



臺北世大運
改變城市的運動建築
the XXIX Summer Universiade

瑞助營造2017 企業社會責任報告書 CSR REPORT

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

REIJU Corporate Social
Responsibility Report



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

關於本報告書	01	5. 綠色布局	61
經營者的話	02	5.1 綠色產品	62
2017重點永續績效呈現	04	特輯:國立臺北科技大學精勤樓碳排放作業研究	66
2017永續目標檢討與2018目標設定	06	5.2 能資源管理	68
瑞助營造利害關係人互動	08	5.3 創新環境衛生管理	72
1. 永續經營與溝通管道	16	5.4 用水管理	78
1.1 永續管理與溝通	17	特輯:農業循環經濟-畜牧廢棄物變綠金	80
1.2 CSR執行成果	18	6. 幸福職場	82
1.3 SDGs永續目標作為與回應	18	6.1 瑞助人材	83
2. 瑞助價值	21	6.2 傾聽與關懷員工	85
2.1 瑞助營造	22	6.3 薪酬福利	86
2.2 營運績效與策略	24	6.4 經驗傳承	90
2.3 誠信經營	28	特輯:接班人計畫(關鍵職務接班·經驗傳承不斷)	95
2.4 道德價值	31	6.5 健康職場	96
2.5 董事會運作	32	7. 營造安全	98
2.6 內部稽核制度與落實	33	7.1 職業安全績效	99
2.7 研發與創新	34	7.2 工作環境評估與管理	103
2.8 風險管理	35	特輯:瑞助中區域聯防-營造業中區勞工安全衛生促進會	110
3. 建築品質	38	8. 社會共榮	112
3.1 建物產品介紹	40	8.1 公益活動	113
3.2 施工品質	42	8.2 公益捐助	115
3.3 營建管理	44	特輯:公益修繕-中區啟能大樓無障礙設施修繕	116
4. 價值共享	46	8.3 媒體互動	117
4.1 價值鏈	47	附 錄	121
4.2 市場行銷策略	47	附錄一：獨立保證意見聲明書	121
4.3 多角化經營	49	附錄二：GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表	
4.4 客戶服務管理	51	(含G4營造與不動產行業補充指標)	123
4.5 供應商管理	53	附錄三：聯合國全球盟約對照表	129
		附錄四：ISO 26000社會責任標準指南對照表	130

關於本報告書

致關心瑞助營造的讀者

非常歡迎您閱讀瑞助營造股份有限公司(以下簡稱瑞助營造、本公司)的第8本企業社會責任報告書，上次報告書發行時間為2017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的完善度及努力與成果。

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



瑞助營造歷年企業社會責任報告書



報告時間	報告邊界及範疇	資料計算基礎
本報告書內容主要以2017年(2017年1月1日至12月31日)各項重大主題回應及績效資訊	瑞助營造在台灣地區的營運地點(包含台北總公司、台中辦事處及2017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、環境及社會面表現	所揭露各項指標的統計數據，係瑞助營造自行統計與調查的結果，惟有關財務數據來源，為經會計師簽證後公開發布的財務報表。部份數據則引用政府相關機構網站公開發布的資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如有需換算之數據，則於報告書中特別說明
資訊與數據品質		
內部確認	<ul style="list-style-type: none"> 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 稽核主管稽核資訊正確性 本年度報告書將由董事長審閱後發行 	
外部確認	<ul style="list-style-type: none"> 財務數據-安侯建業(KPMG) 環境數據-OHSAS 18001-BSI Taiwan/ TOSHMS(CNS 15506) -BSI Taiwan ISO 50001--BSI Taiwan 永續數據-AA 1000AS : 2008-BSI Taiwan 	
確保公開資訊可靠信	參考指南	聯絡資訊
瑞助營造委託BSI英國標準協會台灣分公司進行查證，取得保證聲明書。經查證後符合AA1000 AS : 2008保證標準第一類型之精神，及GRI Standards之核心選項之要求	本報告書參照全球永續性報告協會GRI Standards永續性報導準則之核心選項撰寫	若您對本公司有任何建議或疑問，歡迎您與我們聯絡 瑞助營造(股)公司 企業永續策略規劃室 電話：04-23279977分機2248張小姐 傳真：04-23298495 e-mail：ko0895@mstc.reiju.com.tw 公司網址: http://www.reiju.com.tw/

經營者的話

投入營造業近三十個年頭，歷經產業的興衰，特別有感於臺灣營造廠若停在代工的思惟裡原地打轉，很快就會被市場所淘汰，因此瑞助營造很早便植入永續發展的DNA，將公司治理、環境友善與社會關係納入經營方針逐項訂出目標，也就是這個轉變，讓瑞助的路越走越寬廣，至今維持連續13年獲利之亮眼成績，照顧股東權益之餘，也致力創造產業價值。

重視公司治理

在企業成長的過程中，瑞助營造不求跑得特別快，但絕對要保有優於同業的競爭力，每三年為一個循環的「主題年」即是瑞助穩定前進的最好證明，從品質提升年、成本控制年、熱情服務年、卓越創新年、到2017 年度的當責執行年，策略競爭一直是瑞助與同業相異之處，透過CSR企業社會責任委員會的有效分工，將各項永續議題與企業短、中、長期營運目標做連結，便是瑞助逐步占有業界CSR標竿一席之地的積極作為。

心繫環境友善

瑞助營造為國內第一家導入ISO 50001能源管理系統的營造廠，從內部推行各項節能減碳措施，2017年顯著的成效計有再生料使用率達85%、作業人數耗能量下降1%及溫室氣體排放量較基準年將低3%等。除此之外，2017年也被視為瑞助營造新事業體的發展元年，舉凡施作水撲滿、發展沼氣發電工程，以及投標科技部綠能科學城興建工程等，皆是瑞助核心價值的延伸並整合企業資源響應政府環保綠能政策，期能為社會整體利益貢獻一己之力。

提升社會關係

有滿意的員工才能帶來滿意的顧客，因此瑞助推動企業與社會共同成長不遺餘力，除了完整的教育訓練制度外，也加強對員工身心靈的照顧，有效留住人才累積雄厚的企業資產，而業界首創的24小時客服機制讓客戶滿意度居高不下，也因此贏得業主的信賴、續案連連。

在本業穩定發展的情況下，瑞助也不忘行有餘力地對社會付出關懷，觸角多元遍及長者、偏鄉、身心障礙族群，並積極與非營利組織合作，結合企業志工號召員工及其眷屬一同響應，相信透過一次次實際行動的喚醒，可以影響更多人去照亮社會上需要的角落，共創和諧、有溫度的社會關係，永續經營我們共同的家園。

瑞助營造股份有限公司 董事長

張正岳



GREETINGS
FROM
MANAGEMENT

REIJU Corporate Social Responsibility Report

2017重點永續效呈現

永續管理原則績效

- 透過問卷分析並經CSR企業社會責任委員會討論後，共鑑別出**16個**重大主題並揭露其管理方針



經營治理



- 連續13年皆獲利，2017年每股盈餘為**2.36元**，近3年股東權益報酬率**平均達13%**
- 截至2017年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事
- 較於2016年中華徵信營造業營收淨額**第9名**，本公司於2017年**晉升1名為第8名**
- 截至2017年底止，重要開發案為5件，自行研發新型專利15項，發明專利2項，4項發明申請
- 工程查驗品質缺失回報率，達95%以上，內部查核品質良率(計點型良率)，平均90分以上，其顯示一年來施工品質均有向上提升



- 制定「**協力廠商環境及社會責任之實行準則**」宣導政策，**2017年協力商簽署率達100%**
- 增設協力商申訴調查小組，100%納入雙方合約
- 2015~2017年**公共工程品質查核**成績，**甲等比例為97%**(32/33件)，優於全國品質查核甲等成績平均值
- ISO 9001 2015年版驗證通過
- 續案率平均值高於KPI目標值**10%**以上



永續環境

- 為求廢棄物減量，實施再生料使用率達**85%以上**
- 取得**4**張候選綠建築證書、**4**張候選智慧建築證書及**1**張建築碳足跡候選證書
- 「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案，為全台**首件**取得低碳建築聯盟LCBA「**建築碳足跡認證候選證書BCFd**」之學校類建築
- 導入ISO 50001能源管理系統，2017年作業人數之耗能量**降1%**，已達成目標
- 2017年溫室氣體排放量較基準年**降低3%**



- 2016至2017年連續2年違反環境保護法規罰鍰超過6萬元共0件
- 臺北市和平國小暨籃球運動館新建工程榮獲106年工程環境與美化獎-工程生態與環境類**特優**
- 循環經濟新事業計畫-**綠能沼氣**，將沼氣回收發電解決空氣污染，產出低碳能源，預計2018年完工
- 組合式儲水水箱設施-**水撲滿施作**：2016年起至今已施工完成**842.5 M³**
- 2017年環保支出達2億5千萬



社會共融

- 2017年顧客滿意度調查，滿意以上 **提升至95.79%**，相較於2016年，**提升2%**
- **員工酬勞遠超過主計處公告之產業薪酬20%**，顯示公司對員工的重視與照顧
- 連續2年員工平均調薪>1%
- 2017年離職率較2016年**降低6%**



- 董事會成員**女性**董事占比**50%**
- 2017年完成工程主管**接班人專案**，培育副所長、工地主管資格共計11人
- 2017年提供**25位**大學學生至本公司進行**寒暑期及學期實習**，並提供實習生津貼及獎學金給付辦法受**獎勵人數2017年共9位**
- 2017年工程人員平均證照數**2.7**張、訓練經費佔薪資比**1.5%**以上、年度課程出席率佔83.48%以上



- 2017年為「當責執行年」，相關課程滿意度調查**平均滿意度為92%**
- 2017年本公司所舉辦的訓練總人時數達10,284小時，平均每位員工受訓時數較2016年增加4.8小時



- 與荒野保護協會合作「愛海無拒 國際淨灘行動」，本公司共77人自願參與盛大的愛地球行動，現場750多名志工、共計清運了2,337公斤的垃圾
- 2017年**公益投入**總金額約**1,842,980**元
- 2017年**公益修繕**共計**4**件

LET'S
SAVE THE
WORLD
TOGETHER

2017永續目標檢討與2018目標設定

面向	重大主題	2018年行動與目標	2017年行動與目標	2017年執行成果	2017目標達成狀況
經濟面 	經濟績效	◆收入、淨利與每股盈餘達成預算目標	◆收入、淨利與每股盈餘達成短期目標	<ul style="list-style-type: none"> ◆連續 13 年皆獲利，2017 年全年營收為新台幣 69.27 億元 ◆2017 年每股盈餘為 2.36 元，近 3 年股東權益報酬率平均達 13% 	已達成目標
	反貪腐	◆全體員工「工作倫理」教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ◆全體員工「工作倫理」教育訓練 2 小時 ◆增設協力商申訴調查小組，並納入雙方合約 	<ul style="list-style-type: none"> ◆截至 2017 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事 ◆2017 年全體員工「工作倫理」教育訓練 2 小時，並增設協力商申訴調查小組，且納入雙方合約 	已達成目標
	創新研發	◆提出創新節能設計或技術方案	<ul style="list-style-type: none"> ◆發展新事業 ◆提升應用技術能力 ◆持續規畫綠建築及智慧建築等設計 	<ul style="list-style-type: none"> ◆循環經濟新事業處計畫-綠能沼氣 ◆實施建物建康無毒檢測 ◆北科工地取得低碳建築聯盟 LCBA 建築碳足跡認證候選證書 ◆取得 4 張候選綠建築證書及 4 張候選智慧建築證書 ◆截至 2017 年底止，重要開發案為 5 件，自行研發新型專利 15 項，發明專利 2 項，4 項發明申請中 	已達成目標
	供應商社會評估	<ul style="list-style-type: none"> ◆持續落實廠商評價 ◆加強廠商教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ◆於合約簽訂協力廠商環境及社會責任之實行準則 ◆合約中增設協力商申訴調查小組 	<ul style="list-style-type: none"> ◆簽署率 100% ◆已於合約中增設 	已達成目標
環境面 	能源	◆針對辦公樓層進行節能計畫	<ul style="list-style-type: none"> ◆作業人數能耗量降 1% ◆持續推動 ISO 50001 能源管理系統 	<ul style="list-style-type: none"> ◆共計節省 93,734 度電 ◆2017 年作業人數之耗能量降 1% 	已達成目標
	排放	◆溫室氣體排放量較基準年降低 1%	<ul style="list-style-type: none"> ◆導入 ISO 14064-1 執行溫室氣體盤查作業 ◆溫室氣體排放量較基準年降低 1% 	<ul style="list-style-type: none"> ◆針對辦公室及全省工務所執行溫室氣體盤查通過第三方外部查證 ◆相較於基準年，2017 年度溫室氣體排放降低 3% 	已達成目標
	有關環境保護法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> ◆降低罰鍰率，打造環保工地及辦公環境 ◆導入 ISO 14001 環境管理系統 	◆推動 6S 計畫，降低空氣污染(揚塵等)	◆2016~2017 年連續 2 年違反環境保護法規罰鍰超過 6 萬元共 0 件	已達成目標

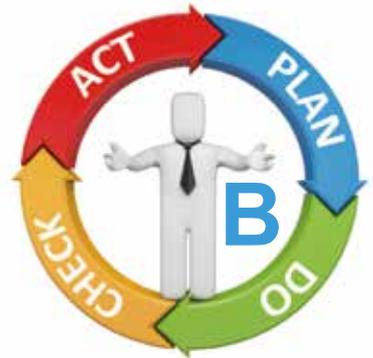
面向	重大主題	2018 年行動與目標	2017 年行動與目標	2017 年執行成果	2017目標達成狀況
社會面 	媒體報導	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 媒體報導管理目標為「媒體良好溝通次數 ≥ 25次」 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 媒體報導管理目標為「媒體良好溝通次數 ≥ 25次」 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2017 年媒體溝通次數 25 次，符合公司短期目標之設定，未來將持續經營與媒體之良好互動 	已達成目標
	職業安全與衛生	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 致力達成零職災 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 致力達成零職災 ◆ 持續推動 OHSAS 18001及 CNS 15506 驗證查核 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 承攬商 1 件死亡案件 ◆ 針對工安管理增設設置 CCTV 監控中心：高風險工地設置 CCTV 監控，立即改善並回報改善結果，截至目前為止並未發生重大職災 ◆ 2016年OHSAS 18001及CNS 15506 重新驗證通過，2017年複驗通過 	死亡案件持續改善,其餘已達成目標
	勞資及勞僱關係	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 關鍵人才培育 ◆ 健康促進及幸福感提升 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 健康管理促進推動 ◆ 降低離職率 ◆ 提供多元福利活動，提升幸福職場 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 防癌講座共 1 場、醫師健康諮詢服務辦理共 6 場、口腔健康檢查共 6 場、血壓測定檢查共 10 場、CPR & AED 訓練 辦理共2場、健康講座2場 ◆ 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 439人 ◆ 2017 年離職率較2016年降低6% ◆ 2017 年員工幸福問卷調查，滿意度提升5% ◆ 員工酬勞遠超過主計處公告之產業薪酬20% 	已達成目標
	訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 教育訓練：工程人員技術提升 ◆ 輪調制度建立 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 工程主管接班人計畫 ◆ 工程人員平均證照數 2 張以上 ◆ 訓練經費佔薪資比 2 %以上 ◆ 年度的課程出席率 80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 完成工程主管接班人專案，共計培育副所長、工地主資格共計11人 ◆ 2017 年工程人員平均證照數 2.7 張 ◆ 訓練經費佔薪資比 2 %以上 ◆ 年度課程出席率 83.48 %以上 ◆ 教育訓練共計舉辦37場次，訓練總人時數達10,284 小時 	已達成目標
	顧客的健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續推動 ISO 9001驗證查核 ◆ 召開主要工項之「工班培訓課程」，降低施工時缺失及重覆性缺失產生，提高施工品質 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ISO 9001 由 2008 版本提升至 2015 版本 ◆ 內部查核品質良率 (計點型良率) 平均分數 90 分以上 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ISO 9001 版本已提升為 2015 年 ◆ 內部查核品質良率 (計點型良率)，平均分數92.03分 ◆ 完成雲端專案管理系統品質查核 	已達成目標
行銷與標示	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續定期進行客戶滿意度調查 ◆ 提供業主多元管道，建立業主線上報修系統 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 建構多元客戶溝通機制 ◆ 提高顧客滿意度 ◆ 續案率 KPI 目標值為 50% 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 客服修繕服務管理系統已建立完成，提升修繕速度及品質 ◆ 2017 年顧客滿意度調查，滿意以上提升至 95.79%·較 2016 年提升 0.87% ◆ 2017 續案率平均實際值為 60%以上 	已達成目標	

瑞助營造利害關係人互動

利害關係人的鑑別與溝通，是落實企業社會責任的基礎。瑞助營造尊重利害關係人權益，透過適當溝通方式，了解其合理期望及需求，並將利害關係人的需求及對公司的期許，妥適回應作為公司決策的參考，期望能與各利害關係人共創及共享永續經營成果。

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、蒐集檢視利害相關人所關切議題，配合公司目標策略，於年終會議提報，確保已涵蓋所有重大考量面，經委員會確認後展開行動方案，並主動向主任委員報告相關業務的進展及成效。CSR主任委員在鑑別及檢視經濟、環境與社會主題等各執行成效後，會配合績效評估成果，提出改善措施及策略規劃。

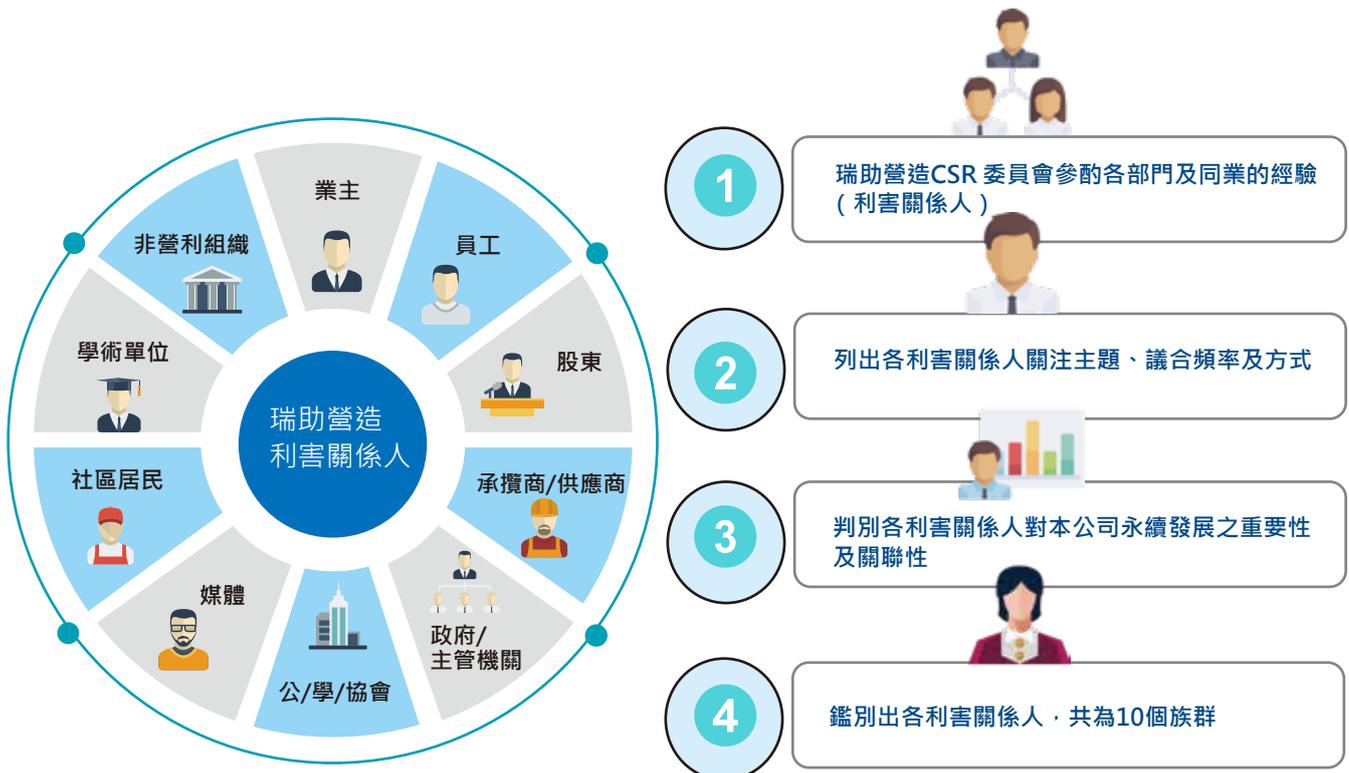
除了透過日常業務已以各種方式與利害關係人保持互動外，也利用各種管道包括實地拜訪、電話溝通、召開會議、滿意度調查、參與公會等方式進行。由利害關係人所提出的關切主題，透過本報告回應被鑑別為重大考量面的主題內容。



於CSR網站設置企業客戶建議聯絡信箱(service@mstc.reiju.com.tw)及企業社會責任網站「意見回饋」信箱(http://csr.reiju.com.tw)，和0800-245999免付費服務專線，提供正式互動溝通管道給各利害關係人對關切主題(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。

利害關係人鑑別

瑞助營造CSR委員會參酌各部門及同業的經驗，參酌依照其關注主題、接洽頻率與議合方式及公司追求永續發展之重要性及關聯性，並依循AA1000 SES利害關係人議和標準(Stakeholder Engagement Standards)的五大原則，由CSR委員會與各部門共同討論，並參考同業之利害關係人群體，根據依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性鑑別出主要的10大類利害關係人：業主、員工、股東、承攬商/供應商、政府/主管機關、公/學/協會、媒體、社區居民、學術單位、非營利組織。



重大主題鑑別

瑞助營造CSR企業社會責任委員會依據AA1000當責性原則標準(2008)、GRI 準則所列的CSR主題資訊進行相關內部討論與判別，經評估選擇以問卷調查/訪談方式做為主題辨識的基礎，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，鑑別利害關係人所關注與對公司永續經營有重大影響之企業社會責任主題，作為報告書資訊揭露的參考基礎，與利害關係人進行有效溝通，持續改善營運永續績效。為了讓報告書揭露資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「鑑別利害關係人」、「企業社會責任主題歸納」、「關注主題調查」、「重大主題鑑別」、「審查與討論」等5大步驟，決定重大永續主題。

重大性永續主題分析步驟		
<p>1 鑑別利害關係人</p> 	<p>依循 AA1000 SES 利害關係人議和標準 Stakeholder Engagement Standards)的五大原則，由 CSR 企業社會責任委員會與各部門共同討論，並參考同業之利害關係人群體，根據依賴性、責任性、影響力、多元觀點、關注張力等特性鑑別出主要的利害關係人有：業主、員工、股東、承攬商/供應商、政府/主管機關、公/學/協會、媒體、社區居民、學術單位及非營利組織共 10 大類利害關係人</p>	<p>10 大利害關係人</p>
<p>2 CSR主題歸納</p> 	<p>主題的蒐集主要以全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, GRI)所出版的 GRI 準則、營造與不動產行業補充指標做為主題蒐集之基礎，納入國際關注主題與標準，再依其關聯性與瑞助營造特性歸納出 36 項主題，做為問卷設計方針</p>	<p>36 項 企業社會責任主題</p>
<p>3 關注主題調查與 重大主題鑑別</p> 	<p>採用問卷發放方式，進行各利害關係人關注主題與公司主管對公司永續經營有重大影響調查，做為考量面排序之參考。透過問卷分析，將各考量面之關注程度得分及公司管理階層對於永續經營之衝擊程度得份，進行矩陣分析，以平均得分 4 分以上之主題優先排序，並經 CSR 企業社會責任委員會討論後，共鑑別出 16 個重大主題並揭露其管理方針</p>	<p>16 個重大主題</p>
<p>4 審查與討論</p> 	<p>經鑑別後之重大考量面、回應章節與邊界分析，本公司將持續加強管理並將相關資訊揭露於企業社會責任報告書中。本報告書為瑞助營造第 8 本 CSR 報告書，未來每年將檢討重大考量面是否有需要調整之必要</p>	<p>第 8 本 企業社會責任報告書</p>

重大主題分析結果矩陣圖



面向	重大性主題	其他關切主題
 <p>經濟面</p>	<ul style="list-style-type: none"> 6. 反貪腐 15. 經濟績效 16. 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> 23. 間接經濟衝擊 28. 市場地位 31. 公共政策 32. 採購實務 34. 反競爭行為
 <p>環境面</p>	<ul style="list-style-type: none"> 7. 廢污水及廢棄物 8. 有關環境保護法規 13. 能源 14. 排放 	<ul style="list-style-type: none"> 24. 土地退化、污染與整治 25. 供應商環境評估 27. 物料 30. 水 35. 生物多樣性
 <p>社會面</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. 媒體報導 2. 職業安全與衛生 3. 勞資關係 4. 教育與訓練 5. 社會經濟法規遵循 9. 供應商社會評估 10. 勞雇關係 11. 顧客的健康與安全 	<ul style="list-style-type: none"> 17. 強迫與強制勞動 18. 客戶隱私 19. 童工 20. 當地社區 21. 不歧視 22. 員工多員化與平等機會 29. 原住民權力 33. 保全實務 36. 結社自由與團體協商

重大永續主題排序與邊界判別

面向	重大性主題	組織內重大性邊界	組織外重大性邊界	管理方針揭露章節(頁碼)
經濟面 	經濟績效	瑞助營造	供應商	2.2 (p24)
	反貪腐	瑞助營造	供應商、客戶	2.3 (p28)
	創新研發	瑞助營造	供應商、客戶	2.7 (p34)
環境面 	能源	瑞助營造	客戶、主管機關、社區	5.2 (p68)
	排放	瑞助營造	客戶、主管機關、社區	5.2 (p70)
	廢污水及廢棄物	瑞助營造	客戶、主管機關、社區	5.3 (p72)
	有關環境保護法規遵循	瑞助營造	客戶、主管機關、社區	5.3 (p72)
社會面 	媒體報導	瑞助營造	主管機關、客戶、供應商、媒體	8.3 (p117)
	職業安全與衛生	瑞助營造	客戶、供應商	7.1 (p99)
	勞資關係	瑞助營造	客戶、供應商	6.1 (p84)
	勞雇關係	瑞助營造	客戶、供應商	6.1 (p84)
	訓練與教育	瑞助營造	客戶、供應商	6.4 (p91)
	顧客的健康與安全	瑞助營造	客戶、供應商	3 (p39)
	行銷與標示	瑞助營造	客戶、供應商	4.4 (p51)
	社會經濟法規遵循	瑞助營造	供應商、客戶	2.3 (p28)
供應商社會評估	瑞助營造	客戶、供應商	4.5 (p53)	

利害關係人溝通

瑞助營造認為企業必須主動、廣泛了解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注主題，因此本公司不僅透過公司網站，更提供瑞助營造在企業社會責任管理相關資訊，促進內外意見訊息之流通順暢。

利害關係人	利害關係人對組織的重要性	關切主題	回應平台	回應頻率	2017 年重要交流節錄
員工	員工是公司最重要的資產，所以重視員工的意見，並加以回饋，將為公司帶來源源不斷的效益和價值。與此同時，必須重視和認同他們的自身價值，採取公平的管理措施，拉近與員工之間的距離，共同打造工作與生活都能平衡的幸福職場	<ul style="list-style-type: none"> ◆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 ◆舉辦員工滿意度調查
			動員季會、福委會、勞資會議	每季召開	<ul style="list-style-type: none"> ◆動員季會召開 4 次 ◆福委會召開 6 次 ◆勞資會議召開 4 次
			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 1 次	◆每季實體發行量為 1,200 份，同時提供電子檔下載
			申訴專線及電子信箱、教育訓練、瑞助討論園地、瑞助 E 學苑	不定期舉辦	◆教育訓練共計舉辦 37 場次，訓練總人時數達 10,284 小時
			衛生福利	每季舉行 1 次	<ul style="list-style-type: none"> ◆防癌講座共計 1 場 ◆醫師健康諮詢服務辦理共計 6 場 ◆CPR & AED 訓練辦理共計 2 場 ◆健康講座 2 場
書籍	每季 1 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 92 則，獲選刊物者可獲 1,000 元稿費			

利害關係人	利害關係人對組織的重要性	關切主題	回應平台	回應頻率	2017 年重要交流節錄
股東	股東結構中法人持股占 87.76%·對本公司經營績效、公司治理及永續發展等皆具有正面之意義	<ul style="list-style-type: none"> ◆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 1 次	<ul style="list-style-type: none"> ◆財務依法規及股東需求回覆營運結果、財務、股務相關資訊 ◆針對年度三大目標之經營方針進行檢討與改善
			公司網站、電話、傳真、電子郵件	即時	
供應商 / 協力商	營造廠不可能擁有完成一件工程的所有資源，必須依賴眾多承攬商/供應商來共襄盛舉，讓工程得以順利完成	<ul style="list-style-type: none"> ◆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	<ul style="list-style-type: none"> ◆廠商評鑑: 每半年針對完工工地 ◆廠商教育訓練:每月乙次 ◆採發人員教育訓練: 每月乙次 	<ul style="list-style-type: none"> ◆每半年針對完工工地之廠商做評鑑，獲得年度優良廠商共 6 家
			工務會議	每週 1 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 1 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	<ul style="list-style-type: none"> ◆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監事會議 1 場、聯盟大會 1 場
業主 (民間/政府機關/建築師)	永續經營為公司經營目標，與業主保持良好互動及關係，有利於建案順利進行及增加續案的機會	<ul style="list-style-type: none"> ◆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 1 次	◆每季實體發行量為 1,200 份，同時提供電子檔下載
			安全衛生協議組織會議	每月 1 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 1 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 1 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	即時	<ul style="list-style-type: none"> ◆建立客服修繕服務管理系統提升修繕速度及品質 ◆客戶滿意度調查2次
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/協力商、銀行機關等舉辦感恩餐會			

利害關係人	利害關係人對組織的重要性	關切主題	回應平台	回應頻率	2017 年重要交流節錄	
政府/ 主管 機關	從事營造事業，配合政府政策及相關職安衛、環保法令規定是我們持續努力及遵守的原則，也是關係到公司經營績效與永續發展關鍵	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 法規 ◆ 專業品質 ◆ 環境污染 ◆ 認證 ◆ 配合度 	參與營造業北區、中區、南區勞工安全促進會	每兩月 1 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 系統的相關教育研習、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		即時	◆ 持續參與政府機關主辦之座談會及研討會，針對營造的各個面向獲得最新訊息、知識等及經驗分享交流
			內政部建築研究所			
			公文			
社區 居民	重視各工地鄰房支居民生活、居住品質及安全等	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 交通影響 ◆ 環境污染 ◆ 回饋機制 	開工前之施工說明會	即時	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 開工前之施工說明會、道路清掃、道路認養、主動灑水降低揚塵及水溝蓋上設置過濾網等，用行動建立良好關係，善盡與鄰里之間敦親睦鄰 ◆ 敦親睦鄰費用共 1,083,716 元 	
			社區活動(敦親、道路)			
非營利 組織	秉持「取之於社會，用之於社會」的信念，企業在獲利的同時也應扶助社會弱勢，建立和諧的公眾關係	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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	即時	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 公益修繕共 4 件 ◆ 公益捐贈共 1,842,980 元 ◆ 號召瑞助志工舉辦 2 場淨灘活動 	
			社群網站 Facebook	即時	◆ 共計 36 則發文與粉絲溝通	
			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 1 次	◆ 招待南台中家扶中心 40 名學童前往小人國共度瑞助營造家庭日	
學術 單位	結合各大院校教授之專長 並積極招募優秀人才，成為瑞助營造創新研發團隊	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 投入資源 ◆ 實習與參訪機會提供 ◆ 產學合作 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 制定實習生計劃 ◆ 有系統提供學生實習機會，協辦或參與研討會 ◆ 業師協同教學 ◆ 教育諮詢委員會 	即時	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 共提供 25 位大學學生進行寒暑期及學期實習，並且提供實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數共計 9 位 ◆ 國立台北科技大學土木工程系參訪北部流行音樂工地，共計約 76 名學生 	
媒體	瑞助重視企業形象與承諾，並認為應持續透過媒體與社會大眾溝通，所得到的反饋意見亦有助於公司正向成長	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 綠色報導 ◆ 財務狀況 ◆ 社會公益 	年度股東大會	每年 1 次	◆ 股東大會 1 次	
			新聞稿、記者會、餐敘溝通、海外據點參訪	即時	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 發布新聞稿 10 則 ◆ 媒體餐敘 1 次 	

用心傾聽利害關係人聲音



財團法人 EDEN SOCIAL WELFARE FOUNDATION
伊甸社會福利基金會

微微陽光，透著汗水，瑞助營造工程技術人員爬上爬下，只為伊甸基金會新竹中心能有個好的場地服務北區及寶山區的早期療育孩子及身心障礙朋友，三十幾年的屋齡，工程人員小心的量測場地及盡可能符合我們員工期待「大哥，我想要讓志工可以放東西的地方；還要有物資存放處外，另外這場地還有早療可愛小孩會來、還有想做輔具裝修工作....」，工程大哥耐心聽我們同仁說完後，只講一句「伊甸真厲害！不到15坪場地要做這麼多事情」！

其實我真知道這些要求都因為我們的好朋友瑞助營造，願意把我們的事情擺在第一位，也願意無酬的方式幫助失能家庭有個好地方接受服務，只因為瑞助營造也是本著哪裡有需要就往哪裡去得好企業！每每看到企業社會公益獎項有伊甸的好朋友~瑞助營造股份有限公司出現，彷彿是我也得獎一樣的開心及興奮，一同走過六個年頭，從山上部落到都市，都有我們一起共同努力的足跡，謝謝你們!!

