JOYEAR 久年

久年永續報告書
2025

JOYEAR SUSTAINABILITY REPORT



封面主題

AI 前行，永續營建方案提供者

「取天空與水的清澈藍色，描繪自然循環與科技時代演進，展現久年與城市共築永續未來的願景。」漸層光感象徵明亮開闊的未來，水藍色串聯循環、生態、科技與 AI 趨勢，體現環境永續與智慧建築的前瞻思維。

三棟幾何建築輪廓呼應企業 Logo 向上生長如樹木伸展，也似三根鋼骨為穩固支撐，象徵堅實根基與持續向上的力量。



JOYEAR SUSTAINABILITY REPORT



SUSTAINABILITY REPORT

01 封面主題
02 目錄

關於本報告書

03 報告邊界
03 資訊重編情況
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：AI 久年、永續向前**
05 **本年度團隊榮譽**
06 2025 年永續績效
07 2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程

13 1.1 永續願景、策略、目標
17 1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
18 1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
20 1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏

27 2.1 久年營造組織概況
33 2.2 公司治理
35 2.3 誠信經營與法規遵循
38 2.4 風險內控
41 2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本

43 3.1 建築品質與創新技術
47 3.2 服務滿意度與績效與績效
49 3.3 永續、健康建築
52 3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球

59 4.1 能資源與環境管理
69 4.2 氣候變遷因應 (TCFD)
72 4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年

78 5.1 友善職場
91 5.2 人才發展，成就更好的你
95 5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林

111 6.1 久年基金會籌辦
112 6.2 建教合作、產學接軌
115 6.3 社會參與、共善共好
116 6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出
117 6.5 共善足跡

附錄

122 附錄一、人力資源統計
131 附錄二、職業安全衛生統計
133 附錄三、本公司承攬營造之綠建築符合指標
134 附錄四、ISO 14064-1 溫室氣體盤查成果
138 附錄五、GRI Standards 揭露項目對照表
142 附錄六、SASB (永續會計準則委員會) 準則對應
143 附錄七、TCFD (氣候相關財務揭露) 建議揭露對照表
144 附錄八、TNFD (自然相關財務揭露) 建議揭露對照表
145 附錄九、IFRS (國際財務報導) 對照表
147 附錄十、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
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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）第 2 本永續報告書，報告書內容主要報導對象為「久年營造」整體，並「附加」報導久年置地股份有限公司（下稱久年置地）、大鋒水電工程股份有限公司（下稱大鋒水電，前述三家公司統稱「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)

本報告書報導之資料，涵蓋 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，內含各利害關係人回饋之關切議題，以及本機構投入公司治理、環境永續與社會承諾等相關的工作成效。

本報告書以久年營造股份有限公司為報導主體，並附加報導其關係企業：久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司之部分永續績效與管理作為。本機構總公司於 2025 年自臺北市忠孝東路舊址遷至敦化南路新址，亦有部份工程案場完工與開工，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。

2025 久年永續報告書	
報導主體 （下稱本公司） 久年營造 JOYEAR CONSTRUCTION CO. LTD	附加報導 久年置地 JOYEAR LAND AND PROPERTY 大鋒水電 DA FONG ELECTRIC AND PLUMBING

圖 0-1 2025 久年永續報告書報告邊界說明

資訊重編情況 (GRI 2-4)

本年度永續報告書無資訊重編情形，倘有資訊重編或特殊報導需求，將於相關數據、段落、圖表底註說明其細項範疇與計算方式。

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、自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures ／ TNFD）、聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals ／ SDGs）相關指引，以及國際財務報導準則第 S1 號及第 S2 號（International Financial Reporting Standards ／ IFRS S1 & S2），並於本報告書附錄提供 GRI 準則、SASB、TCFD、TNFD、IFRS 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)

本報告書由久年 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。

本機構各項管理系統之第三方查核／查證單位，分別如下：

- 財務報告：富鋒聯合會計師事務所、國富浩華聯合會計師事務所
- AA1000 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 14001 環境管理系統：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：AFNOR 法標國際認證股份有限公司
- ISO 19650-2 建築和土木工程資訊的組構和數位化之資訊管理系統：協同「財團法人臺灣營建研究院」導入中（擬 2027 年認證）

圖 0-2 久年機構各項系統第三方查核／查證情況

ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001 ISO 14064-1 ISO 19650-2 TOSHMS

* 備註：ISO 19650-2 導入中，預計 2027 年取得認證。

報告發行時間 (GRI 2-3)

本公司自 2025 年起每年發行前一年度之永續報告書，本年度為第 2 次發行，完整報告書之電子檔可於久年機構官方網站下載。
久年機構官方網站：https://www.joyear.com/
上期發布時間：2025 年 9 月。
本期發布時間：2026 年 8 月。
下期預計發布時間：2027 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
官方網站： https://www.joyear.com/
ESG 專區： https://www.joyear.com/esg/
利害關係人意見回饋系統：https://forms.cloud.microsoft/r/Hks4A87K9c
聯繫人： 久年 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

久年機構官方網站
久年機構 ESG 官方專區
久年機構 Facebook 粉絲專頁
久年機構 Instagram 官方帳號
久年機構 Threads 官方帳號
久年機構 利害關係人意見回饋系統

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

經營者的話：AI 久年・永續向前 (GRI 2-22、GRI 2-23、GRI 2-24)

在極端氣候、世代變遷、國際政經局勢與營建市場的劇烈變化下，久年領先未上市櫃同業啟動 ESG 專案，透過 E、S、G 三大面向檢視自身體質，藉以開展各項環境管理、職業安全、員工關懷、公司治理等轉型工作，訂定優於法規、符合公開發行公司規定之目標，與同仁們攜手前進，邁向永續理想之路。

去年是久年永續轉型的關鍵一年，感謝各部門同仁的同心協力，ESG 的推動已有初步成果。公司 2025 年溫室氣體排放（類別 1+2）相較 2024 年降低 41.99%，減碳已獲初步成果。同時，我們持續導入 Oracle JD Edwards 甲骨文國際級 ERP 系統，強化財務、人力、生產、供應鏈、客服與碳排放等環節之整合管理；協同臺灣營建研究院專業團隊導入 ISO 19650-2，將 BIM 技術極致化，從模型轉化為可多元應用的數位工具，以及藉由 AI 打造「久年知識庫」，期盼能將工地現場的寶貴經驗數位化，讓知識得以延續，減緩人才斷層風險。同時攜手異業合作開發各式 AI 管理及自動化工法（無人載具），精進工程品質、安全與環境保護，進而提升整體營運效率，達到協助同仁降低工作份量、兼顧家庭生活的效果，讓 AI 成為同仁們的最強副駕駛。

「緣繫久年，願成樹成林」。久年持續履行對於社會的承諾，對內持續打造健康安全的永續職場，對外支持傳統戲曲發展、關懷天災受難者與偏鄉弱勢，持續投入於慈善、公益、文化、環境保護等相關事業。同時，由久年承建的「玉山永續講堂」新建工程，是玉山銀行捐贈予國立臺北大學，由國際建築大師「安藤忠雄」設計的學術建築，安藤先生運用天然紋理搭配幾何簡約線條，結合北大的自然環境與人文關懷，期盼攜手眾人之力，共同成就這座匯聚各方永續智慧與人才的重要基地，同時也顯示久年擁有提供業主永續建築方案的整合能力與執行力。

「善與人同、服務為本」。2025 年是久年的 AI 元年，在董事會的支持與指導下，我們持續強化、深耕各項 ESG 治理架構與工作，透過 AI 培力同仁各項專業技能、強化營造本業實力，提升企業韌性以因應各項永續風險，並攜手內外部利害關係人落實各項 ESG 工作，讓同仁以身為久年人為榮，立志成為外界信賴的永續營建第一品牌。

為未來，築現在，永續夥伴有久年。



董事長



總經理



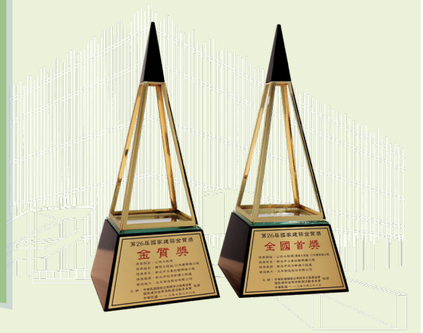
JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

本年度團隊榮譽

第 26 屆
國家建築金質獎
公共工程類
全國首獎
新北市立美術館
興建工程



2025
臺灣建築獎
首獎
新北市美術館



2025
綠建築榮譽獎
新北市立美術館



圖 0-3 2025 年久年機構團隊榮譽



AFNOR 法國標準協會授證儀式
久年 2025 年取得 2024 年 AA1000、ISO 14064-1 國際雙認證

久年營造領先非上市櫃營造同業，
率先通過「全場域」溫室氣體盤查查證[1]

1 陳又嘉 (2025)，久年機構榮獲國際雙認證，樹立非上市櫃營造永續新標竿。工商時報，https://www.ctee.com.tw/news/20250926701233-431202

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄

2025 年永續績效

表 0-1 久年機構 2025 年永續績效

ESG 面向	2025 年績效
E Environmental **環境面**	● 久年營造通過 ISO 14001 環境管理系統認證 ● 減碳績效：久年營造溫室氣體排放量（類別 1+2）年度降低 41.99% ● 2025 年綠色採購金額達新臺幣 1,774 萬元並完成環境部申報 ● 擴大溫室氣體盤查邊界：「久年置地」、「大鋒水電」通過 ISO 14064-1 第三方查證
S Social **社會面**	● 2025 年慈善、公益與文化投入提升：約新臺幣 500 萬元 ● AI 智慧職安管理：於「久年長慶」工程案場導入 AI 智慧職安管理系統 ● 年度教育訓練總時數達 4,882 小時，平均每位員工受訓時數為 15.5 小時，較上一年度成長 80.86%。 ● 產學暨學術拓展：國立臺北大學自然資源與環境管理研究所、國立臺灣科技大學營建工程系 ● 辦理各項健康促進活動：北海岸淨灘、新竹尖石原鄉體驗、Walkii 競走種樹行動、臺大土木杯路跑活動、萬聖節及聖誕佳節慶祝 ● 久年機構自忠孝東路舊址搬遷至敦化南路新址，集中辦公節能減碳，提供同仁更舒適的工作環境
G Governance **公司治理面**	● 董事會通過《董事會議事規則》、《董事及監察人選舉辦法》、《資通安全政策》 ● 董事會通過「永續發展委員會」組織規程，擬於 2026 年底啟動 ● 董事會改選：第 18 屆董事會女性董事占比達 40% ● 「久年銀座」勇奪全國首座「WELL 健康建築標準中期認證（銀級）」認證 ● 取得中華民國專利證書：「用於板磚固定的乾掛結構與支架機構」 ● 推動永續供應鏈管理：《供應商永續責任承諾書》供應商／承攬商簽署率 100%



圖 0-4 久年機構敦南新址：安和商業大樓

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2025 年完工之工程作品暨營造團隊

久年水玥

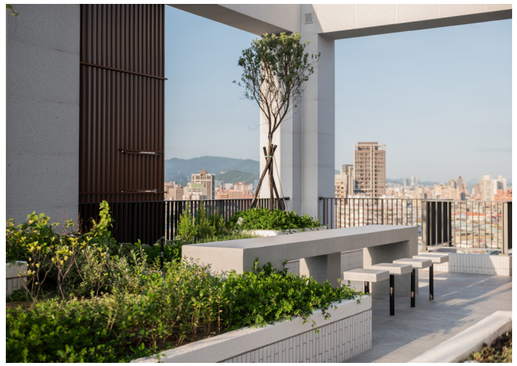
JOYEAR LUMIERE

業主	久年置地股份有限公司
建築設計	蕭力仁建築師事務所 呂信義建築師事務所
地址	新北市三重區忠孝路三段 158 號
樓層規劃	地上 14 樓、地下 3 樓
基地面積	458.12 坪
結構類型	RC 結構
施工團隊	久年營造股份有限公司施工四處
施工處長	王經成副總經理
工務所長	唐國霖副理











關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

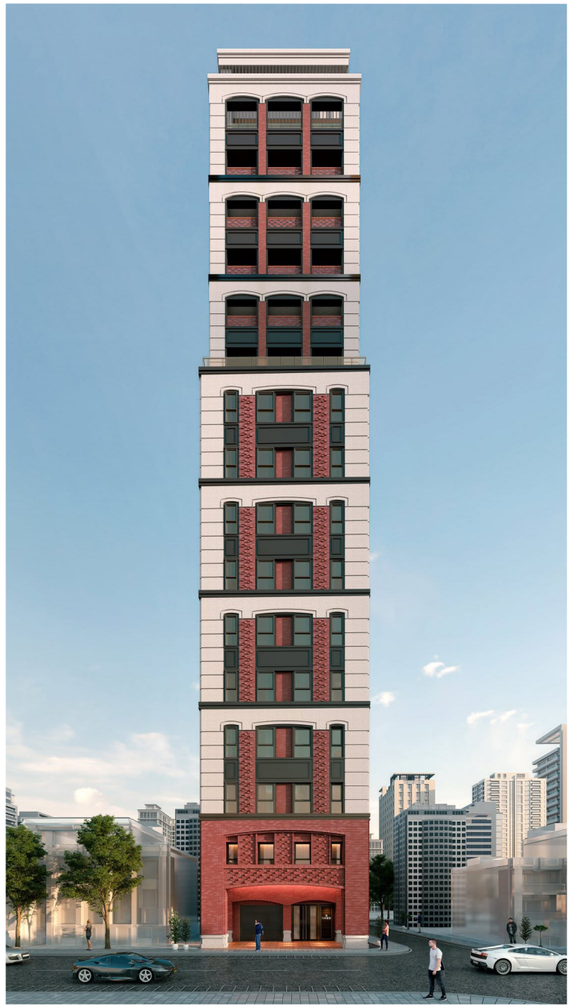
1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2025 年完工之工程作品暨營造團隊

久年慕舍

JOYEAR ESTEEM 180

業主	久年置地股份有限公司
建築設計	陳福助建築師事務所
地址	臺北市萬華區昆明街 180 號
樓層規劃	地上 15 樓、地下 4 樓
基地面積	78.35 坪
結構類型	RC 結構
施工團隊	久年營造股份有限公司施工五處
施工處長	徐睿宏副總經理
工務所長	黃志豪主任



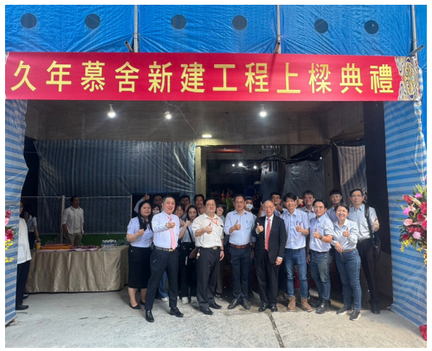












關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2025 年完工之工程作品暨營造團隊

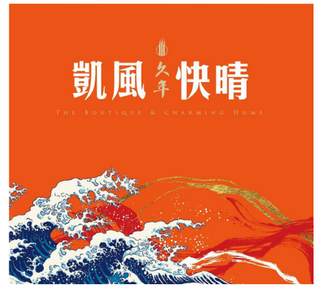
凱風久年

JOYEAR BOUTIQUE

業主	久年置地股份有限公司
建築設計	蕭力仁建築師事務所 呂信義建築師事務所
地址	新北市三重區清傳街 86 號
樓層規劃	地上 18 樓、地下 3 樓
基地面積	756.08 坪
結構類型	RC 結構
施工團隊	久年營造股份有限公司施工四處
施工處長	王經成副總經理
工務所長	陳敬棠主任









備註：「久年快晴」住宅興建工程預計 2026 年取得使用執照。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2025 年完工之工程作品暨營造團隊

宏普 GARDEN PARK

HONG PU GARDEN PARK

業主	宏普建設股份有限公司
建築設計	吳非士建築師事務所
地址	新北市新店區文記街 50 號
樓層規劃	地上 24 樓、地下 3 樓
基地面積	1,937 坪
結構類型	RC 結構
施工團隊	久年營造股份有限公司施工五處
施工處長	徐睿宏副總經理
工務所長	陳彥志經理







關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2025 年完工之工程作品暨營造團隊

亞洲健康智慧園區 II

Asia Health Mansions II





亞洲健康智慧園區





業主	亞洲健康城股份有限公司（台灣房屋集團）
建築設計	拓璞聯合建築師事務所
地址	新竹縣關西鎮幸福街 1 號
樓層規劃	地上 7 樓、地下 2～3 樓
基地面積	2,204 坪
結構類型	RC 結構
施工團隊	久年營造股份有限公司施工四處
施工處長	王經成副總經理
工務所長	李徐和經理

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY



CONSTRUCTION

圖片說明：「感恩忠孝、前進敦南」2025 年久年機構喬遷前忠孝新生大樓（公司舊址）合影留念。

第一章 CHAPTER ONE

與人為善・永續啟程

1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標（SDGS）對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄

一、與人為善・永續啟程

1.1 永續願景、策略、目標 (GRI 2-12、GRI 2-14、GRI 2-29)

久年機構自 2024 年起導入各項 ESG 管理工作，由董事會授權總經理引領公司開啟永續轉型工程，並成立跨部門「ESG 推動小組」，下設綠色低碳暨永續環境、社會共榮暨員工幸福、經營管理暨風險管控三大組別。過去 2 年已陸續完成多項制度建設與治理工作，包括：擴大溫室氣體盤查邊界、提升永續報告書編製品質、研擬成立慈善基金會，並逐步健全各項治理與管理政策，奠定長期穩健的 ESG 基礎，逐步落實管理行動。

永續願景 ： 永續營建第一品牌

久年機構深信尊重並保障人權是企業永續經營的重要基礎，並以「善與人同、服務為本、廉潔正直」作為核心價值。面對全球氣候變遷與永續發展的挑戰，我們確立了「為客戶提供永續營建解決方案，成為永續營建第一品牌」的終極願景。我們承諾成為綠色建築師，將持續以創新、責任、關懷的理念，營造對社會與客戶健康舒適的綠色環境，並全力朝向 2050 年淨零碳排的目標邁進。

永續策略

為落實永續願景，久年機構依循 ESG 三大面向制定策略。環境面 (E) 落實能資源與溫室氣體管理，推行低碳工法、綠色採購與營造業循環經濟，並以淨零損失為原則追求生物多樣性淨正向影響。社會面 (S) 秉持以人為本，推動 DEI 職場與零重大職災的安全場域，並透過籌備「久年慈善公益基金會」推展公益營建與支持教育平權。治理面 (G) 則嚴守職業道德與風險管理，確保誠信經營，並導入 AI 職安系統、BIM 與 ERP 等數位工具，強化供應鏈管理與營運韌性，驅動產業正向循環。

永續目標

依據本公司永續發展藍圖，我們的目標分三階段推進。2024 至 2027 年為「永續啟程」階段，致力取得環境、職安、品質與溫室氣體盤查等核心 ISO 認證，並設定 2027 年營建廢棄物減量 15%、預製工法佔 10% 及 30% 案場採循環系統模，並試辦 AI 智慧職安管理系統。 2028 至 2030 年「轉型起飛」階段，目標將溫室氣體排放降低 30%，推動 50% 公務車及戶外工務所採用綠能，並導入 AI 與營建機器人降減現場人力，同時建置 ESG 數位平臺與籌備公司股票公開發行。2031 至 2035 年「邁向淨零」階段，將參與 SBTi 減碳目標並導入能源與資安 ISO 認證，實現全面使用新能源車輛與供電，期盼達成年年零重大職災、完成上市並參與 DJSI 等國際評比。

久年機構的永續轉型是一場結合數位思維與綠色行動的全面變革。我們將 ESG 理念深度融入企業 DNA，從穩健的治理架構出發，藉由數位轉型工具提升營造管理的精準度與安全性，並攜手供應鏈夥伴共同減少環境衝擊。未來，我們將持續以透明的資訊揭露與多方議合機制，回應利害關係人的期待，在成就「永續營造第一品牌」的道路上，為社會、環境與企業創造共善共贏的長期價值。

SUSTAINABILITY



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄

圖 1-1 本公司永續發展藍圖

久年機構 ESG 藍圖

	永續啟程 2024 ~ 2027	轉型起飛 2028 ~ 2030	邁向淨零 2031 ~ 2035
E ENVIRONMENTAL **愛護環境・守護地球**	● 已取得 ISO14001 認證 (環境管理) ● 已取得 ISO14064-1 證書 (含工地) ● 頒布並啟動綠色採購計畫 (含總務) ● 2027 年 30% 案場採用循環系統模 ● 2027 年工地營建廢棄物減量 15% ● 2027 年預製工法佔全案 10% ● 頒布無紙化進程規劃 ● 推動「永續循環工務所」計畫	● 溫室氣體排放 (類別 1+2) 降低 30% ● 75% 案場採用循環系統模 ● 採用營建機器人降低 10% 現場人力 ● 工地營建廢棄物減量 30% ● 預製工法佔全案 25% ● 50% 公務車採用新能源車輛 ● 50% 戶外工務所採太陽能系統供電 ● 推動低 (蘊含) 碳建築標示認證 ● 頒布生物多樣性策略計畫	● 邁向 2050 年淨零、參與 SBTi ● 採用營建機器人降低 30% 現場人力 ● 工地營建廢棄物減量 50% ● 預製工法佔全案 50% ● 100% 公務車採用新能源車輛 ● 100% 戶外工務所採太陽能系統供電 ● 導入 ISO50001 (能源管理) ● 辦公室 50% 採用綠色能源 ● 建構營造業循環經濟模式
S SOCIAL **基本人權・和諧多元** **安全第一・預防為先** **安身立命・職涯發展** **社會參與・公益關懷**	● 已取得 ISO45001 認證 (職安管理) ● 籌備成立久年慈善公益基金會 ● 跨部門啟動久年公益計畫 ● 導入 AI 智慧職安管理系統 ● 推動 DEI 職場環境 ● ESG 全員教育訓練／學習地圖	● 建構 SROI 資料庫 ● 正式員工留任率每年提升 ● 導入 AI 無人載具替代同仁從事高風險工項 ● AI 時代下，重新設計與定義人員工作與崗位職責	● 擴大公益結盟 ● 確立久年公益品牌形象 ● 建構公益永續循環機制 ● 達成年年 0 重大職災與事故
G GOVERNANCE **共善共贏，正派經營** **品質至上，服務優先** **公開透明，誠信為銘**	● 已取得 ISO9001 認證 (品質管理) ● 已導入 Oracle JDE ERP 系統 ● 已頒布永續發展政策及 9 大政策 ● 已啟動永續供應鏈管理 ● 推動同仁廉潔教育及承諾書簽署 ● 導入 ISO19650 (BIM 管理系統)	● 導入 AI 及無人載具巡檢工作 ● 建置 ESG 數位平臺 ● 強化永續供應鏈管理 ● 辦理供應商永續發展教育訓練 ● 公司上市工作籌備 ● 爭取 TCSA 臺灣企業永續獎項	● 臺灣證券交易所上市 ● 落實供應商定期評鑑機制 ● 參與國際永續指標評比 (DJSI) ● 爭取國內外各大永續獎項 ● 導入 ISO27001 (資訊安全管理)

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

本公司 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。另外，本公司將於 2026 年於董事會下設立「永續發展委員會」，以強化董事會層級之 ESG 監督與指導機制。

2025 年度董事會已通過多項推動永續發展之重要決議，包括：

1. 提升公司治理品質：訂定《董事會議事規則》、《董事及監察人選舉辦法》；
2. 第 18 屆董事會改選：依《董事及監察人選舉辦法》完成選舉，董事會成員女性比例達 40%；
3. 公司所在地搬遷：擴大總公司辦公空間，提升辦公環境品質與工作效率；
4. 審議通過首本永續報告書：對內落實董事會監督公司各項 ESG 工作，對外善盡企業社會責任；
5. 實施董事會成員 ESG 教育訓練：培力董事會 ESG 專業，提升公司永續治理深度與廣度。



久年 ESG 推動小組 組織架構



圖 1-2 本公司 ESG 推動小組組織架構

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

久年機構《永續發展政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

SOCIAL

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

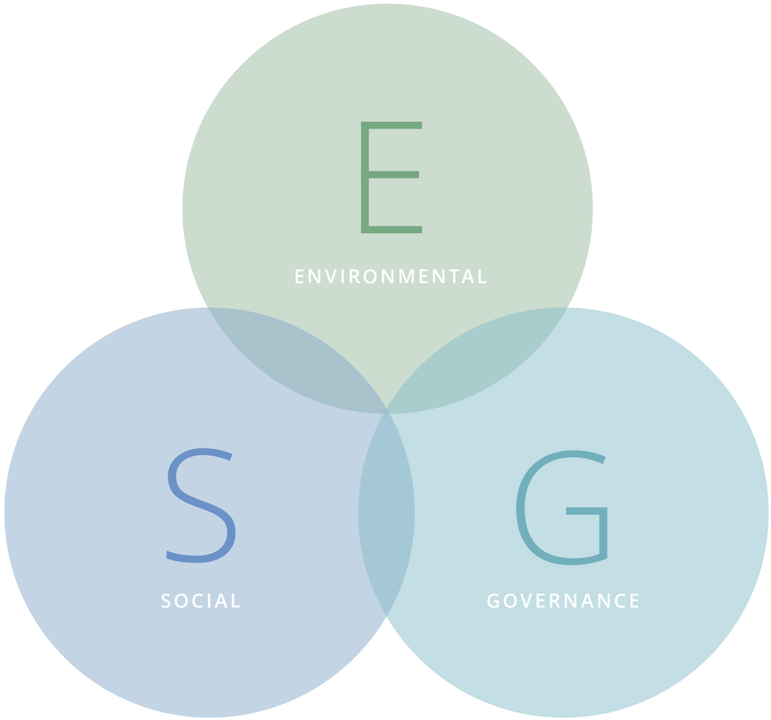
落實職場 EHS（環境、健康、安全）管理，培力員工提升 EHS 意識及應變能力。

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、成就自己、服務他人、團結合作、攜手共進，以創美好的未來。

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。



ENVIRONMENTAL

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。

GOVERNANCE

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 1-3 久年機構《永續發展政策》

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

1.2 聯合國永續發展目標（SDGs）對應成果與規劃

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》(Sustainable Development Goals／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。

SDGs 目標	SDGs 細項目標	對應作為與績效
2 終結飢餓	2.1 消除飢餓，確保所有人擁有安全、營養且足夠的糧食	● 長期贊助財團法人基督教台灣貴格會迴龍教會附設樹林區大安關懷中心食材。
3 健康與福祉	3.4 預防、治療，以及促進心理健康與福祉	● 辦理「Walkii 健走挑戰賽」、「臺大土木盃路跑」、「萬聖節同歡」與「聖誕佳節報佳音」等節慶賽事活動，豐富同仁的職場生活。
	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。
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。 ● 辦理「萬聖節同歡」活動，邀請公司鄰近幼兒園小朋友一起同樂。
	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及聯合開課，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。
	4.5 確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練	● 長期捐贈「花蓮鳳林、長橋國小愛基會課輔班」提供同學就學經濟協助。
5 性別平等	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。 ● 本公司第 18 屆董事會女性董事占比達 40%。
8 就業與經濟成長	8.5 實現青年與身心障礙者同工同酬	● 聖誕佳節同仁禮品採購自身心障礙者慈善團體，支持其練習復健成長，並提供合適的工作機會。
	8.8 保障勞工權益與職場安全	● 導入 AI 智慧職安管理系統，提升公司各工程案場勞動安全係數。 ● 完整建置職業安全管理制度，辦理「臺灣職安卡」培訓，提供職安訓練並定期實施演練。2025 年重大職業災害件數為 0。
	8.9 促進有益和永續的旅遊業	● 與國內永續旅遊團隊「島內散步」攜手辦理員工旅遊，2025 年前往新竹縣尖石鄉香草部落，開啟同仁與原鄉部落的對話，促進原鄉永續與具環境正面效益之經濟發展。
9 永續工業與基礎工程	9.4 升級基礎建設，提升資源使用效率	● 研究導入系統模板、鋁模板等高效率工法、工務所太陽能發電，提升施工品質並減少資源與資材耗損，降低環境負面影響。
10 消弭不平等	10.3 確保機會平等、減少不平等現象	● 舉辦傳統戲曲慈善公演，藉以推廣慈善行動，盡棉薄之力，集大成之善。
11 永續城鄉	11.1 確保所有的人都可獲得適當、安全、可負擔的住宅與基本服務	● 參讚 114 年臺北市士林區獨居長者照護暨歲末寒冬關懷服務。
	11.7 提供安全、包容、無障礙及綠色的公共空間	● 聖誕佳節同仁禮品採購自流浪貓狗慈善團體，將有助其妥善協助流浪貓狗、打造人與動物友善共存的安全社區。
12 責任消費與生產	12.5 大幅減少廢棄物產生	● 導入 ISO 14001 環境管理系統，工地及辦公室落實資源分類，鋼筋、木材等可再利用物料分類回收並交由合格機構處理。
	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。 ● 與國內永續旅遊團隊「島內散步」攜手辦理員工旅遊，2025 年前往新竹縣尖石鄉香草部落，前進原鄉辦理同仁及眷屬 ESG 教育，培力 ESG 意識與敏感度。
13 氣候行動	13.1 強化對氣候變遷浩劫、自然災害的抵禦和適應能力	● 響應財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會參與 2025 年花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害（樺加沙風災）捐助。
	13.3 提升氣候變遷因應能力與知識	● 擴大溫室氣體盤查邊界，納入久年置地、大鋒水電等關係企業，並規劃導入碳排資料監測與統計機制，及其對應減碳作為。
14 永續海洋與保育	14.1 預防及大幅減少各類型的海洋污染	● 久年機構郭鵬霄董事長率領同仁參與慈濟大愛淨灘活動。
15 陸域生態	15.2 促進落實各式森林的永續管理	● 辦理 Walkii 競走活動，透過其健康森林計畫支持高雄市愛種樹協會「茄萣公 14 土地」造林行動。
17 永續發展夥伴關係	17.1 強化國內資源動員	● 籌備成立「財團法人臺北市久年社會福利慈善公益基金會」作為日後久年機構對外執行慈善與公益行動的平臺。

表 1-1 久年機構永續成果之聯合國 SDGs 目標對應表

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

1.3 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，同時借鑒業界標竿企業的做法，以確保其全面性與代表性。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)，並透過五大評估原則：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)，經久年 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：「股東／董事會成員」、「政府機關」、「客戶／業主」、「員工」、「供應商／承攬商」、「金融機構」、「產學界」，以及「社會大眾／社會團體／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。

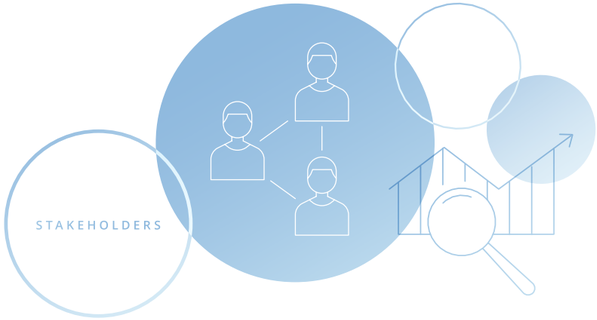


表 1-2 本公司利害關係人鑑別與溝通情況

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，並依修繕滿意度調查結果定期檢討內部作業流程。2025 年業主滿意度達 93.75 分，售後服務滿意度與績效 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 ● 公司官網／不定期 ● 永續報告書／每年	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。2025 年度共召開 6 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
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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、承攬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。2025 年度共評核 453 家次供應商，合格率達 97.02%。同時，自 2025 年起皆與全體供應商夥伴議合，100% 簽署〈供應商永續責任承諾書〉，攜手供應商夥伴邁向永續。
員工	員工是構成久年不可或缺的重要基礎，公司承諾負起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，並定期進行調整薪酬與升遷職務。年度教育訓練總時數達 4,882 小時，平均每位員工受訓時數為 15.5 小時，較上一年度成長 80.86%。
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。
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。2025 年暑期營建產業參訪見習參訪冠軍建材、東和鋼鐵苗栗廠、榮工預鑄廠、國產實業汐止廠，以及久年自建案「久年水玥」、「凱風快晴」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，2025 年度共投入近新臺幣 500 萬元於各類公益捐助與贊助活動，涵蓋天災援助、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
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

1.4 永續重大議題鑑別 (GRI 3-1、GRI 3-2、GRI 3-3)

久年機構為實踐企業永續經營，透過與利害關係人深度溝通、交流，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。

本年度在過往執行重大永續主題鑑別的基礎上，參考《歐洲永續發展報告準則》(European Sustainability Reporting Standards ／ ESRS)、歐盟《企業永續報導指令》(Corporate Sustainability Reporting Directive ／ CSRD)，首次採用「雙重重大性 (Double Materiality)」重大議題鑑別，以精準分析辨別久年發展的潛在風險與韌性，並透過多方資料比對整合轉化為具體的營運風險控管與策略，協助公司營運團隊做出最好的營運決策。

評估流程

1 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 (Dependency)、責任性 (Responsibility)、影響力 (Influence)、張力 (Tension)、多元觀點 (Diverse Perspectives)，鑑別出八大利害關係人：「股東／董事會成員」、「政府機關」、「客戶／業主」、「員工」、「供應商／承攬商」、「金融機構」、「產學界」，以及「社會大眾／社會團體／社區居民」。

2 蒐集永續議題

透過久年 ESG 推動小組與外部專家學者、顧問團隊討論，結合內外部利害關係人意見回饋、國際 ESG 標準 (GRI、SDGs、SASB、TCFD、TNFD、IFRS 等)、國內外永續發展趨勢與潛在風險、代表性同業案例，以及公司經營目標，歸納出涵蓋環境、社會與治理三大面向的 32 項永續議題。最終經 ESG 推動小組與公司主管會議審議後，決議與久年機構永續發展高度相關永續議題共有 25 項。

3 永續重大議題關注度調查

為充分掌握外部期待與內部關注，公司於 2025 年辦理「久年機構：利害關係人永續議題問卷」，透過線上與實體問卷方式，針對久年機構主要之利害關係人進行調查，涵蓋對象包括「股東／董事會成員」、「政府機關」、「客戶／業主」、「員工」、「供應商／承攬商」、「金融機構」、「產學界」，以及「社會大眾／社會團體／社區居民」共八大利害關係人，寄發超過 500 份問卷，最終共回收 382 份有效問卷 (含 35 份來自董事會及高階主管之回卷)，藉以深入瞭解關心、關注久年機構發展的利害關係人之想法與關注程度，作為久年後續進行永續議題重大性分析著重要依據。

4 雙重重大性評估

ESG 推動小組將前述 25 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專家學者與顧問團隊根據其議題對環境、經濟、人群 (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行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「對於公司內部的影響程度」、「議題發生可能性」，以及「對外部的影響之嚴重性」、「對外部的影響之可能性」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「對於公司內部的影響程度、議題發生可能性」、「對外部的影響之嚴重性、對外部的影響之可能性」兩兩相乘而得。

最終經久年 ESG 推動小組結合代表性同業案例、內外部專家意見，綜合討論並決議訂定門檻準則：內部營運衝擊 7.78 分 (含) 以上且對外部影響衝擊 6.75 分 (含) 以上者作為久年機構營運與當前 ESG 發展趨勢高度相關的永續重大議題。

5 重大議題確認

本年度重大議題鑑別係依據「內外部利害關係人」(權重 70%)、「內部經營管理階層」(權重 30%)，針對「對公司營運的影響」、「對外部環境與社會的影響」之關注與評估進行數據交叉分析，並以加總之得分排序，作為重大議題初步名單。

久年 ESG 推動小組彙整內部各部門、外部專家顧問意見後，召開高層主管會議共同決議 2025 年永續重大議題。

透過內外部意見的整合與共識建立，最終確定 2025 年度共有 6 項永續重大議題，分別為「E 綠色、低碳與節能建築」、「S 職場安全與健康」、「E 廢棄物管理及循環經濟」、「G 誠信經營」、「S 職涯發展與人才培育」、「G 風險管理」，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。

6 定期檢視議題

本公司永續重大議題之訂定原則，以每 3 年重新調查一次，並每年由 ESG 推動小組或未來永續發展委員會召開高層主管會議，重新檢視、審查、決議當年度永續重大議題是否需要調整或重新展開調查，以確保久年機構永續管理工作之推動品質與績效。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 1-4 本公司 2025 年永續重大議題分析矩陣圖

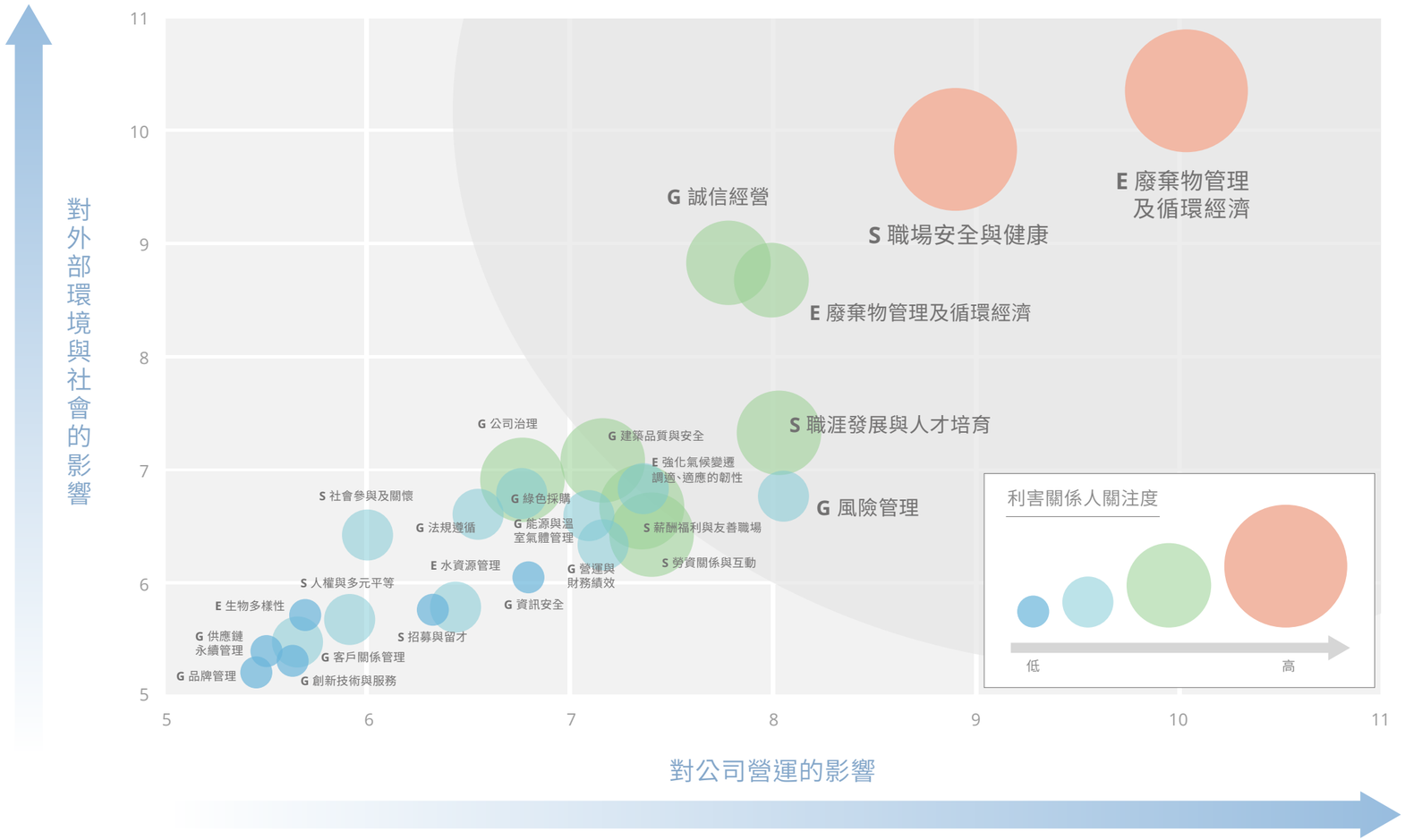


表 1-3 久年機構：利害關係人永續議題調查之議題概況

Environmental

環境面向

友善環境、愛護地球

1. 綠色、低碳與節能建築
2. 能源與溫室氣體管理
3. 水資源管理
4. 廢棄物管理及循環經濟
5. 強化氣候變遷調適、適應的韌性
6. 生物多樣性
7. 綠色採購

Social

社會面向

安身立命、緣繫久年

8. 職場安全與健康
9. 勞資關係與互動
10. 職涯發展與人才培育
11. 薪酬福利與友善職場
12. 人權與多元平等
13. 社會參與及關懷
14. 招募與留才

Governance

公司治理面向（含經濟面向）

盡責治理、共善共贏

15. 公司治理
16. 風險管理
17. 法規遵循
18. 誠信經營
19. 資訊安全
20. 營運與財務績效
21. 客戶關係管理
22. 供應鏈永續管理
23. 建築品質與安全
24. 品牌管理
25. 創新技術與服務

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

表 1-4 本公司 2025 年永續重大議題分析評估與回應

備註：重大議題對公司之衝擊程度說明——「★：對久年直接衝擊之重大議題；●：該議題將促成重大議題之衝擊；▲：與久年有直接關聯之重大議題」

重大議題	實際／潛在／正面／負面衝擊	適用之 GRI 準則主題	對應 SDGs	管理方針 (詳細作法與對應章節)	對公司財務衝擊的程度			價值鏈衝擊邊界							
								內部	外部						
					高	中	低	公司營運	股東	客戶業主	政府機關	供應商承攬商	金融機構	產學界	社會大眾 社會團體 社區居民
1. 綠色、低碳與節能建築	**正面／實際衝擊** ● 應用國內外健康建築相關標準 (如我國綠建築、美國 WELL 標章) 具體提升居住者健康並降低建案能耗與碳排。 ● 自建案持續取得綠建築及健康建築實績，大幅提升品牌形象、市場競爭力與金融機構 ESG 評等。 **正面／潛在衝擊** ● 整合 BIM 與 AI 系統優化施工介面，減少重工浪費，帶來營造效率與成本優勢。 ● 滿足業主與市場對低碳、健康建築日益增長的需求。 ● 展現永續企業文化，有助於吸引並留任具備綠色理念與數位專長的優秀人才。 **負面／實際衝擊** ● 擴大綠色及低碳採購初期成本可能較高。 ● 兼具營造工程與 ESG ／ BIM ／ AI 之 數位專長跨領域人才短缺，人力招募與培訓成本增加。 **負面／潛在衝擊** ● 供應商因應 ESG 轉型之能力落差，可能影響綠建材供貨穩定性與交期。 ● 綠建築與永續法規 (如 LEBR) 快速更迭，需持續投入資源更新技術與合規要求。	自訂重大議題	**3 健康與福祉** **7 可負擔的永續能源** **9 永續工業與基礎建設** **11 永續城鄉** **12 責任消費與生產** **13 氣候行動**	3.3 永續、健康建築	✓			★	▲	★		●	▲	▲	▲
2. 職場安全與健康	**正面／實際衝擊** ● 落實職安管理，降低員工傷害事故發生率。 ● 安全施工環境提升員工工作滿意度和歸屬感。 **正面／潛在衝擊** ● 良好的管理與防護規劃與職安紀錄有利於招募優秀人才、提升公司形象。 ● 預防職安事故發生，降低賠償成本和工程中斷風險。 **負面／實際衝擊** ● 投入職安管理相關資源和設備的費用支出。 ● 若發生重大職安事故，影響公司聲譽和工程進度。 **負面／潛在衝擊** ● 工地環境存在潛在職安風險，需持續監控和改善。 ● 員工未有足夠職安意識存在疏漏風險。	GRI 403 職業安全衛生	**3 健康與福祉** **8 就業與經濟成長**	5.3 職業安全衛生管理	✓			★		●	●	●			●

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

重大議題	實際／潛在／正面／負面衝擊	適用之 GRI 準則主題	對應 SDGs	管理方針 (詳細作法與對應章節)	對公司財務衝擊的程度			價值鏈衝擊邊界							
								內部	外部						
					高	中	低	公司營運	股東	客戶業主	政府機關	供應商承攬商	金融機構	產學界	社會大眾社會團體社區居民
3. 廢棄物管理與循環經濟	**正面／實際衝擊** ● 落實資源回收分類，減少末端廢棄物處理成本、提升料件使用率。 **正面／潛在衝擊** ● 創新循環建材與「永續循環工務所」之應用，樹立永續營建新標竿，提升品牌形象與競爭力。 **負面／實際衝擊** ● 營建廢棄物產出造成末端處理壓力與清運成本增加。 **負面／潛在衝擊** ● 委外清運廠商若違法傾倒，將造成環境污染、企業商譽受損與裁罰風險。	GRI 301 原材料 GRI 306 廢棄物	**11 永續城鄉** **12 責任消費與生產**	4.1.3 廢棄物管理與循環經濟		✓		★			★	●	●	▲	●
4. 誠信經營	**正面／實際衝擊** ● 落實誠信經營，避免貪腐風險與違反法規，確保工程發包與採購流程公平透明。 **正面／潛在衝擊** ● 優良的誠信形象有利於獲取優質業主青睞與合作夥伴支持，降低違規處理成本。 **負面／實際衝擊** ● 建置反貪腐制度、教育訓練與檢舉管道需投入額外之管理資源與時間成本。 **負面／潛在衝擊** ● 若防弊機制失效導致貪腐案件，將嚴重損害公司聲譽、引發法律制裁，並影響後續業務與工程承攬。	GRI 2-23 政策承諾 GRI 2-26 提出疑慮的機制 GRI 2-27 法規遵循 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	**16 制度的正義與和平**	2.3 誠信經營與法規遵循	✓			★	●	●	★	●	●		●

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

重大議題	實際／潛在／正面／負面衝擊	適用之 GRI 準則主題	對應 SDGs	管理方針 (詳細作法與對應章節)	對公司財務衝擊的程度			價值鏈衝擊邊界							
								內部	外部						
					高	中	低	公司營運	股東	客戶業主	政府機關	供應商承攬商	金融機構	產學界	社會大眾社會團體社區居民
5. 職涯發展與人才培育	**正面／實際衝擊** ● 透過系統化培訓，實質強化團隊的工程專業及數位工具（如 AI、BIM）應用能力，進而提升營運效能。 ● 透明的升遷與職涯發展機制，有效凝聚團隊向心力並降低人員流動率。 **正面／潛在衝擊** ● 培育具備 ESG 與綠色營建思維的跨域人才，是久年拓展大型廠辦與公共工程版圖的關鍵競爭力。 ● 員工的自我實現將帶動企業文化正向循環，穩固久年作為業界優質雇主品牌的地位。 **負面／實際衝擊** ● 推動全方位的內外訓與證照補助制度，需投入顯著的教育訓練預算與行政管理成本。 ● 人員參與培訓期間，可能產生短期的工時排擠與專案人力調度壓力。 **負面／潛在衝擊** ● 若職涯發展資源分配不均，恐導致核心工程與管理人才流失。 ● 培訓內容若未能及時銜接最新建築法規或淨零碳排趨勢，可能削弱公司的市場創新與應變能力。	GRI 401 僱傭 GRI 403-5 工作者之職業安全衛生訓練 GRI 404 訓練與教育 GRI 405 員工多元化與平等機會	**4 優質教育** **8 就業與經濟成長**	5.2 人才發展，成就更好的你		✓		★				▲		●	●
6. 風險管理	**正面／實際衝擊** ● 建立完善風險管理系統（含 ISO 及內控），及時識別與控制工程及營運風險。 **正面／潛在衝擊** ● 導入 AI 與 BIM 技術預先排除工程風險，提升氣候風險韌性，奠定長遠穩健發展基礎。 **負面／實際衝擊** ● 各項 ISO 與國內外標準查認證，其管理成本增加。 **負面／潛在衝擊** ● 缺工缺料、氣候變遷加劇或供應鏈未落實 ESG，導致工程延宕或營運中斷。	GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 GRI 2-16 溝通重大事件 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	**9 永續工業與基礎建設** **13 氣候行動** **16 制度的正義與和平**	2.4 風險內控		✓		★	●	●		●	▲		

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
1.1 永續願景、策略、目標
1.2 聯合國永續發展目標 (SDGs) 對應成果與規劃
1.3 利害關係人鑑別與溝通管道
1.4 永續重大議題鑑別

2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

表 1-5 本公司 2025 年永續重大議題管理

重大議題	政策／承諾	核心目標	歷年績效成果	行動方案	評估與檢討機制
綠色、低碳與節能建築	在建築設計端導入綠建築、低碳與節能標準，推廣採用綠建材，導入綠色新工法，減少環境衝擊	久年自建案 100% 取得綠建築標章；自建案逐步導入低碳與節能認證；開發及驗證永續建築工程解決方案	● 自 2020 年起，久年（置地）自建案 100% 取得綠建築（候選）標章 ● 久年銀座」榮獲全國首座 WELL 健康建築標準中期認證（銀級）。 ● 宏匯瑞光廣場取得 1+ 等級建築能效標示。 ● 2025 年發布久年首本《永續報告書》並完成全場域 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及通過第三方查證。 ● 2025 年維持 100% 在地採購比率，並完成 100% 供應商簽署久年《永續責任承諾書》。 ● 已完成申報環境部綠色採購金額，2025 年綠色採購金額達新臺幣 1,774 萬元。	● 雙軌推動：對外對接國內外綠色及健康建築標準，對內以數位工具優化碳足跡管理。 ● 源頭倡議：在工程評估階段積極與業主議合，突破「代客施工」限制，主動提供綠色低碳方案。 ● 分級管理：透過永續供應商管理機制，帶動上下游夥伴共同邁向低碳轉型。	● 定期向董事會（永續發展委員會）報告永續建築趨勢及推廣、永續建築工程解決方案開發及驗證情況 ● 透過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查之內部稽核、管理審查會議定期檢視盤查數據與減碳目標。 ● 檢討 BIM 模型應用效益、建材耗損率，以及綠建材替代方案之可行性。 ● 經營策略暨風險會議：回顧年度供應商 ESG 評鑑結果、各項永續建築認證推動成效，分析法規趨勢並制定因應策略。 ● 追蹤各部門於數位賦能、綠色採購指標之執行成果。
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	● 2025 年安衛巡檢稽查共執行 208 次 ● 年度零重大職災、零重大勞資爭議及零侵害人權事件、職業病 0 件 ● 選定久年長慶作為 AI 職安系統實驗基地並已啟動導入工作 ● 持續辦理臺灣職安卡久年專班課程，2025 年擁有證照人數已達 145 人	● 建立安衛值星及稽查制度 。 ● 導入 AI 智慧管理系統，降低同仁工作負擔。 ● 開設「臺灣職安卡」教育訓練專班及其它職安相關教育訓練。 ● 營造安全衛生文化氛圍。 ● 建立完備的緊急應變機制。	● 實施工地燈號管制。 ● 內部職安自查及定期巡檢。 ● 每月召開「職安月會」，宣導工地安全衛生教育訓練。 ● 每季召開職業安全衛生管理委員會。 ● 每年召開職業安全衛生內部稽核、管理審查會議。
廢棄物管理及循環經濟	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	● 持續精進營建工地實施分類回收制度 ● 各工地皆依規申報廢棄物流向，並於完工後確實辦理解列。 ● 2025 年無營建廢棄物相關裁罰紀錄。 ● 已正式接洽遞件加入「台灣循環經濟學會」及「營建循環與低碳聯盟」，預計於 2026 年正式入會。 ● 已通過 ISO 14001 環境管理系統。	● 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。 ● 規劃設置「永續循環工務所」，以組合貨櫃、太陽能發電為主，規定內裝須達 50% 以上回收品或綠建材，且工程完工後 80% 可回收重複使用。 ● 每月落實工地清整分類，探索廢料再製、延伸生命週期應用及國際標準探索（如 UL 2799）。	● 透過 ISO 14001 環境管理系統與年度內部稽核，定期檢視《P3223 環境保護管理程序書》及《S3802-17 營建工地廢棄物管理作業標準》執行成效。 ● 由營建管理處工管科與各工務所定期追蹤清運廠商之月報與遞送三聯單，確保流向合法透明。 ● 透過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查內外部稽核雙重確認全年度廢棄物清運及處理統計。
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 ● 第 18 屆董事會成員《誠信廉潔承諾書》簽署率達 100.00%。 ● 本國籍員工簽署率達 98.77%（未達 100% 係因部分員工適逢長假或為年底新進離職交接階段）。 ● 2025 年度無發生任何違反誠信經營相關規定之事件。 ● 2025 年供應商／承攬商《永續責任承諾書》簽署率 100%。	● 嚴格規範誠信廉潔、公平交易、迴避利益衝突等。 ● 針對高風險業務，各部門定期提出具體防範措施並納入日常作業規範。 ● 實施員工誠信與法規教育訓練，提升全員守法與道德意識。	● 定期統計並追蹤《誠信廉潔承諾書》之簽署達成率。 ● 定期檢視檢舉管道之案件數量、類型與處理情形。 ● 定期向董事會呈報誠信經營執行成效。
職涯發展與人才培育	培養潛力人才、尊重專業人才、留住優秀人才	建構「久年」雇主品牌，讓新鮮人渴望加入；令業界尊敬，進而促使員工新任率逐年提升、離職率逐年降低，共創卓越職場	● 辦理大專生「久年暑期產業見習活動」，提升久年品牌能見度 ● 辦理「升等檢定」、「人力評鑑會議」提供員工爭取晉陞管道 ● 辦理各類內部教育訓練、解題說明會，提升通識與專業能力 ● 2025 年已聘請外部講師辦理 ISO 9001、ISO 45001、ISO 14001 內部稽核員教育訓練，取得證照人數達 127 人 ● 2025 年已聘請外部講師辦理 ISO 14064-1 內部稽核員教育訓練，取得證照人數達 53 人。 ● 持續強化職業安全衛生內部、外部訓練量能與相關獎勵措施。2025 年職業安全衛生相關證照擁有人數已達 144 人次，臺灣職安卡取得人數達 145 人。	● 建構員工短中長期職涯發展路徑、完整人才專業學習地圖、引入外部資源提供員工多元職涯發展諮詢服務及各類教育訓練資源。 ● 整合數位學習平臺與實體課程，為不同職涯階段員工勾勒清晰的成長軌跡。 ● 建立穩健的人才梯隊，培養具備跨產業視野的跨域專家，延續企業創新動能。 ● 結合公司 AI 發展計畫，培力員工駕馭 AI 的能力，提升工作效率、降低工作負擔。 ● 持續精進證照加給與創新專利獎金制度，以實質薪酬激勵同仁追求卓越。	● 透過數位／線上機制定期追蹤同仁專業技能與數位轉型工具之實際應用成效。 ● 透過課後問卷與教學意見調查，滾動式調整課程品質。 ● 定期檢視「啟航期至領導期」四階段職涯發展路徑的晉升與留任數據。
風險管理	建置風險管理系統，以質化或量化之管理方法，持續掌握內外部議題與環境變化，落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力	考量風險之不確定性，研擬優先行動方案；有效地分配與使用資源；建立必要的防護機制與緊急應變計畫；加強利害關係人的溝通與信任	● 每年召開「經營策略暨風險會議」，由管理團隊集思廣益各項風險之因應對策 ● 《久年機構風險管理政策》已於民國 113 年 12 月 16 日董事會中決議通過，並於 114 年 1 月 1 日起實施。 ● 2025 年完成全場域 （工地 + 辦公室）2024 年 ISO 14064-1 盤查與第三方查證。 ● 全年度無發生重大業務異常、品質缺失、財務缺失或重大職災。	● 透過 AI 盤點各項營運風險，針對各項風險建立短中長期情境分析，針對分析訂定行動方案、防護機制與相關應變計畫。 ● 內外部利害關係人溝通方式與管道建立 ● 實施風險識別、評估、控制與決策、執行、監督與檢討等五大管理步驟。 ● 針對工期控管、品質列管、勞檢缺失與重大職災進行重點稽核列管。 ● 優化 ERP 系統與數位化管理，減少人為作業疏漏。 ● 加強內部法規遵循與教育訓練，提升全員風險意識。	● 透過 ISO 9001、14001、45001 等系統，每年定期執行內外部稽核。 ● 財務報表與相關表冊交由外部會計師查核簽證。 ● 定期審視風險管理政策之實施狀況與預警指標。 ● 定期召集管理團隊報告國內外政經局勢及產業相關情報，並研擬、決議相關對策。 ● 透過年度之經營策略暨風險會議訂定年度目標，各部門依據目標訂定年度工作計畫並予以稽核管制。 ● 定期向董事會（永續發展委員會）報告各項風險之管理團隊相關因應對策。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄



圖片說明：「凝聚久年精神」久年機構郭彥君總經理主持內部品牌共識營。

2

第二章 CHAPTER TWO

盡責治理・共善共贏

2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

二、盡責治理・共善共贏

2.1 久年營造組織概況

2.1.1 關於久年：為未來，築現在 (GRI 2-1、GRI 2-9)

久年營造 JOYEAR CONSTRUCTION CO. LTD

公司名稱	久年營造股份有限公司
公司英文名稱（已訂於公司章程）	JOYEAR Construction Co., Ltd.
統一編號	55656776
登記日期	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
董事長	郭鵬霄
總經理	郭彥君
實收資本額（截至 2025/12/31）	新臺幣 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
員工人數（截至 2025/12/31）	271 人（機構合計 315 人）
2025 年營業額	新臺幣 4,288,472 仟元（機構合計 4,483,402 仟元）

久年營造登記於 1975 年、成立於 1989 年，迄今已 37 個年頭。

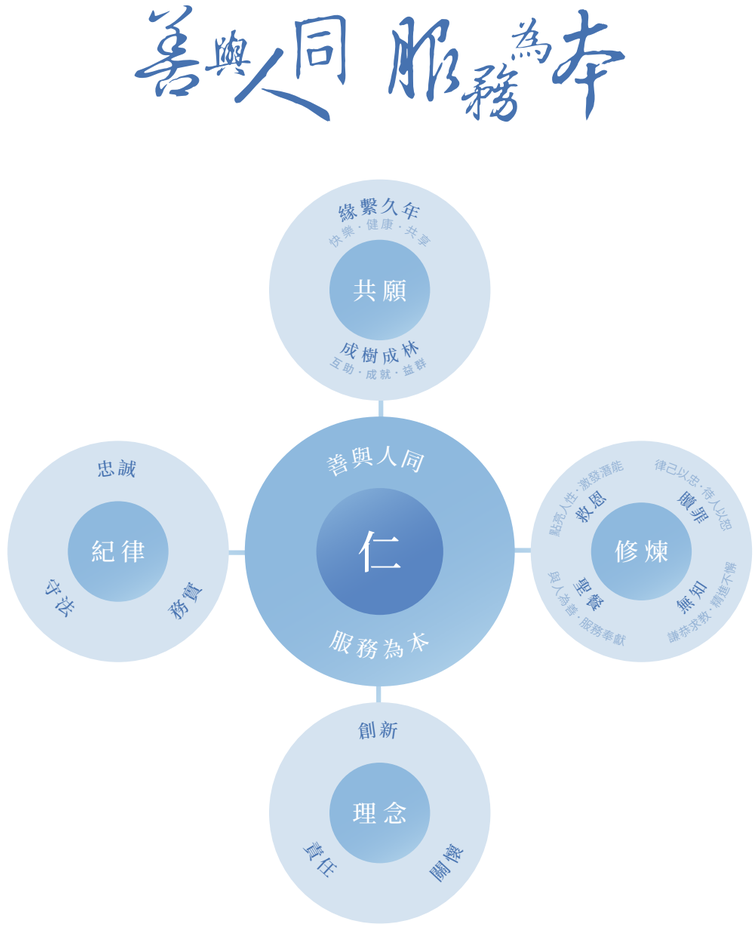
「善與人同，服務為本」，是久年自創立以來始終堅持的核心信念，也是一切營運決策與人本管理的出發點。我們期盼每位同仁都能以溝通與關懷為本，化解分歧、超越自我，以體諒與利他的態度相互扶持、共同成長。這樣的企業精神，不僅深植於日常工作文化，更引領我們在追求營運績效之餘，持續實踐對人、對社會的承諾。

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。

公司經營精神

圖 2-1 本公司經營理念



關係企業

久年置地 JOYEAR LAND AND PROPERTY

久年置地股份有限公司
JOYEAR Land and Property Co., Ltd.

