



互助營造
Fu Tsu Construction

2025 永續報告書

Sustainability Report





目錄

前言

- 0.1 經營者的話
- 0.2 關於本報告書
- 0.3 關鍵績效
- 0.4 永續治理策略藍圖

CH 1 堅實基石：誠信治理與經營韌性

- 1.1 治理架構
- 1.2 誠信經營
- 1.3 風險管理
- 1.4 永續發展目標（SDGs）

CH 4 綠色營建：綠色工法與環境共生

- 4.1 氣候行動
- 4.2 綠色工法
- 4.3 循環減廢
- 4.4 汙染防制

CH 2 智造未來：數位營建與技術創新

- 2.1 創新藍圖
- 2.2 虛實整合
- 2.3 智慧工地
- 2.4 精實施工

CH 5 多元共融：職安文化與人本職場

- 5.1 安全文化
- 5.2 人權與多元
- 5.3 職人激勵
- 5.4 健康關懷

附錄

- GRI 準則索引
- SASB 對照表
- TCFD 對照表
- 第三方確信報告

CH 3 責任價值鏈：品質交付與供應商管理

- 3.1 品質至上
- 3.2 經營績效
- 3.3 永續供應鏈管理
- 3.4 產業共榮

CH 6 共好社會：在地連結與社會影響力

- 6.1 社區議合
- 6.2 社會回饋
- 6.3 環境效益
- 6.4 偏鄉修繕



前言

0.1 經營者的話.....	4
0.2 關於本報告書.....	5
0.3 關鍵績效.....	6
0.4 永續治理策略藍圖.....	11

經營者的話

以誠信築基 攜手共創永續未來

在全球氣候變遷與產業數位轉型浪潮同步席捲的當下，我們始終相信，企業的責任不僅在於創造價值，更在於回應時代的挑戰。互助營造秉持「誠信正直」與「永續工程」的核心價值，將企業責任內化為組織運作的根本原則，以此引領我們在工程實踐與經營決策更上一步。面對淨零排放與產業升級的趨勢，我們由管理階層率先承諾，持續投入資源深化數位技術應用，並積極推動減碳行動，以具體作為，回應氣候變遷與產業轉型的需求。

營造業關乎公共安全與社會信任。每一根鋼筋、每一塊混凝土，承載的不只是工程本體，更是人們對安全與品質的期待。自創立以來，我們始終堅持以「誠信正直」作為企業立身之本，並相信唯有穩定的工程品質與誠實的施工紀錄，才能真正建立長久的信任。互助營造持續精進施工品質與管理制度，從工程規劃、設計選材到施工管理的每一個環節，皆導入永續思維，積極採用綠色建材、推動節能設計與低碳工法，致力於打造與環境共生的建築成果。我始終認為，一棟真正優良的建築，不僅是業主的資產，更是城市與環境的一部分。

我們深刻體認，永續發展從來不是單一部門的任務，而是一項需要整體組織共同投入的長期工程。因此，互助營造持續強化跨部門整合，並攜手供應鏈夥伴，將環境、社會與治理（ESG）理念全面融入企業營運之中，讓永續不再只是目標，而是成為日常決策的一部分，進一步提升企業韌性，創造長期且共享的價值。

數位科技正快速重塑產業樣貌。我們也在這樣的趨勢下持續前進，將數位轉型視為提升競爭力的重要契機。近年來，互助營造積極導入建築資訊模型（BIM）、智慧工地管理平台以及AI輔助工程技術，逐步推動工程經驗的數位化與標準化，讓知識得以傳承、效率得以提升。我期待，透過科技的力量，不僅能提升施工精準度、縮短工期，更能有效降低資源耗用，讓工程品質與環境責任得以兼顧。



在氣候行動方面，我們清楚知道，營造業對地球、對客戶、對員工都肩負著重要責任。因此，互助營造持續投入低碳工法的研發，導入循環材料，減少營建廢棄物，並提升能源使用效率，同時積極參與產業碳盤查與減碳標準的建立，以實際行動回應氣候風險與環境挑戰。

我們也深知，永續的推動無法單靠企業內部完成，必須延伸至整個價值鏈。因此，我們積極與供應鏈夥伴合作，從建材選用、勞工權益保障到工程品質管理，逐步建立一致的永續標準。互助營造要求主要供應商揭露碳排放資訊，並強化承包商管理機制，以確保安全文化與環保標準能夠在每一個工地真正落實。

回顧互助營造與南投互助國小攜手走過的 16 年緣分，我們從同名的巧合起步，一路深耕課後照顧與文化扎根，近年更進一步支持偏鄉學童跨出部落、走向國際舞台進行文化交流。看見孩子們因開拓視野而綻放自信，讓我們更加確信，永續發展是一條需要長期投入、用心深耕的承諾之路。未來，我將持續帶領團隊，將這份「互助與共好」的初心深化至每一項營運決策中，推動由內而外的系統性轉型，實現企業長遠發展，並為社會與環境創造更深遠的價值。

互助營造股份有限公司
董事長 林志聖



0.2 關於本報告書

- GRI 2-2~5、2-14

序言

本報告書為互助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「永續發展中心」及ESG工作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，溝通與揭露公司重要資訊。

此外，為強化溝通即時性，已設置互助永續發展網站（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。

報告期間與邊界

本報告書內容主要為2025年度（2025年1月1日至2025年12月31日）互助營造在經營管理、環境保護與社會參與的各種作為與績效。

內容範疇以互助營造在臺灣地區的營運地點（包含臺北總公司及2025年承攬的在建案工地營運範疇）為主體。承攬工程囊括住宅、科技廠辦、生技醫療建築，並投入大型公共工程等重大國家建設，與政府合力打造永續城市。

編製準則與架構

本報告書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」及聯合國全球盟約(UN Global Compact)的原則分類、ISO 26000社會責任指引等國際標準相呼應。符合永續會計準則委員會SASB（Sustainability Accounting Standards Board）準則及氣候相關財務揭露TCFD（Recommendations of the Task Force on Climate-Related Financial Disclosures）架構進行揭露；對照表可詳見附錄。

在既有的氣候相關財務揭露（TCFD）架構基礎上，本公司已啟動接軌國際財務報導準則（IFRS）永續揭露準則第1號（S1）及第2號（S2）之先期準備與評估。我們期許透過逐步整合永續與氣候相關財務資訊，進一步強化揭露數據之透明度與財務關聯性，以具體行動回應資本市場與利害關係人之期待。

為落實企業永續經營並確保數據揭露之公信力，本公司營運活動與管理機制亦深度結合國際標準，包含全面導入ISO 9001品質管理系統與ISO 45001職業安全衛生管理系統，並依循ISO 14064-1:2018執行溫室氣體盤查。透過系統化的科學管理與第三方查核，我們致力於提供安全健康的工作環境，並持續降低營造過程對環境之衝擊，具體展現永續治理之決心。

報告書審查流程

本報告書之資訊及數據係經三階段內部審查方得以揭露。第一階段係由各部門提供相關資料，ESG工作小組彙整後，經各部門主管確認初稿；第二階段再由永續發展中心成員初審，稽核室複審，並經第三方查證後確信；最後階段呈送董事長與總經理共同審查，並提交董事會核定後，予以公開揭露。

第三方外部確信

本報告委託安侯聯合會計師事務所（KPMG）進行查證，依據財團法人會計研究發展基金會所發布之確信準則ISAE 3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」執行有限確信程序，並依所獲取之證據做成有限確信結論。

本報告之財務相關資訊係以新台幣為貨幣單位，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。

發行時間與聯絡窗口

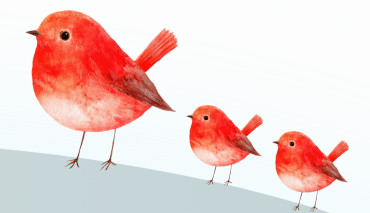
本次發行時間：2026年8月

下次預計發行時間：2027年8月

聯絡資訊：永續發展中心

電子信箱：sustainability@futsu.com.tw

電話：02-89790809 分機 608





0.3 關鍵績效

環境

- 2025年度擴大碳盤查的邊界，將範疇三擴大盤查，列入原料採購。今年度碳排放達 283,197.1387 tCO2
- 落實在地綠色採購，樽節運輸成本；專人控管建材市場價格，有效節省採購預算，降低供應鏈碳足跡，2025達7.77億元
- 與供應鏈配合，回覆調查CDP問卷，進行氣候與水資源的詳盡盤查。

TAISE台灣建築永續獎



社會

- 獲頒Fitwel健康建築認證2顆星。
- 社會公益：贊助各項社會公益活動，寶島義工團弱勢家庭房屋修繕及民生家電配置，及家扶基金會捐贈活動。
- 互助國小活動已達16年，今年度更擴大提供學童參與海外原民文化國際教育交流，支持原民文化從山林部落走向世界舞台。
- 互助人捐血活動-補充血庫500 袋／125,000 CC。
- 植樹達7年，2025年種植1,140棵。

TAISE台灣永續行動獎



公司治理

- 財政績效：2025年財政績效達245億
- 法規遵循：誠信經營，無發生任何貪汙賄賂情事重大違規者
- 科技創新：進行務實的創新，持續人才培育並傳承知識與技術，以達技術創新、品質提升、施工安全、縮短工期與降低成本之目標。投備標案件之承攬成功率。
- 建立專業化管理系統，使臨場人員，同步透過手機App進行電力管理服務。
- 訓練與福利：共開61場宣導課程(新人講習及定期回訓)、舉辦1梯次防災演習、3,487人次參與技能培訓系列。

2025年教育訓練執行

培訓系列	本年度成果
新進人員培訓系列	84 員
專業技能培訓系列	2,002 人次
經管才能培訓系列	575 人次
自我發展培訓系列	30 員 / 1,149.9 小時
其他專案培訓系列	793 人次

0.3.1 財務績效儀表板

- GRI 201-1

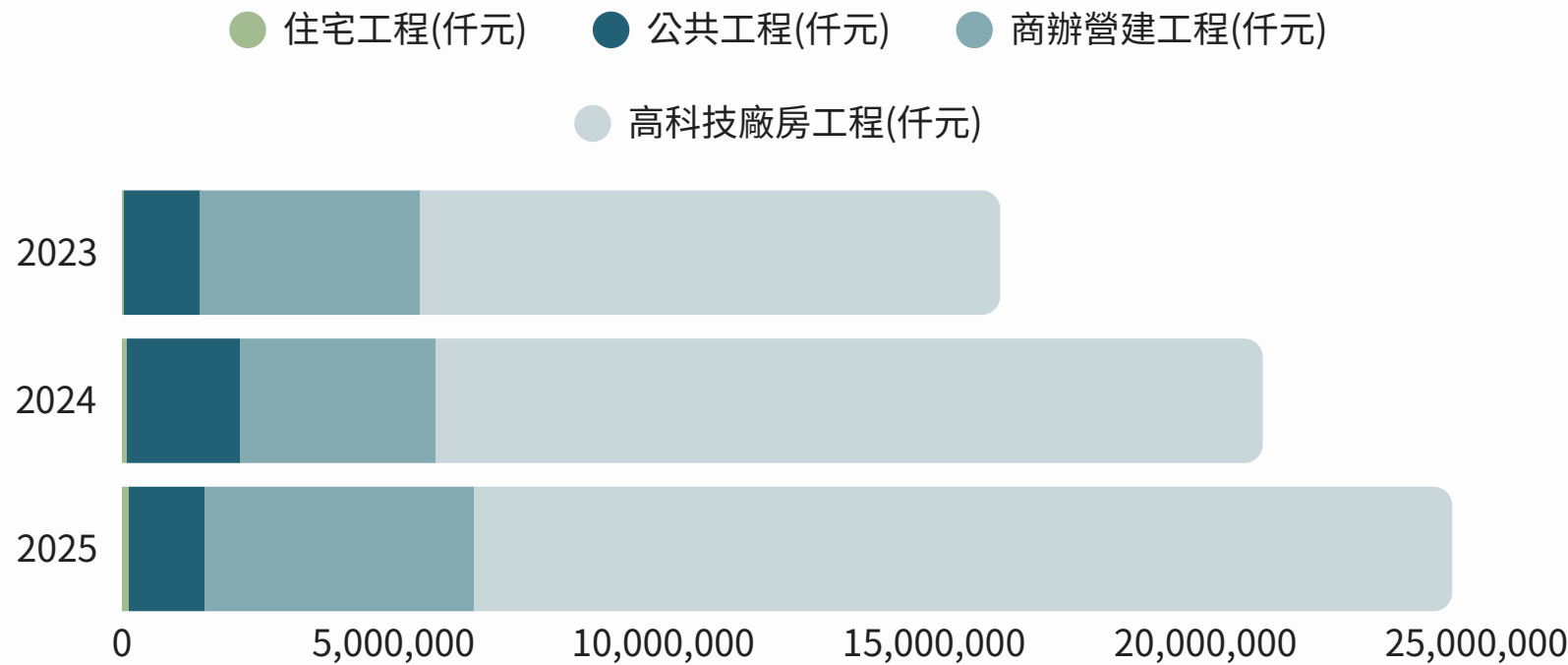
近三年營業額持續成長，2025年度營業額達新台幣245億元，較2024年度成長16.6%，較2023年度成長51.7%，顯示公司在工程承攬、專案執行與營運管理上持續展現穩健成長動能。

年營業額及成長率

財務報表年度	年營業額(仟元)	成長率
2023	\$ 16,197,904	-14.45%
2024	\$ 21,075,966	30.12%
2025	\$ 24,571,027	16.58%

各工程類別營業額明細

財務報表年度	住宅工程(仟元)	公共工程(仟元)	商辦營建工程(仟元)	高科技廠房工程(仟元)
2023	NT\$23,882	NT\$1,413,613	NT\$4,064,527	NT\$10,695,883
2024	NT\$85,435	NT\$2,080,498	NT\$3,610,900	NT\$15,266,726
2025	NT\$126,219	NT\$1,400,660	NT\$4,958,260	NT\$18,055,725



NT\$245.7億
2025年營業額
較2024年成長16.6%

高科技廠房工程
主要業務
佔總營收73.5%

連續3年正成長
營收成長
2023-2025年穩健成長

4大核心領域
工程類別
公共工程、住宅、科技廠房、商辦

0.3.2 職業安全績效

- GRI 403-9~10

在工程規模與人力投入持續成長下，施工風險相對提高，互助營造透過持續推動職業安全措施、強化安全教育訓練、風險辨識及現場巡查機制，展現安全管理體系之有效性與穩定性，確保重大職業災害「零發生」。

依據 職業安全衛生法施行細則，符合下列任一情形，即屬「重大職業災害」：

- 發生死亡：勞工因職業災害導致死亡（1人以上）
- 發生群體傷害：同一災害造成 3人以上受傷
- 發生重大傷害：造成 1人以上需住院治療 的傷害
- 其他經主管機關指定：例如重大公共安全事件、社會關注案件

0件

重大
職業災害

全年度零重大職業災害事故，展現公司對員工安全的最高承諾與有效的風險管理機制。

100%

安全目標
達成

所有安全指標均達成年度目標，落實各項職業安全衛生管理措施，建立完善防護體系。

365天

持續安
全運營

全年365天安全無虞運營，持續強化員工安全意識培訓，打造零事故工作環境。

2023-2025年度-互助員工-重大職業災害統計數據

統計邊界	項目	2023	2024	2025
互助員工	總經歷工時	1,231,916	1,261,008	1,353,544
	死亡事故	0	0	0
	死亡人數	0	0	0
	死亡率	0%	0%	0%
	傷害事故件數	1	1	0
	傷害事故人數	1	1	0
	失能傷害損失日數	3	15	0
	失能傷害頻率(FR)	0.81	0.79	0
	失能傷害頻率(SR)	2	11.00	0
	總和傷害指數(FSI)	0.06	0.09	0

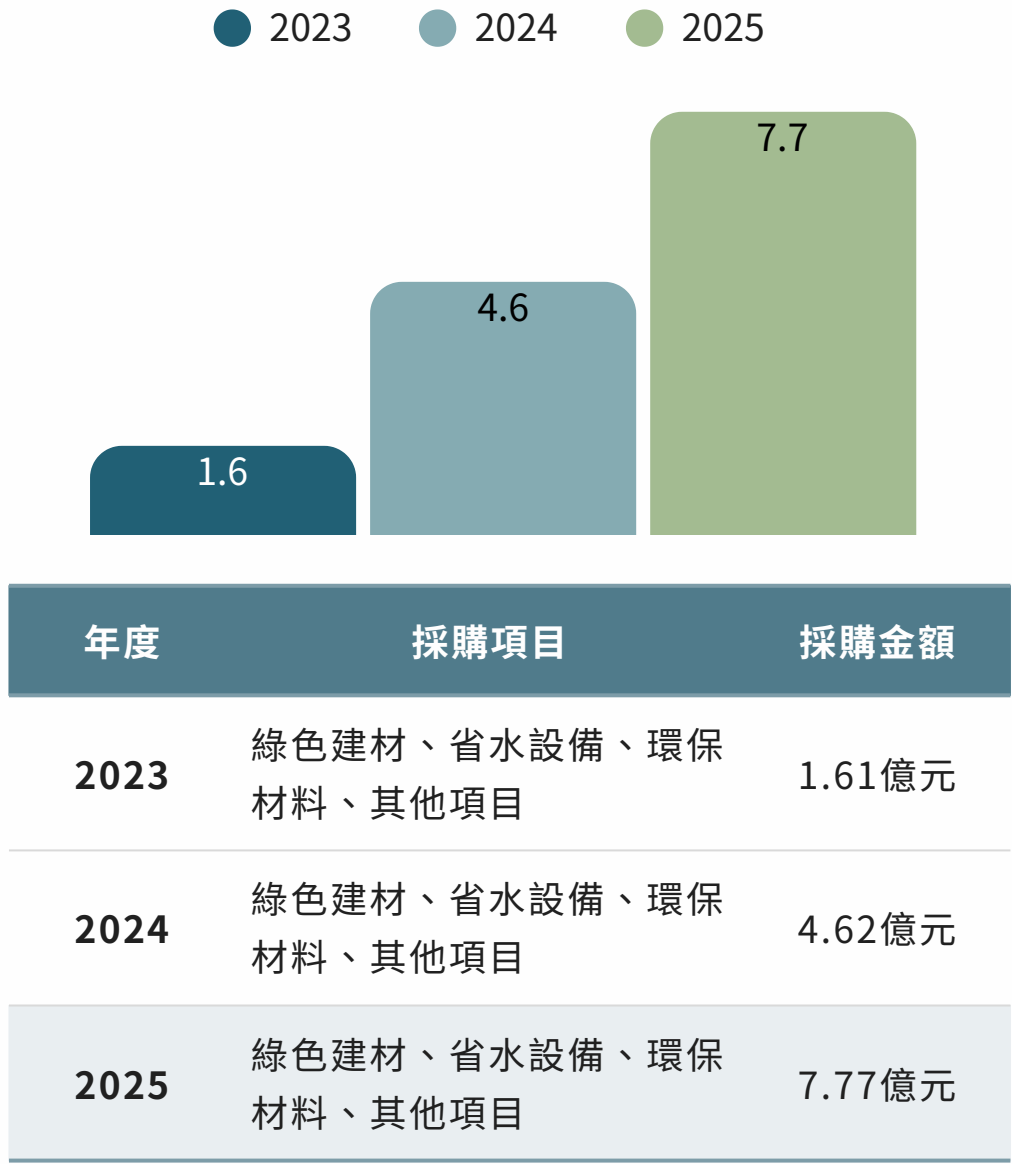
0.3.3 綠色採購績效

• GRI 204

面對營建產業高碳排與高資源消耗特性，本公司積極將永續理念導入採購決策。為支持在地經濟並減少運輸碳足跡，本公司優先選用當地（台灣）供應商之環保設備與建材。近三年綠色採購金額呈現顯著成長，由2023年1.61億元提升至2025年7.77億元，成長幅度達382.6%，顯示公司已從單點導入轉為全面性推動，逐步強化供應鏈綠色轉型能力，並有效降低工程對環境之衝擊。

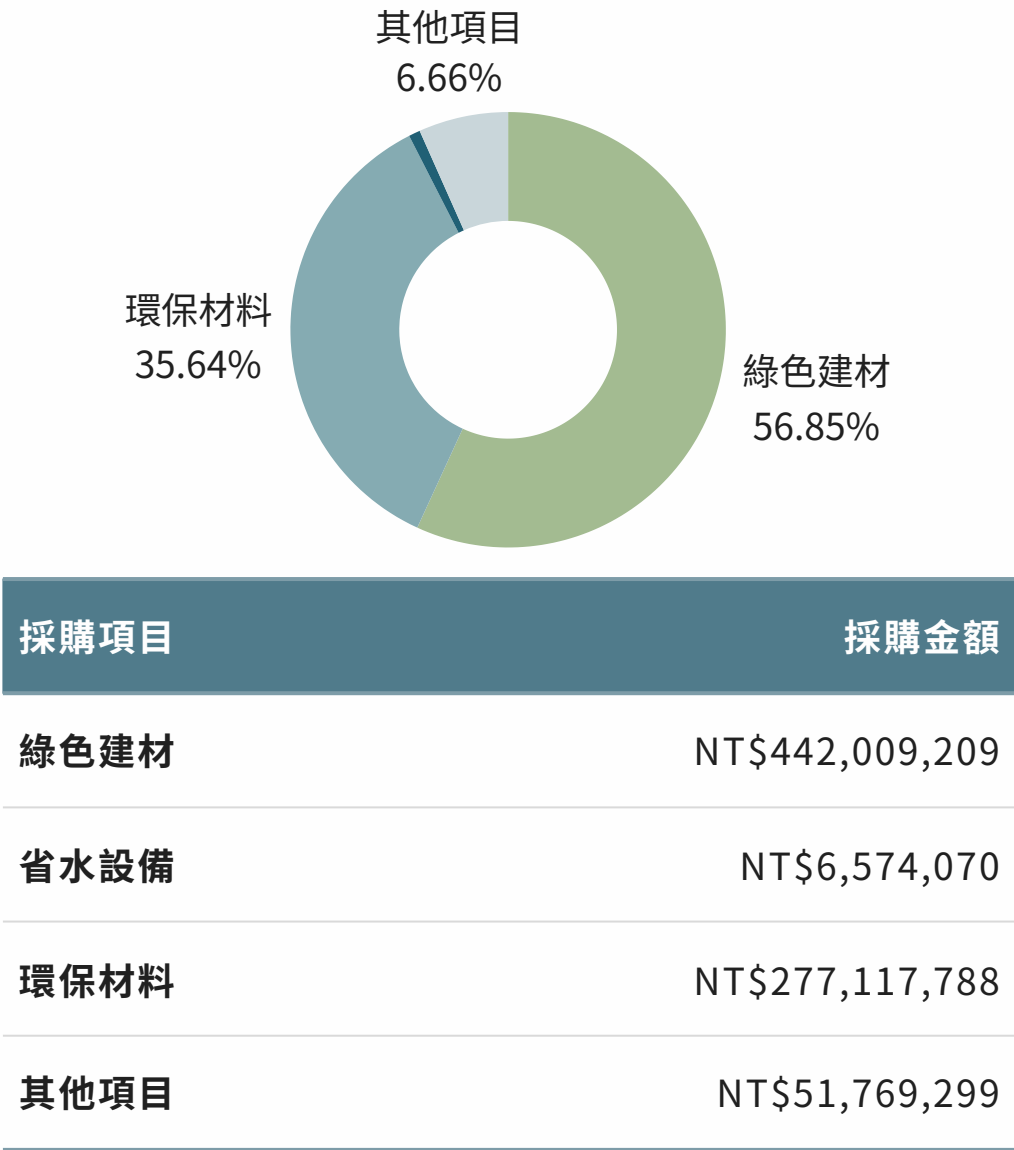
採購年成長率

綠色採購金額較去年成長68%，持續擴大環保產品與服務的採購比例。



採購類別分布

採購項目涵蓋節能設備、環保材料及綠色認證產品，全面落实永續採購政策。

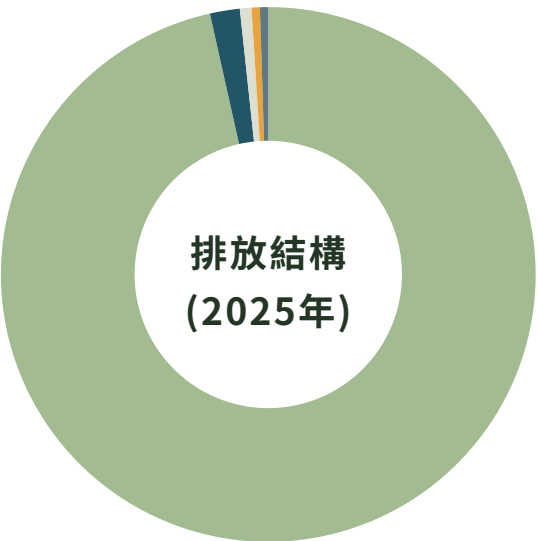




0.3.4 溫室氣體盤查績效

2025年總排放量

283,197 tCO₂e

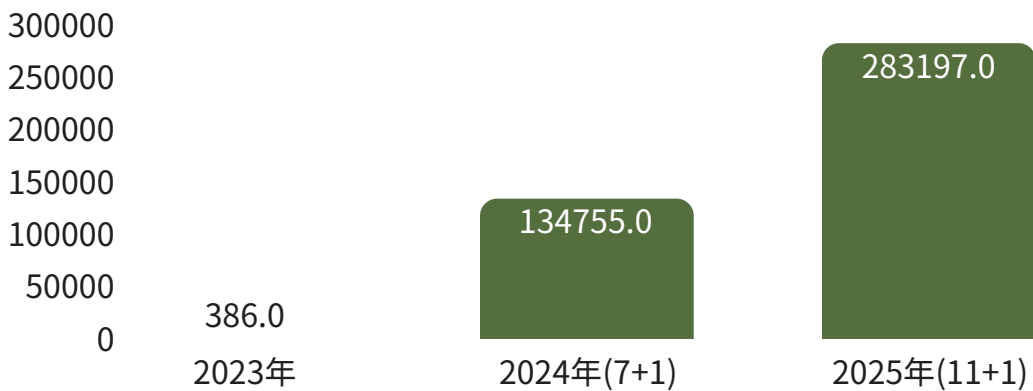


購買產品(建材)	96.4%
外購電力	1.8%
上游運輸	0.7%
外購燃料及能源	0.5%
廢棄物處理/清運等	0.5%



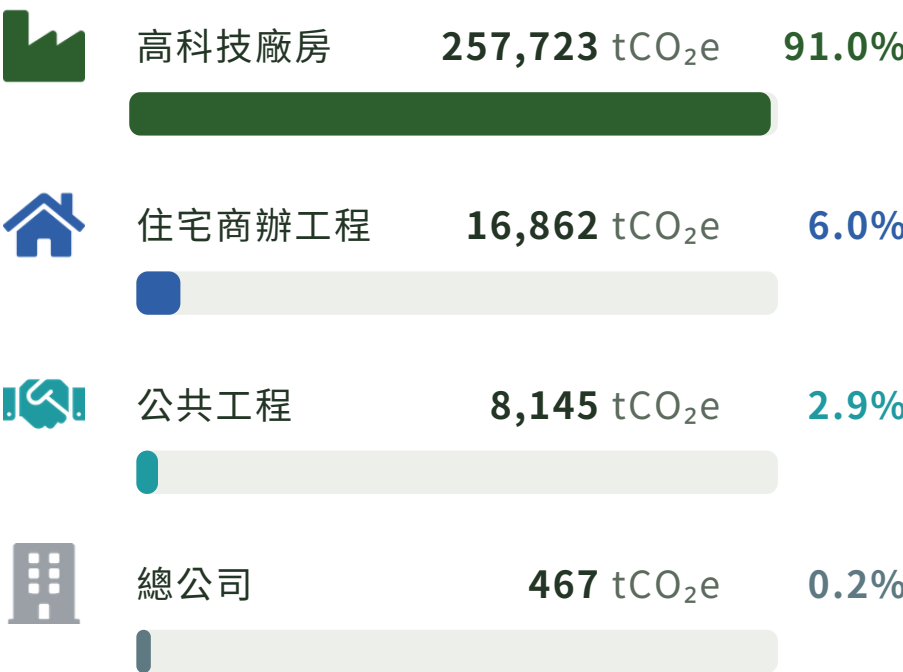
排放以「購買產品(建材)」為主，占總排放約96.4%，符合營造業以供應鏈排放為主之產業特性

近三年排放趨勢



排放量增加主要係因工程承攬量及高科技廠房案件增加，並非能源使用效率下降。

各工地類型排放占比 (2025年)



高科技廠房案件為主要排放來源，約占整體排放九成。



重點摘要



完成總公司及各工地盤查
涵蓋 公共工程、住宅商辦及高科技廠房等主要施工案場，全面掌握排放情形。



2025年總排放量為 283,197 tCO₂e
主要因工程承攬量增加及高科技廠房施工規模擴大所致。



排放來源以購買產品(建材)為主
占總排放約96.4%，為主要排放來源。



高科技廠房約占整體排放91%
反映大型高科技廠房建設建材使用量高。



後續推動方向

實施方向

執行方式



預鑄工法

推動減碳工法，如 PERI 派立塑膠模板，模組化工程系統並可重複利用。



工地機具與能源電氣化

將過去高度依賴柴油的自供機器（如傳統發電機、部分重型機具）逐步轉換為電力驅動，或在現場推動智慧型能源管理系統，減少範疇一的燃油直接排放。



低碳混凝土的比例

業主協調使用低碳混凝土並開始追蹤。



供應商評比

將減碳要求納入供應商評選機制，要求供應商提供產品碳足跡(EPD)。



持續優化能源管理

節能措施、魚電共生追蹤、施工管理優化

註：盤查範圍包含總公司及各工地，依 ISO 14064-1:2018 標準執行盤查作業。



0.4 永續治理策略藍圖

• GRI 2-22

營建本業永續

以精進的工程技術為基礎，導入循環經濟與氣候風險管理思維，打造兼具韌性、環境友善與資源效率的現代化營建工程。

循環經濟與廢棄物管理： 嚴格落實工地現場資源分類，透過剩餘土石方的合法回收再利用機制，將施工廢棄物減量，從源頭解決營建廢棄物對生態的衝擊。

綠色採購與綠色施工： 將 ESG 評估標準納入供應鏈管理。我們設定明確的綠色採購目標，優先採購環境友善建材，並導入AIPPG 四大方針（智慧施工、預製施工、精準施工、綠色施工），實現節能減碳的工程目標。

氣候韌性治理： 遵循 TCFD 氣候相關財務揭露框架，辨識氣候變遷帶來的風險與機會，將氣候調適與減緩策略納入經營決策，提升建築生命週期的抵禦韌性。



》 詳見3-1 章節：品質至上
詳見3-2 章節：財務績效
詳見4-3 章節：循環經濟

人才與職場環境

「人」是企業最珍貴的資產。我們致力於建構一個多元、平等、安全且具備持續成長能力的專業職場，確保員工在工作中獲得成就與尊重。

職安衛管理與健康促進： 嚴格執行 ISO 45001 與 CNS 45001 職業安全衛生管理系統，透過主動式危害分析（JHA）與個人防護措施，落實「工程零災害」。同時，透過定期的健檢，維護員工健康。

多元共融的職場文化： 我們倡導性別平權與多元包容，落實薪資與福利的公平性。透過母性保護計畫、原住民與身心障礙員工的聘用規劃，為組織注入多元觀點與生命力。

全方位人才培育： 建立完善的專業技能與領導力培訓體系，並結合在職訓練研習，協助員工在專業職涯中持續升級，將每一位夥伴打造成永續工程的推動者。



》 詳見5-1 章節：安全文化
詳見5-2 章節：人權與多元
詳見5-3 章節：人才厚植

社會影響力

我們致力於將企業能量轉化為社會動能，透過資源共享與在地連結，建立企業與社區共融的韌性網絡。

在地關懷與扶助： 我們不僅是建設者，更是社區的支持者。透過長期捐贈互助米與農產品契作，實質回饋原住民俗部落及弱勢家庭，以穩定的經濟支持促進在地農業發展。

教育永續發展： 深信教育是打破不平等的關鍵。我們持續推動獎學金計畫與校舍維修援助，致力於縮短城鄉差距，為弱勢學童提供實質的學習支援。

生態與環境共榮： 積極響應環境保育活動，透過造林計畫與林務機構合作，將企業的綠色足跡延伸至自然生態，落實企業的環境責任。



》 詳見6-2 章節：社會回饋



0.4.1 永續策略發展時程目標

• GRI 2-22



短期發展目標
2025-2026

盤查揭露

實施ISO14064 碳盤查、永續報告書認
(驗)證揭露；持續進行減碳目標

社會公益

贊助各項社會公益活動，從互助國小到
社會捐助，長達30年

互助共好

公司穩健成長、職場穩定，人員流動率
低，營造健康幸福環境



中期發展目標
2027-2030

低碳工法

剩餘土石方循環再利用，達到循環經
濟的永續雙贏

員工計畫

與相關單位等共同討論，研擬員工關
懷到退休的長期計劃

SROI

未來將把社會公益套入量化的計算指
標，成為日後更深化或擴大公益的效
益參考



長期發展目標
2031-2050

淨零碳排

緊跟根據國家發展目標，於2050目標設定
為淨零碳排的結訂年度。

綠色技法

與營建院配合，共同研擬將低碳技術的工
程逐步導入到新建工程

永續人才

將職場環境安全落實在每個員工教育守則
上，形成自動自發的互助精神

0.4.2 永續願景與承諾

- GRI 2-22

願景與承諾

「誠實」、「敬業」、「團結」、「學習」、「勤勉」及「互助」為互助營造建立基業的核心價值，在追求營收與獲利同時，堅持扮演好全球公民的角色，持續推動企業永續發展，藉以創造源源不斷的營運動力及企業競爭力。

我們是長期肩負社會責任使命的卓越公司，因深信唯有擔負起對利害關係人及環境保護的責任，最終將有助於公司長期的獲利與成長。並持續秉持回饋社會的精神，承諾實踐企業社會責任，在勞資關係、員工照護、公司治理、環境保護與社會公益，注重遵守政府法規、保障工作權、增進工作職場健康與安全、發展低碳工程、降低環境衝擊、負起社會與環境責任等ESG 三大面向作出承諾，以達到利害關係人之期待。

互助營造重視人才培育並以營建技術為企業之本，在品質與技術整合下力求精進創新，達到資源善用及節能減碳，運用BIM 三維模型建置模擬工程規劃、設計整合、施工視覺化檢討，並應用於工程進度與現金流管理。致力於對人與大自然的尊重和關懷，視每一件工程的交付為使命，不斷精進工程技術於全生命週期的管理。

永續經營的策略

互助營造依循 ESG 核心價值為「從善出發，永續成長」，以六大目標「克服資源短缺」、「優化人力素質」、「創新科技運用」、「傳承經驗知識」、「提升競爭實力」、「善盡企業責任」等具體策略，四大方針「智慧施工」、「預製施工」、「精準施工」、「綠色施工」等四大執行方針，並呼應 17 項聯合國永續發展目標（SDGs）。

為履行企業在環境永續（E）、社會共融（S）與公司治理（G）等面向之責任，滿足在產品、服務、公司治理、環境等各利害關係人的需求與期待，並結合企業立業核心價值，追求企業永續經營發展，善盡社會責任。互助以「數位總承包商」為發展使命，積極參與公共工程、集合住宅、企業廠辦與醫療院所等興建工程，是政府與企業構築永續城市的最專業夥伴。

• 六大策略方向





0.4.3 重大性主題

- GRI 3-1

重大性主題分析流程

互助營造因應國際企業永續發展趨勢，以及全面了解利害關係人所關注之重大議題，依據全球永續性報告協會(Global Reporting initiative, GRI)2021發佈的永續性報告準則(Sustainable Reporting Standards)，鑑別出六大類主要利害關係人，包含：股東、客戶、員工、協力廠商、社會大眾/媒體、政府 /非政府部門。經由小組成員內部討論、國內外同業資料分析、社會事件與時事議題等作為本公司永續重大議題之來源，共蒐集歸納33項相關議題，進行利害關係人關注程度調查，以鑑別10個重大性主題，由各部門主管確認對營運之衝擊程度，擬定相關管理方針與績效，並予以揭露於本永續報告書中。

了解組織脈絡：永續議題蒐集 - 33 個永續議題

參考國際永續規範及標準（GRI 準則、SASB、SDGs、TCFD）、國內外營造與建築同業 案例以及利害關係人溝通過程，由推動小組彙整並列舉 33 項永續議題。另為確保重大性主題之客觀性、完整性與包容性，亦回顧前版報告書重大性主題矩陣。

鑑別實際及潛在衝擊：邀請44 位部門主管針對蒐集的 33 項議題

永續發展中心在內部會議中邀請44 位部門主管針對蒐集的 33 項議題，鑑別可能產生的實際或潛在之負面/正面衝擊，以及衝擊可能的影響，包含財務面、商譽面、環境面和人權面。

評估衝擊的顯著性：298 份外部問卷 + 44 份內部問卷

永續發展中心透過「互助營造利害關係人 工作小組透過「互助營造利害關係人 ESG 問卷」調查 6 類利害關係人對 33 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298 份有效回饋。同時，也發放內部問卷給 44 位部門主管，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。

重大性主題顯著性排序：10 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 10 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經營會議、董事會報告。

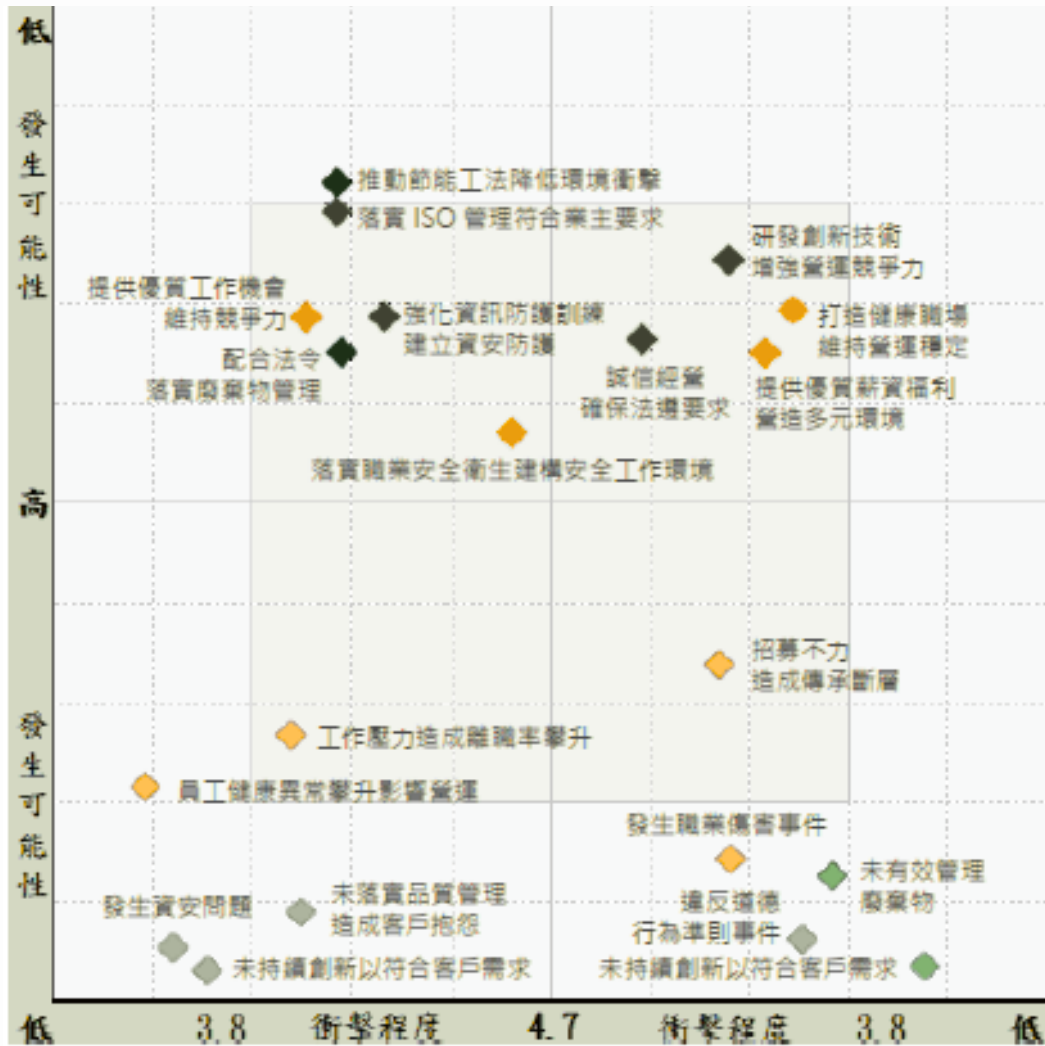
重大性主題分析流程



0.4.4 重大性主題鑑別

- GRI 3-1~3

互助營造依循系統化重大性分析流程，蒐集並歸納33項永續相關議題，透過利害關係人關注程度調查進行量化分析，並結合各部門主管對營運衝擊程度之評估，採雙軸矩陣進行分析，鑑別出10項重大性主題。經內部檢視，考量近年外部環境與產業議題變化趨勢相對穩定，評估既有重大性主題於2025年度仍具代表性與適用性，故延續既有重大議題作為持續管理與揭露之依據。



重大議題	衝擊事件	對應GRI主題
E	廢棄物暨空污管理	● 配合法令落實廢棄物管理 ● 未有效管理廢棄物 GRI306：廢棄物
	綠色及友善施工	● 推動節能工法降低對環境衝擊 ● 未降低對環境衝擊與減緩 GRI305：排放
S	招募與留才	● 提供優質工作機會維持營運競爭力 ● 招募不力傳承斷層
	健康與安全	● 打造健康職場維持營運穩定 ● 員工健康異常攀升影響營運 自訂主題
	薪酬福利與友善職場	● 提供優質薪資福利營造多元工作環境 ● 工作壓力造成離職率提升 GRI 2：一般揭露 GRI405：員工多元化與平等機會
	職業安全衛生管理	● 落實職業安全衛生建構安全工作環境 ● 發生職業傷害事件 GRI403: 職業安全衛生
	誠信經營	● 誠信經營確保法遵要求 ● 違反道德行為準則事件 GRI2：一般揭露 GRI419：社會經濟法規遵循
G	創新技術與服務	● 研發創新技術增強營運競爭力 ● 未落實品質管理造成客戶抱怨 自訂主題
	客戶服務滿意度	● 落實ISO 管理符合業主要求 ● 未落實品質管理造成客戶抱怨 自訂主題
	資訊安全	● 強化資訊防護教育訓練建構資安防護 ● 發生資安問題 自訂主題

0.4.5 利害關係人議合

• GRI 2-16、29

經內部檢視近年公司營運型態、產業特性及外部利害關係人互動情形，未出現重大結構性變動，評估既有鑑別之六大類主要利害關係人於2025年度仍具充分代表性與適用性，爰延續既有分類架構，包括股東、客戶、員工、協力廠商、社會大眾／媒體及政府／非政府組織，並持續透過多元溝通機制蒐集意見與回饋，以作為永續策略規劃之重要依據。

利害關係人議合說明（1/2）

利害關係人	對互助營造的意義	關注議題	議合管道與頻率	溝通績效
員工	員工為本公司永續發展的基礎，提供優於市場的薪酬福利及多元的學習環境，吸引優秀人才加入，並讓優秀同仁一展長才	- 招募與留才 - 薪酬福利與友善職場 - 職業安全衛生管理	- 內部申訴電子郵件(管理部主管信箱) - 勞資會議(每季) - 職工福利委員會(每半年) - 教育訓練(每年) - 企業內部網站公告系統(不定期) - 員工滿意度調查(不定期) - 定期會議(週會、月會、年會等)	- 每年舉辦4次勞資會議 - 全年辦理新進人員培訓講習2次,計84員 - 全年辦理專業技能培訓研習計2,002人次 - 全年辦理主管培訓研習30員 - 全年辦理全員績效考核覆蓋率達95.8% - 全年實施職安衛現場(環保與職安衛)稽核管理398次
客戶	客戶為本公司營收主要來源，提供高品質安全產品與良好客戶服務，以提升客滿意度	- 綠色與友善施工 - 創新技術與服務 - 永續供應鏈管理 - 資訊安全	- 客戶滿意度調查(每年) - 客戶服務專線與聯絡信箱(不定期) - 業主工地工務會議(週會、月會) - 業主供應商會議(季會、年會)	- 年度客戶滿意度獲得滿意肯定，問卷調查 - 獲得年度優良供應商表揚 - 提供穩定工程品質及良好進度管理，達成合約工期目標達 - 協力達成業主及客戶綠色供應鏈要求，持續提供碳排數據

利害關係人議合說明（2 / 2）

利害關係人	對互助營造的意義	關注議題	議和管道與頻率	溝通績效
政府機關	遵循法律規定，並與政府共同努力促進產業發展	- 綠色與友善施工 - 職業安全衛生管理 - 能源與溫室氣體管理	- 公文來往(不定期) - 電話及郵件溝通(不定期) - 說明會或研討會或公聽會(不定期)	- 依規定辦理安衛工作守則及各工程專案之安衛管理人員設置報備 2025年未有因遺漏申報或是申報不實受主管機關裁罰之情事
供應商	優良供應商對工程的重要性，培養互助互惠的夥伴關係，以促進雙方之成長，達成經營永續與共好	- 職業安全衛生管理 - 永續供應鏈管理	- 供應商評鑑(不定期) - 供應商滿意度調查(不定期) - 實地訪查(不定期) - 電話及郵件溝通(不定期) - 廠商工地協議組織會議(不定期)	2025完成供應商考核210家 - 供應商永續發展自評問卷共發出717份，回收170份，回收率為23.7%
股東	股東為本公司提供資金來源，公司持續以穩健經營成果回饋，增進股東的權益，穩定資金並創造投資價值	- 風險與危機管理 - 創新技術與服務 - 永續供應鏈管理 - 資訊安全	- 股東會(每年) - 年報及財報揭露(每季)	2025舉辦年度股東大會，說明本公司近期之營運成果及未來展望
社會大眾	本公司積極扮演企業公民的角色，主動投入社會公益，提升社會正面影響力	- 綠色與友善施工 - 職業安全衛生管理 - 社區關係與社會公益	- 社區拜訪(不定期) - 電話及郵件溝通(不定期) - 公司網站聯絡我們(不定期)	說明公司營運情況及各工程專案執行進度



CH.1

堅實基石

誠信治理與經營韌性

1.1 治理架構.....19

1.2 誠信經營.....24

1.3 風險管理.....28

1.4 永續策略.....38



1.1 治理架構

• GRI 2-1、6、7

公司簡介

互助營造創立於 1949 年，在台灣是登記甲級的綜合營造業。創立初始，正值二次世界大戰結束，民生凋敝，百廢待舉，總裁林清波先生毅然創立互助營造，投入建設台灣的工作行列，深刻體會須靠群體力量合作，方能開創美好人生及成功事業，並將公司命名為『互助』，意思就是互相幫助，它不但是本公司已逾半個世紀的經營理念，也是一則做人做事的基本哲理，創業至今歷經七十年的景氣循環的各種磨練與挑戰，仍屹立不搖，持續倡導創新研發，堅持高品質的施工標準，並透過施工經驗的累積與傳承，發展更進步的營造技術，穩紮穩打誠信經營。

創立

1949年

資本額

21.6億

2025年營業額

245億

員工

1,002人
(含第二類外國人員工)

互助的承諾

安全第一

工期為先

品質至上

承攬項目：

建築工程承攬

土木工程承攬

統包工程承攬

BOT/BT工程參與

公司名稱：互助營造股份有限公司

創立時間：1949年

營運總部：台北市中山北路一段27號15樓

主要服務：與建築工程之整合承攬與全流程專業服務



互助的營運模式

互助營造以建築工程、統包工程及土木工程承攬為核心業務，憑藉豐富的工程實績與專業技術團隊，提供從規劃設計整合、工程施工管理、採購發包、品質管理至職業安全衛生管理等全方位工程服務。服務範圍涵蓋高科技廠房、醫療院所、商業辦公大樓、金融機構、住宅、教育設施、公共基礎建設及大型統包工程等多元領域。面對大型且複雜的工程需求，互助營造透過整合建築、土木、機電及專業分包資源，提供業主高品質、高效率且具永續價值的工程解決方案，持續創造客戶、供應鏈夥伴及社會共榮的價值。

互助的未來展望

- ▶▶ 強化競爭力
誠信、專業、創新、傳承是互助人的基本要求，在此價值之上，互助不斷強化人員的素質與能力，追求以現代化的管理模式，提升工程技術，善用科技工具，創造差異化，成為客戶唯一並以超越客戶期待的成果回饋業主。
- ▶▶ 深耕台灣
營造業是國家基礎建設的礎石，互助未來仍以更積極的態度參與國家建設，無論在公共或是私人工程或投資開發個案上，都將把握機會，擴大參與，為台灣貢獻己力。
- ▶▶ 供應鏈支持
互助擁有長期從營建廠房、科技大樓累積起來的經驗與能力，為因應未來半導體、AI擴廠的量能，互助也在極積擴大產能，一同為台灣半導體業努力。



1.1.1 互助的永續商業模式

• GRI 2-6

互助的永續精神：「敬天、愛地、利人」



Logo所蘊含的永續精神

互助營造以「天、地、人」為企業核心價值，秉持「敬天、愛地、利人」的經營理念，將環境保護、社會責任與誠信治理融入日常營運。Logo中象徵太陽的「天」、土地的「地」及合作共榮的「人」，展現互助營造對自然環境的尊重、對土地資源的珍惜，以及對員工、客戶、協力廠商與社會大眾的承諾，體現 ESG 永續發展精神，朝向與環境共生、與社會共榮的永續企業邁進。

