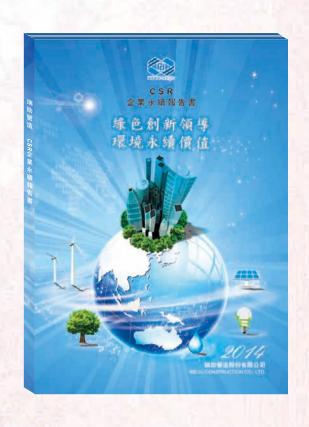


CSR 企業永續報告書



2014 瑞助營造股份有限公司 REIJU CONSTRUCTION CO.,LTD



設計理念

地球呈現瑞助營造積極投入減毒、減碳、 減廢、健康的做法;為社會帶來綠色潔淨、和 諧幸福的美好生活。

大樓展現企業以科技技術、融合產業智慧 蓬勃發展,當營建業領頭羊;融合社會責任及 綠色永續發展的使命。



經營理念

熱情、效率、創新、執行力

企業文化

操守、責任、誠信、勤奮

企業使命

成為全方位營建管理服務的提供者

企業願景

打造精緻建築的領航者



目錄

_						
\cap	1	4		±0	_	Δ
ш					_	TT
0		l i	ИННИ	輯	11	VIZ.

69

71

4.6 傾聽瑞助人的心聲提高幸福指數4.7 貫徹訓練政策建立瑞助學習型組織

- 02 利害關係人鑑別及回應
- 08 經營者的話

10	1 公司經營概要與治理	76	5 公益送暖 幸福關懷
11	1. 1 創立與沿革	77	5.1 社群網站
13	1.2 經營理念、企業文化與願景	77	5.2 廣播媒體
14	1.3 經營績效	78	5.3 企業季刊-瑞助人誌
17	1.4 組織職掌與治理	78	5.4 企業捐款及員工樂捐
20	1.5 股東大會、董事會與監察人	79	5.5 公益活動
21	1.6 內部稽核制度之建立與落實	79	5.6 未來發展
23	1.7 風險管理	80	專欄1-伊甸基金會潭子庇護工場咖啡
25	1.8 擁有社會責任與職業道德觀念的好		重点
	瑞助人	82	專欄2-結合綠色聯盟志工-協建高雄氣
26	2 綠色創新 永續環境		爆家園
27	2. 1 綠建築施工管理積極作為		
29	2.2 永續長期發展		
30	2.3 攜手兩岸-產學合作拼創新	84	附錄
31	2.4 創新環境衛生管理		
36	2.5 節能減碳愛地球	85	獨立保證意見聲明書
		89	績效指標對照表
38	3 客戶服務與供應鏈管理	封底裡	發行與聯絡資訊
39	3.1 建物產品介紹	27/2011	
41	3.2 市場行銷與業務拓展		
44	3.3 多角化經營與挑戰		
46	3.4 界面整合作業		
47	3.5 客戶滿意度與熱情服務		
50	3.6 供應鏈廠商的管理		An.
54	4 幸福職場與發展		
55	4.1 走進瑞助大家庭認識瑞助人		
57	4.2 打造瑞助公平合理薪視野		
58	4.3 建立多元幸福網絡		
61	4.4 規劃幸福職場留駐瑞助人		
68	4.5 灌注環安觀念形成幸福防護罩		

CONTENTS

編輯方針

致關心瑞助的讀者

我們透過CSR企業社會責任委員會等成員精心編製了【2014年企業永續報告書】,讓您更瞭解瑞助在企業社會責任發展的完善度。

報告範疇

本報告書內容主要以2014年1月1日至2014年12月31日瑞助營造公司在台灣地區的營運地點(包含台北總公司、台中辦事處)企業社會責任的管理與績效表現。揭露項目皆涵蓋2014年承攬在建案工地的營運範疇相關永續績效。呈現方式與去年度無差異,財務報表數字以新台幣來計算,而環境、安全衛生的績效以國際通用的指標來呈現。

資料計算基礎

所揭露各項指標的統計數據,係瑞助營造自行統計與調查的結果,而有關財務 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。



CSR 企業社會責任報告書 作法律之字則





2010年

業社會責任報告書 2012年 企業計算長年報

2013年 企業永續報告書

報告依循標準與查證

本報告書內容以全球永續報告協會(Global Reporting Initiative, GRI) 發行之G4版永續性報告指南-報告原則與標準揭露及實施手冊為指引撰寫,結合公司 業務與管理績效原則基礎落實報告,回應各利害關係人的議題,溝通公司在經濟、 社會、環境及創新構面所投入的努力,並把特別的活動以專案進行說明。

內容採用GRI G4依循「核心(Core)」選項,為增進報告書內容的可信度與客觀的平衡性,本報告書通過英國標準協會(BSI)第三方獨立查證,並符合AA1000 AS:2008保證標準第一類型之精神。

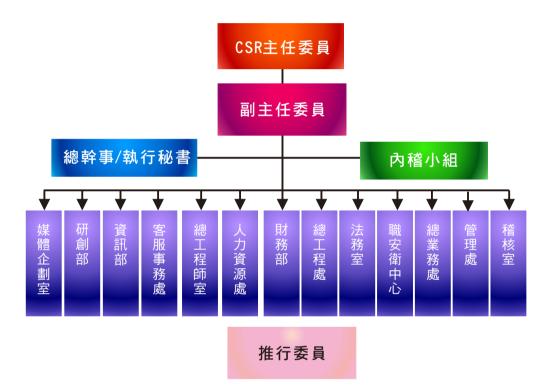
本報告書內容自2011年起每年定期持續發行,相關內容放置於瑞助營造CSR白皮書,並提供網站下載服務。



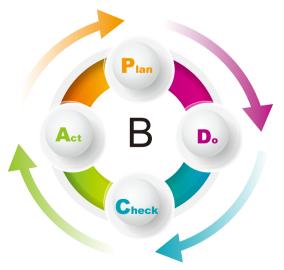
利害關係人鑑別及回應

瑞助營造CSR企業社會責任委員會

瑞助營造非上市、貴公司,純為了落實永續策略,自2011年成立企業社會責任委員會(Corporate Social Responsibility Committee,簡稱CSR委員會)整合並推動經濟、環境、社會等組織策略。CSR委員會是瑞助內部最高層級的企業社會責任組織,由董事長擔任主任委員,各相關部門最高主管擔任推行委員,履行企業社會責任。

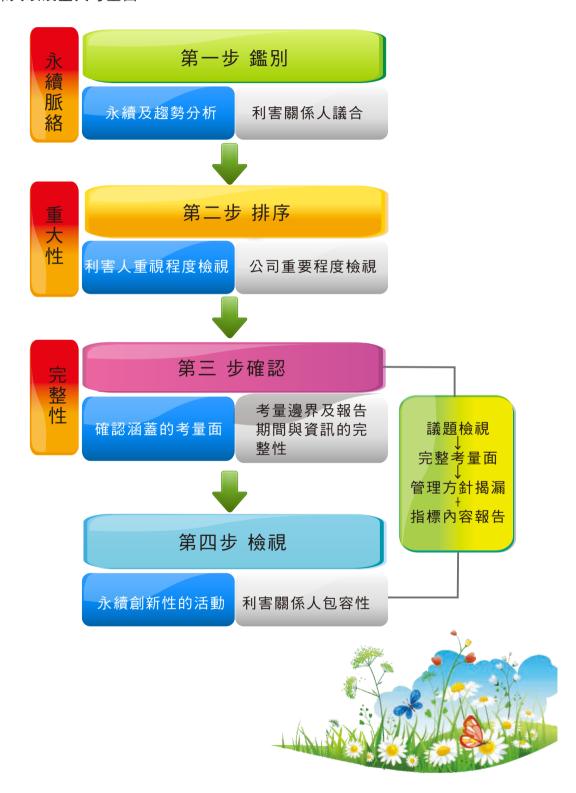


CSR委員會依循「P-D-C-A-B(規劃-執行-查核-行動-標竿學習)」的管理模式運作,CSR推行委員會定期鑑別利害關係人、蒐集檢視利害相關人所關切議題,配合公司目標策略,於年終會議提報,確保已涵蓋所有重大考量面,經委員會確認後展開行動方案,並主動向主任委員報告相關業務的進展及成效。CSR主委在鑑別及檢視經濟、環境與社會議題等各執行成效後,會配合績效評估成果,提出改善措施及策略規劃。



重大考量面評估流程

瑞助營造將所有與利害關係人溝通後將其所關心的的議題彙整,透過「CSR企業社會責任委員會」,依據永續性的脈絡、重大性、完整性及利害關係人包容性,進而決定出主要利害關係人以及重大考量面。







利害關係人鑑別

與瑞助的業務、產品、活動與服務顯著影響的實體、個人或行動,會影響瑞助的執 行策略和達成目標的結果,都是我們的利害關係人。每年在會議中都會重新檢視與討論 各項重大性議題,透過多元化的溝通管道,依據責任、影響力、依賴性、包容性、實質 性與互動性進行鑑別,選出優先溝通對象與他們所關切的議題進行回應。

我們鑑別的利害關係人分為10個族群,包含員工、業主、股東、供應商、承攬商、 主管機關、社區、非營利組織、學術單位及媒體等。充分了解利害關係人的想法與需 求,透過利害關係人參與溝通的過程來獲得他們寶貴的意見,進一步回饋在企業運作 上,提供策略計畫與創新方法,強化瑞助的經營能力,並且滿足社會大眾的期望,以達 成企業永續發展的理想。



利害關係人	定義	關切議題	回應平台	回應頻率
			員工手冊、幸福企業、新 人任務手冊	每年推行
			動員季會、福委會	每季召開
	受雇主僱用從	員工福利與薪資健康安全 人才招募 員工發展與留任 教育訓練	創新提案獎勵	每年進行
員工	事工作獲致工 資者		瑞助人誌	截至2014年底已發 行48期,每季發行 量約1,200份
			申訴專線及電子信箱、教育訓練、瑞助討論園地、 瑞助e學苑、新人任務手 冊	不定期舉行
	m /A /A =1 45 UL	公司營運概況	年度股東大會	每年一次
股 東	股份公司的出 資人	財務狀況 公司治理 永續發展策略	公司網站、電話、傳真、 電子郵	持續開放
供應商	供應材料給 專業品質 供應商 公司使用的 認證		廠商評鑑	每次工程案合約 執行完成後
17 1770-1173	廠商	綠建築標章	工務會議	每週一次



			瑞助人誌季刊寄送	每季一次
			環安衛會議	每月一次
業主	業 主 物業的所有 施工品質	施工品質	工務會議	每週一次
(民間/政府 機關/建築	權人。包括 自然人、法	保固維護 線建築標章	品質中心會議	每月一次
師)	人和其它組織	界面整合	客戶滿意度調查、網頁客 服電子信箱、公司簡介、 0800客服專線、	
			餐敘、參與民間社團、聯 盟會議	不定期舉行
承攬商	承攬公司業	施工品質	工務會議	每週一次
	務的廠商	工安管理 財務狀況 公司營運概況	勞工安全衛生協議組織 會議、施工說明會、工 程聯繫單、瑞助營造綠 色聯盟	不定期舉行
主管機關	中央內政部、	法規	公文、參與營造業北區	
	直轄市政府工務局、縣(市)政府工務局或度設局	專業品質 環境污染 認證 配合度	及中區安全促進會 衛生促進會、參與台北 市勞檢處安全衛生策略 聯盟、政府舉辦之座談 會及研討會	持續進行
社區	指本公司該工 程周圍的人群 ,居住於同一 區域,以及從		開工前之施工說明會、 社區活動	持續進行
	而衍生的互動 影響		FACEBOOK	
非營利組織	不以營利為目的的組織	社會公益、捐贈 公司形象、綠色聯盟	志工服務社團、參與民 間社團、餐敘溝通	持續進行
學校/ 學術單位	以學術研究 為主要機構 者目的的組 織	投入資源 實習與參訪機會提供 產學合作	制定實習生計畫,有系統的提供學生實習機會,協助舉辦或參與研討會	持續進行
媒體	在中華民國自由地區的	綠色報導 財務狀況	年度股東大會	
	報紙、電視、電台網路等媒體	社會公益	新聞稿、記者招待會、 餐敘溝通	每年一次
11 中田 / 1	A			

利害關係人議合

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

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





▶高

重大性議題排序

瑞助透過CSR企業社會責任委員會的推動,依據相關的服務內容鑑別後,整理出利害關係人及公司要在報告中揭露的關切議題的清單,並由CSR企業社會責任委員會透過【重大性議題決策會議】,決定出公司的重大性議題,對應重大考量面,再由「對利害關係人評價和決策的影響」及「經濟、環境、和社會衝擊的顯著程度」等分析後,作為報告中回應之相關績效指標依據。

篩選後關切性議題有:員工福利與薪資、公司營運概況、經營發展績效、財務狀況、綠建築標章、環境污染、永續發展策略、人才招募與留任、員工福利與薪資、員工發展與教育訓練、健康安全、公司治理、保固維護、工安管理(以上為重大)、施工品質、界面整合、專業品質、認證、法規、配合度、回饋機制、社會公益、綠色聯盟、產學合作、實習與參訪機會提供、綠色報導、交通影響(以上為中度)、捐贈、公司形象、投入資源等共30項,以上重要議題在本報告終將有更詳細的內容敘述。

=	=
С	

經濟、環境、和社會衝擊的顯著程度

		員工福利與薪資、公司營運 概況、終建築標章、環境 課業 發展策略 等 。 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、 、
	施工品質、界面整合、專業品質、認證、法規、配合度、回饋機制、社會公益、綠色聯盟、產學合作、實習與參訪機會提供、綠色報導、交通影響	
捐贈、公司形象、投入資源		

利害關係人評價和決策的影響



重大考量面內外部邊界鑑別表

我們對每一個鑑別出的重大的議題,會評估其衝擊性並決定考量面在組織內部或外部 是否發生影響,部份未列重大的議題,但對組織內部實體具有實質影響者,會先討論後 於報告書中揭露說明。

GRI-G4 重大性考量面邊界鑑別表

面向	重大性議題	組織內	組織外	管理方針	對應 章節
	公司營運概況				
經濟	經營發展績效	瑞助	股東	經濟績效	1. 1 1. 8
	財務狀況				
	綠建築標章				2. 1 2. 2
環境	環境污染	瑞助	客戶 主管機關	排放	2. 4
	溫室氣體排放				2. 5
	人才招募與留任		供應商 客戶		4. 1
	員工福利與薪資			勞僱關係	4. 2
	員工發展與教育訓練	TU DL		教育訓練	4. 4
社會	保固維護	瑞助		產品及服務	3. 5
	工安管理			職業健康與	2. 4
	健康安全			安全	4. 3
	公司治理	TUI DL	股東 供應商	(3 = 3 \ T	1. 4 1. 5
治理	永續發展策略	瑞助		公司治理	2. 2





經營者的話



2014年對台灣來說,是考驗企業誠信以及當責與否的一個評核年,食安危機接二 連三的爆發,乃至高雄氣爆事件,一再凸顯出企業的價值觀和危機感,也是在這個考 驗之下,瑞助營造過去十年來在各方面的耕耘成果,才更別具義意。

秉持著「以誠立基、築信而上」的精神,瑞助營造分階段從品質、成本、服務一 路脫胎換骨,致力於成為最值得信賴的營造公司。至 2014 年底,瑞助於全台同步進 行的在建工程已突破四十件,承攬業績突破百億大關,成功挑戰連續十年營收成長, 這一路走來,由衷感謝所有同仁、客戶、股東及合作夥伴們的支持與鼓勵,讓我們在 追求永續成長以及面臨諸多機會與挑戰的同時,腳步更加穩健。

瑞助營造相信,永續發展是企業面對多元競爭環境下必然且唯一的發展途徑,因 此,企業的治理方針也必須定期檢視、調整,才能時時保持競爭力,過去瑞助營造一 直以「打造優質建物的實踐家」自期,終於建立起業界續案率第一的好口碑,而隨著 技術不斷精進、作業更趨細緻,未來我們將要挑戰成為「打造精緻建築的領航者」。

自2011年發行第一本企業社會責任報告書後,瑞助便將經濟成長、社會共融、環 境保護定調為必須平衡發展的三大永續經營使命,至今已發行到第五本報告書,也成 立「CSR企業社會責任委員會」宣示推動的決心,期望這股「主動承擔」的風氣能在各 產業間蔓延,為台灣社會和環境帶來正面向上的力量,並立誓成為營造業之標竿企 業!

侵正哥



1. 公司經營概要與治理

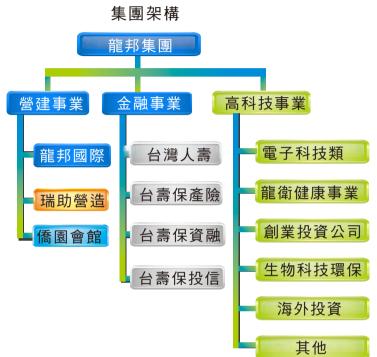
瑞助營造靠創新改革、再造成功的經驗,說明 了台灣這塊土地依然深具開拓、創新與充滿熱情的 企業精神!

