

2024

久年營造永續報告書

JOYEAR SUSTAINABILITY REPORT

2024 久年營造永續報告書

目錄

03 關於本報告書

03	報告邊界
03	報告書撰寫原則
03	報告書資訊品質
03	報告發行時間
03	聯絡資訊

04 經營者的話：共願共善、永續久年

05 本年度團隊榮譽

01 與人為善、永續啟程

10	1.1 SDGs對應
11	1.2 利害關係人鑑別與溝通管道
14	1.3 重大主題鑑別

02 盡責治理、共善共贏

21	2.1 組織概況
25	2.2 公司治理
27	2.3 誠信經營
29	2.4 風險內控
31	2.5 資訊安全管理

03 善與人同、服務為本

33	3.1 建築品質
34	3.2 服務滿意度
36	3.3 綠建築與健康建築
37	3.4 永續供應鏈

04 守護環境、永續久年

42	4.1 能資源管理
46	4.2 氣候變遷因應
47	4.3 生物多樣性管理

05 安身立命、緣繫久年

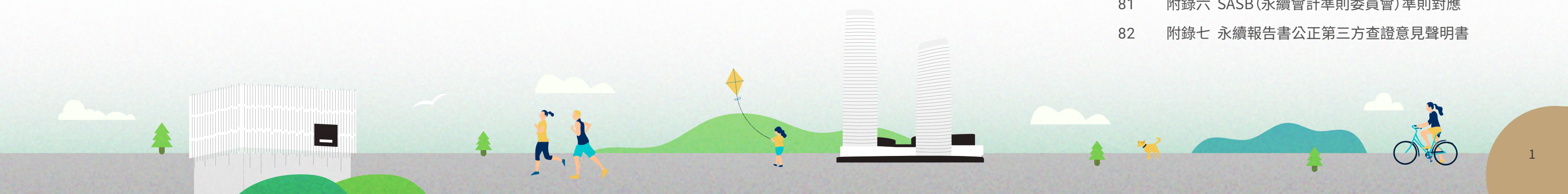
49	5.1 友善職場
56	5.2 人才發展
57	5.3 職場安全

06 服務奉獻、成樹成林

62	6.1 久年基金會籌辦
62	6.2 建教合作、產學接軌
64	6.3 社會參與、共善共好
64	6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出
65	6.5 共善足跡

07 附錄

67	附錄一 人力資源統計
76	附錄二 職業安全衛生統計
78	附錄三 本公司承攬營造之綠建築符合指標
79	附錄四 GRI Standards揭露項目對照表
80	附錄五 TCFD (氣候相關財務揭露) 建議揭露對照表
81	附錄六 SASB (永續會計準則委員會) 準則對應
82	附錄七 永續報告書公正第三方查證意見聲明書



封面主題 永續久年、啟程綿延

「以幾何拼圖組構永續藍圖，展現久年在建築與環境之間的和諧秩序。」視覺元素以幾何拼圖構圖＋簡約扁平風格，融合工程建築與自然符號。建築意象選用新北市美術館、台北雙星大樓、亞洲健康智慧園區三專案，展現久年深耕各類型工程建設，涵蓋文化、城市地標與健康科技等領域，象徵企業多元實力與社會價值；植物、太陽、水滴的自然元素，搭配代表環境與環保的藍綠色，表達企業關注碳排放、水資源、綠化議題，與自然共生。



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄



關於本報告書

本報告書為久年營造股份有限公司（下稱久年營造／本公司）首本永續報告書，內容主要揭露對象為久年營造整體，佐以其關係企業：久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司（上述三家公司統稱「久年機構」）於環境、社會與治理（ESG）三大面向的具體作為與持續精進之成果。久年機構重視與利害關係人之對話，透過本報告書呈現過去一年度永續發展進程，回應各界關切，並持續精進管理機制與資訊透明度，期望在穩健經營的基礎上，為全體利害關係人創造長期價值。

報告邊界（GRI 2-2、GRI 2-4）

本報告書揭露之資料，涵蓋 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，內含各利害關係人回饋之關切議題以及公司治理、環境永續與社會承諾等各項成效，本報告書以久年營造股份有限公司為報告主體，並涵蓋其關係企業久年置地股份有限公司與大鋒水電工程股份有限公司之部分永續績效與管理作為，作為輔助揭露。部分內容若跨越不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。本報告之財務相關資訊係以新臺幣為貨幣單位，相關統計數字以國際通用方式為計算基礎，採四捨五入方式呈現。久年機構於 2024 年間未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化。本報告書為首年編撰，無資訊重編處。

報告書撰寫原則

本報告書之撰寫係依循全球永續性報導準則（Global Reporting Initiative／GRI）2021 年版通用準則（GRI Universal Standards 2021）進行編製，並參考臺灣證券交易所《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board／SASB）產業揭露標準、氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures／TCFD）架構，以及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals／SDGs）相關指引，並於本報告書附錄提供 GRI 準則、SASB 內容索引供利害關係人參照。

報告書資訊品質（GRI 2-5、GRI 2-14）

報告書內容由久年機構 ESG 推動小組統籌編製，報告書之各項資料與數據皆由各業管部門提供，並經各業管單位執行審閱與校對，總經理室執行各項內部稽核工作，確認報告書之內容、數據之準確性與可靠性。永續報告書初稿由總經理室初審、總經理核定後，提報至董事會審閱，由董事會決議確認後對外發行。

本報告書經第三方公正單位：法標國際認證股份有限公司 (AFNOR Asia Ltd.) 依循 AA1000 保證標準 (v3) 執行第 1 應用類型中度保證等級作業，所出具之獨立保證聲明書請參閱附錄。

本公司各項系統之第三方查核／查證單位，分別如下：

- ▶ 財務會計：富鋒聯合會計師事務所
- ▶ 永續報告書：AFNOR 法標國際認證股份有限公司
- ▶ ISO 9001 品質管理系統：SGS 台灣檢驗科技股份有限公司
- ▶ ISO 45001 職業安全衛生管理系統：SGS 台灣檢驗科技股份有限公司
- ▶ TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統：SGS 台灣檢驗科技股份有限公司
- ▶ ISO 14064-1 溫室氣體排放盤查（全場域）：AFNOR 法標國際認證股份有限公司

報告發行時間（GRI 2-3）

每年發行 ESG 永續報告書，完整報告書之電子檔可於久年機構官網下載。

久年機構官網：<https://www.joyear.com/>

本次發布日期：2025 年 9 月。

下次發布日期：2026 年 8 月。

聯絡資訊（GRI 2-3）

公司地址：臺北市大安區敦化南路二段 319 號 13 樓（2025 年 7 月 1 日起搬遷至此）

公司官網：<https://www.joyear.com/>

ESG 專區：<https://www.joyear.com/?md=index&cl=company&at=company&id=4>

聯繫人：ESG 推動小組 廖偉皓經理、陳智豪主任

Mail：jn168@joyear.com.tw

電話：02-8772-2323



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄



經營者的話：共願共善・永續久年（GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24）

久年於 1989 年成立至今，專業團隊深耕營建領域 30 餘年，完成無數的工程與挑戰並獲得各界的肯定，久年成為營建產業品質保證的領導品牌。公司旗下包含「久年置地」及「大鋒水電」，經營範圍含括土地開發、建設及機電領域。在邁向穩健發展的轉型階段，久年更要從源頭把關，落實落地，進一步成為同業肯定、業主／地主／客戶放心、市場信任的營建永續品牌。

近年來營運表現穩健成長，各項工程與自建案均按部就班推進，包含臺北市公共住宅、北美館典藏庫房等工程已於 2024 年內陸續取得使用執照；新北市美術館亦於 2025 年 4 月正式開館，為區域文化建設注入新活力；與 JV 共同承攬的重大工程「台北雙星」正如期如質開展；自建開發專案已全部完銷並陸續交屋驗收，在建工程亦如火如荼推進，各項工程進度與品質皆獲高度肯定。

甘地曾言：「成為你希望在這世界看到的改變」。秉持著相同的信念與責任，久年深知在當前極端氣候的影響下，與自然環境的和諧共處、降低溫室氣體排放已成為各行各業具有高度共識的課題，也是企業社會責任的使命。2024 年，久年領先未上市櫃同業啟動 ESG 專案，推展包括編製永續報告書、推動辦公室及工地的「全場域」ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查工作等，優於法規、提前達成公開發行公司之要求。我們的一小步，檢視自身體質以開展各項環境友善工作，共願我們的環境得以邁向乾淨、和諧與永續。

「緣繫久年，願成樹成林」。久年持續履行對於社會的承諾，投入各項提升職業安全衛生的預防專案，辦理多場職安教育訓練，為我們的同仁與協力夥伴打造健康安全的永續職場。此外，久年亦長期支持傳統戲曲發展、關懷偏鄉弱勢、促進各項慈善活動與事業的開展。對此，久年正積極籌辦慈善基金會，期望整合內外部資源，拋磚引玉，讓久年成為散播希望的火花。

「善與人同、服務為本」是久年的核心理念。面對營建產業當前缺工與工期延長等結構性挑戰，我們深知未來的競爭關鍵不僅在於成本控制，更在於整合力與永續韌性。為此，公司已導入 Oracle JD Edwards ERP 系統，強化財務、人力、生產、供應鏈與客服等環節之整合管理，深化數位轉型，並與異業合作開發自動化工法及 AI 在工程品質與職安衛之應用，精進工程品質、安全與環境保護，進而提升整體營運效率。

2024 年是久年的永續元年，永續發展是久年策略核心。我們持續強化 ESG 治理架構，依據董事會所頒布的《永續發展政策》及八項對應子政策，落實環境責任與社會共好原則，並逐步取得多項 ISO 國際認證，提升營運品質與外部信賴。展望未來，我們將以創新工法、專案管理與系統化平臺為基礎，提升企業韌性以面對各項永續風險，同時結合企業文化與專業實力，邁向更具競爭力與永續價值的新篇章。

攜手同行，永續夥伴有久年。



總經理 | 郭孝君 董事長 | 郭鵬霄

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

本年度團隊榮譽



★

凱風久年快晴榮獲 113 年度新北市政府
「友善優良建築工地評選活動」
高層建築組佳作



★

新北市立美術館興建工程
榮獲 113 年度
新北市政府公共工程優質獎



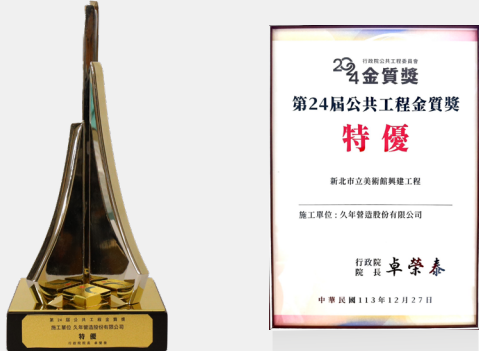
★

新北市立美術館興建工程
榮獲社團法人高雄市建築經營協會
2024 年新北市公共建築類建築園冶獎



★

新北市立美術館興建工程
榮獲社團法人台灣混凝土學會
2024 年混凝土工程優良獎「優良」



★

新北市立美術館興建工程
榮獲行政院公共工程委員會
第 24 屆公共工程金質獎「特優」



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

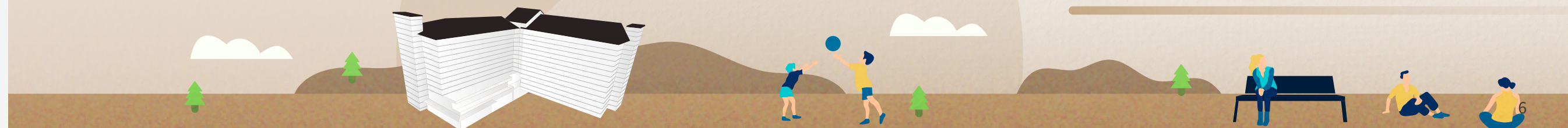
第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

01

與人為善 · 永續啟程

- 10 1.1 SDGs對應
- 11 1.2 利害關係人鑑別與溝通管道
- 14 1.3 重大主題鑑別



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

1. 與人為善 · 永續啟程 (GRI 2-12、GRI 2-14、GRI 2-29)

2024 年是久年機構邁向永續發展的關鍵元年。為奠定長期穩健的 ESG 治理基礎，董事會積極引領公司開啟永續轉型工程，陸續完成多項制度建設與治理工作，包括：成立跨部門「ESG 推動小組」、啟動首次溫室氣體盤查、編製永續報告書、研擬設立公益基金會，並逐步健全公司治理與管理政策。

目前，久年機構已建構初步的 ESG 管理架構，由總經理兼任 ESG 推動小組主席，統籌各面向工作推進。小組下設三大主題分組——「綠色低碳暨永續環境組」、「經營管理暨風險管控組」、「社會共榮暨員工幸福組」——由專責人員跨部門協作，並設置執行秘書統籌行政與資料彙整事務。各分組之工作成果定期向總經理報告，由總經理視議題重要性擬具提案，提請董事會審議或備查。另預計在 2025 年底於董事會下設立永續發展委員會，以強化董事會層級之監督與指導機制。

2024 年度董事會已通過多項推動永續發展之重要決議，包括：

- 1. 通過公司章程變更案：統一品牌形象並正式訂定英文名稱；
- 2. 核准永續發展授權案：授權總經理組成 ESG 推動團隊，協助董事會規劃永續治理架構；
- 3. 審議通過九項 ESG 核心政策¹：涵蓋人權、倫理、環境、氣候、資源與風險等永續議題；
- 4. 同意籌設久年社會福利慈善公益基金會：以深化企業對社會的投入與正向影響力。

註 1 | 久年機構 ESG 相關政策請至本公司官方網站 ESG 專區查閱，網址：<https://www.joyear.com/>。

▶▶久年營造 ESG 推動小組組織架構

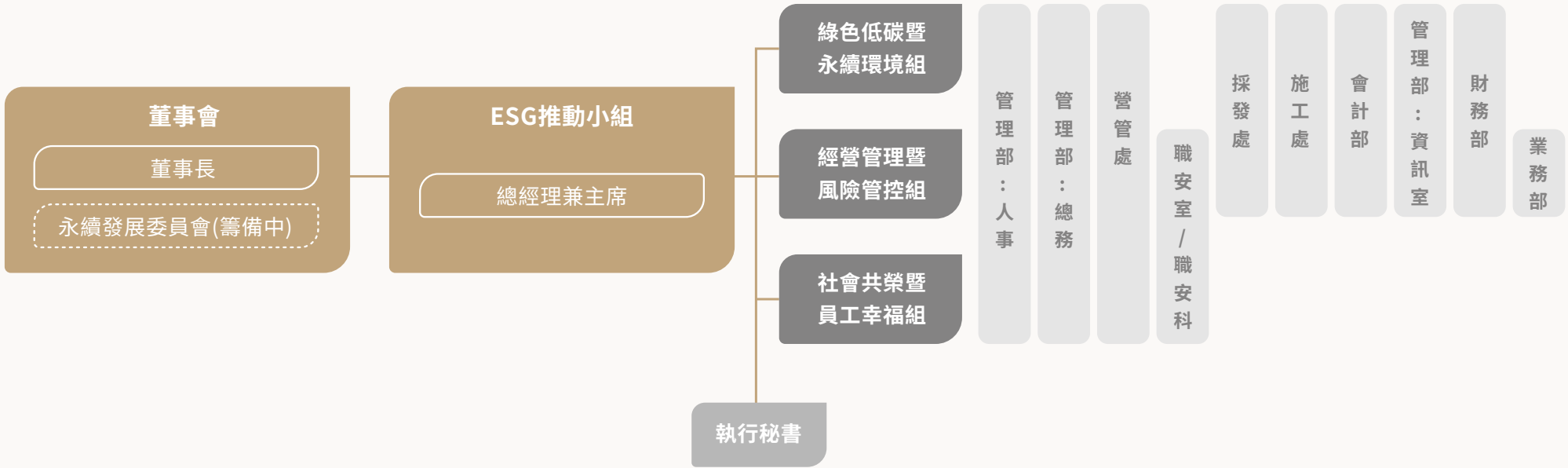


圖 1-1 本公司 ESG 推動小組組織架構

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

久年機構永續發展政策

基本人權 · 和諧多元

落實職場 DEI（多元、平等、共融）、保障員工基本人權、不強迫勞動並禁用童工、尊重隱私權、創造和諧勞資關係、建立暢通申訴及溝通管道。

安全第一 · 預防為先

落實職場 EHS（環境、健康、安全）管理，培力員工提升 EHS 意識及應變能力。

社會參與 · 公益關懷

推動城鄉教育平權與環境永續志業、關懷弱勢族群、支持青少年體育與藝文產業，並結合本業進行公益營建、災後重建之協助。

安身立命 · 職涯發展

以人為本打造友善職場，以誠為道創造優質工作環境，讓員工得以安身立命、相互扶持、相互扶持、成就自己、服務他人、團結合作、攜手共進，以創造美好的未來。

愛護環境 · 守護地球

節能減碳、循環經濟、綠色友善、邁向淨零，攜手供應鏈共同打造永續經濟新模式。同時響應聯合國《生物多樣性公約》，推動生物多樣性正向影響。

共善共贏 · 正派經營

善與人同、服務為本、廉潔正直是我們的核心價值，遵守公平交易、不從事任何違法、不當或反競爭的商業行為，並保護客戶資訊、尊重智慧財產權，驅動產業與供應鏈正向循環，提升久年品牌價值。

品質至上 · 服務優先

符合國家法規、客戶需求並持續提升、達成專業且一致的優良服務品質。

公開透明 · 誠信為銘

秉持公開透明之原則，建構利害關係人多元的溝通管道，提升久年與利害關係人間的連結與信任，共享成長與永續發展的價值。

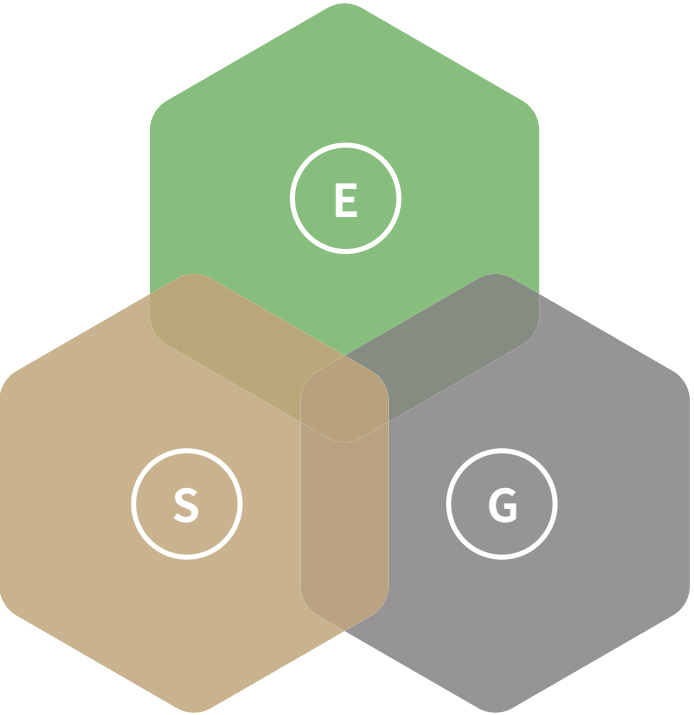


圖 1-2 久年機構永續發展政策

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

久年營造永續發展藍圖



圖 1-3 本公司永續發展藍圖

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

1.1 SDGs 對應

為因應全球永續發展趨勢，久年機構參照聯合國《2030 永續發展目標（SDGs）》作為永續策略擬定與行動規劃之參考架構，並依據產業特性與實際營運作為，選擇與公司業務最具關聯之目標進行對應。透過具體行動落實節能減碳、資源循環、社會參與與永續治理等項目，展現久年對經濟、社會與環境三大面向之責任承諾。

表 1-1 久年機構永續成果之聯合國 SDGs 目標對應表

SDG 目標	SDG 細項目標	對應作為與績效
SDG 3 健康與福祉	3.8 全民享有基本健康照護服務	設置駐診健康諮詢，辦理年度健康講座及衛教宣導，提升員工健康意識與疾病預防能力。
SDG 4 優質教育	4.3 獲得高品質的幼兒發展、照護及學前教育	自 2003 年起辦理「久年暑期小朋友才藝班」，對象包含同仁及合作夥伴之子女，內容涵蓋繪畫、手作、益智、永續等，促發小朋友學習興趣與人際交流。
SDG 4 優質教育	4.4 增加青年及成人具備技術與職能	與學界推動產學合作，辦理工地現場與供應商參訪活動，內容涵蓋前期規劃、技術導覽、工程流程、永續建築等，協助實習生接軌產業實務。
SDG 5 性別平權	5.1 消除對婦女在公共與私領域的歧視	建立性騷擾申訴管道與教育制度，於新進人員教育及線上課程中納入性別平等議題。
SDG 8 合適的工作與經濟成長	8.8 保障勞工權益與職場安全	完整建置職業安全管理制度，提供職安訓練並定期實施演練。2024 年職業災害件數為 0。
SDG 9 工業化與創新基礎建設	9.4 升級基礎建設，提升資源使用效率	導入採用系統模板、鋁模板等高效率工法，提升施工品質並減少資材耗損。
SDG 12 責任消費與生產	12.5 大幅減少廢棄物產生	工地落實資源分類，鋼筋、木材等可再利用物料分類回收，營建混合物交由合格機構處理。
SDG 12 責任消費與生產	12.8 提升人們對於永續發展的資訊與意識，以及與大自然和諧共處的生活方式	自 2020 年起，久年機構（久年置地）自建案皆取得「綠建築」標章。
SDG 13 氣候行動	13.3 提升氣候變遷因應能力與知識	啟動全公司營運據點（全場域）溫室氣體盤查作業，並規劃導入碳排資料監測與統計機制。



1.2 利害關係人鑑別與溝通管道 (GRI 2-29、GRI 402-1)

我們深知，利害關係人的意見與期待是推動企業永續經營的重要推力，積極透過透過多元溝通機制，傾聽並回應各方聲音，將其納入組織決策與策略調整之參考依據，作為強化營運韌性與永續作為的基石。

為了清楚辨識本公司利害關係人，透過各部門代表提出與本公司有互動、相互影響、依賴或本公司對其負有責任的群體，同時借鑑業界標竿企業的做法，以確保全面性與代表性。本公司遵循 GRI 準則與 AA1000SES (2015) 利害關係人議合標準，將所有可能影響或受影響的群體區分為內部（如員工、董事會成員、關係企業）與外部（如客戶、供應商、產學界、政府、社區、媒體、金融機構、非營利組織等）。同時，邀請代表依五項指標進行評估：依賴性（對公司的依存程度）、責任性（公司需承擔的責任）、影響力（對決策的影響）、多元觀點（是否能代表該群體聲音）與張力（意見落差與期待程度）。問卷結果彙整後，由 ESG 推動小組召開工作會議並結合外部顧問進行分析與討論，最終確定八大利害關係人群體：董事會成員、政府機關、客戶、員工、供應商 / 承攬商、金融機構、產學界，以及社區居民，並據此規劃具針對性的溝通方式與回應措施，持續強化與各方的信任連結，共同邁向永續未來。

►►表 1-2 本公司利害關係人鑑別與溝通情況

利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通績效
客戶／業主	客戶為公司營收的主要來源，公司將品質與售後服務視為對客戶最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	- 職業安全健康 - 綠色、低碳與節能建築 - 公司治理 - 營運績效 - 建築品質與安全 - 誠信經營 - 環境管理	- 業主協調會、公務會議／不定期 - 工務聯絡單、公文、客服工作單、官方網站／不定期 - 業主滿意度調查表／每年 - 安全衛生協議組織會議／每月 - 永續報告書／每年 - 客服專線、意見回饋系統、通訊軟體／不定期 - 問卷滿意度調查／每年 - 社區活動／不定期	透過專責客服通報與意見回饋機制，快速處理各類客戶訴求，並依修繕問卷結果定期檢討內部作業流程。2024 年業主滿意度達 91.64%，售後服務滿意度 100% 達「滿意」等級以上。
股東／董事會成員	股東為公司的出資者授權董事監督公司營運與治理相關工作，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 公司治理 - 建築品質與安全 - 職業安全健康 - 綠色、低碳與節能建築 - 誠信經營 - 法規遵循 - 環境管理 - 營運績效	- 股東常會／每年 - 董事會／每季 - 永續報告書／每年 - 官方網站／不定期	定期召開股東常會、董事會，並提供完整經營與財務資訊，強化決策參與透明度。2024 年度共召開 4 次董事會，協助董事掌握公司營運情形與未來策略
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	- 職業安全健康 - 公司治理 - 人權維護 - 誠信經營 - 法規遵循 - 環境管理	- 公文往來／不定期 - 公聽會、審查會議、宣導說明會、環境講習／不定期 - 勞動檢查／不定期 - 樓層勘驗／不定期 - 當面拜訪／不定期 - 電話、電子信箱／不定期 - 永續報告書／每年 - 官方網站／不定期	配合主管機關稽查、申報與查核，年度無重大違規紀錄

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通績效
供應商 / 承攬商	公司與供應商維持長期良性互動，公司的產品與服務仰賴眾多合作夥伴穩定地提供原物料、技術，並共同致力降低環境污染、維護基本人權、促發循環經濟新模式。	- 職業安全健康 - 綠色、低碳與節能建築 - 環境管理 - 供應商管理 - 建築品質與安全 - 法規遵循 - 誠信經營 - 公司治理	- 工務會議、廠商協調會／不定期 - 安全衛生協議組織會議／每月 - 當面拜訪／不定期 - 電話、傳真、電子信箱、官方網站／不定期 - 供應商評核及實際勘查／不定期 - 工務聯絡單、公文／不定期 - 業務往來／定期、不定期 - 永續報告書／每年	透過「新進廠商評估」與「定期評鑑制度」實施雙軌監督。2024 年度共評核 236 家供應商，合格率達 99.15%。
員工	員工是構成久年不可或缺的重要基礎，公司承諾提供對員工身心健康的責任，以及提供多元發展的職場環境，讓員工工作能無後顧之憂。	- 環境管理 - 綠色、低碳與節能建築 - 薪酬福利 - 職業安全健康 - 公司治理 - 勞資關係	- 公司資訊系統、電子信箱、公告、簽呈、行政聯絡單、會辦單、報備、官方網站／不定期 - 主管會議／每週 - 公司會議／每年 - 經營檢討／每月 - 勞資會議／每季 - 福利委員會／每季 - 績效考評／定期 - 職業安全衛生委員會會議／每季 - 管理審查會議／每年 - 永續報告書／每年	透過定期勞資會議、福利委員會及各式相關會議，掌握員工需求，並調整薪酬與升遷制度。年度教育訓練總時數達 2,947.6 小時，平均每位員工受訓時數為 8.57 小時。
金融機構	金融機構提供公司資金運作所需的授信與融資支持，對於大型工程專案的資金安排、履約保證及現金流穩定性至關重要。良好的財務紀律與信用評等，有助於公司取得有利的授信條件與降低融資成本。	- 職業安全健康 - 綠色、低碳與節能建築 - 環境管理 - 公司治理 - 營運績效 - 法規遵循 - 建築品質與安全	- 官方網站、電子郵件、電話／不定期 - 定期財務報表／每半年 - 財務審查會議／不定期 - 銀行往來與授信審核／不定期 - 審查會面或電話溝通／不定期 - 永續報告書／每年	積極與金融機構進行定期財務簡報，強化信用品質與授信透明度。年度完成所有財務審查，並取得主要合作銀行融資與授信。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	溝通績效
產學界	產學界為公司提供技術研發、人才培育與新工法導入等重要合作資源。透過與大專院校及研究機構合作，可提升公司工程品質與創新能力，亦有助於吸引與培育具潛力之專業人才。	- 環境管理 - 職業安全健康 - 綠色、低碳與節能建築 - 廢棄物管理 - 人才培育 - 法規遵循 - 建築品質與安全	- 產學合作會議／視專案需求 - 技術研討與教育訓練合作／不定期 - 電子郵件、校務合作平臺／不定期	透過久年暑期產業見習活動，帶領學生前往工地現場、建材供應商參訪，協助學生了解營造產業實務，強化職場銜接能力，並同步提升久年於教育領域的品牌能見度。2024 年暑期營運產業參訪見習參訪潤泰精材冬山廠區、東鋼鋼結構、亞東預拌汐止廠，以及「台北雙星」工程現場。
社會大眾／社會團體／社區居民	公司與辦公室及營運據點之當地居民保持友好關係，並進行社會回饋。	- 環境管理 - 職業安全健康 - 人權維護 - 風險管理 - 公益參與	- 當面拜訪、宣傳品／不定期 - 官方網站、電話、電子郵件、意見回饋系統／不定期 - 地方各式活動、集會報告／不定期 - 永續報告書／每年	公司長期經營各工程專案之鄰里關係，並積極投入各項社會慈善公益，2024 年度共投入近新臺幣 350 萬元於各類公益捐助與贊助活動，涵蓋交通安全宣導、急難救助、教育扶助、宗教文化、地方關懷、醫療研究及災害賑濟等多元面向。

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

1.3 重大主題鑑別

企業永續經營是久年機構長久以來所追求的核心目標，久年機構相信透過與利害關係人深度溝通交流有助於企業永續發展，因此我們藉由傾聽同仁、客戶、供應商、股東等利害關係人的想法，並關注現今社會趨勢與環境議題，辨識出公司重要的永續議題，擬定目標與對策，逐步實踐改善計畫，藉以回應利害關係人之需求，積極善盡企業公民責任，共同追求永續未來。本公司遵循 GRI 準則與 AA1000SES 利害關係人議合標準，建立系統化流程，管理重大永續議題與目標。

另一方面，本公司尚未進行「雙重重大性（Double Materiality）」重大主題鑑別，在於本公司甫起步 ESG 工作，相關資料、數據、機制尚未完善，在逐年推進、累積 ESG 工作及經驗後，預期在本公司公開發行後或營運達一定規模時實施。