久年置地成立於 2018 年，為久年營造 100% 轉投資之子公司，核心業務涵蓋土地整合開發、建築與住宅規劃及不動產交易。久年置地承載了久年機構對土地與建築的深厚承諾，我們堅信，能夠傳承百年的永續建築，才是地表上最淬鍊的藝術成就。團隊時刻緊扣市場脈動，精準開發首選地段，並結合母公司深厚的營造底蘊與精湛工藝，為每一塊土地賦予永續而美好的價值。

大鋒水電 DA FONG ELECTRIC AND PLUMBING

大鋒水電工程股份有限公司
DA FONG Electric and Plumbing Co., Ltd.

大鋒水電自 1996 年成立以來，始終是久年機構最堅實的機電後盾。作為集團自有的專業機電團隊，專責統籌旗下工程專案的機電施作。我們以精湛的承裝技術為基石，捍衛最高標準的工程品質；透過機電與營造的高度垂直整合，共同為客戶淬鍊出值得信賴、安全無虞的高品質久年建築

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

公司沿革

表 2-1 久年機構重大沿革記事

年度	重大記事
1975	久年營造股份有限公司登記
1989	公司正式營運
1991	部門組織陸續建立，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「大鋒水電工程股份有限公司」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
1998	公司公開發行，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
2018	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
2024	數位轉型：導入 Oracle JD Edwards 甲骨文國際級 ERP 平臺
2024	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」
2024	第 26 屆國家建築金質獎公共工程類建築工程組—公共建築物工程「全國首獎」：新北市立美術館興建工程
2025	久年銀座集合住宅工程榮獲全國第一張住宅類 WELL 國際健康建築銀級認證
2025	發布首本永續報告書（2024 年版）並通過第三方查證
2025	領先非上市櫃營造同業，率先通過「全場域」ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證
2025	承建國際建築大師「安藤忠雄」設計、玉山商業銀行捐贈國立臺北大學建築：玉山永續講堂
2025	2025 臺灣建築獎首獎：新北市美術館

組織圖

圖 2-2 本公司組織圖（2025 年版）

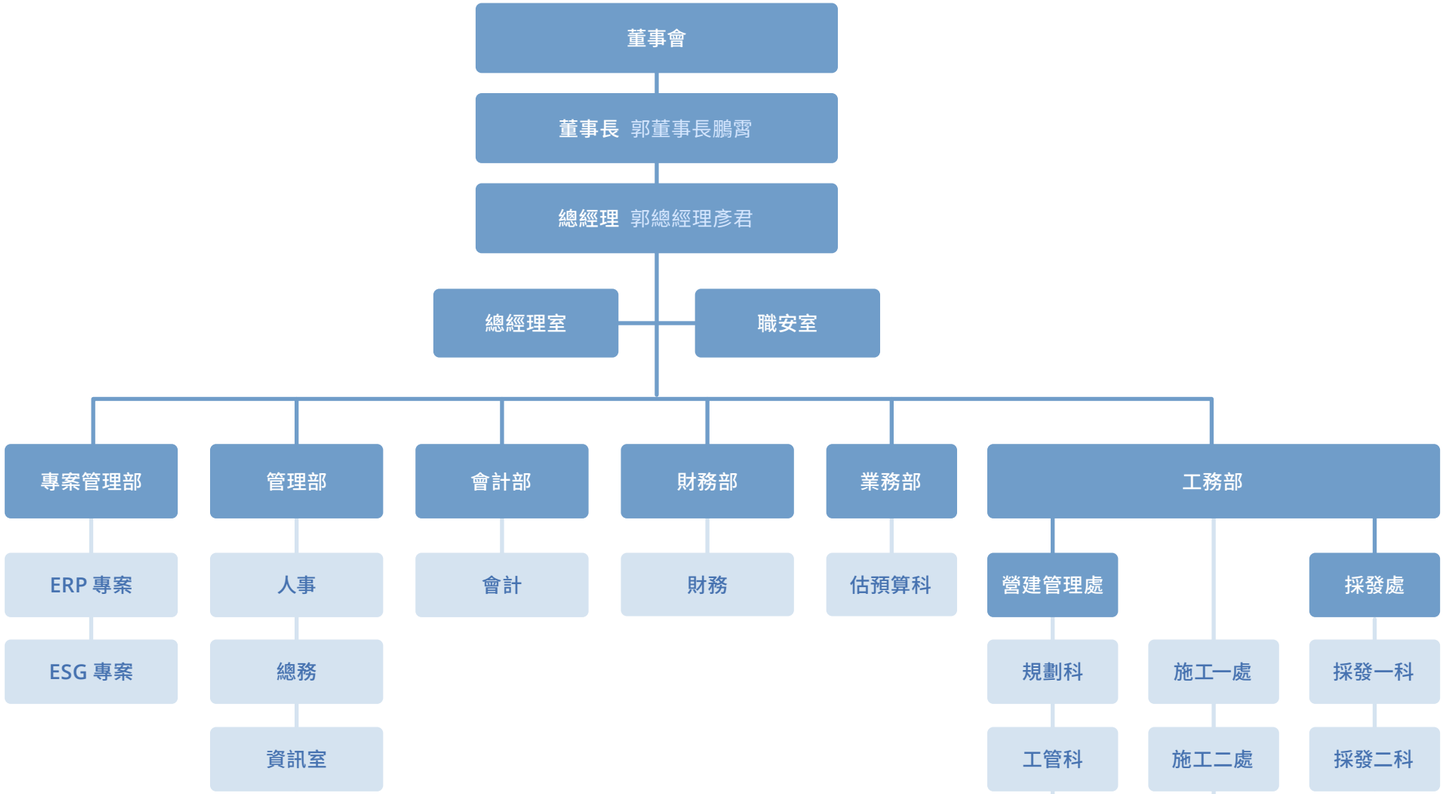


表 2-2 本公司各部門職權

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。
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。
專案管理部	輔佐總經理室推動公司轉型相關工作，包括導入 Oracle JD Edwards ERP 系統、ESG 永續管理等。
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、資訊與健康管理，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、工程管理（含工程專業培訓）、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、協力廠商協調與工地安衛、環境與永續實務規劃與落實。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.1.2 營建市場與財務績效 (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。自 2024 年起營運表現穩中求進，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。

市場觀察方面，隨著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、公共工程實施低碳建築標準等因素影響下，仍對成本管理與利潤穩定性構成挑戰。為因應前述因素影響，本公司已積極投入相關轉型與精進工作，包括導入 Oracle JD Edwards ERP 系統、深入 BIM 建築資訊模型管理導入 ISO 19650-2、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。

此外，本公司雖非上市櫃公司，但仍比照其所遵守之相關規定，持續關注我國金融監督管理委員會（下稱金管會）自 115 年（2026 年）起，全體上市櫃公司將依其資本額規模，陸續適用 IFRS S1 及 S2（國際財務報導準則[2]之「永續揭露準則」第 S1 號[3]「永續相關財務資訊揭露之一般規定」、第 S2 號[4]「氣候相關財務揭露」）之相關揭露規定，其除了氣候議題風險評估、溫室氣體盤查等資訊揭露外，另將積極蒐集國內外同業資訊，作為氣候相關風險的預期財務影響、氣候情境分析及韌性，以及氣候風險及機會對企業資產及營運活動的影響金額及比重等之評估。同時，亦將持續關注國內外後續 IFRS S3 及 S4（國際財務報導準則之「永續揭露準則」第 S3 號[5]「自然與生態系統相關財務揭露」、第 S4 號[6]「人權與社會議題相關財務揭露」）相關規定之發展。

表 2-3 本公司 2025 年在建工程

在建／完工情況	工程類型	工程名稱	業主
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
2025 年完工	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
2025 年完工	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
2025 年完工	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
2025 年完工	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
2025 年完工	集合住宅	B1086 宏普 Garden Park 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	集合住宅	B1091 久年松芮案：臺北市士林區中山北路六段 186 巷 10 弄 1 號	久年置地
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
興建中	文教建築	B1098 玉山永續講堂案：新北市三峽區大學路 151 號	玉山商業銀行 國立臺北大學



「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，包括深入地方鄰里的住宅、商業區辦公大樓、工業區鋼構廠房等工程領域持續精進外，並積極爭取高科技、製造業與生技廠房，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！

2. International Financial Reporting Standards (IFRS).
3. General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information (IFRS S1).
4. Climate-related Disclosures (IFRS S2).
5. Nature-Related Disclosures (IFRS S3)，此標準尚未正式公告。
6. 此標準尚未正式公告，預計將有關 Human Capital 之相關財務揭露。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄

表 2-4 久年營造近三年財務績效　　單位：仟元（新臺幣）

年度	112 年	113 年	114 年
	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	3,443,236	4,008,909	4,288,472
營業成本	3,451,444	3,744,288	3,922,663
營業毛利	(8,208)	264,621	365,809
營業費用	131,589	145,966	183,002
營業利益（損失）	(168,700)	89,782	183,189
營業外收入及利益	13,312	87,227	(21,986)
營業外費用及損失	(44,152)	(16,202)	(17,565)
本年度淨利（損）	(166,558)	141,723	103,926
每股盈餘	-3.14	2.67	1.96

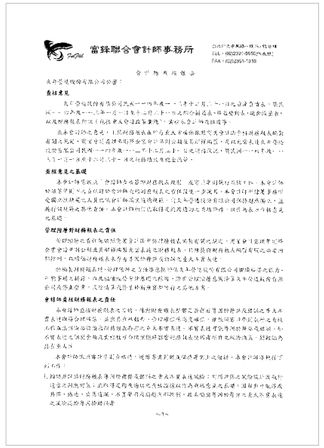
備註：本表為久年營造、久年置地之合併財務報表（久年營造 100%持有久年置地），不含大鋒水電的營業收入資料。

表 2-5 大鋒水電近三年財務績效　　單位：仟元（新臺幣）

年度	112 年	113 年	114 年
	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入	95,290	252,322	194,930
營業成本	82,452	235,799	180,107
營業毛利	12,838	16,522	14,823
營業費用	11,016	8,574	9,995
營業利益（損失）	1,821	7,948	4,827
營業外收入及利益	26	18	16
營業外費用及損失	0	0	1,813
本年度淨利（損）	1,848	6,371	1,901
每股盈餘	1.23	4.25	1.27

備註：本表之為大鋒水電之財務報表，不含久年營造、久年置地的營業收入資料。

圖 2-3 久年營造 2025 年度財務報表經第三方會計師查核



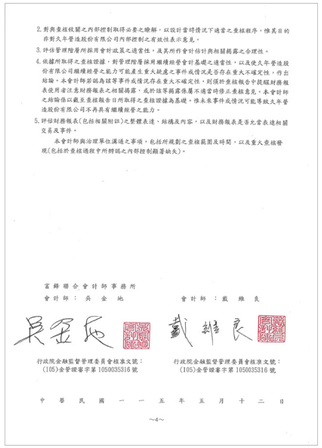
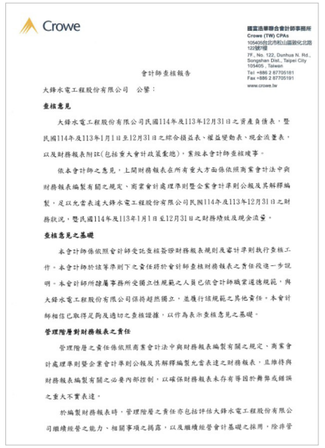


圖 2-4 大鋒水電 2025 年度財務報表經第三方會計師查核







關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.1.3 永續經濟活動認定指引

配合我國政府「2050 年淨零排放目標」以及「綠色成長與 2050 淨零轉型」的施行，金融監督管理委員會（下稱金管會）跨部會公告第二版《永續經濟活動認定參考指引》（下稱永續指引），其針對五大產業（製造業、營造建築與不動產業、運輸與倉儲業、廢棄物清理及農林業）訂定共 29 項「一般經濟活動」，以及 14 項「支持型經濟活動」，並依經濟活動的特性及對環境的影響，訂定對環境目的具有實質貢獻的判斷標準，協助企業及金融業判斷何謂永續經濟活動。

該永續指引為鼓勵、協助我國上市櫃公司針對其營運之「主要經濟活動」是否適用該永續指引及符合永續之程度。本公司雖非公開發行公司，但為響應我國政府「2050 年淨零排放目標」之政策並善盡企業社會責任，於本年度率先參考永續指引檢視自身企業情況。

本公司依照我國行政院主計總處之行業分類屬「F 大類－營建工程類」企業，對應我國金融監督管理委員會所頒布之《永續指引》，本公司之一般經濟活動為「新建築物」。然根據目前最新（第二版／113 年 12 月 31 日版本[7]）之永續指引之附表 16，尚無適用本公司對於新建築物的營造興建等經濟活動產生之收入。在本公司之關係企業方面，「大鋒水電」於 2025 年度無任何永續經濟活動而不符合；「久年置地」則因其主要經濟活動為新建築物之規劃與銷售而適用相關規定，相關衡量結果如下表所示。

表 2-6 久年機構永續經濟活動自評情況

評估步驟／事業體		久年營造	久年置地	大鋒水電
2025 年營收對應之永續經濟活動		新建築物	新建築物	（無）
（一）企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重。		0.00%	0.00%	0.00%
（二）企業辨識主要經濟活動是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」。		（不適用）	一般經濟活動	（不適用）
（三）	是否符合「對任一環境目的具有實質貢獻」之技術篩選標準	（不適用）	不符合	（不適用）
	是否符合「對六項環境目的未造成重大危害」	（不適用）	符合	符合
	是否符合「對社會保障造成重大危害」	（不適用）	符合	符合
（四）是否有轉型計畫？		（不適用）	符合	符合
永續程度評估結果		（不適用）	轉型中	（不適用）



7. 金融監督管理委員會（2024），《永續經濟活動認定參考指引第二版》。金融監督管理委員會永續金融網，https://esg.fsc.gov.tw/SinglePage/Product/。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.1.4 久年機構參與之公協會 (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。

近年因應於 2026 年「營建剩餘土石方全流向」電子化管理新制，以及「資源循環雙法」修法強調的全生命週期管理與綠色設計趨勢，本公司積極拓展永續參與版圖。已申請加入「社團法人台灣循環經濟學會」，以及環境部橫跨多領域籌組之「8+N 資源循環聯盟」轄下的「營建循環與低碳聯盟」，期能串聯上下游產業鏈，從源頭解決廢棄物去化問題，加速淨零轉型：

台灣循環經濟學會

社團法人台灣循環經濟學會

社團法人台灣循環經濟學會於 2019 年 6 月成立，由財團法人臺灣營建研究院推動發起，期望結合產官學力量，促進循環經濟技術提升，積極探討剩餘土石、爐渣等替代材料之交叉循環應用，減少自然資源耗用與廢棄物產出，落實營建工程節能減碳及資源永續目標。

營建循環與低碳聯盟
Circular and Low Carbon Construction Alliance

營建循環與低碳聯盟

環境部資源循環署於 2024 年 8 月成立「 8+N 資源循環聯盟」，串聯食品、塑膠、紡織、健康、營建、電子產品、無機資源等多元領域，發揮跨域協作綜效。其中，「營建循環與低碳聯盟」旨在串聯營建產業鏈上、中、下游（含營造、回收處理與建材業）建立緊密的循環網絡，透過推行綠色拆除工法、廢棄物高值化處理，並結合再生建材與低碳建築設計，不僅能克服當前土方去化挑戰，更能支撐未來碳盤查數據，具體呼應聯盟於 2030 年單一上市營造業減碳達 1 萬公噸 CO_2e 之目標，穩健邁向資源循環零廢棄。

表 2-7 久年機構參與之外部組織與倡議

久年機構參與之外部組織／倡議	工程類型
台北市不動產開發商業同業公會	會員
桃園市建築師公會	會員
臺北市建築師公會	會員
臺灣區綜合營造業同業公會	會員
臺灣區電氣工程工業同業公會	會員
臺灣區水管工程工業同業公會	會員
社團法人中華民國全國中小企業總會	會員
台北市基礎工程學會	會員
社團法人臺灣省土木技師公會	會員
臺北市營造工地自主管理策略聯盟	會員
營造業北區職業安全衛生促進會	會員
臺灣職業安全衛生管理系統（TOSHMS）北區促進會	會員
社團法人台灣營建安全學會	會員
社團法人台灣國際營建材料應用學會	常務理事
臺灣智慧營造與數位轉型推廣聯盟	會員
社團法人台灣循環經濟學會	會員
環境部「營建循環與低碳聯盟」	會員
台灣加拿大商會（The Canadian Chamber of Commerce in Taiwan）	會員

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.2 公司治理

（GRI 2-9、GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-17、GRI 405）

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、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 18 屆董事會於 2025 年 5 月 21 日完成改選，任期自 2025 年至 2028 年，為期三年。新一屆董事會計有 6 名男性董事、3 名女性董事與 1 名女性監察人，改選後之董事會女性成員比例達 40%，符合臺灣證券交易所（證交所）「ESG 評鑑」之「董事會成員多元化：公司董事單一性別皆不少於董事會席次三分之一」之規定。

2025 年董事會共召開 6 次會議，全體董事出席率為 100%（含委託出席）。

表 2-9 董事會多元化背景與核心能力

職稱	姓名	董事會多元化背景與核心能力								
		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）	✓	✓	✓	✓					✓
董事	王悅娜	✓	✓	✓	✓	✓				✓
董事	梁志銓	✓	✓	✓	✓	✓				✓
董事	阮宇	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
董事	郭彥君	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
監察人	王悅如	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓

表 2-8 久年營造董事會成員與背景

職稱	姓名	國籍	性別	年齡	重要經歷	選（就）任日期	任期	出席情況（次）
董事長	郭鵬霄	中華民國	男	71 至 80 歲	1. 現任久年營造股份有限公司董事長 2. 現任大鋒水電工程股份有限公司董事長 3. 久年營造股份有限公司總經理 4. 大鋒水電工程股份有限公司總經理 5. 久年置地股份有限公司董事 6. 土木技師 7. 中原大學 101 年度土木水利系友會傑出系友 8. 中原大學 105 學年度傑出校友 9. 第 11 屆中原大學臺北市校友會理事長 10. 臺北市天行者全人關懷協會理事長	第 17 屆：111.11.10 第 18 屆：114.11.10	3 年	6/6
董事	許銘燦	中華民國	男	61 至 70 歲	1. 現任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	第 17 屆：111.11.10 第 18 屆：114.11.10	3 年	6/6
董事	張律聰	中華民國	男	61 至 70 歲	1. 現任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	第 17 屆：111.11.10 第 18 屆：114.11.10	3 年	5/6 （不含 1 次委託出席）
董事	裴添福	中華民國	男	61 至 70 歲	1. 現任久年營造股份有限公司董事 2. 現任大鋒水電工程股份有限公司董事 3. 久年營造股份有限公司副總經理 4. 敦年建設股份有限公司董事	第 17 屆：111.11.10 第 18 屆：114.11.10	3 年	6/6
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. 現任久年營造股份有限公司董事 2. 現任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	第 17 屆：111.11.10 第 18 屆：114.11.10	3 年	5/6 （不含 1 次委託出席）
董事	王悅娜	中華民國	女	71 至 80 歲	1. 現任久年營造股份有限公司董事 2. 敦年建設股份有限公司董事長	114.11.10	3 年	2/2
董事	梁志銓	中華民國	男	51 至 60 歲	1. 現任久年營造股份有限公司董事 2. 敦年建設股份有限公司總經理	114.11.10	3 年	2/2
董事	阮宇	中華民國	女	61 至 70 歲	1. 現任久年營造股份有限公司董事 2. 前國泰世華商業銀行股份有限公司區協理 3. 前社團法人中華育幼機構兒童關懷協會候補監事	114.11.10	3 年	2/2
董事	郭彥君	中華民國	女	41 至 50 歲	1. 美國會計師 2. 現任久年營造股份有限公司總經理 3. 現任久年營造股份有限公司董事 4. 現任久年置地股份有限公司董事長 5. 現任大鋒水電工程股份有限公司監察人	114.11.10	3 年	2/2
監察人	王悅如	中華民國	女	61 至 70 歲	1. 現任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	第 17 屆：111.11.10 第 18 屆：114.11.10	3 年	5/6

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

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。

依本公司《董事會議事規則》規定，董事會成員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 2025 年年底止，董事會歷次會議無有涉及利益衝突之議案，故無董事會利益迴避相關實績統計。

董事會薪酬政策 (GRI 2-19、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、GRI 2-20)

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與實際績效的相互連動。未來在本公司董事會下之「永續發展委員會」開始運作後，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。

董事會成員進修情形 (GRI 2-17)

因應永續治理趨勢與公司未來公開發行之需求，本公司逐步強化董事會職能及 ESG 相關知識，在參考臺灣證券交易所《上市上櫃公司董事進修推行要點》，本公司已於第 18 屆董事會成員上任起，規劃其 ESG 培訓路徑圖及相關課程。在公司公開發行前，由本公司 ESG 部門同仁擔任課程講師，引導董事及監察人瞭解當前 ESG 基本概要、國內外發展趨勢，以及最新產業 ESG 發展，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。2025 年共計辦理 1 場培訓課程：「營建產業 ESG 基本概要」，時數為 1.0 小時，全體董事及監察人皆出席課程。

圖 2-5 本公司董事會 ESG 培訓路徑圖



表 2-10 本公司董事會成員 2025 年進修情形

課程名稱	進修日期	主辦單位	職稱	姓名	進修時數
營建產業 ESG 基本概要	2025.11.19	久年營造股份有限公司	董事長	郭鵬霄	1.0
			董事	許銘燦	1.0
			董事	張律聰	1.0
			董事	裴添福	1.0
			董事	逸爵企業有限公司（代表人：陳明璋）	1.0
			董事	王悅娜	1.0
			董事	梁志銓	1.0
			董事	阮宇	1.0
			董事	郭彥君	1.0
			監察人	王悅如	1.0

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，故董事會尚未進行董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式等績效評估。惟為強化公司治理品質與董事職責執行成效，已參考臺灣證券交易所《上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點》及其『「董事會績效評估辦法」參考範例』提前研議符合公司現階段情況之董事會自我評估機制，未來將視組織規模發展與業務、實務需求導入實施，以提升本公司董事會運作效能及公司治理品質。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.3 誠信經營與法規遵循

永續重大議題 4：誠信經營

表 2-11 永續重大議題 4：「誠信經營」管理表

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針之評估
對久年的重要性	**正／負面衝擊項目**	**2025 年目標**	**有效性評估**
身為專業的綜合營建機構，久年深知「善與人同、服務為本、廉潔正直、正派經營」為企業立足之本。良好的公司治理與誠信經營不僅有助於杜絕採購、發包與工程執行過程中的弊端，維護公平競爭，更能贏得業主、供應商及社會大眾的信賴，使公司遠離法律風險，為企業永續發展與品牌聲譽奠定穩健基礎。	**正面／實際衝擊** ● 落實誠信經營，避免貪腐風險與法規違反，確保工程發包與採購流程公平透明。 **正面／潛在衝擊** ● 優良的誠信形象有利於獲取優質業主青睞與合作夥伴支持，降低違規處理成本。 **負面／實際衝擊** ● 建置反貪腐制度、教育訓練與檢舉管道需投入額外之管理資源與時間成本。 **負面／潛在衝擊** ● 若防弊機制失效導致貪腐案件，將嚴重損害公司聲譽、引發法律制裁，並影響後續業務與工程承攬。	● 啟動董事會成員及全體同仁簽署「久年機構誠信廉潔承諾書」，目標簽署率達 100%。 ● 於環境、社會、經濟、公司治理各面向，維持零重大違規事件。 ● 建置匿名檢舉制度與溝通管道。 ● 透過供應商 ESG 問卷調查，將誠信標準延伸至承攬商與價值鏈。	● 定期統計並追蹤《誠信廉潔承諾書》之簽署達成率。 ● 定期檢視檢舉管道之案件數量、類型與處理情形。 ● 定期向董事會呈報誠信經營執行成效。
策略		**2025 年執行績效**	
● 依據《永續發展政策》落實《職業道德政策》與《員工誠信守則》。 ● 建立由上而下的誠信文化，要求高階主管與全體同仁簽署承諾書。 ● 針對具較高不誠信風險之業務活動（如採購、發包）優先落實評估與防範。 ● 將不誠信行為之辨識與控制機制逐步制度化。		● 第 18 屆董事會成員《誠信廉潔承諾書》簽署率達 100.00%。 ● 本國籍員工簽署率達 98.77%（未達 100% 係因部分員工適逢長假或為年底新進離職交接階段）。 ● 2025 年度無發生任何違反誠信經營相關規定之事件。 ● 2025 年供應商／承攬商《永續責任承諾書》簽署率 100%。	
管理做法與目的	**負面補救及預防措施**	**2026 年目標**	**申訴機制**
● 嚴格規範誠信廉潔、公平交易、迴避利益衝突等。 ● 針對高風險業務，各部門定期提出具體防範措施並納入日常作業規範。 ● 實施員工誠信與法規教育訓練，提升全員守法與道德意識。	● 將《誠信廉潔承諾書》全面列入員工復職及新人報到之必備流程，防杜管理空窗期。 ● 嚴格執行利益迴避機制，針對違規行為依內部獎懲辦法嚴厲處分。 ● 透過 ERP 等資訊系統權限控管，減少人為作業舞弊風險。	● 持續維持零違反誠信經營相關規定之事件。 ● 排除合法假勤因素，持續推動本國員工《誠信廉潔承諾書》簽署率達 100%。 ● 本公司已導入泰國移工，研擬外文版本（泰文）之《誠信廉潔承諾書》。 ● 持續維持供應商／承攬商《永續責任承諾書》簽署率 100%	● 已對外開放利害關係人（含員工、供應商、承攬商等）之線上檢舉與溝通管道。 ● 明確規範申訴與檢舉案件之處理流程，並啟動嚴格的保密機制保護通報者。 ● 定期彙整分析申訴案件，將其作為內部控制與風險管理改善之重要依據。
	正面衝擊管制措施	**中長期目標規劃**	**管理方針調整**
	● 將誠信核心價值融入企業文化宣導，凝聚內部共識。 ● 已透過發布《風險管理政策》，結合誠信經營方針，形成全方位的營運防護網。	● 將誠信行為之風險評估機制全面系統化與制度化。 ● 配合公司發展，研擬設立獨立內部稽核單位（如稽核室），強化監督與防弊功能。 ● 持續帶動整體營造供應鏈落實誠信經營與公平競爭，發揮產業影響力。	● 依據國內外法規變動與產業趨勢，滾動式檢視並修正相關政策。 ● 依據內部業務評估結果及檢舉案件分析，持續優化防範措施與作業程序。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.3.1 誠信經營 （GRI 2-16、GRI 2-23、GRI 2-25、GRI 2-26、GRI2-27、GRI 205、GRI 206）

本公司董事會已決議通過《永續發展政策》，並依此延伸制定《職業道德政策》與《員工誠信守則》，作為推動誠信經營之最高指導原則。相關規範涵蓋：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、資訊揭露正確完整、尊重智慧財產權、保護營業秘密與個人資料，以及保障隱私權等重要面向。

本公司深植「善與人同、服務為本、廉潔正直、正派經營」之核心價值，依據久年機構《永續發展政策》，全面禁止任何違法、不當或反競爭之商業行為。針對誠信行為之風險管理，目前雖正處於系統化評估機制的建置階段，但針對具較高不誠信風險之業務活動，各相關部門均已先行落實定期評估，並提出具體防範措施。各項防範作為皆已納入日常營運規範中，透過定期檢討與分析，確保控管措施於實務上能有效執行並持續精進。

為進一步強化誠信治理，本公司已發布《風險管理政策》，並正積極研擬相關管理辦法，將不誠信行為之辨識與控制機制予以制度化。推動面向包含：員工教育訓練、內部稽核機制，以及定期揭露報告等。同時，本公司亦建置匿名之檢舉制度與溝通管道，確保利害關係人反映之事項皆能獲得妥善且保密的處理。2025 年度，本公司未發生任何違反誠信經營相關規定之情事。

在落實治理監督方面，本公司定期向董事會呈報永續發展與誠信經營之推動成效，作為董事會履行督導責任之重要依據。此外，為凝聚由上而下的誠信共識，本公司自 2025 年起推動董事會成員及全體同仁簽署《久年機構誠信廉潔承諾書》。2025 年度，董事會成員簽署率達 100.00%，本國籍員工簽署率亦高達 98.77%，充分展現本公司貫徹誠信文化的決心。

導入各項 ISO 並實施第三方查證稽核

2025 年 0 發生重大財務異常事件

2025 年 0 發生資安異常事件

2025 年 0 發生違反誠信廉潔情事

董事會 100% 簽署誠信廉潔承諾書

表 2-12 久年機構誠信經營課程統計

事業單位	久年機構				
訓練科目	年度	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	2024 年	208	79.39%	0.18	37.44
法律通識教育訓練（誠信、媒體識讀）	2025 年	194	79.51%	0.25	48.50

註： 1. 本統計不含通案型、專案型移工人員。 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，詳閱附錄一之附表 1-9。

表 2-13 同仁簽署《久年機構誠信廉潔承諾書》統計

事業單位	久年機構		
項目	2025 年底人數	簽署人數	簽署率
本公司第 18 屆董事會成員	10 人	10 人	100.00%
久年機構本國員工	244 人	241 人	98.77%

註： 1. 本統計不含通案型、專案型移工人員。 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。 3.《久年機構誠信廉潔承諾書》本國員工簽署統計未達 100%之因素，在於年底少數同仁正進行離職交接程序所致。未來本機構將持續優化行政流程，將誠信廉潔承諾書全面納入新人到職第一天之必簽文件，以防杜管理空窗期。

圖 2-6 久年機構《職業道德政策》

久年機構《職業道德政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

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。

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。

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。

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。

董事長　　總經理

中華民國一百一十三年一十二月一十六日

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.3.2 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，惟為提升治理制度成熟度，並逐步邁向公開發行目標，除遵循《公司法》及相關法令規定外，亦參考公開發行公司之公司治理及永續發展相關規範，如《上市櫃公司治理實務守則》、《上市上櫃公司永續發展實務守則》，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。

本公司自 2024 年起，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，並由董事會陸續審議通過多項政策，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》、《風險管理政策》與《資通安全政策》。此外，更領先同業制定《衝突礦產政策》與《生物多樣性政策》[8]，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。

表 2-14 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	2025 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。	本公司已取得 ISO 14001 環境管理系統認證，訂定有 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，已陸續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。	本公司已制定《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。	本公司已制定《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、專案管理部	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。	本公司已制定《永續發展政策》及其 9 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。
資訊及通訊安全相關規範	管理部：資訊室	遵照我國《資通安全管理法》、《個人資料保護法》、《著作權法》及公開發行公司之相關規定，定期檢視相關法律規範，修訂內部規章及管理辦法。	本公司已制定《資通安全政策》，後續將依據政策完善相關程序及訂定相關作業守則。

2.3.3 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：lisahung@joyear.com.tw
- 申訴電話：02-8772-2323 分機 1201

久年機構官方網站

久年機構利害關係人意見回饋系統



8. 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/。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.4 風險內控 (GRI 2-12、GRI 2-16、GRI 201-2)

永續重大議題 6：風險管理

表 2-15 永續重大議題 6：「風險管理」管理表

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針之評估
對久年的重要性	**正／負面衝擊項目**	**2025 年目標**	**有效性評估**
身為具備營造、建設開發與機電整合專業的綜合營建機構，久年肩負工程安全、品質與環境永續之重任。營運過程中若未能妥善處理工安、財務、氣候變遷或供應鏈中斷等風險，不僅將造成經濟損失，更可能影響社會與客戶利益。透過建置系統化風險管理機制，能最大程度規避營運潛在障礙，保障利害關係人權益，促進久年永續發展之道。	**正面／實際衝擊** ● 建立完善風險管理系統（含 ISO 及內控），及時識別與控制工程及營運風險。 **正面／潛在衝擊** ● 導入 AI 與 BIM 技術預先排除工程風險，提升氣候風險韌性，奠定長遠穩健發展基礎。 **負面／實際衝擊** ● 各項 ISO 與國內外標準查認證，其管理成本增加。 **負面／潛在衝擊** ● 缺工缺料、氣候變遷加劇或供應鏈未落實 ESG，導致工程延宕或營運中斷。	● 向董事會提請決議通過《久年機構風險管理政策》。 ● 發布首本《永續報告書》並完成全場域 ISO 14064-1 溫室氣體盤查。 ● 達成零重大財務缺失、零重大工程品質與職業安全事故。	● 透過 ISO 9001、14001、45001 等系統，每年定期執行內外部稽核。 ● 財務報表與相關表冊交由外部會計師查核簽證。 ● 定期審視風險管理政策之實施狀況與預警指標。 ● 定期召集管理團隊報告國內外政經局勢及產業相關情報，並研擬、決議相關對策。 ● 透過年度之經營策略暨風險會議訂定年度目標，各部門依據目標訂定年度工作計畫並予以稽核管制。 ● 定期向董事會（永續發展委員會）報告各項風險之管理團隊相關因應對策。
策略		**2025 年執行績效**	
● 參考《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》，持續優化風險識別與應對流程。 ● 將 AI 與 BIM 等數位工具導入施工前置作業，提升風險評估與預防能力。 ● 區分「財務事項」與「一般非財務事項」雙軌稽核，形成閉環管控。 ● 將風險管理理念延伸至價值鏈，強化供應商 ESG 管理。		● 《久年機構風險管理政策》已於民國 113 年 12 月 16 日董事會中決議通過，並於 114 年 1 月 1 日起實施。 ● 2025 年完成全場域 （工地 + 辦公室）2024 年 ISO 14064-1 盤查與第三方查證。 ● 全年度無發生重大業務異常、品質缺失、財務缺失或重大職災。	
管理做法與目的	**負面補救及預防措施**	**2026 年目標**	**申訴機制**
● 透過 AI 盤點各項營運風險，針對各項風險建立短中長期情境分析，針對分析訂定行動方案、防護機制與相關應變計畫。 ● 內外部利害關係人溝通方式與管道建立。 ● 實施風險識別、評估、控制與決策、執行、監督與檢討等五大管理步驟。 ● 針對工期控管、品質列管、勞檢缺失與重大職災進行重點稽核列管。 ● 優化 ERP 系統與數位化管理，減少人為作業疏漏。 ● 加強內部法規遵循與教育訓練，提升全員風險意識。	● 針對稽核未達標單位，督導部門主責落實改善並強化教育訓練配套。 ● 制定重大工安事故及氣候災害之緊急應變與防護計畫，降低突發損失。 ● 啟動供應商 ESG 評估與問卷調查，針對高風險供應商進行輔導或汰換，防堵供應鏈風險。	● 著手研擬設立獨立內部稽核單位（如稽核室）之藍圖與可行性。 ● 持續精進供應商與承攬商 ESG 問卷調查方法與內容。 ● 研究導入 TCFD、TNFD、IFRS 等相關永續財務揭露方法。	● 已設立員工、供應商、承攬商及其他利害關係人之溝通與申訴線上管道。 ● 明確規範申訴案件之處理流程與保密機制，保障通報者權益。 ● 定期彙整與分析申訴案件，將其作為風險管理改善之重要依據。
	正面衝擊管制措施	**中長期目標規劃**	**管理方針調整**
	● 持續深化 BIM 建築資訊模型與 AI 應用於衝突檢討及風險模擬。 ● 將營運衝擊分析與情境模擬常態化，強化整體營運韌性。	● 完善公司治理機制，逐步對標上市櫃公司之風險管理與內部控制標準。 ● 持續建立 ERP／ ESG 整合系統，實現營運與環境風險的即時監測。 ● 建構全面防護網，確保氣候、財務、資安及工程等四大風險降至最低。 ● 因應人才短缺之風險，AI 時代下重新設計各崗位的工作內容及其角色設定，打破產業傳統思維，擴大招募邊界及多元可能性。	● 依據國內外法規變動與產業趨勢，滾動式檢視並修正《風險管理政策》。 ● 依據內部稽核缺失及管理審查會議結論，持續優化作業程序與資源配置。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.4.1 風險管理政策與機制

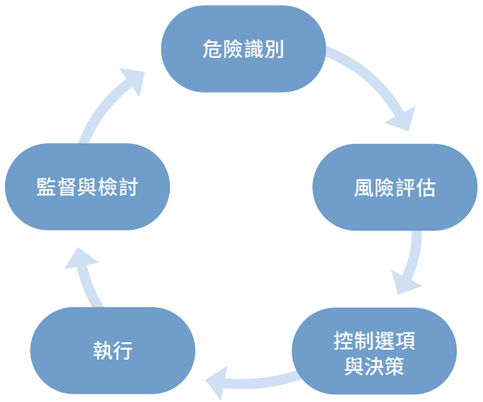
為邁向永續經營目標，並回應社會大眾、客戶與國際趨勢對企業風險控管之關注，本公司已制定《風險管理政策》，並持續參考我國金融監督管理委員會頒布之《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》、臺灣證券交易所《上市上櫃公司風險管理實務守則》，逐步完善風險管理制度及配套辦法，以期明確規範潛在風險之辨識、評估、控制、監督與溝通程序，並採取質化與量化並行之方法，提升風險管理作業效率與應變能力。

本公司雖為非公開發行公司，仍主動參考金融監督管理委員會及臺灣證券交易所相關規範，建構具系統性的風險管理機制。各項風險管理皆依循本機構《永續發展政策》與經營策略，綜合考量業務成長動能、風險承受度與預期報酬，規劃建立風險容忍標準、內部授權權限及預警指標，以期持續掌握內外部議題與環境變化，保障利害關係人之權益，提升公司治理效能。

在日常決策與營運流程中，本機構秉持以下六大原則推動風險管理：

- **精準辨識與決策：系統性辨識潛在風險與不確定性，並取得最佳資訊以擬定優先行動方案。**
- **資源妥善運用：有效分配與使用資源，強化風險控管的執行效率。**
- **完備防護機制：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。**
- **強化環境應變：持續關注並察覺外部環境變化，強化及時應變與企業韌性。**
- **落實法規遵循：確保各項管理作為符合相關法令規範，納入內部合規運作。**
- **深化雙向溝通：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，依據久年機構《風險管理政策》訂定風險管理流程與機制，以系統化方式強化營運韌性。透過相關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。整體流程涵蓋以下五大步驟：



1. 風險識別	針對潛在營運風險進行全面識別，涵蓋內外部議題與環境變化。
2. 風險評估	依據風險的可能性與影響程度進行量化與排序，作為管理資源配置的依據。
3. 控制選項與決策	根據評估結果規劃並執行對應措施，並由總經理決策最適選項，降低潛在損失。
4. 執行	依決策訂定策略並落實於日常營運，各部門各司其職、盡善盡責。
5. 監督與檢討	透過內部稽核與定期檢討確保控管措施有效，並促進跨部門協調、資訊共享與持續優化。

圖 2-8 本公司風險管理流程機制

圖 2-7 久年機構《風險管理政策》

久年機構《職業道德政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

為達久年機構（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，以下簡稱本機構）永續經營目標，並符合社會、客戶關注的重要面向及國際趨勢。

本機構訂定《久年機構風險管理政策》（以下簡稱本政策），建置風險管理系統，依企業風險管理的要求，規範風險管理之管理機制，透過對潛在風險之辨識、評估、控制、監督及溝通等工作，以質化或量化之管理方法，提升風險管理之作業效能，持續掌握內外部議題與環境變化、落實營運衝擊分析並完備有效及彈性因應相關挑戰的能力，定期自我檢視與持續改進公司韌性，保障利害關係人之權利，以落實公司治理之效。

各項風險管理應依據本機構《永續發展政策》、經營策略與目標，考量業務成長、風險與報酬等因素，設定風險標準、內部授權權限、定期評估監測各項風險部位，以及建立風險指標與預警機制，模擬未來情境變化，作為管理因應之依據。此外，須掌握以下原則：

- **明確考量風險項目之不確定性，並取得最佳資訊，研擬優先行動方案。**
- **有效地分配與使用資源。**
- **建立必要的防護機制與緊急應變計畫。**
- **持續察覺及回應變化。**
- **遵循相關法令規範。**
- **加強利害關係人的溝通與信任。**

董事長　　總經理

中華民國一百一十三年一十二月一十六日

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理

3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

表 2-16 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
投融資風險	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、主管會議及時因應市場變化，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利，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，藉由導入 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形，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《資通安全管理法》、《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。	本公司董事會已決議通過《資通安全政策》，作為公司資通安全相關工作之指導原則。當前公司電腦皆已配備趨勢科技（Trend Micro）防毒暨防火牆軟體，並導入 Oracle JD Edwards ERP 系統、Microsoft 365 企業平臺，公司資料夾皆已設定部門權限控管存取資格，後續將完善相關規章，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。同時，本公司已與異業洽談合作開發、導入 AI 及營建自動化設備，藉以減緩因各項外部因素而影響工程進度之風險。
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 AI 創新、營建自動化及 ESG 工法，同時積極取得各項技術 ISO 認證（如 ISO 19650-2），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。	公司定期審視各項工程與人力的供需情況，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、產學合作、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。另一方面，隨著 AI 時代的來臨，本公司已著手重新設計各崗位的工作內容及其角色設定，試圖打破既有思維，擴大招募邊界及多元可能性。
職業安全衛生風險	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、TOSHMS 臺灣職業安全衛生系統，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，同時已導入 AI 智慧營建系統，透過 AI 辨識各項危安事件，連動各項管制關卡，搭配相關罰則以杜絕憾事發生。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
2.1 久年營造組織概況
2.2 公司治理
2.3 誠信經營與法規遵循
2.4 風險內控
2.5 資訊與通訊安全管理
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

2.4.2 內控制度與稽核管理

本公司雖未非公開發行，為落實風險管理與營運透明，持續強化內部控制與管理制度。現階段營運面之查核機制，主要透過各項 ISO 管理系統之內部稽核、管理審查及第三方查驗證，確保各項管理制度有效運作；財務事項則依相關法令及既有內部控制機制辦理。另本公司亦已著手規劃設立獨立內部稽核單位（如稽核室），以逐步完善公司治理及內部控制架構。

一、財務事項之風險內控與稽核

在財務面，本公司依據《公司法》、《商業會計法》及相關法令建立財務管理及內部控制制度。

◆ **財務報表編製與審查：**由會計部門依相關法令定期編製財務報表，包括資產負債表（財務狀況表）、綜合損益表、權益變動表、現金流量表及財務報表附註；年度並編製營業報告書、主要財產目錄及盈餘分派案，提報董事會審議。

◆ **外部查核與決議機制：**相關財務表冊提報董事會審議通過後，交由外部會計師執行嚴謹之查核簽證，經監察人審查無誤後，再送交股東常會決議通過。

◆ **系統化防弊與控管：**透過持續優化 Oracle JDE ERP 系統之導入與串接，減少人為作業疏漏，提升財務資訊的即時性與正確性。

◆ **年度表現：** 2025 年度本公司未發生重大財務異常事件，如「重大財務舞弊」、「重大內部控制缺失」、「重大財務違規」等，財務風險控管機制維持正常運作。

二、一般非財務事項之風險內控與稽核

在營運與 ESG 管理面，本公司透過各項 ISO 系統及相關國際標準查驗證與數位化工具，落實年度內部稽核與管理審查，並搭配 ESG 內部教育訓練，確保業務執行與永續目標相符：

◆ **營運品質與工程風險管理 (ISO 9001)**

2025 年度內部稽核重點聚焦於工期控管、品質列管、缺失管理及業主滿意度。針對未達目標之單位，督導部門主管確實列管改善進度，並定期於高層會議中追蹤。此外，本公司積極推動 AI 應用與 BIM（建築資訊模型）的技術整合，於施工前預先進行衝突檢討與風險模擬，大幅降低實體工程風險。

◆ **環境與永續風險管理 (AA1000 ／ ISO 14001 ／ ISO 14064-1)**

為因應氣候變遷風險，本公司除落實環境管理系統外，更於 2025 年發布首本《永續報告書》，並成功完成「全場域」（涵蓋辦公室與全國工地案場）的 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，永續報告書（AA1000）及溫室氣體盤查皆通過第三方查證，確保永續及氣候風險數據之準確性與透明度。

◆ **職業安全衛生管控 (ISO 45001 / TOSHMS)**

本年度依據 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，將工法與安全設施改良、勞檢缺失改善及重大職災預防列為重點稽核項目。針對未符合標準之單位，除責成部門主責改善，亦同步強化教育訓練。2025 年度未發生重大職業安全衛生事故。

◆ **供應鏈 ESG 風險控管**

久年機構將風險管理延伸至價值鏈，針對供應商與承攬商啟動 ESG 問卷調查，評估其在勞工權益、環境保護與工安衛生的落實程度，建立預警機制，降低外部供應鏈可能帶來的營運中斷風險。後續將陸續規劃永續供應鏈管理納入人權盡職調查，以及持續關注業界導入 ISO 28000 供應鏈安全管理系統、ISO 20400 永續採購指南與供應鏈之情況與國內外趨勢，並將參考相關 ISO 規範持續精進久年機構採購發包相關管理措施。

表 2-17 久年機構 ESG 相關教育訓練統計　　單位：人、%、小時

事業單位	久年機構						
訓練科目	年度	男性	女性	受訓人數	占機構全職人數比例	課程時數	總受訓時數
ESG 氣候變遷通識教育：降溫告急	2025 年	134	60	194	79.51%	0.25	48.50

註： 1. 本統計不含通案型、專案型移工人員。 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，詳閱附錄一之附表 1-9。

