



瑞助營造 • REIJU

2016 CSR Report

瑞助營造企業社會責任報告書

REIJU Corporate Social Responsibility Report

綠 · 色 · 創 · 新 · 領 · 導 環 · 境 · 永 · 續 · 價 · 值



瑞助營造 • REIJU

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 -----13

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 ---- 04



1. 公司經營概況與治理

1.1 創立與沿革----- 15
1.2 經營理念、企業文化與願景----- 18
1.3 永續發展策略-----19
1.4 經營績效----- 21
1.5 創新與研發 -----24
1.6 組織職掌與治理----- 25
1.7 股東大會、董事會與監察人 -----28
1.8 內部稽核制度之建立與落實----- 29
1.9 風險管理 -----30
1.10 擁有社會責任與職業道德觀念的好瑞助人-32



2. 綠色創新與環境保護

2.1 綠色施工管理積極作為-----35
2.2 循環經濟-綠能沼電 -----40
2.3 創新環境衛生管理 -----40
2.4 節能減碳愛地球 -----47

專案：綠色專欄-
以【雲林榮家中程(103-106年)計畫
總體營造養護園區統包工程】為例-----49



3. 客戶服務與供應鏈管理

3.1 建物產品介紹 ----- 57
3.2 市場行銷與業務拓展-----59
3.3 多角化經營與挑戰 -----61
3.4 產品服務及施工品質管理 -----63
3.5 客戶滿意度與熱情服務-----65
3.6 供應鏈廠商之管理 -----68



4. 幸福職場與發展

4.1 活絡的徵才管道 -----75
4.2 打造公平合理的薪酬制度 -----76
4.3 同理關懷的幸福職場 -----77
4.4 多元的學習性組織 -----80
4.5 導入職安觀念 形成幸福防護照 -----81
4.6 無障礙的溝通管道 提高幸福指數-----93
4.7 貫徹訓練政策建立瑞助學習型組織 -----94



5. 公益送暖 幸福關懷

5.1 社群網站-----99
5.2 廣播媒體-----99
5.3 企業季刊-瑞助人誌-----99
5.4 公益活動-----100
5.5 企業捐贈及員工樂捐----- 103
5.6 未來發展-----103

專欄:公益修繕-
中區啟能大樓無障礙設施修 -----104
專欄:公益修繕-
台南大地震偏遠學校無償修繕----- 106

附錄----- 111
獨立保證意見聲明書 -----111
績效指標對照表-----113

編輯方針

致關心瑞助營造的讀者

非常歡迎您閱讀瑞助營造的第七本企業社會責任報告書，上次報告書發行時間為2016年7月，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

本報告書內容主要以2016年度(2016年1月1日至12月31日)各項重大考量面回應及績效資訊

報告邊界及範疇

瑞助營造在台灣地區的營運地點(包含台北總公司、台中辦事處及2016年承攬的在建案工地的營運範疇)，本報告書的資訊數據的範疇，涵蓋了財務、環境及社會面的表現

資料計算基礎

所揭露各項指標的統計數據，係瑞助營造自行統計與調查的結果，惟有關財務數據來源，為經會計師簽證後公開發布的財務報表。部份數據則引用政府相關機構網站公開發布的資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如有需換算之數據，則於報告書中特別說明

資訊與數據品質

內部確認

- 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

外部確認

- 1.財務數據-安侯建業(KPMG)
- 2.環境數據-OHSAS 18001-BSI Taiwan/ OSHMS(CNS15506) -BSI Taiwan/ISO 50001--BSI Taiwan
- 3.永續數據-AA 1000AS : 2008-BSI Taiwan

確保公開資訊可靠信

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

參考指南: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

聯絡資訊

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，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企業社會責任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。

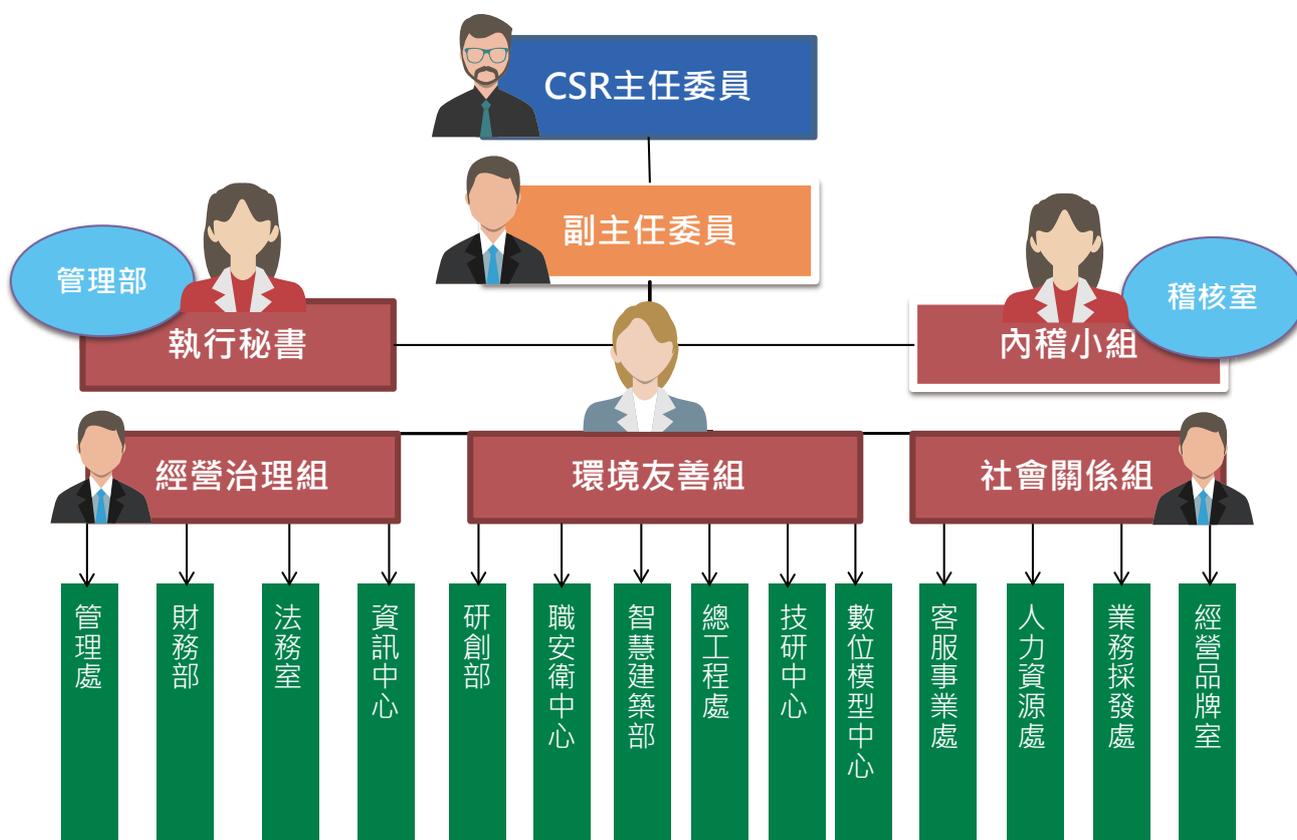
CSR企業社會責任委員會是瑞助營造內部最高層級的企業社會責任組織，由董事長擔任主任委員，聯合跨部門的高階主管及董事長指定之成員組成，各相關部門最高主管擔任推行委員，履行企業社會責任。

- 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企業社會責任委員會，針對企業社會責任相關議題及政策，經由委員會討論通過，由總經理在董事會報告結果並檢討績效。

CSR企業社會責任委員會架構及職掌

推行委員	工作職掌
主任委員	負責決議企業社會責任相關發展政策與目標，並核准各項工作之執行
副主任委員	總召集人，負責協助主任委員之各類相關事務
內稽小組	負責稽核各項包含社會責任之經濟、環境與社會指標績效，定期檢視績效及目標達成率
執行秘書	負責召集會議、彙整會議資料及發行企業社會責任報告書
經營治理組	執行營運與財務的風險、績效評估、與利害關係人溝通及法規與道德規範遵循
環境友善組	負責能源效率、發展新技術及新工法，在營建過程中減少或降低可能會環境及社會造成的負面影響
社會關係組	負責客戶服務及滿意度調查、供應鏈管理、幸福職場、工安管理、公益活動，建立健康與安全的工作環境

CSR企業社會責任委員會組織架構



CSR企業社會責任委員會亮點執行項目

經營治理組	環境友善組	社會關係組
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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，2016年協力商簽署率達100% ◆ 2017年增設協力商申訴調查小組，並納入雙方合約中 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 廢棄物減量：再生料使用率達85%以上 ◆ 持續推動6S計畫，降低環境污染 ◆ 2016年共計取得3張候選綠建築證書及4張候選智慧建築證書 ◆ 研發綠色施工技術 ◆ 組合式儲水箱設施-水撲滿施作 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 推動勞資會議召開，減少勞資爭議，促進勞資和諧 ◆ 幸福職場：持續推動員工滿意度調查 ◆ 客戶滿意度調查 ◆ 建立客服修繕服務管理系統 ◆ 公益修繕 ◆ 重大事件救援



CSR企業社會責任委員會依循「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、蒐集檢視利害關係人所關切議題，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。主任委員在鑑別及檢視經濟、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

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組織與各部門主管及同仁討論與回饋，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委員會組織與各部門主管及同仁內部討論與回饋，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，鑑別出10類利害關係人

第二步 排序

利害人重視程度檢視

公司影響程度

- 議題收集主要為外部與內部兩個來源，外部來源包含全球報告書倡議(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的永續報告書第四代綱領(G4)，以GRI G4 指標考量面為基礎，再納入國際關注議題與標準，彙整成關切考量面清單
- 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依據



重大性

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



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
↓
管理方針揭露
↓
指標內容報告

- 2016年經討論及檢視議題妥適性，篩選出14重大性議題
- 將每個議題在不同評估準則及管理階層對永續經營衝擊考量程度，並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」高低等，藉以制定揭露優先順序，並針對各考量面訂定有效之管理方針。

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切議題，透過本報告回應被鑑別為重大考量面的議題內容。

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(環境、社會衝擊等)的申訴與回饋，將有負責單位專人回應並解決這些問題。

利害關係人之鑑別

CSR 企業社會責任委員會參酌各部門及同業經驗，參酌依照其關注議題、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AA1000SES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議題進行回應。

本公司鑑別之利害關係人群體，透過內部討論鑑別出利害關係人分為10個族群，包含員工、業主、股東、供應商/協力商、機關、社團、社區、非營利組織、學術單位及媒體等。透過各單位平時運用溝通管道，蒐集利害關係人的關切議題，再由利害關係人填寫問卷對關切議題進行重要性評分，經問卷/訪談分析篩選出主要關切議題，最後由CSR委員會彙整並確認重大性議題。



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。



面 向	重大性議題	其他關切議題
經濟面 	1. 公司治理 2. 營運概況 3. 經濟績效 5. 永續發展策略	17. 反貪腐
環境面 	6. 環境污染 7. 能源管理 8. 遵循環境法規	15. 綠建築標章 16. 智慧建築標章 24. 瑞助營造綠色智慧科技聯盟 (原名：瑞助營造綠色聯盟) 25. 產學合作 28. 水資源 20. 環境問題申訴機制
社會面 	4. 工安管理 9. 員工福利與薪資 10. 人才招聘與留任 11. 員工發展與教育訓練 12. 產品服務及施工品質管理 13. 修繕保固維護 14. 健康與安全	18. 供應鏈管理 19. 勞工權益與人權 21. 社會問題申訴管道 22. 施工介面整合 23. 社會公益 26. 實習與參訪機會提供 27. 媒體報導





利害關係人溝通/回應

利害關係人	關切議題	回應平台	回應頻率	2016 年重要交流節錄
員工	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	員工手冊 幸福企業調查 新人任務手冊 工作倫理手冊	每年推行	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 工作倫理手冊系統化，供員工點閱 ✓ 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 勞資會議	每季召開	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 ✓ 成立定期溝通的勞資會議，其目的為保障勞工相關權益，維護勞工基本人權
		提案獎勵	每年推行	✓ 提案得獎名單共計 6 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 1100 份、簡體版 100 份，另將電子檔放置官網供讀者下載
		申訴專線及電子信箱、教育訓練、瑞助討論園地、瑞助E學苑	不定期舉辦	✓ 教育訓練共計舉辦 36 場次，訓練總人時數達 7649.5 小時
		衛生福利	每季舉行一次	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 403 人 ✓ 健康講座共計 1 場 ✓ 醫師健康諮詢服務辦理共計 4 場 ✓ 口腔健康檢查共計 5 場 ✓ 成立體重控制班 ✓ CPR & AED 訓練辦理共計 2 場

利害關係人	關切議題	回應平台	回應頻率	2016 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
股東	公司營運概況 財務狀況 公司治理 永續發展策略	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
供應商 協力商	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	廠商評鑑	每次工程案合約執行完成後	✓ 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	不定期舉行	✓ 針對創新工法、建材、產品等舉辦施工說明會 ✓ 綠色智慧科技聯盟共計舉辦理監事會議 1 場、聯盟大會 1 場
業主 (民間/ 政府機關/ 建築師)	施工品質 保固維護 綠建築標章 介面整合	瑞助人誌季刊	每季一次	✓ 每季發行量為：繁體版 1100 份、簡體版 100 份，另將電子檔放置官網供讀者下載
		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
		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(含機電)查驗共計 35 項
		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 977 件(無客訴) ✓ 顧客給瑞助滿意度調查，滿意以上 94.92%，普通 8.08%較往年提高
		餐敘、參與民間社團、聯盟會議	不定期舉行	✓ 針對業主、建築師、供應商/承包商、銀行機關等舉辦感恩餐會

利害關係人	關切議題	回應平台	回應頻率	2016 年重要交流節錄
機關、社團	法規 專業品質 環境污染 認證 配合度	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
		台中市勞檢處職場安全衛生家族	不定期召開	✓ 互相分享安全衛生防災經驗與實務作為，學習優良安全經驗與管理模式，藉以協助提升危害辨識與預防能力
		政府舉辦之座談會及研討會	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
		內政部建築研究所 公文		
社區	交通影響 環境污染 回饋機制	開工前之施工說明會	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
		社區活動(敦親、道路)		
非營利組織	社會公益 捐贈 公司形象 綠色智慧科技聯盟	志工服務社團、參與民間社團、餐敘溝通	持續進行	✓ 協助台南地震偏遠學校(玉井國中、玉井國小、左鎮國小)無償修繕 ✓ 伊甸基金會公益修繕 ✓ 號召瑞助志工舉辦2場淨灘活動
		社群網站 Facebook	持續進行	✓ 分享公司內外，有關工程、環保、公益之訊息與資訊
		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，本年度邀請南台中家庭扶助中心與台灣環境資訊協會一起參與家庭日運動會，並於現場設攤義賣 ✓ 綠色智慧科技聯盟大會針對「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

利害關係人	關切議題	回應平台	回應頻率	2016 年重要交流節錄
學校 / 學術單位	投入資源 實習與參訪機會 提供 產學合作	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	<ul style="list-style-type: none"> ✓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，2016年共計30位大學學生至本公司進行暑期及學期實習，培育優秀人才 ✓南投高中建築科參訪瑞助竹山消防署工地，共計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
媒體	綠色報導 財務狀況 社會公益	年度股東大會 新聞稿、記者會、餐敘溝通、海外據點參訪	每年一次	<ul style="list-style-type: none"> ✓發布新聞稿 25 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 (對應章節及碼)	績效指標	
經濟 	公司治理	經濟績效	瑞助	股東 供應商	1.1(p15)	ECE1-ECE4	
	營運概況				1.1(p15)		
	經營績效				1.4(p21)		
	永續發展策略				1.3(p19)		
環境 	能源管理	排放	瑞助	客戶 主管機關 社區	2.1(p35)	EN3,EN6 EN15,EN16 EN18,EN19 EN20,EN21	
	環境污染				2.3(p40)		
	遵循環境法規	法規遵循			2.4(p47)		2.3(p40)
社會 	員工福利與薪資	勞僱關係	瑞助	客戶 供應商	4.2(p76)	LA1-LA3	
	人才招募與留任				4.3(p77)		
	員工發展與教育訓練	訓練與教育			4.1(p75)	4.4(p80) 4.7(p94)	LA9-LA10
	產品服務及 施工品質管理	產品及服務			3.4(p63)	PR5	
	修繕保固維護				3.5(p65)		
	健康與安全	職業健康 與安全			4.3(p77)	LA5、 LA6、LA8	
	工安管理				4.5(p81)		
			2.3(p40) 4.5(p81)				



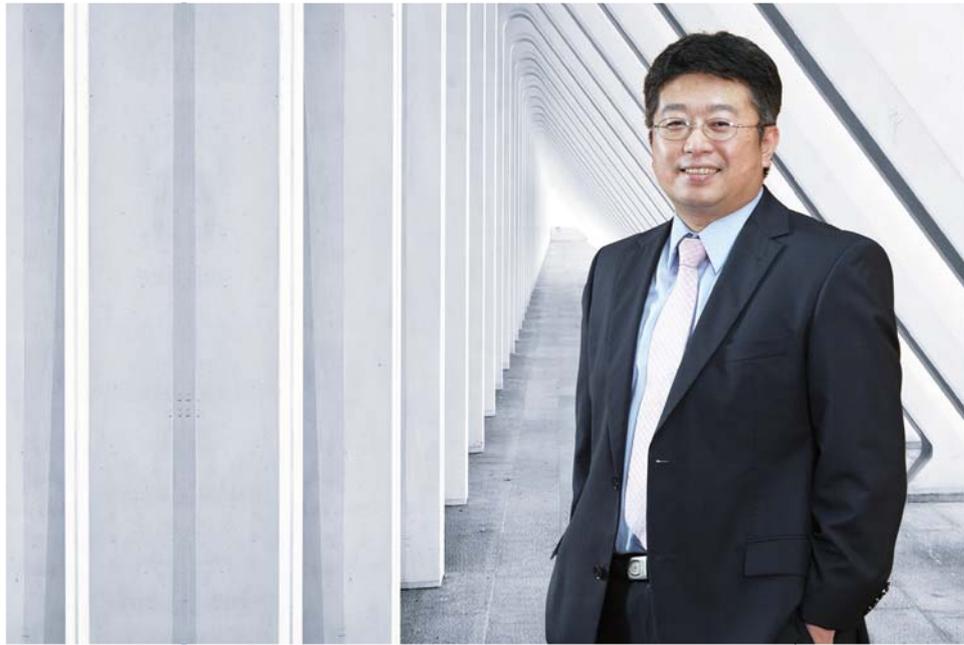
經營者的話

經營者的話

GREETINGS
FORM
MANAGEMENT

REIJU Corporate Social Responsibility Report





經營者的話

多年來，瑞助營造自主發行企業社會責任報告書，用意是希望讓社會大眾能對平時不易接觸到的營造業有多一份認識，也正是清楚了解到企業之營運與社會脈動有著密不可分的關係，瑞助營造每年在設定短中長期目標時，皆不忘融入對利害關係人的多方考量。

2016瑞助營造的年度三大目標為「卓越創新、落實停留、當責文化」，創新是企業永續發展不可或缺的一環，即便是過去被視為極傳統的營造業，也可以透過工法、流程和管理的創新改善，減少對環境和社會的負面影響。再者，嚴密地控管施工品質、確保建物安全性，是營造業最核心的專業價值，瑞助營造實施三級品管多年，2016年更積極落實停留點查核，克服執行過程中種種不便自訂一套標準的查驗流程，再配合開發雲端管理系統，全台在建工程品質可清楚掌握，最後才能放心地將建物交到業主、消費者手中。

最後提到的當責文化，不僅是全體員工各司其職扮演螺絲釘的責任，更是瑞助營造對員工、股東、社會、環境等利害關係人應善盡的企業社會責任承諾，透過一次又一次外部評選參獎，是瑞助營造與眾多利害關係人溝通的重要管道之一，藉此說明瑞助對於品質、安全、企業經營、人才培訓及能源管理等議題絕不會淪為口號，而是真正有所做為。未來，在擁有更多CSR的推動經驗後，瑞助營造希望能做到的不只是為利害關係人創造價值而已，更要善用企業核心優勢，主動承擔企業責任，讓改變成為社會前進的力量。

瑞助營造股份有限公司 董事長

張正岳



1. 公司經營概況與治理

1.1 創立與沿革

瑞助營造股份有限公司成立於1983年，截至2016年底實收資本額為新台幣6.39億元，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。

本公司企業遠景：「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」為公司的經營理念。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(1991年更名為瑞助營造)	
企業型態	未公開發行	
產業類別	服務業	
員工人數	498人 (截至2016年12月31日)	
資本額	新台幣6.39億元 (2016年12月31日)	
營業額	新台幣82.87億元 (2016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：10041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
1991年	● 更名為瑞助營造
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 ● 「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」



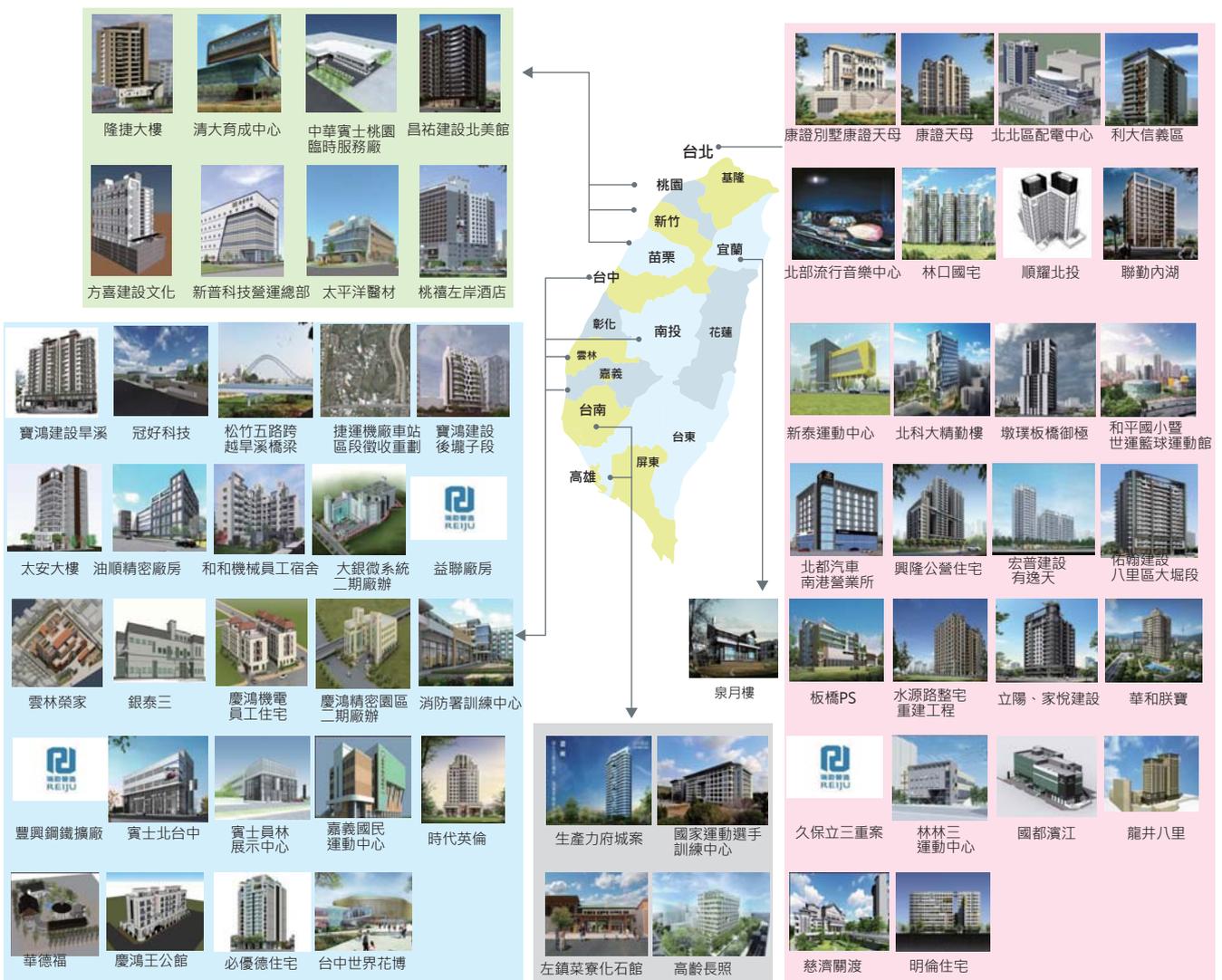
年度	重大事蹟
2009年	<ul style="list-style-type: none"> 「福樺建設謙璽案」、「綺華建設愛上碧潭案」榮獲第十一屆國家建築「施工品質類金質獎」
2010年	<ul style="list-style-type: none"> CIS 品牌再造計劃，並同步申請註冊商標 申請二項新型專利，獲經濟部智慧財產局核准在案
2011年	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲第九屆年度金炬獎「十大績優企業」 榮獲國家訓練品質 TTQS 計劃-金牌獎
2012年	<ul style="list-style-type: none"> 「漁業署辦公大樓案」榮獲行政院勞委會金安獎 通過「ISO50001」能源管理系統驗證
2013年	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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」 
2016年	<ul style="list-style-type: none"> 榮獲 104 年度臺北市勞動安全獎 5 大獎項 董事長張正岳獲第 22 屆中部地區傑出經理獎-總經理類 榮獲 CSR 天下企業公民獎-中堅企業第五名 榮獲第 14 屆亞洲品質網絡卓越品質實務典範獎(ANQ ARE-QP) 榮獲英國標準協會 bsi.頒發實踐獎 榮獲第十屆公共工程金安獎 榮獲第二屆臺中市低碳城市傑出貢獻獎 榮獲 TCSA 台灣企業永續獎「企業永續報告類金獎」 榮獲 105 年度台北市績優健康職場 

對於建築作品之施工品質、施工安全衛生與售後保固都是相當重視。在先期規劃階段，即選定優秀工地主管，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，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。

在建及完工工地分布(2016年~2017年04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，2016年拓展嘉義『嘉義市國民運動中心統包工程』、台南『左鎮菜寮化石文化園區第一期改建工程』、高雄『高齡整合長期照護中心新建工程』。2016年~2017年04月止在建及完工工地分布如下





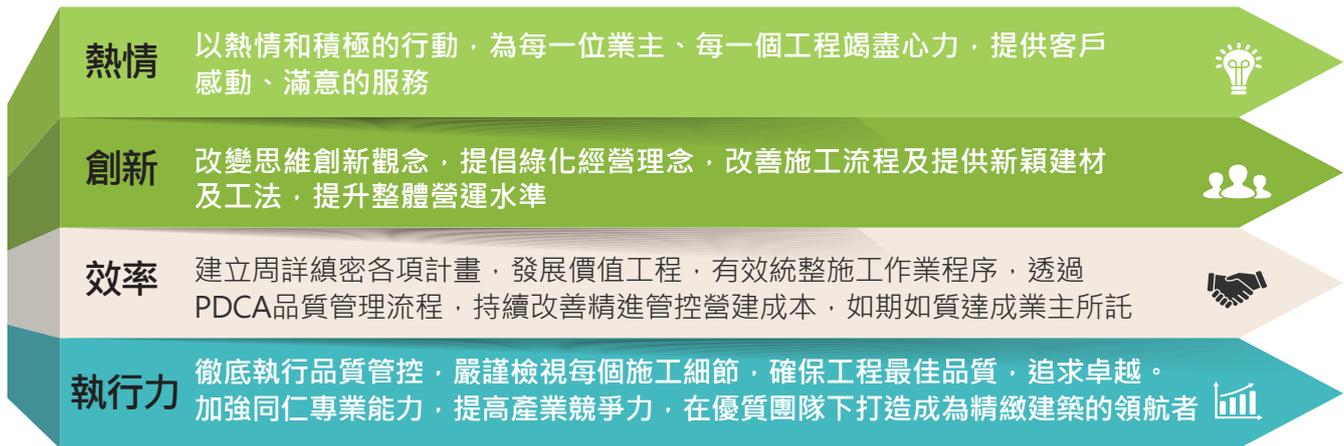
1.2 經營理念、企業文化與願景

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」，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。