財團法人伊甸社會福利基金會 資源發展處中部中心主任

蘇真真



2018-3



社團法人中華民國工業安全衛生協會

職業安全衛生是企業永續經營，所必要持續性推動的工作，瑞助營造是個努力建立並重視工作安全，以及風險管理的企業，期許一同共同努力推動職業安全衛生工作，維護勞工安全與健康，確保施工安全，以期降低職業災害，一同提升企業安全文化及產業競爭力。

社團法人中華民國工業安全衛生協會 理事長

黃福良



弘寓工程行

瑞助營造原名為國雲營造，於民國72年成立，而於民國80年改組成為龍邦集團關係企業，於民國92年底正式更名為"瑞助營造"。其最初主要承攬龍邦集團內住宅個案營造工程及公共工程。本公司(弘寓工程行、鴻榮工程行)為從事營造之模板工程，與瑞助營造合作緣起之第一個案件為民國92年之"彰化市華陽市場立體停車場工程"，也從此開始即與瑞助營造結下不解之緣，從華陽市場、全量廠房、台電竹園E/S、皇冠塑膠、一直到現在的台中花博、時代英倫、三井OUTLET，持續每年都一直有配合的案件，至今已配合了30個工地，可見瑞助營造是一個重感情 值得合作的夥伴。

瑞助營造是一家善盡企業社會責任的公司，取之於社會、用之於社會及回饋於社會，走進瑞助公司的會客區即可看到瑞助公司的幸福企業海報，『驅使瑞助穩健向上的原動力，來自對幸福職場的堅持。』、『幸福的瑞助人，用笑容填滿每一天！』是瑞助職場的最佳寫實，而在社會發生大災害時，如高雄氣爆、台南大地震及花蓮大地震，瑞助公司也是不遺餘力，秉持人飢己飢，人溺己溺的精神，幫助受害家屬及學校整修家園及校園，所以，瑞助公司實在是一家不可多得的公司。



台中市勞動檢查處

弘寓工程行



積極正向態度建構優質企業勞動新氣象新文化

建構健康安全友善工作環境是高水準企業的文化與社會責任，提升職業安全衛生水準與符合人性的勞動條件，讓工作環境更好，工作效益提高並輔導正確的勞動法律觀念是企業主與政府共同努力的目標。員工乃企業主最重要的資產，員工的身心健康除可提升企業效率、品質、創意及士氣外，更是有責任、有眼光的企業主企圖心的呈現，在此更期許瑞助營造股份有限公司能續以強化保護作業者安全的決心，採積極的實際作為，落實承攬監督管理與安全衛生教育訓練、施工安全技術與工作者三護（自護、他護與互護）等多元化具體作為，以達工作者安全、產業安全及公共安全之目的，並能自詡成為企業界職業安全衛生領頭羊的佼佼者進而發光發熱！祝福所有工作者與企業主，職場順心平安，家庭幸福美滿，謝謝各位伙伴。

臺中市勞動檢查處 處長

第一章 永續經營與溝通管道



1.1 永續管理與溝通

瑞助營造CSR企業社會責任委員會

瑞助營造非上市櫃公司，單純為了落實永續策略，自2011年成立企業社會責任委員會 (Corporate Social Responsibility Committee，簡稱CSR委員會)，來統籌擬定全公司企業社會責任和永續發展的目標，期許對所有利害關係人建立透明、有效溝通管道，依據AA1000當責性原則的精神，召集CSR委員會鑑別決定利害關係人及重大關切主題，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。

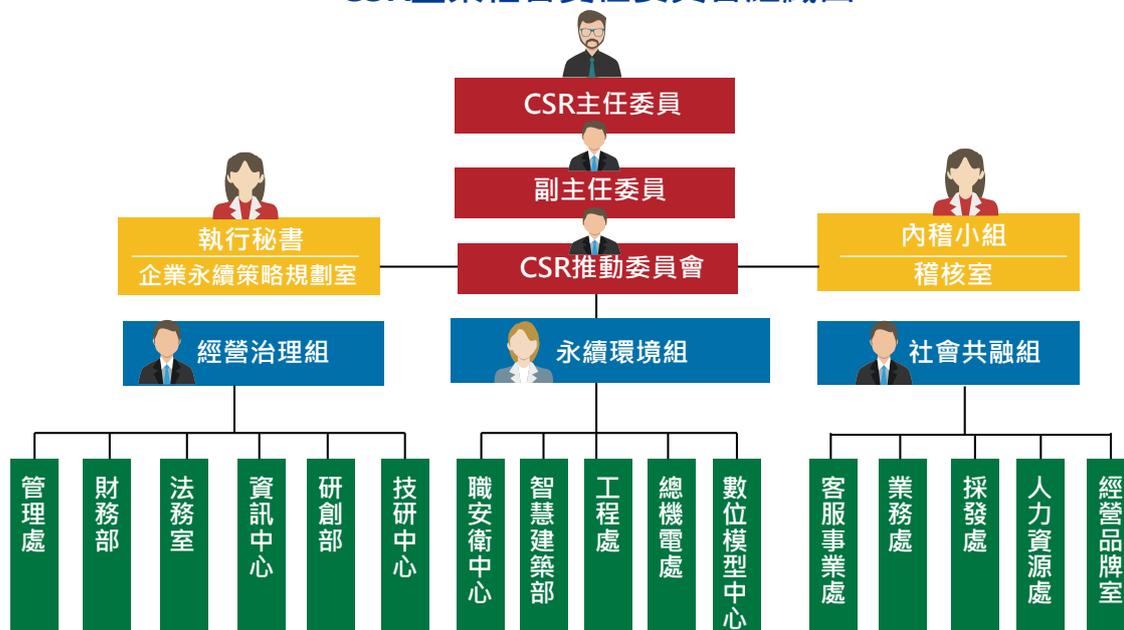
CSR企業社會責任委員會是瑞助營造內部最高層級的企業社會責任組織，由董事長擔任主任委員，聯合跨部門的高階主管及董事長指定之成員組成，各相關部門最高主管擔任推行委員，履行企業社會責任。

- 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委員會，針對企業社會責任相關主題及政策，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	執行營運與財務風險及績效評估、供應鏈管理、與利害關係人溝通及法規與道德規範遵循
永續環境組	負責能源效率、發展新技術及新工法，在營建過程中減少或降低可能會環境及社會造成的負面影響
社會共融組	負責客戶服務及滿意度調查、幸福職場、工安管理、公益活動，建立健康與安全工作環境

CSR企業社會責任委員會組織圖



瑞助營造CSR理念與方針

自「瑞助營造」成立至今，投入CSR無論在精力或經費上，只有逐年上升而不曾遞減，我們深信企業不應該依據營收數字來計量經營CSR，因為海平面的上升、溫室效應的影響、以及弱勢團體的聲音並不會隨企業衰敗而起伏消長。因此，只要深信是對的事情，我們必須秉持初心的真善美，配合時代的遞進調整完善的策略，企業上下一條心全力投入社會責任，持續「建構綠色幸福永續企業」，以「綠色發展」堅守走在產業鏈環保減碳的道路；「幸福員工」透過職場提升員工及親友的生活與健康；用「永續經營」來振興國家的經濟、保護全球的環境、維護世界的資源。

1.2 CSR執行成果

瑞助營造CSR企業社會責任政策

 環境	 社會
<ul style="list-style-type: none"> ● 建立完善環境保護政策，從嚴落實管理機制 ● 對內建立環保意識，對外建構綠色供應鏈 ● 持續投入節能減碳之研究與發展，追求環保高效益 ● 整合綠色資源，發展綠色循環經濟 	<ul style="list-style-type: none"> ● 整合在地經濟與資源，鞏固良好社區關係 ● 關懷弱勢團體，鼓勵員工投入公益服務 ● 提供學生實習機會，培養企業下一代年輕新血 ● 建構多元客戶溝通機制，提高客戶滿意度
 員工	 治理
<ul style="list-style-type: none"> ● 員工職涯規劃，提供多元發展管道 ● 尊重、包容工作職場多元化及差異化 ● 提供多元福利活動，提升幸福職場 ● 重視工安衛生，打造優質健康安全環境 	<ul style="list-style-type: none"> ● 重視利害關係人權益，資訊透明化 ● 強化稽核機制，嚴禁危害企業之不當行為 ● 放眼國際準則，配合支持我國各項政策發展 ● 跨足國際領域發展之規劃

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，2017 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 ◆ 2017 年共計取得 4 張候選綠建築證書及 4 張候選智慧建築證書及 1 張建築碳足跡認證候選證書 ◆ 研發綠色施工技術 ◆ 組合式儲水箱設施-水撲滿施作：2016 年起至今已施工完成 842.5 M³ ◆ 循環經濟：綠能沼氣 	<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 ◆ 人才培育：工程主管接班人專案計畫 ◆ 客戶滿意度調查 ◆ 建立客服修繕服務管理系統 ◆ 公益修繕

1.3 SDGs永續目標作為與回應

聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)將全世界永續發展的關注主題聚焦在17項目標(Goals)及169項細項目標(Targets)上，作為瑞助營造訂定長期目標及永續發展使命之方針，為向前邁進的策略指引。以「人無我有、人有我優」的研發創新思維，不斷提升工程品質與技術，運用產業差異化競爭策略，開創企業的藍海，配合服務、品質、管理、技術的創新，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)選擇下列與本公司業務相關的永續發展目標。



SDGs 目標	對價值鏈的影響			對應 SDGs 細項目標	2017 年成果	對應 章節
	上游	瑞助	下游			
	Goal 1.消除各地一切形式的貧窮					
	✓	✓		1.2在西元2030年前，依據國家的人口統計數字，將各個年齡層的貧窮男女與兒童人數減少一半	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 透過捐款協助國內弱勢群族贊助弱勢群族 1,520,100 元 ◆ 招待南台中家扶中心 40 名學童前往小人國共度瑞助企業家庭日 ◆ 伊甸基金會公益修繕：無償修繕伊甸中區啟能大樓無障礙防滑坡道及防水工程 ◆ 南投隘寮國小油漆修繕工程 ◆ 南投爽文國小電腦捐贈 	8.1 8.2
	Goal 4.確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習					
		✓		4.4 在西元2030年以前，將擁有相關就業、覓得好工作與企業管理職能的年輕人與成人的人數增加x%，包括技術與職業技能	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 工程主管接班人專案計畫，共計培育副所長、工地主資格共計 11 人 ◆ 教育訓練共計舉辦 37 場次，訓練總人時數達 10,284 小時 ◆ 共 25 位來自多所大學學生進行寒暑期及學期實習，且提供實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數共計 9 位 ◆ 與國立台北科技大學土木工程系參訪北部流行音樂工地，共計約 76 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 	6.1 6.4
	Goal 6.確保所有人都能享有水及衛生及其永續管理					
	✓	✓		6.3. 在西元2030年以前，改善水質，減少污染，消除垃圾傾倒，減少有毒物化學物質與危險材料的釋出，將未經處理的廢水比例減少一半，將全球的回收與安全再使用率提高x%	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 工務所雨水回收再利用計畫暨井水配置 ◆ 組合式儲水箱設施-水撲滿施作：2016 年起至今已施工完成 842.5 M³ 	5.1 5.4
	Goal 7.確保所有的人都可取得負擔的起、可靠的、永續的，以及現代的能源					
	✓	✓	✓	7.在西元2030年以前，改善國際合作，以提高乾淨能源與科技的取得管道，包括再生能源、能源效率、更先進及更乾淨的石化燃料科技，並促進能源基礎建設與乾淨能源科技的投資	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 新事業沼氣發電，未來可產生再生能源 	特輯 沼氣 (p80)
	Goal 8.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					
		✓		8.5.在西元2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2017 年共計僱用 8 名身心障礙員工及 5 名原住民員工，各佔公司員工總數 1.6%及 1.0% 	6.1

SDGs 目標	對價值鏈的影響			對應 SDGs 細項目標	2017 年成果	對應章節
	上游	瑞助	下游			
11 Sustainable Cities and Communities	Goal 11. 促使城市與人類居住具包容、安全、韌性及永續性					
	✓	✓	✓	11.3 在西元2030年以前，提高融合的、包容的以及可永續發展的都市化與容積，以讓所有的國家落實參與性、一體性以及可永續發展的人類定居規劃與管理	<ul style="list-style-type: none"> ◆取得4張候選綠建築證書、4張候選智慧建築證書及1張建築碳足跡候選證 ◆「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案，為全台首件取得低碳建築聯盟LCBA「建築碳足跡認證候選證書BCFd」之學校類建築 	5.1
12 Responsible Consumption and Production	Goal 12. 確保永續的消費與生產模式					
	✓	✓	✓	12.5. 在西元2030年以前，透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物產生	<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 ◆研發綠色施工技術 ◆組合式儲水箱設施-水撲滿施作:2016 年起至今已施工完成 842.5 M³ 	2.7 3.3 5.1 5.3
13 Climate Action	Goal 13. 採取緊急措施以因應氣候變遷及其影響					
	✓	✓		13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意增進人與機構的能力	<ul style="list-style-type: none"> ◆風險評估管理審查作業 ◆緊急應變流程(防颱措施、地震應變)措施 	2.8 5.1 7.2
16 Peace, Justice and Strong Institutions	Goal 16. 促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有的階層建立有效的、負責的且包容的制度					
	✓	✓	✓	16.5 大幅減少各種形式貪污賄賂	<ul style="list-style-type: none"> ◆2017 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事 	2.3



第二章 瑞助價值



2.1 瑞助營造

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，期許更名為地球盡一份心力。

 [YouTube 瑞助營造簡介](#)

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	509人 (截至2017年12月31日)
資本額	新台幣6.7億元 (2017年12月31日)
營業額	新台幣69.27億元 (2017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：40354 台中市西區台灣大道二段220號36樓 * 高雄分公司：81354 高雄市左營區站前北路106號

2017年榮耀肯定

- ◆ 榮獲2017第13屆遠見雜誌CSR年度大調查：傳統產業組 楷模獎
- ◆ 2017CSR天下企業公民獎-中堅企業第九名
- ◆ 臺北市和平國小暨籃球運動館新建工程榮獲106年台北市政府公共工程卓越獎 (建築工程類)
- ◆ 榮獲bsi.英國標準協會永續卓越獎
- ◆ 第十屆TCSA台灣企業永續獎「企業永續報告類 - 不動產及營造業組TOP50 報告金獎」及「綜合績效類 - 不動產及營造業組 TOP50 企業永續獎」
- ◆ 榮獲第40屆創業楷模獎董事長張正岳及夫人榮獲創業楷模獎與創業相扶獎
- ◆ 臺北市和平國小暨籃球運動館新建工程榮獲106年工程環境與美化獎-工程生態與環境類 特優
- ◆ 2017天下雜誌公布2016年國內2000大企業-650大服務業榮獲總排名由175名向前邁進至174名，工程承攬第15名
- ◆ 中華徵信2017 TOP 5000 台灣地區大型企業排名，服務業營收淨額排名第 175 名，營造業營收淨額排名 由9名向前邁進至 第8名



在建及完工工地分布(2017年~2018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，在2017年得標「臺中世界花卉博覽館-花艷館、探索館、發現館、花饗館興建工程-展館建築物」、「MITSUI OUTLET PARK台中港新建工程」拓展台南『自來水員工訓練園區興建工程』、高雄『五甲E/S第二期擴建工程(土建統包)』。2017年~2018年04月止在建及完工工地分布如下：



2.2 營運績效與策略

》》永續議題—經營績效管理方針

重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，「經濟績效」主題對本公司相對重要。在經濟績效上若無長期策略及方針，本公司將無法做好各處部目標設定及考核，公司發展亦無前瞻可言，若能有與願景緊密結合的經營指標，勢必能凝聚員工共識達成公司永續發展使命
主題邊界	本公司經濟績效的衝擊範圍為瑞助營造含台灣子公司
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關經濟績效將揭露瑞助公司與子公司的經營方向
管理目的	為有效管理本公司經濟績效的預定與執行考核以確保經營方向正確及達到預期績效
政策	經營政策「立足台灣、布局大陸、放眼全球」
承諾	本公司經營績效由董事長帶領固處部主管執行並對董事會負責，經營過程遵循當地相關法令
目標與標的	發展規模：走向全球化、國際化的公司→大陸、東南亞、日本、印度(亞洲盃) 市場地位：達到國內標竿型企業→品質、安全、創新、技術，成為營建業中的台積電，建立全方位營建管理集團
責任	本公司針對經濟績效設有「經營管理會議」追蹤檢討經營績效
資源	每年提撥經費舉行策略共識營及並聘請外部顧問進行季目標檢討會
申訴機制	本公司針對本主題設有企業永續策略規劃室，各處室於每月目標追蹤達成率落差時，隨時提出檢討及改善方式
特定的行動	本公司為有效管理經濟績效，特導入策略地圖、評核計分卡、目標管理等管理制度
管理評量機制	本公司依「策略地圖及目標管理施行辦法」進行公司策略經營績效的達成評量，評量獎懲機制是員工考績暨晉升提報辦法及紅利發放辦法
績效與調整	詳第6頁「2017永續目標檢討與2018目標設定」

以誠立基·築信而上

秉持著「以誠立基、築信而上」創業精神，十年來未對客戶發出一張存證信函，如此以誠懇負責的態度為基石，信用可靠為鋼樑，築起業主所託的建物，客戶亦以高續案率反饋公司，逐漸形成瑞助營造的經營理念「熱情、創新、效率、執行力」，這更是對每一位業主、每一項工程宣示承諾與保證，一步步朝營造業典範邁進。



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，以建立優質施工團隊為公司最終理念。

熱情	以熱情和積極的行動，為每一位業主、每一個工程竭盡心力，提供客戶感動、滿意的服務	
創新	改變思維創新觀念，提倡綠化經營理念，改善施工流程及提供新穎建材及工法，提升整體營運水準	
效率	建立周詳縝密各項計畫，發展價值工程，有效統整施工作業程序，透過PDCA品質管理流程，持續改善精進管控營建成本，如期如質達成業主所託	
執行力	徹底執行品質管控，嚴謹檢視每個施工細節，確保工程最佳品質，追求卓越加強同仁專業能力，提高產業競爭力，在優質團隊下打造成為精緻建築的領航者	

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。

企業標語

瑞助營造團隊以誠懇負責的態度為基石、信用可靠為鋼樑，築起業主所託付建物，營造更優質的服務。

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、並穩定成長

(5)建立優質的施工團隊
培養夥伴關係與目標

自2004年後，瑞助營造以「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鑑隊(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，實踐公司未來十年目標，如圖。



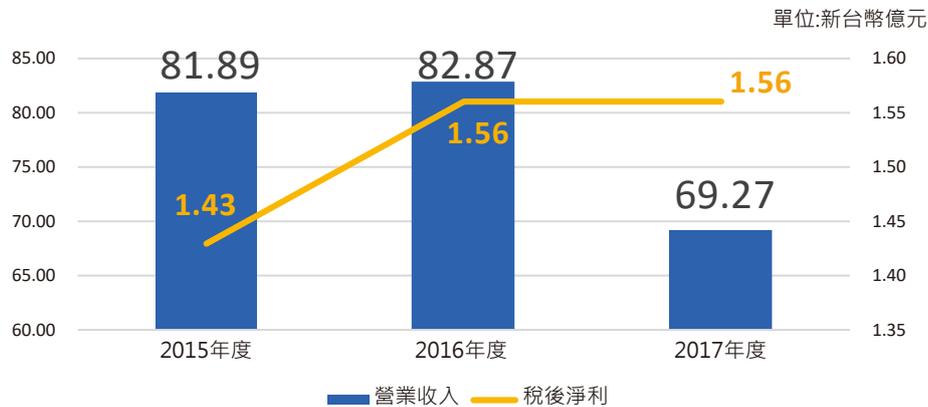
瑞助營造相信永續發展是企業面對多元競爭環境下必然且唯一的發展途徑，因此，企業的治理方針也必須定期檢視、調整，才能時時保持競爭力，於營造過程中減少及降低可能對環境及社會造成的負面影響，並以「低碳智慧建築，綠色創新服務」的創新思維，結合內、外部綠色聯盟及策略聯盟，擁抱綠色新技術，研發創新商業模式，成為主導綠色營造的領頭羊。



2017年全年營收為新台幣69.27億元，每股盈餘為2.36元；在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，在八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、以協助公司共同完成目標。

2017年三大管理方向為「當責執行」、「流程精實」、「創新轉型」，並以落實八大方針為首要目標，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

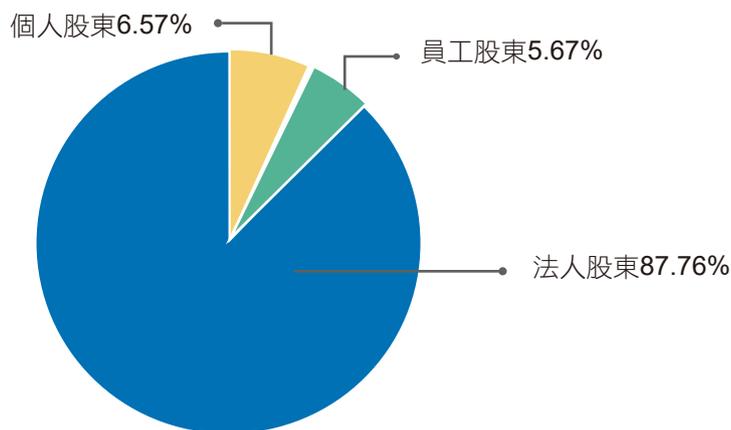


近3年營收主要項目比重表

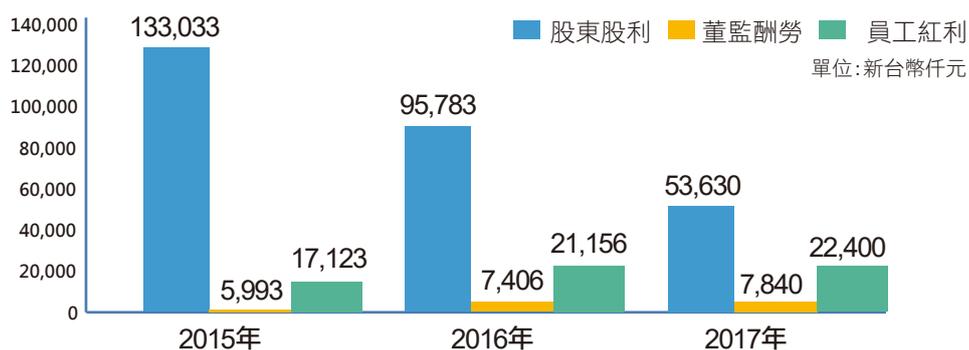
單位:新台幣佰萬元

摘要	個案數	2015年	%	個案數	2016年	%	個案數	2017年	%
公共工程	15	3,571	44%	17	4,655	56%	16	3,924	57%
民間工程	50	4,618	56%	30	3,632	44%	22	3,003	43%
營業收入		8,189	100%	8,287	100%		6,927	100%	

近年股權結構

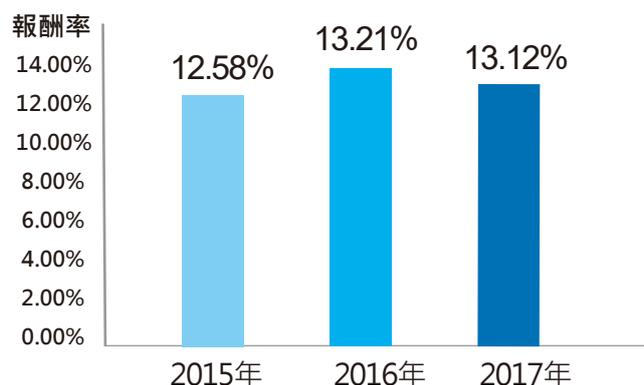


近3年股利分派情形



近3年股東權益報酬率

近3年股東權益報酬率平均達13%，2017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。

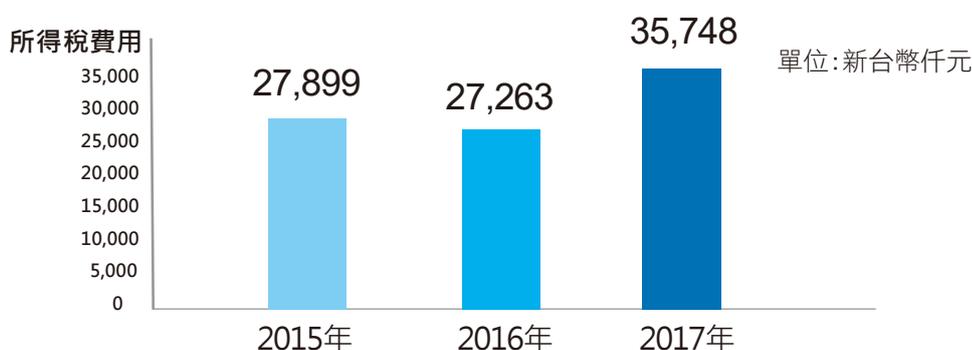


近3年股東股利



近3年所得稅費用

瑞助營造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。



2017年度財務資訊

1	負債佔資產比率 77.40%
2	資產報酬率 3.28%
3	稅後淨利 2.28%
4	EPS 2.36元
5	營運成本 65.91億元
6	員工薪資福利 4.31億元
7	社區投資 1,842,980元

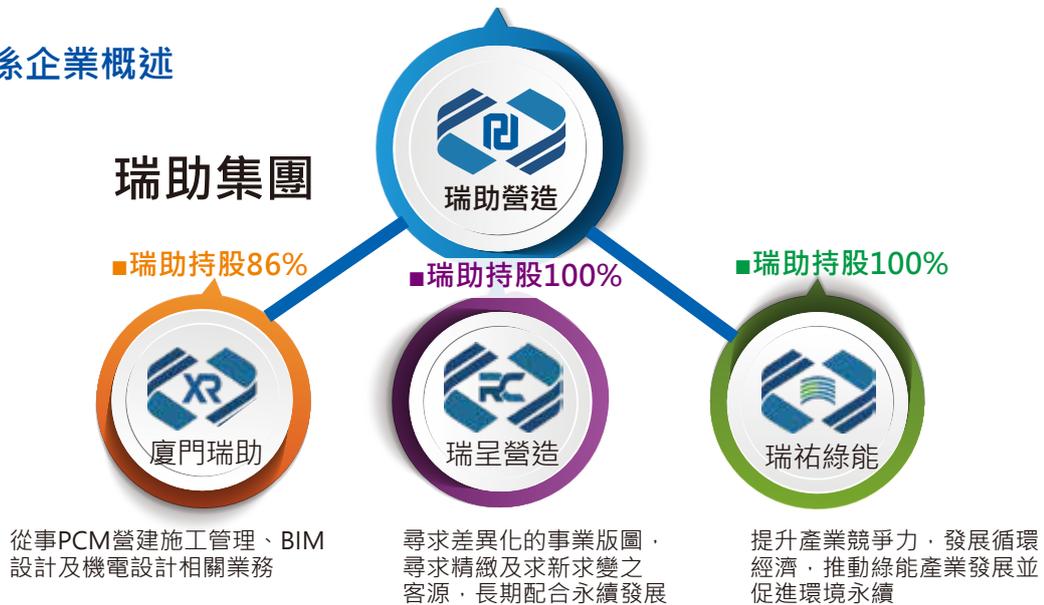
2017年度獲得政府獎勵之財務支出減免資訊



註: 1. 以上資訊統計日期至2017年12月31日
2. 資料來源: 2017年度個體財務報表

註: 本公司2016年11月8日榮獲第十屆公共工程金安獎優等獎項，可獲辦理押標金、履約保證金或保固金減半之獎勵，期間自2017年1月1日起1年內

瑞助營造關係企業概述



2.3 誠信經營

反貪腐與透明化經營

永續議題—反貪腐及社會經濟法規遵循管理方針

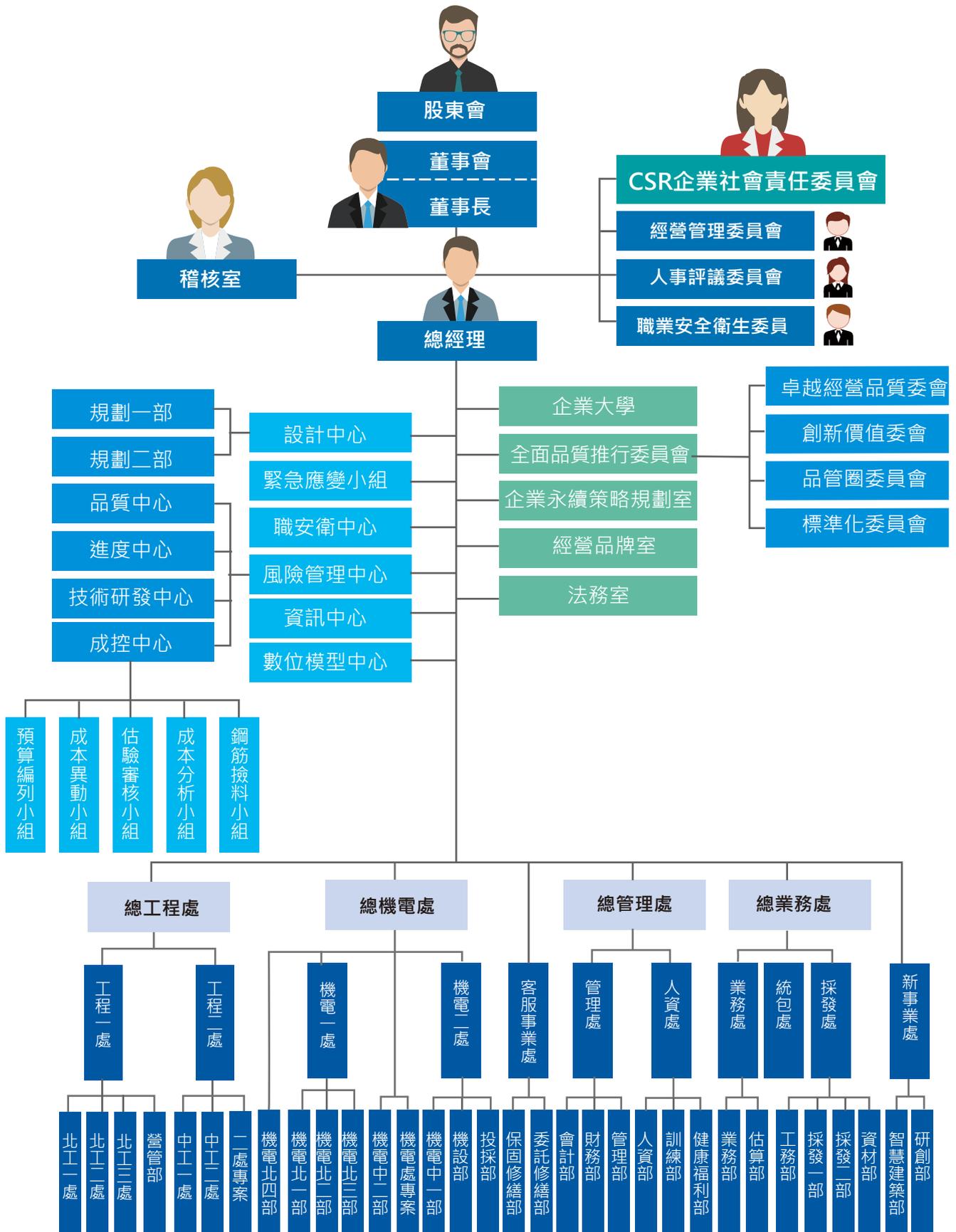
重大原因	「誠信」一直是瑞助營造的經營命脈。落實廉潔經營的職業道德是典範工作價值之所在，遵守遵循政策、不牟私利、不貪贓枉法，避免企業經營之糾紛
主題邊界	包含本公司、董監事、供應鏈
主題邊界揭露限制	為維護公平交易及防制貪腐賄賂，除在公司組織章程明訂董監事利益迴避條款規定外，要求員工與關係人進行交易時不得給予直、間接回扣或贈金及不當利益、行賄(或收賄)等行為。有關於本公司及董監事之誠信與法規遵循於內文中詳述，供應鏈則由供應商評鑑呈現
管理目的	避免貪腐與違反事項損及公司信譽與競爭力
政策	「以誠立基，築信而上」為瑞助營造的創業精神
承諾	針對貪腐事件制裁行動，公司內規為依公司人事管理規定，營私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
目標與標的	全體員工接受「工作倫理」的訓練 2 小時對員工關係基本態度：相互尊重、誠信言行，負責盡職的工作態度，和諧學習與成長，禁收回扣及禮物，鼓勵聯誼禁止結黨，利益迴避獎懲考核
責任	本公司設有稽核室、法務室及人資處管理配合社會責任的實施，在法律法規的基礎上，建立員工因工作所產生的各項合理的善良行為與態度。並成立人事評議委員會，進行員工獎懲事宜
資源	將工作倫理與法規建置於知識管理系統(瑞助 KM 3.0)
申訴機制	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
特定的行動	制定公司人事管理規章及工作倫理守則
管理評量機制	每年於 CSR 委員會中檢討
績效與調整	詳第 6 頁「2017 永續目標檢討與 2018 目標設定」

