



Content 目錄

- 02 關於本報告書
- 03 經營者的話
- 04 公司概況
- 09 特別報導 | 供應商大會
- 10 特別報導 | 智慧化工地應用

1 永續策略地圖

- 12 1.1 永續肯定與榮耀
- 13 1.2 永續發展策略
- 16 1.3 永續發展委員會
- 17 1.4 重大主題分析
- 21 1.5 重大主題管理方針
- 23 1.6 利害關係人溝通

2 公司治理

- 26 2.1 公司治理組織
- 27 2.2 誠信經營
- 28 2.3 法規遵循
- 29 2.4 風險與危機管理
- 30 2.5 財務績效

3 環境保護

- 33 3.1 環境政策
- 35 3.2 能資源使用量
- 38 3.3 氣候變遷與調適
- 39 亮點專欄 | 攜手價值鏈推動工地產品碳足跡
- 40 3.4 生物多樣性
- 41 亮點專欄 | 校園樹島建置計畫

4 綠色工程

- 43 4.1 創新技術與服務
- 44 4.2 供應鏈管理
- 47 亮點專欄 | 企業攜手供應鏈輔導專案

5 友善職場

- 49 5.1 薪資與福利
- 54 5.2 人才發展與訓練
- 57 5.3 人權政策
- 59 5.4 職業安全衛生

6 攜手共融

- 62 6.1 社會關係與社會共融
- 63 亮點專欄 | 永續生活節
- 64 6.2 品牌管理

✓ 附錄

- 66 GRI索引表

關於本報告書

本報告書為歲正營造主動關心利害關係人，並主動聆聽與善盡溝通之社會責任展現，並由「永續發展委員會」及推動小組多次定期與不定期與各利害關係人議合，揭露之內容均經由重大性分析鑑別與議題分析篩選後，決定優先順序，並依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative GRI) 之指引編撰，溝通與與揭露公司重要資訊。

此外，為強化溝通即時性，已設置歲正永續發展網站(以下稱ESG官網)，提升企業永續資訊的進用及透明度，持續與利害關係人互動、收集回饋資訊，藉此持續改善報告內涵與呈現方式。

■ 報告時間與邊界

本報告書內容主要為 2024 年度 (2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日) 歲正營造在經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效。

部份內容與績效資料因撰述完整性包含至 2023 年，另考量溝通即時性，部分資料已揭露至 2025 年 1-6 月之最新資訊。

內容範疇以歲正營造在臺灣地區的營運地點 (包含台中總公司及 2024 年承攬的在建案工地營運範疇) 為主體，資訊揭露涵蓋合併財務報表營業收入、承攬工程囊括住宅、商業廠辦。

■ 編制原則與內部審查

本報告書已依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版之 GRI 通用準則 2021 進行編編製，報告資訊揭露方向亦與「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」。對照表可詳見附錄。

本報告書之資訊及數據係經三階段內部審查方得以揭露。

第一階段係由顧問輔導並由各部門提供相關資料，永續室彙整後經各部門主管確認初稿；第二階段再由永續推動小組成員初審，創辦人與副總經理共同複審，最後階段呈送永續發展委員會審查核定後，予以公開揭露。

■ 國際規範與外部確信

報告書中揭露之管理指標均接軌 ISO 等國際規範指引，亦均取得第三方查驗通過財務數據。

- 係經瑞德會計師事務所之年報資料，以新臺幣為計算單位
- 品質資訊：ISO 9001-BSI Taiwan
- 職安衛資訊：ISO 45001-BSI Taiwan

■ 出版日期與聯絡窗口

歲正營造官網



- 本次出版時間：2025 年 10 月
- 下次預計出版時間：2026 年 8 月
- 聯絡人：永續室
- 電話：+886 4-2297-1666 分機 189

經營者的話

張正岳創辦人在 2021 年 12 月 07 日成立歲正營造。創辦人深耕營造業三十餘年，經歷產業的興衰，深知唯有超前佈署且不斷創新，才能在產業競爭中脫穎而出。

過去在營建業一步一腳印穩健、踏實的經營歷鍊，為歲正營造打下扎實且穩固的基礎，使得公司成立兩年多能來穩健成長，交出漂亮的成績單。

有別於以往，歲正放眼未來與政府政策接軌，將永續融入公司經營，歲正秉持「誠信、正直、堅持、創新」的經營理念，期許在 2030 年前，以創新引領同業，成為客戶首選、卓越精緻的營建公司。歲正提供優質的營建管理服務，致力符合永續發展的低碳工法與建材，更結合上下游供應鏈成立台灣綠色智慧科技協會，打造綠色供應鏈。將公司治理、環境保護、員工福利及社會關懷等項目列入營運計畫，並訂定實施方針。與各利害關係者維持良好的互動與溝通，秉持「取之於社會、用之於社會」的精神，回饋社會，致力永續環境的推動，創造產業的價值。

建構永續營造，期許歲正營造朝向節能、減碳、減廢、環境永續的營運目標而努力，與台灣一起迎向永續未來，「歲正永續、永續營建」！



歲正營造股份有限公司
創辦人

張正岳



公司概況

發展歷程

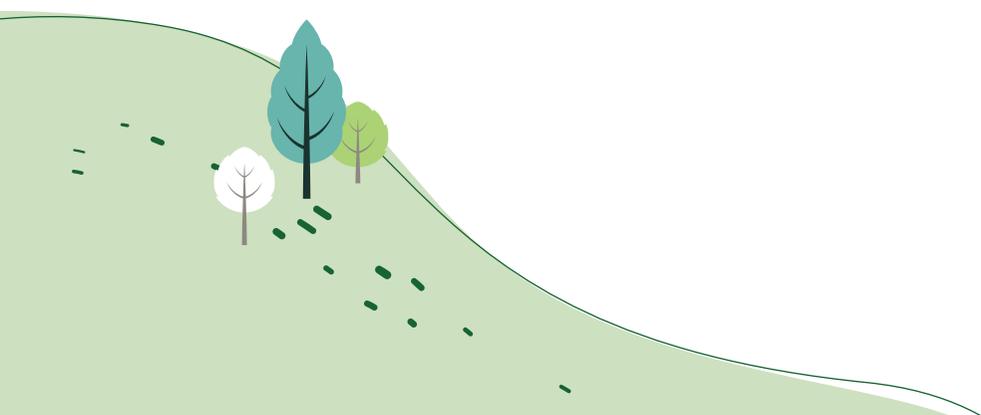
2021 年張正岳先生創辦了歲正營造，團隊擁有 30 年的以上經驗技術，以 3I（IT、BIM、AI）創新技術導入營造工程，為工程團隊立下 3 零（零職災、零逾期、零失敗）為基準目標，推動 3 化（系統化、雲端化、數位化）整合公司管理。在合作多年客戶的信任支持下歲正團隊承攬了 21 個案件，案件類型含括住宅大樓、醫療大樓、百貨商場、廠辦等，更與知名商場全聯及多家建商打造區域性指標工程建案。

歲正營造有別於其他同業，公司以精緻品質，「不求最大、只求最好」。為努力目標重視 EPS 及 ESG，從傳統營造到綠色經營，再邁向智慧營造與企業永續經營。朝向 ESG 目標前進，積極推動智慧、綠能，友善、幸福職場，善盡企業社會責任，期許能為員工、為社會、為地球盡一份心力。

歲正秉持著「取之於社會、用之於社會」的誠心與信念來回饋社會，用心善盡企業社會責任，期望能成為對社會有貢獻的卓越企業。

業務規模

歲正營造的核心業務為綜合營造業，承攬多元工程項目如下：



公司基本資料

公司名稱	歲正營造股份有限公司
成立日期	2021年12月07日
企業型態	未公開發行
產業類別	營造業
員工人數	139人
資本額	新台幣8000萬
營業項目	集合住宅、廠辦、賣場、醫院、運動中心、銀行及學校
地址	台中總公司：406503 台中市北屯區崇德路二段130號12樓之6 台北辦事處：11051 台北市信義區基隆路一段432號2樓之4

(截至2024年12月31日止)

企業基石

團隊擁有三十年以上豐富的營造經驗、優秀的施工工法、精進的建築技術、穩健的履約能力，從品質和服務中創造唯一。

企業使命

在2030前以創新引領同業，成為客戶首選卓越精緻的營建公司。

企業願景

打造精緻建築成為客戶圓夢的最佳推手。

核心理念

企業精神：歲信真誠、正品精粹。
企業理念：誠信、正直、堅持、創新。
企業文化：品德、責任、謙和、勤奮。

四大競爭優勢

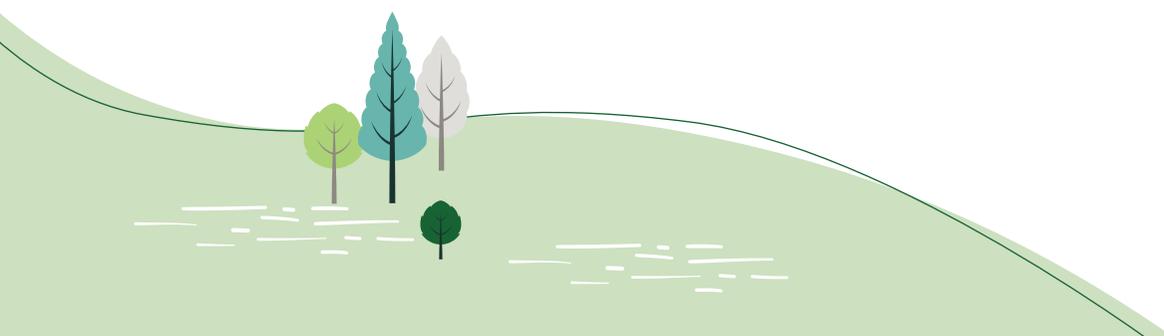
技術精進、品牌價值、客戶信任、永續服務。

職安政策

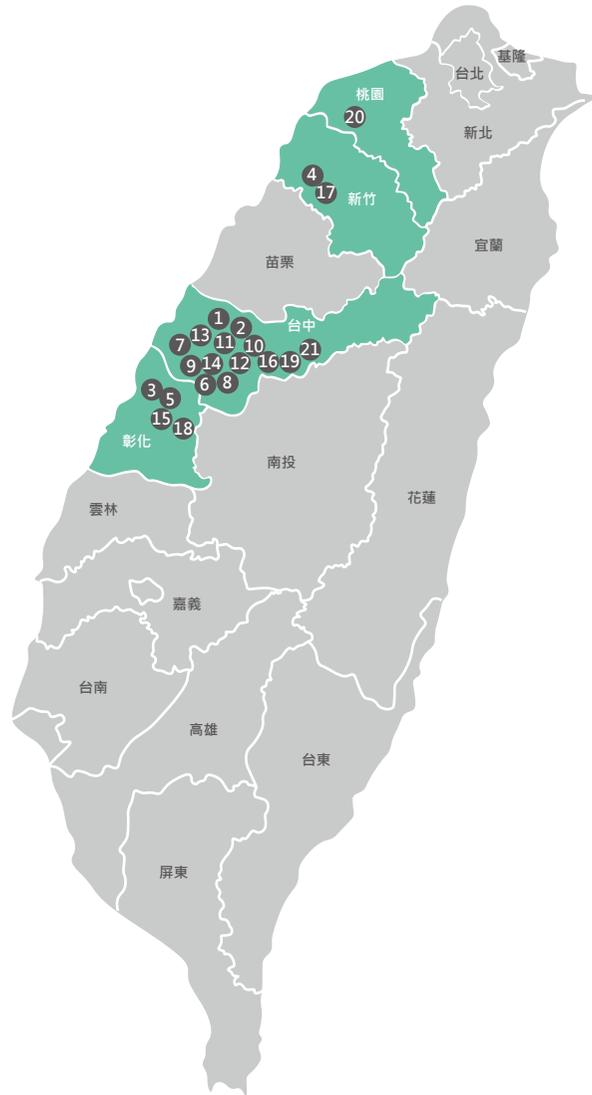
落實6S打造安全環境、實現3零打造優質職場、善用3I創造永續營建。

企業三大轉型

淨零轉型、數位轉型、技術轉型。



2024年在建工程表



工程名稱	預計完工年度(西元年)	業主
1 弘文中學綜合體育館新建工程	已完工	弘文中學
2 凱御鼎臻住宅新建工程	已完工	精匠建設
3 巽揚世紀北斗住宅新建工程	已完工	巽揚建設
4 星碩雙高段大樓住宅新建工程	2025	星碩建設
5 晨祥北斗之星大樓住宅新建工程	2025	晨祥建設
6 崇恩工學賦大樓住宅新建工程	2025	崇恩建設
7 共同福鎮大樓住宅新建工程	2025	共同建設
8 通又順廠辦新建工程	2025	通又順氣動馬達
9 時代海德大廈住宅新建工程	2025	洛克開發建設
10 澄石琢光集合住宅新建工程	2025	必優德建設
11 立彩時盛川集合住宅新建工程	2025	立彩建設/湘田建設
12 定國骨科醫院新建工程	已完工	亮高(股)公司
13 全聯福利中心購物商場新建工程	2025	全聯實業(股)公司
14 誠真成真集合住宅新建工程	2026	誠真建設開發(股)公司
15 歐都納廠辦新建工程	2025	歐都納(股)公司
16 元境大喜集合住宅新建工程	2026	元境建設(股)公司
17 茂盛竹北醫院新建工程	2026	茂盛醫院
18 合祥雲森集合住宅新建工程	2027	合祥地產開發(股)公司
19 澄石慕上集合住宅新建工程	2027	必優德建設
20 宏正楊梅廠辦新建工程	2027	宏正自動科技(股)公司
21 承園昂昕集合住宅新建工程	2028	根園建設(股)公司

此表統計至2024年12月31日，總計21個工程建案

營建價值鏈與產業鏈未來風險分析

上游產業關聯性

營造業高度仰賴上游建材與專業承包商，其市場波動直接影響營造成本。當鋼筋、水泥、混凝土、砂石等主要建材價格上漲，或因人力短缺導致勞務與機具成本增加時，將推升整體工程支出。此外，上游產業景氣與營造業息息相關，若建築需求下滑，上游供應鏈亦受波及。營造業作為國家基礎建設的核心，任何原物料或人力市場的變動，皆可能對工程進度、品質與經濟穩定帶來風險與挑戰。

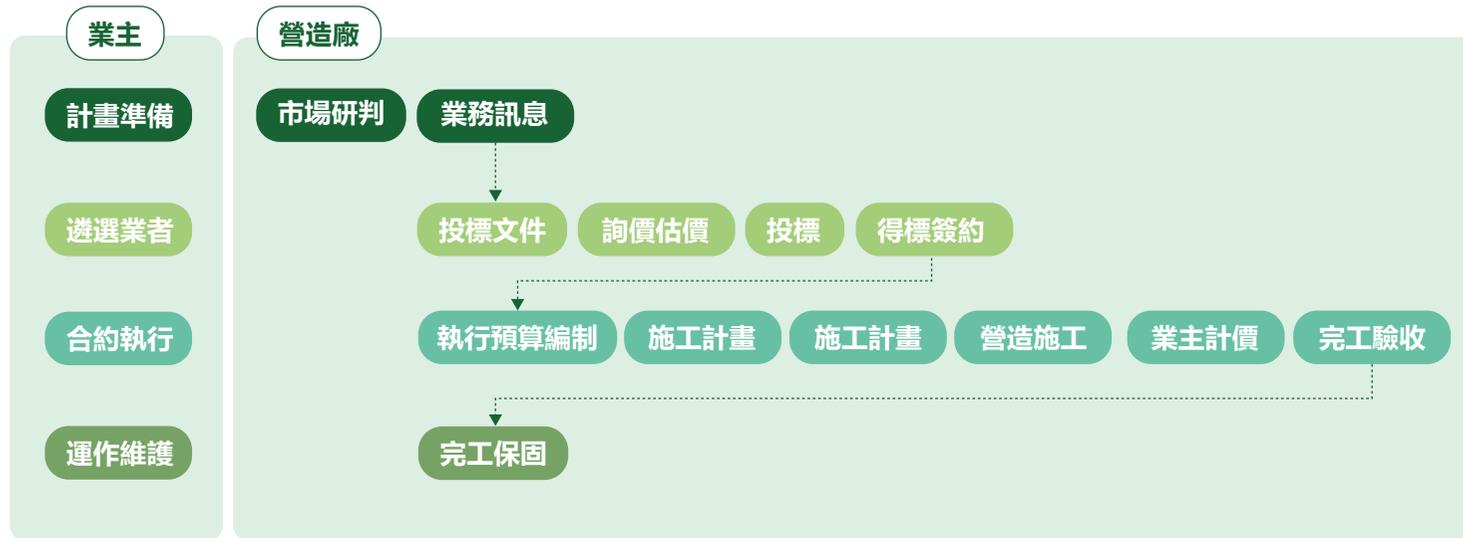
下游產業關聯性

營造業下游包括政府機關、學校、廠辦及民間建設公司等業主，其需求與政策走向直接影響營造業景氣。

若政府公共工程預算縮減或民間建設投資趨緩，將造成工程量下滑與競標壓力增加。近年房市景氣受利率波動與成本上升影響，開發案延後或縮減，使營造業訂單不穩、資金週轉風險上升。由於營造業仰賴下游客戶委託，市場變動與政策調整皆可能導致營運不確定性增加，影響整體產業發展動能。



主要產品製作過程



參與協會

歲正營造積極參與專業性質的公協會組織，推動會務發展，與同業一同提升產業水準，為活絡產業知識盡一份心力。

2024 年歲正以團體會員及個人會員身分加入之協會、公會等，包括：台中市品質協會、社團法人台灣綠色智慧科技協會、台灣永續能源研究基金會、遠見 ESG 共好圈 ... 等。



TAISE 台灣永續能源研究基金會入會簽署儀式

特別報導 | 供應商大會

我們的行動

2025 年歲正營造供應商大會於 10 月 17 日舉辦，匯聚逾 50 家建築供應鏈夥伴，包括環球水泥、億高應用材料、冠軍磁磚、溪泉建材、普漢登實業等，共同聚焦「建築永續發展的機會與挑戰」。這場盛會不僅是深度交流平台，更凝聚了產業邁向綠色轉型的共識。

