

群運環保
永續報告書





ESG

群運環保永續報告書



CHYUNN ENVIRONMENT
CORPORATION
SUSTAINABILITY REPORT



群運環保股份有限公司
CHYUNN ENVIRONMENT CORPORATION

群運環保 永續報告書

CHYUNN ENVIRONMENT
CORPORATION
SUSTAINABILITY REPORT



Content

目錄

Ch.0

序

永續發展委員會主席的話	004
永續長的話	006
關於本報告書	010
群運環保簡介	014
永續績效與亮點	020



Ch.1

透明永續—— 始於公司治理

1.1	永續承諾	024
1.2	執行架構	025
1.3	ESG管理架構	026
1.4	分析及溝通	028
1.5	重大性分析	032
1.6	2024年群運環保重大主題	034



Ch.2

誠信經營—— 遵法守法的先行者

2.1	誠信經營	042
2.2	杜絕貪腐	045
2.3	公司治理	046
2.4	經營成果	061
2.5	法規遵循	066
2.6	盡職調查	067
2.7	風險管理	068



Ch.3

攜手同贏—— 客戶安心、供應商放心

3.1	攜手同贏	074
3.2	永續供應鏈	076
3.3	可信賴的服務	076
3.4	有保障的資訊安全	077



Ch.4

環境保護—— 許一個清淨美麗的未來



4.1	環境保護	080
4.2	循環再生的產品	085
4.3	廢棄物管理	087
4.4	能源管理	089
4.5	溫室氣體排放管理	092
4.6	水資源管理	094

4.7	創新研發	098
4.8	氣候變遷調適	101

Ch.5

友善職場—— 企業與人才共榮



5.1	友善職場	118
5.2	員工政策	122
5.3	人才招聘	123
5.4	人才培育及發展	125
5.5	個人績效管理與發展	127
5.6	薪酬政策	127

5.7	員工照顧	131
5.8	職業健康與安全	133
5.9	消防與防災	137
5.10	社會影響力	138

Ch.6

附錄



附錄1	GRI永續性報導準則 對照表	142
附錄2	永續會計準則SASB 對照表	149
附錄3	上市上櫃公司氣候相關資訊 對照表	152



永續發展委員會 主席的話

Message from
the Chair
of the Sustainable
Development Committee

GRI 2-22

樹立標竿，攜手邁向產業永續未來

全球正邁向2050淨零排放的目標，而群運環保身為臺灣產業的一份子，當然也不會缺席。

如今，循環經濟與產業永續，已不再是個概念或者口號，而是企業營運過程中所需要負起的社會責任與必然趨勢。

從群運環保這一年來上櫃準備與營運過程中可以發現，從主管機關（如金管會）到產業鏈的上下游夥伴，都越來越要求企業的ESG表現，我想有做外銷的產業客戶們可能更是有感。再加上如今大眾消費型態的改變，臺灣人均垃圾產量逐年升高，以及焚化爐老化所造成的處理效能下降，廢棄物去化問題日益嚴重。我常常在思考，我們還能为環境永續做那些努力？

因此，2024年，群運環保戮力成為南部指標性的廢棄物清運商，我們的業務同仁以廢棄物資源化為目標，積極拓展下游配合處理廠，為我們的客戶提供更多元的廢棄物去化方案。此外，在載具低碳化方面，我們更是達成了兩個臺灣第一。

首先，我們結合CITD低碳轉型補助資源，成功完成了12輛清運車輛的壓縮艙電動化改裝，成為全臺第一家採用電動壓縮艙清運車的民間企業；並且，我們也與車體廠「同均動能」攜手FUSO車廠，共同打造了全臺首輛全電動清運壓縮車，並正式上線清運，為客戶提供低碳清運服務。

我認為，在永續的路上，2024年是群運環保值得驕傲的一年。然而，永續沒有盡頭，群運環保將以「成為客戶可靠的清運夥伴」自我期許，持續與大家攜手共創永續的未來。

永續發展委員會主席暨董事長

李天佑



永續長的話

Message from
the Chief
Sustainability Officer

GRI 2-22

邁開步伐，群運環保穩步推動永續進程

2024年是群運環保正式執行ESG的第三年，身為群運環保的永續長，我在執行ESG的過程中深刻地瞭解到，經營一家企業，創造獲利只是基本要求，更重要的是，如何達到與營運相關的主要利害關係人的多贏局面——唯有如此，才是真正的企業永續經營之道。

而基於過去兩年的ESG永續報告書與溫盤報告書數據，我們更加確實地了解群運環保在整體營運過程中的ESG績效指標與碳排表現，並且也讓我們能夠在數據基礎上，去訂定更明確的企業永續發展目標。

2024年，我們透過ESG重大主題的聚焦，以管理高效化、服務低碳化、廢棄物資源化三大主軸為目標，制定出群運環保的實際永續承諾，邁開步伐，推動群運環保的永續進程。

當中包含，於治理面，持續強化公司治理能效、資安防護，並開發智慧車輛管理系統等，以提升營運管理效率；於社會面，重視人才培育，提升教育訓練品質，並訂定多項員工福利等措施；於環境面，我們積極布局載具電動化、加強能源管理，並持續拓展多元且合法的廢棄物去化管道。

邁入2025年，群運環保上櫃在即，我們也透過優於金管會要求的永續進程，成功強化群運環保的營運體質，期待在可見的未來，群運環保能夠與我們的客戶、股東、員工等重要利害關係人，一起創造企業永續經營的多贏局面。

永續長暨總經理

蔡文達



An aerial photograph of a lush, dense forest. The trees are a vibrant green, and their canopy is thick. A river or stream flows through the lower right portion of the image, its surface reflecting the sky. The overall scene is peaceful and natural.

當環保與創新交織，
永續便與企業共存。

When environmental protection meets innovation,
sustainability and business thrive together.

An aerial photograph of a dense, vibrant green forest. A winding river flows through the lower left portion of the image, reflecting the sky. A light-colored road or path curves through the center of the forest, separating different sections of the woods. The trees are thick and varied in shades of green, suggesting a healthy ecosystem.

環境保護與科技創新，乍看為兩個不同端點。

不過，環境保護的需求，將能刺激科技創新。

創新的科技，則回過頭來，協助企業更省時省力地落實環境保護。

群運環保串聯環境保護與科技創新。

站在兩大領域的中介點，群運不只作為清運行業中，

合法、合規、高標準的先行者，

更戮力藉由創新與突破，在永續領域貢獻一己之力。

關於本報告書

About

This Report

2024年為群運環保股份有限公司的三十二週年。三十多年來，秉持著「專業清運，合法處理」的經營方針，群運環保受到客戶、投資人及各界信賴。與此同時，國內外的永續浪潮與群運環保的事業體息息相關，本公司自主發行永續報告書，以透明揭露本公司的永續策略、實踐方式，以及績效達成狀況。

本報告書參考國際標準編制，包含：全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI)、氣候相關財務揭露建議書 (TCFD Recommendations) 架構、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)。索引詳見附錄。

此外，也透過重大性調查分析，設定群運環保的永續治理方向、接軌國際永續標準，期藉由永續報告書，作為本公司推動ESG內部管理的重要工具，並與利害關係人攜手邁向永續未來。

報告範疇

GRI 2-2、2-3、2-4、2-5

報告期間為2024年01月01日至2024年12月31日。本公司將於2025年08月於ESG報告平臺發布永續報告書中文版本，於2025年12月發布英文版本，內容涵蓋群運環保股份有限公司之臺灣各營運據點。

群運環保合併財務報告之公司

群運環保 揭露之據點	臺南總公司 濱海廠 - 臺南市安南區安明路四段 92、100 號 - 臺南市安南區學南段 1044 地號 - 臺南市安南區城西段 853-32 地號 - 臺南市安南區顯宮段 0066-0000 地號	臺南營運中心 臺南市南區鯤鯓路58號	高雄分公司 - 高雄市小港區桂華街6號 - 高雄科大寮區六合段631地號 - 高雄科大寮區六合段629地號 - 高雄科大寮區六合段1156地號	嘉義營業所 嘉義縣水上鄉三界埔104號之4	企劃辦公室 臺南市中西區文賢路13號1樓
本報告書範疇 未涵蓋之範疇	未有營運事實之據點：臺南安平廠 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				

備註：1. 臺南安平廠僅有營業登記而無營業行為，因此不列入報告書範圍。

2. 因子公司同翔、同貿、翔貿皆為業務初期，且營收量體佔比小於10%，故於本報告書中未涵蓋。

發行狀況

- 資訊重編：本公司在報告期間內發生營運邊界改變，2024年新增臺南營運中心，2024年報告書將依據此事實編撰。而因統計方式調整與修正，部分過往年度指標，包含員工薪酬中位數比例、員工福利金額、新進與離職率、各職別男女薪酬比例，亦依據 GRI 2-4 規範進行資訊重編，並已於各章節備註說明。
- 上一發行版本：2024年9月發行。
- 本報告書發行時間：2025年8月。
- 下一發行版本：2026年8月。

01

規劃

排定專案進程

永續發展小組

- 起始會議
- 確立年度永續政策
- 永續教育訓練

審核年度排程

永續發展委員會

- 2023年永續發展年會

02

鑑別

利害關係人

- 根據行業指標及營運實況，鑑別利害關係人，即報告書需回應者，並藉由問卷調查，了解其關注議題，作為重大主題之鑑別參考。

雙重重大性評比

- 藉由高階主管問卷評分，進行雙重重大性評比，選定重大主題。

03

訪談及編撰

永續訪談

- 根據GRI指標及選定之重大主題，訪談永續發展委員會主席、永續長、權責單位。

資料蒐集

- 根據GRI指標及選定之重大主題，請權責單位提供資料。

報告書編撰

- 根據權責單位之訪談資訊及回填資料，參考GRI指標，編撰為本永續報告書。

04

審查

↓ 權責單位主管

- 確認組織永續作為與執行績效
- 審核資料正確性

↓ 總經理以上主管

- 核定資料與數據

↓ 永續發展委員會委員

- 確認組織永續作為與執行績效
- 審核資料正確性

↓ 每兩年獨立機構查證

- 第三方進行書面預審與現場審查
- 提出查核改善事項

↓ 永續發展委員會主席

- 審閱與定稿

↓ 董事會

- 督導與核定

05

溝通

外部溝通管道

- 櫃買中心上傳
- 群運環保官網/永續專區
- 群運環保官方LINE/FB

內部溝通管道

- 永續發展委員會
- 2025年Q4季會成果報告

獨立第三方查證

群運環保永續報告書採每兩年查驗證一次之方式辦理，因2024年（2023年永續報告書）已完成第三方查驗證，故2025年（2024年永續報告書）不安排永續報告書查驗證。

2025年度僅安排溫室氣體盤查報告書之第三方查驗證。



- 《2024年群運環保溫室氣體盤查報告書》第三方查證意見書

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-永續發展小組）| 電話：06-2965599

地址：臺南市南區鯤鯓路58號 | E-mail: service@chyunn.com.tw | 群運環保官網「永續發展專區」

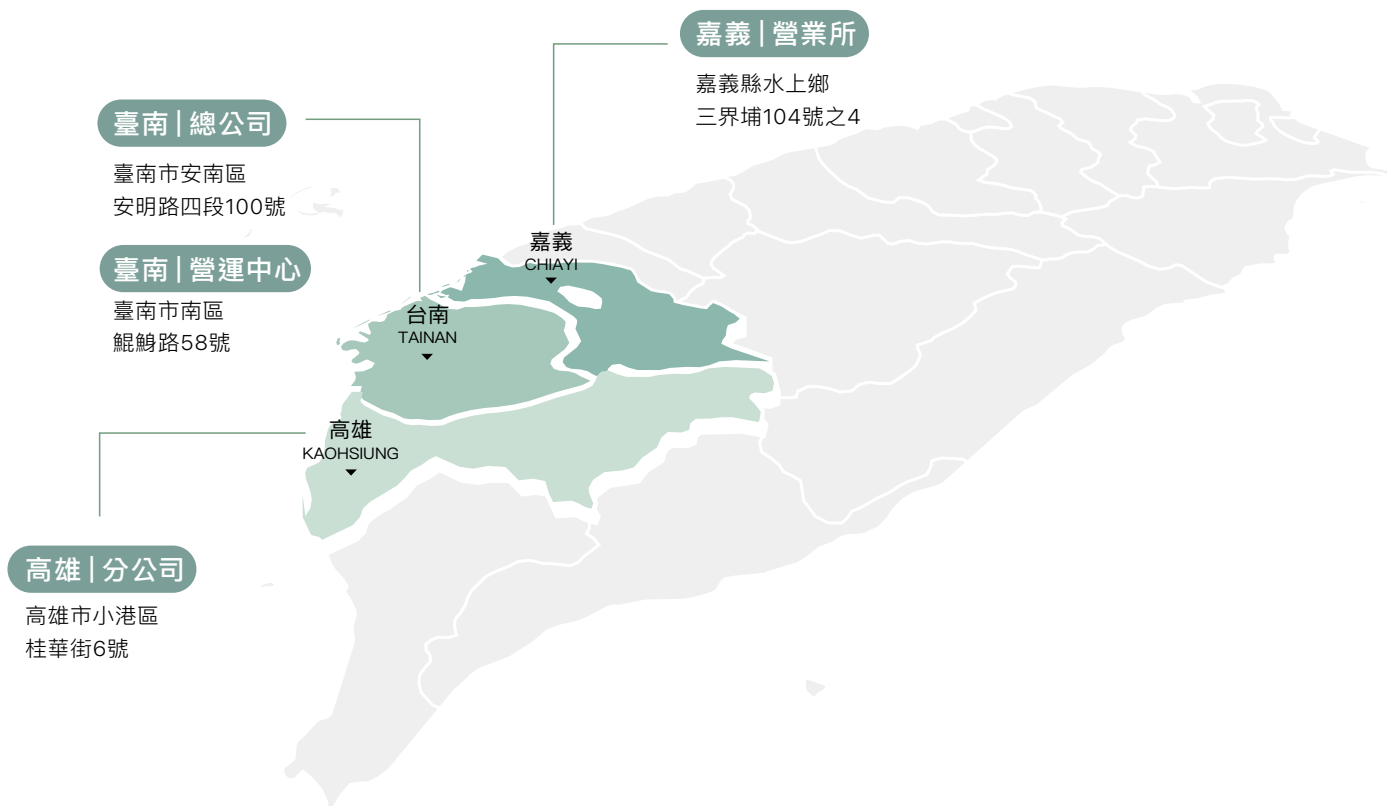
群運環保簡介

Company Overview

2024年，是群運環保創立的第三十二週年，也是加緊腳步準備上櫃的一年。

隨著氣候極端事件頻仍、廢棄物問題有感，從國際乃至臺灣，皆更加注重產業永續的落實情形。以專業清運服務起家的群運環保，經營首重誠信，妥善清運廢棄物，確保廢棄物去到應去的地方，有效維護我們的環境。

也因為三十多年來的堅持與自律，群運環保深受客戶信賴。面對法規及客戶要求日益嚴謹，本公司以開放心態、創新作法迎接挑戰，並在自我提升之下，年年創下營收增長紀錄。



群運環保以開心態、創新作法迎接挑戰；
圖為2024年落成的群運環保新廠（營運中心）。

高品質的專業服務

GRI 2-1、2-6

在環境意識抬頭的今日，事業單位所產生的廢棄物之去向，愈發受到各界重視，因這不僅攸關事業體的營運風險，更可能造成環境乃至於社會的衝擊，因此，群運環保所提供的專業、合法的廢棄物清運及土石方資源處理再利用之服務，在實踐環境保護同時，更為客戶、環境、投資人創造價值。

群運環保是政府許可的甲級廢棄物清除公司，以科技化流程，符合高規客戶的要求，成為各科技大廠與連鎖品牌信賴的服務提供者。而今年，我們更是在載具電動化上有卓越的表現，除了完成12輛電動壓縮艙清運車投入清運服務，成為民間第一家採用電動壓縮艙之清運廠商，更是全臺第一家採用全電動清運車之廠商。本公司以積極的作為實踐永續，期能為客戶提供更加低碳的服務。

而隨著都市發展，建案林立的同時，群運環保的土石方資源回收與再利用技術，將廢棄物轉化為再利用資源，以自身技術實踐循環永續。

群運主要業務

Ch.0

序
Preface

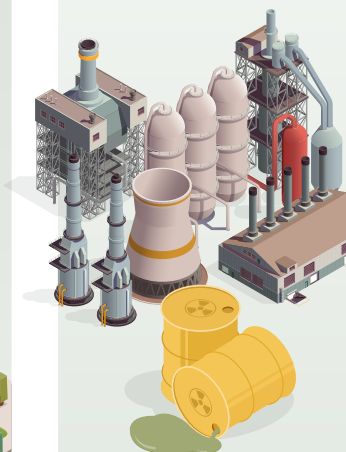
一般事業廢棄物清運

01



有害事業廢棄物清運

02



堆置處理場

06



資源回收

03



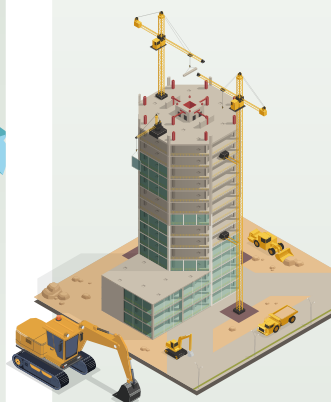
機台報廢

07



建築廢棄物清運

04



水車業務

08



土石方資源

05

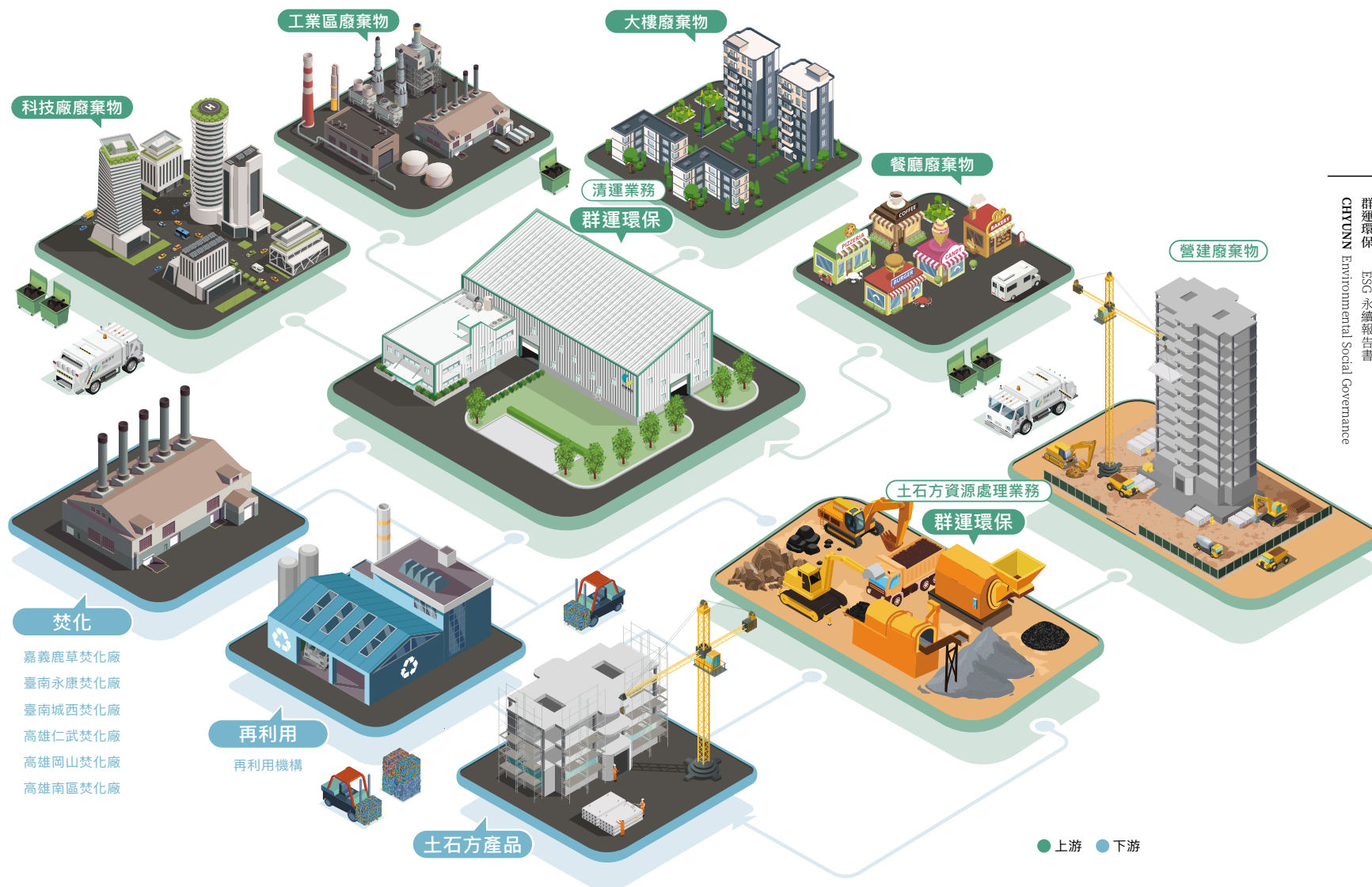


環保業務諮詢顧問

09



群運環保價值鏈



公司基本資料

公司名稱	成立日期	公司類型	股票代號	實收資本額 (元)	董事長	總經理
群運環保股份有限公司	1992年10月7日	興櫃	6911	220,000,000	李天佑	蔡文鏈

群運環保主要服務項目

產品或服務項目	服務區域	客戶類型	數量	單位
營建混合物收受量	臺灣南部	大/中/小型企業均有	9,753.16	噸 / 年
營建剩餘土石方收受量	臺灣南部	大/中/小型企業均有	326,211.2	立方米 / 年
土方販賣量	臺灣南部	大/中/小型企業均有	322,237.20	立方米 / 年
廢棄物清運服務	臺灣南部	大/中/小型企業均有	36,577.00	噸 / 年

群運環保大事紀

Memorabilia

1992

10 Oct.

公司成立並取得乙級
廢棄物清除許可證

2004

01 Jan.

取得甲級廢棄物
清除許可證

2011

07 Jul.

取得
再利用身份

2024

07 Oct.

群運環保
安港營運中心正式啟用

2002

09 Sep.

取得 ISO 9001
品質認證

2008

01 Jan.

設立科工土石方
資源堆置處理場

2022

10 Oct.

群運 30 週年
正式興櫃

群運環保股票代號：
6911

永續績效 與亮點

Performance Highlights

Ch.0

序
Preface

E 環境保護 Environmental



SDG 09

永續工業與
基礎建設

SDG 09

永續工業與
基礎建設

SDG 09

永續工業與
基礎建設

低碳運輸

2024年群運環保為全臺第一家採用全電動清運壓縮車之廢棄物清運廠商，並完成 12 輛清運壓縮艙電動化改裝且投入服務。

智慧清運

2024年群運自主開發，導入智慧清運派車系統，強化派工效率並優化清運路線，提升整體營運效率。

環境合規

為落實空污防制與水資源管理，2024年土石方資源廠採用霧炮機灑水抑制空污。



S 社會責任 Social

SDG 10

消弭不平等

定期捐款 社福機構

企業取之於社會，用之於社會。群運定期捐款予社福機構，包含家扶、養護、益智、庇護中心等，共8家機構。





SDG 04 優質教育

發放員工 子女獎學金

關照員工的家庭福利，將能增強員工認同感，以利人才育留。我司每學期發放員工子女獎學金，補助家有就學子女之員工家庭，以期減輕養育負擔。



SDG 17 夥伴關係

員工健康 促進

2024年群運啟用臺南安港營運中心，建置員工運動室。安排廠護、醫師定期駐廠以及定期按摩舒緩等員工健康促進措施。



SDG 17 夥伴關係

員工職能 發展

2024年群運順利完成大人提人才訓練計畫，全員工受訓總時數達1918.5小時，平均受訓時數達8.6小時/人。



G 公司治理 Governance



SDG 16 制度的正義與和平

持續優化 永續作為

群運環保藉由每年發布ESG報告書的過程，持續審視及優化各項永續作為，並訂定企業永續發展目標，落實永續經營。



強化公司 治理能效

我司定期進行董事會績效自行評估，以確保董事會運行狀況。113年度，經董事會自評結果，為「優於標準以上」，表示董事會運作情形良好。





Chapter1

Building Sustainability Through Transparent Governance

第一章

透明永續，始於公司治理



透明永續 始於公司治理

Building Sustainability Through Transparent Governance

1.1 永續承諾

從全球到臺灣，國際供應鏈所面臨的碳關稅政策到金管會每年針對我國上市櫃企業的永續發展路徑及藍圖規劃，對於永續的投入早已是企業經營的基本要求，而更可從逐年成長的國內外ESG基金表現可見，企業的永續指數，更逐漸是投資人的判斷標準。

群運環保自2023年起成立永續專責單位，將永續經營納入企業決策。在公司發展過程中，不斷檢視企業的公司治理、環境、社會三面向的績效表現，以期藉由永續作為的投入，為股東、投資人創造更高價值，並與環境共好、社會共榮。

- **Philosophy** ————
不只藉由服務創造收益，
更為地球永續盡份心力。

- **Vision** ————
綠色產業與創新科技
的領先平臺。

- **Support for SDGs** ————
從在地出發，串聯永續夥伴、
加入倡議團隊。

- **Strategy** ————
以科技強化流程，
以數據推動經營。

- **Our Priority** ————
順應國際永續潮流，
優先關注重大議題。

- **Goals** ————
藉永續經營，讓股東獲利、
環境共榮、社會共好。



1.2

執行架構

GRI 2-12、2-13、2-14

企業的ESG，不只是永續發展的願景，更需要透過務實的经营治理，方能落實——唯有落實執行，也才能真正於企業中實踐永續。因此，群運環保的永續發展專案，建立於ESG執行架構之上，藉由企業永續發展委員會（簡稱「永續發展委員會」）的督導監管、永續長的政策指引、企業永續發展推動小組（簡稱「永續發展小組」）的執行推動，建立起與利害關係人的良好互動，從而落實永續。