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。2017年經董事會同意，董事長綜理公司所有營運業務。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：

<p>資訊揭露透明化</p> 	<p>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>
<p>法務室專責審查工程承攬契約</p> 	<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。為讓處理法律事務更為慎重縝密，故特聘任知名法律事務所執業律師擔任法律顧問提供寶貴法律意見。</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>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>2017年，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。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>
<p>慎選優良之會計師與律師</p> 	<p>專業且負責的會計師定期對於財務及內部控制之查核過程中，較能適時發現、揭露異常或缺失事項，並能提出具體興利除弊的意見給經營階層參考；或將因此突破公司治理的盲點，藉以增進公司治理的功能。</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>
<p>迴避利益衝突與廉潔經營</p> 	<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2017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

部 門	主 要 工 作 職 掌
CSR 企業社會責任委員會	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 實踐企業社會責任，促成經濟、環境及社會之進步，管理其對經濟、環境及社會風險與影響，以達永續發展之目標 ◆ 履行企業社會責任，注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動
經營管理委員會	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 八大經營指標管控點，如：EPS、營管費、毛利率、營收、業務承攬額、採發成本降低率、人均產值及負債資產比等，在經營會議中追蹤管控
人事評議委員會	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 為人事升遷、賞罰公平、加強人事管理 ◆ 處主管(不含)以下人員獎、懲之審議 ◆ 內業副理級(含)以上主管及工地主管任、免、升遷、降調之審議 ◆ 職員工薪級、津貼調整案之審議 ◆ 年終考績、年終獎金案之審議
職業安全衛生委員會	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 擬訂、規劃、督導極推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施 ◆ 對擬訂之安全衛生政策提出建議，並審議、協調及建議安全衛生相關事項 ◆ 內部參與、溝通及諮詢：各單位進行危害鑑別、風險評鑑及控制方法決定時，盡量選擇實際負責作業人員參與，以有效完成鑑別其危害及風險。透過職安衛政策、目標及程序之宣導及發行，使員工瞭解職安衛管理事務，並提出其意見

【註】上述組織職掌與治理架構在報告期間無重大的改變。

2.4 道德價值

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

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

政策宣示與規定，除瑞助營造各級主管與員工遵守外，亦要求協力廠商承諾實施之。工作倫理係根據瑞助營造的企業文化「操守、責任、誠信、勤奮」，與經營理念「熱情、創新、效率、執行力」四項之為人處事的核心價值觀，先自我要求員工的基本工作態度，往外延伸至對內主管、同事與部屬的相處方式，對外關係基本原則，以及客戶、廠商與競爭者往來之反貪腐與反賄賂，以及合法合理饋贈招待原則，將企業文化、經營理念與職業道德，融入平常工作倫理內涵與規範中，以提升全體同仁的社會責任的道德素養。

員工的本份	對內關係基本態度
 <ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 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 工作安排/培育輔導/獎懲考核/糾正部屬 7 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	對外關係基本原則
<ol style="list-style-type: none"> 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 	 <ol style="list-style-type: none"> 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

2.5 董事會運作



股東會

本公司股本目前為6.70億元，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，以確保利害關係人權益並創造股東最大利益。為避免發生利益衝突情事，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。

2017年董事會共開會5次，平均出席率九成以上(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	吳政芬	逢甲大學建築系學士	碁和不動產管理有限公司
董事	何肇喜	何肇喜建築師事務所建築師	福座開發股份有限公司
董事	巫采燕	松崗資產管理股份有限公司副董事長	松崗資產管理股份有限公司
監察人	林玉枝	福座開發股份有限公司業管組襄理	國寶服務股份有限公司

說明： 1.董監事成員性別：男性4人，女性4人
2.年齡組距：40歲~50歲：2人
3.50歲(含)以上：6人
本公司第十屆董監事八位皆為法人代表

2.6內部稽核制度與落實

為健全本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、標準化作業及管理系統等，這些包含社會責任之經濟、環境與社會指標績效。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

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

瑞助營造的稽核機制	
內部稽核	*設立稽核室直屬於董事會，並依據公司營運目標經風險評估結果擬定次年度內部檢(稽)核工作計畫 *定期檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率 *稽核室提供經理部門內控弱點之改善建議，並持續追蹤到完全改善為止
外部監督	*每年必須經會計師簽證之檢查

內控制度與管理

瑞助營造依「營建業內部控制及稽核制度實施辦法」訂定內部稽核制度，協助董事會及管理階層查核及評估內部控制制度是否有效運作，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司為維持有效之內部控制制度運作，達成內部控制之目標，建立自行查核制度、法令遵循制度與風險管理機制及內部稽核制度等內部控制三道防線。本公司於董事會下設置稽核室為獨立之內部稽核單位，對財務、業務、資訊及其他管理單位每年至少辦理二次一般查核，並依實際需要辦理專案查核。

內部控制管理

為強化公司治理，促進公司之健全經營，訂有「瑞助營造股份有限公司內部控制制度」及瑞助公司控制制度相關規定文件「董事會與經理部門權責劃分表」，以及完備之內部控制制度相關文件可供各單位遵循。另為及時因應公司內外環境之變遷，確保內部控制制度之設計及執行持續有效。內部控制制度執行情形亦納入年度工作考核項目，以推動各單位自主管理及落實自我監督機制，並辦理相關業務之專案檢核，檢核結果除函知受查單位限期辦理改善外，並依規定交付各獨立董事查閱。同時為加強與董事會溝通聯繫，總檢核均列席董事會議並報告檢核業務。

內部稽核組織及運作

本公司稽核單位隸屬於董事會，以維護稽核單位之獨立性。目前設有二位內部稽核人員，皆為專職人員，不負責其他的任務。除具備適用資格外，並於每年持續進修內部稽核相關之專業課程。稽核主管的任免依照「瑞助營造公司建立內部控制制度處理準則」之規定。

依年度稽核計劃執行每月稽核作業，查核結果彙編成稽核報告送呈董事長審核，次月底前送監察人及獨立董事查閱，同時於公司定期性董事會報告稽核業務執行情形。

對於稽核期間所發現之內控缺失及異常事項，提出建議表，通知受稽部門進行缺失改善，稽核單位按季做成追蹤報告至改善為止。

公司各單位每年執行自行檢查作業，再由稽核單位覆核各單位之自行檢查報告，會同稽核單位每月查核所發現之內控缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

依照瑞助公司規定之期限內，完成「年度稽核計劃」、「稽核主管與稽核人員資料」、「年度稽核計劃執行情形」、「內部控制制度聲明書」、「內部控制制度缺失及異常事項改善情形」等各項申報作業。

2.7 研發與創新

» 永續議題—研發與創新管理方針

重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，對於本公司營運相當重要，營建市場差異化的競爭優勢，建立品牌與信任的永續顧客關係，研發與創新聚焦在公司使命『成為全方位營建管理服務的提供者』
主題邊界	包含價值鏈中的供應商、瑞助營造、學院
主題邊界揭露限制	在本報告書揭露瑞助營造、供應商及學院機構創新研發合作內容
管理目的	研發自有產品、創造商業價值 改良現有工法、創造差異化 提升企業價值力、競爭力及獲利力
政策	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
承諾	以『人無我有、人有我優』的研發創新思維，不斷提升工程品質與技術，運用產業差異化競爭策略，開創企業的藍海，配合服務、品質、管理、技術、專利的創新，挑戰卓越為己任
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 整合綠色資源，發展綠色循環經濟 ◆ 發展新事業 ◆ 提升應用技術能力 ◆ 持續規畫綠建築及智慧建築等設計
責任	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』及創新價值委員會，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、科技應用等開發本公司設有負責人為公司最高層級代表
資源	2017 年共投入約 3 千 3 百萬元
特定的行動	十項無毒健康檢測-雲榮、十項無毒健康檢測-竹山消防署、系統模板/傳統模板的生產力&效益評估、BIM 施工品質-智慧工地即時查驗系統先導研究服務專案第二期計畫、高齡者健康照護機構友善方位辨識研究
管理評量機制	本公司每年皆依「策略地圖及目標管理實施辦法」，針對各部門目標管理卡進行有效評量
績效與調整	詳第 6 頁「2017 永續目標檢討與 2018 目標設定」



致力於追求精緻建築領航者的地位，為確保營建市場差異化的競爭優勢，不斷調整策略，就是為了保持與時俱進的競爭力。研發與創新聚焦在企業使命『成為全方位營建管理服務的提供者』，並以『當則執行、整合技術、綠色創新』為2018三大革新方向，實踐『打造精緻建築的領航者』願景，確保營建業的領先地位。

基於專業服務原則，並顧及每個建築物都是獨一無二的客制化產品，所以研發及創新的關注重點，在技術工法、服務創新與資訊管理，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及ERP、EIP資訊數位化的管理，還有BIM的應用等各種創新舉措，應用到從標案設計開始到交屋售後服務，讓顧客願意持續把建案指定給瑞助承攬興建。

為了確保對產品品質的提升、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『新事業處』、『技研中心』、『智慧建築部』、『研創部』、『資訊部』、『數位模型部』、『統包處』等，並邀請建築師、大地、土木、結構、機電等專業技師當顧問團隊，並與各大學等教授，透過創新價值委員會討論出新技術、新工法、新建材、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2017年底止，重要開發案為5件，自行研發新型專利15項，發明專利2項，4項發明申請中。



項次	2017年重要開發案名
1	十項無毒健康檢測-雲榮工地
2	十項無毒健康檢測-竹山消防署工地
3	系統模板/傳統模板的生產力&效益評估
4	BIM 施工品質-智慧工地即時查驗系統先導研究服務專案第二期計畫
5	高齡者健康照護機構友善方位辨識之研究

2.8 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，有關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	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	1.董監事會議機制：透過每年五次董事會召開，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 潛在機會： 1.聯合承攬之合作關係為必然的趨勢，營造業應化對立為合作並以發展國際市場為方向	財務部 人資處 永續室
財務風險	1.利率、匯率變動、通膨情形對公司損益之影響及未來因應措施 2.國內外重要政策及法律變動對公司財務業務影響及因應措施 3.獲利或虧損之主要原因及未來因應措施	1.積極管控銀行額度並確保金融機構之基準利率變動，以降低融資成本為目標 2.平時對國內外政經情勢發展及法律變動保持高度之注意，並具妥善之因應能力，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
營運風險	1.工程進度落後風險管控 2.工程個案執行預算成本控制 3.工程新案新技術評估及技師業務簽認管控 4.工程施工品質管控	1.利用預防管理系統偵測工進異常(紅燈)之工地數量與比率，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.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偏差 3.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.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	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	潛在機會	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【環境政策】及【6S計畫】，工作現場危害告示 2.降低空氣污染及廢水排放，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	1.廢土再利用：廢料與廢土分別堆置，避免混雜，以提高廢土之再利用價值 2.水資源再利用：設置回收雨水裝置及管路，經過濾淨可作為魚類及水草生態養植，亦可作為馬桶沖水來源及工地清洗水源使用提升友善工作環境並倡導節能	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 3.於雙方合約中納入"協力廠商環境及社會責任之實行準則"並要求廠商必須遵守準則內各項條文	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，導致整體營運成本增加	綠色發展成為主流，成立瑞助營造綠色智慧科技聯盟(原名：瑞助營造綠色聯盟)	導入綠色設計，強化產品優勢	技研中心 採發處 研創部

社會面風險管理



風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
勞工安全風險	勞工健康管理及施工安全管理	<ol style="list-style-type: none"> 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 	<ol style="list-style-type: none"> 1.針對關鍵性作業或潛在危害較高事件，實施危害鑑別及風險評鑑，追求安全零災害。藉由持續性鑑別危害、風險評鑑，並執行必要之控制方法，進而將風險控制在可接受的程度之下 2.隨時掌握現場作業狀況，一發現有違規馬上通報現場職安人員處理，立即改善並回報改善結果，已達防範未然 3.職安卡執行推動強化企業識別及形象，提升全員安全意識，進而防止職業災害，保障工作者安全及健康 	職安衛中心
勞工人權風險	保障人權	<ol style="list-style-type: none"> 1.增進對內勞資與對外關係的和諧發展，塑造優質的企業文化與員工價值，故訂定「工作倫理」 2.制定「協商環境及社會責任之實行準則」宣導政策，並納入雙方合約中執行 	符合勞動法規創造員工和諧公平工作環境，維護員工權益留住優秀人才，降低員工流動率維持公司穩定發展	人資處 法務室 採發處

氣候變遷風險管理

瑞助營造高度關注氣候變遷所帶來之議題，因此針對氣候變遷建構該有的行動計畫分為三大步驟，分別為認知、行動及永續。認知為鑑別氣候變遷帶來之氣候風險，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。

1

認知 Awareness:
鑑別氣候變遷帶來之風險

2

永續 Sustainability:
調適及減緩並執行行動計畫

3

行動 Action:
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

風險類型	風險內容	防制回應	潛在機會	負責單位
氣候變遷風險	氣候異常的直接衝擊，如颱風、地震、水災、乾旱或風災	配合參加各級機關主辦的各項演練外，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	<ol style="list-style-type: none"> 1.災害損失降至最低 2.縮短災後復舊作業時間及加快相關保險理賠申請作業時間 	職安衛中心
	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	研發出相關創新職安衛標準化作法及設備(彩色遮光網+噴霧降溫設備)	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蚊快速傳播	<ol style="list-style-type: none"> 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 	循環經濟新市場，如再生能源之沼氣發電	職安衛中心 風控中心 技研中心 新事業處

第三章 建築品質

提升品質為本公司重大目標之一，成立專責單位「品質中心」落實內部三級品質管理制度，由專責人員現場導正施工缺失並檢討改進，對工程人員舉辦教育訓練，適時進行工班培訓，提升員工及工班技術能力。擬定品質管理計畫訂定工程各階段查核停留點，配合不定期稽查及月/季/年度品質競賽獎懲制度，執行內容峻工出驗控管交屋品質，不斷精益求精，全面提升工程品質。



永續議題—顧客的健康與安全(施工品質)管理方針

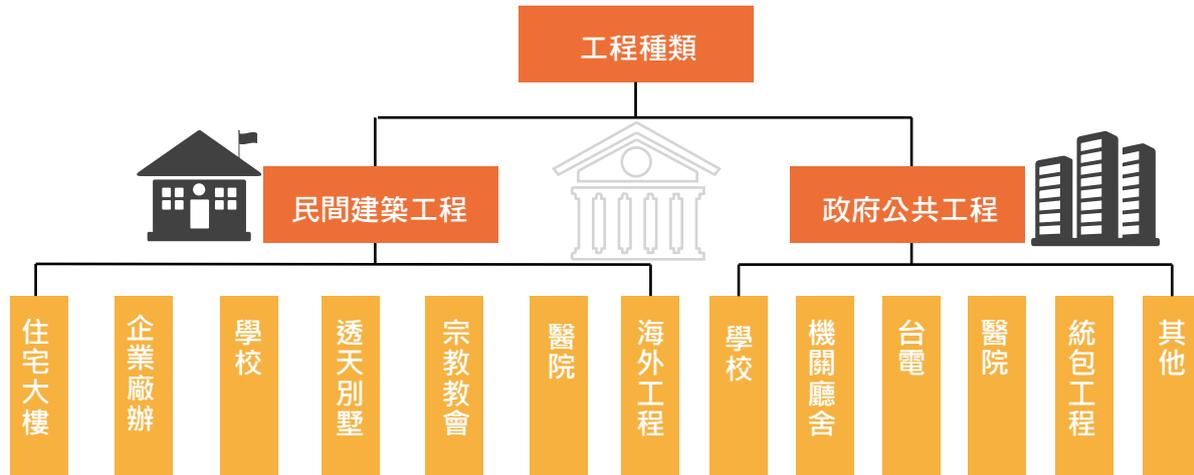
重大原因	施工品質良率，將影響公共工程施工查核成績與參加金質獎獲獎及參加投標得標率。而落實施工品質管理，增加施工品質良率，將可降低施工成本，可獲得金質獎增加投標之得標率，提高公司品牌永續經營的競爭力，獲得客戶對公司滿意度
主題邊界	依據各工項查核管控材料供應商、協力施工廠商及公司的施工品質之管制，使其品質在每一環節均獲得管理，落實品質政策，增加業務競爭力
主題邊界揭露限制	工程施工品質良率曲線圖中，將揭露各工地管制施工品質的良率，並以雲端專案管理系統品質查核降低工地施工品質缺失率
管理目的	查檢施工品質正確性，降低施工缺失率
政策	有效管理施工品質與落實公司內部三級品管政策
承諾	遵循公共工程三級品管制度及公司內部三級品管之雙重品管管理制度執行
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ISO 9001由2008 版本提升至2015版本 ● 內部查核品質良率(計點型良率)平均分數90分以上 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 使用雲端專案管理系統中品質查核，將可施工品質提升至精緻化及降低施工時之缺失率 ● 召開主要工項之「工班培訓課程」，降低施工時缺失及重覆性缺失產生，提高施工品質 ● 輔導公共工程施工查核成績達80分以上(甲等)
責任	本公司設有品質中心，成立聯合稽查小組進行進度、品質、成本、職安查檢。全面品質推行委員會(TQM)推動品管圈
資源	本公司成立品質中心進行工程施工停留點查驗，並導入雲端專案管理系統品質查核中之施工品質良率及缺失統計、改善回覆率、比較表統計追蹤
申訴機制	協力廠商可利用電話、Mail等向本公司品質中心部門申訴 業主申訴專線0800-245-999
特定的行動	為有效管理施工品質，先由工地要求協力廠商提出一級品管後再進行二級品管，於公司EIP(企業入口網站)系統申請工程停流點查檢，再由公司品質中心進行施工品質查檢，並列入追蹤缺失改善後回覆
管理評量機制	依ISO 9001：2015國際標準之品質管理標準，進行PDCA有效之評量
績效與調整	詳第6頁「2017永續目標檢討與2018目標設定」

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 883 億元，共計 262 個建案。單就 2017 年之統計，得標承攬個案數計 9 件，承攬金額有 50 億元。各工程類別詳細承攬個案數及累計金額詳如下圖。

各工程類別承攬及金額

工程類別	累計至2016個案數	2017新增個案數	總累計工程金額
住宅大樓	81案	3案	283億
廠房辦公	64案	0案	146億
學校工程	26案	0案	89億
別墅工程	20案	0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	2案	54億
教會工程	2案	0案	4億
統包工程	10案	0案	122億
其他工程	29案	4案	132億
合計	253案	9案	883億

各類代表性建物簡介

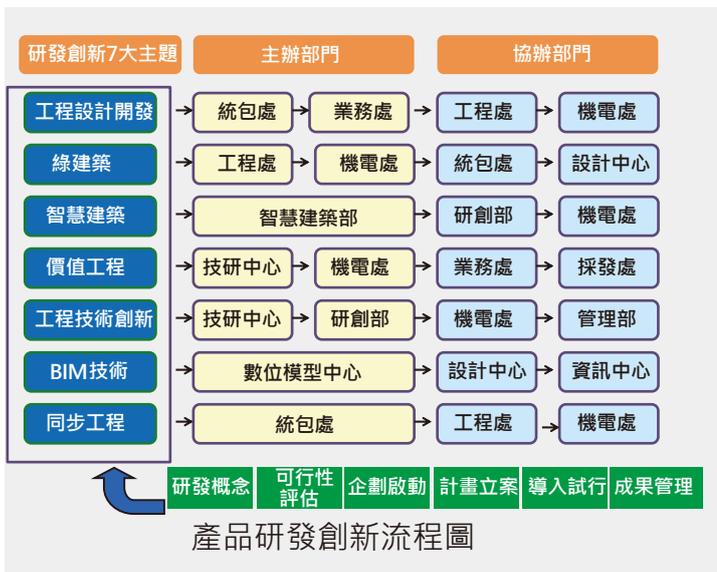
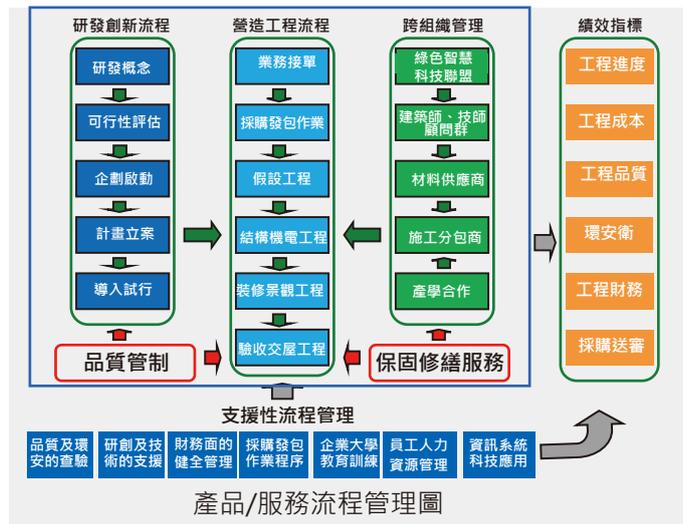
住宅類代表		
尚志璽苑	宏普有逸天	翔譽雙子星
		
樓層數：B4/21F B4/18F 總樓地板：13,436坪 地點：台北市	樓層數：B5/13F、B5/19F 總樓地板：12,226坪 地點：新北市	樓層數：B3/22F 總樓地板：6,831坪 地點：新北市

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：臺中精密機械園區	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：臺北市	樓層數：7F 總樓地板：14,010坪 地點：高雄市

3.2 施工品質

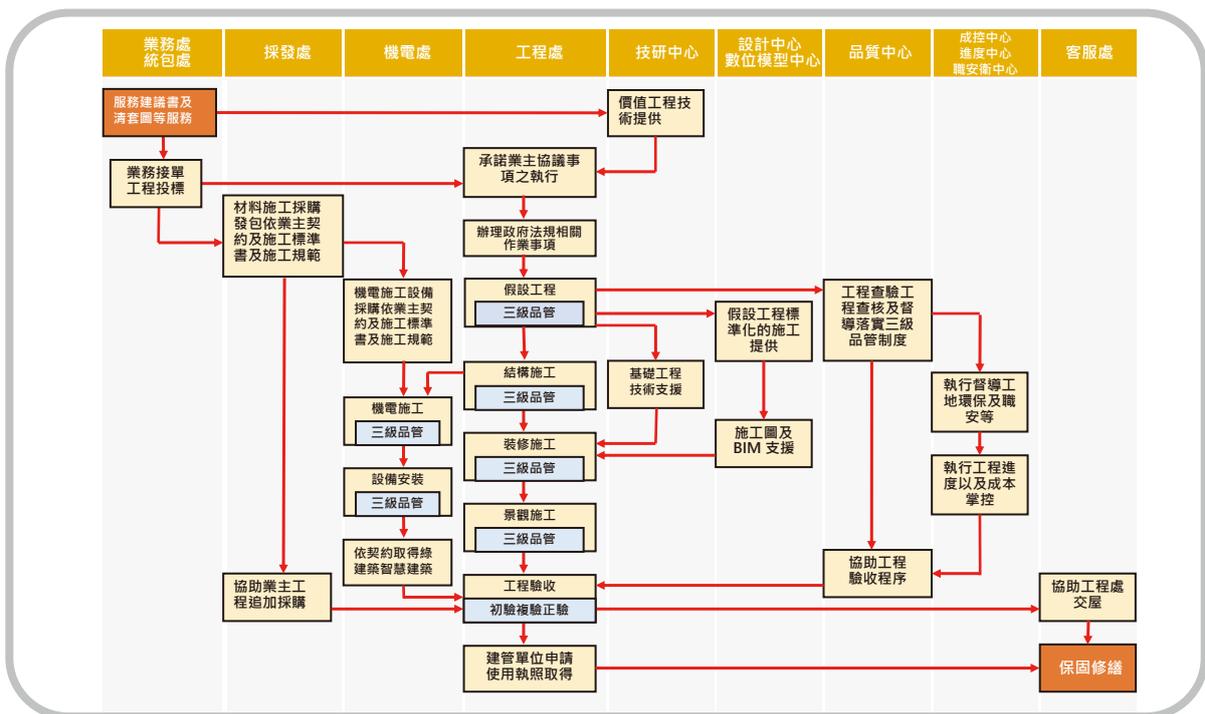
營造工程獲利的關鍵在於施工進度的控管，然而要能掌控施工進度，流程的管理就相對的重要，從顧客的工程產品接單到工程的交付及保固，均需有一套完整的標準作業流程，才能因應客製化的工程產品。瑞助營造的作業流程經過不斷運作及持續改善後，訂定一套完整的作業程序書並通過 ISO 9001：2015 版的驗證。



建築物的產品均為客製化工程，但其產品的設計均掌握在設計建築師的構思及顧客的需求上，營造業所提供的是將設計轉成建築物的興建者，故不會有相同的建築物產生及相同的生產環境，所以在產品的開發過程均面臨不同的環境挑戰，研發創新的製程均在一年以上，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，以提供顧客更多的選擇及最有利的產品。

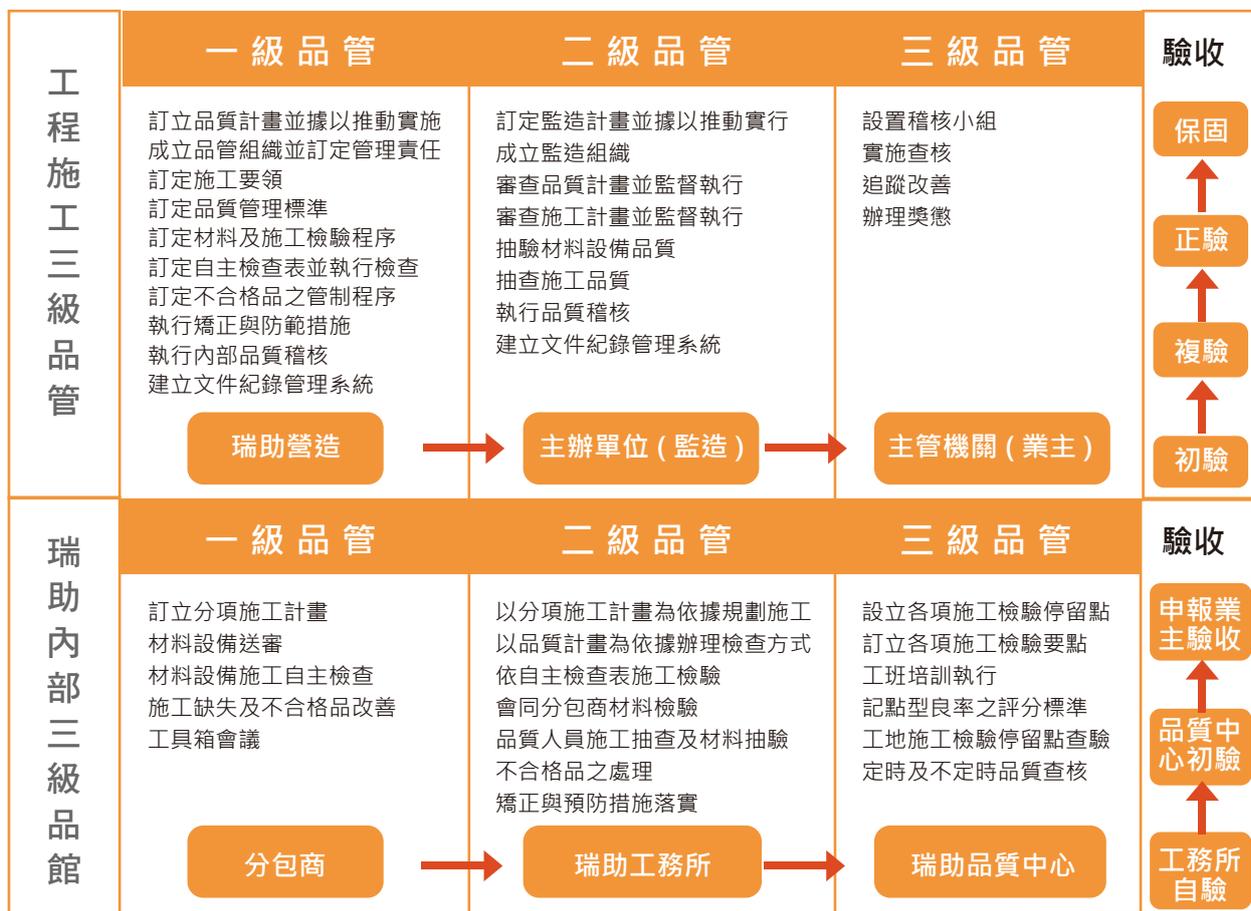
品質管制流程

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



三級品質管制流程圖

關鍵與支援活動評量績效

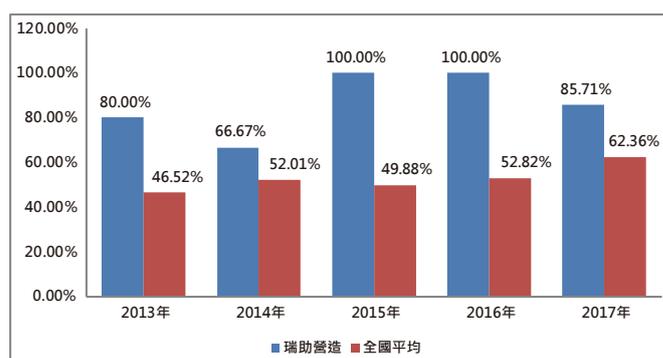
品質中心2014年12月起，全品查驗全面改採記點型良率統計，其顯示一年來施工品質均有向上提升如圖所示。



