺北市大同明倫公共住宅統包工程	2022/04/27-2027/04/26
合格級	北景雲 (八德運動中心、大滴消防分隊、市民運動中心暨公托日照中心) 統包新建工程	2022/08/31-2027/08/30







E 專欄 · 榮獲綠建築及智慧建築標章

E 專欄

減碳減廢工法

投標階段即導入減碳減廢工法 - 前鎮漁港多功能水產品運銷中心統包工程介紹：

行政院 2020 年核定 60 億元「前鎮漁港建設專案計畫」，由中央與市府攜手，提升前鎮漁港水產品衛生安全、友善船員休憩空間、改善港區水陸環境、優化人流、物流交通動線等目標，將前鎮漁港打造兼具漁業生產、消費、觀光休閒國際級漁港。

前鎮漁港專案計畫內容包含漁業署辦理南側碼頭及魚市場卸魚碼頭整建、營建署代辦新建多功能水產品運銷中心、新建多功能船員服務中心工程，另市府代辦漁業作業碼頭改善、雨汙水下水道建設、景觀及休憩環境營造，包含高雄區漁會大樓、前鎮漁民服務中心建物及既有前鎮漁市場整建改善等工程。

前鎮漁港多功能水產品運銷中心統包工程相關資料說明	
招標機關	內政部營建署
洽辦機關	行政院農業委員會漁業署
監造建築師事務所	張瑪龍陳玉霖聯合建築師事務所（陳玉霖建築師）
統包施工廠商	瑞助營造股份有限公司
設計建築師事務所	九典聯合建築師事務所
工程期限	民國 2021 年 11 月 11 日至 2024 年 04 月 19 日
工程經費	20 億 4,850 萬元整



前鎮漁港區域計畫範圍



2020 年 08 月 25 日行政院長蘇貞昌視察前鎮漁港

投標階段即開始評估導入節能減廢工法：

因應近年來台灣常見之缺工、缺料情形，了解建築生命週期中碳排放量有相當大的改善空間及呼應政府 2025 年減碳目標，了解規劃及施工階段中，對於營建廢棄物管理及循環再生利用相關工法之研擬具相對之重要性，故本公司團隊於投標階段即擬訂幾項減碳減廢目標，並經呈報公司後同意引用於案內執行：

一、柱模板全面使用系統模板

瑞助營造透過協力廠商共同提升營造能量，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，瑞助營造團隊提出使用「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耗損。



系統模板施工照片

		系統模板	傳統模板	說明
綠色節能建材	材質	金屬、塑料	木板	材料 100% 回收再製，大量降低工地污染物
	強度	高	低	建材轉用率高、損耗率小
	轉用率	高	低	增加使用次數，可重覆使用，減少工地廢棄物
降低勞動人力	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

(1) 模板生產與施工總碳排放比木模板省下 90% 以上

木模板重複使用次數約 4-8 次，系統模板可重複使用次數為 80 次以上，因此 $8/(80-8)=90\%$ （參考來源 <https://www.shs.edu.tw/works/essay/2019/03/2019032907430335.pdf> 內容）下圖為截圖。

表五：木模板與易安特複合模板比較

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

(表五資料來源：2019 年 1 月 30 日。研究者繪製。)

(表五) 可以看出易安特複合模板多項優點勝過木模板，以達到工程需要的省時、省人與省料，完成公司所期望的降低成本。

(2) 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案件，本案以系統模板替代傳統木模板施工約為 10,972 m²，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 4.8T-CO₂e 之碳排放量，其中相當於 5 年內種植 128 顆灌木或 43 顆大喬木 90% 碳平衡量。

系統模板效益工程碳足跡計算器計算結果

原料階段 **3.36** 運輸階段 **0.48** 施工階段 **0.72** 廢棄階段 **0.24** 植生效益 **0.00**

單位：T-CO₂e

[預計於 5 年內種植 **128** 顆灌木或 **43** 顆大喬木，即可達**碳平衡**]

本擋土牆之生命週期碳排放量 (A+B+C+D) 為 4.80 T-CO₂e
如考慮植生效益，則淨碳排放量 (生命週期碳排放量-植生效益E) 為 4.80 T-CO₂e

我要了解「工程碳足跡」相關研究

我要了解「工程碳足跡」相關材料

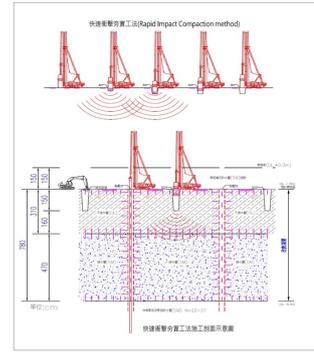
二、地改工程以高壓夯實工法取代攪拌砂樁工法，以原土回填取代砂漿回填：

快速衝擊夯實工法 (Rapid Impact Compaction Method) 又稱 RIC 工 (Rapid Impact Compaction) 搭配排水帶和礫石或砂質填料來增加軟弱土壤孔隙水排出，加強夯實壓密的效果，RIC 工法導入之主要效果為其減碳方面，可降低水泥、砂使用量及出土量，符合政府推動減碳政策。

瑞助團隊於投標時，即與麗佳工程簡志榮技師共同討論前鎮漁港案導入 RIC 快速衝擊夯實工法之可能性，並經確認地質改良深度及效益可符合案件之要求，且因使用原土進行夯實回填，亦避免水泥及砂取得之不穩定性。



快速衝擊夯實工法施工相片



快速衝擊夯實工法施工流程

(1) 使用 RIC 工法較攪拌砂樁工法所減省碳排來源

經計算後，原預計使用約 8,000 立方砂漿進行地質改良攪拌砂樁工法回填，因 RIC 工法使用回填材料為現地開挖原土，故所減省之 8,000 立方砂漿即為本案所產生之減省碳排放量。

(2) RIC 工法較攪拌砂樁工法所減省總碳排放量

使用永續工程綠色執行網之工程碳足跡計算器計算，以 8,000 立方 1:3 水泥砂漿帶入計算後，可減省 48.0T-CO₂e 之碳排放量，其中相當於 5 年內種植 1,280 顆灌木或 427 顆大喬木 90% 碳平衡量。



(3) 現地開挖發現既存建築物基礎之因應措施

基地整地時，發現原基地地下層藏有許多未知之地下基礎及回填石塊，報請業主會同技師進行會勘討論後，建議可將現有混凝土塊進行破碎，與現有土壤進行混和後，以廢棄物再利用之方式，作為 RIC 工法之回填材料。



左圖：前鎮工址內發現大量混凝土塊及未拆除地下室

右圖：麗佳工程簡志榮技師提出可以破碎混凝土塊替代原土壤作為快速衝擊工法回填材料



S 專欄

企業永續經營 人才發展計畫

瑞助營造為解決國際、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，並成為業界標竿，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營造利益關係人的需求，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，一起為地球盡一份心力。

一、執行日期：

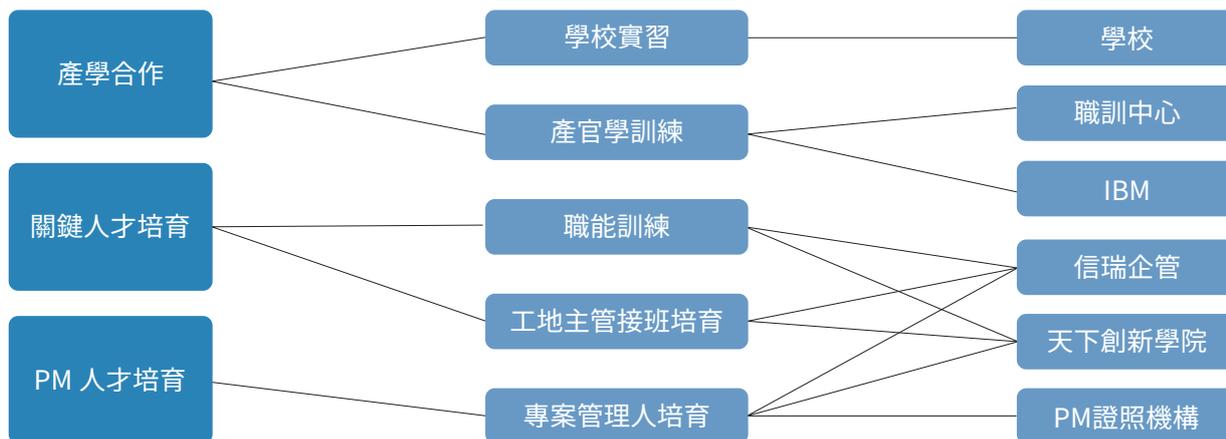
從西元 2018 年 01 月 01 日 迄今 (持續進行中)

二、活動內容：

為解決上述問題，從「解決策略」中發展出三個活動方向 1. 產學合作 2. 關鍵人才培育 3. PM 人才培育，各活動方向各自展開計畫大項有：學校實習、職能訓練及專案管理人才培育，並由瑞助營造人資部舉辦。

三、合作伙伴：

為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，合作關係如下表：



四、獨特創意：

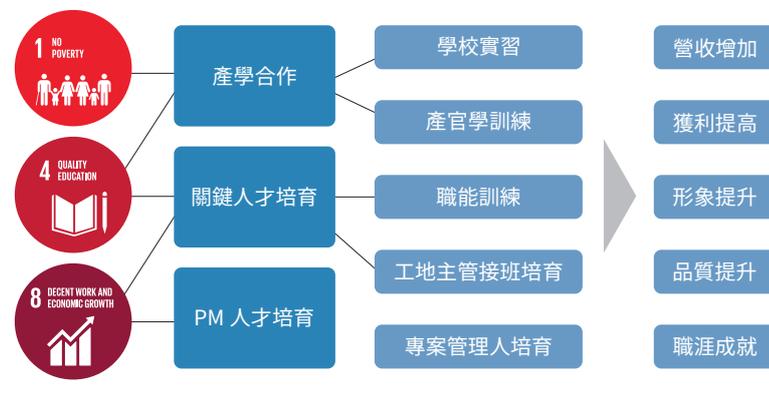
本活動特色除了解決產業共同問題－缺工、品質、經營模式提高營建水準，培育管理及專業兼具關鍵人才，規劃遠大營建經營模式，提升獲利，成為企業標竿，提供同業學習模式，除讓產業共生共榮，永續發展外，亦與公司遠景 (打造精緻建築的領航者) 使命 (成為全方位營建管理的提供者) 及人資策略 (培育各階段經營目標人才) 相結合。詳細特色創意如下所列：

1. 有策略有目標－配合公司經營策略培育人才
2. 解決產業缺工－多元人才招聘渠道
3. 永續人才培育－建構員工職涯發展體系
4. 有組織有管理－由公司訓練組織瑞助企業大學做好計畫的 P D C A

五、成效效益：

效益項目	效益內容	影響力
實習單位 / 人數	4 個學校 /10 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	2 場 /54 位學生	
職能培育人時數	5,492 小時	
PM 人才培育數	4 人取得 PMP 證照	
增加就業率	實習後留任 1 位	

成果效益關聯圖



S 專欄：企業永續經營人才發展計畫

六、其他職能結合：

KM(知識管理)系統 - 利用公 KM 系統做好經驗傳承及人員訓練



S 專欄

公益修繕 十年守護 伊起前行

房屋的缺口由瑞助營造來填補—瑞助營造結合本業，公益修繕回饋社會，自 2012 年開始至今，已協助伊甸基金會公益修繕共計 10 個據點，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，瑞助營造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、永續經營的精神。

國內 120 萬身心障礙人口中，65 歲以上的長輩就占 45%，其中嘉義更是台灣老年人口比率最多、老化指數最高的城市，伊甸社會福利基金會 2015 年開辦「馨梅園老人日間照顧中心」，提供失智症長輩專業服務和生活照顧、生活自立訓練、交通接送等服務，可以有效延緩失智老人退化速度，成為減輕家屬照顧負荷的重要力量，然自承租據點以來，每逢下雨便有屋頂漏水困擾，且逐年加劇影響長輩活動安全，遂於 2022 年向瑞助營造尋求公益修繕，瑞助營造前往找出漏水原因後，進行雨遮滴水線不銹鋼施作、鐵皮屋屋頂鐵皮加裝工程、局部天花板換新等修繕工程，並趕工於年底完成，讓長輩們安心迎接好年。

S 專欄：公益修繕 十年守護 伊起前行

建築物修繕前照片



雨遮未做滴水線

頂斑駁生鏽

天花板發霉

修繕工程紀錄



雨遮滴水線
不銹鋼施作

鐵皮屋屋頂鐵皮
加裝工程

局部 (漏水導致發霉)
天花板換新

建築物修繕完成



伊甸基金會感謝狀



感謝狀

伊甸基金會 11210013 號
茲感謝 瑞助營造股份有限公司 熱心公益，贊助本會【嘉義縣願福社區式長照機構】設備修繕工程，散播愛與關懷，創造有愛無礙的社會，懿行可風，特頒謝狀。

財團法人伊甸社會福利基金會

董事長 羅紀琮

中華民國 112 年 03 月 13 日

G 專欄

特定事件說明

2022/9/18 台灣發生芮氏規模 6.8 有感地震，桃園市地區最大震度 3 級，位於桃園市八德區的國民運動中心五樓多功能球場天花板因此發生坍塌情形，由於該運動中心屬瑞助營造承攬之北景雲計畫統包工程一部分，故瑞助營造第一時間陪同市府單位前往視察在第一時間以統包廠商身分陪同市府單位前往視察、全力配合專業鑑定單位的勘查作業。

北景雲計畫統包工程乃瑞助營造按建築師設計意象產出施工圖面，交由建築師審核簽認後才發包廠商施作，喻台生建築師事務所則擔任工程專案管理及監造，2021 年初竣工後按正常程序通過驗收合格，交付給業主桃園市政府營運使用至今，地震前一日 (9/17) 運動中心經營團隊另行發包完成的燈箱加裝工程並非由瑞助營造施作，亦非原契約保固之範圍，由於外界將兩起事件聯想成「運動中心剛整修好一天即倒塌」，為免混淆，瑞助營造已於 9/20 發布聲明稿澄清，全文如下：

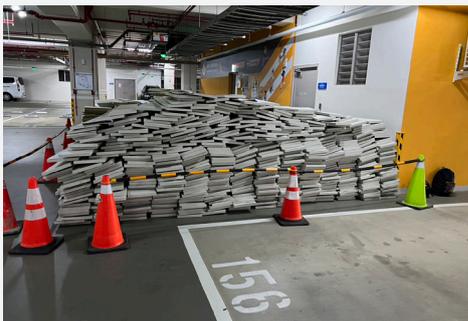
針對 9/18 八德運動中心天花板震落說明

有關 9/18 桃園八德運動中心 5 樓多功能球場天花板因地震倒塌事件，瑞助營造在第一時間以統包廠商身分陪同市府單位前往視察，並全力配合專業鑑定單位的勘查作業，9/19 旋即以最安全、有效率地方式展開復原工作，對於建築師、土木、結構技師三大公會的鑑定結果，瑞助營造虛心接受並負起應負之責任絕不推諉，對於此次事件造成社會大眾恐慌，瑞助營造深表歉意、也向受傷民眾致歉。

瑞助營造穩健經營超過三十年，對於施工品質和職業安全衛生從來不敢掉以輕心，有關外傳近 5 年違反職安法 199 件並非屬實，且近 3 年缺失罰款有下降趨勢，歷年來共計取得 11 座金安獎、6 座金質獎，皆為國家級驗證肯定。

瑞助營造於 2018 年取得桃園市政府八德國民運動中心等 3 棟大樓，統稱「北景雲計畫統包工程」，以嚴謹的施工管理和品質完成施作，並於 2021 年初竣工、後續通過驗收點交流程交付給業主桃園市政府營運使用至今，2022/9/17 的燈箱加裝工程並非由瑞助營造施作，與有心人士所指稱「剛整修好一天即倒塌」非屬同件事，特此聲明，請外界勿再混淆或做不實報導，瑞助營造將保留法律追訴權以維護商譽。

9/18 全台有感強震發生之後，瑞助營造立即啟動 SOP 流程、主動聯繫全台保固內建案業主確認災損情形，對於所承攬的每個案件瑞助營造皆本著專業與負責的態度，並且相當珍惜商譽，此次八德運動中心事件，瑞助營造會在最快時間內協助館方修復及營運，內部也將進行全面的檢討與改善，謝謝各界的關心指正。



清理工作



清理工作

永續策略地圖

sustainable
strategy map

- 1.1 永續發展 ESG 政策
- 1.2 利害關係人鑑別與互動
- 1.3 重大主題鑑別
- 1.4 實踐永續發展目標 (SDGs)



重大主題—媒體報導永續管理方針

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	<ul style="list-style-type: none"> ※ 短程目標：開發地區媒體並設立量化目標。 ※ 中程目標：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。 ※ 長程目標：每半年一次主動召開記者會溝通營運績效。
責任	由總經理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，並由總經理室負責該業務。
預防與補救機制	設有 0800-245999 免費專線，經由台北總公司、台中分公司、高雄辦事處及國內子公司轉接總經理室窗口聯繫，媒體聯絡窗口負責彙報與回應。
特定的行動	定期支持媒體倡議行動，於有重大消息時另行主動聯繫發布。
管理評量機制	總經理室不定期呈報進度及執行成果。
績效與調整	維持媒體友善關係，確保每次公司有重大消息傳遞時主動正向溝通。

1.1 永續發展 ESG 政策

瑞助營造永續發展委員會

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 年更名為永續發展委員會，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，召集永續發展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。

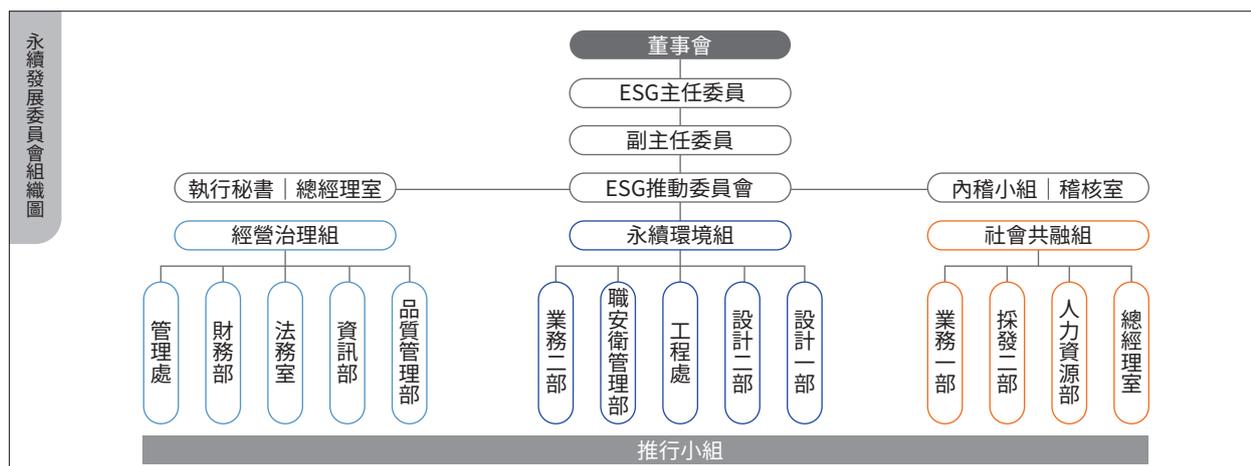
永續發展委員會是瑞助營造內部最高層級的 ESG 組織，由總經理擔任主任委員，聯合跨部門的高階主管及總經理指定之成員組成，各相關部門最高主管擔任推行委員，由永續發展室作爲執行秘書單位，協調及統籌 ESG 事務，定期（每季）及不定期召開永續發展委員會，針對 ESG 相關議題及政策全力推動執行，經由委員會討論通過，由總經理在董事會報告結果並檢討績效。

永續發展委員會與董事會溝通成果

- 2011 年成立企業社會責任委員會，落實企業社會責任的推動。
- 2020 年將企業社會責任委員會，更名為永續發展委員會，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。
- 2022 年尚未於董事會溝通關鍵重大事件，未來將加強於議案中的進度報告與檢討。

永續發展委員會架構及職掌

推行委員	工作職掌
主任委員	負責決議企業社會責任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	負責稽核各項包含社會責任之經濟、環境與社會指標績效，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企業社會責任報告書
經營治理組	執行營運與財務的風險及績效評估、與利害關係人溝通及法規與道德規範遵循
環境永續組	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
社會共融組	負責客戶服務及滿意度調查、供應鏈管理、幸福職場、工安管理、公益活動，建立健康與安全的工作環境



瑞助營造永續發展理念與 ESG 方針

自「瑞助營造」成立至今，投入永續發展無論在精力或經費上，只有逐年上升而不會遞減，我們深信企業不應該依據營收數字來計量經營永續發展，因為海平面的上升、溫室效應的影響、以及弱勢團體的聲音並不會隨企業的衰敗而起伏消長。因此，只要深信是對的事情，我們必須秉持初心的真善美，配合時代的遞進調整完善的策略，企業上下一條心全力投入社會責任，持續「建構綠色幸福永續企業」，以「綠色發展」堅守走在產業鏈環保減碳的道路；「幸福員工」透過職場提升員工及親友的生活與健康；用「永續經營」來振興國家的經濟、保護全球的環境、維護世界的資源。

瑞助營造 ESG 相關發展政策

E 環境

- 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。

S 社會

- 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。

G 治理

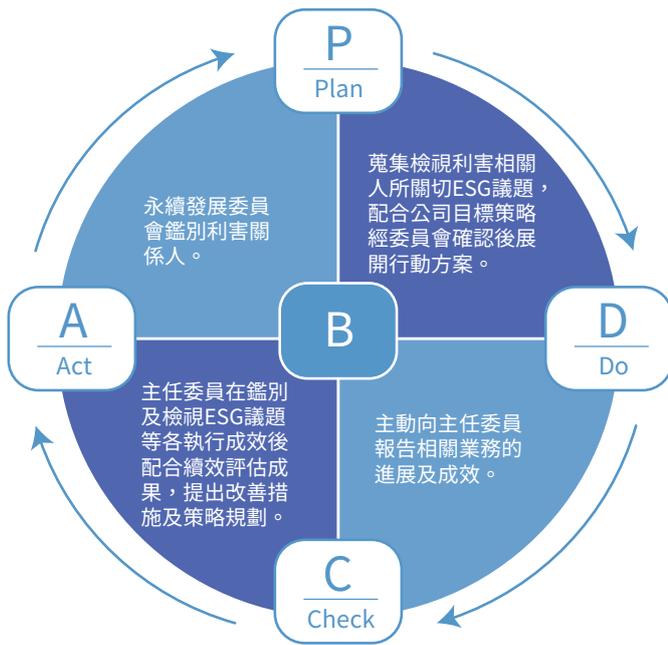
- 重視利害關係人權益，資訊透明化。
- 強化稽核機制，嚴禁危害企業之不當行為。
- 放眼國際準則，配合支持我國各項政策發展。
- 跨足國際領域發展之規劃員工。

1.2 利害關係人鑑別與互動

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，妥適回應作為公司決策的參考，期望能與各利害關係人共創及共享永續經營成果。

永續發展委員依循「P-D-C-A-B(規劃 - 執行 - 查核 - 行動 - 標竿學習)」的管理模式運作，永續發展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為重大主題內容。



在企業永續發展網站設置企業客戶建議聯絡信箱 (service@mstc.reiju.com.tw)、企業永續發展網站「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

瑞助營造永續發展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，由外部 ESG 專家依本公司對該利害關係人既有與潛在之負面衝擊與正面影響評估與鑑別其顯著性，並與各部門主管檢視與討論鑑別結果後，共同鑑別出本公司主要的 10 大類利害關係人：業主、員工與其他工作者、股東與其他投資人、供應商 / 承攬商 / 商業夥伴、政府、媒體、當地社區、公協會、社福組織及金融機構。

- Step 1**
瑞助營造永續發展委員會參酌各部門及同業的經驗 (利害關係人)。
- Step2**
列出各利害關係人關注議題、議合頻率及方式。
- Step3**
由外部 ESG 專家依本公司對該利害關係人既有與潛在之負面衝擊與正面影響評估與鑑別其顯著性。
- Step 4**
與各部門主管檢視與討論鑑別出各重要利害關係人，共為 10 個族群。



利害關係人溝通

瑞助營造認為企業必須主動、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永續管理的相關資訊，促進內外意見訊息之流通順暢，未來將持續提升與利害關係人議合的效益。

利害關係人：員工與其他工作者	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，將為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。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題		
	員工留任：員工福利與薪資 健康安全 人才招聘 員工發展 教育訓練		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 員工手冊每年更新版本置企業網站供員工點閱 ■ 新進員工應完成新人任務手冊方可完成正式任用考核
	動員季會、福委會、勞資會議	每季召開 每年推行	<ul style="list-style-type: none"> ■ 福委會召開 1 次 ■ 勞資會議召開 4 次
	瑞助人誌	每季 1 次	<ul style="list-style-type: none"> ■ 每季實體發行量為 800 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ 教育訓練共計舉辦 10 場次，訓練總人時數達 5,492 小時 	
衛生福利	不定期舉辦	<ul style="list-style-type: none"> ■ 醫師臨場服務：共 46 人次 ■ CPR 及 AED 緊急訓練暨實作活動 5 場次 ■ 電子衛教宣導 38 則 ■ 癌篩防治防癌衛生活動 2 次 ■ 捐血公益活動：1 次 	
職業安全衛生委員會	每季 1 次	<ul style="list-style-type: none"> ■ 職業安全衛生委員會：4 次 ■ 職業安全衛生委員會委員成員：15 人 	

利害關係人：股東與其他投資人	利害關係人對組織的重要性		
	股東結構中法人持股占 87.76%，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。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題		
	持續的財務支持：營運概況 財務狀況 公司治理 永續發展策略		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	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：金融機構	利害關係人對組織的重要性 是公司資金來源最大的支持團隊。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題 持續的財務支持：營運概況 財務狀況 公司治理 永續發展策略		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	電話聯繫，E-mail，拜訪	即時	擴充金融機構核定予本公司之授信額度，促使公司資金活用

利害關係人：供應商／承攬商／商業夥伴	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，必須依賴眾多承攬商 / 供應商 / 商業夥伴來共襄盛舉，讓工程得以順利完成。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題 供應鏈的永續與穩定：專業品質 認證 綠建築標章 施工品質 工安管理 財務狀況 營運概況		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	<ul style="list-style-type: none"> ■ 廠商 (承攬商 / 供應商 / 商業夥伴) 評鑑 ■ 承攬商 / 供應商 / 商業夥伴教育訓練 ■ 採發人員教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 廠商 (供應商 / 承攬商 / 商業夥伴) 評鑑：每半年針對完工工地 ■ 供應商 / 承攬商 / 商業夥伴教育訓練：每月 1 次 ■ 採發人員的教育訓練：每兩個月 1 次 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 去年度完成 225 家供應商評鑑 ■ 舉辦 16 場工班教育訓練
	工務會議	每週 1 次	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工務會議：2,053 次 ■ 工務會議參與人數：29,850 人
安全衛生協議組織會議	每月 1 次	<ul style="list-style-type: none"> ■ 召集工程主辦單位、工務所工程人員、監造單位、承攬廠商討共同討論 	

利害關係人：業主	利害關係人對組織的重要性 永續經營為公司經營目標，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。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題 增加續案率：施工品質 (顧客健康與安全) 保固維護 綠建築標章 介面整合 營建廢棄物管理 (廢棄物)		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	瑞助人誌季刊	每季 1 次	■ 每季實體發行量為 800 份，同時提供電子檔下載
	安全衛生協議組織會議	每月 1 次	■ 召集工程主辦單位、工務所工程人員、監造單位、承攬廠商討共同討論
	工務會議	每週 1 次	■ 工務會議：2,053 次 ■ 工務會議參與人數：29,850 人
	品質管理部會議	每月 1 次	■ 依各工地於雲端專案管理系統 - 品質查核，申請工程停留點查驗 (土建及機電) 統計施工品質良率 ■ 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 1 次 ■ 2022 年整體服務滿意度高達 80% 以上
餐敘、參與民間社團、聯盟會議	不定期舉行	■ 針對業主、建築師、供應商 / 承包商、銀行機關等舉辦感恩餐會	