會中頒發「新加入會員夥伴」證書，共計 11 張，以表彰供應鏈新夥伴在永續經營上的堅定承諾。這份榮耀也象徵歲正與夥伴攜手邁向永續未來的聯盟日益壯大。

創辦人張正岳在致詞中指出，全球企業經營核心已與永續共生，營建業因其高碳排，更需帶頭推動低碳建材、環保工法與資源循環。他以具體數據為例：「2024 年綠色採購已提升至總採購的 6.37%。」這不僅是數字，更是對保護環境責任的堅定實踐。

他呼籲業界導入「評估、減量、抵換、揭露」四大行動，從源頭評估碳足跡、落實減量與補償，到透明揭露成果，讓永續進程更具體可行。這與台灣綠色智慧科技協會倡議的「串聯會員、共享資源、共創 ESG 供應鏈平台」理念相呼應。

展望未來，歲正營造不僅是營造公司，更要成為永續轉型的引領者，在低碳建材研發、循環經濟落實與供應鏈強化上持續深耕，攜手夥伴共築「綠色建築、共好未來」。

攜手供應鏈，共創低碳未來

歲正營造認為，永續不僅是單一企業的責任，更需要整個供應鏈的協力合作。創辦人張正岳指出：「可靠的供應商是工程品質與進度的基石。」

歲正已導入 ISO 管理規範，建構完善的供應商管理制度，從甄選、簽約到後續的績效追蹤，皆以透明化與標準化流程落實。透過持續的檢視與交流，不僅確保專案品質，更能與夥伴一同提升產業競爭力，加速低碳與永續的實踐。



1 創辦人張正岳(右2)與台灣永續能源研究基金會董事長簡又新(左2)合照

2 創辦人張正岳(右3)與綠色智慧科技協會會員夥伴合照

3 供應商大會大合照

特別報導 | 智慧工地應用

■ 營造業高風險與科技防災的必要性

根據 112 年勞動檢查統計，營造業雖僅占全產業就業人口的 5.47%，但職災死亡人數卻占 50%，其中墜落災害比例高達 47%，顯示施工環境具有高風險性。

為了降低工地風險，導入科技防災措施成為企業的重點策略。歲正營造導入多項科技防災應用，幫助工地提升安全標準。

■ BIM 模擬技術：預測施工風險

BIM (建築資訊模型) 技術可用於開挖支撐施工、系統模板施工等場景，透過 3D 模擬預測潛在風險，進行提早調整。

■ BIM 帶來的效益

- 預先模擬施工行為，避免設計不良導致施工風險
- 透過 3D 分析，確保施工動線與空間安全性
- 降低不安全設備、不安全動作的比例
- 降低重工失敗成本

■ 高風險區域安全監控技術

1	固定式電子圍籬	<ul style="list-style-type: none"> • 安裝在高風險區域，監測人員、車輛或異物進入警戒範圍。 • 系統會發送即時警報至手機，通知現場人員處理。
2	移動式CCTV 監控	<ul style="list-style-type: none"> • 隨施工進度調整監視器位置，透過 APP 實時掌握工地情況。 • 透過即時廣播提醒現場人員，避免高風險操作 (如未戴安全帽、未繫安全帶...)。
3	AI門禁人臉辨識系統	<ul style="list-style-type: none"> • 可避免傳統磁扣或卡片容易遺失 • 降低被冒用的問題，有效辨識，降低未經授權人員進入工地風險。
4	移動式起重機即時監控系統	<ul style="list-style-type: none"> • 可避免視線死角與漏洞 • 透過即時監控可降低風險。



1 環境監測看板
 2 CCTV遠端監控
 3 CCTV移動式監控
 4 5 移動式起重機即時監控系統

1

Chapter

永續策略地圖

1.1		永續肯定與榮耀	12
1.2		永續發展策略	13
1.3		永續發展委員會	16
1.4		重大主題分析	17
1.5		重大主題管理方針	21
1.6		利害關係人溝通	23



1.1 永續肯定與榮耀

2024年重要成果與永續績效

遠見 ESG 企業永續獎
人才發展組
- 中小企業獎



2024《HR Asia》
亞洲最佳企業雇主獎



2025年重要成果與永續績效

2025《HR Asia》

- 亞洲最佳企業雇主獎
- 職場永續獎
- 科技賦能獎



2025 金峰獎
中小企業組
- 十大傑出企業




- **6.37 %**
綠色採購金額
在地採購**6.37%**
- **5,131 KgCO₂e**
電子簽核無紙化
推動數位轉型，持續將紙本簽核文件轉為電子系統，減少**9,502**張用紙量，減少溫室氣體排放約**5,131 KgCO₂e**，減少約**263**顆原木樹的砍伐
- **1個**
工地碳足跡盤查據點
2023年啟動計畫，預計2025年完成第三方驗證
- **1個**
溫室氣體盤查據點
2024年盤查完畢



- **207萬元**
公益捐款投入
捐款台灣山林復育協會台中原生種復育計畫、偏鄉小學多元學習計畫及公益修繕等
- **29.52小時/年**
員工教育訓練平均時數
員工訓練總人次**1392**人
教育訓練總投入金額**126**萬
- **2場**
生態復育志工活動
協助台灣山林復育協會培育台灣原生種植物



- **18.69億元**
合併營業收入達
營收每年穩定成長，給予公司同仁最實質的保障
- **0件**
零貪汙賄賂情事
截至2024年並無發生任何經證實之情事
- **84.1分**
員工滿意度
提供同仁多元化教育及多樣化活動，並提供豐富的員工福利
- **77.88分**
客戶滿意度
列控18個案，實際問卷回收率100%

1.2 永續發展策略

企業永續觀點與承諾

歲正營造以「誠信」、「正直」、「堅持」、「創新」作為經營理念，不僅追求營運績效與穩健成長，更積極承擔推動社會與產業永續的責任。我們致力於透過智慧化管理與低碳工法，持續提升營運效能與市場競爭力，並在創造經濟價值的同時，兼顧環境保護與社會責任。

身為一家專業且具有社會責任的營造公司，歲正秉持正直經營，承諾與客戶、供應鏈夥伴及利害關係人建立長期互信合作關係，並以永續治理為基礎，積極推動 ESG 三大面向的策略作為。我們重視工地安全與智慧管理，持續精進施工品質與環境友善措施，期望達成「永續、低碳、共榮」的產業典範。

歲正營造以專業技術為本，結合數位管理平台、BIM 4D 模型與智慧工地系統，打造透明、高效且可持續的施工管理模式。我們重視人才培育與團隊合作，鼓勵創新思維，並透過數據化與流程再造，不斷提升工程品質與專案績效。同時，我們將永續理念融入日常營運，從材料採購、能源使用到工程管理，均以「負責任建築」為目標，實現對社會與環境的長期承諾。

企業永續發展藍圖

歲正營造秉持「以人為本、誠信經營、創新精進、永續共榮」的核心價值，致力於推動「智慧工地」、「低碳建築」與「幸福社會」的三大發展策略，並呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)，將永續理念落實於日常營運與專案管理。

我們從環境 (E)、社會 (S) 及治理 (G) 三大面向展開行動，注重工程品質、安全管理與環境保護，積極滿足客戶、員工、供應鏈夥伴及社會大眾的需求與期待。同時，結合企業核心價值，將永續視為企業成長的驅動力，持續推動智慧管理、低碳施工與社會關懷，實現經濟、環境與社會三方平衡的發展。



■ 短中長期發展目標

		短期 (2023年-2024年)	中期 (2025年-2026年)	長期 (2026年-2030年)
治理		<ul style="list-style-type: none"> • 營收達11.16億 • 辦理下游供應商大會 • 數位轉型，導入電子化簽核系統，雲端化管理 	<ul style="list-style-type: none"> • 營收達25億 • 帶動綠色供應鏈，協助3家下游廠商進行產品碳標章作業 • 數位轉型，將所有簽核表單電子化，資料雲端化管理，建構行動化辦公室。 	<ul style="list-style-type: none"> • 營收達40億 • 以智慧化設計、智慧工地建構智慧管理工地系統。 • 帶動綠色供應鏈，協助3家下游廠商取得產品碳標章，並持續推動大手牽小手 • 導入氣候相關財務揭露(TCFD)制度。
環境		<ul style="list-style-type: none"> • 啟動ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統 • 啟動ISO 9001品質安全衛生管理系統 • 啟動ISO 14064-1(溫室氣體盤查) • 短期減碳 	<ul style="list-style-type: none"> • 完成ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統 • 完成ISO 9001品質安全衛生管理系統 • 完成ISO 14064-1(溫室氣體盤查)第三方驗證 • 中期低碳 • 創新低碳工法、低碳材料採用、綠色能源暨金融投資 	<ul style="list-style-type: none"> • 擬定溫室氣體盤查減量計畫 • 邁向國家2050淨零目標 • 專利累積：發明2件、新型2件 • 產學合作(重要開發)1件 • 長期零碳
社會	客戶關係	<ul style="list-style-type: none"> • 業主續案率>60% • 客戶滿意度>80% 	<ul style="list-style-type: none"> • 建構多元化客戶溝通機制 • 業主續案率>70% • 客戶滿意度>85% 	<ul style="list-style-type: none"> • 業主續案率>75% • 客戶滿意度>90%

		短期 (2023年-2024年)	中期 (2025年-2026年)	長期 (2026年-2030年)
社會	員工照護	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度>80% 建構完善的教育系統，新增永續相關課程 建立優質福利制度提高員工向心力 年終獎金：依當年度末計年獎前稅後EPS 員工分紅：依當年度稅前純益提撥5% 優於法規的員工健檢，最高18,000元 除勞健退外，規劃員工團險、滿足風險需求 員工生日，給予生日祝賀禮券及生日假 中秋節、端午節禮金各5,000元 春節、勞動節禮卷各1,000元 員工結婚禮金12,000元 員工父母或配偶喪葬慰問金9,000元 子女獎助學金，最高2,000元 員工生育獎勵金，最高20,000元 員工旅遊補助，最高7,000元 依工程進度核發業務獎金、階段完工獎金、完工獎金 	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度>83% 優化福利措施照顧員工身心健康，辦理工地健康促進活動4次/年 建立系統化人才培育制度、歲將接班人計劃 培訓內部溫室氣體盤查人員1-2位 培訓內部企業永續管理師3位 建構歲正線上學習平台 建置員工匿名申訴信箱及管道 員工旅遊補助，最高提升至22,000元 輔導社團成立，提供社團活動經費 歲正蔬食日，每月7日午餐提供免費蔬食給員工享用 	<ul style="list-style-type: none"> 員工滿意度>85% 優化福利措施照顧員工身心健康，辦理工地健康促進活動及AED訓練10次 盤點同仁工作職能並制定課程與職能訓練 制定DEI多元共融課程 持續營造友善職場環境，提高員工滿意度，共創勞資雙方雙贏
	社會回饋	<ul style="list-style-type: none"> 關懷弱勢及資源贊助，針對弱勢進行公益修繕或資源贊助(偏鄉小學或弱勢團體)2件/年 推動公益活動1場 	<ul style="list-style-type: none"> 協助至少2所校園，共50位以上之學童教育多元化發展 關懷弱勢及資源贊助，針對弱勢進行公益修繕或資源贊助(偏鄉小學或弱勢團體)2件/年 推動公益活動2場/年 	<ul style="list-style-type: none"> 協助至少3所校園，共80位以上之學童教育多元化發展 關懷弱勢及資源贊助，針對弱勢進行公益修繕或資源贊助(偏鄉小學或弱勢團體)3件/年 推動公益活動3場/年

1.3 永續發展委員會

歲正營造雖非上市櫃公司，但為落實永續策略，自 2023 年成立「永續發展委員會」，統籌全公司企業 ESG 目標，並致力於與利害關係人建立透明且有效的溝通管道。委員會負責召集與鑑別重大議題，整合推動公司 ESG 組織策略，並定期檢視績效與目標達成率，展現歲正邁向永續發展的決心。

為歲正營造內部最高層級的永續發展組織，統籌全公司永續發展方向之策略與目標擬定、並定期檢視績效與目標達成情形。

為使公司永續治理推展得以落實，永續發展委員會職掌與權責如下：

- 制定永續發展政策。
- 檢討永續發展管理系統之運作。
- 檢討公司 ESG 政策之目標、策略與行動方案，並指導與追蹤各項行動方案之進展與績效改進。
- 督導各項利害關係人溝通計畫（如永續報告書之撰寫），並視需要邀請利害關係人參與委員會之討論或召開利害關係人會議。
- 督導永續報告書的編撰，並針對報告書揭露內容（含重大主題）檢視並核准出版。

永續發展委員會由創辦人擔任主任委員負責架構與推動小組執掌，並推派永續長擔任副主任委員，而為落實企業永續相關工作，委員會下設立「五大推動小組」小組召集人由公司內部相對應之部門最高管理者兼任，並由主任委員指定永續室同仁為執行秘書，以確保企業永續發展相關工作的推動與落實。

目前五大推動小組分別為，公司治理組、永續低碳組、數位創新組、價值供應鏈組、幸福職場與社會公益組。

永續發展委員會每雙月召開一次會議，由主任委員（創辦人）主持，各小組針對相關主題及策略報告結果並檢討績效，擘劃企業永續發展之執行情形，會議中有關 ESG 策略與目標、執行進度與成效及未來工作計畫均需向創辦人呈報。

■ 委員會架構與推動小組執掌



1.4 重大主題分析

重大主題分析流程

執行頻率：每年

執行頻率：每年

持續性

目的性

於日常營運持續評鑑與評估衝擊

為編撰永續報告書決定重大主題

與利害關係人及專家進行議合

專家及資訊使用者鑑別重大主題

**步驟一
瞭解組織背景**

- 組織自身活動(願景、使命、產品/服務、員工組成等)
- 商業關係(商業夥伴類型、合作關係、業務型態)
- 利害關係人(鑑別組織與商業關係下的溝通對象)
- 永續脈絡(辨識與組織及商業關係的永續議題)

透過GRI行業標準瞭解產業背景與屬性

**步驟二
鑑別衝擊**

- 組織應鑑別對經濟、環境與人產生的實際與潛在衝擊，包含對人權的衝擊，同時涵蓋自身活動與商業關係
- 針對公司本身、第三方評估機構、申訴機制、企業風險管理、新聞資訊等進行衝擊評估

考量GRI行業標準中主題與衝擊

**步驟三
評估衝擊的重大程度**

- 根據嚴重度與發生頻率，評估「負向衝擊」的重大程度
- 根據規模、範圍與發生頻率，評估「正向衝擊」的重大程度
- 評估人權衝擊的重要性

**步驟四
依衝擊的重大程度排序報導並決定重大主題**

- 組織根據衝擊的重要性，決定報導的重大主題
- 組織應比對重大主題與GRI行業標準，確保無重大主題被遺漏
- 由高階主管審核與批准重大主題
- 決定重大主題的揭露內容

根據GRI行業標準檢視重大主題

**步驟五
重大主題**

- 主題1
- 主題2
-
-
-
-
-
- 主題N

五大分析階段



■ 鑑別溝通對象-6大類利害關係人

由歲正營造永續發展委員會下之推動小組依據利害關係人議合標準以及各部門與同業經驗，並透過多次會議討論，考量其關注主題、接洽頻率及與公司永續發展之重要關聯性，鑑別出 6 大類主要利害關係人，包含：員工、客戶、媒體、政府機關、供應商社區 / 非政府組織。



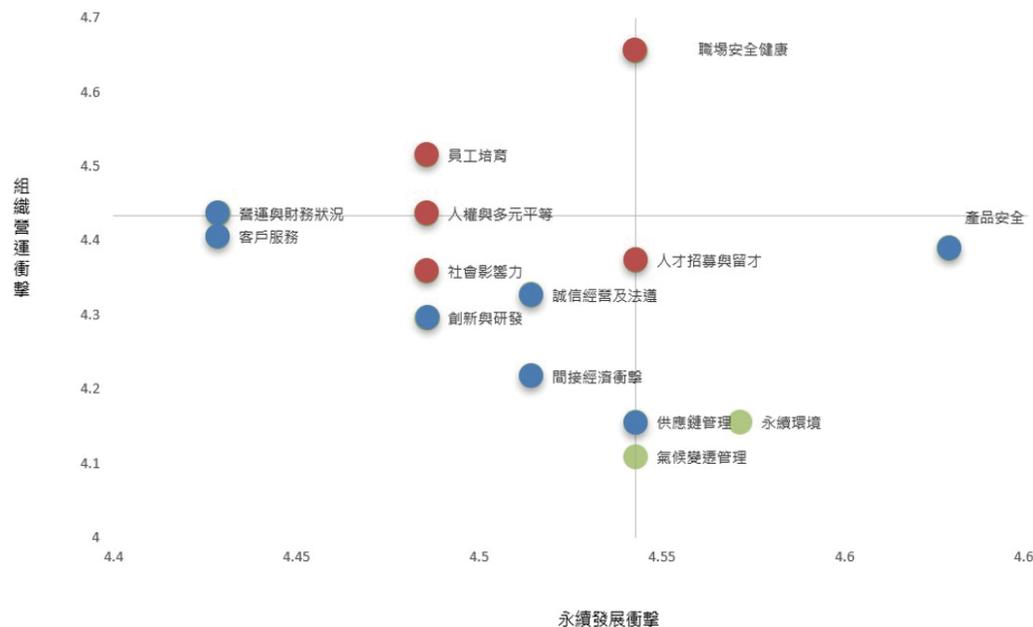
■ 評估衝擊的顯著性：

總回收99份問卷，35份外部問卷+64份內部問卷

推動小組透過「歲正營造利害關係人 ESG 問卷」調查 6 類利害關係人對 14 項永續議題的影響層面(從個人/社區/縣市/國家/到全球)、衝擊程度(影響程度/影響範圍/可逆與否)與發生機率，共收到 99 份有效回饋。同時，也發放內部問卷給部門主管，評估各項永續議題對於公司的影響層面、衝擊程度與發生機率。

■ 依照顯著性排序重大議題:14項重大性主題

經檢視利害關係人與內部問卷，再依據重大性門檻，鑑別 14 項高度關注的永續議題(發生可能性高且衝擊程度高)作為本年度重大性主題，繪製重大性矩陣圖並向永續發展委員會、創辦人報告。



