

綠色創新領導



環境永續價值

瑞助營造・REIJU



2024 企業永續報告書

Corporate Sustainability Report

以誠立基，築信而上

目錄

004 Ch0. 序言 PREFACE

- 005 關於本報告書
ABOUT THIS REPORT
- 006 經營者的話
WORDS OF CHAIRMAN
- 007 2024 年重點永續績效呈現
SUSTAINABILITY KPI OF 2024
- 008 2024 永續目標檢討
SUSTAINABILITY GOAL REVIEW FOR 2024

009 Ch1. 永續策略地圖 SUSTAINABILITY STRATEGY MAP

- 010 1.1 永續發展委員會及 ESG 政策
ESG COMMITTEE AND POLICY
- 012 1.2 永續發展目標
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
- 014 1.3 利害關係人鑑別與互動
STAKEHOLDER IDENTIFICATION AND INTERACTION
- 018 1.4 重大主題鑑別
MATERIAL SUSTAINABILITY TOPIC IDENTIFICATION

021 Ch2. 以誠立基 HONEST IS THE CORNERSTONE

- 022 2.1 瑞助營造精神與版圖
ABOUT REIJU
- 025 2.2 多元業務發展
DIVERSE BUSINESS OVERVIEW AND DEVELOPMENT
- 029 2.3 營運布局與經營團隊
COMPANY VISION AND OPERATIONAL TEAM
- 034 2.4 透明誠信
TRANSPARENCY AND HONESTY
- 035 2.5 全盤風險管理
COMPREHENSIVE RISK MANAGEMENT
- 040 2.6 內部稽核與法規遵循
INTERNAL AUDIT AND COMPLIANCE

042 Ch3. 築信而上 BUILT ON TRUST

- 044 G 專欄：公共工程金質獎 - 建築工程類特優
COLUMN: PUBLIC CONSTRUCTION GOLDEN QUALITY AWARD
- 046 3.1 垂直整合 - 供應鏈管理
VERTICAL INTEGRATION - SUPPLY CHAIN MANAGEMENT
- 049 3.2 嚴謹執行 - 施工品質管理
CONSTRUCTION QUALITY MANAGEMENT
- 052 3.3 熱情服務 - 客戶服務與售後管理
CUSTOMER SERVICE AND AFTER SALES MANAGEMENT
- 054 3.4 謹慎守護 - 資訊安全管理
INFORMATION SECURITY MANAGEMENT

056 Ch4. 環境永續 ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY

- 059 E 專欄：綠建築、智慧建築、近零及淨零建築
COLUMN: GREEN BUILDING, INTELLIGENT BUILDING, NZEB AND ZEB
- 061 4.1 營造創新技術及應用
CONSTRUCTION INNOVATIVE TECHNOLOGY AND APPLICATION
- 063 4.2 能源與溫室氣體排放管理
GREENHOUSE GAS EMISSION MANAGEMENT
- 066 4.3 水資源管理
WATER RESOURCES MANAGEMENT
- 067 4.4 氣候變遷風險管理
CLIMATE CHANGE RISK MANAGEMENT
- 071 4.5 環境管理
ENVIRONMENT MANAGEMENT
- 078 E 專欄：高雄市環境保護局「優良智慧工地」Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄（暫）新建工程案
COLUMN: EXCELLENT INTELLIGENT CONSTRUCTION SITE “MITSUI SHOPPING PARK LALAPORT”
AWARD HELD BY KSEPB

080 Ch5. 幸福職場 WORKPLACE WELLBEING

- 082 5.1 完善薪資與福利
COMPETITIVE SALARY AND WELFARE
- 089 5.2 經驗傳承與訓練
WORK EXPERIENCE SHARED AND TRAINING
- 093 5.3 職業安全衛生與員工健康管理
OSHA AND STAFF HEALTH MANAGEMENT
- 093 S 專欄：高雄商場塔吊意外事件
COLUMN: TOWER CRANE ACCIDENT AT KAOHSIUNG SHOPPING MALL
- 106 5.4 社會參與及回饋
SOCIAL INVOLVEMENT AND DONATION

108 Ch6. 附錄 APPENDIX

- 109 附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表
GRI REFERENCE LIST
- 113 附錄二：永續會計準則 SASB 對照表
SASB REFERENCE LIST
- 115 附錄三：氣候相關財務揭露 (TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES, TCFD) 對照表
TCFD REFERENCE LIST
- 115 附錄四：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表
CLIMATE-RELATED INFORMATION REFERENCE LIST FOR TWSE/TPEX LISTED COMPANIES
- 118 附錄五：獨立查證意見聲明書
INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

Corporate Sustainability Report





Ch0 序言

關於本報告書
經營者的話
2024 年重點永續績效呈現
2024 永續目標檢討

關於本報告書

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 15 本企業永續報告書，本公司自 2011 年自主性發行永續報告書，除此之外，還設立永續專屬網頁，旨在建立與利害關係人良善的互動及溝通管道，讓關心我們的朋友能夠更加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



歷年企業永續報告書

報告時間

本報告書內容主要以 2024 年（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之各項重大主題回應及績效資訊

發行頻率

瑞助營造每年編製與發行永續報告書，同時公開發表於公司官網。

上次報告書發行日期為 2024 年 8 月

現行報告書發行日期為 2025 年 8 月

下次報告書發行日期為 2026 年 8 月

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 2024 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。瑞助營造之個體財務報告與永續報導兩者中包含的實體一致。本報告書與前年度報告書相比無資訊重編事宜。

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。

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。本報告書委託亞瑞仕國際驗證股份有限公司（ARES INTERNATIONAL CERTIFICATION）以 AA 1000AS v3 第一類型中度保證標準進行查證，並經取得查證聲明書後發行。

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

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)
- 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)
- 永續報告書 -AA 1000AS v3- 亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (ARES INTERNATIONAL CERTIFICATION)

聯絡資訊

瑞助營造（股）公司 總經理室

電話：04-2327-9977 分機 8802 柳小姐

傳真：04-2327-8766

e-mail：ko1470@mstc.reiju.com.tw

公司網址：http://www.reiju.com.tw/





經營者的話

首先要感謝所有讀者在發行這 15 本永續報告書的歲月裡持續相伴，多年來瑞助一直透過永續報告書向各位說明我們的企業永續願景與實踐結果。

循著報告書的記載軌跡，回顧這些年走過的路，我深刻感覺在這一日數變的世界情勢中「永續經營」不但是一個商業策略，更是身為現代企業的重大使命。

帶領瑞助這壯碩而優質的營造團隊，深知絕不能侷限關注在鋼筋、水泥、工法、成本上，我們必須放大格局、拉高層次，站上高點、遠眺全景，更宏觀地關注如何為這片土地、為這個社會、為未來世代的可大可久而盡心盡力。

2024 年出現了許多震驚世人的生態浩劫，極端氣候的發生頻率和強度大幅增加，許多地區、許多民眾遭遇慘烈的災難襲擊，出現於世界各地的乾旱、野火、海嘯、水患，以及頻發於台灣的颱風、地震，無一不在警示：分布在世界每個角落的所有企業，在追求經濟效益的同時，亦須承擔起愛護這個世界的環保責任，若是沒有健康而良善的大環境，如何期待個別企業的不斷創進、持續發展？！

在這樣簡單直白的體認中，我不斷思考著：如何將永續理念更深地融入企業運營？進而將永續責任、企業發展雙雙導入相互促進的良性循環。

因此，瑞助除了在營建施工上追求品質與效益，更從一開始就將環保節能的大前提列為首要考量，我與設計單位審視每一個施工方案，設計規劃與建材選擇都必需是最環保、最節能的可行方案，不僅積極引用綠建材，到了施工現場也會透過周密的規範與有效的管理，盡可能降低工程施作對於環境的負面影響，我們的原則就是「從源頭開始管控」。這樣的作為完全符合當前政策，也幫助我們在社會認同、企業形象與市場競爭上預佔先機。

除了設計、建材和工法上的用心，我們在企業內部實施了數位化的後勤作業與管理模式，尤其運用了先進的建築信息模型（BIM）技術，在提高工程精準度與效率的同時，也大幅降低了辦公或行政上的資源消耗。

另一方面我們也很鼓勵員工對於環保的實際參與，對內會不時舉辦節能減排的相關講習，對外會帶組織同仁一同參加淨灘之類的環保活動，將「永續經營」的知與行自然落實在整體的企業文化、個別的工作風氣裡。

「永續經營」不僅是企業本身在心態和行動上的不斷變革，也需要外部的響應與配合，我們與許多建設公司、合作夥伴、供貨廠商…擁有良好的合作關係，共同制定了可持續發展的作業標準。不僅追求短期的商業互惠，更希望攜手所有夥伴甚至廣大客戶，一起邁向長遠而穩健的、可以永續經營的康莊大道。

綜合這些年來的努力，無論從社會責任或經濟效益的角度來看，「永續經營」已經實實在在地成為瑞助的企業使命與同仁共識。隨著全球暖化和環境變遷的日益嚴峻，我們必須更加積極地投入，為子孫後代留下更美的家園、更好的未來。

我相信當前能爭取到環保節能與企業營運的雙贏，未來才能在迎面襲來的瞬息萬變中穩步前行。

2024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**7大類**利害關係人。
- 鑑別出**6個**重大永續主題。

經營治理

- **連續20年**皆獲利
- 成立至今承攬工程案總金額達新台幣**1,809億元**，共計**329個**建案
- 董事會男性與女性成員占比皆為**2:1**
- 2024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
- 2024年共評鑑供應商/承攬商共**280家**
- 2024年供應商/承攬商A級共計至**53家**
- 2024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**99.7%**

永續環境

- **10件**候選綠建築證書、**2件**綠建築標章、**5件**候選智慧建築證書、**1件**智慧建築標章、**1張**候選建築能效證書
- 2024年環保類罰款金額較2023年下降**72%**
- 工地均用水量較前年降低**53%**
- 榮獲高雄市環保局**優良智慧工地**

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 2024年底共累積辦理**271場次/共7,577人發卡**
- 2024年實施職安衛查核達**506次**(包含CCTV查核)
- 2024年辦理施工安全風險評估審查會**26場次**
- 2024年持續通過**ISO 14001、ISO 45001及TOSHMS(CNS 45001)**管理系統驗證
- 2024年工程人員平均證照數**1.54張**
- 2024年課程出席率佔**92.52%**以上
- 2024年訓練相關課後滿意度平均為**92分**
- 教育訓練內訓及外訓共計舉辦**101場次**，訓練總人時數達**4,957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。

2024年
永續目標檢討

面向	重大主題	2024 年行動與目標	2024 年執行成果	2024 年目標達成狀況
經濟面	經濟績效	<ul style="list-style-type: none">● 營收 128 億。	<ul style="list-style-type: none">● 2024 年營收 110 億。	未達成
環境面	能源及溫室氣體排放	<ul style="list-style-type: none">● 執行溫室氣體盤查，並針對基準年進行比較，若上升則進行檢討與提出改進方案。● 每年執行用水用電密集度計算，並針對基準年進行比較，若上升則進行檢討與提出改進方案。	<ul style="list-style-type: none">● 2024 年溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三排放量為 3496.58 公噸 CO₂e，較基準年下降 21.57%。● 2024 年用電密集度較基準年下降 0.89%。	達成
	綠色創新技術與應用	<ul style="list-style-type: none">● 短期：2024 在建案導入 bim 創新技術應用。	<ul style="list-style-type: none">● 2024 在建案共計 10 案導入 BIM 創新技術應用。● 2024 年在建案於共計取得 10 件候選綠建築證書、2 件綠建築標章、5 件候選智慧建築證書、1 件智慧建築標章、1 張候選建築能效證書。	達成
	供應商環境評估	<ul style="list-style-type: none">● 確實將『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』納入契約規範中。持續針對年度完工之承攬商進行評鑑。● 綠色採購佔年度整體採購金額 3%。	<ul style="list-style-type: none">● 『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』及『廠商切結書』已全面 100% 納入雙方合約中執行。● 綠色採購佔年度總金額 9%。● 2024 年評鑑供應商 / 承攬商共 280 家。	已達成
社會面	供應商社會評估			
	職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none">● 維持零重大職災。● 年度實施職安衛查核至少 360 次。	<ul style="list-style-type: none">● 2024 年度發生乙起重大職業災害。● 2024 年實施職安衛查核達 506 次 (包含 CCTV 查核)。	部分達成
	工作者健康與安全	<ul style="list-style-type: none">● 落實高風險工項於施工前實施風險評估 10 場。● 年度健康促進活動至少辦理 3 項。● 年度職醫臨場諮詢至少 12 次。	<ul style="list-style-type: none">● 2024 年辦理施工安全風險評估審查會 26 場次。● 2024 年度健康促進活動共計 4 項。● 2024 年度職醫臨場 12 場。	
	訓練與教育	<ul style="list-style-type: none">● 平均每人受訓時數 6 時。在職訓練總時數 2,500 時。● 訓練滿意度達 90%。	<ul style="list-style-type: none">● 平均每人受訓時數 11.2 時。● 年度訓練總時數 4,957 時。● 訓練滿意度達 92%。	已達成



Ch1

永續策略地圖

1.1 永續發展委員會及 ESG 政策

1.2 永續發展目標

1.3 利害關係人鑑別與互動

1.4 重大主題鑑別

1.1 永續發展委員會及 ESG 政策

ESG COMMITTEE AND POLICY

助營造股份有限公司是一家非上市櫃公司，為了實現企業永續發展目標，自 2011 年設立了企業社會責任委員會，並於 2020 年改名為永續發展委員會，負責統籌公司內部的 ESG 目標設定，旨在與所有利害關係人建

立透明且有效的溝通管道。永續發展委員會的職責包括識別與利害關係人相關的重要議題，並整合推動公司整體的 ESG 策略，定期評估執行情況與目標達成狀況。

本委員會是公司內部負責 ESG 事務的最高層級組織，由總經理擔任主任委員，成員包括跨部門的高層主管及總經理指派的其他成員。各相關部門的最高主管為推動委員，並由總經理室負責執行與協調 ESG 相關工作。委員會每年不定期召開會議，並且舉辦永續教育訓練課程，致力於推動、落實、與檢討 ESG 政策與措施。

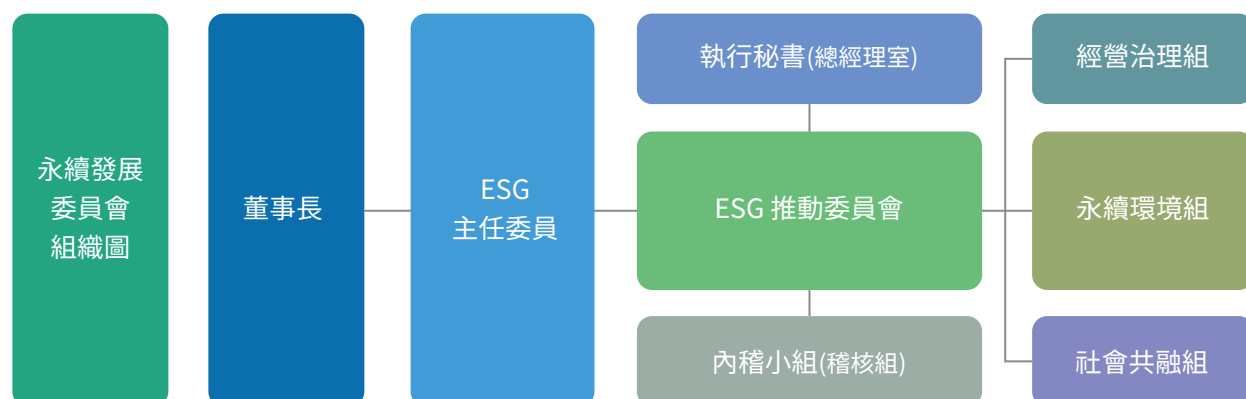


委託顧問公司辦理高階主管永續管理教育訓練課程

永續發展委員會架構及其職掌

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
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

永續發展委員會組織圖



瑞助營造永續發展理念

瑞助營造深信企業的成功不僅來自於經濟效益，更應肩負社會責任，並致力於環境保護。為了實現長遠發展與對社會負責的承諾，我們制定了明確的永續發展政策，並將其融入企業運營的各個層面。

首先，我們致力於建立透明的治理架構，對所有利害關係人保持開放且有效的溝通，確保每一項決策都能夠反映永續發展的核心價值；同時我們積極響應環境保護，尋找營運過程中減少碳足跡與能源消耗的方式，公司在施工過程中盡可能採用節能材料及綠建材，並依照環保規範進行廢棄物處理與回收，力求降低對生態環境的影響，更期許能夠透過智能化建築與可持續設計，為客戶提供具備高能效的建築方案，提升社會整體的環境品質；在社會責任方面，瑞助營造注重員工的職業發展與福利，並推動公平多元的工作環境。我們定期舉辦員工訓練與安全演練，保障員工的職場安全與身心健康。同時，公司積極與社區合作，支持地方公益活動，促進整體社會福祉。

瑞助營造將繼續檢視並調整政策，確保企業在永續發展的道路上不斷前行，實現經濟、環境與社會的三重價值。

瑞助營造 ESG 相關發展政策

E 環境	<ul style="list-style-type: none"> ● 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，追求更佳環保效益 ● 整合集團資源，接軌國內外減碳路徑
S 社會	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 防止職場不法侵害 ● 提供多元福利活動，提升幸福職場 ● 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 ● 提供在學實習機會，培養產業新血
G 治理	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 建構多元客戶溝通機制，提高整體客戶滿意度



1.2 永續發展目標

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

本公司以「成為全方位營建管理服務的提供者」為使命，訂定未來短及中長期的永續發展目標，並且定期檢視，配合國內外發展政策，以及聯合國永續發展目標 SDGs，適度調整、回饋企業的治理方針，以確保公司在正確的發展道路上，保有永續競爭力。

面向：E- 永續環境

短期	中長期
<ul style="list-style-type: none"> ● 施工階段之營建廢棄物減量，遵循環境衛生法規。 ● 持續進行年度溫室氣體盤查。 ● 整合設計資源，打造淨零建築工。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高綠色環保建材之使用。 ● 降低施工碳排放。 ● 投入產學合作，發展環保新工法。 ● 排放管理：溫室氣體排放密集度逐年下降。 ● 提高自建案 / 統包案，綠建材使用率，打造淨零建築。
SDGs 目標對應	
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。	
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。	
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。	
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。	

面向：S- 社會共融

社會回饋	
短期	中長期
<ul style="list-style-type: none"> ● 關懷弱勢及資源贊助。 ● 推動公益活動。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續關懷弱勢族群，提供資源贊助。 ● 持續推動公益活動。 ● 串聯上下游商業夥伴，壯大社會公益回饋之資源。
SDGs 目標對應	
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。	

員工照護	
短期	中長期
<ul style="list-style-type: none"> ● 全員落實工地職安衛管理。 ● 每季召開一次勞資委員會，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。 ● 辦理二次績效考核，進行年度薪資調升，維持一定調幅。 ● 會議上宣導人權、性平等相關法令。 ● 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。 ● 依『性別平等工作法』規定，同仁可提出工作時間調整。 ● 提供員工急難救助機制。 ● 每年執行全員健檢機。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 零重大職災發生。 ● 建立系統化人才培育制度。 ● 完善晉升制度。 ● 具競爭力之員工薪酬。 ● 建立良好溝通平台。 ● 注視性別平等。
SDGs 目標對應	
<p>4.4 在西元 2030 年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加比例，包括技術與職業技能。</p> <p>8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，包括遷徙性勞工，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。</p> <p>8.5. 在西元 2030 年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。</p>	

面向：G- 經營管理

短期	中長期
<ul style="list-style-type: none"> ● 營收達 128 億。 ● 建構員工正當商業倫理觀念。 ● 持續落實執行『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 營收達 150 億。 ● 創造優於業界的淨利率。 ● 持續落實執行『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』，並且精進供應商永續評鑑制度。
SDGs 目標對應	
16.5 大幅減少各種形式的貪污賄賂。	

1.3 利害關係人鑑別與互動

STAKEHOLDER IDENTIFICATION AND INTERACTION

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，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，透過適當溝通方式，了解其合理期望及需求，並將利害關係人的需求及對公司的期許，妥適回應作為公司決策的參考，期望能與各利害關係人共創及共享永續經營成果。

利害關係人鑑別

瑞助營造永續發展委員會參酌 AA1000 利害關係人參與標準之五大原則：依賴性、責任性、影響力、多元觀點、及關注度，並解將各部門及同業的經驗考量其中，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，經由內部組織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，於 2024 年共同鑑別出本公司主要的 7 大類利害關係人：客戶、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。

Step 1 瑞助營造永續發展委員會參酌各部門及同業的經驗。

Step 2 列出各利害關係人關注議題、議合頻率及方式。

Step 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2024年利害關係人。

Step 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，2024年共為7個族群。



利害關係人互動與溝通

瑞助營造認為企業必須主動、廣泛地了解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注議題，因此本公司不僅透過公司網站定期發布與更新相關資訊、各部門也進一步針對所屬相關利害人進行其他溝通管道，促進及確保內外意見訊息之流通順暢，公司持續鼓勵多元化的溝通渠道，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

■ 對組織的重要性

員工是瑞助最主要的資產之一，亦是公司持續創新進步與價值創造的主要來源。故瑞助持續打造優質的職場環境，讓員工可以在公司成長與發展。

■ 議合的目的 / 關切議題

員工福利與薪資・健康安全・人才招聘・員工發展・教育訓練

溝通平台	溝通頻率	2024 年重要交流紀錄
員工手冊、人資大平台、新人訓練	定期舉辦	● 人資大平台不定時更新內容供員工點閱
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
辦公室電子看板	不定期	● 公司活動、獲獎及得獎等資訊公布
申訴專線及電子信箱、教育訓練、瑞助 E 學苑	不定期	● 教育訓練內訓共計舉辦 41 場次，訓練總人時數達 3,693 小時 ● 教育訓練外訓共計舉辦 22 場次，訓練總人時數達 1,264 小時
衛生福利	不定期舉辦	● 醫師臨場服務：共 40 人次 ● CPR 及 AED 緊急訓練暨實作活動 14 場次 ● 電子衛教宣導 36 則 ● 癌篩防治防癌衛生活動 2 次 ● 健康講座 3 場
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：14 人

利害關係人：股東與其他投資人

■ 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。

■ 議合的目的 / 關切議題

專業技術・施工品質・工安管理・財務及營運狀況・量能狀・合規性

溝通平台	溝通頻率	2024 年重要交流紀錄
年度股東大會	每年 1 次	● 財務依法規及股東需求回覆營運結果、財務、股務相關資訊
網站、電話、電子郵件、實體拜訪	即時	
經營管理會議	每一個月 1 次	● 針對年度三大目標之經營方針進行檢討與改善

利害關係人：供應商／承攬商／商業夥伴

■ 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，必須仰賴眾多承攬商／供應商／商業夥伴的專業及技術，讓工程得以順利完成。

■ 議合的目的／關切議題

專業技術・施工品質・工安管理・財務及營運狀況・量能狀況・合規性

溝通平台	溝通頻率	2024 年重要交流紀錄
廠商（承攬商／供應商／商業夥伴）評鑑	每半年針對完工工地	● 去年度完成 280 家供應商評鑑
承攬商／供應商／商業夥伴教育訓練	不定期	● （品質中心）
採發人員教育訓練	不定期	● 2024 年共計 4 次
工務會議	定期／不定期	● 工地每天召開夕會 並且視情況個別召開工務會議
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：客戶

■ 對組織的重要性

客戶是企業穩定成長的重要對象，與客戶保持良好互動及關係，有利於建案順利進行及增加續案率。

■ 議合的目的／關切議題

施工品質與安全・成本控制・保固維護・永續經營

溝通平台	溝通頻率	2024 年重要交流紀錄
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
工程品質會議	每月 1 次	● 依各工程案委託規畫，或配合業主／監造契約規定，召開或出席工程品質相關會議，藉由上述交流互動，提升工程品質水準及品牌信賴度。
工務會議	定期／不定期	● 工地每天召開夕會 ● 並且視情況個別召開工務會議
餐敘等活動	不定期舉行	● 舉辦感恩餐會及客戶重要活動
客戶滿意度問卷	定期	● 2024 年實施一次在建案客戶滿意度問卷

利害關係人：政府

■ 對組織的重要性

我們始終堅持配合政府政策並遵循職業安全衛生及環保相關法規，這不僅是我們持續努力的核心原則，更是影響企業經營績效與永續發展的重要關鍵。

■ 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

溝通平台	溝通頻率	2024 年重要交流紀錄
營造業北區、中區、南區職業安全衛生促進會	每兩月 1 次	<ul style="list-style-type: none"> 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。
臺北市營造工地自主管理策略聯盟		<ul style="list-style-type: none"> 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。
座談會及研討會	即時	<ul style="list-style-type: none"> 持續參與政府機關主辦之座談會及研討會，針對營造的各個面向獲得最新訊息、知識等及經驗分享交流。
內政部建築研究所		
公文 / 函文		

利害關係人：當地社區

■ 對組織的重要性

工地施工必須確保鄰房建築安全，且應採取有效降噪與環保措施，減少干擾。
透過定期溝通與妥善處理居民反映問題，維持良好鄰里關係，促進工程順利進行並展現企業的社會責任。

■ 議合的目的 / 關切議題

交通影響評估・環境污染防治・回饋機制・敦親睦鄰

溝通平台	溝通頻率	2024 年重要交流紀錄
開工前之施工說明會	一次	<ul style="list-style-type: none"> 開工前之施工說明會、道路清掃、道路認養、主動灑水降低揚塵及水溝蓋上設置過濾網等，用行動建立良好關係，善盡與鄰里之間敦親睦鄰。
社區活動（敦親、道路）	即時	<ul style="list-style-type: none"> 完工後視需要協助鄰近里民公共設施修或道路修繕。 敦親睦鄰費用共 404,079 元。

利害關係人：公協會

■ 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。

■ 議合的目的 / 關切議題

提供實習與參訪機會・產學合作

溝通平台	溝通頻率	2024 年重要交流紀錄
制定實習生計劃、有系統提供學生實習機會，協辦或參與研討會。	定期	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年提供 2 位大學生至本公司進行學期實習，並提供實習津貼。

社群與媒體

除了特定的利害關係人之外，瑞助營造自 2010 年開始，透過多元管道與非特定的民眾進行資訊傳遞及互動，除了不定期透過傳統新聞媒體如平面報紙及電子報發布重要訊息之外，也隨著網路資訊進步發展經營企業社群如 FACEBOOK 及 Instagram，增加受訊者的深度及廣度。



SINCE 2010



SINCE 2020

1.4 重大主題鑑別

MATERIAL SUSTAINABILITY TOPIC IDENTIFICATION

2024 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，鑑別出本公司對於治理面、經濟面、環境面與社會面有顯著衝擊之重大議題，作為報告書永續資訊揭露之參考基礎，並達到與資訊使用者有效溝通之目的。大統益的重大性分析模式，主要區分為以下五大步驟：

1. 了解組織脈絡與蒐集永續議題

為了解組織脈絡與蒐集永續議題，本公司參考包含全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）所出版的 GRI 準則（GRI Standards）之主題準則、SDGs、永續會計準則（SASB）及工程營造產業永續議題、關係利害人意見及永續官網問卷等，共整理出 42 個永續議題，包含「經濟成長」、「社會進步」及「環境保護」3 大永續面向。

