綠色創新領導 環境永續價值

2023
企業永續報告書
Corporate Sustainability Report

以誠立基，築信而上

瑞助營造 • REIJU

CONTENTS

目錄

ch.0 序言

- ▶ 關於本報告書 005
- ▶ 2023 年重點永續績效呈現 007
- ▶ 短中長期永續發展策略 008
- ▶ 2023 永續目標檢討 009

ch.1 永續策略地圖

1.1 永續發展 ESG 政策 012
1.2 利害關係人鑑別與互動 014
1.3 重大主題鑑別 019
1.4 聯合國永續發展目標 024

ch.2 以誠立基

2.1 瑞助營造精神與版圖 026
2.2 多元業務發展 029
2.3 營運布局與經營團隊 034
2.4 誠信透明 039
2.5 全盤風險管理 040
2.6 內部稽核制度與落實 042

ch.3 築信而上

3.1 垂直整合 - 供應鏈管理 047
3.2 嚴謹執行 - 施工品質管理 052
3.3 熱情服務 - 客戶滿意管理 055

ch.4 環境永續

E 專欄：台電運維案 058
E 專欄：榮獲綠建築及智慧建築標章 060
4.1 綠色技術應用 064
4.2 能源與溫室氣體排放管理 068
4.3 水資源管理 070
4.4 氣候變遷風險管理 071
4.5 環境管理 073

ch.5 友善職場

5.1 完善薪資福利 085
5.2 職業安全衛生與員工健康管理 096
5.3 社會參與及回饋 107

ch.6 附錄

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 110
附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 114
附錄三：氣候相關財務揭露 116
(TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES, TCFD) 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 116
附錄五：獨立保證意見聲明書 118

CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

0. 序言

Sustainability

關於本報告書

2023 年重點永續績效呈現

短中長期永續發展策略

2023 永續目標檢討

致關心瑞助營造的讀者

關於本報告書

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 14 本企業永續報告書，上次報告書發行時間為 2023 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

瑞助營造歷年企業永續報告書

參考指南

本報告書主要參考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）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。

● 報告時間

本報告書內容主要以 2023 年 (2023 年 1 月 1 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 2023 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。瑞助營造僅出個體財務報告，財務報告與永續報導兩者中包含的實體一致。

● 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

2023 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。

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 安永聯合會計師事務所 (EY)
※ 環境 -ISO 14001：2015- 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- 台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)
※ 永續報告書 -AA 1000AS v3- 艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.)
※ 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

瑞助營造委託艾法諾國際股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd) 以 AA 1000AS v3 第一類型中度保證標準進行查證，並取得查證聲明書。

聯絡資訊

瑞助營造 (股) 公司 總經理室
電話：04-23279977 分機 8802 柳小姐
傳真：04-23275800
E-mail：ko1470@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

感謝關心瑞助營造股份有限公司所有的利害關係人，今年陪伴閱讀我們所發行第 14 本永續報告書，在此報告書中將揭露瑞助營造所推動的企業永續願景以及實踐之結果。

2023 年即便世界已走出新冠肺炎疫情的陰霾，但是考驗卻更加嚴峻，除了尚未止戰的烏俄戰爭，還爆發了震驚世界的以巴衝突。除了人為的傷亡之外，今年根據世界氣象組織（World Meteorological Organization，WMO）發布的數據，今（2023）年 6 月到 8 月是地球有紀錄以來最熱的三個月，世界多國遭遇大規模的森林大火，甚至連海島天堂夏威夷也在去年 8 月爆發山火，影響範圍數以萬計。地球是一個圓，任何一個國家任何一個事件皆會產生或大或小的漣漪效應，在全球減少碳排放與永續經營的路上，我們必須攜手與世界同步，方為我們的後代創造更美好的未來。

營造業在環境方面首當其衝，無論是政府機構、業主及投資者、消費者、甚至是旁觀者都是我們產業的利害關係人，這促使我們必須不斷檢視與調整業務模式、技術工法以及和合規作為。同時，持續與永續建築相關設計單位、綠色合作供應商等各界合作，在企業經營與環境保護方面取得最好的平衡。

瑞助營造自 2011 年成立 CSR 委員會 (現更名 ESG 委員會)，自主發行報告書達 13 年之久，目前仍為自發性發行，因為永續發展早已深植成為企業的 DNA，只要是對的事情，就不應該停住。瑞助以誠信經營、追求永續價值，從 CSR 到 ESG，我們皆配合世界的推行與國家政策執行相關作為，也將持續努力站穩營造業標竿企業的地位，甚至引領同業與供應鏈夥伴，追求更高的產業價值。2022 年瑞助營造在企業永續經營仍獎不缺席，也很榮幸再次獲得獎項。套一句主辦單位的話，期待有一天不再需要舉辦參獎活動，代表屆時全台灣大大小小的企業都已走在對的道路上。

透過企業永續報告書的發行我們希望與利害關係人持續進行有效溝通，企業經營不只追求獲利，我們希望藉由揭露公司的相關作為，讓各界能夠理解瑞助營造在照顧員工及股東、環境保護、永續治理、技術精進、社會關懷等方面的付出與努力。做得好的，我們努力維持；做不好的，我們審慎改善。

2023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**8大類**利害關係人。
- 鑑別出**13個**重大永續主題。

經營治理

- 連續**19年**皆獲利。
- 成立至今承攬工程案總金額達新台幣**1,726億元**，共計**325個**建案。
- 董事會男性與女性成員占比皆為**3:1**。
- 2023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。
- 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。
- 2023年共評鑑供應商/承攬商共**321家**。
- 輔導供應商/承攬商A級原46家增加至**55家**。
- **未違反**產品與服務的健康安全法規事件。
- 2023年**未發生**經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴。
- 缺失回覆率年統計達**99%**。

永續環境

- 在建案共計取得**12張**候選綠建築證書、**7張**候選智慧建築證書。
- 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。
- 2023年在建工程**16個**執行BIM導入，減少施工錯誤減少碳排量**15,740,992KgCO2e**等於**40.7座**大安森林公園一年之吸碳量。
- 挑戰全台第一案**淨零建築**。

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 2023年底共累積辦理**217場次/約6,350人、參與回訓404人**。
- 2023年度**無發生**重大職業災害。
- 2023年實施職安衛查核達**524次**(包含CCTV查核)。
- 2023年辦理施工安全風險評估**35場次**。
- 2023年持續通過**ISO 14001、ISO 45001及TOSHMS(CNS 45001)**管理系統驗證。
- 2023年勞動基準法罰鍰**0件**。
- 2023年工程人員平均證照數**1.34張**。
- 2023年課程出席率佔**85.3%**以上。
- 2023年為「效率提升年」第五年，訓練相關課後滿意度平均為**96.4分**。
- 教育訓練共計舉辦**14場次**，訓練總人時數達**11,646小時**。
- 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均有
- **80分**以上皆為甲等，且分數年年上升。

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。

面向	短期(2024年)	中長期(2030年)
E-永續環境	■ 整合綠色資源，發展風(風力)、水(水資源再利用)、氣(沼氣)、電(太陽能/台電輸配電)的綠色循環經濟。 ■ 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。	■ 發展新建材，建立新技術及新工法資料庫，提高綠色環保建材之使用。 ■ 透過綠色循環工法之引用，發展循環經濟。 ■ 產學合作(重要開發)。 ■ 排放管理：溫室氣體排放密集度逐年下降，或不高於前年。 ■ 提高自建案/統包案，綠建材使用率。
S-社會共融	**員工照護**	
	■ 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公司活動與社團活動參加，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、性平等理念及建全相關法令。 ■ 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。	■ 提升員工健康照顧能量。 ■ 零重大職災發生。 ■ 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。 ■ 持續營造友善職場環境，提高員工滿意度＞80%，共創勞資雙方雙贏。 ■ 建構完善員工配股機制。
	社會回饋	
	■ 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)1件/年。 ■ 推動公益活動1場/年。	■ 協助偏鄉或弱勢學童教育多元化發展。 ■ 針對弱勢醫療或教育進行公益救援。 ■ 持續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等)。 ■ 重大社會事件救援。 ■ 推動公益活動。

短中長期
永續發展策略

面向	短期(2024年)	中長期(2030年)
G-經營管理	■ 營收達130億。 ■ 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。	■ 2025年營收達150億，2030年營收達180億。 ■ 打造綠色建築和可循環的服務模式，積極回應環境議題。 ■ 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。 ■ 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。

■ **2023永續目標檢討**

面向	重大主題	行動與目標(2023年)	執行成果(2023年)	達成狀況
經濟面	• 經濟績效	• 營收130億	• 2023年營收104億。 • 2023年部分工地受到缺工缺缺料的問題，導致進度不如預期，無法達到2023年預定的營收目標。	未達成
環境面	• 能源及溫室氣體排放	• 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1~2% • 改善能源使用紀錄於機房增設數位電錶記錄工具且導入數位紀錄工具	• 已導入ISO 14064-1:2018溫室氣體盤查。 • 2023年溫室氣體排放密集度為0.44公噸CO2e/營收佰萬元較基準年(2021年)較基準年上升4.8%。 • 機房數位電錶因2023年受到中部辦公室調整，故取消執行有關能源效率將於2024年另行檢討目標及作為。	部分達成

■ **2023永續目標檢討**

面向	重大主題	行動與目標(2023年)	執行成果(2023年)	達成狀況
環境面	• 綠色設計	• 取得綠建築證書 • 產學合作(重要開發):1件/年 • 專利累積:發明4件,新型18件	• 在建案共計取得12張候選綠建築證書、7張候選智慧建築證書。 • 2023年,產學合作(重要開發)案為1件。 • 截至2023年有效證書:發明4件;新型14件。 • 未來持續鼓勵員工創新思維,若取得專利也能夠予以獎勵。	部分達成
	• 供應商環境評估	• 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	• 『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。 • 2023年共評鑑供應商/承攬商共321家供應商/承攬商A級由原來46家增加至55家。	已達成
	• 供應商社會評估			
社會面	• 結構完整性與安全性 • 施工品質 • 顧客的健康與安全	• 落實停留點查驗30次及整體品質月查核每月查核一次	• 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	• 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	• 2023年實施職安衛查核達524次(包含CCTV查核)。 • 2023年度無發生重大職業災害,未來將持續精進,建立落實做工安的文化。	已達成
	• 訓練與教育	• 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	• 持續進行PMP證照培育計畫2023年累計1人獲得PMP證照,累計共計2人。 • 工程人員平均證照數1.34張因2023年回訓課程減少線上班次,以致未能達成平均每人2張證照目標。 • 年度課程出席率佔85.3% • 請協助補充為達成的部分,以及補充後續怎麼改善-未來將強化課程內容,提升員工出席意願,也會於開課前多加宣導以讓員工調配上課時間。	部分達成

01. 永續策略地圖

Sustainability 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 聯合國永續發展目標

1.1 永續發展 ESG 政策

瑞助營造永續發展委員會

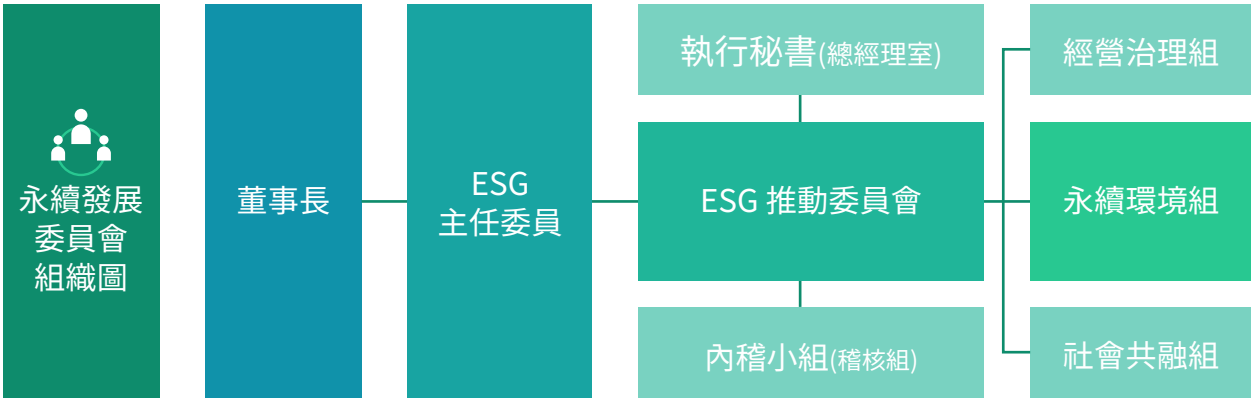
瑞助營造非上市櫃公司，為了落實永續策略，自 2011 年成立企業社會責任委員會，2020 年更名為永續發展委員會，來統籌擬定全公司企業 ESG 目標，期許對所有利害關係人建立透明、有效的溝通管道，召集永續發展委員會鑑別決定利害關係人及重大關切議題，整合並推動 ESG 之組織策略，定期檢視績效和目標達成率。

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，由永續發展室作為執行秘書單位，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；且為擴大社會回饋，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
▪ 2023 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，只有逐年上升而不曾遞減，我們深信企業不應該依據營收數字來計量經營永續發展，因爲海平面的上升、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眞善美，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。

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

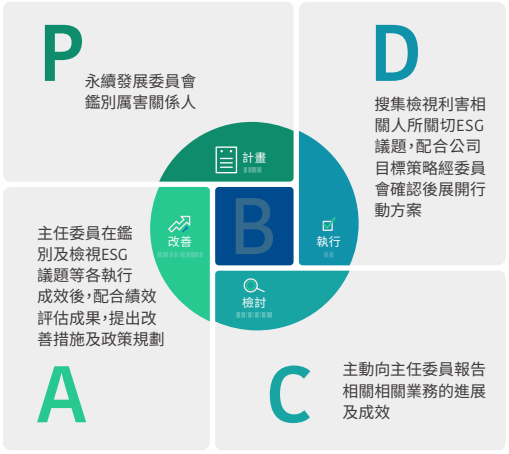
1.2 利害關係人鑑別與互動

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，妥適回應作爲公司決策的參考，期望能與各利害關係人共創及共享永續經營成果。

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爲重大主題內容。

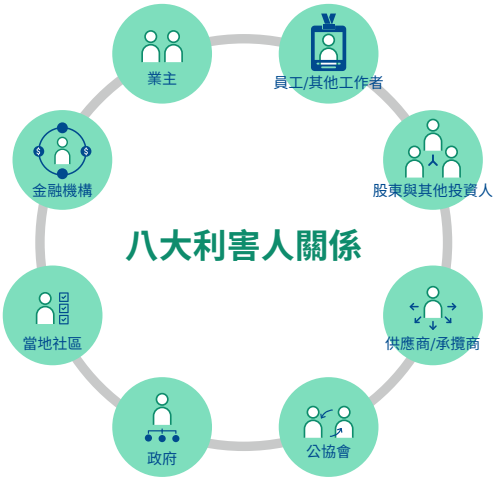
在企業永續發展網站設置企業客戶建議聯絡信箱 (service@mstc.reiju.com.tw)、企業永續發展網站「意見回饋」信箱 (http://csr.reiju.com.tw)，和 0800-245999 免付費服務專線，提供正式互動溝通管道給各利害關係人對關切議題 (環境、社會衝擊等) 的申訴與回饋，將有負責單位專人回應並解決這些問題。http://csr.reiju.com.tw/



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，經綜合考量後決議將媒體、社福組織排除，2023 年共同鑑別出本公司主要的 8 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、當地社區、公協會及金融機構。

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)
2. 列出各利害關係人關注議題、議合頻率及方式
3. 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，整體總分大於10分者，列為本公司2023年利害關係人
4. 與各部門主管檢視與討論鑑別出各重要利害關係人，經綜合考量與評估，2023年共為8個族群



利害關係人溝通

瑞助營造認爲企業必須主動、廣泛地了解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注議題，因此本公司不僅透過公司網站定期發布與更新相關資訊、促進及確保內外意見訊息之流通順暢，建立及鼓勵多元化的溝通渠道，每年持續努力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，將爲公司帶來源源不斷的效益和價值。與此同時，必須重視和認同他們的自身價值，採取公平的管理措施，拉近與員工之間的距離，共同打造工作與生活都能平衡的幸福職場

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｜人才招募｜員工發展｜教育訓練

回應平台	回應頻率	2023 年重要交流節錄 (定期透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
員工手冊、新人任務手冊 工作倫理手冊	每年推行	■ 員工手冊每年更新版本置企業網站供員工點閱
福委會、勞資會議	每季召開 每年推行	■ 福委會召開 8 次 ■ 勞資會議召開 4 次
瑞助人誌	每季 1 次	■ 每季實體發行量爲 500 份，同時提供電子檔下載
申訴專線及電子信箱、教育訓練、瑞助討論園地、瑞助 E 學苑	不定期舉辦	■ 教育訓練共計舉辦 14 場次，訓練總人時數達 11,646 小時
衛生福利	不定期舉辦	■ 醫師臨場服務：共 39 人次 ■ CPR 及 AED 緊急訓練暨實作活動 12 場次 ■ 電子衛教宣導 36 則 ■ 癌篩防治防檳衛生活動 3 次 ■ 捐血公益活動：2 次
職業安全衛生委員會	每季 1 次	■ 職業安全衛生委員會：4 次 ■ 職業安全衛生委員會委員成員：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 91.36%，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	2023 年重要交流節錄 (定期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、傳眞、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	2023 年重要交流節錄 (定期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，必須依賴衆多承攬商 / 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｜量能概況

回應平台	回應頻率	2023 年重要交流節錄 (定期透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
■ 廠商 (承攬商 / 供應商 / 商業夥伴) 評鑑 ■ 攬商 / 供應商 / 商業夥伴教育訓練 ■ 採發人員教育訓練	■ 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	■ 去年度完成 321 家供應商評鑑 ■ 舉辦 19 場工班教育訓練
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
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

利害關係人：當地社區

利害關係人對組織的重要性：
重視各工地鄰房的住宅安全、盡量減少鄰房居民的生活品質及確保其居住安全等

與利害關係人議合的目的 / 關切議題：
爭取社區支持：交通影響評估｜環境污染防治｜回饋機制｜敦親睦鄰

回應平台	回應頻率	2023 年重要交流節錄 (定期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	一次	■ 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 ■ 完工後視需要協助鄰近里民公共設施修或道路修繕
社區活動 (敦親、道路)	即時	

利害關係人・業主

利害關係人對組織的重要性：
永續經營爲公司經營目標，與業主保持良好互動及關係，有利於建案順利進行及增加續案的機會

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｜介面整合

回應平台	回應頻率	2023 年重要交流節錄 (定期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	■ 每季實體發行量爲 500 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：1,592 次 ■ 工務會議參與人數：23,880 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)
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｜公共工程

回應平台	回應頻率	2023 年重要交流節錄 (定期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
參與臺北市營造工地自主管理策略聯盟		■ 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
政府舉辦之座談會及研討會	即時	■ 持續參與政府機關主辦之座談會及研討會，針對營造的各個面向獲得最新訊息、知識等及經驗分享交流
內政部建築研究所		
公文		

利害關係人·公協學會

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，成爲創新研發團隊

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

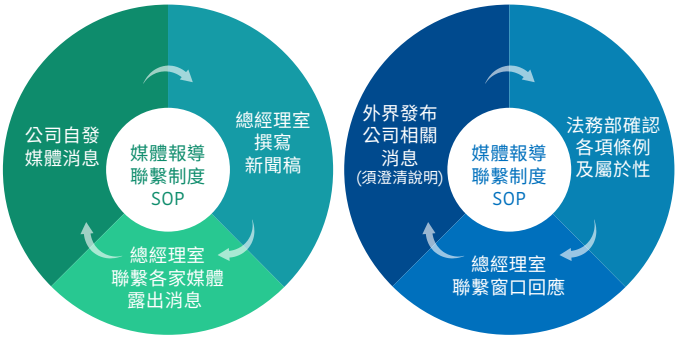
回應平台	回應頻率	2023 年重要交流節錄 (定期透過目標管理卡向最高治理單位呈報結果)
制定實習生計劃、有系統提供學生實習機會，協辦或參與研討會、業師協同教學、教育諮詢委員會	即時	■ 2023 年提供 2 位大學生至本公司進行寒暑期實習，3 位大學生至本公司進行學期實習，並提供實習津貼及獎學金給付辦法，受獎勵人數共 5 位 ■ 南投高中建築科 48 位學生參訪中部綠美圖工地。獎學金，促成產學交流、共創雙贏

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，瑞助營造爲與各利害關係人互動，建立多元的溝通管道，廣納各方意見，包含：建立公開發言制度、經營社群網站、連結廣播媒體、發行企業季刊等管道，與社會大衆溝通交流。

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，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。瑞助營造制定有媒體聯繫 SOP 顯其重要性，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。



社群溝通

瑞助營造自 2010 年開始，透過多元管道與社會大衆進行溝通，目前總共有 FACEBOOK、YouTube 及 Instagram 三種方式。

SINCE 2010

累計粉絲 1,920 人，較去年成長 2%

SINCE 2013

累計訂閱 126 117 人，較去年成長 8%

SINCE 2020

爲與新世代族群接軌，2020 年 4 月成立至今，累計粉絲 338 人，較去年成長約 7%

企業季刊 - 瑞助人誌

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

未來瑞助人誌將全面無紙化方式推廣，提高公司內部工作效率和環保意識。計畫將以公司內部既有平台作爲媒介，將相關知識、宣導及文案傳遞給瑞助內部同仁。此舉不僅能夠減少紙張浪費，還能更快速且便捷地將資訊傳達給所有相關人員，從而提升公司整體溝通效率和資訊共享。透過全面無紙化的工作方式，瑞助可以更好地適應現代化的工作環境，同時響應社會永續發展的理念，展現企業社會責任。

1.3 重大主題鑑別

2023 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，作爲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，主要區分爲五大步驟：

1. 了解組織脈絡與蒐集永續議題

爲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、永續會計準則 (SASB) 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 41 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

41 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

整體評分爲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 分者爲有顯著衝擊之主題。

13 個重大議題

7 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 13 個重大議題，並將可合併撰寫管理方針之主題合併爲 7 個重大永續主題以作爲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爲邊界分析要素，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。

以價值鏈作爲邊界分析要素

重大議題排序

1 排放（溫室氣體排放）	2 能源	3 工作者健康與安全	4 結構完整性與安全性（品質與安全）	5 綠色設計
6 職業安全衛生（工作者健康與安全）	7 經濟績效	8 訓練與教育	9 供應商社會評估（供應商永續評估）	9 供應商環境評估（供應商永續評估）
11 採購實務（供應商永續評估）	12 顧客的健康與安全（品質與安全）	13 施工品質（品質與安全）		

次要議題排序

15 循環再生利用	16 廢棄物	17 氣候變遷衝擊	18 反貪腐	19 市場地位
20 商業倫理	21 勞 / 資關係	22 勞雇關係	23 媒體報導	24 公共政策
25 客戶滿意度與熱情服務	26 專案開發對環境的影響	27 強迫或強制勞動	28 童工	29 行銷與標示
30 客戶隱私	31 原住民權利	32 當地社區	33 保全實務	34 生物多樣性
35 水與放流水	36 物料	37 稅務	38 間接經濟衝擊	39 結社自由與團體協商
40 不歧視	41 員工多元化與平等機會			