註：●E環境面、●S社會面、●G治理面

重大主題價值鏈衝擊範圍

重大主題	GRI 準則特定主題	價值鏈衝擊邊界		
		上游 (供應鏈)	歲正 (組織內)	下游 (客戶)
職場安全健康	GRI 403：2018 職業安全衛生	◎	●	◎
產品安全	GRI 416：2016 顧客健康與安全	◎	●	◎
人才招募與留才	GRI 401：2016 勞雇關係		●	
誠信經營與法遵	GRI 205：2016 反貪腐	◎	●	◎
	GRI 206：2016 反競爭行為			
員工培育	GRI 404：2016 訓練與教育		●	
人權與多元平等	GRI 405：2016 員工多元化與平等機會	◎	●	
社會影響力	GRI 413：2016 當地社區	◎	●	◎
營運與財務狀況	GRI 201：2016 經濟績效	◎	●	◎
客戶服務	GRI 417：2016 行銷與標示	◎	●	◎
創新與研發	自訂主題	◎	●	◎
間接經濟衝擊	GRI 203：2016 間接經濟衝擊	◎	●	◎
供應鏈管理	GRI 414：2016 供應商社會評估	◎	●	◎
永續環境	GRI 306 廢棄物	◎	●	
氣候變遷管理	GRI 302：能源	◎	●	

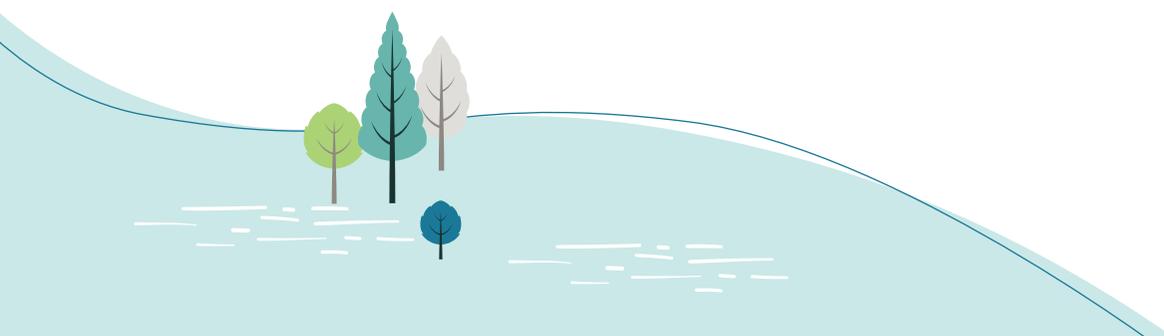
註1：上表參考「臺灣產業價值鏈資訊平台」產業分類，鑑別歲正營造價值鏈衝擊過界，價值鏈核心為歲正本身，涵蓋員工及協力廠商，上游包括建材原料提供、基礎工程、結構工程、機電工程及相關施工工程設計等業者，下游則涵蓋客戶(政府、民間企業、個人)與社區。

註2：●表示直接衝擊、◎表示間接衝擊

1.5 重大主題管理方針

重大主題	管理策略與方針	關鍵績效指標(KPI)	管理指標與目標			對公司的衝擊與機會
			2024年目標	2024年執行成果	2025年目標	
財務績效	持續透過提升營業收入及降低成本等活動創造利潤，在穩健的財務結構下，將年度盈餘回饋給利害關係人，創造多元價值。	年營業收入	營收獲利持續穩定成長，創造更好的經濟價值回饋利害關係人	營業收入達18.69億	營收及獲利穩定成長	持續穩健帶動經濟價值並回饋利害關係人，以達永續發展之長遠目標。
環境衝擊減緩	透過導入空氣品質監測系統及太陽能發電，減少能源耗用，降低營運對環境之衝擊。	符合政府法規	優化推播系統及後台介面	3 個工地安裝空氣品質監測系統，並建立後台及推播系統，方便同仁管控。	優化推播系統及後台介面	減少能源耗用，推動循環經濟，降低公司營運對於環境的負面衝擊。
		使用再生能源	優化推播系統及後台介面	1 個工地安裝太陽能發電機，並建立後台及推播系統，方便同仁管控。	優化推播系統及後台介面	
氣候變遷與調適(含)溫室氣體	為展現與全球共同承擔減緩氣候變遷的責任，已正式將溫室氣體與氣候變遷的議題納入永續會議中討論，並提出節能減碳等相關計畫。	溫室氣體盤查	以 2025 年為基準年，完成溫室氣體盤查作業	溫室氣體盤查計畫討論並評估	以 2025 年為基準年，完成溫室氣體盤查作業	<ul style="list-style-type: none"> 瞭解建案碳排量 降低溫室氣體排放
綠色工程	<ol style="list-style-type: none"> 創新研發，結合新技術節省資源 提升職安及品質為目的 降低工程師耗能 循環再生減廢 	<ol style="list-style-type: none"> 歲正2.0 BIM 4D技術整合 	<ol style="list-style-type: none"> 降低廢棄物棄置量，增加再利用率 BIM 4D 技研，納入進度控管成效 以綠色價值工程提升能效降低營運耗能 	<ol style="list-style-type: none"> CMIS 精進作為，提升有效時間利用率 工地增設太陽能設備 抽水機節電設備 申請 2 項專利 	<ol style="list-style-type: none"> 降低廢棄物棄置量，增加再利用率。 BIM 4D 技研，納入進度控管成效 以綠色價值工程提升能效降低營運耗能 	數位工地結合智慧工地提升效率，增設資源回收據點達減碳目標
職業安全衛生	提供員工及供應商充分的訓練課程，強化職安知識及災害應變能力，並嚴格督導施作流程。	重大工安事件	年度發生死亡職災率0%	年度發生死亡職災率0%	年度發生死亡職災率0%	職災事件增加將影響公司的信譽，且危害到所有工作者的健康與生命安全。

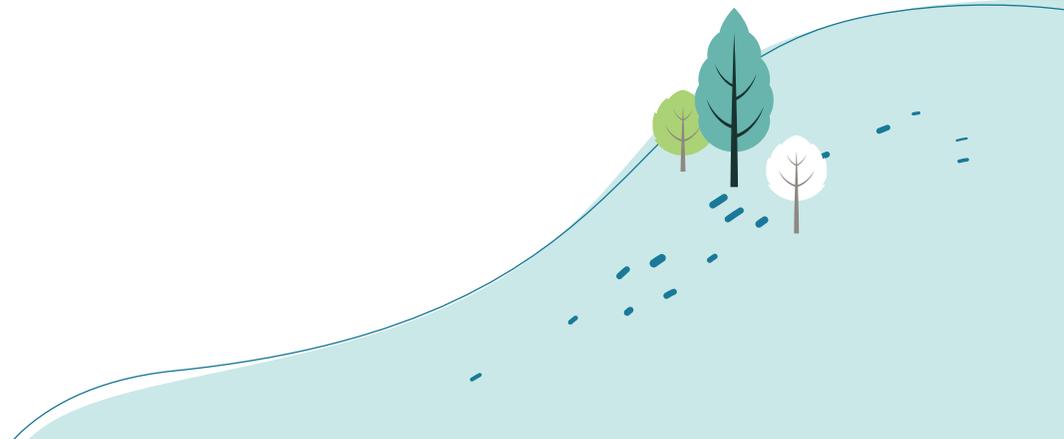
重大主題	管理策略與方針	關鍵績效指標(KPI)	管理指標與目標			對公司的衝擊與機會
			2024年目標	2024年執行成果	2025年目標	
人權維護	歲正遵循人權政策，確保薪資與升遷等管理機制的公平性，不因種族、性別、性傾向等發生歧視或不平等對待，並持續鼓勵晉用女性擔任管理職、縮減男女薪酬比差異。	聘用身心障礙人員與原住民	依法令規定聘僱身心障礙及原住民人數足額	113年 員工總數 139 人 身心障礙、原住民人數 1 人	與 2024 年目標相同	良善的人權維護政策可增進公司內外部利害關係人的福祉。
社會關係與社會共融	善盡「取之於社會 用之於社會」的企業社會責任，透過建立良好的社會關係和促進社會共融，企業能夠實踐永續發展，同時為社會做出積極的貢獻。	社會參與 / 志工活動	辦理志工活動 2 場	總計 39 人次同仁利用工作 或休假時間參與 總計 111 志工時數	舉辦志工活動 2 場	積極參與社會責任活動和推動社會共融可以提高企業形象與品牌價值。
品牌管理	良好的品牌管理可以提高企業的價值和形象，在業主及大眾心目中建立信任和認同，建立客戶忠誠度和口碑。以達到企業永續發展的目的。	社群媒體曝光	- 媒體文章曝光 6 篇 - 年度貼文數達 30 則	- 媒體文章曝光 5 篇 - 年度貼文數達 51 則	- 媒體文章曝光 7 篇 - 年度貼文數達 40 則	透過積極的媒體曝光，企業可以向公眾展示其社會責任和可持續發展的承諾。



1.6 利害關係人溝通

利害關係人	對歲正的重要性	溝通方式與頻率		關注議題	2024年溝通時機
員工	歲正視員工為家人。我們堅信，員工越幸福、企業越永續，所以我們主動關心員工需求，包含著眼現階段人才培育、佈局未來職涯規劃，以【共學共好共榮耀】來完成【歲正三最】企業經營目標。	<ul style="list-style-type: none"> 內部公告 (不定期) 勞資會議 (每季) 員工信箱 (即時) 部門主管會議 (每月) 核心會議 (每月) 動員會議 (每兩月) 員工滿意度調查 (每半年) 	人力資源處 陳經理 電話：04-22971666#151 人資信箱： wzhr@weizheng.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 員工福利與薪資 勞資關係 職業安全衛生 (員工健康與安全) 	<ul style="list-style-type: none"> 內部公告 / 年度，共 141 次 勞資會議 / 每季，共 4 次 員工信箱 / 隨時開放 匿名意見箱 / 隨時開放 部門主管會議 / 每月，共 12 次 核心會議 / 每月，共 12 次 動員會議 / 雙月份，共 6 次 員工滿意度調查 / 年度，共 2 次
客戶	提供優質營建服務，堅持高品質營建工程，注重結構安全並提供客戶 (業主) 完善的售後服務。	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查 (2 次 / 年) 	業務部 蔡處長 電話：04-22971666#19 信箱：wz0129@weizheng.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 施工品質 保固維護 綠建築標章 完善的售後服務 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 客戶滿意度調查為 77.88 分
供應商	優質的供應商是成就工程的關鍵，因此歲正對供應商從初期到簽訂合約後的遴選流程都相當嚴謹，藉此確保工程品質，提升產業競爭力。	<ul style="list-style-type: none"> 採購會議 (2 次 / 月) 廠商評鑑 (1 次 / 半年) 工程協調會 (不定期) 拜訪廠商 (不定期) 	採發部 林經理 電話：04-22971666#211 信箱： wz0145@weizheng.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> 風險與危機管理 創造永續員工休息區、及工務所 	<ul style="list-style-type: none"> 召開採購會議 24 次 廠商評鑑 2 次
股東	股東提供財務資源、承擔營運風險，是孕育出歲正最根本的基礎，歲正秉持誠信、正直、堅持、創新之經營理念，並同時保障股東權益，使其享有穩定收益。	<ul style="list-style-type: none"> 召開股東會 (1 次 / 年) 發布財報 (1 次 / 年) 重大訊息更新 (含官網、電話、電子信箱及其他溝通管道) (不定期) 		<ul style="list-style-type: none"> 經營績效 風險管理 品牌形象 	<ul style="list-style-type: none"> 召開 1 次股東大會 官網、臉書發布各項活動及工程相關訊息
政府機關	積極遵守政府機關監理與查核的各項範圍，並致力提供優質營建服務、堅持高品質營建工程於業主機關。	<ul style="list-style-type: none"> 接受政府機關評鑑 (每年) 公文 (即時) 	管理部 蔡經理 電話：04-22971666	<ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生管理 氣候變遷減緩與調適 	持續參與政府機關主辦之研討會，針對營造的各面向獲得最新訊息、知識等級經驗分享交流

利害關係人	對歲正的重要性	溝通方式與頻率		關注議題	2024年溝通時機
社區居民	與社區或鄰房良好溝通不僅有助於提升公司的形象和聲譽，還能夠增進公司與社區之間的互信和合作，共同促進社區的發展和進步。	<ul style="list-style-type: none"> · 施工前說明會與拜訪 · 工程進度更新 (不定期) · 重大訊息更新 (含工程變動、突發情況) (不定期) · 鄰房鑑定 (開工前) 	各工地負責主管	<ul style="list-style-type: none"> · 工程計劃和進度 · 影響與解決方案 · 安全和環保 · 溝通與參與 · 社區回饋和回應 	
非營利組織	秉持著回饋社會的精神，朝向 ESG 目標邁進，投身公益慈善、回饋地方或弱勢團體需求，善盡企業社會責任。	<ul style="list-style-type: none"> · 支持非營利組織 (不定期) · 響應社會公益 (不定期) 	經品室 電話：04-22971666	<ul style="list-style-type: none"> · 社會公益 · 社會共融與影響力 · 生物多樣性 	<ul style="list-style-type: none"> · 公司志工活動 2 場 · 非營利組織關懷活動 5 場
媒體	透過報導、廣告、社群媒體等平台，歲正可以將企業文化理念與品牌優勢推廣給更廣泛的受眾。	<ul style="list-style-type: none"> · 發布歲正相關新聞稿 (不定期) · 發布歲正相關社群媒體訊息 (不定期) · 更新官網資訊 (不定期) · 媒體來信與採訪 (即時) 	經品室 電話：04-22971666	<ul style="list-style-type: none"> · 開工動土 · 綠色營造 · 品牌管理 · 企業 ESG 	<ul style="list-style-type: none"> · 營運新聞稿 5 則 · FB 粉絲團貼文 52 則 · 官網最新消息 16 則



2

Chapter 公司治理

2.1		公司治理組織	26
2.2		誠信經營	27
2.3		法規遵循	28
2.4		風險與危機管理	29
2.5		財務績效	30



2.1 公司治理組織

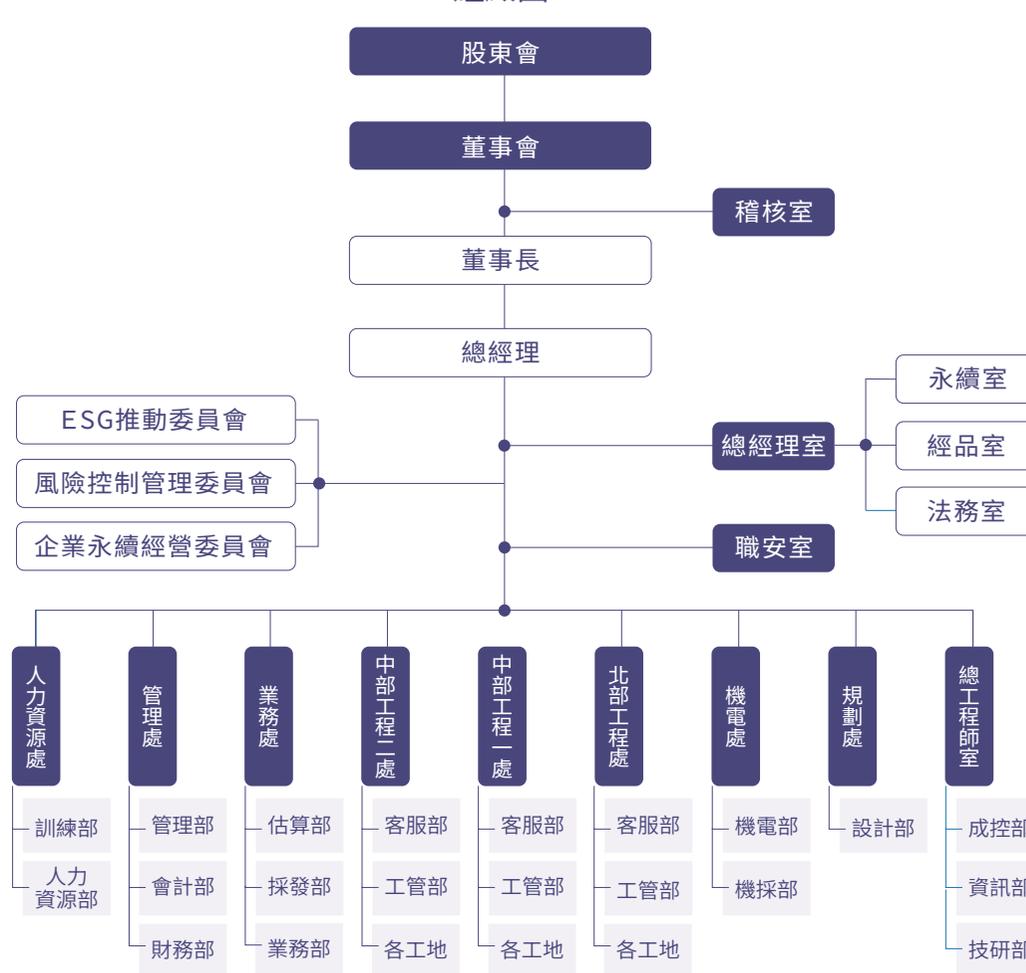
歲正營造以「誠信、正直、堅持、創新」為最高經營準則。

公司由創辦人統領整體發展與策略方針，作為最終決策單位，以確保治理效能與組織一致性。創辦人身處企業最高管理階層，負責確立長期願景與策略路徑；歲正秉持永續經營理念，致力為客戶、員工與社會創造最大價值。

公司承諾資訊透明與有效治理，並以穩健的管理機制強化股東權益之保障。



組織圖



2.2 誠信經營

GRI 2-23、GRI 2-24

歲正營造以「公平、誠實、守信、透明」為商業活動的根本，嚴禁賄賂與任何不誠信行為，深信誠信經營是企業永續的基石，任何以不當手段經營皆可能損及利害關係人權益並傷害企業形象。

公司依據營運所在地法令及內部規範，制定《誠信經營政策》、《誠信經營作業程序及行為指南》，並建立防貪腐制度、申訴與檢舉管道及內部控制流程，要求全體同仁於執行職務時恪遵法令與誠信原則。

永續發展委員會下設公司治理小組，統籌推動誠信與反貪腐等作為，每年至少向創辦人報告執行成果，並將誠信經營列為新進員工教育訓練課程之一；公司同步建置員工行為與倫理規範，包含價值觀與工作規則、誠信標準、性騷擾防治、個人資料保護等措施，使全體員工遵守法令與內控制度，堅守個人與社會道德標準，持續維護公司制度、權益與品牌形象。