公司永續經營執行結構 ►

願景及使命

與社會共好、與員工共享、與環境共榮。

企業永續發展委員會

督導及審查。

永續長

政策指引。

企業永續發展推動小組

專案執行。

各相關部門

協力執行。

SDGs     

4優質教育、9工業基礎建設、10消弭不平等、
16制度的正義與和平、17夥伴關係。

1.3

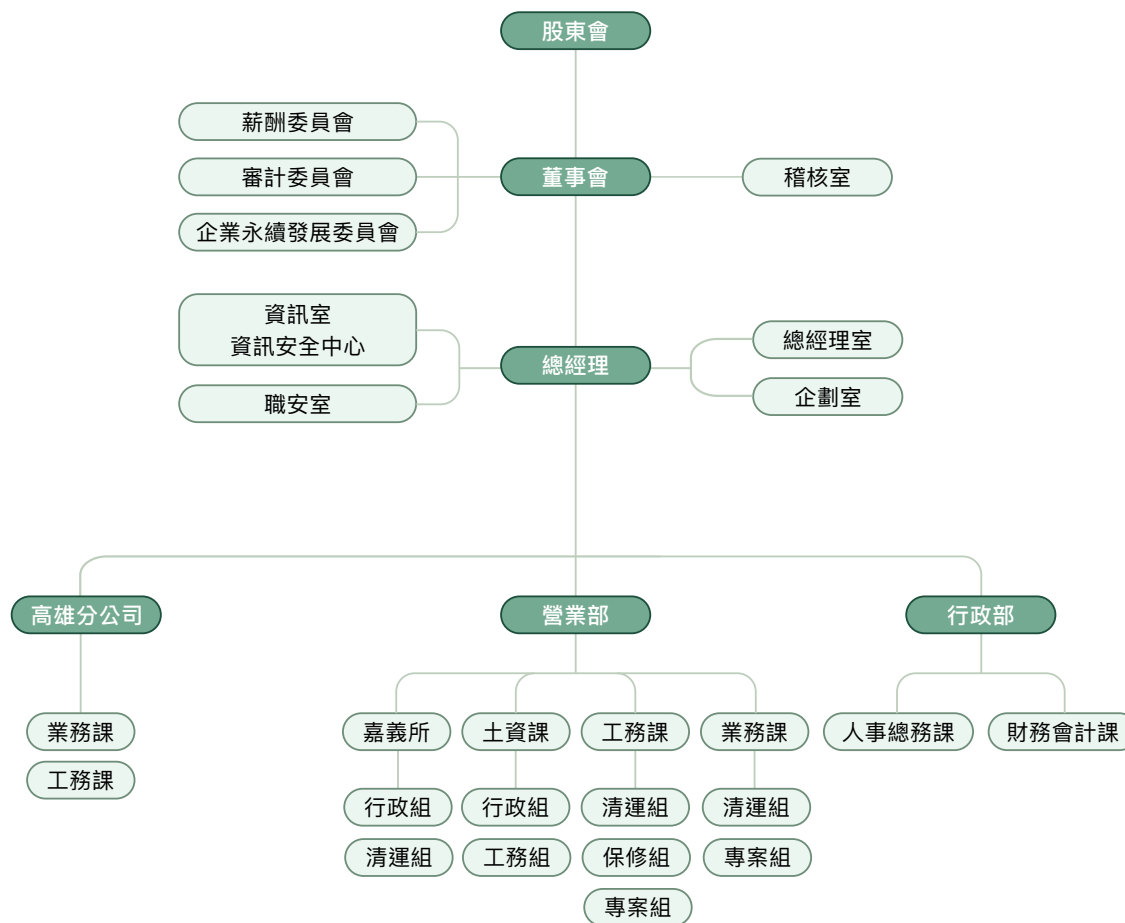
ESG管理架構

GRI 2-1、2-13、2-14

群運環保以《企業永續發展委員會組織規程》為依歸，由董事長李天佑聘任永續長蔡文鍵，且由董事長李天佑兼任永續發展委員會主席，邀集獨立董事王文德、獨立董事嚴小梅，於2023年11月28日，經董事會通過，組成永續發展委員會，以審核每年度的永續報導內容、督導企業永續發展的落實情形。

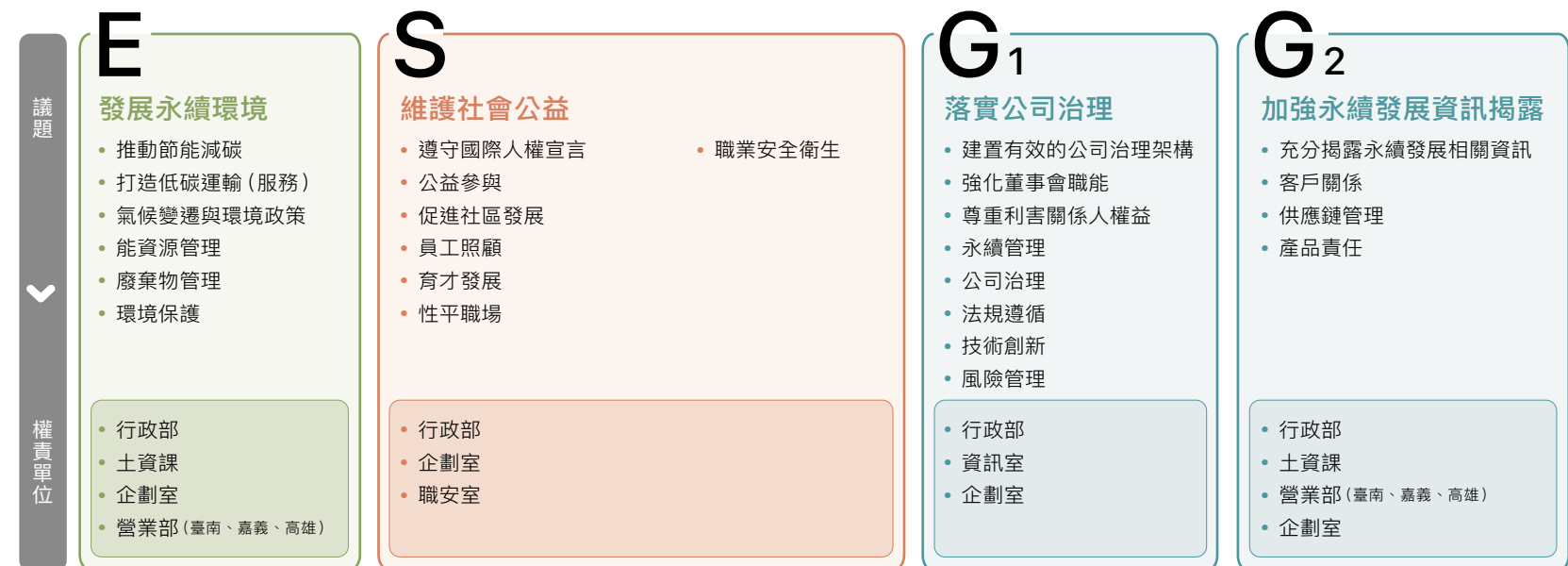
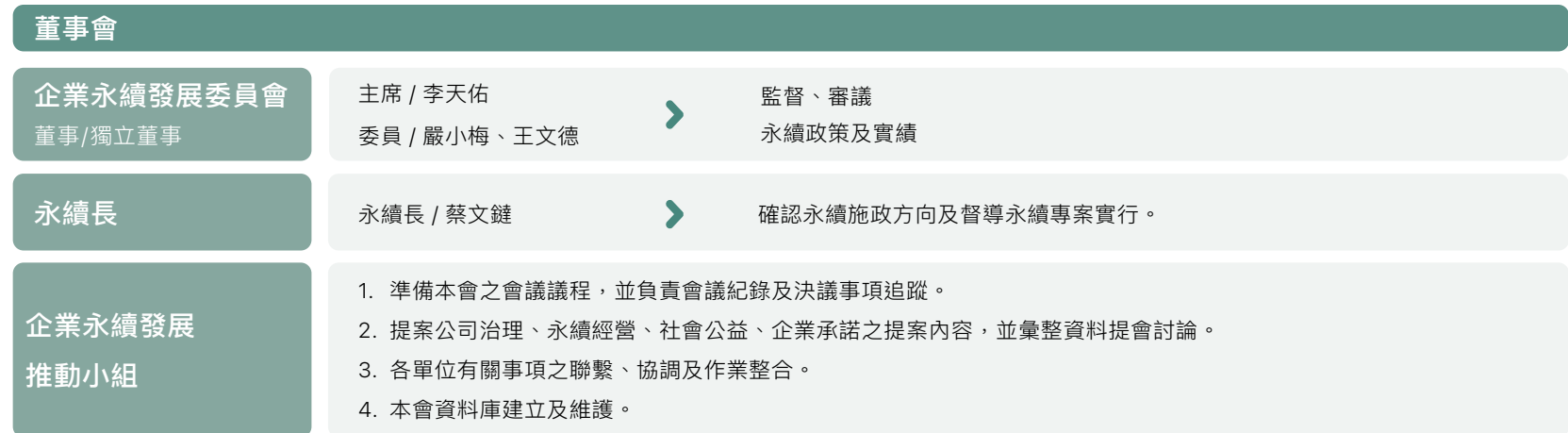
本公司的ESG專案，由永續發展小組統籌，依據永續議題，與權責單位跨部門協力推動，如有影響利害關係人之情事發生，將由權責單位至董事會報告事由、提具處理辦法。

群運環保公司組織圖



發展、願景、目標由永續發展委員會提出，由永續發展小組擬定作法，呈核永續長，經確認後，再呈核予永續發展委員會，通過後，即提報予董事會。

企業永續發展組織架構



1.4

分析及溝通

本報告書為能作為回應利害關係人的管道，每年發布報告書前，皆會依行業樣態、同業關注議題，鑑別利害關係人，再經重大性分析，確立需報導的重大主題。

利害關係人溝通

GRI 2-29

群運環保秉持著「專業清運，合法處理」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，並且，期待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，再透過公司各部門主管依照營運事實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，整體的分大於總分50%者，列為本公司2024年度之重要利害關係人。

最終，與公司高階主管確認，鑑別出本公司2024年度之8類重要利害關係人：金融機構、股東與投資人、證券櫃檯買賣中心、員工與其他工作者、政府機關、客戶、供應商（或承攬商/外包商、焚化爐、處理廠）、當地社區。

重大主題鑑別流程



群運環保股份有限公司營運中心暨安港廠落成典禮



群運環保秉持著「專業經營，合法處理」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。

利害關係人溝通管道及成效

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	權責單位	頻率	溝通成效
金融機構	金融機構能增加營運資金，透過與金融機構緊密互動與溝通，能確保營運資金的穩定，以利永續經營。	信件/電話	財會	不定期	信件溝通達8次（函證、核定書）
		實體拜訪		不定期	拜訪20次以上
		利害關係人溝通問卷		每年一次	問卷收集1次
股東 與其他投資人	投資人持有公司股票，亦為公司的支持者，如達成有效雙向溝通，有利於公司合理市值的實現。公司應保障其權益及平等對待所有投資者，確保投資人充分知悉、參與、決定公司的重大事項。	股東大會	財會	每年一次	股東會1次
		股東電話詢問公司發言人		不定期	致電2-5次
		公開資訊觀測站		不定期	重訊發布31次
		財務報告		每年定期	報告2次
		月營收公告		每月定期	公告12次
		官網、郵件		不定期	信件0次
		法人說明會		不定期	法說會0次
		利害關係人溝通問卷		每年一次	問卷收集1次
證券櫃檯 買賣中心	為公司證券主管機關，須遵循法律規定，並受其監管與查核。	公開資訊觀測站	財會	不定期	重訊發布31次
		公文		不定期	行文10次以上
		電話/郵件		不定期	電話/郵件10次以上
客戶	客戶是業務發展的關鍵，是營業收入來源，也是公司的重要支持者，提供客戶高品質的清運服務、維繫良好的夥伴關係，是我們的責任。	客服專線	營業	即時	嘉義100次以上 高雄100次以上 臺南100次以上
		LINE / FB官方訊息		即時	臺南350則以上 高雄50則以上 嘉義30則以上
		E-MAIL		即時	嘉義50次以上 高雄50次以上 臺南50次以上
		利害關係人溝通問卷		每年一次	問卷收集1次

利害關係人	利害關係人對本公司的意義	溝通管道	權責單位	頻率	溝通成效
政府機關 勞工局 健保局 環保局	勞工局、健保局 企業經營須遵循主管機關之相關規範，以保障員工就業權益。 環保局 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。	公文	行政	不定期	行文200次以上
		職工福利委員會會議		每季1次	職福會議4次
		地方環保局廢管科、設施科	土資	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		每月一次	公文12次
		廢棄物公會公告		不定期	公告23次
		公文		不定期	行文6次
		承辦人專線		不定期	致電30次以上
員工與其他工作者客戶	員工是公司永續經營的砥柱，也是企業持續成長的驅動力。提供員工身心健康、平等、多元發展的工作環境，將能有效吸引優秀人才，更利於企業永續經營。	E-mail	行政	即時	電話/郵件30次以上
		職工福利委員會會議		每季一次	職福會議4次
		勞資會議		每季一次	勞資會議4次
		內部公告		不定期	內部佈達信件20次以上
		部門會議及績效面談		不定期	每月職務獎金評核、週評12次
		利害關係人溝通問卷		每年一次	問卷收集1次
供應商（或承攬商/外包商） 焚化爐 處理場	於廢棄物清運行業中，焚化爐、處理場是我們最密切的合作夥伴，保持良好溝通，能確保客戶的委託皆能如期完成。	客服專線	營業	每月通知一次	官網通知12次
		E-MAIL		每月/即時	1次或遇特殊情況時隨時發信
		客服專線		即時	致電50次以上
		廢棄物調度平臺		週一至週五	每日進廠確認單
		利害關係人溝通問卷		每年一次	問卷收集1次
當地社區	身為在地社區的一份子，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	土資	即時	致電0次
		里長通知	行政	即時	通知0次
		利害關係人溝通問卷	總經理室	每年一次	問卷收集1次

1.5 重大性分析

GRI 3-1

企業訂定永續目標、編撰能回應利害關係人的永續報告書，皆莫基於重大性分析之上。因應GRI 最新發佈通用準則的《GRI 3：重大主題（GRI 3：Material Topics 2021）》、歐盟倡導的雙重重大性（Double Materiality）等概念，群運環保建立以雙重重大性為主軸的分析流程，並持續觀察利害關係人對於ESG關注議題的變化。



STEP 01

鑑別利害關係人



8大類

群運環保利害關係人

- 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（勞工局、健保局、環保局等）
- 客戶
- 供應商（承攬商/外包商）
處理廠、焚化爐
- 當地社區

STEP 02

篩選關切議題



5大資訊來源

群運環保相關議題參閱

產業屬性

- Waste Management
廢棄物管理（SASB）

辨識永續議題

- 公司實際發生事件
- 全球風險議題
- 聯合國永續發展目標
- 同業標竿企業



STEP 03

重大主題初選



STEP 04

重大主題決選



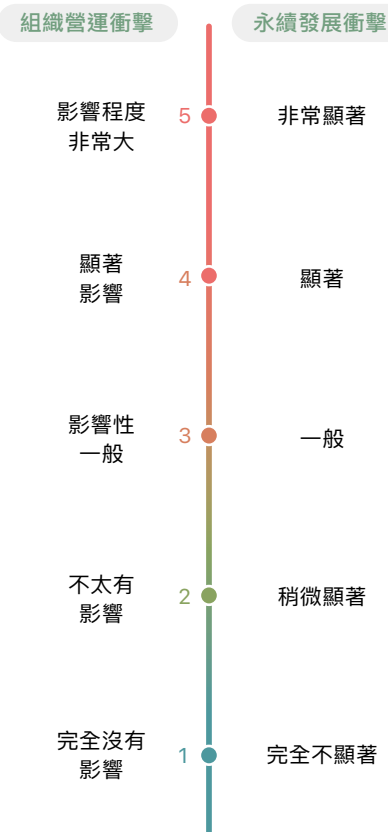
☑ 高階主管問卷

☑ 重要利害關係人問卷

重大主題初選結果

類別	議題	對應指標
E 環境面	能源與排放	GRI 302 能源、IF-WM-110b.1、GRI 305 排放、IF-WM-110a.1、IF-WM-110a.3
	水與放流水	GRI 303 水與放流水
	廢棄物	GRI 306 廢棄物 2020、IF-WM-420a.1
	生物多樣性	GRI 101 生物多樣性 2024
	循環經濟	GRI 302 能源、GRI 301 物料 2016、GRI 201 經濟績效
	供應商環境評估	GRI 308 供應商環境評估
S 社會面	人才招聘與留任	GRI 404 訓練與教育
	勞雇關係	GRI 401 勞雇關係
	職業健康與安全	GRI 403 職業安全衛生、IF-WM-320a.1
	訓練與教育	GRI 404 訓練與教育
	當地社區關懷	GRI 413 當地社區
	員工多元化與平等機會	GRI 405 員工多元化與平等機會
G 治理面	供應社會評估	GRI 414 供應商社會評估 2016
	經濟績效	GRI 201 經濟績效
	誠信經營	GRI 205 反貪腐、IF-WM-150a.3
	資訊安全風險	GRI 418 客戶隱私
	創新研發	GRI 201 經濟績效
	法規遵循	GRI 207 稅務2019
	客戶關係管理	GRI 416 顧客健康與安全 2016

雙重重大性評分量表



1.6

2024年群運環保重大主題

GRI 3-2、3-3

由永續發展小組篩選初選主題後，便邀集高階主管進行雙重重大性量化評比，組織營運衝擊包含營收成長、客戶滿意度、員工向心力、營運風險、企業聲譽五項因子，永續發展衝擊則包含影響顯著性與發生可能性兩項因子，兩類衝擊評分均為5到1分；同時利用問卷收集利害關係人議題關注度。另依可比較性原則與金管會（公司治理評鑑）重點永續指標，2024持續納入能源與排放、水與放流水、廢棄物、職業健康與安全等九項重大主題，並將相關性高之議題納入既有重大主題（循環經濟納入廢棄物、訓練與教育納入人才招募與訓練）。2024年較2023年新增創新研發為重大主題。

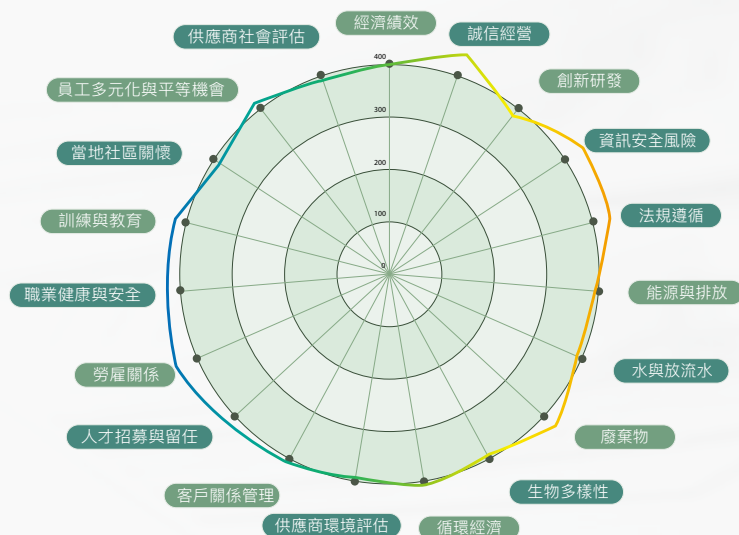
重大主題決選

1. 2024年重大主題 量化評比結果

重大議題	對應重大議題	組織營運衝擊小計	永續發展衝擊小計	利害關係人關注度小計
01 經濟績效	GRI 201 經濟績效	308	88	398
02 誠信經營	GRI 205 反貪腐、IF-WM-150a.3	325	100	442
03 創新研發	GRI 201 經濟績效	275	90	383
04 資訊安全風險	GRI 418 客戶隱私	307	94	439
05 法規遵循	GRI 207 稅務 2019	287	94	430
06 能源與排放	GRI 302 能源、IF-WM-110b.1、GRI 305 排放、IF-WM-110a.1、IF-WM-110a.3	245	112	390
07 水與放流水	GRI 303 水與放流水	216	96	389
08 廢棄物	GRI 306 廢棄物 2020、IF-WM-420a.1	304	123	428
09 生物多樣性	GRI 101 生物多樣性 2024	188	77	396
10 循環經濟	GRI 302 能源、GRI 301 物料 2016、GRI 201 經濟績效	265	112	412
11 供應商環境評估	GRI 308 供應商環境評估	230	87	396
12 客戶關係管理	GRI 416 顧客健康與安全 2016	316	85	420
13 人才招募與留任	GRI 404 訓練與教育	306	86	411
14 勞雇關係	GRI 401 勞雇關係	285	100	421
15 職業健康與安全	GRI 403 職業安全衛生、IF-WM-320a.1	298	106	440
16 訓練與教育	GRI 404 訓練與教育	279	91	417
17 當地社區關懷	GRI 413 當地社區	254	105	383
18 員工多元化與平等機會	GRI 405 員工多元化與平等機會	256	87	413
19 供應商社會評估	GRI 414 供應商社會評估 2016	230	83	390

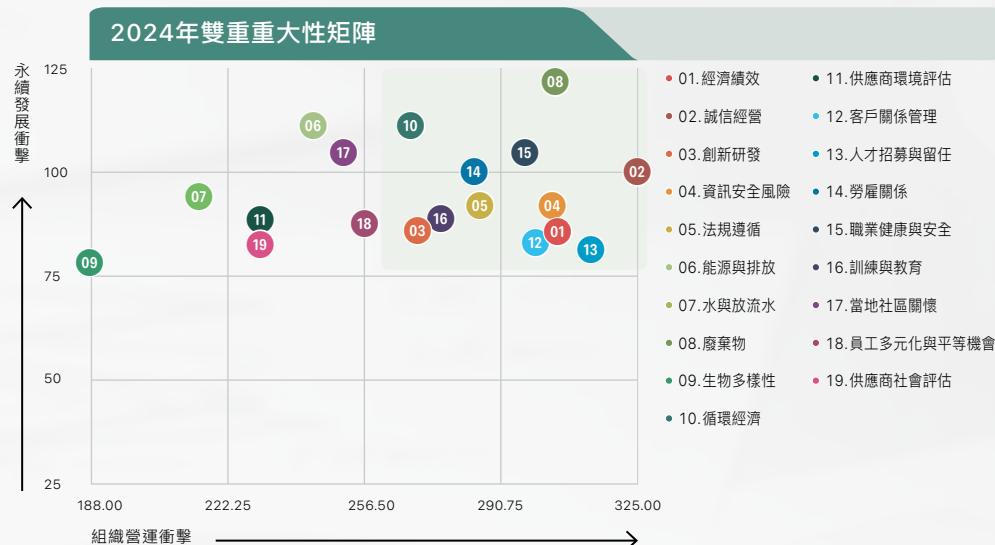
2. 2024年利害關係人重大議題關注雷達圖

關注度相對高分項目為：誠信經營、資訊安全風險、勞雇關係、職業健康與安全，均有選入2024年重大主題。



3. 重大主題分析矩陣圖

選取範圍為雙重重大性得分前50%



4. 重大主題決選議題

2024年較2023年新增一項創新研發重大主題

E 環境保護 Environmental

衝擊項目	對應重大議題
06 能源與排放	➤ GRI 302 能源、GRI 305 排放
07 水與放流水	➤ GRI 303 水與放流水
08 廢棄物	➤ GRI 306 廢棄物、 GRI 301 物料

S 社會責任 Social

衝擊項目	對應重大議題
13 人才招聘與留任	➤ GRI 404 訓練與教育
14 勞雇關係	➤ GRI 401 勞雇關係
15 職業健康與安全	➤ GRI 403 職業安全衛生

G 公司治理 Governance

衝擊項目	對應重大議題
01 經濟績效	➤ GRI 201 經濟績效
02 誠信經營	➤ GRI 205 反貪腐
04 資訊安全風險	➤ GRI 418 客戶隱私
03 創新研發	➤ GRI 201 經濟績效

5. 重大主題管理列表-1

重大主題列表	政策或承諾	影響/衝擊	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的	對應章節
能源與排放	減少能源耗損，以節能為目標，將有助於提升組織營運過程中的碳排表現。	經濟： 因配合淨零排放的國際趨勢，將有望於產業內，提高永續競爭力。 環境： 若減少耗能，對於空氣品質及自然環境都將有所助益。	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，維護空氣品質。 中長期： 持續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，並逐步汰換為電動載具，減少燃油的溫室氣體排放。	第四章 環境保護
水與放流水	臺灣近年旱澇現象日益明顯，且水資源議題為利害關係人之關注議題，本公司因此以「精準使用、減少浪費」之政策作為回應。	環境： 臺灣長期於秋冬季節為枯水期，節省水資源，是全民共同目標。	因氣候變遷導致臺灣用水問題嚴峻，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，更名為臺灣用水環境盡一份心力。	短期： 土資場以霧炮機灑水，精準控制水量使用並達成空污防制效果。 中長期： 逐步導入智慧監控系統，視空氣情況自動判斷灑水量與時間，藉以達到精準用水、減少浪費之效。	第四章 環境保護
廢棄物	將廢棄物資源轉化再利用，為我司的專業所在。如能擴大廢棄物的再利用比例，除有助減少環境壓力，亦可提升我司於永續時代的競爭力。	經濟： 若提升資源再利用技術，能讓廢棄物減量，可令處理成本降低，並帶來附加價值，提升我司產業競爭力。 環境： 廢棄物量降低，將能降低焚化爐的需處理量，除減少焚燒過程中產生的碳排，亦可減緩空氣污染。	焚化爐有其使用年限，且需歲修，並在淨零碳排的國際目標中，受到極大關注。隨著部分焚化設施停爐檢修，若整體收容量減少，將導致廢棄物無處可去。藉由將廢棄物資源化，使再利用機構可以收受，將能有效避免廢棄物無處可去之困境。	短期： 更改廢清書，提高客戶再利用項目，以讓資源循環最大化。 中長期： 藉由技術更新，以提升再利用比例。	第四章 環境保護

重大主題列表	政策或承諾	影響/衝擊	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的	對應章節
職業安全與衛生	提供員工安全健康的工作環境，是企業照顧員工、關心社區的實際作為。	員工： 積極宣導職業安全與衛生的相關知識，以預防職業災害等情形發生，若未落實將可能造重大職災致使危害到員工人身安全。 經濟： 如員工發生重大職安事件致使工作停擺，將造成補償成本與營業損失，提高營運成本。	1. 新進同仁到職時，即進行職業安全與衛生宣導；另於每年定期安排職安衛訓練，且藉由定期健康檢查，追蹤工作同仁健康狀況，及早發現異常狀況。 2. 建立職安通報機制，於事件發生時能即時應變處理。	短期： 定期辦理員工健康檢查與職安宣導，提供人員職安衛知識並設立獎懲機制。 中長期： 進行員工健康管理、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」之職業安全衛生目標。	第五章 友善職場
人才招聘與留任	為使企業與員工成長並進，適當的訓練與教育制度以及合理的薪酬獎勵，將能提升人才素質與留任意願，確保各工作崗位皆有對應人才勝任，有利於提升公司的企業競爭力。	員工： 良好的訓練機制，將能使企業經驗得以傳承，並協助新進員工盡速上手、資深員工拓展新觀念。 經濟： 良好的教育訓練與薪酬獎金機制，能有效育才、留才，提升用人效率，讓企業有良好經濟表現。	為確保公司於訓練與教育所投入之人力與資源能有效轉化為企業競爭力，本公司已建置完善的績效考核制度，確保教育資源與員工績效表現相互對應。	短期： 開辦導師計畫，輔導新進員工盡速上手，並依公司年度計畫排定教育訓練、補助員工取得專業證照。 中長期： 1. 以本公司之行業樣態，規劃完善培訓機制，並導入國家培訓補助資源。 2. 建立優於同業的薪酬獎勵制度，以提升人才招聘與留任表現。	第五章 友善職場