與 2022 年重大主題相較，2023 年爲呼應 GRI 條文改版，透過與外部 ESG 永續專家進行分析與檢討，在評估各項永續議題對瑞助的影響後，經綜合考量重大性永續議題並收斂後，決議將「氣候變遷衝擊」、「商業倫理」、「市場地位」、「循環經濟」、「媒體報導」、「人力資本」和「客戶滿意度與熱情服務」調整爲一般議題，並將其揭露於 GRI 相關條文章節中，使本報告書能更具針對性與清晰性。

2022 與 2023 年重大主題列表差異比較

面向	2022 重大主題	2023 重大主題
經濟面	氣候變遷衝擊	經濟績效
	經濟績效	-
	商業倫理	-
	市場地位	-
環境面	能源	能源與溫室氣體排放
	溫室氣體排放	
	綠色設計	綠色設計
	循環經濟	-
社會面	媒體報導	工作者健康與安全
	工作者健康與安全	訓練與教育
	訓練與教育	品質與安全
	人力資本	供應商永續評估
	品質與安全	-
	客戶滿意度與熱情服務	-
	供應商永續評估	-

2023 重大永續主題排序如下

“造成”衝擊標示：● “直接相關”衝擊標示：○ “促成”衝擊標示：◎

面向	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 . 機具提供商）	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（頁碼）
經濟面	經濟績效 /G/ 實際正面	GRI 201 經濟績效	○	●	○	二、以誠立基
環境面	能源與溫室氣體排放 / E/ 實際負面	GRI 302 能源 GRI 305 排放	○	●	◎	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
社會面	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

2023 重大永續主題列表

重大永續主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊
經濟績效	「經濟績效」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。	■ 正面影響 ● 經濟面：提高營收目標及持續獲利，有助於增強公司財務健全性。提升公司品牌價值及競爭力，有望吸引更多客戶及投資者。 ● 人權面：提供就業機會，改善當地居民的經濟生活。 ■ 負面影響 ● 經濟面：若經營策略未成功，可能面臨市場份額下滑或競爭壓力增加的情況。

2023 重大永續主題列表

重大永續主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊
能源與溫室氣體排放	強化對改善能源效率的重視與要求，凝聚市場認同與誘因，及早投入品質及技術能力的提升，並有效管理排放不僅能提高產業競爭力，還能降低成本風險，增強產品在永續議題上的競爭力。	■ 正面影響 ● 經濟面： 1. 通過有效的排放管理，可提高公司在永續議題上的競爭力。 2. 提高能源效率和減少能源浪費，可節省能源成本，提高經濟效益。強化綠色企業形象及節能減碳行動，可提升公司的市場競爭力。 ● 環境面：提高能源效率和減少能源消耗，有效的排放管理有助於減少溫室氣體排放，進而減緩氣候變遷的速度和影響。 ■ 負面影響 ● 經濟面：若排放不當，或未能遵守相關的能源法規和環境標準，可能需支付罰款或面臨其他法律責任，進而增加公司成本。 環境面：若排放不當，會對當地生態系統和人類健康造成負面影響。
綠色設計	綠色設計對於本公司的營運相當重要，營建市場差異化的競爭優勢，建立品牌與信任的永續顧客關係，研發與創新聚焦在公司使命『成爲全方位營建管理服務的提供者』。	■ 正面影響 ● 經濟面：公司通過研發綠色建築和智慧建築技術，有望吸引更多客戶，提高市場佔有率，從而增加收入和利潤。 ● 環境面：通過研發綠色建築和智慧建築技術，有助於減少能源消耗、降低碳排放 ■ 負面影響 ● 經濟面：若未能適應市場變化或滿足客戶需求，可能會失去競爭優勢，進而失去市場地位。 ● 環境面：若公司未能有效管理環境風險，可能面臨法律、道德和品牌方面的負面影響。
工作者健康與安全	職業安全衛生政策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。	■ 正面影響 ● 人權、經濟面：守護工作者生命安全，減少勞動檢查罰鍰。 ■ 負面影響 ● 人權、經濟面：如工作者不慎發生重大職災，該工程將面臨長時間停工，不僅影響施工進度，對於企業形象也會造成負面衝擊。
訓練與教育	人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵，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。	■ 正面影響 ● 經濟面：提高員工技能增加生產力與競爭力，減少錯誤成本，提高獲利率。 ■ 負面影響 ● 經濟面：需要額外投入資源，增加公司成本壓力。

2023 重大永續主題列表

重大永續主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾	描述影響衝擊
品質與安全	本公司爲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，執行內容峻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。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。	■ 正面影響 ● 環境面：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。 ■ 負面影響 ● 經濟面：若監工不當查核不確實造成品質下降，將導致企業競爭力下滑。
供應商永續評估	供應商 / 承攬商社會評估對於本公司的營運相當重要，因爲營造廠本身資源有限，故爲完成每件工程必須要靠供應商 / 承攬商的全力配合，因此，選擇對的供應商 / 承攬商對公司的影響非常大，若選用的供應商 / 承攬商在社會上有不良的形象，營造廠勢必會有所波及，讓社會大衆有所疑慮，而若選用的供應商 / 承攬商在社會上有積極正面的形象，營造廠勢必也能相得益彰。	■ 正面影響 ● 經濟面：穩定的供應鏈關係，間接促進經濟活動發展。 ■ 負面影響 ● 環境面：營建工程可能對周遭環境造成的許多負面影響，透過事前進行調查評估，將施工對環境的破壞和影響降到最低，減少對自然地形或生態環境造成的損害，也避免因違反各項環保法規而影響到公司的品牌信譽。 ● 環境面：勞動力不足使人力成本上升，亦可能影響工程進度。

1.4 聯合國永續發展目標

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

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，2023 年致力於 SDGs 的實踐成果如下。

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	
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
社會責任	綠色企業	水撲滿應用	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%
		取得綠色相關證照	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
	公益活動	重大災害事件救援、公益活動、公益修繕、捐贈	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
幸福企業	員工產值	提供全方位職能培訓機制	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
	薪資制度、員工滿意、員工產值、歸屬感	建構完善員工配股機制，構築幸福企業	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

02. 以誠立基

Built on Integrity

2.1 瑞助營造精神與版圖

2.2 多元業務發展

2.3 營運布局與經營團隊

2.4 透明誠信

2.5 全盤風險管理

2.6 內部稽核制度與落實

重大主題
經濟績效永續管理方針

重大原因	「經濟績效」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。
影響與衝擊	**正面影響** 經濟面 提高營收目標及持續獲利，有助於增強公司財務健全性。提升公司品牌價值及競爭力，有望吸引更多客戶及投資者。 人權面 提供就業機會，改善當地居民的生活。 **負面影響** 經濟面 若經營策略未成功，可能面臨市場份額下滑或競爭壓力增加的情況。
政策與策略	經營政策「立足台灣 布局大陸 放眼全球」。 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	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 短期目標 營收130億 → 中期目標 營收150億 → 長期目標 營收180億
管理評量機制	■ 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。 ■ 針對經濟績效設有「經營管理會議」追蹤檢討經營績效。 ■ 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	■ 2023年業績達126億 ■ 連續19年皆獲利
預防或補救措施	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。

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，2023 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，嚴謹地完成業主所拖、深獲客戶信賴。

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

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
2023年股權結構	未公個人股東：6.51% 員工股東：2.13% 法人股東：91.36%
產業類別	綜合營造業
員工人數	469人 (截至2023年12月31日)
資本額	新台幣8.20億元 (截至2023年12月31日)
營業額	新台幣104億元 (截至2023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，信用可靠為鋼樑，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。

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 PASSION

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 CREATION

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 EFFICIENCY

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 EXECUTION

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

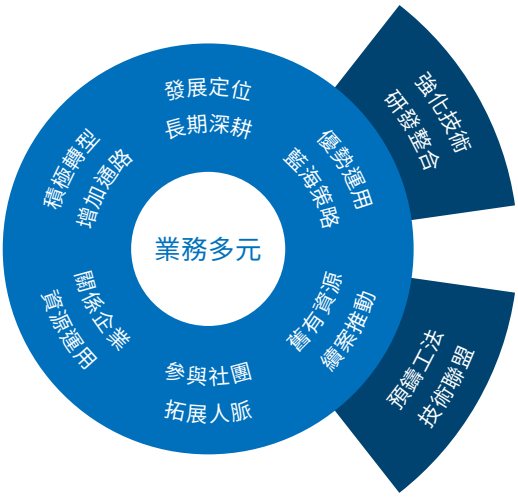
外部組織參與

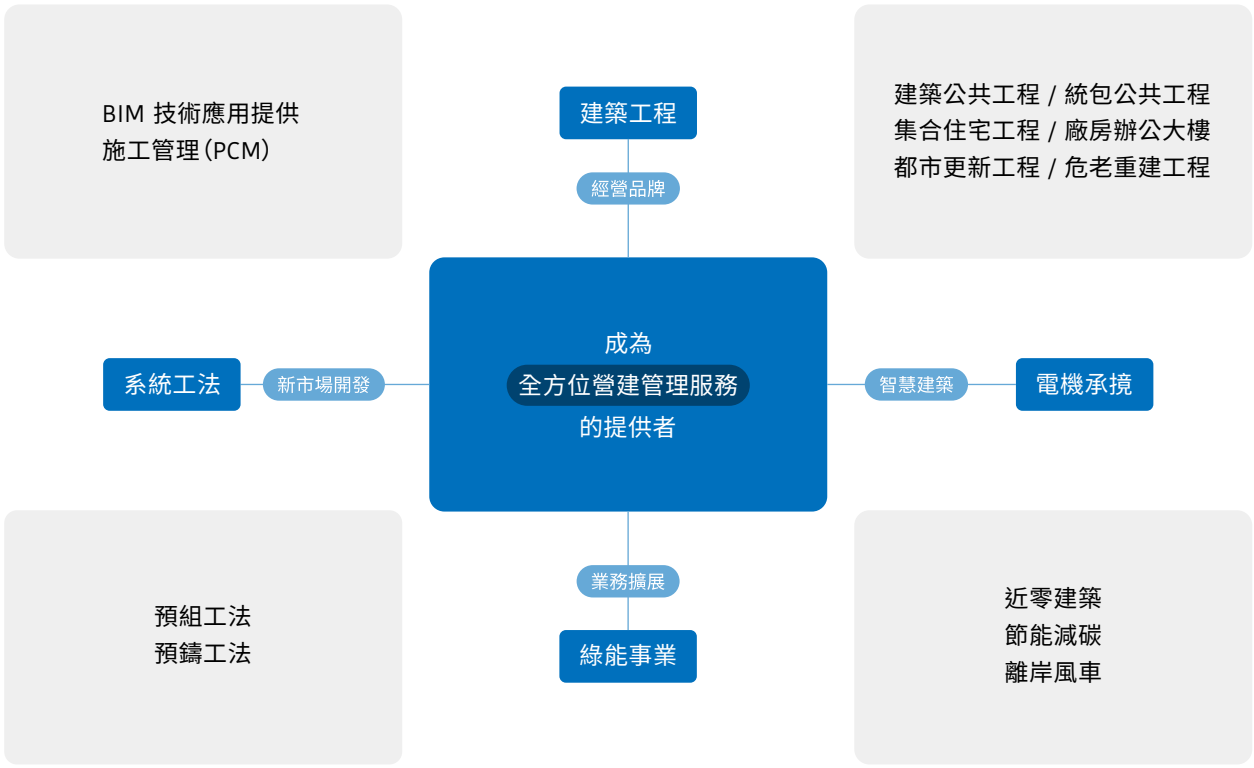
積極參與相關的商業協會，以充分與同業交流學習，並建立互助合作的關係。瑞助營造於 2023 年共參加 3 個國內外社團組織。

組織名稱	參與身份
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
水管工程工業同業公會	會員

2.2 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。





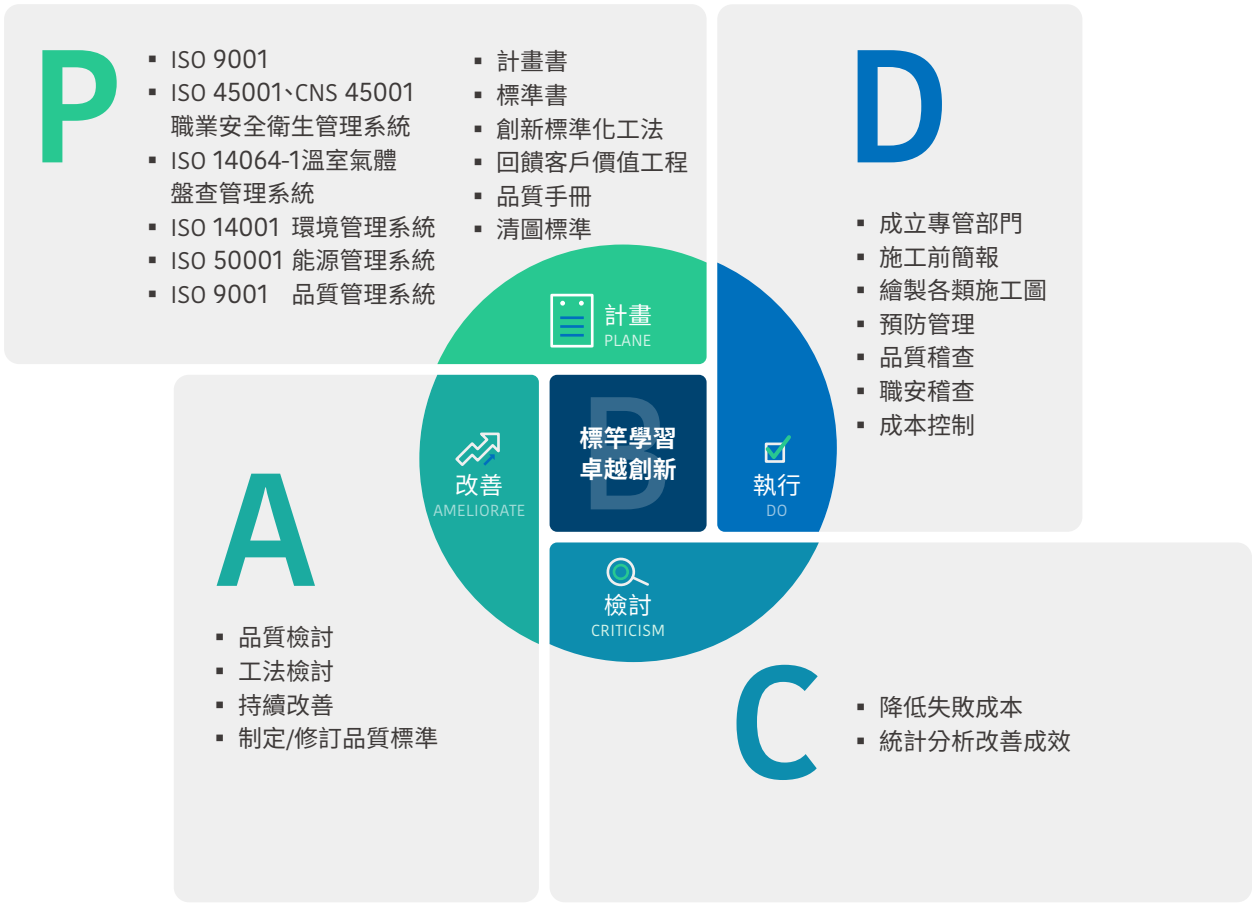
業務拓展立

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。憑藉著更新品牌的優勢、供應鏈維繫、開發客源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。改變目前在市場面客戶端對瑞助營造之評價，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、職安改善、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，此種藉由內部強化、如期如質服務客戶、結合優質供應鏈於業界口碑良好，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

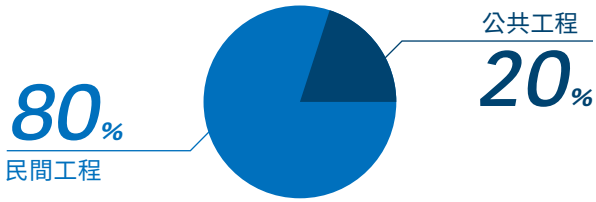
有優良的競爭基礎及運用良好的行銷方法，實踐超越惡性競爭的藍海策略，提升經營績效與不斷成長。其運用策略方向如下：

1. 不斷創造藍海市場
2. 改變客戶與供應商正面形象
3. 符合客戶交期、品質、成本的期待
4. 提高單純客戶工程比例
5. 鎖定客戶、爭取個案
6. 維持既定利潤

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。2023 年因獲既有業主青睞、取得一大商場案，故民間工程占比高出公共工程甚多。每年續案率 KPI 目標值為 50%，藉由原客戶之引薦發展未來顧客案源。2023 年營業項目佔比如右圖。

2023年營業項目佔比



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。

工程種類

民間建築工程

- 住宅大樓
- 宗教教會
- 企業廠辦
- 醫院
- 學校
- 海外工程
- 透天別墅

政府公共工程

- 學校
- 統包工程
- 機關廳舍
- 醫院
- 台電
- 其它

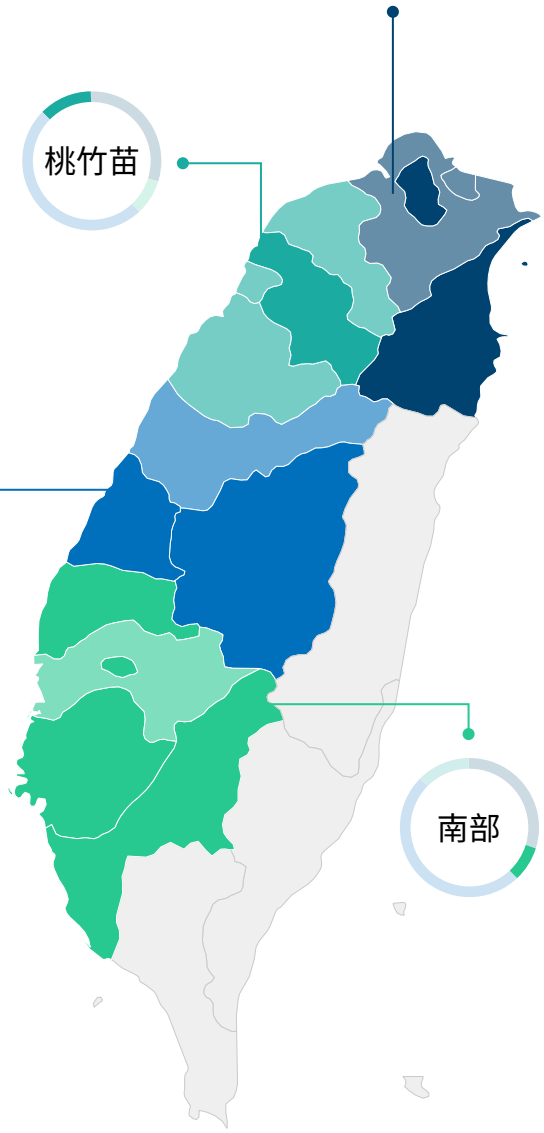
完工實績統計

成立至今承攬工程案總金額達新台幣 1,726 億元，共計 325 個建案。2023 年得標承攬個案數計 3 件，各工程類別詳細承攬個案數及累計金額詳如下圖。

工程種類	住宅大樓	廠房辦公	學校工程	別墅工程	銀行工程	醫院工程	台電工程	宗教建築工程	統包工程	其他工程	合計
累計至2022個案數	100案	76案	26案	20案	7案	6案	15案	4案	19案	49案	**322案**
2023新增個案數	0案	0案	0案	0案	0案	1案	0案	0案	0案	2案	**3案**
總累計工程金額	487億	234億	90億	34億	11億	93億	84億	24億	268億	402億	**1,726億**

全台已累計承攬

325 案



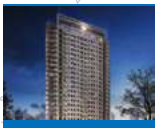
台大新竹生醫

WSP生醫際

桃機安置住宅

崴立機電新竹廠

時代溫莎大廈


大通大美

國安社宅一期

彰工升壓站

臺中綠美圖

尚武段公宅

瑞恩悅琚

順天風聆樹

東勢子公宅

澄石學而

鉅擘楓輕揚

大同莊園三期

鶯陶安居

宏築信義

中和警消公宅

臺北醫院

耀達金矽谷

順鼎三重

唐豐欣璞綻

大同莊園二期

高醫岡山醫院

前鎮漁港
運銷中心

三井高雄
Lalaport

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)

未來客戶需求變化分析及策略

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)	▪ 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	▪ 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	▪ 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 ▪ Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄 (暫)
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	▪ 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	▪ 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 ▪ 海龍離岸風場陸域降壓站新建工程

2.3 營運布局與經營團隊

超越當代 不斷創新

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「以多元發展佈局國際，以卓越創新滿足顧客，以前瞻思維引領營建同業，並善盡社會責任的幸福企業」。關鍵元素為多元發展、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，2023 年全年營收為新台幣 104 億元，每股盈餘為 1.32 元；自 2020 年起 Covid-19 疫情延燒，各國之隔離政策與防疫措施，嚴重影響全球生產與供應鏈，加以近年戰事不斷，更加速通貨膨脹，因此在工料雙漲，以及營造業雇主缺工問題未解情形下，營造成本不斷攀升，但在兼顧企業社會責任與永續發展下，依然維持獲利之績效，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啟航，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 150 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	2021年	2022年	2023年
營業收入	10,615,936	8,238,711	10,436,457
營運成本	9,500, 140	7,488,622	9,596,327
歸屬成本之員工福利	606,101	494,559	517,249
歸屬費用之員工福利	158,769	75,715	93,326
支付出資人款項	123,073	57,360	90,253
支付政府稅金	72,571	114,187	178,193
社區投資	2,583	791	1,320
留存經濟價值	152,699	7,477	(40,211)

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
備註：
1.近年營收皆為百億水準，2023並無顯著大升，而係2022年受國內疫情爆發及封控影響，使2022年營收不如預期。
2.2022年係調整為財報會計師揭露數據。

項目/年度	2021年	2022年	2023年
股東股利 (仟元)	123,073	51,691	**90,253**
董監酬勞 (仟元)	11,313	3,098	**5,137**
員工紅利 (仟元)	32,323	885	**1,468**
每股股利 (元)	1.5	0.63	**1.1**
股東權益報酬率	15.94%	3.96%	**7.34%**