▶▶ 評估流程

01

❖ 鑑別利害關係人

本報告書依據 AA1000SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard / SES）的五大原則：依賴性、責任性、影響力、張力、多元觀點，鑑別出八大利害關係人：董事會成員、政府機關、客戶、員工、供應商 / 承攬商、金融機構、產學界，以及社區居民。

02

❖ 蒐集永續議題

依循 GRI 準則，參考國內外標竿企業實務，以及國際 ESG 趨勢與潛在風險，歸納出涵蓋環境、社會與治理三大面向的 22 項永續關注議題。

03

❖ 利害關係人調查

為充分掌握外部期待與內部關注，公司於 2024 年辦理「利害關係人永續議題關注調查問卷」，針對八大類利害關係人進行調查，最終共回收 406 份有效問卷，作為評估重大主題的重要依據。

04

❖ 分析營運衝擊

ESG 推動小組會將 22 項永續議題整合成「永續議題衝擊影響評估表」，每一項議題皆由外部顧問專家根據其議題對環境、經濟、人群（包含人權）可能產生之正面、負面、實際已發生、潛在之衝擊做彙整分析，後請內部各部門主管先閱讀並理解各項議題衝擊分析，再針對各項議題正負面衝擊分析考量其「影響程度」和「發生可能性」並給予評級，每項重大議題計分皆需加總正負面衝擊分數，而正負面衝擊分數則由「影響程度」和「發生可能性」兩者相乘加總而成。

05

❖ 重大議題確認

本年度重大議題鑑別係依據外部利害關係人關注程度與內部營運衝擊影響兩大面向進行數據分析，並以兩者得分乘積達 160 分以上者，作為重大議題初步名單。後續由 ESG 推動小組成員彙整各單位意見，並邀請外部專家顧問參與意見交流與研討，共同就議題重要性與實務管理關聯性進行審慎檢視。

其中，原列為「工程環境管理」之議題，因涵蓋面向較廣，經總經理及高階主管於「ESG 重大主題訂定會議」之決議，結合公司營運策略方向，本年度以「廢棄物管理」作為揭露主軸，以更貼近實務管理重點與利害關係人對環境績效透明化的期待。透過內外部意見的整合與共識建立，最終確定 2024 年度共 6 項重大議題，並作為本報告書與利害關係人溝通之重點內容。本公司針對各項重大議題揭露其管理方針、年度成效與具體行動，以回應各界對公司永續表現之關注與期許。

重大主題矩陣圖

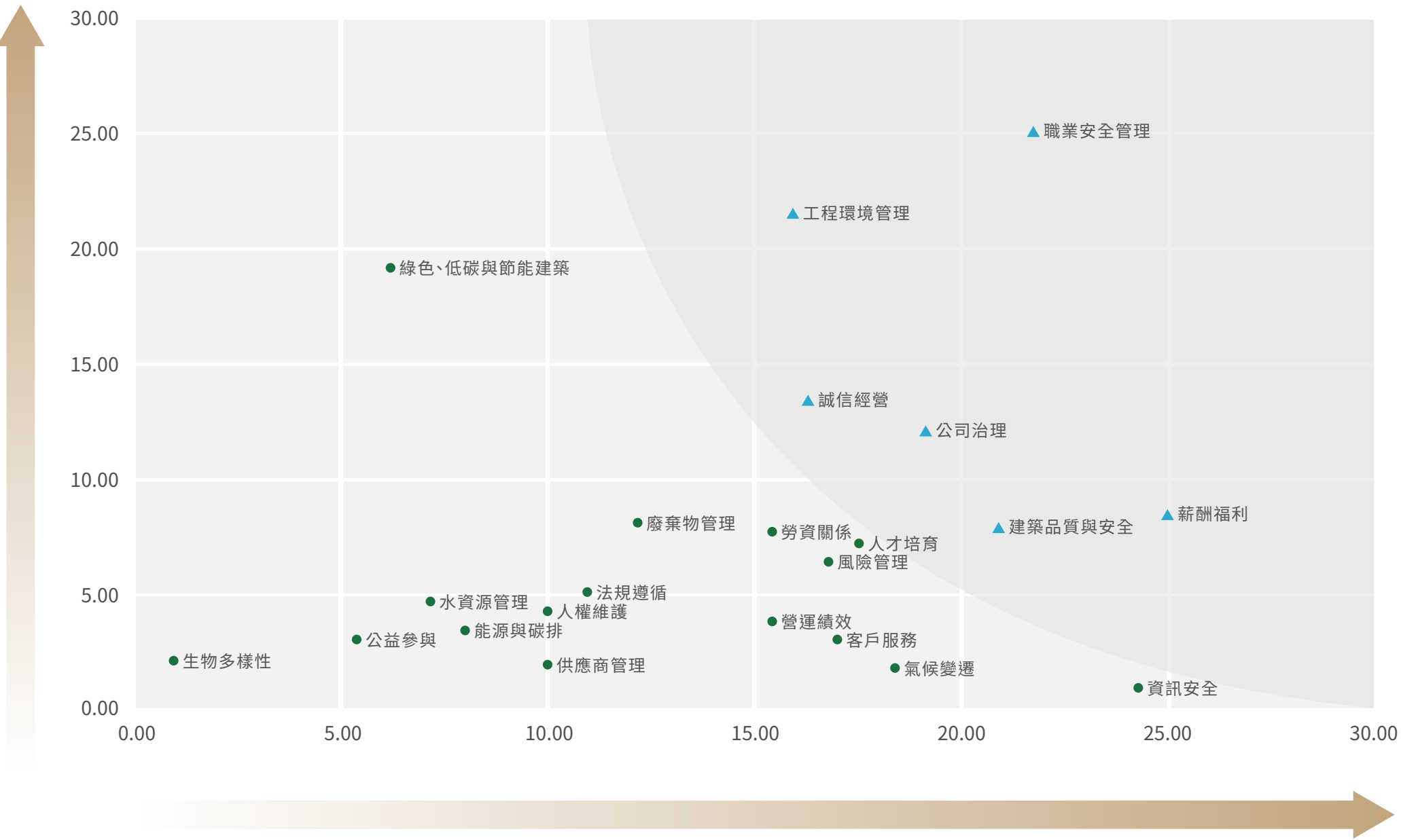


圖 1-4 本公司 2024 年永續重大主題分析矩陣圖

►► 重大主題列表

重大主題	對久年的意義	正負面衝擊評估	價值鏈衝擊邊界 ● 直接衝擊 ◎ 促成衝擊			對應 GRI 準則主題	對應措施回應章節
			上游	本公司	下游		
職業安全健康	強化工作環境安全管理與健康促進措施，降低職災風險，維護員工身心健康與工作效率	正面： 若能落實職安管理，有助於降低工安事故、提升施工效率並降低潛在賠償風險，亦能增進公司聲譽與勞資關係 負面： 若發生工地意外，除造成人員傷亡與停工損失，亦可能遭主管機關裁罰並影響業主信任。		●	◎	GRI 403 職業安全衛生	5.3 職場安全
廢棄物管理	有效的廢棄物管理能減少資源浪費，提高資源使用效率，並降低處理廢棄物的成本，並有效減少企業對環境的負面影響	正面： 若能落實廢棄物減量與分類回收，不僅可降低清運費用與廢棄物處理成本，亦可強化對地方社區與主管機關的信任關係 負面： 若處理不當（如非法棄置、分類不明或委外廠商違規清運），恐導致主管機關裁罰、工程停工、媒體關注與地方反彈，嚴重者將損及公司聲譽並產生潛在訴訟風險	◎	●	◎	GRI 306 廢棄物	4.1.4 廢棄物管理
誠信經營	建立誠信、公平與透明的營運文化，降低營運風險與法遵成本，強化客戶、政府與投資人之信任基礎	正面： 強化誠信制度有助於提升對外合作之信任、品牌形象，避免行賄與不當利益風險，維護公司形象與營運穩定 負面： 發生舞弊或違反誠信紀律，將面臨法律訴訟、業主取消合約或列入拒絕往來名單	◎	●	◎	GRI 205 反貪腐	2.3 誠信經營

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

1.3 重大主題鑑別

重大主題	對久年的意義	正負面衝擊評估	價值鏈衝擊邊界 ● 直接衝擊 ◎ 促成衝擊			對應 GRI 準則主題	對應措施回應章節
			上游	本公司	下游		
公司治理	完善的治理制度有助於提升決策效率與內部監督能力，確保公司穩健營運與永續發展	正面： 完善治理架構可提升決策透明度與執行效率，吸引外部投資與優質合作夥伴 負面： 公司若缺乏有效治理，將面臨內部控制缺失、風險擴大與營運紊亂等情況，影響長期穩定	◎	●	◎	自訂重大主題	2.2 公司治理
薪酬福利	提供具市場競爭力的薪資與完善福利制度，有助於吸引與留任優秀人才，穩定工程品質與服務水準	正面： 健全薪酬制度有助於吸引與留任優秀工程與管理人才，提升工作穩定性與士氣 負面： 薪酬結構失衡或缺乏公平性，易導致人才流失與工作士氣低落，影響工程品質與專案進度		●		GRI 405 員工多元化與平等機會	5.1.3 員工福利 5.1.4 薪酬待遇
建築品質與安全	確保工程品質與施工安全，關係到客戶滿意度、企業聲譽及公共安全，是營造業永續經營的核心	正面： 確保施工品質與結構安全，將強化顧客信任與品牌聲譽，提升市場競爭力 負面： 工程品質瑕疵或安全驗收不合格，將導致客戶糾紛、賠償訴訟或市場信任流失	◎	●	●	自訂重大主題	3.1 建築品質

表 1-3 本公司 2024 年永續重大主題分析評估與回應

►► 重大主題管理

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	績效成果	行動方案	評估與檢討機制
職業安全健康	確保職場安全，建立完整工地安全防護體系與應變制度，積極落實職安法規並定期教育訓練，保障所有從業人員的職業健康與生命安全	零重大職災；導入 AI 數位職安衛管制系統，確保全員安全上工	2024 年零重大職災	落實職安衛管理系統、派駐專任職安人員，執行每日工地巡查與安全會議；定期安排職安相關訓練，並辦理高風險作業教育訓練、不定期稽查持續改善追蹤	- 內部職安自查與巡檢紀錄稽核 - 年度內稽內控稽核作業 - 勞檢單位臨檢與缺失改善報告追蹤
廢棄物管理	強化建築廢棄物分類與回收處理，促進資源再利用並配合政府推動循環經濟政策	落實工程案場分類回收機制；研擬導入廢棄物循環機制，開展循環經濟商業模式	營建工地已實施分類回收制度；再利用營建廢棄物量達 3,688.82 公噸	執行 ISO 14001 環境管理系統，依工程階段進行環境風險盤點，訂定相應管制作業與應變措施；強化施工環境監測（如即時噪音監控），定期灑水降塵，並落實廢棄物分類清運制度	- 定期盤點清運量與分類成效 - 外部合格廢棄物清運業者回收憑證佐證 - 年度環保相關申報與內稽覆核
誠信經營	建立誠信治理文化，訂定企業道德政策與內控管理制度，強化反貪腐機制，杜絕任何形式之不當利益輸送	無重大違反誠信經營相關法規事件	無重大誠信或反貪腐違規事件	持續落實誠信經營理念，推動主管與同仁簽屬「久年機構誠信廉潔承諾書」；設置檢舉專線與意見回饋系統，保障利害關係人身分；持續進行誠信與廉政教育宣導	- 內部稽核單位查核誠信經營制度落實狀況 - 董事會定期檢視道德規範執行情形

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

重大主題	政策 / 承諾	核心目標	績效成果	行動方案	評估與檢討機制
公司治理	完善董事會職能及監督架構，落實永續治理責任，並透過制度化流程提升內控及決策透明度	完善公司治理（董事會）相關規章制度，制定公司 ESG 政策，籌備董事會下轄「永續發展委員會」，定期發布永續報告書	董事會已核准永續發展授權案，指派總經理成立 ESG 籌備團隊，並協助董事會設立永續發展委員會。同時完成九項 ESG 政策審議，建立完整永續治理政策架構，作為推動 ESG 工作的依據	依《公司法》設置董事會與稽核機制，實施經營階層定期報告制度；導入內部稽核與風險管理流程，強化重大決策之審查	年度簽證會計師查核報告配合董事會審閱
薪酬福利	提供具產業競爭力的薪資架構與福利制度，關注員工家庭與職涯發展需求，營造多元友善的職場文化	提供具產業競爭力的薪酬福利，辦理豐富員工成長活動	非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」較法定高	訂定具市場競爭力之薪資政策，定期檢視與調整；提供完整福利制度（如員工團保、健康檢查、節日禮金）；實施內部升遷管道與在職培訓，建立人才留任誘因	- 人資部門依市場調查定期檢討薪資制度 - 定期追蹤福利預算與執行率
建築品質與安全	落實 ISO 品質與施工安全管理制度，推動標準化施工流程與智慧監控系統，強化營造品質	落實 ISO 9001 品質管理系統，導入 Oracle JDE ERP 系統，提升營造管理能力、營造效率，維持建築高品質	2024 年「新北市美術館」榮獲行政院公共工程委員會第 24 屆公共工程金質獎特優。同年業主平均滿意度達 91.64 分，住戶客服滿意度調查結果皆為「滿意」以上水準。	建置施工標準作業程序與品管查核機制，實施各工項自主檢查與專業監工制度；推動建築技術研發與創新工法；進行竣工後屋況檢測與保固期內修繕維護	- 工程完工後屋況檢測與保固回報追蹤 - 導入 ISO 9001 品質管理系統進行第三方稽核 - 工務部內部專案檢討會議追蹤建案成效 - 外部建築師、監造單位實地驗收與檢查紀錄備查

表 1-4 本公司 2024 年永續重大主題管理

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

02

盡責治理 · 共善共贏

21	2.1 組織概況
25	2.2 公司治理
27	2.3 誠信經營
29	2.4 風險內控
31	2.5 資訊安全管理



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄



2.1 組織概況

關於久年（GRI 2-1、GRI 2-9）

久年營造成立於 1975 年，1989 年由現任經營團隊接掌經營，迄今已 36 個年頭。

「善與人同，服務為本」，是久年自創立以來始終堅持的核心信念，也是一切營運決策與人本管理的出發點。我們期盼每位同仁都能以溝通與關懷為本，化解分歧、超越自我，以體諒與利他的態度相互扶持、共同成長。這樣的企業精神，不僅深植於日常工作文化，更引領我們在追求營運績效之餘，持續實踐對人、對社會的承諾。

這份根植於「仁」與「紀律」的企業文化，形塑出久年獨特的經營精神。在組織內部，我們以忠誠、守法與務實為紀律核心，透過嚴謹的制度與責任分工，確保團隊穩健前行；而在對外關係中，則以善與人同、服務為本，展現對顧客、夥伴與社會的誠摯關懷。我們相信，真正永續的企業，來自於對人性的理解與尊重—以「共願」凝聚信念，以「成樹成林」實踐互助共榮，並在創新、關懷與修煉中不斷自我超越。

「一次緣聚、一生緣繫」，久年如同一棵穩固的大樹，從土地中汲取養分，向上發展、枝繁葉茂，庇蔭來往之人。我們期待久年能夠成為讓員工安身立命的所在，也成為服務社會、成就個人與共好價值的平臺。正是這份對「人」的關懷與「服務」的初衷，構成我們創立久年的本質初衷，並持續推動我們在專業、品質與永續上的努力不懈。

公司基本資訊

公司名稱	久年營造股份有限公司
成立時間	1975 年 11 月 4 日
公司地址	臺北市大安區敦化南路二段 319 號 13 樓（2025 年 7 月 1 日起搬遷至此）
董事長	郭鵬霄
總經理	郭彥君
實收資本額	530,000,000 元
產業別	綜合營造業
主要產品與服務	住宅工程、公共工程、土木工程
公司人數（截至 2024/12/31）	296 人
2024 年營業額	4,008,909 仟元

關係企業

久年置地股份有限公司

對土地與建築用情至深，堅信永續百年的經典建築，才是地表上最偉大的藝術成就。與時俱進、緊扣房地產市場脈動，開發一線土地，結合自有的工程營造，創建執行力百分百的團隊。

大鋒水電工程股份有限公司

久年機構自有的水電、機電施作的工程公司，專營自有專案之機電工程施作，專業的承裝技術，保障自有專案工程品質，高度整合營造工程，共同創造可靠、可信賴、高品質的久年建築。

經營精神

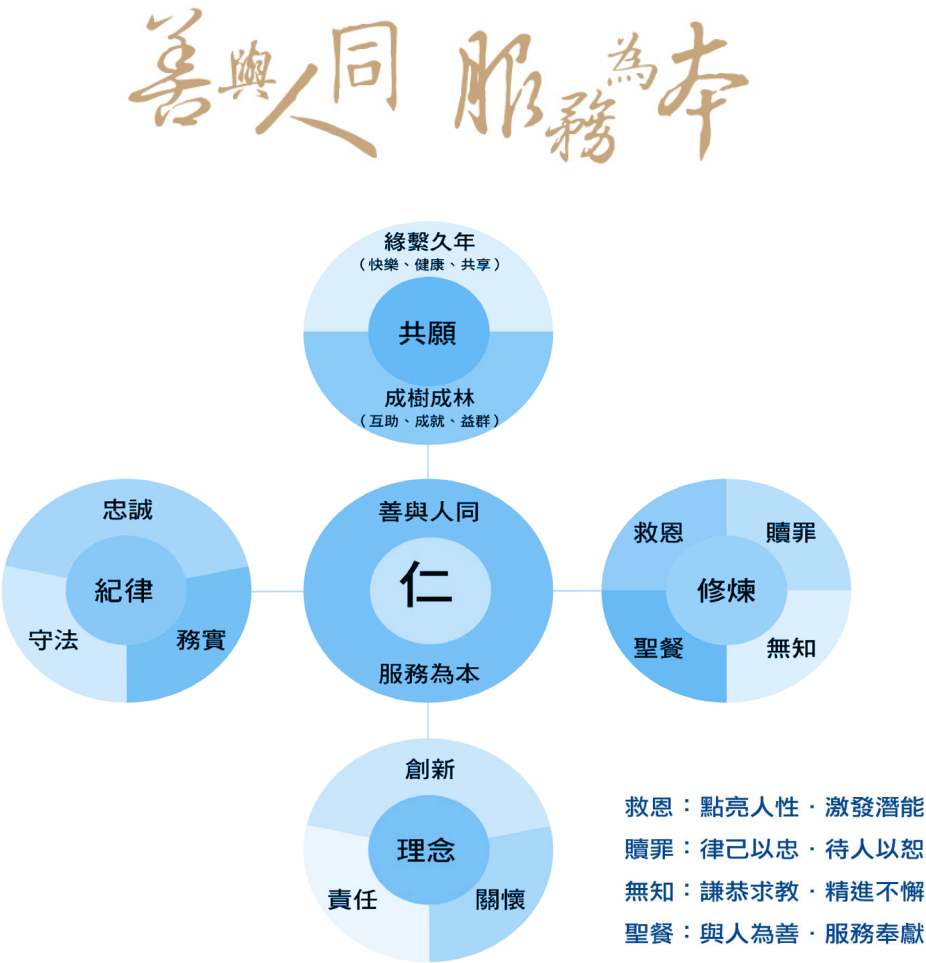


圖 2-1 本公司經營理念

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄



公司沿革

表 2-1 本公司重大沿革記事

年度	重大記事
1975	久年營造股份有限公司成立
1989	現任團隊接掌經營
1991	部門組織建立，工務、財務及管理部門分別建立作業標準化，並導入電腦化作業
1992	確立公司「創新、責任、關懷」之經營理念
1996	關係企業「大鋒水電股份有限公司」成立
1997	進行公司與工地全面電腦連線
1998	通過 ISO 9002 國際品質認證 公司股票公開發行，並入圍內政部優良營造廠
2002	通過 ISO 9001 國際品質認證
2003	公司暫停公開發行（因應公司法修正）
2012	導入 BIM 建築資訊技術
2016	雲端專案管理平臺 Project Plus 上線
2017	線上教育系統 E-learning 上線
2018	通過 TOSHMS、OHSAS18001 職業安全衛生管理系統認證 關係企業「久年置地股份有限公司」成立
2021	取得 CNS/ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證
2022	同華熊營造公司、中華工程公司聯合承攬「臺北雙星大樓」興建工程
2024	久年 ESG 元年，啟動執行「全場域」溫室氣體盤查、編製永續報告書 數位轉型：導入 Oracle JD Edwards 甲骨文國際級 ERP 平臺 承建案「新北市美術館」榮獲行政院公共工程委員會第 24 屆公共工程金質獎「特優」



組織圖

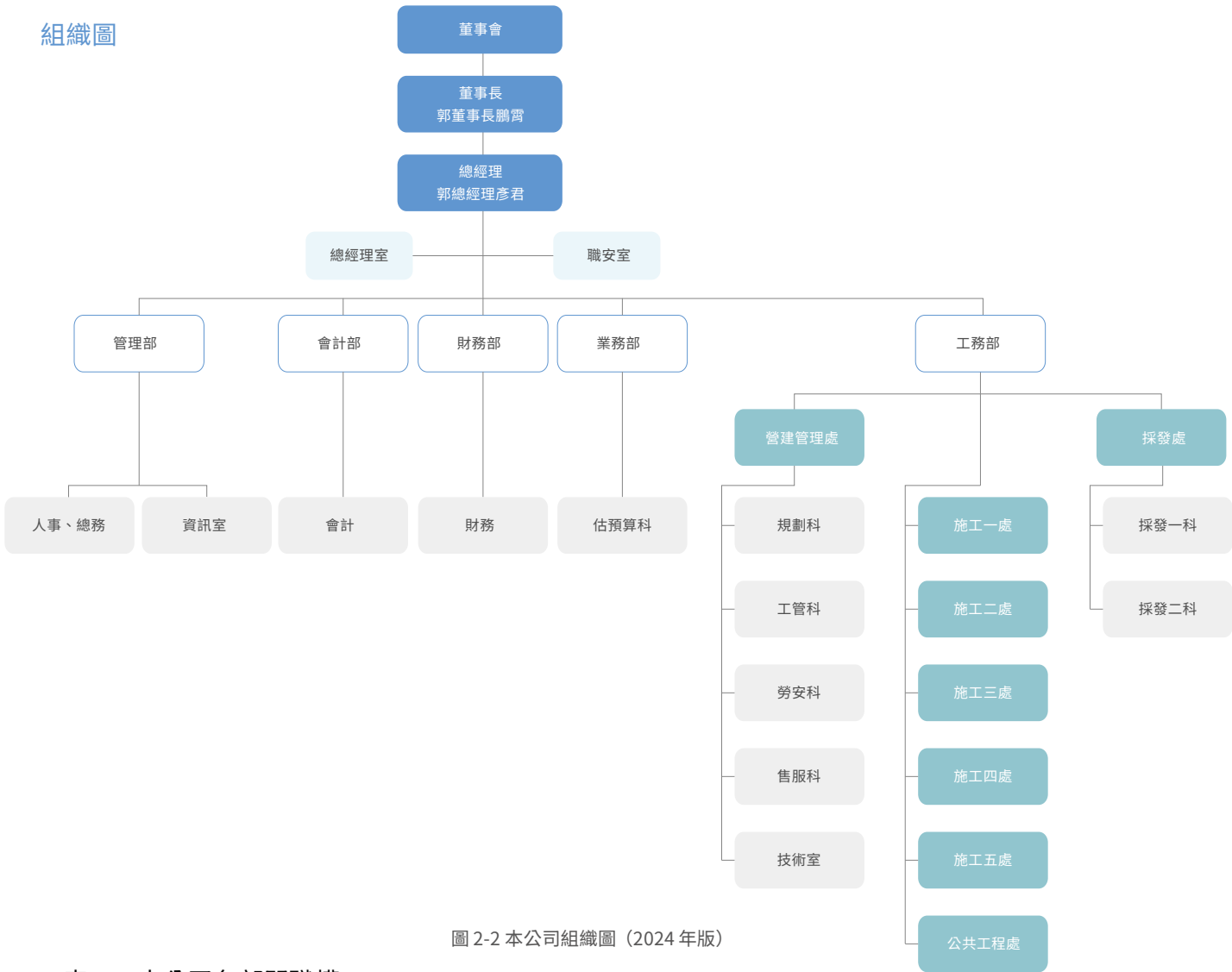


圖 2-2 本公司組織圖（2024 年版）

表 2-2 本公司各部門職權

部門名稱	職責說明
總經理室	對外關係與經營、法務、ESG 永續發展與風險管理、數位轉型、董事會庶務、行政幕僚
財務部	財務資金調度管理、票據作業管理
會計部	帳務處理、稅務申報、各類財務報表之提供
管理部	綜理人事、行政、訓練與健康管理，負責文件管制、主管機關登記。
業務部	負責工程投標與合約審查，執行顧客關係管理。
工務部（營建管理處／採發處）	統籌品質、客服與環境管理系統執行，並辦理發包採購、技術評估與售後服務等相關作業。
各施工處	督導工務所工程進度與安衛成效，協調業主與施工方關係，落實災害預防與制度宣導。
工務所	執行施工計畫與現場管理，負責業主服務、協力商協調與工地安衛與永續實務規劃。
職安室	規劃與稽核全公司職業安全衛生制度，負責教育訓練、災害調查、危害預防與外部驗證應對。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

營造市場與財務績效 (GRI 201-1)

本公司長期深耕我國北部地區民間建築工程市場，近年著重於商業大樓及高單價住宅之承攬，憑藉穩健的技術實力與良好品牌形象，持續取得大型工程案。2024 年度營運表現穩中求進，整體營收及獲利轉虧為盈，主要受惠於既有口碑帶動投標優勢，以及高品質工程個案之穩定進場。

市場面觀察方面，政府推動多項公共建設與低利環境促進民間投資，對於公司業務開展具正面助益。然而，勞動力短缺、原物料與能源價格波動、工期控管風險、氣候變遷、地緣政治等因素影響下，仍對成本管理與利潤穩定性構成挑戰。為因應上述不利因素，本公司透過導入 Oracle JD Edwards ERP 系統、深入 BIM 建築資訊模型管理、推展 ESG 永續管理，持續推進數位轉型，強化內部作業效率，並審慎評估工程投標及執行風險，維持財務結構之穩健與資金運用之彈性。

▶▶ 表 2-3 2024 年在建／未竣工／未取得使照之工程

在建／完工情況	工程類型	工程名稱	業主
2024 年完工	公共工程（集合住宅）	B1068 景美公宅案：臺北市文山區樟新街底一壽橋東側	臺北市府都市發展局
2024 年完工	公共工程（集合住宅）	B1069 華興公宅案：臺北市文山區和興路 84 巷 24 號	臺北市府都市發展局
興建中	集合住宅	B1070 允鵬淡水案：新北市淡水區民權路 3 巷旁	允鵬建設
2024 年完工	集合住宅	B1073 久年銀座：臺北市大安區和平東路一段 167 號	久年置地
興建中	集合住宅	B1076 久年水玥案：新北市三重區忠孝路三段 158 號	久年置地
興建中	集合住宅	B1079 久年慕舍案：臺北市萬華區昆明街 180 號	久年置地
興建中	集合住宅	B1080 凱風久年案：新北市三重區清傳街與五谷王北街 141 巷口	久年置地
2024 年完工	集合住宅	B1081 敦北南京案：臺北市松山區南京東路四段 63-7 號	敦年建設
興建中	集合住宅	B1082 亞洲健康宅 II 案：新竹縣關西鎮北平路 488 號	亞洲健康城
興建中	集合住宅	B1084 久年快晴案：新北市三重區清傳街與五谷王北街 141 巷口	久年置地
興建中	集合住宅	B1086 宏普 GardenPark 案：新北市新店區中山路與利記街交叉路口	宏普建設
興建中	集合住宅	B1088 久年長慶案：臺北市大同區重慶北路一段 63 號	久年置地
興建中	鋼構商辦	B1089 台北雙星案：臺北市中正區北平西路 7 號	台北雙星
興建中	鋼構廠房	B1090 昀辰觀音案：桃園市觀音區草漯里大同二路 19 號	昀辰企業
興建中	鋼構廠房	B1095 東立臺北港案：新北市八里區中山路三段 388-5 號旁	東立物流
興建中	集合住宅	B1096 威通江子翠案：新北市板橋區雙十路三段 70 巷 5 號	威通鞋業

「善與人同、服務為本」是長期以來久年機構維持高品質施工的核心精神，在當前有限的人力並兼顧施工品質的考量下，除持續維繫舊客戶關係以建立長期合作模式外，亦積極地持續開拓新客群以擴大經營區域及範圍，以及服務項目，包括熟悉的住宅、辦公大樓、鋼構廠房等工程領域持續精進外，並積極爭取高科技及生技廠房，以及中南部指標性之營造工程。藉由建立同業、異業之 JV 合作模式，擴大延伸承攬工程類型與區域，藉此降低來自經營、環境與法規等之各項風險，並成為久年機構全方位成長的養分，更可提升公司知名度、品牌價值及客戶的信任。

另一方面，結合 ESG 及 Oracle JD Edwards ERP 平臺的導入，除了進行內部的數位轉型外，亦可擴大久年機構對外的業務服務範疇，如協助客戶或業主取得我國內政部建築研究所之「低碳（低蘊含碳）建築標示」、執行 ISO 14067 建築產品碳足跡並取得第三方查證等，將有效協助客戶或業主取得其「範疇三」之數據，更可藉由 Oracle ERP 平臺的資料完整性、可追溯性，作為第三方機構查證之佐證，藉以提升久年產品與服務的價值，擴大久年在建築 ESG 服務的競爭力！

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄



表 2-4 近三年財務績效

年度	111 年	112 年	113 年
	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入	3,045,039	3,443,236	4,008,909
營業成本	2,909,479	3,451,444	3,744,288
營業毛利	135,560	(8,208)	264,621
營業費用	108,504	131,589	145,966
營業利益（損失）	18,115	(168,700)	89,782
營業外收入及利益	7,283	13,312	87,227
營業外費用及損失	(50,289)	(44,152)	(16,202)
本年度淨利（損）	(27,439)	(166,558)	141,723
每股盈餘	-0.52	-3.14	2.67