1.1 創立與沿革

瑞助營造股份有限公司成立於1983年,截至2014年底實收資本額為新台幣5.07億元,為甲級營造業,並以興建住宅、商業大樓、科技廠房、公共工程、統包工程為主要業務,專業的品質與服務聞名業界。

瑞助營造是龍邦集團的關係 企業,龍邦國際興業(股)公司成 立於1988年,為中部地區第一家 股票上市之營建業龍頭。以正派 經營的形象及穩健堅固的財務績 效,深獲業界之肯定。

本公司所有建案兼顧專業、 品質、安全、環保與服務管理 同時落實企業社會責任、公 環保,深獲大眾肯定。並以穩 以 制 新的思維、「人 動 提升工程品質與技術,運用 業 差異化競爭策略,開創企業的 藍 藍 、



公司名稱	瑞助營造股份有限公司
成立日期	1983年2月4日
企業型態	未公開發行
產業類別	服務業
員工人數	正職: 421人, (至2014年12月31日止)
資本額	新臺幣5.07 億元(2013年12月31日)
營業額	新臺幣66.81 億元(2014年)
主要業務	興建住宅、商業大樓、科技廠房、公共工程、統包工程、土 木工程等
服務範圍	興建住宅、商業大樓、科技廠房、學校工程、醫院工程、土 木工程、公共建設、統包工程···等
+1h +1L	*台北總公司:10047台北市中正區許昌街17號17樓之1
地址	*台中分公司:40354台中市西區台灣大道二段220號36樓



瑞助公司的歷史沿革

年 度	重大事蹟
1993年	◆創立,資本額新台幣參佰萬元。
1991年	◆成為龍邦集團一員,由乙級營造晉升為甲級營造。
1993年	◆承攬國寶鋼骨結構頂級住宅大樓,獲頒第九屆超高層住宅類建築金獎。
2007年	◆進軍海外工程,取得「美利達」山東廠工程。 ◆榮獲內政部營建署評鑑審查等級為「第一級」營造業。 ◆「綺華建設淡水站前案」榮獲第九屆國家建築「施工品質類金質獎」。
2008年	◆「福樺建設大觀文明案」、「綺華建設中山民生案」榮獲第十屆國家建築 「施工品質類金質獎」。
2009年	◆「福樺建設謙璽案」、「綺華建設愛上碧潭案」榮獲第十一屆國家建築「施工品質類金質獎」。
2010年	◆CIS 品牌再造計劃,並同步申請註冊商標。 ◆申請二項新型專利,獲經濟部智慧財產局核准在案。
2011年	◆榮獲第九屆年度金炬獎「十大績優企業」。 ◆榮獲國家訓練品質TTQS計劃-金牌獎。
2012年	◆漁業署辦公大樓案「榮獲行政院勞委會」金安獎 ◆通過「ISO 50001」能源管理系統認證。
2013年	◆增資為506, 791, 450元。 ◆通過0HSAS 18001&T0SHMS職業安全衛生管理系統驗證。 ◆「漁業署辦公大樓案」榮獲第十三屆公共工程金質獎優等獎。 ◆榮獲台灣T0P50企業永續報告獎。
2014年	◆榮獲天下企業公民獎。 ◆「板橋國民運動中心」榮獲公共工程金安獎。 ◆「國家運動選手運動中心」榮獲第十四屆公共工程金質獎優等獎。 ◆榮獲經濟部標準局第15屆全國標準化獎 ◆榮獲國家訓練品質TTQS計畫金牌獎 ◆成立廈門瑞助公司 ◆通過ISO 9001品質管理系統驗證

公司創業迄今30餘年,對於建築作品之施工品質、施工安全衛生與售後保固服務均相當重視。在先期規劃階段,即選定優秀的工地主管,取得工程建案時立即派任,沒有銜接不及的困擾。審慎擬定施工計畫、採發、材料送審計畫、資金需求規劃、人力規劃等,再按各項計畫展開推行,在合約工期內完工驗收。

工程品質與管理方面,成立工程品質中心,實施三級品管制度,落實品質自主檢查表,由專業小包、工程師、工程品質中心實施第一階段三級品管程序,確認品質合乎標準後,再由設計監造進行第二關查驗,最後請業主檢驗,交互檢核層層把關,務求建物品質的精緻與完美;並依業主需求及標準施工方法,制定品質管制作業及查核計畫表,以三級品管精神及嚴謹紮實的態度,將工程品質視為公司的生命,提升整體營建水準。

1.2 經營理念、企業文化與願景

瑞助營造每三年規劃為一個主題年,從2005~2007年的「品質提升年」及2008~2010年「成本控制年」到2011~2013年的「熱情服務年」及目前2014~2016年的「卓越創新年」皆會投入整合企業社會責任,無論是在內部的公司治理、員工照顧,或是外部的資源整合、社會公益,我們都希望能善用企業主的身分,從各個面向去為社會和地球盡一份心力。

我們配合永續發展的策略,建立企業核心價值的經營理念:

「熱情」、「創新」、「效率」、「執行力」

希望每位員工能將此理念落實於日常工作中,成為最高的行為準則,塑造良好的企業文化與永續經營的根基,因應未來企業的各項變革與成長發展;其內涵闡述如下:

- 熱情:以熱情與積極的行動,為每一位業主、在每一個建物工程上竭盡心力,提供客戶感動、滿意的服務。
- 創新:運用創新觀念與思維,改善施工作業流程,提供新穎建材及新工法,提 升整體營建水準。
- 效率:經由周詳縝密的各項工程計畫,有效統整施工作業程序,管控營建成本, 如期如質達成業主所託與需求。
- 執行力:徹底執行工程品質管控,嚴謹檢視每個施工細節,專業投入,確保工程 最佳品質與施工安全,提高競爭力與追求卓越。

瑞助營造的願景:打造精緻建築的領航者。

基於實踐瑞助營造的願景,我們擬定五項成長與永續發展的策略:

- (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。

瑞助營造團隊本著專業與熱情服務的精神,秉持企業核心價值的四項經營理念,不斷加強每位員工的專業與管理能力,提高整體競爭力,一絲不苟的行動和腳踏實地的態度,為業主提供最優質的服務,並建立優質施工團隊與培養夥伴關係,達成營收與獲利穩定成長的目標。





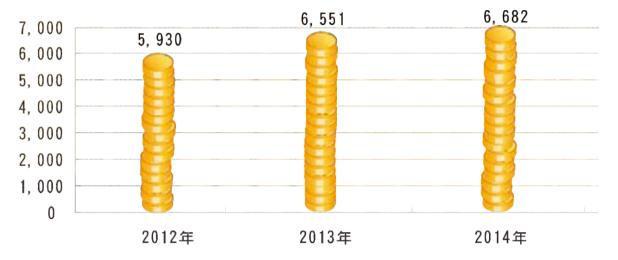
1.3 經營績效

瑞助2014年全年營收為新台幣66.82億元,較2013年成長約2%、每股盈餘為1.52元; 本公司在經營團隊領導下,經營績效與公司目標相結合,因應景氣循環彈性調整公共與 民間工程之營收比重,毛利與獲利雖微幅下降,但在增加業務通路,提高業務競爭力、 強化公司管理,建立差異化之競爭優勢、應變能力及認真工作態度大幅進步,工進落後 工地減少等等,這些都值得肯定。

本公司將「卓越創新」、「工進精準」、「技術整合」列為未來三大管理目標,並以「提升品質、提高毛利率及注重品牌價值」為首要目標,由區域邁向城市,由台灣進軍中國,從優秀走向卓越企業,我們會持續不斷檢討改進各項管理機制,以力求精實、精緻而到獲利,並再開創瑞助新的里程碑。

近3年營收

單位:新台幣百萬元



近3年營收主要項目比重表

單位:新台幣佰萬元

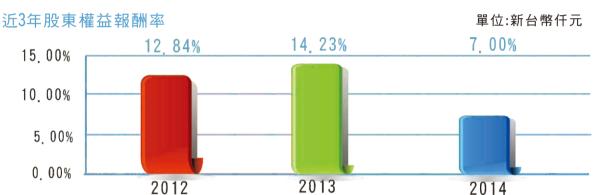
摘要	個案數	2012年	%	個案數	2013年	%	個案數	2014年	%
公共工程	15	1,834	31%	12	2,372	36%	14	3,953	59%
民間工程	45	4,096	69%	27	4,179	64%	51	2,729	41%
營業收入	5	,930	100%	6,	551	100%	6,	682	100%

近年股權結構



近3年股利分配情形





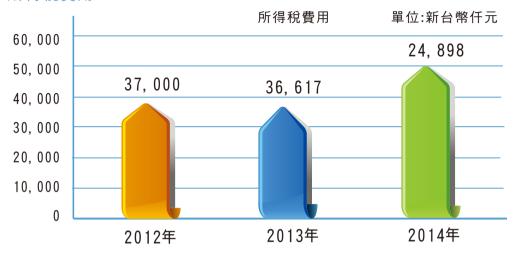
近三年股東權益報酬率平均達11%以上,2014年因少數個案執行力不佳,致使獲利及股東權益報酬率較2013年減半,惟仍不影響本公司之績效與競爭優勢,且本公司每年提供股東穩定不錯的投資報酬,具體展現讓股東滿意度最大化的用心。





瑞助營造一直以來皆誠實繳納稅款,並獲得台中市優良納稅義務人之嘉勉,最近3年 度所繳納之所得稅如下:

近3年所得稅費用



其他財務資訊

2014年度財務資訊

負債佔資產比率	73. 38%
資產報酬率	2. 28%
稅後淨利	0.77億元
EPS	1. 52元
營運成本	64.83億元
員工薪資福利	3. 40億元

2014年度獲得政府獎勵 之財務支出減免資訊

工地別	財務支出減免金額(元)
和平國小	2, 370, 600
安康住宅	2, 847, 009
小計	5, 217, 609

註:1.以上資訊統計日期至2014年12月31日。 註:2.本公司2013年獲得工程會第13屆公共工程 金質獎「優等」獎項,可獲辦理押標金、 履約保證金或保固金減半之獎勵,期間自 2014年1月1日起1年內。



1.4 組織職掌與治理

瑞助營造自成立以來,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,依據「公司法」規定成立董事會,由七位董事、一位監察人所組成,構築整體架構與職權,負責公司營運政策方針,並定期召開董事會,邀請總經理前來報告,有效監督營運績效與經營階層執行職務的成果。同時,瑞助是一家所有權與經營權完全分開的公司,經董事會同意,張董事長正岳綜理公司所有營運業務。

公司的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

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

本公司法務室負責處理本公司各項法律事務,包括審核各式契約與公司規章、發送或處理存證信函相關事宜、處理各項訴訟案件及提供各部門相關法令諮詢並出具法律意見書等。本公司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本公司法律顧問提供 寶貴法律意見。

法務室專責 審查工程承 攬約

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。

公司成立至今,並無因違反履約期限而遭逾期罰款之情事發生,亦無任何違反建築技術成規、技師法、營造業法之規定。亦無違反產品與服務相關法令之紀錄。

2014年,本公司於從事任何經營行為,均係依循國家法律行事,並 無因違反國家法令而遭致處罰之情事發生。

就本公司所從事各類商品、廣告及促銷、贊助活動,並無有違反法律規 範及市場溝通之相關規定。

慎選優良之 會計師與律 師

專業且負責的會計師定期對於公司財務及內部控制之查核過程中, 較能適時發現、揭露異常或缺失事項,並能提出具體興利除弊的意見給 經營階層參考;或將因此突破公司治理的盲點,藉以增進公司治理的功 能。

良好的律師則提供適當的法律諮詢服務,協助董事會及經營階層提升其基本的法律素養,避免公司或相關人員觸犯法令,使公司治理在法律架構及法定程序下可以從容運作;一旦董事會、監察人與股東會有違法衝突的情事時,專業的律師從法律觀點提供建議,更能促使公司治理更靈活發揮效益。

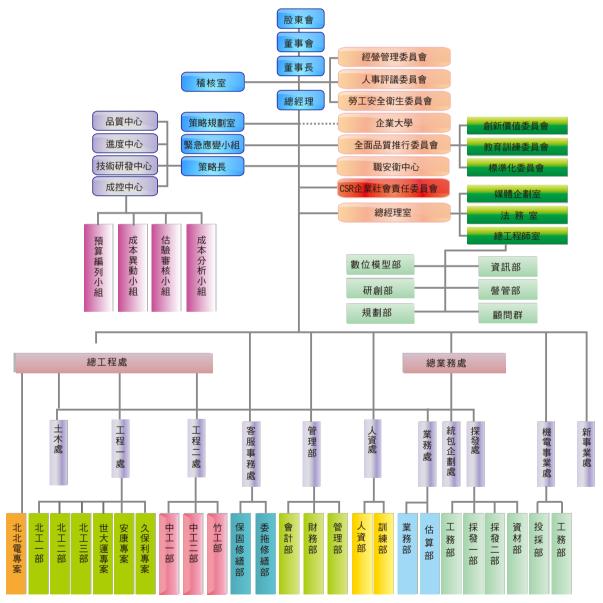


迴避利益衝 突與廉潔經 營 瑞助除在公司組織章程明訂董監事利益迴避條款規定外,對公司各級主管與員工,我們公佈「工作倫理」的規範,規定全體員工接受「工作倫理」的訓練二小時,藉由訓練宣導說明,要求全體員工應具廉潔的操守,遵守遵循政策、不牟私利、利益迴避、避免糾紛與遵守饋贈招待原則,落實廉潔經營的職業道德的典範工作價值,亦期許員工養成良好工作態度,尊重普世價值的人權、環保節能、主管與部屬和諧相處之道等。

這些軟性措施在形塑瑞助優質的企業文化,讓「熱情」、「創新」、「效率」、「執行力」的經營理念,落實於日常工作與生活中。

為落實公司治理各項重要方針與計畫,配合企業發展的組織圖架構如下:

瑞助營造組織架構圖



【註】:企業大學為本公司員工的教育訓練機構,並由公司內部主管兼任相關職務,並非正式的大學機構。

上述各部門的重要職掌如下:

部門	主要工作執掌
稽核室	各部門內部控制制度之執行與實施稽核
總經理室	1. 秉持股東會及董事會之決議,綜理本公司業務。 2. 擬定公司之經營理念、方針及整體營運計畫相關策略,提供制度改善方案與建議。 3. 政令計畫及執行情況追蹤
策規室	1. 擬定公司之經營理念、方針及整體營運計劃相關策略,提供制度改善善方案與建議。3. 異常工地工進趕工計畫及行動方案稽核、執行情形追蹤4. 政令計劃及執行情形追蹤
品質中心	1. 品質查核與勞安查核 2. 防水查核與鋼筋查核 3. 鋼筋總價合約數量審核
進度中心	全公司各個工程進度管控與督導
技術研發 中心	負責全公司工程技術之研究與發展創新
成控中心	1. 成本管控、執行預算編列、包商計價資料覆核 2. 工程假結算、損益結算覆核。
職安衛 中心	1. 督導各工地環境、安全、衛生管理及績效評核。工地標準化施作定期 追蹤查核,及主管會議報告工地執行情形。 2. 規劃、辦理緊急事件應變措施管理辦法與環安衛教育訓練
總業務處	1. 負責業務投標作業綜合整理;投標工作分配,追蹤及檢核。2. 業主合約協商審核及製訂。3. 採購發包及追蹤各工地採發送審進度表發包與追蹤。
客服事務處	1. 依業主、客戶缺失單,安排工班完成缺失改善,並做成記錄。 2. 辦理廠商履約保證票及完工地保固到期,保固保證金申退。
總工程處	1. 營建施工及管理。 2. 各工地預算營收與實際營收之跟催。 3. 年度工作計畫之擬定、執行,員工之專案教育訓練。
機電處	1.機電業務之投標及機電工程之分項發包。 2.機電標準施工圖建立及清圖、完工、外牆簡報。 3.BIM (Building Information Modeling,建築資訊模型)之整合。
人資處	 人員選、訓、用、留計畫及執行,及薪資管理。 員工照護(員工福利、婦女照顧、健康守護等)。 公司年度訓練計畫之製作、各單位目標管理追蹤與考核。
管理處	1. 規章彙編及執行管理。 2. 帳務處理及會計報表彙編與分析。
新事業處	掌理營造本業以外新事業之投資與評估。

註:上述組織職掌與治理架構在報告期間期間無重大的改變。





1.5 股東大會、董事會與監察人

• 股東大會

本公司股本僅5.07億元,股東計有200餘人,均以公平原則對待大小股東,並鼓勵其 踴躍出席股東會,積極參與董監事的選舉或公司章程等增修事項。在每年定期股東會中 公司也應該給予股東適當、充分發問或提案的機會,以達到制衡的效果,同時股東也應 有即時、經常獲得公司資訊以及分享利潤的權利。定期股東會議均須做成議事錄,依法 於開會後15天內送達股東。

• 董事會

董事會成員應本著忠誠、謹慎及高度關注的態度,對於評估公司經營策略、風險管理、年度預算、業務績效、甚至併購與投資、或處分等重大事項,須善盡職責。同時,確保公司財務報告的正確性,並避免董事會成員損害到公司的利益。董事會應審慎選任、監督經營階層,對公司事務進行客觀判斷,並遴選適任之內部稽核主管,確保內部控制的有效性,以防範弊端。

• 監察人

監察人應能適時行使監察權,本諸公平、透明、權責分明的原則,促使監察人制度 的運作更為順暢;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。

• 董事及監察人經歷

瑞助營造公司董事、監察人成員 (任期自2012年5月~2015年5月)

職稱	姓名	主要經歷或學歷	代表法人
董事長	張淵全	瑞助營造(股)公司董事長	諠宜(股)公司
董事	朱博瑋	龍邦國際興業(股)公司董事長	諠宜(股)公司
董事	朱乘緯	龍邦國際興業(股)公司特助	諠宜(股)公司
董事	吳政芬(女)	逢甲大學建築系學士	諠宜(股)公司
董事	朱麗靜(女)	專誠開發實業有限公司經理	龍邦國際興業(股)公司
董事	陳美蘭(女)	台灣五十鈴汽車工業(股)公司副總經理	龍邦國際興業(股)公司
董事	陳丞斌	美利達工業(股)公司副總經理	龍邦國際興業(股)公司
監察人	朱健瑋	龍邦國際興業(股)公司特助	(自然人)

說明:

- 1. 董監事成員性別:男性5人,女性3人。
- 2. 年齡組距:30歲 ~ 50歲:4人,50歲(含)以上:4人。
- 3. 本公司董事及監察人均為法人代表,無獨立董事。

因原董事會任期至2015年5月止,所以於2015年4月22日股東會遴選出新任董事會成員: 瑞助營造公司董事、監察人成員(任期自2015年4月~2018年4月)

職稱	姓名	目前兼任公司職務及主要學歷	代表法人
董事長	張正岳	瑞助營造(股)公司董事長	龍邦國際興業(股)公司
董事	於知慶	龍邦國際興業(股)公司董事長	龍邦國際興業(股)公司
董事	朱博瑋	龍邦國際興業(股)公司總經理	諠宜(股)公司
董事	張淵全	瑞助營造(股)公司駐會董事	諠宜(股)公司
董事	林桂馨	安多利投資股份有限公司董事長	恆創實業有限公司
董事	陳美蘭	龍邦國際興業(股)公司副總經理	恆創實業有限公司
董事	王化宇	龍邦國際興業(股)公司董事	自然人
監察人	黃種寬	翊浩科技股份有限公司董事	自然人

說明:

- 1. 董監事成員性別: 男性6人, 女性2人。
- 2. 年齡組距:30歲 ~ 50歲:5人, 50歲(含)以上:3人。 本公司董事法人代表有六位、自然人一位,監察人為自然人

