瑞助營造·REIJU

2015
CSR 企業永續報告書
CORPORATE SUSTAINABILITY REPORT

綠色創新領導·環境永續價值



瑞助營造

經營理念

熱情、效率、創新、執行力

企業文化

操守、責任、誠信、勤奮

企業使命

成為全方位營建管理服務的提供者

企業願景

打造精緻建築的領航者



目錄
CONTENTS

編輯方針 01
經營者的話 11

企業社會責任管理 02
企業社會責任委員會 02
重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應 03

1 公司經營概況與治理

1.1 創立與沿革 13
1.2 經營理念、企業文化與願景 16
1.3 永續發展策略 17
1.4 經營績效 18
1.5 組織職掌與治理 21
1.6 股東大會、董事會與監察人 24
1.7 內部稽核制度之建立與落實 25
1.8 風險管理 26
1.9 擁有社會責任與職業道德觀念的瑞助人 29

2 綠色創新與環境保護

2.1 綠色施工管理積極作為 31
2.2 未來持續發展目標 34
2.3 攜手兩岸-產學合作拼創新 35
2.4 創新環境衛生管理 36
2.5 節能減碳愛地球 41

專案：綠色創新 43
以【新北市新泰國民運動中心興建統包工程】案為例

3 客戶服務與供應鏈管理

3.1 建物產品介紹 49
3.2 市場行銷與業務拓展 51
3.3 多角化經營與挑戰 53
3.4 施工品質管理 54
3.5 客戶滿意度與熱情服務 55
3.6 供應鏈廠商之管理 58

4 幸福職場與發展

4.1 走進瑞助大家庭 63
4.2 打造公平合理的薪酬制度 65
4.3 建構多元幸福職場 65
4.4 規劃幸福職場 留駐瑞助人 68
4.5 導入職安觀念 形成幸福防護照 69
4.6 無障礙的溝通管道 提高幸福指數 77
4.7 貫徹訓練政策建立瑞助學習型組織 78

5 公益送暖 幸福關懷

5.1 社群網站 85
5.2 廣播媒體 85
5.3 企業季刊-瑞助人誌 85
5.4 公益活動 86
5.5 企業捐贈及公益捐贈 87
5.6 未來發展 88

專欄：公益修繕 89
苗栗泰安鄉士林村社區輔具站

附錄 90
獨立保證意見聲明書 90
績效指標對照表 92

編輯方針

致關心瑞助營造的讀者





2010　2011







2012　2013　2014

瑞助營造歷年永續發展報告書

非常歡迎您閱讀瑞助營造的第六本永續報告書，本公司將每年定期持續發行。

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

CSR企業社會責任專屬網站：http://csr.reiju.com.tw/

報告時間	報告邊界及範疇	資料計算基礎
本報告書內容主要以2015年度(2015年1月1日至12月31日)各項重大考量面回應及績效資訊	瑞助營造在台灣地區的營運地點(包含台北總公司、台中辦事處及2015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	所揭露各項指標的統計數據，係瑞助營造自行統計與調查的結果，惟有關財務數據來源，為經會計師簽證後公開發布的財務報表。部份數據則引用政府相關機構網站公開發布的資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如有需換算之數據，則於報告書中特別說明

資訊與數據品質

內部確認	外部確認
1. 由CSR企業社會責任委員會/各部門高階主管檢視各章節內容與資訊正確性 2. 稽核主管稽核資訊正確性	1. 財務數據-安侯建業(KPMG) 2. 環境數據- OHSAS 18001-BSI Taiwan/ TOSHMS(CNS15506)-BSI Taiwan ISO 50001-BSI Taiwan 3. 永續數據-AA 1000 AS：2008-BSI Taiwan

確保公開資訊可靠信	參考指南	聯絡資訊
瑞助營造委託BSI英國標準協會台灣分公司進行查證，取得保證聲明書。經查證後符合AA1000 AS：2008保證標準第一類型之精神，及GRI G4之核心選項之要求	本報告書參照全球永續性報告協會GRI G4永續報告指南之核心選項撰寫	若您對本公司有任何建議或疑問，歡迎您與我們聯絡 瑞助營造股份有限公司　管理部 電話：04-23279977 分機3660　張小姐 傳真：04-23278766 e-mail：ko0895@mstc.reiju.com.tw 公司網址: http://www.reiju.com.tw/

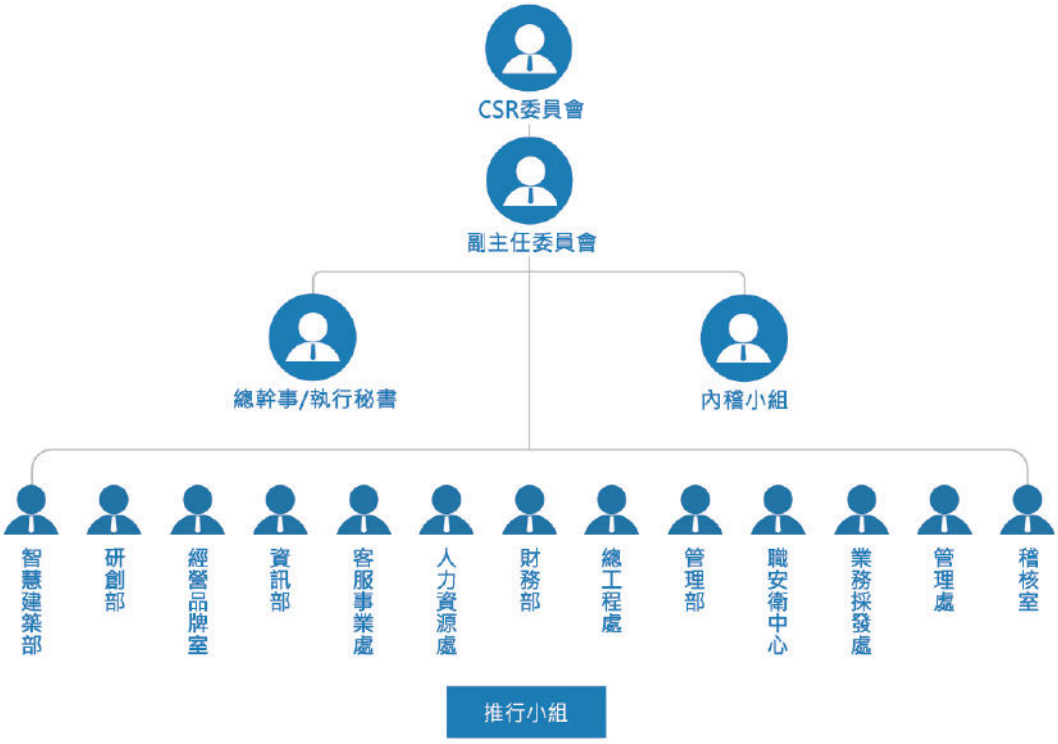
企業社會責任管理

CSR企業社會責任委員會

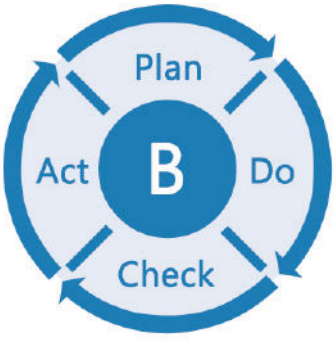
瑞助營造非上市櫃公司單純為了落實永續策略，自2011年成立企業社會責任委員會(Corporate Social Responsibility Committee，簡稱CSR委員會)，來統籌擬定全公司企業社會責任和永續發展的目標，期許對所有利害關係人建立透明、有效的溝通管道，依據AA1000當責性原則的精神，召集CSR委員會鑑別決定利害關係人及重大關切議題，整合並推動經濟、環境、社會等組織策略，定期檢視績效和目標達成率。

CSR委員會是瑞助營造內部最高層級的企業社會責任組織，由董事長擔任主任委員，聯合跨部門的高階主管組成，各相關部門最高主管擔任推行委員，履行企業社會責任。

- 自2011年成立企業社會責任委員會，落實企業社會責任的推動。
- 定期及不定期召開CSR委員會，針對企業社會責任相關議題及政策，經由委員會討論通過，並由提報董事長簽核決議。
- 2012年制定「協力廠商環境及社會責任之實行準則」宣導政策，納入雙方合約中，2015年協力商簽署率達100%。



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。



重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應

重大考量面評估流程

瑞助營造CSR企業社會責任委員會依據AA1000當責性原則標準(2008)、GRI G4所建議的CSR考量面資訊進行相關內部討論與判別，經評估選擇以問卷調查/訪談方式做為議題辨識的基礎，並考量外部利害關係人觀點，透過「CSR企業社會責任委員會」，依永續性的脈絡、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。

永續脈絡

第一步 鑑別

永續及趨勢分析	利害關係人議合

- 依據AA1000利害關係人議合標準並經CSR委員會開會，檢視公司內部各單位職掌，針對內容可能接觸或影響的關係人進行判別及分類。
- 以問卷/訪談方式作為議題辨識的基礎，並考量外部利害關係人觀點等，做為利害關係人關切議題判別及分類之依據。

重大性

第二步 排序

利害人重視程度檢視	公司影響程度

- 針對利害關係人關切議題，以「對公司影響程度」及「利害關係人重視程度」高低鑑別出重大性議題，盡可以兼顧所有利害關係人觀點。

完整性

第三步 確認

確認涵蓋的考量面	考量邊界及報告期間與資訊的完整性

第四步 檢視

永續創新性的活動	利害關係人包容性

議題檢視
↓
完整考量面
↓
管理方針揭漏
+
指標內容報告

- 將2015年重大考量面之鑑別提交後，召集CSR委員會，透過會議討論，再次檢視及修正議題的妥適性，進而篩選出14重大性議題。

重大性議題與利害關係人議合

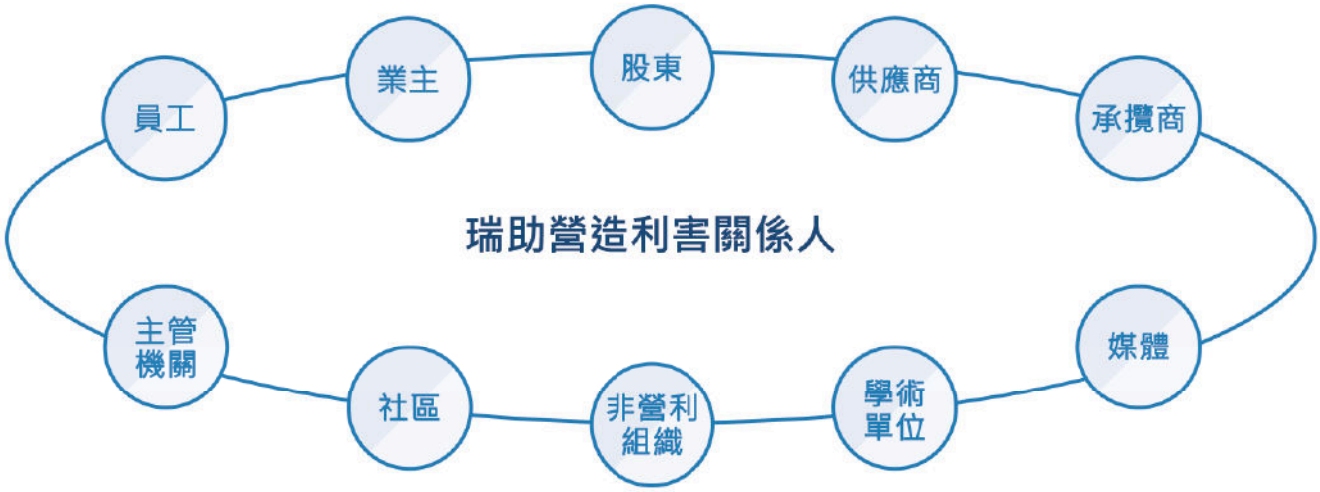
除了透過日常業務以各種方式與利害關係人保持互動外，也利用各種管道包括實地拜訪、電話溝通、召開會議、滿意度調查、參與公會等方式進行。由利害關係人所提出的關議題，會透過本報告回應被鑑別為重大考量面的議題內容。

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

利害關係人之鑑別

參酌各部門日常營運中接洽的對象，依照其關注議題、接洽頻率與議合方式及追求永續發展之重要性及關聯性，參考AA1000 SES利害關係人議合標準，根據責任性、影響力、親近性、依賴性、代表性、政策策略需求、多元觀點等特性經委員會開會討論決議後，選出優先溝通對象與他們所關切的議題進行回應。

本公司鑑別的利害關係人分為9個族群，包含員工、業主、股東、供應商/協力商、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。



Step1

各部門代表列出經常接洽之對象（利害關係人）

Step2

列出各利害關係人關注議題、議合頻率及方式

Step3

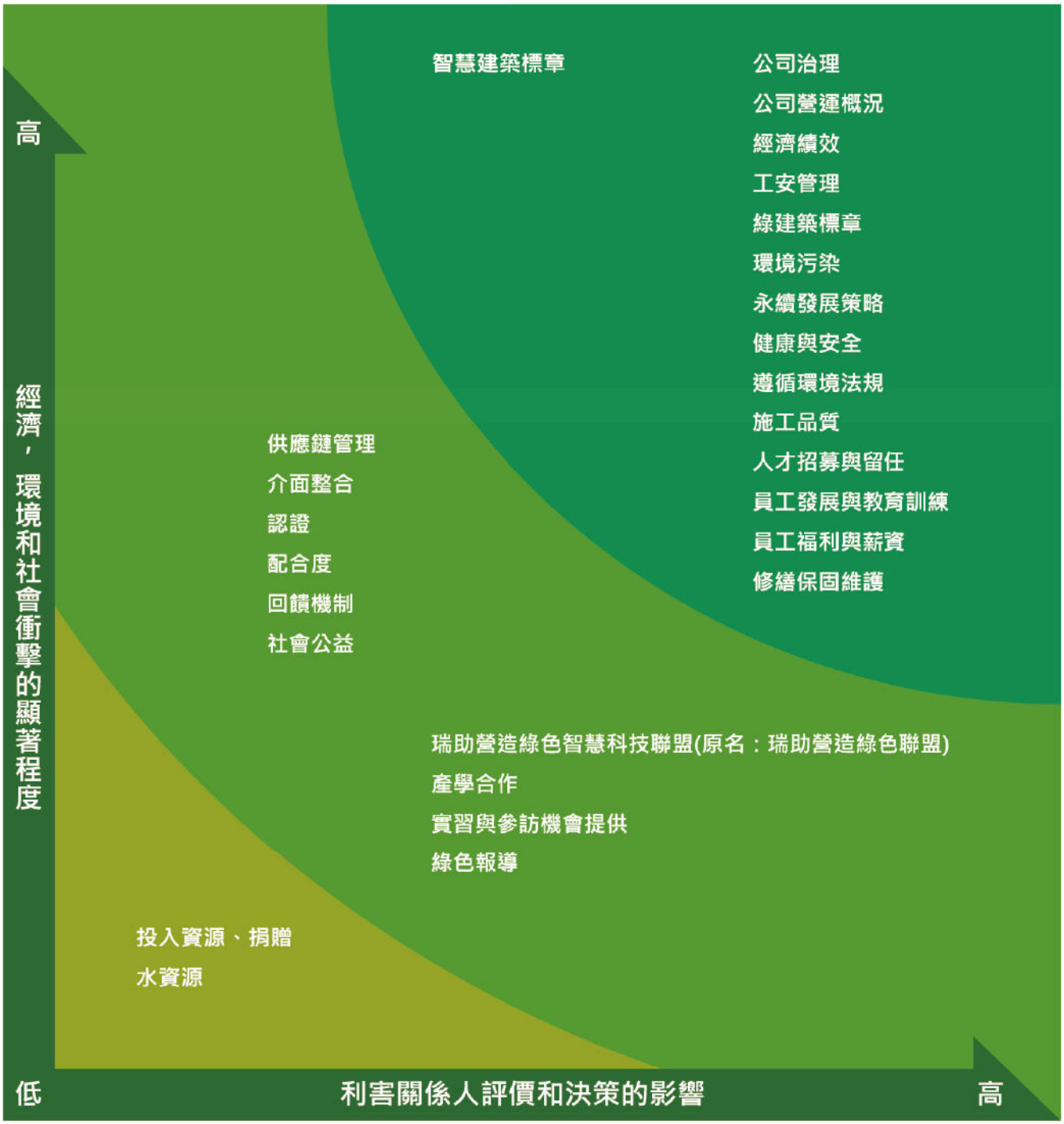
判別各利害關係人對瑞助營造永續發展之重要性及關聯性

Step4

鑑別出各利害關係人，共為9個族群

重大議題排序

透過CSR企業社會責任委員會會議中，選定各單位相對應利害關係人，經評估選擇以問卷調查/訪談作為與利害關係人進一步議合的方法，依據相關的服務內容鑑別後，整理出利害關係人及於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】，以「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，決定出公司的重大性議題，列出14重大性議題矩陣。



利害關係人溝通/回應

關切議題	利害關係人	回應平台	回應頻率	2015年重要交流節錄
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	員工	員工手冊、幸福企業、新人任務手冊	每年推行	●9月1日設立員工急難救助基金專戶，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。 ●10月1日聘請視障按摩師，提供頸、肩按摩服務。 ●持續實施員工滿意度調查，問題分析結果將作為公司未來關懷員工及提升員工幸福感的做法與依據。
		動員季會、福委會	每季召開	●重要政令宣導、新人介紹、專題簡報、頒獎、健康講座及慶生會等。 ●福委會針對福利輔助、教育獎助、休閒育樂及其他福利事項等多元化運用，提升員工福利。
		創新提案獎勵	每年推行	●創意提案得獎名單共計15件，並於動員季會中頒發獎金。
		瑞助人誌	每季一次	●每季發行量為：繁體版1200份、簡體版100份。
		申訴專線及電子信箱、教育訓練、瑞助E學網、瑞助討論園地	不定期舉辦	●教育訓練共計舉辦53場次，訓練總人時數達12955.5小時。
		衛生福利	每季舉行一次	●12月聘僱職場醫護人員，針對員工健康保護、促進事項，並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。 ●為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」等之公告及施行。 ●正職員工且經正式任用人員每年得享有一次健康檢查，受檢總人數共計410人。 ●健康講座共計3場。

關切議題	利害關係人	回應平台	回應頻率	2015年重要交流節錄
		書籍	每季一本	●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，共計投稿91則，獲選刊物者可獲1000元稿費。
公司營運概況 **財務狀況** **公司治理** **永續發展策略**	股東	年度股東大會	每年一次	●依法規及股東需求回覆營運結果、財務、股務相關資訊。
		公司網站、電話傳真、電子郵件	持續開放	
		經營會議	每兩個月一次	●針對年度三大目標之經營方針進行檢討與改善。
專業品質認證 **綠建築標章** **施工品質** **工安管理** **財務狀況** **公司營運概況**	供應商 協力商	廠商評鑑	每次工程案合約執行完	●每半年針對完工工地之廠商做評鑑，於年底進行優良廠商之選拔並在公司尾牙時頒獎。
		工務會議	每週一次	●針對施工進度、品質、勞安等進行溝通協調及確認。
		安全衛生協議組織會議	每月一次	●定期每月召開之協力商及供應商安全衛生委員會及定修協調會進行溝通宣導，為防止職業災害。
		施工說明會、瑞助營造綠色智慧科技聯盟 原名：瑞助營造綠色聯盟	不定期舉行	●針對創新工法、建材、產品等舉辦施工說明會。 ●綠色智慧科技聯盟會議共計舉辦理監事會議1場、聯盟大會1場。
施工品質 **保固維護** **綠建築標章** **介面整合**	業主 民間 政府機關 建築師	瑞助人誌季刊	每季一次	●每季發行量為：繁體版1200份、簡體版100份。
		安全衛生協議組織會議	每月一次	●定期每月召開之安全衛生委員會及定修協調會進行溝通宣導，為防止職業災害。
		工務會議	每週一次	●針對工程進度、估驗計價、施工品質及現場需求、勞安、審查等。
		客戶滿意度調查 網頁客服電子信箱、公司簡介、0800客服專線	持續進行	●完成修繕件數1,145件(無客訴)。 ●顧客給本公司滿意度調查，滿意以上93.95%，普通6.05%較往年提高。

利害關係人溝通/回應

關切議題	利害關係人	回應平台	回應頻率	2015年重要交流節錄
		品質中心會議	每月一次	● 依各工地施工進度進行工程停留點查驗，土建查驗共計35項。
		餐敘、參與民間社團、聯盟會議	不定期舉行	● 針對業主、建築師、供應商/承包商、銀行機關等舉辦感恩餐會。
法規 專業品質 環境污染 認證 配合度	機關、社團	參與營造業北區及中區勞工安全促進會	每兩月一次	● 安全衛生相關交流合作、經驗分享及推廣職業安全衛生重要性。
		參與台北市勞檢處安全衛生策略聯盟		● 透過策略聯盟、推動勞工安全衛生政策，創造安全無虞之職場工作環境。
		中區及北區TOSHMS促進會		● 透過促進會自主辦理TOSHMS系統相關教育研習、經驗分享、會員廠商參訪聯誼等活動，分享各企業推動安全衛生之技術與實務經驗。
		政府舉辦之座談會及研討會 內政部建築研究所公文	持續進行	● 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。
交通影響 環境污染 回饋機制	社區	開工前之施工說明會 Facebook 社區活動敦親.道路	持續進行	● 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。
社會公益 捐贈 公司形象 綠色智慧 科技聯盟	非營利組織	志工服務社團、參與民間社團、餐敘溝通	持續進行	● 蘇迪勒颱風協助清運作業。 ● 伊甸基金會公益修繕。
		公益家庭日 瑞助營造綠色智慧科技聯盟 原名：瑞助營造綠色聯盟	每年一次	● 結合公益活動及家庭日，本年度與南台中家庭扶助中心一起前往飛牛牧場進行公益之旅。 ● 綠色聯盟大會針對「智慧綠建築」及「企業推動節能減碳之作法與案例分享」進行專題演講，達到整合交流及分享。

關切議題	利害關係人	回應平台	回應頻率	2015年重要交流節錄
投入資源 實習與參訪 機會提供	學校 學術單位	制定實習生計劃 有系統提供學生 實習機會，協辦 或參與研討會 業師協同教學 教育諮詢委員會	持續進行	●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，2015年共計22位大學學生進行暑期及學期實習，培育優秀人才。 ●南投高中建築科參訪冠好工地，共計約60名學生，由工地主管帶領，將學生從學術面帶往實務面，更能融會貫通。
綠色報導 財務狀況 社會公益	媒體	年度股東大會 新聞稿、記者招 待會、餐敘溝通	每年一次	●發布新聞稿14則。 ●媒體採訪5次。

重大性議題邊界判別

面向	重大性議題	重大考量面	組織內	組織外	管理方針 對應章節及頁碼	績效指標
經濟	公司治理	經濟績效	瑞助	股東 供應商	1.1 (p13-15)	EC1-EC4
	公司營運概況				1.1 (p13-15)	
	經濟績效				1.4 (p18-20)	
	永續發展策略				1.3 (p17)	
環境	綠建築標章	排放	瑞助	客戶 主管機關 社區	2.1 (p31-34) 2.2 (p34) 2.5 (p41-42)	EN3,EN6 EN15,EN16 EN18,EN19
	環境污染					
	遵循環境法規	法規遵循			2.4 (p36-40)	EN29
社會	員工福利與薪資	勞僱關係	瑞助	客戶 供應商	4.2 (p65) 4.3 (p65-68)	LA1-LA3
	人才招募與留任				4.1 (p63-64)	
	員工發展與教育訓練	訓練與教育			4.4 (p68) 4.7 (p78-83)	LA9-LA10
	施工品質	產品及服務			3.4 (p54-55)	PR5
	修繕保固維護				3.5 (p55-58)	
	健康與安全	職業健康與安全			4.3 (p65-68) 4.5 (p69-76)	LA6
	工安管理				2.4 (p36-40) 4.5 (p69-76)	

經營者的話

GREETINGS FROM MANAGEMENT



經營者的話

秉持著「以誠立基、築信而上」的精神，瑞助營造成立至今25年，分階段從品質、成本、服務、創新一路脫胎換骨，致力於成為最值得信賴的國內營造公司，在追求發展的同時，也深知企業營運之於環境，有其不可避免的傷害，因此，瑞助營造主動於2011年起發行企業社會責任報告書，同時將經濟成長、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，在企業運作的各個環節中導入永續思考，為社會和地球做出友善的行動。