單位| 仟元（新臺幣）

參與公協會（GRI 2-28）

為強化產業對話、掌握政策脈動並促進專業知識交流，久年機構持續積極參與各類產業公協會與專業組織，建立多元的溝通管道。透過參與不動產、營造、工程、建築、職安與永續相關公協會，我們持續關注產業趨勢與政策方向，汲取同業經驗與外部資源，作為提升公司專業與營運品質的參考依據。

表 2-5 久年機構參與之外部組織與倡議

2024 年度參與組織／倡議	參與角色	2024 年度參與組織／倡議	參與角色
台北市不動產開發商業同業公會	會員	臺灣區水管工程工業同業公會	會員
桃園市建築師公會	會員	台北市建築交集會	會員
臺北市建築師公會	會員	臺北市建築營造業採購發包協會	會員
臺灣區綜合營造業同業公會	會員	台灣建築資訊模型協會	會員
臺灣區電氣工程工業同業公會	會員	臺北市營造工地自主管理策略聯盟	會員
臺灣區水管工程工業同業公會	會員	營造業北區職業安全衛生促進會	會員
社團法人中華民國全國中小企業總會	會員	臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）北區促進會	會員
台北市基礎工程學會	會員	社團法人台灣營建安全學會	會員
友巢會	會員	社團法人台灣國際營建材料應用學會	常務理事
臺灣區電氣工程工業同業公會	會員	台灣加拿大商會（The Canadian Chamber of Commerce in Taiwan）	會員

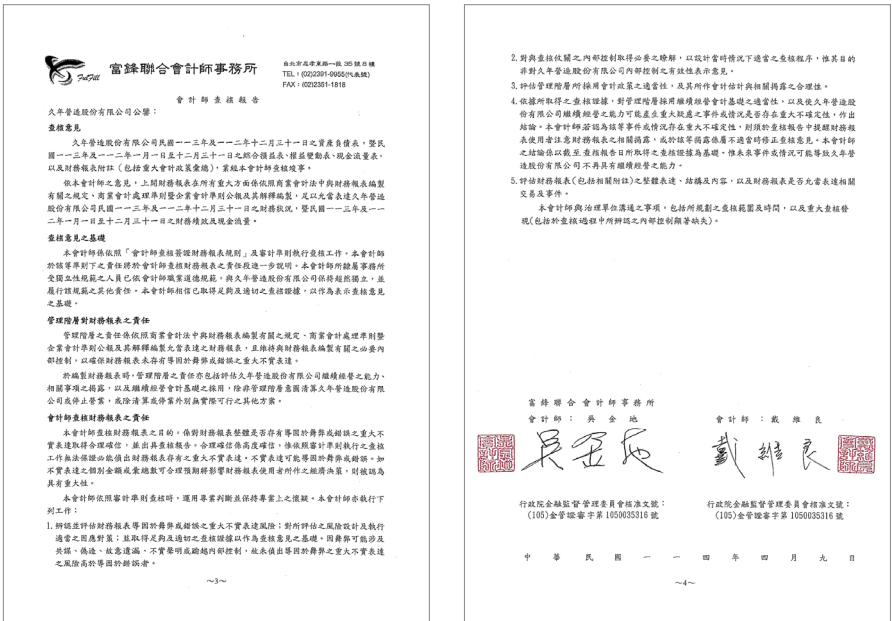


圖 2-3 本公司 2024 年度財務報表經第三方會計師事務所查證

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

2.2 公司治理 (GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-17)

本公司最高治理單位為董事會，負責公司整體治理與重大決策事項之審議與監督。本公司依《公司章程》與《董事會議事規則》辦理各項重大決策與治理事宜，董事會之職權涵蓋公司營運計畫、重大財務與業務事項、內部稽核、永續發展、風險管理、董事與監察人之提名與報酬、財會與稽核主管之任免、協理級以上人員之任免及重大捐贈之審議，所有重大事項均須經董事會審議通過後方得執行。

本公司訂有《董事及監察人選舉辦法》，明定董事會成員應具備之組成條件，包括專業背景與知識技能，涵蓋法律、會計、產業、財務、永續與風險管理、行銷、科技、產業經驗、國際視野、領導力與決策能力等面向。董事會並依此評估成員之整體表現與職能適配情形，作為未來董事提名與報酬議定之重要依據。本公司第 17 屆董事會成員計有 5 名男性董事與 1 名女性監察人，任期自 2022 年至 2025 年，為期三年。董事會依循相關法規、章程及議事規則運作，藉由成員於營造建設產業之豐富經驗，履行監督與管理職責。

為因應永續治理趨勢與公司未來公開發行之需求，逐步強化董事會職能及 ESG 相關知識，自 2025 年起將針對董事會研擬合宜之訓練內容，以協助董事及監察人提升永續議題之識能與決策參與效能。2024 年董事會共召開 4 次會議，整體出席率為 100%。

避免利益衝突 (GRI 2-15)

本公司董事會已頒布《久年機構職業道德政策》，明確規範董事、監察人及全體員工應恪遵誠信廉潔原則，秉持客觀立場處理公司事務，避免涉及利益衝突，並確保妥善保護營業秘密與個人隱私，尊重智慧財產權，以維護公司整體治理聲譽。

依《董事會議事規則》規定，董事如對會議議案與本人或其代表之法人具利害關係，應於會議中揭露相關內容，並於可能影響公司利益時迴避討論與表決，且不得代理其他董事表決。若該利害關係涉及董事之配偶、二親等內血親，或具控制或從屬關係之法人，亦視同董事具利害關係處理。截至 2024 年止，如董事會遇有與董事具利害關係之議案，均已依規定由當事人主動揭露並辦理利益迴避。

董事會薪酬政策 (GRI 2-20)

本公司尚未公開發行，當前依《公司章程》訂定盈餘分派相關規定，若公司年度有獲利，應優先保留彌補累積虧損後，再由董事會決議提撥不超過 3% 作為董事及監察人酬勞，並提報股東會。另得依盈餘數額提撥 2% 至 10% 作為員工酬勞，由董事會決議以現金或股票發放，對象亦得包含符合條件之從屬公司員工。

董事之報酬，係由董事會依據其對公司營運之參與程度、實際貢獻及同業水準綜合評估後議定。高階經理人之薪酬政策，則依據前一年度公司整體營運績效，綜合其職責內容與個人績效表現核定。

薪酬政策與永續目標之連結 (GRI 2-19)

為呼應全球企業薪酬治理趨勢，本公司正研擬董事會及高階管理階層之薪酬與公司經濟、環境及人群衝擊目標及實際績效的相互連動。未來將評估導入相關指標（如永續績效目標、風險管理成效、重大 ESG 議題管理等）作為薪酬決策考量依據，逐步建構薪酬制度與永續發展成果之連結。目前相關制度與評估架構尚在研擬中，將視公司發展進程與實務需求持續規劃與完善。

董事會績效評估 (GRI 2-11、GRI 2-18、GRI 405-1)

久年機構旗下三家公司皆非公開發行公司，依現行法規尚無董事會績效評估之強制要求。惟為強化公司治理品質與董事職責執行成效，未來將視組織規模發展與實務需求，逐步研議導入適切之董事會自我評估機制，並參考相關實務守則設計評估指標與程序，以提升董事會運作效能。



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

表 2-6 董事會成員與背景

職稱	姓名	國籍	性別	年齡	重要經歷	選（就）任日期	任期
董事長	郭鵬霄	中華民國	男	71 至 80 歲	1. 久年營造股份有限公司董事長兼總經理 2. 大鋒水電工程股份有限公司董事長兼總經理 3. 久年置地股份有限公司董事 4. 土木技師 5. 中原大學 101 年度土木水利系友會傑出系友 6. 中原大學 105 學年度傑出校友 7. 第 11 屆中原大學臺北市校友會理事長 8. 臺北市天行者全人關懷協會理事長	111.11.10	3 年
董事	許銘燦	中華民國	男	71 至 80 歲	1. 久年營造股份有限公司董事 2. 久年營造股份有限公司總經理 3. 敦年建設股份有限公司監察人 4. 健永生科技股份有限公司獨立董事 5. 社團法人台灣創新經營管理研究協會副理事長 6. 中華民國全國中小企業總會監事 7. 社團法人中華民國國立臺北大學校友會監事	111.11.10	3 年
董事	張律聰	中華民國	男	71 至 80 歲	1. 久年營造股份有限公司董事 2. 財團法人佛教慈濟基金會榮譽董事 3. 佳季貿易有限公司負責人	111.11.10	3 年
董事	裴添福	中華民國	男	71 至 80 歲	1. 久年營造股份有限公司董事 2. 久年營造股份有限公司副總經理 3. 大鋒水電工程股份有限公司董事 4. 敦年建設股份有限公司董事	111.11.10	3 年
董事	逸爵企業有限公司 （代表人：陳明璋）	中華民國	法人	（法人）	1. 久年營造股份有限公司董事 2. 大鋒水電工程股份有限公司董事 3. 逸爵企業有限公司負責人	111.11.10	3 年
監察人	王悅如	中華民國	女	61 至 70 歲	1. 久年營造股份有限公司監察人 2. 久年營造股份有限公司董事 3. 啟象有限公司負責人	111.11.10	3 年

表 2-7 董事會多元化背景與核心能力

職稱	姓名	經營管理	領導決策	產業知識	財務會計	行銷	科技	法律	永續發展	危機處理
董事長	郭鵬霄	✓	✓	✓	✓					✓
董事	許銘燦	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
董事	張律聰	✓	✓	✓	✓		✓			✓
董事	裴添福	✓	✓	✓	✓	✓				✓
董事	逸爵企業有限公司（代表人：陳明璋）	✓	✓	✓	✓					✓
監察人	王悅如	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

2.3 誠信經營

誠信經營（GRI 2-16、GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 205-1、GRI 205-2、GRI 205-3）

本公司董事會已通過《永續發展政策》，並依此制定《職業道德政策》與《員工誠信守則》，作為推動誠信經營之基本方針。相關規範內容包括：誠信廉潔經營、公平交易與競爭、嚴禁內線交易、迴避利益衝突、資訊揭露須正確完整、尊重智慧財產權、保護營業秘密與員工個人資料，以及保障隱私權等。

本公司以「善與人同、服務為本、廉潔正直、正派經營」作為核心價值，並依《永續發展政策》建構誠信行為風險之評估與防範機制，全面禁止任何違法、不當或反競爭之商業行為，惟尚未有誠信行為風險之評估。針對具較高不誠信風險之業務活動，各部門亦定期進行評估，提出具體防範措施，並將相關作業納入日常作業規範之中，定期分析檢討，確保每一項控管措施在實務上能確實執行並持續精進。

為進一步強化誠信管理，本公司發布《風險管理政策》，並正研擬相關管理辦法，逐步推動不誠信行為之辨識與控制制度化，包含教育訓練、內部稽核與定期揭露報告等作業機制，並建置具紀錄追蹤功能之檢舉制度與溝通管道，確保利害關係人反映事項能獲得妥善處理。2024 年度，公司未發生任何違反誠信經營相關規定之事件。

此外，本公司定期向董事會呈報公司推動永續發展及誠信經營之執行情形，作為董事會履行治理責任之依據之一。同時，本公司已規劃自 2025 年起，要求董事會成員及全體同仁簽署「久年機構誠信廉潔承諾書」，進一步落實誠信經營文化之內化與實踐。

▶▶表 2-8 2024 年久年機構誠信經營課程統計

單位 | 人、%、小時

事業單位	久年機構			
	受訓人數	占公司全職人數比例	課程時數	總受訓時數
誠信經營、反貪腐、反賄賂	208	79.39%	0.18	37.44

註 |

1. 本統計不含外籍移工人員。
2. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一之附表 1-9。

▶▶久年機構職業道德政策

誠信廉潔經營

維持良好公司治理，嚴守法律及商業道德規範之原則進行各項商業活動，並禁止任何形式之貪污、勒索及盜用公款等行為，亦不得對利害關係人以主動或被動、直接或間接索取或接受任何形式之現金、等值禮品或有價值之回扣，包括不適當之贈與及招待。

公平交易與競爭

恪遵公平競爭原則，不以不實廣告、聯合壟斷或行賄等不當手段，獲取競爭優勢。

資訊揭露須正確完整

依據當地適用法律，揭露相關商業活動、財務狀況與營運績效等資訊。

尊重智慧財產權

嚴禁任何以非法或其他不正常之手段，來獲取公司或他人之營業秘密及機密資料，或侵害公司及他人的智慧財產權及著作權。

嚴禁內線交易

嚴禁將公司的股票交易、投資或營業損益等內線消息，透露給無關第三人，或利用來獲取自身利益，或影響公司正常業務運作，進而影響社會投資大眾的權益。

迴避利益衝突

嚴格要求迴避與其業務有關之利益衝突，且不得從事任何可能影響公司利益或與公司利益衝突之業務、投資或活動。

保護公司營業秘密及員工個人資料

確保公司之資訊、業務、技術資料及其它營業秘密，包括員工個人資料，皆被妥適保護，嚴禁違法或不當使用，以符合當地適用法令及公司規範。

尊重並保障隱私權

依據當地法律及國際準則，尊重並保障包括員工、客戶、供應商等相關利害關係人應有之隱私機密，並針對提出檢舉之利害關係人，善盡保密保護之責，嚴禁各類報復行為發生。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

法規遵循（GRI 2-27）

本公司屬建築工程營造業，營運過程除應遵循財務金融、商業道德與智慧財產權等相關法令外，亦須納入勞動條件、職業安全與衛生、環境保護等法規要求。針對子公司建築銷售業務，本公司亦強調應落實消費者權益保障、產品安全管理及公平交易原則，以確保營運活動兼顧法令遵循與社會責任。

雖本公司目前非公開發行公司，惟為逐步邁向公開發行目標，除遵循《公司法》相關規定外，亦主動參考《證券交易法》與我國上市櫃公司治理與永續相關規範，持續修訂內部作業制度與治理機制。同時，本公司透過定期召開「經營策略暨風險會議」（高層會議），關注國內外政治、經濟與法規動向，提前研擬因應作法，降低潛在風險對營運之影響。

2024 年為久年機構推動 ESG 的關鍵元年，即根據《公司法》並參照上市櫃公司之公司治理與永續發展相關指引，完成公司章程之修訂，並由董事會審議通過多項政策，包括：久年機構《永續發展政策》、《人權暨勞工政策》、《職業道德政策》、《品質與環境及安全衛生政策》、《能資源管理政策》、《溫室氣體排放管理政策》與《風險管理政策》。此外，更領先同業制定《衝突礦產政策》與《生物多樣性政策》²，對內外部利害關係人明確傳達久年機構推動永續發展與負責任經營的決心。

註 |
2. 久年機構 ESG 相關政策請至本公司官方網站 ESG 專區查閱，網址：<https://www.joyear.com/>。

▶▶表 2-9 本公司法規依循情況

法規類型	責任部門	追蹤檢視方法與頻率	2024 年執行成果摘要
環境保護相關法規	營建管理處	依據最新 ISO 準則及業務需要，定期確認法令及相關法規之變動情況，並同步修訂內部相關規範。	本公司正籌備導入 ISO 14001 環境管理系統，研擬相關 ISO 手冊、程序書、表單，以達到法規及公司 ESG 政策之要求。
職業安全衛生相關法規	職安室、營建管理處	依據最新 ISO 準則及業務需要，定期確認法令及相關法規之變動情況，並同步修訂內部相關規範。	自 2024 年起推動 ESG 工作，針對各項內部管理辦法與程序、表單進行修訂，並完善本公司供應鏈管理之流程與項目。
財務及會計相關法規	財務部、會計部	緊盯主管機關之公告及函釋、相關修法情況、會計師及顧問諮詢，以及國內外情報蒐集，以掌握最新資料及發展趨勢。	2024 年已制定《職業道德政策》，內容涵蓋公平交易、嚴禁內線交易、迴避利益衝突、資訊揭露、智慧財產權、公司營業秘密與隱私權之保障。
勞工及人權相關法規	總經理室、管理部	依據最新法律規範、國際趨勢、社會氛圍、新聞事件等，定期檢視內部勞工及人權相關政策與作業辦法。	2024 年已制定《人權暨勞工政策》，將依據政策制定相關作業辦法、召開教育訓練，並在公司年度經營策略暨風險會議（高層會議）納入報告與討論事項。
永續發展及公司治理相關規範	總經理室	比照公開發行公司之規定，定期檢視相關法律規範，修訂內部章程及管理辦法，並時時追蹤國內外相關永續情報、議題與趨勢。	2024 年已制定《永續發展政策》及其 8 部 ESG 子政策，並同步修訂公司章程，完善董事會相關規定，以健全公司治理、永續風險控管之效。

▶▶檢舉申訴管道

久年機構「利害關係人意見回饋系統」
<https://forms.cloud.microsoft/r/Hks4A87K9c>

電子申訴信箱
jn168@joyear.com.tw

性騷擾、職場不法侵害申訴
jn104@joyear.com.tw

申訴電話
02-8772-2323（轉法務部門）

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

2.4 風險內控 (GRI 205-1)

為邁向永續經營目標，並回應社會大眾、客戶與國際趨勢對企業風險控管之關注，本公司已制定《風險管理政策》，並正參考我國金融監督管理委員會頒布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》、臺灣證券交易所《上市上櫃公司風險管理實務守則》，研擬建構具系統性的風險管理機制及相關辦法，以期明確規範潛在風險之辨識、評估、控制、監督與溝通程序，並採取質化與量化並行之方法，提升風險管理作業效率與應變能力。

本公司透過持續掌握內外部環境變化、落實營運衝擊分析與風險情境模擬，強化因應重大挑戰的彈性與韌性。風險控管亦納入自我檢視與滾動式修正機制，以持續優化制度運作，進而維護利害關係人權益並強化整體治理品質。本公司將依《永續發展政策》、公司經營策略，綜合考量業務成長動能、風險承受度與報酬預期，研擬風險管理機制及相關辦法，設定風險容忍標準、內部授權機制及預警指標，並定期進行風險評估與監測，建置因應未來情境變化之管理工具。

目前正在研擬之風險管理程序的制度設計上，本公司將依照下列原則，作為推動風險管理落實於日常決策與營運流程中的依據，包括：

- ▶ 系統性辨識並掌握潛在風險與不確定性，並據以擬定優先因應策略
- ▶ 持續關注外部環境變化，並強化即時應變反應
- ▶ 有效分配與運用資源，以強化風險控管的執行效率
- ▶ 確保各項管理作為符合法規要求，並納入內部合規運作機制
- ▶ 建立必要的防護機制與緊急應變計畫，提升突發事件下之應對能力
- ▶ 積極與利害關係人溝通風險議題，累積信任並促進資訊透明

在此基礎上，本公司依據《久年機構風險管理政策》建構風險管理流程機制，以系統化方式強化營運韌性。整體流程涵蓋以下五大步驟：



圖 2-4 本公司風險管理流程機制

透過上述制度與流程的整合運作，我們期望能更穩健掌握不確定性所帶來的挑戰，並持續提升整體治理效能。

►►表 2-10 風險鑑別結果

風險類別	可能遭遇的風險問題	風險管制措施
投融资風險	受到全球地緣政治、貿易壁壘、極端氣候之影響，市場變化劇烈，匯率、利率、原物料價格波動日益劇烈。	密切關注匯率、利率變化趨勢，透過定期召開之董事會、主管會議即時因應市場變化，備有各項營運應變機制，以規避市場波動之風險。
公司治理風險	公司治理為 ESG 的三大工作之一，關乎法遵、合規、道德、廉潔、營運等面向，是直接影響企業財務表現、市場地位、長期營運能力的重大關鍵。	公司治理是推動 ESG 的關鍵，完善公司治理機制、強化企業營運的穩定與資訊透明度、提升公司治理績效，以保障各利害關係人之權，實踐企業永續發展目標。
營運績效管理風險	市場變化、產業環境、法律規定與業主需求變動日趨劇烈	定期召開董事會，強化公司治理之監督與治理績效，確實掌握公司營收、決策、財務與營運風險之管控。
氣候變遷風險	極端氣候的變化，使得政府法規、主管機關 ESG 規定、業主環保需求日益趨嚴，短期將可能使營運成本、品質控管工作增加，進而造成短期收益波動。	根據主管機關、業主之規定與需求，已成立 ESG 推動小組提前因應，除導入專業顧問輔導外，亦開始盤點各項能資源使用、溫室氣體排放、軟硬體設施耗能之情況，藉以掌握現況而提升能效，減少營運成本。同時，藉以導入 ESG 提升企業品牌形象與價值，進而創造綠色價值利益。
原物料短缺風險	長期仰賴單一供應商可能容易產生原物料供貨不穩定的風險。	著手規劃供應鏈永續管理，藉以掌握供應商體質與供貨情況，並持續降低原物料單一供應商供貨的情況，開發新優秀供應商，強化供應商合作關係，降低供貨不穩甚至缺料的風險。
承包商風險	承包商違法執行公務，致使公司權益及財物損失。	針對公司內外部工作人員不定期召開教育訓練課程，強化法治意識，並訂定相關規章約束之。針對工地現場，強化控管稽核與門禁管制，降低工地現場違法情事發生。
市場風險	業主型態、案場分布、市場需求，受到國內外政治經濟及環境因素影響而變化快速。	持續關注、即時掌握各項國內外情勢發展，積極開發多元客戶與各式工程專案，並跨入公共工程營造，導入 ESG 及綠色營造概念，以提前規劃符合市場需求的工程服務，避免業主或案場型態、分布過度集中的風險。
資訊安全風險	隨著人類對於資訊系統的仰賴增加，資訊安全已受到各界關注。同時，為遵照我國《個人資料保護法》、《著作權法》等法律規範，維護資訊安全、保障智慧財產權、維護當事人權益已是公司營運的基本工作。	當前公司電腦皆已配備趨勢科技（Trend Micro）防毒暨防火牆軟體，公司資料夾皆已設定部門權限控管存取資格，並透過教育訓練、各項宣導活動、模擬演練，強化員工資安意識，防止受到各項勒索惡意程式攻擊。
工程進度風險	人力資源短缺可能造成工程進度延誤	精進工法減少現場勞動力之需求，並持續引進外籍移工，舒緩人力短缺之影響。同時，與協力廠商合作進行專業技術人才之訓練，除可補足人力缺口，亦可增加營建品質。
技術開發風險	業主需求多元化，營造門檻不斷提升	配合業主需求持續導入國內外各項最新與成熟技術與專業人才（如 BIM），並與協力廠商合作開發創新及 ESG 工法，同時積極取得各項技術 ISO 認證（如 ISO 19650），以客戶導向提供專業、高品質之建築解決方案與產品，提升久年品牌價值與競爭優勢。
員工招募風險	受到少子女化、人力市場變動劇烈的影響，使得人力需求無法與公司的成長速度匹配。	公司定期審視建案與人力的供需情況，進行全盤的人力規劃與調配，並藉由職訓單位、同仁推薦、校園徵才、實習計畫、第三方人力公司等管道，積極補足公司的人力需求。
職安風險	生命安全第一，同業工安事件頻傳，社會高度關注營造業職業安全問題。	為照顧員工並秉持社會責任，持續落實 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、CNS 45001 臺灣職業安全衛生系統（TOSHMS），嚴格管制外包商、供應商應於工地內遵守職業安全相關規定，並訂定相關罰則以杜絕憾事發生。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

內控制度與管理

本公司目前非公開發行公司，尚未設立稽核專責單位，相關內部稽核工作主要依循既有 ISO 管理系統，或委由外部第三方單位協助進行之（如委由會計師事務所協助）。2024 年為久年推動 ESG 的永續元年，為符合企業邁向永續經營之目標，正研擬設立獨立內部稽核單位之可能性，相關做法機制將逐年推進並定期揭露。

在財務及營運面方面，本公司依據《公司法》及相關法令規範，建置財務與營運面之內部控制制度，確保公司治理透明與管理機制健全。在財務稽核作業方面，由會計部門彙整當年度之綜合損益表、權益變動表、現金流量表、營業報告書、主要財產目錄、盈餘分派案及財務報表附註（含重大會計政策），提報董事會審議通過後，交由外部會計師執行查核簽證，經監察人審查後，再送交股東常會決議通過。2024 年度本公司無發生重大財務缺失。在公司營運與管理制度方面，本公司已通過 ISO 9001 品質管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統及 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統認證，並依標準規範持續落實年度內部稽核與管理審查。相關稽核工作每年定期於年末與年初執行，除確保符合認證要求與外部審查標準外，更強化公司於各項業務與安全管理面之落實成效。

2024 年度 ISO 9001 內部稽核重點聚焦於工期控管、品質列管與缺失管理，以及顧客（業主）滿意度等面向。對於未達目標之單位，督導部門主管確實列管改善進度，並定期於高層會議進行報告與追蹤。

另於職業安全衛生稽核部分，本年度依據 ISO 45001 及 TOSHMS 系統標準，將工法與安全設施改良、勞檢缺失改善、重大職災預防列為重點稽核項目。針對未符合標準之單位，除督導部門主責落實改善外，亦同步強化教育訓練與相關配套措施，以落實安全第一之工作目標。

2024 年度，公司未發生重大業務異常、品質缺失或職業安全衛生事故，整體營運稽核與管理制度持續穩健運作。

2.5 資安管理 (GRI 418-1)

面對數位化營運與跨部門協作需求日益提升的趨勢，本公司正積極建構資訊安全管理相關基礎工作，包括重新檢視相關管理辦法，軟硬體之安全性等，以保障營運資料安全、維護客戶與合作夥伴資訊權益。隨著本公司邁入永續元年，資訊安全管理將作為強化內部治理的重要一環，配合導入 Oracle JD Edwards ERP 系統與 Microsoft 365 平臺，盤點內部軟硬體資產與資訊流路徑，並逐步提升作業效率與資訊安全防護等級。

2024 年由總經理召集跨部門 ESG 團隊，參考 ISO 27001 標準架構草擬資訊安全管理程序，研議符合本公司實務需求與供應鏈資訊保護之管理措施。目前資訊安全相關制度尚在建構階段，尚未取得外部資安相關認證，惟已規劃於 2025 年起試辦資訊安全演練活動，如社交工程模擬或釣魚郵件測試，以逐步強化資安應變能力與員工意識。2024 年無任何資安事件發生，亦無任何有關隱私洩漏申訴事件。

在具體措施方面，公司設有伺服器機房，並採取門禁及監視錄影等出入管控，未來亦將配合公司公開發行之進程，逐步強化機房設備與管理制度。在員工使用端方面，其工作配備以筆記型電腦為主，並統一安裝防毒及防火牆軟體，提供基本資安防護功能。針對資料安全控管，公司已設定檔案存取權限、實施定期備份與異地儲存，同時透過教育訓練與資訊安全宣導活動，逐步培養同仁資安防護意識。

未來，公司將持續依據《個人資料保護法》、《著作權法》等相關法令，完善資訊安全制度與內部控管作業，將資安風險納入營運風險控管架構中，逐步建立兼具彈性與防護能力的資訊安全管理體系。

▶▶表 2-11 久年機構資訊安全管理訓練統計

單位 | 人、%、小時

事業單位	久年營造			
	受訓人數	占公司全職人數比例	課程時數	總受訓時數
2024 年資訊安全課程	209	79.77%	0.48	100.32

註 |

- 1. 本統計不含外籍移工人員。
- 2. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一之附表 1-9。



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

03

善與人同 · 服務為本

- 33 3.1 建築品質
- 34 3.2 服務滿意度
- 36 3.3 綠建築與健康建築
- 37 3.4 永續供應鏈



2024 | Joyear Sustainability Report



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

3.1 建築品質

3.1.1 建築安全與品質管理

為確保工程品質與施工安全，本公司從制度規劃、現場執行到技術創新，均導入系統化管理流程與數位工具，並配合政府法規要求及國際標準，致力於降低施工風險、提升作業精度與營建永續發展。

一、數位化設計與規劃管理

本公司於工程初期導入建築資訊模型（BIM），透過 3D 數位建模進行整合設計，提升圖說一致性與施工可行性，具體作法包括：

- ▶ 建立 BIM 模型進行立體圖說整合，預先檢討設備、管線、結構等介面衝突。
- ▶ 將 BIM 結合施工計畫，模擬工序與施工步驟，降低現場施工錯誤與時間延誤。
- ▶ 研擬導入 ISO 19650 系列標準，建立可追溯、可控管之 BIM 產製與版本管理制度。

二、品質管理制度與執行機制

為保障建築品質穩定達標，本公司依據《品質與環境及安全衛生政策》與 ISO 9001 品質管理系統，設計以下制度：

- ▶ 以施工單位為一級品管單位，執行自主檢查與圖說檢討。
- ▶ 設有工程管理及職業安全專責人員，每月對於品質、安全、進度及預算進行監督管制和指導。
- ▶ 訂有完整品質管制文件，涵蓋：
 - 施工規範與標準程序
 - 地工、結構、裝修施工計畫
 - 品質控制計畫與材料檢驗作業
 - 品質缺失通報、改正與預防措施
- ▶ 每月由工程管理單位與高階主管召開專案簡報會議，掌握施工進度、品質與工地狀況。

3.1 建築品質



註 | 自 2025 年起，久年營造股份有限公司之英文名稱調整為：「Joyear Construction Co., Ltd.」，並於同年 7 月 1 日遷址至臺北市大安區敦化南路二段 319 號 13 樓。