利害關係人：政府	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。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題 提升合規程度：法規 專業品質 環境污染 認證 配合度		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	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
	參與台北市勞檢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		

利害關係人：政府	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	政府舉辦之座談會及研討會	即時	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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：當地社區	利害關係人對組織的重要性 重視各工地鄰房支居民生活、居住品質及安全等。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題 爭取社區支持：交通影響 環境污染 回饋機制		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	開工前之施工說明會	即時 每月一次	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 501,384 元
社區活動 (敦親、道路)			

利害關係人：社福團體	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，建立和諧的公眾關係。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題 社會公益：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	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	志工服務社團、參與民間社團、餐敘溝通	即時	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公益捐贈共計 290,000 元
社群網站 Facebook 社群 APP Instagram	即時	<ul style="list-style-type: none"> ■ 共計 58 則發文與粉絲溝通 	
公益活動、公益修繕	每年 1 次	<ul style="list-style-type: none"> ■ 公益修繕 1 場 	

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，並認為應持續透過媒體與社會大眾溝通，所得到的反饋意見亦有助於正向成長。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題 爭取正面報導：綠色報導 財務狀況 社會公益		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	年度股東大會	每年 1 次	<ul style="list-style-type: none"> ■ 股東大會 1 次 ■ 發布新聞稿 1 則
新聞稿、記者會	即時		

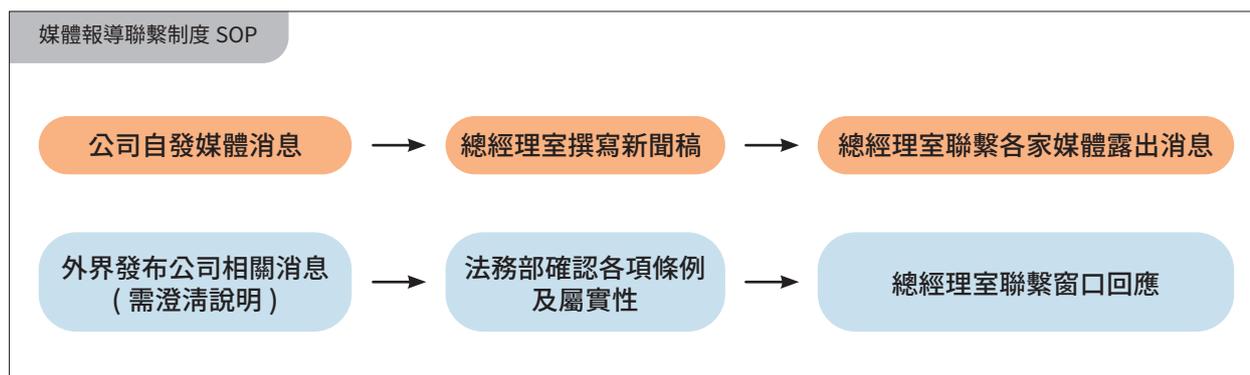
利害關係人：公協會	利害關係人對組織的重要性 結合各大院校教授之專長，並積極招募優秀人才，成為創新研發團隊。		
	與利害關係人議合的目的 / 關切議題 技術研發 / 延攬人才：投入資源 提供實習與參訪機會 產學合作		
	回應平台	回應頻率	2022 年重要交流節錄 (每個月透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
	制定實習生計劃、有系統提供學生實習機會，協辦或參與研討會、業師協同教學、教育諮詢委員會	即時	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年提供 8 位大學生至本公司進行暑期實習，2 位大學生至本公司進行學期實習，並提供實習津貼及獎學金給付辦法，受獎勵人數共 10 位 ■ 南投高中建築科 54 位學生參訪中部大通大美工地，促成產學交流、共創雙贏

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，瑞助營造為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，與社會大眾溝通交流。

媒體聯繫

在資訊傳遞過程中，媒體聯繫窗口能夠正確地、一致地傳達組織對外發佈的訊息，瑞助營造制定有媒體聯繫 SOP 顯其重要性。



社群溝通

瑞助營造自 2010 年開始，透過多元管道與社會大眾進行溝通，目前總共有 FACEBOOK、YouTube、Instagram 及空中廣播四種方式。



SINCE 2010

累計粉絲 1,878 人，較去年成長 24%



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 名空中聽眾支持



SINCE 2013

累計訂閱 117 人，較去年成長 27%



SINCE 2020

為與新世代族群接軌，2020 年 4 月成立至今，累計粉絲 316 人，較去年成長 143%

廣播媒體

瑞助營造於 2011 年開始與社會大眾同步進行空中廣播的資訊溝通，累計製播廣告 + 單元 100 餘支，超過 30,000 名空中聽眾支持。

近年廣播媒體重點發展項目

2019	以「全方位營建管理服務的提供者」為主題，訂定研發篇、工程管理篇、售後服務篇三個單元，循序漸進為聽眾對營造業的認真有更深一層的了解
2020	同步與台北愛樂、台中古典音樂台合作，讓近 3 萬名聽眾聽見營造業正在為社會的回饋，以 ESG 資訊型單元進行露出
2021	適逢企業成立三十周年，持續同步於台北愛樂、台中古典音樂台強化瑞助營造品牌形象、倡議 ESG 相關作為
2022	冠名贊助台北愛樂節目「什麼是音樂」共計 20 周

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，近年為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.72 WINTER 2022

瑞助人誌「舊金山，新綠築」

漫訪建築/微趨勢大改變/綠色之心

2022 普立茲克獎得主：Francis kere

都市復興，雙D策略：DOM + DNA

北極洋霸主

1.3 重大主題鑑別

2022 年瑞助營造在永續報告書編製中導入重大性分析，希望透過系統化的分析模式，鑑別出本公司對於經濟面、環境面與社會面有顯著衝擊之重大主題，作為報告書永續資訊揭露之參考基礎，並達到與資訊使用者有效溝通之目的。大統益的重大性分析模式，主要區分為五大步驟：

1. 了解組織脈絡與蒐集永續議題

為了解組織脈絡與蒐集永續議題，本公司參考包含全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的 GRI 準則 (GRI Standards) 之主題準則與行業別準則 (2023 年 5 月尚未有工程營造行業準則)、永續會計準則 (SASB)、聯合國永續發展目標 (SDGs) 及工程營造產業重要議題等，並參考利害關係人意見，共整理出 39 個永續議題，包含公司治理面、經濟面、環境面及社會面等 4 大永續面向。

4 大永續面向

39 個永續議題

2. 鑑別實際與潛在衝擊

由外部 ESG 專家依本公司於該主題對經濟、環境、社會 (人與人權) 之實際或潛在的負面衝擊與正面影響評分。

3. 評估衝擊顯著性

整體評分將各主題之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響於經濟、環境、社會 (人與人權) 之得分相加後排序，總分大於 30 分者為有顯著衝擊之主題。

22 個重大議題

15 個重大主題

4. 重大性分析與鑑別

本公司首先以 GRI 行業別準則 (2023 年 5 月尚未有工程營造行業準則) 中所列之可能重大主題檢測是否與評估之顯著衝擊主題相符，並藉由內部主管會議討論後決定出 22 個重大議題，並將可合併撰寫管理方針之主題合併為 15 個重大永續主題以作為本永續報告書之優先報導順序。

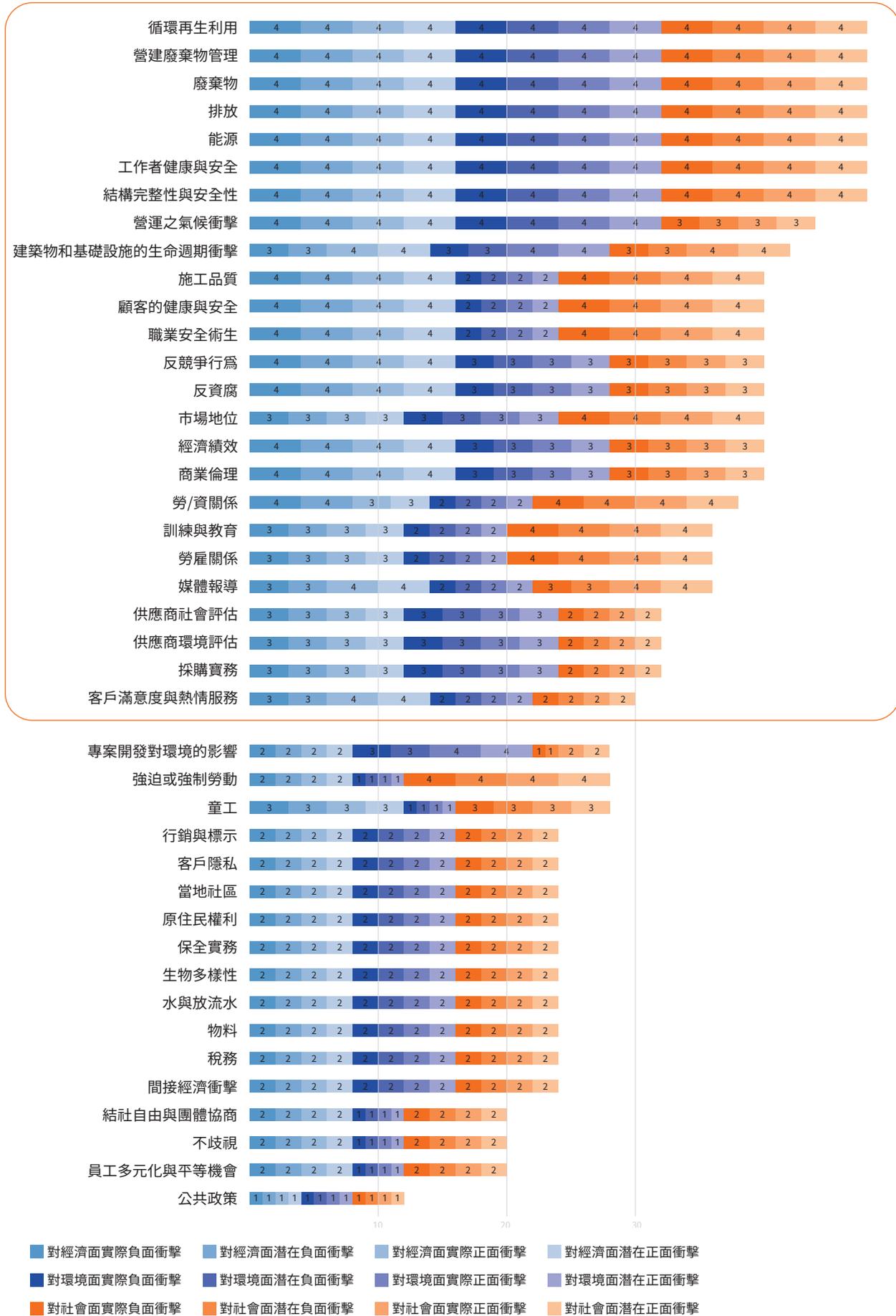
5. 定義重大主題邊界

經分析後之重大主題以價值鏈作為邊界分析要素，瑞助營造未來將持續加強管理並將相關資訊揭露於永續報告書中。

以價值鏈作為邊界分析要素

重大議題對永續面向衝擊程度

2022 年瑞助營造重大主題衝擊鑑別 >>>



1.3 重大主題鑑別

重大議題排序

1 循環經濟 (循環再生利用)	2 循環經濟 (廢棄物)	3 溫室氣體排放 (排放)	4 能源	5 工作者健康與安全
6 結構完整性與安全性	7 氣候變遷衝擊	8 綠色設計	9 品質與安全	10 職業安全衛生
11 反貪腐	12 市場地位	13 經濟績效	14 商業倫理	15 人力資本 (勞 / 資關係)
16 訓練與教育	17 人力資本 (勞雇關係)	18 媒體報導	19 供應商永續評估 (供應商社會評估)	20 供應商永續評估 (供應商環境評估)
21 採購實務	22 客戶滿意度與熱情服務			

次要議題排序

23 專案開發對環境的影響	24 強迫或強制勞動	25 童工	26 行銷與標示	27 客戶隱私
28 原住民權利	29 當地社區	30 保全實務	31 生物多樣性	32 水與放流水
33 物料	34 稅務	35 間接經濟衝擊	36 結社自由與團體協商	37 不歧視
38 員工多元化與平等機會	39 公共政策			

與 2021 年重大主題相較，2022 年為呼應 SASB 相關主題，重大主題中增加了商業倫理、營建廢棄物管理、工作者健康與安全、結構完整性與安全性、營運之氣候衝擊及建築物及基礎設施的生命週期衝擊。另一方面，在工程營建市場缺工缺料與建築法規嚴格執行的趨勢下，本年度亦新增了市場地位、施工品質、採購實務、供應商環境評估、反競爭行為、顧客的健康與安全等重大主題。

2021 與 2022 年重大主題列表差異比較 >>>

面向	2021 重大主題	2022 重大主題
經濟面	公司治理	氣候變遷衝擊
	經濟績效	經濟績效
	反貪腐	商業倫理
	綠色設計	市場地位
環境面	有關環境保護的法規遵循	-
	能源	能源
	排放	溫室氣體排放
	營建廢棄物管理 (廢棄物)	綠色設計
	循環再生利用	循環經濟
社會面	媒體報導	媒體報導
	職業安全衛生	工作者健康與安全
	訓練與教育	工作者健康與安全 訓練與教育
	強迫或強制勞動	-
	勞資關係	人力資本
	勞雇關係	訓練與教育
	施工品質 (顧客健康與安全)	品質與安全
	社會經濟法規遵循	-
	客戶滿意度與熱情服務 (行銷與標示)	客戶滿意度與熱情服務
	供應商社會評估	供應商永續評估

2022 重大永續主題排序如下 >>>

面向：經濟面

“造成”衝擊標示：● “直接相關”衝擊標示：○ “促成”衝擊標示：◎

重大主題 / ESG 衝擊 / 衝擊類別	GRI 特定主題 SASB 主題	上游 (供應商、承攬商、機具提供者)	瑞助營造	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
氣候變遷衝擊 /G/ 實際負面	SASB 營運之氣候衝擊	○	●	◎	二、以誠立基
經濟績效 /G/ 實際正面	GRI 201 經濟績效	○	●	○	二、以誠立基
商業倫理 /G/ 負面潛在	GRI 205 反貪腐 SASB 商業倫理	○	●	○	二、以誠立基
市場地位 /S/ 實際正面	GRI 202 市場地位	○	●	-	五、友善職場

面向：環境面

重大主題 / ESG 衝擊 / 衝擊類別	GRI 特定主題 SASB 主題	上游 (供應商、承攬商、機具提供者)	瑞助營造	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
循環經濟 /E/ 實際正面	自訂主題 循環再生利用 GRI 306 廢棄物 SASB 營建廢棄物管理	○	●	-	四、環境永續
溫室氣體排放 /E/ 實際負面	GRI 305 排放	○	●	◎	四、環境永續
能源 /E/ 實際正面	GRI 302 能源	○	●	-	四、環境永續
綠色設計 /E/ 實際正面	SASB 建築物和基礎設施的生命週期衝擊	○	●	-	四、環境永續

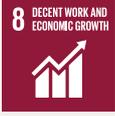
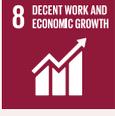
面向：社會面

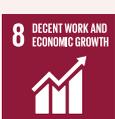
重大主題 / ESG 衝擊 / 衝擊類別	GRI 特定主題 SASB 主題	上游 (供應商、承攬商、機具提供者)	瑞助營造	下游 (監造單位、公營機構、地主、建築投資者、民營機構)	管理方針 揭露章節
供應商永續評估 /G/ 實際正面	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	○	●	-	三、築信而上
品質與安全 /G/ 實際正面	GRI 416 顧客的健康與安全 SASB 結構完整性與安全性 自訂主題 施工品質	○	●	◎	三、築信而上
工作者健康與安全 /S/ 實際負面	GRI 403 職業安全衛生 SASB 工作者健康與安全	○	●	-	五、友善職場
訓練與教育 /S/ 實際正面	GRI 404 訓練與教育	-	●	-	五、友善職場
人力資本 /S/ 實際正面	GRI 401 勞雇關係 GRI 402 勞 / 資關係	-	●	-	五、友善職場
媒體報導 /S/ 實際正面、實際負面	自訂主題 媒體報導	-	●	-	一、永續策略地圖
客戶滿意度與熱情服務 /G/ 實際正面	自訂主題 客戶滿意度與熱情服務	◎	●	○	三、築信而上

1.4 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)，為向前邁進的策略指引。

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，2022 年致力於 SDGs 的實踐成果，彙整詳附錄五：聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 對照表。

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		13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中
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		16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂
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		8.8 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
	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		8.5. 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
		發展新建材，建立新技術及新工法		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
		結合學術單位，發展替代性工法或新工法		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
	改善效益	精進綠色施工技術		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

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	
社會責任	綠色企業	水撲滿應用農業端	 <p>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</p>
		水撲滿應用	 <p>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%</p>
		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	 <p>7.2 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享</p>
		取得綠色相關證照	 <p>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</p>
		成立綠能相關事業	 <p>13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中</p>
幸福企業	員工產值	重大災害事件救援、公益活動、公益修繕、捐贈	 <p>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</p>
		提供全方位職能培訓機制	 <p>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</p>
		籌劃瑞助營造總部大樓，建構完善員工配股機制，構築幸福企業	 <p>8.5. 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇</p>

以誠立基

- 2.1 瑞助營造精神與版圖
- 2.2 營運布局與經營團隊
- 2.3 透明誠信
- 2.4 全盤風險管理
- 2.5 氣候變遷風險管理
- 2.6 內部稽核制度與落實

Based on
honesty

重大主題—經濟績效永續管理方針

包含主題	GRI 201 經濟績效
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·公司治理」主題對本公司相對重要。在經濟績效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，公司發展亦會受影響，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	本公司經濟績效的衝擊範圍為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將揭露本公司與子公司的經營方向。
管理目的	為有效管理本公司經濟績效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	<ul style="list-style-type: none"> · 發展規模：走向案件規模化之大型營造公司。 · 市場地位：達到國內標竿型企業→品質、安全、創新、技術，成為營建業中的台積電，建立瑞助營造品牌之營建管理集團。 ※ 短程目標 (2023 年)：營收 130 億 ※ 中期目標 (2025 年)：營收 150 億 ※ 長期目標 (2030 年)：營收 180 億
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。
預防與補救機制	針對本主題設有企業永續策略規劃室，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	為有效管理經濟績效，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薪獎辦法。
績效與調整	※ 2022 年業績達 82.5 億 (2022 年目標為 100 億)。 ※ 連續 18 年皆獲利。

重大主題—商業倫理永續管理方針

包含主題	GRI 205 反貪腐、SASB 商業倫理。
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、供應商 / 承攬商。
主題邊界揭露限制	本公司及子公司。
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」為瑞助營造的創業精神。
承諾	依政府現有法律規範為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 2 小時，對員工關係基本態度：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，利益迴避獎懲考核。
責任	設有稽核室、法務室及人資部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為與態度。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 (瑞助營造 KM 3.0)。
預防與補救機制	<p>※ 為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) 等行為。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 (承攬商 / 供應商) 評鑑呈現。</p> <p>※ 針對供應商於每一次的承攬契約中簽立切結書，並設置稽核室舉報信箱：audit@reiju.com.tw，瑞助營造將與所有商業夥伴持續有效控制、防範商業活動發生賄賂、貪腐情形，以落實我們『以誠立基，築信而上』之經營理念。</p>
特定的行動	組織章程、工作倫理守則、廠商 (承攬商 / 供應商) 評鑑。
管理評量機制	每年於永續發展委員會中檢討。
績效與調整	<p>※ 截至 2022 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事。</p> <p>※ 2022 年新進人員於新人訓練時，相關工作倫理與人權影片教學共計 512 分鐘。</p>

重大主題—氣候變遷衝擊永續管理方針

包含主題	自訂重大主題、SASB 營運之氣候衝擊。
重大原因	關注長期運營的建築物對能源和資源的消耗，以降低對氣候變遷的負面影響，並遵守相關的法規和企業社會責任。
主題邊界	包含瑞助營造及其台灣子公司、供應商和承攬商。
主題邊界揭露限制	揭露本公司與子公司、供應商、承攬商的經營方向。
管理目的	通過減少碳足跡、應對氣候變遷、提高企業形象和遵守相關法規和標準等措施，實現可持續發展目標。公司將以積極的態度回應氣候變遷挑戰，達到經濟、環境和社會的平衡。
政策	公司將考慮內、外部議題及周邊環境，以制定目的和策略目標。每年透過推動小組共同討論，分析內、外部議題，提報最高管理階層討論與決策。公司也會瞭解利害相關者和工作者的需求和期望，遵守相關法規和標準，並持續努力推動可持續發展。
承諾	確保政策和目標符合組織策略、整合要求到經營流程、提供適切資源、溝通重要性、支持持續改善和其他管理角色等等，定期審查，以確保其適用性和適切性。公司也要遵循相關要求展現最高管理階層對環安衛管理系統的領導與承諾。
目標與標的	導入 ISO 14001 環境管理系統和 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統等，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。
責任	承諾全力落實氣候變遷相關政策和目標，加強員工教育訓練、建立監測和報告機制、持續改進制度和措施等積極措施，減少氣候變遷的衝擊，並建立相關的管理制度。
資源	最高管理層應確保本公司具有足夠的人力資源、專業技能、基礎設施、技術和財務資源，以滿足建立、實施和維持環安衛管理系統的需求。
預防與補救機制	本公司持續評估能源使用與碳排放，制定減碳目標與計畫。針對潛在環境破壞進行風險評估，制定應對計畫；如發生環境事故，立即啟動應急預案。此外，公司推動資源回收再利用，減少自然資源消耗。
特定的行動	組織章程、工作倫理守則、廠商 (承攬商 / 供應商) 評鑑。
管理評量機制	本公司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，做為公司未來擬訂減量目標之參考。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ※ 每年定期於 2~4 月進行溫室氣體盤查，完成公司盤查清冊及報告書。 ※ 2022 年溫室氣體排放密集度為 0.48 公噸 CO2e/ 營收佰萬元，較基準年 (2021 年) 上升 33%，因 2022 年受疫情影響缺工缺料，部分工地延長施工，造成增加之故。 ※ 透過產業差異化競爭策略，不斷提升工程品質與技術，並持續創新服務、品質、管理、技術等方面。公司致力於落實 SDGs 的目標及細項目標，以達成未來十年的目標。

2.1 瑞助營造精神與版圖

瑞助營造股份有限公司成立於 1983 年，截至 2022 年底實收資本額為新台幣 8.20 億元，為甲級營造業，並以興建住宅、商業大樓、科技廠房、公共工程、統包工程為主要業務，專業的品質與服務聞名業界。

建築是百年的傳承、夢想的延續，瑞助營造以「人無我有、人有我優」的遠觀不斷提昇及塑造產業差異化，建案兼顧專業、品質、安全、綠能環保與服務管理，嚴謹地完成業主所托、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，就像是蓋給自己住的房子一般，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，讓瑞助營造更能為地球盡一份心力。

公司名稱	→	瑞助營造股份有限公司	
成立日期	→	1983 年 02 月 04 日 (1991 年更名為瑞助營造)	
企業型態	→	未公開發行	
2022 年股權結構	→	個人股東：5.97% 員工股東：2.67% 法人股東：91.36%	
產業類別	→	服務業	
員工人數	→	503 人 (截至 2022 年 12 月 31 日)	
資本額	→	新台幣 8.20 億元 (截至 2022 年 12 月 31 日)	
營業額	→	新台幣 82.52 億元 (截至 2022 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，以誠懇負責的態度為基石，信守可靠為鋼樑，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。



以誠立基
築信而上

經營理念

熱情 | 創新 | 效率 | 執行力

願景

打造精緻建築的領航者

使命

成為全方位營建管理服務的提供者

企業文化

操守 | 責任 | 誠信 | 勤奮

經營理念

以「熱情」、「創新」、「效率」、「執行力」為經營理念及最高的行動準則。企業核心思想則為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為公司最終理念。

熱情

以熱情和積極的行動，為每一位業主、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為精緻建築的領航者。

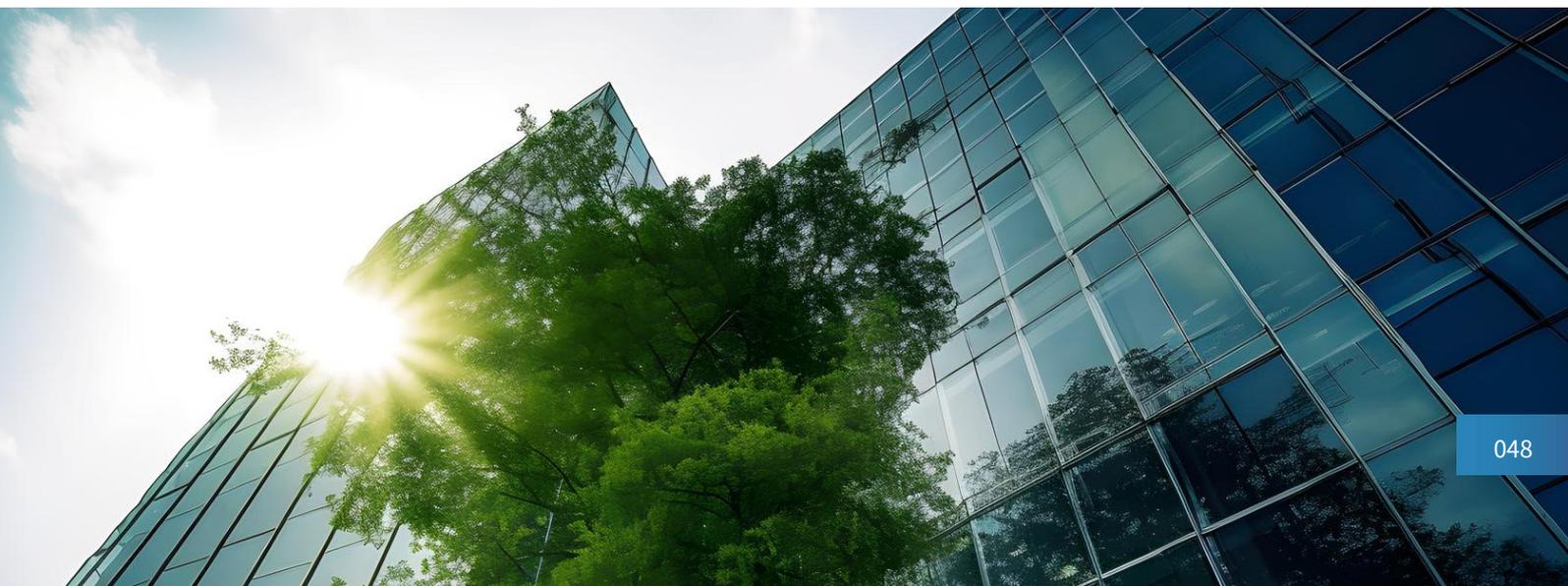
五大經營策略

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

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 2022 年共參加 11 個國內外社團組織，包含社團法人台灣循環經濟學會、台灣企業永續研訓中心...等組織。(右圖)

組織名稱	參與身份
台中市中科扶輪社	會員
營造業同業公會	會員
台中市護理師公會	會員
冷凍空調工程工業同業公會	會員
電氣工程工業同業公會	會員
以 BIM 促進台灣營建產業升級聯盟	會員
台中市企業經理協進會	會員
水管工程工業同業公會	會員
Steelnet 華文專業鋼鐵網	會員
工地主任公會	會員
中華營造業主任公會	會員

