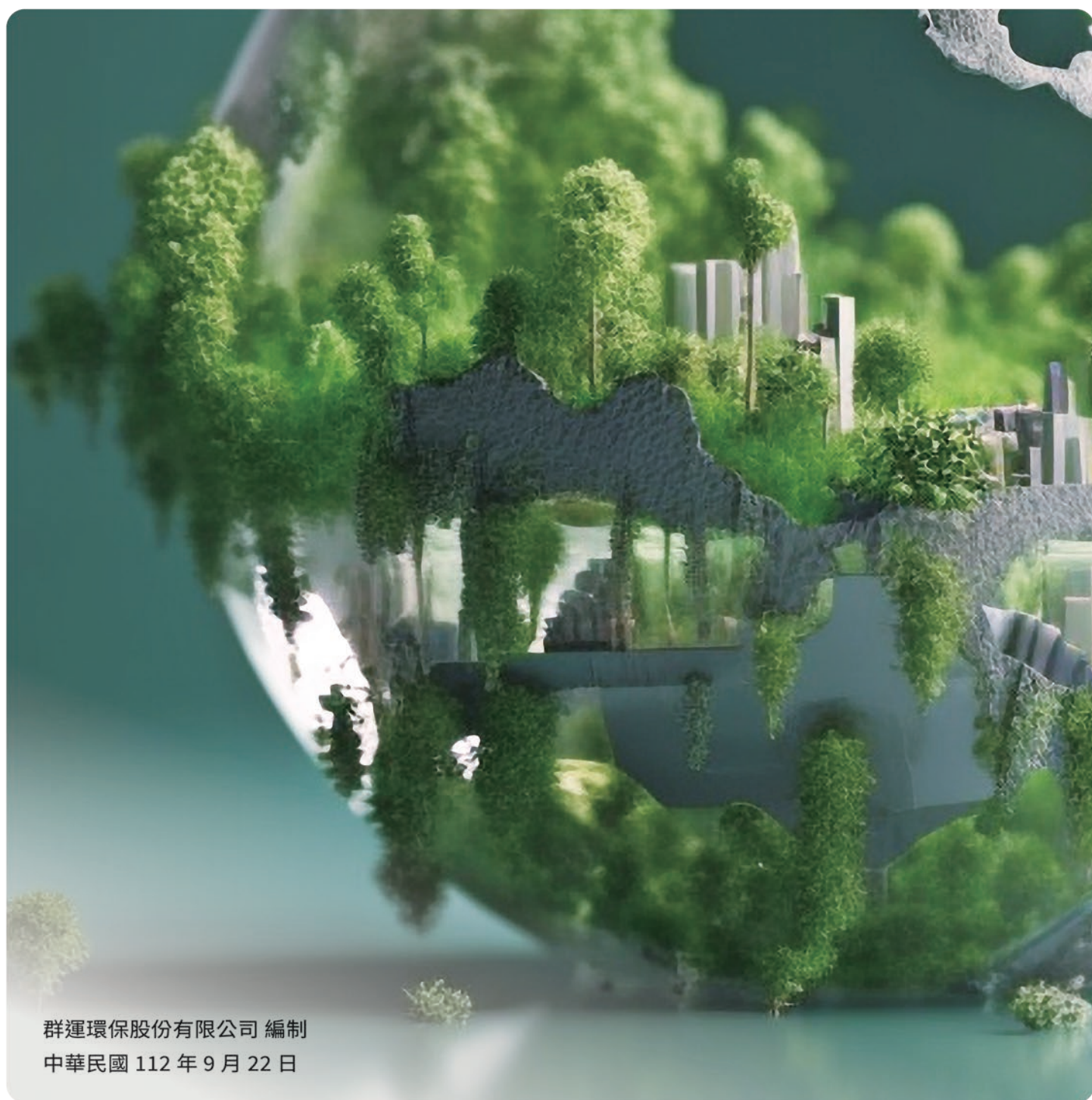


 群運環保股份有限公司

2022 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



群運環保股份有限公司 編制
中華民國 112 年 9 月 22 日

目錄

經營者的話	3
關於本報告書	4
ESG績效亮點	6
一、永續管理與溝通	7
1.1 永續發展委員會	7
1.2 利害關係人溝通	7
1.3 重大主題分析及鑑別	9
二、企業誠信管理與經營	14
2.1 群運環保簡介	15
2.2 公司治理	18
2.3 營運績效	25
2.4 遵守法規	27
2.5 風險管理	29
三、永續供應鏈	32
3.1 供應商管理	32
3.2 客戶的健康與安全	32
四、環境保護管理	34
4.1 物料與廢棄物管理	35
4.2 能源管理	36
4.3 溫室氣體排放管理	37
4.4 水資源管理	38
4.5 氣候變遷調適辦法	39
五、幸福職場	41
5.1 員工概況	41
5.2 員工發展與訓練	43
5.3 員工薪酬福利	44
5.4 員工照護與關懷	47
5.5 社會關懷活動	53
附錄	55
附錄一：GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表	55
附錄二：永續會計準則SASB對照表	62
附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	64

2022年群運環保邁入了事業的第三十週年，且完成了另外一件重要里程碑，即是在同仁的努力下，群運環保順利完成興櫃（股票代號：6911）。當股票上市之後，公司便成為了公共財；公司，不只是員工的，更是股東們共同擁有的。因此，企業的營運不再能夠單求獲利，更得同時聚焦在企業如何善盡企業社會責任、如何保障股東及員工的權利等重要課題。

另外，一間企業是否能永續發展，也與大環境息息相關。放眼國際，歐盟已在2021年7月份公布「碳邊境調整機制」，同年11月的COP26（第二十六屆聯合國氣候變遷大會）也宣告化石燃料時代走向終結。再回首看向台灣，蔡總統已數度宣示「2050淨零排放」目標，「碳匯」、「碳權」、「碳中和」、「碳定價」等如今更是企業不可不知的關鍵字。在這些趨勢之下，我們可以看到，綠能、碳權等，都是未來重要的發展指標。群運換保作為環境保護的角色，接下來，對內，藉由體質改善吸引優秀人才加入，並傳承內部經驗，戮力打造永續企業；對內，將以公司的營運項目，持續協助各界邁向永續。



董事長李天佑

關於本報告書

2-2	組織永續報導中包含的實體
2-3	報導期間、頻率及聯絡人
2-4	資訊重編
2-5	外部保證/確信

群運股份有限公司在2023年邁出了重要的一步，將於今年首次發行永續報告書，未來將會每年度發行永續報告書。本報告書為群運股份有限公司(在報告書中將以「群運」、「本公司」、「我們」簡稱表示)第一本發行之「永續報告書」。透過發布報告書，致力於揭露本公司在環境面、社會面和公司治理面三大面向之永續作為以及執行績效，以便讓利害關係人了解群運在企業永續發展和社會責任實踐上所做的努力，以及我們持續進步的決心。

報告範疇及數據依據

本報告書所揭露數據以及內容為2022年度(2022年1月1日至2022年12月31日)之資訊為主。報告書資訊涵蓋範圍包括群運環保股份有限公司之台灣各營運據點。報告書內容和數據是由總公司的各個部門提供。資料經過永續發展推動小組進行整理和編輯，交由各部門主管進行複核和修訂。最後根據行政程序，定稿將提交給總經理和董事長進行核閱後正式出版。

群運環保合併財務報告之子公司	
群運環保揭露之據點	1. 台南總公司 台南市安南區安明路四段100號 2. 高雄分公司 高雄市小港區桂華街6號 3. 嘉義營業所 嘉義縣水上鄉三界埔104號之4
本報告書範疇未涵蓋之子公司	同翔創能股份有限公司、同貿股份有限公司、翔貿股份有限公司。

依循原則

本報告書內容架構係參照GRI(Global Reporting Initiative,全球永續性報告協會)於2021年出版之永續性報告通用準則2021(Universal Standards 2021)、臺灣證券交易所「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，作為本報告書之原則揭露本公司重大主題之相關策略、目標和具體作為，並使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)及SASB永續會計準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)進行編撰。GRI內容索引詳如附錄。

本公司在報告期間內並無重大之營運改變，且本年度為首次發行，故無資訊重編以及報導改變之情形發生。因此報告中的資訊和數據保持原樣，並未經過重大修訂或調整。報告將保持其原始準確性和完整性，反映報告期間內的實際情況。

報告書編輯與審核

本報告書相關資料經過高階主管的嚴格審查，以確保符合公司的永續目標和政策。由於2022永續報告書為本公司首次編寫之永續報告書，因此未安排外部保證。不過，透過嚴謹的內部審查程序，確保報告書中所有財務、環境和社會方面的資訊和數據的準確性。另外，現我司也已規劃2023年度之報告書起，將安排外部查證。

報告書內容涵蓋了2022年度(即從2022年1月1日至12月31日)的資訊範圍；數據和資訊與財務報告保持一致；內容涵蓋了經濟、治理、社會和環境等各個方面的具體實踐和績效數據。為了確保專案和活動績效的完整性，部分內容可能涵蓋了2022年1月1日之前和2022年12月31日之後的時間段。

發行概況

此為群運股份有限公司編製之第一本永續報告書，為了持續展現我們對永續發展的承諾，本公司未來將每年發行「永續報告書」，以紀錄我們在環境面、社會面和公司治理面的努力和成就。

- 上一發行版本：無。本年度為首年發行。
- 本報告書發行時間：2023年9月發行。
- 下一發行版本：2024年9月發行。

聯絡方式

若您對本報告書有任何疑問、指導或建議，歡迎您與我們聯繫。

- 聯絡人：群運環保股份有限公司／企劃室
- 地址：臺南市安南區安明路100號
- 電話：06-2575589/06-2225589
- E-mail：service@chyunn.com.tw
- 永續發展專區：<https://www.chyunn.com/revenue-announcement>

ESG績效亮點

E 環境面

以合法專業的土石方資源再利用處理技術，有效去化建築廢棄物，實踐SDG12責任消費及生產之資源再利用。

2022年未發生任何嚴重廢水洩漏之紀錄。

S 社會面

2022年未發生任何歧視事件。

2022年無重大職災及死亡事件。

2022年本公司的非員工工作者沒有發生任何職業病或工傷。

2022年歧視或性騷擾相關事件0件。

2022年參與TAINAN REDESIGN好南人永續城市行動，實踐SDG4永續教育。

2022年持續投入地方公益、捐助地方家扶中心。

G 公司治理面

2022年群運環保營運活動中並未發生重大的社會、經濟與環境法規違法情事。

2022年未發生任何顧客個資洩漏情事。

2022年員工考核比率達100%。

2022年本公司並無勞資糾紛之情事。

2022年董事會績效評估結果為4.51分(滿分5分)，為優於標準以上。

一、永續管理與溝通

1.1 永續發展委員會

2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色
2-13	衝擊管理的負責人
2-14	最高治理單位於永續報導的角色

2023年本公司將永續發展列為公司發展主要目標，撰寫內容經與董事長初步確認後，由董事長擔任主任委員，負責推動本公司永續發展計劃，以專案專組方式，結合跨部門力量共同推行永續相關行動。為有效執行永續發展專案，未來一年將預計成立永續發展委員會，由董事長擔任主任委員，邀集獨立董事，審查及監督企業之永續方向。永續發展委員會下設永續推動小組，根據企業永續發展方向提報環境、社會、公司治理(ESG)之可執行內容，並執行之。藉由永續專門組織的設立，由永續發展委員會專司監察角色、永續推動小組專司執行角色，以落實永續發展。

此外，永續發展推動小組亦將每年定期至董事會報告，包含政策目標、永續重點計畫與績效成果提交至董事會核示，透過利害關係人議合，鑑別重大主題，並揭露永續目標和永續創新專案成果。如有影響利害關係人之負面情事發生，則由權責單位至董事會報告事由及處理辦法。

1.2 利害關係人溝通

2-29	利害關係人議合方針
------	-----------

群運環保秉持著「合法、專業、誠信」的信念及初衷經營事業，重視與利害關係人間的信賴與溝通，以且期與利害關係人共同創造與共享最大利益。本報告書參考GRI準則中所列出公司可能之利害關係人包括：商業夥伴、社福組織、消費者、客戶、員工與其他工作者、政府、當地社區、非政府組織、股東與其他投資人、供應商、公協會、弱勢群體等，以及參考同業再透過外部專家依公司對該利害關係人之實際負面衝擊、潛在負面衝擊、實際正面影響、潛在正面影響進行得分相加後排序討論，整體總分大於10分者，為本公司2022年度之重要利害關係人。

本公司與外專家討論，並與公司高階主管確認，鑑別出本公司2022年度之10類重要利害關係人：金融機構、股東與其他投資人、證券櫃檯買賣中心、員工與其他工作者、政府、客戶、供應商(或承攬商/外包商)、當地社區、環保局、焚化爐單位。



利害關係人溝通管道

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	頻率	溝通成效
金融機構	為公司債權人，資料供給者	公司董事長 財會單位	不定期	債權人充分了解公司營運狀況
股東與其他投資人	投資人持有公司股票，為公司股東	股東大會及股東電話詢問公司發言人	每年一次股東會/不定期	股東投資人清楚未來營運情形
證券櫃檯買賣中心	為公司證券主管機關	財會單位	不定期	政府機關掌握公司財務業務申報時效規定
員工與其他工作者	員工是公司永續經營的砥柱，也是我們持續成長的驅動力，是最重要的資產和最大的頂樑柱。	E-MAIL信箱 客服專線 網站 勞資會議 職工福利委員會	即時 3個月1次 不定期	1.依員工個人工作所需、績效評核結果，規劃工作培訓與調薪 2.定期舉辦勞資溝通會議
		客服專線	不定期	員工個人每月職務獎金評核、週評
政府	我們所營運的營銷行為受主管機關檢核監督，並遵循環保法規，提供進場處理申請。	E-MAIL信箱 公文 會議 客服專線 拜訪	即時 不定期	1.3個月一次職工福委會議 2.直屬主管適時溝通3.隨時與勞保局、勞工局、健保局聯繫排除疑問
		地方環保局廢管科、設施科	隨時	依照實際需求及問題提出詢問，皆立即得到改善
		主管機關稽核研商會	不定期	針對環保法規密切關注，若有不符規定，立即採取改善措施

		廢棄物公會		
客戶	客戶是業務發展的關鍵，不僅是我們營業收入的最大來源，也是我們的重要支持者。我們致力於提供高品質的清運作業，遵守環保法規並宣導環保意識，同時重視客戶關係管理，以確保客戶滿意度，營造良好的合作關係。	客服專線 LINE官方 FB官方 E-MAIL信箱 官方網站	客服專線： 上班時間 其他：即時	1.設有客服人員提供客戶服務 2.年度進行客戶滿意度調查，對不滿意提出改善方案與建議 3.依照客戶反映事項，立即做出處置及改善 4.每月客戶投訴獎勵
供應商(或承攬商/外包商)	焚化爐、處理場是我們最密切的合作夥伴	官網通知 E-MAIL信箱	即時 每周通知 每月通知	每月以MAIL排程溝通協調完成工作內容
當地社區	身為在地的大鄰居，我們期望透過環保本業回饋社會，打造更美好的未來	客服專線 里長通知	即時	針對環保法規建立完整的鑑別與登錄機制及評估，若有不符規定，立即採取改善預防措施
環保局	目的主管機關	公文 客服專線	需要時	可以得到解答
焚化爐	提供進場處理管道的廢棄物處理商	客服專線	隨時	依照實際需求及問題提出詢問，皆立即得到改善
		廢棄物調度平台	週一至週五 工作日	每日進廠確認單