圖 3-1 本公司已取得 ISO 9001 品質管理系統認證

三、技術創新與標準化施工

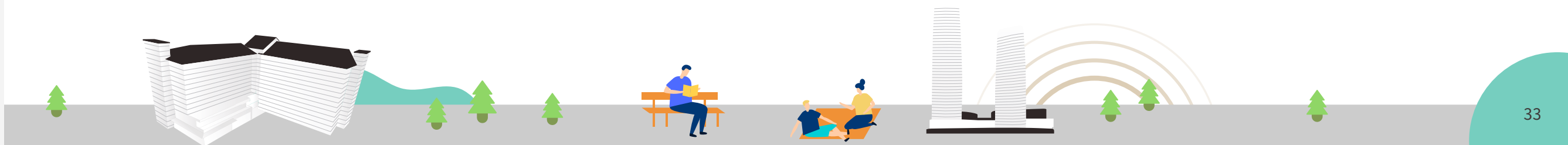
為提升工程效率與品質穩定度，公司投入創新工法與設備研發，具體措施如下：

- ▶ 設置技術室，專責研究 BIM 深化應用與創新施工工法，累計多項專利申請成果。
- ▶ 訂有《專利申請暨獎懲辦法》，鼓勵同仁提出具實用性之創新建議。
- ▶ 導入系統模板（如鋁模、塑鋼模、塑膠模），具備以下優勢：
 - 提升施工精度、減少品質瑕疵
 - 可重複使用，降低材料浪費與碳排放
 - 縮短施工週期，減少現場人力暴露時間，提升職安防護

四、建築履歷與資訊整合

本公司配合業主推動建築履歷制度，未來將逐步建構建築數位資訊整合平臺，確保建築資訊透明與可追溯：

- ▶ 整合施工過程、材料來源、品質檢驗紀錄等資訊，形成完整建築履歷。
- ▶ 提升未來維修、改建或公共安全查核的便利性與資料即時性。



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

3.1.2 工程施工品質三級管制作業程序

為確保施工品質穩定達成設計要求並符合相關法規標準，施工品質管理作業依照「一級品管－施工單位自主檢查」、「二級品管－監造單位及業主查核」及「三級品管－主管機關或工程會查核」之三級品管制度執行，建立層層把關之品質管理架構。

一、第一級品管：施工單位自主檢查

- ▶ 由施工單位負責落實第一線品質控管，依施工進度主動執行檢查與記錄，確保各項作業符合設計圖說及技術規範。
- ▶ 施工前檢查進場材料與設備，確認規格與標章符合設計及驗收要求。
- ▶ 施工中對各主要工項（如模板、鋼筋、混凝土、水電管線等）執行逐項自主檢查。
- ▶ 編製施工自主檢查表，明列檢查項目、標準與結果。
- ▶ 現場技術人員填報檢查紀錄，並留存簽名以利追蹤與稽核。

二、第二級品管：監造單位與業主查核

- ▶ 由監造單位配合業主，執行第二層監督機制，針對施工品質進行定期與不定期之查核。
- ▶ 按監造計畫執行現場查驗，包括工項抽查與材料試驗（如混凝土強度、鋼筋配置等）。
- ▶ 督導施工單位依規改善查核發現之缺失項目。
- ▶ 製作查驗紀錄並定期彙整報告，提供業主決策依據。
- ▶ 協助驗證施工單位執行之自主管理成效。

三、第三級品管：主管機關或工程會查核

- ▶ 依據公共工程相關規範或主管機關要求，配合第三方單位執行整體品質制度稽核與專案抽查。
- ▶ 針對重大工程或高風險工項執行查核，範圍含現場施工、品管文件及檢驗紀錄等。
- ▶ 查核重點包含施工單位與監造單位是否依品管制度確實執行各項程序。
- ▶ 成立專案查核小組，進行現場核查與文件審閱。
- ▶ 缺失事項由查核單位通知施工或監造單位限期改善，並辦理後續複查確認。

3.2 服務滿意度

3.2 服務滿意度

營建產業屬高度客製化與長工期之專案型產業，客戶對施工品質、進度控管、溝通效率與售後維護之整體體驗，深刻影響企業信譽與後續合作機會。因此，本公司長期將「客戶關係管理」視為企業營運與品牌永續的重要一環，透過制度化調查機制與回饋流程，持續優化服務細節，提升客戶對工程品質與服務流程的信賴感。

客戶滿意度調查與績效

本公司依據 ISO 9001 品質管理系統規範，訂有「業主滿意度調查」與「客服滿意度調查」雙軌並行制度：

業主滿意度調查

由施工部門每半年主動辦理「業主滿意度調查表」，並不定期拜訪業主，蒐集施工期間對品質、溝通、應變能力等面向之建議。

客服滿意度調查

完工後依據「客服辦法程序書」執行，針對修繕、保固等售後服務品質辦理問卷回饋，彙整住戶意見。

為更全面蒐集業主在施工過程中的實際感受與建議，公司於半年期的「業主滿意度調查」中，設計調查項目涵蓋品質管理、現場服務與應變能力等多面向，具體項目包括：

- ▶ 現場人員之專業表現、執行力與工作態度
- ▶ 工程品質、進度掌握與安全衛生執行能力
- ▶ 現場對周遭環境維護與敦親睦鄰工作的落實情形
- ▶ 緊急事件應變能力與對業主需求的處理時效
- ▶ 建議改善事項的回應能力及改善成果的有效性
- ▶ 公司及現場人員與業主互動時之應對態度與服務熱誠

2024 年度調查結果如下：



業主平均滿意度達

91.62 分

客服滿意度調查結果皆為「滿意」以上水準，符合公司內部服務目標設定。

本公司將調查結果回饋至各相關部門，透過案例分析與缺失分類，執行具體的矯正與預防措施，並作為日後專案施作時的重要經驗資料與指引，藉此提升他案執行品質。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

►► 表 3-1 本公司 2024 年業主滿意度調查

單位 | 分

編號	項目	總平均
1	現場人員專業及執行能力是否滿意	9.18
2	現場人員督導能力及工作態度是否滿意	9.27
3	工程品質控制及進度掌握能力是否滿意	9.00
4	安全衛生執行能力是否滿意	8.91
5	周遭環境維護及敦親睦鄰工作是否滿意	9.27
6	現場人員緊急事件應變能力是否滿意	9.18
7	公司及現場人員應對態度熱忱是否滿意	9.45
8	業主要求之處理時效是否滿意	9.00
9	建議改善方案及執行之能力是否滿意	9.18
10	改善結果是否滿意	9.18
總分		91.62

►► 表 3-2 本公司近三年業主滿意度調查

單位 | %

項目	各案平均滿意度
滿意度目標 (%)	80
111 年 12 月實際滿意度 (%)	89
112 年 12 月實際滿意度 (%)	92
113 年 12 月實際滿意度 (%)	92
近 3 年平均滿意度 (%)	91

►► 表 3-3 本公司近三年客戶（住戶）服務滿意度調查

單位分、件

項 目		2022 年	2023 年	2024 年
滿意度目標分數		80	80	80
實際售服件數		427	241	107
問卷回收件數		411	237	107
很滿意	100 分	0	0	1
滿意	80 分	411	237	106
尚滿意	60 分	0	0	0
不滿意	40 分	0	0	0
很不滿意	20 分	0	0	0
平均分數		80.00	80.00	80.19

3.2 服務滿意度

客戶申訴處理機制與回應管道

本公司制定「客服辦法程序書」，建置客戶與工地鄰房申訴之標準處理流程，處理流程涵蓋事件接收、初步回應、現場處理、回覆追蹤等階段，並指定專責人員即時處理，以保障利害關係人權益並維持良好互信關係。



圖 3-2 本公司客服處理程序流程

本公司申訴與聯繫管道如下：

電話：02-8772-2323

傳真：02-8772-6628

電子郵件：jn168@joyear.com.tw

利害關係人意見回饋系統：

[https://forms.cloud.microsoft/r/](https://forms.cloud.microsoft/r/Hks4A87K9c)

[Hks4A87K9c](https://forms.cloud.microsoft/r/Hks4A87K9c)

Facebook 粉絲專頁訊息（Messenger）

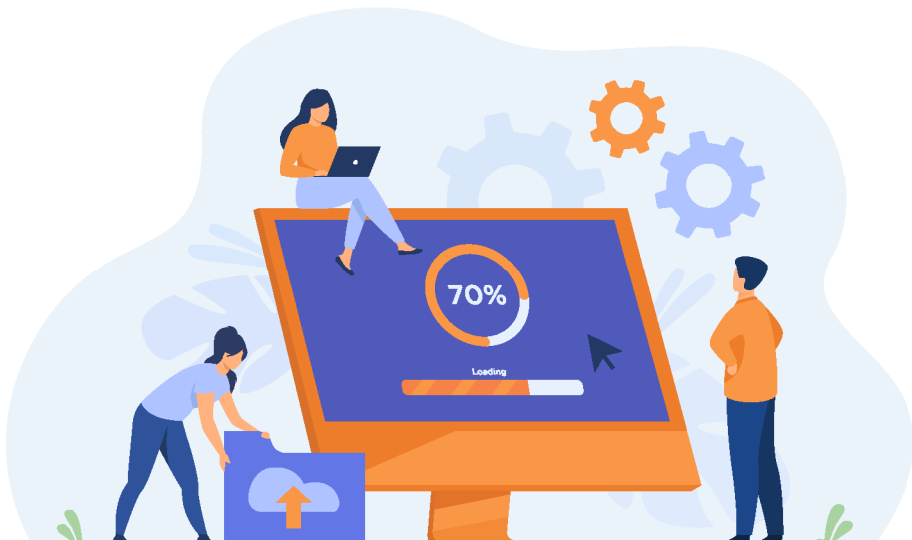
<https://www.facebook.com/joyear.group>

Instagram 官方帳號：@joyear.group

Threads 官方帳號：@joyear.group

久年機構官方網站：<https://www.joyear.com/>

同時，公司亦研擬建置 Line@ 與專屬 App 客戶服務系統，以提供更即時、貼近客戶需求的互動回應與申訴處理模式，進一步強化客戶服務體驗。



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

3.3 綠建築與健康建築

在氣候變遷與城市永續成為全球建築產業共同議題的今日，營造業者不僅肩負起建設城市的任務，更需思考如何在設計、選材與施工過程中實踐節能減碳與環境友善的目標。久年機構身為專業營造與建築服務者，亦深知企業角色不再僅止於交付建築成品，而是參與整體居住環境、資源效率與碳足跡控制的重要推動者。

因此，我們在承攬工程與協助業主建案開發過程中，持續將「綠建築」設計思維與標準納入施工管理流程中，配合國內綠建築標章制度（EEWH）與國際健康建築評估系統（WELL），逐步累積成果與經驗，提升營造階段對永續目標的貢獻。

截至 2024 年 12 月，久年機構已取得或參與多項綠建築與 WELL 建築認證，範圍遍及集合住宅、商辦大樓與公共建設統包工程，顯示本公司在節能、資源效率、居住健康與都市韌性方面，均已具備具體實踐基礎。其中，「久年置地」自建案自 2020 年起之建築作品皆取得「綠建築」標章，「久年銀座」集合住宅更於 2021 年取得全國首座「WELL 健康建築標準中期認證（銀級）」殊榮。久年從自身開始著手，將健康低碳賦予建築本質、將環境友善融入日常生活。本公司參與營造之綠建築指標，詳請參閱附錄四。

另一方面，本公司持續關注環境友善、宜人宜居之建築相關認證的發展趨勢，包括由內政部頒授之「智慧建築標章」，以及最新頒布的「建築能效標示」、「低碳（低蘊含碳）建築標示」（LEBR），皆將作為本公司持續進步的方向與目標。

▶▶ 綠建築標章證書

工程／建案名稱	分級評估	業主
久年銀座（臺北市久年置地金華段集合住宅新建工程）	銀級	久年置地股份有限公司
宏普建設新店區斯馨段 70 地號集合住宅新建工程	黃金級	宏普建設股份有限公司 新北建設股份有限公司

▶▶ 表 3-5 本公司承攬營造之候選綠建築標章工程

工程／建案名稱	分級評估	業主
新北市立美術館興建工程	黃金級	新北市政府文化局
臺北市文山區景美女中調車場基地公共住宅統包工程	銀級	臺北市府都市發展局
臺北市文山區華興公共住宅統包工程	銀級	臺北市府都市發展局
久年水玥（久年置地新北市三重區三重段集合住宅新建工程）	合格級	久年置地股份有限公司
凱風久年集合住宅案	合格級	久年置地股份有限公司
久年快晴集合住宅案	合格級	久年置地股份有限公司
新店區斯馨段 28 地號店鋪集合住宅新建工程	黃金級	宏普建設股份有限公司
久年長慶集合住宅案	黃金級	久年置地股份有限公司
「亞洲健康智慧園區」朝陽官邸	黃金級	亞洲健康城股份有限公司
「亞洲健康智慧園區」長春官邸、鳳凰官邸	黃金級	亞洲健康城股份有限公司
台北雙星 C1 （臺北市西區門戶計畫臺北車站特定專用區 C1 土地開發案新建工程）*	鑽石級	臺北市府捷運工程局 台北雙星股份有限公司
台北雙星 D1 （臺北市西區門戶計畫臺北車站特定專用區 D1（東半街廓）土地開發案新建工程）*	鑽石級	臺北市府捷運工程局 台北雙星股份有限公司
久年慕舍新建工程	銅級	久年置地股份有限公司

備註 | *「台北雙星」工程由本公司與中華工程股份有限公司、華熊營造股份有限公司聯合承攬。

▶▶ 表 3-6 本公司承攬營造之 WELL 認證工程

工程／建案名稱	分級評估	業主
久年銀座（Joyear-Ginza Residential Building）	銀級	久年置地股份有限公司

備註 | 「久年銀座」取得「WELL Core Silver」，詳請參閱 WELL 認證網頁：
<https://account.wellcertified.com/directories/projects/joyear-ginza-residential-building>



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

3.4 永續供應鏈

3.4.1 活動價值鏈（GRI 2-6）

營造產業鏈結構複雜，需仰賴多方專業角色協作完成各階段任務，從開發規劃到施工執行，缺一不可。本公司作為營造與系統整合者，長期與各供應夥伴協作推動專案工程，並致力於在各環節導入永續管理觀點，以提升整體價值鏈韌性。

開發與資源整合者

開發與資源整合者包含建設公司（如久年置地）、政府機關、金融機構等開發單位，主要負責土地取得、資金籌措、開發規劃與招標發包等前端作業。其決策直接影響後續工程規模、規格與進度安排。

營造與系統整合者

本公司與關係企業「大鋒水電」的角色主要為營造系統整合者，負責整體工程之施工管理與品質控管。其角色需整合分包商、材料供應商與設備商之資源，並協調工序執行與法規遵循，為工程品質與安全的關鍵樞紐。主要合作對象包含：

- ▶ 材料與設備供應商：供應水泥、混凝土、鋼材、磁磚、門窗、衛浴、廚具等各式建材與系統設備。
- ▶ 分包商與工項單位：涵蓋結構、裝修、機電、設備、景觀、人力派遣等專業工項。
- ▶ 機電專業分包體系：由大鋒水電承攬之專案，需管理電力、空調、給排水、弱電、消防、監控等多系統協同施工。

執行與交付執行者

執行與交付執行者多為現場施工單位與作業分包商，負責具體工項的執行與現場管理，亦包含完工交付與售後修繕。由於施工環境複雜、人力多元且作業風險高，供應與承包商的管理與能力直接關係到工程品質、進度與職安結果。

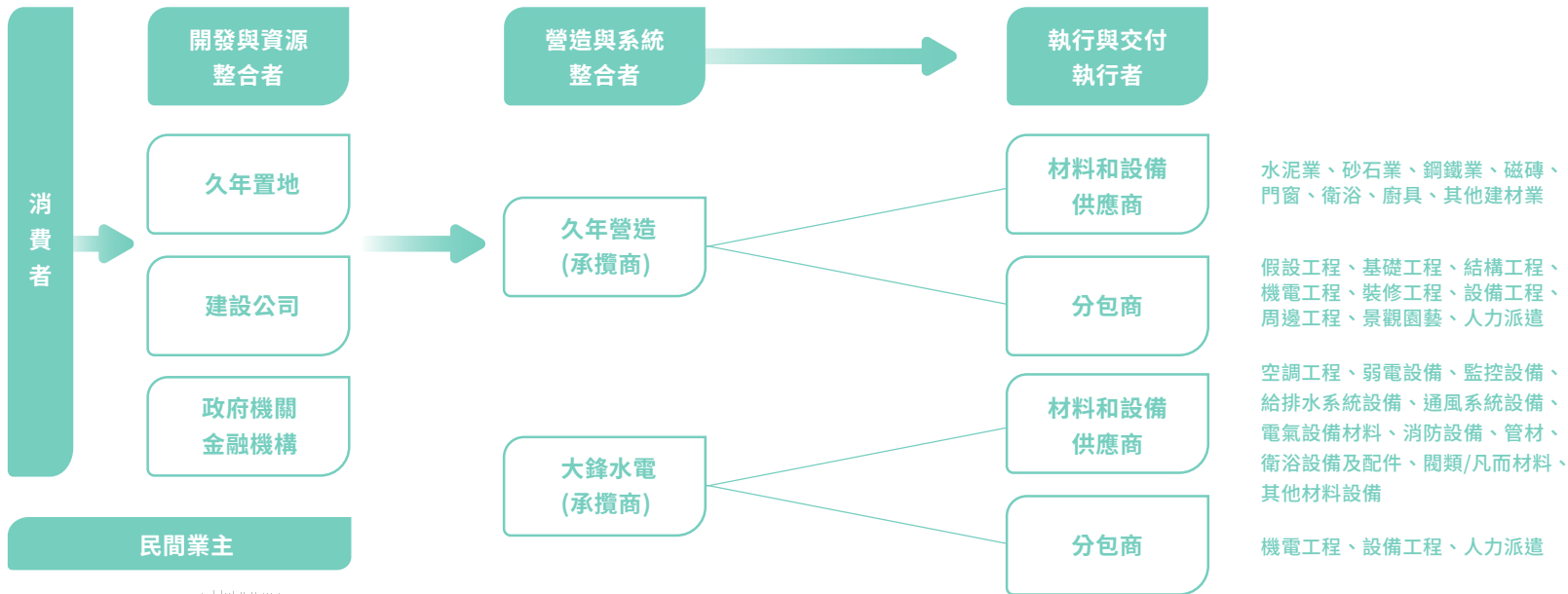


圖 3-3 久年機構永續供應鏈

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

3.4.2 供應鏈管理

營造業為專業高度整合之產業，每一項建築工程皆需仰賴供應鏈中各項專業團隊緊密協作與資訊整合，方能如期如質完成專案任務。本公司自 1998 年首度取得 ISO 9002 品質管理系統認證，並自 2002 年起轉換為 ISO 9001，迄今持續依據該系統規範進行供應商管理與品質監督。

本公司依 ISO 9001 所制定之《廠商管理程序書》，對供應商實施定期評鑑作業（每半年一次），並針對新進廠商進行進用前評估。須列入考核的對象為：承攬合約金額達新臺幣 50 萬元（含）以上，且合作達兩個月以上之供應商與承攬商。每半年召開廠商評鑑會議，進行稽核與考核作業，以確保施工品質與交付能力符合公司及業主要求。

2024 年度，在「新進」供應商方面，計有 35 家廠商通過評鑑。在「既有」供應商方面，本公司本年度共評鑑 278 家供應商，整體合格率達 98.93%；近三年合格廠商比例亦維持在 97% 以上。對於評鑑未通過之廠商，將依規定進行停權處置，未來須透過「新進廠商評估程序」重新申請合作資格。若其有改善意願，或為業主指定廠商，本公司亦提供輔導與協助，包含問題探討、解決機制建議與資源轉介，協助廠商朝向永續方向提升營運品質。

新進供應商管理制度（GRI 308-1）

為強化供應鏈品質與風險控管，本公司依據《廠商管理程序書》建置「新進供應商」評估制度，針對承攬金額不同之廠商，採行差異化的審查與控管機制，確保合作對象符合品質、安全與永續標準。

新進供應商之評估作業依其合約金額分為兩類執行：

- ▶ 合約金額新臺幣 50 萬元以下者：由工務所填寫基本資料與作業申請，進行初步核備。
- ▶ 合約金額逾新臺幣 50 萬元以上者：由工地主任以上人員及採發處評鑑，並搭配電話訪談、現場訪查、同業評價等方式完成綜合評核，評分達 60 分以上者，始得核准進用。

此外，若曾合作供應商中斷合作超過三年，亦將依新進供應商標準重新進行評估。曾列為「不得再合作」之廠商，僅能完成原有專案，不得參與新案。若有業主指定或特殊情況，需由業主決議是否恢復合作，並說明原因及風險因應方式。

透過制度化的新進供應商管理機制，本公司持續強化供應鏈品質、降低營運風險，並逐步導入永續價值準則，與合作夥伴共同朝向負責任與具韌性的營建供應鏈發展。

▶▶表 3-7 久年機構「新進」供應商篩選／評鑑情況

單位 | 家、%

等級		說明	2022		2023		2024	
			家數	占比	家數	占比	家數	占比
合格	分數達 60 分以上者，並經採發處主管核決	1. 對應供應商錄入合格廠商名冊，可進行正常合作。 2. 業主指定廠商	19	100.00%	43	100.00%	35	100.00%
不合格	分數 < 60 分	暫不予合作。若有特殊情況，應取得副總經理以上者同意後限時限量合作	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

備註 | 久年機構包含久年營造、久年置地、大鋒水電工程，然久年置地之建築工程皆委由久年營造、大鋒水電工程承攬，故無進行供應商篩選／評鑑之情況。

供應商考核管理

供應鏈為營造產業穩定交付與品質控管的重要支柱，本公司依據 ISO 9001 品質管理系統規範，落實對既有供應商之定期評鑑制度，確保合作廠商在品質、服務、安全及社會責任等面向皆能符合公司與業主之標準與期待。根據《廠商管理程序書》，本公司針對合約金額達新臺幣 30 萬元以上，且施工期間達兩個月以上之協力廠商，以及所有年約供應廠商（包含點工、水泥、砂石、勞安設施、填縫劑等材料供應商），每年 6 月與 12 月執行定期評鑑作業。評鑑作業由工務所、施工處與採發處共同執行，並透過協力廠商與材料供應商評鑑表進行具體記錄與分級。

供應商評鑑結果區分為四個等級：

A 級（80 分以上）	B 級（79–60 分）	C 級（59–50 分）	D 級（49 分以下）
屬優良廠商，持續合作並列為重點協力對象。	屬可採用廠商，持續合作但納入一般管控。	列為再觀察廠商，需持續監控其品質與改善作為。	列為不再使用廠商，經評鑑會議決議後停止合作，惟若仍在執行中之專案，得以執行至專案結束但不再續用。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

►►表 3-8 久年機構「既有」供應商稽核評鑑情況

單位 | 家、%

等級		說明	2022				2023				2024			
			上半年		下半年		上半年		下半年		上半年		下半年	
			家數	占比	家數	占比	家數	占比	家數	占比	家數	占比	家數	占比
合格	A~C 級 屬可用廠商	持續維持合作關係	195	99.49%	231	98.72%	249	97.65%	283	97.92%	274	98.92%	278	98.93%
不合格	D 級 屬不再使用廠商 (49 分以下)	暫不予合作。若有特殊情況，應取得副總經理以上者同意後限時限量合作	1	0.51%	3	1.28%	6	2.35%	6	2.08%	3	1.08%	3	1.07%
尚待篩選／評鑑之既有供應商			0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
完成篩選／評鑑百分比			196	100.00%	234	100.00%	255	100.00%	289	100.00%	277	100.00%	281	100.00%

備註 | 久年機構包含久年營造、久年置地、大鋒水電工程，然久年置地之建築工程皆委由久年營造、大鋒水電工程承攬，故無進行供應商篩選／評鑑之情況。

3.4.3 永續供應鏈管理（GRI 308-2、GRI 403-7、GRI 414-1、GRI 414-2）

為強化供應鏈永續管理，自 2025 年起，公司將逐步導入 ESG 相關審查作業：

- 合約金額達新臺幣 50 萬元以上者：須簽署《供應商永續責任承諾書》，作為合約附件。
 - 合約金額達新臺幣 5,000 萬元以上者：除簽署承諾書外，須填寫《供應商永續責任自評表》，公司亦將依推動時程執行現地評核，並由採發處派員前往供應商駐地依《供應商永續責任現地評核表》進行實地勘察與評核。
- 為落實企業社會責任管理精神，本公司亦於既有供應商評鑑作業中，逐步納入 ESG 項目之審查，包括是否完成永續責任承諾書簽署、是否填寫 ESG 自評表等作為評鑑輔助依據，並作為未來進行合作續約、合約修正與停權判斷之參考。

政策導向與供應鏈責任推動

本公司作為營造與系統整合者，正積極將 ESG 理念擴展至供應鏈層級，並要求合作廠商簽署永續責任承諾書、填寫永續自評表，規劃於 2026 年起逐步實施永續現地評核，以實現供應鏈共善的管理目標。

在《衝突礦產政策》方面，久年機構明定拒絕使用產自高風險地區、涉及武裝衝突與剝削行為之金屬與建材，並擴及建材原物料之追溯與供應商管理，強化對人權與公平貿易的承諾。

供應商培訓

為提升協力廠商與供應商之職業安全衛生意識，久年機構持續辦理「臺灣職安卡」認證課程，近三年度共舉辦 6 場久年專班，總計邀集 82 家供應商、315 人次參與。透過系統化培訓，加強合作夥伴對於職場風險預防與安全作業規範之認知，共同強化工地安全管理。未來將研擬更多主題性供應商培訓活動、研討會，加強與供應商夥伴的溝通與互動，共同面對氣候變遷的挑戰，攜手共創永續發展，共同邁向 2050 淨零目標。

►►表 3-9 近三年供應商培訓活動概況

場次	日期	培訓主題	供應商及合作夥伴參與家數	供應商參與人數
1	2024.07.03	勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年專班）	9	20
2	2024.01.25	勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年專班）	24	104
3	2023.09.08	勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年專班）	14	84
4	2023.08.15	勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年專班）	22	32
5	2022.09.01	勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年專班）	4	45
6	2022.01.12	勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年專班）	9	30
總計			82	315

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

3.4.4 在地採購與綠色採購

在地採購（GRI 204-1）

在地採購亦為本公司供應鏈策略核心之一。近三年所合作之供應商與承攬商全數為臺灣本地廠商，設備與原物料在地採購比率達 100%。久年機構致力於優先採購本地材料與服務，不僅有助於降低運輸過程的碳排放與交期風險，亦可帶動地方產業發展與就業機會，實踐在地共融的永續理念。

綠色採購與環境責任實踐

為因應氣候變遷帶來的結構性挑戰，久年機構自 2024 年起進一步強化環境責任政策，陸續頒布《永續發展政策》、《衝突礦產政策》與《生物多樣性政策》，內容涵蓋環境保護、人權尊重與供應鏈治理等面向，期望推動循環經濟與綠色價值鏈的長期建立。

綠色採購執行與產業特性因應

綠色採購作業依據我國環境部所公布之「民間企業及團體綠色採購」標準進行，主要採認具有我國或國際環保標章之產品，如：環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章、FSC、EPEAT 等。本公司在承攬工程中，依業主合約條件評估綠建材導入可能性，然因角色為代業主施工，對於材料選用主導性相對有限，但仍透過與客戶、業主之溝通積極倡議綠色建材可行性與實務效益，並研擬久年自建案訂定綠色及低碳建材之採購目標之可能性、短中長期作法等，以期提升久年作為綠色低碳營造廠之品牌形象。2024 年度，本公司綠色採購金額約新臺幣 12,879 仟元，占比約為 3.5%。

內部教育與文化導入

配合《生物多樣性政策》推動，本公司未來將攜手供應鏈夥伴、業主及客戶合作辦理環境教育活動，強化各方對生態議題的認知與參與。另於內部積極推動 ESG 教育訓練地圖，涵蓋新人訓練、通識課程、專業外訓等，並藉由日常行政作業導入環保行動（如使用具環保標章之用品、推廣節能設備採購等），持續深化環境永續作為久年企業文化的一環。



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

04

守護環境 · 永續久年

- 42 4.1 能資源管理
- 46 4.2 氣候變遷因應
- 47 4.3 生物多樣性管理



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

4.1 能資源管理

面對氣候變遷所帶來的極端天候與資源壓力，營建業作為高資源依賴型產業，能源與水資源管理已成為公司營運風險控制與永續發展的重要課題。久年機構秉持對環境與社會責任的承諾，訂定《能資源管理政策》，以具體行動落實節能減碳、提升能源效率與珍惜天然資源之原則。

本公司《能資源管理政策》涵蓋潔淨能源、溫室氣體排放、能源管理、用水管理、天然資源使用與法遵責任等六大面向，做為推動內部能源管理作業與供應鏈合作參考依據，亦呼應政府節能政策及客戶對於工程永續標準之期待。透過系統化的能源盤查、目標管理與改善行動，久年機構致力於強化能源治理體系，降低對環境的衝擊，邁向潔淨能源與綠色建築的未來願景。

►► 久年機構能資源管理政策



4.1.1 能源管理 (GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4、GRI 302-5)

營建業於工程施作過程中涉及大量臨時動力、重機械設備與機具運作，能源使用涵蓋營建工地電力、燃料（柴油、汽油）、天然氣與液化石油氣等多元來源，包含工程車輛、公務用車、發電機與吊車等設備之油品消耗。2024 年本公司能源使用涵蓋公司總部及營建工地與工務所等作業場所，整體能源消耗總量合計達 **5,154.96** GJ。

►► 表 4-1 2024 年久年營造能源使用消耗情況

工程／建案名稱		單位 度 (kWh)、公升 (L)、吉焦耳 (GJ)		
定量指標	單位	公司總部	營建工地、工務所	總計
電力使用量	度 (kWh)	20,661.17	1,295,930.55	1,316,591.72
	吉焦耳	74.38	4,665.35	4,739.73
液化石油氣 (LPG) 使用量	公升 (L)	0	47.27	47.27
	吉焦耳	0	1.18	1.18
汽油使用量	公升 (L)			11,787.23
	吉焦耳			371.30
柴油使用量	公升 (L)			1,184.31
	吉焦耳			42.75
能源消耗總量	吉焦耳 (GJ)			5,154.96
能源消耗密集度	GJ／百萬營收 (元／新臺幣)			1.29

註 | 1. 汽油、柴油使用量包含公務車、各式久年自行加油的機具設備（發電機、吊車、起重機、重機具等）。
2. 本表熱值依下表係數進行轉換，該表資料來源為我國經濟部能源署能源統計手冊（中華民國 113 年）。
3. 本表資料與本公司 2024 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。