2.5 資訊與通訊安全管理 (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，本公司董事會已訂定久年機構《資通安全政策》，藉此作為執行資訊及通訊安全管理工作之最高指導原則，並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。隨著本公司推動永續／數位轉型，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 企業平臺，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。

圖 2-9 久年機構《資通安全政策》

久年機構《資通安全政策》　　民國 115 年 04 月 14 日董事會決議通過

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及其轉投資公司（下稱久年機構）承諾透過推動資通安全政策，支持久年機構持續保有企業競爭優勢，獲得客戶信賴，實現永續經營的願景。

全體員工恪守資訊及通訊安全之法律、法規、政策及規範，參與資訊或通訊相關安全教育訓練，提升資安認知能力，瞭解及落實與其職務相關的資通安全責任。

持續推動建置資訊安全管理系統之必要資源，制定管理規範及流程，確保符合國際標準及業務需求。

致力維持資訊系統的機密性、完整性及可用性為目標，保護營業秘密、資訊資產，確保資訊及通訊環境安全無虞。

持續建置即時監控機制，識別及預防安全威脅，制定緊急應變計畫，快速回應及有效回復事件，確保營運持續性。

供應商及其員工於合作期間共同遵守久年機構資通安全政策及相關規範，並配合定期查核，確保資通安全措施符合要求。

董事長　　總經理

中華民國一百一十五年四月一十四日

自 2025 年起，由總經理召集跨部門籌組資安團隊，參考 ISO 27001 資訊安全管理系統之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。2025 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，公司將持續依據我國《資通安全管理法》、《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 2-18 久年機構資訊安全管理訓練統計　　單位：人、%、小時

事業單位	久年機構				
訓練科目	年度	受訓人數	占機構全職人數比例	課程時數	總受訓時數
資訊安全課程	2024 年	209	79.77%	0.48	100.32
資訊安全宣導	2025 年	188	77.05%	0.17	31.96

註： 1. 本統計不含通案型、專案型移工人員。 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，詳閱附錄一之附表 1-9。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖片說明：「持續前進」久年機構攜手同行、向前行！



3

第三章 CHAPTER THREE

善與人同・服務為本

3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

三、善與人同・服務為本

3.1 建築品質與創新技術

本公司秉持「實事求是、謙虛求進」的精神，1998 年首度取得 ISO 9002 品質管理系統認證，並自 2002 年起轉版為 ISO 9001，訂定有久年機構《品質與環境及安全衛生政策》，持續嚴格把關工程品質與供應商管理。因應全球淨零趨勢，2025 年我們更完成全場域 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，將 ESG 精神與「創新、責任、關懷」之理念深化至營建細節。本公司致力結合前瞻科技與職人工藝，打造安全、低碳的優質建築，善盡與全人類共同承擔環境保護與減緩氣候變遷的責任，創造人、建築與環境共好的永續未來。

為落實願景，我們推動三大核心策略，持續改善以求取最佳的工作方法。在數位轉型與智慧營建上，以 BIM 為核心接軌 ISO 19650-2 建築資訊管理標準，積極研發數位孿生（Digital Twin）、AI 智慧管理系統與無人載具應用，全面提升建築全生命週期管理技術。在精實品管與技術創新方面，發展「三級管制作業程序」，並持續研發專利工法與高精度系統模板，邁向內外兼美的建築美學。在低碳管理與永續工法上，則持續研究導入 PAS 2080 及 ISO 14067 標準，從源頭設計、低碳工法、廢棄物循環管理之推廣，落實污染預防的理念，最大化減少營建廢棄物與溫室氣體排放。

基於上述策略，我們設立三大執行目標。首要以安全與零重大職災為核心，追求零工安、零缺失的最高境界，透過 AI 科技輔助消除危害，降低高風險與局限空間之環境及職業安全衛生風險，確保工程品質百分之百達標。其次為開發建築全生命週期資訊之建構，為後續導入 ISO 19650-3 奠定基礎。最終則是具體落實減碳目標，藉由創新工法減少材料耗損與繁複工序，達成企業營運與環境保護雙贏，造就久年機構永續經營的重要根本。

- 深化 BIM 技術導入 ISO 19650-2
- 開發低碳營造工法爭取 低碳建築認證
- 異業聯合開發營建 AI 技術與工具
- 研究建築 數位孿生技術
- 取得 3 項 工程專利

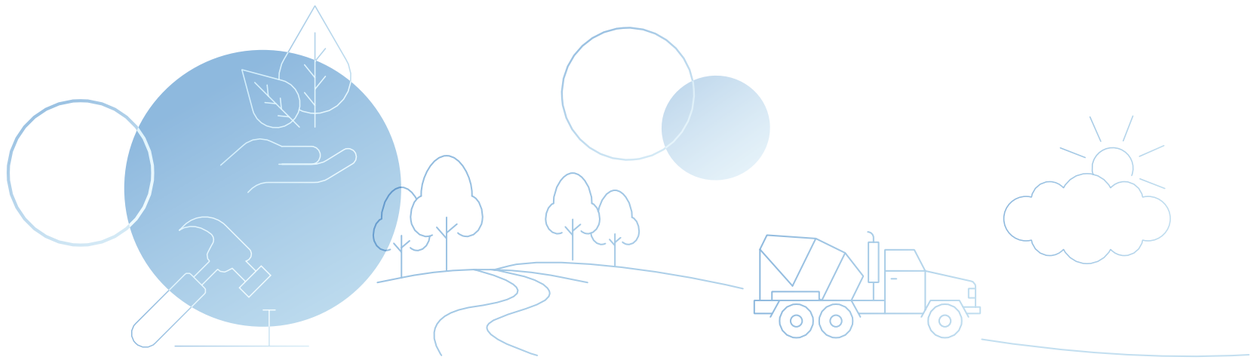


圖 3-1 久年機構《品質與環境及安全衛生政策》

久年機構
《品質與環境及安全衛生政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

實事求是、謙虛求進，達成符合法規與公司訂定之品質與環境及安全衛生標準，並藉以落實創新、責任、關懷，以及環境永續之理念。

以實事求是的精神、安全與零重大職災為核心，面對事實、消除危害，降低環境及職業安全衛生風險，並依品質標準與全員職安行動實踐，加以謙虛，避免固執。

同時，在符合國家法規、品質與環境及安全衛生規範之下，持續改善以求取最佳的工作方法，對營運據點及專案工地落實污染預防的理念、對職場不法侵害採「零容忍」立場，以提供員工健康、舒適、友善的工作環境，並造就良好工作品質與成果。

我們相信，以品質、環境管理、安全衛生來落實「創新、責任、關懷」及「環境永續」之理念，善盡與全人類共同承擔環境保護與減緩氣候變遷的責任，是對利害相關者的最佳保障，也是造就久年機構永續經營的重要根本。

董事長　　總經理

中華民國一百一十三年一十二月一十六日

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

3.1.1 品質管理與數位技術開發

為確保工程品質與施工安全，久年機構依據 ISO 9001 品質管理系統，從制度規劃、現場執行到技術創新，全面導入系統化管理與數位工具。我們配合政府法規與國際標準，致力於降低施工風險、提升作業精度，並將永續思維融入營建生命週期，穩健推動營造業的數位轉型與永續發展。



（右）圖 3-2 本公司已取得 ISO 9001 品質管理系統認證

一、數位化設計與 BIM 應用管理

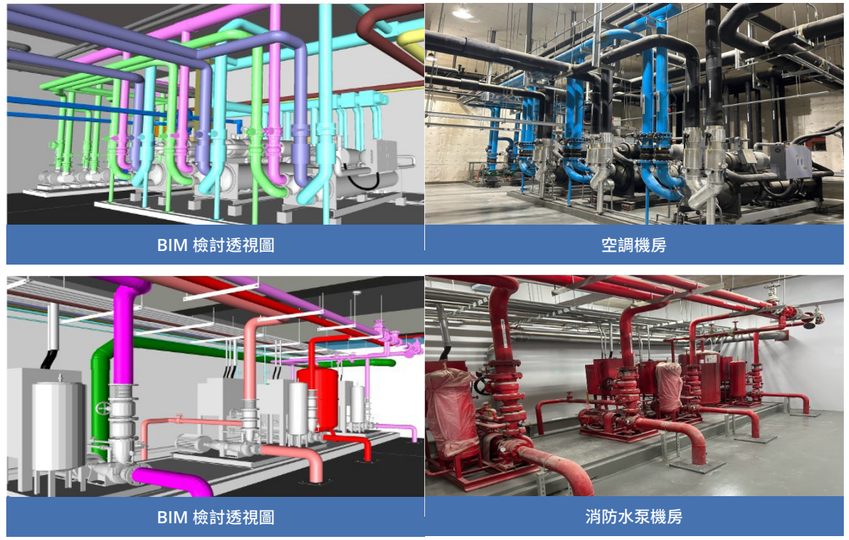
為提升圖說一致性與施工可行性，本公司於工程初期即全面導入建築資訊模型（Building Information Modeling ／ BIM），並積極研究前瞻數位科技，規劃未來進一步擴大數位化管理之深度與廣度：

◆ **研擬數位孿生技術之未來應用：**
目前正積極研究結合 BIM 之建築數位孿生（Digital Twin）技術。未來計畫將其導入並運用於工程設計檢討、碳足跡管控（PAS 2080 建築與基礎建設碳管理標準）、工程品質管控、定期巡檢，以及工地現場的職安衛稽核，以期大幅提升 BIM 模型的全生命週期使用價值。

◆ **立體化圖說與工序模擬：**建立 3D BIM 模型進行圖說整合，預先排除設備、管線與結構等介面衝突；並結合施工計畫，模擬工序與步驟，有效降低現場施工錯誤與工期延宕風險。

◆ **接軌國際資訊管理標準：**已協同「財團法人臺灣營建研究院」合作導入 ISO 19650-2 建築資訊管理系統，建立具備可追溯性與嚴格控管的 BIM 產製與版本管理制度。

圖 3-3 新北市美術館 BIM 模型建構，已具數位孿生（Digital Twin）雛形



備註：新北市美術館興建工程為本公司與泰創工程股份有限公司 JV 聯合承攬。

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：

◆ **落實一級品管與專責監督：**以施工單位為一級品管單位，落實自主檢查與圖說檢討；並指派工程管理及職業安全專責人員，每月針對品質、安全、進度及預算進行監督與指導。

◆ **完備品質管制文件：**制定涵蓋施工規範與標準程序、各階段（地工、結構、裝修）施工計畫、材料檢驗作業，以及缺失通報與預防措施的完整品質管制標準。

◆ **高階主管專案督導：**每月由工程管理單位與高階主管召開專案簡報會議，精準掌握施工進度、品質指標與工地現場狀況。

三、技術創新與低碳永續工法

為提升工程效率並響應減碳趨勢，公司設立有「技術室」專責研發創新工法，並積極導入低碳管理標準：

◆ **AI 智慧管理與無人載具應用：**為全面升級工地安全與施工品質，本公司規劃導入「AI 智慧管理系統」，透過影像辨識與數據分析強化現場之職業安全衛生監控。同時，積極評估結合自動化無人載具（如無人機、機器狗、施工機器人等），代替人力執行日常品質巡檢，並深入高風險區域與局限空間進行施工作業，以科技輔助降低人員危害風險，提升現場管理效能。

◆ **專利研發與創新獎勵：**訂有《專利申請暨獎懲辦法》鼓勵同仁提出實用創新建議。公司已於 2025 年榮獲「用於板磚固定的乾掛結構與支架機構」之專利證書[9]，展現厚實的研發能量。該專利技術已於久年自建案「久年銀座」集合住宅大樓實現。

◆ **低碳與永續標準研究：**為強化營建減碳能力，技術團隊正持續研究導入 PAS 2080（建築與基礎建設碳管理標準）及 ISO 14067（建築產品碳足跡），接軌國際淨零碳排趨勢。

◆ **導入系統化模板工法：**持續推廣鋁模、塑鋼模、塑膠模等系統模板，不僅提升施工精度與品質，更可重複使用以大幅降低材料浪費與碳排放；同時能有效縮短施工週期，減少現場人員暴露風險，強化職安防護。

圖 3-4 久年機構取得「用於板磚固定的乾掛結構與支架機構」專利證書



備註：本專利已使用於久年自建案「久年銀座」集合住宅大樓。

9. 久年機構「用於板磚固定的乾掛結構與支架機構」之專利，主要為解決薄板磚過往僅能使用於室內場域的困境，藉由本專利之乾掛結構與支架機構，可將薄板磚穩固地安裝在建築室外場域中，兼顧實用與美觀。此專利之合作夥伴為泰田金屬建材股份有限公司、新睦豐建材股份有限公司。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

系統模板創新工法：「杉木斜紋清水模」

在系統模板的技術創新上，本公司於新北市美術館興建工程中，依循業主高標準要求，領先全國首創開發「杉木斜紋清水模」工法。此工法不僅展現卓越的建築工藝，更深度結合數位科技與永續減碳理念，其核心技術與執行成效如下：

◆ BIM 數位規劃與精準放樣：

運用 BIM 技術進行大面積、非模組化的杉木紋裸面與鑿面規劃。在施工前即完成模板單元編號、版面分割與斜向對紋對縫的精密計算；同時針對開口留設位置（如壁崁燈、扶手基座）進行準確放樣，確保一次留設定點，大幅提升圖面與現場的整合度。

◆ 高精度模具與結構安全：

模板組裝全面符合安全結構計算與澆置分區規劃。透過精密計算螺桿間距、強化支撐系統穩固度，並由專業職人工班確實執行「平、準、封孔」的立組模作業，嚴格控管雙面平整度及完成面，達到單元組合高精度與鎖固零偏差的要求。

◆ 精細澆置技術與建築美學：

結合混凝土廠的豐富經驗與多次試驗，精準掌控澆置速度並配合內外模的適當震動。透過關鍵物料的嚴密管控，有效避免分層、分次澆置產生的色差，達成低氣泡、無蜂窩的極致品質。最終呈現的杉木紋牆面印紋清晰平順，表層深紋即使遠觀依然清晰，完美兼顧高標準的建築美學與長期維護的耐久性。

久年機構將奠基於新北市美術館 BIM 工程的成功經驗，作為後續持續開發 BIM 模型及導入建築數位孿生（Digital Twin）技術的重要基礎。未來將逐步運用於久年各項工程設計檢討、工程品質與碳排放管控、定期巡檢及工地現場職安衛稽核。透過高度數位化管理，結合 ISO 19650-2 不僅能大幅提升 BIM 模型的使用價值，更能有效減少營建廢棄物與繁複工序，具體落實節能減碳，全面提升施工效率。

圖 3-5 本公司「杉木斜紋清水模」施工規劃設計

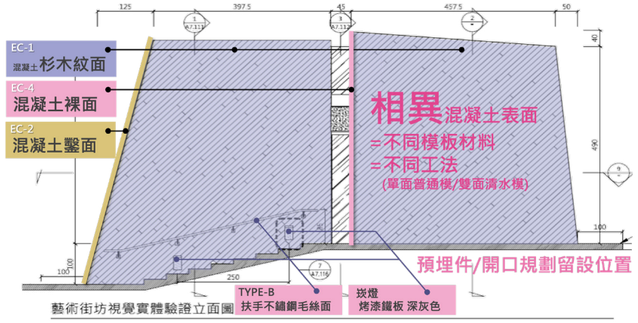


圖 3-6 本公司「杉木斜紋清水模」施工過程與成果



低碳工法：「鋼網牆」技術導入與應用

久年機構為落實永續發展目標，已於部分工程專案中導入具備低碳減廢特性的「鋼網牆」（又稱金屬免拆模板／有筋網／易批網）永久性模板工法。此技術起源於 1960 年代的歐美先進國家，其以高張力金屬網搭配輕型鋼骨架，並於內部灌注混凝土一體成型，灌漿後「免拆除、免清理、免打油」，大幅降低傳統木模工法所產生的大量營建廢棄物，降低工程碳足跡並減少現場的粉塵與噪音污染。同時，面對當前營建業缺工的挑戰，此工法亦提升整體施工效率。除此之外，鋼網牆重量僅約傳統木模的四分之一，不僅大幅減輕現場人員的搬運負擔，也省去傳統工法中二次打除與粉刷修補的繁瑣工序。透過在工程案場中實務應用這項技術，我們不僅有效縮短工期、確保結構品質穩定，更以具體的節省人力、低碳減廢行動，更重要的是此項技術可使用於不便搭設鷹架或高風險工程場域，大幅減少同仁及合作夥伴的職安風險。久年用心，將 ESG 理念深植於營造本業的每一個環節。

四、建築履歷與全生命週期資訊整合

久年機構於部分案場配合業主需求建構建築履歷制度，本公司亦正逐步研發建構「久年建築數位資訊整合平臺」，確保工程資訊的透明化與可追溯性：

◆ 建構完整建築履歷：將施工過程、材料來源、品質檢驗紀錄等關鍵數據系統化，形成詳實的建築履歷。

◆ 優化後續維護與查驗：透過資訊即時整合，提升建築物未來在維修、改建或進行公共安全查核時的便利性與精準度。

◆ 評估導入 ISO 19650-3 強化建築後續移交之維護基礎：為落實全生命週期管理，關係企業久年置地在久年營造導入 ISO 19650-2 的基礎上，正研擬導入 ISO 19650-3（資產營運階段資訊管理標準），其可於建案完工時，將整合建材、設備、管線等詳盡數據的 BIM 數位資料，完整移交給大樓住戶與管理委員會作為後續維護管理之使用，住戶及管委會可藉由這份資料清楚瞭解其所身處的建築當中各個地方的管線、結構與設備位置，後續將更容易處理各項修繕工作。對於住戶而言，營建公司不僅僅交付實體建築，更是提供後續看不見但卻重要的「數位建築」資訊，將有助提升久年機構對於客戶服務的品牌口碑。

圖 3-7 本公司「鋼網牆」施工過程與成果







JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

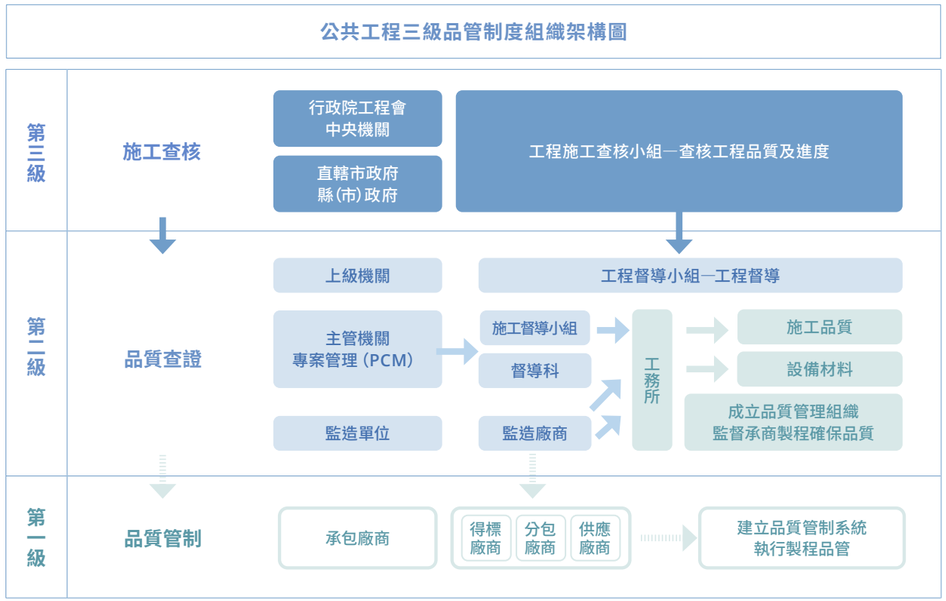
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

3.1.2 工程施工品質三級管制作業程序



久年機構深知建築品質為企業永續發展之基石。為確保各項工程皆能精準達成設計要求，並全面符合國家法規與相關標準，本公司依據 ISO 9001 品質管理系統、我國行政院公共工程委員會訂定之公共工程施工品質管理作業要點，根據業主專案要求訂有「工程施工品質三級管制作業程序」。我們透過系統化的管理思維，建立「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」之嚴密防護網。藉由層層把關的品質管理架構與標準化作業流程，不僅有效防範施工風險、確保工程如期如質推動，更為客戶打造安全、安心且具備長遠價值的優質建築。

圖 3-8 我國公共工程三級品質管理制度組織架構圖



資料來源：行政院公共工程委員會。

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。

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。

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。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

3.2 服務滿意度與績效

營建產業的專案歷時長且高度客製化，久年機構深知客戶的整體體驗是決定企業信譽的關鍵。因此，我們的願景是將「客戶關係管理」視為品牌永續發展的核心，致力成為業主與消費者心中最值得信賴的建設夥伴。

為實現此願景，我們的策略是採取「雙軌分眾」的服務。由於建築工程的服務對象主要分為兩大類，我們分別設計業主及一般消費者（住戶）的滿意度調查機制。在營造業主端，我們針對業主的需求，將調查重點放在施工品質、進度控管與溝通效率；在住戶端，我們則高度關注一般住戶的居住體驗，聚焦於客戶服務應答、交屋品質與售後維護。

我們的最終目標，是透過這套制度化的調查與回饋機制，精準掌握客戶需求並將其轉化為實際行動。藉由持續優化服務細節，我們不僅期望能全面提升業主與住戶對工程品質及服務流程的滿意度，更期盼以此鞏固企業信譽，創造永續的合作機會。

3.2.1 客戶服務績效與滿意度調查

客戶服務承諾與績效

建築工程涉及繁複的專業工項與細節，追求極致品質是我們不變的目標。在建築的生命週期中，面對客戶的各種反饋與修繕需求，久年堅信，品牌價值的核心在於主動承擔的態度與堅定的保固承諾。我們始終以最誠摯的服務精神與責任感，為每一位客戶與業主負責，確保所有案件皆嚴格依循正常客服處理程序，妥善處理至結案。我們致力於提供令客戶滿意且深受信賴的售後保固服務，因為對我們而言，每一次的客戶服務不僅是兌現承諾，更是我們精進工程品質、累積寶貴策進經驗的重要依據。

對此，為持續提升工程品質與客戶滿意度，我們針對歷年客服數據與修繕經驗，提出以下檢討與策進作為，將「預防」更勝事後修繕的核心理念化為實踐。

◆ 強化施工品質精準控管：

針對佔比最高的「施工因素」，將進一步深化施工階段的品管制度，強化對承包商的施工查驗與教育訓練，從源頭減少常見工程缺失。

◆ 導入數位化與 AI ／ BIM 應用防範瑕疵：

結合營造業數位轉型策略，將歷年客服的大數據與 BIM 模型及企業 ERP 系統整合，把售後維修經驗回饋至前端的設計與施工規劃中，提前辨識高風險工項並進行預防，降低設計與施工瑕疵。

◆ 深化交屋使用宣導：

針對「使用因素」產生的客服需求，久年團隊於交屋階段提供更詳盡的房屋維護手冊或數位化指引，協助客戶建立正確的日常使用與保養觀念，降低非施工瑕疵之報修率。

◆ 完善長期售後服務量能：

針對日益增加的機電及保固外維修需求，將優化長期的客服諮詢與修繕媒合機制，確保建築物在整個生命週期內皆能維持優良的運作狀態，深化客戶對品牌的長期認同。

◆ 研擬導入 ISO 19650-3 建築資產營運數位資訊（BIM）管理系統：

為實現建築物全生命週期的數位化管理，久年機構正研擬將 BIM 技術的應用從設計與施工延伸至資產營運與維護階段。透過導入 ISO 19650-3 國際標準建立精確的數位資訊模型，可為交屋後的客服保固、修繕維護及設施管理提供 3D 立體可視化的資訊支持，藉此大幅提升售後查修的精準度與處理效率，確保建築資產的長期價值。

表 3-1 本公司近三年客戶服務績效成果統計

年度	客服數量	結案數量	保固情況		客服類別		客服原因				
			保固內	保固外	建築	機電	1. 使用	2. 施工	3. 材料	4. 設計	5. 其它
2023	241	237	225	16	222	19	79	103	16	3	40
2024	107	86	83	24	102	5	30	57	2	11	7
2025	272	264	220	52	207	65	56	148	23	11	34

備註：
1. 本表之客服數量、結案數量皆採當年度日期統計累計之，而結案數量低於客服數量之因素，在於部分客服事件於年底統計截止時間前遞件申請，以致無法於當年度進行評估或修繕完成，後續本公司皆依正常客服處理程序依序處理至結案。
2. 本表客服原因之定義分別如下：
◆ 使用因素：非因施工不當所造成的瑕疵，如建築外牆發霉、排水不通等。
◆ 施工因素：因施工不當所造成的瑕疵，如磁磚空鼓、滲水等。
◆ 材料因素：因材料因素所產生的瑕疵，如玻璃產生裂痕等。
◆ 設計因素：因規劃設計因素所產生的瑕疵，如異常跳電、景觀植栽存活情況不佳等。
◆ 其它因素：非屬使用、施工、材料、設計因素所產生的瑕疵即歸此類。

客戶滿意度調查

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：

於完工交屋後依據「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

在藉由公司售服同仁的努力下，已完成 2025 年度業主服務滿意度與績效調查，調查結果如下所示：

◆ 業主平均滿意度達 93.75 分，相較上一年度增加 2.13 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
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

表 3-2 本公司近三年業主滿意度調查　　單位：分

編號	項目	總平均分數		
		2023 年	2024 年	2025 年
1	現場人員專業及執行能力是否滿意	9.27	9.18	9.50
2	現場人員督導能力及工作態度是否滿意	9.27	9.27	9.50
3	工程品質控制及進度掌握能力是否滿意	9.00	9.00	9.38
4	安全衛生執行能力是否滿意	8.73	8.91	9.13
5	周遭環境維護及敦親睦鄰工作是否滿意	9.09	9.27	9.63
6	現場人員緊急事件應變能力是否滿意	9.36	9.18	9.25
7	公司及現場人員應對態度熱忱是否滿意	9.18	9.45	9.63
8	業主要求之處理時效是否滿意	9.00	9.00	9.25
9	建議改善方案及執行之能力是否滿意	9.36	9.18	9.25
10	改善結果是否滿意	9.18	9.18	9.25
總分		91.45	91.62	93.75

表 3-3 本公司近三年客戶 (住戶) 服務滿意度與績效調查　　單位：分、件

項目		2023 年	2024 年	2025 年
滿意度目標分數		80	80	80
實際售服件數		241	107	272
問卷回收件數		237	107	272
很滿意	100 分	0	1	0
滿意	80 分	237	106	272
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	80.19	80.00

業主售後服務滿意度與績效達 93.75 分

住戶服務滿意度與績效達 滿意等級



3.2.2 客戶申訴處理機制與回應管道

本公司制訂有《P3214 客服辦法程序書》、《P3213 交屋作業程序書》，建置業主、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 3-9 本公司客服處理程序流程



除此之外，久年機構亦將持續精進研擬各項客戶服務管道與系統（如 Line@ 等），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。

- 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/Hks4A87K9c
- Facebook 粉絲專頁訊息 (Messenger)：
  https://www.facebook.com/joyear.group
- Instagram 官方帳號訊息：@joyear.group
- Threads 官方帳號：@joyear.group
- 久年機構官方網站：https://www.joyear.com/

久年機構官方網站　久年機構 Facebook 粉絲專頁　久年機構 Instagram 官方帳號　久年機構 Threads 官方帳號　久年機構利害關係人意見回饋系統

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

3.3 永續、健康建築

永續重大議題 1：綠色、低碳與節能建築

表 3-4 永續重大議題 1：「綠色、低碳與節能建築」管理表

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針之評估
對久年的重要性	**正／負面衝擊項目**	**2025 年目標**	**有效性評估**
透過推動 AI ／ BIM 數位科技整合與導入國內外高規格綠色、健康建築標準，久年機構突破傳統代客施工框架，從源頭設計至施工交付，致力降低碳足跡與資源消耗，確立在永續營造與循環經濟浪潮中的領先品牌地位。	**正面／實際衝擊** ● 應用國內外健康建築相關標準（如我國綠建築、美國 WELL 標章）具體提升居住者健康並降低建案能耗與碳排。 ● 自建案持續取得綠建築及健康建築實績，大幅提升品牌形象、市場競爭力與金融機構 ESG 評等 **正面／潛在衝擊** ● 整合 BIM 與 AI 系統優化施工介面，減少重工浪費，帶來營造效率與成本優勢。 ● 滿足業主與市場對低碳、健康建築日益增長的需求。 ● 展現永續企業文化，有助於吸引並留任具備綠色理念與數位專長的優秀人才。 **負面／實際衝擊** ● 擴大綠色及低碳採購初期成本可能較高。 ● 兼具營造工程與 ESG ／ BIM ／AI 之 數位專長跨領域人才短缺，人力招募與培訓成本增加。 **負面／潛在衝擊** ● 供應商因應 ESG 轉型之能力落差，可能影響綠建材供貨穩定性與交期。 ● 綠建築與永續法規（如 LEBR）快速更迭，需持續投入資源更新技術與合規要求。	● 完成全場域（辦公室+工地）ISO 14064-1 溫室氣體盤查與第三方查證。 ● 久年置地自建案持續取得綠建築標章，並挑戰國際 WELL 健康建築認證。 ● 維持 100% 在地採購率，並達成 100% 供應商簽署《永續責任承諾書》。 ● 完成首次環境部綠色採購申報。	● 定期向董事會（永續發展委員會）報告永續建築趨勢及推廣、永續建築工程解決方案開發及驗證情況 ● 透過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查之內部稽核、管理審查會議定期檢視盤查數據與減碳目標。 ● 檢討 BIM 模型應用效益、建材耗損率，以及綠建材替代方案之可行性。 ● 經營策略暨風險會議：回顧年度供應商 ESG 評鑑結果、各項永續建築認證推動成效，分析法規趨勢並制定因應策略。 ● 追蹤各部門於數位賦能、綠色採購指標之執行成果。
策略		**2025 年執行績效**	
● 數位賦能與精準管理：整合 BIM、ERP、ESG 優化施工並精算碳排。 ● 永續採購與風險控管：在地採購與供應商 ESG 分級評鑑。 ● 共好培力與健康價值：輔導供應鏈並積極倡議國內外綠色建築標準。		● 2025 年發布久年首本《永續報告書》並完成全場域 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及通過第三方查證。 ● 「久年銀座」榮獲全國首座 WELL 健康建築標準中期認證（銀級）。 ● 2025 年維持 100% 在地採購比率，並完成 100% 供應商簽署久年《永續責任承諾書》。 ● 已完成申報環境部綠色採購金額，2025 年綠色採購金額達新臺幣 1,774 萬元。	
管理做法與目的	**負面補救及預防措施**	**2026 年目標**	**申訴機制**
● 雙軌推動：對外對接國內外綠色及健康建築標準，對內以數位工具優化碳足跡管理。 ● 源頭倡議：在工程評估階段積極與業主議合，突破「代客施工」限制，主動提供綠色低碳方案。 ● 分級管理：透過永續供應商管理機制，帶動上下游夥伴共同邁向低碳轉型	● 針對高金額交易之供應商，推動執行 ESG 現地稽核，確保其符合久年 ESG 相關規範，預防供應鏈斷鏈風險。 ● 建立「綠色建材替代方案庫」並多元化供應管道，確保低碳材料穩定供給。 ● 擴大內部人才培育，針對 AI ／ BIM 及 ESG 進行教育訓練，填補專業人力缺口。	● 數位升級：藉由 Oracle JDE ERP 於發包階段實施綠色建材比例試算與追蹤。 ● 持續精進永續供應鏈管理及相關教育訓練。 ● 綠色倡議：所有新承攬工程規劃期，主動向業主提出至少 1 項具減碳效益或綠建材替代方案。	● 供應商與承攬商溝通管道：採購發包透明化機制與合約申訴管道。 ● 已設置利害關係人線上意見回饋系統。 ● 完善的工地現場職安衛通報與勞動權益申訴機制。
	正面衝擊管制措施	**中長期目標規劃**	**管理方針調整**
	● 技術經驗傳承：將「久年銀座」取得 WELL 認證之成功經驗模組化，複製至未來商辦與住宅專案。 ● 研發與產學合作：關注低碳（低蘊含碳）建築標示（LEBR）發展，與專業機構合作，引進前瞻節能工法。 ● 品牌行銷：透過《久年永續報告書》與公關宣導，強化「永續營造」品牌形象。	● 持續將 BIM 與 ERP ／ ESG 整合逐步導入專案管理。 ● 綠建材佔比提升：核心自建案之綠色與低碳建材採購佔比達 50% 以上。 ● 價值鏈減碳：將碳管理延伸至範疇三（Scope 3），帶動供應鏈實質減碳。 ● 產業標竿：評估導入「建築能效標示」，引領新建專案朝向近零碳建築邁進。	● 法規動態對齊：即時掌握政府相關永續與碳管理相關法規，機動調整公司策略。 ● 評鑑標準升級：依據年度稽核結果，持續精進供應商 ESG 評鑑項目與權重。 ● 市場需求回應：收集客戶對健康居住環境的回饋，調整綠色及健康建築標準之導入深度與廣度。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

在氣候變遷與城市永續成為全球核心議題的今日，營造業者的使命已超越傳統的工程交付。久年機構深知企業是參與整體居住環境與碳足跡控制的關鍵推手，我們的願景是成為「永續與健康建築的實踐者」。我們期許突破傳統框架，深信建築不僅是遮風避雨的載體，更是促進環境友善、資源效率與居住者身心健康的微型生態系。久年將持續從設計、選材到施工，把健康低碳的 DNA 注入建築本質，構築人與自然共存共榮、宜人宜居的韌性城市。

對此，為落實願景，本公司採取「高規標準導入」與「營建科技賦能」的雙軌策略。在承攬工程與協助業主開發的過程中，我們將永續設計思維全面納入施工管理流程。對外，我們積極對接國內外高規格建築標準，涵蓋國內綠建築（EEWH）、智慧建築與建築能效標示制度，以及國際 WELL 健康建築評估系統；對內，則結合 BIM 建築資訊模型（ISO 19650-2）、Oracle JDE ERP 等數位工具，優化施工路徑、精準管控材料與廢棄物，最大化降低營造施工階段的碳足跡與資源消耗，確保建築在全生命週期皆能發揮最佳的環境效益。

當前，久年機構在永續與健康建築的推動上，已設立明確的階段目標並累積豐碩實績。截至 2025 年底，久年已參與多件綠建築與 WELL 認證的建築營造工程。關係企業「久年置地」自 2020 年起，自建案皆全面取得綠建築標章，其中「久年銀座」集合住宅更於 2025 年勇奪全國首座「WELL 健康建築標準中期認證（銀級）」殊榮，成功將環境友善融入住戶的日常體驗中。展望未來目標，我們將持續擴大健康建築的應用範疇，並鎖定內政部「建築能效標示」與「低碳（低蘊含碳）建築標示／LEBR」作為下一階段的核心發展方向，逐步引領新建專案邁向近零碳建築的頂級規格，確立久年在永續與健康營造領域的標竿地位。（本公司參與營造之綠建築指標，詳請參閱附錄三。）

圖 3-10 久年銀座（Joyear Ginza）取得「WELL 健康建築標準中期認證（銀級）」



表 3-5 本公司承攬營造之綠建築標章工程簡要

工程／建案名稱	分級評估	年度	業主
新北市立美術館興建工程	黃金級	114 年度	新北市政府新建工程處 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	114 年度	臺北市政府都市發展局
臺北市文山區華興公共住宅統包工程	銀級	114 年度	臺北市政府都市發展局
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	114 年度	久年置地股份有限公司
久年銀座（臺北市久年置地金華段集合住宅新建工程）	銀級	113 年度	久年置地股份有限公司
宏匯瑞光廣場	鑽石級	113 年度	宏匯瑞光股份有限公司
臺北市立美術館典藏庫房新建暨南進門改善統包工程	銅級	113 年度	臺北市立美術館
宏普中央公園 （宏普建設新店區斯馨段 70 地號集合住宅新建工程）	黃金級	113 年度	宏普建設股份有限公司 新北建設股份有限公司
中租御景	銀級	111 年度	中國建築經理股份有限公司 中租建設開發股份有限公司
吉美大安花園（吉美建設大安區大安段集合住宅案）	銀級	111 年度	吉美建設事業股份有限公司

備註：本公司承攬營造工程之綠建築符合指標完整清單，敬請詳閱「附錄三」。

久年銀座榮獲
全國首例 WELL 健康建築銀級標章

久年置地新建案皆取得 綠建築標章

久年標画集合住宅
將取得 內政部低碳建築標示



JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

表 3-6 本公司承攬營造之候選綠建築標章工程簡要

工程／建案名稱	分級評估	年度	業主
久年松芮（臺北市士林區三玉段拾壹層集合住宅新建工程）	銀級	114 年度	久年置地股份有限公司
臺北港智慧車輛產業園區新建工程	銀級	114 年度	東立物流股份有限公司
久年長慶集合住宅案	黃金級	113 年度	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	113 年度	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	113 年度	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	113 年度	臺北市政府捷運工程局 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	113 年度	臺北市政府捷運工程局 台北雙星股份有限公司
久年慕舍新建工程	銅級	113 年度	久年置地股份有限公司
玉山永續講堂（國立臺北大學三峽校區 LB07 館新建工程）	合格級 （預計取得銀級）	112 年度	國立臺北大學 玉山商業銀行股份有限公司
凱風久年集合住宅案	合格級	111 年度	久年置地股份有限公司
久年快晴集合住宅案	合格級	111 年度	久年置地股份有限公司
宏普 Garden Park （新店區斯馨段 28 地號店鋪集合住宅新建工程）	黃金級	111 年度	宏普建設股份有限公司
敦北南京 （敦年建設松山區美仁段一小段 0450-0000 號 共 5 筆新建工程）	銀級	111 年度	安信建築經理股份有限公司 敦年建設股份有限公司

備註：1.*「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（JV）。
2. 本公司承攬營造工程之綠建築符合指標完整清單，敬請詳閱「附錄三」。

表 3-7 本公司承攬營造之智慧建築標章工程

工程／建案名稱	分級評估	年度	業主
新北市立美術館興建工程	合格級	114 年度	新北市政府新建工程處 新北市政府文化局

久年營造提供業主多項 永續綠色建築工程解決方案

表 3-8 本公司承攬營造之候選智慧建築標章工程

工程／建案名稱	分級評估	年度	業主
玉山永續講堂（國立臺北大學三峽校區 LB07 館新建工程）	（預計取得銅級）	（申請中）	國立臺北大學 玉山商業銀行股份有限公司
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	113 年度	臺北市政府捷運工程局 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	113 年度	臺北市政府捷運工程局 台北雙星股份有限公司
宏普 Garden Park （新店區斯馨段 28 地號店鋪集合住宅新建工程）	銀級	111 年度	宏普建設股份有限公司
敦北南京 （敦年建設松山區美仁段一小段 0450-0000 號 共 5 筆新建工程）	銀級	111 年度	安信建築經理股份有限公司 敦年建設股份有限公司
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	109 年度	臺北市政府都市發展局
臺北市文山區華興公共住宅統包工程	銀級	109 年度	臺北市政府都市發展局

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 3-9 本公司承攬營造之 WELL 認證工程

工程／建案名稱	分級評估	年度	業主
久年銀座（Joyear-Ginza Residential Building）	銀級	114 年度	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

表 3-10 本公司承攬營造之建築能效標示工程

工程／建案名稱	分級評估	年度	業主
宏匯瑞光廣場	1+	113 年度	宏匯瑞光股份有限公司

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

3.4 永續供應鏈 (GRI 204)

營建產業的永續轉型，無法僅靠單一企業的力量完成，而是需要整體價值鏈的緊密協作。久年長期身為工程專案中的「營造與系統整合者」，深知自身在產業鏈中承上啟下的樞紐責任。2025 年，我們發布首本《永續報告書》，並全面完成「全場域」（涵蓋辦公室與工地）之 ISO 14064-1 溫室氣體盤查及第三方查證。這一重要里程碑不僅是我們對環境的承諾，更是帶動供應鏈邁向低碳轉型的起點。我們將持續發揮營造專業的影響力，攜手開發單位、供應商與承攬商，共同建構具備氣候韌性且符合道德規範的永續供應鏈。

對於供應鏈的永續管理，我們的願景是期望打造具備氣候韌性、數位賦能與共榮共好的永續營建生態圈。我們期望突破傳統「代客施工」框架，以 AI 科技與綠建築標準為雙翼，引領供應鏈邁向循環經濟，打造具備氣候韌性與數位賦能的永續營建生態圈，實現與在地社會共存共榮的長期目標。

為落實此願景，久年持續推動「數位賦能」，導入 BIM 與 ERP ／ ESG 系統建置建材碳排資料庫、維持 100% 在地採購、落實供應商 ESG 分級評鑑與無衝突礦產規範，並攜手供應商／合作夥伴積極倡議綠建材的導入與健康建築理念，打造永續健康的優質建築作品。

在階段性目標上，久年將持續推廣關鍵供應商 100% 簽署《永續責任承諾書》與 100% 在地採購率，並規劃建置「綠建材替代方案庫」。中期將結合系統精準追蹤綠色採購比例、落實大型廠商現地稽核，並於核心自建案評估導入國內外低碳及健康建築標準。長期則將碳管理延伸至範疇三（Scope 3），並努力將自建案之綠色與低碳建材佔比提升至 50% 以上，全面確立久年在永續營造的標竿地位。

供應商永續責任承諾書簽署率 100%

3.4.1 活動價值鏈 (GRI 2-6)

營建產業鏈具備高度的專業分工與複雜性，從前端的開發規劃、中端的施工整合至後端的交付營運，皆需仰賴多方專業夥伴的緊密協作。本公司長期作為價值鏈中的「營造與系統整合者」，扮演著承上啟下的關鍵樞紐。我們不僅致力於工程的如期、如質交付，更將永續管理理念（ESG）深度融入價值鏈各個環節，期能帶動上下游夥伴共同提升產業韌性，打造共存共好的營建生態圈。

開發與資源整合者（價值鏈上游）

開發與資源整合者包含建設公司（如關係企業「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。

◆ **永續影響力：**

開發單位的決策是決定建築物生命週期碳排與永續表現的源頭。其決策不僅直接影響後續的工程規模與進度，更可透過導入綠色金融、推動綠建築、低碳（低蘊含碳）建築或健康建築（如 WELL 標章）設計，以及訂定低碳建材規格，發揮強大的源頭管理影響力。

營造與系統整合者（價值鏈中游／本公司核心角色）

本公司與關係企業「大鋒水電」主要擔綱此角色，負責整體工程之施工管理、品質控管與永續實踐。我們的角色負責整合龐雜的供應鏈資源，協調工序執行並確保法規遵循，是推動綠色採購與工地環境管理的關鍵樞紐。主要合作對象包含：

◆ **材料與設備供應商：**

供應水泥、混凝土、鋼材等大宗建材，以及門窗、衛浴、廚具等系統設備。本公司透過綠色採購政策，逐步導入具備環保標章或低碳認證之建材與設備。

◆ **分包商與專業工項單位：**

涵蓋結構、裝修、機電、景觀等專業工項，以及人力派遣業者。我們積極導入 BIM 等數位工具優化施工介面，減少重工與資源浪費，並輔導分包商落實各項 ESG 規範。

◆ **機電專業分包體系：**

負責各項工程之電力、空調、給排水、消防、資訊、通訊與監控等多系統之協同施工，為建築物後續營運階段的「節能減碳」及「智慧化管理」奠定良好基礎。本機構大鋒水電的主要營運項目即為擔任此產業角色。

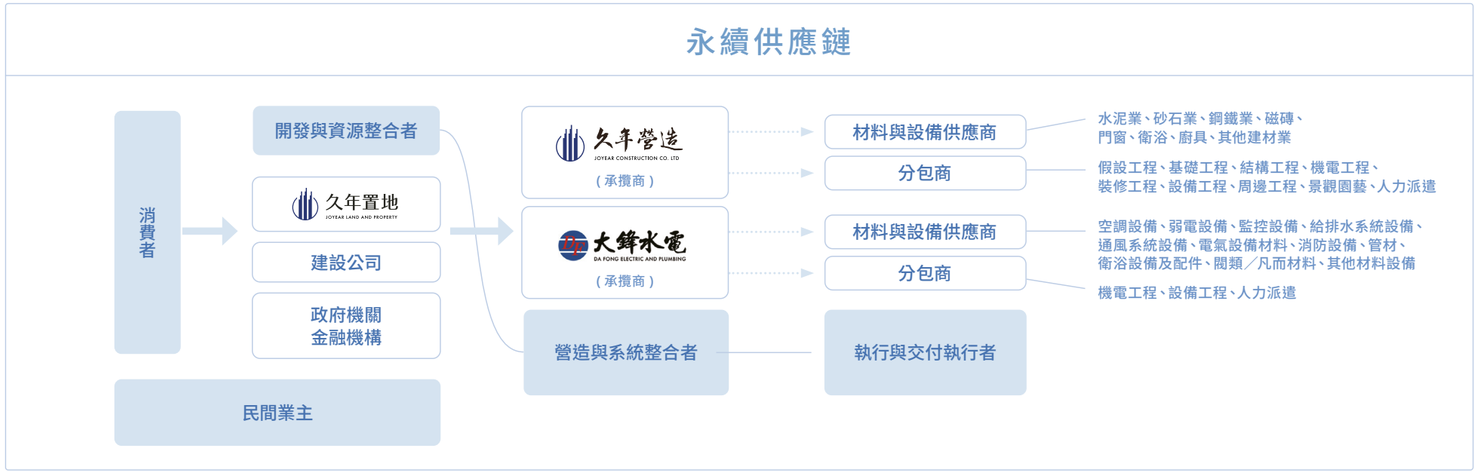
執行與交付執行者（價值鏈下游）

執行與交付執行者多為第一線現場施工單位與作業分包商，負責具體工項的施作、現場管理，亦包含完工交付與售後修繕。

◆ **永續影響力：**

由於施工環境具備較高潛在風險且人力組成多元（含本國與外籍移工），此階段是落實「職業安全衛生」與「勞動人權」的最前線。供應商與承包商的管理能力，不僅直接關係到工程品質與進度，更深刻影響工地「零災害」目標的達成，以及施工環境衝擊（如廢棄物、噪音、粉塵）的管控成果。

圖 3-11 久年機構永續供應鏈



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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 年起轉版為 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《P3205 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 30 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。

2025 年度，在「新進」供應商方面，計有 24 家廠商通過評鑑。在「既有」供應商方面，本公司本年度共評鑑 453 家次供應商，整體合格率達 96.9%；近三年合格廠商比例亦維持在近 97%。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。

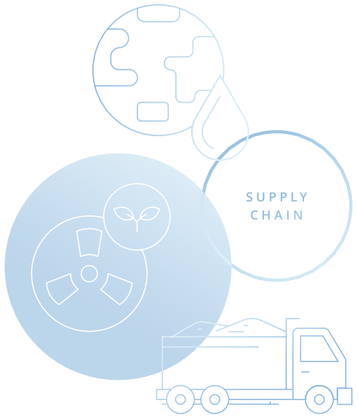
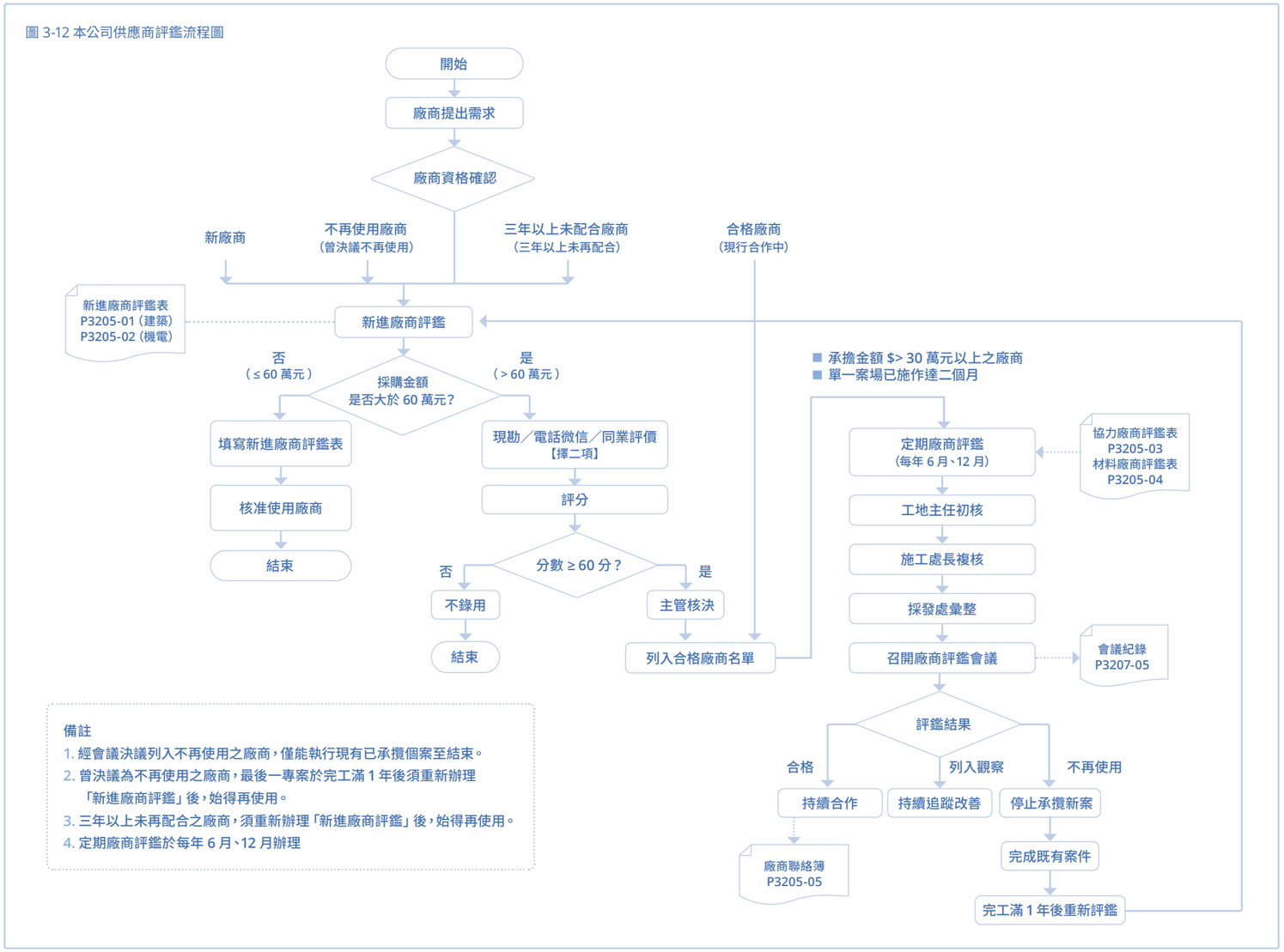


圖 3-12 本公司供應商評鑑流程圖



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

新進供應商管理制度（GRI 308、GRI 414）

為強化供應鏈品質與風險控管，久年依據《P3205 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 60 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 60 萬元以上者：

由工地主任以上人員及採發處評鑑，並搭配現勘／電話徵信／同業評價（擇二項）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「不再使用」之廠商，僅能完成原有專案，如因故須再使用，於其參與之最後一專案完工滿 1 年後須重新辦理「新進廠商評鑑」，始得再使用。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。

另一方面，久年機構依據「GRI 308 供應商環境評估」、「GRI 414 供應商社會評估」準則，制度化新進供應商管理機制，持續強化供應鏈品質、降低營運風險，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 3-11 「新進」供應商篩選／評鑑情況　　單位：家、%

等級		說明	2023 年		2024 年		2025 年	
			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	43	100.00%	35	100.00%	24	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：本表資料為久年營造、大鋒水電新進供應商篩選／評鑑情況，不包含久年置地。

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，久年依據 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。

依據《P3205 廠商管理程序書》之〈P3205-03 協力廠商評鑑表〉，久年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、安衛設施、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。

在〈P3205-03 協力廠商評鑑表〉之評比內容，涵蓋工程品質（25%）、工程進度（30%）、責任感（12%）、安全衛生（15%）、協調合作（8%）、工人調度及服從（6%）、供應商財力（4%）。久年正研議將以 ESG 為基礎重新分類、定義及新增評核指標與權重，提升供應商考核之品質與價值。

供應商評鑑結果區分為四個等級：

◆ A 級（80 分以上）： 屬優良廠商，持續合作並列為重點協力對象。
◆ B 級（79–60 分）： 屬可採用廠商，持續合作但納入一般管控。
◆ C 級（59–50 分）： 列為再觀察廠商，需持續監控其品質與改善作為。
◆ D 級（49 分以下）： 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，特殊情況則另案管制。

另一方面，本公司另訂有《S3802-07 協力廠商安衛管理標準》、《S3802-13 協力廠商工地安全衛生管理實施要點》，其規定供應商（協力廠商）相關配合規定及對應之懲罰機制、責任歸屬等，久年亦將相關紀錄作為供應商評核之參考依據。