1.3 重大主題分析及鑑別

3-1	界定報告書內容與主題邊界
3-2	重大主題表列

決定重大主題的流程

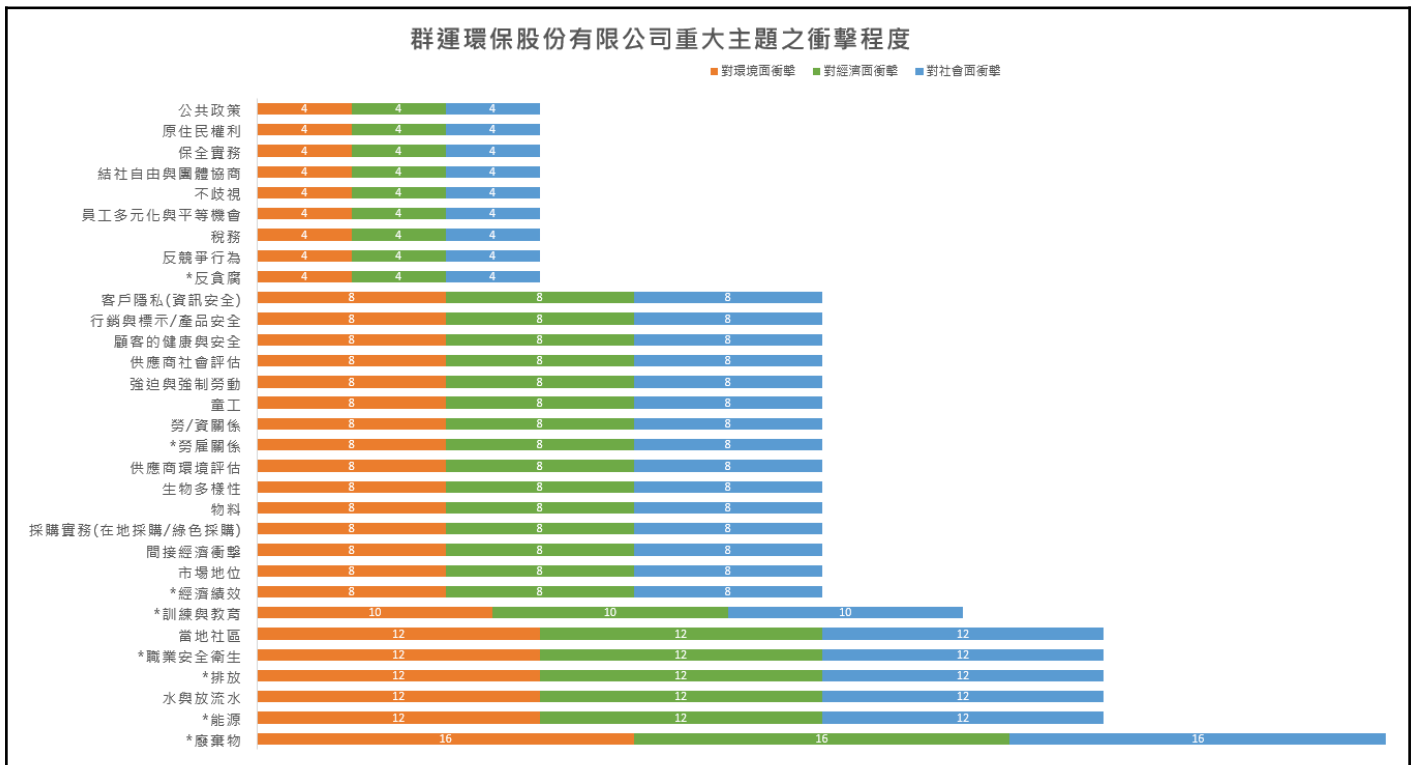
本流群運環保公司透過重大主題辨識流程，分析公司的營運活動、商業關係和永續發展脈絡中的議題，並鑑別出2022年度的重要議題，據以有效回應各利害關係人對這些議題的關注。

為確保本公司永續報告書能夠滿足利害關係人的需求，本公司遵循了四個主要步驟：「一、了解組織脈絡」、「二、鑑別永續議題之實際及潛在衝擊」、「三、評估衝擊顯著性」以及「四、永續議題揭露報導」。

透過流程，明確指出於本公司和利害關係人具有重要意義的永續議題，並確保予以相應的回應和揭露。

步驟一 了解組織脈絡	本公司在了解組織背景和蒐集永續議題時，參考了全球永續性報告協會的GRI準則、SASB主題準則。在這過程中，綜合整理出30個重要的永續主題，包括4大面向。
步驟二 鑑別永續議題之實際及潛在衝擊	由外部專家說明各永續議題對經濟、環境和社會(包括人權)的實際或潛在負面影響以及正面影響的定義。根據定義，逐一評分各永續議題的實際負面影響、潛在負面影響、實際正面影響和潛在正面影響。最後將這些得分相加並進行排序，總分大於30分的議題則初步確定為重大主題。
步驟三 評估衝擊顯著性	評分後初步確定的重大主題。將由外部專家以及公司各部門會議討論，融入過去營運經驗，逐一探討初選之主題的影響程度和可能性，並再次進行評估及深入分析。最終確定了8個重大主題。
步驟四 永續議題揭露報導	經過重大主題分析，邀請外部專家進一步根據各主題的性質，並與公司各部門進行綜合性評估。最終將這8項重大主題整合為5個管理方針內容，並將在永續報告書中，向利害關係人進行溝通和回應。

重大主題鑑別結果



本公司深知環境保護與永續發展的重要性，為達到2050淨零排放之目標並呼應SASB相關主題，因此在我們的永續報告書中，將著重探討以下重大主題：廢棄物、能源、水與放流水、排放、職業安全衛生、訓練與教育、勞雇關係、經濟績效。

這些主題將成為未來永續報告書中的重要篇章，將持續監測和改善在這些領域的表現，並向利害關係人提供透明和詳盡的報告，以展示本公司在實現永續發展目標上的努力和成果。

重大主題鑑別結果					
重大主題					
1廢棄物	2能源	3水與放流水	4排放	5職業安全衛生	6訓練與教育
7勞雇關係	8經濟績效				
次要主題					

9市場地位	10間接經濟衝擊	11採購實務(在地採購/綠色採購)	12反貪腐	13反競爭行為	14稅務
15物料	16供應商環境評估	17供應商社會評估	18顧客的健康與安全	19行銷與標示/產品安全	20客戶隱私(資訊安全)
21勞/資關係	22童工	23強迫與強制勞動	24員工多元化與平等機會	25不歧視	26結社自由與團體協商
27保全實務	28原住民權利	29公共政策	30當地社區		

重大主題列表

重大主題列表	描述組織與重大主題相關的政策或承諾 (說明其重要性)	描述影響衝擊 (經濟、環境、人(包含其人權))	實際/潛在 正面/負面 (上述情境有可能同時存在)	主要影響對象 (受到組織營運活動影響之群體)	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的 (短中長期目標設定與評估)
廢棄物	將廢棄物最小化, 將其廢棄物盡可能的再利用。	經濟: 若能將廢棄物最小化, 可令處理成本降低。 環境: 焚化爐也減少本場物料, 減少焚燒之數量, 空污亦能得到些微改善。	潛在正面	股東、客戶、環境、政府機關	可預期未來若焚化爐減少收受, 將導致廢棄物無處可去。屆時需將資源循環最大化、將廢棄物最小化, 使其再利用場可以收受, 避免廢棄物無處可去之困境。	初期: 更改廢清書, 以讓資源循環最大化。 中長期: 執行廢清書所登載內容, 並研擬其他資源化作法。
能源與排放	減少耗能耗損, 以節能為目標, 進行設備更新。	經濟: 因節能環保機具單價相對於普通機具價格較高, 對公司來說, 會是一筆不小的花費。	實際負面	股東、環境	未來每年檢視能源耗損狀況及用電情形, 將耗能機具列入優先汰換名單, 並依據汰換順序分次汰換, 以避免短期大量購入所造成的財務負擔。	短期: 建立機具清冊, 逐步汰換機具, 以避免耗能及排放黑煙。
		環境: 若能減少耗能, 對於空氣品質及自然環境都將有所助益。並能避免排放黑煙。	潛在正面			中長期: 每季以清冊檢視能源及排放數據, 確保能源與排放數值皆於合理範圍。
水與放流水	多使用回收循環再利用水, 減少水資源浪費。	環境: 臺灣長期於秋冬季節為枯水期, 節省水資源, 也成為全民目標。	實際正面	環境、政府機關	因氣候變遷導致台灣用水問題嚴峻, 缺水率全球第18位, 未來若能妥善應用回收循環再利用水, 不僅能解決未來廠區用水問題, 更名為台灣用水環境盡一份心力。	短期目標為, 清點場內用水量後規劃是否增添水車設備, 中長期則根據評估結果, 逐步採購、汰換設備。

<p>勞雇關係、 訓練與教育、 職業安全衛生</p>	<p>員工是企業的根本， 員工的穩定與能力是 企業永續發展重要條 件之一。</p>	<p>經濟：沒讓員工放心認 同的工作環境，將導致 流動率高，經驗無法傳 承，便將導致企業增加 無形的成本。</p> <p>人人權：若不能維護員 工人權、保持良好勞雇 關係，會影響企業聲譽、 員工的向心力、招募人 才的吸引力。</p>	<p>潛在負面</p>	<p>員工</p>	<p>每季藉勞資會議持續檢視員 工權利、福利。當員工有反應 事件時進行面談與員工溝通 瞭解。</p>	<p>短期，建立完善的人才選 用育留系統。</p> <p>中期，依員工職涯發展需 求，積極發展配套措施。</p> <p>長期，完善經驗傳承機制， 讓新進員工有人引導、資 深員工有明確升遷環境。</p>
<p>經濟績效</p>	<p>滿足客戶各類型不同 廢棄物處理的需求， 達成年度營運目標， 並促進公司及環境永 續發展為目標。</p>	<p>經濟、人：分享經營成果 予投資人，促進經濟發 展。</p> <p>環境：協助客戶遵守環保 法令，履行廢棄物妥善 處理之責任，為環境保 護善盡責任。</p>	<p>實際正面</p>	<p>股東、客戶、員工</p>	<p>經由訂定年度營業目標，透過 經營管理會議提出問題及檢 討，於公司內部密切溝通，控 管及推動公司營 運績效之達成。</p>	<p>本公司短期目標是穩定既 有業務基礎。中長期目標 為拓展新業務和尋找合適 併購機會，實現每年10% 的營收成長。</p>

二、企業誠信管理與經營

重大主題：經濟績效	
本主題的重大原因	經濟績效關係企業的實際生存與發展，能穩定獲利及持續成長，才能讓企業永續發展。企業穩健成長是群運的承諾，以優質服務品質建立品牌形象，持續成長前進。我們秉持專業經營，持續深耕成為廢棄物清除領域標竿企業，為環境保護投入最大關注與行動，創造並發展更乾淨、健康之環境，以此同時分享公司經營成果予股東及投資人。
政策／策略	群運為廢棄物清理之專業廠商，包含一般廢棄物、一般事業廢棄物、有害事業廢棄物、建築廢棄物、土石方資源處理等環境服務，我們建置ISO 9001，一流服務品質，期許未來群運能發展成滿足客戶各類型不同廢棄物處理的需求。對環境政策承諾，在於協助客戶遵守環保法令履行廢棄物妥善處理之責任，本著環境維護持續改善之理念，為環境保護盡最大努力，促進公司及環境永續發展為目標。
目標與標的	短期目標： 1. 穩定既有業務基礎，如清運、營建土石方處理等。 中長期目標： 1. 持續拓展新業務並尋找合適併購機會，達成每年提升營收成長10%。
管理評量機制	1. 定期每月召開經營管理會議，滾動檢討各項營運指標，並致力提供客戶最好服務，強化客戶關係，取得客戶信任並維持營收之增長。 2. 每季召開董事會會議，報告有關營運績效。 3. 建立廠商申訴管道，並於定期會議檢視處理方式。
績效與調整	2022年預計營業目標及淨利分別為4.13億元及4.9仟萬元，實際營運結果分別為4.15億及5.6仟萬元，達成率100%。
預防或補救措施	經由訂定年度營業目標，透過經營管理會議提出問題及檢討，於公司內部密切溝通，控管及推動公司營運績效之達成。


2.1 群運環保簡介

2-1	組織詳細資訊
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係
2-28	公協會的會員資格

群運環保是一家政府許可的甲級廢棄物清除公司，在南部地區提供先進的廢棄物清運服務。本公司以成熟的新技術、新概念和新活力為基礎，擁有豐富而專業的環保知識、技能、態度和動機。致力於與社會大眾攜手合作，共同解決當前的垃圾問題，為未來創造一個清潔美麗的生活環境。

本公司的經營理念包括：

1. 全員滿意、顧客滿意：確保所有員工和客戶的滿意度。
2. 經營人才本土化、經營團隊國際化：重視本地人才的培養，同時注重國際化的經營團隊建設。
3. 創新不怠，提升核心產業價值：不斷創新，提升核心產業的價值和競爭力。
4. 建立以策略規劃為先的經營體系：建立以策略規劃為基礎的經營體系，提高企業的營運效率和效果。

公司基本資料	
公司名稱	群運環保股份有限公司
成立日期	1992年10月7日
公司類型	興櫃
股票代號	6911
實收資本額(元)	200,000,000
董事長	李天佑
總經理	李天佑
公司總部	台南市安南區安明路四段100號
營運據點	高雄分公司: 高雄市小港區桂華街6號 嘉義營業所: 嘉義縣水上鄉三界埔104號之4。
主要業務	垃圾清運、資源回收、一般事業廢棄物清運、有害事業廢棄物清運、建築廢棄物清運、土石方資源堆置處理場、機台報廢、水車業務、環保業務諮詢顧問。
公司外觀	

大事紀

1992.10: 公司成立並取得乙級廢棄物清除許可證。

2002.09: 取得ISO9000品質認證。

2002.10: 取得高雄分公司乙級廢棄物清除許可證。

2003.04: 取得資源回收登記證。

2004.01: 取得甲級廢棄物清除許可證。

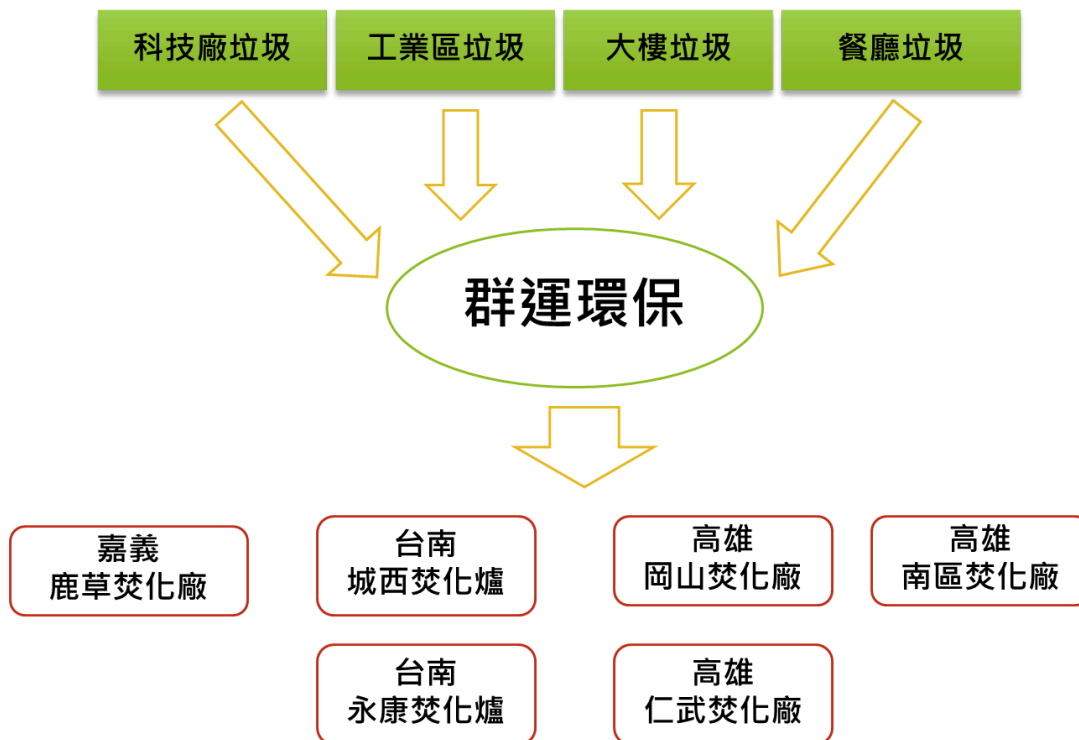
2008.01: 設立科工土石方資源堆置處理場。

2011.07:取得再利用身份。

2022.10:正式興櫃(群運環保股票代號:6911)。

主要的營業項目

本公司屬於環保產業，主要從事廢棄物清運、廢棄物處理和土石方資源堆置處理等營業項目。將客戶的廢棄物送到嘉義縣市、台南市和高雄市等地區的官方焚化爐，如鹿草焚化爐、城西焚化爐、永康焚化爐、岡山焚化爐、仁武焚化爐和高雄南區焚化爐，以及私營處理廠如可寧衛、日友和水美等。我們的客戶涵蓋大型工廠、中小型企業和餐飲業等，並致力於提供有效的環境保護解決方案，確保廢棄物的安全處理，以支持可持續發展和維護地球環境的目標。



