

2018

 瑞助營造
企業永續報告書
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

目錄

關於本報告書	01
經營者的話	02
2018重點永續績效呈現	03
永續發展策略	05
2018永續目標檢討與2019目標設定	06

1 永續經營與溝通管道

管理方針	09
1.1 永續發展政策	10
1.2 瑞助營造利害關係人互動	11
1.3 實踐永續發展目標(SDGs)	25

2 永續治理

管理方針	30
2.1 瑞助營造	33
2.2 營運績效與策略	35
2.3 誠信經營團隊	39
2.4 董事會運作	43
2.5 內部稽核制度與落實	44
2.6 研發與創新	45
2.7 風險管理	45

3 價值共享

管理方針	49
3.1 價值鏈	52
3.2 建物產品介紹	53
3.3 行銷策略	55
3.4 多角化經營	56
3.5 建築施工品質管理	58
3.6 客戶滿意度及熱情服務	60
3.7 供應商管理	62

4 安全推動

管理方針	70
4.1 職業安全衛生推動	71
特輯：職業安全衛生管理系統與全球先進國家同步接軌-"國內營造業第一家通過ISO 45001驗證"	74
4.2 工作環境評估與管理	76
4.3 創新與交流	79
4.4 職業安全衛生績效	80

5 綠色推手

管理方針	85
5.1 綠色技術應用	88
5.2 能資源管理	94
5.3 創新環境衛生管理	96
5.4 用水管理	101
特輯：沼到財源-提升廢水系統效能·沼氣發電創造財富	103

6 人才維新

管理方針	106
6.1 瑞助人才	108
6.2 傾聽與關懷員工	110
6.3 薪酬福利	111
6.4 經驗傳承	115
特輯：接班人計畫：關鍵職務接班、經驗傳承不斷	121
6.5 健康職場	122

7 社會共榮

7.1 公益活動	124
7.2 公益捐助	126
特輯：南投縣中寮鄉廣福國小柑心琴願亮點計畫	128
特輯：重大事件修繕：公益送暖·幸福關懷—協助花蓮大地震學校無償修繕	130

附錄

附錄一：獨立保證意見聲明書	132
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)	134
附錄三：聯合國全球盟約對照表	140
附錄四：ISO 26000社會責任標準指南對照表	141

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9本企業永續報告書，上次報告書發行時間為2018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/企業永續報告書



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2018年(2018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、高雄辦事處及2018年承攬的在建案工地的營運範疇)，本報告書的資訊數據的範疇，涵蓋了財務、環境及社會面的表現	所揭露各項指標的統計數據，係瑞助營造自行統計與調查的結果，惟有關財務數據來源，為經會計師簽證後公開發布的財務報表。部份數據則引用政府相關機構網站公開發布的資料，並以一般慣用的數值描述方式呈現，如有需換算之數據，則於報告書中特別說明

資訊與數據品質	
內部確認	1.由CSR企業社會責任委員會/各部門高階主管檢視各章節內容與資訊正確性 2.稽核主管稽核資訊正確性 3.本年度報告書將由董事長審閱後發行
外部確認	1.財務-安侯建業聯合會計師事務所(KPMG) 2.環境-ISO 14064-1：2006-台灣檢驗科技股份有限公司(SGS) 3.能源-ISO 50001：2011-英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(BSI Taiwan) 4.安全-ISO 45001：2018/CNS 15506：2011-英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(BSI Taiwan) 5.永續-AA 1000AS：2008-英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(BSI Taiwan)

確保公開資訊可靠性	參考指南	聯絡資訊
瑞助營造委託英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(BSI Taiwan)進行查證，取得保證聲明書。經查證後符合 AA1000 AS：2008及其2018年附錄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 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



誠
立基
築信而
BUILT ON TRUST

在營造業近三十年的歲月裡，歷經產業的興衰，瑞助深知若仍停滯不前，很快便會被市場所淘汰，因此早在2005年就改變傳統營造業思維，訂定三年一主題的計劃、為永續發展而紮根，更在投入CSR領域後將公司治理、環境友善與社會關係納入經營方針逐項訂出目標，從傳統營造到綠色營造，也因為轉變，讓瑞助至今維持連續14年獲利，照顧股東權益之餘，更致力永續環境的推動、創造產業價值。

企業的根本-公司治理

企業經營的穩定成長，要有長遠的規劃及目標，瑞助不僅有優於同業的競爭力、訂下三年一主題的目標外，更針對公司細節訂下各項目標，逐一達成並追求卓越，瑞助非常重視施工品質與勞工安全，對此也進行全面管控、定期查核檢視。

隨著轉型擴展事業版圖，瑞助於2018年更成立瑞恩開發、瑞柏綠色創新兩家子公司。並透過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。

永續環境你我有責

瑞助營造不僅為國內第一家導入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，更將提倡永續環境為之使命，成立台灣綠色智慧科技協會推動上下游供應鏈使用綠色建材，為環境永續而共同努力。

2018年始將新事業計劃逐步實踐，跨領域在循環經濟建設上，打造國內第一家使用二階段厭氧發酵技術的沼氣發電工程，改善空氣及水污染的問題。也進一步投標風力發電工程、綠能工程等，皆是公司核心價值的延伸並整合企業資源，響應全球永續政策，期為社會整體利益貢獻一己之力。

與社會共好

一間公司的成功，仰賴每一位員工的努力，當員工對公司有著高度滿意與認同，才能打造顧客滿意的成品，企業與社會共同成長是瑞助一直努力的方向，除了各項教育訓練計劃，更注重男女平等的權益、年年調漲薪資等皆是照護員工身心靈的成果，留住人才企業方能更加茁壯，此外，瑞助擁有業界首創24小時客服專線，讓服務更貼近民心，滿意度居高不下，贏得業主的信賴、續案連連。

「取之於社會，用之於社會」，瑞助長年來堅持著：當我們有能力，就要回饋社會的精神，帶領著員工共同走過與長者、偏鄉、身心障礙族群或非營利組織合作的道路，不僅是近年固定的淨灘及公益修繕，對於重大社會救災事件亦是當仁不讓。盡我們所能的，溫暖這世界的每一個角落，共創和諧社會，讓愛，永續不斷的傳遞下去。

瑞助營造股份有限公司 董事長

張正岳

2018重點永續績效呈現

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**14年皆獲利**，2018年每股盈餘為**2.41元**，近3年股東權益報酬率**平均達13.5%**
- 截至2018年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事
- 截至2018年底止，重要開發案為**4件**，自行研發新型專利**16項**，發明專利**3項**
- 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**92分**，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，2018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
- 2016~2018年公共工程品質查核成績，甲等比例為**83%(34/41件)**，優於全國品質查核甲等成績平均值
- **(營造業第一家)**2018年11月完成**ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統驗證**，於12月1日完成授證
- 執行查核工地作業的安全，每月職安衛查核達**40次**以上，查核缺失回報率，達**95%**以上，並強化高風險作業項目的停留點查核
- 提升企業安全意識：2018年榮獲第12屆**公共工程金安獎佳作2座**及107年度臺中市政府金安心工程計畫-**重大工程組 優勝1座**
- 「**臺中世界花卉博覽會興建工程**」榮獲第18屆**公共工程金質獎 佳作**
- 協辦勞動部職安署**3場工地觀摩活動**，**提升同業安全意識**：北流工地-青年職業安全衛生觀摩、板橋P/S工地-重型支撐架組拆工地觀摩、板橋P/S工地-夏季熱危害工地觀摩
- 續案率平均達**60%**以上





2018重點永續績效呈現

永續環境



- 為求廢棄物減量，實施再生料使用率達**90%以上**
- 2018年共計取得**6張候選綠建築證書、3張候選智慧建築證書、7張綠建築標章證書及4張智慧建築標章證書**
- 2018年溫室氣體排放密集度(公噸CO_{2e}/營收佰萬元)較基準年減少約6.07%
- 2016~2018年連續3年違反環境保護法規件數及罰鍰降低，環保開罰比例由56%降低至6%
- 沙崙綠能科學城核心區-C區開發工程(第一期)獲得『臺南市第五屆建築工程圍籬綠美化競賽』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，減少溫室氣體排放量達：2,000 噸/年。**本案已申請台電併聯，契約編號17-BE-107-0001，電號17-04-1688-05-7，預估每年可收入523,109元**
- 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**

社會共融



- **2018年員工酬勞遠超過主計處公告之產業男女薪酬各25%.11%**，顯示公司對員工的重視與照顧
- 2018年**調薪幅度約4%**
- 董監事會成員**女性董事占比50%**
- **接班人計畫：2017~2018年符合晉升及能力提升者共計18位**，2019年將持續辦理第三屆接班人，培養工地主管關鍵人才及提升員工職能發展
- 2018年提供**24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**2018年共3位**
- 2018年工程人員平均證照數**2.9**張、課程出席率佔89.73%以上
- 2018年**員工幸福**問卷調查，滿意度**提升0.09%**
- 2018年為「當責執行年」，相關課程滿意度調查**平均滿意度為93.9%**
- 與台灣重新思考教育協會合作**大甲西勢海堤淨灘活動**，本公司共77人自願參與盛大的愛地球行動，共計清運了125公斤的垃圾
- 2018年**公益修繕**共計**2**件。(花蓮地震災後重建公益修繕及**連續6年伊甸基金會公益修繕**)
- 2018年**公益投入**總金額約**5,872,278**元，占年度淨利之3.73%

永續發展策略

本公司以「成為全方位的營建管理服務提供者」為使命，訂定未來短中長期的永續發展策略，定期檢視、調整企業的治理方針，保持永續競爭力。

		短期(2019年)	中期(2021年)	長期(2024年)
經營治理		<ul style="list-style-type: none"> ● 營收達100億 ● 新事業6家，大陸1據點 ● 於董事會導入導入監管氣候變遷風險與減碳之機制 	<ul style="list-style-type: none"> ● 營收150億 ● 新事業8家，大陸2據點 ● 導入AI進行工地管理及大數據分析模式 	<ul style="list-style-type: none"> ● 營收200億 ● 新事業9家，大陸5據點，亞洲2據點 ● 全面導入AI進行工地管理，利用大數據分析模式，導入公司管理模式
		<ul style="list-style-type: none"> ● 降低罰單率，環保罰鍰合計低於200萬 ● 導入ISO 14001環境管理系統，取得國際標準驗證 ● 蒐集綠色、節能建材，並試做推廣，評估可行性結合營運整合1件 ● 產學合作：5件/年 ● 專利累積：發明4件，新型17件 ● 排放管理：溫室氣體排放密集度較基準年降1% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 發展新建材，建立新技術及新工法資料庫3件。提高綠色環保建材之使用。開發新創事業，評估創業模式 ● 整合綠色資源，發展綠色循環經濟 ● 產學合作：6件/年 ● 專利累積：發明6件，新型19件 ● 排放管理：溫室氣體排放密集度較基準年降2% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 研發創新綠色智慧建築技術 ● 產學合作：7件/年 ● 專利累積：發明7件，新型21件 ● 排放管理：溫室氣體排放密集度較基準年降3%
社會共融	顧客關係	<ul style="list-style-type: none"> ● 落實客服修繕服務管理系統 ● 業主續案率 > 50% ● 客戶滿意度 > 85% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建構多元化客戶溝通機制 ● 業主續案率 > 60% ● 客戶滿意度 > 90% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 積極開拓新市場業務 ● 業主續案率 > 70% ● 客戶滿意度 > 93%
	員工照護	<ul style="list-style-type: none"> ● 增加生育補助金。辦理40場以上訓練課程，出席率期望達85%以上 ● 培訓接班人累計：22人。培育PM人才10名 ● 員工滿意度 > 72% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 提升員工健康照顧能量 ● 強化企業大學功能，建立系統化人才培育制度 ● 培訓接班人累計：36人 ● 員工滿意度 > 74% 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建立總部營運大樓 ● 建構完善員工配股機制 ● 培訓接班人累計：57人 ● 員工滿意度 > 80%
	社會回饋	<ul style="list-style-type: none"> ● 宣導綠色永續知識及訊息 ● 重大社會事件救援 ● 公益修繕 ● 推動公益活動3場/年 ● 公益修繕2件 	<ul style="list-style-type: none"> ● 宣導綠色永續知識及訊息 ● 重大社會事件救援 ● 公益修繕 ● 推動公益活動4場/年 	<ul style="list-style-type: none"> ● 成立社會公益相關基金會 ● 宣導綠色永續知識及訊息 ● 重大社會事件救援 ● 公益修繕 ● 推動公益活動5場/年

2018永續目標檢討與2019目標設定

面向	重大主題	2019年 行動與目標	2018年 行動與目標	2018年 執行成果	2018目標 達成狀況
經濟面 	經濟績效	<ul style="list-style-type: none"> 收入、淨利與每股盈餘達成預算目標 	<ul style="list-style-type: none"> 收入、淨利與每股盈餘達成預算目標 	<ul style="list-style-type: none"> 連續 14 年皆獲利，2018 年全年營收為新台幣 80.26 億元 2018 年每股盈餘為 2.41 元，近3年股東權益報酬率平均達13.5% 	已達成目標
	反貪腐及社會經濟法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> 全體員工「工作倫理(含人權及反貪腐相關議題)」教育訓練 擬定「工作倫理(含人權及反貪腐相關議題)」複訓機制 	<ul style="list-style-type: none"> 全體員工「工作倫理(含人權及反貪腐相關議題)」教育訓練 2 小時 	<ul style="list-style-type: none"> 截至 2018 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事 截至 2018 年全體員工「工作倫理」教育訓練 2 小時，累計 1,016 小時 2018 年新進人員於新人訓練時相關人權影片教學共計 1,125 分鐘 	已達成目標
	創新研發	<ul style="list-style-type: none"> 提出創新節能設計或技術方案 產學合作：5 件/年 專利累積：發明 4 件，新型 17 件 	<ul style="list-style-type: none"> 提出創新節能設計或技術方案 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，已申請台電併聯 實施建物健康無毒檢測 2 件 北科工地申請低碳建築聯盟 LCBA 建築碳足跡認證標章，申請中 2018 年共計取得 6 張候選綠建築證書、3 張候選智慧建築證書、7 張綠建築標章證書及 4 張智慧建築標章證書 截至 2018 年底止，自行研發新型專利 16 項，發明專利 3 項 	已達成目標
	供應商社會評估	<ul style="list-style-type: none"> 持續落實承攬商/供應商評鑑 加強供承攬商/供應商教育訓練 輔導承攬商/供應商評鑑等級提升 	<ul style="list-style-type: none"> 持續落實承攬商/供應商評鑑 加強承攬商/供應商教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 2018 年共評鑑承攬商/供應商 155 家，獲得年度優良廠商共 6 家 2018 年每月至少 2 場次承攬商/供應商教育訓練 	已達成目標
環境面 	能源	<ul style="list-style-type: none"> 實施辦公樓層進行節能方案 規劃工地節能計畫 能源密集度較 2018 年降 1% 	<ul style="list-style-type: none"> 規劃辦公樓層節能計畫 能源密集度較 2017 年降 1% 	<ul style="list-style-type: none"> 2018 年共計節省 255,663 度電 能源密集度較 2017 年降 1% 	已達成目標
	排放	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放密集度較基準年降 1% 	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體排放密集度較基準年降 1% 	<ul style="list-style-type: none"> 2018 年已針對營運控制辦公場所、全國所有施工工地(含工務所)，執行溫室氣體盤查，並通過第三方外部查證 2018 年溫室氣體排放密集度(公噸 CO₂e/營收佰萬元)較基準年減少約 6.07% 	已達成目標
	有關環境保護法規	<ul style="list-style-type: none"> 降低罰鍰率，打造環保工地及辦公環境 通過 ISO 14001 環境管理系統驗證 	<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 	<ul style="list-style-type: none"> 2016~2018 年連續 3 年違反環境保護法規件數及罰鍰降低，環保開罰比例由 56% 降低至 6% 已導入 ISO 14001 環境管理系統 	已達成目標

面向	重大主題	2019年 行動與目標	2018年 行動與目標	2018年 執行成果	2018目標 達成狀況
社會面 	媒體報導	<ul style="list-style-type: none"> 落實單一發言人制度 	<ul style="list-style-type: none"> 開發地區媒體，設立量化目標 	<ul style="list-style-type: none"> 開發北部媒體，建立北部五大報社聯繫關係，於2018年度，各報社至少出席1場瑞助公開活動 	已達成目標
	職業安全衛生	<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40個工地 	<ul style="list-style-type: none"> 降低罰單率，致力達成零職災 持續推動職業安全衛生管理系統並完成ISO 45001：2018轉版驗證 	<ul style="list-style-type: none"> 承攬商1件死亡案件 2018年職業安全罰鍰為177萬元，違反職業安全法規件數及罰鍰為近3年最低 2018年通過OHSAS 18001轉版ISO 45001：2018驗證 	死亡案件持續改善，其餘已達成目標
	勞資及勞雇關係	<ul style="list-style-type: none"> 提升健康促進品質 強化母性保護內涵 修訂預防不法侵害計畫 	<ul style="list-style-type: none"> 健康促進推動 提升職場幸福感 	<ul style="list-style-type: none"> 正職員工且經正式任用人員每年得享有一次健康檢查，2018年受檢總人數共計437人 健康促進講座5場、臨場辦理醫師7人次、CPR及AED緊急訓練暨實作活動4場次、電子衛教宣導25則 2018年員工滿意度實際達成率為70.96%，較前一年提升0.09% 	已達成目標
	訓練與教育	<ul style="list-style-type: none"> 工程統包PM培育計畫 工程人員平均證照數2張以上 年度課程出席率佔80%以上 	<ul style="list-style-type: none"> 培訓接班人計畫 工程人員技術提升 	<ul style="list-style-type: none"> 接班人計畫：2017~2018年符合晉升及能力提升者共計18位，2019年將持續辦理第三屆接班人，培養工地主管關鍵人才及提升員工職能發展 2018年工程人員平均證照數2.9張，訓練經費607萬元佔薪資比1.96% 	已達成目標
	員工多元化與平等機會	<ul style="list-style-type: none"> 身心障礙員工進用比例符合法令 原住民員工進用比例符合法令 	<ul style="list-style-type: none"> 身心障礙員工進用比例符合法令 原住民員工進用比例符合法令 	<ul style="list-style-type: none"> 2018年僱用6名身心障礙員工，佔公司員工總數1.2% 2018年僱用4名原住民員工，佔公司員工總數0.78% 	原住民未達依法繳納原住民就業補助代金，其餘已達成目標
	顧客的健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> 內部查核品質良率(計點型良率)平均分數90分以上 公共工程施工查核成績達80分以上(甲等) 	<ul style="list-style-type: none"> 內部查核品質良率(計點型良率)平均分數90分以上 公共工程施工查核成績達80分以上(甲等) 	<ul style="list-style-type: none"> 內部查核品質良率(計點型良率)，平均分數91.55分 2016~2018年公共工程品質查核成績，甲等比例為83%(34/41件)，優於全國品質查核甲等成績平均值 「臺中世界花卉博覽會興建工程」榮獲第18屆公共工程金質獎佳作 	已達成目標
	行銷與標示	<ul style="list-style-type: none"> 落實客服修繕服務管理系統 業主續案率>50% 客戶滿意度>85% 	<ul style="list-style-type: none"> 熱情服務，提升業主續案率 持續定期進行客戶滿意度調查 	<ul style="list-style-type: none"> 2018年客戶滿意度調查為97.22%，較2017年提升1.43% 2018年業主續案率為60%以上 	已達成目標



1

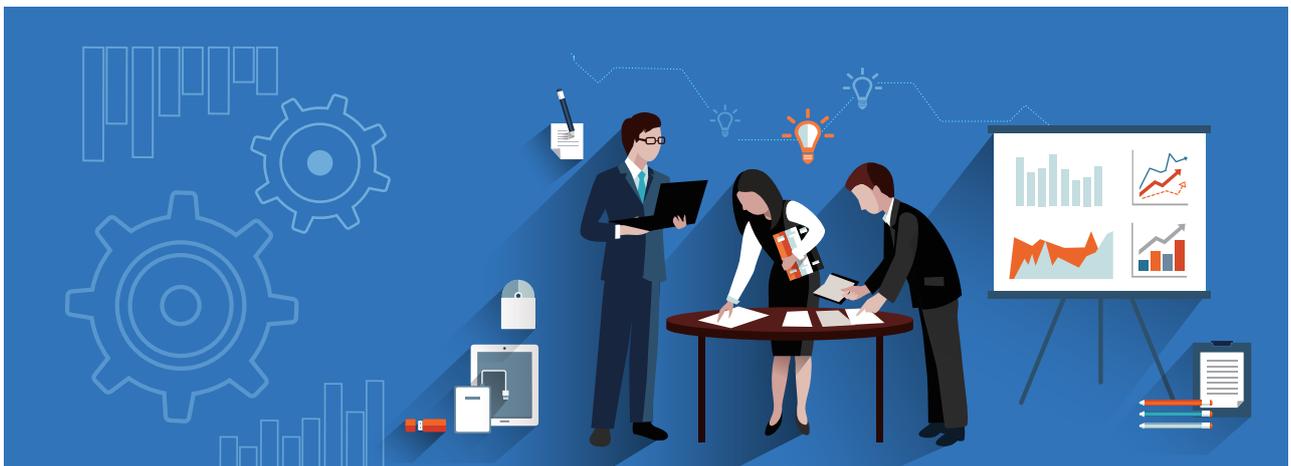
永續經營與溝通管道

- 1.1 永續發展政策
- 1.2 瑞助營造利害關係人互動
- 1.3 邁向永續發展目標(SDGs)



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，媒體報導與溝通，目的是要妥善處理利害關係人以使彼此受益，透過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	利害關係人進行溝通良性互動
政策	積極熱情、正向溝通
承諾	建立透明、有效的溝通管道，主動與利害關係人溝通
目標與標的	<ul style="list-style-type: none"> ● 短程目標：落實單一發言人制度，開發地區媒體並設立量化目標 ● 中程目標：建立長期穩固的媒體合作夥伴，如果有重大的事件或者消息公布，首先與合作夥伴媒體溝通，設定逐年遞增溝通次數目標並落實完成 ● 長程目標：每半年一次主動召開記者會溝通營運績效
責任	本公司設有發言人制度，並於總經理室下設立經營品牌室專責聯繫媒體報導事宜
資源	本公司每年編列預算投入媒體報導，並由經營品牌室負責該業務
申訴機制	設有0800-245999免費專線，發言人為管理處副總經理
特定的行動	北部媒體開發：建立北部五大報社聯繫關係，於2018年度，各報社至少出席1場瑞助公開活動
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	2018年度目標達成率為100%，符合短期目標之設定，未來將持續經營與媒體之良好互動





1.1 永續發展政策

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、有效的溝通管道，依據AA1000當責性原則的精神，召集CSR委員會鑑別決定利害關係人及重大關切議題，整合並推動經濟、環境、社會等組織策略，定期檢視績效和目標達成率。

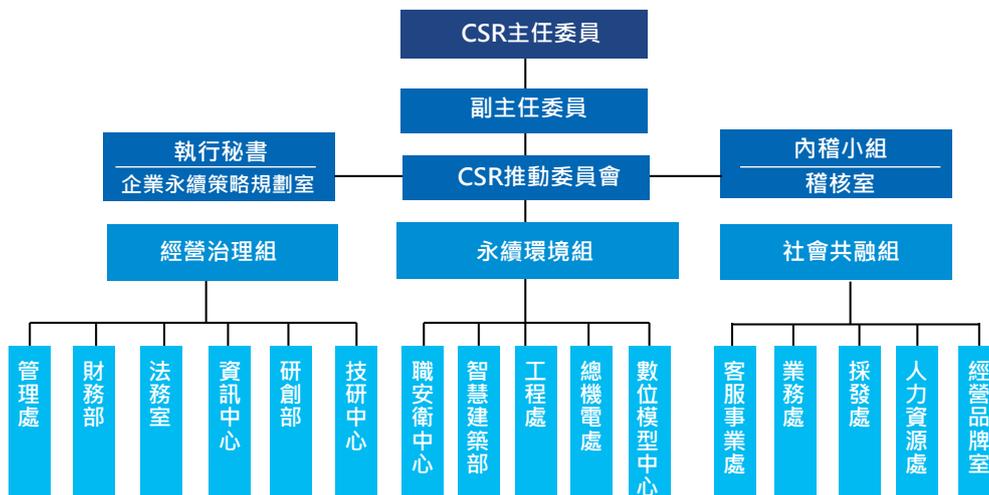
CSR企業社會責任委員會是瑞助營造內部最高層級的企業社會責任組織，由董事長擔任主任委員，聯合跨部門的高階主管及董事長指定之成員組成，各相關部門最高主管擔任推行委員，履行企業社會責任。

- 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
- 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
- 定期(每季)及不定期召開CSR委員會，針對企業社會責任相關議題及政策，經由委員會討論通過，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/企業永續報告書
經營治理組	執行營運與財務的風險及績效評估、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，建立健康與安全的工作環境

CSR企業社會責任委員會組織圖





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的衰敗而起伏消長。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。

瑞助營造CSR企業社會責任政策

環境

- 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

社會

- 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

- 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

治理

- 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

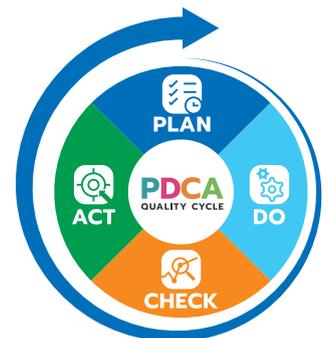
1.2 瑞助營造利害關係人互動

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主題，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、環境與社會議題等各執行成效後，會配合績效評估成果，提出改善措施及策略規劃。

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議題，透過本報告回應被鑑別為重大主題內容。

也在CSR網站設置企業客戶建議聯絡信箱(service@mstc.reiju.com.tw)及企業社會責任網站「意見回饋」信箱(http://csr.reiju.com.tw)，和0800-245999免付費服務專線，提供正式互動溝通管道給各利害關係人對關切議題(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，參酌依照其關注議題、接洽頻率與議合方式及公司追求永續發展之重要性及關聯性，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9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、媒體、社區居民、學術單位及非營利組織。



1

瑞助營造CSR 委員會參酌各部門及同業的經驗 (利害關係人)

2

列出各利害關係人關注主題、議合頻率及方式

3

判別各利害關係人對本公司永續發展之重要性及關聯性

4

鑑別出各利害關係人，共為9個族群

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)及其2018年附錄、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/訪談方式做為議題辨識的基礎，並考量外部利害關係人觀點，透過CSR企業社會責任委員會組織與各部門主管及同仁討論與回饋，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，持續改善營運的永續績效。為了讓報告書揭露的資訊能夠符合利害關係人的需求，透過「鑑別利害關係人」、「企業社會責任議題歸納」、「關注議題調查」、「重大主題鑑別」、「審查與討論」等5大步驟，決定重大永續議題。

1



鑑別利害關係人

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、媒體、社區居民、學術單位及非營利組織共9大類利害關係人。

9大利害關係人

2



CSR主題歸納

議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議題蒐集之基礎，納入國際關注議題與標準，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。

36項企業社會責任議題



3 關注議題調查
與重大主題鑑別

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，做為主題排序之參考。透過問卷分析，將各主題之關注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。

16個重大主題



4 審查與討論

經鑑別後之重大主題、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永續報告書中。本報告書為瑞助營造第9本CSR企業永續報告書，未來每年將檢討重大主題是否有需要調整之必要。

第9本企業永續報告書

與2017年相較，媒體報導、職業安全衛生、訓練與教育、勞資關係、勞雇關係、顧客的健康與安全(施工品質)、經濟績效、有關環境保護的法規遵循、反貪腐、社會經濟法規遵循、能源、行銷與標示(客戶滿意度與熱情服務)、排放、供應商社會評估及創新研發依然維持其重大性，員工多元化與平等機會則提升為重大主題，重大主題移除廢污水及廢棄物。本報告書主要針對16項重大主題做管理方針與績效的揭露，其餘相對次要主題，為了資訊的透明度亦儘可能地揭露。

2018年重大主題分析結果矩陣圖





2018 重大永續主題排序與邊界判別													
面向	重大性主題	對組織的重要性	特定主題揭露項目	組織內		組織外						管理方針揭露章節(頁碼)	
				直接造成		商業關係		促成衝擊					
				員工	股東	業主	承攬商/供應商	社區居民	政府/主管機關	媒體	學術單位		非營利組織
經濟面 	經濟績效	在經濟方面，若能有效與願景緊密結合的經營指標，必能凝聚員工共識達到永續發展	201-1 201-3 201-4	V	V		V						第二章、永續治理(P30)
	反貪腐	落實誠信經營，遵循法規政策、不牟私利、不貪贓枉法，避免企業經營糾紛	205-2 205-3	V	V	V	V						第二章、永續治理(P31)
	創新研發	在經濟方面，若能有效與願景緊密結合的經營指標，必能凝聚員工共識達到永續發展	---				V	V				V	第二章、永續治理(P32)
環境面 	有關環境保護法的規遵循	營建市場差異化的競爭優勢及研發與創新，建立品牌與信任的永續顧客關係	307-1	V		V	V	V	V				第五章、綠色推手(P85)
	能源	訂定環境保護政策並遵守各項相關法規，教育訓練、宣導促成環保共識	302-1 302-3 302-4 302-5	V			V		V		V		第五章、綠色推手(P86)
	排放	有效的排放管理可降低成本風險與提高產品的競爭力	305-1 305-2 305-4 305-5 305-6 305-7	V			V		V		V		第五章、綠色推手(P87)