表 3-12 「既有」供應商稽核評鑑情況　　單位：家、%

等級		說明	2023 年				2024 年				2025 年			
			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	249	97.65%	283	97.92%	274	98.92%	278	98.93%	211	96.79%	228	97.02%
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	6	2.35%	6	2.08%	3	1.08%	3	1.07%	7	3.21%	7	2.98%
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			255	100.00%	289	100.00%	277	100.00%	281	100.00%	218	100.00%	235	100.00%

備註：本表資料為久年營造、大鋒水電新進供應商篩選／評鑑情況，不包含久年置地。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄

3.4.3 永續供應鏈管理

(GRI 308-2、GRI 403-7、GRI 414-1、GRI 414-2)

供應鏈夥伴是久年機構實踐永續願景不可或缺的重要力量。我們深信，建構具備韌性且符合道德規範的永續供應鏈，不僅是厚植企業長期競爭力的關鍵，更是擴大社會正向影響力的必經之路。2025 年作為本公司全面深化 ESG 發展的重要里程碑，我們致力將環境保護（E）、社會責任（S）與公司治理（G）理念，由內而外延伸至整體價值鏈，帶動營建產業上下游共同邁向低碳、安全、共好的轉型。

分級審查與評鑑機制

為具體落實供應鏈永續管理，自 2025 年起，本公司依據採購與發包規模，逐步導入 ESG 相關審查與議合機制：

◆ 合約金額達新臺幣 30 萬元以上者：

由總公司簽約之合約已全面要求簽署《供應商永續責任承諾書》並列為合約正式附件。2025 年度，達此金額門檻之供應商，其承諾書簽署率已達 100.00%（新進、既有供應商）。

◆ 合約金額達新臺幣 3,000 萬元以上者：

除須簽署承諾書外，更進一步要求填寫《供應商永續責任自評表》。同時，久年機構將依推動時程執行現地評核，由採發處派員前往供應商駐地，依據《供應商永續責任現地評核表》進行實地勘察與稽核，確保永續作為如實落地。

為深化企業社會責任管理精神，本公司正研擬將 ESG 審核項目（如承諾書簽署情形、自評表完成度等）納入既有的「供應商評鑑作業」中，作為綜合評鑑的輔助依據，其結果將直接做為未來合作續約、合約修正或停權判斷之重要參考。

供應商永續管理要求範疇

本公司《供應商永續責任承諾書》、《自評表》及《現地稽核》之要求，全面涵蓋 ESG 三大面向，具體內容如下：

表 3-13 本公司供應商永續管理要求範疇

範疇	內容
環境面	要求避免對環境產生重大負面影響，實施環境管理措施並推動綠色採購，逐步研擬取得相關 ISO 認證（包含但不限於 ISO 14001、ISO 14064-1 及 ISO 14067 等）；推動節能減碳措施、資源回收與循環再利用；優先使用環境友善替代物料；並落實預防污染及妥善處置各類廢棄物（空污、水污、廢棄物、毒化物、噪音等），減少或消除各種形式之能資源浪費。
社會面	要求落實各項勞動人權與平等原則（涵蓋性別、種族、生育等）。嚴格禁止聘用童工與強迫勞動；確保薪酬福利與升遷訓練之公平性並符合相關法規；禁止職場性騷擾、霸凌與歧視。在職業安全與衛生方面，關注其是否逐步研擬取得 ISO 45001 或 TOSHMS 認證，要求遵守職安衛法規、落實體力勞動工作之風險評估與管制，並為員工提供完善的教育訓練與防護措施。此外，產品亦須符合久年機構衝突礦產政策。
公司治理面	要求供應商遵守久年各項永續發展政策，秉持誠信經營與公平交易原則。嚴禁行賄、收賄、不正當收益、不當捐贈或贊助，以及不公平競爭行為；要求落實資訊安全管理、嚴守公司機密不外洩，並尊重與遵守智慧財產權。同時，將考量供應商近三年內是否發生重大違規事件（涵蓋環境、職安衛、公共安全、食安及道德層面）。

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 2031 年起逐步實施永續現地評核，並逐步依據「GRI 308 供應商環境評估」、「GRI 414 供應商社會評估」準則，將 ESG 要求納入既有供應商考核管理程序，預期在 2031 年起全面導入永續供應鏈管理，以實現供應鏈共善的管理目標。

圖 3-13 本公司永續供應鏈管理推動目標與時程規劃



在無使用衝突礦產之承諾方面，久年機構深知企業社會責任與人權保障之重要性，為確保營建業務之永續發展並落實公平貿易精神，久年機構於 2024 年領先同業頒布衝突礦產政策。我們嚴格拒絕使用產自剛果民主共和國及其周邊高風險地區（如盧安達、烏干達等），且涉及武裝衝突與剝削行為的鉭、錫、鎢、金、鈷與雲母等礦物及其衍生物，以避免直接或間接資助非法團體，並杜絕助長侵犯兒童及勞工人權之不當行為。

為阻止前述爭議礦物進入全球產品供應鏈，我們將無衝突礦產的標準全面擴及建材原物料之追溯與供應商管理。久年機構不僅從源頭嚴格把關，不採購來自上述高風險地區之礦產及建材，更強力要求所有供應商及其上游供應鏈共同履行本政策。透過嚴謹的供應鏈管理與溯源機制，我們確保營造項目中的每一項建材均符合道德標準，以具體行動實踐企業社會責任，並落實對全球人權的堅定承諾。

重視人權！領先同業頒布 衝突礦產政策

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏

3 善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 3-14 久年機構《衝突礦產政策》

久年機構
《衝突礦產政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

久年機構致力避免使用來自剛果民主共和國（DRC）、盧安達（Rwanda）、烏干達（Uganda）、蒲隆地（Burundi）、坦尚尼亞（Tanzania）、肯亞（Kenya）及其周邊國家和地區等被武裝團體開採和販售的鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co）、雲母（Mica）等礦物其衍生物，避免助長不公平的勞工行為並侵犯兒童及勞工人權，並阻止這些礦物及其衍生物進入全球各地的產品供應鏈。

在建築及營造產業中，久年機構為避免直接或間接地資助受衝突影響地區的非法團體，不採購來自上述之剛果民主共和國及其周邊國家和地區等之礦產、建材及其原物料，並要求我們的供應商及其上游供應商履行前述政策，以實踐久年機構的企業社會責任、落實尊重人權的承諾。

董事長　　總經理

中華民國一百一十三年一十二月一十六日

內外部教育訓練及供應商培訓

為提升合作夥伴與供應商之職業安全衛生意識，久年營造持續辦理「臺灣職安卡」認證課程，近三年度共舉辦 5 場久年專班，總計邀集 73 家合作夥伴與供應商、259 人次參與。透過系統化培訓，加強合作夥伴及供應商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。

另一方面，配合公司導入 ISO 14001 環境管理系統及公司《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。

展望未來，久年將研擬更多主題性內外部培訓活動、研討會，並規劃於供應商協議組織會議上針對優良廠商實施表揚活動，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。

近三年辦理 5 場次
73 家合作夥伴 臺灣職安卡培訓

表 3-14 久年營造近三年供應商培訓活動概況

單位：家、人

場次	日期	培訓主題	供應商及合作夥伴參與家數	參與人數
1	2025.09.18	勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年專班）	4	19
2	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
3	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
4	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
5	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
總計			73	259

備註：本表為久年營造公司辦理之供應商及合作夥伴培訓統計。

圖 3-15 本公司辦理「臺灣職安卡」久年專班認證培訓情況







關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1　與人為善・永續啟程
2　盡責治理・共善共贏

3　善與人同・服務為本
3.1 建築品質與創新技術
3.2 服務滿意度與績效
3.3 永續、健康建築
3.4 永續供應鏈

4　友善環境・愛護地球
5　安身立命・緣繫久年
6　服務奉獻・成樹成林
附錄

3.4.4　在地採購與綠色採購

供應鏈的永續管理是久年機構實踐 ESG 承諾的重要基石。我們深知，企業的採購行為不僅關乎工程品質與營運效率，更對自然環境與社會經濟具有深遠的影響。因此，我們將「在地採購」與「綠色採購」視為供應鏈管理的核心雙引擎，致力於打造具備氣候韌性且低碳的永續價值鏈。

在地採購 (GRI 204-1)

扶植本土產業與深化在地連結，為久年機構供應鏈策略的重中之重。為確保專案品質、交期穩定，並極大化對本土產業的支持，久年機構於各項工程中皆優先選用臺灣本地的優質廠商與材料。近三年來，我們所合作之供應商與承攬商全數為臺灣在地企業，設備與原物料的在地採購比率持續維持 100%。透過深耕在地供應鏈，我們在環境與社會層面創造了雙重效益：

◆環境面（強化氣候韌性與減碳）：

有效縮短原物料的運輸距離，大幅降低物流配送過程中所產生的溫室氣體排放，並有效控管國際供應鏈波動所帶來的交期延宕與斷鏈風險。

◆社會面（帶動地方經濟共好）：

透過 100% 的在地採購承諾，將資金與資源留在臺灣，不僅直接帶動本土營建產業上下游的技術升級與動能，更創造了豐富的地方就業機會，具體落實久年機構與在地社會「共存、共榮、共好」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，優先執行綠色採購，持續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

久年機構的綠色採購作業，依循我國環境部「民間企業及團體綠色採購」之標準，於日常營運與工程採購中，優先選用具備國內外環保標章認證之產品與建材（包含：環保標章、節能標章、省水標章、綠建材標章、FSC 森林驗證及 EPEAT 標章等），將友善環境之理念具體落實於企業營運。2025 年度，本公司綠色採購總金額達新臺幣 17,743.23 仟元，佔整體採購比例約 1.62%。

身為專業營造廠，我們深知在多數承攬工程中扮演「代客施工」之角色，對於主要營建材料的選用之主導權多取決於業主設計與合約規範。儘管面臨此產業特性的限制，久年機構仍積極發揮專業承攬商的永續影響力。在工程評估與施工籌備階段，我們主動與業主、建築師進行議合與溝通，倡議導入綠建材及低碳材料的可行性與實質效益。

此外，針對久年機構旗下的「自建案」，我們已著手研擬綠色與低碳建材之專屬採購目標。透過短、中、長期的階段性策略，逐步提升綠色採購佔比，期望在克服產業限制的同時，進一步樹立久年作為「永續低碳營造廠」的領導品牌形象。

圖 3-16 久年機構綠色採購推動目標與時程規劃

2025 — 2027　奠基與倡議期

◆ **日常營運：**
總部辦公室綠色採購（如具節能標章之 IT 設備、環保標章之辦公及衛生用品與耗材）達成率逐步提升至 95% 以上。

◆ **承攬工程：**
建立「綠色建材替代方案庫」。於工程規劃階段，針對每件承攬案向業主提出至少 1 項具減碳效益或具備綠建材標章的替代材料評估建議。

◆ **久年自建案：**
明確訂定自建案之基礎綠色採購規範，設定自建案綠建材採用率。

2028 — 2039　升級與成長期

◆ **數位與系統結合：**
結合 BIM（建築資訊模型）與企業內部 ERP ／ ESG 系統，建立「建材碳排資料庫」。在採購發包階段即可精準試算並追蹤綠色建材比例與減碳效益。

◆ **承攬工程：**
透過持續議合，帶動承攬工程之整體綠色採購金額佔比每年穩健成長。

◆ **久年自建案：**
擴大綠色與健康建材之採購範疇，評估導入如 WELL 健康建築標準或國內綠建築標章之指標要求，確保建材無毒、低逸散，打造友善居住者身心健康的低碳示範案。

2030 —　產業標竿期

◆ **供應鏈共好：**
協同供應商研發或提供低碳／循環建材，將綠色採購延伸至範疇三（類別 3 ～類別 6）的碳排管理，達成供應鏈實質減碳。

◆ **久年自建案：**
核心自建案之綠色／低碳／循環建材採購比例逐步達成 50% 以上，並逐步朝向「淨零碳建築」或「近零碳建築」的頂級規格邁進，確立企業在永續營造領域的業界標竿地位。

在地採購率
100%

圖 3-17 本公司 2025 年
綠色採購金額環境部證明文件


久年營造股份有限公司
114 年綠色採購金額證明文件
久年營造股份有限公司（統一編號：55656776）
辦理綠色採購申報金額共計 17,743,230.0 元，
以茲證明。
下載日期：115 年 2 月 1 日
招標單位可至「政府綠色採購網路申報系統」查詢申報單位申報成果
序號：97DKSY263IP8
Page 1/Total 1

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄



圖片說明：「環境友善，鄰里服務」凱風久年、久年快晴（凱風快晴）工程同仁於案場前方「神農公園」執行環境檢整，提升當地社區環境整潔。

4

第四章 CHAPTER FOUR

友善環境・愛護地球

4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應（TCFD）
4.3 生物多樣性管理

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

四、友善環境・愛護地球

面對全球氣候變遷加劇與資源匱乏的挑戰，營造業作為高度資源依賴型產業，推動環境永續與低碳轉型已是刻不容緩的使命。久年機構深刻體認企業對自然環境的深遠影響，我們將氣候風險視為關鍵營運課題，並將環境保護內化為企業長遠發展的核心競爭力。

久年機構以「創新、責任、關懷」為核心價值，將「環境永續」深植於企業 DNA 之中。我們立志成為引領產業轉型的「綠色建築師」，承諾與全人類共同承擔減緩氣候變遷的責任。我們的願景是透過持續精進的永續工程實力，致力於為社會與客戶打造健康、舒適、友善且具氣候韌性的綠色環境，並在追求卓越建築品質的同時，盡最大努力降低生態負擔，實踐地球公民之重責大任。

此外，為落實永續願景，久年機構建構了全面且嚴謹的環境治理架構。在董事會的監督下，我們全面推動《品質與環境及安全衛生政策》、《能資源管理政策》與《溫室氣體排放管理政策》，依循 TCFD（氣候相關財務揭露）框架辨識氣候風險與機會，並藉由執行 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準等國際標準作為可依循的環境管理策略，以 PDCA 管理循環確保持續改善。

在實務執行上，我們持續推動數位與零碳的雙軸轉型。對內，透過 Oracle JDE ERP 系統建置環境會計與碳管理模組，落實「全場域（辦公室及工地現場）」的溫室氣體盤查與能資源監控，並積極投入 AI 智慧管理與 BIM 技術的開發與異業合作；對外，我們積極導入低碳工法、綠建材與循環經濟模式的發展，並攜手供應鏈落實綠色採購與污染預防，從源頭設計到施工終端，全面推動營造產業的低碳升級。

秉持實事求是、謙虛求進的精神，我們訂定清晰的氣候行動路徑。我們以「2050 年達成淨零碳排」為終極願景，並設立「2030 年減碳 30%」之中期里程碑。在日常營運指標上，我們嚴格控管各項能資源使用效益，致力降低溫室氣體排放密度、落實廢棄物減量、提升廢棄物回收率，並確保各項環境指標符合國家標準。透過公開透明的碳資訊揭露與定期的成效追蹤，久年機構將持續以具體行動邁向成為永續營建第一品牌，不僅符合法遵與客戶期待，更要在永續低碳營造的道路上，奠定久年永續經營的重要基石。

圖 4-1 久年機構《能資源管理政策》

久年機構《能資源管理政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

調適氣候變遷風險，邁向潔淨能源環境。
降低溫室氣體排放，達成節能減碳目標。
實踐能源管理機制，提升能源使用效率。
落實用水管理規劃，創造節約用水效益。
珍惜使用天然資源，降低環境生態負擔。
符合法遵客戶要求，推動公司永續經營。

董事長　　總經理

中華民國一百一十三年一十二月一十六日



4.1 能資源與環境管理

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《品質與環境及安全衛生政策》、《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），以及 ISO 14001 等四大系統要求，藉由標準化流程與 PDCA 管理循環，持續強化品質、安全衛生與環境管理效能。另《能資源管理政策》則涵蓋潔淨能源、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。



圖 4-2 本公司已取得 ISO 14001 環境管理系統認證

通過 ISO 14001 環境管理系統國際標準認證

通過 ISO 14064-1「全場域、全範疇」溫室氣體盤查查證

2030 年範疇一＋二 減碳 30%

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

4.1.1 能源管理

（GRI 103、GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4、GRI 302-5）

營造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。2025 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 4,870.3866 GJ，相較上一年度的 5,154.9600 GJ 減少 5.5%的消耗熱值。

能源消耗總量熱值降低 5.5%

表 4-1 2025 年本公司能源使用消耗情況　　單位：度（kWh）、公升（L）、吉焦耳（GJ）

項目／場域		公司總部	營建工地、工務所	總計
定量指標	單位			
電力使用量	度（kWh）	178,064	1,067,239	1,245,303
	吉焦耳（GJ）	641.0304	3,842.0604	4,483.0908
液化石油氣（LPG）使用量	公升（L）	0	25.452	25.452
	吉焦耳（GJ）	0	0.6338	0.6338
汽油使用量	公升（L）			12,274.9830
	吉焦耳（GJ）			386.6620
能源消耗總量	吉焦耳（GJ）			4,870.3866
能源消耗密集度	GJ／百萬營收（元／新臺幣）			1.0863

備註：
1. 汽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），屬 ISO 14064-1 溫室氣體盤查類別 1 之項目。
2. 公司總部數據包含久年營造、久年置地、大鋒水電。
3. 2025 年能源消耗密集度之計算，分子為久年機構當年度能源消耗總量，分母為久年機構營收（新臺幣 4,483.40 百萬元），包含久年營造、久年置地、大鋒水電。
4. 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）。
5. 本表資料與本公司 2025 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。

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）。 備註：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

營造業的化石燃料消耗主要來自重型機具運作與交通運輸，是直接溫室氣體（類別 1 ／範疇一）排放的關鍵熱點。自 2025 年順利完成全場域溫室氣體盤查並通過 ISO 14001 認證以來，久年機構積極擴大對柴油、汽油等高碳排燃料的控管力度。

我們將減碳思維深度結合《P3223 環境保護管理程序書》及《S3802-19 節能與環境保護作業標準》，將低碳交通與燃油管理納入制度化運作。為加速推動「油轉電」與運具轉型，公司持續導入電動機具的使用，亦優化工程機具的調度效率以減少空轉耗能，並鼓勵內部採用低碳替代運具，從移動源頭實質降低對化石燃料的依賴，具體實踐低碳營造承諾

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）電力供應之工地，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。2025 年已針對部分工地案場評估太陽能發電系統之導入，並規劃以 ESG 與循環經濟概念打造「永續循環工務所」，打造永續營建新標竿。

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）、購置電動車輛等，以減少日常交通造成之碳排放與能源消耗。

依循 ISO 14001 環境管理系統實施節電減廢措施

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 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

為穩健提升公司整體的能源使用效率，久年機構將「節約用電」視為日常營運的核心規範。在依循 ISO 14001 環境管理系統架構下，透過《P3223 環境保護管理程序書》與《S3802-19 節能與環境保護作業標準》，針對辦公室與各專案工地等場域之固定用電設施，建立標準化的監管與巡檢機制。

我們不僅藉由制度面精準識別高耗能熱點，以落實硬體設備的節能汰換；更同步推動跨部門的節能公約與倡議機制，透過內部教育訓練與宣導，引導全體同仁從日常辦公與施工細節中改變用電習慣。透過由上而下的標準化管理與由下而上的行為優化，持續強化久年機構的能源治理韌性。

二、工地現場之節能作法

針對工務所與各營建工地，久年實施多項節電措施，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依據《S3802-19 節能與環境保護作業標準》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**
- **研擬導入智慧 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（如螢幕自動關閉等），並定期清潔設備濾網與散熱孔，維持運轉效率**
- **隨手關燈及電器**
- **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

為確保能源管理目標之落實並強化數據治理，久年機構現階段已參考 ISO 50001 能源管理系統之精神與架構，逐步建構內部能源數據追蹤與查核機制。目前，我們已落實每月常態性的用電數據盤點，系統性彙整總部各部門及各專案工地現場之用電度數與能源密集度（用電強度）資料。透過量化數據的持續累積，我們得以精準檢視各據點之節電成效，並針對異常耗能情況進行成因分析與即時改善，穩步奠定能源管理的堅實基礎。

展望未來，為持續深化能源治理並確保達成「2030 年減碳 30%」之目標，本公司規劃以下列三大方向作為後續管理精進之具體作法：

◆數位化與系統整合

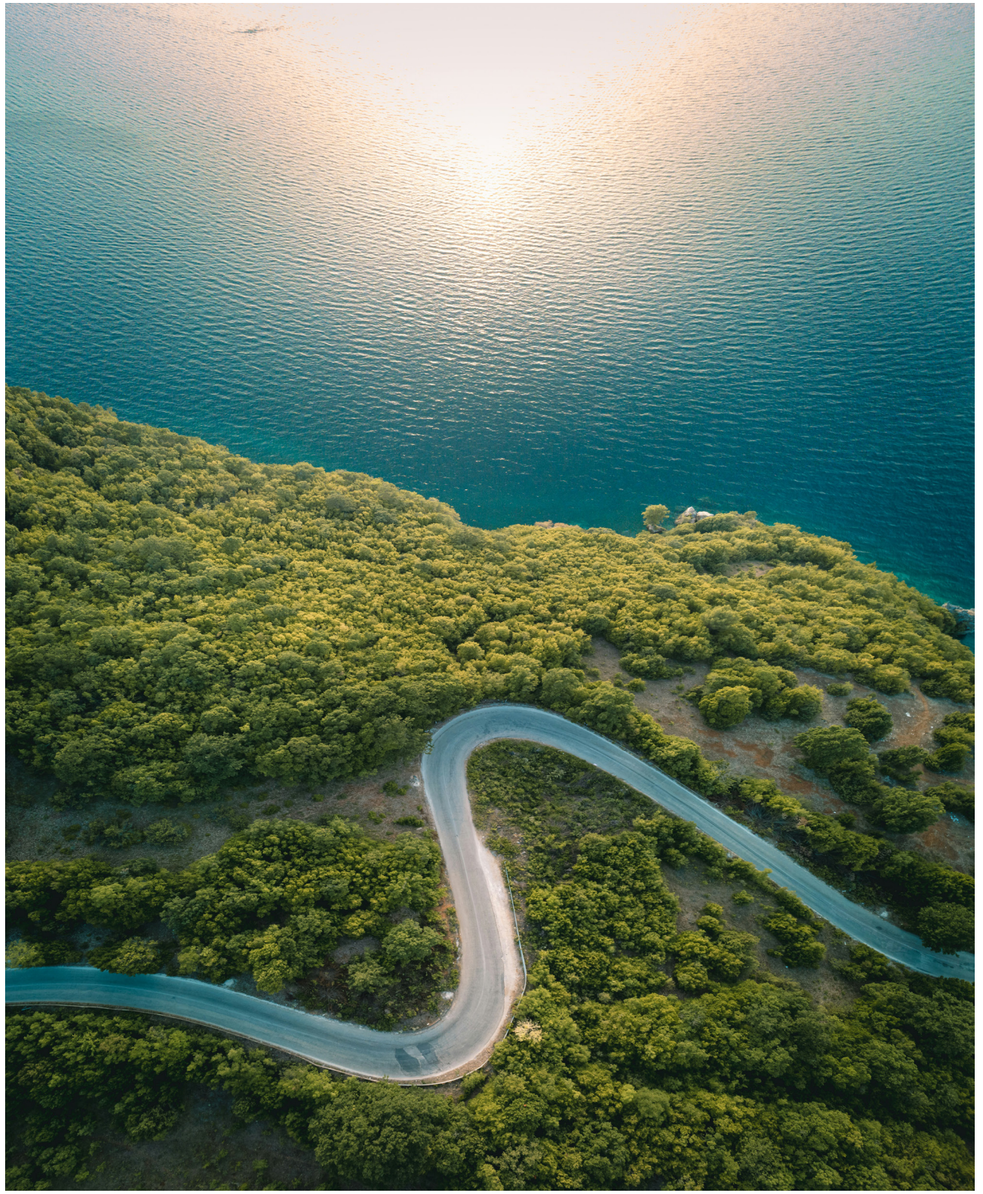
延續全場域溫室氣體盤查之推動經驗，我們預計將各專案工地與辦公室之能資源消耗數據，深度整合至公司既有之 ERP 環境會計模組中。透過系統自動化串接與視覺化的營運儀表板，取代傳統人工統計，大幅提升能源數據監控的即時性與準確度。

◆AI 與物聯網（IoT）智慧監控導入

結合本公司積極發展之 AI 智慧建築與營建數位轉型策略，未來將評估於新建工程專案中擴大導入智慧電表與 IoT 感測設備。期盼透過 AI 數據分析工地用電行為模式，進一步優化高耗能設備與機具的運轉排程，將管理模式由「被動統計」升級為「主動節能」。

◆精進能耗基線與減量目標設定

基於持續擴充的長期能耗資料庫，研擬將針對不同類型之工程專案與施工階段，建立專屬的標準耗能基線（Baseline）。以此為基準，未來將能針對各單位制定更具科學基礎與挑戰性的階段性節電 KPI，確保企業營運成長與低碳環境指標同步達標。



JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄

4.1.2 水資源管理 (GRI 303-1、GRI 303-2、GRI 303-3)

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，排放水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 4-3 水資源利用情況　　單位：噸（度）

事業單位	水資源類型	久年營造	久年機構
		2024 年	2025 年
公司總部（辦公室）	自來水	521	1,090
營建工地、工務所	自來水	30,224	21,282
	地下水	0	0
	回收水	0	0
	合計	30,224	21,282
用水總計		**30,745**	**22,372**

備註：
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～2025 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。
4.2024 年數據為久年營造單一事業體之資料，2025 年數據為久年機構三家事業體（久年營造、久年置地、大鋒水電）合計數量。
5. 本公司自 2024 年起開始統計各項用水資料，故無其它年份數據。



節水措施推動情形

一、制度規劃與管理機制

根據本公司 ISO 14001 環境管理系統，已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。

為降低營運活動對自然水體之衝擊，久年機構依循 ISO 14001 環境管理系統，將水資源的「節流（節水）」與「防污（廢水管理）」同步納入企業核心管理架構中。我們於《S3802-19 節能與環境保護作業標準》研擬相關節水管理規約與內部鼓勵機制，亦訂定《S3802-16 營建工地逕流廢水管理作業標準》作為各工地執行水資源管理之依循規定。透過跨部門的協作與資源整合，我們持續追蹤各場域之水資源使用與放流情況，以提升整體水資源治理效能。

二、工地與工務所現場管理措施

針對用水需求與環境衝擊最顯著的工程現場，久年機構從源頭減量、循環利用到末端排放，規劃了全面性的水資源管理與污染防制行動：

◆ 水資源再循環與雨水收集

妥善回收地工階段湧出的地下水，應用於施工區域之廁所沖洗、植栽澆灌及抑塵降溫等次級用途。此外，亦積極評估於合適之專案場域建置雨水回收設施，極大化現場水資源的循環利用率。

◆ 節水工法導入與源頭減量

積極研究並推廣薄板磚乾掛、鋁模牆面等創新工法，大幅減少傳統水泥貼作之用水量；同時透過提升混凝土養護精度，有效降低施工過程中的水耗。針對混凝土剩餘廢料，嚴格要求由供應車輛載回原廠統一回收處理，避免現場清洗造成水源浪費與污染。

◆ 逕流廢水與放流水質管控

依據《S3802-16 營建工地逕流廢水管理作業標準》，嚴格落實各工地施工階段之廢水排放管制。於擋土及開挖階段，設置洗車設備與沉砂池，確保洗車污水經泥砂沉澱後方可排放，且廢土泥漿須由合法車輛清運。進入結構體及裝修階段後，各樓層產生的施工廢水須先經預留口之簡易沉砂桶槽進行初次過濾，再沿管路排至工區主要沉澱池進行二次沉澱，確保最終排放水質符合「營建工地放流水水質標準」。

◆ 防溢與沉砂池設施維護

於假設工程階段即妥善規劃防溢座與臨時排水溝。工地現場落實設置遮雨、擋雨及導雨設施，並確保沉砂池總設計容量達工地總面積乘以 0.025 公尺以上，非下雨期間最高液面距池頂高度亦須大於池深之二分之一。相關設施皆定期清理淤砂並記錄維護情形，確保防污機制時刻發揮效用

三、辦公場域節水改善

在非工程之一般營運場域，久年機構從設備汰換與日常宣導著手。我們逐步將各據點之水五金與電器設備（如水龍頭、各類出水裝置）汰換為具備「國家省水標章」之環保產品，並推動採用省水型洗滌設備，從細節處減少日常營運的用水負擔。

四、教育訓練與管理落實

為確保各項標準作業程序得以貫徹，久年機構定期辦理節水與水資源防護的內部教育訓練。在實務管理上，工地現場須嚴格依核准之《營建工地逕流廢水污染削減計畫》規定，確實填寫〈S3802-16-01 污染削減設施自主檢查表〉，落實第一線的自主查核。未來，我們亦將逐步建立量化的節水成效評估機制，並將其納入員工與專案績效考核中，進一步強化水資源管理的制度連結與執行力。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

4.1.3 廢棄物管理 (GRI 301、GRI 306)

永續重大議題 3：廢棄物管理與循環經濟

表 4-4 永續重大議題 3：「廢棄物管理與循環經濟」管理表

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針之評估
對久年的重要性	**正／負面衝擊項目**	**2025 年目標**	**有效性評估**
營造業為高資源依賴產業，落實廢棄物管理不僅能降低環境負擔與法規風險，更能降低營建成本、提升資源使用效率，是久年機構邁向 2050 淨零排放與展現永續競爭力的關鍵。	**正面／實際衝擊** ● 實資源回收分類，減少末端廢棄物處理成本、提升料件使用率。 **正面／潛在衝擊** ● 創新循環建材與「永續循環工務所」之應用，樹立永續營建新標竿，提升品牌形象與競爭力。 **負面／實際衝擊** ● 營建廢棄物產出造成末端處理壓力與清運成本增加。 **負面／潛在衝擊** ● 委外清運廠商若違法傾倒，將造成環境污染、企業商譽受損與裁罰風險。	● 營建廢棄物 100% 合法清運與妥善處理。 ● 嚴格管制營建廢棄物之合法合規 0 裁罰。 ● 積極參與外部循環經濟倡議組織，建立產業鏈結。 ● 爭取通過 ISO 14001 環境管理系統	● 透過 ISO 14001 環境管理系統與年度內部稽核，定期檢視《P3223 環境保護管理程序書》及《S3802-17 營建工地廢棄物管理作業標準》執行成效。 ● 由營建管理處工管科與各工務所定期追蹤清運廠商之月報與遞送三聯單，確保流向合法透明。 ● 透過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查內外部稽核雙重確認全年度廢棄物清運及處理統計。
策略		**2025 年執行績效**	
依循 ISO 14001 環境管理系統系統、《廢棄物清理法》、《資源循環推動法》，推動「全生命週期管理」，從源頭減量設計（BIM）、日常非工程減廢到末端合法清運，落實資源回收機制，邁向循環零廢棄。		● 各工地皆依規申報廢棄物流向，並於完工後確實辦理解列。 ● 2025 年無營建廢棄物、廢棄土石方相關裁罰紀錄。 ● 已正式接洽遞件加入「台灣循環經濟學會」及「營建循環與低碳聯盟」，預計於 2026 年正式入會。 ● 已通過 ISO 14001 環境管理系統。	
管理做法與目的	**負面補救及預防措施**	**2026 年目標**	**申訴機制**
● 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。 ● 規劃設置「永續循環工務所」，以組合貨櫃、太陽能發電為主，規定內裝須達 50% 以上回收品或綠建材，且工程完工後 80% 可回收重複使用。 ● 每月落實工地清整分類，探索廢料再製與延伸生命週期應用。	● 嚴格把關：落實查核清運機構法定證照之有效期限。 ● 流向追蹤：土石方憑遞送三聯單追蹤流向；完工後向主管機關確實辦理廢棄物解列與流向管制解除。 ● 源頭防範：導入 BIM 數位建模，預防設計與施工衝突造成的材料浪費。	● 推動設立首座久年「永續循環工務所」，落實太陽能發電導入、高比例回收品之使用等指標。 ● 逐步將廢棄物管理與資源循環成效納入部門績效評核機制。 ● 擴大導入 Oracle JDE ERP 系統，強化工地資源數據追蹤。	設立內外部利害關係人溝通管道（如官網意見信箱、員工專線），並於工地周邊設置工程告示牌與聯絡電話，即時處理社區民眾對工地環境衛生與廢棄物清運之疑慮。
	正面衝擊管制措施	**中長期目標規劃**	**管理方針調整**
	● 積極參與公協會技術交流，掌握相關法律修法及國內外最新趨勢。 ● 主動評估並擴大導入預製／預鑄工法、系統模板等創新低碳技術。 ● 積極開發具備綠建材標章、可循環或回收材質、廢棄物回收循環利用服務之綠色供應商。	● 積極研究 UL 2799 等國際規範，參與綠色建材研發、廢棄物循環經濟模式開發工作。 ● 持續於各工程專案推動系統模、鋁模、鋼網牆等工法，實質減少施工資材損耗。	每年配合年度「經營策略暨風險會議」及國內外環保法規更新進程，滾動式檢討並修訂《環境保護管理程序書》與減量目標。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

久年機構持續關注我國相關環境法規的更新變動，近期受到營建產業關注的二部法規：《資源循環推動法》（前身為《資源回收再利用法》）、《廢棄物清理法》皆已完成修法工作，前者是我國為落實「2050 淨零排放」與「資源循環零廢棄」核心戰略所推動的重大法案，將廢棄物治理從「末端處理」全面升級為「全生命週期管理」，推動產業從傳統線性經濟轉型為循環經濟；後者則是強化廢棄物處理之監管力道與科技執法，藉以提升我國廢棄物管理效能，提升環境品質與國民健康。久年機構積極響應國家政策，不僅正式加入由財團法人臺灣營建研究院所倡議的「台灣循環經濟學會」與環境部主辦之「營建循環與低碳聯盟」，期待藉由同業的集思廣益創造合作空間，更可透過公部門所辦理的行動聯盟，加速掌握政府相關政策以提前因應，並透過相關外部（知識與教育）資源導入公司，將資源循環理念落實於各項營運環節。

另一方面，本公司嚴格遵守《廢棄物清理法》等相關法規，內部訂定有《P3223 環境保護管理程序書》、《S3802-17 營建工地廢棄物管理作業標準》，於營運過程中依據不同作業場域，制定嚴謹的廢棄物分類與管理機制。針對辦公區域所產出之民生垃圾，均要求妥善裝袋或封緊，並委託合格清除機構或交由當地環保局統一處理。在工程專案現場，我們於開工前即向主管機關提報《事業廢棄物清理計畫書》並取得核准函。對於施工中產生之剩餘土石方，我們秉持就地平衡利用原則，以減少運輸碳排；若需外運，則嚴格依循《剩餘土石方處理計畫》辦理，委由合格之清除與處理機構執行，並妥善保留遞送三聯單以供備查。

2025 年本公司之營建廢棄物產出量為 10,428.37 公噸、土石方清運量為 32,315.55 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 73.35 公噸。

表 4-5 本公司 2025 年廢棄物統計　　單位：公噸

廢棄物類型	處置方式	久年機構
營建廢棄物	廠商廠內堆置	10,302.97
	焚化	125.40
	小計	10,428.37
土石方清運	填埋／廠商廠內堆置	32,315.55
生活廢棄物	焚化	73.35
合計		42,817.27

備註：
1. 本表資料與本公司 2025 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。
2. 2025 年數據為久年機構三家事業體（久年營造、久年置地、大鋒水電）合計數量。

資源回收與營建廢棄物減量措施

一、制度規劃與管理機制

為確保廢棄物管理具備系統化與一致性，本公司依循 ISO 14001 環境管理系統，訂定有《P3223 環境保護管理程序書》與《S3802-17 營建工地廢棄物管理作業標準》。透過標準化作業流程，將資源回收、廢棄物分類與源頭減量納入企業核心管理架構中，並依據年度營運策略，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，明定各專案的資源循環目標，由上而下落實循環經濟精神。

二、工地現場推動措施

◆分類行動

辦公場所與工地案場均依規定設置資源回收區。我們將可回收再利用資源嚴格區分為塑膠類、保特瓶、金屬（鐵、鋁罐容器）、紙類（紙箱、書報等）及其它類（如廢電池、廢照明光源等）共五大類，並依相關法規落實分類貯存與明確標示。

◆落實源頭減量

於施工各階段所產生的各項營建廢棄物，同仁於清理前必須再次檢視是否具備回收再利用之價值，以確實從源頭減少營建廢棄物的產出量。同時，研擬推廣預製（鑄）工法、錯峰施工及改良工法（如鋁模、鋼網牆等），降低施工階段的資材損耗。

◆資源循環再利用

探索將可再利用之混凝土、模板、隔間材等營建餘料，轉化為回填或再製材料，不僅實現資源封閉循環，亦有效降低工程整體成本。目前已與外部廠商研擬合作導入綠色再生混凝土之製作與使用，以及與外部單位探討於建築拆除工程中導入 UL 2799 廢棄物零填埋之方案規劃及其效益評估。

三、跨部門與供應鏈合作

◆供應商與清運機構把關

採購發包單位在選擇廢棄物清除與回收處理機構時，嚴格查核其法定證照之有效期限是否涵蓋預定之合約期間，確保清運過程完全合法合規。

◆竣工解列與流向管制

工程專案完工後，工務所須檢具清理契約書、遞送三聯單、完妥證明及現場分類與完工照片，向地方主管機關申請解除事業廢棄物流向管制。土石方部分亦須檢具剩餘土石方完成證明書辦理解除管制，確保廢棄物最終流向透明可控。

◆數位系統支援與社會參與

導入 Oracle JDE ERP 系統與 BIM 數位建模，強化工地資源追蹤並預防設計錯誤造成的材料浪費。此外，我們持續與學校及民間組織合作，研究將報廢模板再製為課桌椅或手工藝品等可能性，延長材料生命週期並創造實質社會價值。

◆久年「永續循環工務所」規劃與設置

久年機構正規劃以 ESG 與循環經濟概念打造「永續循環工務所」，包括導入太陽能發電系統、工務所外裝以冬暖夏涼之材質為主，並優先以可重複使用的組合貨櫃屋打造；在內裝與辦公家具及用品方面，設定在不影響同仁辦公、健康及舒適度的情況下，至少須使用 50%（金額）以上的回收品或綠建材，並在工程完工後，內裝及家具至少達 80%以上可重複使用或回收者，方達久年「永續循環工務所」之定義與標準，除了可降低非工程類之廢棄物產生外，亦藉此打造永續營建新標竿。

四、教育訓練與追蹤管理

為確保環境規範符合要求，本公司持續追蹤《事業廢棄物清理計畫書》於工地案場實際的執行情況，並定期檢視中間處理機構提報之運送及處理月報。我們亦定期辦理分類與回收教育訓練，將廢棄物清理與回收成果彙整為報告與經驗資料，作為後續管理改善之重要依據。未來，我們將逐步把資源循環成效納入部門績效評核機制，全面深化企業的永續競爭力。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

4.1.4 溫室氣體管理 (GRI 102、GRI 305)

因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。

本公司訂有《溫室氣體排放管理政策》，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》針對 2024 年活動展開首次「全場域、全範疇」之盤查工作，包括公司總部 1 處，以及 11 處營建工地，盤查範疇涵蓋類別 1 ～ 6（範疇一至三）並取得公正第三方：「AFNOR 法國標準協會」頒發之「ISO 14064-1:2018 溫室氣體查驗報告意見書」（證書）。

2026 年，久年機構持續精進溫室氣體盤查工作，盤查邊界除了既有的總公司辦公室及營建工地外，更增加關係企業：久年置地、大鋒水電，透過跨事業體、跨部門的合作下，順利完成 2025 年溫室氣體盤查工作，並於同年 7 月順利取得「AFNOR 法國標準協會」之查證意見書（證書）。

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，協助取得包括 PAS 2080 ／ ISO 14067（建築）產品碳足跡查證、內政部 LEBR 低碳（低蘊含碳）建築標示等。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。

ISO 14064-1 溫室氣體盤查場域
擴大納入久年置地、大鋒水電

圖 4-3 久年機構《溫室氣體排放管理政策》

久年機構
《溫室氣體排放管理政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

「創新、責任、關懷」是久年機構對社會的承諾，我們持續不斷的努力，全力推動成為「綠色建築師」，以追求淨零碳排的決心，營造對社會、對客戶健康舒適的綠色環境。

當前，地球環境正遭受極端氣候、溫室氣體遽增的影響而逐漸惡化，為善盡地球公民及企業社會責任，久年機構致力推動溫室氣體管理與減排，以符合社會各界「兼顧環保行動與責任」期待的建築實踐者。

我們承諾：

- 全員參與節能減碳，持續提升能源使用效益。
- 持續掌握公司各項溫室氣體之排放情況。
- 落實推動溫室氣體減量工作，推行低碳工法與綠色建築作品。
- 致力碳資訊揭露，成為社會、客戶溫室氣體減量的重要夥伴。

董事長　　總經理

中華民國一百一十三年一十二月一十六日



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

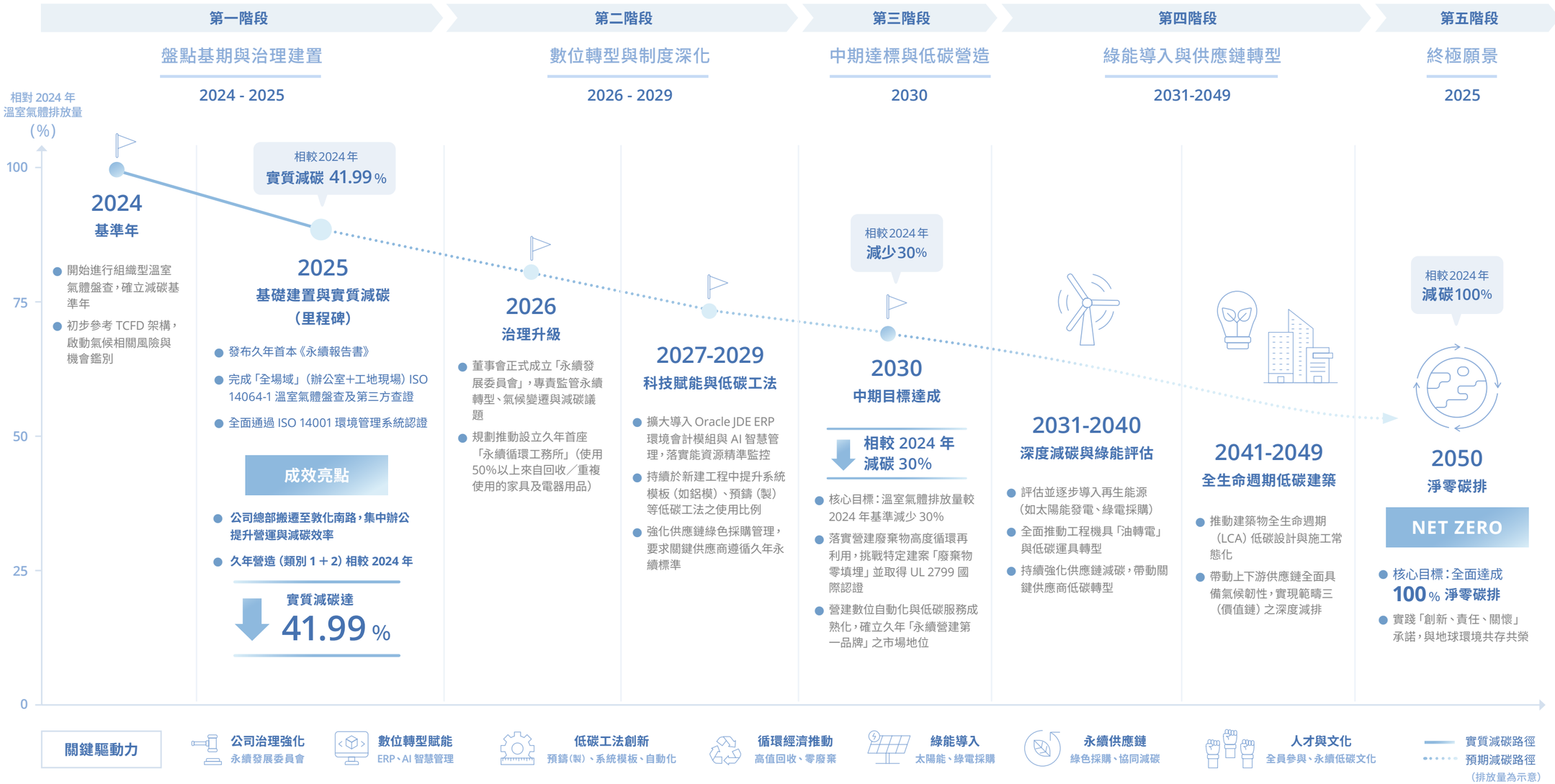
溫室氣體盤查

(GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-3、GRI 305-4)

本年度為久年機構第二次執行溫室氣體盤查，相較上一年度之盤查工作，本年度盤查邊界除久年營造外，另將久年置地、大鋒水電二家關係企業納入盤查邊界當中，包含三家事業體之總部辦公室、在建工程之案場 11 處等，報告範疇包含類別 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）。根據本年度溫室氣體盤查報告之統計，2025 年度久年機構溫室氣體總排放量為 7,458.7051 公噸 CO_2e（類別 1 ～類別 6），以營業收入為強度換算單位，1.66 公噸 CO_2 ／每百萬元營收。

2025 年久年營造範疇一＋二溫室氣體排放較 2024 年 降低 41.99%

圖 4-4 久年機構 2024 ～2050 淨零減碳路徑圖



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

於減碳方法與行動，久年機構透過 ISO 14064-1 溫室氣體盤查發掘各部門、各工程案場之排碳熱點，並藉由推動 ISO 14001 環境管理系統的導入，針對排碳熱點研擬相關節能減碳措施。在本年度減碳成效方面，因 2025 年之溫室氣體盤查邊界有所擴展與調整，致使盤查數據無法直接與 2024 年情況進行比較。然而，若單就「久年營造」本體之營運範疇進行分析，2025 年度在類別一（直接溫室氣體排放）及類別二（輸入能源之間接溫室氣體排放）的排放總量，相較於 2024 年大幅降低 41.99%。此一顯著的降幅，顯示久年機構已初步達成實質的減碳績效。探究此減碳成效的背後成因，主要歸功於久年營造於本年度落實了以下兩項關鍵的營運調整與管理作為：

總部搬遷與集中辦公之節能效益

為提升整體營運效能，本公司將總部辦公室由原先的忠孝東路舊址搬遷至敦化南路新址。透過辦公場域的整併與集中化管理，不僅有效提升了跨部門的溝通與作業效率，更大幅降低了過去分散辦公時所產生的空調、照明及各項硬體設施的重複耗能，從源頭端實質減少了辦公室日常營運的用電量與碳排放。

導入 ISO 14001 並落實各項節能措施

本公司全面導入並通過 ISO 14001 環境管理系統認證，將能源管控正式納入制度化運作。藉由推行《節能與環境保護作業標準》，我們於辦公室與各專案工地現場嚴格落實多項常態性的節能措施，包含管控高耗能設備運轉時段、落實隨手關閉閒置電源、汰換照明與電器為一級能效產品、優先採購 R32 及 R600a 冷媒之設備等，並透過定期的用電數據追蹤與內部宣導，形塑全員參與的節能文化。

展望未來，久年機構將持續秉持打造「永續營建第一品牌」的願景，以今年 41.99% 的階段性減碳成績為厚實基石，持續於營運與工程環節中發掘節能潛力。我們將穩健地朝向「2030 年基於 2024 年基準減碳 30%」之中期戰略目標邁進，以踏實的步調實踐對環境保護與永續發展的承諾。

表 4-6 久年機構近二年溫室氣體排放量與排放強度統計

單位：公噸 CO2e、%

年度			2024 年		2025 年							
事業單位			久年營造		久年機構（合計）		久年營造		久年置地		大鋒水電	
溫室氣體類別			排放量	佔比	排放量	佔比	排放量	佔比	排放量	佔比	排放量	佔比
範疇一	類別 1	直接溫室氣體排放與移除	446.3346	1.45%	70.6720	0.95%	67.2391	0.91%	3.4316	6.22%	0.0013	0.01%
範疇二	類別 2	購入能源的間接溫室氣體排放量	624.0645	2.02%	590.2736	7.91%	553.7016	7.51%	18.2860	33.12%	18.2860	61.64%
類別 1+2 合計			1,070.3991	3.47%	660.9456	8.86%	620.9407	8.42%	21.7176	39.34%	18.2873	61.65%
範疇三	類別 3	運輸造成之間接溫室氣體排放	282.4820	0.92%	262.0787	3.51%	230.9077	3.13%	25.6867	46.53%	5.4842	18.49%
	類別 4	組織使用產品及服務所造成之間接溫室氣體排放	29,495.6966	95.61%	6,535.6808	87.62%	6,521.9858	88.45%	7.8023	14.13%	5.8927	19.86%
	類別 5	使用組織產品及服務所造成之間接溫室氣體排放	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
	類別 6	其它	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%	0.0000	0.00%
	類別 3-6 合計		29,778.1786	96.53%	6,797.7595	91.13%	6,752.8935	91.58%	33.4890	60.66%	11.3769	38.35%
本年度溫室氣體排放總量			30,848.578	100.00%	7,458.7051	100.00%	7,373.8343	100.00%	55.2065	100.00%	29.6642	100.00%
溫室氣體排放強度（類別 1~6）（單位：公噸 CO2e ／每百萬營收）			7.70		1.66							
類別 1+2 之溫室氣體排放強度（單位：公噸 CO2e ／每百萬營收）			0.27		0.15							

備註：
1. 採營運控制權法進行盤查，冷媒採「冷媒填充法」計算。
2. 盤查之溫室氣體種類包括二氧化碳 (CO2)、甲烷 (CH4)、氧化亞氮 (N2O)、氫氟碳化物 (HFCs)。
3. 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。
4. 類別 2：係指來自於輸入電力之間接排放。
5. 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。
6. 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。
7. GWP 採用 IPCC 第六次評估報告之數值。
8. 本表資料與本公司 2024 年～2025 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。
9. 2025 年溫室氣體排放強度之計算，分子為久年機構當年度溫室氣體排放量，分母為久年機構營收（新臺幣 4,483.40 百萬元），包含久年營造、久年置地、大鋒水電。
10. 2024 年為本公司首次執行溫室氣體盤查之資料年度，考量營造產業之特殊性，將類別 1 中的「內涵冷媒的設備」之溫室氣體採「冷媒填充法」計算，一次性 100%認列當年度新納入（新採購）之「內涵冷媒的設備」。2025 年因多數「內涵冷媒的設備」之溫室氣體已於上一年度認列計算完畢，故當年度之冷媒溫室氣體數量較前一年低。
11. 類別 4「組織使用產品及服務所造成之間接溫室氣體排放」，因每一年度之工程進度與階段不同，使得每年度所實際採購的建材種類、數量而有所不同，進而造成跨年度類別 4 之排放數量產生明顯落差。
12. 2024 年僅久年營造股份有限公司執行溫室氣體盤查，並取得第三方公證單位查證意見書（證書）。
13. 2025 年分別針對久年營造、久年置地、大鋒水電公司執行溫室氣體盤查，並皆取得第三方公證單位查證意見書（證書）。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 4-5 本機構取得 2025 年溫室氣體盤查公正第三方查證意見書



備註：2026 年執行之 2025 年溫室氣體盤查之邊界，涵蓋久年機構三家事業體（久年營造公司、久年置地公司、大鋒水電公司）。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

4.1.5 環境管理合規與成效

在推動各類工程營造的同時，久年機構始終將「環境保護」與「鄰里共好」視為企業營運不可妥協的底線。為落實綠色施工並確保周邊環境的優質與整潔，本公司持續依循最高標準強化各項環境安全與污染防制管理機制。

2025 年期間，本公司各營造案場於地方主管機關之例行查核中，接獲部分關於廢棄物清理、噪音防制及建築施工規範之限期改善與裁罰通知。對此，久年秉持「透明揭露、誠實面對、積極改善」之原則，不僅於第一時間完成現場缺失修正，更全面啟動深度的內部檢討與流程再造。依據本年度環境類裁罰統計，屬久年權責之案件共計 6 件，裁罰總金額為新臺幣 3.36 萬元。雖未構成重大營運衝擊，但我們仍嚴肅看待每一次的查核結果，並針對不同缺失類型展開具體之改善與預防行動：

◆落實環境復原與源頭宣導：

針對施工周邊之環境維護（如廢棄物清理法第 27 條），專案團隊已立即針對污染區域進行深度清潔與復原；同時，針對第一線施工同仁加強環保法規之教育訓練，從源頭杜絕廢棄物逸散風險。