公司產品或服務項目				
產品或服務項目	銷售區域	客戶類型	銷售量	銷售量單位
廢棄物清運/廢棄物處理	台灣南部	大/中/小型企業均有	30,000	噸
土石方資源堆置處理	台灣南部	大/中/小型企業均有	30,000	立方

外部組織參與

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織	會員資格
中華民國廢棄物清除處理商業同業公會全國聯合會	理事
台南市建築材料商業同業公會	理事
台南市廢棄物清除處理商業同業公會	會員
高雄市廢棄物清除處理商業同業公會	會員

股東結構

截止日期:2023年4月1日

股東結構 數量	政府機構	金融機構	其他法人	個人	外國機構 及外人	合計
人數(人)	-	-	18	266	-	284
持有股數(股)	-	-	13,013,995	6,986,005	-	20,000,000
持股比例(%)	-	-	65.07	34.93	-	100

2.2 公司治理

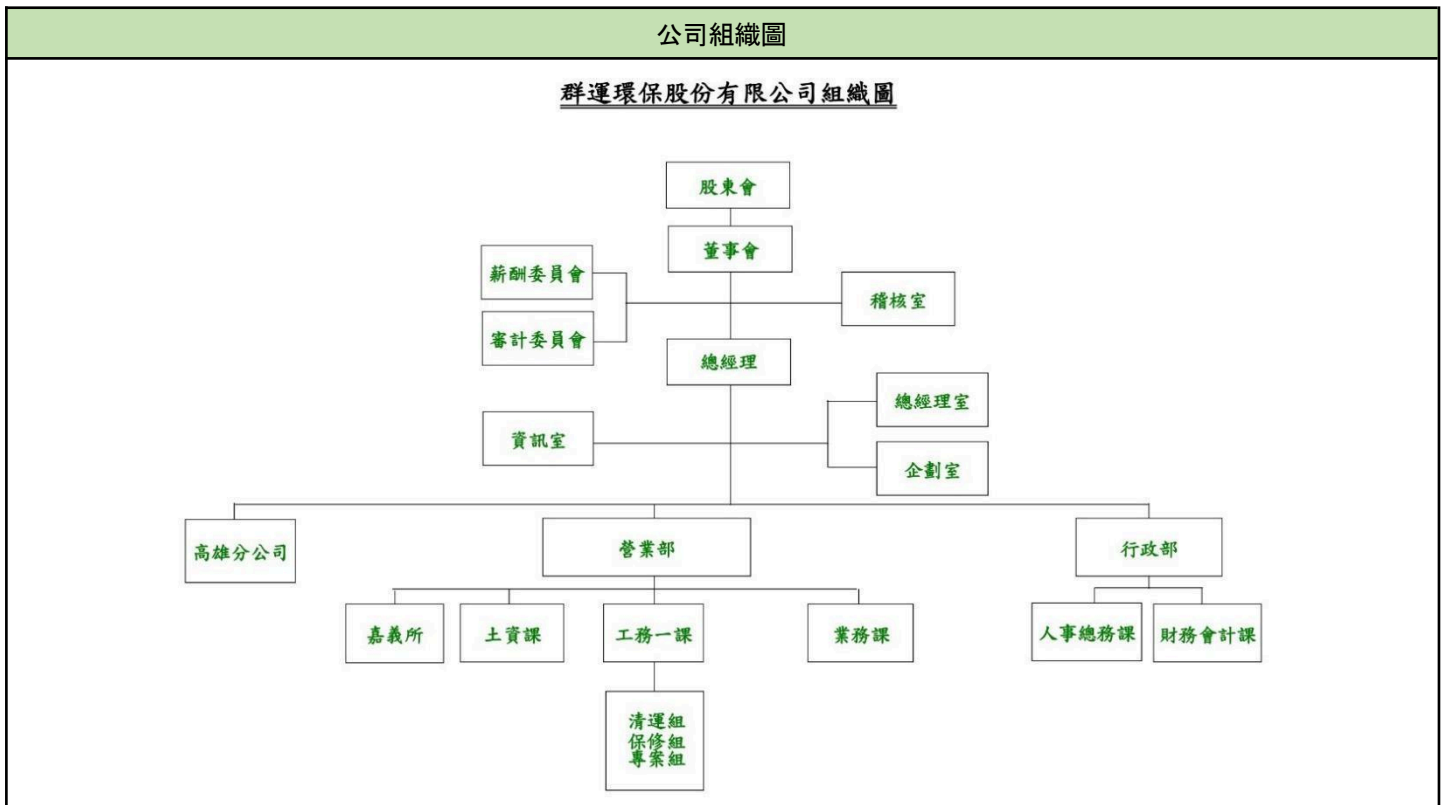
2-9	治理結構及組成
2-10	最高治理單位的提名與遴選
2-11	最高治理單位的主席
2-14	最高治理單位於永續報導的角色
2-15	利益衝突
2-16	溝通關鍵重大事件
2-17	最高治理單位的群體智識
2-18	最高治理單位的績效評估
2-19	薪酬政策
2-20	薪酬決定流程

董事會組成及架構

董事會是公司的最高治理機構，負責全面管理公司的運營，同時監督管理層在政策執行方面的成果。董事會強調獨立運作和透明度，其成員包括董事和獨立董事，獨立的個體，獨立行使其職權。此外，亦致力於建立董事會績效評估制度，以提高董事會的運作效率，增強其功能。

董事成員皆依公司章程採候選人提名制。2021年6月股東會依「董事會選舉辦法」選出第11屆董事會成員，由5位董事擔任，另於2022年9月補選4席董事，其中有4位一般董事及3位獨立董事，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。

董事會成員男性6位女性1位。董事長兼任公司總經理之職務。2022年董事會共召集6次，董事平均出席率95.%以上，將於明年成立「永續發展委員會」，並通過組織章程，實現永續發展的重要里程碑。



董事會運作

本公司董事會注重強化公司治理，並重視專業能力、多元化和獨立性。遴選成員時，董事會考量各項執行業務所需的專業能力，包括營運判斷、會計財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導和決策能力等，以避免決策盲點。

此外，透過審計委員會和薪資報酬委員會等委員會之成立，以加強董事會的獨立性。使董事會能夠更加客觀公正地監督和管理公司事務，提供最佳的指導和決策，以促進公司的長期發展和股東利益。

下表為本公司之各個董事會成員之資料：

董事會成員資訊														
職稱	姓名	性別	年齡	初次(選)就任日期	任期	主要學經歷	目前兼任公司及其他公司職務	產業經驗				專業能力		
								銀行／財務	經營管理	業務行銷	研發	會計及財務分析	資訊科技	風險管理
董事	李天佑	男	50歲	2016/02/22	3年	台南大學-機	群運環保股份有		✓	✓				✓

長			以上			電工程系	限公司總經理							
董事	蔡文鍵	男	50歲以上	2021/08/26 法人推派	3年	雲林科技大學企管研究所	金橋科技股份有限公司總經理		✓					✓
董事	林偉聰	男	30~50歲	2021/08/26 法人推派	3年	逢甲大學銀行保險系	維誠投資股份有限公司總經理	✓	✓	✓				✓
董事	吳俊泰	男	50歲以上	2018/06/19	3年	美國賓州大學電機博士	維誠投資股份有限公司董事長		✓					✓
獨立董事	王文德	男	50歲以上	2022/09/23	3年	前美國惠氏藥廠台灣分公司總裁、前台灣惠氏董事長	退休, 沒有兼任公司及其他公司職務		✓					✓
獨立董事	嚴小梅	女	50歲以上	2022/09/23	3年	成功大學環境工程研究所	台灣絲織開發公司董事長		✓		✓			✓
獨立董事	林恒輝	男	50歲以上	2022/09/23	3年	台灣大學財務金融學系碩士	台新銀行財務管理處資深協理	✓	✓			✓		✓

群運環保股份有限公司目前擁有3位獨立董事，佔比例為42.8%，所有外部董事均符合獨立性要求。此外，出於經營發展和實際運作的需要，有1位董事兼任公司的經理人。為確保獨立董事能夠履行職責，有效提升董事會運作和公司經營績效，公司制定了《獨立董事之職責範疇規則》，明確規定了獨立董事在董事會上表達反對意見或保留意見的要求，禁止公司或董事會妨礙、拒絕或規避獨立董事職責，以及獨立董事在必要時要求指派相關人員或聘請專家協助處理的權利。

1. 每季度至少召開一次會議，提前七天通知董事，並註明會議事由。
2. 在緊急情況或無法在定期會議中決議的事項時，可以隨時召集會議，並可透過電子方式發送通知。
3. 行政部門負責處理會議事務，並提供充足的會議資料。
4. 會議內容包括報告事項、討論事項和臨時動議。
5. 重大事項應在通知中列舉，不得以臨時動議提出。
6. 獨立董事應親自出席或委託其他獨立董事代理出席，並在議事錄中註明意見。
7. 董事會可授權董事長行使部分職權。
8. 董事應親自出席，可委託他人代理，代理人只能代表一人。
9. 會議地點和時間應在公司所在地和辦公時間內，可根據業務需要選擇其他方便的地點和時間。
10. 董事長召集並擔任主席，如無法履職，需推選代理主席。
11. 會議可邀請相關人員列席並提供專業意見，但討論和表決時，他們應離席。

12. 表決需要過半數董事出席並同意。
13. 詳細記錄各議案的摘要、決議方法和結果，包括反對意見。
14. 會議記錄加蓋公司印章並由主席和記錄人簽名或蓋章，並在會後20日內分發給董事和監察人。
15. 會議過程錄音或錄像存證，保存至少五年。
16. 制定和修改議事規則應經董事會同意並向股東會報告。

本公司董事會以每季召開1次為原則，審查經理部門提報董事會事項，2022年共召開6次董事會議(董事平均出席率為95.%以上)。經理部門視議案內容列席董事會備詢，使董事會與經理部門有充分之時間溝通。有關營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，由董事會授權高階管理階層處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，每次提上一次董事會決議追蹤報告，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。公司之重大議案皆事先與董事以電話或親自溝通，必要時並安排董事視察，於經理部門詳加說明，董事間互相溝通充分，其確能深度瞭解議案內容。

性質	重大事件總數	溝通方式與頻率	溝通成果
環境面	0	每季至少召開一次董事會， 2022年共召開6次董事會	由董事會授權董事長及各經理部門處理，必要時向董事會報告處理情形，對於董事會決議，餘下一次董事會報告執行情形，如未能結案者，本公司按季追蹤提報董事會。
經濟面	7		
社會面	45		

審計委員會

審計委員會由3名獨立董事組成，2022年共召開2次會議出席率83.33%，審計委員會的決議應經過全體委員會成員中過半數的同意，並提請董事會決議。

審計委員會運作情形資訊					
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	林恆輝	2	0	100	
獨立董事	嚴小梅	2	0	100	
獨立董事	王文德	1	1	50	

第一項事項中除第十項外，若未經全體委員會成員中過半數的同意，則需經全體董事中三分之二以上的同意方可執行，其職責如下：

1. 根據證券交易法第十四條之一的規定制定或修正內部控制制度。
2. 考核內部控制制度的有效性。
3. 根據證券交易法第三十六條之一的規定制定或修正涉及取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證等重大財務業務行為的處理程序。
4. 審核涉及董事自身利害關係的事項。
5. 審核重大的資產或衍生性商品交易。
6. 審核重大的資金貸與、背書或提供保證。

7. 審核募集、發行或私募具有股權性質的有價證券。
8. 審核簽證會計師的委任、解任或報酬。
9. 審核財務、會計或內部稽核主管的任免。
10. 審核由董事長、經理人和會計主管簽名或蓋章的年度財務報告以及須經會計師查核簽證的
第二季財務報告。
11. 審核其他公司或主管機關規定的重大事項。

薪資報酬委員會

薪酬委員會以專業客觀的立場評估和建議董事會，以確保公司薪資報酬政策的公正性、透明度。薪酬委員會由3名獨立董事組成，每年至少召開2次會議，出席率83.33%。

薪資報酬委員會運作情形資訊				
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	王文德	1	1	50
獨立董事	嚴小梅	2	0	100
獨立董事	林恆輝	2	0	100

訂定董事及高階經理人的酬勞發放時，需要考慮行業特性和他們對公司業務的貢獻程度。根據本公司章程的規定，每年獲利後預留彌補累積虧損的金額之後，應將剩餘的一部分提撥給員工酬勞，並將另一部分提撥給董事和監事的酬勞，提撥比例分別不低於1%和不高於3%。考慮其合理性並避免與財務績效背離，如果公司出現重大的獲利衰退或長期虧損，則薪資報酬不應高於前一年度的水平。訂立本規定以助於確保董事和高階經理人的報酬合理，且與公司績效相符。其職責與履行職權時應遵循原則如下：

1. 確保公司薪酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
2. 制定並檢討公司董事、監察人和經理人的績效評估標準、年度和長期績效目標，以及薪資報酬政策、制度、標準和結構。
3. 評估公司董事、監察人和經理人的績效目標達成情況，並根據評估結果制定個別薪資報酬內容和數額。
4. 參考同業通常水準、個人績效、投入時間、職責承擔、目標達成情況、其他職位表現、公司近年給予同等職位者的薪資報酬，以及公司經營績效和未來風險之間的關聯。
5. 防止董事和經理人為了追求薪資報酬而承擔超出公司風險承受能力的行為。
6. 根據行業特性和公司業務性質，決定董事和高階經理人短期績效酬勞的比例和部分變動薪資報酬支付時間。
7. 確保董事和經理人的薪資報酬合理，且與公司的財務績效相符。若公司出現重大衰退或長期虧損，薪資報酬不應高於前一年度，並需在年報中說明理由，以及在股東會報告中揭露。

董事會會議議案

日期	議案	ESG面向
2022/03/30	(1) 擬變更同貿負責人為李易承經理案、由同貿投資100萬元成立翔貿開發案, 並指派負責 人為李易承經理案。	G
	(2) 擬通過本公司與鹿草勞務合約案、與關係人合約案, 並由監察人代表本公司與關係人 簽約。	
	(3) 擬修訂本「核決權限管理辦法」、「取得與處分資產處理程序」案。	
	(4) 擬通過本公司「獨立董事之職責範疇規則」、「薪資報酬委員會組織規程」、「審計委員會 組織規程」、「薪資報酬委員會運作之管理」、「資通安全管控辦法」案。	
	(5) 擬通過本公司原任稽核主管(陳雯玉) 辭職案、新任稽核主管(謝佩瑾) 任用案。	
		(6) 擬通過本公司2021年度員工酬勞分派案、董事及監察人酬勞分派案、營業報告書及財 務報表案、盈餘分配案。
2022/04/21	(1) 擬通過本公司2021年度內部控制制度聲明書案。	G
	(2) 擬修訂本公司「公司章程」部分條文案。	
	(3) 擬訂本公司「提升自行編製財務報告能力計畫書」案。	
	(4) 擬指派人員參與同翔創能新任董事及監察人選舉案。	
	(5) 召開2022年股東常會相關事宜案。	
2022/05/31	擬通過本公司原任稽核主管(謝佩瑾) 辭職案、新任稽核主管(吳宜臻) 任用案。	G
2022/07/29	(1) 本公司為落實公司治理及興櫃公司管理之相關規定, 擬增訂各項管理辦法。	G
	(2) 本公司補辦公開發行後, 依章程設置審計委員會以替代監察人職權、全面換發無實體 基準日及停止過戶日訂定。	
	(3) 2022年第一次股東臨時會召集事由、日期、地點暨議程等案及受理股東提名相關事 宜。	
	(4) 補選乙席董事及三席獨立董事案。	
	(5) 擬定受理董事及獨立董事候選人之提名作業相關事宜、提請通過董事會提名及審查董 事及獨立董事候選人名單案。	
		(6) 解除董事競業禁止限制案。
	(7) 本公司獨立董事及薪酬委員之薪酬案、設置薪資報酬委員會與委任薪資報酬委員會委 員案。	
2022/09/23	(1) 擬通過本公司及子公司2022年度第二季合併財務報告暨會計師核閱報告案、董事及經 理人之責任保險合約案、股票上市(櫃)輔導契約案、新組織圖。	G
	(2) 擬修訂本公司董事會議事規則案。	S、G
	(3) 擬增訂本公司「董事及經理人薪資管理辦法」及「員工薪資管理辦法」案。	
	(4) 擬定期評估本公司董事及經理人薪資報酬案。	
2022/12/29	(1) 本公司2023年度預算案、稽核計畫案、「公司治理主管」任命案。	G
	(2) 變更本公司背書保證專用印鑑章保管人案。	
	(3) 本公司新訂「董事會績效評估辦法」案。	