1.6 內部稽核制度之建立與落實

為健全公司經營,並協助董事會及管理階層確實履行應有的責任,本公司已建立完備之內部控制與稽核制度,定期稽核各項工程技術與管理作業流程,並確認是否有效執行,有缺失則立即開立缺失報告限期改善,這些包含社會責任之經濟、環境與社會績效指標。監察人也依相關規範定期或不定期查閱、追蹤內控與內稽之執行情形。

內稽方法

本公司實施三級品管之政策,提昇工程施工品質及公司商譽,負責工程稽核的單位稽核室與品安部門所組成工程品質中心委員定期或不定期到工地執行查核,查核情況及回覆時程,均會連結至各該工地之「目標達成率評核月績效表」,其考核指標有五項:工作達成率、工程進度、成本管控、工程品質與環安衛管理。

- (1)內部品質稽核分為定期及不定期稽核。
- (2)定期稽核依據訂定稽核時程表,每三個月進行內部工程 品質稽核一次,並於每季動員月會中頒獎。
- (3)不定期稽核針對擋土措施、安全支撐、鋼筋工程、模工程、防水工程(地下室牆、層間接縫、窗框、屋頂、浴廁)、試水、機電工程、給排水試壓及泥作等進行查驗。



季查核動員月會頒獎

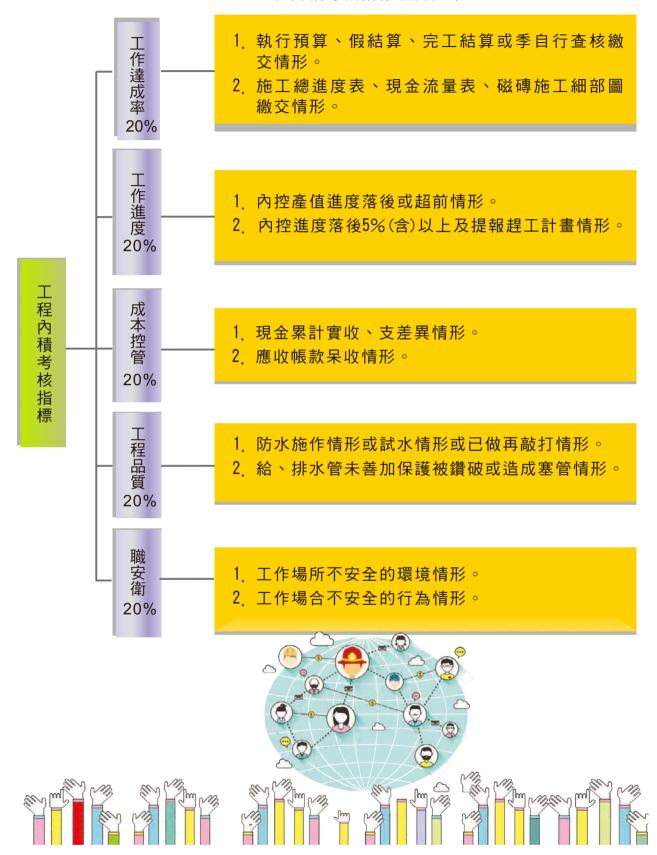
瑞助營造股份有限公司公告

主旨:有關『103年度工地第三季季查核評分結果』相關事宜

說明:經工程品質中心委員就工地103年度第三季季查核評分及討論評比的結果『工地楷模』為聯勤內湖工地經職安衛中心委員就工地103年度第三季季查核評分及討論評 比的結果『工地楷模』為台電北北區工地



工程內稽考核指標項目如下



1.7 風險管理

氣候變遷的風險管理

瑞助高度關注氣候變遷所帶來之議題,因此本公司針對氣候變遷建構該有的行動計畫分為三大步驟,分別為認知、行動及永續。認知為鑑別氣候變遷帶來之氣候風險,企業面對氣候變遷之風險包括:原料風險、災害風險、市場風險、經營風險等;瑞助採取的行動包括調適及減緩,並且建立評估工具進行相關風險及機會鑑別,包括:地區環境調查、過去氣候衝擊評估、未來氣候衝擊評估、預防措施等;永續為透過本公司持續執行風險管理及發行CSR報告書,達成永續發展之目標。

認知Awareness	鑑別氣候變遷帶來之風險
行動 Action	調適及減緩並執行行動計畫
永續 Sustainability	調適及減緩並執行行動計畫



風險項目	影響內容	影響內容	潛在機會
實際面	氣候異常的直接衝擊,如 颱風、地震、水災、乾旱 或風災。	供應鏈中斷、財產損失、產 能降低或停工,重建成本	開發相關創新與替代建 材
	氣候異常的間接衝擊, 如原物料或能源成本提 高及病媒快速傳播	若未提前採取防範措施,將 增加整體營運成本	加強原物料及能資源使 用管控,工作環境均依 造公司標準化相關規定
法 規 面	綠色產品規範與認證使 用	供應鏈調整,設計方式變更、原料及施工成本增加, 導致整體營運成本增加。	綠色發展成為主流,成 立綠色聯盟並導入綠色 設計,強化產品優勢
環 境 面	市場將更重視綠色環保 產品	綠色環保認證產品為市場主 流,選用符合綠色標章的材 料與供應鏈將增加整體營運 成本	做好企業社會責任,提 升品牌及品質



災害風險管理

天然災害及人為因素之意外災害對營造業的產生的衝擊與影響很大,瑞助一直以預防管理的態度來建立災害風險管理的機制,以避免或降低可能產生的人員傷害、設備損毀、財物損失以及營運停擺之損失。

瑞助除積極配合參與營建署及勞動部各級機關主辦的各項演練外,也不定期施行災害防救演練,2014年度之防災防汛演練,除動員監造及工地全體員工參與外,並由董使長親自指揮,強化員工的緊急應變能力,以達控制事故及消除危害的目的。



專利風險管理

瑞助營造自成立研創部以來,便積極發展自有專利,在假設工程和環保技術有多項 專利,並應用於工地及實施標準化,以提高業主的續案率意願。

原料風險管理

瑞助積極與供應商建立密切的合作關係,並隨時注意重大自然災害及意外事故對供應鏈所產生的影響。自 2013年起導入IT資訊系統時,內部已透過MIS、鋼筋風險評估計畫、及成控中心來管控物料數量及價格風險。並將交期指標納入績效評核中,從未有物料停產之情況產生。遇緊急事件發生時,瑞助立刻啟動應變流程,以確保能夠持續營運,降低事故產生的衝擊,並主動提供供應夥伴所需的資源,恢復進度。

瑞助依公開發行公司相關法規之標準訂定各項內部作業辦法,亦隨時掌握主管機關修正法令之脈動予以調整。同時,建立內部管理制度,合理確保營運之效率及財務資訊之正確性,強化經營風險之控管,提昇營運效果及效率、保障公司資產安全及維護股東權益。瑞助內部管理制度主要分為內控制度、ISO管理系統、管理辦法等三類。

資安風險管理

風險項目	影響內容	影響內容	潛在機會
法規面	個資法	資料外洩引起賠償	資訊安全強化,對資料安全的保護,確 保系統運行不中斷。
實體面	1. 駭客攻擊造成資 料外洩。 2. 電腦中毒,引起 不必要損失。	公司形象受損、系統 受影響、作業中斷, 產生不必要的支出成 本。	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,可以避免不必要之損失。建置異地備援系統,有效防範各種異常狀況。

1.8 擁有社會責任與職業道德觀念的 好瑞助人

本公司基於應負擔的社會責任,比照SA 8000社會責任的標準,規劃與執行重要的人力資源政策與規定如下述,並責令各級主管與全體員工遵守之:

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

政策宣示與規定,除瑞助各級主管與員工遵守外,亦要求協力廠商承諾實施之。

本公司於2014年無簽署任何外部憲章或政府推動的宣言或倡議。為配合社會責任 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

,也就是良好的工作價值觀,以及主管與部屬的良好互動與互信,增進對內勞資與對 外關係的和諧發展,塑造優質的企業文化與員工價值觀,故訂定「工作倫理」,並於 2014年6月4日對全體員工舉辦「工作倫理宣導說明會」二小時,且新進員工訓練中亦 安排工作倫理課程。

工作倫理係根據瑞助的企業文化「操守、責任、誠信、勤奮」,與經營理念「熱情、創新、效率、執行力」四項之為人處事的核心價值觀,先自我要求員工的基本工作態度,往外延伸至對內主管、同事與部屬的相處方式,對外關係基本原則,以及客戶、廠商與競爭者往來之反貪腐與反賄賂,以及合法合理饋贈招待原則,將企業文化、經營理念與職業道德,融入平常工作倫理內涵與規範中,以提升全體同仁的社會責任的道德素養。而針對貪污事件制裁行動,公司內規為依公司人事管理規定,營私舞弊或違反本規則情節重大者,經人事評議委員會決議後,最重懲處為免職。依政府現有法律規範為若員工收賄致損及公司權益者,本公司將依法提出相關損害賠償請求或訴訟。





瑞助營造以綠色企業自許,且瑞助的員工都不怕 困難,以當營造業的領頭羊去努力。

所以配合三大主題年及人無我有的概念,成立 【研發創新】、【技術研發】等二個部門,推展節 能減碳、減廢、減毒健康、創新等四大面向的綠色 創新。





瑞助營造在公共工程案都會積極提升綠建築標章等級,承襲過去以 節能減碳、減廢、健康減毒、創新四大範疇的架構,做超出客戶期待的 產品。在【新北市新泰國民運動中心】及【國立清華大學創新育成中 心】的新建工程,公司在剛開始就積極主動升級到鑽石級等級的候選綠 建築證書。

2.1 綠建築施工管理積極作為

生物多樣性-

重點增設生態圍籬:以綠圍籬不受人為 干擾的多層次生綠化來創造多樣化的小生物棲 地環境,同時以原生植物、誘鳥誘蝶植物、植 栽物種多樣化、來創造豐富的生物環境,綠圍 籬產品均可回收在再利用。

綠化-

線化設計:空地上除必要鋪面之外,儘可能留為線地。在行道樹喬木下方的線地向地方單位申請密植灌林,以符合多層次線化功能。在陽台設計人工花台以加強線化,盡量種植喬木。利用多年生蔓藤植物攀爬建築立面增加綠化量。







基地保水-

增加土壤地面:增加雨水的直接入渗土壤效果減少PC舖面,通常土壤地面用來作為種植植栽的綠地,屬於最自然、最環保的保水設計。

增加透水舖面: 地面儘量使用透水良好鋪面或礫石材, 增加透水舖面面積。

貯留滲透設計:就是讓雨水暫時貯存於水池、低地,再慢慢以 自然滲透方式滲入大地土壤之內的方法,是一種兼具防洪功能 的生態透水設計。

日常節能-

建築外殼節能:工務所減少建築外殼開窗率、開口部的外遮陽設計、屋頂的噴水隔熱處理、工務所日照面種植攀爬類植物等。

照明節能重點:建築室內牆面及天花板採用明 亮設計、採用高效率燈具、盡量採自然採光設 計及利用定時及畫光節約照明控制系統。

冷氣控溫不外洩:少開冷氣多開窗,冷氣控溫 26-28℃且不外洩。

隨手關燈拔插頭:隨手關燈關機、拔插頭;檢討採光需求,提升照明績效,減少多餘燈具使用,電腦不用要關機,將傳統燈具逐步改為省電燈具,一樣亮度更省電、壽命更長、更省錢。臨時照明不用時要關燈。



工務所日照面種植絲瓜,可節能及敦親睦鄰



二氧化碳減量-

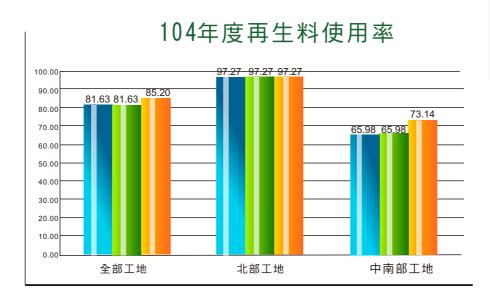
合理的結構設計:工務所建築物週邊設施為了降低建材的使用量,首重合理而經濟的結 構系統設計,減少不必要的造型結構荷重。

减少CO2排放:全面實施能管、溫室氣體盤查、工地全面實施綠美化標準化、施工車輛禁 止怠速。

節省材料使用:鋼筋材料常因市場需求產生材料供給失調現象, 為避免此風險,本公司 使用固定鋼筋材料供應商。且可共用性材料可相互轉用,避免材料浪費。

廢棄物減量-

假設工程實施再生料再利用、研發綠色防溢座。



■前週累積使用率 3/30-4/2

- ■上週累積使用率 4/7-4/10
- 本週累積使用率 4/13-4/20

水資源-

建築節水使用:建築開發案中,全面使用省水馬桶、 水栓、淋浴設備。並選購環保標章、省能標章、省水 標章及EER值高的產品,節能減又環保。

污水改善:確實督導水電設計及施工者將排水管接續 至污水系統。

室內健康與環境:工務所室內裝修,盡量採用具有綠 建材標章之健康建材及低污染、低逸散性、可循環利 用之材料。

洗車台+沉澱池:工地之車輛及活動式機具,離開前輪 胎附著的污物應沖洗後始得駛出,如有污染地面,應 隨時清除乾淨。洗車廢水經沉澱池利用自然沉澱或加 藥處理方法沉澱後, 上層澄清水即可迴流回收使用, 亦可使其合於環保之排放標準後再排放至工區排水系 統內。





產學合作

減毒健康:瑞助是一個重視企業社會責任的公司,所以用主動及感動式的貼心服務,對自己蓋的房子做保證,為的是給業主及客戶健康無毒的家,讓住戶只要住在瑞助蓋的房子都能安心。且我們的檢測項目多達10項,也是全國最多;已檢測完成的案件,包含住宅、學校、公共工程、辦公室等,完成檢測報告會在交屋前提供給業主。透過產學之間的合作,加強工程進行中的綠色施工管理能力。

持續發展綠色聯盟-

瑞助營造綠色聯盟成立於2011年02月,截至2014年12月止,會員共計101家。透過綠色聯盟,促進綠色產業經營管理資訊之整合交流及資源分享,並提供網站平台http://gp.reiju.com.tw/0101.php給聯盟會員交流使用,同時發展策略聯盟達250家;2014年綠盟大會安排在策略聯盟的綠建材主題館,達到真正的整合交流及分享。



2.2 永續長期發展

瑞助對綠色創新的重視,在未來短、中、長期的目標會持續藉由多管齊下方式提升 永續建築專業能力,做好綠色企業。

目標	提升方法	指標
短期	* 安排參觀國內獲得綠建築 鑽石標章之工程作品 * 辦理工程人員永續工程講習訓練	* 一年內完成工程師 * 100%人員達成訓練
中期	* 配合學術單位之產學合作研究計畫作補強 * 加強永續節能減碳教育訓練 * 加強宣導辦理相關訓練課程	* 每年至少達成一項產學合作研究計畫 * 每年完成綠色創新課程達
長期	*學習設計監造建築師先進綠建築 規劃設計能力 *建置永續工程相關資訊與技術整 合平台	* 至少培養3位綠建築規劃 設計能力人員 * 100%完成資訊與技術整 合平台建置



2 3 攜手兩岸-產學合作拼創新

瑞助營造搶進大陸營建管理市場第一站-「廈門瑞助建築工程顧問有限公司」去年開 業至今已陸續承接龍邦廈門國貿金融大樓、廈門正新地產員工宿舍及龍邦廈門醫院等指 標建案,2015年3月與綠色營建工法的研究合作夥伴「朝陽科技大學」攜手,共赴廈門理 工學院簽定兩岸三方產學合作協議。

簽約儀式由廈門理工學院土木工程與建築學院院長、朝陽科技大學營建系主任、台 灣瑞助營造董事長和廈門瑞助董事長及總經理出席,針對三方未來將從建築資源系統、 建築模型BIM進行交流,並以廣泛的資源設備共用,以及充分利用發展人才的方式與企業 接軌等共識,會中更相互交換紀念品,表示對夥伴關係的重視以及歷久不衰的合作意 念。

瑞助營造積極加強發揮兩岸三方產學合作平台的機能,委託朝陽科技大學進行BIM產 學研究案,並選派具有學術與實務背景的業師擔任朝陽科技大學營建系及廈門理工學院 工程管理系之「施工圖」或「建築資訊模型」等實務課程教師,開拓學術與企業界緊密 實質合作關係,作育英才並讓未來理論與實務工作間無縫接軌,真正達到產學合一的目

瑞助營造在台灣長期致力於綠色營建工法的研究、運用,也是第一家導入ISO 50001能源管理系統,及研究建築物生命週期二氧化碳排放量的營造廠。董事長張正岳認 為台灣營造環境已面臨到公共工程及私人推案漸趨嚴謹的考驗,業主選擇營造廠的標準 也會越來越高,只有不斷精進、創新的營造廠才能跟上業主需求。瑞助營造長期將「產 學合作」視為公司發展非常重要的一環,此次能與廈門理工學院進行資源、技術的交 流,不但象徵將台灣瑞助的研發創新精神落實到海外,也期待促成學術單位與企業雙贏 的交流平台。



2.4 創新環境衛生管理

我們的衛生政策,是由瑞助營造董事長親自簽署制訂公布的,且全員實施。為維護工地及鄰里之環境,我們也推動營造業創新的【環境政策】及【6S計畫】,以減少造成周遭環境之空氣、水及廢棄物等的污染,為地球多盡一份保護心力。







環境衛生管理

本公司在工地避免環境污染的之創新做法,不僅依照法規條文嚴格執行,也配合勞動部參與觀摩及交流,創新做法多年來得到多項獲獎榮耀,就是外界對我們最大的肯定,相關作法如下:





節 能 減 ,碳效







▲ 公共空間原設計為較耗能筒燈,經主動檢討變更為LED節能燈具,配合紅外線感應 器及二線式燈控系統,可由現場或中央監控室管制照明點滅,進行能源管理;每 年節能379525度電,減碳203噸