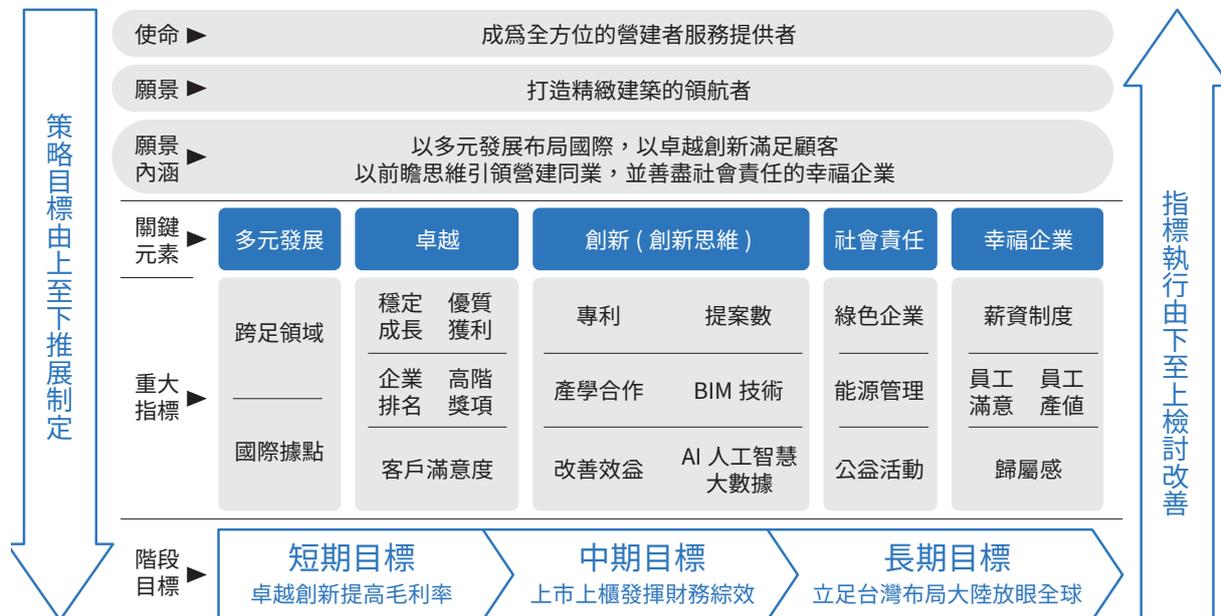


2.2 營運布局與經營團隊

超越當代 不斷創新

公司願景

自 2004 年後，以「打造優質建物的實踐家」為組織願景，經過十年後，因組織規模及品質不斷擴大及進步，故於 2014 年將組織願景提升為「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為指標，進而以此優化的無敵艦隊（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為「以多元發展布局國際，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」。關鍵元素為多元發展、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，如圖。



財務績效

在專業團隊領導下，2022 年全年營收為新台幣 82.52 億元，每股盈餘為 0.7 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，在 2022 年工料雙漲及近年 Covid-19 病毒影響下，營收與獲利狀況略有下降，但仍在兼顧企業社會責任與永續發展下，依然確保持續維持獲利之績效，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。

面對未來嶄新格局，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，並落實八大方針為首要目標。新事業在綠能事業、沼氣發電、數位轉型等多元發展，瑞助營造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 180 億營收，未來為利害關係人創造更高企業品牌價值。

近三年留存的經濟價值

單位：新台幣千元

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	10,188,753	10,615,936	8,238,711
營運成本	9,039,906	9,500,140	7,488,622
歸屬成本之員工福利	554,420	606,101	494,558
歸屬費用之員工福利	151,812	158,769	118,960
支付出資人款項	123,073	123,073	57,360
支付政府稅金	72,002	72,571	114,187
社區投資	5,089	2,583	791
留存經濟價值	242,451	152,699	(35,767)

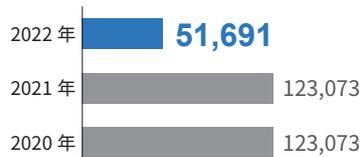
資料來源：各項財務資料係以當年度會計師查核簽證財務報告列示。2022 年因為疫情影響營收認列。然在 2023 年疫情因素已緩和狀況下，評估 2023 年在整體不利因素回穩下，將可達成設定之營運目標。

瑞助營造關係企業概述

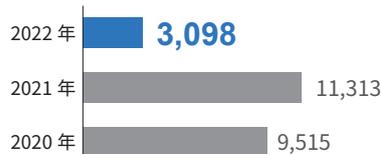
關係企業名稱	關係企業概述	瑞助營造持股
 瑞呈營造股份有限公司	尋求差異化的事業版圖，尋求精緻及求新求變之客源，長期配合永續發展。	100%
 瑞恩開發股份有限公司	以地產發展商為定位，為土地注入新價值，提供全方位土地加值開發服務經營。	100%
 廈門瑞助建築工程顧問公司	從事 PCM (Project Construction Management) 營建施工管理、BIM (Building Information Modeling) 設計及機電設計相關業務。	89.23%
 笙吉室內裝修股份有限公司	施工項目以輕隔間、天花板及精裝為主，再擴及新材料開發買賣、太陽能及金屬鐵件等。	100%

近三年財務績效

股東股利 (仟元)



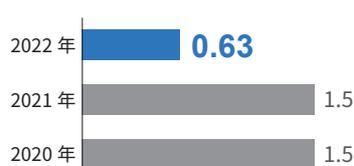
董監酬勞 (仟元)



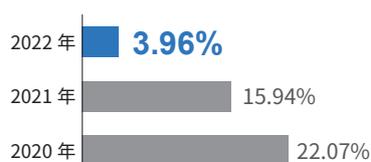
員工紅利 (仟元)



每股股利 (元)



股東權益報酬率



稅務方針

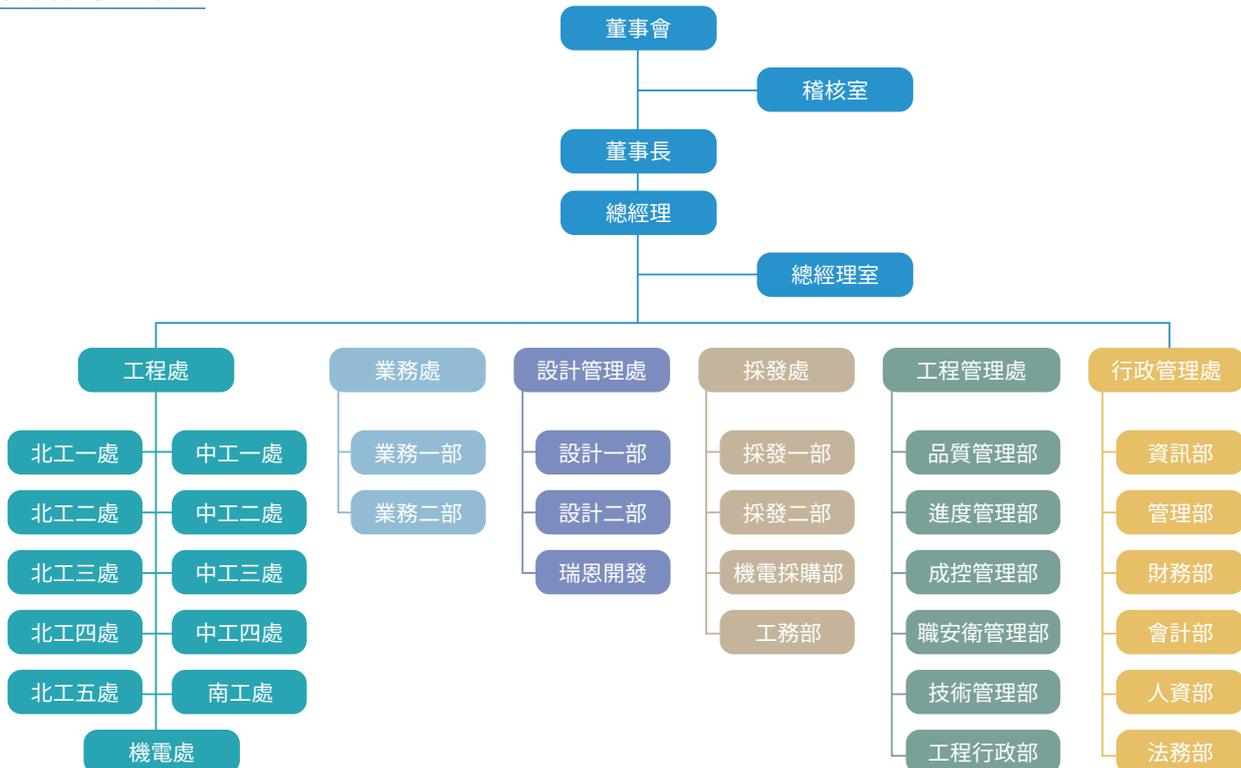
為落實永續稅務管理之期望，支持各地政府有助於企業成長的稅務政策，各營運據點皆遵循國內之稅法規定，落實常規交易原則，以誠實納稅義務人為榮，並於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

財務部為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，為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。

國別	中華民國
2022 年營收 (仟元新台幣)	8,238,711
2022 年繳納所得稅 (仟元新台幣)	42,072

經營團隊

組織職掌與治理



股東會

本公司股本目前為 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，由三位董事、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，董事長並無擔任本公司之執行長或總經理。董事會男性與女性成員占比皆為 50%。

董事其任期為 3 年。成員背景訴求專業，具有學士以上學歷者達 3 人，多來自財會及建築等領域。董事會之職責主要為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。為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，2022 年董事會並無與董事有利益衝突需迴避之議案。

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為順暢；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。

瑞助營造公司董事、監察人成員

職稱	姓名	主要經歷或學歷	代表法人
董事長	劉偉龍	龍邦國際興業(股)公司董事長	龍邦國際興業(股)公司
董事	邵明斌	福座開發股份有限公司董事長	龍邦國際興業(股)公司
董事	徐美玉	瑞助營造股份有限公司總經理	龍邦國際興業(股)公司
監察人	李淑惠	龍邦國際興業(股)公司副總經理	國寶服務股份有限公司

說明：

- ※ 瑞助營造非上市公司，董事成員經董事會決議。
- ※ 董事成員性別：男性 2 人，女性 2 人。
- ※ 年齡組距：40 歲~ 49 歲：1 人，50 歲以上：3 人。
- ※ 本公司董監事法人代表有 4 位。
- ※ 任期自 2022 年 4 月~ 2025 年 4 月。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，自發性建立績效目標以加強董事會運作效率，鼓勵本公司董事會進修相關課程，並規劃於未來導入董事會績效評估。

職稱	姓名	進修日期		主辦單位	課程名稱
		起	迄		
董事長	劉偉龍	111/10/11	111/10/11	臺灣證券交易所	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會
		111/08/23	111/08/23	中華獨立董事協會	ESG 責任投資的新趨勢與實務準則
董事	邵明斌	111/04/19	111/04/19	中華治理協會	企業永續經營不二法門 - 外部創新
		111/03/15	111/03/15	中華治理協會	企業舞弊之法律責任及法院處理刑事案審理之應有認識
董事	徐美玉	111/08/26	111/08/26	臺南市政府工務局 臺南市政府政風處 國立成功大學規劃與設計學院	透明誠信 永續建築

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。	
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。	
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。	
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：	
	<p>■ 董事會有下列五大面向：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 	<p>■ 董事成員則有下列六大面向：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。
董事會績效評估結果	本公司為未上市櫃公司，2022 年尚未進行董事會績效評估。	

薪酬政策

董事會與高階管理階層的薪酬目前尚未與永續績效做連結，未來會持續推動以完善該制度。目前依本公司章程第 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% 為依據。

2.3 透明誠信

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 >>>

為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，並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。

法務部專責審查工程承攬契約 >>>

- ※ 法務部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。為讓處理法律事務更為慎重縝密，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。
- ※ 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為優先，如有特殊個案則另詢洽法律界適任該個案專長之律師為委任對象。
- ※ 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。
- ※ 從事任何經營行為，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。
- ※ 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。

慎選優良之會計師與律師 >>>

- ※ 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。
- ※ 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 >>>

- ※ 為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，2022 年董事會決議事項中並無發生需董事利益迴避之情事。
- ※ 為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) 等行為。設有貪污、賄賂事件之調查小組 (02-23145168#871)，隨時接受組織內及外部人士檢舉。受理申訴單位為法務部，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為時，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(ko2062@mstc.reiju.com.tw) 方式告知法務部，並由法務部經理直接或會同相關單位回覆所提之問題。
- ※ 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 2022 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律事件。

2.4 全盤風險管理

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，為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。

經濟面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
決策風險	<ul style="list-style-type: none"> ■ 評估經營策略、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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 董監事會議機制：透過每年四次董事會召開，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。 	聯合承攬之合作關係為必然的趨勢，營造業應化對立為合作並以發展國際市場為方向。	財務部 人資部

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 積極管控銀行額度並確保金融機構之基準利率變動，以降低融資成本為目標。 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 財務穩健，增加業主信賴、拓展市場。 掌握永續低碳建築之商機、擴大服務範圍。 	財務部 工程處 法務部
營運風險	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 持續不定期舉辦創價會議，引進新材料及新工法。 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為品質種子人員，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。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過預防管理系統，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。 研討設計圖說規範之涵義，避免施工錯誤而損及結構安全。 	進度管理部 成控管理部 品質管理部 技術管理部

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
供應鏈風險	<p>供應鏈中斷可能造成：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 進度落後及逾期。 2. 增加成本。 3. 信譽受損。 4. 公司營運出現狀況。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 多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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 提升公司信譽及穩健形象。 ■ 獲得業界認可，增加接案機率。 ■ 增加公司競爭能力。 	採發處 業務處
資安風險	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	完善的資安防護措施，提升客戶信賴、增加合作機會。	資訊部





環境面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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可作為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 管理部 工程處
綠色風險	市場將更重視綠色環保產品。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 綠色環保認證產品為市場主流，選用符合綠色標章的材料與供應鏈雖將增加營運成本，但仍本遠見堅持為之。 ■ 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。 	善盡企業社會責任，提升品牌形象及品質。	業務二部 採發處 總經理室 技術管理部
	設計方式變更、供應鏈調整導致原料及施工成本增加。	綠色發展成為世界主流，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) 。配合各主辦機或縣市，實施底渣再利用，以多元化方式推動焚化再生粒料再利用運用於道路、基地填築、平台整建及回填材料相關用途，及管挖工程回填控制性低強度回填材料 (CLSM) 。	導入綠色設計，強化產品優勢，友善地球。焚化爐之「爐床篩灰」與「爐尾底渣」合稱底渣 (bottom ash) ，以「源頭減量、資源回收」為主，提倡以綠色生產、綠色消費、源頭減量、資源回收、再使用及再生利用等方式，將資源廢棄物有效循環利用，逐步達成垃圾全回收、零廢棄之目標。	採發處 設計二部 技術管理部

社會面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
勞工安全 風險	勞工健康管理及施工安全管理、重大流行（傳染）性疫情。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雇用勞工健康服務護理人員及聘請臨場服務醫師，辦理臨場健康服務。 ■ 導入及實施 ISO45001：2018 & TOSHMS(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。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 管理部
勞工人權 風險	保障人權。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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」。 ■ 有製作「工作倫理」「個人資料管理」影片，進行宣導。 ■ 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。 	符合勞動法規，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。	管理部 人資部 法務部 採發處

2.4
全盤
風險
管理

2.5 氣候變遷風險管理

2019 年於董事會導入監管氣候變遷風險與減碳之治理機制，透過永續發展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。

2.5
氣候
變遷
風險
管理

治理

每季由總經理在董事會報告結果並檢討績效。

策略

由永續發展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」為原則，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。

風險管理

- ※ 由永續發展委員會或永續發展小組執行鑑別與評估：氣候變遷為全球性關注議題，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。
- ※ 氣候變遷對營造影響，包含極端氣候下高溫、驟石強降雨等影響工程作業與施工時程等等，間接增加工作日數可能造成延遲完工之合約罰款。
- ※ 針對氣候影響因子於發生時即收集數據、文件等證據，以向業主提出合理之工期展延，避免天然氣候影響公司成本。並致力於綠色建築之發展，以期在營收及環境貢獻上有所成果；另在電燈、冷氣使用上皆於非必要時關閉，並採用無紙化視訊會議，有效降低對氣候影響以及公司電力、紙張等成本支出。

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。

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	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、乾旱或風災。	配合參加各級機關主辦的各項演練外，也不定期施行災害防救演練，如防災防汛演練，動員業主、監造及工地全體員工參與，強化員工的緊急應變能力，以達控制事故及消除危害的目的。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 災害損失降至最低。 ■ 縮短災後復舊作業時間及加快相關保險理賠申請作業時間。 	職安衛 管理部 工程處
	全球暖化，氣溫不斷攀高。	為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日起只要工程為結構體階段，皆需於暴露工作面設置噴霧降溫設備，避免勞工中暑，提升勞工工作意願及安全。	降低勞工因高溫造成中暑及工安意外事故。	職安衛 管理部 工程處
	氣候異常的間接衝擊，如原物料及能源供應成本提升。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 加強原物料及能源使用管理，及早布建採購途徑。 ■ 研發綠色智慧建築技術。 ■ 對於統包設計工程，應考慮結構形式已達抗熱降溫之設計，對於可用空間採用光電材料。 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 循環經濟新市場，如再生能源之沼氣發電。 ■ 可降低能源損耗，增加光電使用，減少碳排放。 	職安衛管理部 技術管理部 設計二部

2.6 內部稽核制度與落實

本公司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為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。

本公司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昇稽核品質及能力，並達政府機關規定之進修時數。



內部稽核之運作

本公司稽核室依據「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。
- 本公司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。
- 本公司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，以作為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。
- 本公司為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

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：

內部稽核	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。
	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。
	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為止。
外部稽核	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，及作為檢討修正內部控制制度之依據。為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為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。

為強化公司治理，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」及瑞助營造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。另為及時因應公司內外環境之變遷，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。同時為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。

法規遵循

2022 年計有違規事件共 41 件，其中，職安法事件有 26 件；環保有 15 件，罰款總額新台幣 2,301,800 元，接受環境講習 27 小時。對於違反職安法及環保相關法令之事項，工務所會召集相關單位、責任廠商及主辦工程師等人開檢討會，分析原因及提出矯正措施，避免重複性缺失持續發生。

重大職業災害改善措施 (案件一)

- 加強每日施工現場巡檢強度，要求廠商現場作業主管必須全程於施工現場指揮、監督，特別是要求高處作業施工人員必須配戴及勾掛安全帶，同時增加工務所各主辦工程師、職安人員巡檢頻率，掌握人員作業狀況，發現勞工不安全行為即喝令制止，共同維護安全管制。
- 強化進場人員管制，除出入口人員進出管制外，增加於安全帽上貼辨識貼紙之規定，確認施工人員身分及完成教育訓練方可進場施工。
- 持續於工具箱會議宣導，施工前應檢查個人防護具是否確實配戴，並加強危害告知及職災案例分享，提升勞工危害認知。
- 召集鋼構承攬商及其相關再承攬商、現場工程師，辦理鋼構鋼梯螺絲鎖斷作業教育訓練，實施作業流程改善後施工方式、步驟示範與說明，統一要求以律定作業方式與步驟進行施作。
- 結合業主、監造及施工團隊聯合巡檢，實施工區現場工安體檢，針對工區施工架、開口欄桿、物料環境整理等現場職安衛工作，進行檢討及改善追蹤。
- 持續運用每月工地協議組織會議，加強與各承攬廠商協調、溝通施工安全規範，針對違規廠商依合約規定實施罰款，提升工地工安文化。
- 要求廠商日後任何工項施工需兩人 (含) 以上夥同作業，以確保作業人員如身體不適時，可做緊急應變處理。

重大職業災害改善措施 (案件二)

- 落實職安衛管理機制，由承攬廠商負責人、作業主管負責於作業現場指揮、監督、管理施工人員作業安全；工地主管及工程師運用每日工具箱會議進行危害告知、加強現場巡檢頻率。
- 施工前承攬商作業主管應於每日作業前，確認作業場所安全，始可讓施工人員開始施工。
- 開口施作前、中、後巡檢，護蓋確認穩固、標示。
- 增設多處休息區，禁止施工人員中午於作業場所用餐，一律至指定休息區用餐。
- 強化工班再教育，對於模板之組立、拆模、拔釘、傳料等（以下簡稱模板支撐）作業，現場模板支撐作業主管需確實辦理下列事項：
 - ① 決定作業方法，指揮勞工作業。
 - ② 實施檢點，檢查材料、工具及器具等，並汰換其不良品。
 - ③ 監督勞工確實使用個人防護具。
 - ④ 確認安全衛生設備及措施之有效狀況。
 - ⑤ 前二款未確認前，應管制勞工或其他人員不得進入作業。
 - ⑥ 其他為維持作業勞工安全衛生所必要之設備及措施。
 - ⑦ 加強午休時間職安管理工作，安排值班人員（工程師）負責巡視當日作業現場，禁止施工人員不安全行為。



築信而上

Build trust with customers

- 3.1 多元業務發展
- 3.2 垂直整合 - 供應鏈管理
- 3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理
- 3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理



重大主題—供應商永續評估永續管理方針

包含主題	GRI 204 採購實務、GRI 308 供應商環境評估、GRI 414 供應商社會評估。
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，因為營造廠本身資源有限，故為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，讓社會大眾有所疑慮，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	供應商永續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	為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相關環境法規。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ※ 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 / 承攬商環境及社會責任自評問卷』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	<p>有關負責供應商 / 承攬商社會評估部份應分為兩階段：</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 於採購發包階段時應由”採購人員”負責調查及了解。 ※ 於採購發包完成及執行階段應由採發處、工程處、品質管理部、職安衛管理部及稽核室人員負責。
資源	<ul style="list-style-type: none"> ※ 每年兩次 (一月及七月) 召集相關部門主管 (採發處、工程處、品質管理部、職安衛管理部及稽核室) 對該年已完工工地之廠商 (供應商 / 承攬商) 評鑑。 ※ 對新廠商利用網路搜尋其相關報導、電訪、訪廠及參觀工地。
預防與補救機制	<ul style="list-style-type: none"> ※ 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) 及電話 (02-23145168)。 ※ 為有效管理供應商 / 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。
特定的行動	為有效管理供應商 / 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	<ul style="list-style-type: none"> ※ 『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。 ※ 2022 年共評鑑供應商 / 承攬商共 225 家。 ※ 輔導供應商 / 承攬商 A 級原 24 家增加至 46 家。

重大主題—品質與安全永續管理方針

包含主題	GRI 416 顧客的健康與安全、SASB 結構完整性與安全性、自訂主題施工品質。
重大原因	經濟：若監工不當查核不確實造成品質下降，企業競爭力下滑。 環境：重視建築結構安全、環境舒適，營造商的施工品質與職業健康安全。
主題邊界	員工、下包商、業主、股東、客戶。
主題邊界揭露限制	顧客安全及結構完整性揭露。
管理目的	確保組織、產品或服務品質與一致性的方法及實踐，最終符合顧客需求。
政策	本公司品質政策為落實內部三級品質管理制度。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。
承諾	※ 徹底執行品保制度；持續不斷研發精進。 ※ 以合理的工期與成本；圓滿完成每一件工程。
目標與標的	※ 短期：落實停留點查驗 30 次及整體品質月查核每月查核一次。 ※ 中期：建立施工品質標準化及標準圖並減少施工品質缺失，一年公告增修 6 次細部施工圖，每月於處主管會議提出稽核報告。 ※ 長期：全面品質管理，提升工地品質每年平均查核成績皆 80 分以上。
責任	制定本公司品質組織型態及界定管理階層和驗證人員之權責，以確保品質管理之有效性。
資源	※ 工項進場施作前至工地召開工地專業教育訓練每個月至少一次。 ※ 建立施工標準化每年 6 件，建立施工標準圖每年 12 件。
預防與補救機制	<p>■ 預防：</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 標準化訂定。 ※ 五大施工計畫檢討。 ※ 工地整體品質月查核及停留點查驗。 <p>■ 補救：</p> <p>品質稽核執行後，找出問題，採取以下措施：</p> <ul style="list-style-type: none"> ※ 更新施工標準，從各案失敗經驗檢討，擬訂更完善之施工方式。 ※ 參與工程處月會，加強橫向溝通。 ※ 參與評鑑廠商，提供給採發處選用廠商參考。
特定的行動	本公司為追求更好的營建施工品質，成立專責單位「品質管理部」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整體品質月查核，執行內容竣工初驗控管交屋品質，建立施工品質標準化及標準圖並減少施工品質缺失，不斷精益求精，全面提升工程品質。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。
管理評量機制	每月至工地執行一次品質稽核，稽核內容包括圖面管制、工地會議、自主檢查、標準化施作、材料管理、ISO 9001 品管系統、逾越契約要求之情況、公共工程品管系統及竣工。品質稽核可以在稽核過程中發現問題，並針對問題共同討論解決方案，宣導預防措施。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ※ 每月 KPI 目標停留點查核件數每月 30 件都有達標，缺失回覆率年統計達 99%。 ※ 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。

重大主題—客戶滿意度與熱情服務永續管理方針

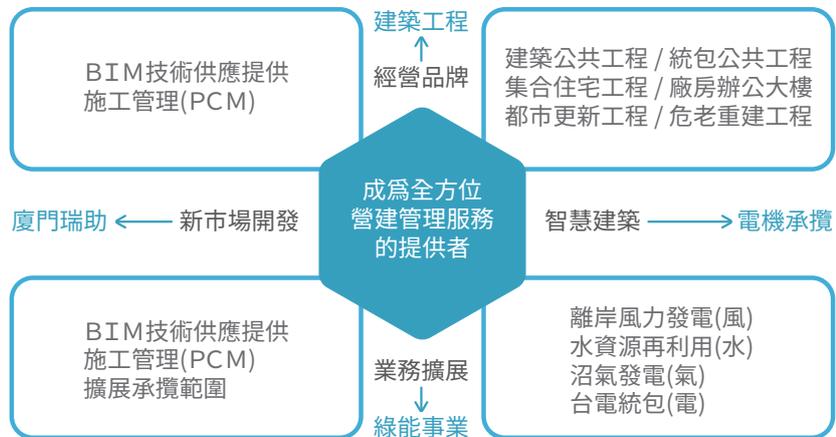
包含主題	自訂主題 客戶滿意度與熱情服務。
重大原因	客戶滿意度為本公司業務成長之基礎，因此提升修繕速度、品質及提高客戶滿意度對本公司永續經營極為重要。
主題邊界	本公司衝擊範圍為瑞助營造及業主。
主題邊界揭露限制	本年度報告書由顧客滿意度問卷調查分析結果揭露。
管理目的	客戶滿意度高可提升公司業績續案率，進而促進公司經濟，反之亦然。
政策	本公司的政策為依照 ISO 9001 客戶滿意度及抱怨處理提高修善品質，增加業主信任度。
承諾	針對修繕承諾為一天內完成報修內容及地點、二天內完成修繕會勘及七天內完成修繕簽認。
目標與標的	<p>※ 短期目標：確實做好客服系統，提高客戶滿意度。回饋修繕案件至品質管理部、工程處機電採購部，降低修繕件數建構多元客戶溝通機制。建構客戶溝通機制 - QR code 報修系統。</p> <p>※ 中長期目標：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。</p>
責任	工程處下設有客服專員。
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。
預防與補救機制	<p>本公司設有 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。</p> <p>補救機制：將加強修繕服務，增進修繕品質，以提昇業主之滿意度。</p>
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一次滿意度調查。
績效與調整	<p>※2022 年滿意度調查，滿意以上為 85.71%，較 2021 年降低 9.74%，但 2022 年修繕件數比 2021 年降低許多，針對滿意度降低部分會再做加強檢討。</p>

3.1 多元業務發展

3.1 多元業務發展



企業多角化的經營，成為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。瑞助營造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。