5. 重大主題管理列表-2

重大主題列表	政策或承諾	影響/衝擊	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的	對應章節
勞雇關係	本公司的人權政策依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》；勞雇關係則依循我國《勞動基準法》。	人權： 注重人權及勞雇關係，除保持企業與員工的良好關係及向心力，亦能維持企業良好聲譽，有效招募人才；反之，將致使員工流動率高、社會觀感不佳、造成招募人才之阻礙。 經濟： 員工穩定性與良善工作環境相關。如能讓員工放心工作，則有助留才、經驗傳承，反之，則將導致人才流動，增加企業培訓成本。	每季勞資會議，檢視員工權利、福利。如有勞雇關係或人權事件，於員工提報後，公司有義務保護該意見者，並由勞資委員於勞資會議上呈報，並個案與員工面談，以溝通瞭解並妥善處理。	短期： 建立暢通的員工溝通管道，若有人權危害事宜、勞雇關係需協商事宜，公司有義務保護該提出意見者，以利改善。 中長期： 保持人權0危害、勞雇關係0糾紛。	第五章 友善職場
經濟績效	藉由滿足客戶各類型廢棄物處理的需求，達成年度營運目標，並以促進公司及環境永續發展為目標。	經濟： 分享經營成果予員工、投資人，共享經濟發展。 環境： 協助客戶遵守環保法令，履行廢棄物妥善處理之責任，善盡環境保護責任。	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。	短期： 穩定既有業務基礎。 中長期： 拓展新業務和尋找合適併購機會，實現每年10%的營收成長。	第二章 誠信經營
誠信經營	以誠信為基礎的企業經營方式，能建立良好的公司治理原則及風險控管機制，更有益於企業之永續經營。	經濟： 以誠信經營進行的商業活動，有效協助企業做出最佳的商業決策並維持良好企業形象。	若有關違反誠信經營規定之懲戒與申訴制度，將依公司管理規則及申訴作業規定處理，並即時於公司內部網站揭露違反人員之職稱、姓名、違反日期、違反內容及處理情形等資訊。	短期： 持續保持無違反誠信經營與反貪腐之情形。 中長期： 將誠信經營落實於企業文化中。	第二章 誠信經營

重大主題列表	政策或承諾	影響/衝擊	負面衝擊之預防或補救措施	目標與標的	對應章節
資訊安全風險	網路犯罪及駭客攻擊案件頻傳，加強我司資安能力，有利於維持組織運作。	經濟： 確保客戶資料及營業機密之安全將有助於企業穩定經營，維持良好成長績效。 人權： 若有人員、客戶等資料外洩可能造成人權危害風險。	1. 每年至少進行一次資安教育。 2. 每季召開資通安全管理審查會議，報告資通安全績效情形。 3. 依循公司內控制度，落實資通安全檢查之執行及查核。	短期： 持續保持客戶隱私0洩漏、內部無重大資安問題、無機關投訴之資安案件。 中長期： 1. 定期資安演練、資安宣導，提升全體同仁資安意識。 2. 定期規劃資安攻擊模擬演練，以求遭遇威脅時能迅速因應。	第三章 攜手同贏
創新研發	廢棄物清運服務業為產業鏈邁向循環經濟的關鍵環節，群運環保秉持著科技清運的精神，致力於導入創新來達成廢棄物資源化、服務低碳化、管理高效化三大目標。	環境： 適當的創新投入將有助於服務低碳化，有助於降低公司營運過程中的環境衝擊。 經濟： 創新投入前期雖會提高營運成本，然後續的效益包括：管理高效化及服務低碳化，長期將有助於降低營運成本。	本公司創新研發項目之執行計畫皆設立合理查核節點，執行過程中，若計畫成效不如預期，將即時進行檢討與調整。	短期： 1. 智慧清運派車系統上線，優化派工效率，並建立清運數據庫。 2. 載具低碳化，逐步降低燃油使用量。 中長期： 1. 完成服務碳足跡計算，並提供優於同業的低碳服務。 2. 投資處理廠或創新處理技術，提升廢棄物資源化比率。	第四章 環境保護



Chapter2

Ethical Corporate Management: Pioneer of Compliance

第二章

誠信經營，遵法守法的先行者



誠信經營 遵法守法的 先行者

Ethical Corporate
Management: Pioneer
of Compliance

2.1 誠信經營

企業的永續，根基於誠信。群運環保以誠信為經營方針，因為管理者的誠信、工作者的誠信，皆會影響到上下游價值鏈、投資者、政府機關、社會群眾，長遠來看，將直接或間接正面影響經濟績效之表現，並能建立起互信互賴的夥伴關係，利於企業的永續發展。

2.1.1 重大主題管理方針：誠信經營

GRI 3-3、102-16

本主題的重大原因



報導說明

以誠信為基礎的企業經營方式，可以建立良好的公司治理原則及風險控管機制，更有益於企業之永續經營。

政策/策略



報導說明

依「誠信經營守則」，以公平與透明之方式進行商業活動。

目標與標的



報導說明

建立誠信經營之企業文化及落實誠信經營政策，規範組織人員及具有實質控制能力者，於從事商業活動時應遵守誠信原則，並持續落實。

管理評量機制



報導說明

具檢舉制度，
舉報與申訴電子信箱：
carl@chyunn.com.tw

績效與調整



報導說明

2024年無違反誠信經營，且全年反貪腐；截至2024年底無接獲任何檢舉事項。

預防或補救措施



報導說明

已於公司網站、年報及公開說明書揭露誠信經營採行措施、履行情形及推動成效，並於公開資訊觀測站揭露誠信經營守則及申訴管道。

本主題的重大原因



報導說明

企業永續，為群運環保的經營使命，而持續成長及穩定的獲利，才能讓企業永續發展。因此，透過專業經營，群運環保戮力成為廢棄物清除領域標竿企業，以創造良好的經濟績效，並與員工與股東共享公司經營成果，形成正向的投資循環，共同邁向企業永續。

政策/策略



報導說明

- 藉由服務提升、管理系統優化，與同業產生差異化。
- 藉由水平、垂直整合，以擴大目標市場，拓展業務來源。
- 專業經營，合法處理。藉由完全依循法規之營業方針，維持營業品質，獲客戶長期信賴，並因而有穩定業務來源。

目標與標的



報導說明

• 短期目標

1. 在既有業務基礎下穩定成長。
2. 提升專業處理能力，與差異化的服務價值。
3. 持續拓展新業務並尋找適當併購機會。

• 中長期目標

1. 招募並培養專業人才，以利企業永續發展。
2. 擴充綠色能源業務，取得產業先機。

管理評量機制



報導說明

1. 每月召開經營管理會議，檢討營運指標。
2. 每季召開董事會，報告營運績效情形。
3. 2024年召開5次薪酬委員會、9次審計委員會、3次永續發展委員會，審視經營團隊績效。
4. 每年召開至少一次股東會，報告營運績效。

績效與調整



報導說明

• 營運績效

2024年預計營業目標及稅前淨利分別為560,039仟元及81,045仟元，實際營運結果分別為463,879仟元及73,988仟元，達成率分別為82.83%%及91.29%。

• 調整機制

根據營業方針，定期編列年度預算，並由總經理召集相關部門，檢視各單位之預算目標及達成成效，以利即時因應市場狀況。

預防或補救措施



報導說明

訂定年度營業目標，於每月經營管理會議檢討及改善，保持公司內部持續溝通、控管及推動公司營運績效之達成。

2.2

杜絕貪腐

GRI 205-1、205-2、205-3

誠信經營的基礎，為杜絕貪腐情形的發生。群運環保遵守公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關係法令，並訂定《誠信經營作業程序及行為指南》，規範董事、經理人及員工之行為，包含慈善捐贈、利益迴避、檢舉管道等事項，以作為落實誠信經營之基本，也隨時注意誠信經營相關規範之發展，據以檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動之措施，以提升公司誠信經營之落實成效。

在經營過程中，董事掌握了與利益相關的關鍵決策，因此，本公司《董事會議事規範》中即明訂董事利益迴避制度，對董事會所列議案，與其自身有利害關係，致有害公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且應予迴避，並不得代理其他董事行使表決權。

為避免貪腐事件發生，本公司訂有《內部重大資訊處理及防範內線交易之管理作業程序》，明訂董事、經理人及受僱人不得洩露所知悉之內部

重大資訊予他人，不得向知悉公司內部重大資訊之人探詢或蒐集與個人職務不相關之公司未公開內部重大資訊，對於非因執行業務得知本公司未公開之內部重大資訊亦不得向其他人洩露。上開指南、規範及作業程序，皆公開於本公司官網，供董事、經理人、員工及利害關係人隨時查閱，並於新進同仁到職時宣導。2024年，臺南總公司與營運中心共有41人（期末總員工之30%）接受誠信經營教育訓練，間接人員與直接人員之比例為4:6。

本公司亦訂定內部控制制度，由稽核單位每年安排稽核計畫，針對重大貪腐風險進行鑑別及稽核，以確保誠信經營之落實，稽核範圍涵蓋100%本報告書揭露據點之營運行為。

另外，為維護股東權益，落實股東平等對待，以強化公司治理，提升公司永續經營發展，本公司亦於董事會上進行反貪腐宣導。

2024年，群運環保0貪腐事件發生。

2.3

公司治理

GRI 2-9、2-10

健全及有效率的董事會，是公司治理的基礎。群運環保致力於透明經營、維護股東權益，透過股東會檢討公司營運成果，並由股東遴選出董事會成員，以監管企業的經營活動。此外，亦設立功能性委員會，包含「薪酬委員會」、「審計委員會」，以及「永續發展委員會」。

2.3.1

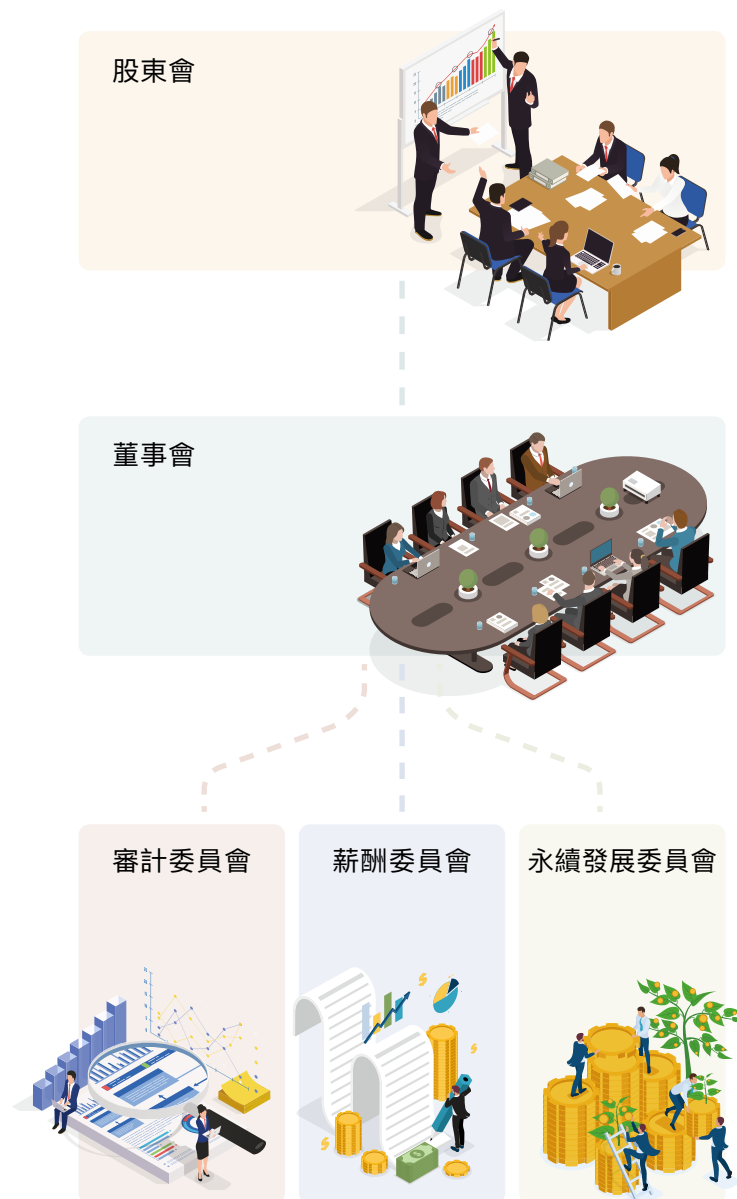
董事會及委員會

GRI 2-9、2-10、2-11、2-14、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20

為使董事會及功能性委員會能確實發揮其監督、審議、決策之作用，本公司的董事會組成多元，皆具專業能力及產官學界經驗，有益於成為企業經營的領航者。董事成員皆依公司章程，採候選人提名制。2024年5月股東會依《董事選任辦法》選出第12屆董事會成員，組成結構分別包含4席獨立董事、2席外部董事及2席具員工身份董事（佔全體董事成員比例分別為50%、25%及25%），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。

董事會成員為男性6位、女性2位。董事長兼任執行長之職務。2024年董事會共召集10次，董事平均出席率97.0%以上，並已於2023年11月成立「永續發展委員會」，持續落實企業永續發展。

公司治理架構



2024年董事會所有成員列表

職稱	姓名	性別	年齡 (歲)	初次 (選) 就任日期	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
董事長	李天佑	男	50歲 以上	2016/ 02/22	臺南大學 電機系統工程 研究所	群運環保 股份有限公司 執行長		✓	✓	✓			✓
董事	蔡文鏈	男	50歲 以上	2021/ 08/26 法人推派	雲林科技大學 企管研究所	群運環保 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	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	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	嘉南藥理大學 藥師國考及格	退休 無兼任公司及 其他公司職務		✓	✓				✓
獨立 董事	嚴小梅	女	50歲 以上	2022/ 09/23	成功大學 環境工程 研究所	台灣絲織開發 股份有限公司 董事長		✓		✓			✓
獨立 董事	林恒輝	男	50歲 以上	2022/ 09/23	臺灣大學 財務金融 學系碩士	退休 無兼任公司及 其他公司職務	✓	✓			✓		✓
獨立 董事	曾荷	女	50歲 以上	2024/ 01/31	政治大學 會計學系 碩士	欣欣聯合 會計師事務所 會計師	✓	✓			✓		✓

董事與經理人薪酬政策

訂定酬金之程序

- 本公司依「董事及經理人薪資管理辦法」辦理，董事參與公司經營政策之程度及公司獲利情形等而決定董事之酬金。另依據公司章程第19條規定，本公司當年度公司如有獲利，提撥不高於3%為董事酬勞，個別董事酬勞均經薪酬委員會評估並提報董事會決議通過。
- 本公司給付總經理及副總經理之酬金包括薪資、獎金及員工酬勞等，依據本公司「董事及經理人薪資管理辦法」，參考同業市場中的薪資水平、該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金，退休制度則與其他員工相同。

薪酬與經營績效及未來風險之關聯性

- 本公司支付董事、總經理及副總經理酬金之政策及訂定酬金之程序，除基本薪酬外，其他獎勵部份，與經營績效呈正向關聯性，並依據法令規定揭露給付金額。
- 本公司酬金政策參考公司整體營運績效、產業風險與發展趨勢，並衡量個人績效與貢獻，經薪資報酬委員會及董事會審核後，給予合理報酬，並依實際情況與法令規定適時檢討，以兼顧永續經營與風險控管。酬金制度目前尚未與永續發展目標連結，惟公司正研議其可行性。

功能性委員會組成情形

姓名	審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
李天佑 董事長			✓ (主席)
林恒輝 獨立董事	✓ (召集人)	✓	
王文德 獨立董事	✓	✓ (召集人)	✓
嚴小梅 獨立董事	✓	✓	✓
曾荷 獨立董事	✓	✓	

性質	董事會議案數量	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，2024年共召開10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，將在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	40		
社會面	40		
備註			
本公司2024年董事會議案數量共80件，其中屬於重大事件數量為： 0 件。			
*本公司重大事件之定義為當發生與人權、環境、勞工實務、貪腐等議題有關的行為或後果時，產生達新台幣10萬元(含)以上罰款之事件。			

說明

群運環保股份有限公司目前擁有4位獨立董事，佔比例為50.0%，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。	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。
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。	10. 董事長召集並擔任主席，如無法履職，需推選代理主席。
3. 行政部門負責處理會議事務，並提供充足的會議資料。	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。
4. 會議內容包括報告事項、討論事項和臨時動議。	12. 表決需要過半數董事出席並同意。
5. 重大事項應在通知中列舉，不得以臨時動議提出。	13. 詳細記錄各議案的摘要、決議方法和結果，包括反對意見。
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。	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。
7. 董事會可授權董事長行使部分職權。	15. 會議過程錄音或錄像存證，保存至少五年。
8. 董事應親自出席，可委託他人代理，代理人只能代表一人。	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，2024年計召開10次董事會議（董事平均出席率為97.0%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。

有效運作的董事會



董事會績效 評估管理辦法



落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，訂定本公司董事會之績效評估辦法。本公司董事會之績效評估辦法，其主要評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項，依本辦法之規定辦理。



績效評估的頻率



本公司董事會績效評估之執行，每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。董事會內部績效每年執行一次，評估結果於次一年度第二季結束前完成。



董事會績效 評估項目



本公司考量公司狀況與需要訂定董事會績效評估之衡量項目，並至少應含括下列五大面向：
一、對公司營運之參與程度。二、提升董事會決策品質。三、董事會組成與結構。
四、董事的選任及持續進修。五、內部控制。



評估進行方式



採用問卷進行。包括董事會內部自評及董事成員自評，2024年度董事會績效自評結果提報於2025年4月18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。

董事會自評結果



(一) 董事成員自評：運作情形良好

本公司董事(含獨立董事)共8席，2025年3月14日發出「董事成員績效評估自評問卷」8份，回收8份，經各董事自評後，於各面向得分情形如下表，平均得分為4.81分(滿分5分)，依各董事之自評結果，評定為「優於標準以上」。

自評六大面向	題數	平均得分
A. 公司目標與任務之掌握	3	4.83
B. 董事職責認知	3	4.87
C. 對公司營運之參與程度	8	4.65
D. 內部關係經營與溝通	3	4.83
E. 董事之專業及持續進修	3	4.83
F. 內部控制	3	4.87
合計/平均分數	23	4.81



(二) 功能性委員會自評：運作情形良好

本公司設有功能性委員會含「審計委員會」及「薪資報酬委員會」等，經各委員會召集人自評後，各面向之得分情形如下表，皆評定為「優於標準以上」，顯示各功能性委員會之整體運作情況尚屬完善，符合公司治理之要求，能有效增進董事會職能。

自評五大面向	審計委員會		薪酬委員會	
	題數	平均得分	題數	平均得分
A. 對公司營運之參與程度	4	5.00	4	5.00
B. 功能性委員會職責認知	5	4.80	5	5.00
C. 提升功能性委員會決策品質	7	4.71	7	4.85
D. 功能性委員會組成及成員選任	3	5.00	3	5.00
E. 內部控制	3	5.00	-	-
合計/平均分數	22	4.90	19	4.96



(三) 董事會自評：運作情形良好

董事會於各面向得分情形如下表，依評估結果評定為「優於標準以上」，顯示董事會有善盡指導及監督公司策略之責，並能建立妥適之內部控制制度，整體運作情況完善，符合主管機關及相關法規公司治理要求。

自評五大面向	題數	平均得分
A. 對公司營運之參與程度	12	4.25
B. 提升董事會決策品質	12	4.58
C. 董事會組成與結構	7	4.42
D. 董事之選任及持續進修	7	4.00
E. 內部控制	7	4.28
合計/平均分數	45	4.30

2.3.2

薪酬委員會組織架構及發展情形

薪酬委員會由4位獨立董事組成，2024年共召開會議5次，其職掌如下：

- 一、定期檢討本規程並提出修正建議。
- 二、訂定並定期檢討本公司董事及經理人績效評估標準、年度及長期之績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並於年報中揭露績效評估標準之內容。
- 三、定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本委員會履行前項職權時，應依下列原則為之：

- 一、確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 二、董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人績效評估結果、所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 三、不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
- 四、針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。
- 五、訂定董事及經理人薪資報酬之內容及數額應考量其合理性，董事及經理人薪資報酬之決定不宜與財務績效表現重大悖離，如有獲利重大衰退或長期虧損，則其薪資報酬不宜高於前一年度，若仍高於前一年度，應於年報中揭露合理性說明，並於股東會報告。
- 六、本委員會成員對於其個人薪資報酬之決定，不得加入討論及表決。

2024年度薪酬委員會運作情形資訊

- 一、本公司之薪酬委員會委員共計4人。
- 二、委員任期：自民國113年6月26日至民國116年5月29日止。
- 三、薪酬委員會主席王文德先生於民國113年度共召開5次，薪酬委員會委員出席情形如右：

召集人 王文德	實際出席次數 5 次	委託出席次數 0 次	實際出席率 100 %
委員 林恒輝	實際出席次數 5 次	委託出席次數 0 次	實際出席率 100 %
委員 嚴小梅	實際出席次數 5 次	委託出席次數 0 次	實際出席率 100 %
委員 曾荷	實際出席次數 3 次	委託出席次數 0 次	實際出席率 100 %

說明：曾荷委員113年6月26日委任，應出席會議3次。



2.3.3

審計委員會組織架構及發展情形

為健全董事會監督責任、強化董事會管理機制，本公司於民國111年9月設置審計委員會，由全體獨立董事組成，協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質和誠信度，以及風險管理。審計委員會為履行其職責，依其組織章程規定有權進行任何適當的審核及調查，並且與公司內部稽核人員、簽證會計師間皆有直接聯繫溝通之管道。審計委員會每年並自我評估其績效。

審計委員會審議的事項主要包括：

- 審閱財務報表
- 稽核及會計政策與程序
- 內部控制制度暨相關之政策與程序
- 重大之資產交易及衍生性金融商品交易情形
- 審核重大之資金貸與、背書或提供保證
- 審核涉及董事自身利害關係之事項
- 簽證會計師資歷、獨立性及績效評量
- 簽證會計師之委任、解任或報酬
- 審核募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
- 財務、會計或內部稽核主管之任免
- 其他依法令或本組織章程規定應由本委員會審議之事項或主管機關規定之重大事項

2024年審計委員會運作情形

一、委員任期：自民國113年5月30日至民國116年5月29日止。

二、審計委員會主席林恒輝先生於民國113年度共召開9次會議。

審計委員會委員出席情形如下表：

召集人	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
林恒輝	9 次	0 次	100 %
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
王文德	8 次	0 次	88 %
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
嚴小梅	9 次	0 次	100 %
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
曾荷	8 次	0 次	100 %

說明：曾荷委員113年1月31日補選，應出席8次。

2.3.4

永續發展委員會組織架構及發展情形

本公司為強化永續發展治理機制，提升對環境、社會及公司治理（ESG）相關議題之關注與作為，特設置「永續發展委員會」，隸屬於董事會，並於民國112年11月23日經董事會通過設立。2024年共召開會議3次。主要職責如下：

- 一、審查公司永續發展策略與企業永續報告書。
- 二、監督指導本公司參與各項公司治理評鑑並評量其結果。
- 三、關注各利害關係人，包括股東、客戶、供應商、員工、政府、非營利組織、社區、媒體所關切之議題及督導溝通計畫。
- 四、其他公司或主管機關規定之重大永續發展事項。

2024年永續發展委員會運作情形

- 一、本委員會設召集人暨會議主席一人，由董事長擔任；並設委員二人，由兩名獨立董事擔任。
- 二、委員任期：自民國113年6月26日至民國116年5月29日止。
- 三、永續發展委員會主席李天佑董事長於民國113年度共召開三次會議，出席情形如下表：

主席	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
李天佑	3 次	0 次	100 %
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
王文德	3 次	0 次	100 %
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
嚴小梅	3 次	0 次	100 %

2.3.5

董事會進修

GRI 2-9

為確保我司經營團隊具有與時俱進的公司治理智識、重視企業經營環境變遷，以確保經營團隊能有效履行職責需求，因此，我司董事於每屆就任時需進修達3小時。



李天佑 董事

進修日期 (起 / 迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年進修總時數
113.03.12-113.03.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	6.0
113.11.28-113.11.28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	

蔡文鍵 法人董事代表人

進修日期 (起 / 迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年進修總時數
113.03.12-113.03.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	6.0
113.11.28-113.11.28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	

林偉聰 法人董事代表人

進修日期 (起 / 迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年進修總時數
113.03.12-113.03.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	6.0
113.11.28-113.11.28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	

吳俊泰 董事

進修日期 (起 / 迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年進修總時數
113.03.12-113.03.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	6.0
113.11.28-113.11.28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	

王文德 獨立董事

進修日期 (起 / 迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年進修總時數
113.03.12-113.03.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	6.0
113.11.28-113.11.28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	

嚴小梅 獨立董事

進修日期 (起 / 迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年進修總時數
113.03.12-113.03.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	6.0
113.11.28-113.11.28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	

林恒輝 獨立董事

進修日期 (起 / 迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年進修總時數
113.03.12-113.03.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	6.0
113.11.28-113.11.28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	

曾荷 獨立董事

進修日期 (起 / 迄)	主辦單位	課程名稱	進修時數	當年進修總時數
113.03.12-113.03.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	6.0
113.11.28-113.11.28	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理與證券法規	3	

2.3.6

利益迴避情形

GRI 2-11、2-15

依循本公司《道德行為準則》、《誠信經營守則》，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。又，本公司董事長兼任執行長，以確保政策能順利落實，然，如有損及公司利益之虞，亦須迴避討論及表決過程，並不得代理其他董事行使其表決權，以落實利益迴避情形。

此外，依循本公司《道德行為準則》、《誠信經營守則》，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2024年董事會利益迴避案件執行情形

董事會日期		迴避之董事	
01.31	本公司經理人112年度年終獎金案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
03.12	本公司112年第四季與關係人交易追認暨長愛實業(股)公司簽訂合約案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
	擬修正本公司與同均動能股份有限公司之四鯤鯨安平港綠能產業園區租賃合約	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈

04.17	本公司民國112年度董事酬勞分派案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈、吳俊泰、林偉聰
	本公司民國112年度員工酬勞分派案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	本公司獨立董事薪酬調整案	獨立董事：王文德、林恒輝、嚴小梅、曾荷
	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	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈、吳俊泰
05.17	本公司113年第一季與關係人交易追認暨與長愛實業(股)公司簽訂買賣合約案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	子公司同貿(股)公司與關係人長愛實業(股)公司簽訂清運車買賣合約案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	本公司與子公司同翔創能(股)公司簽訂買賣自用客車合約案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈、林偉聰
	本公司與子公司同翔創能股份有限公司管理合約增補案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈、林偉聰
06.26	本公司擬調整運河聯通(股)公司持股比率案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	本公司與長愛實業(股)公司簽訂框式資收車買賣合約案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
08.23	本公司113年第2季與關係人交易提請追認案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	本公司經理人獎金案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	本公司文賢路辦公室出租案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
09.19	本公司與長愛實業(股)公司簽訂全電動密封壓縮式垃圾車買賣合約案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	董事及經理人績效評估案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
11.28	本公司113年第三季與關係人交易提請追認案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈、吳俊泰、林偉聰
	本公司買回運河聯通(股)公司股權案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	本公司與關係人簽訂114年度各項合約，並由獨立董事代表公司與關係人簽約案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈、吳俊泰、林偉聰
12.27	本公司安港廠廠房出租案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈、林偉聰
	本公司經理人113年度年終獎金案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈
	本公司辦理現金增資發行新股，經理人認購股數案	董事長：李天佑 董事：蔡文鏈



2.3.7

外部組織參與

GRI 2-28

事業的經營，透過外部參與，將可擴大影響力。群運環保積極參與產業相關公會，以建立交流與合作關係。

產業公協會、其他會員協會及國家或國際性倡導組織

組織名稱	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
臺南市建築材料商業同業公會	理事
臺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

