



安全文化 (20 分)

1.1 说明公司如何建立和提升安全文化		最高分数
▪ 安全政策	员工 (驻工地和行政人员) 对公司的安全政策的认知证明	20
▪ 「建造设计安全」政策	「建造设计安全」政策及其实施的情况	
▪ 实施良好的安全管理	(i) 执行动态风险评估和工地现场简报的证明, (ii) 管理人员的安全控制措施 的证明, (iii) 实施致命区域管理的证明, (iv) 临时工程管理的证明等	
▪ 经验汲取	事故中吸取的经验教训的证明 (例如通过举办研讨会或工作坊进行分享)	
1.2 说明公司如何利用创新数码科技及技术改善工地安全		
▪ 利用创新数码科技及技术改善工地安全	描述在项目中透过采用数字化解决方案或工具 (如「安全智能工地」系统) 引入的创新以及如何通过这些解决方案或工具改善安全管理	
1.3 说明公司如何建立并保留大量工地安全纪录		
▪ 安全纪录	公司的安全纪录, 包括过去三年内的事故数量、预防措施的实施情况以 及安全表现的趋势	



企业创新 (16 分)

2.1 说明公司接纳改变和创新的企业文化如何持续加强企业营运		最高分数
<ul style="list-style-type: none"> 创新上的政策 	创新政策的全面性，以促进创新和技术并提升建筑质量、效率和环境表现	16
<ul style="list-style-type: none"> 高级管理层的参与 	高级管理层积极参与并寻求创新的证明	
<ul style="list-style-type: none"> 业务流程重整 	愿意改变传统建筑方法的证明，以推动「组装合成」建筑法、机电装备合成法、机器人等技术的应用	
2.2 提供公司营运过程中推行创新科技的例子		
<ul style="list-style-type: none"> 创新科技的应用 	在建筑项目或内部运作中实施的创新或新技术	
<ul style="list-style-type: none"> 失败案例中汲取的经验 	从创新或新技术的失败中获得的经验教训	
2.3 提供采用创新技术以提升公司表现的量化评估		
<ul style="list-style-type: none"> 提升公司表现的量化评估 	减少劳动力需求、减少处理时间、节省开支、投标优势、减少二氧化碳排放、提升安全水平、提升质量等方面	
2.4 列出与创新相关的奖项及认可（在过往三年内）		
<ul style="list-style-type: none"> 海外奖项 	每个来自被公认组织的海外奖项	
<ul style="list-style-type: none"> 本地奖项 	每个来自被公认组织的本地奖项 (建造业议会创新奖、建筑信息模拟奖等)	



推动专业化 (16 分)

3.1 说明公司在企业内培育专业人才的措施		最高分数
▪ 员工发展计划	提供内部培训、财务援助或外地培训的休假	16
▪ 持续专业发展的支持	提供财务援助或休假	
▪ 系统性的专业培训	提供结构化培训 (例如香港工程师学会培训计划A)	
3.2 员工专业资格 (全职员工的百分比)		
▪ 专业人员类型	拥有本地认证的建造业相关会员资格 (例如:香港工程师学会、香港测量师学会) 注册安全审核员 建造业议会认可建筑信息模拟经理或建筑信息模拟协调员 拥有其他专业资格 (例如: 律师、会计师、新工程合约专业)	
3.3 说明公司如何在营运上推动专业		
▪ 政策、标准的项目管理程序及作业方式	相关政策的全面性和在相应方面的有效性 (例如采用建造业议会相关标准、指南和参考数据, 聘请建造业议会注册专业行业承造商和注册分包商等)	
▪ 成本控制		
▪ 安全管理		
▪ 质量管理		
▪ 分包商管理		



推动专业化 (16 分)

3.3 说明公司如何在营运上推动专业	
▪ 积极的风险及纠纷管理	
▪ 持份者管理	
▪ 建筑信息模拟标准	
3.4 说明公司对提升本地建造业的专业水平所作出的贡献	
▪ 与国外同行合作并引进海外的最佳作业方式	引入海外的良好作业方式的证明
▪ 于行业活动中分享知识	举办知识分享会的证明
3.5 列出因卓越技术而获得的奖项及认可 (在过往三年内)	
▪ 海外奖项	每个来自被公认组织的海外奖项
▪ 本地奖项	每个来自被公认组织的本地奖项



行业年青化 (16 分)