3 大永續面向

42 個永續議題

2. 鑑別實際與潛在衝擊

由本公司永續發展委員會於該主題對經濟、環境、社會（人權）之對於公司實際或潛在的負面衝擊與正面衝擊影響進行評估與分析。

3. 評估衝擊顯著性

2024 年依 GRI 2021 年版 GRI 3 重大主題鑑別之方法學鑑別重大主題。整體評分將各主題之實際正負面衝擊、潛在正負面衝擊於經濟、環境、社會（人與人權）之得分相加後依照顯著性排序，並設立重大性門檻 - 總分大於 10 分者定義為顯著衝擊之主題。

6 個重大性主題

4. 重大性分析與鑑別

本公司首先以 GRI 行業別準則（至 2024 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，並將可合併撰寫管理方針之主題合併為 6 個重大永續主題以作為 2024 本永續報告書之優先報導順序。

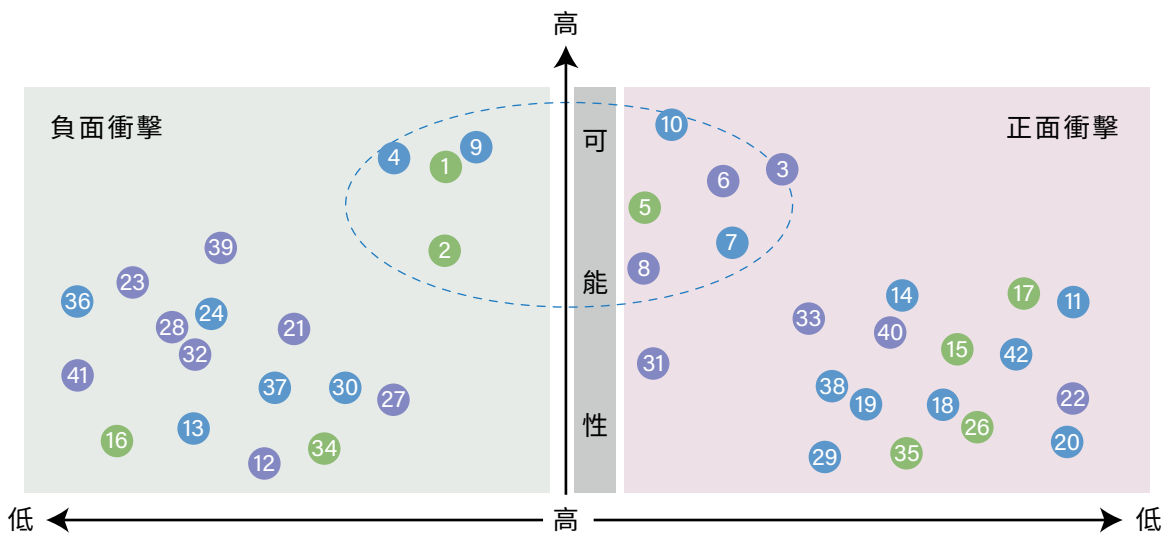
5. 定義重大主題邊界

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

以 **價值鏈** 作為邊界分析要素

重大關注議題列表

經濟面	環境面	社會面
1 溫室氣體排放	2 能源	3 工作者健康與安全
6 職業安全衛生	7 經濟績效	8 訓練與教育
11 採購實務	12 顧客的健康與安全	13 施工品質
16 廢棄物	17 氣候變遷衝擊	18 反貪腐
21 勞 / 資關係	22 企業文化	23 媒體報導
26 專案開發對環境的影響	27 強迫或強制勞動	28 移工管理
31 原住民權利	32 當地社區	33 保全實務
36 物料	37 稅務	38 間接經濟衝擊
41 員工多元化與平等機會	42 關稅	



重大性主題排列對照及其價值鏈衝擊

與 2023 年重大主題相較，2024 年為呼應 GRI 條文改版，透過與內部主管分析與檢討，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各方內容並進行收斂後，決議將「溫室氣體排放」、「能源」、「工作者健康與安全」、「結構完整性與安全性」、「創新與設計」、「職業安全衛生」、「經濟績效」、「訓練與教育」、「供應商社會評估」「供應商環境評估」整合為六大重大性主題，除了「品質與安全」不在列為當年度重大議題，其他六大主題皆承續 2023 年之管理目標與內容，為再求精進，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。

面向	2024 重大主題
經濟面	經濟績效
環境面	能源管理與溫室氣體排放
	綠色創新與設計
社會面	人才訓練與教育
	工作者健康與安全
	供應商永續管理與評估

“造成”衝擊標示：● “直接相關”衝擊標示：○ “促成”衝擊標示：◎

經濟面						
重大主題 / ESG 衝擊 / 衝擊類別	GRI 特定主題 SASB 主題	對應 SDG s	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
經濟績效 / G / 正面衝擊	GRI 201 經濟績效	⑧	○	●	○	二、以誠立基

環境面						
重大主題 / ESG 衝擊 / 衝擊類別	GRI 特定主題 SASB 主題	對應 SDG s	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
能源管理與溫室氣體排放 / E / 負面衝擊	GRI 302 能源 GRI 305 排放	⑥ ⑦	○	●	◎	四、環境永續
						四、環境永續
綠色創新與設計 / E / 正面衝擊	SASB 建築物及基礎設施的 生命週期衝擊	⑪	○	●	◎	四、環境永續

社會面						
重大主題 / ESG 衝擊 / 衝擊類別	GRI 特定主題 SASB 主題	對應 SDG s	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
供應商永續管理與評估 / G / 正面衝擊	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估	⑪	○	●	◎	三、築信而上
工作者健康與安全 / S / 負面衝擊	GRI 403 職業安全衛生 SASB 工作者健康與安全	④	○	●	◎	五、友善職場
人才訓練與教育 / S / 正面衝擊	GRI 404 訓練與教育	④ ⑧	-	●	-	五、友善職場

Ch2

以誠立基

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 內部稽核與法規遵循

重大主題：經濟績效

重大原因

「經濟績效」對瑞助營造來說相當重要，因為它不僅反映盈利狀況，也影響公司未來的發展潛力。瑞助營造把經濟績效與願景緊密結合，設立與願景一致的經營指標，有助於凝聚上下全體員工的共識，使我們共同朝向長期目標努力，建立好健全的財務績效，是企業永續發展最穩固的基石。

呼應永續原則

GRI 201經濟績效

SDGs



影響與衝擊

正面影響與衝擊

- 增加資源投入：公司有足夠的資金來進行擴展、研發創新以及市場拓展，助於企業提升其核心競爭力，穩定發展。
- 積極的經濟績效可以幫助企業在面對經濟波動時保持穩定，並在不確定的市場環境中確保企業的長期可持續發展。

負面影響與衝擊

- 雖有足夠資金投入擴展與研發，若決策失誤、投資方向錯誤，可能導致資源浪費，反而削弱競爭力。
- 過度依賴現階段的經濟績效，可能導致企業在面對突發市場變化時反應遲緩，降低其長期調適與

政策 / 策略

經營績效由董事長帶領各處部主管執行並對董事會負責，依循公司治理守則，秉持誠信、守法經營。以高品質、高服務為使命，對每一位客戶、每一個建案都全力以赴，期許提高續案率。

目標與標的

- 短期營收目標：營收128億
- 中長期營收目標：營收150億

管理評量機制

- 為了有效管理本公司經濟績效的預定與執行，確保經營方向正確並達成預期目標。
- 設立「經營管理會議」，定期追蹤與檢討經營績效。
- 根據「策略地圖及目標管理施行辦法」，進行策略性經營績效的評估，並以員工考核、晉升提報及薪酬獎勵辦法作為評量與獎懲機制。

績效與調整

- 2024 年營收為110億
- 連續20年皆獲利

預防或補救措

針對經濟績效公司內部定期召開收款檢討、經營管理、成本控制、進度管理等相關會議，當所設定之目標與實際達成率落差時，提出檢討及改善方式。

2.1 瑞助營造精神與版圖

ABOUT REIJU

瑞助營造股份有限公司成立於 1983 年，2024 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，專業的品質與服務是我們最看重的經營關鍵。

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

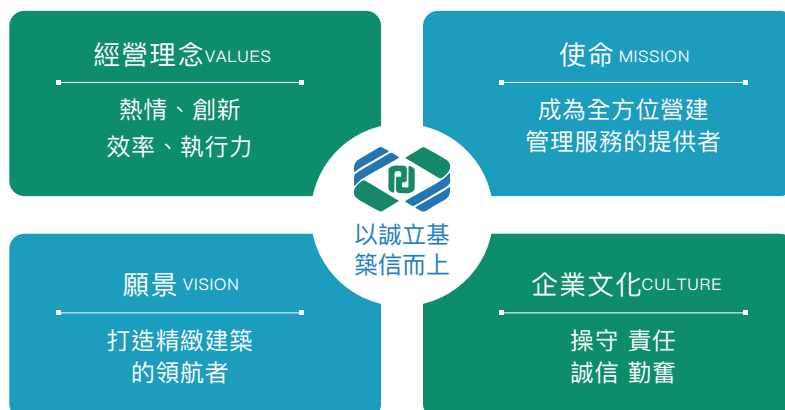
近年來致力於研創環保相關建材與技術，希望能打造無毒的環保空間，讓居住在內的每一個人都能健康的呼吸與生活，就像是蓋給自已住的房子一般，追求至善。除此以外，瑞助營造之管理，無論於工地現場、企業總部都盡力達到綠化環保的目標，讓瑞助營造更能為地球盡一份心力。

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)		
所屬集團及子公司	所屬集團：龍邦國際興業股份有限公司 (股票代號 2514) 子公司：■ 瑞呈營造股份有限公司 ■ 瑞恩開發股份有限公司 ■ 廈門瑞助建築工程顧問公司		
企業型態	未公開發行		
2024 年股權結構	■ 個人股東：7.19% ■ 員工股東：1.45% ■ 法人股東：91.36%		
產業類別	綜合營造業		
產業類別	綜合營造業		
員工人數	436 人 (截至 2024 年 12 月 31 日)		
資本額	新台幣 8.20 億元 (截至 2024 年 12 月 31 日)		
營業額	新台幣 110 億元 (截至 2024 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。		
服務範圍	全台各地		
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

參與外部組織、協會和公會不僅能幫助企業擴展業務合作機會、獲取行業資源，還能提升企業的專業能力、影響力和社會責任感，進而增強其在市場中的競爭優勢。瑞助以慎重與學習的態度參與外部組織，並將其視為提升整體經營效能的重要渠道，藉以充分與同業交流學習，並建立良好互助合作的關係。瑞助營造於 2024 年共參加 9 個國內外社團組織。

組織名稱	參與身份
營造業同業公會	會員
冷凍空調工程工業同業公會	會員
電氣工程工業同業公會	會員
水管工程工業同業公會	會員
台中護理師公會	會員
營造業北部職業安全衛生促進會	會員
營造業中部職業安全衛生促進會	會員
營造業南部職業安全衛生促進會	會員
台北市營造工地自主管理策略聯盟	會員

2.2 多元業務發展

DIVERSE BUSINESS OVERVIEW AND DEVELOPMENT

我們的業產業價值鏈可分為上游與下游兩大部分，上游主要包括各種供應商，基礎工程、結構工程、機電工程、土木工程、裝修工程、各種原料材，以及各類服務與人力資源等等，提供營建工程所需的資源基礎；下游則只要是我們的客戶類別等，包含政府機關、開發單位、建設公司提各類業主，上游注重設計與資源整備，決定工程可行性與效率；下游則聚焦執行與管理，影響工程成果與後續服務，兩者相輔相成，構成營造產業完整的價值鏈。

瑞助營造運用水平多角化策略，透過不同工程技術的應用來擴展建設領域，這不僅能夠提高我們的企業市場佔有率，還能幫助分散風險，避免過度依賴單一市場或單一產品，我們的業務策略包含以下幾個層面：

- 不斷發掘藍海市場
- 改變客戶與供應商正面形象
- 符合客戶交期、品質、成本的期待
- 提高單純客戶工程比例
- 鎖定客戶、爭取個案
- 發展價值工程，提高建案利潤

上游

- 供應商
- 承攬商
- 機具供應商

中游

- 金融業者
- 保險公司
- 建築師
- 機電
- 律師 | 代書

下游

- 監造單位
- 建築投資業
- 公營機構
- 民營機構
- 地主

業務競爭力與差異化

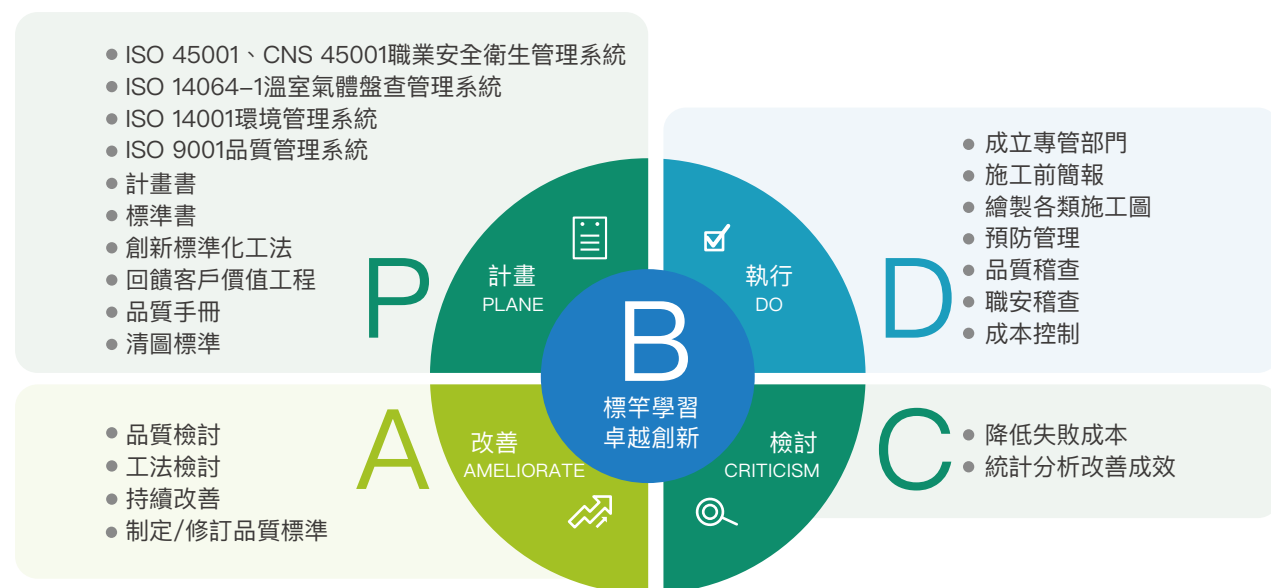


業務新案靠創新、舊案靠服務與品質，而「差異化」更是產品競爭的策略之一。憑藉著更新品牌的優勢、供應鏈維繫、開發客源拓展人脈及強化技術研發整合（綠色推廣、企業資源整合系統、預防管理、創新技術與新工法取得專利）等，創造與其他營建業不同的特有優勢，吸引顧客與業主的青睞。改變目前在市場面客戶端對瑞助營造之評價，使得業務拓展比其他同業更有利基。

支撐業績的優質工程管理模式

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。



承攬工程種類

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	其他	

成立至今承攬工程案總金額達新台幣 1,809 億元，共計 329 個建案。2024 年得標承攬個案數計 4 件，各工程類別詳細承攬個案數及累計金額詳如下圖：

工程類別	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 2023 個案數	100 案	76 案	26 案	20 案	7 案	7 案	15 案	4 案	19 案	51 案	325 案
2024 新增個案數	1 案	0 案	0 案	0 案	0 案	0 案	0 案	0 案	2 案	1 案	4 案
總累計工程金額	482 億	234 億	90 億	34 億	11 億	93 億	84 億	24 億	362 億	395 億	1,809 億

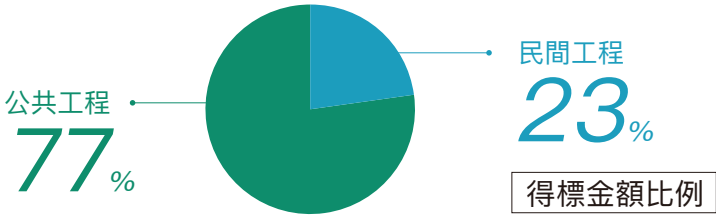
全台累計承攬

329 案



2024 年在建工程數

2024 年統計在建工程數共 24 案，承攬總金額共計約 550 億，新承攬案件金額共計金額 94 億元。2024 完工案件共計 7 案。



未來業務分析與展望

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)	<ul style="list-style-type: none">雲林榮家中程 (2014-2017 年) 計畫總體營造養護園區統包工程高雄高齡整合長期照護中心新建工程北景雲計畫 (八德國民運動中心、消防隊、公托及日照中心) 統包工程
都市更新	都市老舊建築配合政府政策即須全面更新	與既有客戶 (實施者) 聯袂出席都更說明會爭取地主信賴，進而取得業務	<ul style="list-style-type: none">臺北市中正區水源路四、五期整宅重建工程板橋文化段 1,242 等 40 筆地號集合住宅新建工程 (欣璞綻)台北市萬華區莒光段都市更新住宅大樓新建工 (龍邦豐馥)
第三類型建案開發 (宗教、展場)	順應台灣多元文化及國際化發展	運用純熟的技術工法，協助客戶解決困難點	<ul style="list-style-type: none">安東彌勒山宗教園區老母殿及懷恩堂新建工程MITSUI OUTLET PARK 台中港新建工程MITSUI OUTLET PAR K 台南 (暫) 新建工程Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄 (暫) 新建工程

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
社會住宅	配合政府青年購屋政策，於六都近年將推出大批公辦住宅案。	瑞助營造現有統包技術成熟，除了運動中心外，尚有世大運選手村的工程實績，對此市場開發有極大優勢	<ul style="list-style-type: none"> ● 安康市場基地新建公營住宅統包工程 ● 臺北市大同區明倫公共住宅統包工程 ● 大同區斯文里三期整宅公辦都更統包工程 ● 臺中市東區尚武段社會住宅新建工程 ● 新北市中和區警消社會住宅統包工程 ● 臺中市西屯區國安段 1 期社會住宅統包工程 ● 臺中市東區東勢子段社會住宅新建工程 ● 新北市鶯歌區「鶯陶安居」社會住宅新建統包工程 ● 臺中市西屯區國安段二期暨三期社會住宅統包工程 ● 桃園市楊梅區「埔心安居 B」、「埔心安居 C」社會住宅新建統包工程
綠能科技	配合政府「智慧機械」、「亞州矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等 5+2 產業創新計畫，做為驅動台灣下世代產業成長的核心，為經濟成長注入新動能	推動綠能產業發展，提升產業競爭力，以強化能源安全，創新綠色經濟並促進環境永續	<ul style="list-style-type: none"> ● 新合興牧場二階段厭氧發酵槽及污水處理池新建工程 ● 沙崙綠能科學城核心區 - C 區開發工程 (第一期) ● 綠能科技示範場域建築主體新建工程 ● 永宙湖口太陽能光電系統建置工程 ● 「大彰化東南及大彰化西南離岸風力發電計畫自設升(降)壓站工程」變電所土建工程 ● 彰芳西島離岸風電計畫維運基地設施建設案 ● 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

COMPANY VISION AND OPERATIONAL TEAM

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

在瑞助專業團隊領導下，2024 年全年營收為新台幣 110 億元，較 2023 年成長 5.64%。每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由會計部門彙總業務、工程、採購和薪資及營管費用等預算或目標，並編製預計損益表提交管理階層審核，當年度最後一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每年由會計部門彙總當期會計師財務報表，提交至董事會討論，檢討改進營運方針。瑞助營造各季財務資訊，皆經會計師核閱，並併入母公司龍邦國際興業股份有限公司之合併財務報告中、年度個別財務報告經會計師查核並出具財務報告書。

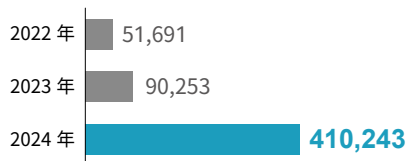
面對未來的全新局面，我們將以「效率提升」、「數位轉型」、「人才與工班整合」為三大管理方向，積極訂定策略並實行八大方針，確保達成首要目標。新業務將涵蓋綠能、沼氣發電及數位轉型等多元領域，而瑞助營造將啟動六大關係企業，推動建築、綠色與循環經濟的發展，並致力於成為一家綠色永續、幸福企業，履行企業社會責任。我們的最終目標是於 2030 年挑戰 150 億營收，並為所有利害關係人創造更高的企業品牌價值。

近三年留存的經濟價值				單位：新台幣千元
項目 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年	
營業收入	8,238,711	10,436,457	11,025,049	
營運成本	7,488,622	9,596,327	9,946,151	
歸屬成本之員工福利	494,559	517,249	493,986	
歸屬費用之員工福利	75,715	93,326	83,625	
支付資人款項	57,360	90,253	164,097	
支付政府稅金	114,187	178,193	171,736	
社區投資	791	320	835	
留存經濟價值	13,147	(39,211)	164,617	

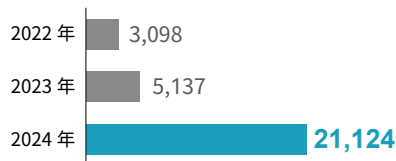
資料來源：各項財務資料係以當年度會計師查核簽證財務報告列示
備註：1. 2022 年因為疫情影響營收認列。然在 2023 年疫情因素已緩和狀況下已恢復 2021 年以前之營收水準。至 2024 年仍受缺工影響工程進度，但在營運管理效能提升下，營收已創下 110 億之歷史高點。

■ 近三年財務績效

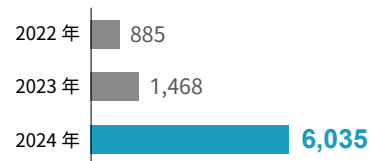
● 股東股利 (仟元)



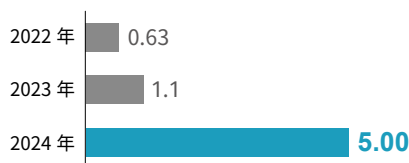
● 董監酬勞 (仟元)



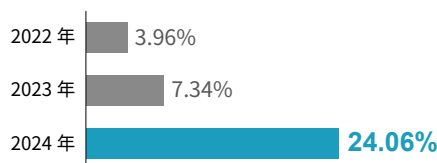
● 員工紅利 (仟元)






● 每股股利 (元)



● 股東權益報酬率



瑞助營造關係企業概述

關係企業名稱	關係企業概述	瑞助營造持股
 瑞呈營造股份有限公司	尋求差異化的事業版圖，尋求精緻及求新求變之客源，長期配合永續發展	100%
 瑞恩開發股份有限公司	以地產發展商為定位，為土地注入新價值，提供全方位土地加值開發服務經營	100%
 廈門瑞助建築工程顧問公司	從事PCM (Project Construction Management) 營建施工管理、BIM (Building Information Modeling) 設計及機電設計相關業務	89.23%

稅務方針

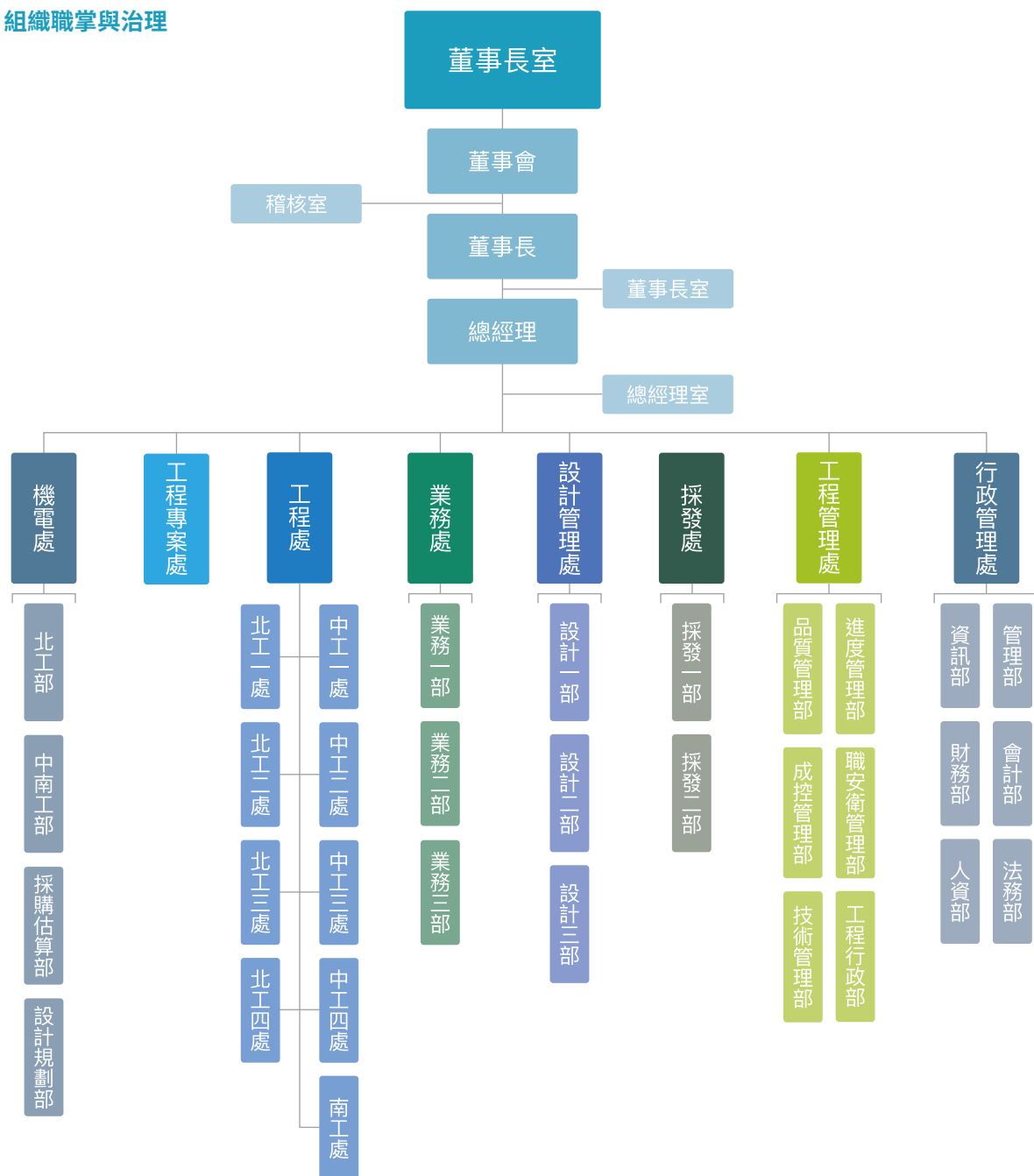
為落實永續稅務管理之期望，支持各地政府有助於企業成長的稅務政策，各營運據點皆遵循國內之稅法規定，落實常規交易原則，以誠實納稅義務人為榮，並於財務報告揭露稅務資訊予利害關係人，以提高資訊透明性。

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。

國別	2024 年營收 (仟元新台幣)	2024 年繳納所得稅 (仟元新台幣)
中華民國	11,025,049	88,600

經營團隊

組織職掌與治理



股東會

本公司股本目前為 8.20 億元，股東計有 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。定期做成會議紀錄，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，共由三位董事及監察人所組成，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 2:1。