本公司亦要求新進員工入職時簽署切結書，要求遵守保密義務及公司誠信經營守則等相關規章，以落實公司誠信經營作為，2024 年員工簽署率為 100%。

為落實誠信經營政策，歲正營造將供應鏈合作夥伴也納入誠信經營推動範疇，於供應商採購合約納入要求供應商遵守誠信經營責任之條款並要求簽署相關切結書，針對違反情事將產生終止合約及賠償損害之效果。

慎選優良之會計師

專業且負責任的會計師定期對於財務及內部控制之查核過程中，適時揭露異常或缺失事項。

禁止圖謀私利

每位員工不得透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便圖謀私利，且不得自營或為他人經營公司同類業務。

不得索取不正當利益

每位員工不得向公司往來廠商索取饋贈、回扣、招待或其他不正當利益。

公平交易規範

每位員工應公平對待公司進(銷)貨客戶、競爭對手及其員工。

保護機密資訊

每位員工於到職時皆須簽屬「員工保密切結書」承諾於任職期間與離職後均不得以任何型式洩漏公司之商業機密。

2.3 法規遵循

GRI 2-27

歲正營造重視每次裁罰事件，積極制定改善措施，以強化整體職安與環境管理。

為確保公司運營符合相關法令規範，歲正營造設有法務專職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，督導及協助各單位辦理法令遵循評估、因應法令變更及綜理法令遵循事務，評估範疇包含營造、職安、消防、勞動、環境、公司證交等相關法規。

每位員工入職時亦須接受相關教育訓練課程培訓，並不定期針對工程、採購、職安等相關法令開辦教育訓練課程，使公司各單位皆能落實各項規範，並使高階管理階層能掌握法令遵循之執行狀況。於歲正營造 EIP(內部網頁)「XMS 學習平台」線上系統，亦提供誠信經營、工作倫理、法治宣導相關課程講義，供員工自我進修，誠信經營宣導與教育訓練。

針對採購部門亦進行反貪腐宣導及相關教育訓練。配合 ESG 理念，提高使用電郵等數位方式，辦理相關教育訓練或法令宣導，以達成循環經濟及節能減碳目標。

為杜絕違法、貪腐事件發生，除定期宣導政策與課程外，歲正營造亦建立檢舉申訴管道(例如:員工匿名意見信箱、性騷擾防治專線等)。

■ 2024年重大違規事項統計

本公司將「單一事件所受罰鍰金額達新台幣 30 萬元(含)以上者」界定為重大違規事件，以作為內部監控與風險管理之依據。

2024 年本公司尚無罰鍰金額達新台幣 30 萬元(含)以上之重大違規事件。

就一般違規事件，本公司於 2024 年度無違反《公司法》、《證券交易法》、資訊揭置或國內外相關監理法規之情事，亦未遭主管機關處以罰鍰或其他行政處分。

違反《噪音管制法》環法規共計 5 件。違反《職業安安全衛生法》相關規定裁罰共計 2 件。

■ 改善措施與執行成果

為防止違規事件重演，本公司已積極採行以下改善對策，持續強化環保與職安衛管理：

1

維護施工環境
與汙染防制

採用低噪音設備並依法落實汙染防治措施，防止汙染逸散至工區外。

2

降低施工噪音
影響

施工時間選擇在對環境影響最小時段，避免清晨、深夜及午休等敏感時段操作高噪音設備。

3

落實6S制度

強化廢棄物堆置與運棄管理，定期清掃工區，工地附近街道，維持整潔。

4

提升職安意識
與防護管理

加強防墜、防感電設施，落實巡查與教育訓練，提升現場人員安全意識。

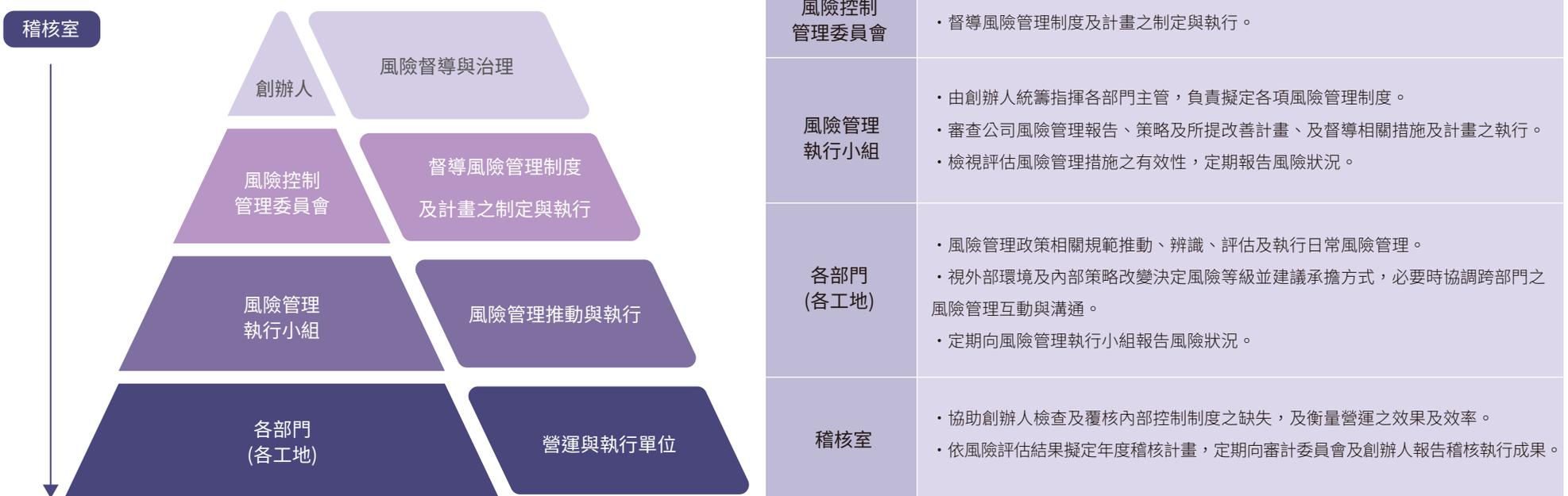
2.4 風險與危機管理

面對營運成長階段的多元不確定性，營造產業尤須以制度化的風險管理支撐企業穩健前行。

歲正依循「風險管理政策與辦法」，建構涵蓋治理、環境、社會與氣候變遷之整體風險框架，明確規範鑑別、評估、監測與回饋流程，並將控制作為納入日常決策與專案管理，以確保營運韌性與長期永續。

歲正營造由高階管理階層督導推動，定期彙整關鍵風險項目與改善進度，納入管理月會與年度營運報告，並至少每年一次向創辦人報告風險管理運作情形及重大議題之處置；同時搭配內部控制自我評估與危機應變演練，強化組織的預警與復原能力。定期檢視法規趨勢與市場變化，並持續透過教育訓練與單位自評提升同仁手法意識，健全公司治理與依法經營之基礎。

■ 風險控制管理委員會組織架構



2.5 財務績效 | GRI 201-1

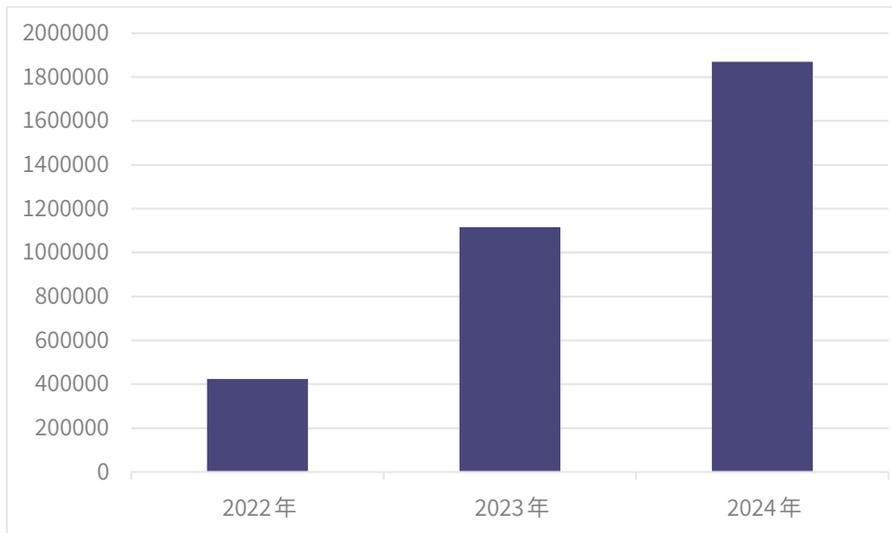
每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由會計部門彙總營運及後勤單位等預算或目標，並編製預計損益表、資產負債表和現金流量表，提交管理階層審核，次年度由創辦人指定代表人報告預算編製結果並由創辦人與高階主管決議通過。

每季由會計部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交年度財務會議討論，檢討改進營運方針。

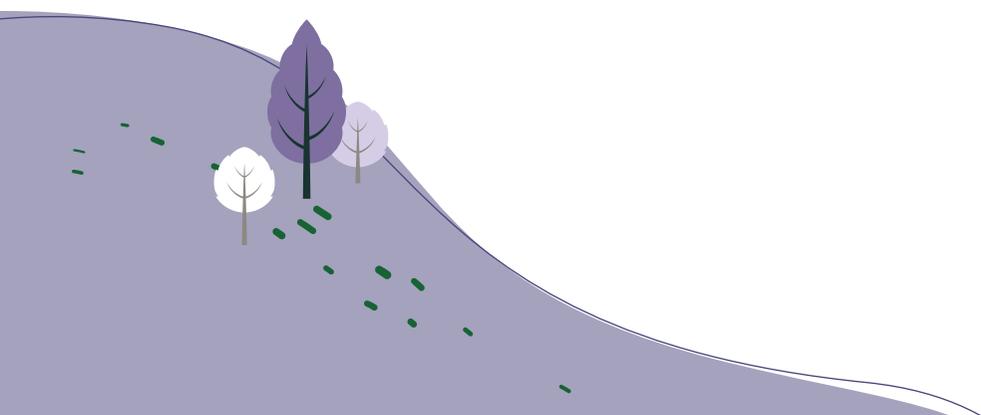
歲正營造總結 2024 年合併營收為 1,869,353 仟元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

■ 歲正營造合併財務績效

營業收入(仟元)



項目	2022年	2023年	2024年
營業收入(新台幣 仟元)	424,257	1,116,032	1,869,353



■ 近三年產生及分配之經濟價值(單位:新台幣 仟元)

經濟價值	項目	2022年	2023年	2024年
產生之直接經濟價值	收入(註1)	425,120	1,117,283	1,871,668
分配之經濟價值	營運成本(註2)	360,778	941,927	1,619,124
	員工薪資與福利(註3)	44,824	111,858	155,032
	支付出資人的款項(註4)	0	2,460	22,000
	支付政府的款項(註5)	5,042	15,561	21,374
	社區投資(註6)	490	1,208	2,072
留存之經濟價值		13,986	44,269	52,066

註 1：收入包含營業收入淨額及營業外收入淨額

註 2：營運成本包含營業成本、營業費用及營業外支出，並排除員工薪資與福利、支付政府的款項（稅捐）及社區投資

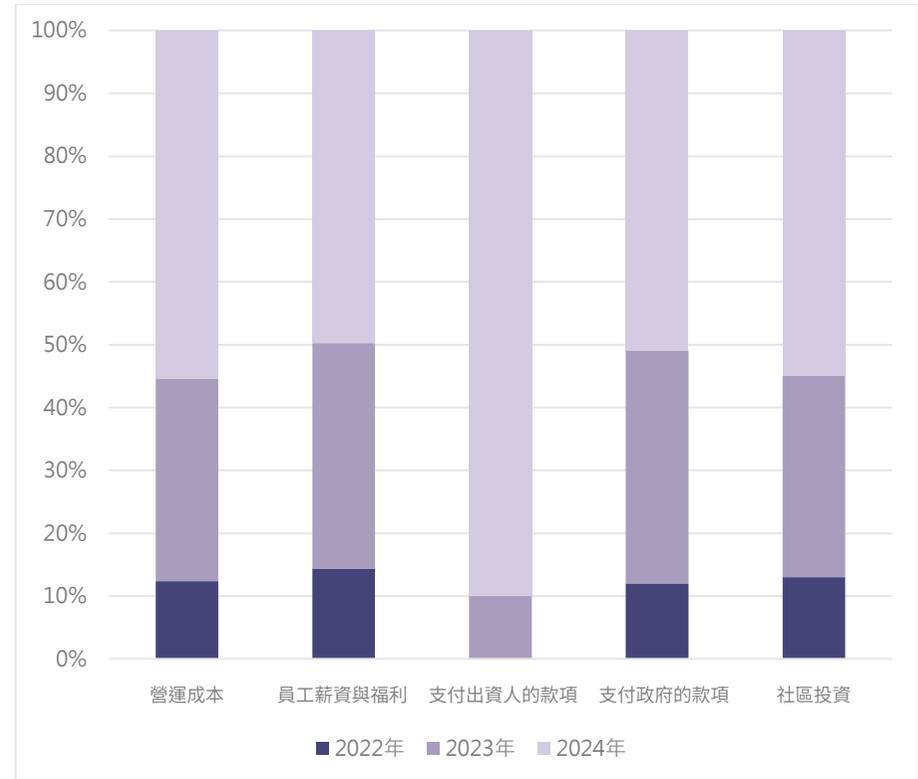
註 3：員工薪資與福利包含獎金、津貼、勞健保、退休金及職工福利等用人費用

註 4：支付出資人的款項係當年度發放之現金股利（X1 年股利於 X2 年發放，列為 X2 年支付）

註 5：支付政府的款項包含印花稅、牌照稅、營利事業所得稅等各項稅捐

註 6：社區投資包含對政府、公益慈善教育機關團體、社區單位之公益捐贈及敦親睦鄰支出

■ 各年度經濟分配項目比例圖



3

Chapter 環境保護

3.1 環境政策	33
3.2 能資源使用量	35
3.3 氣候變遷與調適	38
亮點專欄 攜手價值鏈推動工地產品碳足跡	39
3.4 生物多樣性	40
亮點專欄 校園樹島建置計畫	41



3.1 環境政策

GRI 306-1、GRI 306-2

環境保護措施

針對工程專案施工階段之環境保護，主要的環保改善對策及預防措施如下：

噪音污染防治

- 針對施工人員、施工時段、施工工法、施工機具、施工設施等進行控管。
- 依據整地、挖運、基礎、建造及裝修等不同施工階段，擬訂噪音防制措施如：電力發動代替柴油發電、引擎改為電氣化、使用油壓式起重器具、採用全套管、反循環式等場儲格或預鑄格施工法、油壓式或切割式拆除工法、盡量避免高噪音機械同時工作。
- 進行機具之防噪及定期保養，針對易產生噪音之部分(如引擎)，加裝隔音罩，隔音罩內部可加裝防火等級吸音材料，易產生振動噪音之施工機具，於機座底部加裝減振墊或減振彈簧(如橡皮軟墊)。
- 依噪音管制區規定時段施工，避免假日或夜間施工，並縮短連續作業時間。



土壤及水污染防治

- 設置洗車台、高壓沖洗設備、沉砂池、防溢座、遮雨設施、截水溝等。車輛沖洗設備必須設置在工地內之定點。
- 施工作業廢水須經過濾處理始可排放，並定時檢查沉澱池水質狀況。
- 擋土(壁)作業之皂土液，由工地人員監督承包商作好回收，依規定處理。
- 混凝土作業之沖洗水及基礎開挖作業之泥水穩定液等，先經沉澱過濾後，始得排放。
- 生活污水設置化糞池，並委託合格處理機構定期清除、處理以免生活污水滲入土壤造成污染廢棄物露天堆置必須遮蓋，以防止污水溢流滲入土壤造成污染。
- 工地內及其四周水溝予以加蓋或安裝過濾網，並定期清掃及清淤。
- 施工聯絡道路備有適當覆蓋及排水設施，避免沖蝕。
- 鄰近河道作業時，依法令及業主等機關規定執行水土保持，並選定低污染工法及配置相對足夠之水污染防治設施以減低對河水污染。
- 定期維護施工車輛及機具，避免漏油。禁止在工區內進行換機油、潤滑油等液態油料更換，一律於工區外之保修場內進行維護及保養。
- 禁止於沉澱桶、沉澱池清洗油漆器具。



- 1 工地沉澱池設置
- 2 工地排放水檢測
- 3 工區周邊道路排水溝清淤
- 4 水溝蓋加濾網
- 5 地下水再利用

■ 空氣污染防治

- 施工基地周圍依法設置適當高度之圍籬減少粉塵逸散。
- 設置空氣品質監測系統，即時針對超標情形採取有效的控制措施。
- 工地面積達一萬平方公尺或外運土石體積達一萬立方公尺者，設置空氣污染防治設施之監測儀表及攝錄影監視系統。
- 工地內裸露地表進行灑水、覆蓋防塵網或鋪設混凝土、粗級配抑制揚塵。
- 工地內車行路徑採行鋪設鋼板或混凝土等方式以有效抑制粉塵逸散，並不定期沖洗抑制揚塵。
- 清洗駛離工地機具之車輛、車體與車輪。
- 運送具逸散性粒狀污染物質之車輛均使用密閉式貨箱，或以封蓋緊密之覆蓋貨箱，封蓋採防塵布或防塵網者，邊緣延伸覆蓋至貨箱上緣以下至少15公分。
- 結構體施工架外緣或結構體上設置防塵布/防塵網。
- 優先使用具有「清潔排放自主管理標章」之機具，以確保柴油引擎施工機具排氣系統良好、減少黑煙排放。



1 工區內灑水及抑制揚塵

2 聯外道路灑水抑制揚塵

3 防塵網覆蓋

■ 廢棄物管理

歲正營造著重保護環境相關行動，在營運過程中所產生之廢棄物包含員工生活垃圾、營建廢棄物及剩餘土石方等，依不同類別進行下列處理：

• 生活垃圾

歲正公司及工地員工所產生之生活垃圾均依環保法令規章進行分類回收，於回收區張貼分類海報方式加強宣導垃圾分類。全省各工地已全面委託合格之公民營廢棄物清除處理機構清運處理。

• 營建廢棄物及土方

工地所產生之施工廢料及建築物拆除之廢料，將其金屬、塑膠、木材等可再利用之資源分別收集後，其餘營建混合物委託合格之再利用機構清運處理。

對於營建剩餘土石方之處理，歲正營造在規劃階段以工區內土方平衡不外運為優先設計考量。無法平衡之工地，委託經業主認可之專業承包商，與其簽訂挖土、回填、運棄工程合約。均依建管單位規定運至合法設立之廢棄物處理場或土石方資源堆置場。