三年施工品質良率圖

商品(服務)品質績效指標

依行政院公共工程委員會工程查核「全國工程施工查核小組查核件數統計表(每月)」成績統計，瑞助營造施工品質優於同業平均值。



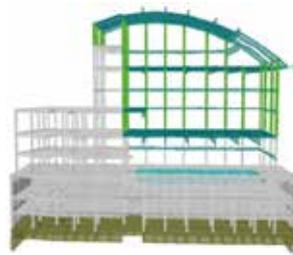
全國公共工程查核成績甲等比例圖

3.3.營建管理

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。

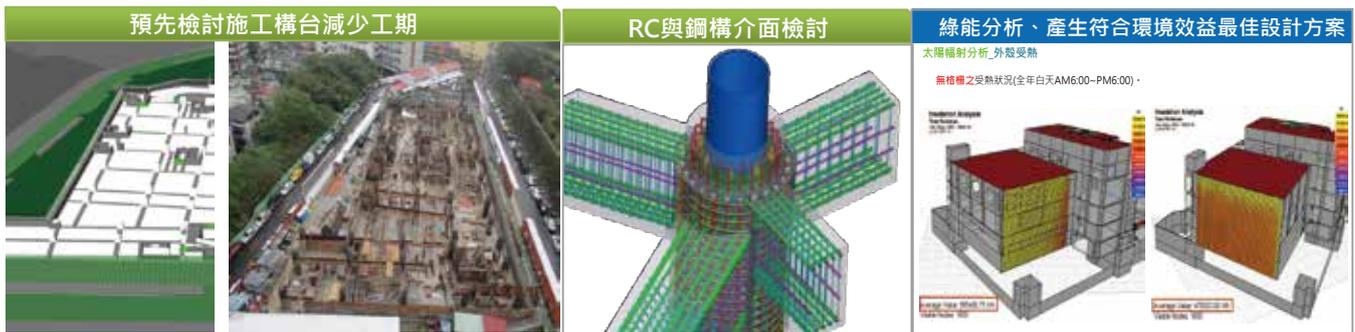


- 地上3~R層 ST(鋼構造)
- 1~2層轉接層 SRC(鋼骨鋼筋混凝土)
- 地下層級筏式 RC(鋼筋混凝土)

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

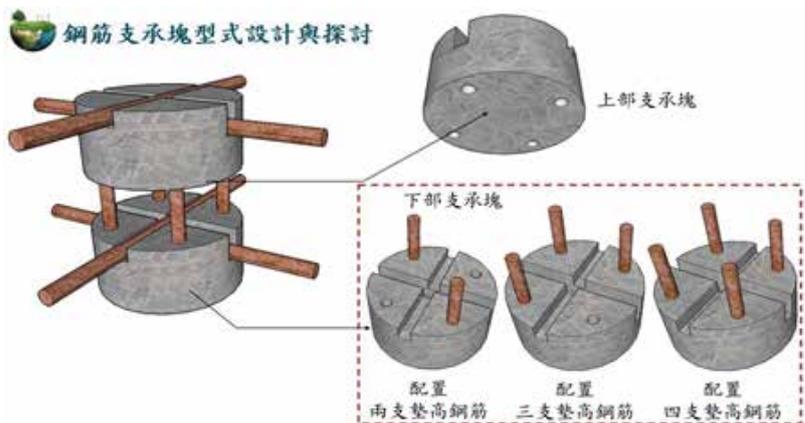
設有數位模型中心，自有專業的技術人才，經由BIM全面檢視施工衝突點檢查、施工圖繪製、數量及2D圖說產出、機電與土建施工前圖說整合、營運管理...等提供客戶完整的需求，使客戶高度依賴。

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，降施工錯誤成本並確保工程品質。發展出BIM最高等級LOD500藉此能力並於廈門設立分公司領先同業，利用先進3D建模技術，承攬大陸工程。



新型專利(鋼筋支撐之混凝土墊塊)

發展鋼筋支撐之混凝土專利申請，最主要是因為水泥墊塊可以用預拌混凝土車輛在每次工地澆置完後，所剩餘之混凝土倒入模具中製作，可以達到環保之效果，而且成本較一般使用之鋼筋支撐架便宜，強度可以達到設計之要求，對於工地品質也可以大幅提升。



資訊系統應用

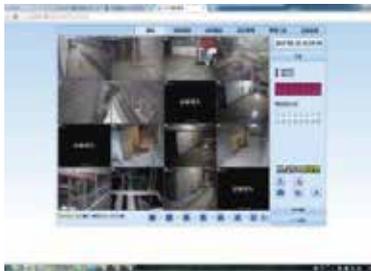
使用工地管理系統(CMIS)、電子表單、會議視訊系統、雲端管理系統、異常管理系統等資訊設備，讓專案同仁即時同步檢視專案進度執行狀況，使專案更透明化且易管理，且快速回報施工狀態，提升工作效率，使工程能如期、如質完成，並使用會議視訊系統，節省人員出差時間，降低交通成本，達到綠色施工管理之目標。

遠端視訊系統

施工即時資訊遠端同步管理，透過網際網路將工地設置之攝影裝置影像與網站同步連結，可讓資料完整儲存，並提供相關專案負責單位隨時了解工地進行狀況，俾利督導管制，減舟車勞頓往來，達節能減碳。



資訊系統架構圖



施工即時資訊遠端同步管理



CCTV遠端即時影像



CCTV遠端監控缺失告知單

設有28台會議視訊系統，分布於台中分公司、台北總公司及各工地，利用會議視訊系統執行會議與教育訓練等用途，提升開會品質，增加溝通時效。2017年內公司節省出差費用合計15,610千元整，人員節省出差時間合計34,844小時，減少溫室氣體排放約178,178KgCO_{2e}。

會議視訊系統使用次數統計(2017年1月~2017年12月)			
	視訊設備使用次數	節省出差費用(千元)	節省出差時數(小時)
2017年1月	162	1,125	2,511
2017年2月	163	1,132	2,527
2017年3月	215	1,493	3,333
2017年4月	174	1,208	2,697
2017年5月	182	1,264	2,821
2017年6月	193	1,340	2,992
2017年7月	183	1,271	2,837
2017年8月	219	1,521	3,395
2017年9月	183	1,271	2,837
2017年10月	182	1,264	2,821
2017年11月	172	1,194	2,666
2017年12月	220	1,528	3,410
合計	2,248	15,610	34,844
計算說明： 一、節省出差費用 = 會議室每月使用次數*6.2 人次*到台北出差費 1,120 元。 二、節省出差時數 = 會議室每月使用次數*6.2 人次*每次出差時間 2.5 小時。 三、減少溫室氣體排放量計算=(2017 年視訊會議使用次數*平均使用人數*台中至台北高鐵來回運距)*台灣高鐵公佈之每人延公里碳排放量=(2248*6.2*376)*0.034			

第四章 價值共享

秉持著『以誠立基，築信而上』的誠信原則及熱情服務，並朝著廠商在地化目標努力執行，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，因此需要專業供應鏈廠商配合與協助施工以完成各工程。

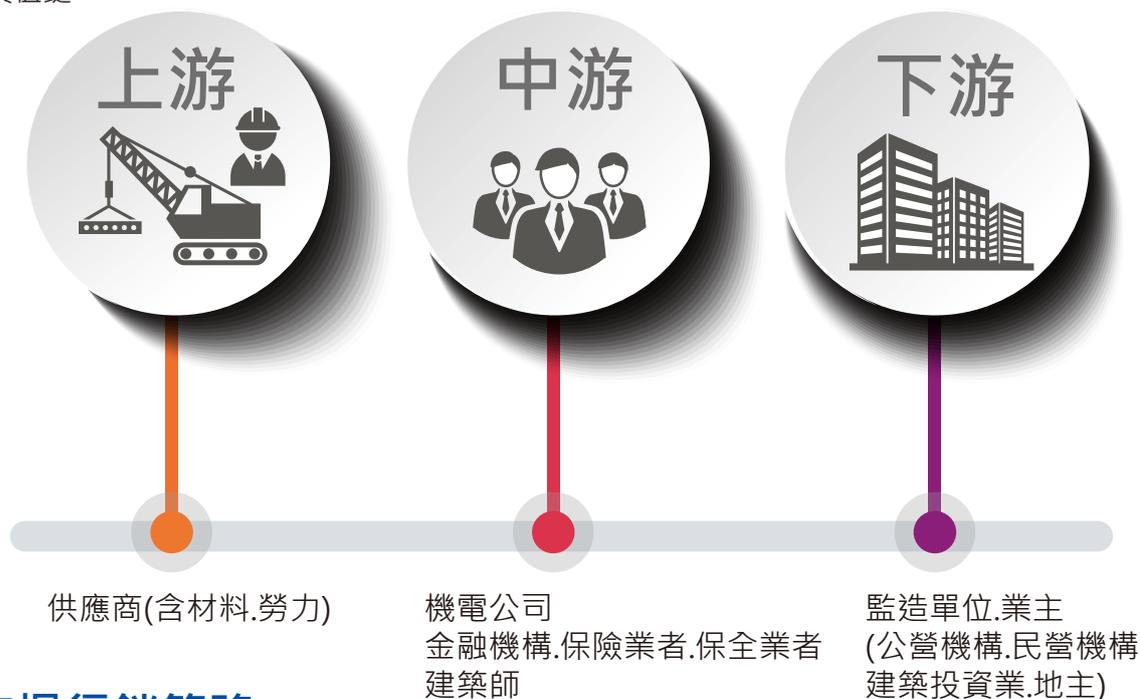


4.1 價值鏈

建築業是跨世紀的產業，瑞助營造本著誠信負責的態度、勤懇深耕的精神，在專業領域中不斷地自我要求與提升。將平面的建築夢想藍圖，建造成為一座座觸手可及的百年完美建築，願以創新、綠化、挑戰卓越為己任，力行成為『打造精緻建築的領航者』。

瑞助營造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。

營造業價值鏈



4.2 市場行銷策略

業務拓展立基

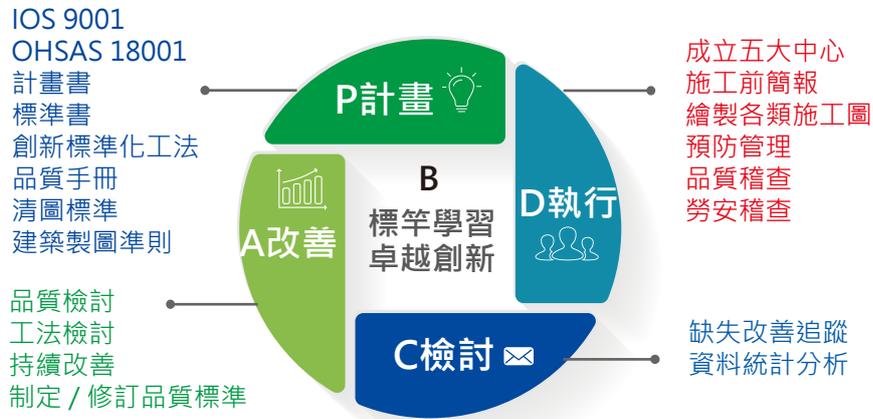
業務新案靠創新、舊案靠服務與品質，而差異化更是產品競爭的策略之一。憑藉著集團的優勢、舊有資源續案的推動、參與社團拓展人脈及強化技術研發整合 (綠色推廣、企業資源整合系統、預防管理、創新技術與新工法取得專利) 等，創造與其他營建業不同的特有優勢，吸引顧客與業主的青睞。目前在市場面客戶端對瑞助營造之評價明顯提升，使得業務拓展比其他同業更有利基。



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、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，在工程界獲得更多的肯定，如公共工程金質獎、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，在業界口碑相傳而開，這類宣傳行銷使本公司獲益良多。



藍海策略應用

具有優良競爭基礎及運用良好的行銷方法，實踐超越惡性競爭藍海策略，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

營業項目績效呈現

每年依據社會環境、國際趨勢訂定翌年業務目標。2016 年因應政府舉辦國際賽事，標得「林口國宅暨 2017 世界大學運動會選手村新建統包工程」，故於公共工程類大幅增加。2017 年則因景氣低迷、建商推案量少，且落實不願低價搶標策略，因此無廠辦類實績。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。

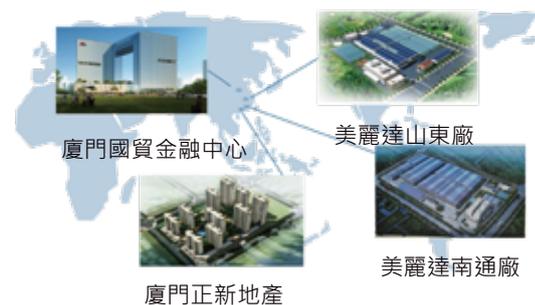
2017 年營業項目如下



得標金額 (億元, 未稅)

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

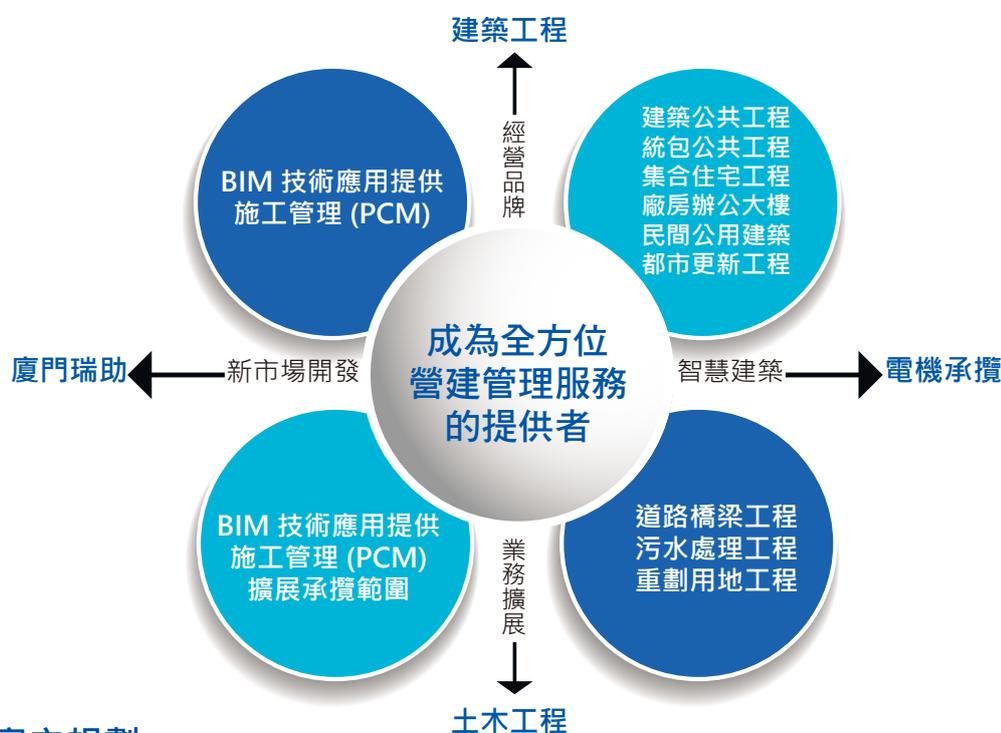
經過兩年的扎根與努力，於 2014 年在廈門成立「廈門瑞助建築工程顧問有限公司」，象徵我們拓展亞洲市場的第一戰正式開打。初期將以 BIM 建築管理、營建管理、精裝修等業務打頭陣，祭出瑞助營造的差異化精緻服務，盡速站穩在大陸市場的第一步。



4.3 多角化經營



企業多角化的經營，成為擴張經營範圍與規模的方式之一，也是現代企業生存與永續發展的必要途徑。瑞助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。



未來承攬個案之規劃

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

對未來顧客的掌握

因應企業永續發展，除了深耕現有市場外，更須積極開發『新市場』、『新服務(產品)』。(詳下表)

未來客戶需求變化分析及策略			
項目	未來客戶需求變化分析	能提供的服務及發展策略	代表個案
長照中心	十年後，台灣將進入老年人口超過百分之廿的超高齡社會	參與協助設計進而承攬施做(持續強化統包整合能力)	<ul style="list-style-type: none"> ◆高齡整合長照照護中心新建工程(建築部分) ◆北景雲計畫(八德國民運動中心、消防隊、公托及日照中心)統包工程
都市更新	都市老舊建築配合政府政策即須全面更新	與既有客戶(實施者)聯袂出席都更說明會爭取地主信賴，進而取得業務	<ul style="list-style-type: none"> ◆臺北市中正區水源路四、五期整宅重建工程
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	中部建商已有少數建案發包給營造廠管理，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	<ul style="list-style-type: none"> ◆左鎮菜寮化石文化園區第一期改建工程 ◆五甲E/S第二期擴建工程(土建統包) ◆新營淨水場自來水設備及展示工程
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	<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
綠能科技	配合政府「智慧機械」、「亞洲矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等 5+2 產業創新計畫，作為驅動台灣下世代產業成長的核心，為經濟成長注入新動能	推動綠能產業發展，提升產業競爭力，以強化能源安全，創新綠色經濟並促進環境永續	<ul style="list-style-type: none"> ◆新舍興牧場二階段厭氧發酵槽及污水處理池新建工程 ◆沙崙綠能科學城核心區-C 區開發工程 ◆綠能科技示範場域新建工程-D 區



4.4 客戶服務管理

永續議題—行銷與標示(客戶滿意度與熱情服務)管理方針

重大原因	客戶滿意度為本公司業務成長及續案率之基礎，因此提升修繕速度、品質及提高客戶滿意度對本公司永續經營極為重要
主題邊界	本公司衝擊範圍為瑞助營造及業主
主題邊界揭露限制	本年度報告書藉由顧客滿意度問卷調查分析結果揭露
管理目的	為有效提高業主滿意度，提升續案率
政策	本公司的政策為依照 ISO 9001 客戶滿意度及抱怨處理提高修善品質，增加業主信任度
承諾	本公司針對修繕承諾為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
目標與標的	<p>短期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 確實做好客服系統，提高客戶滿意度提高至90% ◆ 回饋修繕案件至品質中心、工程處、機電處，降低修繕件數，增加客戶滿意度 ◆ 建構多元客戶溝通機制 ◆ 提高顧客滿意度 ◆ 續案率 KPI 目標值為 50% <p>中長期：</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 提高續案率 ◆ 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 ◆ 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 ◆ 建構多元化客戶溝通機制 ◆ 積極開拓新市場業務 ◆ 提供業主多元管道，建立業主線上報修系統
責任	本公司針對本議題設有客服事業處，召集人為副理
資源	本公司設有0800-245999免費客服專線，業主線上報修系統、客服修繕系統
申訴機制	本公司設有 0800-245999 免費客服專線，公司網頁申訴信箱，業主線上報修系統管道向公司申訴
特定的行動	已導入 ISO 9001 等國際管理系統
管理評量機制	本公司依照 ISO 9001 客戶滿意度及抱怨處理，每年皆針對業主滿意度進行兩次滿意度調查
績效與調整	詳第 6 頁「2017 永續目標檢討與2018 目標設定」

營造業隨著市場競爭日益劇烈，能『提供客戶全方位營建管理服務』者在市場上較容易脫穎而出。故推出『一站式專業服務』（如右圖）幫客戶解決現有人力短缺、成本控制不易等的棘手問題，並提升設計品質、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。



保固期服務及滿意度調查

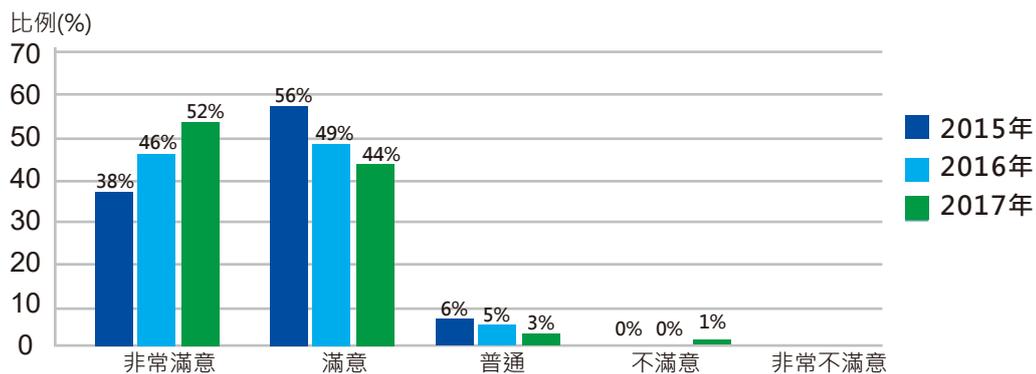
秉持著客戶至上的服務宗旨，於2011年成立客服事業處(除了透過本公司網頁聯絡外，另有0800-245999免費客服專線)以專業的客服團隊提供最優質的服務品質。我們集合專業工程技術與菁英人才，充分運用團隊合作及專業分工的組織效益，並秉持誠信負責的態度，達成業主所託付的使命與任務。以下即針對在建案及完工保固修繕流程之客戶滿意績效說明。



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，2017年完成修繕件數996件(無客訴)，均能依據制定之保固修繕作業程序，一天內完成報修內容及地點、二天內完成修繕會勘及七天內完成修繕簽認。針對缺失嚴重問題，以採彙整案例問題點為第一步驟，接著透過分析原因並改善相對應的對策，並於每月主管會議提出檢討報告，避免二度問題發生。

每半年對保固期間之顧客實施滿意度調查，其滿意度調查內容為修繕會勘與完成時間、修繕服務態度、修繕服務品質、缺失程度較嚴重、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(2015-2017)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。



2017年滿意度調查，滿意以上95.79%，普通2.82%較去年降低。不滿意有1%，然針對普通及不滿意部份，依問題點發生原因透過專案檢討提出修正改善相對應政策，並回饋顧客，另外更加強客服人員的專業知識及服務態度，透過電話連繫與(不)定期拜訪迅速處理顧客問題，一切以顧客為考量服務品質，做好客服工作。

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

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



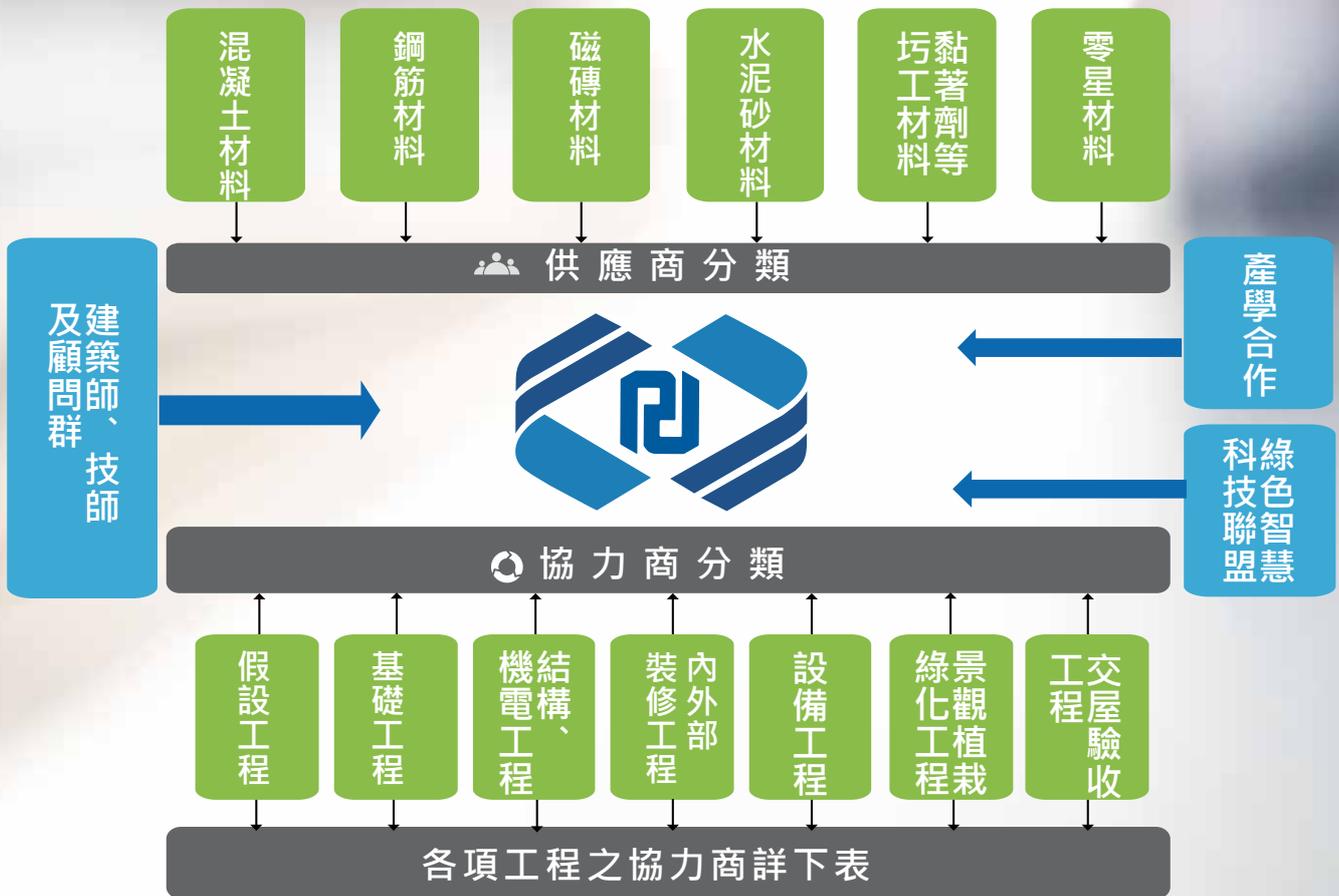
4.5 供應商管理

》 永續議題—供應商社會評估管理方針

重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，承攬商/供應商社會評估對於本公司的營運相當重要，因為營造廠本身資源有限，故完成每件工程必須要靠承攬商/供應商的全力配合，因此，選擇對的承攬商/供應商對公司的影響非常大，若選用的承攬商/供應商在社會上有不良的形象，營造廠勢必會有所波及，讓社會大眾有所疑慮，而若選用的承攬商/供應商在社會上有積極正面的形象，營造廠勢必也能相得益彰
主題邊界	本公司供應商社會評估的衝擊範圍包含價值鏈中的承攬商/供應商、本公司
主題邊界揭露限制	本公司藉由供應商評鑑分析結果揭露
管理目的	為有效選用及管理承攬商/供應商，以規避不良之廠商，以免衝擊影響到公司，造成不必要的困擾及讓公司形象受損
政策	建立優質的施工團隊，培養夥伴關係與目標
承諾	本公司供應商社會評估遵循政府所頒佈之勞動基準法及環境保護法
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 於合約簽訂協力廠商環境及社會責任之實行準則 ◆ 於合約中增設協力商申訴調查小組 ◆ 『落實廠商評鑑制度，延續優良廠商』列為 2018 年之採發處之目標管理(KPI)
責任	<p>本公司設有採發處，有關負責供應商社會評估部份應分為兩階段：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 於採購發包階段時應由“採購人員”負責調查及了解 2. 於採購發包完成及執行階段應由採發處、工程處、品質中心、職安衛中心及稽核室人員負責
資源	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年兩次(一月及七月)召集相關部門主管(採發處、工程處、品質中心、職安衛中心及稽核室)對該年已完工工地之廠商評鑑 2. 每年 12 月舉辦優良廠商選拔並請優良廠商參加公司尾牙及頒獎 3. 對新廠商利用網路搜尋其相關報導、訪廠及參觀工地
申訴機制	於雙分合約中說明申訴單位、專線及 MAIL
特定的行動	為有效管理承攬商/供應商，本公司已導入 ISO 9001 『協力廠商評鑑及優良廠商遴選辦法』程序書
管理評量機制	依照 ISO 9001 『協力廠商評鑑及優良廠商遴選辦法』程序，於每年一月及七月對年度已完工工地廠商做評鑑並將評鑑，結果提供給採發處同仁做發包參考(C 級永不錄用)及上呈長官
績效與調整	詳第 6 頁「2017 永續目標檢討與 2018 目標設定」

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』，而營造業所需工程及人力繁雜且多，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。以下為瑞助營造的供應鏈工程進行組織架構。



供應鏈組織圖

瑞助營造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)，並規定新協力商於簽約前須詳閱『協力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。2017年共計94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 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

供應鏈管理準則與採購結合及評估制度

採購部門是最先面對供應鏈廠商的單位，對供應鏈廠商的選擇以技術能力為第一道篩選關卡，再配合公司以往的評鑑結果、廠商的規模、信譽及財務能力、實地參觀，最後在佐以比較價格之差異，以確保供應鏈廠商的執行能力及顧及公司的成本。故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。以下是瑞助營造採購發包的流程。



採購發包流程图

瑞助營造是一家永續經營的企業，以打造幸福企業為目標，向前邁進，十分重視公司員工的工作環境、福利及家庭生活，要員工工作與生活並重，因此對於合作的協力廠商管理也要求十分嚴謹，須經過公司評鑑合格方能有機會承攬工作且期望協力廠商亦能善盡『企業社會責任』，故公司於2012年8月中制定『協力廠商環境及社會責任之實行準則』並全面將此準則百分之百納入雙方合約中執行管理，以期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：

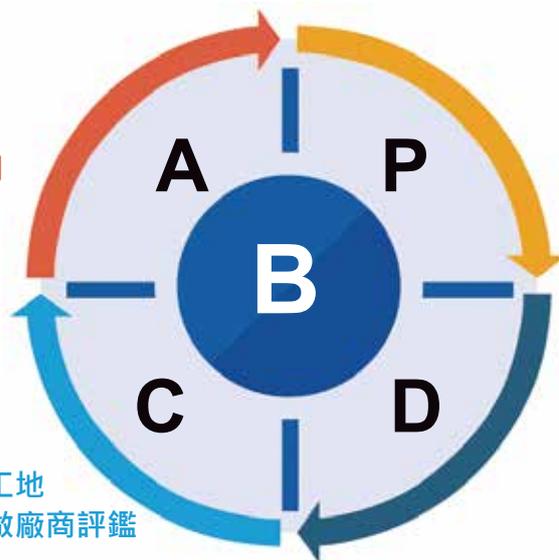
協力廠商的管理

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，公司對擇商及供應鏈廠商的管理就必須非常注重及謹慎，以下是瑞助營造對整個協力廠商(協力商、供應商，以下統稱為協力廠商)以PDCA管理的方式：

供應鏈管理

1. 優質廠商

- (1) 優先議價
 - (2) 優先承攬
 - (3) 票期縮短 30 天
2. C 級廠商：永不錄用
3. 對廠商教育訓練



- 1. 採發窗口每月關懷工地
- 2. 每半年對完工工地做廠商評鑑
- 3. 年度廠商總評鑑

選商計畫

- 1. 架設工程 (圍籬、...)
- 2. 基礎工程 (土方、...)
- 3. 結構工程 (模板、...)
- 4. 裝修工程 (泥作、...)
- 5. 門窗工程 (鋁門窗、...)