董監事任期為 3 年。成員背景訴求專業，具有學士以上學歷者 3 人，來自財會、建築、法律等不同領域。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，2024 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	性別	主要經歷或學歷 (補學歷背景)	代表法人	2024 董事會出席率 % (說明：會議次數)
董事長	邵明斌	男	瑞助營造股份有限公司董事長 學歷：東方工業專科學校	龍邦國際興業(股)公司	董事會議次數：7 次 出席率 100%
董事	劉偉龍	男	龍邦國際興業(股)公司董事長 學歷：台灣大學法律系	龍邦國際興業(股)公司	董事會議次數：7 次 出席率 100%
董事	徐美玉	女	瑞助營造股份有限公司總經理 學歷：台灣大學企業管理學系	龍邦國際興業(股)公司	董事會議次數：7 次 出席率 100%
監察人	董一清	男	龍邦國際興業(股)公司協理 學歷：中興大學合作經濟系	國寶服務股份有限公司	董事會議次數：7 次 出席率 100%

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。

法人董事代表人

邵明斌

劉偉龍

進修日期

起 2024/04/28

迄 2024/07/03

進修時數

6hr

當年度 應進修時數

6hr

主辦單位

國泰金控暨各子公司及臺灣證券交易所共同主辦

課程名稱

2024國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇

薪酬政策

本公司未上市上櫃，故目前尚無薪酬相關委員會或管理辦法，但依公司章程第 32 條規定：公司年度如有獲利，應提撥 (一) 董監酬勞不超過 3.5% (二) 員工酬勞不低於 1% 為依據。

未來在永續經營藍圖規劃，會逐步佈局董事會與高階管理層的薪酬與永續績效的連結。

2.4 透明誠信

TRANSPARENCY AND HONESTY

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、人力資源等管理機構，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 2024 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，設置稽核室分機（台北總公司分 #1202）以及舉報信箱：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

- 為了讓股東及利害關係人能夠全面了解公司的財務狀況、業務情況及治理情形，公司將即時在官方網站上公開相關的重要治理資訊，讓利害關係人隨時能透過網站了解經營動態與最新資訊。
- 此外，因本公司為龍邦國際興業股份有限公司之重要子公司，故重大營運事項或依法另需揭露項目，皆會由母公司透過公開資訊觀測站提供相關資訊

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、存證信函、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。
- 2024 年，本公司均按契約約定履行各項契約義務，並無背棄契約之行爲。且從事任何經營行為，均係依循我國法律行事，近三年間，公司未曾向政府機關提起訴訟或行政訴訟。

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，並能提出具體與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。
- 良好的律師提供適當且正確的法律諮詢服務，協助董事會、經營階層及各級員工提升基本法律素養，避免執行職務時觸犯法令，使公司治理及運行時均依法執行。

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，2024 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#1202），隨時接受組織內及外部人士檢舉。受理申訴單位為稽核室，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(audit@mstc.reiju.com.tw) 方式告知稽核室，並由稽核室直接或會同相關單位回覆所提之問題。
- 對各級主管與員工，公佈「工作倫理」的規範，規定全體員工接受「工作倫理」的訓練，藉由訓練宣導說明，要求全體員工應具廉潔的操守，遵守遵循政策、不牟私利、利益迴避、避免糾紛與遵守饋贈招待原則，落實廉潔經營的職業道德的典範工作價值，亦期許員工養成良好工作態度，尊重普世價值的人權、主管與部屬和諧相處之道等。
- 截至 2024 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

COMPREHENSIVE RISK MANAGEMENT

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

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

經濟面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
決策風險	<ul style="list-style-type: none"> 評估經營策略、年度預算、業務績效、併購與投資、或處分等重大事項。 年度策略及營運目標訂定。 年度執行營運目標達成率管控。 	<ul style="list-style-type: none"> 董監事會議機制：透過每年至少四次董事會召開，指導及決策投資方向、預算、業務績效、處分等。 年終召開業務分析及策略共識營，檢討外在環境及威脅，制定年度公司策略及計畫。 每三個月召開經營管理會議，對八大經營指標管控點加以檢討。 	聯合承攬之合作關係為必然的趨勢，營造業應化對立為合作並以發展國際市場為方向。	財務部 人資部
財務風險	<ul style="list-style-type: none"> 利率、匯率變動、通膨情形對公司損益之影響及未來因應措施。 國內外重要政策及法律變動對公司財務業務之影響及因應措施。 獲利或虧損之主要原因及未來因應措施。 	<ul style="list-style-type: none"> 積極管理銀行往來情形及授信額度，並密切關注金融機構基準利率的變動，以降低融資成本、增加利息收入。 平時對國內外政經情勢發展及法律變動保持高度之注意，並擬具妥善之因應對策，遵守政府相關法令，以維持永續之發展。 每月召開財務會議、損益會議及收款會議，針對毛利落後及收支差異大的工地進行專案追蹤管控。 	<ul style="list-style-type: none"> 財務穩健，增加業主信賴、拓展市場。 掌握永續低碳建築之商機、擴大服務範圍。 	財務部 工程行政處 法務部

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
營運風險	<ul style="list-style-type: none"> 工程進度落後風險管控。 工程個案執行預算成本控制。 工程新案新技術評估及技師業務簽認管控 工程施工品質管控 	<ul style="list-style-type: none"> 利用預防管理系統管控工程進度異常（紅燈）之工地數量與比率，並每月審查各工程內控進度及召開趕工會議，將進度風險管控至預定施工进度範圍內。 審查個案執行時採發與計價工料費用與執行預算編列之差異，並召開成控會議即時發現問題予以修正偏差。 藉技師及顧問群針對工程個案新技術新工法評估施工安全及可行性。 每月查核個案停留點施工品質，並利用計點式良率分析品質異常好發生之缺失加以修正並在工程會議及品質回報LINE 族群宣導。 確實執行品質查核，落實人人皆品管之觀念。 開工後舉辦工班培訓課程及對工程師及工班舉辦重要工項之施工規範與課程，預防重大缺失發生。 	<ul style="list-style-type: none"> 透過預防管理系統，每月控管工程進度，追蹤施工进度，確保安全施工範圍。 技師及顧問團隊與工程個案經驗及技術轉移。 研討設計圖說規範之涵義，避免施工錯誤而損及結構安全。 精進工程品質避免重蹈覆轍減少失敗成本。 精進管理職能。 經驗傳承，防患未然，記取教訓，以防重蹈覆轍。 	進度管理部 成控管理部 品質管理部 技術管理部
供應鏈風險	供應鏈中斷可能造成 <ul style="list-style-type: none"> 進度落後及逾期 增加成本 信譽受損 公司營運出現狀況 	<ul style="list-style-type: none"> 多管道供應以分散風險，避免過度集中於某供應商或承攬商而形成壟斷及缺工。 發包時評估供應商或承攬商的製造能力、施工能力、供應管道、運輸管道及誠信等。 與建築師及業主溝通協調替代方案或變更材料，以因應缺料或缺工情形。 培養公司自有御林軍，以因應缺工及緊急應變處理。 市場全面性情形時，對業主具文主張追加工期。 	<ul style="list-style-type: none"> 提升公司信譽及穩健形象。 獲得業界認可， 增加接案機率。 增加公司競爭能力。 	採發處 業務處

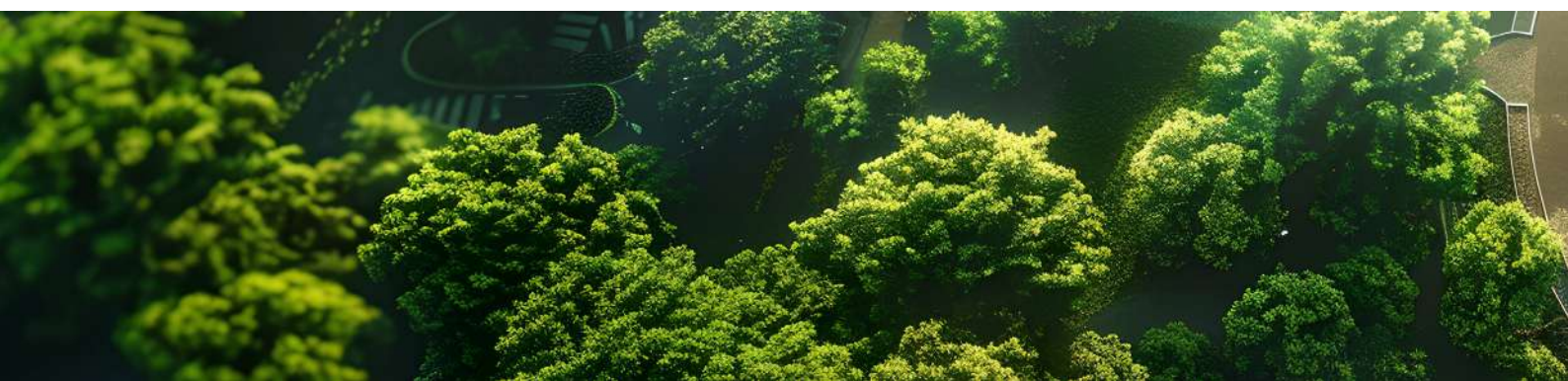
風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
資安風險	含電腦病毒攻擊、駭客入侵、資料毀損、資料庫異常等危機處理機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 加強資安教育，人人提升資安觀念。 ● 防火牆功能定期檢查，防毒建制更完整，避免工作停擺。 ● 建置異地備援系統，有效防範各種異常狀況。 ● 架設郵件伺服器，為防止資料經由電子郵件傳送或接收時，受到駭客或電腦病毒之侵害，於系統設置防火牆及防毒軟體之安全措施。 	完善的資安防護措施，提升客戶信賴、增加合作機會。	資訊部



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。	<ul style="list-style-type: none"> ● 預防周遭環境污染，推動營造創新的【環境政策】及【6S計畫】，並在工作現場張貼危害告示。 ● 降低空氣污染及廢水排放，使用低噪音機械，裸土覆蓋、地面灑水，廢棄物減量及回收再利用。 ● 每月定期查核，有效控管施工環境品質。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 廢土再利用：廢料與廢土分別堆置，避免混雜，提高廢土再利用價值。 ● 水資源再利用：設置回收雨水裝置及管路可作為馬桶沖水的來源及工地清洗水源使用提升，友善工作環境並倡導節能減廢。 	職安衛管理部 工程行政處

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
綠色風險	市場將更重視綠色環保產品	<ul style="list-style-type: none"> 綠色環保認證產品為市場主流，選用符合綠色標章的材料與供應鏈雖將增加營運成本，但仍本遠見堅持為之。 做好企業社會責任，提升品牌形象及品質。 於雙方合約中納入 " 供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則 " 並要求必須遵守準則內各項條文。 	善盡企業社會責任，提升品牌形象及品質	業務二部 採發處 總經理室 技術管理部
	設計方式變更、供應鏈調整導致原料及施工成本增加	配合各主辦機或縣市，實施底渣再利用，以多元化方式推動焚化再生粒料再利用運用於道路、基地填築、平台整建及回填材料相關用途，及管挖工程回填控制性低強度回填材料 (CLSM)。	導入綠色設計，強化產品優勢，友善地球。 焚化爐之「爐床篩灰」與「爐尾底渣」合稱底渣 (bottom ash)，以「源頭減量、資源回收」為主，提倡以綠色生產、綠色消費、源頭減量、資源回收、再使用及再生利用等方式，將資源廢棄物有效循環利用，逐步達成垃圾全回收、零廢棄之目標。	採發處 設計管理處 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	<ul style="list-style-type: none"> 雇用勞工健康服務護理人員及聘請臨場服務醫師，辦理臨場健康服務。 導入及實施 ISO 45001:2018 & TOSHMS(CNS 45001) 職安衛管理系統，於施工前提送風險安全評估書面資料及簡報，由公司召開風險安全評估審查會議。 	<ul style="list-style-type: none"> 辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議。 隨時掌握現場作業狀況，一發現有違規馬上通報現場職安人員處理，立即改善並回報改善結果。 遵守職安衛相關法規，提升全員安全意識，進而防止職業災害，保障工作者安全及健康。 	職安衛管理部
勞工人權風險	保障人權	<ul style="list-style-type: none"> 增進對內勞資與對外關係的和諧發展，塑造優質的企業文化與員工價值，故訂定「工作倫理」。 有製作「工作倫理」「個人資料管理」影片，進行宣導。 制定「供應商/承攬商環境及社會責任之實行準則」宣導政策，並納入雙方合約中執行。 設置性騷擾防治措施、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 稽核室



2.6 內部稽核與法規遵循

TRANSPARENCY AND HONESTY

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。另設有內部後勤工程稽核人員，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，每年依規定接受基本 12 小時（或以上）專業課程維持進修以提昇稽核品質及能力。



內部稽核之運作及管理

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，並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、工務及其他管理單位，依年度稽核計畫執行查核，並依實際需要辦理專案查核。

為強化公司治理，促進公司之健全經營，訂有「瑞助營造股份有限公司內部控制制度」及瑞助營造公司控制制度相關規定文件「董事會與經理部門權責劃分表」，以及完備之內部控制制度相關文件可供各單位遵循。另為及時因應公司內外環境之變遷，確保內部控制制度之設計及執行持續有效，該制度最新修正時間為2024年6月。內部控制制度執行情形亦納入年度工作考核之項目，以推動各單位自主管理及落實自我監督機制，並辦理內部各單位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的緊密性，稽核主管均列席董事會議並報告稽核業務。

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「年度稽核計畫」、「稽核主管與稽核人員資料」、「年度稽核計畫執行情形」、「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

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

外部稽核

- 每年必須經會計師簽證之查核。

法規遵循

企業法規遵循與永續經營密切相關。遵守法律法規不僅能避免法律風險和經濟損失，還能促進企業的社會責任和環境保護，提升品牌形象。永續經營強調資源的有效利用、環境保護和社會貢獻，而法規提供最基本的、最清晰的遵循框架，幫助企業在合法合規的基礎上實現長期穩定的發展，並創造價值。

公司持續強化法規遵循的重要性，對於違反職業安全衛生相關法令的工地，將上簽至最高管理階層，確認相關違背事項均已受到釐清、檢討、提出精進做為後方可結案。

2024 違反法規紀錄：

- 違反環境保護法規共計 8 件，罰款金額為 157,800 元。
- 違反職業安全衛生法令事件者共 33 件，其中罰鍰超過 30 萬元者共 2 件。
- 違反勞動基準法為 1 件。

備註：重大罰款事件依金管會之定義：第二類為達到該金額或比例標準即應發布（例：取得或處分資產達 3 億元、單一事件罰鍰金額累計達 100 萬元以上）





Ch3 築信而上

G 專欄：公共工程金質獎 - 建築工程類特優

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 - 客戶服務與售後管理

3.4 謹慎守護 - 資訊安全管理

重大主題:供應商永續管理與評估

重大原因

供應商永續管理對營造廠至關重要,透過全面性的管理來增強整體供應鏈的穩定性和透明度,我們必須透過管理確保採購的材料符合規範及品質標準,工班符合預期專業技術,供應商合法合規,並整體提高供應鏈的永續競爭力,達成長期共榮共好的環境與社會責任目標。

影響與衝擊

正面影響與衝擊

- 經濟:供應商永續管理與評估可提高資源效率、降低風險、減少浪費,進而提升企業競爭力、降低成本並增加長期利潤,促進穩定發展。
- 環境:供應商永續管理與評估有助於減少碳排放、資源浪費和環境污染,促進環保材料的使用,提升企業在環境保護上的責任與影響力。

負面影響與衝擊

- 經濟:實施供應商永續管理與評估需投入大量資源與成本,若供應商配合度低或制度不完善,反而可能增加營運壓力、延誤供應時程,削弱短期競爭力。
- 環境:為符合環保要求,部分原料或製程需更換為高成本環保替代品,可能導致供應成本上升、產品售價提高,影響企業在價格敏感市場的競爭力。

政策／策略

- 政策:
 - 1.供應商社會評估遵循政府所頒佈之勞動基準法及相關環境法規。
- 策略:
 - 1.以永續發展為目標的供應鏈,制定供應商相關管理規範。
 - 2.共同落實企業社會責任,創造永續價值鏈。

目標與標的

- 短期目標:
 - 1.確實將『供應商/承攬商環境及社會責任之實行準則』納入契約規範中。
 - 2.持續針對年度完工之承攬商進行評鑑。
 - 3.綠色採購佔年度整體採購金額3%。
- 中長期目標:
 - 1.輔導廠商使其提升至評鑑A級。
 - 2.傳達永續經營概念,共創產業價值鏈美好之實現。

管理評量機制

訂有「供應商永續管理標準」藉以作為供應商評選標準及永續風險評估,擇選優質供應商;除了對供應商進行施工品質評估外,也對其環境管理系統、勞工安全衛生管理系統...等方面進行評選與評鑑,評鑑合格者才得成為瑞助供應商及合作夥伴。

績效與調整

- 2024 年新供應商100%簽署『供應商/承攬商環境及社會責任之實行準則』及『廠商切結書』。
- 綠色採購佔年度總金額9%。
- 2024年評鑑供應商/承攬商共280家。

預防或補救措施

對內部採發人員進行定期與不定期之教育宣導,以適度傳遞公司永續觀念予供應商。

專欄

G專欄：公共工程金質獎-建築工程類特優

Column : Public Construction Golden Quality Award



「臺中市東區東勢子段社會住宅新建工程」

『打造精緻建築的領航者』-瑞助營造秉持精益求精的態度，致力於打造符合未來需求的建築作品，「臺中市東區東勢子段社會住宅新建工程」榮獲第24屆公共工程金質獎特優獎，這不僅是對公司卓越建築實力的肯定，更是對其不斷追求品質與創新的高度認可。

基地條件

「臺中市東區東勢子段社會住宅新建工程」又稱為「臺中市東區協園社會住宅工程」位於台中東區東勢子段，為地下2層地上15層建築，基地鄰接台中市進化路為主要幹道，周邊另銜接力行路、精武路作為連通市區主要進出之通道，交通十分便利及具備多樣化的生活服務性設施，建築體上容留隨處散落綠色共享空間，相互交織成與環境共生綠色院落的概念社區，除具地域性的特性，更彰顯「協園好宅」獨樹一格的設計概念，可謂集交通、教育、環境等優勢於一身。

設計與施工技術

市府團隊提出「環境教育從一棵樹開始」的設計概念主軸，作為發展主幹。以「自然環境共生，凸顯自然生態之美」為原則，並以老樹為起點，串聯基地人文（協園遺址）及生態培育的計畫構想，希望本案建築體就像一棵樹一樣自然伸展呼吸，並將這一片綠浸入建築的每一角落；結合傳統三合院「埕」的共享概念並予以垂直立體化，讓各層住宅單元都能連結散落各處象徵「埕」的空間，與老樹意象相呼應，編織生態自然共生「埕」市。



(一) 保水及雨水回收再利用

隨著氣候變遷與水資源短缺問題的日益嚴峻，社會住宅作為公共建設的一部分，更加積極推動這些措施，減少對自然資源的依賴，達到永續發展的目標，本工程的水資源利用有以下特點：

1. 一樓景觀花園配置草溝/雨水花園，促進基地保水及滯洪功能，兼具觀賞性及功能性。
2. 步道鋪面採透水混凝土，有效發揮透水保水功能
3. 屋突頂版雨水回收至2F水撲滿，適時再將水排出，用以澆灌1F景觀雨水花園及透水回歸大地。

(二)優化物理環境，採光通風降低耗能

採光通風設計在降低能耗、提高住戶舒適度和實現永續發展方面具重要的作用，良好的自然採光和通風設計能夠顯著減少人工照明和空調設備的使用，達到節能減碳的效果，同時也能增進社宅的居住品質。

- 1.垂直綠化：以優雅錯落景觀平台，江立體綠化融入生活環境之中。
- 2.採光通風：走道單側居室，讓光線及空氣得以在室內流通，並結合錯層立體合院與垂直綠化設計，降低熱負荷以達節能目標，塑造更舒適的生活空間。



(三)牆面異材質彈性伸縮縫

採光通風設計在降低能耗、提高住戶舒適度和實現永續發展方面具重要的作用，良好的自然採光和通風設計能夠顯著減少人工照明和空調設備的使用，達到節能減碳的效果，同時也能增進社宅的居住品質。

- 1.垂直綠化：以優雅錯落景觀平台，江立體綠化融入生活環境之中。
- 2.採光通風：走道單側居室，讓光線及空氣得以在室內流通，並結合錯層立體合院與垂直綠化設計，降低熱負荷以達節能目標，塑造更舒適的生活空間。



(四)陽台管道墩座

在陽台管道處施作墩座並進行防水處理，是為了防止雨水滲漏至樓下住戶，保障建築物的防水性能，避免日後可能出現的漏水問題。防水層能有效隔絕水分滲透，同時加強陽台區域的耐用性與防護性。

外觀採用抵石子粉刷，不僅能提升整體美觀，還能增加表面的耐候性，使陽台在長期使用中保持穩定，避免風化與腐蝕，確保建築外觀和功能的長久完好。



(五)屋頂泛水

屋頂墩座防水滾邊塗佈至外牆及地面，不僅能確保防水層完全覆蓋在易滲水的接縫處，還能有效封閉可能存在的縫隙，防止雨水滲入結構內部，這樣的處理方法能大幅提高防水層的完整性，降低漏水風險，並有效延長建築物的耐久性與使用壽命。同時，防水層的均勻塗佈還能減少後期維修的成本和困擾，確保屋頂結構在各種天氣條件下的穩定性和可靠性。

榮獲公共工程金質獎特優，對我們卓越品質與專業承諾的肯定。然而，榮譽不是終點，而是新的起點。未來，我們將繼續秉持精益求精的精神，不斷創新與突破，為每一個工程注入更多的熱情與責任，確保每一位客戶的滿意與信賴。

3.1 垂直整合 - 供應鏈管理

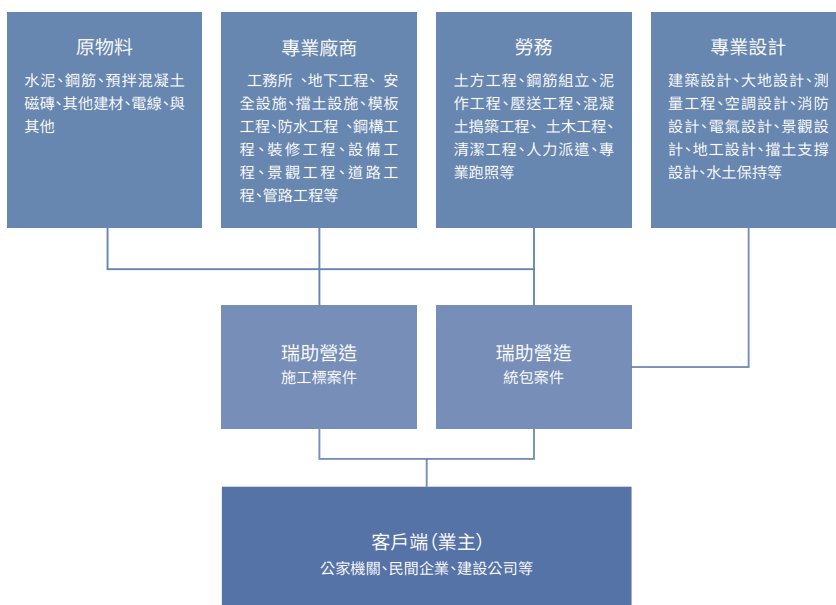
VERTICAL INTEGRATION-SUPPLY CHAIN MANAGEMENT

營造業的供應鏈管理是一個建築專案能夠順利完成的關鍵因素。這個過程涵蓋了從原材料採購、材料與設備選擇到工班配置等各方面的考量與協調。有鑑於工程的複雜性，供應鏈管理需精確的時間與成本管理，以避免因供應遭到延誤或品質等問題而導致的工程逾期之窘境。

供應鏈的管理主要落在原材料和供應商的選擇，當我們面臨到材料價格波動和供應不穩定的時候，建立穩定的供應商關係，並預先規劃可能的供應風險，能有效助於保持專案的連續性；其次，施工過程中，設備與專業工班的協同配合也是供應鏈管理的一部分。

營造業必須適時調度工人和設備確保每個階段的工作都能如期進行，有效減少浪費，也同時提升工程效率。

以下為瑞助營造的供應鏈組織架構：



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，我們就新舊供應商以及環境、社會、治理 (ESG) 三個面向議題制定供應鏈管理策略，針對不同對象制定不同的供應商永續管理策略，鼓勵瑞助營造的所有合作夥伴們與營造廠共同參與、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。

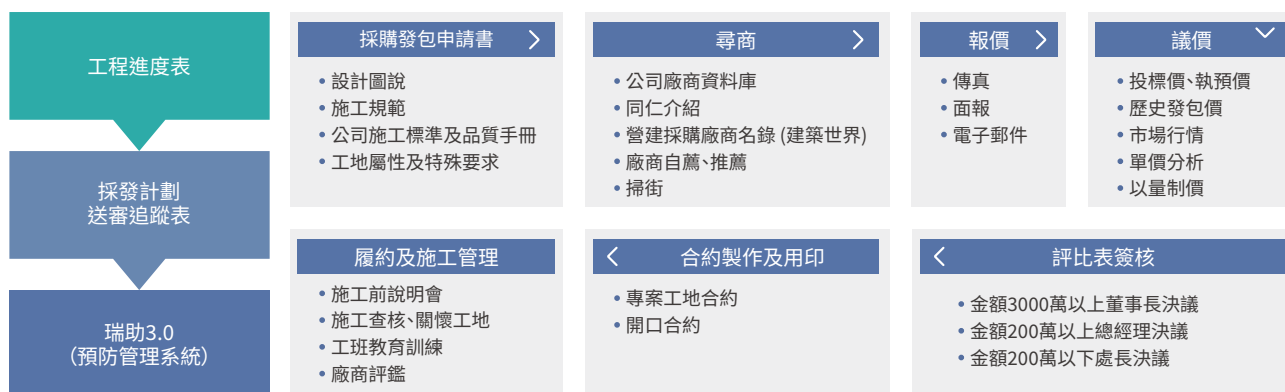


除了維繫與舊供應商之間的好關係，以維持現有的供應量能，瑞助基於分散風險的經營策略，持續開發新的合作夥伴以及找尋新的合作模式；如此一來，不但能夠控制壟斷風險、原物料價格波動、同時提高地域性的資源分配彈性度、以及企業運作的順暢度，對營造廠實現多元化的投標策略，相關產業之共存共榮有著極大的重要性。2024 年新供應商 100% 簽署『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』及『廠商切結書』。

年度	新供應商總數
2022	38
2023	44
2024	31

採購發包作業

營建業是一項需要長期投入的事業，從案件的投標開始，到施工過程，直到完工交屋並提供後續客戶服務，整個過程都需要謹慎經營。為了實現各方永續目標，公司在供應鏈管理中，將採購過程作為關鍵的一環，從投標開始就嚴格控制，以確保所採購的產品和施工符合規格，並且在接受產品和施工過程中進行仔細的評估與管理，確保每一項工作都能符合公司及利害相關者的需求與要求。以下將介紹公司採購作業的詳細流程。



在地採購

為求符合國家淨零碳排之政策目標，瑞助營造致力於供應商 / 承攬商在地化發包，盡可能選用工程所在地之在地供應商 / 承攬商，以縮短承載建築材料車輛的運輸路程所產生之碳排放，並同樣要求供應商 / 承攬商盡可能配合使用國內製造之產品，以及培養國內工班，以提供台灣本地人口的就業機會，為台灣勞動市場盡一份心力。本公司於 2024 年各項採購發包及原物料使用，均為台灣當地之物料供應商及施工廠商，即使用台灣當地供應商的採購金額比例為 100%。