• 環保作業

1. 各項污染防治設備及環保措施均依法規及業主特殊規定條款為依歸或基準辦理之，如有發現缺失，則立即改善。
2. 協調各工程專案指派相關人員依法令及公司制度等規定執行各項環保事務，負責定期現場自主巡檢並判斷符合性、紀錄與回報稽查結果並針對不符合事項召集相關人員推動改善、緊急協助處理檢舉/違規事件等。
3. 定期進行工地周邊清掃與清潔工作，確保環境整潔。



1 工地落實分類回收

2 營建混合物清運

3 清運至土石方資源堆置場

3.2 能資源使用量

GRI 302-1、GRI 302-3
GRI 303-3、GRI 306-3

能源使用與節約

能源效率提升減少資源浪費一直是歲正重視的課題，因此我們持續汰換老舊耗能設備，並透過能源管理措施，達到節能減碳之功效。



節能措施

管理部統計公司總部各樓層及各工地用電、用水量，透過與去年同期比較節約成果，並檢視探討可能的能耗漏洞與協助提供節能之方法，將節能減碳落實至日常營運。2024 年公司總部已執行的主要節能措施如下：

- 
 - 下班、假日期間關閉空調系統
 - 公共區域依時段、氣候溫度調整空調溫度及模式
 - 各樓層增設循環善加強空氣對流
- 
 - 下班、假日期間關閉照明設備
 - 將辦公室舊有耗能燈具更換為節能 LED 燈
 - 每日午休熄燈措施
- 
 - 將文具用品部分更換為具環保標章或使用再生能源的產品，例：奇異筆 / 橡皮擦 / 資料夾 / 充電電池等
 - 定期將辦公室使用文具用品紀錄調整
 - 定時倡導節能相關議題

機電部協助規劃太陽能光電板在工地的安裝成效，並研究風力及水力發電對工地是否有節能的功效作用，將節能減碳落實至日常營運。

2024 年施工案場已執行的主要節能措施如下：



- 架設 6 片太陽能光電板於工地休息區上方
- 提供工地 220V 用電，達到工地用電
- 經由網路查看每日發電及用電情況
- 每季清洗太陽能光電板
- 工地結束移至其他新工地繼續使用



- 採用 LED 燈具減少用電量
- 下班或無人時在關閉電燈
- 每日午休熄燈措施
- 工地地下室採用計時器或開關控制



- 每月清理空調室內機濾網，保持室內機運轉效率
- 冬季清理空調主機風扇鱗汙，保持主機運轉效率
- 安裝電風扇，讓空調溫度保持 28 度
- 基地架設噴霧設備，於天氣過熱時開啟降溫環境
- 下班或無人在辦公室關閉空調
- 隨手關門避免冷空氣流失
- 使用變頻冷氣

電力管理

2024 年公司總部及在建工地用電量分別統計如下表：

項目	2024年	
	公司總部	營建工地
用電度數(kWh)	123,949	1,092,400
碳排放量(公斤 CO ₂ e)	58,751.826	517,797.6
吉焦耳(GJ)	446.2164	3,932.64
公務車汽油(公秉)	0.95181	0
能源密集度(GJ/百萬營收)	59	

註 1：2024 年起，根據溫室氣體盤查邊界，分別統計公司總部（僅歲正營造）及營建工地用電量。用電度數依據台電明細加總。目前公司總部及營建工地使用電力皆為非再生能源。

註 2：經濟部能源局提供電力排碳係數，2024 年採 0.474 計算（單位：公斤 CO₂e/度）。

註 3：一度電 =3.6 百萬焦耳，車用汽油每公升熱值 32.635 百萬焦耳，柴油熱值每公升 35.146 百萬焦耳；一吉焦耳等於 10 億焦耳。公務車汽油數據自 2024 年開始統計。

水資源管理

項目	2023年		2024年	
	公司總部	營建工地	公司總部	營建工地
總用水量(噸)	0	3,127	0	13,625
用水密集度 (公司總部：m ³ /人、 營建工地：m ³ /百萬營收)	0	66.92	0	183.92

註 1：2023 年營建工地用水量統計範圍僅下半年度數據，根據溫室氣體盤查邊界，僅統計營建工地自來水用水量。

註 2：公司總部辦公室為租賃大樓，各樓層均無獨立水表，故總公司用水量無法計算。

廢棄物處理

2024 年在建工地產生之生活垃圾、營建剩餘土石方及營建棄物，分別統計如下表：

項目	營建廢棄物	生活垃圾	土石方清運
2024年廢棄物總量 (公噸)	1,470.06	190.08	41,916.66
處理方式	由符合法規之營建廢棄物清除處理廠商，依據安定掩埋法、衛生掩埋、資源回收等方法進行中間處理。	由符合法規之生活垃圾清運廠商，依據資源回收或再利用及焚化等方法進行中間處理。	依建管單位規定運至合法設立之廢棄物處理場或土石方資源堆置場。



3.3 氣候變遷與調適

組織溫室氣體盤查

溫室氣體減量是歲正營造之永續發展目標之一，不僅在總部 / 工地的日常營運管理中融入節能減碳措施，也積極投入綠色工程技術、落實循環經濟。

本公司依循「ISO 14064-1:2018 標準」，自主盤查企業內部類別一～三的排放源，共七種溫室氣體 (CO₂、CH₄、N₂O、HFC_s、PFC_s、SF₆、NF₃) 的排放量。盤查邊界設定為公司總部，並以首次盤查年度 2024 年作為基準年。

歲正營造 2024 年公司總部的範疇一與範疇二溫室氣體排放量分別為 2.2436 與 61.3548tCO₂e。

溫室氣體盤查推動歷程

- 2023年啟動一案工地產品碳足跡
- 2024年持續推動一案工地產品碳足跡
- 2024年為組織溫室氣體盤查基準年

區域	範疇別	溫室氣體排放(公噸CO ₂ e)
		2024年
公司總部	範疇一	2.2436
	範疇二	61.3548
	範疇三	67.4545
	範疇一+範疇二	63.5984
	排放密集度(範疇一+範疇二)(公噸CO ₂ e/人數)	0.457
	排放密集度(範疇三)(公噸CO ₂ e/人數)	0.485

註 1：公司總員工人數為截至 12 月底為止受雇員工之人數配置 2024 年為 139 人。

註 2：自 2022 年起，採營運控制權法進行溫室氣體盤查，其中，範聯三包含員工通勤，以及使用的服務所產生之溫室氣體排放。

註 3：溫暖化潛勢 (GWP) 引用版本為 IPCCAR6 評估報告。



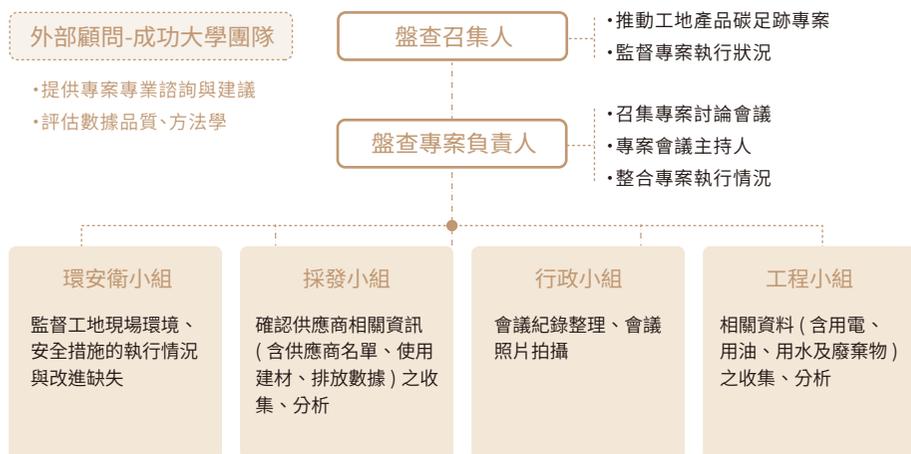
■ 亮點專欄 | 攜手價值鏈推動工地產品碳足跡

面對營建產業的淨零挑戰，歲正營造以系統化治理與跨域協作為核心推進減碳。營造商在價值鏈中扮演承先啟後的關鍵角色，具有「分工明確、相互依存」的特性；而工程生命週期中超過九成的碳排多由建材使用所致，顯示唯有產業鏈共同攜手減碳，才能達標。

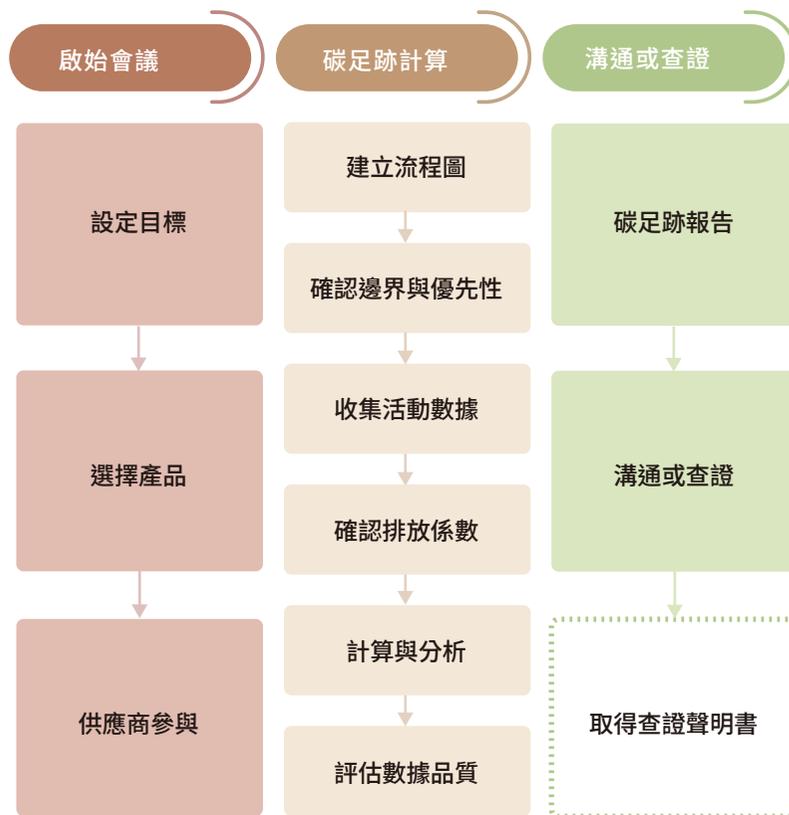
為此，歲正營造與業主、供應鏈及產官學、研夥伴協同，從材料端（低碳 / 再生 / 在地化選用、供應商減碳協作）到工法端（工序優化、減廢與循環設計、智慧化工地）推動全方位策略。

特與成功大學攜手，在工地導入「產品碳足跡」盤查與驗證機制，建置標準化數據流程、建立排放基線，並以實測數據擬定減量路徑與績效指標，持續回饋至採購與施工決策。透過數據驅動與夥伴共創，我們正與整個價值鏈打造低碳永續工程生態圈，穩健朝淨零目標邁進。

■ 工地碳盤查推動小組組織架構



■ 工地碳盤查流程



3.4 生物多樣性

GRI 306-1、GRI 306-2

歲正營造承攬新建住宅、商辦、廠房、等工程專案，為降低工程專案施工階段對周邊自然生態的影響，歲正營造依循特定專案環境影響評估報告制定施工環境保護計畫並落實執行，以降低施工過程的環境衝擊，避免對周圍生態造成影響。



工地周邊綠化認養告示牌

生態樹島建置計畫

除了在各工區落實生態環境保護，歲正營造自 2022 年起與山林復育協會合作推動「生態樹島建置計畫」。由協會專業顧問提供植樹技術指導與生態教育，我們每年度固定舉辦植樹志工日，號召同仁與眷屬一起參與：製作植物識別牌、進行植栽換盆、協助中型樹種移植回大肚山等工作，持續為台中大肚山盆地的原生樹種復育貢獻心力。

專案截至 2024 年底已連續推動近 3 年，累計 500 株原生樹種、投入 222 人次志工服務，合計投入經費新臺幣 56.6 萬元。同仁於志工日的親身參與，不僅實踐企業對環境永續的承諾，也強化對企業價值的認同，進一步增進跨部門合作與內部凝聚力，讓永續行動不只是一項倡議，而是歲正營造的共同目標與持續進行中的日常。



- 原地保留珍貴樹木並加強保護措施
- 配合開發單位辦理之環境影響評估調查結果或依據周邊自然環境現況，規劃適切之環境維護及教育訓練宣導
- 將生態保育之考量納入施工作業管制與污染防治計畫等



- 落實空氣污染、噪音/振動防制、土壤及地下水保護、廢棄物妥善管理、生態保育等措施
- 施工階段環境監測等



- 環境綠化考量原生樹種、混合種植、多元化複層配植等
- 地表鋪面透水性
- 景觀自然化



歲正志工日詳實紀錄

■ 亮點專欄 | 校園樹島建置計畫



歲正營造自 2022 年起與「臺灣山林復育協會合作」合作。2024 年度攜手在地學校與山林復育協會協力推動「校園生態樹島建置計畫」，結合協會的專業 生態教育與三所學校資源 形成多元共創的復育模式。

我們攜手協會提供原生樹種、進行場域評估與技術指導，並與學校合作在校園內建立小型原生樹種園區，同步把國土復育與生物多樣性納入課程，讓師生在護樹與實作中把環境保護從小扎根；目前合作學校包含大墩國中、曉明女中與頂番國小等，三校合計種植原生樹約 300 株，共種植 31 種木本植物、7 種原生草花，帶動志工、家長與社區共同參與，讓植樹從企業責任升級為全民參與的生態行動。

其中，頂番國小樹島為歲正營造與臺灣山林復育協會共同完成，採用中部淺山原生樹種並以連結周邊森林、強化生物多樣性與融入教學為目標，顯示「校園即生態教育場域」的創新實踐方向。

學校	2024年度種植原生樹種數量
曉明女中	100
大墩國中	100
頂番國小	100

■ 種植部分品種示意圖



1 三葉五加

2 刺裸實

3 土蜜樹



歲正營造創辦人參與曉明女中推動種植原生樹種合照



歲正營造副總參與大墩國中推動種植原生樹種合照



頂番國小原生樹種建置、復育解說看板

4

Chapter

綠色工程

4.1 創新技術與服務	43
4.2 供應鏈管理	44
亮點專欄 企業攜手供應鏈輔導專案	47



4.1 創新技術與服務

■ 創新研發

歲正營造的研發主軸聚焦於縮短工期、優化工法、減少污染、提升效率與品質，並持續檢視由資訊軟硬體所組構的工作流程，導入創新科技以達成「提高品質、增進效率、降低成本、強化企業形象」的目標。新技術與研發由資訊處與各事業處主導，並視需求與協力廠商共同導入。

近年除精進施工技術外，我們亦強化企業資源規劃（ERP），將其落實為整合核心業務流程與資源的管理中樞；同時以營建管理系統全面提升專案工地的工務管理效能。整體資訊化作業以雲端服務模式持續擴展至各部門與工地現場。

我們長期深耕 BIM（Building Information Modeling），並以數位孿生為核心，串接空拍機（Drone）、影像處理、IoT 等軟硬體應用，使模型資訊得以雙向流動（提供資料給模型、或由模型萃取資料），進而轉化為可執行的方案，持續厚植企業的技術底蘊與競爭力。



類別	項次	項目	執行成果及說明
資訊系統管理	1	ERP系統創建計畫	• 工務管理自系統 • 採發、投標、業務一條龍
	2	CMIS工程數位鍊	• 導入後流程縮短60%
	3	線上學習平台	• XMS線上學習系統上線
	4	行政流程電子化	• 完成22張電子表單 • 導入系統後流程時間縮短60%
職安管理系統	1	人臉辨識門禁管制系統	已全數導入於各工地
	2	移動式CCTV	已全數導入於各工地
	3	電子圍籬	2024年開始導入電子圍籬，於崇恩、立彩、全聯、誠真、承園、雋業等工程建築案使用。
	4	起重機即時監控設備	2024年開始導入起重機即時監控設備，於時代、誠真、立彩、澄石琢光等工程建築案使用。
	5	建物傾斜偵測系統	全面掌握地質與結構變形狀況。即時預警潛在危險，有效降低施工風險，目前使用在合祥雲森案。
	6	抽水井節能系統	大幅度降低耗電20%~50%，目前僅使用在時代案。
	7	環境品質監測面板	2023年開始導入，目前使用在時代、誠真、立彩、澄石琢光等建築案。
BIM	1	BIM 4D 施工進度模擬	• 釋疑缺失改善找出456件 • 節省成本約4,560萬