營造業創造的硬體建設是動輒存在地球上數十、甚至數百年的跨世紀產物，所以瑞助營造有責任、也願意積極投入心力去研創任何有利於減碳、減廢、減毒的綠色營建工法和建材，以期將對地球生態的危害降到最低，「綠色智慧科技聯盟」便是瑞助營造以永續為出發點，首創的綠色供應鏈整合平台，透過此平台號召有志一同的企業互相交流業界有助於改善建築與環境間平衡發展的新技術、新產品，發揮企業連結的影響力，共創安心舒適的建築；而近幾年更隨著海內外建築趨勢，導入綠色、永續、智慧化及資訊與通信科技（Information and Communication Technology，簡稱ICT）等前瞻技術，減低建築物對環境的傷害，同時也提升建築物的使用效能。

瑞助營造自主發行企業社會責任報告書已邁入第6年，也適逢企業成立滿25周年之際，這份主動承擔的決心會一直延續下去，陪伴瑞助繼續向百年企業努力，也請眾利害關係人不吝予於瑞助營造支持和鼓勵，做為企業追求「共好」與「更好」的原動力。

瑞助營造股份有限公司　董事長

張正岳

1 公司經營概要及治理

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

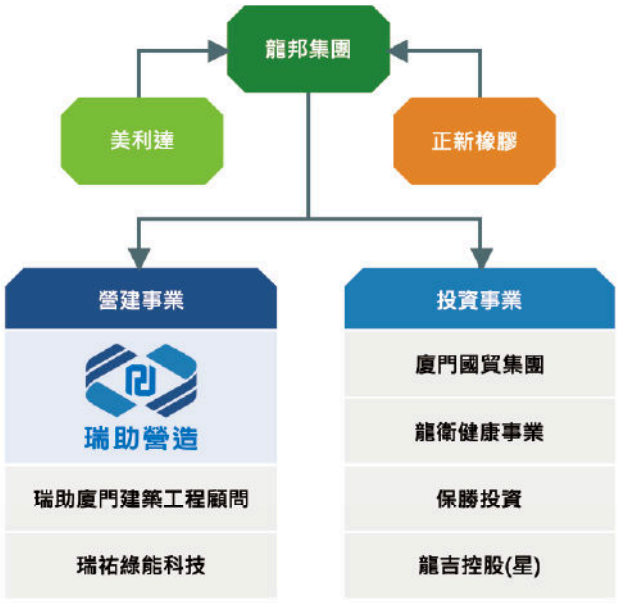
瑞助營造股份有限公司成立於1983年，截至2015年底實收資本額為新台幣5.32億元，為甲級營造業，並以興建住宅、商業大樓、科技廠房、公共工程、統包工程為主要業務，專業的品質與服務聞名業界。

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。

企業遠景：「打造精緻建築的領航者」企業文化「操守、責任、誠信、勤奮」；「熱情、創新、效率、執行力」為經營理念。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、公益與環保，深獲大眾肯定。並以穩健的財務、創新的思維、「人無我有、人有我優」的遠見視野，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。

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

除此以外瑞助營造之管理，無論於工地現場、企業總部都盡力達到綠化環保的目標，期許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：457人 (截至2015年12月31日)
資本額	新台幣5.32億元 (2015年12月31日)
營業額	新台幣81.89億元 (2015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、公共工程、公共建設、統包工程...等
地 址	台北總公司：10043台北市中正區忠孝西路一段50號9樓 台中分公司地址：40354台中市西區台灣大道二段220號36樓



歷史沿革

年度	重大事蹟
1983年	●創立，資本額新台幣參佰萬元。
1990年	●成為龍邦集團旗下一員，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	●7月開始進軍海外工程，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。
2008年	●「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」。
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」能源管理系統驗證。
2013年	●增資為506,791,450元。 ●通過OHSAS18001及CNS15506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TOP 50企業永續報告獎。
2014年	●2014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。 ●成立廈門瑞助建築工程顧問有限公司。 ●通過ISO 9001品質管理系統驗證。
2015年	●榮獲英國標準協會頒發ISO 9001國際標準組織品質管理系統驗證證書。 ●榮獲新北市工安獎優良公共工程特優。 ●榮獲CSR天下企業公民獎-中堅企業第7名。 ●董事長張正岳榮獲亞太企業精神獎「卓越成就獎」。 ●榮獲經濟部2015年度公共工程優質獎。 ●榮獲第九屆公共工程金安獎-優等、佳作。 ●榮獲第十五屆公共工程金質獎-土木類及建築類-佳作。 ●榮獲TCSA台灣企業永續獎「台灣TOP 50企業永續報告獎」及「創新成長獎」。 ●榮獲第十五屆公共工程金質獎-佳作。 ●榮獲英國標準協會bsi.頒發「綠色企業典範獎」。



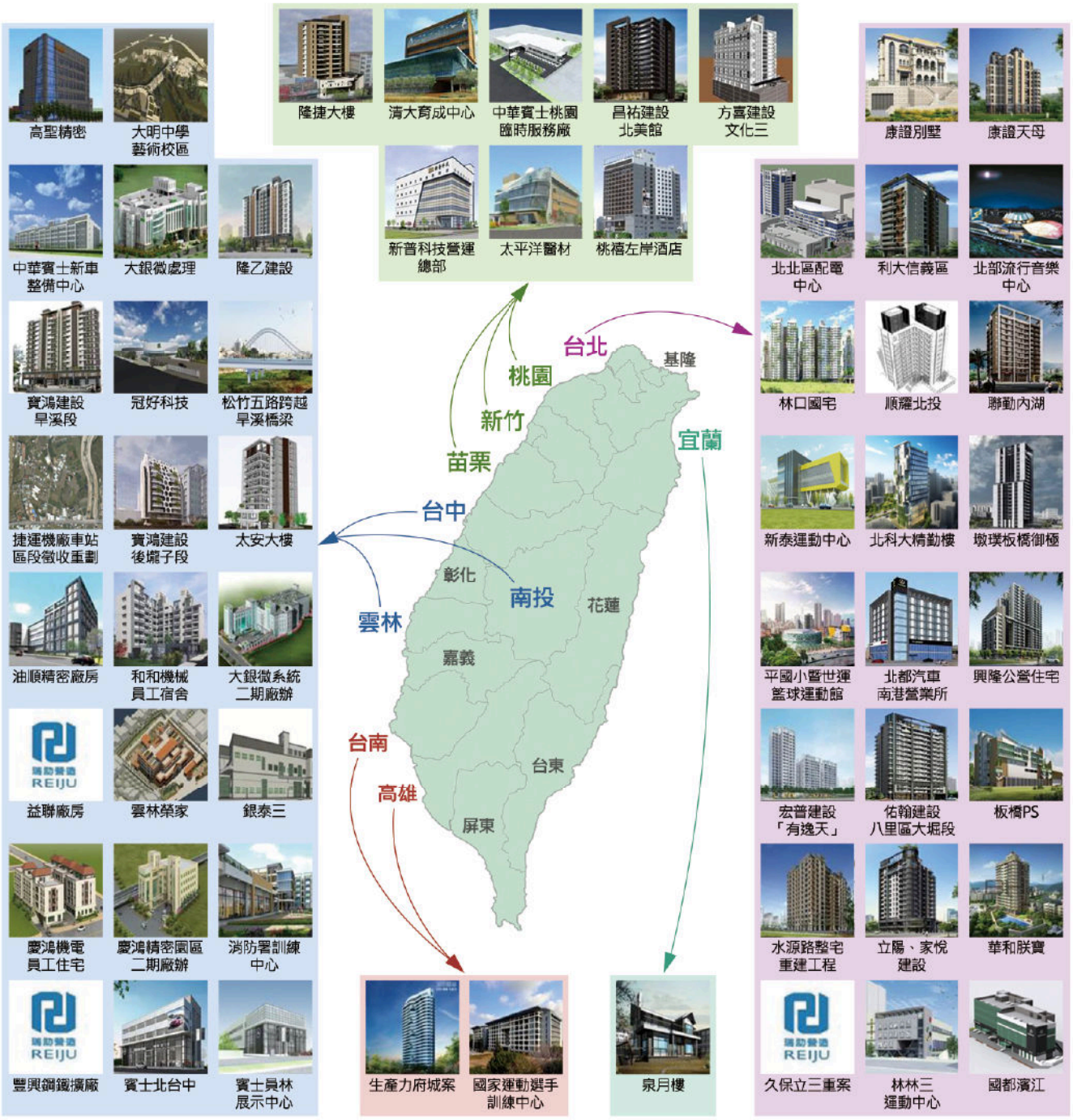


瑞助營造創業迄今30餘年，對於建築作品之施工品質、施工安全衛生與售後保固服務均相當重視。在先期規劃階段，即選定優秀的工地主管，取得工程建案時立即派任，沒有銜接不及的困擾。審慎擬定施工計畫、採發、材料送審計畫、資金需求規劃、人力規劃等，再按各項計畫展開推行，在合約工期內完工驗收。

在建及完工工地分布(2015年~2016年05月止)

近年不斷拓展工程版圖由北到南，由原先中北部市場進軍雲嘉南，在2015年拓展雲林『太安大樓』、雲林『中程(103-106年)計畫總體營造養護園區』、南投『消防署訓練中心』、台南『府城生產力』。

2015年~2016年05月止在建及完工工地分布如下



1.2 經營理念、企業文化與願景

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。

公司願景

為專業熱誠的營造團隊，過去十年以「打造優質建物的實踐家」為己任，本著一絲不苟的精神和腳踏實地的態度，一心為業主提供最優質的服務，隨著技術不斷精進、作業更趨細緻，未來將朝著「精緻建築的領航者」目標邁進、創造雋永。

熱情　以熱情和積極的行動，為每一位業主、每一個工程竭盡心力，提供客戶感動、滿意的服務。

創新　改變思維創新觀念，提倡綠化經營理念，改善施工流程及提供新穎建材及工法，提升整體營運水準。

效率　建立周詳縝密的各項計畫，發展價值工程，有效統整施工作業程序，並透過ＰＤＣＡ品質管理流程，持續改善精進，管控營建成本，如期如質達成業主所託。

執行力　徹底執行品質管控，嚴謹檢視是每個施工細節，確保工程最佳品質，追求卓越。加強同仁專業能力，提高產業競爭力，在優質團隊下打造成為精緻建築的領航者。

五大經營策略

1 落實目標管理、績效評估　2 加強專業能力、提高競爭力　3 建立企業核心價值之技術與觀念

4 創造業務營收、獲利、穩定成長　5 建立優質的施工團隊，培養夥伴關係與目標

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，同時，本公司很重視企業社會責任，為落實定期輔導及查核職業安全衛生作業，拔擢優良的模範工地及人員，設置緊急事故處理機制，落實職業安全衛生管理的規定，達到零災害、零事故的目標；因此，成立職安衛中心，透過安全衛生教育訓練、工地協議組織、日常查核輔導及緊急事故應變機制，培育施工安全觀念與行為；重視工程進度管理，依合約工期排定各項施工的嚴密內控進度表；重視環保事務，主動將工程垃圾做分類，減少環境污染，推廣綠色建物節能減碳，加強綠化減少碳排放量，善盡地球公民之責，以做到環保與無污染的目標。

1.3 永續發展策略

以「人無我有、人有我優」的研發創新思維，不斷提升工程品質與技術，運用產業差異化競爭策略，開創企業的藍海，配合服務、品質、管理、技術的創新，挑戰卓越為己任。

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，於營造過程中減少及降低可能對環境及社會造成的負面影響，並以「低碳智慧建築，綠色創新服務」的創新思維，結合內、外部瑞助營造綠色智慧科技聯盟(原名：瑞助營造綠色聯盟)及策略聯盟，擁抱綠色新技術，研發創新商業模式，成為主導綠色營造的領頭羊。

面向		短期	中期	長期
經濟面	公司治理	● 持續推動ISO 9001驗證查核 ● 加強落實CSR管理	● 置審計委員會，強化董事會效能，利於指揮公司的監督、稽核及管理機能	● 跨足國際領域發展之規劃 ● 建置更完善之公司治理文化
環境面	環境保護	● 降低罰單率，維持零災害 ● 持續推動ISO 50001、OHSAS18001及CNS15506驗證查核 ● 導入ISO 14001環境管理系統	● 發展新建材，建立新技術及新工法資料庫配合學術單位，發展替代性工法或新工法提高綠色環保建材之使用	● 研發創新綠色智慧建築技術 ● 持續維持零工安
社會面	顧客關係	● 建構多元化客戶溝通機制 ● 確實做好客服修繕服務管理系統，提高顧客滿意度	● 建案客戶滿意度管理與分析 ● 提高續案率	● 積極開拓新市場業務
	員工照護	● 貫徹訓練政策建立瑞助學習型組織 ● 積極建立產學合作關係提供多元福利活動，提升幸福職場	● 發展全方位職能制度建立職能培訓機制 ● 持續推動多樣化的工作與生活平衡方案	● 員工職涯規劃，提供多元發展管道
	社會回饋	● 持續推動家庭日與公益結合 ● 透過廣播媒體、社群網站傳達綠色相關知識及訊息 ● 公益修繕 ● 協助災區救援	● 持續推動家庭日與公益結合 ● 重大社會事件救援公益修繕	● 成立社會公益相關之基金會

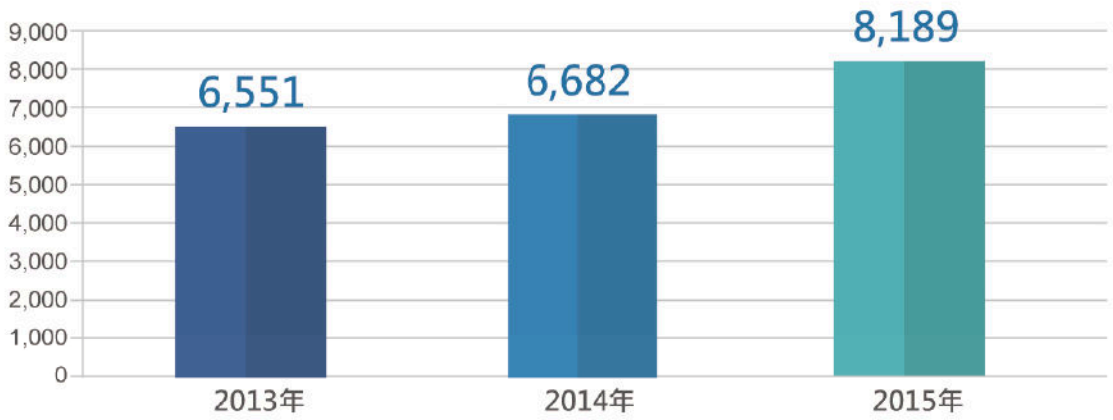
1.4 經營績效

2015年全年營收為新台幣81.89億元，每股盈餘為2.74元；在經營團隊領導下，經營績效與目標相結合，因應景氣循環彈性調整公共與民間工程之營收比重，毛利與獲利相較去年大幅成長，五大中心持續發揮效益，針對成本、工程進度、安全衛生與品質服務面等議題能夠全面系統化檢視問題、迅速調度、分配資源、內外協調、相互把關、協助公司共同完成目標。

將「卓越創新」、「落實停留」、「當責文化」列為2016年三大管理目標，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，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

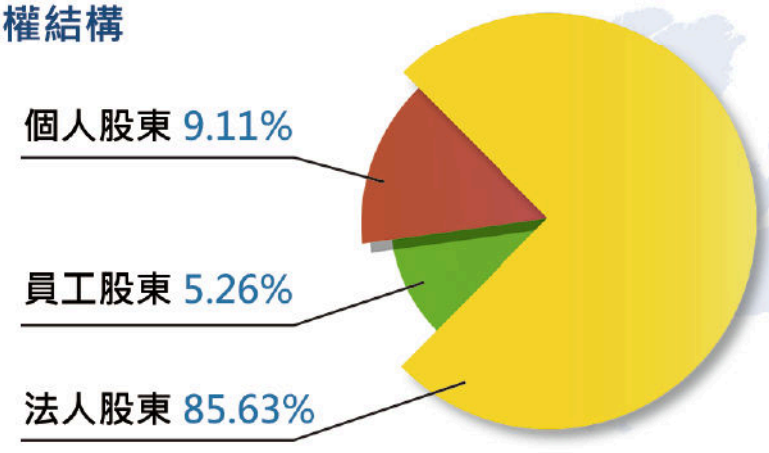


近3年營收主要項目比重表

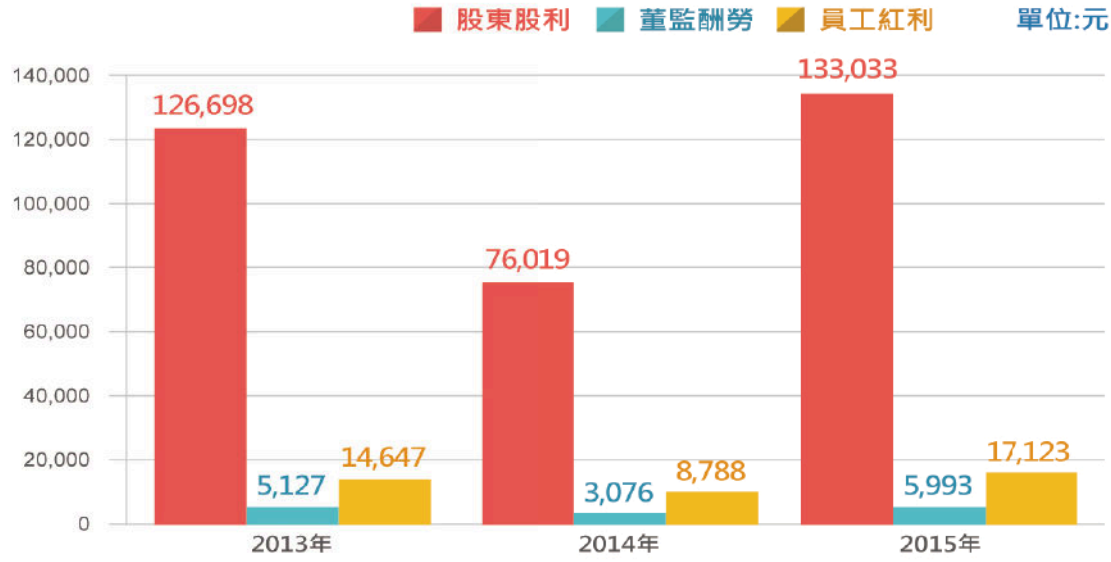
單位:新台幣百萬元

摘要	個案數	2013年	%	個案數	2014年	%	個案數	2015年	%
公共工程	12	2,372	36%	14	3,953	59%	15	3,571	44%
民間工程	27	4,197	64%	51	2,729	41%	50	4,618	56%
營業收入		6,551	100%		6,682	100%		8,189	100%

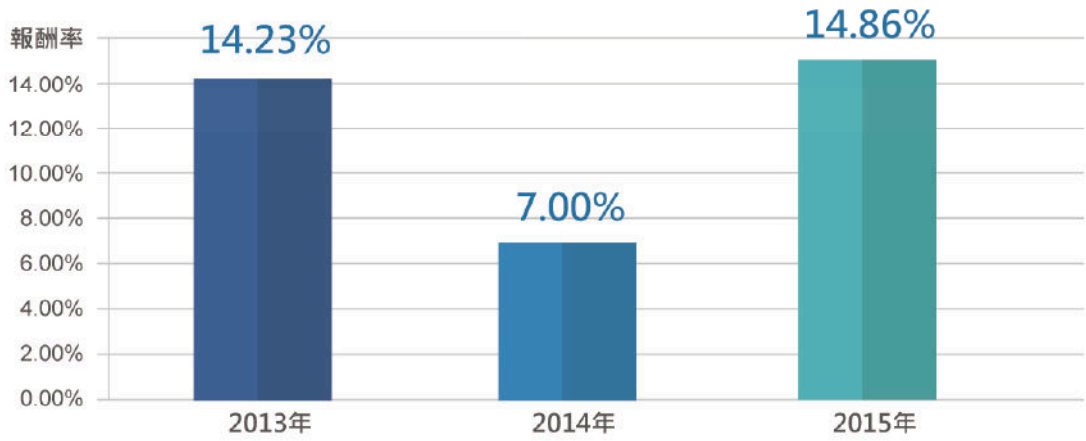
近年股權結構



近3年股利分配情形

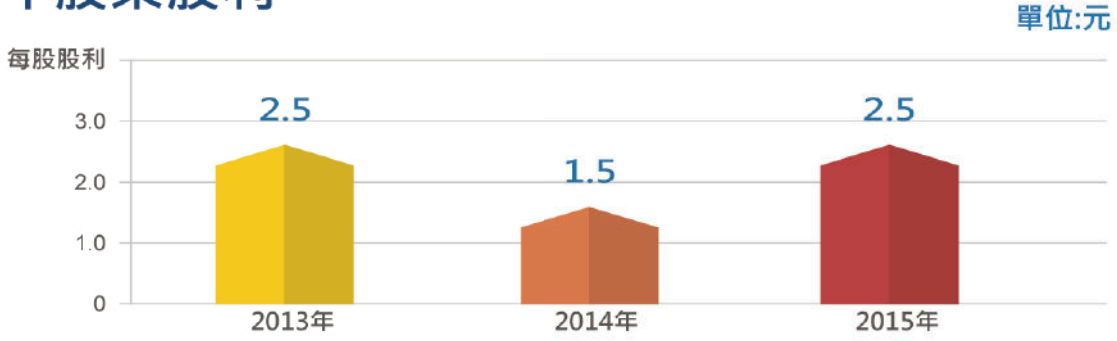


近3年股東權益報酬率



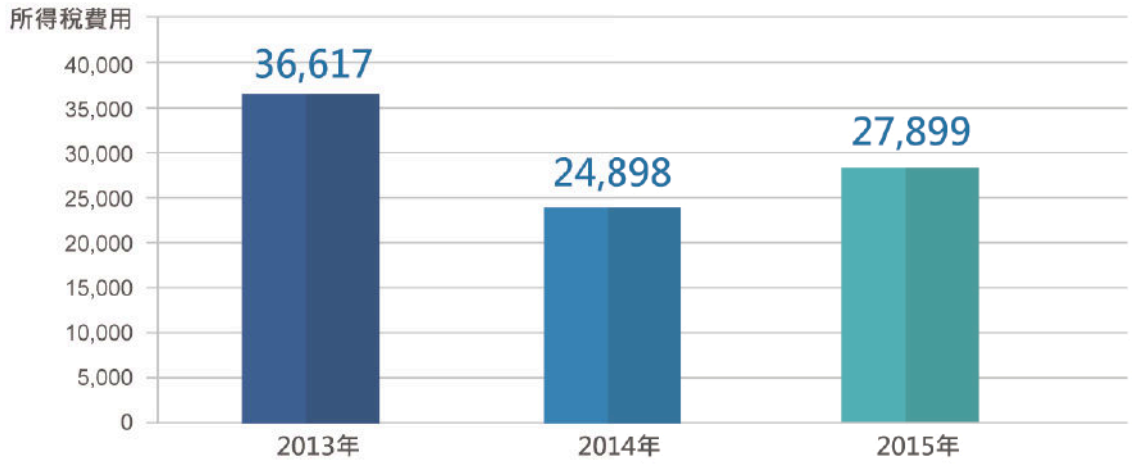
近三年股東權益報酬率平均達12%以上，2015年重新再出發，再次展現經營團隊之績效，獲利及股東權益報酬率較2014年呈倍數成長，且每年提供股東穩定的投資報酬，具體展現讓股東滿意度最大化的用心。

近3年股東股利



長期誠實繳納稅款，近期獲得台北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

2015年度財務資訊

負債佔資產比率	75.09%
資產報酬率	3.52%
稅後淨利	1.43%
EPS	2.74%
營運成本	79.01億元
員工薪資	3.53億元

【註】1. 以上資訊統計日期至2015年12月31日。
2. 資料來源：2015年度個體財務報表。

2015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)
雲林榮家	238,816
消防署竹山	226,336
小計	465,152

【註】2014年獲得工程會第 14 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2015年1月1日起1年內。