包作及勞務協力商

- 1. 新廠商的徵信
 - (1) 工程實績及參觀
 - (2) 向營造業詢問
 - (3) 向其同業詢問
 - (4) 財務、信用、承攬能量
- 2. 配合過廠商：廠商評鑑材料供應商
 - (1) 樣品 (2) 型錄 (3) 測試報告

協力廠商在地化

瑞助營造秉持著『以誠立基，築信而上』的誠信原則及熱情服務，而且瑞助也一直朝著廠商在地化的目標努力執行，以求能讓工程順利的進行及獲得即時性的協助且避免或減少使用外商及外勞，以增加台灣本地人口就業機會，為台灣勞動市場盡一份心力，所以，瑞助的協力廠商100%都是台灣當地的廠商。於2017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。2017年度和瑞助營造簽約之協力廠商共有590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	4	1	8	120	122	31	8	6	180	28	7	10	6	21	36	2
區域	東部		北部			桃竹苗			中部			南部				
區域家數	5		250			45			225			65				
比率	0.8%		42.4%			7.6%			38.1%			11.0%				



協力廠商的評鑑

良好品質仍然是營造廠立於不敗關鍵成功因素之一，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，因此公司建立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的工地，要求工地主管對該工地所配合的協力廠商進行評鑑(頻率為每半年乙次)，其評鑑項目為針對廠商『送審作業及施工計劃』、『施工能力及配合態度』、『自主檢查及品管水準』、『財務能力及可信用度』、『物料管控及安衛管理』等五個項目做評估，其評估等級分為『A』(85分(含)以上，可承攬任何種類工程)、『B』(60(含)~84分，可承攬公共工程、廠房、學校、賣場類工程)、『C』(59分以下，永不錄用)三個等級，工地評鑑完成後交由採發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，錯失日後合作機會。

於2017年度被評鑑工地共有5案，受評鑑的協力廠商共有184家，其中經評為『C』級廠商有12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)，公司未來將不再錄用。以下為2017年各評等廠商家數及所佔比率如下：

2017年評等	A	B	C
家數	20	152	12
比率	10.9%	82.6%	6.5%
總家數	184		

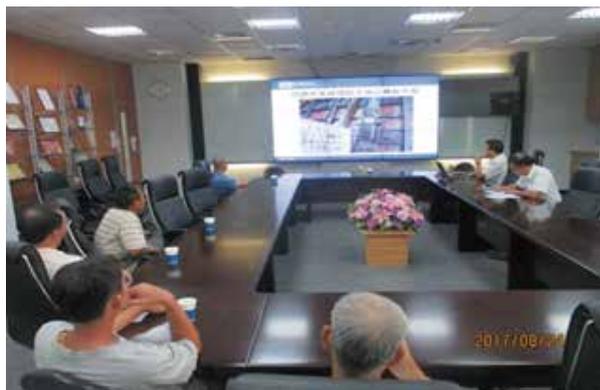
每年年底做優良廠商之選拔並在公司尾牙時頒獎(如下圖)，而獲選為優良廠商之好處更有“優先議價”、“優先承攬”及“票期縮短30天”等好處。因在品質方面有此措施、管制及激勵下，造成廠商間的良好競爭，使品質及勞安方面有一定的水準之上，因此常獲得公共工程的金安獎及金質獎等殊榮，而讓業主更加得以信賴並且在民間工程中更是常常獲得續案，例如：福樺建設、綺華建設、宏普建設、慶鴻機電、和和機械、寶鴻建設等業主案件。



2017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工班培訓計劃表(如下表)，每個月舉辦工班教育訓練，針對品質要求做一說明，讓所有的建案品質一致化及將常見的缺失做一說明與預防，以減少與廠商之不必要的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，而於職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職安衛工班培訓。以下為舉辦品質教育訓練或職安衛工班培訓之剪影。



模板工班教育訓練



鋼筋綁紮工班教育訓練



防水工班教育訓練

帷幕廠商教育訓練

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	李玉輝	程金興	2017.04.27	2017.04.28	公司	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
5	EPOXY	程金興	程金興	程金興	2017.05.25	2017.05.26	公司	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
6	鋼筋工程(北部)	張紹堂	張紹堂	程金興	2017.06.22	2017.06.27	公司	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
7	防水工程	王仁士	王仁士	程金興	2017.07.27	2017.07.27	公司	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
8	模板、導築	張紹堂	張紹堂	程金興	2017.08.24	2017.08.24	公司	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
9	鋼筋工程(中部)	李玉輝	李玉輝	程金興	2017.10.24	2017.10.26	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
10	鋼構工程	鍾淑儒	鍾淑儒	程金興	2017.11.23	2017.11.23	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成

2018年工班培訓計劃											
內容項次	工程項目	簡報製作	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(台中場)	郭芳吉	郭芳吉	程金興	1月	2018.01.17	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
2	泥作工程	李玉輝	李玉輝	程金興	2月	2018.03.01	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
3	模板工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	3月	2018.03.15	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
4	鋼筋工程	李玉輝	李玉輝	程金興	4月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
5	泥作工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	5月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
6	泥作工程	李玉輝	李玉輝	程金興	6月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
7	鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	7月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
8	泥作工程	李玉輝	李玉輝	程金興	8月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
9	泥作工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	9月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
10	輕隔間工程	李玉輝	李玉輝	程金興	10月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
11	泥作工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	11月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
12	機電工程(台北場)	郭芳吉	郭芳吉	王仁士	12月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	

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，因此，採發處於2017年之年終檢討會將『開發關鍵工項分包商(鋼筋、模板、泥作、鋼構、帷幕、鐵件、土木)』及『落實廠商評鑑制度，延續優良廠商』列為2018年之採發處之目標管理(KPI)。

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年起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剪影。



木構造簡報及座談會



潛盾、推進簡報及座談會

第五章 綠色布局

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



綠色智慧科技聯盟

瑞助營造綠色智慧科技聯盟是一個非營利性組織。成立目的在使與瑞助有共同理念的綠色企業的廠商及架構管理更具制度化，以提升瑞助綠色企業品質、服務及創新，並配合政府實施有關綠色環保以及替代能源產業之推動及管理為宗旨。希望透過綠色智慧科技協會，促進綠色產業經營管理資訊之整合交流及資源分享，並藉由提升綠色廠商領域的專業關聯性，激發其創新與創意後再加以充份整合運用，以達到節能減碳目標更具體化及永續發展。

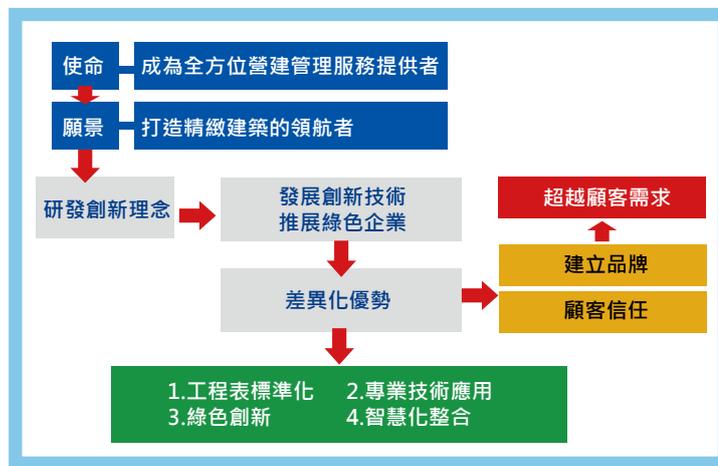


第七屆綠色智慧科技聯盟

綠色智慧科技聯盟成立於2011年02月，截至2017年12月止，會員共計121家。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，並且共同參與氣爆與賑災等公益活動。我們有免費提供網站平台<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。

5.1 綠色產品

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，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。

健康無毒檢測

台灣在21世紀，面臨室內空氣品質及居住健康危害等問題，在「健」築居住環境中，不論新舊建築都必須面對「室內環境品質」日益惡化的課題改善，尤其在高温高濕氣候的台灣，建築比例高達97%為「病態建築」，危機駭人聽聞。

本研究目的是以建築物在不同的條件測試下，評估室內空氣品質及環境無毒方面改善的程度。這項研究更進一步計畫，為新建築大樓在使用前的階段，建立改善室內空間環境品質適當的對策。本研究以生態效率的概念搜集國內外有關「永續」與「健康」議題研究成果，以科學化的方式，分析該建築室內環境所達到的「健康品質」與「永續負荷」相互間之關係。

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，檢測儀器有：(1)揮發性有機化合物 (VOC)。(2)甲醛。(3)氨氣。(4)電磁波輻射。(5)一氧化碳。(6)二氧化碳。(7)氫氣。(8)瓦斯。(9)放射性輻射。(10)負氧離子等10項。主動提供給業主及社會優質住宅環境當責最佳實質回饋。



健康建築檢測證明



健康建築實際檢測情形

海綿城市就靠我！雨天儲水，晴天散熱：水撲滿

極端氣候下，乾旱缺水與豪大雨都是台灣必須面對的嚴肅課題，且降雨量銳減，缺水問題又浮上檯面，自2016年起已陸續在建案設置「水撲滿」設施，降雨時，雨水通過既有排水設施導入水撲滿儲存，避免地面積水，旱季時則可利用儲存的雨水澆灌花木。

所謂的雨撲滿，就是希望讓降下的雨能夠暫存的在大地之中並在有需要的時候，能夠拿出來使用。下雨時可以讓水透過縫隙滲到地底下，不會積在地面上，當太陽出來時，這些水又可以蒸發來降低整個環境的溫度，且能涵養地下水。達到「雨天儲水，晴天散熱」的效果。

在2017年二個建案捐贈水撲滿，2016年起至今已施工完成842.5 M³，且每一次可保水95%的體積量。2018年也將在花博建案捐贈水撲滿，希望當成公共工程的示範點，未來建構公園、綠地或停車空間，都能秉持水環境生態永續發展概念，將「水撲滿」融入工程中，發揮保水抗旱降洪等多元功能。

水撲滿(組合式水箱)工法優勢

1. 全世界先進國家廣泛使用中
2. 95%以上之空隙率(混凝土箱涵70%、礫石35%開挖量減少)
3. 施工期快速(1000噸級7日完成、混凝土結構60日完成)
4. 強度高、安全性耐久性佳(耐25噸重車輪壓荷重、50年壽命)
5. 設計自由度大(形狀自由、受地型限制小)
6. 地下大型貯留雨水空間(10000噸級以上)
7. 省力化施工(人力施工即可、無須動力機具)
8. 應用多樣化(貯留型、滲透型、滲透加貯留型等)
9. 土地有效利用(建置於地下、上部土地可再利用)
10. 使用再生環保素材、減少碳排放
11. 減少地表逕流量(使雨水貯留或入滲至土壤中)
12. 雨水再利用及基地保水(綠建築指標)

水撲滿實績



內政部竹山消防署訓練中心(儲水型)

臺北和平國小籃球場(儲水型) 雲林榮譽國民之家(儲水型)

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，就是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2項，4項發明申請中。

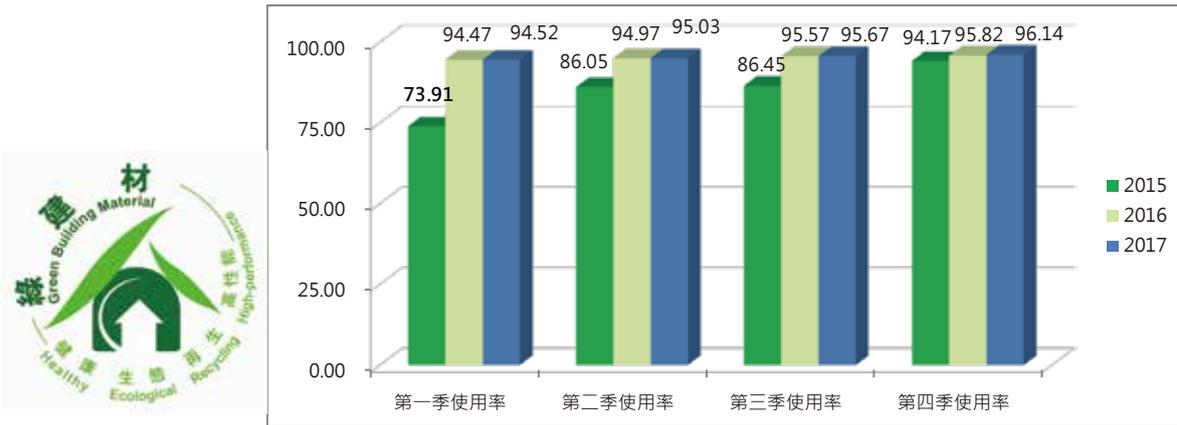


序號	獲准年度 (民國)	獲准 國別	專利名稱	專利權號	專利權 類型
001	2012	本國	欄杆	M428980	新型
002	2012	本國	鷹架結構	M428979	新型
003	2012	本國	斜坡車道結構	M431204	新型
004	2012	本國	污水排放管的阻塞檢查裝置	M395014	新型
005	2012	本國	輕隔間止水墩座	M431197	新型
006	2012	本國	建築物窗框之防溢結構	M433451	新型
007	2012	本國	集合式住宅的污水排放系統的隔離結構	M393531	新型
008	2013	本國	噴水降溫循環總成	M451174	新型
009	2013	本國	安全母索固定結構	M462777	新型
010	2013	本國	柱端錨定結構	M457044	新型
011	2015	本國	用於臨時架高電線之結構及使用該結構方法	I489717	發明
012	2015	本國	用於建築工地之防溢結構	M512611	新型
013	2016	本國	供一工作人員上下攀爬的建築結構	M517770	新型
014	2016	本國	置地型護欄	M517772	新型
015	2016	本國	泥沙阻隔裝置	M522971	新型
016	2016	本國	鋼筋支撐墊結構	M533101	新型
017	2018	本國	在電配管之周圍進行灌漿的方法	I621755	發明
018	2015	本國	以錐狀物置入套管以進行粉刷的方法	申請中	發明
019	2015	本國	模板上設置凸環供鋼筋穿過	申請中	發明
020	2015	本國	電管防止塞管	申請中	發明
021	2015	本國	具有防滲水結構的牆	申請中	發明

再生循環經濟-廢棄物減量

營建產業有「火車頭工業」的美譽，肩負各種建築、電力、製造等基礎設施興建與營運的重任，是國家社經與國防發展不可或缺的關鍵基礎產業。因此，在面臨地球能資源日益貧乏之際，推動循環經濟已刻不容緩。所以如何在產品設計時導入能資源循環新思維，並結合上下游產業形成循環經濟供應鏈，是營建產業帶動國家建設能永續發展的重要關鍵。

瑞助希望透過營建循環經濟發展的推動，將營建經濟轉變為依靠生態型資源循環發展的經濟，例如：我們使用營建廢棄物再生料，在假設工程使用再生混擬土建材，使用位置有：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90%以上（如下圖）。2017年度再生料使用量為：22,608 M³。未來瑞助可以因為在統包以更高的能資源效率產品設計；替代再生資源與能源的使用的推廣落實等，實現節能減碳、地球永續的目標。



2015-2017年 再生料使用率

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中導入水撲滿善用水資源。

例如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。2017年共計取得4張候選綠建築證書、4張候選智慧建築證書及國立臺北科技大學精勤樓碳排放建築碳足跡認證。



綠建築實績(截至2017年度)

已取得候選綠建築證書之建案

鑽石級:

- 臺中市界花卉博覽會(花艷館、花舞台)興建工程
- 國立清華大學創新育成中心新建工程
- 新北市新泰國民運動中心興建統包工程



銀級:

- 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
- 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



黃金級:

- 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
- 北北區配電中心暨辦公大樓土建統包新建工程
- 林口國宅暨2017世界大學運動會選手村新建統包工程
- 國立中央大學 人文社會科學大樓
- 農委會漁業署及防檢局等機關(構)合署辦公廳舍新建工程
- 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



合格級:

- 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
- 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



已取得候選智慧建築證書之建案

銅級:

- 林口國宅暨2017世界大學運動會選手村新建統包工程
- 新北市新泰國民運動中心興建統包工程

合格級:

- 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工程
- 新北市三鶯國民運動中心興建工程
- 臺中市界花卉博覽會(花艷館、花舞台)興建工程
- 內政部消防署訓練中心宿舍棟新建工程(統包工程)
- 安康市場基地新建公營住宅統包工程
- 雲林榮家中程(103~106年)計畫總體營造養護園區



建築碳足跡認證候選證書

銀級:

- 國立臺北科技大學精勤樓新建工程



特輯

「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案 為全台首件取得低碳建築聯盟LCBA 「建築碳足跡認證候選證書BCFd」之學校類建築

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，為全台首件建築案取得低碳建築聯盟LCBA「建築碳足跡認證候選證書」標章，認證等級為銀級，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。

本研究透過新建建築工程所產生的環境負荷作初步的探討分析，瞭解新建建築物營建施工基本流程，作為進行探討分析的研究基礎，進而建立一套完整的評估模式，以供未來新建建築工程於環境負荷評估的參考。

本大樓位於台北市大安區，為地上14層、地下4層的RC造大樓，該大樓 B1、1~3層為餐飲空間、4~14層為學校研究空間，建築碳足跡評估申請階段以BCFd “設計評估階段”申請。

本案採用減碳技術列舉：

- 本案全面採用爐石粉比例11.49%的高爐水泥混凝土。
- 本案承諾具有良好之施工品質，C2=0.1。
- 本案具有良好外殼節能指標設計，旅館餐飲類EEV=0.63，學校類EEV=0.71。
- 本案具有好的自然通風設計，自然通風空調耗能折減率Vac為0.49。
- 本案基地綠化設計優良，並採用生態復層式設計。
- 本案具有良好的照明系統節能效率，EL：0.37。
- 本建物用水設備100%採用省水馬桶、省水水栓。

經評估結果，本建築60年生命週期內：

- 總碳足跡(TCF)為 177,861 [t-CO₂e/60yrs.]。
- 設計案建築碳足跡指標(CFI)為 109.98 [kgCO₂e/m².yr.]。
- 減碳百分比CFR為 11.109%，可獲LCBA「銀級」建築碳足跡認證候選證書。





低碳建築聯盟

Low Carbon Building Alliance

LCBA
建築碳足跡認證候選證書

證書編號: LCBA-2017-002

建築物名稱: 國立臺北科技大學精勤樓新建工程

建築物概要: 地上14層地下4層RC框造學校類建築

總樓地板面積: 17,860.46m²

「建築碳足跡評估」-設計評估系統BCFd

適用於中低層非居住建築設計與評估之系統，可用於選擇低溫之建築設計策略。

總碳足跡(TCF): 117,861(t-CO₂e/60yrs.)

碳足跡指標(CFI): 109.98(kgCO₂e/m².yr.)

減碳百分比(CFR): 11.109%

分級認證等級(RATING): 合格級 銅級 銀級 白金級 鑽石級



林憲德
建築師事務所負責人



總碳足跡117,861(t-CO₂e/60yrs.)
碳足跡指標109.98(kgCO₂e/m².yr.)

證書日期: 17/04/2017

5.2 能資源管理

》永續議題—能源管理方針

重大原因	經利害關係人溝通後問卷調查評估後，判定為瑞助營造重大永續主題
主題邊界	本公司排放主題的衝擊範圍包含台灣公司及全省各工地
主題邊界揭露限制	每年度訂定目標，透過各部門及工地進行全面落實，再透過 BSI 進行外部查證
管理目的	明訂本公司之能源政策，以建立能源管理的整體方向，作為本公司組織行動及各項能源活動展開之依據
政策	<ul style="list-style-type: none"> 一、全面能源使用審查，確保資訊資源取得 二、恪遵能源法規要求，承諾能源績效改善 三、支持綠建築之設計，強化綠色企業形象 四、落實節能減碳目標，善盡企業社會責任 五、研創減碳營建工法，提升建物減碳效益
承諾	本公司秉持「綠化環保、效能提升、降低成本」之原則，執行作業能源行動計畫，改善能源密集度，降低能源成本，落實能源績效改善，提升市場競爭力，以期達到社會責任及企業永續經營之目標
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 作業人數能耗量降 1% ■ 持續推動 ISO 50001 能源管理系統 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 整合綠色資源，發展綠色循環經濟 ■ 發展創新綠色智慧新建材 ■ 持續研發替代性工法
責任	本公司台灣針對排放議題設有能源管理系統小組，召集人為本公司之總經理
資源	本公司已成立能源管理小組，成本為工地建置初期更換品項無新增費用
特定的行動	本公司為有效管理此主題，已導入 ISO 50001 能源管理系統
管理評量機制	本公司依 ISO 50001 內部管理審查程序，每年進行 PDCA 之有效性評量及外部查證
績效與調整	詳第6頁「2017 永續目標檢討與 2018 目標設定」

ISO 50001 能源管理系統

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

實施年度	實施地點	計劃目標	節省度數 (度)	二氧化碳 當量 (噸 CO ₂ e)	GJ
2013	台中公司 29F	汰換冰水主機	19,576	10.41	70.47
		T8 改 T5 燈具			
2014	台中公司 29F	汰換老舊室內送風機	3,076	1.61	11.07
2015	台中公司 29F	管理面強化能源使用	6,721	3.50	24.20
	和平國小工地	工地地下室臨時照明使用 T5	5,040	2.63	18.14
		工地 1000W 水銀燈更換為複金屬	15,120	7.88	54.43
	世大運工地	工地地下室臨時照明使用 T5	151,200	78.78	544.32
		工地 1000W 水銀燈更換為複金屬	93,600	48.77	336.96
安康工地	工地地下室臨時照明使用 T5	12,255	6.38	44.12	
2016	台中公司 29F	管理面強化能源使用	3646	1.93	13.13
	和平國小工地	工地地下室臨時照明使用 T5	31,698	16.74	114.11
		工地 1000W 水銀燈更換為複金屬	52,850	27.90	190.26
	世大運工地	工地地下室臨時照明使用 T5	152,123	80.32	547.64
		工地 1000W 水銀燈更換為複金屬	97,517	51.49	351.06
安康工地	工地地下室臨時照明使用 T5	59,373	31.35	213.74	
2017	台中公司 29F	管理面強化能源使用	2,197	1.16	7.91
	北流中心工地	工地地下室臨時照明使用 T5	25,810	13.65	92.92
	安康工地	工地地下室臨時照明使用 T5	65,727	34.76	236.62

【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。



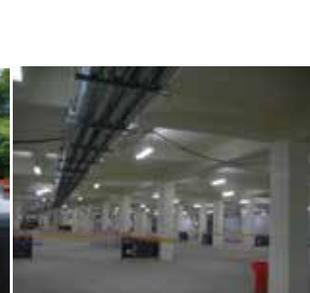
通過ISO 50001能源管理驗證證書



能源政策海報



更換複金屬燈



地下室臨時照明使用T5燈具

溫室氣體排放管理

》永續議題—排放管理方針

重大原因	經由利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，排放主題對於本公司相對重要。而有效的排放管理可降低本公司的成本風險與提高產品在永續議題上的競爭力
主題邊界	範疇包含北部辦公室、台中辦公室、租賃宿舍及全國各工地工務所
主題邊界揭露限制	每年度2月份起，透過各部門及工地進行溫室氣體盤查，進行資料蒐集後，再透過SGS進行外部查證
管理目的	為有效管理本公司氣候變遷與環保法規風險
政策	本公司的環境政策為「響應環保節能減碳、保護自然環境生態、推動6S潔淨運動、愛護地球珍惜資源」，同時以『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
承諾	本公司排放遵循當地環保法規
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ◆導入ISO 14064-1執行溫室氣體盤查作業 ◆溫室氣體排放量較基準年降低1% ◆本公司溫室氣體排放以2017年為基準年，短期目標為5年內減少5%的溫室氣體排放
責任	本公司台灣總公司、各工地針對排放議題設有溫室氣體盤查推動小組，召集人為總經理
資源	本公司由永續室作為溫室氣體盤查彙整窗口，由各部門進行各排放源盤查後，交由永續室進行彙整。每年編列經費逐步針對老舊設備進行汰舊換新
特定的行動	本公司為有效管理排放主題，先後已導入ISO 14064-1國際管理系統
管理評量機制	本公司依ISO 14064-1溫室氣體盤查管理程序，每年皆針對排放管理進行PDCA之有效性評量，同時為增進盤查結果之準確性，2018年起透過第三者公證單位進行外部查證
績效與調整	詳第6頁「2017永續目標檢討與2018目標設定」

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

自2012年起進行溫室氣體盤查，範疇一為直接排放源，係包含交通運輸設備之燃料燃燒，包括公務車(R-410a、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。

2017年溫室氣體排放量總計約2,662.261公噸CO₂e，盤查範圍為本公司營運控制辦公場所(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)、2017年度全國所有施工工地(含工務所)之溫室氣體排放量。2017年總量較2016年減少約507公噸CO₂e。

2017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)	349.4065	2,312.8541
占總排放量比例 (%)	13.12	86.88

2015~2017年度溫室氣體盤查比較表			
計算指標	2015(工地數 37)	2016(工地數 38)	2017(工地數 38)
溫室氣體排放(範疇 1)(公噸 CO ₂ e)	263.583	315.738	349.407
溫室氣體排放(範疇 2)(公噸 CO ₂ e)	2,337.583	2,820.198	2,312.854
溫室氣體排放總計(公噸 CO ₂ e)	2,601.166	3,135.936	2,662.261
溫室氣體排放強度(公噸 CO ₂ e/人)	5.69	6.30	5.23

2015~2017年度能源耗用			
計算指標	2015(工地數 37)	2016(工地數 38)	2017(工地數 38)
電力(kWh)	4,393,953	5,301,124	4,372,125
汽油(公升)	92,638	108,066	121,603
柴油(公升)	1,305	4,311	1,337
總熱值(MJ)	5,012,484	5,526,299	5,812,964
能源強度(GJ/人)	10.97	11.10	11.42

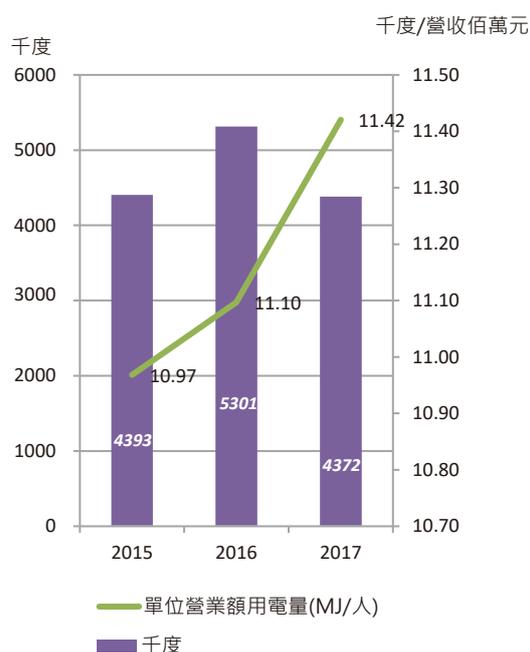
註：1.初級能源為汽油及柴油

2.次級能源為外購電，並無使用可再生能源

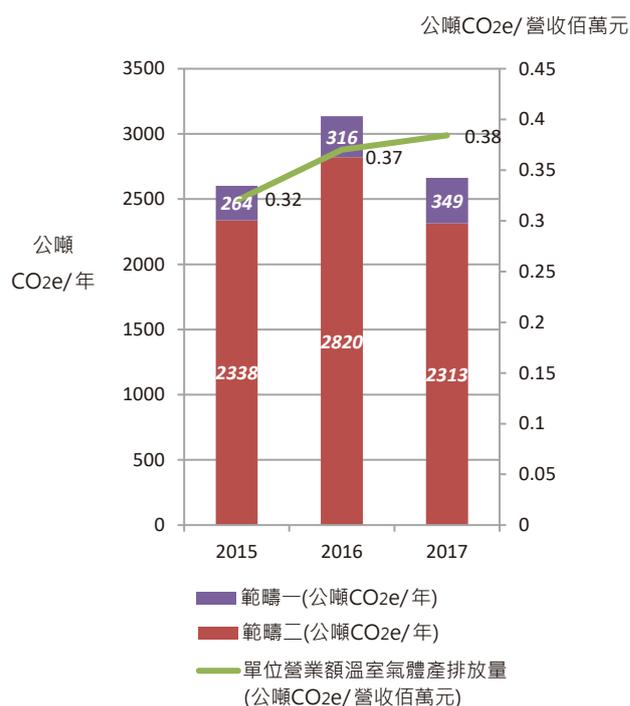
3.各級能源耗用量皆為實際測量值

4.能源轉換係數參考環保署公布之溫室氣體排放係數管理表6.0.3版中各種能源的熱值係數
(汽油：7,800 Kcal/L；柴油：8,400Kcal/L)

2015~2017年公司用電量



2015~2017年溫室氣體排放量



5.3 創新環境衛生管理

永續議題—廢污水和廢棄物、有關環境保護的法規遵管理方針

重大原因	由於營造業發展導致環境污染問題日趨嚴重，提升環保法規守規性並降低環保罰鍰已達對環境零污染相對重要，可降低公司成本風險並樹立營造與環保兼顧企業形象，以達永續經營目標
主題邊界	本公司環保污染的衝擊範圍包含總公司、各承攬營建工地及所屬承攬廠商、材料供應商
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關職業安全衛生主題將揭露總公司、承攬商所承攬本公司工程之環保罰鍰相關資訊之揭露
管理目的	為有效管理本公司環保法規風險
政策	1.響應環保節能減碳 2.保護自然生態環境 3.推動6S潔淨運動 4.愛護地球珍惜資源
承諾	避免營造工地造成周遭環境污染，維護鄰里及工地之環境，邁向零污染
目標與標的	<p>短期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 推動6S計畫，降低環境污染 ◆ 職安衛電子化查核，每月至少35個工地 ◆ 提出職安衛標準化及創新每季至少一件 ◆ 導入ISO 14001環境管理系統 <p>中期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續導入ISO 14001環境管理系統 ◆ 職安衛標準化推廣至工地執行並評估成效 ◆ 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 <p>長期目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 持續推動ISO 14001環境管理系統驗證 ◆ 每季工地環境管理報告或創新分享 ◆ 持續推動環境衛生相關作業及查核
責任	遵守廢棄物清理法、水污染防治法、空氣污染防制法、土壤及地下水污染整治法相關法規規定，由職安中心督導各工地依規定執行
資源	本公司各工程皆編列環境檢測預算，定期進行環境監測、設置廢棄物、資源回收設備
申訴機制	1.工地工程告示牌公佈之聯絡方式及電話 2.各單位(工地)工作安全會議、協議組織會議、職安衛管理委員會
特定的行動	2018年導入ISO 14001環境管理系統，落實環境考量面，減少環境衝擊
管理評量機制	1.為適應法規之增修訂，組織內定期執行法規鑑別並檢視環境保護作為的守規性 2.定期進行環境監測，有效掌握環境品質，防止污染發生 3.降低空氣污染物及廢水排放，廢棄物減量回收再利用之風險控管
績效與調整	詳第6頁「2017永續目標檢討與2018目標設定」

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。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。



空氣污染防制

- (1) 工地之裸露地表防制塵土飛揚
- (2) 運棄土方之車輛，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
- (7) 工地作好廢棄物分類及處理回收，嚴禁協力廠商恣意焚燒



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



施工架防塵網確實設置



工區外道路清洗

水污染防治

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

- (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) 工地依水污染防治措施及檢測相關辦法規訂定及送審(各地環保局)核定之營建工地逕流廢水污染削減計劃書辦理，各工地依其作業範圍設置符合容積量之沉澱池及沉砂池及場內洗車台，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，並隨時觀察派員清理淤積之泥沙，經自然沉澱後並加以回收使用及排放至工區外排水系統，並定期取樣送樣檢測，確保排放之廢水符合放流水標準。
- (3) 妥善規劃工區之排水，並設置攔砂設施
- (4) 定期派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
- (7) 道路維護打掃，各工地基地周邊道路公共排水溝蓋上方鋪設防砂網，避免土石流入



設置洗車台、沉澱池及沉砂池



放流水水質取樣送驗檢測



工地周邊排水系統清理及水溝蓋鋪設防砂網



全阻隔式圍籬及防溢座施作

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)廢棄泥水或污泥應適當處理後方可運離工地不得任意漫流及排放。減少廢土之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物，並避免蚊蟲危害，於正常上班日依規定清運



2017 年度各類廢棄物總量		
廢棄物種類	營建廢棄物	生活垃圾
廢棄物總量	約 1,798 噸	約 576 噸
處理方式	安定掩埋法、衛生掩埋、資源回收或再利用及交由合格之焚化處理設施進行中間處理	資源回收或再利用及交由合格之焚化處理設施進行中間處理焚化處理

噪音防制處理

施工時期噪音及振動防制，常因施工規模及機具選擇的不同，而有不同影響，其防制對策包括下列：

- (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震動施機具，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、震動與安全對策，視需要設置隔音、防震措施