1 起重機即時監控設備

2 建物傾斜偵測系統

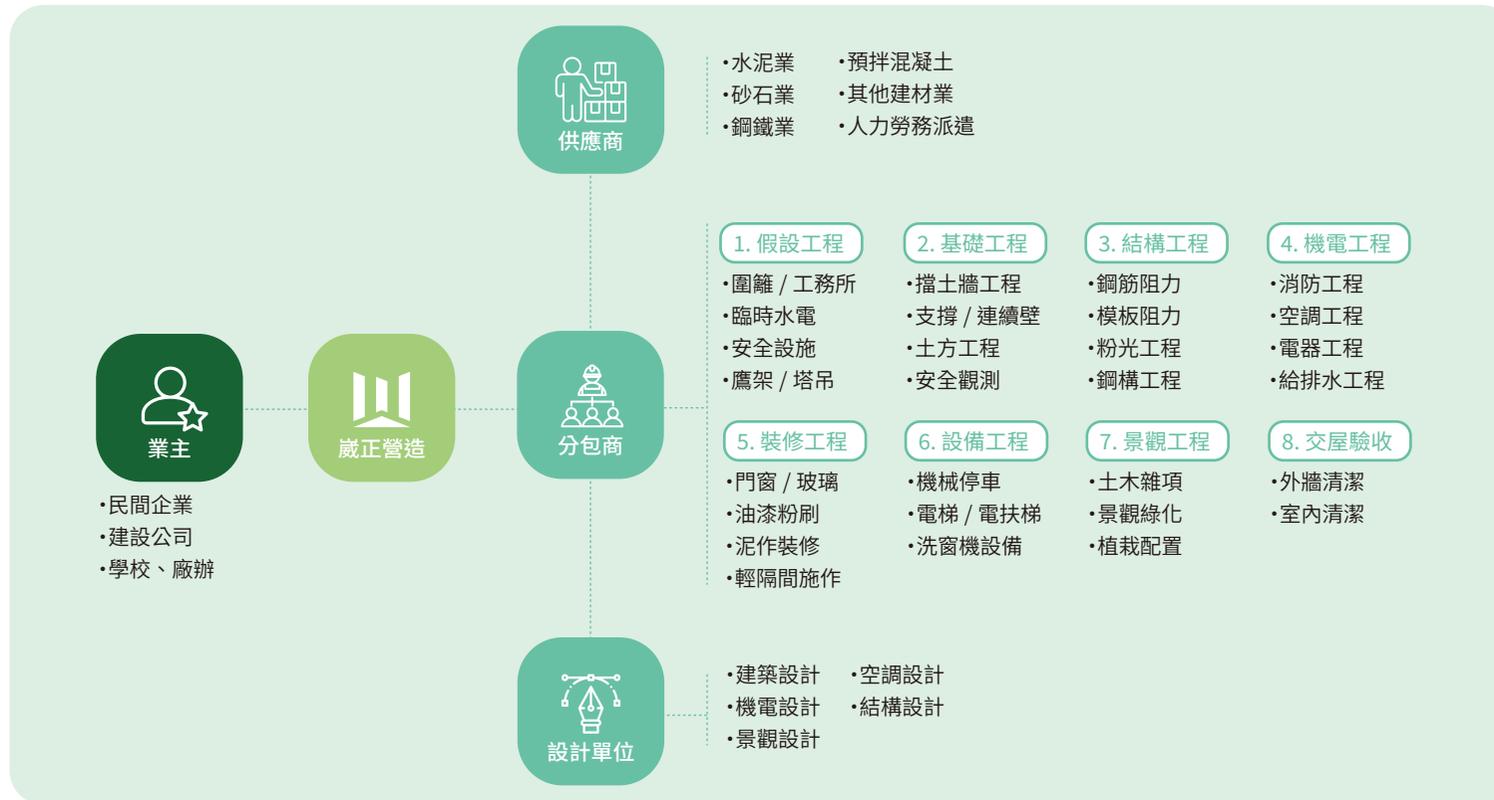
3 移動式CCTV

4.2 供應鏈管理

(1) 營造業供應鏈管理的目標是在滿足業主需要的前提下，對整個供應鏈（從原物料供應商、專業小包，專業承包商到業主）的各個環節進行綜合管理，例如從採購、物料管理、專業包商管理、施工過程中到業主的整個供應鏈的貨物流、訊息流和資金流，在營造業務增長的同時把物流與庫存成本降到最小。

(2) 歲正營造供應鏈管理的最終目的有三個：

- 提升業主的最大滿意度。
- 降低公司的成本。
- 公司整體「流程品質」最優化。



■ 原物料採購政策

原物料採購政策以「風險移轉、成本控管與供應穩定」為核心，透過待總價契約、短期合約與備料責任明訂降低變更與價格波動風險；採分散供應來源與鎖價策略確保成本可控；並建立物價追蹤與採購時程預估機制強化市場應變力。同時以策略聯盟、綠色供應鏈合作及信用評估制度，打造長期穩定且具永續競爭力的供應網絡，確保工程進度與品質。

■ 綠色採購金額(有省水、節能、綠建築標章、碳足跡減量標籤、環保標章等)

年度	2024
金額(含稅)	107,333,961

■ 綠色採購金額計算標準

■ 省水標章

•**省水馬桶** - 依據經濟部水利署規定，針對普級省水與金級省水比較：一段式普級省水標章馬桶，一次沖水量為 6 公升；兩段式金級省水標章馬桶沖水量為大號 4.8 公升、小號 3 公升。

依據 ISO 14024 環保標章原則與程序而定，將取得環保標章之材料金額加總。

•**省水龍頭** - 依據經濟部水利署規定，符合中華民國國家標準 CNS8088 省水型水龍頭出水性能試驗，每分鐘流量最大不得超過九點零公升，亦不得小於零點五公升。非省水型水龍頭每分鐘流量 12 公升。

龍頭省水量 (公升 / 年) = 人數 x 次數 x 天數 x 省水量 x 龍頭數量

■ 節約能源標章

•**冷氣** - 依據經濟部能源署計算標準，採購變頻冷氣機型之電量可節省約 40%。

◆台灣一台冷氣的平均年耗電量大約在 750kWh(假設以 1.5kW 的冷氣，每年使用 500 小時)

◆台數 x 電量 = 總電量總電量 x40%= 可節省使用電量

•**冰水主機** - 依據經濟部能源署計算標準假設一般耗機型電量平均為 0.77kW/RT，若採用高效率變頻機型平均效率為 0.5kW/RT 冰水主機每日運轉 16hr，一年 365 天，共運轉 5840hr，預估省能效益 = 冰水主機台數之用電容量 x(0.77kW/RT-0.5 kW/RT) x5840hr/ 年。

•**通風用電扇** - 依經濟部能源署計算標準，使用節能浴室用通風電扇之電量可節省約 70%。

◆台灣一台通風電扇的平均年耗電量大約在 5.5kWh(假設以 30W 的通風電扇，每天使用 30 分鐘)

◆台數 x 電量 = 總電量總電量 x70%= 可節省使用電量

•**LED 燈泡** - 依經濟部能源署計算標準，使用 LED 燈泡之電量比使用一般白熾燈可節省約 90%。

◆台灣一顆白熾燈的平均年耗電量大約在 438kWh(假設以 100W 的燈泡，每天使用 12 小時)

◆顆數 x 電量 = 總電量總電量 x90%= 可節省使用電量

■ 綠建材標章

依據內政部建築研究所之規定分為 4 種，健康、生態、再生、高性能，確認該廠有取得綠建材標章，將材料金額加總。



■ 碳足跡減量標籤

申請減碳標籤使用權之產品，其五年內碳足跡減量須達 3% 以上，經審查通過後即可取得減碳標籤，將材料金額加總。

■ 主要原料供應狀況

由於營造業是高度專業分工的行業，約有 80% 的專業工程必需採購 46 專業包商，亦即需透過採購發包作業，獲取所需施工資源，因此歲正營造的良好採購政策可以直接影響品質及收益，然而當面對營建市場供應、競爭、需求等不確定因素持續變動，採購作業不應只是藉由壓迫外包廠商降低價格，以獲取微幅成本差異而已，歲正營造配合公司經營策略，逐漸將採購作業朝向策略採購發展，以期藉由動態調整採購資源及發展採購策略，跟著市場需求動脈，據以提升公司競爭優勢。

■ 原物料波動因應對策

1. 合約風險移轉

3. 價格預警與市場分析制度

2. 採購組合與鎖價執行

4. 供應商協同與治理

■ 評鑑與評核制度

歲正營造為的達成品質政策，對於材料供應商、專業技術協力廠商等訂定考核表，分別由現場工程人員對這些應廠商進行考核管理，以評分結果輔導及汰換供應商。公司以完善之供應商管理制度，有效建立優質、穩定之供應廠商，讓工期及成本得到良好的控制。

■ 廠商評鑑制度

歲正營造分三階段對協力商做評核，1. 開發階段。2. 協力商進場施作階段。3. 協力廠商施作完工階段。

■ 供應商評核分析

2024年 發包廠商上半年評核統計

評核件數 **331家**

合格廠商數 **97.1%**

A級: 85(含)分以上 **163家**

B級: 60(含)~84分以下**158家**

不合格廠商數 **2.9%**

C級: 59分以下**10家**

2024年 發包廠商上下半年評核統計

評核件數 **371家**

合格廠商數 **96.8%**

A級: 85(含)分以上 **203家**

B級: 60(含)~84分以下**156家**

不合格廠商數 **3.2%**

C級: 59分以下**12家**

■ 亮點專欄 | 企業攜手供應鏈輔導專案

■ 專案背景與永續願景

面對全球淨零碳排與供應鏈減碳的發展趨勢，歲正營造秉持「攜手供應鏈，共築永續力」的理念，積極推動產業鏈減碳轉型。為協助下游廠商強化碳管理能力，公司特別舉辦「供應鏈輔導說明會」，並邀請第三方永續顧問團隊提供專業輔導，協助供應商導入產品碳足跡盤查與管理制度。

此專案透過顧問輔導介紹產品碳足跡，使供應商能掌握國際碳盤查規範、建構減碳基礎資料，逐步強化永續治理能力，形成上下一體、資訊透明的綠色供應鏈體系。

歲正營造以「共學、共創、共榮」為核心價值，期望透過本計畫實現企業與供應商的雙向成長。

藉由導入產品碳足跡輔導，協助合作夥伴建立減碳管理機制、提升資料揭露品質，最終形成具韌性且具競爭力的產業鏈生態。

本公司期盼以實際行動帶動整體營造產業邁向低碳、智慧與永續發展，實踐「從企業到產業、從產業到社會」的綠色共榮願景，攜手夥伴共同邁向 2050 淨零目標。

■ 數據統計

2024/11/27 碳盤查輔導說明會

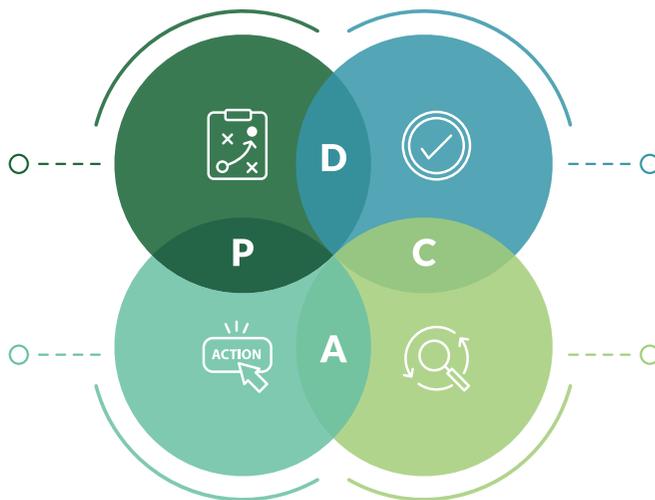
說明會參加廠商家數	15家
有意輔導廠商家數	3家

Plan 計畫

- 分析供應鏈碳盤查能力落差。
- 訂定「供應鏈輔導計畫」目標
- 邀請第三方顧問團隊協助設計課程與輔導機制。
- 制定專案期程、輔導流程、預算與溝通策略。

Act 行動

- 依檢核結果修正輔導流程與教材內容。
- 規劃第二波供應鏈輔導，擴大參與範圍。
- 逐步導入供應商評鑑制度、永續稽核。
- 將成果納入公司永續報告書與外部溝通。



Do 執行

- 舉辦「供應鏈輔導說明會」，向合作夥伴說明計畫內容與參與方式。
- 進行供應商現況調查與能力盤點，篩選輔導對象。
- 安排專業顧問進行產品碳足跡導入輔導、資料盤點、系統建置與教育訓練。
- 建立碳資料填報表單、教育教材與輔導紀錄文件。

Check 檢查

- 由公司永續團隊與顧問共同審查輔導成效與資料品質。
- 評估供應商完成率、資料準確性、教育訓練滿意度。
- 收集供應商回饋與困難點，盤點共通問題。

■ 對應SDGs與全球框架

本專案同時貢獻於以下聯合國永續發展目標 (SDGs)：



5

Chapter

友善職場

5.1		薪資與福利.....	49
5.2		人才發展與訓練.....	54
5.3		人權政策.....	57
5.4		職業安全衛生.....	59



5.1 薪資與福利

員工是企業成長的基石。歲正營造從三層次打造人才策略：吸引人才、培育人才及留住人才。

我們透過學校建立產學交流，提供業界經驗吸引人才，設置良好的人才招募平台與條件，不斷創造讓員工感受尊重、安全穩定的工作環境，力求人人均能在職業生涯實踐自我，追逐並成就夢想。

■ 2024 員工人數統計表

	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
員工總數 (高階+一般+實習生)	47	29	77	51	87	57
高階	3	1	4	2	7	2
一般	39	28	67	45	76	54
實習生	5	0	6	4	4	1
正職 (高階+一般)	42	29	71	47	83	56

註 1：資料統計至 2024 年 12 月。

註 2：實習生 (暑期 / 學期) 為當年度所聘用人數，非 2024/12/31 仍在職人數。

註 3：不定期僱傭員工 (正職人員)，人員數包含留職停薪人員，因公司留職停薪會保留職務，故以此方式計算。

113 年因應公司發展，截至 2024/12/31，員工總數 (含全職、兼職人員、實習生) 達 139 人。

■ 近三年員工男女比例率

歲正營造因產業特性男女比例有些許落差，主要人力為介於 31-50 歲的青壯年員工。

年齡	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
30歲以下	8	10	13	12	12	15
31-50歲	22	14	34	28	36	34
51歲以上	12	5	24	7	35	7
總人數	42	29	71	47	83	56
男女比例	1.4	1	1.5	1	1.5	1



■ 薪酬制度

為維持薪酬競爭力，除了依據公司營運獲利表現，每年進行市場薪資調查，透過第三方市調公司調查營造業之市場薪酬水準，並參考整體經濟及景氣狀況、政府法令規定等進行內部薪酬的檢討及調整變動。

另外，薪酬福利包含依照各工程專案進度提供業務獎金、階段完工獎金、完工獎金，及依照公司營收獲利及部門及個人績效核發年終獎金、激勵獎金、員工分紅等，體現公司利潤共享經營理念，並激勵同仁、強化公司向心力，以吸引並留住優秀人才。

高階管理階層之薪酬除參考薪資市場水準訂定固定薪資外，永續經營的執行成效連結高階主管績效目標，作為變動獎金發放依據，確保長期經營及財務、價值的貢獻。

類別	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
非主管全職人員數	39	28	67	45	76	54
與前年度比較增減率	-	-	72%	61%	13%	20%
非主管全職人員 全年平均薪資平均數	618,170元	454,214元	724,472元	532,487元	854,979元	607,167元
與前年度比較增減率	-	-	17%	17%	18%	14%
非主管全職人員 薪資中位數	657,136元	427,578元	766,819元	498,017元	922,508元	577,558元
與前年度比較增減率	-	-	17%	16%	20%	16%

註 1：此表格薪資數據為總薪酬。

註 2：非主管者協理級以下（不含）之人員。

註 3：全職人員為任職超過 6 個月以上之人員。

■ 經理人及非經理人之基層員工男女薪資比例

	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
一般人員	1.36	1	1.36	1	1.41	1
高階管理階層	3.52	1	2.08	1	1.48	1

註 1：工地含有職務津貼、油資津貼，其工地男性人數比例又高於女性。



員工安心就業，職場兩性平等

遵循「性別工作平等法」，檢視營建業因產業特性，工地以男性員工佔多數，歲正男性與女性員工佔比為 1.7：1，在同業間佔比偏低，經內部培訓，工地目前已有 1 位女性工地主任，未來仍將持續提供培訓機會給女性同仁。

支持「育嬰留職停薪實施辦法」，針對員工申請育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任單位及職務，並提供相關教育訓練課程，以利員工重返職場。

■ 歲正育嬰留停政策

項目	2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性
申請育嬰留停人數	0	1	0	0
當年度復職人數	0	1	0	0
當年度應復職總人數	0	1	0	0
當年度復職率	0	100%	0	0
年度新生兒人數	1		3	



員工福利

歲正福利樹 (如下圖)，提供豐富的員工福利，除了包含應有的基本的福利之外，依照國人十大疾病統計及員工年齡規劃的員工健檢；依照風險等級規劃充足的團體保險；給予員工生日禮卷外還提供一天有薪生日假；依照施工階段設計不同獎金；依照營收和績效發給紅利、年終獎金、激勵獎金；歲正蔬食日免費提供蔬食餐...等。

多樣化的活動設計，引導員工融入企業文化，增進員工間及員工家人間的參與和互動、強化彼此的溝通與默契經營，包含家庭日、運動會、尾牙、部門聚餐、志工日等。

辦公室提供咖啡機、點心、下午茶和桌球設備等，讓同仁在工作之餘隨時補充體力或活動筋骨、運動舒壓。



工作與生活平衡措施

歲正重視工作與休閒並重的理念，共有 5 個運動社團，分別為慢跑社、登山社、桌球社、羽球社，2024 年度更由公司女性同仁組成有氧瑜珈社，多元化的運動社團鼓勵員工參加社團活動，促進身心健康及生活平衡之餘，凝聚團隊向心力，每年度提撥運動社團補助津貼，每個社團最高 2 萬元。



福利金補助

1. 春節禮券 1,000 元、勞動節禮券 1,000 元、生日禮券 1,000 元
2. 端午、中秋禮金各 8,000 元，結婚禮金 12,000 元，生育禮金第一胎 20,000 元 ~ 第二胎 30,000 元、子女獎助學金 500 元 ~ 2,000 元，依據同仁孩童就讀階段劃分
3. 喪亡補助金依親屬關係不同發放 6,000 元 ~ 20,000 元
4. 提供健康檢查補助 3,600 元 ~ 18,000 元、團體保險等
5. 舉辦運動會、家庭日等各項團康活動
6. 每年一次提供員工國內外旅遊補助
7. 依公司規章規定提撥及發放員工紅利及年終獎金 (依當年度公司獲利核發)



小創意大功效獎

設立小創意大功效及模範員工選拔辦法，以獎金獎勵提案員工，為吸引並留任公司所需之專業人才，激勵員工及提升員工向心力。

	2023年	2024年
參加件數	12	10
得獎人數	9	6
得獎金額(新台幣:元)	32,000	36,000

模範員工表揚

為獎勵優秀員工，自 2024 年度開始舉辦優秀員工選拔，由各部門主管推選，並由高階主管投票選出該年度優秀員工 4 位，並於該年度尾牙頒贈獎座及獎金。



勞資溝通管道

歲正重視員工參與，透過各種機制促進勞資雙方溝通，公司如預期任何重大異動產生，將提前至少二週與員工進行溝通協商。在報告期間內，並無任何嚴重影響員工權利的重大營運變化，亦無任何員工申訴及糾紛案件發生。依據勞動基準法，對公司型態或員工職務內容有任何重大調整，至少於事前二週內公告並與員工溝通，嚴格杜絕任何強迫勞動、歧視或虐待之情事發生。公司嚴格依據勞動基準法標準進行，勞資雙方皆遵守此一準則。

健康安全保障與身心照顧

遵循「性別工作平等法」檢視營建業因產業特性，工地以男性員工佔多數，歲正男性與女性員工佔比為 1.7：1，在同業間佔比偏低，經內部培訓，工地目前已有 1 位女性工地主任，未來仍將持續提供培訓機會給女性同仁。