1.5 組織職掌與治理

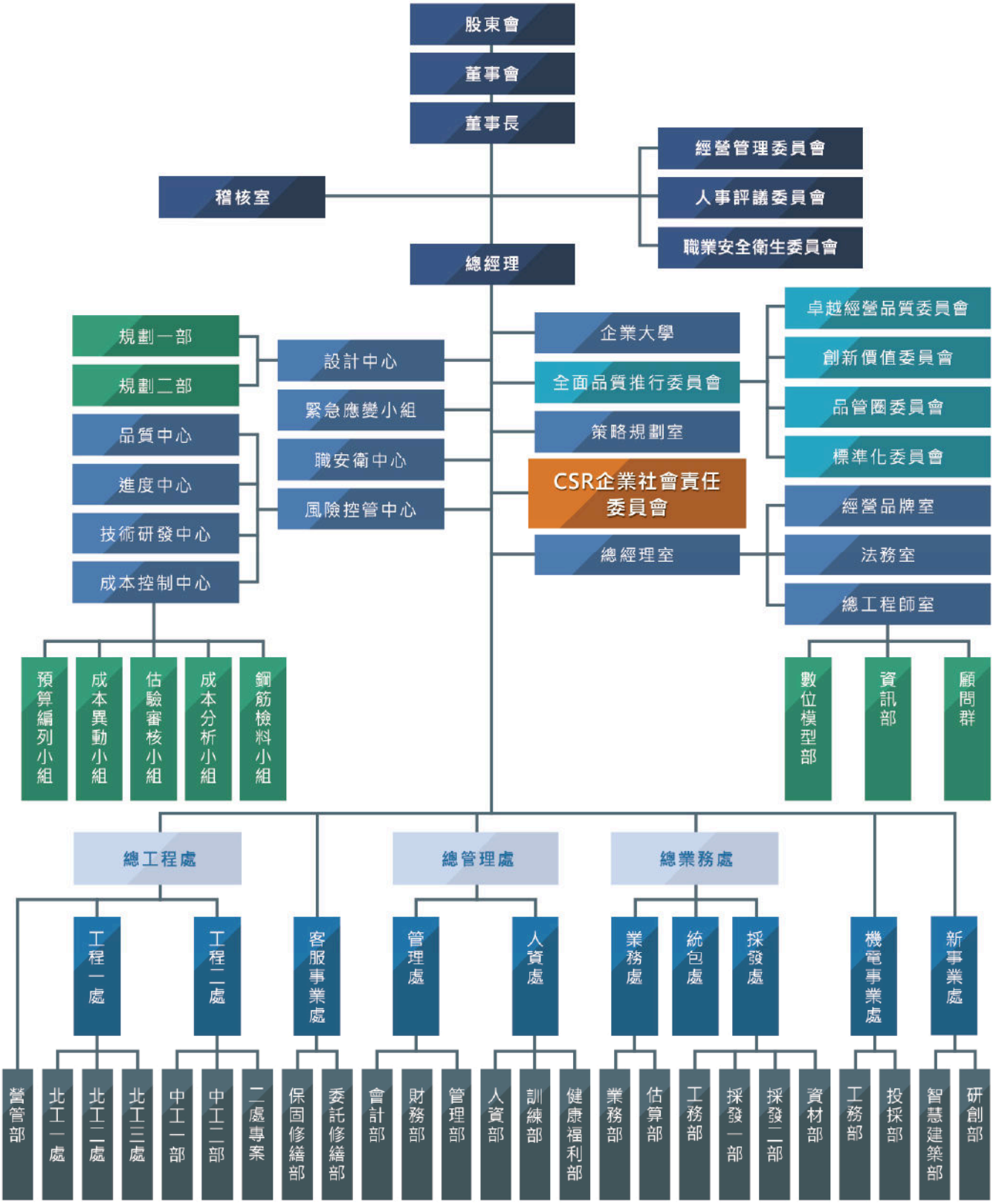
自成立以來，本著資訊公開透明化、專業與品質至上、以及制度系統健全化原則，依據「公司法」規定成立董事會，由七位董事、一位監察人所組成，負責公司營運政策方針，並定期召開董事會，有效監督營運績效與經營階層執行職務的成果。同時，瑞助營造係所有權與經營權分開，2015年經董事會同意，董事長綜理公司所有營運業務。

本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	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。該資訊也立即在本公司的官方網站上揭露相關重要治理訊息，讓利害關係人等能隨時在官網上知道經營的動態與資訊。
法務室專責審查工程承攬契約	法務室負責處理各項法律事務，包括審核各式契約與公司規章、發送或處理存證信函相關事宜、處理各項訴訟案件及提供各部門相關法令諮詢並出具法律意見書等。為讓處理法律事務更為慎重縝密，故特聘任知名法律事務所執業律師擔任法律顧問提供寶貴法律意見。 有關訴訟委任律師之遴選，原則上以所聘僱之常年法律顧問為優先，如有特殊個案則另詢洽法律界適任該個案專長之律師為委任對象。 成立至今，並無因違反履約期限而遭逾期罰款之情事發生，亦無任何違反建築技術成規、技師法、營造業法之規定。亦無違反產品與服務相關法令之紀錄。 2015年從事任何經營行為，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。 就所從事各類商品、廣告及促銷、贊助活動，並無有違反法律規範及市場溝通之相關規定。
慎選優良之會計師與律師	專業且負責的會計師定期對於財務及內部控制之查核過程中，較能適時發現、揭露異常或缺失事項，並能提出具體興利除弊的意見給經營階層參考；或將因此突破公司治理的盲點，藉以增進公司治理的功能。 良好的律師則提供適當的法律諮詢服務，協助董事會及經營階層提升其基本的法律素養，避免本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	除在組織章程明訂董監事利益迴避條款規定外，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。

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：

組織架構圖



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

上述各部門的重要職掌如下：

部 門	主 要 工 作 職 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、方針及整體營運計劃相關策略，提供制度改善方案與建議。 3. 政令計劃及執行情況追蹤。
策略規劃室	1. 擬定經營理念、方針及整體營運計劃相關策略，提供制度改善方案與建議。 2. 異常工地工進趕工計畫及行動方案稽核、執行情形追蹤。 3. 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、衛生管理以及績效評核。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。
設計中心	1. 檢討工地施工圖及磁磚分割圖的進度及內容。 2. 研究指定專案之施工圖面及價值工程回饋。
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。
總工程師室	1. BIM (Building Information Modeling，建築資訊模型)之整合。 2. BIM部門管理、技術發展、應用及執行，擬訂BIM標準化作業及流程。 3. 參加各單位邀請之學術活動，擔任主講並推動BIM教育發展。
機電處	1. 機電業務之投標及機電工程之分項發包。 2. 工地機電工程施工管理、計價簽認。 3. 機電標準施工圖建立及清圖、完工、外牆簡報。
人資處	1. 人員選、訓、用、留計畫及執行，及薪資管理。 2. 員工照護(員工福利、婦女照顧、健康守護等)。 3. 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無重大的改變。

1.6 股東大會、董事會與監察人

股東會

本公司股本僅5.32億元，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。

董事會的薪酬與永續績效之連結係依本公司章程第19條規定：本公司年度如有獲利，應提撥董監酬勞不超過3.5%為依據。

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2015年4月～2018年4月)

職 稱	姓 名	主要經歷或學歷	代表法人
董事長	張正岳	瑞助營造(股)公司董事長	龍邦國際興業(股)公司
董事	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	廈門興龍德置業有限公司總經理	諠宜股份有限公司
董事	張淵全	瑞助營造(股)公司駐會董事	諠宜股份有限公司
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。
3. 本公司董事法人代表有六位、自然人一位，監察人為自然人

1.7 內部稽核制度之建立與落實

為健全經營並協助董事會及管理階層確實履行應有之責任，建築完備之內部稽核制度，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、職安衛管理及標準化作業等，這些包含社會責任之經濟、環境與社會指標績效。監察人也依相關規範定期或不定期查閱、追蹤執行情形。

內稽方法

實施三級品管之政策，提升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」，其考核指標有六項：目標達成率、工程進度、成本管控、工程品質、職安衛管理與標準化作業。

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。

瑞助營造股份有限公司公告

主旨：有關『2015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2015年度第四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2015年度第四季季查核評分及討論評比的結果『工地楷模』為安康工地



內部稽核考核項目

目標達成率

- 各部門年度目標之執行作業進度及成果評核
- 各部門每月工作績效審核
- 各部門作業管銷稽核
- 各工地人員產值計算及評估
- 各工地臨時水電費及電訊費用稽核
- 主管會議決議事項追蹤

工程進度

- 施工預定進度審核及列管追蹤
- 內控及業主施工進度落後或超前情形
- 趕工計畫提報審核及趕工會議召開
- 施工計畫及材料送審進度管控
- 工程完工日及工程展延作業
- 總價承攬合約追蹤

成本控管

- 執行預算編列、假結算、完工結算等審核
- 分包商工程計價審查
- 現金累計實收及支付差異追蹤
- 毛利異常之檢討及追蹤
- 大宗物料使用量之查核
- 工程合約異動審核

品質查驗

- 工程查驗、工程查核及督導落實三級品管制度
- 檢驗停留點施工標準化作業查驗
- 施工良率統計及施工優良表揚作業
- 工班培訓
- 施工矯正與預防，材料抽驗及不合格品管制
- 施工計畫之審查

職安環管理

- 工作場所不安全的環境督導及改善追蹤
- 工作場所不安全的行為提醒及改進
- 職安衛的宣導及講習
- 危害鑑別風險評估及對策提出
- 緊急應變及事故之處理
- 防災演練之召集及訓練

標準化作業

- 施工簡報規劃、標準施工圖作業
- 假設工程標準化施作
- 品質、能源、職安衛、訓練及環境管理系統
- 資訊系統之運作及管理
- 建築資訊模型技術運用
- 客服及保固修繕標準化作業

1.8 風險管理

風險管控

依現行法規與本公司業務特性，將風險項目分為三大類，分別是「經營治理風險」、「行政管控風險」及「專案執行風險」。其中，稽核室負責執行獨立的內部稽核，扮演風險管理機制的監控角色。

最近年度之風險事項及分析評估：

風險事項	瑞助回應
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	籌措營運資金之來源除營運產生外，主要來自銀行借款，目前金融機構之基準利率變動不大，借款利率無上升之趨勢，投資規劃對公司損益影響之程度亦不甚明顯。
從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因及未來因應措施	並未從事於高風險、高槓桿投資、資金貸與他人及衍生性商品交易。另視業務需要，依據「背書保證作業程序」對外背書保證，對象以關係企業及業務往來之公司為主，其營運及財務情況正常，履約及償債能力無虞。
未來研發計畫及預計投入之研發費用	屬綜合營造業，研發內容主要在縮短工期、改良工法、減少污染及提高效率，結合率能資料庫，提昇公司綠色設計及品質，發展綠色企業，其生產技術改良係由五大中心自行研發或與協力廠商技術引進。
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	平時對國內外政經情勢發展及法律變動保持高度之注意，並具妥善之因應能力，一向遵守政府相關法令，秉持穩健經營的原則，以維持永續之發展。最近年度國內外重要政策及法律變動，並未對財務業務產生重大影響。
進貨或銷貨集中所面臨之風險及因應措施	除承攬政府之公共工程外，對於承接一般民間業主之工程，皆於投標前進行業主信用調查，因此已將信用風險降至最低；此外，本公司主要業務範圍為公共工程、住宅大樓及廠房等類型之建築個案，並無銷貨集中情形。在進貨方面，對各分包商、材料商，於採購前皆審慎評估各供應商之品質、技術及營運財務狀況，必要時更將個案中較為大宗之採購分散由數個分包商供應，以確保個案順利執行。
其他重要風險及因應措施	風險管理政策： 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。本公司董事會依照營運策略、經營環境及部門計劃，制定整體風險管理政策，其主要內容包含環境面、內外部作業流程面及策略決策面等。另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，都應提出風險管理報告，俾未來經營管理再面臨類似或相同的問題時，可參考過往的經驗並提出更好的解決方案。 風險管理組織架構： 每一層級或部、處、室均負有風險責任，一旦發現狀況不對，應迅速向稽核室或高階管理階層通報，並及早尋求解決方案，決策者亦應於最短時間內採取行動。

氣候變遷的風險管理

瑞助營造高度關注氣候變遷所帶來之議題，因此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

永續 Sustainability：調適及減緩並執行行動計畫

行動 Action：調適及減緩並執行行動計畫

風險項目	影響內容	影響內容	因應方式
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	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，工作環境均依本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，成立瑞助營造綠色智慧科技聯盟(原名：瑞助營造綠色聯盟)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
	施工環境衛生管理	營造工地易造成空氣、噪音、粉塵、土方開挖、污水、營建廢棄物等污染	預防周遭環境污染，推動營造創新的【環境政策】及【6S計畫】
安全面	施工安全管理	營造工地屬高危險性工作場所，避免職業災害，保障工作者安全及健康	導入及實施OHSAS 18001&TOSHMS(CNS15506)職業安全衛生管理系統，於施工前提送風險安全評估書面資料及簡報，召開風險安全評估審查會議

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，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。除積極配合參加各級機關主辦的各項演練外，也不定期施行災害防救演練，2015年度之防災防汛演練，動員業主、監造及工地全體員工參與，強化員工的緊急應變能力，以達控制事故及消除危害的目的。



專利風險管理

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，減少不必要之廢棄物及作業流程。

資安風險管理

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，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。

依公開發行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、保障資產安全及維護股東權益。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

1.9 擁有社會責任與職業道德觀念的瑞助人

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。

於2015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」，新進員工訓練中亦安排工作倫理課程。

工作倫理係根據企業文化「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，內規為依人事管理規定，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，將依法提出相關損害賠償請求或訴訟。



綠色創新 環境保護

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

2.1 綠色施工管理積極作為

綠色施工技術作為

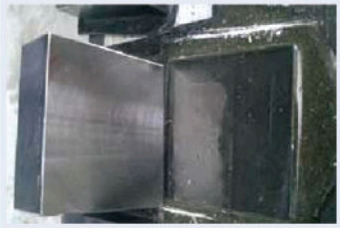
氣候異常及暖化對全球企業經營有潛在嚴重的風險，不僅已開發或開發中國中紛紛提出相關對策，而在工地執行面不斷持續針對節能、環保、健康等方面，且藉由各產學合作方式研發綠色施工技術，以興建省能源、省資源、低污染的建物。

磁磚黏貼介面抗拉強度研究

有鑒於拋光石英磚地板面，鼓起爆裂的問題，廠商經常被要求敲除重作，除造成住戶不便及浪費建材外，更增加廢棄物，衍生環保問題。研發並訂定標準化施作流程，工地全面施作後已無此情形發生，減少環境資源。



混凝土底材與防水層之間

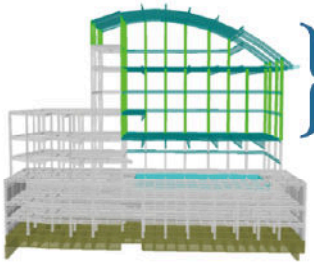


拉拔接續片與連結料之間

鋼結構最佳化設計

在統包工程中率先導入鋼結構最佳化設計的創新方法，來解決因為鋼結構超量設計所造成的環境衝擊。

自動化分析與最佳化設計SmartDO：應用在新北市新泰運動中心及板橋運動中心二個統包案採用SmartDO的強力基因演算法，反覆運算，最後由結構技師驗證認可，達到鋼構最經濟設計的目的最佳化設計，以科學且安全之方法節省成並減少原物料在施工上的浪費。專案可成功減重-約佔原鋼構重量之10%及減少二氧化碳排放量有效降低原物料使用，並且達到節能減碳之目標。



地上3~R層
ST(鋼構造)

1~2層轉接層
SRC(鋼骨鋼筋混凝土)

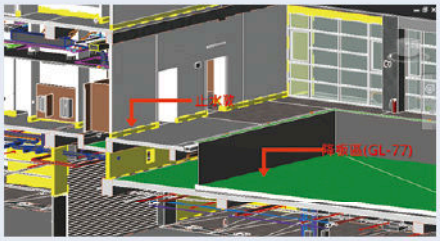
地下層級筏式
RC(鋼筋混凝土)

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

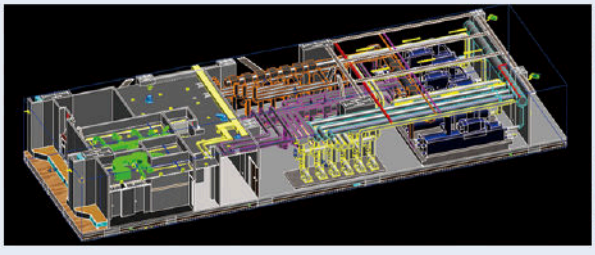
設有專業BIM部門，自有專業的技術人才，經由BIM全面檢視施工衝突點檢查、施工圖繪製、數量及2D圖說產出、機電與土建施工前圖說整合、營運管理...等提供客戶完整的需求，使客戶高度依賴。引領同業應用最新3D建模技術，為配合設計及承攬施工之建案提供相互協調且具一致性的建物資訊，透過系統檢測與模擬事先發現並排除各項工程構件衝突狀況，降低施工錯誤成本並確保工程品質。發展出BIM最高等級LOD500藉此能力並於廈門設立分公司領先同業，利用先進3D建模技術，承攬大陸工程。

BIM-數位施工運用

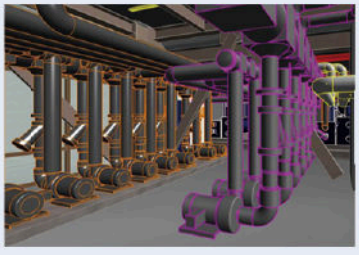
施工高程檢討

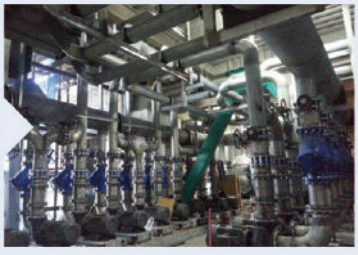


BIM-數位施工運用



3D完成圖面，與現場實際管路位置符合





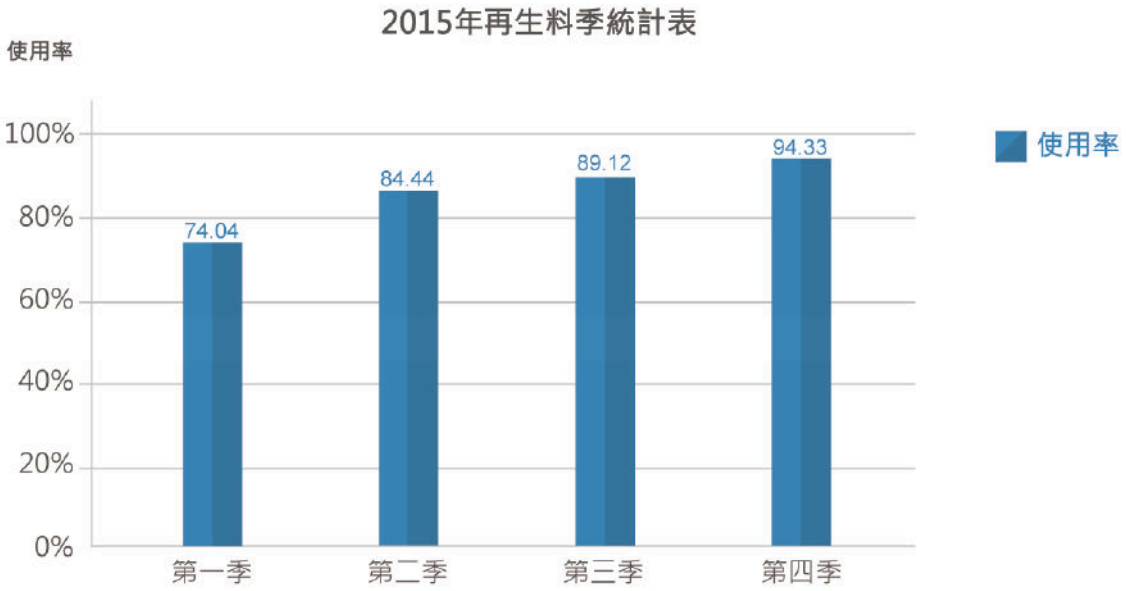
健康無毒檢測



這張健康無毒檢測證明相當於「家」的健康品質證明書，透過產學合作方式，至現場服務時間分別為施工中、完工後及裝潢前後，或是一般的需要房屋健康檢查；檢查類別橫跨健康類（如空氣、致癌、輻射、建材等危害身體健康的因素），安全類（如電磁波、輻射屋等威脅居住安全的因素），舒適類（如溫溼度等因素）；本檢測內容共10項，是瑞助營造主動提供給業主及社會優質住宅環境當責最佳的實質回饋。

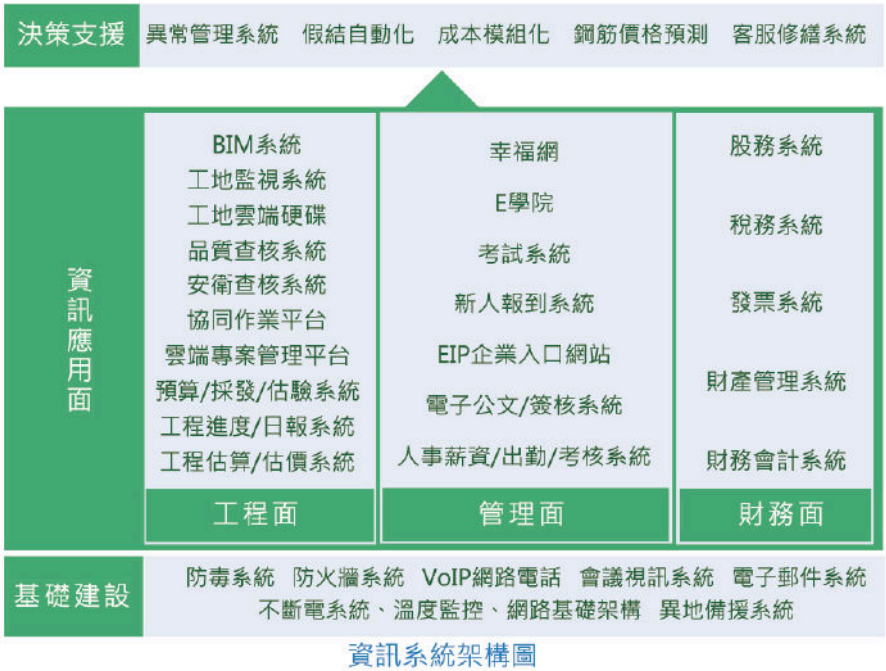
廢棄物減量

使用營建廢棄物再生料，在假設工程使用再生混擬土建材，如：施工便道、防溢座、組合屋地坪、回填等，並定期統計使用率，目前為止再生料使用率達85%以上。



資訊系統應用

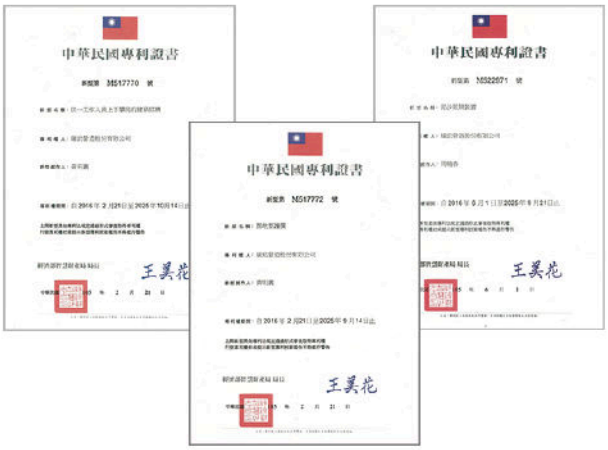
使用工地管理系統(CMIS)、電子表單、會議視訊系統、雲端管理系統、異常管理系統等資訊設備，讓專案同仁即時同步檢視專案進度執行狀況，使專案更透明化且易管理，且快速回報施工狀態，提升工作效率，使工程能如期、如質完成，並使用會議視訊系統，節省人員出差時間，降低交通成本，節能減碳，達到綠色施工管理之目標。



資訊系統架構圖

創新提案制度

自2011年起開始舉辦創意提案，以自主提案的方式讓員工提出工作上改善的方案，對整個營造業貢獻很大，例如：污水排放管的阻塞檢查裝置，以一小段透明管取代原有管路，在維修時直接看到阻塞位置，不用浪費時間找維修位置，也節省維修時間。請員工提出配合工程實務的合理化、省工化、減少廢棄物及縮短流程的創新工法，自行研發新型專利14項，發明專利1項，3項發明申請中。



序號	獲准年度（民國）	獲准國別	專利名稱	專利權號	專利權類型
001	2012	本國	欄杆	M428980	新型
002	2012	本國	鷹架結構	M428979	新型
003	2012	本國	斜坡車道結構	M431204	新型
004	2012	本國	污水排放管的阻塞檢查裝置	M395014	新型
005	2012	本國	輕隔間止水墩座	M43119	新型
006	2012	本國	建築物窗框之防溢結構	M433451	新型
007	2012	本國	集合式住宅的污水排放系統的隔離結構	M393531	新型
008	2013	本國	噴水降溫循環總成	M451174	新型
009	2013	本國	安全母索固定結構	M462777	新型
010	2013	本國	柱端錨定結構	M457044	新型
011	2015	本國	用於臨時架高電線之結構及使用該結構之方法	I489717	發明
012	2015	本國	用於建築工地之防溢結構	M512611	新型
013	2016	本國	供一工作人員上下攀爬的建築結構	M517770	新型
014	2016	本國	置地型護欄	M517772	新型
015	2016	本國	泥沙阻隔裝置	M522971	新型
016	2015	本國	以錐狀物置入套管以進行粉刷的方法	申請中	發明
017	2015	本國	模板上設置凸環供鋼筋穿過	申請中	發明
018	2015	本國	電管防止塞管	申請中	發明
019	2015	本國	具有防滲水結構的牆	申請中	發明