財務績效

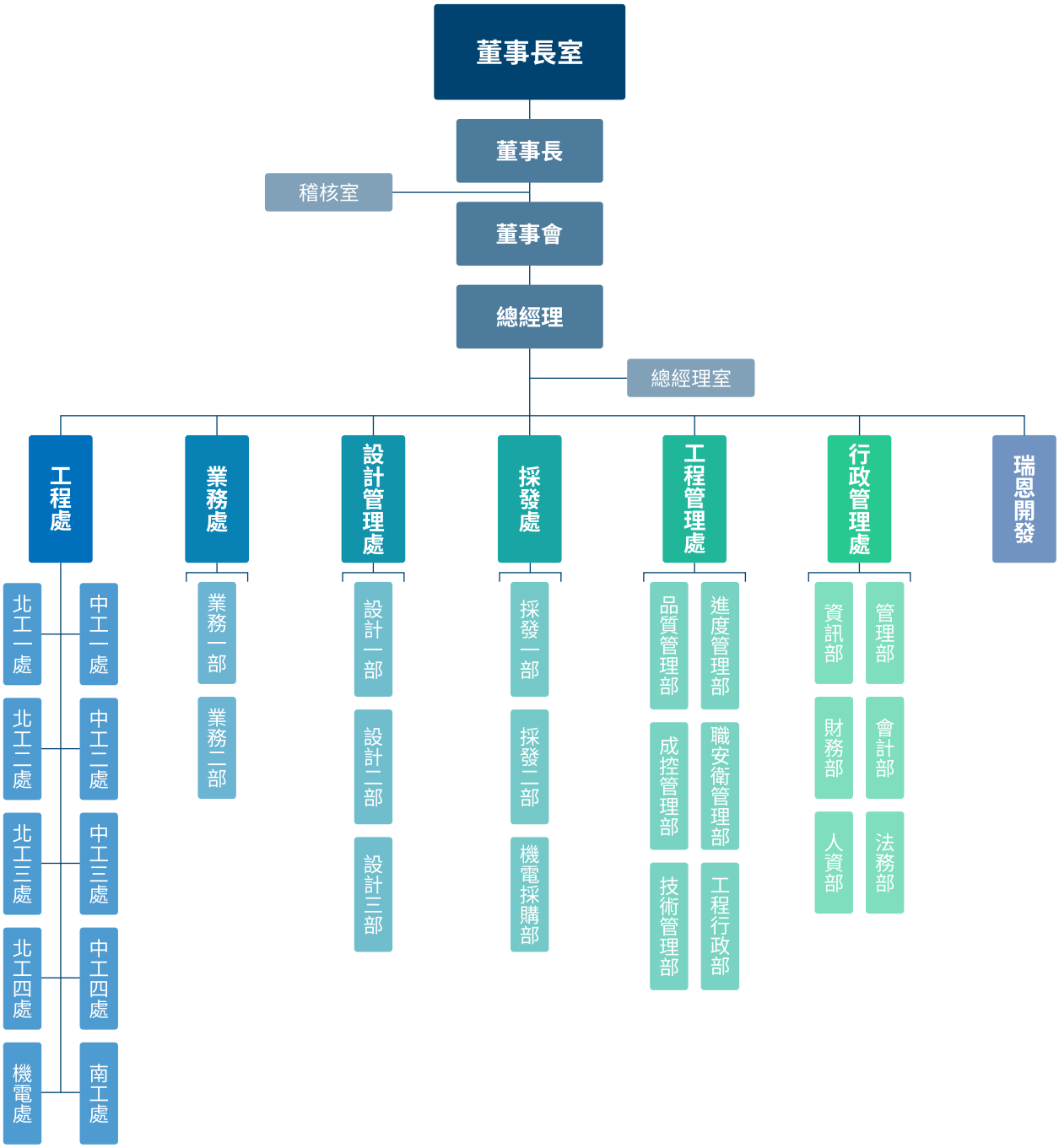
關係企業名稱		關係企業概述	瑞助營造持股
	瑞呈營造股份有限公司	尋求差異化的事業版圖，尋求精緻及求新求變之客源，長期配合永續發展	**100%**
	瑞恩開發股份有限公司	以地產發展商為定位，為土地注入新價值，提供全方位土地加值開發服務經營	**100%**
	廈門瑞助建築工程顧問公司	從事PCM (Project Contruction Management) 營建施工管理、BIM (Building Information Modeling) 設計及機電設計相關業務	**89.23%**
	笙吉室內裝修股份有限公司	施工項目以輕隔間、天花板及精裝為主，再擴及新材料開發買賣、太陽能及金屬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

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。

財務處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。

經營團隊



股東會

本公司股本目前為 8.20 億元，股東計有 198 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為 3:1。

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，2023 年董事會需董事利益迴避之議案皆依相關辦法迴避。

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。

職稱	姓名	主要經歷或學歷	代表法人
董事長	邵明斌	瑞助營造股份有限公司董事長	龍邦國際興業(股)公司
董事	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	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	董一清	龍邦國際興業(股)公司協理	國寶服務股份有限公司

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

董事會進修

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。

	邵明斌	劉偉龍
	董事長	董事
進修日期	起 2023/07/04 — 迄 2023/07/04	
主辦單位	遠見雜誌	
課程名稱	2023國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	

薪酬政策

本公司薪酬政策依『人事管理規章』辦理。本辦法職薪規定訂定，所稱職員工依本公司編制內之正式人員為限，為職員工薪級，採薪點制，各職等薪點依職員工薪點表規定辦理。經 2022 年股東會決議事項，員工紅利為公司獎金一部分，目前依本公司章程第 32 條規定為：公司年度如有獲利，應提撥 (一) 董監酬勞不超過 3.5%(二) 員工酬勞不低於 1% 為依據，此調整未影響到年獎之計算也無受此比例調減，甚有增加情形。惟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。

2.4 透明誠信

瑞助營造以「誠信」為經營核心價值，透過知識管理系統（KM 3.0）建立廉潔經營的職業道德，堅持遵守政策、不謀私利、不貪贓枉法，以防範企業經營風險，落實廉潔經營的職業道德是典範工作價值之所在。

將工作倫理與法規納入知識管理系統（KM 3.0），避免貪腐與違反事項損及公司信譽。公司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。同時設有稽核室、法務室、人資部等管理機構，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。新進人員可透過知識管理系統閱覽「工作倫理」內容，秉持相互尊重、誠信言行，並鼓勵和諧學習，禁止收回扣及禮物，謹守利益迴避，鼓勵聯誼、禁止結黨。

公司設定了具體的組織章程、工作倫理守則、廠商評鑑等，每年透過永續發展委員會檢討。截至 2023 年未發生任何經證實的貪污賄賂情事。公司與供應商簽立切結書，設置稽核室舉報信箱：audit@reiju.com.tw 以有效控制商業活動中的賄賂和貪腐，貫徹公司的經營理念「以誠立基，築信而上」。

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。

法務室專責審查工程承攬契約

- 法務室負責處理各項法律事務，包括審核各式契約與公司規章、發送或處理存證信函相關事宜、處理各項訴訟案件及提供各部門相關法令諮詢並出具法律意見書等。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。
- 2023年，本公司均遵循合約約定履行權利義務，並無背棄合約之行為。且從事任何經營行為，均係依循國家法律行事，近三年間，公司沒有受到任何主管機關裁罰，新台幣一百萬元以上之重大事件。

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，2023年董事會需董事利益迴避之議案皆依相關辦法迴避。
- 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室，鼓勵員工如發現有違反法令規章或員工工作倫理規範之行為時，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）方式告知法務室，並由法務室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、不謀私利、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2023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。

2.5 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	1. 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 2. 年度策略及營運目標訂定 3. 年度執行營運目標達成率管控	1. 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。 2. 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。 3. 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
財務風險	1. 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 2. 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 3. 獲利或虧損之主要原因及未來因應措施	1. 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。 2. 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。 3. 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。	1. 財務穩健，增加業主信賴、拓展市場。 2. 掌握永續低碳建築之商機、擴大服務範圍。	財務部 工程行政處 法務部
營運風險	1. 工程進度落後風險管控 2. 工程個案執行預算成本控制 3. 工程新案新技術評估及技師業務簽認管控 4. 工程施工品質管控	1. 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。 2. 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。 3. 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。 4. 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。 5. 確實執行品質查核，強化人人皆品管之觀念。 6. 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課程，預防缺失再發生。	1. 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。 2. 技師及顧問團隊與工程個案經驗及技術轉移。 3. 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

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
供應鏈風險	供應鏈中斷可能造成： 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	1. 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。 2. 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。 3. 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。 4. 培養公司自有御林軍，以因應缺工及緊急應變處理。 5. 市場全面性情形時，對業主具文主張追加工期。	1. 提升公司信譽及穩健形象。 2. 獲得業界認可，增加接案機率。 3. 增加公司競爭能力。	採發處 業務處
資安風險	含電腦病毒攻擊、駭客入侵、資料毀損、資料庫異常等危機處理機制	1. 加強資安教育，人人提升資安觀念。 2. 防火牆功能定期檢查，防毒建制更完整，避免工作停擺。 3. 建置異地備援系統，有效防範各種異常狀況。 4. 架設郵件伺服器，為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	1. 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。 2. 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。 3. 每月定期查核，有效控管施工環境品質。	1. 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。 2. 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 工程行政部
綠色風險	市場將更重視綠色環保產品	1. 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。 2. 做好企業社會責任，提升品牌形象及品質。 3. 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	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。	業務二部 採發處 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	1. 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。 2. 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。	1. 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。 2. 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。 3. 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	1. 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」。 2. 有製作「工作倫理」「個人資料管理」影片，進行宣導。 3. 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。 4. 設置性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法。	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

2.6 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。

瑞助營造股份有限公司
內部控制制度聲明書

日期：113 年03月 13日

本公司民國 112 年度之內部控制制度，依據自行評估的結果，謹聲明如下：

一、本公司確知建立、實施和維護內部控制制度係本公司董事會及經理人之責任，本公司業已建立此一制度，其目的係在對營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。

二、內部控制制度有其先天限制，不論設計如何完善，有效之內部控制制度亦僅能對上述三項目標之達成提供合理的確保；而且，由於環境、情況之改變，內部控制制度之有效性可能隨之改變。惟本公司之內部控制制度設有自我監督之機制，缺失一經辨認，本公司即採取更正之行動。

三、本公司係參考「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」(以下簡稱「處理準則」)規定之內部控制制度有效性之判斷項目，判斷內部控制制度之設計及執行是否有效，該「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：1.控制環境，2.風險評估，3.控制作業，4.資訊與溝通，及5.監督作業，每個組成要素又包括若干項目。前述項目請參見「處理準則」之規定。

四、本公司業已採用上述內部控制制度判斷項目，評估內部控制制度之設計及執行的有效性。

五、本公司基於前項評估結果，認為本公司於民國112年12月31日的內部控制制度(含對子公司之監督與管理)，包括瞭解營運之效果及效率目標達成之程度，報導係屬可靠、及時、透明及符合相關規範暨相關法令規章之遵循有關的內部控制制度等之設計及執行係屬有效，其能合理確保上述目標之達成。

六、本聲明書業經本公司民國113年03月13日董事會通過，出席董事三人中，無人持反對意見，餘均同意本聲明書之內容，併此聲明。

瑞助營造股份有限公司

董事長：

總經理：

內部稽核之運作

本公司稽核室參考「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

參考「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

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

內部稽核

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

外部稽核

1. 每年必須經會計師簽證之查核

內控制度與管理

瑞助營造參考「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在環境之變遷，確保內部控制制度之設計及執行持續有效。內部控制制度執行情形亦納入年度工作考核項目，以推動各單位自主管理及落實自我監督機制，並辦理相關業務之專案稽核，稽核結果除函知受查單位限期辦理改善外，並依規定交付監察人查閱。同時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

2023 年無發生重大職災，累計有違規事件共 31 件，罰款總額新台幣 3,019,800 元，接受環境講習 9 小時，其中針對違反噪音管制、廢棄物清理等環境保護法規事件共 8 件，違反空氣污染防制法事件共 2 件。對於違反職業安全衛生法令之事項，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。

03. 築信而上

Trust Elevates

3.1 垂直整合 - 供應鏈管理

3.2 嚴謹執行 - 施工品質管理

3.3 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

重大原因

「經供應商/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。

影響與衝擊

正面影響

經濟面
穩定的供應鏈關係，間接促進經濟活動發展。

負面影響

環境面
營建工程可能對周遭環境造成的許多負面影響，透過事前進行調查評估，將施工對環境的破壞和影響降到最低，減少對自然地形或生態環境造成的損害，也避免因違反各項環保法規而影響到公司的品牌信譽。

人權面
勞動力不足使人力成本上升，亦可能影響工程進度。

政策與策略

建立優質的施工團隊，培養夥伴關係與目標。

目標與標的

短期目標：
持續落實執行『供應商/承攬商環境及社會責任之實行準則』，並將此準則納入雙方合約內執行制定供應商/承攬商ESG評鑑制度。
中期目標：
輔導”廠商評鑑”A級廠商成長20%落實『供應商/承攬商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。

短期目標	中期目標	長期目標
執行『**供應商/承攬商環境及社會責任之實行準則**』	**成長20%**	**環境共生、夥伴共榮**

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。

- 每年兩次(一月及七月)召集相關部門主管(採發處、工程行政處、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。

績效與調整

- 『供應商/承攬商環境及社會責任之實行準則』及『廠商切結書』已**全面100%**納入雙方合約中執行。
- 2023年共評鑑供應商/承攬商共**321家**。
- 輔導供應商/承攬商A級原46家**增加至55家**。

預防或補救措施

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及電話(02-23145168)。

重大主題：
品質與安全永續管理方針

重大原因

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，執行內容峻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。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。

影響與衝擊

正面影響

環境面
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。

負面影響

經濟面
若監工不當查核不確實造成品質下降，將導致企業競爭力下滑。

政策與策略

本公司品質政策為落實內部三級品質管理制度。
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，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。
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。

第一級	第二級	第三級
分包商自主品管	工地品管組織自主品管	品質管理部品質查驗

目標與標的

短期目標：
- 依照公司部門目標管理卡實施停留點查驗並達到一定的次數。核定公告施工標準圖上傳至EIP，並達到一定的次數。
- 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。

中期目標：
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，每月於會議上提出稽核報告。

長期目標：
全面品質管理，提升工地品質並維持每年平均查核成績皆於80分以上，甚至更高。

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。
- 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。

績效與調整

- 每月KPI目標停留點查核件數每月20件都有達標，缺失回覆率年統計達**99%**。
- 每月KPI目標每月至少上傳一件核定公告後施工標準圖上傳至EIP，截至年底止，均達到**100%**。
- 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。

預防或補救措施

預防 ■ 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

補救 品質稽核執行後，找出問題，採取以下措施：
- 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。
- 參與工程行政處月會，加強橫向溝通。
- 參與評鑑廠商，提供給採發處選用廠商參考。

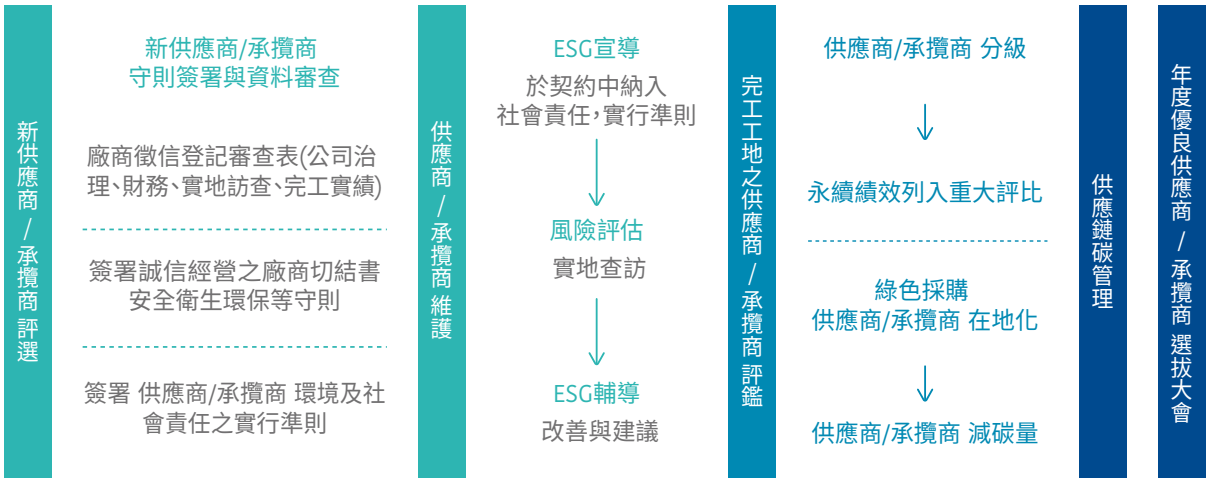
3.1 垂直整合 - 供應鏈管理

供應鏈永續發展策略

供應商 / 承攬商與瑞助營造一同承擔善盡環境及企業永續，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。

除了維繫與舊供應商之間的好關係，以維持現有的供應量能，瑞助基於分散風險的經營策略，依舊持續開發新供應商以及找尋新的合作可能係，如此一來，不但能夠減低壟斷風險、提高地域性的資源分配彈性度、提升企業營運的順暢度。對營造廠實現多元化的投標策略，相關產業共存共榮有著極大的重要性。

年度	2021	2022	2023
新供應商總數	39 家	38 家	44 家



供應鏈架構

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

供應鏈架構

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：

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

採購發包作業

採購部門是最先面對供應鏈廠商的單位，對供應鏈廠商的選擇以技術能力為第一道篩選關卡，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。

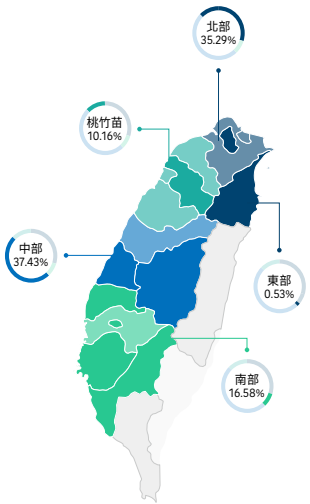
為確保每個工程建案能夠符合業主所要求之品質、進度及安全並且符合永續經營，故在對協力廠商方面建立完整的供應鏈管理準則與採購結合及評估制度，透過《供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則》要求協力廠商符合永續標準，其中包含無歧視事件、無聘用童工、無強迫勞動、無低於最低工資等等，另並要求新協力廠商於簽約前執行《供應商 / 承攬商環境及社會責任自評問卷》且採購人員亦會盡職調查其協力廠商是否涉及社會責任、環境、人權、勞工等重大事件，而截至目前，協力廠商均無違反此情節，另採購人員會不定時針對模板、綁紮、泥作、組工等項目調查協力廠商所僱用之勞工薪資是否有符合最新法規規定之最低薪資，而若協力廠商具潛在風險時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

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 2023 年依據合格供應商所在地採購，採購比率主要在中部約佔 37.43%，次要為北部約佔 35.29%，北部及南部佔比相近，其分佈地區及採購比率如下表所示：

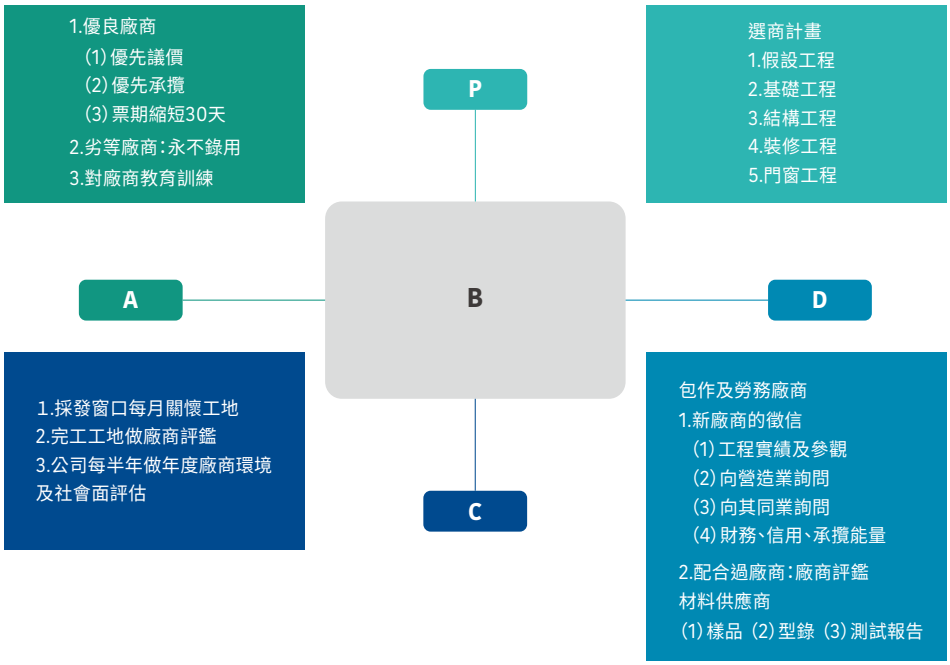
2023年在地採購比例

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	1	51	80	24	9	5	102	26	4	8	1	12	41	8
區域	東部	北部			桃竹苗			中部				南部			
區域家數	2	132			38			140				62			
比率	0.53%	35.29%			10.16%			37.43%				16.58%			
共計	374家 (100%使用台灣在地供應商)														



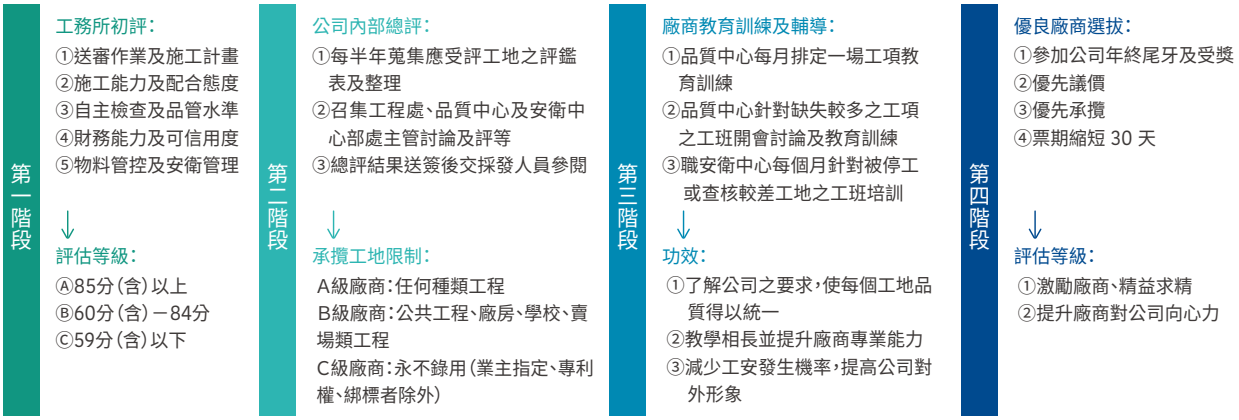
供應商 / 承攬商的管理

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，右圖是瑞助營造對整個供應商 / 承攬商以 PDCA 管理的方式：



供應商 / 承攬商的評鑑

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



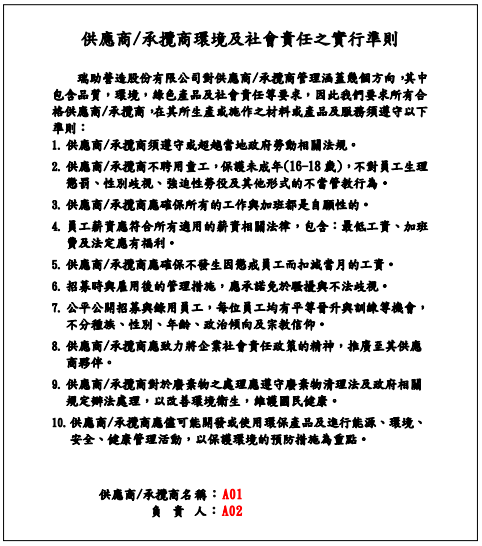
瑞助營造於 2023 年度以評鑑占比規模較大之工地專案共 10 件，評鑑標準皆依據『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』，其接受評鑑的供應商 / 承攬商共有 321 家，公司在選商評鑑的品質水準是有一定之標準及要求，並不是任何廠商都能成為公司之協力廠商，而 C 級供應商 / 承攬商若無特殊情形 (例如：業主指定、規格綁標、專利、…等)，未來將不再錄用。以下為 2023 年各評等供應商 / 承攬商家數及所佔比率如下：