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



自2004年後，以「打造優質建物的實踐家」為組織願景，經過十年後，因組織規模及品質不斷擴大及進步，故於2014年將組織願景提升為「打造精緻建築的領航者」。在經過十年的淬煉，已擁有全方位營建人才，將持續秉持著經營理念及企業文化，以擔任世界公民、承接國際人權、發展綠色智慧建築及建構幸福企業為指標，進而以此優化的無敵艦隊(經營團隊)來領航整個營建業。故於2014年度策略共識營中將願景內涵深化為「以多元發展佈局國際，以卓越創新滿足顧客，以前瞻思維引領營建同業，並善盡社會責任的幸福企業」。關鍵元素為多元發展、卓越創新、前瞻思維、社會責任與幸福企業，根據這五大元素設定18項重大指標，實踐未來十年目標，如下圖。



1.3 永續發展策略

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續推動ISO 9001驗證查核 ● 加強落實CSR管理 	<ul style="list-style-type: none"> ● 設置審計委員會，強化董事會效能，利於指揮公司的監督、稽核及管理機能 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 降低罰單率，打造環保工地及辦公環境 ● 持續推動ISO50001能源管理系統驗證查核 ● 導入ISO 14001環境管理系統 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 整合綠色資源，發展綠色循環經濟 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研發創新綠色智慧建築技術 ● 持續研發替代性工法
社會面 	顧客關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建案客戶滿意度管理與分析 ● 提高續案率 	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極開拓新市場業務
	員工照護	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續推動OHSAS18001及CNS15506驗證查核 ● 貫徹訓練政策建立學習型組織 ● 積極建立產學合作關係 ● 提供多元福利活動，提升幸福職場 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工職涯規劃，提供多元發展管道
	社會回饋	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續推動家庭日與公益結合 ● 重大社會事件救援 ● 公益修繕 	<ul style="list-style-type: none"> ● 成立社會公益相關之基金會

以「人無我有、人有我優」研發創新思維，不斷提升工程品質技術，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。為此瑞助營造於17項永續發展目標(Sustainable Development Goals, 簡稱SDGs)選擇下列6項與本公司業務相關的永續發展目標做為向前邁進的策略指引。

永續發展目標(SDGs)

- SDG5 實現兩性平等，並賦予所有婦女權力
- SDG8 促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作
- SDG10 減少國內及國家間不平等
- SDG11 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性
- SDG12 確保永續的消費與生產模式
- SDG13 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響

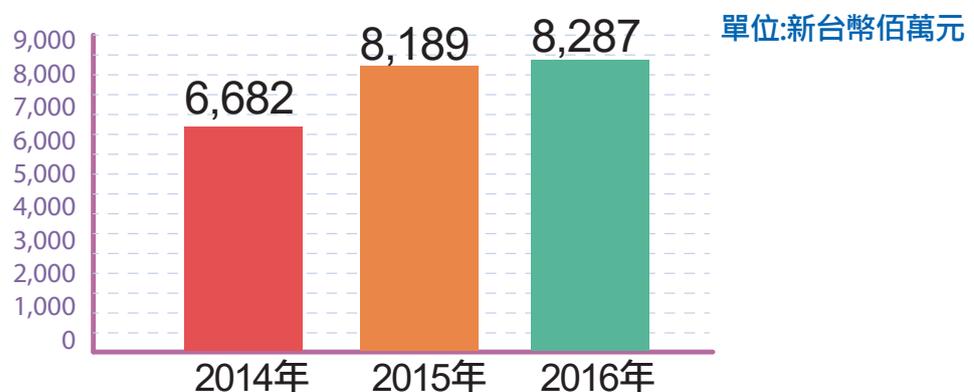


1.4 經營績效

在專業團隊領導下2016年全年營收為新台幣82.86億元，每股盈餘為2.44元；經營績效與目標相結合下，因應景氣循環彈性調整公共工程與民間工程之營收比重，確保獲利仍呈現正成長之績效，在五大中心持續發揮效益，針對公司成本、工程進度、安全衛生與品質服務面等議題能夠全面系統化檢視問題、迅速調度、分配資源、內外協調、相互把關、以協助共同完成目標。

將「當責執行」、「流程精實」、「創新轉型」列為2017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、精緻而到獲利，並再開創新的里程碑。面對2017年展新格局的上路，無論國內外政策的變動與調整似乎只為企業帶來更多經營上的險峻障礙，但只要全員團結一心，以積極應變取代消極逃避心態、在轉型創新與深化優勢方面持續發揮所能，相信一定能夠為利害關係人創造更高企業品牌價值。

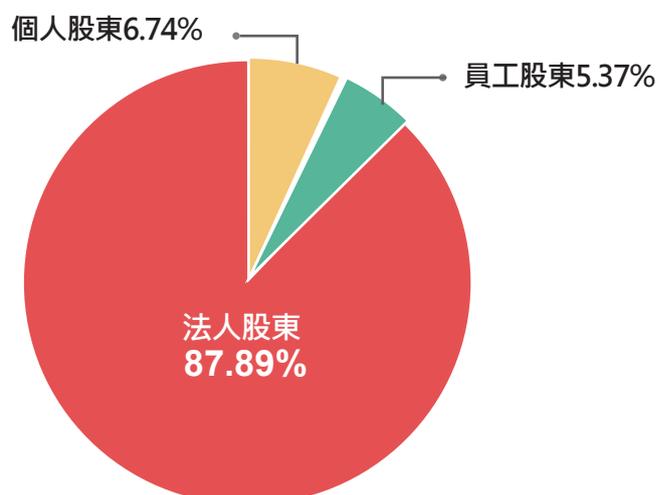
近3年營收



近3年營收主要項目比重表

摘要	個案數	2014年	%	個案數	2015年	%	個案數	2016年	%
公共工程	14	3,953	59%	15	3,571	44%	17	4,655	56%
民間工程	51	2,729	41%	50	4,618	56%	30	3,632	44%
營業收入		6,682	100%	8,189	100%		8,287	100%	

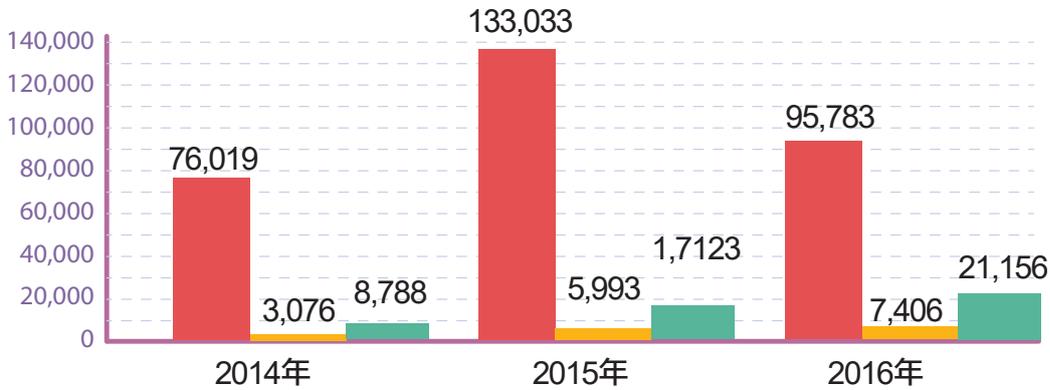
近年股權結構



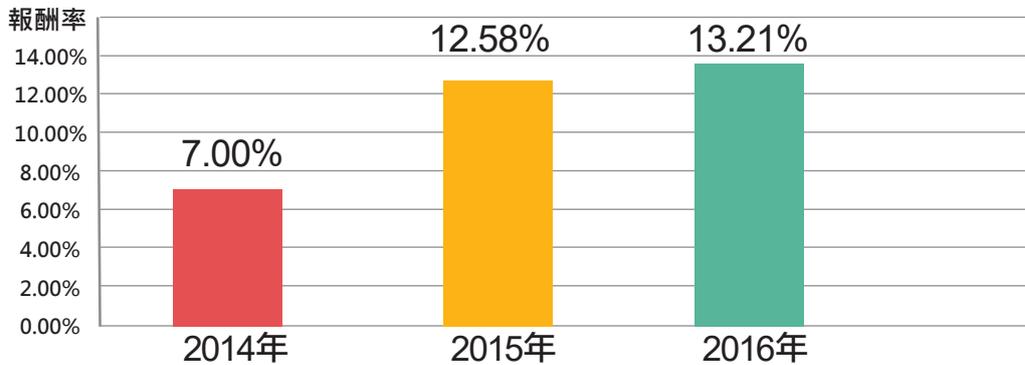


近3年股利分派情形

■ 股東股利 ■ 董監酬勞 ■ 員工紅利 單位:新台幣仟元



近3年股東權益報酬率



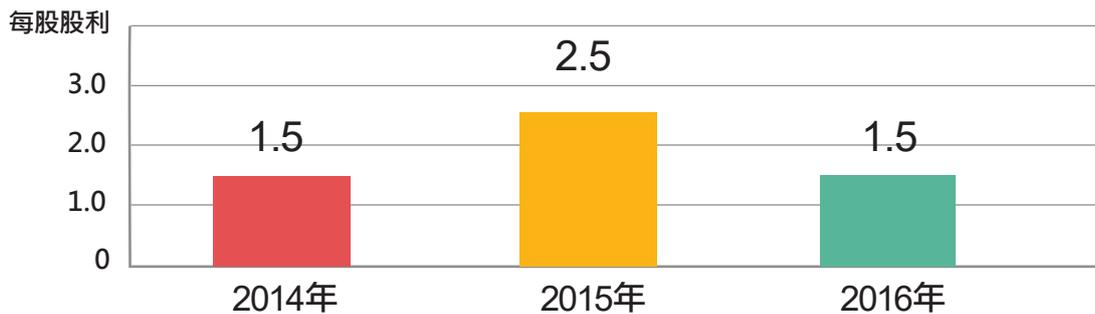
近三年股東權益報酬率平均達10.93%以上，2016年仍展現經營團隊之績效，獲利及股東權益報酬率亦高於同業平均水準。

(1.依經濟部104年09月16日函釋字號：經商字第10402425290號函，按商業會計處理準則第二條規定所稱之一般公認會計原則，自中華民國105年01月01日起，因實際業務需要，選用「經金融監督管理委員會認可之國際財務報導準則、國際會計準則、解釋及解釋公告」。

2.本公司自民國105年01月01日起依IFRSs編製財務報告。)

近3年股東股利

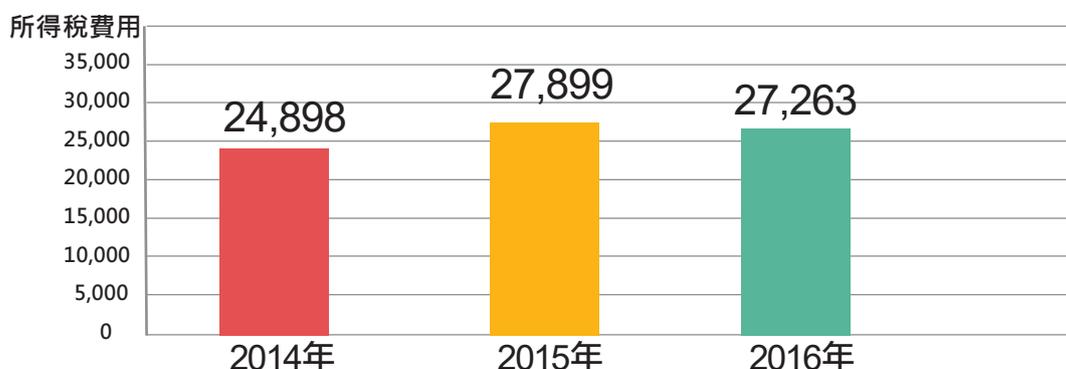
單位:元



一直以來皆誠實繳納稅款，從近3年度所繳納之所得稅數據，展現出本公司對政府機管之實質貢獻度。

近3年所得稅費用

單位:新台幣仟元



其他財務資訊

2016年度財務資訊	
負債佔資產比率	78.96%
資產報酬率	3.34%
稅後淨利	1.77%
EPS	2.44元
營運成本	79.53億元
員工薪資福利	4.31億元

註：1.以上資訊統計日期至2016年12月31日。
2.資料來源：2016年度個體財務報表。

2016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)
林口羽、三鶯運、林口運	1,775,728
北流音樂中心	945,600
左鎮化石館	198,925
小計	2,920,253

註:2015年獲得工程會第15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2016年1月1日起1年內。





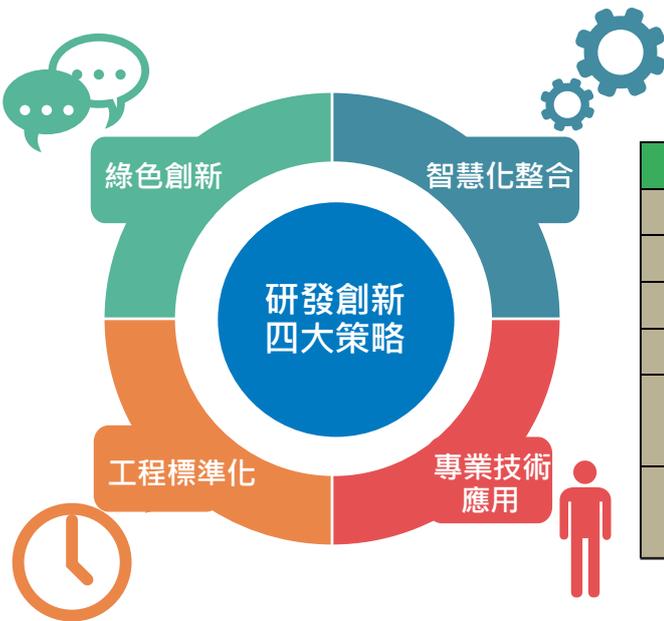
1.5 創新與研發

為確保營建市場差異化的競爭優勢，建立品牌與信任的永續顧客關係，研發與創新聚焦在公司使命『成為全方位營建管理服務的提供者』，並以『發展創新技術，推展綠色企業』為研發創新理念，實踐『打造精緻建築的領航者』願景，確保領先地位與卓越發展。

基於專業服務原則，並顧及每個建築物都是獨一無二客制化產品，所以研發及創新的關注重點，在技術分析、專利與管理佈局，提高建物產品附加價值，即提供讓顧客感受到物超所值的一站式專業服務；從標案設計開始到交屋售後服務，都以專業技術實務應用、綠色創新、智慧化整合、工程標準化的研發創新四大策略。讓顧客願意持續把建案指定給瑞助承攬興建。

為確保對產品品質提升、精製的技術、工進的精準、創新的服務，引領企業持續卓越創新發展，所以領導者以獨特的創新思維，並依據政府政策及市場趨勢，分別成立『研創部』、『資訊部』、『數位模型部』、『統包處』、『技研中心』、『智慧建築部』，並邀請顧問團隊有建築師、大地、土木、結構、機電等專業技師，並與各大學教授等組成團隊，透過創新價值委員會討論出新建材、新技術、新工法、智慧設備、科技應用等開發。以差異化的堅持，為顧客、業主創造安心、安全的健康居住生活，成為全方位營建管理服務的提供者。

截至2016年底止，研發人員共計58人，大專學歷以上佔比 100%，且營建相關專業背景與深厚經驗，具5年以上資歷高達72%以上，2016年重要開發案為6件，自行研發新型專利15項，發明專利1項，4項發明申請中。



項次	2016 年重要開發案名
1	開放空間療癒景觀
2	銀髮族之友善環境亮點塑造
3	碳排放作業研究
4	瑞助營造 BIM 企業專班/共同研究開發
5	BIM 施工品質服務專案-智慧工地及時查驗系統 先導研究/共同研究開發
6	基於 BIM 的建築施工勞安設施自動檢核機制探 討/共同研究開發

1.6 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，2016年經董事會同意董事長綜理公司所有營運業務。

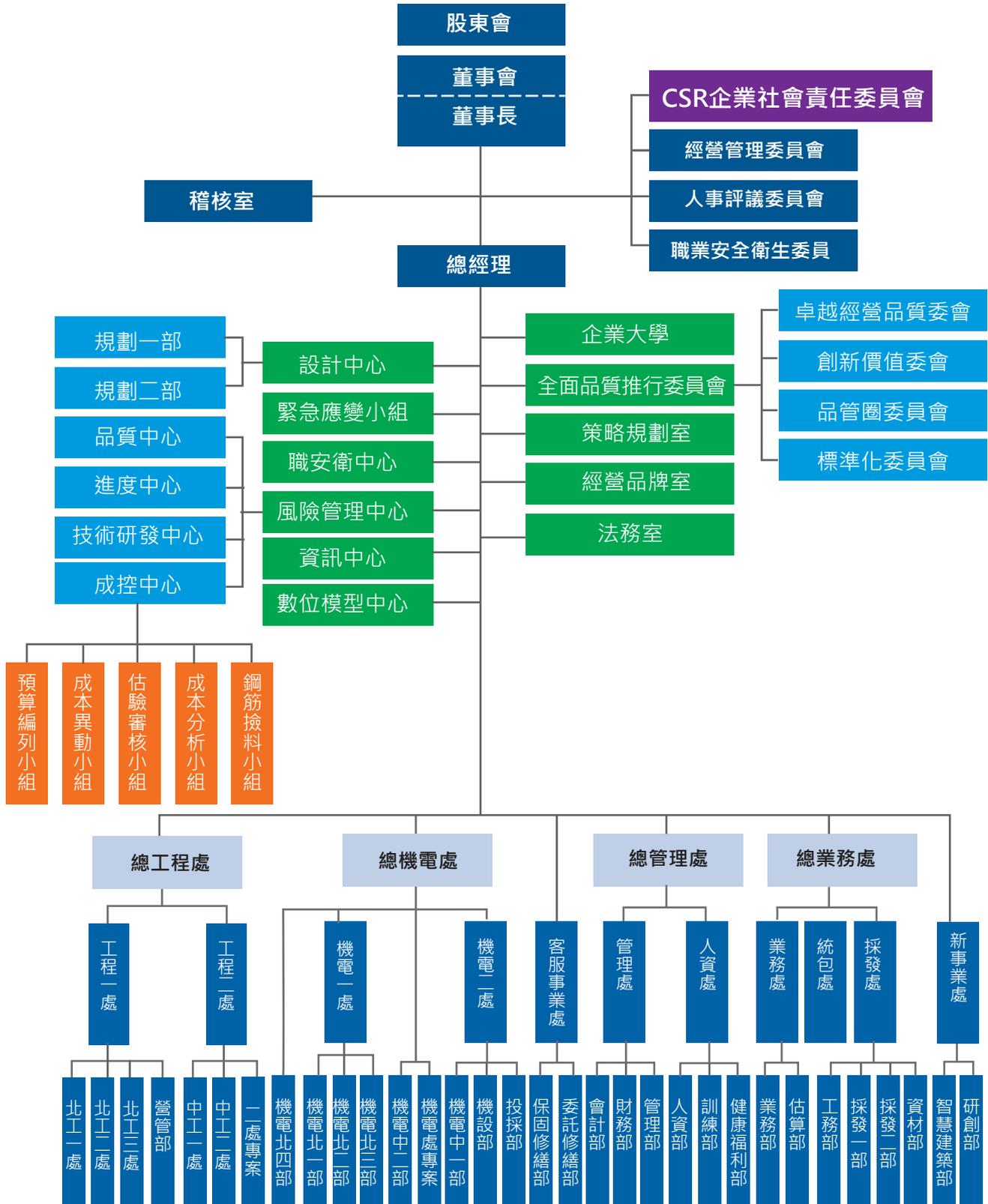
公司的各項管理系統建置健全，在內部控制及資訊安全管理機制的自律作法，說明如下：

資訊揭露透明化	<p>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。</p>
法務室專責審查工程承攬契約	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>2016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。</p> <p>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。</p>
慎選優良之會計師與律師	<p>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。</p> <p>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。</p>
迴避利益衝突與廉潔經營	<p>為維護公平交易及防制貪污賄賂，除在公司組織章程明訂董監事利益迴避條款規定外，要求員工與關係人進行交易時不得給予直、間接回扣或贈金及不當利益、行賄(或收賄)等行為。公司設有貪污、賄賂事件之調查小組(04-23279977#3662)，隨時接受組織內及外部人士檢舉。受理申訴單位為法務室，鼓勵員工如發現有違反法令規章或員工工作倫理規範之行為時，得以具名檢舉方式呈報，並保密及保護呈報者身分，使其免於遭受威脅。若同仁有任何相關之問題皆可以將意見來電或Mail(ko0310@mstc.reiju.com.tw)方式告知法務室，並由法務室協理直接或會同相關單位回覆所提之問題。</p> <p>對公司各級主管與員工，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。截至2016年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事。</p>



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 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。
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。
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。 4.BIM (Building Information Modeling，建築資訊模型)之整合。
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.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。



1.7 股東大會、董事會與監察人

股東會

本公司股本目前為6.39億元，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

董事會共設置7名董事，其任期為3年。成員背景訴求專業，具有學士以上學歷者達7人，多來自財會及建築等領域。董事會之職責主要為任命及監督公司之經營團隊，以確保利害關係人之權益並創造股東最大利益。為避免發生利益衝突之情事，我們隨時提供董事需要注意之有關內部人利益迴避的法規資訊。

2016年董事會共開會6次，平均出席率達七成以上(含委託出席)，董事會成員依其職能所需，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，皆善盡職責。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。

董事長由董事會委任，率領經營團隊遵循董事會之政策，並全權負責經營管理。因董事會與經營團隊權責分明、授權明確且溝通順暢，致公司治理制度健全、整體運作良好。

董事會的薪酬與永續績效之連結係依本公司章程第32條規定：公司年度如有獲利，應提撥(一)董監酬勞不超過3.5%(二)員工酬勞不超過10%為依據。其中員工酬勞遠超過同業的標準，顯示公司對員工的重視與照顧。

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	林國興	龍邦國際興業(股)公司董事長	龍邦國際興業(股)公司
董事	林尚良	龍邦國際興業(股)公司副總經理	恆創實業有限公司
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	朱博璋	廈門興龍德置業有限公司總經理	和鼎資產管理股份有限公司
董事	張淵全	瑞助營造(股)公司駐會董事	和鼎資產管理股份有限公司
董事	缺額		-
監察人	黃葵雯	國寶集團總經理特助	自然人

說明：1.董監事成員性別：男性5人，女性2人

2.年齡組距：40歲~50歲：1人

3.50歲(含)以上：6人

本公司第十屆董事法人代表有六位，監察人為自然人

1.8 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：『2016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2016年度第四季季查核評分及討論評比結果『工地楷模』為聯勤內湖工地，經職安衛中心委員就工地2016年度第四季季查核評分及討論評比結果『工地楷模』為慶鴻三工地



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



1.9 風險管理

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

而為確保所有的潛在風險能夠有效受到管控，將依危機等級不同依流程及時效安排緊急應變會議，擬定相關應變計畫及行動，處理後並安排改善檢討及預防。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。有關公司風險管理組織流程為每一單位均負有通報責任，一旦發現狀況不對，應迅速向稽核室、風控中心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，以避免或降低對公司可能之衝擊。

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

經濟面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
決策風險	<ol style="list-style-type: none"> 1.評估公司經營策略、年度預算、業務績效、併購與投資、或處分等重大事項 2.年度策略及營運目標訂定 3.年度執行營運目標達成率管控 	<ol style="list-style-type: none"> 1.董監事會議機制：透過每年四次董事會召開，指導及決策投資方向、預算、業務績效、處分等 2.年終召開業務分析及策略共識營，檢討外在環境及威脅，制定年度公司策略及計畫 3.每二個月召開經營管理會議，對於八大經營指標管控點 	財務部 人資處 策規室
財務風險	<ol style="list-style-type: none"> 1.利率、匯率變動、通膨情形對公司損益影響及未來因應措施 2.國內外重要政策及法律變動對公司財務業務影響及因應措施 3.獲利或虧損之主要原因及未來因應措施 	<ol style="list-style-type: none"> 1.資金之來源來自銀行借款部份，保持金融機構之基準利率變動，維持在銀行資金安全可動用額度內。 2.平時對國內外政經情勢發展及法律變動保持高度之注意，並具妥善之因應能力，遵守政府相關法令，以維持永續之發展 3.每月召開財務會議及追款會議，針對毛利落後及收支差異大的工地追蹤管控 	財務部 法務室 財務部
營運風險	<ol style="list-style-type: none"> 1.工程進度落後風險管控 2.工程個案執行預算成本控制 3.工程新案新技術評估及技師業務簽認管控 4.工程施工品質管控 	<ol style="list-style-type: none"> 1.由進度中心利用預防管理系統偵測工進異常(紅燈)之工地數量與比率，並每月審查各工程內控進度及召開趕工會議，期將進度風險降到安全範圍 2.由成控中心審查個案執行時採發與計價工料費用與執預編列差異，並召開成控會議即時發現問題予以修正 3.由技研中心成立技師顧問群針對工程個案新技術新工法評估施工安全及可行性 4.由品質中心每月查核個案停留點施工品質，利用計點式良率分析品質異常缺失加以修正，另安排工班訓練及工程師施工規範考試預防再發生 	進度中心 成控中心 技研中心 品質中心
資安風險	含電腦病毒攻擊、駭客入侵、資料毀損、資料庫異常等危機處理機制	<ol style="list-style-type: none"> 1.加強資安教育，人人提升資安觀念 2.防火牆功能定期檢查，防毒建制更完整，可避免不必要損失 3.建置異地備援系統，有效防範各種異常狀況 4.架設郵件伺服器 (mail server)，為防止資料經由電子郵件傳送或接收時，受到駭客或電腦病毒之侵害，已於系統設置防火牆及防毒軟體之安全措施 	資訊中心

環境面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
施工環境風險	營造工地易造成空氣、噪音、粉塵、土方開挖、污水、營建管理等廢棄物等污染	1.預防周遭環境污染，推動營造創新的【環境政策】及【6S計畫】，工作現場危害告示 2.降低空氣汙染及廢水排放，廢棄物減量回收再利用 3.每月定期查核，有效控管施工環境品質	職安衛中心
綠色風險	市場將更重視綠色環保產品	1.綠色環保認證產品為市場主流，選用符合綠色標章材料與供應鏈將增加整體營運成本 2.做好企業社會責任，提升品牌及品質	技研中心 新事業處 採發處
	供應鏈調整，設計方式變更、原料及施工成本增加，導致體營運成本增加	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	進度中心 成控中心 技研中心 品質中心

社會面風險管理

風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
勞工安全風險	勞工健康管理及施工安全管理	1.工程現場傳染管控，每日出工體溫量測，制定緊急應變計畫。 2.導入及實施OHSAS 18001& TOSHMS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，由公司召開風險安全評估審查會議	職安衛中心
勞工人權風險	保障人權	1.增進對內勞資與對外關係的和諧發展，塑造優質企業文化與員工價值，故訂定「工作倫理」 2.制定「協力商環境及社會責任之實行準則」宣導政策，並納入雙方合約中	人資處 法務室 採發處

氣候變遷風險管理

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，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；以高品質之技術，可降低因天災所造成的損害，提供更具節能與環保的綠色工程技術，增加市場競爭力。





風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
氣候變遷風險	氣候異常的直接衝擊，如颱風、地震、水災、乾旱或風災	配合參加各級機關主辦的各項演練外，也不定期施行災害防救演練，如防災防汛演練，動員業主、監造及工地全體員工參與，強化員工的緊急應變能力，以達控制事故及消除危害的目的	職安衛中心
	全球暖化，氣溫不斷攀高	為避免勞工因高溫造成中暑或熱不適應之症狀，每年於5月1日起只要工程為結構體階段，皆需於暴露工作面設置噴霧降溫設備，避免勞工中暑，提升勞工工作意願及安全	職安衛中心
	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	1.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 2.工程現場傳染管控，每日出工體溫量測，制定緊急應變計畫。 3.研發創新綠色智慧建築技術	職安衛中心 風控中心 技研中心

1.10 擁有社會責任與職業道德觀念的好瑞助人

基於應負擔的社會責任，比照SA8000社會責任標準，規劃與執行重要的人力資源政策與規定如下述，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2016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，並放置本公司網站中供全體同仁閱讀及下載。

工作倫理係根據瑞助企業文化「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，先自我要求員工基本工作態度，往外延伸至對內主管、同事與部屬相處方式，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規範中，提升全體同仁社會責任道德素養。