商業關係：共創永續生態

政府機關

積極配合政府政策，確保所有營建專案符合環境、社會與治理相關法規，共同推動城市永續發展。

驗證機構

透過第三方驗證，確保綠色建築標準、碳排放數據及 ESG 報告的準確性與公信力，提升企業透明度。

學術單位

共同投入永續營建技術研發、推動產學合作專案，並培育具備 ESG 意識的未來營建人才。

社區組織

深耕在地，與社區建立良好互信關係，透過參與式規劃、回饋機制，促進在地共榮與社會福祉。



價值鏈：從源頭到成果的永續轉型

上游供應鏈管理

確保原物料採購與分包商合作符合 ESG 標準，推動綠色採購、在地化供應與社會責任。

核心工程與 ESG 整合

施工過程導入環境友善技術，強化勞工安全、品質管理及社區溝通，實現專案永續價值。

下游客戶與成果交付

提供高品質的綠色建築方案，並透過建築生命週期服務，維護客戶權益與創造長期共享價值。

永續活動與綠色足跡

低碳技術研發

投入創新研究，開發節能減碳的施工技術與材料，如高效能混凝土、再生建材等，引領產業朝低碳轉型。

綠色工程實踐

將生態設計理念融入工程專案，推動廢棄物減量、水資源循環利用、生物多樣性保護等措施，打造環境友善的綠色建築。

數位轉型管理

運用 BIM、大數據及物聯網技術，提升專案管理效率、優化能源使用監控，並實現精準的供應鏈協同作業，邁向智慧營造。

供應鏈管理

建立嚴謹的永續採購標準，篩選符合 ESG 原則的在地供應商，確保從原物料到最終產品的整個供應鏈，均能實踐環境保護與社會責任。

1.1.2 永續治理架構

• GRI 2-9、2-13

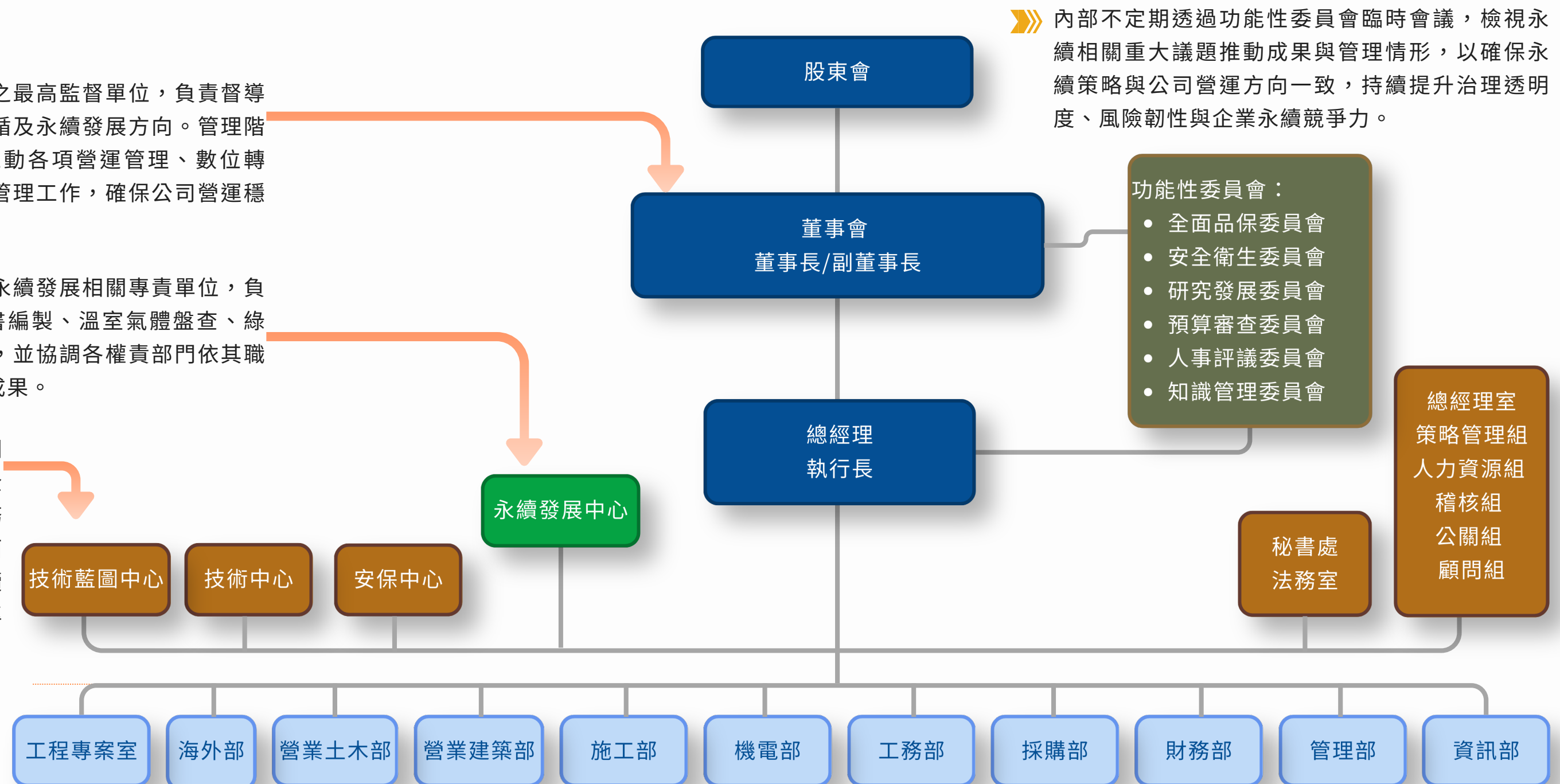
永續推展組織架構係由總經理秉承董事會決議，由上而下貫徹企業永續策略，並結合各部門專業職能共同推動環境（Environmental）、社會（Social）及治理（Governance）相關工作，將永續發展理念融入公司經營管理與工程執行之中。

組織架構

以董事會作為公司治理及永續發展之最高監督單位，負責督導公司經營策略、風險管理、法令遵循及永續發展方向。管理階層則依董事會核定之策略目標，推動各項營運管理、數位轉型、職業安全、環境永續及供應鏈管理工作，確保公司營運穩健並兼顧長期永續價值。

為強化永續議題之推動，公司設有永續發展相關專責單位，負責統籌 ESG 資料蒐集、永續報告書編製、溫室氣體盤查、綠色採購、健康建築及相關認證作業，並協調各權責部門依其職掌提供管理方針、績效數據與改善成果。

各部門依業務屬性分工執行永續相關議題，包括工務管理、職業安全衛生、採購發包、人力資源、財務會計、資訊管理及技術研發等面向，透過跨部門協作機制，將永續發展目標落實於日常營運與工程專案執行中。



1.1.3 董事會監督與管理

- GRI 2-9~12、17~18

董事會依循相關法令及公司章程規定行使職權，並透過董事成員於營建、經營管理及相關專業領域之經驗與專長，進行充分交流與溝通，善盡公司治理及監督管理責任。互助營造董事會由 6 名董事組成，每屆任期 3 年，職權涵蓋經理人任免、營業計畫制定、重要章則及契約核定、預算與決算審定、盈餘分派、資本增減，以及永續議題推動，包括溫室氣體盤查、公司治理、利害關係人溝通、誠信經營等事項。

董事長作為董事會最高負責人，負責督導公司永續發展策略之制定與推動，將永續理念融入企業經營決策及風險管理機制。董事會定期檢視永續目標、重大議題、氣候變遷風險與機會及相關績效成果，確保永續治理方向與公司整體發展策略一致，並督導經營團隊落實各項永續行動方案，以創造企業、環境與社會共榮之長期價值。

2025 年度董事會平均出席率為 90%。此外，「經營管理會議」全年共召開 12 次，原則上每月召開一次，由各專責單位主管及專案人員與會，定期追蹤各工程專案施工營運狀況，以及永續發展推動工作之執行情形。

- 永續議題重大會議

會議名稱	次數(年)	主辦單位	列席最高主管
經營會議	12	管理課	董事長
部門主管會議	11	管理課	董事長
各工地主管會議	6	管理課	董事長
人評委員會	1	人事課	董事長
勞資會議	4	人事課	董事長
安全衛生委員會/ 全面品保委員會	4	安保中心	董事長

- 董事會永續治理角色

策略制定

董事會負責制定公司使命、願景與核心價值，審議中長期經營策略及重大投資計畫，並督導管理階層落實執行，以確保企業永續發展目標之達成。

監督管理層

董事會透過董事會議、經營會議及各項營運管理會議，監督管理階層執行公司策略與日常營運，確保各項經營活動符合法令規範、公司制度及誠信經營原則。

風險管理

董事會負責監督公司風險管理機制，定期檢視營運過程中可能面臨之政治、經濟、金融、法規、資安、氣候變遷及商譽等風險，並督促管理階層建立適當之風險因應措施，以強化企業韌性。

財務監督

董事會負責監督公司財務狀況與財務報導之完整性及可靠性，審議年度預算、決算及重大財務事項，並督導工程投標後之預算編列與執行情形，以維護公司及股東權益。

- 董事會成員

職稱	姓名	國籍	性別	年齡					經營管理	財務分析	領導決策	產業知識
				31-40歲	41-50歲	51-60歲	61-70歲	71歲以上				
董事長	林志聖	中華民國	男性				V			V	V	V
副董事長	廖年祈	中華民國	男性					V	V	V	V	V
董事	林清波	中華民國	男性					V	V	V	V	V
董事	顏瓊姿	中華民國	女性				V		V	V		
董事	廖憲曜	中華民國	男性	V					V	V		
董事	和睦投資股份有限公司(代表人：林志聖)	中華民國	男性				V		V	V	V	V

註1：董事會性別百分比為男性董事83.33%，女性董事16.67%；註2：董事會成員年齡分布30歲以下0%，30~50歲16.67%、50歲以上83.33%；註3：2025年度永續報告揭露之董事任期為113年03月05日至116年03月04日



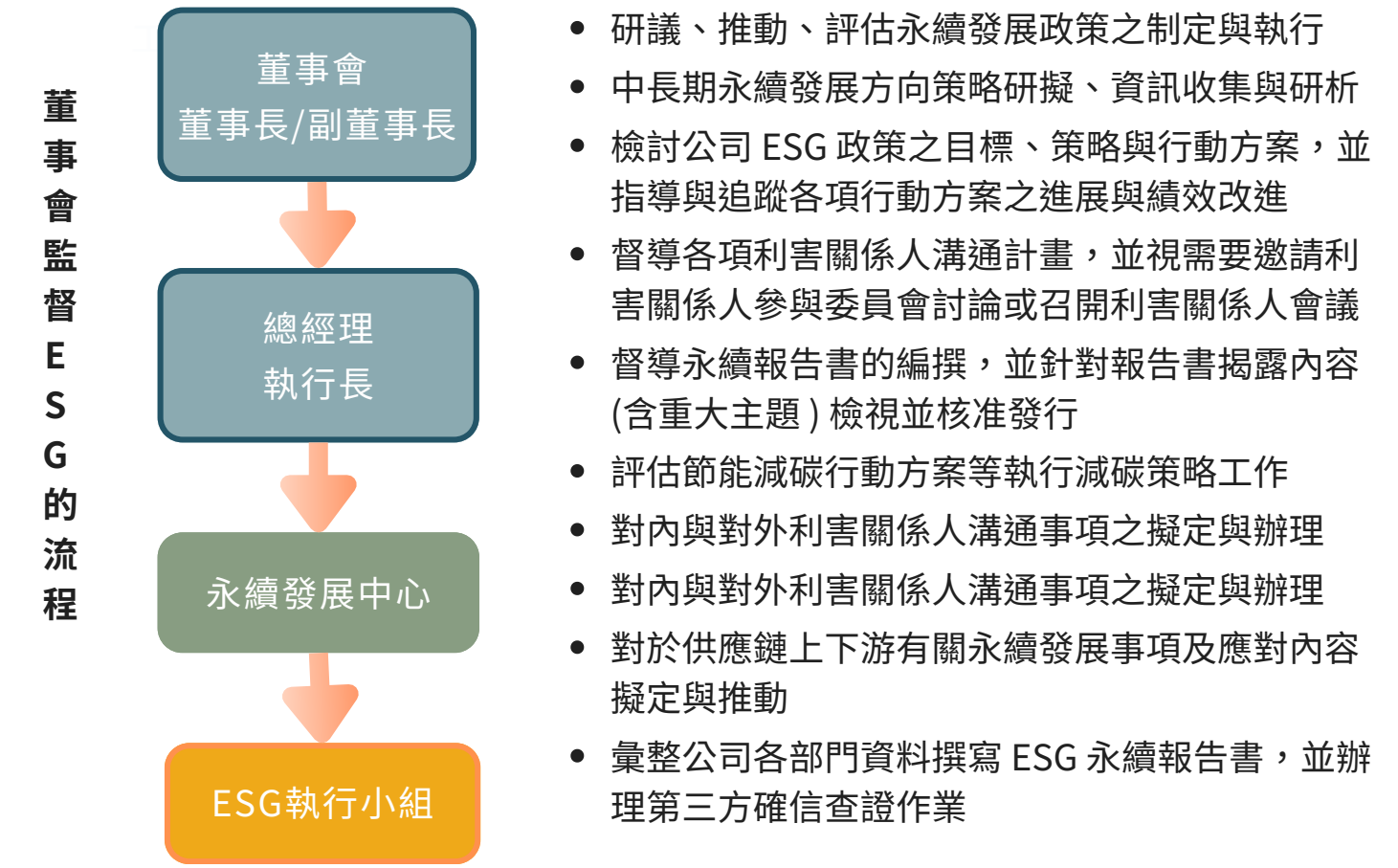
1.1.4 永續發展組織

• GRI 2-11、13~14

為落實企業永續發展的願景，互助營造成立「永續發展中心」，推動企業永續創新與發展，發揮企業內部影響力。

為確保公司治理之獨立性，董事長與總經理為不同人擔任，職責劃分明確，永續發展組織架構係由總經理秉承董事會決議，由上而下貫徹企業永續策略，透過永續管理策略、目標與行動方案，定期提報「經營管理會議」，在日常工作中落實 ESG 永續治理政策，並於「永續報告書」闡明永續關注內外部 議題，包括公司治理、策略方向、永續角色、核心能力、利害關係人管理、價值創造、創新工法、及客戶服務、環境管理、供應鏈管理、資源管理等風險與機會管理措施，並與員工、股東、客戶、協力廠商、政府 / 公協會與社會大眾 / 媒體等利害關係人建立良好互動。

永續發展中心管理架構與權責



• 各部門共同推動永續發展





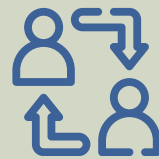
1.2 誠信經營

- GRI 2-23、24、26、27、205、IF-EN-510a.2、IF-EN-510a.3



行為準則

為追求本公司整體之最大利益及致力於永續發展，並使公司之利害關係人瞭解本公司董事、經理人及全體員工執行職務時應遵循之道德標準及行為規範，經董事會決議訂定《企業社會責任實務守則》《道德行為準則》，明確要求董事、監察人、經理人及員工的行為須符合道德標準，應以客觀的方式處理公務，堅信誠信原則、永續經營為公司治理之基石。



內部控制

本公司設置之稽核室為直接隸屬總經理的獨立單位，依《風險管理及危機處理作業守則》嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，本公司設有《道德行為準則》，設有實體匿名意見箱、申訴信箱，《員工獎懲規則》亦設有鼓勵內部人員檢舉不誠信的行為之獎勵機制。2023 年度公司及其內部人員並無違反內部控制制度規定之處罰與主要缺失之情形，亦並未接獲任何舉報或發現任何相關不法。



法令遵循

為確保各項作業流程及相關管理規章之訂立、修訂或廢止符合相關法律規章，在必要時法務室將就法令規定表示意見，給予相關部門執行建議，各部門業務所轄之合約、協議書等文件，也皆須法務室主管核可後，方能作業。本公司 2025 年無任何環境、社會相關之重大違反法規之情事，勞動檢查裁罰、環境檢查裁罰事件金額達 10 萬元以上計有12件，主管機關提出後皆已改善完成，並持續加強相關管理措施。



人權政策

遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。

2場次

2025 年度辦理反貪腐及道德行為教育訓練講習合計場次





1.2.1 道德行為準則

• GRI 2-15、205

商業道德

互助營造堅持，誠信經營、絕對禁止利用職權牟利或圖利，對於貪瀆及不道德行為零容忍，誠如林董事長所言「互助是正派的公司，我們做事正正當當，絕對不允許做違法、不對的事情，不管任何理由，都不允許有人利用職權從中牟利或圖利他人，造成公司有形或無形的損失，尤其有新進同仁到任時，各位主管更必須親自告知。公司的名譽、公司的資產、公司的未來，必須靠大家來保護、維持。」

互助營造秉持誠信經營與永續發展為治理基石，據此制定《企業社會責任實務守則》與《道德行為準則》，明確規範董事、監察人、經理人及全體同仁應恪遵最高道德標準，以客觀、正直之態度執行職務。

為維護公司營運的透明與正直，特設獨立之「稽核室」，直接隸屬總經理，定期針對全台營運據點（含總部及各專案工地）進行內部控制與貪腐風險評估，確保其獨立運作與客觀審查。2025 年完成全公司營運據點之評估，涵蓋率達100%，經評估皆未發現重大貪腐風險。

我們嚴格依循《風險管理及危機處理作業守則》及《道德行為準則》，對任何貪瀆、賄賂及勒索行為零容忍，並堅決禁止，同時將廉潔要求延伸至人才招募端，於新進人員聘用契約中明文禁止索取或取得任何不正當利益，從源頭杜絕違規風險。



管理方針與治理機制

企業誠信經營為永續發展之基石，持續深化反貪腐、反賄賂與商業道德文化，要求董事、主管及全體員工遵循相關法令及公司內部規範，並透過教育訓練、宣導與申訴機制，強化誠信經營文化。公司透過教育訓練、內部宣導及新進員工培訓等方式，使同仁了解公司價值觀、工作倫理、利益衝突規範及反貪腐要求，並確保各項營運活動皆符合誠信與法治原則。

為提升同仁對誠信經營及職場倫理之認知，2025 年度持續辦理相關教育訓練，內容涵蓋反貪腐、職場尊重及職業安全相關議題，透過定期教育訓練與新進人員培訓，持續強化員工誠信意識與法治觀念，確保全體同仁於日常業務中遵循誠信經營及反貪腐相關規範。

• 誠信經營及職場倫理教育訓練與宣導：

課程名稱	場次	時數
塑造健康職場－杜絕職場霸凌及性騷擾	2 場	2 小時
職災和解重要事項宣導	5 場	10 小時
新進人員反貪腐教育訓練	2 場	16小時





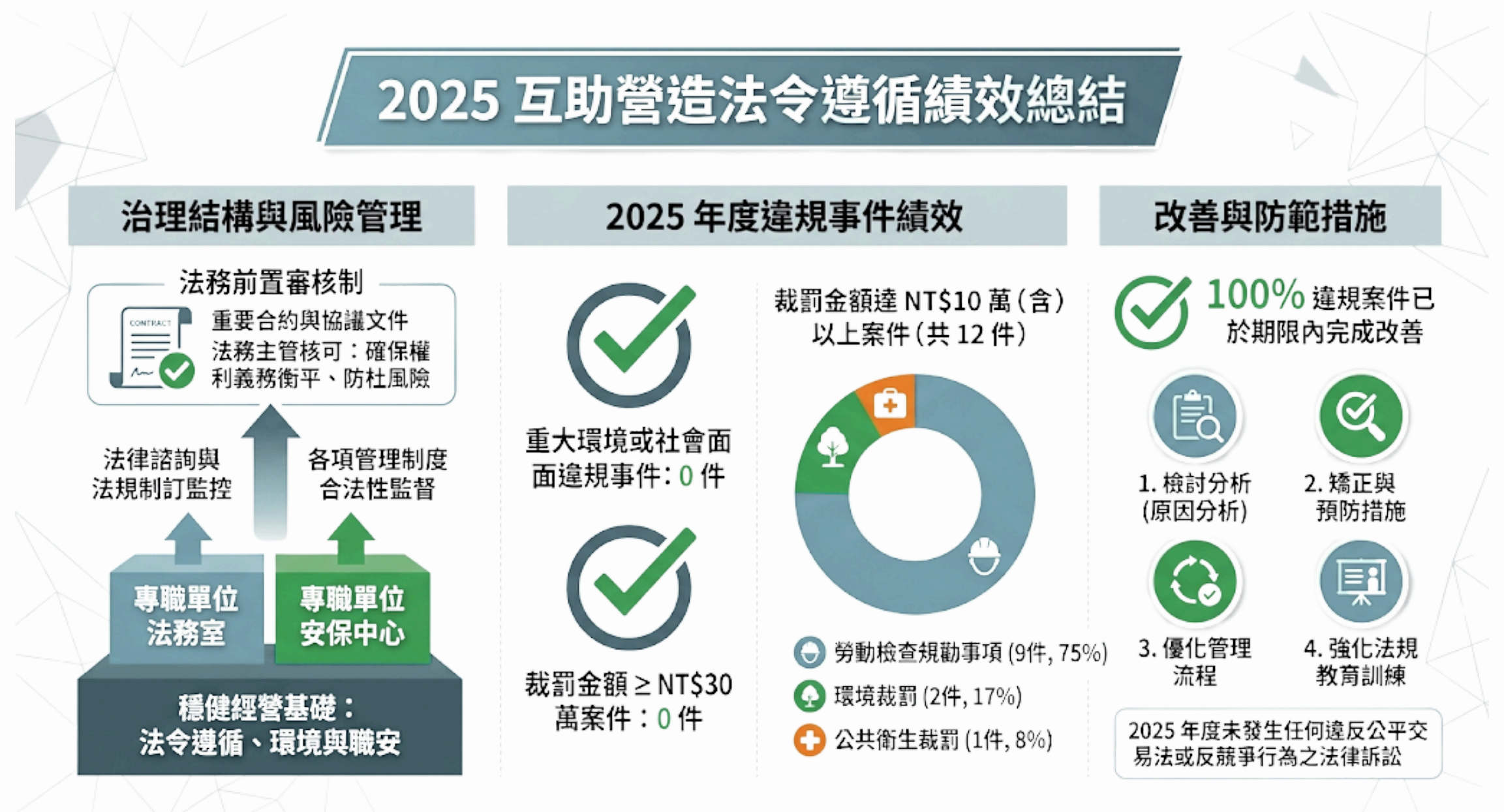
1.2.2 法規遵循

- GRI 2-27、205、206、307、IF-EN-160a.1、IF-EN-250a.2

監督與管理機制

互助營造將法令遵循視為穩健經營之基礎，重視環境、職安等工作場所之安全，積極制定改善措施，以強化企業整體品質。為確保公司運營能符合相關法令規範，互助營造設法務室、安保中心等專職單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，負責監督各項管理制度之合法性，於規章異動時即時提供法律諮詢，確保組織運作不逾越規範。同時，為落實內部控管流程，針對所有重要合約與協議文件實施法務前置審核制，透過法務主管核可確保權利義務之衡平，有效防杜合約風險。

- 互助營造於2025年度未發生任何重大環境或社會面違反法規事件。勞動檢查及環境檢查裁罰金額達新臺幣30萬元（含）以上案件為0件。
- 年度內勞動檢查及環境檢查裁罰金額達新臺幣10萬元（含）以上案件共12件，其中包含勞動檢查規勸事項9件、環境裁罰2件及公共衛生裁罰1件。
- 所有違規案件均已於期限內完成改善，並針對事件原因進行檢討分析，落實矯正與預防措施，持續優化管理流程及強化法規遵循教育訓練，以降低違規風險，提升營運管理品質與法令遵循績效。
- 2025年度亦未發生任何違反公平交易法或反競爭行為之法律訴訟。



1.2.3 人權與不法行為零容忍政策

• GRI 2-23~26、205、406、408

「零容忍」不法侵害與違反道德行為

互助營造嚴禁使用童工，禁止任何形式之歧視，相關規範已明定於《工作規則》及《道德行為準則》，以茲全體同仁及經營團隊共同遵守、建立及維護安全、尊重的職場氛圍。

為防治工作場所性騷擾、性侵害或職場霸凌事件、不法行為，並確保誠信經營行為，互助營造建構了多軌並行的舉報與溝通系統。

- 於制度面，我們在《員工獎懲規則》中明確訂定獎勵機制，鼓勵同仁主動揭發不法侵害與違反道德行為準則事件；並於2025年度辦理反貪腐教育訓練2場次及杜絕職務霸凌及性騷擾講習2場次，合計4場。除開立實體課程外，亦於數位知識館提供線上課程及講義，將法遵與人權保障義務轉化為全員參與的自律行動，建構全方位之防禦線。
- 於執行面，則併行實體匿名意見箱與電子申訴信箱，並對舉報人身分與內容採取嚴格保密措施。此外，更優化意見反映專區，於2025年度『互助 PORTAL』APP更推出『我有話要說』功能，讓同仁能不受時空限制、直接向管理層表達意見的權利。透過實體與數位的整合，我們不僅優化了內部監督效能，更讓每位同仁成為守護企業誠信價值的堅實防線。
- 於供應商方面，互助營造希望其瞭解企業社會責任暨道德規範標準的要求，制定供應商管理政策，要求供應商遵循從業道德規範與行為準則要求，符合人權及廉潔承諾，持續進行永續風險評估，簽署「供應商行為準則」承諾書，與上下游企業共同踐行環境保護、節能減排等社會責任，打造綠色供應鏈及永續風險控管。

2025年度，互助營造及內部人員均嚴守內部控制制度規定，未有任何因貪腐或違反誠信行為受處罰或主要缺失紀錄，亦未接獲任何不法舉報或發現相關違規情事，充分展現了全體同仁對誠信治理的共同承諾。2025年度亦未發生任何違反公平交易法或反競爭行為之法律訴訟。





1.3 風險管理

- GRI 2-12、13、IF-EN-160a.2

營造業是高風險行業之一，企業在營運過程中常會遭遇到許多可能威脅經營的不確定因素，互助營造為強化公司治理並健全風險管理作業，以合理確保本公司永續經營與發展，已於2018年5月14日董事會決議通過訂定「風險管理及危機處理作業守則」，並透過風險評估及辨識、確認、擬定措施、定期檢視，以落實風險管理之執行。



風險管理範疇

互助營造管理所有對營運及獲利可能造成影響之各種策略、營運、財務等潛在的風險，風險類型包括但不限於以下類型，例如財務風險、產品風險、市場變動風險、客戶服務風險、資訊安全風險、人力資源風險及職業安全風險等。

風險管理委員會架構與職掌

董事會為公司風險管理之最高單位，負責核准、審閱及監督公司風險管理政策，以遵循法令，確保風險管理之有效性，推動並落實整體風險管理為目標。

風險管理小組架構與職掌

風險管理小組為負責執行風險管理之權責單位，由總經理擔任召集人，藉由經營管理（審查）會，定期聽取各單位主管之報告，包含必要之改善建議。各單位主管負有風險管理之責任，隨時注意國內外法令變動，負起單位內作業的最初風險辨識、評估及管控的考量與防範之責，並確保風險管理及控制之機制與程序能有效執行。

運作情形

於「經營決策書」統整各單位依七大項風險（財務、市場變動、工程、人力資源、資訊安全、環境、職業安全），分析與評估其相關業務活動風險細項。

1.3.1 風險管理策略

風險管理策略（1/3）

風 險 項 目		風 險 描 述	因 應 策 略
財務風險	信用風險	公司因客戶或金融工具之交易對象無法履行合約義務而產生財務損失之風險，以及公司因無法交付現金或其他金融 負債，未能履行相關義務之風險。	- 銀行—定期對銀行提供財務報表，確保信用額度足夠，並加強往來提高信用評分。 - 業主—每月部門會議追蹤異常應收款項，以提供層峰及董事會擬定方針控制。 - 供應商—供應商之擔保準備審核確實，並每月會議追蹤工程異常提出防範措施呈報董事會。
	流動性風險		
市場變動	政府管制或法規改變	面對市場環境政府時有相關管制作為以及相關法規修改更新，對營運過程造成適法性影響或營運成本提高風險，同時國際環境影響，面對勞動力缺少以及原物料與勞動力價格波動劇烈，造成工期延宕以及營運損失之風險。	- 各部門須就負責範圍內適用之法規進行持續性監控，法務部門亦會不定期至相關政府網站適用法規的最新法律規定，並由各權責單位進行風險評估，訂定策略與執行。 - 與供應商及協力廠商長期合作，由相關部門預估未來成本走勢，採取預發包及採購，降低物價波動風險。 - 持續監控市場原物料及勞動力變化趨勢，並合理與關利害關係人進行溝通，調整成本結構，降低整體營運風險。
	勞動力與物料供給變動		
工程風險	契約風險	公司營運中因交易對象選擇及契約中之商業條款與法律條文是否符合相關法規，權利義務關係是否適當，以及供應商執行過程中無法符合客戶及公司品質需求，或無法履行合約規範，導致營運損失之風險。	- 法務作業審查檢驗重點逐項檢查適法合宜，並與業務單位密切溝通，確保管控風險，並採取適切因應措施，以適當風險控管，保障公司權益。 - 依據供應商管理辦法辨識並評估供應商財務能力、品質不良及工期延誤風險，並於系統內標註風險辨識紀錄，列入觀察名單以利風險控管
	供應商風險		

風險管理策略（2/3）

風 險 項 目		風 險 描 述	因 應 策 略
人力資源	蓄積人力資本 專業技能與知識管理	公司營運與發展需仰賴全體員工的付出與貢獻，招募適當的人才是企業經營主要的課題，近年勞動力市場所趨造成招募困難，人才斷層形成營運風險，以及相關專業技能銜接與工程技術知識傳承，都是企業經營長遠課題與痛點。	依據公司人力規劃及各單位業務需求，定期審視人力工序狀況，透過網路、校園徵才、政府就業服務、員工推介或其他招募管道及時招募合適人才，補足營運所需人力。 •內部教育訓練課依據人員屬性、主管推薦，進行新進人員訓練、組主任培訓、經營才能培訓、專業技能培訓，進行知識傳承，增加公司競爭力與永續發展推動。 •建立知識管理平台，提供員工工程技術、專業技能查詢與線上學習管道。
資訊安全	入侵與機密外洩 專利與智財權侵害	資訊科技應用及基礎防護設備與操作未能符合營運需求透過網路或實體環境遭非法入侵窺探公司營業或技術機密，或影響資訊系統正常運作，以及因系統專利或智財權被侵害或不當使用造成公司損失之風險。	透過持續提升資訊技術安全能量，在機密性、完整性與可用性之三大原則下，強化並確保各項資訊、系統與網路之安全，以建構可信賴之資訊環境，保障整體資訊安全。 •加強全員資安教育訓練，提升內部設備操作憂患意識，確實建立整體資訊安全防護安全操作。

風險管理策略（3/3）

風 險 項 目		風 險 描 述	因 應 策 略
環境風險	廢棄物處理 溫室氣體與耗能	全球環境日趨嚴苛，溫室氣體效應嚴重，造成全球暖化及極端氣候日趨嚴重，營運環境面對高溫、缺水、氣候不穩定，廢棄物處理困境，極大程度對於營運造成重大損失。	恪遵法規，定期實施環保法令規定查核，掌握最新法規，依法實施環境檢測與污染防治對策，針對環境考量面進行評估並擬定預防措施持續改善之方案，提升員工環境保護意識。 • 依據TCFD架構，評估營運過程面臨之氣候變遷相關實體與轉型風險，全面衡量與公司、供應鏈以及相關產業所面臨的氣候變遷衝擊議題，並藉由氣候相關之財務揭露，強化與利害關係者雙向溝通與因應辦法之制定。 • 定期盤點公司溫室氣體排放量，未來規劃實施及維持溫室氣體盤查系統，以掌握更精確的溫室氣體排放現況，有效地執行溫室氣體減量措施，期能落實環境正義並善盡地球公民之責，確保環境永續發展。
職業安全	員工與施工人員安全 重大職災	營運過程中發生工安意外、天然災害或公共衛生及生物性危害對公司營運造成人員傷亡、設備財產損失或環境汙染之衝擊，甚至造成營運中斷之風險。	已取得職業安全衛生管理系統（ISO45001:2018）及「臺灣職業安全衛生管理系統 CNS45001:2018」驗證通過。 • 透過持續改善安全衛生管理系統，達成預防意外事故、促進員工安全、衛生及保護公司資產的目標



1.3.2 資安風險管理

- GRI 418

在營建產業環境中，工程管理、供應鏈協作、財務與內部管理等，均需要仰賴穩定且安全的資訊系統運作，若資訊系統發生中斷、資料毀損或資安事件，不僅會影響專案進度與服務品質，亦可能對公司營運信譽與利害關係人權益造成衝擊。

互助營造將資訊安全與營運持續視為企業整體風險管理架構（ERM）的重要組成，透過風險辨識、預防控制、應變機制與持續監測，確保關鍵系統穩定運作、資料安全完整，以及在突發事件下維持營運韌性，支持企業長期永續發展。資訊部門則依據公司治理制度，負責資訊安全維護、系統穩定運作及備援機制規劃，並配合內部管理流程進行定期檢視與回報。

風險辨識與評估（Assessment）

互助營造定期辨識與評估資訊安全及營運持續相關風險，重點涵蓋系統中斷風險、資料安全與隱私保護風險，以及關鍵基礎設施的單點故障風險。透過風險分類與等級評估機制，分析各類風險對營運影響程度與發生可能性，作為管理決策與資源配置之依據。並在評估過程中，以預防為導向，強化關鍵系統穩定性與資料保護措施，持續檢視既有架構之適切性，以降低潛在營運衝擊。

資訊資產管理機制

為強化資訊安全與資訊資產管理，互助營造已建置完整的資訊資產管理機制，透過 Smart IT 系統有效管理並記錄資訊資產於建置、使用、維護與報廢等各階段的生命週期，並定期執行風險評估，主動辨識潛在威脅與系統弱點，作為強化整體資訊安全防護的重要基礎。在此基礎上，2025年度進一步從制度面強化管理作為，建立涵蓋資訊安全治理、系統穩定運作與營運持續規劃的管理架構，以降低資訊安全事件及營運中斷所可能帶來的風險。

在資訊安全管理方面，互助營造內部訂定資訊安全相關管理原則與作業規範，涵蓋存取權限控管、資料保護與使用管理等制度，確保資訊資產在使用、儲存與傳輸過程中的安全性與完整性。相關措施由資訊部門依內部管理流程執行與維護，並配合公司整體治理架構持續精進。

針對營運持續管理，則是建立資料備份與復原機制，並規劃關鍵系統備援架構，以降低突發事件對營運之影響。

場域安全控管

為因應營運據點及工地場域於人員進出管理、實體資產與資訊資產保護方面所面臨之風險，於總公司及各工地場域建立場域安全控管機制，將人員進出管理納入整體風險管理架構中，透過智慧門禁系統進行權限控管，依人員職務性質與業務需求設定不同存取層級，以降低未經授權人員進入關鍵區域所可能衍生之風險。在個人資料與隱私保護方面，互助營造依循資訊安全政策與內控制度，落實資料管理與權限控管原則，確保門禁相關資料僅限經授權人員查閱或管理，並防範因人為疏失所導致之資安或管理風險。

相關措施與公司資訊安全管理制度相互配合，系統依人員職務需求設定存取與管理權限，確保僅限經授權人員得以查閱或管理相關資料，降低人為管理疏失所衍生之風險。

2025 年度本公司未接獲任何經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴事件。。

系統與帳號存取權限管理

互助營造依資訊安全政策與內控制度，建立帳號與存取權限管理機制，依人員職務需求分級控管系統存取權限，確保僅於授權範圍內存取相關系統與資料，以降低未經授權存取及資料誤用風險；並持續進行系統更新與漏洞修補，強化基礎資安防護。另建置資料備份與復原機制，定期執行備份及還原演練，搭配系統備援與應變流程，降低系統異常或突發事件對營運造成中斷之風險，提升整體營運持續能力與營運韌性。

1.3.3 系統汰換與架構優化

互助營造透過既定之應變流程與系統穩定管理措施，確保重要資訊系統於異常情境下仍具備必要之營運韌性，並持續檢視資訊基礎設施與應用系統之適用性，適時進行系統汰換或升級，以提升系統穩定性與安全性，支持長期營運需求。

在系統汰換與升級過程中，同步審慎評估系統穩定性及資安風險，透過系統架構優化、備援設計，以及資料備份與還原演練機制之建置，降低老舊系統可能造成營運中斷與資安風險。系統更新後，作業流程由分散式管理整合為集中化管理架構，有助於降低資料重複與錯誤風險，並提升管理透明度與可追蹤性，以支援內部控制與風險治理之落實。

風險管理與評估



互助營造導入SmartIT系統進行資訊資產管理，系統性記錄各項資訊資產的生命週期，並定期進行風險評估，辨識潛在威脅與弱點，掌握資產可能面臨之資訊安全風險。

目的：使資訊安全管理由被動應對轉為前瞻性規劃，作為後續風險控制與改善措施之依據。

帳號與存取權限管理



依據同仁實際職務需求，設定不同層級之系統存取權限，確保人員僅能於授權範圍內存取相關資訊，並要求全體同仁每半年定期更新帳號密碼，以降低帳號遭盜用或未經授權存取之風險。

目的：強化帳號與權限控管機制，降低因帳號管理不當所衍生之資訊安全事件。

資料備份與營運持續管理（BCP）



總公司及各工地每週執行機房資料庫備份作業，確保核心系統與營運資料之可用性；每半年辦理資料庫還原演練，透過實際操作驗證備援與復原機制之有效性。

目的：降低系統異常或突發事件對營運造成中斷之風險，強化整體營運持續能力。



系統與網路安全防護措施

持續進行作業系統與應用程式之更新與漏洞修補，以降低已知弱點遭利用之風險，並部署防火牆、防毒軟體及入侵偵測系統等多層防護措施，加強系統與網路之防禦能力。

目的：提升對外部威脅之即時防護與阻擋能力，降低資訊安全事件發生之可能性。

資訊資產盤點



每年進行兩次資訊資產盤點作業，定期檢視資訊資產之實際使用狀況與管理紀錄，確保資產管理資訊之完整性與正確性，避免因資產不明或管理落差產生潛在風險。

目的：作為後續資安管理規劃與資源配置之重要參考依據。

員工資安意識



持續透過教育訓練、宣導與內部溝通機制，加強同仁對資訊安全議題之認知與警覺，鼓勵同仁於發現釣魚郵件或可疑文件時，即時通報資訊部門進行處理。

目的：降低人為因素所衍生之資訊安全風險，將同仁納入資訊安全防線之一環。

1.3.4 員工資安意識與教育訓練

- GRI 418

互助營造持續推動資訊安全意識之培養，透過定期辦理資安教育訓練與宣導活動，使同仁瞭解公司資訊安全政策、常見資安風險及個人日常作業中應遵循之資安責任，並提升對資料保護及資安事件防範之認知。相關訓練內容亦結合實際案例說明，協助員工將資安規範落實於工作情境中，降低人為疏失所衍生之風險。

2025年度資安教育訓練對象涵蓋相關人員，訓練人數共 81人，累計訓練時數 6小時，課程內容包含資料保護與個人資料管理、公司系統使用與帳號安全規範、電子郵件與釣魚攻擊辨識，以及資安事件通報與應變原則等主題。除正式課程外，亦透過內部宣導、教材簡報與不定期提醒等多元方式，持續提升同仁對資安風險之警覺性，強化整體資訊安全防護能力。

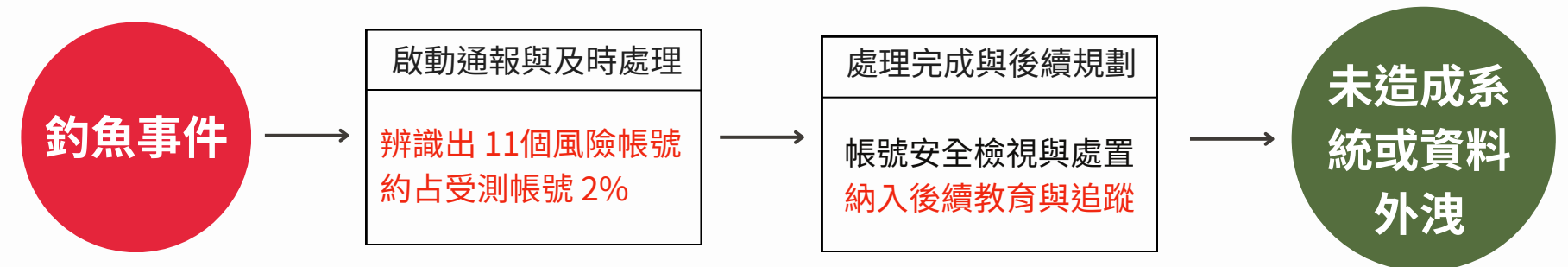
為強化員工對社交工程與釣魚信件之辨識能力，透過實際事件進行內部教育與改善。於報告期間內，曾發生電子郵件疑似釣魚攻擊之情形，經即時監控與確認後，迅速啟動內部通報與處理機制，並針對相關風險帳號進行必要之安全檢視與處置，以防止進一步擴散。經系統分析後，共辨識出11個風險帳號，約占受測帳號數之2%，相關帳號已依內部資安管理流程納入後續關注與教育宣導對象，並未造成公司系統或資料外洩之實質影響。

事件發生後，互助營造依既定資訊安全管理機制，彙整事件樣態與分析結果，並納入後續資安教育訓練與宣導規劃，說明釣魚郵件之常見特徵、辨識重點及正確通報流程，同時提醒員工於接獲可疑郵件時，應避免點擊不明連結或提供帳號資訊，並依既定管道進行回報。透過事件回顧與教育訓練相互結合，持續強化整體員工資安意識，並作為精進公司資訊安全管理與預防機制的重要依據。

監測與持續改善

為確保資訊安全與營運持續相關措施之有效性，互助營造持續監測與改善，定期盤點資訊安全管理措施與系統運作狀況，並檢視既有控制措施是否能適切回應營運需求及外部環境之變化。透過定期演練與流程檢視，驗證相關應變機制之可行性與完整性，並依實際執行結果進行必要之調整與優化，以持續提升整體營運韌性與應變成熟度。

展望未來，互助營造將持續強化資訊安全與營運管理能力，透過制度精進與組織協作，建立完善之風險管理體系，以支持企業穩健與永續發展。



釣魚信件事件風險帳號示意圖

1.3.5 氣候風險管理

- GRI 201-2

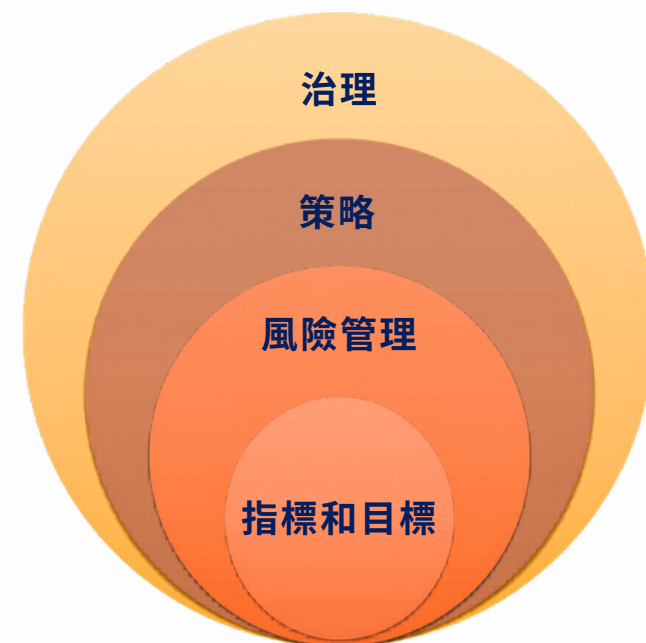
互助營造參考「公司治理3.0-永續發展藍圖」，致力於提升公司治理績效，確保企業長期永續發展。在氣候治理方面由董事會作為最高的指導機構，並由ESG推動小組定期召開會議，監督與關注氣候變遷相關議題，並設定短、中、長期目標，進行氣候策略的設定與優化，期望能降低氣候變遷對財務的影響與衝擊。

本公司持續強化氣候治理機制，並參考國際氣候揭露框架（如 TCFF 與 CDP）建立管理制度，由董事會負責監督氣候相關風險與機會，永續發展中心統籌推動溫室氣體盤查、減碳策略及低碳施工管理，逐步將氣候議題納入營運決策與工程管理流程。

TCFD架構導入

互助營造「TCFD氣候相關財務揭露建議書（Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」，鑑別對本公司重大之關鍵氣候變遷風險與機會，並依據辨識結果執行相關因應方案。評估氣候變遷相關轉型風險，並衡量與公司本體、供應鏈以及相關產業所面臨的氣候變遷衝擊，藉由氣候相關之財務揭露與利害關係者進行溝通。互助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ESG工作小組中之「綠色低碳」

小組之討論議程當中，提出綠色工程精進方案、評估氣候變遷風險與機會、研擬節能減碳等計畫。本組受管理部所監督，定期向董事會呈報溫室氣體管理效益與氣候變遷之因應成果，作為公司長期因應氣候變遷風險策略擬定的參考基礎。



公司管理策略與行動		互助執行現況
治理	a. 董事會/董事會委員會監督氣候相關風險與機會 b. 管理階層評估與管理氣候相關風險與機會	• 經營會議每年定期召開會議，由董事長擔任主席，檢討各項環境影響評估與目標設定。 • 2025年執行成效已於董事會進行報告。
	a. 鑑別短、中、長期的氣候相關風險與機會 b. 對營運與財務重大衝擊的氣候相關風險與機會 c. 將氣候變遷不同的情境納入考量	• 經跨部門討論氣候風險結果，請參閱「氣候風險鑑別矩陣」。 • 完成風險與機會評估，積極推展各項機會作為，請參閱「重大風險/機會策略與財務影響」。
風險管理		• 舉辦會議跨部門討論，共同執行氣候相關風險/機會的鑑別與排序，評估其財務衝擊。 • 提報氣候相關風險/會評估結果與財務衝擊予經營會會議/董事會，並執行因應方案。 • 與氣候相關風險因應已列為永續發展小組下之各功能小組不定期討論主題。
指標和目標		• 舉辦會議跨部門討論，共同執行氣候相關風險/機會的鑑別與排序，評估其財務衝擊。 • 提報氣候相關風險/會評估結果與財務衝擊予經營會會議/董事會，並執行因應方案。 • 與氣候相關風險因應已列為永續發展小組下之各功能小組不定期討論主題。



1.3.6 TCFD 氣候風險鑑別與矩陣

• GRI 201-2

互助營造長期關注經濟、環境保護、永續管理等政策與可解決問題方案，施行減碳、節水與節電等相關專案，同時致力於節能工法導入與替代性服務並行，保持應對氣候變遷之韌性及建立企業永續文化。依據TCFD執行氣候相關風險/機會的鑑別與排序，並參酌有關單位氣候風險與機會研究報告，透由公司高階主管會議，評估氣候變遷風險與因應措施，找出因應氣候變遷的潛在危機與可能機會。

透過縝密的蒐集與參酌多元資料來源，審慎透過4個評估步驟梳理與分析12項風險議題與8項發展機會，並藉由內部跨部門討論與分析出5項重大危害風險及高潛力發展機會。

進而針對風險我們戒慎恐懼，提出妥善管理方針與執行損害防阻工作；面對機會我們積極作為，透過內部議和及早發展。

轉型風險

- 政策與法規強制公開排放量的義務
- 法規趨嚴溫室氣體排放成本提高
- 徵收碳費原物料成本支出
- 尋找低碳產品替代現有產品
- 低碳轉型技術之成本支出
- 市場客戶喜好及需求轉變
- 能源成本上升
- 推動減碳目標營運成本上升

實體風險

- 極端氣候事件(暴雨、颱風等)的嚴重性和頻率增加
- 異常高溫日數增加，影響戶外勞工工時
- 乾旱嚴重性和頻率增加



1.3.7 TCFD 重大風險/機會策略與財務影響

- GRI 201-2

類型	重大氣候風險項目		潛在財務影響	管理策略	機會
轉型風險	徵收碳費原物料成本提高	支出額外碳費成本將造成盈利下降		依循國家減碳規劃以及環境變遷因應法，持續關注法規推動及嘆費徵收費率，並與利害關係人議和調適衝擊程度。	參與碳交易市場 供應鏈穩定性
	低碳轉型技術之成本支出	投入低碳轉型技術研發造成支出增加		積極開發綠色減碳工法，分析國內外創新技術應用趨勢，如預鑄工法、鋁模、高強度鋼筋混凝土 (New RC) 等應用。 廣泛運用BIM技術應用與效能分析並配合內政部低蘊含碳規劃，採用最佳節能減碳的施工方案。	推動低碳產品或技術 技術創新提升組織形象 公共建設擴大參與
	能源成本上漲	轉型採購綠電以及台電調漲用電費用造成支出增加		規劃再生或綠色能源投資及使用計劃，評估導入綠色再生能源、儲能設備之可行性，提升綠色能源使用比例	參與再生能源計畫
	推動減碳目標營運成本上升	舊有建物以及設備進行減碳規畫設備更新汰換造成支出增加		遵循ISO14064-1持續進行溫室氣體盤查，分析高碳排區域及設備，研擬減碳作為，提升能源使用效率。	長期降低營運排碳提升企業之形象及競爭力
實體風險	異常高溫日數增加，影響戶外勞工工時	連續高溫造成負載不穩定之限電風險造造成營運成本上升 施工人員工時減少效率降低造成營運成本上升		加強熱傷害及工地安全教育訓練，提供員工舒適休息空間及環境。 調整施工時段，減少施工人員於戶外高溫狀態直接曝曬施工。	提升極端氣候事件調適能力