4.1 能資源管理

►► 表 4-2 我國能源產品單位熱值表

單位 | 千卡、吉焦耳 (GJ)

能源產品	熱值 (千卡)	單位	熱值 (GJ)	單位
電力 (消費面)	860	度 (kWh)	0.0036	GJ/ 度
液化石油氣 (固定源)	5,958	公升 (L)	0.0249	GJ/L
車用汽油	7,520	公升 (L)	0.0315	GJ/L
柴油	8,629	公升 (L)	0.0361	GJ/L

資料來源：經濟部能源署能源統計手冊（中華民國 113 年）

1 kcal = 4.1868 x 10⁻⁹ TJ = 4.1868 x 10⁻⁶ GJ。

節油與低碳管理措施 (GRI 302-5、GRI 305-5、GRI 305-7)

一、制度規劃與推動基礎

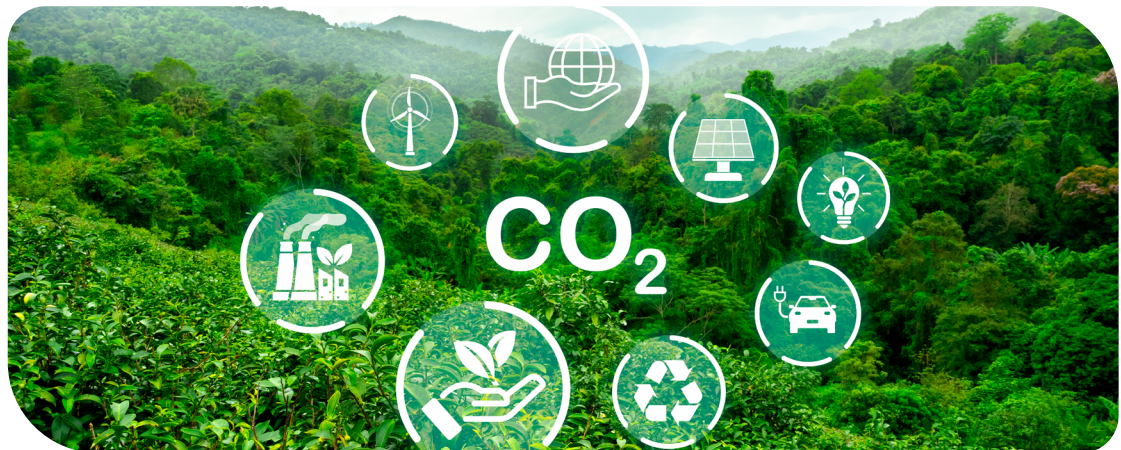
為有效降低柴油及汽油等化石燃料之使用量，本公司規劃於 2025 年導入 ISO 14001 環境管理系統，將能源管理納入制度化管理架構中。同時，推動跨部門研擬相關節油管理規約與鼓勵機制，協助內部推動低碳交通與燃油替代方案。

二、工程現場替代能源設備

針對偏遠或不易取得穩定由臺灣電力股份有限公司（以下簡稱臺電公司）供應之工地，研究導入太陽能、小型風力發電等再生能源及儲能設備，逐步取代傳統柴油發電機供電，以降低燃油消耗與碳排放。此外，也持續評估以電力驅動之機具或建築設備，取代部分柴油操作機具之可行性。

三、交通工具汰換與使用優化

在交通管理方面，公司已研擬逐步汰換、租賃、採購新能源車輛作為公務車使用，以降低汽柴油使用。另鼓勵員工採用「綠色通勤」模式，包括共乘、搭乘大眾運輸、使用共享交通工具（如 Youbike）、購置電動自行車等，以減少日常交通造成之碳排放與能源消耗。



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄



4.1.2 溫室氣體管理（GRI 302-1、GRI 302-2、GRI 302-4、GRI 302-5）

應全球極端氣候風險與溫室氣體快速增加對環境所帶來的衝擊，久年機構秉持「創新、責任、關懷」的核心價值，積極推動溫室氣體排放管理，展現企業作為地球公民的責任。營建產業為資源密集型產業，碳排來源多元且高度分散，久年機構長期致力於強化營運過程中的碳盤查作業與減排作為，期能在環境永續與建築品質間取得平衡。

本公司於 2024 年即規劃並啟動溫室氣體盤查作業，為展現對氣候變遷議題的重視與對永續發展的承諾，於 2025 年領先非上市櫃同業，依循《ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準》展開首次「全場域、全範疇」之盤查工作（針對 2024 年活動），並取得「非上市櫃」營建產業首張公正第三方：「AFNOR 法標國際認證股份有限公司」頒發之「ISO 14064-1:2018 溫室氣體查驗報告意見書」（證書）。盤查範圍涵蓋公司總部及 11 處營建工地之營運活動（範疇一、二、三），透過系統化資料蒐集與碳排來源分析，逐步建構碳管理基礎，以做為後續節能減碳行動、建築產品碳足跡盤查（如 ISO 14067 產品碳足跡查證、內政部 LEBR 低碳建築標示等），以及永續策略擬定的重要依據。

在盤查推動過程中，本公司同步導入低碳工法、節能設備及綠色建材於自建案實踐中，並結合刻正導入中的 Oracle JD Edwards ERP 系統之 Environmental Accounting & Reporting（環境會計）模組，強化各項碳數據之掌握與綠色營建作為，並持續盤查營運各項溫室氣體排放情形，除了提升整體碳資訊透明度，更可提供業主及客戶碳足跡盤查服務。未來，久年機構將持續依循國內外碳管理規範與揭露準則，深化碳盤查範圍與深度，邁向建築營造產業的淨零轉型目標。

我們的承諾包括：

- ▶ 鼓勵全員參與節能減碳行動，提升能源使用效率
- ▶ 定期盤查並掌握公司各項溫室氣體排放情形
- ▶ 積極推動減碳工法，降低工程活動之溫室氣體排放
- ▶ 持續提升碳資訊透明度，成為社會與客戶信賴的低碳合作夥伴

溫室氣體盤查（GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4）

本公司本年度溫室氣體盤查邊界為總部辦公室、在建工程之案場 11 處，報告邊界包含類別 1（固定、移動、逸散、製程排放源）、類別 2（外購電力），類別 3（運輸），以及類別 4（產品購買與使用、廢棄物處理）。2024 年本公司溫室氣體總排放量為 **30,848.578** 公噸 CO₂e，以營業收入為強度換算單位，7.7 公噸 CO₂／每百萬元營收。

表 4-3 本公司 2024 年溫室氣體排放量

單位 | 公噸 CO₂e、%

溫室氣體排放量	2024 年	
	排放量（公噸 CO ₂ e）	佔比（%）
類別 1：直接排放	446.3346	1.45%
類別 2：由輸入能源之間接溫室氣體排放	624.0645	2.02%
類別 3：由運輸產生之間接溫室氣體排放	282.4820	0.92%
類別 4：由組織使用的產品所產生之間接溫室氣體排放	29,495.6966	95.61%
類別 5：與組織的產品使用相關連之間接溫室氣體排放	0.0000	0.00%
類別 6：其它	0.0000	0.00%
本年度溫室氣體排放總量	30,848.578	100.00%
溫室氣體排放強度（單位：公噸 CO ₂ e／每百萬營收）	7.70	

- 註 |
- 採營運控制權法。
 - 本公司本年度營業收入為新臺幣 4,008.9 百萬元。
 - 盤查之溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氟氣碳化物 (HFCs) 四種溫室氣體。
 - 類別 1：係指來自於固定式、移動式燃燒源之直接排放、逸散性排放。
 - 類別 2：係指來自於輸入電力之間接排放。
 - 類別 3：係指來自於員工通勤、國內外差旅及貨物上游運輸與配送。
 - 類別 4：係指來自於採購貨物與服務過程中所產生之溫室氣體排放，涵蓋營運活動所需之建材、能源、水資源等間接排放來源。
 - 排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」（6.0.4 版本）。
 - GWP 採用 IPCC 第六次評估報告之數值。
 - 本表資料與本公司 2024 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。
 - 本年度為本公司首次進行溫室氣體排放盤查，故僅有當年度數據。



註 | 本公司自 2025 年 7 月 1 日起遷址至臺北市大安區敦化南路二段 319 號 13 樓。

圖 4-1 本公司取得 2024 年溫室氣體盤查公正第三方查證意見書

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

節電措施推動情形 (GRI 302-4、GRI 302-5、GRI 305-5)

一、制度規劃與管理機制

為建立長期能源管理架構，本公司預計於 2025 年導入 ISO 14001 環境管理系統，將能源管理納入公司營運體系，同時研擬跨部門節能管理規約與鼓勵機制，以制度化方式引導能源使用之行為優化。

二、工地現場之節能作法

針對工務所與各營建工地，公司實施多項節電措施，包括：

- ▶ 研擬導入太陽能發電及小型風力發電系統；
- ▶ 依工程進度階段定期調整工地用電契約容量，降低基本電費支出；
- ▶ 採用系統模（鋁模、塑膠模等）、鋼網牆等進階工法，縮短工期，進而減少施工用電需求。

三、跨部門節電行動

辦公場域與營運單位則共同推動「久年萬事環保行動」，強化節能文化，具體作法如下：

- ▶ 全面汰換為 LED 照明，並逐步導入感應燈具；
- ▶ 汰換為能源效率一級、具環保標章之電器設備；
- ▶ 冷氣、飲水機等含冷媒設備優先選擇使用 R32 或 R600a 等環保冷媒之型號；
- ▶ 導入智慧 IOT 系統控管用電情形，減少待機與浪費；
- ▶ 電腦與事務機預設節能模式，並定期清潔設備濾網與散熱孔，維持運轉效率；
- ▶ 持續辦理節能教育訓練，並評估納入員工績效考核項目。

四、管理績效追蹤與規範參考

公司亦參考 ISO 50001 能源管理系統架構，初步建立內部能源管理作法，並定期彙整工地與部門用電量及強度資料，追蹤節電成果與改善情形，強化數據基礎管理。

4.1 能資源管理

4.1.3 水資源管理 (GRI 303-1、GRI 303-2、GRI 303-3、GRI 303-4、GRI 303-5)

本公司之用水來源，依各營運據點、工程案場之所在地而定，分別為臺灣自來水股份有限公司、臺北市政府臺北自來水事業處。所有辦公室及施工用水皆依循相關法規辦理，無使用不法水源。公司亦推行基本省水措施，並定期統計與揭露各場域之用水情形，作為資源管理與永續實踐的基礎。

在水資源統計方面，目前僅能揭露自來水使用量，排放量與耗水量尚無法逐案量化統計，主因係營建工地性質特殊，排水流向分散、無集中排放設備，且多數場域之用水係屬短期工項性質（如灑水降塵、混凝土施工等），不具持續性排放特徵。未來本公司將逐步研擬合理化的排水量估算方法，並評估於大型或長期營建案導入水資源追蹤管理措施，以強化水資源使用與排放的可量化管理。

▶▶ 表 4-4 水資源利用情況

單位 | 噸 (度)

事業單位	水資源類型	2024 年
公司總部（辦公室）	自來水	521.11
	自來水	30,224.16
	地下水	0.00
	回收水	0.00
	合計	30,224.16
用水總計		30,745.27

註 | 1. 回收水包括中水、冷凝水等。

2. 地下水為施工開挖時之自然溢出而回收使用，當前尚未裝設水錶紀錄、統計，故暫無揭露。

3. 本表資料與本公司 2024 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。

節水措施推動情形

一、制度建置與跨部門協作

久年機構預計於 2025 年導入 ISO 14001 環境管理系統，將水資源管理納入管理架構中，並研擬相關管理規約與內部鼓勵機制，作為推動節水行動的基礎。同時，跨部門合作推動相關資源整合與節水成效追蹤，以提升整體執行效能。

二、工地與工務所現場管理措施

針對工程現場，規劃多項水資源再利用與施工用水節省措施，包括：

- ▶ 水源再利用：回收地工階段湧出的地下水，應用於施工區域廁所沖洗、植栽澆灌及抑塵降溫等用途。
- ▶ 節水工法導入：研究推廣薄板磚乾掛、鋁模牆面等低用水或減少水泥貼作用量之工法，並提升混凝土養護精度以降低水耗。
- ▶ 雨水收集系統：評估於適合場域建置雨水回收設施，強化現場水資源循環利用。

三、辦公場域節水改善

在非工程場域，公司逐步汰換各類水五金與電器設備為具省水標章之產品（如龍頭、出水裝置等），並推動省水型洗滌設備，減少日常用水負擔。

四、教育訓練與管理落實

公司定期辦理節水與資源教育訓練，並結合永續行動進行內部宣導。未來亦將逐步建立節水成效評估機制，納入員工績效考核，強化節水作為的制度連結與落實程度。

4.1.4 廢棄物管理（GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4、GRI 306-5）

本公司於營運過程中依據不同作業場域區分廢棄物類型進行管理。辦公區域所產出之生活廢棄物，均交由社區管理委員會統一處理與回收；營建工地所產生之營建廢棄物，則委由合格清除處理業者處理，並依法訂有清理計畫書向主管機關報備。對於施工中產生之剩餘土石方，若可行則優先於同一工區或鄰近基地內平衡利用，以減少運輸需求與排放負擔，其餘部分則依規定委由合格廠商處理，並備有相應計畫書。2024 年本公司統計之營建廢棄物產出量為 **5,349.19** 公噸、土石方清運量為 **1,381.05** 公噸，生活廢棄物則依環境部環境統計查詢網之各縣市每年平均每人每日一般廢棄物產生量進行統計，產出量為 **0.90** 公噸。

單位 公噸		
廢棄物類型	處置方式	2024 年
營建廢棄物	無最終處置方式／再利用	5,310.79
	焚化	38.40
土石方清運	填埋	1,381.05
生活廢棄物	焚化	0.90

註 | 本表資料與本公司 2024 年度 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。

資源回收與營建廢棄物減量措施

一、制度規劃與管理機制

本公司預計於 2025 年建置 ISO 14001 環境管理系統，將資源回收、廢棄物分類與減量管理納入系統管理架構中，並依據年度營運策略及董事會決議，明定相關分類、減量與資源循環目標，落實執行。此外，亦持續研擬跨部門分類鼓勵制度與推動機制，提升全體員工參與度。

二、工地現場推動措施

► 分類行動：每月定期排定工地清整時段，由全員參與分類工作，落實現場營建廢棄物分類及資源回收；部分場域亦與外部清運機構合作，訂定分類規範。

► 減量工法：透過預鑄工法、精進施工排程與錯峰施工、改良工法（如鋁模、鋼網牆等），以減少施工階段資材損耗與廢棄物產生。

► 循環再利用：探索將可再利用之混凝土、模板、隔間材等，作為回填或再製材料，實現資源循環，並可降低工程成本。

三、跨部門與供應鏈合作

► 供應鏈減廢合作：制定《廠商管理程序書》，要求供應商遵循本公司永續標準，落實分類與減量作業，並進行宣導與稽核。

► 數位系統支援：導入 Oracle JDE ERP 系統與 BIM 數位建模，強化工地資源追蹤與錯誤預防管理，提升資訊透明度並減少無效作業所造成的廢棄物。

► 延伸使用與教育合作：與學校及民間組織合作，推動資源再利用與捐贈行動，如將報廢模板再製為課桌椅、手工藝品等，延長材料生命週期並創造社會價值。

四、教育訓練與追蹤管理

定期辦理分類與回收教育訓練及內部宣導，並逐步將相關成效納入部門績效評核機制，落實循環經濟精神。

4.1.5 營運合規與持續改善

為提供優質、安全與整潔的施工環境，久年機構持續強化環境與職業安全衛生管理作為。2024 年期間，於各營建現場執行過程中，經地方環保與勞安主管機關例行查核，針對部分工地的廢棄物管理、噪音防制與安全設施配置，提出限期改善之要求。公司已於第一時間完成缺失改善，並全面檢討內部管理流程，強化各項督導與教育訓練制度，深化同仁環境與安全意識。

►► 表 4-6 本公司 2024 年環境類裁罰情況

單位 件、萬元（新臺幣）				
違反類別	內容	件數	罰款金額	後續處理
環境	廢棄物清理法第 31 條	3	0.6	已加強控管廢棄物管理
	噪音管制法第 8 條	3	0.9	已調整施工規劃與加強廠商管理
	廢棄物清理法第 27 條	2	0.72	已針對汙染區域進行維護與復原

►► 表 4-7 本公司 2024 年職業安全衛生類裁罰情況

單位 件、萬元（新臺幣）				
違反類別	內容	件數	罰款金額	後續處理
職安	職業安全衛生法第 6 條	41	107	現場已改善，並加強相關工作之管制
	職業安全衛生法第 23 條	3	0	已嚴格管制所有作業人員佩戴安全帽，並加強巡視與相關管理措施
	職業安全衛生法第 27 條	14	51	已檢討未確實監督、巡視之因素，並制定相關執行機制確保落實。
	營造安全衛生設施標準	6	10	現場已改善，並加強相關工作之管制

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

4.2 氣候變遷因應

面對氣候變遷帶來的潛在衝擊與轉型壓力，久年機構持續關注其對營運活動可能造成的影響。雖目前尚未全面導入氣候治理與管理機制，但已參考 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，初步展開氣候風險與機會之識別與分析作業，期望作為後續規劃氣候因應策略與永續管理方向的基礎依據。

2024 年度透過內部 ESG 推動小組與跨部門討論，針對氣候變遷可能導致的實體風險（如極端氣候事件）與轉型風險（如法規變動、能源成本變化）進行初步盤點與探討，同時思考減碳轉型、在地採購、節能作為等可能帶來之機會效益。未來，將視實務可行性與組織成熟度，逐步精進相關治理機制、風險管理措施與中長期目標設定，提升本公司對於氣候風險的應變能力與營運韌性。

表 4-8 本公司氣候相關風險及財務影響

類型	氣候相關風險	時間點	發生可能性	財務影響程度	風險內容說明	潛在財務影響	因應措施
法規政策	碳費及碳關稅制度上路	中期	確定	中	• 台灣碳費制度、歐盟 CBAM（碳邊境調整機制）實施	• 公司碳排成本上升不符合排放規範恐遭罰鍰	• 建立碳排資料盤查制度 • 研擬減碳作法、採購低碳建材
法規政策	綠建築及環評標準強化	中期	很有可能	低	• 政府逐步強化公共工程環評及綠建築指標門檻	• 項目設計與執行成本提高 • 時程延宕風險上升	• 自建新案皆取得綠建築標章 • 擴充設計與工務人員專業能力
市場	ESG 驅動投標門檻提升	短期	非常可能	低	• 業主逐步要求供應商須揭露 ESG 或通過永續評比（如 CDP、EcoVadis）	• 若無完善資訊揭露機制，喪失標案機會 • 須投入資源進行資料蒐整	• 設置永續專責部門，負責 ESG 整合與外部溝通 • 研擬導入 ESG 評比相關內容可行性
立即性	豪雨與強颱導致土方坍塌	短期	確定	低	• 台灣夏季豪雨頻繁，造成邊坡坍塌、基礎鬆動 • 停工天數增加	• 工程進度延誤，增加人力與設備成本 • 建物品質與結構安全風險提高	• 優化排水及擋土設計 • 提早預警應變演練，備妥搶修計畫
立即性	熱浪造成工人健康風險	短期	確定	高	• 高溫使得室外施工人員面臨中暑或工安風險 • 誘發相關職災事件	• 停工或醫療賠償成本增加 • 工期延宕、人力調配困難	• 設置遮陽設施與臨時休息區 • 安排彈性工時與每日監測工地溫度
長期性	水資源短缺與限水	長期	有可能	低	• 因乾旱頻率提升，工地用水受限 • 對泥作、混凝土、水泥養護品質造成風險	• 施工品質下降 • 用水緊張導致工程延誤	• 研擬相關因應措施 • 研擬雨水回收再利用機制

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

4.3 生物多樣性管理作為 (GRI 304-2)

久年機構秉持「人與自然環境和諧共生」的核心理念，回應聯合國永續發展目標（SDGs）與《生物多樣性公約》（CBD）精神，重視陸域與水域生態系統的完整性，並將生物多樣性納入公司整體營運與環境管理架構中。本公司董事會已於 2024 年決議頒布《生物多樣性政策》。

久年機構與關係企業於國內外各營運據點與工程現場，皆以「淨零損失（No Net Loss）」為核心，朝向「淨正向影響（Net Positive Impact）」之目標推進，從建築設計、工程執行到供應鏈合作，致力降低營運對自然環境可能帶來之衝擊。

在建築設計階段，鼓勵採用綠建築標準與在地建材，降低建材運輸與資源使用所造成的碳排放與生態干擾。同時，攜手供應鏈探索循環經濟模式，持續提升材料之重複利用與回收比例，逐步改善建築對環境的整體壓力。

於施工與營運階段，透過引入新工法、優化施作流程及推動再生能源與節能專案，提升資源使用效率，減少自然資源的耗用。此外，各項作業亦遵循所在地環境法規，執行溫室氣體盤查、空污與噪音監測、廢棄物分類等工作，降低對生態系統的直接影響。

公司亦定期檢視營運行為對生態的依賴與風險，辨識其對企業營運與利害關係人可能產生的影響，據以訂定管理策略與具體目標。針對生物多樣性保育措施，則遵循「迴避、減輕、縮小、恢復、異地補償」等原則，並透過實地監測與成果揭露，逐步累積環境正向效益。

在推動生物多樣性的管理工作上，因營造業者之定位屬產業鏈中游，多受到合約規定與業主的意識與偏好之影響，易造成相關資源投入、管理機制運作受限。本公司初期作法，參考建築師、園藝業者及相關專家之意見，在自建案中的園藝景觀優先採用「臺灣原生種」、「臺灣特有種」植物，如臺灣檫木、流蘇、臺灣糯米條、高士佛澤蘭、臺灣大戟，以及島田氏雞兒腸等，逐步累積工程案場當地之環境正向效益。

展望未來，本公司將尋求外部專業團隊進行合作，針對機構內自建案試辦生物多樣性管理工作，作為將相關管理與監測機制未來拓展至全場域之經驗累積，並朝向全場域生物多樣性資訊揭露之目標前進。在推動過程中，久年機構亦重視教育與合作，持續與供應鏈、業主及社區夥伴共同辦理環境教育與倡議活動，提升全體工作夥伴對生物多樣性的理解與參與，落實企業對自然環境的長期承諾。

表 4-9 本公司氣候相關機會及財務影響

類型	氣候相關風險	時間點	發生可能性	財務影響程度	風險內容說明	潛在財務影響	因應措施
產品與服務	綠建築與低碳工程需求提升	中期 長期	非常可能	低	- 政府持續推動綠建築標章與公共工程碳足跡規範 - ESG 投資趨勢提升業主對低碳建築之偏好	- 有助提高公司投標勝率 - 獲得政策補助與綠建築加分 - 提升品牌形象與客戶信任度	- 優先規劃導入綠建材與節能工法 - 主動向業主推廣使用綠色建材 - 參與低碳標章技術研發與示範案
市場定位與聲譽	成為 ESG 工地管理標竿廠商	中期	非常可能	低	- 隨企業永續意識提高，營建業 ESG 管理已成業主評選依據之一 - ESG 優化將提升與國際建設業主或公部門合作機會	- 有助爭取國營事業或大型都市更新、社宅案標案 - 降低對環保、職安等罰鍰風險，節省管理成本	- 建立完整的 ESG 工地標準作業流程 - 培育永續工地專責人員，提升實務執行力與標案競爭力



圖 4-2 生物多樣性推動目標與時程規劃

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

05

安身立命 · 緣繫久年

49 5.1 友善職場

56 5.2 人才發展

57 5.3 職場安全

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

5.1 友善職場

久年機構秉持「安身立命、緣繫久年」的核心精神，視員工為企業持續發展的重要夥伴，致力於打造安全、友善且具成長性的職場環境。公司遵循我國勞動法令，落實性別平等與多元共融，並明確禁止任何形式之歧視、騷擾與不當對待，以制度化方式保障同仁公平的工作與升遷機會。

5.1.1 員工結構 (GRI 2-7、GRI 202-2、GRI 405-1)

截至 2024 年 12 月 31 日止，久年機構員工總數為 334 人，其中包括 70 位管理職級人員、274 位一般職級人員；基於產業特性與就業市場等要素，全體男性員工占比為 78%、女性為 22%；高階主管³ 男性占比為 70%、女性為 30%，其中總經理為女性。而在年齡分布上，全體員工年齡介於 30 歲至 50 歲人員佔全體員工的 59%，其次為 17 歲至 30 歲者（22%）。近三年本公司員工結構統計，包括人數、年齡、學歷、年資等，請詳見附錄一之附表 1-1～附表 1-3。

▶▶ 表 5-1 久年機構近三年全體員工結構

單位 | 人、%

事業單位		久年機構					
年度		2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例		人數	比例	人數	比例	人數	比例
當年底總人數	合計	255	100.00%	256	100.00%	344	100.00%
	男	181	70.98%	185	72.27%	268	77.91%
	女	74	29.02%	71	27.73%	76	22.09%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
本國籍	合計	255		256		262	
	男	181	100.00%	185	100.00%	186	76.16%
	女	74		71		76	
	其他	0		0		0	
非本國籍 [*]	合計	0		0		82	
	男	0	0.00%	0	0.00%	82	23.84%
	女	0		0		0	
	其他	0		0		0	
高層主管（經理級以上）	合計	22	100.00%	23	100.00%	27	100.00%
	男	15	68.18%	17	73.91%	19	70.37%
	女	7	31.82%	6	26.09%	8	29.63%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

事業單位			久年機構					
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例
全體全職員工	<16 歲	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	0		0		0	
		女	0		0		0	
		其他	0		0		0	
	17-30 歲	合計	81	31.76%	72	28.13%	77	22.38%
		男	60		52		59	
		女	21		20		18	
		其他	0		0		0	
	31-50 歲	合計	146	57.25%	157	61.33%	204	59.30%
		男	96		111		155	
		女	50		46		49	
		其他	0		0		0	
	>50 歲	合計	28	10.98%	27	10.55%	63	18.31%
		男	25		22		54	
		女	3		5		9	
		其他	0		0		0	

註 | 1. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳開附錄一之附表 1-1、附表 1-2。
2.* 本公司自 2024 年起引進泰國移工。

³ 經理級以上人員，包括經理、總監、協理、副總經理、總經理。



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

►► 表 5-2 久年機構近三年全體員工學歷、年資分布

單位 | 人、%

事業單位			久年機構					
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例
全職員工學歷	博士	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	0		0		0	
		女	0		0		0	
		其他	0		0		0	
	碩士	合計	35	13.73%	36	14.06%	42	12.21%
		男	27		28		34	
		女	8		8		8	
		其他	0		0		0	
	學士	合計	176	69.02%	180	70.31%	177	51.45%
		男	124		128		122	
		女	52		52		55	
		其他	0		0		0	
	專科	合計	29	11.37%	28	10.94%	36	10.47%
		男	19		20		26	
		女	10		8		10	
		其他	0		0		0	
	高中／職（含以下）	合計	15	5.88%	12	4.69%	89	25.87%
		男	11		9		86	
		女	4		3		3	
		其他	0		0		0	

事業單位			久年機構					
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例
全職員工年資	未滿 1 年	合計	56	21.96%	39	15.23%	135	39.24%
		男	36		28		117	
		女	20		11		18	
		其他	0		0		0	
	滿 1 年（含）以上、未滿 3 年	合計	90	35.29%	70	27.34%	61	17.73%
		男	65		46		45	
		女	25		24		16	
		其他	0		0		0	
	滿 3 年（含）以上、未滿 5 年	合計	44	17.25%	73	28.52%	58	16.86%
		男	32		54		40	
		女	12		19		18	
		其他	0		0		0	
	滿 5 年（含）以上、未滿 10 年	合計	35	13.73%	42	16.41%	52	15.12%
		男	25		31		37	
		女	10		11		15	
		其他	0		0		0	
	滿 10 年（含）以上、未滿 20 年	合計	24	9.41%	25	9.77%	30	8.72%
		男	19		21		23	
		女	5		4		7	
		其他	0		0		0	
	滿 20 年（含）以上	合計	6	2.35%	7	2.73%	8	2.33%
		男	4		5		6	
		女	2		2		2	
		其他	0		0		0	

註 | 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一之附表 1-3。





多元接納專業人才

「點亮人性、激發潛能」是久年機構的經營理念之一，我們秉持多元與包容的立場，遵循久年機構《人權暨勞工政策》，不分你我，廣納各方專業人才，為久年帶來多元的觀點與助力。2024 年，久年機構全職員工計有 4 位身心障礙人士、3 位具有原住民族身分。

►► 表 5-3 久年機構近三年身心障礙人士、原住民族身分員工統計

事業單位		久年機構					
年度		2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例		人數	比例	人數	比例	人數	比例
身心障礙人士人數	合計	4	1.57%	4	1.56%	4	1.16%
	男	4		4		4	
	女	0		0		0	
	其他	0		0		0	
原住民族員工	合計	3	1.18%	3	1.17%	3	0.87%
	男	2		3		3	
	女	1		0		0	
	其他	0		0		0	

註 | 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一之附表 1-1。

非員工的工作者（GRI 2-8）

偉大的建築工程，需要仰賴來自不同專業領域的工程廠商共同協力整合興建，營造廠在其中的角色，即搭建平臺，讓不同的專業可以彼此整合，同心協力，完成一座偉大的工程。亦因營造產業的如此特性，非屬久年機構的外部廠商眾多，保障其能夠在安全且衛生的平臺執行工作尤其重要。久年機構針對非員工的工作者，依據我國職業安全衛生法及相關規定、ISO 45001 職業安全衛生管理系統，訂有承攬商安全衛生規定，並應參與本公司或外部辦理之至少 6 小時職業安全衛生教育訓練，以符合進入本公司案場之基本條件。

久年機構除了保障自有員工外，照護責任擴及非員工的工作者，除了前述規定外，亦設有適當休息空間，並備有茶水，以及辦理各項教育訓練，攜手承包商及非員工的工作者共創舒適、安全、健康的工作環境，創造工程進度的穩定推進，形塑永續、美好的未來。2024 年，久年機構非員工的工作者達 **175,665** 人次。