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。

員工的本份

- 1 不要有兼職行為
- 2 當成事業發展伙伴
- 3 試用考核與關心部屬
- 4 事先申請出差請假
- 5 愛惜公物妥善使用
- 6 養成辦公環保與整潔的習慣
- 7 均應穿著制服，並依公告換季
- 8 遵守門禁管理與規章制度
- 9 員工參與福利活動與菸酒適量合宜
- 10 遵守參與公共活動原則
- 11 電腦資訊安全與禁用侵權軟體

對內關係基本態度

- 1 相互尊重/誠信言行/負責盡職的工作態度
- 2 良好的群己關係/優質的工作團隊
- 3 熱情服務/執行力/創新/效率
- 4 受歡迎電話禮節/合宜的職務代理
- 5 適當的煙酒行為/賭博與禁止違禁品
- 6 主管與部屬和諧學習與成長/禁贈禮物
- 7 工作安排/培育輔導/獎懲考核/糾正部屬
同事間：協調合作、用心盡力事人分離、
避免紛爭
- 8 同學/鄉：鼓勵聯誼、禁止結黨
- 9 與親友共事：舉不避親、利益回避

客戶廠商與競爭者往來原則

- 1 與客戶廠商：依循公平公正政策不收現款速繳回/不牟私利與回扣避嫌與迴避原則/避免財與情糾紛遵守饋贈招待原則
- 2 與公司競爭者：一般接觸/禁止事項
- 3 親友在同業服務有告知義務
- 4 與媒體關係：由公司發言人處理

對外關係基本原則

- 1 歡迎來者是客
- 2 誠信言行應對
- 3 公平處理業務
- 4 保護資產前題
- 5 合法合理處理業務機密
- 6 使用合法資料與數據



2. 綠色創新與環境永續

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。



2016年執行成效

1. 廢棄物減量：再生料使用率達85%以上
2. 持續推動6S計畫，降低環境污染
3. 職安衛電子化查核，每月至少35個工地
4. 取得3張候選綠建築證書及4張候選智慧建築證書
5. 組合式儲水箱設施-水撲滿施作
6. 技術整合：統包案持續規劃綠建築及智慧建築等設計



2017年及未來規劃

1. 導入ISO14001環境管理系統
2. 整合綠色資源，發展綠色循環經濟
3. 發展創新綠色智慧新建材
4. 持續研發替代性工法

2.1 綠色工程管理積極作為

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。

綠色服務主動升級

不僅長年落實「綠建築」對環境友善指標，也結合企業社會責任永續執行多項具體延伸，在【新北市新泰國民運動中心興建統包工程】案，認證候選證書原需求為銀級，在剛開始就積極優於契約採用大量綠建材施作，主動升級到鑽石級等級的候選綠建築證書；更確實執行在完工後已取得最高等級「鑽石級」綠建築標章證書，並取得「銅級」智慧建築標章證書。



鑽石級-綠建築標章證書



銅級-智慧建築標章證書

建築案碳足跡認證標章申請在案

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，做出超乎客戶期待的產品。在「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案，為建築案申請低碳建築聯盟LCBA「建築碳足跡認證」標章，本案經碳排放量評估後預計減碳百分比DCF為10%，目前案件申請中，讓本棟建物在整個生命週期中，從施工規劃、施工過程到完工都能達到省能源、省資源、低廢棄物及低污染的效益。



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

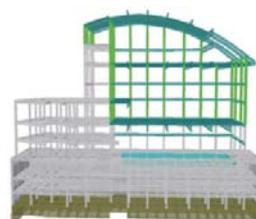


拉拔接續片與連結料之間

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本，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)

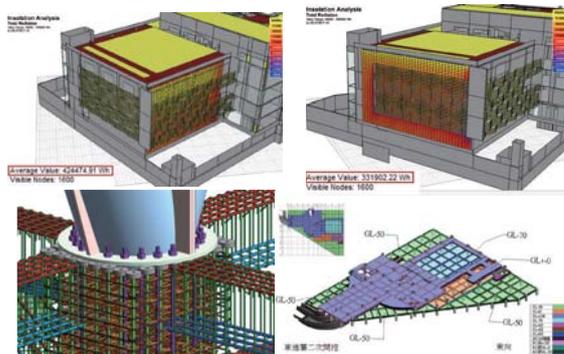
地下層級筏式
RC(鋼筋混凝土)



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

設有數位模型中心，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，3D建模技術，承攬大陸工程。



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。

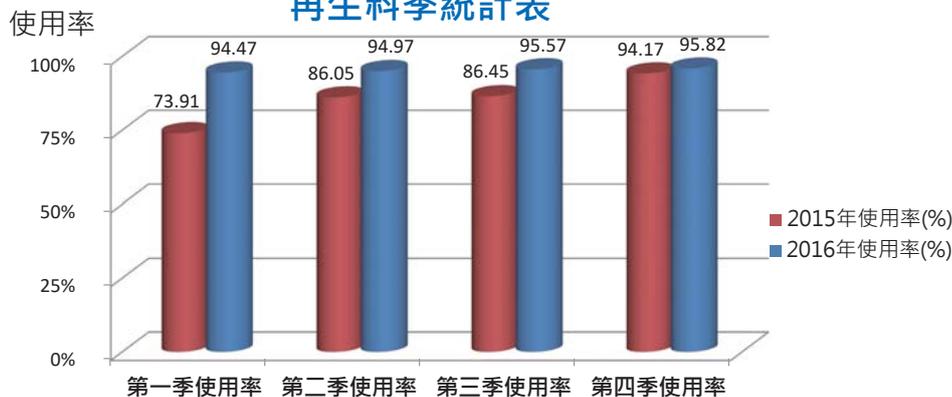
- 十項健康無毒檢測項目**
- (1)揮發性有機物 (TVOC)
 - (2)甲醛
 - (3)氬氣
 - (4)電磁波輻射
 - (5)一氧化碳
 - (6)二氧化碳
 - (7)氧氣
 - (8)瓦斯
 - (9)放射性輻射
 - (10)負離子



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凝土建材，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。2016年度再生料使用量:21,531 kg/m³

再生料季統計表



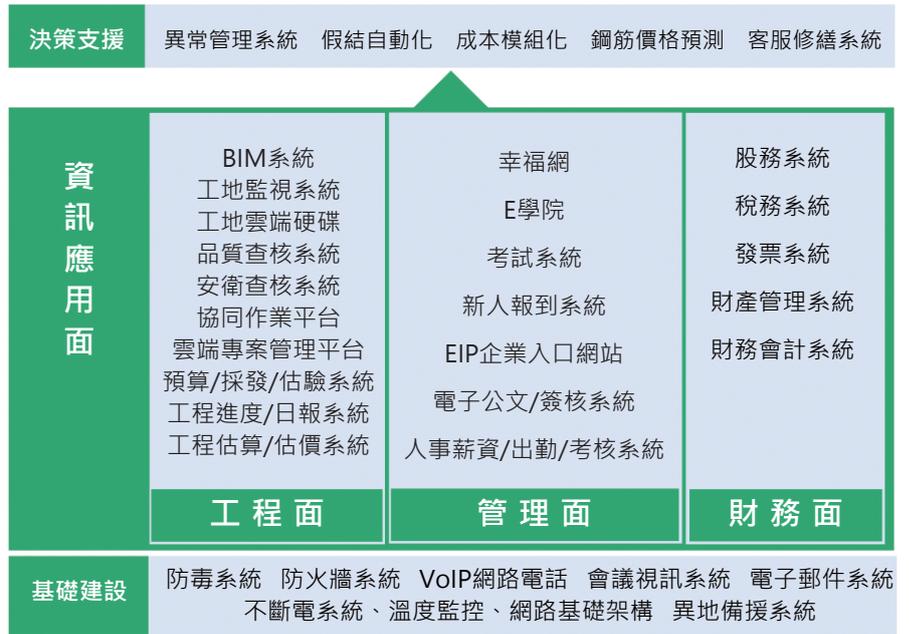
水資源再利用：水撲滿

為使用雨水管理系統模組件，為將雨水過濾、滯留或保留於底下所設計，單片注塑成型的模板都設計有65%的空隙面積以集水之用。六片模板透過連結組裝在一起構成一個量大約為0.125m³的儲水槽。在儲水槽的內部加上PVC管件可強化結構強度。2016年起至今已施工完成1200.5m³，且每一次可保水相同體積量，可盡企業社會責任，亦是綠色產業先驅。



資訊系統應用

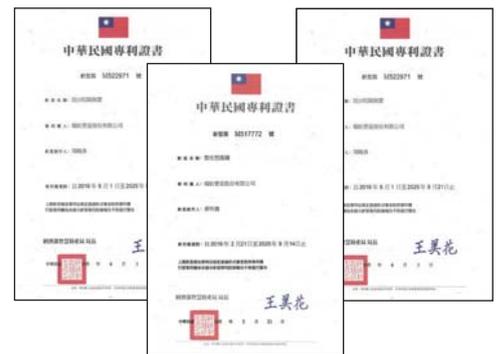
使用工地管理系統(CMIS)電子表單、會議視訊系統、雲端管理系統、異常管理系統等資訊設備，讓專案同仁即時同步檢視專案進度執行狀況，使專案更透明化且易管理，且快速回報施工狀態，提升工作效率，使工程能如期、如質完成，並使用會議視訊系統，節省人員出差時間，降低交通成本，節能減碳，達到綠色施工管理之目標。



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，所以可以在維修時直接就看到阻塞位置，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15項，發明專利1項，4項發明申請中。

資訊系統架構圖



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
1	2012	本國	欄杆	M428980	新型
2	2012	本國	鷹架結構	M428979	新型
3	2012	本國	斜坡車道結構	M431204	新型
4	2012	本國	污水排放管的阻塞檢查裝置	M395014	新型
5	2012	本國	輕隔間止水墩座	M431197	新型
6	2012	本國	建築物窗框之防溢結構	M433451	新型
7	2012	本國	集合式住宅的污水排放系統的隔離結構	M393531	新型
8	2013	本國	噴水降溫循環總成	M451174	新型
9	2013	本國	安全母索固定結構	M462777	新型
10	2013	本國	柱端錨定結構	M457044	新型
11	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
12	2015	本國	用於建築工地之防溢結構	M512611	新型
13	2016	本國	供一工作人員上下攀爬的建築結構	M517770	新型
14	2016	本國	置地型護欄	M517772	新型
15	2016	本國	泥沙阻隔裝置	M522971	新型
16	2016	本國	鋼筋支撐墊結構	M533101	新型
17	2015	本國	以錐狀物置入套管以進行粉刷的方法	申請中	發明
18	2015	本國	模板上設置凸環供鋼筋穿過	申請中	發明
18	2015	本國	電管防止塞管	申請中	發明
20	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

成立於2011年02月，截至2016年12月止，會員共計121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/> 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。每年舉辦聯盟大會，探討綠色相關資訊，達到真正的整合交流及分享。



綠色建築標章

綠色建材推廣打造無毒建物為公司重點方針，從投標已設計完成的承攬工程施作到自行設計至施工整體業務統包，是於2012年初成立統包企劃處，其主要工作項目為統包案投標及得標後工程設計規劃過程中的整合。在設計案建中均要求符合智慧建築及綠建築標章，以智慧建築之建築物環境、成本效益、智慧化系統與使用管理來作為智慧建築定義的範疇。依此研訂資訊通信、安全防災、健康舒適、設備節能、綜合佈線、系統整合及設施管理七大項指標作為「智慧建築標章」之評估體系，及綠建築七大指標評估系統之評估，包括綠化量指標；基地保水指標；水資源指標；日常節能指標；二氧化碳減量指標；廢棄物減量指標；污水垃圾改善指標。同時本公司於每一統包設計案建中導入水撲滿善用水資源。

例如2016年得標『新北市林口及三鶯國民運動中心、新北市立林口國民中學羽球館暨體適能中心興建統包工程』、『嘉義市國民運動中心統包工程』，2017年『臺北市大同區明倫公共住宅統包工程』、『嘉義市國民運動中心統包工程』得標等多件統包案，此項統包業務得以整合上游設計建築師至下游分包商資源，以興建省能源、省資源、低污染的建物。2016年共計取得3張候選綠建築證書及4張候選智慧建築證書。

綠色建築實績(截至2017/04/30)

綠建築實績			
已取得候選綠建築證書之建案		已取得候選智慧建築證書之建案	
國立清華大學創新育成中心新建工程	鑽石級	林口國宅暨2017世界大學運動會選手村新建統包工程	銅級
新北市新泰國民運動中心興建統包工程		新北市新泰國民運動中心興建統包工程	
新北市立林口國民中學羽球館暨體適能中心興建統包工程	黃金級	嘉義市國民運動中心統包工程	合格級
北北區配電中心暨辦公大樓土建統包新建工程		三鶯國民運動中心興建統包工程	
林口國宅暨2017世界大學運動會選手村新建統包工程		內政部消防署訓練中心宿舍棟新建工程(統包工程)	
國立中央大學 人文社會科學大樓		安康市場基地新建公營住宅統包工程	
農委會漁業署及防檢局等機關(構)合署辦公廳舍新建工程		雲林榮家中程(103~106年)計畫總體營造養護園區	
墩璞建設板橋光華段高層集合住宅新建工程			
國家運動選手訓練中心			
內政部消防署訓練中心宿舍、教室及餐廳等新建工程			
雲林榮家中程(103~106年)計畫總體營造養護園區統包工程	銀級		
安康市場基地新建公營住宅統包工程			
新北市板橋國民運動中心興建統包工程			
嘉義市國民運動中心統包工程			
新北市林口國民運動中心興建統包工程	合格級		
三鶯國民運動中心興建統包工程			
竹科湖濱宿舍			
竹科生技廠房			
台灣銀行安南分行			
台灣銀行宜蘭分行			
新竹寶山公所			
金湖綜合體育館			





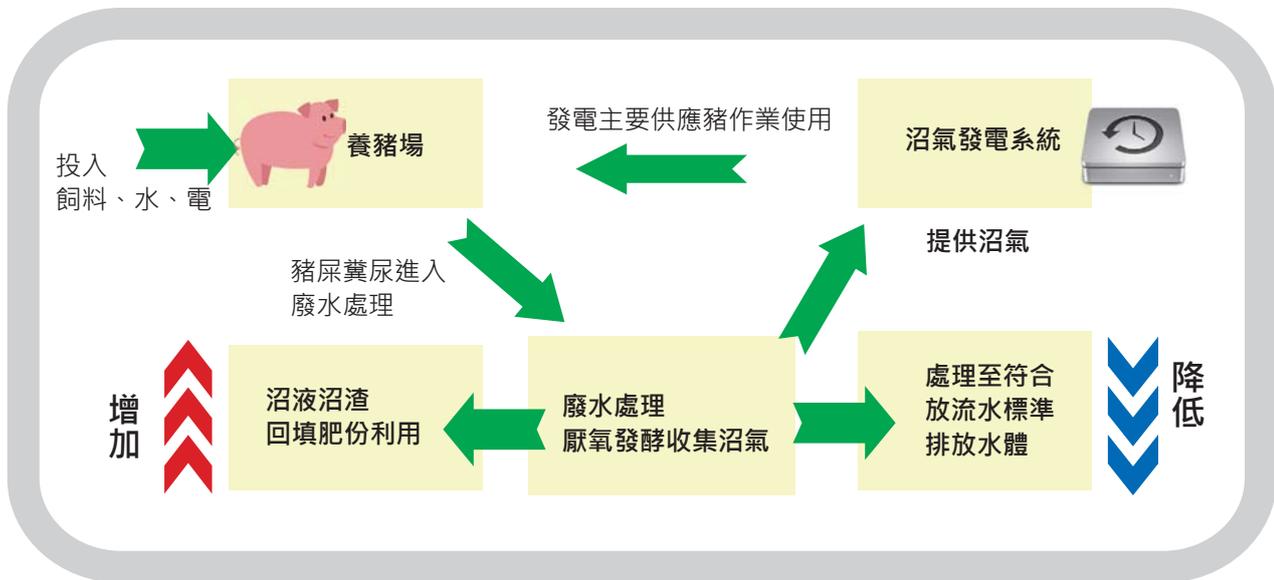
2.2 循環經濟新事業計畫-綠能沼電

一、循環經濟及其效益

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

二、循環經濟新事業計畫

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



2.3 創新環境衛生管理

環境衛生政策係由組織中最高管理階層制訂，為避免營造工地造成周遭環境(空氣、水及廢棄物)等污染，為維護鄰里及工地之環境，推動環境政策內容：響應環保節能減碳、保護自然生態環境、推動6S潔淨運動及愛護地球珍惜資源。



短期目標

- (1)推動6S計畫，降低環境污染
- (2)職安衛電子化查核，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)導入ISO14001環境管理系統

中期目標

- (1)持續導入ISO14001環境管理系統
- (2)職安衛標準化推廣至工地執行並評估成效
- (3)推動工地執行安衛管理系統，輔導工地執行職安衛管理系統

長期目標

- (1)持續推動ISO14001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，不僅依照環保法規條文嚴格執行，並且配合政府相關公部門單位辦理觀摩活動與交流。

空氣污染防治

- (1)工地之裸露地表防制塵土飛揚
- (2)運棄土方車輛，以帆布覆蓋並管制車輛行駛速度
- (3)車輛駛出工地前確實清洗輪胎及工區出入口
- (4)工地內外之道路清洗，防制環境及周邊道路污染
- (5)結構體外牆施工架防塵網確實設置，有效抑制粉塵
- (6)營建工地周界設置定著地面之全阻隔式圍籬



防塵網覆蓋



植生穩定綠化整理



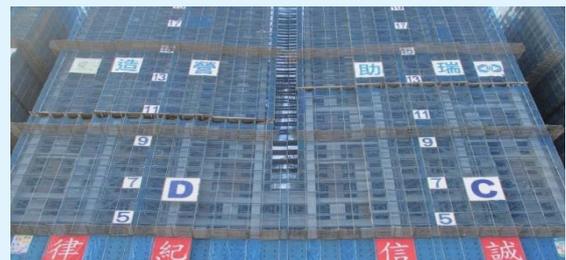
車輛出工區前輪胎沖洗



工區出入口沖



工區外道路清洗



施工架防塵網確實設置



廢棄物減量污染處理及土方運棄處理

各類廢棄物依可燃、不可燃、可回收，妥為包裝後，置放於各廢棄物桶，並依出勤人員數增設廢棄桶，加強人員訓練及不定期宣導廢棄物減量資源回收妥為包裝等環保觀念；建築廢棄物依規定委託合法事業廢棄物代清理公司依相關規定辦理。處理對策與方法：

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



噪音防制處理

施工時期噪音及振動的防制，常因施工規模及機具選擇不同，而有不同的影響，其防制對策可包括下列：

- (1)施工採用低噪音型式的機器，如使用有防音設備的機械，以電力或油壓馬達取代舊式的柴油引擎等。
- (2)施工時間選擇對週遭環境影響最小的時段，避開敏感時段如清晨、深夜或午休時刻。針對無法避免的高噪音或振動施機具，應限制於白天操作。
- (3)營建用車輛依規定加裝消音設備，儘可能使用低噪音型運輸車輛。
- (4)定期進行工區運輸道路的維修與保養，道路之坑洞需予填平，避免不良震動引起的噪音。
- (5)工程施工得視實際的需要，事前就工程之興建內容、作業時間、進度、以及公害防制之因應措施，對當地居民與警察單位進行說明工作，並保持密切接觸，以增進地方的瞭解與配合。
- (6)各工程作業之現場必須考慮噪音、振動與安全對策，視需要設置隔音、防振措施。



設置隔音設備



施工中噪音檢測

水資源管理

施工環境水污染防治的對策及績效

施工期間可能影響水質之主要污染源包括各種施工工程廢水、施工人員污水、施工機具廢水等，然藉由完善之施工管理制度、工程技術上之周延考量，以及各種污廢水處理技術之實地應用，將可有效防杜地表水及地下水受污染程度，工地水污染防治對策可分為：

- (1) 工區全阻隔式圍籬及防溢座施作，有效抑制廢水溢流至工區外
- (2) 工地內設置洗車台、沉澱池及沉砂池，針對工區內排放之廢水過濾，有效抑制泥砂排出而阻塞排水系統，經自然沉澱後並加以回收使用，並隨時觀察派員清理淤積之泥沙
- (3) 妥善規劃工區之排水，並設置攔砂設施
- (4) 定期排員清理工地周邊排水系統及並維護水溝蓋防塵網
- (5) 基地內堆放之建材、土方加以覆蓋，以防雨水沖刷
- (6) 做好廢棄物管理，避免廢棄物污染地表逕流



設置洗車台、沉澱池及沉砂池



工地周邊排水系統清理及鋪設防塵網



全阻隔式圍籬及防溢座施作

辦公環境水管理

在用水管理方面，辦公環境用水由台灣自來水公司直接供應。而工地之工務所為臨時搭建用，通常以鐵皮等輕便材質簡易搭建，組合屋內高溫往往令人難以忍受，故使用自行創新並得到專利的噴水循環節能省電系統，透過冷卻水於噴水頭、該匯流系統與該輸送裝置之間的循環流動，可帶走建築物外熱能，並有效降低室內溫度，冷氣機的使用率及強度便可隨之緩和，有益於經濟及環保效益。且製作節水標語，提醒同仁節約用水。營造工地各個屬性皆不相同，工地使用之用水量需依各工地需求使用，且工地數增加規模較大，故水使用量未達目標。

用水量			
年度	用水量(噸)	目標	是否達成
2014(工地數 31)	70,790	64,217	X
2015(工地數 37)	90,880	83,887	X
2016(工地數 38)	112,884	80,835	X

註1：辦公大樓水費含在管理費中，無數據量化，故僅呈現工地用水量
 註2：工地用水包含生活用水及施工用水。
 註3：目標皆為不超過前兩年平均。



噴頭噴水情況

工務所噴水循環節能省電系統



打造環保辦公環境

低碳辦公室

重視室內健康與環境，在台中及台北辦公室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。



氧化碳監測儀、活氧蔬菜櫃及智慧通風系統

夏季降溫機制

本公司於每年夏季結構體鋼筋、模板作業，曝露工作面設置噴霧降溫設備，以避免勞工因高溫造成中暑或熱不適應之症狀，提昇勞工工作意願及安全。彩色遮光網+噴霧降溫設備由38.2°C降至→32.4°C。本公司亦配合台北市勞動檢查處辦理「夏季營造作業可以Cool示範觀摩」。勞動檢查處職業衛生科檢查員針對高溫室外作業熱危害之防止事項實施查核，並配合使用綜合溫度熱指數（WBGT）測量儀及溫溼度檢定儀，進行現場作業環境溫度測量。檢測結果顯示本工地無遮陽設施之環境溫度為攝氏42度，有遮陽及灑水降溫設施之作業環境溫度為攝氏33.5度，有效降溫攝氏8.5度。



彩色遮光網 + 噴霧降溫設備

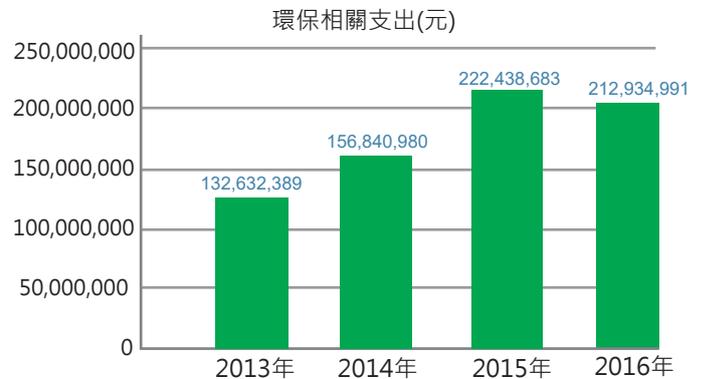


休息區加裝水霧設備

環保相關費用支出

營建工地要確實做好環境保護是需要投入大量之人力及物力，才能減少並有效降低工地及附近環境之污染。本公司於2013年度~2016年度環保相關支出(垃圾廢棄物清運、圍籬綠化、景觀植栽、太陽能工程、環境監測...等)費用之統計如下列圖表。

為維持環境保護本公司採取持續宣導、查核、定期召開辦理工地教育訓練、工班培訓教育訓練、工地檢討會議等。並訂定年度環保目標，且依公司頒布之工地職業安全衛生執行績效獎懲辦法，執行相關6S優良工地獎勵及執行力有需迎頭趕上之工地懲處，已激勵工地減少環境污染確實遵守環境衛生政策。



2016年度違反環境保護法規巨額罰鍰超過6萬元共0件(相較於2015年度4件)顯著降低。

2016年違反環境保護法規噪音管制法第9條第1項第4款噪音超過管制標準超過3萬元共4件，亦積極採取相關改善對策如下：

- (1) 施工採用低噪音型式的機器，如使用有防音設備的機械，以電力或油壓馬達取代舊式的柴油引擎等
- (2) 施工時間選擇對週遭環境影響最小的時段，避開敏感時段如清晨、深夜或午休時刻。針對無法避免的高噪音或振動施機具，應限制於白天操作
- (3) 測定營建噪音量測並紀錄，確實監控噪音值是否符合並作因應措施
- (4) 設置隔音、防振措施



確實監控噪音值是否符合並作因應措施



設置隔音裝置

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工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



2016年協助安康工地周邊之安康社區辦理萬善堂遷移、共同維護社區環境衛生及交通安全管制



臺北市文山區明義里里長及文山區公所感謝狀

2016年獲頒環保相關獎項



環境績優廠商



道路認養感謝狀



環境保護獎狀



優良環保營建工地



第二屆臺中市低碳城市傑出貢獻獎



第十屆公共工程金安獎 優等

2.4 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。

持續推動能源管理系統

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)	二氧化碳當量 (CO ₂ e)
2013	台中公司29F	汰換冰水主機	19,576	10.41
		T8改T5燈具		
2014	台中公司29F	汰換老舊室內送風機	3,076	1.61
2015	台中公司29F	管理面強化能源使用	6,721	3.50
	和平國小工地	工地地下室臨時照明使用T5	5,040	2.63
		工地1000W水銀燈更換為複金屬	15,120	7.88
	世大運工地	工地地下室臨時照明使用T5	151,200	78.78
工地1000W水銀燈更換為複金屬		93,600	48.77	
2015	安康工地	工地地下室臨時照明使用T5	12,255	6.38
2016	台中公司29F	管理面強化能源使用	3646	1.93
	和平國小工地	工地地下室臨時照明使用T5	31,698	16.74
		工地1000W水銀燈更換為複金屬	52,850	27.90

【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。



通過ISO 50001能源管理驗證證書



能源政策海報



更換複金屬燈



地下室臨時照明使用T5燈具



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。

2016年溫室氣體排放量總計約3,136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、臺北市中正區忠孝西路一段50號9樓；臺中市西區台灣大道二段220號36樓)、2016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2015年度台中辦公樓層為3層，於2016年另租賃1層辦公樓層，共計4層；另2015年工地數為37個工地，2016年增加為38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535公噸CO₂e。

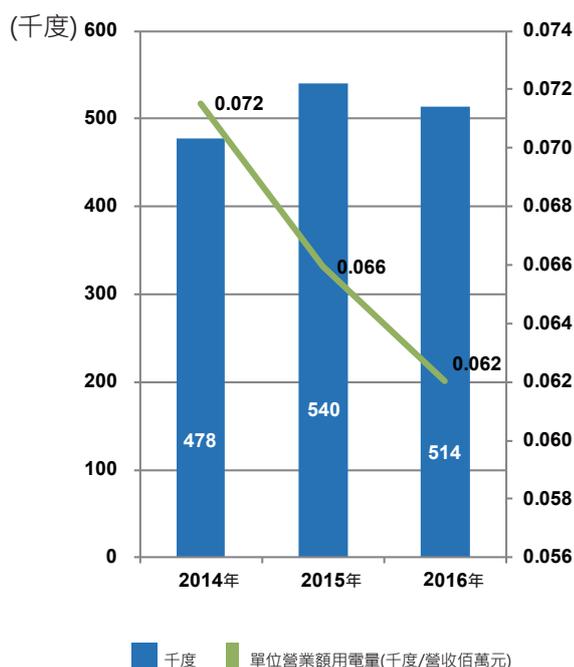
2016年各範疇排放比例	範疇 1	範疇 2
溫室氣體排放量(公噸 CO ₂ e/年)	315.738	2,820.198
占總排放量比例 (%)	10.07	89.93