2023年供應商接受評鑑表

分級	A級	B級	C級
家數	55	263	3
比率	17.1%	81.9%	0.9%
共計	321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，以期望雙方都能為社會善盡一份心力，創造美好的生活環境。以下為『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供應商/承攬商管理涵蓋幾個方向，其中包含品質，環境，綠色產品及社會責任等要求，因此我們要求所有合格供應商/承攬商，在其所生產或施作之材料或產品及服務須遵守以下準則：

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

供應商/承攬商名稱：A01
負 責 人：A02

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 (如下表)，每個月舉辦工班教育訓練，針對品質要求做一說明，讓所有的建案品質得以一致化，並將常見的缺失做一說明與預防，以減少公司及供應商 / 承攬商之不必要的損失，且於品質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，針對現場安全意識較低的承攬廠商，職安衛管理部會辦理工班輔導，著重經常性違規缺失加強教育，以提升工作者自我保護意識，減少現場安衛設施被破壞及不安全行為情形。以下 (右) 為工班輔導教育舉例照片：

泥作廠商安衛輔導教育

水電廠商安衛輔導教育 (移動梯使用規範)

水電廠商安衛輔導教育

泥作及輕隔間廠商安衛輔導教育 (合梯使用規範)

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遵循工地職業安全衛生規範，於每月定期召開的協議組織會議中，公開研議且具公平性的選出優良模範廠商，並頒發獎勵以茲鼓勵，分享其優良事蹟作為其他廠商的典範；而針對多次違反規定的廠商則公開名稱及檢討改善，透過有賞有罰的機制，相互推舉並一同提升安全衛生意識。

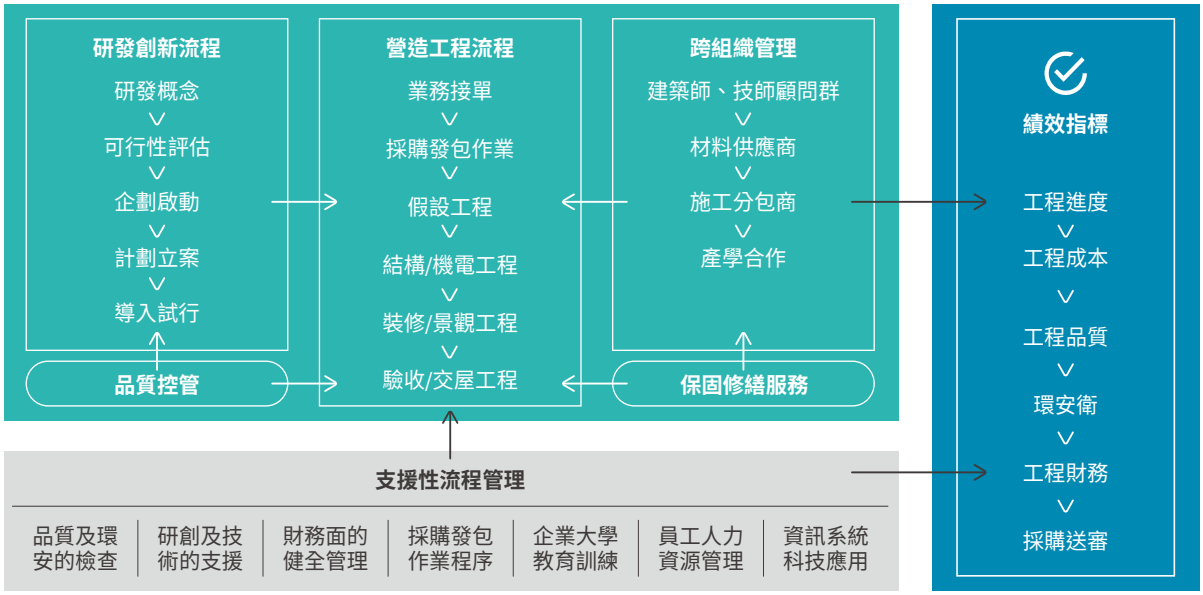
公開表揚優良廠商

3.2 嚴謹執行 - 施工品質管理

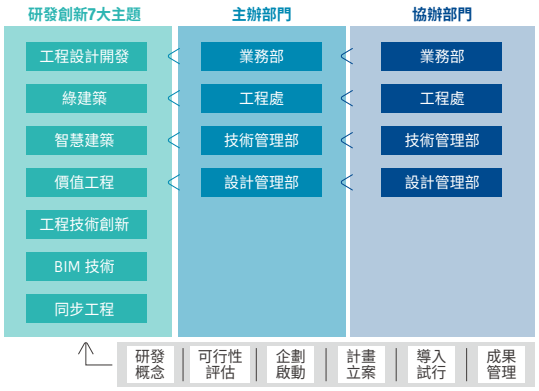
本公司為追求更好的營建施工品質，成立專責單位「品質管理部」落實內部三級品質管理制度，由專責人員現場導正施工缺失並檢討改進，對工程人員舉辦教育訓練，適時進行工班培訓，提升員工及工班技術能力。擬定品質管理計畫訂定工程各階段查核停留點，配合定期不定期稽查及月 / 季 / 年度品質競賽獎懲制度，執行內容峻工初驗控管交屋品質，不斷精益求精，全面提升工程品質。

bsi.
Certificate of Registration
QUALITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 9001:2015
making excellence a habit.

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

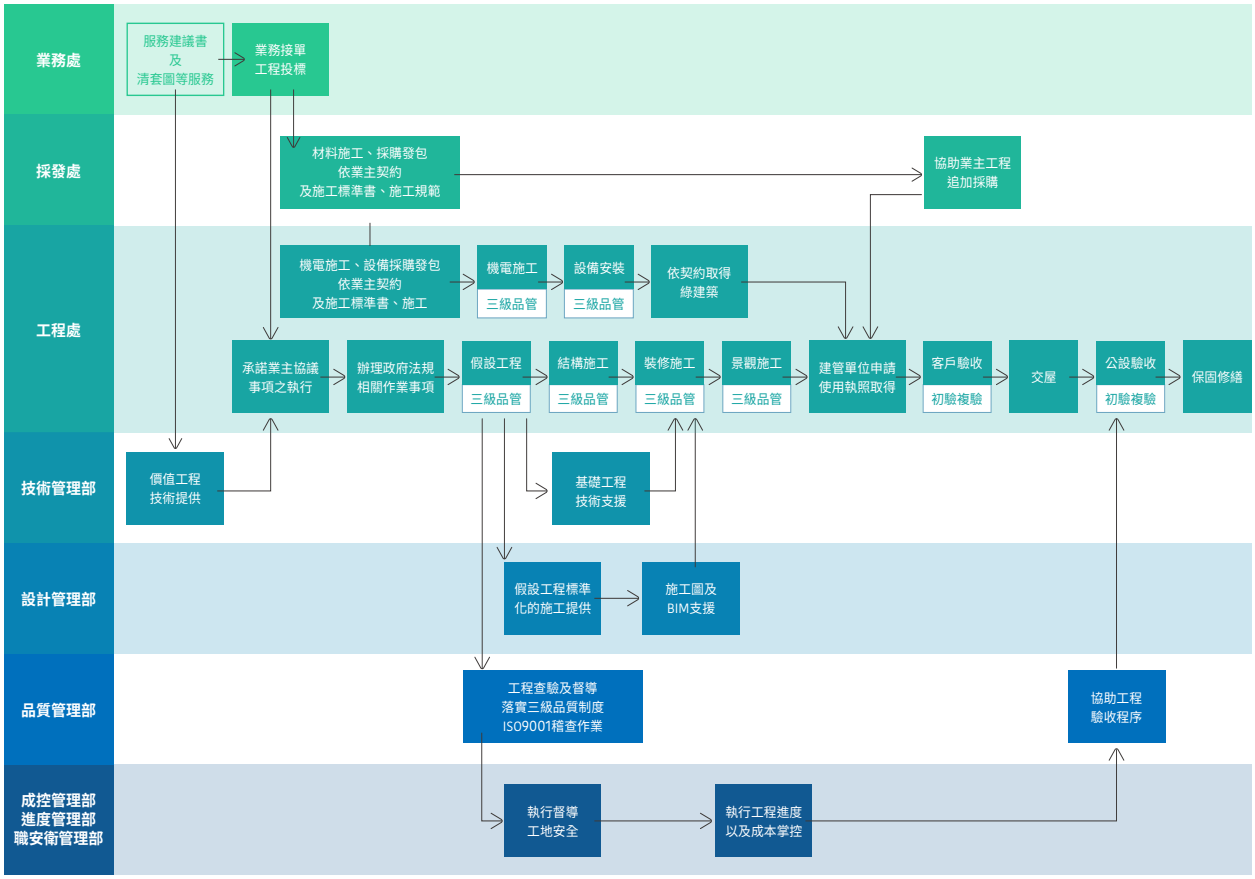


建築物的產品均為客製化工程，但其產品的設計均掌握在設計建築師的構思及顧客的需求上，營造業所提供的是將設計轉成建築物的興建者，故不會有相同的建築物產生及相同的生產環境，所以在產品的開發過程均面臨不同的環境挑戰，研發創新的過程均在一年以上，每個製作流程均需不斷的檢驗及測試方能確保產品的品質要求。從設計者的建築圖為依規開始，就需不斷的檢討設計方案及更佳的施工法或透過價值工程的替代方案，以提供顧客更多的選擇及最有利的產品。



品質管制流程

服務品質管制流程：以完整的服務品質提供給顧客最有價值的客製化工程產品。

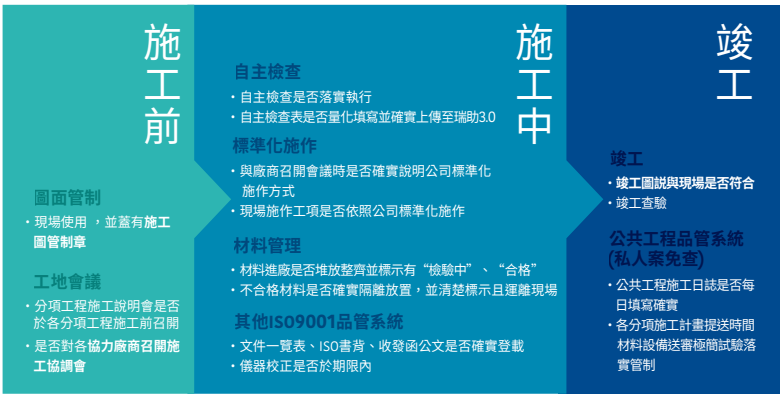


施工品質管制

行政院公共工程委員會對於公共工程三級品管制度的實施方式加以規範，將品質管制訂為三級：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

瑞助營造業致力將營建過程中的各項作業、規範、程序及圖說制一套統一標準，藉此確保工程的品質、效率。品質管理部定期與規劃部、採發處、業務處、工程處及相關部門依照實際需求召開標準化會議，共同研討新的施工項目或是精進原有工項之標準化施作方式，於修訂完成後公告發布，並且向工地端宣導施工標準化之，提升整體品質。

關鍵與支援活動評量績效

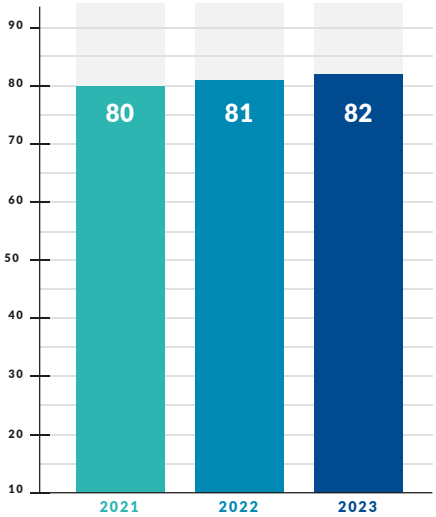
品質管理部負責工程品質管控流程，監控施工品質良率，每月以工程停留點查驗紀錄與評分及回覆缺失改善完成，品質查驗全面採用瑞助營造雲端專案管理系統 - 品質查核並以記點型良率統計。

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 2021 年 ~2023 年查核成績平均分數，都均有 80 分以上皆為甲等。

在承接公共工程新案時，於開工後至工地召開『公共工程施工品質查核說明會』，導入查核重點之文件建立、現場查核過程、簡報製作及現場施工品質優點、缺失之範例、預防與矯正措施，並於施工中輔導現場施工品質符合圖說與規範，以及接獲通知查核時，立即派員協助文件審查與現場施工品質之缺失改正及當日陪同查核委員現場回答與解說，透過對施工品質管理的重視，建立標準程序與透明的溝通，持續改進施工品質和查核流程，因此成功提升逐年的查核成績，平均分數都有明顯的提升。

查核成績平均分數表



3.3 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』（如下圖）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 2023 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

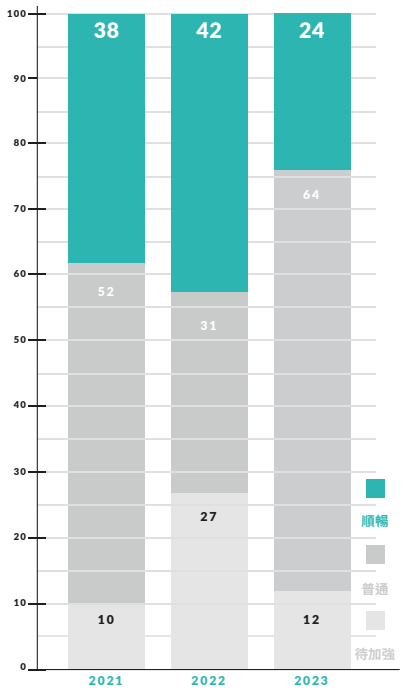
依「顧客滿意度調查作業程序書」針對在建中的建案，每一年向業主進行一次滿意度調查（包括施工品質、工程進度、鄰房關係處理等）。

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，並於回收問卷後依客戶提出之抱怨項目分類統計分析，以圖表顯示、上呈組織檢視。

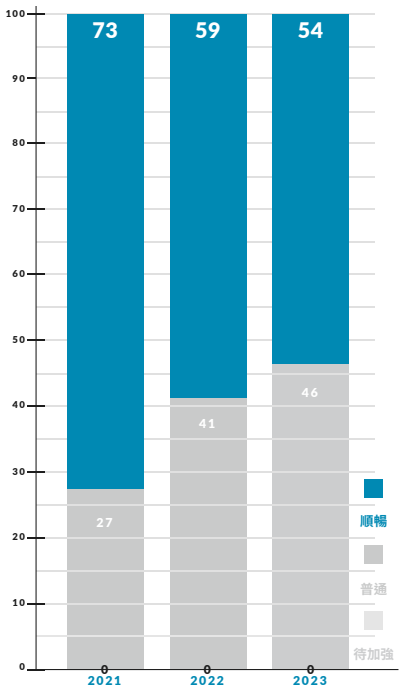
調查問卷分析結果上呈組織傳閱後之批示，依顧客反應之問題交由相關人員積極處理並追蹤改善，並於每月主管會議 / 修繕會議提出各工地缺失及客戶抱怨事宜，使得該工地專案執行者對客訴內容充分了解進行檢討改進與預防。

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，進一步獲得業主的信任與再一次服務與合作的機會。

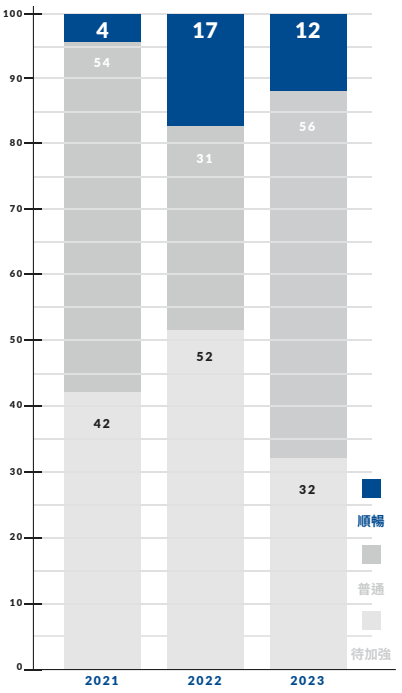
土建機電工序安排滿意度調查比較表



鄰房關係處理滿意度比較表



整體工程進度滿意度比較表



修繕服務效率提升策略

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，2023 年完成修繕件數 699 件，均依據本公司制定之保固修繕作業程序，一個工作天內完成報修內容及地點登入、二個工作天內與客戶約定修繕會勘時間，並於合理時間內完成修繕簽認。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。

資訊安全與保障客戶隱私

對於資料之保護，有完整之計畫。依據公司電子資料處理循環制度之 CE108 資訊安全檢查作業程序辦理，2023 年無發生洩漏客戶隱私的事件。

01

為確保公司資料不外洩及資訊安全，訂定資訊安全管理。

02

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。

03

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。

04

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。

資安宣導

資訊中心已於企業內部入口網站（EIP）建立一個專區，存放合法防毒軟體。此專區提供公司同仁防毒軟體的下載連結以及相關的安裝說明手冊。當部門同仁遇到防毒軟體故障或遺失時，能夠自行下載並安裝所需的防毒軟體。

此外，資訊中心撰寫了一份宣導手冊，內容旨在宣導同仁防範勒索病毒及其他惡意軟體。包括定期更新防毒軟體、謹慎開啟陌生來源的郵件或下載以及避免點擊不明連結等，提高同仁對於資訊安全的警覺性，並保護瑞助資訊資產，以免受潛在的威脅。另外，資訊中心會不定時透過電子郵件向所有同仁發送資安宣導郵件，關於最新的資安威脅和防範措施。涵蓋各種主題，包括但不限於防毒軟體更新、密碼安全、網路詐騙、釣魚信件等。透過不定時的資安宣導，提醒同仁隨時保持警覺，落實資訊安全 。

各位長官、同仁大家好：

一、新版防毒軟體9.1與操作說明，已放置企業網站之文件中心，請將檔案下載後依照操作說明進行升級。

二、下載路徑：企業網站 ->文件中心 ->瑞助營造 ->資訊部資料庫 ->常用軟體 ->防毒軟體 ->ESET ，選擇第2項與第3項下載。

三、若安裝有問題請mail或來電資訊中心詢問。

防毒軟體及操作手冊說明

資訊中心資安宣導：

1.跟工作無關的信件請勿點擊直接刪除。

2.寄件人是員工但內容怪異的信件直接刪除。

3.新聞及詐騙手法如下，給同仁參考：

新聞：

Twitter 遭竊 548 萬餘筆個資，駭客開價 3 萬美元就能帶回家

宣導網路詐騙

04.
環境永續

Environmental Sustainability

E 專欄：台電運維案

E 專欄：榮獲綠建築及智慧建築標章

4.1 綠色技術應用

4.2 能源與溫室氣體排放管理

4.3 水資源管理

4.4 氣候變遷風險管理

4.5 環境管理

E專欄

台電運維案

依據新建淨零建築NZB基準與TBERS評估台電離岸風力發電運維中心一案具有取得近零碳建築NZCB以上水準，且其採購綠能量與該案專屬基地內外設施之綠能生產量，合計大於或等於該案全年消耗能源總量者。本案全年消耗能源總量低於再生能源總量，目前本案仍在進行近零標示評估中，若順利則將成為全台第一座趨零建築。

光源之石
Sun Rock

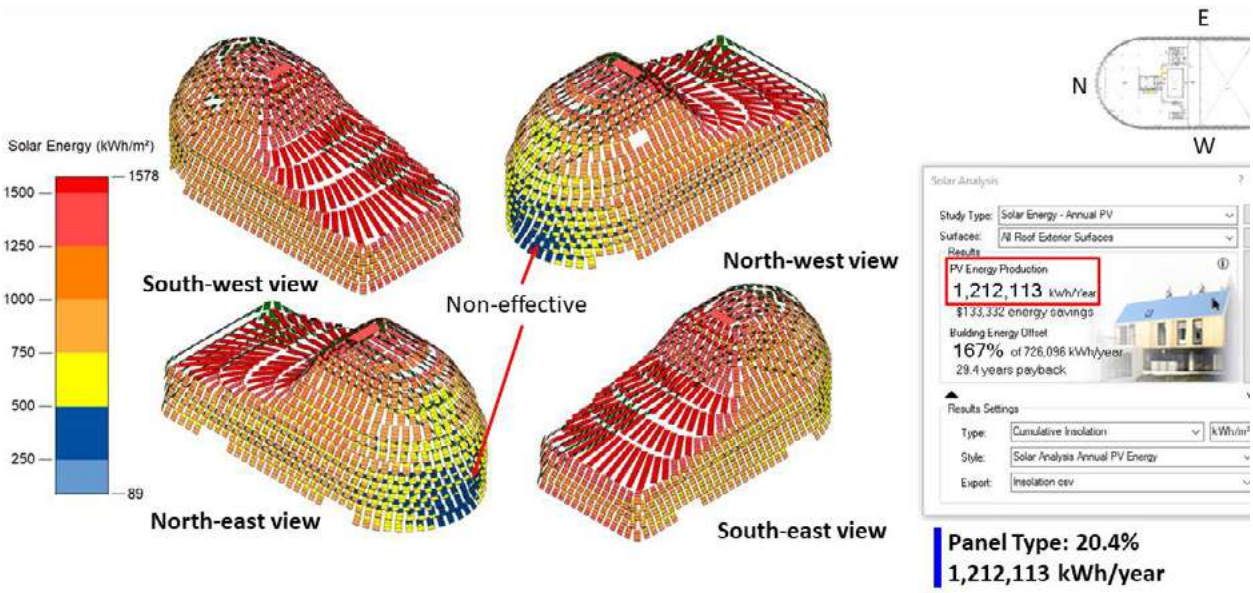
鋼構設計

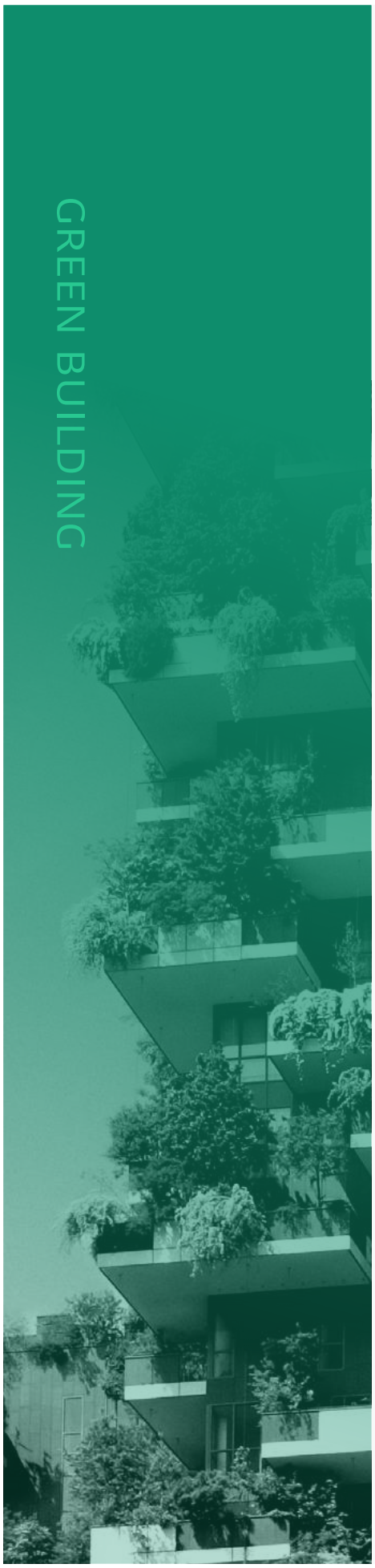
鋼鐵屬於不可再生之原物料，可以重複使用、重複製造，是再利用率最高的材料，在工業再生循環中扮演重要的角色。本案採用鋼構作為主結構之材料，除考慮現行缺工狀況外，鋼構為可全數回收再製之產品，符合循環經濟之特點。