2018 重大永續主題排序與邊界判別													
面向	重大性 主題	對組織的重要性	特定主題 揭露項目	組織內		組織外						管理方針 揭露章節 (頁碼)	
				直接 造成		商業 關係		促成衝擊					
				員 工	股 東	業 主	承 攬 商 / 供 應 商	社 區 居 民	政 府 / 主 管 機 關	媒 體	學 術 單 位		非 營 利 組 織
社會 面 	媒體報導	媒體報導與溝通，透過有效管理可提升企業正面形象	---		V	V				V	V		第一章、永續經營與溝通管道(P09)
	職業安全 衛生	1.提升職業安全衛生法守規性 2.降低勞檢罰鍰以達零職災	403-1 403-2 403-3 403-4	V	V	V	V			V	V		第四章、安全推動(P70)
	訓練與教育	人才培育及發展是企業永續經營最重要的關鍵： 1.有系統的建立完整的訓練流程 2.不斷持續改善以臻完善，提高組織競爭力	404-1 404-2 404-3	V		V	V						第六章、人才維(P107)
	員工多元化與平等機會	本公司業務地域覆蓋範圍廣泛，各地價值觀、傳統習俗及宗教信仰有所差異，並給予尊重及平等	405-1	V			V						第六章、人才維(P106)
	勞資關係	順暢的勞資關係可以避免勞資衝突，創造和諧的工作場域，提高員工生產力	402-1	V		V	V			V			第六章、人才維(P106)
	勞雇關係	合理的勞雇條件可以避免勞資衝突，創造公平誠信的工作環境，提高員工向心力	401-1 401-2 401-3	V		V	V			V			第六章、人才維(P106)



2018 重大永續主題排序與邊界判別														
面向	重大性主題	對組織的重要性	特定主題揭露項目	組織內		組織外							管理方針揭露章節(頁碼)	
				直接造成		商業關係		促成衝擊						
				員工	股東	業主	承攬商/供應商	社區居民	政府/主管機關	媒體	學術單位	非營利組織		
社會面 	顧客的健康與安全(施工品質)	落實施工品質管理，增加施工品質良率，將可降低施工成本，提高公司品牌永續經營的競爭力，獲得客戶對公司滿意度及續案	416-1 416-2	V		V	V			V				第三章、價值共享(P49)
	社會經濟法規遵循	遵守社會及經濟相關法規，並進行教育訓練、宣導活動，以減少，避免企業經營之糾紛	414-1 414-2	V	V	V	V			V				第二章、永續治理(P31)
	行銷與標示(客戶滿意度與熱情服務)	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	417-1 417-2 417-3	V		V	V							第三章、價值共享(P50)
	供應商社會評估	營造廠本身資源有限，要完成每件工程必須要靠承攬商/供應商的全力配合，故選好的承攬商/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	419-1	V		V	V							第三章、價值共享(P51)



利害關係人溝通

瑞助營造認為企業必須主動、廣泛地了解各利害關係人的需求，持續回應利害關係人關注議題，因此本公司不僅透過公司網站，更提供瑞助營造在企業社會責任管理的相關資訊，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	關切議題	回應平台	回應頻率	2018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 ● 人才招聘 ● 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"> ● 員工手冊新增福利版頁置企業網站供員工點閱 ● 每年員工幸福企業調查 ● 新進員工應完成新人任務手冊方可完成正式任用考核
			動員季會、福委會、勞資會議	每季召開/每年推行	<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1次
			提案獎勵	每年推行	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 每季實體發行量為1,000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	<ul style="list-style-type: none"> ● 教育訓練共記舉辦31場次，訓練總人時數達10,145.5小時
			衛生福利	每季1次	<ul style="list-style-type: none"> ● 健康促進講座5場 ● 臨場辦理醫師人次7人次 ● CPR及AED緊急訓練暨實作活動4場次 ● 電子衛教宣導25則
			職業安全衛生委員會	每季1次	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全衛生委員會：4次 ● 職業安全衛生委員會委員成員：16人 ● 設立安全衛生諮詢與溝通窗口：52人
			書籍	每季1本	<ul style="list-style-type: none"> ● 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89則，獲選刊物者可獲1,000元稿費
 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意義	<ul style="list-style-type: none"> ● 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
			公司網站、電話、傳真、電子郵件	即時	
			經營會議	每兩個月1次	



利害關係人	利害關係人對組織的重要性	關切議題	回應平台	回應頻率	2018年重要交流節錄
 承攬商/供應商	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 ●營運概況 	<ul style="list-style-type: none"> ●廠商(承攬商/供應商)評鑑 ●承攬商/供應商教育訓練 ●採發人員教育訓練 	<ul style="list-style-type: none"> ●廠商(承攬商/供應商)評鑑：每半年針對完工工地 ●承攬商/供應商教育訓練：每月乙次 ●採發人員的教育訓練：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	<ul style="list-style-type: none"> ●工務會議：2,064次 ●工務會議參與人數：30,960人
			安全衛生協議組織會議	每月1次	<ul style="list-style-type: none"> ●安全衛生協議組織會議：516次 ●安全衛生協議組織會議參與人數：7,740人
			施工說明會、瑞助營造台灣綠色智慧科技協會(原名：瑞助營造綠色聯盟)	不定期舉行	<ul style="list-style-type: none"> ●台灣綠色智慧科技協會共計舉辦理監事會議1場、聯盟大會1場
 業主(民間/政府機關/建築師)	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	<ul style="list-style-type: none"> ●每季實體發行量為1,000份同時提供電子檔下載
			安全衛生協議組織會議	每月1次	<ul style="list-style-type: none"> ●安全衛生協議組織會議：516次 ●安全衛生協議組織會議參與人數：7,740人
			工務會議	每周1次	<ul style="list-style-type: none"> ●工務會議：2,064次 ●工務會議參與人數：30,960人
			品質中心會議	每月1次	<ul style="list-style-type: none"> ●依各工地於雲端專案管理系統品質查核，申請工程停留點查驗(土建及機電)統計施工品質良率 ●施工品質良率有工地楷模、進步最多及迎頭趕上獎懲比賽，並於動員季會中頒發錦旗及每月績效給予獎懲
			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	<ul style="list-style-type: none"> ●針對業主、建築師、承攬商/供應商、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	關切議題	回應平台	回應頻率	2018年重要交流節錄
 <p>政府 / 主管機關</p>	<p>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</p>	<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	<ul style="list-style-type: none"> ●營造同業之安全衛生相關經驗交流合作、經驗分享及共同防止職業災害，保障事業單位工作者生命財產安全，增進社會和諧
			參與台北市勞檢處安全衛生策略聯盟		<ul style="list-style-type: none"> ●透過策略聯盟、推動職業安全衛生政策，創造安全無虞之職場工作環境
			中區及北區TOSHMS促進會		<ul style="list-style-type: none"> ●透過促進會自主辦TOSHMS系統相關教育研習、經驗分享、會員廠商參訪聯誼等活動，分享各企業推動安全衛生之技術與實務經驗
			台中市勞檢處職場安全衛生家族	不定期舉行	<ul style="list-style-type: none"> ●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
			政府舉辦座談會及研討會	即時	<ul style="list-style-type: none"> ●持續參與政府機關主辦之座談會及研討會，針對營造的各個面向獲得最新訊息、知識等及經驗分享交流
			內政部建築研究所		
			公文		
 <p>社區居民</p>	<p>重視各工地鄰房支居民生活、居住品質及安全等</p>	<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2,018,639元
			社區活動(敦親.道路)		
 <p>非營利組織</p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●社會公益 ●捐贈 ●公司形象 ●台灣綠色智慧科技協會(原名：綠色聯盟) 	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2件 ●公益捐贈共904,800元 ●號召瑞助志工舉辦1場淨灘活動
			社群網站 Facebook	即時	<ul style="list-style-type: none"> ●共計35則發文與粉絲溝通
			公益家庭日	每年1次	<ul style="list-style-type: none"> ●招待南台中家扶中心39名學童前往健行國小共度瑞助營造運動家庭日
			瑞助營造台灣綠色智慧科技協會(原名：瑞助營造綠色聯盟)		



利害關係人	利害關係人對組織的重要性	關切議題	回應平台	回應頻率	2018年重要交流節錄
學術單位	結合各大院校教授之專長，並積極招募優秀人才，成為創新研發團隊	<ul style="list-style-type: none"> ● 投入資源 ● 提供實習與參訪機會 ● 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24位大學學生進行寒暑及學期實習，並提供實習津貼及獎學金獎勵共計3位 ● 南投高中建築科34位學生參訪中部三井OUTLET工地 ● 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73名學生 ● 國立台灣大學土木系參訪台中花博工地，共計45位學生 ● 台中科技大學室內空間設計系參訪台中三井outlet工地，共計約39位學生
媒體	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 新聞稿、記者會、餐敘溝通、海外據點參訪	每年1次 即時	<ul style="list-style-type: none"> ● 股東大會1次 ● 發布新聞稿7則 ● 媒體餐敘1次

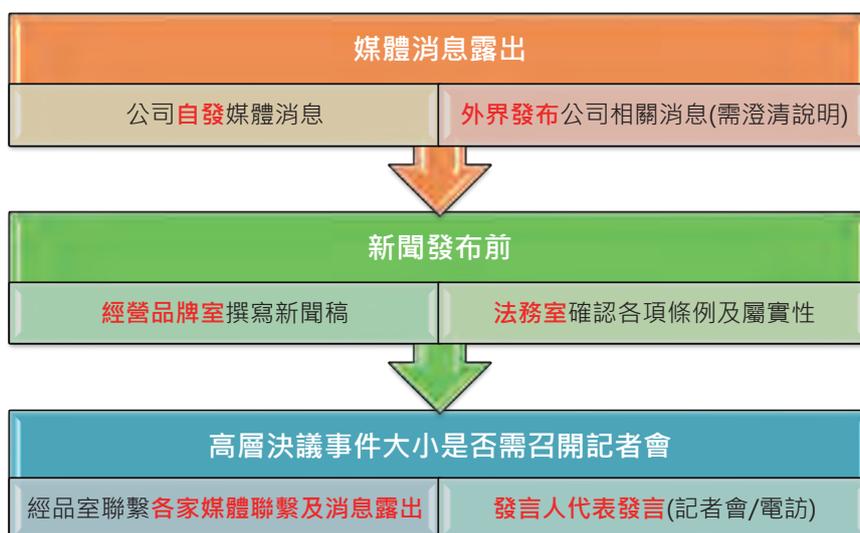
多元的溝通管道

營造產業雖與終端消費者並未直接接觸，彼此卻是最密不可分，瑞助為與各利害關係人互動，建立多元的溝通管道，廣納各方意見，包含：建立公開發言制度、經營社群網站、連結廣播媒體、發行企業季刊等管道，與社會大眾溝通交流。

公開發言

發言人是與媒體溝通的重要管道與正確訊息傳遞者。在資訊傳遞過程中，發言人能夠正確地、一致地傳達組織對外發佈的訊息，瑞助營造建立公開發言制度，制定有媒體報導發言SOP顯其重要性。

媒體報導發言制度SOP





社群網站

瑞助營造十分重視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
能呼籲大眾一同關心，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。2015年起，為了讓更多人了解瑞助的動
態，2016年正式更名為「瑞助營造-Reiju」，並以較活潑輕鬆的方式與民眾互動，
呈現更多面向的愛地球資訊，同時加深社會大眾對於瑞助營造的品牌印象。



瑞助社群網站



廣播媒體

綠色議題、企業活動、工程資訊多面向經營

於2017年開始將媒體廣播重心隨公司發展由中部移至北部，連續兩年與台北愛樂電台合作單元
，並同步露出於電台APP及官方網站banner，將資訊拓展至全國聽眾，暨2017年以鋪陳方式淺談國
內外樂齡住宅、環保綠建築及職場安全後，2018年更進一步探討樂齡宅與綠建築在國內的應用與推
廣，透過文字轉人聲，搭配和諧的曲調，讓聽眾們能夠以輕鬆的方式了解樂齡宅及綠建築的重要性。

<p>第一波 樂齡長照</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ·樂齡住宅：資訊式單元，介紹因面齡高齡化社會，建築產業因應調整更適合全齡居住好宅 ·雲林榮民之家：故事單元，分享雲林榮民之家案例 ·高雄高齡整合長期照護中心：故事單元，分享高雄「高齡整合長期照護中心」案例
<p>第二波 環保綠建築</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ·循環經濟：資訊式單元，說明全球趨勢的循環經濟議題 ·基地保水：資訊式單元，透過敘述科技文明造成熱島效應所帶來的危害，強調基地保水重要性 ·台北科技大學精勤樓：故事單元，分享台北科技大學精勤樓案例，帶入營造業為響應節能減碳，活化應用碳足跡實例
<p>第三波 展覽館</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ·台中花博：為促進國民觀光發展，於年底響應台中世界花卉博覽會的開展，以單獨資訊式單元做為分享議題



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，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，近年為減少對環境的危害及電子化趨勢，瑞助人誌不僅使用環保大豆油墨印製，更調降發行業量，僅供收藏實體雜誌的讀者們留藏，並將內容同步放置於官方網站提供下載，讓潛在閱讀者以e化的方式接收資訊，未來亦希望發展電子書，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

【澄清說明】針對媒體2018/12/12報導北市明倫公宅遭爆偷工減料乙事



瑞助營造於2018年12月12日當日下午緊急於明倫公宅工地舉行澄清說明會，並發布於官方網站詳細內容說明。

【瑞助營造回覆】

針對媒體12日報導北市明倫公宅遭爆偷工減料乙事，經查證為中華電信積欠下包工程款致廠商心生不滿之行為，本公司已循法律途徑追究相關人等之責任，並嚴正澄清如下：

- 1.本工程採用統包工程快捷工法，各階段設計完成後分階段施工，施工前已經監造單位及臺北市政府核可，均有相關核可函文及圖面可稽。
- 2.本工程引進外勞均依法申請，經本國人員招才、公宅總計畫百億證明，且經勞動部核准，有主管機關核准函文為證（發文字號：勞動發事字第1070681402號）。
- 3.本案均依設計強度施作，已經第三公證單位鑑定確認合格安全無虞，本公司均可提供相關資料及技師諮詢。
- 4.本工程目前依照臺北市政府核可之進度，工程進度落後僅為3%，且其原因為更換機電包商交接時間所致，本公司預計可於2019年6月可趕上進度如期完工。所稱落後進度11%純屬個人臆測。
- 5.本公司並無積欠包商任何款項，係前水電包商積欠其下包工程款。

【媒體露出】

瑞助營造深知能力越強，責任越大，社會上的每一份子，都與我們有緊密的相連性，瑞助致力於推廣更美好的社會，不單僅是保育環境、推廣人文、協助弱勢，更希望透過媒體的力量傳遞善的意念，進而激發人們心中那份善心與愛，相信只要我們積極的散播愛，就能讓社會更加美好。因此瑞助年年在這片土地上幫助弱勢族群，並透過報章媒體等管道，傳遞愛的能量。



2018年媒體相關報導



用心傾聽利害關係人聲音

台灣綠色智慧科技協會



與瑞助營造有交集往來一轉眼快10年了，起源於2011年收到瑞助營造邀約，參加其發起的綠色聯盟成為會員，後來更有幸長期受聘擔任理監事，今年聯盟正式成為台灣綠色智慧科技協會，協會成員多為營建相關產業優秀廠商，由張正岳董事長在眾望所歸之下，當選第一屆創會理事長，帶領協會成員共同為台灣營建業作出貢獻。

期間也同時見證瑞助營造在張董事長的帶領下不斷成長茁壯，業績蒸蒸日上，在全省各地皆有佳作良績，品質有目共睹，更看到瑞助營造除了專注本業之外，也盡到他們對社會責任的貢獻，會議時在在聽到張董事長念念不忘的對員工及股東責任，不斷地創新求變尋求公司營運成長茁壯，最近更是將循環經濟掛在嘴上，時時刻刻想盡到地球公民與企業之社會的責任。

個人現及曾任多個民間社團的負責人或理、監事，長期在台灣推展健康智慧綠建築，並促進低衝擊開發理念，推動用自然的方式復育生物多樣性之生態環境，今年個人現任副理事長的台灣綠領協會，將在台灣舉行2019國際建築峰會台灣站論壇，這也是美國綠建築協會，即核發LEED國際綠建築標章之機構第一次在台灣舉行大型論壇，消息告知張董事長，張董事長即以瑞助公司名義給予最高等級之贊助，協力峰會舉辦，對於張董事長及瑞助營造同仁對台灣營建業各項品質和競爭力提升的不斷付出推展，甚是令人感佩，也希望未來能與瑞助營造偕同改善台灣整體生活環境。

台灣室內健康環境協會榮譽理事長

吳少騰





承攬商/供應商



本公司(原冠工程有限公司、良嶸工程有限公司、森凱企業社)為從事營造業之泥作工程，與瑞助營造合作的第一個案件為民國94年之"裕國綠京都住宅新建工程"透天別墅住宅案，從此開始即與瑞助營造一直合作至今，從裕國綠京都別墅、宏績帝堡馥郁特區別墅、朝程工業廠房、麗澤建設至善莊園、大東樹脂廠房、...，一直到最近的中華賓士員林廠、台中三井 OUTLET大賣場、時代英倫大廈住宅、鉅擘十二境透天等等，迄今已配合了18個工地，幾乎是每年都有合作配合的工地，由此可見，瑞助營造是一家很值得合作的公司及夥伴，而本公司也於今年獲得了瑞助營造"107年優良廠商"之殊榮。

最近幾年來，每當台灣發生重大災害事件，如高雄氣爆、台南大地震及花蓮大地震等，個人也常常見到媒體新聞報導有關瑞助營造投入救災復原活動，可見瑞助營造是一家很善盡企業社會責任的公司，秉持著取之於社會、用之於社會及回饋於社會，發揮人肌己肌，人溺己溺的精神，幫助許許多多受害的家屬、學校整修家園及校園，而且個人有時也會在工地聽到該公司員工說公司最近又舉辦了某某活動，如海邊淨灘、公司家庭日或運動會，可見瑞助營造也是很注重公益活動及員工的家庭生活，讓平時較少有機會和子女互動的員工，增加了與孩子們一起互動與歡笑的機會，所以，瑞助營造不僅是一家企業永續的公司，同時也是一家注重員工家庭幸福的公司，個人真心覺得能夠與這樣的一家公司合作，真是與有榮焉。

原冠工程有限公司
良嶸工程有限公司
森凱企業社

紀協助

108.03.22

社團法人中華民國工業安全衛生協會



瑞助營造在職業安全衛生管理系統推動秉持著精益求精的毅力與精神，最高管理層張正岳董事長更是積極深入了解該標準，展現了以領導和承諾為核心，結合全員、全方位管理，並且在推動ISO 45001管理系統，更是採全員培訓方式進行，將「領導與承諾」和「全員參與」結合起來，並注重職業安全衛生之風險與機會管理，更於作業前實施預防以期降低職業災害發生，也因瑞助全體員工的努力下，才能在職安署主辦營造業職業安全衛生管理系統輔導計畫完成後，順利成為營造業第一家取得ISO 45001驗證的公司，期許未來能持續精進推動職業安全衛生管理系統，共同維護工作者的安全與健康。

社團法人中華民國工業安全衛生協會 理事長：

張福良



1.3 實踐永續發展目標(SDGs)

瑞助營造以多元發展、卓越、創新(前瞻思維)、社會責任與幸福企業，這五大元素設定18項重大指標，實踐公司未來十年目標，並扣合聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs) 17項目標(Goals) 及169 項細項目標(Targets)，為向前邁進的策略指引。

瑞助營造未來經營策略			
關鍵元素	重大指標	未來規劃	SDGs目標對應
多元發展	跨足領域	增加綠能事業投資	
卓越	優質獲利	提升員工正確合法商業利益認知，擴散至價值鏈上下游	
創新(前瞻思維)	AI 人工智慧、大數據	AI 研究大數據人才培育，導入公司 AI 管理	
	產學合作	提供大專院校實習方案，訂定實習獎助機制	
		發展新建材，建立新技術及新工法	
	改善效益	結合學術單位，發展替代性工法或新工法	
社會責任	綠色企業	精進綠色施工技術	
		推廣水撲滿應用農業端	
		推廣水撲滿應用	
	透過風(風力)、水(水撲滿)、氣(沼氣)、電(太陽能、台電輸配電)，發展循環經濟		
	取得綠色相關證照		
	成立綠能相關事業		
	公益活動	重大災害事件救援、公益活動、公益修繕、捐贈	
重大災害事件救援、公益修繕			
淨灘			
幸福企業	員工產值	提供全方位職能培訓機制	
	薪資制度、員工滿意、員工產值、歸屬感	籌劃瑞助總部大樓，建構完善員工配股機制，構築幸福企業	



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，2018年致力於SDGs的實踐成果，彙整如下：

SDGs 目標	對價值鏈影響			對應 SDGs 細項目標	2018 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"> 透過捐款協助國內公益贊助 904,800 元 招待南台中家扶中心 39 名學童前往健行國小共度瑞助營造運動家庭日 伊甸基金會公益修繕：伊甸基金會新竹分事務所 南投縣中寮鄉廣福國小：捐贈 15 萬元供課後輔導師資、口琴設備汰換使用 協助花蓮大地震學校(國風國中、美崙國中)無償修繕 	7.1(P124)、7.2(P126)、特輯：柑心琴願亮點計畫(P128)、特輯：重大事件修繕(P130)
	Goal 2 消除飢餓，達成糧食安全，改善營養及促進永續農業					
		✓	✓	2.4 在西元2030年前，確保可永續發展的糧食生產系統，並實施可災後復原的農村作法，提高產能及生產力，協助維護生態系統，強化適應氣候變遷、極端氣候、乾旱、洪水與其他災害的能力，並漸進改善土地與土壤的品質	<ul style="list-style-type: none"> 組合式儲水箱設施-水撲滿施作：2016 年起至今共已施工完成 842.5 M³，於降雨時儲存雨水，旱季時則可利用儲存的雨水澆灌 	5.1(P88)
	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"> 接班人計畫：2017~2018 年符合晉升及能力提升者共計 18 位，2019 年將持續辦理第三屆接班人，培養工地主管關鍵人才及提升員工職能發展 教育訓練共記舉辦 31 場次，訓練總人時數達 10,145.5 小時 共提供 24 位大學學生進行寒暑及學期實習，並提供實習津貼及獎學金獎勵共計 3 位 南投高中建築科 34 位學生參訪中部三井 OUTLET 工地 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 73 名學生 國立台灣大學土木系參訪台中花博工地，共計 45 位學生 台中科技大學室內空間設計系參訪台中三井 outlet 工地，共計約 39 位學生 廣福國小「柑心琴願」亮點計畫：為偏鄉弱勢學童提供援助，使其能與市區學童平等的接受教育及發展自身興趣 	6.4(P115)、7.2 特輯：柑心琴願亮點計畫(P128)



SDGs 目標	對價值鏈 影響			對應 SDGs 細項目標	2018 年成果	對應章節
	上 游	瑞 助	下 游			
 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(P88)、5.4(P101)
				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投資	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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，減少溫室氣體排放量達：2,000 噸/年。本案已申請台電併聯，契約編號 17-BE-107-0001，電號 17-04-1688-05-7
 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"> ◆ 2018 年僱用 6 名身心障礙員工，佔公司員工總數 1.2% ◆ 2018 年僱用4名原住民員工，佔公司員工總數 0.78% 	6.1(P108)
				Goal 9.建立具有韌性的基礎建設，促進包容且永續的工業，並加速創新	 9.1 發展高品質的、可靠的、永續的，以及具有災後復原能力的基礎設施，包括區域以及跨界基礎設施，以支援經濟發展和人類福祉，並將焦點放在為所有的人提供負擔的起又公平的管道	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 協助花蓮大地震學校無償修繕 2,680,839 元



SDGs 目標	對價值鏈影響			對應 SDGs 細項目標	2018 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"> ◆ 2018 年共計取得 6 張候選綠建築證書、3 張候選智慧建築證書、7 張綠建築標章證書及 4 張智慧建築標章證書 ◆ 「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「建築碳足跡候選證書 BCfD」之學校類建築 	5.1(P88)
 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的產生	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 廢棄物減量：再生料使用率達 90%以上 ◆ 持續推動 6S 計畫，降低環境污染 ◆ 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 ◆ 截至 2018 年底止，重要開發案為 4 件，自行研發新型專利 16 項，發明專利 3 項 	2.6(P45)、 5.1(P88)、 5.3(P96)
 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，提升意識，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 	2.7(P45)、 4.2(P76)
 14 LIFE BELOW WATER	Goal 14.保育及永續利用海洋與海洋資源，以確保永續發展					
		✓		14.1 在西元 2025 年以前，預防及大幅減少各式各樣的海洋污染，尤其是來自陸上活動的污染，包括海洋廢棄物以及營養污染	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 結合 RE-THINK 台灣重新思考環境教育協會合作企業志工淨灘行動 	7.1(P124)
 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 大幅減少各種形式的貪污賄賂	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 2018 年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事 	2.3(P39)



2

永續治理

- 2.1 瑞助營造
- 2.2 營運績效與策略
- 2.3 誠信經營團隊
- 2.4 董事會運作
- 2.5 內部稽核制度與落實
- 2.6 研發與創新
- 2.7 風險管理



永續議題—經濟績效管理方針

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的使命

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本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 經營績效由董事長帶領各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、亞洲
- 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
- 短期目標：營收100億、新事業6家、大陸1據點
- 中期目標：營收150億、新事業8家、大陸2據點
- 長期目標：營收200億、新事業9家、大陸5據點、亞洲2據點

責任 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 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，提出檢討及改善方式

特定的行動 為有效管理經濟績效，特別導入策略地圖、評核計分卡、目標管理等管理制度

管理評量機制 依「策略地圖及目標管理施行辦法」進行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

- 2018年業績達120億，創歷年新高
- 連續14年皆獲利，2018年每股盈餘為2.41元，近3年股東報酬率平均達13.5%





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、承攬商/供應商

主題邊界揭露限制 主題邊界揭露限制為本公司

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 依政府現有法律規範為若員工收賄致損及公司權益者，將依法提出相關損害賠償請求或訴訟

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，利益回避獎懲考核

責任 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 有任何相關之問題皆可以將意見來電(04-23279977#3662)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 為維護公平交易及防制貪腐賄賂，制定公司人事管理規章及工作倫理守則，除在組織章程明訂董監事利益迴避條款規定外，要求員工與關係人進行交易時不得給予直、間接回扣或贈金及不當利益、行賄(或收賄)等行為。有關於本公司及董監事之誠信與法規遵循於內文中詳述，供應鏈則由廠商(承攬商/供應商)評鑑呈現

管理評量機制 每年於CSR委員會中檢討

- 績效與調整**
- 截至2018年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事
 - 截至2018年全體員工「工作倫理」教育訓練2小時，累計1,016小時
 - 2018年新進人員於新人訓練時相關人權影片教學共計1,125分鐘





永續議題—創新研發管理方針

重大原因

經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，對於本公司的營運相當重要，營運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

包含價值鏈中的瑞助營造、承攬商/供應商、學術單位

主題邊界揭露限制

在本報告書揭露瑞助營造、承攬商/供應商及學術單位創新研發合作內容

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

短期：
●蒐集綠色、節能建材，並試做推廣，評估可行性結合營運整合1件
●產學合作：5件/年
●專利累積：發明4件，新型17件
中長期：
●發展新建材，建立新技術及新工法資料庫3件。提高綠色環保建材之使用。開發新創事業，評估創業模式
●整合綠色資源，發展綠色循環經濟
●研發創新綠色智慧建築技術

責任

分別成立『研創部』、『資訊部』、『數位模型部』、『統包處』、『技研中心』、『新事業處』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

2018年共投入約3千4百萬元

特定的行動

- 十項無毒健康檢測-臺中世界花卉博覽會興建工程
- 十項無毒健康檢測-林口國宅暨2017世界大學運動會選手村大樓新建統包工程第2標
- 台大查驗系統：BIM施工品質-智慧工地即時查驗系統先導研究服務專案第三期計畫
- NexBIM智能建築監控平台 委外系統開發案

管理評量機制

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

- 循環經濟新事業處計畫-綠能沼氣，已申請台電併聯
- 實施建物無毒檢測
- 2018年共計取得6張候選綠建築證書、3張候選智慧建築證書、7張綠建築標章證書及4張智慧建築標章證書
- 截至2018年底止，重要開發案為4件，自行研發新型專利16項，發明專利3項



創立與沿革

瑞助營造股份有限公司成立於1983年，截至2018年底實收資本額為新台幣6.7億元，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。

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

近年來致力於研創環保相關建材與技術，希望能打造無毒的環保空間，讓居住在內的每一個人都能健康的呼吸與生活，就像是蓋給自己住的房子一般，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，讓瑞助營造更名為地球盡一份心力。

簡介

[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	508人 (截至2018年12月31日)	
資本額	新台幣6.7億元 (2018年12月31日)	
營業額	新台幣80,26億元 (2018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	