	(4)本公司與關係人簽訂合約案，並由獨立董事代表公司與關係人簽約。	
	(5)本公司經理人2022年度年終獎金案。	S、G

董事會進修

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數	總時數
董事長	李天佑	2022/09/23	中華民國證券商業同業公會	證券交易法下的董監事法律責任與風險控管	3	3
董事	蔡文鍵	2022/09/23	中華民國證券商業同業公會	證券交易法下的董監事法律責任與風險控管	3	3
董事	吳俊泰	2022/09/23	中華民國證券商業同業公會	證券交易法下的董監事法律責任與風險控管	3	3
董事	林偉聰	2022/09/23	中華民國證券商業同業公會	證券交易法下的董監事法律責任與風險控管	3	3
獨立董事	王文德	2022/09/23	中華民國證券商業同業公會	證券交易法下的董監事法律責任與風險控管	3	3
獨立董事	嚴小梅	2022/09/23	中華民國證券商業同業公會	證券交易法下的董監事法律責任與風險控管	3	3
獨立董事	林恆輝	2022/09/23	中華民國證券商業同業公會	證券交易法下的董監事法律責任與風險控管	3	3

董事會績效評估

本公司訂有《董事會績效評估辦法》，旨在落實公司治理，提升董事會功能，加強董事會運作效率。該辦法要求每年進行內部董事會績效評估，並至少每三年由外部專業獨立機構或專家學者團隊執行評估一次。

1. 評估的範圍包括整體董事會、個別董事成員以及功能性委員會。
2. 評估方式包括董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估以及委任外部專業機構進行評估，估結果可作為遴選或提名董事的參考依據。

此外，應在年報中揭露每年董事會績效評估的執行情形，包括評估週期、評估期間、評估範圍、評估方式以及評估內容。該辦法於訂定後生效，並可根據需要進行修正。

董事會應於每年年度結束時，進行當年度董事會績效評估。

評估方式採用問卷進行，包括董事會內部自評及董事成員自評，2022年度董事會績效自評結果提報於2023年3月31日董事會董事會將依績效評估結果作為未來遴選或提名董事及個別董事薪資報酬之參考依據。

利益迴避

董事應秉持高度自律，對董事會所列之議案與其自身或其所代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有損及公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；董事間亦應自律，不得相互支援。

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

董事如有違反迴避事項而加入表決之情形者，其表決權無效。董事會之決議對不得行使表決權之董事，不算入已出席董事會之表決權數。

本公司2022年董事會利益迴避案件執行情形：

董事會日期	利益迴避案件	迴避之董事及監察人
2022.03.30	第六案：與關係人簽訂合約案	董事：李天佑、吳俊泰、蔡文鏗 監察人：陳志遠
2022.09.23	第七案：董事及經理人薪酬案	董事長：李天佑
2022.12.29	第六案：與關係人簽訂合約案 第七案：經理人2022年度年終獎金案	董事：李天佑、吳俊泰、蔡文鏗 董事長：李天佑

2.3 營運績效

3-3	重大主題
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值
201-4	取自政府之財務援助
207-1	稅務方針
207-2	稅務治理、管控與風險管理
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理

本公司2022年營業收入淨額新台幣416,029仟元，與2021年營業收入淨額新台幣371,747仟元相較，增加新台幣44,282仟元，增加比率11.91%；稅後淨利55,822仟元，與2021年稅後淨利 49,646仟元相較，增加6,176仟元，增加比率12.44%。

項目／年度	2020年	2021年	2022年
營業收入(仟元)	371,759	371,747	416,029
營業毛利(仟元)	89,806	117,702	132,248

營業損益(仟元)	41,200	59,881	69,791
營業外收入及支出(仟元)	(-)1,069	4,183	1,516
稅前淨利(仟元)	40,131	64,064	71,306
本期稅後淨利(仟元)	33,503	49,646	56,867
本期綜合損益總額(仟元)	33,228	48,953	56,867
每股盈餘(元)	2.38	3.19	2.84
員工福利金額(仟元)	7,099	9,175	8,357
股利(仟元)	16,887	30,000	42,000
員工薪資(含員工福利)(仟元)	59,737	66,511	59,466
支付出資人款項(仟元)	20,697	33,087	46,739
支付政府的款項(仟元)	6,628	14,418	15,000
社區投資(仟元)	12	15	20

備註：

1. 支付出資人的款項是指給付所有股東的股利，加上支付貸款人的利息(包含任何形式的債務及借款的利息)應付給特別股股東的未付股利。
2. 支付政府的款項指的是所有稅款(包含營業稅、所得稅、財產稅)跟罰金。
3. 「員工薪資(含員工福利)」中的員工福利包含勞健保費用/退休金費用等，以金錢方式提供給員工的福利總金額(不包括教育訓練、防護設備成本或與員工工作職責直接相關的其他成本項目)；另一項「員工福利金額」指的是公司提撥至福委會給員工的福利費用，例如：員工旅遊、健康檢查、三節禮盒等，已非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。
4. 社區投資指的是捐款及捐贈。
5. 幣別為新台幣。

財政補助

下表為本公司2022年度取自政府之財務援助：

項目	補助單位	補助金額(元)
水陸兩用船研發設計計畫	經濟部工業局	1,200,000
總計		1,200,000

備註：政府財務補助包括稅收減免、補助計畫與疫情補助等。

稅務政策

本公司致力於建立健全的商業環境，與監管機構和相關當局保持緊密合作，確保稅務政策符合適用法律和規定，嚴格遵循如：證券交易稅、營業稅、營業事業所得稅等相關稅法，確保合法合規。

亦重視企業道德，維護客戶、合作夥伴和股東的利益，確保業務運作皆合情合理合法。稅務政策如下：

1. 法令遵循原則：遵循稅務法規及立法精神，正確申報繳納稅負及備妥證明文據。
2. 決策全面原則：關注當地及國際稅法之變革，全方位評估其影響並擬定因應策略。
3. 資訊透明原則：定期於財報及年報等公開管道揭露稅務資訊，確保資訊透明化。
4. 溝通積極原則：與稅捐稽徵機關保持開放誠實之溝通，協助改善稅務環境與制度。
5. 合理節稅原則：使用合法且透明之租稅獎勵，不使用違反法律精神之方式節稅。
6. 合理架構原則：企業架構及交易安排合乎經濟實質，不利用特殊安排進行避稅。
7. 風險控管原則：制定及執行稅務決策時，評估相關風險並採取妥適之策略。
8. 商業實質原則：關係人交易符合經濟實質，決策者承擔風險並獲得合理之報酬。
9. 常規交易原則：關係人交易之價格及條件應與相似交易之非關係人相仿。

公司的稅務事務由財會單位負責處理。可在以下連結查閱公司的年報或財報：

<https://mops.twse.com.tw/mops/web/index>。

2.4 遵守法規

2-26	尋求建議和提出疑慮的機制
2-27	法規遵循
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動
2-23	政策承諾
2-24	納入政策承諾
2-25	補救負面衝擊的程序

本公司致力於誠信經營和遵守法律，已建立了一系列的守則、制度和程序，並進行教育訓練和宣導。此外建立匿名檢舉管道，以便員工和其他利害關係人可以報告任何違法、舞弊、收賄或違反誠信道德的行為。

由於秉持著合法合規的原則，遵守相關的反競爭法規和法律，本公司營運至今，並未受到任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為相關的法律訴訟案件的影響，確保公平競爭和市場透明度。

當單一事件罰鍰金額累計達100萬元以上，本公司定義為重大違規事件。經查證後2022年群運環保營運活動中並未發生重大的社會、經濟與環境法規違法情事。

處分類型	類型	處分內容	違反法規說明	改善措施
處罰款事件	環保違規	違反空氣污染防制法規定	違反空氣污染防制法第32條第2項暨固定污染源逸散性粒狀污染物空氣污染防制設施管理辦法第4條、第6條第2款及第3款規定。	改善及加裝防制設施

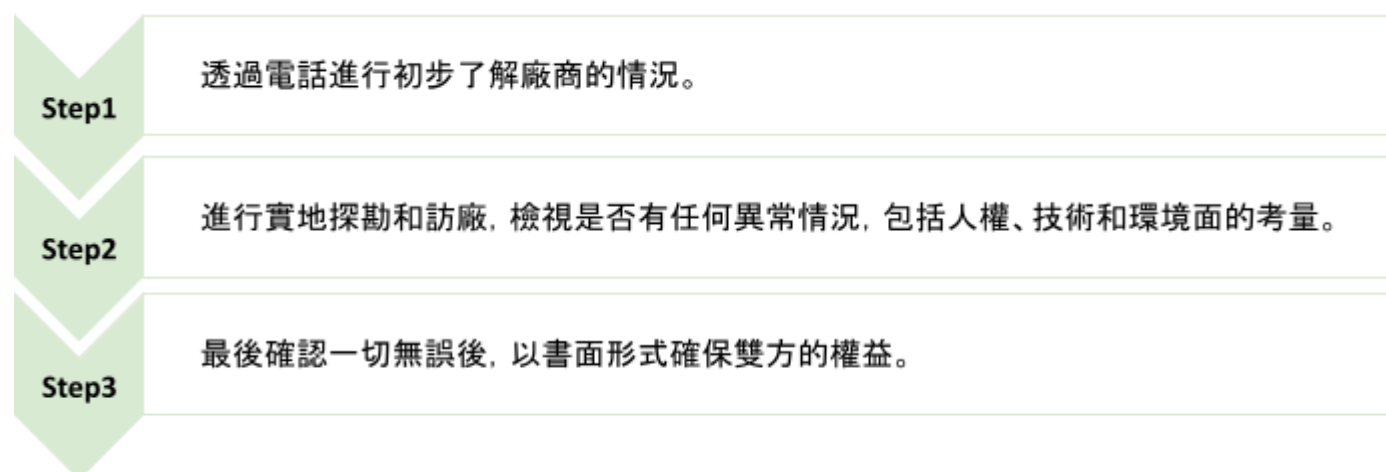
處罰款事件	環保違規	都市計畫法 台南市施行 細則	未經核准回填砂石混合物、碎石級配、木屑、磚、 混凝土塊等物質，不符農地使用	原已種植芒果樹200 株、 再增加回填適合種植農作 物之土質土壤。
處罰款事件	環保違規	廢棄物清理 法	科技業廠商委託於2020年處理其廢棄偏光板，因 無法進焚化爐之數量暫時儲存於公司。行政院環 保署於2020/11/2督察發現。與本公司清除許可文 件定稿本登載內容不符。	於2021年陸續清除至焚 化爐處理。
總計	事件數：1件；罰款總額：新台幣212,000元。環境講習4小時。			

盡職調查

群運環保認同並支持《聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)》、《聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)》與《國際勞工公約 (International Labour Conventions)》等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則。

本公司自成立以來，便以環境保護的角色自我期許，故在此企業願景之下，參照「上市上櫃公司治理實務守則」及OECD1 公司治理原則，持續強化公司治理、建立保護環境、人權、安全、健康且永續性發展的供應鏈，且在公司經營的過程中，皆恪守國家法規，維護勞工權益。除應遵守法令及章程之規定，亦涵蓋保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益、提昇資訊透明度等原則。

在業務活動中涉及上下游廠商，為了及時辨識可能的負面衝擊，我司採取盡職調查，特別對涉及營運關鍵的廠商進行評估；而在人權政策部分，當新進員工入職時，皆安排人權政策宣導，以將人權政策如實布達。盡職調查為以下步驟：



透過文書、實地訪查實踐供應商管理，以防止處理、補救或控制潛在的和不利永續性影響，更透過不定期訪廠監督供應商是否落實環安衛風險、禁用童工、勞工管理、消除各種形式之強迫勞動、無危害勞工等基本權利情事。

檢舉管道	
受理單位	行政部
通信地址	台南市安南區安明路四段100號
檢舉電話	06-2575589
電子郵件	project@chyunn.com.tw 電子信箱會將信件自動轉寄給人力資源部最高主管及稽核室最高主管。
受理單位	稽核室
通信地址	台南市安南區安明路四段100號
檢舉電話	06-575589
電子郵件	sandylee@chyunn.com.tw
受理單位	高雄分公司
通信地址	高雄市小港區桂華街6號
檢舉電話	0918113717
電子郵件	sanlongwang@chyunn.com.tw

2.5 風險管理

快速變遷的全球趨勢與環境，可能影響企業的營利能力，也可能帶來相對應的機會。而如何即時因應內外部因素所產生的風險和機會，企業的風險管理能力便至關重要。本公司以穩健原則，進行風險管理。

本公司訂有內部控制制度以防範各項風險。營運重大政策、投資案及取得或處分資產等事項，皆經相關權責部門評估分析，送交董事會決議後方可執行。並由內部稽核單位定期及不定期查核，且將高風險之作業列為年度稽核計畫之查核項目，以強化防範措施，確保內部控制制度之落實；查核結果將作為稽核報告，定期向審計委員會及董事會報告。

風險的管理需要持續追蹤與更新，本公司為確保制度之設計及執行持續有效，每年進行檢視及修訂作業，以建立良好公司治理與風險管控機制，作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