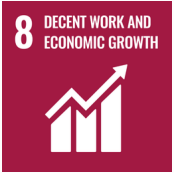
1.4 響應聯合國永續發展目標（SDGs）

- GRI 2-22、2-23

響應目標（1/4）

SDGs目標	對應SDGs目標	響應內容	2024-2025	報告章節
	到2030年前，讓貧窮與弱勢族群建立韌性，減少他們暴露於氣候極端事件與其他社經與環境衝擊與災害的風險和脆弱性	安得烈慈善協會長期致力於弱勢兒少及家庭的食物援助，透過精準配送至有需要的家庭。互助營造的1,000包互助米透過此管道，直接轉化為弱勢家庭最實際的民生支援。	2024 捐贈互助米1,000包 2025 捐贈互助米1,000包	6.2 社會回饋 P.119
	採取措施確保食品商品市場及其衍生品的正常運行，並即時取得包括糧食儲備在內的市場資訊，以減少極端的糧食價格波動	互助營造持續關注台灣原住民族部落的農業發展與經濟自立。本年度我們向南投仁愛鄉認購高山有機互助米共 1,745 包，以實際消費支持原住民族部落農戶的耕作與生計。	2024 契作認購1,700包 2025 契作認購1,745包	6.2 社會回饋 P.119
	到西元2030年，消除可預防的新生兒以及5歲以下兒童的死亡率，所有國家將新生兒死亡率降低至每千人死亡12人，5歲以下兒童死亡率降低至每千人死亡25人	持續進行員工身體健康檢查及諮詢，促進員工身心健康與福祉，有效追蹤員工健康、降低因疾病過早死亡風險。	每兩年一次	5.4 健康關懷 P.111
	到西元2030年，確保所有的男女都有公平、負擔得起、高品質的技職、職業與高等教育的受教機會，包括大學	每年辦理新進人員培訓講習1次，2025年辦理專業技能培訓研習累計2,002參與人次，辦理主管培訓研習30人，提供優質在職教育訓練，建立人員職業技能。	2024 專業技能：計1,392人次 2025 專業技能：計2,002人次 2025 主管培訓：計30人	5.3 職人激勵 P.104
	2030 年前，消除教育上的性別差距，並確保弱勢族群可以平等地接受各層級教育與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。	每年提供獎助學金，支持互助國小年度整合弱勢照顧提昇學習成效補強實施計畫，讓學童得到課後後續輔導或生活上協助，確保弱勢孩童教育發展，消除城鄉教育發展上之不平等現象，2025 年度協助修繕校舍、捐助獎學金等費用總計新台幣566,096元。	2024 互助國小捐贈958,250元 2025 互助國小捐贈566,096元	6.2 社會回饋 P.119

響應目標（2/4）

SDGs目標	對應SDGs目標	響應內容	2024-2025	報告章節
	確保婦女有公平的機會參與各個階層在政治、經濟、公共事務上的決策領導權。	互助營造董事會女性占比達16.67%，所有員工女性主管佔比達26.05%，落實各階層兩性平等及提升女性權力	2024 女性主管任用約24.7% 2025 女性主管任用約26.05%	5.2 人權與多元 P.97
		保障女性同仁之健康福利，實施「母性勞工健保計畫」，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，安排醫師臨場指導關卡，保護懷孕、產後、哺乳女性員工與胎兒之身心健康	2024 員工育嬰復職3人 2025 員工育嬰復職3人	5.3 職人激勵 P.104
	透過多元化、技術升級與創新，實現更高水平的經濟生產力，包括將焦點集中在高附加價值與勞動密集產業。	導入 AIPPG 四大方針（智慧、預製、精準、綠色施工），實現營建技術升級。		2.1 創新藍圖 P.43
	到西元2030年，讓所有的男女包括青年與身心障礙者，都能實現全面生產性就業和合宜工作，並實現同工同酬的待遇。	互助營造多元包容的職場氛圍，聘僱不同性別、宗教信仰、種族、國籍、年齡與少數民族員工，為組織帶來多元的觀點，共融組成支撐成長的助力。原民達12人、身障達8人	2024 原住民聘用：計10人 2025 原住民聘用：計12人 2024 身心障礙聘用：計8人 2025 身心障礙聘用：計8人	5.2 人權與多元 P.97
	立即採取有效措施來消除強迫勞動、結束現代奴隸制度、人口販賣，確保禁止與消除最惡劣形式的童工，包括童兵的招募使用，並在2025年終結一切形式的童工。	遵循國際公認之勞動人權，禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等，並確認人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允	2025 0件投訴案件 - 每年四次考核，列入評選。 2025年晉升人數50員 - 績效考核全面率達95.8%	5.2 人權與多元 P.97
	保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍勞工，尤其婦女移工以及從事危險工作的勞工。	導入ISO 45001【職業安全衛生管理】國際認證、CNS 45001【臺灣職業安全衛生管理系統】國家標準，提升職安管理績效，針對高風險工項推動施工中工作危害分析(JHA-Job Hazard Analysis)，藉由辨識危害後導入各項防護措施(工程/管理控制、個人防護具)，以期降低工程風險，避免危害發生，確保工程施工順利、人員、財產安全。	2025 0件受處罰或主要缺失紀錄，亦未接獲任何不法舉報或發現相關違規情事。 勞動檢查裁罰、環境檢查裁罰事件金額達10萬元(含)以上計有12件，皆已改善處理。	5.1 安全文化 P.86



響應目標 (3/4)

SDGs目標	對應SDGs目標	響應內容	2024-2025	報告章節
	提高小型工業及企業取得金融服務的管道，尤其是發展中國家，包括負擔的起的貸款，並將其併入價值鏈與市場之中	積極協助政府及民間投入各項基礎建設、交通運輸工程、高科技廠房、集合住宅、醫療院所設施，興建高品質、可靠、具韌性的基礎設施，提升經濟發展與國民福祉		1.1.1 永續商業模式 P.20
	2030年前，確保所有的人都可以獲得適當、安全、可負擔的住宅與基本服務，並改善貧民窟	持續協助民間建設，興建高品質集合住宅，實際解決住宅基本需求	於2025年在建工程專案裡，持續有公共工程捷運專案進行，以及商辦大樓等專案持續承攬。	3.1 品質至上 P.57
	2030年前，為所有人提供安全、可負擔、易於使用及永續的交通運輸系統，改善道路安全，尤其是擴大公共運輸，特別注意弱勢族群、婦女、兒童、身心障礙及老年人的需求	承攬公共交通與軌道運輸工程，改善道路安全與公共運輸效能。		3.2 經營績效 P.59
	在全球的文化與自然遺產的保護上，進一步努力	各工地定期進行作業環境測定，監控空氣品質、噪音及照明狀況，並依測定狀況進行改善，並依照土方廢置的處理，將產出的營建廢棄土方搬運至合法處置的點，並以不破換生態環境為主責。		4.3 循環減廢 & 4.4 汙染防制 P.78-83
	2030年前，減少城市的人均負面環境影響，包括特別注意空氣品質、都市管理與廢棄物管理	總公司定期進行作業環境測定，監控空氣品質、噪音及照明狀況，並依測定狀況進行改善，各地工地依環保部門要求進行環境監測，並於施工期間逐步改善作業環境，廢棄物管理由環保主管機關登記核可之專業廠商依據資源回收、衛生掩埋、焚化等方法進行中間處理	每半年固定進行空氣品質檢測 2025年度於6/19及12/12進行。 營建廢棄物及生活廢棄物均由合法正規的廠商進行處置。	

響應目標（4/4）

SDGs目標	對應SDGs目標	響應內容	2024-2025	報告章節
	2030年前，透過預防、減量、回收和再利用，大幅減少廢棄物產生	總公司與工地均設置資源分類回收垃圾桶，促進垃圾減量與資源再利用，減少廢棄物產生，並由環保主管機關登記核可之專業廠商依據資源回收、衛生掩埋、焚化等方法進行中間處理。	2025年度 展開剩餘土石方回收重製再利用計畫，目前已實施	4.3 循環減廢 P.79
	鼓勵企業採用永續作法，特別是大型公司和跨國公司，並將永續發展資訊融入公司營運計畫中	透過設定綠色採購與在地採購目標，2025 年綠色採購金額達7.77 億元，並逐年提升綠色採購金額。2025 年獲獎【第18 屆TCSA 企業永續報告書銅牌獎】。	2024 綠色採購金額：4.62億元 2025 綠色採購金額：7.77億元	3.3 永續供應鏈管理 P.61
	針對氣候變遷的減緩、調適、減輕衝擊和及早預警，加強教育或和意識提升，提升機構與人員能力	依循氣候風險財務揭露（TCFD）框架鑑別氣候風險與機會，並擬定相關調適與減緩策略。		1.3 風險管理 P.28 & 4.1 氣候行動 P.71
	2030年前，促進落實各式森林的永續管理，終止森林、恢復退化森林以及大幅增加全球造林和再造林	與林務局東勢林管處攜手合作，舉辦「綠化植樹保育國土生態」活動，進行 0.09 公頃 195 株樹木，長達 7年造林計畫，並由公司員工攜家帶眷共襄盛舉。	2024共種植195棵樹 2025共種植1,140棵樹	6.3 環境效益 P.131
	以夥伴關係的經驗和籌資策略為基礎，鼓勵和促進有效的公共、公私營和民間社會夥伴關係。	結合同業及供應鏈，以夥伴關係一同承攬公共工程，並於公私營和民間建立強勁緊密的夥伴關係。	2025有4期JV公共工程，與不同營造廠家偕同打造永續工程	3.4 產業共榮 P.67

The background features a stylized illustration of smart construction technology. It includes a drone at the top, a construction site with an excavator and a truck, and various data visualization elements like a bar chart and a line graph. A central vertical axis connects different levels of the construction process, with icons for real-time monitoring, safety management, sustainability insights, and data-driven decisions. On the left, a tablet displays a BIM model with categories like Architecture, Structure, MEP, Quantity, Schedule, and Sustainability.

CH.2

智造未來

數位營建與工藝創新

2.1 創新藍圖.....	43
2.2 虛實整合.....	47
2.3 智慧工地.....	52
2.4 精實施工.....	53



2.1 創新藍圖：數位轉型

- GRI 203-1~2

為因應數位轉型需求，並優化整體業務流程以提升效率，互助營造重新檢視既有系統架構，以系統整合與架構更新為核心，建構支援跨系統整合的數位環境。藉由系統升級與資料整合，提升跨部門資料流通效率，降低人工處理負擔，並為後續 AI 應用與數據分析奠定基礎，強化公司在營建數位化與智慧決策上的長期競爭力。

在組織推動層面，互助營造在2024年7月成立「技術藍圖中心（Technological Blueprint Center, TBC）」作為數位轉型與技術創新之專責單位，統籌推動相關策略與執行工作，作為公司邁向「數位總承包商」願景的重要技術支援單位。

透過專責組織之設立，互助營造得以將數位轉型制度化與組織化，確保相關行動能持續推進，並與公司整體營運與工程管理目標相互連結，利用經驗回饋與內部交流機制，持續優化相關工法與應用模式。

AI.P.P.G 四大施工策略

為回應工程執行過程中在效率、人力配置與施工品質上的挑戰，互助營造依循 IPPG（Intelligent、Prefab、Precise、Green）之推動方向，並積極加入AI應用技術，改善既有作業流程與施工工法，不僅以「智慧、預製、精準與綠色施工」施工為核心，更透過AI技術，結合BIM 與雲端平台導入、模組化與預組工法應用、施工流程前期整合與品質檢核，以及節能減碳工法與設備導入，降低現場人工作業負擔，並提升工程執行的一致性與可控性。

相關措施已於實際工程專案中逐步導入，例如透過BIM模型整合設計與施工資訊，提前進行界面檢討以減少重工風險；於結構工程中導入預組與預鑄構件，以提升施工效率並降低現場作業風險；同時結合祛水節能智控系統、臨時水電正式化及低耗能設備，落實綠色施工原則。並透過跨部門協作與經驗回饋機制持續優化，不僅改善既有施工痛點，也為後續技術推廣與制度化應用奠定基礎。

透過 IPPG 的系統性推動，互助得以將創新工法與數位應用有效結合，提升工程品質與管理效率，同時回應永續營建與智慧施工之長期發展方向。





2.1.1 互助 Portal APP：延續基礎、深化行動化應用

• GRI 203-1~2

延續「互助 Portal APP」作為內部溝通與作業整合的平台，互助持續以提升同仁使用體驗與管理效率為目標，逐步擴充其應用情境。2024年度時，Portal APP 已整合個人資訊、流程表單、意見反映與日常服務等功能，成為員工與公司之間的重要數位窗口，也協助公司更即時掌握內部回饋，提前因應潛在風險。因此2025年度更進一步聚焦在行動化與即時性的強化，持續優化 Portal APP 的操作介面與功能，將原本僅能於電腦端完成的作業，延伸至行動裝置使用，讓同仁能在工作現場或日常情境中更即時取得所需資訊與完成相關操作，減少等待時間與溝通落差。

在既有功能基礎上，Portal APP 於2025年度新增多項功能，包括個人輪值表查詢，以及單位休假人員即時查詢等，協助同仁更清楚掌握人力配置與輪值狀況，提升工作安排的彈性與透明度。透過持續優化與功能升級，互助 Portal APP 也逐步從「資訊公告與溝通工具」，轉化為支援日常管理的行動化平台，也成為公司推動數位轉型的重要一環，協助內部作業更順暢、管理更即時，並為後續整合更多數位應用與智慧管理奠定良好基礎。

為提升資訊整合與管理決策的即時性，互助營造持續建置管理儀表板，整合專案、工地與營運相關資訊，並以直覺、易讀的方式呈現關鍵指標。透過這些視覺化工具，管理團隊得以即時掌握工地進度與專案時程，及早辨識需要關注的議題，並作為監測營運狀況與支援日常管理決策的重要依據。

同時，互助持續檢視並優化既有核心系統，透過整合分散的系統架構與重新梳理作業流程，降低重複輸入與人工處理所衍生的時間成本與錯誤風險。這些調整讓日常業務運作更加順暢，也協助同仁將時間與心力投入於更具價值的工作上，進一步提升整體營運的穩定度與效率。

藉由系統整合、核心架構升級與數據應用的整體推動，互助正朝向以數據為基礎的管理模式邁進，並為後續導入 AI 分析與智慧應用奠定穩固基礎。未來，將持續以科技強化管理效能，推動營建管理朝向更數位化、更智慧化的方向前進。



互助 Portal APP

- ✓ 整合個人資訊
- ✓ 設定流程表單
- ✓ 設置意見反映專區
- ✓ 設置意見反映專區
- ✓ 提供日常服務
- ✓ 提高行動化便捷性服務
- ✓ 及時公司資訊推播
- ✓ 操作介面與功能美化
- ✓ 個人及單位輪值即時查詢

2025年

2026年

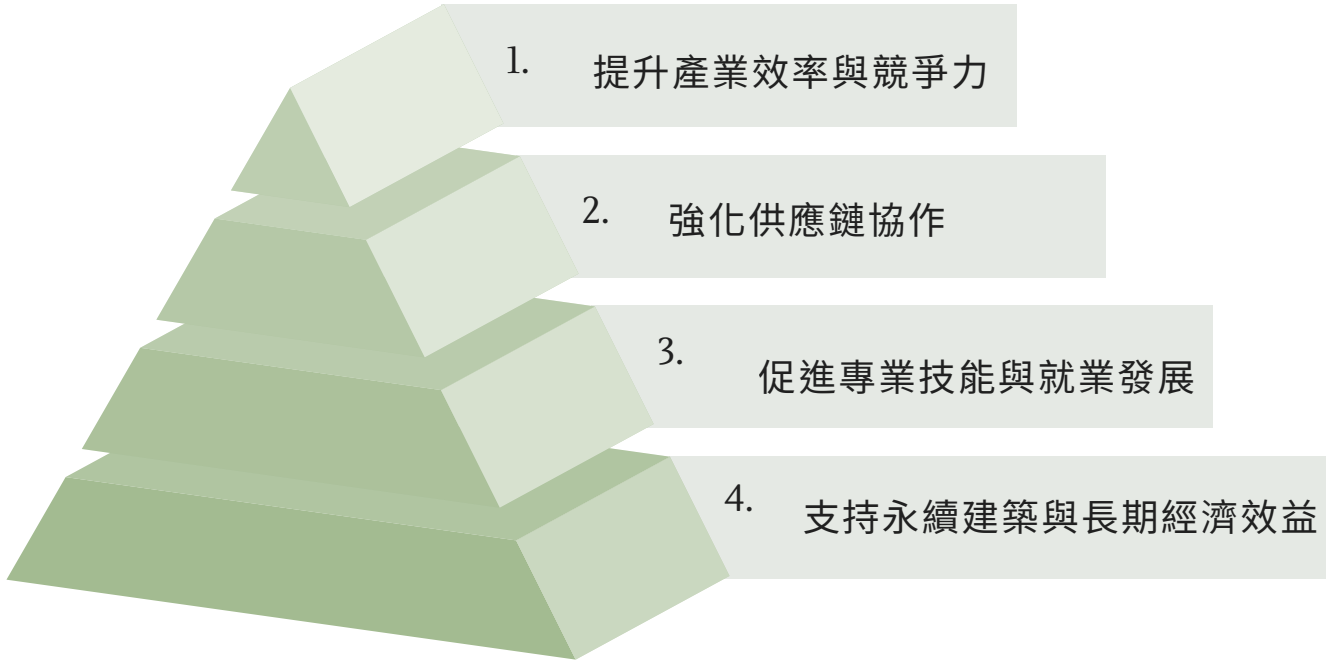
2026將更進一步導入AI分析與智慧統合運用，將過往分散的資訊架構及流程，逐步整合到具高度整合性的統一平台，減少同仁的作業負擔

2.1.2 創新技術導入成果

- GRI 203-1~2

技術藍圖中心成立以來，積極驅動數位轉型與創新專案，透過持續翻轉作業痛點、優化核心流程，並導入 AI 應用整合關鍵資源，全面推動經驗傳承；同時引進高效協作工具，顯著提升團隊工作效率。驅動「永續 & 數位」的雙軸轉型，是互助營造邁向「新世代數位總承包商」的核心願景。未來將以技術藍圖中心為樞紐，深化跨部門溝通、加速員工專業培訓，並結合 BIM 與前瞻數位技術。在專案執行過程中，這不僅能優化工程綜效，更將對產業生態圈與利害關係人，帶來多面向的正面間接經濟影響。

- 數位轉型的經濟影響



2025年專案執行成果

KPI	2025年度推動的任務	執行成果及說明	2026年目標
新工具引進	持續收集併解決圖說管理上的需求，導入Share Point 入口平台、點雲、空拍機、Bluebeam 等系統，以簡化流程提升工作效率。	已推行至三個工地解決圖說整合與驗收工程	持續新技術上的維護、研發、運用及推廣，強化資訊透明度、流程標準化與法規遵循，提升組織治理品質。
導入AI應用	既有系統中加入AI自動成生問答，以協助同仁快速查找資訊，依據品質缺失經驗，創建AI專屬知識系統，提供相關資訊以預防缺失產生	已由原先的內部資訊查找平台，與系統廠商合力升級成生程式AI平台，提升查找、整合資料的能力，更快的解決問題。	持續與廠商配合升級、優化AI平台。

2.1.3 數位執行成果

- GRI 203-1~2

技術藍圖中心，成立後極積推動數位轉型與各項創新專案，持續檢討痛點改善流程，並導入AI應用整合資源以推動經驗傳承，及引進新工具，加強協作以提升工作效率。

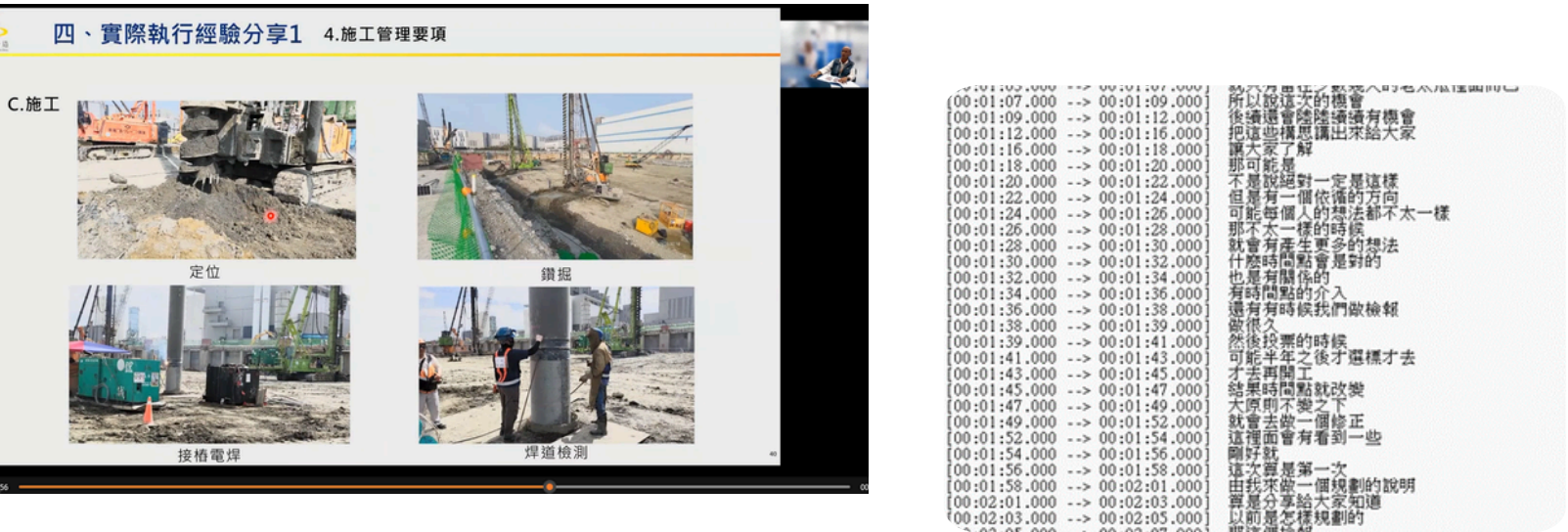
互助營造持續推動ESG、IPPG及永續X數位轉型，以追求成為「新世代數位 總承包商」的願景。配合「技術藍圖中心」，結合跨部門溝通協調、員工專業知識培訓傳承、數位轉型與應用。

2025年TBC專案執行成果

KPI	2025年度推動的任務	執行成果及說明	2026年目標
新工具引進	持續收集併解決圖說管理上的需求，導入Share Point入口平台、點雲、空拍機、Bluebeam 等系統，以簡化流程提升工作效率。	已推行至三個工地解決圖說整合與驗收工程	持續新技術上的維護、研發、運用及推廣，強化資訊透明度、流程標準化與法規遵循，提升組織治理品質。
導入AI應用	既有系統中加入AI自動成生問答，以協助同仁快速查找資訊，依據品質缺失經驗，創建AI專屬知識系統，提供相關資訊以預防缺失產生	已由原先的內部資訊查找平台，與系統廠商合力升級成生程式AI平台，提升查找、整合資料的能力，更快速的解決問題。	持續與廠商配合升級、優化AI平台。

AI應用，會議影音資料轉化、檢索、再利用

將多模態影音資訊以AI自動轉化為文字檔，再以RAG檢索增強方式供使用者方便查找。解決過往資料無法快速索引的問題。



AI平台索引



2.2 虛實整合：BIM 運用

BIM 策略藍圖：數位化轉型

互助營造於永續發展路徑中，為落實「數位化管理、BIM 技術應用與資源效率提升」於2013年成立BIM中心且持續發展BIM技術，希望透過 BIM（Building Information Modeling）及相關數位技術的運用，於工程中降低資源浪費、提升資訊透明度，並對產業及社會產生正向的間接經濟影響。

技術藍圖中心成立後更積極投入AI與各項數位工具研發與應用，以優化施工流程、強化品質管理並提升整體資源整合效率，以回應營建產業在永續發展、碳排管理與數位技術導入上的各項挑戰，我們相信，透過科技整合與制度創新，將持續提升組織競爭力，並為社會與環境帶來更長遠的正向影響。

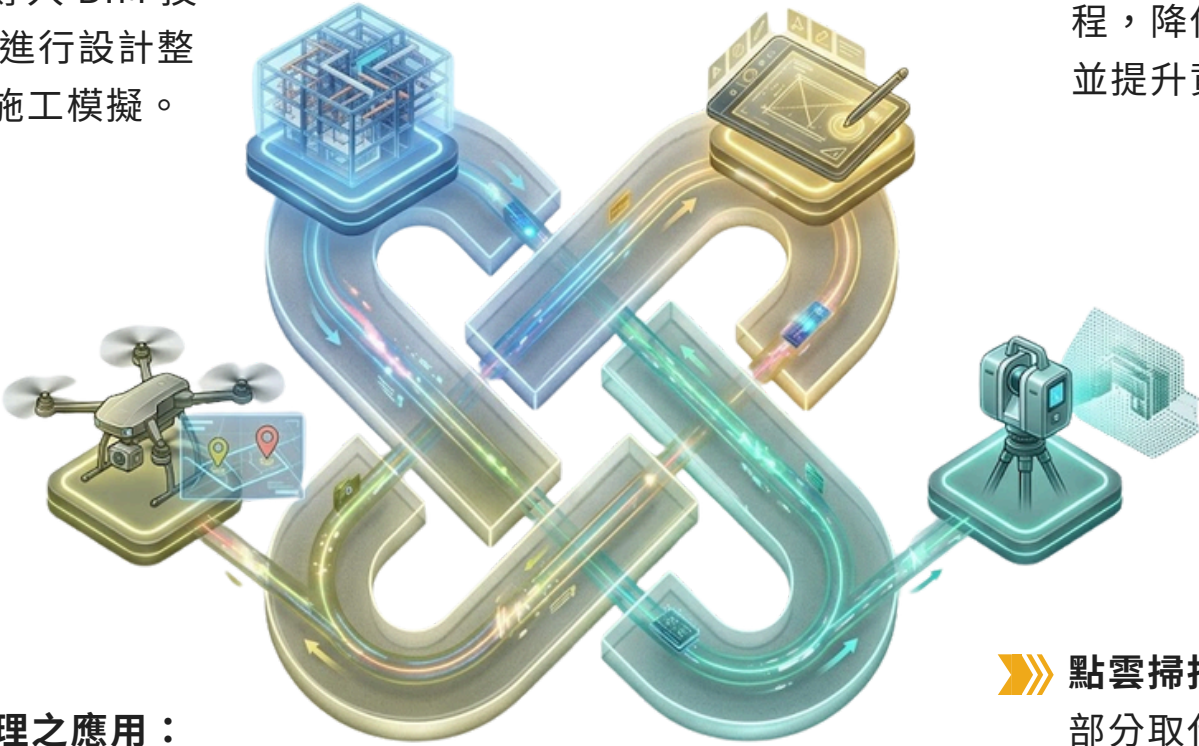
以數位化技術作為推動永續經營的核心工具，透過 BIM、點雲掃描、空拍影像與少紙化圖說管理，協助工程專案降低環境負荷、提升執行效率，並強化治理品質。

BIM發展策略：

- 1 盡力推動工程流程全面數位化，降低紙張與實體資源消耗。
- 2 導入 BIM 與數位協作平台，提升專案資訊透明度與可追溯性。
- 3 透過標準化與系統化管理，降低工程錯誤與營運風險。
- 4 培養員工數位專業能力，促進產業人才與就業發展。

》 BIM 技術應用：
工程與施工階段導入 BIM 技術，透過3D模型進行設計整合、碰撞檢討與施工模擬。

》 數位審圖與無紙化圖說管理：
取代紙本圖面列印與人工批註流程，降低紙張使用量與行政成本，並提升資料正確性與可追溯性。



》 空拍機於工程管理之應用：
有效減少人工至現場查核往返交通次數，降低人力風險與來回交通排放，同時提升工程管理效率。

》 點雲掃描技術：
部分取代紙本圖紙審查，作為設計協調與工程管理之依據，有助於提升資源使用效率並降低人力與材料浪費。



2.2.1 BIM 運用推行計劃

BIM應用短、中、長期目標

	2025 Q1-Q2	2025 Q3-Q4	2026 Q1-Q2	2026 Q3-Q4	2027 Q1-Q2	2027 Q3-Q4
 BIM 協同作業	建立SOP	資訊管理	長期目標：模型同步檢討			
 點雲與空拍機	現況對比	長期目標：自動化監控				
 SharePoint入口	建立文件庫	同步專案進度	長期目標：企業級知識庫			
 Bluebeam應用	數位工作審圖	數位文件化管理	長期目標：品質管理缺失追踐			
 AI應用	自動逐字稿	AI摘要、追蹤	長期目標：開發智慧輔助AI			
 BIM人員訓練	基礎培訓	培養專項工程師	長期目標：培餐多項專業人才			

2.2.2 2025年度BIM運用成果及2026未來展望

KPI	2025執行計畫	2025執行成果	執行效果及說明	2026年度目標
應用	BIM協同合作專案執行與數位化流程改善及應用	BIM專案導入執行	1.導入Share Point 入口平台使工程師能簡單操作模型，提升檢討效率。 2.藉由Share Point 入口平台整合，檢視各系統BIM，協調及討論施工界面議題。	持續學習更多已完善軟體，應用置產業提升各項效率。
	點雲運用	BIM專案配合業主合約執行	實際了解現場狀況，配合現場空拍後運用軟體量測，複核尺寸與現場比對。	持續推廣技術提升現場量測之效率與準確性，累積大量實例並結合工地運用。
	空拍機運用	BIM專案配合業主合約執行	1.配合業主合約執行空拍影像應用。 2.利用GPS定位，增加點雲資訊產出多功能資料查詢。 3.利用空拍機及點雲技術縮減工時並提升土方量測的準確性。	推廣技術提升現場量測之效率與準確性，累積大量實例並結合工地運用。
技術	創新技術 Share Point入口平台應用	BIM專案配合業主合約執行	1.共享平台強化資訊透明度，提升管理效率。 2.平台分享模型，提升檢討效果及效率。 3.加快資訊傳遞分享，避免資訊版次落差。	期許納入至各工地運用，提升資訊管理效率。
	創新技術 Bluebeam	BIM專案導入執行	1.檢討階段快速圖面套疊，避免版本差異，提升檢討效率。 2.共享圖面資訊，多人共同註解，強調資訊透明減少錯誤。	期許納入至各工地運用，提升資訊管理效率。
	AI應用，會議影音資料轉化、檢索、再利用	AI軟體工具正確率及可行性測試中	將多模態影音資訊以AI自動轉化為文字檔，再以RAG檢索增強方式供使用者方便查找。解決過往資料無法快速索引的問題。達到了4R中的Reduce降低使用者查找時間及資源浪費，及Reuse中的資料再利用。	提高AI辨識正確率，增加自動化轉化流程，減少人工作業。
教育訓練	BIM人員訓練 BIM專業人員訓練	持續執行中	1.宣導公司BIM應用範圍。 2.培訓BIM中心新進員工技能應用。 3.配合執行專案完成後，業主BIM技能操作。	提升專業人員知識、技術並分享成果，使各人員能快速提升能力。



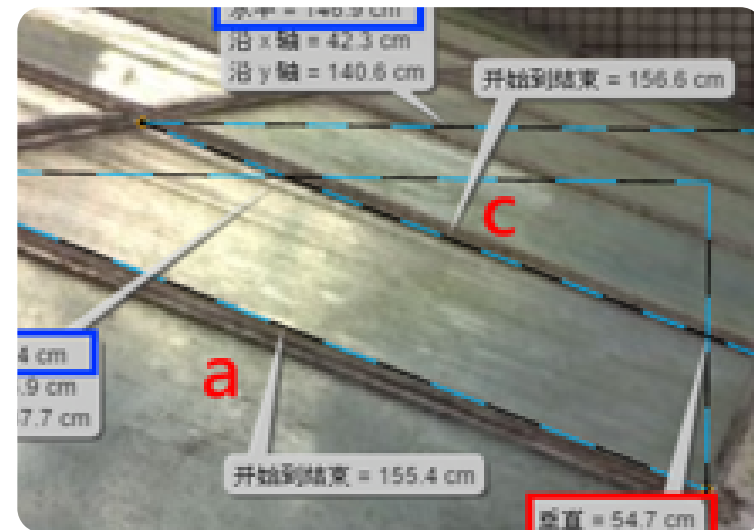
2.2.3 BIM技術應用成果

- 互助營造持續運用BIM技術，以利技術人力的資源整合，強化協作能力。
- 透過BIM模型的應用，施工前運用2D及3D整合出施工圖→排除各工項圖說衝突，避免現場重工，杜絕資源浪費
- 施工中流程減少錯誤、提升工程查核效率及品質，優化施工流程、強化品質管理並提升整體資源整合效率。

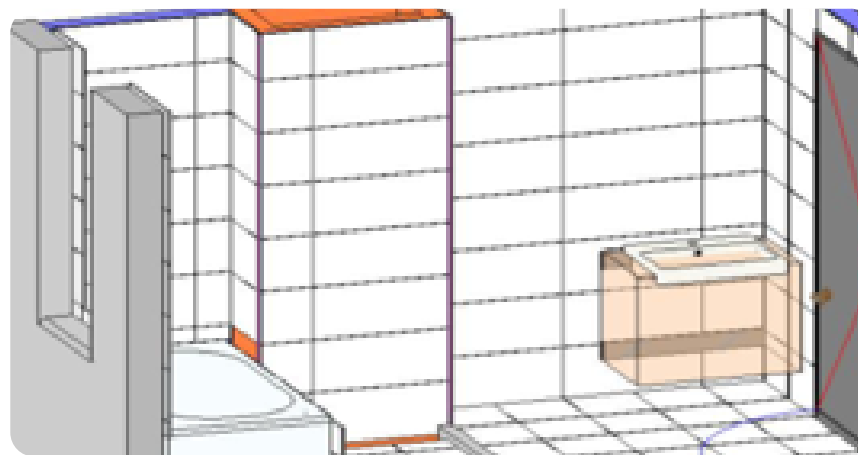
裝修管線碰撞檢討



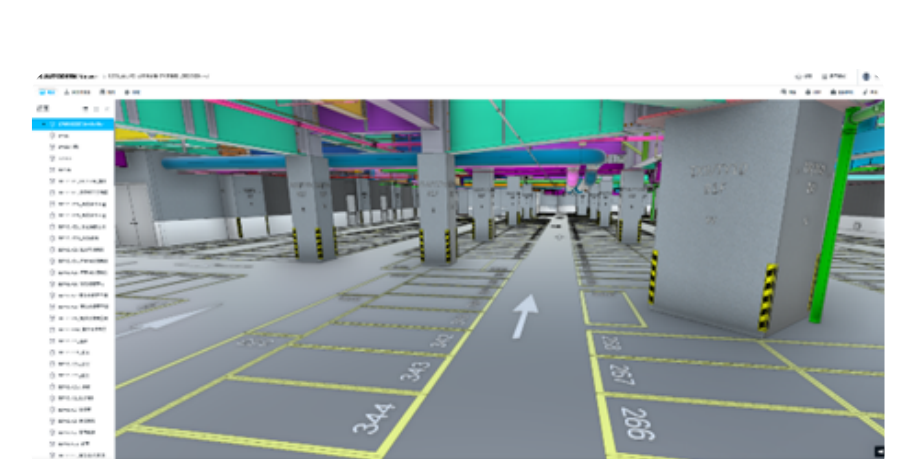
點雲、空拍技術實際尺寸量測



裝修出圖檢討



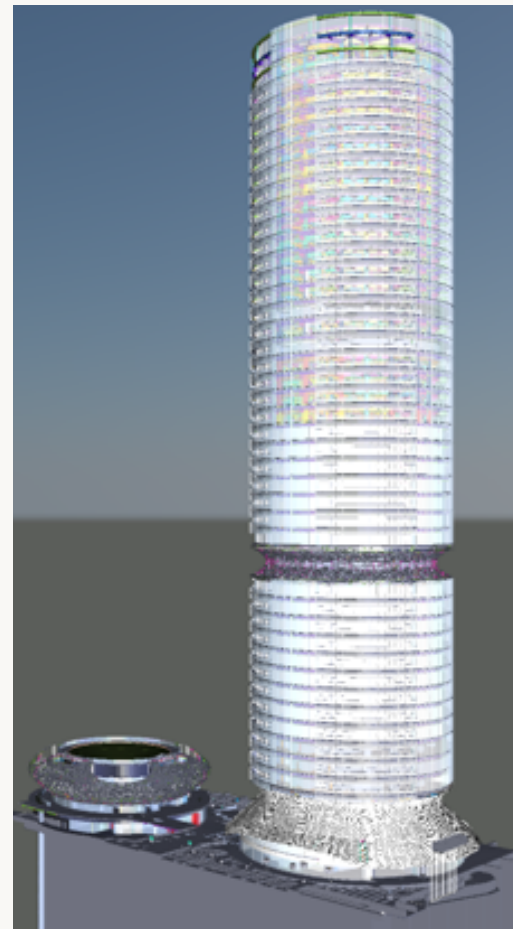
3D模型檔案查閱





2.2.4 BIM專案建模成果

商辦與廠房-工程為大宗承攬項目之一



早在2018年指標性大型商辦建案中即已導入BIM建模技術，除內部應用於施工圖產出與技術檢討外，亦協助業主建立後續營運管理模型，提升整體資產生命週期管理效率。多年來，透過穩健的品質與專業信賴，該業主於2024年再次委託本公司承攬其新建工程，體現了長期合作關係與客戶對數位技術應用的高度肯定。

A21 南山人壽-商辦大樓新建案

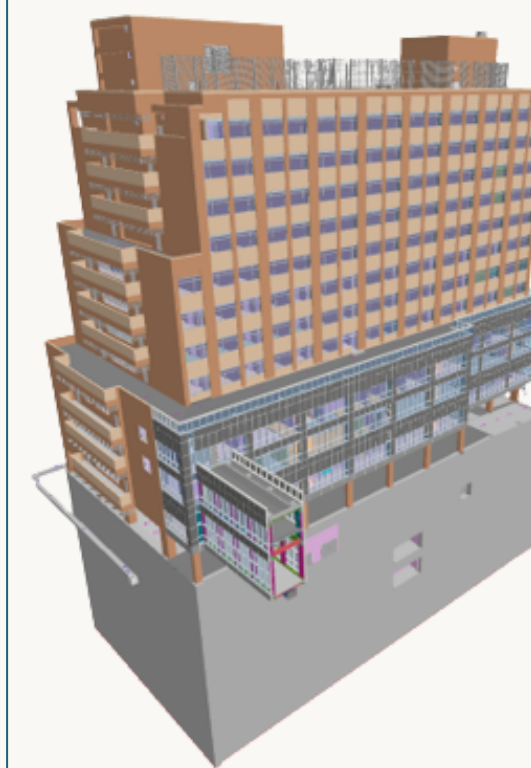
住宅類型



專案中，針對業主於需求書或契約中提出的BIM應用需求，會綜合考量專案工期、人力資源配置與執行可行性，與業主協商最適配合方式，並靈活運用BIM模型於專案推進中。透過日常實務訓練與技術應用，互助營造積極推動工程人員熟悉以BIM模型進行作業規劃，使其成為現場溝通與決策的常態工具。這樣的推動不僅提升作業透明度與效率，也展現我們在數位建築管理上的長期投入與落實。

台北市南港區向陽段19-2 -住宅大樓新建工程

醫療建築



專案相較其他類型工程，具備更高的設計與施工複雜性。除了建築結構本體外，尚需整合多樣化的機電設備、醫療氣體管線、資訊系統與潔淨空調等，且須符合嚴格的感染控制標準與分流動線規劃。透過BIM建模、跨系統協作與專業分工，本公司致力於建立高效率、高標準的醫療空間建造流程，回應社會對安全、健康與永續醫療環境的期待。

新光醫療財團法人 新光吳火獅紀念醫院-桂蘭樓-醫療建築擴建工程

2.3 智慧工地：AI 監控與數據決策

在智慧工地應用方面，互助於工地場域導入智慧門禁管理機制，結合生物辨識技術進行人員進出管理，以提升現場管理之即時性與準確性。透過門禁系統所蒐集之進出紀錄，工地管理單位可即時掌握人員在場狀況，作為施工管理、工安控管與人力配置之參考依據，降低傳統人工點名與紙本管理所造成之管理作業負擔。相關門禁資料亦可作為後續工地管理數據分析之一環，支援智慧工地之數據化管理與決策應用，強化工地管理效率與決策參考基礎，協助管理單位更全面掌握工地人員動態，提升整體管理效率與資訊透明度。

以 IoT 感測器進行數據監測

為強化施工現場之安全管理與環境監控，互助於工程場域逐步導入 IoT 感測器與即時數據監測設備，透過感知器即時蒐集施工現場之環境資訊，包括空氣品質、溫度、照明與其他作業環境狀況，並將監測數據即時回傳至管理系統進行整合與分析。相關監測資訊可即時呈現於管理端或電子看板，協助工程與管理人員即時掌握現場狀況；當環境數值出現異常時，系統亦可即時發出提醒，作為現場調整與風險控管之依據。透過數據化與即時化的管理方式，不僅提升工地安全與環境管理效率，也降低人工巡查負擔，強化工地管理之可視性與即時應變能力。上述作法為互助推動智慧工地與數位轉型的重要一環，並作為持續優化施工品質與落實永續營建管理的基礎。藉由數據化資訊輔助管理，管理單位得以更有效掌握施工現況，作為施工排程、人力調度與工安管理之參考依據，提升管理作業之效率與決策品質。後續亦將持續檢視智慧工地相關技術之應用情形，配合實際工程需求，逐步優化數據蒐集、整合與分析作業，深化智慧監控與數據應用於施工管理之導入。

IoT 設備與監測項目暨節能效益表(以南科工地為例)

設備清單/類型	監測 / 控制項目	數量	節能與效能提升說明
智慧電表	各迴路用電量、用電時段、負載變化	35組	透過精準量測各迴路耗電情形，作為節能策略依據，避免不必要的高負載用電；可辨識高耗能設備並優化使用時段，提升整體用電效率。
環境參數感知器	溫度、濕度	1組	作為空調自動調整依據，在不影響人體舒適度下動態調整空調設定，避免過冷或過熱造成能源浪費
空調控制模組	空調啟停、溫度設定、排程控制	8組	透過網頁系統與手機 APP 進行即時與排程控制，下班自動關閉空調，避免人為疏忽造成空轉；並依室內溫濕度自動微調運轉溫度（±1℃），在維持舒適度下有效降低能源耗用
照明控制模組	照明啟停、排程控制	18組	配合排程與即時控制，避免夜間或無人時照明長時間開啟，有效降低不必要照明用電
電源偵測模組	供電狀態、異常偵測	2組	即時掌握電力異常狀況，避免設備異常耗電或突發停電導致效率降低
資料收集模組	設備數據彙整	3組	集中收集電表與感測資料，提供後續能源分析與節能決策依據



2.4 精實施工：品質保證與工法突破

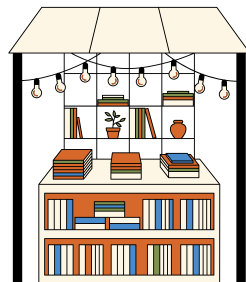
互助依循 ISO 9001 建立工程品質規範與品質三級管控制度，並以「品質雙週報」為核心，建構品質知識傳遞機制。透過系統化彙整工地查核缺失、改善成果及優良施工案例，促進各單位間之經驗分享與學習。另針對特殊工法及創新施工技術之導入，亦藉由雙週報平台進行經驗交流與應用推廣，逐步形成「品質管理 × 技術精進」之整合機制。此機制除強化整體品質管理成效外，亦有助於施工技術之標準化與持續精進。

2025年度品質雙週報目標執行

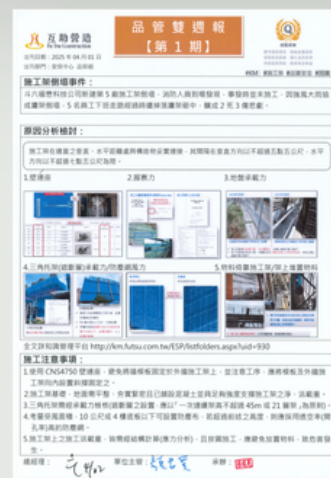
階段	內容說明	預期效果
輸入	彙整工地查核缺失、改善成果、優良施工案例	挖掘實務問題與亮點
平台	透過「品質雙週報」進行系統化彙整	建立結構化的知識庫
交流	針對特殊工法與創新技術進行推廣與討論	跨專案的經驗轉移
產出	達成「品質管理 × 技術精進」整合機制	技術標準化與持續優化



品質雙週報發刊 10



品質管理雙週報



施工架倒塌事件

海綿城市_雨水積磚

工務系統_品質檢查缺失回覆說明注意事項

Trimble X9 3D 地面式雷射掃描儀



整體衛浴施工作業

混凝土進場注意事項

混凝土養護智慧方法

CUPIX 專為建築和營造業設計的 3D 數位孿生平台



2.4.1 全員品保

秉持『全員品保』的原則建立品質管理組織，落實施工過程品管作業，以符合合約品質需求。品管作業的執行依照 P－D－C－A 循環，規劃－執行－查核－改善及回饋

工程品質管理制度，就是透過制度化的規劃、查驗與紀錄，從源頭到施工過程全面管控。

本公司導入 ISO 9001品質管理系統，建立完善之工程品質管理制度，並由安保中心與施工單位協同執行品質管控。透過施工品質查驗、自主檢查、材料檢驗及品質稽核等機制，持續強化工程品質管理。

項目	揭露內容
品質管理制度	導入ISO 9001 品質管理系統
管理單位	安保中心、品保組
品質管控機制	施工計畫審查、材料檢驗、自主檢查、品質查核
重大重工成本	0

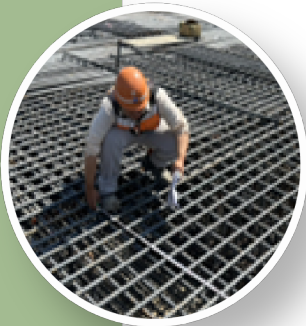


稽核次數 10 次

查核次數 171 次

互助品質管理制度能有效預防施工品質缺失，並持續提升工程品質管理績效。

1



施工單位自主檢查

一級品管

分項工程於施工前、施工中、施工後由主辦工程師於現場查核品質，並記錄於自主檢查表內。

2



施工單位二級查驗

二級品管

施工單位品管組(含監造單位)於工程停留點辦理工成查驗，並記錄查驗紀錄表內。

3

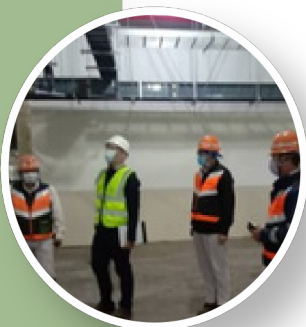


安保中心及公司技師查核

三級品管

安保中心品管組及公司技師不定期至工地查核，並作成記錄，提供相關建議，以利強化全員施工品質意識。

4



ISO內部/外部稽核

安保中心於各工地每半年舉行一次內部品質稽核／每一年舉行一次外部品質稽核。



2.4.2 環境品質卓越貢獻

- SASB IF-EN-250a.1

「臺灣建築獎」為國內具指標性之建築獎項，由《建築師》雜誌主辦，旨在表彰對環境品質具卓越貢獻之建築作品。本公司參與之「上海商銀總行大樓」榮獲「2025臺灣建築獎」佳作。該案於規劃與施工階段，落實精實施工管理及品質控管機制，透過外構斜交網格系統之精準施工與複雜量體整合，有效提升施工品質與結構表現。本案例展現本公司於工程品質管理制度、施工技術整合及細部執行之成果，並透過第三方專業評選機制獲得肯定，具體回應SASB IF-EN-250a.1對工程品質績效揭露之要求。

建築師 | TAIWAN ARCHITECT

關於 | 各期雜誌 ▾ | 臺灣建築獎 ▾ | 臺灣建築25年獎 ▾ | 展演新聞 ▾ | 建材資訊 | 連絡 | 出版品

2026
03
No.615

第四十七屆

2025 臺灣建築獎

新北市美術館 / 設計：姚仁喜 | 大元建築工場 / 起造：新北市政府文化局 / 承造：久年營造股份有限公司

2025 臺灣建築佳作獎

育賢二期社會住宅 / 設計：戴育澤建築師事務所 / 起造：臺中市政府住宅發展工程處 / 承造：勝緯營造股份有限公司、富堂水電工程有限公司

上海商業儲蓄銀行總行大樓 / 設計：潘冀聯合建築師事務所 / 起造：上海商業儲蓄銀行股份有限公司 / 承造：互助營造股份有限公司

宜蘭轉運站 / 設計：田中央聯合建築師事務所 / 起造：宜蘭縣政府 / 承造：俊貿營造有限公司

2025 臺灣建築都市觸媒特別獎

基隆山海城串聯再造計畫 (基隆塔) / 設計：邱文傑建築師事務所 / 起造：基隆市政府 / 承造：義力營造股份有限公司



2025年台灣建築獎：由建築師雜誌主辦
潘冀上海商銀總部獲得佳作，互助總經理獲頒榮譽



精實施工導入複雜外構斜交網格系統

高難度畸零量體整合與品質控制

結構與建築美學兼具



CH. 3 責任價值鏈

品質交付與供應商管理

3.1 品質至上.....57

3.2 經營績效.....59

3.3 永續供應鏈管理.....61

3.4 產業共榮.....67

3.1 品質至上：客戶滿意與信任

- SASB IF-EN-000.A

管理方針與策略

本公司秉持「提供優質營建服務，堅持高品質營建工程，善盡企業社會責任」之精神。我們深知每一件工程的交付都是對客戶安身立命的承諾，因此透過制度化的品質管理與主動式售後服務，持續傳遞幸福生活價值。