外牆附掛太陽能板

「光源之石」每一片太陽能板鋪設位置及角度都須經過專業的日照處、方位、日照時數與建築面積、太陽能板發電效率等建構而成，並且製作模型精準分析，估計完工後將可發近100萬度電，約等同3000家戶月用電量，達到用電自給自足。

太陽能板效益模擬與分析





E專欄

榮獲綠建築及智慧建築標章

瑞助無論在統包或是一般工程施工案件上，配合業主以及建築師的理念，成功取得綠建築與智慧建築候選與標章。台灣近年來持續積極推動綠建築，其甚至可以稱為新建案的標配，從節能減碳到環保材料的應用，大眾皆已信服前期導入綠建築與智慧建築，長期下來在建案的維護成本上可達到減低的效果。除此之外，無論是住宅或是公共建案，在有效管理能源以及綠色用材投入之下，皆來的更為舒適、更有品質。

瑞助目前的在建案共計取得12張候選綠建築證書、7張候選智慧建築證書，同時積極辦理綠建築及智慧建築標章。

黃金級

臺中綠美圖新建工

有效期限

2018/05/02-2023/05

銀級

新北市中和區警消社會住宅統包工程

有效期限

2021/10/28-2026/10/27

銀級

台灣電力公司離岸風力發電運維中心辦公室暨倉庫統包工程

有效期限

2023/12/20-2028/12/19

黃金級

台灣電力股份有限雲端資料中心新建

有效期限

2022/11/18-2027/11/1

銀級

台中市西屯區國安段1期社會住宅統包工程

有效期限

022/03/25-2027/03/24

銀級

板橋區文化段1242等40筆地號集合住宅

有效期限

2019/08/20-202408/19

合格級

桃園航空城機場園5基地安置住宅新

有效期限

2023/09/15-2028/09/

工程
/01

銀級
臺中市東區尚武段
社會住宅新建工程
有效期限
2020/02/18-2025/02/17

銀級
台中市西屯區廣昌段
集合住宅新建工程
有效期限
2021/03/08-2026/03/07

銀級
臺中市東區東勢子段
社會住宅新建工程
有效期限
2022/04/13-2027/04/12

黃金級
臺中綠美圖新建工程
有效期限
2018/05/02-2023/05/01

設公司(彰化)
建工程
7

銀級
臺中市西區後壠子段
集合住宅新建工程
有效期限
2023/03/27-2028/03/26

銀級
新北市鶯歌區鶯陶安居
社會住宅新建統包工程
有效期限
2023/09/15-2028/09/14

銀級
桃園航空城機場園區街廓5
安置住宅新建工程
有效期限
2023/01/18-2028/01/17

合格級
新北市中和區警消社會
住宅統包工程
有效期限
2022/03/30-2027/03/29

區街廓
建統包工程
14

合格級
建物名稱
台中市東區尚武段
社會住宅新建工程
有效期限
2019/06/25-2024/06/24

銅級
新北市鶯歌區鶯陶安居
社會住宅新建統包工程
有效期限
2023/11/20-2028/11/19

合格級
台中市東區東勢子段
社會住宅新建工程
有效期限
2020/11/09-2025/11/08

銀級
台中市西屯區國安段
1期社會住宅統包工程
有效期限
2022/01/24-2027/01/23

重大主題：
綠色設計永續管理方針

重大原因

綠色設計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』。

影響與衝擊

正面影響

經濟面
公司通過研發綠色建築和智慧建築技術，有望吸引更多客戶，提高市場佔有率，從而增加收入和利潤。

環境面
通過研發綠色建築和智慧建築技術，有助於減少能源消耗、降低碳排放。

負面影響

經濟面
若未能適應市場變化或滿足客戶需求，可能會失去競爭優勢，進而市場地位。

環境面
若公司未能有效管理環境風險，可能面臨法律、道德和品牌方面的負面影響。

政策與策略

- 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。
- 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

短期目標：
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。

短期目標	中長期目標
產學合作	綠色建築、可循環

管理評量機制

每年皆依目標管理實施辦法」，針對各部門目標管理卡進行有效評量。

績效與調整

- 2023年執行在建案共取得**12張**候選綠建築證書、**7張**候選智慧建築證書。
- 2023年，產學合作(重要開發)案為**1件**。
- 截至2023年年底有效證書：**發明4件**；**新型14件**。

預防或補救措施

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。

重大主題：
能源及溫室氣體排放

重大原因

強化對改善能源效率的重視與要求，凝聚市場認同與誘因，及早投入品質及技術能力的提升，並有效管理排放，不僅能提高產業競爭力，還能降低成本風險，增強產品在永續議題上的競爭力。

影響與衝擊

正面影響

經濟面

- 通過有效的排放管理，可提高公司在永續議題上的競爭力。
- 提高能源效率和減少能源浪費，可節省能源成本，提高經濟效益。強化綠色企業形象及節能減碳行動，可提升公司的市場競爭力。

環境面

提高能源效率和減少能源消耗，有效的排放管理有助於減少溫室氣體排放，進而減緩氣候變遷的速度和影響。

負面影響

經濟面

若排放不當，或未能遵守相關的能源法規和環境標準，可能需支付罰款或面臨其他法律責任，進而增加公司成本。

環境面

若排放不當，會對當地生態系統和人類健康造成負面影響。

政策與策略

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。

目標與標的

短期目標：
溫室氣體排放密集度較基準年降低1%~2%。
中期/長期目標：
溫室氣體排放密集度逐年下降，或不高於前年。

短期目標	中長期目標
年降低1%~2%	逐年下降

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。
- 由總經理室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。

績效與調整

22023年溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三排放量為4632.56公噸 CO_2e，較基準年上升3.9%。未能達到設定目標，故未來相關部門將更努力宣導節能省碳之重要性。

預防或補救措施

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。

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)

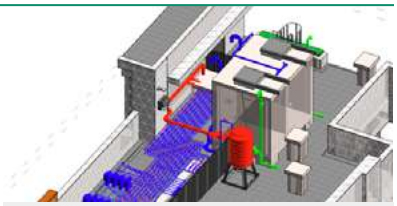
建築工程中的工項多且繁雜，一個建築專案中工項少則幾十項多則上百至上千項，不同的工項施作依據設計圖說、合約、說明等相關規定，圖說中常見不同系統圖或工項產生矛盾、衝突、錯誤、不符法規或合約圖文不符等現象，如無檢討施工圖，常發生施工錯誤嚴重者導致停工檢討修改敲除重做、機能性不佳、材料過剩等問題，浪費許多材料及廢料丟棄，對於環境非常不友善，所以工程施工前施工圖說規畫及檢討需要精確，進行施工性、清圖及整合作業，變十分重要；在全球節能減碳及減廢趨勢之下，瑞助營造也積極響應，為了減少施工錯誤，達到降低廢棄物之產生，本公司採用 BIM 施工前能全方位整合檢討建築物，搭配 BIM 雲端整合平台切分模組，實踐設計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 2023 年在建工程 16 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 1,790 萬 KgCO2e (ABRI-LCC 碳足跡資料庫資訊)，等於 47 座大安森林公園一年之吸碳量，即可達碳平衡。

結構	鋼筋	混凝土	鋼構	模板	粉刷
界面	2,140,160	2,777,552	237,483	34,731	441,737
碰撞	1,296,864	1,683,102	143,907	21,045	267,677
法規	937,536	1,216,757	104,034	15,214	193,511
施工性	151,392	196,480	16,799	2,457	31,248
機能不足	794,453	1,031,061	88,156	12,892	163,978
圖資不全	231,851	300,901	25,727	3,763	47,855
圖面不合	429,653	557,614	47,676	6,972	88,682
小計	5,981,909	7,763,468	663,782	97,075	1,234,688
碳排合計	15,740,992 Kg-COze				

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

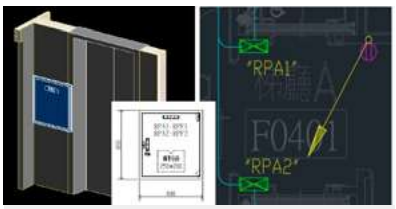
管線高程檢討

結合QR Code之實品屋模擬



機電各管線路徑檢討

ACC協同作業平台



建築/機電介面檢討

3D 模型轉 2D 圖說

建築資訊模型（BIM）是一種數位化的建築設計和管理工具，能夠整合建築項目的各種資訊，包括幾何、空間、時間和成本等。匯出 2D 施工圖從 BIM 中進行，通常需要使用 BIM 軟體，例如 Revit、Archicad、AutoCAD Architecture 等。

本公司使用 Revit。以下是一個一般性的步驟，具體操作可能會因使用的軟體而略有不同：

1 建立3D模型

在BIM軟體中建立完整的3D建模，包括建築物的牆、樓板、樓梯、門窗等元素。

2 建立建築元件

使用BIM軟體中的建築元件工具，確保每個建築元素都被正確地標記和定義。

3 設定視圖

在BIM軟體中，設定需要匯出的2D施工圖的視圖。這可以包括平面視圖、剖面視圖、立面視圖等。

4 確認圖層和標註

檢查BIM模型中的圖層設定和標註，以確保匯出的2D施工圖具有所需的標記和資訊。

5 設定圖紙尺寸和比例

在BIM軟體中，確定匯出的2D施工圖的圖紙尺寸和比例。這通常可以在打開圖紙或佈局的逞項中進行設定。

6 匯出2D圖

使用BIM軟體提供的匯出功能，選擇所需的2D施工圖視圖，然後設定匯出的格式和檔案類型。通常可以選擇PDF、DWG（AutoCAD檔案）等格式。

7 檢查匯出的圖

在匯出後，檢查生成的2D施工圖，確保所有的資訊和標記都正確無誤。

8 必要時進行調整

根據需要，進行額外的調整和修改。這可能包括更改圖紙的格式、調整標記、添加附加資訊等。

9 保存和分享

最後，保存匯出的2D施工圖檔案，並根據項目需求分享給相關的利害關係人，如建築師、工程師和承包商等。

每個 BIM 軟體都有其獨特的界面和操作方法，本公司使用 Revit，並依各專案不同特性產出相對應 2D 施工圖。

使 用 BIM（Building Information Modeling）技術將 3D 模型轉成 2D 圖說，具有多方面的好處和效益，同時也對施工界面帶來一定的影響。

以下是詳細的說明：

1 精準度提高

- **減少錯誤與疏漏**
  3D模型能夠更準確地反應設計意圖，減少傳統2D圖紙可能存在的錯誤和疏漏。

- **碰撞檢查**
  在3D環境中，可以進行碰撞檢查，確保不同系統之間不會發生衝突，這在轉成2D圖說時已經解決了潛在的問題。

2 時間節省

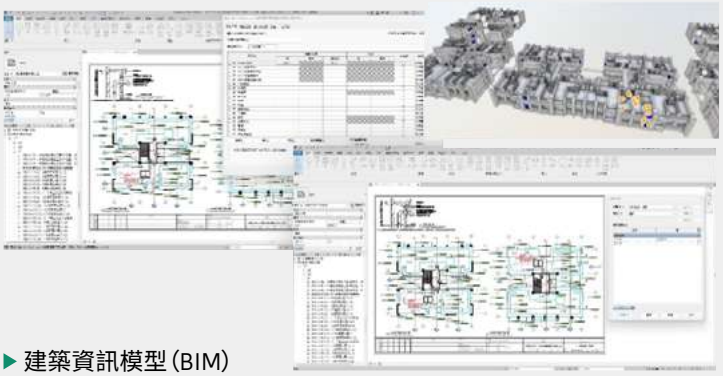
- **自動生成圖說**
  BIM技術可以自動生成各種2D圖說，如平面圖、立面圖和剖面圖，減少繪圖時間。

- **快速修改更新**
  設計變更在3D模型中進行後，可以自動更新相關的2D圖說，提高工作效率。

3 成本降低

- **減少重工**
  精確的設計和預先的碰撞檢查減少了施工現場的重工次數，節省了大量的時間和成本。

- **材料估算準確**
  通過3D模型，能更準確地計算材料需求，減少浪費。



▶ 建築資訊模型（BIM）

專利一覽表

瑞助申請專利的主要目的是為了保護自身的創新成果和技術，防止其他競爭對手模仿或抄襲。專利權可以讓公司在一定時間內對其發明或創新擁有獨家使用權，從而獲得相應的經濟利益和市場優勢。

透過專利保護，可以確保其研發投資能夠轉化為核心的競爭力，並獲得技術和市場地位。建立自身的技術壁壘，在市場上保持領先優勢，同時也可以通過專利授權等方式獲得額外收益。

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	用於臨時架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	自動養護震水器	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
19	新型	中華民國	花台排水結構	M623614

4.2 能源與溫室氣體排放管理

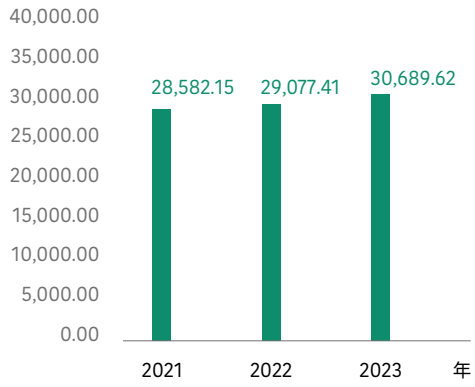
能源使用

2023 年能源使用總熱值相較於 2022 年微幅增加 5.54%，惟 2023 年營收上升，故能源密集度 2023 年較 2022 年還低。

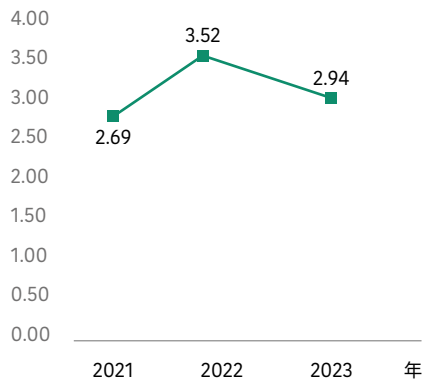
2021～2023年度 能源耗用

能源類別／年份	2021年	2022年	2023年
電力(GJ)	23,960.67	25,102.10	24,756.31
汽油(GJ)	4,416.23	3,810.13	5,741.43
柴油(GJ)	205.25	165.18	191.88
能源總熱值(GJ)	28,582.15	29,077.41	30,689.62
營收(新台幣佰萬元)	10,615.94	8,251.52	10,436.45
能源密集度(GJ/百萬元營收)	2.69	3.52	2.94

能源總熱值(GJ)



能源強度(GJ/百萬元營收)



備註：
- 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:7,800 Kcal/L;柴油:8,400Kcal/L;1kWh=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。

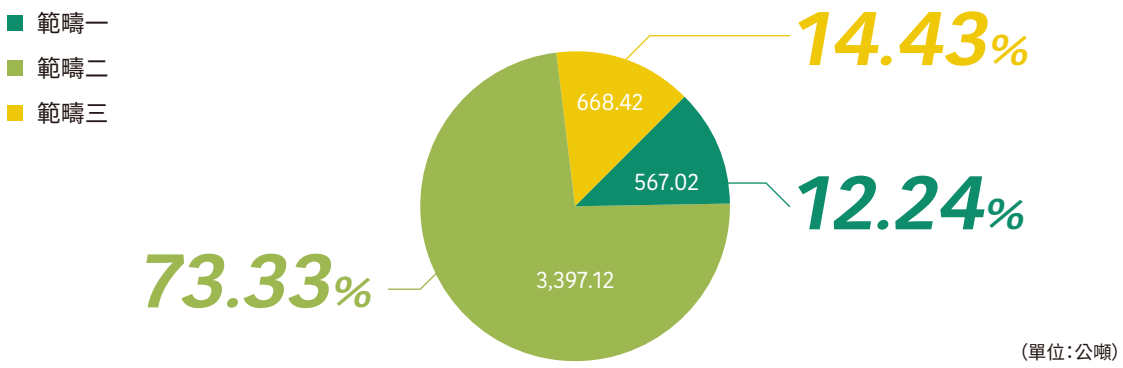
溫室氣體排放管理

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，2023 年溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三排放量為 4632.56 公噸 CO2e，較基準年上升 3.9%；溫室氣體排放密集度 2023 年較基準年上升 3.9%。

2023年 各範疇溫室氣體排放量

排放／範疇	範疇一	範疇二	範疇三
溫室氣體排放量(公噸 CO_2e)	567.02	3,397.12	668.42
佔總排放量比例	12.24%	73.33%	14.43%



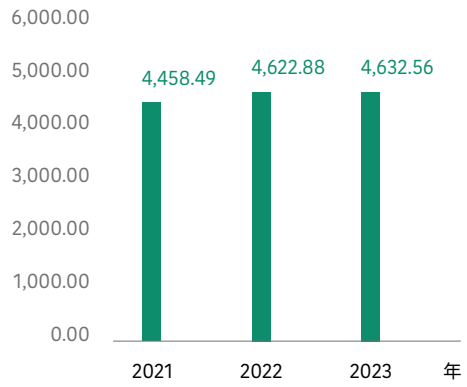
(單位:公噸)

備註:
- 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(CO_2)、甲烷(CH_4)、氧化亞氮(N_2O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF_6)、三氟化氮(NF_3)。
- 全球暖化潛勢(GWP)引用IPCC 2007第四次評估報告之全球暖化潛勢值。
- 電力排放係數引用經濟部能源局之2023年電力排放係數:0.494公斤二氧化碳當量/度計算。
- 範疇三統計範圍為採購電力所產生的排放

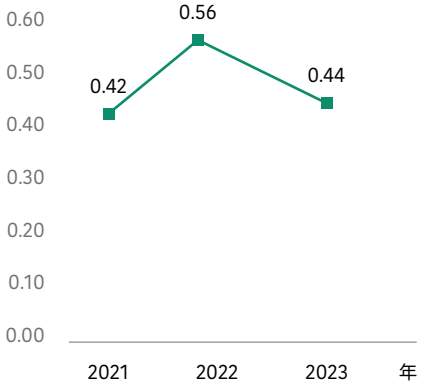
2021～2023年度 溫室氣體盤查比較表

溫室氣體排放(公噸 CO_2e)／年份	2021 年	2022 年	2023 年
範疇一溫室氣體排放量	456.20	430.13	567.02
範疇二溫室氣體排放量	3,387.77	3,549.16	3,397.12
範疇三溫室氣體排放量	614.52	643.59	668.42
溫室氣體排放量總計	4,458.49	4,622.88	4,632.56
營收(新台幣佰萬元)	10,615.94	8,238.71	10,436.45
溫室氣體排放密集度 (公噸CO_2e／百萬元營收)	0.42	0.56	0.44

溫室氣體排放量總計(公噸 CO_2e)



溫室氣體排放密集度(公噸CO_2e／百萬元營收)



4.3 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，故使用自行創新並在 2013 年取得專利的噴水循環節能省電系統，透過冷卻水於噴水頭、該匯流系統與該輸送裝置之間的循環流動，可帶走建築物外的熱能，並有效降低室內溫度，冷氣機的使用率及強度便可隨之緩和，有益於經濟及環保效益。且製作節水標語，提醒同仁節約用水。

▶ 工務所噴水循環節能省電系統

2021 及 2022 因過內疫情嚴峻，工地必須防疫政策進而影響現場進度及出工量能，因此造成現場進度無法推展，故實際因施工而使用的水電量也低於一般年度使用量。2023 開始因疫情趨緩、防疫規定鬆綁等因素，工地逐漸恢復應有的量能及進度，故水電使用量也同步上升為疫情前的程度。

年度	2021	2022	2023
辦公室用水量(百萬公升)	105.60	78.50	109.38
在建工地數	48	39	34
工地均用水量(百萬公升)	2.2	2.01	3.21

備註：
- 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。
- 工地用水包含生活用水及施工用水。
- 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。

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”。

在臺灣雨水收集的概念已逐年被大衆接受和重視，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，雨水通過既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。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。

4.4 氣候變遷風險管理

證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊

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. 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)。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。
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。

瑞助營造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，以減少對能源和資源的消耗，降低氣候變遷的負面影響，同時遵守相關法規和企業社會責任。公司最高管理層確保擁有足夠的人力、專業技能、基礎設施、技術和財務資源，以建立、實施和維持環安衛管理系統。

通過減少碳足跡、應對氣候變遷、提升企業形象和遵守相關法規和標準，實現永續發展目標，並以積極態度應對氣候變遷挑戰，追求經濟、環境和社會的平衡。每年透過推動小組討論，分析內、外部議題，了解利害相關者和工作者需求，並持續努力推動永續發展。導入並取得 ISO 14001 環境管理系統認證，另也導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查系統進行內部盤查與稽核，制訂環境減量目標，並減少溫室氣體排放、能源使用和廢棄物產生等。

此外，公司不僅致力於研創環保建材和技術，打造無毒環保空間，定期揭露組織邊界內的溫室氣體排放，以作為未來減量目標的參考。具體行動包括定期進行溫室氣體盤查、強化員工教育訓練、建立監測和報告機制，並透過產業差異化競爭策略提升工程品質與技術。

治理	▪ 永續委員會負責鑑別氣候風險，評估與因應氣候衝擊，並與各事業單位探討相關對策。
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。 ▪ 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，辦公室及工地也不定期施行災害防救演練，如台中辦公室去年辦理1場消防救災演練；工地則動員業主、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。	1.災害損失降至最低。 2.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 ▪ 工程行政處
	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 ▪ 工程行政處
	氣候異常的間接衝擊，如原物料及能源供應成本提升	公司設置職安衛線上查核系統，每月由專人進行查核，若無依循辦理則列入缺失改善並且追蹤至 1.加強原物料及能源使用管理，及早布建採購途徑。 2.研發綠色智慧建築技術。 3.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。	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。	▪ 職安管理部 ▪ 技術管理部 ▪ 設計二部

4.5 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，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%，由此可見建築生命周期中碳排放量有相當大的改善空間，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 10 月 11 日驗證通過，2023 年亦通過續評。藉由國際標準系統及環境政策推動運作，共同維護營造工地及周遭環境，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。創造企業的競爭力，呼應 2025 年台灣減碳目標。