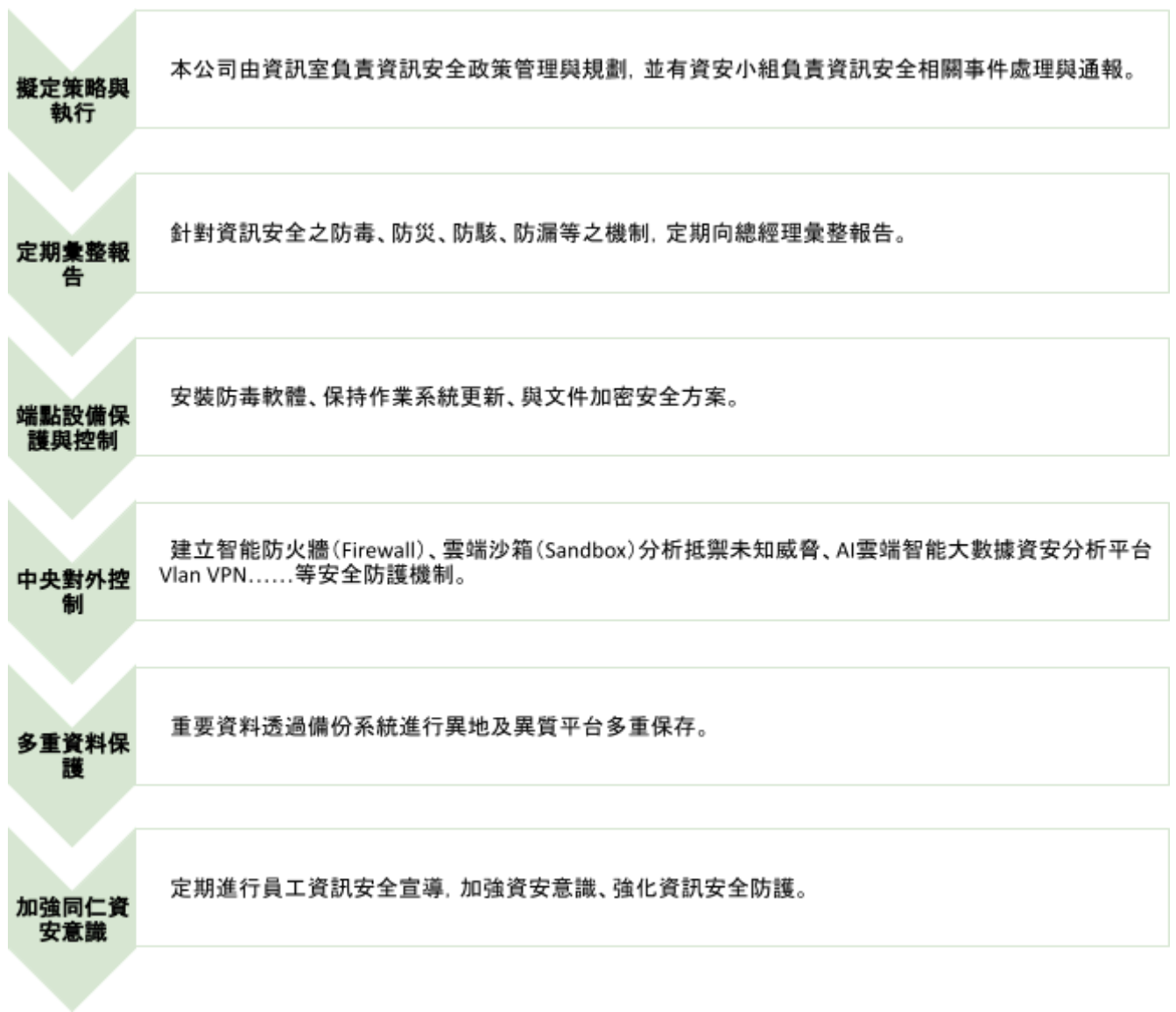
風險控管範疇		
類型	可能風險	因應作法
資通安全	資通安全可能面臨的風險包括電腦病毒、資料洩露、內部威脅、違法存取、系統漏洞、社交工程、不當使用資源和第三方風險。	A. 端點設備保護與控制：安裝防毒軟體、保持作業系統更新、與文件加密安全方案。 B. 中央對外控制：建立智能防火牆(Firewall)、雲端沙箱(Sandbox)分析抵禦未知威脅、AI雲端智能大數據資安分析平台 Vlan VPN.....等安全防護機制。

		<p>C. 資料保護:重要資料透過備份系統進行異地及異質平台多重保存。</p> <p>D. 安全宣導:定期進行員工資訊安全宣導,加強資安意識、強化資訊安全防護。</p>
財務風險	本公司日常營運受多項財務風險之影響,包含市場風險、匯率風險、利率風險、價格風險、信用風險及流動性風險。本公司整體風險管理政策著重於金融市場的不可預測事項,並尋求可降低對本公司財務狀況及財務績效之潜在不利影響。	本公司財務部透過與公司內各營運單位密切合作,以負責辨認、評估與規避財務風險。
健康與安全	員工受到職業病、工作場所傷害或事故的威脅。	<p>A. 建立安全管理系統和執行政序。</p> <p>B. 提供適當的個人防護裝備、培訓和教育,確保員工的安全與健康。</p> <p>C. 定期進行安全審查和風險評估。</p>
環境污染	清運過程中的意外洩漏、污染物外洩等導致環境受損。	<p>A. 實施嚴格的操作程序和安全措施,確保正確處理和運輸危險物質。</p> <p>B. 使用適當的防護措施和設備,並進行定期檢查和維護,以防止污染事件發生。</p>
法規合規	如未遵守相關環保法規和規定,如廢物處理、排放標準等,將致使裁罰風險。	<p>A. 確保清運業務遵守當地、國家和國際的環境法規。</p> <p>B. 建立健全的合規制度和流程,定期進行自查與監測。</p> <p>C. 持續教育培訓員工以確保他們理解並遵守相關法規。</p>
氣候變遷	氣候變化引發極端天氣事件,如颶風、洪水、乾旱等,可能導致設施損壞、運輸中斷和供應鏈問題。	<p>A. 評估和監測氣候風險,建立應變計劃和緊急應變措施。</p> <p>B. 加強設施的強度和韌性,備有適當的保險和復原能力。</p>
碳排放和溫室氣體風險	碳排放和溫室氣體排放如受到政府和國際標準的限制和監管,可能增加成本和法律風險。	<p>A. 評估碳排後,逐步採用低碳環保技術,以減少碳排放。</p> <p>B. 建立碳監測和報告系統,遵守相關排放規定和法規。</p>
資源供應風險	氣候變化可能導致水資源減少、能源價格上升和原材料供應中斷。	<p>A. 實施節能減排措施,改善資源使用效率。</p> <p>B. 尋找替代能源和材料來源,建立供應鏈多元化和穩定合作關係。</p>
營運風險	供應鏈中斷、車輛故障、設備損壞等導致業務運作受阻或停止。	<p>A. 建立緊急應變計劃,包括備用供應商、維修和保養計劃,以確保業務持續運作。</p> <p>B. 定期檢查和維護車輛和設備,以減少故障風險。</p>

資訊安全管理

數位轉型是企業保有競爭優勢的核心戰略,與此同時,資訊安全與保護的複雜性與風險也隨之上升。因此,資安韌性也是永續營運的關鍵能力。

根據「上市上櫃公司資訊安全管控指引」,本公司訂定資訊安全管理規範,並制定危害發生處理程序,以期降低影響至最低。相關規劃如下:



三、永續供應鏈

3.1 供應商管理

204-1	來自當地供應商的採購支出比例
308-1	使用環境標準篩選新供應商
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動
414-1	使用社會標準篩選新供應商
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動

本公司經營策略以誠信為本，信守與供應商承諾，維持與供應商良好之關係。2022年的採購情況概如下表：

契約種類	採購地區	2022年	
		家數	該項採購金額佔總採購金額比例(%)
勞務 (承攬與服務)	國內	339	99%
	國外	0	0
工程 (建築與設備)	國內	2	1%
	國外	0	0
總計		341	100%

備註：國內指台灣當地；國外指台灣以外之地區(如：美國、越南等)。

供應商稽核

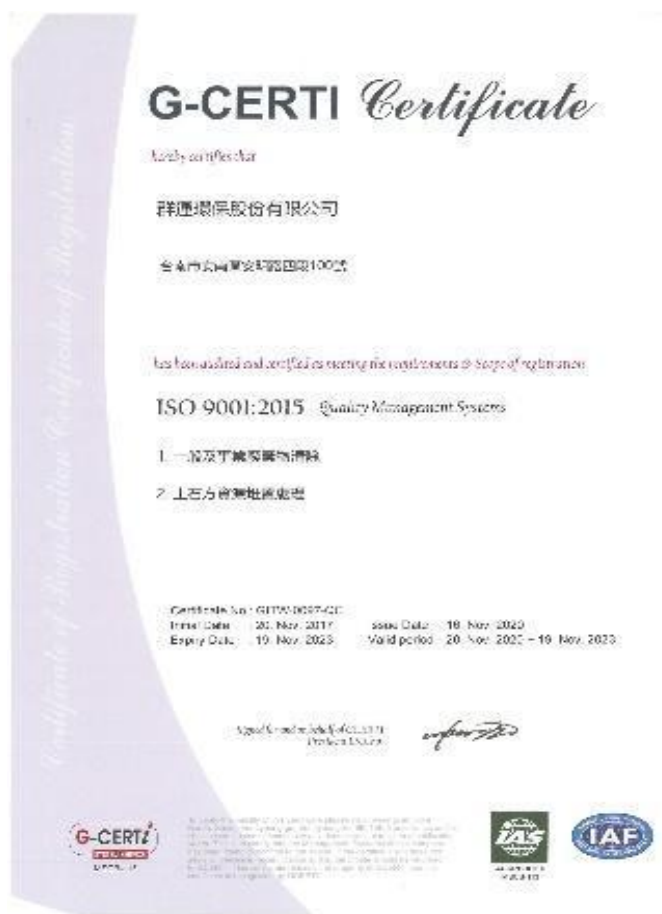
本公司致力於供應鏈的永續發展，確保供應商遵守社會、道德標準和法律規定。2022年，與341家供應商進行交易。供應商篩選標準包含品質、商業和社會標準，以確保符合本公司的價值觀和道德準則。根據本公司的ISO合格供應商登錄條件，供應商在國內外頗具知名度，並且在試用合格或採購評定中沒有不良記錄。此外對於以前有過合作且連續交貨三次以上無不良交貨記錄的供應商，也將其視為合格供應商。

如供應商評鑑結果不合格時，將會與其聯繫，詳細解釋原因並提供清晰反饋。鼓勵廠商改善供應品質和標準。如果廠商無法有效改善或問題嚴重，我們將終止合作以確保高品質供應鏈。目前未遇到不合格供應商，持續與具有商業實踐和社會責任的供應商合作。

3.2 客戶的健康與安全

416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴

本公司深耕南台灣，致力提供客戶最好服務，贏得客戶信任並維持營收之增長。本公司之產品或服務取得之品質認證如下：



產品或服務取得安規認證及管理系統驗證項目統計		
產品或服務項目名稱	安全規範認證/管理系統	提供客戶已評估之產品或服務比例
營建剩餘土石方	ISO 9001 品質管理系統驗證	100
營建混合物	ISO 9001 品質管理系統驗證	100

備註：百分比 = (提供客戶已評估之產品或服務總量/提供客戶產品或服務總量)*100。

客戶隱私

2022年，經由獨立稽核部門進行查核，包括檢視個人資料的保有狀況，結果顯示：截至目前為止，公司無任何顧客資料使用缺失或遭到洩漏、失竊或遺失的情況。與此同時，持續加強人員資訊安全教育訓練，以確保顧客資料的安全與保護。日後將持續加強內部職員對資訊安全的認知與客戶資料隱私對公司的重要性。並強化資訊安全硬體設備及防毒防駭軟體更新。

四、環境保護管理

重大主題：廢棄物	
本主題的重大原因	本場收受業主不需要的廢棄物，進而再利用成可用的資源，從前端收受回來後資源循環，藉以實踐永續。而最終無法再利用的廢棄物數量也降至最小，進而達到降低公司的成本支出。
政策／策略	本公司的政策為「永續發展、資源循環」。
目標與標的	未來將以廢棄物減量為目標。 初期：更改廢清書，將可利用之物質轉為R類。 中長期：確實執行廢清書所登載內容，逐年增加資源循環比例。
管理評量機制	本公司經由內部進場控管及檢查，每年再經由環保署網站申報量來稽核每一年度能否有效達成訂定之目標。
績效與調整	目前收集2022年之數據，再以管理及稽核的方式來達到公司的短期目標。初期先更改廢清書，中長期以執行廢清書所登載內容為主。
預防或補救措施	本公司每年檢視循環再用的成效，並擬定循環再用策略，如成效不如預期，再研擬其他策略。

重大主題：能源與排放	
本主題的重大原因	能源使用一直是本場最大的課題，因本場皆為大型再利用資源及土石方，皆需以重機具裝載、車輛搬運，篩選也需動力帶動；如確實做好能源控管，除降低本場處理成本外，更將於溫室氣體盤查中，直接協助碳排減量目標。
政策／策略	本場將進行能源管理，除降低生產成本，更致力於減少能源消耗、避免能源枯竭，藉以保護環境，使公司永續營運。
目標與標的	本公司長期以來致力於節省能源的耗損，不僅降低公司成本，更為環境盡一份心力。 短期目標： 1. 落實機具保養，以確保不會因老舊或機械燃油不佳，導致耗能增加及排放黑煙。 2. 建立盤查清冊，每季檢視能源耗損狀況，以清楚呈現能源及排放狀況。 中長期目標： 1. 依據建立盤查清冊、查找節能設備，逐步汰換老舊機具及車輛。 2. 透過數據檢視能源及排放大宗，據以推動改善方案，將環境衝擊降至最低，持續朝向「零違規」、「零裁罰」目標。
管理評量機制	1. 將以2022年為基準年，以表單管理方式每季審視能源的耗損，並從表單內發現耗能的機具，並尋求改善或汰換。 2. 依內部管理審查程序，每年針對能源、排放相關規定進行PDCA之有效性評量，以確保環境政策之落實執行。
績效與調整	建立機具盤查表，並羅列建議汰換順序，以節能為目標進行機具更新，將較耗能的機具優先汰換。
預防或補救措施	未來每年需檢視能源耗損狀況及用電情形，將耗能機具列入優先汰換名單。若因機械老舊導致耗能及排放黑煙，將優先列入汰換並啟動採購機制，並用可替代機具施作。

重大主題：水與放流水	
------------	--

本主題的重大原因	水資源在本場用途為抑制揚塵，減少空汙，改善空氣品質。若抑制不佳，環保局經查事實後即可開罰。
政策／策略	本公司的水與放流水政策為，精準使用，減少浪費。
目標與標的	短期目標為，清點場內用水量後規劃是否增添水車設備。 中長期則根據評估結果逐步採購、汰換設備。
管理評量機制	本公司每半年需要做廢水申報，數據皆記載於申報資料內，以申報資料作為考核之評量。申報資料需於每年一月、七月申報，並將每個月所記錄之數據分別填入環保署申報網站的系統內，並由台南市政府環保局審查。
績效與調整	目前以2022年為基準，未來逐年審視是否能符合公司短期之設定。因本公司為簡易排放許可，無需監控廢水排放量。並於每次申報前皆會作水質檢測，檢測結果皆為正常並符合法規，無水質汙染之情事發生。
預防或補救措施	未來每年年底審視用水量，而目前也正以自動化管理的方向研發灑水系統，使灑水系統能更精確的控制用水量。

4.1 物料與廢棄物管理

301-1	所用物料的重量或體積
301-2	使用回收再利用的物料
301-3	回收產品及其包材
3-3	重大主題
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理
306-4	廢棄物的處置移轉
306-5	廢棄物的直接處置

物料管理

本公司使用之原物料及不可再生物料耗用如下表所示：

原物料名稱	單位	是否可再生	2022年
柴油	公升(L)	不可再生	63,408

備註：

1. 物料種類包含原始自然資源(如，礦石、鐵、木材、塑膠粒)、使用於機器的潤滑油、半成品部件或零件、包裝材料等。
2. 不可再生物料指無法在短期內補充的資源，如：煤、天然氣、金屬、礦物、石油；可再生物料指採掘完後會再重新生長的資源。
3. 本公司無回收產品或其包材。

本公司2022年所收受之營建混合物為13,034.51噸。當中所篩分出可再利用之土石方為11,109.818噸，可回收廢塑膠58.16噸，廢鐵約172.05噸，可再利用物料約87%。收受之營建剩餘土石方為323,226.1立方公尺，貯存量為9,003立方公尺，已再利用之數量為97%。

廢棄物管理

本公司委託合格的第三方清運公司處理廢棄物，載運廢棄物之車輛配備GPS定位系統，用於追蹤和監控廢棄物的運輸情況，確保安全和準確處理。本公司每年自行處理的廢棄物總量達到13,034.51噸，同時也積極減少、適當處理廢棄物，以確保在業務運營同時，維護地球生態平衡。

本公司營運活動或生產製程中，篩分環節是最主要產生的廢棄物的階段，佔整體比例的95%，故致力改善篩分過程中的廢棄物產生量，尋求有效的減量和處理方法，以降低對環境的影響，並在環保署廢棄物申報網站登載。

此外，為最大限度降低對環境的影響，本公司採取具體行動，包括減量和再利用廢棄物，尋找再利用場所，以提高再利用率。透過資源有效利用和廢棄物最小化，落實環境保護和永續發展。

本公司之廢棄物管理模式如下表所示：

群運環保公司廢棄物產生與處理情形					
廢棄物組成成分	有害/ 非有害	現場		離場	
		廢棄物的產生 (噸)	處理方式	廢棄物的產生(噸)	處理方式
廢塑膠混合物	非有害	-	-	766.51	焚化(不含能源回收)
廢紙混合物	非有害	-	-	43.8	焚化(不含能源回收)
生活垃圾	非有害	-	-	15.38	焚化(不含能源回收)
事業活動產生之 一般性垃圾	非有害	-	-	930.302	焚化(不含能源回收)
廢木材	非有害	-	-	201.95	製成燃料原料