再進一步針對 2024 年供應商所在地分析，其分佈地區及採購比率如下表所示：

2024年在地採購比例				
所在地區(工地)	北部 (新竹以北)	中部 (新竹以南~台南以北)	南部 (台南以南)	合計全省
區域家數(廠商)	122	117	68	307
使用在地家數	106	83	31	220
比率	86.89%	70.94%	45.59%	71.66%
總計 307家 100%為台灣在地供應商/承攬商 使用當地供應商/承攬商比率為71.66%				



綠色採購

營造業綠色採購是推動永續建築與減碳目標的重要措施，我們期望所承攬的案件皆能優先採用具環保標章、低污染、可回收或再利用的建材與設備，如綠建材、水資源回收設備、節能照明與低揮發性有機物塗料等，可有效降低工程對環境的衝擊。同時也鼓勵供應鏈朝環保方向轉型，提升整體產業的永續發展能力。公司期許增加一定比例的綠色建材，透過綠色採購不僅能強化品牌形象，也符合 ESG 趨勢，成為競爭力的重要來源。



供應商 / 承攬商的評鑑

良好的供應商 / 承攬商 / 合作夥伴是工程成功最大的關鍵因素之一，慎選好的合作夥伴同時也代表達到施工品質、環境安全、永續工程等等的優質指標。

有鑒於此，公司建立了一套完善的協力廠商 (供應商 / 承攬商) 評鑑制度 (如右圖)，針對「送審能力」、「施工品質」、「施工配合度」、「進度交期」、「環安衛及物料管理」、「財務狀況」、「價格優勢」、「報價專業度」進行第一階段的評分；分數彙整之後進行第二階段加權比例之計算並得出評鑑分級 (A、B、C 級)。

評鑑流程圖

依三階段進行評鑑

- 1F樓版灌漿完成
地工廠商、結構體廠商、機電廠商
- 結構體上樑
結構體廠商、裝修廠商、機電廠商
- 申報竣工
裝修廠商、景觀土木廠商、機電廠商

工程行政部提供
各工地進度予採發處

採發處提供評鑑表予
工地進行填寫

工地於收到表單後
30天內交回採發處

瑞助營造於 2024 年度接受評鑑之工地共有數案，評鑑標準以『供應商 / 承攬商環境及社會責任之實行準則』作為依據，2024 年接受評鑑的供應商 / 承攬商共計 280 家，各級評等供應商 / 承攬商家數及所佔比率如下：

2024年供應商接受評鑑表			
分級	A	B	C
家數	53	217	10
比率	19%	78%	4%
共計280家			

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。

2024 年針對鋁窗、低碳水泥、預拌混凝土、鋁模各進行為數一次至兩次的教育訓練。

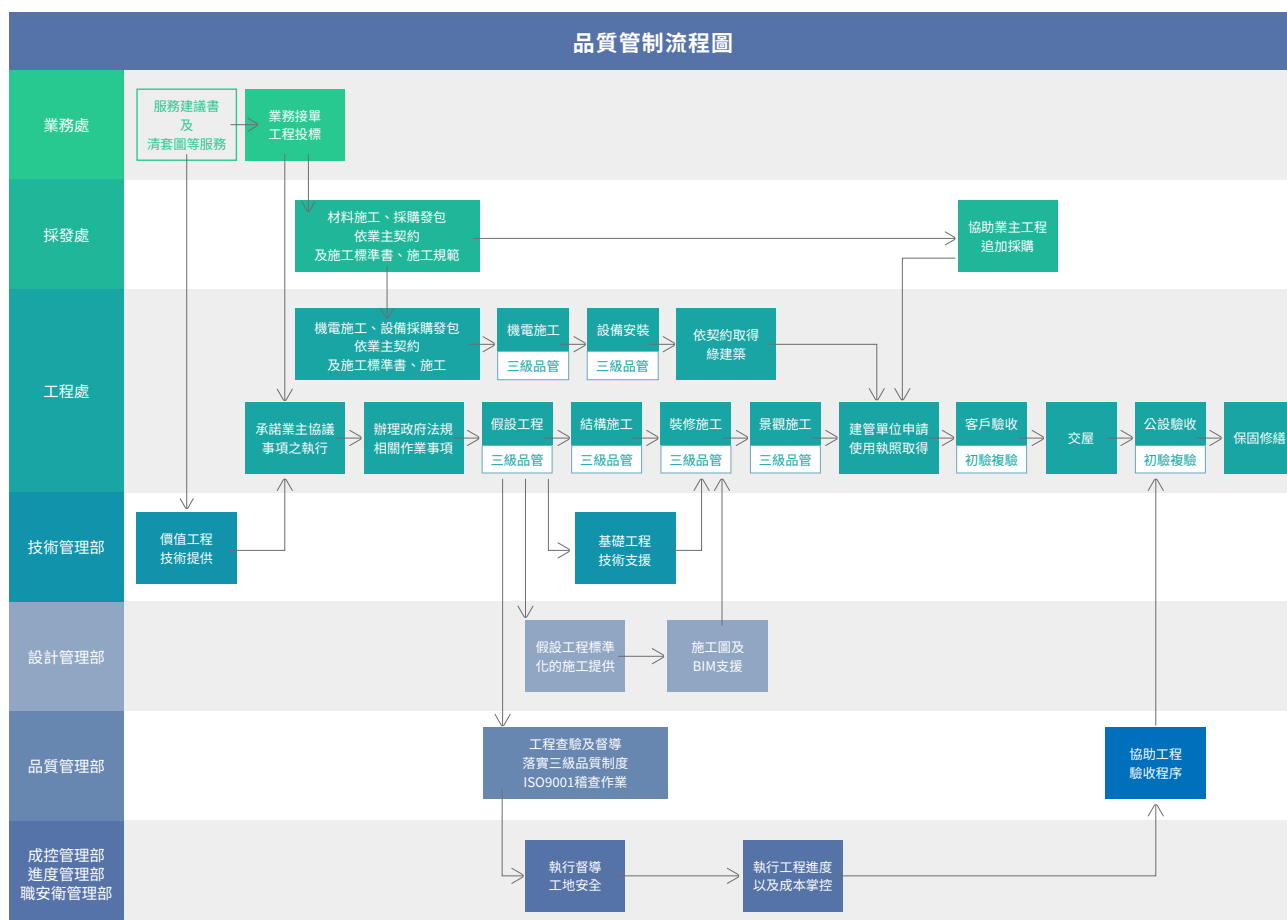
3.2 嚴謹執行 - 施工品質管理

STRICT IMPLEMENTATION - CONSTRUCTION QUALITY MANAGEMENTA

品質管制流程

本公司成立專責單位「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，以追求更好的營建施工品質。擬定品質管理計畫訂定工程各階段查核停留點，搭配定期及不定期稽查，協助各工程初驗控管交屋品質，力求給客戶最好的成品。

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。瑞助營造訂定一套完整的作業程序書並通過 ISO 9001，其作業流程經過不斷運作及持續改善以符企業永續經營理念，並展示瑞助對我們施工品質的承諾，協助業主減少風險、增強自我施工管理能力。



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。



施工品質查核

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自行開發之雲端專案品質管理系統，並以記點型良率統計。

公司統一規定品質查核項目土建為 12 大類，29 項、機電共計 9 項，所有缺失紀錄回饋在公司內部電子系統，並加以評分以分數統計出良率，以同樣標準每個月記錄、查核、評鑑公司所有工地，可進一步可再比較同一工地的改善與進步情況；或不同工地之間的分數參考，藉此呈現出楷模工地，或需要更加努力迎頭趕上的工地為何，督促所有工地達到品質第一的標準。

品質審核

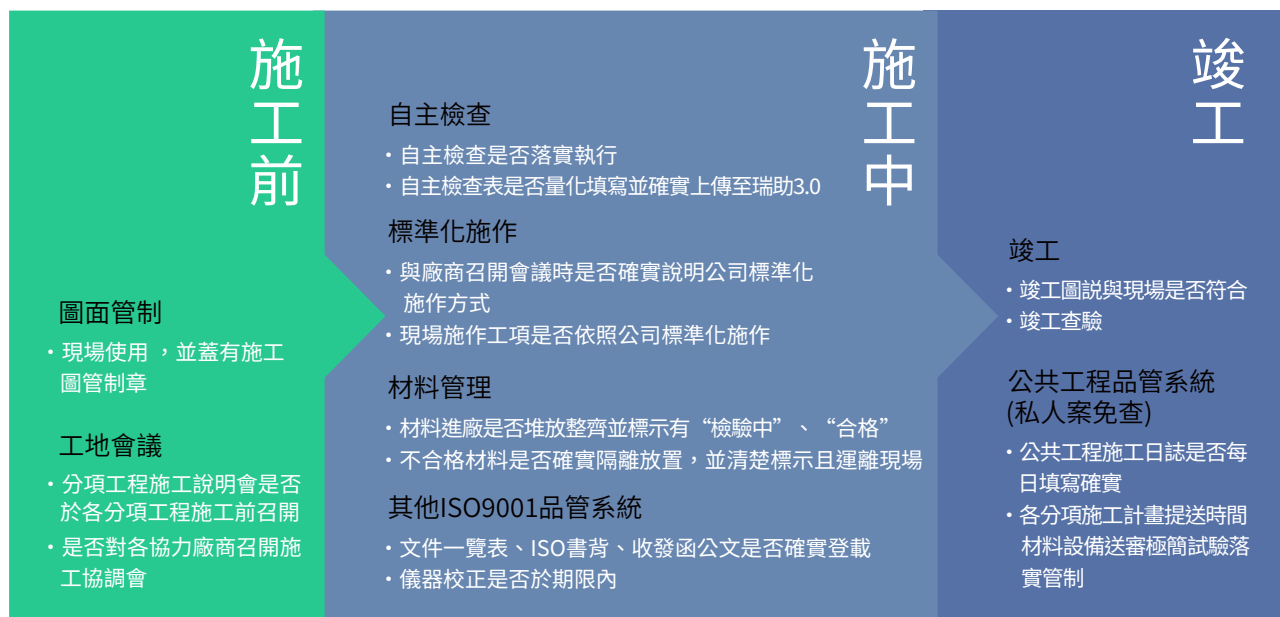
審核工班: 選填 審核年月: 2024 02 20 查詢項目: 全部 查詢

選擇權限: 全部權限 選擇權限: 選擇權限: 顯示全部權限的記錄 查詢條件: 顯示全部權限的記錄 查詢

審核日期	審核工班	審核記錄編號	審核人員	審核工課	審核內容	得分	處理狀態	功能
2024-02-18	劉坤	0404-1-24-01-01		繪電	繪電工程停工 約范建樓2	83.0	工地人員改善中	新增 刪除 修改 查詢 打印
2024-02-12	劉坤	0104-0-24-01-01		土號	第一平路內加 埋柱	95.0	工地監工改善中	新增 刪除 修改 查詢 打印
2024-02-12	謝電	0304-1-24-01-01		繪電	113繪電電 器點	90.0	工地人員改善中	新增 刪除 修改 查詢 打印

年度	工地數量	良率平均值%
2022 年度品質停留點查驗	21	83.18
2023 年度品質停留點查驗	24	81.02
2024 年度品質停留點查驗	23	80.57

品質管理部除每月各階段停留點查核外，每六個月至工地執行一次品質內部稽核，稽核內容包括施工前的規畫管理、圖面送審管制、工地品質協調會議、材料及施工中的自主檢查、工項標準化施作、材料進出管理、ISO 9001 品管系統；以及竣工期間的查驗、公共工程品管系統。品質稽核可以在稽核過程中發現問題，並針對問題分析，與工程人員及協力商共同討論解決方案，宣導預防措施。



施工標準化推動

本公司針對品質常犯缺失之各項作業、規範、程序及圖說經與公司內部相關單位如規劃部、採發處、業務處、工程處進行討論與檢討後，由品質管理部制作統一標準施工圖，經過公司簽核後公告實施以利遵循，達到精進品質，降低缺失，同時降低失敗成本。

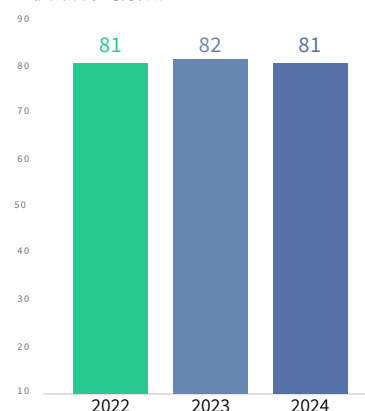
統計至今公司標準化土建共計 33 件，機電共計 9 件。

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 2022 年 ~2024 年查核成績平均分數，都均有 80 分以上。

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，因此成功維持施工品質水準，查核平均分數皆在 80 分以上。

查核成績平均分數表



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。以下為工班輔導教育舉例照片：



水電廠商安衛輔導教育



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）



泥作及輕隔間廠商安衛輔導教育（合梯使用規範）

3.3 熱情服務 - 客戶服務與售後管理

CUSTOMER SERVICE AND AFTER SALES MANAGEMENT

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 2024 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。

得標前

- 實績參觀
- 清套圖服務
- 價值工程
- 成本參考
- 工程諮詢
- 設計顧問
- 進度檢討

施工前

- 施工圖繪製
- 假設工程標準化
- 三大管理企劃書

竣工交屋後

- 竣工查驗
- 協助現場交屋
- 協助交屋手冊內容
- 保固修繕
- 滿意度調查

施工中

- 品質稽查
- 勞安6S
- 進度掌控
- 遠端監控
- 客變服務
- 選色樣作業
- 施工圖繪製
- 土建機電套圖檢討

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，2024 年完成修繕件數 256 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。



停車場修繕工程



透水地磚修繕工程



裝修修繕工程

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）。

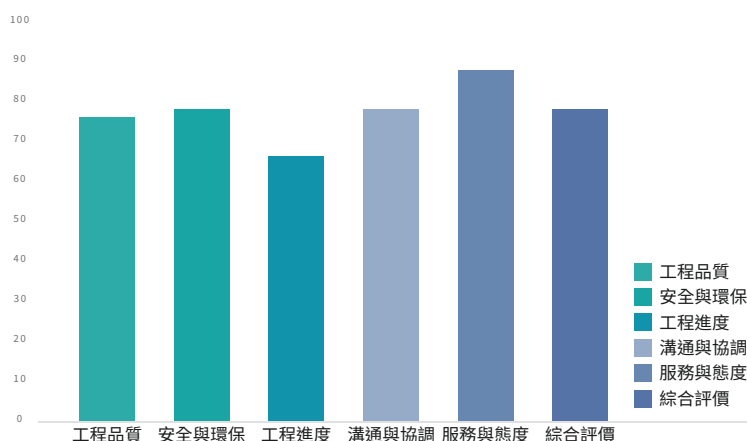


所有客戶的寶貴意見，是瑞助改善的目標與方向，因此每年都會請在建中個案客戶協助填寫「客戶滿意度調查表」，做為我們檢討改進的參考，進一步獲得業主的信任與再一次服務與合作的機會。

在建中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、上呈相關部門與最高管理者檢視。

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。2024 年滿意度問卷呈現如下圖，由圖例可以看出客戶針對我們的工程進度有更多的進步空間。



3.4 謹慎守護 - 資訊安全管理

INFORMATION SECURITY MANAGEMENT

對於資料之保護，本公司有完整計畫，依據公司 ISO9001 AM310 程序書與內部電子資料處理循環制度之 CE108 「資通安全檢查」作業程序辦理，目標在於確保公司資訊安全，避免電腦病毒及駭客攻擊導致資料損毀，截至 2024 年底未曾發生過資料損毀及洩漏客戶隱私事件，其作業標準如下：

- 對於個人電腦部分都有安裝防毒軟體，確保軟體系統及病毒碼為最新版，並定期宣導同仁自我檢查，軟體過期者可至公司 EIP 網站之文件中心下載更新。
- 每年檢討防火牆管控規則，確保其安全性，若有修改需求，須提出申請經相關主管及高階管理者同意。

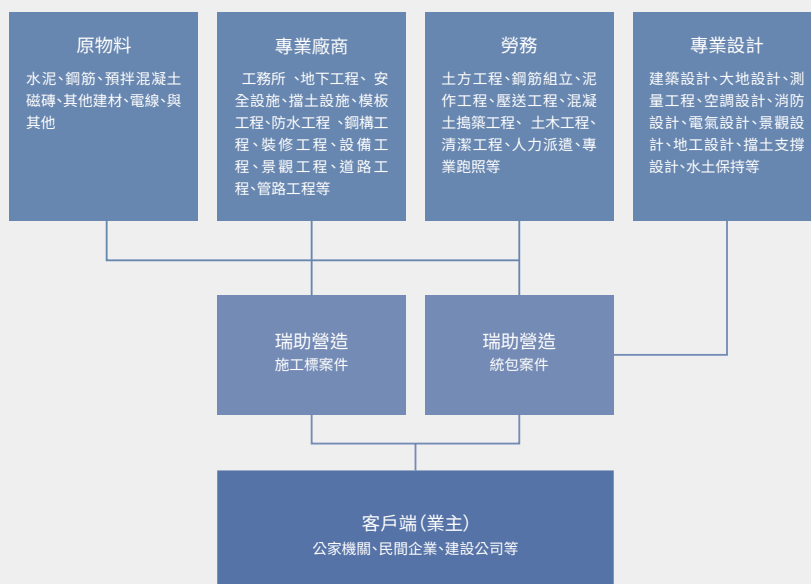
資安管理政策及措施

為維護企業維護競爭力，保全重要資料及客戶隱私，面對外部網路威脅不勝枚舉，加強營造業資訊安全管理為重要的政策，資訊部門為確保資訊安全，依據 ISO9001 與電子資料處理循環作業程序，執行預防及補救措施，其重點如下：

- 為提升員工對於網路威脅之警覺性，資訊部門不定期發送病毒防範宣導郵件，並辦理電子郵件社交工程演練，預防網路釣魚事件，另設置 SPAM 過濾垃圾電子郵件。
- 對於資料保全部分，定期備份系統程式及異地備援機制，如主機房發生災害會啟動異地機房運作，資料保全完整不間斷。
- 對於資料管控，制定雲端硬碟存取機制，每位員工依角色不同分別授權存取雲端硬碟資料，另程式化帳號管控，員工有離職或調職，系統會自動刪除或移轉帳號，避免不相關人員擅自存取資料，若有異常大量存取行為，系統也會自動回報。
- 機房設置防火牆，使資訊流統一單一出入口，每年檢討一次防火牆管控規則，對於跨公司之電腦網路系統，特別加強網路安全管理，由防火牆做 IP 辨識控管，以防止電腦病毒、攻擊性之惡意軟體入侵。
- 為避免不明人士任意進出機房，設有嚴格進出紀錄與監控系統，有助於追蹤潛在安全問題，防止任何不安全存取行為或其他安全漏洞。
- 工作場域之 WIFI 區分內外網使用，禁止外網連線進入內網存取資料。
- 教育員工正確使用合法軟體之概念，對於電腦病毒威脅有所認知，除每台電腦安裝合法防毒軟體並定期檢查病毒碼外，每年至少執行一次資訊安全電子郵件演練，加強員工安全意識。

資安事件通報作業流程

依據公司 ISO9001 AM310 資訊安全管理程序書所訂，由本公司資訊主管擔任召集人，管理人員負責災害管制、損害評估與復原，處理完畢後將過程、結果及未來預防措施紀錄於「異常事件紀錄表」，呈送資訊主管備查，事後做定期追蹤，確認無再發生的可能後才結案，通報流程如右圖：



2024 年資安防護作為：

資安意識宣導及演練

對於最新的資安威脅及防範措施等資訊，不定期針對同仁宣導，其中包含防範勒索病毒及其他惡意軟體以及發生時應如何處理；另每年辦理電子郵件社交工程演練，提升同仁對於資安的警覺性。

防毒軟體即時更新

每年編列預算更新防毒系統，電腦重新安裝與新機出貨時，均安裝新版防毒軟體，另外企業入口網站 (EIP) 設立專區存放防毒軟體安裝程式及操作手冊，當同仁防毒軟體故障時，可自行下載安裝。操作手冊提供軟體安裝及防毒掃描操作之說明。

汰換老舊網路設備

隨著現有網路設備使用年限增長，部分設備已出現性能下降、穩定性降低及安全風險等問題。為確保網路運行穩定、安全及符合未來發展需求，已編列預算逐步進行網路設備汰換與升級。

教育訓練

- 每位瑞助新進同仁需參加新人教育訓練，資訊訓練課程中大篇幅宣導資訊安全教育，如合法軟體使用、如何杜絕病毒入侵、常見防毒詐騙手法、重大資安事件案例介紹、防毒軟體安裝與操作等，使其加強員工資安意識。
- 另資訊部成員不定期參加資訊相關專題研討會，透過專家的專業引導，了解資訊脈動與應變方式，內容包含數位發展應用、軟體應用、資訊安全應用等。

※勒索病毒持續威脅中，防範工作還是很重要

1. 上班開機時先注意病毒碼日期，防毒軟體版本(11.1版)



不定期發布電子郵件宣導病毒防範



防毒軟體及操作手冊說明放置企業網站

資訊部資安宣導：

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. 常見詐騙手法如下，給同仁參考：

A. 用極相似的畫面引誘你點擊連結竊取帳號。

中國信託銀行 <no-reply@ctbc.com.tw> 中國信託銀行

不定期發布電子郵件宣導網路詐騙

為什麼做電子郵件的資安演練：

1. 駭客常以員工最常接觸的電子郵件，以登錄、吸引人或優惠補助內容，誘騙員工點擊內容造成網路癱瘓、損壞資料等影響公司運作。
2. 為加強員工警戒心及提升公司資安防護，做本次資安演練。

製作資訊安全宣導文件發送郵件給全體員工





Ch4

環境永續



E 專欄：綠建築、智慧建築、近零及淨零建築

4.1 營造創新技術及應用

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：高雄市環境保護局「優良智慧工地」
高雄（暫）新建工程案

重大主題：綠色創新技術與應用

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

正面影響與衝擊

- 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。

負面影響與衝擊

- 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／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：2024在建案導入bim創新技術應用。
- 中長期：透過BIM技術的應用，協助工程中長期實現減碳與邁向淨零的目標。

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

- 2024在建案共計10案導入BIM創新技術應用。
2024年在建案於共計取得10件候選綠建築證書、2件綠建築標章、5件候選智慧建築證書、1件智慧建築標章、1張候選建築能效證書。

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

正面影響與衝擊

- 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。

負面影響與衝擊

- 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／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：1. 執行溫室氣體盤查，並針對基準年進行比較，若上升則進行檢討與提出改進方案。
2. 每年執行用水用電密集度計算，並針對基準年進行比較，若上升則進行檢討與提出改進方案。
- 中長期目標：溫室氣體排放密集度逐年下降，或不高於前年。

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

- 2024年溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三排放量為3496.58公噸 CO₂e，較基準年下降21.57%。
- 2024年用電密集度較基準年下降0.89%。

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。

E 專欄

綠建築、智慧建築、近零及淨零建築

COLUMN: GREEN BUILDING, INTELLIGENT BUILDING, NZEB AND ZEB

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，取得綠建築與智慧建築候選與標章的案件甚多。台灣推動綠建築及智慧建築已有一定的成熟度，其甚至可以稱為新建案的基本標配，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。

在綠建築成熟的基礎之上，台灣逐漸朝 2050 淨零的里程碑邁進，在此路徑上，開始發展「近零建築」與「淨零建築」，瑞助於 2024 年取得第一張候選建築能效標章。

統計在建案共計取得

10 件候選綠建築證書 / 2 件綠建築標章

5 件候選智慧建築證書 / 1 件智慧建築標章 / 1 件候選建築能效證書

■ 候選綠建築標章



黃金級

臺中綠美圖新建工程

有效期限

2018/05/02-2023/05/01



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



銀級

新北市中和區警消社會住宅統包工程



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



銀級

臺中市西區後壠子段集合住宅新建工程



銀級

新北市鶯歌區鶯陶安居社會住宅新建統包工程

■ 候選綠建築標章



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



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

■ 綠建築標章



銀級

板橋區文化段1242等
40筆地號集合住宅

有效期限

至2028/09/17



銀級

臺中市東區尚武段
社會住宅新建工程

有效期限

2024/07/11-2029/07/10

■ 候選智慧建築標章證書



合格級

桃園航空城機場園區街廓
5基地安置住宅新建統包工程

有效期限

2023/09/15-2028/09/14



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



合格級

新北市中和區興消社會
住宅統包工程

有效期限

2022/03/30-2027/03/29

■ 智慧建築標章



合格級

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



合格級

臺中市東區尚武段
社會住宅新建工程

有效期限

2024/11/19-2029/11/18

■ 候選建築能效證書



第1+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

2024/12/06-2029/12/05

4.1 營造創新技術及應用

CONSTRUCTION INNOVATIVE TECHNOLOGY AND APPLICATION

創新應用於施工管理

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，因此公司設立「設計管理處」，提供數位化技術，以及駐地專業繪圖人員，依據每個專案不同特性以及本身條件，多方面精進施工效益。

2024 年度執行重點與目標		執行成果	目標檢討	2025 年設定目標
BIM 技術支援	能分析（日照、風場）	北部：專案 2 案 (註 1)	達標	北部：專案 2 案 (註 3)
	鋼筋綁紮衝突檢討 景觀視覺模擬	南部：專案 1 案 (註 2)	達標	南部：專案 1 案 (註 4)
註 1：2024 年北部應用於「航空城安置住宅街廓五、街廓六新建工程、航空城安置住宅 G17 新建工程」二案。 註 2：南部應用於「公共工程前鎮漁港多功能水產品運銷中心統包工程」一案。 註 3：2025 北部將應用於「埔心安居 B、C 基地新建工程」。 註 4：南部應用於「Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄 (暫) 新建工程」。				
BIM 建模及應用	以 autodesk construction cloud 執行專案管理	北部：專案 5 案 (註 1)	達標	北部：專案 3 案 (註 4)
	BIM 輔助工程數量產出	中部：專案 3 案 (註 2)	達標	中部：專案 2 案 (註 5)
	BIM 協同作業平台導入 BIM Revit 的施工圖圖 紙化產出	中部：專案 1 案 南部：專案 2 案 (註 3)	達標	南部：專案 2 案 (註 6)
註 1：應用於全生命週期專案：「鶯陶安居」、「中和警消」、「台北醫院」、「航空城 G17」、「航空城 A56」。 註 2：專案應用階段「彰化台電雲端資料中心」、「彰化升壓站」、「彰化離岸風電運維中心」協助結構與門窗表等工程項目作業數量產出。 註 3：協同作業平台導入。推動專案：「台南三井二期增建工程」、「Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄 (暫) 新建工程」。 註 4：持續應用於「埔心安居 B、C 基地新建工程」。 註 5：持續應用於「楓輕揚集合住宅」經規劃整合檢討後提供結構工程模板放樣施工圖產出提供工地現場放樣與模板組立施作參考依據。 註 6：執行 Revit 施工圖圖紙化產出，應用於：「台南三井二期增建工程」、「Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄 (暫) 新建工程」。				

2024 年度執行重點與目標		執行成果	目標檢討	2025 年設定目標
BIM 技術的研發與整合	4D_BIM 雲端管理平台專案建置模型匯入機關設施設備雲端平台介接服務工作	中部：專案 1 案 (註 1)	達標	中部：專案 1 案 (註 2)
	Dynamo 機電維運資訊鍵入彈性自動化		達標	