4.1 说明公司鼓励年轻人才投身建造业的措施		最高分数	
▪ 公司形象	公司形象的一般认知	16	
▪ 与教育界的沟通交流	吸引年轻人投身建造业的证明, 包括与中学和大学合作的具体措施		
▪ 对人才的投资	工人的月薪、员工福利和安全文化		
▪ 支持承建商合作培训计划及其他师友计划	提供结构化的在职培训		
4.2 年龄比例 (全职员工的百分比)			16
▪ 年龄范围	40 岁以下		
4.3 说明公司培育建造业年青从业员的措施			16
▪ 领袖计划、交流和实习计划	提供的相关计划和年轻员工的参与度		
▪ 海外技术访问	举办的参观活动和年轻员工的参与度		
▪ 晋升阶梯	公司内部有明确定义的事业发展路径和成功案例的证明		
▪ 有否参与建造业议会青年事务委员会所举办的活动	参与青年发展活动的证明		



环境、社会和企业管治(16 分)

5.1 说明公司如何减少其运作对环境影响的措施		最高分数	
<ul style="list-style-type: none"> 减轻环境影响的政策和措施 	最低法定要求外的其他措施	16	
	减轻环境影响的证明 (例如参与建造业议会绿色产品认证计划、建造业议会碳评估工具等)		
<ul style="list-style-type: none"> 实现碳中和 	已签署《可持续建筑约章》		
5.2 说明公司如何回馈社会			16
<ul style="list-style-type: none"> 慈善活动 	公司对慈善事业的贡献 (财务/资源) (例如参与建造业运动及义工计划活动)		
<ul style="list-style-type: none"> 与公众有效的沟通 	小区联络工作的证明		
5.3 描述公司如何确保健全的企业管治			16
<ul style="list-style-type: none"> 管治结构 	董事监督公司, 风险评估和减轻措施证明		
<ul style="list-style-type: none"> 为达至互相制衡而制定的政策 	拥有确保公司营运中维持适当监督与制衡的政策, 以及员工对这些政策的认知		
<ul style="list-style-type: none"> 持续检视及改善企业管治 	促使企业管治绩效持续改善的证明		



建造業議會傑出承建商大獎 2024

大型承建商組別評分標準

环境、社会和企业管治(16 分)

5.4 列出与环境、社会及管治相关的奖项及认可（在过往三年内）		最高分数
▪ 海外奖项	每个来自被公认组织的海外奖项	
▪ 本地奖项	每个来自被公认组织的本地奖项 (建造业议会可持续建筑大奖等)	
5.5 列出定罪纪录（过往三年内）		
▪ 定罪纪录	有关罪行的定罪纪录（包括在公司运作过程中担任官方职务的个人的定罪），涉及的领域包括强制性公积金缴款、工资支付、安全、环境、欺诈和其他刑事罪行。	



诚信管理(16 分)

6.1 递交公司的诚信政策、行为守则 (适用于雇员及董事会成员) 及举报机制相关政策并说明相关要求在公司的实施情况		最高分数
<ul style="list-style-type: none"> 诚信政策、行为守则及举报机制 	公司所递交的诚信政策、行为守则 (适用于雇员及董事会成员) 及举报机制相关政策的完整性和实施情况	16
6.2 说明公司在诚信能力建设方面的工作		
<ul style="list-style-type: none"> 诚信能力建设 	过往三年公司员工参与诚信培训的时数与公司员工人数的比较 (即培训时数与员工人数的比率)	
6.3 递交公司的诚信风险管理计划书并说明有关计划书在公司的实施情况		
<ul style="list-style-type: none"> 尽职履行诚信风险管理 	公司所递交的诚信风险管理计划书的完整性和实施情况	
6.4 说明公司的刑事定罪记录及被监管机构采取的规管行动的相关记录		
<ul style="list-style-type: none"> 诚信管理的企业责任 	公司在过去三年的刑事定罪记录及相关情况 (包括任何人在公司运营过程中或处理公司职务时被定罪的记录及相关情况), 以及建造业议会注册专门行业承造商制度、发展局认可公共工程承建商名册及屋宇署注册一般建筑承建商注册名单下, 对公司所采取的规管行动记录及相关情况	
6.5 参与「诚」建约章 2.0 并说明公司在诚信管理方面的领导承担与实践		
<ul style="list-style-type: none"> 诚信管理的领导承担与实践 	于杰出承建商大奖 2024 报名截止日前加入「诚」建约章 2.0 的公司方可获得竞逐诚信管理奖资格, 公司需说明在诚信管理领导方面的承担及如何透过其宣传渠道 (例如年度报告、企业网站、Facebook、微信、微博、LinkedIn 等) 公开展示公司对诚信管理的实践 (例如公开展示该公司在诚建约章 2.0 的参与)	