瑞助營造綠色智慧科技聯盟(原名：瑞助營造綠色聯盟)

成立於2011年02月，截至2016年05月止，會員共計116家，綠建材產品使用率高達45%以上。透過聯盟，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，在2013年開始拓展到低碳建築聯盟、臺灣搖籃到搖籃策略聯盟、綠淨生活精品群聚等策略聯盟，用凝聚社會群體的力量，達成地球永續目標。2015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。



成立智慧建築部

於2015年成立智慧建築部，以智慧建築之建築物環境、成本效益、智慧化系統與使用管理來作為智慧建築定義的範疇。依此研訂綜合佈線、資訊通信、系統整合、設施管理、安全防災、節能管理及便利創新等七大項指標作為「智慧建築標章」之評估體系。在統包工程中積極推動智慧建築認證，已取得1件銅級標章、1件銅級候選證書及2件合格級候選證書，賡續辦理「竹山消署宿舍工程案」-合格級智慧建築候選證書等作業。

綠色建築實績(截至2016/05/31)

已取得綠建築候選證書之建案	
國立清華大學創新育成中心	鑽石級
新北市新泰 國民運動中心	
林口國宅暨2017臺北世大運選手村	黃金級
國立中央大學 人文社會科學大樓	
農委會漁業署 辦公廳舍	
墩璞建設板橋御極	
安康市場 公營住宅	
國家運動選手訓練中心	
板橋國民運動中心	銀級
竹科湖濱宿舍	合格級
竹科生技廠房	

已取得智慧建築候選證書之建案	
林口國宅暨2017臺北世大運選手村	銅級
新北市新泰國民運動中心	
安康市場基地新建公營住宅	合格級
雲林縣家中程(103~106年)計畫總體營造養護園區	







2.2 未來持續發展目標

瑞助營造對綠色創新的重視，未來會持續藉由綠色、健康、幸福、永續多管齊下方式發展，也因為公司組織的變更，在2016年研創部由原來的總工程師室移轉到新事業處，並增加智慧建築部，所以短、中、長期的策略會配合公司發展及策略方針修正，目前研擬確認內容中。

在去年訂定的永續教育訓練指標配合卓越創新年公司政策也有所修正，預計實施方案如下表：

目標	內容	指標	達成率
短期 (2015-2016年)	在E學苑上結合創新學院，與天下雜誌簽約所有同仁直接進入其"創新學院"中自發學習，增加國際視野及最新訊息。 中高階主管安排創新課程，建立有利於公司瞬應未來環境變化的利基。 配合學術單位之產學合作研究計畫作效益分析。	2015年：挑選10支影片供員工必讀達80%。	2015年已達成員工必讀10支影片指標。
		2016年各達創新學習主題5項。 每年至少達成二項產學合作研究計畫。	預計2016年執行。
中期 (2017-2019年)	加強宣導創新產品相關資訊。 做標竿學習觀摩並實際應用至公司。	建立創新產品資料庫並二周定期宣導一次。 實際應用面至少提出2項以上。	2016年先以研創新知宣導，預計2017年執行。
長期 (2019-2020年)	導入綠建築+智慧建築規劃設計能力。 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、智慧建築規劃設計能力人員。 100%完成資訊與技術整合平台建置。	預計2020年完成。

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」於2012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。

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標。

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。







攜手廈門理工學院　瑞助營造簽訂產學合作

記者曾麗芳／台中報導

廈門瑞助建築工程顧問公司是中台灣第2大營造廠－瑞助營造、搶進大陸營建管理市場的灘頭堡，已陸續取得龍邦廈門國貿金融大樓、廈門正新地產員工宿舍及住宅等指標案，日前與綠色營建工法的研究夥伴－朝陽科技大學攜手，共赴廈門理工學院簽定三方產學合作協議。

龍邦國際集團持股35%的瑞助營造，在大陸轉投資設立廈門瑞助建築工程顧問公司，目前也是台灣首家在大陸取得營建管理暨建築資訊模型設計的營造廠商，現已陸續取得廈門正新地產、造價約20億元的員工宿舍及住宅建案；以及龍邦與廈門國貿集團合資、總投資金額約70億元的「廈門國貿金融中心」營建管理案。

瑞助營造總經理張正岳表示，廈門瑞助建築工程顧問公司未來可望進一步取得2014年底動工的「龍邦廈門婦產專科醫院」的營建管理案。

瑞助營造2014年自結營收逼近67億元、年增3%，創下近10年來新高；2015年承攬訂單可望維持百億元水準，年營收目標挑戰75億元。

張正岳表示，瑞助營造長期將「產學合作」視為企業發展很重要的一環，這次能與廈門理工學院進行資源、技術的交流，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

衛生政策係由董事長親自簽屬制訂公布並全面實施。為避免營造工地造成周遭環境(空氣、水及廢棄物)等污染，推動營造業創新的【環境政策】及【6S計畫】，以減少工地造成之環境污染，為地球多盡一份保護心力。





短期目標

(1) 持續推動6S計畫，降低環境污染
(2) 職安衛查核，每月至少35個工地
(3) 提出職安衛標準化及創新每季至少一件
(4) 職安衛查核系統電子化

中期目標

(1) 導入ISO 14001環境管理系統
(2) 持續職安衛查核，落實環境衛生政策
(3) 職安衛查核電子化
(4) 協助訓練員工考取職安衛相關證照

長期目標

(1) 持續推動ISO 14001環境管理系統驗證
(2) 每季工地環境管理報告或創新分享
(3) 持續推動環境衛生相關之作業及查核

施工環境衛生管理，打造環保工地及辦公環境

工地避免環境污染之創新作法，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，相關作法如下：

空氣污染防制

(1) 工地工區內外灑水，以有效減少揚塵產生。
(2) 工地內外之道路，便道等每天均派員清掃或加以灑水沖洗，以有效減少揚塵產生。
(3) 出入口設置洗車台、洗車設備，離開工地之施工車輛清洗乾淨。
(4) 運送廢棄物(土) 之車輛，應以帆布覆蓋，車速亦適當管制。
(5) 加強破損路面之修補作業。



大型車輛出工區前輪胎沖洗



土方覆蓋避免揚塵

水污染防治的對策及績效

工地水污染防治對策可分為：

(1) 工地設置排放水沉澱處理設備，並隨時清理。

(2) 工區避免地面積水，油污污染及污泥遍佈。

(3) 施工時利用現有道路之排水溝，將雨水直接排出，而生活廢水經化糞池處理後再排入排水溝，生活污水與工污水需經污水處理槽處理沉澱完成後，再排入公共排水溝。

(4) 洗車台及截水溝之設置於開挖區外設置設置洗車台供出土車輛清洗輪胎，並於工區出入口設立車輛清洗機，並派專人負責沖洗進出車輛，保持車輛之清潔，且於洗車台前端設置截水溝，避免清洗之污水流入道路或排水溝，以維持周邊道路之清潔及排水溝暢通。



(5) 裝修施工時於現有管道間配排水管路並在各樓層適當位置設置施工污水排放槽，以防治施工人員清潔工具時污水隨意排放。

(6) 設置廢穩定液、廢泥漿等處理設備，防治污泥，污水不流出工區：為防止施工工地周邊水污染防治，在基地導水方面分為基地內及基地外兩方面基地外側以建立止水墩阻隔基地外排水進入基地，水量小時，會由大地吸收保水，水量大時，可利用地勢導入現有排水溝內。在基地內，在基地四周設置簡易排水土溝，利用地勢將水導入基地內側設置之滯洪沉沙池，經沉砂池沉澱後排放，排放點為許可之位置。

沉澱池及沉砂池之設置及功能

(1) 基地內設置洗車台加沉澱池 1 處及沉砂池1 處。

(2) 洗車台沉澱池之溢水口處並以紗網包覆加強過濾效果。

(3) 於沉澱池之污水排入排水溝處之兩側，設置沙包及濾網，針對所排出之污水再加以過濾，以達到最有效之方法，且隨時派人查看清理沉積於排水溝底部之淤泥，如有淤積儘速。

(4) 所有基地內之雨水、污水均需利用邊溝或抽水機抽水方式，抽排至沉砂池，再經由沉澱池之溢水口排入排水溝，沉澱池內之淤泥，並且派人隨時予以清理維護。

(5) 沉砂池內之淤泥，隨時派人及機具予以清理，以挖土機及人力將淤泥清除，置於基地內污泥池，俟其乾燥後，再以土車運棄。







廢棄物減量污染清理及土方處理

營建廢棄物中無回收價值之廢棄物將送至合法掩埋場或焚化廠處理，如有回收再利用價值之營建廢棄物，則可再利用。例如混凝土渣、磚瓦原料等可用石工程填地材料，模板及廢木材可當成燃料使用或製成木屑，金屬材料則可回收再利用。

處理方式：

含一般垃圾等不可回收或再利用之廢棄物，交由合格之處理廠(場)最終處置或自行設置或委託合格之焚化廠或衛生掩埋場進場比例交由各鄉鎮市掩埋場處理。

載送廢棄物一般均進入工區現場，並於現場將廢棄物利用怪手或抓斗直接放入運送車輛內，故對於交通或鄰近並無重大的衝擊。

廢棄物污染清理及土方處理對策

(1) 實施廢棄物生活垃圾之清理分類與資源再回收。
(2) 委託合格廠商實施廢棄物、土方及垃圾運至合法廢棄場。
(3) 廢棄物及垃圾減量規劃。





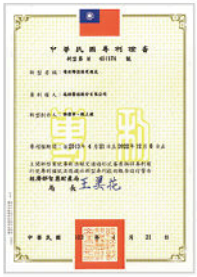
廢棄物污染清理及土方處理方法

(1) 力行垃圾分類、減量及資源回收、再利用，會議上減少用紙量儘可能以投影方式表示。
(2) 生活廢棄物收集後委由廢商運棄，嚴禁在工區內任意燃燒

打造環保辦公環境

工務所噴水循環節能省電系統

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





噴頭噴水情形

低碳辦公室

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







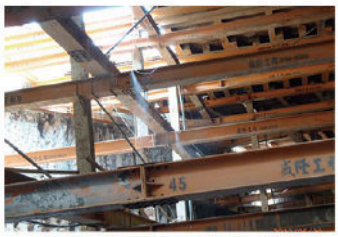
二氧化碳監測儀、活氧蔬菜櫃及智慧通風系統

噴霧降溫設備

近年來因氣候變遷造成夏季日益嚴熱，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。



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





勞工休息區用黑網遮光

環保相關支出

營造工地要確實做好環境保護，需要投入大量之人力及物力，才能減少工地及附近之環境污染，本公司於2013年度~2015年度環保相關支出(垃圾清運、景觀植栽、圍籬綠化、太陽能工程)費用之統計如圖表呈現。

2015年度違反環境部分相較2014年高，為維護環境保護，採取持續宣導、教育訓練、工班教育訓練24場次/年、工地檢討會議等，並訂定年度目標及工地職業安全衛生執行績效獎懲辦法，相關主管人員懲處公告，6S優良之工地會加4%工地月績效獎金，以激勵工地減少環境污染為目的。



2015年度於環境部分違反環保法規巨額罰鍰超過6萬元共4件，違反環保法規之項目、條文及違規內容說明如表所示：

法規	巨額罰鍰6萬元以上件數	違反條文	違規內容
水污染防治法	1件	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
噪音管制法	3件	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

改善狀況如下列照片所示：



土方覆蓋避免揚塵



土車輪胎於工區內確實清洗



水溝濾網更換



大型機具施作時實施噪音檢測



機具噪音隔離措施



圍籬噪音隔離措施

社區回饋-開工前之施工說明會、社區活動

為善盡企業社會責任，相當關心各工地鄰房之居民生活、居住品質及安全等，於開工前與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，例如施工時所產生的泥土會在水溝上面設置過濾網，同時請工地的同仁定期清理；或工地外面因工地施作所引起的揚塵影響用路人的安全，主動灑水降低因為工程所引發的揚塵。

同時積極參與或贊助社區活動，建立良好關係，配合當地環保單位認養工區旁道路，協助道路清掃及環境衛生善盡敦親睦鄰。


工區周邊道路清掃


主動灑水降低揚塵


水溝設置過濾網並定期更換

評核及外部參與事項

2015年度模範工地評選，經整體考量成本、品質、職安衛、進度等各方面評比。經評審委員開會評核結果，選出年度模範工地公告後並於動員季會由董事長頒發獎金儀式，以激勵各工地自我提升及改善進步；而針對待加油之工地將每周至工地1~2次加強輔導查核，不定期召開工地之勞安檢討會，未見改善將以獎懲辦法進行懲處並公告周知。



為了提升安全衛生管理能力，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職安衛/品質績效，評選出優秀廠商，於年終尾牙時上台受獎



為落實達到零災害之目標，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年度職業安全衛生獲獎殊榮


安全衛生優良單位


新北市工安獎
優良公共工程 特優




第九屆公共工程金安獎優等、佳作

2.5 節能減碳愛地球

ISO 50001能源管理系統

全球暖化問題日趨嚴重，加上能源使用成本不斷攀升之影響，如何降低能源使用成本與管理溫室氣體排放，已成為當前企業落實永續發展之重要課題。瑞助秉持「低碳智慧建築，綠色創新服務」精神，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」獲得全國第一張營造業能管證書，也持續透過PDCA的管理循環，引導組織持續改善節能績效，降低能源使用成本，更能引領同行及社會大眾對能源效率的重視與要求。

持續導入能源管理系統

以「綠化環保、效能提升、降低成本」之原則，強化對實施能源效率的重視及要求，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得提升，再創產業的競爭力。

實施ISO 50001能源管理系統落實節能減碳目標，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)
2013	台中公司29F	汰換冰水主機	19,576
		T8改T5燈具	
2014	台中公司29F	汰換老舊室內送風機	3,076
2015	台中公司29F	管理面強化能源使用	6,721
	和平國小工地	工地地下室臨時照明使用T5	5,040
		工地1000W水銀燈更換為複金屬	15,120
	世大運工地	工地地下室臨時照明使用T5	151,200
		工地1000W水銀燈更換為複金屬	93,600
	安康工地	工地地下室臨時照明使用T5	12,255

【註】工地已全面執行ISO 50001能管計畫，表單填寫以合約金額10億以上執行，故僅呈現此3個工地。



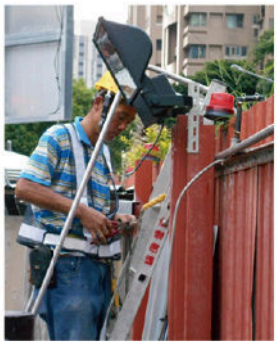
ISO 50001證書授證



能源政策海報



架設電表進行空調系統電力監控



更換複金屬燈

溫室氣體盤查

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揭露，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。

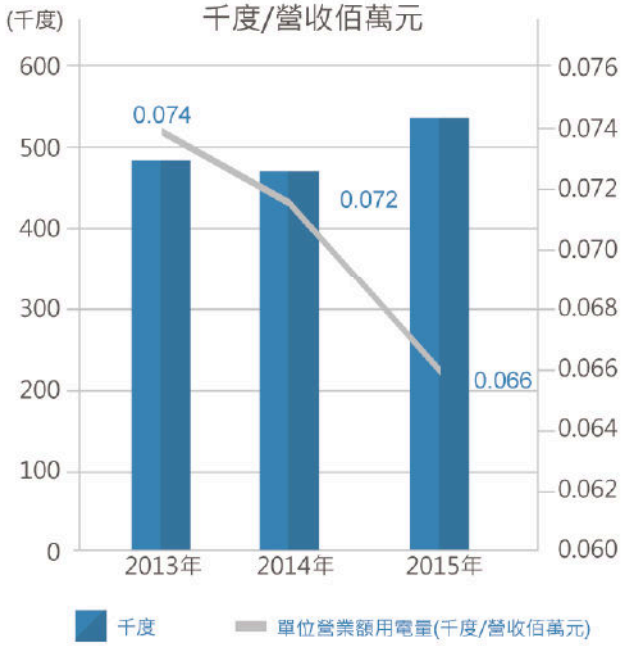
2015年溫室氣體排放量總計約2,601公噸CO2e，盤查範圍為本公司辦公場所(臺北市中正區許昌街17號17樓之1；臺中市西區台灣大道二段220號36樓)、2015年度全國所有施工工地(含工務所)之溫室氣體排放量。

因員工人數增加且2014年度台中辦公樓層為3層，於2014年底另租賃1層辦公樓層及1層倉庫；另2014年工地數為31個工地，2015年增加為37個工地，工地數增加且施工作業高峰期，使用大量機具作業等，故總量增加約1,050公噸CO2e。因工地分散於全台，針對總量增加在硬體設備中架設完善會議視訊系統及落實E學網課程，節省人員出差時間，降低交通成本；加強用電量及空調控管，節能減碳。

2015年各範疇排放比例	範疇1	範疇2
溫室氣體排放量 (公噸CO2e/年)	263.583	2,337.583
占總排放量比例 (%)	10.13	89.87

2013~2015年度溫室氣體盤查比較表			
計算指標	2013(工地數33)	2014(工地數31)	2015(工地數37)
年度總量/年度百萬營收	0.28	0.23	0.32

2013~2015年公司用電量



2013~2015年溫室氣體排放量



專案：綠色創新

【新北市新泰國民運動中心興建統包工程】案

建構綠色幸福永續企業

瑞助營造不僅長年落實「綠建築」對環境友善的指標，也結合企業社會責任永續執行多項具體的延伸，包括品牌價值建立與健康環境的提供等延伸效益，不論對於業主、住戶者或者環境而言都是雙贏的選擇。

(一) 綠色服務主動升級-取得雙標章證書

在公共工程案不僅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興建統包工程】案，本公司在剛開始就積極優於契約採用大量綠建材施作，**認證候選證書原需求為銀級，主動升級到鑽石級等級的候選綠建築證書**；更確實執行在完後後已取得最高等級-鑽石級綠建築標章證書。



鑽石級-綠建築標章證書



銅級-智慧建築標章證書

(二)綠色、智慧環境友善面的創新積極作為



綠建材透水磚的運用

運用多重綠建材透水磚的顏色活化地景，達到環保、透水、美觀等多效。



提供鄰房外牆清洗之服務

敦親睦鄰、零投訴、零舉發、零罰款。



空調系統冷卻水塔選用高效率之方型直交流式冷卻塔設備

冷卻水塔之運轉，以出水溫度控制其風扇之啟停以減少持續運轉，馬達以變頻變轉速，減少持續運轉之能源消耗。冷卻水塔之飛濺損失不大於循環水量之3%。



分離式空調系統選用符合能源效率為第1 級設備

變頻式空調機車且每機車且具有無段容量控制及送風、冷房、暖房等運轉模式選擇之功能，冷媒流量可依室內負荷變化全自動調節，使室內溫度趨近於設定溫度。



設置各自獨立之直接數位式監及自動控制系統

設備發生異常時立即發出警訊，並提供異常設備之位置及原因，以便維修人員處理，節省維修人員之維修時間及降低成本支出。



空調系統冰水主機選用符合能源效率標準之設備

主機性能系數COP 符合經濟部能委會第二階段之標準，在故障、維修時仍能確保基本之系統運作及營運，且符合綠建築主機不超量之要求。

停車場智慧照明

待機狀態時，可設定光源亮度，等到人員或車輛感應時燈具啟動，也可設定啟動一段時間後回復待機狀態，達到省電節能效果。






羽球場採懸吊升降燈箱照明

考慮日後營運成本，無賽事時較耗電之高天井燈不用全開，可利用較省電之兩旁升降燈供平常訓練照明用，達到省電效果。

中水再利用系統

雨水回收過濾提供給馬桶，小便斗設備用水達到水資源充分利用。






除濕、冷氣、熱回收，三合一熱泵

除濕冷氣提供泳池環境使用，且利用除濕冷氣產生的熱經由熱泵熱回收熱交換後，儲熱桶內冷水變成熱水提供給各樓淋浴間使用，達到節能及環保安全的目的。

創新 自行研發降溫噴水系統專利

可降低施工場所溫度，創造舒適工作環境。






採高效率燈泡及燈具

圍籬使用T5日光燈或太陽能警示燈，增加安全性並節能省碳。

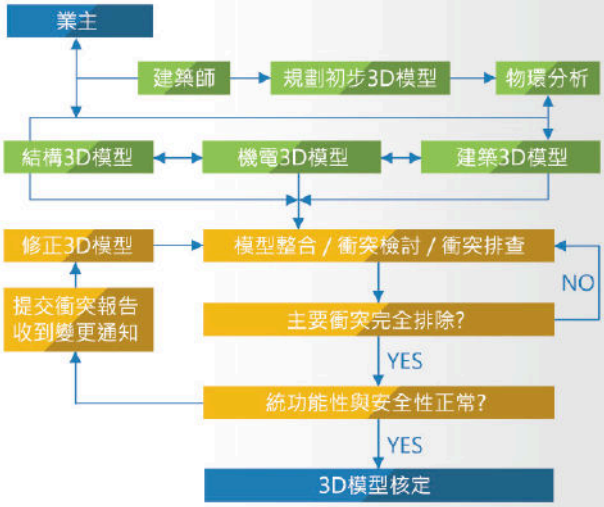
友善行人空間及環境

人行道設置大面植生牆，達到減碳之功效及提升週邊民眾對工地的形象。



(三) BIM執行說明

- 規劃時即建構LOD100之模型，就基地物理環境(太陽輻射、風場風速)模擬分析，作為後續立面開口設計(LOD200)之參考依據。
- 細部設計LOD300模型可模擬綠建築之規劃及生成預算書、數量計算等相關文件及設計施工圖。
- 可辦理建築土建、機電、消防、空調、給排水、瓦斯等相關管線及系統設備之設計干涉檢查，以確保設計品質。
- 依各階段進行衝突檢討作業，著重於結構、建築 與機電管線的碰撞及空間的檢討，其衝突排除流程，如右圖。

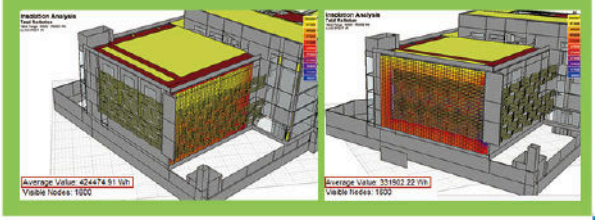


衝突排除流程圖

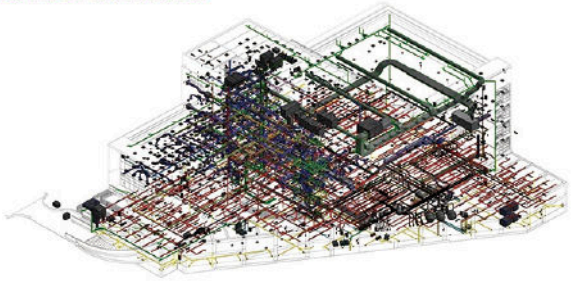
- 先期規劃物環分析，減少未來設計至施工端的錯誤，增加效率。
- BIM生命週期管理：以3D模型檢討設計施工，提升界面整合效率。

綠能分析

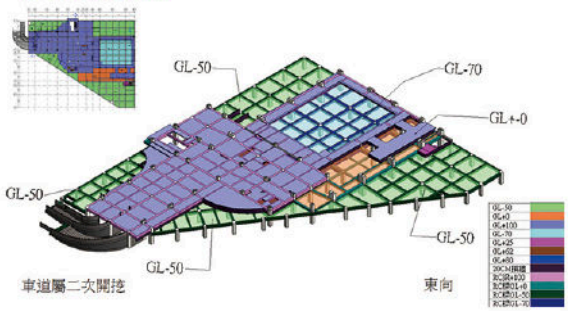
太陽輻射分析_外殼受熱：有無格柵之受熱狀況(全年白天AM6:00~PM6:00)