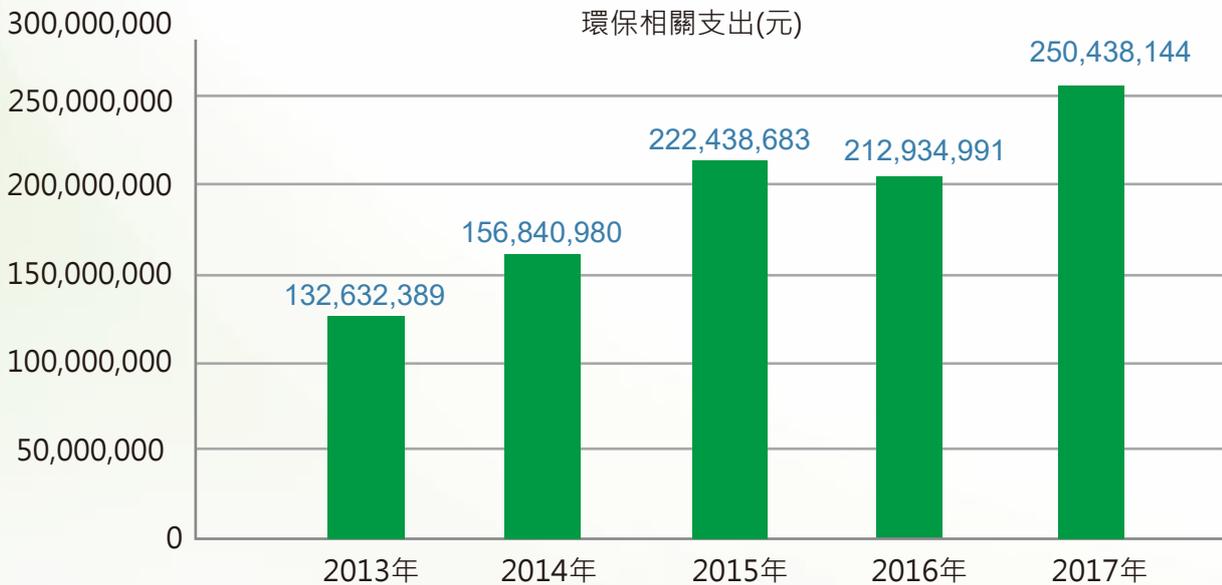
設置隔音設備



施工中噪音檢測

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~2017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。

2016~2017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，2017年超過3萬元共1件，有逐漸進步，本公司亦積極採取相關改善對策持續努力執行如下：

- (1)施工採用低噪音型式機器，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震動施作機具，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、防震措施。



確實監控噪音值是否符合並作因應措施



設置隔音裝置

打造環保辦公室及環保生態工地環境

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



二氧化碳監測儀、活氧蔬菜櫃及智慧通風系統



生態池及開心農場

工務所綠美化

休息區設置籃球投籃設備

社區回饋-開工前之施工說明會、社區活動

為善盡企業社會責任，相當關心各工地鄰房之居民生活、居住品質及安全等，於開工前與工地附近的居民舉辦開工前之施工說明會，告知當地居民在施工期間可能會產生的噪音或環境相關問題及解決方式，例如施工時所產生的泥土會在水溝上面設置過濾網，同時請工地的同仁定期清理；或工地外面因工地施作所引起的揚塵影響路人的安全，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、共同維護社區環境衛生及交通安全管制。



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



水溝清理



周邊道路AC修補



交通安全管制

協助世大運工地周邊之婦幼公園旁籃球場場地整修



整地施工作業



籃球架施工作業

5.4 用水管理

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，台北辦公室流至淡水河、台中辦公室則流至旱溪。而工地之工務所為臨時搭建用，通常以鐵皮等輕便材質簡易搭建，組合屋內高溫往往令人難以忍受，故使用自行創新並得到專利的噴水循環節能省電系統，透過冷卻水於噴水頭、該匯流系統與該輸送裝置之間的循環流動，可帶走建築物外的熱能，並有效降低室內溫度，冷氣機的使用率及強度便可隨之緩和，有益於經濟及環保效益。且製作節水標語，提醒同仁節約用水。2017年度已達目標。

用水量			
年度	用水量(噸)	目標	是否達成
2015(工地數 37)	90,880	83,887	X
2016(工地數 38)	112,884	80,835	X
2017(工地數 38)	95,383	101,882	○

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。

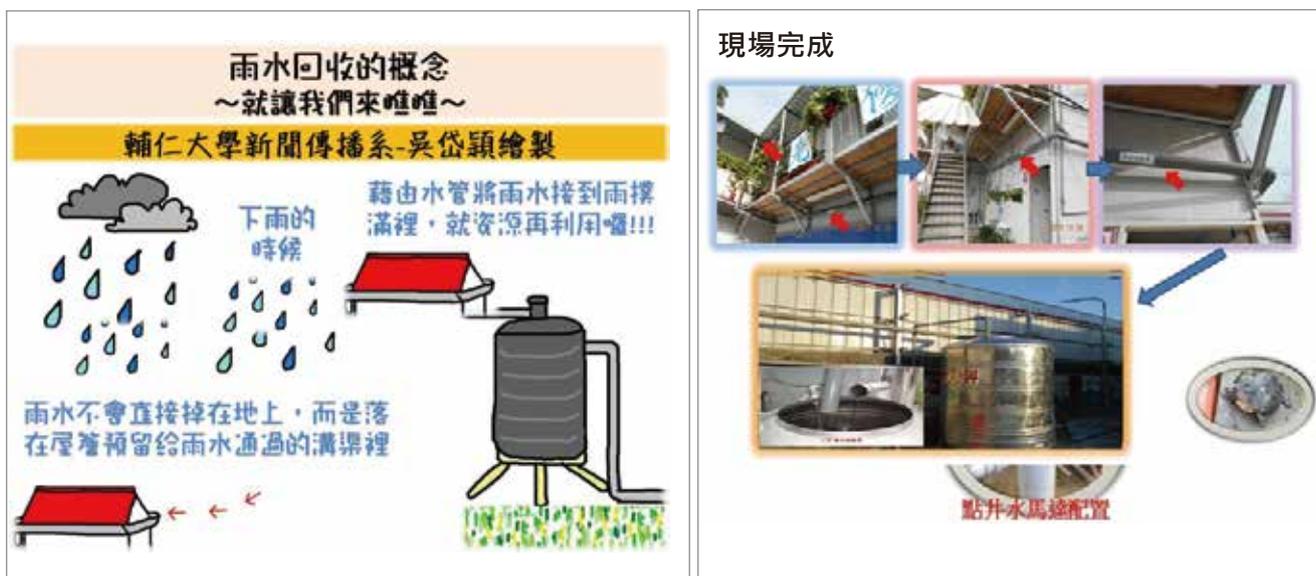


噴頭噴水情況

工務所噴水循環節能省電系統

工務所雨水回收再利用計畫暨井水配置

台灣水資源不均，容易發生旱象，透過「雨水回收再利用計畫暨點井水配置」，工地設置雨水、中水回收設備，用於生態魚池、廁所沖洗、屋頂降溫(節省電費)、植物澆灌、工程用水，能提高用水率節省寶貴水資源。



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

特輯

農業循環經濟- 畜牧廢棄物變綠金

【養豬畜牧場污水處理-沼氣新事業】

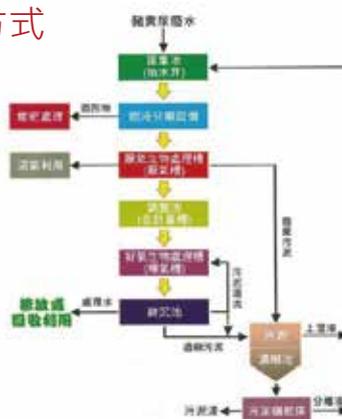
2017年4月，瑞助因獲頒台中市政府2017年低碳城市貢獻獎，在頒獎會場與逢甲綠色能源發展中心朱正永博士認識，因雙方對環境友善、永續經營及循環經濟等理念相同，會後朱博士特再訪問公司並邀請參加其生質能源相關合作開發案，朱博士引導參與之生質能源開發再利用主要以養豬畜牧業排泄物生成沼氣再利用為主軸。逢甲綠色能源發展中心創新研究以二階段厭氧污水處理技術取代傳統三階段厭氧污水處理，其效益可減少固體廢棄物產生及提高沼氣產出率。瑞助為投入此創新領域，以子公司「瑞祐綠能科技股份有限公司」參與本項合作。

養豬廢水處理方式

目前養豬廢水處理方式：大多採三段式廢水處理系統，以處理至符合「放流水標準」為前提。



固液分離 厭氧發酵 好氣處理



三段式廢水處理系統流程圖 資料來源：行政院

以上看來似乎是一片美好，但關鍵問題在於養豬規模（即養豬頭數），現有三階段污水處理產沼氣模式，需要有2,000頭以上的畜養規格，產出之沼氣量才具有投資設備之經濟效益，依行政院農委會105年8月統計資料，國內2,000頭以上的畜養規模約42.11%，也就是說另外57.89%，2,000頭以下散居各處之小養豬場未具有投入改善設備之經濟規模，也因經濟效益因素這些散居各地小養豬場的污水處理設施也常未見完善，而此，正是造成環境污染及鄰里齟齬之根源。

養豬產業現況分析

一. 我國目前養豬場有**7,681**場，飼養豬隻共約**550**萬頭，分析如下：

飼養規模	養豬場數		飼養頭數	
	場	%	萬頭	%
2,000頭以下	7,197	93.70	318.4	57.89
2,000~5,000頭	357	4.65	105.4	19.16
5,000頭以上	127	1.65	126.2	22.95
合計	7,681	100	550	100

二. 養豬場獨立設置沼氣發電之**具經濟規模**飼養頭數為**2千頭以上**，共484場，飼養豬隻231.6萬頭(占42.11%)。至**其他**不具沼氣發電規模、經濟效益養豬場的豬糞尿，可**配合設置區域沼氣中心**的方式處理。

三. 目前國內已有**30**場養豬場（其中14場為飼養5千頭以上者）設置沼氣發電系統，計約**28**萬頭豬。

資料來源：行政院

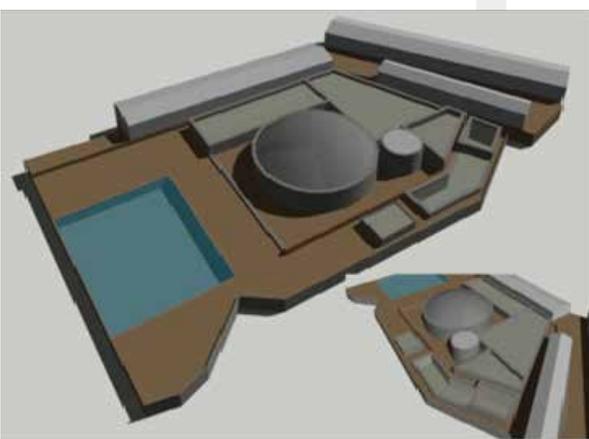
瑞助與逢甲綠色能源發展中心合作，不以商業利益為前提投入資源，開發2,000頭以下小豬場適用之改善設施。瑞助著眼環境友善、循環經濟、永續經營、多元能源等議題，雖不賺錢，但不投入就不可能有創新，不改變，就不可能有好的結果。目前已執行旭圍集團新合興牧場改善案，期待完成後可改善環境污染的問題提升養豬畜產業之形象及產業價值。

豬糞尿產出之找器主要成分為甲烷(約佔65%~70%)，而甲烷的溫室效應是二氧化碳的24.5倍，對環境的危害相當大。本專案利用營造廠有整合、設計、規畫、技術(土建施工、機電施工)之能力，統籌規畫並整併發電機及逢甲技術至完工維運，所串聯的團隊都是國內專業廠商及單位，將豬糞尿的產沼氣效率提高，預計每月可產出18,000度(25KW*24H*30天)生質電能，相對減少11,466KG/月的碳排放量，可有效降低溫室氣體危害。

本案預計將減少溫室氣體排放量達：137.59 噸/年(216,000度 x(0.637KgCO_{2e}/度)/1,000=137.59 噸/年二氧化碳當量)，未來實施碳交易，預計最高可節省206,385元/年(以溫管法最高1噸 CO_{2e}為1,500元計算)。



厭氧發酵槽現場空拍圖



3D設計圖



沼氣發電及水汙工程合作簽約



Circular Economy
ReBio Green Innovat on Co.,Ltd.

第六章 幸福職場

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



6.1 瑞助人才

我們的員工人至2017年為509人(皆為全職)，本公司以營建工程與管理為本業，男女比例為，男354人佔70%，女155人佔30%，較2016年女性員工比例增加4%，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	49	10%	4	1%
	工程人員	人	266	52%	15	3%
	行政人員	人	39	8%	136	26%
年齡	30歲以下	人	31	6%	45	10%
	30-50歲	人	220	43%	104	20%
	50歲以上	人	103	20%	6	1%
學歷	高中(含)以下	人	13	3%	6	1%
	大(專)學	人	293	58%	138	27%
	碩士(含)以上	人	48	9%	11	2%
總計			354		155	

註：比例為該定量指標佔全體員工人數比

瑞助非定期契約(全職員工)人數2017年為509人，定期契約(約聘員工)人數為20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。

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%。

我們依據「身心障礙權益保障法」第38條規定，持續進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2017年共計僱用8名身心障礙員工及5名原住民員工，各佔公司員工總數1.6%及1.0%，前者達法令規範之進用比例，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	2017年
身障人員	3	4	6	8	8
原住民	4	5	3	4	5
公司人數	359	438	464	498	509
法定應進用人數	3	4	4	4	5



》永續議題—勞資關係、勞雇關係管理方針

重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，「勞資雇用關係」主題對本公司相對重要。在有關勞資雇用權益上如無合法之管理制度，且勞工權益上如不進行勞資溝通與回應，本公司未來有可能面臨勞基法等相關法規上的處罰，而標準合理的勞資雇用條件及順暢的勞資關係可以避免勞資衝突，創造公平誠信的工作環境，提高員工向心力及生產力
主題邊界	本公司勞資關係的衝擊範圍為瑞助營造含台灣子公司所有員工
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關勞資雇用關係將揭露瑞助公司與子公司相關勞資雇用規定
管理目的	為有效管理本公司勞資資雇用關係與避免違反勞基相關法令風險
政策	本公司人資政策「促進友善職場構築幸福企業」
承諾	本公司勞雇關係遵循當地相關勞基法令
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 健康管理促進推動 ■ 降低離職率 ■ 提供多元福利活動，提升幸福職場 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 建立工程人員考試辦法，將人員素質提升方式制度化 ■ 持續辦理接班人計畫專案，樹立拔優濯劣公平競爭職場 ■ 推動知識資料庫，建立知識管理獎勵辦法，讓公司走向學習型組織 ■ 建立員工輪調辦法，培養組織成員專長與技能，強化職務歷練以更有效運用人力及強化組織效能 ■ 持續進行員工滿意度調查，透過意見改善公司制度，提升員工幸福感指數
責任	本公司針對勞資雇用關係為與勞工簽定勞動契約。並設立「勞資委員會」及「健康福利部」，以促進勞資友善溝通條件，召集單位為人資處
資源	依據員工考績及晉升提報及人事管理規章等辦法變動勞資雇用關係，每年增加薪資1~2.5%另每年於「健康福利部」編列預算進行勞資會議及勞工健康促進等活動舉行
申訴機制	本公司針對本主題設有「員工申訴制度實施辦法」，員工可以透過申訴單執予人資處或電子員工意見信箱申訴，並可透過勞資委員會提出申訴。申訴決議單位為人事評議委員會，為各處高階主管組成
特定的行動	依據員工考績及晉升提報辦法及人事管理規章等規定，依一定程序變動勞雇關係
管理評量機制	每年針對勞工權益等項目進行員工滿意度調查，並列入公司經營方針管控
績效與調整	詳第6頁「2017 永續目標檢討與2018 目標設定」

瑞助營造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。近四年(2013年至2016年)離職率為20%以上，因各種福利項目推廣政策，2017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14.73%。

依性別及年齡新進人員及離職人員比例如下：

項目	年齡別	男性		女性	
新進員工人數與僱用率	<30	7	22.58%	14	31.11%
	30~50	38	17.27%	14	13.46%
	>50	18	17.48%	0	0%
	總新進率	17.80%		18.06%	
離職員工人數與流動率	<30	7	22.58%	9	20.00%
	30~50	29	13.18%	9	8.65%
	>50	18	17.48%	3	50.00%
	總離職率	15.25%		13.55%	

備註：1.男(女)性各年齡層新進率=男(女)各年齡層新進人數/該年齡層男(女)總人數
2.男(女)性各年齡層離職率=男(女)各年齡層離職人數/該年齡層男(女)總人數
3.男(女)新進率(離職率)=男(女)總新進人數(總離職人數)/男(女)總人數

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

勞動局執行罰鍰說明

本公司致力建立幸福企業為目標，從2012至2016年7月未發生違反勞動基準法或勞資爭議處理法被處罰鍰處分。然2016年6月勞基法(含施行細則)部分修法期間，勞工局發函對於公司加班計算方式、勞工延長工時超過法令規定、連續七个工作日有所疑義，以致新北市及台中市共7次處分(2016年4次、2017年3次)。

瑞助營造在員工福利及職場滿意度上每年改進，未來朝配合一例一休政策極力改善，已加強出勤系統及加班申請系統改進、協助排班避免違反規定、加強勞資協商減少勞資爭議，相信在公司努力改善下罰鍰每年件數會減少。

勞動罰鍰	件數	罰鍰金額(元)
2016年	4	150,000
2017年	3	110,000
累計	7	260,000

6.2 傾聽與關懷員工

無障礙的溝通管道 提高幸福指數

良好和諧員工關係是提升績效的助力，瑞助營造恪遵勞基法規定，保障員工權益，故至今員工尚無提出工會成立需求。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。2017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。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	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	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. 法律諮詢服務
人資單位	1. 員工意見箱 2. 員工幸福意見調查 3. 定期勞資會議 4. 人資保姆工地訪視	其他管道	1. 提案制度 2. 內部公告 3. 動員大會提案 4. 瑞助人誌

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。2017年員工滿意度調查除公司活動項目外其他略低於前一年，2018年將針對於員工意見如考績制度、考試制度、旅遊制度及讀書會方式做改善，以期提升滿意度分數。2013~2017年員工滿意度調查結果如下：

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年
人資措施	61.60	63.05	66.97	68.15	67.17
公司活動	71.96	74.75	74.45	74.09	77.79
教育訓練	65.40	66.20	68.62	69.76	67.43
主觀幸福感	54.25	58.25	72.14	71.26	71.10
平均	63.30	65.56	70.55	71.06	70.87

6.3 薪酬福利

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，瑞助營造結合薪酬與績效，藉此激勵人才，並連結營運績效、部門績效與個人績效，以達到個人公平。公司每年會針對個人績效表現，及每二年針對市場薪資調查進行薪資檢視及調薪作業，員工男女平均薪資近五年亦比同業平均高，如2017年各高28%及15%。

同時，本公司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，並由下表顯示瑞助營造員工的平均工資比台灣營造行業平均工資較高。

平均月薪酬	單位	男	女
瑞助工資	元	56,864	38,713
主計處營造業工資	元	44,266	33,602

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。

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

同理關懷的幸福職場

營造業是高壓又長時間的工作，為了讓員工身心靈上都有健康喜樂的生活，我們致力於推展多項的福利活動，2017年的計畫有：福利推展、健康計畫、員工協助、健康意識發展、其他福利及活動。重點執行如下：

福利推展

✔ 保險福利

為保障員工的基本權益，瑞助營造除依勞動法規為每位員工加入勞工保險及全民健康保險外，又依據員工工作的風險程度分四類加入員工團體綜合保險，在2017年又增加員工骨折險，加強員工的保障。

✔ 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2017年12月底共計54人可申請育嬰留停，實際申請為5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2017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)。

性別 / 合計	2015 年			2016 年			2017 年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請人數 A	11	6	17	9	6	15	18	4	22
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	0	3	3	0	3	3
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	0	1	1	0	3	3
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0	0	1	1	0	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0	0	0	0	1	1
前一年度育嬰留停復職後 持續工作一年人數 F	0	0	0	0	0	0	0	1	1
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	-	-	-	100%	100%	-	33%	33%
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	-	-	-	-	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。



北中兩地視障按摩人員



溫馨舒適集乳室

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	2015年		2016年		2017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	203	831,000	207	816,600	207	807,600
中南區	207	819,000	196	758,800	232	913,400
總計	410	1,650,000	403	1,575,400	439	1,721,000

註：因2017年中南部新建工程較多，故正式任用符合體檢人員增加。

員工協助

✔ 法律諮詢

為增加對員工關懷與協助，員工可以電子郵件詢問法務室法律問題。

✔ 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1,000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、單車社等)，2017年成立社團為運動社、游泳社、瑜珈社及登山社，公司補助泳渡日月潭報名費用讓同仁有正當休閒娛樂及鍛鍊健康的體魄。



泳渡日月潭



攀登玉山

旅遊活動

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



瑞助家庭日



員工旅遊

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1,000~2,000元的子女教育基金。另外托兒津貼每學期500元。2017年獎助學金共發放431,500元。

另還設有同仁婚、喪、生育、住院補助，金額補助分別為12,000元、9,000元、2,000元、1,500元。其他員工享有年節(端午、中秋、春節、勞動節)及生日禮券，每次發放1,000元。近3年公司各類補助如下：

年度	2015年				2016年				2017年				
項目	婚	喪	生育	住院	婚	喪	生育	住院	急難救助	婚	喪	生育	住院
補助人數	21	5	13	26	17	17	7	14	1	18	10	17	10
補助金額	105,000	60,000	26,000	39,000	234,000	172,500	14,000	21,000	100,000	252,000	103,500	34,000	15,000
總計	230,000				541,500				404,500				

各類獎勵

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

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」，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，2017年提撥新制退休費用金額為18,730,202元，舊制提撥退休準備金截至2017年底為53,694,834元，2017年已足額提撥薪資退休金。針對公司高階經理人及主管因階段任務完成，為能讓其經驗能繼續傳承，我們按其意願安排由管理位階退居至幕僚職。幕僚職人員福利除已領退休金者外，其他項目福利仍比照正式員工辦理。

6.4 經驗傳承

在招募人才時，秉持機會平等原則，透過公平公開的招募管道及遴選方式在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，均簽署勞動契約，並明定試用期為三個月，試用期間需經新人訓練及測驗及格才能轉正式任用。另為提高人才的遴選適用及正確性，對於招募人員的主管及用人主管均安排面試相關職能課程。



瑞助積極建立產學合作關係

瑞助支持政府對「產學合作」的推廣，所以除了對內提供各種教育訓練管道外，為提高學子市場就業率，持續提供對工程有興趣的學生參訪與實習的機會。近年與雲科大、朝陽科大、北科大及逢甲大學簽署實習計畫合作備忘錄，2017年共提供25位來自台大、高應大、朝陽、逢甲、高雄第一科大、北科大、中興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，瑞助產學合作模式日漸成熟，因實習生津貼及獎學金給付辦法受獎勵人數2017年共計9位，鼓勵有心向學之工程相關科系學生能莫忘初衷，在工程界中紮根成就。且與國立台北科技大學土木工程系參訪北部流行音樂工地，共計約76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。



Production and cooperation

》 永續議題—訓練與教育管理方針

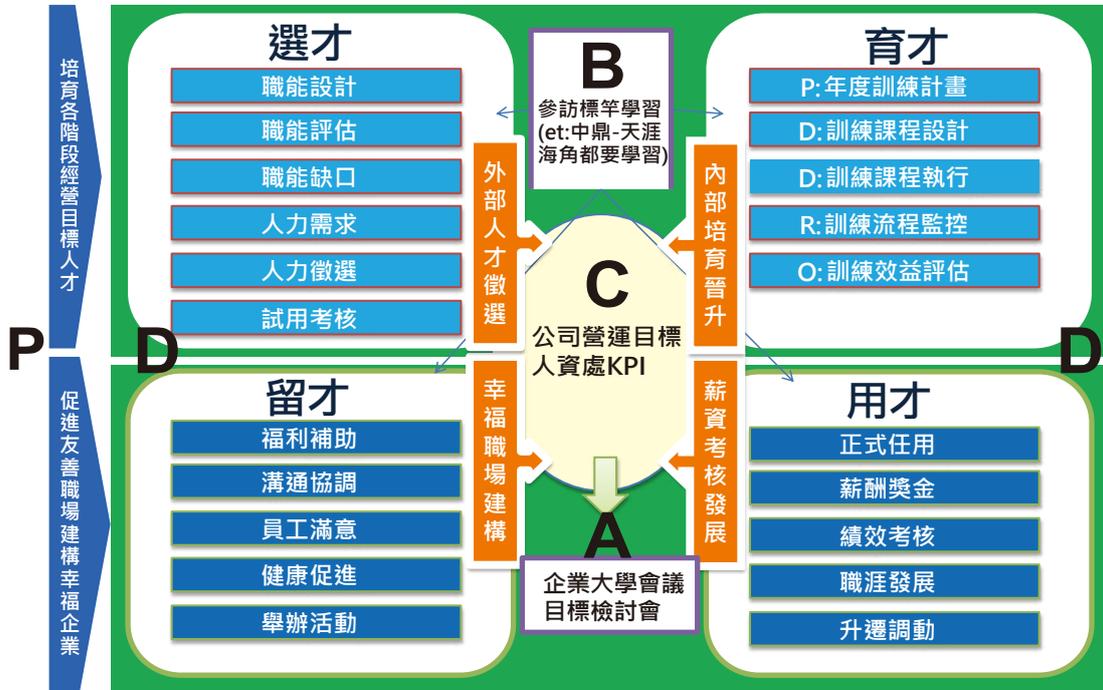
重大原因	人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵，故公司依據有系統的教學方法(TTQS)，從計畫(PLAN)、設計(DESIGN)、執行(DO)、監控(REVIEW)到評估(OUTCOMES)的整個過程，建立完整的訓練流程，透過不斷持續改善以臻完善，提高組織競爭力
主題邊界	本公司教育訓練的衝擊範圍瑞助營造含台灣子公司所有員工
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關教育訓練主題將揭露瑞助營造與子公司相關訓練規定
管理目的	為使教育訓練執行有統一之規範，以配合本公司未來組織發展及成長需求，並提升員工專業知識與技能以培養全方位經營管理人才
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1.多元學習方式，培養菁英人才，提高企業競爭力 2.重視員工心靈成長，建立幸福職場 3.提供優良軟硬體學習平台，達成「天涯海角都要學習」目標
承諾	教育訓練依據國際訓練品質系統 T T Q S 進行
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 工程主管接班人計畫 ■ 工程人員平均證照數2張以上 ■ 訓練經費佔薪資比2%以上 ■ 年度課程出席率佔80%以上 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 持續辦理工地訪視及健康促進活動，實地了解員工工作問題及健康預防 ■ 社團持續推動及運動促進，活絡組織氣氛及情感 ■ 建立工程人員考試辦法，將人員素質提升方式制度化 ■ 持續辦理接班人計畫專案，樹立拔優濯劣公平競爭職場 ■ 推動知識資料庫，建立知識管理獎勵辦法，讓公司走向學習型組織 ■ 建立員工輪調辦法，培養組織成員專長與技能，強化職務歷練以更有效運用人力及強化組織效能 ■ 持續進營員工滿意度調查，透過意見改善公司制度，提升員工幸福感指數
責任	成立企業大學，設立企業大學組織章程，每2個月定期召開會議進行年度教育訓練計畫及執行檢討、提案等。企大委員皆為各處室主管組成
資源	人資處主辦各項訓練活動，成立企業大學委員會，並由年度營收之0.005%提撥為教育訓練經費
申訴機制	課程結束後，由學員意見調查中分析學員對講師、課程安排的滿意狀況，並於企業大學會議中檢討改善
特定的行動	導入訓練品質系統(TTQS)，從計畫(PLAN)、設計(DESIGN)、執行(DO)、監控(REVIEW)到評估(OUTCOMES)的整個過程，建立完整的訓練流程
管理評量機制	本公司依 T T Q S 訓練品質系統進行訓練流程評量及績效考核
績效與調整	詳第6頁「2017 永續目標檢討與2018 目標設定」

貫徹訓練政策建立瑞助學習型組織

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

一、人力資源發展體系

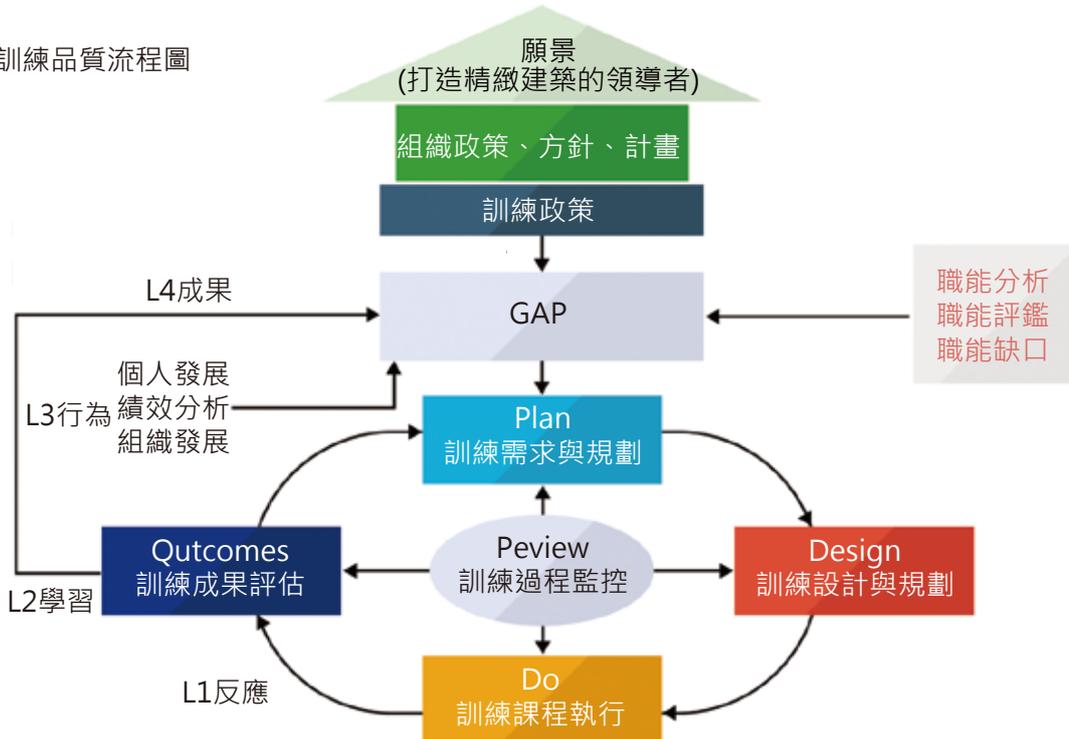
瑞助建立多元化人力資源發展系統，包含選才、育才、用才、留才四大發展方向，依循公司使命、企業文化、經營理念及願景推展下圖中長期人資執行計劃：



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

本公司人員培育最高統籌單位為瑞助企業大學，其相關規範皆記載於「瑞助企業大學組織章程」。主要承辦單位為訓練部，負責年度教育訓練規劃執行及經費控管等事宜，訓練經費提撥為每年公司預計營收固定比，2017年共編列訓練費用為400萬元，實際執行費用為315萬元，加上其他相關訓練費用總計為535萬元，佔薪資比為1.71%，可見公司於培訓人員有長期的規劃及重視性。

四、年度課程規劃

2017年為公司主題"當責執行"的第一年推展，故針對其重要的訓練主軸及目標重點，並依各職層及各學院所規劃的課程如下：

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	系統思考課 商業模式創	年中檢討會	106年業務分析	年終策略共識營	動員大會主題演講	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)	動員大會管理講座			動員大會健康講座	線上各階管理課程	新進人員數位課程	
	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)	
專業職能發展	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	
	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		機電專班	鋼筋模板 泥作 機電 環安 外牆石材	施工圖 BIM 估算 基礎班	工程課程隨堂測驗 施工規範測驗	職能評鑑測驗	新人任務手冊	新人活力營
	儲主			機電商觀摩班						
	三軍									
	四軍									
工地行政	行政人員能力班									