- 管理目標： 2025年度調查客戶滿意度均為「很滿意」。
- 政策承諾： 全面落實 ISO 9001品質管理體系，確保施工細節嚴謹要求，並針對保固期內個案提供專人專責服務。

我們以「超越期待、拉近距離」為宗旨，建立多元且即時的溝通管道，確保業主疑慮能獲得迅速處理。

報修與聯繫管道

包含電話、傳真與信函，於接獲通知後盡速與客戶聯繫，並盡速完成現場會勘。

修繕責任管控

接獲通報後立即建立「保固服務通知單」並登入列控，針對100% 的報修案件落實標準化管控流程。

2025年度客戶滿意度調查執行

客戶滿意調查項目	調查重點說明	標竿企業實務參考
工程品質	工程零瑕疵、材料如質、施工細節嚴謹度。	執行獎懲制度，落實 100% 配置品管人員。
工程進度	施工排程準確度、工期如期達成率。	系統化管控施工進度，確保合約執行如期。
安全衛生	工地職安設施規範、零重大職災績效。	導入 AI 監控技術與平衡木測試，確保現場作業安全。
工程專業	技術問題解決能力、BIM 等創新技術應用實力。	透過專業技師審查高風險項目（如模板支撐、施工架）。
回應效率	客服案件受理速度、緊急修繕回應時效。	承諾於期限內聯繫客戶，並盡速完成現場會勘。
溝通協調	與業主互動頻率、對周邊社區干預的處理與透明度。	建立鄰房陳情調查流程，確保利害關係人意見獲適當處理。
服務態度	服務團隊的主動性、誠信正直與細緻服務感受。	秉持「不卑不亢」與「暖心」態度，提供超越期待的服務。

3.1.1 在建工程

- SASB IF-EN-000.A

互助營造工程版圖橫跨高科技廠房、公共建設、辦公大樓、住宅及醫療建築等多元類型，2025年工程實績以高科技廠房為主要承攬類型，案件數量占比達41%，為整體工程組合之核心，顯示公司於半導體建廠領域具備高度專業能力與市場競爭優勢。除高科技廠房外，另涵蓋基礎工程（21%）、辦公大樓（17%）及公共建設（14%），並延伸至住宅及醫療建築等多元領域。

配合產業整體發展趨勢，以高科技廠房為核心發展主軸，並持續參與大型交通建設及都會型商辦開發案。客戶涵蓋台積電、政府交通建設機關、金融保險機構及企業總部業主，展現公司在高規格、高複雜度與多元建築類型上的整合施工能力。並透過長期與國內外專家、建築師與大型建築團隊、工程顧問團隊合作，累積國內外專業設計監造體系協作的成熟經驗，展現具備跨類型工程整合與執行能力。整體工程布局兼顧高附加價值產業與公共基礎建設，有助提升營運穩定性與市場韌性。

 高科技廠房

台積電F22P5 FAB shell

台積電F22P4 FAB shell

台積電F22P3 FAB shell

台積電F22P2 FAB shell

台積電F22P1 FAB shell

台積電F20P4 Fab shell

台積電F20P3 Fab shell

台積電F20P2 Fab shell

台積電F18P9 CUP shell

台積電F18P9 FAB shell

公共建設

臺北捷運環狀線東環段CF760區段標

臺北捷運環狀線東環段CF763施工標

桃園鐵路地下化 CJ12標 桃園車站段

桃園捷運綠線GC03地下段統包工程

辦公大樓

上海商業儲蓄銀行民生大樓新建工程

A21南山人壽商辦大樓新建工程

MOXA企業總部新建工程

台積電F22P1 Office shell package

富融新莊副都心辦公大樓

住宅

南港區向陽段住宅大樓新建工程

醫療建築

新光吳火獅紀念醫院擴建工程

 基礎工程

鈇象電子二廠安全圍籬工程

台積電F22P5土方基樁工程

台積電F22P4&5土方搬運+基樁工程

台積電F18P9土方基樁工程

F22系列土方搬運/地改樁工程

在建工程案件數量比率



3.2 經營績效

- GRI 201-1、207-1

- »

高度經營彈性

在瞬息萬變的經營環境中，我們堅持審慎的財務紀律，流動比率與速動比率長期維持於產業高標水準，展現極佳的短期償債能力與資產變現彈性。
- »

卓越債信商譽

本公司自成立以來，始終視誠信為經營之本，長期維持優異的銀行信用往來紀錄，並與國內多家金融機構保持往來密切與良好的互動關係，具備充足的可動用融資額度，確保大型公共工程專案推動之穩定性。
- »

穩健的風險管理

本公司以保護股東資產價值為首要目標，採取穩健的財務調度策略，資金運用聚焦於本業經營，嚴格規避高槓桿或高度波動之投資行為。

下表為本公司近年(2021年度~2025年度)財務報表資料

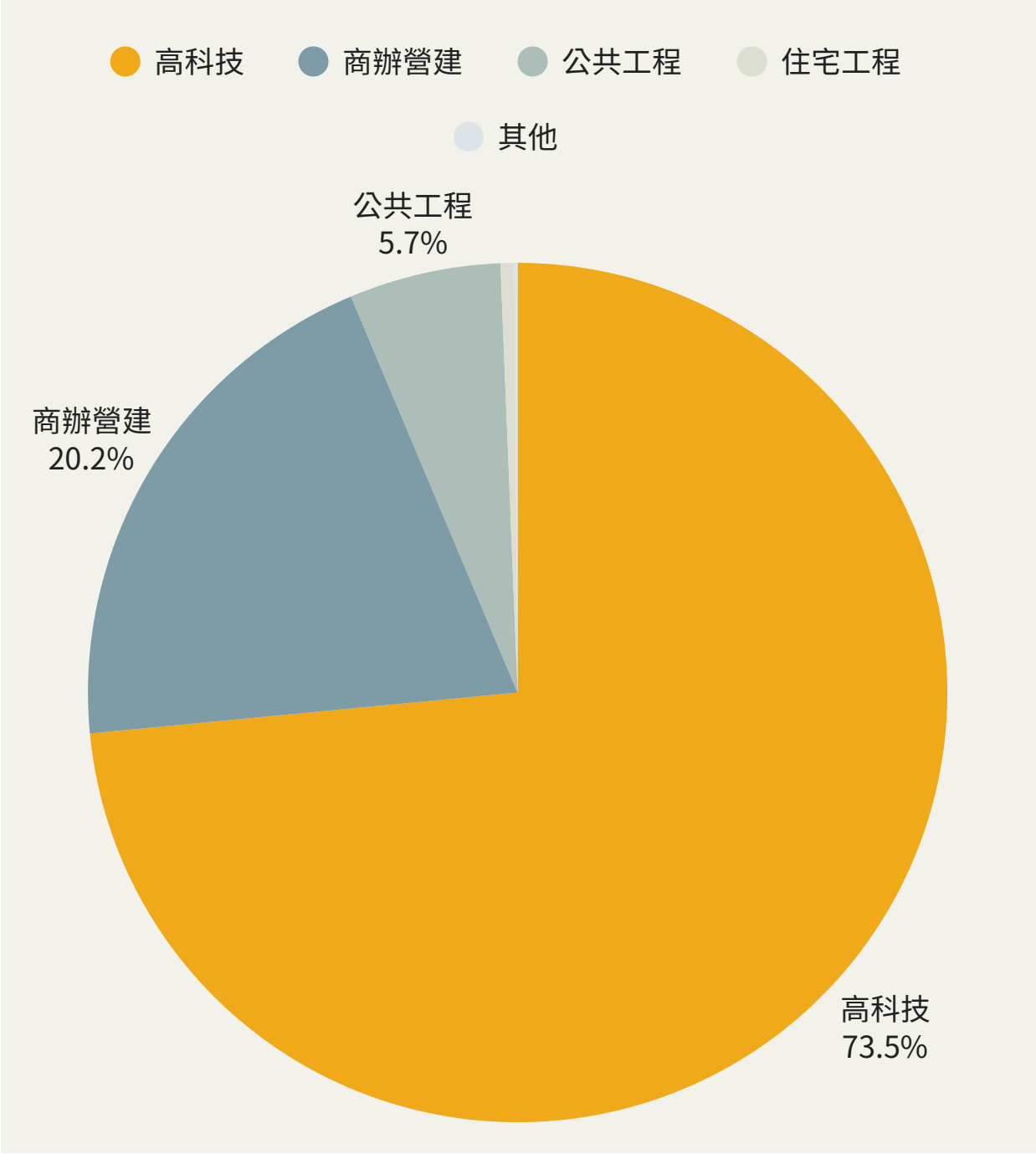
財務報表年度	負債比例	流動比例	速動比例	年營業額(千元)	股東權益淨(千元)	年度營所稅(千元)	每股淨值(元)	毛利率	純益率
2021年	55%	177%	158%	\$ 23,423,456	\$10,675,784	\$ 683,003	\$ 49	12.95	8.31
2022年	55%	179%	170%	\$ 18,934,324	\$10,918,504	\$ 595,132	\$ 50	11.8	8.38
2023年	59%	154%	133%	\$ 16,197,904	\$10,918,504	\$ 588,807	\$ 44	10.65	8.03
2024年	60%	140%	134%	\$ 21,075,966	\$9,960,451	\$ 630,251	\$ 46	10.67	7.26
2025年	64%	134%	129%	\$ 24,571,027	\$10,677,154	\$ 719,657	\$ 49	11.69	8



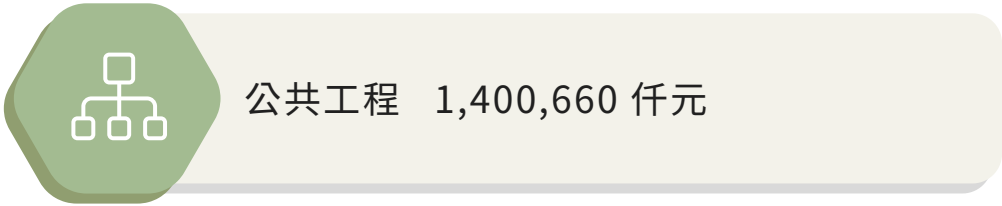
3.2.1 2025 工程承攬實績

• SASB IF-EN-000.C

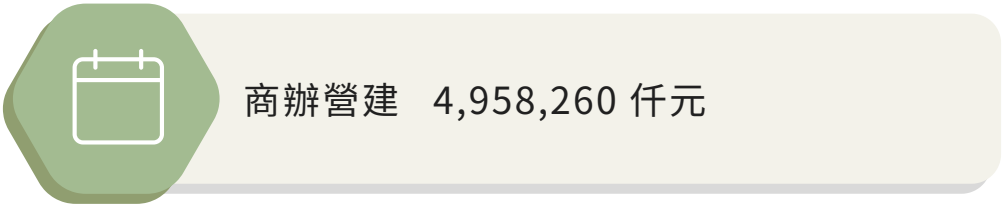
互助營造之工程承攬結構呈現「高科技導向、商辦支撐、公共參與」之多元布局策略，有助於提升營運穩定性並分散市場風險。未來，公司將持續深化高科技工程技術能力，同時拓展多元工程市場，以強化營運韌性並掌握產業發展機會。



高科技廠房工程為主要業務來源，占比達73.5%，顯示公司在高科技建廠領域具備高度專業能力與市場競爭優勢，並持續深耕半導體等關鍵產業供應鏈。



公共工程占比5.7%，反映公司持續參與公共建設，履行企業社會責任。



商辦營建占比20.2%，為公司穩定發展之第二大業務來源，展現多元工程類型之承攬能力。



住宅工程則占0.5%，占比相對較低。



3.3 永續供應鏈管理

- GRI 2-6、308、414、IF-EN-160a.2

永續供應鏈管理（Sustainable Supply Chain Management, SSCM），係指企業在採購與分包作業中，將環境（E）、社會（S）與治理（G）因素納入供應商選擇、評估、合作與監督機制中，以確保供應鏈在創造經濟價值的同時，亦能降低風險、提升韌性並促進永續發展。

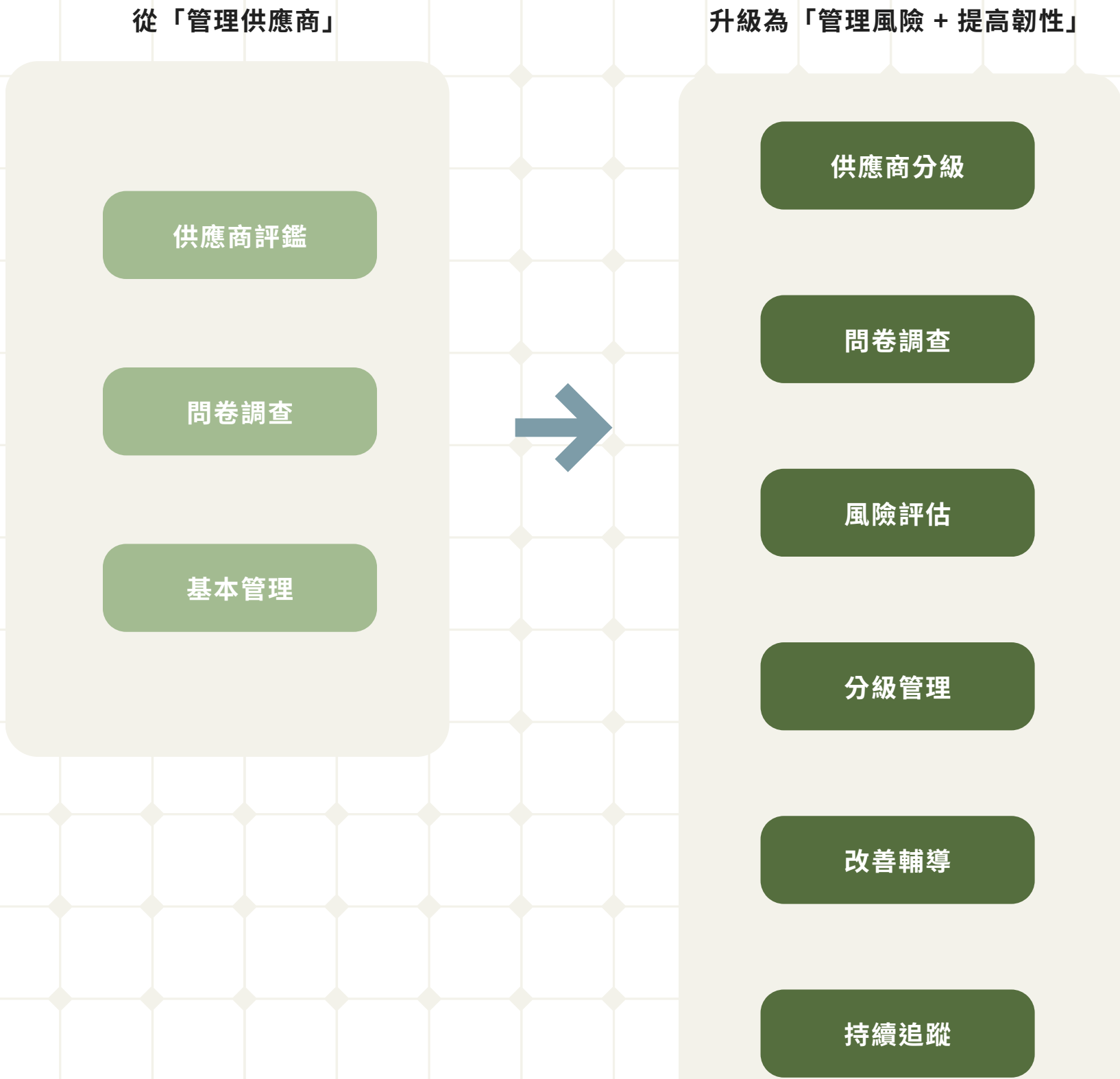
互助營造業務涵蓋公共工程、科技廠房、辦公大樓及集合住宅等多元工程型態，供應鏈體系涵蓋材料供應商、專業分包商、設備商及勞務提供者。為有效管理供應鏈風險並回應公司重大議題，建立以「風險導向 × 分級管理」為核心之供應鏈永續管理機制。

在制度面，多年來已依據「分包商管理作業辦法」，執行供應商資格審查、招標承攬、履約評鑑及分級處置，並導入供應商登錄與績效評估制度，確保供應品質與履約能力。2025年開始結合環境、社會及治理（ESG）面向，將高風險高影響性的供應鏈管理由傳統品質與成本控管，進一步延伸至永續風險辨識與管理。

在風險管理上，將依據「採購金額、供應關鍵性及風險屬性」建立供應商分級機制，識別關鍵供應商與高風險供應商，並針對環境衝擊（如碳排放與污染）、社會議題（如職業安全與人權）及治理議題（如商業道德與合規）進行評估與管理，以強化供應鏈韌性並降低營運風險。

已訂定「供應商行為準則」，要求供應商遵循企業道德規範、人權保障及衝突礦產管理原則，並透過承諾書簽署機制，確保供應商落實相關要求。目前「供應商行為準則」簽署比例已達100%，透過持續性的供應商評鑑與稽核，強化職業安全、環境保護及施工品質之管理深度，促進供應鏈整體永續表現。

未來將持續推動供應鏈永續升級，強化供應商永續能力、推動綠色採購及低碳材料應用，並朝向建構「低碳 × 高韌性 × 高透明度」之永續供應鏈體系邁進。



3.3.1 評選新進合格供應商

• GRI 2-6、308、414

新進供應商管理績效

為持續強化永續供應鏈韌性，積極邀請新進分包商參與合作，透過嚴格健全的分包商審查制度與契約管理，確保供應鏈之品質、安全及永續要求能有效落實。近三年新進分包商合作情形如下：

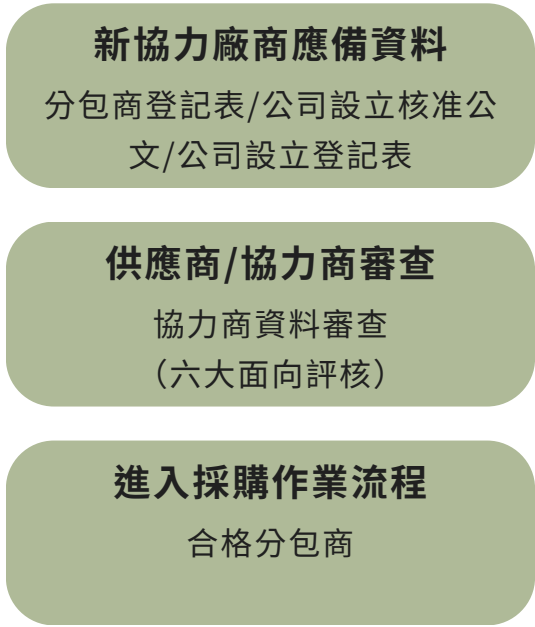
- 2023年：新進合格分包商122家，其中完成簽約53家，簽約率約 43.44%
- 2024年：新進合格分包商154家，其中完成簽約71家，簽約率約 46.10%
- 2025年：新進合格分包商132家，其中完成簽約54家，簽約率約 40.91%

整體而言，本公司新進合格分包商家數呈現穩定規模，2024年達高峰，顯示供應鏈拓展與工程量能同步成長；簽約家數亦隨之提升，反映合作關係逐步深化。然而，2025年簽約率略為下降，顯示在供應鏈整合與契約化管理上仍具優化空間。

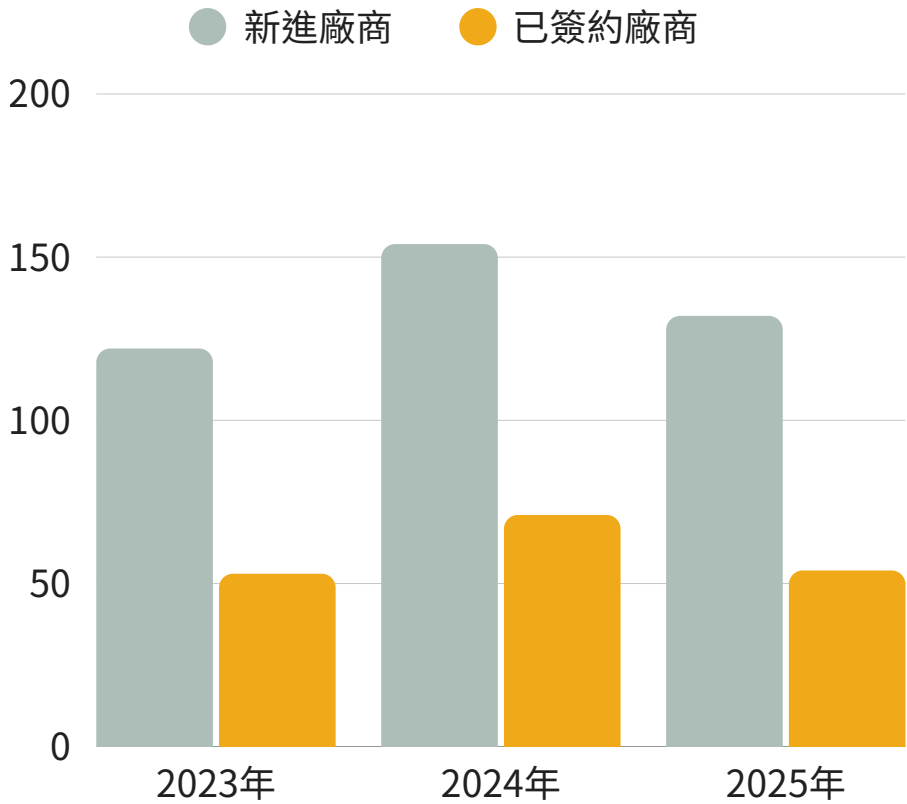
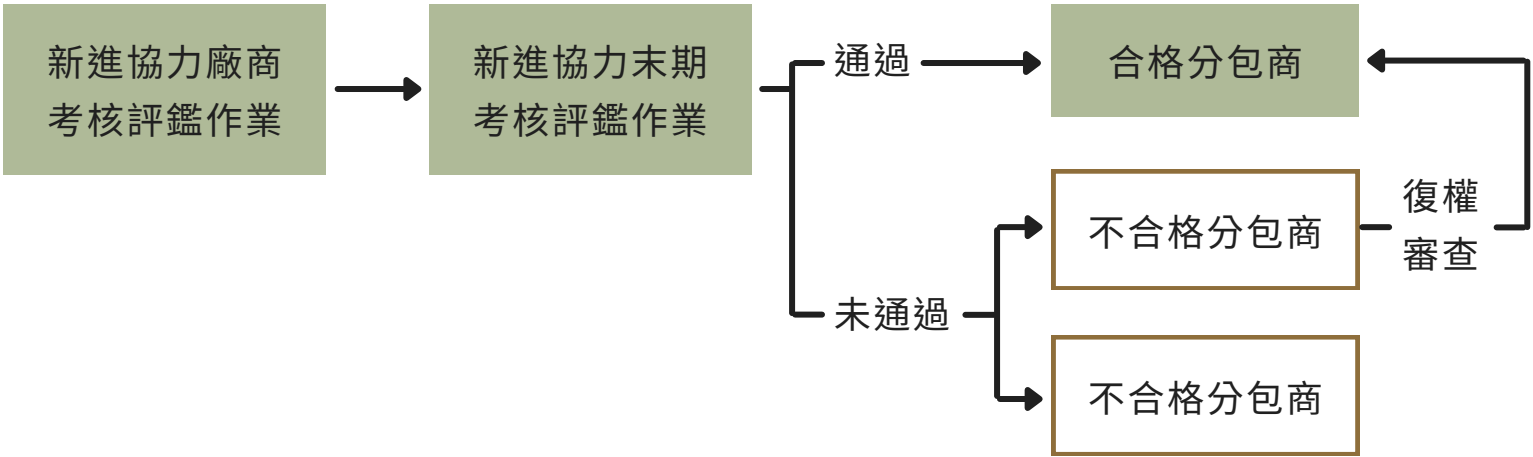
互助將持續強化分包商分級管理與契約覆蓋率，並結合永續評估機制（如職安、環境與人權要求），提升供應鏈整體治理能力與合作品質，朝向穩定且具韌性之永續供應鏈發展。

年度	新進合格分包商數	完成簽約廠商數	簽約率 (%)	年度變化
2023	122	53	43.44%	-
2024	154	71	46.10%	▲ +2.7%
2025	132	54	40.91%	▼ -5.2%

新協力廠商審查流程



協力廠商評鑑考核作業管理流程



3.3.2 評選既有合格供應商

• GRI 2-6、308、414

》 既有供應商管理績效

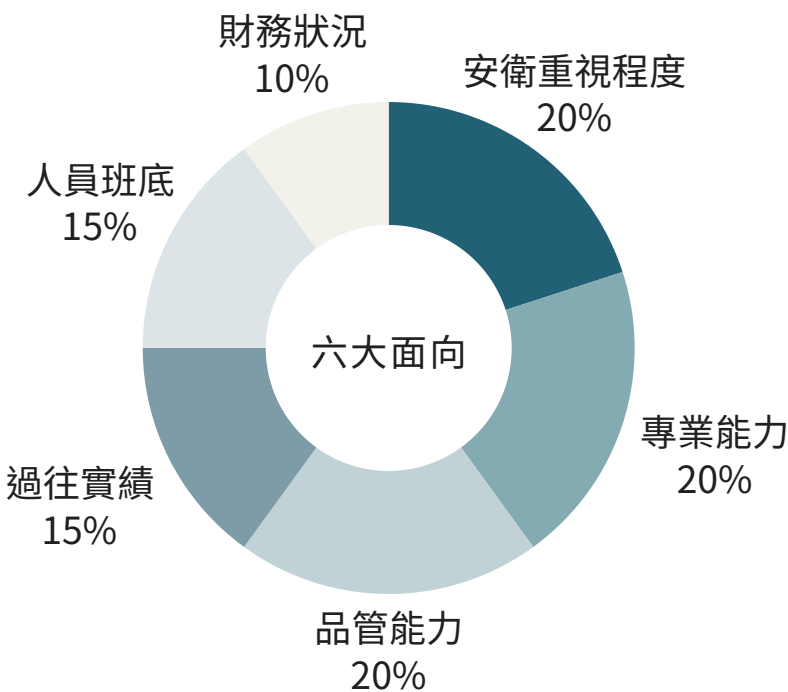
針對施工履約過程之表現，依據品質、履約能力、職業安全、環境管理及商業誠信等面向進行年度評分，並依評分結果將供應商區分為A、B+、B、B-及C等級，作為供應商分級管理與風險控管之依據。透過制度化之評估機制，得以系統性掌握供應鏈整體績效，並據以優化合作策略與提升工程品質。

近三年度供應商績效評估結果顯示，供應商主要集中於B+及A等級，其中B+等級為最大宗，顯示多數供應商具備穩定履約能力；A級供應商數量逐年提升，由2023年43家成長至2025年90家，顯示整體供應鏈品質持續優化與提升。相較之下，B級以下供應商比例維持低檔，B-及C等級供應商數量極少，顯示本公司於供應商篩選、管理與汰換機制上已具一定成效，有效降低供應鏈營運風險。

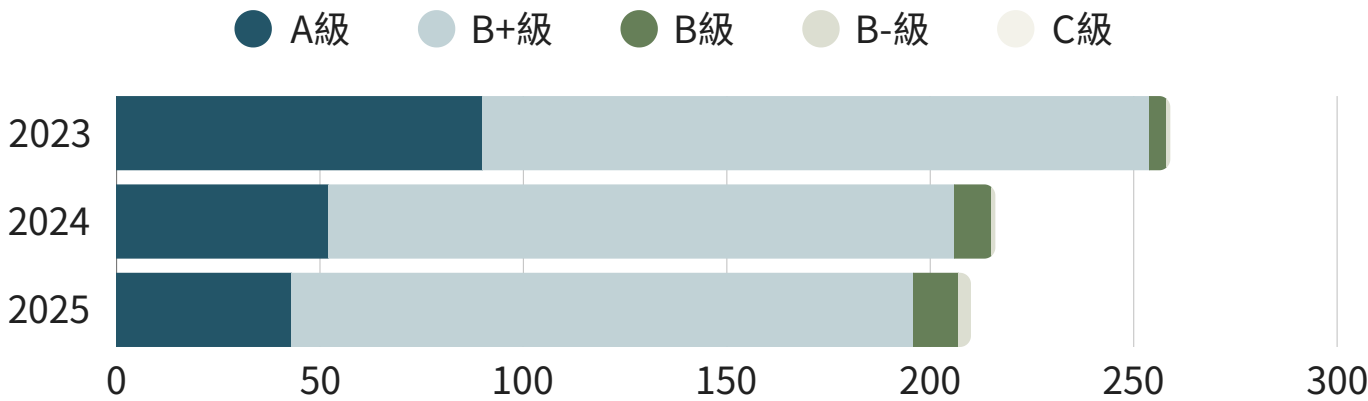
依據評等結果推動供應商分級管理策略，針對A級供應商建立長期合作夥伴關係，強化關鍵資源整合；對於B+及B級供應商則持續進行績效追蹤與改善輔導；對於B-及C級供應商則啟動改善計畫或替代機制，以確保工程品質與履約穩定性。透過分級管理與持續優化機制，本公司逐步建立以高績效供應商為核心之供應鏈結構。

此外，2025年度逐步將環境、社會及治理（ESG）等永續議題納入供應商評估機制，包括職業安全管理、環境保護措施及商業誠信要求，並透過績效評估與合作管理，促進供應商提升永續管理能力。未來亦將持續強化供應鏈永續治理，包含導入供應鏈碳排管理與永續績效揭露機制，以提升整體供應鏈韌性與長期競爭力。

》 協力廠商考核項目



》 供應商考核數量統計圖



》 供應商考核數量統計

年度/數量	A級	B+級	B級	B-級	C級
2025	90	164	4	1	0
2024	52	154	9	1	0
2023	43	153	11	3	0

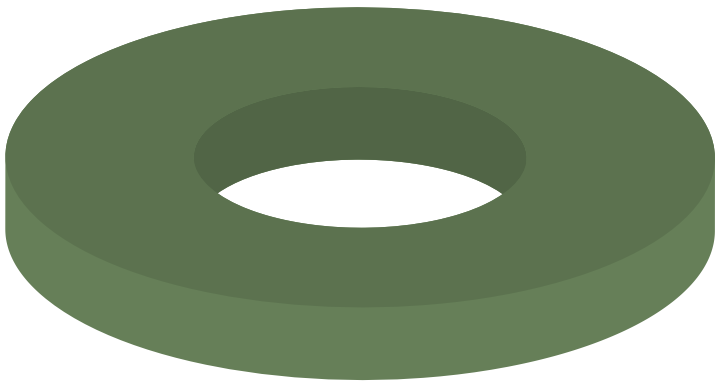
3.3.3 永續供應鏈風險關鍵度分級評估

• GRI 2-6、308、414

依據「採購金額、供應關鍵性及風險屬性」三項原則，建立供應商風險關鍵度分級管理機制。採購金額高、對工程進度與品質影響大、或具有高環境、職業安全、人權及法規遵循風險之供應商，列為優先管理對象。以營造業特性而言，鋼筋、水泥、混凝土供應商，結構與機電分包商，以及高風險工種承攬商，屬本公司主要關鍵或高風險供應商。針對該類供應商，本公司優先執行資格審查、履約評鑑、職安與環保要求、行為準則簽署及異常改善追蹤，以降低供應中斷、施工風險及永續管理風險。

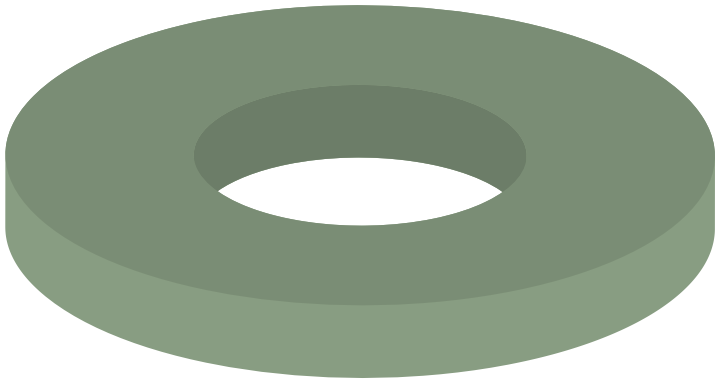
優先順序	供應商類別	建議等級	主要原因
1	鋼筋、水泥、混凝土供應商	一級	金額高、碳排高、影響結構與工期
2	基礎、鋼構、預鑄、機電分包商	一級	工程關鍵度高、影響品質與驗收
3	高風險工種承攬商（吊裝、高空、模板、鷹架）	一級	職安風險最高
4	勞務承攬與派遣商	二級	人權、勞動條件、職災責任風險高
5	廢棄物清運、拆除、土方廠商	二級	環保與法規風險高
6	一般設備、裝修、行政服務供應商	三級	重要但風險相對可控

》 供應商風險關鍵度分級定義



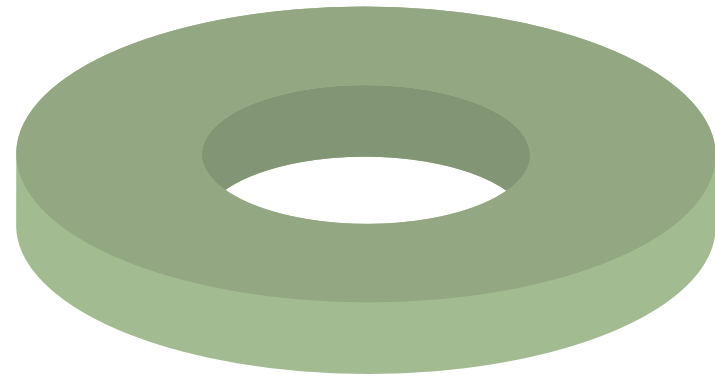
A 級

一級 供應商來自高風險領域，影響工期和成本，需特別關注。



B 級

二級 供應商屬於中風險類別，涉及重要的施工材料和服務，需定期評估。



C 級

三級 供應商的風險相對較低，主要提供非核心服務，同樣需監控其合規性。

3.3.4 供應鏈永續風險辨識

- GRI 2-6、308、414

》 供應商永續風險與能力提升

2025年度進一步由傳統評鑑管理模式，升級為「風險管理與能力提升並行」之供應鏈管理策略。依據風險關鍵度分級，劃分為「一級關鍵供應商」、「二級關鍵供應商」與「三級一般/非關鍵供應商」，關鍵供應商通常為單一來源、影響工期、品質甚巨或有技術合作關係者。

針對評鑑結果與問卷回饋，建立供應商分級評審機制，優先針對高風險供應商進行改善追蹤，並透過溝通與合作，提升供應商對永續議題之認知與執行能力，以逐步提升整體供應鏈之永續績效與韌性。

》 供應商永續發展自評問卷

- 2025年度共發出717份問卷，回收170份，回收率為23.7%。
- 2025年度調查結果分析：

優先順序	供應商類別	等級	有效問卷	平均分數
1	鋼筋、水泥、混凝土供應商	一級	23	97.50%
2	泥作、模板、鋼構、機電分包商	一級	42	97.70%
3	高風險工種承攬商（吊裝、高空、模板、鷹架）	一級	16	97%
4	勞務承攬與派遣商（組工、保全）	二級	2	91.70%
5	廢棄物清運、拆除、土方廠商	二級	18	98.60%
6	一般設備、裝修、行政服務供應商	三級	69	96.50%

》 問卷結果說明

透過2025年度永續自評問卷調查，供應商風險關鍵度分級六大類型，整體分析顯示供應鏈平均符合率已達96%以上，顯示多數供應商已具備良好之永續管理能力，其中以廢棄物清運、拆除及土方廠商表現最佳，反映法規驅動下之高度合規性；分包商與材料供應商亦維持穩定高水準，顯示公司制度已有效落實於核心供應鏈。

然而，勞務承攬與派遣商符合率相對偏低，顯示在人權與勞動管理面向仍具改善空間；另高風險工種雖具高符合率，但其作業本質仍屬高風險，需持續強化實質安全管理。

整體而言，供應鏈已具備高度成熟之永續管理基礎，未來將持續透過風險導向分級管理機制，深化關鍵與高風險供應商之管理強度，以提升整體供應鏈韌性與永續表現。



3.3.5 綠色採購

• GRI 2-6、204、308、414

在地採購與綠色採購績效

互助營造為降低工程活動對環境之衝擊，並回應氣候變遷、資源使用效率及供應鏈永續管理等重大議題，持續推動綠色採購管理。綠色採購之執行重點，係優先選用具環保、節能、低污染、可回收或具相關環境標章之產品、設備與材料，並將綠色採購理念逐步導入日常營運採購及工程相關採購作業中，以兼顧工程品質、施工需求與環境責任。

在管理作法上，本公司依據採購品項特性，針對辦公用品、設備、清潔用品及部分工程相關材料，優先評估其是否具備節能、省水、低污染、再生材料或環境標章等屬性，並配合政府綠色採購政策及內部管理機制，由各單位與工地窗口協助彙整採購資料，定期進行盤點與申報，以提升綠色採購資料之完整性與管理效率。透過綠色採購之推動，不僅有助於降低資源耗用與廢棄物產生，亦可強化供應鏈對環境友善產品之導入與使用。

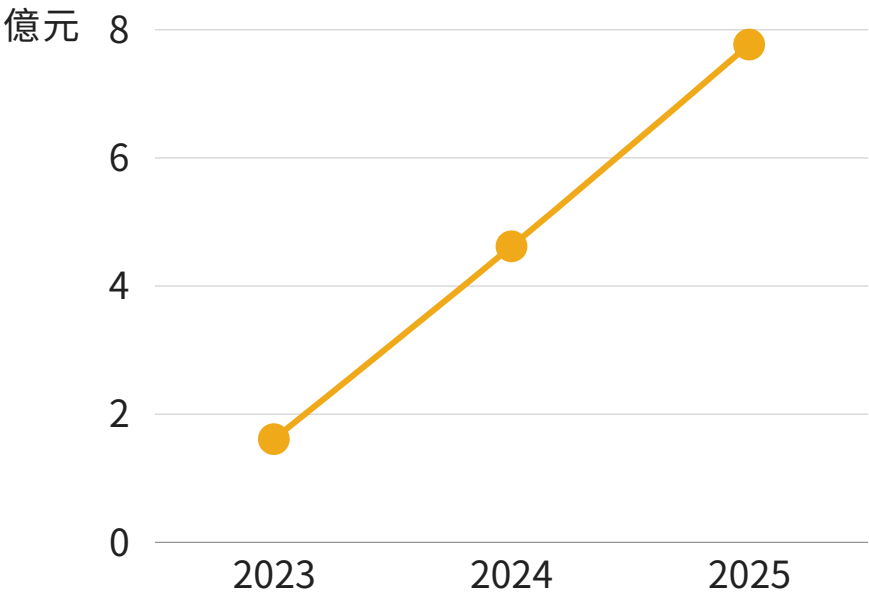
在績效表現上，透過在地採購與綠色採購策略，透過優先選用國內供應商與具環保標章之建材產品，不僅強化供應鏈韌性，亦降低運輸碳排並促進在地經濟發展。

近三年採購發包與綠色採購執行情形如下：

- 2023年：採購發包1,219件，採購總金額約187億元，在地採購率達100%；綠色採購金額達 1.61億元
- 2024年：採購發包1,194件，採購總金額約172億元，在地採購率維持100%；綠色採購金額提升至 4.62億元
- 2025年：採購發包1,403件，採購總金額約 356.94億元，在地採購率持續維持100%；綠色採購金額進一步提升至 7.77億元

整體而言，在地採購率連續三年維持100%，顯示對在地供應鏈之高度依賴與支持；同時，綠建材採購金額逐年顯著成長，三年間成長近五倍，反映公司於工程材料選用上積極導入環境友善產品，逐步降低建築生命週期之環境衝擊。

未來，本公司將持續深化綠色採購策略，導入低碳建材與環保標章產品，並結合供應鏈永續評估機制，推動供應商共同落實環境與社會責任，朝向低碳且具韌性之永續供應鏈發展。



年度	總發包金額	綠色採購金額	綠色採購占比%
2023	187億元	1.61億元	0.86%
2024	172億元	4.62億元	2.69%
2025	356.94億元	7.77億元	2.18%

*採購項目：綠色建材、省水設備、環保材料、其他項目



3.4 產業共榮：公會參與及倡議

- GRI 2-28

互助營造深耕業界多年，秉持共好精神，積極投身於各類建築與營造公會。我們不但在公會中擔任要職、貢獻專業，更熱心參與技術研討與法規推動。透過與同業資源共享及實務交流，互助營造致力於提升國內施工技術品質與工安標準，以實踐企業社會責任，與產業齊心打造更健全的營造環境。



組織名稱	參與活動名稱
中華價值管理學會	會員費、參加「價值管理新思維研討會」
中國工程師學會	參選「工程優良獎」選拔、贊助聯合年會
中華民國隧道協會	贊助年會廣告、贊助「第23屆海峽兩岸隧道與地下工程學術研討會」、參選「優良隧道工程暨從業人員選拔」
中華民國營建管理協會	團體會員常年會費、贊助會員大會
台灣營建安全學會	常年會費
社團法人台灣循環經濟學會	金級會員費
營建工程與管理學術研討會	贊助第29屆在高科大舉行
財團法人地工技術研究發展基金會	推薦郭鑑智副總為2025年度新贊助人
台灣混凝土學會	丙種團體會員費、贊助「台灣混凝土學會年會暨混凝土工程研討會、營建產業技術展覽會」、贊助混凝土科技季刊廣告
財團法人台灣高科技廠房設施協會	會費、贊助研討會
中國土木水利工程學會	贊助會務活動、年會
交通部公路局	贊助「公路節60週年活動(公路建設傑出獎)」
中華民國全國營造業工地主任公會	第十一屆營造業優良工地主任選拔說明會
社團法人中華民國不動產協進會	2026國家卓越建設獎報名
財團法人臺灣營建研究院	加入「臺灣智慧營造與數位轉型推廣聯盟」、參與「2025台灣混凝土應用與技術研討會」、參與「臺灣智慧營造與數位轉型推廣聯盟第一次籌備大會暨「智慧營造與數位轉型之實證與應用推廣」第三場專家座談」
中華民國岩盤工程暨工程地質學會	贊助「岩盤現地應力調查及分析評估方法工作坊」
高科大土木系	贊助「第21屆抗震大作戰」



3.4.1 響應永續供應鏈行動 台積電ESG AWARD

- GRI 308、414



構築綠色基石，串聯上下游共創淨零生態圈

互助營造以工程專業為本，回應台積電供應鏈永續發展需求，提出具實務可行性與擴散潛力之創新永續作法。本提案聚焦於將 ESG 理念由制度層面導入實際作業流程，透過系統化管理與跨部門協作，強化環境、社會及治理面向之整體效益。在環境面，著重於提升資源使用效率、降低施工過程對環境之衝擊；在社會面，結合教育訓練與現場管理機制，提升人員安全、專業能力與參與度；在治理面，透過標準化流程與可追溯管理方式，增進資訊透明度與管理品質。本創意提案強調「可落地、可量化、可複製」，不僅能回應當前工程產業永續轉型的實際痛點，亦具備於供應鏈體系中推廣應用的潛力。透過本提案，互助營造期望與台積電攜手推動供應鏈永續精進，共同創造兼顧營運效率與企業永續責任之長期價值。

執行可行性與預期影響力

假設工程施工動線施作、拆除及再利用流程





3.4.2 響應永續供應鏈行動 共同維護生物多樣性

- GRI 304-3

CTCI中鼎集團 - 中鼎集團年度環境行動「守護濕地，鼎力同心」 🌍 守護濕地生物多樣性

[點擊閱覽外部社群媒體貼文](#)

互助營造積極參與供應鏈永續倡議，認同濕地保育的重要性，並透過與業主及供應商夥伴共同推動環境行動，將永續理念由企業內部延伸至整體價值鏈，強化跨組織之ESG協同效益。

2025年參與由中鼎集團發起之年度環境行動「守護濕地，鼎力同心」，攜手多家供應商夥伴共同投入淡水河流域之濕地保育行動，以實際行動支持生物多樣性維護。活動於關渡自然公園舉行，該地為台北市重要自然資產及國家級重要濕地，具有高度生態價值。活動以「生物多樣性」為核心主軸，透過實地參與濕地維護工作，強化參與者對自然環境之理解與責任意識。參與人員依任務分組進行環境維護，包括水域清疏（清除溝渠高莖植物及淤泥）及陸域整治（移除枯枝落葉與外來入侵種小花蔓澤蘭），有效改善濕地生態環境。

除實作行動外，活動亦結合環境教育，由專業導覽人員帶領參與者深入認識濕地生態系統，並透過藝術與自然結合之展示，提升永續議題之理解與共感，進一步落實企業對環境教育與社會參與之承諾。

本次行動不僅展現互助營造與供應鏈夥伴共同實踐ESG之決心，更透過跨企業合作模式，強化供應鏈在「生物多樣性保育」議題上的參與深度與影響力。未來，本公司將持續推動供應鏈永續參與機制，透過環境行動、教育訓練及協作平台，促進供應商共同投入環境與社會責任，逐步建構具韌性且具永續價值之供應鏈體系。





CH. 4 綠色營建

綠色工法與環境共生

4.1 氣候行動.....71

4.2 綠色工法.....77

4.3 循環經濟.....79

4.4 環境合規.....83



4.1 氣候行動

- GRI 305-1~3

》 CDP參與概述

互助營造積極響應 Carbon Disclosure Project (CDP) 碳揭露計畫，參與氣候變遷及水安全兩大問卷揭露，以系統性架構評估公司在環境議題上的治理品質、風險管理能力及減碳行動成效。CDP 評分機制採 A 至 D 四級分級，並設有 F（未披露）級別。2025 年度綜合評級反映出治理與風險管理已達一定水準，並持續於排放量化及目標設定面向精進。

本章節揭露內容對應 CDP 氣候變遷問卷及水安全問卷之核心要求，並與 IFRS 永續揭露準則 S2 氣候相關揭露、GRI 標準及 TCFD 框架高度對應。

⚠️ CDP改善重點提示：本公司範疇三排放，為本年度最主要改善項目。範疇三排放涵蓋購買商品與服務（建材採購）、廢棄物處理、員工通勤及上下游運輸等類別，預計於2026年完成主要類別之排放量計算，並推動供應商數據蒐集機制。

》 氣候策略與商業整合

互助營造認知到氣候變遷對建築營造業之深遠影響，已將氣候議題系統性整合至中長期商業策略。本公司策略規劃以2030年及2050年為關鍵節點，評估不同氣候情境（含1.5°C及2°C升溫路徑）對業務模式、成本結構及市場競爭力之潛在衝擊。（具體揭露已於1-3章節揭露，因此以下將針對溫室氣體進行說明。）

》 溫室氣體盤查

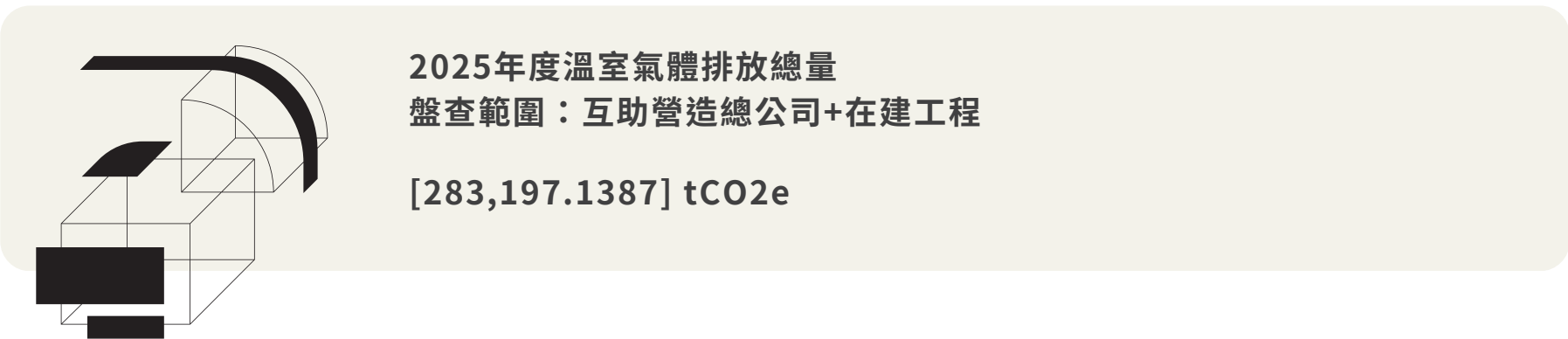
互助營造自盤查年度2023年依循「溫室氣體盤查標準ISO14064-1:2018」出版第一本溫室氣體盤查報告書，以總公司之辦公大樓為盤查邊界，並且取得第三方安侯建業聯合會計師事務所核發之有限確信報告書。

盤查年度2024年將八個在建工程納入盤查範圍，同時擴大盤查員工通勤的間接排放類別。

盤查年度2025年更進一步擴大盤查的範圍，除了總公司外，也將11處在建工程納入盤查範圍，同時新增了類別三-上游運輸、類別四-廢棄物處理及擴大蒐集原物料採購的案場。

溫室氣體盤查進程：

- 2023年為公司總部之盤查基準年，排放總量為384.8924公噸二氧化碳當量。
- 2024年擴大盤查八個在建工程，排放總量為134,755.4780公噸二氧化碳當量。專案工程約占集團99.63%排放量。
- **2025年擴大盤查在建工程及範疇三，排放總量為[283,197.1387] 公噸二氧化碳當量。在建工程約占集團[282729.799]排放量（99.83%）。**