榮耀與肯定：2018年獲獎紀錄

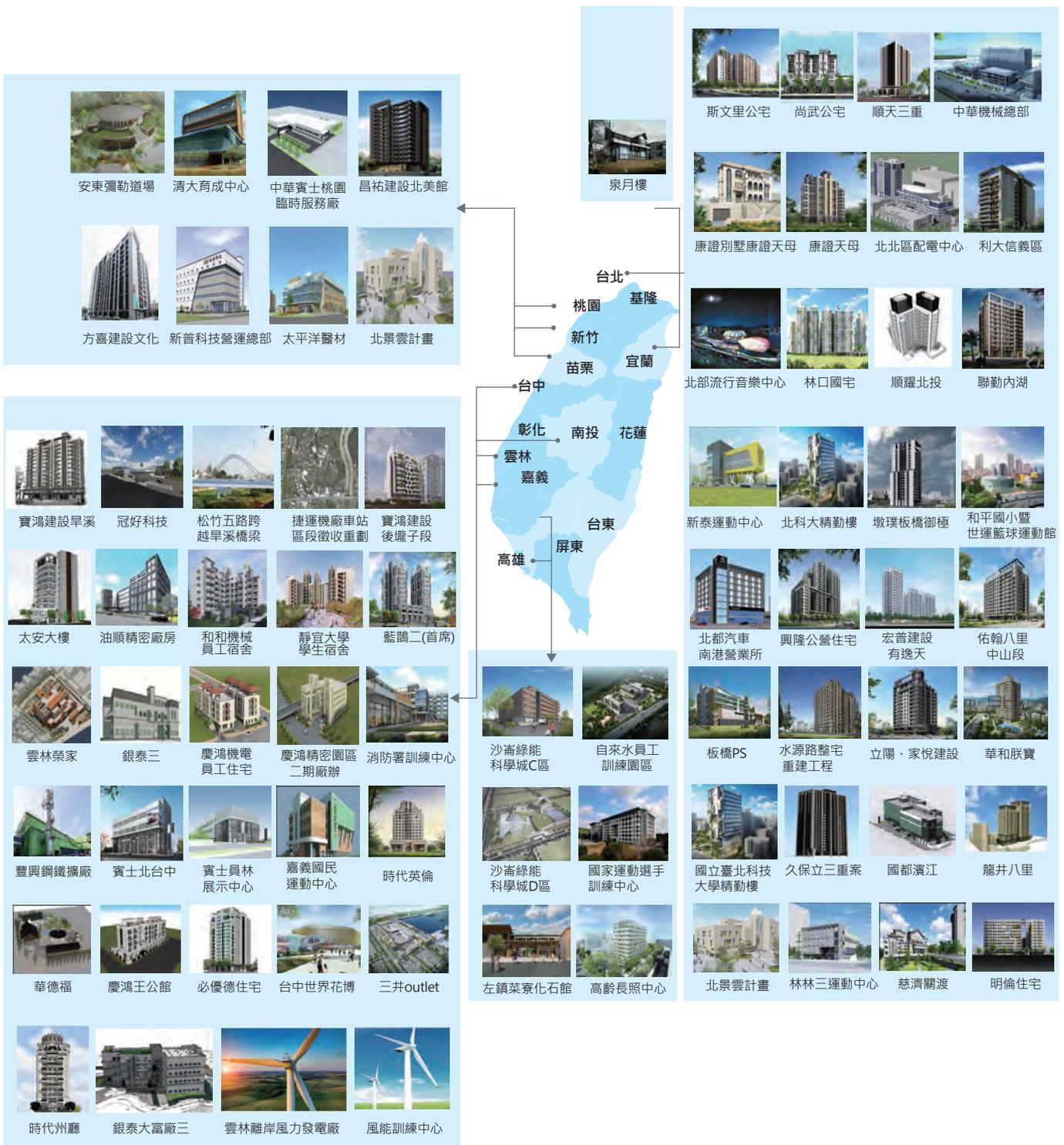
榮耀

- ◆2018年CSR天下企業公民獎-中堅企業第11名
- ◆第十二屆公共工程金安獎「高齡整合長期照護中心新建工程(建築部分)」榮獲佳作
- ◆第十二屆公共工程金安獎「板橋P/S改建專案計畫工程(土建統包)」榮獲佳作
- ◆「新北市三鶯國民運動中心興建統包工程」榮獲107年度新北市公共工程優質獎
- ◆榮獲2018卓越經營品質標竿獎
- ◆第十一屆TCSA台灣企業永續獎
「綜合績效獎-綜合績效TOP50」
「企業永續報告類 - 不動產及營造業組 TOP50 報告白金獎」
「單項績效類 - 社會共融獎」
- ◆榮獲英國標準協會bsi.CSR永續卓越獎
- ◆第18屆公共工程金質獎「臺中世界花卉博覽會興建工程」榮獲第18屆公共工程金質獎 佳作
- ◆107年度高雄市優良營建工地廠商「高雄市立民生醫院高齡整合長期照護中心新建工程」
- ◆107年度臺南市建築工程圍籬綠美化競賽 公有組-特優
- ◆承攬福樺建設位於新北市林口區「福樺閣」工程，榮獲2018-2019英國國際地產亞太區混用建築類 (mixed-use architecture) 獎項



在建及完工工地分布(2018年~2019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2018年得標「大同區斯文里三期整宅公辦都更統包工程」、「北景雲計畫(八德國民運動中心、消防隊、公托及日照中心)統包工程」拓展台南「沙崙綠能科學城核心區-C區開發工程(第一期)」、「綠能科技示範場域新建工程」。2018年~2019年04月止在建及完工工地分布如下：





2.2 營運績效與策略

以誠立基·築信而上

秉持著「以誠立基、築信而上」的創業精神，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、每一項工程宣示的承諾與保證，一步步朝營造業的典範邁進。



經營理念

以「熱情」、「創新」、「效率」、「執行力」為經營理念及最高的行動準則。企業核心思想則為落實目標管理與績效評估，以達成營收與獲利穩定成長之目標，不斷加強每位同仁之專業能力以提高整體競爭力，並以建立優質施工團隊為公司最終理念。

熱情	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

自2004年起，經過十年的淬煉，瑞助營造已擁有全方位營建人才，組織願景由原「打造優質建物的實踐家」為己任，進而提升為「打造精緻建築的領航者」。將持續秉持著經營理念及企業文化，永保企業競爭力，成為業界品質、技術、安全最優化的企業，並以此建全的無敵鑑隊(經營團隊)成為營建業界的領航者。

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



自2004年後，以「打造優質建物的實踐家」為組織願景，經過十年後，因組織規模及品質不斷擴大及進步，故於2014年將組織願景提升為「打造精緻建築的領航者」。在經過十年的淬煉，已擁有全方位營建人才，將持續秉持著經營理念及企業文化，以擔任世界公民、承接國際人權、發展綠色智慧建築及建構幸福企業為指標，進而以此優化的無敵鑑隊(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、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。

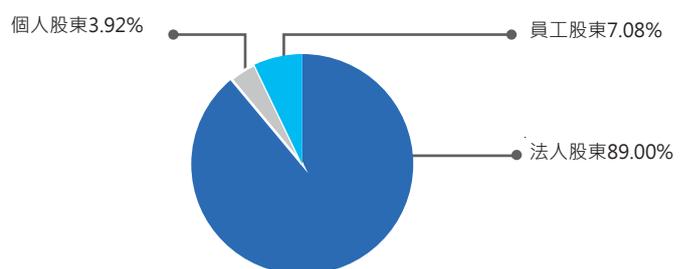
在專業團隊領導下，2018年全年營收為新台幣80.26億元，每股盈餘為2.41元；在經營績效與公司目標相結合下，因應景氣循環彈性調整公共工程與民間工程之營收比重，確保獲利仍呈現正成長之績效，在八大中心持續發揮效益，針對成本、工程進度、安全衛生與品質服務面等議題能夠全面系統化檢視問題、迅速調度、分配資源、內外協調、相互把關、以協助公司共同完成目標。

2018年三大管理方向為「當責執行」、「人才強化」、「新事業啟航」，積極取勝訂定策略，全力達成年度總目標，並以落實八大方針為首要目標。面對2018年嶄新格局，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，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

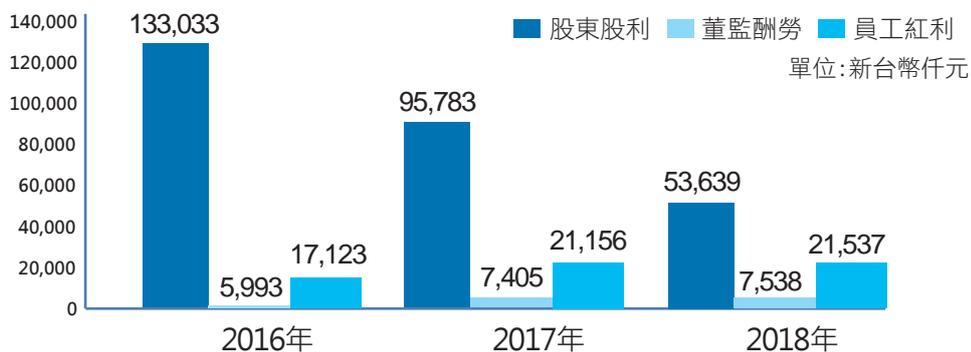


近年股權結構



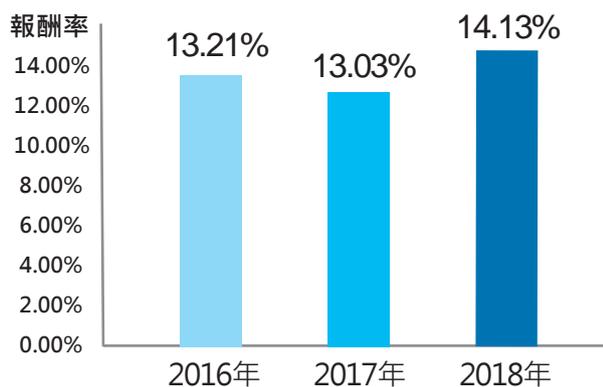


近3年股利分派情形

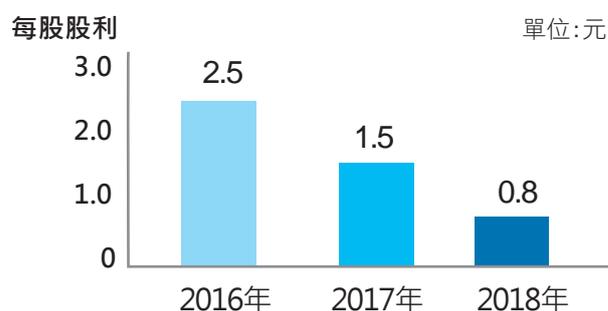


近3年股東權益報酬率

近3年股東權益報酬率平均達13.5%，2018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。

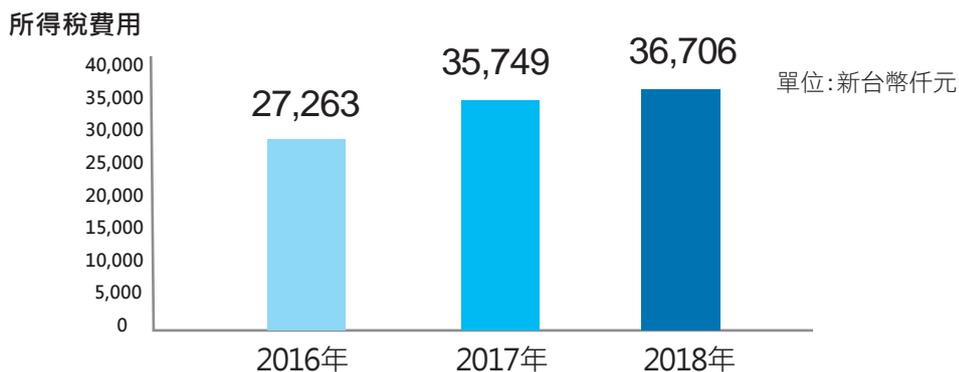


近3年股東每股股利



近3年所得稅費用

瑞助營造誠實繳納稅款，從近3年度所繳納之所得稅數據，展現出對政府機管之實質貢獻度。



其他財務資訊

近3年產生和分配的直接經濟價值

單位:新台幣仟元

項目/年度	2016年	2017年	2018年
營業收入	8,286,567	6,927,111	8,025,815
營業毛利	334,039	337,361	380,956
營業損益	178,849	168,961	188,923
營業外收入及支出	4,152	17,338	5,126
稅前淨利	183,001	186,299	194,049
繼續營業單位本期淨利	183,001	186,299	194,049
本期淨利(損)	155,738	156,239	157,343
本期其他綜合損益(稅後淨額)	(137,340)	(42,583)	119,640
本期綜合損益總額	18,398	113,656	276,982
每股盈餘(元)	2.44	2.33	2.35
員工福利	503,778	541,535	607,642
支付股東股利	133,033	95,784	53,639
支付政府稅金	27,263	30,060	36,706

註：資料來源:2016-2018年度各項財務資料係以當年度會計師查核簽證財務報告列示

瑞助營造關係企業概述



2.3 誠信經營團隊

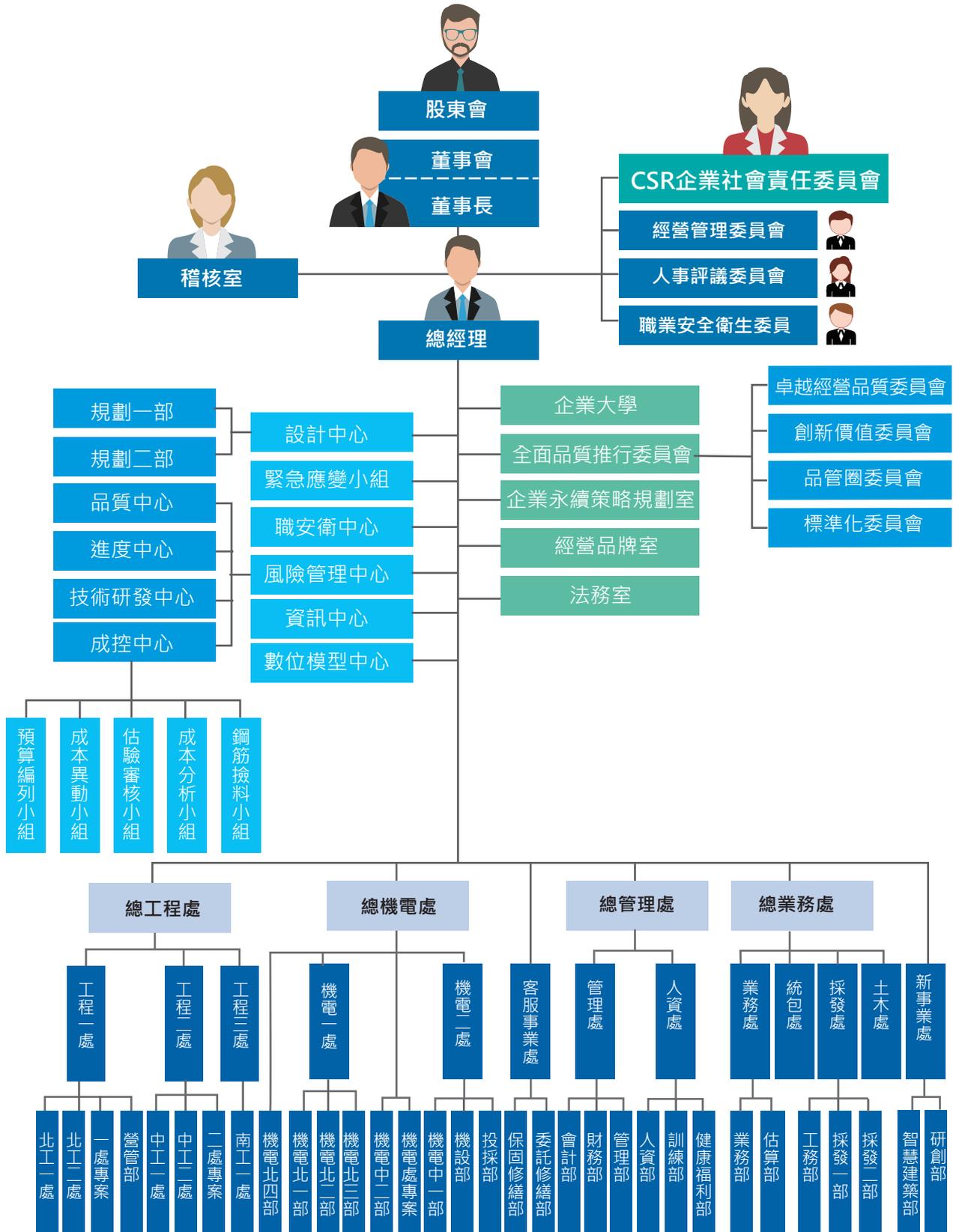
組織職掌與治理

永續治理



落實各項重要方針與計畫，組織架構圖如下：

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





反貪腐與透明化經營

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。2018年經董事會同意，董事長綜理所有營運業務。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>2018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。</p> <p>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，除在組織章程明訂董監事利益迴避條款規定外，要求員工與關係人進行交易時不得給予直、間接回扣或贈金及不當利益、行賄(或收賄)等行為。設有貪污、賄賂事件之調查小組(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，要求全體員工應具備廉潔的操守，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2018年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事。</p>

道德價值：工作倫理

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，亦要求承攬商 / 供應商承諾實施。

- (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

本公司於2018年無簽署任何外部憲章或政府推動的宣言或倡議。為配合社會責任的實施，在法律法规的基礎上，建立員工因工作所產生的各項合理的善良行為與態度，也就是良好的工作價值觀，以及主管與部屬的良好互動與互信，增進對內勞資與對外關係的和諧發展，塑造優質的企業文化與員工價值觀，故訂定「工作倫理」，其包含人權及反貪腐相關議題，於新進員工訓練安排工作倫理，並放置本公司網站中供全體同仁閱讀及下載。截至2018年並無發生任何經證實的貪污賄賂情事，且2018年全體員工「工作倫理」教育訓練2小時，累計1,016小時，新進人員已於新人訓練課程中影片教學共計1,125分鐘。

工作倫理係根據瑞助的企業文化「操守、責任、誠信、勤奮」，與經營理念「熱情、創新、效率、執行力」四項之為人處事的核心價值觀，先自我要求員工的基本工作態度，往外延伸至對內主管、同事與部屬的相處方式，對外關係基本原則，以及客戶、承攬商/供應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 



2.4 董事會運作

股東會

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。

2018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2018年5月~2021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(股)公司
董事	林桂馨	安多利投資股份有限公司 董事長	恆創實業(股)公司
董事	湯順甄	福座開發(股)公司 副總經理	福座開發(股)公司
董事	曹來春	松崗資產管理股份有限公司 董事長	松崗資產管理(股)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)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)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
- 本公司第十一屆董監事八位皆為法人代表



2.5 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	<ul style="list-style-type: none"> *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。

為維持有效之內部控制制度運作，達成內部控制之目標，建立自行查核制度、法令遵循制度與風險管理機制及內部稽核制度等內部控制三道防線。於董事會下設置稽核室為獨立之內部稽核單位，對財務、業務、資訊及其他管理單位每年至少辦理四次一般查核，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

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，次月底前送監察人查閱，同時於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。



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。

2.6 研發與創新

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，讓客戶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』、『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2018年底止，重要開發案為4件，自行研發新型專利16項，發明專利3項。



2018年重要開發案名

- 1 十項無毒健康檢測-臺中世界花卉博覽會興建工程
- 2 十項無毒健康檢測-林口國宅暨 2017 世界大學運動會選手村大樓新建統包工程第 2 標
- 3 台大查驗系統：BIM 施工品質-智慧工地即時查驗系統先導研究服務專案第三期計畫
- 4 NexBIM 智能建築監控平台 委外系統開發案

2.7 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。

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。



風險類型	風險內容	防制回應	負責單位
決策風險	1.評估經營策略、年度預算、業務績效、併購與投資、或處分等重大事項 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，並每月審查各工程內控進度及召開趕工會議，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，並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 潛在機會： 1.透過預防管理系統，每月控管工程進度，追蹤施工進度，確保安全施工範圍 2.技師顧問團隊與工程個案能量技術轉移	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，可以避免不必要之損失 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，推動營造創新的【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，經過濾淨化可作為魚類及水草生態養植，亦可作為馬桶沖水的來源及工地清洗水源使用提升友善工作環境並倡導節能	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，選用符合綠色標章的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"並要求攬商/供應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，成立瑞助營造台灣綠色智慧科技協會(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	1. 雇用勞工健康服務護理人員及聘請臨場服務醫師，辦理臨場健康服務 2. 持續導入及實施 ISO 45001 及 CNS 15506 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	1. 辨識與評估工作場所環境、作業及組織內部影響勞工身心健康之危害因子，並提出改善措施之建議 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. 遵守職安衛相關法規，提升全員安全意識，進而防止職業災害，保障工作者安全及健康	職安衛中心
勞工人權風險	保障人權	1. 增進對內勞資與對外關係的和諧發展，塑造優質的企業文化與員工價值，故訂定「工作倫理」 2. 制定「協力商環境及社會責任之實行準則」宣導政策，並納入雙方合約中執行	符合勞動法規，創造員工和諧公平之工作環境，維護員工權益，留住優秀人才，降低員工流動率，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	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	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

3 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，並朝著廠商在地化的目標努力執行，以求能讓工程順利及地球永續的目標前進。

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

- 3.1 價值鏈
- 3.2 建物產品介紹
- 3.3 行銷策略
- 3.4 多角化經營
- 3.5 建築施工品質管理
- 3.6 客戶滿意度及熱情服務
- 3.7 供應商管理





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及續案

主題邊界

依據各工項查核管控材料供應商、承攬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制度執行

目標與標的

短期目標：

- 落實EIP系統申請停留點查檢與瑞助3.0雲端化查核系統缺失改善完成回覆作業
- 降低重大工項缺失率5%以下，如鋼筋-單獨計算缺失率、屋頂、浴廁防水與外牆貼磚及重要材料查驗
- 內部查核品質良率(計點型良率)平均分數90分以上

中長期目標：

- 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

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

已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

設有0800-245999免費專線，可利用電話、Mail等向本公司品質中心部門申訴

特定的行動

為有效管理施工品質，先由工地要求承攬商/供應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)系統申請工程流點查檢，再由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

- 使用雲端專案管理系統中品質查核內有，品質查核紀錄、統計報表等，可以得到各案每月停留點查驗統計、每月查核缺失統計回覆、計點型良率趨勢圖、每季查核缺失數折線圖、缺失與上月比較、缺失統計表及品質查核缺失統計總表，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)

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 本年度報告書由客戶滿意度問卷調查分析結果揭露。瑞助營造及承攬商/供應商

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 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

短期：

- 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，降低修繕件數建構多元客戶溝通機制

中長期：

- 提高續案率
- 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

責任 設有客服事業處，召集人為客服事業處副理

資源 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(service@mstc.reiju.com.tw)，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 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

- 客服修繕服務管理系統已建立完成，提升修繕速度及品質
- 2018年滿意度調查，滿意以上提升至97.22%，較2017年提升1.43%
- 2018年續案率平均實際值為60%以上



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	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	藉由廠商(承攬商/供應商)評鑑分析結果揭露承攬商/供應商、本公司
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(承攬商/供應商)，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	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"> ● 短期：制定『協力廠商環境及社會責任之實行準則』並將此準則納入雙方合約內執行 ● 中長期：輔導“廠商評鑑”結果之B級廠商成為更優質之承攬商/供應商
責任	<p>設有採發處，有關負責承攬商/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(承攬商/供應商)評鑑 2.每年12月舉辦優良廠商(承攬商/供應商)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	於雙方合約書中納入『廠商切結書』內有載明廠商申訴之管道聯絡人(法務室 台中：戴協理、台北：劉洋佑)及電話(台中：04-23279977、台北：02-23145168)
特定的行動	為有效管理承攬商/供應商，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(承攬商/供應商)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	『協力廠商環境及社會責任之實行準則』及『廠商切結書』已全面100%納入雙方合約中執行

3.1 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



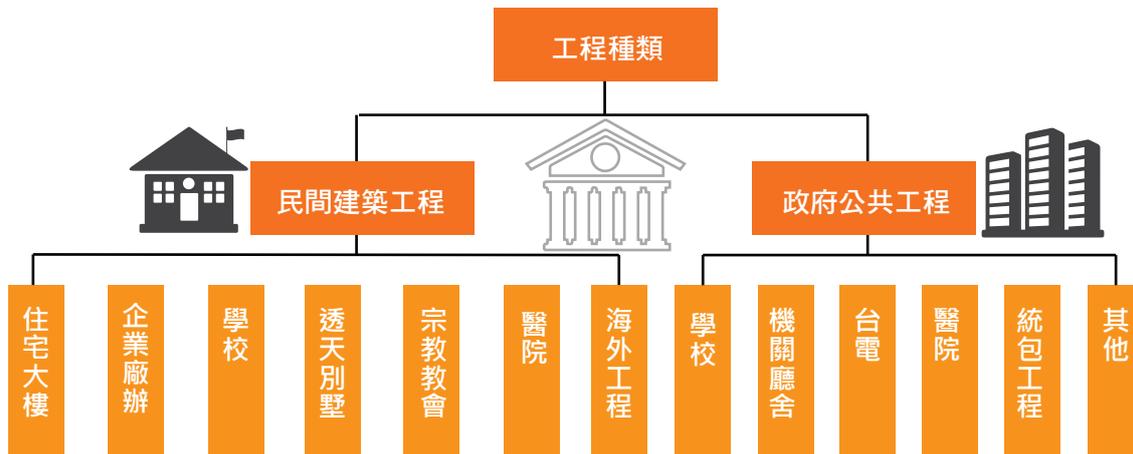


3.2 建物產品介紹

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 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 1,009 億元，共計 279 個建案。就 2018 年之統計，得標承攬個案數計 17 件，承攬金額有 126 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2017個案數	2018新增個案數	總累計工程金額
住宅大樓	84案	4案	302億
廠房辦公	64案	2案	170億
學校工程	26案	0案	90億
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	12案	0案	54億
宗教建築工程	2案	2案	24億
統包工程	10案	3案	145億
其他工程	33案	6案	171億
合計	262案	17案	1,009億

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	中華機械總部
		
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：A棟B1/4F、 B棟B2/12F 總樓地板：22,023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 (世大運籃球主場館)	臺中世界花卉博覽會興建工程 (探索館、花艷館、發現館、花響館)
		
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：1~2F 總樓地板：3,704坪 地點：臺中市

3.3 市場行銷策略

業務拓展立基

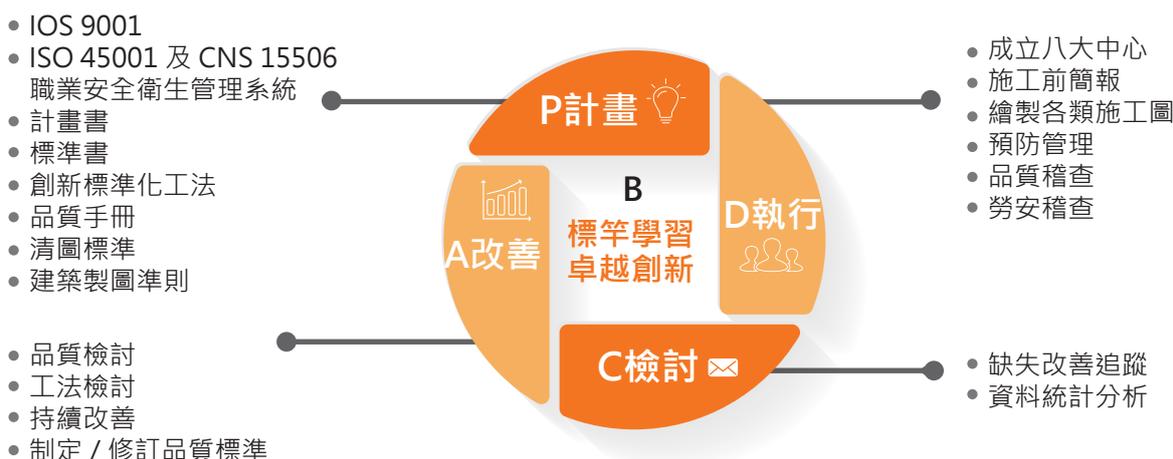
業務新案靠創新、舊案靠服務與品質，而差異化更是產品競爭的策略之一。憑藉著集團的優勢、舊有資源續案的推動、參與社團拓展人脈及強化技術研發整合（綠色推廣、企業資源整合系統、預防管理、創新技術與新工法取得專利）等，創造與其他營建業不同的特有優勢，吸引顧客與業主的青睞。目前在市場面客戶端對瑞助營造之評價明顯提升，使得業務拓展比其他同業更有利基。



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 (Building Information Modeling ,BIM)、資訊 IT 建置、品保政策制定實施、預防管理系統及企業資源整合，透過有效的成本掌控，訂定具有競爭力的價格讓客戶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。



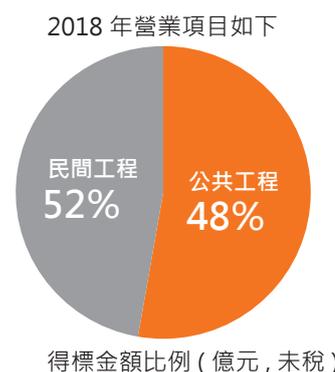
藍海策略應用

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

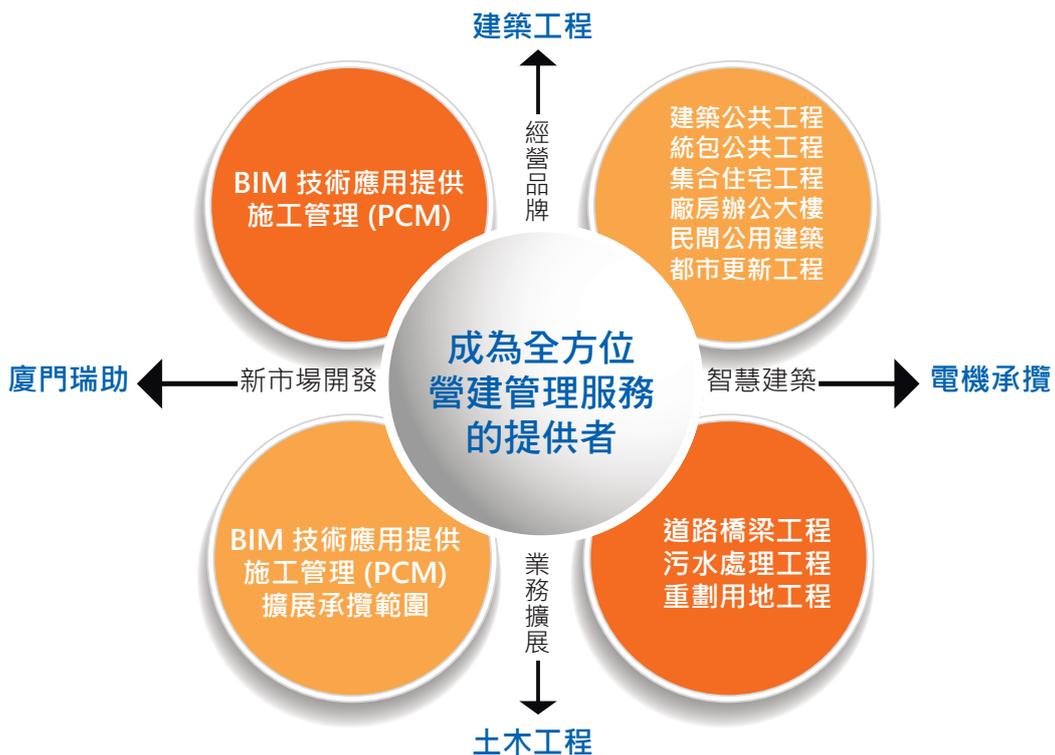
每年依據社會環境、國際趨勢訂定翌年業務目標。2018 年順應政府前瞻基礎建設計畫綠能建設項目，於沙崙智慧綠能科學城標得兩大建案，故公共工程佔總年度承攬金額之比例趨近二分之一。每年續案率 KPI 目標值為 50%，其平均實際值都有 60% 以上，藉由原客戶之引薦發展未來顧客案源。2018 年營業項目如右。