建物外觀採▶ 用LOW-E雙 層節能玻璃 (綠色),防 輻射隔熱效 果提昇,大 幅減低室內 冷氣耗電量



二段式沖水

採用省水 標章衛生 設備



生

太陽能光:▶ 利用頂層斜 屋頂建築物 空間,及地 區日照特 性,設置太 陽能光電設 備,以提供 建築物景觀 及緊急照明 設備使用







▲ 工地甲種圍籬上使用太陽能警示燈

境:基地內 原有珍貴樹 木細心照護 生長良好





環 境 永 續





景觀採用環保HDPE滲透工 法:下雨時經由滲透溝貯 藏雨水於滲透陰井,平日 再渗透回土壤,可減少澆 灌用水量亦可常保土壤溼 潤性,減少植物缺水情事 發生。因施工無需混凝土 ,日後仍<u>可回收再利用</u>

▲ 空調VRV系統原設計採用R22冷媒,為維護環境生態主動檢討變更為R410A環保冷媒,降低臭氧層破 壞,為生態永續盡一份心力

噴霧降溫設備

近年來因氣候變遷造成夏季日益嚴熱,本公司於每年之夏季結構體鋼筋、模板作業,為避免勞工因高溫造成中暑或熱不適應之症狀,每年5月1日起只要工程為結構體階段,皆需於曝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。





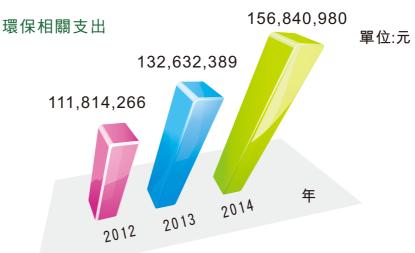
柱樑牆結構體施工階段設置噴霧降溫設備



安全支撐施工階段設置噴霧降溫設備

環保相關支出

營造工地要確實做好 環境保護,需要投入力 人力及物力,才能 減少工地及附近之環境 至2014年度環保相關 至2014年度環保相關 性 位圾清運、景關植 栽、圍籬綠化、太 工程)費用之統計如下 長 長 長 長 長



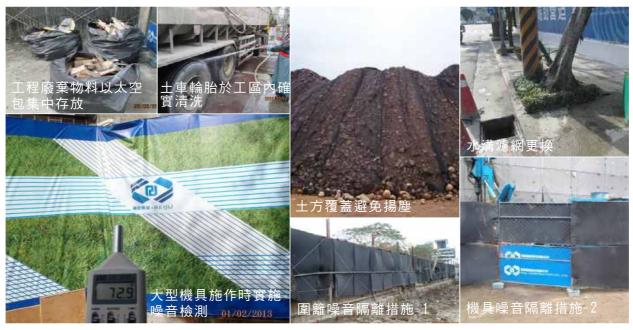
違反環境保護法規之項目

2014年度於環境部分違反環保法規之項目、條文及違規內容說明如表所示:

法規	違反條文	違規內容
廢棄物清理法	·第36條第1項 ·第27條第2款	·廢棄物貯存未清潔致廢棄物揚塵逸散污染地面 ·工地車輛之輪胎附帶廢土或污泥,至污染路面
水污染防制法	·第30條第1項 第2款	·工地施工產生之泥漿水未經妥善處理進行排入路 旁水溝污染水體
空氣污染防制法	- 第31條第1項 第2款	·工地施工區、施工道路、運輸道路或出入口為有效灑水或清掃致引起塵土飛揚
廢棄物清理法	· 第8條第4款 · 第9條第1項第4款	·於禁止作業時間(夜間或假日)使用動力機械施工 ·噪音音量超過管制標準



改善照片



社區回饋-開工前之施工說明會、社區活動

做好鄰里關係及企業社會責任,瑞助在開工前都會跟工地附近的居民舉辦開工前之施 工說明會,告知當地居民,在施工期間可能會產生的噪音或環境相關問題及解決方式, 像是施工時所產生的泥土也會在水溝上面設置過濾網,同時也會請工地的同仁定期清 理;也會怕工地外面因為工地施作所引起的揚塵影響用路人的安全,主動灑水降低因為 工程所引發的揚塵。

公司也會配合當地環保單位認養工區旁道路,協助道路的清掃及環境衛生;並在年節 時贊助里民舉辦活動。



施工說明會



道路的清掃



主動灑水降低揚塵



水溝上面設置過濾網

2014年度榮獲臺北市空氣污染防治績優及道 路清掃優良之工地共四個工地,接受公開表







評核及外部參與事項

為激勵各工地對環境的自我提升及改善,2014年度公司每季舉辦職安衛模範工地評選,經整體考量成本、品質、環安衛、進度等各方面評比,選出年度模範工地公告後並於動員月會由董事長頒發錦旗及獎金鼓勵;而針對待加油之工地將每周至工地二次加強輔導查核。

本月最優工地

本月進步工地

本月待加油工地



團結才能創造新成就

103年2月工地還安衛執行績效 評核起始日:103/1/21~103/2/24





為了提升安全衛生管理能力,本公司也建立優秀廠商評選制度,由各級單位推薦,再經各級主管開會討論,並參考廠商的配合度及環安/品質績效,評選出優秀廠商,於年終尾牙時上台受獎。

我們也積極參與有關營造業職業 安全衛生相關之中區、北區促進會及 策略聯盟等營造業之組織,透過會議 及工地觀摩等方式多方交流及學習分 享。中區勞工安全衛生促進會頒發感 謝狀瑞助營造張董事長,給予肯定。

為落實瑞助營造達到零災害之目標,特訂定了虛驚事故提報獎勵辦法並公告施行,以全員工安之概念提供獎金,鼓勵員工提報以避免重大職災發生。

2015年開始為了配合職業安全衛生法施行訂定相關計畫書,增訂了執行職務遭受不法侵害預防計畫、健康促進計畫、異常工作負荷促發疾病預防計畫等之訂定及公告實施。



2.5 節能減碳愛地球



在人類過度的的浪費地球天然資源下,地球已經產生全球暖化、能源短缺、環境惡化 等的問題,節能減碳隨著全球各地開始注意並推動相關環保議題,而逐漸成為國家重要 的政策之一,許多的企業陸陸續續開始研發相關的環保建材,而瑞助營造在「地球永 續、企業方能永續」的使命感下,不僅更積極採取綠色經營,也從企業組織文化與政策 執行,響應節能減碳、保護地球責任。

持續導入能源管理系統

瑞助秉持「綠色環保、效能提升、降低成本」政策,於2012年主動參加經濟部節能減 碳輔導計畫,導入「ISO 50001能源管理系統」,不僅獲得全國第一張營造業能管證書, 更能引領同行及社會大眾行為的改變,強化對實施能源效率的重視與要求,藉以凝聚市 場的認同與誘因,促使各相關廠商及早投入品質及技術能力的提昇,再創產業的競爭 力。

2014年實施能源管理所落實節能減碳目標,善盡企業社會責任,實施效益如下:

	實施年度	實施地點	計劃目標	節省度數(度)	節省費用(元)	
1	2013	台中公司	汰換冰水主機	40.570	73, 442	
2	2013	29F	T8改T5燈具	19, 576		
3	2014	台中公司 29F	汰換老舊室內送 風機主機	3, 076	12, 424	

















▲ 架設電表進行空調系統電力監控 ▲更换金屬燈

▲汰換燈具

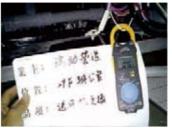
溫室氣體盤查

瑞助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強度之資訊階露,做為公司未來擬訂減量目標之參考。

自2012年起進行溫室氣體盤查, 範疇一為直接排放源,係包含交通運 輸設備之燃料燃燒,包括公務車(R-401a、R-134a)、冷凍空調設備(包含 冷氣、飲水機及冰箱)以及化糞池 (CH4)等。範疇二為間接排放源,為

▼ 汰換老舊送風機





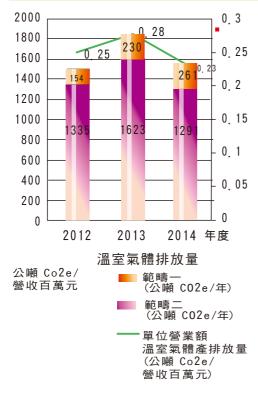




外購電力。 範疇三為其他間接排放,對於其它間接之溫室氣體排放,因無法掌控其活動及溫室氣體排放,不予以量化。

2014年溫室氣體排放量總計約1551公噸 CO_2 e,盤查範圍為本公司辦公場所(地址:臺北市中正區許昌街17號17樓之1;臺中市西區台灣大道二段220號36樓)及2014年度全國所有施工工地(含工務所)之溫室氣體排放量。2014年總量較2013年減少約301公噸 CO_2 e。

2014年各範疇排放比例	範疇1	範疇2
溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e/年)	260.804	1, 290, 611
占總排放量比例(%)	16. 81	83. 19









3. 客戶服務與供應鏈管理

瑞助營造秉持著『以誠立基,築信而上』的誠信 原則及熱情服務,並朝著廠商在地化的目標努力執 行,以求能讓工程順利及地球永續的目標前進。

供應鏈廠商是企業的『無形財產』及『合作夥 伴』,而營造業所需工種及人力繁雜且多,基於企 業成本考量,不可能樣樣都由自己做,因此需要專 業的供應鏈廠商提供配合與協助施工以完成各工 程。

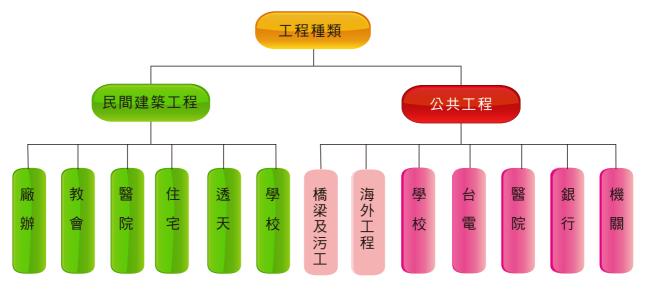


3.1建物產品介紹

工程種類

本公司主要承攬、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,民間建築工程有企業廠房、辦公大樓、宗教教會、醫院、集合住宅、透天別墅等;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,積極拓展土木道路工程及海外建築工程,希望能將瑞 助的優良施工品質與熱情服務的精神,分享到世界各地。



工程種類

近年來為發展多元化業務,積極拓展土木道路工程及海外建築工程,希望能將瑞 助的優良施工品質與熱情服務的精神,分享到世界各地。

完工實績統計

瑞助營造成立至今<mark>承攬工程</mark>案總金額達新台幣694億元,共計228個建案。單就2014年之統計,得標承攬個案數計19件,承攬金額有95億元,成績相當亮眼。各工程類別詳細承攬個案數及累計金額詳下圖







各工程類別承攬量及金額

工程種類		累計至2013個案數	2014新增個案數	總	累計工程金額
住宅大樓	>	67案	6案	>	250億
廠房辦公	>	50案	8案	>	122億
學校工程	>	23案	1案	>	81億
別墅工程	>	19案	0案	>	28億
銀行工程	>	7案	0案	>	11億
醫院工程	>	4案	0案	>	13億
台電工程	>	9案	0案	>	33億
教會工程	>	2案	0案	>	4億
其他工程	>	28案	4案	>	152億
合計		209案	19案		694億

2017 世大選手村



樓 層 數 : B2/16F~21F

國宅數棟

總樓地板: 52,144坪 地 點:新北市

湖口昇陽光電



樓 層 數 : B1/7F 總樓地板 : 11,920坪 地 點 : 新竹科學園區

板橋國民運動中心



樓 層 數 : B3/6F 總樓地板 : 6,127坪 地 點 : 新北市

國立清華大學創新育成中心



樓 層 數 : B2/9F 總樓地板 : 5,997坪 地 點 : 新竹市

大銀微系統



樓 層 數 : 6F 總樓地板: 8,907坪 地 點:台中精密機械園區

國家運動選手訓練中心



樓 層 數 :7F 總樓地板:14,010坪 地 點:高雄市

翔譽雙子星



樓 層 數 : B3/14F 總樓地板 : 6,831坪 地 點 : 新北市

國都陽明總公司



樓 層 數 : B3/9F 總樓地板 : 5,674坪 地 點 : 台北市

漁業署及防檢局辦公廳含



樓 層 數 : B3/12F 總樓地板 : 8,528坪 地 點 : 台北市

3. 2市場行銷與業務拓展

業務拓展立基

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

業務拓展立基

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



業務拓展優勢

藉由標準化的品保政策推動,讓瑞助在工程界獲得更多的肯定,如公共工程金質獎優等、金安獎、天下雜誌公民獎、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,這類宣傳行銷使瑞助獲益良多。





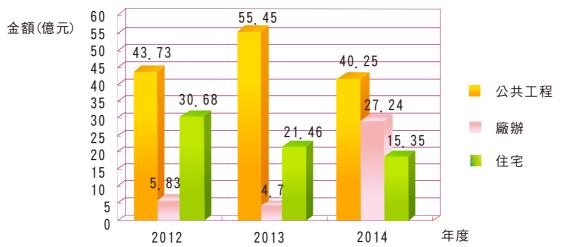
藍海策略應用

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



績效早現

瑞助每年依據社會環境、國際趨勢訂定翌年業務目標。2012年,因公司全力發展公共工程之統包工程,並大有斬獲,故於公共工程類承攬金額大幅提升。在2013年公司投入國內重大公共工程標案並經評審團肯定獲得世界大學運動會選手村統包案44億大型個案,也讓瑞助營造在國內營造界締造高知名度。2014年,配合公司策略改變,積極取案於廠辦類型業務。 2012年至2014年三大類型工程得標金額比較如下圖:



值得一提的是,基於「從台灣出發,展望國際舞台」概念,瑞助營造於2012年成立大陸市場部,將專業及管理技術拓展到中國大陸市場,如:由龍邦國際興業股份有限公司、廈門國貿控股有限公司、廈門國貿集團股份有限公司合資建設的「廈門國貿金融中心」,以及江蘇「美利達南通廠房」,藉由龍邦集團母公司的引薦以及瑞助在臺灣多年亮眼的表現,讓中國大陸的控股集團能夠看到瑞助的軟實力。

經過兩年的扎根與努力,於2014年在廈門成立「廈門瑞助建築工程顧問有限公司」 ,象徵我們拓展亞洲市場的第一戰正式開打。初期將以BIM建築管理、營建管理、精裝修 等業務打頭陣,祭出瑞助營造的差異化精緻服務,盡速站穩在大陸市場的第一步。























3.3 多角化經營與挑戰



企業多角化的經營是擴張經營範圍與規模的方式之一,也是現代企業生存與永續發 展的必要途徑。瑞助運用水平多角化經營策略,採用不同工程技術,建造不同種類的建 築來滿足顧客的需求,更不斷的研發、創新,服務新客戶,促進業績持續成長以及因應 未來競爭者與氣候變遷的挑戰。



多角化經營策略與方法



統包個案之拓展

因應內政部提倡公共工程品質提升,須藉由發包模式的改變-不採最低標改採最有利標模式,以避免不肖業者低價競爭的情形。其中,以統包案為最有利標且可縮短工期之最佳方案,故近來許多主管機關發包模式改採統包模式招標,因此預估未來公共工程統包案數量會持續增多,瑞助營造目前已承攬九件台電之變電所統包案。為順應發展趨勢,於2012年初成立統包企劃部,其主要工作項目為統包案投標及得標後工程設計規劃過程中的整合,吸取過去的經驗並努力拓展統包競標業務。統包企劃部在成立當年即取得板橋國民運動中心;2013年取得林口世大運選手村及新泰國民運動中心二件統包案;2014年再取得安康市場公營住宅統包案,歷年表現相當亮眼。

土木基礎工程之承攬

為拓展工程承攬範疇及增加營收金額,進行開發土木工程各項業務,包括道路工程、橋樑工程、重劃工程、環境工程等,自2009年起瑞助營造已參與多項土木類之公共工程競標作業,迄今已完成台開新竹新埔案基地整頓工程;「臺中市捷運文心北屯線機廠及車站區段徵收工程-第三工區」及「松竹五路跨越旱溪橋梁新建工程」也順利進行中,成功開創瑞助新版圖。未來將持續拓展適合公司條件的業務,進行評估開發,積極擴大發展規模及企業經營形態。

都市更新案源拓展

透過都市更新計畫達到提升都市機能,改善環境品質並保存維護歷史建築等目標,近年來台北市進行都市更新案最為盛行。瑞助營造目前配合建設公司出席都更說明會,並協助處理相關事宜,持續與建設公司保持良好的互動關係,以創造雙贏的局面與承攬都市更新案源。目前已有相關案源正在洽談中,期待能有好消息與大家共享。

未來承攬個案之規劃

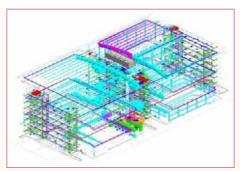
依公司每年營運策略發展,達到有效人力資源運用並拓展特殊業務實績。在公共工程方面,目前以當地代表性建案或具國際知名性之標地物為努力目標;在民間工程類,則以超高層建築或鋼骨鋼筋混凝土(Steel Reinforced Concrete, SRC)構造之建築為主要爭取之建案方向。土木工程、高架橋類等其它建築工程也是近年業績開發的重點之一。

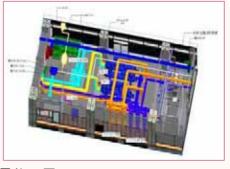




3.4 界面整合作業

建築工程內之各標工程之界面問題,表面看起來好像與工程品質無關,其實它是影響工程品質最重要的因素,也是工程是否如期完成重要原因之一。工地的界面整合作業手段,是處理建築師在設計過程中所產生界面問題的一種專業技術,當然,界面問題是否能即時得到解決,取決於營建團隊之經驗豐富。為了達到施工管理五大目標(如期完工、品質如式、造價如度、安全無恙、環境如常),唯有靠做好界面整合一途,以減少衝突,增進和協,提升生產力與競爭力。







運用BIM軟體整合機電施工圖

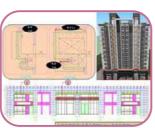
外牆界面整合

現代建築外飾材料的多樣性,致使專業分工越多,界面產生也越多,整合外牆常使用材料主要磁磚、抿石子、石材、金屬包版、油漆、帷幕等分割計畫,配合欄杆、燈光計畫及格柵等,因此外牆界面整合關係整體建物外觀美觀性與提升建物精緻度為關鍵。

瑞助營造施工圖繪製著重於建築物的相關要求與細節的表達,解決各界面間相互的 衝突,並且作有效的垂直整合。施工時除了整合圖面外,工地也要作界面點的檢討;由 營造廠、業主、建築師及各承包商透過施工界面協調會將現場發生之問題檢討修正後, 給工程人員作為施工的圖面之依據。