註1：自2025年度起擴大盤查範圍，盤查部分在建工程的類別一、類別二、類別三員工通勤以及類別四採購原物料以及處置固、液廢棄物之排放以及廢棄物運輸之類別

（以營造業最大宗排放，鋼筋及混凝土為主要盤查排放源）。

部分工地因尚處啟動階段，故沒有加入2025盤查邊界內。

註2：全球暖化潛勢值（GWP）引用版本IPCC AR6評估報告。

4.1.1 CDP執行結果

- GRI 305-1~3

》 2025年度CDP執行結果

隨著業主對供應商進行的ESG要求逐年升高，於2025年首次要求重點供應商進行CDP的填答揭露行動。

CDP分為氣候、森林與水資源三大類，互助填答的項目為氣候及水資源，其中內部又細分為24個子項目(涵蓋了治理、風險、策略、排放、能源、水資源、減碳、環境政策、供應鏈、揭露、倡議合作等多種面向)。

2025年互助的填答結果在氣候方面獲得D，並於水資源的運用上獲得C的分數。後續進行檢討，並配合業主對供應鏈在資源管理及減碳要求的改善。

項目	說明
綜合評分（Climate：D / Water：C）	代表整體揭露成熟度與完整性，包含制度、數據、策略、目標、供應鏈等全面性評估。
細項評分多落在 B-C	代表部分管理作法其實已有基礎，特定議題表現不差。
總分偏低	CDP 採「門檻式評分」，若關鍵項目缺漏（如範疇三、量化財務影響、完整策略連結等），即使部分細項得分不錯，整體等級仍可能停留在 D 或 C。
目前狀況	屬於「已有基礎管理作法，但整體揭露完整性不足」。
 Climate change  Forests  Water security	
D	C

*如欲瞭解CDP問卷，請點此連結

》 業主的期待與執行改善方案

績效指標(KPI)	為何特別希望回答此問題？
報告範疇排放量並進行外部查驗證	唯有被衡量的事物，才能被有效管理。針對營運排放進行資訊揭露與驗證，有助於突顯可改善的領域，並為未來可能實施的相關法規做好準備。
報告分配的排放量	業主會運用這些資料來滿足自身對客戶及投資人的相關要求。透過分配與互助相關的排放量，業主得以建立並分析自身供應鏈（範疇三）的排放模型。
設定減排目標	設定目標可展現互助對減少排放的承諾與企圖心。業主將參考這些資訊，以了解自身範疇三排放量未來可能的發展趨勢。
報告減排活動並追蹤總減排量	業主關注並致力於降低供應鏈中的排放。回答此問題可讓業主了解互助為達成減排目標所採取的具體行動與減排量，以及這些行動所帶來的任何成本節省效益。
報告再生能源使用情況	揭露互助對再生能源的使用情況，有助於業主追蹤供應商排放量的減少情形。例如，業主可評估供應商轉換至再生能源的速度，並計算其對化石燃料依賴程度所帶來的相關風險。
提出合作方案	業主希望聆聽任何關於如何攜手合作降低排放的建議。這樣的合作關係有機會為雙方帶來互利的成果，並促成業主在工作方式上的正向改變。

4.1.2 溫室氣體盤查結果

- GRI 305-1~4

溫室氣體盤查

溫室氣體盤查從2023年總公司單一據點開始試辦，每年逐步擴大盤查據點及類別，為響應利害關係人要求，不僅在總部 / 工地的日常營運管理中融入節能減碳措施，也積極投入綠色施工技術與循環經濟的營造工程。本公司依循「溫室氣體盤查標準ISO14064-1:2018」，自主盤查企業內部類別一～六的排放源，共七種溫室氣體（CO₂、CH₄、N₂O、HFCS、PFCS、SF₆、NF₃）的排放量。盤查邊界設定為公司總部及全球在建工程中的營建工地，原先以首次盤查年度 2023 年作為基準年，取得第三方安侯建業聯合會計師事務所核發之有限確信報告書。

- 因盤查據點增加，又增加範疇三多項類別的盤查，故將重新設定總公司及所有工地的基準年為2025年度，並且因納入聯合承攬工程，故採用股權持分法。
- 2023年，盤查邊界為公司總部辦公大樓，範疇一、範疇二、範疇三購買產品（紙張）及範疇三外購燃料及能資源；
 - 2024年，盤查邊界為公司總部辦公大樓及由互助100%承攬之專案工程（8處），範疇一、範疇二、範疇三員工通勤、範疇三購買產品（紙張、鋼筋混凝土）及範疇三外購燃料及能資源；
 - 2025年，盤查邊界為公司總部辦公大樓、由互助100%承攬之專案工程（9處）及聯合承攬之公共工程（2處），範疇一、範疇二、範疇三上游運輸、範疇三購買產品（紙張、鋼筋混凝土）、範疇三外購燃料及能資源、範疇三廢棄物處理及範疇三廢棄物清運。

互助營造 2025 年公司總部的範疇一與範疇二溫室氣體排放量分別為 26.8370 與 255.5955 tCO₂e，營建工地的範疇一與範疇二溫室氣體總排放量則分別為 582.8266 與 4916.4095 tCO₂e。

2023-2025年度碳排放量(公噸CO2e)

盤查邊界	範疇	2023	2024	2025
公司總部	範疇一	15.9203	20.0583	26.837
	範疇二	289.7802	274.8443	255.5955
	範疇三	80.7114	201.4504	184.9072
	範疇一+二	305.7005	294.9026	282.4325
	排放碳密度(範疇一+二)	0.0189	0.014	0.0115
	排放碳密度(範疇三)	0.005	0.0096	0.0075
	範疇	2023	2024	2025
營建工地	範疇一		352.3958	582.8266
	範疇二		3,791.81	4,916.41
	範疇三		130,114.92	277,230.56
	範疇一+二	-	4,144.21	5,499.24
	排放碳密度(範疇一+二)	-	0.1966	0.2238
	排放碳密度(範疇三)		6.1736	11.2828
合計	範疇一+二+三	384.8924	134,755.48	283,197.14

註1：不納入僅得標尚處啟動階段之專案工程。
註2：全球暖化潛勢值（GWP）引用版本IPCC AR6評估報告。
註3：排放密度的計算公式：二氧化碳當量/百萬元新台幣(營收)，2025年營收為\$ 24,571.027百萬元



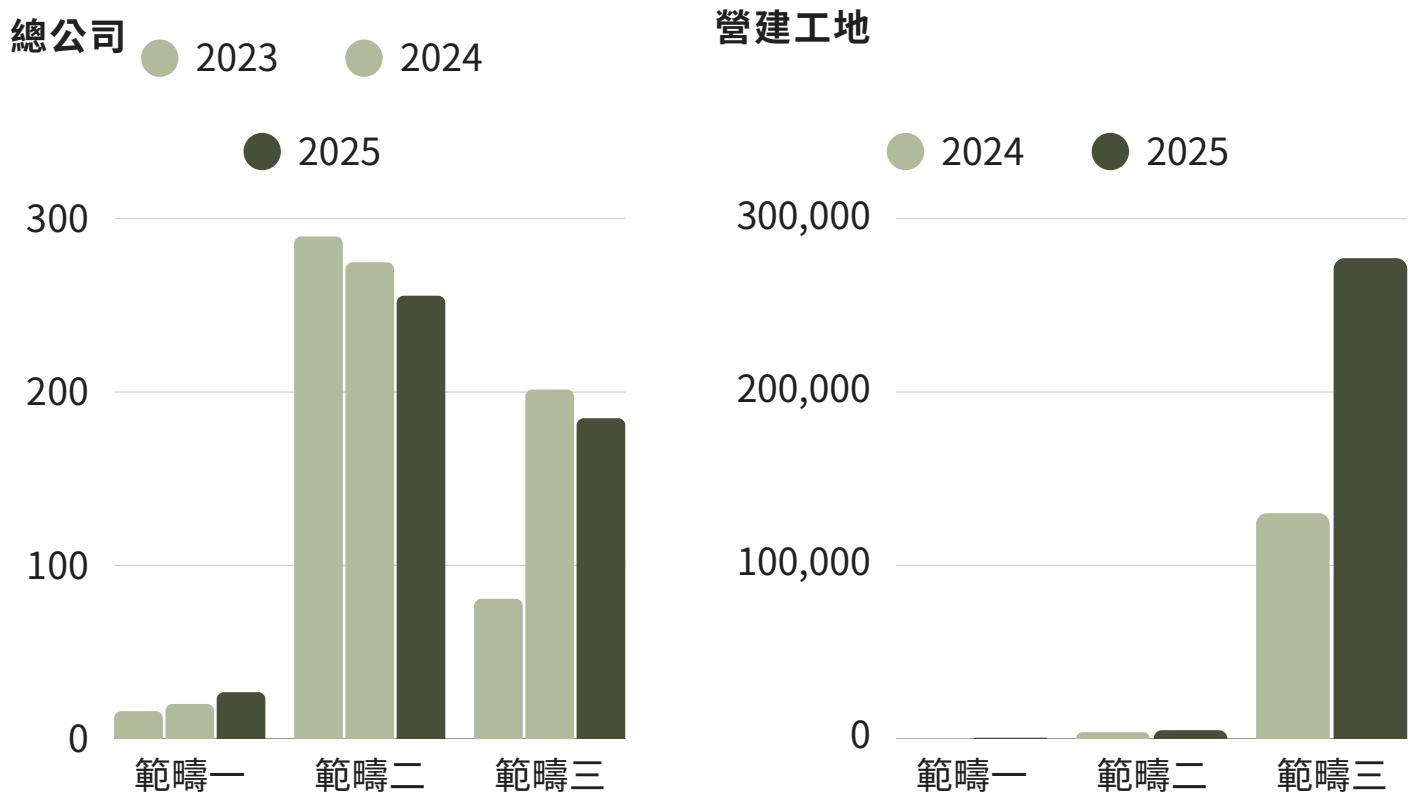
4.1.3 碳排放績效分析

• GRI 305-1~4

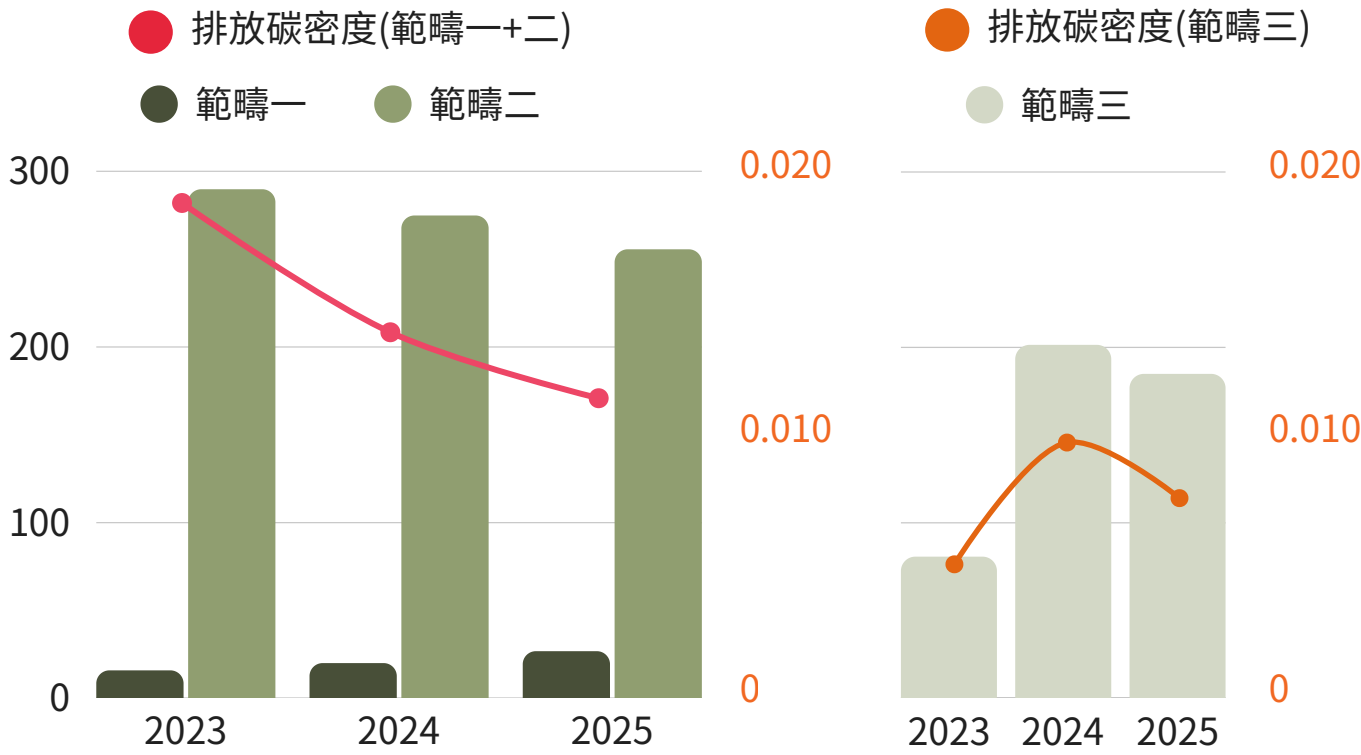
2023-2025年度碳排放績效分析

由圖表可以見，總公司排放密度持續降低，反觀在營建工地的排放碳密度（範疇一+二）有些微增加，排放碳密度（範疇三）則是增加較明顯，原因是2025年度盤查的範疇三類別增加許多項目，如範疇三上游運輸、範疇三購買產品（紙張、鋼筋混凝土）、範疇三外購燃料及能資源、範疇三廢棄物處理及範疇三廢棄物清運。

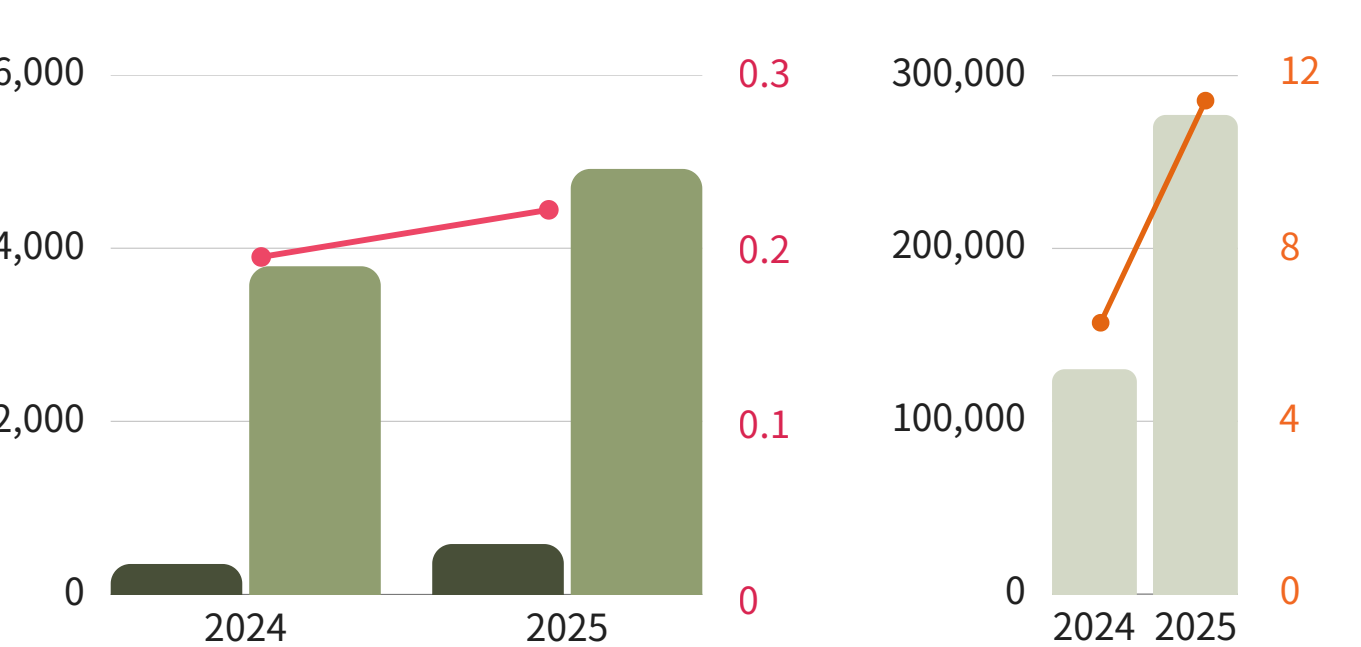
2024年雖有進行範疇三購買產品（紙張、鋼筋混凝土）的盤查，但僅作為試盤查，並沒有針對此類別進行確信，亦沒有將所有聯合承攬工程納入盤查，故範疇三排放碳密度呈現低估情況。2025年度範疇三排放量經過確信作業，故與實際較為接近。



總公司



營建工地



4.1.4 組織內部的能源消耗量-油/電

- GRI 302-1 、 302-3、IF-EN-410a.2

互助營造深知營建產業在全球氣候變遷與推動低碳發展中扮演重要角色，秉持從善出發，永續成長，以成為永續城市的最專業夥伴之願景，將能源管理納入企業營運及環境管理之重要策略。透過推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查制度及能源使用監控機制，本公司持續掌握能源使用情形，檢視能源使用效率，並逐步推動低碳營運與節能管理。

2025年能源使用主要來自總公司大樓日常營運所需之電力，以及公務車輛使用之汽油與柴油。

2025 年能源使用主要以外購電力為主，屬於間接能源使用，占總能源使用量 92.03%；汽油及柴油等直接能源使用占 7.97%；目前尚未導入外購再生能源。

近三年總公司大樓能源使用，2025 年總能源消耗量為 2,145,514.66 MJ，較 2024 年下降約 5.93%。就能源別觀察，汽油使用量呈逐年下降趨勢；外購電力仍為主要能源來源。

在能源密度方面，2023 年能源密度為 472.55 MJ／平方公尺，2024 年為 464.67 MJ／平方公尺，2025 年下降至 437.13 MJ／平方公尺，顯示能源使用效率逐步提升。

互助營造將持續推動節能管理措施，包括落實辦公室節能政策、強化用電監控機制，提升員工節能意識，以降低能源消耗並減少溫室氣體排放，朝向低碳營運與永續發展目標邁進。

》 互助營造總公司大樓近三年能源使用情形表

能源類型(單位：百萬焦耳MJ)	2023	2024	2025
汽油(MJ)	206,148.40	193,269.37	170,665.92
柴油(MJ)	1,416.02	-	290.9961122
非再生能源(外購電力)(MJ)	2,111,758.20	2,087,424.65	1,974,557.74
再生能源(MJ)	0	0	0
能源消耗總量(MJ)	2,319,322.62	2,280,694.02	2,145,514.66
總公司大樓樓地板面積(平方公尺)	4,908.15	4,908.15	4,908.15
能源密度(MJ/平方公尺)	472.5451781	464.6748823	437.1330661

備註：

- 數據範圍為互助營造總公司大樓B1~B2、6F、12F~16F。
- 電力換算係數採 1 kWh = 3.6 MJ（百萬焦耳）。
- 2023年，根據經濟部能源署「能源產品熱值表」：車用汽油熱值=7800 千卡/ 公升；柴油熱值=8400 千卡/ 公升。
- 2024 年，車用汽油熱值=7609 千卡/ 公升；柴油熱值=8642 千卡/ 公升。
- 2025 年，根據環境部最新公告：車用汽油熱值=7520千卡/ 公升；柴油熱值=8629 千卡/ 公升。
- 能量標準單位轉換說明：1 千卡= 1 千焦耳(KJ)
- 能源消耗總量計算公式：油(MJ)+柴油(MJ)+非再生能源(外購電力)(MJ)+再生能源(MJ)
- 能源密度計算公式：能源消耗總量／總公司大樓樓地板面積，計算至小數點後第二位4四捨五入。



4.1.5 組織內部的減碳措施

• GRI 302-4

減碳措施

互助營造深刻瞭解解決氣候危機與落實永續發展已刻不容緩，積極響應政府碳足跡追蹤政策。我們宣導隨手做減碳，打造健康節能辦公環境，致力於將節能減碳與健康環境的使命深植每位團隊成員的 DNA 中，共同邁向永續目標。

4

推動無紙化作業

推動表單電子化與線上簽核流程，會議資料以電子檔案或投影方式進行閱覽。

9

節水措施

逐步將既有出水設備更換為感應式水龍頭，減少不必要用水。

5

物品重複使用

工地結案後，可使用文具及物品提供同仁再利用，延長使用壽命，減少資源浪費。

10

電梯節能運轉

下班及假日離峰時段，適度減少電梯運轉數量，維持最低需量之運轉；同時鼓勵同仁多利用樓梯上下樓，兼顧節能與健康促進。

1

減少紙張使用

影印機旁設置回收紙專區，宣導紙張重複利用/雙面列印。

6

綠化辦公環境

於辦公空間種植綠色植栽，改善環境品質提升工作環境舒適度。

11

落實垃圾分類/回收

各樓層設置資源回收桶，落實分類回收。

2

辦公設備節能管理

宣導同仁於午休及下班時關閉電腦主機、螢幕及相關辦公設備。

7

環保餐具與減塑

推動「自備、重複、少用、減塑」的環保概念，會議及活動不提供瓶裝飲用水。

12

照明設備優化

辦公室照明設備逐步汰換為LED燈具。

3

午休照明節能

午休時段關閉辦公區域照明設備，減少不必要的照明用電。

8

定期設備節能檢查

定期檢視辦公設備及電力使用情形，確保設備維持良好運作效率。

13

空調溫度管理

辦公室空調溫度設定於26-28°C之節能範圍，並加裝窗簾降低日照造成的室內升溫，減少空調負載。



4.2 綠色工法

- SASB IF-EN-410a.1

》 現場創新提案

持續推動提案改善制度，至今已累積 57 件改善提案，其中 23 件通過審核並完成實施。相關提案內容涵蓋工程管理、施工流程優化及現場實務改善，對於提升施工效率、降低資源浪費及減少衍生成本均具實質助益。

為進一步擴大提案改善之永續效益，除持續鼓勵同仁提出新提案外，亦同步推動既有優良提案之跨工地套用與複製，使成功經驗得以快速擴散，發揮規模化效益，落實資源有效利用之精神。在持續宣導與制度引導下，已有多個工程案例實際套用既有提案成果（如右表所示），並依各工地條件、施工環境與工項特性，進一步進行調整與優化。部分案場亦主動分享其套用與改良經驗，使提案內容不僅止於單一工地應用，而能隨不同情境持續演進，展現高度彈性與實務價值。

過提案改善與綠色工法之推廣套用，不僅有助於降低重工風險、提升施工品質與效率，亦能間接減少材料浪費、能源耗用及施工衍生之環境衝擊，符合公司在環境保護（Environmental）、營運效率與管理制度（Governance）及知識傳承與員工參與（Social）等面向之永續發展目標。

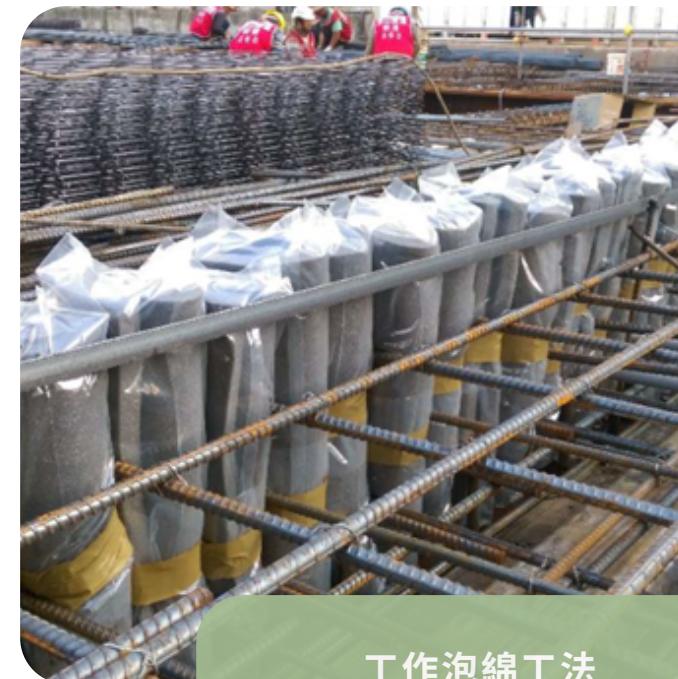
未來將持續鼓勵各工程單位善用既有提案、主動分享套用成果與改善經驗，藉由制度化管理與經驗交流機制，持續提升提案價值，深化綠色工法之應用深度，以實際行動推動永續工程之落實。



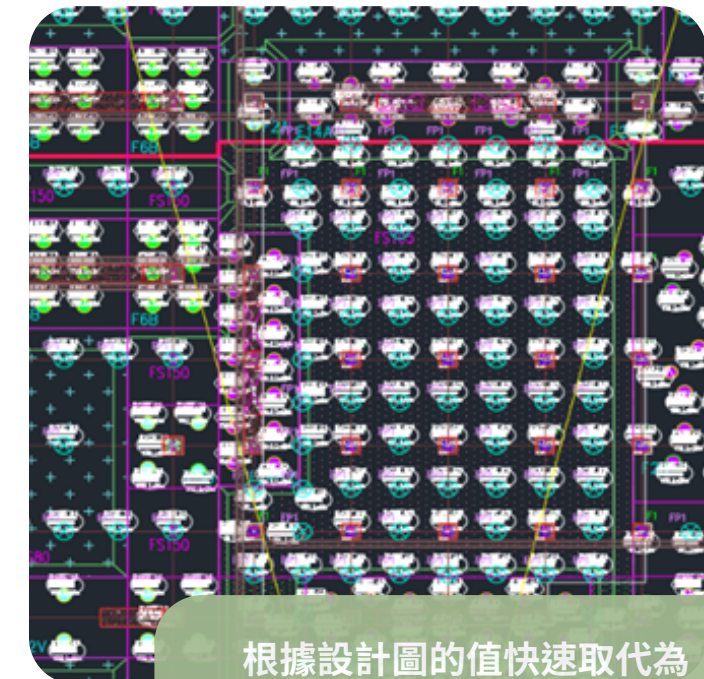
安全動線採用LED燈條



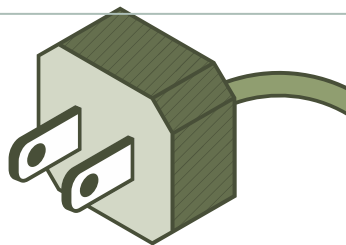
切割機集塵工法



工作泡綿工法



根據設計圖的值快速取代為
施工圖的圖塊及標籤



4.2.1 施工階段能源管理

• GRI 302

》 互助電力使用

供電系統	契約容量	施工費用	使用場所
高壓供電 11.4KV-22.8KV	500kw	供電設備容量約1,350KW，施工費用約300萬(需合格證照之操作人員)	- 大型開發之建築或土木工地 - 可提供多種不同電壓供大型施工機具使用
低壓供電 3 ¢ 4W/220V	499kw-100kw	供電設備容量約750KW，施工費用約50-70萬	鋼骨大樓或工區面積大之RC結構，且有較大且多用電設備之施工場所
低壓供電 3 ¢ 4W/220V 1 ¢ 3W 110/220V	99kw以下	供電設備容量約200KW，施工費用約30萬(不須技師簽證)	較小型之工地為RC結構小型工程



⚡ 宣導執行各項節能措施

定期宣導水電及能源對環境管理之重要，而「人」與「設備或程序」更為兩大節約要角，節能措施如何執行。

⚡ 定期臨時電供電系統分析表，列管追蹤

⚡ 電力契約容量調整 & 功率因素改善

透過與去年同期比較，明確瞭解節約成果

⚡ 施工場所節能措施

工區臨時照明／安全動線及工務所全面使用LED燈泡或燈條，並使用自動點滅器(定期清理)，減少全天候照明用電。
臨時照明分層分區，夜間施工僅於施工區域開放照明。
針對工務所節能：屋頂裝設灑水系統，降低屋頂板吸熱， 室內降溫，減少空調用電。

♻️ 臨時水設施：水資源回收再利用

回收水多項用途，可使用於降塵灑水 & 樓板養護或工區路面灑水..等。

4.3 循環減廢

- GRI 306-1~3、IF-EN-160a.2

2025年度廢棄物總量

針對營建工程全生命週期（包含施工與拆除階段）所產生的各類廢棄物進行全面鑑別，評估其對環境與當地社區之潛在衝擊，並透過系統化盤查掌握廢棄物產生源。2025年起，互助營造更積極推動循環經濟理念，將營建廢棄物視為可再利用之資源，透過制度化管理與分類回收機制，提升資源使用效率並降低最終處置量。

本公司於所有直接控制之工地與營業設施中，共產生廢棄物總量21,437.36公噸。

在廢棄物，均依相關法規委由合格機構進行妥善處理。針對營建廢棄物，本公司優先推動源頭減量與分類管理，並透過資源化再利用措施，如混凝土塊再生利用、模板回收再使用等，有效降低廢棄物進入最終處置體系之比例。為持續深化，本公司於台北市精華地段之商辦大樓拆除工程專案導入UL2799「廢棄物零填埋」與數位化管理工具，強化廢棄物流向追蹤，並與供應鏈合作推動綠色採購與再生材料應用，朝向「減量化、資源化、低碳化」之永續營建目標邁進。

互助營造近三年廢棄物處理

為妥善管理廢棄物相關衝擊，本公司訂定嚴謹之廢棄物管理制度，優先落實源頭減量、分類回收與資源化再利用（如混凝土塊再生與模板回收），並嚴格管控廢棄物流向，確保所有廢棄物皆委由合格機構處理，降低最終處置之環境衝擊。2025 年營建廢棄物總量較前一年度增加，主要係因施工案件數量增加所致。此外，「上海商業儲蓄銀行新建工程」屬拆除重建案件，施工初期產生大量拆除廢棄物，亦為本年度廢棄物總量增加之主要原因。雖營建廢棄物產生量有所提升，但公司仍嚴格落實廢棄物管理制度，所有拆除廢棄物皆委由合法合格清除處理機構辦理，並依循 UL 2799 零廢棄物掩埋管理，優先採取回收或再利用方式處理，以降低最終處置量，持續提升資源循環利用效益。

類別	營建廢棄物		生活垃圾		廢棄物總量	
	重量(公噸)	排放強度(公噸/百萬元營收)	重量(公噸)	排放強度(公噸/百萬元營收)	重量(公噸)	排放強度(公噸/百萬元營收)
2023	8,117.00	0.5011	263	0.0162	8,380.00	0.5174
2024	10,098.00	0.4791	120.43	0.0057	10,218.43	0.4848
2025	21,145.35	0.8606	292.01	0.0119	21,437.36	0.8725

數值由各工地溫室氣體盤查窗口回報及工務系統抓取資料彙整
註：排放強度的計算公式：廢棄物公噸數/百萬元新台幣(營收)，2025年營收為\$ 24,571.027百萬元

4.3.1 廢棄物回收再利用

- GRI 306-4

施工過程中涉及大量土方挖掘、結構拆除及建材加工，廢棄物問題橫跨整個價值鏈，構成環境管理的核心重大性議題。

在直接營運層面，挖掘與地下工程作業每年產生大量剩餘土石方，若處置不當，將導致鄰近工地的土壤侵蝕、粉塵揚起造成空氣污染，以及地表逕流引發水體污染。混凝土拆除產生的碎塊若直接送往掩埋場，不僅加重填埋場負荷，亦造成不可逆的土地資源損耗。依據《營建剩餘土石方處理方案》(行政院2021年修訂版)及《廢棄物清理法》，本公司負有明確的法定申報與處置責任。

在全球報告倡議組織（GRI）306廢棄物指標下，互助營造已將循環經濟理念實際導入施工現場管理。於各工區執行RC鋪面打除作業後，將產生之混凝土塊進行回收再利用，作為臨時施工動線底層級配材料使用，不僅提升施工道路耐久性，同時有效降低廢棄物產出，落實資源循環利用。此外，台積電F22工區所產生之營建餘土部份運送至高雄小港南星地區，作為公共工程土方交換及再利用用途，進一步提升資源使用效率。

工地混凝土鋪面打除



回收料鋪設



工地臨時動線澆置



廢棄物運出及處置

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

項目	類別	計畫	核准處理場	核准處理量	核准處理日期	核准處理地點	核准處理方式	核准處理結果
1	填土工程	01	4000	4000	4000	01	01	01
2	填土工程	02	2000	2000	2000	02	02	02
3	填土工程	03	0	0	0	03	03	03
4	填土工程	04	1000	1000	1000	04	04	04
5	填土工程	05	0	0	0	05	05	05
6	填土工程	06	1000	1000	1000	06	06	06
7	填土工程	07	0	0	0	07	07	07
8	填土工程	08	0	0	0	08	08	08
9	填土工程	09	0	0	0	09	09	09

營建剩餘土石方資訊服務中心查詢

車輛運輸

具逸散性粒狀污染物質之車輛，均覆蓋防塵網



合格載運車輛

車輛出入管制門

配置洗車設備(如：洗車臺、高壓沖洗機、截流溝)。下埋式洗車集水設備



所有駛出工地車輛或機具之車(機)體、車輪均進行清洗乾淨

配置集流井及沉澱池

收集沖洗產生之泥砂，並定期清理，以發揮效能



部分回收作為工區灑水使用



4.3.2 廢棄物壓縮減少運輸

- GRI 306-4

於2025年中，南山人壽工地導入垃圾壓縮機，實際經過測試及實用後，達到績效：

中型垃圾車(約 8 ~ 10m³：可裝納 1100L 子車：約 16 桶)以施工單位 130 人為例：每週垃圾 1100L x 4 桶，經壓縮為 1 桶；

優點有以下說明：

》》 減少運輸碳足跡

本公司積極落實營建減碳，於工地現場導入垃圾壓縮機。透過高效壓縮，將一般生活垃圾體積大幅縮減，使垃圾清運車運送趟數降低，有效降低因廢棄物運輸所產生的碳排放量。

》》 減廢與循環經濟管理

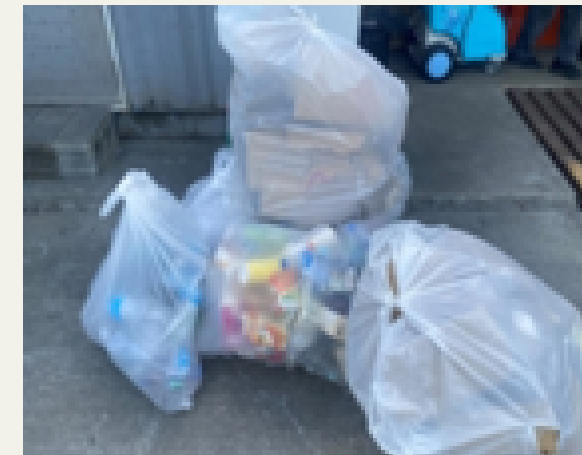
搭配垃圾壓縮機之設置，工地同步推行『源頭減量與精準分類』機制。嚴格區分可回收物與一般垃圾，提升資源回收率。

壓縮後的垃圾密閉儲存，亦有效避免因風吹、雨淋導致的廢棄物散落與二次環境污染，打造綠色潔淨工地。

》》 友善社區與鄰里關係

為降低營建工程對周邊居民的日常影響，本公司藉由垃圾壓縮技術，實現『垃圾不落地、異味不外洩』。同時，清運車次的大幅減少，有效紓解工地周圍道路之交通負荷，並降低車輛進出之噪音與揚塵，具體實踐與社區共好的鄰里承諾。

未經壓縮前(Before)



寶特瓶：體積減縮 0.5

紙類：打包整齊



生活垃圾：體積減縮至 0.25 倍



壓縮後(After)





4.3.3 廢水管制

• GRI 303、IF-EN-410a.2

廢水處理

對於施工過程中產生廢水、泥漿及含懸浮固體之逕流水，若未妥善管理，將對水體與周邊環境造成潛在影響。為落實環境保護與永續經營，依循相關環保法規及工程管理制度，建立工地廢水管理與污染預防機制，並持續強化現場管理與員工環境意識，以降低施工活動對水資源之影響。

本公司秉持「源頭減量、妥善處理、合法排放」之原則，將廢水管理納入環境風險控管與施工管理流程，並透過定期檢視與持續改善，確保各項作業符合主管機關規範。

廢水管理措施

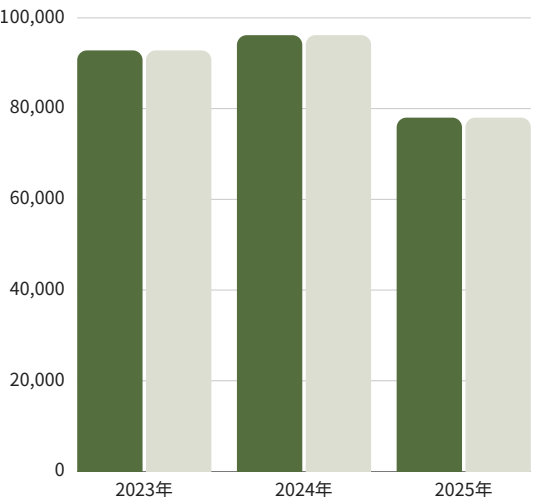
為避免施工廢水對環境造成衝擊，互助營造於各工程專案依實際需求採取適當之防治與管理措施，包含但不限於：

施工現場控制措施

- 設置沉砂池、沉澱池或集水設施，使泥砂沉降後再行排放
- 視工程特性設置排水溝與導流設施，避免逕流直接排入環境水體
- 混凝土車及施工機具清洗作業集中於指定區域進行

互助營造近三年水資源使用（公升）

時間	取水量	用水強度	排水量	耗水強度
2023	92,832	5.73	92,832	5.73
2024	96,190	4.56	96,190	4.56
2025	78,012	3.18	78,012	3.18



註：用水強度的計算公式：水資源取水量公升數/百萬元新台幣(營收)，2025年營收為\$ 24,571.027百萬元

總公司

生活廢水依台北市政府衛生下水道管理用戶接管，合法排放至地下水道。



施工單位

施工區域之逕流廢水依各專案計畫報經主管機關核准後，合法排至水道。



水資源再利用

工程現場亦規劃雨水回收系統，促進水資源循環，打造永續利用，將雨水轉換成再生資源，可應用於工地揚塵撒水，組合屋降溫撒水，廁所沖水..等。

減少自來水之使用量，達到節約用水降低 因開發造成產生之大量逕流水產生。

水資源再利用



設置雨水回收再利用



抽水至儲水桶再利用





4.4 汙染防制

• IF-EN-160a.2

空汙及噪音管制

於施工期間可能產生揚塵、廢氣及施工噪音，對周邊環境與社區造成影響。互助營造依循《空氣污染防制法》與《噪音管制法》之規範，重視施工期間之空氣品質管理。

為降低工程施作所產生之揚塵與粒狀污染物排放，透過設置圍籬綠帶與綠化植生，有效阻隔施工粉塵擴散，同時於土方堆置區採用防塵網覆蓋，並搭配定時灑水作業，降低裸露土壤所產生之揚塵污染。此外，於土方開挖過程中導入抑制揚塵灑水系統，確保施工即時控塵；此外，建立污染預防與管理機制，持續降低施工對環境及社區之衝擊，落實友善施工與在地共榮。



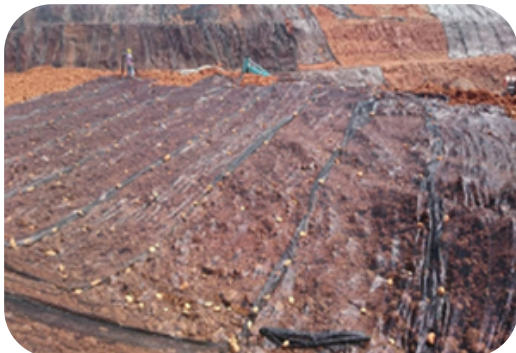
● 設置灑水系統(抑制揚塵、樓板養護)



● 設置降噪設備



● 車行路徑鋪設鋼板



● 裸露地表鋪設防塵網，防止粉塵逸散之設施



● 營建工程機具油品進場管制，確定油品來源，避免誤用不良油品造成空污更嚴重



● 工地出入口設置洗車台設備及沉澱池，車輛通行洗車台期間持續噴水，具有防溢座、廢水收集坑、沉砂池、排泥設備。



● 車輛覆蓋防塵網

● 木工鋸台裝設木屑集塵機



》》 環境保育與污染防治

互助營造於各施工現場導入系統化之環境保育與污染防治措施，針對揚塵控制、水資源管理及土方作業影響等關鍵環境議題，採取預防性與即時性並行之管理策略，降低工程對周邊環境之衝擊，實踐綠色施工理念。

在施工動線與場區管理方面，針對車輛進出頻繁區域，實施工區出入口及環場動線剛性鋪面設置，減少泥砂夾帶與路面污染；同時設置車輛洗車台，確保出場車輛潔淨，避免污染外部道路環境。於邊坡及裸露地表管理上，透過邊坡噴漿保護處理及植生綠化措施，有效降低土壤流失與揚塵產生，並兼顧景觀與生態環境之復原。

透過上述多元措施之整合推動，不僅強化施工現場之環境管理能力，亦降低對周邊社區之影響，展現營建工程與環境共存之責任。



設置隔離綠帶，於邊坡種植花草樹木，綠美化環境



綠化植生



工區臨時邊坡以噴漿方式處理



土方堆置區以防塵網覆蓋，減少粉塵污染



工區出入口及環場動線剛性路面



設置洗車台，避免污染工區外道路



工區定時灑水，減少揚塵



土方開挖出土階段，使用抑制揚灑水系統



CH. 5 多元共融

職安文化與人本職場

- 5.1 安全文化.....86
- 5.2 人權與多元.....97
- 5.3 職人激勵.....104
- 5.4 人才厚植.....111



5.1 安全文化

- GRI 2-30、403、IF-EN-250a.3

以人為本，安全優先-營造安全舒適的工作環境為企業目標

互助營造深信，每一位員工平安回家，是企業對人最根本的承諾。並依照職業安全衛生法第 23 條及職業安全衛生管理辦法第 12-2 條規定導入 ISO 45001【職業安全衛生管理系統】國際認證、CNS 45001【臺灣職業安全衛生管理系統】國家標準，提升職安管理績效，針對高風險工項推動施工中工作危害分析 (JHA-Job Hazard Analysis)，藉由辨識危害後導入各項防護措施 (工程 / 管理控制、個人防護具)，以期降低工程風險，避免危害發生，確保工程施工順利、人員、財產安全，朝著「零災害」的理想目標奮發邁進。

工地職安衛人員



針對高風險工項推動施工中工作危害分析 (JHA-Job Hazard Analysis)，與廠商共同討論工項中可能發生危害，落實執行施工中每一個步驟所提出的安全防範措施



ISO 45001



CNS 45001

安保中心

職業安全衛生管理系統建置、維護
職業安全衛生法規及職災案例宣導
職安衛查核、追蹤改善及缺失統計
輔導各工地職安衛改善及創新、精進
訂定及推行職安衛相關計畫及標準
零災害統計公告
策辦職安衛相關教育訓練
召開職安衛相關會議及檢討改善
統籌工地參加職安衛相關獎項評選
健康關懷促進與職場保護措施

績效評估管理



職安衛相關查核回覆/勞檢環保缺失回報

日

每日巡檢
工具箱會議/危害告知
承攬商管理
勤前教育

月

協議組織會議
6S檢查及回報
勞工及工班教育訓練
各工程風險預防管制計畫

年

防汛災害演練
健康促進
熱危害預防設置

不定期

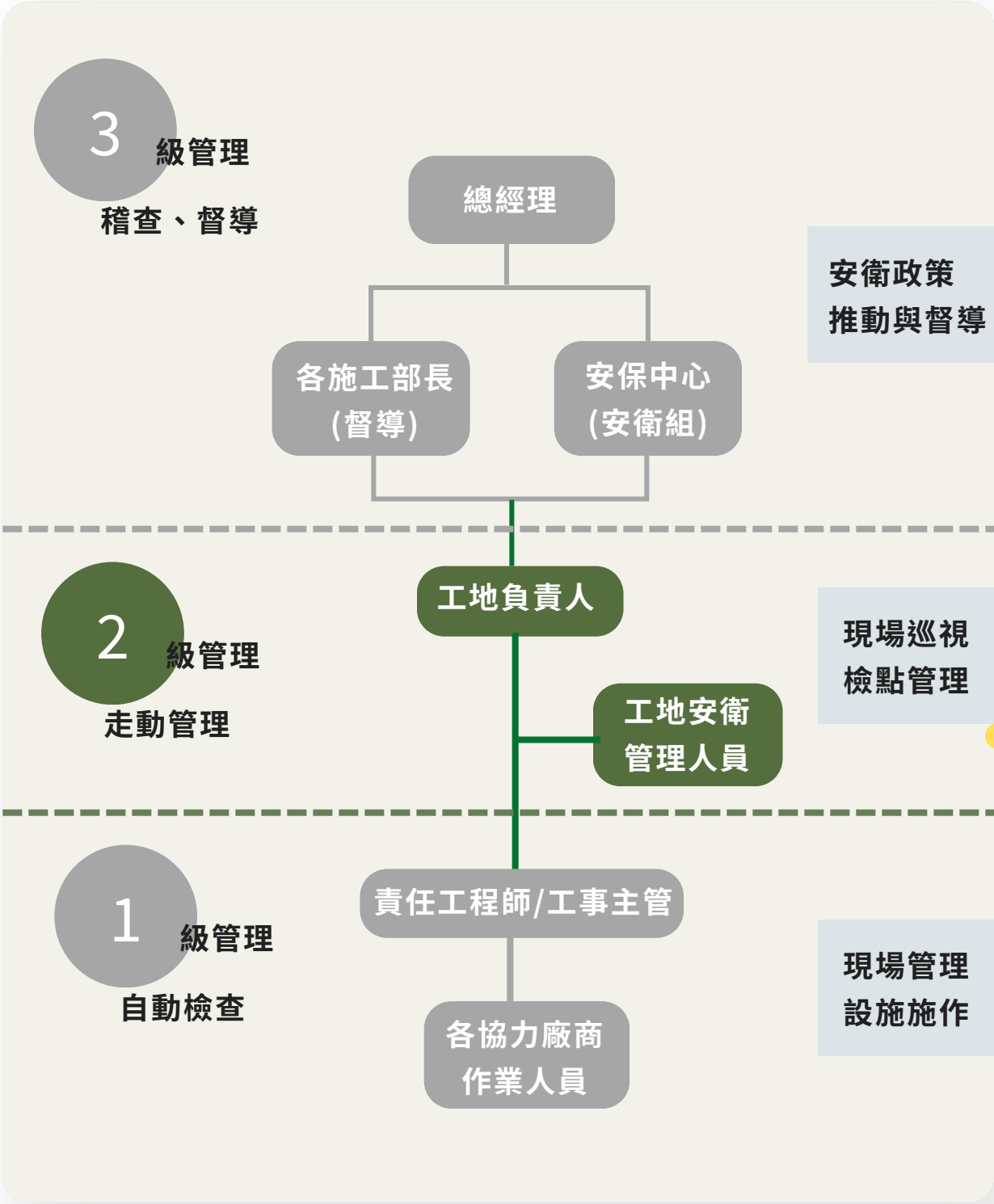
勞檢及環保單位稽核回覆
颱風及地震防災應變
職災事故處理
職安衛停留點查核



5.1.2 稽核管理(二級管理)