►► 表 5-4 久年機構 2024 年非員工之工作者人次統計

類別	數量
承攬商人次	31,264
點工人次	144,401
人次合計	175,665

註 |

1. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，然久年置地之建築工程皆委由久年營造、大鋒水電工程承攬，故無非員工工作者之情形，個別公司統計請詳閱附錄一之附表 1-10。

2. 本表為 2024 年全年度投入久年機構承攬工程之非員工的工作者每日「人次」統計，非「人數」統計，若同一人多日上工則會有多次計算之情況。

5.1 友善職場

5.1.2 人才招聘

多元招募管道

久年機構重視人力資源的穩定與適才適所，視其為支撐工程品質與營運效率的關鍵要素。為因應各類專案推進所需，公司持續拓展招募管道，靈活運用外部招募（含人力銀行、業界、校園等）與員工內部推薦等方式，積極延攬具潛力之工程與管理人才。

除強化招募外，久年亦定期分析人員流動成因，針對離職同仁安排面談與意見收集，作為檢視工作環境與管理制度之參考依據，進一步針對組織內部運作進行調整。藉由制度精進與同仁回饋之回應循環，公司期望逐步提升人員穩定度，強化團隊戰力，並為持續推動高品質建築工程奠定人力基礎。

新進率與離職率（GRI 401-1）

2024 年，隨著各事業體之部門擴編、擴大招募不同職能之人才，以及工程量提升的情況下，員工新進率達 45%，為近三年新高，主要因引進泰國移工所致。在員工離職率方面，在人力擴編的情況下，本年度離職率與離職人數無明顯波動，顯見久年機構惜才、留才機制逐漸成效。近三年本公司員工新進率、離職率統計，請詳見附錄一之附表 1-4。

►► 表 5-5 久年機構近三年員工新進率、離職率統計

事業單位			久年機構					
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工總數（全職員工）			255	100.00%	256	100.00%	344	100.00%
新進員工	<16 歲	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	0		0		0	
		女	0		0		0	
		其他	0		0		0	
	17-30 歲	合計	38	55.07%	30	46.88%	41	26.28%
		男	27		19		28	
		女	11		11		13	
		其他	0		0		0	
	31-50 歲	合計	25	36.23%	30	46.88%	77	49.36%
		男	13		22		60	
		女	12		8		17	
		其他	0		0		0	
	>50 歲	合計	6	8.70%	4	6.25%	38	24.36%
		男	5		4		36	
		女	1		0		2	
		其他	0		0		0	
總新進人數			69		64		156	
新進率			27.06%		25.00%		45.35%	

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

事業單位			久年機構						
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底		
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例	
離職員工	<16 歲	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		男	0		0		0		
		女	0		0		0		
		其他	0		0		0		
	17-30 歲	合計	19	50.00%	31	49.21%	29	38.67%	
		男	13		22		18		
		女	6		9		11		
		其他	0		0		0		
	31-50 歲	合計	16	42.11%	24	38.10%	37	49.33%	
		男	11		13		21		
		女	5		11		16		
		其他	0		0		0		
	>50 歲	合計	3	7.89%	8	12.70%	9	12.00%	
		男	3		8		6		
		女	0		0		3		
		其他	0		0		0		
	總離職人數			38		63		75	
	離職率			14.90%		24.61%		21.80%	

比例計算：
1. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一之附表 1-4。
2. 本公司自 2024 年起引進泰國移工，本表包含外籍移工。

5.1.3 員工福利 (GRI 401-2)

久年機構致力於打造一個具備溫度與支持力的職場環境，視員工福祉為企業向前的重要驅動力。我們認為，良好的工作條件不僅止於保障，更應體現在制度與文化中，讓每位同仁都能安心投入、穩健發展。本公司從實際需求出發，發展多元且實用的福利措施，涵蓋健康照護、職涯成長、家庭支持、生活關懷等多個面向。從保險給付、教育訓練到慶生活動與慰問機制，久年機構不僅與員工共同面對職場挑戰，也陪伴度過每一階段的生活節奏。

公司責任與福利制度	
保險／退休金	- 健保、勞保、6% 退休金提撥 - 職災團體保險（意外險、意外醫療、住院醫療、職災）
賀儀／慰問金	- 同仁本人或一等親之家屬倘喜慶喪葬 - 特致贈賀儀、慰問金、水果、花籃
慶生活動	慶生活動「蛋糕到府祝賀」
教育訓練（內訓、外訓）	- 工地主任、品管工程師、危評、勞安、水電匠等證照及回訓費用補助 - 同仁可申請年度補貼 5,000 元（特殊情況或受其它教育訓練辦法規定者例外）
健康檢查	每年安排年度健康檢查（視年資補助 3,500 ～ 15,000 元）
福利委員會	舉辦各項福利活動（尾牙晚宴活動及抽獎、運動會、國內外旅遊、生日禮金）

員工旅遊活動

本公司每年皆舉辦三次旅遊活動，分別為國外長程、國外中程、國內旅遊，依員工年資給予補助額度，與員工共享辛勤工作之成果。本年度員工旅遊活動之地點，經員工參與票選後，分別為西班牙、韓國，以及清境農場（南投縣仁愛鄉），相關活動剪影分別如下：

久年暑期小朋友才藝班

久年機構自 2003 年起辦理「久年暑期小朋友才藝班」，對象包含同仁及合作夥伴之子女，內容涵蓋繪畫、手作、益智、永續等，促進員工之子女走出家門，促發其學習興趣、人際交流與獨立自主能力，同時強化親職連結，讓小朋友開心、家長放心。



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄



退休規劃

公司之退休計畫，均依據我國《勞動基準法》及《勞工退休金條例》相關規定辦理。對於採行勞工退休金新制之員工，公司按其每月工資 6% 提繳至「勞工退休金個人專戶」，員工亦可依個人意願，另行提繳最高不超過月薪 6% 之自提金額至同一專戶，以強化退休後的經濟保障。至於仍適用舊制之員工，公司則按月提撥其薪資總額之 2% 作為退休準備金，存入已設立之專戶中妥善管理。截至 2024 年底，本公司員工退休（舊制）專戶累積餘額為新臺幣 **22,102,155** 元。

婚育照顧 (GRI 401-3)

在久年機構，我們深知員工在不同人生階段所需的支持與照顧，特別是在婚育期間。為此，公司持續強化相關職場友善措施，協助員工安心迎接新生命、兼顧家庭與職涯發展。

2024 年，久年機構計有 13 名員工符合育嬰留職停薪資格，當年申請育嬰留職停薪者共 2 人（皆為男性），其復職率、留任率皆為 100%。近三年本公司育嬰留職停薪完整統計資料，詳請參閱附表 1-5。

▶▶ 表 5-6 久年機構近三年育嬰留職停薪情況

單位 | 人、%

事業單位	久年機構								
年度	2022 年底			2023 年底			2024 年底		
性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留職停薪人數	6	3	9	7	2	9	10	3	13
當年申請育嬰留職停薪人數	1	0	1	1	0	1	2	0	2
原應復職人數 (A)	1	0	1	1	0	1	1	0	1
當年實際復職人數 (B)	1	0	1	1	0	1	1	0	1
復職率 (B / A) %	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%
前一年育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	0	0	1	0	1	1	0	1
前一年育嬰留職停薪復職，且於當年在職滿一年之人數 (D)	0	0	0	1	0	1	1	0	1
留任率 (D / C) %	N/A	N/A	N/A	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%

註 | 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一之附表 1-5。

5.1 友善職場

5.1.4 薪酬待遇 (GRI 202-1、GRI 405-2)

在久年機構，我們深知良好的薪資福利制度是員工安心工作與長期發展的重要基礎。公司以誠信與尊重為核心原則，建構具透明性與激勵效果的薪酬制度，讓每一位同仁的努力都能獲得合理回應。

薪資調整機制除參考產業水準與市場趨勢外，也同步評估國內外政治經濟變化與營運狀況，確保員工待遇具備穩定性與競爭力。針對不同職務與貢獻，公司設有績效導向的獎酬設計，並持續檢視內部薪酬結構的公平性，不論性別、國籍或身分，皆給予一致且合理的對待。

▶▶ 表 5-7 本公司全體員工薪酬福利費用

單位 | 元（新臺幣）、%

事業單位	久年營造				
年度	員工福利費用 (含薪資／元)	員工人數 (人)	平均員工福利 費用 (元／人)	調整變動情形 (%)	備註說明
2023	282,348,553	211	1,338,145	-26.55%	本公司自 2024 年度起導入泰國移工，並將其納為全時員工管理，故相關薪資數據變動幅度較高。
2024	290,927,190	296	982,862		

註 | 本報告書之揭露主體為久年營造股份有限公司，故僅針對該公司之員工福利與薪酬進行統計與揭露。

▶▶ 表 5-8 本公司基層員工平均標準薪資（月薪／不含獎金）

單位 | 元（新臺幣）、%

事業單位		久年營造							
年度	法定基本工資 (月薪)	基層人員平均標準薪資			基層人員男女平均標準薪資比		超過法定最低薪資倍數		
		男性	女性	全體	男性	女性	男性	女性	全體
2022	25,250	43,331	42,473	43,080	1	0.980199	71.61%	68.21%	70.61%
2023	26,400	45,352	42,764	44,522	1	0.942935	71.79%	61.98%	68.64%
2024	27,470	32,376	44,600	34,332	1	1.377564	17.86%	62.36%	24.98%

註 |

- 標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資，不包括任何額外報酬，如加班費或獎金。
- 超過法定最低薪資倍數： [(基層人員平均標準薪資－法定基本工資) ÷ 法定基本工資] ×100%
- 本公司自 2024 年度起導入泰國移工，並將其納為全時員工管理，故相關薪資數據變動幅度較高。
- 本報告書之揭露主體為久年營造股份有限公司，故僅針對該公司之員工福利與薪酬進行統計與揭露。

►► 表 5-9 本公司整體男女薪酬比

事業單位	久年營造					
年度	2022 年底		2023 年底		2024 年底	
職級	男	女	男	女	男	女
非管理職	1	0.903130	1	0.890857	1	1.118431
管理職	1	0.965547	1	0.964323	1	1.028291

註 | 1. 標準薪資包含本薪、伙食津貼等經常性薪資，不包括任何額外報酬，如加班費或獎金。
2. 管理職級員工為襄理級以上員工，
3. 本表以男性同仁平均薪資為分母、女性同仁平均薪資為分子進行計算。
4. 本報告書之揭露主體為久年營造股份有限公司，故僅針對該公司之員工福利與薪酬進行統計與揭露，亦包含泰國移工。

►► 表 5-10 非主管職年薪平均數及中位數

單位 | 元（新臺幣）

事業單位	久年營造		
項目	2022 年底	2023 年底	2024 年底
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	123,792,300	121,109,800	173,138,100
非擔任主管職務之全時員工人數	157	155	239
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	788,486	781,354	724,427
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	768,500	777,000	750,000

註 | 1. 本公司自 2024 年度起導入泰國移工，並將其納為全時員工管理，故相關薪資數據變動幅度較高。
2. 本報告書之揭露主體為久年營造股份有限公司，故僅針對該公司之員工福利與薪酬進行統計與揭露。

►► 年度總薪酬比率（GRI 2-21）

組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率：**4.15**

組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率：**-12.39**，關鍵因素為自 2024 年起導入泰國移工所致，並將其納為全時員工管理，故相關薪資數據變動幅度較高。

■ 5.1.5 員工溝通

勞動權益維護（GRI 402-1、GRI 2-25、GRI 2-26）

久年機構秉持「尊重人權、保障勞動」的核心理念，致力於打造公平、安全、具包容性的工作環境，將員工基本權益視為企業永續發展的重要基礎。本公司董事會已通過《人權暨勞工政策》，並依據聯合國《工商企業與人權指導原則》（UNGPs）及國內法規，明訂禁止歧視、強迫勞動及童工、性騷擾與不人道待遇，全面落實職場多元、平等與共融（DEI）。

在管理制度方面，公司建立多項人權相關程序文件，包括《勞工申訴公告書》、《預防職場暴力之書面聲明》及《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，提供員工清楚明確的申訴與保護機制，確保不論階層或身份，皆能獲得平等對待與正當權益。所有人力資源制度均遵循《勞動基準法》及《性別平等工作法》，並以公平薪酬與合理工時為原則，維護員工的基本生活保障。在最短預告期方面，亦遵循《勞動基準法》、《大量解僱勞工保護法》及相關規定辦理。

此外，久年機構亦重視人權風險的識別與管理，將人權議題納入高層策略會議討論，並逐步導入內外部稽核與教育訓練機制。公司已規劃 ESG 與人權相關訓練課程，強化同仁對相關法令及工作倫理的認識，建立預防與回應的能力。

過去三年內，久年機構未發生任何違反人權之申訴紀錄，顯示公司在制度與文化面均已建立穩健的人權保障基礎。未來，公司將持續強化政策執行與員工參與機制，打造一個讓員工安心成長、彼此尊重的職場環境。

員工滿意度（GRI 2-30、GRI 402-1）

良好的勞資關係來自穩定且透明的溝通，公司秉持開放對話的原則，持續強化與員工之間的互信連結。依據相關法令規定，本公司每季定期召開勞資會議，作為雙向溝通的重要平臺，廣泛蒐集並回應員工對於工作條件、福利制度及職場環境的意見與建議，協助雙方在制度上取得共識，降低潛在誤解與爭議風險。

公司重視每位員工的知情與參與權，在涉及離職、資遣或退休等人力異動情況時，均依《勞動基準法》相關規定辦理，確保依法給予適當之預告期間。如遇營運模式或勞動條件重大變動，亦將主動透過勞資協商機制進行溝通說明，並依主管機關相關規範保障員工權益。

此外，公司每年定期辦理員工滿意度調查，內容涵蓋溝通效率、管理制度、工作環境、福利政策等面向，藉此掌握員工對職場的實際感受與期待，並做為後續政策調整與制度優化的重要依據。2024 年內公司未發生重大勞資爭議事件。

►► 表 5-11 員工年度滿意度調查成果

單位 | 人、次、份、分

事業單位	久年營造	久年置地	大鋒水電
	2024 年		
總員工人數	296	24	24
滿意度調查次數	5	5	5
回卷數量	225	18	9
滿意度結果	87.91	94.45	93.33
年度總平均	88.57		

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄



5.2 人才發展

久年機構秉持「安身立命，職涯發展」的理念，視人才培育為推動企業永續與品牌實力的重要基礎。2024 年董事會頒布《永續發展政策》，並以此為指導原則，規劃「職涯久年成長計畫」，致力為同仁打造多元且具彈性的學習平臺，協助提升職能與競爭力，支持其職涯發展。針對公司在營造本業、機電工程及建設開發等多元業務範疇所需之人才，包括管理、財務、估算、工務、永續管理等職能，久年機構結合短中長期發展目標與各項專案需求，設計對應的培訓計畫，確保學習策略與業務發展相輔相成，達成組織成長與個人精進的雙重目標。

訓練架構

久年機構之教育訓練制度依據不同職涯階段與職能需求，規劃為五大類型，涵蓋從入職適應到專業進修之全方位發展歷程，致力打造持續學習的企業文化。

一、新人教育訓練

針對新進同仁設計，內容包含公司文化、核心理念、ESG 政策、ISO 管理制度等基本認識，並搭配「輔導員制度」與「新人回訓活動」，協助同仁快速熟悉各項作業規範與職責內容，順利融入團隊氛圍。

二、通識教育訓練

聚焦於職場行為能力、企業社會責任認知與個人成長動能，期使同仁在專業職能之外，亦具備跨部門溝通、團隊協作與自我管理的基本素養，實踐工作與生活的平衡。

三、在職教育訓練（On-the-Job Training）

鼓勵「從做中學、從學中做」，除崗位指導外，建置「久年數位學習網」（E- Learning），由各部門主管與資深同仁錄製教學影片，設定必修與選修課程，並視需要安排實體課程、工地參訪與現場工作坊，強化專業知識與實務連結，持續精進「久年品質標準」。

四、專業與管理技能培訓

依據公司發展方向與各專案所需，派遣同仁參與外部進修課程，課程涵蓋職安衛、品質與環境管理、專案與採購管理、人力資源、工程法規、BIM 應用、機電技術、綠色金融與永續風險管理等領域，亦鼓勵同仁取得相關專業證照，強化久年整體人才能量。

五、自主學習成長

公司鼓勵員工依自身興趣與職涯規劃，自主參與外部課程、研討會及證照考取等學習活動，並設有年度補助與進修獎勵機制，凡對公司營運具實質貢獻者，亦將予以表揚肯定，支持員工在多元觀點中拓展視野、實現個人價值。

培訓成效評估與晉升機制（GRI 404-1）

為強化教育訓練成效並確保學習成果落實應用，久年機構將課程參與表現與員工績效評估緊密連結，明確規範應修課程與最低時數要求，不僅維持員工持續學習的動能，更展現對業主與社會大眾「久年出品、品質無虞」的承諾。

此外，公司每年定期舉辦人員晉升考試，透過測驗了解同仁對專業知識的掌握程度，作為晉升主管的重要依據之一。對於未通過考試者，亦提供補強支持，安排實體解題課程與個別指導，協助員工持續精進，落實「陪伴成長」的組織文化，提升整體人力素質與留任動機。2024 年久年機構教育訓練達 2,600 人次，訓練總時數達 2,947.6 小時。

表 5-12 久年機構近三年管理職／非管理職教育訓練統計

單位 | 人、小時

事業單位		久年機構								
年度	計算方式	2022 年底			2023 年底			2024 年底		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
管理職	總人數	36	15	51	40	16	56	52	18	70
	訓練總時數	370.63	147.55	518.18	149.78	59.87	209.65	279.28	53.71	332.99
	平均每人受訓時數	10.30	9.84	10.16	3.74	3.74	3.74	5.37	2.98	4.76
非管理職	總人數	145	59	204	145	55	200	216	58	274
	訓練總時數	2,826.45	656.37	3,482.82	2,493.56	354.47	2,848.03	2,097.12	517.49	2,614.61
	平均每人受訓時數	19.49	11.12	17.07	17.20	6.44	14.24	9.71	8.92	9.54
總計	總人數	181	74	255	185	71	256	268	76	344
	訓練總時數	3,197.08	803.92	4,001.00	2,643.34	414.34	3,057.68	2,376.40	571.20	2,947.60
	平均每人受訓時數	17.66	10.86	15.69	14.29	5.84	11.94	8.87	7.52	8.57

註 | 1. 本表數據不包含職業安全相關教育訓練時數，亦不包含新進人員教育訓練。
2. 管理職級員工：襄理級以上員工。
3. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一。

表 5-13 久年機構近三年各類型教育訓練統計

單位 | 人次、小時、元（新臺幣）

事業單位		久年機構		
類別／年度		2022 年底	2023 年底	2024 年底
新進人員訓練	參與人次	50	47	37
	總時數	400	376	296
專業別訓練	參與人次	1,601	1,692	2,144
	總時數	2,445	2,479	2,336
管理職能訓練	參與人次	13	6	5
	總時數	1,356	568	348
通識課程訓練	參與人次	200	1	414
	總時數	200	11	264
員工訓練總人次		1,864	1,746	2,600
員工訓練總金額		388,860	368,305	162,780
平均每人次員工訓練投入金額		208.62	210.94	62.61

註 | 1. 本表數據不包含職業安全相關教育訓練時數。
2. 部分教育訓練課程與活動為公司內部自行開設，因無訓練費用產生，故員工訓練總金額、平均每人次員工訓練投入金額數據較低。
3. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

職涯規劃與晉升評估 (GRI 404-3)

久年機構重視員工的長期職涯發展，透過制度化的晉升與考核機制，協助同仁規劃成長路徑、實現職涯目標。對於外業人員，公司每年辦理晉升考試，藉由專業知識評量選拔具潛力之同仁，作為培育未來主幹的依據；對於內業同仁，則由「人事評議委員會」依據同仁之績效表現、專業能力與工作態度等綜合面向進行審議，須獲半數以上主管肯定始可晉升。

為配合晉升制度與人才培育策略，公司亦建立定期績效考核制度，將學習成效、專案表現與日常工作成果納入評估依據，確保評量具客觀性與發展導向。同時，各部門主管亦定期與同仁進行一對一訪談，提供職涯發展建議，鼓勵參與內外部專業培訓課程，以補足晉升所需之專業能力，形成以目標為導向、制度為支撐、對話為基礎的發展支持機制。2024 年久年機構接受績效評核檢視人數比例達 99.62%。

▶▶ 表 5-14 2024 年久年機構員工績效評核情況

事業單位	久年機構								
	男性			女性			合計		
項目	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	52	52	100.00%	18	18	100.00%	70	70	100.00%
非主管職	134	134	100.00%	58	57	98.28%	192	191	99.48%
合計	186	186	100.00%	76	75	98.68%	262	261	99.62%

註|

1. 本統計不含外籍移工人員，係因其為定期契約性質，依政府相關規範須由仲介機構安排招募與管理，實際進用狀況受專案期程與配額政策影響較大，故未納入此統計範圍。

2. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄一之附表 1-8。

5.3 職場安全

建立全方位職安管理政策與制度 (GRI 403-1)

久年機構秉持「創新、責任、關懷」之經營理念，視員工健康與安全為最重要的資產與責任，訂有《品質與環境及安全衛生政策》，並依據國內外相關法規與 ISO 國際管理系統標準，建構完整之環安衛管理機制。

本公司所制定之《品質與環境及安全衛生管理手冊》，涵蓋 ISO 9001、ISO 45001、TOSHMS（含 CNS 45001）及 ISO 14001 等四大系統要求，藉由標準化流程與 PDCA 管理循環，持續強化安全衛生與環境管理效能，落實對員工健康保障與營運風險防範的承諾。



註| 自 2025 年起，久年營造股份有限公司之英文名稱調整為：「Joyear Construction Co., Ltd.」，並於同年 7 月 1 日遷址至臺北市大安區敦化南路二段 319 號 13 樓。

圖 5-5 本公司已取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證



註| 自 2025 年起，久年營造股份有限公司之英文名稱調整為：「Joyear Construction Co., Ltd.」，並於同年 7 月 1 日遷址至臺北市大安區敦化南路二段 319 號 13 樓。

圖 5-6 本公司已取得 TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統認證

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

職業安全衛生管理與法規對應

本公司依循《職業安全衛生法》及 ISO 45001、TOSHMS 管理架構，建構職安防護制度，執行以下重點：

- ▶ 定期辨識高風險工項，如高空作業、模板施工、吊掛作業，並擬定預防計畫與標準作業程序（SOP）。
- ▶ 建置數位工地安全檢核系統，透過影像與感測設備即時檢查以下項目：
 - 安全帽、護目鏡、背心等個人防護具佩戴狀況
 - 施工架、交叉拉桿、防墜設備之設置狀況
 - 危險區域警示與隔離設施之完備性
- ▶ 推動安全教育訓練與宣導，提升同仁安全意識，並針對違規事項進行處置與追蹤改善。
- ▶ 每月由職業安全衛生專責人員辦理巡檢與工地督導，落實風險管理與法規遵循。

落實工作場所風險評估與安全審查（GRI 403-2、GRI 403-7、GRI 403-9、GRI 409-10）

本公司各辦公室、工地及工務所皆依 ISO 45001 與 TOSHMS 規範，定期進行風險評估與職安審核。於各階段施工計畫書中均明訂風險鑑別與預防措施，並在導入新製程、設備或人員調動前，提前進行危害辨識與風險評估，確保各項工程與人員安排皆符合安全標準。

此外，針對工程重大節點，亦執行作業流程、設備材料、施作工法與緊急應變計畫之整體評估，確保施工安全無虞。

系統化規劃安全教育與應變訓練（GRI 403-5、GRI 403-7）

為強化全體同仁安全意識與應變能力，公司訂有《職業安全衛生管理計畫書》，系統性規劃各類職安訓練課程，包括：

- ▶ 新進人員安全衛生教育 ▶ 崗位異動教育訓練
- ▶ 法定在職回訓 ▶ 急救人員訓練

各工地專案另納入防災演練與勤前教育之實施計畫，搭配緊急聯絡權責與應變程序之設計，全面落實職安訓練，並以「零重大災害」為管理目標。

職業健康促進（GRI 403-3、GRI 403-6）

為關注員工身心健康，本公司持續推動多元健康促進措施，透過年度健康檢查、健康講座與諮詢服務等方式，鼓勵同仁養成自主健康管理意識。每年定期安排健康講座，邀請專業醫師進行現場衛教；同時設置健康諮詢服務，由醫師與護理師於每季、每月定期駐點，提供個別化健康建議。針對員工日常健康需求，除依規範辦理定期健檢外，亦建立異常追蹤與轉介機制，以早期介入、降低風險為目標。

本公司 2024 年度健康促進年度主題為：「別讓高血壓悄悄上身」，搭配「善用長照 2.0」、「流感及新冠疫苗新知」、「認識肺炎鏈球菌」等內容，透過實體講座、公司線上系統推廣，提供員工衛教新知、提升健康意識，達成預防重於治療的理念。

推動健康職場與身心關懷措施（GRI 403-3）

本公司重視員工身心健康與生活品質，除符合法規辦理健康檢查、臨場醫護與健康促進座談外，依 ISO 45001 與 TOSHMS 之規範，設計多項預防性方案（分別如下），將有助於員工提升自我健康意識、降低職場安全衛生風險，實現身心平衡的永續職場。

- ▶ 人因性危害預防計畫 ▶ 異常工時疾病防治計畫 ▶ 不法侵害防治計畫
- ▶ 母性健康保護計畫 ▶ 年度健康促進計畫

這些主動性管理措施不僅提升員工自我健康意識，也有助於降低職場風險，實現身心平衡的永續職場。

生活與工作的和諧共融（GRI 403-3）

為促進工作與生活的平衡，公司推動多樣化的生活關懷與團隊凝聚活動，2024 年活動包括西班牙、韓國、清境農場等國內外員工旅遊、ESG 永續體驗活動、暑期小朋友才藝班，以及聖誕佳節布置挑戰賽等，營造出「工作在久年、歡樂有久年」的溫暖企業文化，也進一步提升員工歸屬感與整體幸福感。

工作者參與、溝通與培訓（GRI 403-4）

職業安全衛生有賴日常的養成與扎實的訓練，根據我國《職業安全衛生管理辦法》第 12 條規定，職業安全衛生委員會應每 3 個月至少開會 1 次，辦理審議、協調及建議安全衛生相關事項。自 2003 年起，依董事長指示辦理，每月皆召開一次職業安全月會，內容包含宣達工程人員之重要安全衛生課題與教育訓練，內容每三個月更新一次，故全體同仁應每三個月至少參加一次職業安全月會，並與出勤績效連結。同時，搭配相關的培訓活動，如辦理「臺灣職安卡」認證培訓，除了久年員工外，亦鼓勵供應商共同響應，一同達到低虛驚事故、零重大職災的目標。

▶▶ 表 5-15 久年機構近三年職業安全衛生教育訓練統計 單位 班次、人、小時				
事業單位	久年機構			
訓練科目	開設班次	受訓人次	單次時數	總受訓時數
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2024 專班）	2	20	6	120.00
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2023 專班）	2	25	6	150.00
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2022 專班）	2	50	6	300.00
2024 年職業安全月會	12	261	3	783.00
2023 年職業安全月會	12	309	3	927.00
2022 年職業安全月會	12	263	3	789.00
2024 年泰國移工職業安全衛生數位課程學習認證	5	61	6	366.00
合計	47	989	33	32,637.00

註 | 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄二之附表 2-1。

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

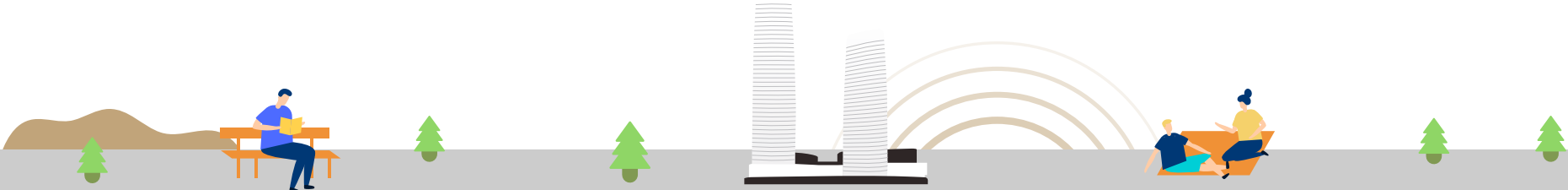
第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄



圖 5-7 久年機構 2024 年聖誕布置挑戰賽



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

職業災害統計

久年機構近三年之職業災害關鍵指標，包括死亡人數、失能傷害事件、職業病件數等皆為零，皆未發生任何可記錄之職業傷害，顯示久年機構落實職業安全衛生管理之成果，未來將攜手供應商強化各項職業安全衛生管理，共同優化員工、非員工各項照護福利，提升工作幸福感、自信心，進而達成品質提升、流動率降低等目標。

►► 表 5-16 久年機構近三年職業災害指標統計

事業單位	久年機構		
年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
年度總工作時數（百萬工時）	1.30	0.94	1.21
職業傷害所造成的死亡人數	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0.00%	0.00%	0.00%
輕度的職業傷害的數量	0	0	0
輕度的職業傷害比率	0.00%	0.00%	0.00%
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0.00%	0.00%	0.00%
失能傷害總人次數	0	0	0
失能傷害損失總工作日數	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	0	0	0
可記錄之職業傷害的比率	0.00%	0.00%	0.00%
當年職業病件數	0	0	0
職業病率（ODR）	0.00%	0.00%	0.00%
失能傷害頻率（FR）	0.00%	0.00%	0.00%
失能傷害嚴重率（SR）	0.00%	0.00%	0.00%
失能傷害之綜合傷害指數（FSI）	0.00%	0.00%	0.00%