2014~2016年度溫室氣體盤查比較表

計算指標	2014(工地數31)	2015(工地數37)	2016(工地數38)
溫室氣體排放(範疇1)(公噸CO ₂ e)	260.804	263.583	315.738
溫室氣體排放(範疇2)(公噸CO ₂ e)	1,290.611	2,337.583	2,820.20
溫室氣體排放總計(公噸CO ₂ e)	1,551.415	2,601.166	3,135.936
溫室氣體排放強度(公噸CO ₂ e/人)	3.69	5.69	6.30
年度總量/年度百萬營收	0.23	0.32	0.37

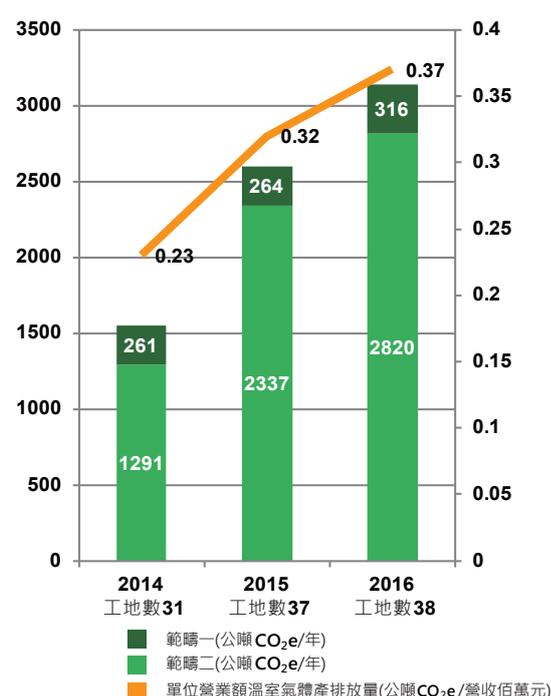
2014~2016年公司用電量

千度/營收佰萬元



2014~2016年溫室氣體排放量

公噸CO₂e/營收佰萬元



綠色專欄

【雲林榮家中程(103-106年)計畫總體營造養護園區統包工程】為例

創造「低耗、低營運成本的建築」，是瑞助營造綠建築計畫的一環。由於地球暖化的惡果讓複合性災害加劇，在2015年開始要求自己必須使用再生料於假設工程上，為降低廢棄物量作出努力。

事實上，瑞助營造是國內第一家導入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。早在2008年時，就開始以減碳、減廢、減毒健康與創新等四大面向，全面發展綠建築理念，因而擁有豐富的實作經驗。



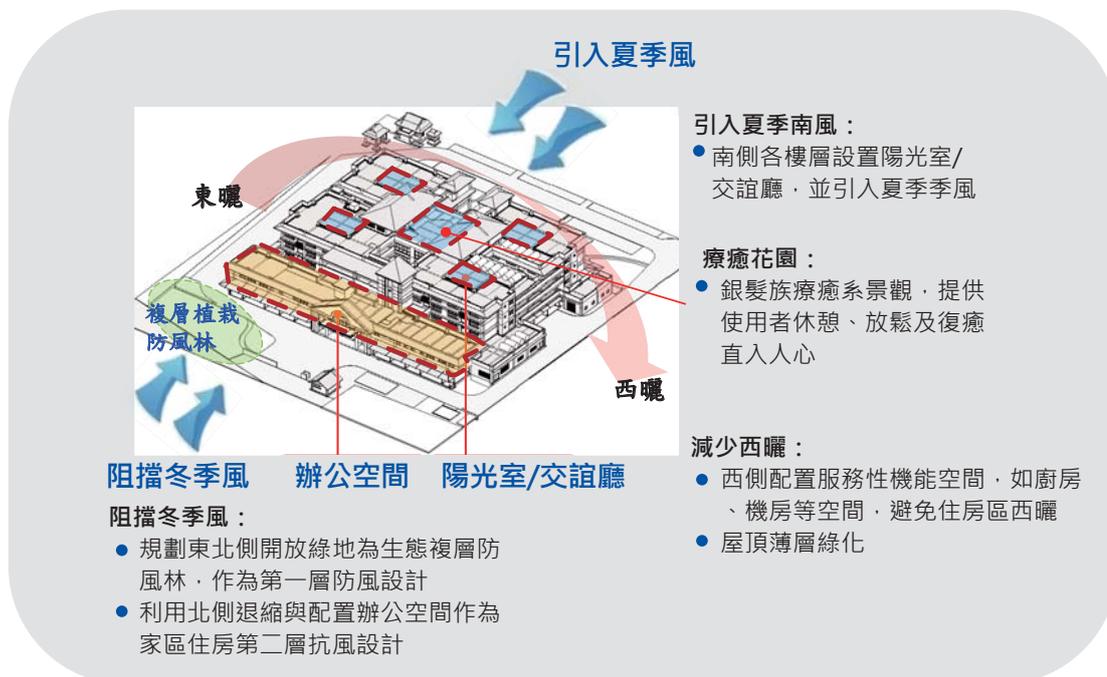
2.1 綠色相關作為

一、綠建築規劃設計採省工、安全、環保、再生資源、降低整體生命週期成本的概念，結合「綠色能源」、「生態工法」之應用，以達成「綠色內涵」規劃理念。





二、友善環境設計



三、節能、環保、永續及綠建築計畫

〈一〉生物多樣性：

塑造生態綠網、小生物棲地、植物多樣性、土壤生態及避免生物共生障礙為考量。

1. 基地留設之綠地與周邊綠地銜接平順並予以串連。
2. 若須設置為圍牆，以透空綠籬為主。
3. 景觀戶外燈具避免使用眩光型，對於鄰地投光及反光光害應適度阻隔。

〈二〉基地綠化：

1. 確實調查基地週邊原生植物，綠化時除採用當地原生樹種及有利誘鳥誘蝶植栽為宜，並力求多樣性及多層次綠化方式。
2. 植栽種植時喬木(株距3.5m 以下、土壤深度1m 以上)、灌木(土壤深度0.5m以上)及草坪(土壤深度0.3m 以上)要求條件須確實管控。
3. 基地內老樹施工中應確實保護，完工時儘量給予保留。

〈三〉基地保水：

1. 增加土壤地面，儘量種植樹木達到增加孔隙及涵養雨水之目的。
2. 增加保水鋪面、廣場、步道等人工鋪面設計成透水鋪面。
3. 採用透水性滲流側溝及增設滲透井或透水軟管，以增加基地透水及輔助滲入的作用。



基地綠化示意圖



屋頂綠化示意圖



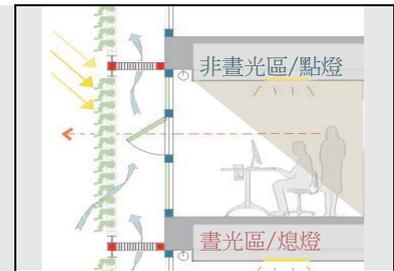
停車場/植草磚示意圖



透水鋪面(高壓磚)示意圖

〈四〉日常節能：

1. 設置 1.5m 深的水平遮陽或陽台，避免開口開窗在日射量大的方位，減少直射光源及熱源進入室內，降低熱負荷。
2. 利用斜屋頂，減少熱負荷，並採高效能熱源機器，適當之空調系統並分區規劃。
3. 利用晝光及配合燈具迴路設計、T5 燈管，使用照明二線式化控制節能方式以達均勻照明及省能效果。



自然採光示意圖

〈五〉CO₂減量：

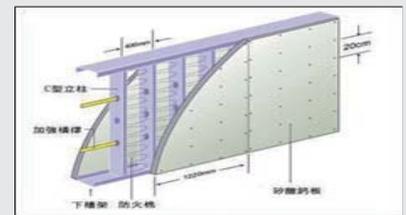
1. 簡樸建築造型與室內裝修，合理結構系統並力求輕量化，設備以懸空管架設計。
2. 使用再生綠建材比率應大於總面積 45% 以上。
3. 管路除耐久性外，應考量將來維修空間及便利性。



管路採明管設計

〈六〉廢棄物減量：

1. 多餘土方用於現場地形改造或基地工程之土方平衡。
2. 落實工地污染防制措施：設置專用洗滌車輛與機具之清洗措施、污泥沉澱過濾處理設施、灑水噴霧，鋪設鋼板，防塵罩網及防塵披覆等方式防制施工時之空氣污染。
3. 要求承商研擬營建自動化工法(如鋼承板系統或木模系統模板、預鑄梁版或乾式隔間等)，使用回收再生綠建材。



乾式隔間示意圖

〈七〉室內環境：

1. 採用隔音效果良好之牆板及符合氣密等級之窗與玻璃。
2. 一般室內空間均能自然開窗採光，照明光源均有防眩光隔柵、燈罩或類似設施。
3. 空調系統採分離變頻冷氣設置，以達節能效果。
4. 室內裝修建材採用具有綠建材標章之健康建材，減低有害空氣污染物之逸散。



室內環境控制

〈八〉水資源：

1. 本案規劃採用省水龍頭和兩段式節水馬桶之衛浴設備，並已取得省水標章之器材。
2. 利用雨水貯留回收再利用系統，經過淨化處理後再利用，做為建築物之沖洗、空調或澆灌等用水。



省水器具示意圖

〈九〉污水及垃圾：

1. 生活污水及經前處理之油污水確實導入污水系統。
2. 廚房及洗衣雜排水須設置截留器並定期清理，浴室的雜排水配管系統等須接管至污水處理設施或公共污水下水道。
3. 設置空間充足且運出動線合理之專用垃圾集中場，並進行綠美化或景觀化處理。
4. 設置防止動物咬食且衛生可靠的密閉式垃圾箱，執行資源垃圾分類回收管理系統。



垃圾集中管理示意圖



2.2 綠色永續長期發展

2.2.1 節能減碳創新：

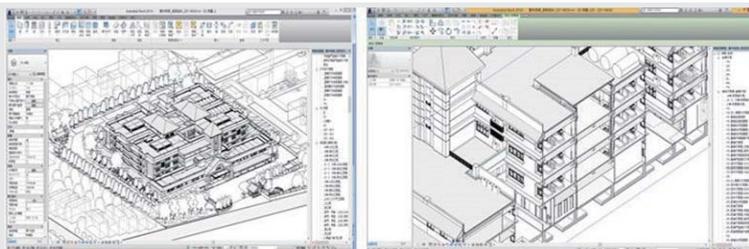
1. 水撲滿施作

瑞助知道水資源改善「重要性」+「急迫性」，所以施作「水撲滿」，捨棄傳統混凝土構造，走在科技與環境前頭，用智慧把水留下，本專案的《組合式水箱儲水設施》，我們使用100%再生PP塑料材質，僅以人力以積木般堆疊組立施工，比平常工法節省60%時間，就完成下方可儲水的600噸滯洪空間，上方還能作為景觀綠地、停車場等用途，充分利用都市土地，打造海棉城市並節能減碳！本工地免費提供業主，已施工完成60 m³，且每一次可保水相同體積量，可盡企業社會責任，亦是綠色產業先驅。



快速 環境 安全!

2. 導入建築資訊模型(BIM)



3. 智慧綠建築雙標章：

以綠建築為基礎，導入智慧型高科技技術、材料及產品之應用，使建築物更安全健康、便利舒適、節能減碳又環保

基地保水指標

1. 透水鋪面
2. 原土保留

日常節能指標

1. 風向與氣流應用
2. 建築節能配置

室內環境指標

1. 室內污染物控制
2. 室內噪音防止

水資源指標

1. 生水器具
2. 雨水回收系統

污水垃圾指標

1. 與污水分流
2. 垃圾集中管理

基地綠化量指標

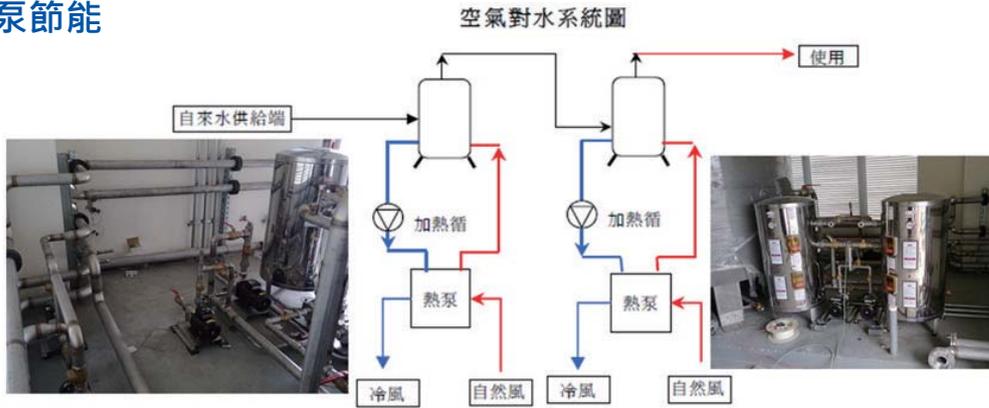
1. 複層栽植
2. 屋頂綠化

基地保水 基地綠化 日常節能 室內環境 污水垃圾改善 水資源 生態環境 CO₂減量 廢棄物減量

綠建築-銅級

智慧建築-合格級

4. 熱泵節能



太陽能 + 三聯供熱水系統，確保太陽能、採暖、生活熱水、製冷、水箱高溫保護、輔助熱源等功能協調運作，最大化達到節能減排的效果。

2.2.2 智慧建築

1. 導入行動護理車與機構營運管ICT管理平台

CipherLab 推行動護理站可無線傳輸病人生理資訊

步驟 1: 掃描條碼，免輸入病人資訊

步驟 2: 使用電子量測設備，量測病人心跳與脈搏

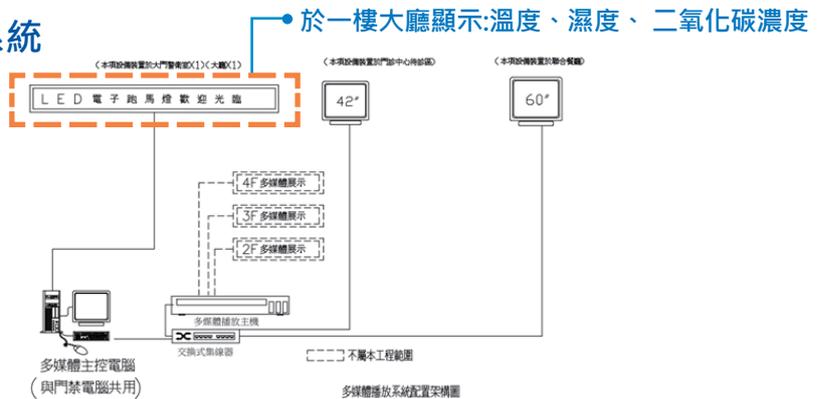
步驟 3: 透過專屬無線通訊協定，傳輸病人量測生理資訊

步驟 4: 所有病人量測資訊，都傳送到該行動護理站，並結合醫院系統

2. 建立無線護理偵測系統

無線護理偵測系統示意圖

3. 智慧環境空氣品質偵測系統



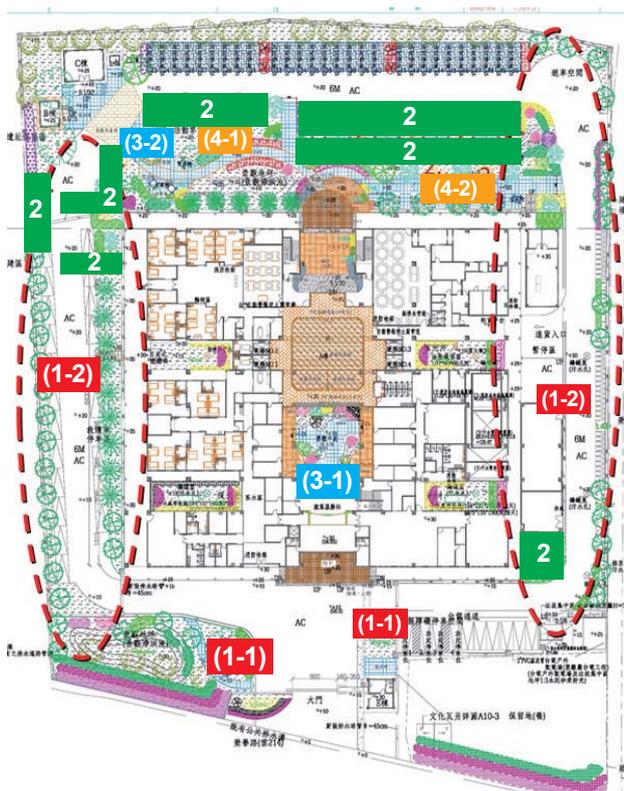


2.3 產學合作創新、創新差異化

為了體貼高齡者，本案透過三項產學合作將更專業的領域導入本案設計，走出創新差異化。

2.3.1 開放空間療癒景觀產學合作案

針對本案使用者特性 - 養老長照，在景觀設計導入「在地生態完整性」、「五感景觀體驗」、以及「景觀復癒效益」的設計原則，提供使用者在本案有限的開放空間中，有一個「在家」的歸屬感，並且透過園藝治療活動過程中，達到復健養生的效益。



1. 主題意象的營造：
 - (1-1) 大門入口茄冬意象，營造在地本土親切的意象。
 - (1-2) 基地四周及車道以台灣欒樹圍繞，營造基地完整性。景觀植物生態特性：以本土樹種為主，例如茄冬、台灣欒樹等營造在地鄉村景觀特性。
2. 生態多樣性的營造：光臘樹可以吸引獨角仙。不同樹種的混植可以避免單一樹種造成植物病蟲害的機率，並且增加鳥類以及其他動物生長棲居的適宜性。
3. 主題意象的營造：
 - (3-1) 中庭以類日式庭院手法設計山櫻花及草皮，導入內凹式空間景觀復癒概念，提供園區使用者一個休憩放鬆的空間。
 - (3-2) 以列植式落羽松加強北端停車場道入口處的視覺意象。
4. 運動與復健治療
 - (4-1) 活動草皮(槌球場)空間設計，提供銀髮族一個休閒運動與社會互動的機會與場域
 - (4-2) 菜園設計提供銀髮族園藝治療復健機會，並且有自給自足的成就感。

2.3.2 銀髮族之友善環境亮點塑造

友善亮點與特色：全國唯一榮民之家以標示點字，貼近人心全國標竿

- 主要標示項目：無障礙之電梯點字標示
- 次要標示項目：各層空間名稱點字標示
- 特色標示項目：各層樓梯扶手點字標示



無障礙電梯點字



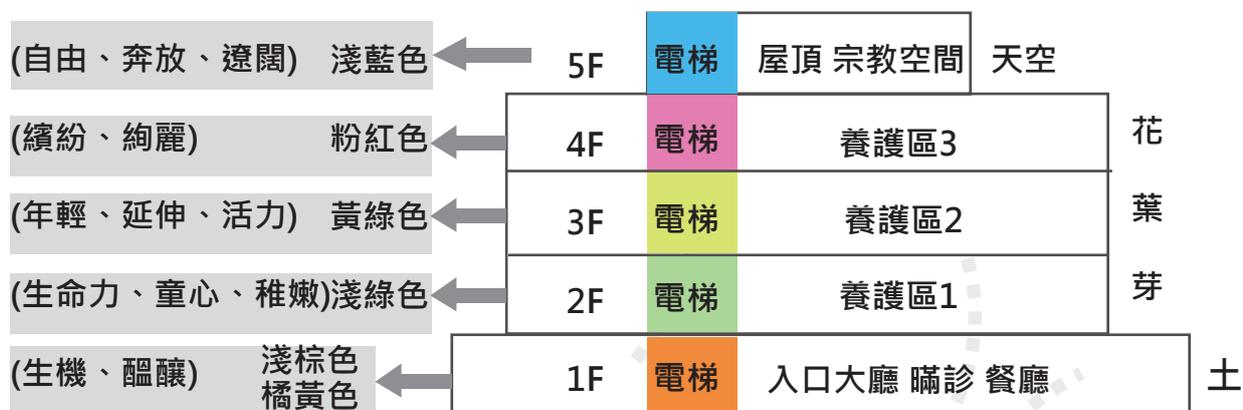
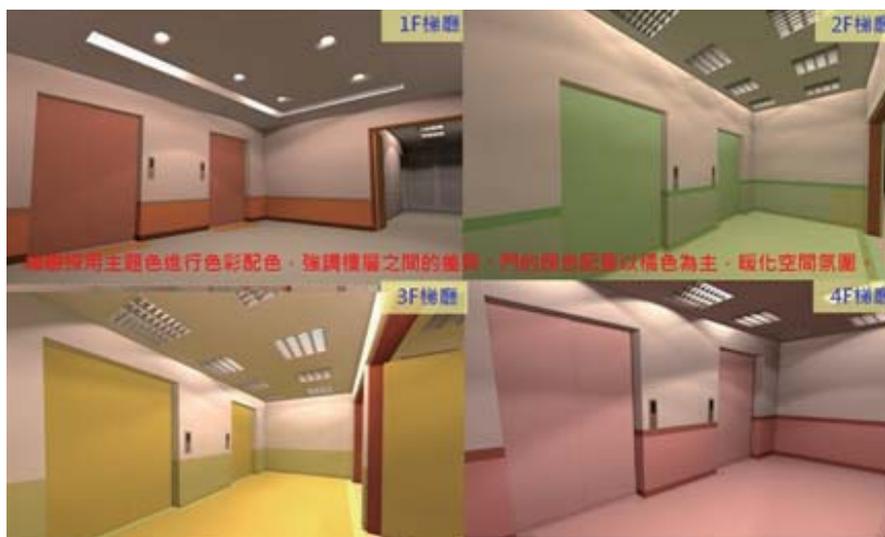
扶手貼片點字



指標點字

2.3.3 高齡者居住空間室內空間色彩計畫

特色：色彩有助於刺激人類的感官，以高齡者視覺變化，模擬視覺黃變化的特性，並以家為理念設計環境，共創美好的環境





3. 客戶服務與供應鏈管理

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』，而營造業所需得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。



2016年執行成效

1. 定期進行客戶滿意度調查
2. 續案率65%，較往年提高
3. 客服修繕服務管理系統已建立完成，並且已全面啟動實行，更加提升修繕速度及品質。
4. 2016年顧客滿意度調查，滿意以上提升至94.92%，普通5.08%則是較去年降低。



2017年及未來規劃

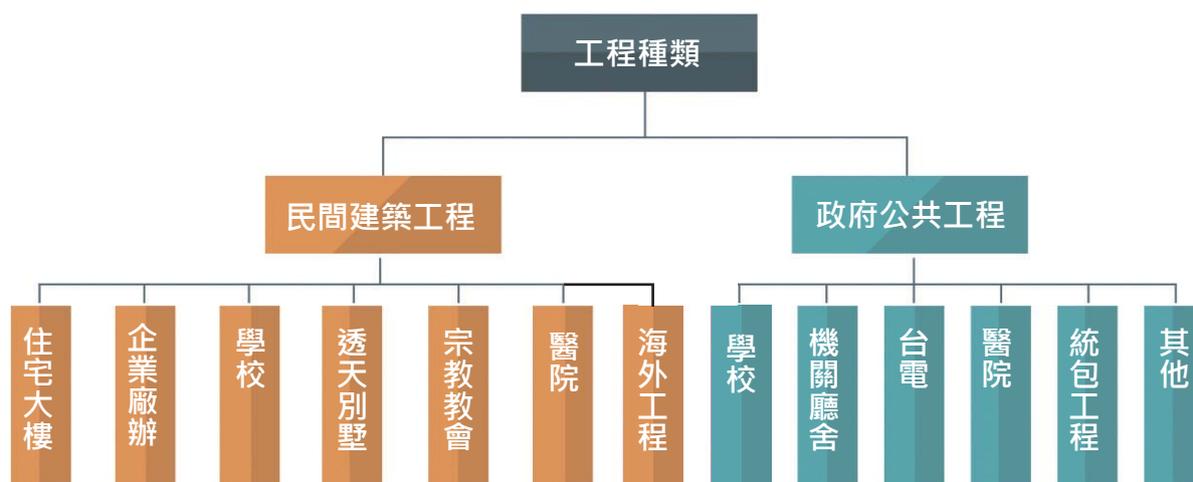
1. 持續定期進行客戶滿意度調查，藉由問卷填寫、回收，以達到雙向溝通效果
2. 保持友好關係能使公司更具市場競爭力，使公司營運獲利、成長穩健
3. 建構多元化客戶溝通機制
4. 積極開拓新市場業務

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，民間建築工程有住宅大樓、企業廠房及辦公大樓、學校、透天別墅、宗教教會、醫院等；政府公共工程以學校教學大樓、機關辦公廳舍、台電變電所、醫院、統包工程及其他由政府採購發包之相關工程。

近年來為發展多元化業務，積極拓展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833億元，共計255個建案。單就2016年之統計，得標承攬個案數計15件，承攬金額有86億元。各工程類別詳細承攬個案數及累計金額詳如下圖。

工程類別	累計至2015個案數	2016新增個案數	總累計工程金額
住宅大樓	79案	2案	281億
廠房辦公	62案	4案	145億
學校工程	24案	2案	89億
別墅工程	19案	1案	29億
銀行工程	7案	0案	11億
醫院工程	4案	0案	13億
台電工程	10案	0案	43億
教會工程	2案	0案	4億
統包工程	7案	3案	122億
其他工程	26案	3案	96億
合計	240案	15案	833億

各工程類別承攬量及金額



各類代表性建物簡介：

住宅類代表		
尚志璽苑	宏普有逸天	翔譽雙子星
		
樓層數：B4/21F、B4/18F 總樓地板：13,436坪 地點：台北市	樓層數：B5/13F、B5/19F 總樓地板：12,226坪 地點：新北市	樓層數：B3/22F 總樓地板：6,831坪 地點：新北市

廠辦類代表		
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：台中精密機械園區	樓層數：B3/9F 總樓地板：5,674坪 地點：台北市

公共工程類代表		
2017世大運選手村	和平國小暨籃球運動館 新建工程	國家運動選手訓練中心
		
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：台北市	樓層數：7F 總樓地板：14,010坪 地點：高雄市

3.2 市場行銷與業務拓展

業務拓展立基

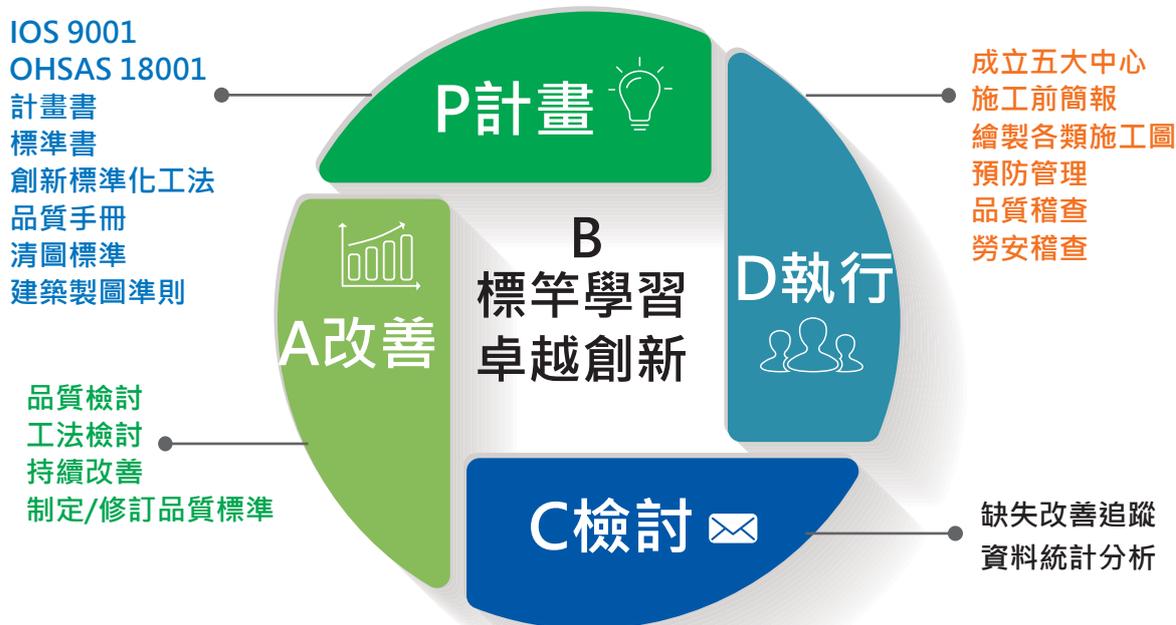
業務新案靠創新、舊案靠服務與品質，而差異化更是產品競爭的策略之一。憑藉著集團優勢、舊有資源續案的推動、參與社團拓展人脈及強化技術研發整合(綠色推廣、無毒檢測、企業資源整合系統、預防管理、創新技術與新工法取得專利)等，創造與其他營建業不同的特有優勢，吸引顧客與業主的青睞。目前在市場面客戶端對瑞助營造之評價明顯提升，使得業務拓展比其他同業更有利基。