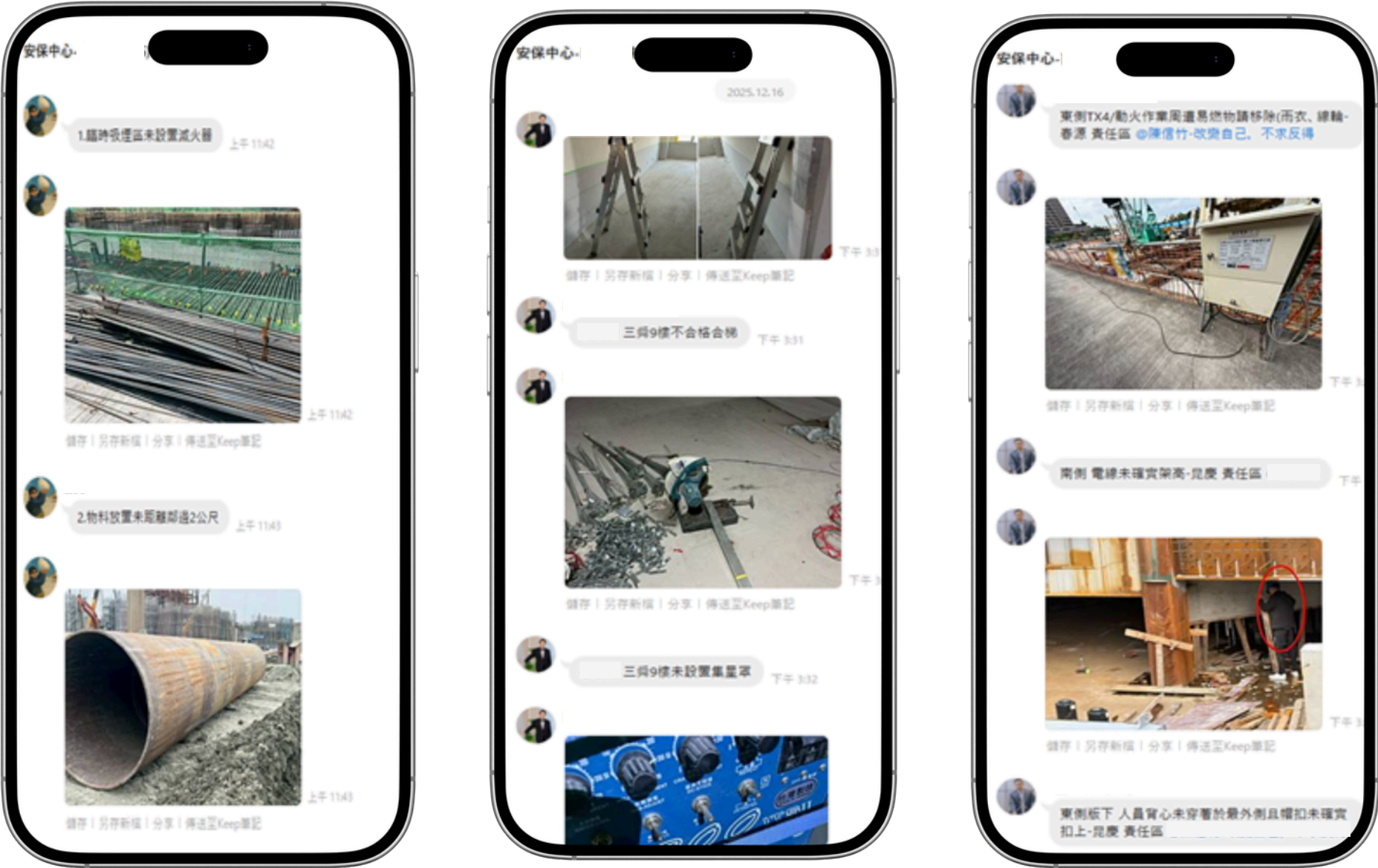
• GRI 2-30、403-1~2、4、7~8

第一線消除95%重複缺失發生率避免重大危害發生



每日上傳自主巡檢紀錄

自主檢查
8107 項

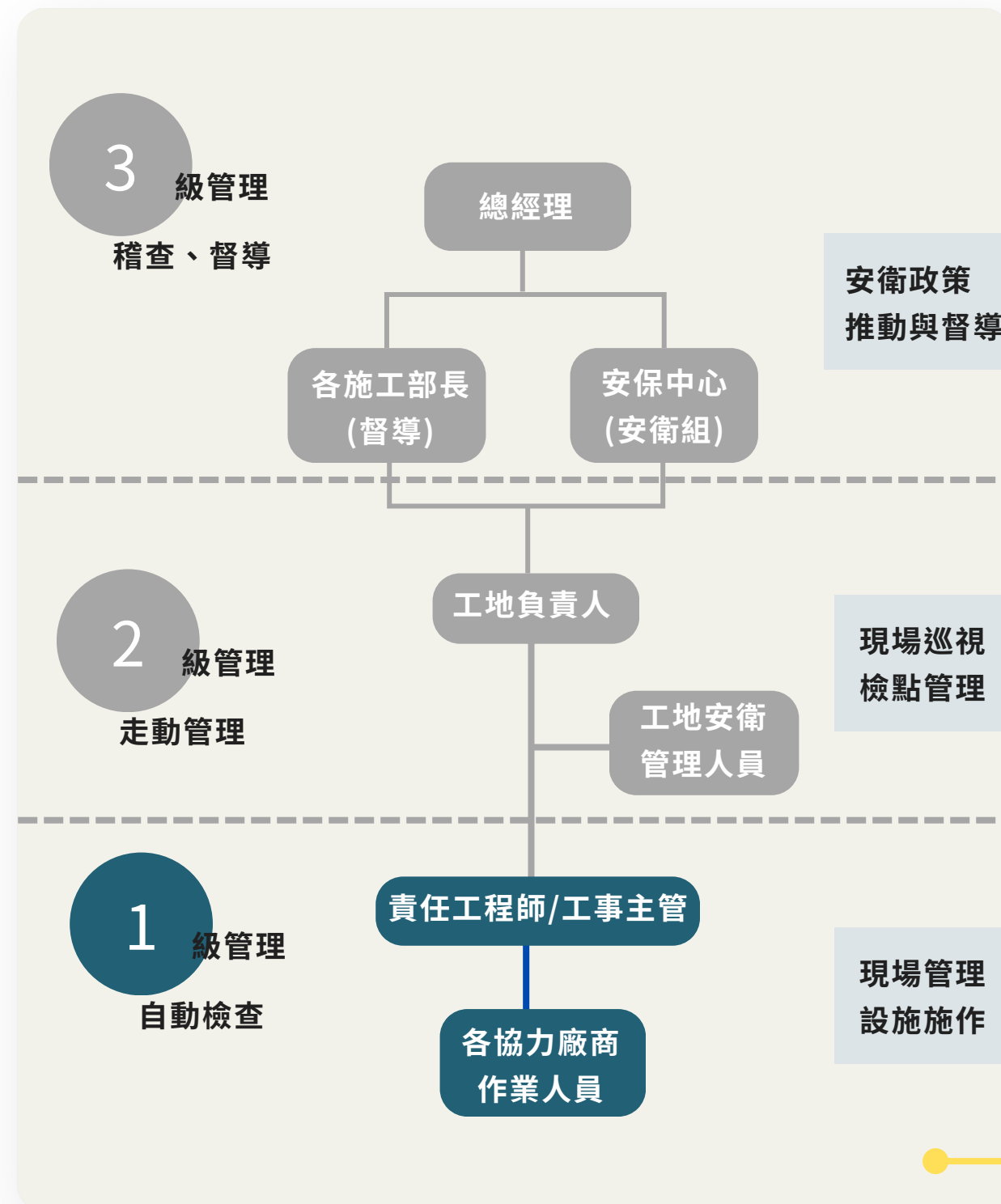




5.1.3 稽核管理(一級管理)

• GRI 2-30、403-1~2、4、7~8

領班制度



稱職的領班「第一線守門員」守護現場營運與安全最重要的一環



互助營造股份有限公司 承攬商領班派任書

派任職務之權責範圍如下：

- 安全規範落實：確保施工人員遵守職業安全衛生法規，正確使用個人防護具，避免違規操作。
- 危害辨識與預防：作業前進行危害告知，辨識高風險作業(如高空、吊掛、動火)，採取預防措施。
- 緊急應變處理：發生事故或異常狀況時，立即通報工地負責人並採取初步控制，避免擴大危害。
- 安全教育與訓練：確保施工人員完成安全教育訓練，並在現場進行再教育與提醒。
- 協調與溝通：與其他承攬商或相關單位協調，避免作業衝突。
- 應確實了解並遵守安全衛生相關法令及互助營造公司(以下簡稱「貴公司」)各項安全衛生規定。
- 應依據法令規定實施危害告知、每日協議、工作之連繫與調整、工作場所之巡視及安全衛生教育之指導及協助等事項。
- 應常駐工地並執行相關業務。
- 其他有關安全衛生之事項。

本公司承攬 貴公司 _____ 工程，茲指派下列人員司掌業務，人員派任自民國 _____ 年 _____ 月 _____ 日起生效。	領班
職 稱	
姓 名	

公司名稱： _____ 蓋章
負 責 人： _____ 蓋章
領 班： _____ 蓋章

互助營造股份有限公司
Fu Yau Construction Co., Ltd.
5/1 5500005 A-20191209 安全第一，品質至上，工程為先
Safety, quality, punctuality

領班制度

領班 領班貼紙張貼於安全帽上





5.1.4 稽核管理策略

- GRI 2-30、403-1~2、4、7~8

稽核管理(一/二級管理)：針對重大缺失與廠商共同討論並輔導其提出改善計畫

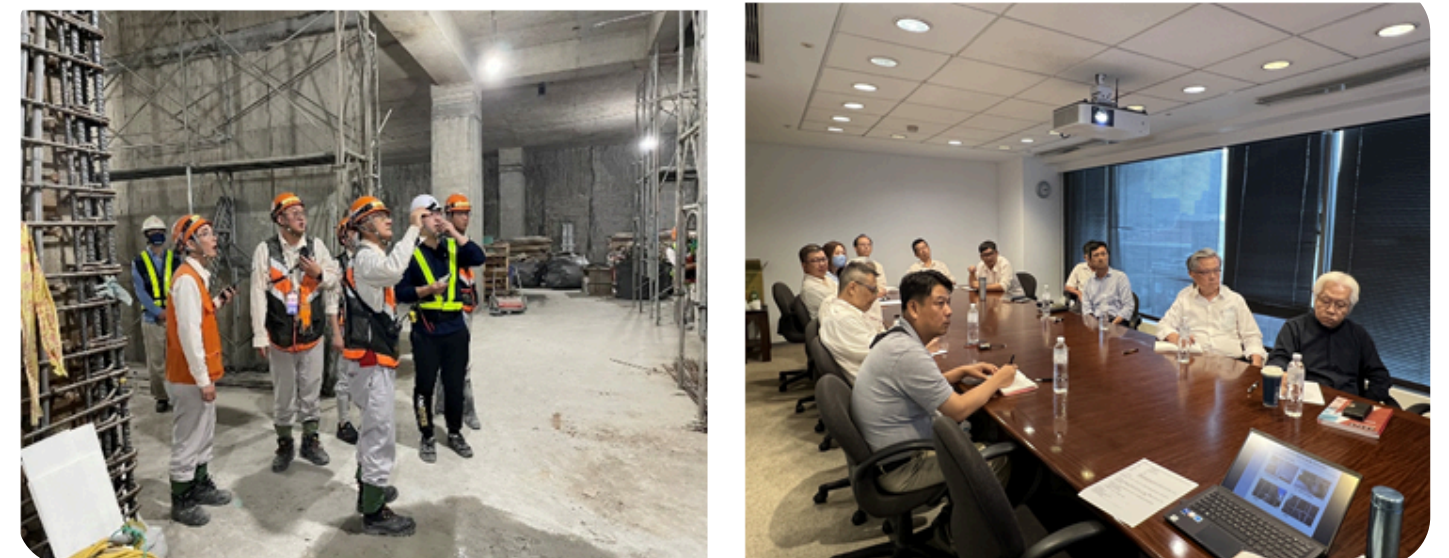
工程執行過程中，重視與承攬商之雙向溝通與夥伴關係建立，定期及不定期辦理承攬商溝通訪談會議，作為施工前、中、後各階段之重要溝通機制。會議內容涵蓋施工安全管理、品質要求、環境保護措施、工期協調及相關法規宣導等，確保各承攬商充分理解公司政策與工程執行標準。

承攬商溝通訪談會議

3 次

稽核管理(一/二/三級 管理)：促進不同部門之間的溝通和協作，提升整體的安全管理

成立安全伙伴群組，於第一時間將安衛相關資訊進行傳遞並及時發現和糾正潛在的安全隱患，從而降低事故發生的風險；落實聯合巡檢確保安全措施的有效執行，通過定期的聯合巡檢，與高階管理層共同檢查工作環境，識別並解決安全問題。



互助營造股份有限公司 承攬商作業安全溝通訪談單			
工程名稱	天車拆除作業		
承攬商名稱		溝通訪談日期	114年11月26日
承攬商管理人員簽名		承攬商管理人員承諾改善完成日期	114年11月26日
溝通訪談事項說明 (照片詳附件)			
施工人員於支撐上有安全帶，但未確實繫掛行走支撐			
改善或管理辦法及應變措施 (承攬商提供)			
1. 立即叫停施工廠商作業，以糾正作業工人之安全意識，在中止施工後，說明安全帶之重要性，並要求工人重新繫掛安全帶，但求其能於作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式，並要求其在作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式，並要求其在作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式。 2. 為確保施工人員之安全，要求其在作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式，並要求其在作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式。 3. 要求現場工程師立即叫停，並要求其在作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式，並要求其在作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式。 4. 安衛人員進行安全檢查，發現其未正確使用安全帶，要求其在作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式，並要求其在作業時，隨時提醒其正確之安全帶使用方式。			
罰款	☐ 否 ☒ 是，屬有立即危險之處 ☐ 是，缺失項目為屬犯項目		
罰款依據	☐ 本公司訂定之協力廠商違反安全衛生管理規定罰款標準第...項 ☐ 職業安全衛生相關法規 ☐ 環保相關法規 ☐ 業主安全衛生條款 ☐ 協議無異議事項辦理 ☐ 其他		
罰款金額	新台幣 5,000 元整 (罰款單另立單據)		
參與會議人員簽名	互助	承攬商	
註：本單由互助安衛中心人員填寫，副本交由互助工程單位及承攬商管理人員。			
工地負責人：		安衛中心：	
互助營造股份有限公司 Fu Tin Construction Co., Ltd. Safety, quality, punctuality			



5.1.5 職安衛例行業務統計

- GRI 2-30、403-1~2、4、7~9

職業安全衛生管理從不是外部法規施加於企業的被動義務，而是互助營造對每一位員工、承攬廠商及其家屬所做出的最根本承諾。本公司秉持「安全是一種人權」的核心理念，將 ISO 45001 職業安全衛生管理系統作為精準管理的制度基盤，輔以完整的例行業務執行機制與透明的績效統計揭露，持續鞏固「事前預防、零傷亡、零容忍」的安全文化底蘊。

依據ISO 45001職業安全衛生管理系統，持續推動各項職安衛例行業務，以制度化管理與數據化追蹤方式，確保施工現場及辦公環境之安全與健康。2025年度透過定期及不定期執行多項管理措施，包括危害辨識與風險評估作業、安全衛生委員會會議召開、在職安全衛生教育訓練及法定安全人員設置等，全面落實職安衛管理機制。在監督與查核方面，互助營造執行ISO 45001內外部稽核及安全衛生考核評鑑，並定期發行安保公報，強化資訊傳遞與安全意識宣導。同時，透過緊急應變防災演練與防災宣導活動，提升員工與承攬商面對突發事件之應變能力。此外，公司亦積極參與各項職安衛競賽及推動跨單位互動交流，促進經驗分享與持續改善。透過上述例行性管理與持續精進措施，有效強化職場安全文化，降低職業災害風險，並朝向「零重大職災」之目標穩健邁進。



前述之 ISO 45001 及 CNS45001 之活動及工作場所範圍為土木工程、建築結構和建築管理之工項，工作者係包含本公司之員工及工作或工作場所受組織所管控之工作者 (包含承攬商之勞工及協力廠商)，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衛生衝擊者。

2025 年度職安衛例行業務執行實績

呈現互助營造 2025 年度職安衛管理體系之例行業務執行頻率與實績，充分展現管理系統之動態維運能量。

項目	頻率	項目	頻率
ISO 45001 運作維護	隨時辦理	ISO 45001 內外部稽核	半年
危評審查相關作業	4件	安全衛生考核評鑑	398次/年
安全衛生委員會議	4次	發行安保公報	2期
在職安全衛生教育訓練	100%	緊急應變防災演練	防災宣導
法定設置報備安衛人員	13次	協助參選各項安衛獎項	3件
安衛組主任會議	2次	勞檢單位互動	隨時辦理

上述數據顯示，本公司在 2025 年度共執行安全衛生考核評鑑達 398 次，展現高頻度的現場安全巡查密度，為及早發現潛在危害、即時採取矯正措施奠定堅實基礎。

2023-2025年度-互助員工-職業災害統計數據

統計邊界	項目	2023	2024	2025
互助員工	總經歷工時	1,231,916	1,261,008	1,353,544
	死亡事故	0	0	0
	死亡人數	0	0	0
	死亡率	0%	0%	0%
	傷害事故件數	1	1	0
	傷害事故人數	1	1	0
	失能傷害損失日數	3	15	0
	失能傷害頻率(FR)	0.81	0.79	0
	失能傷害頻率(SR)	2	11	0
	總和傷害指數(FSI)	0.06	0.09	0

2023-2025年度-承攬廠商-職業災害統計數據

統計邊界	項目	2023	2024	2025
承攬廠商	總經歷工時	N/A	N/A	N/A
	死亡事故	0	0	0
	死亡人數	0	0	0
	死亡率	0%	0%	0%
	傷害事故件數	4	3	8
	傷害事故人數	4	3	8
	失能傷害損失日數	37	32	54
	失能傷害頻率(FR)	N/A	N/A	N/A
	失能傷害頻率(SR)	N/A	N/A	N/A
	總和傷害指數(FSI)	N/A	N/A	N/A

本年度職業災害件數較前二年度略有上升，經分析主要與施工規模擴大及人力投入增加相關。112年及113年施工單位數均為15個，114年第一、二季增加至17個，第三、四季進一步提升至20個工地，且以高科技廠房工程為主要類型。隨著工地數量與出工人數同步成長，現場作業風險暴露程度相對提高，進而反映於職業災害件數之變動。為有效回應相關風險，本公司已持續強化職業安全衛生管理機制，包括落實風險辨識與分級管理、加強教育訓練及安全宣導、提升高風險作業之管控強度，並透過制度化管理與持續改善機制，致力降低職業災害發生率，確保施工環境之安全與員工健康。



5.1.6 提供安全友善的職場環境

• GRI 403--6、7

安全友善的職場環境是企業的承諾，也是給員工的基本保障

健康職場與熱危害預防

營建工程多屬戶外作業型態，施工人員長時間暴露於高溫、日曬及高勞動強度環境中。互助營造秉持「安全第一、健康優先」的理念，除落實職業安全衛生管理制度外，更持續推動工作者健康促進措施，提供安全、舒適且具關懷性的工作環境。

為降低高溫作業對工作者健康造成之影響，各工地依據施工特性及氣候條件設置休息區，提供遮蔭、通風及飲水設施，讓工作者能於作業期間適時休息與補充水分，降低熱危害風險。同時，現場定期提供血壓量測服務，協助工作者掌握自身健康狀況，及早發現潛在健康風險，強化自我健康管理意識。此外，公司亦針對夏季高溫期間準備隨身抗暑包，內容包含防曬、防熱及補充電解質等相關用品，供工作者於作業時隨身攜帶使用，提升戶外工作環境之健康防護能力。透過多元健康照護措施，持續降低熱傷害發生風險，並提升工作者身心健康與工作福祉。

未來，互助營造將持續關注極端氣候對職場安全與健康之影響，強化工地健康管理及關懷措施，打造兼顧安全、生產力與人本關懷的施工環境。

》 提供安全場所



提供良好的安全通道



提供充足的照明



勞工休息區



水霧噴霧/小型冷氣機



提供飲用水



量測血壓/臨場服務



量測血壓/臨場服務



隨身抗暑包

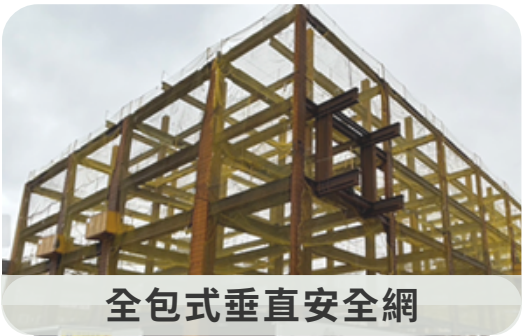


5.1.7 強化安全管理

• GRI 403-1~2、7

》高風險作業管理

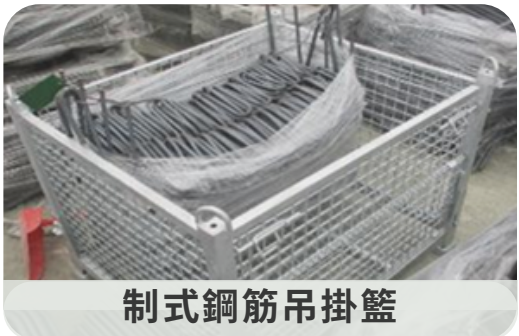
針對高處作業、吊掛作業及動火作業等高風險工作，互助營造導入全包式垂直安全網、鋼筋180度彎折、制式吊掛籃及監火人制度等防護措施，透過事前規劃與現場管理，降低作業風險，強化施工安全。



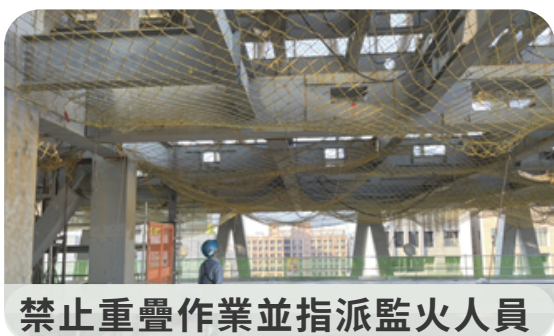
全包式垂直安全網



鋼筋180度彎折



制式鋼筋吊掛籃



禁止重疊作業並指派監火人員

》可視化管理作為

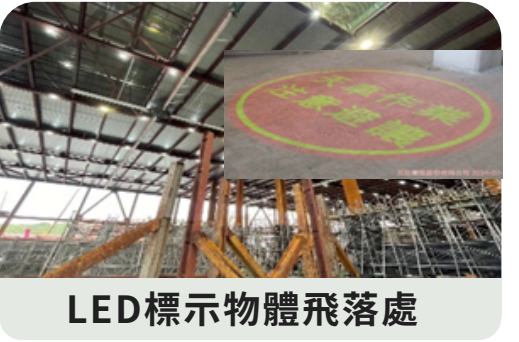
為提升工作者風險辨識能力，工地導入多項可視化安全管理措施，包括自走車防撞警示、人車分流動線、安全危害宣言、LED警示標示、關東旗及作業主管資格揭露等，將安全資訊即時傳達至作業現場，建立主動預防的安全文化。



自走車防撞警示桿



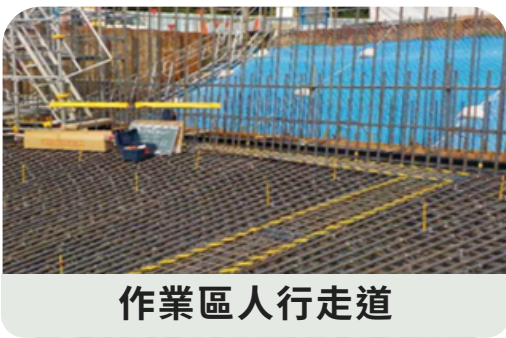
張貼作業主管證照



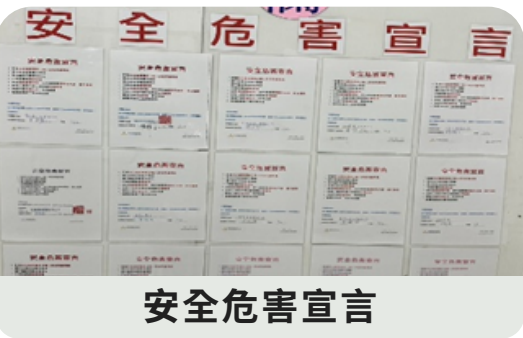
LED標示物體飛落處



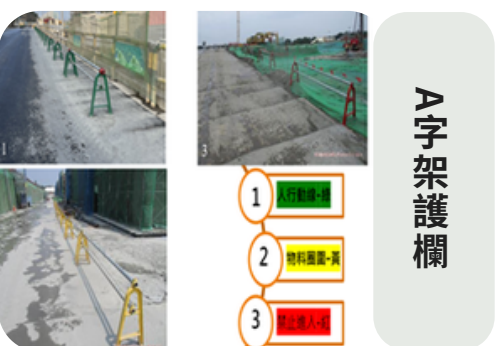
上下設備



作業區人行走道



安全危害宣言



A字架護欄



關東旗

5.1.8 職安教育訓練

- GRI 403--5

豐富多元的職業安全衛生教育訓練教材

互助營造比任何人都重視安全，善用雲端資料庫讓安全知識取得容易 深耕於每個人心裡

2025年度-職安衛證照取得統計		
項目	取得證照	在職訓練
營造業甲種職業安全衛生業務主管	10	5
營造業丙種職業安全衛生業務主管	15	18
屋頂作業主管	2	-
有機溶劑作業主管	16	5
缺氧作業主管	10	7
急救人員	16	4
高空工作車操作人員	8	-
台灣職安卡	62	-
合計	139	39

教育訓練

每2週彙整各施工單位缺失簡報及宣導事項，由總公司安保中心與各施工單位一起討論，一同攜手解決問題



北中南場次合計

32 場次

經驗留存：各施工單位輪流進行安衛經驗分享
專題教材：安保中心制定安衛標準教材



提升全員安衛意識

職業安全衛生教育訓練與能力提升

安全文化的建立不僅仰賴制度與設備，更需透過持續性的教育訓練與經驗傳承，提升各級主管及工作者的安全意識與管理能力。公司依據職務特性及實務需求規劃多元化職業安全衛生訓練課程，強化風險預防及職災管理能力，落實安全管理向下扎根。為提升管理人員對職業安全衛生相關法規及法律責任之認知，法務室定期辦理專業課程，包括「組工契約法律責任分析」及「職業災害和解重要事項」等主題，協助主管人員瞭解契約管理、法律風險及職災處理機制，降低營運與職安管理風險。

此外，優良工地參訪及安全管理案例分享，是學習產業最佳實務作法；同時召開安衛組主任會議，針對職災案例、法規更新、缺失改善及風險管控措施進行交流與檢討，強化各工地間的經驗傳承與管理一致性。公司亦持續發行安衛雙周報，彙整重大職災案例、法規新訊、安全宣導及改善措施等資訊，提供各單位作為安全管理與教育宣導之參考，促進安全知識共享與風險預防。

》法務室授課



組工契約法律責任分析



職災和解重要事項

》安衛組主任會議



》內外部觀摩



》安衛雙周報



5.2 人權與多元

- GRI 2-7~8、405-1、406-1

以安全為地基、以健康為鋼梁，構築永續且充滿活力的職場環境

人權管理方針與政策承諾

互助營造秉持「以人為本」的核心經營理念，深切認知建築營造業高度倚賴人力資本的產業特性，將尊重與保障人權視為企業永續經營之根本基石。

營建市場與業主需求的變動不但快速且難以預測，這種高度不確定性，促使人力資源配置必需具備靈活因應環境變化與快速回應的能力。基此互助營造在規劃人才發展策略時，從公司發展目標，連結同仁個人的期望，培訓多元職能與管理才能，並提供具有市場競爭力的薪酬制度，致力營造多元平等的魅力職場。

依勞雇合約分類的員工人數								
合約分類	2024				2025			
	女	男	總計	佔比	女	男	總計	佔比
一般聘僱	179	390	569	88.80%	194	417	611	88.60%
定期約聘	27	45	72	11.20%	44	35	79	11.40%
總計	206	435	641	100.00%	238	452	690	100.00%
佔比	32.10%	67.90%	100.00%	-	34.50%	65.50%	100.00%	-

註：以上統計不含第二類外國人

2025年度多元人力組成分析

互助營造重用人才，唯才是用，工程的產業特性以男性員工居多，除正式編制員工外，互助營造在各工程專案執行過程中，亦會依工程實際需求引入專業技術人員（第二類外國人）。截至2025年底止，互助營造員工人數為 **1,002**人(不包含集團其他關係企業)，其中定期約聘外籍工程師312 人均為男性，本國籍 690 人，男性 452人，女性 238人。

女性與男性員工的比率為 1：1.90；年齡分布上，以 45 歲以上之中高齡為多數，中高齡職場經驗豐富、工作穩定性高，可與年輕員工的熱情、創意互補，透過「青銀合作」及「經驗傳承」體現共好的友善職場。互助營造依法保障勞工權益，人才聘用以繼續性工作為常態，非繼續性工作為例外，2025年聘用定期約聘人員計有 79 人，男性 35人，女性 44 人。員工久任、樂在工作，平均服務年資 13.4年，平均年齡 45.8 歲，加上每年定期進行市場薪資調查及依據個人工作表現予以調薪，足以彰顯互助是一個安全又健康的魅力職場。

依年齡分類的員工人數								
年齡層	2024				2025			
	女	男	總計	佔比	女	男	總計	佔比
30歲以下	34	50	84	13.10%	44	49	93	13.50%
30-50歲	104	180	284	44.30%	124	193	317	45.90%
50歲以上	68	205	273	42.60%	70	210	280	40.60%
總計	206	435	641	100.00%	238	452	690	100.00%
佔比	32.10%	67.90%	100.00%	-	34.50%	65.50%	100.00%	-
平均年齡	46.6				45.8			
平均年資	14.3				13.4			

註：以上統計不含第二類外國人

5.2.1 人員組成

• GRI 405-1、404-2

管理職人力組成

互助營造在員工職涯規劃與升遷部份，以適才適任為主要考量，建構完善的人才發展規劃，提供員工良好學習環境及軟硬體設施，以多元化的發展方式，提升競爭力。性別並非選任因素，營造業員工的職能特性，使得性別分布以男性居多，2025 年非主管女性與男性員工的比率為 1：1.2；主管女性與男性員工的比率為 1：3.8。

依管理職別分類的員工人數								
職務分類	2024				2025			
	女	男	總計	佔比	女	男	總計	佔比
非主管	152	216	368	57.40%	176	215	391	56.70%
副課長以上主管	54	219	273	42.60%	62	237	299	43.30%
總計	206	435	641	100.00%	238	452	690	100.00%
佔比	32.10%	67.90%	100.00%	-	34.50%	65.50%	100.00%	-

註：以上統計不含第二類外國人

身心障礙與原住民雇用人數

互助營造多元與包容的職場氛圍，聘僱不同性別、宗教信仰、種族、國籍、年齡與少數民族員工，為組織帶來多元的觀點，共融組成支撐持續成長的助力。

身心障礙與原住民雇用人數		
人員	2024	2025
身心障礙	8	8
原住民	10	12

註1:2025年分別進用原住民員工12位(占在職員工比例1.7%)，及身心障礙雇用人數8人(占在職員工比例1.2%)。

註2.原住民雇用人數以原住民族委員會勞保證號查詢結果為依據。

工程人員生涯規劃

1-2年

算圖、施工圖/
工程師

1-2年

在工地當助手/
助理工程師

1-2年

施工計畫、編預算/
主任工程師

2年

大型工地部分負責人/
組主任

1-2年

成本控制、合約管理/
資深主任工程師

1-2年

小型工地負責人/
工務所主任

2年

大型工地負責人/
專案協理

3-4年

中型工地負責人/
專案經理



5.2.2 人力進出分析

• GRI 401-1

面對台灣營建產業長期結構性缺工的挑戰，互助營造將「人才梯隊穩定性」視為企業永續經營與組織競爭力的重要基石。公司透過系統化人力資源規劃，定期檢視組織編制與人力需求，並綜合考量退休、升遷、調職及離職率等關鍵人力變動因素，制定中長期招募與留任策略，以確保營運持續性與工程品質穩定。

在人才來源策略上，互助營造優先採取內部調派與晉升機制，提供同仁跨部門及跨職能發展機會，促進人才留任與職涯成長；同時透過外部徵才平台、校園實習合作、技職教育培育及員工推薦制度等多元管道招募人才，逐步建立自主培育的人才供應體系，降低對外部勞動市場波動的依賴。

公司亦秉持在地就業優先原則，並全面遵循勞動相關法規，保障員工就業權益與合理工作條件。

2025 年度人力進出概況如下：

- 新進員工共 135 人，以 30 歲以下族群為主要招募對象，顯示公司持續投入青年人才培育。
- 30 歲以下新進人員：女性 34 人、男性 36 人，合計 70 人。
- 離職員工以 30 歲以下族群為主：女性 16 人、男性 22 人，合計 38 人。

透過持續強化人才招募與留任策略，公司致力建立穩定且具發展潛力的人才結構，支撐企業長期營運與技術傳承。



新進人數統計分析								
年齡層	2024				2025			
	女	男	總計	佔比	女	男	總計	佔比
30歲以下	7	14	21	37.50%	34	36	70	51.90%
30-50歲	15	18	33	58.90%	28	29	57	42.20%
50歲以上	1	1	2	3.60%	2	6	8	5.90%
總計	23	33	56	100.00%	64	71	135	100.00%
佔比	41.10%	58.90%	100.00%	-	47.40%	52.60%	100.00%	-

註：以上統計不含第二類外國人

離職人數統計分析								
年齡層	2024				2025			
	女	男	總計	佔比	女	男	總計	佔比
30歲以下	4	5	9	21.40%	16	22	38	44.20%
30-50歲	8	10	18	42.90%	10	21	31	36.00%
50歲以上	0	15	15	35.70%	2	15	17	19.80%
總計	12	30	42	100.00%	28	58	86	100.00%
佔比	28.60%	71.40%	100.00%	-	32.60%	67.40%	100.00%	-

註：以上統計不含第二類外國人



5.2.3 2025年度人力組成與績效執行

• GRI 2-7、401-1、404-3、405-1

• 性別組成

男性員工 452 人 / 女性員工 238 人

男性員工比例 65.5 % / 女性員工比例 34.5 %



員工總數

690 人

不含第二類外國人 312 人



晉升人數

50 人



績效評估

95.8 %

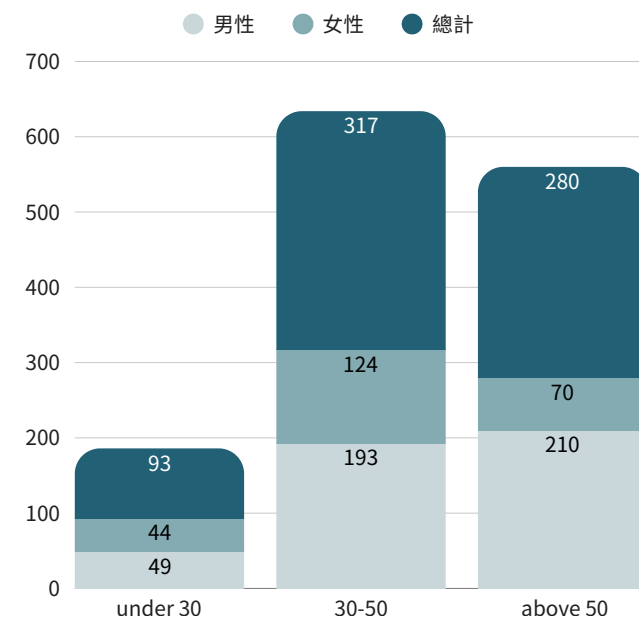


平均年資

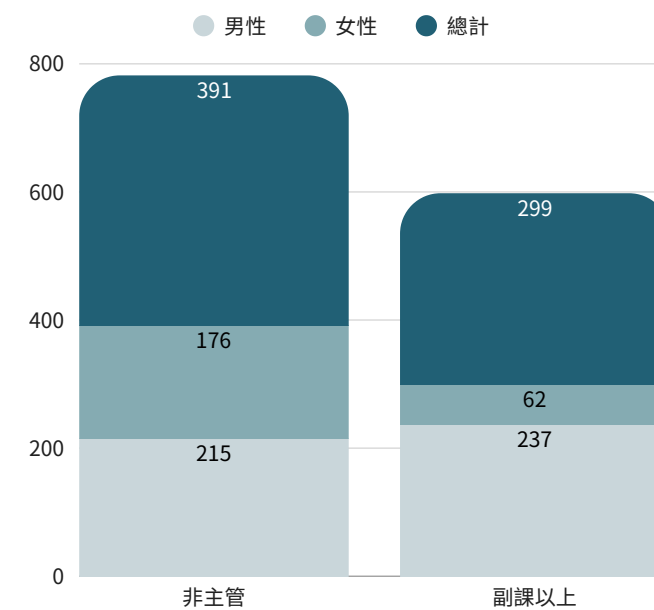
13.4 年

- 以人為本-打造友善職場
- 持續成長-培育專業人才
- 共創價值-邁向永續未來

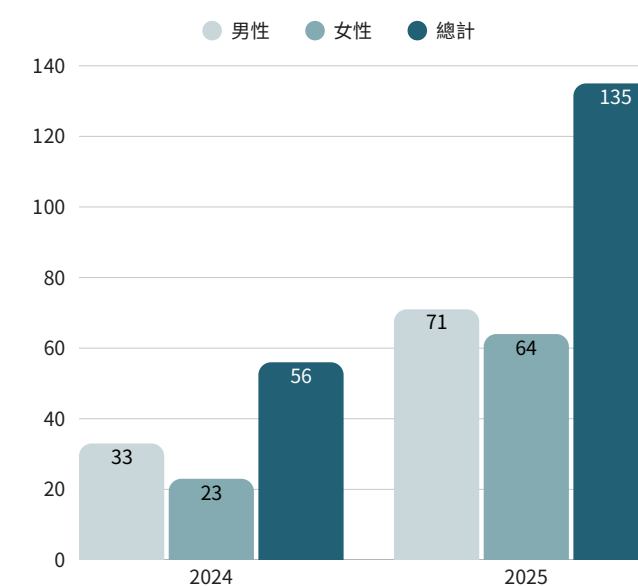
2025員工人數-依照年齡



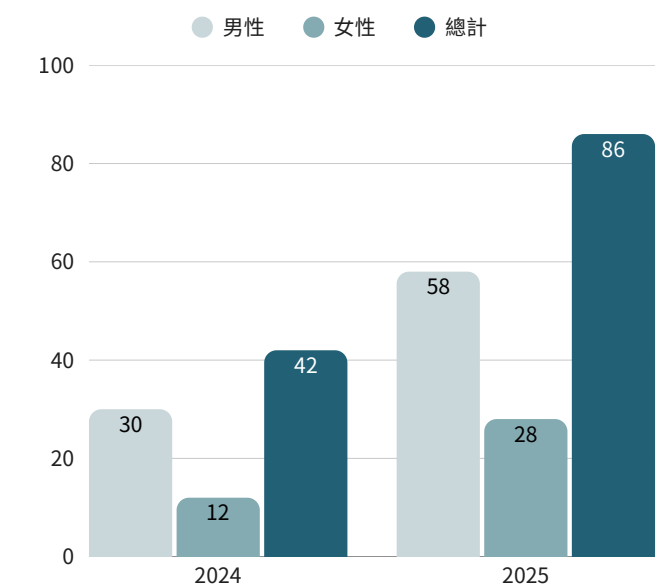
2025非管理職/管理職分佈



2025新進人員



2025離職人員





5.2.4 外籍移工權益保障

• GRI 2-25、202、403、404、405、406

管理方針聲明

互助營造秉持「健康權益不分國界，尊嚴對待每一位夥伴」之核心理念，將泰籍移工視為公司大家庭的重要成員。公司嚴格遵守《勞動基準法》及《就業服務法》相關規範，承諾不扣押護照及居留證件，嚴禁任何強迫勞動、歧視或騷擾行為。

本章依循 GRI 準則，從薪資法遵、生活照護、職業安全、溝通申訴、訓練發展及多元平等六大面向，完整揭露公司對泰籍移工之全方位權益保障措施與執行績效。

薪資法遵與福利保障

配合政府法規調整基本工資，泰籍移工與本國員工享同等薪資保障，加班費依《勞動基準法》規定倍數計算。

薪資統一於每月 15 日發放，發放同時提供泰語版薪資明細單，清楚列示基本工資、加班費及各項扣款明細，確保薪資透明。

2025 年薪資準時發放率達 100%，全年無任何薪資爭議案件。

福利方面，除法定勞健保外，公司為泰籍移工提供之標準福利包含：

團體意外險與醫療保險、職災補償保險、年節獎金與加菜金（含春節紅包，2025 年涵蓋率達 100%）、定期健康檢查、團膳與住宿。

所有福利比照本國全職員工辦理，不因國籍而有任何差異。

多元文化關懷——泰國節慶活動

互助營造尊重泰籍移工之文化背景與佛教信仰，於泰國重要節日期間主動舉辦慶祝活動，讓離鄉背景的夥伴感受到「家」的溫暖，充分展現公司對多元文化之重視與包容。

(一)潑水節（泰國新年）：

每年 4 月13日泰國新年，公司配合安排潑水祈福活動，提供泰式點心及飲品，讓夥伴歡慶新年、祈求平安。

(二)泰國新年、農曆春節、端午、中秋等節日提供加菜金。

優質生活照護計畫

整潔、舒適的休息環境是安全作業的基礎，更是對泰籍夥伴最基本的尊重。

在居住品質方面，公司安排 6 人一間寢室（優於法定標準），配備獨立冷氣，空間寬敞通風，定期巡檢設備維護。

公共區域設有專人每日打掃浴廁、走廊及洗衣區，維持高標準環境衛生與清消作業。

餐飲方面，三餐以客製化膳食供應：落實多元飲食文化尊重，聘請專屬泰籍廚師提供家鄉膳食，確保營養均衡並緩解思鄉情懷。

通訊方面，協助泰籍夥伴與家鄉親友保持聯繫，同時提供生活用品代購及匯款協助等服務。

在非職業醫療照護方面，公司安排就醫轉介與泰語陪同翻譯服務，團體保險涵蓋門診及住院，有效降低泰籍移工之醫療經濟負擔。



管理方針聲明

互助營造秉持「健康權益不分國界，尊嚴對待每一位夥伴」之核心理念，將泰籍移工視為公司大家庭的重要成員。



不扣押證件

嚴守不扣押護照及居留證件政策，移工可自由保管個人證件



法規遵循

遵守勞基法及就業服務法所有規範，定期法遵檢核



平等對待

嚴禁任何強迫勞動、歧視或騷擾行為，建立檢舉制度



節慶活動

重要節日期間主動舉辦慶祝活動，讓夥伴感受到「家」的溫暖



生活照護

泰式餐食、泰語翻譯服務、寬敞住宿空間





職業安全與健康促進

• 職安管理系統

互助營造依《職業安全衛生法》建置職業安全管理系統，參照 ISO 45001:2018 精神運作，涵蓋所有施工場域之員工與泰籍移工。透過 PDCA 循環持續改善，由專責職安人員推動執行，100% 工作者納入管理系統。

• 危害辨識與風險評估

施工前進行工作安全分析（JSA），每日召開工具箱會議針對當日作業風險逐一提醒。泰籍移工可透過翻譯以母語報告現場危害，公司保障通報者免於處分，鼓勵建立主動通報文化。

• 健康檢查追蹤

泰籍移工比照本國員工安排定期健康檢查，專責醫護人員進行後續追蹤與衛教，包含進場前體檢、在職定期健檢及特殊作業健康監控等項目。

薪資法遵與福利保障

• 職安訓練

所有泰籍移工進場前須完成職安教育訓練（不少於 6 小時），包含一般安全衛生、個人防護具使用、緊急應變疏散及工地危害辨識。教材提供泰語版本，翻譯人員全程現場口譯，確保每位夥伴充分理解。在職期間依工種安排特殊作業訓練（高架作業、吊掛作業等），均於支薪工作時間內進行。

• 身心狀態即時監控

落實每日進場前酒精測試與體溫量測，確保作業安全：

泰籍移工進場前須通過酒精測試，合格始可入場作業。工地設置急救站，配置受訓急救人員與基本急救設備，確保緊急狀況能即時處理。

2025 年外籍移工職安關鍵績效：職安管理系統涵蓋率 100%、進場酒測合格率 100%、健康檢查實施率 100%（比照本國員工）、職安訓練完訓率 100%、重大職業傷害件數 0。

移工關懷照護保障

多元平等



落實同工同酬、尊重不同文化信仰，並透過節慶關懷活動促進情感連結

訓練發展



編制泰語專屬教學，推動四階培訓體系，並提供專業證照考取輔導。

生活照護



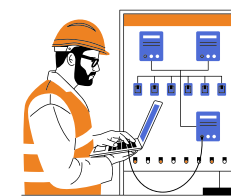
提供優質宿舍設施、營養均衡的膳食服務以及完善的醫療照護支持

申訴溝通



提供 24 小時翻譯支援、LINE 及時溝通管運，並有身分保密的申訴機制。

職業安全



導入 PDCA 管理循環、落實 JSA 工作安全分析，並執行每日酒測以維護工地安全

薪資法遵



確保薪資準時發放，並提供透明清晰的薪資明細供外籍同仁核對



多元溝通與申訴機制

互助營造建構多元化溝通管道，確保泰籍移工暢通表達意見與訴求。

- 仲介公司翻譯人員 24 小時全天候駐場，提供泰語母語諮詢服務，即時協助溝通需求；每日工具箱會議傳達安全要項，每月勞資協調會議直接聽取泰籍夥伴建議與回饋；設置 LINE 專屬群組作為數位申訴管道，可隨時以泰語反映問題，案件即時受理、查證，嚴格保護申訴人身分。
- 在工作者參與職安決策方面，泰籍移工代表參與安全衛生委員會會議，保障其不因參與決策而遭受任何處分。
- 申訴處理流程四階段

第一步案件受理（LINE、現場或翻譯人員接收），第二步事實查證（3 個工作日內完成），第三步處理與回覆（以泰語通知當事人），第四步追蹤改善與結案歸檔。2025年申訴成案數為 0 件。

訓練與技能發展

系統化訓練提升泰籍移工專業技能與未來就業競爭力，是公司對每位夥伴的長期承諾。

訓練架構：

- 新進職前訓練（不少於 6 小時），含公司規章、工地環境及安全事項說明，全程泰語翻譯。
- 持續複訓，涵蓋職安複訓、新法規宣導及季度安全演練。

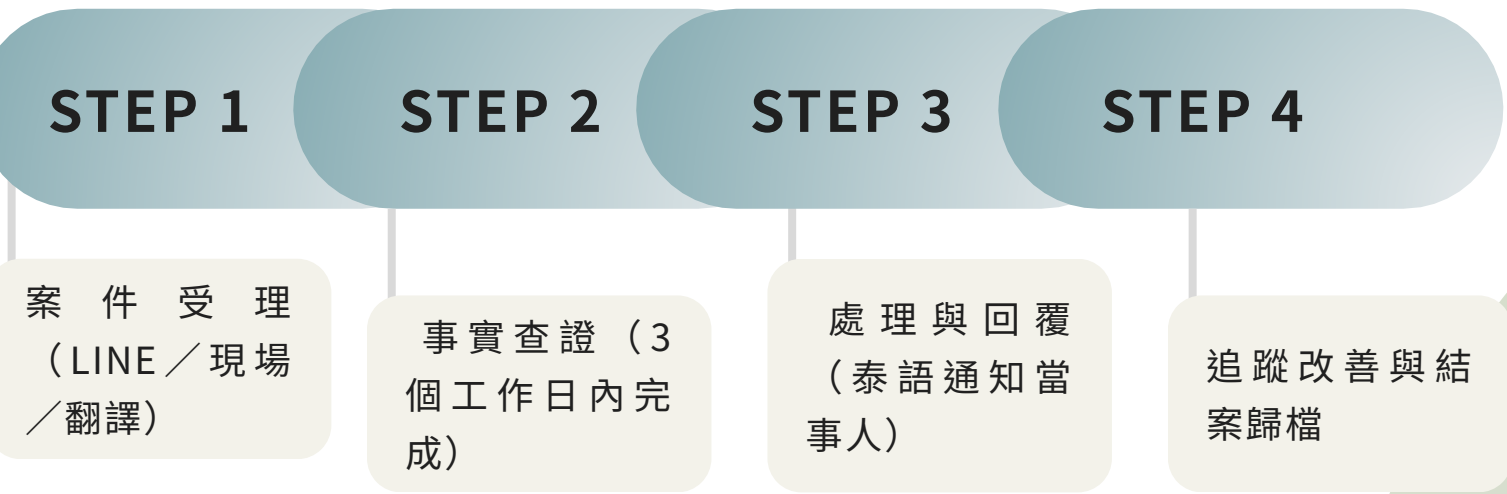
2025年泰籍移工，新進人員完成6小時職前訓練，在職人員完成3小時定期複訓，職安訓練完成率達100%。

多元化與平等機會

互助營造目前聘用之外籍移工全數來自泰國，是公司工地團隊的重要組成。公司尊重泰國文化傳統、佛教信仰及飲食習慣，透過節慶活動與日常關懷措施，促進本外籍同仁相互理解與團隊融合，營造多元包容的職場文化。

互助營造嚴格落實同工同酬原則，泰籍移工之基本薪資、加班費計算標準與本國員工完全一致，不因國籍或性別差異而有任何區別，各項福利（保險、健檢、年節獎金等）均平等適用。2025 年泰籍移工統計數據：總人數 312人、均為男性。

申訴流程



職前訓練	在職訓練	進階發展	職安複訓
------	------	------	------

安全教育 ・ 規章說明， 全程泰語翻譯>=6小時	專業技術 ・ 特殊作業 ・ OJT	華語課程 增進溝通	職安複訓 安全演練
--------------------------------	----------------------------	--------------	--------------

5.3 職人激勵

- GRI 2-19~21、405-2

在競爭快速變動的營運環境中，企業需透過健全的組織文化與管理制度，讓員工績效、企業願景與長期策略緊密結合，進而建立具吸引力與永續性的薪酬制度。

互助營造為肯定員工貢獻與表現，每年依據公司營運目標、市場薪資水準及個人績效表現，定期檢視並調整薪酬，確保對外具市場競爭力、對內兼顧公平性。公司奉行「同工同酬」原則，薪酬制度完全以職責、績效與市場薪資為依據，不因性別、年齡、族群、宗教、政治立場或婚姻狀況等非職務因素而有所差異，致力打造公平與尊重的工作環境。

為確保薪酬制度持續符合公平正義與市場趨勢，公司互助營造每年召開人事評議會議，並將結果提報審議。考核結果亦依「員工考核管理辦法」與「員工薪資調整辦法」，於年度人事評議會議中綜合物價水準、營造業薪資調查與個人績效進行調整，並依年度營運成果提供具競爭力的年終獎金與績效獎金，以肯定員工付出並持續激勵士氣。

依行政院主計總處統計，2025年受雇員工平均年薪為77.1萬元，2025年互助營造員工平均年薪達131萬元，高於全產業平均水準，展現公司持續與員工共享經營成果、提升整體薪酬競爭力的承諾。

2025年度薪酬比率(女：男)		
員工類別	固定薪	年薪酬
非主管	1：1.2	1：1.2
副課長以上之主管	1：1.2	1：1.3

註1：統計基礎為（重要營運據點）員工之薪酬數據。

註2：以上統計為2025年12月31日之在職員工（不含第二類外國人）。



薪資結構			
依二代健保申報值	2024	2025	差異
員工薪資總額(仟元/人)	832,433	879,459	47,026
員工平均人數	636	669	33
員工平均薪資(仟元/人)	1,309	1,315	6
員工中位數(仟元/人)	1,069	1,101	32
主計處全產平均薪資(仟元/人)	738	771	33
主計處全產中位數(仟元/人)	546	-	-
主計處人低於平均數占比	69.70%	-	-
互助員工均薪/主計全產均薪	1.77	1.71	-

註1：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、加班費及非經常性薪資(非按月發放之津貼、獎金、員工酬等)，惟不包括退職退休金。