註|
1. 久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄二之附表 2-2。
2. 本表依我國勞動部職業安全衛生署之「安全衛生履歷智能雲」職災申報資料為主，其中久年置地、大鋒水電工程因公司人數未達 50 人，依《職業安全衛生法》第 38 條、《職業安全衛生法施行細則》第 58 條之規定，無須進行職災申報，故前述二家關係企業採實際工作時數、內部職業傷害統計進行計算。

►► 表 5-17 本公司近三年職業災害虛驚事故／危害類型分布

危害類別／年度	2022	2023	2024
墜落、滾落	1	3	1
跌倒	3	4	4
衝撞	0	2	2
物體飛落	1	1	1
物體倒塌、崩塌	2	0	0
被撞	0	1	3
被夾、被捲	0	1	1
被切、割、擦傷	1	3	1
踩踏	0	0	0
溺斃	0	0	0
與高溫、低溫之接觸	0	0	0
與有害物等之接觸	0	0	0
感電	0	0	0
爆炸	0	0	0
物體破裂	0	1	0
火災	1	0	2
不當動作	1	3	2
其他	2	2	2
上下班公路交通事故	1	4	6

註|
1. 本表揭露事業體為久年營造股份有限公司，資料依我國勞動部職業安全衛生署之「安全衛生履歷智能雲」職災申報資料為主。
2. 因久年置地、大鋒水電工程因公司人數未達 50 人，依《職業安全衛生法》第 38 條、《職業安全衛生法施行細則》第 58 條之規定，無須進行職災申報，故本表僅針對久年營造情況進行揭露。

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

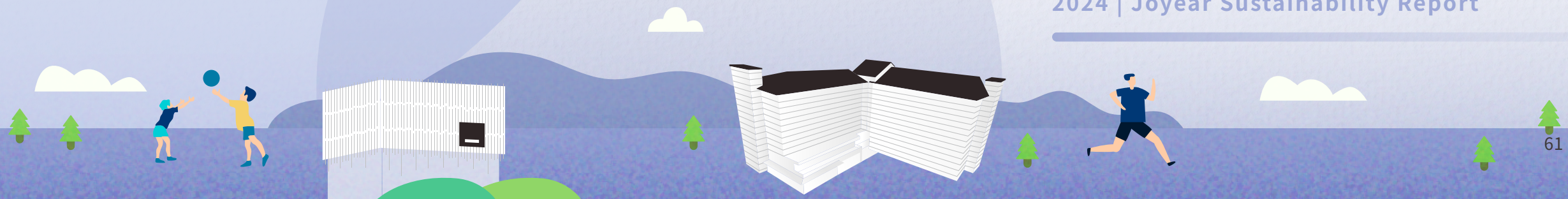
第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

06

服務奉獻 · 成樹成林

- 62 6.1 久年基金會籌辦
- 62 6.2 建教合作、產學接軌
- 64 6.3 社會參與、共善共好
- 64 6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出
- 65 6.5 共善足跡



關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

6.1 久年基金會籌辦

久年機構長期投入社會慈善與公益活動不遺餘力，為強化久年投入公益慈善活動品牌形象，經本公司董事會決議，將籌備基金會作為日後久年機構對外執行慈善與公益行動的平臺，並邀請社會有志之士一同參與。

在基金會的籌備過程中，歷經本公司行政團隊多方諮詢與規劃、董事會多次討論之下，最終經董事會全體董事一致決議通過成立「財團法人臺北市久年社會福利慈善公益基金會」（以下簡稱久年基金會），包含基金會捐助章程、第一屆董事會成員名單，並授權總經理執行基金會相關設立事宜，擬於 2026 年送件立案。久年藉由搭建基金會平臺，呼朋引伴邀請大家一起共善，也期待我們所處的社會，能因久年的微薄之力而有大大改變。久年基金會的核心服務業務，分別如下：

- ▶ 關於促進兒童、青少年、身心障礙者福利事項。
- ▶ 關於災害、急難救助、清貧醫療、低收入戶補助、公益修繕事項。
- ▶ 關於協助弱勢族群增進謀生技能，改善生活事項。
- ▶ 關於推動社區健康福利、推進文化教育及支持傳統文化活動事項。
- ▶ 關於贊助其他公益團體活動及社會相關議題研討事項。
- ▶ 接受主管機關指導辦理事項。
- ▶ 辦理其他符合本基金會設立目的之相關公益性社會福利事項。

6.2 建教合作、產學接軌

本公司郭鵬霄董事長為中原大學土木工程學系（土木系 60 級）校友，曾榮獲該校土木工程學系 101 年傑出系友、中原大學 105 年傑出校友的殊榮，秉持「善與人同、服務為本」的經營理念，長期支持母校中原大學公益活動，包括各項校務基金募集（中原大學發展基金、土木工程學系發展基金、就業學程講座基金、校友服務基金）、學生宿舍新建、環境保護活動，以及提供學弟妹工程實習機會等。

除此之外，久年機構長期致力於人才培育與產學合作，積極與各大專院校建立建教合作機制，包括土木、建築、都市計畫及 ESG 相關系所之產學合作計畫，期望透過實務體驗與產業導覽，協助年輕學子了解營造產業的真實樣貌，並提前累積職場相關知能。



圖 6-1 久年置地與中國文化大學簽訂 113 年產學合作備忘錄

圖片來源：中國文化大學，<https://updm.pccu.edu.tw/113%E5%B9%B4%E7%94%A2%E5%AD%B8%E5%90%88%E4%BD%9C%E8%81%AF%E5%90%88%E7%B0%BD%E7%B4%84%E5%84%80%E5%BC%8F/>。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

2024 年，由總經理帶領來自國內知名大專校院土木系學生前往營造建材廠進行參訪，包括潤泰精密材料股份有限公司冬山廠區、東鋼鋼結構股份有限公司雲林廠，以及亞東預拌混凝土股份有限公司汐止廠。行程包含簡報導覽、QA 互動交流、現場參觀及生產流程解說，協助學生將課堂中抽象的建材知識轉化為具體印象，對水泥、砂漿等營建基礎工項有更深刻理解。最後回到由本公司聯合中華工程、華熊營造共同承攬的「台北雙星大樓」工程工地進行實務解說，讓參與的同學們更加瞭解建築營造產業鏈的關係與運作。

透過暑期建教合作與實務導覽，久年機構期望能強化產業與教育現場的連結，讓學子更早接觸職場環境，發掘自身興趣與潛力，為未來投入營造產業奠定基礎。同時，也展現公司對於實習育成、技術傳承的長期投入與責任承諾。



圖 6-2 2024 年久年暑期營建產業參訪見習活動

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

6.3 社會參與、共善共好

「關懷希望愛年年，永續夥伴有久年」。久年機構自 2023 年起⁴規劃每年辦理至少一場次社會參與活動，希望藉由員工的投入與參與，提升公司、案場工地與鄰近社區的鄰里關係。2023 年，由董事長帶領 30 餘位同仁及其眷屬前往八里海灘共同響應淨灘任務，大家皆充滿熱忱地為我們的家鄉土地清理髒污與廢棄物，為地球、為臺灣盡一份小小心力。



⁴ 2024 年因公司內部因素暫停社會參與活動一次。2025 年 4 月，久年機構與島內散步團隊（WALK in TAIWAN）合作，前往新竹縣尖石鄉香草部落參與泰雅族原住民部落體驗活動，促進原鄉永續，符合 SDGs 消除飢餓、永續城市與社區、負責任的消費與生產等指標，將於下一年度永續報告書報導。



圖 6-3 久年機構董事長暨同仁前往新北市八里區進行淨灘活動

6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出

2024 年 7 月，久年機構攜手慈濟慈善事業基金會（簡稱慈濟）辦理慈善戲曲演出⁵，由本公司郭彥君總經理親自演繹《空城計》、《坐宮》等經典橋段，在展現傳統戲曲的文化底蘊之外，也邀請慈濟分享 2024 年發生之 0403 花蓮地震救災行動，希望藉由傳遞良善信念，爭取更多的社會關注與投入。

本次慈善演出活動計有來自社會不同領域超過 200 餘位企業家出席，受到熱烈響應，期望藉由與慈濟的共善活動，共同參與慈善及賑災行動，盡綿薄之力，集大成之善。

2024首演

07.July.2024
(Sun 2:30pm)臺北戲棚
臺北市中山北路二段113號3樓士敏廳(錦州街入口)
TaipeiEYE
No. 113, Sec. 2, Zhongshan N. Road, Taipei
(Jinzhou Road Entrance)空城計
Empty Fort Military Strategy
諸葛亮／郭彥君Jenny Kuo坐宮
General Yang Yan-Hui Visits His Mother
(First Scene)
楊延輝／郭彥君Jenny Kuo
鐵鏡公主／劉宜沂Yi Yi Liu主辦單位：久年機構
Joyear Group
執行企劃：餅乾王屋有限公司
Cookies Marketing Co.Ltd

圖 6-4 久年機構總經理郭彥君京劇演出

⁵ 大愛電視臺（2024），企業攜手慈濟 擴大善的影響力，<https://www.daai.tv/news/574917>。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

6.5 共善足跡

久年機構長期以來皆積極投入各項社會公益與慈善行動，秉持「點亮人性、與人為善、服務奉獻」的企業精神，呼朋引伴、拋磚引玉，期望可以喚起社會目光，共同面對社會問題與需求。

2024 年，久年機構贊助、協力多項活動與專案，範疇涵蓋長照、偏鄉弱勢、交通安全、產學實習、學習扶助、醫療研究、自然災害等方面，公益及慈善支出合計近新臺幣 350 萬元，持續與大家一同共善、共享、共榮。



圖 6-5 久年機構社會參與足跡（感謝函）

表 6-1 2024 年久年機構慈善公益捐贈概況

受贈對象／單位	捐贈、投入項目	金額合計
財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會	• 各項捐款（包括 0403 花蓮震災） • 贊助（包括環保碗筷組、雜誌書刊） • 慈濟一久年京劇慈善演出	約新臺幣 350 萬元
財團法人中原大學	• 捐款（中原大學經濟不利學生多元輔導學習促進獎勵）	
國立臺灣大學醫學院附設醫院：臺大醫院作業基金 402 專戶	• 捐款（醫師研究經費）	
社團法人中華民國關懷生命協會	• 慈善捐款	
臺北市交通安全促進會、桃園市政府交通局	• 臺北市交通安全促進會 113 年年會手冊慈善廣告刊登	
桃園市天德道院如意媽祖文化協會	• 捐款（中元普渡法會、慈善捐款）	
中華帕拉林匹克總會	• 捐款（餅乾王國慈善音樂會）	
馬來西亞溫馨苑	• 慈善捐款	
社團法人臺北市消防之友會	• 公益捐款	
財團法人愛心第二春文教基金會	• 公益捐款（「花蓮鳳林、鳳仁國小愛基會課輔班」113/9-114/84 位學生一年教學費）	
財團法人基督教台灣貴格會迴龍教會	• 新北市樹林區大安弱勢家庭關懷中心食材贊助	
財團法人臺北市福佑宮	• 慈善捐款	
社團法人臺北市建築交集會	• 公益捐款	
台灣加拿大商會（The Canadian Chamber of Commerce in Taiwan）	• 公益與慈善捐款（加拿大國慶贊助、慈善晚宴）	
臺北市東北扶輪社	• 慈善捐款（臺灣盲人重建院、天行者、中華帕拉林匹克總會、天使心、八瑤部落）	

關於本報告書

經營者的話：共願共善 · 永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善 · 永續啟程

第 2 章 盡責治理 · 共善共贏

第 3 章 善與人同 · 服務為本

第 4 章 守護環境 · 永續久年

第 5 章 安身立命 · 緣繫久年

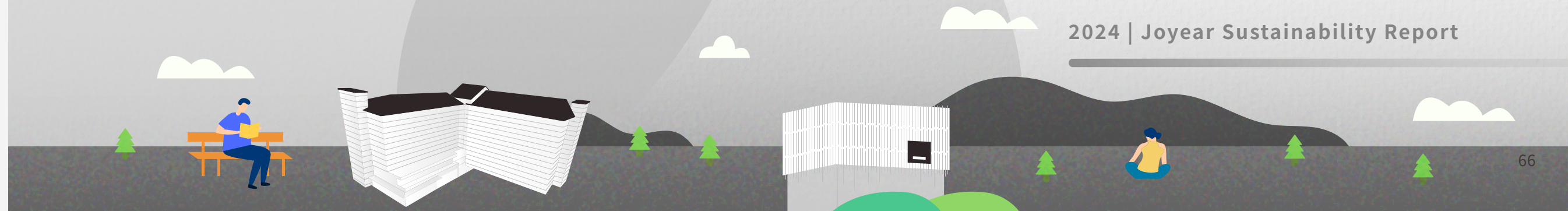
第 6 章 服務奉獻 · 成樹成林

附錄

07

附錄

- 67 附錄一 人力資源統計
- 76 附錄二 職業安全衛生統計
- 78 附錄三 本公司承攬營造之綠建築符合指標
- 79 附錄四 GRI Standards揭露項目對照表
- 80 附錄五 TCFD (氣候相關財務揭露) 建議揭露對照表
- 81 附錄六 SASB (永續會計準則委員會) 準則對應
- 82 附錄七 永續報告書公正第三方查證意見聲明書



關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄



附錄一、人力資源統計

▶▶ 附表 1-1 近三年「全體」員工結構概況與分布

單位 | 人、%

事業單位		久年機構（合計）						久年營造						久年置地						大鋒水電					
年度		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
當年底總人數 (= A+B+C = D+E)	合計	255	100.00%	256	100.00%	344	100.00%	221	100.00%	211	100.00%	296	100.00%	16	100.00%	22	100.00%	24	100.00%	18	100.00%	23	100.00%	24	100.00%
	男	181	70.98%	185	72.27%	268	77.91%	160	72.40%	154	72.99%	234	79.05%	8	50.00%	13	59.09%	16	66.67%	13	72.22%	18	78.26%	18	75.00%
	女	74	29.02%	71	27.73%	76	22.09%	61	27.60%	57	27.01%	62	20.95%	8	50.00%	9	40.91%	8	33.33%	5	27.78%	5	21.74%	6	25.00%
	其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
永久聘僱員工 (A)	合計	255	100.00%	256	100.00%	262	76.16%	221	100.00%	211	100.00%	214	72.30%	16	100.00%	22	100.00%	24	100.00%	18	100.00%	23	100.00%	24	100.00%
	男	181		185		186		160		154		152		8		13		16		13		18		18	
	女	74		71		76		61		57		62		8		9		8		5		5		6	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
臨時員工、移工 (B)	合計	0	0.00%	0	0.00%	82	23.84%	0	0.00%	0	0.00%	82	27.70%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	0		0		82		0		0		82		0		0		0		0		0		0	
	女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
無時數保證的員工 (C)	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
全職員工 (D)	合計	252	98.82%	256	100.00%	344	100.00%	219	99.10%	211	100.00%	296	100.00%	15	93.75%	22	100.00%	24	100.00%	18	100.00%	23	100.00%	24	100.00%
	男	180		185		268		159		154		234		8		13		16		13		18		18	
	女	72		71		76		60		57		62		7		9		8		5		5		6	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
兼職員工 (E)	合計	3	1.18%	0	0.00%	0	0.00%	2	0.90%	0	0.00%	0	0.00%	1	6.25%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	1		0		0		1		0		0		0		0		0		0		0		0	
	女	2		0		0		1		0		0		1		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
本國籍	合計	255	100.00%	256	100.00%	262	76.16%	221	100.00%	211	100.00%	214	72.30%	16	100.00%	22	100.00%	24	100.00%	18	100.00%	23	100.00%	24	100.00%
	男	181		185		186		160		154		152		8		13		16		13		18		18	
	女	74		71		76		61		57		62		8		9		8		5		5		6	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
非本國籍	合計	0	0.00%	0	0.00%	82	23.84%	0	0.00%	0	0.00%	82	27.70%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	0		0		82		0		0		82		0		0		0		0		0		0	
	女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
身心障礙人士人數	合計	4	1.57%	4	1.56%	4	1.16%	4	1.81%	4	1.90%	4	1.35%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男	4		4		4		4		4		4		0		0		0		0		0		0	
	女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
原住民族員工	合計	3	1.18%	3	1.17%	3	0.87%	3	1.36%	3	1.42%	2	0.68%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	4.17%
	男	2		3		3		2		3		2		0		0		0		0		0		1	
	女	1		0		0		1		0		0		0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	

註 | 永久聘僱員工（permanent employee）：簽訂無固定期限（即無限期）合約的全職或兼職員工。

臨時員工（temporary employee）：簽訂有期限（即固定期限）合約的員工。該合約在指定的時間到期，或在具有評估時程的特定任務或事件完成時結束（如工作專案結束或原被代理職務的員工回任）。

無時數保證的員工（non-guaranteed hours employee）：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。

兼職員工（part-time employee）：每週、每月或每年之工作時數少於全職員工之員工。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

▶▶ 附表 1-2 近三年「全職」員工結構概況暨年齡分布

事業單位			久年機構（合計）						久年營造						久年置地						大鋒水電					
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
當年底總人數 （全職員工）	合計		255	100.00%	256	100.00%	344	100.00%	221	100.00%	211	100.00%	296	100.00%	16	100.00%	22	100.00%	24	100.00%	18	100.00%	23	100.00%	24	100.00%
	男		181	70.98%	185	72.27%	268	77.91%	160	72.40%	154	72.99%	234	79.05%	8	50.00%	13	59.09%	16	66.67%	13	72.22%	18	78.26%	18	75.00%
	女		74	29.02%	71	27.73%	76	22.09%	61	27.60%	57	27.01%	62	20.95%	8	50.00%	9	40.91%	8	33.33%	5	27.78%	5	21.74%	6	25.00%
	其他		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
高層主管 （經理級以上）	合計		22	100.00%	23	100.00%	27	100.00%	18	100.00%	18	100.00%	21	100.00%	3	100.00%	4	100.00%	5	100.00%	1	100.00%	1	100.00%	1	100.00%
	男		15	68.18%	17	73.91%	19	70.37%	12	66.67%	13	72.22%	15	71.43%	2	66.67%	3	75.00%	3	60.00%	1	100.00%	1	100.00%	1	100.00%
	女		7	31.82%	6	26.09%	8	29.63%	6	33.33%	5	27.78%	6	28.57%	1	33.33%	1	25.00%	2	40.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	其他		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
管理職級員工 （襄理級以上）	<30 歲	合計	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
		男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	31-50 歲	合計	31	60.78%	34	60.71%	39	55.71%	25	58.14%	25	54.35%	31	54.39%	4	100.00%	7	100.00%	6	60.00%	2	50.00%	2	66.67%	2	66.67%
		男	19		22		28		16		17		23		2		4		4		1		1		1	
		女	12		12		11		9		8		8		2		3		2		1		1		1	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	>50 歲	合計	20	39.22%	22	39.29%	31	44.29%	18	41.86%	21	45.65%	26	45.61%	0	0.00%	0	0.00%	4	40.00%	2	50.00%	1	33.33%	1	33.33%
		男	17		18		24		15		17		21		0		0		2		2		1		1	
		女	3		4		7		3		4		5		0		0		2		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
一般員工	<16 歲	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
		女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	17-30 歲	合計	81	39.71%	72	36.00%	77	28.10%	71	39.89%	60	36.36%	66	27.62%	3	25.00%	4	26.67%	4	28.57%	7	50.00%	8	40.00%	7	33.33%
		男	60		52		59		56		46		51		0		1		2		4		5		6	
		女	21		20		18		15		14		15		3		3		2		3		3		1	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	31-50 歲	合計	115	56.37%	123	61.50%	165	60.22%	99	55.62%	100	60.61%	141	59.00%	9	75.00%	11	73.33%	10	71.43%	7	50.00%	12	60.00%	14	66.67%
		男	77		89		127		65		70		109		6		8		8		6		11		10	
		女	38		34		38		34		30		32		3		3		2		1		1		4	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	>50 歲	合計	8	3.92%	5	2.50%	32	11.68%	8	4.49%	5	3.03%	32	13.39%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	8		4		30		8		4		30		0		0		0		0		0		0	
		女	0		1		2		0		1		2		0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

事業單位			久年機構（合計）						久年營造						久年置地						大鋒水電					
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
全體全職員工	<16 歲	合計	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
		男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	17-30 歲	合計	81	31.76%	72	28.13%	77	22.38%	71	32.13%	60	28.44%	66	22.30%	3	18.75%	4	18.18%	4	16.67%	7	38.89%	8	34.78%	7	29.17%
		男	60		52		59		56		46		51		0		1		2		4		5		6	
		女	21		20		18		15		14		15		3		3		2		3		3		1	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	31-50 歲	合計	146	57.25%	157	61.33%	204	59.30%	124	56.11%	125	59.24%	172	58.11%	13	81.25%	18	81.82%	16	66.67%	9	50.00%	14	60.87%	16	66.67%
		男	96		111		155		81		87		132		8		12		12		7		12		11	
		女	50		46		49		43		38		40		5		6		4		2		2		5	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	>50 歲	合計	28	10.98%	27	10.55%	63	18.31%	26	11.76%	26	12.32%	58	19.59%	0	0.00%	0	0.00%	4	16.67%	2	11.11%	1	4.35%	1	4.17%
		男	25		22		54		23		21		51		0		0		2		2		1		1	
		女	3		5		9		3		5		7		0		0		2		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄



▶▶ 附表 1-3 近三年「全職」員工學歷暨年資分布

事業單位			久年機構（合計）						久年營造						久年置地						大鋒水電					
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
全職員工 學歷	博士	合計	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
		男	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	碩士	合計	35	13.73%	36	14.06%	42	12.21%	31	14.03%	32	15.17%	38	12.84%	4	25.00%	3	13.64%	3	12.50%	0	0.00%	1	4.35%	1	4.17%
		男	27		28		34		25		26		32		2		2		2		0		0		0	
		女	8		8		8		6		6		6		2		1		1		0		1		1	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	學士	合計	176	69.02%	180	70.31%	177	51.45%	157	71.04%	150	71.09%	144	48.65%	8	50.00%	15	68.18%	19	79.17%	11	61.11%	15	65.22%	14	58.33%
		男	124		128		122		112		107		98		4		8		12		8		13		12	
		女	52		52		55		45		43		46		4		7		7		3		2		2	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	專科	合計	29	11.37%	28	10.94%	36	10.47%	24	10.86%	21	9.95%	29	9.80%	1	6.25%	2	9.09%	1	4.17%	4	22.22%	5	21.74%	6	25.00%
		男	19		20		26		16		15		21		0		1		1		3		4		4	
		女	10		8		10		8		6		8		1		1		0		1		1		2	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	高中／職（含以下）	合計	15	5.88%	12	4.69%	89	25.87%	9	4.07%	8	3.79%	85	28.72%	3	18.75%	2	9.09%	1	4.17%	3	16.67%	2	8.70%	3	12.50%
		男	11		9		86		7		6		83		2		2		1		2		1		2	
		女	4		3		3		2		2		2		1		0		0		1		1		1	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
全職員工 年資	未滿 1 年	合計	56	21.96%	39	15.23%	135	39.24%	44	19.91%	22	10.43%	124	41.89%	6	37.50%	9	40.91%	6	25.00%	6	33.33%	8	34.78%	5	20.83%
		男	36		28		117		30		15		110		2		6		4		4		7		3	
		女	20		11		18		14		7		14		4		3		2		2		1		2	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	滿 1 年（含）以上、 未滿 3 年	合計	90	35.29%	70	27.34%	61	17.73%	79	35.75%	59	27.96%	45	15.20%	7	43.75%	5	22.73%	7	29.17%	4	22.22%	6	26.09%	9	37.50%
		男	65		46		45		58		41		33		4		1		5		3		4		7	
		女	25		24		16		21		18		12		3		4		2		1		2		2	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	滿 3 年（含）以上、 未滿 5 年	合計	44	17.25%	73	28.52%	58	16.86%	40	18.10%	66	31.28%	48	16.22%	3	18.75%	6	27.27%	7	29.17%	1	5.56%	1	4.35%	3	12.50%
		男	32		54		40		29		49		33		2		4		4		1		1		3	
		女	12		19		18		11		17		15		1		2		3		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	滿 5 年（含）以上、 未滿 10 年	合計	35	13.73%	42	16.41%	52	15.12%	32	14.48%	36	17.06%	46	15.54%	0	0.00%	2	9.09%	4	16.67%	3	16.67%	4	17.39%	2	8.33%
		男	25		31		37		23		26		33		0		2		3		2		3		1	
		女	10		11		15		9		10		13		0		0		1		1		1		1	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	滿 10 年（含）以上、 未滿 20 年	合計	24	9.41%	25	9.77%	30	8.72%	20	9.05%	21	9.95%	25	8.45%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	22.22%	4	17.39%	5	20.83%
		男	19		21		23		16		18		19		0		0		0		3		3		4	
		女	5		4		7		4		3		6		0		0		0		1		1		1	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	
	滿 20 年（含）以上	合計	6	2.35%	7	2.73%	8	2.33%	6	2.71%	7	3.32%	8	2.70%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	4		5		6		4		5		6		0		0		0		0		0		0	
		女	2		2		2		2		2		2		0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

▶▶ 附表 1-4 近三年員工流動情況

事業單位			久年機構（合計）						久年營造						久年置地						大鋒水電						
年度			2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		2022 年底		2023 年底		2024 年底		
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	
員工總數（全職員工）			255	100.00%	256	100.00%	344	100.00%	221	100.00%	211	100.00%	296	100.00%	16	100.00%	22	100.00%	24	100.00%	18	100.00%	23	100.00%	24	100.00%	
新進員工	<16 歲	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		男	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0				
		女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0				
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0				
	17-30 歲	合計	38	55.07%	30	46.88%	41	26.28%	32	58.18%	23	53.49%	35	24.31%	4	57.14%	5	38.46%	3	42.86%	2	28.57%	2	25.00%	3	60.00%	
		男	27		19		28		25		15		23		2		3		2		0		1		3		
		女	11		11		13		7		8		12		2		2		1		2		0				
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0				
	31-50 歲	合計	25	36.23%	30	46.88%	77	49.36%	18	32.73%	17	39.53%	72	50.00%	2	28.57%	7	53.85%	3	42.86%	5	71.43%	6	75.00%	2	40.00%	
		男	13		22		60		9		11		57		2		5		3		2		6		0		
		女	12		8		17		9		6		15		0		2		0		3		0		2		
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		
	>50 歲	合計	6	8.70%	4	6.25%	38	24.36%	5	9.09%	3	6.98%	37	25.69%	1	14.29%	1	7.69%	1	14.29%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		男	5		4		36		4		3		36		1		1		0		0		0		0		
		女	1		0		2		1		0		1		0		0		0		1		0		0		
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		
	總新進人數			69		64		156		55		43		144		7		13		7		7		8		5	
	新進率			27.06%		25.00%		45.35%		24.89%		20.38%		48.65%		43.75%		59.09%		29.17%		38.89%		34.78%		20.83%	
離職員工	<16 歲	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		男	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0				
		女	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0				
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0				
	17-30 歲	合計	19	50.00%	31	49.21%	29	38.67%	18	64.29%	27	50.94%	24	36.92%	1	12.50%	3	50.00%	3	50.00%	0	0.00%	1	25.00%	2	50.00%	
		男	13		22		18		12		20		15		1		2		1		0		2				
		女	6		9		11		6		7		9		0		1		2		0		1		0		
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0				
	31-50 歲	合計	16	42.11%	24	38.10%	37	49.33%	9	32.14%	19	35.85%	32	49.23%	5	62.50%	3	50.00%	3	50.00%	2	100.00%	2	50.00%	2	50.00%	
		男	11		13		21		6		8		19		5		3		1		0		2		1		
		女	5		11		16		3		11		13		0		0		2		2		0		1		
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		
	>50 歲	合計	3	7.89%	8	12.70%	9	12.00%	1	3.57%	7	13.21%	9	13.85%	2	25.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	25.00%	0	0.00%	
		男	3		8		6		1		7		6		2		0		0		0		1		0		
		女	0		0		3		0		0		3		0		0		0		0		0		0		
		其他	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		
	總離職人數			38		63		75		28		53		65		8		6		6		2		4		4	
	離職率			14.90%		24.61%		21.80%		12.67%		25.12%		21.96%		50.00%		27.27%		25.00%		11.11%		17.39%		16.67%	

註 | 總新進人數：當年度入職之總人數，不論是否於同一年度離職。
新進率＝新進員工數除以 2024 年年底總員工人數。
離職率＝離職員工數除以 2024 年年底總員工人數。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

▶▶ 附表 1-5 近三年育嬰留停人數統計

單位 | 人、%

事業單位	久年營造								
年度	2022 年底			2023 年底			2024 年底		
性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留職停薪人數	3	3	6	5	1	6	8	0	8
當年申請育嬰留職停薪人數	1	0	1	1	0	1	2	0	2
原應復職人數（A）	1	0	1	1	0	1	1	0	1
當年實際復職人數（B）	1	0	1	1	0	1	1	0	1
復職率（B／A）%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%
前一年育嬰留職停薪復職人數（C）	0	0	0	1	0	1	1	0	1
前一年育嬰留職停薪復職，且於當年在職滿一年之人數（D）	0	0	0	1	0	1	1	0	1
留任率（D／C）%	N/A	N/A	N/A	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%

事業單位	久年置地								
年度	2022 年底			2023 年底			2024 年底		
性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留職停薪人數	1	0	1	1	1	2	0	3	3
當年申請育嬰留職停薪人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
原應復職人數（A）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年實際復職人數（B）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
復職率（B／A）%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
前一年育嬰留職停薪復職人數（C）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年育嬰留職停薪復職，且於當年在職滿一年之人數（D）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
留任率（D／C）%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

事業單位	大鋒水電								
年度	2022 年底			2023 年底			2024 年底		
性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留職停薪人數	2	0	2	1	0	1	2	0	2
當年申請育嬰留職停薪人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0
原應復職人數（A）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
當年實際復職人數（B）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
復職率（B／A）%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
前一年育嬰留職停薪復職人數（C）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
前一年育嬰留職停薪復職，且於當年在職滿一年之人數（D）	0	0	0	0	0	0	0	0	0
留任率（D／C）%	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