◆強化噪音防制與承攬商管理：

針對施工噪音及現場管理規範（如噪音管制法第 8 條及建築法第 67 條），我們已重新檢視並調整各工區之施工時段與動線規劃。透過加強對分包廠商之監督與約束，致力將工程對鄰里社區的干擾降至最低。

◆界定權責與跨界督導管控：

針對本年度違反廢棄物清理法第 62 條之特定案件（裁罰金額 33 萬元），因該工程屬管理包性質，法定權責與罰款均由業主全額負擔。然基於對環境永續的共同承諾，本公司仍積極發揮專業營造管理之角色，於權限範圍內加強現場督導，協助業主落實各項防制措施。

每一次的外部查核，都是檢視並推動內部管理升級的重要動力。展望未來，久年機構將持續深化全體同仁與合作夥伴的環境保護意識，透過更嚴謹的督導制度與標準作業流程，從根本降低施工對環境的潛在衝擊，具體實踐我們對社會與環境共好的永續承諾。

表 4-7 本公司 2025 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
環境類	廢棄物清理法第 27 條	2	0.36	已針對汙染區域進行維護與復原，並加強教育訓練與宣導
	廢棄物清理法第 62 條	1	33.00	此工程為管理包，權責對象為業主（罰款金額由業主全額負擔），已於權限內加強控管
	噪音管制法第 8 條	4	1.20	已調整施工規劃與加強廠商管理
	建築法第 67 條	1	1.80	已調整施工規劃與加強廠商管理
	合計（久年權責）	**6**	**3.36**	**（僅合計屬本公司責任之金額）**

備註：本公司 2025 年環境類裁罰金額合計為新臺幣 3.36 萬元，不含因違反《廢棄物清理法第 62 條》違規事件 1 件之 33.00 萬元，其原因在於本違規事件之案發工程屬「管理包」性質，法定權責為業主，故本事件之違規責任與罰緩均由業主承擔。

4.2 氣候變遷因應（TCFD）

氣候變遷與環境風險已成為全球企業營運須謹慎面對的關鍵議題。隨著極端氣候現象的頻率與強度攀升，不僅對自然生態造成衝擊，更深刻影響著企業的營運穩定性與永續發展。久年機構深知，在各國陸續推動減碳政策與淨零轉型的趨勢下，企業需肩負起環境保護與氣候行動的責任。

為確保企業在低碳轉型中具備高度的應變能力與競爭優勢，久年機構將氣候變遷視為關鍵的營運風險與機會。我們參考國際金融穩定委員會（Financial Stability Board ／ FSB）所發布的 TCFD（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，氣候相關財務資訊揭露）框架，從「治理」、「策略」、「風險管理」和「指標與目標」四大核心著手，逐步建立氣候風險評估機制。透過現階段初步展開的風險與機會識別作業，後續將逐步擴展氣候相關風險／機會之情境設定對於財務的量化評估。久年機構正為全面性的氣候治理鋪路，期盼藉此奠定未來的氣候因應策略，落實久年的永續管理承諾。

表 4-8 久年機構 TCFD 指標揭露架構與實際作為

核心要素	要素內容	久年實際作為
治理	揭露久年機構氣候相關風險與機會的治理情況	● 將氣候變遷與 ESG 管理納入機構最高治理層級，由董事會擔任氣候相關議題的最終監督與決策角色。 ● 預計於 2026 年正式設立「永續發展委員會」，專責監督各項氣候因應推動工作，並定期向董事會彙報氣候風險控管與減碳成效。 ● 董事會定期檢視公司之永續轉型進程、減碳戰略與供應鏈韌性，確保重大決策方向與全球淨零趨勢一致。 ● 持續推動經營團隊與高階主管之跨領域 ESG 專業培訓，深植永續治理文化，強化管理層對環境與氣候法規與國際標準之敏銳度。
策略	以公司業務、策略和財務規劃為基礎，揭露實際和潛在的氣候相關衝擊	● 系統性辨識短期、中期與長期之氣候變遷風險與機會，並將其與久年機構核心發展策略（如 AI 與 BIM 技術整合、ERP 與 ESG 系統建置等）深度結合，確保營運策略緊扣低碳發展。 ● 藉由導入 AI 智慧管理系統與推動營建數位轉型，極大化能源與資源的使用效率，從源頭降低施工階段的碳排放量。 ● 深化循環經濟理念，優化營建廢棄物回收再利用機制，並落實綠色採購方針，致力降低工地端的環境衝擊。 ● 攜手供應商建構氣候韌性供應鏈，輔導關鍵合作夥伴對應國內外環境法規標準，共同提升產業低碳轉型能力。 ● 針對極端氣候事件制定緊急應變與營運持續計畫，並透過定期演練與滾動式檢討，強化公司面對氣候衝擊的調適能力。
風險管理	揭露公司如何鑑別、評估和管理氣候相關風險	● 已將氣候變遷議題全面整併至公司既有之風險管理運作中，透過年度「經營策略暨風險會議」與 ISO 系統稽核，落實氣候風險之辨識、分析與控管。 ● 結合 ISO 14001 環境管理系統，並基於已完成之「全場域」（辦公室與各工地現場）ISO 14064-1 溫室氣體盤查基礎，建立嚴謹的碳管理與氣候風險追蹤機制。 ● 運用資料分析工具，持續監控極端氣候對供應鏈的穩定性、市場綠色需求及整體工程效率的潛在影響，作為動態調整營運策略之依據。 ● 強化各部門對氣候變遷實體風險與轉型風險的辨識能力，確保各項防減災措施與極端氣候應變機制得以落實於日常管理中。
指標與目標	揭露重要資訊，包括用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標	● 久年承諾以 2050 年達成淨零碳排為願景，並明確設立「2030 年減碳 30%」之中期里程碑目標。 ● 為精準掌握減碳基線，公司已完成全場域之溫室氣體盤查並取得第三方查證，相關查證數據與減碳績效皆透明揭露於年度永續報告書中，強化利害關係人之議合。 ● 制定涵蓋短、中、長期的能資源管理指標，嚴格控管各工程案場之用電、用水及廢棄物總量，並持續提高低碳建材與創新節能工法之導入比例，從根本降低整體營建服務之碳排放強度。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

治理架構與運作

2025 年度由總經理召集 ESG 推動小組進行跨部門討論，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，最後透過年度「經營策略暨風險會議」決議本年度的氣候相關風險與因應對策並向董事會報告。未來，本公司擬於 2026 年於董事會下設「永續發展委員會」，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，並確保公司 ESG 策略與全球淨零發展趨勢維持一致。

氣候變遷風險與機會

為積極因應氣候變遷對營造產業帶來的潛在衝擊與轉型壓力，久年機構依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，將氣候風險與機會管理納入企業永續發展與營運核心策略之中。我們透過跨部門的研討與收斂，全面收集並分析與氣候變遷、能源轉型相關之國內外趨勢，以確保公司能及早識別並因應潛在挑戰。

在鑑別機制上，久年機構針對「實體風險」與「轉型風險」，以及各項潛在的「氣候機會」，分別依據其發生時間點（短期、中期、長期），結合事件發生的「可能性」與衝擊的「嚴重性／重要性」進行矩陣交叉評估，精準計算出風險指數與影響指數，藉此界定各項氣候議題對公司財務、業務及營運衝擊的影響等級。透過此系統化的鑑別程序，我們盤點出極端天氣與氣溫變化所造成的實體風險與轉型風險；同時，我們也積極發掘氣候轉型下的綠色契機，掌握市場綠色需求，並持續投入 AI 智慧建築技術，以科技創新因應氣候變遷風險，並藉以帶動公司業務的永續成長。

本公司各項氣候風險與機會之鑑別結果與對應的管理行動（詳右表所示）皆已成為久年機構擬定長期永續政策的重要依據。相關行動方案皆已由總經理所主持的 ESG 推動小組進行監督並定期追蹤專案執行成效，並定期向董事會報告，確保久年機構在全球低碳轉型趨勢下，具備高度的氣候韌性與市場競爭優勢。

表 4-9 久年機構氣候相關風險及影響

類別	情境狀況		公司可能遭遇的衝擊／機會影響	採取管理行動	鑑別評估				風險等級
					發生時間點	嚴重性	可能性	風險指數	
實體風險	立即性	極端天氣變化	● 極端天氣（如豪大雨、洪水、颱風、乾旱等）造成工地財產、設備及相關修繕費用之損失，以及供應鏈服務受到影響。 ● 極端天氣造成工地停工之直接與間接管理費用損失。 ● 極端天氣可能造成建材原料之需求供給、運輸、品質的不穩定。 ● 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。	● 針對災前相關措施進行強化，確實工地巡檢作業；極端天氣（如豪大雨、洪水、颱風、乾旱等）期間即時觀測工地現況、減少必要人員出勤，投保相關危害保險。 ● 針對極端天氣研擬供應鏈及品質管理相關對策，以減少相關損失、降低風險。 ● 研究導入營運儀錶板，即時掌握各專案進度超前／落後情況，加入極端天氣變數評估，降低影響風險 ● 研擬水資源使用相關因應措施，如雨水回收儲水機制等。	短期	2	5	10	中
實體風險	立即性	極端氣溫變化	● 因極端氣溫停工所造成之各項成本（防範投入、人員加班）。 ● 因工程進度延後所衍伸之各項風險成本。 ● 極端氣溫可能造成各項工程施工／建築品質的不穩定。 ● 高溫使得室外施工人員面臨中暑或工安風險，誘發相關職安事件，進而造成工期延宕、人力調配困難。 ● 停工或施工人員醫療成本增加。	● 針對極端氣溫研擬因應策略，擬調整工作時間以避開極端氣溫時段。 ● 研擬相關對策以因應極端氣溫所造成之施工、建築品質的不穩定。 ● 針對極端氣候研擬相對應的管理工作，例如安排彈性工時與每日監測工地溫度。 ● 針對極端氣候研擬相關調適措施，例如設置遮陽設施與臨時休息區等。	短期	4	5	20	高
轉型風險	政策與市場	政府徵收企業碳費	● 主要原物料如鋼筋、鋼構、水泥、混凝土等成本增加。 ● 公司碳排成本上升，不符合排放規範恐遭罰鍰。	● 依據我國《氣候變遷因應法》啟動企業碳費徵收機制，部分建材價格可能隨之調漲，擬透過工法精進、開發多元供應商、研擬採用電動機具（油轉電）等方式，以降低碳排與原物料成本轉嫁的風險。 ● 建立久年碳足跡資料庫，作為後續工程規劃之碳排放估算依據。 ● 研擬各類減碳作法，並優先採購低碳建材。	中期	3	5	15	中
轉型風險	政策與市場	綠建築、低（蘊含）碳建築、近零碳建築	● 政府逐步強化公共工程投標標準及相關門檻，如公共工程應取得各類建築標章等。 ● 實施相關標準之各項成本（人力、輔導、查證、罰緩）。 ● 銀行融資利率優惠（綠色金融）。 ● 工程規劃設計與執行成本提高，容易造成時程延宕風險上升。	● 因應《氣候變遷因應法》，逐步要求企業申報溫室氣體排放量。相關公私部門工程可能出現溫室氣體與（建築）產品碳足跡等相關要求。公司已執行組織型溫室氣體盤查邁入第 2 年，並將久年置地、大鋒水電納入盤查邊界，同時研究規劃建築產品碳足跡之系統計算模式，以及相關碳管理之因應。 ● 久年自建新案自 2020 年起皆取得綠建築標章，並已研究取得擴大取得智慧建築標章、建築能效標示、低碳（低蘊含碳）建築標示等。 ● 持續擴充規劃設計與工務人員之 ESG 專業能力。	中期	2	5	10	中
轉型風險	市場	ESG 驅動投標門檻提升	● 業主逐步要求供應商須揭露 ESG 或通過永續評比（如科技業者可能受到其國外客戶要求，要求其供應商／承包商須進行 CDP、RBA、EcoVadis 等之評估）。 ● ESG 之透明揭露已逐漸成為市場基本要求，若無完善資訊揭露機制，可能喪失投標機會。 ● 公司須逐年提升投入 ESG 之資源，並進行資料系統化梳理。	● 研擬設置永續專責部門，負責 ESG 整合與外部溝通。 ● 持續評估、準備參與 ESG 評比。 ● 建置 ESG 資料庫與知識庫，讓相關經驗資料得以累積、長期追蹤。	短期	3	4	12	中

備註：發生時間點包含短期、中期、長期；嚴重性及可能性皆為 1 ～ 5 分；風險指數則為「嚴重性 x 可能性」，上限為 25 分；風險等級為低（1 ～ 5 分）、中（5 ～ 15 分）、高（16 分及以上）。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

表 4-10 久年機構氣候相關機會及影響

情境狀況		公司可能遭遇的衝擊／機會影響	採取管理行動	鑑別評估				影響等級
				發生時間點	重要性	可能性	影響指數	
資源效率	導入鋁模板、系統模板	● 減少模板及泥作工程之發包費用，並同步解決缺乏優秀、專業人才之問題。 ● 減少工程之溫室氣體排放（人力、材料用量減少）。	● 以鋁模板、系統模板取代傳統木模板可增加模板使用次數、減少人力支出及水泥用量，並減少泥作工程投入、營建廢棄物、溫室氣體排放，同時縮短工期。 ● 久年已有使用系統模板（清水模、木紋模）等工程經驗，可提供市場永續營造之服務。	短期	4	5	20	高
市場	導入 ESG 相關工作	● 須支應相關人力成本、顧問輔導、ISO 查證費用。 ● 公司投入 ESG 工作，爭取公共工程及相關業務的機會增加。 ● 公司導入 ESG 工作，對外可提升公司品牌形象。	● 公司已積極擴大推動 ESG 管理工作。 ● 公司已導入 Oracle JDE ERP 平臺，將持續透過其「環境會計模組」建置相關碳足跡估算基礎資料，將有助於公司提升碳管理之能力。	中期	2	4	8	中
市場	綠建築與低碳工程需求提升	● 政府持續推動各類建築標章與公共工程低碳建築標章之規範。 ● 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。	● 建構符合市場需求之永續營造工程服務／解決方案（包括專業人才、成本估算能力、相關合作廠商之清單建置等） ● 優先規劃導入綠建材與節能低碳工法。 ● 主動向業主推廣使用綠色建材。 ● 透過參與相關公協會、組織，積極參與各類綠色建築技術研發與示範案。	短期	5	4	20	高
市場	成為永續營建第一品牌／ESG 管理標竿廠商	● 隨市場（客戶）之永續意識提高，營建業導入 ESG 管理已成業主評選廠商的重要依據之一。 ● 公司持續投入 ESG 管理，並參與外部獎項及相關倡議評比，將有助提升公司與國內外業主或公部門合作機會。	● 研擬設置永續專責部門，因應內外部 ESG 需求。 ● 建立完整之 ESG 工地標準作業流程。 ● 培育永續工程專責人員，提升實務執行力與標案競爭力。 ● 持續推廣學術合作，現已協同國立臺北大學自然資源與環境管理研究所聯合開設碩士班課程，將研擬長期合作藍圖，培養營建永續人才。	中期	4	3	12	中
資源效率	再生材料、循環經濟	● 市場對於綠色低碳／可循環的建材接受度逐漸提升。 ● 市場對於建築物拆除過程、全生命週期的廢棄物循環逐漸重視，如已有建築拆除工程應符合 UL 2799 廢棄物零填埋標準之需求等。 ● 我國《資源循環推動法》、《廢棄物清理法》之修法，可能造成公司廢棄物處理相關成本提高。	● 積極開發綠色／可循環／可回收之建材及廢棄物處理廠商。 ● 因應都會區都更危老需求，拆屋須符合 UL 2799 規範，將積極參與相關公協會組織，參與綠色建材研發、廢棄物循環經濟模式開發工作。 ● 積極網羅同業、異業之 ESG 及跨領域人才，提升公司因應市場之專業人才需求。 ● 研擬各項創新工法之導入，如預製（預鑄）工法、預組工法、AI 智慧管理系統、模板系統工法、整體衛浴、營建自動化（無人載具）等。 ● 積極向業主推廣綠色材料之使用，將可減少人力投入、廢棄物產生、碳排放，並提升整體良率、工程效率及綠色效益。	長期	2	5	10	中
產品與服務	AI 創新技術研發	● 投入 AI 創新研發之人力與設備成本。 ● 政府補助與未來業務之機會。	● 投入 AI 智慧建築技術、碳管理之創新研發，依循政府政策爭取新創輔導計畫與相關補助及合作機會，如營建自動化、無人載具與工具（機器人、機器狗、無人機）等。 ● 開拓非營建土木專業之產學合作，提升公司氣候變遷及 ESG 相關專業知識及人才多元性。	中期	2	4	8	中

備註：發生時間點包含短期、中期、長期；重要性及可能性皆為 1 ～ 5 分；影響指數則為「重要性 x 可能性」，上限為 25 分；影響等級為低（1 ～ 5 分）、中（5 ～ 15 分）、高（16 分及以上）。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

4.3 生物多樣性管理 (GRI 101)

面對全球自然環境的急遽變遷，企業營運與自然資本的連結日益緊密。久年機構深知，完善的環境管理不僅止於全場域的溫室氣體盤查與減碳作為，更需將視野擴展至生態系統的共存共榮。

久年秉持「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。我們重視陸域與水域生態系統的完整性，並已於 2024 年經董事會決議頒布《生物多樣性政策》。為深化自然資源管理並提升資訊揭露的透明度，久年機構自 2026 年起正式對接 GRI 101：生物多樣性 (2024) 準則，同時導入自然相關財務揭露 (TNFD) 所建議之 LEAP (Locate, Evaluate, Assess, Prepare) 方法學。我們期望透過系統性的依賴與衝擊評估，以「淨零損失 (No Net Loss)」為核心，穩步邁向「淨正向影響 (Net Positive Impact)」的永續目標。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。



圖 4-6 久年機構《生物多樣性政策》

久年機構《生物多樣性政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

「久年機構以「人與自然環境和諧共生」作為企業永續發展的核心理念，響應聯合國永續發展目標 (SDGs ／ Sustainable Development Goals)、《生物多樣性公約》(CBD ／ Convention on Biological Diversity)，關注陸域與水域生態系統的完整性，並與各方合作推動各項環境保護工作。

久年機構之生物多樣性政策，適用於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之國內外各營運據點、工程現場與建築案場，承諾以「淨零損失 (No Net Loss ／ NNL)」為原則，以生物多樣性「淨正向影響 (Net Positive Impact ／ NPI)」為目標，透過機構內部的治理與管理手法，鑑別與監測環境相關之風險，並於各項營運活動中採取以下行動：

◆ 恪遵營運據點、工程現場與建築案場所在地之環境保護相關法令規範，採取包含但不限於溫室氣體盤查與減量、廢棄物申報與資源回收、空氣與噪音監測與管制等，減少對於當地生態環境的負面影響。

◆ 生物多樣性之保育相關措施，應以「迴避」、「減輕」、「縮小」、「恢復」、「異地補償」原則實施，並於實時進行監測，並揭露相關進度與效益。

◆ 在建築設計端導入綠建築標準，鼓勵業主盡量採用綠色建材。同時，逐步提升各式建材之在地採購率，並攜手供應鏈合作開發循環經濟新模式，減少相關的環境衝擊與溫室氣體排放。

◆ 在營造端實施持續改善專案，透過新工法引進、工法精進、再生能源使用、節能專案、資源回收等方式，提升營建效率，減少自然資源耗用。

◆ 定期審視公司營運對於環境的依賴性與衝擊程度，鑑別風險與機會，擬定相對應之策略、指標與目標。

◆ 攜手供應鏈夥伴、客戶、業主辦理生物多樣性相關之環境教育活動，共同提升對於生物多樣性的意識與知識。

董事長　　總經理

中華民國一百一十三年一十二月一十六日

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

4.3.1
生物多樣性推動藍圖與時程

為穩健落實生物多樣性政策，並達成「淨零損失」至「淨正向影響」的長遠目標，久年機構規劃了三階段的推動時程。透過循序漸進的發展策略，我們期盼將自然環境管理深植於企業營運與整體價值鏈中：

圖 4-7 久年機構生物多樣性推動目標與時程規劃

2024 — 2026
擬定策略、試辦設計

本階段著重於建立管理基礎與共識。自 2024 年通過《生物多樣性政策》後，我們開始導入 TNFD，根據其 LEAP 框架進行生態敏感區的定位與初步評估。實務上，優先於機構自建案中試辦生態景觀設計，導入臺灣原生種植物，同時展開與供應鏈及承包商的溝通與調查，為後續擴大管理機制奠定穩固基礎。

2027 — 2039
逐步拓展、溝通檢討

在累積初步的試辦實績後，本階段將把評估與管理機制逐步拓展至更多工程案場。我們將強化與利害關係人（包含業主、供應商與在地社區）的雙向溝通，滾動式檢討並優化各項生態保護措施。此外，亦將著手把生物多樣性指標與數據追蹤，整合至公司內部的 ESG 與數位管理系統中，以提升管理效率。

2030 —
全面執行、定期揭露

邁入成熟期，久年機構預計將生物多樣性管理機制標準化，並推廣至包含辦公室與所有工程專案的「全場域」。承襲公司在全面性環境數據盤查上的嚴謹態度，我們將依循 TNFD、GRI 101 等國際準則，於年度永續報告書中定期且透明地揭露全場域的生物多樣性資訊與保育成效，具體實踐企業對自然環境的長期承諾。



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

4.3.2
初探 LEAP 生態評估實務

(GRI 101-4、GRI 101-5、GRI 101-6、GRI 101-7)

久年機構團隊持續針對生物多樣性評估進行探討與嘗試，試圖將理論方法化為實務，為具體辨識並管理營運與價值鏈中潛在的自然風險與機會，我們已初步導入自然相關財務揭露（TNFD）所建議之科學方法學，依循 LEAP（定位 Locate、評估 Evaluate、評定 Assess、準備 Prepare，如下圖所示）框架，初步展開以下四個階段的評估與行動。期能透過系統化的盤點與策略擬定，穩步實踐「人與自然環境和諧共生」的永續承諾：

◆定位 Locate ：
盤點營運據點與生態敏感區之交集

久年透過地理資訊系統與生態圖資疊圖，全面彙整公司全國各工程案場地點，將其開發與施作位置與國家級「重要棲息環境」、「自然保留區」、「野生動物保護區」及「國有林地範圍」進行套疊分析。藉由辨別營運活動與自然生態系統交互作用的優先等級，確立需實施強化管理的敏感專案場域。

初步評估，本公司目前的工程案場所集中在我國北部地區，根據生態敏感區之地理比對，多數工程皆位於非生態敏感地帶，少數如臺北港智慧車輛產業園區位於港口，較接近沿岸生態系統，其營造工程皆依照我國環境相關法規、臺灣港務股份有限公司之規定辦理。此外，另有位於國立臺北大學三峽校區內之「玉山永續講堂」興建工程，其雖非位於生態敏感地帶，但因當地已有豐富的校園生態系統，故相關工程皆已考量降低生態衝擊。

◆評估 Evaluate：
診斷生態系統服務的依賴與衝擊程度

針對辨識出的案場場域，我們深入評估從建築設計、工程執行到供應鏈對自然資源的依賴與衝擊。在設計端，我們鼓勵採用綠建築標準與在地建材，並攜手供應鏈推動循環經濟以降低碳排與生態干擾。施工階段則嚴格遵循法規，執行溫室氣體盤查、空污與噪音監測及廢棄物分類。各項作業皆遵循「迴避、減輕、縮小、恢復、異地補償」之生態保育層次原則，盡力降低自然資源耗用與直接衝擊。

◆評定 Assess ：
鑑別自然相關的重大風險與機會

考量營造業身處建築產業鏈中游，實務操作常受合約規範與業主偏好所限。久年機構積極將此挑戰轉化為機會，初期鎖定於機構內部的「自建案」進行突破。經諮詢建築師與園藝生態專家意見後，我們在自建案的園藝景觀中優先採用「臺灣原生種」與「臺灣特有種」植物（如臺灣櫸木、流蘇、臺灣糯米條、高士佛澤蘭、臺灣大戟及島田氏雞兒腸等），藉由微型生態棲地的營造，逐步累積工程案場當地的環境正向效益。未來，將逐步納入生物多樣性於公司既有風險評估程序與管理當中。

◆準備 Prepare：
擬定策略與資源分配，設定目標追蹤

針對上述評估結果，久年機構已著手擬定中長期的生物多樣性管理策略。展望未來，我們將尋求外部專業生態團隊合作，深化自建案的生物多樣性試辦與監測工作，並將此管理機制轉化為標準流程，朝向「全場域」生物多樣性資訊揭露的目標前進。同時，久年機構亦將持續深化環境教育，攜手供應鏈、業主及社區夥伴共同辦理倡議活動，提升全體工作夥伴的生態意識，具體落實企業對自然環境的長期承諾。

圖 4-8 生物多樣性 LEAP 評估流程

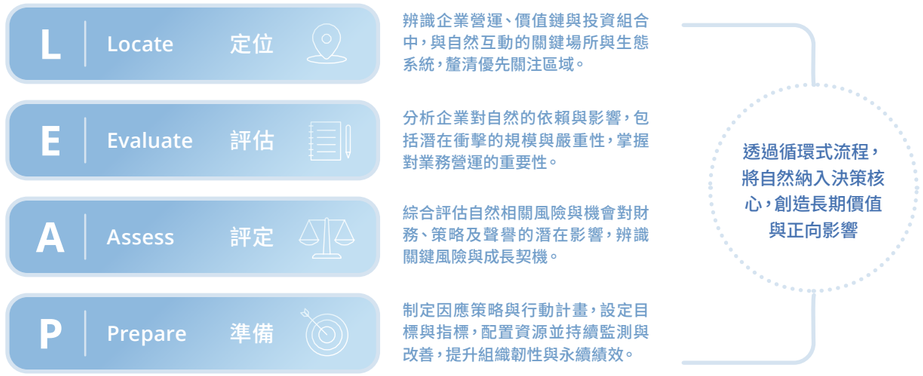
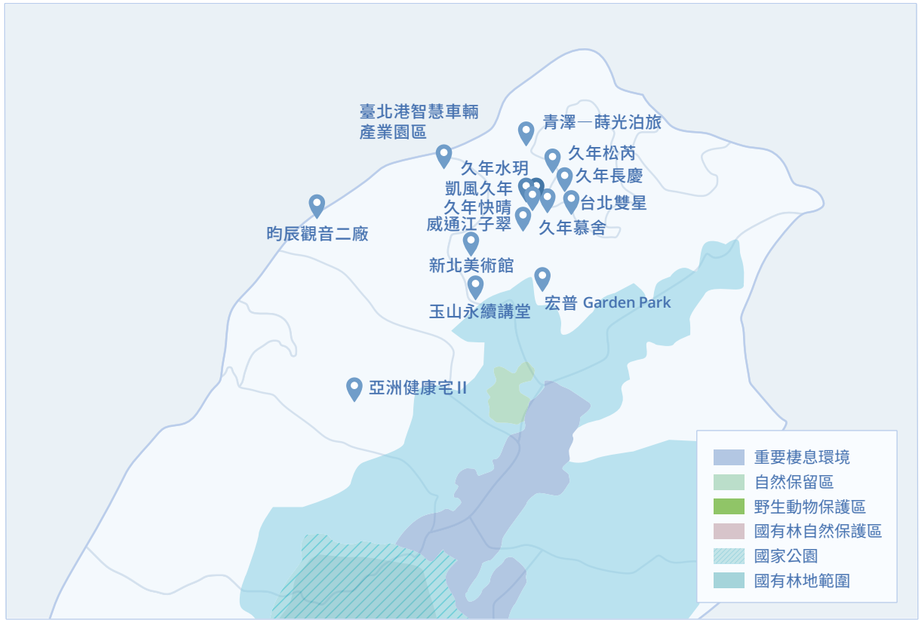


圖 4-9 本公司近三年工程案場分布圖



資料來源：黃斐悅（2014），全國區域計畫工作坊—認識環境敏感區。地球公民基金會花東辦公室。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
4.1 能資源與環境管理
4.2 氣候變遷因應
4.3 生物多樣性管理

5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

4.3.3 新北市美術館興建工程之生態保育經驗

(GRI 101-3、GRI 101-8)

久年機構在 2018 ～ 2023 年「新北市美術館」的興建過程裡，已將環境生態友善的理念融入工程實務中。我們透過嚴謹的施工管理與棲地復育作為，並結合外部生態專業團隊的協力，累積了許多關於永續生態營造的寶貴經驗，將可作為久年為未來推動生物多樣性管理的寶貴實戰經驗。本工程之生態保育管理工作分別如下：

◆低度干擾的綠色施工管理

為保護棲地生物的作息，在新北市美術館興建期間實施嚴格的全域夜間燈光管制，除低樓層必須施工與維安範圍外全面熄燈，以維護區域夜間生態。在污染防治上，主結構完整覆蓋防塵網，基地修整區域亦覆蓋黑網並配合灑水避免粉塵，同時嚴格把關洗車臺的黏塊土礫清理，將施工對環境的干擾降至最低。

◆棲地保留與友善水環境復育

久年團隊在施工的規劃與執行上，盡力保留大面積空地以降低生態衝擊，並將既有喬木全數保留，新植喬木亦以原生種為主。園區內更設計保留了生態水道，透過礫間淨化再利用系統，成功打造出友善水環境與避光環境，後續更在戶外園區發現螢火蟲的蹤跡，展現出「原始生態回來了」的具體復育成果。

◆結合外部生態檢核深化管理

本案由業主（新北市政府新建工程處）委託外部專業單位（山川環境事業有限公司）執行詳盡的生態檢核[10]，其調查記錄了周邊包含特有種植物、鳥類（含保育類八哥）及兩棲爬蟲類等生態資源。該報告所提出的友善措施建議，包含維護期以人工刈草取代化學除草劑、積極移除強勢外來入侵種，以及利用淨化水道種植本土濱水植物作為濕地環境教育場所等。這些基於科學檢核的指引，將為久年機構未來推動「全場域」生物多樣性管理提供了極具價值的參考依據。

久年機構在新北市美術館工程專案中累積的綠色營造、棲地復育與生態檢核實務，不僅是久年落實環境友善承諾的具體成果，亦將這些經驗做為後續推動生物多樣性管理及 TNFD（自然相關財務揭露）的重要養分。

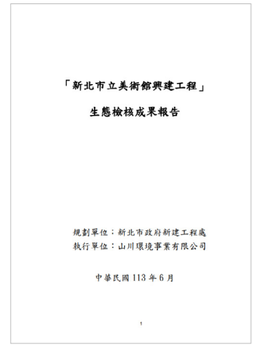
另一方面，在久年承攬由玉山商業銀行捐建國立臺北大學的「玉山永續講堂」興建的契機下，我們將於 2026 年下半年（115 學年度上學期）將與國立臺北大學「自然資源與環境管理研究所 」針對碩士班二年級學生聯合開設 ESG 課程，預計以「營造業自然正向管理架構之建立：以久年營造為例」為題，讓同學們以「玉山永續講堂」工程為學術場域，進行探討營造工程對於自然環境相關管理模式之建構，其將涉及 TCFD、TNFD、能源與資源之使用，以及各項環境衝擊（空／水／廢／毒／噪／其它）等議題，最後擬於 2027 年上旬完成本次課程的初步研究成果，敬請期待。

未來，久年機構將持續汲取、彙整前述相關寶貴的實戰與知識經驗，持續精進自然環境管理機制，穩健邁向「淨正向影響」與自然和諧共生的永續願景。

圖 4-10 新北市美術館興建工程夜間燈光管制情況



圖 4-11 新北市美術館興建工程生態檢核與復育相關成果









10. 山川環境事業有限公司 (2024)，《「新北市立美術館興建工程」生態檢核成果報告》。新北市政府新建工程處，https://www.contcg.ntpc.gov.tw/page/open_data/index.aspx?kind=54。
11. 國立臺北大學公共事務學院自然資源與環境管理研究所網站：https://inrm.ntpu.edu.tw/，現任所長：林晉勗教授。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄



圖片說明：「歡迎大家來久年玩！」久年機構郭鵬霄董事長與久年暑期小朋友才藝班夥伴共享午後時光。

5

第五章 CHAPTER FIVE

安身立命・緣繫久年

5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

五、安身立命・緣繫久年 (GRI 406、GRI 407、GRI 409)

「一次緣聚、一生緣繫」，久年機構猶如一棵穩固的大樹，從「善與人同、服務為本」的初衷汲取養分，致力於向下扎根、向上繁茂，成為庇蔭來往之人、讓同仁安身立命的所在。我們的願景，員工是企業永續前行最重要的夥伴，唯有以「仁」的關懷與「紀律」的務實為基石，方能打造出「成樹成林」的共好職場。

為具體落實對員工的承諾，我們的策略，首先於 2024 年底經董事會決議通過《人權暨勞工政策》，全面接軌《世界人權宣言》(UIDHR)、國際勞工組織 (ILO) 及聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 等國際公認準則，並參考責任商業聯盟 (RBA) 行為準則建立管理框架。並結合「仁」與「紀律」的企業精神，提供完善的薪資福利與身心健康照護；並建構系統化的職安衛管理與人才培訓機制，促進同仁自我超越與成長。

在這個平臺上，我們捍衛多元共融 (DEI) 與性別平等，杜絕任何形式的歧視與不當對待；我們透過暢通的溝通管道與完善的福利制度，保障每一位同仁的基本人權與身心健康。久年的目標與期盼，這份根植於人性的理解與尊重，能讓每一位久年人在此化解分歧、超越自我，在創新與修煉中實現個人價值，與我們攜手共創安全、友善且具無限成長潛力的永續家園。



圖 5-1 久年機構《人權暨勞工政策》

久年機構《人權暨勞工政策》

民國 113 年 12 月 16 日董事會決議通過

久年機構尊重並支持國際公認之人權規範與原則，包含《世界人權宣言》(UIDHR) 及國際勞工組織 (ILO) 的《工作基本原則與權利宣言》，遵守公司所在地之法令規範，並依據聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 制定人權暨勞工政策。

適用範圍

本政策適用於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及其轉投資公司（以下簡稱久年機構），透過人權管理架構中「保障、尊重和補救」的面向，使員工、供應商、合作夥伴及我們所處的環境，都能透過久年機構的努力降低人權風險，或透過補救措施降低人權事件的影響。

人權承諾

一、 我們堅信尊重並保障人權是企業永續經營的重要基礎。

二、 我們在營運的各個環節上將人權議題列入考量。

三、 我們提供利害關係人暢通的溝通管道。

管理原則

久年機構透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，同時參考責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance，簡稱 RBA) 行為準則訂定管理框架，依據 RBA 稽核程序，定期實施內部與外部稽核。針對久年機構重大人權議題，訂定下列管理原則：

一、 杜絕不法歧視且確保工作機會均等。公司不因人種、階級、膚色、容貌、年齡、性別、星座、血型、性向、性別認同和性別表達、種族、國籍、籍貫、語言、身心障礙、是否懷孕或其意向、宗教、思想、黨派、政治背景及傾向、工會會員身分、兵役狀況、受保護的個人基因資訊、婚姻狀況或其它法律規範等情況，歧視或差別待遇任何員工或應徵者，同時保障弱勢或邊緣化團體的勞動權利。

二、 禁止聘僱未滿當地法定最低年齡規範之應聘者及被強迫的勞工。

三、 所有未滿 18 歲的員工不得執行危險性或有害性之工作，若屬實習、見習之必要，應採安全觀摩方式進行之。

四、 尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動及超時加班，員工在合乎當地法律的情況下，擁有自由離職的權利。

五、 提供安全與健康且零騷擾的工作環境，提供必要之健康與醫療、急救設施，並定期辦理員工健康檢查，保障員工身心健康。

六、 禁止任何形式之騷擾或不人道待遇，包括性騷擾、虐待、奴役、體罰、威脅、剝削等身體或精神壓迫或言語辱罵。

七、 提供合乎當地適用法令之員工報酬及待遇，包括最低工資、有薪休假及法律上所規範之福利。支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡，建立符合法令規範之工時及休假管理機制，合理安排員工的工作時間與休息休假。

八、 為保障員工、客戶及所有利害關係人之隱私權，本公司個人資料蒐集、處理及利用，符合法規要求，並建置適當管控規範與防護措施。

九、 不定期舉辦人權政策宣導或訓練，使員工瞭解於執行職務過程中，有責任協助確保免於職場不法侵害或違反人權行為之發生。

十、 尊重員工基本人權及各項法律保障之權益，並定期召開勞資會議，以及提供包括匿名申訴、舉報方式在內等多元的開放式對話管道，讓員工、供應商、商業夥伴及其他等利益關係人得以回饋意見或舉報疑似違規行為。

十一、 公司所有行事均遵照當地適用之相關勞動法令、客戶規範，以及國際準則。並因應多變的情勢與利害關係人需求，定期檢視和評估相關風險、作法和影響。

董事長　　總經理

中華民國一百一十三年一十二月一十六日

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 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 2025 年 12 月 31 日止，久年機構員工總數為 315 人，其中包括 79 位管理職級人員、236 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 76.83%、女性為 23.17%；高階主管[12] 男性占比為 71.43%、女性為 28.57%，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 59.68%，其次為大於 50 歲者（20.95%）。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。

12.協理級以上人員，包括總監、協理、副總經理、總經理。

久年機構 315 人
男性 76.83%／女性 23.17%

外籍同仁比例 22.54%



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			2023 年		2024 年		2025 年	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例
當年底總人數		合計	256	100.00%	344	100.00%	315	100.00%
		男	185	72.27%	268	77.91%	242	76.83%
		女	71	27.73%	76	22.09%	73	23.17%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
本國籍		合計	256	100.00%	262	76.16%	244	77.46%
		男	185		186		171	
		女	71		76		73	
		其他	0		0		0	
非本國籍 *		合計	0	0.00%	82	23.84%	71	22.54%
		男	0		82		71	
		女	0		0		0	
		其他	0		0		0	
高層主管 *		合計	23	100.00%	19	100.00%	21	100.00%
		男	12	75.00%	13	68.42%	15	71.43%
		女	4	25.00%	6	31.58%	6	28.57%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
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	72	28.13%	77	22.38%	61	19.37%
		男	52		59		45	
		女	20		18		16	
		其他	0		0		0	
	31-50 歲	合計	157	61.33%	204	59.30%	188	59.68%
		男	111		155		140	
		女	46		49		48	
		其他	0		0		0	
	>50 歲	合計	27	10.55%	63	18.31%	66	20.95%
		男	22		54		57	
		女	5		9		9	
		其他	0		0		0	

備註： 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，詳閱附錄一之附表 1-1、附表 1-2。
2. * 本公司自 2024 年起引進泰國移工。 3. 高層主管定義：協理級以上主管者。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 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			2023 年		2024 年		2025 年	
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	36	14.06%	42	12.21%	39	12.38%
		男	28		34		31	
		女	8		8		8	
		其他	0		0		0	
	學士	合計	180	70.31%	177	51.45%	160	50.79%
		男	128		122		106	
		女	52		55		54	
		其他	0		0		0	
	專科	合計	28	10.94%	36	10.47%	42	13.33%
		男	20		26		27	
		女	8		10		15	
		其他	0		0		0	
	高中／職（含以下）	合計	12	4.69%	89	25.87%	81	25.71%
		男	9		86		78	
		女	3		3		3	
		其他	0		0		0	
全職員工年資	未滿 1 年	合計	39	15.23%	135	39.24%	31	9.84%
		男	28		117		20	
		女	11		18		11	
		其他	0		0		0	
	滿 1 年（含）以上、未滿 3 年	合計	70	27.34%	61	17.73%	130	41.27%
		男	46		45		114	
		女	24		16		16	
		其他	0		0		0	
	滿 3 年（含）以上、未滿 5 年	合計	73	28.52%	58	16.86%	43	13.65%
		男	54		40		29	
		女	19		18		14	
		其他	0		0		0	
	滿 5 年（含）以上、未滿 10 年	合計	42	16.41%	52	15.12%	63	20.00%
		男	31		37		42	
		女	11		15		21	
		其他	0		0		0	
	滿 10 年（含）以上、未滿 20 年	合計	25	9.77%	30	8.72%	38	12.06%
		男	21		23		29	
		女	4		7		9	
		其他	0		0		0	
	滿 20 年（含）以上	合計	7	2.73%	8	2.33%	10	3.17%
		男	5		6		8	
		女	2		2		2	
		其他	0		0		0	

備註：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，詳閱附錄一之附表 1-3。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

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。2025 年久年機構全職員工計有 4 位身心障礙人士、4 位具有原住民族身分，各占全體員工 1.27%，合計比例為 2.54%，符合我國《身心障礙者權益保障法》第 38 條第 2 項、《原住民族工作權保障法》第 12 條第 1 項、《政府採購法》第 98 條之規定。

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

單位：人、%

事業單位		久年機構					
年度		2023 年		2024 年		2025 年	
人數／比例		人數	比例	人數	比例	人數	比例
身心障礙身份	合計	4	1.56%	4	1.16%	4	1.27%
	男	4		4		4	
	女	0		0		0	
	其他	0		0		0	
原住民族身份	合計	3	1.17%	3	0.87%	4	1.27%
	男	3		3		4	
	女	0		0		0	
	其他	0		0		0	

備註：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，詳閱附錄一之附表 1-1。

非員工的工作者 (GRI 2-8、GRI 403-8)

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、ISO 45001 職業安全衛生管理系統及相關規定，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。

久年機構訂有《人權暨勞工政策》，其適用範圍除了保障自有員工外，照護責任更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（臺灣職安卡、工具箱會議、ESG 宣導推廣等），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。2025 年久年機構非員工的工作者達 152,663 人天數。

表 5-4 久年機構近二年非員工之工作者人天數統計

單位：人天數

項目	久年機構	
	2024 年	2025 年
點工人次	31,264	38,944
承包商人次	144,401	113,719
人次合計	175,665	152,663

備註： 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 2024-2025 年全年度投入久年機構承攬工程之非員工的工作者每日「人天數」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。 3. 本表僅統計近二年情況，因本公司自 2024 年起發布永續報告書，故無 2023 年統計。



JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.1.2 人才招募

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)

隨著國內外政治及經濟局勢及 AI 浪潮影響，國內營建同業間的人才流動正面臨高度競爭的態勢，以致過去的招募管道、留才方式需要與時俱進，同時創造良好工作氛圍與環境，才能突破高度競爭人才下的局勢。對此，本公司將自 2026 年起展開人力資源相關轉型工作，以減緩來自人員流動的風險影響。2025 年本機構之員工新進率為 14.29%，員工離職率則約為 25.08%。近三年本公司細目員工新進率、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

單位：人、%

事業單位			久年機構					
年度			2023 年		2024 年		2025 年	
人數／比例			人數	比例	人數	比例	人數	比例
員工總數（全職員工）			256	100.00%	344	100.00%	315	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	30	46.88%	41	26.28%	19	42.22%
		男	19		28		8	
		女	11		13		11	
		其他	0		0		0	
	31-50 歲	合計	30	46.88%	77	49.36%	22	48.89%
		男	22		60		13	
		女	8		17		9	
		其他	0		0		0	
	>50 歲	合計	4	6.25%	38	24.36%	4	8.89%
		男	4		36		4	
		女	0		2		0	
		其他	0		0		0	
	總新進人數		64		156		45	
	新進率		25.00%		45.35%		14.29%	
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	31	49.21%	29	38.67%	31	39.24%
		男	22		18		14	
		女	9		11		17	
		其他	0		0		0	
	31-50 歲	合計	24	38.10%	37	49.33%	39	49.37%
		男	13		21		24	
		女	11		16		15	
		其他	0		0		0	
	>50 歲	合計	8	12.70%	9	12.00%	9	11.39%
		男	8		6		5	
		女	0		3		4	
		其他	0		0		0	
	總離職人數		63		75		79	
	離職率		24.61%		21.80%		25.08%	

備註： 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，詳閱附錄一之附表 1-4。 2. 本公司自 2024 年起引進泰國移工，故員工新進率有所增加。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.1.3 員工福祉：構築具備溫度與支持力的永續家園 (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，我們始終將「員工福祉」視為企業持續向前邁進的重要驅動力。我們深信，良好的工作條件不應僅止於法規的保障，更應深植於企業的制度與文化之中，讓每一位同仁都能在無後顧之憂的環境下安心投入、穩健發展。

如「久年機構員工福利制度」（下圖）所示，本公司從員工的實際需求出發，精心擘劃涵蓋「薪酬與獎金、專業發展與加給、友善職場、身心健康、員工關懷」五大構面的多元福利措施。從完整的保險給付、專業教育訓練，到充滿巧思的慶生活動與溫暖的慰問機制，我們不僅與員工並肩面對職場上的各項挑戰，更用心陪伴同仁度過人生每一階段的重要時刻。為具體落實對員工的照顧，我們在制度設計上推動了多項優於業界標準的亮點措施：

打破框架，實踐工作與生活平衡

久年重視同仁的工作與休息品質，傲視業界針對內業同仁實施「每日工時 7.5 小時」、「彈性上下班制度」，並針對「全體同仁」提供長達 1.5 小時的午休時間。針對偏遠地區工地另提供專屬交通補助；針對設籍於北北基桃[13]以外的外地新人，更貼心提供「入職首年度免費宿舍服務」，全額負擔租金與管理費，大幅減輕青年人才的安居壓力。

全人健康與暖心生活關懷

久年致力於落實永續職場理念，將員工的身心健康視為企業核心價值。在健康照護上，我們採取優於法規的高標準，不分員工年齡，每年皆為全體同仁安排定期健康檢查，並依年資提供 4,000 至 15,000 元的高額健檢補助。此外，每月固定安排專業醫護人員駐點諮詢，搭配豐厚的員工旅遊補助，全方位守護同仁的身心靈健康。在日常關懷方面，除了常態性的免費零食櫃與部門聚餐，我們更精心規劃「溫馨生日蛋糕送到府」專屬活動，結合生日禮金，將公司的誠摯祝福直接傳遞至同仁家中，打造充滿溫度的企業歸屬感。

愛屋及烏，深耕家庭與共好文化

久年將對員工的照顧延伸至家庭與合作夥伴。除了提供完善的婚產喜慶與喪葬慰問金，更提供特約幼兒園優惠。其中最具代表性的亮點，是年年開辦的「久年暑期小朋友才藝班」。此活動全程免費，且不僅限於內部員工，更敞開雙臂歡迎合作夥伴與承包商的子女共同參與，完美落實「歡樂有久年」的共好文化。

豐厚薪酬與職涯賦能

久年設立完善的利潤共享與獎勵機制，包含平均 2 個月的年終獎金、常態性的年度調薪機制，以及多元的營運與專利獎金。為鼓勵同仁持續精進，亦提供外部訓練補貼，以及針對水電匠、工地主任、職業安全衛生等專業證照發放每月或每年的專屬加給，全面支持同仁的職涯成長。

久年機構期盼，透過這些兼具實用性與人情味的福利措施，能真正做到「久年用心、同仁安心」，攜手全體夥伴共同打造永續前行的幸福職場。歡迎立即掃描 QR Code 瞭解我們、加入我們！



久年機構內業同仁 每日工時 7.5 小時
彈性上下班制度／全體同仁 午休 1.5 小時

非北北基桃新人享 首年免費宿舍

久年機構官方網站
久年機構 Facebook 粉絲專頁
久年機構 Instagram 官方帳號
久年機構 Threads 官方帳號
掃我一下加入 久年營造 👍
掃我一下加入 久年置地 💪

13. 北北基桃：臺北市、新北市、基隆市、桃園市。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 5-2 久年機構員工福利制度一覽

久年機構員工福利制度

REWARD & COMPENSATION

薪酬與獎金



年終與調薪
- 年終獎金平均約 2 個月
- 年度調薪機制（平均調幅約 2%～ 8%）

營運獎金
- 工地獎金
- 久任獎金
- 紅利獎金

人才推薦與輔導制度
- 推薦優秀人才獎金（符合資格）10,000 ～ 25,000 元
- 擔任新人輔導員獎金（符合資格）2,000 元

PROFESSIONAL DEVELOPMENT

專業發展與加給



培訓進修
- 提供多元內部訓練
- 年度外訓補貼 5,000 元

專業證照獎金
- 水電匠證照：掛牌每年加給 17,000 元
- 工地主任、職安、品管等人員每月專業加給 3,000 ～ 5,000 元

技能與創新獎勵
- 危評每案獎勵 5,000 元
- 公司專利獎金 （申請即發 2,000 元，獲准再發 10,000 元）

WORK-LIFE BALANCE

友善職場



優於業界工時
- 內業人員工時 7.5 小時傲視業界
- 內業人員彈性上下班制度
- 全體員工午休 1.5 小時

外地新人友善
- 設籍北北基桃以外新人，入職首年享免費宿舍福利（租金、管理費公司全額負擔，不含水電瓦斯網路）

職工裝備補貼
- 每年定期換發夏季、冬季公司服裝
- 提供自購安全鞋補助 3,000 元／年
- 部分工地享有交通補貼

下午茶福利
- 免費零食櫃
- 不定期下午茶時光
- 每季免費部門聚餐

節慶與同樂
- 三節禮券／禮品
- 五星級飯店等級年度尾牙

HEALTH & WELLNESS

身心健康



健康照護
- 每月定期職醫、職護駐點提供醫學諮詢服務
- 年度健康檢查補助（每人依年資補助 4,000 ～ 15,000 元／年）

旅遊補助
- 每年依年資提供國內外員工旅遊補助 5,000 ～ 30,000 元

健康育樂
- 多元健康促進活動
- 多元節慶及競賽活動（萬聖節、聖誕節、健走）
- 每年辦理員工及眷屬免費「ESG 小旅行」

FAMILY CARE & SUPPORT

員工關懷



生日祝賀
- 生日禮金 1,000 元
- 溫馨「生日蛋糕」送到府祝賀

婚產喜慶
- 正式任用後，本人結婚賀禮 12,000 元
- 正式任用後，本人或配偶生育禮金 6,000 元／次

喪葬慰問
- 花籃致哀
- 依親等發放慰問金 3,000 ～ 11,000 元

育兒友善
- 開辦免費「久年暑期小朋友才藝班」歡迎同仁子女參與
- 特約幼兒園提供優先名額及註冊費優惠

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

員工旅遊暨尾牙活動

久年機構視員工為企業永續發展最珍貴的資產，我們深信「休息是為了走更長遠的路」，致力於打造工作與生活平衡的樂活職場。為感謝同仁全年度的辛勞付出，我們年年精心策劃歲末尾牙旺年會與員工旅遊，與全體夥伴共享營運成果，並期待藉由活動紓解工作壓力，並深化團隊間的交流與向心力。

【感恩共好，歲末尾牙旺年會】

每年年初，久年機構皆會舉辦年度尾牙旺年會，邀請全體同仁及眷屬、小朋友齊聚一堂，慰勞大家過去一年的辛勤拼搏。在這場充滿感恩與歡樂的盛宴中，管理階層與全體同仁零距離同樂，更在歡聲笑語中凝聚了跨部門的情感，為迎接未來的挑戰奠定堅實的團隊默契。

特別值得一提的是，久年機構的尾牙不僅是員工的聚會，更是久年家庭的同樂時光。每年最受同仁子女期待的專屬橋段，便是有小丑哥哥藉由笑點滿分的小遊戲與現場小朋友熱情互動。這些充滿童趣的歡樂時刻，完美呼應了「歡樂有久年」的企業文化，讓同仁的家人也能深刻感受到公司大家庭的溫暖與支持。

【多元豐富的員工旅遊】

久年機構建立完善且優渥的員工旅遊補助機制，依據同仁年資給予專屬補助（每人每年新臺幣 5,000 ～ 30,000 元）。在行程規劃上，久年安排「每年國內旅遊」、「每年國外中程旅遊」及「每兩年一次國外長程旅遊」的多元方案。為落實對同仁意見的重視，所有旅遊目的地皆由全體員工共同票選決定，確保每一趟旅程都能貼近員工的真實期待。

在 2025 年度，我們帶著同仁的熱情，分別完成了兩趟精彩旅程：分別有國外中程旅遊（2025 年 5 月）：「日本北海道 5 日遊」，讓同仁在北國風情中放鬆身心，以及國內深度旅遊（2025 年 9 月）：「阿里山度假采風 3 日遊」，走入大自然享受森林芬多精，相關活動剪影分別如右。透過暫離工作崗位的放鬆旅程，同仁們在美景中蓄滿能量。

展望未來，久年機構已啟動 2026 年度的國外長程旅遊計畫，預計將帶領同仁前往歐洲「德國」，持續豐富久年人的世界足跡。

圖 5-3 員工旅遊活動剪影：日本北海道溫泉五日遊









2025-2026 國外員工旅遊：德國／西班牙／日本／越南





圖 5-4
員工旅遊活動剪影：
阿里山度假采風三日遊





圖 5-5 2025 年久年年度尾牙旺年會









關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

退休規劃

久年機構之退休計畫，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。

表 5-6 久年營造近二年退休專戶餘額　　單位：新臺幣（元）

事業單位	久年營造	
年度	2024 年	2025 年
退休「舊制」專戶餘額	22,102,155	23,987,694
退休「新制」專戶餘額	10,338,952	10,752,959