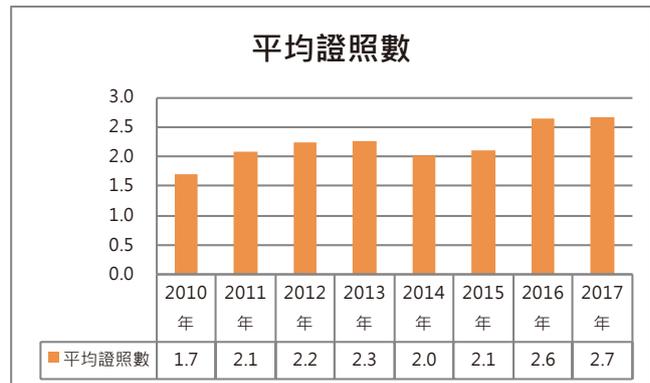
五、訓練評估

本公司透過學員意見回饋評估課程的訓練成效，此一回饋制度注重於訓練目標與內容的關聯性、講師授課品質，與學員對於訓練辦理過程的感受回應，以利公司能掌握課程品質。另外，管理才能課程設計依照主題年來推展規劃，比如2017年度為「當責執行年」，其相關課程滿意度調查如下，平均滿意度92%，比如2016年度為「卓越創新年」，其相關課程滿意度調查如下，平均滿意度94.97%，成效如下：

- 1.辦理第十一屆基層人員共識營
- 2.第一年辦理工程類職務接班人專案
- 3.辦理第六屆業務策略分析，促使業務單位推展出更詳盡的2018年業務計畫
- 4.年終主管幹部策略地圖營於11/9~11/11在埔里台一楓華舉辦，完成2018年度策略地圖及部門目標卡
- 5.安排二次工程人員專業會考，以加強工程人員專業職能及晉升依據
- 6.與北科大、朝陽科大、高第一、高應大、逢甲大學等辦理產學合作，今年度暑期實習生18名，1名學期實習生，新人來源由教授推薦優秀學生亦增加，漸展露產學合作雙邊效益
- 7.完成員工幸福問卷調查，滿意度70%
- 8.本年度出席率為83.48%，較2016年度88.86%微降，未來更重視員工出席與績效的連結
- 9.數位學習第二年與天下雜誌創新學院配合，可以強化員工管理能力與國際視野



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，近八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2017年成長6.2%，每位工程人員平均證照數已至2.7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

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

2017年度，本公司所舉辦的訓練總人時數達10,284小時。主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數，分別為 38.9小時、22小時、11.5 小時。平均每位員工受訓時數為 20.2小時。因2017年公司的重點培育在工程關鍵人才，在時間與資源有限下行政人員訓練時數與其他兩類人員比較偏少，行政人員中男生雖屬內業行政，但仍多屬本科系從事工程工作偏多，故仍常參與工程人員課程，故受訓時數比其他女性行政人員多。

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	49	4	266	15	39	136	354	155
總訓練人時數	時	1,856	206	5,913	295	681	1,333	8,450	1,834
每位員工平均受訓時數	時	37.8	51.5	22.2	19.7	17.5	9.8	23.9	11.8

2017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。

特輯

接班人計畫
關鍵職務接班 經驗傳承不斷

本計畫源起為因應公司發展策略，而2017年公司八大方針中有「加強培養接班人計畫並提升人均產值」一項，故本年度特針對工程人員進行關鍵人才的培育。整體計畫人員含蓋接班人選、接班人直屬主管、接班人委員會及負責接班人培育的輔導員等相關人員。接班人計畫流程如下：

1、關鍵職務選定

各職務的接班人選皆可由上一階層以上的主管提報，並填寫「接班人才提報(評鑑)表」。

2、接班人選提報

人資處將年度所有職務的接班人選提報資料，提交接班人委員會進行初審，由各接班職務的相關委員進行討論及初審表決，超過1/2委員同意者，列入初審合格名單。

3、接班人個人發展計畫

接班人輔導員(直屬主管)依據「接班人才提報(評鑑)表」，評鑑結果中有職能不足項目，設定「接班人個人發展計畫表」培育計劃，依各項能力設計適合方式展開能力養成方案。

4、接班人培育

接班人輔導員依「接班人個人發展計畫表」進行培育，為確保計畫落實執行，針對培育中有效監控與管理。

5、培育後職能評鑑

人資處於年度统一安排各職務的接班人職能評鑑，由接班人委員會成員組成評鑑小組，由人資處統一舉辦接班人職能評鑑之會考，並提報會考成績給接班人委員會及職能評鑑小組等作為後續口試考依據。

計畫檢討

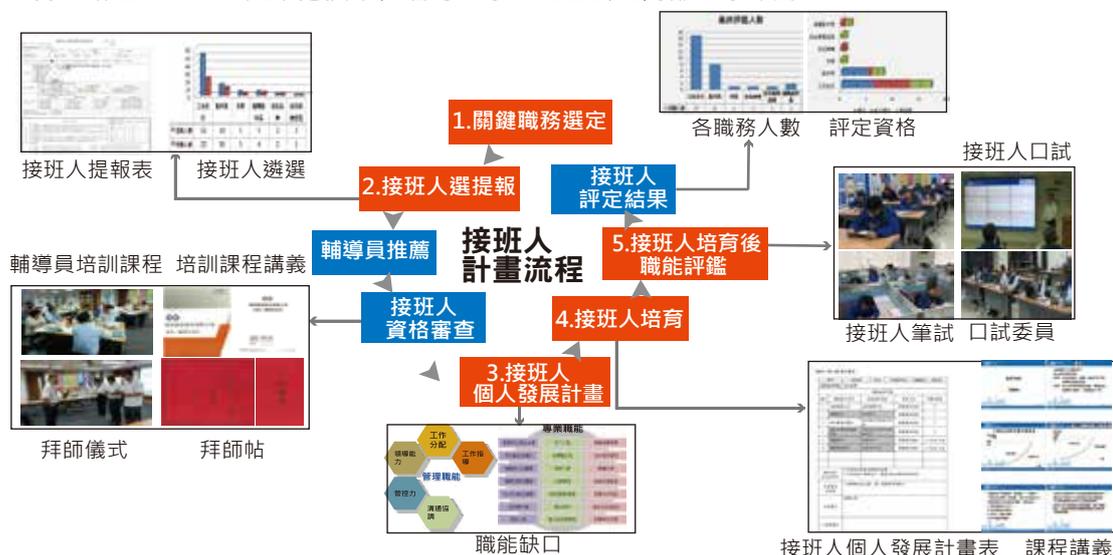
- 題庫的適切性及多元性：普遍接班人筆試結果分數偏低。
- 接班人選條件更加嚴謹：必須有該接班職務之相關證照、至少在公司有一個或多個完工個案經驗等。
- 輔導員因擔任主管，時間受限：可考慮讓歷年符合晉升者擔任輔導員，分擔輔導人數。

計畫建議

- 針對本次專案計畫評估(問卷)，接班人及輔導員對於繼續推動該計畫滿意程度為93%，建議可持續推動該計畫。

計畫總體回饋

- 雖然在過程中每月報告回收不易，課程出席應再加強，但大多數參與本專案之人員鼓勵持續辦理，且於口試中挖掘不少潛力人才，促進公司內部人才流動。



6.5 健康職場

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-2017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 辦理工地團膳
- 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



iCare 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



職護至工地辦理健康宣導及量測血壓



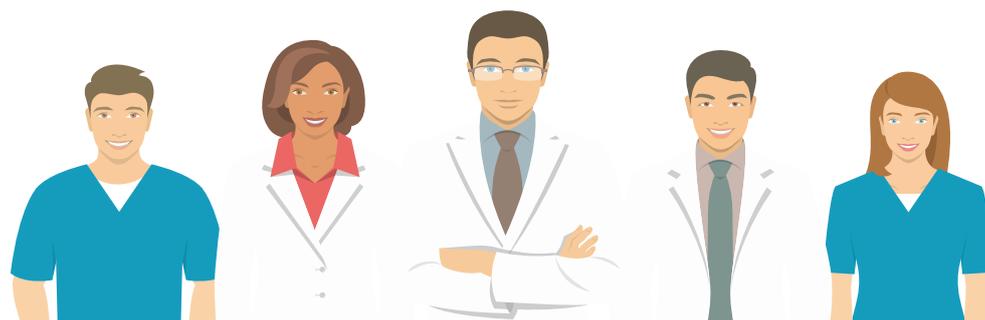
AED(自動體外心臟電擊去顫器)設置及辦理教育訓練



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



第七章 營造安全

秉持著「人無我有，人有我優」的精神理念在作每件事，對於職安衛管理執行更是不遺餘力，重視工地現場安全措施及每位勞工的安全與健康，並營造工地友善環境，以實際行動與努力一同促使營造業之進步，這樣對勞工、業主、社會都是互利互惠的，帶動營造業能「以人為本」，對弱勢勞工作業安全投入更多的資源，替勞工朋友打造一個更安全的工作環境。



7.1 職業安全績效

》 永續議題—職業安全衛生管理方針

重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，認為提升職業安全衛生法守規性並降低勞檢罰鍰已達零職災相對重要，可降低本公司的成本風險並避免影響企業之社會形象
主題邊界	本公司職業安全違規的衝擊範圍包含總公司、各承攬營建工地及工地所屬承攬廠商、材料供應商
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關職業安全衛生主題將揭露總公司、承攬商所承攬本公司工程之職災及罰鍰相關資訊之揭露
管理目的	為有效管理本公司遵守職安衛法規及降低工安事故風險
政策	1. 打造優質健康安全環境 2. 強化職場安衛自主管理 3. 捍衛職場勞工生命安全 4. 全員參與塑造工安文化
承諾	<p>公司推動層面：1. 降低罰單率，維持零職災 3. 持續推動OHSAS 18001及CNS 15506驗證稽核</p> <p>2. 強化職安衛關鍵缺失停留點查核 4. 持續訂定職安衛標準化及創新</p> <p>工地管理層面：1. 維持零職災 3. 落實職安衛標準化及創新</p> <p>2. 降低安衛重複缺失率 4. 提高6S執行績效</p>
目標與標的	<p>短期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 降低罰單率，致力達成零職災 ■ 職安衛查核每月至少35個工地 ■ 持續推動OHSAS 18001及CNS 15506驗證查核 <p>中長期目標：</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 持續辦理工地訪視及健康促進活動，實地了解員工工作問題及健康預防 ■ 社團持續推動及運動促進，活絡組織氣氛及情感 ■ 持續運用查核成果統計分析，擬出改善對策持續提升職安衛管理，致力達成零職災
責任	成立專職部門—「職安衛中心」推廣執行安衛政策，落實公司履約結果「零」職災的承諾及對品質的自我要求，主任委員為總公司之最高管理人董事長擔任
資源	<p>1. 成立專職部門—「職安衛中心」推廣執行安衛政策，落實公司履約結果「零」職災的承諾及對品質的自我要求</p> <p>2. 本公司各工程皆編列職安衛預算，以「公共建設工程經費估算編列手冊」規範之最高直接工程費用3%編列安全衛生經費（編列範圍：0.3%至3%）</p>
申訴機制	<p>1. 工地工程告示牌公佈之聯絡方式及電話</p> <p>2. 各單位(工地)工作安全會議、協議組織會議、職安衛管理委員會</p>
特定的行動	本公司導入及實施OHSAS 18001&TOSHMS(CNS 15506)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
管理評量機制	遵循OHSAS 18001&TOSHMS(CNS 15506)職業安全衛生管理系統各項管理辦法並執行，並於2016年9月重新驗證通過、2017年11月複驗通過
績效與調整	詳第6頁「2017永續目標檢討與2018目標設定」

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

性別	公傷		病假		總計	
	女	男	女	男	女	男
缺勤天數	4	28.31	161.19	125.94	165.19	154.25
缺勤率(AR)	0%	0.02%	0.10%	0.08%	0.10%	0.10%
缺勤率(AR)	0.02%		0.18%			
缺勤率(AR)			0.20%			

註：缺勤率(AR)=報告期間的總缺勤天數/報告期間的總工作天數。2017年的實際總工時為1,270,242時，相當於158,780天。

公傷病假含員工上下班途中交通事故及職災請假損失天數。

為落實職業安全衛生法令，並防止職業災害、改善施工安全、宣導安全衛生與環保之觀念，及善盡施工管理責任而採取之協調、指揮工作，保障本公司暨協力廠商及其參與共同作業工作人員之安全、健康、生命及財產安全。本公司制訂協力廠商承攬安全衛生管理程序加以規範並納入承攬工作合約執行。

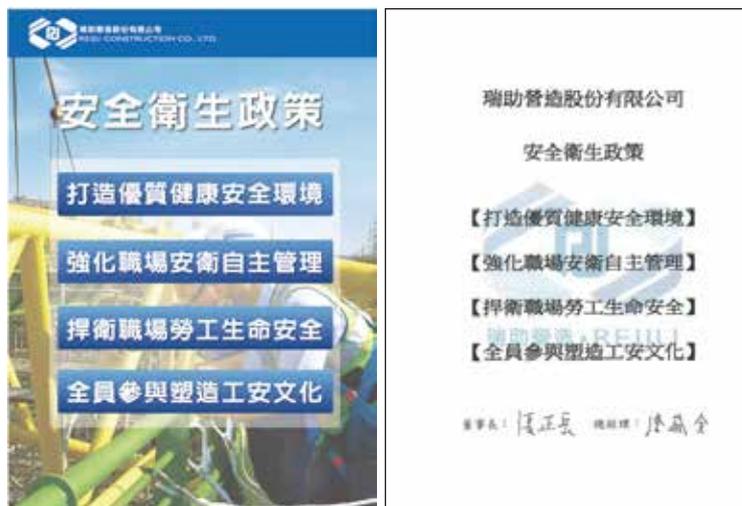
依據職業安全衛生法第三十八條規定，中央主管機關指定之事業，雇主應按月依規定填載職業災害統計，報請檢查機構備查。職業災害統計資料依勞動部所公佈職業災害統計指標，以每百萬工時為基準相關計算統計，(瑞助營造2017年總經歷工時為1,270,242小時) 經計算失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR) 都各為0，近三年失能傷害頻率 (FR) 為及失能傷害嚴重率 (SR) 均為0。承攬廠商2017年度總經歷工時為9,644,832小時、工傷件數共三件，依國際勞工組織ILO「記錄和報告職業事故和疾病」行為準則統計項目計算結果如下表所示。

瑞助營造2017年工安事故統計表		
工傷件數 / 年度		2017年
承攬商	重大職業災害件數	1
	失能傷害件數	2
公司員工	重大職業災害件數	0
	失能傷害件數	0
合計		3

瑞助營造 2017年職業災害統計			
項目	公司員工	承攬商	備註
工傷率(IR)	0	0.06	瑞助營造總經歷工時為1,270,242小時 承攬商總經歷工時為9,644,832小時 總損失工時日數-6148天
損失日數比例(LDR)	0	127.49	
職業病發生率(ODR)	0	0	
工傷死亡人數	0	1	
1.工傷率(IR) - IR=(總計失能傷害件數/總經歷工時)x200,000 2.損失日數比例(LDR)-LDR=(總計損失工作日數/總經歷工時)x 200,000 3.職業病發生率(ODR)-ODR=(職業病總數/總經歷工時)x200,000 4.交通事故未列入統計			

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。



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。



職業安全衛生委員會委員比例		
職業安全衛生委員	委員人數	委員比例
勞方代表	42	76%
資方代表	13	24%
合計	55	100%

職安衛管理系統認證

本公司導入及實施OHSAS 18001& TOSHMS(CNS 15506)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、2017年10月複驗通過。導入ISO 14001 環境管理系統，落實環境考量面，減少環境衝擊，確保執行本公司環保政策與管理，預定於2018年度通過ISO 14001認證



通過OHSAS 18001& TOSHMS(CNS 15506)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。



瑞助營造EIP網站

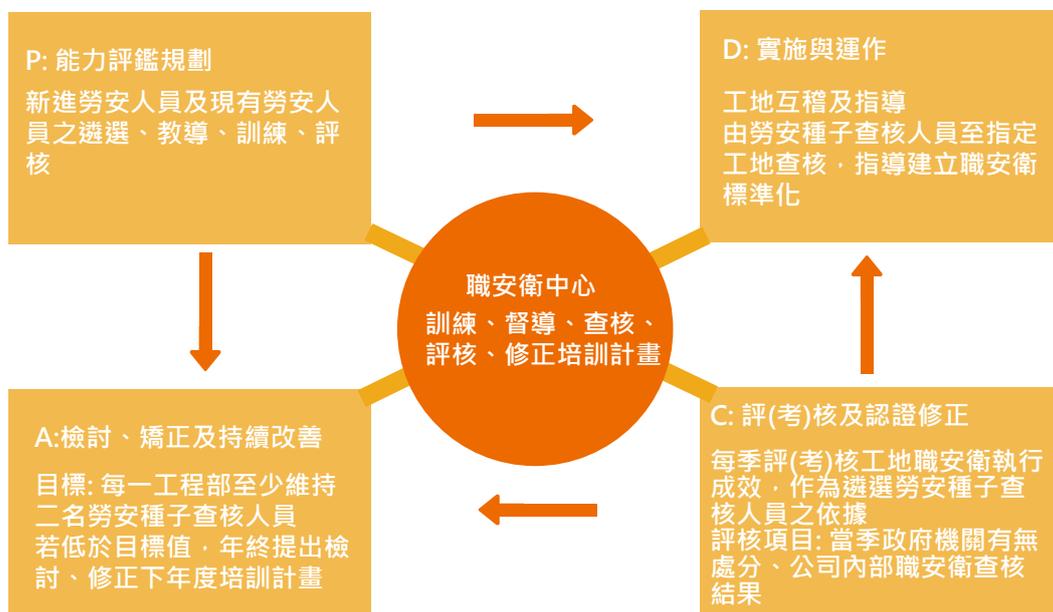
- 1.採雲端系統管理取代原紙化作業，減少不必要資源之浪費
- 2.雲端系統管控，可有效掌握缺失進度及改善情形，適時進行提醒、催告
- 3.利於統計各工地缺失項目、施工工種及施工廠商等相互關係，可供缺失檢討及採發部門發包參考依據
- 4.依PDCA模式搭配電子查核實施職安衛檢查人員(SC人員)互稽制度



職安衛電子查核系統

建立PDCA查核人員培訓及互稽機制

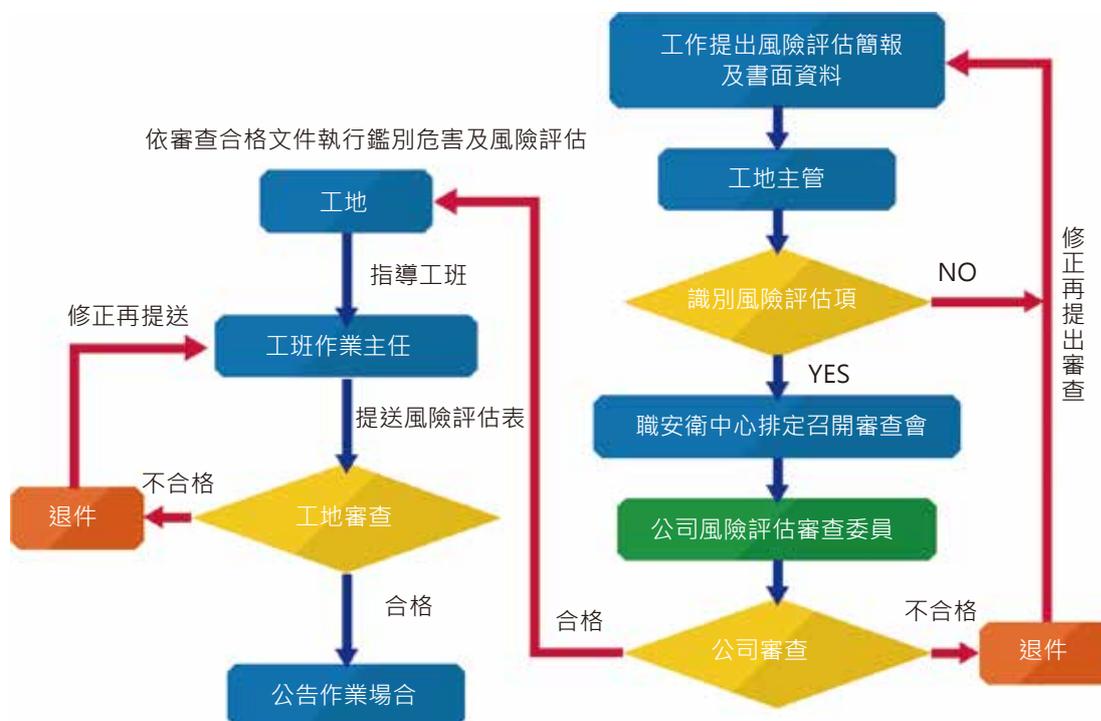
以PDCA建立SC(Safety Control安全管理)查核人員培訓及互稽機制，除了內部的勞安人員教育訓練外亦現場實作，經過各項評核及認證後修正各種成效，持續作檢討矯正及改善，相關培訓方式如下圖表示。



7.2 工作環境評估與管理

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(5) 外牆清洗工程，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。



風險評估管理審查作業流程圖

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	
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

風險評估值分析表



工地現場張貼風險安全評鑑表

緊急應變管理

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，故本公司之工地，從人員進場開始即有相關之教育訓練、宣導及防災演練，以降低職災發生的機率。公司方面不定期公告職災案例，並訂定了虛驚事故提報獎勵辦法，希望能達到全員工安之效果。

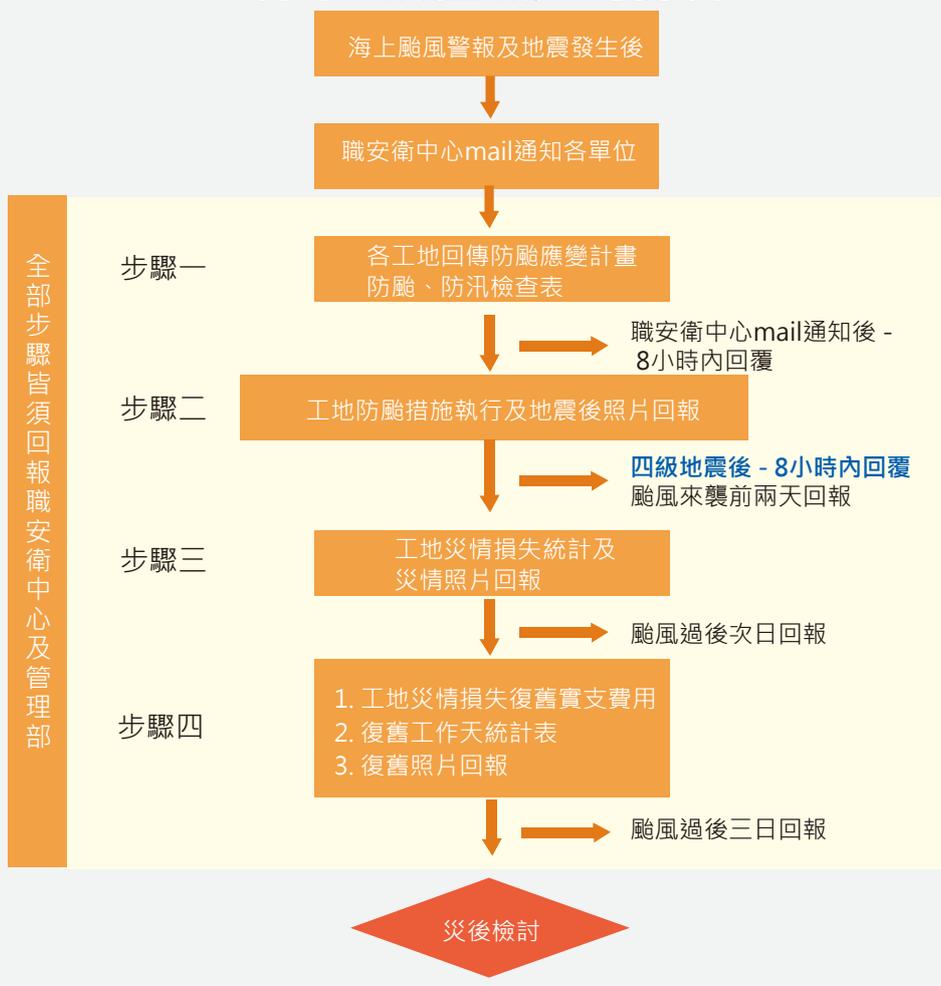


工地緊急應變流程圖



工地緊急應變演練

防颱及地震工地緊急應變流程



颱風緊急應變執行情形



防颱措施-施工架防塵網及帆布折疊收納



防颱措施-施工大門加強固定



防颱措施-施工圍籬加強固定



防颱措施-施工圍籬加強固定

職安衛政策宣導

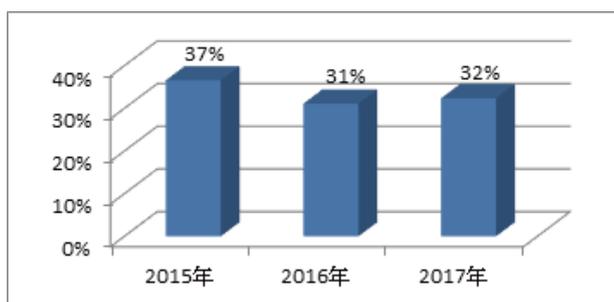
為強化營造業職業安全衛生管理，以提升勞工安全衛生作業環境，協助辦理各項觀摩活動。



職安衛罰鍰事件說明

本公司 2017 年達 50 件在建工程，2017 年職安罰鍰達 300 萬元，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 18 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。

職安衛罰鍰	職安衛罰鍰年度比較圖	罰鍰金額
2015年	37%	3,458,400
2016年	31%	2,941,200
2017年	32%	3,060,500
總計	100%	9,460,100



職安衛罰鍰金額連續三年比較表



年度模範工地

季模範工地

每月優良工地

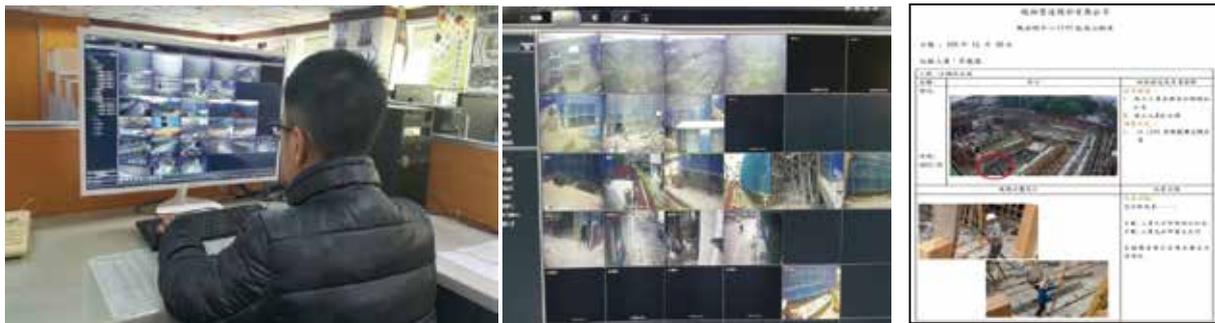
會議頒獎

維持零職災為全體同仁共同努力勢在達成的目標。安全衛生主要在於防止職業災害發生，保障勞工生命安全與健康，而另一方面也在避免企業的損失，以確保企業經營成果及盈利，然而一旦發生職業災害，不但造成罹災者家庭破裂，形成社會問題與國家負擔。傷者的醫療照護及賠償、工程作業中斷等停工損失之費用、工期逾期罰款及信譽的損失等等，都會對企業造成重大影響，甚至影響企業之社會形象。

為因應職業安全衛生管理之趨勢，推行 OHSAS 18000 職業安全衛生管理系統獲得認證，並持續改善符合目前安全衛生法令規章要求。安全衛生工作重在執行，雖然安全衛生管理制度健全，但是如何落實，才是關鍵。而職業災害發生最根本的原因，源自工地管理上的缺失及承攬廠商安全意識認知不足，因此建立工地良好安全衛生管理及工班的教育訓練，乃是消除職業災害不二法門。安全衛生既是管理重要的一環，須將安全衛生執行成效與獎懲、考績、升遷、獎金分配等相結合，建立公平、合理的賞罰制度，則安全衛生計畫或措施才能有效地落實執行。



工班教育訓練辦理情形



總公司專員監控，隨時掌握現場作業狀況，一發現有違規馬上通報現場勞安人員處理，請工地立即改善並回報改善結果



工安檢討會議辦理情形



風險評估會議辦理情形

風險安全評估項目及審查-安全管理

高度或深度達5公尺以上工程，施工前請工地主管提送風險安全評估書面資料及簡報，由公司召開風險安全評估審查會議。

1. 人工挖掘之深井及擋土柱工程
2. 機械式擋土壁開挖工程
3. H型鋼安全支撐及施工構台工程
4. 結構體工程(含模板支撐、混凝土澆置作業、鋼筋及模板材料吊運作業)



瑞助營造 - 張正岳董事長

各位營造業的夥伴加入[]就是為了與其他營造業的夥伴，不斷求進步和創新，每天都要比昨天更進步，來這這就是要不斷的充實學習，抱著謙卑心態，才能夠加深自己的能力，建立人脈、資源共享、相互學習，共同進步。

在此跟大家分享瑞助最近自我推動的，由瑞助的職安衛中心編製教材，在由專業的職安衛人員親自上課後建設管理，親自把握每一位進入瑞助工地的勞工的狀況，讓勞工朋友也不斷的求進步同時降低職業災害的風險，百餘職安衛的標準，成為中部營造業的表率。

瑞助職安卡執行辦法

- 一、執行目的：**為落實教育訓練之推動及執行，提升全員安全意識，進而防止職業災害，保障工作者安全及健康，特訂此執行辦法。此辦法為公司教育訓練最低標準之依據，未確實遵守之執行者，將依相關規定辦理懲處作業。
- 二、適用範圍：**本公司全體同仁及承攬人、再承攬人之勞工及其他受工作場所負責人指揮或監督從事勞動之人員，均適用此執行辦法。
- 三、執行要點：**凡進入工地之人員一律需接受教育訓練，教育訓練完成及相關進場資料驗交完成後，除工地自行留存外，尚提供影本記錄供職安衛中心備查、審核，待職安衛中心審核完成後將核發瑞助職安卡以供證明、使用。擁有瑞助職安卡之人員，一年內可於瑞助各工地內進出，不需再受一般安全衛生教育訓練，但於新建工地（非原工地）則需再受工地場一小時危害告知訓練，無受一小時危害告知訓練者，視同未完成教育訓練，禁止進場作業，一年期滿後需再重新受訓，完成後再核發新卡予以更換。

瑞助職安卡需繳交基本資料：1. 投保資料 2. 體格檢查資料 3. 教育訓練資料 4. 紀錄承諾書

上述資料不齊者，需於教育訓練課程結束後七日內將資料補齊，期間允許以檢閱時段方式進入工地作業，超過七日後將禁止進場作業。

職安卡種類	發卡日期	30天內有效	職安衛現場專項紀錄表	1	2	3
瑞助職安卡	職安卡號碼	瑞助營造中心	注意事項：			
職安卡種類	職安卡號碼	職安卡種類	1. 本卡為瑞助之職安卡管理憑證			
職安卡種類	職安卡號碼	職安卡種類	2. 瑞助職安卡由瑞助職安衛中心核發			
職安卡種類	職安卡號碼	職安卡種類	3. 瑞助職安卡之使用，須符合瑞助職安卡管理辦法			
職安卡種類	職安卡號碼	職安卡種類	4. 本卡遺失時請向：瑞助職安衛中心申請掛失			
職安卡種類	職安卡號碼	職安卡種類	5. 一年期滿後需再重新受訓			