3.4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。

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

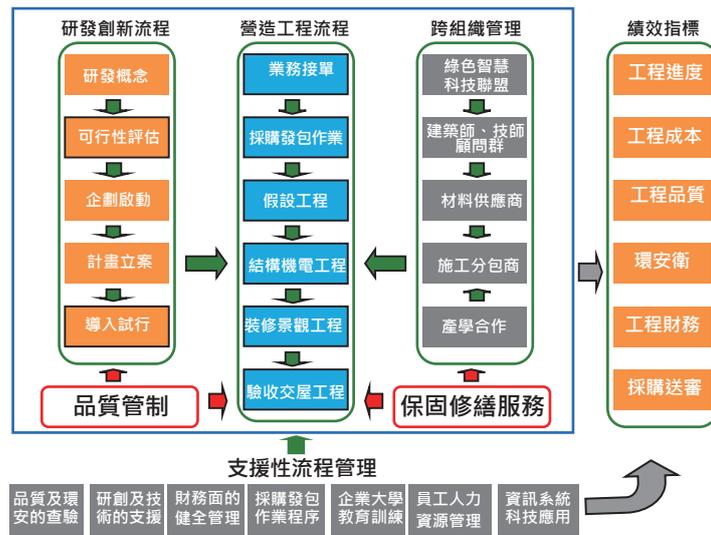
項目	未來市場需求變化分析	能提供服務及發展策略	代表個案
長照中心	十年後，台灣將進入老年人口超過百分之廿的超高齡社會	參與協助設計進而承攬施作(持續強化統包整合能力)	<ul style="list-style-type: none"> ●雲林榮家中程(103-106年)計畫總體營造養護園區統包工程 ●高雄高齡整合長期照護中心新建工程 ●北景雲計畫(八德國民運動中心、消防隊、公托及日照中心)統包工程
都市更新	都市老舊建築配合政府政策即須全面更新	與既有客戶(實施者)聯袂出席都更說明會爭取地主信賴，進而取得業務	<ul style="list-style-type: none"> ●臺北市中正區水源路四、五期整宅重建工程
第三類建案開發(宗教、展場)	順應台灣多元文化及國際化發展	運用純熟的技術工法，協助客戶解決困難點	<ul style="list-style-type: none"> ●安東彌勒山宗教園區老母殿及懷恩堂新建工程 ●MITSUI OUTLET PARK台中港新建工程
社會住宅	配合政府青年購屋政策，於六都近年將推出大批公辦住宅案。	瑞助現有統包技術成熟，除了運動中心外，尚有世大運選手村的工程實績，對此市場開發有極大優勢	<ul style="list-style-type: none"> ●安康市場基地新建公營住宅統包工程 ●臺北市大同區明倫公共住宅統包工程 ●大同區斯文里三期整宅公辦都更統包工程 ●臺中市東區尚武段社會住宅新建工程
綠能科技	配合政府「智慧機械」、「亞州矽谷」、「綠能科技」、「生醫產業」、「國防產業」、「新農業」及「循環經濟」等5+2產業創新計畫，做為驅動台灣下世代產業成長的核心，為經濟成長注入新動能	推動綠能產業發展，提升產業競爭力，以強化能源安全，創新綠色經濟並促進環境永續	<ul style="list-style-type: none"> ●新合興牧場二階段厭氧發酵槽及汙水處理池新建工程 ●沙崙綠能科學城核心區-C區開發工程(第一期) ●綠能科技示範場域建築主體新建工程



3.5 建築施工品質管理

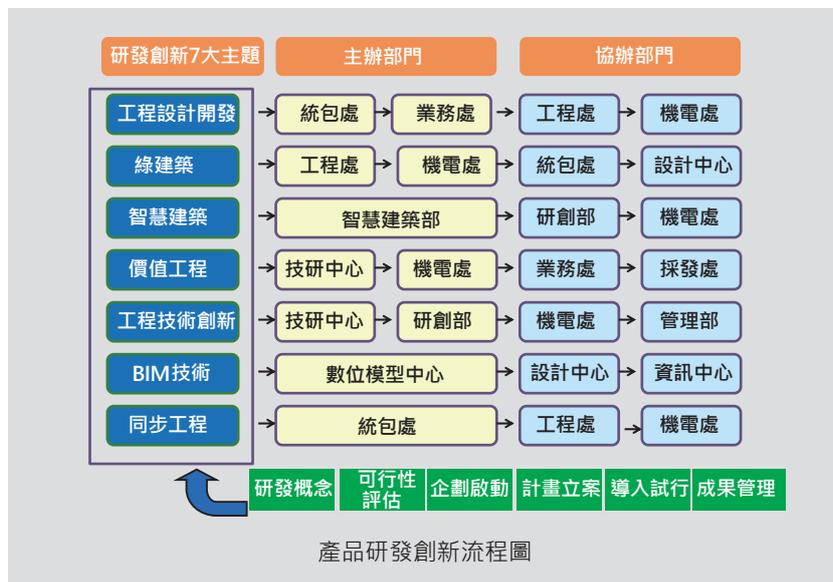
為追求更好的營建施工品質，成立專責單位「品質中心」落實內部三級品質管理制度，由專責人員現場導正施工缺失並檢討改進，對工程人員舉辦教育訓練，適時進行工班培訓，提升員工及工班技術能力。擬定品質管理計畫訂定工程各階段查核停留點，配合定期不定期稽查及月 / 季 / 年度品質競賽獎懲制度，執行內容峻工出驗控管交屋品質，不斷精益求精，全面提升工程品質。

掌控施工進度，流程的管理就相對的重要，從工程產品接單到交付及保固，均需有一套完整的標準作業流程，才能因應客製化的工程產品。瑞助營造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。成立至今完工案件皆遵守相關法規及設計規範規定執行，未違反產品與服務的健康安全法規事件。



產品/服務流程管理圖

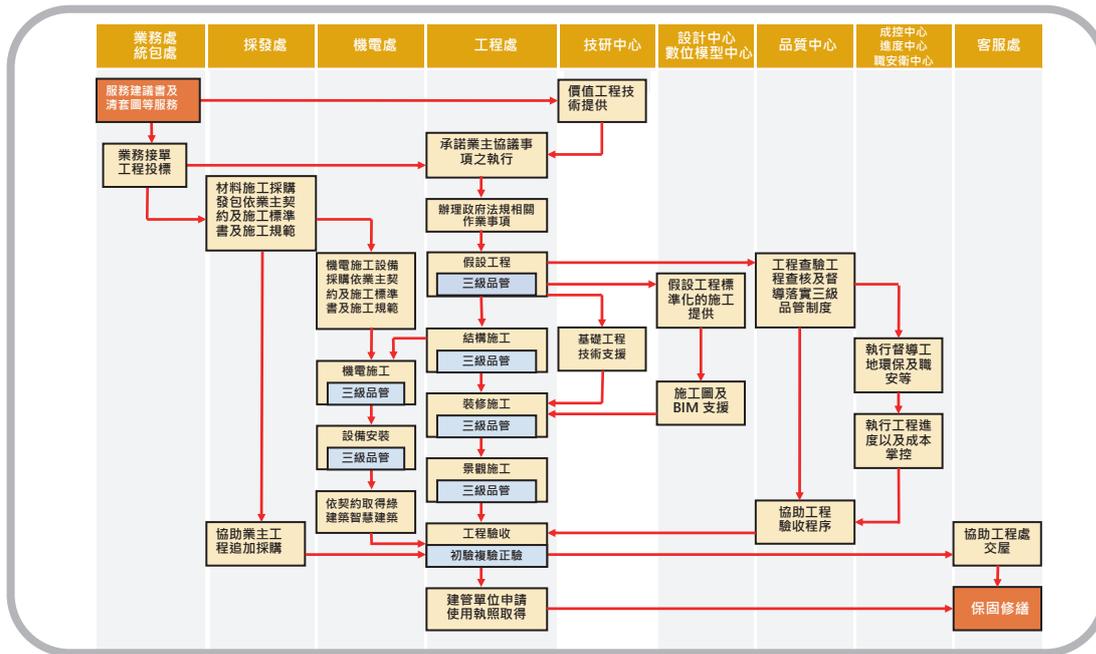
建築物的產品均為客製化工程，但其產品的設計均掌握在設計建築師的構思及顧客的需求上，營造業所提供的是將設計轉成建築物的興建者，故不會有相同的建築物產生及相同的生產環境，所以在產品的開發過程均面臨不同的環境挑戰，研發創新的製程均在一年以上，每個製作流程均需不斷的檢驗及測試方能確保產品的品質要求。從設計者的建築圖為依規開始，就需不斷的檢討設計方案及最佳的施工法或透過價值工程的替代方案，以提供顧客更多的選擇及最有利的產品。



產品研發創新流程圖



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。



服務品質管制流程圖

施工品質管制

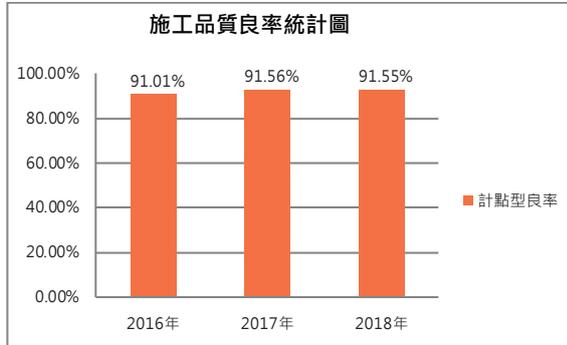
行政院公共工程委員會對於公共工程三級品管制度的實施方式加以規範，將品質管制訂為三級：第一級：廠商，施工品質管制系統；第二級：主辦機關，施工品質保證系統；第三級：工程會及工程主管機關，施工品質查核機制。凡公司承攬之公共工程除善盡己身當層的品管職責外，尚需接受主辦機關（監造單位）、工程會主管機關的督導與查核。瑞助營造將品質管制與公共工程結合增訂內三級：第一級：分包商自主品管；第二級：工地品管組織自主品管；第三級：品質中心品質查驗。其目的在依據各工項查核要點嚴加稽查以使品質在每一環節均獲得管控，落實品質政策，增加公司的業務競爭力。

	一級品管	二級品管	三級品管	驗收
工程施工三級品管	訂立品質計畫並據以推動實施 成立品管組織並訂定管理責任 訂定施工要領 訂定品質管理標準 訂定材料及施工檢驗程序 訂定自主檢查表並執行檢查 訂定不合格品之管制程序 執行矯正與防範措施 執行內部品質稽核 建立文件紀錄管理系統 瑞助營造	訂定監造計畫並據以推動實行 成立監造組織 審查品質計畫並監督執行 審查施工計畫並監督執行 抽驗材料設備品質 抽查施工品質 執行品質稽核 建立文件紀錄管理系統 主辦單位（監造）	設置稽核小組 實施查核 追蹤改善 辦理獎懲 主管機關（業主）	保固 ↑ 正驗 ↑ 複驗 ↑ 初驗
瑞助內部三級品管	訂立分項施工計畫 材料設備送審 材料設備施工自主檢查 施工缺失及不合格品改善 工具箱會議 分包商	以分項施工計畫為依據規劃施工 以品質計畫為依據辦理檢查方式 依自主檢查表施工檢驗 會同分包商材料檢驗 品質人員施工抽查及材料抽驗 不合格品之處理 矯正與預防措施落實 瑞助工務所	設立各項施工檢驗停留點 訂立各項施工檢驗要點 工班培訓執行 記點型良率之評分標準 工地施工檢驗停留點查驗 定時及不定時品質查核 瑞助品質中心	申報業主驗收 ↑ 品質中心初驗 ↑ 工務所自驗

三級品質管制流程圖

關鍵與支援活動評量績效

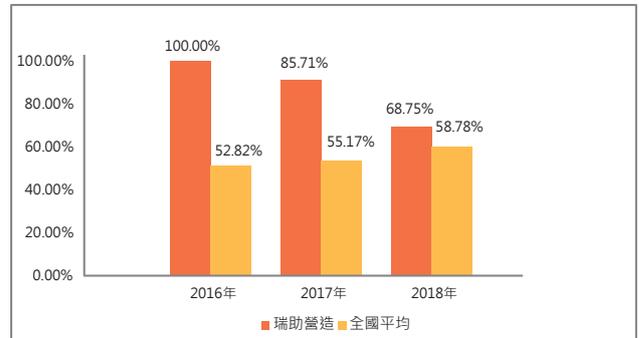
品質中心2014年12月起，全品查驗全面改採記點型良率統計，其顯示一年來施工品質均有向上提升如圖所示。



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

3.6 客戶滿意度及熱情服務

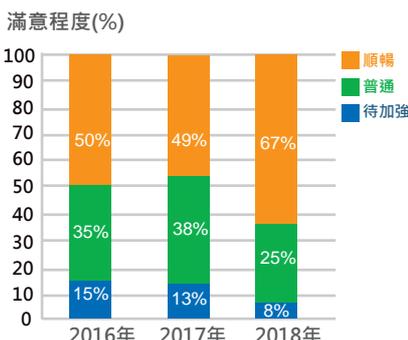
營造業隨著市場競爭日益劇烈，能『提供客戶全方位營建管理服務』者在市場上較容易脫穎而出。故推出『一站式專業服務』（如右圖）幫客戶解決現有人力短缺、成本控制不易等的棘手問題，並提升設計品質、協助售後相關服務，一系列的服務為瑞助營造感動客戶、提升『續案率』的最佳吸引力。



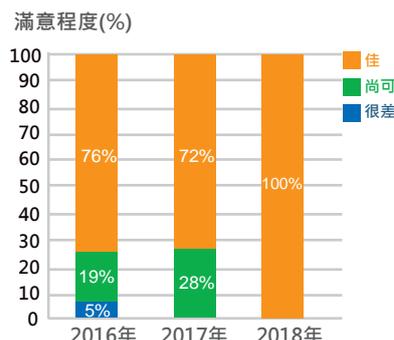
在建中業主滿意度調查

業主的寶貴意見為本公司努力改善的目標，每年請在建中個案之業主協助填寫「客戶滿意度調查表」，做為檢討改進的參考。依下表調查統計資料顯示，經過多案的磨合與訓練，在土木工程與機電工程的工序安排上滿意度有大幅提升。有關與鄰房溝通方面，公司服務業主居中協調，且儘可能達到雙方滿意認可，其努力程度也頗受業主好評。在整體工程進度上，其落後因素「業主變更或建築師修改設計」佔約三分之一，另一要素為「工班短缺不足」，為改善此況，致力於配合業主辦理及溝通主管機關以縮短時程，及穩定舊有資源並成立專案積極開發新工班。經過整年度全體努力及景氣變化，已在改善中，未來將繼續朝固定配合工班發展。

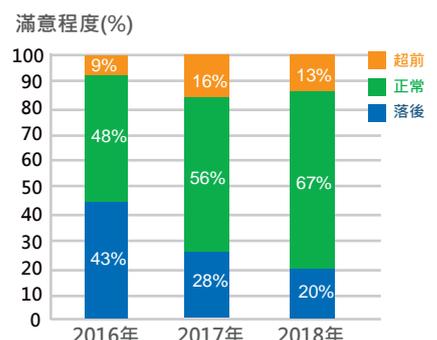
土建機電工程安排滿意度調查比較表



鄰房關係處理滿意度比較表



整體工程進度滿意度比較表



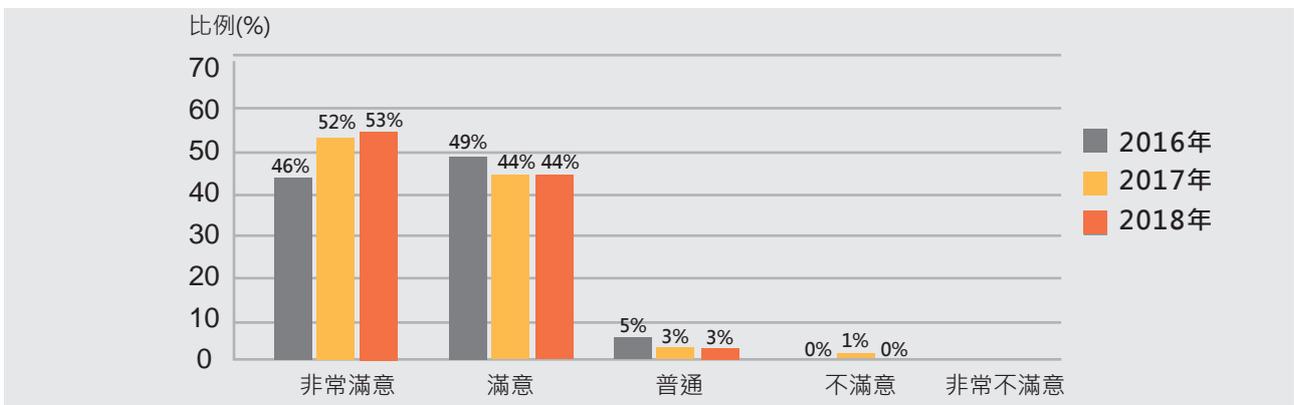
秉持著客戶至上的服務宗旨，於2011年成立客服事業處(除了透過本公司網頁聯絡外，另設有0800-245999免費客服專線)以專業的客服團隊提供最優質的服務品質。集合專業工程技術與菁英人才，充分運用團隊合作及專業分工的組織效益，並秉持誠信負責的態度，達成業主所託付的使命與任務。以下即針對在建案及完工保固修繕流程之客戶滿意績效說明。



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，2018年完成修繕件數820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(2016-2018)統計每半年實收回函約35-40份，進行分析統計，滿意度調查統計圖如下



2018年滿意度調查，滿意以上97.22%，普通2.78%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，另外更加强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。

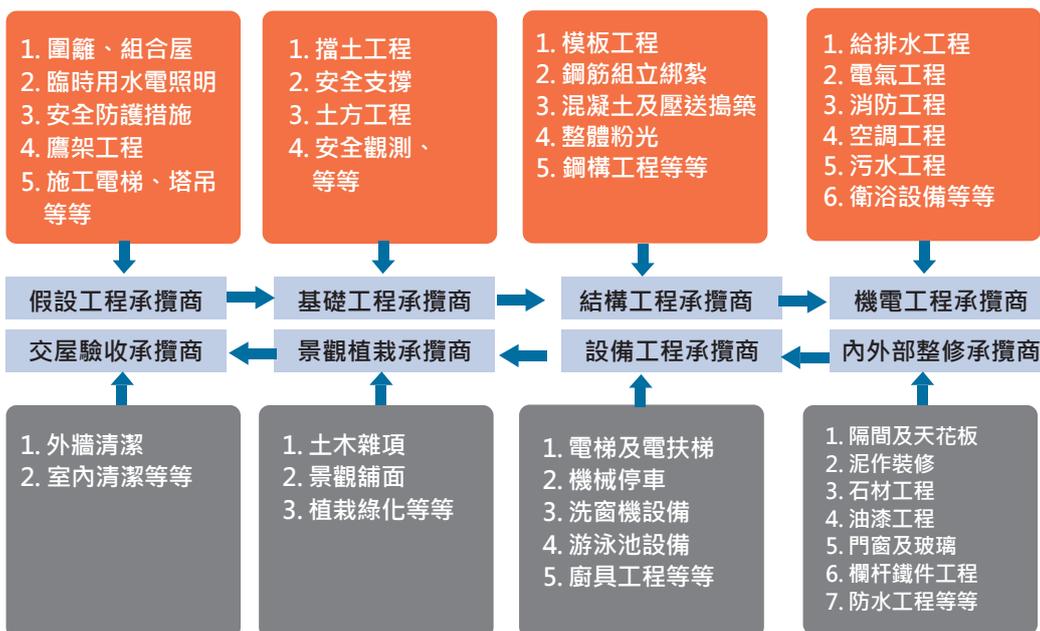
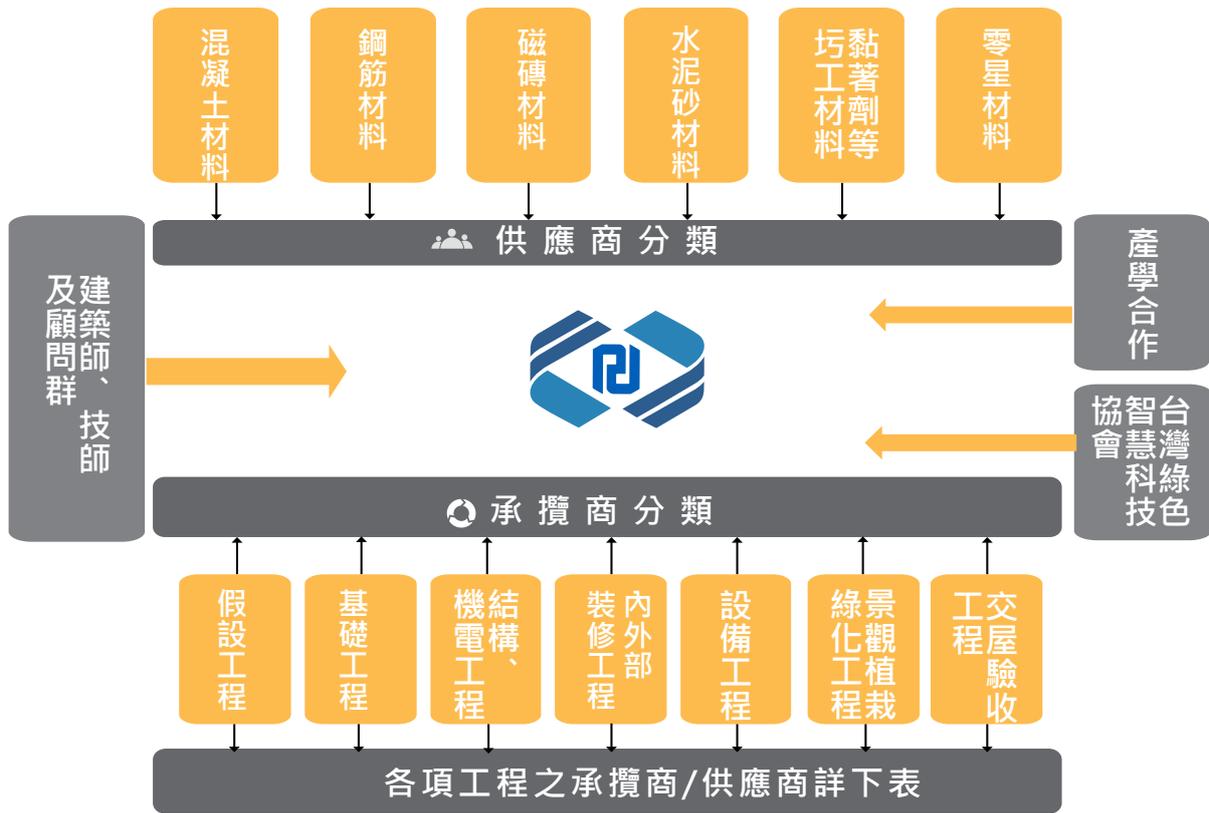
對保固已到期之工地，若因缺失未適時發現而保固期過後再提出，因剛修繕完成需要時間觀察之情形，均視情況主動延長保固時間，讓顧客安心。客戶服務滿意度調查，經彙整後召開檢討會議，針對不滿意之項目請相關單位提出改善方案，並安排於主管會議做專案報告，同時提供工程處各主管、工地主任及各地區修繕人員作為施工參考，並在各施工節點加強管制與自主檢查，以降低相關缺失發生的機率及提升施工品質。對於缺失程度較嚴重或數量較多及二度發生缺失的項目，則列入每季修繕問題檢討專案報告，提出改善方案避免再發生，確保工程品質。在客服人員用心經營下未達滿意的部份逐年降低。

服務最需要用「心」去經營，為確實做好客服工作，客服修繕系統已全面啟動實行，更加提升修繕速度及品質。提供客戶滿意的售後服務，迅速解決問題會讓顧客「安心」。

3.7 供應商管理

供應鏈管理準則

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



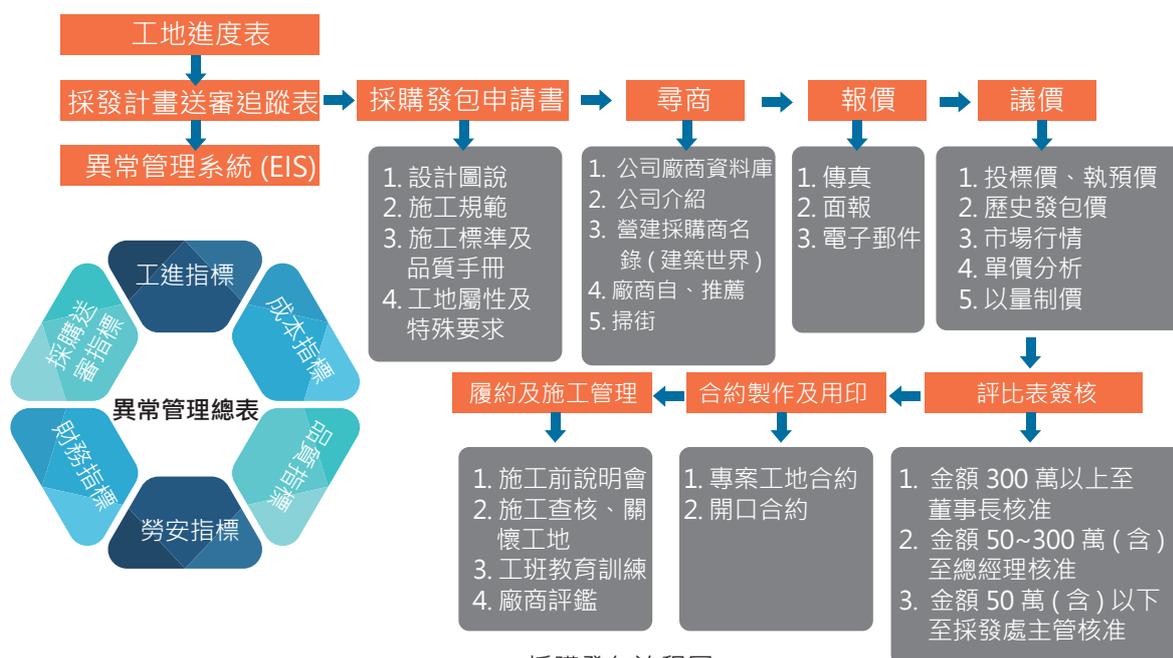
供應鏈組織圖

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(承攬商/供應商)方面建立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)，並規定新承攬商/供應商於簽約前須詳閱『協力廠商環境及社會責任之實行準則』及盡職調查其是否涉及社會責任、環境、人權、勞工等重大事件。2018年共計有88家新承攬商/供應商，均未發生過相關事件。

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. 合格承攬商 / 供應商名單及資料的建檔 2. 承攬商 / 供應商分級制度的建立 3. 快速搜尋合適的承攬商 / 供應商進行發包作業 4. 新承攬商 / 供應商需簽定廠商環境及社會責任實行準則 5. 盡職調查在新承攬商 / 供應商投標前，未涉及社會責任、環境、人權、勞工等重大事件
承攬商 / 供應商在地化	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各材料供應商及工項承攬廠商的資料建檔 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
承攬商 / 供應商的管理	制定承攬商 / 供應商管理辦法 (含評鑑項目)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 要求承攬商 / 供應商善盡社會責任 2. 對承攬商 / 供應商實施教育訓練
協力廠商的評鑑	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每半年完工工地對承攬商 / 供應商評鑑 2. 每年度承攬商 / 供應商總評鑑 3. 每月採發窗口人員至工地關懷 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 以利承攬商 / 供應商分級制度之建立 2. 採發人員關懷工地可即時性得到訊息
承攬商 / 供應商教育訓練及開發	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每兩個月舉辦承攬商 / 供應商教育訓練 2. 每季檢討承攬商 / 供應商開發成效 	<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. 避免供承攬商 / 供應商過度集中造成工地搶工
承攬商 / 供應商的表揚	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各級單位推薦優秀廠商 2. 建立優秀承攬商 / 供應商評選及獎勵制度 3. 邀請優秀承攬商 / 供應商參加尾牙及頒獎 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對承攬商 / 供應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。以下是採購發包的流程：



採購發包流程圖

瑞助營造為永續經營的企業，以打造幸福企業為目標向前邁進，重視員工的工作環境、福利及家庭生活，要員工工作與生活並重，使員工能以在瑞助營造上班為榮，因此對於合作的承攬商/供應商管理也要求十分嚴謹，須經過評鑑合格方能有機會承攬工作且期望承攬商/供應商亦能善盡『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，以期望雙方都能為社會盡一份心力，創造美好的生活環境。以下為『協力廠商環境及社會責任之實行準則』之內容如下：

協力廠商環境及社會責任之實行準則

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

- 1 協力廠商須遵守或超越當地政府勞動相關法規。
- 2 協力廠商不聘用童工，保護未成年(16-18歲)，不對員工生理懲罰、性別歧視、強迫性勞役及其他形式不當管教行為
- 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：

廠商切結書

立切結書人

〔以下稱立書人〕與瑞助營造股份有限公司〔以下稱貴公司〕因採購及工程承攬事宜往來，茲切結同意並格遵 貴公司規定下列事項：

- 一、所有採購流程均為透明、公開、合法並依 貴公司之相關行政程序〔包括人的行政程序及物的行政程序〕。
- 二、立書人絕無任何直、間接給予〔收取〕回扣或贈金及不當利益、行賄〔或受賄〕等情事，如發現貴公司人員於報價階段或履約過程中有上開不法情事，或貴公司人員有無故延拖辦理計價作業及積壓發票情事者，依規定向 貴公司法務室部門舉報〔舉報單位連絡人及電話：1.04-23279977 戴漢忠 2.02-23145168 劉洋佑〕。
- 三、遵守營業秘密及採購保密等規定。
- 四、前述事項如有違反致貴公司之商譽及財物損失，願負全部民刑事法律責任，絕無異議；明知貴公司人員有違反而未於得知五日內向 貴公司舉報者亦同。