施工圖內容應涵蓋法規、結構行為、施工動線設計、相關假設工程、相關圖說、界面、外牆裝修、內部裝修材及機電等,加以整合檢討並繪製標示不同高程、位置、製成 含施工大樣圖之專業施工圖。

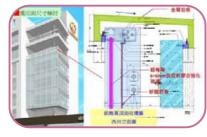


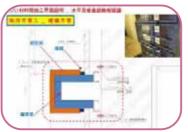


細部施工大樣圖

磁磚計畫圖





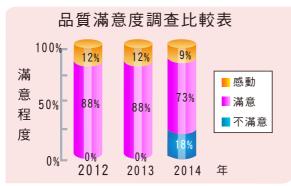


3.5 客戶滿意度與熱情服務

瑞助營造秉持著客戶至上的服務宗旨,對內部的經營政策上更以每三年為一主題年,由「成本控制年」(2005~2007)、「品質提升年」(2008~2010)、「熱情服務年」(2011~2013)到「卓越創新年」(2014~2016),並於2011年成立客服事業處(除了透過公司網頁聯絡外,另設有0800-245999免費客服專線)以專業的客服團隊提供最優質的服務品質。我們集合專業工程技術與菁英人才,充分運用團隊合作及專業分工的組織效益,並秉持誠信負責的態度,達成業主所託付的使命與任務。以下即針對在建案及完工保固修繕流程之客戶滿意績效說明。

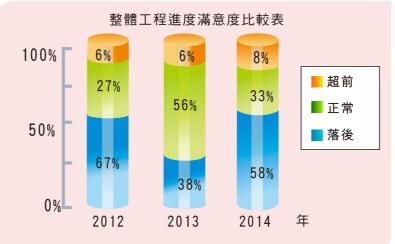
在建中業主滿意度調查

業主的寶貴意見,是我們努力改善的目標,每年都會請在建中個案之業主協助填寫「客戶滿意度調查表」,做為我們檢討改進的參考。依下表調查統計資料顯示,品質滿意度在2014年有下降的趨勢,鑑此,公司於月主管會議時強力宣導,請各工地主管加強自主檢查並請品質中心人員加強稽核,要求盡早改善。有關與鄰房溝通方面,公司服務業主居中協調,且儘可能達到雙方滿意認可,其努力程度普受業主好評;在整體工程進度上,在2014年其落後因素"業主變更或建築師修改設計"佔約三分之一,另一要素為"工班短缺不足",為改善此況,公司致力於配合業主辦理及溝通主管機關以縮短時程,及穩定舊有資源並成立專案積極開發新工班。





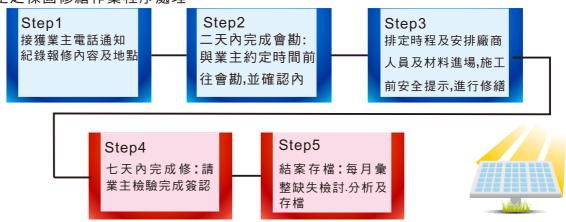






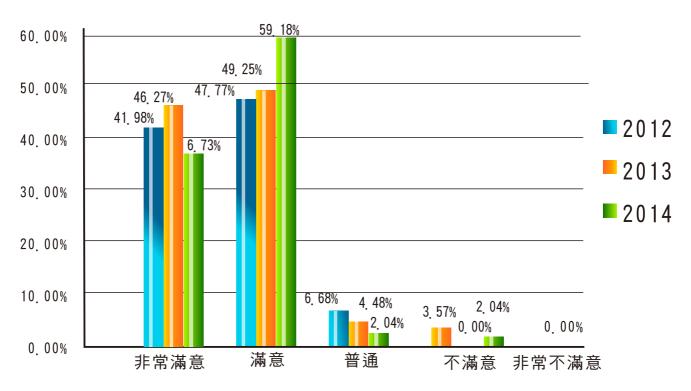
保固期服務及滿意度調查

維護顧客權益及做好客服工作是瑞助對客戶的承諾,因此接獲修繕通知,本公司立即依訂定之保固修繕作業程序處理。



為確實做好客服,完成修繕作業,本公司採專人專職管理,針對顧客反映缺失適時解決,2014年完成修繕件數1,287件,均能依據公司制定之保固修繕作業程序,二日內完成修繕會勘及七日內完成修繕簽認。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。本公司每半年對保固期間之顧客實施滿意度調查,其滿意度調查內容為修繕會勘與完成時間、修繕服務態度、修繕服務態度、修繕服務品質、缺失程度較嚴重、缺失程度較嚴重、數量較多的項目與二度發生缺失的項目等而使用評分評語為非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意。

顧客滿意度調查



2014年顧客給瑞助滿意度調查非常滿意及滿意部份明顯提升。然本公司對未達滿意的部份,依問題點發生原因透過專案檢討提出優缺點,而修正改善相對應之政策,並回饋顧客,更加強客服人員的服務態度,透過電話連繫與(不)定期拜訪及迅速處理顧客問題的態度,一切以顧客為考量的服務品質。

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









服務最需要用「心」去經營,為確實做好客服工作,本公司對接獲修繕通知,由 原二天內完成會勘,自2015年改於一天內完成,因為瑞助認為能提供客戶滿意的售後 服務,迅速解決問題會讓顧客「安心」。

對於顧客的需求與期望「將心比心」、處處「留心」、盡心盡力的來滿足顧客、細心對待顧客、耐心的跟顧客溝通,致客戶願為本公司推薦業務,因而使業務接案績效大增,足見公司用「心」去經營、熱情服務乃為公司創造價值之不二法門。





3.6 供應鏈廠商的管理

由於國內營建工程多屬分包制度,一旦營造廠取得標案後,多數會依工程屬性,將 分項項目逐一發包給下游專業分包商施作,故供應鏈廠商將是企業的『無形財產』及『 合作夥伴』,而營造業所需工種及人力繁雜且多,基於企業成本考量,不可能樣樣都由 自己做,因此需要專業的供應鏈廠商提供配合與協助施工以完成各項案件工程。所以, 供應鏈廠商的開發、錄用與管理即非常重要,應審慎面對與執行。

因此,營造廠在採購發包時的施工說明及選商過程即顯得格外重要,以下是瑞助營 造採購發包的流程圖及供應鏈組織圖:



供應鏈組織圖

瑞助董事長常對全體員工說『公司要拿案子,續案業主要靠品質及服務,新業主要靠成本及創新』,故品質、服務、成本及創新就顯得格外重要,而品質及成本部份主要來自協力廠商,因此,公司對擇商及供應鏈廠商的管理就必須非常注重,以下是瑞助公司對整個供應鏈(協力商、供應商 ,以下統稱為協力廠商)以PDCA管理的方式:

供應鏈管理



瑞助營造是一家永續經營的企業,長久以來,一直以打造幸福企業為目標,向前邁進,張董事長也常常對員工說公司是大家的,十分重視公司員工的工作環境、福利及家庭生活,要員工工作與生活並重,使員工能以在瑞助營造上班為榮,因此對於合作的協力廠商管理也要求十分嚴謹,須經過公司評鑑合格方能有機會承攬工作且期望協力廠商亦能善盡『企業社會責任』,故公司於2012年8月中制定『協力廠商環境及社會責任之實行準則』並全面將此準則納入雙方合約中執行管理,以期望雙方都能為社會盡一份心力,創造美好的生活環境。以下為『協力廠商環境及社會責任之實行準則』之內容如下:







協力廠商環境及社會責任之實行準則

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



1.協力廠商須遵守或超越當地政府勞動相關法規。



2. 協力廠商不聘用童工,保護未成年(16-18歲),不對員工 生理懲罰、性別歧視、強迫性勞役及其他形式的不當管教行為。



3. 協力廠商應確保所有的工作與加班都是自願性的。



4. 員工薪資應符合所有適用的薪資相關法律,包含:最低工資 、加班費及法定應有福利。



5. 協力廠商應確保不發生因懲戒員工而扣減當月的工資。



6 招募時與雇用後的管理措施,應承諾免於騷擾與不法歧視。



7. 公平公開招募與錄用員工,每位員工均有平等晉升與訓練 等機會,不分種族、性別、年齡、政治傾向及宗教信仰。



8. 協力廠商應致力將企業社會責任政策的精神,推廣至其供 應商夥伴。



9. 協力廠商對於廢棄物之處理應遵守廢棄物清理法及政府相關規定辦法處理,以改善環境衛生,維護國民健康。



10.協力廠商應儘可能開發或使用環保產品及進行能源、環境 、安全、健康管理活動,以保護環境的預防措施為重點。

協力廠商名稱:

負責人:

瑞助營造秉持著『以誠立基,築信而上』的誠信原則及熱情服務,而且瑞助也一直朝著廠商在地化的目標努力執行,以求能讓工程順利的進行及獲得即時性的協助且避免或減少使用外商及外勞,以增加台灣本地人口就業機會,為台灣勞動市場盡一份心力。2014年度公司營收主要在北部,中部次之,所以,協力廠商主要在北部及中部地區,詳下表分析。2014年度和瑞助簽約之協力廠商共有554家,其分佈地區及廠商家數如下表:

地區	宜蘭	花蓮	基隆	台北	新北	桃園	新竹	苗栗	台中	彰化	南投	雲林	嘉義	台南	高雄	屏東
地區家數	5	1	12	130	132	31	17	9	143	29	8	7	1	9	17	3
	東	部		北部			桃竹苗	苗		中	部			南	部	
區域家數	6			274		57		187			30					
	1	1. 1%		49.5%	ó	1	0.3%			33.	8%			5.	4%	

良好的品質仍然是營造廠立於不敗的關鍵成功因素之一且要達到良好的施工品質必是源於優質的品質管理。故協力廠商的篩選對營造廠而言實是非常重要,因此公司建立了一套完善的協力廠商評鑑制度。新廠商評鑑則由採發部負責,藉由其工程實績及參觀工地、訪廠,評鑑其財務、信用、承攬能量並徵詢同業口碑

舊廠商則是對每個即將完工的工地要求工地主管對該工地所配合的協力廠商進行評鑑(頻率為每半年乙次),其評鑑項目為針對廠商的『送審作業及施工計劃』、『施工能力及配合態度』、『自主檢查及品管水準』、『財務能力及可信用度』、『物料管控及安衛管理』等五個項目做評估,其評估等級分為『良』(優先考量)、『可』(普通)、『劣』(不錄用)三個等級,工地評鑑完成後交由採發部繪整全部工項後召集工程處、品質中心及環安衛中心各主管與會討論廠商之總評,將各廠商總評結果交由每位採發人員參閱,做為日後選擇廠商之參考,而總評為『劣』者,日後則不再採用;而採發部也會對被列為『劣』的廠商進行了解,避免因工地主管的偏頗或工地異常狀況而造成雙方誤解,錯失日後的合作機會。

於2014年度被評鑑工地共有6案,受評鑑的協力廠商共有245家,其中經評為『劣』 等廠商有1家,此廠商若無特殊情形(例如:業主指定、規格綁標、專利等),公司未來將 不再錄用。以下為2014年各評等廠商家數及所佔比率如下:

2014年評等	良	可	劣
家數	7	237	1
比率	2. 9%	96.7%	0.4%
總家數		245	



4. 幸福職場與發展

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



4.1 走進瑞助大家庭認識瑞助人

在招募人才時,我們秉持機會平等原則,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、國籍或政黨均一視同仁、公平對待。經甄選或面試錄用後,均簽署不定期勞動契約,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相關職能課程。



我們依據「身心障礙權益保障法」第38條規定,持續晉用身心障礙員工及少數民族人士,經考量工作還境特殊性,於2014年共計僱用4名身心障礙員工及5名原住民員工

- ,各佔公司員工總數 1 %,已達法令規範之晉用比例,未來仍持續評估適合之工作職務
- ,提供身心障礙及少數民族人士有平等就業機會。

瑞助積極建立產學合作關係

瑞助支持政府對「產學合作」的推廣,所以除了對內提供各種教育訓練管道外, 為提高學子市場就業率,持續提供對工程有興趣的學生參訪與實習的機會。近年與雲 科大及朝陽科大簽署實習計畫合作備忘錄,2014年暑期共提供9位來自雲科大、朝陽、 逢甲、高雄第一科大、華夏、暨南等多所科技大學學生至本公司進行暑期及學期實 習,學習專業實務經驗及透過職場實戰經驗了解業界生態,並從中發現未來公司優秀 員工。

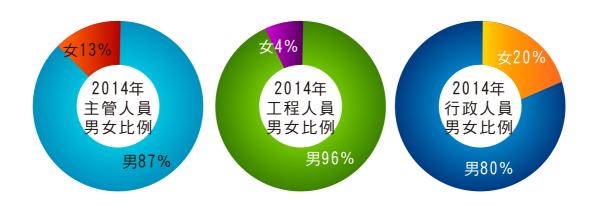
此外,未來瑞助將建全產學合作模式,訂定實習生津貼及獎學金給付辦法,鼓勵 有心向學之工程相關科系學生,能莫忘初衷,在工程界中紮根成就。



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,如台中辦公室員工絕 大部份來自大台中地區,台北總公司員工則以大台北地區為主。

我們的員工人至2014年為438人,本公司以營建工程與管理為本業,男女比例為,男 314人佔 72 %,女 124人佔 28 %,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。

定量指標		單位	北 區	中南區
主管人員總人數		人	17	35
工程人	員總人數	人	166	87
行政人	行政人員總人數		58	75
性別	男性員工	人	186	128
1±	女性員工	人	55	69



瑞助非定期契約(正職員工)人數2014年為421人,定期契約(約聘員工)人數為17人, 所有員工皆為本國籍員工,為台灣本土創造許多就業機會,照顧當地民眾。

定量	指標	單 位	男性員工	女性員工
	30歲以下	人	29	23
年齡	30-50歲	人	215	97
	50歲以上		70	4
	高中	人	31	11
學歷	大(專)學	人	256	103
	碩士	人	27	10

4.2 打造瑞助公平合理薪視野

我們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。我們薪資政策如下:

- (1). 必須兼顧員工與股東權益。
- (2) 必須吸引及留任優秀人才。
- (3). 根據獲利能力提供適度獎酬,以獎勵參 與個案的員工及具長期承諾的高階主管。
- (4). 與同業平均薪酬相當或優於同業。 每月除固定薪資之外,另設立各類獎金:





此外,瑞助結合薪酬與績效,藉次激勵人才,並連結營運績效、部門績效與個人績效,以達到各人公平。另外,公司每年會針對市場薪資調查及個人績效表現,進行薪資檢視及調薪作業。

同時,本公司每位員工薪資不因性別有較大差異,每一職等男女薪資比例基層人員相近,新人無經驗起薪(平均月薪)均比政府規定基本工資19,273元(2015年7月1日起基本工資調升為20,008元)高約1.3~1.6倍。本公司依法訂定「工作規則」送主管機關核備,在其獎懲作業規定不會因懲處而扣減員工當月薪資。中高階人員因年資深淺及男性擔任工程技術主管薪資較內勤為主的女性為高,係行業特性與工作難度的因素,並由下表顯示瑞助員工的平均工資比台灣營造行業平均工資較高。

平均月薪	單位	男	女
瑞助工資	元	63,882	33,785
主計處營造業工資	元	45,364	32,255

基於業務上需要及增進員工工作歷練與能力,確有調整員工工作地點及內容需要時,均依照調動五大原則與勞動契約約定辦理員工調任,調動後工作與員工作性質必須為員工所勝任為原則,且調動地點過遠,均會給予必要的協助。但調動後之員工本薪及伙食津貼不予變動,其他特殊津貼或獎金按調動後之工作性質、職務核給。調動期限於接到正式通知後,課長級人員十日 、其他人員五日內辦妥交接手續。

正職員工工作績效採用目標管理制度與績效考核辦法來評鑑,根據公司當年度策略地 圖與目標KPI,建立部門及每位員工的工作目標,除自行負責工作計劃的執行與管控工作 品質的良窳,並由主管評核其工作表現與考績等第。即在引導與要求各階層主管達成工 作目標KPI與計畫,提升企業整體經營目標與成效。



4.3 建立多元幸福網絡

營造業是高壓又長時間的工作,為了讓員工身心靈上都有康健的生活,我們致力於推展 多面項的福利活動有:

薪酬獎金	訓練發展	健康促進	旅遊活動	其他福利
各類獎金	職能訓練	每年健康	年度活動	法律諮詢
三節生日禮金	外訓證照	健康講座	家庭日	人資保姆
婚喪禮金	每季證書	健康追蹤	壘球賽	勞健團保
育兒禮金	讀書會	路跑活動	社團補助	集乳室
子女獎學金	每季刊物	健康資訊	尾牙慶生	育嬰留停

保險福利

為保障員工的基本權益,瑞助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、育嬰留職停薪以及輪休假期。本公司依法訂定育嬰留職停薪辦法的規定凡受雇滿一年後所有員工,於每一子女滿三歲前,得申請育嬰留職停薪,期間至該子女滿三歲止,但不得逾兩年。還為育嬰員工設置集乳室,讓婦女能專心安心的工作。

近2年育嬰留職停薪分析(統計至2014年12月31日):

年度	2013年			2014年			
類 別	單位	總人數	男	女	總人數	男	女
該年度應復職人數(A)	人	1	0	1	1	0	1
累計休假後之復職人數(B)	人	1	0	1	1	0	1
復職率(B/A)	%	100%	-	100%	100%	-	100%
累計復職以超過12個月人數(C)	人	0	0	0	1	0	1
復職後之留任率(C/B)	%	-	-	-	100%	-	100%

健康促進

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。

2014年公司體檢人數及費用:

地區	受檢人數	公司補置金額
北區	165人	669,000人
中南區	174人	684,000人
總計	339人	1, 353, 000人

社團補助

鼓勵員工成立社團並予經費補助,自發性舉辦各種健康活動(已成立桌球社、單車社等),最新成立社團為路跑社,公司補助麥香盃報名費用讓同仁有正當休閒娛樂及鍛鍊健康的體魄。

旅游活動

為促進員工彼此間的感情及活絡 員工眷屬間的連誼,每年由福委會安 排旅遊地點分梯次舉辦,員工與部屬 皆可參加,補助金額依年資深淺給與 不同補助費用。其他活動還有家庭 日、旺年會尾牙摸彩、動員大會慶生 會、壘球友誼賽等。