2.4 經營成果

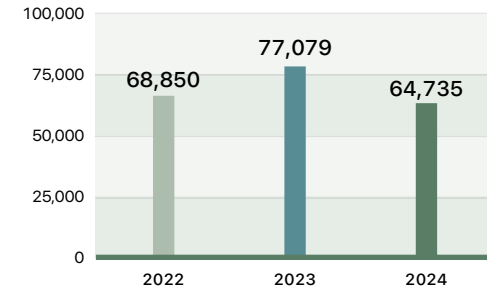
GRI 201-1

本公司2024年營業收入淨額新臺幣463,879仟元，與2023年營業收入淨額新臺幣454,895仟元相較，增加新臺幣8,984仟元，增加比率1.97%。

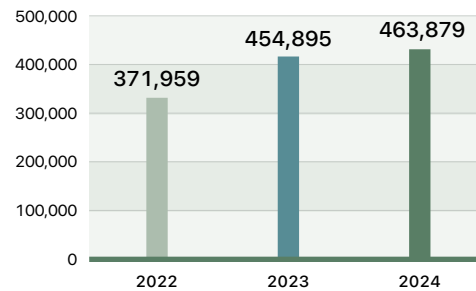


2022-2024年 群運環保經營成果 (合併報表)

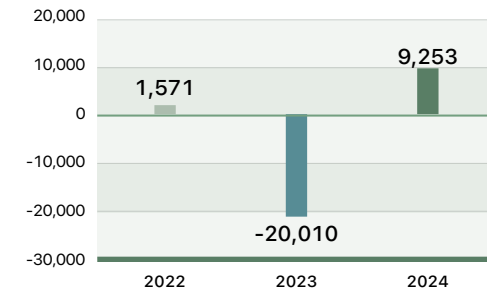
營業損益 (單位：仟元)



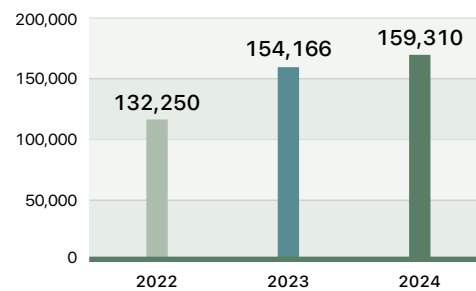
營業收入 (單位：仟元)



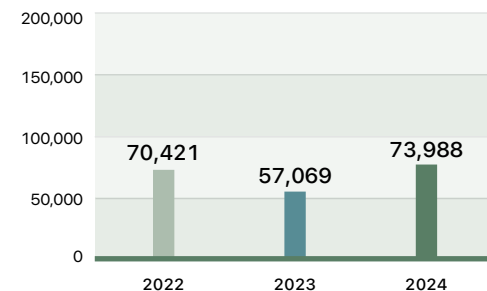
營業外收入及支出 (單位：仟元)



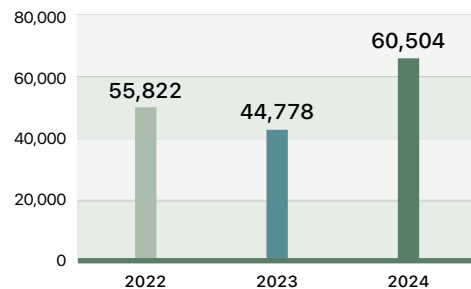
營業毛利 (單位：仟元)



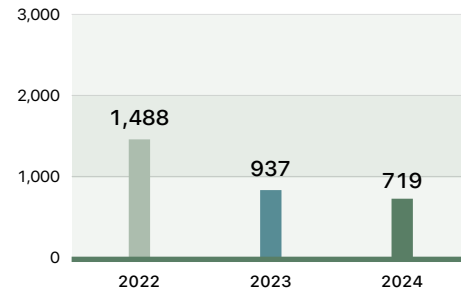
稅前淨利 (單位：仟元)



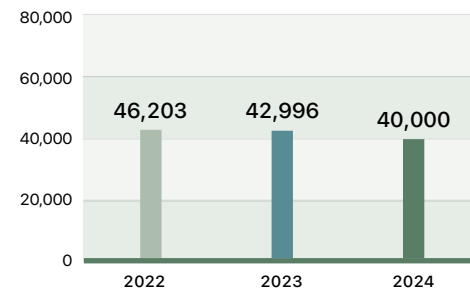
本期稅後淨利 (單位：仟元)



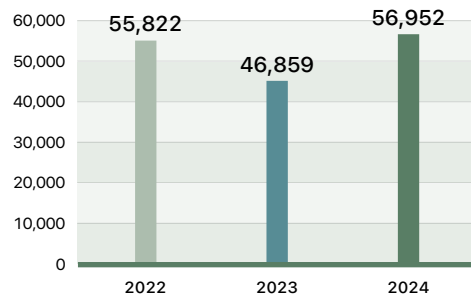
員工福利金額 (單位：仟元)



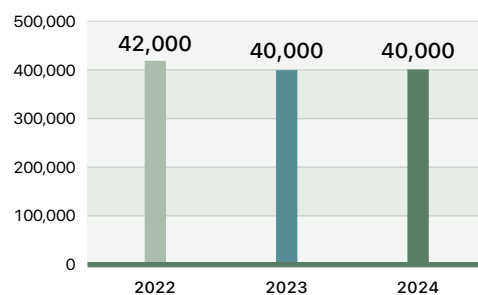
支付出資人款項 (單位：仟元)



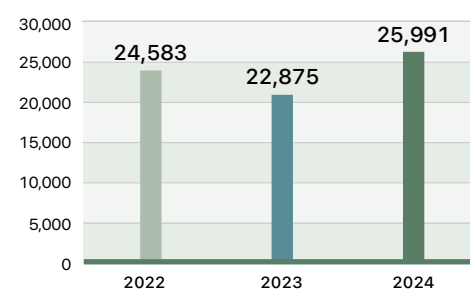
本期綜合損益總額 (單位：仟元)



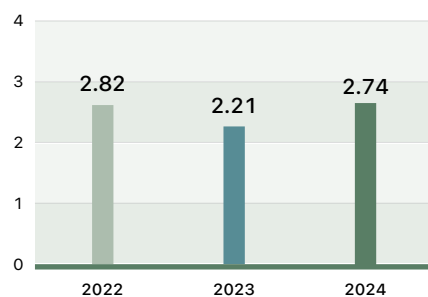
股利 (單位：仟元)



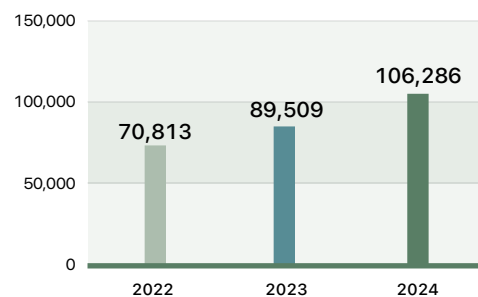
支付政府的款項 (單位：仟元)



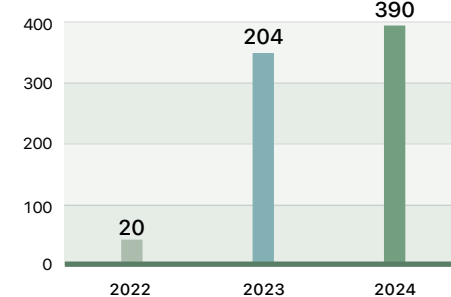
每股盈餘 (單位：元)



員工薪資(含員工福利) (單位：仟元)



社區投資 (單位：仟元)





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）。
 4. 「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，以非金錢形式提供給員工的福利之費用總額。2022-2023年數據經內部查證，已依此定義重新計算。
 5. 社區投資指的是捐款及捐贈。
 6. 幣別為新臺幣。
 7. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
- ※ 產生的直接經濟價值：收入。
- ※ 分配的經濟價值：營運成本、員工薪資和福利、支付貸款人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。



2.4.1

取自政府之財務援助

GRI 201-4

本公司積極配合國家發展方向，並獲國家教育訓練、技術升級轉型等相關補助，推動員工訓練、環保、健康服務等作為。

Ch.2

誠信經營，遵法守法的先行者
Ethical Corporate Management: Pioneer of Compliance

項目	補助單位	補助金額 (元)	100,000	200,000	300,000	400,000	500,000	600,000
臨場健康服務補助金	勞動部 職業安全衛生署	23,040						
中高齡就業訓練補助款	勞動部 勞動力發展署雲嘉南分署	30,814						
大人提補助款	勞動部 勞動力發展署雲嘉南分署	76,306						
汰舊換新退貨物稅	南區國稅局	575,396						
空污減量效益收購價金	環境部	30,000						
經濟部協助中小企業低碳化智慧化轉型發展與納管工廠及特定工廠基礎設施優化專案貸款	經濟部	219,491						
總計		955,047	備註 政府財務補助包括稅收減免、補助計畫。					

2.4.2

稅務方針

本公司嚴格遵循如：證券交易稅、營業稅、營業事業所得稅等相關稅法，且訂定之稅務政策，依循以下原則。

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。



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。



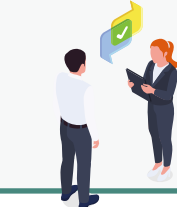
資訊透明原則

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。



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。



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。



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。



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。



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。



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。



2.4.3

稅務治理

GRI 2-26

治理單位 | 財會單位

財務報表 <https://www.chyunn.com/financial-statements/>
檢舉管道 E-mail:service@chyunn.com.tw



2.5

法規遵循

GRI 2-27、206-1、2-23、2-24、2-25

符合法規為本公司重要治理政策，在此政策之下，本公司遵循社會、經濟與環境相關法規，適用法規包含公司法、廢棄物清理法、各項稅法、勞動基準法等，且當單一事件罰鍰金額累計達新臺幣10萬以上，本公司定義為重大違規事件，經查證後，2024年群運環保營運活動中，並未發生重大違規違法情事。

而與永續相關政策與承諾，則藉由官網以及每年永續報告書的公開發布，進行與利害關係人的溝通與布達。

此外，本公司致力於誠信經營，且戮力遵守法律。除定期宣導外，亦建立申訴檢舉管道，以便員工、利害關係人，可報告任何違法、舞弊、收賄或違反誠信道德之行為。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。

2.6 盡職調查

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26

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OECD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、發揮獨立董事功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度等原則。

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；而在政策落實部分，當新進員工入職時，皆安排政策宣導，以將人權、職安衛等政策如實布達。盡職調查為右方步驟。

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。

群運公司治理實務守則

<https://www.chyunn.com/公司運作規章/>



盡職調查步驟

✓ STEP.01

所有供應商

填寫廠商評估表，評估項目包含技術、服務品質、合規等議題。

廢棄物處理廠（下游處理廠）

填寫事業廢棄物清理廠商稽核表，評估項目包含技術、服務品質、合規等議題。

✓ STEP.02

如有未達標準者，則致電詢問是否有改善可能。

✓ STEP.03

若廠商已改善，則繼續合作。若無，則停止合作。

檢舉管道

受理單位	客服（臺南、嘉義）
通信地址	臺南市南區鯤鯓路58號
檢舉電話	06-2965599
電子郵件	service@chyunn.com.tw

受理單位	稽核室
通信地址	臺南市南區鯤鯓路58號
檢舉電話	06-2965599
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

2.7 風險管理

GRI 2-24、2-25、201-2

快速變遷的全球趨勢與環境，對企業獲利與經營帶來挑戰與機會。企業若能即時因應內外部環境變化，將有助於強化其風險管理機制與經營韌性。本公司秉持穩健原則，落實風險管理，確保營運穩定。

2.7.1 組織架構 及運作情形

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。

2.7.2 風險控管 運作情形

為確保制度之設計及執行持續有效，本公司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。



E
環境保護
Environmental

類型	風險辨識	因應作法	對應重大主題
氣候變遷 實體風險	氣溫上升 氣候災害	• 建立標準作業程序 (SOP) 以應對氣候災害風險。 • 購買適當的保險，並根據高風險人員的需求評估增加保額。 • 提供員工靈活工作選項，如居家辦公或補助計程車費用。 • 強化設施的耐候性與韌性，確保具備充分的保險保障及災後復原能力。	能源與排放 職業健康與安全
氣候變遷 轉型風險	供應鏈風險 水資源風險 增加成本風險 法遵風險 能源價格上升 客戶永續需求上升	• 氣候風險監測：評估和監測氣候風險，建立應變計劃和緊急應變措施（監測氣候狀況，以利灑水措施）。 • 替代能源應用：逐步汰換傳統燃油車輛，採用低碳或電動清運車輛，降低碳排放與燃油成本。 • 供應鏈優化：建立供應鏈多元化和穩定合作關係。 • 碳監測與法遵強化：建立碳監測和報告系統，遵守相關排放規定和法規。 • 低碳技術與節能措施：導入節能設備與技術，改善能源使用效率，減少長期營運成本。 • 提升員工專業能力：透過內訓計畫培育轉型人才，提升ESG知識與氣候變遷應對能力。 • 企業永續成長策略：建立明確的企業ESG願景，制定具體行動計畫以達成可持續發展目標。 • 智能技術應用：發展AI技術取代傳統人力，如自動化資源分類、智慧搬運及無人駕駛車輛，提升轉型效率。 • 財務長期規劃：確保永續投入具財務可行性，進行長期規劃與效益評估，以降低轉型成本風險。 • 內部稽核與監督機制：每年訂定執行計畫並定期檢討進度，確保各項環保與永續措施達成預期目標。	能源與排放 水與放流水 創新研發
環境污染 責任風險	清運過程中的 污染物外洩風險	• 實施嚴格的操作程序和安全措施，確保正確處理和清運廢棄物。 • 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。	廢棄物 水與放流水

S

社會責任 Social

類型	風險辨識	因應作法	對應重大主題
職業安全衛生 管理風險	職業傷害風險	- 建立安全管理系統和執行政序，並定期進行安全審查和風險評估。 - 提供適當的個人防護裝備、培訓和教育，並落實環境監測，確保員工的安全與健康。 - 每年安排廠醫、廠護，藉由訪廠第一線確保員工健康。 - 持續優化清運最佳路線，出勤前實施酒測與血壓檢測，並由專責單位定期保養車輛，確保人員與機具安全。	職業健康與安全
	病毒傳播風險	- 宣導並鼓勵員工實行自我保護措施，如戴口罩、勤消毒。 - 會議人數控管及以視訊方式召開會議。	
人力資源風險	員工發展與勞動 合規風險	- 每年制訂年度教育訓練計畫提供員工職能進修，各單位主管亦提供部內同仁職涯能力發展所需之訓練規劃。 - 承諾遵守國家勞動法規、《BSCI 商界社會責任倡議行為準則》以及其他適用的行業標準和國際公約，持續改善全體員工之工作環境條件與員工福利。	人才招募與留任 勞雇關係

G

公司治理 Governance

類型	風險辨識	因應作法	對應重大主題
治理風險	董事會績效與責任風險	- 明訂董事會績效評估辦法，每年內部評估，每三年委託外部專家評估。評估涵蓋董事會運作、決策品質、組成結構及內部控制等，評估結果作為運作優化及薪酬參考依據，確保治理機制持續提升。 - 每年提供董事進修計畫，更新法規、制度發展及政策規定，幫助董事理解其權責。 - 為董事投保董事責任險，保障其在履行善良管理人職責時免於遭受訴訟或求償。	誠信經營
法令遵循風險	裁罰風險	- 確保清運業務遵守相關環境法規。 - 建立健全的合規制度和流程，定期進行審查與改善。 - 落實完善教育訓練，以確保員工理解並遵守相關法規。	誠信經營



公司治理 Governance

類型	風險辨識	因應作法	對應重大主題
資訊安全風險	網路風險	• 安全宣導：進行員工資訊安全宣導，加強資安意識、強化資訊安全防護。 • 資安測試：定期進行社交郵件測試，針對誤擊同仁加強資安意識宣導。	資訊安全風險
	主機設備風險	• 端點設備保護與控制：安裝防毒軟體、保持作業系統更新、系統密碼權限定期檢視與更新。 • 中央對外控制：建立高端防火牆 (Firewall) 與智慧防毒防駭防入侵之防3系統等安全防護機制。 • 資料保護：重要資料透過備份系統進行異地多重保存。	
財務風險	利率風險 信用風險 流動性風險 價格風險 籌資風險 融資風險 投資風險	• 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。 • 增加往來銀行，備妥銀行授信額度，以降低信用風險、流動性風險。 • 定期評估銀行利率，並與銀行保持密切聯繫，以取得較優惠的借款利率，並控制資本結構於適當水準，將能有效控管利率變動對本公司之影響風險。 • 提升服務品質，增加客戶數，並篩選合作條件較優質之客戶，以維持合理服務價格。 • 依需求製作籌資、融資與投資風險評估報告，並提交董事會審議，以確保財務決策的穩健性與合規性。	經濟績效
營業風險	市場風險 策略風險 聲譽風險	• 每日關注市場需求，定期討論與調整策略，並宣導企業價值 (合法清運的重要性、安全性、專業流程)，以優良服務品質避免削價競爭等市場風險。	經濟績效
作業風險	設備風險 供應鏈風險 舞弊風險 詐欺風險	• 定期檢查和維護車輛和設備，落實汰舊換新政策，以減少故障風險。 • 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。 • 積極媒合增加處理廠，處理量能擴增。 • 每年定期訪廠 (民營廠)，並確保其操作模式符合法規。	職業健康與安全 經濟績效



Chapter3

Win-win Cooperation: Reassuring Clients and Suppliers

第三章

攜手同贏，客戶安心、供應商放心



攜手同贏， 客戶安心、 供應商放心

Win-win Cooperation: Reassuring Clients and Suppliers

3.1 攜手同贏

企業雖為事業主體，但在事業經營過程中，與各界皆有緊密關係。其中包含：

- 一、供應鏈夥伴關係、
- 二、客戶信賴與合作關係、
- 三、在地社區支持關係等。

群運環保深知與供應鏈、客戶端、在地社區等的良性互動，除了有益於事業體的永續經營外，也能及時辨識，甚至達到預防風險的目的，2023年起，因應各界對於資訊安全風險的關注，群運環保亦將資訊安全及風險列為重大主題，積極治理，並回應利害關係人。藉由關注各界關係，群運環保期能與各界攜手同贏。

3.1.1

重大主題管理方針：資訊安全風險

GRI 2-3、418

本主題的重大原因



報導說明

網路犯罪及駭客攻擊事件頻傳，因此，資訊安全能力牽涉到公司整體營運，且資訊安全為利害關係人所關注的議題。為回應利害關係人，我司將資訊安全風險列為重大主題。

政策/策略



報導說明

- 擬定並落實資安管理計畫與政策。
- 以「事前預防、事中監控、事後應變」為政策方針。

目標與標的



報導說明

• 短期目標

1. 持續保持客戶隱私0洩漏、內部無重大資安問題、無機關投訴之資安案件。
2. 依據《資通安全管理法》辦理資安管理與維護。

• 中長期目標

1. 定期資安演練、資安宣導，提升全體同仁資安意識。
2. 規劃遭遇資安攻擊之預防措施，以求遭遇威脅時能迅速因應。

管理評量機制



報導說明

1. 每年進行一次資安教育。
2. 每年召開資通安全管理審查會議，報告資通安全實施情形
3. 依循公司內控制度，落實資通安全檢查之執行及查核。

績效與調整



報導說明

• 營運績效

1. 2024年，客戶隱私0洩漏。
2. 2024年，內部無重大資安問題。
3. 2024年，無機關投訴之資安案件。

預防或補救措施



報導說明

依循法規要求設立資通安全委員會，定期舉辦資訊教育宣導，以強化全體同仁的資安意識，並藉由設置資安防護措施與定期備份等作為，作為當資訊設備遭受攻擊時之預防與補救辦法。



3.2 永續供應鏈

GRI 204-1

群運環保致力於營造對環境、社會負責任的營運治理模式，以期藉由合作關係，發揮永續影響力。從臺南發跡的群運環保，在採購上以當地的供應商為優先，2024年，來自當地供應商的比例即高達100% (359家)。

目前我司尚未以環境或社會準則挑選或評鑑新加入的供應商。由於群運環保的業態為清運環保產業，服務的主要供應商為焚化爐 (6家)，

皆由縣市政府進行營運管理，在合作關係上，不屬於能以環境或社會準則挑選之供應商。

另外的主要供應商，則為處理廠 (48家)。在挑選供應商的過程，會由業務人員依循以下步驟，進行供應商的評估及了解過程，如訪廠時經評估認定供應商之機具、設備、作業環境、作業流程等。若不合法規，則會回饋反映，經改善完成後，方繼續合作關係。



STEP.01 接洽時

致電聯繫：確認訪廠時間。



STEP.02 簽約前

親自訪廠並製作廠商稽核表：確認其機具、設備、環境、流程合法合格。



STEP.03 簽約後

每年抽查：合作關係建立後，每年不定期訪廠。

3.3 可信賴的服務

群運環保提供客戶可信賴的服務，以合法合規的營業方針，落實於事業經營的過程中。2024年，群運環保未有任何違反產品與服務安全資訊標示，與行銷法規，而被罰款之事件。

此外，為使客戶皆能獲得品質一致之優良服務及產品，我司依循ISO 9001品質管理系統之標準，並獲其認證。

ISO 9001品質管理系統認證 ▼



3.4

有保障的資訊安全

GRI 418-1

在資訊科技發達的今日，客戶的資訊安全益發重要。群運環保戮力保障客戶的資訊安全，2024年，未有任何關於侵犯隱私的投訴，也未有發生任何失竊或遺失客戶資料之情事，並依循客戶隱私保護作業流程辦法，保障客戶隱私資料的安全。此外，為落實資訊與通訊安全責任，群運環保設立資訊安全組織架構，以積極推動資安政策。

管理審查會議 資訊安全組織架構圖表延伸說明文

1. 每年至少召開一次資通安全管理審查會議，必要時得召開臨時會議。

- ① 資訊安全稽核結果及建議改善事項。
- ② 上級指導單位、內部同仁及外部單位等利害相關團體的建議。
- ③ 新資訊安全產品或技術導入之審查。
- ④ 矯正及預防措施檢討。
- ⑤ 風險評鑑適切性審查。
- ⑥ 前次管理審查會議決議執行狀況。
- ⑦ 影響資訊安全制度之任何變更事項。
- ⑧ 資通安全組織成員所提出之改善建議。
- ⑨ 資通安全目標執行狀況報告。

2. 法規遵循性：

- ① 識別適用之法令、法規：「資訊安全小組」應定期識別管理制度適用之法令、法規，並彙整或修訂於「外來文件一覽表」。
- ② 智慧財產權：員工應遵守智慧財產權等相關法令，並依據本公司軟體管理相關規定辦理。為確保員工均遵守智慧財產權，於稽核時，將一併查核軟體使用情形。
- ③ 個人資料的資料保護與隱私：員工應遵守個人資料保護法之相關規定。
- ④ 組織紀錄的保護：紀錄依紀錄型式進行分類（例如：變更紀錄、資料庫紀錄、錯誤日誌、稽核日誌和運作程序），訂定保存期間和儲存媒體型式（例如：紙張、磁片、磁帶、硬碟或光碟片等儲存媒體）。並應依據資訊等級進行適當地處置與保護。





保環運

保環運群 ICH CHYUNN



Chapter4

Environmental Protection: Promising a Clean and Beautiful Future

第四章

環境保護，許一個清淨美麗的未來

環境保護， 許一個清淨 美麗的未來

Environmental Protection: Promising a Clean and Beautiful Future

4.1 環境保護

群運環保以專業合法的清運產業為本，我們深知環境保護的重要性，並以合法、合規的清運及處理，確保環境不被污染。

我們積極發展廢棄物資源化，不僅提升再利用比例，也有效降低焚化處理負擔。此外，亦持續導入創新研發，提升整體營運效率，積極應對產業轉型。

在土石方資源收受及處理的服務項目中，我們將營建廢棄物妥善處理，既解決營建廠商的廢棄物處理需求，更讓廢棄物搖身一變，成為可銷售的新資源，也藉此實踐了循環經濟。

4.1.1

重大主題管理方針：能源與排放

GRI 3-3、302、305

本主題的重大原因



報導說明

在淨零排放的國際趨勢下，能源與排放管理對於企業經營至關重要，盡責的管理，不只可有望降低公司之成本風險，亦可提升永續議題的競爭力。

政策/策略



報導說明

本公司業務含括廢棄物清運及土石方資源再利用，前者以載具為主要服務工具，仰賴能源驅動；後者皆須以重機具裝載、車輛搬運、動力帶動篩選機具，故，針對我司營業項目及排放大宗，對應之能源政策為：定期保養維修以維持機具最佳狀態，減少耗能、減少廢氣排放，藉以保護環境，使公司永續營運。此外，亦每年進行溫室氣體盤查、檢視減碳目標。

目標與標的



報導說明

本公司長期以來，致力節省能源、減少耗損，不僅降低成本，更為環境盡一份心力。

• 短期目標

1. 落實機具保養，以確保不因老舊或燃油效率不佳，導致耗能增加及排放黑煙。
2. 強化可視化管理，鑑別排放源，每週檢視能源耗用狀況。

• 中長期目標

透過鑑別排放源，以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，持續邁向環保法規0裁罰措施。

管理評量機制



報導說明

1. 以2024年為基準年，以表單管理方式，每月審視能源耗損。並從最耗能機具優先評估汰換，以減少排放。
2. 依內部管理審查程序，每季針對能源、排放相關規定進行PDCA之有效性評量，於永續發展委員會上彙報，以確保環境政策之落實執行。

績效與調整



報導說明

建立機具盤查表，並評估建議汰換順序，以節能為目標進行機具更新，將較耗能的機具優先汰換。

持續汰換老舊車輛，2024年土資場現場作業中車輛皆為五期車（放置一輛二期車備用）。

預防或補救措施



報導說明

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。



4.1.2

重大主題管理方針：

廢棄物

GRI 3-3、306



本主題的重大原因



報導說明

本公司土資場收受營建事業廢棄物，透過物理分篩，將廢棄物轉化為再利用資源。藉由提升資源化比例，邁向資源全循環的終極目標。

政策/策略



報導說明

本公司的政策為「永續發展、資源循環」。積極推動廢棄物減量與循環利用，既推動廢棄物分類減廢，亦強化廢棄物回收再利用率。持續改善再利用技術，並遵守與自身活動、產品服務相關之環境法規與客戶規範。

目標與標的



報導說明

- **短期目標**
更改廢清書，將可利用之物質轉為R類，提升客戶廢棄物資源化比例。
- **中長期目標**
確實執行廢清書所登載內容，逐年增加資源循環比例，維持營建混合物75%以上、營建剩餘土石方95%以上再利用比例。

管理評量機制



報導說明

本公司經由內部進出場量控管及檢查，檢核每一年度能否有效達成訂定之目標。

績效與調整



報導說明

延續2023年成果，包含本公司與客戶所產出之廢棄物，可再利用物質皆已轉為可再利用R類，2024年度無新增轉R類項目。中長期除執行廢清書所登載內容，亦藉由技術更新，以維持、甚至突破再利用比例。