4.2 能源管理

3-3	重大主題
302-1	組織內部的能源消耗量
302-3	能源密集度
302-4	減少能源消耗
302-5	降低產品和服務的能源需求

為因應國際節能減碳趨勢，以及未來國內外法規要求，群運環保除及早投入新技術以求減少能源的消耗外，亦自主導入溫室氣體盤查(ISO 14064-1)，藉由盤點公司重點能源消耗處，作為未來訂定減量目標之合理參考依據，2022年相關能源消耗如下表所示：

群運環保能源消耗總表		
定量指標	單位	2022年
電力使用量	度/年	188,971.7149
	GJ	680.2982
液化石油氣(LPG)	kg/年	120.0000

	GJ	6.0604
汽油使用量	L/年	10,834.1800
	GJ	353.8122
柴油使用量	L/年	408,874.9460
	GJ	14,379.7720
能源密集度	GJ/營收(仟元)	15,419.9428
備註:		
1. 電力熱值換算為1 kWh = 0.0036GJ。		
2. 轉換係數來源以環保署氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值, 汽油7,800 kcal/L; 柴油8,400 kcal/L; 液化石油氣6,635 kcal/L; 1 kcal = 4.184 KJ。		

節能成果

本公司實施多項具體行動以減少能源消耗, 倡導節電、節水、減廢、節能, 旨在降低能源使用量, 並為環境保護作出積極的貢獻。說明如下表所示:

項目	說明
更換省電燈管	辦公室進行燈管汰換, 以節能效果較好的LED燈管替換。
更換設備	更換部分冷氣設備, 選用效能更高、節能效果較好的頻機型, 以降低冷氣運行所需的能源消耗。
汰換公務車	積極淘汰老舊的公務車, 將車輛陸續汰換為五期(最新)車以減少碳排, 節省燃料消耗。
少紙無紙化	辦公室推行使用環保影印紙, 並鼓勵回收和重覆使用; 並漸進式提高數位化文書資料的比例。

4.3 溫室氣體排放管理

305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放
305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放
305-4	溫室氣體排放強度
305-5	溫室氣體排放減量

面對全球暖化導致的氣候變遷和全球淨零碳排放趨勢, 本公司積極採管理溫室氣體排放。2022年導入ISO 14064-1溫室氣體盤查, 旨在盤查公司營運活動中所產生之溫室氣體排放, 並藉由導入溫盤來盤點廠內之大宗排放量, 用以規劃後續之減碳目標及設備改善。2022年溫室氣體排放量如下表所示:

項目	2022年
範疇一: 直接溫室氣體排放(噸CO ₂ e)	1,122.4816
範疇二: 間接溫室氣體排放(噸CO ₂ e)	93.5410
範疇三: 其他間接排放源(噸CO ₂ e)	1,121.6311
總排放量=範疇一+範疇二+範疇三(噸CO ₂ e)	2,337.6537
溫室氣體排放強度【噸CO ₂ e/營收(仟元)】	0.0056
備註:	
1. 範疇一是針對直接來自於本公司所擁有或控制的排放源, 其包含固定燃燒源、製程排放、交通運輸之移動燃燒源及逸散性	

項目	2022年
的排放源，排放係數依經濟部能源局最新公告數據6.0.4版(IPCC第六次評估報告)計算。	
2. 範疇二是指能源間接排放，包括：輸入電力、輸入能源(蒸氣、熱能、冷能、高壓空氣等)所產生的溫室氣體排放量。	
3. 範疇三是指由運輸所產生的間接排放，主要為上游的運輸與配送、員工通勤所產生。	
4. 溫室氣體排放種類：二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)。	
5. 外購電力引用經濟部能源局公告之電力排放係數，2020年為0.502公斤(CO ₂ e/度)；2021年為0.509(公斤CO ₂ e/度)；2022年為0.495(公斤CO ₂ e/度)。	

4.4 水資源管理

3-3	重大主題
303-1	共享水資源之相互影響
303-2	與排水相關衝擊的管理
303-3	取水量
303-4	排水量
303-5	耗水量

在氣候異常的今日，水環境急遽變化，且乾淨水源也與在地居民與生態環境的健康息息相關，因此，水資源的議題日益受到重視。企業經營過程，需善盡妥善處理排放水的責任，同時判斷水資源的各項風險與影響，有效降低水資源對企業及環境的衝擊。

本公司母廠區位於台南市安南區、高雄分公司位於小港區、嘉義營業所位於水上區，主要供水來源均來自曾文水庫。為有效管理水資源，公司運用水資源風險評估工具，結果顯示其水資源風險程度屬於中低風險。

在水資源管理方面，公司高度重視節水和環境保護議題，在辦公室和員工生活用水方面，定期檢查和維護管路，以防止滲漏情況；同時製作視覺化標語、貼紙和海報，提高員工對節約用水的意識，並透過日常管理和巡檢工作，尋找可行的節水措施，積極實踐節約用水，減少對水資源和環境的衝擊；全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益。

群運環保公司用水量	
年度	2022年
取水量(百萬公升)	8.88
排水量(百萬公升)	8.88
用水密集度	0.1
備註：	
1. 耗水量 = 取水量 - 排水量。	
2. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / (取水量 + 廠內循環用水量) * 100%。	
3. 用水密集度 = 取水量(百萬公升) / 組織特定度量值。	

廢污水排放情形

本公司確保所有業務活動對環境的影響最小化，無論是處理固體廢物、危險廢物還是再生資源，始終遵循最嚴格的环境標準，確保清運過程不會對水源造成任何污染。2022年無排放廢水。相關檢測如下表所示：

檢測項目	2022年	
	排放標準(ppm)	年平均監測值(ppm)
懸浮固體	30	1
化學需氧量	100	6.5
生化需氧量	30	2

4.5 氣候變遷調適辦法

201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會
-------	----------------------

因應全球暖化所引起的極端氣候，本公司採用TCFD(氣候相關財務揭露建議書Task Force on Climate-related Financial Disclosures)架構，從治理、策略、風險管理、指標、財務影響和目標等方面進行氣候變遷風險與機會評估，以因應未來可能面臨的重大衝擊。

針對氣候變遷所帶來之影響，公司採取風險辨識、評估、制定控制方法、執行與檢討等步驟，以降低因氣候變遷等天災所造成之損害，並持續規劃更具環境保護之廢棄物清理流程，在增加市場競爭力同時，善盡企業於環境保護之義務。

治理單位	群運環保持續關注與實踐巴黎協定後的各項氣候行動目標，並將其納入永續發展政策，且致力以更節能的方式減緩氣候變遷。自2022年起，群運導入永續發展專案，將永續列入經營主要目標，且由董事長責成總經理為氣候變遷及永續管理的最高負責管理階層。						
風險類別	本公司面臨的重大氣候風險，主要來自國家法規、能源成本還有極端氣候造成。						
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>重要氣候風險</th> <th>潛在影響</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 政策和法規：強化排放量報導義務 技術：過渡到低排放技術(低碳服務) 市場：增加能源成本 立即/實體：極端天氣事件的嚴重性和頻率增加 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 增加減碳設備建置成本 客戶轉移致營收減少 低碳技術轉型成本增加 增加再生能源購買成本 極端雨量致分店營運中斷或影響工作安全 </td> </tr> </tbody> </table>	重要氣候風險	潛在影響	<ul style="list-style-type: none"> 政策和法規：強化排放量報導義務 技術：過渡到低排放技術(低碳服務) 市場：增加能源成本 立即/實體：極端天氣事件的嚴重性和頻率增加 	<ul style="list-style-type: none"> 增加減碳設備建置成本 客戶轉移致營收減少 低碳技術轉型成本增加 增加再生能源購買成本 極端雨量致分店營運中斷或影響工作安全 		
重要氣候風險	潛在影響						
<ul style="list-style-type: none"> 政策和法規：強化排放量報導義務 技術：過渡到低排放技術(低碳服務) 市場：增加能源成本 立即/實體：極端天氣事件的嚴重性和頻率增加 	<ul style="list-style-type: none"> 增加減碳設備建置成本 客戶轉移致營收減少 低碳技術轉型成本增加 增加再生能源購買成本 極端雨量致分店營運中斷或影響工作安全 						
機會類別	<table border="1"> <thead> <tr> <th>重要氣候機會</th> <th>潛在影響</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 產品和服務：開發低碳產品和服務 韌性：參與再生能源項目並採用節能措施 </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 調整服務流程(無紙化) 創新客戶服務方案，增加營收 提升企業形象和公司市值 </td> </tr> </tbody> </table>		重要氣候機會	潛在影響	<ul style="list-style-type: none"> 產品和服務：開發低碳產品和服務 韌性：參與再生能源項目並採用節能措施 	<ul style="list-style-type: none"> 調整服務流程(無紙化) 創新客戶服務方案，增加營收 提升企業形象和公司市值 	
	重要氣候機會	潛在影響					
<ul style="list-style-type: none"> 產品和服務：開發低碳產品和服務 韌性：參與再生能源項目並採用節能措施 	<ul style="list-style-type: none"> 調整服務流程(無紙化) 創新客戶服務方案，增加營收 提升企業形象和公司市值 						
策略	群運氣候策略基於科學基礎的減量途徑，聚焦於導入IOT技術以提升能源效率、擴大再生能源使用為短期因應策略。中期目標為，透過檢視能源使用之最大項目，以專案形式發派小組規劃創新作法，以						

	落實減低碳排。長期則藉由導入減碳技術，往淨零價值鏈邁進。
風險管理	<p>在面對氣候變遷風險時，企業是否具備即時辨識風險之能力，更甚而提前管理風險，皆為企業是否能於風險發生時安然度過的重要關鍵。我司面對氣候變遷風險，以觀念面為基礎，並衍伸相對應含資訊技術面、行政面、業務面等作為。</p> <p>觀念面的建置，仰賴每周公司新訊的布達，將自然災害之預防觀念植入企業文化，並藉由可對話溝通的例行會議，盡可能掌握即時狀況，預先辨識及消除可避免之風險，既降低可能之營運中斷損失，也顧及員工的工作安全。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 觀念面之上，我司藉由開發資訊技術，導入監控技術等，即時記錄狀況及監管風險。 ● 行政部分，如有任何已發生之前例，我司將訂定相對應之標準作業流程，公告且布達予全體同仁，以利未來在面臨相同問題時，能第一時間藉由經驗傳承解決。 ● 藉由業務面持續關注全球產業動態及氣候變化，適時視當時市場狀況調整發展目標與營運策略。 <p>無人能知風險何時發生，然則，提前做好準備，便能將企業損害降至最低，亦有可能化危機為機會，透過滿足社會的剛性需求而獲利。在此概念之上，群運以公開透明的會議，持續掌握目前氣候狀況，並在第一時間提出問題、評估問題、提出解方，以作為我司的風險管理。</p>
指標和目標	因我司2022年度首次導入永續報告書專案及溫室氣體盤查專案，2023年之目標為藉由溫室氣體盤查專案，先做可視化管理。經可視化管理後，接續訂定綠色管理策略目標，訂定綠色管理策略目標、展開各項專案並執行綠色管理與成效評估，透過外部查證檢視績效成果，落實保護地球環境之目的。
財務影響	<p>財務衝擊類型：課徵碳稅使得營運成本增加</p> <p>風險描述：群運環保業務服務之終端處理，與焚化爐進廠權有極大關係。目前台灣在環保意識抬頭的情況下，焚化爐的設置並不為民眾所接受，且各城市皆致力邁向淨零城市，使得焚化爐興建不易，同時既有的焚化爐也因長年使用而效率減低，造成垃圾無處可去之情形。未來，如國家課徵碳稅，將使營運成本隨著碳稅課徵大幅增加。</p>
碳定價基礎	目前我司將參考巴黎協定生效時之碳價機制、台灣溫室氣體減量及管理法草案研擬之碳費，作為我司內部訂價機制。
溫室氣體盤查計畫	2022年度，我司將透過溫室氣體盤查專案進行可視化管理，公開透明我司碳排放量，再以本次溫室氣體盤查結果，訂定相對應的減碳目標及作法。
外部保證或確信	我司於2023年起亦開始進行2022年度之溫室氣體盤查，因為首次進行盤查，將不進行外部確信，至第二次溫室氣體盤查(查驗期間為2023年01月01日至2023年12月31日)，將安排第三方查證。

五、幸福職場

重大主題：勞雇關係、訓練與教育、職業安全衛生	
本主題的重大原因	員工是企業的根本，員工的穩定與能力是企業永續發展重要條件之一。

政策／策略	提高員工對企業滿意度;培訓人才提高員工技能;企業特色的傳承。
目標與標的	<p>勞雇關係</p> <p>短期:維持現有職工福利, 建立暢通的員工溝通管道。</p> <p>中期:增加福利提升員工留任與人才吸引。</p> <p>長期:達高度員工留任率。</p> <p>教育訓練</p> <p>短期:依公司年度計畫定期進行教育訓練、補助員工取得專業證照之費用。</p> <p>中期:除維持職安衛相關技術人員資格符合性外, 亦依公司經營藍圖, 發展員工多元職能。</p> <p>長期:維持年度教育計劃。</p> <p>職業安全衛生</p> <p>短期:辦理員工健康檢查與提供工務人員安全衛生知識。</p> <p>中期:進行員工健康管理</p> <p>長期:維持無重大勞資糾紛與重大職災, 實現「零災害」、「零事故」、「零傷病」之最高職業安全衛生目標。</p>
管理評量機制	<p>每年定期評核員工績效目標及該職類核心職能, 各單位主管也藉此與每位員工討論個別發展上的需求與職涯規劃, 作為來年訓練發展的參考指標。</p> <p>此外, 亦搭配員工滿意度調查、多元溝通管道、每季勞資會議對異常事件進行檢討。</p>
績效與調整	2022年度為基準年, 全年未發生勞資糾紛、未違反勞動法, 未來將持續保持溝通管道暢通, 以排障可能的勞資糾紛, 也戮力遵守勞基法。
預防或補救措施	員工有反應事件時進行面談與員工溝通瞭解、透過每季勞資會議持續檢視員工權利、福利。

5.1 員工概況

3-3	重大主題
2-7	員工
2-8	非員工的工作者
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例
401-1	新進員工和離職員工
405-1	治理單位與員工的多元化

本公司以人為本, 視員工為公司最重要的資產。我們致力於建立完善的管理制度, 關注員工的工作環境和教育訓練, 以確保員工能夠在安心、舒適的條件下工作。2022年, 本公司正職全職員工有96人, 包含國際移工9位(男性8位、女性1位), 員工在團隊中彼此溝通、建立信任並展開合作, 凝聚了彼此的向心力, 同時也建立了團隊的認同感。2022年未聘用少數或弱勢群體之員工, 但如有應徵者, 公司未排斥聘用。

員工人數概況				
地區	契約類型	女性	男性	總數
台灣	員工數	25	71	96

	正職員工數	25	68	93
	臨時員工數	0	3	3

備註：

1. 員工：根據國家法律或循其相關適用要求，致與組織發生勞僱關係之個人(台灣為有投勞保之員工)。
2. 正職：簽訂不定期契約之個人。
3. 臨時：簽訂定期契約之個人。

2022年，本公司非員工工作共3位，保全2位，負責廠區安全及人員進出之管控；另外1位為業務客戶維護，其工作皆不會有高危險性之工作內容。

工作者類型	與公司的契約關係	工作者總數
業務客戶維護	委託契約	1
保全人員	承攬契約	2

員工聘用

本公司的高階管理階層為經理級以上職位的人員，高階管理階層負責制定公司策略、管理重要決策並監督業務運營。目前本公司的高階主管均為台灣居民，管理團隊是由當地專業人士擔任，具備相應的專業知識和經驗，體現了本公司對當地人才的重視，並希望在地化管理能夠更好地了解和滿足當地市場需求，並與當地社區建立更緊密的聯繫。

為強化與地方的和諧關係並使員工工作之穩定性最大化，本公司於徵聘人員時，多以台灣地區居民為主。其中，本公司擔任經理級以上主管100%為當地居民。近三年員工職別分布如下：