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。

藉由標準化品保政策推動，在工程界獲得更多肯定，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，宣傳行銷使本公司獲益良多。



藍海策略應用

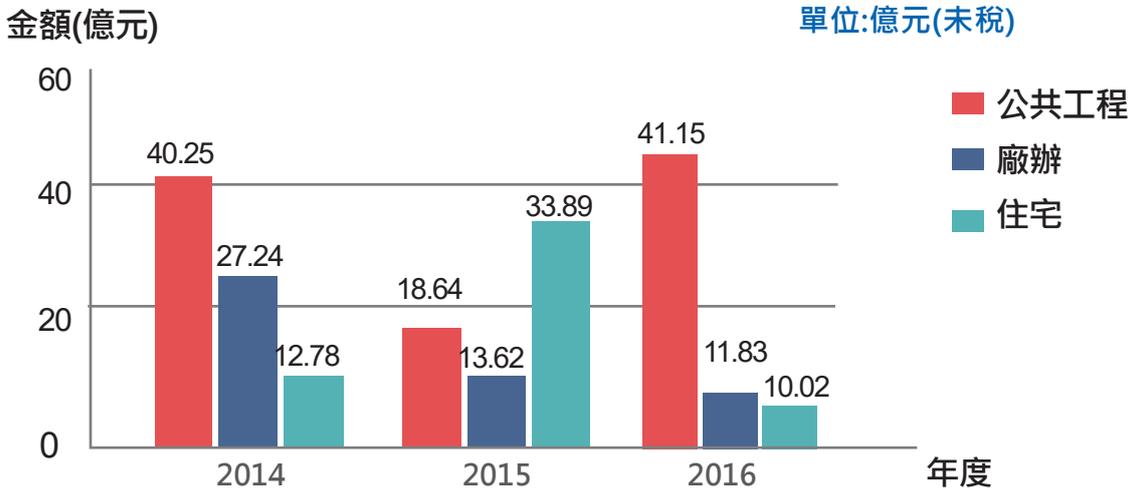
具有優良的競爭基礎及運用良好的行銷方法，實踐超越惡性競爭的藍海策略，提升經營績效與不斷成長，其運用策略方向如下：

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



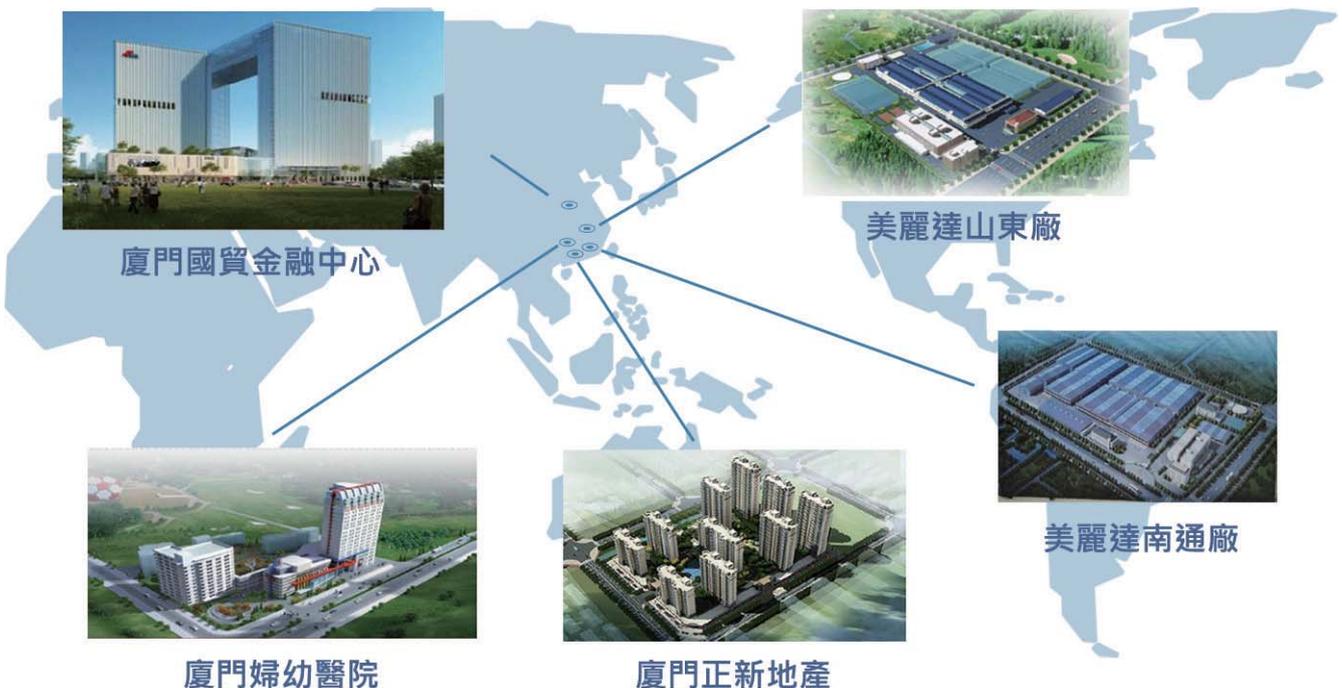
績效呈現

每年依據社會環境、國際趨勢訂定翌年業務目標。2015年因公共工程預算大幅減少，改以民間工程為主要承攬目標。2016年再因政府政策，標得國民運動中心數案。續案率KPI目標值為50%，平均實際值都有60%以上，並由原客戶之引薦發展未來顧客案源。2014年至2016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營造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。

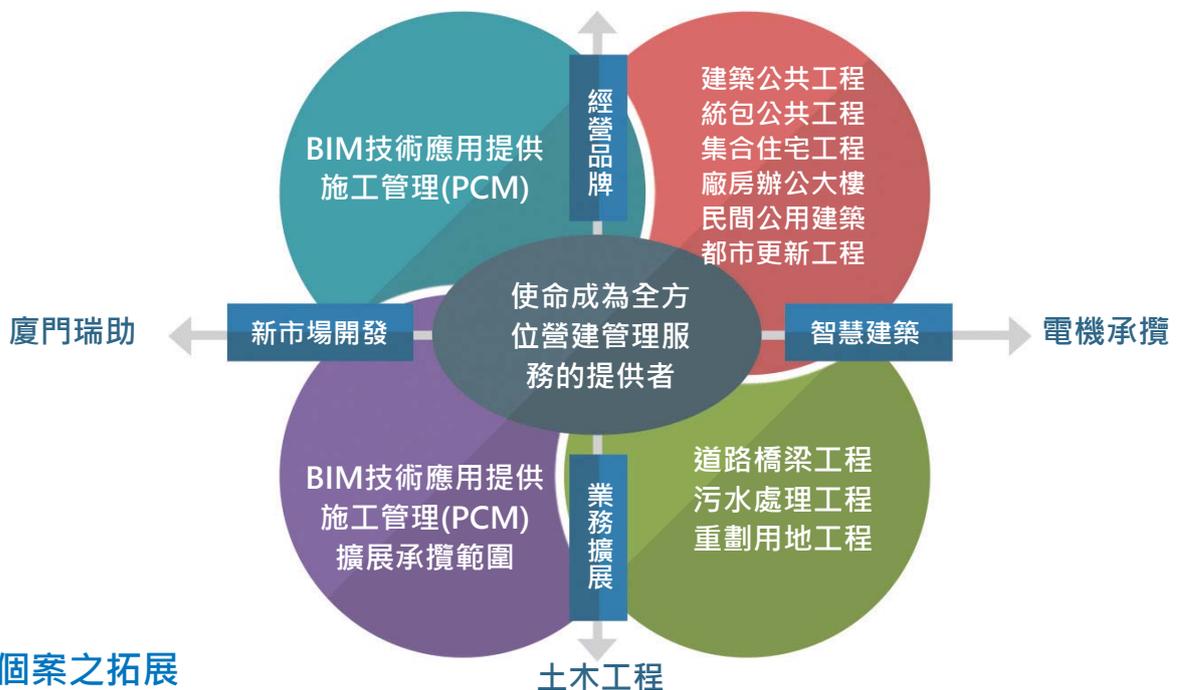
經過兩年的扎根與努力，於2014年在廈門成立「廈門瑞助建築工程顧問有限公司」，象徵我們拓展亞洲市場的第一戰正式開打。初期將以BIM建築管理、營建管理、精裝修等業務打頭陣，祭出瑞助營造的差異化精緻服務，盡速站穩在大陸市場的第一步。



3.3多角化經營與挑戰



企業多角化的經營，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。**建築工程**



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，目前已承攬十件台電之變電所統包案。為順應發展趨勢，於2012年初成立統包企劃處，其主要工作項目為統包案投標及得標後工程設計規劃過程中的整合，吸取過去的經驗並努力拓展統包競標業務。2014年配合公司組織調整，更名為統包處，自成立後四年來已取得9個建案，每年持續成長表現相當亮眼。



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」也順利完工，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，近年來雙北市進行都市更新案最為盛行。目前配合建設公司以策略聯盟方式出席都更說明會，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，目前已合作都更說明會個案超過20個以上，這也是在未來市場先行佔有利地位。

機電工程承攬的再提升

包含電力、給排水、通訊、消防、空調工程等，機電工程如人體的血管及神經系統，是建築物生活機能與品質的關鍵，因此瑞助營造在機電工程部分更提升自我要求之技術水準，異於業界特別之處，瑞助營造同時擁有水管承裝業（甲等）、電器承裝業（甲等）及冷凍空調工程承裝業（乙等）之執照，協助客戶更佳之施工整合及智慧建築，增加對顧客的全方位服務並爭取更多案源的機會。

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。

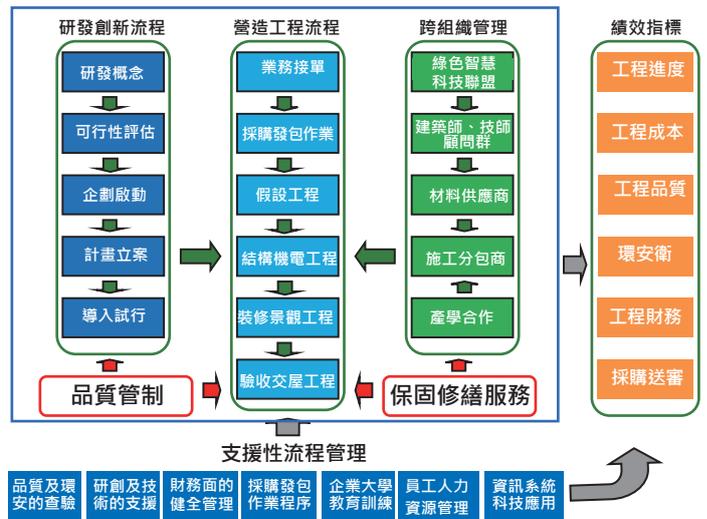
對未來客戶的掌握

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)』（詳下表）

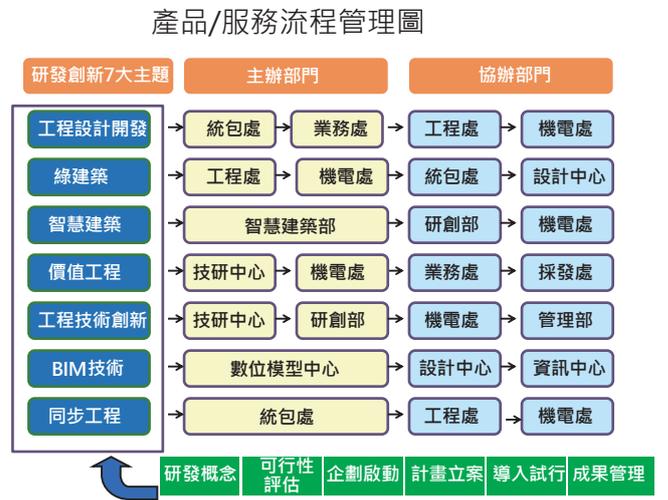
項目	未來客戶需求變化分析	能提供的服務及發展策略	代表個案
長照中心	十年後，台灣將進入老年人口超過百分之廿的超高齡社會	參與協助設計進而承攬施做(持續強化統包整合能力)	<ul style="list-style-type: none"> ● 雲林榮家中程(103-106年)計畫 總體營養護園區統包工程 ● 高齡整合長期照護中心新建工程(建築部分)
都市更新	都是老舊建築配合政府政策即須全面更新	與既有客戶(實施者)聯袂出席都更說明會爭取地主信賴，進而取得業務	● 臺北市中正區水源路四、五期整宅重建工程
中南部建商開發	中南部建商以往多自行採購發包，近年為控制成本、進度及品質已逐漸走向發包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	現有統包技術成熟，除了運動中心外，尚有世大運選手村的工程實績，對此市場開發有極大優勢	<ul style="list-style-type: none"> ● 安康市場基地新建公營住宅統包工程 ● 臺北市大同區明倫公共住宅統包工程

3.4 產品服務及施工品質管理

營造工程獲利的關鍵在於施工進度的控管，然而要能掌控施工進度，流程的管理就相對的重要，從客戶的工程產品接單到工程的交付及保固，均需有一套完整的標準作業流程，才能因應客製化的工程產品。瑞助營造的作業流程經過不斷運作及持續改善後，訂定一套完整的作業程序書並通過 ISO 9001：2008版的驗證（預計2017年提升至2015年版）。

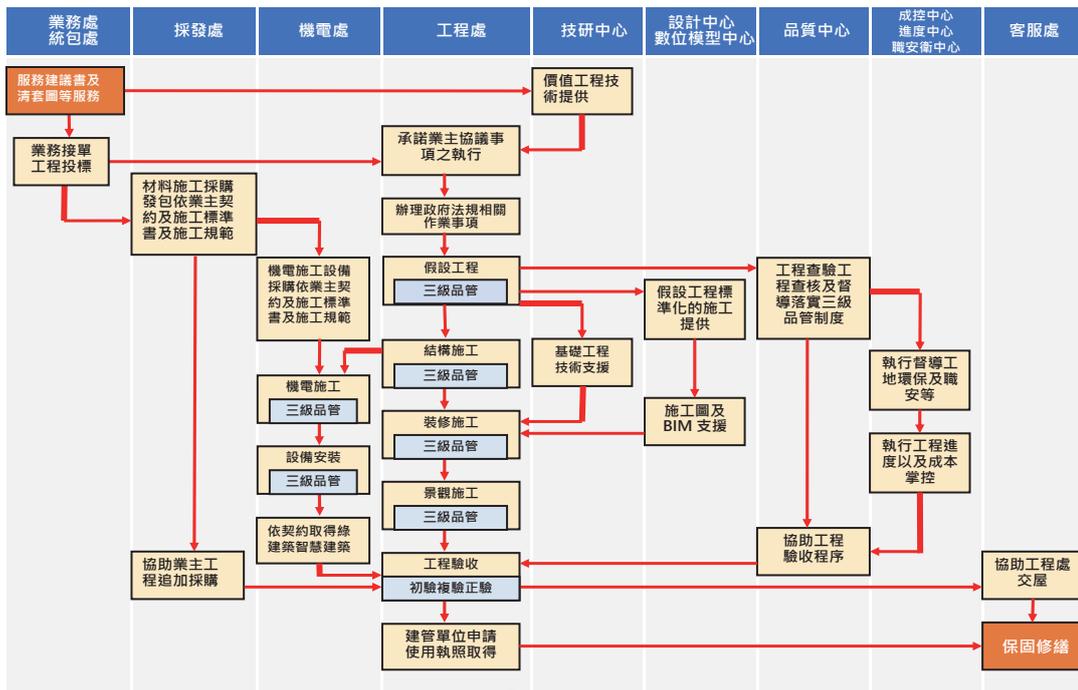


建築物的產品均為客製化工程，但其產品的設計均掌握在設計建築師的構思及客戶的需求上，營造業所提供的是將設計轉成建築物的興建者，故不會有相同的建築物產生及相同的生產環境，所以在產品的開發過程均面臨不同的環境挑戰，研發創新的製程均在一年以上，每個製作流程均需不斷的檢驗及測試方能確保產品的品質要求。從設計者的建築圖為依規開始，就需不斷的檢討設計方案及最佳的施工法或透過價值工程的替代方案，以提供客戶更多的選擇及最有利的產品。



品質管制流程

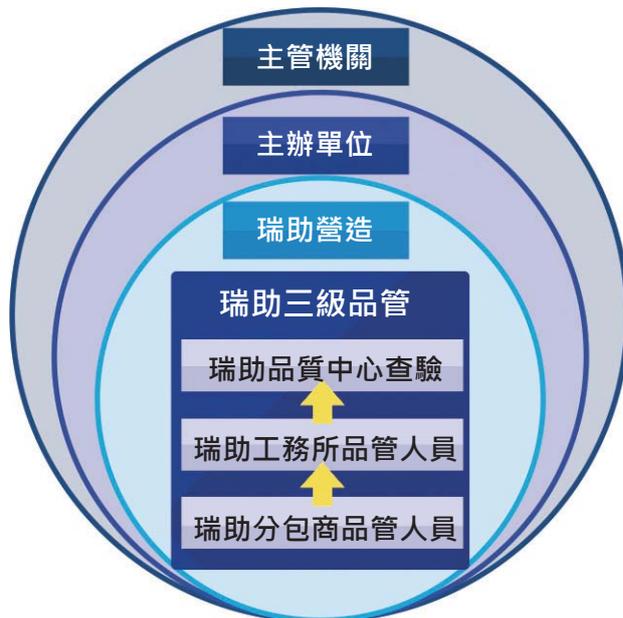
服務品質管制流程：以完整的服務品質提供給客戶最有價值的客製化工程產品。





施工品質管制

行政院公共工程委員會對於公共工程三級品質管制的實施方式加以規範，將品質管制訂為三級：第一級：廠商，施工品質管制系統；第二級：主辦機關，施工品質保證系統；第三級：工程會及工程主管機關，施工品質查核機制。凡公司承攬之公共工程除善盡己身當層的品質管職責外，尚需接受主辦機關（監造單位）、工程會主管機關的督導與查核。瑞助營造將品質管制與公共工程結合增訂內三級：第一級：分包商自主品質管；第二級：工地品質管組織自主品質管；第三級：品質中心品質查驗。其目的在依據各工項查核要點嚴加稽查以使品質在每一環節均獲得管控，落實品質政策增加公司業務競爭力。



品質管制圖

工程 施工 三級 品質 管	一級品質管	二級品質管	三級品質管	驗收
	訂立品質計畫並據以推動實施 成立品質管組織並訂定管理責任 訂定施工要領 訂定品質管理標準 訂定材料及施工檢驗程序 訂定自主檢查表並執行檢查 訂定不合格品之管制程序 執行矯正與防範措施 執行內部品質稽核 建立文件紀錄管理系統 瑞助營造	訂定監造計畫並據以推動實行 成立監造組織 審查品質計畫並監督執行 審查施工計畫並監督執行 抽驗材料設備品質 抽查施工品質 執行品質稽核 建立文件紀錄管理系統 主辦單位(營造)	設置稽核小組 實施查核 追蹤改善 辦理 主管機關(業主)	保固 ↑ 驗證 ↑ 複檢 ↑ 初驗
瑞助 內部 三級 品質 館	一級品質管	二級品質管	三級品質管	驗收
訂立分項施工計畫 材料設備送審 材料設備施工自主檢查 施工缺失及不合格品改善 工具箱會議 分包商	以分項施工計畫為依據規劃施工 以品質計畫為依據辦理檢查方式 依自主檢查表施工檢驗 會同分包商材料檢驗 品質人員施工抽查及材料抽驗 不合格品之處理 矯正與預防措施落實 瑞助工務所	設立各項施工檢驗停留點 訂立各項施工檢驗要點 工班培訓執行 記點型良率之評分標準 工地施工檢驗停留點查驗 定時及不定時品質查核 瑞助品質中心	申報業主驗收 ↑ 品質中心初驗 ↑ 工務所自驗	

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，能夠『提供客戶全方位營建管理服務』者在市場上較容易脫穎而出。故推出『一站式專業服務』（如下圖）幫客戶解決現有人力短缺、成本控制不易等的棘手問題，並提昇設計品質、協助售後相關服務，一系列的服務為瑞助營造感動客戶、提升『續案率』的最佳吸引力。



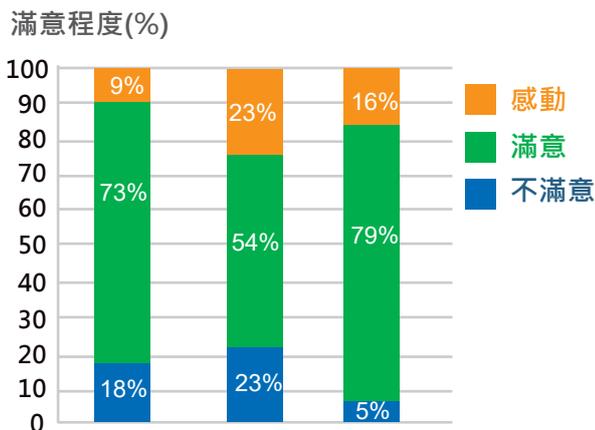
秉持著客戶至上的服務宗旨，於2011年成立客服事業處，（除了透過瑞助營造網頁聯絡外，另設有0800-245999免費客服專線）以專業的客服團隊提供最優質的服務品質。我們集合專業工程技術與菁英人才，充分運用團隊合作及專業分工的組織效益，並秉持誠信負責的態度，達成業主所託付的使命與任務。以下即針對在建案及完工保固修繕流程之客戶滿意績效說明。

在建中業主滿意度調查

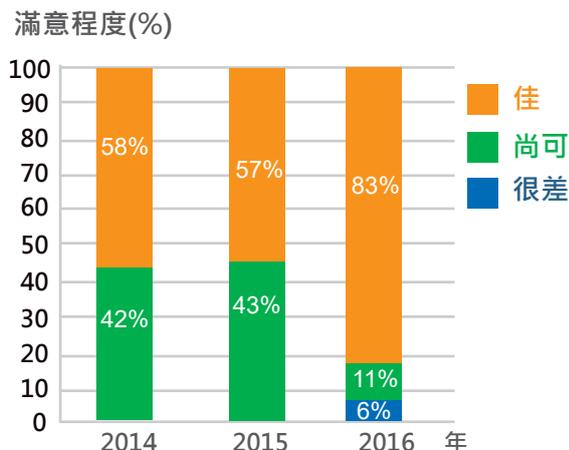
業主的寶貴意見，是我們努力改善的目標，每年都會請在建中個案之業主協助填寫「客戶滿意度調查表」，做為檢討改進的參考。依下表調查統計資料顯示，由於品質滿意度在2015年有下降的趨勢，長官於月主管會議時強力宣導，請各工地主管加強自主檢查並請品質中心人員加強稽核，因而在2016年品質滿意度大幅提升。有關與鄰房溝通方面，公司服務業主居中協調，且儘可能達到雙方滿意認可，其努力程度普受業主好評；2016年因有一案在溝通上有落差，造成業主略有微詞，已積極處理、改善完成。在整體工程進度上，其落後因素”業主變更或建築師修改設計”佔約三分之一，另一要素為”工班短缺不足”，為改善此況，致力於配合業主辦理及溝通主管機關以縮短時程，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，已大幅改善中，未來將繼續朝固定配合工班發展。



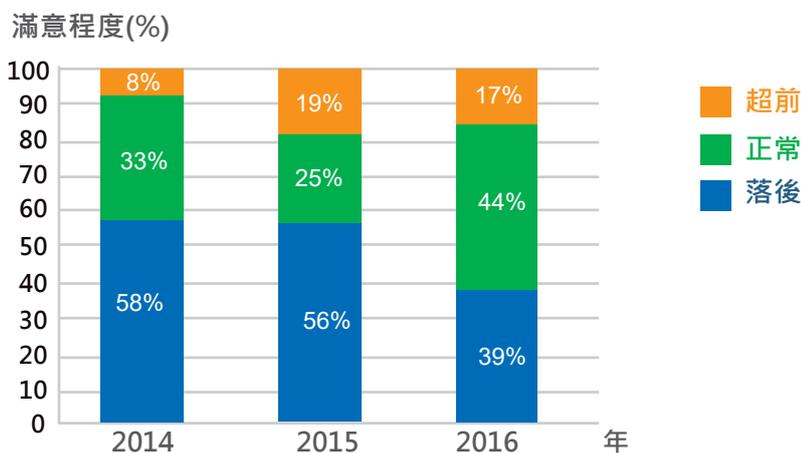
品質滿意度調查比較表



鄰房關係處理滿意度比較表



整體工程進度滿意度比較表

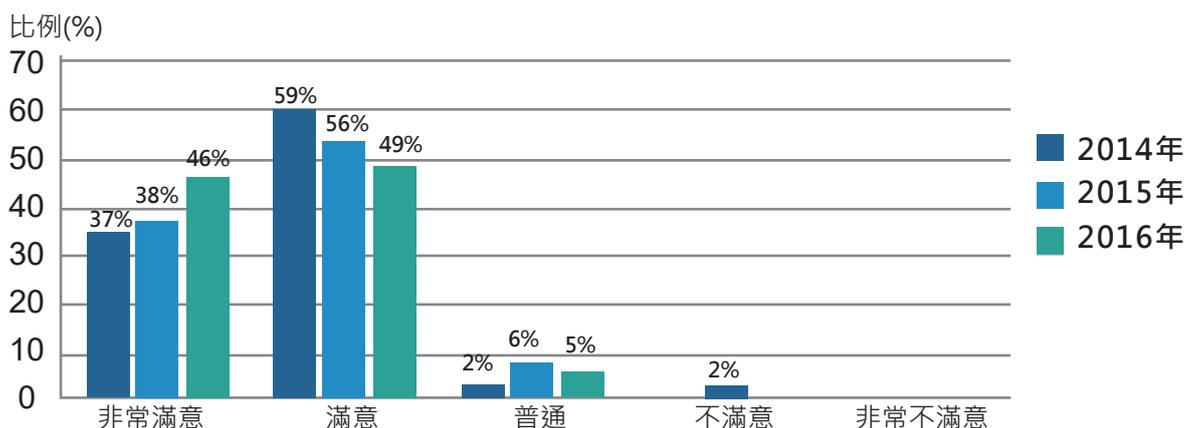


保固期服務及滿意度調查



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，針對客戶反映缺失適時解決，2016年完成修繕件數977件(無客訴)，均能依據本公司制定之保固修繕作業程序，一天內完成報修內容及地點、二天內完成修繕會勘及七天內完成修繕簽認。針對缺失嚴重問題，以採彙整案例問題點為第一步驟，接著透過分析原因並改善相對應的對策，並於每月主管會議提出檢討報告，避免二度問題發生。每半年對保固期間之顧客實施滿意度調查，其滿意度調查內容為修繕會勘與完成時間、修繕服務態度、修繕服務品質、缺失程度較嚴重、缺失程度較嚴重、數量較多的項目與二度發生缺失的項目等而使用評分評語為非常滿意、滿意、普通、不滿意、非常不滿意。近三年(2014-2016)統計每半年實收回函約25-35份，進行分析統計，滿意度調查統計圖如後：



2016年客戶滿意度調查，滿意以上94.92%，普通5.08%，較去年降低。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客戶問題，一切以客戶為考量的服務品質，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，讓客戶安心。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，已於2016年建立完成客服修繕系統，並且已全面啟動實行，更加提升修繕速度及品質。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」。對於客戶的需求與期望「將心比心」、處處「留心」、盡心盡力的來滿足顧客、細心對待顧客、耐心的跟客戶溝通，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、熱情服務乃為本公司創造價值之不二法門。