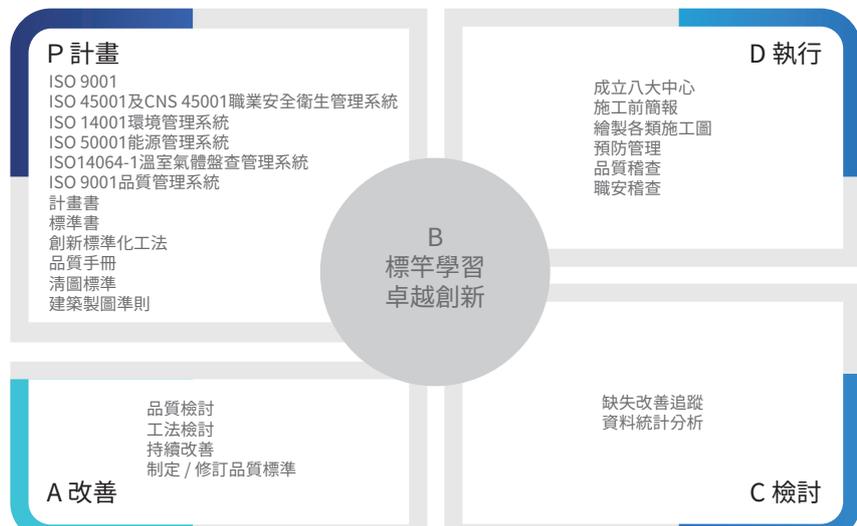
業務拓展立基

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、優良工程金安獎、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

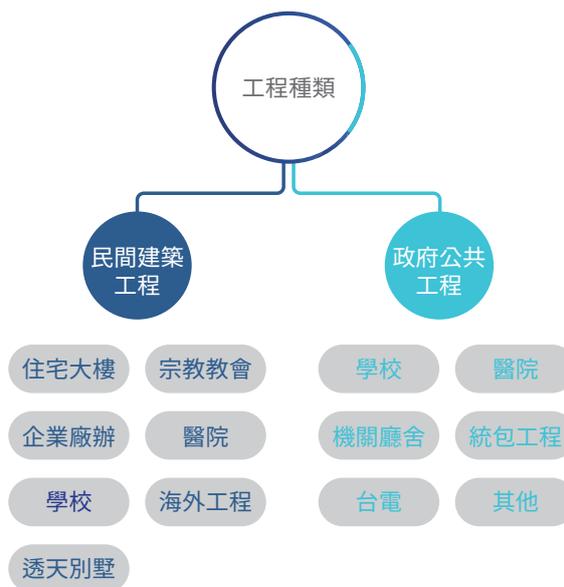
營業項目績效呈現

每年依據社會環境、國際趨勢訂定翌年業務目標。2022 年因獲既有業主青睞、取得一大住宅建設案，故民間工程占比略公共工程高。每年續案率 KPI 目標值為 50%，2012~2022 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，2022 年業項目佔比如下圖。



工程種類

主要承攬、施作的建物產品項目分為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。近年來為發展多元化業務，積極拓展危老、都更及綠能工程，希望能將瑞助營造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 1,598 億元，共計 322 個建案，2022 年得標承攬個案數計 4 件，各工程類別詳細承攬個案數及累計金額詳如下圖。

工程類別	累計至 2021 個案數	2022 新增個案數	總累計工程金額 (億)
住宅大樓	99	1	487
廠房辦公	75	1	234
學校工程	26	0	90
別墅工程	20	0	34
銀行工程	7	0	11
醫院工程	6	0	67
台電工程	15	0	84
宗教建築工程	4	0	24
統包工程	17	2	268
其他工程	49	0	299

合計
 \$ 1,598 (億)
 總累積工程金額

累計至2021個案數
 318
 2022新增個案數
 4



瑞助官網工程實績

在建工程版圖



全台累計承攬

322 案

 鶯陶安居	 宏築信義住宅	 龍井八里	 臺北醫院	 耀達景美段	 慈濟人文志業中心
 大同莊園二期	 大同莊園三期	 順鼎三重	 佑翰八里中山段	 中和警消公宅	 板橋P5
 斯文里公宅	 神進華亞廠辦	 WSP生醫廠	 桃機安盛住宅	 崑立機電新竹廠	 富佰客廠房
 銘人竹東廠	 義和開閉所	 安東彌勒道場	 時代溫沙大廈	 大通大美	 國安住宅
 華谷廠辦	 時代州廳	 東勢子公宅	 臺中綠美園	 鏡鈺后里廠	 尚武段公宅
 彰工升壓站	 澄石學而	 瑞恩悅璟	 順天風聆樹	 鉅擘閣晴川	 高雄岡山醫院
 台電五甲E.S	 前鎮漁港運銷中心				

3.1 多元業務發展

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為努力目標；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) 構造之建築為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)

項目	未來客戶需求變化分析	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)。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 雲林榮家中程 (2014-2017 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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 臺北市中正區水源路四、五期整宅重建工程。 ■ 板橋文化段 1,242 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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 PARK 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。	瑞助營造現有統包技術成熟，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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 新北市鶯歌區「鶯陶安居」社會住宅新建統包工程。
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，做為驅動台灣下世代產業成長的核心，為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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 ■ 彰芳西島離岸風電計畫維運基地設施建設案。

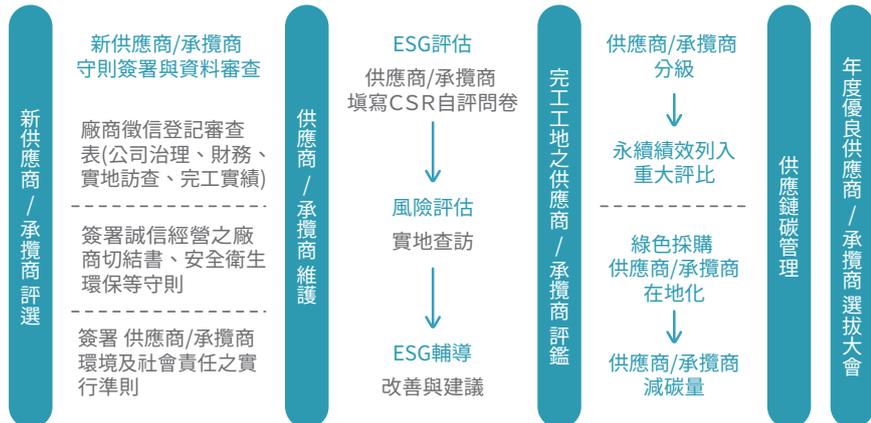
3.2 垂直整合 - 供應鏈管理

營造業價值鏈



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永續，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眾共好的願景。



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，右圖為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，為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，以下為公司採購作業流程的說明、特色介紹：



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為第一道篩選關卡，為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：



瑞助營造視「以誠立基，築信而上」為最重要的核心價值，我們承諾以道德和誠實的方式經營業務，除內部員工須遵守反賄賂 / 反腐敗政策外，對協力廠商部分，於廠商報價時亦會百分之百跟協力廠商宣導須遵守公司反賄賂 / 反腐敗政策並且於合約中提供申訴管道，期能及早發現異常現象進而有效預防貪腐的發生，以確保誠信成為企業內部最高的紀律。腐敗和賄賂與公司信守的價值觀相衝突，因此，我們不允許任何的腐敗和賄賂，也希望每個合作的協力廠商都能以正直的方式經營業務。

為確保每個工程建案能夠符合業主所要求之品質、進度及安全並且符合永續經營，故在對協力廠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，透過《供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則》要求協力廠商符合永續標準，其中包含無歧視事件、無聘用童工、無強迫勞動、無低於最低工資等等，另並要求新協力廠商於簽約前執行《供應商 / 承攬商環境及社會責任自評問卷》且採購人員亦會盡職調查其協力廠商是否涉及社會責任、環境、人權、勞工等重大事件，而截至目前，協力廠商均無違反此情節，另採購人員會不定時針對模板、綁紮、泥作、組工等項目調查協力廠商所僱用之勞工薪資是否有符合最新法規規定之最低薪資，而若協力廠商具潛在風險時將會持續要求改善。

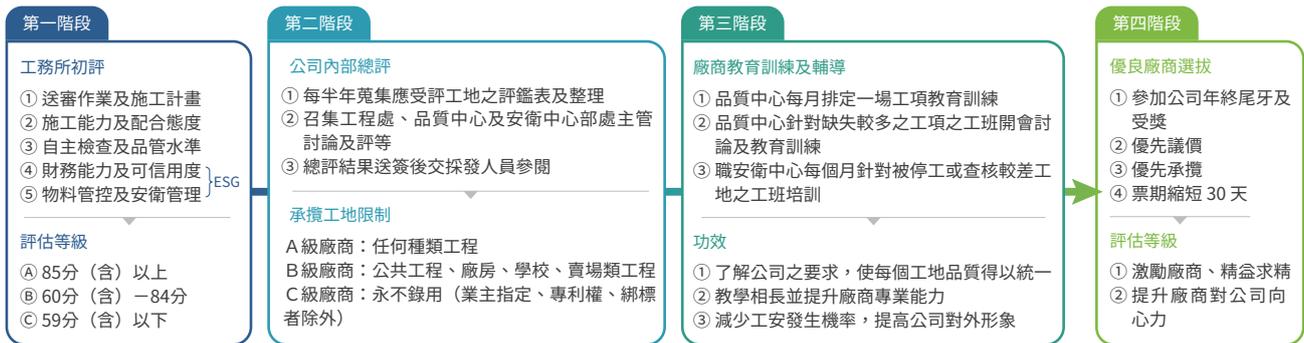
瑞助營造致力於供應商 / 承攬商在地化的目標努力執行，以求能讓工程順利的進行並獲得即時性的協助以避免及減少使用外商及外勞，致增加台灣本地人口的就業機會，為台灣勞動市場盡一份心力，所以，本公司各項採購之供應商均為台灣在地廠商，即使用台灣當地供應商的採購金額比例為 100%。

於 2022 年依據合格供應商所在地採購，採購比率主要在中部約佔 52%，次要為北部約佔 21%，北部及南部佔比相近，其分佈地區及採購比率如下表所示：

2022 年在地採購比例															
地區	宜蘭	基隆	台北	新北	桃園	新竹	苗栗	台中	彰化	南投	雲林	嘉義	台南	高雄	屏東
地區家數	2	2	26	36	10	10	4	119	32	7	3	5	12	40	4
區域	東部		北部			桃竹苗			中部			南部			
區域家數	2		64			24			161			61			
比率	0.64%		20.51%			7.69%			51.60%			19.55%			
共計 312 家 100% 使用台灣在地供應商															

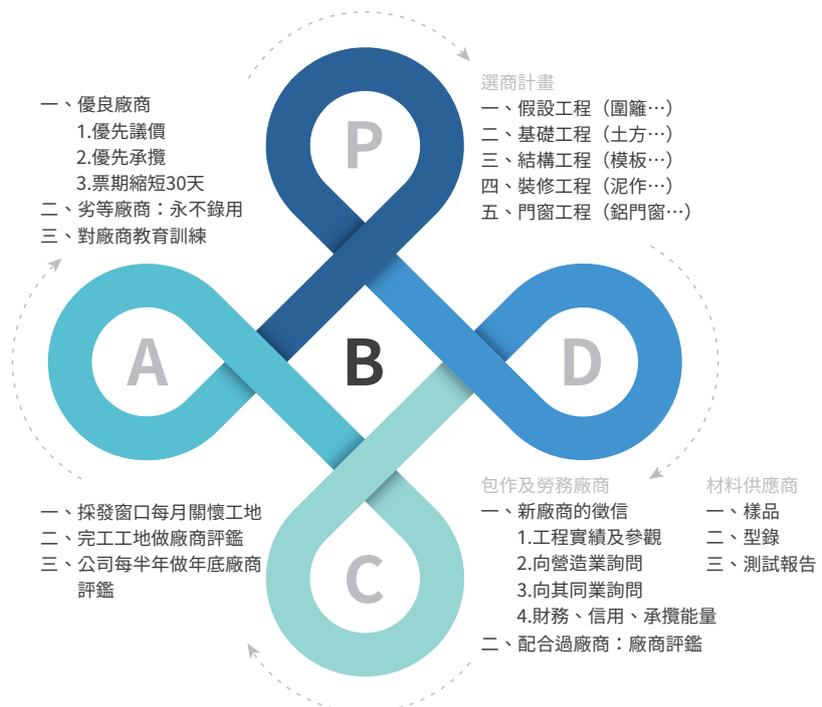
供應商 / 承攬商的管理

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的，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 (如右圖)，其評鑑項目中的「財務能力及可信用度」與「物料管控及安衛管理」即為涵蓋對供應商 / 承攬商的企業永續評核：



瑞助營造於 2022 年度以評鑑占比規模較大之工地專案共 11 件，評鑑標準皆依據『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』，其接受評鑑的供應商 / 承攬商共有 225 家，公司在選商評鑑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為公司之協力廠商，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。2022 年各評等供應商 / 承攬商家數及所佔比率如右：

2022 年供應商接受評鑑表			
分級	A 級	B 級	C 級
家數	46	173	6
比率	20.4%	76.9%	2.7%

共計 225 家

制定供應商 / 承攬商 ESG 評鑑制度

瑞助營造為永續經營的企業，以打造幸福企業為目標向前邁進，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為榮，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『企業永續』，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，以期雙方都能為社會善盡一份心力，創造美好的生活環境。『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』之內容如右：

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於供應商/承攬商管理政策與方向，以安全品質、環境、綠色生產及社會責任等要素，因此我們要求所有合格供應商/承攬商，依其所生產或提供之材料或產品及服務須遵守以下原則：

1. 供應商/承攬商須遵守或超過當地政府勞動相關法規。
2. 供應商/承攬商不得用童工，依國產法(15-18歲)，不得僱用童工、強迫、性別歧視、強迫勞動及其他形式的不當僱用。
3. 供應商/承攬商應確保所有的工作或加班都是自願性的。
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職工而扣減當月的工資。
6. 招募時與僱用後的管理階級，應承認免於歧視與不合法歧視。
7. 公平公開招募與僱員工，每位員工均有平等參與訓練等機會，不分性別、年齡、政治傾向及宗教信仰。
8. 供應商/承攬商應致力於社會公益政策的推行，推廣至其供應階級。
9. 供應商/承攬商對於營業物之處理應遵守應有的管理方法及政府相關規定辦理，以保環境衛生，維護國民健康。
10. 供應商/承攬商應儘可能開發或採用環保產品及進行能源、環境、安全管理活動，以保護環境的預防措施為重點。

供應商/承攬商名稱：A01
負責人：A02

落實供應鏈 ESG	
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

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，品質管理部於每年年底會排定隔年的工班培訓計劃表，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，且於品質管理部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，而於職安衛部份則為每個月針對有被停工或被職安衛管理部查核較差之工地做一職安衛工班培訓。以下為舉辦品質教育訓練或職安衛工班培訓之照片：



採購發包人員的教育訓練

為提升採發人員的專業知識及對營造新工法的涉獵，採發處每兩個月進行一次採發教育訓練，於採發會議中會邀請專業供應商 / 承攬商到公司做簡報及座談，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。

優良廠商於每月協議會議公開表揚頒發實質獎勵

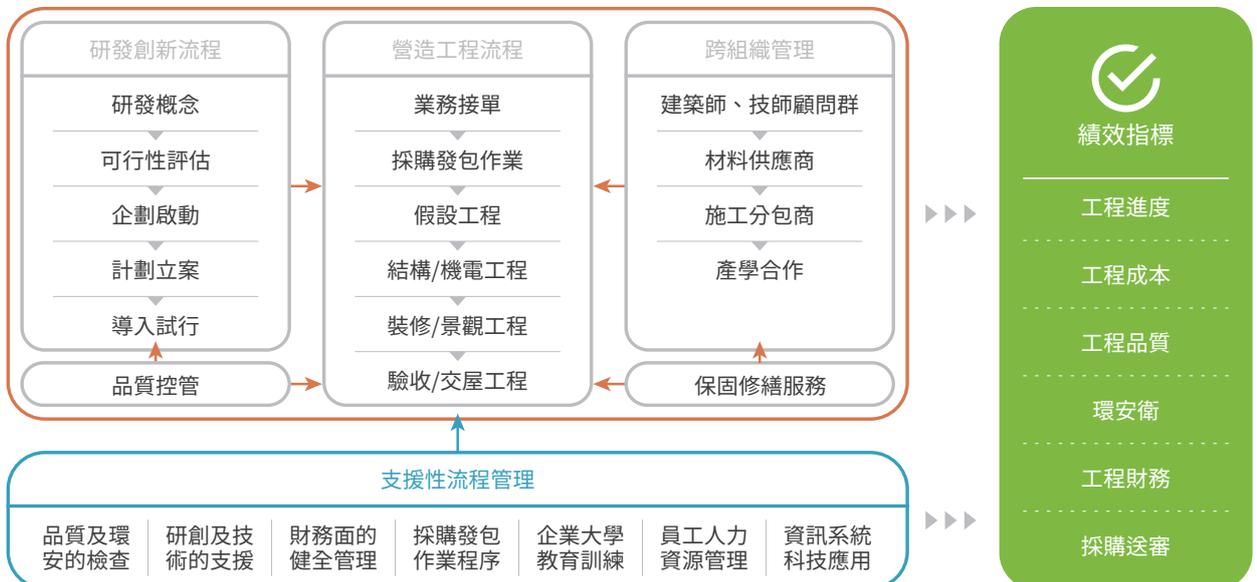
為鼓勵承攬商於施工過程中能夠配合執行瑞助營造職安衛標準，於每月協議組織中公開表揚模範廠商及違反安全衛生規定廠商，有賞有罰提高職安衛意識。

- 獎勵辦法：透過協議組織會議公開研議且公平
- 獎勵預算：由安衛協議扣款中支應，決議前應取得多數協議組織會員同意
- 獎勵評比：定期辦理安衛績效聯合評比，經由協議組織會議內部互相推舉
- 評比對象：所有協力廠商

3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理

本公司為追求更好的營建施工品質，成立專責單位「品質管理部」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。



3.2 垂直整合 - 供應鏈管理

3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理

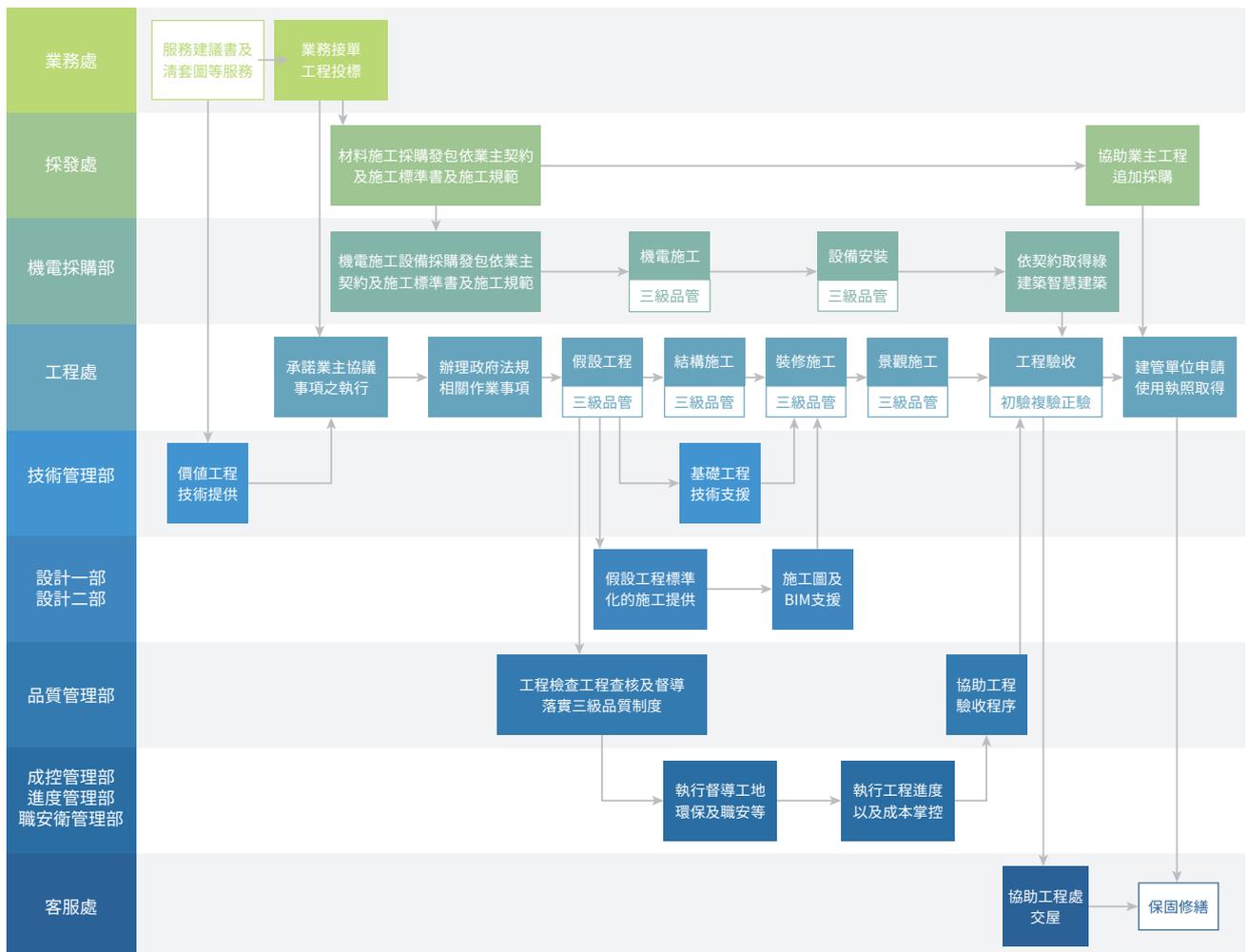
建築物的產品均為客製化工程，但其產品的設計均掌握在設計建築師的構思及顧客的需求上，營造業所提供的是將設計轉成建築物的興建者，故不會有相同的建築物產生及相同的生產環境，所以在產品的開發過程均面臨不同的環境挑戰，研發創新的過程均在一年以上，每個製作流程均需不斷的檢驗及測試方能確保產品的品質要求。從設計者的建築圖為依規開始，就需不斷的檢討設計方案及更佳的施工法或透過價值工程的替代方案，以提供顧客更多的選擇及最有利的產品。

	研發創新7大主題	主辦部門	協辦部門
研發概念 可行性評估 企劃啟動 計畫立案 導入試行 成果管理	工程設計開發	業務一部 業務二部	工程處
	綠建築	工程處	業務二部 設計一部
	智慧建築	工程處	技術管理部
	價值工程	技術管理部 工程處	業務一部 採發處
	工程技術創新	技術管理部	工程處
	BIM 技術	設計二部	設計一部 資訊部
	同步工程	業務二部	工程處

3.3 嚴謹執行－施工品質管理

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。

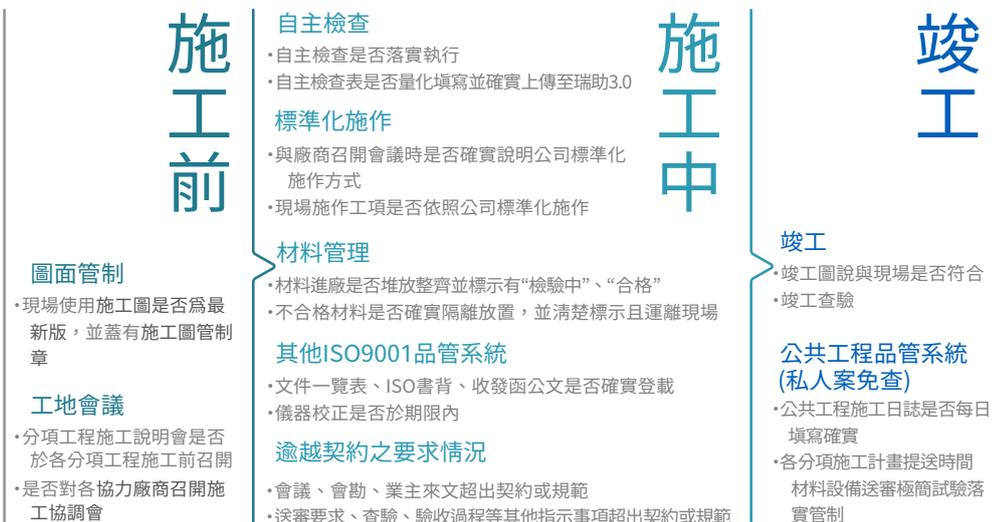


行政院公共工程委員會對於公共工程三級品管制度的實施方式加以規範，將品質管制訂為三級：第一級：廠商，施工品質管制系統；第二級：主辦機關，施工品質保證系統；第三級：工程會及工程主管機關，施工品質查核機制。凡公司承攬之公共工程除善盡己身當層的品管職責外，尚需接受主辦機關（監造單位）、工程會主管機關的督導與查核。瑞助營造將品質管制與公共工程結合增訂內部三級：第一級：分包商自主品管；第二級：工地品管組織自主品管；第三級：品質管理部品質查驗。其目的在依據各工項查核要點嚴加稽查，以使品質在每一環節均獲得管控，落實品質政策，增加公司的業務投標競爭力。



品質稽核

品質管理部負責每月至工地執行一次品質稽核，稽核內容包括圖面管制、工地會議、自主檢查、標準化施作、材料管理、ISO 9001 品管系統、逾越契約要求之情況、公共工程品管系統及竣工。品質稽核可以在稽核過程中發現問題，並針對問題共同討論解決方案，宣導預防措施。



施工標準化推動

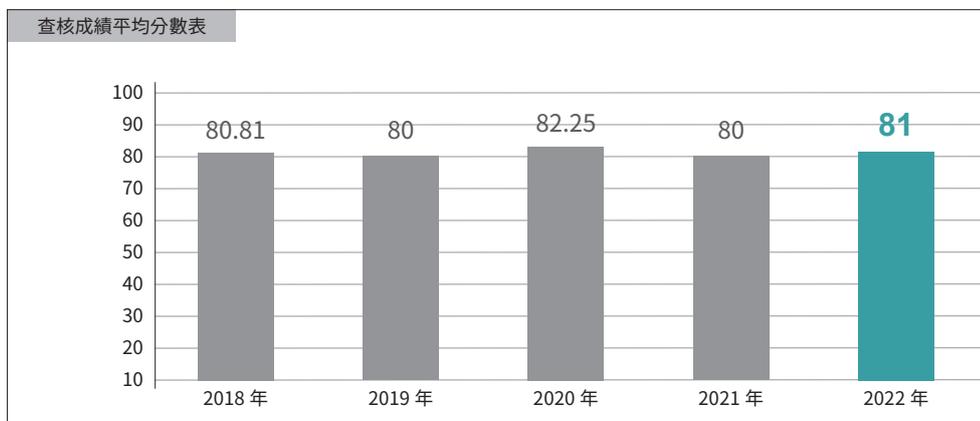
品質管理部定期與規劃部、採發處、業務處及工程處召開標準化會議，共同研討施工標準化施作方式，修訂完成後公告發布，並向工地端宣導施工標準化，提升整體品質。

關鍵與支援活動評量績效

品質管理部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營造雲端專案管理系統 - 品質查核並以記點型良率統計。

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成績統計，瑞助營造施工品質查核成績平均值，如下列圖表為 2017 年 ~2022 年查核成績平均分數，都有 80 分以上皆為甲等。



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，並提昇設計品質、協助售後相關服務，一系列的服務為瑞助營造感動客戶、提昇『續案率』的最佳吸引力。瑞助營造 2022 年無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件及未遵循行銷傳播相關法規的事件。