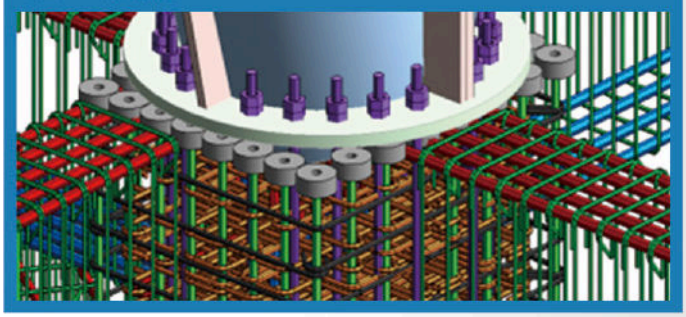
設備系統檢討



高程檢討

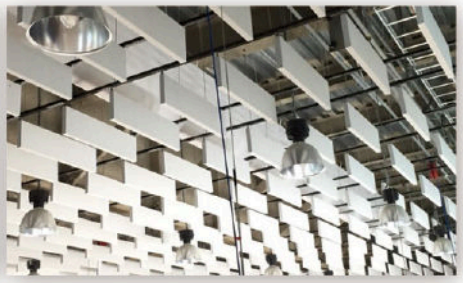


施工協調



● 布風管：無出風口，不影響羽球行徑。





(四) 碳排放效益

鋼構造與RC.構造比較碳排放量差值約76.17kg/ ㎡，
本案結構體減碳效益：18394.42x76.17/1000=1,401.1公噸。

營運期間節能措施：

A. 照明系統節能	高效率離心變頻主機組，OA、RA換氣設計。
B. 空調系統節能	採用T5、LED及複金屬燈具，採分層區分段控制。
C. 回收用水減碳量	採省水器具，泳池溢水、雨水、中水回收再利用。
D. 植物綠覆固定量	喬木、灌木植栽及草坪綠化。

照明：125.10公噸/年

空調：889.1公噸/年

回收用水：49.04公噸/年

植物綠化：1189.31公噸/40年

40年營運CO_2減量=(125.1+889.1+49.04)x40+1189.31=43,718.91 公噸

營建+營運之CO_2減量：1,401.1+43,718.91=45,120.01 公噸

(五) 綠色創新榮耀績效

【新北市新泰國民運動中心興建統包工程】案，在經費固定的情形下，優於合約服務內容做到節能減碳、生態永續、綠色創新並兼顧品質及安全，榮獲綠建築鑽石級標章、智慧建築銅級標章、工安獎-公共工程優等獎、中華民國不動產協進會104年國家卓越建設獎-最佳規劃設計類公共建設類金質獎、行政院公共工程委員會104年第十五屆金質獎-佳作，也獲BSI頒發永續治理實踐獎等優良事蹟，堪稱為營造業營造業的綠色創新標竿。



規劃設計類
公共建設類金質獎



永續治理實踐獎

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。

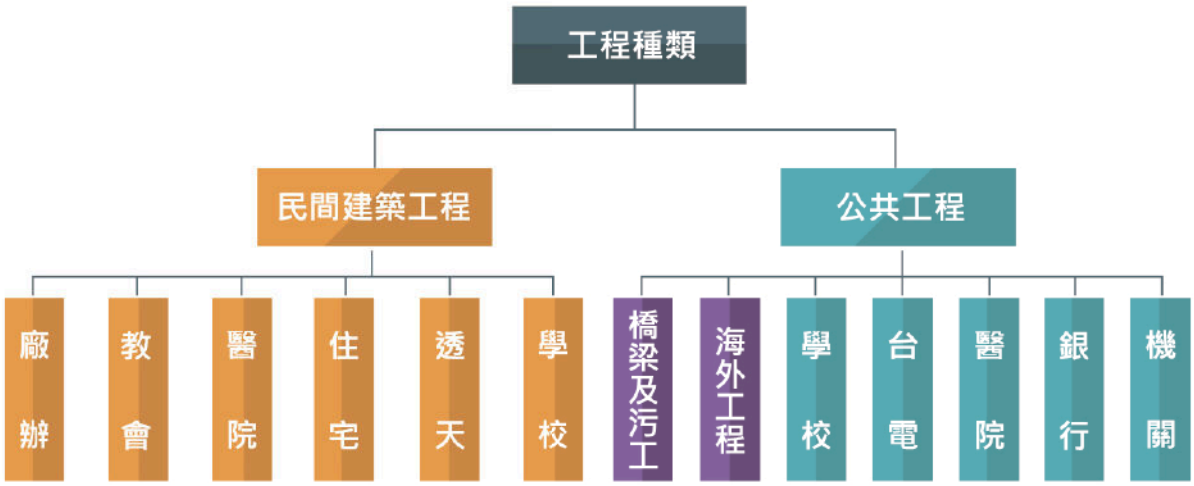
供應鏈廠商是企業的『無形財產』及『合作夥伴』，而營造業所需的工種及人力繁雜且多，基於企業成本考量，不可能樣樣都由自己做，因此需要專業的供應鏈廠商配合與協助施工以完成各工程。

3.1 建物產品介紹

工程種類

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，希望能將優良施工品質與熱情服務的精神，分享到世界各地。



完工實績統計

成立至今承攬工程案總金額達新台幣747億元，共計240個建案。單就2015年之統計，得標承攬個案數計12件，承攬金額有53億元。各工程類別詳細承攬個案數及累計金額詳如下圖。

各工程類別承攬量及金額

工程類別	累計至2014個案數	2015新增個案數	總累計工程金額
住宅大樓	73案	6案	271億
廠房辦公	58案	4案	134億
學校工程	24案	0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	1案	43億
教會工程	2案	0案	4億
其他工程	32案	1案	162億
合計	228案	12案	747億

各類代表性建物簡介:

2017世大運選手村	和平國小暨籃球運動館新建工程	翔譽雙子星
		
樓層數: B2 / 16F~21F 國宅數棟 總樓地板: 52,144坪 地點:新北市	樓層數: 籃球館B1 / 4F、 暖身館B1 / 6F 總樓地板: 14,874坪 地點: 臺北市	樓層數: B3 / 14F 總樓地板: 6,831坪 地點: 新北市

太平洋醫材股份有限公司 銅科分公司	大銀微系統	國都陽明總公司
		
樓層數: 廠房B1 / 4F、宿舍B1 / 5F 總樓地板: 16,107坪 地點: 銅鑼科學園區	樓層數: 6F 總樓地板: 8,907坪 地點: 臺中精密機械園區	樓層數: B3 / 9F 總樓地板: 5,674坪 地點: 臺北市

板橋國民運動中心	國家運動選手訓練中心	漁業署及防檢局辦公廳舍
		
樓層數: B3 / 6F 總樓地板: 6,127坪 地點:新北市	樓層數: 7F 總樓地板: 14,010坪 地點: 高雄市	樓層數: B3 / 12F 總樓地板: 8,528坪 地點: 臺北市

3.2 市場行銷與業務拓展

業務拓展立基

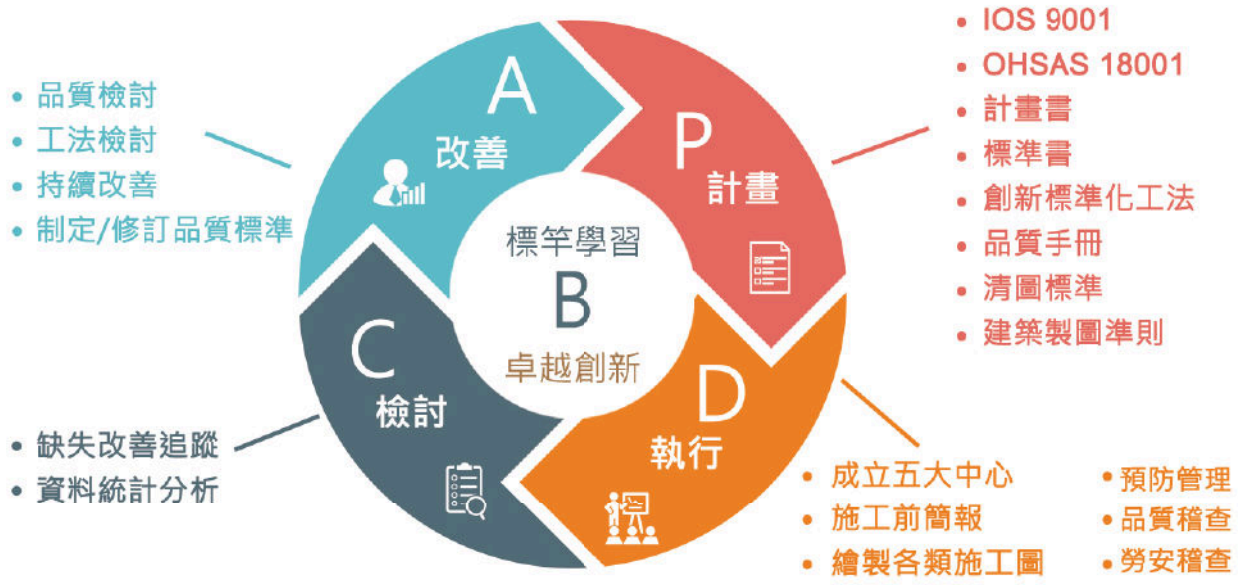
業務新案靠創新、舊案靠服務與品質，而差異化更是產品競爭的策略之一。憑藉著集團的優勢、舊有資源續案的推動、參與社團拓展人脈及強化技術研發整合(綠色推廣、無毒檢測、企業資源整合系統、預防管理、創新技術與新工法取得專利)等，創造與其他營建業不同的特有優勢，吸引顧客與業主的青睞。目前在市場面客戶端對瑞助營造之評價明顯提升，使得業務拓展比其他同業更有利基。



行銷策略的運用

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

藉由標準化的品保政策推動，在工程界獲得更多的肯定，如公共工程金質獎優等、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。



藍海策略應用

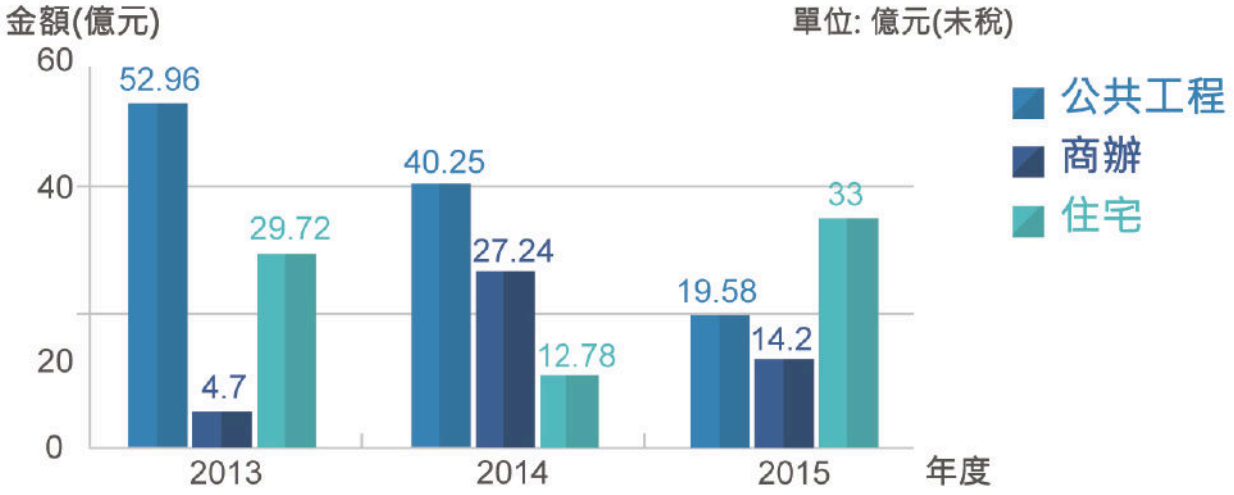
具有優良的競爭基礎及運用良好的行銷方法，實踐超越惡性競爭的藍海策略，提升經營績效與不斷成長。

其運用策略方向如下：

1. 向北部發展定位
2. 長期深耕當地資源
3. 積極轉型提升公司形象
4. 經由業界及舊客戶增加通路
5. 機動調整民間與公共工程種類的比例
6. 慎選案源、爭取續案
7. 避免削價競爭

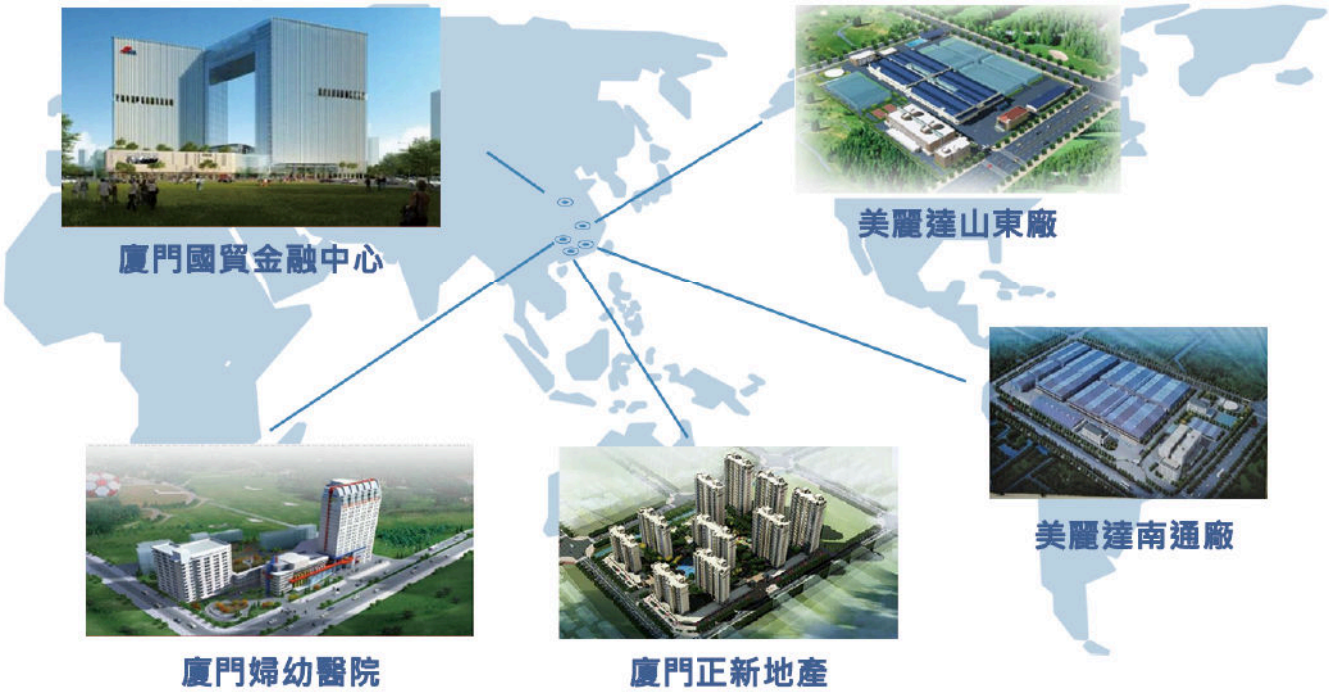
績效呈現

每年依據社會環境、國際趨勢訂定翌年業務目標。2013年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，也在國內營造界締造高知名度。2014年，配合策略改變，積極取案於廠辦類型業務。2015年因公共工程預算大幅減少，即改以民間工程為主要承攬目標，續案率KPI目標值為50%，實際值有60%以上，並由原客戶之引薦發展未來顧客案源。2013年至2015年三大類型工程得標金額比較如下圖：



基於「從台灣出發，展望國際舞台」概念，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，成為擴張經營範圍與規模的方式之一，也是現代企業生存與永續發展的必要途徑。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。



多角化經營策略與方法

未來承攬個案之規劃

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

對未來顧客的掌握

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)』

未來客戶需求變化分析及策略

項目	未來客戶需求變化分析	能提供的服務及發展策略	代表個案
長照中心	十年後，台灣將進入老年人口超過百分之廿的超高齡社會	參與協助設計進而承攬施做(持續強化統包整合能力)	雲林縣家中程(103-106年)計畫總體營造養護園區統包工程
都市更新	都是老舊建築配合政府政策即須全面更新	與既有客戶(實施者)聯袂出席都更說明會爭取地主信賴，進而取得業務	臺北市中正區水源路四、五期整宅重建工程
中南部建商開發	中南部建商以往多自行採購發包，近年為控制成本、進度及品質已逐漸走向發包委由營造廠管理及施工	中部建商已有少數建案發包給營造廠管理，瑞助亦取得先機、現正施作中，以現有口碑逐漸拓展市場，並由南部現有執行個案開發其他建商	「府城.生產力」新建工程
社會住宅	配合政府青年購屋政策，於六都近年將推出大批公辦住宅統包案	瑞助現有統包技術成熟，除了運動中心外，尚有世大運選手村的工程實績，對此市場開發有極大優勢	安康市場基地新建公營住宅統包工程

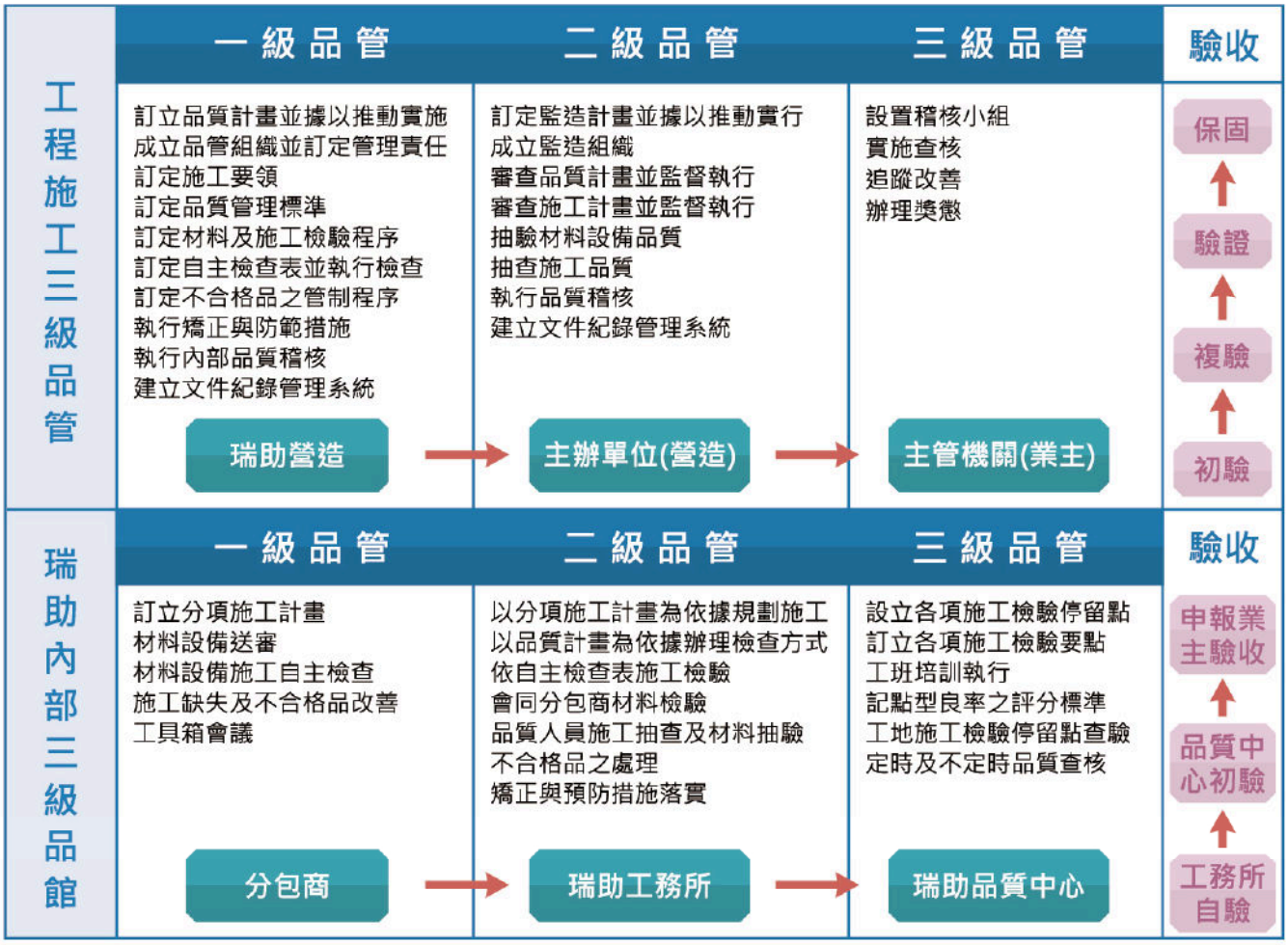
3.4 施工品質管理

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。

將品質管制與公共工程結合增訂內三級：第一級：分包商自主品管；第二級：工地品管組織自主品管；第三級：品質中心品質查核。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，增加公司的業務競爭力。其流程如品質管制圖所示：



質管制圖



三級品質管制流程圖

3.5 客戶滿意度與熱情服務

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

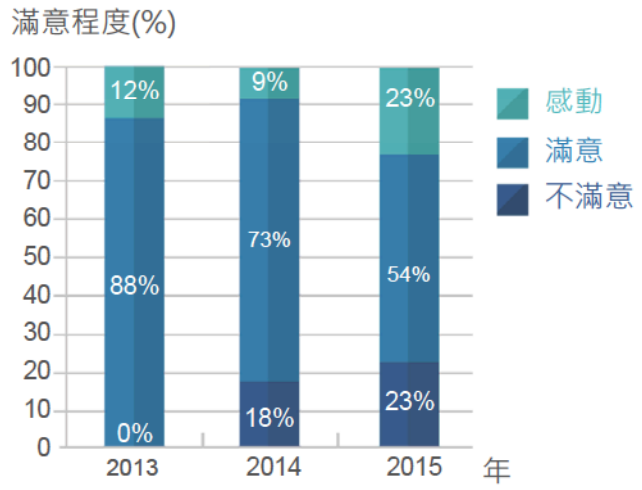


秉持著客戶至上的服務宗旨，於2011年成立客服事業處(除了透過瑞助網站聯絡外，另設有0800-245999免費客服專線)以專業的客服團隊提供最優質的服務品質。集合專業工程技術與菁英人才，充分運用團隊合作及專業分工的組織效益，並秉持誠信負責的態度，達成業主所託付的使命與任務。以下即針對在建案及完工保固修繕流程之客戶滿意績效說明。

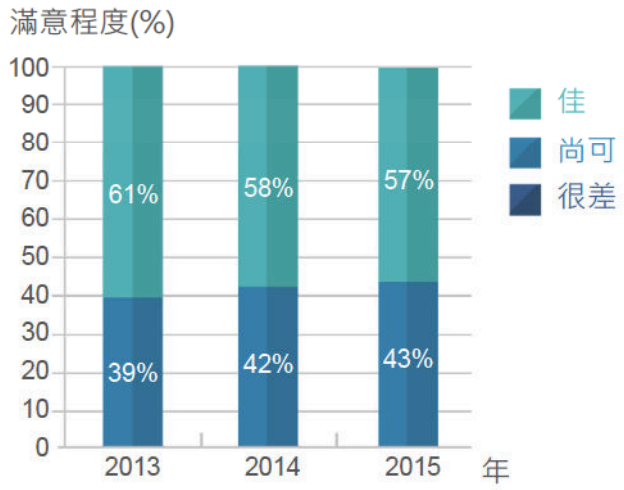
在建中業主滿意度調查

業主的寶貴意見，是我們努力改善的目標，每年都會在建中個案之業主協助填寫「客戶滿意度調查表」，做為檢討改進的參考。依下表調查統計資料顯示，品質滿意度在2015年有下降的趨勢，鑑此，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，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，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，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。經過整年度全體努力及景氣變化，已陸續改善中，未來將朝固定配合工班發展。