此 致

瑞助營造股份有限公司

立切結書人〔公司名稱〕：

法定代理人：

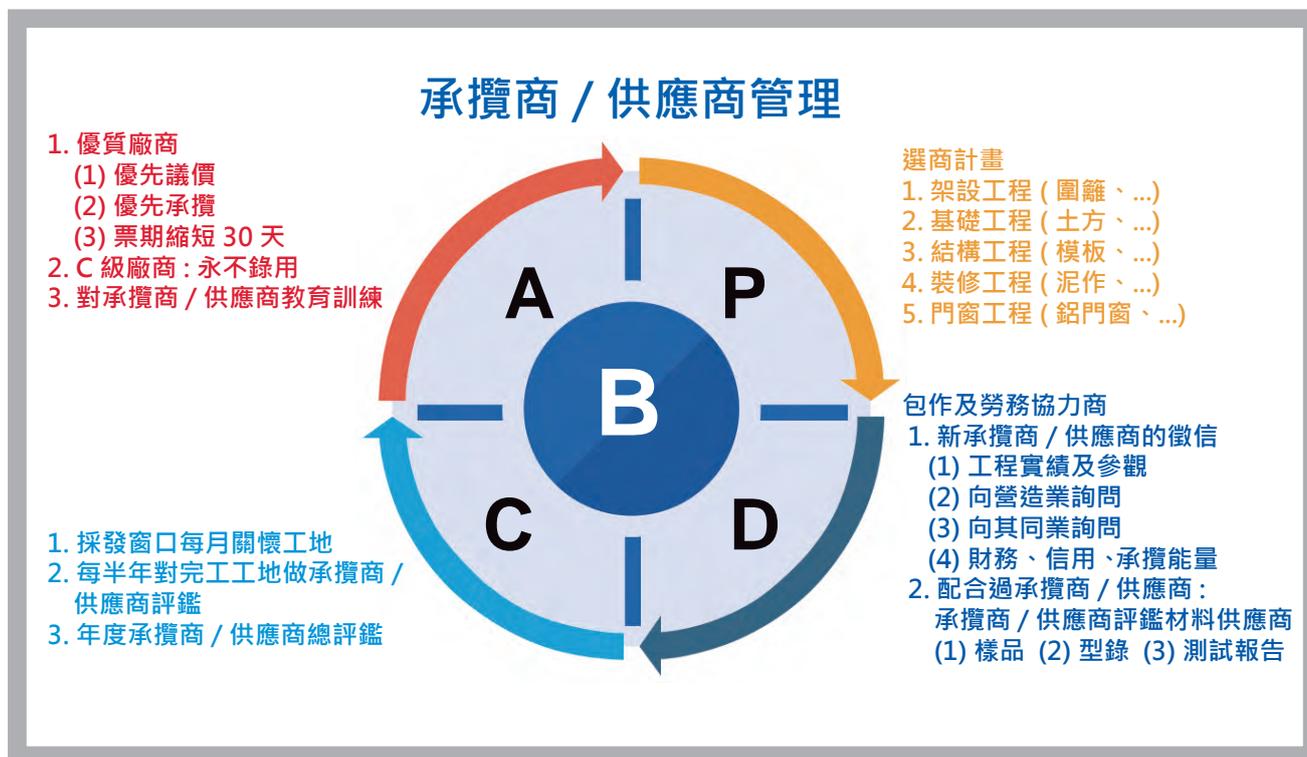
地 址：





承攬商/供應商的管理

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承攬商/供應商，因此，對擇商及供應鏈廠商的管理就必須非常注重及謹慎，以下是瑞助營造對整個承攬商/供應商以PDCA管理的方式：



承攬商/供應商在地化

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，朝著承攬商/供應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，瑞助的承攬商/供應商100%都是台灣當地的廠商。於2018年度公司營收主要在中部，北部次之，南部再次之，但比起往年，公司在南部案件已有增加之趨勢。2018年度和瑞助公司簽約之承攬商/供應商共有510家，其分佈地區及廠商家數如下表所示：

地區	宜蘭	花蓮	基隆	台北	新北	桃園	新竹	苗栗	台中	彰化	南投	雲林	嘉義	台南	高雄	屏東
地區家數	2	2	6	95	94	20	7	8	146	20	2	8	1	41	54	4
區域	東部		北部			桃竹苗			中部			南部				
區域家數	4		195			35			176			100				
比率	0.8%		38.2%			6.9%			34.5%			19.6%				

承攬商/供應商的評鑑

良好的品質仍然是營造廠立於不敗的關鍵成功因素之一，且要達到良好的施工品質必是源於優質的品質管理。故承攬商/供應商的篩選對營造廠而言實是非常重要，因此建立完善的協力廠商(承攬商/供應商)評鑑制度。新進承攬商/供應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；舊承攬商/供應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)，其評鑑項目為針對承攬商/供應商的『送審作業及施工計劃』、『施工能力及配合態度』、『自主檢查及品管水準』、『財務能力及可信用度』、『物料管控及安衛管理(含社會責任、環境、人權、勞工等)』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，將各承攬商/供應商總評結果交由每位採發人員參閱，做為日後選擇承攬商/供應商之參考，而總評為『C』級者，日後則不再採用；而採發處也會對被列為『C』級的廠商進行了解，避免因工地主管的偏頗或工地異常狀況而造成雙方誤解，錯失日後的合作機會。

於2018年度被評鑑工地共有5案，受評鑑的承攬商/供應商共有155家，其中經評為『C』級廠商有0家，此承攬商/供應商若無特殊情形(例如：違反社會責任、環境、人權及勞工等重大事件、業主指定、規格綁標、專利...等)，未來將不再錄用。以下為2018年各評等承攬商/供應商家數及所佔比率如下：

2018年評等	A	B	C
家數	16	139	0
比率	10.3%	89.7%	0.0%
總家數	155		

於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。在品質方面有此措施、管制及激勵下，造成承攬商/供應商間的良性競爭，使品質及職勞安方面有一定的水準之上，因此獲得公共工程的金安獎及金質獎等殊榮，而讓業主更加得以信賴並且在民間工程中更是獲得續案，例如：福樺建設、綺華建設、宏普建設、慶鴻機電、和和機械、寶鴻建設、銀泰科技、時代建設...等業主案件。



2018年承攬商/供應商頒獎



工班教育訓練及開發

品質及成本是公司爭取業務案件的最好方法，因此，品質中心於每年年底會排定隔年的工班培訓計劃表(如下表)，每個月舉辦工班教育訓練，針對品質要求做一說明，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，以減少公司及承攬商/供應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有被停工或被職安衛中心查核較差之工地做一勞安衛工班培訓。以下為舉辦品質教育訓練或職安衛工班培訓之照片：



泥作工班教育訓練

模板工班教育訓練

	工程項目	簡報製作	講師	督導人員	預定培訓時	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
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	外牆磁磚工程		李玉輝	程金興	4月	2018.04.11	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
5	泥作工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	5月	2018.05.17	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
6	泥作工程	李玉輝	李玉輝	程金興	6月	2018.06.27	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
7	鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	7月	2018.07.20	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
8	泥作工程	李玉輝	李玉輝	程金興	8月	2018.08.27	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
9	泥作工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	9月	2018.09.12	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
10	輕隔間工程	李玉輝	李玉輝	程金興	10月	2018.10.11	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
11	泥作工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	11月	2018.11.15	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
12	機電工程(台北場)	郭芳吉	郭芳吉	程金興	12月	2018.12.18	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成

2018年度工班培訓計劃

	工程項目	簡報製作	講師	督導人員	預定培訓時	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	1月	2019.01.08	工地	負責人及領班	3小時	領班培訓	已完成
2	鋼構工程	鍾淑儒	鍾淑儒	程金興	1月	2019.01.16	工地	負責人及領班	4小時	施工要領宣導	已完成
3	鋼筋工程	張紹堂	張紹堂	王仁士	2月	2019.02.22	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
4	混凝土分析技術	王冠雄	王冠雄	程金興	2月	2019.02.13	雄辦	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
5	機電工程	郭芳吉	郭芳吉	程金興	3月	2019.03.06	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
6	混凝土強度分析圖繪製	王冠雄	王冠雄	程金興	3月	2019.03.12	工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	已完成
7	防水工程	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	
8	機電工程	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	6月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
9	鋼筋模板工程	李玉輝	李玉輝	程金興	7月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
10	機電工程	楊瑞祥	楊瑞祥	程金興	8月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
11	防水工程	王仁士	王仁士	程金興	9月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	
12	防水工程	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	
13	模板工程	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	
14	鋼構工程	鍾淑儒	鍾淑儒	程金興	12月		工地	負責人及領班	3小時	施工要領宣導	

2019年度工班培訓計劃

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2018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『建立廠商資料庫』列為2019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年開始在每個月的第二次採發會議會邀請專業承攬商/供應商到公司做簡報及座談，透過承攬商/供應商簡報的施工說明及Q&A的座談問答方式，讓採發人員得以對該工項之施工做更深入的了解及提升其專業知識。以下為對採發人員教育訓練之照片：



2018.03.27抽水簡報及座談會



2018.06.26薄膜簡報及座談會





4 安全推動

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。

- 4.1 職業安全衛生推動
- 4.2 工作環境評估與管理
- 4.3 創新與交流
- 4.4 職業安全衛生績效



永續議題—職業安全衛生管理方針

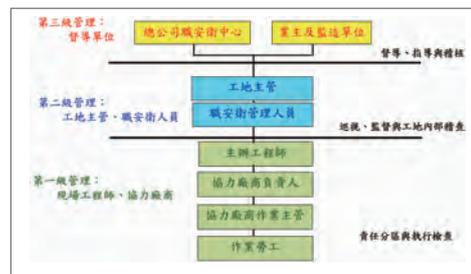
重大原因	經利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，認為提升職業安全衛生法守規性，並降低勞檢罰鍰以達零職災相對重要，可降低本公司的成本風險並避免影響企業之社會形象
主題邊界	本公司職業安全違規的衝擊範圍包含總公司、各承攬營建工地及工地所屬承攬廠商、材料供應商
主題邊界揭露限制	本年度報告書中有關職業安全衛生主題將揭露總公司、承攬商所承攬本公司工程之職災及罰鍰相關資訊之揭露
管理目的	為有效管理本公司遵守職安衛法規及降低工安事故風險
政策	<ol style="list-style-type: none"> 1. 打造優質健康安全環境 2. 強化職場安衛自主管理 3. 捍衛職場工作生命安全 4. 全員守規持續精進改善 5. 全員參與塑造工安文化
承諾	<p>公司推動層面：1. 降低罰單率，維持零職災 2. 強化職安衛高風險作業停留點查核</p> <p>3. 持續推動ISO 45001：2018及CNS 15506：2011系統驗證</p> <p>4. 加強工班培訓，提升勞工職安衛知能與守規性</p> <p>工地管理層面：1. 維持零職災 2. 降低職安衛重複缺失率 3. 落實職安衛標準化及創新</p> <p>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40個工地 ● 持續推動ISO 45001：2018及CNS 15506：2011 驗證稽核，為職業安全衛生管理系統的有效性負起責任 <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 ● 職業安全衛生管理雲端系統建置、推動E化管理 ● 持續運用查核成果統計分析，擬出改善對策持續提升職業安全衛生管理，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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 成立專職部門—「職安衛中心」部門人員編制共8人，推動職業安全衛生管理系統的領導與承諾 2. 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%）
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 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、職業安全衛生管理委員會
特定的行動	本公司導入及實施ISO 45001：2018 & CNS 15506：2011職業安全衛生管理系統，經bsi. 英國標準協會驗證，已於2018年11月13日驗證通過
管理評量機制	遵循ISO 45001：2018 & CNS 15506：2011職業安全衛生管理系統各項管理辦法，持續通過驗證並維持職安衛管理系統的有效性
績效與調整	<ul style="list-style-type: none"> ● 承攬商1件死亡案件 ● 針對工安管理增設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 ● 增加工班培訓場次、定期及不定期查核巡檢，以提升承攬廠商安全意識及守規性 ● 2018年轉版通過ISO 45001：2018驗證

4.1 職業安全衛生推動

因70%的員工為工地現場工程人員，所以職安衛管理觀念及措施非常重要，工地及公司皆定期安排職安衛檢討會議，公司高層主管會不定期至工地督導，並定期派有職安衛證照人員檢核各工地勞安措施及矯正回饋，以確保工程人員工作上的安全。



公司高層(董事長)巡視督導工地



各級主管分級管理、指揮、監督、稽查與檢查

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2018年總經歷工時為1,254,744小時) 經計算失能傷害頻率 (FR) 及失能傷害嚴重率 (SR)。承攬廠商2018年度總經歷工時為11,389,248小時，依國際勞工組織ILO「記錄和報告職業事故和疾病」行為準則統計項目計算結果。

性別	公傷		病假		總計	
	女	男	女	男	女	男
缺勤天數	135	30.25	231.5	159.31	366.5	189.56
缺勤率(AR)	0.11%	0.02%	0.18%	0.13%	0.29%	0.15%
缺勤率(AR)	0.13%		0.31%			
缺勤率(AR)	0.44%					

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。2018年總經歷工時為1,254,744小時，相當於156,843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

瑞助營造職業災害統計-國際勞工組織ILO行為準則

年度	2018年				備註
	公司員工 (女性)	公司員工 (男性)	承攬商 (女性)	承攬商 (男性)	
工傷率(IR)	0	0	0	0.02	●2018年瑞助營造總經歷工時為1,254,744小時 ●承攬商總經歷工時為11,389,248小時 ●承攬商總損失工時日數-6000天
損失日數比例(LDR)	0	0	0	105.36	
職業病發生率(ODR)	0	0	0	0	
工傷死亡人數	0	0	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)x200,000
 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16人，其中勞工代表人數計8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期召開委員會，提供工地必要職安衛相關資源。



職業安全衛生委員會北、中、南區視訊開會

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	8	50%
資方代表	8	50%
合計	16	100%

- 安全衛生諮詢與溝通窗口(安委會列席人員)：52人
- 本公司各個工地職安衛工程師於每季安委會會議皆須列席參加



職業安全衛生管理系統認證

本公司導入及實施OHSAS 18001& TOSHMS (CNS 15506)職業安全衛生管理系統，經英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(BSI Taiwan)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。2018年3月國際標準化組織 (ISO) 宣布新職業安全衛生管理系統國際標準ISO 45001：2018，公司成立ISO 45001推動小組，在職業安全衛生系統管理上已有穩扎穩打的基礎，才能在短暫的時間完成轉版驗證，成為營造業第一間公司取得ISO 45001職業安全衛生系統驗證。

2018年11月2日完成ISO 45001轉版驗證，於12月1日完成授證



通過ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統驗證證書

職業安全衛生創新管理

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

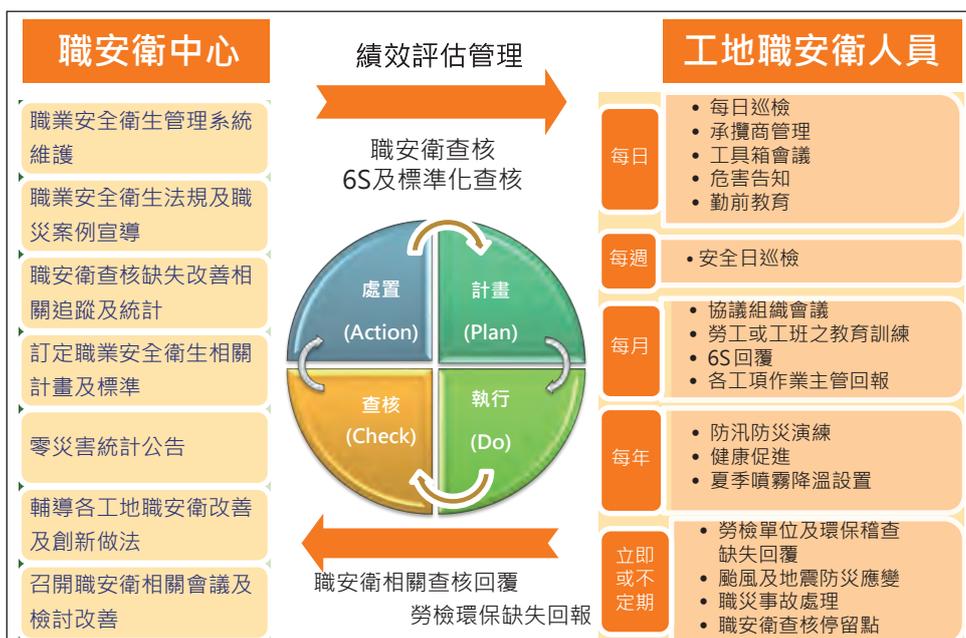


職安衛電子查核系統

職安衛每日回報系統

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。



ISO 45001 系統運作權責劃分



1

特輯 職業安全衛生管理系統與全球先進國家同步 接軌-「國內營造業第一家通過ISO 45001驗證」

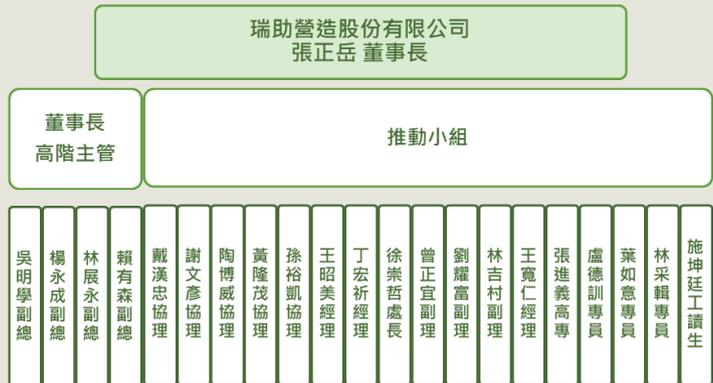
本公司接受勞動部職業安全衛生署之「營造業職業安全衛生管理制度促進計畫-營造業職業安全衛生管理系統輔導案」，於2018年8月8日舉辦啟始會議，本公司全體同仁在董事長的帶領，在3個月內如火如荼的推動與努力下，於2018年11月13日取得ISO 45001轉版驗證證書。

於2013年導入及實施OHSAS 18001& TOSHMS(CNS 15506)職業安全衛生管理系統，並通過BSI英國標準協會驗證，在職業安全衛生系統管理上已有穩扎穩打的基礎，才能在短暫的時間完成轉版驗證，成為營造業第一間公司取得ISO 45001職業安全衛生系統驗證。勞動部職安署於2018年11月7日辦理2018年推動營造業職業安全衛生管理系統研討會，並邀請張正岳董事長於會議中分享瑞助營造ISO 45001系統驗證經驗分享。

組織最高管理階層的領導和承諾，是職業安全衛生管理系統成功和達成預期結果的關鍵，因此他們負有必須親自參與或指導的特殊責任。本公司在職業安全衛生管理系統推動及執行上，張正岳董事長總是親力親為，不只參加相關職安會議還有相關職安活動。支持組織職業安全衛生系統的文化大部份是由最高管理階層決定的，它足以決定對職業安全衛生管理系統的承諾、特性和運作熟練度。當然還要全體員工積極參與、合作及以互信為基礎的溝通、主動參與發現職業安全衛生機會和對預防及保護措施有效性的信心。

ISO 45001執行紀錄摘要

項目	數量	
啟始及總結會議	2次(1次/4hr)	8hr
輔導會議	13次(1次/8hr)	104hr
教育訓練	4天(1天/8hr)	32hr
系統文件討論	13天(次/4hr)	52hr
稽核會議	2天(1天/8hr)	16hr
總時數	196hr	
參加人次	490人次	
組織背景報告	1本	
系統程序書	19項	
系統標準文件	59項	
風險評鑑表	286項	



瑞助營造ISO 45001職業安全衛生系統推動小組組織表



2018年度「營造業職業安全衛生管理制度促進計畫」啟始會議照片及全體大合影



2018年度「營造業職業安全衛生管理制度促進計畫」輔導小組歷次輔導公司部門記錄





2018年度「營造業職業安全衛生管理制度促進計畫」輔導小組歷次輔導工地記錄



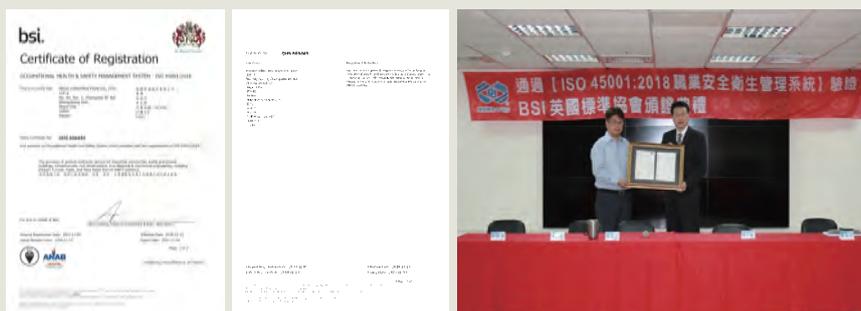
全員參與培訓種子人員，辦理ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統/風險評估管理/法規鑑別課程教育訓練



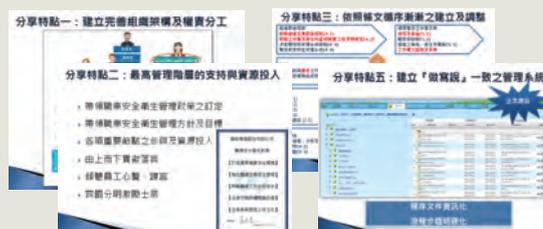
2018年度「營造業職業安全衛生管理制度促進計畫」輔導計畫完成召開總結報告，由主辦機關職安署長官帶隊蒞臨指導



2018年度BSI英國標準協會稽核小組進行ISO 45001職安衛系統稽核作業：組織最高管理階層訪談、公司部門及工地稽核



2018年11月2日完成ISO 45001轉版驗證，於12月1日完成授證



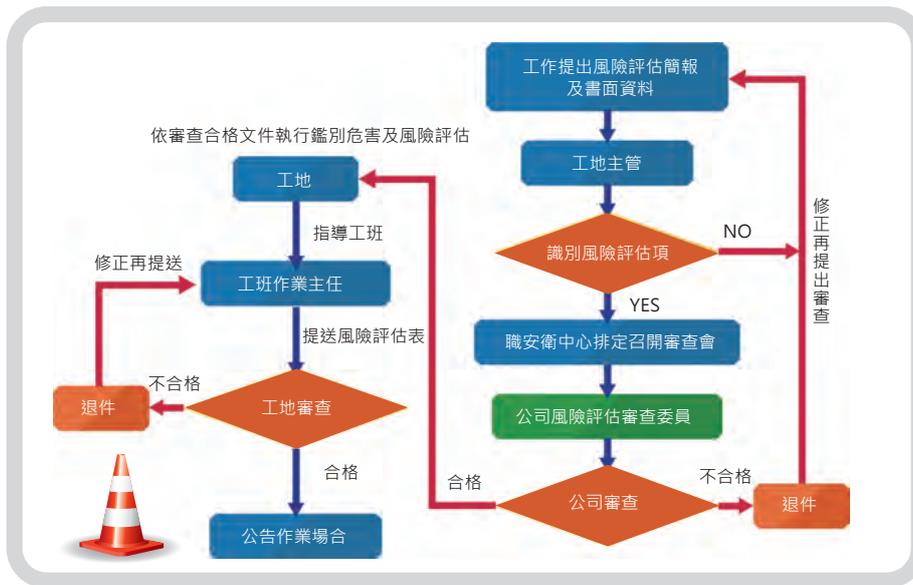
2018年推動營造業職業安全衛生管理系統研討會，張正岳董事長於會議中分享瑞助營造ISO 45001系統驗證經驗分享

4.2 工作環境評估與管理

有鑑於施工安全之重要性，將影響工程進度及工程品質，凡高度或深度達5公尺以上之工程，施工前工地主管提送需提送風險安全評估書面資料及簡報至職安衛中心審查，由公司召開風險安全評估審查會議。

風險評估管理審查作業

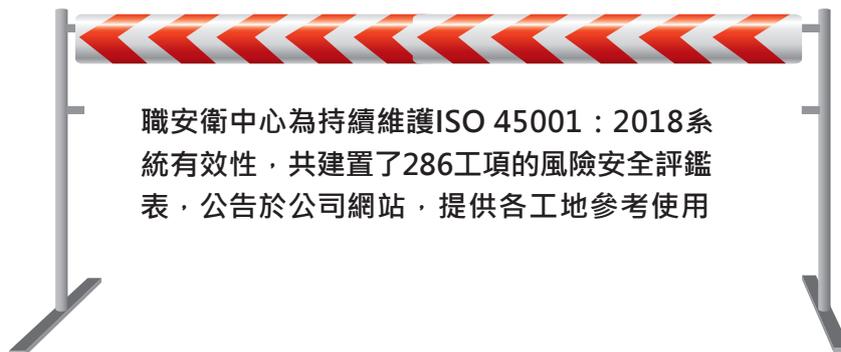
高度或深度達5公尺以上之(1)模板支撐(2) 施工架組拆(3)施工電梯組裝及拆除工程(4)塔式吊車組裝及拆除工程(5) 外牆清洗工程，依工程進度召開風險安全評估簡報會議，並經會議評估審查合格後，才准許施工。



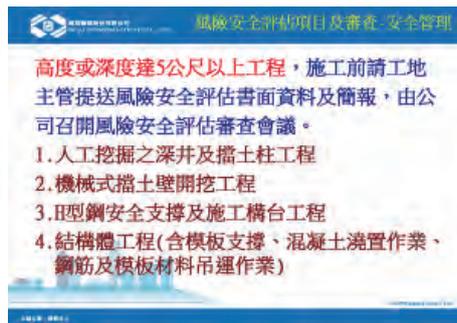
風險評估管理審查作業流程圖



公司頒布政令公告據以實施



董事長及顧問群與工地人員及該項作業承攬廠商召開風險評估會議

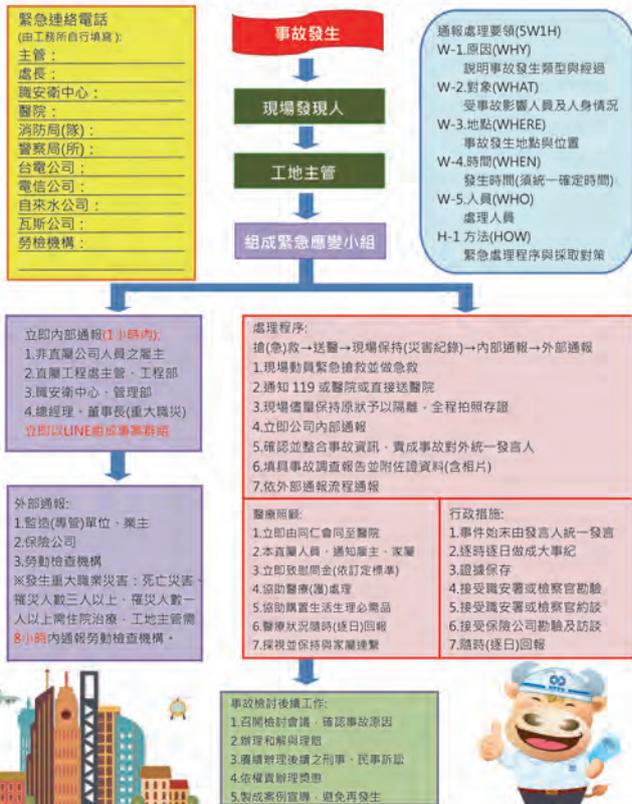


工地現場張貼風險安全評鑑表



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

工地緊急應變流程



以誠立基，築信而上

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。



安全衛生防災重點計畫-防災、防颱、防汛演練



空氣呼吸器演練



防颱物料固定演練



防汛沙包搬運堆疊



人員搶救防災演練



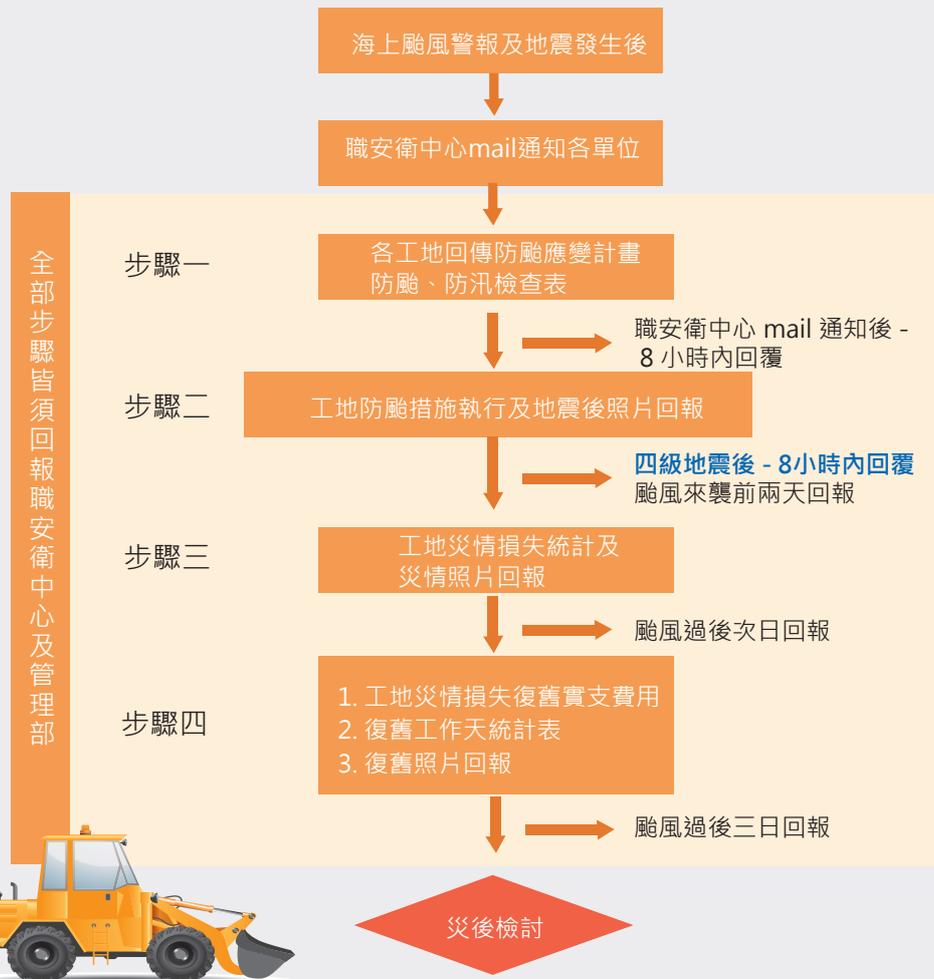
消防防災演練



防汛防災演練



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

4.3 創新與交流

電梯井吊料防墜及管制自動化裝置創新

建築工地施工過程常需利用電梯口吊料至各樓層，例如水泥、砂、管料等，開口吊料屬潛在風險並且於新聞上看到發生勞工朋友於吊料口墜落意外時有所聞，有鑑於此，本公司在此特別用心思，對吊料口做一管理，達到勞安意外潛在原因能消除。