預防或補救措施



報導說明

本公司每年檢視循環再利用的成效，並擬定循環再利用策略，如成效不如預期，再研擬其他策略。

4.1.3

重大主題管理方針： 水與放流水

GRI 3-3、303



本主題的重大原因



報導說明

臺灣為自然資源匱乏的國家，本公司主要據點在南部，水資源冬夏分配不均。為回應利害關係人（政府 / 金管會、環境部）對此議題的關注，我司將此主題列為重大議題。

政策/策略



報導說明

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



報導說明

• 短期目標

土資場以霧砲機灑水之方式，致力於減少水量使用並達成空污防制效果。

• 中長期目標

逐步導入智慧監控系統，視空氣情況智慧判斷噴灑情形，藉以達到精準用水、減少浪費之效。

管理評量機制



報導說明

本公司每半年（一月、七月）需廢水申報，確認排放水皆無水質污染情勢發生，並由臺南市政府環保局審查。另每週統計及檢視用水量，能在第一時間發現水量異常使用狀況，並即時因應。

績效與調整



報導說明

本公司並非用水大戶，然作為地球公民一份子，且位居水資源稀少區域，將定期宣導精準用水之政策，持續維持用水密集度約0.1之使用情形。

預防或補救措施



報導說明

本公司每週檢視用水量，若有異常用水狀況，將即時找出異常原因並改善。此外，同步研擬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。

4.1.4

重大主題管理方針：
創新研發

GRI 3-3



本主題的重大原因



報導說明

廢棄物清運服務業為整體產業鏈能否邁向循環經濟的關鍵環節，群運環保秉持著科技清運的精神，致力於導入創新來達成廢棄物資源化、服務低碳化、管理高效化三大目標。因此，如何適當的導入創新，將是本公司關注重點之一。

政策/策略



報導說明

- 結合公司發展目標，提出創新研發計畫。
- 建立健全制度，每年審視創新投入合理性與效益。

目標與標的



報導說明

- **短期目標**
 1. 智慧車輛管理系統上線，優化派工路線效率，並降低教育訓練成本（自動導航），並建立清運數據庫。
 2. 載具低碳化，逐步降低燃油使用量。
- **中長期目標**
 1. 完成服務碳足跡計算，並提供優於產業的低碳服務。
 2. 投資處理廠或創新處理技術，提升廢棄物資源化比率。

管理評量機制



報導說明

依循公司內控制度，落實創新研發工作之執行控管與成果績效評估。

每年需進行至少一次創新研發投入之預算審查。

績效與調整



報導說明

- **營運績效**
2024年完成之創新研發成果達3件。
- **調整機制**
年度定期檢討創新研發項目之預算編列與成效，並因應經濟與市場狀況適當調整。

預防或補救措施



報導說明

本公司創新研發項目之執行計畫皆設立合理查核節點，執行過程中，若計畫成效不如預期，將及時進行檢討與調整。

4.2

循環再生的產品

GRI 2-6、301-1、301-2、301-3

群運環保主要業務為「廢棄物清運」及「土石方資源回收再利用」。其中，因廢棄物清運，為提供給客戶之勞務服務，並無衍生商品。而土石方資源回收再利用，則收受營建廢棄物，解決營建廠商之廢棄物處理需求，並經由專業技術處理，轉化為土石方資源產品。本公司無回收產品或其它包材，產品製造過程僅使用柴油作為大型機具之燃料，2024年大型機具之燃料總柴油用量為31,784公升。

2024年
收受之營建混合物

9,753.16 噸



可再利用之土石方
7,802.83 噸

可再利用物料約

84%



可回收廢塑膠
264.45 噸



廢鐵
143.42 噸

2024年
收受之營建剩餘土石方

326,211.2 立方公尺

已再利用之數量約

96%



貯存量
12,996 立方公尺



土石方資源回收再利用流程

—— 營建混合物
—— 營建剩餘土石方



4.3

廢棄物管理

GRI 306-2

4.3.1

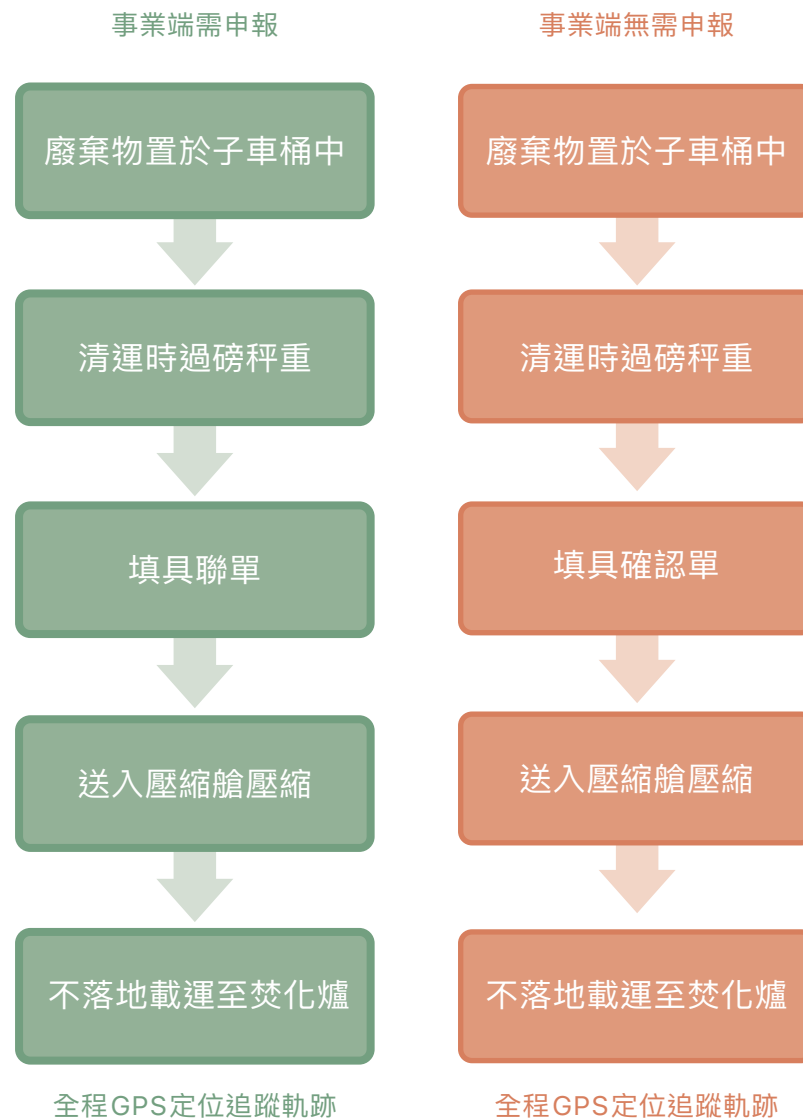
廢棄物的監測

群運環保為甲級廢棄物的清除廠商，以合法合規的方式，全程監測客戶以及我司廢棄物流向。我司載運廢棄物之車輛皆配備GPS定位系統，用於追蹤和監控廢棄物的運輸情況，確保安全和確實處理。



甲級廢棄物清除許可證

廢棄物清運流程



4.3.2 廢棄物的產生

GRI 306-1、306-2、306-3、306-4、306-5

群運環保於營運過程中產生的廢棄物，主要為員工生活垃圾，2024年度共計18.18公噸，由我司自行合法運送。

此外，土石方資源的生產製程中，篩分階段為主要廢棄物產生環節，占整體比重達95%，故本公司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，並在環境部廢棄物申報網站登載。

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少化，最大幅度降低對環境的影響，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：

廢棄物組成成分	有害/非有害	現場		離場	
項目		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	-	-	575.77	焚化（含能源回收）
廢紙混合物	非有害	-	-	6	焚化（含能源回收）
事業活動產生之一般性垃圾	非有害	-	-	897.89	焚化（含能源回收）
生活垃圾	非有害	-	-	18.18	焚化（含能源回收）
廢木材混合物	非有害	-	-	3	焚化（含能源回收）
廢木材	非有害	-	-	209.06	再生利用
廢塑膠	非有害	-	-	260.65	再生利用

備註：本公司配合所配合之 6 座焚化爐包含：嘉義鹿草焚化廠、臺南永康焚化廠、臺南城西焚化廠、高雄仁武焚化廠、高雄岡山焚化廠、高雄南區焚化廠，皆為都市焚化爐並有能源回收之設計。

4.4 能源管理

GRI 302-1、302-3

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，2024年相關能源消耗如下表所示：

定量指標	單位	2024年
電力使用量	度 / 年	195942.0234
	GJ	705.3913
液化石油氣 (LPG)	kg / 年	220.0000
	GJ	9.9770
汽油使用量	L / 年	14050.0560
	GJ	442.3623
柴油 (固定源) 使用量	L / 年	120.3659
	GJ	4.3486
柴油 (移動源) 使用量	L / 年	415420.7300
	GJ	15008.2774
能源密集度	GJ / 營收 (仟元)	0.0349

備註：

- 電力熱值換算為1 kWh = 0.0036GJ。
- 轉換係數來源以環境部最新公告計算燃料熱值，汽油7,609 kcal/L；柴油8,642 kcal/L；液化石油氣5,959 kcal/L；1 kcal = 4.184 KJ。
- 柴油使用量包含固定式設備如緊急發電機，移動式設備如大型工程機具、清運使用之壓縮車。
- 2024年群運環保車輛的汽柴油使用量：
 - 燃料總消耗量：95無鉛汽油14,050.0560公升、柴油383,636.7300公升。
 - 天然氣消耗百分比：0%。
 - 可再生能源消耗百分比：0%。

4.4.1 節能減碳實際作為

GRI 302-4、305-5

群運環保雖非排碳大戶，但為響應國家2050淨零碳排政策，亦著手於企業內實行減碳。減碳作為分為例行性的組織內減碳，以及創新型減碳 (詳見「4.7 創新研發」)。

例行性減碳：辦公廠區節能

安港新廠辦公室 採用節能電器與設備	2024年群運環保啟用安港營運中心，相關節能措施如下： 新廠辦公室全區採用LED照明、選用具省水標章之廁所設備、冷氣採中央式管理定時自動關閉、建置雨水回收系統。
空調節能	每調高1度，可節能6%。公司內冷氣倡導為26度。
紙張重複利用	單張A4紙，可重複使用3次。



4.4.2

推動低碳服務

GRI 301-2、305-5

有鑒於2050淨零碳排的國際趨勢，各大客戶皆需因應國家及國際供應鏈的需求，而末端處理是否更低碳、是否更降低環境影響，也是客戶們的隱憂。

群運環保致力於以更高效能、低排放的載具設備，以及多元化的清運處理，有效減少焚化量、提升廢棄物的處理效率，提供給客戶們更低碳的服務方案。

高規格、低排放的載具設備，清運過程更減碳

群運環保以更高規格、低排放的載具設備為客戶提供清運服務，減低整體清運過程中的碳排放量。2024年三個營業據點中，採用符合環保五期標準車輛的比例分別為：臺南總公司73%、高雄分公司54%、嘉義營業所100%。

高規格、低排放的載具設備

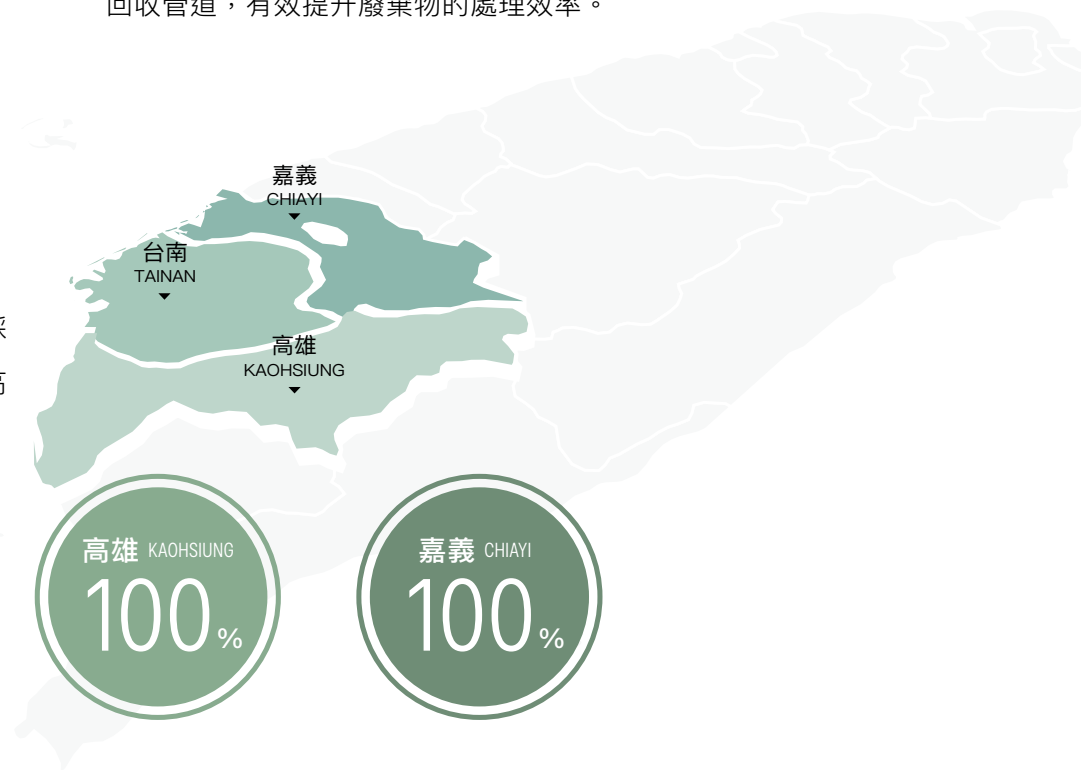
通過柴油車排氣檢驗載具比例



多元化的清運處理，有效減少焚化量

廢棄的資源混雜在一起，便全成為廢棄物，且根據環保法規要求，僅剩餘不落地、送至焚化爐燃燒一途。然而，焚化爐年年歲修，會有量能不足的問題，因此，廢棄的資源如能在前端進行有效分類，便能大幅減少焚化量，進而減少焚燒垃圾所產生的碳排放量。

群運環保作為清運環保服務的提供商，我們從源頭了解客戶的廢棄資源樣態，提供給客戶最佳化的資源處理建議。本公司 100% 客戶（包含住宅、商業、工業客戶等）皆接受回收服務，透過多元回收管道，有效提升廢棄物的處理效率。



多元化的清運處理

從源頭提供專業建議，有效減少焚化量



4.5

溫室氣體排放管理

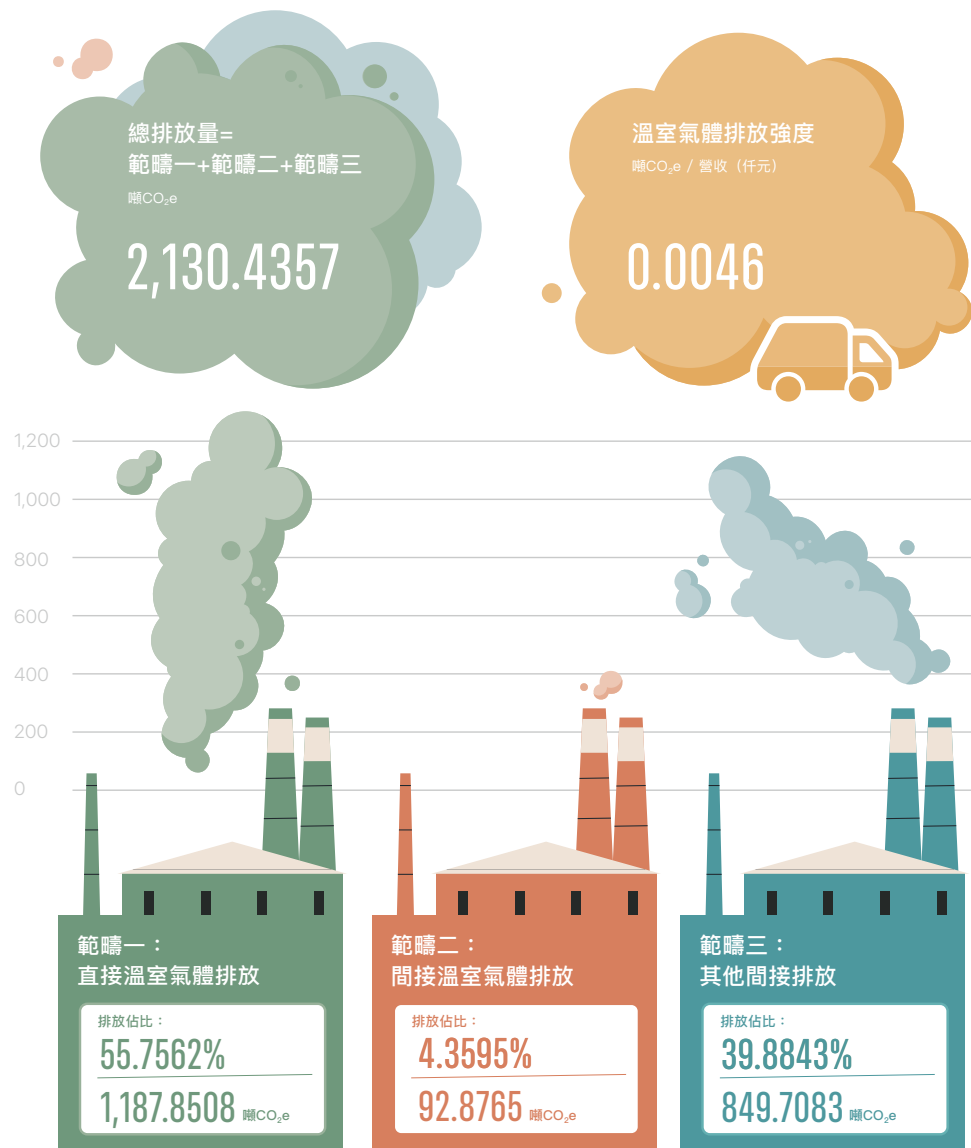
GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5

面對全球暖化導致的氣候變遷和全球淨零碳排放趨勢，群運環保積極管理溫室氣體排放。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，盤點組織營運時的大宗排放量，用以規劃後續之減碳目標及設備改善。

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的排放源。排放係數引用自環境部113年2月5日公告溫室氣體排放係數，以及溫室氣體排放係數管理表6.0.4版。
2. 範疇二是指能源間接排放，其包含輸入電力、輸入能源（蒸氣、熱能、冷能、高壓空氣等）。排放係數引用自經濟部能源署公告之2024年電力排放係數，為0.474公斤（CO₂e/度）。
3. 範疇三是指其他間接排放，其包含上游的運輸與配送、員工通勤、能資源採購、廢棄物處理及運輸。排放係數主要引用自環境部碳足跡資料庫。
4. 溫室氣體排放種類包含二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）。

2024年溫室氣體排放量





4.6

水資源管理

GRI 303-1、303-2、303-3、303-4、303-5

Ch.4

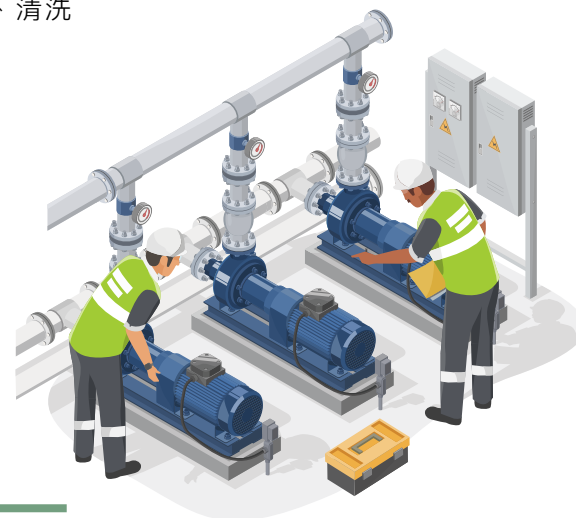
環境保護，許一個清淨美麗的未來
Environmental Protection, Hoping for a Clean and Beautiful Future

群運環保的總公司位於臺南市安南區、營運中心位於臺南市南區、企劃辦公室位於臺南市中西區、高雄分公司位於小港區、嘉義營業所位於水上區，主要供水來源都是來自曾文水庫。透過世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水資源風險評估工具 (Aqueduct Water Risk Atlas)，評估結果顯示，我司五處營業處之水資源風險程度，皆屬於中低風險，非水資源壓力區。

不過，水資源議題仍然迫在眉睫。近年來臺南便數度面臨缺水危機。根據國科會和環境部聯合發布的《國家氣候變遷科學報告2024：現象、衝擊與調適》指出，未來，乾旱和極端暴雨頻率將增加，而侵臺颱風數量雖減少，但風速和降雨將增加。集中的降雨量，不只侵刷土石，更導致水庫蓄水不易。

為有效管理水資源，本公司在辦公室和員工生活用水方面皆積極節水，具體作為包含，定期檢查和維護管路，以防止滲漏情況，以及，每週透過用水量數據的即時檢視，確保用水狀況無異常情形。2024年啟用之安港營運中心更設置雨水及飲水機廢水回收灌溉系統，積極加強水資源利用效率。

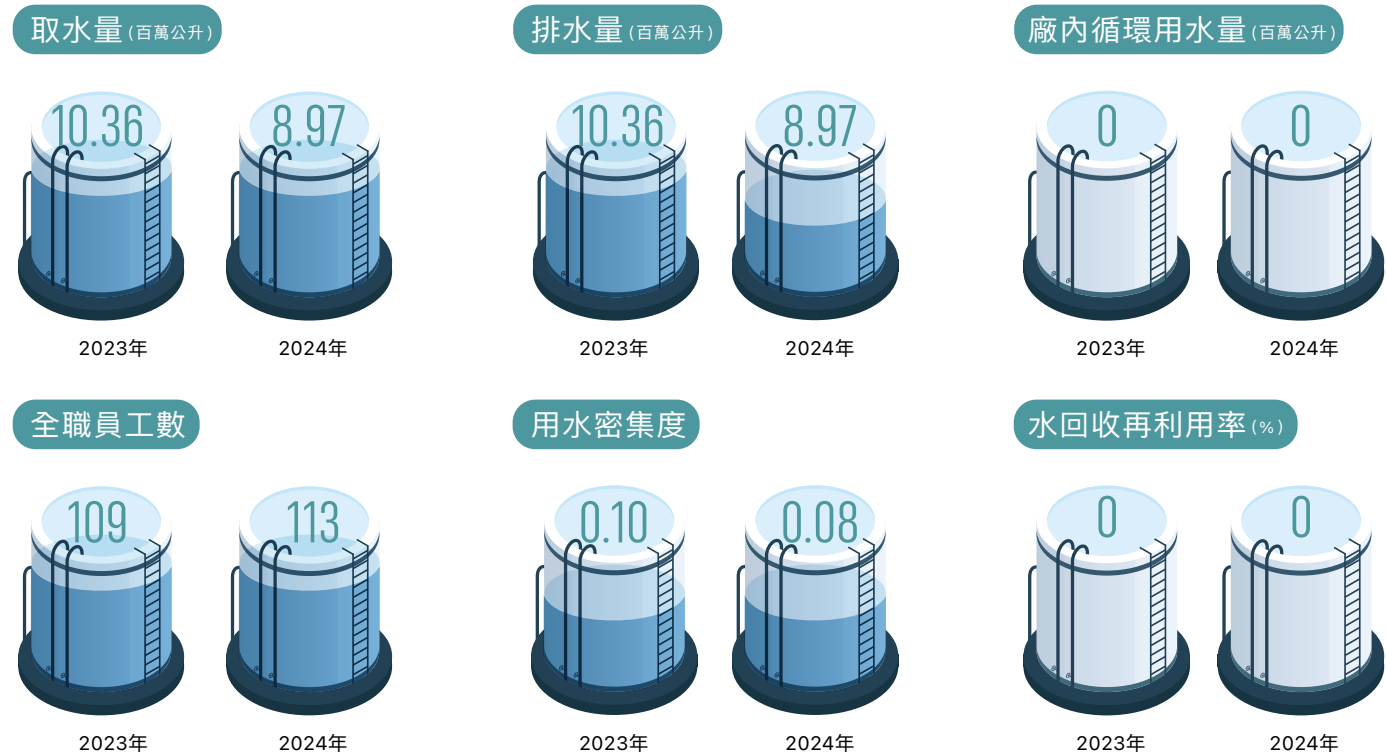
此外，群運環保的廠區內用水，主要為抑制空氣揚塵之用水（僅限臺南廠區土資場區域）、清洗車輛與生活之用水。





群運環保股份有限公司

用水量



備註：

1. 本公司用水皆取自自來水，因此取水量等同排水量。使用過之排放水皆合法排放到污水下水道。

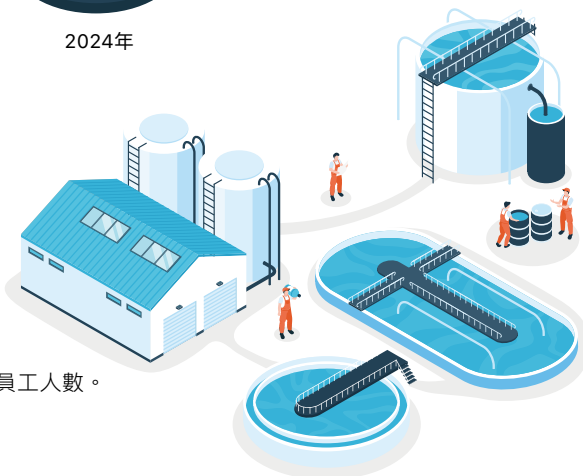
2. 因嘉義所員工僅6名，用水量不重大，故不納入報告書揭露。

3. 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%。

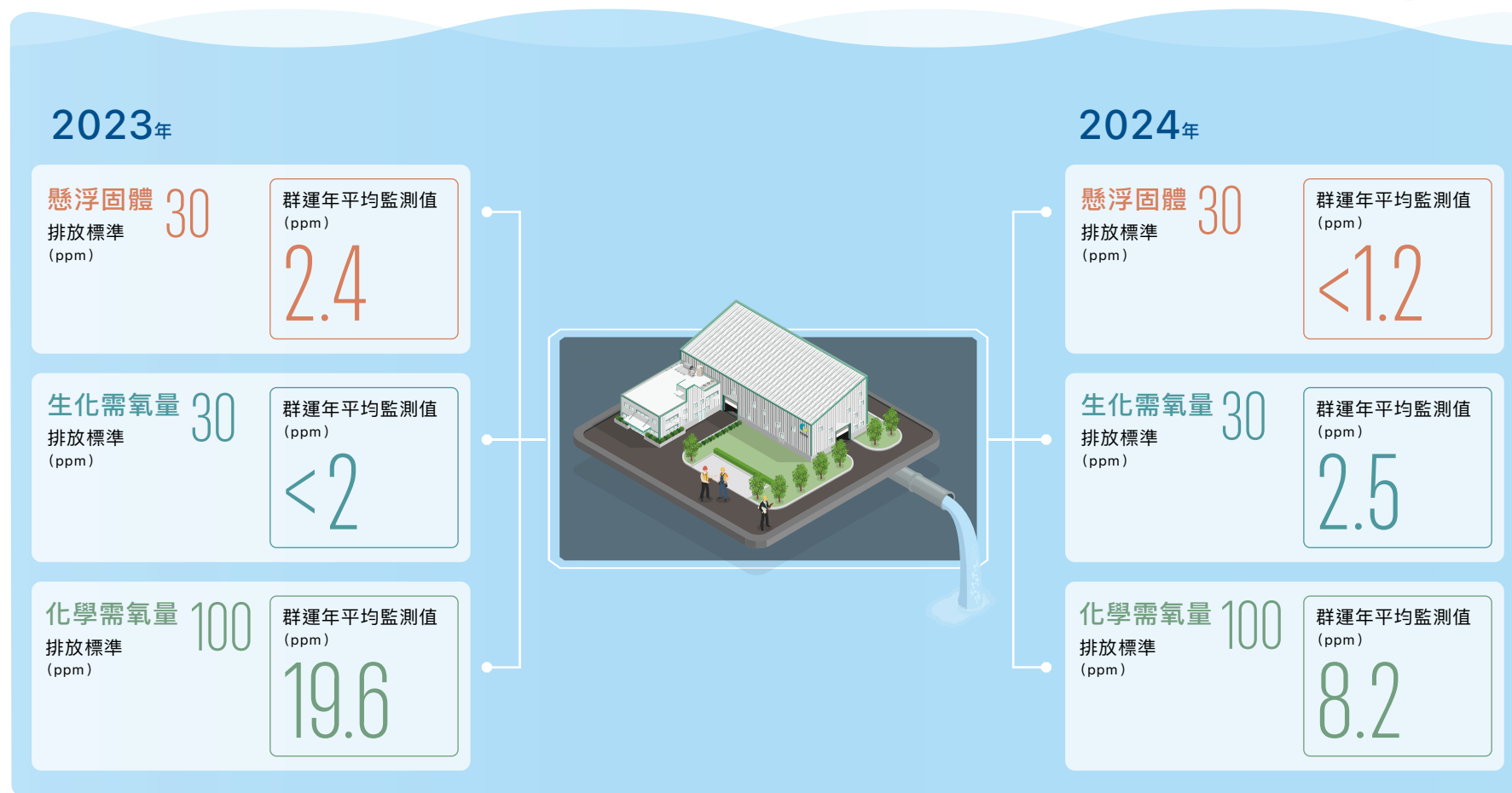
4. 用水密集度 = 取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。組織特定度量單位為全職員工數。