ISO 14001：2015證書

瑞助營造環境政策

6S政策宣導海報

循環再利用政策與綠色施工

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。統包案件規劃期即導入減碳減廢工法推展，實現節能減碳、地球永續的目標。

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家紛紛提出相關對策，而在工地執行面不斷持續針對節能、環保、健康等方面，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。設立業務二處，處理統包相關案源，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，於統包案件規劃設計階段導入減碳減廢工法，例如於合適的案件使用系統模以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之減省，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。每半年皆會寄發滿意度問卷並提供建議欄供填寫，以符合需求為優先，達成客戶、承包商、員工、公司四贏局面，利用統計結果得以了解不足之處，在據以改善努力補救。

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，列出重大環境考量面之作業活動，下列為對應之措施：

空氣污染防制

- 設置空污管制告示牌並載明管制編號、工地負責人姓名/電話、當地環保機關公害檢舉電話號碼
- 基地周界設置依法規定高度且著地面之全阻隔式圍籬
- 工地內裸露地表、堆置土石區域，定期定期灑水、覆蓋防塵網，有效抑制粉塵
- 工地內主要道之車行路徑，採鋪設鋼板、粗級配或粒料等防制設施
- 結構體外牆施工架周圍確實設置防塵布或防塵網，減少粉塵逸散
- 建築物內部藉由密閉管道輸送營建廢棄物，制粉塵逸散
- 工地車輛出入口設置自動洗車台，或設置加壓沖洗設備有效清洗車體及輪胎
- 運棄土方之車輛，以帆布、防塵布或防塵網覆蓋並沿車斗下拉覆蓋
- 設置加壓噴水設施，並於拆除作業期間持續噴水
- 工區內外路徑及周邊道路定時清洗，減少污泥附著道路
- 施工過程中無氮氧化物（NOX）、硫氧化物（SOX），及其它顯著空氣污染物排放

裸露地表使用防塵網覆蓋

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

土方暫置區覆蓋防塵網

拆除作業期間持續灑水

建築物外牆設置防塵網

設置垃圾管道密閉輸送營建廢棄物

洗車台完整設置電表、水壓表，並記錄使用量

廢棄物減量污染處理及土方運棄處理

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。

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；營建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，在清運之前工地將依照計畫書進行事業廢棄的區分與隔離，落實工地管理，提升安全意識。

另因產業特性，本公司極少產出有害事業廢棄物，若特殊情況將於建案規畫前盤點清楚，並依照發包程序委託符合資格之專業廠商進行處理。

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。
- 於工地設置廢棄物之處置區域，與一般生活垃圾加以隔離，並做好清楚標示。
- 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。

2023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	事業員工生活垃圾
廢棄物總量	約10,7532噸	約0.5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

▶ 事業廢棄物暫存區

▶ 事業廢棄物暫存區

▶ 生活廢棄物暫存區

▶ 生活廢棄物暫存區

▶ 合法事業廢棄物代清理

▶ 合法事業廢棄物代清理

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：

水污染防治對策

1. 工地依法訂定逕流廢水污染削減計畫並提送至各地環保局核備
2. 工區全阻隔式防溢座施作，有效抑制廢水溢流至工區外
3. 妥善規劃工區之排水系統，並設置沉砂池，施工中產生之廢水、污水適當處理後再行排放
4. 放流水定期取樣送樣檢測，確保排放之廢水符合標準
5. 定期排派員清理工地周邊排水系統及維持暢通
6. 設置擋雨、遮雨、導雨設施，特別是開挖面或堆置場所，以防止雨水進入
7. 做好廢棄物管理，避免廢棄物污染地表逕流
8. 臨時廁所之儲存化糞池，定期委由合法業者清運

工地設置沉沙池

工區周圍設置防溢座

定期清理工區周邊排水系統及 更換防塵網

清理工地周邊排水系統

病媒蚊（登革熱）防治處理

臺灣位於亞熱帶地區，氣候潮濕且悶熱，使得病媒蚊的繁殖情況尤為嚴重，如稍不慎注意，很容易變成登革熱流行區域，為了減少登革熱的傳播風險，對於登革熱高風險地區工程，加強病媒蚊防治實施頻率，包含下列處置措施：

病媒蚊防治對策

1. 藉由宣導及自主檢查等主動、積極方式加強病媒蚊防治執行
2. 工區內廢棄的容器或雜物，如廢輪胎、廢帆布，盡快清除避免堆置
3. 加強巡視地下室、電梯機坑、消防蓄水池等易積水處，並立即清理、疏通，從源頭杜絕病媒蚊
4. 對於無法立即有效清除或有儲水必要地域則投放孔雀魚，採物理性防治措施
5. 定期於工區內進行消毒及預防性投藥，以達防治登革熱病媒蚊幼蟲孳生之成效

工區內易積水地區投放孔雀魚

定期噴灑登革熱防治藥物

噪音防制處理

長期暴露於高噪音環境中可能會對工人和周圍居民的健康造成嚴重影響，包括聽力損失、睡眠障礙、心血管疾病、焦慮和壓力等。因施工規模及機具選擇的不同，而有不同的影響，因此，在施工期間，為了降低噪音及振動的產生，採取相應的防制對策，其防制對策可包括下列：

噪音防治對策

1. 工區內設置噪音監測設備，該儀器定期校正確保功能正常，並於每日管制施工現場噪音值
2. 施工採用低噪音型式的車輛、機器，加裝消音設備或以電力或油壓馬達取代舊式的柴油引擎等，降低施工音量
3. 視各工程作業的頻率及音量，設置隔音、防振措施，如：隔音罩、橡皮軟墊
4. 工區運輸道路定期維修與保養，避免車輛行徑間不良震動引起巨大噪音
5. 施工時間儘可能避開各地區管制區特定時間，減少清晨、夜間施工作業時間，若無可避免則提早公告向當地居民及里長說明施工需求，並保持良好溝通

設置噪音計 持續監測施工音量

廢棄物管理

營運活動所產生之廢棄物包括生活垃圾、營建廢棄物及剩餘土石方等，依不同類別進行處理：

廢棄物管理辦法

1. 工區設置設置垃圾、可回收、廚餘垃圾筒，依性質及成分分類回收，並透過宣導加強垃圾減量與分類
2. 工地環境定期打掃，保持整齊、整潔
3. 營建廢棄物依法委託合格之營廢棄物清除處理機構清運處置
4. 工區內設置營建營廢物暫置區，集中定時清運
5. 派員加強工區清潔隨意棄置垃圾或廢棄物，嚴禁協力廠商恣意焚燒

設置營建廢棄物暫置區

工地廢棄物集中並定時清運

工地廢棄物集中並定時清運

營建廢棄物委由合格處理機構清理

瑞助營造長期致力於建立環保意識和行動俱佳的工作環境，持續向員工及工班人員實施宣導及法規教育，以提升員工環保意識及行動作為，環境保護對於企業永預發展和社會責任是不可或缺的，因此，訂定年度環保目標，並鼓勵工地及員工減少環境污染，確實遵守環境衛生政策，建立起良好的企業形象。

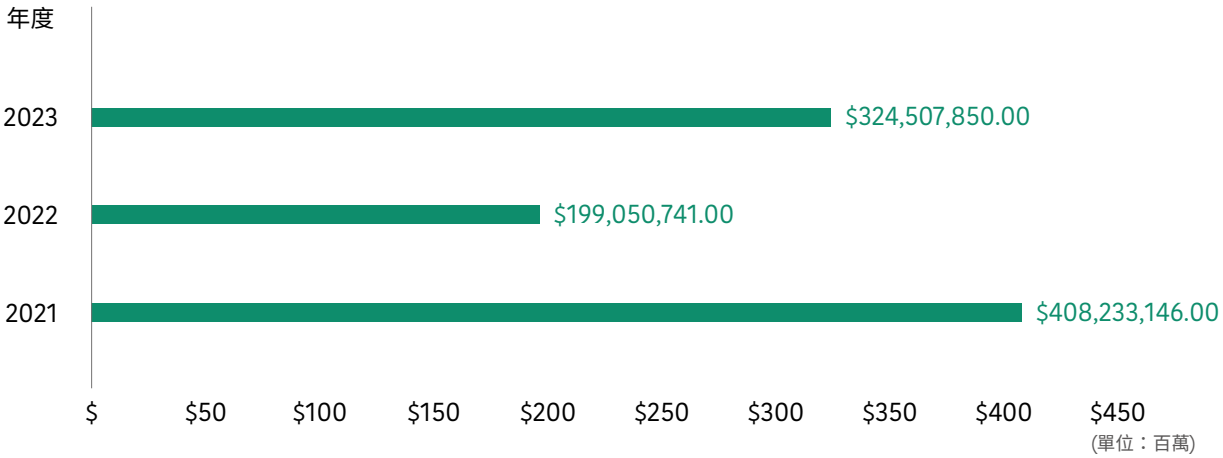
宣導環保意識

環保法規教育

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 2021~2023 年度環保相關支出（垃圾廢棄物清運、圍籬綠化、景觀植栽、環境監測…等）費用之統計如下列圖表。

2021～2023年度 能源耗用



05. 友善職場

Friendly Workplace

5.1 完善薪資福利

5.2 職業安全衛生與員工健康管理

5.3 社會參與及回饋

友善職場 - 將簡單的事情做到更好

瑞助營造秉持著「將簡單的事做到更好」的理念來看待每件事情，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，以實際行動與承攬商相互成長的方式不斷進步，呼應營造業「以人為本」的精神，公司堅持遵循法規規範，投入必要的資源，並積極打造一個更安全的工作環境，捍衛每個工作者的生命安全。

重大主題：訓練與教育永續管理方針

重大原因	人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵，故公司依據有系統的教學方法(TTQS)，從計畫(PLAN)、設計(DESIGN)、執行(DO)、監控(REVIEW)到評估(OUTCOMES)的整個過程，建立完整的訓練流程，透過不斷持續改善以臻完善，提高組織競爭力。
影響與衝擊	**正面影響** 經濟面 提高員工技能，增加生產力與競爭力，減少錯誤成本，提高獲利率。 **負面影響** 經濟面 需要額外投入資源，增加公司成本壓力。
政策與策略	教育訓練政策為： ■ 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。
目標與標的	短期目標： ■ 提升人力素質。 ■ 解決現況問題。 中長期目標： ■ 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。
管理評量機制	■ 由人資處主辦各項訓練活動並於每年提撥年度預算作為教育訓練經費。 ■ 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，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	■ 教育訓練共計舉辦**14場次**，訓練總人時數達**11,646小時**。
預防或補救措施	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。

重大主題：工作者健康與安全永續管理方針

重大原因

職業安全衛生政策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 。

影響與衝擊

正面影響

人權、經濟面

守護工作者生命安全，減少勞動檢查罰鍰。

負面影響

人權、經濟面

如工作者不慎發生重大職災，該工程將面臨長時間停工，不僅影響施工進度，對於企業形象也會造成負面衝擊。

政策與策略

政策

- 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。

策略

公司推動層面：

- 降低罰單率，維持零災害。
- 強化職安衛高風險作業停留點查核。
- 持續推動ISO 45001:2018 & TOSHMS(CNS 45001職安衛
- 管理系統驗證)。
- 推動工班培訓及臺灣職安卡，提升勞工職安衛知能與守規性。

工地管理層面：

- 維持零重大職災。
- 降低職安衛重複缺失率。
- 落實職安衛標準化及創新。
- 提高6S執行績效。

目標與標的

短期目標：全員落實工地職安衛管理

- 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。

中期目標：零重大職災發生

長期目標：零重大職災發生

管理評量機制

本公司依ISO 14001、ISO 45001及TOSHMS(CNS 45001)管理審查程序，每年針對安全衛生管理事項進行PDCA之有效性評量，並委託台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)做外部稽核，每年皆通過驗證

- 設立「職業安全衛生委員會」審議職安衛管理執行結果，達到公司"零重大職災"的承諾。
- 成立「職安衛管理部」專職單位推動安衛政策，並依各工程規模設置安全衛生人員執行現場管理事項。
- 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2%編列安全衛生經費(編列範圍：0.3%至3%)。
- 提供員工充分的訓練課程，強化職安知識及災害應變能力。

績效與調整

- 2023年度無發生重大職業災害。
- 2023年實施職安衛查核達524次(包含CCTV查核)。
- 2023年辦理施工安全風險評估35場次。
- 2023年持續通過ISO 14001、ISO 45001及TOSHMS(CNS 45001)管理系統驗證。

預防或補救措施

- 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。
- 本公司透過高階品安聯合稽查，安排專業顧問、品質及安衛單位主管至工地巡視，一方面瞭解第一線執行同仁的困境，同時藉由顧問專業經驗共同研討改善問題，並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。

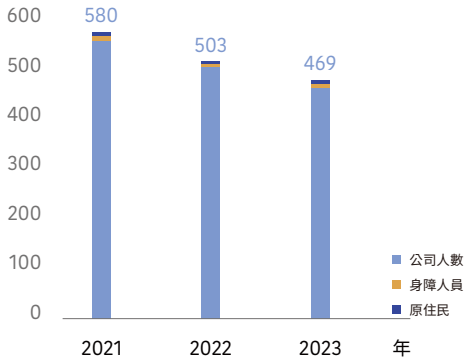
5.1 完善薪資福利

「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 2023 年為 469 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 325 人佔 66%，女 161 人佔 34%，與 2022 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。台灣辦公室內業理級 (含處長) 以上之主管 100% 聘用本國人。

另 2023 年非員工工作者，舉凡約聘顧問、外籍移工與由瑞助指派工作之組工等，總人數共計為 105,332 人，另計保全人數共 16,060 人次。統計區域包含大同莊園三、國安國宅、耀達廠辦、彰工升壓站、中和警消、台電雲端、航空城住宅、台電運維、宏築、時代溫莎、北醫、順天風聆樹、新竹崴立、東元海龍、鶯陶安居、東勢子、台大生醫、大通大美、綠美圖、岡山醫院、瑞恩悅琚、前鎮漁港、高雄 lalaport 等。

年度	2021	2022	2023
身障人員	8	11	6
原住民	6	5	4
公司人數	580	503	469
法定應晉用人數	各5位	各5位	各4位



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 100%。

定量指標		單位	男性員工	比例	女性員工	比例
類別	主管人員	人	50	11%	7	1%
	工程人員	人	224	48%	59	13%
	行政人員	人	35	7%	94	20%
年齡	< 30歲	人	29	6%	21	4%
	30至50歲	人	168	36%	113	24%
	> 50歲	人	112	24%	26	6%
學歷	高中(含)以下	人	10	2%	6	1%
	大(專)學	人	275	59%	152	32%
	碩士(含)以上	人	24	5%	2	1%

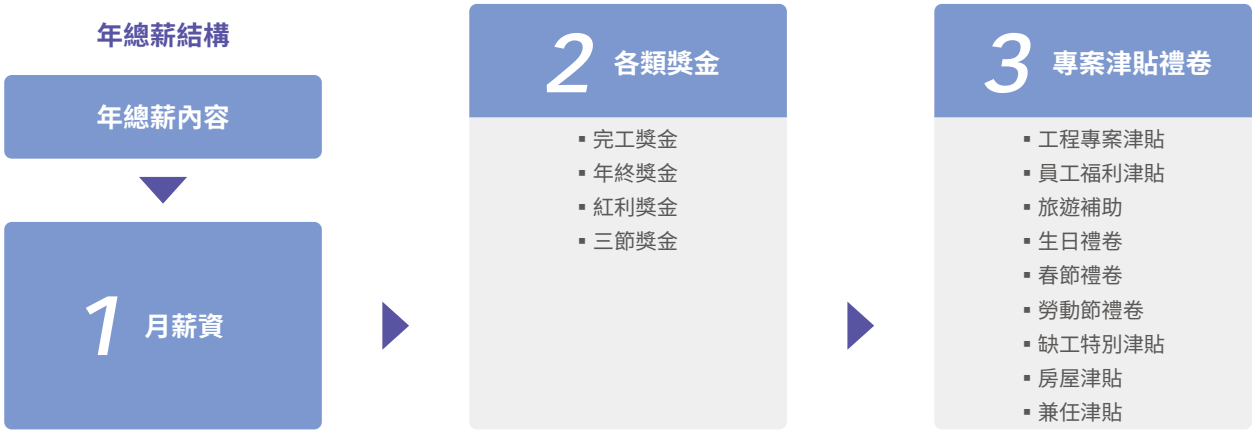
備註：
- 比例為該定量指標佔全體員工人數比。

公平合理的薪酬制度

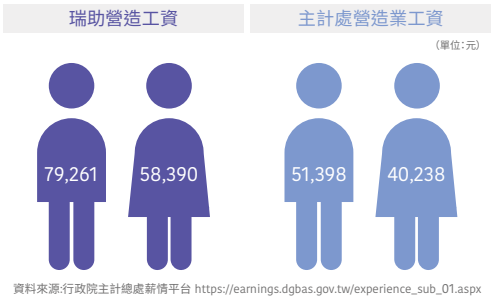
在薪酬上的考量是以公平、合理為原則，並加入學歷、經歷、職務類別、工作經驗等因素，在基本條件相當下，實現同工同酬；並提供各類獎金，獎勵員工優良的工作表現，與同仁分享營運上的成功表現；並依據獲利程度、員工個人績效及組織目標達成，決定獎金發放金額。薪資政策如下：

❶ 必須兼顧員工與股東權益。
❷ 必須吸引及留任優秀人才。
❸ 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。
❹ 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，獎金設置項目有紅利、完工、年終、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 26,400 元高約 1.3~1.5 倍 (差異為區域及內勤、工地人員差別)。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。



瑞助營造所有正職員工除到職不滿 3 個月者外，不分工作類別及性別 100% 均須接受年績效考核，工作績效採用目標管理制度與績效考核辦法來評鑑，根據公司當年度策略地圖與目標 KPI，建立部門及每位員工的工作目標，除自行負責工作計劃的執行與管控工作品質的良窳，並由主管評核其工作表現與考績等第，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%。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，主管，工程、行政人員類別男性比女性員工 1.04~1.19 倍，仍因行業別男性員工多為外業增加責任加給因素。

類別	男性薪資比例	女性薪資比例
主管人員	1.04	1.00
工程人員	1.22	1.00
行政人員	1.19	1.00

2023 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 3.77 倍。與 2022 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 0.06。

人權政策

針對內部員工進行人權風險評估，2023 年相關調查及作法：

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。

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：

❶本公司禁用童工，並遵守或超越台灣政府勞基法與相關法令。

❷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。

❸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。

❹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。

❺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。

❻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。

❼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。

❽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。

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：

❶**性騷擾定義：**

▪ 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。

▪ 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。

❷**防制措施：**

▪ 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。

▪ 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。

▪ 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。

▪ 申訴及調查：

(a)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。

(b)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。

(c)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。

(d)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。

❸**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	原住民 婦女 身心障礙者	原住民保護 工作環境安全 反歧視 童工問題 工作時數與工資 宗教、言論、結社自由 個人資料隱私	勞資會議 申訴管道	■ 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 ■ 人資LIFE@大平台關懷員工動向
	懷孕及哺乳同仁	健康(懷孕與補乳)	胎兒異常或流產及不順問題	■ 規劃與執行母計畫 ■ 提供護理師資諮詢 ■ 集乳室管理
	所有員工	健康	健康檢查結果異常	■ 員工依法規規定之健康檢查提醒與宣導 ■ 員工健康檢查結果與管理 ■ 辦理健康促進活動 ■ 護理師後續追蹤及關懷
	所有員工	健康(職業病)	職業病及職業災害產生	■ 配合職安署法規執行過勞及人因肌肉骨骼傷害預防計畫 ■ 制定管理及通報系統定期召開職安會議

保全實務

本公司保全系統部分委由專業保全機構處理，台北總公司及台中公司於 2023 年 6 月起開始啟用新光保全的電子門禁，另工地與保全人員公司聘請之保全應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，保全人員每年須由保全公司安排參加相關專業訓練，課程內容包括防災防救、保全相關執勤訓練等訓練。

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，2023 年的計畫有：福利推展、健康計畫、員工協助、健康意識發展。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，重點執行如下：

❶福利推展

❷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。

❸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，並每年提供員工生日假一天。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，2023 年實際申請為 6 人，但不得逾兩年。為育嬰員工設置集乳室，讓婦女能專心安心的工作。

❹育嬰留停

年度	2021			2022			2023		
性別/合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數A	10	1	11	6	5	11	14	11	25
當年度實際申請育嬰留停人數B	2	1	3	1	3	4	2	4	6
當年度育嬰留停應復職人數C	1	3	4	2	2	4	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數D	1	3	4	1	2	3	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數E	0	1	1	1	3	4	1	2	3
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數F	0	1	1	0	3	3	0	1	1
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	100	-	100	50	100	75	0	0	0
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	100	100	0	100	75	0	50	33

計算方式：
- 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
- 2023年留任人數=2022年實際復職人員且2023年/12/31仍在職人數。
- 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)。
- 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)。

❺視障按摩

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

▶ 視障按摩

▶ 集乳室

❻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

❼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。

❽其他福利及活動

▪ 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、國 / 內外員工旅遊活動、部門聚餐、三節及生日禮卷、婚喪喜慶、生育津貼等多項補助、保齡球比賽等。

2023 員工保齡球比賽

2023 員工家庭日活動

2023 員工國內旅遊

2023 員工國外旅遊

▪ 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。2023 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、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資深員工獎勵，模範員工於部門主管提名參選獲獎後，2023 年資深員工有分 10 年、15 年、20 年、25 年及 30 年獎，獲頒紀念獎牌乙座。

2023 資深員工頒獎

▪ 退休計畫：

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，2023 年提撥新制退休費用金額為 21,944,602，舊制提撥退休準備金截至 2023 年底為 18,235,689 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。2023 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，2023 年勞動基準法罰緩為 0 件。

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」，委員代表共計 11 人。主要以員工之健康、安全、福利、薪資、獎懲等各類重大營運決策事項向勞方代表說明。

各級主管
- 面對面溝通
- 主管會議
- 員工獎勵表揚
- 公司活動

人資單位
- 員工意見箱
- 定期勞資會議

公開管道
- 員工緊急應變中心
- 性騷擾防治政策
- 員工申訴管道
- 法律諮商服務

其他管道
- 提案制度
- 內部公告
- 瑞助人誌

經驗傳承與訓練

求職網	產學合作	員工介紹	校園徵才
104 & 1111 人力銀行	暑期實習& 學期實習& 職訓中心	員工親友& 業主廠商介紹	校園就業博覽會& 企業宣傳

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，2023 年高雄科技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 2023 年共計 5 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 48 位學生參訪中部綠美圖工地，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。