註2：主計處統計數據於2025年11月之後提供2024年度資料。

5.3.1 績效考核與職涯發展

- GRI 2-19~21、404-3

績效管理制度架構

互助營造深信企業品牌的核心優勢奠基於長期實力積累與嚴謹的組織紀律，為落實層峰所揭示「打造有執行力與嚴明紀律的一流團隊」之治理願景，早於 2007 年即系統性制定《員工績效評核手冊》，確立以「SMART 原則」（Specific、Measurable、Achievable、Relevant、Time-bound）為核心的目標設定框架，透過主管與部屬的雙向對話機制，共同釐定考核項目、工作目標與績效評量標準，形塑兼具公平性與發展性的績效管理文化。

本制度之設計兼顧組織績效提升與員工個人職涯成長，其主要效益體現於以下三個面向：

- 職責清晰化：藉由定期討論，協助員工釐清職位內容、責任範疇及主管期許；
- 成效透明化：透過績效面談，引導員工客觀審視工作成效，找到具體改善方向；
- 晉用客觀化：提供管理者在升遷、調動等人力決策上的系統性參考依據，確保標準一致。

考核週期與執行準則

互助營造員工考核制度分為四種類型，統合計入年度績效

考核週期與執行準則	
新進考核	試用期滿之績效評核
職務調動評核	跨部門或職級異動時之銜接評核
期中考核	年度中期績效進度確認
年終考核	年度整體績效綜合評定

年度績效考核結果直接連動三項關鍵人事機制：年終獎金計算、年度調薪參考及職務升遷依據，使績效回饋與員工職涯發展形成正向循環。

主管在執行考核時，須遵循以下三項核心準則，確保評核歷程的嚴謹性：

- 確立方向（週期初始）：與部屬達成績效共識，明訂目標並相互承諾；
- 確保成功（週期進行）：持續監控進度、即時回饋並給予適切指導，確保執行方向正確；
- 鼓勵進步（週期結束）：進行全面評估，強化成功經驗並制定具體的績效改善計畫。

針對績效需要改善之員工，單位主管須依「SMART 原則」共同制定工作績效改善計畫，並以書面方式呈報上級主管核閱，確保改善歷程可追蹤、可驗證。

本公司就定期接受績效及職涯發展考核之員工比例，揭露如下。本統計數據不含試用期間新進人員及董監事人員，百分比計算基礎為各員工類別之實際考核人數占年底本國籍員工總人數之比例。

職涯發展連動機制

績效考核結果不僅作為薪酬調整的客觀依據，亦作為職涯發展路徑規劃的重要基礎。員工得透過個人考績了解其在組織架構中的相對貢獻水平，進而明確未來精進方向。2025 年度共計 50 名員工獲得職務晉升，體現公司在人才拔擢上重視內部培育優先的核心理念。

分類		2024		2025	
		實際考核人數	百分比	實際考核人數	百分比
性別	男性	421	65.70%	438	63.50%
	女性	197	30.70%	223	32.30%
員工類別	非主管	347	54.10%	365	52.90%
	副課長以上之主管	271	42.30%	296	42.90%
實際考核人數總計		618	96.40%	661	95.80%

註1：百分比計算方式係各員工類別之實際考核人數／2025年底本國籍員工總人數為690人(不含第二類外國人)。

註2：不含試用期間新進人員、董監事人員、董事長特助及特別簽定合約者。



5.3.2 職能提升計畫

- GRI 404-1~2

互助採系統化分類設計培訓體系，從新進引導至資深職涯發展，提供全方位且連貫的能力培育支援：

- **內部培訓**——推動數位學習平台，定期上架線上課程，讓同仁得以利用零碎時間進行系統性學習，促進知識共創與同儕交流，進而在工作現場獲得更多啟發與實踐支援。
- **外部補助**——證照與進修資源 積極資助員工參加外部在職進修課程、取得專業證照或相關資格認定，例如外語訓練、產業專業認證等，協助員工拓展個人職涯資本，同步提升組織整體專業水準。
- **過渡協助**——經驗傳承與職涯轉銜 針對資深同仁，設計職人技術傳承機制，透過師徒制與內部種子講師計畫，確保組織核心知識得以有效延續；並研議退休前過渡計畫及資深顧問回聘機制，落實職涯終點的妥善安排，讓寶貴的實務經驗不因人員更迭而流失。

✕ 工地負責人培訓班

奠定穩固基礎

工程法律與合約管理

風險因應、實務經驗分享

永續發展相關議題

專業能力

實務經驗累積

主題式訓練

經驗傳承

經驗回饋

跨部門

參訓 **30** 人員

工地負責人培訓班

為強化工程現場管理品質並培育具潛力之管理人才，公司於 114 年度辦理「工地負責人培訓班」，系統性培育新任工地負責人及後備幹部，提升其在工期、品質、安全與成本管理上的整合能力，並強化其於公司與工地間之溝通協調角色，支持公司永續經營目標。

本次培訓延續公司既有幹部養成制度，並因應工程環境與施工型態之變化，納入 **工程法律與合約管理、風險因應、實務經驗分享及永續發展相關議題**。課程設計以「承先啟後、深化實務」為核心，結合**主題式訓練、資深主管經驗傳承、跨部門作業說明及新任工地負責人經驗回饋**，促進組織內部知識交流與學習。

114 年度培訓自 4 月至 7 月辦理完成，共 **5 天、38.33 小時**，參訓學員 **30 人**，多為近年新任工地負責人或具管理潛力之中堅人員。課程邀請公司高階主管及部門主管 **30 餘人擔任講師**，透過案例分享、雙向座談與實務討論，協助學員建立完整的工程管理視角與現場應變能力。

透過本次培訓，公司持續強化**第一線工程管理人員的專業能力與實務經驗累積**，有助於提升施工品質與作業穩定度，並促進經驗傳承與人才永續發展。未來，公司將持續以制度化培訓方式，培育具備專業力與永續思維的工程管理人才，為企業長期發展奠定穩固基礎。





5.3.3 人才厚植

• GRI 404-1~2

員工教育訓練體系、職人技術傳承計畫、績效考核與職涯發展

互助秉持「人才為企業永續之基石」的核心信念，將培訓投資視為提升組織競爭力與實現員工個人價值的雙贏策略。面對產業數位轉型的浪潮，我們積極建構「數位學習」與「實務歷練」並進的混成訓練模式，確保每位同仁皆能在職涯各階段獲得充分的能力支援。

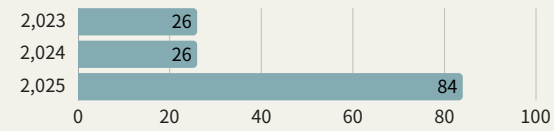
在人才培育藍圖上，公司規劃五大培訓系列，涵蓋新進人員引導、專業職能深化、管理才能養成、自我發展探索，以及專案驅動的主題訓練，形成從入職到職涯成熟期的完整學習路徑。透過內部網路平台定期發布線上課程、建置知識管理（KM）學習資源庫，以及舉辦跨業分享交流座談，讓學習融入日常，協助同仁在工作中持續精進，啟發新的火花與創意。

2025年教育訓練執行	
培訓系列	本年度成果
新進人員培訓系列	84 員
專業技能培訓系列	2,002 人次
經管才能培訓系列	575 人次
自我發展培訓系列	30 員／1,149.9 小時
其他專案培訓系列	793 人次

✖ 新進人員培訓系列

新進員工不孤單

配以資深輔導員，協助新進員工熟悉工作環境，認同公司經營理念、企業文化、並教導必備的知識與技能，以使新進員工在工作上快速步上軌道。

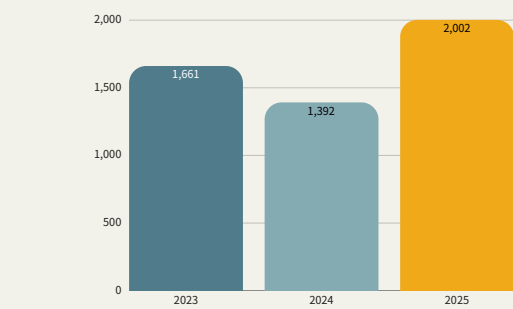


計 84 員

✖ 專業技能培訓系列

專業課程選擇多

規劃不同層次的專業課程，培養員工工作上必備的知識與技能，使其能夠達到良好的工作效率與品質。

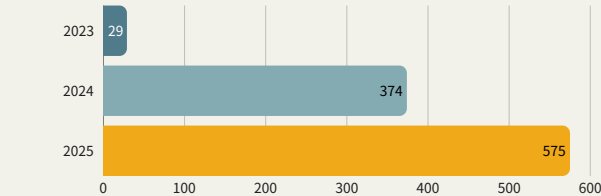


計 2,002 人次

✖ 經管才能培訓系列

明日之星在這裡

結合 70-20-10 法則應用於新任主管訓練課程，協助其更順利銜接新職，培養工作上必備的知識與技能，使其能夠達到良好的工作效率與品質。

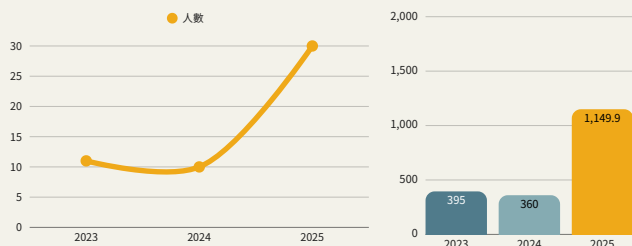


計 575 人次

✖ 自我發展培訓系列

自我挑戰，多元培訓

- 1.鼓勵員工籌組讀書會、研究會、小組討論會
2. 利用閒暇時間參加外部在職進修課程
3. 外訓、證照或資格取得等多種的學習管道。

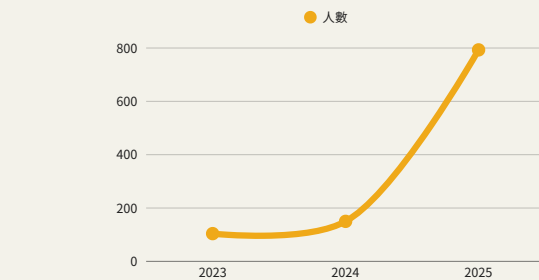


計 30 員 1,149.9H

✖ 其他專案培訓系列

各項研習營自己挑

配合公司專案的推動或重點課題，舉辦相關課程，培養員工所須之新知識與新技能。例如舉辦各類研習營、內部種子講師培訓、簡報力訓練等。



計 793 人次

5.3.4 幸福薪酬與保障

- GRI 401-2~3

員工是企业最核心的競爭資本，尤以人力密集的營造業而言，員工的穩定性與幸福感直接影響工程品質與組織韌性。為此，互助營造建立涵蓋法定保障、補充福利與家庭支持的三層式員工照護體系，從員工到職首日即啟動全方位保障機制，確保每位成員在安心無虞的環境中專注於職涯發展。

本公司嚴格遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》及相關社會保險法規，並以超越法定標準為目標，持續優化員工福利結構，體現永續經營核心價值。

基礎保障層：法定權益全面落實

法定權益	
保障項目	內容說明
勞工保險	保障職災、失能、老年及死亡給付
全民健康保險	依法辦理，確保員工及眷屬基本醫療權益
勞工退休金	每月按薪資6%提撥至個人退休金專戶，強化退休生活保障
特別休假	依年資依法給予，並鼓勵員工預先妥善規劃，落實休息權益

補充福利層：超越法定的多元照護

- 保障型福利

團體保險（含意外險及醫療險）：保費由公司全額補助，員工零負擔

職業災害補充保險：工地作業人員提高投保金額，超越法定標準，對應營造業高風險作業環境

- 生活支援津貼
 - 婚、喪、喜慶及生育補助，呼應員工人生各階段需求
 - 駐地工程人員交通與住宿津貼，具體回應工地派駐之生活成本
 - 子女教育補助，協助員工分擔家庭養育負擔
- 健康促進方案
 - 年度健康檢查：全員適用，中高齡員工提供加強版健檢項目
 - 定期體能活動及健康促進講座，建立積極健康的職場文化

家庭支持層：母性友善與育嬰保障

互助營造深刻體認，支持員工實現工作與家庭的平衡，是吸引與留住優秀人才的關鍵要素。本公司嚴格依循《性別平等工作法》保障員工育嬰留職停薪權益，並進一步建立友善育兒職場文化，透過彈性復職配套與主管同理心培訓，消弭員工因育兒而中斷職涯的疑慮。

歷年留職停薪及復職人數統計

分類	2024			2025		
	女	男	總計	女	男	總計
留職停薪人數	3	7	10	4	12	16
復職人數	3	6	9	3	8	11



5.3.5 員工福利與多元社團

• GRI 201-3、401-2~3

重視員工福祉與身心健康，致力於打造多元、友善且具凝聚力之職場環境。除依法提供完善之薪酬與福利制度外，亦持續優化員工關懷措施，包含健康促進活動、節慶關懷、員工旅遊及各項補助制度，以提升員工整體工作滿意度與歸屬感。

在多元社團發展方面，鼓勵員工依興趣自主組成各類社團，如運動類、休閒類及學習成長類社群，並提供必要之資源支持與經費補助，促進跨部門交流與團隊互動。透過社團活動之推動，不僅有助於紓解工作壓力，也強化同仁間之連結，形塑積極正向之組織文化。

此外，互助營造亦透過員工參與機制蒐集意見回饋，持續優化福利措施與活動內容，使員工需求能被充分理解與回應，進而提升整體組織效能與人才留任率。



太極拳社 | 17人



羽球社 | 17人



美食文化研究社 | 20人



藝文欣賞社 | 20人



異國風味體驗社 | 16人



登山健行社 | 18人



娛樂百分百社 | 20人



嚮樂天堂社 | 20人



大快朵頤社 | 20人

互助福利照護保障

彈性上下班時間

考量上下班交通壅塞及安全問題，提供彈性上下班時間

留職停薪

員工請休特別休假、事假或病假用罄，因育嬰、傷病或家庭照顧申請留職停薪。

結婚禮金

員工本人結婚，致贈50%本薪
員工子女：致贈10%本薪

職工福利金補助

生日禮金 1,000元
三節禮金 6,000-33,600元
員工本人結婚 6,000元
員工及配偶生育補助
3,600-20,000元
每年補助2次教育子女教育金
1,100-6,500元
傷病慰問 1,000-3,000元
旅遊補助 3,500-28,000元

健康檢查補助

單數年補助 2,000元
雙數年提高補助：
六職等以上者為 5,000元
四職等以上者為 10,000元

團體保險

公司全額補助，提供豐富的團體保險項目。

- 壽險：100萬/200萬元
- 意外險：450萬元
- 重大疾病險：15萬元
- 醫療險：每次住院醫療費限額8萬元、每次意外傷害限額2萬元

育嬰措施

與何嘉仁及東森yoyo幼兒園簽訂員工托育服務，入學贈送學校用品。

員工宿舍

跨區調派同仁免費宿舍

喪葬慰問

員工本人 15,000元
配偶或一等親 10,000元

退休辦法

每年依法令提存足額至本公司勞工退休金專戶，員工符合規定條件得申請退休請領退休金

派外補助

跨區調派同仁返家交通補助

工作獎金

因工程特殊性，提供工作獎金獎勵

5.3.6 攝影競賽－用鏡頭記錄工程價值與企業文化

為促進員工交流互動、凝聚團隊向心力，並鼓勵同仁從不同視角記錄工作與生活中的美好時刻，互助於2025年度舉辦「攝影競賽」活動，邀請部門同仁透過影像創作分享工作現場的人文故事與生活感動，展現獨特的企業文化與團隊精神。

本次競賽自2025年8月1日至11月30日開放投稿，依主題分為「人文紀實」、「施工故事」及「幸福企業（生活映像）」三大組別。透過鏡頭捕捉工程建設背後的人文溫度、施工歷程中的專業與堅持，以及員工在工作與生活間所展現的正向能量，讓同仁得以從不同角度重新認識自身工作價值與團隊貢獻。

互助營造相信，每一項工程成果的背後，皆來自無數員工的投入與努力。透過攝影競賽活動，不僅提供同仁展現創意與觀察力的平台，也促進工地、團隊之間的交流與分享，進一步提升員工參與感與組織認同感。活動作品同時成為企業文化的重要紀錄，展現工程人員專業精神、團隊合作及對生活的熱情，體現公司重視員工身心發展與工作幸福感的承諾。

未來，互助營造將持續推動多元化員工活動，打造兼具專業成長、人文關懷與團隊凝聚力的職場環境，讓員工在追求卓越工程品質的同時，也能感受到企業文化所帶來的歸屬感與幸福感。

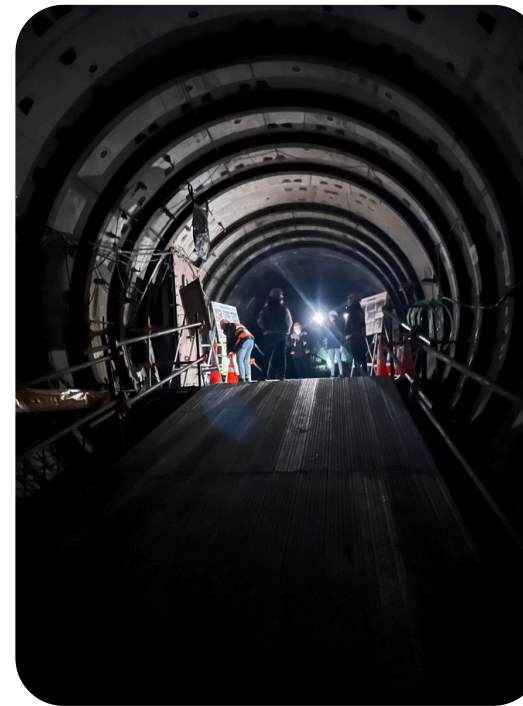
作品分享



幸福企業組-CJ12
陳媼青〈桃園鐵路地下化工程的教育訓練〉



施工故事組-CJ12
張榮昌〈築夢之柱〉



人文紀實組-GC03
陳慈敏〈黑暗中迅速恢復秩序〉

投稿期間

2025/08/11-2025/11/30

競賽組別

- 人文紀實
- 施工故事
- 幸福企業

活動目的

- 促進員工交流參與
- 紀錄工程文化與專業精神
- 提升團隊認同與企業凝聚力



5.4 健康關懷

• GRI 403-3、6

醫療人員臨場服務

有健康的員工，才有穩健成長的企業。互助營造自1949年創立以來，珍惜人本價值，積極創造快樂的工作環境，讓員工不僅在工作舞台上表現，又能擁有完整的個人生活。除了法定的全民健保及勞工保險外，額外提供同仁優於同業的團體保險與意外保險，使同仁有更完善的生活與安全保障。另外，自1991年即前瞻性提供優於法規的員工健康檢查頻率，每年定期安排特約醫療院所進行健康檢查，為每個人的健康做最健全的把關！

近年來聘請特約醫師臨場服務進行個人健康諮詢服務，即時、個別化的健康建議，解答疑惑，提供同仁衛教知識相關指導。透過分級管理方式，了解員工健康問題，著重預防重於治療的概念，有效進行疾病預防與控制。

其次，互助營造為協助同仁因應少子化、人口老化衍生之衝擊，導致負擔愈加沉重，2015年推動「工作與生活平衡實施計畫」，結合社會與內部資源，建立溫馨關懷的工作環境，提供工作輔導(有單位主管擔任)、醫療諮詢(由臨場醫護人員協助)、財務諮詢(由財務主管協助)及法律諮詢(由法務主管協助)服務。



工作輔導

單位主管會指派專人負責給予新人工作輔導；同仁也可以預約與單位主管進行個案諮商，討論工作上所遭遇問題，研議解決之道。

健康關懷

主管對所屬員工之工作調配，避免超時過勞心情事。對所屬員工之作息、體能、身心健康和生活負擔有注意及察覺之責任。

醫療諮詢

預約特約從事勞工健康服務之醫療人員臨場進行健康諮詢

財務諮詢

同仁遇有稅務或房貸、財務規劃等需求，得洽詢財務主管（會計師）協助轉介稅務機關或員工薪資轉帳銀行提供理財諮詢服務。

法律諮詢

同仁遇有車禍、債務或租屋契約等法律問題，得洽詢法務主管(律師)或轉介執業律師，提供各項法律諮詢。



5.4.1 健康管理

- GRI 403-3、6

近年來，互助營造整合職業安全衛生法四大預防計畫、健康評估、醫療諮詢紀錄等功能，安排特約醫師臨場。

進行個人健康諮詢服務時，即時、個別化的健康建議，解答疑問，提供同仁健康諮詢相關指導，打造幸福健康職場。互助營造為促進同仁注重健康，確保相關單位依規定執行職安維護工作、減少工傷、職災及停工等職安事件發生的可能性。推動「人因性危害防止」、「異常工作負荷促發疾病預防」、「母性勞工健康保護」、「執行職務受不法侵害預防」四大保護計畫，促進健康管理。互助營造為保護女性同仁之健康福利。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員工身體及心理遭受傷害。安排醫師臨場指導關心，保護懷孕、產後、哺乳女性員工與胎兒之身心健康。

互助營造滾動式落實健康促進工作推動及執行，自2020年起，委託特約醫師臨場健康服務，包含工作環境訪視及建議，進行健康資料建立並進行健康風險分級並針對異常及中、高風險工作負荷人員進行訪談及諮詢。2025年年度工作重點計畫：中高齡及高齡工作者安全衛生計畫、四大計畫修正。

2025年特約醫護人員臨場健康服務持續追蹤88人，提供臨場醫療指導與關心，促進健康管理。

職業安全衛生四大計畫



2025年執行職安保計畫

母性健康保護

1. 篩選妊娠中與分娩後未滿1年之女性同仁
2. 安排與醫師面談，諮詢健康保護
3. 填寫母性健康保護執行紀錄

預防不法侵害

1. 張貼「預防職場不法侵害」宣導廣告
2. 定期執行「自我檢點紀錄」
3. 安排講座
4. 每月提報「不法侵害通報/申訴及處置表」

防止人因性危害

1. 張貼「防止人因性危害」宣導廣告
2. 篩選「疑似有危害」同仁
3. 安排與醫師面談，諮詢健康保護
4. 每月提報「職業危害調查統計表」



5.4.2 健康促進

- GRI 403-3、6

為促進同仁身心健康、勞逸結合，提升其工作士氣與效能，已推行多年「工作與生活平衡實施計畫」，2025年度新展開之推廣活動：

- 設立主題網站「健康新攻略」，集中宣導健康促進之相關資訊，提供同仁更全面性的健康指引。
- 現有9個社團，由福委會於每季提供各社團活動補助，以供各社團自由辦理多元活動，鼓勵同仁積極參與。
- 舉辦「健康體重管理活動」，提供活動獎勵鼓勵同仁多元活動，推廣健康飲食。
- 為便利素食同仁選擇餐食及倡導無肉日，提供每日代訂蔬食便當服務，支持健康飲食。

1

每個月特定主題宣導

不同月份將有不同主題的健康宣導，除了在網站公告，也會搭配相關的活動，讓同仁參與。

2

員工個人資料索引

網站同時也作為人事資料的平台，同仁可以從索引中引導至公司相關政策及個人資料查詢

3

各工地健康巡檢

為確保同仁健康，聘請專業醫護人員不定期舉辦健康衛教諮詢、提供臨場服務。

4

健康文宣隨時看

同仁可自行至網站上找尋相關健康議題，也有許多外部醫療資源的聯繫方式，方便同仁快速得到幫助





5.4.3 打造健康職場環境

- GRI 403-6、IF-EN-410a.1

打造健康、友善、永續的辦公環境

2025年企業總部成功取得 Fitwel 二顆星認證，這不僅是辦公環境品質的國際肯定，更是公司一直以來對員工身心健康與職場照護的高度承諾。展現辦公環境品質與健康職場治理共同成果，更決心提升工作環境的可持續性和舒適性，為員工提供更佳的工作體驗。

永續設計：綠色脈動與低碳未來

- 結合在地區位優勢，積極推廣低碳通勤，減少交通碳足跡。
- 透過生態教育推廣，提升員工與社區對環境保護的意識。
- 頂樓綠化與友善農園計畫，讓員工享受自然與休憩空間。

員工承諾：健康、活力、高品質的工作場域

- 提供完善的健康促進設施，如多功能空間、閱覽室、哺乳室，滿足多元需求。
- 嚴格把關飲食與飲水安全，提供醫師專業健康諮詢與追蹤，並宣導健康飲食。
- 鼓勵健康生活方式，如設置AED、推廣爬樓梯取代搭電梯，提升工作場域的安全性與趣味性。

互助營造榮獲 FITWEL 二顆星認證





5.4.4 健康職場新文化

• GRI 403-6

打造健康職場文化，邁向永續幸福工作場域

互助營造於2025年導入Fitwel健康建築認證以來，於年度期間辦理推廣說明會，強化同仁對健康生活的認知與參與度，內容涵蓋日常健康管理、均衡飲食觀念及職場健康行為養成，並結合辦公環境優化措施，導入可食性綠植配置，提升空間舒適度與生態連結。透過這些具體行動，不僅改善室內環境品質，也促進員工在日常工作中的健康選擇與互動，進一步形塑正向且具韌性的職場文化。未來，互助營造將持續以健康建築為核心，深化Fitwel管理機制，結合員工回饋與數據分析，滾動式優化辦公環境與健康促進措施，朝向打造更具永續價值與幸福感的工作場域邁進。





5.4.5 打造溫馨互助大家庭

• GRI 403-6

互助營造秉持「以人為本、互助共好」之核心價值，持續透過制度與文化並進的方式，營造尊重、關懷且具包容性的友善職場環境。為促進員工心理健康與情感連結，公司規劃多元參與式活動，如年末舉辦之「感恩活動」，於辦公空間設置象徵永續成長與相互支持的互動裝置，鼓勵同仁表達感謝、祝福與未來期許，強化同仁之間的正向交流與歸屬感。同時，考量營建產業工作型態多元，並兼顧工地與外勤同仁之參與權益，設計線上參與與協助機制，確保不同職務、地點之員工皆能平等參與公司活動，展現對多元與包容的重視。透過打造安全、支持與具溫度的工作環境，互助營造總公司不僅提升員工向心力，也將友善職場內化為企業永續治理的重要基石。





CH.6

共好社會

在地連結與社會影響力

6.1 社區議合	118
6.2 社會回饋	119
6.3 環境效益與未來展望	131
6.4 偏鄉修繕	133

6.1 社區議合

• GRI 413

社會大眾亦為互助營造所關注的利害關係人，而施工周邊社區鄰里更是其中最主要的關鍵之利害關係人，一直以來於互助承攬的工程全生命週期中，已建立制度化之社區溝通與議合機制，以降低施工對當地環境與居民生活之衝擊，並促進企業與社區之共融發展。

於工程啟動前，即導入在地社區影響評估作業，盤點施工範圍周邊之住宅、學校、商業活動及交通動線等潛在影響面向，辨識可能涉及之環境（如噪音、空氣品質）、社會（如生活干擾、安全）等議題，作為後續溝通與管理措施之基礎。並透過辦理施工前說明會，邀請鄰里長、住戶代表及相關利害關係人參與，說明施工期程、工法、交通維持計畫及環境管控措施，建立雙向溝通平台。

施工期間，互助營造依據既有機制持續執行社區議合，包括設置工地聯絡窗口、公告資訊看板及定期拜訪鄰里，蒐集並回應社區意見，並針對重大關切議題（如噪音、粉塵及交通影響）採取即時改善措施。另建立即時通報與申訴處理流程，確保社區反映事項能被有效紀錄、追蹤與回應，以降低衝突發生並提升居民滿意度。

透過上述制度化管理作法，確保所有工程案均納入社區溝通機制之管理範疇，並持續精進議合品質與回應效率。未來亦將進一步導入量化指標（如說明會辦理場次、社區意見回應率及滿意度調查結果等），強化社區影響管理績效之揭露，以符合 GRI 413-1「具在地社區參與、影響評估及發展計畫之營運據點」及 GRI 413-2「對當地社區具有重大實際或潛在負面衝擊之營運」之揭露要求。

除重視施工品質與安全管理外，亦積極推動與在地社區之良好互動關係。互助營造各工地會主動協助鄰里舉辦各類慶典活動，包含節慶活動支援、場地協調、物資協助及人力支援等，藉由實際參與社區活動，強化企業與在地居民之連結。



協助鄰里舉辦萬聖節慶典活動，強化企業與在地居民之連結



辦理施工前說明會，邀請鄰里長、住戶代表及相關利害關係人參與



電子看板：每日更新施作項目及提醒民眾影響事項



環境監測



設置降噪設備



鄰里環境清潔



鄰里公園認養



6.2 社會回饋

• GRI 201-1、413-1

公益理念與策略方針

互助共好，不只是名字，更是行動

「互助」二字，既是企業之名，也是我們對社會的承諾。互助營造自創立以來，始終相信企業的存在不應僅止於商業價值的創造，更應肩負起回饋社會的責任。我們的公益策略並非單點式的慈善捐助，而是以「串聯」為核心思維，透過每一筆採購、每一次活動，同時觸及多個社福團體與弱勢族群，使有限的企業資源發揮最大的社會影響力。

2025 年度，互助營造的社會參與延續三大核心方針

第一，以消費代替捐助。我們優先向弱勢就業機構及偏鄉社區採購產品與服務，讓公益資源直接轉化為弱勢族群的工作機會與收入來源，協助其建立自立能力，而非僅提供短期物資援助。

第二，以串聯創造加乘。單一公益行動若能巧妙串聯不同面向的社會需求，便能產生「1+1 > 2」的加乘效果。例如向庇護工場採購之手工皂，既支持了視障者就業，後續捐贈又照顧了弱勢兒少；一次捐血活動，同時充實了血庫並推廣了弱勢就業產品。

第三，由內而外的共好文化。公益不僅是對外的社會責任，也是對內凝聚同仁向心力的重要實踐。透過將公益採購之產品分享予同仁，讓每一位員工都成為善意傳遞鏈的一環，在日常生活中感受並認同企業的公益價值觀。



6.2.1 年度社會參與投入總覽

- GRI 201-1、413-1

互助營造秉持創立以來「互助、互惠、利他」的核心理念，深信企業的成長應與社會發展同步前行。除專注於工程品質與企業經營外，我們亦積極投入社會公益行動，透過資源挹注、志工參與及在地採購等方式，回應社會需求，促進社區福祉與永續發展。

2025年度，互助營造持續結合企業資源與員工力量，聚焦弱勢關懷、兒少照護、公益捐血及支持在地農業等議題，透過多元公益專案發揮企業影響力，落實企業公民責任，並將公益理念融入日常營運與企業文化之中。

互助營造認為，公益不僅是資源捐助，更是企業與社會共同成長的重要途徑。因此，我們持續將公益行動與企業核心價值結合，透過關懷弱勢、支持教育、促進健康及扶植地方產業等方式，擴大企業正向影響力。

2025 年度社會參與投入總覽

公益專案	合作對象	資源投入類別	2025年投入規模	創造之社會價值
弱勢家庭家電支援	台灣寶島行善義工團	現金捐贈	979,965 元	支持全台弱勢家庭房屋修繕及民生家電配置
弱勢兒少物資關懷	台北市家扶基金會	實物捐贈	82 盒手工皂(2024 年向臺灣視障協會採購之庫存)	將公益採購庫存轉化為弱勢兒少家庭生活物資，延續物資效益
北中南接力捐血	台灣血液基金會	企業動員	500 袋／125,000 cc	充實全台醫療用血庫存，並以弱勢團體產品作為捐血回禮
原鄉農產認購	南投仁愛鄉部落農戶	公益採購	1,745 包高山有機互助米	支持原住民部落農業發展；1,000 包捐贈安得烈慈善協會食物銀行，745 包作為員工福利分送全體同仁



6.2.2 弱勢家庭家電支援

• GRI 201-1、413-1

與寶島行善義工團的持續合作

互助營造長期支持台灣寶島行善義工團，協助其為全台弱勢家庭進行房屋修繕與民生物資配送。寶島行善義工團由各地志工自發組成，長年深入偏鄉與都市邊陲，為獨居長者、身心障礙者、單親家庭等弱勢族群修繕老舊危險的居住環境。互助營造身為營建專業企業，深知「居住安全」是一切生活品質的基礎，因此選擇以長期穩定的資源挹注，支持這項與本業高度相關的公益行動。

每當義工團於修繕過程中發現受助家庭缺乏堪用的民生家電，互助營造便依實際需求採購冷氣、冰箱、洗衣機等全新設備，直接配送至修繕案場，讓弱勢家庭在居住環境改善的同時，也能擁有基本的生活品質。這種「依需求即時配置」的模式，確保每一分資源都能精準送達最需要的家庭，避免物資錯置或閒置。

2025 年度，互助營造對寶島行善義工團之實際捐贈金額為 979,965 元，全數以受贈所得方式撥付。自合作以來，互助營造已累計投入可觀資源，持續為弱勢家庭的生活重建注入穩定的企業支持力量，實踐「以營建專業為社會築起安全之家」的公益願景。





6.2.3 以善支善

• GRI 201-1、413-1

手工皂的跨年公益旅程——從庇護工場到弱勢兒少家庭

2024 年，互助營造向社團法人臺灣視障協會認購其旗下「愛幸福庇護工場」所生產之手工皂共 2,300 盒，以實際消費支持視障者的庇護就業與自立生活。愛幸福庇護工場為視障者提供製皂技能訓練與就業機會，每一盒手工皂的背後，都承載著視障工作者以雙手創造價值、追求自立的努力。互助營造選擇以大量認購取代單純捐款，正是希望讓這份努力被看見、被支持、被延續。

該批手工皂於 2024 年至 2025 年間，陸續運用於企業公益活動及對外致贈。2025 年 6 月，我們啟動新專案捐贈「手工皂 3 入組」共 82 盒，全數實物捐贈予財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會（家扶基金會）台北市分事務所，作為弱勢兒少家庭之日常生活物資。

從採購到捐贈，這批手工皂在不同時間點分別達成了兩項社會目標：

2024 年・採購端：以消費支持視障者的庇護就業與經濟自立，為愛幸福庇護工場挹注營運所需的訂單收入。

2025 年・捐贈端：將庫存物資轉化為弱勢兒少家庭的生活必需品，避免資源閒置，延續公益物資的社會效益。

一批物資，跨越兩個年度，串聯兩個公益團體，從視障者的雙手傳遞到弱勢兒童的家庭。這段「手工皂的公益旅程」，正是互助營造「以善支善」理念的最佳縮影——讓每一份善意都不會停留在單一節點，而是持續流動、持續創造價值。

一批物資
兩個年度
兩份公益使命

2024 年・採購端 認購 2,300 盒手工皂

向臺灣視障協會「愛幸福庇護工場」採購，支持視障者庇護就業



2024-2025 年・運用 公益活動及捐血回禮

陸續運用於企業公益活動、
北中南捐血活動回禮及對外致贈



2025 年 6 月・捐贈端 82 盒捐贈家扶基金會

另啟動新專案捐贈給家扶基金會
台北市分事務所

6.2.4 熱血串聯，雙重公益

• GRI 201-1、413-1

一次挽袖，同時充實血庫與支持弱勢就業

2025 年 6 月，互助營造發起為期 7 天的北中南三地接力捐血活動，號召同仁、眷屬及長期合作之協力廠商共同響應。此次活動以「熱血串聯，雙重公益」為主題，不僅鼓勵參與者以熱血守護台灣醫療用血安全，更巧妙地將弱勢團體產品融入活動設計，讓每一袋熱血都承載著雙重的善意。

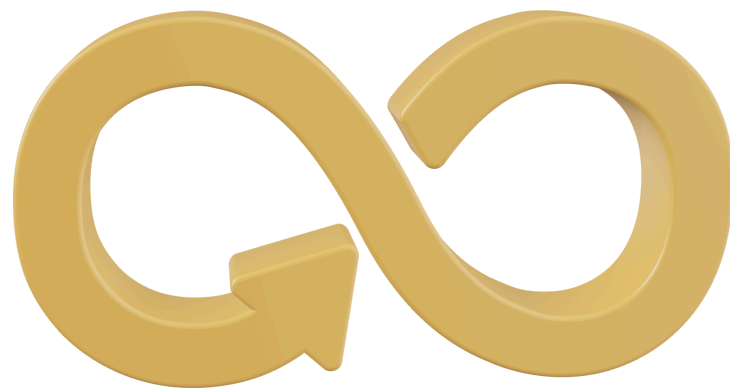
活動於台北、台中、高雄三地同步展開，透過企業內部公告、LINE 群組動員及協力廠商邀請函等多元管道進行宣傳，最終成功募集 500 袋、合計 125,000 cc 熱血，為台灣醫療用血挹注寶貴的民間力量。

為讓善的漣漪擴散得更遠，我們為每位捐血滿 250cc 的參與者準備了特別的回禮——「臺灣視障協會愛幸福庇護工場手工皂」或「老爺手工牛軋糖」。這些回禮均來自 2024 年度向弱勢就業團體之認購庫存，讓一次捐血行動同時產生兩層公益效果：第一層，每一袋熱血直接充實台灣各地醫療院所的血庫存量；第二層，每一份回禮的背後，都是對視障者庇護就業或弱勢團體經濟自立的實質支持。

捐血活動不僅展現了互助營造員工及協力廠商的社會參與熱忱，更成為企業凝聚內部向心力、深化公益文化的重要平台。透過親身參與，每一位捐血者都從旁觀者轉變為公益行動的實踐者，讓「互助共好」的精神從口號化為具體的生命經驗。

熱血捐贈

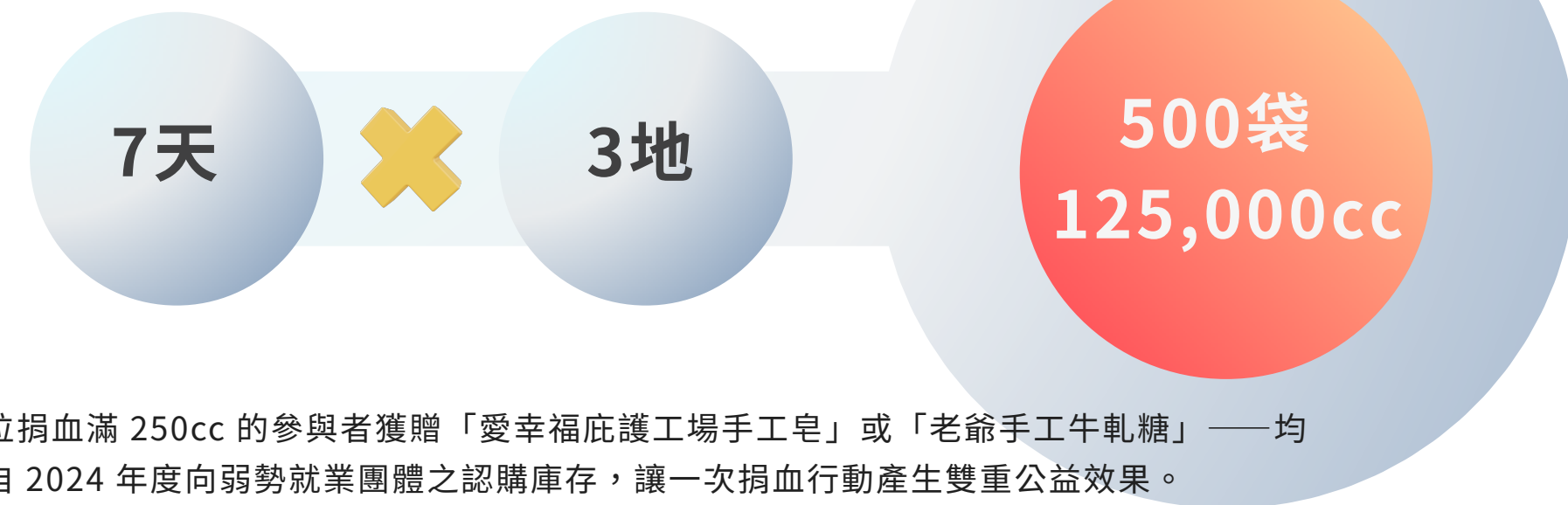
每袋熱血直接充實全台
醫療院所血庫存量
守護民眾用血安全



良善回饋

每份回禮背後，都是對
視障者庇護就業及弱勢團體
經濟自立的實質支持

2025 年 6 月，互助營造發起為期 7 天的北中南三地接力捐血活動，號召同仁、眷屬及協力廠商共同響應，成功募集 500 袋、合計 125,000 cc 熱血。



每位捐血滿 250cc 的參與者獲贈「愛幸福庇護工場手工皂」或「老爺手工牛軋糖」——均來自 2024 年度向弱勢就業團體之認購庫存，讓一次捐血行動產生雙重公益效果。





6.2.5 互助米傳愛

• GRI 201-1、413-1

一粒米的旅程，串起部落、弱勢家庭與企業同仁的共好之路

互助營造持續關注台灣原住民族部落的農業發展與經濟自立。本年度我們向南投仁愛鄉認購高山有機互助米共 1,745 包，以實際消費支持原住民族部落農戶的耕作與生計。南投仁愛鄉位處高海拔山區，日夜溫差大、水質純淨，孕育出品質優異的高山有機米。然而，偏鄉農產往往面臨通路不足、行銷資源匱乏的困境，企業的穩定認購正是支撐部落農業永續經營的重要力量。

這批互助米依其用途區分為兩大方向，分別實踐「社會公益」與「員工共好」的雙重目標

• 社會公益——安得烈慈善協會食物銀行

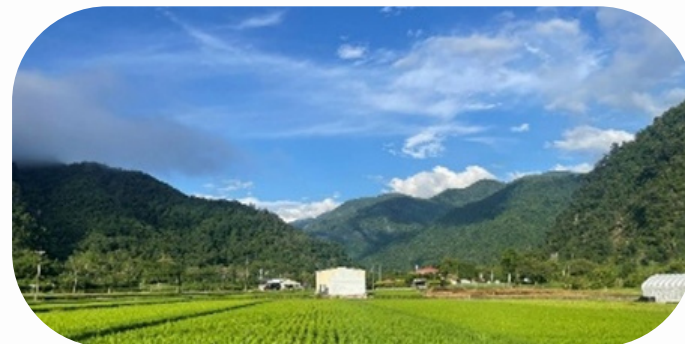
我們將其中 1,000 包捐贈予安得烈慈善協會食物銀行，為經濟弱勢家庭的餐桌增添一份來自高山的溫飽。安得烈慈善協會長期致力於弱勢兒少及家庭的食物援助，透過遍布全台的食物銀行網絡，將民生物資精準配送至有需要的家庭。互助營造的互助米透過此管道，直接轉化為弱勢家庭最實際的民生支援，讓原鄉的優質農產不僅支撐了部落經濟，也餵飽了另一群需要幫助的人。

• 員工共好——全體同仁福利

其餘 745 包則分送予公司全體同仁，作為年度員工福利。

互助營造期望透過這份來自原鄉的心意，讓每一位同仁在日常餐食中感受企業對公益的重視，也進一步認識所支持的部落農業故事。當同仁打開那一包來自南投仁愛鄉的互助米，不僅享用的是高山好米的香氣，更是參與了一場從產地到餐桌的公益旅程。將「互助共好」的企業精神從制度層面落實到同仁的生活之中，讓公益不再是遙遠的口號，而是餐桌上觸手可及的日常。

從產地到餐桌，這條由互助米串起的善意供應鏈，一端連結原鄉農業的永續發展，另一端則同時照顧弱勢家庭的基本需求與企業同仁的日常生活，體現互助營造「取之在地、用之社會、惠之同仁」的公益共好哲學。



安得烈慈善協會- 食物銀行

- 為經濟弱勢家庭的餐桌增添一份來自高山的溫飽
- 弱勢家庭民生食物援助
- 取之在地，用之社會

公益捐贈

1,000 包

支持南投仁愛鄉原住民部落農業永續發展

互助營造全體同仁

- 年度員工福利，讓同仁在日常中感受公益價值
- 深化同仁公益認同與企業共好文化
- 惠之同仁

回饋員工

745 包





6.2.6 以企業之名守護偏鄉教育

• GRI 201-1、413-1

互助營造 × 互助國小——同名之緣，跨越山海的承諾 跨越山海的十六年共好之路

1

第一階段 | 同名的相遇： 一段承諾的開始

在海拔近千公尺的山區——南投縣仁愛鄉互助村，有一所與我們同名的學校：南投縣仁愛鄉互助國民小學。

「互助」二字，讓企業與部落之間產生了特別的連結。當我們看見學校多數學生來自經濟弱勢、隔代教養與照顧資源不足家庭，課後學習與安全陪伴長期缺乏支持時，這份同名不再只是巧合，而成為一份責任。

自2009年起，互助營造決定將這份緣分化為16年的長期行動，開啟陪伴偏鄉學童成長的旅程。

2

第二階段 | 穩定的守護： 讓放學後的燈持續亮著

偏鄉孩子最需要的，往往是「放學後有人在」。

因此，我們2020年起，每年穩定投入弱勢學童照顧計畫補助 100,000 元，持續第六年不中斷，專款用於：

- 課後輔導與課後照顧
- 夜光點燈計畫
- 提供安全與陪伴的學習環境

這筆穩定的支持，讓孩子在夜晚仍能安心學習，讓校園成為放學後最溫暖的歸屬。

3

第三階段 | 一起成長： 文化、榮耀與重要時刻

陪伴不只在課堂，也在每一個值得被記住的時刻。

我們持續支持年度重要活動：

互助日年度活動 | 306,096 元

- 獎學金頒發
- 部落文化體驗
- 園遊會贊助
- 交通與膳食支援

畢業典禮活動贊助 | 10,000 元

- 為孩子的重要人生里程碑留下祝福

這些活動讓孩子感受到努力被看見、文化被尊重、成長被慶祝。

4

第四階段 | 走向世界： 從部落到國際的第一步

當孩子開始看見更大的世界，夢想也開始有了方向。

我們進一步支持 原民文化國際教育交流團 150,000 元，補足海外交流經費缺口，讓偏鄉學童有機會：

- 踏上國際舞台
- 與世界文化交流
- 建立自信與視野

從山林部落走向世界舞台，這不只是一次旅行，而是一扇改變未來的門。

一段持續前行的旅程

16 年的堅持，已成為企業最具代表性的長期社會參與專案。從同名的緣分開始，我們陪伴孩子從課後學習、文化成長，到勇敢走向世界。「互助」不只是名字，而是一段仍在持續書寫的故事。

學習遷移的亮眼成果

互助國小的孩子們不僅在學業上穩步進步,更在課後照顧與夜光點燈計畫所培育的才藝學習,綻放出亮眼的光芒。

2025學年度全國學生舞蹈比賽初賽中,互助國小學生以原住民傳統樂舞參賽,榮獲「特優」位績。展現了偏鄉孩子在穩定照顧與學習支持下所蘊藏的無限潛能。

學年度	受輔導學生人數	進步人數	三科合計進步率
2021/12	96	74	77.10%
2022/12	124	89	71.80%
2023/12	120	91	75.80%
2024/12	129	110	85.30%
2025/12	74	50	67.60%

2024年度三科合計進步率達85.3%,較2021年度的77.1%提升了超過8個百分點,顯示長期穩定的教育資源挹注,確實能為偏鄉學童的基礎學力帶來具體且持續的改善。

2025年度受輔導學生人數為74人，較前一年度減少42.6%，受樣本數縮減影響，三科合計進步率為67.6%。儘管進步率較前一年度下降，仍有50位學生在學習表現上獲得提升，顯示輔導計畫持續發揮正向效益。未來將持續精進輔導策略，並強化學習成效追蹤機制，以提升學生整體學習成果。

2021年至2025年間累計輔導543人次，共有414人次學習成績獲得進步，平均進步率達76.2%，展現長期陪伴與教育支持的實質成果。





互助國小2025年事蹟

陪伴孩子成長，點亮更好的未來

互助營造長期耕耘在地，持續以實際行動支持互助國小的教育與成長，從學習資源、活動參與到安全建設，以愛與陪伴守護每一個孩子的夢想。



4 看見改變的循環

2025年度 全國學生舞蹈比賽「特優」

穩定投入 → 學習支持 → 學力提升 → 自信建立 → 舞台表現

這些散落在頁面的光點，每一顆，都是孩子成長的證明。



1 精準補強學力：課後輔導教學

資源使用重點

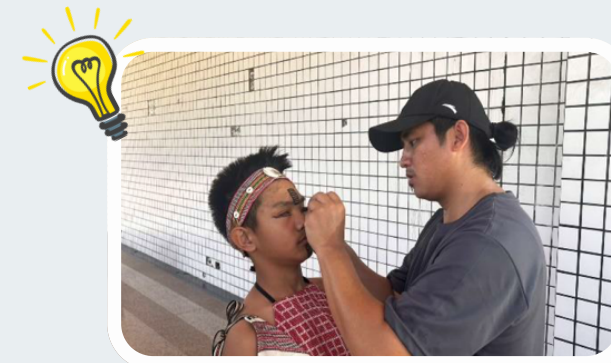
- 補足政府補助不足之課輔教師鐘點費
- 補助學習教材與科技化評量工具
- 小班制＋個別化差異教學
- 針對 國語・數學弱勢學生強化基礎能力