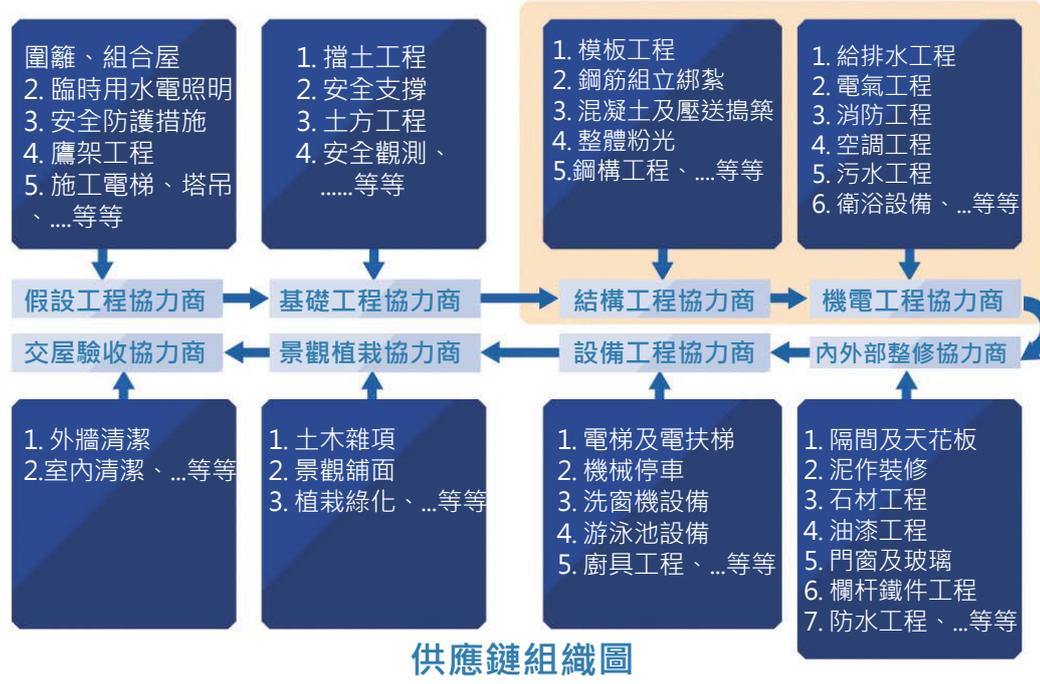
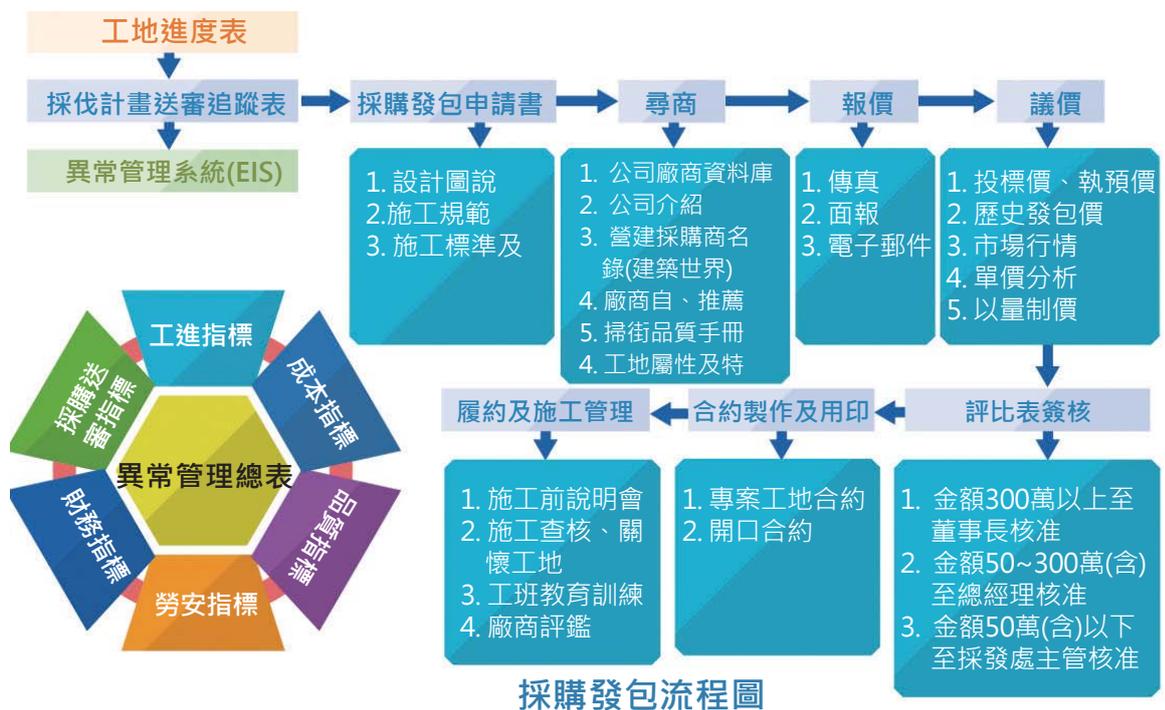


3.6 供應鏈廠商之管理

供應鏈管理準則

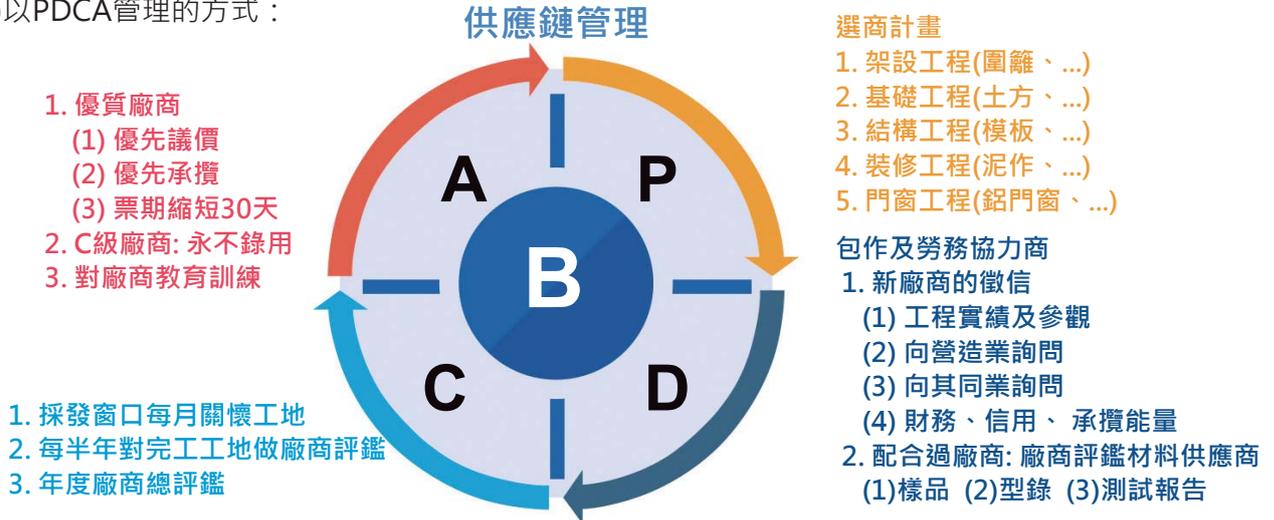
國內營建工程多屬分包制度，一旦營造廠取得標案後，多數會依工程屬性，將分項項目逐一發包給下游專業分包商施作，故供應鏈廠商將是企業的『無形財產』及『合作夥伴』，而營造業所需工種及人力繁雜且多，基於企業成本考量，不可能樣樣都由自己做，因此需要專業的供應鏈廠商提供配合與協助施工以完成各項案件工程。

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：



供應鏈廠商的管理

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供應鏈管理準則與採購結合及評估制度(如下圖所示)，並規定新協力商於投標前須簽定廠商環境及社會責任之實行準則及盡職調查其未涉及社會責任、環境、人權、勞工等重大事件。2016年共計113家新協力廠商，均未發生相關事件。

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	<ol style="list-style-type: none"> 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口 4. 新協力商需簽定廠商環境及社會責任之實行準則 5. 盡職調查在新供應商投標前，未涉及社會責任、環境、人權、勞工等重大事件
協力廠商在地化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各工項廠商的資料建檔 2. 營建採購廠商名錄(建築世界) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 增加本地人口就業機會 2. 施工及服務的機動性增加
協力廠商的管理	制定協力廠商管理辦法(含評鑑項目)	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對協力廠商產生激勵及良性競爭 2. 建立長期的合作夥伴關係

以打造幸福企業為目標，十分重視員工環境、福利及家庭生活，要員工工作與生活並重，使員工能在瑞助營造上班為榮，因此對於合作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』並全面將此準則百分之百納入雙方合約中執行管理，2016年簽署率達100%，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：

協力廠商在地化

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2016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。2016年度簽約之協力廠商共有546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	2	0	6	113	153	29	11	10	123	25	8	16	11	14	22	3
區域	東部		北部			桃竹苗			中部				南部			
區域家數	2		272			50			172				50			
比率	0.4%		49.8%			9.2%			31.5%				9.2%			

協力廠商的評鑑

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，實是非常重要的，因此建立了一套完善的協力廠商評鑑制度。新進廠商之採用則由採發處負責，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，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處繪整全部工項後召集工程處、品質中心及職安衛中心等各部處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；而採發處也會對被列為『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2016年度被評鑑工地共有6案，受評鑑的協力廠商共有183家，其中經評為『C』級廠商有9家，此廠商若無特殊情形(例如：違反社會責任、環境、人權及勞工等重大事件、業主指定、規格綁標、專利.....等)，未來將不再錄用。以下為2016年各評等廠商家數及所佔比率如下：

2016年評等	A	B	C
家數	17	157	9
比率	9.3%	85.8%	4.9%
總家數	183		

在每年年底都會做優良廠商之選拔並在尾牙時頒獎(如右圖)，而獲選為優良廠商之好處更有“優先議價”“優先承攬”及“票期縮短30天”等好處。因在品質方面有此措施、管制及激勵下，造成廠商間的良性競爭，使品質及勞安方面有一定的水準之上，因此獲得公共工程的金安獎及金質獎等殊榮，而讓業主更加得以信賴並且在民間工程中更是獲得續案，例如：福樺建設、綺華建設、宏普建設、慶鴻機電、和和機械、寶鴻建設...等業主案件。



2016年優良廠商頒獎



工班教育訓練及開發

品質及成本是爭取業務案件的最好方法，因此，品質中心於每年年底會排定隔年的工班培訓計劃表(如下表)，每個月舉辦工班教育訓練，針對公司的品質要求做一說明，讓公司所有的建案品質一致化及將公司常見的缺失做一說明與預防，以減少公司及廠商之不必要損失且於品質中心查核時亦會針對缺失較多之工項馬上找工班開會討論及做教育訓練，而於勞安衛部份則為每個月針對被停工或被職安衛中心查核較差之工地做一勞安衛工班培訓。以下為舉辦品質教育訓練或勞安衛工班培訓之照片：



模板工班教育訓練 石材廠商教育訓練



機電工班教育訓練 帷幕廠商教育訓練

2016年工班培訓計劃

2016年工班培訓計劃										
工程項目	簡報製作者	講師	督導人員	預定培訓時間	實際培訓時間	舉辦地點	培訓參與者	需求時數	培訓內容	實際培訓情況
水電工程(台北場)	郭芳吉	郭芳吉	陶博威	2016.01.13	2016.01.13	工地	負責人及領班	3小時	水電優缺點案例檢討分析	已完成
鋼筋工程	李玉輝	李玉輝	程金興	2016.03.15	2016.03.15	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
模板工程	張紹堂	張紹堂	程金興	2016.05.03	2016.05.03	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	程金興	2016.07.05	2016.07.14	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
輕隔間工程	李玉輝	李玉輝	程金興	2016.09.06	2016.10.06	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
水電工程(台中場)	郭芳吉	郭芳吉	程金興	2016.11.08	2016.11.09	工地	負責人及領班	3小時	水電優缺點案例檢討分析	已完成

2017年工班培訓計劃

內容 項次	工程項目	簡報製作 者	講師	督導人 員	預定 培訓時間	實際 培訓時間	舉辦地點	培訓參與者	需求時數	培訓內容	實際執行 情況
1	機電工程	郭芳吉	郭芳吉	程金興	2017.01.17	2017.01.17	公司	負責人及領班	3小時	RC配管標準化及 施工注意事項	已完成
2	帷幕工程	王仁士	王仁士	程金興	2017.02.23	2017.02.15	公司	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
3	機電工程	郭芳吉	郭芳吉	程金興	2017.03.23	2017.03.22	工地	負責人及領班	3小時	接地施工方法(責 任施工)	已完成
4	粉刷工程	李玉輝		程金興	2017.04.20		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
5	EPOXY	程金興		程金興	2017.05.25		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
6	機電工程	郭芳吉		程金興	2017.06.22		工地	負責人及領班	3小時	裝修機電施工要求	
7	金屬鐵件	程金興		程金興	2017.07.20		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
8	筋.模板.搗	張紹堂		程金興	2017.08.24		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
9	屋頂防水	王仁士		程金興	2017.09.21		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
10	石材工程	周進強		程金興	2017.10.26		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
11	鋼構工程	鍾淑儒		程金興	2017.11.23		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
12	機電工程	郭芳吉		程金興	2017.12.21		工地	負責人及領班	3小時	如何防止機電配 管重複發生錯誤	

目前營建市場缺工情形非常嚴重，為使工地進度之順利及如期如質完工，對既有工班之掌握度及新工班的開發即顯得格外重要，對此，工務部每季都會向公司高層長官做勞務工班開發之簡報。

採購發包人員的教育訓練

為提高採發人員的專業知識及對營造新工法的涉獵，採發處從2014年開始在每個月的第二次採發會議會邀請專業廠商到公司做簡報及座談，透過廠商簡報的施工說明及Q&A的座談問答方式，讓採發人員得以對該工項之施工做更深入的了解及提升其專業知識。以下為對採發人員教育訓練之照片：



矽利康簡報及座談會 捲門簡報及座談會



4. 幸福職場與發展

「有幸福的員工才有幸福的客戶」這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，照顧員工身心靈的健康。



2016年執行成效

1. 推動員工部門聚餐
2. 調高生日禮券金額補助
3. 員工滿意度提升，強化向心力
4. 降低離職率
5. 推動勞資會議召開，減少勞資爭議，促進勞資和諧
6. 持續提供員工意見箱反映問題
7. 工作倫理手冊設置於知識管理系統，供新進人員及同仁點閱
8. 建立知識系統
9. 持續貫徹年度訓練計畫執行，工程人員證照數及訓練出席率提高
10. 關鍵人才留任率維持



2017年及未來規劃

1. 持續辦理離職面談，依原因改善問題
2. 持續辦理工地訪視，實地了解員工工作問題
3. 薪酬及考績辦法修正，提高考績晉升次數
4. 社團推動及運動促進，活絡組織氣氛及情感
5. 置設考試相關資料於知識管理系統
6. 設立接班人計畫專案

4.1 活絡的徵才管道

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臺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2016年共計僱用8名身心障礙員工及4名原住民員工，各佔公司員工總數1.6%及0.8%，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	2016年
身障人員	3	4	6	8
原住民	4	5	3	4
公司人數	359	438	464	498
法定應晉用人數	3	4	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，2016年共提供30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寒暑期及學期實習，學習專業實務經驗及透過職場實戰經驗了解業界生態，並從中發現未來公司優秀員工。

此外，未來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。



Production and cooperation



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，僱用當地居民為高階管理階層的比例為100%。

員工人數至2016年為498人(皆為全職)，以營建工程與管理為本業，男女比例為，男 349人佔 70%，女 149人佔 30%，較2015年女性員工比例增加2%，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。主管人員北部地區當地人員佔77%，中南部地區當地人員佔91%。

定量指標		單位	男性員工	比例	女性員工	比例
類別	主管人員	人	46	9%	6	1%
	工程人員	人	254	51%	13	3%
	行政人員	人	49	10%	130	26%
年齡	30歲以下	人	40	8%	43	9%
	30-50歲	人	209	42%	101	20%
	50歲以上	人	100	20%	5	1%
學歷	高中(含)以下	人	15	3%	6	1%
	大(專)學	人	288	58%	132	27%
	碩士(含)以上	人	46	9%	11	2%
總計			349		149	

註：比例為該定量指標佔全體員工人數比

非定期契約(全職員工)人數2016年為498人，定期契約(約聘員工)人數為15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。

4.2 公平合理的薪酬制度

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

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

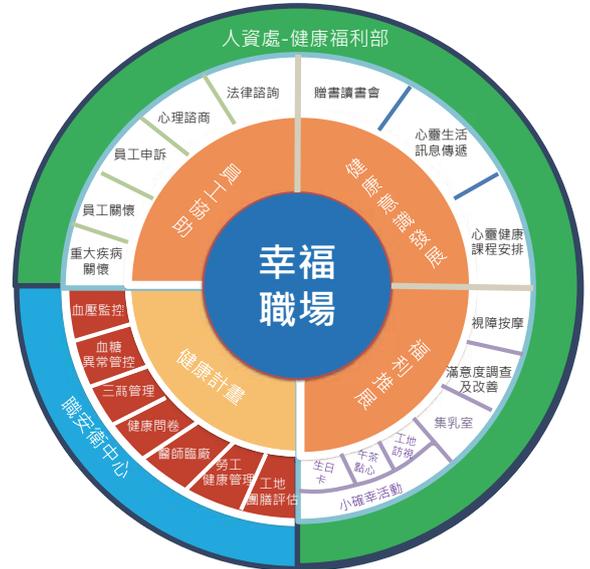
每月除固定薪資之外，另依個人及團體績效表現額外給予獎金激勵，獎金設置項目有月績效、紅利、完工、年終、品質競賽、創意提案等。此外，瑞助結合薪酬與績效，藉此激勵人才，並且連結營運績效、部門績效與個人績效，以達到個人公平。每二年亦會針對市場薪資調查及個人績效表現，進行薪資檢視及調薪作業，員工男女平均薪資近四年亦比同業平均高，如2016年各高18%及10%。

同時，每位員工薪資不因性別有較大差異，每一職務男女薪資起薪一致，新人無經驗起薪(平均月薪)均比政府規定基本工資21,009元高約1.3~1.5倍(差異為區域及內外業差別)。本公司依法訂定「工作規則」送主管機關核備，在其獎懲作業規定不會因懲處而扣減員工當月薪資。中高階人員因年資深淺及男性擔任工程技術主管薪資較內勤為主的女性為高，係行業特性與工作難度的因素，並由下表顯示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	52,885	36,777
主計處營造業工資	元	44,675	33,367

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，課長級以上人員十日內、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計畫，提升企業整體經營目標與成效。



4.3 同理關懷的幸福職場

營造業是高壓又長時間的工作，為了讓員工身心靈上都有康健的生活，我們致力於推展多面項的福利活動，2016年更有系統的規劃成四大面向，包括有：福利推展、健康計畫、員工協助、健康意識發展。重點執行如下：

福利推展

■ 保險福利

為保障員工的基本權益，瑞助除依勞動法規為每位員工加入勞工保險及全民健康保險之外，又依據員工工作的風險程度分四類加入員工團體綜合保險。

■ 休假福利

在假勤制度提供完善的給薪年假、病假、產假、男性陪產假、女性生理假、育嬰留職停薪以及排休假期。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，統計至2016年12月底共計43人可申請育嬰留停，實際申請為6人，但不得逾兩年。還為育嬰員工設置集乳室，讓婦女能專心安心的工作。

近3年育嬰留職停薪分析 (統計至2016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	單位	2014年			2015年			2016年		
		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	2	0	2	3	0	3
累計休假後之復職人數(B)	人	1	0	1	0	0	0	1	0	1
復職率(B/A)	%	100%	-	100%	0%	-	0%	33%	-	33%
累計復職已超過12個月人數(C)	人	1	0	1	1	0	1	0	0	0
復職後之留任率(C/B)	%	100%	-	100%	100%	-	100%	-	-	-



■ 視障按摩、集乳室

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



■ 健康計畫

✓ 健康檢查

正職員工且經正式任用人員每年得享有一次健康檢查，健康檢查異常者將列入追蹤複檢及安排健檢醫師針對重大疾病做預防講座及諮詢。並定期安排身心靈健康資訊講座，並每週發出健康訊息給全體員工，提醒員工關心自身健康，並先做好各種疾病預防。



近3年公司體檢人數及費用：

年度	2014年		2015年		2016年	
	受檢人數	補助金額	受檢人數	補助金額	受檢人數	補助金額
北區	165	669,000	203	831,000	207	816,600
中南區	174	684,000	207	819,000	196	758,800
總計	339	1,353,000	410	1,650,000	403	1,575,400

因2016年中部流動率較高，故正式任用符合體檢人員略減少。

■ 員工協助

✓ 法律諮詢

為增加對員工的關懷與協助，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。

✓ 人資祿姆

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。



■ 健康意識發展

根據公司主題年每季發放一本新書，含身心靈書籍，鼓勵員工多吸收健康資訊，增加知識與獲取外界訊息，並每週安排讀書會分部門討論讀書心得，並可提出公司刊物徵選，獲選刊等者可獲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。



■ 其他福利及活動

✔ 社團補助

鼓勵員工成立社團並予經費補助，自發性舉辦各種健康活動(已成立桌球社、單車社...)，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。近2年公司各類補助如下：

年度	2015				2016年				
項目	婚	喪	生育	住院	婚	喪	生育	住院	急難救助
補助人數	21	5	13	26	17	17	7	14	1
補助金額	105,000	60,000	26,000	39,000	234,000	172,500	14,000	21,000	100,000
總計	230,000				541,500				

✔ 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3,000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。

✔ 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，2016年提撥新制退休費用金額為16,743,182元，舊制提撥退休準備金截至2016年底為52,884,077元。針對高階經理人及主管因階段任務完成，為能讓他們經驗能繼續傳承，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多元的學習性組織

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。2016年離職人數佔全體員工比率(含當年度新進人員離職人數)為19.90%，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	75	24
佔全體員工比率		%	15.0%	4.8%
年齡	30歲以下	人	10	12
	佔全體員工比率	%	2.0%	2.4%
	30-50歲	人	46	11
	佔全體員工比率	%	9.9%	2.2%
	50歲以上	人	19	1
	佔全體員工比率	%	3.8%	0.2%

離職率為年度總離職人數 / 年底總人數

2016新進員工晉用比例 27.9%(139人/498人=27.9%)

因應不斷擴展的案量及市場，近年來新進人員晉用率較高，2016年共晉用 139 名，2016年底還在職員工有110名。

新進人員狀況比較		單位	男性員工	女性員工
晉用狀況		人	97	42
離職人數		人	21	8
佔新進員工比率		%	15.1%	5.8%
年齡	30歲以下	人	19	19
	佔新進員工比率	%	13.7%	13.7%
	30-50歲	人	54	22
	佔新進員工比率	%	38.8%	15.8%
	50歲以上	人	24	1
	佔新進員工比率	%	17.3%	0.7%

新進員工離職率=新進離職員工人數/年度新進員工人數

2016年新進員工離職人員佔新進人員比率29/139=20.86%

4.5 導入職安觀念 形成幸福防護照

因為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	
	女	男	女	男	女	男
缺勤天數	31	48.5	154	123.94	185	172.44
缺勤率(AR)	50.00	77.42	248.38	199.90	298.38	281.35
缺勤率(AR)	128.22		448.28			
缺勤率(AR)			576.51			

註：1.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。2016年的實際總工時為992,016時，相當於124,002天。

2.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。

職業災害與失能統計

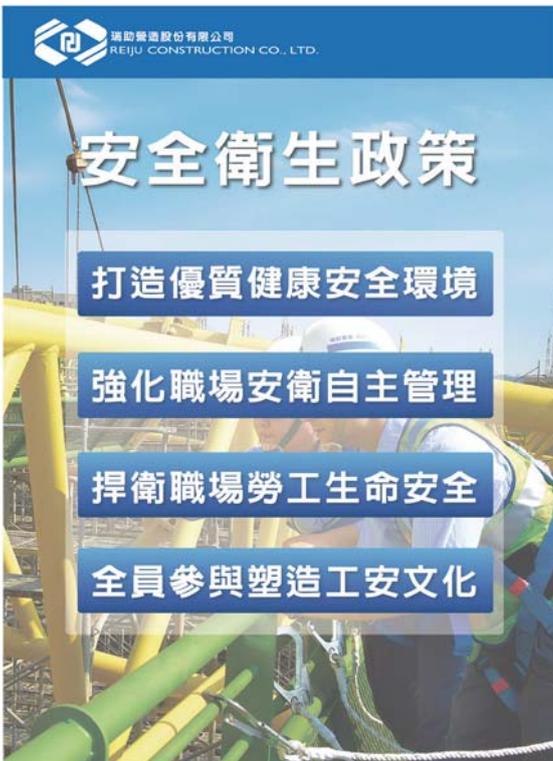
依據職業安全衛生法第三十八條規定，中央主管機關指定之事業，雇主應按月依規定填載職業災害統計，報請檢查機構備查。職業災害統計資料依勞動部所公佈職業災害統計指標，以每百萬工時為基準相關計算統計結果如下表所示。(瑞助營造2016年總工時為992,016小時)

事業單位名稱	事業單位								
	失能災害 頻率	失能傷害 嚴重率	總合傷害 指數	重大職業 災害件數	失能傷害 件數(不含 重大職災)	損失工時 日數	非職業災害件數		
							火災爆炸	化學品洩 漏	其他
瑞助營造股份有限公司	0	0	0	0	0	0	0	0	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，本公司之安全衛生政策：「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)降低罰單率，致力達成零災害
(2)職安衛查核每月至少 35 個工地
(3)推動工地執行安衛管理統，加強工地職安衛管理輔導工地執行職安衛管理系統
(4)職安衛管理系統導入工地確實執行
中期目標
(1)推動 ISO45001 (OHSAS18001 及 CNS15506)轉版認證
(2)職安衛標準化及創新推廣至工地執行並評估成效
(3)職安衛標準化查核電子化系統建立
(4)提出職安衛標準化及創新每季至少一件
長期目標
(1)持續推動 ISO45001&CNS15506 驗證查核
(2)持續推動職安衛工地查核及標準化查核之電子化系統執行率
(3)持續運用查核成果統計分析，擬出改善對策持續提昇職安衛管理，致力達成零災害

職業安全衛生委員會

依職業安全衛生管理辦法第12條規定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。每季定期召開或不定時召開委員會，提供工地必要職安衛相關資源。

開會不分遠距離，視訊拉近你我距離~

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

會議記錄 (Meeting Minutes)

會議名稱(Meeting Name):	104年度第1季環安衛管理會議/職安衛管理審查會議/環安衛委員會
開會時間(Date - Time):	104年3月24日 15:00
開會地點 (Venue):	台中 3577北線班班
主席 (Chairman):	總經理 謝建
紀錄 (Record):	謝淑惠
參加人 (Attendance):	詳如會議簽到表
議題 (Agenda):	詳如會議簽到表
描述 (Descriptions):	詳如會議簽到表