5. 2024年度全職員工正常上班天數為243天。此表單之「組織特定度量值」為2024年度上班天數達25% (61天) 之全職員工人數。

6. 安港營運中心2024年度尚屬臨時用水故不計入，於2025年度始計入組織用水。



廢(污)水排放情形



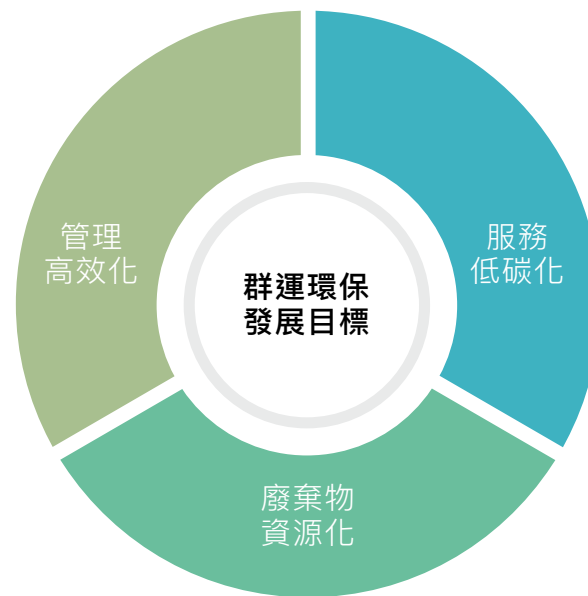
備註：

1. 臺南廠區因其土石方資源回收業務性質，已取得環境部水污許可。高雄、嘉義無相關業務，故免水污許可。依環境部水污法，臺南廠區每半年委託合格檢測公司作排水水質稽核，相關資料公開於環境部EMS網站。

4.7 創新研發

GRI 302-5

廢棄物清運服務業，是整體產業鏈能否邁向循環經濟的關鍵環節，群運環保秉持著「科技清運」的精神，致力於導入創新技術來達成廢棄物資源化、服務低碳化、管理高效化三大目標。2024年度，群運在創新導入上有著亮眼表現。



載具電動化：群運環保採用全臺首輛全電動清運壓縮車，邁向清運產業新紀元。

運環保於2024年攜手南部造車廠同均動能與FUSO車業，共同打造「新世代全電動垃圾壓縮車」，藉由低噪音、零廢氣、更節能的新型環保車輛，群運環保將作為產業代表，創新前行，共創永續未來。為布局低碳運輸轉型，本公司也計畫於2025年導入充電管理系統，以追蹤電動載具投入清運後的實際成效。



載具減碳化：群運環保清運壓縮車升級轉型計畫 (獲112年經濟部中小型製造業低碳及智慧化升級轉型個案補助)

本公司於2023年獲經濟部中小型製造業低碳及智慧化升級轉型個案補助，成功完成12輛清運車壓縮艙電動化改裝升級，並於2024年下半年陸續投入清運服務，成為全臺第一間採用電動壓縮艙清運車的民間清運業者。此外，本公司更自主裝設智慧電表，追蹤用電數據，並將搭配充電管理系統，進一步追蹤電動載具投入清運後的實際成效。2024年完成改裝之車輛投入服務後，追蹤績效如下：

項目	績效表現
2024.05完成12輛既有車輛壓縮艙電動化改裝	電動壓縮艙具有低噪音、零廢氣優勢。
對比2023年與2024年5-8月同期用油數據	共減少用油5652.85 (公升)
對比2023年與2024年5-8月同期碳排數據	共減少碳排15.715 (公噸 CO ₂ e)

備註：

- 1.本公司對比12臺電動壓縮艙清運車上線後較去年同期之用油(能源使用)與碳排，比較期間為2024年5-8月，對照去年同期2023年5-8月之數據，惟其中一輛因管理調度因素，未有足夠數據反映其升級後使用狀況，故效益評估排除該車輛數據，以其餘11臺車輛數據作代表。
- 2.本計畫執行期間：自2023年09月01日至2024年08月31日，故對比期間為車輛改裝完成後至計畫結案(5-8月)。



管理高效化：群運環保自主研發「智慧清運派車系統」，提升清運與管理效率。

為因應產業數位化之轉型發展，群運環保自主研發智慧清運派車系統，以達成智慧清運、數據化管理之發展目標。本系統於2024年開發完成，並於2025年起，於部分清運路線導入實測並優化。而本系統管理高效化之營運優勢說明如下：

營運優勢	說明
智慧清運	系統依照清運路線排程每日派工單後，清運仕即可依照系統派工指示完成每日清運作業，包含路線導航、清運狀態、異常回報、數據回傳等。導入後可有效降低人員培訓成本與時間，並提升管理效能。
數據化管理	本系統除了自動化派工，更包含多項IoT數據收集與管理，包含駕駛行為、清運里程、重量等，相關數據將可作為清運流程優化及清運績效之依據。並藉由視覺化的數據管理介面，有效達成管理集中化與即時化目標。

清運仕依照系統自動化派工指示完成每日清運作業



視覺化數據管理介面強化管理效能



4.8

氣候變遷調適

GRI 201-2

因應氣候變遷，是企業永續經營的重要課題。根據2024年世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 所發佈的《全球風險報告》，氣候與環境風險在未來十年持續主導全球風險前五名，包含極端氣候、生物多樣性喪失、自然資源短缺與地球系統臨界變化，顯示全球正邁向不可逆的氣候臨界點，需即刻行動。

此外，隨著國際碳稅開徵、法規要求碳排放量的揭露與查證、消費者環保意識抬頭等，在在顯示出低碳產品及服務勢在必行。為回應這一趨勢，群運環保導入TCFD (氣候相關財務揭露) 架構，針對氣候風險與機會展開系統性辨識與評估，並建立氣候治理與行動管理機制。透過定期檢視潛在環境衝擊，群運得以即時調整經營策略，同時掌握低碳轉型所帶來的產業新機會，推動企業韌性與永續成長雙軸並進。

4.8.1

氣候變遷管理架構

類別	公司管理策略與行動	2024年執行狀況
治理	群運環保持續關注並實踐《巴黎協定》(COP21) 後各項氣候行動目標，並將其納入公司永續發展政策，以符合金管會與環境部等主管機關的法規要求。我們致力於導入更節能、高效的運作方式，主動減緩氣候變遷影響，支持臺灣2050年淨零排放政策。 自2022年起，群運已將「永續經營」明確列入公司管理目標，並由董事長責成總經理擔任氣候變遷與永續管理之最高負責階層。為強化治理架構與行動落實，公司於2023年11月28日正式成立永續發展委員會，由永續發展小組每季向委員會彙報氣候策略與目標執行情況。 • 氣候風險與機會辨識 • 溫室氣體盤查與資料整合 • 永續資訊揭露 • 氣候調適與減碳策略規劃 小組成員由各部門代表組成，強調跨部門溝通整合。重大氣候風險評估結果與調適策略，由永續發展小組彙整後提交至管理階層與董事會報告，確保決策層充分掌握氣候風險動態並制定對應行動。	2024年，永續發展小組持續每週會追蹤氣候變遷議題，若有需警醒事項，則會上匯報。每季由小組於永續發展委員會報告全年度ESG (包含減碳) 專案進度，並由委員審閱後彙整為氣候章節揭露於永續報告書中。

氣候變遷管理架構-2

類別	公司管理策略與行動	2024年執行狀況
策略	群運氣候策略基於科學基礎的減量途徑，短期因應策略聚焦於導入IOT技術以提升能源效率、擴大再生能源使用。 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。	2024年度，群運針對能源、設備與減排策略展開多項實質行動，重點成果如下： 一、電動化與基礎設施 1. 完成導入電動壓縮艙與全電車於清運作業之應用，擴大車隊低碳化比例。 2. 啟動智慧充電設施點位規劃，提升未來擴充彈性。 二、再生能源應用 1. 屋頂太陽能系統已納入場域建置，預計於2026年初啟用。 2. 研議提升自發自用比例與配套設計，以強化能源自主性。 三、智慧車隊管理 1. 智慧清運派車系統完成首波導入測試，包含清運導航、後臺派工、臨時任務指派、異常回報等功能。 2. 系統將逐步整合碳盤查資料，支援ESG資訊管理與揭露。 四、能源與排放管理 1. 持續汰換老舊車輛，2024年土資場現場作業中車輛皆為五期車。 2. 建置能源耗損月檢與重油設備盤點清單，作為汰換評估依據。 3. 每月跨部門月會追蹤各廠區耗水、電、汽柴油情況，強化能資源異常即時反應與改善行動。
風險管理	群運環保依循本公司《風險管理政策與程序》以及TCFD指引之內容，建立氣候相關風險與機會管理程序，管理流程依序為（1）蒐集風險與機會、（2）鑑別本公司風險與機會、（3）重大性辨識、（4）財務影響分析、（5）結果應用與揭露五步驟。	2024年，永續發展推動小組舉辦「氣候變遷風險與機會工作坊」，鑑別群運相關風險與機會，並提出因應方案，後續根據工作坊討論結果製作風險與機會矩陣圖，並進行財務影響分析。詳請參閱「4.8.2 重大氣候變遷風險與機會」與「4.8.4 財務分析與因應」。

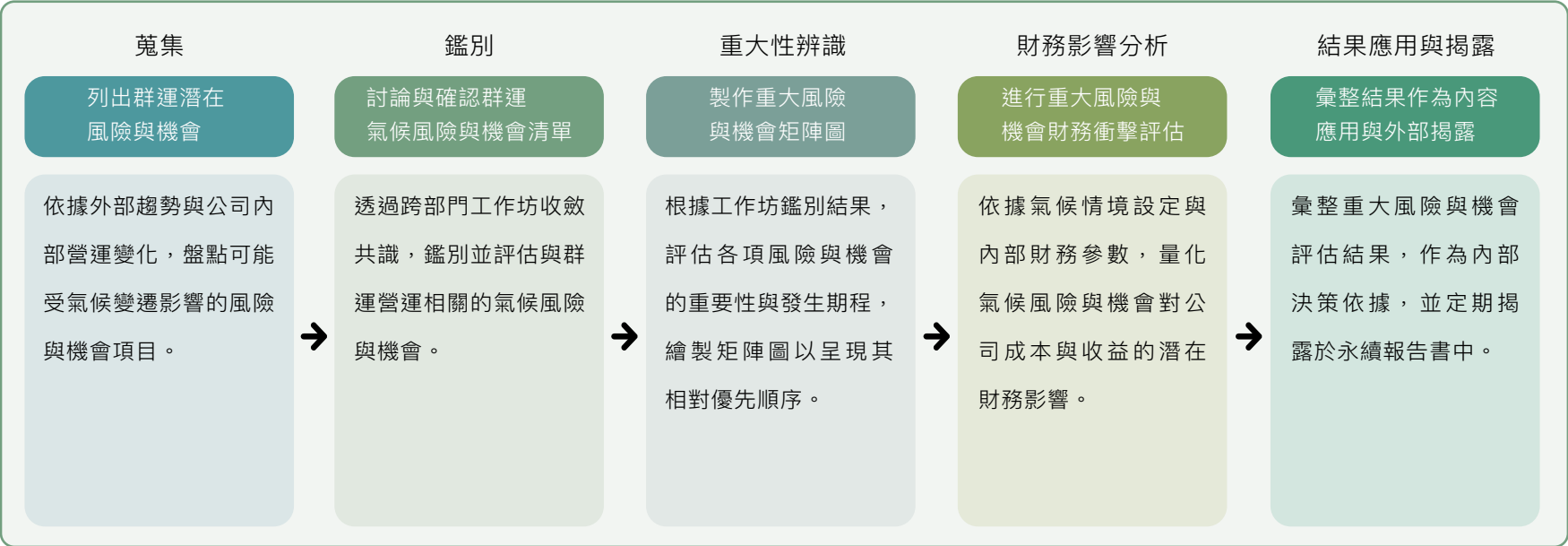
氣候變遷管理架構-3

類別	公司管理策略與行動	2024年執行狀況
指標與目標	透過ISO14064-1：2018每年盤查與揭露溫室氣體排放量，檢視公司營運面臨的衝擊，並評估範疇一、二、三的風險及其減緩策略。	據溫室氣體盤查結果，我司最大宗的排放量於範疇一，即運輸車輛之耗油。2023年提出並執行「群運環保清運壓縮車升級轉型計畫」，已於2024年08月31日完成試驗計畫，將12台電動壓縮艙投入日常清運作業。透過用油效率的長期追蹤，預計將於2025年呈現減碳分析結果。

氣候變遷風險與機會管理程序

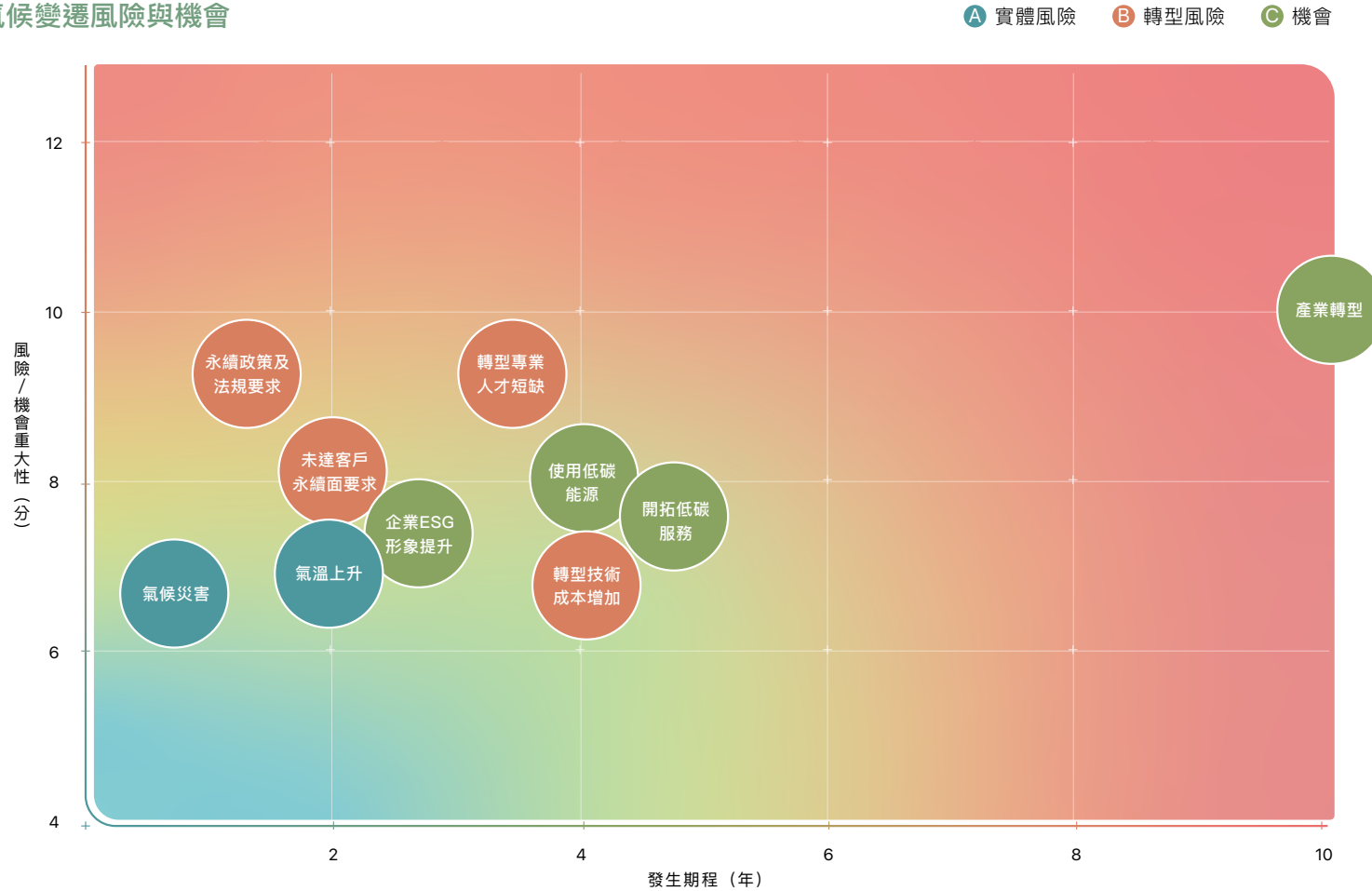
群運環保依循本公司《風險管理政策與程序》以及 TCFD 指引之內容，建立氣候相關風險與機會管理程序，管理流程依序為

(1) 蒐集風險與機會、(2) 鑑別本公司風險與機會、(3) 重大性辨識、(4) 財務影響分析、(5) 結果應用與揭露 五步驟。



4.8.2

重大氣候變遷風險與機會



上圖以「發生期程」為橫軸；「機會 / 風險重大性分數」為縱軸，即該項風險或機會「發生機率」與「影響程度」之分數加總，高分者顯示其對公司營運的潛在影響重大，應優先管理。矩陣左側為短期發生之項目，如氣候災害與氣溫上升，群運已部署對應作為。中期項目如ESG人才缺口與轉型技術投資，則應於2025–2030年間積極備妥。長期則為產業轉型之趨勢性機會。此分析有助公司掌握十年內的應對節奏與行動順序。

4.8.3

氣候情境分析

實體風險：SSP5-8.5

為因應日益增強之氣候變遷風險，群運環保參考IPCC第六次評估報告 (AR6) 所提出的社會經濟情境 (Shared Socioeconomic Pathway, SSP)，採用其中之極端高排放情境 SSP5-8.5 作為實體風險評估依據。該情境假設全球未採取積極減碳行動，化石燃料仍為主要能源來源，導致本世紀末全球均溫上升超過攝氏4°C，極端氣候事件顯著加劇。

實體風險重點衝擊類型

實體風險衝擊	說明
極端天氣風險加劇	每年強颱將導致清運服務中斷、人員出勤風險升高，產生直接營收損失與人事支出。
高溫熱害風險增加	高溫日數與持續天數將明顯上升，影響外勤人員作業安全與健康，並可能造成防暑與空調支出上升。
降雨極端化與淹水事件	降雨與淹水強度提升，導致車隊路線繞行與油耗上升，進而增加運輸成本與碳排。

群運環保根據國內氣候變遷推估資訊平臺 (TCCIP) 與自身營運場域特性分析結果，辨別 SSP5-8.5 情境下將對本公司造成的潛在實體風險，亦納入 2025–2035 年風險財務推估模型，展開多項減災因應行動，持續監測氣候變化趨勢，以作為未來中長期營運韌性管理與永續投資決策依據。詳情請參閱「4.8.4 財務分析與因應策略」。

轉型風險：以臺灣2050淨零目標為依據

為系統性評估氣候變遷帶來之轉型風險，群運環保採用臺灣2050淨零排放政策路徑（2022年3月行政院發布）作為主要分析情境。該政策依循 IPCC 所建議的全球碳中和目標，設定我國於2050年實現淨零排放，並提出「四大轉型策略」與「兩大治理基礎」，預期將對高碳營運模式與整體供應鏈帶來深遠衝擊。本公司依清運與資源再生營運特性，歸納出四項最具關聯之轉型壓力。

轉型風險重點衝擊類型

轉型風險衝擊	說明
碳費制度與揭露責任快速上路	配合《氣候變遷因應法》實施，預期碳費將於2025年起正式開徵，初期費率雖低，惟中長期將逐步提升，加上政府擬同步強化盤查、查證與產品碳足跡之揭露，對中小型營運者構成資料整備與查證成本壓力。
低碳運具與電動化要求明確	根據2050淨零轉型路徑，「運輸部門電動化」列為優先目標。群運既有燃油車隊將面臨汰換時程壓力，包含全電垃圾車、電動壓縮艙與充電設施投資，預估初期投入成本較高，需搭配技術維運、電池回收與碳足跡資料留存等機制。
使用再生能源與綠電比例擴增	我國政府目標至2030年再生能源發電比重達30%，至2050年達 60–70%。群運臺南安港營運中心預計於2026年初啟用屋頂型太陽能系統，未來將進一步提升自發電比例，以回應高端客戶與公部門永續採購需求。
人才轉型與制度建構壓力提升	面對ISSB等國際準則趨勢，企業需逐步建構內部ESG治理制度與專業人力配置。群運將強化跨部門協作機制、盤點資料整備流程，並培育具備 ESG、TCFD、GHG 管理能力之人才，以確保未來能持續回應法規變化與供應鏈標準。

群運已就上述四類轉型壓力展開中長期規劃，透過模擬減碳路徑、建構技術投資架構、建立2025–2035年分年投入與行動計畫，評估其對成本結構與營收潛力之財務影響。雖短期內將承擔一定資本支出與合規成本，惟透過提前準備、爭取補助資源與整合ESG效益，可望強化品牌競爭力、提升客戶黏著度，轉型壓力將轉化為策略優勢。詳情請參閱「4.8.4 財務分析與因應策略」。

目前群運尚未啟動正式的碳費財務模擬路徑，但已密切關注《氣候變遷因應法》後續施行細則與環境部之碳定價規劃，並逐步建置排放盤查、資料管理與查證機制。雖目前未直接承擔碳費成本，惟未來可能因供應鏈責任擴大或客戶要求而間接受影響。為此，群運預留財務與管理彈性，以作為未來回應法規變動與碳責任加重的實務準備基礎。

4.8.4
財務分析與因應策略

為具體回應前述風險與機會辨識結果，群運環保依據TCFD（氣候相關財務揭露）與參考ISSB永續揭露準則，彙整2025–2035年度內重大氣候風險與機會，逐項進行行動策略規劃與財務衝擊分析，作為實質管理與資源投入之依據。

A 實體風險

風險因子	風險事件	風險影響說明	發生期程	財務影響度	佔2024年營收比例	因應策略
立即性	氣候災害（颱風、暴雨）	強降雨與強颱可能導致清運作業暫停、運具繞行與燃料成本上升，同時增加人力調度與作業安全壓力。	短期	中	-0.32%	短期： 1. 配備防滑裝備（斗笠、防水靴、雨衣等）並提供通勤補助，提高風雨期間作業安全與穩定性。 2. 建立即時通報與慰問制度，提升工傷應變速度與員工關懷強度。 中長期： 1. 導入AI智能排程與自動派車系統，提升調度效率並降低人力暴露風險。 2. 強化勞安與環境保險制度，定期檢視承保項目與保障額度，提升整體營運韌性。

財務影響度級距說明（單位：新台幣）：
低：0 - 500,000
中：500,000 - 1,500,000
中-高：1,500,000 - 2,000,000
高：2,000,000以上

長期性	氣溫上升	隨著氣溫逐年上升，高溫日數持續延長，外勤人員(如土資作業員、清運司機)面臨熱傷害風險，可能造成中暑、出勤率下降及能源耗用(冷氣負荷)增加。	短期	低	0.02%	短期： 1.提供個人防暑裝備(斗笠、袖套、毛巾、帽子、黑糖水等)。 2.宣導現場人員避免曝曬，於遮蔽處工作並主動補充水分。 3.設置專用司機休息空間(如冷氣休息室)。 4.實施「達34°C作業50分鐘、休息10分鐘」制度。 5.每年安排體檢，並導入高溫風險預警指標(依氣象局資訊)。 6.宣導中暑後正確急救與處理方法。 中期： 1.評估導入低碳自動化或半自動設備，降低高溫作業時暴露時間。 2.培訓現場主管建構「熱傷害通報與應變流程」並落實現場執行。 長期： 1.尋求高溫相關保險產品(如熱傷害附加保險)與補助資源。 2.推動微氣候監測與分時上工制度，強化作業韌性。
-----	------	---	----	---	-------	--



B 轉型風險

風險因子	風險事件	風險影響說明	發生期程	財務影響度	佔2024年營收比例	因應策略
政策和法規	永續政策及法規要求	因應金管會與國際永續準則要求，公司需同步回應揭露趨勢變化，編製永續報告與碳盤查報告，並通過第三方查證，相關規範逐年更新，提升合規準備與治理成本。	短期	中	-0.12%	短期： 1. 建立永續報告與碳盤查整合流程，運用自動化工具強化資料整備與查證效率。 2. 主動掌握法規趨勢，強化資料正確性與因應能力。 中長期： 1. 擴編永續揭露管理團隊，精進內容品質與內外部審閱制度。 2. 推進揭露標準化與數據透明化，強化外部評等與品牌信任。 3. 導入內部碳定價制度，落實風險內部化管理思維。
人力資源	轉型專業人才短缺	永續相關議題日益複雜，需橫跨部門協作與國際揭露標準理解，專業人才需求上升。若未及時建置內部專責團隊，可能影響永續轉型品質與營運效率。	中期	中	-0.24%	短期： 1. 建立ESG、AI等職能訓練制度，強化跨職能轉型能力。 2. 優化留才與福利方案，吸引並延攬具經驗人才。 中長期： 1. 設置實習與培育制度（如職涯計畫），提前儲備永續後備人才。 2. 擴大與政府、學研單位合作（如申請共同育成計畫），提升轉型能力。 3. 建構內部講師與經驗傳承平臺，強化自培與文化延續。 4. 穩定人才供給，提升團隊韌性與永續轉型續航力。