2 全人發展教育：點亮孩子無限可能

夜晚的燈，不只是照明，而是照亮未來

- 中高年級夜間課業輔導
- 閱讀與品格教育
- 才藝與社團鐘點費
- 原住民族樂舞學習與比賽培訓



3 守住放學後的安全：課後照顧服務

服務對象：低年級學生

- 放學後留校照顧
- 協助完成作業與培養生活常規
- 降低無人照顧與遊蕩風險

孩子放學後不再等待夜晚，而是持續學習與成長。



5 穩定投入的起點

服務對象：全體學生

- 互助營造自 2020 年起，持續支持南投縣仁愛鄉互助國民小學
- 每年固定投入：100,000 元
- 累計投入（2020-2025）：600,000 元



這筆經費只做一件事：讓偏鄉孩子放學後仍有人陪伴、學習。

因愛而行，讓未來發光

我們相信，教育是改變的起點。
每一分投入，都是孩子前進的力量。
互助營造將持續以行動支持偏鄉教育，
陪伴孩子在愛與希望的環境中，
勇敢追夢，走向更關廣的世界。





一年一度，跨越山海的相聚

每年秋天，互助營造同仁都會前往南投縣仁愛鄉互助部落，與南投縣仁愛鄉互助國民小學師生及部落族人相聚。
「互助日」不只是活動，而是一場跨越城市與山林的年度約定。



文化傳承：在體驗中認識土地

互助日最特別的，是文化的分享與交流：

- 傳統風味料理體驗
- 族群文化活動
- 手作工藝交流

文化不再只是課本上的內容，而是透過親身參與被理解與延續。



園遊會：把歡笑留在校園裡

互助日同步支持校園園遊會舉辦，讓孩子、家長與部落族人一起參與。
那一天的校園，是熱鬧的市集、笑聲與回憶。



部落經濟：用參與支持在地

同仁與師生一同享用風味餐、體驗市集與交流活動。
活動中的每一次消費與參與，都成為支持部落產業的實際力量，讓公益不只是給予，而是共好循環。



陪伴人生重要時刻：畢業典禮

除了年度活動，企業也持續陪伴孩子的重要里程碑。
在畢業典禮上，一起見證：孩子從部落出發，邁向下一段旅程。對偏鄉小校而言，每一位畢業生，都是珍貴的存在。



企業凝聚：把公益變成共同記憶

跨部門、跨地區的參加，讓企業文化在行動中被看見。

志工參與人數	18人
志工服務時數	216H
受惠學童人數	81人



山林裡的小學校，懷抱著大夢想

在南投縣仁愛鄉的山間，有一所名叫「互助國小」的小學校。

學校坐落於互助村，學區橫跨清流部落（賽德克族）、中原部落與眉原部落（泰雅族），是三個部落孩子共同的學習家園。全校六個班級、七十九名學生，幾乎清一色是原住民族孩子。家長們多以務農與打零工維持生計，超過四分之一的家庭屬於低收入或中低收入戶。

資源或許有限，但老師們從未停止為孩子開窗的心意。

近年來，互助國小的教學團隊一步一腳印，積極推動國際教育——引進外籍英語教師、建立英語學習社群、舉辦英語日活動。2024 年，校長更親自飛往菲律賓宿霧，參與國際教育交流參訪，用心為孩子們的未來鋪好一條通往世界的路。

一個關於「同根」的旅行計畫

2025 年 5 月 13 日至 18 日，十二名六年級的孩子，在五位老師的陪伴下，第一次搭上飛機，飛越海洋，降落在菲律賓宿霧。

臺灣原住民族與菲律賓，同屬南島語系（Austronesian languages），共享著數千年前便已交織的文化根源。臺灣，更是南島語系向外分化與擴散的發源地。對於來自賽德克族與泰雅族部落的孩子們來說，踏上菲律賓的土地，不只是出國，更是一場跨越國界的文化尋根之旅——去異鄉，重新認識自己。

這趟為期六天的「菲律賓宿霧南島語系文化體驗暨國際教育英語交流營」，正是帶著這樣的初心啟程。

多元文化共學

從文化傳承到跨域交流，培養理解與尊重，實踐共融共學。

走向世界夢想

培養國際觀與自信心，跨出山林，擁抱世界。

六天的旅程，六個難忘的故事

第一天，孩子們從桃園出發，抵達宿霧大學。對許多人而言，這是人生中第一次走進機場、第一次辦理出境手續、第一次感受異國的空氣。

第二天，走進宿霧大學的教室，與當地學生並肩上課。課堂之外，菲式文化的Zumba舞蹈響起，兩國孩子隨著節拍一起律動，語言的隔閡在笑聲中悄然消融。

第三天，穿梭於歷史古蹟與城市街巷之間，感受宗教、人文與歷史在宿霧留下的層層印記。

第四天，走入野生動物園，用眼睛丈量自然生態的廣闊，用好奇心靠近那些課本上才見過的生命。

第五天，穿上浮潛裝備，潛入湛藍的海水之中。在波光粼粼的水面下，海洋的壯闊安靜地告訴孩子們：世界，比你們想像的還要大。

第六天，道別、起飛，帶著滿行囊的記憶與勇氣，降落台北。

我們一起，讓這扇門保持開著

這趟交流計畫的總經費為新臺幣 68 萬元，涵蓋十七名師生（十二名學生、五位教師），每人約新臺幣 4 萬元。學校竭盡所能，向政府申請補助、爭取鄉公所支持、動用學校自籌經費，仍面臨 15 萬元的經費缺口。

這個數字，或許在財務報表上只是一行數字；但對互助國小的孩子們而言，它是一扇門——那扇可以讓他們走出山林、走向世界的門。

互助營造與互助國小淵源深厚，「互助」二字，不僅是地名的巧合，更是我們與這所學校之間長期相互扶持的寫照。

2025 年，我們首次贊助互助國小的宿霧海外英語遊學營，見證了孩子們踏出第一步的勇氣，填補了15 萬元的缺口，讓孩子同樣有機會飛越那片海洋、尋訪那片共同的文化根源。

這不是一次性的公益捐助，而是一份承諾。我們相信，持續的投入才能讓學校建立起系統性的國際教育課程，讓偏鄉的孩子，年年都有機會站上與都市孩子相同的起跑線——不是靠運氣，而是靠一個不放棄他們的社會支持網絡。

山林裡的小學校懷抱著大夢想，而我們，願意成為讓夢想成真的那一雙手。



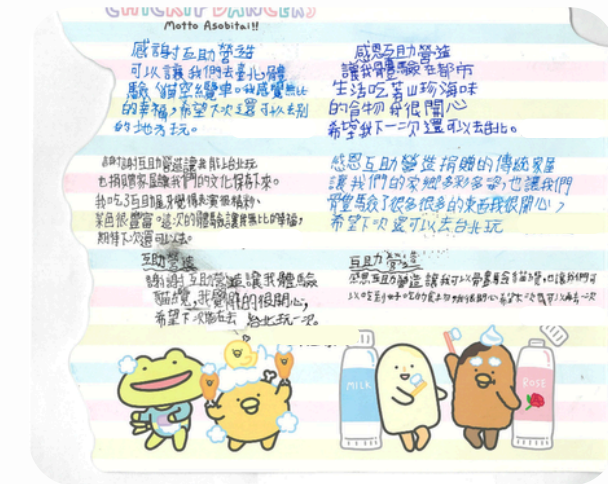
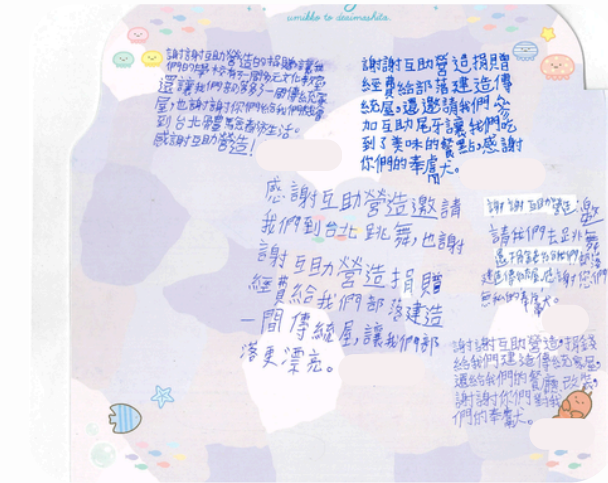
迴盪在山谷的聲音

在互助國小師生寄來的手寫感謝信中，孩子們以稚嫩卻真摯的筆跡，寫下了他們的感謝與感動：

「謝謝互助營造的捐贈，讓我們的學校有了一間多元文化教室，還讓我們部落多了一間傳統家屋。也謝謝你們給我們機會到台北體驗都市生活。感謝互助營造！」

「感謝互助營造邀請我們到台北跳舞，也謝謝互助營造捐贈經費給我們部落建造一間傳統屋，讓我們部落更漂亮。」

「感謝互助營造讓我們這幾年都可以上去台北和你們見面，也謝謝互助營造捐贈的傳統家屋讓我們的部落變得多彩多姿，而且老爺飯店的大姊姊超級溫柔的！多年來謝謝互助營造的捐贈。」



「謝謝互助營造捐贈經費給部落建造傳統屋，還邀請我們參加互助尾牙，讓我們吃到了美味的餐點。感謝你們的奉獻。」

「感恩互助營造捐贈的傳統家屋，讓我們的家鄉多彩多姿，也讓我們體驗了很多很多的東西，我很開心。希望下次還可以去台北玩。」

這些來自山上孩子的文字，是互助營造六年深耕最珍貴的回饋。從孩子們的信中可以看到，企業的支持不僅體現在經費數字上，更化作了他們生命中真實的體驗與記憶——走出部落看見世界、在傳統家屋中認識自己的文化、在舞台上展現自信。這些，正是教育公益最深遠的價值所在。



6.3 環境效益與未來展望

• GRI 304-3、413-1

從一棵樹苗到一片海岸林——逐年實踐的永續承諾



互助營造自民國 2019 年起即與林業及自然保育署合作捐款造林，確立「每承攬建築總樓地板面積 500 M² 種植一株樹」之公益準則。2025年度更將植樹公益與家庭日結合，於桃園觀音海岸林舉辦為期兩天的「植樹綠化公益暨家庭日」，邀請全體同仁攜帶眷屬共同參與。

2025年捐贈 **47萬**

2025年認養面積

0.23公頃

2025年認養林木

1,140棵

志工服務時數

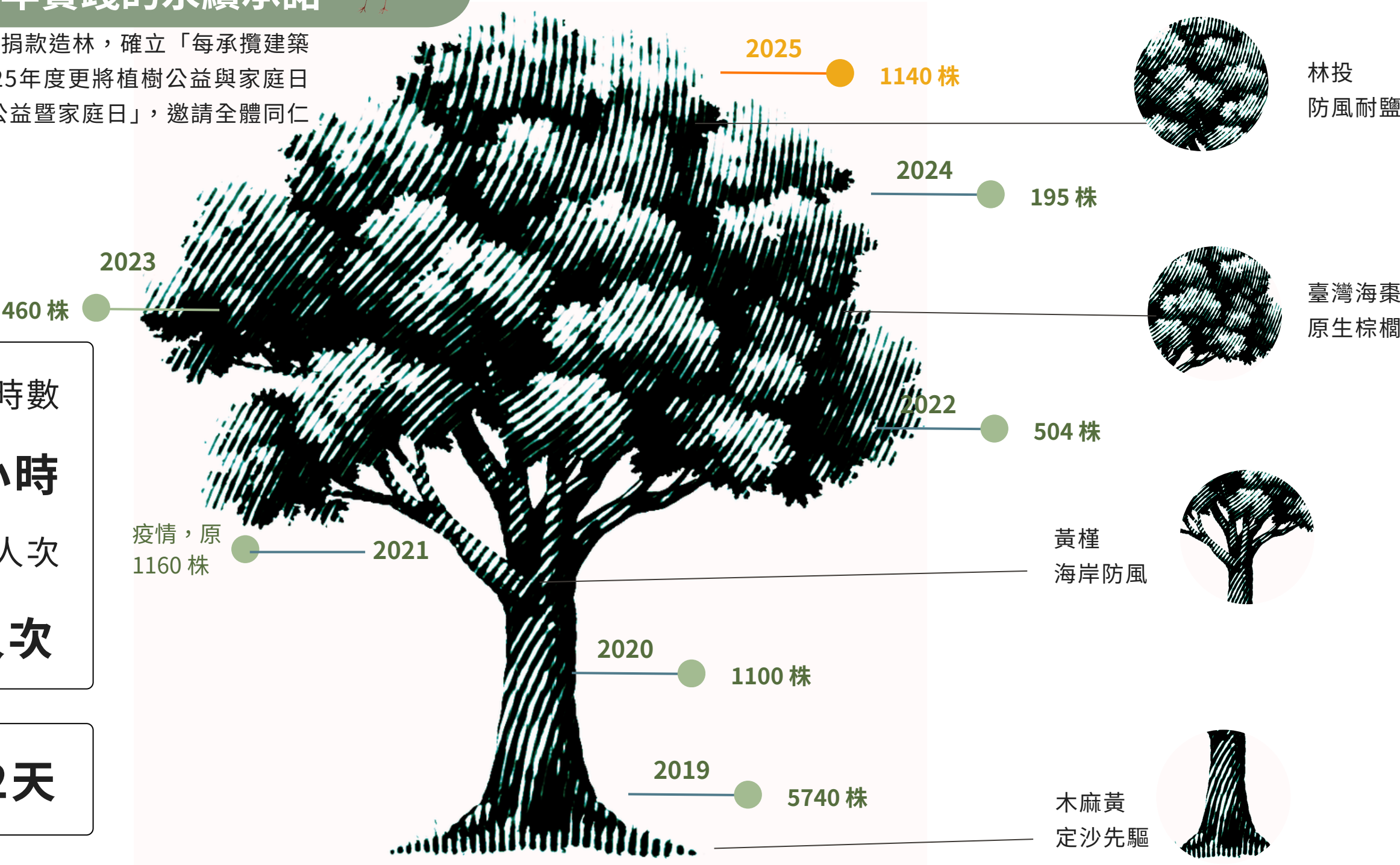
120小時

志工參與人次

12 人次

植樹時間 **7年**

家庭日 **2天**





從一棵樹苗到一片海岸林——永續展望

本次桃園觀音海岸造林活動，從環境保護、企業承諾到員工共好，創造了三大面向的永續價值。互助營造將持續深化與林業署的長期合作，逐步擴大觀音海岸林的植樹範圍，讓企業的綠色足跡從一棵樹苗延伸為一片壯闊的海岸林帶。

1

環境保護

維護海岸林地綠覆率，發揮防風定沙及災害緩衝功能，持續吸收碳排，提升沿海生物多樣性。

2

企業承諾

以營建企業之身分率先垂範，實踐綠化保育國土承諾，拋磚引玉帶動產業鏈與社會共同守護家園。

3

員工共好

結合家庭日讓同仁及眷屬直接參與 ESG 行動，將環境永續意識內化為企業文化的一部分。

未來展望

1.

持續觀音海岸林擴大植樹

桃園觀音海岸區尚有需造林之海岸線，鄰近北部工地及總公司，便於場勘與活動。

2.

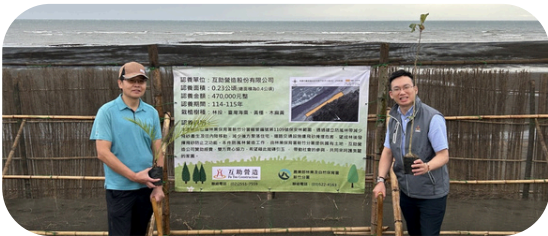
深化家庭日結合模式

延續公益 × 休閒模式，讓更多同仁及眷屬透過實際行動參與國土生態保育。

3.

形成壯闊空拍景觀

與林業署長期配合統合延展綠化地，未來可望形成企業認養海岸林帶空拍景觀。





6.4 偏鄉修繕

- GRI 413-1

南臺灣偏鄉校園颱風風災後修繕計畫 聚焦教育不中斷

互助營造長期深耕在地，見偏鄉受災責任重大；再次與台積電基金會及各方單位協作，展現企業回饋社會的具體行動，為孩子守護安全的學習環境

工程內容：

- 屋面修繕：止漏、防水、屋瓦與板材更換。
- 結構與地坪：牆面裂損補強、地坪安全改善。
- 教室漏水改善：窗框、排水、收邊系統調整。
- 電力檢修：線路、開關箱、照明安全復原。

投入：

- 20工作天
- 198人次

台南市七股國小



台南市長平國小



台南市鯤鯓國小



台南市後港國小



互助團隊發揮本業的專長，快速調動人力、物力，積極協助屋面修繕、牆面與地坪安全補強、教室漏水改善、電力檢修等工程，並以 20 天工期完成災後搶修，協助校方在最短時間內恢復教學空間，避免延後開學，確保學童能在安全舒適的環境下，恢復學習。



附錄

GRI 準則索引.....135

SASB 對照表.....141

TCFD 對照表.....142

第三方確信報告.....143

附錄 GRI準則對照索引_A

使用聲明：互助營造股份有限公司已參考 GRI 準則報導【2025/01/01 至 2025/12/31】期間內，GRI 內容索引表中引述的資訊。
使用的 GRI 1：GRI 1：基礎 2021

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
GRI 2：一般揭露 2021				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	1.1 治理架構； 1.1.1 互助的永續商業模式	19、20	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	0.2 關於本報告書	5	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.2 關於本報告書	5	
	2-4 資訊重編	0.2 關於本報告書	5	2025 年度資訊無重編情形
	2-5 外部保證／確信	0.2 關於本報告書；第三方確信報告	5、143	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 治理架構；3.3 永續供應鏈管理	19、61~66	
	2-7 員工	5.2.3 2025 年度人力組成與績效執行	100	
	2-8 非員工的工作者	5.2 人權與多元	97	主要為承攬商夥伴
	2-9 治理結構及組成	1.1 治理架構； 1.1.3 董事會監督與管理	19、22	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	1.1.3 董事會監督與管理	22	
	2-11 最高治理單位的主席	1.1.3 董事會監督與管理；1.1.4 永續發展組織	22、23	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.3 董事會監督與管理；1.3 風險管理	22、28	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
GRI 2：一般揭露 2021				
GRI 2：一般揭露 2021	2-13 衝擊管理的負責人	1.1 治理架構；1.3 風險管理	19、28	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	0.2 關於本報告書；1.1 治理架構	5、19	
	2-15 利益衝突	1.2.1 道德行為準則	25	
	2-16 溝通關鍵重大事件	0.4.5 利害關係人議合	16、17	
	2-17 最高治理單位的群體智識	1.1 治理架構	19	董事進修 ESG 課程狀況
	2-18 最高治理單位的績效評估	1.1 治理架構	19	
	2-19 薪酬政策	5.3 職人激勵	104	
	2-20 薪酬決定流程	5.3 職人激勵	104	
	2-21 年度總薪酬比率	5.3 職人激勵	104	
	2-22 永續發展策略的聲明	0.1 經營者的話； 0.4 永續治理策略藍圖	4、11	
	2-23 政策承諾	1.2 誠信經營； 1.4 永續發展目標 (SDGs)	24、26、 38~41	
	2-24 納入政策承諾	1.2 誠信經營	24	
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.2.3 人權與不法行為零容忍政策 5.2.4 外籍移工權益保障	27、 101~103	



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
GRI 2：一般揭露 2021				
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2 誠信經營	24	
	2-27 法規遵循	1.2.2 法規遵循	26	
	2-28 公協會的會員資格	3.4 產業共榮	67	參與之公協會與組織
	2-29 利害關係人議合方針	0.4.5 利害關係人議合	16、17	
	2-30 團體協約	無集體協商協定	-	本公司無成立工會及集體協商協定，故覆蓋率為 0%。
重大主題 (Material Topics)				
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	0.4.3 重大性主題； 0.4.4 重大性主題鑑別	14、15	
	3-2 重大主題列表	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
特定重大主題指標 (Topic-specific Disclosures)				
1. 經濟績效	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
(GRI 201：2016)	201-1 產生及分配的直接經濟價值	0.3.1 財務績效儀表板；3.2 經營績效	7、59	
	201-2 氣候變遷財務影響與機會	1.3.6 TCFD氣候風險與 1.3.7 財務影響	36~37	
	201-3 確定給付計畫義務與退休計畫	5.3.5 員工福利與多元社團	109	
	201-4 取自政府之財務援助	無取得政府財務援助	-	2025 年度本公司並未取得政府任何財務援助。
2. 市場地位	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 202：2016)	202-1 基層標準薪資與最低薪資比	5.2.4 外籍移工權益保障	101~103	
3. 間接經濟衝擊	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 203：2016)	203-1 基礎設施投資與支援服務	2.1 創新藍圖 ~ 2.1.3 數位執行成果	43~45	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	2.2 虛實整合 (BIM 全生命週期效益)	47~51	BIM 的重工減少與縮短工期效益屬於 203-2 間接經濟衝擊。
4. 採購實務	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 204：2016)	204-1 在地供應商採購支出比例	0.3.3 綠色採購績效；3.3.5 綠色採購	9、66	



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
5. 反貪腐	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 205：2016)	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	1.2 誠信經營	24~27	
	205-2 反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 誠信經營	24~27	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	1.2 誠信經營	24~27	本年度無發生任何確認貪腐事件。
6. 能源	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 302：2016)	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1.4 組織內部能源消耗量-油/電	75	
	302-3 能源強度	4.1.4 組織內部能源消耗量-油/電	75	
	302-4 減少能源消耗	4.1.5 組織內部的減碳措施	76	
	302-5 降低產品與服務的能源需求	4.2 綠色工法	77~78	智慧節能工法與綠建築貢獻。
7. 水與放流水	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 303：2018)	303-1 共享水資源之相互影響	4.3.3 廢水管制	82	工地廢水與取水影響。
	303-2 排水相關衝擊之管理	4.3.3 廢水管制	82	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
	303-3 取水量	4.3.3 廢水管制	82	
	303-4 排水量	4.3.3 廢水管制	82	
	303-5 耗水量	4.3.3 廢水管制	82	
8. 生物多樣性	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 304：2016)	304-3 受保護或復育的棲息地	3.4.2 供應鏈生物多樣性；6.3 環境效益	69、131、132	契作與員工綠化植樹造林計畫。
9. 排放	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 305：2016)	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	0.3.4 碳盤查績效；4.1.2 溫室氣體盤查結果	10、73	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	0.3.4 碳盤查績效；4.1.2 溫室氣體盤查結果	10、73	
	305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	0.3.4 碳盤查績效；4.1.2 溫室氣體盤查結果	10、73	鋼筋混凝土隱含碳與清運範疇三盤查。
	305-4 溫室氣體排放強度	4.1.2 溫室氣體盤查結果；4.1.3 績效分析	73、74	
	305-5 溫室氣體排放減量	0.3.4 碳盤查績效；4.1.5 減碳措施	10、76	



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
10. 廢棄物	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 306：2020)	306-1 廢棄物產生與相關顯著衝擊	4.3 循環減廢	79	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 循環減廢	79	
	306-3 廢棄物的產生	4.3 循環減廢； 4.3.1 廢棄物回收再利用	79~80	營建廢棄物產生量統計。
	306-4 從處置中移轉的廢棄物	4.3.1 廢棄物回收；4.3.2 壓縮減廢	80、81	土石方回收再利用。
11. 環境合規	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 307：2016)	307-1 違反環境法規	1.2.2 法規遵循	26	當年度環境法規裁罰與改善說明。
12. 供應商環境評估	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 308：2016)	308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.3 永續供應鏈管理	61	
	308-2 供應鏈負面環境衝擊及行動	3.3 永續供應鏈管理	61	
13. 勞雇關係	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 401：2016)	401-1 新進員工和離職員工	5.2.2 人力進出分析；5.2.3 人力組成與績效	99、100	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
	401-2 全職員工福利	5.3.4 幸福薪酬與保障；5.3.5 員工福利	108、109	
	401-3 育嬰假留任率與復職率	5.3.4 幸福薪酬與保障	108	育嬰假留任與復職人數統計。
14. 職業安全衛生	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 403：2018)	403-1 職業安全衛生管理系統	5.1 安全文化；5.1.7 強化安全管理	86、94	ISO 45001 驗證。
	403-2 危害辨識、風險評估與事故調查	5.1 安全文化；5.1.1 稽核管理～5.1.5 業務統計	86、87~92	
	403-3 職業健康服務	5.1 安全文化；5.2.4 外籍移工權益	86、101~103	工地臨場醫護諮詢。
	403-4 工作者職安衛參與、諮詢與溝通	5.1 安全文化；5.1.5 職安衛例行業務統計	86、87~93	職安衛委員會組成與開會。
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.1 安全文化；5.1.5 職安衛例行業務統計	86、87~93	職安證照與危害防制訓練。
	403-6 工作者健康促進	5.4 健康關懷 (5.4.4 健康職場新文化)	111~115	Fitwel 健康建築與同仁健康促進。
	403-7 預防與業務關係相關之職安衝擊	5.1 安全文化；3.3 供應鏈管理	86、61~66	承攬商工地進場危害管理。
	403-8 職安衛管理系統所涵蓋之工作者	5.1 安全文化 (5.1.5 職安衛例行業務統計)	91~92	



GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
	403-9 職業傷害 (工作傷害)	5.1.5 職安衛例行業務統計	91~92	員工與承攬商總經歷工時、職災比率。
	403-10 職業病	5.1.5 職安衛例行業務統計	91~92	職業病發生件數 (皆為 0)。
15. 訓練與教育	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 404：2016)	404-1 每名員工每年平均受訓時數	5.3 職人激勵；5.3.2 職能提升計畫	104、106~107	區分性別與職級統計受訓時數。
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	5.3 職人激勵	104	新人培訓與專業技術傳承體系。
	404-3 定期接受績效及發展檢核員工比	5.3 職人激勵	104	績效考核覆蓋率。
16. 員工多元與平等	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 405：2016)	405-1 治理單位與員工的多元化	5.2 人權與多元；5.2.1 人員組成	97、98~100	董事會與員工之年齡、性別、職級組成。
	405-2 男女基本薪資和報酬的比率	5.3 職人激勵；5.2.4 外籍移工權益保障	104、101~103	
17. 不歧視	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 406：2016)	406-1 歧視事件及組織採取的改善行動	1.2.3 人權與不法行為零容忍政策；5.2 人權與多元	27、97	當年度無發生任何歧視事件。

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目 (指標編號與名稱)	報告書對應章節	頁碼	備註 / 省略說明 (省略理由需符合新規)
18. 童工	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 408：2016)	408-1 營運據點和供應商使用童工風險	1.2.3 人權與不法行為零容忍政策	27	經評估無雇用童工之重大風險。
19. 強迫或強制勞動	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 409：2016)	409-1 具強迫或強制勞動風險營運據點	5.2.4 外籍移工權益保障	101	針對外籍移工人權之稽核與人權承諾。
20. 當地社區	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 413：2016)	413-1 具社區參與和衝擊評估之營運	6.1 社區議合；6.4 偏鄉修繕	118、133	100% 工地實施施工說明會及社區共好。
	413-2 對當地社區有顯著負面衝擊據點	6.1 社區議合；4.4 環境合規	118、83	揚塵、噪音、振動防制。
21. 供應商社會評估	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 414：2016)	414-1 採用社會標準篩選新供應商	3.3 永續供應鏈管理	61	新簽約承攬商簽署行為準則比率。
	414-2 供應鏈負面社會衝擊及行動	3.3 永續供應鏈管理	61	承攬商工安違規改善與管理機制。
22. 客戶隱私	GRI 3-3 重大主題管理	0.4.4 重大性主題鑑別	15	
(GRI 418：2016)	418-1 經證實侵犯客戶隱私之投訴	1.3.2 資安風險管理	32	當年度無發生客戶個資或資安外洩事件。

附錄 SASB永續會計準則索引表

- 參考工程與建造服務業 IF-EN 準則

揭露主題	指標代碼	指標類型	測量單位	會計指標名稱	報告書對應章節與頁碼	揭露數額 / 質性敘述
專案開發之環境影響 (Project Environmental Impacts)	IF-EN-160a.1	量化	絕對數量	違反環境許可、標準或法規之案件數	1.2.2 法規遵循 (P.26)	違反環境許可、標準或法規之未遵循事件總數：【2025實際績效】 環境裁罰共 2 件（均為 10 萬元以上之一般裁罰，已 100% 於期限內改善完成；未發生重大漏油、土地破壞或遭勒令停工等重大事件）。
	IF-EN-160a.2	討論與分析	不適用	討論專案設計、選址與建造對於環境風險管理與評估之過程	1.3 風險管理 (P.28) 4.4 汙染防制 (P.83)	專案設計、選址與建造階段之環境風險管理流程：【2025實際績效】 全面推動「風險導向×分級管理」，新進合格分包商簽署行為準則率達 100%；落實揚塵、噪音監測，並導入沉澱池與雨水回收水系統，降低工區環境衝擊。
結構完整性及安全性 (Structural Integrity & Safety)	IF-EN-250a.1	量化	金額	與缺陷和安全相關的重新施工費用	3.1 品質至上 (P.57)	與瑕疵和結構安全相關的重新施工（重工）成本總金額：【2025實際績效】 無此情事（金額為 0 元）。 2025 年度未發生任何因品質瑕疵或結構安全導致之重大重工費用。
	IF-EN-250a.2	量化	金額	因缺陷與安全相關的重新施工引起的法律訴訟造成的金錢損失總額	1.2.2 法規遵循 (P.26)	因缺陷與結構安全事件引起的法律程序所造成之貨幣性損失：【2025實際績效】 0 元。2025 年度無任何因工程瑕疵或結構安全問題引發之訴訟、裁罰或和解損失。
勞工健康與安全 (Labor Health & Safety)	IF-EN-320a.1	量化	比率	(1) 總可記錄工傷率 (TRIR) 及 (2) 死亡率，需區分：(a) 直接員工 (b) 承攬商工作者	5.1.5 職安衛例行業務統計 (P.86~92)	直接員工及承攬商工作者之 總可記錄工傷率 (TRIR) 及死亡率：【2025實際績效】 1. 本國籍直接員工（經歷工時 1,353,544 小時）：TRIR = 0.00，工傷死亡率 = 0.00%（全年重大職災與傷害事故皆為 0 人）。 2. 承攬廠商工作者（工時數據不適用 N/A）：共發生 8 件輕度工傷事故（失能損失 54 天，已 100% 改善），工傷死亡人數為 0 人（死亡率 = 0.00%）。

附錄 SASB永續會計準則索引表

- 參考工程與建造服務業 IF-EN 準則

揭露主題	指標代碼	指標類型	測量單位	會計指標名稱	報告書對應章節與頁碼	揭露數額 / 質性敘述
建築物生命週期影響 (Lifecycle Impacts of Buildings)	IF-EN-410a.1	量化	數量 / 金額	獲得多屬性綠色建築標準認證之專案數量及在建金額比例	4.2 綠色工法 (P.77) 5.4.4 健康職場新文化 (P.115)	經第三方多屬性永續標準認證之已完成專案數量：【2025實際績效】 1 件。 互助總部大樓榮獲美國多屬性 Fitwel 健康建築認證 2 顆星；並積極協助高科技業主取得 EEWB 與 LEED 綠建築標章，2025 年度在地綠色採購總額達新臺幣 7.77 億元。
商業倫理(Business Ethics)	IF-EN-510a.1	量化	金額	在國際透明組織清廉印象指數排名最低 20 個國家中之在建工程數量及金額	1.1 治理架構 (P.19)	在 CPI 清廉印象指數最低 20 個國家中之在建工程數與金額：【2025實際績效】 0件（金額為 0 元）。互助營造所有營建工程均位於臺灣地區，無涉高賄賂風險國家營運。
	IF-EN-510a.2	量化	金額	因違反反賄賂/腐敗或反競爭行為法規起訴之法律訴訟造成的金錢損失總額	1.2 誠信經營 (P.24~26)	因違反反賄賂/反貪腐及反競爭行為法規起訴之法律程序損失總額：【2025實際績效】 0 元。2025 年度無發生任何貪腐、賄賂或違反公平交易法之法律訴訟及罰鍰紀錄。
活動指標(Activity Metrics)	IF-EN-000.A	量化	絕對數量	在建工程數量	3.1.1 在建工程 (P.58)	積極提供服務之現行開發中（在建）專案工程總數量：【2025實際績效】 20 件。 2025 年度施工單位數增加至 20 個工區。
	IF-EN-000.C	量化	金額	在建工程金額	3.2.1 2025工程承攬實績 (P.60)	報導期間結束日之待完成訂單總額（或承攬發包金額）：【2025實際績效】 2025 年度承攬工程發包總金額達新台幣 356.94 億元（2025 年度營業收入則為 245.71 億元）。

附錄 TCFD對照索引表

核心構面	揭露項目內容	報告書對應章節與頁碼	具體揭露摘要說明
治理 (Governance)	A. 董事會對氣候相關風險與機會的監督情形	1.1.3 董事會監督與管理 (P.22) 1.3 風險管理 (P.28)	說明董事會由「永續發展中心」定期提報氣候轉型風險與碳盤查進度。
	B. 管理階層在評估與管理氣候相關風險與機會之角色	1.1.4 永續發展組織 (P.23) 1.3 風險管理 (P.28)	永續發展中心與 ESG 工作小組負責日常氣候風險矩陣評估與 CDP 填答檢討。
策略 (Strategy)	A. 組織鑑別出之短期、中期及長期的氣候相關風險與機會	1.3.5 氣候風險管理 (P.35)	鑑別營建業之實體風險（暴雨工期中斷）與轉型風險（引進低碳工法增加之研發成本）。
	B. 氣候相關風險與機會對組織業務、策略及財務規劃之影響	1.3.6 TCFD氣候風險鑑別與矩陣 (P.36)	針對高、中風險項目定性分析財務衝擊（如綠色採購預算樽節）。
	C. 將氣候變遷不同的情境納入考量 (如 2°C 或以下情境)，說明組織策略之韌性	1.3.6 TCFD氣候風險鑑別與矩陣 (P.36)	參考國家 2050 淨零路徑及 IPCC SSP5-8.5 最劣情境進行策略調適評估。
風險管理 (Risk Management)	A. 組織鑑別與評估氣候相關風險之流程	1.3 風險管理 (P.28)	將氣候風險納入公司整體企業風險管理 (ERM) 框架中。
	B. 組織管理氣候相關風險之流程	1.3 風險管理 (P.28)	定期召開風險評估會議，將減碳工法導入工程投標與設計階段。
	C. 說明前述鑑別、評估與管理流程如何整合納入組織整體的風險管理系統	1.3 風險管理 (P.28)	氣候風險與財務、資安風險共同匯整呈報董事會核定。
指標與目標 (Metrics & Targets)	A. 組織依循其策略及風險管理流程，評估氣候相關風險與機會之指標	0.3 關鍵績效 (P.6) 4.1 氣候行動 (P.71)	包含綠色採購金額、碳排放強度等量化 KPI。
	B. 揭露範疇一、範疇二及（如適用）範疇三之溫室氣體排放量及相關風險	0.3.4 碳盤查績效 (P.10) 4.1.2 溫室氣體盤查結果 (P.73)	揭露經第三方確信之範疇一、二、三之碳排放數據。2025 年溫室氣體排放總量為 282,986.4616 tCO2e。
	C. 組織用於管理氣候相關風險與機會之目標，以及各目標之達成績效	0.4.1 永續策略發展時程目標 (P.12)	設定短期 (2025-2027)、中期 (2027-2030) 及長期 (2031-2050) 的減碳目標路徑圖。



第三方確信報告書

溫室氣體聲明確信報告

*員工通勤有進行內部盤查，但沒有進行外部確信，故不包含在確信報告中。



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG

台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel +886 2 8101 6666
傳真 Fax +886 2 8101 6667
網址 Web kpmg.com/tw

溫室氣體聲明確信報告

互助營造股份有限公司 公鑒：

本執業人員受託執行互助營造股份有限公司（以下簡稱「互助營造」）民國一十四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體盤查報告書及解釋性附註（以下簡稱「溫室氣體聲明」）之類別1直接溫室氣體排放、類別2能源間接排放、類別3運輸間接排放（包含上游運輸）及類別4：組織使用產品間接排放（包含購買商品、外購燃料及能資源、廢棄物處置及清運）（以下簡稱「類別1、類別2、類別3及類別4」）之有限確信案件詳列於附件一。

公司對溫室氣體聲明之責任

互助營造之責任係依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之「ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範」（以下簡稱「ISO14064-1」）編製溫室氣體聲明，且設計、付諸實行及維持與溫室氣體聲明編製有關之內部控制，以確保溫室氣體聲明未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。如互助營造溫室氣體聲明所述，溫室氣體之量化受先天不確定性之影響，主要係因用以決定排放係數之科學知識並不完整，以及報導之數值須彙總不同溫室氣體之排放。

執業人員之獨立性及品質管理規範

本執業人員及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密與專業行為。本執業人員所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令有關之書面政策及程序。

執業人員之責任

類別1、類別2、類別3及類別4 - 有限確信

本執業人員之責任係依照國際確信準則第3410號「溫室氣體聲明之確信案件」（以下簡稱確信準則3410號）規劃及執行類別1、類別2、類別3及類別4之有限確信案件，基於所執行之程序及所獲取之證據，對第一段所述互助營造溫室氣體聲明是否未存有重大不實表達取得有限確信，並作成有限確信之結論。

依確信準則3410號之規定，有限確信案件工作包括評估互助營造採用ISO14064-1編製溫室氣體聲明之妥適性、評估溫室氣體聲明導因於舞弊或錯誤之重大不實表達風險、依情況對所評估風險作出必要之因應，以及評估溫室氣體聲明之整體表達。有關風險評估程序（包括對內部控制之瞭解）及因應所評估風險之程序，有限確信案件之範圍明顯小於合理確信案件。



本執業人員對第一段所述互助營造溫室氣體聲明之類別1、類別2、類別3及類別4所執行之程序係基於專業判斷，該等程序包括查詢、對所執行流程之觀察、文件之檢查、分析性程序、量化方法與報導政策之評估，以及與相關紀錄之核對或調節。基於本案件情況，本執業人員於執行上述程序時：

- 已透過查詢，取得對互助營造與排放量化及報導攸關之控制環境及資訊系統之瞭解。但並未評估特定控制作業之設計、取得該等控制作業付諸實行之證據或測試其有效性。
- 已評估互助營造建立估計方法之適當性及一致性。然而，所執行程序並未包含測試估計所依據之資料或單獨建立執業人員之估計，以評估互助營造所作之估計。
- 已實地訪查1個據點，以評估排放源之完整性、資料蒐集方法、排放源資料及該等據點所適用之攸關假設。對於執行實地訪查據點之選擇，已考量該等據點之排放對總排放之貢獻、排放源性質，以及前期所選擇之據點。所執行程序不包含測試該等據點用以蒐集及彙整設施資料之資訊系統或控制。

相較於合理確信案件，有限確信案件所執行程序之性質及時間不同，其範圍亦較小，故於有限確信案件所取得之確信程度亦明顯低於合理確信案件所取得者。因此，本執業人員不對互助營造類別1直接溫室氣體排放、類別2能源間接排放、類別3運輸間接排放（包含上游運輸）及類別4：組織使用產品間接排放（包含購買商品、外購燃料及能資源、廢棄物處置及清運）在所有重大方面，是否依照國際標準組織(International Organization for Standardization, ISO)發布之ISO14064-1:2018組織層級溫室氣體排放及移除量化及報告附指引之規範編製，表示合理確信意見。

有限確信之結論

類別1、類別2、類別3及類別4 - 有限確信

依據所執行之程序與所獲取之證據，本執業人員並未發現第一段所述互助營造民國一十四年一月一日至十二月三十一日溫室氣體聲明之類別1、類別2、類別3及類別4在所有重大方面未有未依照ISO14064-1編製之情事。

其他事項

本確信報告出具後，任何確信標的資訊或適用基準之變更，本執業人員將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

黃以婷



事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

中華民國 一五 年 七 月 十七 日

~ 2 ~



附件一：確信標的資訊彙總表

報告邊界	排放量 (二氧化碳噸當量/年)
類別1：直接溫室氣體排放	609.6636
類別2：能源間接排放	5,172.0050
類別1及類別2	5,781.6686
類別3：運輸間接排放	2,016.8967
上游運輸	2,016.8967
類別4：組織使用產品間接排放	275,187.8963
購買的商品(混凝土、鋼筋及紙張)	273,095.7167
外購燃料及能資源(汽柴油、電力及自來水)	1,388.7112
廢棄物處置	427.4948
廢棄物清運	275.9736
合計	282,986.4616

註：組織邊界採股權比例法，包含互助營造管理部所營運控制之總部大樓、專案工程處營運控制之元大松江大樓、新光醫院擴建案、中環建設、富融建設、新莊副都心、台積電 F20、台積電 F22、四零四科技企業總部新建工程案、南山 A21、台積電 F18；另包含聯合承攬工程之桃園捷運綠線 GC03 標(持股 34%)及桃園車站 CJ12 標持股比例分(持股 50%)。

~ 3 ~

~ 1 ~



第三方確信報告書

會計師有限確信報告-P1~P3



安侯建業聯合會計師事務所
KPMG

台北市110615信義路5段7號68樓(台北101大樓)
68F., TAIPEI 101 TOWER, No. 7, Sec. 5,
Xinyi Road, Taipei City 110615, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel + 886 2 8101 6666
傳真 Fax + 886 2 8101 6667
網址 Web kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

互助營造股份有限公司 公鑒：

本會計師接受互助營造股份有限公司（以下簡稱「互助營造」）之委託，對互助營造民國一一四年度（2025年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

互助營造依據全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，「GSSB」）發布之全球永續性報告協會準則（Global Reporting Initiative Standards，「GRI Standards」）所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

互助營造應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一四年度（2025年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信攸關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對互助營造民國一一四年度（2025年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵從會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵從品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵從職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。



所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得互助營造民國一一四年度（2025年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談互助營造管理階層及攸關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

先天限制

互助營造民國一一四年度（2025年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及互助營造管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情事。

其他事項

本確信報告出具後，互助營造對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

黃以婷

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一五年八月四日



附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書對應章節	確信標的資訊									適用基準
1.1	治理架構：氣候權責與組織運作	■ 董事會成員									GRI Standards 405-1 治理單位與員工的多元化
		職稱	姓名	國籍	性別	31-40歲	41-50歲	51-60歲	61-70歲	71-以上	
		董事長	林志聖	中華民國	男性				✓		
		副董事長	廖年祈		男性					✓	
		董事	林清波		男性					✓	
		董事	顏瓊姿		女性				✓		
		董事	廖憲曜		男性	✓					
		董事	和睦投資股份有限公司(代表人:林志聖)		男性				✓		
		註1：董事會性別百分比為男性董事83.33%、女性董事16.67%									
		註2：董事會成員年齡分布30歲以下0%、30~50歲16.67%、50歲以上83.33%									
註3：2025年度永續報告揭露之董事任期為113年03月05日至116年03月04日											
5.2	人權與多元：友善職場與勞動權益	■ 依年齡分類的員工人數									
		2025年									
			女	男	總計	占比					
		30歲以下	44	49	93	13.5%					
		30-50歲	124	193	317	45.9%					
		50歲以上	70	210	280	40.6%					
		總計	238	452	690	100.0%					
		占比	34.5%	65.5%	100.0%	-					
		註：以上統計不含第二類外國人									
		■ 互助營造多元與包容的職場氛圍，聘僱不同性別、宗教信仰、種族、國籍、年齡與少數民族員工，為組織帶來多元的觀點，共融組成支撐持續成長的助力。									
■ 身心障礙與原住民員工人數											
人員	2024		2025								
身心障礙	8		8								
原住民	10		12								
註1：2025年分別進用原住民員工12位(占在職員工比例1.7%)，以及身心障礙雇用人數8人(占在職員工比例1.2%)。											
註2：原住民雇用人數以原住民族委員會勞保經調查結果為依據。											
■ 依管理職別分類的員工人數											
2025年											
	女	男	總計	占比							
非主管	176	215	391	56.7%							
副課長以上主管	62	237	299	43.3%							
總計	238	452	690	100%							
占比	34.5%	65.5%	100%	-							
註：以上統計不含第二類外國人											



第三方確信報告書

會計師有限確信報告-P3~P4

KPMG

編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準																																	
2	5.3 職人激勵 ：幸福薪 酬與平等 保障	■ 2025年度薪酬比率(女:男) <table> <tr> <th>員工類別</th><th>固定薪</th><th>年薪酬</th></tr> <tr> <td>非主管</td><td>1:1.2</td><td>1:1.2</td></tr> <tr> <td>副課長以上之主管</td><td>1:1.2</td><td>1:1.3</td></tr> </table> 註1：統計基礎為（重要營運據點）員工之薪酬數據。 註2：以上統計為2025年12月31日之在職員工（不含第二類外國人）。	員工類別	固定薪	年薪酬	非主管	1:1.2	1:1.2	副課長以上之主管	1:1.2	1:1.3	GRI Standards 405-2 女 性 對 男 性 基 本 薪 資 與 薪 酬 的 比 率																								
員工類別	固定薪	年薪酬																																		
非主管	1:1.2	1:1.2																																		
副課長以上之主管	1:1.2	1:1.3																																		
3	5.3 職人激勵 ：幸福薪 酬與平等 保障	■ 2025 年員工接受定期績效評估約占全體員工的95.8%，晉升50人。 <table> <tr> <th colspan="3">2025年</th></tr> <tr> <th></th><th>實際考核人數</th><th>百分比</th></tr> <tr> <td>性別</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>男性</td><td>438</td><td>63.5%</td></tr> <tr> <td>女性</td><td>223</td><td>32.3%</td></tr> <tr> <td>員工 類別</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>非主管</td><td>365</td><td>52.9%</td></tr> <tr> <td>副課長以上之主管</td><td>296</td><td>42.9%</td></tr> </table> 註1：百分比計算方式係各員工類別之實際考核人數／2025年底本國籍員工總人數690人(不含第二類外國人)。 註2：不含試用期間新進人員、董監事人員、董事長特助及特別簽定合約者。	2025年				實際考核人數	百分比	性別			男性	438	63.5%	女性	223	32.3%	員工 類別			非主管	365	52.9%	副課長以上之主管	296	42.9%	GRI Standards 404-3 定 期 接 受 績 效 及 職 業 發 展 檢 核 的 員 工 百 分 比									
2025年																																				
	實際考核人數	百分比																																		
性別																																				
男性	438	63.5%																																		
女性	223	32.3%																																		
員工 類別																																				
非主管	365	52.9%																																		
副課長以上之主管	296	42.9%																																		
4	5.1 安全文化 ：科技防 災與零災 承諾	■ 互助營造深信，每一位員工平安回家，是企業對人最根本的承諾。並依照職業安全衛生法第23條及職業安全衛生管理辦法第 12-2 條規定導入 ISO 45001【職業安全衛生管理系統】國際認證、CNS 45001【臺灣職業安全衛生管理系統】國家標準，提升職業安全管理績效，針對高風險工項推動施工中工作危害分析 (JHA-Job Hazard Analysis)，藉由辨識危害後導入各項防護措施(工程 / 管理控制、個人防護具)，以期降低工程風險，避免危害發生，確保工程施工順利、人員、財產安全，朝著「零災害」的理想目標奮發邁進。職業安全衛生教育訓練不僅是年度例行的合規作業，更是公司將「安全文化」深植於組織 DNA 的核心途徑。前述之 ISO 45001 及 CNS 45001 之活動及工作場所範圍為土木工程、建築結構和建築管理之工項，工作者係包含本公司之員工及工作成工作場所受組織所管控之工作者（包含承攬商之勞工及協力廠商），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衛生衝擊者。	GRI Standards 403-1 職 業 安 全 衛 生 管 理 系 統																																	
5	5.1 安全文化 ：科技防 災與零災 承諾	■ 教育訓練： 每2週彙整各施工單位缺失簡報及宣導事項，由總公司安保中心與各施工單位一起討論，一同攜手解決問題，北中南場次合計32場次。 2025年度-職安衛證照取得統計 <table> <tr> <th colspan="3">2025 年度-職安衛證照取得統計</th></tr> <tr> <th>項目</th><th>取得證照</th><th>在職訓練</th></tr> <tr> <td>營造業甲種職業安全衛生業務主管</td><td>10</td><td>5</td></tr> <tr> <td>營造業丙種職業安全衛生業務主管</td><td>15</td><td>18</td></tr> <tr> <td>屋頂作業主管</td><td>2</td><td>-</td></tr> <tr> <td>有機溶劑作業主管</td><td>16</td><td>5</td></tr> <tr> <td>缺氧作業主管</td><td>10</td><td>7</td></tr> <tr> <td>急救人員</td><td>16</td><td>4</td></tr> <tr> <td>高空工作車操作人員</td><td>8</td><td>-</td></tr> <tr> <td>台灣職安卡</td><td>62</td><td>-</td></tr> <tr> <td>合計</td><td>139</td><td>39</td></tr> </table>	2025 年度-職安衛證照取得統計			項目	取得證照	在職訓練	營造業甲種職業安全衛生業務主管	10	5	營造業丙種職業安全衛生業務主管	15	18	屋頂作業主管	2	-	有機溶劑作業主管	16	5	缺氧作業主管	10	7	急救人員	16	4	高空工作車操作人員	8	-	台灣職安卡	62	-	合計	139	39	GRI Standards 403-5 有 關 職 業 安 全 衛 生 之 工 作 者 訓 練
2025 年度-職安衛證照取得統計																																				
項目	取得證照	在職訓練																																		
營造業甲種職業安全衛生業務主管	10	5																																		
營造業丙種職業安全衛生業務主管	15	18																																		
屋頂作業主管	2	-																																		
有機溶劑作業主管	16	5																																		
缺氧作業主管	10	7																																		
急救人員	16	4																																		
高空工作車操作人員	8	-																																		
台灣職安卡	62	-																																		
合計	139	39																																		

編號	報告書 對應章節	確信標的資訊	適用基準
		■ 系統化訓練提升泰籍移工專業技能與未來就業競爭力，是公司對每位夥伴的長期承諾。訓練架構：新進職前訓練（不少於 6 小時），含公司規章、工地環境及安全事項說明，全程泰語翻譯，持續複訓，涵蓋職安複訓、新法規宣導及季度安全演練。2025年泰籍移工，新進人員完成6小時職前訓練，在職人員完成3小時定期複訓，職安訓練完成率達100%。	