於2014年在每層吊料電梯口護欄處裝置簡易型微動開關，並拉訊號控制線到工務所設置旋轉指示燈，當吊料口護欄開啟時微動開關立即動作工務所旋轉指示燈即會發亮旋轉既設吊料口監視攝影機由工務所監視畫面中即可知道吊料作業所在樓層位置。並於2018年加裝之電梯井自動化防墜網主要為電梯井吊料時於作業樓層下方鋪設電動防墜網，以供作業人員安全。

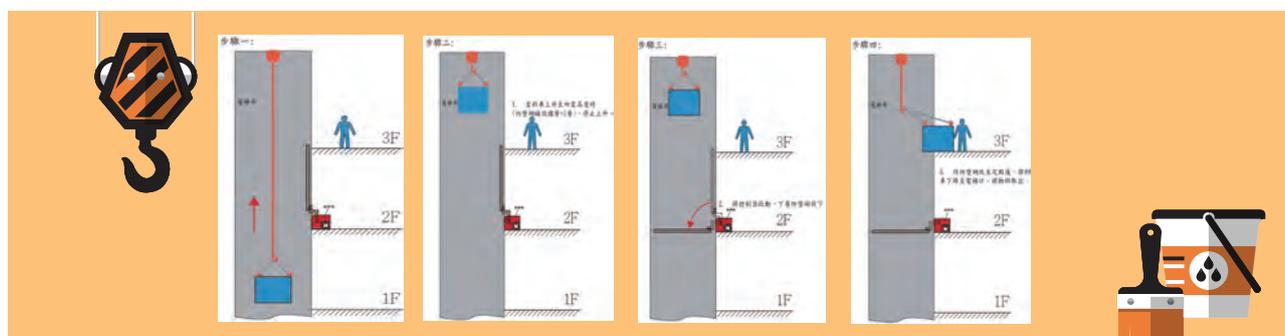


電梯井吊料口防護

電梯口護欄處裝置簡易型微動開關

工務所旋轉指示燈會連動

工務所監視畫面



電梯井自動化防墜網裝置操作示意圖

高風險環境施工，設置VR體驗教室，辦理體驗教育訓練

「營造工地虛擬實境輔助教育訓練工具」，參照職災案例並設定虛擬場景，設計可能造成職災的問題，讓勞工上工前體驗工作環境及培養危害辨識等能力。利用時下盛行之VR技術，讓勞工透過戴在頭上沉浸式VR，搭配使用者動作感應，達到與媒體內容互動的效果，逼真的畫面及互動式操作，讓勞工如親臨現場操作的體驗。希望藉虛擬實境輔助教育方式，讓勞工事先學習和避免災害發生。



4.4 職業安全衛生績效

發揮企業責任-配合政府公部門宣導職安衛政策

職災事故多肇因於個人不安全行為及危害辨識不足，因此引導勞工在工作場所中相關的自我安全維護以及對場所危害因子的敏感度，是避免意外事故發生的最根本方法。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。



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TOSHMS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職業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，加強災害預防並降低職災發生為要。



擔任營造業中區職業安全衛生促進會會長



勞動部職安署頒發感謝狀已表會長2年的用心執行



2018~2019年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

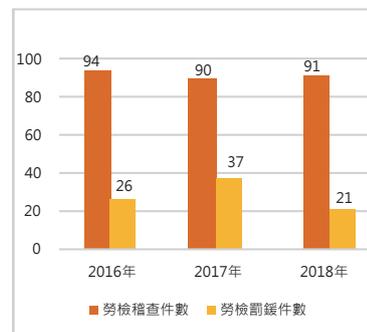


降低罰單率，致力達成零職災

職安衛罰鍰事件說明

本公司2018年達43件在建工程，2018年職安衛罰鍰為177萬元，2018年經勞檢單位稽核被處罰鍰之比例為23%(近3年最低)；罰鍰金額為\$1,77萬(近3年最低)。為降低罰款之目標，本公司採取持續辦理教育訓練(2018年度工班教育訓練辦理24場次/年)、定期及不定期召開職安衛檢討會議等，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，以激勵工地達全員工安為目的，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。提升全員の知能及守規性，進而達到降低職業災害發生的目標。

年度	在建工程	勞檢罰鍰(元)	勞檢稽查件數	勞檢罰鍰件數	勞檢開罰比例
2016年	38件	\$2,610,000	94	26	28%
2017年	50件	\$2,630,000	90	37	41%
2018年	43件	\$1,770,000	91	21	23%

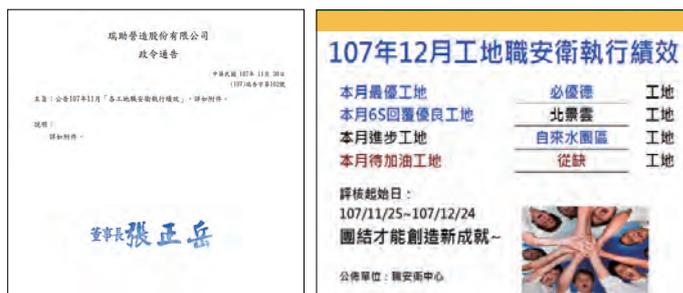


職安衛罰鍰金額連續三年比較表

執行職業安全衛生績效獎懲

為因應職業安全衛生管理之趨勢，推行ISO 45001：2018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。

實施6S整理整頓稽核及執行職業安全衛生績效獎懲辦法



每月依工地職業安全衛生執行績效獎懲辦法評鑑並公佈優良工地獎勵

項目	姓名	負責 稽核/成績/獎/處/處/處/處
每季總結罰鍰懲處	張正岳	...
每季總結零罰鍰獎勵
榮獲金安獎獎勵
榮獲金安心獎獎勵



職安衛相關協會參與及違規事項宣導



承攬商/供應商召開工安檢討會議



違規懲處公告

職安衛相關得獎事蹟



107年推動職業安全衛生公共工程-佳作



「107年推動台中市金安心工程計畫」重大工程組-優勝



積極參與106-107年營造高層檳職場無檳榔支持環境計畫，獲衛生福利部國民健康署頒發感謝狀



5 綠色推手

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。

- 5.1 綠色技術應用
- 5.2 能資源管理
- 5.3 創新環境衛生管理
- 5.4 用水管理

永續議題—有關環境保護的法規遵循

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，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 短期目標

- 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

中期目標

- 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統，輔導工地執行職安衛管理系統

長期目標

- 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、空氣污染防治法、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

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

- 2016~2018年連續3年違反環境保護法規件數及罰鍰降低，環保開罰由56%降低至6%
- 2018年推動導入ISO 14001：2015環境管理系統，落實環境考量面，減少環境衝擊，預定2019年通過ISO 14001：2015環境管理系統驗證

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，再透過英國標準協會太平洋有限公司台灣分公司(BSI Taiwan)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"> ● 能源密集度較前年減少約1%，辦公室更換T5燈管，工地設置照明配電盤總開關 ● 持續推動ISO 50001：2011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	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	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	為有效管理此主題，已導入ISO 50001：2011能源管理系統
管理評量機制	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 2018年共計節省255,663度 ● 2018年能源密集度較前年減少約1%

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、高雄辦公室、租賃宿舍及全國各工地工務所

主題邊界揭露限制

主題邊界揭露限制為本公司，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

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

- 導入ISO 14064-1：2006溫室氣體盤查管理系統執行溫室氣體盤查作業
- 溫室氣體排放密集度較基準年降低1%
- 本公司溫室氣體排放密集度以2017年為基準年，短期目標為5年內減少5%的溫室氣體排放密集度

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

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，交由企業永續策略規劃室進行彙整。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

為有效管理排放主題，先後已導入ISO 14064-1：2006溫室氣體盤查管理系統

管理評量機制

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台灣檢驗科技股份有限公司(SGS)進行外部查證

績效與調整

2018年溫室氣體排放密集度(公噸CO_{2e}/營收佰萬元)較基準年減少約6.08%



5.1 綠色技術應用

台灣綠色智慧科技協會 引領產業共創綠色家園

瑞助綠色智慧科技聯盟是一個非營利性組織，於2018年底內政部核准申請成立為「台灣綠色智慧科技協會」。成立目的為更深化瑞助綠色智慧科技聯盟之理念，連結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的品質、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。

希望透過台灣綠色智慧科技協會，促進綠色產業經營管理資訊之整合交流及資源分享，並藉由分組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。

我們共同參與氣爆與賑災等公益活動，也免費提供網站給協會會員交流使用。也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，以異業結盟概念，遴選綠色資源優質企業，以凝聚社會群體的知識及技術力量，研發新工法、新技術，成為領頭羊角色，創造差異化及創新性。



第一屆台灣綠色智慧科技協會大會

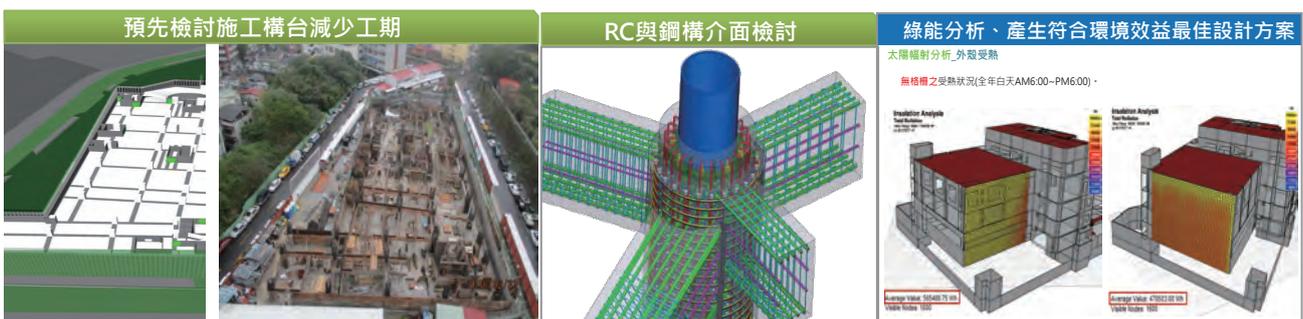


未來協會方向-互惠共好

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。

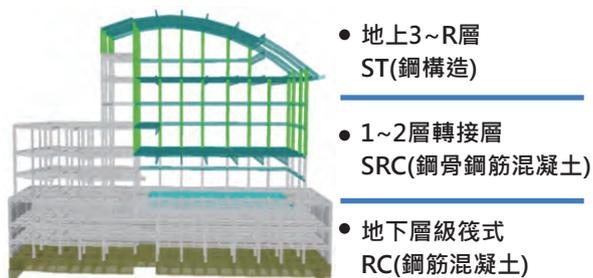
引領同業應用最新3D建模技術，為配合設計及承攬施工之建案提供相互協調且具一致性的建物資訊，透過系統檢測與模擬事先發現並排除各項工程構件衝突狀況，降施工錯誤成本並確保工程品質。發展出BIM最高等級LOD500藉此能力並於廈門設立分公司領先同業，利用先進3D建模技術，承攬大陸工程。



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。



環保、節水、教育水資源再利用-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。

所謂的水撲滿，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。

2016年起至2018年底共已施工完成842.5 M³，且每一次可保水95%的體積量。2018年在花博建案捐贈12噸的水撲滿在花博主場館花舞館表演舞台側邊，以發揮教育意義為主，讓社會群眾瞭解水撲滿能帶來滯洪、環保之功效；更能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的概念，將「水撲滿」融入工程中，以發揮保水抗旱降洪等多元功能；2019年也預計捐贈塗城國小，讓環境教育從綠色校園做起。



台中花博工地-教育及親子平台



施工中照片

健康舒適-十三項房屋無毒檢測



企業社會責任-瑞助重視品質更重視健康

- 全國第一家營造廠主動、免費、感動式服務
- 檢測項目10項遞增至13項，全國營造業最多
- 檢測時間：施工中及完工後
- 社會責任：打造健康好宅的環境空間
- 降低病屋症候群

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，檢測項目原10項，增加至13項，檢測儀器有：(1)揮發性有機化合物 (VOC)。(2)甲醛。(3)氫氣。(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。(11)臭氧。(12)PM2.5。(13)PM10。是瑞助營造主動提供給業主及社會優質健康住宅環境當責最佳的實質回饋。



健康建築檢測證明



健康建築實際檢測情形

「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「國立臺北科技大學精勤樓新建工程」案，為全台首件建築案申請低碳建築聯盟LCBA「建築碳足跡認證」標章，認證等級為銀級，目前案件申請中，讓本棟建物在整個生命週期中，從施工規劃、施工過程到完工都能達到省能源、省資源、低廢棄物及低污染的效益。

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。經評估結果及減碳技術說明如下所示：低碳建築聯盟網站有公開資訊，並取得全台首件低碳建築聯盟LCBA「建築碳足跡候選證書BCFd」之學校類建築。<http://www.lcba.org.tw/news/view/190/>



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」低碳建築認證



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，截至2018年底止，自行研發新型專利16項，發明專利3項。

序號	獲准年度 (民國)	獲准類別	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	圍架結構	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	柱樑鑄定結構	M457044	新型
011	2015	本國	用於臨時架高電線之結構及使用該結構之方法	I489717	發明
012	2015	本國	用於建築工地之防溢結構	M512611	新型
013	2016	本國	供一工作人員上下攀爬的建築結構	M517770	新型
014	2016	本國	置地形護欄	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	2017	本國	水泥建築結構體之牆面粉刷方法	I597409	發明
018	2018	本國	在電配管之周圍進行灌漿的方法	I621755	發明
019	2018	本國	土壤之保水系統	M568868	新型



再生循環經濟-廢棄物減量

建築產業消耗掉世界40%的能源，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，營造業為關鍵產業，在面臨地球能資源日益貧乏之際，瑞助近年來致力於循環經濟，如何從設計端達到節能減碳及永續發展之目標，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凝土建材，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）。2018年度再生料使用量為：31,181 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。

循環再生—使用再生料於假設工程



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。



資訊系統架構圖

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。



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。2018年內公司節省出差費用合計24,686千元整，人員節省出差時間合計55,103小時，減少溫室氣體排放約178,178KgCO₂e。

	視訊設備使用(次數)	節省出差費用(千元)	節省出差時數(小時)
合計	3,555	24,686	55,103
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 = (2018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排碳量=(2248*6.2*376)*0.034			



綠色建築標章

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

例如2018年『臺北市大同區明倫公共住宅統包工程』、『五甲E/S第二期擴建工程(土建統包)』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。2018年共計取得6張候選綠建築證書、3張候選智慧建築證書、7張綠建築標章證書及4張智慧建築標章證書。



2018年候選綠建築證書及候選智慧建築證書

主辦單位：內政部

候選綠建築證書		工地名稱	有效期限
鑽石級	沙崙綠能科學城核心區 C 區開發工程(第一期)		107/06/19~112/06/21
	綠能科技示範場域新建工程		107/11/06~112/11/05
銀級	臺北市大同區明倫公共住宅統包工程		107/04/09~112/04/08
	自來水員工訓練園區興建工程		107/05/24~112/05/23
	五甲 E/S 第二期擴建工程(土建統包)		107/06/22~112/06/21
	龍井建設八里區中山段 1365、1459 等 2 筆地號地上 17 層地下四層新建工程		107/08/15~112/08/14
候選智慧建築證書		工地名稱	有效期限
鑽石級	沙崙綠能科學城核心區 C 區開發工程(第一期)		107/09/11~112/09/10
銅級	臺北市大同區明倫公共住宅統包工程		107/04/10~112/04/09
合格級	台灣自來水股份有限公司自來水員工訓練園區興建工程		107/09/11~112/09/10



2018年綠建築標章證書及智慧建築標章證書

主辦單位：內政部

綠建築標章證書	工地名稱	有效期限
黃金級	臺北市和平國小暨籃球運動館新建工程	107/03/16~112/03/15
	北北區配電中心暨辦公大樓土建統包新建工程	107/05/17~112/05/16
	新北市立林口國民中學羽球暨體適能中心興建統包工程	107/08/30~112/08/29
銀級	內政部消防署訓練中心宿舍、教室及餐廳等新建工程	107/03/15~112/03/14
	雲林榮家中程(103 年~106 年)計畫總體營造養護園區統包工程	107/05/04~112/05/03
	中正區水源路四、五期整宅都市更新案集合住宅新建工程	107/08/28~112/08/27
合格級	嘉義市國民運動中心統包工程	107/09/03~112/09/02
智慧建築標章證書	工地名稱	有效期限
合格級	臺北市和平國小暨籃球運動館新建工程	107/03/02~112/03/01
	內政部消防署訓練中心宿舍棟新建工程(統包工程)	107/04/12~112/04/11
	嘉義市國民運動中心統包工程	107/08/02~112/08/01
	雲林榮家中程(103 年~106 年)計畫總體營造養護園區統包工程	107/09/17~112/09/16



5.2 能資源管理 能源管理

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 _{2e})	GJ
2018	北流中心	工地地下室臨時照明使用 23W	30,312	16.79	13.13
	明倫公宅	工地地下室臨時照明使用 T5	225,351	124.84	213.74

【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



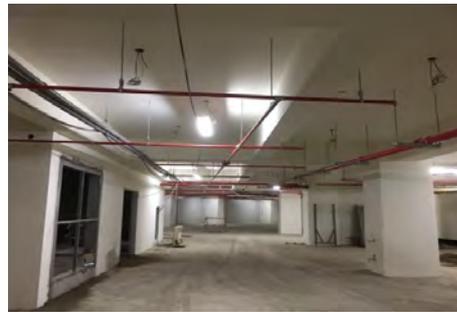
通過ISO 50001能源管理驗證證書



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

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。

2018年溫室氣體排放量總計約2,897.096公噸CO_{2e}，盤查範圍為本公司營運控制辦公場所(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5樓、22樓、27樓、29樓、35樓、36樓；高雄市左營區站前北路106號)、2018年度全國所有施工工地(含工務所)之溫室氣體排放量。2018年溫室氣體排放密集度(公噸CO_{2e}/營收佰萬元)較基準年減少約6.08%。

2018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)	359.3245	2,537.7713
占總排放量比例 (%)	12.40	87.60

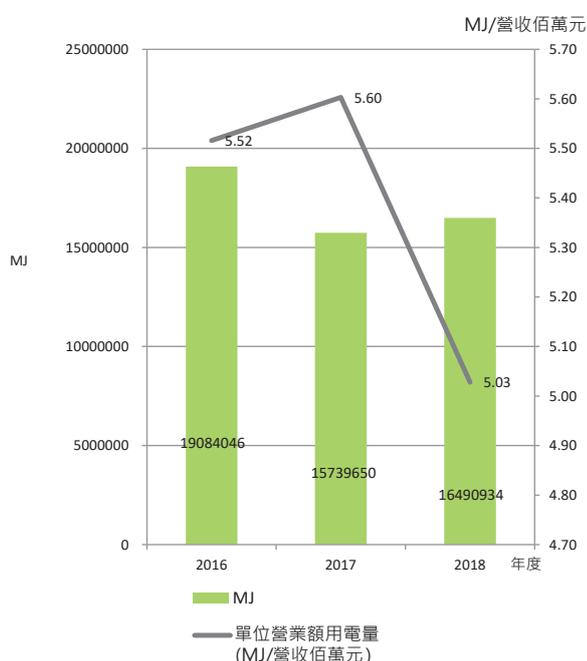
- 排放溫室氣體種類：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NF₃)
- 全球暖化潛勢(GWP)引用 IPCC 2007 第四次評估報告之全球暖化潛勢值
- 電力排放係數引用經濟部能源局 2018 年公布之 2017 年電力排放係數: 0.554 公斤二氧化碳當量/度計算

2016~2018年度溫室氣體盤查比較表			
計算指標	2016年	2017年	2018年
溫室氣體排放 (範疇1)(公噸CO ₂ e)	315.738	349.407	359.3245
溫室氣體排放 (範疇2)(公噸CO ₂ e)	2,820.198	2,312.854	2,537.7713
溫室氣體排放總計 (公噸CO ₂ e)	3,135.936	2,662.261	2,897.096
溫室氣體排放密集 (公噸CO ₂ e/營收佰萬元)	0.38	0.38	0.36

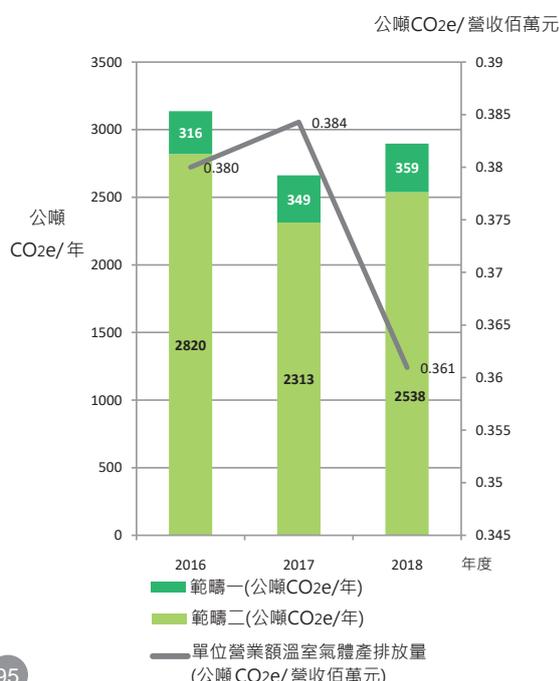
2016~2018年度能源耗用			
計算指標	2016年	2017年	2018年
電力(MJ)	19,084,046	15,739,650	16,490,934
汽油(MJ)	3,526,756	3,968,538	3,829,839
柴油(MJ)	151,513	46,990	177,696
總熱值(MJ)	22,762,315	19,755,178	20,498,469
能源強度(MJ/百萬營收)	5.516	5.603	5.028

- 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)
 5.2017年CSR報告之總熱值，因誤植，本年度修正
 6.本公司為專案型服務，為忠實反映能源使用狀況，能源強度比較基準修正為百萬營收為分母，2016年及2017年數據同步調整

2016~2018年用電量



2016~2018年溫室氣體盤放量



5.3 創新環境衛生管理

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。



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，可降低本公司的成本風險並樹立營造與環保兼顧的企業形象，以達永續經營之目標。2018年導入ISO 14001環境管理系統，預計2019年通過第三方驗證，落實環境考量面，減少環境衝擊，全員致力執行公司環境政策。

空氣污染防治

- (1) 工地之裸露地表防制塵土飛揚
- (2) 運棄土方之車輛，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



防塵網覆蓋剩餘土石方以防止塵土飛揚



植生穩定綠化整理以防止塵土飛揚



車輛離開工地前經過洗車臺設備加強輪胎之清洗



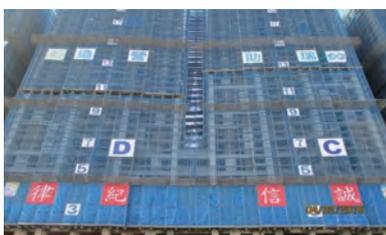
車輛離開工地前派員以加壓沖洗設備加強輪胎之清洗



工區外周邊道路定期清洗路面



施工期間不定時派員清掃路面



施工架防塵網確實設置



阻隔式圍籬綠美化



密閉電梯井作為廢棄物輸送管道以防止粉塵逸散

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

處理對策與方法：

- (1)廢棄泥水或污泥應經適當處理後，方可運離工地，不得任意漫流及排放。儘量減少廢土之發生量，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



垃圾分類及資源回收設施工區



垃圾分類及資源回收設施工務所區域



廢棄物分類暫置管理



合法事業廢棄物代清理

2018 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 1,886 噸	約 774 噸
處理方式	資源回收或再利用、其他營建廢棄物委由各縣市環保局合法之廢棄物清運公司處理	垃圾分類資源回收、其他生活垃圾委由合格之環保公司處理

噪音防制處理

施工時期噪音及震動防制，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



抽排氣通風設備設置吸音棉護圍、隔音圍籬防制噪音



選用低污染施工工法以降低噪音對環境之衝擊-預疊樁工法(擋土排樁)



低頻馬達設置吸音棉護圍防制噪音



甲種鋼板圍籬加高防音並加設防音帆布補強降低噪音

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2016~2018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，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(4%工地月績效獎金)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。



召開會議加強環保意識宣導



定期及不定期查核



經常性辦理教育訓練

在全員致力執行公司環境政策及提升環保法規守規性，近3年環保開罰比例由56%降至6%，2018年經環保單位稽核被處罰緩之件數為7件(近3年最低)；罰緩金額為\$174,000(近3年最低)，在環保法規的遵循有明顯進步。

年度	在建工程	環保罰鍰	環保稽查件數	環保罰鍰件數	環保開罰比例
2016年	38件	\$331,200	82	46	56%
2017年	50件	\$430,500	102	39	38%
2018年	43件	\$174,000	115	7	6%



針對2018年環保違規事項，積極採取相關改善對策持續改善執行如下：

- (1)噪音防制：施工採用低噪音型式的機器，如使用有防音設備的機械、施工時間選擇對週遭環境影響最小的時段、測定營建噪音量測並紀錄，確實監控噪音值是否符合、設置隔音、防震措施
- (2)空氣污染防制：工地之裸露地表防制塵土飛揚



施工中噪音檢測-工區內設制噪音監測



確實監控噪音值是否符合並作因應措施



甲種鋼板圍籬加高防音並加設防音帆布補強降低噪音



防塵網覆蓋剩餘土石方以防止塵土飛揚



車輛出工區前輪胎沖洗防止泥濘污染工區外道路

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，檢測結果符合勞工作業場所容許暴露標準並公告週知；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汙染、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。



定期實施室內作業環境測定並確認檢測結果符合規定要求



工務所綠美化



生態池及開心農場



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用路人的安全，主動灑水降低因為工程所引發的揚塵。

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



社區清潔服務



工區外周邊道路定期清洗路面



水溝清理



水溝設置過濾網並定期更換



道路AC修復

其他優良環保創新做法及得獎事蹟



利用植栽區大樹下設置勞工午間休憩專區節能又減碳



即時PM2.5濃度及異常警示通報



107年度高雄市優良營建工程工地廠商



工區自動化安全監測



制訂職業安全衛生技術手冊



107年臺南市第五屆「建築工程圍籬綠美化競賽」

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。2018年度已達目標。



工務所噴水循環節能省電系統

2016~2018年用水量

年度	用水量(噸)	營收(佰萬元)	用水強度(噸/營收佰萬元)	減量目標(%)	達成率(%)	是否達成
2016	112,884	8,287	13.62	1	↑ 22.74%	×
2017	95,383	6,927	13.77	1	↑ 1.09%	x
2018	108,403	8,026	13.51	1	↓ 1.91%	○

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：辦公用水及工地用水皆來自台灣自來水公司直接供應
 註4：減量目標為前一年度之強度減少1%



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) 工地依水污染防制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) 定期排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



設置沉澱池及沉砂池



工地周邊排水系統清理



水溝蓋鋪設防砂網



全阻隔式圍籬



防溢座施作

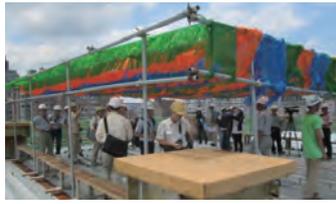
夏季降溫機制



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，提升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降溫效益大。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」讓同業間可已相互交學，好的經驗互相分享。2018年勞動部職業安全衛生署署長鄒子廉率隊突擊檢查公司所屬工地也都符合相關規定，表示本公司在夏季降溫機制上是持續執行並加以創新。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。



高溫室外作業熱危害查核



彩色遮光網



噴霧降溫設備



設置溫度監測及高氣溫作業指引



提供飲水機、食用鹽及酸梅片



休息區加裝水霧設備

工務所雨水回收再利用計畫暨井水配置



雨水回收生態池：利用雨水儲存桶分類，再提供至各區用水，使工區供水充足，大幅降低自來水使用量，提升工作效率及節能(減少自來水費)。許多大自然的雨水順著排水系統直接排出，其實它們都是可以再利用的珍貴資源，我們將透過生態池及簡易的雨水回收，發揮它們應有的價值。設置回收雨水裝置及管路，經過濾淨化可作為魚類及水草生態養植，亦可作為馬桶沖水、綠籬灌溉及噴霧降溫設備使用。



雨水回收存儲設備



雨水回收存儲設備



雨水回收系統示意圖



生態池及開心農場

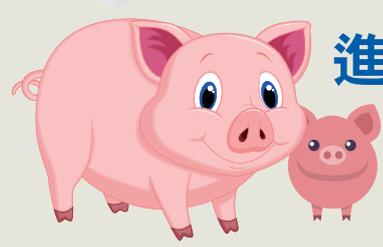


工務所綠美化



圍籬綠美化

2 特輯 沼到財源-提升廢水系統效能，沼氣發電創造財富



【進階優化沼氣發電效益，降低成本，提供畜牧業污水處理模式】

緣起於2017年4月，瑞助因獲頒台中市政府2017年低碳城市貢獻獎，在會場與逢甲綠色能源發展中心結緣，因雙方對環境友善、永續經營及循環經濟等理念相同，採用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，以營造統包技術，整合異業：為國內第一家從設計、規畫、技術(土建施工、機電施工)之能力，統籌規畫並整合逢甲綠能中心二階段厭氧醱酵技術及專業能力。

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。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，改善目前普遍使用的三段式廢水處理沼氣的缺點「新型厭氧二階段產氫沼氣技術-HyMeTek」可處理高濃度有機廢水並產生氫氣與甲烷氣(簡稱：氫烷氣)，再透過發電裝置轉換成電力，亦即產生電力過程同時具備廢水處理功能。技術的特色主要是：高速率降COD，減少污泥，節能產能，高有機負荷處理，提升水回收效率，快速建廠，模組系統，高度客製化需求設計，智慧型控制，高低濃度有效分流處理，將畜牧糞尿水視為資源，讓河川不再發臭、水清環境淨；且沼氣除了用來發電之外，也可使用沼氣燈，冬天當小豬的保溫燈或增加豬場保暖及照明使用，不僅對環境友善，減少溫室效應。以改善環境汙染的問題提升養豬畜產業之形象及產業價值。於2018年5月完成新合興牧場污水處理，開始處理牧場豬糞尿，且達排放標準，並和台電簽訂躉售合約，契約編號17-BE-107-0001，電號17-04-1688-05-7。