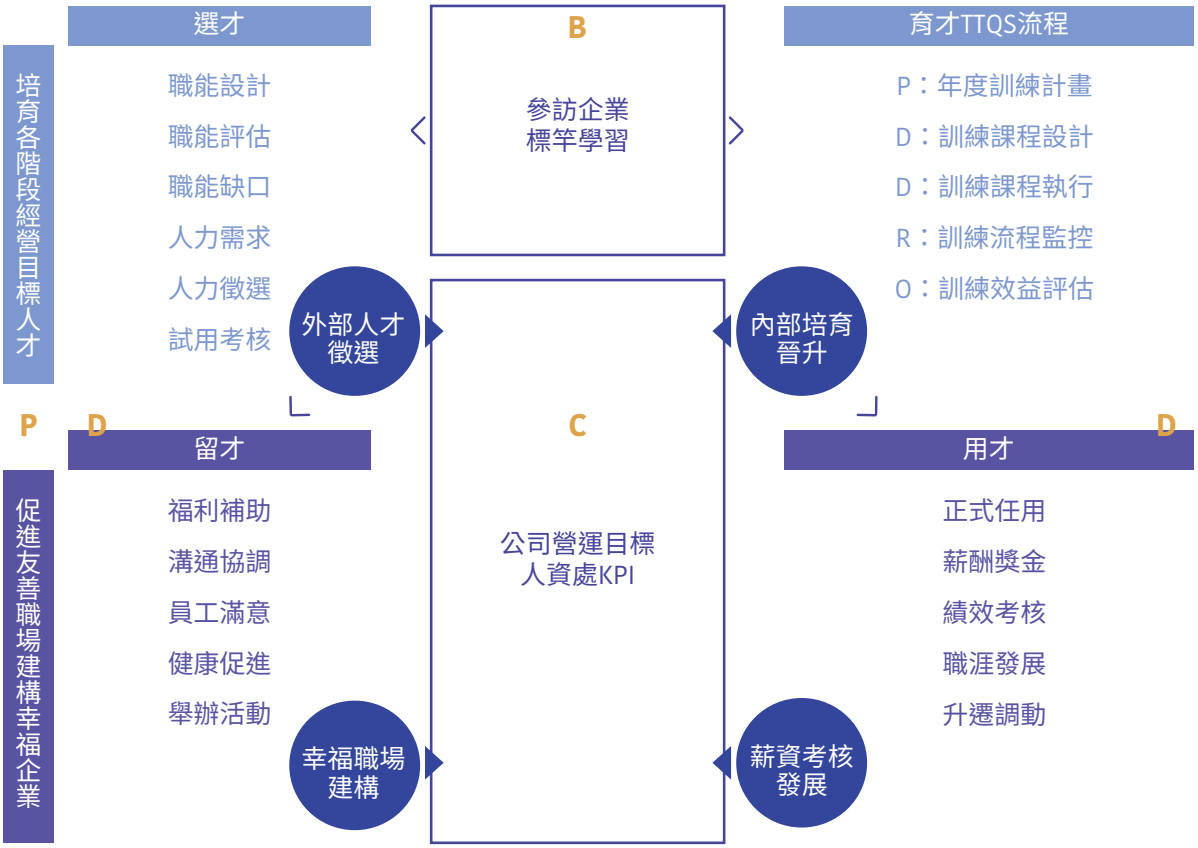
2023	人數	學校
寒暑假實習生	2	高雄科技大學
暑期實習生	3	高雄科技大學
工地參訪:大通大美	48	南投高中-建築科

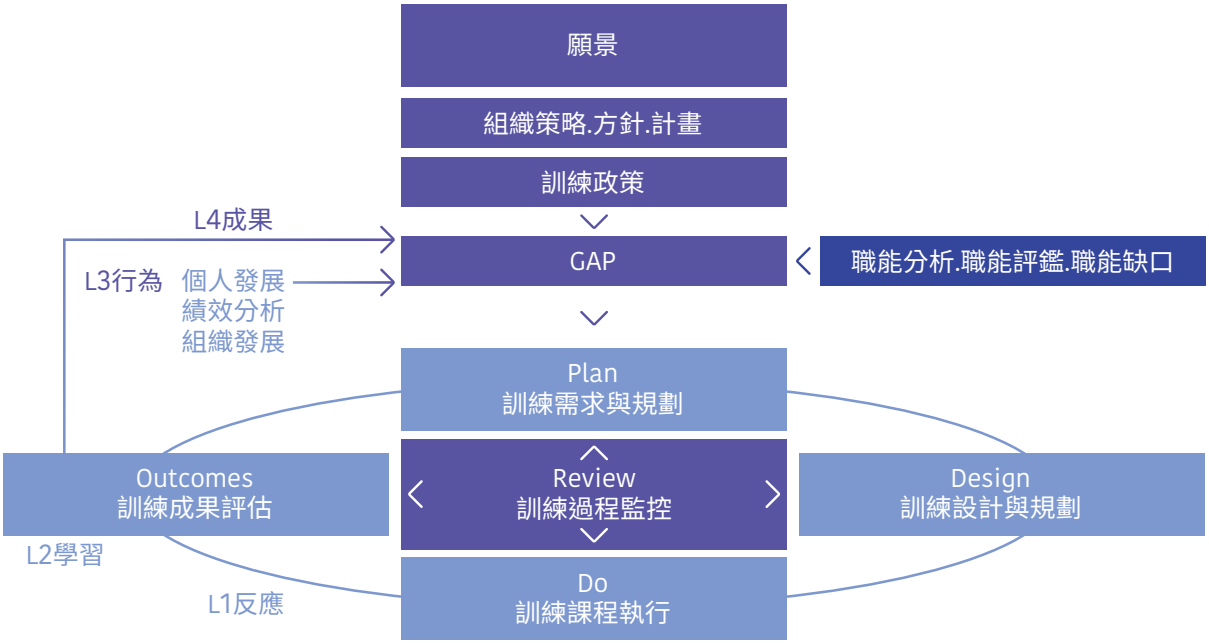
貫徹訓練政策建立瑞助營造學習型組織

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：





訓練流程建

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。(上圖)

訓練組織及經費

人員培育承辦單位為人資部，負責年度教育訓練規劃執行及經費控管等事宜，訓練經費依據為每年公司訓練需求計畫而編列，2023 年實際訓練費用 435,752。

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 2023 年度相關課程及滿意度調查如下，平均滿意度 96.4%：其他成效如後：

(a) 年度主管策略 12/20 在東華球場舉辦，完成 2024 年度目標及工作計劃。
(b) 與高科大辦理產學合作，今年度暑期實習生 2 人，學期實習 3 人，共計 5 人。
(c) 本年度出席率為 85.3%，相較 111 年度 95% 低，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 (83.06%) 明顯高於線上課程 (93.51%)，未來訓練課程規畫將已實體課程為主，線上課程為輔。
(d) 辦理南投高中 - 建築科，綠美圖工地參訪，共 48 人參加。

2023 年訓練規劃

- 安排工程 OJT 數位課程線上上課，加強專業技術能力。
- 持續推動工程人員專業證照考取，期望提升工程人員由每位擁有證照數。己不斷學習、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。

建立安全文化

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，故每年投資一定金額在員工訓練預算。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。

2023 年度所舉辦的訓練總人時數達 11,646 小時。主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數，分別為 25.38 小時、42.1 小時、33.04 小時。平均每位員工受訓時數為 37.569 小時。

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	38	12	171	28	15	46	224	86
總訓練人時數	時	1,083	186	7,353	1,008	360	1,656	8,796	2,850
每位員工平均受訓時數	時	28.5	15.5	43	36	24	36	39.27	33.14

註：

- 2023年訓練費用平均每人受訓費用1,405元/人(訓練費用及其他因訓練產生的成本)。

矽利康之應用 - 道康寧建築材料供應商分享

新人訓練

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，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。

(a) 多元化的教育訓練 -2023 年開辦工程機電職能課程、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。

(b) 良好的溝通管道 -2023 年共舉行 4 次勞資委員會議，並獲得公司正面的回應及制度設施等的優化提升。

(c) 優質健康的工作環境視障按摩 (每週三天)，舉辦年度健檢安排，提供員供各種健康促進措施。

新進率與離職率

近三年員工新進率：

年度 ＼ 年度	2021				2022				2023			
	男		女		男		女		男		女	
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	11	1.90	9	1.55	14	34.14	3	9.67	23	79.31	10	47.62
30至50歲	29	5.00	12	2.07	26	16.66	15	13.15	110	65.48	41	36.6
51歲以上	12	2.07	1	0.17	13	9.55	4	16	37	33.03	5	18.52
新進總人數	74				75				226			
員工總人數	580				503				469			
總新進率(%)	12.76%				13.92%				48.19%			

備註：
- 新進員工人數不扣除中途離職人員。
- 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。
- 總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。
- 公司獎金依每年營運獲利及個人績效而有所差異。2023年亦調整薪酬原則，強調績效優劣獎金之差異化，故人員離職較往年為多。

近三年員工離職率：

年度 ＼ 年度	2021				2022				2023			
	男		女		男		女		男		女	
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	13	2.24	3	0.52	11	26.82	3	9.67	19	65.52	8	38.10
30至50歲	66	11.38	8	1.38	55	35.25	29	25.43	102	60.71	52	46.43
51歲以上	48	8.28	1	0.17	49	36.02	5	20	70	62.50	9	33.33
新進總人數	139				152				260			
員工總人數	580				503				469			
總新進率(%)	23.97%				33.00%				55.44%			

備註：
- 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)。
- 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。
- 總離職員工僱用率＝當年離職人數/當年末營運據點總人數。

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

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

5.2 職業安全衛生與員工健康管理

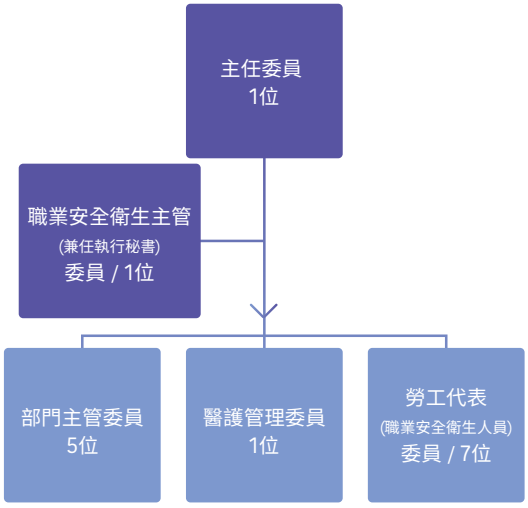
本公司導入及實施 ISO 45001：2018 & TOSHMS(CNS 45001) 職安衛管理系統，系統涵蓋至瑞助營造員工及承攬商，並依照 ISO45001：2018 的條文內容進行危害鑑別與風險評估，評估每項工程、作業風險等級，規劃相對應的管制方法、消除危害並將風險降至可接受範圍，並持續依照最新法規要求及同仁反映意見，更新改善系統標準。

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。

通過 ISO 45001：2018 & TOSHMS(CNS 45001) 職業安全衛生管理系統驗證證書

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。



職業安全衛生委員會組織圖

高階管理階層參與

瑞助營造追求永續經營，重視每位工作者權益，由總經理召集一級單位高階主管、勞工代表及健康護理人員召開職業安全衛生委員會，承諾「遵守法規」、教養「全員工安」，研擬與審議安全衛生管理政策、職安衛管理方針、執行績效、教育訓練、工安事件及法規諮詢，保持勞資雙向溝通，使工作安全環境及人員健康促進能有效達成共識及推行，進而擴展維持社會秩序安定。

公司高階主管及勞工代表參與職業安全衛生委員會會議

專任職護報告員工年度健檢分析結果　　職安衛委員會議審議環安衛政策

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 (ISO 45001 系統運作權責劃分圖) 表示。

職安衛中心

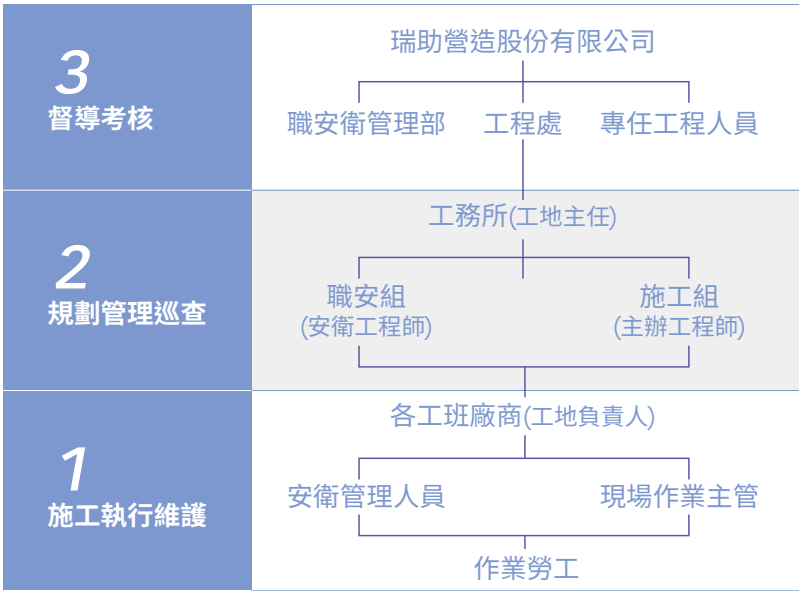
- 職業安全衛生管理系統建置.維護
- 職業安全衛生法規及職災案例宣導
- 職安衛查核. 追蹤改善及缺失統計
- 輔導各工地職安衛改善及精進
- 訂定及推行職安衛相關計畫及標準
- 策辦職安衛相關教育訓練
- 召開職安衛相關會議及檢討改善
- 辦理健康關懷促進與職場保護措施
- 協助工地參加職安衛相關獎項評選

工地職安衛人員

每日	每日巡檢 承攬商管理 工具箱會議/危害告知 勤前教育
每月	協議組織會議 勞工及工班教育訓練 6S檢查及回報 各工項風險預防管理計畫
每年	防汛防災演練 健康促進 熱危害預防設置
不定期	勞檢及環保單位稽核回覆 颱風及地震防災應變 職災事故處理 職安衛停留點查核

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，瑞助營造推動工地落實三級管理。



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。

風險評估管理審查作業流程圖

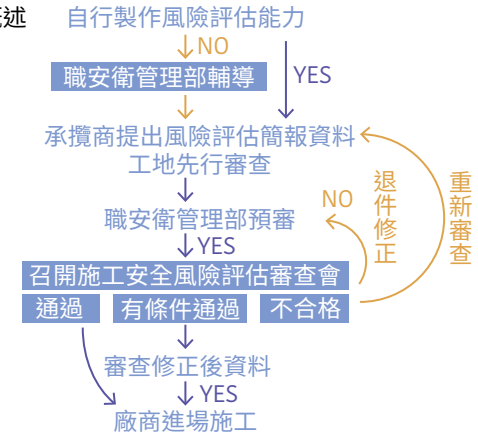
1 專家：
聘請職安衛、品質領域專業顧問擔任

2 品質：
由公司品質管理部-高專以上代表擔任

3 職安：
由公司職安衛管理部-高專以上代表擔任

4 職安：
由公司技術管理部之專任工程人員擔任

審查流程概述



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－停留點查核

作業前勤前教育

施工架進料自主檢查

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。

圖左：工地緊急應變流程圖

圖右：防颱及地震工地緊急應變流程

現場人員編組

任務分配

防汛及防災緊急應變設施檢查

防災緊急應變演練

緊急演練分配任務確認

緊急救護演練

友善職場 健康促進

健康的員工與友善的職場環境，是公司穩健成長的基礎。

瑞助營造致力協助同仁在工作與生活休閒中取得平衡，提供員工健康與安心的工作環境。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。

職業安全衛生四大計畫

1 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
2 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
3 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

1. 健康管理層面：

員工年度健康檢查：

公司優於法規規定，員工每年享有健康檢查，除了包含一般健檢項目、超音波檢查與多項癌症指數血液檢查外，還有專業醫護人員做評估分析、健康指導，幫助員工更了解自己的身體狀況，使瑞助營造全員享有健康工作、活力加分的生活。根據每年健康檢查報告結果，若顯示員工存在職業病之現象，公司安排職護介入了解，希望藉由即時發現、及時診斷及治療，讓員工盡早遠離職業病之影響。

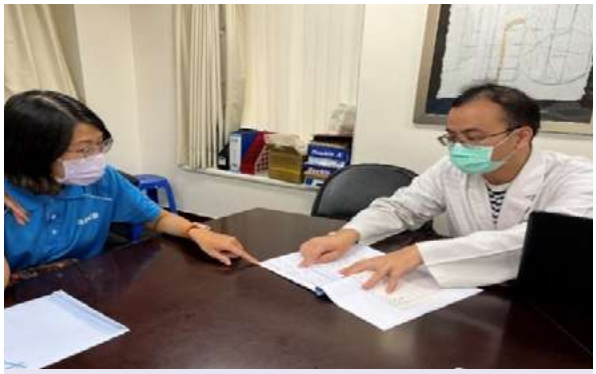
健檢項目

(a) 聽力：聽力精密檢測
(b) 眼部：視力、辨色力、眼壓檢測
(c) 胸腔：胸腔 X 光、靜態心電圖
(d) 一般血液檢查：紅血球計數 (CBC/DC)、白血球計數 (WBC/DC)
(e) 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
(f) 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
(g) 血脂肪：總膽固醇、高密度膽固醇、低密度膽固醇、三酸甘油脂、動脈硬化指數
(h) 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
(i) 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
(j) 儀器類檢查：胃鏡、大腸鏡
(k) 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

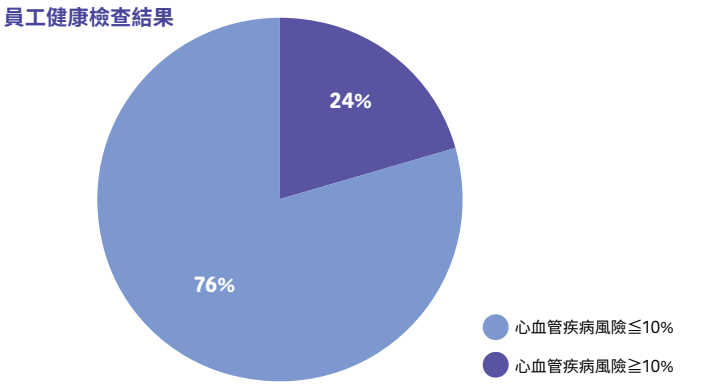
四大計畫問卷統計與追蹤：

健檢時請員工一同填寫問卷，結束後依健康檢查報告圖表異常分析，了解公司員工健康問題，篩選出十年內發生腦、心血管疾病風險≧ 10% 高風險之在職員工，合併四大計畫健檢問卷綜合分數，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。

醫師給予員工訪談與健康指導



醫師針對員工健檢報告做詳細說明



2023年瑞助營造股份有限公司全體人員健檢異常率

2. 健康促進層面：

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：

健康關懷宣導：

每周於健康關懷公佈欄更新保健知識與疾病預防之相關文章，可傳達正確醫學資訊給員工們，也可以守護家人健康。

血壓量測與護心宣導

癌症篩檢宣導

定期健檢遠離心臟病威脅

改變三習慣預防高血脂

工地移工關懷：

公司有聘請合法移工並定時與移工召開座談會，除了生活關懷、季節性宣導還有疾病衛生教育，全方位照顧到移工們的生活。

公司聘有合法外籍移工，通過定期舉辦移工座談會，提供生活關懷支援、季節性宣導、心理健康支持、健康檢查和疾病衛生教育等服務，旨在確保移工得到公平待遇和社會融合。全方位照顧到移工們的生活，以滿足生活需求，提高生活品質和工作滿意度。

移工關懷宣導

移工關懷宣導

廣設 AED 與急救教育訓練：

根據衛生福利部統計國人十大死因，心臟疾病高居十大死因的前三名，並呈現年輕化的趨勢。為維護員工與勞工朋友們工作環境之安全、健康，以及響應政府政策，廣泛設置自動體外心臟去顫器（AED）。目前公司與工地設置 AED 共 16 處，並定時檢視與保養，確保其正常運作。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，於 2023 年度共辦理 14 場次，除了增進員工急救常識和技能，更能提升員工對突發緊急情況的應變能力，回饋社會，促進公共安全和健康。

辦公室 AED 教學與急救教育

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，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，透過此篩檢活動，能夠及早發現可能存在的病灶，並將需要進一步診治的病人及時轉介至醫院就醫。有助於提升員工和勞工的健康意識，還能夠有效地降低癌症的發病率和死亡率。

瑞助營造持續配合政府單位推動無檳榔環境政策，於 2023 年榮獲國健署徵選的「健康工地推動公司獎 - 佳作」，並於同年 7 月 28 日表揚典禮接受頒獎。

工地口腔黏膜篩檢活動

工地口腔黏膜篩檢活動

健康工地頒獎活動

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。

3. 危害預防與健康照護層面：

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。右圖為近 2 年臨場服務場次與人數：

年度 項目	2022	2023
辦理場次	12	12
訪談人數	46人	46人

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。

工地保健資訊公布欄

健康宣導海報張貼

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。

工地職安卡課程宣導拒絕檳榔與口腔癌

工地職安卡課程宣導拒絕檳榔與口腔癌

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。

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	2023	2024	2025
母性保護	■ 建立女性安全職場環境 ■ 妊娠中與產後母嬰保健指導	■ 更年期婦女諮詢衛教 ■ 四大癌篩-乳癌、子宮頸癌篩檢推廣	■ 四大癌篩-乳癌、子宮頸癌篩檢推廣 ■ 婦女健康講座
人因危害預防	■ 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 ■ 健檢年度問卷統計異常者追蹤訪談	■ 職業病傷害調查與職醫管理追蹤 ■ 人因危害健康講座	■ 人因危害與職業傷病預防文章與宣導 ■ 與臨場服務醫師至辦公室與工地現場訪談 ■ 於職安卡置入人因危害相關宣導預防
預防不法侵害	■ 於重要會議內宣達不法侵害相關事項 ■ 新人教育訓練課程內，宣導跟騷法與不法侵害相關通報流程	■ 成立新進員工心靈紓壓窗口 ■ 安排主管們參與不法侵害講座	■ 加強不法侵害宣導與海報張貼 ■ 讓員工參與並辦理不法侵害相關講座
預防工作過負荷	■ 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	■ 舉辦公司內部健康競賽活動 ■ 預防心血管疾病宣導	■ 安排心血管疾病與過負荷相關講座 ■ 年度健檢問卷異常者，於臨場服務時由醫護人員追蹤指導，適時給予工作調整

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 2023 年總經歷工時為 1,058,206 小時)。承攬廠商 2023 年度總經歷工時為 3,777,828 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。

2023 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	1,058,206		3,777,828	
職業傷害所造成的死亡人數	0		0	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	2	上下班公路交通事故:1 跌倒:1	2	墜落、滾落:2 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	
嚴重的職業傷害比率	0		0	
可記錄的職業傷害比率	1.89		0.53	

計算說明參考如下:

- 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。
- 嚴重的職業傷害:為中度、重度傷害,但不包含死亡件數。
- 可記錄的職業傷害:為輕度、中度、重度傷害、死亡件數。
- 嚴重的職業傷害比率:嚴重的職業傷害件數x1,000,000÷工作時數。
- 可記錄的職業傷害比率:可記錄之職業傷害件數x1,000,000÷工作時數。

職安衛創新科技應用

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

職安衛雲端管理

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

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

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 -2023 年之間擔任臺北市營造工地自主管理策略聯盟盟主乙職，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。

全國營造業職業安全衛生促進聯合總會
頒獎促進總會黃義芳總會長 (左) 張進義經理 (右)

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牌
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