在建中業主滿意度調查

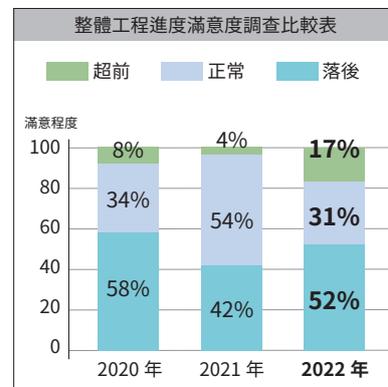
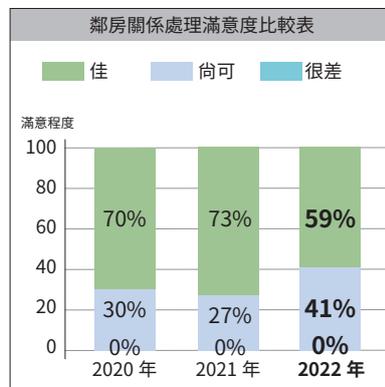
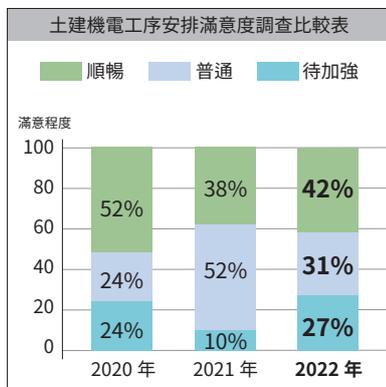
依「QM080 顧客滿意度調查作業程序書」針對在建中的建案，每半年向業主進行一次滿意度調查（包括施工品質、工程進度、鄰房關係處理等）（下圖）；已完工的建案，則每年請保固中的業主填寫（包括接獲通知到實際會勘時間、修繕前是否清楚說明程序及時程、修繕後廢棄物及粉塵等清潔狀況等）。



在建中及保固期內之客戶個案為受訪者，以問卷方式寄達（傳真或 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」，做為我們檢討改進的參考。



保固期服務及滿意度調查

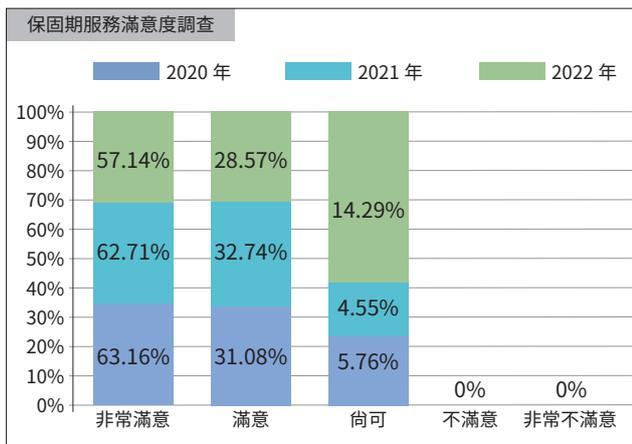
秉持著客戶至上的服務宗旨，於 2011 年成立客服事業處 (除了透過本公司網頁聯絡外，另設有 0800-245999 免費客服專線) 以專業的客服團隊提供最優質的服務品質。集合專業工程技術與菁英人才，充分運用團隊合作及專業分工的組織效益，並秉持誠信負責的態度，達成業主所託付的使命與任務。以下即針對在建案及完工保固修繕流程之客戶滿意績效說明。



為確實做好客服，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，2022 年完成修繕件數 1052 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為第一步驟，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，其滿意度調查內容為修繕會勘與完成時間、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為非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意。

近三年 (2021-2022) 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後：



2022 年顧客給瑞助營造滿意度調查，滿意以上達 85.71%，普通 14.29%。滿意以上部分比 2021 年之滿意度降低，之後會將客戶所提出之修繕問題之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，一切以顧客為考量的服務品質，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為施工參考，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。

資訊安全與保障客戶隱私

對於資料之保護，有完整之計畫，並依據 ISO 9001 標準作業程序，訂定「資訊安全管理」，有詳盡規劃及作業程序。2022 年未發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。

- 為確保公司資料不外洩及資訊安全，訂定資訊安全管理。
- 對於使用者：指公司全體員工並有授權帳號密碼，使用公司資訊設備及各項系統，並依其規範執行。
- 網路設定防火牆：重要網路設備，用於公司內部網路與外部網路之路由設備，並具有網路安全防護能力。
- 每台電腦都有防毒軟體：安裝於資訊設備，用於防止電腦病毒之破壞、散佈。

環境永續

- 4.1 綠色技術應用
- 4.2 環境管理
- 4.3 能源管理
- 4.4 溫室氣體排放管理
- 4.5 水資源管理

Environmental
sustainability



重大主題—綠色設計永續管理方針

包含主題	SASB 建築物 and 基礎設施的生命週期衝擊。
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『成為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	<ul style="list-style-type: none"> ※ 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『發展創新技術，推展綠色企業』為研發創新理念，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，挑戰卓越為己任。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ※ 短程目標：產學合作 (重要開發) 1 件 / 年。 ※ 中期 / 長期目標：打造綠色建築和可循環的服務模式，積極回應環境議題。
責任	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為公司最高層級代表。
資源	2022 年共投入約 40 萬元 (產學合作部分)。
預防與補救機制	本公司持續研發、改善綠色建築工法，接軌台灣 2050 淨零排放路徑，逐步達成減碳目標。
特定的行動	<ul style="list-style-type: none"> ※ 峯潤發電合作計畫。 ※ 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	<ul style="list-style-type: none"> ※ 2018-2022 年共計取得 11 張候選綠建築證書、7 張候選智慧建築證書、22 張綠建築標章證書及 13 張智慧建築標章證書。 ※ 2022 年產學合作 (重要開發) 案為 1 件，自行研發新型專利 15 項，發明專利 4 項。

重大主題—能源永續管理方針

包含主題	GRI 302 能源。
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」為工具，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。
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，作為本公司組織行動及各項能源活動展開之依據。
政策	<ul style="list-style-type: none"> ※ 全面能源使用審查，確保資訊資源取得。 ※ 恪遵能源法規要求，承諾能源績效改善。 ※ 支持綠建築之設計，強化綠色企業形象。 ※ 落實節能減碳目標，善盡企業社會責任。 ※ 研創減碳營建工法，提升建物減碳效益。
承諾	本公司秉持「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	<ul style="list-style-type: none"> ※ 改善能源使用紀錄為數據化、自動化記錄。完成 5 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。 ※ 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為決策評估依據。 ※ 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。
責任	針對能源議題設有能源管理委員會，召集人為本公司之總經理。
資源	已成立能源管理委員會。
預防與補救機制	採用 ISO 50001 能源管理溝通意見表。 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	為有效管理此主題，導入 ISO 50001：2018 能源管理系統為管理參考。
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。
績效與調整	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。

重大主題—溫室氣體排放永續管理方針

包含主題	GRI 305 排放。
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	主題邊界揭露限制為本公司，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 SGS 進行外部查證。
管理目的	為有效管理本公司氣候變遷與環保法規風險。
政策	本公司已設立環境政策，作為環境改善遵循方向。本公司自 2013 年起，透過各部門及工地進行溫室氣體盤查及內部稽核後，彙整成清冊及報告書，同時自 2018~2021 年度透過 SGS 外部查證，唯 2022 年度因查證公司時間無法配合，暫停一次外部查證。
承諾	本公司排放遵循當地環保法規。
目標與標的	於 2022 年採用 ISO 14064-1:2018 年版進行盤查，找出重大間接排放 ※ 短期目標：溫室氣體排放密集度較基準年降低 1%~2%。 ※ 中長期目標：溫室氣體排放密集度較基準年降低 3%。
責任	設有溫室氣體盤查推動小組，召集人為總經理。
資源	由人資部作為溫室氣體盤查彙整窗口，由各部門進行各排放源盤查後，交由人資部進行彙整。每年編列經費逐步針對老舊設備進行汰舊換新。
預防與補救機制	每年年初評估排放密集度結果是否有達成預設目標並進行後續改善因應。
特定的行動	為有效管理排放主題，先後已導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準。
管理評量機制	因應 ISO 14064-1：2018 年版，於 2022 年度進行改版作業，修訂溫室氣體管理程序，定期進行活動數據蒐集、內部稽核，完成盤查清冊及報告書，2018 年起透過第三者公證單位 SGS 進行外部查證。
績效與調整	2022 年溫室氣體排放密集度為 0.48 公噸 CO ₂ e/ 營收佰萬元，較基準年 (2021 年) 上升 33%，因 2022 年營收減少，部分工地延長施工，故造成增加。

重大主題—循環經濟永續管理方針

包含主題	自訂主題 循環再生利用、GRI 306 廢棄物、SASB 營建廢棄物管理
重大原因	減少資源浪費符合節能減碳之要求，已是全民共識，更是公司永續經營希望遵守的方向。建築產業使用大量的能源與資源，對環境造成相當大的衝擊，經研究指出建材生產和建築興建過程的碳排放量佔全球碳排的 11%，而建築使用階段更高達 28%，由此可見建築生命週期中碳排放量有相當大的改善空間，因此規劃及施工階段中，對於營建廢棄物管理及循環再生利用相關工法之研擬具相對之重要性。
主題邊界	包含瑞助營造、供應商 / 承攬商、配合之建築師事務所、學術單位。
主題邊界揭露限制	在本報告書中揭露瑞助營造統包案件，配合、供應商 / 承攬商於規劃階段中所導入之工法 / 材料。
管理目的	創造企業的競爭力，呼應 2025 年台灣減碳目標。
政策	<ul style="list-style-type: none"> ※ 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)，為向前邁進的策略指引。 ※ 循環再利用政策牽涉面極廣，針對品質面如何降低失敗成本、環境面如何降低對環境的汙染與破壞、能源面如何降低能耗增加綠能、循環面如何充分使用再生材料如回收鋼、回收木料，減少營建資源的浪費，皆是公司努力執行的政策原則與方向。
承諾	以每年統包案件規劃期即導入減碳減廢工法一案以上推展，實現節能減碳、地球永續的目標。
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ※ 推廣循環再利用工法之應用。 ※ 透過綠色循環工法之引用，發展循環經濟。 ※ 於統包設計規劃階段導入營建廢棄物減量及循環再生利用之工法。 ※ 中、短期以推廣綠建築、多用綠建材、建材循環再利用為目標，長期以增加綠色能源使用、降低生產過程碳排放至符合國際碳排規範為目。
責任	氣候異常及暖化對全球企業經營有潛在嚴重的風險，不僅已開發或開發中國中紛紛提出相關對策，而在工地執行面不斷持續針對節能、環保、健康等方面，且藉由各產學合作方式研發綠色施工技術，以興建省能源、省資源、低污染的建物。
資源	設立統包一、二處，針對規劃設計階段進行進度、成本及綠色工法導入...等面相進行設計圖面及導入減廢及再生工法進行控管。
預防與補救機制	以符合需求為優先，達成客戶、承商、員工、公司四贏局面，故公司每半年皆會寄發滿意度問卷並提供建議欄供填寫，利用統計結果知悉不足與抱怨點，再據以改善努力補救。
特定的行動	於統包案件規劃設計階段導入減碳減廢工法，降低因傳統施工導致木模板廢棄物、拆除工程所產生之混凝土廢棄物及地改混凝土樁材料減省。
管理評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ※ 每年提報公司之目標管理卡進行定期管控及追蹤。 ※ 參加 ESG 活動，定期揭露相關作法與數據。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ※ 於 2021 年 10 月所承接之前鎮漁港多功能水產品運銷中心統包工程案，地改工程導入 R.I.C. 快速夯實工法，以原土夯實之方式替代使用鋼筋與砂漿為材料之方式，減少因廢土清運所導致之碳排產生。 ※ 於每年提報公司之目標管理卡，以每年一統包案於規劃設計階段導入減碳減廢工法為目標進行定期管控及追蹤。

4.1 綠色技術應用

創新科技施工管理

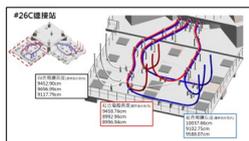
建築資訊建模 (Building Information Modeling, BIM)

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至上千項，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，如無檢討施工圖，常發生施工錯誤嚴重者導致停工檢討修改敲除重做、機能性不佳、材料過剩等問題，浪費許多材料及廢料丟棄，對於環境非常不友善，所以工程施工前施工圖說規畫及檢討需要精確，進行施工性、清圖及整合作業，變十分重要；在全球節能減碳及減廢趨勢之下，瑞助營造也積極響應，爲了減少施工錯誤，達到降低廢棄物之產生，本公司採用 BIM 施工前能全方位整合檢討建築物，搭配 BIM 雲端整合平台切分模組，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，在 BIM 技術可產生許多實質效益。

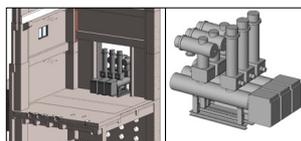
統計截至 2022 年在建工程 18 個執行 BIM 導入案例，模型整合與衝突檢討減少碳排效益，減少施工錯誤減少碳排量約 2,014 萬 KgCO₂e (ABRI-LCC 碳足跡資料庫資訊)，等於 52 座大安森林公園一年之吸碳量，即可達碳平衡。

A. 結構	鋼筋	混凝土	鋼構	模板	粉刷
B. 界面	2,407,680	3,124,746	267,168	39,072	496,954
C. 碰撞	1,458,972	1,893,490	161,895	23,676	301,137
D. 法規	1,054,728	1,368,852	117,038	17,116	217,700
E. 施工性	170,316	221,040	18,899	2,764	35,154
F. 機能不足	893,760	1,159,944	99,176	14,504	184,475
G. 圖資不全	260,832	338,514	28,943	4,233	53,837
H. 圖面不合	483,360	627,316	53,636	7,844	99,767
小計	922,944	1,197,819	102,414	14,978	190,499
碳排合計			20,137,192 Kg-CO ₂ e		

備註：二氧化碳排計算公式 = (根據檢討圖說衝突所使用的總數量、面積或重量) × 排放因數



電纜線之長度數量計算



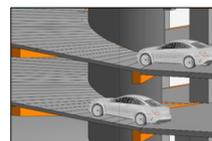
設備施工動線檢討



機電各管線路徑檢討



BIM 協同作業平台



建築物衝突檢討

專利一覽表

序號	專利類別	申請國家	申請專利名稱	證書號
1	新型	中華民國	噴水降溫循環總成	M451174
2	發明	中華民國	用於臨時高電線之結構及使用該結構之方法	I489717
3	新型	中華民國	柱端錨定結構	M457044
4	新型	中華民國	安全母索固定結構	M462777
5	發明	中華民國	用於建築工地的防溢結構	I542767
6	新型	中華民國	供一工作人員上下攀爬的建築結構	M517770
7	發明	中華民國	在電配管之周圍進行灌漿的方法	I621755
8	新型	中華民國	泥沙阻隔裝置	M522971
9	新型	中華民國	置地型護欄	M517772
10	發明	中華民國	水泥建築結構體之牆面粉刷方法	I597409
11	新型	中華民國	用於建築工地的防溢結構	M512611
12	新型	中華民國	土壤之保水系統	M568868
13	新型	中華民國	一種建築場所使用的輔助梯	M596275
14	新型	中華民國	自動養護灑水器	M599523
15	新型	中華民國	排水管	M599331
16	新型	中華民國	用於建築物窗口之排水結構	M599341
17	新型	中華民國	電梯車廂門之阻擋裝置	M596221
18	新型	中華民國	工地人員管制系統	M612968

4.2 環境管理

追求環境零污染已是全球產業面臨的挑戰，瑞助營造也認為環境友善是責無旁貸，所以由最高管理階層制訂環境政策並帶領全員致力執行，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」。本公司已導入 ISO 14001：2015 環境管理系統，經台灣檢驗科技 (SGS) 於 2019 年 11 月 11 日驗證通過，2022 年亦通過續評，藉由國際標準系統及政策推動運作，共同維護營造工地周遭環境、建立友善鄰里關係，減少環境污染 (空氣、水、噪音及廢棄物) 所造成之衝擊。



執行環境審查與環境考量面鑑別評估作業：

為能有效達成環境管理需求，由總公司職安衛管理部督導各建案，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頁：

空氣污染防治

- 工地之裸露地表以防塵網覆蓋，行徑路線鋪設水泥或碎石路面防制塵土飛揚。
- 運棄土方之車輛，以帆布覆蓋並管制車輛行駛速度。
- 車輛駛出工地前確實清洗輪胎及工區出入口。
- 工地內外之道路清洗，防制環境及周邊道路污染。
- 結構體外牆施工架防塵網確實設置，有效抑制懸浮微粒 (PM)。
- 營建工地周界設置定著地面之全阻隔式圍籬。
- 工地作好廢棄物分類及處理回收，嚴禁協力廠商恣意焚燒。
- 派員加強工區清潔隨意棄置垃圾或廢棄物。
- 施工過程中無氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)，及其它顯著空氣污染物排放。



暫置土使用防塵網覆蓋



周邊道路每日定時清洗



車輛離場確實以防塵網覆蓋



外牆設置防塵網或帆布



工區內以水車定時清洗道路



工區大門出入口設置洗車台

廢棄物減量污染處理及土方運棄處理

各類廢棄物依工地廢棄物、民生垃圾等，妥為整理後，置放於廢棄物暫存區，並依實際供需增設廢棄物暫存區，加強人員訓練及不定期宣導廢棄物減量資源回收等環保觀念；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。另因產業特性，本公司無產出有害事業廢棄物。

處理對策與方法 >>>

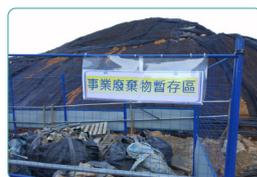
- 廢棄泥水或污泥應經適當處理後，方可運離工地，不得任意漫流及排放。儘量減少廢土之發生量，並予以再利用。
- 廢料應與廢土分別堆置，避免混雜，以提高廢土之再利用價值。
- 生活廢棄物清理防制：設置加蓋之垃圾桶，實行垃圾分類，並應於指定地點設置回收箱做好資源回收及垃圾減量宣導。
- 垃圾置放處應宣導禁止置放任何會產生惡臭或有毒之物，並避免蚊蟲危害，於正常上班日依規定清運。

2022 年廢棄物總量 (以當年度結算工地估算)

廢棄物種類	工地廢棄物	民生垃圾
廢棄物總量	約 1.3 萬噸	約 122 噸
處理方式	資源回收或再利用、其他營建廢棄物委由各縣市環保局合法之廢棄物清運公司處理	垃圾分類資源回收、其他生活垃圾委由合法之環保公司處理



PVC 廢棄管路暫存區



事業廢棄物暫存區



工地廚餘堆肥系統



生活廢棄物暫存區



合法事業廢棄物代清理 - 1



合法事業廢棄物代清理 - 2

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為：

- 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。
- 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。
- 妥善規劃工區之排水，並設置攔砂設施。
- 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。
- 基地內堆放之建材、土方加以覆蓋，以防雨水沖刷。
- 做好廢棄物管理，避免廢棄物污染地表逕流。
- 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。



工地設置沉砂池 - 1



工地設置沉砂池 - 2



土方加以覆蓋以防雨水沖刷



工地廢棄物集中並定時清運



清理工地周邊排水系統 - 1



清理工地周邊排水系統 - 2

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：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

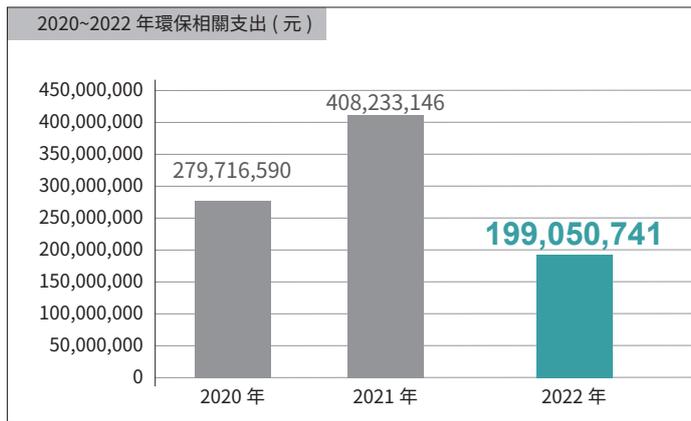


噪音預防部分 - 設置防音帆布降低施工音量



設置噪音計持續監測施工音量

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 2020~2022 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）費用之統計如左列圖表。

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，激勵工地減少環境污染確實遵守環境衛生政策。



工地環保罰款檢討會



工班環保意識

敦親睦鄰 - 施工說明會、社區活動參與

為善盡企業社會責任，瑞助營造相當關心各工地鄰房之居民生活、居住品質及安全等，於工地開工前召集附近居民舉辦施工說明會，向當地居民說明於施工期間可能會產生的噪音或環境相關問題及解決方式，例如工務所將於周圍水溝上設置過濾網，以過濾施工時所產生的泥土，同時派員定期清理；及工務所將設置自動灑水設備或派員定時灑水，減少因施作所引起的揚塵，維護周圍環境及用路人安全。

同時積極參與或贊助社區敦親睦鄰活動，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。

優良環保得獎事蹟

本公司承攬「義和開閉所暨所外連接站土建設計 / 施工統包新建工程」榮獲台電公司頒發「2022 綠色環保優良工地評鑑 - 優等」，於台電所有營建工地中脫穎而出，給予施工團隊極大肯定。



遠親不如近鄰

零投訴

零抗爭

A 義交指揮交通

佔用道路義交指揮避免發生危險



B 避免夜間施工影響

夜間施工提前告知避免擾民並積極參與周遭鄰里事務



C 灑水避免揚塵

定期周邊道路清洗



F 工區周圍病媒蚊消毒

定期消毒降低工區病媒蚊



E 周邊道路認養清潔

周邊道路清掃



D 定期周邊水溝清淤

定期清淤避免水溝積水



4.3 能源管理

能源管理系統

自 2012 年起持續檢討能耗，藉用「ISO 50001 能源管理系統」之「重大能源設備鑑別評估表」為工具，盤查篩檢出重大能源設備，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。

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為本公司台中分公司 6 樓、22 樓、29 樓、35 樓、36 樓，更加貼近瑞助營造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。



4.3 能源管理

能源使用

2022 年能源使用總熱值相較於 2021 年微幅成長 1.73%，惟 2022 年營收下降，故能源密集度 2022 年較 2021 年成長幅度較大。

2019~2022 年度能源耗用				
能源類別 / 年份	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
電力 (GJ)	25,787.32	31,029.93	23,960.67	25,102.10
汽油 (GJ)	4,242.25	4,657.94	4,416.23	3,810.13
柴油 (GJ)	195.26	146.74	205.25	165.18
能源總熱值 (GJ)	30,224.83	35,834.61	28,582.15	29,077.41
營收 (新台幣百萬元)	9,668.61	10,188.75	10,615.94	8,251.52
能源密集度 (GJ/ 百萬元營收)	3.13	3.52	2.69	3.52

註：

初級能源為汽油及柴油。

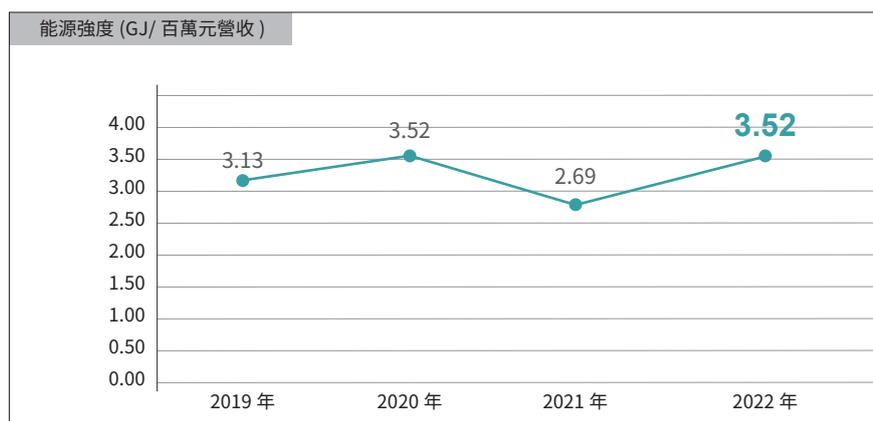
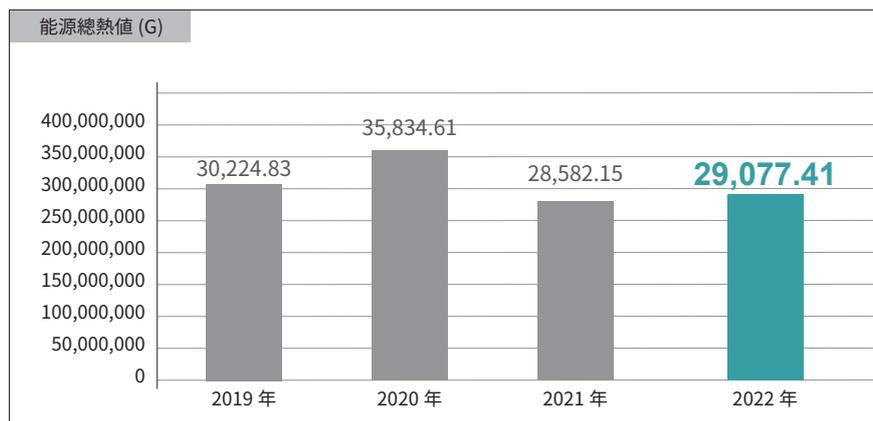
次級能源為外購電，並無使用可再生能源。

各級能源耗用量皆為實際測量值。

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：8,700 Kcal/L；柴油：8,400Kcal/L；1 kWh=0.0036 GJ)。

本公司為專案型服務，為忠實反映能源使用狀況，能源密集度比較基準修正為百萬營收為分母。



節能減碳作為

2021~2022 年節能減碳之綠色作為如下表統計，預估每年可節省 158,805 度的用電量，相當於 80,831 kg CO_{2e} 的溫室氣體排放量。

實施年度	實施地點	計劃目標	預估節省度數 (kWh)/年	減少溫室氣體排放 (kg CO _{2e}) 年	GJ/年
2021	台中分公司 36F、35F、29F、22F、6F	完成冷氣負載分配自動化及設置數位紀錄改善	90,353.50	45,989.93	325.27
2021	台中分公司 36F、35F、29F、22F、6F	完成電力耗能數位自動讀取及紀錄之能源管理系統	為輔助管理系統，不計入效益		
2022	台中分公司	減少使用空間、更換節能空調	68,451.50	34,841.81	246.43
合計			158,805.00	80,831.74	571.70

註：

1. 節省度數換算二氧化碳當量以經濟部能源局公告 2021 年度電力排碳係數 =0.509 公斤 CO_{2e}/度。
2. 千瓦時 (國際單位制符號：kW·h、kWh)；常稱度，是一個能量單位，相當於一件功率為 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。
3. 效益評估數值計算如下表。

冷氣負載分配 自動化效益評估	冷氣主機耗用功率				自動負載效益 (KW)	每日 8 時效益 (KWH)	每日減時效益 (KWH)	每日合計效 益 (KWH)	每月合計效益 (KWH)	每年合計效益 (KWH)	5 個樓層年效益 (KWH)
	A(KW)	B(KW)	C(KW)	3 機耗 (KW)							
樓層效益評估	11.3	11.3	11.3	33.39	-15.00%	8	-1	-68.4495	-1505.889	-18070.7	-90353.5

備註 1：每日減時效益 - 設定自動開關機，避免虛耗運轉。

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



冷氣負載分配自動化及設置數位紀錄改善完成



完成狀況 - 主機系統畫面



完成狀況 - 空調主機用電比較



完成狀況 - 各樓冷氣主機運轉狀態



完成狀況 - 電力耗能數位自動讀取及紀錄之能源管理系統



完成狀況 - 各樓層排程



完成狀況 - 各樓層用電顯示



完成狀況 - 國定假日停機設定



完成狀況 - 各樓層用電累計趨勢圖



4.4 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，做為公司未來擬訂減量目標之參考。

本公司溫室氣體排放管理之基準年為 2021 年，2022 年溫室氣體範疇一加範疇二排放量為 3,979.29 公噸 CO₂e，較基準年上升 3.52%。因 2022 年受疫情影響缺工缺料，部分工地延長施工，故溫室氣體排放密集度 2022 年較基準年上升 33%。