各類補助

為鼓勵員工在學子女升學,國小每人每學期給予500元的子女教育基金,國中以上至大學每人每學期給予1000元的子女教育基金。



另還設有同仁婚、喪、生育、住院補助,金額補助分別為12000元、5000元、2000元、1500元。其他員工還享有年節(端午、中秋、春節、勞動節)及生日禮券,每次發放1000元面額。



各類獎勵

於每年尾牙旺年會頒發年度模範員工獎勵及資深員工獎勵,模範員工於部門主管提 名參選獲獎後,每年約有六名可頒獎座及獎金3000元。資深員工有分10年、15年及20年 獎,獲頒紀念獎座。另為表揚在品質及環安上表現優秀工地辦理模範工地選拔,獲獎單 位將獲頒獎金2萬元整。

員工照顧

法律諮詢:為增加對員的關懷與協助,公司與法律事務所合作,員工可以電子郵件 詢問法律問題,費用由公司簽約付費,若親自與律師面談前30分鐘由公司付費。

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

心靈補給:根據公司主題年每季發放一本新書,鼓勵員工多看書,增加知識與獲取 外界 訊息,並每週安排讀書會分部門討論讀書心得,並可提出公司刊物徵選,獲選刊 等者可獲1000元稿費。其他還有瑞助人季刊、每週電子幸福問候語、幸福小卡片、生日 卡片。

退休規劃

在員工退休方面,我們依據「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,至 2014年新制認列退休之費用金額為14,100,525元,舊制提撥退休準備金截至2014年底為 41,202,559元。針對公司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,我們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。







4.4 規劃幸福職場留駐瑞助人

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

2014年離職率為23.5%,依性別及年齡離職人員比例如下:

離職狀	離職狀況比較		男性員工	女性員工
離職人數		人	73%	30
離職率		%	71%	29%
年齡	30歲以下	人	7	13
		%	7%	13%
	30-50歲	人	53	17
		%	51%	16%
	50歲以上	人	13	0
		%	13%	0

離職率為年度總離職人數/年底總人數

2014新進員工晉用比例 36.3 %(159人/438人=36.3%) 我們為因應不斷擴展的案量及市場,近年來新進人員晉用率較高,2014年共晉用159名 2014年底還在職員工有123名。

新進人員狀況比較		單 位	男性員工	女性員工
禁用狀況比較		人	96	27
離職人數(B)		人	21	15
離職率(B/A)		%	22%	29%
年齡	30歲以下	人	5	8
		%	24%	53%
	30-50歲	人	14	7
		%	67%	47%
	50歲以上	人	2%	-
		%	9%	-

新進員工離職率=新進離職員工人數/年度新進員工人數2014新進員工離職率36/159=22.64%



塑造優質工安文化

本公司的安全維護,規劃創新完善,不僅訂定由組織最高管理階層制訂的安全衛生 政策,在施作管理也作到創新標準化。並訂定了短、中、長期之發展目標,以做到零工 安危企業社會責任。



短期日標

- 1. 降低罰單率,維持零災害
- 2. 強化職安衛停留點查核
- 3. 持續推動(OHSAS18001及CNS15506),認證
- 4. 提出職安衛標準及創新

中期目標

- |1.推動ISO45001(OHSAS18001及CNS15506)認證
- 2. 訓練工地主任撰寫丁類圍評審查及環安衛中心自行
- 3. 勞安查核店字化
- 4. 通安培訓

短期目標

- 1. 推動I S045001驗證查核認證
- 2. 工地勞安人員每季工地工地管理報告或創新分析
- 3. 自行撰寫丁類危評審核
- 4. 協助訓練勞安考取相關證照

外牆界面整合

公司也持續導入及實施OHSAS 18001& CNS15506 (原TOSHMS)職業安全衛生管理系統,經BSI.英國標準協會驗證,已於2013年10月31日驗證通過,並於2014年9月複驗通過。





瑞助營造通過OHSAS 18001:2007& CNS15506 (原TOSHMS)驗證證書

創新勞安管理

為追求高水準的安全衛生績效,內部稽核建置了異常管理系統,持續管控各工地 職安衛管理,於每週公告勞安指標管制(分為紅燈、紅燈及綠燈,燈號管控。

每週各工地勞安指標管制

查核日期	查核項目名稱	燈號	工地簡稱	評分	處理狀態
2014/5/12	詠譽天心		勞安檢查	68	處理中
2014/5/20	板運中心		勞安檢查	70	已結案
2014/6/11	康證九五隱		勞安檢查	72	處理中
2014/4/2	板運中心		勞安檢查	78	已結案
2014/5/23	左訓一期		勞安檢查	79	已結案

(評分) 80 70

結案燈號說明(●高風險工地

- 中度風險工地

● 低度風險工地

已結案 表示)

列為紅燈要項需追蹤改善及回報列管制:

- 1.勞檢單位或環保單位檢查缺失5項(含)以上
- 2.勞檢單位停工處分
- 3.勞檢單位或環保單位罰鍰處分
- 4.內部查核缺失:高風險或立即性危險要項列項 為黃燈要項(70-79分)
- 1.勞檢單位或環保單位檢查缺失4項(含)以內
- 2.內部查核缺失6-9項列為綠燈要項(80分以上)
- 1.勞檢單位或環保單位無任何處分或罰鍰
- 2.內部稽核缺失5項(含)以內

(70分以下),三日內追蹤改善回報公司結案

除了每週公告勞安 指標管制外,公司也與 各相關單位作密切的聯 繫,對公家單位採取主 動報備機制,對業主、 廠商及鄰里則加強現場 的溝通與協調,職安衛 中心與在建工地互相之 宣導追蹤改善回覆事 項,右側列示意圖表示 之。



| 63



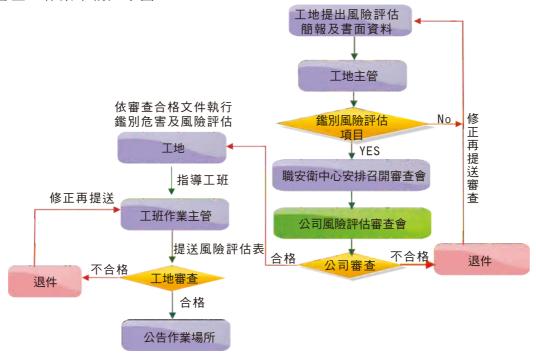
建立PDCA特殊查核人員培訓及互稽機制

公司以PDCA循環建立了優良的SC(Safety Control安全管理)查核人員培訓及互稽機制,除了內部的勞安人員教育訓練外,也到工地現場實作;再經過各項評核及認證並修正各種成效後,也持續作檢討矯正與改善。相關培訓方式如下圖表示:



風險評估審查作業

有鑑於施工安全之重要性,會影響工程進度及工程品質,所以只要高度或深度達5公尺以上之工程,針對重點項目施工前會先請工地主管先提送風險安全評估書面資料及簡報;再由公司召開風險安全評估審查會議,在施工前提送風險安全評估書面資料及簡報進行審查,作業系統如下圖。



風險安全評估審查作業系統圖

公司為持續維護"CNS 15506"系統的有效性,職安衛中心共建置了286工項的風險安全評鑑表,公告於公司網站,提供各工地參考使用。

風險評估值分析表						
風險評估值分析			極微可能			
			重大	中等	輕微	
		3	2	1		
可能性	極為可能	3	9	6	3	
	有可能	2	6	4	2	
	可能性低	1	3	2	1	



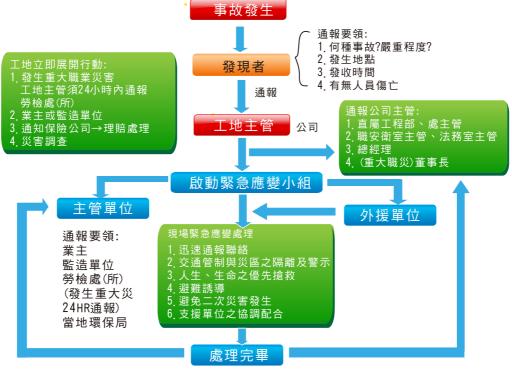
現場放置

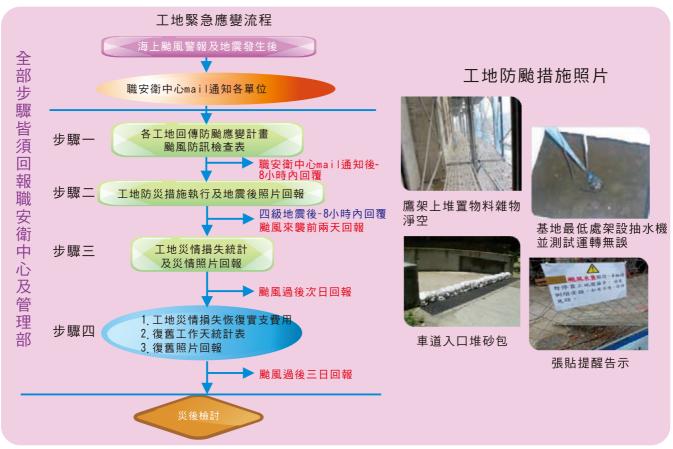
緊急應變

充分之防災演練可確時降低職災發生時之處理時間,以爭取較佳之救護機會,故本公司之工地,從人員進場開始即有相關之教育訓練、宣導及防災演練,以降低職災發生的機率。公司方面不定期公告職災案例,並訂定了虛驚事故提報獎勵辦法,希望能達到全員工安之效果。





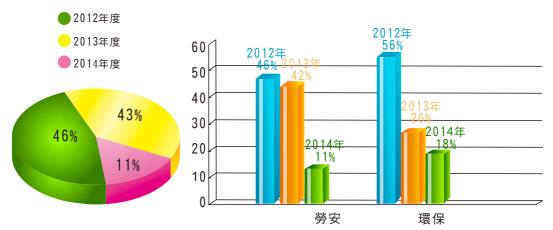




勞安罰鍰

違反勞安罰鍰件數統計,2014年約有40件在建工程,勞安罰鍰共計460,000元。 其中以違反營造安全衛生設施標準第19條第1項2公尺以上開口作業,未於開口處設置 安全防護設施占約70%,其次為違反職業安全衛生法第27條第1項第1.2.3款為防止職業 災害應採取之必要措施及違反營造安全衛生設施標準第11條之一勞工未確實要求戴用 安全帽。

2012~2014年度勞檢罰鍰比較如下表示:



2012年度~2014年度勞安環保罰鍰比例柱狀圖

職業安全衛生委員會

公司依法設置職業安全衛生委員會,委員會總人數計55人,其中勞工代表人數計42人,勞工代表比率優於法定人數三分之一以上,每季定期召開職業安全衛生委員會議,檢討當季各工地環安衛優缺點,作為持續改善方針。

2014年各工地皆保持零災害、零事故之記錄,未來仍會每年訂定維持零災害目標,持續定期申報職業災害統計。2014年瑞助雇用人員男生、女生皆為零職災(FR=0、SR=0註)。依據職業安全衛生法第2條第一項第五款職業災害:指因勞動場所之建築物、機械、設備、原料、材料、化學品、氣體、蒸氣、粉塵等或作業活動及其他職業上原因引起之工作者疾病、傷害、失能或死亡。

故員工上下班發生交通事故,雖有勞保給付但不列入職災統計。

- 註:1.失能傷害頻率FR指每百萬經歷工時中,所有失能傷害人次數。 即FR=(失能傷害人次數×1.000.000)/總工時。
 - 2. 失能傷害嚴重率SR指每百萬經歷工時中,所有失能傷害總損失日數。即SR=(失能傷害總損失日數×1,000,000)/總工時。
 - 3. 暫時全失能:指罹災人未死亡,亦未永久失能,但不能繼續其正常工作、必須休班離開工作場所,損失時間在一日以上,包括星期日、休假日或停工日,暫時不能恢復工作者。



4.5 灌注職安觀念形成幸福防護罩

因為70%的員工為工地現場工程人員,所以勞安觀念及措施非常重要,所以工地及公 司皆定期安排勞安查核會議,並定期派有勞安證照人員檢核各工地勞安措施及矯正回饋, 以確保工程人員工作上的安全。

		北區	中南區
受傷比例 IR	男性	0.044	0.0842
	女性	0	1. 78
	合計	0.044	1. 8642
職業病	男性	0	0
比例	女性	0	0
ODR	合計	0	0
損失工時 比例 LDR	男性	14. 46	24. 63
	女性	0	0.57
	合計	14.99	25. 2
缺勤率	男性	230.64	331. 2
	女性	1405.45	184. 42
	合計	1633.09	515.62
事故件數	合計	1	2

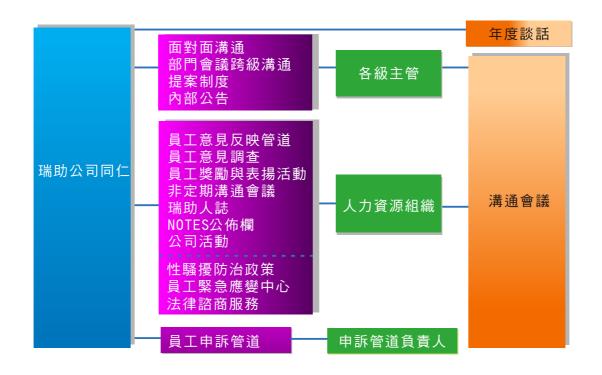
- 2014年度與工作相關事故件數共2件,為北區及中南區各1件男性職員於通勤及 工作外出途中發生交通事故。
- ●受傷比例計算公式:傷害比例(IR)=(傷害人次數/工作總時數)* 200,000 \circ
- 2014年度並無發生認何被判定為職業病得案例。
- ●損失工時比例計算公式:損工比例(LDR)=(傷害之總損失日數/工作總數) *200,000 °
- ●缺勤率(AR)=〔(病假+工傷)缺勤日數〕/總工作天數*200,000



4.6 傾聽瑞助人的心聲提高幸福指數

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

除日常的溝通管道外,另設有員工「申訴制度實施辦法」與「員工意見調查」, 了解同仁的意見,作為提升與改進公司管理效能之依據。2014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



本公司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,我們成立定期溝通的「勞資會議」,勞方與資方代表各五人,共計十人;為強化員工福利的功能,成立「職工福利委員會」,勞方代表四人、資方代表二人,共計六人。

為開發多元溝通管道與工程專業技術學習經驗分享,自2005年起創辦【瑞助人誌】季刊,創刊目的:以內部學習與業務性質為導向,設定業主與建築師為閱讀對象,讓公司與閱讀對象之間,有一個良好的溝通平台。



2014年透過問卷調查了解瑞助員工目前幸福感指數及對於公司舉辦活動及人資措施 的看法和意見,問題分析結果將作為問公司未來關懷員工及提升員工幸福感的做法與依 據,並可有效整合資源留住人才!

問卷統計參與數

基本資	料		%
	男	156	66. 1
性別	女	73	30.9
	無效樣本	7	3
	30歲以下	40	16.9
A 11- A	30~50歲	170	38. 1
年齡	50歲以下	17	41. 1
	無效樣品	9	3.8
	高階主管	5	2. 1
	理級主管	29	12. 3
職位	基層主管	22	9. 3
	非主管	167	70.8
	無效樣本	13	5. 5
總丿	數	236	

滿分程度:5點尺度 問卷結果統計表

項目	購面	平均數	標準差	有效樣本			
	工作特性	3. 27	0.52	236			
	訓練發展	3. 27	0.81	236			
人資措施	績效評估	3. 21	0.67	236			
	薪資報酬	2.75	0.76	235			
	員工關係	3.09	0.66	236			
	員工旅遊	3.87	0.86	232			
	家庭日	3.50	0.85	232			
公司活動	身體健檢	4. 18	0.71	232			
	動元月會	3.09	0.96	232			
	下午茶	3. 35	0.99	225			

總平均數:3,36

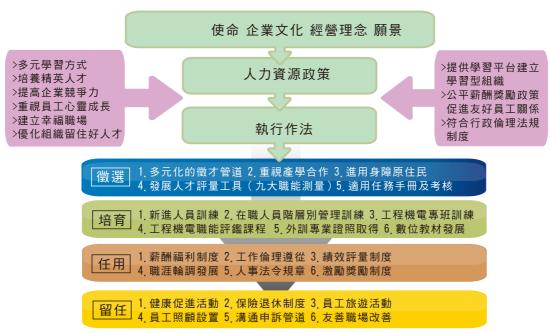
根據問卷結果在薪資報酬上滿意度較低,故於103年成立薪酬改善小組,討論後提 出修正完工獎金辦法、考績及提報晉升辦法及薪資發放辦法,其中增加了階段完工獎金 發放制度,於工程結構體完成即可先申請部份獎金,及依物價指數調升增加在職員工生 活指數津貼,另外為建立更有競爭力的組織,特成立特優工程主管獎勵辦法,每半年提 報並依評鑑成績選出數名工程主管於半年內給予薪資外的獎勵津貼。其他有好評的活動 將持續進行,並改善更符合員工需求,比如員旅增加國內旅遊選項,多餘的公司補助亦 可轉給眷屬使用等。

4.7 貫徹訓練政策建立瑞助學習型組織

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

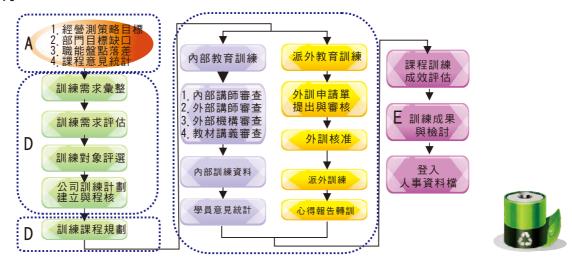
一、人力資源發展體系

瑞助建立多元化人力資源發展系統,包含徵選、培育、任用、留任四大發展方向,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:



二、訓練流程:

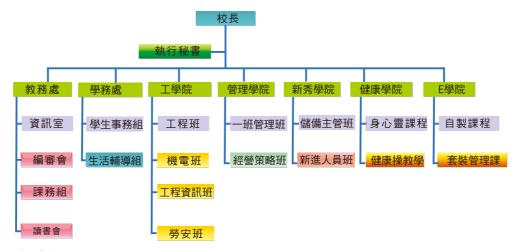
人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵,故公司依據有系統的教學方法,從分析(Analysis)、設計(Design)、發展(Develop)、執行(Implement)到評估 (Evaluate)的整個過程,建立完整的訓練流程,透過不斷持續改善以臻完善,提高組織競爭力。