備註：本報告書之報導主體為久年營造股份有限公司，故僅針對該公司之員工退休專戶餘額進行統計與揭露，不含久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司。

婚育留任率 100%

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。

2025 年，久年機構計有 17 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），其留任率為 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 5-7 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	2023 年			2024 年			2025 年		
性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留職停薪人數	7	2	9	10	3	13	12	5	17
當年申請育嬰留職停薪人數	1	0	1	2	0	2	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	0	0	0
復職率（B / A）%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%	0.00%	N/A	0.00%
前一年育嬰留職停薪復職人數（C）	1	0	1	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）	1	0	1	1	0	1	1	0	1
留任率（D ／ C）%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%

備註：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。



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

久年暑期小朋友才藝班

陪伴孩子快樂成長，是久年機構最溫暖的傳統！自 2003 年開辦「久年暑期小朋友才藝班」以來，我們已經陪伴超過 400 人次的同仁與合作夥伴子女，度過無數個充實的暑假。為了讓孩子們在假期中持續探索世界，我們精心準備了繪畫、手作、益智與永續等豐富課程，鼓勵孩子們走出家門，在互動中發掘學習樂趣、培養獨立自主的能力與好人緣。這不僅是孩子們的快樂天堂，更強化了親子的情感連結，真正做到讓「小朋友開心，家長更放心」。

在 2025 年的暑假，共有 16 位活力滿滿的小朋友參與了 8 堂精彩的才藝班，大家齊心協力，完成了高達 67 組創意滿分的作品！孩子們滿載而歸的笑容是我們最大的動力。這些充滿童趣與想像力的豐碩成果，後續將收錄於久年的年度桌曆及相關企業出版品中，讓這份美好的傳承與感動持續散播。

全程免費 久年暑期小朋友才藝班
8 堂課程 16 位小朋友完成 67 組創作



圖 5-6 2025 年「久年暑期小朋友才藝班」剪影







關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.1.4 薪酬待遇

(GRI 2-21、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經變化與營運狀況，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 5-8 本公司全體員工薪資福利費用　　單位：元（新臺幣）、%

事業單位	久年營造			
年度	員工薪資費用（元）	員工人數（人）	平均員工費用（元/人）	調整變動情形（%）
2023 年	203,534,892	199	1,022,788	8.25%
2024 年	211,471,289	191	1,107,180	
2024 年	225,176,265	185	1,217,169	9.93%

備註：1. 員工薪資費用：包括本薪、加班費、獎金、酬勞等經常性及非經常性薪資。2. 本報告書之報導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，不含久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司。3. 本表不包含通案性及專案性移工。

表 5-9 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	我國法定基本工資（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
2023 年	26,400	45,352	42,764	44,522	1	0.942935	71.79%	61.98%	68.64%
2024 年	27,470	50,611	44,750	47,852	1	0.884195	84.24%	62.90%	74.20%
2024 年	28,590	53,187	48,142	50,833	1	0.905146	86.03%	68.39%	77.80%

備註：1. 基層員工：本公司一職等員工，不包含通案性及專案性移工。2. 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。3. 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%　4. 本報告書之報導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，不含久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司。

表 5-10 本公司整體男女薪酬比

事業單位	久年營造					
年度	2023 年底		2024 年底		2025 年底	
職級	男	女	男	女	男	女
非管理職	1	0.890857	1	0.850875	1	0.838054
管理職	1	0.964323	1	1.075738	1	1.108733

備註：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. 管理職為協理級（含）以上員工；非管理職為協理級（不含）以下員工，不包含通案性及專案性移工。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. 本報告書之報導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，不含久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司。

表 5-11 非主管職年薪平均數及中位數　　單位：人、元（新臺幣）

事業單位	久年營造		
項目	2023 年底	2024 年底	2025 年底
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	174,576,095	171,751,699	180,644,797
非擔任主管職務之全時員工人數	186	176	169
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	938,581	975,862	1,068,904
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	734,363	736,571	1,046,684

備註：1. 薪資總額：係指歸屬當年度之員工薪資，採權責發生之應計基礎，包含經常性薪資（本薪與按月給付之固定津貼及獎金）、加班費（不論應稅或免稅）及非經常性薪資（非按月發放之津貼、獎金、員工酬勞等），惟不包括退職退休金。2. 非管理職為協理級（不含）以下員工，不包含通案性及專案性移工。3. 本報告書之報導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，不含久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司。

年度總薪酬比率

(GRI 2-21)

2025 年本公司薪酬最高個人與其他員工總薪酬之中位數的比率為 5.34；而薪酬增加百分比之比率為 13.78。本公司於 2024 年以前因需認列過往公共工程之承攬成本，薪酬最高個人之總薪酬處於低基期；隨著 2025 年營運回穩、薪資回歸市場常態水準，在低基期的對比下產生薪資增幅百分比提升之現象，此落差為特定營運階段過渡結果，公司整體薪酬結構仍維持穩定、公平與合理。

表 5-12 本公司年度總薪酬比率　　單位：人、元（新臺幣）

事業單位	久年營造		
項目	112 年	113 年	114 年
	2023 年	2024 年	2025 年
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	2.87	3.38	5.34
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）平均年度總薪酬中位數增加的百分比的比率	—	2.13	13.78

備註：1. 本報告書之報導主體為久年營造股份有限公司，故僅針對該公司之員工薪酬進行統計與揭露，不含久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司。2. 本表統計無納入通案性及專案性移工。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.1.5 員工溝通

勞動權益維護

（GRI 402-1、GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 408）

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》、《預防職場不法侵害之書面聲明與申訴管道公告》及《性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理規範》，提供員工清楚明確的申訴與保護機制並辦理相關教育訓練，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》、《性別平等工作法》、《就業服務法》，以及《中高齡者及高齡者就業促進法》，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。



表 5-13 2025 年久年機構勞動權益相關教育訓練統計

單位：人、%、小時

事業單位	久年機構					
訓練科目	男性	女性	受訓人數	占機構全職人數比例	課程時數	總受訓時數
勞動權益 - 性騷擾防治課程	137	64	201	82.38%	0.30	60.30
勞動權益 - 職場不法侵害防治	141	63	204	83.61%	0.25	51.00

備註：1. 本表統計不包含通案型、專案型移工。 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。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

凝聚共識：為人設想，成就築夢所託

(GRI 2-22、GRI 2-29)

公司大會：AI 元年，雙效轉型

為了在快速變動的產業環境中穩健前行，久年機構每年透過舉辦全公司年度大會，向全體同仁佈達未來的營運藍圖與核心價值。2024 年是久年的永續元年，公司大會旨在透過透明的雙向溝通，凝聚全體員工的共識，並具體揭示公司在應對氣候變遷與產業挑戰下的願景、策略與目標。

2025 年是久年 AI 元年，久年的願景是期盼攜手同仁共創強大久年，共享更好未來。將「推動 ESG 轉型」、「賦能同仁與公司共同成長」及「打造更具競爭力的久年」等核心願景深植於每位同仁心中。我們致力將長年累積的「技術硬實力」轉化為客戶信得過的「品牌軟實力」，引領營建業邁向 AI 數位與綠色資產管理的新紀元。

在策略方面，為因應當前普遍的缺工危機、成本高漲與淨零排放的巨大產業挑戰，郭彥君總經理於會中頒布轉型策略，作為全體團隊共同努力的行動方針：

◆ AI ╳ 科技 ╳ 營運：

逐步擴大辦理 AI 智慧職安管理，並推動工廠預製之「模組化」生產以提升工程效率。並透過深化 ISO 19650-2 之 BIM 模型價值與 ERP 系統的結合，精準控管成本並提升綠色採購比例，讓 AI 成為員工的最強副駕駛，解決人才斷層問題。

◆ 人才 ╳ 組織 ╳ ESG：

啟動人力資源策略轉型，將 ESG 指標納入管理與績效制度。落實人權與多元共融 (DEI) 溝通機制，實現分層教育訓練，持續讓久年機構成為員工安心且願意跟隨、家屬放心的友善職場。

◆ 治理 ╳ 資安 ╳ 品牌：

建構包含政策、訓練、通報、演練與基礎設施等五大核心支柱之全方位資通訊安全防護網。同時啟動品牌系統化工程，統一內外溝通語境，建立一致性的企業識別與法遵誠信文化。

公司會議最後的宣告與激勵，郭彥君總經理設定了新一年度的營運與永續雙效目標，確保全體團隊步調一致，積極推動各項重大專案，並加速都市危險及老舊建築物 (危老) 或都市更新 (都更) 案之推案與新案整合。在永續與職場安全指標方面，堅守勞動法規 100% 合規與重大職業傷害事故 0% 之最高標準。致力降低員工離職率，確保教育訓練落實度達標。

透過全方位的 ESG 轉型推動與同仁賦能，久年機構將持續深化企業競爭力，與全體夥伴共同實踐「共創強大久年，共享更好未來」之核心願景。



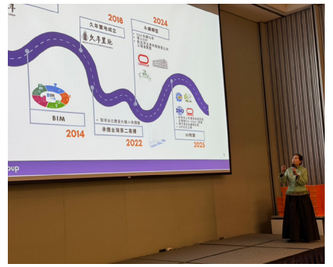


圖 5-7 2025 年久年機構「公司會議」









JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

品牌共識營：為未來，築現在

久年機構於 2025 年委託 dentsu 電通集團舉辦「久年品牌共識營」與企業品牌與價值梳理工作。久年深知，企業的永續經營等同於品牌價值的長遠累積；因此，久年決定將過去三十餘年仰賴口碑傳散的殷實底蘊，正式轉型為「系統化的品牌經營」。透過跨部門的深度訪談與團隊共創，我們重新對焦企業核心價值，為久年的下一個十年繪製出清晰的發展藍圖。

在共識營中，集眾人創意與思維確立「為人設想，成就築夢所託」將作為引領久年機構前行的品牌使命。久年秉持「善與人同，服務為本」的初心，提煉出「安心品質」、「專業創新」與「為人設想」三大品牌價值。久年期盼透過這三大基石，向社會大眾、客戶與合作夥伴兌現「為未來，築現在」的堅定品牌承諾。 為確保品牌承諾具體落地，訂有四大策略作為全體同仁共同努力的指標方向：

◆ **品牌內化：** 對齊企業內部語言並凝聚跨部門共識，將品牌價值深植於日常職場文化中，打造員工願意長久跟隨的企業環境。

◆ **人才招募：** 建立完善的人才培育標準與職涯發展體系，並持續深化校園產學合作，致力成為業界首選的雇主品牌。

◆ **行銷傳播：** 重整數位社群與官網平臺，建立一致的品牌曝光樣貌；同時透過指標案例展現專業，提升市場對久年的信賴感與認可度。

◆ **社會參與：** 規劃成立「久年基金會」，聚焦推動「兒童建築教育」與「文化教育」等示範專案，將企業影響力轉化為實質的社會公益回饋。

久年將訂定 2026 年為「品牌發展元年」。我們期許透過品牌共識營的啟發，依序達成「短期扎根、中期躍升、長期領航」的三階段發展目標。久年的最終理想，是成功從「好企業」蛻變為「強品牌」，成為讓員工願意跟隨、讓客戶放心選擇、讓投資人願意信任的永續企業標竿。

圖 5-8 2025 年公司品牌共識營









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，久年機構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《勞資會議實施辦法》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，並依法履行通知、預告及相關程序，保障員工合法權益。如遇組織調整、營運重大變革或勞動條件重大變更，亦將主動透過勞資會議及其它內部溝通機制進行溝通說明，並依《勞動基準法》及相關勞動法令辦理，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。2025 年內公司未發生重大勞資爭議事件。

表 5-14 員工年度滿意度調查成果

單位：人、次、份、分

事業單位	久年機構	
	2024 年	2025 年
滿意度調查次數	5	3
回卷數量	252	90
滿意度結果	88.57	90.00

備註：本公司自 2024 年起辦理員工年度滿意度調查，故無 2023 年 (含) 以前之統計資料。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.2 人才發展，成就更好的你

永續重大議題 5：「職涯發展與人才培育」

表 5-15 永續重大議題 5：「職涯發展與人才培育」管理表

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針之評估
對久年的重要性	**正／負面衝擊項目**	**2025 年目標**	**有效性評估**
久年將員工視為實踐企業永續願景的基石。我們秉持「安身立命、成樹成林」的文化底蘊，從人才的長遠發展出發，建構完善的職涯學習地圖。面對營造業的數位轉型與綠色挑戰，深化人才賦能不僅是我們對員工的承諾，更是驅動久年邁向智慧化與永續營建的核心戰略。	**正面／實際衝擊** ● 透過系統化培訓，實質強化團隊的工程專業及數位工具（如 AI、BIM）應用能力，進而提升營運效能。 ● 透明的升遷與職涯發展機制，有效凝聚團隊向心力並降低人員流動率。 **正面／潛在衝擊** ● 培育具備 ESG 與綠色營建思維的跨域人才，是久年拓展大型廠辦與公共工程版圖的關鍵競爭力。 ● 員工的自我實現將帶動企業文化正向循環，穩固久年作為業界優質雇主品牌的地位。 **負面／實際衝擊** ● 推動全方位的內外訓與證照補助制度，需投入顯著的教育訓練預算與行政管理成本。 ● 人員參與培訓期間，可能產生短期的工時排擠與專案人力調度壓力。 **負面／潛在衝擊** ● 若職涯發展資源分配不均，恐導致核心工程與管理人才流失。 ● 培訓內容若未能及時銜接最新建築法規或淨零碳排趨勢，可能削弱公司的市場創新與應變能力。	● 提升同仁取得 ISO 9001、ISO 45001、ISO 14001 內部稽核員資格認證之人數。 ● 推動同仁取得 ISO 14064-1 溫室氣體盤查內部稽核員資格認證。 ● 持續推動職業安全衛生相關證照取得人數。	● 透過數位／線上機制定期追蹤同仁專業技能與數位轉型工具之實際應用成效。 ● 透過課後問卷與教學意見調查，滾動式調整課程內容。 ● 定期檢視「啟航期至領導期」四階段職涯發展路徑的晉升與留任數據。
策略		**2025 年執行績效**	
● 持續優化各階層培訓發展體系，營造「陪伴成長」的友善學習職場。 ● 緊扣全球 ESG 趨勢，重點培植永續營建與健康建築專家。 ● 兼顧外部延攬與內部晉升，厚植營造、機電與建設開發領域的跨域人才。 ● 加速營建模組化、自動化與 AI 輔助系統的技術導入與人員培訓。		● 2025 年已聘請外部講師辦理 ISO 9001、ISO 45001、ISO 14001 內部稽核員教育訓練，取得證照人數達 127 人 ● 2025 年已聘請外部講師辦理 ISO 14064-1 內部稽核員教育訓練，取得證照人數達 53 人。 ● 持續強化職業安全衛生內部、外部訓練量能與相關獎勵措施。2025 年職業安全衛生相關證照擁有人數已達 144 人次，臺灣職安卡取得人數達 145 人。	
管理做法與目的	**負面補救及預防措施**	**2026 年目標**	**申訴機制**
● 建構員工短中長期職涯發展路徑、完整人才專業學習地圖、引入外部資源提供員工多元職涯發展諮詢服務及各類教育訓練資源。 ● 整合數位學習平臺與實體課程，為不同職涯階段員工勾勒清晰的成長軌跡。 ● 建立穩健的人才梯隊，培養具備跨產業視野的跨域專家，延續企業創新動能。 ● 結合公司 AI 發展計畫，培力員工駕馭 AI 的能力，提升工作效率、降低工作負擔。 ● 持續精進證照加給與創新專利獎金制度，以實質薪酬激勵同仁追求卓越。	● 提供優於業界的福利措施與彈性工時，平衡員工的家庭與工作負荷。 ● 積極建置「久年知識庫」，將資深員工的實務經驗數位化，降低人才異動帶來的知識斷層風險。 ● 針對青年世代同仁設計多元晉升與輔導機制，激發年輕人才潛能。 ● 設立跨專案與跨部門的技術交流平臺，促進第一線工地與內業同仁間的經驗傳承。	● 全年度員工離職率控制於 10% 以內。 ● 各階層教育訓練計畫落實度達 90% 以上。 ● 研擬 ESG 關鍵績效指標（KPI）融入團隊與個人考核制度。 ● 深化展開 AI 及 ESG 相關之通識與專業技能培訓。 ● 打造員工專屬互動學習專區，促進跨部門同儕共學與心靈成長。	● 久年機構既有之匿名申訴與意見反映管道。 ● 建構教育訓練之數位意見回饋系統。 ● 定期召開勞資會議、職安月會、公司會議以確保雙向溝通暢通。 ● 定期職涯發展面談。
	正面衝擊管制措施	**中長期目標規劃**	**管理方針調整**
	● 授權各部門主管依據實務需求，精準編排次年度之專業內訓課程，確保學以致用。 ● 配合公司「AI 元年」與 ESG 戰略，系統性投入資源培育永續營建與數位轉型尖兵。 ● 完善專業技能認證與外訓補助辦法，透過實質加給明確指引員工的學習發展方向。	● 全面推動職涯學習地圖，並定期檢核核心職能是否契合公司營運發展。 ● 打造完善的技術傳承生態系，讓「久年知識庫」成為業界知識管理的標竿。 ● 確保人才培育藍圖與「AI × ESG × ERP」之企業轉型戰略高度整合。 ● 塑造深植人心的「自主進修與共好學習」企業文化。 ● 重新檢討、設計 AI 時代下各級員工的工作內容。	● 透過勞資會議與職場滿意度調查，精準掌握員工需求並檢討培訓成效。 ● 持續參考、盤點營造產業之最佳實務，並適時跨領域盤點相關資訊，滾動式提升久年的教育訓練體系。 ● 靈活對應公共工程與大型廠辦等業務擴張需求，敏捷重塑職能模型與人才發展路徑。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

久年機構員工職涯成長與學習地圖

四大職涯階段，成就更好的自己，與久年共創永續價值

久年承諾：提供多元學習資源、完善的發展機會與支持系統，陪伴每一位同仁在職涯的各個階段持續成長。
共同實踐：「專業、創新、永續、共好」的企業價值。

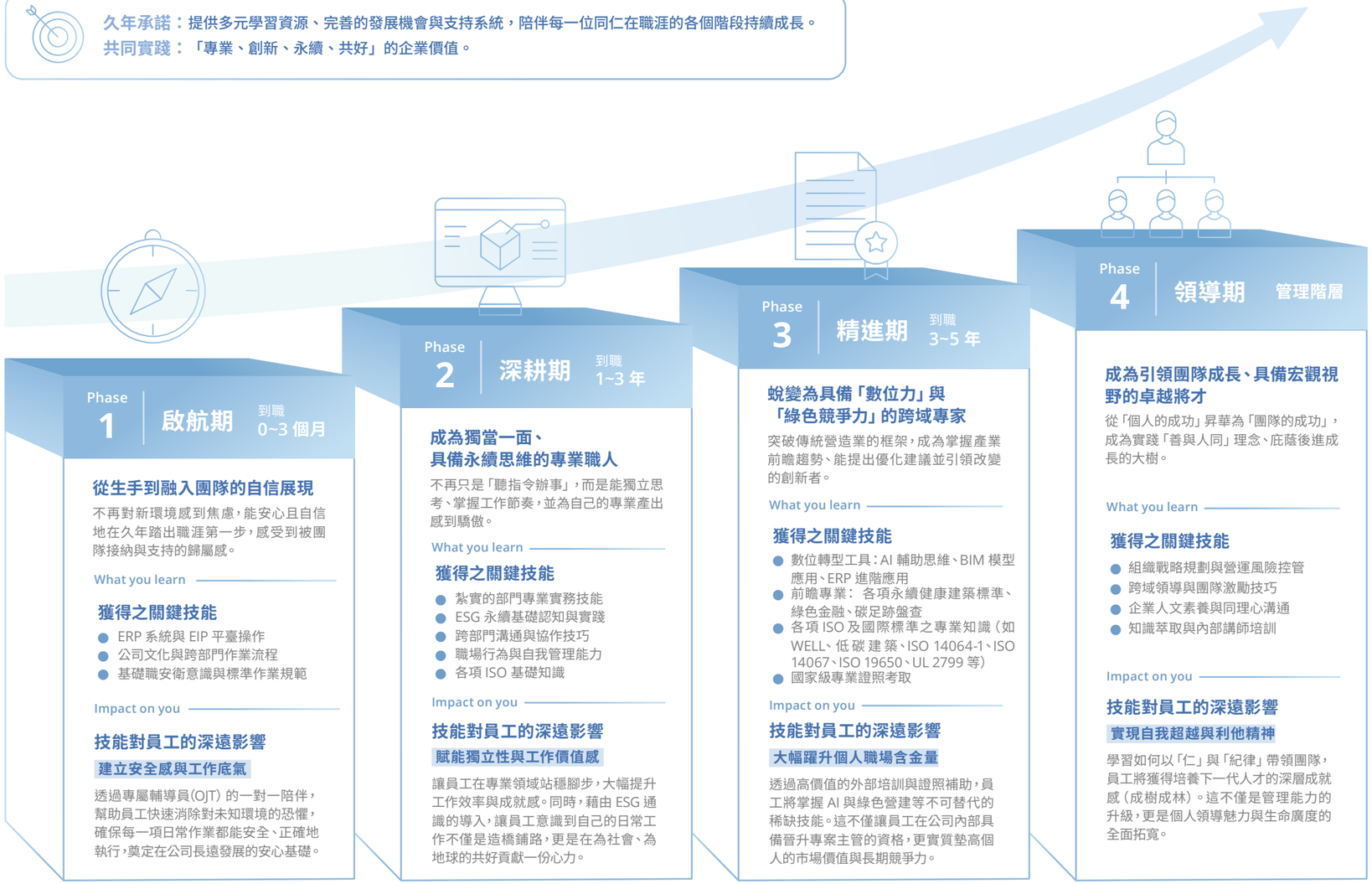


圖 5-9 久年機構員工職涯成長與學習地圖

(GRI 401、GRI 403-5、GRI 404、GRI 405)

在久年，我們始終深信每一位同仁都是公司最珍貴的種子。我們致力打造的不僅是一個充滿挑戰的工作場域，更是一個能讓人才「安身立命、成樹成林」的共好平臺。我們瞭解，真正的企業永續，必須建立在員工的持續成長與自我實現之上。

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「員工職涯成長與學習地圖」，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。

面對營建產業數位轉型與淨零碳排的快速變革，我們將「人才賦能」視為驅動企業向前突破的核心動能。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。

對此，我們從「員工獲取與成長」的視角出發，擘劃涵蓋四個階段的「員工職涯成長與學習地圖」。我們將學習資源精準對接同仁的實際需求：從新進期的安心融入、深耕期的獨立作戰，到掌握前瞻科技（AI、BIM、ESG），以及領導期的團隊帶領。透過清晰透明的成長軌跡與實質的培訓資源挹注，久年機構承諾成為每位同仁最強大的後盾，支持大家在實踐自我價值的同時，大幅提升個人的長期競爭力，與我們共同迎接未來的挑戰。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

培訓成效評估與晉升機制 (GRI 404-1)

為了讓每位同仁在工作崗位上都能穩定成長、收穫實質的專業回饋，久年機構將教育訓練與個人的職涯發展及績效評估緊密結合。我們透過明確的課程指引與時數規劃，搭配工地實地觀摩，不僅陪伴大家維持學習動能，更成為同仁在專業路上追求卓越、實現「久年出品、品質無虞」的實力後盾。

此外，公司每年定期舉辦人員晉升考試，這不僅是檢視專業知識掌握程度的機會，更是支持同仁邁向主管職的重要發展管道。若在測驗中遇到挑戰，公司也提供貼心的補強支持，安排實體解題課程與專屬個別指導，陪伴同仁面對盲點、持續精進。我們落實「陪伴成長」的組織文化，透過實質的資源挹注與支持，與您一同提升職場競爭力，開創更寬廣的職涯未來。

2025 年久年機構教育訓練達 2,764 人次，訓練總時數達 4,882.43 小時。

2025 年教育訓練平均每人達 15.5 小時
較 2024 年成長 80.86%

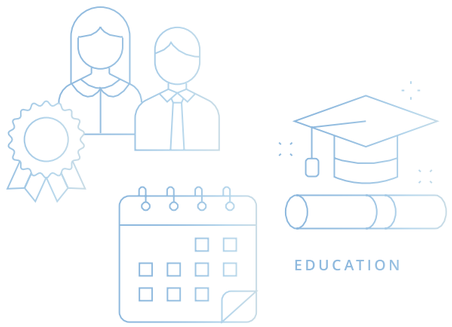


表 5-16 久年機構近三年管理職／非管理職教育訓練統計　　單位：人、小時

事業單位		久年機構								
年度	計算方式	2023 年			2024 年			2025 年		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
管理職	總人數	40	16	56	52	18	70	59	20	79
	訓練總時數	149.78	59.87	209.65	279.28	53.71	332.99	814.04	317.66	1,131.70
	平均每人受訓時數 *	3.74	3.74	3.74	5.37	2.98	4.76	13.80	15.88	14.33
非管理職	總人數	145	55	200	216	58	274	183	53	236
	訓練總時數	2,493.56	354.47	2,848.03	2,097.12	517.49	2,614.61	2,530.22	1,220.51	3,750.73
	平均每人受訓時數 *	17.20	6.44	14.24	9.71	8.92	9.54	13.83	23.03	15.89
總計	總人數	185	71	256	268	76	344	242	73	315
	訓練總時數	2,643.34	414.34	3,057.68	2,376.40	571.20	2,947.60	3,344.26	1,538.17	4,882.43
	平均每人受訓時數 *	14.29	5.84	11.94	8.87	7.52	8.57	13.82	21.07	15.50

備註：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. 本表不包含通案型、專案型移工。 4. 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，詳閱附錄一。 5.* 平均每人受訓時數之「合計」數值以「訓練總時數」除以「總人數」得出，單位為小時。

表 5-17 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／性別		2023 年底	2024 年底	2025 年底		
				男	女	合計
新進人員訓練	參與人次	47	37	21	13	34
	總時數	376	296	168	104	272
專業別訓練	參與人次	1,692	2,144	1,169	451	1,620
	總時數	2,479	2,336	2,624	1,424	4,048
管理職能訓練	參與人次	6	5	76	34	110
	總時數	568	348	544	34	579
通識課程訓練	參與人次	1	414	689	311	1,000
	總時數	11	264	176	80	255
員工訓練總人次		1,746	2,600	1,955	809	2,764
員工訓練總金額		368,305	162,780	266,047	154,243	420,290
平均每人次員工訓練投入金額 *		210.94	62.61	136.09	190.66	152.06

備註：1. 本表數據不包含職業安全相關教育訓練時數。 2. 本表不包含通案型、專案型移工。 3. 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。 4. 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，詳閱附錄一。 5. * 平均每人次員工訓練投入金額之「合計」數值以「員工訓練總金額」除以「員工訓練總人次」得出，單位為元 (新臺幣)。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 5-10 公司建案跨工地實地觀摩情況：臺北港智慧車輛產業園區



工務部林秋利資深副總經理於觀摩前重點提示
施工二處林海霆經理擔任觀摩講師



施工二處處長許勝煌副總經理補充說明



施工二處引導同仁實地觀摩



施工二處引導同仁實地觀摩



施工二處引導同仁實地觀摩



施工二處引導同仁實地觀摩

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。2025 年久年機構接受績效評核檢視人數比例達 98.37%。

表 5-18 2025 年久年機構員工績效評核情況

單位：人、小時

事業單位	久年機構								
項目	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	59	58	98.31%	20	20	100.00%	79	78	98.73%
非主管職	113	112	99.12%	53	51	96.23%	166	163	98.19%
合計	172	170	98.84%	73	71	97.26%	245	241	98.37%

備註：
1. 本統計不含通案型、專案型移工人員，係因其進用狀況受專案期程與配額政策影響，故未納入此統計範圍。
2. 部分員工因甫新進或期仍處試用期，故無參與績效評核。
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，詳閱附錄一之附表 1-8。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

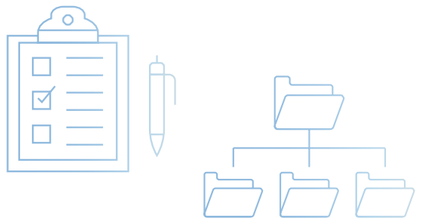
5.3 職業安全衛生管理

營造產業是社會高度重視、工程現場風險相較其他產業高的傳統產業，「職業安全與健康」也以第二高的分數被久年的內外部利害關係人票選指定作為久年本年度的永續重大議題。久年身為我國營造產業的一份子，深知提供同仁、工地所在社區的安全且健康的工程環境，責無旁貸。

有鑑於此，久年營造藉由 ISO 45001 職業安全與衛生管理系統、TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統，持續精進各項管理程序及作為，定期辦理教育訓練提升同仁對於職業安全衛生的相關知識、態度與素養，並藉由導入各項 AI 智慧化管理工具，降低同仁們配合公司各項職安衛政策及措施的工作壓力，記取過往經驗提出對應改善措施，共同提升久年營造辦公室及工地案場的工作風險指數，創造舒適、安全與健康的優質工作環境，以符合內外部利害關係人的期待。

2025 年內部安衛稽查達 208 次
平均每案場 16 次 *

（不含台北雙星 JV 工程）



永續重大議題 2：職場安全與健康

表 5-19 永續重大議題 2：「職場安全與健康」管理表

管理方針及要素	管理衝擊	管理方針目標執行績效	管理方針之評估
對久年的重要性	**正／負面衝擊項目**	**2025 年目標**	**有效性評估**
「員工與協力夥伴的安全，是久年永續經營的命脈。」 久年深知，任何工安意外都會重創公司的財務與市場信譽。因此，嚴格落實安衛管理，為每一位工作者打造絕對安全、健康的工作環境，是久年無可妥協的責任與最高承諾。	**正面／實際衝擊** ● 落實職安管理，降低員工傷害事故發生率 ● 安全施工環境提升員工工作滿意度和歸屬感 **正面／潛在衝擊** ● 良好的管理與防護規劃與職安紀錄有利於招募優秀人才、提升公司形象 ● 預防職安事故發生，降低賠償成本和工程中斷風險 **負面／實際衝擊** ● 投入職安管理相關資源和設備的費用支出 ● 若發生重大職安事故，影響公司聲譽和工程進度 **負面／潛在衝擊** ● 工地環境存在潛在職安風險，需持續監控和改善 ● 員工未有足夠職安意識存在疏漏風險	● 工法或安全設施改良每年至少 2 件 ● 各工地年度勞檢違規達罰款次數 3 次以下 ● 工地年度重大職災 0 件 ● 安衛相關計畫完成率 100% ● 員工年度健康檢查完成率 9 成以上 ● 導入 AI 智慧職安管理系統	● 實施工地燈號管制 ● 內部職安自查及定期巡檢 ● 每月召開「職安月會」，宣導工地安全衛生教育訓練 ● 每季召開職業安全衛生管理委員會 ● 每年召開職業安全衛生內部稽核、管理審查會議
策略		**2025 年執行績效**	
● 持續完善 ISO 管理系統，強化制度落實程度 ● 持續擴大安全衛生相關投入，並導入 AI 智慧管理系統 ● 持續推廣安全衛生文化，加強員工安全衛生意識培訓		● 2025 年目標皆 100%達成、職業病 0 件 ● 2025 年安衛巡檢稽查共執行 208 次 ● 年度零重大職災、零重大勞資爭議及零侵害人權事件 ● 選定久年長慶作為 AI 職安系統實驗基地並已啟動導入工作 ● 持續辦理臺灣職安卡久年專班課程，2025 年擁有證照人數已達 145 人。	
管理做法與目的	**負面補救及預防措施**	**2026 年目標**	**申訴機制**
● 建立安衛值星及稽查制度 ● 導入 AI 智慧管理系統，降低同仁工作負擔 ● 開設「臺灣職安卡」教育訓練專班及其它職安相關教育訓練 ● 營造安全衛生文化氛圍 ● 建立完備的緊急應變機制	● 運用 AI 智慧管理系統與相關技術預防事故發生 ● 與員工及分包商建立互信溝通，共同重視職安 ● 制定緊急應變制度並定期演練 ● AI 安全監測系統建立 ● 要求全員及包商取得「臺灣職安卡」	● 工法或安全設施改良每年至少 2 件 ● 各工地年度勞檢違規達罰款次數 3 次以下 ● 工地年度重大職災 0 件 ● 安衛相關計畫完成率 100% ● 員工年度健康檢查完成率 9 成以上 ● 職工福利委員會年度計畫項目執行率 9 成以上	● 公司資訊系統 ● 各級主管會議 ● 年度公司會議 ● 勞資會議、職安月會 ● 工地簡報會議 ● 申訴電話、申訴信箱 ● 利害關係人意見回饋系統
	正面衝擊管制措施	**中長期目標規劃**	**管理方針調整**
	● 持續完善職安衛管理制度，加強現場監督 ● 強化員工職安衛意識，定期辦理回訓 ● 建立安全激勵機制，促進工地安全文化形成	● 達成零工安事故願景 ● 工地全面導入 AI 智慧管理暨監控系統 ● 臺灣職安卡取得率達 95%以上 ● 職安相關證照持有率：95%以上	透過職業安全衛生管理委員會、職安月會、勞資會議等時機，適時檢討職業安全衛生的精進議題

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.3.1 建立全方位職安管理政策與制度

(GRI 403-1、GRI 403-8)

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，依據 ISO 9001 品質管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、臺灣職業安全衛生管理系統 TOSHMS（含 CNS 45001）、ISO 14001 環境管理系統之要求事項，以及公司經營理念建構久年品質及環安衛管理制度，明訂各層級權責內容，規範各項作業標準與流程，並建置標準化管理系統，透過「計劃→執行→檢核→行動」（PDCA）循環管理模式，來持續創新改善管理系統與防止職業災害。以滿足各利害關係人之需求，符合政府政策與法規，並更加關注對於環境保護的議題，與業主、客戶、協力廠商攜手達成永續發展之目標。

本公司編製有《品質與環境及安全衛生管理手冊》，並制定《品質與環境及安全衛生政策》（詳見圖 3-1），其內含 ISO 9001、ISO 45001、TOSHMS（含 CNS 45001），以及 ISO 14001 等四大系統要求，其所保障的工作者涵蓋本公司所有工程案場、辦公室及工務所等營業據點。為藉由標準化流程與 PDCA 管理循環，持續強化安全衛生與環境管理效能，落實對員工與非員工之健康保障與營運風險防範的承諾。

在實務管理方面，久年機構設置直屬總經理室之「職安室」（一級單位），負責督導及協助工地安全衛生執行事宜，工地工程人員每日、每週、每月應落實安全自主檢查，並於每月實施工地現地安全衛生稽查、召開職安月會，藉以提升工程人員安衛意識。工地設有安全衛生管理人員及安衛值星，負責每日危害因素告知及提供進場施作的協力廠商一個安全的作業場所。以嚴謹的工地管理，和由內而外的觀念改變，使久年的品質與環安衛系統更加強化與精進。

同時，為強化公司與同仁對於工地安全指數等級之辨識，久年透過每月例行的工地安全衛生稽查結果，依稽查缺失數對應該工地之安全指標燈號（紅燈、橙燈、黃燈、綠燈），並公告於工地佈告欄及公司平臺網站，藉由燈號展現工地安全指數等級，提升工地與工地間安全管理之良性競爭與優越感，並達到由內而外全員安衛之終極目的。

圖 5-11 本公司已取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證



圖 5-12 本公司已取得 CNS 45001 ／ TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統認證

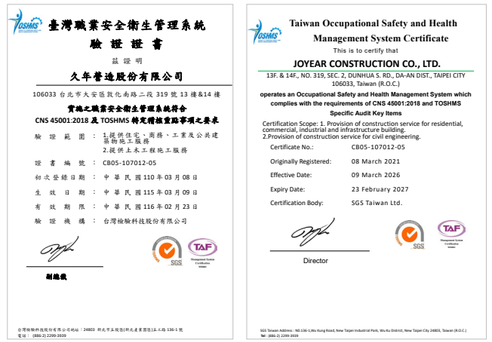


圖 5-13 久年各工區 114 年安全衛生燈號指標管控一覽表

工區	久年 114 年安衛指標管控											
	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月
允鵬淡水馬偕	黃	黃	黃	橙	黃	黃	黃	黃	橙	黃	黃	黃
亞洲建康宅 II	綠	綠	綠									
敦北南京	黃	綠	綠									
宏普 GardenPark	黃	黃	黃	黃	黃	黃	黃	綠	綠	綠		
久年慕舍	紅	綠	橙	黃	黃	黃	黃	綠	綠	綠		
久年水玥	黃	黃	橙	黃	綠	綠						
凱風久年	黃	綠	黃	黃	黃	黃	紅	黃	橙	橙	黃	黃
久年快晴	黃	綠	橙	黃	黃	黃	橙	橙	黃	黃	綠	黃
昀辰觀音二廠	黃	黃	黃	黃	黃	黃	黃	黃	綠	黃	黃	綠
東立台北港廠房	黃	黃	黃	黃	黃	黃	橙	橙	橙	橙	橙	橙
久年長慶		綠	黃	綠	黃	綠	黃	黃	黃	黃	黃	黃
威通江子翠		綠	黃	綠	綠	綠	綠	黃	綠	綠	綠	黃
久年松芮												黃

極高　缺失≧ 13
較高　9 ≦缺失≦ 12
一般　5 ≦缺失≦ 8
極低　缺失≦ 4

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.3.2 職業安全衛生管理與法規對應

久年秉持「久年如一、安全第一」的核心理念，將構築安全、友善且健康的幸福職場視為對員工與業主的最高承諾。為致力朝向「零職災」的目標邁進，我們依循《職業安全衛生法》及國際標準 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統，建構久年職業安全衛生管理制度，訂定相關管理程序、作業標準及防護措施，並採行「總公司職安室督導與查核」與「工地每日安全巡檢與宣導」的雙軌管理架構，將自主安全意識深植於企業文化之中。在實務運作上，久年嚴格貫徹 PDCA 管理循環，不僅由總經理召開年度管理審查會議，確保職安衛系統的適切性與持續優化；更在每項工程啟動前，以高標準執行專案風險評估與危害辨識。針對高風險作業，我們積極透過跨部門研討精進工法與落實分級管制措施，從源頭消弭隱患，藉由不斷提升全體同仁及承攬夥伴的安全素養，久年不僅築起堅實的工安防護網，更致力為社會打造安心、優質的永續工程。

圖 5-15 我國營造業職業安全衛生相關法規一覽



久年職安基本方針與管理重點

久年職安衛管理採「全員參與」策略，高階主管以身作則，不定期實際參與施工專案現場職安衛走動管理，建立「直通式」溝通方式，直接由決策者與執行端進行溝通，可避免訊息落差，提高執行效率，並由總公司職安室推動全員「安衛值星」政策，創造安全無虞的工作環境，才有符合期待的工程品質與客戶滿意。

營造業勞工所面臨的危害均為立即及具重大風險者，其中又以「墜落」為最常件的重大職業災害類型。久年致力於減少主要危害之墜落滾落、倒塌及感電等發生頻率，並同時降低發生危害之嚴重程度。此外，為防止職業災害發生，達成久年安全衛生管理政策目標，本公司不僅以被動式達到法令規定為目標，更針對其工作執行之現況、安全衛生設施之設置、現場施工人員的進出管制等項目實施「自動檢查」，於施工作業前、中、後由工地人員辦理「動態施工安全管理」，以落實安全衛生自主管理。

久年職安合規管理

為確保久年內部的職業安全衛生管理系統的有效運作與持續合規，久年定期執行「法規鑑別與查核確認機制」。我們深知營造業的風險特性，因此將法規遵循的查核範疇劃分為五大核心面向：在國內規範上，我們嚴格恪守「職業安全衛生法規」、「營造業相關法規」與「勞動及勞工保險法規」，包括近期職業安全衛生相關法規的修法與調整[14]，戮力構築堅實的工安與勞動權益防線；同時，久年將「以人為本」的核心精神具體延伸至「勞工健康與健康促進」，積極落實母性健康保護、人因性危害預防及異常工作負荷預防等各項指引。此外，我們更主動向上接軌「國際公約及相關標準」，將聯合國永續發展目標（SDGs）、ISO 45001 及 TOSHMS 職安衛管理系統、以及 GRI 403 準則納入企業內部的稽核框架。透過總公司與工地第一線的雙軌查核，並結合 PDCA 持續改善循環，久年定期盤點並確認上述五大面向法規的適切性與落實度，確保每一項工程皆能在符合國內外最高安全標準的規範下，穩健實踐打造幸福、安全、永續職場的企業承諾。

圖 5-14 久年工地分級查核、自動檢查過程


SGS 外部稽核


公司內部稽核


工地自主檢查



電梯閘門確認上鎖


臨時開口護欄


施工架檢查

14. 包括 114 年 12 月 19 日修正公布之《職業安全衛生法》、115 年 6 月 29 日修正公布之《職業安全衛生管理辦法》、115 年 6 月 26 日修正公布之《職業安全衛生法施行細則》。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

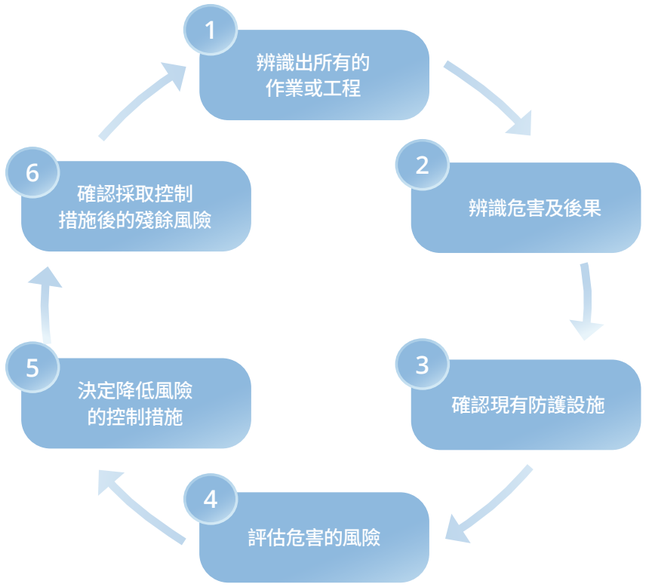
5.3.3 落實工作場所風險評估與安全審查 (GRI 403-2、GRI 403-7)

本公司各辦公室、工務所及工地皆依 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統制度，以及勞動部職業安全衛生署頒佈之《風險評估技術指引》，定期辦理風險評估及職業安全衛生管理稽核。於各階段施工計畫書中均明訂危害辨識、風險評估與預防措施，並在導入新工法、設備、材料或施工程序變更前，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。

在風險評估流程方面，本公司參考勞動部職業安全衛生署頒佈之《風險評估技術指引》，規劃久年風險評估流程，並依據《品質與環境及安全衛生管理手冊》訂有〈P3202-03 風險評估表〉，作為本公司內部執行風險評估之程序與標準。在完成每一次的風險評估程序後，以 PDCA 模式檢討相關成果與改善措施，並納入後續評估考量點。

本公司依上述風險評估流程，將風險區分為「一般風險」及「重大風險」，並依風險等級實施分級管控，導入 AI 及 IoT 聯網技術，建置智慧工地管理系統，相關內容詳下節說明。

圖 5-16 職業安全衛生風險評估之作業流程圖



參考來源：勞動部職業安全衛生署 (2005)，《風險評估技術指引》。

5.3.4 AI 智慧職安管理：科技賦能與主動減災 (GRI 403-2、GRI 403-7)

久年致力於建構完善的職業安全衛生管理架構，針對「一般風險」與「重大風險」實施精準的分級控管。為全面提升安全管理效能，我們協同外部 AI 合作夥伴，積極將 AI 智慧與 IoT 聯網技術導入施工現場，將傳統的「被動管理」徹底轉型為「主動減災」。

透過人臉辨識進場管制、車用環景輔助、智慧電箱與火災智慧監測等設備，久年持續推進建構嚴密的即時監測與預警機制。各項重點管控措施均落實於日常作業中，有效降低人員、機具、感電及火災等潛在風險。目前已於部分工地案場進行試裝試驗，後續將持續磨合調整，並進一步拓展到所有工地。

高風險作業管控：四大科技減災應用

久年針對營造工程的高風險特性，已規劃深度整合 AI 與 IoT 安全監測技術，嚴密守護第一線作業人員的安全：

◆ AI 視覺防禦網（電梯井與吊料口監控）：
於垂直開口等高墜落風險區域建置 AI 影像辨識系統。若偵測到人員未經授權私自開啟閘門，系統將立即觸發語音警示，並同步推送異常通知至管理人員手機，嚴防墜落事故發生。

◆ IoT 智慧電箱（24 小時用電監測）：
臨時用電設備全面升級智慧漏電感測器與過載偵測模組，全天候監控電力負載與異常發熱。一旦發生漏電或異常高溫，系統支援遠端即時斷電並回報，從源頭杜絕火災與感電危機。

◆ 局限空間環境連動監控：
於筏基、水箱等通風不良區域佈建氣體感測器，即時監控氧氣及有毒氣體濃度。環境數據直接連動現場警報器與通風設備，確保施工環境安全無虞，並讓管理端能遠端掌握即時動態。

◆ 工地智慧大腦（AI BOX 系統整合）：
導入 AI BOX 作為全場域的安全核心，整合現場影像訊號，利用先進 AI 演算法自動判別人員是否確實佩戴安全帽及背負式安全帶。系統會自動存檔違規紀錄，作為後續安全考核及滾動式修正職安計畫的重要數據基礎。

除此之外，後續本項 AI 智慧技術將逐步拓展至工程品質管控、工地巡檢工作，結合無人載具及設備，逐步降低人員投入，降低人員工作負擔，並同步因應當前營造產業缺工問題。喜歡研究 AI 的朋友，歡迎加入久年團隊一起成長、切磋！

圖 5-17 久年機構協同外部 AI 合作夥伴導入 AI 智慧職安管理系統



電梯井、吊料口安全監控



電盤（熱源）監控



局部空間環境監控



AI BOX 系統整合

資料來源：
璽樂科技股份有限公司。

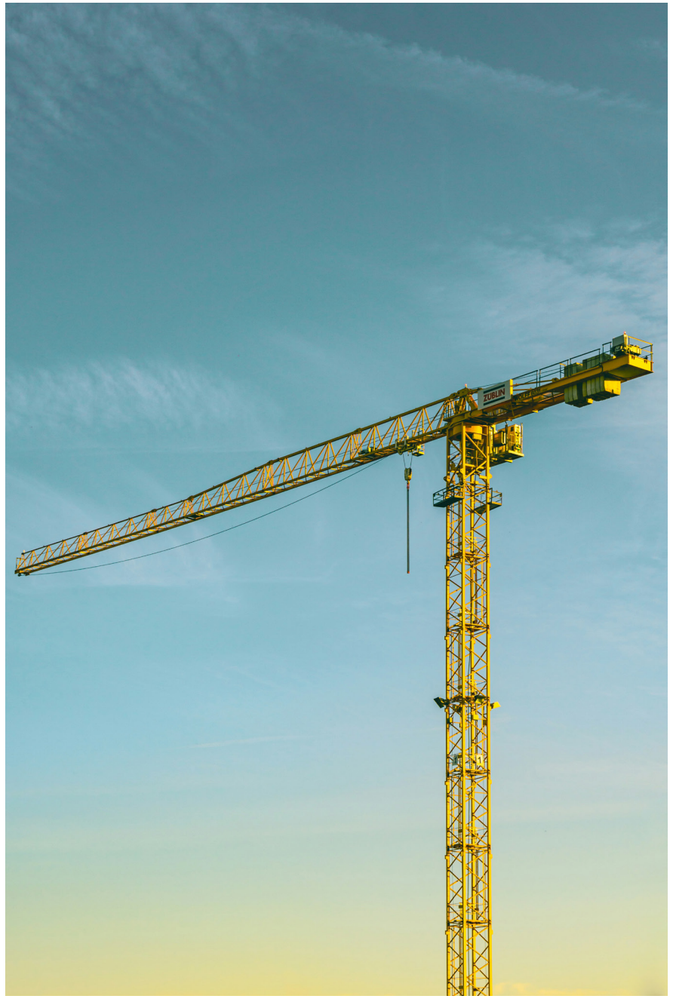
關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

表 5-20 本公司一般風險控管重點暨 AI 系統整合項目

風險類型	危害防範	本公司 AI 系統整合
感電	● 臨時用電設置漏電斷路器並定期測試功能 ● 配電箱設置防雨設施並採智慧上鎖管理 ● 電纜線架高或設置保護避免破損及浸水 ● 電氣設備維修須由合格電氣人員操作 ● 定期巡視、維護保養	● 智慧電箱管制 ● （煙火偵測）監控設備 ● 智慧廣播（內含通訊模組） ● AI BOX 系統整合
局限空間	● 作業前實施氧氣、可燃性氣體及有毒氣體濃度測定 ● 進入作業須辦理局限空間作業許可 ● 作業期間設置通風設備 ● 施工人員定位追蹤 ● 備妥救援設備及緊急應變措施	● 五用氣體偵測器（含顯示看板、喇叭） ● 晶片偵測基站設備 ● AI BOX 系統整合
熱危害	● 高溫環境設置遮陽或通風降溫設備 ● 調整工作時間，避開中午時段 ● 提供充足飲用水及電解質補充 ● 實施高溫作業教育訓練及健康觀察 ● 出現中暑或不適症狀立即停止作業並處置	● 熱危害環境看板 ● 黑球指數偵測器 ● 智慧廣播（內含通訊模組） ● AI BOX 系統整合
人員安全	● 作業人員教育訓練及安全宣導 ● 個人防護具之佩戴 ● 施工動線與人員行走動線適當區隔	● 入口管制（人臉辨識） ● 入口管制（個人防護具）CCTV 攝影機 ● AI BOX 系統整合
開挖作業	● 開挖區域管制及警告標誌 ● 深開挖作業設置擋土支撐等保護措施 ● 開挖區周邊禁止堆置重物及機具 ● 遇豪雨或土壤鬆動時立即停止作業並檢查	● 開挖監控攝影機 ● 手提式電子圍籬警示設備 ● 智慧車擋 ● AI BOX 系統整合
高處墜落風險	● 樓層開口全面覆蓋固定與警示標示 ● 電梯井開口安全管制 ● 外牆及施工架設置雙重防墜設施 ● 高風速即時監測，達警戒值立即停吊停工	● 電梯井、吊料口安全監控 ● 欄杆防拆設備 ● 吊掛作業風速偵測器 ● 手提式電子圍籬警示設備 ● 智慧廣播 ● AI BOX 系統整合
吊裝與物料飛落風險	● 塔吊吊掛科技監測 ● 吊掛作業專責指揮人員 ● 吊掛動線分流管理	● 吊掛作業 CCTV ● 電子圍籬 CCTV ● 手提式電子圍籬警示設備 ● 智慧廣播 ● AI BOX 系統整合



JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.3.5 工作者參與、溝通與培訓 (GRI 403-4、GRI 403-5、GRI 404)

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》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，為強化全體同仁安全意識與應變能力，公司訂有《P3208 安全衛生管理程序書》，系統性規劃各類職安訓練課程，內容包括：新進人員安全衛生教育、崗位異動教育訓練、法定在職回訓，以及急救人員訓練等，並每月皆召開一次職業安全月會（公司內部職安宣導及教育會議），執行包含宣達工程人員之重要安全衛生課題與教育訓練，其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，如辦理同業／公司內部工地觀摩、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。

另一方面，久年嚴格執行職安人員管制，所有在職同仁、合作及協力廠商人員皆於入職或進場前須進行至少 6 小時的職安衛教育訓練，並確認已完成保險投保及符合健康管理相關規定後始得進場。針對特殊作業人員，如高空作業車、危險性機械操作人員等，皆須另外進行相關安全衛生教育訓練，以確保其有效控制作業風險，以及查核合作及協力廠商是否有非法聘僱外國人情形，降低造成公司非預期的負面風險。

2025 年職安訓練時數達 1,461 小時

表 5-21 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 2025 專班）	1	38	6	228
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
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
2025 年職業安全月會	12	411	3	1,233
2024 年職業安全月會	12	261	3	783
2023 年職業安全月會	12	309	3	927
2024 年泰國移工職業安全衛生數位課程學習認證	5	61	6	366
合計	46	1,125	—	3,807

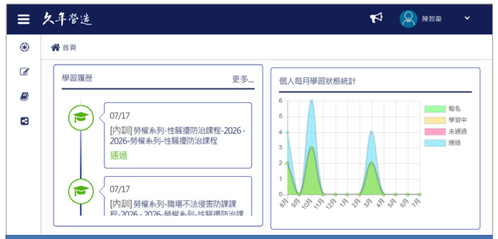
備註：久年機構包含久年營造股份有限公司、久年置地股份有限公司、大鋒水電工程股份有限公司，個別公司統計請詳閱附錄二之附表 2-1。