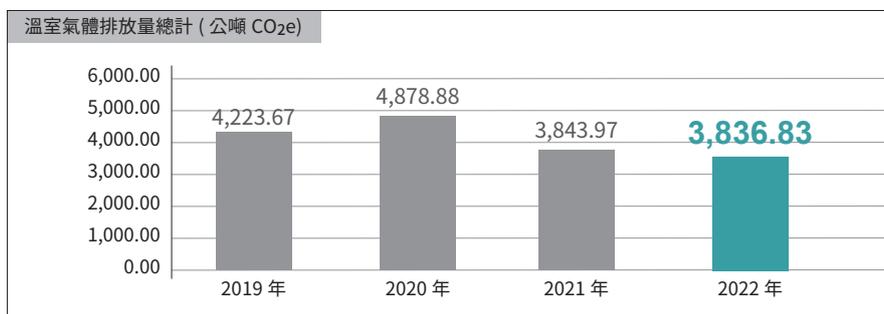
2022 年各範疇溫室氣體排放量		
排放 / 範疇	範疇一	範疇二
溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	430.13	3,549.16
佔總排放量比例	10.81%	89.19%

註：

- 2022 年進行 ISO 14064-1：2018 盤查，故將基準年修訂為 2021 年度。
- 排放溫室氣體種類：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs) 全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。
- 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 2022 年公布之 2021 年電力排放係數：0.509 公斤二氧化碳當量 / 度計算。
- 2022 年進行範疇三計算購買電力的活動 (不包含範疇二) 計算，共 643.59 公噸 CO₂e。

範疇	排放量 (公噸 CO ₂ e)	佔總排放量比例
範疇一	430.13	10.81%
範疇二	3,549.16	89.19%

2019~2022 年度溫室氣體盤查比較表				
溫室氣體排放 / 年份	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
範疇一溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	405.71	466.14	456.20	430.13
範疇二溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	3,817.96	4,412.74	3,387.77	3,549.16
溫室氣體排放量總計 (公噸 CO ₂ e)	4,223.67	4,878.88	3,843.97	3,979.29
營收 (新台幣佰萬元)	9,668.61	10,188.75	10,615.94	8,238.71
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元營收)	0.44	0.48	0.36	0.48



4.5 水資源管理

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為 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。

而工地之工務所為臨時搭建用，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。2022 年用水密集度較 2021 年下降 4.37%，達成本公司密集度減量 1% 之目標。



工務所噴水循環節能省電系統

年度	用水量 (百萬公升)	營收 (佰萬元)	用水密集度	減量目標	達成率 (%)	是否達成
2019	98.75	9,669	0.010213	1%	↓ 24.59%	○
2020	102.85	10,189	0.010095	1%	↓ 1.16%	○
2021	105.60	10,616	0.009947	1%	↓ 1.47%	○
2022	78.50	8,239	0.009528	1%	↓ 4.21%	○

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
 註 2：工地用水包含生活用水及施工用水
 註 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
 註 4：減量目標為前一年度之密集度減少 1%

水撲滿 - 守護水資源緊缺情況所發揮之循環利用

我們是地球的暫時看護者，要珍惜地球環境的有限資源

2021 年是臺灣 56 年來降雨量最少的一年，中南部缺水危機受到重視。近 10 年台灣每人每日平均自來水生活用水量為 273 公升，面臨半世紀內最嚴重旱情，除了宣導民衆節約用水，如何從教訓中積累經驗才能做到真正的「未雨綢繆」。

在臺灣雨水收集的念已逐年被大眾接受和重視，水撲滿不僅可設立在學校、公園、草坪等公共空間，也可設置在民宅社區的地下。可以取代部分需要經過多層處理才能使用的自來水，經過過濾以及沉澱過程後，收集到的雨水可用來澆灌植物、清洗地板、沖洗馬桶，也可作為小型的消防儲水槽。

雨水收集、貯留是水資源處理中相對簡單、成本較低，值得開發利用的方式；並可結合建築與設計，將水資源有效的攔截以應變強降雨，使氣候變遷帶來的危機轉變成水資源獲取的機會。

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。

瑞助營造自 2016 年起就開始未雨綢繆，陸續在建案推動「水撲滿」設施，在降雨時，雨水通過有排水設施導入雨撲滿儲存，有效避免地面積水，旱季時則可利用儲存的雨水澆灌花木等使用。也受邀南投縣政府環境保護局辦理的【2021 年因應氣候變遷暨設置雨水貯留再利用系統】2 個場次演講，讓大家了解全球氣候議題是大家的責任與機會，要盡早因應氣候策略規劃方向，並創造新價值。自 2016 年起至 2022 年底共已施工完成 1,720.2 噸，且每一次可保水 95% 的水。



推廣用 - 水撲滿目錄



水撲滿施工

友善職場

- 5.1 職安衛創新科技應用
- 5.2 職安衛實踐成果
- 5.3 友善職場與健康
- 5.4 完善薪資福利
- 5.5 經驗傳承與訓練

Friendly
Workplace



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「以人為本」，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。

重大主題－人力資本永續管理方針

包含主題	GRI 401 勞雇關係、GRI 402 勞 / 資關係
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	衝擊範圍為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營造公司與子公司相關勞資雇用規定及資訊。
管理目的	為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	本公司人資政策「促進友善職場構築幸福企業」。
承諾	本公司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	<p>※ 短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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，維持一定調幅。 · 主管會議上每季宣導人權、性平等理念及健全相關法令。 · 運用 LINE 官方帳號【人資大平台】，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。 · 勞動基準法罰鍰件數較前一年度降低。 <p>※ 中期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 營造勞資和諧關係，推展性平政策，控制離職率在 40% 以下 (主計處公告營造產業的平均離職率為 86%)。 · 利用 AI 工具做好新進人員關懷，維持新人留任率。 · 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。 <p>※ 長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 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。
責任	本公司針對勞資雇用關係為與勞工簽定勞動契約，並設立「勞資委員會」以促進勞資友善溝通條件，召集單位為人資部。
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%。
預防與補救機制	<ul style="list-style-type: none"> · 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部或電子員工意見信箱申訴，並可透過勞資委員會提出申訴。申訴決議單位為人事評議委員會，為各處高階主管組成。 · 定期召開職工福利委員會，由員工充分反映其需求並提報與公司管理階層進行改善，共同維護、創造良好之工作環境。 · 定期召開勞資會議，建立有效的溝通機制，促進勞資和諧。 · 舉辦年終尾牙活動、每年國 / 內外員工旅遊活動、每季舉辦部門聚餐、三節及生日禮卷、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助。 · 本公司所有員工均可接受績效考核，除任職未滿 3 個月之同仁外，其餘員工均依規定辦理。
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勞資會議溝通並執行決議項目，且列入公司經營方針管控。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> · 每季辦理 1 次勞資會議，年度共辦 4 次。 · 2022 年勞動基準法罰鍰 0 件。 · 2022 年離職率為 33%，符合離職率低於 40% 目標，且低於營造產業的平均離職率為 86%。

重大主題—訓練與教育永續管理方針

包含主題	GRI 401 勞雇關係。
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	為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	<p>教育訓練政策為：</p> <ul style="list-style-type: none"> 多元學習方式，培養菁英人才，提高企業競爭力。 重視員工心靈成長，建立幸福職場。 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	<p>※ 短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> PMP 證照培育計畫。 工程人員平均證照數 2 張以上。 年度課程出席率佔 90% 以上。 <p>※ 中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> 新進人員培育方式重新檢視，製作線上課程，讓新人快速融入團隊發揮所長。 新增 PMP 證照人才培育，為公司增加專案管理人才。 持續進行課後問卷調查，透過意見改善公司訓練制度，提升員工工作能力。
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。企大委員皆為各處室主管組成。
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% 提撥為教育訓練經費。
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	<ul style="list-style-type: none"> 2022 年工程人員平均證照數為 1.63 張，因 2022 年多數課程受疫情影響未能如期開課，以致未能達成平均每人 2 張證照目標，課程出席率佔 95% 以上。2022 年為「效率提升年」第四年，訓練相關課後滿意度平均為 92.6 分。 教育訓練共計舉辦 10 場次，訓練總人時數達 5,492 小時。

重大主題一工作者健康與安全永續管理方針

包含主題	GRI 403 職業安全衛生、SASB 工作者健康與安全。
重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，職安主題對於本公司相對重要。如未重視工地安全管理，不僅要面臨相關法規上的處罰，甚至發生重大職災，恐帶來負面抨擊，影響企業形象及營運。
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緩相關資訊之揭露。
管理目的	為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	<ul style="list-style-type: none"> · 打造優質健康安全環境。 · 強化職場安衛自主管理。 · 捍衛職場工作生命安全。 · 全員守規持續精進改善。 · 全員參與塑造工安文化。
承諾	<p>※ 公司推動層面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 & TOSHMS(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。 <p>※ 工地管理層面：</p> <ol style="list-style-type: none"> 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	<p>※ 短期目標：全員落實工地職安衛管理。</p> <ul style="list-style-type: none"> · 年度實施職安衛查核至少 360 次。 · 落實高風險工項於施工前實施風險評估。 <p>※ 中期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 零重大職災發生。 <p>※ 長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> · 零重大職災發生。
責任	成立專職部門—「職安衛管理部」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，主任委員為總公司之最高管理人總經理擔任。
資源	<ul style="list-style-type: none"> · 成立專職部門—「職安衛管理部」部門人員編制共 9 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%）。
預防與補救機制	<ul style="list-style-type: none"> · 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。 · 本公司透過工地安衛輔導座談，安排高階主管瞭解有困境或需求的工程單位，傾聽第一線同仁的心聲，並與專業幕僚單位研究如何解決問題後，將解決機制另於主管會議上分享，回饋給其他工地主管及同仁，預防同樣問題再發生。
特定的行動	本公司導入及實施 ISO 45001：2018 & TOSHMS(CNS 45001) 驗證稽核職業安全衛生管理系統，經台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS) 重新驗證通過。
管理評量機制	本公司依 ISO 14001、ISO 45001 及 (TOSHMS)CNS 45001 管理審查程序，每年皆針工地安全管理進行 PDCA 之有效性評量。
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> · 2022 年實施職安衛查核達 644 次。 · 2022 年辦理施工安全風險評估 39 場次。 · 2022 年度發生 2 件重大職業災害，表示在短期目標部分尚待加強，未來將持續精進，建立落實做工安的文化，規劃推行公司內部「停工改善令」制度，巡視或查核工地若發現立即性危險之缺失，立馬掛牌局部停工，直到危害消失該區域使得施工，避免災害發生。

5.1 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

查核日期	專案(工地)代碼	專案(工地)簡稱	部門	燈號	總分	查核項目	查核備註	查核人員	處理狀態	功能
2022-10-25	0GW	澄石學而	中工三處	●	83	停留點查核	施工電梯拆除作業首日停留點	廖嘉文	結案(改善完成)	檢視
2022-10-24	0H4	東勢子公宅	中工二處	●	79	不定期查核		廖嘉文	結案(改善完成)	檢視
2022-10-24	0H6	國安住宅	中工一處	●	86	不定期查核		ko2049	結案(改善完成)	檢視
2022-10-21	0HG	大通大美	中工四處	●	92	每月查核		ko2049	結案(改善完成)	檢視
2022-10-21	0GH	台中綠美園	中工一處	●	82	不定期查核		廖嘉文	結案(改善完成)	檢視
2022-10-20	0HD	時代溫莎	中工三處	●	79	CCTV		廖嘉文	結案(改善完成)	檢視
2022-10-20	0GQ	瑞恩悅璟	中工一處	●	80	每月查核		廖嘉文	結案(改善完成)	檢視
2022-10-20	0H4	東勢子公宅	中工二處	●	84	CCTV		廖嘉文	結案(改善完成)	檢視
2022-10-20	0HE	臺北醫院	北工五處	●	88	不定期查核		ko1879	結案(改善完成)	檢視

為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、施工工程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。

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真實工程作為，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 BIM 帶來的效益：

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



臉型辨識系統 – 結合科技 嚴格把關進場管制

本公司分別於辦公室與重點工地設置臉型辨識系統，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，即時顯示工班出工數，也能避免非管制人員隨意進入工區，所有人員進出紀錄可由系統查詢，一覽無遺。

工地出入口使用臉型辨識管制



辨識同時量測體溫



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
重點工地	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 38 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

5.1 職安衛創新科技應用

5.2 職安衛實踐成果

優良職安得獎事蹟



頒獎典禮



獎盃

瑞助營造承攬「臺中市西屯區國安段 1 期社會住宅統包工程」於 2022 年榮獲「臺中市政府金安心工程計畫 2022 年度重大工程組 - 優勝」。

5.2 職安衛實踐成果

發揮企業責任 宣導公部門職安衛政策

瑞助營造職安衛管理部 - 張進義經理經常性參與推動政府公部門組織及活動，2022 年於公部門組織臺北市營造工地自主管理策略聯盟，經由同業公司票選認可居冠 - 擔任臺北市勞動檢查處委任盟主一職，成為政府公部門組織及民間企業間的溝通橋梁，並提供許多自身的管理職安衛經驗，解決同業的職安衛管理困境，致力於提升同業間職安衛的管理成效。



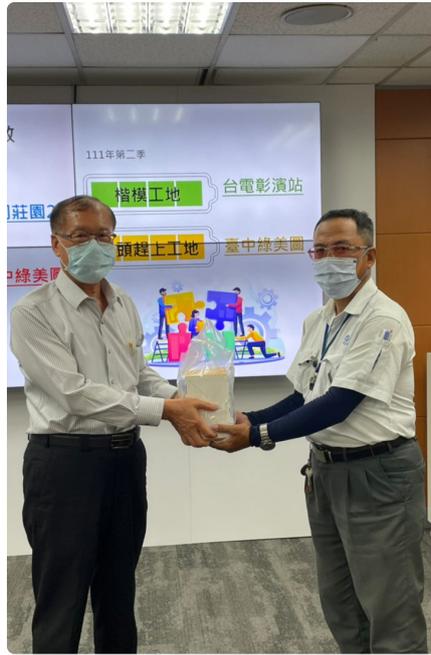
左圖. 全國營造業職業安全衛生促進聯合總會頒獎
職安署李柏昌副署長 (左) 張進義經理 (右)



右圖. 臺北市營造工地自主管理策略聯盟 - 臺北市勞檢處頒發盟主感謝狀
臺北市勞動檢查處梁蒼淇處長 (左) 張進義盟主 (右)

激勵守規獎勵 致力達成零職災

為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。



當月表現優異頒發禮品



當季表現優異工地頒發獎旗

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 safety 是我們的責任，藉此瑞助營造職安衛管理部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，從 2019 年 7 月起協助推行「臺灣職安卡」以來，至 2022 年底共累積辦理 171 場次 / 約 4,873 人。藉由推動安全教育訓練工作，提昇全員安全意識，達到落實全員工安，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」。



臺灣職安卡課程

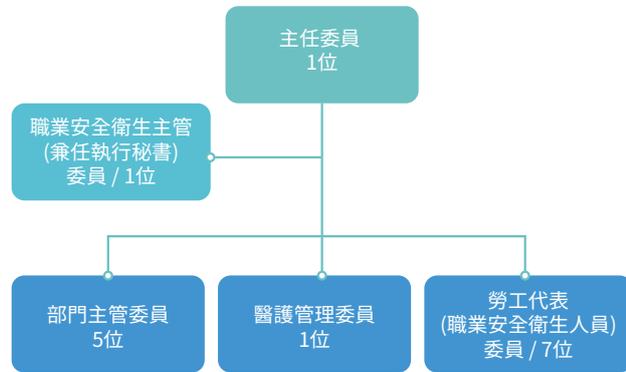
補充說明

- ※ 臺灣職安卡 (營造作業一般安全衛生教育訓練 6 小時)：因瑞助營造是職安署核准的訓練單位，講師由公司職安衛管理單位人員或工地職安人員擔任，且通過職安卡講師課程培訓。『免費』提供員工、承攬商 / 再承攬商工作者教育訓練，故無產生額外費用。
- ※ 新進員工教育訓練 / 員工在職教育訓練，皆由公司職安衛管理單位、工地職安衛管理人員在會議室或採線上教學辦理，故無產生額外費用。

5.3 友善職場與健康

職業安全衛生委員會

本公司依據職業安全衛生管理辦法設置職業安全衛生組織，由職業安全衛生委員會針對公司擬定之安全衛生政策及管理制度提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項。委員會組織包含主任委員（總經理）、執行秘書（職安衛管理部主管）及委員（部門主管 / 勞工健康服務之醫護人員 / 勞工代表），勞工代表由勞資會議遴選產生。目前遴選委員勞方代表為 8 人，資方代表為 7 人，合計 15 人，勞工代表占委員會人數 47%，比率優於法定人數三分之一以上。委員會每季召開會議一次，與管理階層共同研議、協調、規劃及決策職業安全衛生相關議題，落實員工參與、諮詢與溝通。



高階管理階層參與

瑞助營造公司追求永續經營，落職推動全員工安，由總經理親自與各高階主管、職安人員及安委會委員等人召開職安相關會議，同步推動安全衛生管理、工程品質，會中討論各工地職安衛執行困境、工安事故研討、教育訓練、法令宣導等，也提供員工相關職務上、釋疑，保持雙向溝通。



公司高階主管及同仁參與職業安全衛生委員會會議



公司聘請專任職護為所有同仁提供最新的防疫知識及協助同仁醫療相關協助



由總經理親自簽署瑞助營造環安衛承諾與宣言海報，並發放至瑞助營造每一個工程案，讓業主、監造、瑞助營造同仁等單位，瞭解公司高層對於環安衛的重視。

職業安全衛生管理系統驗證

本公司導入及實施 ISO 45001 : 2018 & TOSHMS(CNS 45001) 職安衛管理系統，系統涵蓋至瑞助營造員工及承攬商，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，並持續依照最新法規要求及同仁反映意見，更新改善系統標準。

每年也定期重新檢視職安衛管理系統，聘請外部稽核單位針對職安衛管理部稽核紀錄及各單位(包括工地)執行情形進行追查驗證，並保持持續通過驗證，確保符合職安衛法規要求，如有重大工安事故發生，立即進行改善措施並重新檢討。



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。



瑞助營造三級管理制度

為落實職業安全衛生法令，改善施工安全、宣導安全衛生與環保之觀念，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。



安衛政策推動、督導與查核

1. 公司安衛目標、政策及計畫之擬定
2. 安衛規範之推動與監督
3. 工地安衛稽查與考核
4. 安衛資訊之收集與宣傳

作業環境巡視、檢查

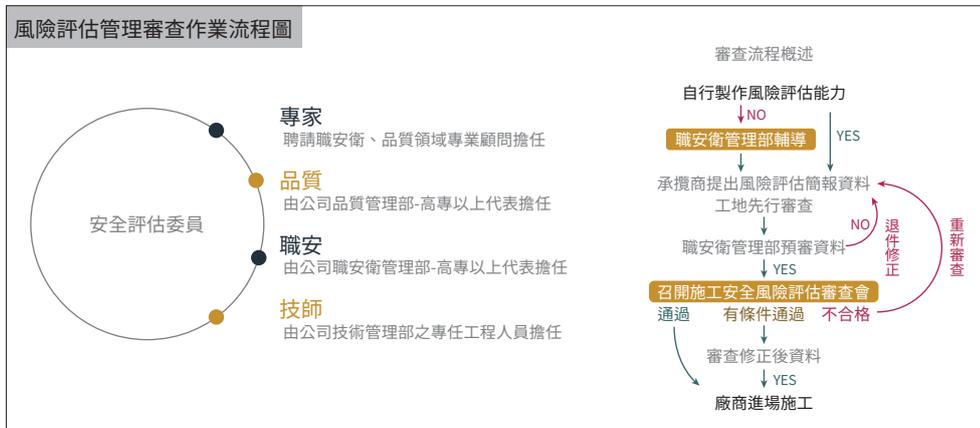
1. 各責任區域現場巡視、督導與檢查
2. 工地安衛管理事項規劃與執行
3. 推動協議組織運作
4. 辦理工地安衛教育訓練
5. 職災之調查與統計

風險評估、安衛設施檢查

1. 安衛設施設置、維護
2. 作業前安衛設施之檢查及檢核
3. 勞工安全作業之指導、管理及糾正
4. 責任區域環境維護
5. 施工前提送施工安全風險評估報告

工作環境評估與管理

鑑於施工安全之重要性，於採購發包合約明訂施工安全風險評估審查機制，針對高度或深度 5 公尺以上之工項，施作前由承攬商提送風險安全評估資料，並由公司安全評估小組實施『施工安全風險評估審查』，經會議審查通過後方可進場施工，以降低事故發生機率。



召開風險評估會議

針對各工項進行風險評估及管控措施

高風險工作項目 - 施工管制表

項目	管制措施	執行日期	執行人員	執行結果
1. 高風險工作項目	1.1 作業前進行教育	2022/04/01	張三	完成
1.2 主辦工程師自主檢查	1.2.1 檢查架體安全	2022/04/02	李四	完成
1.3 監造抽查施工架	1.3.1 抽查架體安全	2022/04/03	王五	完成



作業前行前教育

主辦工程師自主檢查

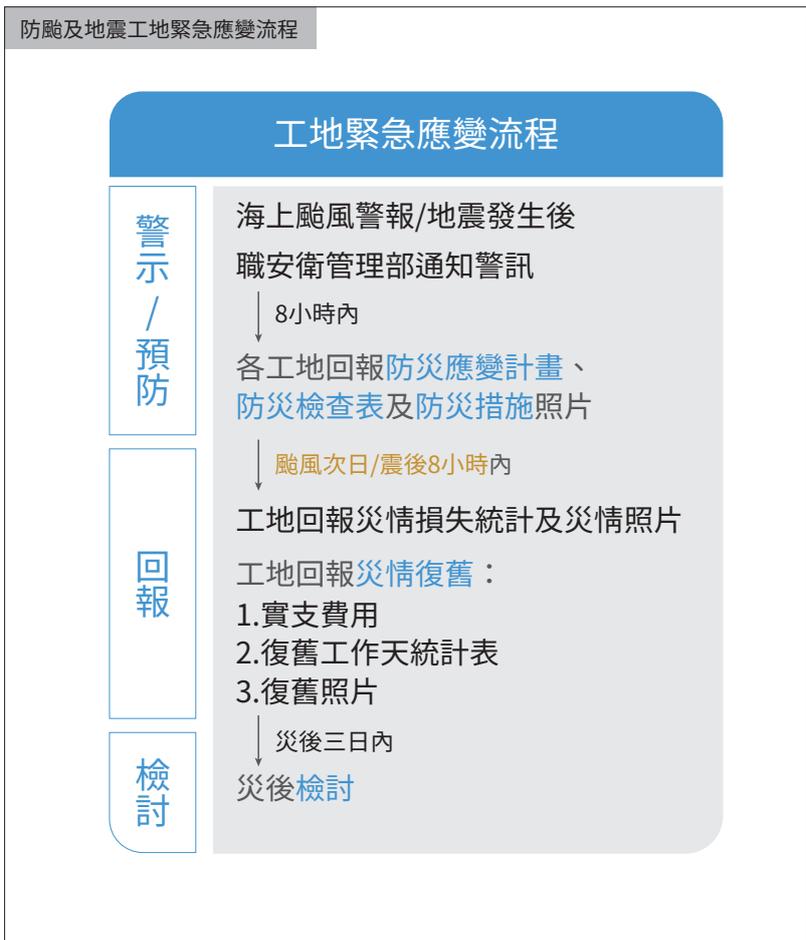
監造抽查施工架

緊急應變管理

除了針對高風險工項，於施工前先行審查緊急應變之外，各工地依實地現況訂定緊急應變流程，並於每半年舉行防災演練，使人員瞭解事故發生的應變措施、流程，第一時間降低可能造成的危害，縮短災害處理時間，達到全員工安之效果。



工地緊急應變流程圖



現場人員編組



任務分配



防汛設備檢查



防汛操作演練



長背板固定及搬運演練



緊急救護演練

職業災害

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，以每百萬工時為基準相關計算統計，(瑞助營造 2022 年總經歷工時為 1,124,596 小時)。承攬廠商 2022 年度總經歷工時為 4,080,055 小時，依國際勞工組織 ILO 「記錄和報告職業事故和疾病」行為準則統計項目計算結果。

2022 年度組織內外職業災害統計				
類別	瑞助營造員工		承攬廠商	
總工時	1,124,596		4,080,055	
職業傷害所造成的死亡人數	0		2	墜落、滾落：2
嚴重的職業傷害人數	0	-	0	-
可記錄之職業傷害件數	1	上下班公路交通事故：1	0	墜落、滾落：0
		跌倒：0		跌倒：0
				物體倒塌、崩塌：0
				被切、割、擦傷：0
				車輛機械：0
職業傷害所造成的死亡比率	0		0.49	
嚴重的職業傷害比率	0		0	
可記錄的職業傷害比率	0.89		0.49	
計算說明參考如下：				
1. 總工時計算式：瑞助營造投保人數 x 當月工作日數 x 工時 8 小時。				
2. 嚴重的職業傷害：為中度、重度傷害，但不包含死亡件數。				
3. 可記錄的職業傷害：為輕度、中度、重度傷害、死亡件數。				
4. 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。				
5. 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。				

2022 年職安衛重大事件 (案件一)

- 違規裁罰**
- ※ 違反法令經主管機關裁罰，勞檢罰鍰 15 萬元。
 - ※ 因違反職業安全衛生法，受主管機關處局部停工處分。

- 重大職業災害描述**
- ※ 災害類型：墜落、滾落。
 - ※ 媒介物：工作台。
 - ※ 罹災程度：死亡。
 - ※ 事發經過：2022 年 7 月 23 日下午 15 時 30 分許，鋼構再承攬商施工人員蔡 OO(罹災者) 實施鋼構樓梯鎖螺絲作業時，不慎於二樓半樓梯轉折平台墜落 (高度約 8M)，造成頭部跟右手都開放性骨折，左手封閉性骨折，昏迷指數三，因腦壓過高無法手術，隔日病況持續不佳，家屬要求放棄治療。

重大職業
災害描述

※ 原因分析：

一、直接原因：

鋼構施工人員於鋼樓梯二樓至三樓之轉折平台 (高度約 8M) 墜落至一樓地面。

二、間接原因：

1. 事故地點鋼構樓梯平台皆有設置護欄及防護網，此項作業環境符合安全規定。

2. 作業勞工於鋼梯平台下方進行螺絲鎖斷作業，疑似人員安全帶未確實勾掛。

三、基本原因：

1. 現場作業主管未確實於作業場所全程指揮、監督、管理等作業安全。

2. 未落實進場管制，未確實檢查作業勞工加入勞保及職安教育訓練。

3. 施工前協力廠商作業主管未確實於作業場所實施風險評估確認是否有無安全，而使作業勞工貿然進場施工。

4. 各級作業主管未確實監督施工人員安全帽及安全帶等個人防護具配戴。

重大職業
災害改善
措施

※ 加強每日施工現場巡檢強度，要求廠商現場作業主管必須全程於施工現場指揮、監督，特別是要求高處作業施工人員必須配戴及勾掛安全帶，同時增加工務所各主辦工程師、職安人員巡檢頻率，掌握人員作業狀況，發現勞工不安全行為即喝令制止，共同維護安全管制。

※ 強化進場人員管制，除出入口人員進出管制外，增加於安全帽上貼辨識貼紙之規定，確認施工人員身分及完成教育訓練方可進場施工。

※ 持續於工具箱會議宣導，施工前應檢查個人防護具是否確實配戴，並加強危害告知及職災案例分享，提升勞工危害認知。

※ 召集鋼構承攬商及其相關再承攬商、現場工程師，辦理鋼構鋼梯螺絲鎖斷作業教育訓練，實施作業流程改善後施工方式、步驟示範與說明，統一要求以律定作業方式與步驟進行施作。