註 1：

專案應用於：「國安一期社宅統包工程」配合中市府住宅處竣工相關作業由 BIM 模型介接 4D_BIM 雲端管理平台輸入資訊連結。

註 2：

運用 Dynamo 機電維運資訊鍵入彈性自動化成功解決人為操作建置資訊欄位系統屬性流水號編碼耗時問題。

瑞助營造努力推動營造產業數位轉型，各專案逐步進行 BIM 的基礎研究及標準訂定

< 工程實務整合 >

瑞助營造利用 BIM 建模首要整合規劃結構工程執行所需的施工圖項目產出，讓工地直接運用模型上資訊事先發現問題並檢討實務上執行對策。

< 施工圖產出正確性 >

檢討建模流程與工地資訊回饋的建立建模中尚缺圖說資訊流程總表的管控推動內、外業的溝通協調機會與進展。

< 土建與機電介面衝突檢核與解決 >

透過土建與機電在同一模型協同作業中預知問題並解決問題，進而減少或消除現場衝突問題產生。

< 假設工法分析與量化計算 >

中部採較多順打工法中經由土方工程實務施作流程配合建模檢討，經由要項擋土牆範圍、擋土柱編號與支數編號、施工構台中間樁埋入深度等配合工進建置並檢討高程。

南部「Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄 (暫) 新建工程」- 預壘樁高程檢討及混凝土數量計算。

< 促進溝通協調與作業效率 >

檢討圖資後建置結構模型進而產出軀體圖，並利用結構底圖進而發展外牆磁磚計畫等施工圖產出給現場放樣施作。

4.2 能源與溫室氣體排放管理

GREENHOUSE GAS EMISSION MANAGEMENT

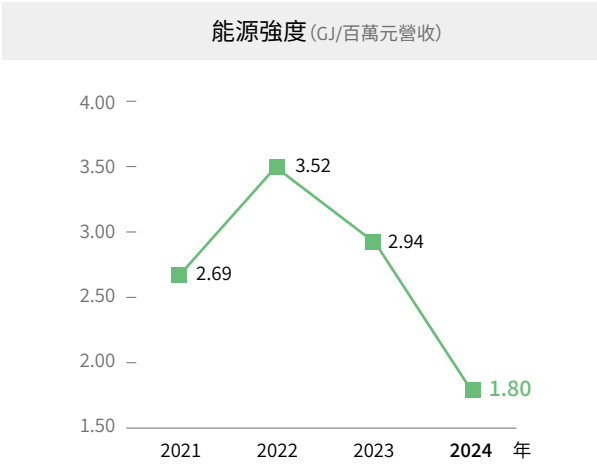
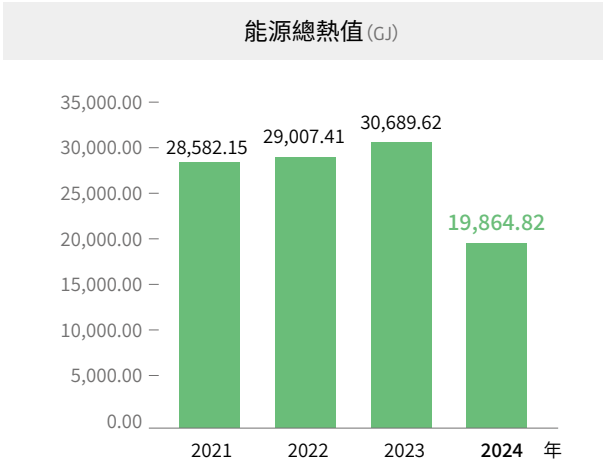
能源使用

2024 年統計辦公室用電，平均用電密集度為 22.59 度 / 平方公尺。

2024 辦公室用電				
	北部辦公室用電	中部辦公室用電	南部辦公室用電	辦公室平均用電 (北部及南部)
用電度數	64,127	189,334	12,651	38,389
碳排放量 (公斤 CO2e)	31,871.12	94,099.00	6,287.55	19,079.33
用電密集度 (度 /m2)	45.60	(註 1)	43.22	22.59

註 1：中部辦公室因 2024 年陸續搬遷調整，故不列入計算。
註 2：2024 年電力排碳係數為 0.474 公斤二氧化碳當量 / 度計算。
註 3：北辦總樓地板面積 1,406.39 平方米、南辦總樓地板面積 292.73 平方米，共計 2,115.03 平方米。

2022~2024 年度辦公室及工地總能源耗用				
能源類別 / 年份	基準年 2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
電力 (GJ)	23,960.67	25,102.10	24,756.31	19,308.17
汽油 (GJ)	4,416.23	3,810.13	5,741.43	523.95
柴油 (GJ)	205.25	165.18	191.88	32.70
能源總熱值 (GJ)	28,582.15	29,077.41	30,689.62	19,864.82
營收 (新台幣佰萬元)	10,615.94	8,251.52	10,436.45	11,025.049
能源密集度 (GJ/ 百萬元營收)	2.69	3.52	2.94	1.80



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；1 kWh=0.0036 GJ)。
- 本公司為專案型服務，為忠實反映能源使用狀況，能源密集度比較基準修正為百萬營收為分母。
- 2024 年因台中辦公室從原 3 層樓減至 1 層樓，用電量總額下降，營收相較高於基準年，故排放密集度數字差異較大。

施工節能作為

工地開挖地基時抽地下水的耗電量主要取決於抽水深度、抽水量和泵的效率。深層地下水抽取需要克服較大的水壓，耗電量較高；抽水量越大，運行時間越長，也會增加電力消耗，持續運行抽水系統時，尤其是在大範圍開挖中，電力消耗會顯著增加。估算耗電量時，可以根據泵的功率和運行時間進行計算，長時間運行會增加不可控的營建成本。

瑞助營造近年來與提供抽水節能的廠商合作，開發互利的運作模式，由廠商提供設備與技術，協助公司工地減低開挖階段所需抽水的電量，減少 CO2 排碳量。

節能系統

智慧型節電控制設備，含周邊偵測零附件、管線及安裝工程。

安裝工地

台中尚武段社會住宅、台中大通大美大樓建案。

節能驗證方式

系統中配置之數位電表與計時器，比較系統中所屬「市電模式」及「節能模式」之差異，並定期紀錄兩者使用的用電度數，依節能率換算出平均節能率。

用電度數紀錄



透過這套抽水智慧型節電控制設備，我們統計兩個案子在挖地基的過程中所節省度數如下表，並依照夏季與非夏季之電費平均計算後，經過統計與換算電費後，兩個案子可為公司省下幾百萬的電費。

	抽水月份數	月平均省電度數	節能率
台中尚武段社會住宅	5	29,158	約 40.87%
台中大通大美大樓建案	21	96,976	約 44.45%

溫室氣體排放管理

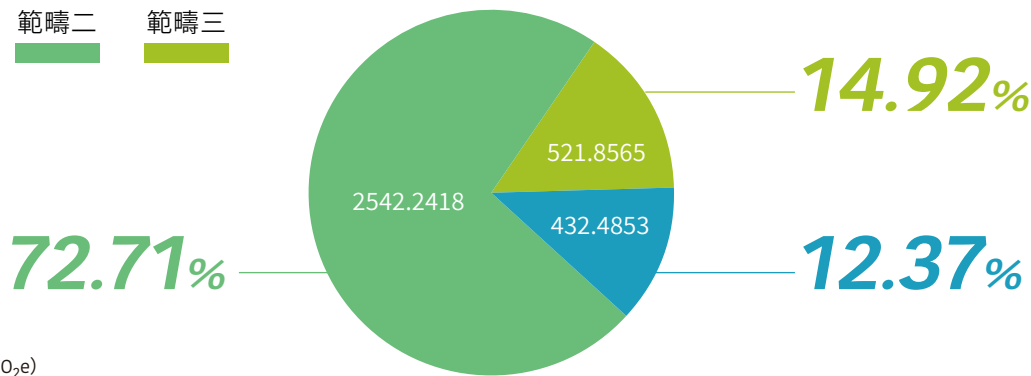
不僅研創環保相關建材與技術，打造無毒的環保空間，並基於善盡社會責任，也針對組織邊界內溫室氣體排放定期進行排放量與排放密集度之資訊揭露，做為公司未來擬訂減量目標之參考。

本公司溫室氣體排放管理之基準年為 2021 年，2024 年溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三排放量为 3,496.584 公噸 CO₂e，較基準年下降 21.57%；溫室氣體排放密集度為 0.32，較基準年下降 10%。

2024 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 ₂ e)	432.4853	2542.2418	521.8568
佔總排放量比例	12.37%	72.71%	14.92%

範疇一 範疇二 範疇三



(單位:公噸 CO₂e)

備註:

2022 年以 ISO 14064-1:2018 盤查 2021 年度,故將基準年修訂為 2021 年度。

排放溫室氣體種類:二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCs)、全氟碳化物 (PFCs)、六氟化硫 (SF₆)、三氟化氮 (NF₃)。

全球暖化潛勢 (GWP) 引用 IPCC 2021 第六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 2024 年電力排放係數:0.474 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

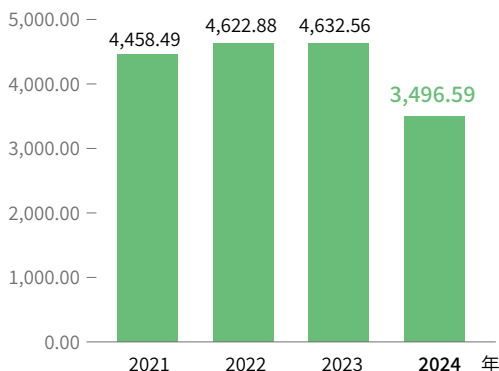
2024 年因台中辦公室從原 3 層樓減至 1 層樓,用電量總額下降,營收相較高於基準年,故排放密集度數字差異較大。

2024 年度為自主盤查,未接受外部查證。

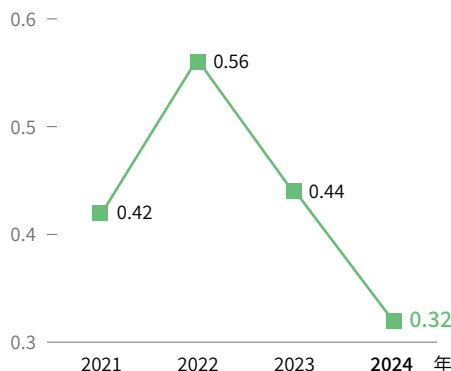
2021~2024 年度溫室氣體盤查比較表

溫室氣體排放 / 年份	基準年 2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
範疇一溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	456.20	430.13	567.02	432.49
範疇二溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	3,387.77	3,549.16	3,397.12	2,542.24
範疇三溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	614.52	643.59	668.42	521.86
溫室氣體排放量總計 (公噸 CO ₂ e)	4,458.49	4,622.88	4,632.56	3,496.59
營收 (新台幣佰萬元)	10,615.94	8,238.71	10,436.45	11,025.04
溫室氣體排放密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元營收)	0.42	0.56	0.44	0.32

溫室氣體排放量總計 (公噸 CO₂e)



溫室氣體排放密集度 (公噸CO₂e/百萬元營收)



4.3 水資源管理

WATER RESOURCES MANAGEMENT

於水資源使用方面，公司北中南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。

辦公室水資源用途主要為生活用水。

工地除了生活用水之外，大部分用於基地的安衛管理。基於循環利用，工地首要使用回收雨水以及開挖地基所抽取的地下水，若上述兩項皆因故無法供應，才會使用自來水。受限於地理環境，若設置自來水有高度困難，最後才會使用桶裝水。

2022 年因過內疫情嚴峻，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。至 2024 年因在建工地數量減少，當年度夏季降雨量充足，故工地可大幅使用在利用之水源，以致當年度工地均用水量相較前兩年為減少之情況。

年度	辦公室用水量 (百萬公升)			工地用總水量 (百萬公升)	在建工地數	工地均用水量 (百萬公升)
2022	無統計			78.50	39	2.01
2023	無統計			109.38	34	3.21
2024	辦公室	用水總量 (百萬公升)	用水密集度 (m ³ /人)	28.31	19	1.49
	北部 (百萬公升)	0.75	10.14			
	南部 (百萬公升)	0.12	15			

備註：

- 台中辦公室因 2024 年由原本四層樓精簡成一層樓，另因水費含在大樓管理費中，尚無設置分錶故無量化數據。
- 北部辦公室至 2024 年 12 月底人數為 74 人；高雄辦公室為 8 人
- 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。

1 雨水 / 地下水

2 自來水

3 桶裝水



4.4 氣候變遷風險管理

CLIMATE CHANGE RISK MANAGEMENT

證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊

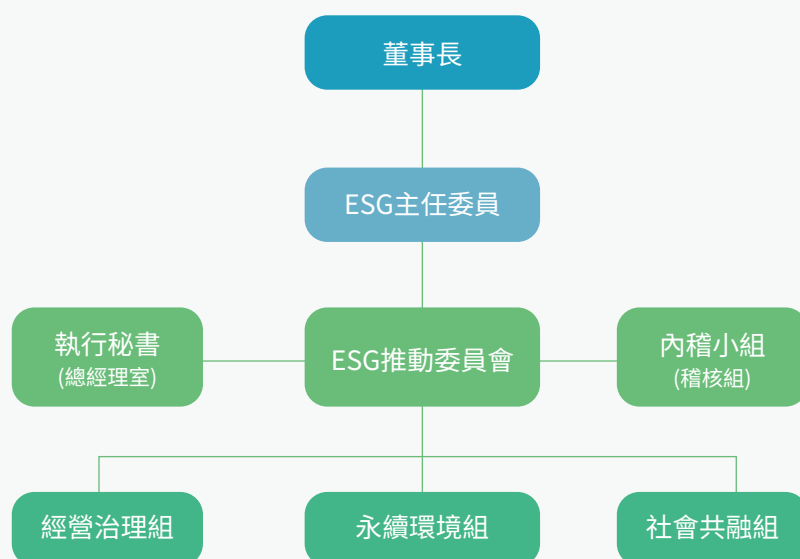
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。

在營造業中，氣候變遷管理至關重要，因為極端天氣和自然災害可能直接影響施工進度、工地安全以及建材品質。有效的氣候風險評估和應對措施可以減少工地運營中斷、降低財務風險，並促進可持續建設。此外，隨著法規對碳排放要求的逐漸嚴格，實施綠色建築和低碳技術將有助於提升企業競爭力，增強社會責任感，確保業界未來長期發展。

公司透過減少碳足跡、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。每年透過永續管理委員會討論，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。公司導入並取得 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不定期實施外部稽核，確保長期減少溫室氣體排放、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。

瑞助營造氣候變遷治理架構與組織圖

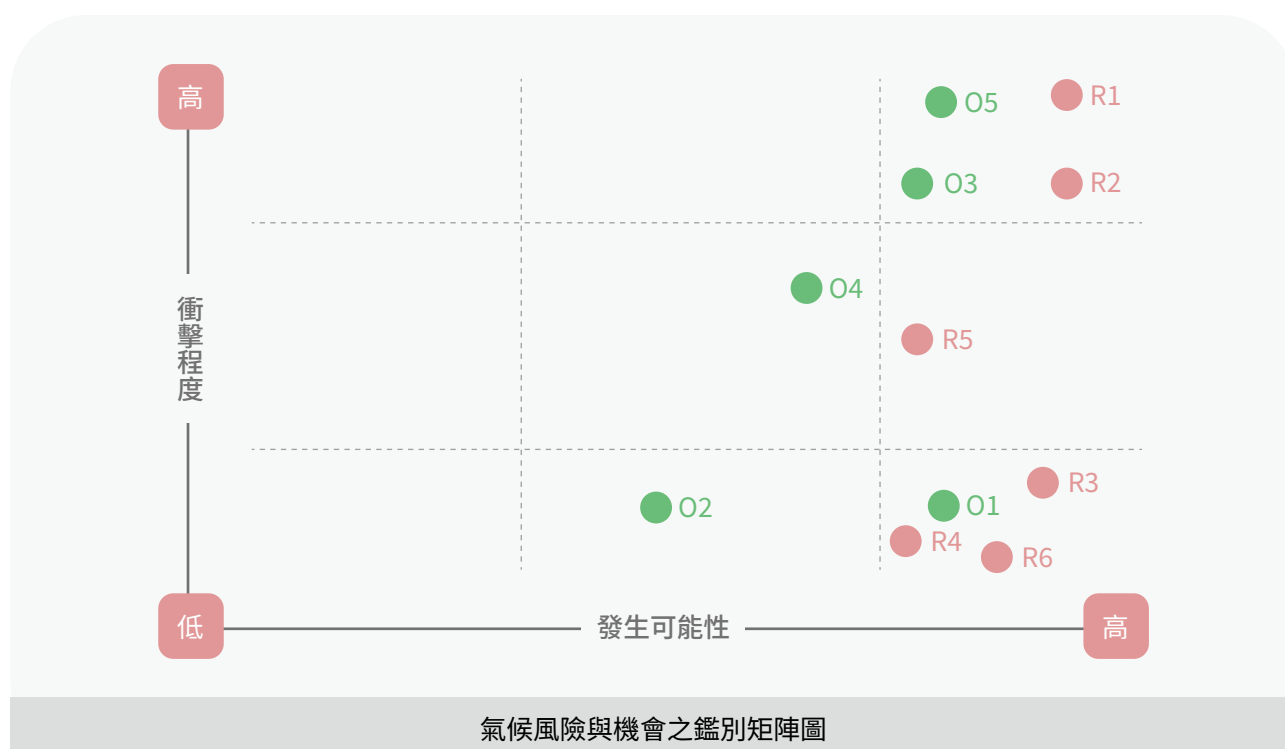


永續發展委員會組織圖

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	<p>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：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 配合政策推動風（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，發展公司再生能源之業務案源，同時整合相關綠色供應商資源。 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 由永續發展委員會或執行鑑別與評估：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、夏季炙熱、冬季冰寒、季節顛倒、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、颱風、強降雨、冬季陣風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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。

瑞助營造氣候風險與機會之鑑別

公司永續管理委員會針對實體風險、轉型風險與機會進行深入的評估，並考量各項風險與機會之對企業營運的衝擊強度，針對各項風險與機會所應投入之資源、經費、人力等回應策略。



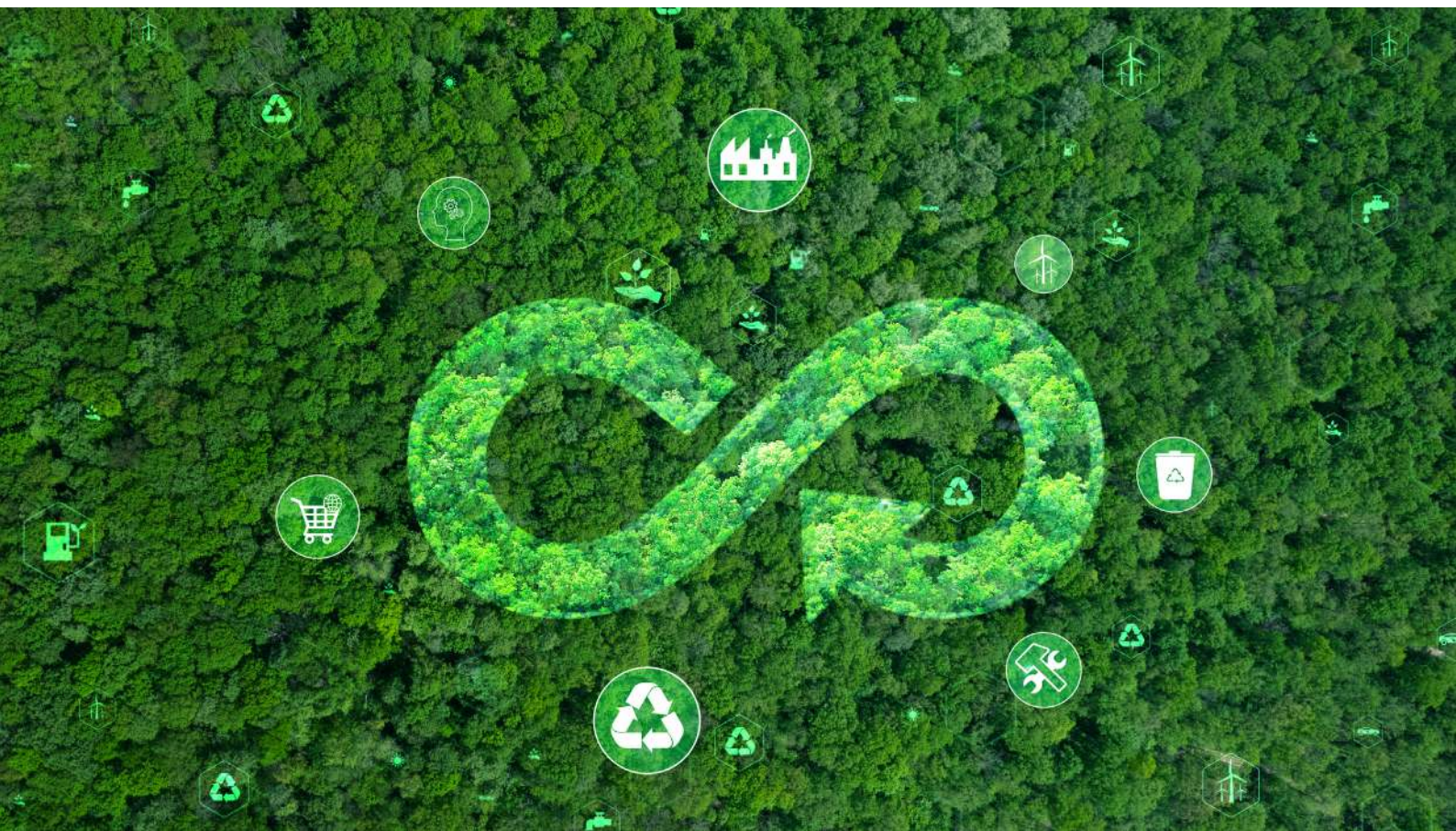
實體風險

內容	防制與回應	潛在財務影響				
R1 立即性： 颱風、強降雨、 水災、風災	<ul style="list-style-type: none">配合參加各級機關主辦的各項演練，包含辦公室及工地也不定期施行災害防救演練。工地自主動員業主、監造及工地全體員工參與防災演練，強化員工的緊急應變能力，將風險控制並消除危害。提高員工對於氣候變遷的敏感度，當氣候可能面臨轉變時，將訊息做最大化的佈達。		低	中	高	
		工期延遲				●
		違規罰款	●			
		員工生命安全				●
		工時減少，減低工作效益			●	
		原物料價格提高			●	
R2 長期性： 全球暖化、夏季 氣溫攀高、乾旱	<ul style="list-style-type: none">為避免勞工因高溫造成中暑或熱不適應之症狀，每年於夏季開始 (目前訂為 5/1) 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。每年進行溫室氣體盤查，確認排放量無異常。加強原物料及能源使用管理，及早布建採購途徑。	員工生命安全				●
		工作時間減少，導致成本增加	●			
		原物料價格提高				●

轉型風險

內容	防制與回應	潛在財務影響			
R3 政策及法規： 強徵碳稅	<ul style="list-style-type: none">留意政策變化，藉以掌握原物料因應碳排所增加之成本。鼓勵在地採購。	採購成本提高			●
R4 技術： 低碳機具取代耗 油耗電機具	<ul style="list-style-type: none">強化營造創新技術與服務。教育與訓練。	營運成本	●		
		營建成本	●		
R5 市場： 淨零建築、綠建 築、智慧建築	<ul style="list-style-type: none">持續推廣與支持再生建材的使用量，並降低開發成本。提高統包案件比例，掌握低碳與綠建築之主導權。	營建成本			●
R6 聲譽： 串聯價值鏈，成 未業界領頭羊	<ul style="list-style-type: none">推動產業聯盟，增強產業交流頻率，達到相輔相長之成效。	營運成本	●	●	

機會					
內容	防制與回應	潛在財務影響			
01 資源效率： 投資高效能源設備、建築或施工技術	<ul style="list-style-type: none">● 辦公室更換高效能空調設備。● 推廣系統模取代傳統木模。		低	中	高
		營運成本	●		
		營建成本	●		
02 能源來源： 自有建案使用太陽能光電板	<ul style="list-style-type: none">● 在自有的建案或是統包案件考量建置太陽能板，達到基本用電自給自足。	營建成本	●		
03 產品和服務： 提供專業的節能設計與施工服務	<ul style="list-style-type: none">● 提高淨零與低碳建築的施工案例，壓低此類建案的經驗成本。	營建成本	●		
		採購成本提高		●	
04 市場： 公部門工程案件增加	<ul style="list-style-type: none">● 多方評估公共工程最有利標。● 調整公司業務案源比例。	獲得相關補助		●	
		提高企業永續競爭力	●		
05 韌性： 適用極端氣候	<ul style="list-style-type: none">● 加強工地管理，在天氣災害來臨時，將破壞可能性控制到最低的程度。	營運成本		●	



4.5 環境管理

ENVIRONMENT MANAGEMENT

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，根據聯合國統計，建築跟營建部門所產生的二氧化碳年排放量占全球的 38%，其中 74% 跟能源使用相關，26% 來自建材以及營造階段的碳排放。由此可見建築生命週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，2024 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，響應 2050 年台灣淨零目標。



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。

工地環境管理與減緩環境衝擊措施：

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。

本公司 2024 年度違反環境保護法規事件 (空氣污染防治、噪音管制、廢棄物清理) 者共 8 件，罰款總額新台幣 157,800 元，公司針對每一件違反事件上簽公司最高管理者，工地必須提出違反項目之說明，並適切提出精進之作為，以確保未來可避免再犯。

營造業的環境管理考量於營建過程中對施工現場、建材使用、能源消耗、廢棄物處理等直接與間接的環境考量作全盤的鑑別後進行有效的管理，以達到基地的環境保護、提升可持續發展的目的。確保皆符合環保相關法令規定為基本要求，同時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，以下列出重大環境考量面之作業活動，下列為對應之措施：

違反類別	罰緩金額
空氣污染防制	60,000
噪音管制	15,000
廢棄物清理	10,800
傳染病 (子子)	72,000

1. 空氣污染防制

2. 廢棄物減量污染處理及土方運棄處理

3. 水污染防治

4. 噪音防制處理

5. 病媒蚊 (登革熱) 防治處理

6. 工區周界環境維護及環保意識教育

空氣污染防制

揚塵污染為影響空氣品質的主要因素之一，不僅關係到施工人員的健康與安全，也可能對周邊居民與生態環境造成負面影響。隨著環境部修正營建工程空氣污染防制設施管理辦法後，公司進一步強化對揚塵與粉塵的抑制措施，確保施工過程符合最新法規要求，並積極提升環境管理標準。

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。
- 優先選用符合「清潔排放自主管理標章」之施工機具，避免柴油引擎排放黑煙對空污造成影響。



裸露地表覆蓋防塵網抑制揚塵



外牆施工架設置防塵網



土方運輸車輛離場確實以防塵網緊密覆蓋車斗



工區施工便道鋪設鐵板及定時灑水



設置空氣品質監測及感測顯示器



雲端網路監測看板(含通報及警示功能)