年度		2020年	2021年	2022年	
項目／性別	年齡	人數	人數	人數	
主管人員	男性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	1
		50歲以上	4	3	3
	女性	30歲以下	0	0	0
		30-50歲	1	1	0
		50歲以上	2	1	1
主管人員總計		8	6	5	
非主管人員	男性	30歲以下	7	10	10
		30-50歲	29	27	32
		50歲以上	28	26	25
	女性	30歲以下	7	4	6
		30-50歲	14	19	15
		50歲以上	2	2	3
非主管人員總計		87	88	91	
正職人員總計		95	94	96	

備註：主管人員為經理級以上員工。

新進率

年度	2022年							
性別	男性		女性		男性		女性	
年齡項目	人數	新進率 (%)	人數	新進率 (%)	人數	離職率 (%)	人數	離職率 (%)
30歲以下	10	10.42	9	9.38	8	8.33	7	7.29
30-50歲	22	22.92	10	10.42	19	19.79	13	13.54
51歲以上	7	7.29	2	2.08	8	8.33	1	1.04
合計人數	60				56			
員工總人數	96				96			
總新進/離職率 (%)	62.5				58.33			
說明	1.新進員工人數不扣除中途離職人員。 2.該年齡組男(女)性員工新進率=當年該年齡組新進男(女)性人數/當年末營運據點總人數。 3.總新進員工僱用率=當年新進人數/當年末營運據點總人數。				1.界定公司離職的員工的類別(如:辭職、免職、退職、退休或因工殉職等)。 2.該年齡組男(女)性員工離職率=當年該年齡組離職男(女)性人數/當年末營運據點總人數。 3.總離職員工僱用率=當年離職人數/當年末營運據點總人數。			

5.2 員工發展與訓練

404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數
404-2	提升員工職能及過渡協助方案
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

員工發展與公司關係密不可分，公司致力於營造持續且多元的學習環境。現已為員工建立有效之職涯能力發展計劃，包括新人訓練、管理職能訓練、專業訓練、外部訓練及各項在職教育訓練培訓計畫。

訂有「員工教育及訓練作業程序書」，透過訓練、發展制度，及整合內外部資源，強化員工的工作意願與能力，提升員工個人績效，厚實組織人力資源以提高營運績效，達成公司目標。

2022年舉辦新人教育訓練，含基礎訓練及到職引導，包含經營理念、福利措施、薪資制度等，並對專業性/職能別實施技術及專業訓練，以提升員工工作技能。並舉辦一系列企業永續發展目標(ESG)課程，共40人次，總訓練時數達120小時課程。

項目/類別	管理職		非管理職		直接人員		間接人員	
單位/性別	男	女	男	女	男	女	男	女

受訓 總人數	人數	10	7	44	18	39	4	15	21
受訓 總時數	小時	82.5	38	170	106	136	14	116.5	130
平均 受訓 總時數	小時/人	8.25	5.43	3.86	5.89	3.49	3.5	7.77	6.19
受訓 費用	元	21,300	0	31,080	13,900	22,680	7,300	29,700	6,600
備註： 1. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 營運據點總人數。 2. (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 營運據點總人數。									

公平績效管理制度

本公司員工紅利考量其年度績效考核情形，分配予全體同仁，以激勵所有同仁共同為本公司目標努力。員工紅利則係依本公司章程規定，當年度獲利不低於1%計算之。

項目	管理職	非管理職	直接人員	間接人員
接受考核的男性員工比例	100	100	100	100
接受考核的女性員工比例	100	100	100	100

5.3 員工薪酬福利

2-21	年度總薪酬比率
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利
401-3	育嬰假
402-1	關於營運變化的最短預告期
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率

員工薪酬

本公司男性及女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例如下表：

國家/地區	男性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例	女性基層人員標準薪資與當地最低薪資的比例
台灣	1.5	1.2

國家/地區	公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工(不包括該薪酬最高個人)年度總薪酬之中位數的比率
-------	---

台灣	8.18
備註： 1. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。 2. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。 3. 年度中位數個人年薪增加百分比為負數。	

截至報導期間年底，女性對男性的薪資報酬比率如下表所示：

各職別薪酬比例	人數		總年薪(新台幣元)		薪酬比	
	女	男	女	男	女	男
管理職	4	6	1,298,465	5,524,153	0.35	1
非管理職	39	96	9,654,724	28,774,559	0.83	1
直接人員	5	68	1,943,043	21,124,111	1.25	1
間接人員	38	34	9,010,146	13,174,601	0.61	1
備註： 1. 女性對男性的薪資報酬比率(年薪比率)：為「該類別女性平均年薪/該類別男性平均年薪」。 2. 若女性與男性基本薪資比例差異較大，管理職含總經理為男性，故男生金額偏高；間接含總經理男性，故男性金額偏高。						

員工退休制度及實施情形

根據《勞動基準法》和《勞工退休金條例》，本公司按照規定處理員工退休事宜。根據《勞工退休金條例》，本公司每月提撥不低於員工月工資的6%作為勞工退休金，並存入員工在勞動部設立的勞工退休金個人專戶。

育嬰留停執行情形

本公司育嬰假資訊，如下表所示：

年度	2022年			
	性別/合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	0	0	0	0
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	2	2	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	2	2	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	1	1	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	0	0	0	0
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	0	0	0	0
當年度育嬰留停復職率%(D/C)	-	50	50	50
當年度育嬰留停留任率%(F/E)	-	-	-	-
備註： 1. 應復職人數 = 育嬰留職停薪預計於該年度復職人數。 2. 2022年留任人數 = 2021年實際復職人員且2022年12月31日仍在職人數。 3. 符合育嬰留停申請資格人數 = 2022年有實際申請產假及陪產假之人數。				

員工完善福利

本公司推動各項職工福利措施，以期妥善照顧員工，讓員工在發揮專業、達成工作目標的同時，無後顧之憂。

1. 公司提供之福利措施：勞健保、年終考核獎金及員工酬勞、員工團體保險、健康檢查、旅遊平安險、急難救助金、子女教育津貼等。
2. 職工福利委員會提供之福利措施：生日禮金、佳節禮金(中秋、端午、勞動節)、結婚禮金、生育禮金、喪事補助金、傷病慰問、員工旅遊、員工聚餐補助、員工家庭日。

職工福利委員會提供之福利措施	
	<p>家庭日： 歡樂家庭日活動，讓員工能帶著家人孩子休閒放鬆。</p>
	<p>員工旅遊： 歡迎攜家帶眷的員工旅遊，讓平時共事的同事們，以輕鬆自在的方式一起同樂。</p>
	<p>春酒音樂會： 新年過後，舉辦春酒活動慰勞員工往年辛苦，並邀樂團精彩演出。</p>

營運變更之最少公告期限

本公司營運正常，未來3年內無重大裁員或變革的計畫。

為確實保障員工工作權益，本公司遵守勞動基準法相關法令規定，若公司發生重大營運變化、或要終止與員工之勞雇關係，與員工之勞動契約皆依政府規定終止，其預告期間依下列各款之規定：

1. 繼續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之。
2. 繼續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之。
3. 繼續工作3年以上者，於30日前預告之。

勞動人權

本公司致力於公平對待每位員工，杜絕一切歧視行為。且依照勞動基準法、勞工保險條例、全民健康保險法、勞工退休金條例、職業安全衛生法、就業服務法等，保障員工的勞動基本權益。

此外，亦定期審視最新法規規範，透過申訴管道的建立，提供員工安全、平等、自由的工作環境。本公司所制定的管理辦法和措施中，明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件。在報導期間內，未發生以上任何事件。

5.4 員工照護與關懷

403-1	職業安全衛生管理系統
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查
403-3	職業健康服務
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練
403-6	工作者健康促進
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者
403-9	職業傷害
403-10	職業病
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商
410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練

本公司目前未建置ISO 45001職業安全衛生管理系統，亦無成立職業安全衛生委員會，但依照勞工安全衛生法訂定「安全衛生工作守則」，定期及不定期實施安檢，確保員工的安全和健康。在職安管理上我們還有以下措施：

1. 工作場所潛在的風險：採取預防措施，包括安裝防護設施、提供適當的個人防護裝備、制定安全程序和標準等，以消除或減少這些潛在危險。
2. 培訓和教育：員工接受相關的安全培訓和教育，以了解工作場所的安全標準和程序，並學習如何避免事故和傷害。
3. 安全標誌和標示：工作場所應標示出危險區域、緊急出口、應急設備等重要位置，以提醒員工注意安全和遵守相應的安全程序。

本公司全體員工及非本公司之員工(如，承攬商之員工)皆受內部職業安全衛生管理程序規範，以維護廠內工作安全。

危害鑑別流程

本公司除基本職安教育訓練外，亦對員工進行人權相關的教育訓練。員工在執行工作時，如果面臨立即性危害，擁有權利自行停止或離開工作場所。在發生事故時，相關部門應該提出事件說明與改善單，以紀錄事故的細節和提出相應的改善措施。以下是公司在工作安全及健康疑慮方面的具體流程：

1. 通報管道和流程：員工對工作安全及健康有疑慮時，可以透過以下通報管道和流程進行通報。
 - a. 向該部門主管、公司人力資源部人員、行政部主管口頭告知。
 - b. 透過Line、信箱、電話等方式提出書面通報。
 - c. 為了保護執行上述行為的員工，通報可以採取不記名方式，確保匿名性，使員工可以安全地提出疑慮，不必擔心身份曝露。
2. 公司文化支持和保護員工：公司建立支持和保護員工的文化，確保他們不會受到處分或報復。
3. 處理員工提出的安全疑慮：公司將積極回應並處理員工提出的安全疑慮，以確保工作場所的安全和健康，包括進行調查、評估風險、制定相應的改善計劃並監督其執行情況。
4. 追蹤改善措施：公司將定期追蹤改善措施的執行情況，以確保在未來不再發生同樣的意外事故。這可能包括定期檢查和評估工作場所安全措施的有效性，並進行必要的調整和改進。

透過以上流程和措施，本公司致力於確保員工能夠在安全和健康的工作環境中工作，並積極回應和解決工作安全疑慮，以維護全體員工的福祉。

教育訓練

對於新進的工務人員，進行為期6小時的一般安全教育訓練課程。這個課程旨在提供必要的安全知識和技能，以確保他們能夠在工作中遵守安全規範並保護自己和他人的安全。此外，公司規定工務人員每3年需要進行一次回訓，以更新他們的安全知識並複習相關程序和要求。

根據各個工作場所的需求，公司會加強提供特定的安全資訊，以應對該工作場所獨特的安全風險和挑戰。這樣的培訓和資訊提供確保了工務人員對於職業安全的認知和實踐，從而維護工作場所的安全環境。

對於新進的工務人員，本公司將進行為期6小時的一般安全教育訓練課程。藉由安全教育訓練課程，提供必要的安全知識和技能，以確保員工他們能夠在工作中遵守安全規範並保護自己和他人的安全。此外，亦規定工務人員每3年回訓，以確保安全。

公司所屬同仁應接受職業安全衛生相關教育訓練，報導期間訓練統計如下：

職業安全衛生訓練的項目統計		
訓練項目名稱	受訓時數	受訓人數
一般安全衛生教育訓練	45	11
移動式起重機回訓	12	4
危物運送回訓	42	3
吊掛作業	3	1
備註：		
<ol style="list-style-type: none"> 1. 包含本公司員工、工作/工作場所受組織所管控之非本公司員工。 2. 工作/工作場所受組織所管控之非本公司員工包含：保全、清潔人員、施工人員...等承攬商與外包商等。 3. 職業安全衛生相關教育訓練包含：一般性的訓練或針對特定職業危害、危險狀況的訓練。 4. 一般安全衛生教育訓練包含：職業安全衛生管理人員和一般安全衛生。 		

健康促進與管理

公司為確保每位員工的健康與安全，針對職業健康危害的辨識、消除或降低風險，採取了以下措施：

安全教育訓練

提供員工必要的知識和技能，以識別和應對職業健康危害。

公司提供安全防護具

如安全帽、安全鞋、護目鏡等，以保護員工免受潛在危害的影響。

健康促進

公司定期邀請護理人員與醫師進行健康訪廠，提供健康諮詢和監測，確保員工的職業健康得到關注。每個月廠護人員會提供2個小時的臨場服務，每人約諮詢15至20分鐘，以解答員工對身心健康的疑問和提供相應建議。

健康檢查

公司要求全員工每年接受一次健康檢查，以早期發現和預防可能的職業健康問題。

員工健康檢查項目與人數統計總表

<p>檢查項目</p>	<p>【一般健康檢查】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 體格檢查 ● 尿液檢查 ● 血液常規檢查 ● 肝功能檢查 ● 腎功能檢查 ● 新陳代謝檢查 ● 血脂肪檢查 ● X光拍攝、危險因子、痛風篩檢 ● 超音波檢查 <p>【特殊作業健康檢查】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 噪音作業 ● 粉塵作業 ● 心電圖
<p>檢查人數(人)</p>	<p>50</p>



健康檢查



健康檢查



健康檢查



健康檢查

職業災害統計

本公司提供良好的工作環境與必要的安全設施，以確保所有工作者的福祉和健康，我們將繼續致力於維護職業安全和健康。本公司的非員工工作者2022年沒有發生任何職業病或工傷。

員工職業傷害統計表		
類別	項目	2022年
總工時	女性總經歷工時	6,218
	男性總經歷工時	16,784
	總經歷工時	23,002
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數(排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0
可記錄之職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	0
	男性總計職業傷害人(次)數	3
	總計職業傷害人(次)數	3

職業傷害所造成的死亡比率%	0
嚴重的職業傷害比率%	0
可記錄的職業傷害比率%	178.74
備註：	
<ol style="list-style-type: none"> 1. 職業傷害所造成的死亡比率 = (職業傷害所造成的死亡人數/工作小時)*1,000,000。 2. 嚴重的職業傷害比率 = [嚴重的職業傷害數(排除死亡人數)/工作小時]*1,000,000。 3. 可記錄的職業傷害比率 = [可記錄的職業傷害數(含死亡人數、嚴重職業傷害人數)/工作小時]*1,000,000。 4. 嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害。 5. 可記錄的職業傷害不包含上下班通勤所造成的職業傷害。 	

本公司將戮力持續改進相關政策和流程，以提供安全、健康、公平和尊重的工作環境。

承攬商管理

選擇供應商和承攬商時，本公司合約中規定供應商和承攬商必須遵守職業安全衛生要求，透過提供定期監督供應商和承攬商，確保公司的業務運營安全。

本公司的保全人員為外包廠商提供，並有相應的作業規範與工作事項以確保工作的順利進行。這些規範包括但不限於：保全人員需進行刷卡記錄上下班時間、指揮、引導和登載管制進出場車輛、來賓和訪客接待、政府機關人員接待、記錄進出場車號和時間、管理人員外出管制等。以上作業規範與工作事項旨在確保場區保全人員的安全及人權權益。

5.5 社會關懷活動

203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊
203-2	顯著的間接經濟衝擊
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動

企業取之社會，用於社會，本公司亦在企業發展同時戮力於社會公益回饋。本公司每月固定捐款給各種弱勢機構，例如家扶中心、啟能庇護中心等，以下為本公司於2022年所捐贈之對象：

公益團體名稱	金額(新台幣元)
南台南家扶中心	22,000
台南老吾老養護中心	22,000
台中天主教會-NCP專戶	22,000
瑞復益智中心	22,000
鴻佳啟能庇護中心	18,000
高雄市小天使家園	14,000
台南市消防之友會	20,000
總計	140,000

群運環保深耕永續教育 協辦扣合SDGs的「小南人市集」

聯合國提出的永續發展目標SDGs，不只是現行社會可以遵循的方向，也是未來永續世代的生活指南。群運環保積極關注永續議題，且2024年亦為台南400年，城市的永續也是未來發展目標之一。

群運環保參與由台南企業文化藝術基金會主辦之「好南人永續城市行動Tainan Re-Action」，並於2022年10月29、30日，於葉石濤無菸廣場舉行小南人市集。