▶▶ 附表 1-6 員工教育訓練實施情況

單位 | 人、小時

事業單位	久年營造									
年度	統計項目	2022 年底			2023 年底			2024 年底		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
管理職	總人數	31	12	43	34	12	46	44	13	57
	訓練總時數	368.63	121.55	490.18	146.78	58.37	205.15	182.72	44.21	226.93
	平均每人受訓時數	11.89	10.13	11.40	4.32	4.86	4.46	4.15	3.40	3.98
非管理職	總人數	129	49	178	120	45	165	190	49	239
	訓練總時數	2,754.45	624.55	3,379.00	2,321.33	301.47	2,622.80	1,933.10	464.94	2,398.04
	平均每人受訓時數	21.35	12.75	18.98	19.34	6.70	15.90	10.17	9.49	10.03
總計	總人數	160	61	221	154	57	211	234	62	296
	訓練總時數	3,123.08	746.10	3,869.18	2,468.11	359.84	2,827.95	2,115.82	509.15	2,624.97
	平均每人受訓時數	19.52	12.23	17.51	16.03	6.31	13.40	9.04	8.21	8.87

事業單位	久年置地									
年度	統計項目	2022 年底			2023 年底			2024 年底		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
管理職	總人數	2	2	4	4	3	7	6	4	10
	訓練總時數	1.00	23.00	24.00	3.00	1.50	4.50	86.00	9.50	95.50
	平均每人受訓時數	0.50	11.50	6.00	0.75	0.50	0.64	14.33	2.38	9.55
非管理職	總人數	6	6	12	9	6	15	10	4	14
	訓練總時數	3.50	18.50	22.00	45.00	33.00	78.00	5.68	15.66	21.34
	平均每人受訓時數	0.58	3.08	1.83	5.00	5.50	5.20	0.57	3.92	1.52
總計	總人數	8	8	16	13	9	22	16	8	24
	訓練總時數	4.50	41.50	46.00	48.00	34.50	82.50	91.68	25.16	116.84
	平均每人受訓時數	0.56	5.19	2.88	3.69	3.83	3.75	5.73	3.15	4.87

事業單位	大鋒水電									
年度	統計項目	2022 年底			2023 年底			2024 年底		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
管理職	總人數	3	1	4	2	1	3	2	1	3
	訓練總時數	1.00	3.00	4.00	0.00	0.00	0.00	10.56	0.00	10.56
	平均每人受訓時數	0.33	3.00	1.00	0.00	0.00	0.00	5.28	0.00	3.52
非管理職	總人數	10	4	14	16	4	20	16	5	21
	訓練總時數	68.50	13.32	81.82	127.23	20.00	147.23	158.34	36.89	195.23
	平均每人受訓時數	6.85	3.33	5.84	7.95	5.00	7.36	9.90	7.38	9.30
總計	總人數	13	5	18	18	5	23	18	6	24
	訓練總時數	69.50	16.32	85.82	127.23	20.00	147.23	168.90	36.89	205.79
	平均每人受訓時數	5.35	3.26	4.77	7.07	4.00	6.40	9.38	6.15	8.57

註 |
1. 本表數據不包含職業安全相關教育訓練時數。
2. 管理職級員工：襄理級以上員工。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

▶▶ 附表 1-7 各類別訓練時數及人次

單位 | 人次、小時、元（新臺幣）

事業單位		久年營造		
類別／年度		2022 年底	2023 年底	2024 年底
新進人員訓練	參與人次	41	26	31
	總時數	328.00	208.00	248.00
專業別訓練	參與人次	1,517	1,582	1,932
	總時數	2,331.18	2,248.95	2,039.30
管理職能訓練	參與人次	13	6	5
	總時數	1,356.00	568.00	348.00
通識課程訓練	參與人次	182	1	373
	總時數	182.00	11.00	237.68
員工訓練總人次		1,753	1,615	2,341
員工訓練總金額（元）		388,860	368,305	162,780
平均每人次員工訓練投入金額		221.83	228.05	69.53

事業單位		久年置地		
類別／年度		2022 年底	2023 年底	2024 年底
新進人員訓練	參與人次	4	11	4
	總時數	32.00	88.00	32.00
專業別訓練	參與人次	13	32	14
	總時數	38.00	82.50	102.00
管理職能訓練	參與人次	0	0	0
	總時數	0.00	0.00	0.00
通識課程訓練	參與人次	8	0	9
	總時數	8.00	0.00	14.84
員工訓練總人次		25	43	27
員工訓練總金額（元）		7,500	8,000	0
平均每人次員工訓練投入金額		300.00	186.05	0.00

事業單位		大鋒水電		
類別／年度		2022 年底	2023 年底	2024 年底
新進人員訓練	參與人次	5	10	2
	總時數	40.00	80.00	16.00
專業別訓練	參與人次	71	78	198
	總時數	75.82	147.23	194.42
管理職能訓練	參與人次	0	0	0
	總時數	0.00	0.00	0.00
通識課程訓練	參與人次	10	0	32
	總時數	10.00	0.00	11.38
員工訓練總人次		86	88	232
員工訓練總金額（元）		700	17,000	0
平均每人次員工訓練投入金額		8.14	193.18	0.00

註 |

1. 本表數據不包含職業安全相關教育訓練時數。

2. 部分教育訓練課程與活動為公司內部自行開設，因無訓練費用產生，故員工訓練總金額、平均每人次員工訓練投入金額數據較低。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

▶▶ 附表 1-8 2024 年員工績效評核情況

單位 | 人、%

事業單位	久年營造								
	男性			女性			合計		
	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	44	44	100.00%	13	13	100.00%	57	57	100.00%
非主管職	108	108	100.00%	49	48	97.96%	157	156	99.36%
合計	152	152	100.00%	62	61	98.39%	214	213	99.53%

事業單位	久年置地								
	男性			女性			合計		
	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	6	6	100.00%	4	4	100.00%	10	10	100.00%
非主管職	10	10	100.00%	4	4	100.00%	14	14	100.00%
合計	16	16	100.00%	8	8	100.00%	24	24	100.00%

事業單位	大鋒水電								
	男性			女性			合計		
	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比	員工總數	接受檢視人數	佔比
主管職	2	2	100.00%	1	1	100.00%	3	3	100.00%
非主管職	16	16	100.00%	5	5	100.00%	21	21	100.00%
合計	18	18	100.00%	6	6	100.00%	24	24	100.00%

註 | 本統計不含外籍移工人員，係因其為定期契約性質，依政府相關規範須由仲介機構安排招募與管理，實際進用狀況受專案期程與配額政策影響較大，故未納入此統計範圍。

▶▶ 附表 1-9 2024 年久年機構通識課程教育訓練統計

單位 | 人、%、小時

事業單位	久年營造				久年置地				大鋒水電			
	受訓人數	占公司全職人數比例	課程時數	時總受訓時數	受訓人數	占公司全職人數比例	課程時數	總受訓時數	受訓人數	占公司全職人數比例	課程時數	總受訓時數
誠信經營、反貪腐、反賄賂	180	84.11%	0.18	32.40	11	45.83%	0.18	1.98	17	70.83%	0.18	3.06
資訊安全	183	85.51%	0.48	87.84	10	41.67%	0.48	4.80	16	66.67%	0.48	7.68
永續報告書：編製暨重大主題鑑別	35	16.36%	1.00	35.00	0	0.00%	1.00	0.00	1	4.17%	1.00	1.00
永續報告書：TCFD 概念、SASB 準則實務解析	180	84.11%	0.18	32.40	11	45.83%	0.18	1.98	17	70.83%	0.18	3.06
公文寫作	183	85.51%	0.48	87.84	10	41.67%	0.48	4.80	16	66.67%	0.48	7.68

註 | 本表統計不包含外籍移工。

▶▶ 附表 1-10 2024 年久年機構非員工之工作者人次統計

單位 | 人次

事業單位	久年營造	大鋒水電	人次合計
承包商人次	31,257	7	31,264
點工人次	135,585	8,816	144,401
人次合計	166,842	8,823	175,665

註 |

1. 久年置地之建築工程皆委由久年營造、大鋒水電承攬，故無非員工工作者之情形。

2. 本表為 2024 年全年投入久年機構承攬工程之非員工的工作者每日「人次」統計，非「人數」統計，若同一人多日上工則會有多次計算之情況。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

附錄二、職業安全衛生統計

▶▶ 附表 2-1 久年機構職業安全衛生教育訓練統計

事業單位 訓練科目	久年營造			
	開設班次	受訓人次	單次時數	總受訓時數
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2024 專班）	2	16	6	96.00
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2023 專班）	2	19	6	114.00
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2022 專班）	2	44	6	264.00
2024 年職業安全月會	12	247	3	741.00
2023 年職業安全月會	12	281	3	843.00
2022 年職業安全月會	12	245	3	735.00
2024 年泰國移工職業安全衛生數位課程學習認證	5	61	6	366.00
合計	47	913	33	30,129.00

事業單位 訓練科目	久年置地			
	開設班次	受訓人次	單次時數	總受訓時數
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2022 專班）	1	4	6.00	24.00
合計	1	4	6.00	24.00

事業單位 訓練科目	大鋒水電			
	開設班次	受訓人次	單次時數	總受訓時數
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2024 專班）	1	4	6.00	24.00
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2023 專班）	1	6	6.00	36.00
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2022 專班）	2	6	6.00	36.00
2024 年職業安全月會	12	14	3.00	42.00
2023 年職業安全月會	12	28	3.00	84.00
2022 年職業安全月會	12	18	3.00	54.00
合計	40	76	27.00	2,052.00

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

►► 附表 2-2 久年機構職業災害指標統計

單位 小時、人數、%、次、人次、日、件												
事業單位	久年機構（合計）			久年營造			久年置地			大鋒水電		
年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底	2022 年底	2023 年底	2024 年底	2022 年底	2023 年底	2024 年底	2022 年底	2023 年底	2024 年底
年度總工作時數	1,304,488	943,480	1,205,646	1,236,760	854,200	1,109,646	31,872	43,648	48,000	35,856	45,632	48,000
職業傷害所造成的死亡人數	0	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0
職業傷害所造成的死亡比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
輕度的職業傷害的數量	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
輕度的職業傷害比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
嚴重的職業傷害的數量	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
嚴重的職業傷害的比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
失能傷害總人次數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
失能傷害損失總工作日數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害的數量	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
可記錄之職業傷害的比率	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
當年職業病件數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病率（ODR）	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
失能傷害頻率（FR）	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
失能傷害嚴重率（SR）	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%
失能傷害之綜合傷害指數（FSI）	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

註 | 本表依我國勞動部職業安全衛生署之「安全衛生履歷智能雲」職災申報資料為主，其中久年置地、大鋒水電工程因公司人數未達 50 人，依《職業安全衛生法》第 38 條、《職業安全衛生法施行細則》第 58 條之規定，無須進行職災申報，故前述二家關係企業採實際工作時數、內部職業傷害統計進行計算。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

附錄三、本公司承攬營造之綠建築符合指標

▶▶ 附表 3-1 本公司承攬營造之綠建築符合指標（截至 2024 年底）

工程／建案名稱	工程／建案類型	認證類型	年度	業主	分級評估	符合指標項目								
						綠化量	基地保水	生物多樣性	日常節能	二氧化碳減量	廢棄物減量	室內環境	水資源	污水垃圾改善
新北市立美術館興建工程	大型空間類建築	候選證書	106 年度	新北市政府文化局	黃金級	V	V		V	V	V	V	V	V
臺北市文山區景美女中調車場基地公共住宅統包工程	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	109 年度	臺北市政府都市發展局	銀級	V	V		V	V	V		V	V
臺北市文山區華興公共住宅統包工程	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	109 年度	臺北市政府都市發展局	銀級	V	V		V	V	V		V	V
久年水玥（久年置地新北市三重區三重段集合住宅新建工程）	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	111 年度	久年置地股份有限公司	合格級	V			V				V	
凱風久年集合住宅案	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	111 年度	久年置地股份有限公司	合格級	V	V		V				V	
久年快晴集合住宅案	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	111 年度	久年置地股份有限公司	合格級	V	V		V				V	
新店區斯馨段 28 地號店鋪集合住宅新建工程	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	111 年度	宏普建設股份有限公司	黃金級	V	V		V	V	V		V	V
久年銀座（臺北市久年置地金華段集合住宅新建工程）	住宿類建築（集合住宅）	綠建築標章	113 年度	久年置地股份有限公司	銀級	V	V		V	V	V		V	
久年長慶集合住宅案	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	113 年度	久年置地股份有限公司	黃金級	V	V		V	V	V	V	V	V
「亞洲健康智慧園區」朝陽官邸	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	113 年度	亞洲健康城股份有限公司	黃金級	V			V	V	V		V	V
「亞洲健康智慧園區」長春官邸、鳳凰官邸	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	113 年度	亞洲健康城股份有限公司	黃金級	V			V	V	V		V	V
台北雙星 C1（臺北市西區門戶計畫臺北車站特定專用區 C1 土地開發案新建工程）*	辦公廳類建築	候選證書	113 年度	臺北市政府捷運工程局 台北雙星股份有限公司	鑽石級	V	V		V	V	V	V	V	V
台北雙星 D1（臺北市西區門戶計畫臺北車站特定專用區 D1（東半街廓）土地開發案新建工程）*	百貨商場類建築	候選證書	113 年度	臺北市政府捷運工程局 台北雙星股份有限公司	鑽石級	V	V		V	V	V	V	V	V
久年慕舍新建工程	住宿類建築（集合住宅）	候選證書	113 年度	久年置地股份有限公司	銅級	V	V		V	V	V		V	
宏普建設新店區斯馨段 70 地號集合住宅新建工程	住宿類建築（集合住宅）	綠建築標章	113 年度	宏普建設股份有限公司 新北建設股份有限公司	黃金級	V	V		V	V	V		V	V

註 | * 「台北雙星」工程由本公司與中華工程股份有限公司、華熊營造股份有限公司聯合承攬。

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

附錄四、GRI Standards 揭露項目對照表

使用聲明	久年營造股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

▶▶ 附表 4-1 GRI 一般揭露對照表

GRI 編碼	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	省略說明
GRI 2-1	組織詳細資訊	2.1 組織概況	p.21	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	p.03	
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	p.03	
GRI 2-4	資訊重編	本年度報告書無資訊重編處	-	
GRI 2-5	外部保證／確信	關於本報告書	p.03	
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.4.1 活動價值鏈	p.37	
GRI 2-7	員工	5.1.1 員工結構	p.49	
GRI 2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工結構	p.49	
GRI 2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	一、與人為善、永續啟程	p.07	
GRI 2-15	利益衝突	2.2 公司治理	p.25	

GRI 編碼	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	省略說明
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 誠信經營	p.27	
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	p.25	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	5.1.4 薪酬待遇	p.54	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	p.04	
GRI 2-23	政策承諾	經營者的話	p.04	
GRI 2-24	納入政策承諾	經營者的話	p.04	
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營 5.1.5 員工溝通	p.27、 p.55	
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營 5.1.5 員工溝通	p.27、 p.55	
GRI 2-27	法規遵循	2.3 誠信經營	p.27	
GRI 2-28	公協會的會員資格	2.1 組織概況	p.21	
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人鑑別與溝通管道	p.11	
GRI 2-30	團體協約	本公司無團體協約	-	公司無團體協約， 透過勞資會議確保 勞方權益

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

▶▶ 附表 4-2 GRI 3：重大主題 2021

對應 GRI 準則與揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼	省略說明
3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大主題鑑別	p.14	
3-2 重大主題列表	1.3 重大主題鑑別	p.14	
3-3 重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	p.14	

▶▶ 附表 4-3 自訂重大主題

重大主題	對應 GRI 準則與揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼	省略說明
公司治理	3-3 重大主題管理	2.2 公司治理	p.25	
建築品質與安全	3-3 重大主題管理	3.1 建築品質	p.33	

重大主題 GRI 對照

▶▶ 附表 4-4 GRI 重大主題：誠信經營

GRI 準則	對應 GRI 準則與揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	p.14	
205 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營	p.27	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營	p.27	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營	p.27	

▶▶ 附表 4-5 GRI 重大主題：廢棄物管理

GRI 準則	對應 GRI 準則與揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	p.14	
306 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.1.4 廢棄物管理	p.45	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1.4 廢棄物管理	p.45	
	306-3 廢棄物的產生	4.1.4 廢棄物管理	p.45	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.1.4 廢棄物管理	p.45	

▶▶ 附表 4-6 GRI 重大主題：薪酬福利

GRI 準則	對應 GRI 準則與揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	p.14	
401 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.1 員工結構	p.49	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1.3 員工福利	p.52	
	401-3 育嬰假	5.1.3 員工福利	p.52	
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	5.1.1 員工結構	p.49	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.4 薪酬待遇	p.54	

▶▶ 附表 4-7 GRI 重大主題：職業安全

GRI 準則	對應 GRI 準則與揭露內容	對應章節 / 說明	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	1.3 重大主題鑑別	p.14	
403 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.3 職場安全	p.57	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3 職場安全	p.57	
	403-3 職業健康服務	5.3 職場安全	p.57	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3 職場安全	p.57	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3 職場安全	p.57	
	403-6 工作者健康促進	5.3 職場安全	p.57	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	3.4.3 永續供應鏈管理 5.3 職場安全	p.39、 p.57	
	403-9 職業傷害	5.3 職場安全	p.57	

附錄五、TCFD（氣候相關財務揭露）建議揭露對照表

▶▶ 附表 5-1 TCFD 建議揭露對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。	4.2 氣候變遷因應	p.46
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。	4.2 氣候變遷因應	p.46
	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。	4.2 氣候變遷因應	p.46
策略	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊。	4.2 氣候變遷因應	p.46
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2° C 或更嚴苛的情境）。	本公司雖尚未導入氣候情境分析，但已關注氣候變遷對營運可能產生之衝擊，並規劃未來導入 TCFD 情境評估，以強化策略彈性與氣候韌性	p.46
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程。	4.2 氣候變遷因應	p.46
	描述組織在氣候相關風險的管理流程。	4.2 氣候變遷因應	p.46
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度。	4.2 氣候變遷因應	p.46
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標。	4.2 氣候變遷因應	p.46
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 （如適用）溫室氣體排放和相關風險。	4.1.2 溫室氣體管理	p.43
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。	4.2 氣候變遷因應	p.46

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

附錄六、SASB（永續會計準則委員會）準則對應

▶▶ 附表 6-1 SASB 準則對應

指標代碼	衡量指標	說明與對應	頁碼
揭露主題：專案環境衝擊			
IF-EN-160a.1	違反環境許可、標準或法規之案件	4.1.5 營運合規與持續改善	p.45
IF-EN-160a.2	討論專案之設計、選址與建造對於環境風險管理與評估的過程	本公司所有營建工程均依據相關法規進行設計、選址與建造，並於各階段審慎評估對周遭環境之潛在影響。針對工地現場，訂有明確環境管理規範，包括空氣品質控制、廢棄物處理、噪音抑制與水資源管理等事項，並定期實施現場稽核，以確保作業過程無造成環境污染之虞，整體作業均符合法令要求與環境風險控管標準。	-
揭露主題：建物結構完整性和安全性			
IF-EN-250a.1	因缺陷與安全相關的重新施工費用	無發生	-
IF-EN-250a.2	因缺陷與安全相關的重新施工而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	無發生	-
揭露主題：工作者的健康與安全			
IF-EN-320a.1	1. 員工的事故率與死亡率 2. 承攬商的事故率與死亡率	5.3 職場安全	p.57
揭露主題：建物之生命週期評估			
IF-EN-410a.1	1. 已通過第三方永續標準認證的專案數 2. 正在尋求此類認證的專案數量	3.3 綠建築與健康建築	p.36
IF-EN-410a.2	討論將營運階段的能源和用水效率因素納入專案規劃和設計的過程	3.3 綠建築與健康建築	p.36
揭露主題：氣候衝擊			
IF-EN-410b.1	在建工程中化石燃料與再生能源專案的總金額	本公司無相關工程業務	-
IF-EN-410b.2	在建工程中取消化石燃料專案的金額	本公司無相關工程業務	-
IF-EN-410b.3	在建工程中與減緩氣候變遷有關的非能源專案的總金額	本公司無相關工程業務	-
揭露主題：商業倫理			
IF-EN-510a.1	在國際透明組織的清廉印象指數（Transparency International's Corruption Perception Index）排名最低 20 個國家中之在建工程數量與金額	本公司無國外建案工程	-
IF-EN-510a.2	因違反賄賂 / 腐敗和反競爭行為法規而引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	無	-
IF-EN-510a.3	描述招標過程中防止 (1) 賄賂 / 腐敗，以及 (2) 反競爭行為的政策和具體行動	2.3 誠信經營	p.27

關於本報告書

經營者的話：共願共善・永續永年

本年度團隊榮譽

第 1 章 與人為善・永續啟程

第 2 章 盡責治理・共善共贏

第 3 章 善與人同・服務為本

第 4 章 守護環境・永續久年

第 5 章 安身立命・緣繫久年

第 6 章 服務奉獻・成樹成林

附錄

附錄七、永續報告書公正第三方查證意見聲明書

afaq 獨立保證意見聲明書

久年營造股份有限公司 2024 年永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會、亞太公司」「法標國際認證股份有限公司」執行。團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司(以下簡稱法標)與久年營造股份有限公司(以下簡稱久年營造)為相互獨立的實體。法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入久年營造永續報告書之準備過程。

責任

久年營造負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為久年營造及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供久年營造使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

久年營造與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「久年營造股份有限公司2024年永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估久年營造遵循AA1000審查性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估久年營造的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依據 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據與資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的量化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性資料與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000審查性原則**

包容性

久年營造已依據GRI準則與AA1000利害關係人議合標準發展流程來辨識利害關係人，並瞭解利害關係人間注資訊與回饋，並將回饋應用於重大主題決策流程中，展現該公司在包容性原則的具體實踐。

afnor GROUPE

afaq

重大性

久年營造已建立流程來收集、分析與鑑別與其永續發展相關的議題。該報告書中已展現所規劃與實施的重大性分析與決策結果，並藉以排序與回應各項重大主題。未來可持續其利害關係人議合與重大主題決策流程，廣泛蒐集各方意見以適時地調整重大主題與管理方案。

回應性

久年營造已在報告書中呈現所適用的相關報導準則，並揭露經濟、治理、環境與社會的資訊，使利害關係人得以對該公司的治理與管理績效進行了解。未來可持續鑑別與理解各相關報導要求，精準地揭露組織運作情形與管理績效予以回應。

衝擊性

久年營造已對其營運過程中對整體環境產生之衝擊，提供必要的資源進行監控與量測，展現組織的當責性與對衝擊的管理。未來可持續提供資源，對衝擊持續以量化或質性資訊進行規畫、量測、改善與揭露，有助於提高外部利害關係人的認知與理解。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續按報導要求，彙整各重大主題與營運據點運作績效，提供充分完整的資訊給利害關係人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就久年營造所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們瞭解 久年營造股份有限公司2024年永續報告書內容，對於久年營造的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關久年營造在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，僅代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
認證與評鑑部門 理事
2025年08月08日

查證團隊：陳其瑋(主審查員)、陳中永(查證員)
法標國際認證股份有限公司・臺灣桃園市桃園區中法路102號20樓之2
電話：+886 3 220 0906・傳真：+886 3 220 7899
網址：https://international.afnor.org/en/

**AA1000
Licensed Report
000-84/V3-BBJH5**

afnor GROUPE

afaq Independent Assurance Statement

Joyear Construction Co., Ltd. 2024 Sustainability Report

The AFNOR GROUP was established in 1926. We are the National Standardization Body of France, a permanent council member in ISO and one of the leading certification bodies in the world. This assurance work was carried out by AFNOR ASIA LTD., a subsidiary of AFNOR GROUP. All the members of the verification team have professional backgrounds and have accepted AA1000 AS, AFAQ 26000, ISO 9001, ISO 14001, ISO 14064, ISO 45001, ISO 50001, and other sustainability-related international standard trainings. All assigned verifiers have been approved as the lead auditors or verifiers. AFNOR ASIA LTD. (hereinafter referred to as AFNOR ASIA) and Joyear Construction Co., Ltd. (hereinafter referred to as Joyear) are independent entities. Except for the contents described in this independent assurance statement, AFNOR ASIA is not involved in the preparation process of the sustainability report of Joyear.

RESPONSIBILITIES

Joyear is responsible for reporting its economic, environmental, and social operating activities and performance in Taiwan operating locations in its sustainability report (hereinafter referred to as "the Report") in accordance with the declared sustainability reporting standards.

AFNOR ASIA is responsible for providing an independent assurance statement to Joyear and its stakeholders in accordance with the described scope and method. This statement is for Joyear use only and is not responsible for any other purpose.

SCOPE AND CRITERIA

The assurance scope of the agreement between Joyear and AFNOR ASIA includes:

- The scope of assurance operation is consistent with the scope disclosed in the "Joyear Construction Co., Ltd. 2024 Sustainability Report".
- AFNOR ASIA performs assurance operation according to the Type 1 assurance of the AA1000 assurance standard (v3), reviewing and evaluating Joyear's compliance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).
- The assurance operation includes reviewing and evaluating Joyear's relevant processes, systems and controls and available performance information, as well as compliance with the following reporting criteria:
 - GRI Standards.

METHODLOGY

- The Report is reported in accordance with the GRI Standards, and the content of the Report is reviewed for compliance with the GRI Standards for general disclosure and specific topic disclosure.
- The verification team interviewed relevant personnel to confirm the communication and response

afnor GROUPE

afaq

mechanism for stakeholders and the decision-making process for material topics, but did not directly contact external stakeholders.

- All documents, data and information related to the preparation of the Report were verified by the verification team through interviews with relevant personnel.
- The process of reviewing organizational outputs, collecting and managing qualitative and quantitative data disclosed in reports based on a sampling plan.
- By interviewing the responsible personnel of each group, examining and reviewing the relevant documents, materials and information, the verification team evaluated the reasonableness of the sources of supporting materials and evidence for the contents of the Report.

CONCLUSION

◆ **AA1000 Accountability Principles**

Inclusivity

Joyear has followed the GRI standards and the AA1000 stakeholder engagement standard development process to identify stakeholders, understand their concerns and feedback, and apply their feedback to the decision-making process for material topics, demonstrating the company's concrete practice of the inclusivity principle.

Materiality

Joyear has established a process to collect, analyze, and identify issues related to its sustainability development. The Report presents the results of the planned and implemented materiality analysis and decision-making, which are used to prioritize and address material topics. In the future, the organization can continue its stakeholder consultation and material topic decision-making process, widely collect opinions from all parties and adjust material topics and management plans in a timely manner.

Responsiveness

Joyear has incorporated applicable reporting standards into its Report, disclosing economic, governance, environmental, and social information to enable stakeholders to understand the company's governance and management performance. In the future, the organization can continuously identify and understand relevant reporting requirements and respond by accurately revealing the organization's operating conditions and management performance.

Impact

Joyear has provided the necessary resources to monitor and measure the impact of its operations on the overall environment, demonstrating its organizational accountability and impact management. In the future, the organization can continue to provide resources to plan, measure, collect and disclose impacts in the form of quantitative or monetized information, which can help improve the awareness and understanding of internal and external stakeholders.

afnor GROUPE

afaq

◆ **Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards**

Based on the results of the review, it is confirmed that the general disclosures, specific topic disclosures, and material topics management disclosures in the Report have complied with the requirements of the GRI Standards. In the future, the organization can continue to compile reports on material topics and operational performance of operating locations in accordance with reporting requirements, and provide sufficient and complete information to stakeholders.

ASSURANCE OPINION

AFNOR ASIA has developed a complete sustainability reporting assurance standard based on the verification guidelines of the AA1000 Assurance Standard (v3) and the GRI Standards. Based on the sufficient evidence provided by Joyear and the facts seen during on-site verification, we adhere to the principle of fairness and issue a statement on the global sustainability reporting standards followed by the organization. In our opinion, the information and data presented in the Report by Joyear provides a fair and balanced representation. We believe the focuses on economic, social, and environmental indicators in Joyear in 2024 are well represented.

ASSURANCE LEVEL

In accordance with the AA1000 Assurance Standard (v3), we verified this assurance statement corresponding to a moderate level. The scope and methods are as described in this statement.

For and on behalf of AFNOR :

Dr. August Tsai
The Director for Certification and Assessment
Aug.05.2025
Verification team: Chi Huang Chen (Lead Verifier), Chung Pen Chen (Verifier).

AFNOR Asia Ltd. - 20F, No. 102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel. : +886 3 220 0906, Fax : +886 3 220 7899
http://www.asia.afnor.org

**AA1000
Licensed Report
000-84/V3-BBJH5**

afnor GROUPE

附圖 7-1 本公司 2024 年永續報告書公正第三方查證意見聲明書



久年營造股份有限公司2024年永續報告書

JOYEAR Sustainability Report 2024

發行人：郭鵬霄

總編輯：郭彥君

副總編輯：林力壽、林秋利

主編：江文魁

副主編：廖偉皓

執行編輯：陳智豪

編輯協力：久年機構全體同仁



久年機構

Joyear Group



久年機構成員The JOYEAR Group Family



輔導顧問：捷思企業管理顧問有限公司、黃俊智、詹惟喬

美術設計：捷思企業管理顧問有限公司

發行所：久年營造股份有限公司 JOYEAR Construction Co., Ltd.

地址：106-033臺北市大安區敦化南路二段319號13樓

電話：+886-2- 8772-2323

傳真：+886-2- 8772-6629

信箱：jn168@joyear.com.tw

網站：<https://www.joyear.com/>

版次：2025年09月初版



久年營造

久年營造股份有限公司

JOYEAR Construction Co., Ltd.



久年置地

久年置地股份有限公司

JOYEAR Land and Property Co., Ltd.

網站：<https://www.joyearland.com/>



大鋒水電

大鋒水電工程股份有限公司

DA FONG Electric and Plumbing Co., Ltd.

商標及標誌說明：本報告書所引用之國內外公司、組織之各商標、標誌、商品名稱、畫面，其權利分屬合法註冊公司所有，絕無侵權之意，特此聲明。



/ Sustainability
Together