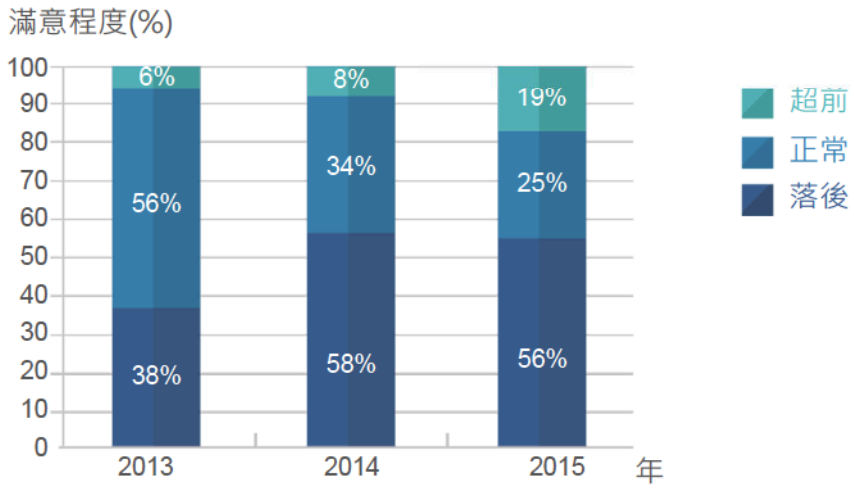
品質滿意度調查比較表



鄰房關係處理滿意度比較表



整體工程進度滿意度比較表



保固期服務及滿意度調查

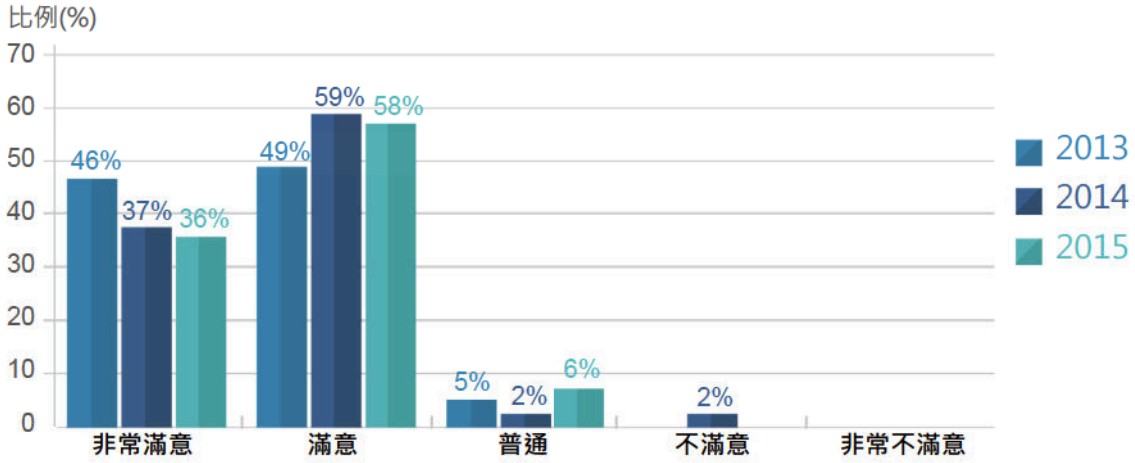


保固修繕作業程序

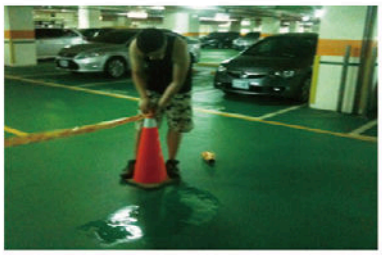
為確實做好客服，完成修繕作業，採專人專職管理，針對顧客反應缺失適時解決，2015年完成修繕件數1,145件(無客訴)，均能依據制定之保固修繕作業程序，一天內完成報修內容及地點、二天內完成修繕會勘及七天內完成修繕簽認。針對缺失嚴重問題，以採彙整案例問題點為第一步驟，接著透過分析原因並改善相對應的對策，並於每月主管會議提出檢討報告，避免二度問題發生。

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

近三年(2013-2015)統計每半年實收回函約30-40份，進行分析統計，滿意度調查統計圖如下



2015年顧客給瑞助營造滿意度調查，滿意以上93.95%，普通6.05%較往年提高。然針對普通部份，依問題點發生原因透過專案檢討提出優缺點，來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，一切以顧客為考量的服務品質，做好客服工作。



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



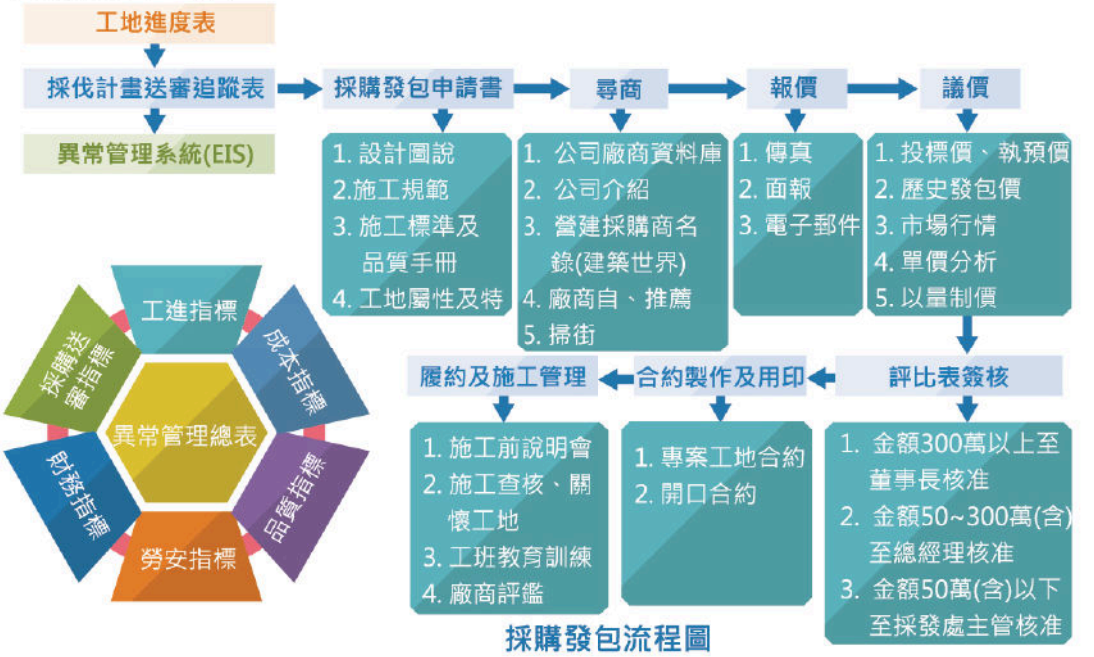
服務最需要用「心」去經營，為確實做好客服工作，對接獲修繕通知，由原二天內完成會勘，自2015年改於一天內完成，提供客戶滿意的售後服務，迅速解決問題會讓顧客「安心」。

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，足見公司用「心」去經營、熱情服務乃為創造價值之不二法門。

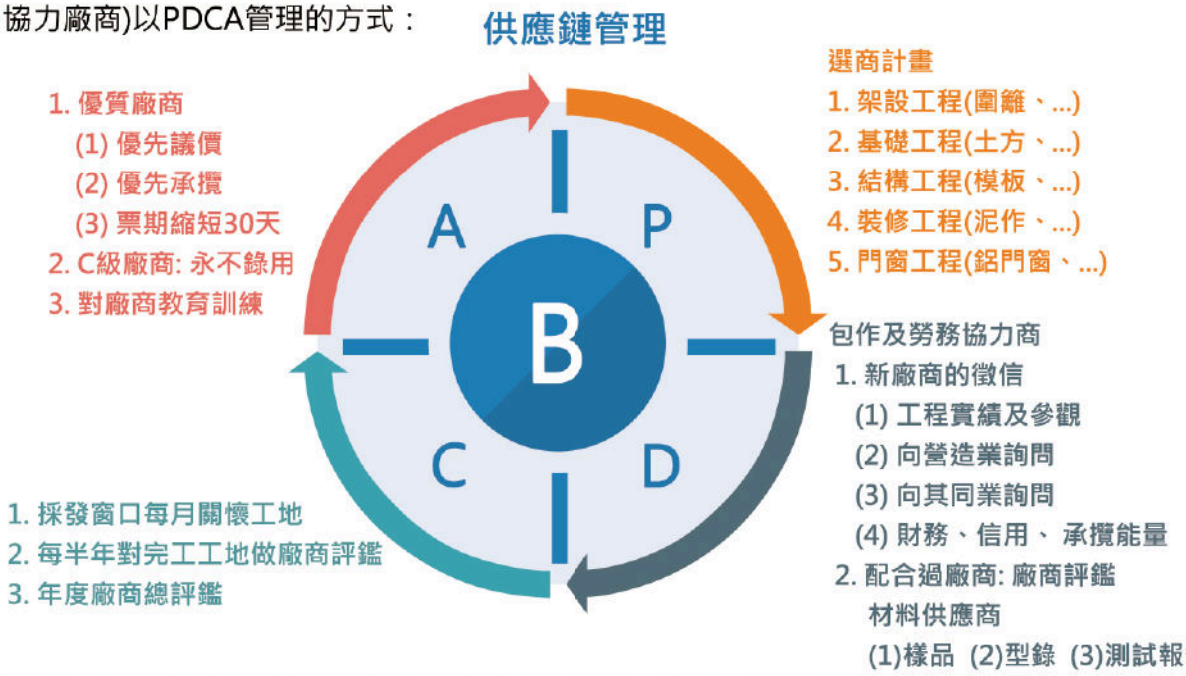
3.6 供應鏈廠商之管理

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。

因此對供應鏈廠商的開發、錄用、管理及評鑑非常重要，應審慎面對與執行。以下是採購發包的流程圖及供應鏈組織圖：



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



為確保每個工程建案能夠符合業主所要求之品質、進度，故在對協力廠商方面建立了一套完整的評估制度，以期能夠符合業主之要求，如下圖所示：

作業流程	作業說明	特色
採購發包作業	篩選條件: 價格、品質、財務能力、信譽、專利、客戶或建築師指定	1. 合格協力廠商名單及資料的建檔 2. 協力廠商分級制度的建立 3. 快速搜尋合適的協力廠商進行發包作業
協力廠商在地化	1. 各項工廠商的資料建檔 2. 營建採購廠商名錄(建築世界)	1. 增加本地人口就業機會 2. 施工及服務的動機性增加
協力廠商的管理	制定協力廠商管理辦法(含評鑑項目)	1. 要求協力廠商善盡社會責任 2. 對協力廠商實施教育訓練
協力廠商的評鑑	1. 每半年完工工地對協力廠商評鑑 2. 每年度協力廠商總評鑑 3. 每月採發窗口人員至工地關懷	1. 以利協力廠商分級制度之建立 2. 採發人員關懷工地可即時性得到訊息
協力廠商教育訓練及開發	1. 每兩個月舉辦協力廠商教育訓練 2. 每季檢討協力廠商開發成效	1. 公司品質得以一致化 2. 降低錯誤失敗成本 3. 避免協力廠商過度集中造成工地搶工
協力廠商的表揚	1. 各級單位推薦優秀廠商 2. 建立優秀協力廠商評選及獎勵制度 3. 邀請優秀協力廠商參加尾牙及頒獎	對協力廠商產生激勵及良性競爭

瑞助營造為永續經營的企業，以打造幸福企業為目標，向前邁進，十分重視員工的工作環境、福利及家庭生活，要員工工作與生活並重，使員工能以在瑞助營造上班為榮，因此對於合作的協力廠商管理也要求十分嚴謹，須經過評鑑合格方能有機會承攬工作且期望協力廠商亦能善盡『企業社會責任』，故於2012年8月中制定『協力廠商環境及社會責任之實行準則』並全面將此準則百分之百納入雙方合約中執行管理，以期望雙方都能為社會盡一份心力，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：



秉持著『以誠立基，築信而上』的誠信原則及熱情服務，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，所以，協力廠商100%都是台灣當地的廠商。於2015年度營收主要在北部，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。2015年度簽約之協力廠商共有565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	0	1	8	115	142	31	18	9	160	20	9	9	2	16	23	2
區域	東部		北部			桃竹苗			中部				南部			
區域家數	1		265			58			198				43			
比率	0.2%		46.9%			10.3%			35.0%				7.6%			

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，因此建立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『A』(85分(含)以上，可承攬任何種類工程)、『B』(60(含)~84分，可承攬公共工程、廠房、學校、賣場類工程)、『C』(59分以下，永不錄用)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、品質中心及職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『C』級者，日後則不再採用；而採發部也會對被列為『C』級的廠商進行了解，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2015年度被評鑑工地共有5案，受評鑑的協力廠商共有175家，其中經評為『C』級廠商有2家，此廠商若無特殊情形(例如：業主指定、規格綁標、專利等)，未來將不再錄用。以下為2015年各評等廠商家數及所佔比率如下：

2015年評等	A	B	C
家數	13	160	2
比率	7.4%	91.4%	1.1%
總家數	175		



4

幸福職場與發展

「有幸福的員工才有幸福的客戶」是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，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，照顧員工的身心靈的健康。

4.1 走進瑞助大家庭

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。



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，經考量工作環境特殊性，於2015年共計僱用6名身心障礙員工及3名原住民員工，各佔公司員工總數1.3%及0.6%，前者達法令規範之晉用比例，原住民未達者仍依法繳納原住民就業補助代金，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。

年度	2013年	2014年	2015年
身障人員	3	4	6
原住民	4	5	3
公司人數	359	438	464
法定應晉用人數	3	4	4

積極建立產學合作關係

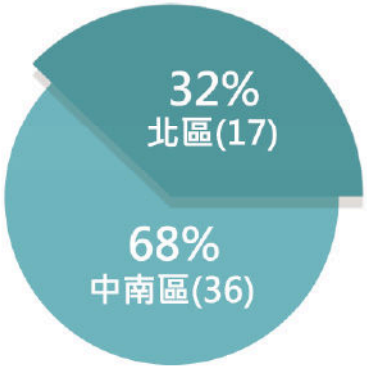
支持政府對「產學合作」的推廣，所以除了對內提供各種教育訓練管道外，為提高學子市場就業率，持續提供對工程有興趣的學生參訪與實習的機會。近年與雲科大、朝陽科大及逢甲大學簽署實習計畫合作備忘錄，2015年共提供暑期22位來自雲科大、朝陽、逢甲、高雄第一科大、北科大等多所大學學生至本公司進行暑期及學期實習，學習專業實務經驗及透過職場實戰經驗了解業界生態，並從中發現未來公司優秀員工。

此外，未來將全產學合作模式，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。

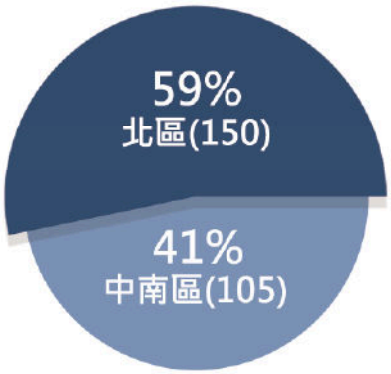
依據政府「勞動基準法」之規定，十五歲以上未滿十六歲之受僱從事工作者，為童工。童工不得從事繁重及危險性之工作。雇主亦不得僱用未滿十五歲之人從事工作。本公司僱用的人員皆為高中職(含)以上畢業，且以居住當地人員為優先，如台中辦公室員工絕大部份來自大台中地區，台北總公司員工則以大台北地區為主。

員工人數至2015年為457人，以營建工程與管理為本業，男女比例為，男 335人佔 72 %，女129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。

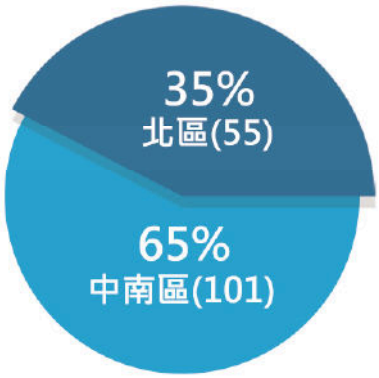
定量指標		單位	北區	比例	中南區	比例
主管人員總人數		人	17	32%	36	68%
工程人員總人數		人	150	59%	105	41%
行政人員總人數		人	55	35%	101	65%
性別	男性員工	人	178	53%	157	47%
	女性員工	人	44	34%	85	66%



主管人員總人數
單位(人)



工程人員總人數
單位(人)



行政人員總人數
單位(人)

非定期契約(正職員工)人數2015年為457人，定期契約(約聘員工)人數為7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	比例	女性員工	比例
年齡	30歲以下	人	32	48%	35	52%
	35-50歲	人	202	69%	89	31%
	50歲以上	人	101	95%	5	5%
學歷	高中(含)以下	人	20	71%	8	29%
	大(專)學	人	276	72%	108	28%
	碩士(含)以上	人	39	75%	13	25%

4.2 打造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，另依個人及團體績效表現額外給予獎金激勵，獎金設置項目有月績效、紅利、完工、年終、品質競賽、創意提案等。此外，結合薪酬與績效，藉此激勵人才，並連結營運績效、部門績效與個人績效，以達到個人公平。每二年亦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，員工男女平均薪資近四年亦比同業平均高，如2015年各高34%及25%。

同時，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20,008元高約1.3~1.6倍。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	54,273	36,626
主計處營造業工資	元	40,403	29,213

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，課長級人員十日內、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 建構多元幸福職場

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



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2015年12月31日）：

休假未復職原因皆因個人家庭因素(無家庭其他成員能照顧小孩)。

年度		2013年			2014年			2015年		
類別	單位	總人數	男	女	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	2	0	2
累計休假後之復職人數(B)	人	1	0	1	1	0	1	0	0	0
復職率(B/A)	%	100%	-	100%	100%	-	100%	0%	-	0%
累計復職已超過12個月人數(C)	人	0	0	1	1	0	1	1	0	1
復職後之留任率(C/B)	%	-	-	-	100%	-	100%	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。

2015年公司體檢人數及費用：

地區	受檢人數	公司補助金額
北區	203人	831,000元
中區	207人	819,000元
統計	410人	1,650,000元

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...)，最新成立社團為路跑社，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。

旅遊活動

為促進員工彼此間的感情及活絡員工眷屬間的聯誼，每年由福委會安排旅遊地點分梯次舉辦，員工與部屬皆可參加，補助金額依年資深淺給與不同補助費用。其他活動還有家庭日、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1000~2000元的子女教育基金。另外托兒津貼每學期500元。

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。

	婚	喪	生育	住院
補助人數	21	5	13	26
補助金額	105,000	60,000	26,000	39,000

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，獲頒紀念獎座及金牌。另為表揚在品質及職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，本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分鐘由本公司付費。

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，2015年新制認列退休之費用金額為15,923,669元，舊制提撥退休準備金截至2015年底為47,400,000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，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

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。

2015年總離職率(含當年度新進人員離職人數)為23.95 %，依性別及年齡離職人員比例如下：

離職狀況比較		單位	男性員工	女性員工
離職人數		人	83	25
離職率		%	73%	23%
年齡	30歲以下	人	12	9
		%	11%	8%
	30-50歲	人	59	17
		%	55%	15%
	50歲以上	人	12	0
		%	11%	0

離職率為年度總離職人數 / 年底總人數

2015新進員工晉用比例 33.4 %(155人/464人=33.4%)

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，2015年共晉用 155 名，2015年底還在職員工有116名。

新進人員狀況比較		單位	男性員工	女性員工
晉用狀況(A)		人	118	37
離職人數(B)		人	33	6
離職率(B/A)		%	27.97%	16.22%
年齡	30歲以下	人	7	3
		%	22%	50%
	30-50歲	人	22	3
		%	66%	50%
	50歲以上	人	4	-
		%	12%	-

新進員工離職率=新進離職員工人數/年度新進員工人數

2015新進員工離職率39/155=25.16%

4.5 導入職安觀念 形成幸福防護照

因70%的員工為工地現場工程人員，勞安觀念及措施非常重要，故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。

	公傷		病假		總計	
性別	女	男	女	男	女	男
缺勤天數	1	141.5	111.31	115.75	112.31	257.25
缺勤率(AR)	1.738	245.932	193.461	201.178	195.199	447.111
缺勤率(AR)	247.671		394.639			
缺勤率(AR)			642.311			

註: 缺勤率(AR)=報告期間的總缺勤天數 / 報告期間的總工作天數*200,000。2015年的實際總工時為920,576時，相當於115,072天。

公傷病假含員工上下班途中交通事故及職災請假損失天數，2015年度職災部份為0。

優質工安管理，打造安全工作環境

安全衛生政策由組織中最高管理階層制訂，安全衛生政策：「打造優質健康安全環境、強化職場安衛自主管理、捍衛職場勞工生命安全、全員參與塑造工安文化」。並訂定了短、中、長期之目標，鞭策並期許目標達成。



短期目標
(1) 持續推動安全衛生政策，維持零災害。
(2) 職安衛查核，每月至少35個工地
(3) 持續推動OHSAS 18001 & TOSHMS(CNS15506)職業安全衛生管理系統
(4) 建置職安衛查核系統電子化
中期目標
(1) 導入ISO 45001(OHSAS 18001 & CNS15506)認證
(2) 提出職安衛標準化及創新每季至少一件
(3) 職安衛查核電子化
(4) 協助訓練員工考取職安衛相關證照
長期目標
(1) 持續推動ISO 45001 職業衛生安全股臉系統檢證查核
(2) 每季工地環境管理報告或創新分享
(3) 自行撰寫丁類危險性工作場所審查
(4) 持續維持零災害

導入及實施OHSAS 18001& TOSHMS(CNS15506)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2015年9月複驗通過；預計2016年推動ISO14001認證。



Taiwan Occupational Safety and Health Management System Certificate

This is to certify that

REIJU CONSTRUCTION CO., LTD.

36F., No. 220, Sec. 2, Taiwan Blvd., West Dist.,
Taichung City, 40354, Taiwan

operates an Occupational Safety and Health Management System which complies with the requirements of CNS 15506:2011

Certificate No.: CB02-102010-00
Originally Registered: November 05, 2013
Date of Approval: November 05, 2013
Valid Until: November 04, 2016
Certification Bodies: BSI Management Systems Taiwan

bsi.

Managing Director BSI Taiwan, Peter Fu



bsi.

Certificate of Registration

OCCUPATIONAL HEALTH & SAFETY MANAGEMENT SYSTEM

Holds Certificate No: OHS 606445

Gary Person, Global Assurance Director

Page: 1 of 2

...making excellence a habit."

通過OHSAS 18001:2007 & TOSHMS(CNS15506)驗證證書

職安衛創新管理

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

每週工地勞安指標管制

查核日期	工地代碼	工地簡稱	燈號	查核項目名稱	評分	處理狀態
2015/07/17	0DB	大明藝術	🔴	勞安檢查	66	處理中
2015/06/06	0DJ	墩璞御極	🟢	勞安檢查	67	已結案
2015/07/03	0DY	高聖廠辦	🟢	勞安檢查	68	已結案
2015/06/26	0DW	安康住宅	🟢	勞安檢查	76	已結案
2015/06/27	0DM	華和朕寶	🟢	勞安檢查	77	已結案
2015/0624	0DU	和平國小	🟢	勞安檢查	78	已結案

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，須追蹤改善及回報管制:

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. 勞檢單位或環保單會罰緩處分
4. 內部查核缺失: 高風險或立即性危險要項

列為黃燈要項: (70~79分)

1. 勞檢單位或環保單衛檢查缺失4項(含)以內
2. 內部查核缺失6~9項

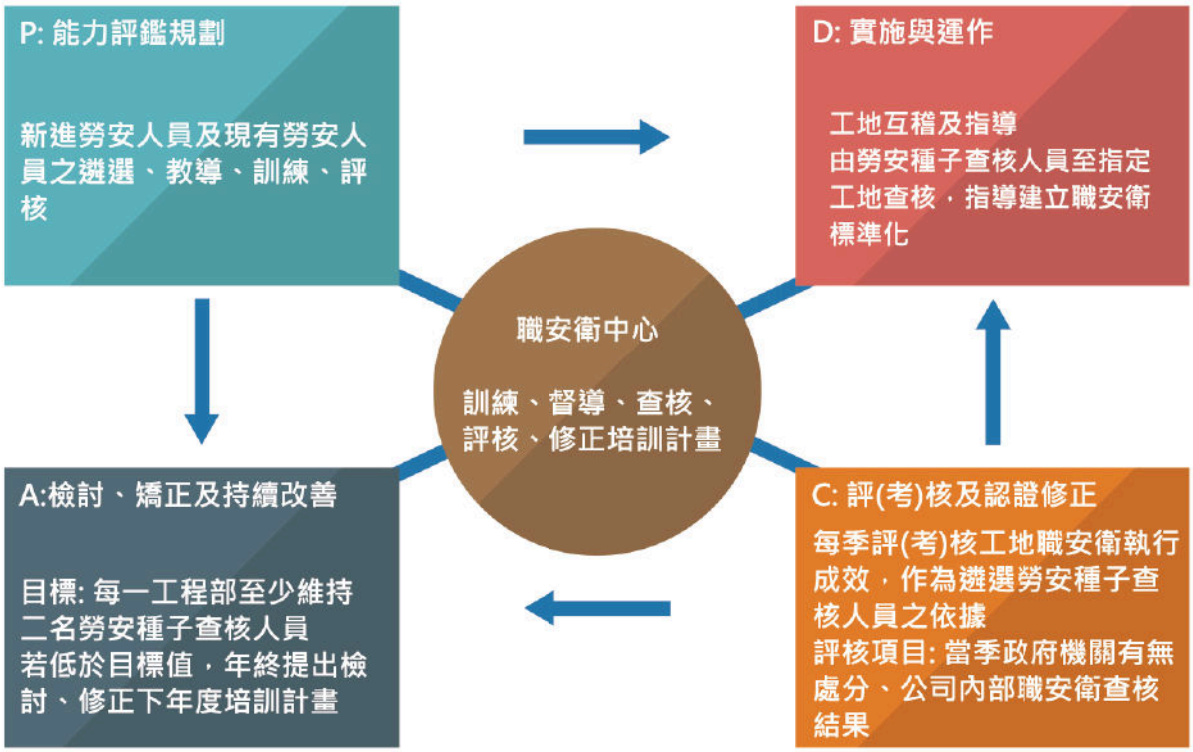
列為綠燈要項: (80分以上)