工區範圍四周周界設置高2.4M全阻隔式圍籬



拆除作業期間持續灑水



符合清潔排放自主管理標章之發電機



符合清潔排放自主管理標章之堆高機



洗車台完整設置電表/水表並記錄使用量



廢棄物減量污染處理

各類廢棄物依工地廢棄物、民生垃圾等，妥為整理後，置放於廢棄物暫存區，並依實際供需增設廢棄物暫存區，加強人員訓練及不定期宣導廢棄物減量資源回收等環保觀念；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。

公司鼓勵減少廢棄物之替代工法或材料，如：

系統模使用預製、模組化的部件，並以快速、精確的方式組裝，取代傳統的現場施工方式，有效控制廢棄物的產生。

RIC 快速夯實法：利用機械設備（通常是大型重型夯實設備）對地面進行重力衝擊，使土壤顆粒緊密排列，從而提高地基的密實度，如此可排除大量的水泥或其他外來加固材料之使用。

劣質混凝土 (CLSM) 回填：降低混凝土鋪設中對於空污的影響，也達到資源再利用的價值。

- 修訂後的計畫書格式強調了對廢棄物的詳細分類，要求營造業者和拆除業者對所有產生的廢棄物進行明確分類，並按照廢棄物的特性（如可回收、不可回收、危險廢棄物等）分流處理。
- 例如，要求企業詳細列出拆除過程中會產生的各類廢棄物，並規範如何對這些廢棄物進行處理，確保符合環保法規。

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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 工地環境定期打掃，保持整齊、整潔。
- 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，並留意法規之更新，確認廠商是否依照最新法規執行。
- 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。
- 發展及推廣減少廢棄物之工法，如系統模、R.I.C. 快速夯實工法。

2024 年廢棄物總量

廢棄物種類	工地廢棄物
廢棄物總量	約 12,156.74 噸
處理方式	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，大多做為再利用之工程填料、物理處理、其他再利用等。



事業廢棄物暫存區



營建廢棄物委由政府立案之廠商清運



以劣質混凝土(CLSM)回填增進廢棄物再利用途徑



工區休息區設置垃圾分類垃圾桶



營建廢棄物委由政府立案之廠商清運至合法地點處理



營建廢棄物委由合格處理機構清理

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，藉由完善之施工管理制度，工程技術上之周延考量，以及各種污廢水處理技術之實地應用，將可有效防杜地表水及地下水受污染程度，工地水污染防治對策可分為：

- 工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。
- 工區全阻隔式防溢座施作，有效抑制廢水溢流至工區外。
- 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。
- 放流水定期取樣送樣檢測，確保排放之廢水符合標準。
- 定期排派員清理工地周邊排水系統及維持暢通。
- 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。
- 做好廢棄物管理，避免廢棄物污染地表逕流。
- 臨時廁所之儲存化糞池，定期委由合法業者清運。



工地設置沉砂池



清除排水系統污泥

病媒蚊（登革熱）防治處理

臺灣位於亞熱帶地區，氣候潮濕悶熱，為病媒蚊提供了適合的繁殖環境，特別是在營建工地積水環境較多，容易成為蚊蟲孳生的溫床。若未能妥善管理，極可能提升登革熱的傳播風險，使工地成為高風險區域，影響工人健康與周邊社區安全。因此，針對登革熱高風險地區的工程，需加強病媒蚊防治實施頻率，落實以下防治措施：

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 要求施工人員穿著長袖衣褲、噴防蚊液，降低蚊蟲叮咬的機會。



防汛期每日巡視環境清理積水



委請消毒公司定期噴藥並於積水區域投藥

噪音防制處理

營建施工使用的機械車輛及施工作業中勢必產生噪音，長期暴露於高噪音環境可能對工人及周邊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、焦慮及壓力等。因此，公司妥善規劃並落實下列降噪措施，減少對環境衝擊，更是維護施工人員健康及提升社區友善度的重要工作。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。



施工作業中監測大型機具音量分貝



超低噪音標章機具



工區周界環境維護及環保意識教育

公司嚴格遵循環保法規更積極從基礎做起，將環境保護融入日常營運中。我們主動維護工區周邊環境，定期清掃並綠化圍籬，不僅維護市容整潔，也與鄰里建立良好的關係，共同營造友善的生活環境。

此外，我們深知環保意識的培養是推動永續發展的關鍵，因此持續對員工及工班人員進行環保宣導，提升團隊對環境保護的認識與實踐力，環境保護不僅是企業社會責任的一環，更是實現永續發展的重要基石。瑞助營造將持續優化營運模式，結合創新技術與綠色工法，打造低碳、低污染的施工環境。



周邊道路每日定時清洗



周邊公共環境清潔打掃



工班環保意識宣導



週邊水溝定時清理並加裝紗網，防止污染下水道及防治蚊蟲



E 專欄

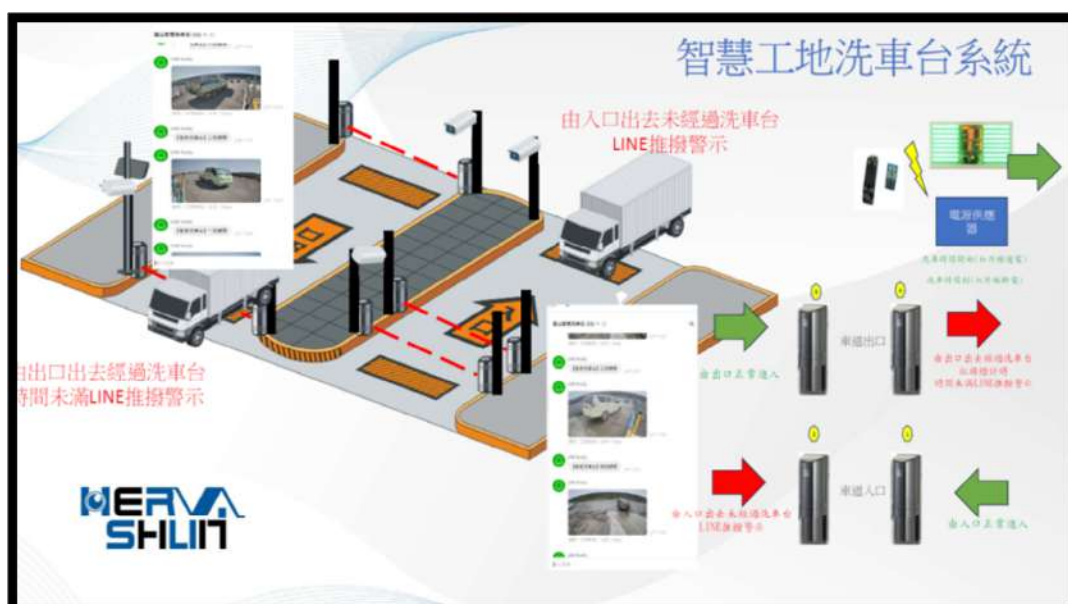
高雄市環境保護局「優良智慧工地」 Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄（暫）新建工程案

COLUMN: EXCELLENT INTELLIGENT CONSTRUCTION SITE “MITSUI SHOPPING PARK LALAPORT” AWARD HELD BY KSEPB

瑞助營造始終重視環境保護與永續發展，於 2024 年 Mitsui Shopping Park LaLaport 高雄（暫）新建工程案參與高雄市環境保護局的評鑑，獲得「優良智慧工地」的肯定。該工程案中，採用智慧環境監測技術，即時監測粉塵與噪音、加上落實污染防制管理機制，確保施工過程符合環保標準，提升施工品質與環境友善程度。

這次的評鑑結果，是對團隊努力的一種鼓勵。我們將持續精進施工管理與環保作為，結合創新技術與綠色工法，為打造更安全、低碳、永續的建築環境盡一份心力。

智慧工地洗車台系統



於工區車輛進出大門洗車台裝設智慧工地洗車台系統，掌握離開工地車輛確實經過洗車台沖洗，且沖洗時間確實足夠，否則系統將透過無線網路藉由手機 Line 推播至管理階層及保全人員，管制要求離場車輛確實經過洗車台沖洗足夠時間，始准離開工區，若車輛不遵守工區規定，將登記該車車號，爾後將不准駛入工區，否則依約罰款，以確保離場車輛不會汙染工區周界道路。

JNC 環境預警系統

工區於 1 號門 (自由路)、2 號門 (議會路) 裝設智慧工地 JNC 環境預警系統，掌握工區周界噪音、PM2.5、PM10、濕、溫度及熱指數即時狀況，除顯示於液晶顯示器外，另透過無線網路 Line 推播至管理階層、職安衛人員及廠商現場作業主管手機，以採取因應管制措施。



戶外型七合一偵測系統

掌握工區周界噪音、PM 2.5、PM10、濕度、風向、風速、空氣品質及熱指數即時狀況，當熱危害指數達危險以上等級會透過 Line 推播至管理階層、職安衛人員及現場廠商作業主管手機，並自動廣播 (中、越語) 及紅、橘、黃、綠警示燈號提醒施工人員補充水分與休息，防治熱傷害；當空品或噪音超標時，要求水車加強工區內、外灑水，管制工區內機械車輛降低車速、調整高噪音機具作業時間，避免同時施工等作為。





Ch5 幸福 職場

5.1 完善薪資與福利

5.2 經驗傳承與訓練

5.3 職業安全衛生與員工健康管理

S 專欄：高雄商場塔吊意外事件

5.4 社會參與及回饋

重大主題：訓練與教育永續管理方針

重大原因

員工是企业維持營運與產業競爭力重要基石，亦是企業創新與邁向永續經營的核心。面對大環境的快速變化，人才培育及發展是企业永續經營最重要的關鍵。

影響與衝擊

為使教育訓練執行有統一之規範，以配合未來組織發展及成長需求，並提升員工專業知識與技能以培養全方位經營管理人才。

正面影響與衝擊

- 經濟面：提高員工專業技能、改變觀念及態度，提升工作效能並減少失敗成本，提升企業營運績效，進而改善個人經濟狀況。
- 社會面：透過教育訓練提升員工素質，有助於促進就業穩定與社會整體勞動力素養，進一步強化企業與社會的正向連結與形象。

負面影響與衝擊

- 經濟面：需要額外投入資源，增加企業成本，同時訓練效益不易顯現。
- 社會面：若教育訓練資源分配不均或過度偏重特定人員，可能造成內部不公平感，進而引發員工士氣低落與人際緊張，影響組織氛圍。

政策／策略

- 以「多元培育、持續學習」的教育訓練政策，培養員工多元思考、決策之能力，並鼓勵同仁跨領域學習及發展。
- 透過整體性規劃訓練與發展課程，提供多元學習管道及課程內容，增進專業技能並激發潛在能力提升公司競爭力。

目標與標的

- 短期目標：
 1. 平均每人受訓時數6時。
 2. 在職訓練總時數2,500時。
 3. 訓練滿意度達90%。
- 中長期目標：

將提供豐富學習資源使訓練規劃與經營策略能妥善整合，提升全體員工的職能發展，打造適才適所、樂在工作的環境。

 1. 每人平均受訓時數達成率達100%。
 2. 年度訓練總時數達成率達100%。
 3. 訓練計劃表開課率達90%。
 4. 教育訓練連結晉升、調薪與考核。
 5. 建立職務學習地圖。

管理評量機制

- 每年依公司目標及人員現況，規劃訓練需求計劃，為日後執行之依據並編列訓練預算。
- 人資部統一規劃管理課程或共通性課程之訓練活動。
- 工地依需求提列每年證照訓練預算。
- 建置教育訓練體系。
- 維護個人學習履歷及證照名冊。
- 每季定期檢視訓練指標，未達成者提出改善計劃。

績效與調整

- 工程人員平均證照數1.54張。
- 年度課程出席率佔92.52%。
- 年度訓練總時數4,957時。
- 訓練滿意度達92%。
- 平均每人受訓時數11.2 時。

預防或補救措施

提供多元管道給員工進行申訴，並且增強員工守法意識，避免公司觸法損及員工權益。

5.1 完善薪資與福利

COMPETITIVE SALARY AND WELFARE

「有幸福的員工才有幸福的客戶」
這是瑞助營造成為幸福企業及熱情服務
的理念！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。

員工人數於 2024 年為 436 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 285 人佔 65%, 女 151 人佔 35%, 與 2023 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。辦公室內業理級 (含處長) 以上之主管 100% 聘用本國人。

非員工工作者，舉凡約聘顧問、外籍移工與由瑞助指派工作者等，總人數共計為：312 人。

根據政府「勞動基準法」之規定，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。童工不得從事繁重及危險性之工作。雇主亦不得僱用未滿十五歲之人從事工作。我們僱用的人員皆為高中職（含）以上畢業，且以居住當地人員為優先，如台北總公司員工大部份來自大台北地區，台中分公司員工絕大部份來自大台中地區，高雄辦事處員工絕大部份來自大高雄地區。公司高階管理階層（協理級以上人員）共計 10 位，為台灣當地出生或具有無限期法定居比例 100%。

年度	2022年	2023年	2024年
身障人員	11	6	7
原住民	5	4	4
公司人數	503	469	436
法定應僱用人數	各5位	各4位	各4位

瑞助營造 — 2024 企業永續報告書

定量指標		單位	男性員工	比例	女性員工	比例	總計
類別	主管人員	人	45	10%	9	2%	54
	工程人員	人	206	47%	42	10%	248
	行政人員	人	34	8%	100	23%	134
年齡	< 30歲	人	40	9%	25	6%	65
	30至50歲	人	160	37%	104	24%	264
	> 50歲	人	85	19%	22	5%	107
學歷	高中(含)以下	人	24	6%	9	2%	33
	大(專)學	人	223	51%	131	30%	354
	碩士(含)以上	人	38	8%	11	3%	49
備註： ■ 比例為該定量指標佔全體員工人數比。							

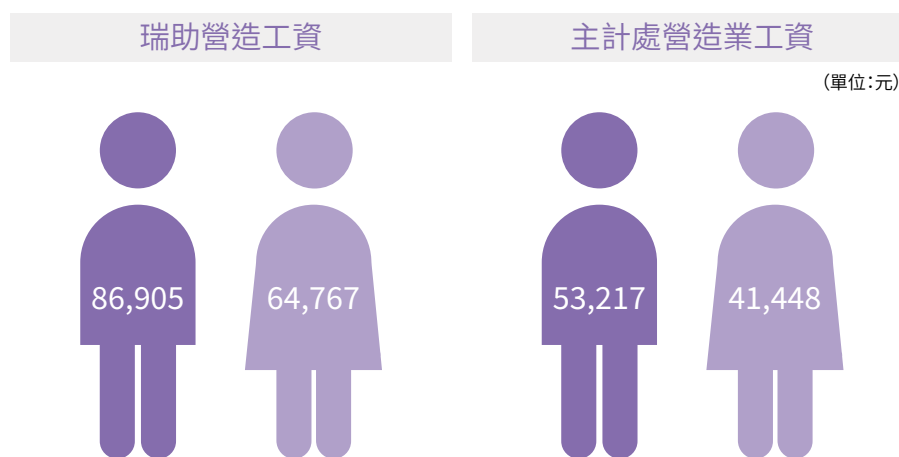
公平合理的薪酬制度

「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。」

我們的薪資政策如下：



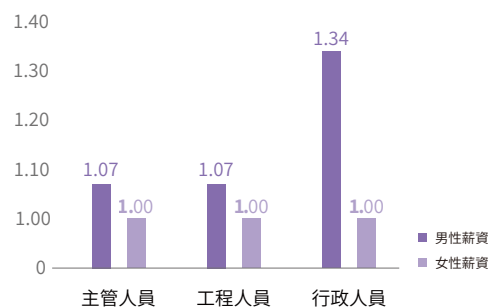
同時，每一職務男女薪資起薪一致，新人無經驗基本薪資均比政府規定基本工資 27,470 元高約 1.3~1.5 倍（差異為區域及內勤、工地人員差別）。中高階人員因年資深淺及男性擔任工程技術主管薪資較內勤為主的女性為高，係行業特性與工作難度的因素，並由下表顯示瑞助營造員工的平均工資比台灣營造行業平均工資較高。



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，依據員工考績及組織需求，進行晉升提報及調薪。每年增加薪資 1~10%。

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 1.07~1.34 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	1.07	1.00
工程人員	1.07	1.00
行政人員	1.34	1.00

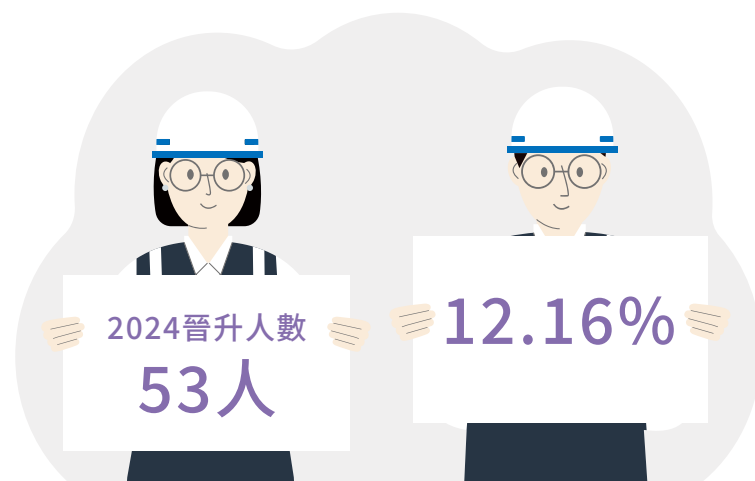


2024 年公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率為 3.93 倍。與 2023 年度相比，組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為 0.04。

公司有縱向的職務晉升制度，但不適任主管職的員工，亦可利用橫向職務輪調制度，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。

公司鼓勵員工精進，每年定期執行晉升評估作業，各部門於組織編制有空缺暨人員績效符合標準時，得提報晉升名單，經年度人評會討論並決議晉升與否。

公司鼓勵員工精進，每年定期執行晉升評估作業，各部門於組織編制有空缺暨人員績效符合標準時，得提報晉升名單，經年度人評會討論並決議晉升與否。



員工福利與關懷

1. 企業家庭活動

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：

- 2024 年舉辦北、中、南計三場保齡球競賽，活動結束後備有餐會及頒獎。
- 舉辦國內外旅遊，參加員工暨眷屬人數計 428 人。
- 舉辦年度家庭日，參加員工暨眷屬人數計 468 人。



年度國內外旅遊



年度家庭日



年度保齡球競賽

2. 各項專屬福利

● 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。

● 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。

● 育嬰措施

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，2024 年實際申請為 6 人，但不得逾兩年。

辦公室依法設置育設置集乳室，另有配置緊急鈴及冰箱保存母乳。



集乳室

年度	2022			2023			2024		
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	6	5	11	14	11	25	12	8	20
當年度實際申請育嬰留停人數 B	1	3	4	2	4	6	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	2	2	4	1	0	1	0	6	6
當年度育嬰留停實際復職人數 D	1	2	3	0	0	0	0	4	4
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	3	4	1	2	3	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	3	3	0	1	1	0	0	0
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	50	100	75	0	0	0	0	67	67
當年度育嬰留停留存率% (F/E)	0	100	75	0	50	33	0	0	0

計算方式：

1. 應復職人數=育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。
2. 2024年留任人數=2023年實際復職人員且2024年/12/31仍在職人數。
3. 當年度育嬰留停復職率%=當年度育嬰留停實際復職人數/當年度育嬰留停應復職人數(D/C)。
4. 當年度育嬰留停留存率%=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)。

3. 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。

4. 法律諮詢

為增加對員工的關懷與多元協助，法務室除了主要處理公司相關法律事務，也提供公司員工法務相關諮詢，員工可以透過公司郵件，或是內部電話進行法務諮詢。

5. 各項補助與獎勵

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。2024 年獎助學金共發放 216,500 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。

於每年尾牙餐會頒發年度資深員工獎勵，分別設立 10 年、15 年、20 年、25 年及 30 年獎，獲頒紀念獎牌乙座。

2024 年資深員工



類別	次數	金額	2024補助學金 216,500元/年
國小	每學期	500	
國中至大學	每學期	1,000-2,000	
育兒津貼	每學期	500	



6. 退休規劃

在員工退休方面，依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，並自 2005 年 7 月 1 日起，依員工每月薪資 6% 提撥退休金至勞工保險局之個人專戶。截至目前公司已無符合舊制人員，2024 年已申請結清舊制退休準備金帳戶。

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。

7. 無障礙溝通管道

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，至今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。2024 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，2024 年勞動基準法罰鍰為 1 件，違反內容為「假日工資未給或於休假日工作未依規定加給工資」，經內部檢討後為內部流程疏失，相關部門針對流程進行檢討並且施行精進作為，以避免同樣情況再次發生。

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，為強化勞資溝通效益，成立「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。

部門主管	面對面溝通、向上呈報
人資單位	勞資會議、人資大平台
其他管道	不法侵害罰防治辦法、性騷擾防治政策 員工意見箱、內部公告

8. 人權保護政策

公司人資部針對近年，特別於 2024 年所發生相關人權議題進行彙整與評估，鑑別出 2024 年人權議題，相關回應與作為如下：

對象	受影響對象	人權議題	評估/溝通管道	改善措施與作為
 員工	全體員工	工作環境安全	勞資會議 人資大平台 職安衛管理部	<ul style="list-style-type: none"> ● 遵循法規 ● 加強災害演練 ● 鼓勵申訴管道 ● 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
		性騷擾及不法侵害	勞資會議 人資大平台 人資部 職安衛管理部 實體與電子看板 電子郵件	<ul style="list-style-type: none"> ● 新人訓練：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 ● 定期宣導：由職安衛管理部及人資部不定期以文宣方式進行性平及不法侵害之宣導，加強員工意識 ● 人資LIFE@大平台關懷員工動向
		工作時數與工資之合規性	勞資會議 人資大平台 電子郵件 直屬部門溝通	<ul style="list-style-type: none"> ● 加強人資及相關主管對於勞基法規意識並促進垂直溝通管道，使案件無法受到壓制 ● 發送政令公告，傳遞正確管理辦法，讓員工有依可循
	女性員工	懷孕與補乳	人資大平台 電子郵件 人資部 直屬部門溝通	<ul style="list-style-type: none"> ● 規劃與執行母計畫 ● 提供護理師諮詢 ● 集乳室管理 ● 育嬰留停等權益
	所有員工	健康(職業病)	人資大平台 人資部 職安衛管理部 職護人員	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工依法規規定之健康檢查提醒與宣導 ● 員工健康檢查結果與管理 ● 辦理健康促進活動 ● 護理師後續追蹤及關懷
	移工	禁止強迫勞動	工務會議 內部主管月會 仲介溝通	<ul style="list-style-type: none"> ● 到職時提供完善的移工權益告知 ● 提供母語版文宣 ● 定時與仲介公司聯繫以確認移工工作狀況
		反歧視	工務會議 內部主管月會 仲介溝通	<ul style="list-style-type: none"> ● 到職時提供完善的移工權益告知 ● 提供母語版文宣 ● 定時與仲介公司聯繫以確認移工工作狀況

透過法律法規的基礎上，我們除了提供一套基本的工作倫理之框架，更期許由公司帶領之下建立一個善的循環，全體員工在工作與生活中皆能保持各項合理合情的善良行為與態度，傳遞良好的工作價值觀，主管與部屬、同事之間的良好互動與互信，維持勞資雙方及對外關係的和諧發展，形成優於法規之上的優質企業文化。

本公司基於應負擔的社會責任以及與國際接軌，比照 SA8000 社會責任的標準，以及參考其他產業的社會責任標準如 RBA(責任商業聯盟)、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以下基本政策：

人權政策

- 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。
- 嚴禁各級主管對員工生理或心理懲罰、凌虐女性、強迫性勞役及其他形式的虐待事項；我們尊重員工的選擇意願以及所有安排的工作都是自願性的。
- 員工薪資均符合台灣勞基法相關法令及所有適用的薪資規定，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。
- 對招募、任用、調任與晉升等用人措施，承諾免於騷擾與不法歧視。
- 員工任用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。
- 提供員工安全衛生的工作與生活環境，包括乾淨的浴室、潔淨安全的餐廳、宿舍與廁所、衛生的食品存儲設備等。
- 教育員工尊重智慧財產與著作權，及保護公司內部營業機密。
- 應致力將企業社會責任政策的精神，推廣至本公司供應商夥伴。

防治性騷擾政策

- 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：

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。

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。

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。

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。

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。

杜絕不法侵害

為保障所有員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心心理疾病，公司特以書面加以聲明，絕不容忍任何本公司之管理階層主管有職場霸凌之行爲，亦絕不容忍本公司員工同仁間或業主、專管 (PCM)、監造、下包廠商及其他人對本公司員工有職場不法侵害之行爲。

公司提供全體員工不法侵害諮詢、申訴管道：

申訴專線電話：

02-23145168 分機 2201

申訴專用電子信箱：

reiju-sh@mstc.reiju.com.tw

移工人權與關懷

瑞助營造 2024 年總計引進 300 位以上合法之越南、印尼籍移工。除依不同國籍需求提供移工偏好的膳食，同時提供符合法令且舒適、乾淨寬敞之宿舍，衛浴空間乾淨通風，並免費提供 W i f i、飲水機、冰箱、電視、脫水機、空調等設備。

公司每年春節期間發放紅包，並發放加菜金。因 2024 年冬天極度寒冷，公司提供移工冬天保暖之厚棉被以及外套。

另提供移工所屬國家之語言標語，減少溝通成本，也讓移工掌握工作環境之狀況，使移工感受到安心源政策與規定如下，並責令各級主管與全體員工遵守以下基本政策：



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，依照與保全公司的契約規定，所聘用的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、企業社會責任、倫理與道德等相關。




5.2 經驗傳承與訓練

WORK EXPERIENCE SHARED AND TRAINING




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。



新進率與離職率

近三年員工新進率												
年度 性別	2022				2023				2024			
	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	14	34.14	3	9.67	23	79.31	10	47.62	29	72.5	13	52
30至50歲	26	16.66	15	13.15	110	65.48	41	26.6	73	45.63	36	34.62
51歲以上	13	9.55	4	16	37	30.03	5	18.52	20	23.53	6	27.27
新進總人數	75				226				117			
員工總人數	503				469				436			
總新進率(%)	 13.92%				 48.19%				 40.6%			

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

近三年員工離職率												
年度 性別	2022				2023				2024			
	男		女		男		女		男		女	
年齡/項目	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)	人數	離職率(%)
30歲以下	11	26.82	3	9.67	19	65.52	8	38.1	19	47.5	8	32
30至50歲	55	35.25	29	25.43	102	60.71	52	46.43	77	48.13	43	41.35
51歲以上	49	36.02	5	20	70	36.02	9	33.33	51	60	12	54.55
總離職人數	152				260				210			
員工總人數	503				469				436			
總離職人數(%)	 33.00%				 55.44%				 48.17%			