※ 結合業主、監造及施工團隊聯合巡檢，實施工區現場工安體檢，針對工區施工架、開口欄桿、物料環境整理等現場職安衛工作，進行檢討及改善追蹤。

※ 持續運用每月工地協議組織會議，加強與各承攬廠商協調、溝通施工安全規範，針對違規廠商依合約規定實施罰款，提升工地工安文化。

※ 要求廠商日後任何工項施工需兩人 (含) 以上夥同作業，以確保作業人員如身體不適時，可做緊急應變處理。



加強施工人員進場管制及人員資料核對



鋼構鋼梯螺絲鎖斷作業加強教育



實施工安聯合總體檢



罰款檢討會

2022 年職安衛重大事件 (案件二)

違規裁罰

- ※ 違反法令經主管機關裁罰，勞檢罰鍰 20 萬元。
- ※ 因違反職業安全衛生法，受主管機關處局部停工處分。

重大職業災害描述

- ※ 災害類型：墜落、滾落。
- ※ 媒介物：開口護蓋。
- ※ 罹災程度：死亡。
- ※ 事發經過：

2022 年 12 月 23 日中午約 12 時 10 分許，模板再承攬商施工人員張 OO(罹災者) 當日進場負責模板傳接料作業，於中午休息時間，疑似尋找模板午休，掀開護蓋開口模板時不慎墜落，造成頭部外傷嚴重腦挫傷，送醫不治身亡。
- ※ 原因分析：
 - 一、直接原因：

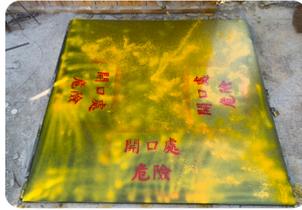
罹災者疑似從 3F 吊料口約 6.6M 高度墜落。
 - 二、間接原因：
 - (1) 不安全狀況：對於設置之護蓋，未應以有效方法防止滑溜、掉落、掀出或移動，臨時性開口處使用之護蓋，表面未漆以黃色並書以警告訊息。
 - (2) 不安全行為：未配戴安全帽。
 - 三、基本原因：
 - 1. 未確實辦理職業安全衛生教育訓練。
 - 2. 作業主管未到場指揮、監督。
 - 3. 原事業單位未確實巡視。
 - 4. 未確實實施自動檢查。

重大職業災害改善措施

- ※ 落實職安衛管理機制，由承攬廠商負責人、作業主管負責於作業現場指揮、監督、管理施工人員作業安全；工地主管及工程師運用每日工具箱會議進行危害告知、加強現場巡檢頻率。
- ※ 施工前承攬商作業主管應於每日作業前，確認作業場所安全，始可讓施工人員開始施工。
- ※ 開口施作前、中、後巡檢，護蓋確認穩固、標示。
- ※ 增設多處休息區，禁止施工人員中午於作業場所用餐，一律至指定休息區用餐。
- ※ 強化工班再教育，對於模板之組立、拆模、拔釘、傳料等（以下簡稱模板支撐）作業，現場模板支撐作業主管需確實辦理下列事項：
 - 1. 決定作業方法，指揮勞工作業。
 - 2. 實施檢點，檢查材料、工具及器具等，並汰換其不良品。
 - 3. 監督勞工確實使用個人防護具。
 - 4. 確認安全衛生設備及措施之有效狀況。
 - 5. 前二款未確認前，應管制勞工或其他人員不得進入作業。
 - 6. 其他為維持作業勞工安全衛生所必要之設備及措施。
- ※ 加強午休時間職安管理工作，安排值班人員（工程師）負責巡視當日作業現場，禁止施工人員不安全行為。



增設臨時休息區



開口護蓋噴以黃漆紅字標示「開口處危險」字樣



實施工安聯合總體檢



吊料口安全作業標準教育訓練

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	藉著辦理活動，增進員工健康與預防保健觀念，讓員工在放鬆之餘，也能學習新知。
危害預防 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，超音波檢查與血液癌症檢查，幫助員工了解自己的身體狀況，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，讓瑞助營造所有員工享有健康工作且活力加分的生活。

健檢項目

1. 聽力：聽力精密檢測
2. 眼部：視力、辨色力、眼壓檢測
3. 胸腔：胸腔 X 光、靜態心電圖
4. 一般血液檢查：紅血球計數 (CBC/DC)、白血球計數 (WBC/DC)
5. 血液生化檢查：心臟酵素、肝膽功能、肝炎篩檢、胰臟功能、腎臟功能、甲狀腺功能、血糖檢測、電解質解析
6. 血液癌症篩檢：AFP 甲型胎兒蛋白、CEA 癌胚胎抗原、CA-199 等其他六項，於健檢組套內供員工挑選搭配
7. 血脂肪：總膽固醇、高密度膽固醇、低密度膽固醇、三酸甘油酯、動脈硬化指數
8. 尿液：尿糖、酸鹼度、尿潛血、尿液細菌、尿蛋白、尿膽紅素、尿膽素原、尿比重、酮體、亞硝酸
9. 超音波檢測：包含頸部、甲狀腺、心臟、乳房、腹部與婦科超音波於組套中，供員工做選擇
10. 儀器類檢查：胃鏡、大腸鏡
11. 特殊項目：子宮頸抹片檢查、類風溼關節炎篩檢、高靈敏度 C 反應蛋白等項目

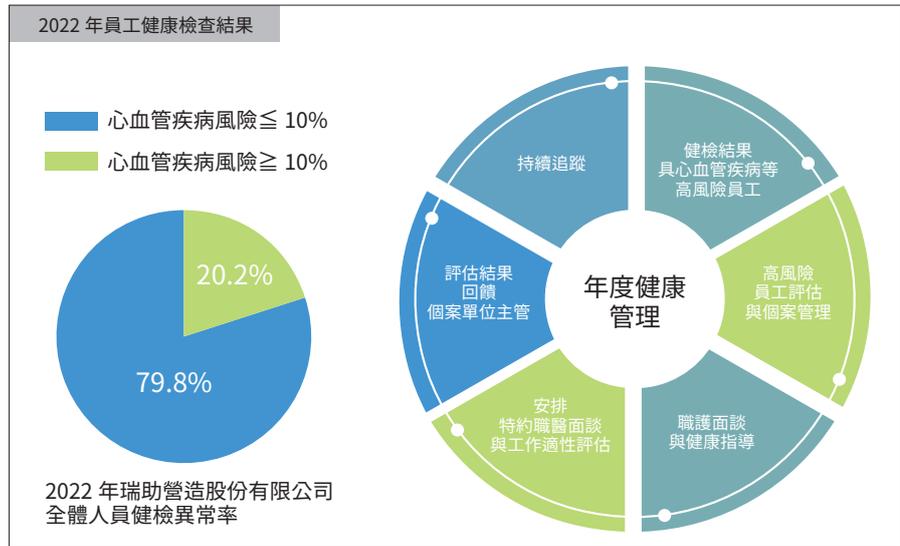
正職員工且經聘僱為正式任用人員每年享有一次健康檢查。健檢結束後依健康檢查報告圖表異常分析，了解公司員工健康問題，篩選出十年內發生腦、心血管疾病風險 $\geq 10\%$ 高風險之在職員工，並由健康管理人員（職醫、職護）進行一對一訪談，給予專業意見，保障員工在工作時也能夠照顧到健康。



醫師給予員工健康指導



醫師針對員工健檢報告做詳細說明



② 每日體溫自我檢測回報 >>>

防疫期間，每日除了進行體溫自主管理測量與環境消毒，工地每日會透過回報系統呈報，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，為了預防心血管疾病而造成憾事，公司添購血壓計共 35 台，發放至辦公室與各工地，每日追蹤員工血壓變化，由醫護人員評估並定期關懷。

【健康管理層面】

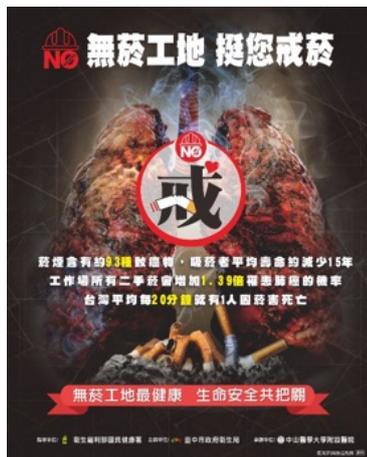
除了照顧公司員工，瑞助營造也關懷現場工作的勞工朋友們，進行以下的關懷活動：

① 健康關懷宣導 >>>

每週於健康關懷公佈欄更新宣導保健知識與疾病預防之相關文章，目的為推廣預防醫學概念，不僅平時可增進勞工朋友們醫學常識，也可以守護家人健康。



流感宣導



無菸工地宣導



血壓管理 722 宣導海報



注意溫差預防心血管疾病

② 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，為維護員工與勞工朋友們工作環境之安全、健康，響應政府政策並推動廣設 AED。目前公司與工地設置 AED 共 14 處，並定時檢視與保養，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。



前鎮漁港工地 AED 教學與急救教育

③ 癌症篩檢活動 >>>

為響應衛福部國民健康署推廣的癌症篩檢計畫，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，達到「早期發現，早期治療」，讓平時忙碌的員工與勞工們不用到醫療院所也能享有免費篩檢之福利，將早期發現病灶者轉介至醫院就醫。



工地口腔黏膜篩檢活動

④ 工地設置健康照護站 >>>

於較大型工地設置健康照護站，並設置公眾健康站機器，不僅能量測體溫、血壓，還能偵測疲勞指數、情緒指數、心臟能量指數、睡眠指數、抗壓力指數與太極圖等，可全方位了解員工與勞工朋友之身心靈平衡，給予員工一個在工地休息緩解身心壓力的空間。



工地口腔黏膜篩檢活動

【危害預防與健康照護層面】

① 醫護臨場服務訪談 >>>

由醫護人員（職醫、職護），對於健檢報告異常、身體健康發生異狀有疾病者或是工作受傷之員工進行訪談與訪視，提供專業建議給予充分醫療協助，以維持員工身心健康與生活平衡。

② 衛生標語與海報宣導張貼 >>>

落實職業疾病預防，促進員工身心健康，除了藉由衛生教育海報張貼與提醒，宣導政府政策，另外製作禁菸圍籬、串旗、防滑手套及安全帽貼警語標示，藉此互相提醒，打造良好的工作與生活環境。

③ 職安卡課程加入口腔癌宣導 >>>

瑞助營造與淡江大學建築系合作，於職安卡課程時安排淡江大學建築系講師向上課員工、工班廠商宣導檳榔與口腔癌之相關性，藉由此課程，以柔性關懷方式達到警示與提醒檳榔對身體之影響，以及「健康無價」重要性。

④ 協助各工地設置急救箱用品 >>>

不論工地大小，協助設置急救箱與醫衛材，於員工受傷時可以做好第一時間緊急處置與傷口照護。



口腔癌海報宣導張貼



工地職安卡課程宣導拒絕檳榔與口腔癌



工地口腔黏膜篩檢宣導拒絕檳榔與同仁遊戲互動

未來健康促進活動規劃

為促進員工健康，我們擬訂三年內健康促進計畫，讓瑞助營造這個大家庭更加健康茁壯。

健促計畫	2022 年	2023 年	2024 年
母性保護	<ul style="list-style-type: none"> 子宮頸癌疫苗推廣。 乳癌防治宣導。 	<ul style="list-style-type: none"> 建立女性安全職場環境。 妊娠中與產後母嬰保健指導。 	<ul style="list-style-type: none"> 更年期婦女諮詢衛教。 四大癌篩 - 乳癌、子宮頸癌篩檢推廣。
人因危害預防	<ul style="list-style-type: none"> 職業傷病預防宣導。 與醫師臨場服務追蹤年度問卷發放異常者。 	<ul style="list-style-type: none"> 與職醫臨場訪視年度職業傷病需追蹤者或問卷調查異常者。 安排健康講座與宣導。 	<ul style="list-style-type: none"> 職業病傷害調查與職醫管理追蹤。 與職安衛管理部辦理職安卡訓練時宣導預防人因危害。
預防不法侵害	<ul style="list-style-type: none"> 新冠疫情後員工心理諮商。 拒絕言語暴力與情緒勒索電子文宣宣導。 	<ul style="list-style-type: none"> 安排講座與海報張貼。 安排情緒管理與職場溝通電子課程。 	<ul style="list-style-type: none"> 成立新進員工心靈紓壓窗口。 開放公司內心靈文章投稿與刊登。
預防工作過負荷	<ul style="list-style-type: none"> 心血管疾病風險 ≥ 10% 員工臨場服務訪談追蹤。 三高與健檢高危險群員工現況就醫與用藥輔導。 	<ul style="list-style-type: none"> 安排健康講座。 年度發放電子問卷追蹤員工是否有過勞之相關情形，與職醫臨場服務一同追蹤。 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦公司內部健康競賽活動。 預防心血管疾病宣導。



5.4 完善薪資福利

「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！為了營造這樣的環境，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。

員工人數至 2022 年為 503 人 (皆為正職、全職且沒有無時數保證員工)，以營建工程與管理為本業，男女比例為，男 333 人佔 66%，女 170 人佔 34%，與 2021 年員工性別比女生多 1%，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。台灣內業理級 (含處長) 以上之主管 100% 聘用本國人。另 2022 年非員工工作者總人數為 10,455 人次，其中工地占 10,448 人次，統計區域包含台南三井、綠美園、尚武公宅、大同莊園二、耀達廠辦、唐璽等工地，內業占 7 人次，統計區域包含台北總公司、台中分公司及高雄分公司。

項目 / 年度	2020 年	2021 年	2022 年
身障人員	7	8	11
原住民	4	6	5
公司人數	571	580	503
法定應晉用人數	各 5 人	各 5 人	各 5 人



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，為童工。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。我們僱用的人員皆為高中職 (含) 以上畢業，且以居住當地人員為優先，如台北總公司員工大部份來自大台北地區，台中分公司員工絕大部份來自大台中地區，高雄辦事處員工絕大部份來自大高雄地區，僱用當地居民為高階管理階層 (協理級以上人員) 的比例為 99%。

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	46	8	2%
	工程人員	人	245	38	8%
	行政人員	人	42	124	25%
年齡	<30 歲	人	41	31	6%
	30-50 歲	人	156	114	23%
	>50 歲	人	136	25	5%
學歷	高中 (含) 以下	人	10	7	1%
	大 (專) 學	人	282	153	30%
	碩士 (含) 以上	人	41	10	2%
總計			333	170	

註：比例為該定量指標佔全體員工人數比

公平合理的薪酬制度

在薪酬上的考量是以公平、合理為原則，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。

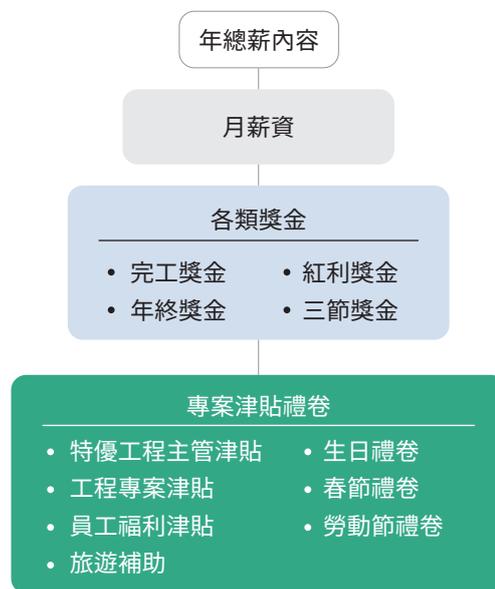
同時，每一職務男女薪資起薪一致，新人無經驗基本薪資均比政府規定基本工資 25,200 元高約 1.2~1.5 倍 (差異為區域及內外業差別)。本公司依法訂定「工作規則」送主管機關核備，在其獎懲作業規定不會因懲處而扣減員工當月薪資。中高階人員因年資深淺及男性擔任工程技術主管薪資較內勤為主要的女性為高，係行業特性與工作難度的因素，並由下表顯示瑞助營造員工的平均工資比台灣營造行業平均工資較高。

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。男女員工薪資比如下，除主管類別外，工程、行政類別男性比女性員工大 1.3~1.8 倍，仍因行業別男性員工多為外業增加責任加給因素。

2022 年公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率為 4.40 倍。與 2021 年度相比，組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 0.98。

年總薪結構



平均月薪酬	單位	男	女
瑞助營造工資	元	90,606	58,247
主計處營造業工資	元	50,465	39,377

類別	男性薪資比例	女性薪資比例
主管人員	1.82	1
工程人員	1.38	1
行政人員	1.39	1

人權政策

針對內部員工進行人權風險評估，2022 年相關調查及作法：

1. 宣導工作倫理：

透由法律法規的基礎上，建立員工因工作所產生的各項合理合情的善良行為與態度，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，以塑造優質的企業文化與員工價值觀。

2. 落實尊重人權：

本公司基於應負擔的社會責任以及與國際接軌，比照 SA 8000 社會責任的標準，以及參考其他產業的社會責任標準如 EICC(電子產業行為準則)、BSCI(商業社會責任標準)，規劃與執行重要的人力資源政策與規定如下，並責令各級主管與全體員工遵守之：

- (1) 本公司用人政策禁用童工，並遵守或超越台灣政府勞基法與相關法令。
- (2) 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。
- (3) 員工薪資均符合台灣勞基法相關法令及所有適用的薪資規定，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之懲戒性的工資扣款事件。
- (4) 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。
- (5) 員工任用後的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。
- (6) 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。
- (7) 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。
- (8) 應致力將企業社會責任政策的精神，推廣至本公司供應商夥伴。

3. 防治性騷擾：

為防制就業場所性騷擾行為，維護兩性工作平等及人格尊嚴，說明如下：

(1) 性騷擾定義：

- ① 以明示或暗示之方式，對他人施以性要求、具有性意味之言行舉止，作為勞動契約成立、存續、變更或分發、升遷、降職、報酬、考績、獎懲等作為交換條件者。
- ② 對他人施以性要求、具有性意味而足以引起他人不悅或反感之言行舉止，致侵犯或干擾他人自由、人格尊嚴或影響其工作表現者。

(2) 防制措施：

- ① 主管因工作關係有管理監督權，不得利用工作上權力、機會或方法，對員工或求職者性騷擾，亦不得縱容他人對員工或求職者性騷擾。
- ② 員工不得於辦公場所對同仁或前來公司的應徵者、供應商或客戶性騷擾，亦不得於同仁執行職務時對其性騷擾。
- ③ 如有以上性騷擾情形時，人事單位將予以勸阻或為其他適當之處置，並致力各項防制、改善措施，以保護員工免於性騷擾。
- ④ 申訴及調查：
 - i. 員工或應徵者於公司遇有性騷擾時，可洽詢人事單位進行申訴。
 - ii. 人事單位受理申訴後，應盡速成立調查小組進行調查、審議，調查期間得要求相關人員或單位提供相關佐證資料，不得規避、妨礙或拒絕。
 - iii. 調查、審議過程應維護申訴人權益，以保密方式處理申訴案件，不得洩漏申訴人身份之相關資料，並將案件處理經過作成書面記錄，予以密封存檔。
 - iv. 本公司不因性騷擾或員工提出申訴而予以解雇、調職或其他不利之處置。

(3) 罰則：

經查證如員工或主管確有性騷擾之事實，視情節輕重依公司獎懲規定予以處份 (警告、記過、大過、調職、免職等)，如該事實嚴重已涉及刑責將移送司法機關辦理。

對象	受影響對象	人權議題	評估 / 溝通管道	作為
員工	<ul style="list-style-type: none"> 原住民 婦女 身心障礙者 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見箱 勞資會議 申訴專線 動員大會 員工滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> 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、安全衛生等內容進行宣導與說明，提高員工人權意識 LINE@ 人資大平台關懷員工動向
員工	<ul style="list-style-type: none"> 懷孕及哺乳同仁 	<ul style="list-style-type: none"> 健康 (懷孕與補乳) 	<ul style="list-style-type: none"> 胎兒異常或流產及不順問題 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃與執行母計畫 提供護理師諮詢 集乳室管理
員工	<ul style="list-style-type: none"> 所有員工 	<ul style="list-style-type: none"> 健康 	<ul style="list-style-type: none"> 健康檢查結果異常 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 所有員工 	<ul style="list-style-type: none"> 健康 (職業病) 	<ul style="list-style-type: none"> 職業病及職業 災害產生 	<ul style="list-style-type: none"> 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

本公司保全系統部分委由專業保全機構處理，約聘保全人員依保全業法第十條之二規定辦理，保全人員依職業安全衛生法每年接受相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤訓練等訓練，保全接受人權政策或程序之訓練比例 100%。

同理關懷的幸福職場

營造業是高壓又長時間的工作，為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，2022 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 >>>

為保障員工的基本權益，瑞助營造除依勞動法規為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。2022 年又因應新冠肺炎升溫增加員工防疫險。

■ 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，2022 年實際申請為 3 人，但不得逾兩年。還為育嬰員工設置集乳室，讓婦女能專心安心的工作。

■ 育嬰留停 >>>

近 3 年育嬰留職停薪分析 (統計至 2022 年 12 月 31 日)。

年度 性別 / 合計	2020 年			2021 年			2022 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	12	7	19	10	1	11	6	5	11
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	3	3	2	1	3	1	3	4
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	1	1	1	3	4	2	2	4
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	1	3	4	1	2	3
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	0	1	0	1	1	1	3	4
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	0	1	0	1	1	0	3	3
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	-	100	100	100	-	100	50	100	75
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	100	-	100	-	100	100	0	100	75

計算方式：

1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2022 年留任人數 = 2021 年實際復職人員且 2022 年 /12/31 仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率 % = 當年度育嬰留停實際復職人數 / 當年度育嬰留停應復職人數 (D/C)。
4. 當年度育嬰留停留任率 % = 前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 / 前一年度育嬰留停實際復職人數 (F/E)。

■ 視障按摩、集乳室 >>>

聘請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。



員工協助

■ 法律諮詢 >>>

為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。



人資褓姆

■ 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。



生日卡片

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，已成立社團為運動社、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。



瑜珈課



日文課

■ 旅遊活動 >>>

為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。

■ 補助 >>>

為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，2022 年獎助學金共發放 417,500 元。

另設有同仁婚、喪、生育、住院補助，金額補助分別為 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。

■ 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，2022 年共有 4 名獲頒獎牌乙座及獎金 3,000 元。資深員工有分 10 年、15 年、20 年、25 年及 30 年獎，獲頒紀念獎牌乙座。



2022 年模範員工

■ 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，2022 年提撥新制退休費用金額為 22,951,362 元，舊制提撥退休準備金截至 2022 年底為 17,849,074 元。

針對高階經理人及主管因階段任務完成，為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。

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。另為保障同仁權益，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，作為提升與改進公司管理效能之依據。2022 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；為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**
 1. 面對面溝通
 2. 主管會議
 3. 員工獎勵表揚
 4. 公司活動
- 人資單位**
 1. 員工意見箱
 2. 員工幸福意見調查
 3. 定期勞資會議
 4. 人資保姆工地訪視
- 公開管道**
 1. 員工應變中心
 2. 性騷擾防治政策
 3. 員工申訴管道
 4. 法律諮商服務
- 其他管道**
 1. 提案制度
 2. 內部公告
 3. 瑞助人誌

5.5 經驗傳承與訓練

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、能力與工作態度為依歸，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，並明定試用期為三個月，試用期間需經新人訓練及測驗及格才能轉正式任用，另為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，成為多能工的員工，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。



瑞助營造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，為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，2022 年共提供 10 位來自台灣大學、台北科技大學、高雄科技大學、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 2022 年共計 10 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。

南投高中建築科 54 位學生參訪中部大通大美工地，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。

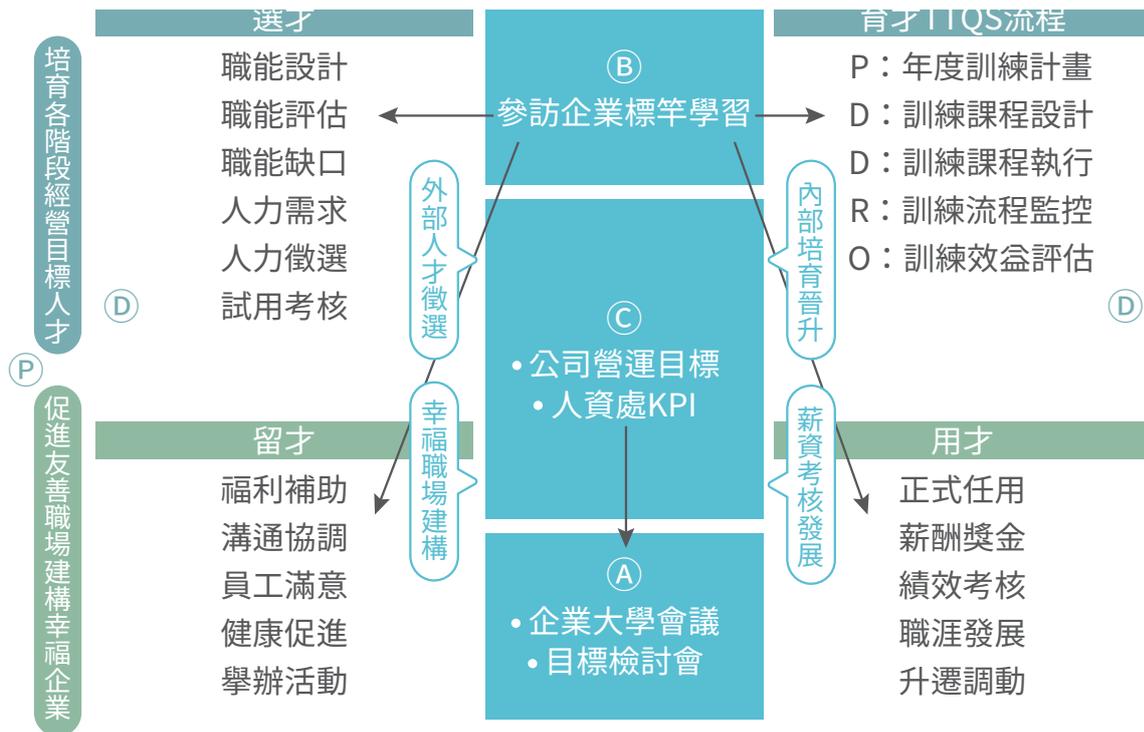
2022 年	人數	學校
寒暑假實習生	8 位	台灣大學、高雄科技大學、朝陽科技大學、台北科技大學
學期實習生	2 位	高雄科技大學
工地參訪：大通大美	54 位	南投高中 建築科

貫徹訓練政策建立瑞助營造學習型組織

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，成為支持公司永續發展的重要推動力是我們訓練的宗旨。

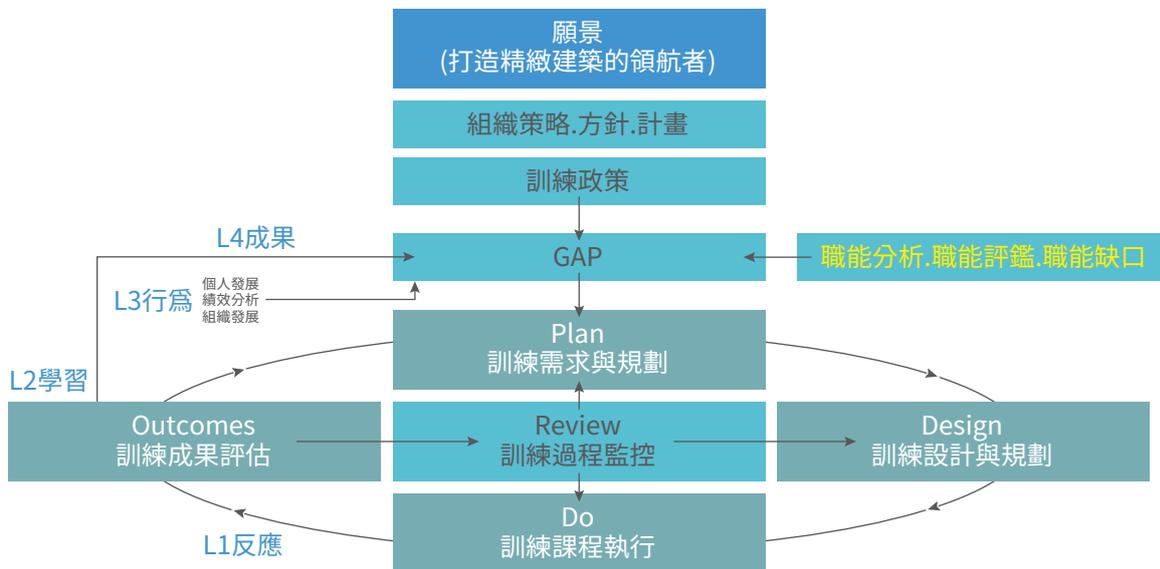
人力資源發展體系

建立多元化人力資源發展系統，包含選才、培育、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下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為瑞助企業大學，其相關規範皆記載於「瑞助企業大學組織章程」。主要承辦單位為訓練部，負責年度教育訓練規劃執行及經費控管等事宜，訓練經費提撥為每年公司預計營收固定比，2022 年訓練費用：執行費用為 56 萬 3,450 元，加上其他相關訓練費用總計為 135 萬 9280 元，佔薪資比為 0.38%，可見對於培訓人員有長期的規劃及重視性。