既然公司已有健全的安全衛生管理制度，但是否能落實執行才是關鍵，尤其在營造業缺工、工作者安全意識不足等問題，使工地自主管理面臨許多挑戰。然而本公司每月定期召開職業安全衛生會議，召集工地負責人、職安衛人員來商討職安衛執行的困境及改善對策，並相互交流有效的管理方式，在會議中也會宣導法規要求事項、健康促進活動等，透過宣導及交流使員工增進安全知識及能力，進而建立良好的自主管理機制。

同時本公司也建立公平、合理的賞罰制度，將職安衛執行成效與員工的獎懲、考績、升遷制度相互結合，積極的良性競爭，激勵各工程案更重視安全衛生管理，進而降低施工風險，達能零重大職災的目標。

夏季熱危害預防措施宣導

表揚每月最優工地

推動臺灣職安卡 全員參與塑造工安文化

因營造業層層轉包的特性，現場許多勞工危害意識薄弱，瑞助營造秉持著共好、永續的信念，主動向勞動部職業安全衛生署申請辦理臺灣職安卡 (營造作業一般安全衛生教育訓練 6 小時) 課程資格，並指派多名同仁受訓取得臺灣職安卡講師資格，更是『免費』提供公司同仁、承攬商及再承攬勞工、業主、監造單位訓練課程，藉由臺灣職安卡完整教材、職災案例及影片、講師經驗分享等內容，提升工作者的施工安全防災知識及能力，達到全員皆工安的理念，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」。

從 2019 年 7 月起配合政府推行「臺灣職安卡」以來，截至 2023 年底已辦理 217 場教育訓練，累計初訓發卡總數達 6,350 張 (人)、參與回訓 404 人，然而塑造工安文化並非一蹴可幾，為守護每位工作者，我們將持續地辦理更多教育訓課程，使每位工作者自覺、自發重視自己的生命安全，營造更優質的工作環境。

年度	辦理場次	培訓人數 (初訓/回訓)	累計場次
2019	8	212/0	8
2020	75	2,482/0	83
2021	35	918/7	118
2022	52	1,261/127	170
2023	47	1,477/270	217

臺灣職安卡教育訓練

5.3 社會參與及回饋

瑞助本持著「取之於社會，用之於社會」的觀念，投入公益是一種也是社會責任的展現，在 2023 年仍致力推展公益活動、關懷社會弱勢團體，無論是捐款、志願服務、環保措施或其他形式等，無論何種方式皆展現瑞助人慈愛的一面。

投身公益活動的經營可以讓團隊習得許多寶貴經驗，既能增加員工的向心力，亦可提升企業自我的競爭力，讓瑞助同仁有機會成為更優良的社會公民，同時也有助於企業建立良好的企業形象，更對社區和環境產生積極的影響。

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。

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。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。

2023 年敦親睦鄰圖片

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，16 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，持續照亮社會角落。

瑞助於 2023 年分別贊助「財團法人幼幼社會福利慈善基金會」及「夢田影像 2023 年送孩子回劇場」兩個單位共計 32 萬元，協助單位能夠將金費花在有意義的事物上，成就更多機會、造福更多社會需要幫助的對象。

06. 附錄

Appendix

附錄一：GRI 永續性報導準則對照表
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：獨立保證意見聲明書

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 2023 年 1 月 1 日至 2023 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 Afnor 查證通過，查證結果如附錄五獨立保證意見聲明書所示
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	026	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	005	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	005	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	005	
	2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	005	
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	2.2 多元業務發展	029	
	2-7	員工	5.1 完善薪資福利	085	
	2-8	非員工的工作者	5.1 完善薪資福利	085	
3. 治理					
GRI 2 一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.3 營運布局與經營團隊	034	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.3 營運布局與經營團隊	034	無遴選辦法
	2-11	最高治理單位的主席	2.3 營運布局與經營團隊	034	
	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 2.5 全盤風險管理	012/040	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展 ESG 政策	012	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	005	
	2-15	利益衝突	2.3 營運布局與經營團隊 2.4 透明誠信	034/039	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展 ESG 政策	012	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 營運布局與經營團隊	034	
	2-18	最高治理單位的績效評估	-		本公司非上市櫃公司，2023 年尚未無進行董事會績效評估
	2-19	薪酬政策	2.3 營運布局與經營團隊	034	
	2-20	薪酬決定流程	2.3 營運布局與經營團隊	034	
	2-21	年度總薪酬比率	5.1 完善薪資福利	085	

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	006	
	2-23	政策承諾	5.1 完善薪資福利	085	
	2-24	納入政策承諾	5.1 完善薪資福利	085	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 透明誠信	039	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 透明誠信	039	
	2-27	法規遵循	2.6 內部稽核制度與落實	042	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 瑞助營造精神與版圖	026	
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	014	
	2-30	團體協約	-	-	
重大主題管理					
GRI 2 一般揭露 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	019	
	3-2	重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	019	
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 2023 永續目標檢討 二、以誠立基	026	
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	2.3 營運布局與經營團隊	034	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 完善薪資福利	085	
市場地位					
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	5.1 完善薪資福利	085	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 完善薪資福利	085	
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	5.3 社會參與及回饋	107	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	2.2 多元業務發展	029	
採購實務					
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	3.1 垂直整合 - 供應鏈管理	047	
反貪腐					
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	2.4 透明誠信	039	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為 主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 透明誠信	039	

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
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 2023 永續目標檢討 四、環境永續	062-063	
GRI 302 能源 主題揭露 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源與溫室氣體排放管理	068	
	302-3	能源密集度	4.2 能源與溫室氣體排放管理	068	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	E 專欄：台電運維案 E 專欄：榮獲綠建築及智慧建築標章	058/060	
★溫室氣體排放 (排放)					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	大主題管理	短中長期永續發展策略 2023 永續目標檢討 四、環境永續	062-063	
GRI 305 排放 主題揭露 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體排放管理	068	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體排放管理	068	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 能源與溫室氣體排放管理	068	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能源與溫室氣體排放管理	068	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1 綠色技術應用	064	
廢棄物 (營建廢棄物管理)					
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	4.5 環境管理	073	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 環境管理	073	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 環境管理	073	
★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 2023 永續目標檢討 三、築信而上	045-046	
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	3.1 垂直整合 - 供應鏈管理	047	
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 垂直整合 - 供應鏈管理	047	
特定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係 主題揭露 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 完善薪資福利	085	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1 完善薪資福利	085	
	401-3	育嬰假	5.1 完善薪資福利	085	
勞 / 資關係					
RI 402 勞 / 資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 完善薪資福利	085	

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
★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 2023 永續目標檢討 五、友善職場	083-084	
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	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096	
	403-3	職業健康服務	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096	
	403-6	工作者健康促進	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096	
	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 職業安全衛生與員工健康管理	096	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096	
GRI 403 職業安全衛生 主題揭露 2018	403-9	職業傷害	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096	
	403-10	職業病	-	-	
★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 2023 永續目標檢討 五、友善職場	083-084	
RI 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	5.1 完善薪資福利	085	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1 完善薪資福利	085	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 完善薪資福利	085	
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	2.3 營運布局與經營團隊 5.1 完善薪資福利	034/085	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1 完善薪資福利	085	
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	5.1 完善薪資福利	085	
★供應商永續評估 (供應商社會評估)					
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 2023 永續目標檢討 三、築信而上	045-046	
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	3.1 垂直整合 - 供應鏈管理	047	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 垂直整合 - 供應鏈管理	047	

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
★顧客健康與安全 (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 2023 永續目標檢討 三、築信而上	045-046	
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	3.2 嚴謹執行 - 施工品質管理	052	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 嚴謹執行 - 施工品質管理	052	
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	3.3 熱情服務 - 客戶滿意管理	055	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.3 熱情服務 - 客戶滿意管理	055	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 熱情服務 - 客戶滿意管理	055	
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	3.3 熱情服務 - 客戶滿意管理	055	
★綠色設計 (建築物和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 2023 永續目標檢討 四、環境永續	062-063	

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）

永續揭露主題與指標（Sustainability Disclosure Topics & Accounting Metrics）

揭露主題	指標編號	揭露指標	2023 年揭露情形	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	針對違反噪音管制、廢棄物清理等環境保護法規事件共 8 件，違反空氣污染防制法事件共 2 件	2.6 內部稽核制度與落實	042
	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	環境風險管理涉及施工環境風險的控制，包括採取預防措施如推動環境政策、使用低噪音機械等，同時選擇綠色產品及技術以提升品質形象，並應對可能的成本增加	4.1 綠色技術應用 4.5 環境管理	064/073
結構完整性與安全性	IF-EN-250a.1	因缺失或安全相關的重新施工費用	因資訊統計不易，故未揭露。	-	-
	IF-EN-250a.2	因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	2023 無此情事發生。	2.4 透明誠信	039

揭露主題	指標編號	揭露指標	2023 年揭露情形	章節對照	頁碼
工作者健康與安全	IF-EN-320a.1	(a) 員工的事故率 (TRIR) 與死亡率 (b) 承攬商的事故率 (TRIR) 與死亡率	(a) 員工：事故率 (TRIR)：1.89、死亡率：0 (b) 承攬商：事故率 (TRIR)：0.53、死亡率：0	5.2 職業安全衛生與員工健康管理	096
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	在建案共計取得 12 張候選綠建築證書、7 張候選智慧建築證書，同時積極辦理綠建築及智慧建築標章	E 專欄：榮獲綠建築及智慧建築標章	060
	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	積極辦理綠建築及智慧建築標章。通過相關認證和標章確保建築在運營階段能夠達到高效節能和用水效率的目標	E 專欄：榮獲綠建築及智慧建築標章	060
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	2023 年無相關工程業務	-	-
	IF-EN-410b.2	與碳氫化合物有關且被取消訂單的項目金額	2023 年無相關工程業務	-	-
	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	2023 年無相關工程業務	-	-
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	2023 無此情事發生	-	-
	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	截至 2023 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 透明誠信	039
	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	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	2.4 透明誠信	039

活動指標	指標編號	2023 年揭露情形
在建案工程數量	IF-EN-000.A	34
完工工程數量	IF-EN-000.B	15
在建案工程金額	IF-EN-000.C	新台幣 60,722,586,043 元

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

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	4.4 氣候變遷風險管理	071
	(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	4.4 氣候變遷風險管理	071
策略	(a) 描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.4 氣候變遷風險管理	071
	(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	4.4 氣候變遷風險管理	071
	(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)	4.4 氣候變遷風險管理	071
風險管理	(a) 描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.4 氣候變遷風險管理	071
	(b) 描述組織在氣候相關風險的管理流程	4.4 氣候變遷風險管理	071
	(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	4.4 氣候變遷風險管理	071
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	4.4 氣候變遷風險管理	071
	(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	4.4 氣候變遷風險管理	071
	(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	4.4 氣候變遷風險管理	071

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	報告內容章節對照	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	4.4 氣候變遷風險管理	071
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)	4.4 氣候變遷風險管理	071
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.4 氣候變遷風險管理	071
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	4.4 氣候變遷風險管理	071
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	本公司尚未上市櫃，因此目前無執行此項目，未來將逐步規劃與進行	-
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與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)	附錄四 1-1、1-2 溫室氣體盤查及確信情形	116

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (噸 CO2e)、密集度 (噸 CO2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍			
本公司 2023 年度溫室氣體盤查數據，說明如下：			
2022 年度			
		排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO_2e/ 營業額新臺幣百萬元)
瑞助營造	範疇一：直接溫室氣體排放	430.13	-
	範疇二：間接溫室氣體排放	3,549.16	
	小計	3,979.29	
總計 :		3,979.29	0.48
2023 年度			
		排放量 (噸 CO2e)	密集度 (噸 CO_2e/ 營業額新臺幣百萬元)
瑞助營造	範疇一：直接溫室氣體排放	567.02	-
	範疇二：間接溫室氣體排放	3,397.12	
	小計	3,964.14	
總計 :		3,964.14	0.38

註 1：直接排放量（範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源）、能源間接排放量（範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放）及其他間接排放量（範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源）。
註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依臺灣證券交易所「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」(下 稱本作業辦法）第 4 條之 1 第 2 項規定所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露
註 3：溫室氣體盤查標準：國際標準組織（International Organization for Standardization, ISO）發布之 ISO 14064-1
註 4：溫室氣體排放量之密集度以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見
瑞助營造以 2021 年為基準年，導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準，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
註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 3 項規定所定時程辦理 註 2：確信機構應符合臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心訂定之永續報告書確信機構相關規定

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形
溫室氣體減量目標：為規劃溫室氣體減量策略，本公司 2023 年範疇一及範疇二之溫室氣體排放量分別為 567.01 噸 CO2e 及 3,403.99 噸 CO2e，希望透過具體行動進一步落實每年度較基準年減量 1%~2% 溫室氣體減量策略及具體行動計畫：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 2023 年減量達成情形：統計截至 2023 年在建工程 16 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 1,790 萬 KgCO2e (ABRI-LCC 碳足跡資料庫資訊)，等於 47 座大安森林公園一年之吸碳量，即可達碳平衡。
註 1：應依本作業辦法第 4 條之 1 第 4 項規定所定時程辦理 註 2：基準年應為以合併財務報告邊界完成盤查之年度，例如依本作業辦法第 4 條之 1 第 2 項規定，資本額 100 億元以上之公司應於 2025 年完成 2024 年度合併財務報告之盤查，故基準年為 2024 年，倘公司已提前完成合併財務報告之盤查，得以該較早年度為基準年，另基準年之數據得以單一年度或數年度平均值計算之

附錄五：獨立保證意見聲明書 - 中文

獨立保證意見聲明書

瑞助營造股份有限公司 2023 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項查證工作由「法國標準協會」亞太公司「艾法諾國際(股)公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法國標準協會除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入任何瑞助營造股份有限公司永續報告書之準備過程。

法國標準協會與瑞助營造股份有限公司(以下簡稱瑞助營造)為相互獨立的實體，艾法諾國際(股)公司依據AA1000保證標準(v3)及GRI永續報導準則(GRI Standards)，對瑞助營造2023年永續報告書進行評估。

查證範圍

瑞助營造股份有限公司負責按所宣告之永續報導準則，公正地在永續報告書中對台灣各處營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

艾法諾國際(股)公司負責：

1. 依照AA1000 保證標準(v3)的第一應用類型評估瑞助營造遵循AA1000當責性原則的符合程度，但不包括對於報告揭露的特定永續性績效資訊與數據之可信賴度的查證；查證範疇包含相關的永續性議題、回應機制、績效資訊與資料的管理系統，以及重大性評估與利害關係人的參與過程。
2. 依照GRI永續報導準則，查證瑞助營造編撰之聲明選項與重大主題之揭露。

查證標準

保證範圍包括評估特定績效資訊的來源合理性，以及對以下報導標準遵守情況的評估：

- AA1000 當責性原則(2018)
- GRI 永續報導準則

查證方法

- 針對公司報告及其相關 AA1000 保證標準(v3)中描述有關包容性、重大性、回應性與衝擊性原則的流程管理進行審查。
- 該報告採用參考 GRI 永續報導準則進行報導，針對報告內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。

- 針對管理團隊進行訪談以確認利害關係人的溝通與回應機制，然而，我們並不直接接觸外部利害關係人。
- 基於抽樣計畫，查驗組織產出、蒐集與管理報告中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談瑞助營造的各組負責人員，檢驗與審視報告相關的文件、資料與資訊。
- 訪談與永續發展管理、報告撰寫有關的組織成員，包含各階層與各部門代表。
- 與本報告編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 審查報告書內容之支持性素材與證據的充分性與完整性。

結論

◆ AA1000當責性原則

包容性

瑞助營造已辨識利害關係人，並維持利害關係人參與不同之重要主題溝通管道，瞭解利害關係人關注之重要資訊，廣納各方對於該公司永續發展期待之回饋。報告書已報導及揭露經濟、環境、社會、治理的訊息，足以支持該公司的策略、目標、標準與績效的達成。未來該組織可持續發展利害關係人鑑別與溝通流程，以因應持續的內外部環境變動。

重大性

瑞助營造已公布相關資訊使利害關係人得以對該公司的治理與績效進行判斷，並規劃發展及實施重大性議題決策機制，以聚焦與該公司永續發展之重大議題。

回應性

瑞助營造透過溝通管道發展並實施利害關係人回應機制，明確宣告各項相關政策、規範、守則、評核目標等，並定期與利害關係人溝通議合，盡力執行、監控符合利害關係人期待之管理方針與績效目標。未來該組織可在既有基礎上，持續進行資訊的揭露來提供運營的透明度，達成與利害關係人的良好溝通。

衝擊性

瑞助營造已針對所做出的各項永續發展行動產生之重大衝擊，採取風險與機會之監控、量測；辨識各項風險與機會擬定行動計畫，以有效管理、持續改善、溝通當責性及展現永續績效。

◆ GRI永續報導準則

基於審查的結果，我們確認報告書一般揭露與特定揭露內容及重大主題之必要管理方針揭露，已符合GRI永續報導準則(GRI Standards)之要求。未來可持續依循報導準則要求，彙整重大主題管理內容及各據點相關營運績效，提供充分且展現組織永續發展的報導內容。

意見聲明

「法國標準協會」依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就瑞助營造所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。

我們總結「瑞助營造股份有限公司2023年永續報告書」內容，對於瑞助營造的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關瑞助營造2023年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

責任

本獨立保證聲明書的意見聲明僅供瑞助營造股份有限公司使用，「法國標準協會」不對其它的用途負責。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法，為提供利害關係人一份獨立的保證意見與聲明。

以上，謹代表「法國標準協會」

Patrick Ni

Patrick Ni
認證與評鑑部門 理事
2024年06月28日

艾法諾國際股份有限公司— 臺灣桃園市桃園區中平路 102 號 20 樓
電話：+886 3 2208080，傳真：+886 3 2204866，網址 http://www.asia.afnor.org

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-L10C2

附錄五：獨立保證意見聲明書 - 英文

Independent Assurance Statement

REIJU CONSTRUCTION CO., LTD.'s 2023 SUSTAINABLITY REPORT

AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This verification work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR GROUP hereby provides a summary of REIJU CONSTRUCTION CO., LTD.'s Sustainability Report of 2023 (hereinafter referred to as "the Report") but was not involved in any way in its preparation.

AFNOR GROUP and REIJU CONSTRUCTION CO., LTD. (hereinafter referred to as "REIJU CONSTRUCTION") are independent entities. AFNOR ASIA LTD., was commissioned by REIJU CONSTRUCTION to conduct the assessment and assure the Sustainability Report of 2023 was in accordance with AA1000 Assurance Standard (v3) and the Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards (GRI Standards).

SCOPE

REIJU CONSTRUCTION CO., LTD.is responsible for reporting fairly on the economic, environmental and social aspects of operating activities and performance of various operating sites in Taiwan in sustainability reports in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR Asia is responsible for:

1. Evaluating the accordance of the Report with the Type 1 of AA1000 Assurance Standard (v3) based on the AA1000 Accountability Principles (2018). The reliability verification of the revealed sustainability performance information and data was not included. The verification scopes include sustainability issues, response mechanism, performance information, management systems of information, and the processes of materiality evaluation and stakeholder participation.
2. In accordance with the GRI Standards, we verified the statement options and material topics disclosed in the report compiled by REIJU CONSTRUCTION.

REFERENCES

The scope of the assurance includes an assessment of the source adequacy of specific performance information and an assessment of adherence to the following reporting criteria：

- AA1000 Accountability Principles (2018)
- GRI Standards

METHODOLOGY

- The inclusivity, materiality, responsiveness, and impact in the Report were assessed according to the principles of management process against AA1000 Assurance Standard (v3).
- The report is reported in reference with the GRI Standards, and the content of the report is reviewed for general disclosures and specific topic disclosures that comply with the GRI Standards.
- The mechanism of communication and response to the interest of stakeholders was verified through discussion and interview with the management team, however, the assessment team did not make any direct contact with external stakeholders.
- The qualitative and quantitative information produced, collected, and disclosed by the Report was reviewed through a validated sampling plan.
- The documents, materials and information related to the report were examined and reviewed by interviewing the responsible persons of each group of REIJU CONSTRUCTION.
- Interviews with members of the organization related to sustainable development management and report writing, including representatives of all levels and departments.
- All documents, data and information related to the preparation of this report were checked by the verification team through interviews with relevant personnel.
- Check the sufficiency and completeness of supporting materials and evidence for the content of the report.

CONCLUSION

◆ AA1000 Accountability Principles

Inclusivity

REIJU CONSTRUCTION has identified stakeholders and maintained communication channels for stakeholders to participate in different important topics to understand the important information that stakeholders are concerned about and to solicit feedback from all parties regarding the company's sustainable development. The report has reported and disclosed economic,

environmental, social, and governance information that is sufficient to support the company's strategies, goals, standards, and performance. In the future, the organization can continue to develop stakeholder identification and communication processes to respond to ongoing internal and external environmental changes.

Materiality

REIJU CONSTRUCTION has published relevant information so that stakeholders can judge the company's governance and performance, and plan to develop and implement a decision-making mechanism for materiality issues to focus on materiality issues related to the company's sustainable development.

Responsiveness

REIJU CONSTRUCTION has develops and implements a stakeholder response mechanism through communication channels, clearly announces various relevant policies, norms, codes, evaluation objectives, etc., and regularly communicates and discusses with stakeholders, and strives to implement and monitor management policies and performance targets that meet the expectations of stakeholders. In the future, the organization can continue to disclose information on the existing basis to provide operational transparency and achieve good communication with stakeholders.

Impact

REIJU CONSTRUCTION has adopted the monitoring and measurement of risks and opportunities in response to the major impacts of various sustainable development actions taken; identified various risks and opportunities to formulate action plans to effectively manage, continuously improve, and communicate responsibility and demonstrate sustainable performance.

◆ Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards

Based on the results of the review, we confirmed that the general disclosure and specific disclosure content of the report and the necessary management policy disclosure of major topics have complied with the requirements of GRI Standards. In the future, the organization can continue to follow the requirements of the reporting standards, compile major theme management content and relevant operational performance of each base, and provide reporting content that is sufficient and demonstrates the sustainable development of the organization.

ASSURANCE OPINION

AFNOR GROUP has developed a complete sustainability reporting assurance standard based

on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by REIJU CONSTRUCTION and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of fairness and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization.

In our opinion, the information and data presented in the Report by REIJU CONSTRUCTION provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, social, and environmental matters in REIJU CONSTRUCTION in 2023 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

LIABILITY

This assurance statement is intended for the use of REIJU CONSTRUCTION CO., LTD. only. AFNOR is not responsible for any other uses. Our responsibility is only based on the scope and methodology described, and to provide stakeholders an independent assurance statement.

For and on behalf of AFNOR：

Patrick Ni
The Director for Certification and Assessment
Jun.28.2024

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-L10C2

AFNOR Asia Ltd.—20F, No. 102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel.：+886 3 2208080, Fax：+886 3 2204866, http://www.asia.afnor.org

攜手愛護環境
本報告書使用環保墨材暨
環保再生紙印製

◆ 臺北總公司｜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｜臺中市西區台灣大道二段220號36樓
TEL. 04-2327-9977
FAX. 04-2329-8495

◇ 高雄辦事處｜高雄市左營區站前北路106號
TEL. 07-5811-186
FAX. 07-5837-711

瑞助營造 • REIJU

客戶服務專線
0800-245-999
www.reiju.com.tw