支持「育嬰留職停薪實施辦法」，針對員工申請育嬰留職停薪期滿後，公司會安排回任單位及職務，並提供相關教育訓練課程，以利員工重返職場。

母性勞工健康保護計畫

依勞動部職安署公告「工作場所母性健康保護技術指引」，實施「母性勞工健康保護計畫」，用以維護公司內懷孕、產後、哺乳女性勞工等利害相關者的健康福祉，並預防生殖性危害及避免懷孕員工身體及心理遭受傷害。

安心友善的職場環境 - 設置哺(集)乳室

建置哺(集)乳室，空間舒適、隱秘的個人空間，讓女性員工依需求使用。

免費健康檢查，為員工健康把關

每位同仁皆是歲正重要的夥伴。公司每年皆會提供免費員工健檢，為員工的健康把關。針對同仁職務、年齡不同設定分層健康檢查，依據上述分類有不同項目的檢查，同仁也可依自身需求自費增加項目，此外眷屬也可以優惠價格一同進行檢查。查驗報告出來後，公司也會針對同仁檢查項目紅字部分進行追蹤，關心同仁後續身體狀況。2024 年參加健檢人數共計 122 人 (男 73、女 49 人)。

分層健檢如下：

項次	職務	費用
A方案	高階主管	\$18,000
B方案	45歲以上，副理以上	\$5,800
C方案	45歲以下，基層員工	\$3,200

2023年度健檢人數統計表

年度	男	女	總計
2022	33	24	57
2023	59	36	95
2024	73	49	122

勞工健康服務與風險預防

依《勞工健康保護規定》訂定並執行以下健康服務計畫：

異常工作負荷 促發疾病 預防計畫	人因危害 預防計畫	不法侵害 預防計畫	熱危害 預防計畫	勞工健康 教育課程
每年定期進行問卷調查，依風險評分分級(低、中、高)，針對高風險員工安排職場健康諮詢與衛教，預防高工時與壓力所引發的身心問題。	改善工作姿勢、減少重複性作業傷害，提升作業安全。	強化職場安全措施，防止暴力與不當對待事件發生。	為高溫作業場域提供防護與應對措施，確保作業安全。	定期辦理健康衛教，強化員工健康知識，推廣職場健康文化。

勞資會議

每季召開勞資會議，以公司之業務發展，員工之健康、安全、福利、薪資、獎懲等各類重大營運決策事項向勞方代表說明，並將會議記錄公告同仁周知。

勞方與資方代表出席率為**84%**

2024年度召開勞資會議**4次**



5.2 人才發展與訓練

招才與留任

在景氣循環與產業變動劇烈的環境下，人才競爭始終是企業永續發展的關鍵。歲正深知「人才即競爭力」的核心價值，因此持續投入資源，積極推動多元的人才培育計畫，從新進人員的儲備與培訓，到與大專院校合作的實習機制，為企業注入具潛力的新血。

同時，我們也致力於留任及深耕具備多年經驗的專業人才，透過內外部課程、接班人傳承制度與跨部門輪調，擴大職涯發展機會，持續打造競爭優勢。

此外，歲正定期檢視薪酬制度與員工滿意度，並以完善的工作環境與福利政策，提升員工歸屬感與職場幸福感。藉由從「吸引人才、培育人才、留住人才」三個面向全面佈局，我們持續培養兼具專業能力與永續思維的優秀團隊，為企業長遠經營奠定穩固基礎。

升遷制度

為鼓勵員工追求持續成長，歲正全體主管與留任滿半年以上同仁定期執行年中與年終績效規劃的反饋和討論（入職未滿半年者，以試用期考核為主），可參與公司每年兩次的場效管理及晉升制度，確保所有同仁在工作推展時能獲得協助與建議，有效提升及肯定員工的表現。

年度績效考核採用目標管理與行為管理評估個人目標達成與職能行為表現，有效獎勵優異同仁，給予達成策略目標或有顯著績效之個人、團隊各種型式的獎金、獎勵、晉升、調薪、培育等多方面留才依據；除工讀生、實習生、留職停薪者、到職未滿半年之新進同仁以及確定離職者外，其餘同仁均參與年度考核。

年度考核統計表

年度	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
(正職)員工人數	42	29	71	47	83	56
考核人數(人)	39	28	67	45	76	54
比例(%)	93%	97%	94%	96%	92%	96%
晉升人數(人)	2	2	8	1	5	2
晉升比例(%)	5%	7%	12%	2%	7%	4%

歷年人員流動情況

2024年新進人員共43人，包含男23人、女20人；離職人員共20人，包含男11人、女9人；新進人員依招募計畫持續成長，離職率則持續管控於目標值。

新進人員	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
29歲以下	7	8	8	6	3	6
30-50歲	20	17	18	16	9	14
51歲以上	10	4	14	2	11	0
合計	37	29	40	24	23	20
總新進人數	66		64		43	
新進率	93%		54%		31%	

註1：新進率=當年新進總人數/該年員工正職人數

離職人員	2022年		2023年		2024年	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
29歲以下	0	1	2	0	3	3
30-50歲	0	2	5	7	4	5
51歲以上	0	1	3	0	4	1
合計	0	4	10	7	11	9
總離職人數	4		17		20	
離職率	6%		14%		14%	

註1：離職率=當年離職總人數/該年員工正職人數

職級離職分析

本公司針對 2024 年度員工離職情況進行依職級分類分析。結果顯示，離職人數以基層職位為主，其中主要原因包括個人生涯規劃與工作條件考量；中階與高階職位離職率相對穩定，離職原因多與發展機會及工作與生活平衡相關。

針對分析結果，公司已著手強化基層員工留任機制，包含導入職涯發展計畫、提升內部晉升機會，並持續關注管理階層的人才接續與組織穩定性，以促進整體人力結構的永續發展。

年度離職員工資料分析表

	2022年				2023年				2024年			
	高階		非主管		高階		非主管		高階		非主管	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
29歲以下	0	0	0	1	0	0	2	1	0	0	3	3
30-50歲	0	0	0	2	0	0	5	5	0	0	4	5
51歲以上	0	0	0	1	0	0	3	1	0	0	4	1
總計	0	0	0	4	0	0	10	7	0	0	11	9
離職率	0%	0%	0%	6%	0%	0%	8%	6%	0%	0%	8%	6%

註1：離職率=當年離職人數 / 該年員工正職人數

註2：本表統計以不定期契約聘僱員工為主

離職訪談計畫

歲正營造針對公司離職狀態，於 2024 年度下半年設計離職訪談流程，針對離職人員當月及離職滿三個月後，藉由電話訪談方式了解人員當下狀態、新公司福利待遇及對公司的建議，規劃彙整資料後定期與高階主管報告，作為公司相關改善計畫評估項目。

另外若訪談人員有意願回任時，將會確認人員意願及媒合目前職缺，進入招募流程中，期盼這些有意願且對公司熟悉的人員回任後可以成為單位缺工狀態的重要支柱。

人才培育與發展

歲正成立『磐石菁英學苑』，規劃六大學院，包含工學院、管理學院、行銷學院、數位學院、創新學院和永續學院。

每年針對員工職務需求與技能需求，來規劃學院課程，增進員工的軟硬實力、並依照不同職務需求安排適合的課程，透過多元的課程安排活用這些技能在職場與生活中。

2024年度教育訓練總時數**4,916小時**，較2023年度增加**3,336小時**

	2022年	2023年	2024年
內訓時數	738	1538	4103.5
外訓時數	0	42	812.5
總時數	738	1580	4916
內訓佔比	100%	97.3%	83.5%
外訓佔比	0%	2.7%	16.5%

註1：內訓佔比=內訓時數/總時數

註2：外訓佔比=外訓時數/總時數

公司每年依據公司使命、願景及年度發展目標、及各單位發展需求、工作執行所需的專業知識與技能進行教育訓練，訓練體系對應職務、職級別之訓練體系，如下：

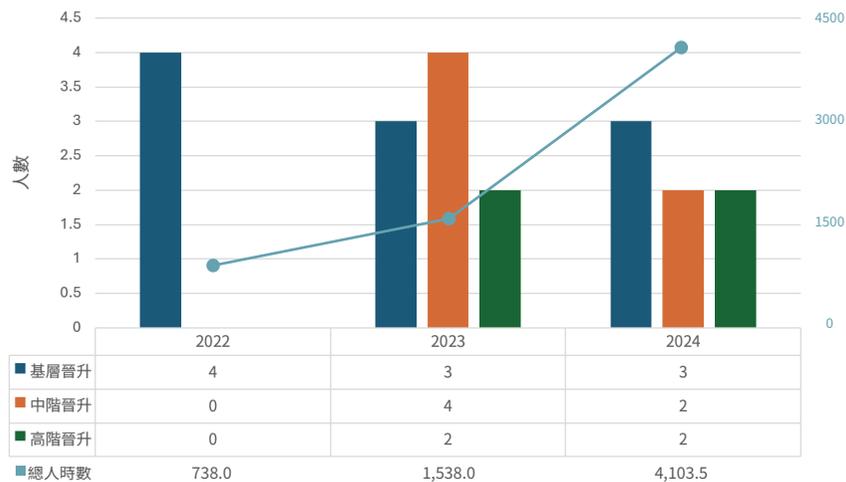
2024年度教育訓練概況表



項目	計算單位	2022年	2023年	2024年
正式員工總人數	人數	71	118	139
員工訓練總金額	新台幣：元	282,114	1,019,387	1,266,222
員工訓練總時數	小時	738	1,580	4,916
員工訓練總人次	人次	213	510	1,435
員工訓練金額佔營業收入比例	%	0.066	0.090	0.070
員工平均訓練金額	新台幣：元/人	3,973	8,639	9,110
員工平均訓練時數	小時/人	10.4	13.4	35.4
員工平均線上學習時數	小時	0	0	0

近三年教育訓練執行情況

訓練課程及晉升統計



5.3 人權政策

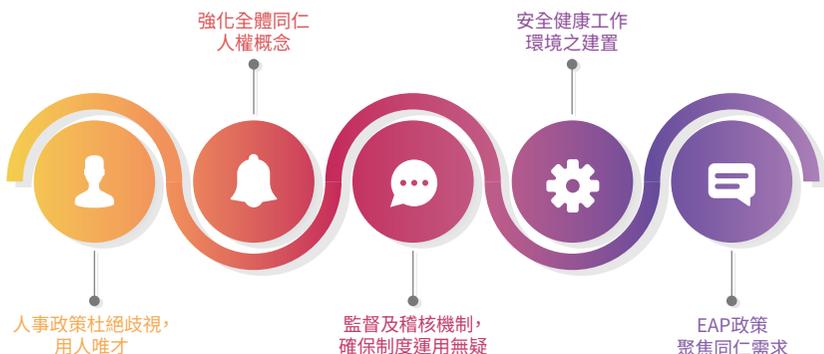
■ 人權維護

歲正營造支持並為維護基本人權，認同並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與聯合國國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際公認之人權保護精神與基本原則，並恪守營運所在地之勞動相關法規，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，確保公司內外的每一個人，均能獲得公平而有尊嚴的對待。以遵守政府法令為最高指導原則，依據勞基法、性別工作平等法及職業安全相關法令，訂定工作規則、公司及工地出缺勤辦法、員工請假辦法、員工考核晉升辦法及獎懲辦法等，讓員工可依循相關辦法執行日常作業。

為落實人權維護的承諾，我們透過歲正 2.0 系統公告相關辦法，並在新人入職訓練時加強宣導及申訴管道並成立勞資會議，提供多種溝通管道、持續健全薪資福利、重視同仁訓練及職涯發展，以使同仁的權益受到保障亦善盡企業永續之責。

■ 預防政策

為落實人權，公司制定人權政策、性騷擾防治措施及懲戒辦法、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害（職場暴力防範）預防辦法、職安衛政策，在新人教育訓練進行佈達，並提供申訴管道，包含電話、email，並由專責部門處理回覆，以公平公正原則處理檢舉內容。



■ 性騷擾防治措施及懲戒辦法

歲正明定「性騷擾防治措施及懲戒辦法」，在新人教育訓練進行佈達，並提供申訴管道，包含電話、email，並由專責部門處理，以不公開之方式組成性騷擾申訴處理委員會，並啟動調查程序。申訴事件應自提出申訴起兩個月內結案，若經調查屬實，依工作規則及員工獎懲辦法逕行懲處。

■ 性騷擾防治宣導

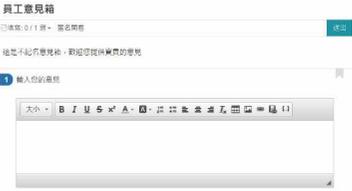
為促進同仁了解人權之重要，利用新人職前訓練、新人教育訓練及講座說明公司各項人權相關制度與規範。

課程名稱	時數	頻率
新人職前訓練	1小時	新人入職前
新人教育訓練宣導	0.5小時	1場/3個月
性騷擾防治講座	1.5小時	1場/1年

■ 防範職場暴力辦法

除性騷擾之外，歲正亦針對因執行公務或工作因素，於工作場所及其他地點，遭遇身體或精神傷害之職場暴力防範措施。不允許公司出現任何肢體、心理、語言或性騷擾之不法侵害。若同仁遭遇職場暴力行為，可向各級主管或人資部通報，經由正式調查，若通報屬實則依工作規則及員工獎懲辦法逕行懲處。

■ 監督機制



檢舉信箱：wzhr@weizheng.com.tw

員工意見箱（歲正內部企業網站）

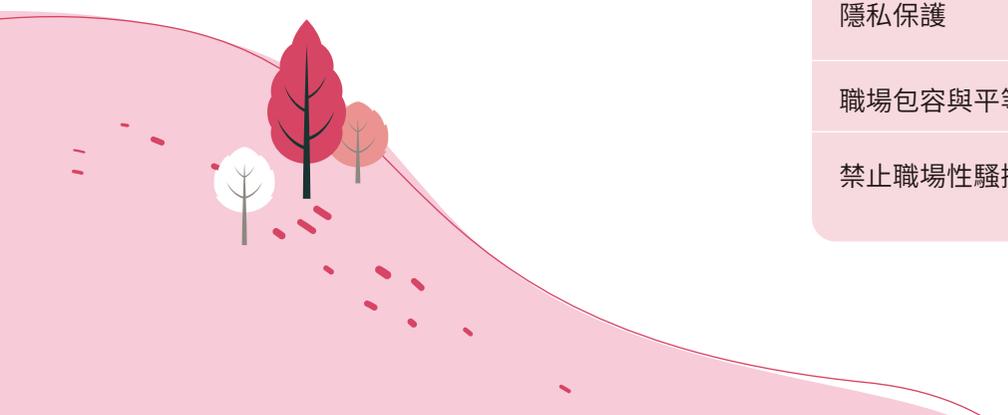
■ 稽核制度

歲正營造具備 ISO 45001 系統認證，偶其完善之稽核制，為保障人權，各制度流程與作業已相關法令及辦法執行。

風險評估

2024 年進行人權風險評估，針對不同面向的人權議題，包括無僱用歧視、禁用童工及禁止強迫勞動、確保結社自由、健康安全職場、工作與生活之平衡、重視勞資關係、建立申訴機制、資訊安全與隱私保護、職場包容與平等及禁止職場性騷擾等 10 項，評估企業承擔的風險值。經由 9 成同仁回饋之問卷，風險較高的議題為工作生活平衡、重視勞資關係兩項，並依此在減緩措施中強化溝通宣導及勞資會議的回饋。

人權議題	對象	風險評估方法	措施	效益
無僱用歧視	全體員工	爭議成案數	<ul style="list-style-type: none"> 符合就業服務法之招募條件 同工同酬之任用核薪原則 	0異常
禁用童工及禁止強迫勞動	全體員工	爭議成案數	<ul style="list-style-type: none"> 不進用童工 聘用身障人士及原住民 出勤異常檢視 	<ul style="list-style-type: none"> 未進用童工 聘用1名身障人士
確保結社自由	全體員工	爭議成案數	<ul style="list-style-type: none"> 推動社團 	0申訴
健康安全職場	全體員工	公傷人數	<ul style="list-style-type: none"> 職安、職護單位專責辦理訓練及宣導 健檢高風險群追蹤 健康講座 哺乳室與休憩空間 	<ul style="list-style-type: none"> 完成26人健康指導，7人健康指標改善，改善率30.4% 健康異常人數減少9人，降低14%
工作與生活之平衡	全體員工	超時加班數 未符合做7/休1	<ul style="list-style-type: none"> 以系統管理員工工時及排班問題 鼓勵工作與生活平衡 舉辦各類活動(如公益活動親子日) 	0申訴
重視勞資關係	全體員工	爭議成案數	<ul style="list-style-type: none"> 辦理勞資會議 	成立勞資會議 辦理4場勞資會議
建立申訴機制	全體員工	爭議成案數	<ul style="list-style-type: none"> 申訴信箱及專線 新進人員訓練 	0申訴
資訊安全與隱私保護	全體員工	爭議成案數	<ul style="list-style-type: none"> 簽署個資相關文件 文件存放加密管理 廢棄文件水銷 	0申訴
職場包容與平等	全體員工	爭議成案數	<ul style="list-style-type: none"> 職場多元共融推動 	0申訴
禁止職場性騷擾	全體員工	爭議成案數	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練 職場海報張貼 	0申訴



5.4 職業安全衛生

職業健康與安全以「人」為核心發展

歲正自創立以來積極推動企業社會責任、投入守護工地安全工作，藉由基礎 6S (整理、整頓、清潔、清掃、紀律、安全) 打造綿密安全網絡，營造健康幸福環境。

歲正透過職業安全管理系統，製定作業標準化流程，強化全員減災觀念；追求 3 零政策 (零職災、零虛驚、零罰款) 建構優質職場。

歲正透過數位轉型，善用 3I (AI、BIM、IT) 走在智慧工地管理的前端，施工前檢討衝突點，預防施工失敗及消弭安全漏洞，提升工作效率並給予客戶優質安全的執行方案，邁向永續發展的營建產業。