1. 103年Q4會議決議事項之追蹤與檢討

1.103年Q4會議決議事項之追蹤與檢討

(1)各工地於開會前，應通知環安衛中心，將會議決議事項及改善計畫，送交環安衛中心，由環安衛中心彙整後，送交各工地執行。

(2)針對對執行政策(或目標)之進度，由環安衛中心，由各工地負責，並由環安衛中心彙整後，送交各工地執行。

(3)可將此項決議事項，由各工地負責，並由環安衛中心彙整後，送交各工地執行。

總公司於職業安全衛生委員會
會議承諾提供必要資源

職安衛管理系統認證

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2016年9月重新驗證通過。



通過OHSAS 18001& TOSHMS(CNS15506)職業安全衛生管理系統驗證證書

職安衛創新管理

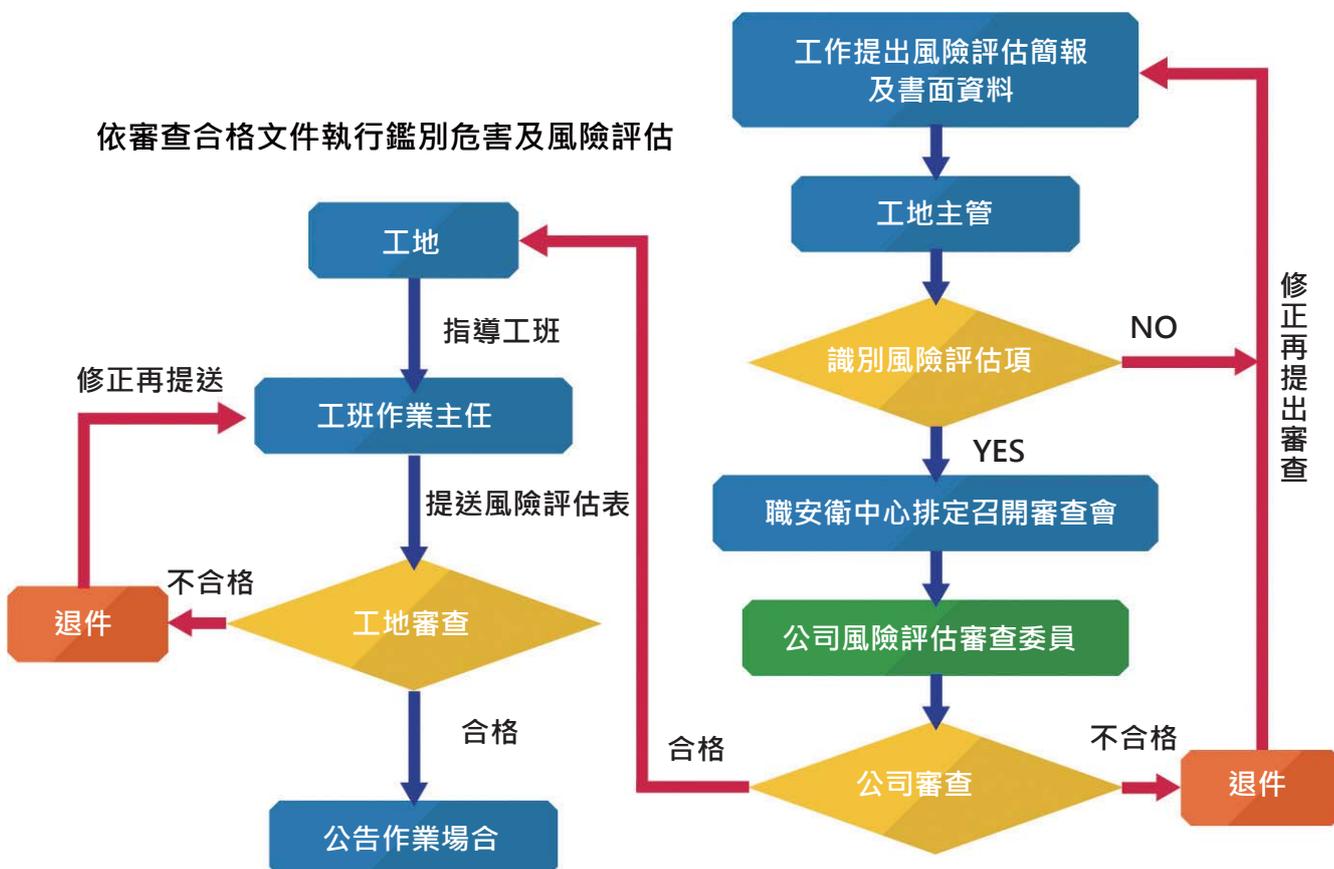
為追求高水準的安全衛生績效公司內部稽核建置了職安衛電子查核系統，持續管控各工地環安衛管理。並於公司EIP網站中提供各項資訊，提供適當資源以執行政策。



公司EIP網站

風險評估管理審查作業

高度或深度達5公尺以上之 (1)模板支撐(2) 施工架組拆(3)施工電梯組裝及拆除工程(4)塔式吊車組裝及拆除工程，依工程進度召開風險安全評估簡報會議，並經會議評估審查合格後，才准許施工。



風險安全評估審查作業系統圖

職安衛中心為持續維護TOSHMS系統有效性，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		嚴重性			
		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

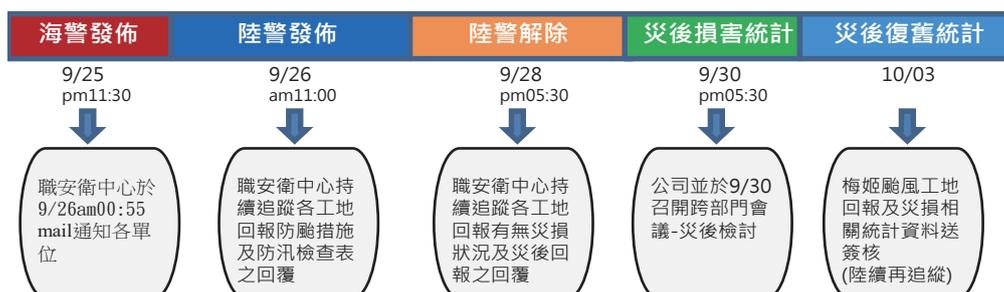
充分之防災演練可確實降低職災發生時之處理時間，以爭取較佳之救護機會，故工地從人員進場開始即有相關之教育訓練、宣導及防災演練，以降低職災發生的機率。不定期公告職災案例，並訂定了虛驚事故提報獎勵辦法，希望能達到全員工安之效果。



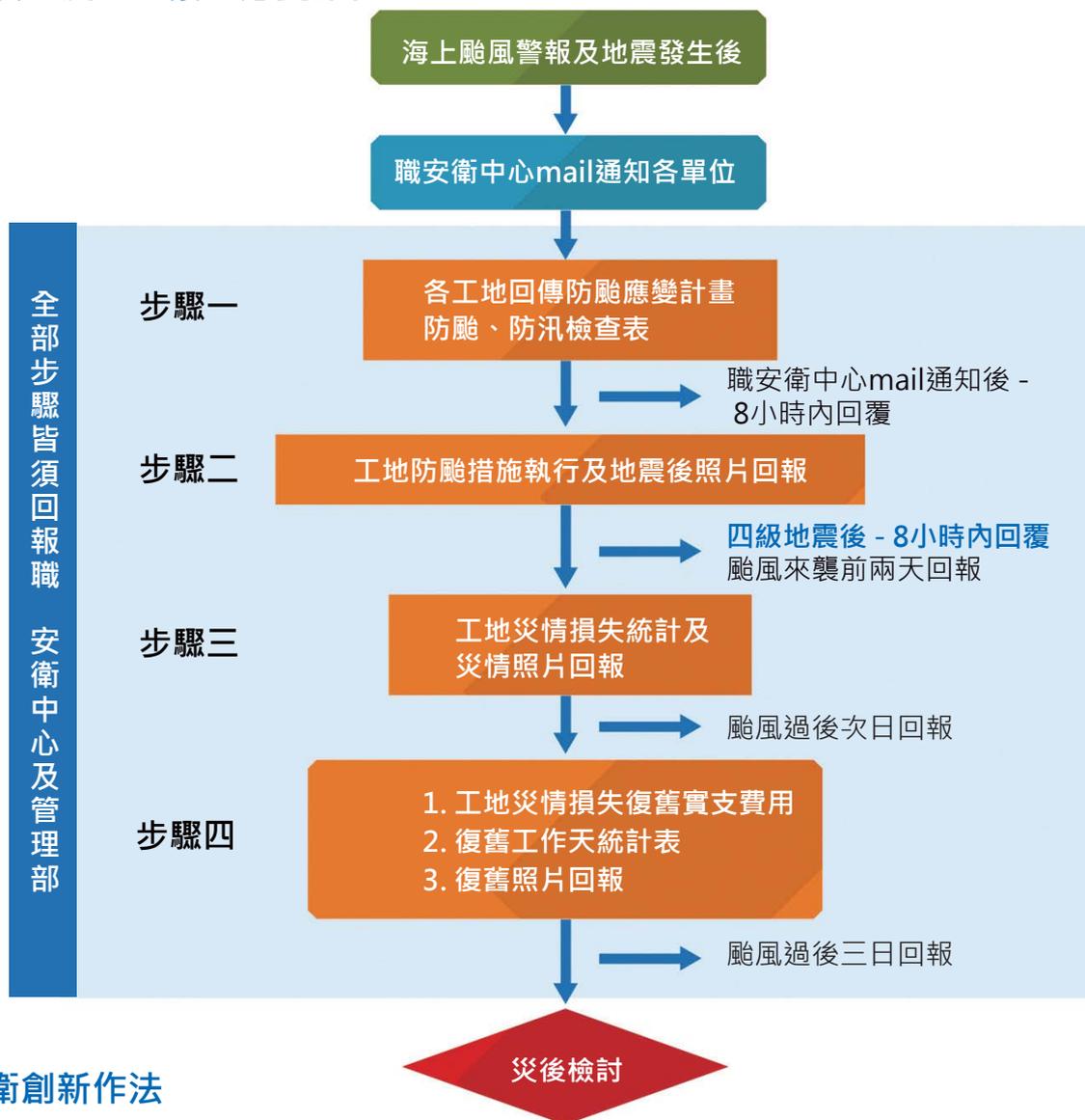
工地緊急應變流程



梅姬颱風緊急應變執行情形



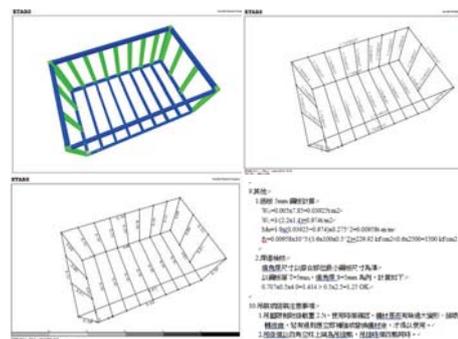
防颱及地震工地緊急應變流程



職安衛創新作法

1. 組合式鋼筋吊籃

有鑒於物體飛落為營造工程場所職業災害來源之一，所謂物體飛落常見因物料堆置或從事吊掛作業不當，導致物體因地心引力作用或堆積之物體倒塌自高處掉落，撞擊人員而導致死傷，因此有必要重新檢視物體飛落危害常見原因。公司所採行相關預防對策(組合式鋼筋吊籃使用)，以避免類似災害再發生。載物吊籃之設計經結構設計師計算後依設計圖說組裝構件完成吊籃，吊籃使用限制附掛載重為2.5t，每次使用時須確認構材是否有無過大變形、損壞或扭轉挫曲，若有過則應立即補強或替換構材後才得以使用，增加鋼筋吊運之安全性。





2.吊料護欄管制創新

建築工地施工過程常需利用電梯口吊料至各樓層，例如水泥、砂、管料等，開口吊料屬潛在風險，新聞上看到發生勞工朋友於吊料口墜落意外時有所聞，有鑑於此，對吊料口做統一管理，達到勞安意外潛在原因能消除，並照顧到勞工朋友生命安全，每個勞工背後就代表一個家庭，希望能將心比心。

在每層吊料電梯口護欄處裝置簡易型微動開關，並拉訊號控制線到工務所設置旋轉指示燈，當吊料口護欄開啟時微動開關立即動作工務所旋轉指示燈即會發亮旋轉既設吊料口監視攝影機由工務所監視畫面中即可知道吊料作業所在樓層位置。



電梯井吊料口防護



電梯口護欄處裝置簡易型微動開關



工務所旋轉指示燈會連動



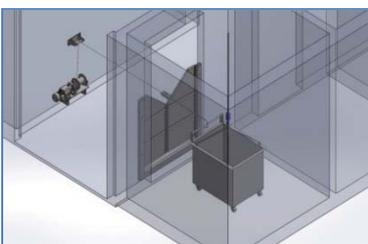
工務所監視畫面

3.電梯井吊料作業安全裝置

電梯井吊料裝置，主要在防護作業人員於電梯井吊料時安全，使作業時人員遠離電梯口，以防止墜落等災害發生。

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，只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位置，踩下雙扇門的開關，使雙扇門打開，將料車送回電梯井，避免人員有墜落之虞。

本電梯井吊料安全裝置之開發，目前雖已公開展示試用，也已獲得中央及雙北市勞檢單位及業界普遍的認同，但我們認為與作業效能需求及作業勞工習慣的吻合接受度，仍有極大差距須要去努力；安全、便捷、速度、成本...等是我們每日思考檢討的方向，今日在此拋磚引玉，期盼大家集思廣益，提供更有創意的建言一起加入研發團隊，共同為公司及勞工開發一項安全又實益的設備專利。



榮獲台北市勞動安全獎-工安創意獎

發揮企業責任-配合政府公部門宣導職安衛政策

為強化營造業職業安全衛生管理，以提升勞工安全衛生作業環境，協助辦理各項觀摩活動。

協助台北市勞動檢查處辦理105年度屋頂墜落預防觀



協助台中市勞動檢查處辦理105年度營造業職業安全衛生觀摩會



協助勞動部職安署中區職安衛中心辦理105年度營造業促進事業單位安全衛生設施與改善作業環境觀摩會



配合政府相關政令-推廣職安卡辦理瑞助營造共計辦理12場
共輔導1053人 取得職安卡，提升勞工安全及危害意識

協助公司及各工地承攬商報名職安卡課程
凡須進入臺北市工地之工作者，皆須上課取得勞檢核發之職安卡，否則不得進入工地(以前有上過6小時者皆不算數須重來)，凡未參加人員將禁止進入臺北市工地。

本公司開課樣次如下：
【北北屯】：
第一梯:105年4月13日(三)- 機電工程 第二梯:105年4月14日(四)- 裝設工程師
第三梯:105年4月15日(五)- 裝設工程師
【安南】：
第一梯:105年4月18日(一)- 裝設工程師 第二梯:105年4月19日(二)- 結構體
第三梯:105年4月20日(三)- 機電工程 第四梯:105年4月25日(一)- 假設
第五梯:105年4月26日(二)- 裝設工程師
【和平園小】：
第一梯:105年4月21日(四)- 裝設工程師 第二梯:105年4月22日(五)- 裝修班組
第三梯:105年4月28日(四)- 裝修班組 第四梯:105年4月29日(五)- 機電工程





辦理健康促進活動

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月聘僱職護針對員工健康保護、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。推行長時間工作等異常工作負荷促發工作相關疾病-2016年已完成一次問卷統計，及醫師詢服務。母性健康保護等事項之預防-提供產後一年內及準備懷孕女性醫師諮詢，並於公司內哺乳室設置。

- 1 聘請專業護理師辦理健康照護活動
- 2 年度健康檢查資料彙整、追蹤及關懷
- 3 血壓量測APP系統管理
- 4 醫師工地臨場諮詢
- 5 辦理工地團體
- 6 定期問卷調查 (肌肉骨骼症狀調查人因、員工過負荷量表過勞等)
- 7 健康照護推動、宣導 (菸害及檳榔防制、A型流感預防)



應用雲端填報資料收集，提升填寫調查回收時效及遠距管理功能



i Care 健康促進 服務網 進行血壓、體重、營養飲食管理健康照護APP管理



臨場醫師諮詢AED教育訓練



工地團膳辦理



醫師至各工地健康諮詢服務、職業傷病防治及健康諮詢



105年臺北市績優健康職場獎



職安衛罰鍰

2016年有38件在建工程，職安罰鍰佔2013年~2016年的29%。2016年比2015年已降低7%。為降低罰款之目標，本公司採取持續宣導、教育訓練、工班教育訓練16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，落實承攬管理之自主管理績效，將違反安衛規定之罰款所得，以獎金頒發方式等做有效運用，增進安衛管理之積極度及配合度。而針對職安衛執行力差的工地將每周至工地1~2次加強輔導查核，不定期召開工地之勞安檢討會，未見改善將以公司獎懲辦法進行懲處並公告周知。



年度模範工地

季模範工地

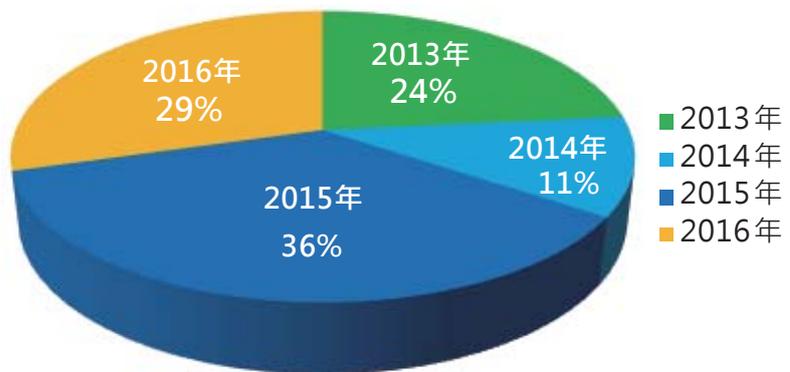
每月優良工地

會議頒獎



工班教育訓練辦理情形

職安衛罰鍰年度比較圖



職安衛相關協會主持及參與

致力於推動職安衛管理，努力執行成果讓政府公部門單位及中部同業認同，獲任營造業中區勞工安全衛生促進會會長及臺灣職業安全衛生管理系統中區促進會工作幹部，提供相關管理經驗，共同提升同業間職業安全衛生管理成效。



擔任營造業中區勞工安全衛生促進會會長



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」，了解同仁的意見，作為提升與改進公司管理效能之依據。2016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。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，成立定期溝通的「勞資會議」，勞方與資方代表各五人，共計十人；為強化員工福利的功能，成立「職工福利委員會」，勞方代表四人、資方代表二人，共計六人。主要以員工之健康、安全、福利、薪資、獎懲等各類重大營運決策事項向勞方代表說明。

各級主管	<ol style="list-style-type: none"> 1. 面對面溝通 2. 主管會議 3. 員工激勵表揚 4. 公司活動 	公關管道	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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。

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。

2016年又增加瑜珈課程、推動社團及部門聚餐，所以調查結果分數略有進步。

2013~2016年員工滿意度調查結果如下：

	2013年	2014年	2015年	2016年
人資措施	61.60	63.05	66.97	68.15
公司活動	71.96	74.75	74.45	74.09
教育訓練	65.40	66.20	68.62	69.76
主觀幸福感	54.25	58.25	72.14	71.26
平均	63.30	65.56	70.55	71.06

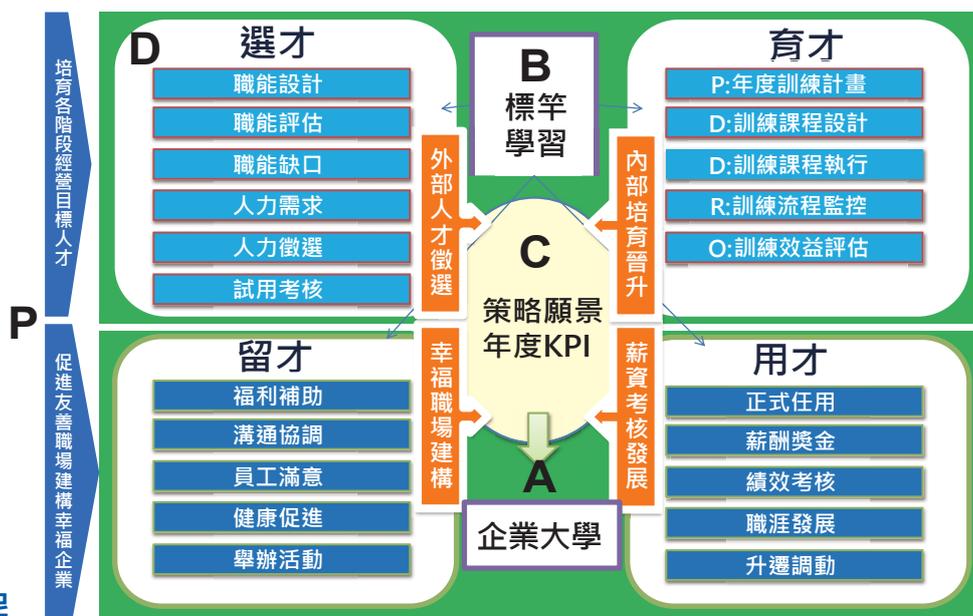


4.7 貫徹訓練政策建立瑞助學習型組織

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

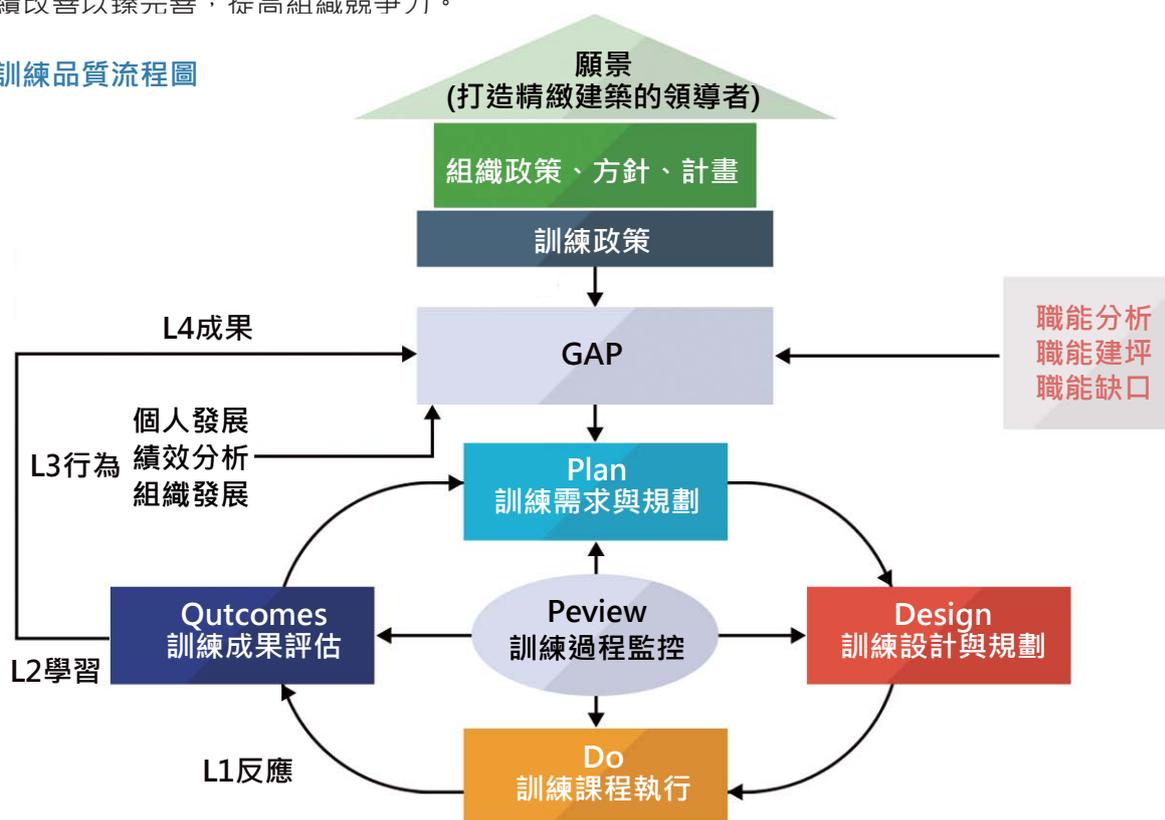
建立多元化人力資源發展系統，包含選才、培育、用才、留才四大發展方向，依循公司使命、企業文化、經營理念及願景推展下圖中長期人資執行計劃：



二、訓練流程

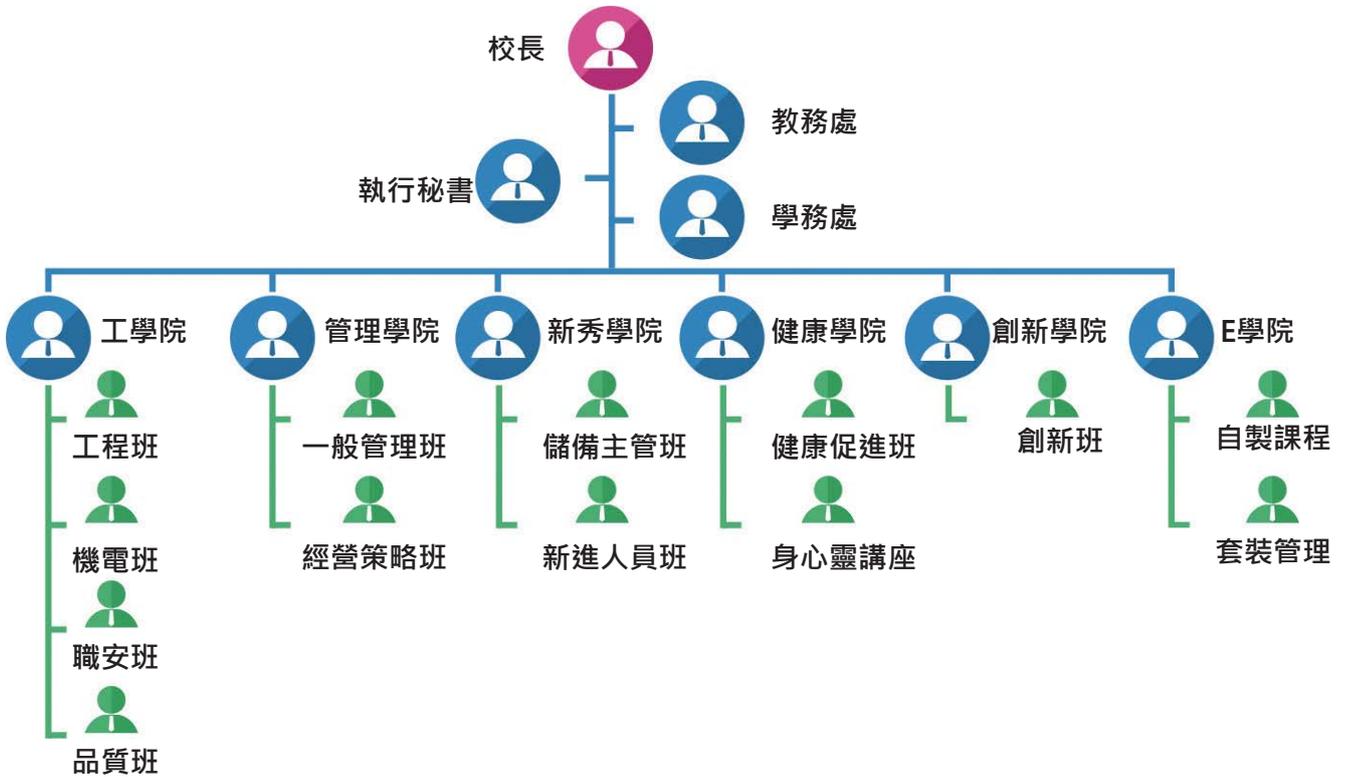
人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵，故公司依據有系統的教學方法(TTQS)，從計畫(Plan)、設計(Design)、執行(Do)、監控(Review)到評估(Outcomes)的整個過程，建立完整的訓練流程，透過不斷持續改善以臻完善，提高組織競爭力。

TTQS 訓練品質流程圖

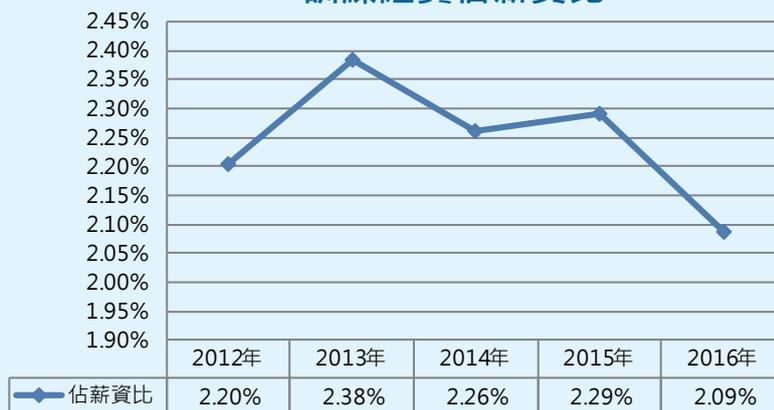


三、訓練組織及經費

人員培育最高統籌單位為瑞助企業大學，其相關規範皆記載於「瑞助企業大學組織章程」。主要承辦單位為訓練部，負責年度教育訓練規劃執行及經費控管等事宜，訓練經費提撥為每年公司預計營收固定比，2016年共編列訓練費用為400萬元，實際執行費用為342萬元，加上其他相關訓練費用總計為593萬元，佔薪資比為2.29%，可見公司於培訓人員有長期的規劃及重視性。