公司自2017年開始推動瑞助職安卡，積極推動教育訓練，各工地職安卡發卡累計已達1,401張

職安衛相關協會參與

本公司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，提供本公司相關管理經驗，共同提升同業間職業安全衛生管理成效。瑞助營造接任營造業中區勞工安全衛生促進會會長，為中區營造業服務的精神來做事，配合政府政策，避免職災發生，帶領著中區促進會會員提升職安衛意識與經驗及標準化教學相長，以加強墜落災害預防並降低職災發生為要。



接任營造業中區勞工安全衛生促進會會長



政府勞檢單位及各協會共同簽署降災宣示，強化中區勞工職場安全

特輯

瑞助中區域聯防- 營造業中區勞工安全衛生促進會

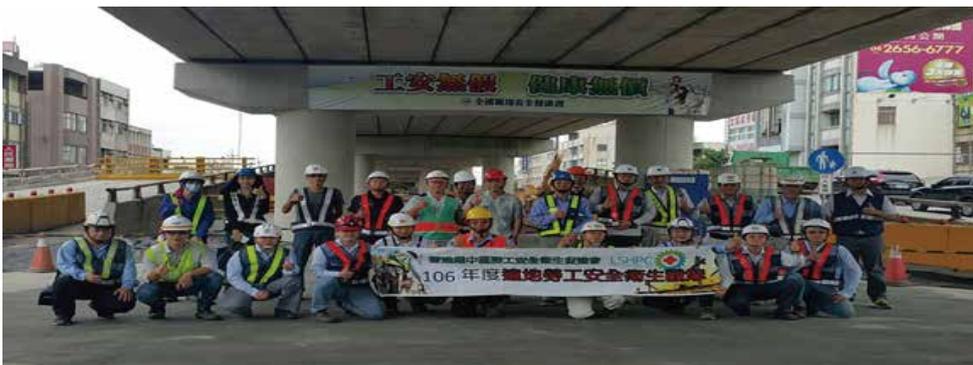
瑞助營造接任營造業中區勞工安全衛生促進會會長一職已經滿一周年，抱著戰戰兢兢、如履薄冰的態度為中區營造業服務精神來做事，配合政府政策並協助台中市政府辦理臺中市營造業高風險期間聯合降災計畫，避免職災發生，帶領著中區促進會會員提升職安衛意識與經驗及標準化教學相長，以加強墜落災害預防並降低職災發生為要。

這一年各位會員在中促會中互相交流，提供許多新的知識、新的作法及寶貴經驗，也辦理了很多創新會務活動。舉辦會員及會員協力廠商勞工6小時勞工衛生在職教育訓練，一共辦理6場勞工安全衛生教育訓練（上課勞工共535人）、定期召開會議及講座，因應法令修正內容及時事變動，調整每次例會之會議內容之豐富性也敬邀業界學者專家分享專題講座，例如：工地防災應落實執行之事項、擋土柱作業災害預防研討、營造業工安意外減低改善辦法、一例一休解析、從訪視日本施工現場中學習提升安全衛生水準等等、辦理會員健康促進羽球友誼賽，增進會員互動聯繫及團隊合作，並鼓勵勞工從事健康休閒活動、還帶領著會員遠到日本觀摩優良工地，學習更多職安衛管理新知。

會長也倡導各位會員廣邀會員公司所配合的高風險作業的施工廠商加入中促會，就是要喚醒每一家企業、每一位勞工認知安全對生命重要性，改變社會對於營造業3K危險環境（高辛苦、高污穢、高危險）的負面印象，未來一旦中促會的理念有效證明，改變了中部營造業職安文化與降低職災發生次數，良好的職安文化就可能擴及更廣大群體，從企業到勞工每個人都能自動自發，完成基本該有的承諾，不斷的充實成長茁壯進而維持企業的永續發展。



協助勞動部職業安全衛生署中區職安衛中心辦理教育訓練



工地安全衛生觀摩-台12線沙鹿陸橋改建工程



遠地(日本)勞工安全衛生觀摩-學習他國在營造工程對安全衛生觀念如何落實及實際作法



2017年度健康促進活動「愛心捐血活動」



健康促進-羽球聯誼競賽活動

感謝會員們這一年熱情參與，共同促進中區勞工安全衛生進步，邀請輔導主辦機各長官會員們會後共襄盛舉參與年終餐敘晚宴。



第八章 社會共榮

企業本為營利事業，良善的企業應有「取之於社會，用之於社會」的使命，致力推展公益活動，關懷社會弱勢、關懷大地。瑞助營造的公益投入從不落人後，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，既能增加員工向心力，亦可提升企業自我競爭力，讓瑞助人達成優良社會公民目標，讓企業邁向永續經營與發展。



8.1 公益活動

企業家庭日

日期：2017年11月25日

公益服務對象：南台中家庭扶助中心

活動內容說明：

「公益活動暨家庭日」一直是瑞助的年度重點活動，每年藉由舉辦家庭日來促進員工及其眷屬與公司的互動，並結合公益/環保/教育的活動以落實公司企業社會責任。2017年瑞助營造6度邀請南台中家庭扶助中心學童及家長同樂，並安排南台中家扶中心陶笛隊做閉幕表演，不僅以寓教於樂的方式啟發眾人對於公益議題的關懷，也讓學童有一展長才的舞臺，藉此讓雙方都度過一個充實又有義意的親子日。

年份	主題	地點	員工	家扶中心
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
2017	昂首瑞助，當責不讓	桃園小人國主題樂園	460 人	40 人



企業志工

日期：2017年09月23日

公益服務地點：台中市大甲區松柏漁港

活動內容說明：

瑞助營造始終有著「取之於社會，用之於社會」的使命。當我們有能力，就要為社會、為地球盡一份心力。自2010桃米村生態服務起，同仁們便發起企業志工，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至大甲區淨灘、2012弘光科大附設老人醫院志工服務，2016則擴大舉辦台北、台中各一場的淨灘活動，而由於淨灘活動得到同仁熱烈迴響，公司進一步於2017成立企業志工社團，訂下獎勵機制，並將淨灘列為常態性質之企業志工活動，2017年09月23日選擇與荒野保護協會合作「愛海無拒 國際淨灘行動」，瑞助營造77人一同參與盛大的愛地球行動，在豔陽高照下現場750多名志工、共計清運了2,337公斤的垃圾，為鼓勵員工參與，特別給予員工嘉獎乙支及有薪志工假，並於動員季會中公開發揚。



公益修繕

日期：2017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：

伊甸中區啟能大樓已經有近20年的歷史，老舊的硬體設施已無法應付日益龐大的服務對象，瑞助營造在2016年先對大樓的廁所進行改造，將1~7樓之無障礙廁所全數翻新，重新啟用的無障礙廁所不僅解決了的磚破裂、滲水的問題，也改裝更貼近使用者需求的活動扶手、洗手台以及方便進出的廁所拉門，2017年更繼續提供無障礙活動空間的改造，將大門口斜坡道、休息區的防水工程以及大樓裡損壞的磁磚一一修復，煥然一新的中區啟能大樓讓每天在此進出的庇護工場、日照中心、職業重建中心、小作所及服務中心學員都享有更安全友善的環境，使用起來多了一份體貼。

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
2017	台中市伊甸基金會中區啟能大樓	台中市北屯區	\$190,000



2017年偏鄉小學公益修繕及捐贈

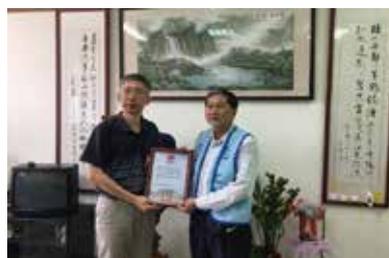
學校	修繕/捐贈
南投隘寮國小	油漆公益修繕工程
南投爽文國小	捐贈中古電腦 5 部，筆電 2 部
台南左鎮區光榮國小	捐贈現金 10 萬元(學童學習小提琴經費)



台南左鎮區光榮國小



南投爽文國小



南投隘寮國小

8.2 公益捐助

企業對社會的關懷不單是想實現「取之社會、用之社會」的回饋理念，更希望能發揮領頭羊的作用、拋磚引玉影響大眾共襄盛舉，瑞助的員工在2009年起開始跟進企業捐款的義舉，積沙成塔的愛心已經散布到許多需要幫助的角落，並針對長期捐助的單位年年不間斷、不吝嗇地給予援助，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
2017	瑪利亞社會福利基金會、弘道老人福利基金會、十方啟智文教基金會、兒童家扶基金會、荒野保護協會、財團法人私立雲林長泰社會福利慈善事業基金會、社團法人嘉義市中心康復之友協會、台南市左鎮區光榮國小	\$949,000



弘道老人福利金基會頒發感謝狀



台南市左鎮區光榮國小感謝狀

特輯

公益修繕— 中區啟能大樓無障礙設施修繕

● 緣起不減

位於北屯區大連路的伊甸基金會啟能大樓，已經有近20年的歷史，這棟7層建築目前總共有庇護工場、日照中心、職業重建中心、小作所、中區服務中心在此大樓，每天都有許多的身心障礙者及其家庭進進出出，在加上伊甸有許多的身心障礙者員工，所以無障礙的環境就變得更加重要。

瑞助營造2017年對大樓門口斜坡道、休息區的防水工程以及大樓裡損壞的磁磚一一進行修繕，而其實這是繼2016年改造無障礙廁所後，連續2年對伊甸啟能大樓進行公益修繕，同時也是雙方第5度的公益合作，累積工程金額已超過百萬，幫助伊甸提供無遠弗屆的弱勢服務，是瑞助營造公益修繕最大的成就來源。

● 效益

- 1.提供伊甸員工、服務使用者以及志工等每月135人、2700人次使用之安全環境，減少人員使用不慎受傷
- 2.提升無障礙坡道防滑功能與建蔽率防水防漏功能，改善建物障礙環境空間，增加安全性

2017年修繕項目及工程費用	
項目	工程費用
二樓烘焙坊地磚修補	19萬
一樓大門口步道磁磚改石材	
一樓後院防水修繕	

● 修繕成果

修繕項目：二樓烘焙坊地磚修補



施工前



施工中



施工後

修繕項目：一樓大門口步道磁磚改石材



施工前



施工中



施工後

修繕項目：一樓後院防水修繕



施工前



施工中



施工後



8.3 媒體互動

永續議題—媒體報導管理方針

重大原因	經利害關係人溝通關注度分析後，媒體報導主題對於本公司重要性高。有效管理可對利害關係人持續進行溝通並提升企業正面形象
主題邊界	本公司媒體報導主題的衝擊範圍包含瑞助營造總公司、分公司、辦事處及國內子公司
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關媒體報導主題將揭露瑞助營造總公司、分公司、辦事處及國內子公司相關資訊
管理目的	為提升企業正面形象
目標與標的	本公司 2017 年媒體報導管理目標為「媒體良好溝通次數 ≥ 25 次」
責任	本公司於總經理室下設立經營品牌室專責聯繫媒體報導事宜，另設有公司發言人制度
資源	本公司每年編列預算投入經營品牌室負責該業務
管理評量機制	經營品牌室每 2 個月舉行例會呈報進度及執行成果
績效與調整	2017 年度目標達成率為 100%，符合公司短期目標設定，未來將持續經營與媒體之良好互動
績效與調整	詳第 6 頁「2017 永續目標檢討與 2018 目標設定」

營造產業雖與終端消費者非最直接接觸之角色，卻是產出商品-建築物-與地球環境最息息相關的行業，瑞助營造十分在乎營建過程中可以降低對環境危害的一切工法與技術，也希望能呼籲大眾一起關心我們所生存的地球，因而於2010年10月成立「瑞助阿牛-愛地球日記」粉絲專頁，旨在希望用更靈活的方式與社會大眾分享平常較難接觸到的營建創新技術資訊、國內外綠色議題以及公益關懷之相關訊息，這是瑞助與社會大眾溝通企業社會責任的管道之一。2015年起，為了讓更多人了解瑞助的動態，開始針對企業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。



瑞助社群網站
QR code

綠色議題、企業活動、工程資訊多面向經營

廣播媒體

2017年配合公司業務重心北移，選定台北愛樂廣播為合作對象，以長秒數資訊/故事單元與企業形象廣告相互搭配，傳達瑞助營造關懷社會之宗旨，此外，愛樂強大的數位平台整合資源包括廣播、網路以及APP，不僅全世界收聽無障礙，還有效達到聽覺、視覺雙管齊下之效，擴大單元內容影響力。



第一波 樂齡長照

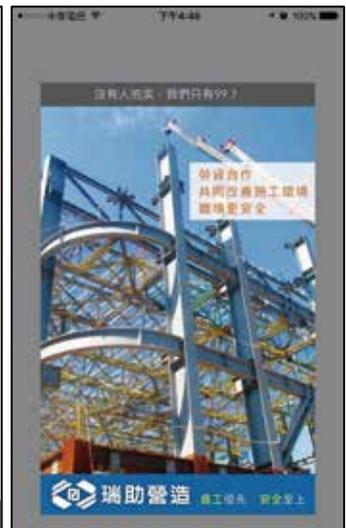
長照101：資訊式單元，推廣長期照護之重要觀念
五點過後村：故事單元，分享日本「五點過後村」案例
侯格威失智村：故事單元，分享荷蘭「侯格威失智村」案例

第二波 環保綠建築

台灣綠建築：資訊式單元，介紹綠建築在台灣的發展現況，推廣綠建築觀念
世大運籃球主場館：故事單元，分享世大運籃球主場館案例
新北市板橋運動中心：故事單元，分享新北市板橋運動中心案例

第三波 職場安全

資訊式單元，強調營造業相關職場安全與勞動檢查內容，推廣職場安全觀念



網站電子報、愛樂APP加深視覺印象



企業季刊-瑞助人誌

瑞助人誌2005年創刊以來，讀者由公司員工逐漸向外推廣至業主、建築師、政府單位、學術單位等，內容上也經歷多次調整、推陳出新，最後奠定建築人文雜誌的基礎，與讀者分享世界建築趨勢是瑞助人誌的初心，而隨著建築與環境的關係日益緊張，有關綠色環保的議題推廣也成為這本雜誌的使命之一，隨2014年廈門子公司成立，每季發行人數由1,000份增加為1,200份，是公司文化的一部分；另為減少對環境的危害，瑞助人誌使用環保大豆油墨印製，並將內容同步放置於企業網站提供下載，讓潛在閱讀者以e化的方式接收資訊，未來也希望發展電子書，方便於平板裝置上閱讀，推廣季刊理念的同時亦宣導無紙化觀念。



企業網站提供電子檔下載

媒體效益(2017年媒體相關報導)





位於北屯區大連路的伊甸基金會啟能大樓，已經有近20年的歷史，這棟7層建築目前總共有庇護工場、日照中心、職業重建中心、小作所、中區服務中心在此大樓，每天都有許多的身心障礙者及其家庭進進出出，在加上伊甸有許多的心身障礙者員工，所以無障礙的環境就變得更加重要。

伊甸表示，很感謝瑞助營造對伊甸的協助，之前瑞助營造曾經協助伊甸修繕台中市政府陽明大樓咖啡廳、潭子庇護工場的招牌及環境，也贊助伊甸社區輔具站苗栗士林教會無障礙的改善，讓伊甸的服務可以帶入更偏鄉的地方。啟能大樓的部分，除了去年的無障礙廁所，今年又協助了無障礙坡道的修繕，1樓休息區防水防漏工程、更換損壞的磁磚，助營造致力於公益，令人感動。



外部組織參與

積極參與相關的商業協會、國際性機構組織，以充分與同業交流學習，並建立互助合作的關係。瑞助營造於2017年共參加10個國內外社團組織，包含土木水利工程學會、台中市建築經營協會、中國土木水利工程學會、營造業中區勞工安全衛生促進會、台灣企業永續研訓中心、臺灣區綜合營造業同業公會、臺中市建築經營協會、台中市企業經理協進會、傑出經理聯誼會、社團法人中華民國工商協進會等組織，其中營造業中區勞工安全衛生促進會由本公司張正岳董事長擔任會長一職。

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，近年來瑞助業務拓展有成、子公司相繼成立，期望未來透過子公司專業領域的延伸，能將公益的觸角往更多元面向發展，幫助到社會上更多急待伸出援手的角落，以求發揮更大的回饋力量，為地球、社會盡一份心力。

獨立保證意見聲明書

瑞助營造股份有限公司 2017 年永續發展報告書

英國標準協會與瑞助營造股份有限公司(簡稱瑞助營造)均為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對瑞助營造 2017 年永續發展報告書 進行評估和查證外，與瑞助營造並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關瑞助營造 2017 年永續發展報告書 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. 本查證作業範疇與瑞助營造股份有限公司 2017 年永續發展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 2017 年永續發展報告書內容，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 2017 年度的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露的績效資訊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)的報告方法與自我聲明符合 2016 年版 GRI 永續性報導準則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政策進行訪談，以確認本報告中聲明書的合適性。
- 與瑞助營造管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人。
- 訪談 11 位與永續性管理、報告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。
- 針對公司報告書中有關 AA1000 保證標準(2008)之包容性、重大性及回應性原則的流程管理進行審查。

結論

針對包容性、重大性及回應性之 AA1000 當責性原則與 2016 年版 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下：

包容性

2017 年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。此系統已被發展並產生必要的資訊。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。

GRI 永續性報導準則

瑞助營造提供有關依循2016年版GRI永續性報導準則的自我宣告，其相當於“核心選項”（每個涵蓋特定主題GRI準則之重大主題，至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求）的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告書中參照2016年版GRI永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被報告、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主題。

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

這份永續發展報告書 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 AA1000AS、ISO14001、OHSAS18001、ISO14064 及 ISO9001 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
2018-06-26

bsi.



AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

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

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

附錄二：GRI永續性報導準則 (GRI準則) 對照表(含G4營造與不動產行業補充指標)

以下內容經第三方公正單位英國標準協會 (British Standards Institution, BSI) 查證通過，查證結果如附錄六保證聲明書所示。「★」為重大主題

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略/備註	
1. 組織概況							
GRI102 一般揭露：核心	102-1	組織名稱	✓	2.1	22		
	102-2	活動、品牌、產品與服務	✓	2.1/3.1/4.2	22/40/47		
	102-3	總部位置	✓	2.1	22		
	102-4	營運活動地點	✓	2.1	22		
	102-5	所有權與法律形式	✓	2.1	22		
	102-6	提供服務的市場	✓	2.1/4.2/4.3	22/47/49		
	102-7	組織規模	✓	2.1/4.2	22/47		
	102-8	員工與其他工作者的資訊	✓	6.1	83		
	102-9	供應鏈	✓	4.5	53		
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	✓	4.5	53	無重大改變	
	102-11	預警原則或方針	✓	2.8	35		
	102-12	外部倡議	✓	關於本報告書 /1.3/2.2	01/18/25		
	102-13	公協會的會員資格	✓	8.3	120		
2. 策略							
GRI102 一般揭露：核心	102-14	決策者的聲明	✓	經營者的話	02		
GRI102 一般揭露：全面	102-15	關鍵衝擊、風險及機會	✓	2.8	35		
3. 倫理與誠信							
GRI102 一般揭露：核心	102-16	價值、原則、標準及行為規範	✓	2.1/2.2	22/24		
GRI102 一般揭露：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	✓	2.3/2.4	28/31		
4. 治理							
GRI102 一般揭露：核心	102-18	治理結構	✓	1.1/2.3	17/28		
GRI102 一般揭露：全面	102-19	委任權責	✓	1.1/2.3	17/28		
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	✓	1.1	17		
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	✓	2.5	32		
	102-23	最高治理單位的主席	✓	2.3	28		
	102-24	最高治理單位的提名與遴選	✓	2.5	32		
	102-25	利益衝突	✓	2.3/2.4	28/31		
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	✓	1.1/2.3	17/28		
	102-28	最高治理單位的績效評估	✓	2.5	32		
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	✓	1.1	17		
	102-30	風險管理程序的有效性	✓	1.1	17		
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	✓	1.1	17		
	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	✓	關於本報告書	01		
	102-33	溝通重要關鍵議題	✓	1.1	17		
	102-34	關鍵議題的性質與總數	✓	1.1	17		
	5. 利害關係人溝通						
	GRI102 一般揭露：核心	102-40	利害關係人團體	✓	瑞助營造利害關係人互動	08	
102-41		團體協約	✓	-		無工會	
102-42		鑑別與選擇利害關係人	✓	瑞助營造利害關係人互動	08		
102-43		與利害關係人溝通的方針	✓	瑞助營造利害關係人互動	08		
102-44		提出之關鍵主題與關注事項	✓	瑞助營造利害關係人互動	08		
6. 報導實務							
GRI102 一般揭露：核心	102-45	合併財務報表中所包含的實體	✓	2.2	24		
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	✓	關於本報告書 /瑞助營造利害關係人互動	01/08		
	102-47	重大主題表列	✓	瑞助營造利害關係人互動	08		
	102-48	資訊重編	✓	-		無重編	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI102 一般揭露：核心	102-49	報導改變	✓	-		無顯著改變
	102-50	報導期間	✓	關於本報告書	01	
	102-51	上一次報告書的日期	✓	關於本報告書	01	
	102-52	報導週期	✓	關於本報告書	01	
	102-53	可回答報告書相關問題的聯絡人	✓	關於本報告書	01	
	102-54	依循 GRI 準則報導的宣告	✓	關於本報告書	01	
	102-55	GRI 內容索引	✓	附錄二	123	
	102-56	外部保證/確信	✓	關於本報告書	01	
特定主題準則：200 系列(經濟的主題)						
經濟績效 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 2.2	08/24	
	103-2	管理方針及其要素	✓	2.2	24	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 2.2	06/24	
GRI 201 經濟績效：2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	✓	2.2	24	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	✓	2.7/2.8	34/35	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	✓	6.3	89	
	201-4	取自政府之財務補助	✓	2.2	27	
市場地位						
GRI 202 市場地位：2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	✓	6.3	86	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	✓	6.1	83	
間接經濟衝擊						
GRI 203 間接經濟衝擊：2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	✓	3.1/8.1/8.2	40/113/115	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	✓	4.3/5.1	49/62	
採購實務						
GRI 204 採購實務：2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	✓	4.5	57	
反貪腐 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 2.3	08/28	
	103-2	管理方針及其要素	✓	2.3	28	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 2.3	06/28	
GRI 205 反貪腐：2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	✓	2.3/2.4	28/31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	✓	2.3/2.4	28/31	
反競爭行為						
GRI 206 反競爭行為：2016	206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	✓	-		無涉及
創新研發 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 2.7	08/34	
	103-2	管理方針及其要素	✓	2.7	34	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 2.7	06/34	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略/備註
特定主題準則：300 系列(環境的主題)						
物料						
GRI 301 物料：2016	301-2	使用的再生物料	✓	5.1	64	
能源 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 5.2	08/68	
	103-2	管理方針及其要素	✓	5.2	68	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 5.2	06/68	
GRI 302 能源：2016	302-1	組織內部的能源消耗量	✓	5.2	68	
	302-3	能源密集度	✓	5.2	68	
	302-4	減少能源消耗	✓	5.2	68	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	✓	3.3/5.1/特輯(建築碳足跡)	44/62/66	
水						
GRI 303 水：2016	303-1	依來源劃分的取水量	✓	5.4	78	
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	✓	-		無受顯著影響的水源
	303-3	回收及再利用的水	✓	5.4	78	
生物多樣性						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	無據點位於該位置		
	103-2	管理方針及其要素	✓			
	103-3	管理方針的評估	✓			
GRI 304 生物多樣性：2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	✓			
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	✓			
	304-3	受保護或復育的棲息地	✓			
	304-4	受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	✓			
排放 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 5.2	08/70	
	103-2	管理方針及其要素	✓	5.2	70	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 5.2	06/70	
GRI 305 排放：2016	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	✓	5.2	70	
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	✓	5.2	70	
	305-4	溫室氣體排放密集度	✓	5.2	70	
	305-5	溫室氣體排放減量	✓	5.2	70	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	✓	-		無排放
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	✓	5.3	72	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	✓	5.3	72	
廢污水和廢棄物 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 5.3	08/72	
	103-2	管理方針及其要素	✓	5.3	72	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 5.3	06/72	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 306 廢污水和廢棄物：2016	306-1	依水質及排放目的地所劃分的排水量	✓	5.3	72	
	306-2	按類別及處置方法劃分的廢棄物	✓	5.3	75	
	306-3	嚴重洩漏	✓	-		無嚴重洩漏
	306-4	廢棄物運輸	✓	5.3	72	
	306-5	受放流水及其它(地表)逕流排放而影響的水體	✓	-		無重大影響
有關環境保護的法規遵循 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 5.3	08/72	
	103-2	管理方針及其要素	✓	5.3	72	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 5.3	06/72	
GRI 307 有關環境保護的法規遵 循：2016	307-1	違反環保法規	✓	5.3	76	
供應商環境評估						
GRI 308 供應商環境評估：2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	✓	4.5	53	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	✓	4.5	53	
特定主題準則：400 系列(社會的主題)						
勞雇關係 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 6.1	08/84	
	103-2	管理方針及其要素	✓	6.1	84	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 6.1	06/84	
GRI 401 勞雇關係：2016	401-1	新進員工和離職員工	✓	6.1	85	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	✓	6.3	86	
	401-3	育嬰假	✓	6.3	87	
勞/資關係 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 6.1	08/84	
	103-2	管理方針及其要素	✓	6.1	84	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 6.1	06/84	
GRI 402 勞/資關係：2016	402-1	關於營運變化的最短期預告	✓	6.1	85	
職業安全衛生 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 7.1	08/99	
	103-2	管理方針及其要素	✓	7.1	99	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 7.1	06/99	
GRI 403 職業安全衛生：2016	403-1	由勞資共同組成正式的安全衛生委員會中的工作者代表	✓	7.1	101	
	403-2	傷害類別、傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	✓	7.1	100	
	403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	✓	7.1	100	
	403-4	工會正式協定中納入健康與安全相關議題	✓	-		無工會
訓練與教育 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 6.4	08/91	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 103 管理方針：2016	103-2	管理方針及其要素	✓	6.4	91	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 6.4	06/91	
GRI 404 訓練與教育：2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	✓	6.4	94	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	✓	6.4	90	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	✓	6.3	86	
員工多元化與平等機會						
GRI 405 員工多元化與平等機會 ：2016	405-1	治理單位與員工的多元化	✓	2.5/ 6.1	32/83	
不歧視						
GRI 406 不歧視：2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	✓	-		無發生
結社自由與團體協商						
GRI 407 結社自由與團體協商 ：2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	✓	-		無發生
童工						
GRI 408 童工：2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	✓	4.5	53	無發生
強迫與強制勞動						
GRI 409 強迫與強制勞動：2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	✓	4.5	53	無發生
原住民權利						
GRI 411 原住民權利：2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	✓	-		無發生
人權評估						
GRI 412 人權評估：2016	412-2	人權政策或程序的員工訓練	✓	2.3	28	
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	✓	4.5	53	
當地社區						
GRI 413 當地社區：2016	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	✓	5.3/8.1/ 8.2	77/113/115	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	✓	5.3	77	
供應商社會評估 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 4.5	08/53	
	103-2	管理方針及其要素	✓	4.5	53	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 4.5	06/53	
GRI 414 供應商社會評估：2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	✓	4.5	53	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	✓	4.5	53	
顧客健康與安全 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動/ 第三章	08/39	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第三章	39	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 第三章	06/39	

GRI 準則類別/主題	編號	GRI 準則揭露內容	外部保證	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 416 顧客健康與安全：2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	✓	3.3/5.1	44/62	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	✓	-		無違反事件
行銷與標示 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動 /4.4	08/51	
	103-2	管理方針及其要素	✓	4.4	51	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 4.4	06/51	
GRI 417 行銷與標示：2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	✓	4.4	51	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	✓	-		無發生此事件
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	✓	-		無發生此事件
客戶隱私						
GRI 418 客戶隱私：2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	✓	-		無發生此事件
社會經濟法規遵循 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動 /2.3	08/28	
	103-2	管理方針及其要素	✓	2.3	28	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/ 2.3	06/28	
GRI 419 社會經濟法規遵循 ：2016	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	✓	2.3/ 6.1/7.2	28/85/107	
媒體報導 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	瑞助營造利害關係人互動 /8.3	08/117	
	103-2	管理方針及其要素	✓	8.3	117	
	103-3	管理方針的評估	✓	2017 永續目標檢討與 2018 目標設定/8.3	06/117	
G4 營造與不動產行業補充指標						
能源	CRE1	建築能源強度	✓	5.2	68	
水資源	CRE2	建築物用水強度	✓	5.4	78	
空污排放	CRE3	建築物溫室氣體排放強度	✓	5.2	68	
空污排放	CRE4	建築物新建施工或重新開發之溫室氣體排放強度	✓	5.2	68	
職業健康與安全	CRE6	機構依照國際認可的安全管理系統作業百分比	✓	7.1	99	
產品與服務標示	CRE8	對於新建工程、管理、進駐及再發展所計畫的永續認證、等級、標章之類型及數量	✓	5.1/特輯(建築碳足跡)	62/66	

附錄三：聯合國全球盟約對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
1.人權部分			
1	在企業影響所及範圍內，支持並尊重國際人權	1.3 /2.4	18/31
2	企業應確保公司內不違反人權	6.1	83
2.勞工部分			
3	保障勞工集會結社之自由，並有效承認集體談判的權利	6.1	83
4	消彌所有形式之強迫性勞動	4.5	53
5	有效廢除童工	4.5	53
6	消彌雇用及職業上的歧視	6.1	83
3.環境部分			
7	支持對環境挑戰採取預防性措施	綠色智慧科技聯盟	62
8	採取善盡更多的企業環境責任之作法	3.3/綠色智慧科技聯盟/5.2/5.3	44/62/68/72
9	鼓勵研發及擴散環保化的科技	2.7/5.1	34/62
4.反貪腐部分			
10	企業應致力於反貪腐活動，其中包含敲詐及賄絡	2.3	28

附錄四：ISO26000社會責任標準指南對照表

項次	條文	對應章節	頁碼
1.組織治理			
1.1	組織於執行目標時下決策與實施決定的系統	1.1	17
2.人權			
2.1	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	4.5	53
2.2	人權的風險處境	4.5	53
2.3	避免有同謀關係—直接、利益及沉默等同謀關係(共犯的避免)	4.5	53
2.4	解決委屈(解決牢騷埋怨)	6.2	85
2.5	歧視與弱勢族群	6.1	83
2.6	公民與政治權	6.1	83
2.7	經濟、社會與文化權	6.1	83
2.8	工作的基本權利	6.1	83
3.勞動實務			
3.1	聘僱與聘雇關係	6.1	83
3.2	工作條件與社會保護	6.3	86
3.3	社會對話	6.3	86
3.4	工作的健康與安全	7.1	99
3.5	人力發展與訓練	6.4	90
4.環境			
4.1	污染預防	5.3	72
4.2	永續資源利用	5.2	68
4.3	氣候變遷的減緩與適應	2.8/5.1	35/62
4.4	環境保護與自然棲息地的保護與恢復	5.1	62
5.公平的經營實務			
5.1	反貪腐	2.3	28
5.2	負責任的政治參與	2.3	28
5.3	公平競爭	2.3	28
5.4	促進影響範圍內的社會責任	4.5	53
5.5	尊重智慧財產權	2.7	34
6.消費者議題			
6.1	公平的行銷、資訊與契約的實務	4.2	47
6.2	保護消費者的健康與安全	3.2	42
6.3	永續消費	5.1	62
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	4.4	51
6.5	消費者資料保護與隱私	4.4	51
6.6	提供必要的服務	4.4	51
6.7	教育與認知	8.3	117
7.社會參與與發展			
7.1	社區參與	8.1/8.2	113/115
7.2	教育與文化	6.4	90
7.3	增加就業與技術發展	1.3	18
7.4	科技發展	1.3/2.7	18/34
7.5	增加財富與收入	1.3/2.2/2.7	18/24/34
7.6	健康	1.3/3.2	18/42
7.7	社會投資	1.3/8.1/8.2	18/113/115



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

高雄分公司
81354高雄市左營區站前北路106號
TEL: (07)581-1186 FAX: (07)583-7711

客戶服務專線 : 0800-245999
<http://www.reiju.com.tw/>