商譽	未達客戶永續面要求	隨著大型客戶強化永續採購策略，企業逐漸被要求提供碳足跡資料、排放趨勢、減碳計畫與人權政策等資訊。若回應不及，可能影響未來合作機會、降低招標評分，影響供應鏈整體競爭力。	短期	低	-0.03%	短期： 1. 建立ESG政策與對外承諾聲明，強化回應一致性與主動溝通態度。 2. 每週追蹤ESG法規與轉型趨勢，統整成「永續資訊資料庫」，提升公司內部永續資訊涉獵。 中期： 1. 取得國際認證(如ISO 14067)，導入碳足跡數據擷取流程，提升資訊回應效率與正確性。 2. 結合IT系統設計ESG資訊管理模組，優化資訊查詢與回覆速度。 長期： 1. 建構ESG文化與治理流程，落實減碳績效、員工關懷與DEI政策，強化品牌透明度與信任度。
技術	轉型技術成本增加	雖電動車、太陽能等低碳技術可助減碳表現，但若未及早建置回收與效益評估機制，恐造成設備更新與退役處理成本攀升，影響營運成本與資產使用效率。	中期	高	-0.78%	短期： 1. 導入智慧清運派車系統，提升能效與運營數據掌握度。 2. 提升清運車電動化比例，包含改裝電動壓縮艙與採購全電車。 3. 建立投資專案評估制度，針對每項技術進行全生命週期成本與減碳效益分析。 中期： 1. 建立電池與光電板等汰換與替換機制，降低未來處理風險。 2. 結合綠貸與補助資源，提升資產配置彈性與財務效率。 長期： 1. 完善設備生命週期管理制度，涵蓋投資、使用與退役。 2. 完善技術成本評估制度，納入轉型路徑與財務溝通。

C 機會

風險因子	風險事件	風險影響說明	發生期程	財務影響度	佔2024年營收比例	因應策略
商譽	企業ESG形象提升	隨全球ESG意識持續升高，企業若能積極推動永續行動、強化多元平等共融，將有助於塑造正面品牌形象，提升客戶與社會大眾信任，進而強化競爭優勢與服務價值。	短期 中期	低	-0.01%	短期： 1. 改造公司制服與識別系統（CIS），傳遞永續形象。 2. 擴大品牌行銷預算，主動參與ESG或社會公益相關活動。 3. 定期於官網與社群平臺揭露群運永續成果與實踐進度。 中長期： 1. 建置清運服務碳數據與ESG數位揭露儀表板，展現行業專業與政策對接能力。 2. 強化ESG相關人才培育與跨部門協作制度。 3. 積極參與ESG評比、標章與公開揭露平臺等，提升透明度與能見度。 4. 逐步導入ESG成本內部化，強化價值共鳴與員工認同感，讓永續成為品牌核心價值。



資源 效率	使用再生能源	再生能源為臺灣邁向2050淨零轉型的核心政策之一。隨著電價上漲與綠電需求攀升，自主設置太陽能系統，不僅有助降低電力支出與增加收益，更可強化品牌形象，提升市場競爭力。	中期	中	-0.21%	短期： 1. 於臺南安港廠建置頂樓太陽能板，完善自用與市電併聯運作配套。 2. 盤點各營運場域可用空間，擬定再生能源擴建計畫。 中長期： 1. 整合再生能源數據納入碳管理平臺，提升能源與碳排控管精度。 2. 推動加入RE100、強化綠電揭露，提升品牌信任與市場優勢。 3. 將節電成果轉為再投資基金，推動ESG財務正向循環。
市場	產業轉型	隨著淨零與循環經濟成為全球政策焦點，環境科技產業快速崛起。企業若能由傳統環衛產業升級為具科技整合能力的永續解決方案提供者，將可拓展新市場、提升營收規模與建立長期競爭優勢。	長期	高	涉及多項長期投資評估，暫無完整數據可供揭露。	短期： 1. 開展環境科技市場調查與商務探索，聚焦智慧管理平臺、IoT 應用等潛在發展領域。 2. 培育跨域應用人才，建立科技合作基礎與轉型認知。 3. 盤點品牌定位與技術強項，擘劃新業務布局方向。 中長期： 1. 導入AI與IoT技術整合，加速作業智能與決策效率。 2. 推動技術研發與市場應用試點計畫，強化內部轉型實力。 3. 規劃跨領域併購或技術合作（如綠能處理、WTE、資源再生等），壯大永續服務版圖。 4. 積極參與ESG科技倡議與平臺，強化市場領導與信任。

風險因子	風險事件	風險影響說明	發生期程	財務影響度	佔2024年營收比例	因應策略
產品和服務	開拓低碳服務	因應政策導向與客戶需求提升，企業積極推動低碳化轉型（如導入電動車、自動化設備等），不僅有助減碳與提升營運效率，更可展現永續行動力，吸引高端客戶、提升服務單價與品牌附加價值。	中期	高	0.58%	短期： 1. 試行全電垃圾車固定路線營運，優化排程與保養 SOP。 2. 啟用第二土石方資源處理場，提升回收處理能量。 3. 建置智慧車隊平臺，強化派車調度與數據可視性。 中期： 1. 擴大全電車與電動壓縮艙比例，建立低碳專案營運模組。 2. 發展智慧灑水系統，達到精準用水、減少浪費之效。 長期： 1. 建構低碳清運與資收整合服務，成為智慧永續運輸領航者。 2. 整合碳足跡與回收績效，強化對客戶與政府永續價值提案。 3. 發展低碳創新能力，提升品牌服務價值與轉型利潤潛力。

氣候變遷風險與機會 工作坊

群運環保於2024年12月舉辦「群運環保X 氣候變遷：風險與機會之多元思考」工作坊，各部門同仁躍躍參與，共同探討公司在氣候變遷的影響下，所面臨的風險與機會以及其對策。





Chapter5

Friendly Workplace:
Co-prosperity of Enterprises and Talent

第五章

友善職場，企業與人才共榮



友善職場， 企業與 人才共榮

Friendly Workplace: Co-prosperity of Enterprises and Talent

5.1 友善職場

在少子化、高齡化、數位轉型等趨勢下，全球正面臨嚴重的人才短缺危機。根據人事顧問公司萬寶華 (ManpowerGroup) 2024 年的《全球人才短缺調查》(2024 Global Talent Shortage Report) 顯示，有高達73%的臺灣雇主反映找不到適合的人才，而其中，永續方面人才缺乏更名列最短缺人才前五名 (最為短缺的前五項技能分別為資訊科技與數據技能35%、工程技能26%、製造與生產技能24%、人力資源技能23%、永續與環境技能20%)。

然而群運環保為邁向智慧清運之願景，產業轉型勢在必

行，因此如何提高人才吸引力以及健全職場文化，將是永續經營的關鍵之一。唯有吸引優秀人才不斷加入且留用，才能保持企業的創新力、競爭力，並在快速變動的市場中，不斷開創新局。

群運環保以適才適性為人才發展核心理念，讓對的關鍵人才加入，並提供不設限的發展空間、適當教育訓練資源，讓人才有舞臺、有成就感、有成長性，此外，亦成立職福會辦理員工福利事宜，且建立友善多元的職場文化，藉以留任人才。



5.1.1

重大主題管理方針： 勞雇關係

GRI 3-3、401

本主題的重大原因



報導說明

員工是企業的根本。關注人權議題，提供予員工良好、舒服、友善的職場，有助於人才穩定。健全的薪酬及升遷體制，則有助穩固良好的勞雇關係，使企業得以永續發展。

政策/策略



報導說明

本公司的人權政策依循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業與人權指導原則」；勞雇關係則依循我國《勞動基準法》。

目標與標的



報導說明

• 短期目標

建立暢通的員工溝通管道，若有人權危害事宜、勞雇關係協商事宜，公司有義務保護該提出意見者，以利改善。

• 中長期目標

保持人權0危害、勞雇關係0糾紛。

管理評量機制



報導說明

每季召開勞資會議，檢核是否有異常事件發生，如有，則個案檢視，商討因應及改善做法。

績效與調整



報導說明

2024年度召開6次勞資會議，共有15議案。

預防或補救措施



報導說明

每季勞資會議，檢視員工權利、福利。如有勞雇關係或人權事件，如員工提報後，公司有義務保護該意見者，並由勞資委員於勞資會議上呈報，並將個案與員工面談，以溝通瞭解。

5.1.2

重大主題管理方針：
人才招聘與留任

GRI 3-3、404



本主題的重大原因



報導說明

企業成長過程中，人才需具備的知識與技能也會隨之提升與改變。為使企業與員工成長並進，適當的訓練與教育制度以及合理的薪酬獎勵，將能提升人才素質與留任意願，確保各工作崗位皆有對應人才勝任，有利於提升公司的企業競爭力。

政策/策略



報導說明

- 根據職務需求，適當安排培訓。
- 建立明確薪酬獎懲考核制度，緊密了解員工發展狀況。

目標與標的



報導說明

• 短期目標

從人才缺口優先著手，開辦導師計畫，輔導新進員工盡速上手。依公司年度計畫排定教育訓練、補助員工取得專業證照。

• 中長期目標

1. 以本公司之行業樣態，規劃完善培訓機制，並導入國家培訓補助資源。
2. 建立優於同業的薪酬獎勵制度，以提升人才招聘與留任表現。

管理評量機制



報導說明

每月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，適時掌握員工發展狀況，作為來年訓練規劃、職涯發展與薪酬獎勵的參考指標。

績效與調整



報導說明

2024年，以獎勵機制開辦工務類職缺之導師計畫，由資深同仁輔導新進人員盡快上手。此外，年度共投入教育訓練資源共新臺幣293,579元，於員工之訓練與教育，並依照《員工薪資福利管理辦法》執行員工薪酬獎金之發放。

預防或補救措施



報導說明

為確保公司於訓練與教育所投入之人力與資源能有效轉化為企業競爭力，本公司已建置完善的績效考核制度，確保教育資源與員工績效表現相互對應。

5.1.3

重大主題管理方針：

職業安全衛生

GRI 3-3、403



本主題的重大原因 ?

報導說明

提供員工安全健康的工作環境，是企業照顧員工、關心社區的實際作為。

政策/策略

報導說明

積極宣導安全意識，以安全為第一要務。事前宣導、事中監督、事後改善。

目標與標的

報導說明

- **短期目標**
定期辦理員工健康檢查與職安宣導，提供人員職安衛知識並設立標準應對機制。
- **中長期目標**
進行員工健康管理、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」之職業安全衛生目標。

管理評量機制

報導說明

每週例行會議追蹤職業安全衛生相關案件，若有職安事件發生，則第一時間呈報主管處理，提出解決方案並於事後追蹤改善成效。

績效與調整

報導說明

2024年度，每週經營會議檢視職業安全衛生狀況，會議總數達50次以上。

預防或補救措施

報導說明

1. 新進同仁到職時，即進行職業安全與衛生宣導；另於每年定期安排職安衛訓練，且藉由定期健康檢查，追蹤工作同仁健康狀況，及早發現異常狀況。
2. 建立職安通報機制，於事件發生時能即時應變處理。

5.2

員工政策

GRI 2-7、2-8、202-2

群運環保於臺南、嘉義、高雄皆有營運據點，全體員工數於2024年共有138位。隨著業務與事業版圖的擴張，全體員工數從2023年的126位，持續增加至138位，相較前一年，成長幅度約為10%。而非員工的工作者則包含委託契約0名、承攬契約3名。其中，保全人數與2023年相同共3人。本公司2024年聘用無時數保證員工共5人。

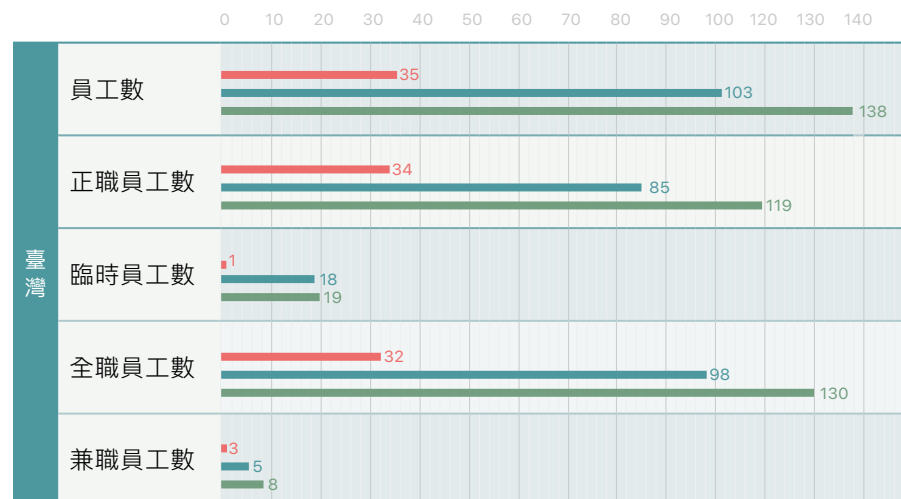
本公司經理級以上的高階管理階層共有8名，男性7名、女性1名，皆為臺灣居民。

備註：

1. 性別由員工自行認定。員工不揭露其性別。
3. 國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區（如：美國、越南等）。
4. 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（臺灣為有投勞保之員工）。
5. 非員工：於群運定點服務之非員工，不包含短暫停留場內之非員工，包含保全、清潔人員、施工人員等承攬商與外包商。
6. 正職：簽訂不定期契約之個人。
7. 臨時：簽訂定期契約之個人。
8. 全職：適用勞動基準法之工時定義之個人，臺灣為每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。
9. 兼職：排除全職之員工。
10. 統計之人數為報導期間結束當日之人數。
11. 無時數保證：沒有被保證每天、每週或每月的最低或固定工作時數的員工，但其可能需視要求而處於可工作狀態。並請於補充說明填寫無時數保證員工數的人數，若無也需填寫說明。

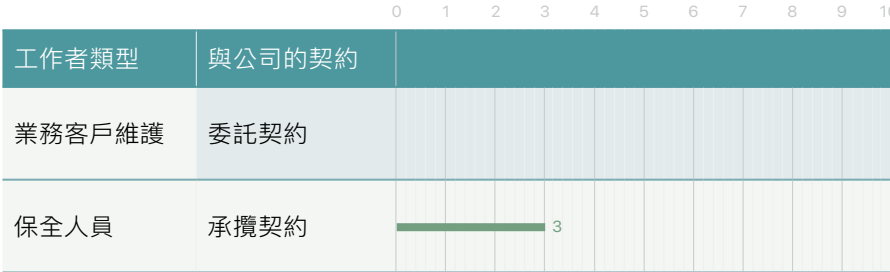
全體員工組成

2024年 — 女性 — 男性 — 總數



非員工的工作者總數

2024年



5.3
人才招募

GRI 401-1、405-1

人才的加入，將能為公司注入新血，而良好的工作環境與文化以及健全的訓練、獎勵機制，將能有效留才。群運環保持續統計新進人員及離職人員數量，比對2024年的統計數據，其結果呈現2024年新進率與離職率皆較2023年提升，顯示出員工總數雖持續成長，然而組織成長擴張期間，仍有人員流動率較高之現象。本公司將持續健全人才招募與留才機制以穩定人員流動率。

此外，為求企業的組成多元化及遵循法令規定，群運環保聘雇少數或弱勢群體員工，2024年，共聘雇2名身心障礙員工。此外，為了企業組織組成的多元化，本公司亦聘用多元國籍之員工。



近兩年新進與離職率

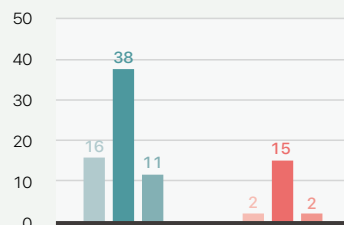
2023年

新進

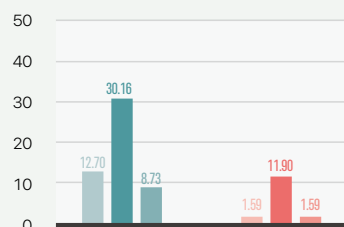
說明：

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。
4. 2023年數據經內部查證修正，已統一計算標準。

人數



新進率(%)



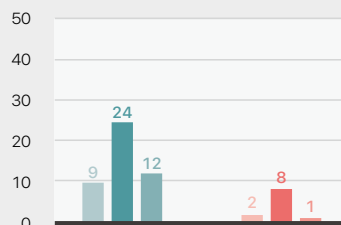
合計 人數	員工 總人數	總新 進率
84 _人	126 _人	66.67%

離職

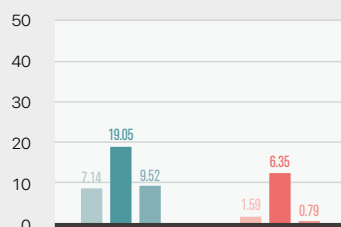
說明：

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。
4. 2023年數據經內部查證修正，已統一計算標準。

人數



離職率(%)



合計 人數	員工 總人數	總離 職率
56 _人	126 _人	44.44%

男性

30歲以下

30-50歲

50歲以上

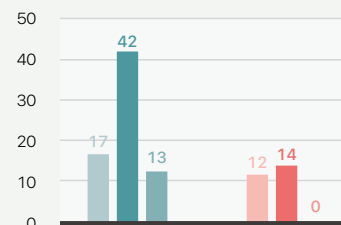
2024年

新進

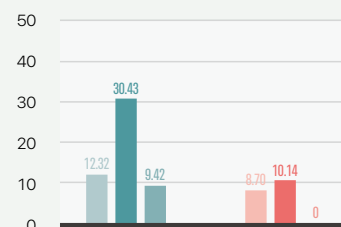
說明：

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。

人數



新進率(%)



合計 人數	員工 總人數	總新 進率
98 _人	138 _人	71.01%

女性

30歲以下

30-50歲

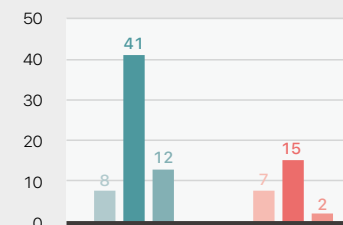
50歲以上

離職

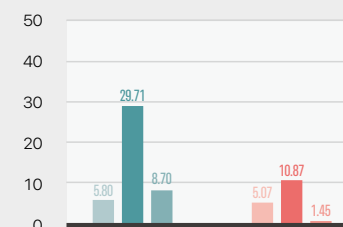
說明：

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。

人數



離職率(%)



合計 人數	員工 總人數	總離 職率
85 _人	138 _人	61.59%

5.4

人才培育及發展

GRI 404-1、404-2

企業於人才的培養，除了有助於使員工連結企業文化、核心價值外，更能讓企業具有更好的經營體質，以因應快速變動的商業市場。此外，有鑒於全臺灣的勞動年齡層提高，員工的職場生命將大幅延長，為了使中高齡員工能持續保有職場適應力，將其多年經驗與技術轉化為公司寶貴資產，群運環保參與大人提計畫，鼓勵中高齡員工持續學習與成長。

群運環保目前的職能培育以「企業文化」及「專業職能」為兩大培育方向。「企業文化」為共榮核心，而專業職能則分為三大領域，分別為：前瞻發展、專業技術、管理支援。其中，企業文化多以內部教育訓練辦理，而專業職能則視工作需求，提供內外訓資源。

2024年共有106堂教育訓練課程，課程總時數為888.5小時，累計654人次參與，總訓練時數達1918.5小時。本年度平均每人受訓時數為8.6小時。

2024年各類員工教育訓練時數

公司總人數(人) 受訓總時數(小時) 平均受訓總時數(小時/人)

管理職	男	16	176.50	11.03
	女	10	357.50	35.75
非管理職	男	148	761.50	5.15
	女	49	623.00	12.71
直接人員	男	119	353.00	2.97
	女	10	24.00	2.40
間接人員	男	45	585.00	13.00
	女	49	956.50	19.52

備註：

- 統計基準為年度內所有員工(含年內離職者)。
- (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 各職級分類統計人數總和；
- (直接人員總人數 + 間接人員總人數) = 各人員屬性分類統計人數總和。
- 女性平均受訓時數高於男性，主因多任職間接單位、參訓機會較多；另女性主管人數較少，但多參與長時數課程，亦拉高平均值。
- 管理職定義為經理級以上。

企業文化及專業職能培訓

培訓類別	企業文化	專業職能	
內容	即時回饋、導師計畫、新人教育訓練	前瞻發展、專業技術、管理支援	
目的	使員工連結企業文化、核心價值	讓企業具有更好的經營體質，以因應快速變動的商業市場	
適用人員	新進員工	一般職員 視職能需求派訓	中高齡職員 視職能需求派訓
2024年教育訓練佔比	10%	86%	4%



教育訓練成果1： 新人教育訓練



為使新進員工能於正式上工前，具備一致基礎知識，群運環保自編新人教育訓練教材，輔以動畫，以利新人快速上手。

- ✓ 教學一致性，確保資訊標準化
- ✓ 自編教材，易懂易吸收
- ✓ 內容組織化，便利團隊擴張

教育訓練成果2： 導師計畫



因第一線清運同仁，於實作上有各項操作細節需注意，群運環保遴選優秀同仁作為新進同仁之導師，以為期三個月的導師計畫，協助新進同仁快速上手、了解企業文化、即時排障。

- ✓ 遴選導師，予優秀前輩榮譽感
- ✓ 導師協助，提高新進同仁留任率
- ✓ 手把手教學，快速提高即戰力

5.5

個人績效管理與發展

GRI 404-2、404-3

為確保企業有效運作，並提供優秀人才良好的工作環境、確保同仁有良好的發展空間，群運環保每年定期進行全公司同仁的績效考核。考核重點含括績效亮點及待改善項目，除確立工作目標及方向外，績效評核結果亦作為晉升、能力發展、酬金發放之參考依據。為激勵員工表現，員工紅利依據公司章程規定，以不低於當年度獲利1%定期發放。

對於績效表現未符合期待之同仁，群運環保提供績效改善計畫，透過密集面談、任務標準訂定及回饋，在引導同仁聚焦改善重點同時給予關懷及支援，並依據個別能力進行職務調整。如後續改善情況未如目標，亦有完善的人員安置協助計畫，包括依法給付資遣費、職涯發展諮詢、內部轉調洽談等。

針對即將退休員工，亦提供諮詢機會，以了解其未來規劃，並視其意願提出未來返聘合作的方式與條件。

接受考核的員工比例

2024年

管理職



非管理職



直接人員



間接人員



男性

女性

① 臨時工不列入考核

5.6

薪酬政策

GRI 2-21、202-1、401-3、405-2

群運環保的薪酬政策，以個人經歷、能力、學歷、專業知識為薪資標準，除符合法律規定外，起薪與獎酬力求不以宗教、性別、政治、婚姻狀況不同而有所差異。群運環保每年檢視公司薪酬條件以及市場薪酬水準，根據企業需求進行調整。

2024年，群運環保男性及女性薪資與當地基本薪資比例為1.04：1。男女薪酬比例以同職等比較，一般員工之男女薪酬比為1：0.76、管理階層之男女薪酬比則為1：0.66。

此外，群運環保希望能夠作為員工安心成家的支持者，盡力維護性別平等、成家及育兒皆友善的工作環境。2024年度符合育嬰留停申請資格並實際申請之人數為2人。

近兩年年度總薪酬之中位數比例



全公司(含高雄分公司)

公司薪酬最高個人
之年度總薪酬與員工

2023

6.27

2024

7.97

年度總薪酬之
中位數的比率

公司薪酬最高個人
之年度總薪酬與員工

2023

-2.91

2024

1.46

年度總薪酬之
增加比率

備註：

1. 本表計算基礎為期末正職員工總數，不含離職及臨時員工。
2. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。2024年度，群運環保董事長兼任執行長，故包含在內。
3. 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。
4. 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。
5. 2023年數據經內部查證修正，已統一計算標準並排除重複計算情形，修正後2023年「公司薪酬最高個人之年度總薪酬與員工年度總薪酬之增加比率」呈現負值，反映基層人力結構調整(新人比例上升、資深員工減少)對薪酬中位數造成下壓影響。

不同性別之薪酬比例

題目

一、公司所在國家/地區

二、公司男性基層人員標準
薪資與所在國家/地區最
低薪資的比例

三、公司女性基層人員標準
薪資與所在國家/地區最
低薪資的比例

四、公司其他性別之基層人
員標準薪資與所在國家/
地區最低薪資的比例

五、公司不揭露性別之基層
人員標準薪資與所在國
家/地區最低薪資的比例

2023年

臺灣

為確保市場競爭力，本公司依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資1.08倍。

為確保市場競爭力，本公司依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資1.08倍。

本公司無其他性別之基層人員。

本公司無不揭露性別之基層人員。

2024年

臺灣

為確保市場競爭力，本公司依各職務市場水位與個人績效表現進行調薪，男性基層人員標準薪資優於當地最低薪資1.04倍。

員工之基本薪資不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、工會社團等而有異，惟薪資給與尚有年資、工作表現等考量，故女性基層人員標準薪資優於當地最低薪資1.04倍。

本公司無其他性別之基層人員。

本公司無不揭露性別之基層人員。

各職別男女薪酬比例

男性

2022年

2023年

2024年

薪酬比為1

女性

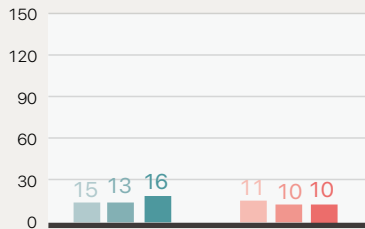
2022年

2023年

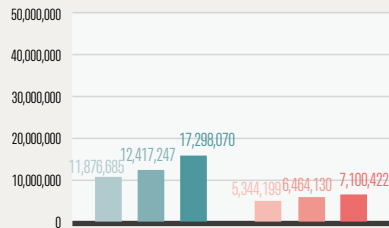
2024年

管理職

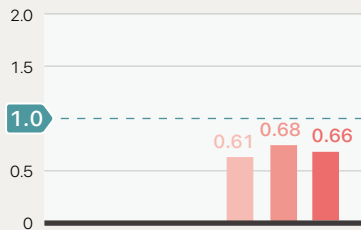
人數



總年薪 (新臺幣元)

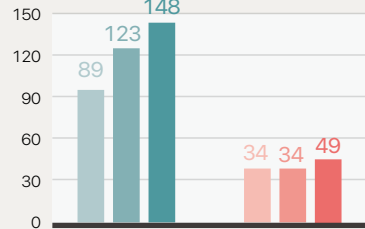


薪酬比

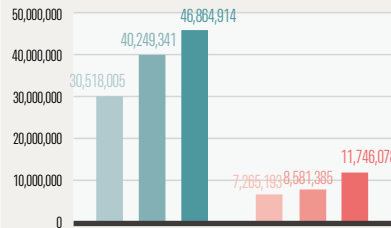


非管理職

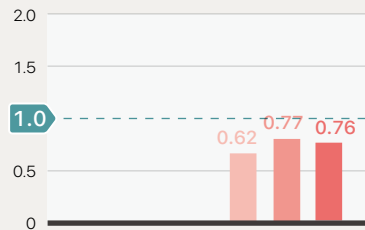
人數



總年薪 (新臺幣元)

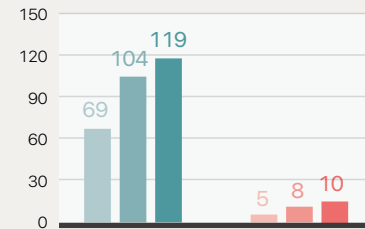


薪酬比

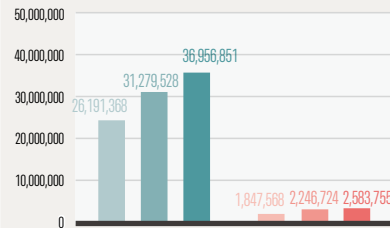


直接人員

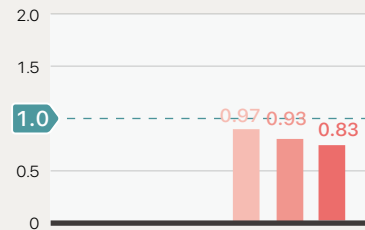
人數



總年薪 (新臺幣元)