訓練經費佔薪資比





四、年度課程規劃

2016年為公司主題「卓越創新」的第三年推展，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：

		管理學院						健康學院	E學院&創新學院														
時程		1~2月	3~4月	5~6月	7~8月	9~10月	11~12月	1~12月	線上課程														
層級	高階主管	職能招募面談訓練		天下雜誌數位學習主題演講	商業模式創新 系統思考課		106年業務分析	動員大會健康講座	動員大會主題演講	動員大會健康講座	動員大會主題演講	身心靈課程	健康計畫執行	全員幸福職場活動	線上各層管理課程	新進人員數位課程	天下雜誌創新學院數位學習						
	中階主管		當責X共好營(當責+溝通協調)				年中檢討會																
	基層主管		當責X共好營(當責+問題解決)		關鍵主管培育班(領導+溝通)																		
	基層人員		當責X共好營(當責+同理關懷)																				
其他學院		工學院						新秀學院(含內業人員)															
班級		工程&職安&品質班		機電班		工班培訓		工程資訊班		專業測驗		任務手冊		新進人員班									
專業職能發展	一軍																						
	二軍	品質技術提升班: 地工。工進管控。結構應力。成本管控。職務管理。品質管理。工班管理。智慧建築		工程管理證照班		機電專班		機電商觀班		鋼筋模板泥作機電環安外牆石材		施工圖BIM估算基礎班		施工規範測驗		工程課程隨堂測驗		職能評鑑測驗		新人任務手冊		新人活力營	
	儲主																						
	三軍																						
	四軍																						
工地行政	行政人員能力班																						

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。

五、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2016年度為「卓越創新年」，其課程滿意度調查如下，平均滿意度94.97%

課程名稱	滿意度
基層人員訓練營：當責X共好	93.90%
基層主管訓：當責X共好進階	95.00%
商業模式創新	93.41%
106年策略共識營	97.57%
平均	94.97%



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，近七年工程人員證照數都有增加，其中危評、品管、勞安及工地主任證照較2016年成長22%，每位工程人員平均證照數已至2.6張/人。在工地工作環境上，建立安全的工作場所，並提供適當、保養良好的個人防護設備及安全教育訓練，增進員工安全意識，更重視員工健康照護。公司台北營運總部、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。



六、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。

2016年度所舉辦的訓練總人時數達7649.5小時。主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數，分別為37小時、16小時、8.2小時。平均每位員工受訓時數為15.4小時。因2016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。



項目	人員	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		46	6	254	13	49	130	349	149
總訓練人時數	時		1688.5	233.5	4130.5	131	368	1098	6187	1462.5
每月員工平均受訓時數	時		36.7	38.9	16.3	10	7.5	8.4	17.7	9.8

2016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。



2016年執行成效

1. 企業家庭日與公益結合：邀請南台中家扶中心同樂及台灣環境資訊協會到場宣導環保議題
2. 透過廣播媒體、社群網站傳達綠色資訊
3. 公益修繕：台中市伊甸基金會中區啟能大樓
4. 協助災區救援：協助台南大地震偏鄉校園無償修繕
5. 與台灣環境資訊協會媒合舉辦2場淨灘



2017年及未來規劃

1. 持續推動家庭日與公益結合
2. 重大社會事件救援
3. 公益修繕
4. 成立公益相關之基金會

瑞助營造的公益投入從不落人後，無論是企業捐助、環保資訊、綠色建築資訊分享等，都展現瑞助人慈愛的一面。投身公益活動的經營可以習得許多寶貴經驗，暨能夠增加員工的向心力，亦可提升企業自我的競爭力，讓瑞助人達成優良社會公民的目標，也能讓企業邁向永續經營與發展。

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，也希望能夠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，為了讓更多人了解瑞助的動態，開始針對公司活動及工程資訊分享於網路平台上，2016年粉絲專頁正式更名為「瑞助營造-Reiju」，並以較活潑輕鬆的方式與民眾互動，粉絲專頁分享消息包含：瑞助人誌、廣播單元、環保資訊及公司相關動態等，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



自2011起，瑞助營造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，連續六年單元執行以對土地、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，2016年每季發行量為：繁體版1200份、簡體版100份。

2016年末兩季，從介紹特色建築拉回社會議題，隨著人口快速老化，各國開始重視「長期照護」，針對長期照護硬體設施(建築)設計上兼具特色與實用性，給予讀者不同以往封面故事；另為減少對環境危害，瑞助人誌使用環保大豆油墨印製，內容同步於企業網站提供下載，讓潛在閱讀者以e化方式接收資訊，未來也希望發展電子書，方便於平板裝置上閱讀，同時亦宣導無紙化觀念。





5.4 公益活動

企業家庭日

日期：2016年11月19日

公益服務對象：南台中家庭扶助中心、台灣環境資訊協會

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促進員工及眷屬與公司的互動，並結合公益/環保/教育的活動以落實公司企業社會責任。2016年適逢瑞助營造成立二十五週年，擴大舉辦並轉型為運動家庭日，瑞助也四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43人與瑞助員工、眷屬一起前往台中烏日國小，期盼以寓教於樂的方式啟發眾人對於公益議題的關懷，雖運動會主軸為增進同仁向心力，瑞助仍在過程中特別安排親子競賽項目，邀請家扶中心的學童及家長與同仁一同參與，亦在園遊攤位上設置公益攤位-家扶中心美食攤及環境資訊協會宣導攤，藉由此讓同仁們參與公司活動之餘更能吸收新知、攜手做公益。

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
2016	公益家庭日暨第一屆運動會	台中烏日國小	504 人	43 人

HAPPY FAMILY DAY



企業志工

日期：2016年04月23日(台北場)、2016年10月29日(台中場)

公益服務地點：新北市萬里區國聖埔沙灘、台中市大甲區西勢海堤

活動內容說明：

瑞助營造始終有著「取之於社會，用之於社會」使命。自2010桃米村生態服務起，同仁們便成立起企業志工，同公司規劃一起守護地球，從環境、人文做起，暨2010桃米村服務後，陸續於2011大甲區淨灘、2012弘光科大附設老人醫院志工服務。

2016適逢成立25周年，企業志工亦同擴大分為北中兩場舉辦，並與台灣環境資訊協會媒合，台北場於2016年04月23日結合世界地球日，假新北市國聖埔沙灘進行企業聯合淨灘活動，現場共45位志工，不分企業不分彼此，為還原一片沙灘的美景，共同清運近242.84公斤的垃圾；台中場於2016年10月29日，張董事長親自率領中部50名同仁及眷屬，假台中市大甲區西勢海堤進行第二波淨灘行動，海堤上大量廢棄保麗龍，志工們在45分鐘內清出136.74公斤海洋廢棄物。



台北場淨灘活動



台中場淨灘活動

公益修繕

日期：2016年1月修繕

公益服務對象：台中市伊甸基金會中區啟能大樓

活動內容說明：

持續著近年來公益修繕計畫，前幾年以修繕市區內據點咖啡屋為主，2015年更前進偏鄉地區成立社區輔具站，近年來隨著人口老化，無障礙設施需求量激增，而該大樓之無障礙廁所年久失修，已過於老舊，惜因法規變化，政府單位無法給予修繕補助，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，第四度與伊甸攜手合作，回到台中市區為基金會中區啟能大樓進行全棟無障礙廁所設施修繕。

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
2016	台中市伊甸基金會中區啟能大樓	台中市北屯區	\$360,000



投身救災

日期：2016年2月

公益服務對象：台南市玉井區玉井國中、玉井國小及左鎮區左鎮國小

活動內容說明：

2016年2月6日小年夜上午3點57分，正當全台灣的人民進入夢鄉，即將迎接農曆新年到來，一場芮氏規模6.6、震央位於高雄美濃區的地震，震醒了中南部地區的每個人，也震碎了許多的家庭，其中為台南市因場址效應而受創最為嚴重，此震造成臺灣有史以來單一建築物倒塌之罹難人數最多的災害，又稱206台南大地震。

瑞助營造深知救災刻不容緩，迅速成立賑災應變小組，立即前進台南市區，有了先前經驗，由技師帶領賑災應變小組一行人前進偏鄉災區進行勘察，前至同樣傳出災情玉井國中進行視察，一同修繕了玉井國小、左鎮國小共三所學校。修繕內容包含玉井國中體育館、玉井國小化育館及教室牆壁天花板、左鎮國小音樂教室鋼柱及牆面補強等工程，投入了268名人力、經費3,750,000元，只為盡快復原校園，讓莘莘學子們能夠安心、安全的就學，受惠人次為1,200人。



玉井國中活動中心修繕



玉井國中活動中心修繕



玉井國小涼亭修繕



左鎮國小教室修繕



玉井國小化育樓災損



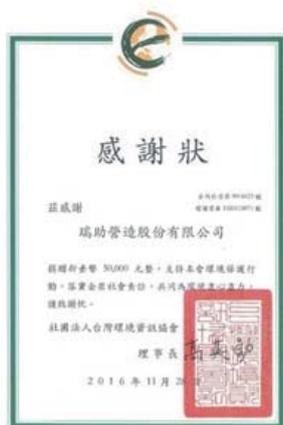
左鎮國小新增鋼柱



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2016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，並針對長期捐助的單位年年不間斷、不吝嗇的給予援助，公司願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	\$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
2016	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(南台北)、兒童家扶基金會(南台中)、南投高中教育基金會、台灣愛樂-偏鄉孩子的第一場音樂會、台灣環境資訊會、雲科大 105 國際志工柬埔寨服務計畫、台中市文教基金會	\$1,170,000



台灣環境資訊協會感謝狀



弘道老人福利基金會贈予支票

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。



公益專欄

公益修繕-中區啟能大樓無障礙設施修繕

從知道到做到

自2015年首度前進偏鄉，替行動不便者進行輔具站公益修繕後，瑞助營造也從「意識到」行動不便者的需要，轉變成「提供」他們的需要。再度受到伊甸基金會的邀請，2016年回到台中市區，整棟一共七層樓的中區啟能大樓內共有庇護工場、日照中心、職業重建中心、小作所及服務中心，因年久失修，部分設施已經老舊不堪使用，在尋求瑞助營造的幫助下，便二話不說的接下此任務。

用心無障礙

伊甸中區啟能大樓，已經有近20年的歷史，該大樓之無障礙廁所年久失修，已過於老舊，惜因法規變化，政府單位無法給予修繕補助，內部無障礙廁所因老舊失修，地板防水貼呈現脫落、變形，地面容易積水、潮濕，對於行動不便上廁所的學員來說很危險，老舊的設施必須重新改造。瑞助營造聞此訊，便邀約先前亦合作修繕伊甸案的包商，有錢出錢、有力出力，組成義工團，共同為新的伊甸任務努力。

義工團一口氣包下全棟無障礙設施修繕，因2樓為庇護工場、3樓為日照中心，修繕工程分兩期進行，一期針對1、4、5、6樓修繕，二期逐步修繕剩於樓層，除了廁所拉門、地板防滑磁磚、扶手等修繕外，因應學員與服務使用者課程上的需求，及預防大樓內疾病感染，欲增設長型不鏽鋼水槽，以利學員或服務使用者進行手作課程時使用及加強手部清潔。

瑞助營造每每與伊甸合作、每當能為需要協助的人盡一點心力，我們的心就更暖一些，打造對弱勢者友善的環境，甚至做出超乎他們需求而更貼心的服務，是瑞助期許也正在努力的。當我們開始正視、重視「人人平等」，設施做到真正的無障礙，那才是我們希望達成的目標，讓使用者能夠安心且方便的使用，對我們而言，那就是最棒的收穫！

修繕工程費用

一期修繕項目	項目
拆除清運工程	4~6F舊木拉門
	馬桶舊扶手
	舊腳蓋、排水管、洩水孔
	廁所舊地坪打除
木製拉門(僅4~6樓殘障廁所)	新門廠製、現場安裝
掀蓋式活動扶手L90*H25	新品廠製、現場安裝
洗手台改善	改裝按壓式洩水塞
	改接軟式排水管至牆排孔
地坪止滑改善	防水層施作
	30*30板岩磚貼設
二期修繕項目	項目
拆除清運工程	2F、3F、7F舊木拉門
	廁所舊地坪打除
木製拉門(僅4~6樓殘障廁所)	新門廠製、現場安裝
地坪止滑改善	防水層施作
	30*30板岩磚貼設

修繕成果

修繕前



拉門過於老舊



地面防滑措施不足

修繕中



地坪磁磚拆除



地坪磁磚鋪設



扶手安裝

修繕後



馬桶、洗手台多處增加扶手設備



地坪磁磚換新



新製木拉門安裝

媒體效益



伊甸台中區黃玉華區長(右)致贈感謝狀給瑞助營造林展永副總



公益專欄

公益修繕-台南大地震偏遠學校無償修繕

「震」驚全台

2016年2月6日小年夜，上午3點57分，在這沉靜、農曆年末的夜晚，地牛大翻身，一場芮氏規模6.6、震央位於高雄美濃區的地震，強烈有感且漫長的震醒了中南部地區每一個人，也震碎了許多的家庭，其中為台南市因場址效應而受創最為嚴重，造成臺灣有史以來單一建築物倒塌之罹難人數最多的災害，根據教育部統計，全國共有481所學校受災，校舍損失以台南市186校最多，故民間又稱206台南大地震。

援助偏鄉，前進校園

當瑞助得知災情當下，有著過往救災的經驗，立刻由張董事長領軍公司內部專業土木技師群、擅長修繕的客服事業處等同仁組成賑災應變小組，在開工日立即南下勘查災情，願能給予援助。

當時瑞助僅在市區內勘查，著名的維冠大樓為最嚴重的災區，已拉起封鎖線搶救受災的居民，瑞助深知不僅只有市區發生災害，偏鄉地區亦同樣受到強震襲擊，然而選定修繕玉井國中、玉井國小及左鎮國小三校，是因客服事業處劉耀富副理南下勘災時，路經玉井國中借用洗手間，無意得知災情慘重，決定伸出援手，再牽線另外兩校，促成了這段善行，開啟了修繕之路。

無償修繕之路

在劉副理勘查後，發現玉井國中活動中心迫切需要進行大片窗面修繕、玉井國小大量的天花板也需拆除替換；而左鎮國小，一間僅有109人的L型學校，55年的老房子震壞了一邊的教職辦公室，因已認定為結構問題的危樓無法修繕，另一邊的學生教室則是因為兩間打通而根基不穩，團隊發揮巧思設計一個圓型鋼柱來穩定其結構，因也擔心孩子在教室行走，避免被稜角碰撞而採圓形設計，由關心的角度出發，修繕就不只是修繕，人性化的設計，只為孩子能安心、安全地就學。修繕的過程中也號召綠色智慧科技聯盟夥伴共同響應，提供各種需求產品、志工工班或捐贈等贊助，發揮群策群力之效，不但要救災更不能二次傷害地球，是瑞助人的使命。

或許我們並不是整起地震救災行動中付出最多金額、給予最多救援的單位，但我們有著一顆願能盡我們所能去幫助人的心，由上到下齊心協力，願能為這片土地盡一份心力，不採直接捐款如此有效率的方式投入救災，善用我們的專業，親手為受傷的土地進行復原，在看見落成後，孩子們甚至能用我們盡力復原的活動中心、化育館舉行畢業典禮；鋼柱支撐起的教室讓孩子們能夠安心的學習寶貴的知識，這對我們來說便是最大的感動與收穫，雖然我們不能避免災害的發生，但在災害發生的當下，瑞助會在第一時間，用專業，給予需要幫助的人，更多的援助。



修繕工程項目總投入經費為3,750,000元，投入人力268人，受益人次1,200人，其修繕項目如下

校園地點	項目
玉井國中	體育館東側 2F 玻璃裂及外牆龜裂修復
	體育館管道間砌磚崩落修復及兩側鐵皮屋內緣磚復原
	體育館外牆磁磚脫落修補
	貓道電焊補強
	鐵捲門脫軌及檢修
	玻璃磚工程
	地坪及牆面裂縫補強
	車棚補強修繕
	1F 地坪抵石子
	油漆
	滲水抓漏
玉井國小	化育館玻璃破損修復
	地坪 PC 改作植草磚
	教室外牆磁磚掉落修補
	圖書室及音樂教室天花板修復
	校長室牆壁龜裂及天花板修補
	屋頂儲水處柱頭修補
	戶外樓梯支撐樑龜裂修補
	涼亭修補
	和平樓屋頂滲水、化育館屋頂滲水
	美育教室窗簾
左鎮國小	音樂教室壁癌處理+打除重新粉光
	教室油漆
	伸縮縫處理
	鋼柱灌無收縮水泥
	音樂教室新增鋼柱+無收縮水泥
	1F、2F 柱封鋼板+無收縮水泥
	擋土牆裂縫補強



修膳成果 修繕前



玉井國中體育館東側2F
玻璃裂及外牆龜裂



玉井國中體育館牆面裂縫



玉井國小化育館玻璃破損



玉井國小教室外牆磁磚掉落



左鎮國小現場勘災



左鎮國小教室柱面破損

修繕中



玉井國中體育館東側2F玻璃裂及外牆龜裂



玉井國中體育館牆面裂縫



玉井國小化育館玻璃破損



玉井國小教室外牆磁磚掉落



左鎮國小牆面修補



左鎮國小柱封鋼板



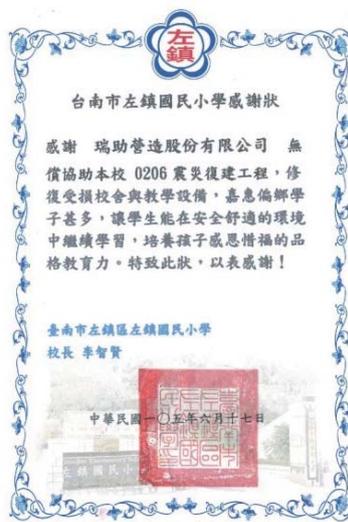
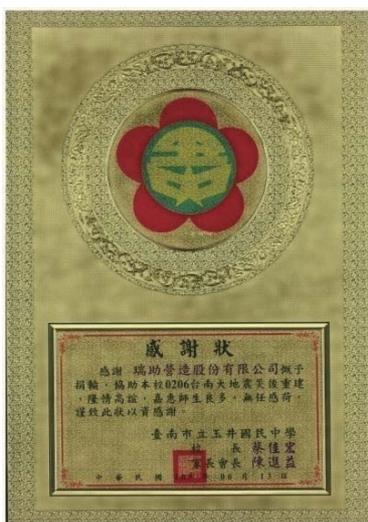
玉井國中頒發感謝狀



玉井國小頒發感謝狀



左鎮國小頒發感謝狀



感謝狀

企業助修山區震損三校教學有影

【台南訊】今年南台灣地震重創多處建築，瑞助營造企業志工於災區途中向玉井國中借用洗手間，意外得知校舍受損嚴重，決心完成修繕。

日前校方邀約瑞助營造及協力廠商參加畢業典禮，並致贈感謝狀。為這段善緣做一見證。

南台灣大地震當外界金援物資聚集在維冠大樓等受災民宅時，瑞助營造決心投入同樣期待協助的玉井國中，另外再將援手擴及鄰近的玉井國小、左鎮國小，無償修繕3校因地震受損的校舍。

其中受災嚴重的玉井國中，除了專科大樓全毀、已另募經費拆除重建外，活動中心也因大門、鉛字櫃損壞變形，以及牆面震裂無法使用。校方估計活動中心災損逾150萬元。

瑞助營造主動表達無償修繕意願，拆除毀損牆面並以玻璃磚幕牆作，輕量化材質，增加採光；另也發揮營造專業，將活動中心外部鋼骨基礎重貼，地面重鋪磁磚重新嵌石處理，讓活動中心煥然一新。

玉井國中校長蘇佳宏表示，在瑞助營造專業協助下，校方省去申請經費及設計發包等程序，活動中心得以在學生畢業前完工，全校師生都非常開心。他說，尤其

最暖心的畢業祝福

3校地震災損 瑞助營造無償修繕

【台南訊】2月的南台灣大地震重創多處建築，玉井國中、國小與左鎮國小校舍受損情形嚴重，當外界金援物資聚集在維冠大樓等受災民宅時，瑞助營造無償修復3校因地震受損的校舍，畢業季來臨，校方邀請瑞助營造及協力廠商參加畢業典禮，並致贈感謝狀、為這段善緣做一見證。

受地震災情最為嚴重的玉井國中，校長蔡佳宏表示，有營造公司的專業協助，校方省去申請經費及設計發包等程序，活動中心得以順利

瑞助營造董事長特別與銘謙(中)與廠商參加玉井國中畢業典禮，受到師生熱烈歡迎。

瑞助營造與協力廠商合作修復禮堂，讓校方得以順利舉行畢業典禮。 瑞助營造 / 提供

暖心畢業禮 瑞助營造揪團修禮堂

【台南訊】2月的南台灣大地震重創多處建築，玉井國中、國小與左鎮國小校舍受損情形嚴重，當外界金援物資聚集在維冠大樓等受災民宅時，瑞助營造無償修復3校因地震受損的校舍，畢業季來臨，校方邀請瑞助營造及協力廠商參加畢業典禮，並致贈感謝狀、為這段善緣做一見證。

受地震災情最為嚴重的玉井國中，校長蔡佳宏表示，有營造公司的專業協助，校方省去申請經費及設計發包等程序，活動中心得以順利

瑞助營造與協力廠商合作修復禮堂，讓校方得以順利舉行畢業典禮。 瑞助營造 / 提供

媒體效益

獨立保證意見聲明書

2016 瑞助營造股份有限公司企業社會責任報告書

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 2016 瑞助營造企業社會責任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 2016 瑞助營造企業社會責任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. 本查證作業範疇與 2016 瑞助營造企業社會責任報告書揭露之報告範疇一致。
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

我們總結瑞助營造企業社會責任報告書內容,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 2016 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 16 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

2016 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

這份企業社會責任報告書所屬責任，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
2017-06-23



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
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	董事長的話	13
組織概況	G4-3	組織名稱	1.1	15
	G4-4	主要品牌、產品與服務	1.1/3.1	15/57
	G4-5	組織總部所在位置	1.1	15
	G4-6	組織營運所在的國家數量及國家名	1.1	15
	G4-7	所有權的性質與法律形式	1.1	15
	G4-8	組織所提供服務的市場	3.1~3.3	57~61
	G4-9	組織規模	1.1/3.1	15/57
	G4-10	員工總數	1.1/4.1	15/75
	G4-11	受集體協商協定保障之總員工數比例	4.1	75
	G4-12	描述組織的供應鏈	3.6	68
	G4-13	組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化	1.6	25
	G4-14	說明組織是否具有因應之預警方針或原則	1.9	30
	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	1.3	19
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		
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
	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	04
	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	04
	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	04
	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	04
	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	
	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	
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	04
	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	04
	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	04
	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	04



分類	指標編號	指標內容	對應章節或註解	頁數
報告書基本資料	G4-28	所提供資訊的報告期間	編輯方針	01
	G4-29	上一次報告的日期	編輯方針	01
	G4-30	報告週期	編輯方針	01
	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
	G4-32	說明組織選擇的「依循」選項	編輯方針	01
	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
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、環境及社會衝擊決策	企業社會責任管理/1.6	02/25
	G4-35	最高治理機構針對針對經濟、環境及社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程	企業社會責任委員會	02
	G4-36	是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接像最高治理機構報告	企業社會責任委員會	02
	G4-39	最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員	1.6	25
	G4-42	最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新該組織之宗旨、價值或願景、策略、政策與經濟、環境、社會衝擊相關之目標上的角色	企業社會責任委員會/1.3/1.6	02/19/25
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	1.1	15
	G4-57	對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內、外部機制	1.6	25
	G4-58	舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制	1.6	25

GRI G4對照表 GRI G4對照表-考量面(★為重大考量面)

分類	指標編號	指標內容	對應章節或註解	頁數
經濟面				
★ 經濟績效	G4-DMA	管理方法一般揭露	1.4	21
	G4-EC1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.4/5.5/4.2	21/103/76
	G4-EC2	他風險與機會	1.9/2.4	30/47
	G4-EC3	組織確定福利計畫義務的範圍	4.3	77
	G4-EC4	自政府取得之財務補助	1.4	21
市場形象	G4-EC5	在重要營運據點，不同性別的基層人員之標準薪資與當地最薪資的比例	4.2	76
	G4-EC6	在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例	4.1	75
採購實務	G4-EC9	於重要營運據點，採購支出來自當地供應商之比例	3.6	68
環境面				
★ 能源	G4-DMA	管理方法一般揭露	2.4	47
	G4-EN3	組織內部的能源消耗量	2.4	47
	G4-EN6	減少能源的消耗	2.4	47
水	G4-EN8	依來源劃分的總取水量	2.3	40
	G4-EN9	因取水而受顯著影響的水源	無受影響的水源	

分類	指標編號	指標內容	對應章節或註解	頁數
生物多樣性	G4-EN11	組織擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值地區	無據點位於該地區	
	G4-EN12	組織的活動、產品及服務，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區在生物多樣性方面的顯著衝擊		
	G4-EN13	受保護或復育的棲息地		
	G4-EN14	依瀕臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保護名錄的物種總數		
★ 排放	G4-DMA	管理方法一般揭露	2.4	47
	G4-EN15	直接溫室氣體排放（範疇一）	2.4	47
	G4-EN16	能源間接溫室氣體排放量（範疇二）	2.4	47
	G4-EN18	溫室氣體排放強度	2.4	47
	G4-EN19	減少溫室氣體的排放量	2.4	47
	G4-EN20	臭氧層破壞物質(ODS)排放	無排放	
	G4-EN21	氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放	無排放	
廢污水及廢棄物	G4-EN25	組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄I、II、III、VIII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比	無直接運輸	
	G4-EN26	受組織放流水及其他逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值	無顯著影響	
★ 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	2.3	40
供應商環境評估	G4-EN32	針對新供應商使用環境標準篩選的比例	3.6	68
	G4-EN33	供應鏈對環境有顯著實際或潛在的負面影響，以及所採取的行動	2016年未發生相關事件	
環境問題申訴機制	G4-EN34	經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量	2016年無申訴案件	
社會面				
★ 勞僱關係	G4-DMA	管理方法一般揭露	4.2	76
	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	75/80
	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	77
	G4-LA3	按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例	4.3	77
勞資關係	G4-LA4	是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期	無集體協商	
★ 職業健康與安全	G4-DMA	管理方法一般揭露	4.5	81
	G4-LA5	在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例	4.5	81

分類	指標編號	指標內容	對應章節或註解	頁數
★ 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	81
	G4-LA8	工會正式協議中納入健康與安全相關議題	4.5	81
★ 訓練與教育	G4-DMA	管理方法一般揭露	4.7	94
	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	94
	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	94
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	75
供應商勞工實務評估	G4-LA14	針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例	3.6	68
	G4-LA15	供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊，以及所採取的行動	2016年未發生相關事件	
勞工實務問題申訴機制	G4-LA16	經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴之數量	2016年無申訴事件	
不歧視	G4-HR3	歧視事件的總數，以及組織採取的改善行動	2016年無歧視事件	
原住民權利	G4-HR8	涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動	2016年無侵害事件	
供應商人權評估	G4-HR10	針對新供應商使用人權準則篩選的比例	3.6	68
	G4-HR11	供應鏈對人權有顯著實際或潛在負面的衝擊，以及所採取的行動	2016年無發生相關事件	
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	2.3/5.4/5.5	40/100/103
	G4-SO4	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.6/1.10/4.6	25/32/93
	G4-SO5	已確認的貪腐事件及採取的行動	1.6/1.10	25/32
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	1.7/1.10	28/32
社會衝擊問題申訴機制	G4-SO11	經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴之數量	2016無申訴案件	
顧客隱私	G4-PR8	經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數	2016年無此情事	
法規遵循	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	2016年無此情事	
★產品及服務標示	G4-DMA	管理方法一般揭露	3.5	65
	G4-PR5	客戶滿意度調查與結果	3.5	65

考量面	指標編號	對應章節	頁數
特定行業標準			
能源★	CRE-1	2.4	47
排放★	CRE-3	2.4	47
當地社區	CRE-6	2.3/4.5	40/47
產品及服務標示	CRE-8	2.1	35



攜手愛護環境
本報告書使用環保墨材
暨環保再生紙印製



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

台北總公司

10041台北市中正區忠孝西路一段50號9樓
TEL: (02)2314-5168 FAX: (02)2314-1868

台中分公司

40354台中市西區台灣大道二段220號36樓
TEL: (04)2327-9977 FAX: (04)2322-8536

客戶服務專線: 0800-245999

<http://www.reiju.com.tw/>