表 5-22 久年機構 2025 年職業安全衛生業務主管及管理人員、證照數量　　單位：人、%

職安證照資格	久年機構			
	證照擁有人數	男	女	證照擁有率
營造業甲種職業安全衛生業務主管	60	54	6	19.05%
甲級職業安全管理師	3	3	0	0.95%
甲級職業衛生管理師	3	3	0	0.95%
乙級職業安全衛生管理員	29	27	2	9.21%
施工安全評估人員	5	5	0	1.59%
急救人員	44	37	7	13.97%
臺灣職安卡	145	105	40	46.03%

備註：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 2-2。

圖 5-18 久年機構職業安全衛生教育訓練管道及過程



E-Learning 職安衛數位學習

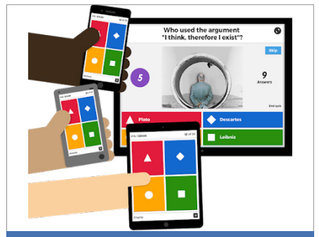


工具箱會議


策略聯盟一同舉辦工地觀摩



熱危害宣導



KAHOOT 互動式職安教學

KAHOOT 示意圖資料來源：KAHOOT 官方網站。

圖 5-19 勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓 2025 年久年專班上課情況







圖 5-20 久年移工職業安全衛生入職教育訓練情況






JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.3.6 安全緊急應變演練 (GRI 403-5、GRI 403-7)

依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統、TOSHMS 臺灣職業安全衛生管理系統，以及本公司《P3208 安全衛生管理程序書》，各工地專案應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。本公司職業安全衛生管理之項目包括高風險作業管制、承攬商（供應商）管理、安全衛生管理、安全稽核制度，以及災害緊急應變程序及定期演練等，針對前述項目定期進行風險評估，並建立完整且適當的相關管理計畫，將可能導致人員傷亡、財產損失等高風險項目進行高度重點管控項目，並研擬相關預防或減災策略與辦法，包括導入 AI 智慧管理相關系統等，將負面影響風險及嚴重程度降至最低，同步提升職業安全衛生管理之可靠度、投入效益與對外品牌形象，實現久年永續經營目標。

安全緊急應變演練的實施目標，在於協助應變小組及全體同仁熟悉各類緊急事件或狀況的意識、辨識、與應變能力，培力同仁在日常工作中有能力積極防範各項潛在風險，且熟悉緊急災後通報流程與機制，確保各個緊急應變單位了解於各類事故當中應該扮演的角色與負責工作，使其得以快速反應、有效行動與處理事件，並且在演練或事件發生後，進行相對應的紀錄與檢討，執行 PDCA 逐步精進，以達到保護同仁與環境之目標。

久年機構緊急應變演練相關訓練項目包括：AED 及 CPR 教學、火災預防、防汛、停水停電、各類（虛驚）事故，以及極端氣候之負面影響等。根據久年〈風險評估表〉之評估程序，針對等級達「高度風險」者，在每個承攬工程啟動前，由工地負責人召集工作團隊，併同承攬商負責人、現場施工負責人（領班）舉行「風險評估會議」，共同辨識各階段施工環節的潛存危害，討論應採取安全防護措施及精進工法，將風險控制在最低合理可行範圍，以有效提升施工安全降低事故發生機率。



圖 5-21 緊急應變措施之作業流程圖

資料來源：勞動部職業安全衛生署（2015），《緊急應變措施技術指引》。

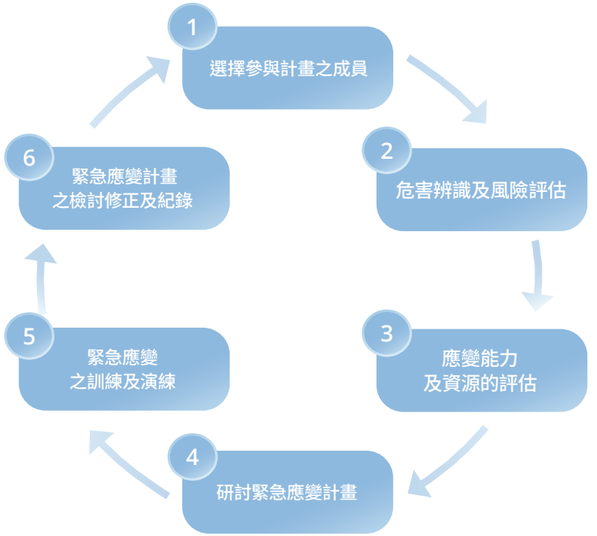


圖 5-22 本公司緊急應變計畫項目



JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 5-23 本公司緊急安全事件應變流程圖



圖 5-24 本公司緊急安全事件應變演練


熱中暑緊急應變演練


人員感電緊急應變演練


AED & CPR 教育訓練


緊急應變火災預防教育訓練


局限空間缺氧之緊急應變演練


跌倒事故之緊急應變演練

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.3.7 因應氣候變遷之調適

因應全球氣候變遷加劇，極端天氣事件日益頻繁，本公司深知氣候風險對營運及周邊環境之潛在衝擊。由於部分工程專案鄰近河川與港口等水域，針對每年 5 月至 11 月之法定防汛期（颱風與豪雨易發季節），久年已將「氣候風險控管」納入工程專案的重要環節，作為久年因應極端氣候下所做的「調適」行動。

為落實企業防災責任並強化專案團隊的災害應變韌性，本公司不僅嚴格遵循相關法規，更主動建置完善的《防汛應變計畫》（如下表所示）。針對防汛期間之各個階段，透過定期舉辦實地防汛演練與教育訓練，提升整備、預警、緊急應變與災後復原之能力，確保第一線人員熟稔各項應變機制。久年始終秉持「久年如一、安全第一」之原則，期望透過扎實的災前整備，全面保障施工現場人員之安全，同時將工程對周邊鄰里的影響降至最低，堅定守護社區居民的生命財產安全，實踐企業與地方共融的永續承諾。

表 5-23 本公司防汛事件演練計畫

項目	防汛流程	啟動時機 / 各階段	實施要點
防汛前	平時整備	汛期期間 (5-11 月)	1. 人員編組：完成緊急應變小組編組與聯繫名單。 2. 疏濬清淤：定期清理基地周邊排水溝及沉砂池。 3. 功能測試：確保抽水機、備用發電機運轉正常且油料充足。 4. 模擬演練：辦理防汛疏散與器材操作演習。
	預警作為	海上颱風警報 / 大雨特報	1. 設施加固：巡視圍籬、施工架 (收束防塵網) 及塔吊安全。 2. 設備避險：移離低窪處之機具設備，確認電箱防雨措施。 3. 資材就位：於工區出入口備妥沙包與擋水板。
防汛中	緊急應變	陸上颱風警報 / 豪雨特報	1. 全面停工：停止一切高空、吊掛及露天危險作業。 2. 電力管制：切斷室外非必要臨時電源，防止感電。 3. 全員撤離：依導引動線撤離至安全避難處，落實人數清點。
防汛後	災後復原	警報解除 / 風雨停息	1. 復工檢查：由職安人員確認工地災損情形。 2. 電力復歸：確認電路絕緣良好後，方可開啟總電源。 3. 環境整理：清除積水、淤泥，並執行環境消毒。

圖 5-25 本公司防汛緊急安全事件演練情況


防汛編組


救援演練


搶救設備

另一方面，面對全球氣候變遷加劇，極端天氣已對企業營運與職場健康安全帶來了嚴峻的挑戰。久年深知，員工是企業推動永續發展最核心的基石，無論是在辦公室或第一線的工地現場，提供一個安全、健康且具氣候韌性的工作環境，是我們責無旁貸的使命。

為有效因應氣候變遷帶來的潛在危害，久年鑑別氣候風險對於職業健康的調適機制，系統性地盤點了包含過熱、極端天氣事件、紫外線輻射、工作場所空氣污染，乃至病媒傳播及農業化學品等氣候與環境相關風險，並深入評估其對同仁可能造成的生理及心理健康威脅，秉持著「預防優先」的原則，將氣候調適策略落實於日常營運中。透過完善各工作場域的防護設備、制定極端天氣應變計畫、推動教育訓練與健康監測，我們致力於建構完善的防護網，將氣候風險對員工的衝擊降至最低。

下表為本公司針對各項氣候變遷及環境風險所鑑別出之主要健康影響，以及對應的管理措施與執行進度：

表 5-24 氣候變遷對於本公司員工可能造成的影響及因應對策

氣候變遷及環境相關的風險	主要健康影響	回應和進度
過熱	熱壓力 (Heat stress) 、中暑、熱衰竭、橫紋肌溶解症、熱暈厥、熱痙攣、汗疹、心血管疾病、急性腎衰竭、慢性腎衰竭、身體傷害。	1. 依據法規實施員工因應過熱的相關措施。 2. 在公司各個工作場域 (辦公室、工地現場) 提供員工相關的保護措施，包含適應環境的教育訓練、自我調整的監測與進度、提供空調或通風設備維持適當的工作溫度、充足的飲水及防範過熱的食品／飲品、合適且防曬及散熱的工作服裝及防護裝備、適當的工作休息時間安排及陰涼休息處、防範病媒蚊及相關傳染疾病的傳播等。 3. 已研究採購相關預防過熱之個人裝備，進一步降低熱危害風險，如防曬風扇服飾等。
紫外線輻射	曬傷、皮膚水泡、急性眼睛傷害、免疫系統減弱、眼翳、白內障、皮膚癌。	1. 依據我國職業安全衛生設施規則、國際勞工組織 (ILO) 職業疾病清單，將太陽紫外線輻射引起的疾病納入監測項目。 2. 提供員工合適的工作環境，如規劃紫外線防護作業辦法、提供合適的個人防護具、防曬物品、防曬乳，以及合適的陰涼休息區。
極端天氣事件	各種傷害皆有可能。	1. 依據我國職業安全衛生設施規則、國際勞工組織 (ILO) 之最新規範，提前規劃相關極端氣候、極端天氣事件的應變計。 2. 後續依據上述應變計畫提出相關教育訓練及實際演練計畫。
工作場所空氣汙染	癌症 (肺) 、呼吸道疾病、心血管疾病。	1. 依照法規因應空氣品質維護、空氣汙染等相關措施。 2. 依照法規制定相關管制工作及其監測標準、因應措施，如空氣污染物暴露限制值 (OEL) 等。 3. 依照各工程情況配置對應的管制設備 (如合適的通風系統) 及管理措施 (如工作角色輪調) 等。
病媒傳播疾病	瘧疾、萊姆病、登革熱、血吸蟲病、黑熱病、查加斯病和非洲錐蟲病(昏睡病)等疾病。	1. 依照我國法規及國際趨勢，蒐集相關病媒傳播疾病之最新資訊及因應措施。 2. 依照上述資料規劃因應作業辦法、演練計畫，並加以實施。
農業化學品	中毒、癌症、神經毒素、內分泌干擾、生殖障礙、心血管疾病、慢性阻塞性肺病 (COPD) 、免疫抑制。	1. 依照我國法規及國際趨勢，蒐集相關農業化學品所引起之疾病的最新資訊及因應措施。 2. 因應特定工程 (如位於農林地之工程) ，依照上述資料制定因應作業辦法、演練計畫，並加以實施。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.3.8 守護職場安全：預防管理與安衛績效 (GRI 403-9、GRI 403-10)

久年機構深知安全是企業永續經營的基石。近三年來，我們在職業災害關鍵指標（含死亡人數、失能傷害及職業病）上達成「零發生率」的優良成績。為維持此一高標準，2025 年久年在職業安全衛生領域投入高達近新臺幣 1.15 億元的專項經費，用於強化各項軟硬體防護措施。這些資源的投入已轉化為具體的預防成效：2025 年度的職業災害虛驚事故與危害發生次數，從前一年的 25 次成功下降至 16 次（降低 36%）。面對潛在風險，我們不以此自滿，未來將持續依循職安署「風險看得見：辨識與視覺化」、「管理看得見：制度與行動落實」的政策指引，我們將從源頭著手，重新檢視並設計同仁及合作夥伴的施工項目與順序，把「安全」內化至每一個現有流程中，從根本消弭職災風險。

除了現場的硬體防護，久年亦訂定了嚴謹的 2025 年度安衛目標：在工程端，我們承諾每年至少推動 2 件工法或安全設施改良，並將各工地年度勞檢違規次數控制在 3 次以下、重大職災 0 件，且安衛計畫須 100% 執行到位；在人員端，我們要求員工年度健檢完成率須達 90% 以上。我們深信，唯有攜手供應商共同優化各項照護福利，提升人員的幸福感與自信心，才能真正在降低流動率的同時，推升整體的工程品質。

2025 年 0 發生
重大職安事件

表 5-25 久年機構近三年職業災害指標統計　　單位：小時、人數、%、次、人次、日、件

事業單位	久年機構		
年度	2023 年	2024 年	2025 年
年度總工作時數（百萬工時）	0.94	1.21	0.92
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%

備註： 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，其中久年置地及大鋒水電工程因僱用勞工人數未達當年度法令規定應按月填報職業災害內容及統計之門檻，因此無須依《職業安全衛生法》第 38 條相關規定辦理職業災害內容及統計之定期申報；惟如發生依法應通報之重大職業災害，仍將依相關法令規定辦理，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 5-26 本公司近三年職業災害虛驚事故／危害類型分布　　單位：次

危害類別／年度	2023 年	2024 年	2025 年
墜落、滾落	3	1	4
跌倒	4	4	1
衝撞	2	2	3
物體飛落	1	1	0
物體倒塌、崩塌	0	0	0
被撞	1	3	1
被夾、被捲	1	1	1
被切、割、擦傷	3	1	3
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	1	0	0
火災	0	2	0
不當動作	3	2	0
其他	2	2	0
上下班公路交通事故	4	6	3
次數合計	25	25	16

備註： 1. 本表僅針對久年營造股份有限公司情況統計，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. 久年置地及大鋒水電工程因僱用勞工人數未達當年度法令規定應按月填報職業災害內容及統計之門檻，因此無須依《職業安全衛生法》第 38 條相關規定辦理職業災害內容及統計之定期申報；惟如發生依法應通報之重大職業災害，仍將依相關法令規定辦理，故本表僅針對久年營造情況進行揭露。 3. 為有效降低工地災害發生頻率，除持續落實法令規定外，更應建立主動預防、全員參與及持續改善的安全管理文化，透過「安全看的見、管理看的見」的管理理念，使各項安全措施具體化、可視化、制度化，打造安全、健康、零災害的施工環境。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

在合法合規方面，久年機構致力於為全體同仁及合作夥伴提供優質、安全與整潔的施工環境，並持續強化環境安全與職業安全衛生之管理機制。2025 年期間，各營建現場在地方主管機關之例行查核中，部分工地的職業安全衛生項目經檢視後列有未盡完善之處，並依規提出限期改善之要求。對此，本公司抱持最高標準的法規遵循態度，各專案團隊均已於第一時間全面完成現場缺失改善。我們不以「限期改善、未遭裁罰」自滿，而是將其視為優化內部管理的契機，全面啟動系統性的檢討作業：

◆ 落實源頭管理與巡視機制：
針對法規要求之細節（如職業安全衛生法施行細則、職業安全衛生營造安全衛生設施標準及職業安全衛生設施規則等相關條文），深入檢討未確實監督與巡視之根本原因，並進一步制定具體且強制落實的執行機制。

◆ 強化現場管制與教育訓練：
全面檢視並升級各工地的日常防護與自主檢查流程，透過加強相關作業之現場管制與安衛教育訓練，全面深化同仁與承攬商的職安意識。

久年深信，嚴格的法規遵循是企業永續的基石。未來我們將持續秉持「預防勝於治療」的精神，以更嚴謹的態度落實現場安衛稽核與制度執行，確保各項作業安全無虞，善盡企業公民之責任。

表 5-27 本公司 2025 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
職業安全衛生	營造安全衛生設施標準第 12 條	2	0	現場已改善，並加強相關工作之管制
	營造安全衛生設施標準第 26 條	1	0	現場已改善，並加強相關工作之管制
	職業安全衛生設施規則第 29-3 條	1	0	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第 73 條	1	0	現場已改善，並加強相關工作之管制



JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

5.3.9 歡樂有久年：健康職場與員工關懷

(GRI 403-3、GRI 403-6)

本公司將員工的身心健康視為企業永續發展的基石。除依法規辦理定期健康檢查外，我們導入 ISO 45001 與 TOSHMS 職業安全衛生管理系統規範，系統化推動多項預防性管理方案，包含「人因性危害預防」、「異常工作負荷促發疾病預防」、「異常工作負荷促發疾病預防執行職務遭遇不法侵害預防」、「母性健康保護」及「年度健康促進計畫」，從源頭降低職場潛在風險，打造身心平衡的安全職場。

為深化員工的自主健康管理意識，我們建立完善的「臨場醫護與健康促進」機制。透過醫師與護理師每月、每季的定期駐點，提供個別化的健康諮詢，並建立異常追蹤與轉介機制，落實「早期介入、降低風險」之目標。同時，2025 年度特別以「高血脂＝高膽固醇？」為健康促進主題，精準回應「我不胖，怎麼會有高血脂？」的常見迷思。透過實體專業醫師衛教講座與公司線上系統推播，有效傳遞衛教新知，將「預防重於治療」的理念深植於同仁日常之中。

另一方面，為促進同仁工作與生活的平衡，久年機構致力推動多樣化的生活關懷與團隊凝聚活動。2025 年的活動包括國內外員工旅遊（日本北海道與嘉義阿里山，敬請詳見本章節「員工旅遊暨尾牙活動」），並積極結合 ESG 理念，舉辦「新竹尖石：ESG 原鄉永續體驗活動」（敬請詳見 6.3 社會參與、共善共好）。此外，久年更透過「Walkii 健走挑戰賽」、「臺大土木盃路跑」、「萬聖節同歡」與「聖誕佳節報佳音」等節慶賽事活動，豐富同仁的職場生活。

值得一提的是，本公司連續 22 年不間斷舉辦「暑期小朋友才藝班」，邀請全體同仁及合作夥伴的子女共同參與。這項橫跨逾二十載的傳統，不僅深化了員工的家庭支持與歸屬感，更完美詮釋了「工作在久年、歡樂有久年」的溫暖企業文化。

歡迎加入久年，與我們同在一起！

圖 5-26 本公司辦理健康衛生教育訓練情況





掃我一下加入
久年營造 💪

掃我一下加入
久年置地 👍

久年通過 ISO 45001 職安衛管理系統／ TOSHMS/CNS 45001

連續 22 年開辦久年暑期小朋友才藝班

【ESG 亮點專欄：減碳萬聖節，無價的永續笑容】

2025 年「久年鬼怪總部－萬聖節同歡活動」，我們不僅創造歡樂，更將環保永續思維融入節慶佈置。活動優先採用可回收材質，並將日常廢棄物循環再利用，致力將環境影響與碳排放降至最低。

在為期七天的展示與活動期間，我們成功減少了約 77 公斤二氧化碳當量（kg CO2e）。雖然這場活動所創造的社會投資報酬率（SROI）與環境保護成果在永續的漫長道路上僅是一小步，但同仁在佈置過程中凝聚的熱情參與，以及活動當下創造的歡樂與笑容，卻是久年機構實踐永續精神最無價的收穫。

2025 久年鬼怪總部（萬聖節活動）影片 ▶



圖 5-27 2025 久年鬼怪總部－萬聖節同歡活動減碳成果

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 5-28 久年機構 2025 年 Walkii 健走挑戰賽



圖 5-29 2025 久年鬼怪總部一萬聖節同歡活動



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 5-30 2025 久年聖誕佳節報佳音



關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
5.1 友善職場
5.2 人才發展，成就更好的你
5.3 職業安全衛生管理

6 服務奉獻・成樹成林
附錄

圖 5-31 2025 臺大校園之美：臺大土木盃路跑活動













JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄





圖片說明：「齊心共善，積沙成塔」久年機構郭鵬霄董事長率領同仁參與慈濟大愛淨灘活動。

6

第六章 CHAPTER SIX

服務奉獻・成樹成林

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

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
6.1 久年基金會籌辦
6.2 建教合作、產學接軌
6.3 社會參與、共善共好
6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出
6.5 共善足跡

附錄

六、服務奉獻・成樹成林

久年機構在郭鵬霄董事長的領導下，深信久年取之於社會，必將回饋於社會。久年的永續轉型方向，依循由董事長所制定的公司經營精神，以「仁」出發，向外擴展「共願」、「理念」、「紀律」、「修煉」四大核心，久年同仁因為緣分齊聚久年，因為久年得以互助、成就彼此，成樹成林，並將這份緣分、健康及快樂與我們的家人共享、與我們的社會共好、與我們的環境共存。

「緣繫久年、成樹成林」是身為久年人的共願，久年機構持續研究如何透過同仁們的日常活動擴大其社會外溢效益的可能性，支持弱勢族群的關懷、傳統文化的推廣、營建工程的產學合作，以及環境教育的普及，並積極籌備「久年基金會」搭建慈善公益平臺，對內外有志之士一起共善，讓久年邁向永續營建第一品牌的同時，也將成為公益領導品牌的企業形象，依照聯合國永續發展目標（SDGs）善盡企業公民責任。

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 2027 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：

（一） 關於促進兒童、青少年、身心障礙者福利事項。

（二） 關於災害、急難救助、清貧醫療、低收入戶補助、公益修繕事項。

（三） 關於協助弱勢族群增進謀生技能，改善生活事項。

（四） 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。

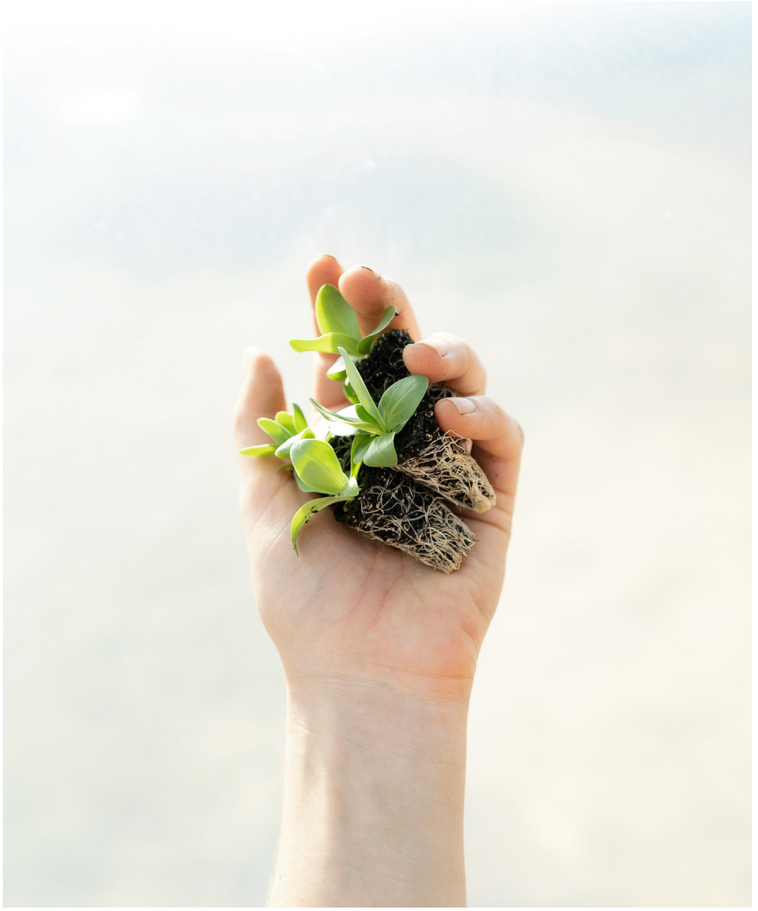
（五） 關於贊助其他公益團體活動及社會相關議題研討事項。

（六） 接受主管機關指導辦理事項。

（七） 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。

久年基金會未來正式營運後，將符合 SDGs 聯合國永續發展目標第 1 項：消除貧窮、第 2 項：終結飢餓、第 3 項：健康與福祉、第 4 項：優質教育、第 10 項：消弭不平等，以及第 17 項：永續發展夥伴關係。





關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

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

附錄

6.2 建教合作、產學接軌

久年機構長期對於營建工程領域的學術與教育推廣工作不遺餘力。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。

此外，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，如 2024 年久年與中國文化大學簽訂 113 年產學合作備忘錄[15]，期望透過實務體驗與產業導覽，協助年輕學子了解營建產業的真實樣貌，並提前累積職場相關知能。

2025 年，國立臺灣科技大學營建工程系師生蒞臨位於臺北市大同區「久年長慶」新建工程案場，由久年長慶營造團隊陳所長暨各級主管及工程師擔任講師，帶領教授、同學前進位於地下三樓的營造工地現場進行實地講解，並於現場直接進行交流及 Q&A。在交流的過程中，久年團隊可直接以現場工程實況舉例回應同學們的種種疑問，讓久年案場成為工程實務與學術理論相互對話的最佳場域。本次交流活動共分 4 梯次進行，每梯次考量師生安全安排約 20 人，合計共約 80 人師生響應。

除此之外，久年機構自 2020 年起舉辦「久年暑期營建產業參訪見習暨實習活動」（下稱暑期活動）至今已邁入第 6 年。

久年暑期營建產業參訪見習暨實習活動邁入第 6 年

2025 年暑期活動共錄取 12 人，皆來自國內各大知名大專校院土木營建相關科系學生。整個暑期活動中，除了可參訪國內各大營建相關合作廠商及生產基地外，亦可透過整個暑假於久年機構各營業及工程據點現地實習，藉以了解整個營建產業鏈的運作與互動模式，進而達到學以致用、理論實務相輔相成的目標。

本年度的暑期活動之外部參訪行程，包括國產建材實業股份有限公司汐止廠、榮工實業股份有限公司高雄預鑄工廠、東和鋼鐵企業股份有限公司苗栗廠、冠軍建材股份有限公司，以及久年機構自建案「凱風久年」、「久年快晴」、「久年水玥」工程案場，產業鏈涵蓋混凝土廠、建築預鑄廠、鋼鐵廠（鋼筋、鋼構）、石材磁磚廠，以及營建工地現場。參訪活動內容包含簡報導覽、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與工程知識轉化為具體印象，對各項營建基礎工項有更深刻理解。最後回到由久年自建案的營建工地進行實務解說，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。2025 年「久年暑期營建產業參訪見習暨實習活動」歡迎透過下方影片瞭解活動內容與學員回饋。對於本活動有興趣的在學同學們，亦歡迎透過久年 Facebook 粉絲專頁（Messenger）、官方信箱、電話等方式與我們聯繫！

本年度產學合作行動符合 SDGs 聯合國永續發展目標第 4 項：優質教育、第 8 項：就業與經濟成長。

15. 中央通訊社（2024），文化大學攜手十四家知名企業 簽訂產學合作協議 培養學生職場實戰力，https://www.cna.com.tw/postwrite/chi/377661。

久年暑期營建產業參訪活動項目

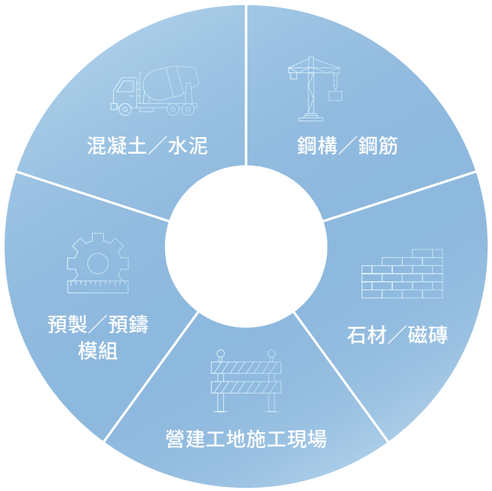


圖 6-1 國立臺灣科技大學營建工程系師生蒞臨「久年長慶」工程案場參訪





2025 年「久年暑期營建產業參訪見習暨實習活動」紀實影片

久年機構 Facebook 粉絲專頁

連絡電話：02-8772-2323（轉管理部人資）
官方信箱：jn168@joyear.com.tw
（敬請註明暑期見習、管理部人資部門收）

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

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

附錄

圖 6-2 2025 年久年暑期營建產業參訪見習活動

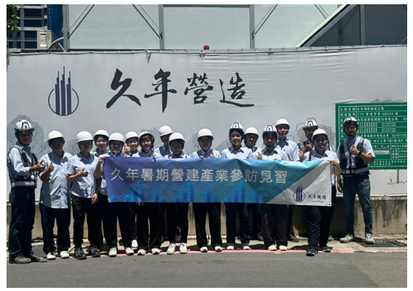
第 1 站	第 2 站	第 3 站	第 4 站	第 5 站
冠軍建材股份有限公司 （苗栗竹南、造橋）	東和鋼鐵企業 股份有限公司苗栗廠	國產建材實業 股份有限公司汐止廠	凱風久年、久年快晴、久年水玥營造工地 （新北三重）	榮工實業股份有限公司預鑄工廠 （高雄楠梓）



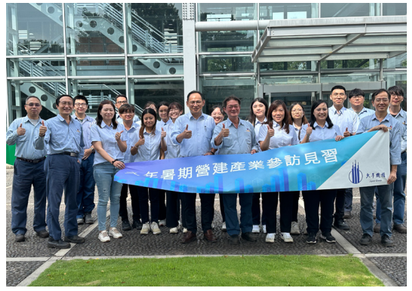




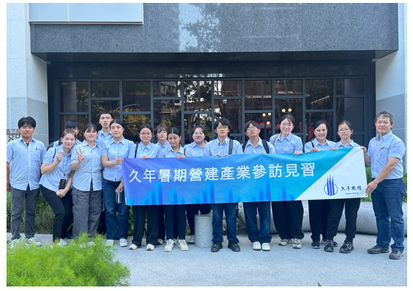












關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

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

附錄

另一方面，久年機構於 2025 年承建由玉山商業銀行捐建國立臺北大學之「玉山永續講堂」教學場域建築[16] ，「玉山永續講堂」為國際建築大師「安藤忠雄」作品，其運用清水混凝土材料，以簡約線條與幾何形狀的風格，結合臺灣的陽光、臺北大學的湖水與森林等自然元素，創造出屬於北大的獨特靜謐的氛圍。

安藤忠雄先生於 2025 年親自出席「玉山永續講堂」動土典禮並表示：「在這片非常難得綠意環繞與湖水相伴的校園裡，設計以敬天愛人、永續未來為核心精神的講堂，將讓來自世界各地的智慧可以在此匯聚交流，共同關注人類與地球未來。」此外，中華民國蕭美琴副總統、玉山金控黃永仁創辦人、玉山金控黃男州董事長、國立臺北大學李承嘉前校長、國立臺北大學林道通校長、久年機構郭鵬霄董事長、久年機構郭彥君總經理，以及玉山主管同仁、北大師生代表、久年機構同仁們皆一同見證動土典禮並給予祝福。

本次久年機構獲得玉山商業銀行與國立臺北大學的信任與託付，擔任「玉山永續講堂」的營造廠商實屬無比榮幸，在在顯示久年機構耕耘 ESG 永續工作的努力與成果已被外界看見與認可。久年機構有信心、有責任，除了將玉山永續講堂以最高標準、如期如質興建完工外，亦希望結合玉山金控、國立臺北大學 ESG 的精神與目標，將玉山永續講堂興建過程中的相關工程經驗與知識，結合國立臺北大學的學術能量留在三峽這塊土地上，得以孕育許多法商專業與人文關懷的優秀永續人才，響應國際永續趨勢，讓這些優秀人才得以協助政府與產業投入永續轉型行動。對此，久年機構已與「國立臺北大學自然資源與環境管理研究所」研擬於 115 學年度上學期開設專題課程，以「玉山永續講堂」興建工程為基地，探討 TNFD 於營建產業的實務應用與正向影響，敬請期待。

16. 黃亞琪 (2025)，八年時間結緣　玉山金邀世界級大師安藤忠雄打造永續講堂。鏡週刊，https://www.mirrormedia.mg/story/20250909fin001

圖 6-3 國立臺北大學－玉山永續講堂開工儀式



久年承建國際大師
安藤忠雄作品 玉山永續講堂

久年置地起於北大特區 將最好的作品
留在三峽 將永續知識在北大傳承









備註：玉山永續講堂手繪稿為安藤忠雄建築研究所、玉山商業銀行股份有限公司提供。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
6.1 久年基金會籌辦
6.2 建教合作、產學接軌
6.3 社會參與、共善共好
6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出
6.5 共善足跡

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 年起規劃年年辦理社會公益參與活動，希望藉由久年同仁的投入與參與，除了創造公司內部向心力，並可提升公司、案場工地與鄰近社區的鄰里關係。

2025 年 4 月，久年機構協同島內散步團隊（WALK in TAIWAN）合作，前進新竹縣尖石鄉香草部落參與泰雅族原住民部落文化體驗活動，共約 120 餘位同仁及眷屬共襄盛舉，一同認識翻轉部落經濟的傳統作物：月桃、品嚐以故事入菜的那羅香草宴，以及體驗親自動手製作竹筒飯、搗麻糬、製作月桃精油等，除了讓同仁藉此機會享受香草部落的文化與美好，亦可藉由同仁們清幽的舒壓小旅行成為支持原鄉在地經濟發展重要的來源與力量。

2025 年 11 月，久年機構郭鵬霄董事長、張律聰董事（慈濟基金會榮譽董事）帶領久年機構同仁眷屬約 20 餘人參與由財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會（下稱慈濟基金會）舉辦的「大愛淨灘、美麗臺灣」金沙灣淨灘活動[17]，現場超過 600 位志工一同協力趕在東北季風增強之前，將金沙灣沙灘上的廢棄物一一清理乾淨，現場除了隨著洋流漂浮的塑膠垃圾外，還有許多中大型漂流木散落在沙灘各處，以及最難清理、隱藏在沙灘內層的細小碎屑。在久年郭董事長、張董事引導力行下，久年團隊完成近十袋垃圾的清理，以及數十支大大小小的漂流木枝。在全體參與志工的協力下，順利完成本次的淨灘行動，為我們的國家環境盡一份維護之責。

綜合前述，本年度社會參與行動符合 SDGs 聯合國永續發展目標第 8 項：就業與經濟成長、第 10 項：消弭不平等、第 11 項：永續城鄉、第 12 項：責任消費與生產，以及第 14 項：永續海洋與保育。

17. 大愛電視臺（2025），淨灘總動員 民間高手有法寶，https://www.daai.tv/news/590314

圖 6-4 久年機構攜手島內散步團隊前往新竹縣尖石鄉香草部落體驗








圖 6-5 久年機構－慈濟基金會新北市北海岸淨灘活動









關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

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

附錄

6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出

久年機構長期支持我國傳統戲曲發展，年年協同合作夥伴「餅乾王國有限公司」辦理公益京劇演出，期待藉由定期公演活動創造我國優秀傳統戲曲人才演出機會，促進臺灣文化產業發展的永續。

久年機構繼 2024 年攜手慈濟慈善事業基金會（慈濟基金會）舉辦慈善戲曲演出[18]，2025 年於臺中市林家花園（5 月）、臺北市台泥士敏廳（11 月）各舉辦一場公演，由本公司郭彥君總經理領銜演繹《大保國》、《二進宮》、《捉放曹》、《武家坡》等經典橋段，同時攜手財團法人愛心第二春文教基金會（愛基會）聯合舉辦，二場演出活動計有來自社會不同領域超過 300 餘位企業家、實業家、久年同仁、社會各界人士出席，受到熱烈響應，期望藉由慈善公益團體的共善活動，具體展開慈善行動，盡棉薄之力，集大成之善。

本年度公益藝術回饋活動符合 SDGs 聯合國永續發展目標第 4 項：優質教育、第 10 項：消弭不平等。





18. 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

圖 6-7 久年機構總經理郭彥君臺中京劇演出：大保國・二進宮









圖 6-6 財團法人愛心第二春文教基金會（愛基會）於京劇演出活動慈善推廣







圖 6-8 久年機構總經理郭彥君臺北京劇演出：捉放曹・武家坡









JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

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

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。

2025 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、產學實習、學習扶助、醫療研究、消防支持、慈善公益、災後復原、環境保護等方面，以及於本年度聖誕報佳音活動採購公益慈善商品與同仁共享（如右圖所示），相關公益及慈善支出合計近新臺幣 500 萬元，持續與大家一同共善、共享、共榮。

本年度共善足跡與行動符合 SDGs 聯合國永續發展目標第 1 項：消除貧窮、第 2 項：終結飢餓、第 3 項：健康與福祉、第 4 項：優質教育、第 10 項：消弭不平等、第 15 項：陸域生態，以及第 17 項：永續發展夥伴關係。





圖 6-9 2025 久年聖誕報佳音活動：贈與全體同仁之公益慈善大禮包



JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

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

附錄

圖 6-10 久年機構社會參與足跡（感謝函）



參贊 114 年臺北市士林區獨居長者照護暨歲末寒冬關懷服務



國立臺灣大學土木工程學系（財團法人台大土木文教基金會）公益捐款



花蓮馬太鞍溪堰塞湖災後復原（財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會）慈善捐款



基督教貴格會大安弱勢家庭關懷中心慈善捐贈



支持高雄市愛種樹協會「茄萣公 14 土地」造林行動

表 6-1 2025 年久年機構慈善公益捐贈概況

捐贈類型	受贈對象／單位	捐贈、投入項目	金額合計
公益	財團法人台大土木文教基金會	● 2025 第四屆台大土木盃校園之美路跑贊助單位（經費、瓶裝水贊助）	約新臺幣 500 萬元
學術研究	天主教輔仁大學附設醫院	● 王水深院長醫療發展基金	
公益	社團法人台北市消防之友會	● 愛心捐款	
公益	正聲廣播股份有限公司	● 正聲 2025 年公益演唱會「聽・見好時光」贊助	
公益	桃園市天德道院如意媽祖文化協會	● 114 年中元普渡法會捐贈	
文化創意	財團法人台北愛樂文教基金會	● 愛心捐款	
慈善	財團法人基督教台灣貴格會迴龍教會	● 樹林區大安關懷中心食材贊助	
教育支持	財團法人愛心第二春文教基金會	● 年度捐贈「花蓮鳳林、長橋國小愛基會課輔班」114/9-115/8 一年教學費（5 位同學） ● 公益善款	
學術研究	國立臺灣大學醫學院附設醫院作業基金 402 專戶	● 何肇基醫師研究經費	
文化創意	國立臺灣戲曲學院 401 專戶　久年京劇團隊	● 2025 年久年臺中霧峰林家花園京劇饗宴公益演出活動（排練、場地、人員、交通、行政贊助） ● 2025 年久年年度京劇公益演出（台泥士敏廳）（排練、場地、人員、交通、行政贊助）	
慈善	財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會	● 114 年花蓮馬太鞍溪堰塞湖災害（樺加沙風災）捐助	
公益	臺北市士林健康促進協會	● 公益捐款	
環境保護	若林創意股份有限公司　社團法人高雄市愛種樹協會	● Walkii 健康森林計畫支持高雄市愛種樹協會「茄萣公 14 土地」造林行動	
慈善	中華民國唐氏症基金會	● 久年聖誕佳節報佳音活動之同仁聖誕大禮包（支持公益慈善團體之採購）：支持愛不囉嗦（Abrazo）唐寶寶、支持黎明庇護工場身心障礙者練習成長、為流浪貓狗添上約 2.5 日糧食、協助心智障礙者多 1 天培訓機會	
慈善	財團法人臺灣基督教門諾會附設花蓮縣黎明身心障礙者庇護工場		
慈善	社團法人台灣幸福狗流浪中途協會		
慈善	Good Jam 居歐歐滴工作室		
慈善	社團法人臺南市心智障礙關顧協會		

備註：本表受贈對象／單位之名稱用字以其正式註冊／對外揭示之名稱為主。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
6.1 久年基金會籌辦
6.2 建教合作、產學接軌
6.3 社會參與、共善共好
6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出
6.5 共善足跡
附錄

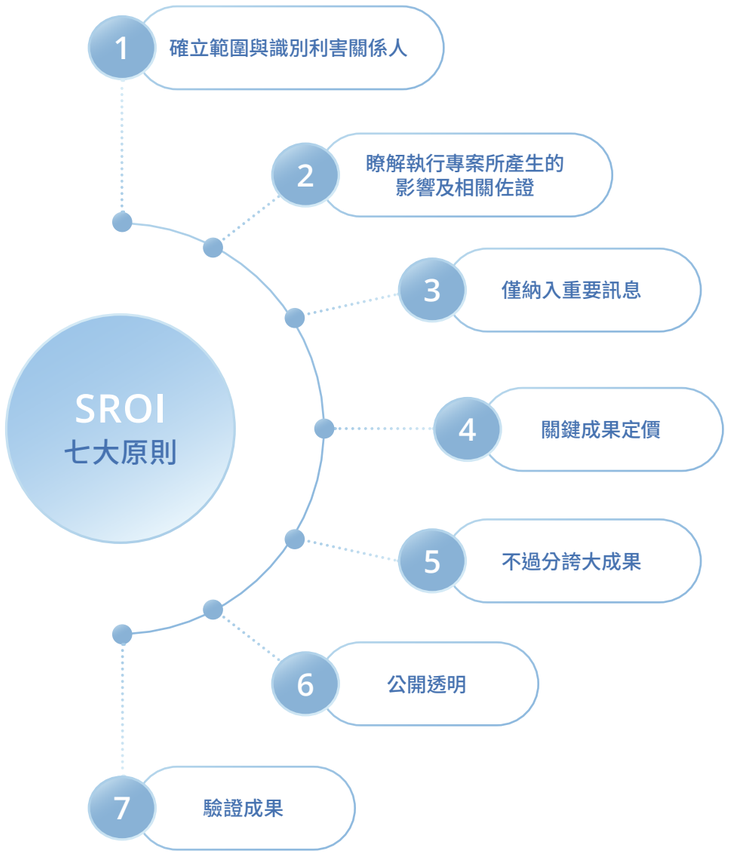
SROI ／ TISFD

隨著久年基金會的籌備，如何將久年對於社會的公益投入以量化價值的方式被成果展現，讓這些公益投入可以創造更多社會價值、擴大久年的社會影響力，已成為久年機構近年重視的重要課題，而 SROI（Social Return on Investment，社會投資報酬率）與 TISFD（Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures，不平等與社會相關財務揭露）即回應這些個課題的方法與框架。

SROI 源自於傳統商業領域的投資報酬率（ROI），其概念與框架則起源於英國政府用以衡量各項公益專案之投入可以產生多少具體的社會效益、服務對象改變的價值，並作為其預算分配的重要依據。評估成果的呈現，以每投 1 元費用可產生 X 元的社會價值。SROI 可協助企業或非營利組織做出最有效率的資源管理配置，並且成為有效的溝通工具。

根據國際社會價值協會（Social Value International ／ SVI）所制定 SROI 評估框架[19]，分別有七大原則、六大步驟。七大原則分別為：1. 利害關係人的參與、2. 瞭解執行專案所產生的影響及相關佐證、3. 僅納入重要訊息、4. 關鍵成果定價、5. 不過分誇大成果、6. 公開透明、7. 驗證成果。六大步驟則分別為：1. 確立範圍與識別利害關係人、2. 描繪成果並包含正負面與非預期影響、3. 證明成果並賦予價值、4. 確立影響力並將總體價值轉化為淨社會價值、5. 考量各項條件進行 SROI 評估計算、6. 提出充分且透明的報告與應用。

圖 6-11 SROI 社會投資報酬率評估七大原則





19. 資料來源：sopact (2026), SROI Calculator: Social Return on Investment Framework & Formula, https://www.sopact.com/use-case/social-return-on-investment-sroi

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
6.1 久年基金會籌辦
6.2 建教合作、產學接軌
6.3 社會參與、共善共好
6.4 公益藝術回饋 — 傳統戲曲演出
6.5 共善足跡

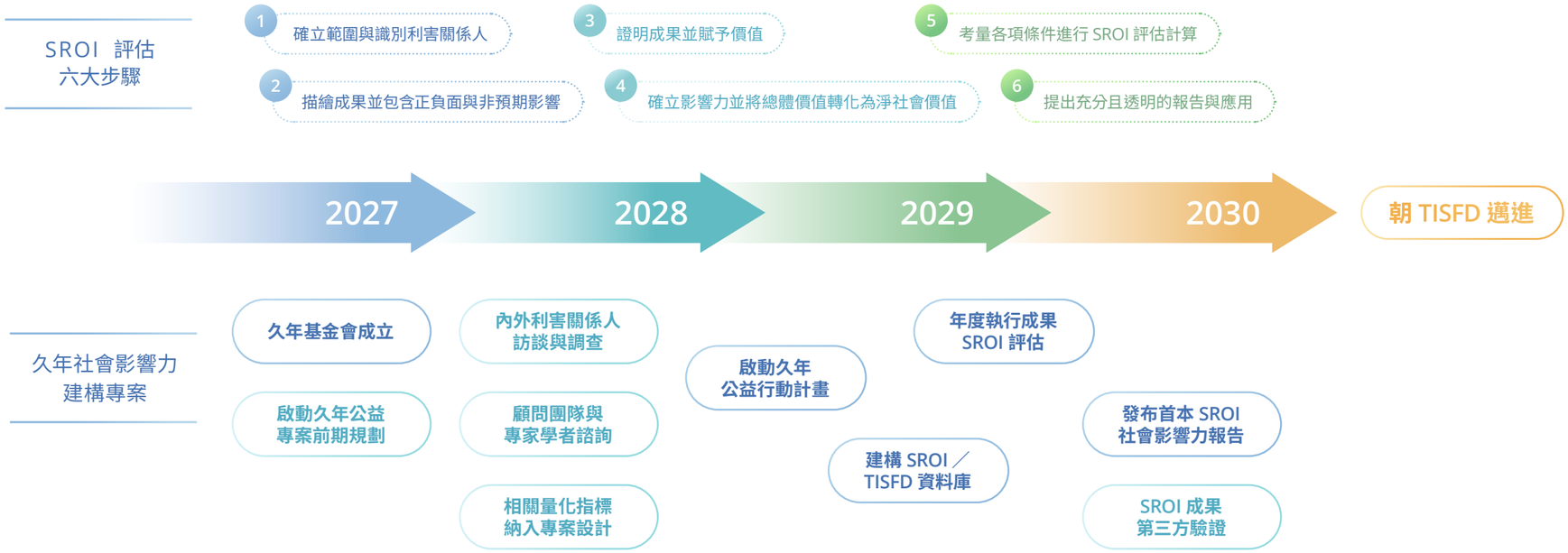
附錄

久年機構正規劃透過 SROI 框架，將近年慈善捐助與贊助經驗資料，搭配受贈方之訪談與問卷資料，以及專家學者之指導意見，持續推動建置 SROI 資料庫，讓久年長期以來的社會貢獻與價值，透過量化方式定價，讓相關的公益投注成果被看見，相關經驗數據將作為「久年基金會」後續成立後的營運之重要決策參考依據，並已規劃下列時程與重要工作（如下圖所示），預計在 2030 年發布久年首本 SROI 社會影響力報告書。

另一方面，久年持續關注 TISFD（Taskforce on Inequality and Social-related Financial Disclosures，不平等與社會相關財務揭露）於 2026 年發布 Beta 0.1 版後的發展。其有別於 SROI 框架之針對單一專案或活動的效益比率（公司內部對於外部的影響）進行評估，TISFD 的目標在於協助企業更深入地理解其與利害關係人（員工、消費者、社區等）如何影響企業的發展韌性、風險、財務情況等（外部對於公司內部的影響）。TISFD 的發布，補齊 TCFD（氣候相關財務揭露）、TNFD（自然相關財務揭露）的空缺，協助企業在一致的框架下整合評估與揭露「人、氣候與自然」三大面向對於財務的影響。對此，久年後續將隨著未來公司公開發行之進行，關注相對應的監管要求，並在建置 SROI 資料庫的同時，奠定公司建構 TISFD 框架之基礎。



圖 6-12 SROI ／ TISFD 揭露暨久年社會影響力建構專案推動時程



JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄



圖片說明：「開創新局，喬遷誌慶」久年機構 2025 年 7 月 1 日喬遷至敦化南路新址開幕祈福合影。

APPENDIX

附錄

附錄一 人力資源統計
附錄二 職業安全衛生統計
附錄三 本公司承攬營造之綠建築符合指標
附錄四 ISO 14064-1 溫室氣體盤查成果
附錄五 GRI Standards 揭露項目對照表
附錄六 SASB（永續會計準則委員會）準則對應
附錄七 TCFD（氣候相關財務揭露）建議揭露對照表
附錄八 TNFD（自然相關財務揭露）建議揭露對照表
附錄九 IFRS（國際財務報導）對照表
附錄十 永續報告書公正第三方查證意見聲明書

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					
年度		2023 年		2024 年		2025 年		2023 年		2024 年		2025 年	
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	256	100.00%	344	100.00%	315	100.00%	211	100.00%	296	100.00%	271	100.00%
	男	185	72.27%	268	77.91%	242	76.83%	154	72.99%	234	79.05%	212	78.23%
	女	71	27.73%	76	22.09%	73	23.17%	57	27.01%	62	20.95%	59	21.77%
	其他	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	256	100.00%	262	76.16%	244	77.46%	211	100.00%	214	72.30%	200	73.80%
	男	185		186		171		154		152		141	
	女	71		76		73		57		62		59	
	其他	0		0		0		0		0		0	
臨時員工、移工（B）	合計	0	0.00%	82	23.84%	71	22.54%	0	0.00%	82	27.70%	71	26.20%
	男	0		82		71		0		82		71	
	女	0		0		0		0		0		0	
	其他	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%
	男	0		0		0		0		0		0	
	女	0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0	
全職員工（D）	合計	256	100.00%	344	100.00%	315	100.00%	211	100.00%	296	100.00%	271	100.00%
	男	185		268		242		154		234		212	
	女	71		76		73		57		62		59	
	其他	0		0		0		0		0		0	
兼職員工（E）	合計	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	
	女	0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0	
本國籍	合計	256	100.00%	262	76.16%	244	77.46%	211	100.00%	214	72.30%	200	73.80%
	男	185		186		171		154		152		141	
	女	71		76		73		57		62		59	
	其他	0		0		0		0		0		0	
非本國籍	合計	0	0.00%	82	23.84%	71	22.54%	0	0.00%	82	27.70%	71	26.20%
	男	0		82		71		0		82		71	
	女	0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0	
身心障礙身分	合計	4	1.56%	4	1.16%	4	1.27%	4	1.90%	4	1.35%	4	1.48%
	男	4		4		4		4		4		4	
	女	0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0	
原住民族身分	合計	3	1.17%	3	0.87%	4	1.27%	3	1.42%	2	0.68%	2	0.74%
	男	3		3		4		3		2		2	
	女	0		0		0		0		0		0	
	其他	0		0		0		0		0		0	

備註：
- 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
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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

單位：人、%

事業單位			久年機構（合計）						久年營造					
年度			2023 年		2024 年		2025 年		2023 年		2024 年		2025 年	
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	256	100.00%	344	100.00%	315	100.00%	211	100.00%	296	100.00%	271	100.00%
		男	185	72.27%	268	77.91%	242	76.83%	154	72.99%	234	79.05%	212	78.23%
		女	71	27.73%	76	22.09%	73	23.17%	57	27.01%	62	20.95%	59	21.77%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
高層主管（協理級以上）		合計	16	100.00%	19	100.00%	21	100.00%	14	100.00%	15	100.00%	16	100.00%
		男	12	75.00%	13	68.42%	15	71.43%	10	71.43%	11	73.33%	12	75.00%
		女	4	25.00%	6	31.58%	6	28.57%	4	28.57%	4	26.67%	4	25.00%
		其他	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	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	0		0		0		0		0		0	
		女	0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	31-50 歲	合計	34	60.71%	39	55.71%	45	56.96%	25	54.35%	31	54.39%	35	54.69%
		男	22		28		33		17		23		27	
		女	12		11		12		8		8		8	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	>50 歲	合計	22	39.29%	31	44.29%	34	43.04%	21	45.65%	26	45.61%	29	45.31%
		男	18		24		26		17		21		23	
		女	4		7		8		4		5		6	
		其他	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%
		男	0		0		0		0		0		0	
		女	0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	17-30 歲	合計	72	36.00%	77	28.10%	61	25.85%	60	36.36%	66	27.62%	53	25.60%
		男	52		59		45		46		51		40	
		女	20		18		16		14		15		13	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	31-50 歲	合計	123	61.50%	165	60.22%	143	60.59%	100	60.61%	141	59.00%	123	59.42%
		男	89		127		107		70		109		92	
		女	34		38		36		30		32		31	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	>50 歲	合計	5	2.50%	32	11.68%	32	13.56%	5	3.03%	32	13.39%	31	14.98%
		男	4		30		31		4		30		30	
		女	1		2		1		1		2		1	
		其他	0		0		0		0		0		0	
全體全職員工	<16 歲	合計	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	0		0		0		0		0		0	
		女	0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	17-30 歲	合計	72	28.13%	77	22.38%	61	19.37%	60	28.44%	66	22.30%	53	19.56%
		男	52		59		45		46		51		40	
		女	20		18		16		14		15		13	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	31-50 歲	合計	157	61.33%	204	59.30%	188	59.68%	125	59.24%	172	58.11%	158	58.30%
		男	111		155		140		87		132		119	
		女	46		49		48		38		40		39	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	>50 歲	合計	27	10.55%	63	18.31%	66	20.95%	26	12.32%	58	19.59%	60	22.14%
		男	22		54		57		21		51		53	
		女	5		9		9		5		7		7	
		合計	0		0		0		0		0		0	