訓練評估

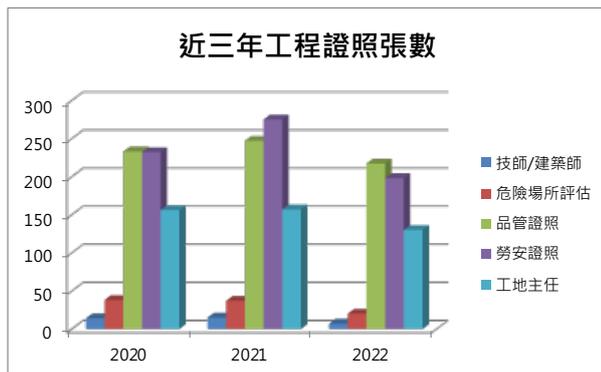
透過學員意見回饋評估課程的訓練成效，此一回饋制度注重於訓練目標與內容的關聯性、講師授課品質，與學員對於訓練辦理過程的感受回應，以利掌握課程品質。另外，管理才能課程設計依照主題年來推展規劃，比如 2022 年度為「效率提升年」，其相關課程及滿意度調查如下，平均滿意度 92.6%：其他成效如後：

1. 辦理 PMP 證照人才培育，共 4 人取得 PMP 證照。
2. 辦理第十一屆業務策略分析，促使業務單位推展出更詳盡的 2023 年業務計畫。
3. 年終主管策略地圖營於 11/8~11/9 在新竹喜來登舉辦，完成 2023 年度策略地圖及部門目標卡。
4. 與台灣大學、北科大、高科大、朝陽科大等辦理產學合作，今年度暑期實習生 8 人，學期實習 2 人。
5. 本年度出席率為 95%，相較 110 年度 96.29% 低 1.29%，因今年度訓練課程實體及線上課程各占比一半，考量出席率實體課程 (96.61%) 明顯高於線上課程 (93.39%)，未來訓練課程規畫將已實體課程為主，線上課程為輔。
6. 辦理南投高中 - 建築科，大通大美工地參訪，共 54 人參加。

2022 年訓練規劃

1. 持續進行 PM 人才養成，將注重質的提升，採由處主管提報重點培育人才，外派接受 PMP 課程，並對取得 PMP 專案管理師人員採職級晉升獎勵。
2. 安排工程 OJT 數位課程線上上課，加強專業技術能力。
3. 持續推動工程人員專業證照考取，期望提升工程人員擁有證照數。不斷學習、進修並考取多項專業證照，成為專業知識與管理能力兼備的優質人才，每位工程人員平均證照數為 1.63 張 / 人，因 2022 年多數課程受疫情影響未能如期開課，以致未能達成平均每人 2 張證照目標。

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。公司台北總公司、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：分為工程、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。

2022 年度所舉辦的訓練總人時數達 5,492 小時，主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數分別為 26.3 小時、11.9 小時、4.2 小時，平均每位員工受訓時數為 10.9 小時，因 2022 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。

項目	單位	主管人員 (管理職)		工地人員 (直接人員)		行政人員 (間接人員)		總計	
		男	女	男	女	男	女	男	女
員工人數	人	46	8	245	38	42	124	333	170
總訓練人時數	時	1,256	164.5	3,088.5	287.5	184	511.5	4,528.5	963.5
每位員工平均受訓時數	時	27.3	20.5	12.6	7.5	4.38	4.12	13.59	5.66



策略營主管們針對未來方針腦力激盪



策略營大合照

2022 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 4.63 分以上 (滿分 5 分)，也就是滿意度達九成。

2022 年訓練經費如下：

項目 \ 類別		主管人員 (管理職)		工地人員 (直接人員)		行政人員 (間接人員)		總計
單位 \ 性別		男	女	男	女	男	女	
總人數	人	46	8	245	38	42	124	503
受訓費用	元	720,905	155,475	290,585	17,505	90,095	84,715	1,359,280

平均受訓費用 2,702 元 / 人 (訓練費用及其他因訓練產生的成本)

瑞助營造舉辦多元化的教育訓練、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 -2022 年開辦工程機電職能課程、專案管理人才培育、外訓證照課程等，另舉辦多面向管理課程及講座，讓員工專業、管理能力都可以學習提升自身能力，除實體課程外，亦配合線上課程，讓員工不受時間、地區限制，隨時隨地皆可學習。
- 良好的溝通管道 -2022 年共舉行 4 次勞資委員會議，員工共提案 27 件，並獲得公司正面的回應及制度設施等的優化提升。
- 優質健康的工作環境 -2022 年社團活動有瑜珈社 (每週一次)、視障按摩 (每週三天)，舉辦年度健檢安排，提供員供各種健康促進措施。

近兩年員工新進率：

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)
30 歲以下	7	1.32	14	2.64	11	1.90	9	1.55	14	34.14	3	9.67
30-50 歲	38	7.16	14	2.64	29	5.00	12	2.07	26	16.66	15	13.15
51 歲以上	18	3.39	0	0	12	2.07	1	0.17	13	9.55	4	16
新進總人數	91				74				75			
員工總人數	531				580				503			
總離職率 (%)	17.14				12.76				13.92			

註：

1. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
2. 該年齡組男(女)性員工新進率 = 當年該年齡組新進男(女)性人數 / 該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總新進員工僱用率 = 當年新進人數 / 當年未營運據點總人數。

近兩年員工離職率：

年度	2020 年				2021 年				2022 年			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性	
年齡 \ 項目	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30 歲以下	4	0.75	8	1.51	13	2.24	3	0.52	11	26.82	3	9.67
30-50 歲	31	5.84	16	3.01	66	11.38	8	1.38	55	35.25	29	25.43
51 歲以上	20	3.77	2	0.38	48	8.28	1	0.17	49	36.02	5	20
離職總人數	81				139				152			
員工總人數	531				580				503			
總離職率 (%)	15.25				23.97				33.00			

註：

1. 界定公司離職的員工的類別：(如：辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。
2. 該年齡組男(女)性員工離職率 = 當年該年齡組離職男(女)性人數 / 該年齡組當年末男(女)性總人數。
3. 總離職員工僱用率 = 當年離職人數 / 當年未營運據點總人數。

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；為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。

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。

社會參與及回饋

- 公益修繕
- 公益捐助
- 敦親睦鄰活動

Social participation

HELP US TO

MAKING
A BETTER
WORLD



DONATE

BE A VOLUNTEER

企業本為營利事業，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。

公益修繕

日期：2022 年 12 月修繕

公益服務對象：伊甸基金會嘉義馨梅園老人日照中心

修繕活動內容說明：馨梅園老人日照中心為嘉義縣第一家服務失智症老人的社福機構，服務對象為失智症長輩，維護及增進長輩生活自理能力、增加社會參與、豐富生活、延緩退化，協助家屬減輕照顧壓力，本次修繕主要為屋頂漏水處理（含雨遮滴水線不銹鋼施作、鐵皮屋屋頂鐵皮加裝工程、局部天花板換新），提高長輩行走安全及學習效果。

年份	修繕項目	地點	金額 (元)
2012	伊甸庇護工場 (豐原區) 咖啡屋公益修繕	台中市豐原區	\$201,600
2014	伊甸庇護工場 (潭子區) 咖啡廳公益修繕	台中市潭子區	\$252,000
2015	苗栗泰安鄉士林村社區輔具站	苗栗縣泰安鄉	\$135,555
2016	台中市伊甸基金會中區啓能大樓	台中市北屯區	\$360,000
2017	台中市伊甸基金會中區啓能大樓	台中市北屯區	\$190,000
2018	伊甸基金會新竹分事務所	新竹市北區	\$268,000
2019	伊甸基金會台中職業重建中心公益修繕	台中市西區	\$220,000
2020	伊甸基金會基隆服務中心防疫感應式洗手檯修繕	基隆市	\$280,000
2020	十方啓能基金會 女廁修繕工程	台中市太平區	\$179,160
2021	伊甸基金會台北八德服務中心	台北市八德區	\$515,000
2022	伊甸基金會嘉義馨梅園老人日照中心	嘉義縣梅山鄉	\$190,000
目前累計金額			\$2,791,315



伊甸 - 雨遮滴水線不銹鋼施作



伊甸 - 屋頂鐵皮加裝



伊甸 - 發霉天花板更新

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、拋磚引玉影響大眾共襄盛舉，瑞助營造的員工在 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，14 年來共支持超過 30 個單位，累計捐款已逾千萬，公司和全體同仁一齊牽起關懷網、點亮希望。

敦親睦鄰活動

為善盡企業永續，瑞助營造相當關心各工地鄰房之居民生活、居住品質及安全等，於各工程開工前召集附近居民舉辦施工說明會，向當地居民說明於施工期間可能會產生的噪音或環境相關問題及解決方式之餘，也積極參與或贊助社區敦親睦鄰活動，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，2022 年支出敦親睦鄰相關費用約 50 萬元。



附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

附錄三：氣候相關財務揭露對照表

附錄四：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

附錄五：聯合國永續發展目標對照表

附錄六：獨立保證意見聲明書

Appendix



附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表

使用聲明	瑞助營造已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
GRI 1 使用	GRI 1：基礎 2021
適用 GRI 行業準則	無
外部查證	以下內容經第三方公正單位 bsi 查證通過，查證結果如附錄六獨立查證意見聲明書所示。
重大主題	「★」為重大主題

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
一般揭露					
1. 組織及報導實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 瑞助營造精神與版圖	046	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書 2.2 營運布局與經營團隊	004/048	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	004	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	004	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	004	
2. 活動與工作者					
GRI 2 一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 多元業務發展 3.2 垂直整合 - 供應鏈管理	066/071	
	2-7	員工	5.4 完善薪資福利	116	
	2-8	非員工的工作者	5.4 完善薪資福利	116	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 營運布局與經營團隊	048	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 營運布局與經營團隊	048	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 營運布局與經營團隊	048	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展 ESG 政策 2.4 全盤風險管理	027/053	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展 ESG 政策	027	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	004	
	2-15	利益衝突	2.2 營運布局與經營團隊 2.3 透明誠信	048/052	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展 ESG 政策	027	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 營運布局與經營團隊	048	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 營運布局與經營團隊	048	
	2-19	薪酬政策	2.2 營運布局與經營團隊	048	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 營運布局與經營團隊	048	
2-21	年度總薪酬比率	5.4 完善薪資福利	116		

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
4. 策略、政策與實務					
GRI 2 一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	005	
	2-23	政策承諾	5.4 完善薪資福利	116	
	2-24	納入政策承諾	5.4 完善薪資福利	116	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 全盤風險管理	053	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 透明誠信	052	
	2-27	法規遵循	2.6 內部稽核制度與落實	059	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 瑞助營造精神與版圖	046	
5. 利害關係人議合					
GRI 2 一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與互動	028	
	2-30	團體協約	無		
重大主題管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	036	
	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	036	
特定主題準則：200 系列 (經濟的主題)					
★ 經濟績效					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 二、以誠立基	008 /010 /043	
GRI 201 經濟績效主題揭露 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運布局與經營團隊	048	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.4 完善薪資福利	116	
★ 市場地位					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 五、友善職場	008 /010 /098	
GRI 202 市場地位主題揭露 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	5.4 完善薪資福利	116	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.4 完善薪資福利	116	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭 露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	六、社會參與及回饋	130	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	3.1 多元業務發展	066	
★ 採購實務					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 三、築信而上	008 /010 /063	
GRI 204 採購實務主題揭露 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.2 垂直整合 - 供應鏈管理	071	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
★ 反貪腐					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 二、以誠立基	008 /010 /043	
GRI 205 反貪腐主題揭露 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 透明誠信	052	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 透明誠信	052	
★ 反競爭行為					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 二、以誠立基	008 /010 /043	
特定主題準則：300 系列 (環境的主題)					
★ 能源					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 四、環境永續	008 /010 /083	
GRI 302 能源主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	092	
	302-3	能源密集度	4.3 能源管理	092	
	302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	092	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 綠色技術應用 4.3 能源管理	087/092	
★ 溫室氣體排放 (排放)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 四、環境永續	008 /010 /083	
GRI 305 排放主題揭露 2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	095	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	095	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.4 溫室氣體排放管理	095	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 能源管理	092	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) , 及其它顯著的氣體排放	4.2 環境管理	088	
★ 廢棄物 (營建廢棄物管理)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 四、環境永續	008 /010 /083	
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.2 環境管理	088	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.2 環境管理	088	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.2 環境管理	088	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
★ 供應商永續評估 (供應商環境評估)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 三、築信而上	008 /010 /063	
GRI 308 供應商環境評估主題 揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	3.2 垂直整合 - 供應鏈管理	071	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 垂直整合 - 供應鏈管理	071	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
★ 勞雇關係					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 五、友善職場	008 /010 /098	
GRI 401 勞雇關係主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.5 經驗傳承與訓練	123	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.4 完善薪資福利	116	
	401-3	育嬰假	5.4 完善薪資福利	116	
★ 勞 / 資關係					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 五、友善職場	008 /010 /098	
GRI 402 勞 / 資關係主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.5 經驗傳承與訓練	123	
★ 職業安全衛生 (工作者健康與安全)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 五、友善職場	008 /010 /098	
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.1 職安衛創新科技應用 5.3 友善職場與健康	101/105	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 友善職場與健康	105	
	403-3	職業健康服務	5.3 友善職場與健康	105	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 友善職場與健康	105	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1 職安衛創新科技應用	101	
	403-6	工作者健康促進	5.3 友善職場與健康	105	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.2 職安衛實踐成果 5.3 友善職場與健康	103/105	
GRI 403 職業安全衛生主題揭 露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 友善職場與健康	105	
	403-9	職業傷害	5.3 友善職場與健康	105	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
★ 訓練與教育					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 五、友善職場	008 /010 /098	
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.5 經驗傳承與訓練	123	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.5 經驗傳承與訓練	123	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4 完善薪資福利	116	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與 平等機會 主題揭露 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 營運布局與經營團隊 5.4 完善薪資福利	048/116	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.4 完善薪資福利	116	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露 2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.4 完善薪資福利	116	
★ 供應商永續評估 (供應商環境評估)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 三、築信而上	008 /010 /063	
GRI 414 供應商社會評估主題 揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.2 垂直整合 - 供應鏈管理	071	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.2 垂直整合 - 供應鏈管理	071	
★ 顧客健康與安全					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 三、築信而上	008 /010 /063	
GRI 416 顧客健康與安全主題 揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	G 專欄：特定事件說明	024	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	G 專欄：特定事件說明	024	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 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	080	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	080	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	080	
★ 客戶隱私 (客戶滿意度與熱情服務)					
GRI 418 客戶隱私主題揭露 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 三、築信而上 3.4 熱情服務 - 客戶滿意管理	008 /010 /063 /080	

GRI 準則類別 / 主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
★ 循環經濟 (循環再生利用)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 四、環境永續	008 /010 /083	
★ 氣候變遷衝擊					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 二、以誠立基	008 /010 /043	
★ 綠色設計 (建築物 and 基礎設施的生命週期衝擊)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 四、環境永續	008 /010 /083	
★ 商業倫理					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 二、以誠立基	008 /010 /043	
★ 品質與安全					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 三、築信而上	008 /010 /063	
★ 媒體報導					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	短中長期永續發展策略 2022 永續目標檢討 一、永續策略地圖	008 /010 /026	

附錄一：GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 對照表



附錄二：永續會計準則 SASB 對照表

瑞助營造自永續會計準則（SASB 準則）之重大性地圖索引（SASB Materiality Map）內的 11 項產業別（sector）、77 項行業別（industry）中，選出適用之指標進行揭露：

※ 產業類別（sector）：基礎設施（Infrastructure）

※ 行業準則（industry）：工程與營造服務（Engineering & Construction Services）

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	2022 年揭露內容與章節對照	頁碼
專案開發對環境的影響	IF-EN-160a.1	不遵守環境許可證、標準和法規的事件數	量化	2.6 內部稽核制度與落實	059
	IF-EN-160a.2	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	討論與分析	4.1 綠色技術應用	087
結構完整性與安全性	IF-EN-250a.1	因缺失或安全相關的重工費用	量化	3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理	076
	IF-EN-250a.2	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	量化	3.3 嚴謹執行 - 施工品質管理	076
工作者健康與安全	IF-EN-320a.1	(a) 直接僱員和 (b) 合約僱員的事故率 (TRIR) 和死亡率	量化	5.3 友善職場與健康	105
建築物和基礎設施的生命週期衝擊	IF-EN-410a.1	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	量化	E 專欄：榮獲綠建築及智慧建築標章	017
	IF-EN-410a.2	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	討論與分析	E 專欄：榮獲綠建築及智慧建築標章	017
營運之氣候衝擊	IF-EN-410b.1	(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	量化	2.5 氣候變遷風險管理	057
	IF-EN-410b.2	與碳氫化合物有關且被取消訂單的項目金額	量化	2.5 氣候變遷風險管理	057
	IF-EN-410b.3	與減緩氣候變遷相關的非能源項目的未交付訂單金額	量化	2.5 氣候變遷風險管理	057
商業倫理	IF-EN-510a.1	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	量化	2.3 透明誠信	052
	IF-EN-510a.2	因與 (1) 賄賂或腐敗和 (2) 反競爭行為的指控相關的法律訴訟，而造成的金錢損失總額	量化	2.3 透明誠信	052
	IF-EN-510a.3	說明在項目招標過程中防止 (1) 賄賂和腐敗以及 (2) 反競爭行為的政策和作為	討論與分析	2.3 透明誠信	052

附錄三：氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	本報告對應章節	頁碼
治理	a. 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	2.5 氣候變遷風險管理	057
	b. 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	2.5 氣候變遷風險管理	057
策略	a. 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	2.5 氣候變遷風險管理	057
	b. 描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	2.5 氣候變遷風險管理	057
	c. 描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2°C 或更嚴苛的情境）。	2.5 氣候變遷風險管理	057
風險管理	a. 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	2.5 氣候變遷風險管理	057
	b. 描述組織在氣候相關風險的管理流程。	2.5 氣候變遷風險管理	057
	c. 描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	2.5 氣候變遷風險管理	057
指標與目標	a. 揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	2.5 氣候變遷風險管理	057
	b. 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險。	2.5 氣候變遷風險管理	057
	c. 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	2.5 氣候變遷風險管理	057

附錄四：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	本報告書對應章節	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	2.5 氣候變遷風險管理	057
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	2.5 氣候變遷風險管理	057
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.5 氣候變遷風險管理	057
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.5 氣候變遷風險管理	057
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	-	
9. 溫室氣體盤查及確信情形 (另填於下表 1-1)。	附錄 1.1 溫室氣體盤查及確信情況	141

1-1 溫室氣體盤查及確信情形

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 千元)	確信機構	確信情形說明
母公司	287.68	0.000035	-	無
子公司	-	-		
…(註 1)	-	-		
合計	287.68	0.000035		
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 千元)	確信機構	確信情形說明
母公司	3,549.16	0.00043	-	無
子公司	-	-		
…(註 1)	-	-		
合計	3,549.16	0.00043		
範疇三 (得自願揭露)	-	-		

附錄四：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

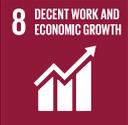
附錄五：聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 對照表

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)，為向前邁進的策略指引。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，2022 年致力於 SDGs 的實踐成果，彙整如下：

SDGs 目標	對價值鏈的影響			對應 SDGs 細項目標	2022 年成果	對應章節
	上游	瑞助	下游			
Goal 1. 消除各地一切形式的貧窮						
	✓	✓		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。	<ul style="list-style-type: none"> 透過捐款協助國內公益捐贈共計 2,791,315 元。 	六、社會參與及回饋

附錄五：聯合國永續發展目標對照表

SDGs 目標	對價值鏈的影響			對應 SDGs 細項目標	2022 年成果	對應章節
	上游	瑞助	下游			
Goal 2 消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業						
		✓	✓	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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 水資源再利用水撲滿施作：2016 年起至 2022 年底共已施工完成 1,720.2 噸，且每一次可保水 95% 的水。 	4.5 水資源管理
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						
		✓		4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覺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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年辦理 PMP 證照人才培育，共 4 人取得證照。 ■ 教育訓練共計舉辦 10 場，訓練總人時數達 5,492 小時，訓練相關課後滿意度平均為 92.6 分。 ■ 2022 年提供 10 位大學學生至本公司進行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 10 位。 ■ 南投高中建築科 54 位學生參訪中部大通大美工地。 	S 專欄： 企業永續經營 人才發展計畫 五、友善職場 5.5 經驗傳承與訓練
Goal 6. 確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理						
	✓	✓		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%。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 水資源再利用水撲滿施作：2016 年起至 2022 年底共已施工完成 1,720.2 噸，且每一次可保水 95% 的水。 	4.5 水資源管理
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						
		✓	✓	7.2 在西元 2030 年以前，大幅提高全球再生能源的共享。	<ul style="list-style-type: none"> ■ BIM 導入效益 - 統計 18 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 2,014 萬 KgCO₂e (ABRI-LCC 碳足跡資料庫資訊)，等於 52 座大安森林公園一年之吸碳量，即可達碳平衡。 	4.1 綠色技術應用

SDGs 目標	對價值鏈的影響			對應 SDGs 細項目標	2022 年成果	對應章節
	上游	瑞助	下游			
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						
		✓		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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年僱用 11 名身心障礙員工，佔公司員工總數的 2.19%。 ■ 2022 年僱用 5 名原住民員工，佔公司員工總數的 0.99%。 ■ 2022 年提供 10 位大學學生至本公司進行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 10 位。 	5.4 完善薪資福利
	✓	✓		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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 導入職安衛雲端管理系統。 ■ 以 BIM 導入職安衛評估機制。 ■ 設置臉型辨識系統。 	5.1 職安衛 創新科技應用
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						
	✓	✓		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，並將焦點放在為所有的人提供負擔的起又公平的管道。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 協助伊甸基金會公益修繕共計 10 個據點。 	S 專欄： 公益修繕 十年守護 伊起前行
	✓	✓		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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 截至 2022 年底止，2022 年度產學合作（重要開發）案為 1 件，發明專利 4 件，自行研發新型專利 15 件。 	四、環境永續
Goal 11. 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性						
	✓	✓	✓	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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2018-2022 年共計取得 11 張候選綠建築證書、7 張候選智慧建築證書、22 張綠建築標章證書及 13 張智慧建築標章證書。 	E 專欄： 榮獲綠建築及 智慧建築標章

SDGs 目標	對價值鏈的影響			對應 SDGs 細項目標	2022 年成果	對應章節
	上游	瑞助	下游			
Goal 12. 確保永續的消費與生產模式						
	✓	✓	✓	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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 水資源再利用水撲滿施作：2016 年起至 2022 年底共已施工完成 1,720.2 噸，且每一次可保水 95% 的水。 ■ 2022 年導入節能減廢工法，使用 100% 回收再製的系統模板之材料，可重複使用率達 80 次以上。 ■ 2022 年在建工程 18 個執行 BIM 導入案例，減少碳排放量約 2,014 萬 Kg CO2e。 ■ 持續推動 6S 計畫，降低環境污染。 	E 專欄： 減碳減廢工法 4.1 綠色技術應用 4.2 環境管理 4.4 用水管理
Goal 13. 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響						
	✓	✓		13.2 將氣候變遷措施納入國家政策、策略與規劃之中。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年訂定四大綠能發展主軸：創能、儲能、節能、系統整合，期許未來排放密集度較基準年降 1~3%。 	四、環境永續
	✓	✓		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。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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。 	2.4 全盤風險管理
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						
	✓	✓	✓	16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2022 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事。 	2.3 透明誠信

附錄六：獨立保證意見聲明書 - 中



獨立保證意見聲明書

瑞助營造股份有限公司 2022 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 2022 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 2022 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 2022 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 2022 企業永續報告書內容，對於瑞助營造之相關運作與永續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的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續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，表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

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高階管理層訪談，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 15 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

2022 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，以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息，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 2021 之自我宣告，並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的 GRI 主題準則之重大主題，其揭露項目依循全部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 永續性報導準則之永續發展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



...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-790535
2023-07-13

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

附錄六：獨立保證意見聲明書 - 英



INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

REIJU CONSTRUCTION CO., LTD. 2022 Corporate Sustainability Report

The British Standards Institution is independent to REIJU CONSTRUCTION CO., LTD. (hereafter referred to as REIJU CONSTRUCTION in this statement) and has no financial interest in the operation of REIJU CONSTRUCTION other than for the assessment and verification of the sustainability statements contained in this report.

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

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

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

Scope

The scope of engagement agreed upon with REIJU CONSTRUCTION includes the followings:

1. The assurance scope is consistent with the description of REIJU CONSTRUCTION CO., LTD. 2022 Corporate Sustainability Report.
2. The evaluation of the nature and extent of the REIJU CONSTRUCTION's adherence to AA1000 AccountAbility Principles (2018) in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

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

Opinion Statement

We conclude that the REIJU CONSTRUCTION CO., LTD. 2022 Corporate Sustainability Report provides a fair view of the REIJU CONSTRUCTION sustainability programmes and performances during 2022. The sustainability report subject to assurance is free from material misstatement based upon testing within the limitations of the scope of the assurance, the information and data provided by the REIJU CONSTRUCTION and the sample taken. We believe that the performance information of Environment, Social and Governance (ESG) are fairly represented. The sustainability performance information disclosed in the report demonstrate REIJU CONSTRUCTION's efforts recognized by its stakeholders.

Our work was carried out by a team of sustainability report assurers in accordance with the AA1000AS v3. We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that REIJU CONSTRUCTION's description of their approach to AA1000AS v3 and their self-declaration in accordance with GRI Standards were fairly stated.

Methodology

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

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

Conclusions

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

Inclusivity

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

Materiality

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

Responsiveness

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

Impact

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

GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards)

REIJU CONSTRUCTION provided us with their self-declaration of in accordance with GRI Standards 2021 (For each material topic covered in the applicable GRI Sector Standard and relevant GRI Topic Standard, comply with all reporting requirements for disclosures). Based on our review, we confirm that sustainable development disclosures with reference to GRI Standards' disclosures are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self-declaration covers the REIJU CONSTRUCTION's sustainability topics.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000AS v3 in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

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

Competency and Independence

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

For and on behalf of BSI:



Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



AA1000
Licensed Report
000-4/V3-AUXZQ

...making excellence a habit.™

Statement No: SRA-TW-790535
2023-07-13

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.



攜手愛護環境
本報告書使用環保墨材暨
環保再生紙印製



瑞助營造 • REIJU

臺北總公司

100506 臺北市中正區忠孝西路一段50號9樓
TEL. 02-2314-5168 FAX. 02-2314-1868

臺中分公司

403406 臺中市西區台灣大道二段220號36樓
TEL. 04-2327-9977 FAX. 04-2327-8766

高雄辦事處

813014 高雄市左營區站前北路106號
TEL. 07-5811-186 FAX. 07-5880-726



客服專線. 0800-245-999
關於我們. www.reiju.com.tw