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

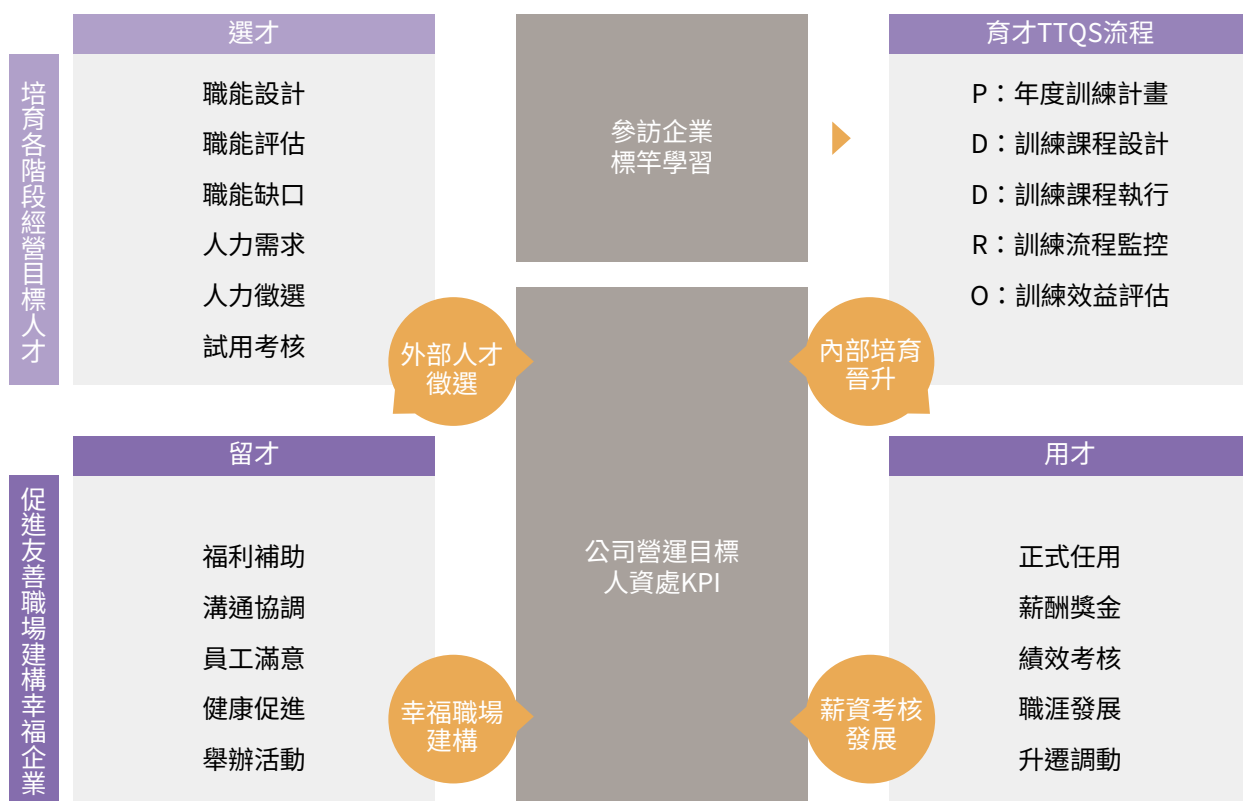
針對員工離職程序，嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序。台灣「勞動基準法」載明雇主依法規定中止勞動契約者，預告期間：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

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進行了解與改善，以利提升公司組織並朝幸福企業邁進，減少未來離職率。

建立瑞助營造學習型組織

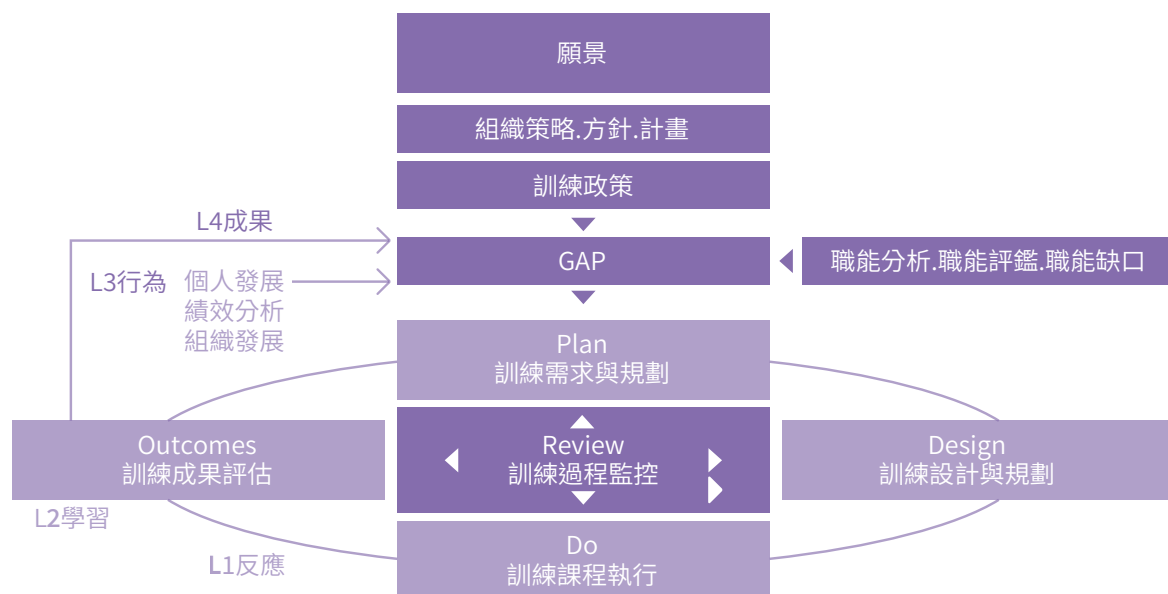
我們一直堅信「人才」是公司的資本，所以規劃完整的教育訓練體系及員工發展訓練課程，協助員工提升專業、管理能力與自我成長，成為支持公司永續發展的重要推動力是我們訓練的宗旨。

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



訓練流程

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



訓練經費

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，2024 年實際訓練費用 503,535，平均每人受訓費用 1,155 元 / 人。

類別	堂數	金額
法令需求類	47	298,370
共同通識類	2	18,860
專業知能類	15	186,305
	64	503,535

2024訓練費用
1,155元/人

訓練評估

2024 訓練滿意度 92%

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 2024 年度相關課程及滿意度調查平均滿意度 92%。



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：分為管理發展類、專業知能類、服務品質類、共同通識類、潛能發展類、法令需求類等六大項，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。

2024 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。

2024 年度所舉辦的訓練總人時數達 4,957 小時。主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數，分別為 17.55 小時、12.85 小時、6.12 小時。平均每位員工受訓時數為 11.34 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	45	9	206	42	34	100	285	151
總訓練人時數	時	794.5	153	2,451	738	195	625.5	3,440.5	1,516.5
每位員工平均受訓時數	時	17.66	17	11.9	17.57	5.74	6.26	12.07	10.04

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。2024 年高雄科技大學學生至本公司進行學期實習，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，因實習生津貼受給付人數 2024 年共計 2 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。



5.3 職業安全衛生與員工健康管理

OSHA AND STAFF HEALTH MANAGEMENT

S專欄 高雄商場塔吊意外事件

COLUMN : TOWER CRANE ACCIDENT AT KAOHSIUNG SHOPPING MALL

本公司致力提供安全健康的工作環境，並推動職業安全衛生管理。然而，在2024年度，公司於高雄工地發生一起重大職災，工地進行塔式起重機吊掛作業時，塔式起重機於旋轉過程中，部分底部與基座連結之固定插銷鬆脫，導致塔式起重機重心不穩造成倒塌，起重機配重塊因而掉落砸中一名移工當場死亡。

起重機操作員也從高處墜落，經搶救後宣告不治。事故發生後，立即全面暫停作業並進行安全檢查，以確保現場其他人員的安全。同時，迅速啟動緊急應變機制，提供即時醫療救援並主動聯繫家屬，協助處理相關後續事宜，包括喪葬安排與善後協調，致力於與家屬妥善溝通，以達成和解。

經內部調查與專業單位鑑定，事故主要原因包括：

直接原因：當起重機旋轉中，插銷脫落造成塔吊倒塌。

間接原因：塔吊廠商安裝時，未依塔吊結構計畫書組裝雙PIN固定插銷，未落實稽核、自動檢查機制。

經過深入檢討，為避免類似事件再次發生，本公司立即採取以下措施：

短期應對措施

1. 關懷機制：對於現場施工人員(含移工)安排心理輔導，提供心理諮商與支持。
2. 全盤檢視：工區塔吊進行全面性安全檢討，重新啟動危害辨識與風險評估。
3. 設備防護：要求承攬商將基座插銷納入檢查要項，並定期維護與檢驗。



關懷機制



全盤檢視



設備防護

長期改善措施

1. 安全教育：提升工地管理人員與作業人員對高風險作業的認知與應變能力。
2. 作業管制：嚴格落實吊掛作業管制，包含作業前申請、一機三證檢查、圈圍警示、禁止人員進入吊掛範圍等。
3. 承攬機制：要求所有承攬商落實三級安全管理，並設立嚴格的安全審查機制。
4. 自主檢查：確實要求承攬商每日實施自主檢查，確認安全無虞，始得進行吊掛作業。



承攬機制



安全教育

本公司深刻檢討本次職災事件，慎重加強安全管理機制。我們將持續以「零職災」為目標，透過技術提升、管理優化與教育訓練，確保所有員工與承攬商的安全，履行企業社會責任，打造更安全的工作環境。

重大主題：工作者健康與安全永續管理方針

重大原因

職安主題對於本公司相對重要。如未重視工地安全管理，不僅要面臨相關法規上的處罰，甚至發生重大職災，恐帶來負面抨擊，影響企業形象及營運。

影響與衝擊

有效管理本公司遵守職安衛法規及降低工安事故風險。

正面影響與衝擊

- 經濟面：守護工作者生命安全，減少勞動檢查罰鍰。
- 社會面：有效落實職安衛管理有助於營造安全的工作環境，提升產業整體安全文化，進一步強化社會對企業的信任與認同。

負面影響與衝擊

- 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。
- 社會面：若職安措施執行流於形式或管理疏失，導致事故頻傳，可能引發社會大眾對產業安全標準的不信任，並產生負面輿論與抗爭壓力。

政策／策略

- 政策：
 1. 打造優質健康安全環境。
 2. 強化職場安衛自主管理。
 3. 捍衛職場工作生命安全。
 4. 全員守規持續精進改善。
 5. 全員參與塑造工安文化。
- 策略 **公司推動層面**：
 1. 強化職安衛高風險作業停留點查核。
 2. 持續推動ISO 45001:2018 & TOSHMS(CNS 45001職安衛管理系統驗證)。
 3. 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。
- 策略 **工地管理層面**：
 1. 落實職安衛標準化及創新。
 2. 提高6S執行績效。

目標與標的

- 短期目標：
 1. 維持零重大職災。
 2. 年度實施職安衛查核至少360次。
 3. 落實高風險工項於施工前實施風險評估10場。
 4. 年度健康促進活動至少辦理3項。
 5. 年度職醫臨場諮詢至少12次。

重大主題：工作者健康與安全永續管理方針

目標與標的

- 中長期目標：
 - 1.維持零重大職災。
 - 2.持續改善，創新安衛環境與績效，建立企業安全文化。
 - 3.照護全體工作者身心健康。

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」專責單位推動安衛政策，並依各工程規模設置安全衛生人員執行現場管理事項。
- 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

2024年度發生乙起重大職業災害。(詳見專欄)。
2024年實施職安衛查核達506次(包含CCTV查核)。
2024年辦理施工安全風險評估審查會26場次。
2024年度職醫臨場12場。
2024年度健康促進活動共計4項。
2024年持續通過ISO 14001、ISO 45001及TOSHMS(CNS 45001)管理系統驗。

預防或補救措施

- 1.加強廠商及工程師教育訓練及緊急應變處置能力。
- 2.對於全台工程案塔式起重機全面檢視，嚴格要求塔式起重機檢驗及維護，確保結構穩固運行，避免插銷鬆脫類案再發生。



職業安全衛生管理系統

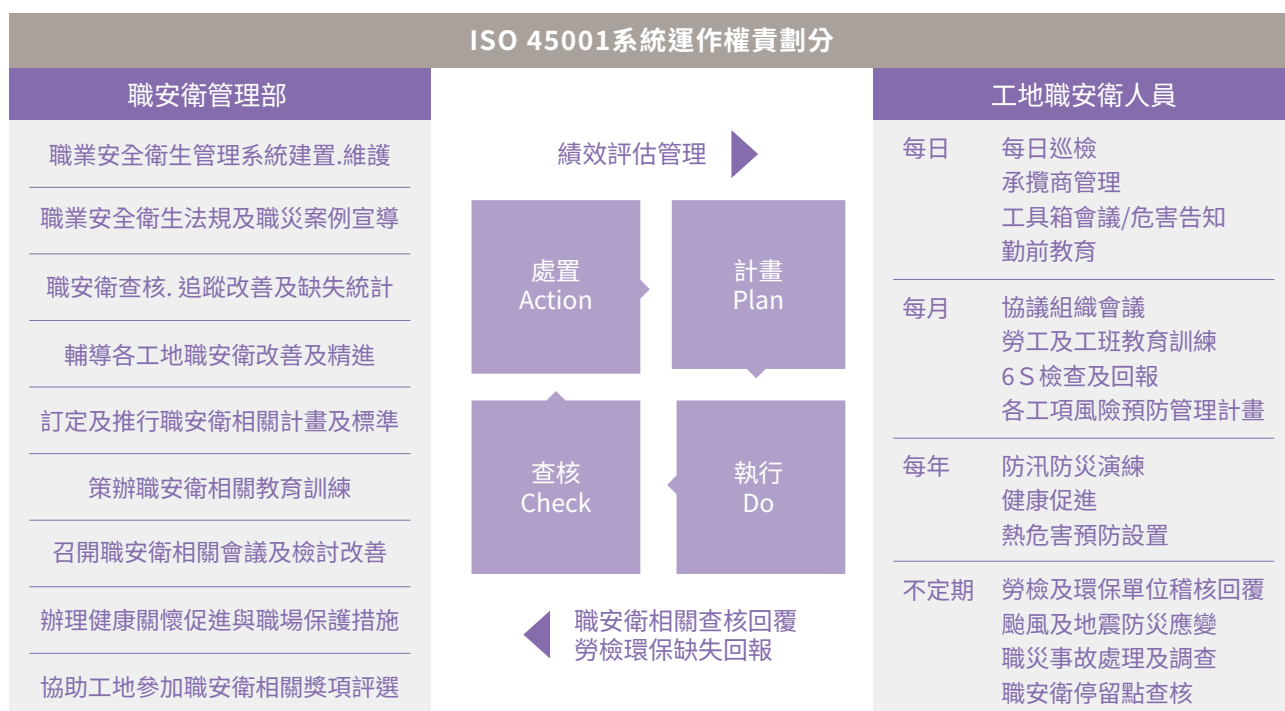
瑞助營造已導入並實施 ISO 45001：2018 & TOSHMS (CNS 45001) 職業安全衛生管理系統，適用範圍涵蓋瑞助營造全體員工及承攬商，並依據 ISO 45001：2018 條文要求進行危害鑑別與風險評估，針對各項工程及作業風險等級規劃相應的管制措施，致力於消除危害並將風險降至可接受範圍。同時，依照最新法規要求及職安衛委員審查意見修正，持續更新與優化系統標準。

此外，每年定期檢視職安衛管理系統，並委託外部稽核單位針對職安衛管理部的稽核紀錄及各單位（含工地）的執行情形進行追查驗證，確保持續符合職安衛法規標準。如發生重大工安事故，將立即採取改善措施並全面重新檢討，以提升整體安全管理成效。



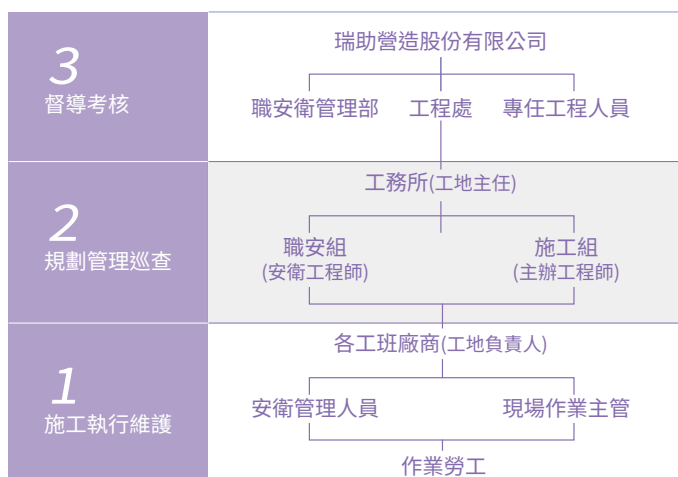
通過
ISO 45001：2018 & TOSHMS(CNS 45001)
職業安全衛生管理系統驗證證書

透過 PDCA 循環建立查核人員機制，除了對內部職安人員進行教育訓練外，也結合現場實作。經過各項評核與驗證後，針對成效進行調整與優化，並持續檢討、修正與改進。相關培訓方式詳見下圖。



三級管理制度

為確保職業安全衛生法規的落實，提升施工安全，並推廣安全衛生與環保觀念，本公司積極履行施工管理責任，透過協調與指揮工作，保障公司內部及協力廠商的作業人員在施工期間的安全、健康與財產保障。為此，本公司制定了協力廠商承攬安全衛生管理程序，將其納入承攬合約並嚴格執行，同時推動承攬廠商及工地工程師落實三級管理制度，以確保施工現場安全。瑞助營造積極推動工地落實三級管理。



數位轉型助力職安衛管理

隨著時代變遷，營造業正迎來智慧化與數位轉型的浪潮，職業安全衛生管理亦隨之導入各類科技應用，以提升安全監管效能與勞工福祉。瑞助營造秉持「數位創造價值、科技提升安全」的理念，不僅導入「智慧職安衛監測系統」並持續優化自行開發的「職安衛查核系統」，透過數位管理，使工地安全監督更即時、透明且高效。

智慧職安衛監測系統具備空氣品質監測、噪音偵測、濕溫度感應及熱指數監測等功能，可即時掌握工地環境狀況，監測數據不僅顯示於現場液晶螢幕之外，也能透過無線網路推播至管理單位，確保相關人員能迅速應對潛在風險。

安全管理不僅在於監測，更在於完善的風險評估、紀錄管理與數據追蹤，因此持續優化「職安衛查核系統」，建立數位化的風險管理機制，該系統涵蓋職安衛查核、勞檢與環保單位檢查、高風險工項停留點查驗，以及每日安全自主管理等功能，藉由雲端管理隨時掌握工地安全現況與缺失改善進度，更使安全數據均有跡可循，提高合規性與稽核效率，確保職安衛政策落實。



日期	項目	地點	類別	狀態	負責人	處理進度	備註
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全
2024-11-19	安全	瑞助營造	安全	安全	安全	安全	安全

上圖左：
智慧管理系統於洗車台應用

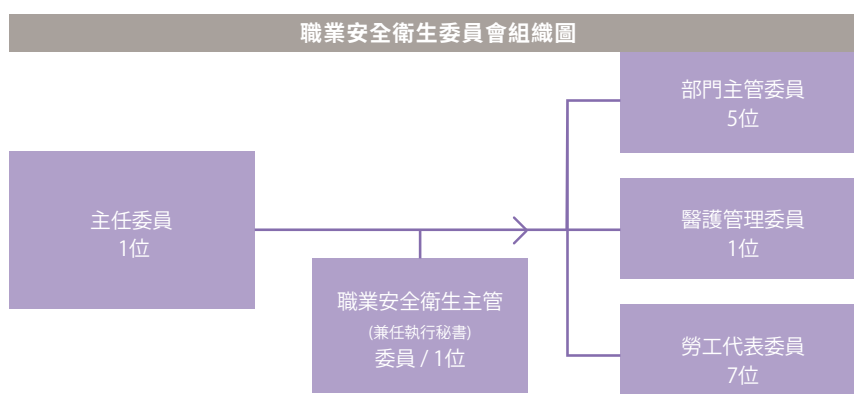
上圖右：
熱危害智慧監測系統及自動廣播器

職安衛查核以燈號顏色區分
工地職安衛管理現況：
紅燈（高風險工地）
黃燈（尚待加強工地）
綠燈（表現良好工地）
凡缺失改善完成結束後，則燈號
切換為綠燈。

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 6 人，資方代表為 8 人，合計 14 人，勞工代表占委員會人數 42.8%，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。

瑞助營造致力於永續經營，重視每位員工的權益與職場安全。為強化職業安全與健康管理，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，共同召開職業安全衛生委員會。公司承諾「遵守法規」並推動「全員工安文化」，透過委員會研擬與審議安全衛生管理政策、職安衛方針、執行成果、教育訓練、工安事件等安全衛生相關事項，確保勞資雙方溝通中持續優化管理機制，凝聚共識，積極營造安全健康的工作環境，並進一步促進社會的穩定與發展。



公司高階主管及勞工代表
參與職業安全衛生委員會會議

依對象提供合適勞安教育訓練

營造業屬於職災高風險產業，許多事故案例顯示人為失誤是主要成因。因此，瑞助營造將教育訓練視為保障員工與工班人員安全的關鍵措施，透過源頭管理強化人員的安全意識，使作業人員熟悉安全規範與標準作業程序，進而有效降低工安事故風險。為確保安全管理的落實，職安衛教育訓練區分為「瑞助員工」與「承攬工班」兩大對象：

瑞助員工：依據法規，公司為新進人員安排職業安全衛生教育訓練，使其熟悉公司職安政策、相關法規及營建工地基本安全知識。此外，對在職員工則安排定期訓練，並提供外部專業培訓課程，確保安全管理知識與技能持續精進。

承攬工班：第一線的(再)承攬施工人員往往容易輕忽施工安全的重要性，除了進場前安排安全教育外，針對安全意識較低的承攬廠商，主動召集並辦理工班輔導，對於經常性違規缺失進行強化教育，期許透過層層把關與持續教育，使人員提升自我保護意識，共同維護施工現場安全設施完善，預防職業災害，營建友善的職場環境。



泥作廠商安衛輔導教育(移動式施工架規範)



感電災害預防教育及 VR 防災體驗



裝修廠商安衛輔導教育



模板廠商現場常見缺失與防止對策教育

高風險工作環境評估與管理

考量施工安全的重要性，公司針對高度或深度超過 5 公尺的十大施工項目，訂定出高風險評估及審查機制，在採購發包合約中明確規範施工安全風險評估與審查機制。承攬商須在施作前提交風險安全評估資料，並由公司安全評估小組進行「施工安全風險評估審查」，會議審查通過後方可進場施工，以有效降低事故發生的風險。

在高風險工項施工前，工地須向公司一級單位申請停留點查核，由職安衛管理部至現場抽查，確認施工廠商及主辦工程師是否依據施工審查會議的決議，確實執行安全管理措施。此外，作業前必須進行勤前教育，要求所有施工人員嚴格遵守安全規範，以達到風險評估與審查的目的，最大程度降低潛在危害。

風險評估管理審查作業流程圖

安全評估委員

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 技師：由公司技術管理部之專任工程人員擔任

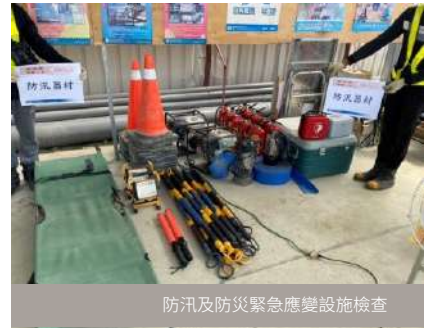
緊急應變管理



現場人員編組



緊急應變小組編成及任務分配



防汛及防災緊急應變設施檢查



火災應變演練



防汛應變演練



防汛應變演練

事故調查程序

營造業事故調查有助於釐清事故原因、追究責任並提出改善對策，可有效防止類似事件再次發生，保障勞工生命安全，提升工程品質與管理效率，對企業永續經營與社會信任具有重要意義。

作業流程	權責單位	應用表單
發生或發現事件	發生單位	
↓		
通報及處理	發生單位 職安衛管理部	事件通報表
↓		
事件調查	發生單位 職安衛管理部	
↓		
事件調查報告	發生單位	事件分析調查報告
↓		
審查與簽核	總經理 職安衛管理部	事件通報表 事件分析調查報告
是 ↓		
矯正與預防措施	發生單位 職安衛管理部	
↓		
改善事項宣導	發生單位 職安衛管理部	
↓		
結案 紀錄存檔	職安衛管理部	事件通報表 事件分析調查報告

全員接受臺灣職安卡訓練

由於營造業普遍存在層層轉包的特性，導致現場許多勞工對危害的意識較為薄弱。瑞助營造本著「共好」與「永續」的理念，主動向勞動部職業安全衛生署申請，獲得辦理臺灣職安卡（營造作業一般安全衛生教育訓練）課程的資格，並指派數名員工接受培訓取得臺灣職安卡講師資格，為內部員工及移工、承攬商及再承攬的工作者提供『免費』的臺灣職安卡教育訓練（初訓 6 小時、回訓 3 小時），新進員工 100% 強制要求參與公司舉辦「臺灣職安卡」訓練，課程除了運用職安署完整的教材、職災案例、影片，結合營造經驗豐富的講師授課，幫助工作者提升施工安全與防災意識，同時傳達給員工有關退避權之相關全力，達成「全員皆重視工安」的願景。

使安全衛生不僅僅是附加的任務，而是工作中不可或缺的重要環節。

自政府推行「臺灣職安卡」以來，截至 2024 年底瑞助營造已舉辦 271 場教育訓練，累計初訓發卡數達 7577 張（人），參與回訓人數達 542 人。我們深知工安文化的建立非一朝一夕之事，瑞助營造將持續為第一線工作者辦理訓練課程，以切合實務需求提升安全與專業素養，使每位工作者主動關注自身生命安全，共同營造更加安全且高品質的工作環境。

年度	2022	2023	2024
辦理場次	52	47	53
培訓人數 (初訓/回訓)	1261/127	1477/270	1227/138
累計場次	171	218	271



臺灣職安卡教育訓練 1



臺灣職安卡教育訓練 2

守規獎勵制度，致力零職災

儘管公司已建立完善的安全衛生管理制度，但是否能確實落實執行仍是關鍵所在，尤其在營造業普遍面臨人力短缺及工作者安全意識不足挑戰之下，工地自主管理的推行面臨諸多難題。然而，為克服這些問題，瑞助營造每月定期邀集工地負責人、職安衛人員召開職業安全衛生會議，除了檢討期間所發生的職災事件、虛驚事件等，共同探討執行過程中所遇的瓶頸及改善對策，並交流有效的管理經驗與實務案例，會議同時也會宣導法規規範、健康促進等相關議題，增強員工對於安全的知識及管理能力的，逐步建立守規且精進改善的自主管理機制。

此外，瑞助營造已制定公平且合理的獎懲機制，將職安衛執行成效納入員工的獎懲及績效考核評估之一，藉由激勵性良性競爭，促使各項工程案更加重視安全衛生管理，不僅有效降低施工風險，更大幅提升管理效能，致力朝著「零重大職災」的目標穩步邁進，為全體工作者打造更安全的工作環境。



工地職安分享優良作為實例



每月評選最優工地並公開表揚獎勵

2024 職業災害統計

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 2024 年總經歷工時為 964,352 小時)。承攬廠商 2024 年度總經歷工時為 2,877,608 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。

2024年度組織內外職業災害統計				
類別	瑞助營造員工		承攬廠商	
總工時	964,352		2,877,608	
職業傷害所造成的死亡人數	0		2	物體倒塌,崩塌:2
嚴重的職業傷害人數	0		0	—
可記錄之職業傷害件數	2	跌倒:1 被切、割,擦傷:1	1	被夾、被捲:2
職業傷害所造成的死亡比率	0		0.69	
嚴重的職業傷害比率	0		0	
可記錄的職業傷害比率	2.07		0.34	

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。

友善職場，健康促進

員工健康與和諧的工作環境是公司持續發展的根基。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。本公司依照職業安全衛生法、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，除了評估相關危害與高危險群，更進一步制定各項健康管理以及促進之措施，以落實保障員工身心安全與健康。