三、訓練組織

本公司人員培育最高統籌單位為瑞助企業大學,其相關規範皆記載於「瑞助企業 大學組織章程」。主要承辦單位為訓練部,負責年度教育訓練規劃執行及經費控管等 事宜,訓練經費提撥為每年公司預計營收的千分之0.5%,2014年共編列訓練費用為 350萬元,實際執行費用為270萬元,可見公司於培訓人員有長期的規劃及重視性。



四、年度課程規劃

2014年為公司主題"卓越創新"的第一年推展,故針對其重要的訓練主軸及目標重 點,並依各職層及各學院所規劃的課程如下:

	主題				卓越創新銅	第一年			
	目標主軸		技術精緻	0、成本控	制、顧客服	務、卓越創	削新、業務	擴展	
	目標重點	2. 針對現 呈工、學 4. 學員	1. 由下到上導入創新的概念、應用到工作流程改善、提高效率與生產力。 2. 針對一線主管辦理創新共識營,路實其管理特質,並催化至帶領的團隊上,讓中間部的養成呈現正向循環。 3. 工程專班講師加入日籍顧問及TOP工地主管經驗傳承,將針對放樣,輕隔間做細部指導及收款、團隊領導等議題做專案檢討,使施工品質更精緻化。 4. 學習系統全面改版,讓線上實體,混成教學都能一套作業系統,方便查詢學習紀錄,亦供講師學員交流園地。 5. 增加身心靈講座,做好員工健康促進。						
				徻	理學院			健康學院	e學院
	時程	1. 2月	3.4月	5.6月	7.8月	9. 10月	11. 12月	健康學講座	線上課程
	高階主管		動	羅 —輯 — 動 — 性	業務	104 動	年終 動員士	身 心	工新
層級	中階主管		員 大 會	簡 大 報 會	業務營運問題分析與決策		東地營	靈課	工程研討會實錄工程研討會實錄工程研討會實錄工
ЛУХ	基層主管		高層主 管管理 課程	建 主	超 分 析 與	· A · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	主 題 : 演	程	- 十
	基層人員	基層內 程改善 新訓練	可部流 講 議與處 東營	講	決策	講	講		柱
-	其他學院			Τį	學院			新秀學院(含內業人員)
	班級	工程	班	機電班	工程培訓	工程 資訊班	專業測驗	任務手冊	新進人員班
專	一軍	放樣	_{же} Т.	機		* T @	+ /- T	新	新
業	二軍	双 塚 輕隔間	進度程	機雷	鋼筋 模板	──施工圖── BIM	──施工 ── 規範	人	人
事 業 知 能	儲主	專精班TOP 工地	進清執送品質量	- 電 - 廠 -	泥做	估算 基礎班	測驗	—— 任 —— 務	 活 カ
· 發 · 展	三軍	主管經驗	品質 證 證 評鑑班 照	班一觀一	機電			手	営
展	四軍	傳承三	班	- 班	外牆 - 石材 —			110	
	工地行政	行政人員:	班		11 17				

另外針對營造業特殊屬性-人員隨工地轉移,於2011年開始增加線上課程-瑞助e學網,第一年計畫針對新進人員及內部專業課程使用,讓「天涯海角都要學習成長」的目標得以實現。2014年起增加套裝課程,並按層級及職能分別開課,且新置訓練平台,經命名票選為「e學苑」,讓所有學學習系統可以歸一。



五.訓練評估

本公司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,以利公司能掌握課程品質。另外,管理才能課程設計依照主題年來推展規劃,比如2014年度為「卓越創新年」,其相關課程滿意度調查如下,平均滿意度87%:

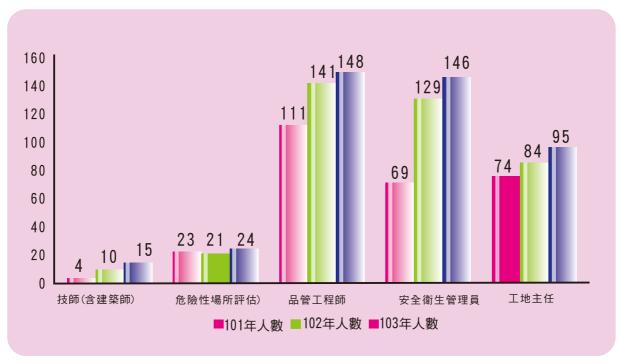


課程名稱	滿意度
基層人員訓練營-內部流程改善與創新	87. 25%
邏輯性簡報建構法	86.00%
問題分析與決策	81.40%
策略地圖營-啟動瑞助的黃金十年	92.80%





在工程知識內化上,採嚴謹的考試制度,瑞助人以「高學歷、高證照、高經歷」 為努力目標,期許自己不斷學習、進修並考取多項專業證照,成為專業知識與管理能 力兼備的優質人才,近三年訓練證照數:



其中技師、危評、品管、勞安及工地主任證照較2013年各成長50%、14%、5%、13%及13%。

在工地工作環境上,建立安全的工作場所,並提供適當、保養良好的個人防護設 備及安全教育訓練,增進員工安全意識,更重視員工健康照護。公司36F營運總部及各 工地皆聘請保全人員,保全人員到職日皆由該駐地主管輔導環境動線及安全教育。



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





2014年度,本公司所舉辦的訓練總人時數達9767.5小時。主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數,分別為 29.8小時、 26.3小時、11.8 小時。平均每位員工受訓時數為 22.3小時。因2014年公司的重點培育在工程關鍵人才,在時間與資源有限下行政人員訓練時數與其他兩類人員比較偏少,行政人員中男生雖屬內業行政,但仍多屬本科系從事工程工作偏多,故仍常參與工程人員課程,故受訓時數比其他女性行政人員多。主管人員女性主管皆屬中階主管,其課程安排比基層主管多,故在平均時數上多於男性主管。

人員	四	主管	人員	工程	人員	行政	人員	終	計
項目	單位	男	女	男	女	男	女	男	女
員工人數	人	45	7	242	11	27	106	314	124
總訓練人時數	時	1415	135	6472	172	473	1096	8365	1403
每月員工平 均受訓時數	時	31.4	19. 3	26.8	15. 6	17. 5	10.3	26.6	11. 3

2014年度經由受訓學員滿意度調查之課程評鑑分數及講師評鑑分數皆達4分以上(滿分 5分),也就是滿意度達八成 ❖❖❖

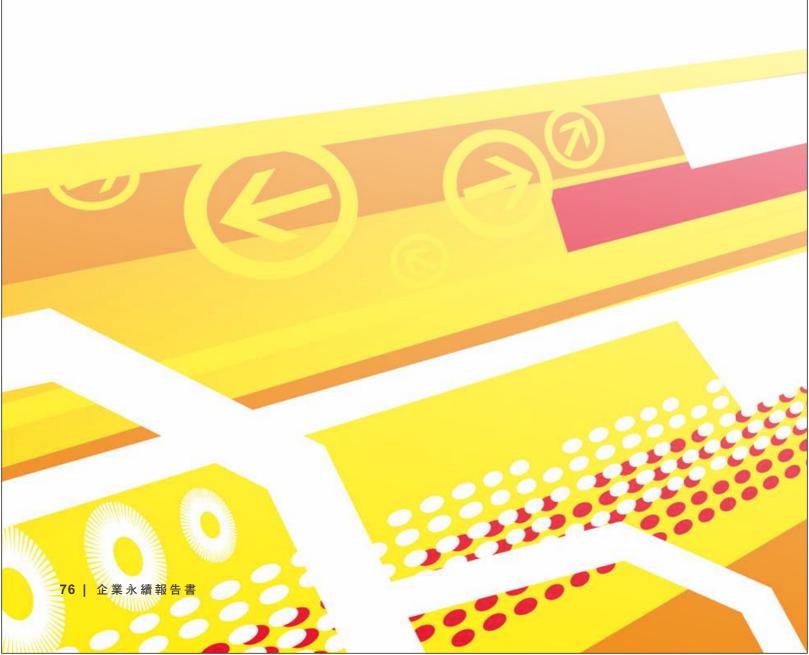




5. 公益送暖 幸福關懷

2010010010101000

企業本為營利事業,良善的企業應有「取之於社會,用之於社會」的使命,致力推展公益活動,關懷社會弱勢、關懷大地。



瑞助營造的公益投入從不落人後,從企業捐助、環保資訊分享等,都展現瑞助人慈愛的一面。投身公益活動的經營可以學習到許多寶貴經驗,不但能夠增加員工的向心力,也能提昇企業自我的競爭力,讓瑞助人達成優良社會公民的目標,也能讓企業邁向永續經營與發展。

5. 1 社群網站

營造產業雖與終端消費者非最直接接觸之角色,卻是產出商品-建築物-與地球環境最息息相關的行業,瑞助營造十分在乎營建過程中可以降低對環境危害的一切工法與技術,也希望能呼籲大眾一起關心我們所生存的地球,因而於2010年10月成立「瑞助阿牛-愛地球日記」粉絲專頁,旨在希望用更靈活的方式與社會大眾分享平常較難接觸到的營建創新技術資訊、國內外綠色議題以及公益關懷之相關訊息,這是瑞助營造與社會大眾溝通企業社會責任的管道之一,2015起也將搭配企業網站做較醒目的設計規劃、努力提升粉絲人數,並將整合公司資源,如:瑞助人誌、廣播單元等,呈現更多面向的愛地球資訊,同時加深社會大眾對於公益環保和瑞助營造之間的品牌連結。

5.2 廣播媒體



』愛樂電台-台北FM99.7、新竹FM90.7

近年來瑞助營造承攬的北部地區案件比例越來越重,為了讓北部地區的民眾進一



♬古典音樂台-台中FM97.7、台北FM91.3

自2011起,瑞助營造與好家庭聯播網合作,製播「G00GLE我的綠色地球」單元,從綠建築、綠色夥伴、綠色營造技術等角度切入,除成功營造企業綠色形象外,也引起業界與聽眾的共鳴,2014年再接再厲以對土地、建築(CSR)的關懷當針;技術的突破(綠色夥伴)做線;幸福企業(人力資源)為尺,量身訂做「綠色地球新價值」單元,以廣播頻道搭配網路平台Cloudradio的方式播出,期望在全台灣聽眾的心中種下對環境、對社會的關懷種子。



2014年4-6月 企業能源篇 社會公益篇

2014年1-3月 建築資訊模型(BIM)篇 2014年10-12月

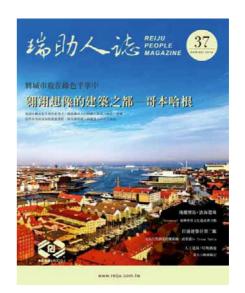
基地保水簡介篇 永續環境篇

2014年廣播單元系列

2014年7-9月 混凝土回收篇 整合行銷篇

5.3 企業季刊-瑞助人誌

2005年瑞助人誌創刊以來內容不斷推陳出新,歷 經4次改版,逐步在刊物設計、編排、走向上做調整, 力求兼顧刊物內容的深度與廣度,目前的架構主要環 **繞在「建築相關專業領域」、「綠色環保議題」和「** 公司活動報導工上,閱讀對象也由公司同仁向外拓展 至業主、廠商及建築師,2014年因應廈門子公司的成 立,每季發行量為:繁體版1200份、簡體版100份, 是公司文化的一部分;另為減少對環境的危害,瑞助 人誌使用環保大豆油墨印製,並將內容同步放置於企 業網站提供下載,讓潛在閱讀者以e化的方式接收資訊 ,未來也希望發展電子書,方便於平板裝置上閱讀, 推廣季刊理念的同時亦宣導無紙化觀念。



5 4 企業捐款及員工樂捐

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,瑞助的員工在 2009年起開始跟進企業捐 款的義舉,截至2014年底 共有超過400名的員工一 同響應樂捐,積沙成塔的 愛心已經散布到許多需要 幫助的角落,公司和全群 體同仁一齊牽起關懷網、 點亮希望。

年度	捐助對象	捐款金額
2009	財團法人文向教育基金會	\$139,000
2010	財團法人文向教育基金會 十方啟能中心	\$400, 268
2011	財團法人文向教育基金會 十方啟能中心 私立惠明學校	\$457, 395
2012	財團法人文向教育基金會 十方啟能中心 私立惠明學校 瑪利亞社會福利基金會	\$471, 935
2013	財團法人文向教育基金會 十方啟能中心 私立惠明學校 瑪利亞社會福利基金會 弘道老人福利基金會	\$495, 487
2014	財團法人文向教育基金會 十方啟能中心 私立惠明學校 瑪利亞社會福利基金會 弘道老人福利基金會	\$500,000

5.5 公益活動

企業家庭日

日期:2014年10月25日

公益服務對象:台中家庭扶助中心

活動內容說明:

「公益活動暨家庭日」一直是瑞助的年度重點活動,每年藉由舉辦家庭日來促進員工及其眷屬與公司的互動,並結合公益/環保/教育的活動以落實公司企業社會責任。2014年瑞助邀請二度邀請台中家扶中心學童及家長同樂,在志工的帶領之下,一行43人與瑞助員工、眷屬一起前往麗寶樂園進行公益之旅,期盼以寓教於樂的方式啟發眾人對於公益議題的關懷,過程中特別規畫邀請同仁挑戰分貝機的活動項目,並將全體的分貝數統計轉換成為捐助金額,於活動尾聲捐贈與家扶中心,此舉可有效增加全體成員參與公益的熱忱;回程並準備喜憨兒基金會推出的活動餐盒做為伴手禮,以實際行動幫助弱勢團體,讓活動經費充分發揮意義。



5.6 未來發展

瑞助營造除了在專業領域上精益求精外,也不忘參與公益活動回饋社會,公司始終認知取之於社會用之於社會的重要性,更樂見社會的角落因為瑞助用心關懷而越顯美麗、溫馨,未來公司希望在永續經營的信念中不斷嘗試創新,畢竟創新才是驅使企業進步、長久經營的不二法門,瑞助將會鞏固企業良好的本質,以求發揮更大的回饋力量,為地球、社會盡一份心力。



專 欄

公益修繕-伊甸基金會 潭子庇護工場咖啡廳

從「心」出發

對於助人,我們常聽到:「給他魚吃,倒不如給他一 根釣竿,教他如何釣魚。」,的確,以一個企業體來說, 捐款是最有效率的支持公益模式,然而長期與公益團體接 觸下來,我們也發現人與人之間的溫度難以透過單純的款 項捐助來傳遞,因此在定期的企業捐款之外,瑞助營造也



開始以本業的核心價值提供援助、點燃從「心」出發的溫度,因而持續開啟了公益修繕 的契機-伊甸基金會潭子庇護工場咖啡廳。

伊甸咖啡廳 瑞助營造助修繕

◎每年做公益的瑞助營造·今年協助修繕伊甸基金會台中庇 護工場在潭子中山路的咖啡廳。並在前天舉辦落成典禮,讓消 費者有個更舒適的休息、用餐環境。

瑞助營造副總林展永表示,能協助伊甸基金會台中庇護工場 咖啡聽修繕工程,讓咖啡館員工及消費者,都能在新穎的咖啡 廳工作及用餐,可說三贏,是瑞助最喜歡的利人利己的公益。

伊甸基金會台中庇護工場主任陳素梅表示,其實在兩年前, 瑞助營造就曾經協助伊甸修繕台中市政府陽明大樓咖啡廳。陳 秦梅表示,伊甸咖啡廳提供身心障礙者實習、訓練,13年來, 咖啡廳培訓出多位優秀的內、外場身障者,希望大家可以常來 伊甸咖啡廳用餐或是訂購庇護工場產品·庇護工場能永續經營 · 支持專線: 2535-5318 -

重新發光

伊甸基金會庇護工場以身心障礙者需求 為中心,提供具工作意願但工作能力不足 之身心障礙者中途訓練、職能評估、職業 復建、工作模擬職場及庇護性就業安置 等,提昇工作能力不足之身心障礙者職業 能力,再經由支持性就業服務協助其進入 競爭性就業市場。

修繕前外觀



木作裝潢門面老舊脫落

兩面招牌燈箱均褪色老

臨路面無遮風避雨設施 ,下雨天不便顧客用餐

電錶外露、裝潢脫落

用餐區與人行道機踏車停 放處無區隔,環境不佳



位於潭子區中山路的庇護工場咖啡廳因為年久失修、外觀老舊且工作環境不佳等因素,上門的顧客越來越少,因而有硬體翻修的需求,瑞助營造循著2012年為豐原區庇護工場咖啡屋提供的公益修繕服務經驗,再度伸出援手,在用餐區域加裝檔風帆布、花架隔屏,並重新翻修木作的門面裝潢與招牌燈箱,於4月下旬重新開幕、煥然一新迎接顧客上門。

舉辦重新開幕記者會的當天,瑞助營造林 副總展永率領同仁一起前往祝賀,看到庇護 工場近20位學員臉上洋溢著喜悅之情,現場 也大展手藝調配飲料,讓我們深刻感受到, 這是一個資助者與受助者都得到滿滿暖意的 雙贏結果。



在「門面整修完成後,顧客紛紛回籠,學員的士氣也得到鼓舞,咖啡廳又重新燃起 生機。」庇護工場主任陳素梅的一番話烙印在現場同仁心中,感動久久不能散去。

修繕成果

• 修繕後外觀



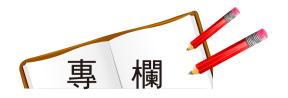


柱面裝潢翻新、加裝兩側檔風帆布

重新翻修木作 的門面裝潢、 增設花架隔屏

燈箱招牌整修 (含面板更新)





結合綠色聯盟志工-協建高雄氣爆家園



在2014年7月31日的夜晚,高雄發生了台灣有史以來最可怕的氣爆災難,爆炸聲劃破了寧靜的夜晚,有許多熟睡的高雄人都還渾然不知,這場可怕的氣爆再短時間之內破壞了多少個幸福的家庭、奪走了多少位還在外面為生活奔波的人的性命,在短短的時間內該區域發生連環爆炸,造成32人死亡、321人受傷。

面對如此嚴重的氣爆災難,以前就有公益修繕經驗的瑞助營造,知道救災的行動刻不容緩,迅速成立【高雄氣爆志工小組】,主動挺身而出,積極的開始籌備搶救災區的作業行動,期望能早日幫助災民恢復最溫暖的家園。