承諾主題	主要策略	具體作法
遵守法規	確保符合法令與國際標準	依據創辦人制定之政策執行，確保遵守所有適用之直安慰法規、國際標準與相關規範，覆蓋範圍包括員工、承攬商、個人工作者及相關利害關係人。
危害預防	提前辨識並預防風險	評估工作環境與流程潛在之健康與安全風險，建立危害辨識與風險評估程序，實施控制措施以預防職業災害、職業病發生。
全員參與	遭合作推動安全文化	定期及不定期召開職安衛會議、辦理相關教育訓練活動，藉由員工與勞工代表參與協商，提高工作者對職安衛議題的參與度與意識。
持續改善	建立績效指標與改善機制	設立量化績效指標監控改善進度，持續檢討及優化安全措施，推動安全文化以強化職場健康與環境。

建置、驗證及維持職安衛管理系統

歲正營造建置及通過驗證之「ISO 45001:2018 職業衛生與安全管理系統、ISO 9001 品質管理標準系統驗證」的範圍涵蓋公司員工及工作受公司管控之工作者 (承攬商及個人)，或參與公司活動期間及範圍之非受公司管控協同工作者 (共同承包商)，以及相關業務之利害相關人，但未包括非受公司管控協同工作者，但可能受公司之營運、產品或服務等活動之職業安全與健康衝擊者。



▲國際標準「職業衛生與安全管理系統」ISO 45001:2018 驗證證書



▲國際標準「品質管理標準系統驗證」ISO 9001:2018 驗證證書

危害辨識、風險評估及事故調查

歲正營造依據職業安全衛生管理辦法第 2-1 條、第 6 條，總公司設職安室，直接隸屬專責一級管理單位，負擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導有關部門實施；公司所屬之工程專案為防止職業災害，由工程專案工作場所負責人擔任工作場所之指揮、監督及協調者，工程專案又遵循職業安全衛生法第 27 條及職業安全衛生法施行細則第 38 條條規定成立協議組織，每月至少一次 (定期) 或不定期召開「工程專案協議組織會議」，召集承攬人、再承攬人等進行工作之聯繫與調整、工作場所之巡視、相關承攬事業間之安全衛生教育之指導及協助及其他為防止職業災害之必要事項。

醫師臨場健康服務

每月提供一次醫師臨場服務，自 113 年 08 月 1 日起，醫師臨場服務頻次增為每月四次。公司特邀 富爾達健康事業有限公司的專業主治醫師參與，為員工提供高品質的健康服務。服務過程中，醫師將以一對一的方式進行諮詢與評估，並由總公司職安同仁全程協助，確保服務的專業性與品質。



健康促進講座



- 一、113/10/18【痠痛遠離我-物理治療】 **實體:12人**
- 二、114/02/27【談論職場的性權意識與不法侵害】 **實體:99人+線上:5人**
- 三、114/06/25【食在好健康-健康飲食】 **實體:20人**

健康衛教資訊分享

不定期提供滾動式健康資訊，根據時事更新健康知識，讓同仁隨時掌握最新動態。

1. 所有健康衛教資訊將公告於公司內部群組，提升健康知能。
2. 衛教海報製作公告：設計健康衛教海報，工地可自行列印並張貼，確保工地同仁、承攬商員工及現場作業者獲得健康知識與預防措施。



口腔檢測

本公司為提升員工對口腔健康的重視與癌症早期發現率，於 113 年度特別辦理口腔癌篩檢活動，邀請當地衛生所專業醫療團隊進行檢查。透過專業醫師進行口腔視診與觸診，有效協助早期發現異常並結合戒菸、與戒檳榔及口腔保健等衛教宣導，全面提升員工健康識能預防觀念。 **實體：12人**



減重比賽

本公司為降低員工高血壓、高血脂及高血糖等慢性疾病風險，依據年度健康檢查結果，篩選體脂肪指數超過 26% 之同仁可參與健康減重競賽。活動透過多元運動及健康飲食，協助同仁養成規律運動習慣，並以獎金制度提升參與動力。藉由良性競爭與互相激勵，不僅有效降低體脂肪、預防三高問題，更鼓勵同仁持續投入健康運動行列，打造活力職場。

6

Chapter

攜手共融

- 6.1 | 社會關係與社會共融62
- 亮點專欄 | 永續生活節63
- 6.2 | 品牌管理64



6.1 社會關係與社會共融

社會影響力

威正營造秉持著「取之於社會，用之於社會」的理念，更期許威正朝向節能、減碳、減廢、環境永續的營運目標而努力。所以，張創辦人於 2011 年更結合許多公司成立了「綠色智慧科技協會」，連結成綠色產業鏈，透過交流不同產業經營管理資訊，以提升節能減碳、循環永續為目標，並配合政府有關綠色、循環經濟及替代能源產業之推動，投入公益、賑災等社會服務工作，善盡「取之於社會，用之於社會」的最大宗旨。

內容與成效說明

社會承諾

威正營造秉持「**打造美好生活環境、回饋社會**」的理念，積極投入公益行動，參與教育推廣與社會議題，展現對環境與弱勢的關懷。透過志工服務、物資捐贈與多元活動，持續傳遞企業溫暖，致力推動社會共好與永續發展。

成果

- ★ 本公司2024年共捐贈**2,072,000元**，其中有關公益性捐款贊助為**1,526,000元**(詳右明細)。
- ★ 志工服務：總計**222人次**利用休假時段參與活動。

主軸	合作單位	成效	說明
環境永續	威正營造志工植樹活動	<ul style="list-style-type: none"> · 種植 100 顆原生樹種 · 投入人力：222 人 · 捐助金額：56.6 萬 	威正營造已連續 3 年與台灣山林復育協會合作，邀請同仁、眷屬進行原生樹種復育工作，與協會夥伴攜手愛護土地。 <ul style="list-style-type: none"> · 相關報導： https://reurl.cc/YE0LdD
	<ul style="list-style-type: none"> · 大墩國中 · 曉明女中 · 頂番國小 	<ul style="list-style-type: none"> · 每間國小種植 100 顆原生樹種，共 300 棵樹 	與台灣山林復育協會、台中彰化國中小一同推行推動 ESG 專案，復育中部地區受損山林並重建，提升生物多樣性。 <ul style="list-style-type: none"> · 相關報導： https://weizheng.com.tw/news/2/42
社會投入	【柑心琴願 - 發揮亮點轉動愛】計畫	<ul style="list-style-type: none"> · 受惠學生：59 位 · 捐助金額：60 萬 	創辦人長期關懷偏鄉學童教育，與廣福國小合作推動教育公益多年，致力縮減城鄉資源落差。自 112 年起啟動「音樂公益巡演」計畫，帶領學生至弱勢機構與社團團體展演，並設立「威正獎學金」鼓勵學生參與競賽表現優異，同時贊助多元才藝課程，豐富學習經驗。 <ul style="list-style-type: none"> · 相關報導： https://esg.gvm.com.tw/article/80804
	威正扶少、永康樂學計畫	<ul style="list-style-type: none"> · 受惠學生：54 位 · 捐助金額：15 萬 	自 112 學年度起，公司以「威正扶少、永康樂學」計畫持續捐助永康國小 15 萬元，資助多元課程推動，包括舞蹈、烏克麗麗、智高積木創意課程等，鼓勵學生學習表現，為偏鄉學童奠定堅實基礎，並打造教育共好的永續價值。 <ul style="list-style-type: none"> · 相關報導： https://weizheng.com.tw/news/2/87
	南投高中金手獎拔河隊獎學金	<ul style="list-style-type: none"> · 捐助金額：10 萬 	邁入第 3 年支持「南投高中拔河隊」，致力回饋社會與家鄉，支持母校，長期贊助全國技藝競賽金手獎優秀同學，鼓勵選手努力不懈爭取佳績。
弱勢照顧	伊甸基金會修繕計畫	<ul style="list-style-type: none"> · 修繕地區：1 處 · 捐助金額：11 萬 	2024 年修繕計畫與伊甸基金會合作，投入 11 萬元幫助修繕基金會汐止秀峰家園，修繕無障礙坡道以及牆壁壁癌等問題，提供實質幫助，進一步擴大公益影響。 <ul style="list-style-type: none"> · 相關報導： https://reurl.cc/89Q50M

■ 亮點專欄 | 永續生活節

■ 活動背景與永續願景

2024年4月20日，遠見雜誌於華山1914文創產業園區舉辦「2024遠見永續生活節—大手牽小手 Just Do Green」，號召企業與民眾共同響應世界地球日精神。活動以「全民參與、日常行動」為核心，透過綠色市集、體驗展區與倡議活動，鼓勵社會各界以實際行動落實永續生活的理念，推動低碳消費與環保生活風潮，讓永續不僅是企業的目標，更成為全民的生活方式。

歲正營造受邀參與本次盛會，攜手社團法人台灣綠色智慧科技協會會員 GREENu Wood - 超木等永續品牌，共同倡導「多一塑不如少一塑」的減塑精神，並以營造業者的專業角色展示如何將永續思維融入建築實務與材料選擇中。公司期望藉此活動推廣綠色建築、節能施工與 ESG 理念，鼓勵社會大眾從日常生活出發，共同為地球減碳、為環境盡一份心力。

透過「企業帶頭 × 民眾行動」的雙向串聯，歲正營造與遠見雜誌共同實踐永續共好的願景，讓永續成為可感、可行、可傳遞的生活態度。

草地音樂祭

綠色市集

永續
手作課程

■ 活動倡議 | 永續生活四大倡議，落實永續意識



環境永續

個人減碳，從生活小事做起。



消費永續

用消費支持永續企業。



健康永續

推動健康生態圈，創造台灣健康永續環境。



教育永續

讓永續生活倡議再進階。



精彩活動

6.2 品牌管理

■ 打造最值得信賴的品牌

歲正營造作為一家致力於高品質建築和社會責任的企業，積極參與社會公益活動和環境保護項目，並致力於遵循 ESG（環境、社會、治理）準則。為了進一步提升品牌形象和加強與客戶、社區的互動。



■ 策略與執行

1. 品牌價值宣示

- 強化「誠信、創新、品質、安全」作為歲正營造的核心價值，並在所有溝通渠道中彰顯這些價值。
- 透過內外部培訓，確保員工了解、體現和實踐這些核心價值。

2. 社會責任和 ESG 活動推廣

- 提升在社會責任和 ESG 活動上的知名度，包括山林復育、偏鄉學校、人才永續。
- 通過新聞稿、社群平台、公司網站等多渠道發佈和分享參與的各項公益活動和成果。

3. 溝通零距離

• 社群平台策略：

- ★ 建立並定期更新社群平台（如 Facebook、Instagram 等），分享公司最新動態和專案進展。
- ★ 提供即時回應和互動，建立與客戶和利益相關者的積極互動。

• 新聞更新和公共關係：

- ★ 提升新聞稿的質量和數量，通過新聞及社群的平台傳遞正面訊息和活動成果。
- ★ 建立良好的公共關係，與媒體及利益相關者保持密切聯繫，確保信息的準確傳達和正面反響。

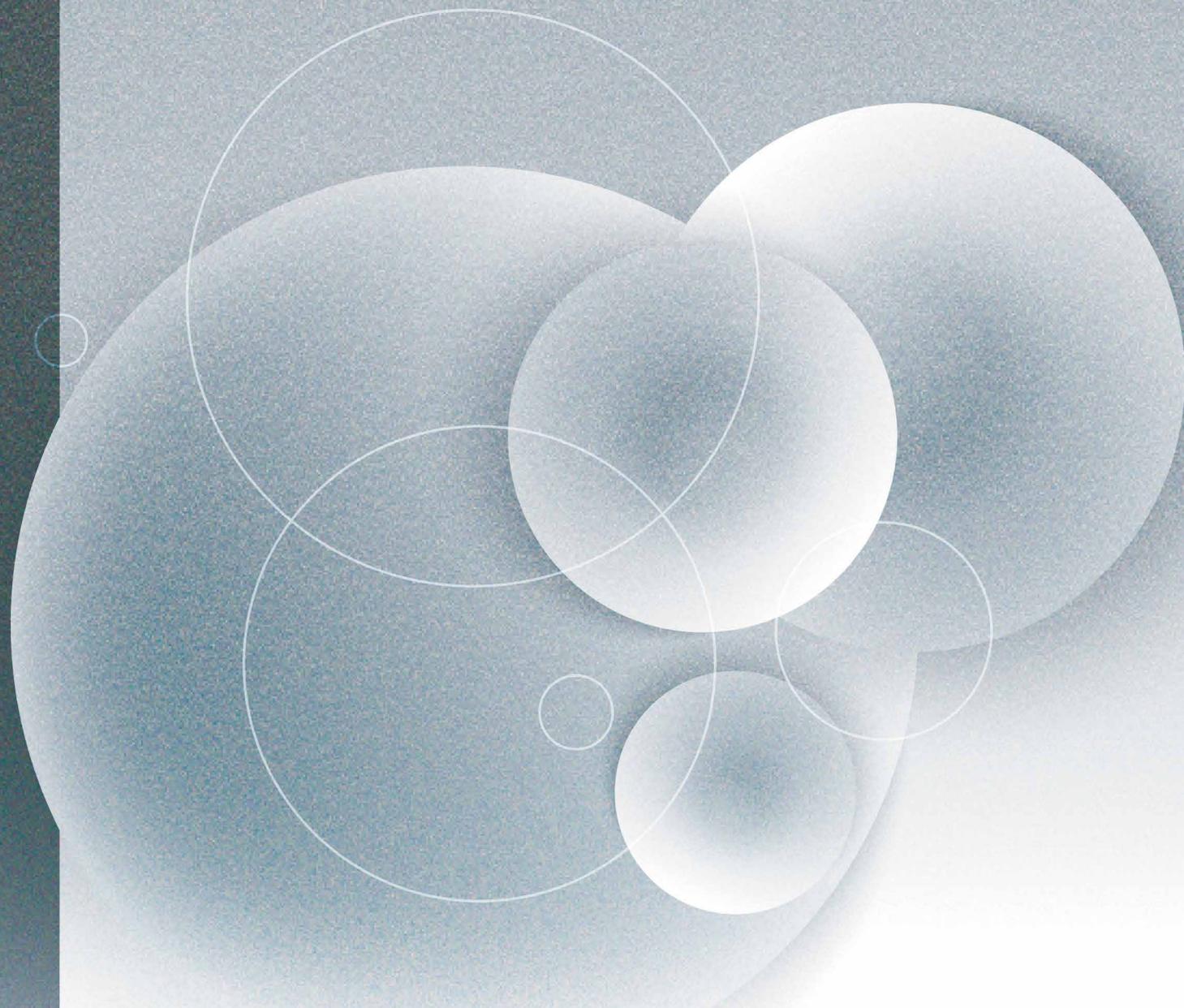
4. 品牌故事和影響力

- 藉由分享公司的工程實績、社會責任項目及家庭日，提升公眾對歲正營造的認知和好感度。
- 利用多媒體資源，如視頻、圖片和客戶證言，強化品牌的影響力和可信度。



Appendix 附錄

GRI索引表 66



GRI 索引表

- ◆ 使用聲明：歲正已依循 GRI 準則報導，本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
- ◆ 適用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021
- ◆ 適用的 GRI 行業準則：無 (GRI 暫未發行相關產業準則)
- ◆ 有備註★為重大主題的對應指標

■ 一般揭露項目

揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：2021 一般揭露		
2-1 組織詳細資訊	公司概況	5
2-2 組織永續報導中包含的實體	公司概況	7
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	2
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	公司概況	7
2-7 員工	5.1 薪資與福利	49
2-8 非員工的工作者	5.1 薪資與福利	49
2-9 治理結構與組成	2.1 公司治理組織	26
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.3 永續發展委員會	16
2-13 衝擊管理的負責人	1.3 永續發展委員會	16
2-14 最高治理單位位於永續報導的角色	1.3 永續發展委員會	16

揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 2：2021 一般揭露		
2-16 溝通關鍵重大事件	1.5 重大主題管理方針	21
2-21 年度總薪酬比率	5.1 薪資及福利：薪酬制度	50
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	3
2-23 政策承諾	2.2 誠信經營	27
2-24 納入政策承諾	5.3 人權政策	57
2-25 補救負面衝擊的程序	1.6 利害關係人溝通	23
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.6 利害關係人溝通	23
2-27 法規遵循	2.3 法規遵循	28
2-28 公協會的會員資格	公司概况：參加協會	8
2-29 利害關係人議和方針	1.6 利害關係人溝通	19
2-30 團體協約	勞資溝通管道	52

■ 重大主題揭露項目

GRI 指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 3：重大主題2021				
★GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4 重大主題的分析	17	
	3-2 重大主題列表	1.5 重大主題管理方針	21	
	3-3 重大主題管理	1.5 重大主題管理方針	21	
GRI 200：經濟系列				
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.5 財務績效	31	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 薪資與福利：薪酬制度	50	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.2 供應鏈管理：原物料採購政策	45	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 誠信經營	27	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	27	
GRI 300：環境系列				
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	3.2 能資源使用量	35	
	302-3 能源密集度	3.2 能資源使用量	36	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	3.2 能資源使用量	37	
GRI 304：生物多樣性 2016	304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	3.4 生物多樣性	40	

GRI 指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 300：環境系列				
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.3 氣候變遷與調適：溫室氣體盤查	38	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.3 氣候變遷與調適	38	
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	3.3 氣候變遷與調適	38	
GRI 306：廢棄物	306-3 廢棄物的產生	3.2 能資源使用量	37	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	4.2 供應鏈管理	46	
GRI 400：社會系列				
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.2 人才發展與訓練：歷年人員流動情況	54	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.1 薪資與福利	51	
	401-3 育嬰假	5.1 薪資與福利	51	
GRI 403：2018 職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全衛生	59	
	403-3 職業健康服務	5.4 職業安全衛生：職業健康服務	59	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職業安全衛生	59	
	403-6 工作者健康促進	5.4 職業安全衛生：職業健康服務	60	

GRI 指標	揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 400：社會系列				
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 人才發展與訓練 人才培育與發展	56	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比率	5.2 人才發展與訓練	54	
GRI 405：2016 員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	5.1 薪資與福利：近三年員工人數及男女比率	49	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5.1 薪資與福利：薪酬制度	50	
GRI 406：不歧視 2016	406-4 歧視事件以及組織採取的改善行動	5.3 人權政策	57	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用同工之重大風險	5.3 人權政策	57	
GRI 413：當地社區 2016	413-1 當地社區議和、衝擊評估和發展計畫的營運活動	6.1 社會關係與社會共融	62	

台中總公司

TEL | 04-22971666

FAX | 04-22974567

台北辦事處

TEL | 02-87862598

FAX | 02-87860737



崑正營造官網

 崑正營造
Wei Zheng Construction