1. 勞檢單位或環保單衛無任何處分或罰緩
2. 內部查核缺失5項(含)以內

列管為紅燈工地(70分以下)，三日內追蹤改善回報公司結案

建立PDCA特殊查核人員培訓及互稽機制

以PDCA建立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，也到現場實作；再經過各項評核及認證並修正各種成效後，持續作檢討矯正及改善。相關培訓方式如下圖表示：



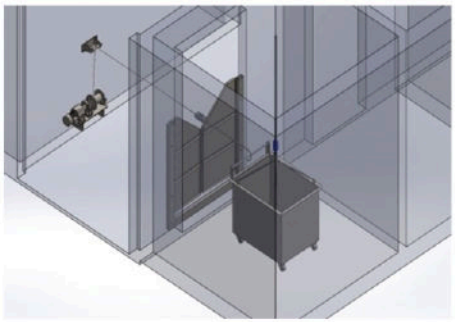
職安衛創新作法

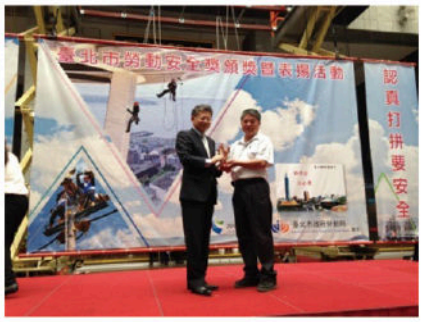
電梯井吊料作業安全裝置

主要在防護作業人員於電梯井吊料時的安全，使作業時人員遠離電梯口，免於有墜落之虞。

以往操作方式，在料車吊昇到電梯口時，由操作人員以徒手將料車拉上樓板，此時操作人員站在電梯口危險範圍內，在料車拉上樓板期間，若料車碰撞到樓板或牆面，很容易使操作人員重心不穩發生墜落等意外。

本電梯井吊料作業安全裝置，主要是取代操作人員徒手將料車拉進樓板的工作，改由馬達的力量將料車拉進樓板，操作人員在距離電梯口一米以上的位置操作此設備，且電梯口設有一雙扇門，祇有在料車要拉進樓板時，才將雙扇門打開，等料車完全離開雙扇門後，立即關上雙扇門，保障操作人員的安全，當空料車要下電梯井時，操作人員需在遠離電梯口的位置，踩下雙扇門的開關，使雙扇門打開,並將料車送回電梯井，避免人員有墜落之虞。





榮獲臺北市勞動安全獎工安創意

世大運選手村統包工程第2標配合勞檢機構舉辦兩場工地觀摩，分別於2015年9月24日北區職業安全衛生中心舉辦之2015年度「墜落災害預防宣導及輔導計畫」營造業施工架(CNS4750)、吊料作業安全墜落預防觀摩會。及2015年10月7日新北市政府勞動檢查處辦理2015年度營造業安全衛生家族活動營建工程施工安全示範觀摩活動-營建工程施工安全觀摩及實務解說。共兩場之工地觀摩活動。





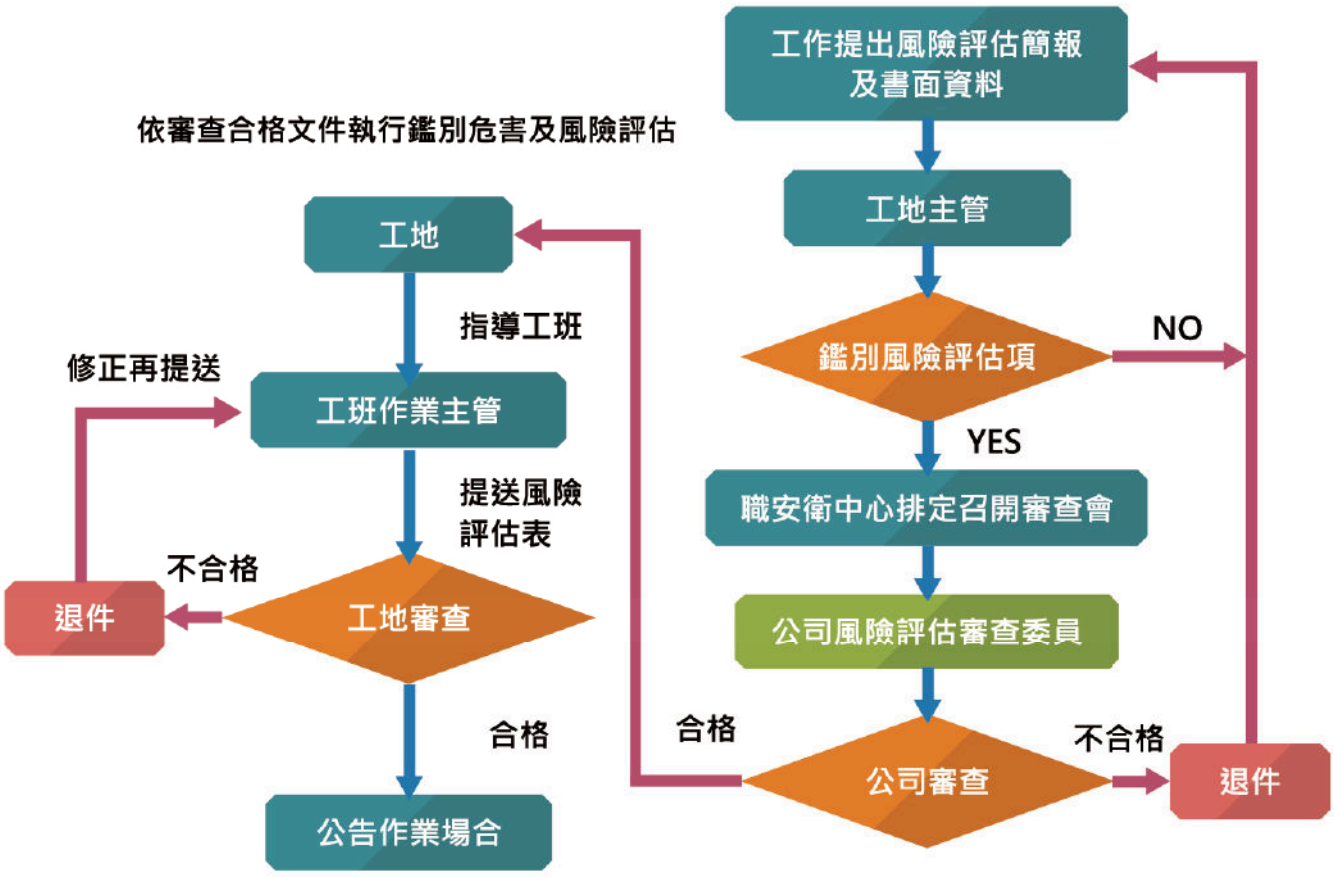





北區職業安全衛生中心及新北市勞檢處頒發感謝狀

風險評估審查作業

風險評估審查制度優於危險性工作場所審查及檢查辦法第2條第1項第三款丁類危險性工作場所規定，有鑑於施工安全之重要性，將影響工程進度及工程品質，凡高度或深度達5公尺以上之工程，施工前請工地主管提送風險安全評估書面資料及簡報，由本公司召開風險安全評估審查會議，針對重點項目需於施工前提送風險安全評估書面資料及簡報進行審查。(詳如風險安全評估審查作業系統圖)



風險安全評估審查作業系統圖

為持續維護TOSHMS系統有效性，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。

風險評估分析表

風險評估值			嚴重度		
			重大	中等	輕微
			3	2	1
可能性	極有可能	3	9	6	3
	有可能	2	6	4	2
	可能性低	1	3	2	1



放置現場

緊急應變

充分之防災演練可確實降低職災發生時之處理時間，以爭取較佳之救護機會，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。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。



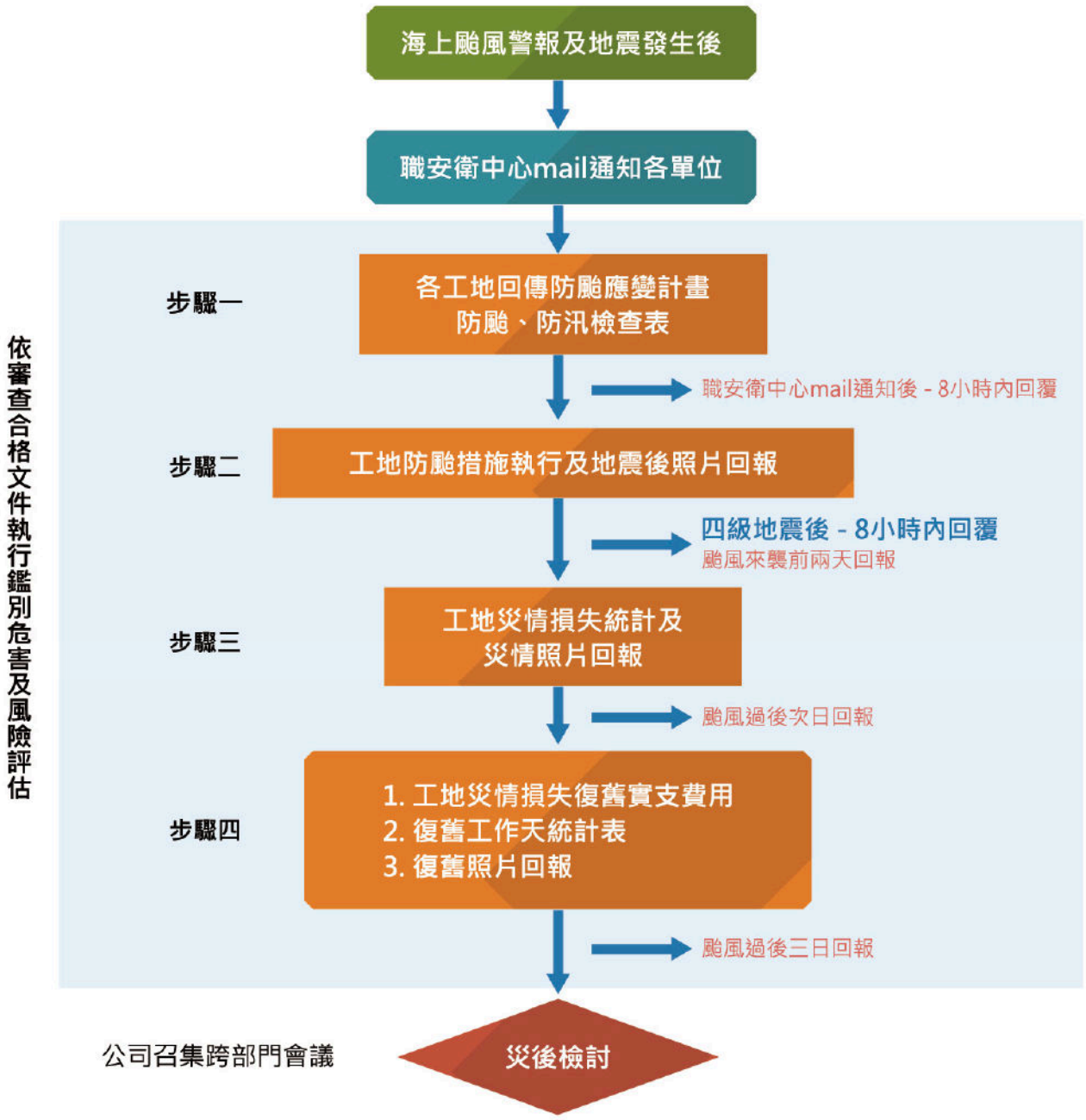
職災避免流程圖





工地緊急應變流程

防颱及地震應變措施流程



工地防颱措施照片



鷹架上推置物料雜物淨空



基地最低處架設抽水機
並測試運轉無誤



車道入口堆砂包



張貼提醒告示

職安罰緩

違反職安罰鍰件數統計，2015年有37件在建工程，職安罰鍰佔2013年~2015年的51%。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%最高，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。

為降低罰款落實職安衛管理，本公司採取持續宣導、教育訓練、工班教育訓練20場次/年、勞安檢討會議等，並訂定年度目標及工地職業安全衛生執行績效獎懲辦法，相關主管人員懲處公告，以激勵工地達全員勞安為目的。

職業安全衛生委員會

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。

2015年各工地皆保持零災害、零事故之紀錄，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。2015年僱用人員男生、女生皆為零職災(FR=0、SR=0註)。

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。

設置職場醫護人員

2015年為了配合職業安全衛生法施行訂定相關計畫書，於2015年12月聘僱職場醫護人員針對員工健康保護、促進事項，並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。

為落實達到零災害之目標，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。



於北區促進會上宣導本公司職業安全衛生做法

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。



因連續4年得到公共工程金安獎，在職場安全衛生方面的努力得到認同及肯定，於2015年5月28日張正岳董事長受邀參與臺中市政府舉辦之職場安全、健康勞動系列宣導活動--勞資政社會對話論壇(善用產官學資源研擬降低職業災害策略)。

4.6 無障礙的溝通管道 提高幸福指數

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

除日常的溝通管道外，另設有員工「申訴制度實施辦法」與「員工意見調查」，作為提升與改進管理效能之依據。2015年無員工提出申訴單，但依申訴辦法若申訴案件成立(有關人身、經濟、工作等權益)，將撤銷原處分並依情節予以補償。

尊重員工於法律上所賦予之權利，從未阻止或妨礙員工自由結社與集體協商之權益。在結社部份，成立定期溝通的「勞資會議」，勞方與資方代表各五人，共計十人；為強化員工福利的功能，成立「職工福利委員會」，勞方代表四人、資方代表二人，共計六人。

各級主管	1. 面對面溝通 2. 主管會議 3. 員工激勵表揚 4. 公司活動	公開管道	1. 員工緊急應變中心 2. 性騷擾防治政策 3. 員工申訴管道 4. 法律諮商服務
人資單位	1. 員工意見箱 2. 員工幸福意見調查 3. 定期勞資會議 4. 人資保姆工地訪視	其他管道	1. 提案制度 2. 內部公告 3. 動員大會提案 4. 瑞助人誌

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。

2013年首次透過問卷調查了解員工目前幸福感指數及對於本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。

2014年根據問卷結果在薪資報酬上滿意度較低，故人資處成立薪酬改善小組，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，並增加了階段完工獎金發放辦法、特優工程主管獎勵辦法及依物價指數調升在職員工生活指數津貼，故在人資措施上有所進步。

2015年增加許多福利措施包括視障按摩、重大急難安家基金、幸福團購網等，所以調查結果分數除公司活動略降外，其他均有進步。

2013~2015年員工滿意度調查結果如下:

	2013	2014	2015
人資政策	61.6	63.05	66.97
公司活動	71.96	74.75	74.45
教育訓練	65.40	66.20	68.62
主觀幸福感	54.25	58.25	72.14
平均	63.30	65.56	70.55

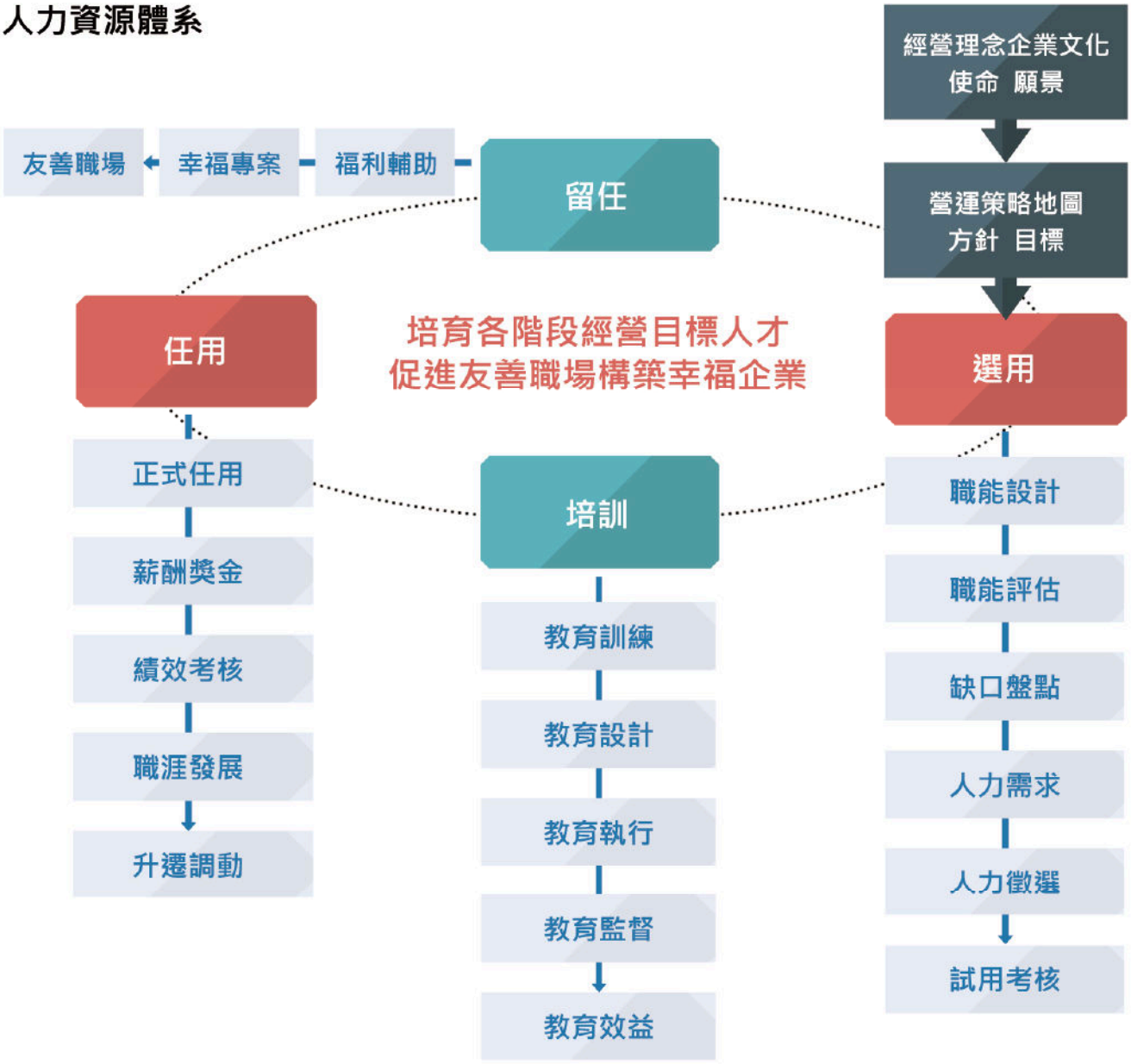
4.7 貫徹訓練政策建立學習型組織

我們堅信「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，成為支持永續發展的重要推動力為訓練的宗旨。

人力資源發展體系

建立多元化人力資源發展系統，包含徵選、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：

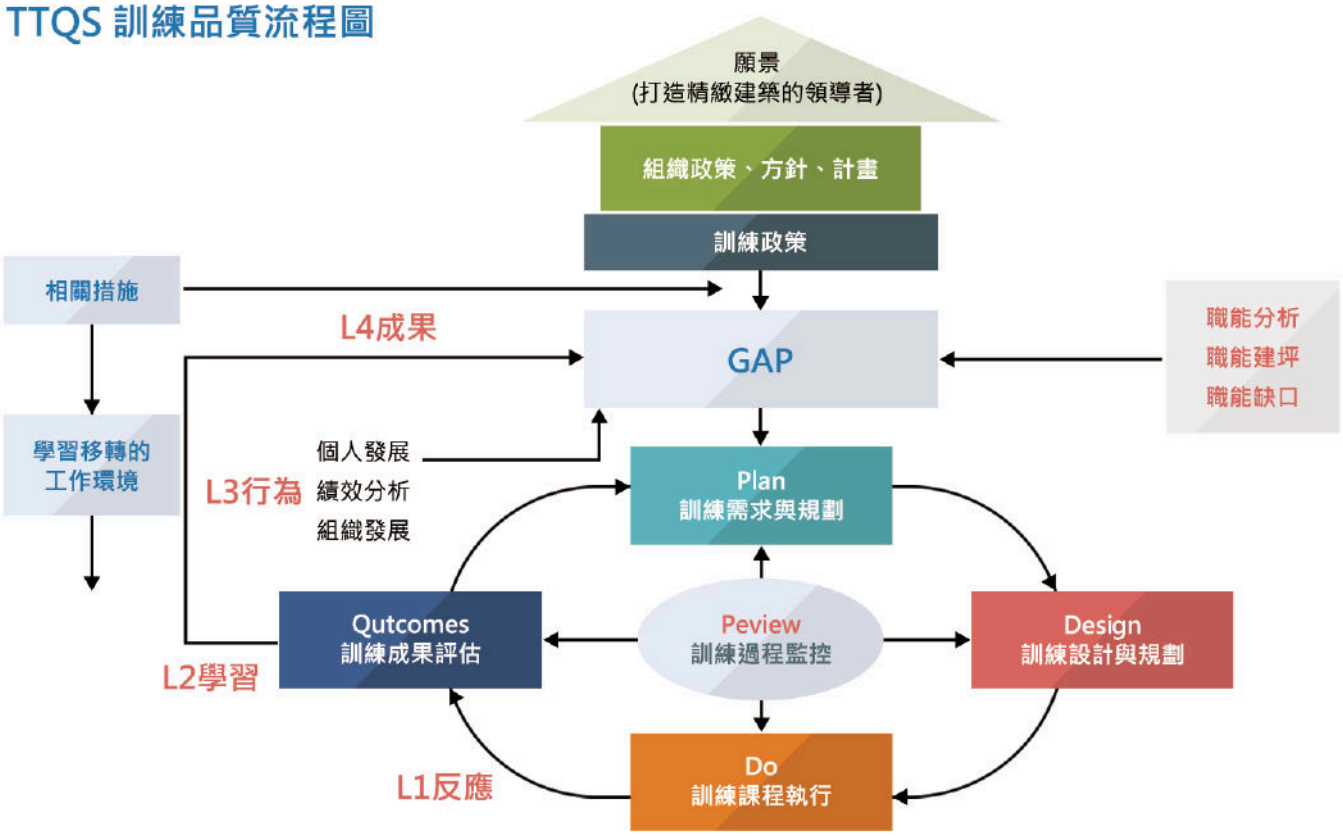
人力資源體系



依TTQS訓練品質系統發展訓練流程

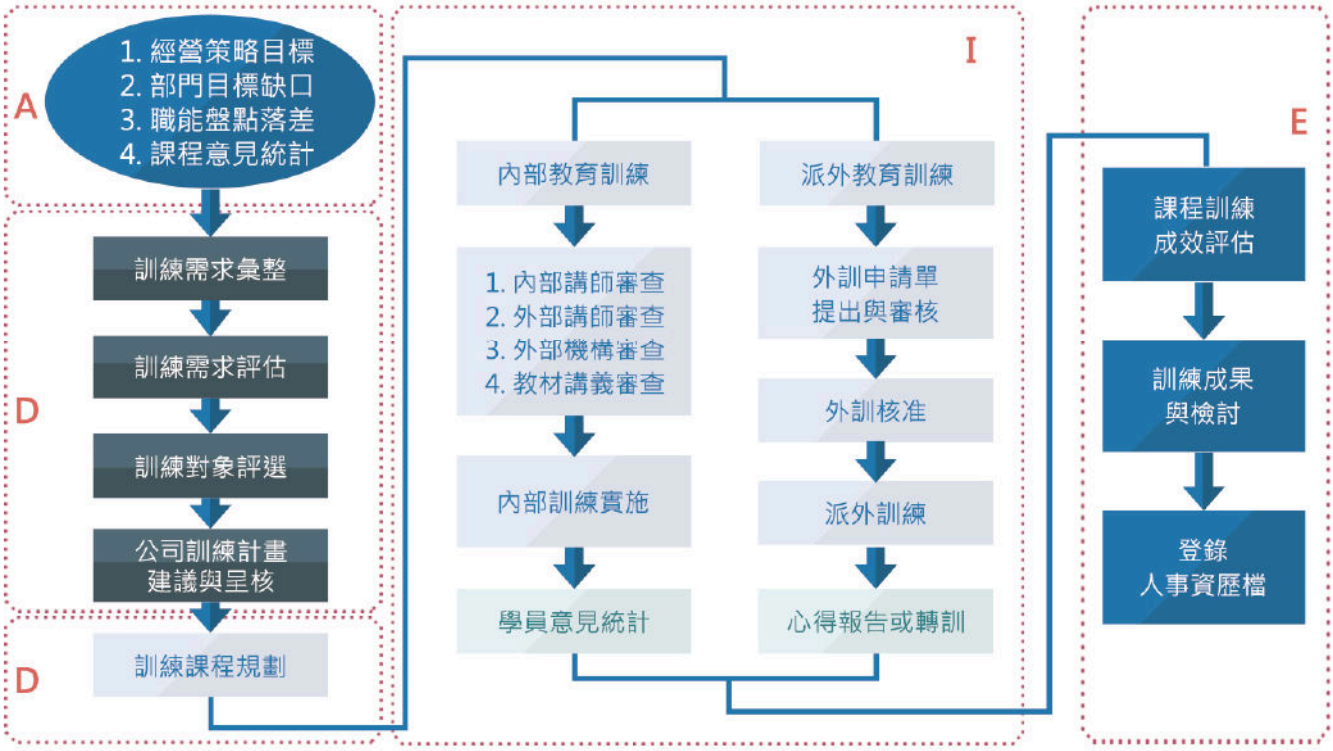
為不斷持續改善訓練品質，公司於2010年引進TTQS訓練品質系統，從初步評鑑未過門檻到銅牌、銀牌，直至2011年及2014年獲得金牌，並秉持TTQS持續改善、全員參與的精神，依職能設計及評鑑盤點職能缺口(GAP)，並透過PDCA流程，藉以培養一流人才，致力完成營運目標與使命。