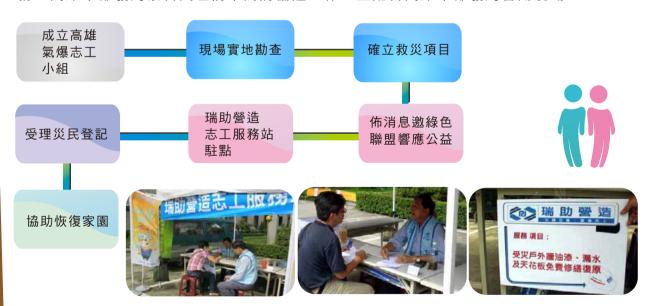






協建行動展開:

成立志工小組,駐點在三信家商,除了提供免費的諮詢服務,同時也提供免費的修繕服務。高雄市都發局蔡科長也前來商討協建工作,並配合高雄市都發局會勘現場。



在實地勘察現場後,發現以三多路、凱旋路及一心路的範圍受損最嚴重,這些路段商家經計算後大約共有373戶。

經志工小組開會後決定從油漆、天花板、漏水等修繕工作先著手,並且調度公司及高 雄地區等工地同仁前往支援救災協建工作。

公司同時也在瑞助營造綠 色聯盟的網站平台發布公益 行動消息,力激綠色聯盟夥 伴響應救災公益活動訊息; 同時也連絡相關供應商、施 工廠商共同響應協建工作, 這些綠色夥伴也都很快回 應,願意提供重建所需要的 物力、人力、財力等,用團 結的力量加速重建腳步。

瑞助以肩並肩與災民同在 C.室內修繕 的精神,共花了三個月時 間,調度了台中公司人員南 下,及高雄在地的同事支援 重建,幫助氣爆受災戶找回 記憶中幸福的家園。





A.天花 板修



修繕

D.油漆 修繕

透過這三個月來的相處,我們深深感受到家園逐漸復原,受災戶逐漸燃起信心與力 量,生命往前走的亮光及希望似乎在他們慢慢展顏的臉上散發出來,更激發志工團隊的 使命感。

自2014年九月份開始,陸續有店家展開營業,這都要感謝所有協助重建的廠商及志 工,不計一切的付出,建立人與人之間最可貴最完美的互動。

協建對計會及企業的影響力

受災戶不只是家園受創,心靈也受創,竹東里陳里長因在與消防隊人員勘察現場時 瞬間發生爆炸而罹難,其夫人李春桂不僅負起協助竹東里里民的家園復原工作,還要 處理陳里長的後事,心靈所受的壓力及創傷應該不小。記得董事長說在一個十點多的 晚上,接到一個哭哭啼啼自稱是李春桂的女生來電,訴說著感謝瑞助志工對受災戶的 協助,及大家的真心付出,在董事長電話中的精神撫慰後,讓她感到無比欣慰及燃起 要站起來重新出發的鬥志。再竹東里補選里長時李春桂也順利當選竹東里里長,肩負 起繼續為里民服務的責任。

救災工作不同於平常工程施工,也不是在談工程利潤;志工團隊必須懷著同理心, 並顧及災民的人性自尊,來幫助他們恢復家園。藉由這次有效的參與行動公益,讓我 們團隊學習到了更多的人與人之間的互動與團隊使命,更是我們企業社會責任中重要 的一環。

在與社會大眾溝通的資訊 方面,瑞助營造為了呈現多 元的公益、綠色、環保資 訊,結合瑞助營造綠色聯盟 廠商的力量,以"有錢出錢、 有力出力"的團結方式,完成 家園重建工作。







6. 附錄



獨立保證意見聲明書

2014年度瑞助營造股份有限公司企業永續報告書

英國標準協會與瑞助營造股份有限公司(簡稱瑞助營造)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對瑞助營造 2014 年度企業永續報告書進行評估和書證外,與珠助營造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企業永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結 論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於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,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。.

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

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

查證範圍

瑞助營造與英國標準協會協議的查證範圍包括:

- 1. 整份報告書內容中有關 2014 年度瑞助養造總部及其在台灣之相關營運系統與活動。
- 2. 依照 AA1000 保證標準(2008)的第 1 應用類型評估端助營造遵循 AA1000 當責性原則標準的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
- 本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結瑞助營造企業永續報告書內容,對於瑞助營造的相關運作與續效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關 瑞助營造 2014 年度的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地呈現。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要的訊息資料及說明。我們認為就瑞助營造所提供的足夠證據,表明其依循 AA1000 保證標準(2008)的報告方法和他們的自我聲明符合全球永續性報告 G4 版指南核心選項係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作;

- 對來自外部團體的議題相關於政策進行審查,以確認報告書中聲明書的合適性
- 與瑞助營造管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 15 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 一針對公司報告書中有關 AA1000 保證標準(2008)之包容性、重大性及回應性原則的流程管理進行審查

結論

針對包容性、重大性及回應性之 AA1000 當責性原則與全球永續性報告 G4 版指南的詳細審查結果如下:

包容性

2014年度報告書反映出瑞助營造持續專求利害關係人的參與,以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋瑞助營造的包容性議題。



重大性

瑞助资运已於公司層級建立程序,依據對公司水積發展的影響程度與建立的專則,對各部門所鑑別出來的相關事項, 建血執行的優先順序。因此,重大永續議題已完整分析並揭露永續經營相關資訊,後利客關係人得以對公司的管理 旋續效連行判斷,以我们的專業意見而言,這偷報告書適切地涵蓋瑞助營造的重大性議題。然而,未來的報告書可 以進一步加強以下的項目:

鼓勵在改進重大性識別流程中更廣泛地考量價值鏈中的重大風險和機會。

回應性

瑞助營造執行來自利害關係人的期得與看法之回應。瑞助營造包發展相關道德政策,作為提供進一步回應利害關係 人的接會。以找們的專案意見而言。這份報告書涵蓋瑞功營造的回應性議題。然而,未來的報告書可以逐一步知強 以下的项目:

為了彰顯提供給利害關係人之資訊可靠度,鼓勵專求 AA1000 保證標準(2008)的第二類型查證。

全球永續性報告 G4 版指南

瑞助營造提供有關符合全球水積性報告 G4 版指南(GRI G4)的自我宣告·與相當於"核心復項"(揭露每項重大考量而有 题的至少一個績效指標)的相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中參照 GRI 的社會責任與水績發展的相關指 標已檢報告、部分報告成省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋瑞助營造公司的社會責任與永續性議題。 然而,未采的被告書可以考慮加強以下的項目以進行持續改善;

- 基於透明性原則,鼓勵朝向"全面透頂"揭露努力,以增進利害關係人間請之信心。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)我們審查本報告書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

這份企業水積報告書所屬責任、如同責任信中所宣稱、為瑞助營造負責人所有。我們的責任為基於所福運的範圍與 方法。提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立,為全球標準與驗證的領導者·本查證團隊係由其專業會景,且接受過如 AA1000AS。 ISO14001、OHSAS18001、ISO14064 及 ISO9001 之一系列水礦性、環境及社會等管理標準的訓練、具有主導稽 核員與碳足跡查證員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易車則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu

Managing Director BSI Taiwan

11 July, 2015



Taiwan Headquarters: 5th Floor, No. 39, Ji-Hu Rd., Nei-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C. BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

INDEPENDENT ASSURANCE OPINION STATEMENT

2014 REIJU CONSTRUCTION CO., LTD Corporate Sustainability Report

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

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

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

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

Scope

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

- The assurance covers the whole report and focus on systems and activities during the 2014 calendar year on the REIJU headquarter and relevant operations.
- 2. The evaluation of the nature and extent of the REIJU's adherence to all three AA1000 AccountAbility Principles in this report as conducted in accordance with type 1 of AA1000AS (2008) assurance engagement and therefore, the information/data disclosed in the report is not verified through the verification process.

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

Opinion Statement

We conclude that the 2014 REIJU Corporation Sustainability (CSR) Report Review provides a fair view of the REIJU programmes and performances during 2014. We believe that the 2014 economic, social and environmental performance indicators are fairly represented.

Our work was carried out by a team of (CSR) report assurers in accordance with the AA1000 Assurance Standard (2008). We planned and performed this part of our work to obtain the necessary information and explanations we considered to provide sufficient evidence that REIJU's description of their approach to AA1000 Assurance Standard and their self-declaration of 'in accordance' with the G4 sustainability reporting guidelines: the Core option were fairly stated.

Methodology

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

- review of issues raised by external parties that could be relevant to REIJU's policies to provide a check on the appropriateness of statements made in the report
- discussion with managers and staffs on REIJU's approach to stakeholder engagement. However, we had no direct contact with external stakeholders
- 15 interviews with staffs involved in sustainability management, report preparation and provision of report information were carried out
- review of key organizational developments
- review of the findings of internal audits
- review of supporting evidence for claims made in the reports
- an assessment of the company's reporting and management processes concerning this reporting against the principles of inclusivity, materiality and responsiveness as described in the AA1000 AccountAbility Principles Standard (2008)

Conclusions

A detailed review against the AA1000 AccountAbility Principles of Inclusivity, Materiality and Responsiveness as well as the G4 sustainability reporting guidelines is set out below:



Inclusivity

In this report, it reflects that REIJU has continually made a commitment to its stakeholders, as the participation of stakeholders has been conducted in developing and achieving an accountable and strategic response to sustainability. There are fair reporting and disclosures for economic, social and environmental information in this report, so that appropriate planning and target-setting can be supported. In our professional opinion the report covers the REIJU's inclusivity issues.

Materiality

The REIJU has established relative procedure in company level, as the issues which were identified by all departments have been prioritized according to the extent of impact and applicable criterion for sustainable development of company. Therefore, material issues were completely analyzed and the relative information of sustainable development was disclosed to enable its stakeholders to make informed judgments about the company's management and performance. In our professional opinion the report covers the REIJU's material issues; however, the future report should be further enhanced by the following areas:

Encouraging to improving the materiality identification process which more broadly consider the significant risks and opportunities in the value chain.

Responsiveness

REIJU has implemented the practice to respond to the expectations and perceptions of its stakeholders. An Ethical Policy for the REIJU is developed and provides the opportunity to further enhance the REIJU's responsiveness to stakeholder concerns. In our professional opinion the report covers the REIJU's responsiveness issues; however, the future report should be further enhanced by the following areas:

- Encouraging work towards a Type 2 of AA1000AS (2008) engagement with a view to providing the reliability of sustainability performance information that stakeholder concerns.

GRI-reporting

REIJU provided us with their self declaration of 'in accordance' with the G4 sustainability reporting guidelines: the Core option (at least one Indicator related to each identified material Aspect). Based on our review, we confirm that social responsibility and sustainable development performance indicators with reference to the GRI Index are reported, partially reported or omitted. In our professional opinion the self declaration covers the REIJU's social and sustainability issues; however, the future report will be improved by the following areas:

- Base on transparency principle, encouraging disclosure 'in accordance' with the G4 sustainability reporting guidelines: Comprehensive option in order to strengthen stakeholder's confidence.

Assurance level

The moderate level assurance provided is in accordance with AA1000 Assurance Standard (2008) in our review, as defined by the scope and methodology described in this statement.

Responsibility

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

Competency and Independence

The assurance team was composed of Lead auditors and Carbon Footprint Verifiers experienced in Engineering sector, and trained in a range of sustainability, environmental and social standards including AA1000 AS, ISO14001, OHSAS18001, ISO14064 and ISO 9001. BSI is a leading global standards and assessment body founded in 1901. The assurance is carried out in line with the BSI Fair Trading Code of Practice.

For and on behalf of BSI:

Managing Director BSI Taiwan

11 July, 2015



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

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

GRI G4對照表

以下資訊已經外部查證,相關查證結果,如同外部查證聲明書所示。

分類	指標編號	指標內容	對應章節	頁數	外部保證
		一般標準			
策略 分析	G4-1	組織最高決策者對於永續性與策略 之相關聲明	經營者的話	09	V
	G4-3	組織名稱	1, 1	11	V
	G4-4	主要品牌、產品與服務	1, 1/3, 1	11/39	V
	G4-5	組織總部所在位置	1, 1	11	V
	G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名稱	1, 1	11	٧
	G4-7	所有權的性質與法律形式	1, 1	11	V
	G4-8	組織所提供服務的市場	3. 1~3. 5	39~47	٧
組織	G4-9	組織規模	1, 1/3, 1	11/39	V
概況	G4-10	員工總數	1. 1/4. 1	11/55	V
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	4. 1	55	V
	G4-12	描述組織的供應鏈	3. 6	50	V
	G4-13	組織規模、結構、所有權或供應鏈 的任何重大變化	1. 4	55	V
	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針 或原則	1. 7	17	V
	G4-15	組織簽署認可,而由外部所制定的 經濟、環境與社會規章、原則或其 他倡議	2. 1	27	V
	G4-17	列出組織合併財務報表或等同文件 中所包含的所有實體	編輯方針	01	٧
鑑 重 考 面 邊 界	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	利害關係人 鑑別及回應	02	V
逻介	G4-19	列出所有在界定報告內容過程中所 鑑別出的重大考量面	利害關係人 鑑別及回應	02	V



分類	指標編號	指標內容	對應章節	頁數	外部保證
		一般標準			
策略	G4-20	說明組織內部在考量面上的邊界	利害關係人 鑑別及回應	02	V
分析	G4-21	說明組織外部在考量面上的邊界	利害關係人 鑑別及回應	02	V
	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	利害關係人 鑑別及回應	02	V
	G4-25	就所議合的利害關係人,說明鑑別與 選擇的方法	利害關係人 鑑別及回應	02	V
	G4-26	說明與利害關係人議合的方式	利害關係人 鑑別及回應	02	V
ᇷᄼ	G4-27	說明經由利害關係人議合所提出之關 鍵議題與關注事項,以及組織如何回 應這些關鍵議題與關注事項	利害關係人 鑑別及回應	02	V
報告 書基 本資	G4-28	所提供資訊的報告期間	編輯方針	01	V
料	G4-29	上一次報告的日期	編輯方針	01	V
	G4-30	報告週期	編輯方針	01	V
	G4-31	提供可回答報告或內容相關問題的 聯絡人	編輯方針	01	V
	G4-32	說明組織選擇的「依循」選項	編輯方針	01	V
	G4-33	說明組織為報告尋求外部保證/確信的 政策與現行做法	編輯方針	01	٧
治理	G4-34	說明組織的治理結構,包括最高治理機構的委員會。鑑別哪些委員會分別 負責經濟、環境及社會衝擊的決策	1, 5	20	V
倫理 與誠 信	G4-56	描述組織之價值、原則、標準和行為 規範,如行為準則和倫理守則	1. 8	25	V

GRI G4對照表

說明:☆表示重大考量面

分類	指標編號	指標內容	對應章節	頁數	外部保證
		經濟面			
	G4-DMA	管理方針	1.3	14	V
☆	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.3/5.4	14/78	٧
經濟 績效	G4-EC2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影 響及其他風險與機會	1.7/2.5	23/36	V
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	4.3	58	V
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	1.3	14	V
分類	指標編號	指標內容	對應章節	頁數	外部保證
		環境面			
/>L >FT	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	2. 5	36	V
能源	G4-EN6	減少能源的消耗	2. 5	36	V
	G4-DMA	管理方針	2. 5	36	٧
	G4-EN15	直接溫室氣體排放(範疇一)	2. 5	36	V
\$	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量(範疇二)	2. 5	36	V
排放	G4-EN18	溫室氣體排放強度	2. 5	36	٧
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	2. 5	36	V
法規遵循	G4-EN29	違反環境法律和法規被處巨額罰款的 金額,以及所受罰款以外之制裁的次 數	2. 4	31	V
分類	指標編號	指標內容	對應章節	頁數	外部保證
		社會面			
	G4-DMA	管理方針	4. 2	57	V
☆勞僱	G4-LA1	按年齡組別、性別及地區劃分新進 員工和離職員工總數及比例	4. 4	61	V
關係	G4-LA2	按重要營運據點劃分,只提供給全 職員工(不包括臨時或兼職員工)的 福利	4. 3	58	V



	G4-LA3	按性別劃分,育嬰假後復職和留任 的比例	4.3	58	٧
₩ ***	G4-DMA	管理方針	4.5	68	V
職業 健康 與安 全	G4-LA6	按地區和性別劃分的工傷類別、工 傷頻率、職業病、損失日數比例及 缺勤率,以及因公死亡事故總數	4.5	68	V
	G4-DMA	管理方針	4.7	71	V
☆ 訓練 與教	G4-LA9	按性別和員工類別劃分,每名員工 每年接受訓練的平均時數	4.7	71	V
育	G4-LA10	強化員工持續受僱能力以及協助其 管理退休生涯的職能管理與終生學 習計畫	4.7	71	V
員 多 化 平 機 會	G4-LA12	按性別、年齡層、少數族群及其他 多元化指標劃分,公司治理組織成 員和各類員工的組成	4.1	55	V
	G4-S08	營運據點中,已執行當地社區議 合、衝擊評估和發展計畫的據點之 百分比	2. 4 5. 4 5. 5	31 78 79	V
當地社區	G4-S02	對當地社區具有顯著實際或潛在負 面衝擊的營運據點	2. 4 5. 4 5. 5	31 78 79	V
	G4-S04	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4. 6	69	٧
	G4-S05	已確認的貪腐事件及採取的行動	1. 5	20	V
法規 遵循	G4-S01	違反法規被處巨額罰款的金額,以 及所受罰款以外之制裁的次數	1. 5	20	V
	G4-PR9	因產品與服務的提供與使用而違反 法律和規定被處巨額罰款的金額以 及所受罰款以外之制裁的次數	1. 5	20	V

考量面	指標編號	對應章節	頁數	外部保證
		特定行業標準		
☆ 排放	CRE-3	2. 5	36	V

發行與聯絡資訊

關心瑞助營造(股)公司的讀者, 如您對報告書內容有任何意見或指教, 歡迎以下列聯絡方式與我們連絡:

單 位:CSR 企業社會責任委員會秘書處

聯絡人:石小姐

電 話:(04)2327-9977分機3626

傳 真:(04)23297843

客戶服務專線:0800-245999

信 箱:ko0524@mstc_reiju_com_tw

公司網 址:www.reiju.com.tw

企業社會責任網站:http://csr.reiju.com.tw