小南人市集由24位永續職人長期帶領三、四年級的小朋友們，並於市集中販售扣合SDGs指標的永續商品，透過推廣永續教育，實踐永續參與。





小南人市集



小南人市集

附錄

附錄一：GRI永續性報導準則(GRI準則)對照表

使用聲明	群運環保已參考GRI準則報導[2022/01/01~2022/12/31]期間內, GRI內容索引表中引述的資訊。
GRI 1使用	GRI 1:基礎 2021
適用GRI行業準則	n/a

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
1. 組織及報導實務					
GRI 2一般揭露 2021	2-1	組織詳細資訊	2.1 群運環保簡介	15	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	5	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	4	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	5	
2. 活動與工作者					
GRI 2一般揭露 2021	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 群運環保簡介	17	
	2-7	員工	5.1 員工概況	41	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	41	
3. 治理					
GRI 2一般揭露 2021	2-9	治理結構及組成	2.2 公司治理	19	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司治理	18	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司治理	19	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會	7	
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	7	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	7	
	2-15	利益衝突	2.2 公司治理	20	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.2 公司治理	21	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司治理	24	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司治理	24	
	2-19	薪酬政策	2.2 公司治理	21	
	2-20	薪酬決定流程	2.2 公司治理	22	
2-21	年度總薪酬比率	5.3 員工薪酬福利	45		
4. 策略、政策與實務					
GRI 2一般揭露 2021	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3	
	2-23	政策承諾	2.4 遵守法規	28	
	2-24	納入政策承諾	2.4 遵守法規	28	
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.4 遵守法規	28	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4 遵守法規	27	
	2-27	法規遵循	2.4 遵守法規	28	
	2-28	公協會的會員資格	2.1 群運環保簡介	17	
5. 利害關係人議合					
GRI 2一般揭露 2021	2-29	利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通	7	
	2-30	團體協約	-	-	不適用, 因本公司無團體協約及工會。
特定主題準則: 200系列(經濟的主題)					
市場地位					

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 202 市場地位主題揭露2016	202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5.1 員工概況	45	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1 員工概況	42	
間接經濟衝擊					
GRI 203 間接經濟衝擊主題揭露 2016	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.5 社會關懷活動	53	
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.5 社會關懷活動	53	
採購實務					
GRI 204 採購實務主題揭露2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應商管理	32	
反貪腐					
GRI 205 反貪腐主題揭露2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	-	-	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	-	-	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	-	-	
反競爭行為					
GRI 206 反競爭行為主題揭露 2016	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4 遵守法規	27	
稅務					
GRI 207 稅務主題管理揭露 2019	207-1	稅務方針	2.3 營運績效	27	
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.3 營運績效	27	
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.3 營運績效	27	
GRI 207 稅務主題揭露2019	207-4	國別報告	-	-	
特定主題準則: 300系列(環境的主題)					
物料					
GRI 301 物料主題揭露2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 物料與廢棄物管理	35	
	301-2	使用回收再利用的物料	4.1 物料與廢棄物管理	35	
	301-3	回收產品及其包材	4.1 物料與廢棄物管理	35	
能源					
GRI 302 能源主題揭露2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	36	
	302-2	組織外部的能源消耗量	-	-	
	302-3	能源密集度	4.2 能源管理	36	
	302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	36	
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2 能源管理	36	
水與放流水					
GRI 303 水與放流水主題管理揭露 2018	303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	38	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	39	
GRI 303 水與放流水主題揭露 2018	303-3	取水量	4.4 水資源管理	38	
	303-4	排水量	4.4 水資源管理	38	
	303-5	耗水量	4.4 水資源管理	38	
生物多樣性					
GRI 304 生物多樣性主題揭露 2016	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	-	
	304-2	活動、產品及服務, 對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	-	
	304-3	受保護或復育的棲息地	-	-	
	304-4	受營運影響的棲息地中, 已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	-	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
排放					
GRI 305 排放主題揭露2016	305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	37	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	37	
	305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體排放管理	37	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3 溫室氣體排放管理	37	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3 溫室氣體排放管理	37	
	305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	—	-	不適用, 因本公司未使用破壞臭氧層物質。
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它顯著的氣體排放	—	-	不適用, 因本公司未有排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)等氣體。
廢棄物					
GRI 306 廢棄物主題管理揭露 2020	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.1 物料與廢棄物管理	36	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1 物料與廢棄物管理	36	
GRI 306 廢棄物主題揭露2020	306-3	廢棄物的產生	4.1 物料與廢棄物管理	36	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.1 物料與廢棄物管理	36	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.1 物料與廢棄物管理	36	
GRI 306 廢汙水和廢棄物主題揭露 2016	306-3	嚴重洩漏	—	-	不適用, 因本公司2022年未發生任何嚴重廢水洩漏。
供應商環境評估					
GRI 308 供應商環境評估主題揭露 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	—		
	308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1 供應商管理	32	
特定主題準則: 400系列(社會的主題)					
勞雇關係					
GRI 401 勞雇關係主題揭露2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	43	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工薪酬福利	46	
	401-3	育嬰假	5.3 員工薪酬福利	45	
勞/資關係					
GRI 402 勞/資關係主題揭露2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.3 員工薪酬福利	47	
職業安全衛生					
GRI 403 職業安全衛生 主題管理揭露2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 員工照護與關懷	48	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 員工照護與關懷	48	
	403-3	職業健康服務	5.4 員工照護與關懷	51	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 員工照護與關懷	48	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 員工照護與關懷	50	
	403-6	工作者健康促進	5.4 員工照護與關懷	51	
	403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 員工照護與關懷	53	
GRI 403 職業安全衛生主題揭露 2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 員工照護與關懷	49	
	403-9	職業傷害	5.4 員工照護與關懷	51	
	403-10	職業病	5.4 員工照護與關懷	51	
訓練與教育					
GRI 404	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工發展與訓練	43	

GRI準則類別/主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
訓練與教育主題揭露 2016	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 員工發展與訓練	43	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 員工發展與訓練	44	
員工多元化與平等機會					
GRI 405 員工多元化與平等機會 主題揭露2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.3 員工薪酬福利	41	
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 員工薪酬福利	45	
不歧視					
GRI 406 不歧視主題揭露2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.4 員工照護與關懷	47	
童工					
GRI 408 童工主題揭露2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.4 員工照護與關懷	47	
強迫或強制勞動					
GRI 409 強迫或強制勞動主題揭露 2016	409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.4 員工照護與關懷	47	
保全實務					
GRI 410 保全實務主題揭露2016	410-1	保全人員接受人權政策或程序之訓練	5.4 員工照護與關懷	52	
原住民權利					
GRI 411 原住民權利主題揭露 2016	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	-	-	
當地社區					
GRI 413 當地社區主題揭露2016	413-1	經當地社區議會、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5-1社會關懷活動	53	
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5-1社會關懷活動	53	
供應商社會評估					
GRI 414 供應商社會評估主題揭露 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	3.1 供應商管理	32	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1 供應商管理	32	
公共政策					
GRI 415 公共政策主題揭露2016	415-1	政治捐獻	-	-	
顧客健康與安全					
GRI 416 顧客健康與安全主題揭露 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 客戶的健康與安全	33	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	
行銷與標示					
GRI 417 行銷與標示主題揭露 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	-	-	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	-	-	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	-	-	
客戶隱私					
GRI 418 客戶隱私主題揭露2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.2 客戶的健康與安全	33	

重大主題揭露

GRI 編號	議題	行業準則編號	編號	GRI準則揭露內容	對應章節	頁碼	省略/備註
GRI 3:重大主題 2021	管理方針	n/a	3-1	決定重大主題的流程	1.3 重大主題分析及鑑別	9	
GRI 3:重大主題2021	管理方針		3-2	重大主題列表	1.3 重大主題分析及鑑別	12	
重大主題:經濟績效							
GRI 201:重大主題 2016	經濟績效	n/a	3-3	重大主題管理	二、企業誠信管理與經營	14	
GRI 201	經濟績效 GRI 201 主題揭露 2016		201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 營運績效	26	
			201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.5 氣候變遷調適辦法	39	
			201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.3 員工薪酬福利	45	
			201-4	取自政府之財務援助	2.3 營運績效	26	
重大主題:廢棄物							
GRI 306:重大主題 2020	廢棄物	n/a	3-3	重大主題管理	四、環境保護管理	34	
GRI 306	廢棄物 GRI 306 主題管理 揭露2020		306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.1 物料與廢棄物管理	37	
			306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.1 物料與廢棄物管理	37	
			306-3	廢棄物的產生	4.1 物料與廢棄物管理	37	
			306-4	廢棄物的處置移轉	4.1 物料與廢棄物管理	37	
			306-5	廢棄物的直接處置	4.1 物料與廢棄物管理	37	
	廢汙水和廢棄物 GRI 306 主題揭露 2016		306-3	嚴重洩漏	4.1 物料與廢棄物管理	-	不適用, 因本公司2022年未發生任何嚴重廢水洩漏。
重大主題:能源							
GRI 302 重大主題 2016	能源	n/a	3-3	重大主題管理	四、環境保護管理	34	
GRI 302	能源 GRI 302 主題揭露 2016		302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 能源管理	37	
			302-2	組織外部的能源消耗量	4.2 能源管理	-	
			302-3	能源密集度	4.2 能源管理	37	
			302-4	減少能源消耗	4.2 能源管理	38	
			302-5	降低產品和服務的能源需求	4.2 能源管理	38	
重大主題:水與放流水							
GRI 303 重大主題 2018	水與放流水	n/a	3-3	重大主題管理	四、環境保護管理	35	
GRI 303	水與放流水 GRI 303 主題管理 揭露 2018		303-1	共享水資源之相互影響	4.3 水資源管理	38	
			303-2	與排水相關衝擊的管理	4.3 水資源管理	39	

GRI 303	水與放流水		303-3	取水量	4.3 水資源管理	38	
	GRI 303 主題揭露 2018		303-4	排水量	4.3 水資源管理	38	
			303-5	耗水量	4.3 水資源管理	38	
重大主題: 排放							
GRI 305: 重大主題 2016	排放	n/a	3-3	重大主題管理	四、環境保護管理	34	
GRI 305	排放 GRI 305 主題揭露 2016		305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	37	
			305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	37	
			305-3	其它間接(範疇三)溫室氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	37	
			305-4	溫室氣體排放強度	4.4 溫室氣體排放管理	37	
			305-5	溫室氣體排放減量	4.4 溫室氣體排放管理	37	
			305-6	臭氧層破壞物質(ODS)的排放	4.4 溫室氣體排放管理	-	不適用, 因本公司未使用破壞臭氧層物質。
			305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它顯著的氣體排放	4.4 溫室氣體排放管理	-	不適用, 因本公司未有排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)等氣體。
重大主題: 職業安全衛生							
GRI 403: 重大主題 2018	職業安全衛生	n/a	3-3	重大主題管理	五、幸福職場	41	
GRI 403	職業安全衛生 GRI 403 主題管理揭露2018		403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 員工照護與關懷	48	
			403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 員工照護與關懷	48	
			403-3	職業健康服務	5.4 員工照護與關懷	51	
			403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 員工照護與關懷	48	
			403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 員工照護與關懷	50	
			403-6	工作者健康促進	5.4 員工照護與關懷	51	
			403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4 員工照護與關懷	53	
			403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 員工照護與關懷	49	
			403-9	職業傷害	5.4 員工照護與關懷	51	
	職業安全衛生 GRI 403 主題揭露 2018	403-10	職業病	5.4 員工照護與關懷	51		
重大主題: 訓練與教育							
GRI 404: 重大主題 2016	訓練與教育	n/a	3-3	重大主題管理	五、幸福職場	41	
GRI 404	訓練與教育 GRI 404		404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2 員工發展與訓練	43	
			404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2 員工發展與訓練	43	

	主題揭露 2016		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2 員工發展與訓練	44	
重大主題: 勞雇關係							
GRI 401: 重大主題 2016	勞雇關係	n/a	3-3	重大主題管理	五、幸福職場	41	
GRI 401	勞雇關係 GRI 401 主題揭露 2016		401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工概況	43	
			401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.3 員工薪酬福利	46	
			401-3	育嬰假	5.3 員工薪酬福利	45	

附錄二：永續會計準則SASB對照表

產業別：Waste Management

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照	頁碼
溫室氣體	IF-WM-1 10a.1	在排放限制規範與排放報告規範下： 範疇一排放量、範疇一排放占比	定量的(量化)	4.3 溫室氣體排放管理	37
	IF-WM-1 10a.2	1.產生的掩埋沼氣 2.沼氣燃燒百分 3. 沼氣作為能源使用的百分比	定量的(量化)	本公司不適用	-
	IF-WM-1 10a.3	針對範疇一、生命週期排放、減排目標的長、短期策略或管理規劃，以及相關目標的績效分析	討論和分析	-	-
車輛燃料管理	IF-WM-1 10b.1	1.燃料總消耗量 2.天然氣消耗百分比 3.可再生能源消耗百分比	定量的(量化)	4.2 能源管理	37
	IF-WM-1 10b.2	使用替代燃料車量的百分比	定量的(量化)	-	-
空氣品質	IF-WM-1 20a.1	空氣排放以下汙染物： 1.NOx(排除N2O)排放量 2.SOx排放量 3.VOCs排放量 4.HAPs排放量	定量的(量化)	未排放	-
	IF-WM-1 20a.2	位於或者鄰近人口密集區域的廠區數量	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-1 20a.3	與空氣排放有關的違規事件數量	定量的(量化)	2.4 遵守法規	28
滲濾液的管理 及有害物質排 放	IF-WM-1 50a.1	1.毒物排放清單(TRI) 相關物質的釋放量 2.其排放至水中的百分比	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-1 50a.2	針對掩埋釋出物質的改善措施件數	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-1 50a.3	與環境衝擊相關的違規件數	定量的(量化)	-	-
勞工待遇	IF-WM-3 10a.1	受到團體協約保障的勞動力百分比	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-3 10a.2	1.停工人數; 閒置天數	定量的(量化)	-	-
員工的健康與 安全	IF-WM-3 20a.1	1.可記錄事件率 2.死亡率 3.虛驚事件頻率	定量的(量化)	5.4 員工照護與關懷	51
	IF-WM-3 20a.2	安全管理系統的基本百分比： 1.不安全駕駛	定量的(量化)	-	-

		2.工時合規性 3.駕駛員適應性 4.管制物質/飲酒 5.車輛保養 6.有害物質合規性			
	IF-WM-3 20a.3	道路交通事故數量	定量的(量化)	5.4 員工照護與關懷	51
資源回收	IF-WM-4 20a.1	1.廢棄物焚化重量 2.有害廢棄物焚化百分比 3.焚化(含能源回收)百分比	定量的(量化)	4.1 物料與廢棄物管理	36
	IF-WM-4 20a.2	依客戶類型區分: 1.接受回收的客戶百分比 2.接受堆肥服務的客戶百分比	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-4 20a.3	1.資源回收的總量 2.堆肥的總量 3.廢棄物轉化成能源的總量	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-4 20a.4	1.收集電子廢棄物的總數量 2.電子廢物回收的百分比	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-0 00.A	各類別客戶數: 1.市立 2.商業 3.工業 4.住宅 5.其他	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-0 00.B	車隊規模	定量的(量化)	-	-
	IF-WM-0 00.C	以下各類設備數量: 1.垃圾掩埋場 2.垃圾轉運站 3.回收中心 4.堆肥中心 5.焚化爐 6.所有其他設施	定量的(量化)	無對應章節, 以下資訊補充: 1.垃圾掩埋場(0) 2.垃圾轉運站(0) 3.回收中心(0) 4.堆肥中心(0) 5.焚化爐(0) 6.所有其他設施(0)	-
	IF-WM-0 00.D	按客戶類別管理的物料總量: 1.市立 2.商業 3.工業 4.住宅 5.其他	定量的(量化)	-	-

附錄三：上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施	報告內容章節對照	頁碼
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.5 氣候變遷調適辦法	39
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	4.5 氣候變遷調適辦法	39
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.5 氣候變遷調適辦法	39
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.5 氣候變遷調適辦法	39
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	-	-
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	-	-
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	-	-
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	-	-
9. 溫室氣體盤查及確信情形。	不適用	-



 群運環保股份有限公司

聯絡單位：企劃室

聯絡電話：06-2225589

公司網址：<https://www.chyunn.com>