■ 技術分析

● 厭氧二階段技術與類似技術之優勢分析

	UASB (上流式厭氧污泥床)	HyMeTek (本計畫技術)
工程	<ol style="list-style-type: none"> 1. 客製化，現場施工，施工期長。 2. 槽體體積與佔地面積大。 3. 設備價值高，維護成本高。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 模組化設計，組裝方便，施工期短。 2. 槽體體積與佔地面積小。 3. 設備容易維護，維護成本低。
效率	<ol style="list-style-type: none"> 1. 有機負荷較低: 1-15 kg COD/m³-d。 2. 水力停留時間長: HRT 48-336 h。 3. COD去除效率: >90%。 4. 污泥產生量: 0.05 kg/去除 kg BOD。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高有機負荷: 1-50 kg COD/m³-d。 2. 水力停留時間短: 1-120 h。 3. COD去除效率 >90%。 4. 污泥產生量: 0.04 kg/去除 kg BOD。
發電與應用	<ol style="list-style-type: none"> 1. 沼氣產量較低。 2. 沼氣熱值較低，發電效率低。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 氫氣與甲烷適當混合，燃燒效率可提高25%，也顯著減少CO、CO₂以及NO_x等污染物之排放。 2. 沼氣產量高: 比UASB提高25%。 3. 純化後氫氣可應用至燃料電池發電。 4. 產品多樣性(氫氣、甲烷、熱電)

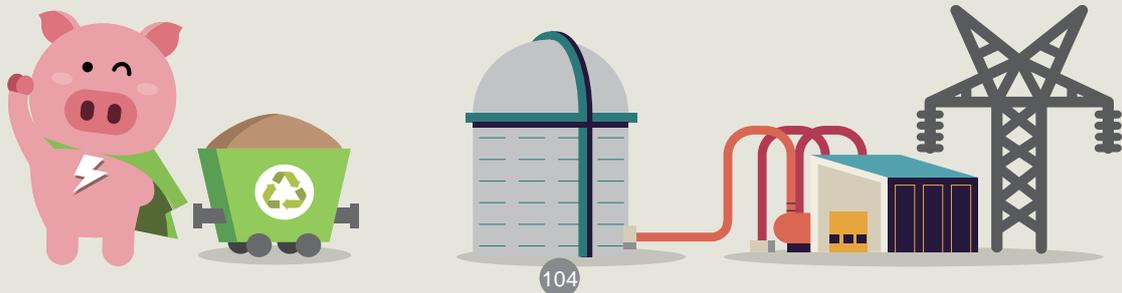
沼到財源-提升廢水系統效能，沼氣發電創造財富



因牧場清洗時間與用水量不定，造成料源不穩定而影響沼氣量，推動沼氣發電優化計畫。從牧場管理至系統流程改善，建立牧場清洗標準流程進而與牧場檢討並做教育訓練，訂定牧場清洗時間欄舍數量並控制用水量，邁入優化沼氣發電效益。可節省水費(含隨水增收污水處理費)，污水處理流程穩定，豬糞料源固定又可使沼氣發電量穩定增加固定收入，並建立低成本的污水處理模式供小畜農場選用，解決小農的問題又可解決環境問題。更可作為綠電憑證使用，發揮沼氣發電具有創效、節能、安全和環保等顯著優勢。依環保署畜牧糞尿管理創新作法資料，每頭豬日產 $0.1M^3$ 沼氣，每 $0.7M^3$ 沼氣可產1度電，本案2,000頭豬可日產286度電，一年約104,286度電，以2018年躉售費5.0161元/度計，沼氣發電可獲523,109元/年之發電利益。

南投草屯新合興牧場與多方合作，在養豬場內建置沼氣發電設備，將豬糞沼氣變綠電，2019年2月27日舉行記者會宣布正式併聯發電，成為南投首座促進環保又可發電的養豬場，副縣長陳正昇(中)、祥園實業公司董事長吳昆民(右)等人出席。(中央社記者蕭博陽南投縣攝2019年2月27日)

註:依台大蘇忠禎教授研究，在減少溫室氣體排放量方面，畜牧場廢水處理設施加設沼氣發電時平均每頭豬可減少1噸/年二氧化碳當量，未來實施碳交易，本案2,000頭豬預計最高可節省200,000元/年(以1噸 CO_2e 採3.5美元約NT\$100元計算)。





6 人才維新

「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，我們提供舒適健康的工作空間、符合個人職務能力的薪酬、友善無衝突的互動環境，並持續推出多樣化的工作與生活平衡方案，照顧員工身心靈的健康。

- 6.1 瑞助人才
- 6.2 傾聽與關懷員工
- 6.3 薪酬福利
- 6.4 經驗傳承
- 6.5 健康職場



永續議題—勞資關係、勞雇關係、員工多元化與平等機會管理方針

重大原因 經由利害關係人溝通關注度及衝擊程度分析後，主題對於本公司相對重要。在有關勞資雇用權益上提供多元溝通與回應機制、合理的薪酬福利條件、穩定的就業保障及身心靈的照顧與關懷，讓多元合理的勞資雇用條件及平等順暢的勞資關係能避免勞資衝突，而公司業務所在地區不同性別、社會背景和文化，關注對價值觀、傳統習俗及宗教信仰的差異，尊重當地對待多元化的表現方式，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 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及資訊

管理目的 為有效管理本公司勞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，並實踐幸福企業的願景目標

目標與標的

短期目標：

- 加強辦理健康促進活動，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
- 重定工程人員考試辦法，將人員專業技術列為考績要項。每季一書增送工程人員專業技術書籍，提升員工專業能力
- 建立員工健康檢查SOP，提升員工健檢品質

中長期目標：

- 持續辦理第三屆工程主管接班人及新增統包PM人才培育，為公司增加一軍人才
- 持續辦理員工滿意度調查，透過意見改善公司制度，提升員工幸福感指數
- 加強ISO 45001四大計畫執行，依年度健康計畫落實執行母性關懷、職場健康等項目

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1~4%。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 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 相較於2017年滿意度調查預定達到目標70.87%，2018年實際達成率為70.96%，提升0.09%



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(PPLAN)、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 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 教育訓練政策為：
 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」的目標

承諾 教育訓練依據國際訓練品質系統TTQS進行

目標與標的 短期目標：
 ● 工程統包PM培育計畫
 ● 工程人員平均證照數2張以上
 ● 年度課程出席率佔80%以上
 中長期目標：
 ● 重定工程人員考試辦法，每年辦理四次會考，並將人員專業技術列為考績要項
 ● 持續辦理工程主管接班人第三屆及新增統包PM人才培育，為公司增加一軍人才
 ● 推動知識資料庫點擊率及篇數，讓公司走向學習型組織
 ● 持續進行課後問卷調查，透過意見改善公司訓練制度，提升員工工作能力

責任 成立企業大學，設立企業大學組織章程，每季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 由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(PPLAN)、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 依TTQS訓練品質系統進行訓練流程評量及績效考核

績效與調整 2018年工程人員平均證照數2.9張、訓練經費607萬元佔薪資比1.96%以上、年度課程出席率佔89.73%以上，管理課程滿意度95%其他專業技術課程82%



6.1 瑞助人才

員工人數至2018年為508人(皆為全職)，以營建工程與管理為本業，男女比例為，男 348人佔 69%，女 160人佔 31%，較2017年女性員工比例增加1%，男女性別人數因現場工程師及內業行政性質而有差異，不因性別決定僱用機會。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	50	10%	4	1%
	工程人員	人	255	50%	20	4%
	行政人員	人	43	8%	136	27%
年齡	30歲以下	人	26	5%	44	9%
	30-50歲	人	207	41%	102	20%
	50歲以上	人	115	23%	14	2%
學歷	高中(含)以下	人	12	3%	6	1%
	大(專)學	人	292	58%	142	27%
	碩士(含)以上	人	44	9%	12	2%
總計			348		160	

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2018年為508人，定期契約(約聘員工)人數為25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%。

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2018年共計僱用6名身心障礙員工及4名原住民員工，各佔公司員工總數 1.2% 及 0.78%，後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	2016年	2017年	2018年
身障人員	8	8	6
原住民	4	5	4
公司人數	498	509	508
法定應進用人數	4	5	5





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。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%，2018年離職率再微降為14.7%。

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	8	30.00%	12	27.27%
	30~50	25	12.08%	12	11.76%
	>50	16	13.91%	2	14.29%
	總新進率	13.43%		16.46%	
離職員工人數與流動率	<30	6	23.08%	6	13.64%
	30~50	28	13.53%	14	13.73%
	>50	21	18.26%	0	0%
	總離職率	15.71%		12.66%	

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，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

因致力以建立幸福企業為目標，故從2012年至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、連續七日工作有所疑義，以致被新北市及台中市處以7次處分(2016年4次、2017年3次)。

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，已加強的有出勤系統及加班申請系統的改進、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。故於2018年降低至2件。

勞動罰鍰	件數	罰鍰金額(元)
2016年	4	150,000
2017年	3	110,000
2018年	2	60,000
累計	9	320,000



6.2 傾聽與關懷員工

無障礙的溝通管道 提高幸福指數

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

除日常的溝通管道外，另設有員工「申訴制度實施辦法」與「員工意見調查」，了解同仁的意見，作為提升與改進公司管理效能之依據。2018年無員工提出申訴單，但依申訴辦法若申訴案件成立(有關人身、經濟、工作等權益)，將撤銷原處分並依情節予以補償。

尊重員工於法律上所賦予之權利，從未阻止或妨礙員工自由結社與集體協商之權益。在結社部份，成立定期溝通的「勞資會議」，勞方與資方代表各五人，共計十人；為強化員工福利的功能，成立「職工福利委員會」，勞方代表四人、資方代表二人，共計六人。主要以員工之健康、安全、福利、薪資、獎懲等各類重大營運決策事項向勞方代表說明。



2016~2018年員工滿意度調查結果如下

年度	2016年	2017年	2018年
人資措施	68.15	67.17	67.82
公司活動	74.09	77.79	75.91
教育訓練	69.76	67.43	68.97
主觀幸福感	71.26	71.10	71.15
平均	71.06	70.87	70.96

年度	員工意見提案改善項目
2016	辦理瑜珈課程、推動社團及部門聚餐
2017	致贈員工生日卡外加 200 元 7-11 禮卷
2018	改善考績制度、考試制度、旅遊制度及讀書會方式，並增設外語社

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

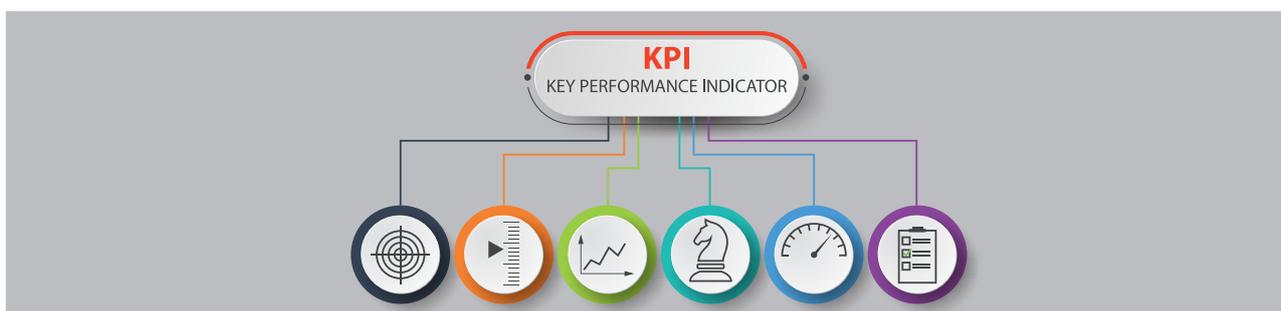
每月除固定薪資之外，所有員工每月定期接受績效評核，另依個人及團體績效表現額外給予獎金激勵，獎金設置項目有月績效、紅利、完工、年終、品質競賽、創意提案等。此外，瑞助營造結合薪酬與績效，藉此激勵人才，並連結營運績效、部門績效與個人績效，以達到個人公平。每年針對個人績效表現，及每二年針對市場薪資調查進行薪資檢視及調薪作業，員工男女平均薪資近五年亦比同業平均高，如2018年各高25%及11%。

同時，每位員工薪資不因性別有較大差異，每一職務男女薪資起薪一致，新人無經驗起薪(平均月薪)均比政府規定基本工資23,100元高約1.13~1.43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	56,791	37,967
主計處營造業工資	元	45,494	34,213

基於業務上需要及增進員工工作歷練與能力，確有調整員工工作地點及內容需要時，均依照調動五大原則與勞動契約約定辦理員工調任，調動後工作與員工作性質必須為員工所勝任為原則，且調動地點過遠，均會給予必要的協助。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交手續。

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控工作品質的良窳，並由主管評核其工作表現與考績等第。即在引導與要求各階層主管達成工作目標KPI與計畫，提升企業整體經營目標與成效。



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，我們致力於推展多面頂的福利活動，2018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2018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，2018年實際申請為3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2018年12月31日）：休假未復職原因皆因個人家庭因素。

性別/合計	2016年			2017年			2018年		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
符合育嬰留職申請人數A	9	6	15	18	4	22	6	8	14
當年度實際申請育嬰留職人數B	0	3	3	0	3	3	1	2	3
當年度育嬰留職應復職人數C	0	1	1	0	3	3	0	2	2
當年度育嬰留職實際復職人數D	0	1	1	0	1	1	0	2	2
前一年度育嬰留職實際復職人數E	0	0	0	0	1	1	0	1	1
前一年度育嬰留職復職後持續工作一年人數F	0	0	0	0	1	1	0	1	1
當年度育嬰留職復職率%(D/C)	-	100%	100%	-	33%	33%	-	100%	100%
當年度育嬰留職留存率%(F/E)	-	-	-	-	100%	100%	-	100%	100%

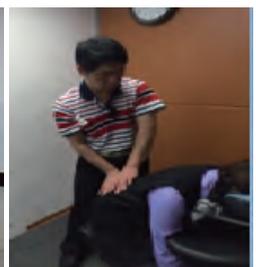
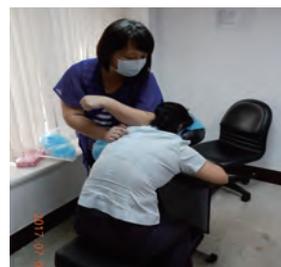


視障按摩、集乳室

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



溫馨舒適集乳室



北中兩地視障按摩人員



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	2016年		2017年		2018年	
項目	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	207	816,600	207	807,600	194	771,200
中區	196	758,800	232	913,400	243	986,400
南區					199	180,200
總計	403	1,575,400	439	1,721,000	437	1,937,800

註：因2018年中南部新建工程較多，故南部體檢人員增加，且因職務晉升及年資提高符合中高階健人數亦增加，費用補助相對提高

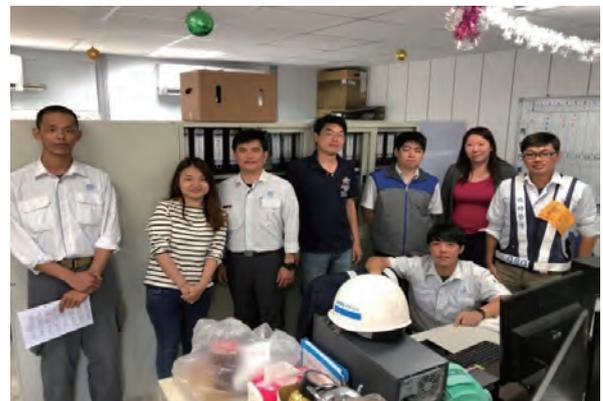
員工協助

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。

人資保姆

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，已成立社團為運動社、游泳社、瑜珈社及登山社，2018年增加外語社，公司補助泳渡日月潭報、路跑、登玉山等費用讓同仁有正當閒休娛樂及鍛鍊健康的體魄。



旅遊活動

為促進員工彼此間的感情及活絡員工眷屬間的聯誼，每年由福委會安排旅遊地點分梯次舉辦，員工與部屬皆可參加，補助金額依年資深淺給與不同補助費用。其他活動還有家庭日、尾牙、動員大會慶生會、壘球友誼賽等。2018年員工旅遊國內為台東綠島蘭嶼四天三夜旅遊，國外為澳洲及韓國濟州島。



員工旅遊合影

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。2018年獎助學金共發放459,000元。

另設有同仁婚、喪、生育、住院補助，金額補助分別為12,000元、9,000元、2,000元、1,500元。其他員工還享有年節(端午、中秋、春節、勞動節)及生日禮券，每次發放1,000元。且設置急難救助基金專戶：當員工本人或其配偶、子女、因病、意外事故受重傷或亡故，並不侷限僅因公因素。預計2019年將增加生育補助今為任職三年以上頭二胎補助2萬元。近3年公司各類補助如下：

年度	2016年					2017年				2018年			
項目	婚	喪	生育	住院	急難救助	婚	喪	生育	住院	婚	喪	生育	住院
補助人數	17	17	7	14	1	18	10	17	10	5	13	14	19
補助金額	234,000	172,500	14,000	21,000	100,000	252,000	103,500	34,000	15,000	70,000	136,500	28,000	28,500
總計	541,500					404,500				263,000			



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，每年約有六名可領獎座及獎金3,000元。資深員工有分10年、15年及20年獎，獲頒紀念獎座及金牌。另為表揚在品質及環安上表現優秀工地辦理模範工地選拔，獲獎單位將獲頒獎金2萬元整。2018年模範員工共計9位，資深員工共計20位。



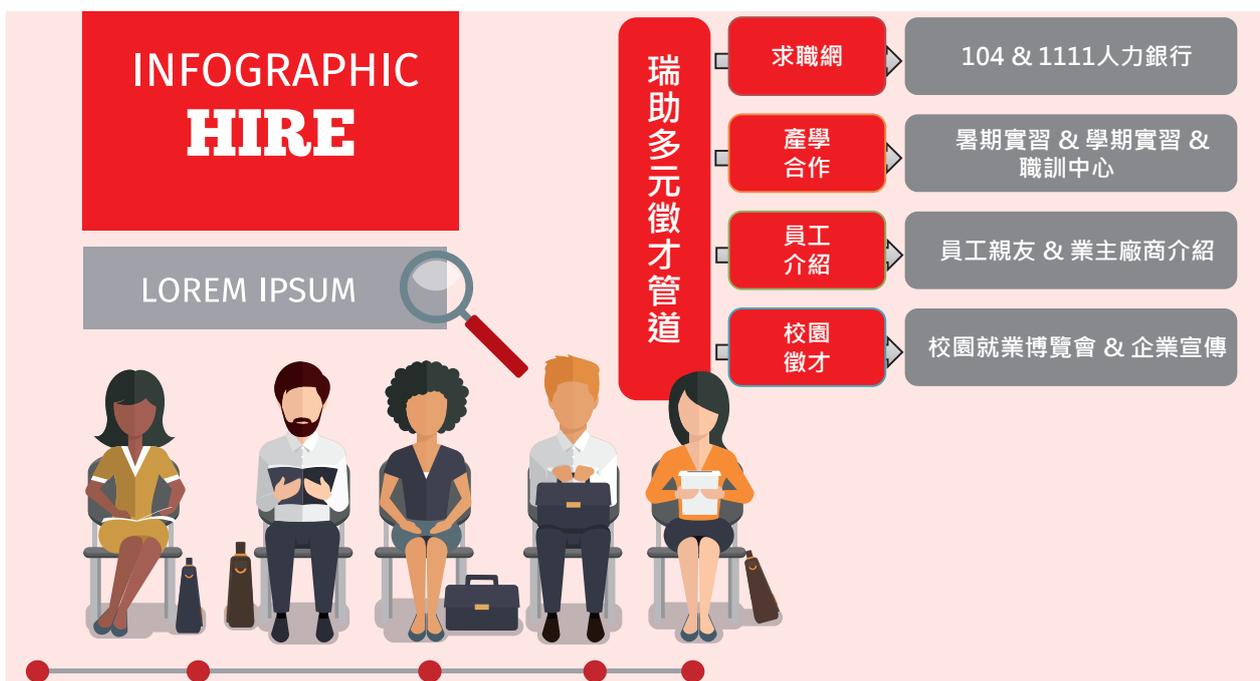
2018模範員工及資深員工合影

退休規劃

在員工退休方面，依據「勞動基準法」及「勞工退休金條例」訂定員工退休辦法，並自2005年7月1日起，依員工每月薪資6%提撥退休金至勞工保險局之個人專戶，2018年提撥新制退休費用金額為19,009,433元，舊制提撥退休準備金截至2018年底為38,514,873元，2018年已足額提撥薪資退休金。針對高階經理人及主管因階段任務完成，為能讓其經驗能繼續傳承，按其意願安排由管理位階退居至幕僚職。幕僚職人員福利除已領退休金者外，其他項目福利仍比照正式員工辦理。

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台灣各地招募符合公司理念及需求的人才，以專業、能力與工作態度為依歸，對於不同性別、宗教、種族、國籍或政黨均一視同仁、公平對待。經甄選或面試錄用後，均簽署勞動契約，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。

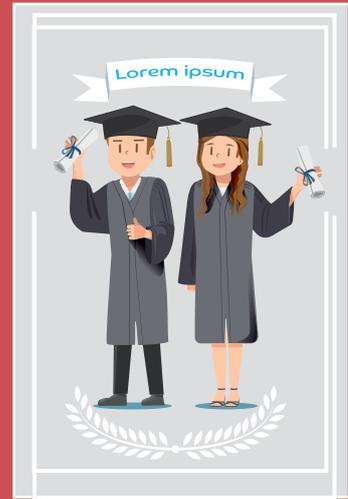


瑞助積極建立產學合作關係

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。近年與北科大、台大、高科大、朝陽科大、台科大及逢甲大學簽署實習計畫合作備忘錄，2018 年共提供 24 位來自高科大、中央、逢甲、中興、北科大等多所大學學生至本公司進行寒暑期及學期實習，學習專業實務經驗及透過職場實戰經驗了解業界生態，並從中發現未來公司優秀員工。

此外，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 2018 年共計 3 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、國立台灣大學土木系參訪台中花博工地，共計約 45 位、台中科技大學室內空間設計系參訪台中三井 outlet 工地，共計約 39 位及南投高中建築科參訪台中三井 outlet 工地，共計約 33 位，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。



2018 年	人數	學校
寒暑假實習生	20 位	高雄科技大學、中央大學、逢甲大學、中興大學
建教合作(學期實習生)	4 位	、台北科技大學
工地參訪：北部流行音樂工地	76 位	國立台北科技大學 土木工程系
工地參訪：台中花博工地	45 位	國立台灣大學 土木系
工地參訪：台中三井 outlet 工地	39 位	台中科技大學 室內空間設計系
工地參訪：台中三井 outlet 工地	33 位	南投高中 建築科



2018年學生實習及工地參訪照片



Congratulations!



四、年度課程規劃

2018年為公司主題"當責執行"的第二年推展，故針對其重要的訓練主軸及目標重點，並依各職層及各學院所規劃的課程如下：

當責執行第二年

訓練主軸：當責執行。自我覺察。策略目標。職能評鑑。創新轉型

目標重點：

- 1.本年度主題年為「當責執行」，故全體人員管理課程以"當責執行"為核心主題，用以強化瑞助團隊的內部競爭力，並加上體驗式課程，讓員工能自我覺察本身的問題，進而自動提出改善及期限。
- 2.為讓主管深入了解公司策略制定及加強達成目標的執行力，特別除策略共識營外，於每季安排目標執行狀況檢討會。
- 3.繼續進行關鍵職務做接班人培育，形成公司接班梯隊，達成企業永續化經營目標。
- 4.在E學苑上持續結合天下雜誌創新學院，所有同仁都可直接進入其"創新學院"中自發學習，增加國際視野及新事業契機，以做好發展公司轉型基礎。
- 5.在健康學院上仍會安排身心靈講座，並輔以相關書籍配合公司"幸福職場"的發展。
- 6.在技術精緻上安排二次職能評鑑及外訓證照課程，並開放補助內業人員專業外訓費用，以加強所有同仁的實戰能力！

		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	接班人員培養制度續辦	當責執行基層人員及主管訓練營 動員大會主題演講	第一季目標卡檢討會 動員大會健康講座	年中目標卡檢討會	108年業務分析 動員大會健康講座	年終策略共識營 年終檢討會 動員大會主題演講	身心靈課程 健康計畫執行 全員幸福職場活動	線上各階層管理課程 新進人員數位課程 天下雜誌創新學院課程		
	中階主管										
	基層主管										
	基層人員										
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	品質技術提升班: 成控.結構.工地管理.裝修.職安使照請領.工地參觀 工程管理證照班	機電專班	機電廠商觀摩班	鋼筋.模板.泥作.機電.環安.外牆石材	施工圖. BIM. 基礎班	工程會考	工程課程隨堂測驗 職能評鑑測驗	新人任務手冊	新人活力營	KM 經驗傳承點閱
	二軍										
	儲主										
	三軍										
	四軍										
工地行政											

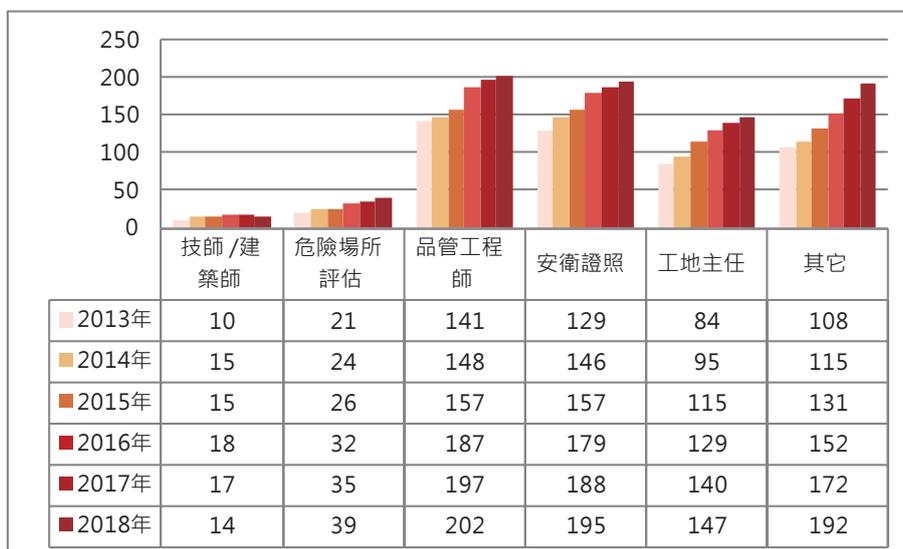
五、訓練評估

透過學員意見回饋評估課程的訓練成效，此一回饋制度注重於訓練目標與內容的關聯性、講師授課品質，與學員對於訓練辦理過程的感受回應，以利掌握課程品質。另外，管理才能課程設計依照主題年來推展規劃，比如2018年度為「當責執行年」，其相關課程及滿意度調查如下，平均滿意度95%；其他成效如後：

- 1.辦理第十二屆基層人員共識營。
- 2.第二年辦理工程類職務接班人專案。
- 3.於2018年10月12日辦理第七屆業務策略分析，促使業務單位推展出更詳盡的2019年業務計畫。
- 4.年終主管幹部策略地圖營於11/9~11/11在三峽大板根森林遊樂區舉辦，完成2019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、高科大、中央等辦理產學合作，今年度暑期實習生22名，2名學期實習生，學期實習學生畢業後皆繼續留任，已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89.73%，相較2017年度83.48%略高，顯示員工學習意願及相關制度有進步。
- 9.數位學習第三年與天下雜誌創新學院配合，點擊率有下降，明年應再加強宣導。



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3.8%，每位工程人員平均證照數已至2.9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、高雄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。



2018年度，本公司所舉辦的訓練總人時數達10145.5小時。主管人員、工程人員、行政人員的平均受訓時數，分別為 47.79小時、21.8小時、8.9 小時。平均每位員工受訓時數為 20.01小時。因2018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		50	4	255	20	43	136	348	160
總訓練人時數	時		2,410	170.5	5,631.5	366	368	1,199.5	8,409.5	1,736
每位員工平均受訓時數	時		48.2	42.6	22.11	18.3	8.6	8.8	24.2	10.9

2018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。

2018年訓練經費如下：

性別	男	女
訓練費用(元)	3,245,962	670,074
訓練其他費用	1,785,629	368,613
總計(元)	5,031,591	1,038,687





3

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，針對公司八大方針及策略地圖皆有「關鍵人才培育」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。

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。

今年度已邁入接班人第三屆，其一、二屆成效如下：

第一屆(2017年)：

- 培訓對象共42位。最終參與口試評鑑者29位，其中10位符合標準(晉升/能力提升)
- 「符合晉升者」：符合工地主任資格2位工程師、符合副所長資格2位工地主任
- 「能力提升者」：未符合晉升資格要求，但明顯有工作職能上的提升者-工程師3位、工地主任3位

第二屆(2018年)：

- 培訓對象共11位。最終參與口試評鑑者8位，其中8位符合標準(晉升/能力提升)
- 「符合晉升者」：符合工地主任資格2位工程師、符合副所長資格2位工地主任
- 「能力提升者」：未符合晉升資格要求，但明顯有工作職能上的提升者-工程師3位、工地主任1位

★ 2017~2018年符合晉升及能力提升者共計18位，2019年將持續辦理第三屆接班人，培養工地主管關鍵人才及提升員工職能發展



6.5 健康職場

2018年為了配合「職業安全衛生法」、「勞工保護規則」新法修訂，已經新修訂四大計畫：「職場母性健康保護計畫」、「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」並經核准後實施，目前已完成2次問卷統計，已於台北辦公室、台中辦公室各設置一間及集乳室，並聘請一名勞工健康服務護理師專任辦理健康促進事項，2018年辦理事項如下：