為促進員工健康，顯現公司照護員工的用心與決心，公司更是超前佈署擬訂三年內健康促進計畫：

健促計畫	2024	2025	2026
母性保護	<ul style="list-style-type: none">子宮頸癌疫苗接種推廣乳癌、子宮頸癌篩檢推廣	<ul style="list-style-type: none">更年期婦女諮詢衛教妊娠及分娩後未滿一年勞工之工作適性評估建議	<ul style="list-style-type: none">乳癌、子宮頸癌篩檢推廣妊娠及分娩後未滿一年勞工之工作適性評估建議婦女健康講座
人因危害預防	<ul style="list-style-type: none">職業病傷害預防與職醫管理追蹤人因危害健康講座	<ul style="list-style-type: none">於職安卡置入人因危害相關宣導預防人因危害統計預防	<ul style="list-style-type: none">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	<ul style="list-style-type: none">於公司以及工地張貼不法侵害報，公告並宣導公司投訴信箱及管道安排主管們參與不法侵害講座	<ul style="list-style-type: none">成立新進員工心靈紓壓窗口讓員工參與不法侵害講座	<ul style="list-style-type: none">加強辦公室與工地不法侵害宣導統計檢討不法侵害事件並預防
預防工作過負荷	<ul style="list-style-type: none">提案規劃公司內部健康競賽活動預防季節性疾病宣導預防過負荷講座	<ul style="list-style-type: none">舉辦公司內部健康集點遊戲與活動預防心血管疾病宣導	<ul style="list-style-type: none">安排過負荷相關講座舉辦公司健康促進活動

員工健康促進措施

1. 健康管理：

● 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、影像檢查與多項特殊血液檢查外，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，使全體員工享有健康工作、活力加分的生活。

健檢項目

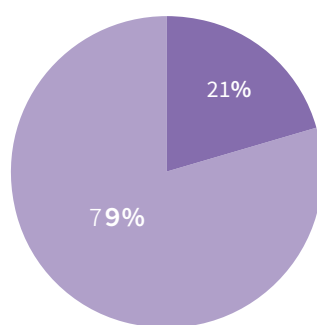
- 聽力：聽力精密檢測
- 眼部：視力、辨色力、眼壓檢測
- 胸腔：胸腔 X 光、靜態心電圖
- 一般血液檢查：紅血球計數 (CBC/DC)、白血球計數 (WBC/DC)
- 血液生化檢查：心臟酵素、肝膽功能、肝炎篩檢、胰臟功能、腎臟功能、甲狀腺功能、血糖檢測、電解質解析
- 血液癌症篩檢：AFP 甲型胎兒蛋白、CEA 癌胚胎抗原、CA-199 等其他六項，於健檢組套內供員工挑選搭配
- 血脂肪：總膽固醇、高密度膽固醇、低密度膽固醇、三酸甘油脂、動脈硬化指數
- 尿液：尿糖、酸鹼度、尿潛血、尿液細菌、尿蛋白、尿膽紅素、尿膽素原、尿比重、酮體、亞硝酸
- 超音波檢測：包含頸部、甲狀腺、心臟、乳房、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

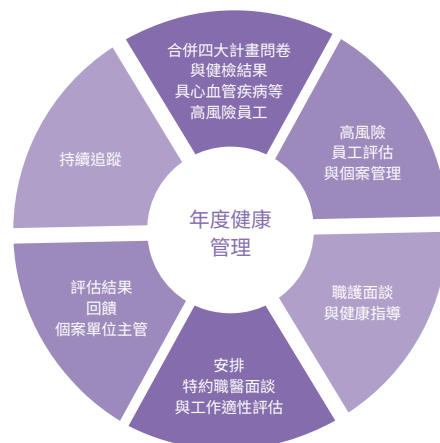
健檢時請員工填寫問卷，於健檢結束時依健康檢查報告圖表異常分析，了解公司員工健康問題，篩選出十年內發生腦、心血管疾病風險 $\geq 10\%$ 高風險之在職員工，合併四大計畫健檢問卷綜合分數，並由健康管理人員（職醫、職護）進行一對一訪談，給予專業意見，保障員工在工作時也能夠照顧到健康。

2024年 瑞助營造員工健檢異常率

員工健檢異常百分比



- 心血管疾病風險 $\leq 10\%$
- 心血管疾病風險 $\geq 10\%$



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

2. 健康促進：

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：

每週於健康關懷公佈欄更新保健知識與疾病預防相關文章。除此之外，更感謝合作的康邁健康顧問管理公司每季提供的電子報與海報，傳達正確醫學、飲食與運動資訊給員工們，也可以守護家人健康。



● 不法侵害零容忍：

近年來因不法侵害社會事件頻傳，公司非常重視員工相關權益，除了重申公司立場與員工申訴管道外，更辦理講座讓主管們了解相關細節與處理程序。另外，我們也設計印製相關海報，張貼於辦公室、工務所以及勞工休息區，並適度藉由協議組織會議宣導，強調不法侵害事件零容忍的決心。



● 衛生標語提醒與海報張貼：

落實職業疾病預防，促進員工身心健康，除了藉由衛生教育相關文章張貼與提醒，宣導政府政策，另外製作禁菸圍籬、串旗、防滑手套及工地休息區危害風險分級表，藉此互相提醒，打造良好的工作與生活環境。



工地休息區危害風險分級表



健康宣導文章張貼

● 口腔癌宣導：

瑞助營造與淡江大學建築系合作，特別安排淡江大學建築系講師向員工及工地相關合作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。



工地宣導拒絕檳榔與口腔癌



工地宣導拒絕檳榔與口腔癌

3. 危害預防與健康照護：

● 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紓壓管道。

以下為近2年臨場服務場次與人數：

年度項目	2023	2024
辦理場次	12	12
訪談人數	46人次	48人次

● 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 14 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 113 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



工地 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，與醫療院所以及醫學中心專業團隊配合，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，能夠發現早期可能存在的病灶，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 113 年榮獲衛福部頒發「無檳榔支持環境計畫」感謝狀。



工地口腔黏膜篩檢活動 1



工地口腔黏膜篩檢活動 2



● 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。

● 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。

5.4 社會參與及回饋

SOCIAL INVOLVEMENT AND DONATION

瑞助本秉持「取之於社會，用之於社會」的理念，積極投入公益活動，視其為企業社會責任的重要表現。2024 年，瑞助將持續推動各類公益行動，關懷弱勢群體，無論是捐款、力行參與活動議等，都展現了企業對社會的關懷與愛心。參與社會活動不僅能讓員工獲得寶貴經驗，增強團隊凝聚力，還能提升企業的競爭力和社會責任感，不僅有助於瑞助同仁成為更優秀的社會公民，也有助於企業在社會中建立正面的形象，進一步促進社區與環境的積極發展。

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，建立良好的關係，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，建立良好的關係，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。



2024 年敦親睦鄰圖片 1



2024 年敦親睦鄰圖片 2



2024 年敦親睦鄰圖片 3

公益活動參與捐助

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，17 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。

近年來瑞助將公益對象主軸放在青少年及孩童，我們深信教育文化是一個改變社會的力量，目標是為弱勢群體提供平等的教育機會，並促進文化的傳承與創新，我們支持任何形式能夠讓更多孩子接觸到優質的學習資源，激發他們的潛力。瑞助期許自己所投入的力量能為這些孩子帶來無限的可能，讓他們在知識與創意的世界中茁壯成長，將來投入社會也能夠持續將善的火炬持續流傳下去。

2024公益活動內容

阿甯咕劇團

- 公益合作模式：
音樂劇場贊助
- 受助對象：
財團法人台灣守護有祿生命關懷協會
勇源基金會
- 說明：
邁入為期第二年的贊助計畫
捐贈金額為40萬元
約種下250棵文化種子(親子家庭)



愛盲基金會

- 公益合作模式：
活動伴手禮訂購
- 受助對象：
愛盲基金會
財團法人愛盲基金會手不盲社企坊
- 說明：
2024瑞助家庭日伴手禮
採購金額約9萬元



伊甸基金會

- 公益合作模式：
活動禮品捐贈
- 受助對象：
伊甸基金會
臺中職業重建中心學員
- 說明：
2024聖誕報佳音(持續性活動)
@台中辦公室，全體員工參與其中
禮品贊助，金額約五千元



台灣思動邦有限公司

- 公益合作模式：
活動費用贊助
- 受助對象：
NOW DO 株式會社
4*4台灣兒童球員
- 說明：
與業主共同贊助體育活動
合作對象為日本單位，為跨國性活動





Ch6 附 錄

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

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：獨立查證意見聲明書

附錄一：GRI 永續性報導準則（GRI 準則）對照表 GRI Reference List

使用聲明	瑞助營造已參照 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 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亞瑞仕國際驗證查證通過，查證結果如附錄五保證意見聲明書
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	022	
	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 3.1 垂直整合 - 供應鏈管理	025 046	
	2-7	員工	5.1 完善薪資福利	082	
	2-8	非員工的工作者	5.1 完善薪資福利	082	
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	029	
	2-10	最高治理單的提名與遴選	2.3 營運布局與經營團隊	029	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	029	
	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	010 035	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展 ESG 政策	010	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書 1.1 永續發展 ESG 政策	005 010	
	2-15	利益衝突	2.3 營運布局與經營團隊 2.4 透明誠信	029 034	
	2-16	溝通關鍵重大事件	1.1 永續發展 ESG 政策	010	
	2-17	最高治理單位的群體智識	1.1 永續發展 ESG 政策 2.3 營運布局與經營團隊	010 029	
	2-18	最高治理單位的績效評估		—	公司非上市櫃公司，2024 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	029	不揭露
	2-20	薪酬決定流程	2.3 營運布局與經營團隊	029	不揭露
	2-21	年度總薪酬比率	5.1 完善薪資福利	082	

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					
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	2.6 內部稽核與法規遵循 3.1 垂直整合 - 供應鏈管理	040 046	
	2-24	納入政策承諾	2.4 透明誠信 5.1 完善薪資福利	034 082	
	2-25	補救負面衝擊的程序	1.4 重大主題鑑別 2.4 透明誠信	018 034	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 透明誠信	034	
	2-27	法規遵循	2.6 內部稽核制度與落實	040	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 瑞助營造精神與版圖	022	
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	1.3 利害關係人鑑別與互動	014	
	2-30	團體協約	—	—	公司 無成立工會
重大主題管理					
GRI 3 重大主題 2021	3-1	決定重大主題的流程	1.4 重大主題鑑別	018	
	3-2	重大主題列表	1.4 重大主題鑑別	018	
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	2024 永續目標檢討 二、以誠立基	021	
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	029	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.4 氣候變遷風險管理	067	
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.1 完善薪資福利	082	
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	082	
	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	082	
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	5.4 社會參與及回饋	106	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	2.2 多元業務發展	025	
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	046	
0 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	046	

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：200 系列（經濟的主題）					
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	034	
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	034	
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	2024 永續目標檢討 四、環境永續	056	
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	063	
	302-3	能源密集度	4.2 能源與溫室氣體排放管理	063	
★ 溫室氣體排放（排放）					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2024 永續目標檢討 四、環境永續	056	
GRI 203 間接經濟衝擊 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	063	
	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	063	
	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	063	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.2 能源與溫室氣體排放管理	063	
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	071	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5 環境管理	071	
	306-3	廢棄物的產生	4.5 環境管理	071	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5 環境管理	071	
★ 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	2024 永續目標檢討 三、築信而上	042	
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	046	
	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	046	
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	5.2 經驗傳承與訓練	089	
	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	082	
	401-3	育嬰假	5.1 完善薪資福利	082	
勞 / 資關係					
GRI 402 勞 / 資關係 主題揭露 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.1 完善薪資福利	082	

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
定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
★ 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	2024 永續目標檢討五、幸福職場	080	
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	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
	403-3	職業健康服務	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
	403-6	工作者健康促進	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
	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	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
	403-9	職業傷害	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	
	403-10	職業病	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093	無職業病
★ 訓練與教育					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2024 永續目標檢討五、幸福職場	082	
GRI 404 訓練與教育主題揭露 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 經驗傳承與訓練	089	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 經驗傳承與訓練	089	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1 完善薪資與福利	082	
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	029 082	
	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	082	
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	082	
★ 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	2024 永續目標檢討三、築信而上	042	
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	046	
	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	046	

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
定主題準則：400 系列 (社會的主題)					
★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	2024 永續目標檢討三、築信而上	042	
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	049	
	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	049	無此情勢發生
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 - 客戶服務與售後管理	052	
	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 - 客戶服務與售後管理	052	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.3 熱情服務 - 客戶服務與售後管理	052	
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	3.4 謹慎守護 - 資訊安全管理	054	
自訂主題	編號	GRI 準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略 / 備註
★綠色創新與設計					
GRI 3 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2024 永續目標檢討四、環境永續	056	

附錄二：永續會計準則 SASB 對照表 SASB Reference List

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	2024 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，違反空氣污染防治法事件共 2 件	2.6 內部稽核制度與落實 4.5 環境管理	040 / 071
	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 營造創新技術及應用 4.5 環境管理	061 / 071
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	2024 無此情事發生	2.4 透明誠信	034
	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	2024 無此情事發生	2.4 透明誠信	034

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	2024 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) 承攬商的事務率 (TRIR) 與死亡率	(a) 員工：事故率 (TRIR)：2.07、死亡率：0 (b) 承攬商：事故率 (TRIR)：0.34、死亡率：0.69	5.3 職業安全衛生與員工健康管理	093
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	10 件候選綠建築證書、 2 件綠建築標章、 5 件候選智慧建築證書、 1 件智慧建築標章、 1 張候選建築能效證書	E 專欄： 綠建築、智慧建築、近零及靜零建築	059
	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： 綠建築、智慧建築、近零及靜零建築 G 專欄： 公共工程金質獎 - 建築工程類特優	059 /044
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	2024 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	2024 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	2024 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	2024 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 2024 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	034
	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	藉由宣導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	034
活動指標	IF-EN-000.A	在建案工程數量	24 案	2.2 多元業務發展	025
	IF-EN-000.B	完工工程數量	7 案	2.2 多元業務發展	025
	IF-EN-000.C	在建案工程金額	約 550 億	2.2 多元業務發展	025

附錄三：氣候相關財務揭露對照表 TCFD Reference List (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	067
	(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	067
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	067
	(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	067
	(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	067
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	067
	(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	067
	(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	067
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	067
	(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	067
	(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	067

附錄四：證交所要求上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

Climate-Related Information Reference List for TWSE/TPEx Listed Companies

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	067
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	067
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	067
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	067
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	—
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	115

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 CO ₂ e)、密集度 (噸 CO ₂ e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍		
本公司 2024 年度溫室氣體盤查數據，說明如下：		
	2023 年度	
	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣百萬元)
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

	2024 年度	
	排放量 (噸 CO ₂ e)	密集度 (噸 CO ₂ e/ 營業額新臺幣百萬元)
範疇一：直接溫室氣體排放	432.48	—
範疇二：間接溫室氣體排放	2,542.24	
小計	2,974.72	
總計：	2,974.72	0.27

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 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

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。瑞助營造長期與財團法人台灣綠色生產力基金會。

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 2024 年範疇一及範疇二之溫室氣體排放量分別為 432.48 噸 CO₂e 及 2,542.24 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

2024 年減量達成情形：

本公司溫室氣體排放管理之基準年為 2021 年，2024 年溫室氣體範疇一、範疇二及範疇三排放量為 3,496.584 公噸 CO₂e，較基準年下降 21.57%；溫室氣體排放密集度為 0.32，較基準年下降 10%

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。



瑞助營造・REIJU

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

客戶服務專線
0800-245-999
www.reiju.com.tw



攜手愛護環境
本報告書使用環保墨材暨
環保再生紙印製

2024

瑞助營造股份有限公司

獨立保證 意見聲明書

Sustainability Report

查驗單位



亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.
聲明書編號：000-697/V3-UZGQ6

獨立保證意見聲明書

聲明書編號：000-697/V3-UZGQ6

亞瑞仕國際驗證股份有限公司查證瑞助營造股份有限公司

2024 年度 ESG 永續報告書之獨立保證意見聲明書

亞瑞仕國際驗證股份有限公司（以下簡稱亞瑞仕）與瑞助營造股份有限公司為相互獨立的公司及組織，亞瑞仕除了針對企業 2024 年度永續報告書進行評估和查證外，與瑞助營造股份有限公司並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關瑞助營造股份有限公司之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，亞瑞仕並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書基於瑞助營造股份有限公司提供予亞瑞仕之相關資訊查證所作成之結論，因此審查範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內，亞瑞仕認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將全部由回覆。

保證範圍

瑞助營造股份有限公司與亞瑞仕協議的保證範圍包括：

1. 整份報告書內容及瑞助營造股份有限公司在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 AS 保證標準（v3 版本）的第 1 應用類型評估瑞助營造股份有限公司遵循 AA1000 AP 當責性原則標準（2018）的本質和程度，不包括對於報告書揭露的資訊與數據之可信賴度的查證。

本聲明書以中文作成並具有英文版以供參考，若中、英文有所出入時，以中文版為準。

意見聲明

我們總結瑞助營造股份有限公司之永續報告書內容，對於瑞助營造股份有限公司的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關瑞助營造股份有限公司 2024 年的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了瑞助營造股份有限公司對鑑別及滿足利害關係者期望的努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 查證能力之團隊執行，其規劃和執行這部分的工作，以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為就瑞助營造股份有限公司所提供的足夠證據，表明其依循 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議組織標準(GRI Standard)永續性報導準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於 ESG 政策，進行高階管理層的審查，以確認本報告中聲明書的合適性。
- 與瑞助營造股份有限公司管理者討論有關利害關係者參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係者。
- 訪談與永續管理、報告書編制及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查有關財務和非財務報告的系統的範圍和成熟度。
- 審查報告中所作宣告的支持性證據。
- 針對公司永續報告書及其相關 AA1000 AP 當責性原則 (2018) 中描述有關包容性、重大性、回應性和衝擊性原則的流程管理進行審查。

結論

針對包容性、重大性、回應性及衝擊性之 AA1000 AP 當責性原則，與全球報告倡議組織(GRI Standard)永續性報導準則、永續會計準則委員會(SASB)準則及氣候相關財務揭露(TCFD)之核心揭露的詳細審查結果如下：

- **包容性**

本報告反映了瑞助營造股份有限公司正在通過多元化的管道進行利害關係者的參與，如內部和外部的溝通機制以及利害關係者的活動。本報告涵蓋了與瑞助營造股份有限公司相關利害關係者關注的議題，公正地報告與揭露環境、社會和治理的資訊。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了瑞助營造股份有限公司的包容性議題，並適切於瑞助營造股份有限公司針對利害相關者重視的重大議題。

- **重大性**

瑞助營造股份有限公司公佈永續性議題相關資訊使利害關係者得以對公司的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了瑞助營造股份有限公司的重大性議題。

- **回應性**

瑞助營造股份有限公司執行來自利害關係者的要求與看法之回應。實行方法包括客戶滿意度調查和眾多的內部和外部利害關係者的溝通機制。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了瑞助營造股份有限公司的回應性議題。

- **衝擊性**

瑞助營造股份有限公司已對其影響之生態系統進行監測、衡量和當責之流程，以呼應此報告書內與管理系統與能力相關的議題內容，並致力於全面且平衡的揭露，如能源項目的申報，及碳盤查的努力。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了瑞助營造股份有限公司對衝擊性議題之處理。

GRI 永續性報導準則

瑞助營造股份有限公司提供有關符合 GRI 永續性報導準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 永續性報導準則之相關指標已被完整揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了瑞助營造股份有限公司的永續性發展議題。

SASB 及 TCFD 準則

瑞助營造股份有限公司提供有關符合 SASB 及 TCFD 準則的自我宣告。基於審查的結果，我們確認報告中參照 SASB 準則，揭露對財務有重大性影響的永續面向指標，以及基於 TCFD 準則揭露氣候變遷的風險與機會。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了瑞助營造股份有限公司的永續性發展議題。

保證等級

依據 AA1000 AS 保證標準 (v3 版本) 我們查證本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份永續報告所屬責任，如同意見聲明書中所宣稱，為瑞助營造股份有限公司負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係者一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

亞瑞仕為各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、AA1000AP、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001 及 ISO 9001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。本保證係依據亞瑞仕公平交易準則執行。

基於保證團隊之查證行為，並由

亞瑞仕國際驗證股份有限公司 (中華民國，台灣) 於 2025 年 07 月 03 日簽署發行

簽證

主要查證員



執行長



AA1000
Licensed Report
000-697/V3-UZGQ6

2024

Reiju Construction Co., Ltd.

INDEPENDENT ASSURANCE STATEMENT

Sustainability Report

Certification by



亞瑞仕國際驗證股份有限公司
ARES International Certification Co., Ltd.

Statement No. 000-697/V3-UZGQ6

Independent Assurance Statement

Statement No. 000-697/V3-UZGQ6

This Independent Assurance Statement by ARES Certification Co., Ltd. on Reiju Construction Co., Ltd. ESG Sustainability Report of 2024.

ARES International Certification Co., Ltd. and Reiju Construction Co., Ltd. are mutually independent organizations. In addition to the assessment and verification of 2024 ESG Sustainability report, ARES International has no financial relationship with Reiju Construction Co., Ltd.

The purpose of this Independence Assurance Statement (hereinafter referred to as Statement) is only to conclude that the relevant issues within the scope of the Reiju Construction Co., Ltd. 's ESG Sustainability Report are guaranteed, but not for other purposes. Except for this Statement on the verified facts, for any use of other purposes, or any person who read this Statement, ARES International is not responsible or liable for any legal or other responsibility.

This Statement is based on the conclusions made from the verification of the relevant information provided ARES International by Reiju Construction Co., Ltd. Therefore, the scope of the verification is based on and confined to the content of these provided information, and ARES International shall consider that the contents of the information are complete and accurate.

All concerning and questions about the contents or the relevant issues contained in this statement shall be answered by the Reiju Construction Co., Ltd.

The Scope of Assurance

The agreed scope of assurance by Reiju Construction Co., Ltd. and ARES International includes the following:

- The contents of the entire ESG Sustainability Report and all operating performance of Reiju Construction Co., Ltd. from January 1st, 2024 to December 31st, 2024.
- According to the type 1 of application of the AA1000 Assurance Standard (v3), the assessed nature and degree of the Reiju Construction Co., Ltd.'s compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018) but excluding the verification of the reliability of the information or data disclosed in the ESG Sustainability Report.

This statement is prepared in Chinese and has an English version for reference. In the event of any discrepancy between the Chinese and English versions, the Chinese version shall prevail.

ARES INTERNATIONAL's Opinion

We summarize the contents of Reiju Construction Co., Ltd.'s ESG Sustainability Report and provide a fair opinion of Reiju Construction Co., Ltd.'s relevant operations and performance. We believe that the indices such as economic, social and environmental performance of 2024 are presented correctly. The performance indices disclosed in the report demonstrate Reiju Construction Co., Ltd.'s efforts to identify and meet stakeholder expectations.

Our verification activities are implemented by a team with the capacity for verifying in accordance with AA1000 Assurance Standard (v3), as well as planning and implemented this part of the activities to obtain the necessary information and data. We believe there are sufficient evidences provided by Reiju Construction Co., Ltd. to show that its reporting method according to the AA1000 Assurance Standard (v3) and their self-statement are in line with the GRI standards.

Verification Method

In order to collect evidences related to conclusions, we implemented the following tasks:

- Implement the high-level management review for topics from external groups related to ESG Sustainability policy to confirm the appropriateness of the report in this statement.
- Discussions about stakeholder's engagement with the managers of Reiju Construction Co., Ltd., however, we have no direct contact with external stakeholders.
- Interviews with employees related to ESG Sustainability management, report preparation and information provision.
- Review the critical developments related to organizations.
- Review the scope and maturity of systems related to financial and non-financial reports.
- Review the supporting evidences declared in the report, and the process management described in the report and its associated AA1000 Accountability Principles (2018) on the principles of inclusivity, materiality, responsiveness and impact.

Conclusion

The detailed review results of the AA1000 Accountability Principles and the core disclosures of the Global Reporting Initiative (GRI) Standard, Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Standards for inclusivity, materiality, responsiveness and impact are as follows:

- **The inclusivity**

This report reflects that Reiju Construction Co., Ltd. engages with its stakeholder through a variety of channels, such as internal and external communication mechanisms and the activities of stakeholders. This report covers topics of concern in stakeholders associated with Reiju Construction Co., Ltd., fairly reports, and discloses economic, social, and environmental information. In our professional opinions, this report covers Reiju Construction Co., Ltd.'s inclusivity issues.

- **The materiality**

Reiju Construction Co., Ltd. publishes the information related to ESG Sustainability to enable stakeholders to judge the Reiju Construction Co., Ltd.'s management and performance. In our professional opinions, this report appropriately covers the material issues of Reiju Construction Co., Ltd.

- **Responsiveness**

Reiju Construction Co., Ltd. responds to requests and opinions from stakeholders. The implementation methods include customer satisfaction surveys and communication mechanisms for numerous internal and external stakeholders. In our professional opinions, this report covers Reiju Construction Co., Ltd.'s responsiveness topics.

- **Impact**

Reiju Construction Co., Ltd. developed and implemented processes to monitor, measure and account for how their actions affect the wider ecosystem, echoing all the aspects of this report demonstrated by their own management systems and capabilities issue content, and provide the comprehensive and balanced disclosure, such as the declaration of energy projects and carbon footprint verification. In our professional opinions, this report covers Reiju Construction Co., Ltd.'s impact topic.

GRI Standards

Reiju Construction Co., Ltd. provides declaration of compliance with the GRI Standards. Based on the results of the review, we confirmed that the relevant ESG Sustainability indicators referred to GRI Standards in the report have been completely disclosed, partially disclosed or omitted. In our professional opinions, this declaration covers the Sustainability topics of Reiju Construction Co., Ltd.

SASB and TCFD standards

Reiju Construction Co., Ltd. provides declaration of compliance with the SASB and TCFD standards. Based on the results of the review, we confirmed that the relevant ESG Sustainability indicators referred to SASB and TCFD standards in the report have been completely disclosed, partially disclosed or omitted. In our professional opinions, this declaration covers the Sustainability topics of Reiju Construction Co., Ltd.

Assurance Level

According to the AA1000 Assurance Standard (v3), we verify this statement as a medium level of assurance, as in the scope and method described in this statement.

Responsibility

The responsibility of this ESG Sustainability report, as stated in this statement, is owned by the person in charge of Reiju Construction Co., Ltd. The responsibility of ARES International is to provide professional opinions based on the described scope and method, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

Ability and Independence

ARES International is composed of experts in a various field of management systems. The verification team is composed of members in the professional backgrounds with the qualifications of lead auditor trained in sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000AS, AA1000AP, ISO 14001, ISO 14064-1, ISO 14067, ISO 45001 and ISO 9001. This independent assurance statement is based on the ARES International's fair trading guidelines.

On behalf of the assurance team

July 3, 2025

ARES International Certification Co., Ltd. (ARES Certification Group)

Taiwan, Republic of China

Signed by



Lead Verifier



C.E.O

Calvin Chen



AA1000
Licensed Report
000-697/V3-UZGQ6

瑞助營造・REIJU

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

客戶服務專線
0800-245-999
www.reiju.com.tw



攜手愛護環境
本報告書使用環保墨材暨
環保再生紙印製