TTQS 訓練品質流程圖



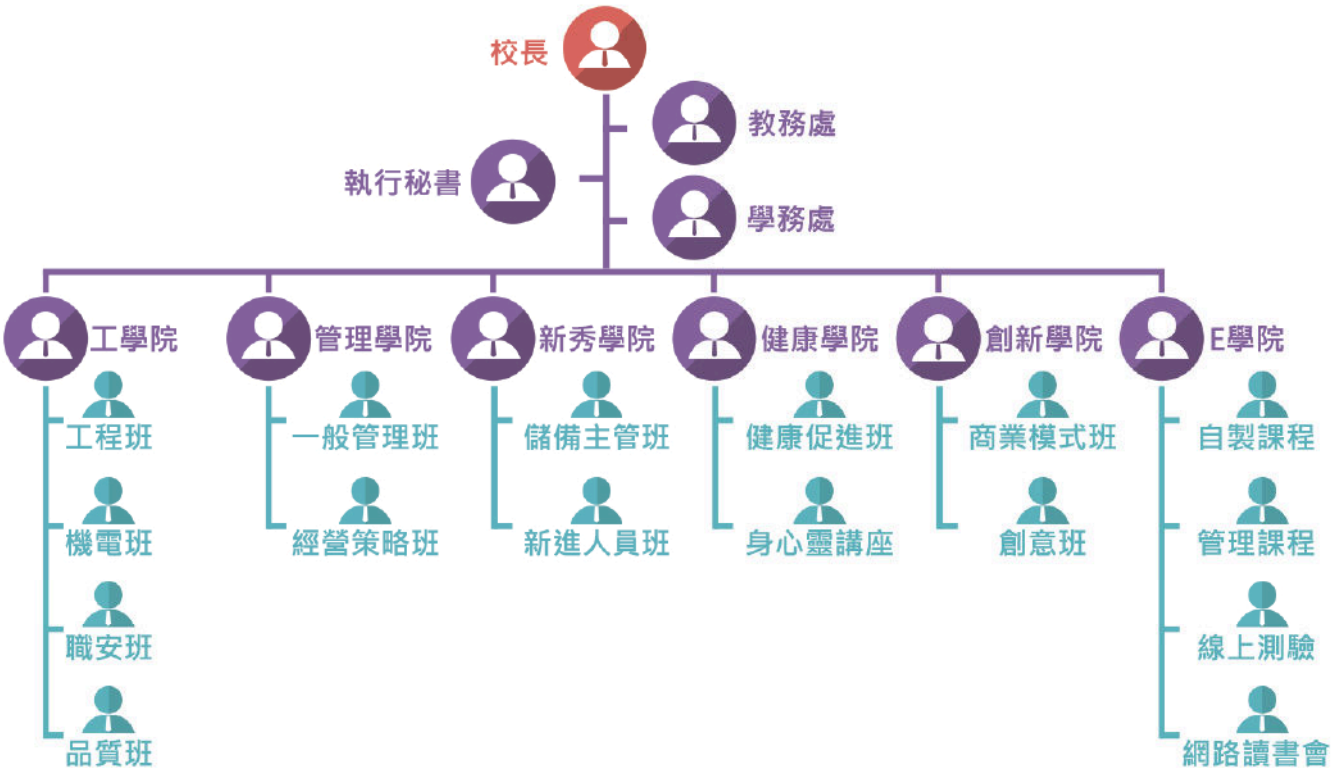
訓練流程

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，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。



訓練組織

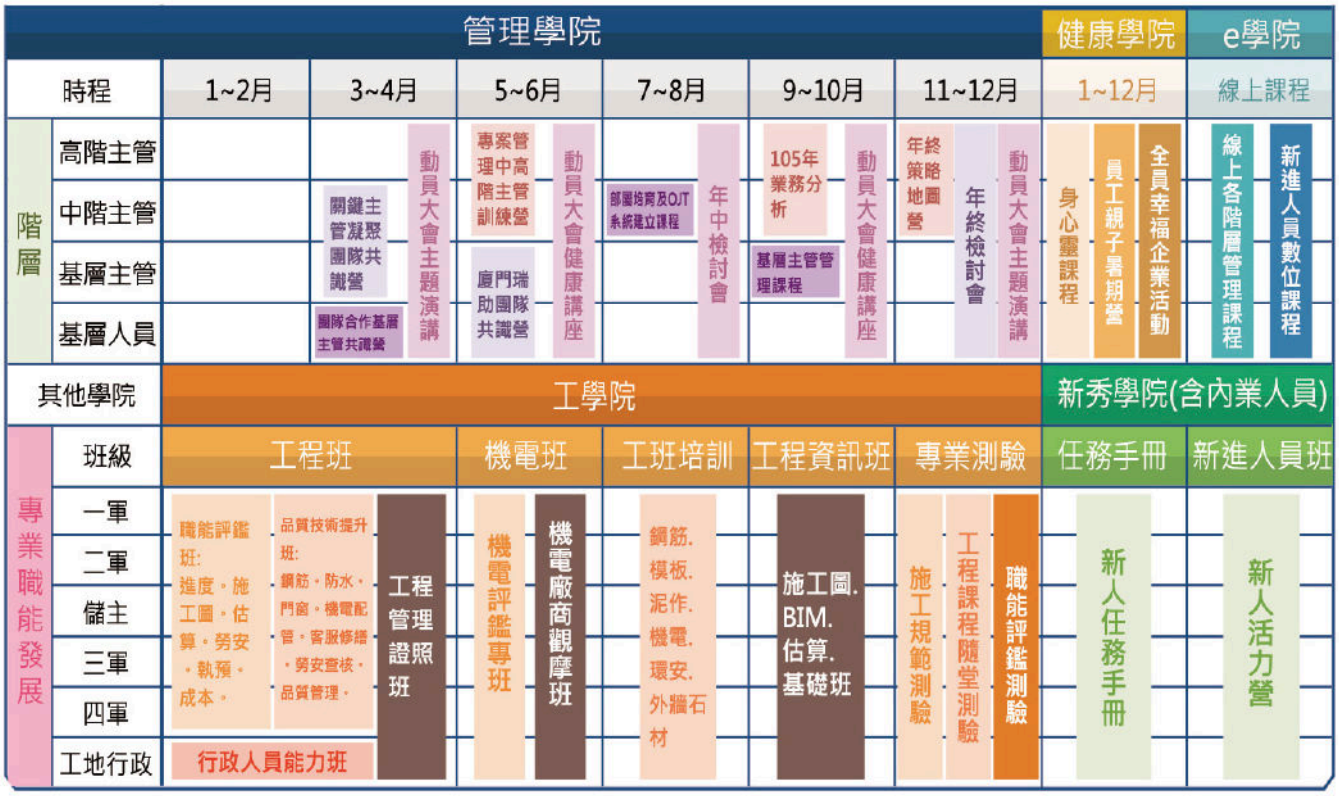
人員培育最高統籌單位為瑞助企業大學，其相關規範皆記載於「瑞助企業大學組織章程」。主要承辦單位為訓練部，負責年度教育訓練規劃執行及經費控管等事宜，訓練經費提撥為每年預計營收的千分之0.5%，2015年共編列訓練費用為356萬元，實際執行費用為342萬元，可見對於培訓人員有長期的規劃及重視性。



年度課程規劃

2015年為主題年"卓越創新"的第二年推展，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：

	卓越創新第二年
訓練主軸	技術精緻．執行力．團隊合作．卓越創新．健康促進
目標重點	1.重視基層人員團隊向心力的凝聚,藉由影片及活動教學法，帶領同仁形成當責的行為改變，提高執行力及效率。 2.針對工地主管辦理凝聚團隊共識營，加強工地主管管理能力，重視部屬的感受及關懷，以提升整體團隊績效。 3.基層主管訓練營中加入流程管理及領導元素，讓一線主管快速具備A級領導力。 4.為強化部門主管對部屬的培育能力，特排定OJT的系統建立，讓部屬能在工作中學習，增加其對工作的適應力及穩定性。 5.在中高階主管課程安排上，加強主管對專案管理的認識與執行，有利於公司未來越來越多的專案組織規劃。 6.在E學苑上增加外部數位教材的使用，讓同仁隨時不限教室時間限制也可以進行管理課程學習。 7.在健康學苑上除健康講座外，又增加暑期親子營與健康書籍、按摩、體育活動健康操等安排，目的在降低員工體脂肪及預防疾病產生，以打造優良職場健康環境為目標。 8.在技術精緻上安排工程評鑑課程及品質技術提升班內訓，並設有隨堂考以加強各位工程師的實戰能力!



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」，讓所有學習系統可以歸一。



訓練評估

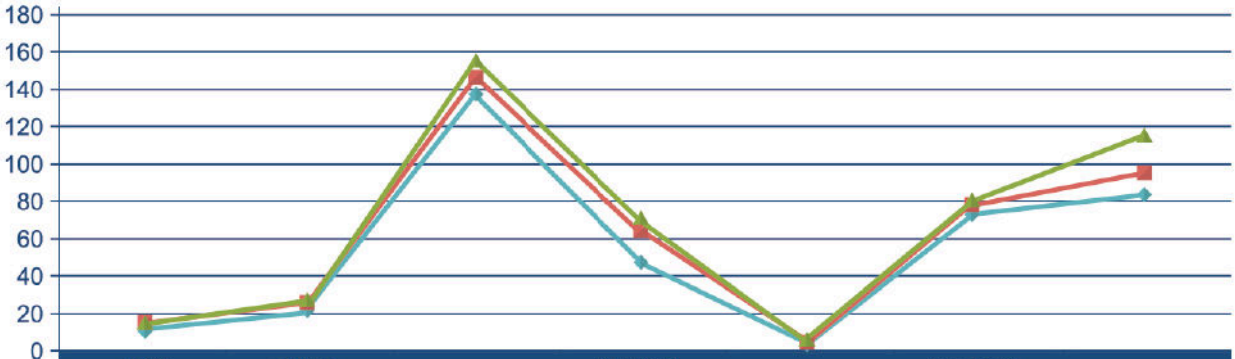
透過學員意見回饋評估課程的訓練成效，此一回饋制度注重於訓練目標與內容的關聯性、講師授課品質，與學員對於訓練辦理過程的感受回應，以利掌握課程品質。另外，管理才能課程設計依照主題年來推展規劃，例如2015年度為「卓越創新年」，其相關課程滿意度調查如下，平均滿意度92%：



課程名稱	滿意度
基層人員訓練營: 團隊合作共識營	89%
基層主管訊: 流程管理與A級領導	94%
專案管理	88.7%
部屬培育及OJT系統建立	97%
平均	92%

在工程知識內化上，採嚴謹的考試制度，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：



	技師(含建築師)	危險性場所評估	品管工程師	安全衛生管理員	安衛管理員	甲乙丙種作業主管	工地主任
102年	10	21	141	49	6	74	84
103年	15	24	148	63	5	78	95
104年	15	26	157	69	7	81	115

其中危評、品管、勞安及工地主任證照較2014年各成長8%、6%、7.5%及21%。

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

訓練時數及成效

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。





2015年度所舉辦的訓練總人時數達12955.5小時。主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數，分別為 52.95小時、 34.7小時、10.26 小時。平均每位員工受訓時數為 27.92小時。因2015年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。

人員 項目	單位	主管人員		工程人員		行政人員		總計	
		男	女	男	女	男	女	男	女
員工人數	人	48	5	246	9	41	115	353	129
總訓練人時數	時	2586	220.5	8258	290	467.5	1133.5	11311.5	1644
每月員工平均受訓時數	時	53.9	44.1	33.6	32.2	11.4	9.9	33.8	12.7

2015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

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，這是瑞助與社會大眾溝通企業社會責任的管道之一，2015年起除原本分享的議題外，開始針對公司活動及工程資訊分享於網路平台上，讓更多人了解瑞助的動態，也搭配企業網站做較醒目的設計規劃、努力提升粉絲人數，並整合公司資源，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

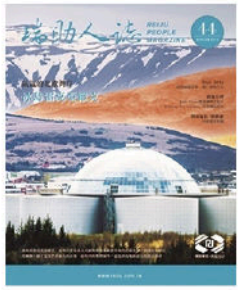
古典音樂台 - 台中FM97.7、台北FM91.3

自2011起，與好家庭聯播網合作，製播「GOOGLE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年起調整為「綠色地球新價值」單元執行至今，以對土地、建築(CSR)的關懷方針；技術的突破(綠色夥伴)做線；幸福企業(人力資源)為尺，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。



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」上，閱讀對象也由公司同仁向外拓展至業主、廠商、教授及建築師，隨2014年廈門子公司成立，更新增簡體版，2015年每季發行量為：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 公益活動

企業家庭日

日期：2015年10月31日

公益服務對象：南台中家庭扶助中心

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。2015年瑞助三度邀請南台中家扶中心學童及家長同樂，在志工的帶領之下，一行36人與瑞助員工、眷屬一起前往飛牛牧場進行公益之旅，期盼以寓教於樂的方式啟發眾人對於公益議題的關懷。



過程中特別邀請家扶中心的小朋友表演打鼓，看著孩子們培養出來的默契及表演時自信的笑顏、結束時得到掌聲的滿足的情景，更讓瑞助人了解到投身公益時，得到的不僅僅是一分感謝，而是感動的心，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；回程並準備伊甸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。

年份	主題	地點	員工數	家扶中心數
2012	幸福、微笑、愛公益	苗栗西湖渡假村	304人	41人
2013	幸福一家一，瑞助心連心	桃園埔心牧場	358人	43人
2014	瑞助心樂園	台中麗寶樂園	363人	43人
2015	瑞助森林遇	苗栗飛牛牧場	325人	36人

公益修繕

日期：2015年4月修繕

公益服務對象：苗栗泰安鄉士林村社區輔具站

活動內容說明：

持續著近年來的公益修繕計畫，前幾年以修繕市區內的據點咖啡屋為主，2014年更前進偏鄉地區成立社區輔具站，在伊甸基金會的邀約下，瑞助營造藉由過往公益修繕的經驗，第三度與伊甸攜手合作，前進苗栗泰安鄉提供免費的修繕服務，將資源送進偏鄉，為偏鄉社區長者及身障朋友打造友善的生活環境。

年份	修繕項目	地點	金額
2012	伊甸庇護工場(豐原區)咖啡屋公益修繕	台中市豐原區	$201,600
2014	伊甸庇護工場(潭子區)咖啡廳公益修繕	台中市潭子區	$252,000
2015	苗栗泰安鄉士林村社區輔具站	苗栗縣泰安鄉	$135,555

投身救災

日期：2015年8月
公益服務對象：臺北市福州山公園、南港公園活
動內容說明：

2015年8月，臺灣受蘇迪勒颱風強風豪雨影響，全臺400萬戶停電、多處嚴重淹水或發生土石流、山洪，大量路牌、招牌、樹木等被吹翻。風暴直接造成8死437傷4失蹤、多處交通道路中斷，也吹倒臺北市許多路樹，初步統計為2079件，且不含公園及偏遠地區樹木，創下歷年風災之冠。

瑞助營造深知救災刻不容緩，由世大運工地同仁與新工處一同前進福州山公園、南港公園兩處進行連續四日之清運作業，盼能盡一份棉薄之力，早日恢復昔貌。

支援救災項目	金額
16吋鏈鋸	8,980
2.1米長柄鏈鋸 (加購0.9米延伸柄)	16,350
手電筒	4,770
輕便雨衣	900
機油	242
8/12人力	9,800
8/12 夾頭鑿土機	10,000
8/13人力	34,640
8/13 夾頭鑿土機	15,000
8/14人力	33,900
8/14 夾頭鑿土機	10,000
8/15人力	33,900
共計(含稅)	178,482



南港公園救災



福州山公園救災



臺北市政府工務局頒發感謝狀

5.5 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2015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，2015年以企業之名捐助南投高中拔河隊，支持勇敢追夢的青年，能夠無後顧之憂去為國家、為夢想打拼，也於2016年初接獲凱旋歸得四金二銀的戰績，瑞助營造與之一同分享喜訊的同時，也深感到助人遠比受惠更快樂。



捐贈南投高中，南投高中回頒感謝狀



2016世界盃室內拔河公開賽

年份	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	$459,487
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
2015	十方啟能中心、瑪利亞社會福利基金會、弘道老人福利基金會、兒童家扶基金會、八仙塵爆祈福法會、伊甸基金會、雙連安養中心、雲科大國際志工柬埔寨服務計畫、南投高中 教育基金會	$809,000

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，因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。





公益修繕-苗栗泰安鄉士林村社區輔具站

「暖」進偏鄉

隨著台灣邁入高齡化社會，適合長輩生活的空間與設備需求也大幅提高，也許在都市，我們亦可仰賴都市給予的無障礙設施，便利的條件下依然可以自理生活機能所需的一切，然而，若在偏鄉，當設施條件不足，自理生活便是一大難題了，瑞助營造首度進入偏鄉，再續公益之路-苗栗泰安鄉士林村社區輔具站公益修繕。

無障礙生活

伊甸基金會自去年起前進偏鄉，在苗栗、宜蘭、嘉義、台東、屏東相繼成立「社區輔具站」，預計服務約450名年長者及身障者，因無障礙生活環境需要輔具的支持和環境本身的改善才能達成，致力於推廣無障礙生活環境的伊甸基金會找上了對於公益修繕已有多次經驗的瑞助營造再次攜手合作，為偏鄉長者打造友善的生活環境。

前進位於苗栗縣泰安鄉士林村的輔具站，提供免費的修繕服務，如馬桶邊的扶手、浴缸旁的防滑墊等，將資源送進偏鄉，利用一天的時間施工完成，讓輔具站的使用者盡快享有舒適友善的無障礙空間。

修繕成果



馬桶、洗手台兩側扶手設備不足



修繕後外觀

修繕前外觀

修繕後外觀



地面防滑措施不足



增加防滑墊

瑞助營造董事長張正岳表示，台灣有許多經濟困難、沒有子女在旁照顧的長輩需要倚靠友善的環境，幫他們度過樂齡安養的生活，此次藉由伊甸基金會的牽線，讓瑞助營造有機會幫助到偏鄉地區的長輩和身障朋友，也希望此次合作能夠拋磚引玉，喚醒更多人駐益、關懷長者的需求。







B8 企業商機 經濟日報

伊甸攜手瑞助營造 打造無障礙空間

前進偏鄉設立社區輔具站 協助年長者及身障者享有舒適友善的生活環境

深耕台灣 宏盟媒體引進生力軍

詮勢廣告 照顧你的愛 YouTube最成功廣告影片

獨立保證意見聲明書

瑞助營造股份有限公司 2015 年企業永續報告書

英國標準協會與瑞助營造股份有限公司(簡稱瑞助營造)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對瑞助營造 2015 年度企業永續報告書進行評估和查證外，與瑞助營造並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，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 2015 年瑞助營造總部及在台灣的相關營運系統與活動。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)的第 1 應用類型評估瑞助營造遵循 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 2015 年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績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、瑞助營造所提供資訊與數據以及抽樣之測試，此報告書並無重大的不實陳述。我們相信有關瑞助營造 2015 年度的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地呈現。報告書所揭露的績效指標展現了瑞助營造對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(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)的報告方法與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訪談，以確認本報告書中聲明書的合適性。
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人。
- 訪談 15 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工。
- 審查有關組織的關鍵性發展。
- 審查內部稽核的發現。
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據。
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 保證標準(2008)中描述有關包容性、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

2015 年度報告書反映出瑞助營造持續尋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。此系統正被發展以產生必要的資訊。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了瑞助營造的包容性議題。

重大性

瑞助營造公布永續經營相關資訊使利害關係人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，這份報告書適切地涵蓋了瑞助營造的重大性議題。

回應性

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

全球永續性報告指南

瑞助營造提供有關依循全球永續性報告G4版指南(GRI G4)的自我宣告，其相當於"核心選項"(每個鑑別出之重大考量面至少揭露一個績效指標)的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照GRI的社會責任與永續發展的相關指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了瑞助營造的社會責任與永續性議題。

保證等級

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

責任

這份企業永續報告書所屬責任，如同責任信中所宣稱，為瑞助營造負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，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。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA 1000AS、ISO 14001、OHSAS 18001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員與碳足跡查證員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu
Managing Director BSI Taiwan
20 June, 2016

bsi.

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

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	對應章節或註解	頁數	外部保證
一般標準					
策略與分析	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	11	v
組織概況	G4-3	組織名稱	1.1	13	v
	G4-4	主要品牌、產品與服務	1.1/3.1	13/49	v
	G4-5	組織總部所在位置	1.1	13	v
	G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	1.1	13	v
	G4-7	所有權的性質與法律形式	1.1	13	v
	G4-8	組織所提供服務的市場	3.1~3.3	49	v
	G4-9	組織規模	1.1/3.1	13/49	v
	G4-10	員工總數	1.1/4.1	13/63	v
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	4.1	63	v
	G4-12	描述組織的供應鏈	3.6	58	v
	G4-13	組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	1.5	21	v
	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	1.9	29	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	31	v
	G4-16	組織參與的公協會或國際性倡議組織的會員資格	臺灣區綜合營造工程工業同業公會會員		v
鑑別重大考量面與邊界	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	v
	G4-18	界定報告內容和考量面邊界的流程	重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應	02	v
	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	重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應	02	v
	G4-20	說明組織內部在考量面上的邊界	重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應	02	v
	G4-21	說明組織外部在考量面上的邊界	重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應	02	v
	G4-22	對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因	無重編		v
	G4-23	和先前報告期間相比，在範疇與考量面上的顯著改變	無顯著改變		v
利害關係人議合	G4-24	列出組織進行議合的利害關係人群體	重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應	02	v
	G4-25	就所議合的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法	重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應	02	v
	G4-26	說明與利害關係人議合的方式	重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應	02	v
	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	重大議題與利害關係人鑑別、議合及回應	02	v

分類	指標編號	指標內容	對應章節或註解	頁數	外部保證
報告書基本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間	編輯方針	01	v
	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	v
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	1.6	24	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	1.9	29	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	對應章節或註解	頁數	外部保證
經濟面					
★ 經濟績效	G4-DMA	管理方法一般揭露	1.4	18	v
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4/5.5	18/87	v
	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	1.8/2.5	26/41	v
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	4.3	65	v
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	1.4	18	v
環境面					
能源	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	2.5	41	v
	G4-EN6	減少能源的消耗	2.5	41	v
★ 排放	G4-DMA	管理方法一般揭露	2.5	41	v
	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	2.5	41	v
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	2.5	41	v
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	2.5	41	v
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	2.5	41	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	36	v

分類	指標編號	指標內容	對應章節或註解	頁數	外部保證
社會面					
★勞僱關係	G4-DMA	管理方法一般揭露	4.2	65	v
	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	4.1/4.4	63/68	v
	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	65	v
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	4.3	65	v
★職業安全與健康	G4-DMA	管理方法一般揭露	4.5	69	v
	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	69	v
★訓練與教育	G4-DMA	管理方法一般揭露	4.7	78	v
	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	78	v
	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	78	v
員工多元化與平等機會	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	63	v
當地社區	G4-SO2	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	36/86/87	v
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.9/4.6	29/77	v
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6/1.9	24/29	v
法規遵循	G4-SO8	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	1.6/1.9	24/29	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	1.6/1.9	24/29	v
產品及服務標示	G4-PR5	客戶滿意度調查與結果	3.5	55	v

考量面	指標編號	對應章節	頁數	外部保證
特定行業標準				
★能源	CRE-1	2.4/2.5	36/41	v
排放	CRE-3	2.5	41	v

以誠立基 築信而上

瑞助營造

瑞助營造股份有限公司

台北總公司：台北市中正區忠孝西路一段50號9樓

TEL：02-23145168　FAX：02-23141868

台中分公司：台中市西區台灣大道二段220號36樓

TEL：04-23279977　FAX：02-23278766

客服專線：0800-245999