- 1 健康促進講座5場
- 2 臨場辦理醫師人次7人次
- 3 CPR及AED緊急訓練暨實作活動4場次
- 4 電子衛教宣導25則



健促計畫	2019年	2020年	2021年
母性保護	1. 母性關懷訪談 2. 母嬰電子衛教 3. 集乳室規則新訂	1. 推動孕婦流感疫苗防治 2. 集乳室視人數新修訂使用時間表	辦理女性員工流感疫苗防治
人因	1. 肌肉骨骼問卷 2. 預防肌肉電子衛教	1. 問卷電子化 2. 舉辦預防肌肉骨骼計畫	改善環境設備,預防職業傷害之發生
預防不法侵害	1. 新訂計畫 2. 選工配工之紀錄留存	1. 改善職場環境 2. 推廣友善職場 3. 「員工心理諮商健康管理師」外訓	1. 建立不法事件處理程序 2. 執行成效之評估與改善 3. 對事件後支員工予心理諮商並紀錄備查或轉介醫療院所
預防工作負荷	1. 符合法定工時 2. 注意危險族群	1. 通報機制建立 2. 事件委員會	追蹤三高員工就醫與用藥情形





7 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，既能增加員工的向心力，亦可提升企業自我的競爭力，讓瑞助人達成優良社會公民的目標，也能讓企業邁向永續經營與發展。

7.1 公益活動

7.2 公益捐助

7.1 公益活動

企業家庭日

日期：2018年10月06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。2018年是瑞助營造連續第七年邀請家庭扶助中心學童及家長同樂，透過參與運動會的方式，讓瑞助人與南台中家扶中心的學童及家長共同運動、促進身心健康，並於活動開場安排南台中家扶中心讚集團進行節目表演，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
2018	公益家庭日暨瑞助4大運(運動會)	台中健行國小	318人	39人



2018年瑞助營造邀請南台中家扶中心參與公益家庭日合影

企業志工

日期：2018年10月14日

公益服務地點：台中市大甲區西勢海堤

活動內容說明：

瑞助營造始終有著「取之於社會，用之於社會」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，由於淨灘活動得到同仁熱烈迴響，且為響應**聯合國永續發展目標「保育及永續利用海洋與海洋資源」**，瑞助營造進一步於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。



瑞助營造2018企業志工淨灘活動

每一年、每一場淨灘活動透過教育海洋生態的重要性、海洋垃圾造成的汙染及對環境的重大危害，提醒每一位瑞助同仁及眷屬，萬物起源的孕育之母-海洋，正在被人類的科技文明所傷害，透過最直接的教育訓練課程以及親自淨灘，領悟海洋保育的重要性，也願能拋磚引玉，引起更多人關注且用行動去愛護這一片海洋。

2018年10月14日選擇與RE-THINK台灣重新思考環境教育協會合作企業志工淨灘行動，瑞助營造77人在豔陽高照下共計清運了125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表揚。



年份	主題	合作單位	地點	志工人數
2010	桃米村生態服務體驗	台灣環境資訊協會	南投縣 埔里鎮	40 人
2011	瑞助 20 愛地球·國際淨灘牽手 GO!	荒野保護協會	台中市 大甲區	296 人
2012	弘光科大附設老人醫院志工服務	-	台中市 北屯區	7 人
2016	瑞助營造 25 周年淨灘活動 (台北/台中場)	台灣環境資訊協會	新北市 萬里區 台中市 大甲區	22 人 62 人
2017	瑞助營造 2017 企業志工淨灘活動	荒野保護協會	台中市 大甲區	77 人
2018	瑞助營造 2018 企業志工淨灘活動	台灣重新思考環境教育協會	台中市 大甲區	77 人

公益修繕

日期：2018年1月修繕

公益服務對象：伊甸基金會新竹分事務所

活動內容說明：

伊甸基金會於民國86年成立新竹服務中心，因原址容納空間已不敷使用，移至新據點後資源缺乏，需改建位於新竹市北區的新承租處，瑞助營造與伊甸合作多年，對於基金會所需的修繕內容已有相對的默契，因緣際會下得知新竹分事務所需要協助，志工團隊便義不容辭北上進行修繕作業，此次為六度修繕伊甸基金會各項服務據點，修繕項目更包含了服務台興建、地坪整建、置物櫃增設、諮詢室隔間等提升空間品質，改善現況。



年份	修繕項目	地點	金額(元)
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
2018	伊甸基金會新竹分事務所	新竹市北區	\$268,000

2018年小學公益修繕及捐贈

學校	項目	修繕/捐贈金額(元)
花蓮 國風國中、美崙國中	進行泥作、油漆、結構補強、壁磚、地磚、導盲磚、鋁門窗等修繕協助，給予師生安全上課環境	\$2,680,839
南投縣 中寮鄉 廣福國小	供課後輔導師資、口琴設備汰換使用	\$150,000

7.2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(元)
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
2018	弘道老人福利基金會、瑪利亞社會福利基金會、兒童家扶基金會、財團法人台灣重 新思考協會、南投縣中寮鄉廣福國小、飛揚的青春-反毒活動、朝陽科大合作計畫- 教育部深耕計畫、丹鹿小學、巴楠部落小學	\$904,800



弘道老人福利金會頒發感謝狀

花蓮縣立國風國中感謝狀



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2018年共參加15個國內外社團組織，包含社團法人中國土木工程學會、台中市建築經營協會、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、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、中華民國三三企業交流會、台灣人居環境全生命週期管理學會、臺灣臺北科技大學產官學研菁英協會、社團法人台中市企業經理協進會、財團法人中華民國營建管理協會、社團法人中華民國全國創新創業總會、台中中科技輪社...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及台中中科技輪社社長一職。

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。





4

特輯

南投縣中寮鄉廣福國小甘心琴願亮點計畫

扶輪結緣

南投縣中寮鄉廣福國小，位於南投縣不「山」不「市」之處，由於地理位置曖昧，故不在政府偏鄉補助的範圍內，瑞助營造董事長張正岳因於2018年中接任台中中科扶輪社社長，與中科社一直關注的廣福國小結下深緣，在瑞助營造與廣福國小王校長深談後得知，中寮鄉是南投縣經濟窮困之地區，村內多為老年及少年人口，是需要社會關心與關懷的一塊區域。

這裡的小朋友大多下課回家後便乏人照顧，更別說是課後輔導、才藝培養等等，在家庭教育嚴重失衡不足的情況下，這些孩子需要社會的關懷，王校長為小朋友們籌謀課後輔導「甘心琴願亮點計畫」，便是希望孩子們能夠在課後有習得一技之長的機會，讓他們能像市區的小朋友一樣多元發展。

如同聯合國可持續發展目標的第四項「確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終生學習」，瑞助營造於2018年10月得知此計畫中需要二十萬元的資金，方能請到老師與資源，讓小朋友們能夠在這一學年完整學習，便主動捐贈十五萬元、結合中科扶輪社五萬元共二十萬元，全額贊助了廣福國小全校的課後才藝課程所需的師資、軟硬體設備。



中科扶輪社捐贈五萬元



瑞助營造捐贈十五萬元



廣福國小致贈瑞助營造感謝狀

輝煌記錄

解除了廣福國小煩惱的資金問題後，全體師生們把握每一分能夠學習的機會，努力練習、充實自我，在老師與同學的努力下，於2018年11月參加南投縣立學生音樂比賽，一舉榮獲了口琴四重奏國小團體組特優、口琴合奏國小團體組優等、口琴獨奏國小組優等；全國美術比賽南投縣初賽繪畫類國小中年級組第一名及第三名、水墨畫類佳作、全縣本土語文競賽閩南語朗讀優勝、英語文競賽國小小說故事第二名等的榮耀。

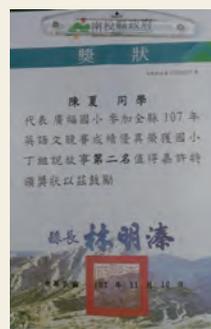
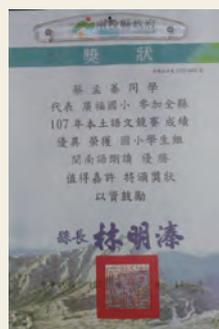
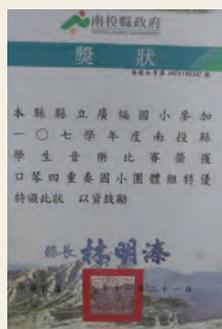
這是南投縣廣福國小第一次得到多項獎項，王校長深深感動，在獲獎後隨即傳給張董事長與全體同仁分享，更於期末舉辦成果發表會，邀請瑞助營造及中科扶輪社共同見證廣福國小的榮耀時刻。



廣福國小舉辦成果發表會，邀請瑞助營造及中科扶輪社共同參與



廣福國小感謝函



廣福國小學生們參加各比賽優異成果

感謝與感動



南投縣中寮鄉廣福國小位處中寮山區，全校學生人數僅40位。距離南投市雖僅20分鐘車程，但社會資源部分相較於都會區或偏遠山區仍為不足，因此被戲稱為「不山不市」。

其實，廣福國小因地理位置及學生家庭因素，長期以來便實施「全日制」(即不分年級都讀整天)，為的是不讓他們單獨在家，讓家長安心工作。近年來受到台中中科扶輪社的關心，協助學校辦理一系列計畫課程，學生受益良多。去年(2018年)7月，適逢瑞助營造張正岳董事長接任台中中科扶輪社社長。有感於教育需長期培育造就學生。因此，共同擬定「柑心琴願亮點計畫」來培養學生藝文方面學習。以廣福國小推展的口琴為主軸，搭配設計陶笛、書法、圍棋等藝文課程，讓學生有更多元化的學習課程。

他不僅以扶輪社名義協助學校，更以瑞助營造名義大力資助經費，讓學生有更多元的課程學習。感謝瑞助營造張正岳董事長願意捐助款項幫助廣福國小學生發展多元學習課程，更感謝張正岳董事長不斷提供機會與舞台，讓廣福國小口琴四重奏有演出機會，不僅提升學生的吹奏技巧，更重要的是增加孩子的自信心。

對於張正岳董事長個人，除了感謝之餘還有莫大的感動。猶記得去年(2018年)6月，董事長尚未接任社長前，便非常用心地思考如何來協助學校。因此在「柑心琴願亮點計畫」啟動前，他在百忙中仍親自與我及公司幹部和扶輪社成員開會，共同討論未來的計畫方向。由此可見，張董事長對教育的關心與用心。而對於張董事長非教育界出身，卻有著對教育應長遠規劃及發展的見解，令我佩服不已。

當張正岳董事長親口說，他願意以「瑞助營造」名義來幫助廣福國小時，著實令我感動。感動的不僅是他願意捐助款項；更感動的是，他的那份「用心」彌足珍貴。或許有人會認為，對於張董事長個人或對於公司，這些經費不算什麼。但看在我眼裡，「願意付出的心」是比金錢更重要。因為，我知道，這裡的孩子需要的是外界的關懷。

之所以需要資源和關懷，就是為了照顧孩子，希望這裡的孩子不因為家庭的關係而耽誤學習。更期盼透過多元學習課程，讓他們的未來充滿希望。如同棒球名將鈴木一郎對自我的人生的標竿就是「永不放棄、永懷夢想、永遠不停下來」。

再次感謝瑞助營造張正岳董事長及公司同仁對廣福國小的關心，有幸認識關心教育，願意付出與給予的幸福企業。

南投縣廣福國小校長王勝輝謹誌

王勝輝



5

特輯

重大事件修繕：公益送暖，幸福關懷——

協助花蓮大地震學校無償修繕

農曆除夕前一天，中工一處副處長鄧偉中還在返鄉路上。這次，他的故鄉花蓮在地震中嚴重受創，好不容易在鐵公路對外中斷一星期後，終於可以取道南橫回家，途中卻還是在山上耽擱了一天。

他沒先回老家，載著家人便直奔災區學校進行場勘。「那時整個校園都已封閉，我還翻了牆，進到學校評估受損狀況，」鄧偉中回顧說，美崙國中就是他的母校，因此看到震災痕跡，心裡感受特別深刻。他仔細四下巡梭，很快就在心裡盤算，瑞助營造該如何協助修繕，幫助孩子在寒假過後返校上課。

不只美崙國中，設有特教班的國風國中，亦是此次瑞助營造協助修繕的重點，由於花蓮特教資源並不豐富，因此特教大樓被列入優先搶修目標。

災後隔日，便立刻成立賑災專案小組，以通訊軟體Line建立群組，聯繫各單位整合資源，投入協助花蓮災後重建。在鎖定國風國中、美崙國中二所學校進行無償修繕後，2月22日就迅速進入現場，進行泥作、油漆、結構補強、壁磚、地磚、導盲磚、鋁門窗等修繕協助，展現超高效率，讓災區民眾非常「有感」。

「斷水斷電的復原，通常是災區重建重點，再來，就是評估結構是否受損，如果有危樓疑慮，就不再考慮修繕，」鄧偉中解釋，學校受損項目，雖會有教育部專款整修，但有些項目經費撥得慢，工程緩不濟急，這時就是伸出援手的最佳切入點。

2012年結合營造本業，開始為弱勢族群提供無償修繕及無障礙空間改造服務，在2014年高雄八一氣爆、2016年台南大地震及此次的花蓮強震災後重建，無償修復二校因地震受損的校舍。使二校師生享有安全的空間及環境，也能為社會盡一份力。

企業逐年成長本該秉持回饋社會的心，支持弱勢團體，能透過專業能力協助公益修繕，瑞助同仁都深感榮幸。施比受更有福，公司將持續投入公益，嘉惠更多需要幫助的人，提升企業自我的競爭力，讓瑞助人達成優良社會公民的目標，也能讓企業邁向永續經營與發展。

年份	修繕項目
2014	協助高雄氣爆災後重建
2015	蘇迪勒颱風災後清運作業
2016	協助 0206 台南大地震災後重建(台南市玉井國中、玉井國小、左鎮國小三所校園災後修繕)
2018	協助花蓮大地震災後重建(花蓮市國風國中及美崙國中二所校園災後修繕)

名稱	協助花蓮大地震學校無償修繕
日期	2018年2月至5月修繕
修繕地點	花蓮：國風國中、美崙國中
計畫目標	協助學校在震災後可以盡快恢復正常教學 提供更完善受教環境，使學童安心就學
投入金額	2,680,839 元
執行內容摘要	排除掉危樓疑慮，鎖定泥作、油漆、結構補強、壁磚、地磚、導盲磚、鋁門窗等修繕。讓全校師生在安全無虞的環境下進行教學活動，更讓國風國中特教班乘坐輪椅的孩子們避免在災後崎嶇的走廊上顛簸行進，協助校區修繕校園，使二校師生享有安全的空間及環境，也能為社會盡一份力





學校	修繕項目
美崙國中	大里石敲除及清理施工
	水泥材料及拆組模施工
	廁所玻璃更換及敲除清理
	西側玻璃更換及敲除清理
	廁所磁磚敲除更換
	鷹架搭建
	川堂 1F 水泥磁磚裂縫及振石子施工
	川堂 2F.3F.4F 磁磚裂縫敲除修補施工
	川堂 1F.2F.3F.4F 伸縮欄杆固定
	川堂 1F.2F.3F.4F 伸縮縫水泥敲除修復
國風國中	圓環大理石修補
	學生活動中心樓梯磁磚敲除
	學生活動中心振石子材料及施工
	學生活動中心停車場大理石敲除及鋪設
	舊有泥作機械切割施工
	舊有泥作敲除施工
	涵玉樓 1F 走廊磁磚修補、大門導盲磚復原
	涵玉樓 1F 水泥平台泥作
	涵玉樓 1F 走廊斜坡地面切割打除機車停車棚水溝蓋四周切割
	游藝樓 1F 走廊樓梯手扶安裝
游藝樓 1F 走廊走廊地面切割打除泥作修補斜坡地面鋪鋼絲網灌漿	
游藝樓 1F 走廊牆面磁磚修補	
游藝樓 1F 走廊泥作補水溝蓋破洞	



2018協助花蓮大地震災後重建



協助花蓮大地震災後重建-美崙國中



協助花蓮大地震災後重建-國風國中

附錄一

獨立保證意見聲明書

瑞助營造股份有限公司 2018 年企業永續報告書

英國標準協會與瑞助營造股份有限公司(簡稱瑞助營造)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對瑞助營造股份有限公司 2018 年企業永續報告書進行評估和查證外,與瑞助營造並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對下列瑞助營造 2018 年企業永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,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英國標準協會審查瑞助營造提供之相關資訊所作成之結論,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 2018 年企業永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的第 1 應用類型評估瑞助營造遵循 AA1000 當責性原則(2018)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 2018 年企業永續報告書內容,對於瑞助營造之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,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關瑞助營造 2018 年的經濟、社會及環境等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之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)及其 2018 年附錄查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就瑞助營造所提供之足夠證據,表明其依循 AA1000 保證標準(2008)及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 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於瑞助營造政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 11 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

2018 年報告書反映出瑞助營造已持續尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露經濟、社會及環境的訊息,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之包容性議題。

重大性

瑞助營造公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之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之重大性議題。

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之回應性議題。

衝擊性

瑞助營造已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。瑞助營造已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程，從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言，這份報告書涵蓋了瑞助營造之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

瑞助營造提供有關依循GRI永續性報導準則之自我宣告，與相當於“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GRI永續性報導準則的社會責任與永續發展之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)及其 2018 年附錄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之範圍與方法。

責任

這份企業永續報告書 所屬責任，如同責任信中所宣稱，為瑞助營造負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法，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、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員資格之成員組成。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
2019-06-26




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

BSI Taiwan is a subsidiary of British Standards Institution.

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，查證結果如附錄一保證聲明書所示。「★」為重大主題

GRI 102 一般揭露：2016

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 瑞助營造	33	
	102-2	活動、品牌、產品與服務	✓	2.1 瑞助營造/ 3.2 建物產品介紹/ 3.3 行銷策略	33/53/55	
	102-3	總部位置	✓	2.1 瑞助營造	33	
	102-4	營運活動地點	✓	2.1 瑞助營造	33	
	102-5	所有權與法律形式	✓	2.1 瑞助營造	33	
	102-6	提供服務的市場	✓	2.1 瑞助營造/ 3.2 建物產品介紹/ 3.4 多角化經營	33/53/56	
	102-7	組織規模	✓	2.1 瑞助營造/ 3.3 行銷策略	33/55	
	102-8	員工與其他工作者的資訊	✓	6.1 瑞助人才	108	
	102-9	供應鏈	✓	3.7 供應商管理	62	
	102-10	組織與其供應鏈的重大改變	✓	3.7 供應商管理	62	無重大改變
	102-11	預警原則或方針	✓	2.7 風險管理	45	
	102-12	外部倡議	✓	關於本報告書/ 1.3 實踐永續發展目標(SDGs)	01/25	
	102-13	公協會的會員資格	✓	7.2 公益捐助	127	
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	✓	2.7 風險管理	45	
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	✓	2.2 營運績效與策略/ 2.3 誠信經營團隊	35/39	
GRI102 一般揭露：全面	102-17	關於倫理之建議與顧慮的機制	✓	2.2 營運績效與策略/ 2.3 誠信經營團隊	35/39	
4. 治理						
GRI102 一般揭露：核心	102-18	治理結構	✓	1.1 永續發展政策/2.1 瑞助營造 2.4 董事會運作	10/33/43	
GRI102 一般揭露：全面	102-19	委任權責	✓	1.1 永續發展政策/ 2.3 誠信經營團隊	10/39	
	102-20	管理階層負責經濟、環境和社會主題	✓	1.1 永續發展政策	10	
	102-22	最高治理單位與其委員會的組成	✓	2.4 董事會運作	43	
	102-23	最高治理單位的主席	✓	2.3 誠信經營團隊/ 2.4 董事會運作	39/43	
	102-25	利益衝突	✓	2.3 誠信經營團隊/ 2.4 董事會運作	39/43	
	102-26	最高治理單位在設立宗旨、價值觀及策略的角色	✓	1.1 永續發展政策/ 2.3 誠信經營團隊/ 2.4 董事會運作	10/39/43	
	102-29	鑑別與管理經濟、環境和社會衝擊	✓	1.1 永續發展政策	10	
	102-30	風險管理程序的有效性	✓	2.7 風險管理	45	
	102-31	經濟、環境和社會主題的檢視	✓	1.1 永續發展政策/ 2.7 風險管理	10/45	

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：全面	102-32	最高治理單位於永續性報導的角色	✓	關於本報告書/ 1.1 永續發展政策	01/10	
	102-33	溝通重要關鍵議題	✓	1.1 永續發展政策	10	
	102-34	關鍵議題的性質與總數	✓	1.1 永續發展政策	10	
5. 利害關係人溝通						
GRI102 一般揭露：核心	102-40	利害關係人團體	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	102-41	團體協約	✓	--		無工會
	102-42	鑑別與選擇利害關係人	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	102-43	與利害關係人溝通的方針	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	102-44	提出之關鍵主題與關注事項	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
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 營運績效與策略	35	
	102-46	界定報告書內容與主題邊界	✓	關於本報告書/ 1.2 瑞助營造利害關係人互動	01/11	
	102-47	重大主題表列	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	102-48	資訊重編	✓	5.2 能資源管理	95	2017 年 CSR 報告書之總熱值・因誤植・本年度修正
	102-49	報導改變	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	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	134	
	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	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	30	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定/ 第二章、永續治理	06/30	
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 營運績效與策略	35	
	201-3	定義福利計劃義務與其它退休計畫	✓	6.3 薪酬福利	111	
	201-4	取自政府之財務補助	✓	--		無接受補助
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 薪酬福利	111	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	✓	6.1 瑞助人才	108	
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	✓	3.2 建物產品介紹/ 第七章、社會共榮	53/123	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	✓	3.4 多角化經營/ 5.1 綠色技術應用	56/88	

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
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	✓	3.7 供應商管理	62	
反貪腐 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	31	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第二章、永續治理	06/31	
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 誠信經營團隊	39	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	✓	2.3 誠信經營團隊	39	
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	✓	--		無此情事發生
創新研發 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	32	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第二章、永續治理	06/32	
特定主題準則：300 系列(環境的主題)						
能源 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第五章、綠色推手	86	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第五章、綠色推手	06/86	
GRI 302 能源：2016	302-1	組織內部的能源消耗量	✓	5.2 能資源管理	94	
	302-3	能源密集度	✓	5.2 能資源管理	94	
	302-4	減少能源消耗	✓	5.2 能資源管理	94	
水						
GRI 303 水：2016	303-1	依來源劃分的取水量	✓	5.4 用水管理	101	
	303-2	因取水而受顯著影響的水源	✓	--		無受顯著影響的水源
生物多樣性						
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	✓	無據點位於該位置		
	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物種	✓			
排放 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第五章、綠色推手	87	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第五章、綠色推手	06/87	
GRI 305 排放：2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	✓	5.2 能資源管理	94	

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 305 排放：2016	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	✓	5.2 能資源管理	94	
	305-4	溫室氣體排放密集度	✓	5.2 能資源管理	94	
	305-5	溫室氣體排放減量	✓	5.2 能資源管理	94	
	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	✓	--		因產業特性·無相關氣體排放
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	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第五章、綠色推手	85	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 /第五章、綠色推手	06/85	
GRI 307 有關環境保護的法規遵循：2016	307-1	違反環保法規	✓	5.3 創新環境衛生管理	96	
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	✓	3.7 供應商管理	62	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊·以及所採取的行動	✓	3.7 供應商管理	62	
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	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第六章、人才維新	106	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 /第六章、人才維新	06/106	
GRI 401 勞雇關係：2016	401-1	新進員工和離職員工	✓	6.1 瑞助人才	108	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	✓	6.3 薪酬福利	111	
	401-3	育嬰假	✓	6.3 薪酬福利	111	
勞/資關係 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第六章、人才維新	106	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 /第六章、人才維新	06/106	
GRI 402 勞/資關係：2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	✓	6.1 瑞助人才	108	
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	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第四章、安全推動	70	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 /第四章、安全推動	06/70	
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	✓	4.1 職業安全衛生推動	71	
	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	✓	4.1 職業安全衛生推動	71	
	403-3	與其職業有關之疾病高發生率與高風險的工作者	✓	4.1 職業安全衛生推動/ 6.3 薪酬福利	71/111	
	403-4	工會正式協定中納入健康與安全相關議題	✓	--		無工會

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
訓練與教育 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第六章、人才維新	107	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第六章、人才維新	06/107	
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 經驗傳承	115	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	✓	6.4 經驗傳承	115	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	✓	6.3 薪酬福利	111	
員工多元化與平等機會 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第六章、人才維新	106	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第六章、人才維新	06/106	
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	✓	2.4 董事會運作/ 6.1 瑞助人才	43/108	
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	✓	6.3 薪酬福利	111	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	✓	6.2 傾聽與關懷員工	110	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	✓	6.2 傾聽與關懷員工	110	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	✓	--		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	✓	6.1 瑞助人才	108	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	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 2.3 誠信經營團隊	06/39	
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	✓	7.1 公益活動/ 特輯 重大事件修繕	124/130	
	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 創新環境衛生管理	96	
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	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第三章、價值共享	51	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第三章、價值共享	06/51	
GRI 414 供應商社會評估：2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	✓	3.7 供應商管理	62	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	✓	3.7 供應商管理	62	

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
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	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第三章、價值共享	49	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第三章、價值共享	06/49	
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	✓	3.5 建築施工品質管理	58	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	✓	3.5 建築施工品質管理	58	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	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第三章、價值共享	50	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第三章、價值共享	06/50	
GRI 417 行銷與標示：2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	✓	3.6 客戶滿意度及熱情服務	60	
	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	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第二章、永續治理	31	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第二章、永續治理	06/31	
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	✓	4.4 職業安全衛生績效/ 5.3 創新環境衛生管理/ 6.1 瑞助人才	81/98/109	
媒體報導 ★						
GRI 103 管理方針：2016	103-1	解釋重大主題及其邊界	✓	1.2 瑞助營造利害關係人互動	11	
	103-2	管理方針及其要素	✓	第一章、永續經營與溝通管道	09	
	103-3	管理方針的評估	✓	2018 永續目標檢討與 2019 目標設定 / 第一章、永續經營與溝通管道	06/09	
G4 營造與不動產行業補充指標						
能源	CRE1	建築能源強度	✓	5.2 能資源管理	94	
水資源	CRE2	建築物用水強度	✓	5.4 用水管理	101	
空污排放	CRE3	建築物溫室氣體排放強度	✓	5.2 能資源管理	94	
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 能資源管理	94	
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	✓	4.1 職業安全衛生推動/ 4.4 職業安全衛生績效	71/80	
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 綠色技術應用	88	

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 實踐永續發展目標(SDGs) / 2.3 誠信經營團隊	25/39
2	企業應確保公司內不違反人權	2.3 誠信經營團隊 / 6.1 瑞助人才	39/108
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	2.3 誠信經營團隊 / 6.1 瑞助人才	39/108
4	消彌所有形式之強迫性勞動	3.7 供應商管理	62
5	有效廢除童工	3.7 供應商管理	62
6	消彌雇用及職業上的歧視	3.7 供應商管理 / 6.1 瑞助人才	62/108
3.環境部分			
7	支持對環境挑戰採取預防性措施	2.7 風險管理 / 5.1 綠色技術應用 / 5.4 創新環境衛生管理	45/88/101
8	採取善盡更多的企業環境責任之作法	第五章、綠色推手	84
9	鼓勵研發及擴散環保化的科技	2.6 研發與創新 / 5.1 綠色技術應用 / 5.4 創新環境衛生管理	45/88/96
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 誠信經營團隊	39



附錄四：ISO 26000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 永續發展政策	10
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	3.7 供應商管理	62
2.2	人權的風險處境	3.7 供應商管理	62
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)	3.7 供應商管理	62
2.4	解決委屈(解決牢騷埋怨)	6.2 傾聽與關懷員工	110
2.5	歧視與弱勢族群	6.1 瑞助人才	108
2.6	公民與政治權	6.1 瑞助人才	108
2.7	經濟、社會與文化權	6.1 瑞助人才	108
2.8	工作的基本權利	6.1 瑞助人才	108
3.勞動實務			
3.1	聘僱與聘雇關係	6.1 瑞助人才	108
3.2	工作條件與社會保護	6.3 薪酬福利	111
3.3	社會對話	6.3 薪酬福利	111
3.4	工作的健康與安全	4.4 職業安全衛生績效	80
3.5	人力發展與訓練	6.4 經驗傳承	115
4.環境			
4.1	污染預防	5.3 創新環境衛生管理	96
4.2	永續資源利用	5.2 能資源管理	94
4.3	氣候變遷的減緩與適應	5.1 綠色技術應用	88
4.4	環境保護與自然棲息地的保護與恢復	5.1 綠色技術應用	88
5.公平的經營實務			
5.1	反貪腐	2.3 誠信經營團隊	39
5.2	負責任的政治參與	2.3 誠信經營團隊	39
5.3	公平競爭	2.3 誠信經營團隊	39
5.4	促進影響範圍內的社會責任	3.7 供應商管理	62
5.5	尊重智慧財產權	2.6 研發與創新 / 5.1 綠色技術應用	45/88
6.消費者議題			
6.1	公平的行銷、資訊與契約的實務	3.1 價值鏈	52
6.2	保護消費者的健康與安全	3.5 建築施工品質管理	58
6.3	永續消費	5.1 綠色技術應用	88
6.4	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	3.6 客戶滿意度及熱情服務	60
6.5	消費者資料保護與隱私	3.6 客戶滿意度及熱情服務	60
6.6	提供必要的服務	3.6 客戶滿意度及熱情服務	60
6.7	教育與認知	7.2 公益捐助	126
7.社會參與與發展			
7.1	社區參與	7.1 公益活動 / 7.2 公益捐助	124/126
7.2	教育與文化	6.4 經驗傳承	115
7.3	增加就業與技術發展	1.3 實踐永續發展目標(SDGs)	25
7.4	科技發展	1.3 實踐永續發展目標(SDGs)	25
7.5	增加財富與收入	1.3 實踐永續發展目標(SDGs)	25
7.6	健康	1.3 實踐永續發展目標(SDGs)	25
7.7	社會投資	1.3 實踐永續發展目標(SDGs)	25



攜手愛護環境
本報告書使用環保墨材
暨環保再生紙印製



2018企業永續報告書
Corporate Social Responsibility Report



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/>





2018臺中世界花卉博覽會
以綠建築展現永續之路
2018 TAICHUNG WORLD FLORA
EXPOSITION

補助機構 - REIJU