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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

單位：人、%

事業單位			久年機構（合計）						久年營造					
年度			2023 年		2024 年		2025 年		2023 年		2024 年		2025 年	
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	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		男	0		0		0		0		0		0	
		女	0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	碩士	合計	36	14.06%	42	12.21%	39	12.38%	32	15.17%	38	12.84%	36	13.28%
		男	28		34		31		26		32		30	
		女	8		8		8		6		6		6	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	學士	合計	180	70.31%	177	51.45%	160	50.79%	150	71.09%	144	48.65%	129	47.60%
		男	128		122		106		107		98		84	
		女	52		55		54		43		46		45	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	專科	合計	28	10.94%	36	10.47%	42	13.33%	21	9.95%	29	9.80%	30	11.07%
		男	20		26		27		15		21		24	
		女	8		10		15		6		8		6	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	高中／職（含以下）	合計	12	4.69%	89	25.87%	81	25.71%	8	3.79%	85	28.72%	76	28.04%
		男	9		86		78		6		83		74	
		女	3		3		3		2		2		2	
		其他	0		0		0		0		0		0	
全職員工年資	未滿 1 年	合計	39	15.23%	135	39.24%	31	9.84%	22	10.43%	124	41.89%	22	8.12%
		男	28		117		20		15		110		14	
		女	11		18		11		7		14		8	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	滿 1 年（含）以上、未滿 3 年	合計	70	27.34%	61	17.73%	130	41.27%	59	27.96%	45	15.20%	113	41.70%
		男	46		45		114		41		33		101	
		女	24		16		16		18		12		12	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	滿 3 年（含）以上、未滿 5 年	合計	73	28.52%	58	16.86%	43	13.65%	66	31.28%	48	16.22%	39	14.39%
		男	54		40		29		49		33		27	
		女	19		18		14		17		15		12	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	滿 5 年（含）以上、未滿 10 年	合計	42	16.41%	52	15.12%	63	20.00%	36	17.06%	46	15.54%	56	20.66%
		男	31		37		42		26		33		38	
		女	11		15		21		10		13		18	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	滿 10 年（含）以上、未滿 20 年	合計	25	9.77%	30	8.72%	38	12.06%	21	9.95%	25	8.45%	31	11.44%
		男	21		23		29		18		19		24	
		女	4		7		9		3		6		7	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	滿 20 年（含）以上	合計	7	2.73%	8	2.33%	10	3.17%	7	3.32%	8	2.70%	10	3.69%
		男	5		6		8		5		6		8	
		女	2		2		2		2		2		2	
		其他	0		0		0		0		0		0	

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 1-4 近三年員工流動情況

單位：人、%

事業單位			久年機構（合計）						久年營造					
年度			2023 年		2024 年		2025 年		2023 年		2024 年		2025 年	
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)			256	100.00%	344	100.00%	315	100.00%	211	100.00%	296	100.00%	271	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%
		男	0		0		0		0		0		0	
		女	0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	17-30 歲	合計	30	46.88%	41	26.28%	19	42.22%	23	53.49%	35	24.31%	18	51.43%
		男	19		28		8		15		23		8	
		女	11		13		11		8		12		10	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	31-50 歲	合計	30	46.88%	77	49.36%	22	48.89%	17	39.53%	72	50.00%	14	40.00%
		男	22		60		13		11		57		7	
		女	8		17		9		6		15		7	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	>50 歲	合計	4	6.25%	38	24.36%	4	8.89%	3	6.98%	37	25.69%	3	8.57%
		男	4		36		4		3		36		3	
		女	0		2		0		0		1		0	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	總新進人數		64		156		45		43		72		35	
	新進率		25.00%		45.35%		14.29%		20.38%		24.32%		12.92%	
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%
		男	0		0		0		0		0		0	
		女	0		0		0		0		0		0	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	17-30 歲	合計	31	49.21%	29	38.67%	31	39.24%	27	50.94%	24	36.92%	27	43.55%
		男	22		18		14		20		15		12	
		女	9		11		17		7		9		15	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	31-50 歲	合計	24	38.10%	37	49.33%	39	49.37%	19	35.85%	32	49.23%	28	45.16%
		男	13		21		24		8		19		16	
		女	11		16		15		11		13		12	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	>50 歲	合計	8	12.70%	9	12.00%	9	11.39%	7	13.21%	9	13.85%	7	11.29%
		男	8		6		5		7		6		3	
		女	0		3		4		0		3		4	
		其他	0		0		0		0		0		0	
	總離職人數		63		75		79		53		65		62	
	離職率		24.61%		21.80%		25.08%		25.12%		21.96%		22.88%	

備註：
- 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 2025 年年底總員工人數。
- 離職率＝離職員工數除以 2025 年年底總員工人數。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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	2023 年			2024 年			2025 年		
性別	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留職停薪人數	5	1	6	8	0	8	8	3	11
當年申請育嬰留職停薪人數	1	0	1	2	0	2	1	0	1
原應復職人數（A）	1	0	1	1	0	1	0	0	0
當年實際復職人數（B）	1	0	1	1	0	1	0	0	0
復職率（B／A）%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%	N/A	N/A	N/A
前一年育嬰留職停薪復職人數（C）	1	0	1	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）	1	0	1	1	0	1	1	0	1
留任率（D／C）%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%	100.00%	N/A	100.00%

事業單位	久年置地								
年度	2023 年			2024 年			2025 年		
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	1	2	0	3	3	2	2	4
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	2023 年			2024 年			2025 年		
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	2	0	2	2	0	2
當年申請育嬰留職停薪人數	0	0	0	0	0	0	1	0	1
原應復職人數（A）	0	0	0	0	0	0	1	0	1
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	0.00%	N/A	0.00%
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
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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		久年機構								
年度	計算方式	2023 年底			2024 年底			2025 年底		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
管理職	總人數	40	16	56	52	18	70	59	20	79
	訓練總時數	149.78	59.87	209.65	279.28	53.71	332.99	814.04	317.66	1,131.70
	平均每人受訓時數 *	3.74	3.74	3.74	5.37	2.98	4.76	13.80	15.88	14.33
非管理職	總人數	145	55	200	216	58	274	183	53	236
	訓練總時數	2,493.56	354.47	2,848.03	2,097.12	517.49	2,614.61	2,530.22	1,220.51	3,750.73
	平均每人受訓時數 *	17.20	6.44	14.24	9.71	8.92	9.54	13.83	23.03	15.89
總計	總人數	185	71	256	268	76	344	242	73	315
	訓練總時數	2,643.34	414.34	3,057.68	2,376.40	571.20	2,947.60	3,344.26	1,538.17	4,882.43
	平均每人受訓時數 *	14.29	5.84	11.94	8.87	7.52	8.57	13.82	21.07	15.50

事業單位		久年營造								
年度	計算方式	2023 年底			2024 年底			2025 年底		
性別		男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
管理職	總人數	34	12	46	44	13	57	50	14	64
	訓練總時數	146.78	58.37	205.15	182.72	44.21	226.93	682.61	192.21	874.82
	平均每人受訓時數 *	4.32	4.86	4.46	4.15	3.40	3.98	13.65	13.73	13.67
非管理職	總人數	120	45	165	190	49	239	162	45	207
	訓練總時數	2,321.33	301.47	2,622.80	1,933.10	464.94	2,398.04	2,189.75	1,093.27	3,283.02
	平均每人受訓時數 *	19.34	6.70	15.90	10.17	9.49	10.03	13.52	24.29	15.86
總計	總人數	154	57	211	234	62	296	212	59	271
	訓練總時數	2,468.11	359.84	2,827.95	2,115.82	509.15	2,624.97	2,872.36	1,285.48	4,157.84
	平均每人受訓時數 *	16.03	6.31	13.40	9.04	8.21	8.87	13.55	21.79	15.34

備註：
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. 本表管理職級員工：襄理級（含）以上員工。
3. 本表不包含通案型、專案型移工。
4. 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。
5. * 平均每人受訓時數之「合計」數值以「訓練總時數」除以「總人數」得出，單位為小時。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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		久年機構				
類別／年度／性別		2023 年底	2024 年底	2025 年底		
				男	女	合計
新進人員訓練	參與人次	47	37	21	13	34
	總時數	376	296	168	104	272
專業別訓練	參與人次	1,692	2,144	1,169	451	1,620
	總時數	2,479	2,336	2,624	1,424	4,048
管理職能訓練	參與人次	6	5	76	34	110
	總時數	568	348	544	34	579
通識課程訓練	參與人次	1	414	689	311	1,000
	總時數	11	264	176	80	255
員工訓練總人次		1,746	2,600	1,955	809	2,764
員工訓練總金額		368,305	162,780	266,047	154,243	420,290
平均每人次員工訓練投入金額 *		210.94	62.61	136.09	190.66	152.06

事業單位		久年營造				
類別／年度／性別		2023 年底	2024 年底	2025 年底		
				男	女	合計
新進人員訓練	參與人次	26	31	17	11	28
	總時數	208.00	248.00	136.00	88.00	224.00
專業別訓練	參與人次	1,582	1,932	1,039	411	1,450
	總時數	2,248.95	2,039.30	2,174.59	1,183.53	3,358.12
管理職能訓練	參與人次	6	5	74	34	108
	總時數	568.00	348.00	542.44	34.18	576.62
通識課程訓練	參與人次	1	373	605	262	867
	總時數	11.00	237.68	155.33	67.77	223.1
員工訓練總人次		1,615	2,341	1,735	718	2,453
員工訓練總金額		368,305	162,780	219,673	122,227	341,900
平均每人次員工訓練投入金額 *		228.05	69.53	126.61	170.23	139.38

備註：
1. 本表數據不包含職業安全相關教育訓練時數。
2. 本表不包含通案型、專案型移工。
3. 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。
4. 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。
5. 本表自 2025 年起統計各事業體性別分布。
6. * 平均每人次員工訓練投入金額之「合計」數值以「員工訓練總金額」除以「員工訓練總人次」得出，單位為元（新臺幣）。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 1-8 2025 年員工績效評核情況

單位：人、%

事業單位	久年機構								
項目	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	59	58	98.31%	20	20	100.00%	79	78	98.73%
非主管職	113	112	99.12%	53	51	96.23%	166	163	98.19%
合計	172	170	98.84%	73	71	97.26%	245	241	98.37%

事業單位	久年營造								
項目	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	50	49	98.00%	14	14	100.00%	64	63	98.44%
非主管職	92	92	100.00%	45	44	97.78%	137	136	99.27%
合計	142	141	99.30%	59	58	98.31%	201	199	99.00%

備註：
1. 本統計不含通案型、專案型移工人員，係因其進用狀況受專案期程與配額政策影響，故未納入此統計範圍。
2. 部分員工因甫新進或期仍處試用期，故無參與績效評核。
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。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 1-9 2025 年久年機構通識課程教育訓練統計

單位：人、%

事業單位	久年機構						久年機構					
訓練科目	男性	女性	受訓人數	占機構全職人數比例	課程時數	總受訓時數	男性	女性	受訓人數	占公司全職人數比例	課程時數	總受訓時數
法律通識教育訓練（誠信、媒體識讀）	133	61	194	79.51%	0.23	44.62	117	52	169	84.50%	0.23	38.87
ESG 氣候變遷通識教育：降溫告急	134	60	194	79.51%	0.25	48.50	117	50	167	83.50%	0.25	41.75
勞動權益 - 性騷擾防治課程	137	64	201	82.38%	0.30	60.30	119	53	172	86.00%	0.30	51.6
勞動權益 - 職場不法侵害防治	141	63	204	83.61%	0.25	51.00	123	53	176	88.00%	0.25	44
資訊安全宣導 2025	131	57	188	77.05%	0.17	31.96	116	48	164	82.00%	0.17	27.88

備註：
1. 本表統計不包含通案型、專案型移工。
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。

附表 1-10 2025 年久年機構非員工之工作者人天數統計

單位：人天數

事業單位	久年營造		大鋒水電		人天數合計	
年度	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年	2024 年	2025 年
承包商人天數	135,585.00	106,199.50	8,816.00	7,519.50	144,401.00	113,719.00
點工人天數	31,257.00	38,913.85	7.00	30.00	31,264.00	38,943.85
人天數合計	166,842.00	145,113.35	8,823.00	7,549.50	175,665.00	152,662.85

備註：
1. 久年置地之建築工程皆委由久年營造承攬，故無非員工工作者之情形。
2. 本表為久年機構承攬工程之非員工的工作者每日「人天次」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。
3. 本表僅統計近二年情況，因本公司自 2024 年起發布永續報告書，故無 2023 年統計。

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

單位：班次、人、小時

事業單位	久年營造					
訓練科目	開設班次	受訓人次			單次課程時數	總受訓時數
		男性	女性	小計		
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2025 專班）	1	12	7	19	6	114
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
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
2025 年職業安全月會	8	384	11	395	3	1,185
2024 年職業安全月會	12	—	—	247	3	741
2023 年職業安全月會	12	—	—	281	3	843
2024 年泰國移工職業安全衛生數位課程學習認證	5	—	—	61	6	366
合計	42	—	—	1,038	—	3,459

備註：本表自本年度（2025 年）起納入性別統計。

事業單位	久年置地					
訓練科目	開設班次	受訓人次			單次課程時數	總受訓時數
		男性	女性	小計		
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2025 專班）	1	3	3	6	6	36
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	24
合計	2	—	—	10	—	60

備註：本表自本年度（2025 年）起納入性別統計。

事業單位	大鋒水電					
訓練科目	開設班次	受訓人次			單次課程時數	總受訓時數
		男性	女性	小計		
勞動部職業安全衛生署「臺灣職安卡」認證培訓（久年 2025 專班）	1	4	1	6	6	36
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	24
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	36
2025 年職業安全月會	8	5	0	5	3	15
2024 年職業安全月會	12	—	—	14	3	42
2023 年職業安全月會	12	—	—	28	3	84
合計	35	—	—	63	—	237

備註：本表自本年度（2025 年）起納入性別統計。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 2-2 久年機構 2025 年職業安全衛生業務主管及管理人員、證照數量

單位：人、%

職安證照資格	久年機構（合計）			久年營造			久年置地			大鋒水電		
	證照擁有人數	男	女	證照擁有人數	男	女	證照擁有人數	男	女	證照擁有人數	男	女
營造業甲種職業安全衛生業務主管	60	54	6	56	51	5	3	2	1	1	1	0
甲級職業安全管理師	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0
甲級職業衛生管理師	3	3	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0
乙級職業安全衛生管理員	29	27	2	26	25	1	3	2	1	0	0	0
施工安全評估人員	5	5	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0
急救人員	44	37	7	39	35	4	3	1	2	2	1	1
臺灣職安卡	145	105	40	124	90	34	11	5	6	10	10	0

附表 2-3 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	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
年度總工作時數	447,320	389,776	404,672	358,040	293,776	318,080	43,648	48,000	49,200	45,632	48,000	37,392
職業傷害所造成的死亡人數	0	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%

備註：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，其中久年置地及大鋒水電工程因僱用勞工人數未達當年度法令規定應按月填報職業災害內容及統計之門檻，因此無須依《職業安全衛生法》第 38 條相關規定辦理職業災害內容及統計之定期申報；惟如發生依法應通報之重大職業災害，仍將依相關法令規定辦理，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
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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 2025 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
凱風久年集合住宅案	住宿類建築（集合住宅）	綠建築候選證書	111 年度	久年置地股份有限公司	合格級	✓	✓		✓				✓	
久年快晴集合住宅案	住宿類建築（集合住宅）	綠建築候選證書	111 年度	久年置地股份有限公司	合格級	✓	✓		✓				✓	
中租御景	住宿類建築（集合住宅）	綠建築標章	111 年度	中國建築經理股份有限公司 中租建設開發股份有限公司	銀級	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
吉美建設大安區大安段集合住宅案（吉美大安花園）	住宿類建築（集合住宅）	綠建築標章	111 年度	吉美建設事業股份有限公司	銀級	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
敦北南京	住宿類建築（集合住宅）	綠建築候選證書	111 年度	安信建築經理股份有限公司 敦年建設股份有限公司	銀級	✓	✓		✓				✓	✓
新店區斯馨段 28 地號店鋪集合住宅新建工程（宏普 Garden Park）	住宿類建築（集合住宅）	綠建築候選證書	111 年度	宏普建設股份有限公司	黃金級	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
國立臺北大學三峽校區 LB07 館新建工程（玉山永續講堂）	學校類建築	綠建築候選證書	112 年度	國立臺北大學 玉山商業銀行股份有限公司	合格級 （預計取得銀級）	✓	✓		✓				✓	
臺北市久年置地金華段集合住宅新建工程（久年銀座）	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	✓	✓		✓	✓	✓		✓	
久年長慶集合住宅案	住宿類建築（集合住宅）	綠建築候選證書	113 年度	久年置地股份有限公司	黃金級	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
久年慕舍新建工程	住宿類建築（集合住宅）	綠建築候選證書	113 年度	久年置地股份有限公司	銅級	✓	✓		✓	✓	✓		✓	
宏普建設新店區斯馨段 70 地號集合住宅新建工程（宏普中央公園）	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	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
宏匯瑞光廣場	辦公廳類建築	綠建築標章	113 年度	宏匯瑞光股份有限公司	鑽石級	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
「亞洲健康智慧園區」朝陽官邸	住宿類建築（集合住宅）	綠建築候選證書	113 年度	亞洲健康城股份有限公司	黃金級	✓			✓	✓	✓		✓	✓
「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）	綠建築候選證書	113 年度	亞洲健康城股份有限公司	黃金級	✓			✓	✓	✓		✓	✓
臺北市立美術館典藏庫房新建暨南進門改善統包工程	其他類建築	綠建築標章	113 年度	臺北市立美術館	銅級				✓	✓	✓	✓	✓	✓
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 *（台北雙星 C1）	辦公廳類建築	綠建築候選證書	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	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
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 *（台北雙星 D1）	百貨商場類建築	綠建築候選證書	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	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
久年置地新北市三重區三重段集合住宅新建工程（久年水玥）	住宿類建築（集合住宅）	綠建築標章	114 年度	久年置地股份有限公司	合格級	✓			✓				✓	
臺北市士林區三玉段拾壹層集合住宅新建工程（久年松芮）	住宿類建築（集合住宅）	綠建築候選證書	114 年度	久年置地股份有限公司	銀級	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓
臺北港智慧車輛產業園區新建工程	辦公廳類建築	綠建築候選證書	114 年度	東立物流股份有限公司	銀級		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
新北市立美術館興建工程	大型空間類建築	綠建築標章	114 年度	新北市政府文化局 新北市政府新建工程處	黃金級	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
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）	綠建築標章	114 年度	臺北市政府都市發展局	銀級	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓
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）	綠建築標章	114 年度	臺北市政府都市發展局	銀級	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓

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。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附錄四　ISO 14064-1 溫室氣體盤查成果

附表 4-1 2025 年久年機構溫室氣體排放量彙總表

排放源 / 溫室氣體種類			CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	排放當量（公噸 CO2e ／年）
範疇一	類別 1	1.1 來自固定式燃燒源之直接排放	—	—	—	—	—	—	—	70.6720
	類別 1	1.2 來自移動式燃燒源之直接排放	30.3123	0.3051	0.9553	—	—	—	—	
	類別 1	1.3 來自產業過程之直接過程排放與移除	0.0840	0.0000	0.0000	—	—	—	—	
	類別 1	1.4 由人為系統所釋放的溫室氣體產生的直接逸散性排放	—	0.0074	—	39.0079	—	—	—	
範疇二	類別 2	2.1 來自輸入電力的間接排放	590.2736	—	—	—	—	—	—	590.2736
	類別 2	2.2 來自輸入能源的間接排放	—	—	—	—	—	—	—	
範疇三	類別 3	3.1 由貨物上游運輸與配送產生之排放	95.1526	—	—	—	—	—	—	262.0787
	類別 3	3.2 由貨物下游運輸與配送產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.3 員工通勤產生之排放	142.0023	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.4 由輸運客戶與訪客產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.5 由業務旅運產生的排放	24.3752	0.1328	0.4158	—	—	—	—	
	類別 4	4.1 由採購的貨物產生之排放	6,382.6878	—	—	—	—	—	—	6,535.6808
	類別 4	4.2 由資本財貨產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.3 由處置固體與液體廢棄物產生之排放	152.9930	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.4 由資產使用產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.5 由服務使用產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.1 由產品使用階段產生之排放或移除	—	—	—	—	—	—	—	0.0000
	類別 5	5.2 由下游承租的資產產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.3 由產品生命終止階段產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.4 由投資產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 6	其它溫室氣體排放	—	—	—	—	—	—	—	0.0000
排放當量（公噸 CO2e ／年）			7,417.8808	0.4453	1.3711	39.0079	0.0000	0.0000	0.0000	7,458.7051
氣體別占比（%）			99.45%	0.01%	0.02%	0.52%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

備註：
1. 本表為久年機構於 2026 年回溯執行之 2025 年溫室氣體盤查結果。
2. 本表資料與本公司 2025 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。
3. 本表為彙整三家事業體之溫室氣體盤查成果，包括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。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 4-2 2025 年久年營造溫室氣體排放量彙總表

排放源 / 溫室氣體種類			CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	排放當量（公噸 CO2e ／年）
範疇一	類別 1	1.1 來自固定式燃燒源之直接排放	—	—	—	—	—	—	—	67.2391
	類別 1	1.2 來自移動式燃燒源之直接排放	27.0178	0.2719	0.8515	—	—	—	—	
	類別 1	1.3 來自產業過程之直接過程排放與移除	0.0840	0.0000	0.0000	—	—	—	—	
	類別 1	1.4 由人為系統所釋放的溫室氣體產生的直接逸散性排放	—	0.0061	—	39.0079	—	—	—	
範疇二	類別 2	2.1 來自輸入電力的間接排放	553.7017	—	—	—	—	—	—	553.7016
	類別 2	2.2 來自輸入能源的間接排放	—	—	—	—	—	—	—	
範疇三	類別 3	3.1 由貨物上游運輸與配送產生之排放	95.1526	—	—	—	—	—	—	230.9077
	類別 3	3.2 由貨物下游運輸與配送產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.3 員工通勤產生之排放	124.2801	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.4 由輸運客戶與訪客產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.5 由業務旅運產生的排放	11.3572	0.0285	0.0894	—	—	—	—	
	類別 4	4.1 由採購的貨物產生之排放	6,373.1905	—	—	—	—	—	—	6,521.9858
	類別 4	4.2 由資本財貨產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.3 由處置固體與液體廢棄物產生之排放	148.7953	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.4 由資產使用產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.5 由服務使用產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.1 由產品使用階段產生之排放或移除	—	—	—	—	—	—	—	0.0000
	類別 5	5.2 由下游承租的資產產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.3 由產品生命終止階段產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.4 由投資產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 6	其它溫室氣體排放	—	—	—	—	—	—	—	0.0000
排放當量（公噸 CO2e ／年）			7,333.5791	0.3065	0.9408	39.0079	0.0000	0.0000	0.0000	7,373.8343
氣體別占比（%）			99.45%	0.00%	0.01%	0.53%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

備註：
1. 本表為久年營造於 2026 年回溯執行之 2025 年溫室氣體盤查結果。
2. 本表資料與本公司 2025 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。
3. 久年營造於 2025 年首次執行溫室氣體盤查（針對 2024 年情況），本年度為第二次盤查。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 4-3 2025 年久年置地溫室氣體排放量彙總表

排放源 / 溫室氣體種類			CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	排放當量（公噸 CO2e ／年）
範疇一	類別 1	1.1 來自固定式燃燒源之直接排放	—	—	—	—	—	—	—	3.4316
	類別 1	1.2 來自移動式燃燒源之直接排放	3.2946	0.0332	0.1038	—	—	—	—	
	類別 1	1.3 來自產業過程之直接過程排放與移除	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 1	1.4 由人為系統所釋放的溫室氣體產生的直接逸散性排放	—	—	—	—	—	—	—	
範疇二	類別 2	2.1 來自輸入電力的間接排放	18.2860	—	—	—	—	—	—	18.2860
	類別 2	2.2 來自輸入能源的間接排放	—	—	—	—	—	—	—	
範疇三	類別 3	3.1 由貨物上游運輸與配送產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	25.6867
	類別 3	3.2 由貨物下游運輸與配送產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.3 員工通勤產生之排放	12.2698	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.4 由輸運客戶與訪客產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.5 由業務旅運產生的排放	12.9862	0.1043	0.3264	—	—	—	—	
	類別 4	4.1 由採購的貨物產生之排放	5.2036	—	—	—	—	—	—	7.8023
	類別 4	4.2 由資本財貨產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.3 由處置固體與液體廢棄物產生之排放	2.5987	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.4 由資產使用產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.5 由服務使用產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.1 由產品使用階段產生之排放或移除	—	—	—	—	—	—	—	0.0000
	類別 5	5.2 由下游承租的資產產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.3 由產品生命終止階段產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.4 由投資產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 6	其它溫室氣體排放	—	—	—	—	—	—	—	0.0000
排放當量（公噸 CO2e ／年）			54.6388	0.1374	0.4303	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	55.2065
氣體別占比（%）			98.97%	0.25%	0.78%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

備註：
1. 本表為久年置地於 2026 年回溯執行之 2025 年溫室氣體盤查結果。
2. 本表資料與本公司 2025 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。
3. 久年置地於 2026 年首次執行溫室氣體盤查（針對 2025 年情況），本年度為第一次盤查。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 4-4 2025 年大鋒水電溫室氣體排放量彙總表

排放源 / 溫室氣體種類			CO2	CH4	N2O	HFCs	PFCs	SF6	NF3	排放當量（公噸 CO2e ／年）
範疇一	類別 1	1.1 來自固定式燃燒源之直接排放	—	—	—	—	—	—	—	0.0013
	類別 1	1.2 來自移動式燃燒源之直接排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 1	1.3 來自產業過程之直接過程排放與移除	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 1	1.4 由人為系統所釋放的溫室氣體產生的直接逸散性排放	—	0.0013	—	—	—	—	—	
範疇二	類別 2	2.1 來自輸入電力的間接排放	18.2860	—	—	—	—	—	—	18.2860
	類別 2	2.2 來自輸入能源的間接排放	—	—	—	—	—	—	—	
範疇三	類別 3	3.1 由貨物上游運輸與配送產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	5.4842
	類別 3	3.2 由貨物下游運輸與配送產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.3 員工通勤產生之排放	5.4525	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.4 由輸運客戶與訪客產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 3	3.5 由業務旅運產生的排放	0.0317	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.1 由採購的貨物產生之排放	4.2938	—	—	—	—	—	—	5.8927
	類別 4	4.2 由資本財貨產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.3 由處置固體與液體廢棄物產生之排放	1.5990	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.4 由資產使用產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 4	4.5 由服務使用產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.1 由產品使用階段產生之排放或移除	—	—	—	—	—	—	—	0.0000
	類別 5	5.2 由下游承租的資產產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.3 由產品生命終止階段產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 5	5.4 由投資產生之排放	—	—	—	—	—	—	—	
	類別 6	其它溫室氣體排放	—	—	—	—	—	—	—	0.0000
排放當量（公噸 CO2e ／年）			29.6629	0.0013	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	29.6642
氣體別占比（%）			99.99%	0.01%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	100.00%

備註：
1. 本表為大鋒水電於 2026 年回溯執行之 2025 年溫室氣體盤查結果。
2. 本表資料與本公司 2025 年 ISO 14064-1 溫室氣體盤查報告一致，並經第三方公證單位查證。
3. 大鋒水電於 2026 年首次執行溫室氣體盤查（針對 2025 年情況），本年度為第一次盤查。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄

附錄五

GRI Standards 揭露項目對照表

GRI 通用準則 (Universal Standards)

GRI 1：基礎 2021

附表 5-1 GRI 揭露說明

使用聲明	久年營造股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 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

GRI 2：一般揭露 2021

附表 5-2 GRI 一般揭露對照表

GRI 準則	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註／省略說明
GRI 2-1	組織詳細資訊	2.1 久年營造組織概況	p.27	
GRI 2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	p.3	
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	p.3	
GRI 2-4	資訊重編	資訊重編情況	p.3	
GRI 2-5	外部保證／確信	關於本報告書	p.3	
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.4.1 活動價值鏈	p.52	
GRI 2-7	員工	5.1.1 員工結構	p.78	
GRI 2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工結構	p.78	
GRI 2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	p.33	
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	p.33	
GRI 2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	p.33	
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.33	
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.2 公司治理	p.33	
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.12	
GRI 2-15	利益衝突	2.2 公司治理	p.33	
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 誠信經營與法規遵循	p.35	
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	p.33	
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	p.33	
GRI 2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	p.33	
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	p.33	
GRI 2-21	年度總薪酬比率	5.1.4 薪酬待遇	p.87	
GRI 2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	p.4	
GRI 2-23	政策承諾	經營者的話	p.4	
GRI 2-24	納入政策承諾	經營者的話	p.4	
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	2.3 誠信經營與法規遵循 5.1.5 員工溝通	p.35 p.88	
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3 誠信經營與法規遵循 5.1.5 員工溝通	p.35 p.88	
GRI 2-27	法規遵循	2.3.2 法規遵循	p.37	
GRI 2-28	公協會的會員資格	2.1.4 久年機構參與之公協會	p.32	
GRI 2-29	利害關係人議合方針	1.3 利害關係人鑑別與溝通管道	p.18	
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
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

GRI 3：重大議題 2021

附表 5-3 GRI 3：重大議題 2021

GRI 準則	揭露項目	頁碼	備註／省略說明
GRI 3-1 決定重大議題的流程	GRI 1.4 永續重大議題鑑別	p.20	
GRI 3-2 重大議題列表	GRI 1.4 永續重大議題鑑別	p.20	
GRI 3-3 重大議題管理	GRI 1.4 永續重大議題鑑別	p.20	

附表 5-4 GRI 重大議題：誠信經營

GRI 準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	備註／省略說明
GRI 3：重大議題 2021	GRI 3-3 重大議題管理	1.4 永續重大議題鑑別	p.20	
GRI 205 反貪腐 2016	GRI 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營與法規遵循與法規遵循	p.35	
	GRI 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營與法規遵循與法規遵循	p.35	
	GRI 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營與法規遵循與法規遵循	p.35	

附表 5-5 GRI 重大議題：廢棄物管理與循環經濟

GRI 準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	備註／省略說明
GRI 3：重大議題 2021	GRI 3-3 重大議題管理	1.4 永續重大議題鑑別	p.20	
GRI 306 廢棄物 2020	GRI 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.1.3 廢棄物管理與循環經濟	p.63	
	GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1.3 廢棄物管理與循環經濟	p.63	
	GRI 306-3 廢棄物的產生	4.1.3 廢棄物管理與循環經濟	p.63	
	GRI 306-4 廢棄物的處置移轉	4.1.3 廢棄物管理與循環經濟	p.63	

附表 5-6 GRI 重大議題：職涯發展與人才培育

GRI 準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	備註／省略說明
GRI 3：重大議題 2021	3-3 重大議題管理	1.4 永續重大議題鑑別	p.20	
GRI 404 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才發展，成就更好的你	p.91	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.2 人才發展，成就更好的你	p.91	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 人才發展，成就更好的你	p.91	

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 5-7 GRI 重大議題：職業安全與健康

GRI 準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	備註／省略說明
GRI 3：重大議題 2021	GRI 3-3 重大議題管理	1.4 永續重大議題鑑別	p.20	
GRI 403 職業安全衛生 2018	GRI 403-1 職業安全衛生管理系統	5.3 職業安全衛生管理	p.95	
	GRI 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.3.3 落實工作場所風險評估與安全審查	p.98	
	GRI 403-3 職業健康服務	5.3.9 歡樂有久年：健康職場與員工關懷	p.106	
	GRI 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.5 工作者參與、溝通與培訓	p.100	
	GRI 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.5 工作者參與、溝通與培訓	p.100	
	GRI 403-6 工作者健康促進	5.3.9 歡樂有久年：健康職場與員工關懷	p.106	
	GRI 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 職業安全衛生管理	p.55 p.95	
	GRI 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1 建立全方位職安管理政策與制度 5.1 友善職場	p.96 p.78	
	GRI 403-9 職業傷害	5.3.8 守護職場安全：預防管理與安衛績效	p.104	
	GRI 403-10 工作相關疾病	5.3.8 守護職場安全：預防管理與安衛績效	p.104	

附表 5-8 GRI 重大議題：風險管理

GRI 準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	備註／省略說明
GRI 3：重大議題 2021	GRI 3-3 重大議題管理	1.4 永續重大議題鑑別	p.20	
GRI 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	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.33	
GRI 2-16 溝通關鍵重大事件	GRI 2-16 溝通關鍵重大事件	2.4 風險內控	p.38	
GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	GRI 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.69	

附表 5-9 自訂重大議題

GRI 準則	揭露項目	對應章節／說明	頁碼	備註／省略說明
綠色、低碳與節能建築	GRI 3-3 重大議題管理	1.4 永續重大議題鑑別	p.20	
	—	3.3 永續、健康建築	p.49	

GRI 專題準則 (Topic-specific Standards)

附表 5-10 GRI 101 生物多樣性專題準則揭露對照表

GRI 編碼	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註／省略說明
GRI 101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	4.3 生物多樣性管理	p.72	
GRI 101-2	生物多樣性衝擊之管理	4.3 生物多樣性管理	p.72	
GRI 101-3	獲取與惠益分享	4.3.3 新北市美術館興建工程之生態保育經驗	p.75	
GRI 101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	4.3.2 初探 LEAP 生態評估實務	p.74	
GRI 101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	4.3.2 初探 LEAP 生態評估實務	p.74	
GRI 101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因子	4.3.2 初探 LEAP 生態評估實務	p.74	
GRI 101-7	生物多樣性狀態之改變	4.3.2 初探 LEAP 生態評估實務	p.74	
GRI 101-8	生態系統服務	4.3.3 新北市美術館興建工程之生態保育經驗	p.75	

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附表 5-11 GRI 專題準則揭露對照表

GRI 編碼	揭露項目	對應章節 / 說明	頁碼	備註／省略說明
GRI 102	氣候變遷 2025	4.1.4 溫室氣體管理 4.2 氣候變遷因應 (TCFD)	p.65 p.69	2027 年 1 月 1 日起適用。
GRI 103	能源 2025	4.1.1 能源管理	p.60	2027 年 1 月 1 日起適用。
GRI 201	經濟績效 2016	2.1.2 營建市場與財務績效	p.29	
GRI 202	市場地位 2016	5.1.1 員工結構 5.1.4 薪酬待遇	p.78 p.87	
GRI 203	間接經濟衝擊 2016	六、服務奉獻、成樹成林	p.110	
GRI 204	採購實務 2016	3.4 永續供應鏈	p.52	
GRI 205	反貪腐 2016	2.3 誠信經營與法規遵循	p.35	本年度永續重大議題。
GRI 206	反競爭行為 2016	2.3 誠信經營與法規遵循	p.35	本年度永續重大議題。
GRI 207	稅務 2019	2.1.2 營建市場與財務績效 2.3 誠信經營與法規遵循	p.29 p.35	尚未針對「稅務」進行專題報導。
GRI 301	物料 2016	3.4.4 在地採購與綠色採購 4.1.4 溫室氣體管理	p.57 p.65	本年度溫室氣體盤查已針對類別 4.1 由採購的貨物（主要原物料）產生之排放進行盤查，包括鋼構、鋼筋、混凝土、水泥等主要建材，詳見附錄四。
GRI 302	能源 2016	4.1.1 能源管理	p.60	
GRI 303	水與放流水 2018	4.1.2 水資源管理	p.62	
GRI 305	排放 2016	4.1.4 溫室氣體管理	p.65	
GRI 306	廢棄物 2020	4.1.3 廢棄物管理	p.63	本年度永續重大議題。
GRI 308	供應商環境評估 2016	3.4.3 永續供應鏈管理	p.55	
GRI 401	勞雇關係 2016	5.1.2 人才招募	p.81	
GRI 402	勞 / 資關係 2016	5.1.5 員工溝通	p.88	
GRI 403	職業安全衛生 2018	5.3 職業安全衛生管理	p.95	本年度永續重大議題。
GRI 404	訓練與教育 2016	5.2 人才發展，成就更好的你 5.3.5 工作者參與、溝通與培訓	p.91 p.100	本年度永續重大議題。
GRI 405	員工多元化與平等機會 2016	2.2 公司治理 5.1.1 員工結構 5.1.4 薪酬待遇	p.33 p.78 p.87	
GRI 406	不歧視 2016	五、安身立命、緣繫久年	p.76	
GRI 407	結社自由與團體協商 2016	五、安身立命、緣繫久年	p.76	
GRI 408	童工 2016	5.1.5 員工溝通	p.88	
GRI 409	強迫或強制勞動 2016	五、安身立命、緣繫久年	p.76	
GRI 410	保全實務 2016	3.4.3 永續供應鏈管理	p.55	尚未針對「保全實務」進行專題報導，其目前比照一般供應商方式與久年合作。
GRI 411	原住民權利 2016	—	—	本公司無「涉及侵害原住民權利的事件」相關情事。
GRI 413	當地社區 2016	4.1.5 環境管理合規與成效 4.3.3 新北市美術館興建工程之生態保育經驗 5.3.7 因應氣候變遷之調適	p.69 p.75 p.103	尚未針對「當地社區」進行專題報導。
GRI 414	供應商社會評估 2016	3.4.3 永續供應鏈管理	p.55	
GRI 415	公共政策 2016	—	—	● 尚未針對「公共政策」進行專題報導。 ● 本公司尚未揭露「政治捐獻」相關公共政策議題。
GRI 416	顧客健康與安全 2016	3.3 永續、健康建築	p.49	
GRI 417	行銷與標示 2016	3.3 永續、健康建築	p.49	
GRI 418	客戶隱私 2016	2.3 誠信經營與法規遵循	p.35	

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 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 環境管理合規與成效	p.69
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	4.3 生物多樣性管理	p.72
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 職業安全衛生管理	p.95
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	4.1.4 溫室氣體管理	p.65
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	4.1.4 溫室氣體管理	p.65
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	本年度無此情事發生	—
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 誠信經營與法規遵循	p.35

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附錄七　TCFD（氣候相關財務揭露）建議揭露對照表

附表 7-1 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（TCFD）	p.69
	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（TCFD）	p.69
策略	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（TCFD）	p.69
	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（TCFD）	p.69
	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。	—
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（TCFD）	p.69
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.69
	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（TCFD）	p.69
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（TCFD）	p.69
	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	4.1.4 溫室氣體管理	p.65
	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（TCFD）	p.69

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

附錄八　TNFD（自然相關財務揭露）建議揭露對照表

附表 8-1 TNFD 建議揭露對照表

面向	TNFD 建議揭露項目	對應章節	頁碼
治理	董事會對自然相關依賴、影響、風險與機會的監督情況	1.4 永續重大議題鑑別	p.20
	管理階層評估與管理自然相關依賴性、影響、風險與機會方面的角色	1.1 永續願景、策略、目標	p.13
	董事會與管理階層基於尊重原住民、當地社區、受影響者及其他利害關係人，監督組織評估及回應自然相關依賴性、影響、風險與機會之人權政策與議合活動情況	4.3 生物多樣性管理	p.72
策略	組織識別短、中、長期與自然相關的依賴、影響、風險與機會	4.3 生物多樣性管理	p.72
	自然相關的依賴、影響、風險與機會對組織之商業模式（業務）、價值鏈（供應鏈）、策略與財務規劃，以及過度或轉型計畫或分析的影響	（待建置）	—
	組織考量不同情況，針對自然相關之依賴、影響、風險與機會的韌性	（待建置）	—
	評估組織直接營運的資產或活動地點、價值鏈上下游中，是否滿足優先評估的地理條件	4.3 生物多樣性管理	p.72
風險與影響管理	組織針對自然相關的依賴、影響、風險與機會之鑑別、評估流程	4.3 生物多樣性管理	p.72
	組織針對價值鏈上下游中與自然相關的依賴、影響、風險與機會之鑑別、評估流程	4.3 生物多樣性管理	p.72
	組織管理自然相關的依賴、影響、風險與機會之流程	4.3 生物多樣性管理	p.72
	組織在自然相關的依賴、影響、風險與機會之鑑別、評估與管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	4.3 生物多樣性管理	p.72
指標和目標	揭露組織依其策略及風險管理流程，評估及管理自然相關依賴、影響、風險與機會的指標	4.3 生物多樣性管理	p.72
	揭露組織評估及管理其對自然的依賴與影響的指標	4.3 生物多樣性管理	p.72
	描述組織用於管理與自然相關的依賴、影響、風險與機會之願景、目標與對應指標的績效	4.3 生物多樣性管理	p.72

附錄九　IFRS（國際財務報導）對照表

IFRS 永續揭露準則第 S1 號永續相關財務資訊揭露之一般規定

附表 9-1 IFRS 第 S1 號對照表

揭露內容		對應章節	頁碼
目的	IFRS S1 條文 1～條文 4	關於本報告書	p.3
範圍	IFRS S1 條文 5～條文 9	關於本報告書	p.3
觀念基礎	IFRS S1 條文 10	關於本報告書	p.3
	IFRS S1 條文 11～條文 16（允當表達）	4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.69
	IFRS S1 條文 17～條文 19（重大性）	1.4 永續重大議題鑑別	p.20
	IFRS S1 條文 20（報導個體）	關於本報告書	p.3
	IFRS S1 條文 21～條文 24（連結之資訊）	1.1 永續願景、策略、目標 / 2025 年永續績效 / 2.1.2 營建市場與財務績效	p.13 / p.6 / p.29
核心內容	IFRS S1 條文 25	關於本報告書	p.3
	IFRS S1 條文 26～條文 27（治理）	1.1 永續願景、策略、目標 / 2025 年永續績效 / 2.1.1 關於久年：為未來，築現在 / 2.1.2 營建市場與財務績效 / 2.4 風險內控	p.13 / p.6 / p.27 / p.29 / p.38
	IFRS S1 條文 28～條文 29（策略）	經營者的話：AI久年、永續向前 / 1.1 永續願景、策略、目標 / 1.4 永續重大議題鑑別 / 2.4 風險內控	p.4 / p.13 / p.20 / p.38
	IFRS S1 條文 30～條文 31（永續相關風險與機會）	1.1 永續願景、策略、目標 / 2.1.2 營建市場與財務績效 / 2.4 風險內控 / 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.13 / p.29 / p.38 / p.69
	IFRS S1 條文 32（經營模式及價值鏈）	3.4 永續供應鏈	p.52
	IFRS S1 條文 33（策略及決策）	1.1 永續願景、策略、目標 / 1.4 永續重大議題鑑別 / 2.1.2 營建市場與財務績效 / 2.4 風險內控	p.13 / p.20 / p.29 / p.38
	IFRS S1 條文 34～條文 40（財務狀況、財務績效及現金流量）	1.1 永續願景、策略、目標 / 2.1.2 營建市場與財務績效 / 2.4 風險內控	p.13 / p.29 / p.38
	IFRS S1 條文 41～條文 42（韌性）	1.1 永續願景、策略、目標 / 2.1.2 營建市場與財務績效 / 2.4 風險內控	p.13 / p.29 / p.38
	IFRS S1 條文 43～條文 44（風險管理）	1.1 永續願景、策略、目標 / 2.1.2 營建市場與財務績效 / 2.4 風險內控	p.13 / p.29 / p.38
	IFRS S1 條文 45～條文 53（指標與目標）	關於本報告書 / 1.4 永續重大議題鑑別 / 2.4 風險內控	p.3 / p.20 / p.38
一般規定	IFRS S1 條文 54～條文 55（指引來源：辨認永續相關風險與機會）	關於本報告書 / 1.4 永續重大議題鑑別 / 附錄六、SASB（永續會計準則委員會）準則對應	p.3 / p.20 / p.142
	IFRS S1 條文 56～條文 58（指引來源：辨認適用之揭露規定）	關於本報告書 / 附錄六、SASB（永續會計準則委員會）準則對應	p.3 / p.142
	IFRS S1 條文 59（指引來源：與指引來源有關之資訊之揭露）	關於本報告書 / 附錄六、SASB（永續會計準則委員會）準則對應	p.3 / p.142
	IFRS S1 條文 60～條文 63（揭露位置）	關於本報告書	p.3
	IFRS S1 條文 64～條文 69（報導時點）	關於本報告書	p.3
	IFRS S1 條文 70～條文 71（比較資訊）	關於本報告書	p.3
	IFRS S1 條文 72～條文 73（遵循聲明）	關於本報告書	p.3
判斷、不確定性及錯誤	IFRS S1 條文 74～條文 76（判斷）	關於本報告書	p.3
	IFRS S1 條文 77～條文 82（衡量不確定性）	關於本報告書	p.3
	IFRS S1 條文 83～條文 86（錯誤）	關於本報告書	p.3

資料來源：ISSB 國際永續準則理事會，財團法人中華民國會計研究發展基金會永續準則委員會翻譯（2023.06）。

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林
附錄

IFRS 永續揭露準則第 S2 號氣候相關揭露

附表 9-2 IFRS 第 S2 號對照表

揭露內容		對應章節	頁碼
目的	IFRS S2 條文 1～條文 2	4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.69
範圍	IFRS S2 條文 3～條文 4	4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.69
治理	IFRS S2 條文 5～條文 7	一、與人為善、永續啟程 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.69
策略	IFRS S2 條文 8～條文 9	一、與人為善、永續啟程 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.69
	IFRS S2 條文 10～條文 12（氣候相關風險與機會）	一、與人為善、永續啟程 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.69
	IFRS S2 條文 13（經營模式及價值鏈）	3.4 永續供應鏈	p.52
	IFRS S2 條文 14（策略及決策）	一、與人為善、永續啟程 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.69
	IFRS S2 條文 15～條文 21（財務狀況、財務績效及現金流量）	一、與人為善、永續啟程 2.1.2 營建市場與財務績效 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.29 p.69
	IFRS S2 條文 22～條文 23（氣候韌性）	一、與人為善、永續啟程 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.69
風險管理	IFRS S2 條文 24～條文 26	一、與人為善、永續啟程 2.4 風險內控 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.38 p.69
指標與目標	IFRS S2 條文 27～條文 28	一、與人為善、永續啟程 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.69
	IFRS S2 條文 29～條文 32（氣候相關指標）	一、與人為善、永續啟程 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.69
	IFRS S2 條文 33～條文 37（氣候相關目標）	一、與人為善、永續啟程 4.2 氣候變遷因應（TCFD）	p.12 p.69

資料來源：ISSB 國際永續準則理事會，財團法人中華民國會計研究發展基金會永續準則委員會翻譯（2023.06）。

JOYEAR GROUP

關於本報告書
經營者的話
本年度團隊榮譽
2025 年永續績效
2025 年完工之工程
作品暨營造團隊

1 與人為善・永續啟程
2 盡責治理・共善共贏
3 善與人同・服務為本
4 友善環境・愛護地球
5 安身立命・緣繫久年
6 服務奉獻・成樹成林

附錄

附錄十　永續報告書公正第三方查證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

久年營造股份有限公司 2025 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，兩位獲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，法標除了本國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告準則，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：

1. 保證作業範疇與「久年營造股份有限公司2025年永續報告書」揭露範疇一致。
2. 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。
3. 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

- 報告書採用依循 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、數據和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質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素材與證據來源合理。

結論

◆ AA1000審查性原則

包容性

久年營造已依循GRI準則與AA1000利害關係人議合標準鑑別利害關係人，在ESG推動小組與外部顧問分析與討論後，確定八類利害關係人，包括：股東/董事會成員、政府機關、客戶/業主、員工、供應商/承攬商、金融機構、產學界及社會大眾/社會團體/社區居民等，已建置並維持雙態溝通管道，定期與不定期與各方利害關係人議合，並將議合結果作為管理管理與重大主題決策過程。整體而言，已符合包容性原則。

重大性

久年營造已透過報告書與官方網站，定期與不定期揭露經濟、治理、環境與社會的資訊，使利害關係人得以了解該公司的治理與管理績效。整體而言，已符合回應性原則。未來可將績效中重大主題的目標規劃，除質化目標外，量化資訊的加入更容易展現組織管理績效與提高利害關係人理解。

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，對重大主題與相關衝擊以量化或質管化目標進行規畫、量測、收集與揭露，有助於提高內、外部利害關係人的認知與理解，更有效展現組織的衝擊管理。

◆ 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，在跨部門合作下，彙整各項重大主題與營運據點管理績效，揭露充分的永續資訊給利害關係人。

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。

我們總結「久年營造股份有限公司2025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2025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)，我們現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，謹代表「法國標準協會」

Dr. August Tsai
簽證與評鑑部門 理事
2026年08月07日
查證團隊：陳其煌(主導查證員)、陳振豪(查證員)
法標國際認證股份有限公司 - 臺灣地區辦事處位於中山區 102 號 20 樓之 2
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7089
網址 https://international.afnor.com/zh/

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-EE12O

Independent
Assurance Statement

Joyear Construction Co., Ltd. 2025 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:

1. The scope of assurance operation is consistent with the scope disclosed in the "Joyear Construction Co., Ltd. 2025 Sustainability Report".
2. 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).
3. 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.

METHODOLOGY

- 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 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 identified stakeholders in accordance with GRI Standards and the AA1000 Stakeholder Engagement Standard. Following analysis and discussion by the ESG promotion team and external consultants, eight categories of stakeholders were identified, including: shareholders/board members, government agencies, customers/owners, employees, suppliers/contractors, financial institutions, industry and academia, and the general public/social groups/community residents. Regular communication channels have been established and maintained, with regular and ad-hoc engagement with all stakeholders, and the results of engagement are incorporated into operational management and material topic decision-making processes. Overall, it has met the principle of inclusivity.

Materiality

Joyear has adopted the Double Materiality principle to identify material topics. By combining opinions from internal and external stakeholders, international ESG standards and sustainability trends, industry experience, and business objectives, 25 sustainability issues were selected for investigation. After analysis and impact assessment, six material topics were identified and updated. The Report discloses the management policies, objectives, and performance results for each material topic. Overall, it has met the principle of materiality.

Responsiveness

Joyear has been regularly and irregularly disclosing economic, governance, environmental, and social information through the Report and its official website, enabling stakeholders to understand the company's governance and management performance. Overall, it has met the principle of responsiveness. In the future, the organization can continuously improve its goal planning for material topics. In addition to qualitative goals, the addition of quantitative information will make it easier to demonstrate organizational management performance and improve stakeholder understanding.

Impact

Joyear has provided necessary resources to monitor and measure the impact of its operations on the

overall environment, demonstrating the organization's accountability and management of impacts. In the future, the organization can continue to provide resources to plan, measure, collect, and disclose material topics and related impacts with quantifiable or monetizable targets, helping to improve the awareness and understanding of internal and external stakeholders and more effectively demonstrate the organization's impact management.

◆ 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 material topics and operational site management performance in accordance with reporting requirements, through cross-departmental collaboration, and disclose sufficient sustainability 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. We have summarized the contents of the Report to provide a fair view of Joyear's relevant operations and specific performance. We believe the focuses on economic, social, and environmental indicators in Joyear in 2025 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.07.2026
Verification team: Chi Huang Chen (Lead Verifier), Cheng-Hao Chen (Verifier).
AFNOR Asia Ltd.—20F-2, No. 102, Chung Ping Rd., Taoyuan, Taiwan
Tel.: +886 3 220 0066, Fax: +886 3 220 7089
https://international.afnor.com/zh/

AA1000
Licensed Report
000-84/V3-EE12O

圖 7-1 本公司 2025 年永續報告書公正第三方查證意見聲明書



JOYEAR

SUSTAINABILITY REPORT

2025

久年機構
JOYEAR GROUP

久年營造股份有限公司
2025 年永續報告書

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
共同編輯：久年機構全體同仁
美術統籌：周弘智
美術設計：Encre Design
顧問團隊：富鋒聯合會計師事務所

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：2026 年 08 月初版
2026 年 11 月二版 *　（* 文字勘誤、排版微調）

久年機構成員 The JOYEAR Group Family

久年營造 JOYEAR CONSTRUCTION CO. LTD
久年置地 JOYEAR LAND AND PROPERTY
大鋒水電 DA FONG ELECTRIC AND PLUMBING

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。



久年

JOYEAR GROUP

SINCE 1989

SUSTAINABILITY TOGETHER

JOYEAR
WEBSITE