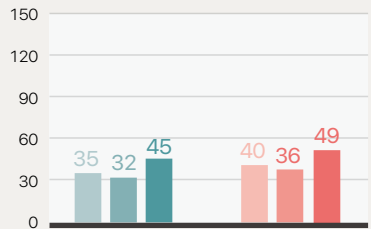


薪酬比

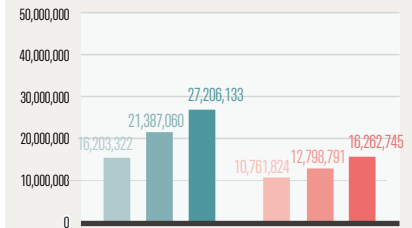


間接人員

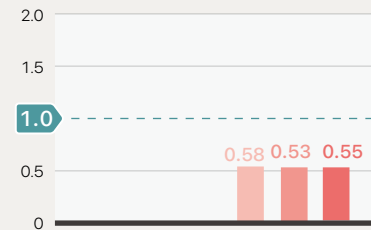
人數



總年薪 (新臺幣元)



薪酬比



備註：1. 統計基準為年度內所有員工 (含年內離職者)。

2. 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」。

3. 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。

4. 2022-2023年數據經內部查證修正，已統一計算標準並排除重複計算情形。

育嬰假

2024年

性別/合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	2	0	2
當年度實際申請育嬰留停人數 B	2	0	2
當年度育嬰留停應復職人數 C	2	0	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	0	0	0
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	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
當年度育嬰留停復職率 % (D/C)	0.00%	0.00%	0.00%
當年度育嬰留停留任率 % (F/E)	0.00%	0.00%	0.00%

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. 2024年留任人數 = 2023年實際復職人員且2024年12月31日仍在職人數。
- 3. 符合育嬰留停申請資格人數 = 2024年有實際申請產假及陪產假之人數。



5.7 員工照顧

企業發展與人才息息相關，而工作者不只作為一個「員工」，更是每一個有靈魂、有思想、有各自所愛的個體，擁有良好的身心靈狀態，則更能在職涯中追求卓越。群運環保希望能作為協助員工追求職涯成就的靠山，致力於打造安心、放心的就業條件與職場環境。

福利措施

公司提供



年中/終考核獎金



員工團體保險



健康檢查



員工聚餐補助



旅遊平安險



子女教育津貼



勞動節禮金



結婚禮金



生育禮金



喪事補助金

5.7.1 安心退休

GRI 201-3

群運環保依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》規定，依法按月提撥 6% 至個人新制退休金帳戶，依法按月提撥退休基金，撥繳勞工退休準備金監督委員會專戶儲存及支用。

5.7.2 貼心福利

GRI 201-3、401-2

為使員工有更舒服的工作條件，以及善盡照顧員工之義務，群運環保提供全職員工多元的福利制度。除了公司提撥的福利措施外，本公司的職工福利委員會，亦提供多項福利措施。

職工福利委員會提供



生日禮金



佳節禮金
(中秋、端午、春節)



結婚禮金



生育禮金



喪事補助金



員工旅遊補助



員工家庭日

5.7.3

工作者的工作權益

GRI 2-30、402-1、406-1、408-1、409-1

企業的運作，與工作者息息相關。為保障員工與非員工等工作者之工作權益，群運環保於人權政策上，參考聯合國的人權宣言，以作為行動及承諾依歸，並公布於官網上。2024年，雖本公司員工中受團體協約保障之比例為0%，且目前尚無員工自發性組織工會，為保障員工權益與溝通機制，依《勞資會議實施辦法》設置勞資會議，作為溝通員工權利、福利等重要事務的平台。

項目	公司承諾
營運變化的最短預告期	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： 繼續工作3個月以上，未滿1年者，於10日前預告之。 繼續工作1年以上，未滿3年者，於20日前預告之。 繼續工作3年以上者，於30日前預告之。
重視人權	1. 本公司2024年度，無發生任何歧視事件。 2. 訂定員工職場行為規範如下： 員工應支持公司對於人權的政策，公平與尊重對待每位同仁，避免侵害他人人權或成為人權傷害之共犯。 不只在政策面上推行保護員工人權，執行面上，不使用強迫勞力，更不以種族、性別、年齡、家庭狀況、政治立場或宗教信仰等作為員工任用、考核及晉升的評核標準。 除保障基本法規要求外，亦保障員工之就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾。 3. 保全人員的人權政策或程序訓練，載明於契約中。
禁用童工	1. 本公司未曾使用童工。 2. 本公司與供應商，皆無使用年少工作者從事危險工作。
拒絕強迫勞動	1. 本公司與供應商，皆無發生強迫員工超時工作、加班之情事。

5.8

職業健康與安全

GRI 403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10

員工的職業健康與安全至關重要，群運環保以「事前宣導、事中監督、事後改善」為政策核心，建立支持員工提報相關疑慮時的友善環境及流程，並提供職業健康服務之措施，包含進行安全教育訓練、提供安全防護具、定期護理人員與醫師健康訪廠、每年一次健康檢查、舒壓按摩、員工健身房；以期讓員工能於職涯中健健康康、平平安安。

2024年度，群運環保全體員工及非員工工作者（保全人員），皆受職安衛法規保障，全年無職業病情形發生。本公司於2024年8月13日成立職業安全衛生室，並依照《職業安全衛生管理計畫》運作，職責包含定期發布與更新職安衛相關資訊以及每季召開職安委員會（涵蓋勞、資方代表各3名，已於2025/01/17召開第一次會議）；其設有勞工安全衛生業務主管及勞工安全衛生管理員，負責掌理、規劃、執行、督導、協調勞工安全衛生管理事項，並不定期邀請消防大隊到廠，提供防火管理、消防安全設備審查、檢查之策劃、執行、研究、諮詢、督導與考核諮詢。

此外，本公司的保全人員為外包廠商提供，依據合約載明的作業規範與工作事項，以確保工作順利進行。

職業安全衛生危害回報流程

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，相關部門應緊急應變防止災害擴大，並於事故後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。

危害回報流程

STEP.01 員工通報



1. 向該部門主管、公司人資人員、行政部主管口頭告知。
2. 透過Line、信箱、電話等方式提出書面通報。
3. 公司有義務保護通報者，使員工可以安全地提出疑慮。

STEP.02 專案處理



公司積極回應並處理員工提出的安全疑慮，由總經理指派專案負責人，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。

STEP.03 追蹤改善



專案負責人需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。



為確保員工健康，群運環保每年安排健康檢查。



圖為群運環保2023年健康檢查情形。

職業病

員工職業病統計表

類別	項目	2024年
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
可記錄之職業病件數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
職業病所造成的死亡比率		0
可記錄的職業病比率		0

非員工職業病統計表

類別	項目	2024年
職業病所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
可記錄之職業病件數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
職業病所造成的死亡比率		0
可記錄的職業病比率		0

備註：

1. 本公司潛在職業病類型包括噪音引起的聽力損失，2024年有1名員工健康檢查時因聽力異常被列為噪音作業三級人員，其中0名判定為職業病判定。
2. 職業病比率= (職業病總數/總經歷工時) × 1,000,000。
3. 職業病所造成的死亡比率= (職業病所造成的死亡人數/總經歷工時) × 1,000,000。
4. 可記錄的職業病比率= (可記錄的職業病數/工作小時) × 1,000,000。

職業傷害

員工職業傷害統計表

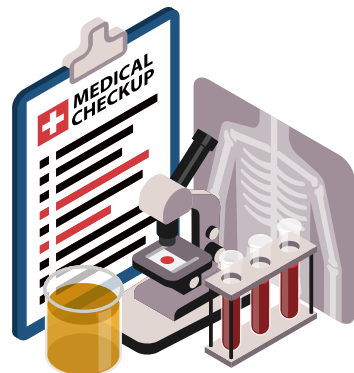
類別	項目	2024年
總工時	女性總經歷工時	67,552.0
	男性總經歷工時	173,384.0
	總經歷工時	240,936.0
職業傷害所造成的死亡人數	女性死亡人(次)數	0
	男性死亡人(次)數	0
	總計死亡人(次)數	0
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	女性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	男性總計嚴重職業傷害人(次)數	0
	總計嚴重職業傷害人(次)數	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	女性總計職業傷害人(次)數	1
	男性總計職業傷害人(次)數	7
	總計職業傷害人(次)數	8
職業傷害所造成的死亡比率%		0
嚴重的職業傷害比率%		0
可記錄的職業傷害比率%		33.20

備註：

1. 本公司歷年可記錄之職業傷害類型為需通報職安署之重大事故。2024年新增納入其他因工作或在工作過程中發生，而不需通報之輕微受傷事件，如工作中跌倒、器物碰撞等，但不包含上下班通勤所造成的傷害。另外，2024年共記錄9件因交通事故未造成傷害之虛驚事故。
2. 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。
3. 為維護作業人員安全，本公司已依照職業安全衛生管理辦法設置清運車隊出車前後基本檢查流程，以及機械設備之自動檢查計畫。
4. 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。
5. 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。
6. 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。

非員工職業傷害統計表

類別	項目	2024年
總工時	女性總經歷工時	0
	男性總經歷工時	6,780.0
	總經歷工時	6,780.0
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	0
	總計職業傷害人(次)數	0
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%		0



健康檢查服務

類別	項目	2024年
一般健康檢查	檢查項目	一般體格檢查、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
	檢查人數(人)	72
	檢查費用(仟元)	43.2
特殊健康檢查	檢查項目	噪音作業、粉塵作業、心電圖
	檢查人數(人)	38
	檢查費用(仟元)	7.6

備註：

1. 包含本公司全體138名(100%)員工。工作或工作場所受本公司所管控之非員工(保全人員)雖未納入，但2024年本公司已與外包保全公司確認群運雇用之3名(100%)保全人員之健康檢查、職安衛相關受訓證明。
2. 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。
3. 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。
4. 員工健康檢查報告、廠護訪談紀錄由行政部造冊保管，僅由相關業務人員經手，確保員工資料機密性。

工作者健康促進

對象	項目	頻率
全體員工	廠醫廠護駐廠諮詢服務	· 廠護每月臨場服務4次，每次2個小時。 · 醫師每年臨場服務4次，每次2個小時。 · 每人每次約諮詢15~20分鐘
全體員工	健身房	· 午休及下班時段開放使用。
全體員工	舒壓按摩	· 按摩師每周駐廠1日，採預約登記制。 · 員工每人每月可登記一次，每次25分鐘。
全體員工	均衡飲食	· 提供多元化午餐選項及餐費補貼。
全體員工	職安衛相關課程	· 不定期安排相關課程，開放員工報名參加。 · 2024年共辦理1場CPR急救訓練課程。

職業安全工作者訓練

2024年		
訓練項目名稱	受訓時數	受訓人數
一般安全衛生教育訓練	36	9
移動式起重機回訓	0	0
危物運送回訓	42	3
吊掛作業	0	0



5.9

消防與防災

GRI 403-7

企業作為員工辦公場所、營運活動場域，有效的防災，除能讓企業穩健經營、持續獲利、維持資產安全外，更重要的，也保障了工作者的人身安全。本特稿為群運環保因應內政部消防署鼓勵企業可於永續報告書中，揭露消防及防災細項，自發性回應消防署的消防專章。

消防安全管理政策與規範

群運環保的消防安全管理政策為：萬全準備、定期演練。

為確保當災害發生時，能有適當的設備應變，群運環保廠區配備充足消防設備，包含滅火器、警報器等。警報器將作為第一線，藉由偵測煙霧並鳴笛警報，可確保廠區人員皆能於短時間內接獲火災通知，有較充裕的時間可以反應及逃生。此外，人員的定期演練至關重要。因災害發生時，若無相關演練經驗，極可能因慌亂而措施寶貴反應時間。因此，群運環保定期舉行消防講座，以確保人員具備火災及災害逃生知識，當事件發生時，能於短時間內做出正確判斷。本公司安明廠已於2024年9月審核通過消防防護計劃，並依規定每年進行兩次自衛消防編組訓練。

消防減災管理措施

管理措施	說明
消防安全目標	- 保護人命 - 防止災情擴大
火災風險管理	- 員工具消防管理人資格至少1位。 - 廠區定檢事項，即包含消防安全事項，如有異常立即通報。 - 消防安全設備考慮合法性及合適性。 - 若因工程需求必須動火時，需填寫動火許可申請書，動火前淨空障礙物，備妥消防器材，檢測VOC濃度，需「零」PPM。工作現場配置監督人員1位以上，始可動火。工程完成後，需確認無殘留火苗，並將地面灑水。
定期實施消防安全內部檢查	- 每年檢查廠區範圍內之消防設備，確保其可用性。 - 每年舉辦消防安全講座，以宣導消防與防災安全意識。

災害防救推廣參與

本公司積極配合國家與市府之防災演練與教育之需求，提供必要場地、人員、物料(2023年本公司配合提供演練用土石方級配料)，2024年本公司並無來自國家與市府之防災演練與教育需求。

5.10 社會影響力

GRI 203-1

與在地連結

企業扎根在地，便須回饋在地。群運環保立足臺灣，全體員工高達9成為當地居民，因此，在事業經營的過程中，也以一己之力回饋在地。

在社會回饋方面，群運環保每月固定捐款給社福機構，如家扶中心、啟能庇護中心。並積極關注聯合國永續發展目標 (SDGs)，向下扎根，與土地、與下一代連結。

而呼應SDG12責任消費與生產，群運環保作為廢棄物的清運處理者，以專業知識，協助廢棄物轉化為資源，同時確保其合法、合規進入末端處理——唯有嚴謹把關的末端處理，才能保護土地不被污染、不受危害。因此，我司的營運，對當地社區未造成衝擊，同時也增加了在地的就業機會。

定期捐款

2024年		
公益活動名稱	金額 (新臺幣元)	說明
南臺南家扶中心	24000	113年度
臺南老吾老養護中心	24000	113年度
臺中天主教會-NCP專戶	24000	113年度-國外捐款
瑞復益智中心	24000	113年度
鴻佳啟能庇護中心	24000	113年度
高雄市小天使家園	24000	113年度
社團法人臺灣公益聯盟	24000	113年度
社團法人臺南市基督教青年會	16200	113年度



在地的好鄰居

群運環保作為在地的一份子，在事業經營的日常事務以外，也積極與在地良好互動。我們配合當地環保單位，協助工區旁道路的清掃及環境衛生外，也共同維護社區環境衛生及交通管制。此外，於作業廠區內也定期灑水，避免揚塵，以維護空氣品質，給予附近社區良好的生活空間。

另外，也於群運環保官網持續開辦《鳥瞰綠城》專欄，特邀獨立董事王文德，提供在這片島嶼上的生態景象，藉由四季風景關心生活於臺灣的多樣鳥類。生態觀察乍看之下與事業體並不相關，然而，一份好的事業，不只能提供經濟價值，更該於社會有益、於環境友善、於人則充滿關懷。

2024年為群運環保的第三十二年，作為清運產業，我們很榮幸能與上下游供應鏈、客戶端及承攬商，一同守護我們的清淨家園。





附錄^①

GRI 永續性報導準則對照表

Appendix

GRI Content Index

附錄1-1：GRI 1 基礎2021

使用聲明	群運環保已參考GRI準則報導[2024/01/01~2024/12/31]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

附錄1-2：GRI 2 一般揭露2021

主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節 / 省略原因	頁碼
組織及 報導實務	2-1	組織詳細資訊	群運環保簡介	014
			1.3 ESG管理架構	026
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	010
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	010
	2-4	資訊重編	關於本報告書	010
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	010
活動與 工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	群運環保簡介	014
			4.2 循環再生的產品	085
	2-7	員工	5.2 員工政策	122
	2-8	非員工的工作者	5.2 員工政策	122
治理	2-9	治理結構及組成	2.3 公司治理	046
			2.3.1 董事會及委員會	046
			2.3.5 董事會進修	056
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 公司治理	046
			2.3.1 董事會及委員會	046
	2-11	最高治理單位的主席	2.3.1 董事會及委員會	046
			2.3.6 利益迴避情形	058
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.2 執行架構	025

主題	編號	GRI準則揭露內容	對應章節 / 省略原因	頁碼
治理	2-13	衝擊管理的負責人	1.2 執行架構	025
			1.3 ESG管理架構	026
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2 執行架構	025
			1.3 ESG管理架構	026
			2.3.1 董事會及委員會	046
	2-15	利益衝突	2.3.6 利益迴避情形	058
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3.1 董事會及委員會	046
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1 董事會及委員會	046
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.1 董事會及委員會	046
	2-19	薪酬政策	2.3.1 董事會及委員會	046
	2-20	薪酬決定流程	2.3.1 董事會及委員會	046
	2-21	年度總薪酬比率	5.6 薪酬政策	127
策略、政策 與實務	2-22	永續發展策略的聲明	永續發展委員會主席的話	004
			永續長的話	006
	2-23	政策承諾	2.5 法規遵循	066
			2.6 盡職調查	067
	2-24	納入政策承諾	2.5 法規遵循	066
			2.6 盡職調查	067
			2.7 風險管理	068
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.5 法規遵循	066
			2.6 盡職調查	067
			2.7 風險管理	068
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.3 稅務治理	066
			2.6 盡職調查	067
利害關係人 議合	2-27	法規遵循	2.5 法規遵循	066
	2-28	公協會的會員資格	2.3.7 外部組織參與	060
	2-29	利害關係人議合方針	1.4 分析及溝通	028
	2-30	團體協約	5.7.3 工作者的工作權益	132

附錄1-3：重大主題GRI

GRI 主題	編號	揭露內容	對應章節 / 省略原因	頁碼
GRI 3	3-1	決定重大主題的流程	1.5 重大性分析	032
	3-2	重大主題列表	1.6 2024年群運環保重大主題	034
	3-3	重大主題管理	1.6 2024年群運環保重大主題	034
誠信經營				
	3-3	重大主題管理	2.1.1重大主題管理方針：誠信經營	042
GRI 205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 杜絕貪腐	045
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 杜絕貪腐	045
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 杜絕貪腐	045
資訊安全風險				
	3-3	重大主題管理	3.1.1重大主題管理方針：資訊安全風險	074
GRI 418 客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.4 有保障的資訊安全	077
經濟績效				
	3-3	重大主題管理	2.1.2 重大主題管理方針：經濟績效	043
GRI 201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 經營成果	061
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.8 氣候變遷調適	101
			2.7 風險管理	068
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.7.1 安心退休	131
			5.7.2 貼心福利	131
	201-4	取自政府之財務援助	2.4.1 取自政府之財務援助	064
GRI 203 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5.10 社會影響力	138

GRI 主題	編號	揭露內容	對應章節 / 省略原因	頁碼
能源與排放				
	3-3	重大主題管理	4.1.1 重大主題管理方針：能源與排放	080
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 能源管理	089
	302-2	組織外部的能源消耗量	不適用，我司未有足夠組織外部溫室氣體盤查數據。	-
	302-3	能源密集度	4.4 能源管理	089
	302-4	減少能源消耗	4.4.1 節能減碳實際作為	089
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.4.2 推動低碳服務	090
			4.7 創新研發	098
GRI 305 排放	305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	092
	305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	092
	305-3	其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.5 溫室氣體排放管理	092
	305-4	溫室氣體排放強度	4.5 溫室氣體排放管理	092
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4.1 節能減碳實際作為	089
			4.4.2 推動低碳服務	090
			4.5 溫室氣體排放管理	092
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	不適用，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	我司車輛皆通過國家排放檢測標準。	-

GRI 主題	編號	揭露內容	對應章節 / 省略原因	頁碼
廢棄物				
	3-3	重大主題管理	4.1.2 重大主題管理方針：廢棄物	082
GRI 301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	4.2 循環再生的產品	085
	301-2	使用回收再利用的物料	4.2 循環再生的產品	085
			4.4.2 推動低碳服務	090
	301-3	回收產品及其包材	4.2 循環再生的產品	085
GRI 306 廢棄物	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3.2 廢棄物的產生	088
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3.1 廢棄物的監測	087
			4.3.2 廢棄物的產生	088
	306-3	廢棄物的產生	4.3.2 廢棄物的產生	088
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3.2 廢棄物的產生	088
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3.2 廢棄物的產生	088
水與放流水				
	3-3	重大主題管理	4.1.3 重大主題管理方針：水與放流水	083
GRI 303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	4.6 水資源管理	094
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.6 水資源管理	094
	303-3	取水量	4.6 水資源管理	094
	303-4	排水量	4.6 水資源管理	094
	303-5	耗水量	4.6 水資源管理	094
創新研發				
	3-3	重大主題管理	4.1.4 重大主題管理方針：創新研發	084
-	-	-	4.7 創新研發	098

GRI 主題	編號	揭露內容	對應章節 / 省略原因	頁碼
勞雇關係				
	3-3	重大主題管理	5.1.1 重大主題管理方針：勞雇關係	119
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.3 人才招聘	123
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.7.2 貼心福利	131
	401-3	育嬰假	5.6 薪酬政策	127
GRI 402 勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.7.3 工作者的工作權益	132
人才招聘與留任				
	3-3	重大主題管理	5.1.2 重大主題管理方針：人才招聘與留任	120
GRI 202 市場地位	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	5.6 薪酬政策	127
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工政策	122
GRI 404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才培育及發展	125
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才培育及發展	125
			5.5 個人績效管理與發展	127
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.5 個人績效管理與發展	127
GRI 405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	5.3 人才招聘	123
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.6 薪酬政策	127
GRI 406 不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.7.3 工作者的工作權益	132
GRI 408 童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.7.3 工作者的工作權益	132
GRI 409 強迫或強制勞動	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	5.7.3 工作者的工作權益	132

GRI 主題	編號	揭露內容	對應章節 / 省略原因	頁碼
職業安全衛生				
	3-3	重大主題管理	5.1.3 重大主題管理方針：職業安全衛生	121
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	群運已於2024年成立職業安全衛生室，依照法規訂定職業安全衛生守則及職業安全衛生管理計畫，並於2025/01/17經職業安全衛生委員會通過。	-
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	群運已於2024年成立職業安全衛生室，依照職安法規定建置工作環境或作業危害之辨識、評估及控制辦法，並於2025/01/17經職業安全衛生委員會通過。	-
	403-3	職業健康服務	5.8 職業健康與安全	133
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.8 職業健康與安全	133
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.8 職業健康與安全	133
	403-6	工作者健康促進	5.8 職業健康與安全	133
	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	5.8 職業健康與安全	133
			5.9 消防與防災	137
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.8 職業健康與安全	133
	403-9	職業傷害	5.8 職業健康與安全	133
	403-10	職業病	5.8 職業健康與安全	133

附錄^②

永續會計準則SASB對照表

Appendix

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Comparison Table

附錄2-1：永續性揭露

永續性揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照 / 省略原因	頁碼
溫室氣體	IF-WM-110a.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）	4.5 溫室氣體排放管理	092
	IF-WM-110a.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）	不適用，因無相關製程。	-
	IF-WM-110a.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	4.7 創新研發	098
車輛燃料管理	IF-WM-110b.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）	4.4 能源管理	089
	IF-WM-110b.2	使用替代燃料車輛的百分比	定量的（量化）	不適用，本公司並未使用替代燃料。	-
空氣品質	IF-WM-120a.1	空氣排放以下污染物： 1. NO _x (排除N ₂ O) 排放量 2. SO _x 排放量 3. VOCs排放量 4. HAPs排放量	定量的（量化）	本公司車輛載具所使用引擎，皆符合國家排放標準，且2024年度全年未有與排放相關之罰單。	-
	IF-WM-120a.2	位於或者鄰近人口密集區域的廠區數量	定量的（量化）	本公司僅有高雄分公司與企劃辦公室鄰近人口密集區域處，兩處地點皆為辦公空間，未有生產製造或車輛進出行為，詳細地址請參照備註。	-
	IF-WM-120a.3	與空氣排放有關的違規事件數量	定量的（量化）	報導期間未發生。	-
滲濾液的管理 及有害物質排放	IF-WM-150a.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）	不適用，本公司未有滲濾液。	-
	IF-WM-150a.2	針對掩埋釋出物質的改善措施件數	定量的（量化）	不適用，本公司未有掩埋業務。	-
	IF-WM-150a.3	與環境衝擊相關的違規件數	定量的（量化）	無對應章節，以下資訊補充： 2024年共發生1件違反《廢棄物清理法》之環境相關違規事件，裁罰金額為新臺幣1,200元。	-

永續性揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照 / 省略原因	頁碼
勞工待遇	IF-WM-310a.1	受到團體協約保障的勞動力百分比	定量的 (量化)	5.7.3 工作者的工作權益	132
	IF-WM-310a.2	停工人數；閒置天數	定量的 (量化)	無對應章節，以下資訊補充： 2024年，因颱風天而停工天數共為8天。 無任何勞資爭議事件導致停工或閒置。	-
員工的健康與安全	IF-WM-320a.1	1. 可記錄事件率 2. 死亡率 3. 虛驚事件頻率	定量的 (量化)	5.8 職業健康與安全	133
	IF-WM-320a.3	道路交通事故數量	定量的 (量化)	5.8 職業健康與安全	133
資源回收	IF-WM-420a.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)	4.3.2 廢棄物的產生	088
	IF-WM-420a.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)	4.4.2 推動低碳服務 本公司0%客戶接受堆肥服務。	090
	IF-WM-420a.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)	4.2 循環再生的產品	085
	IF-WM-420a.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)	不適用，本公司無收運電子廢棄物。	-

本公司營運據點共有5處，為： 1. 臺南總公司 濱海廠 (臺南市安南區安明路四段100號、臺南市安南區學南段 1044 地號、臺南市安南區城西段 853-32 地號) 2. 臺南營運中心 安港廠 (臺南市南區鯤鯓路58號) 3. 高雄分公司 (高雄市小港區桂華街6號) 4. 嘉義營業所 (嘉義縣水上鄉三界埔104號之4) 5. 企劃辦公室 (臺南市中西區文賢路13號)	另租賃共6處作車輛停放，含： 1. 嘉義縣水上鄉三界埔104號之4 4. 高雄市大寮區六合段629地號 2. 高雄市大寮區六合段631地號 5. 臺南市安南區顯宮段0066-0000地號 3. 高雄市大寮區六合段1156地號 6. 臺南市安南區安明路四段92、100號
---	---

附錄2-2：營運活動

營運活動指標	指標編號	揭露指標	性質	報告內容章節對照/ 省略原因	頁碼
	IF-WM-000.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)	無對應章節，以下資訊補充： 台南地區清運客戶家數以「工」為主，占比達 59%，其次為「食」(19%)與「醫」(7%)類別。土資客戶家數則以營建商為大宗(55%)，包商占比為 45%。 高雄地區清運客戶家數以「食」為主要類別，占比達 65%，「住」與「樂」類別皆為 12%。 嘉義地區清運客戶家數以餐飲服務業為最多(35%)，其次為醫療院所含長照機構(22%)與工廠製造業(21%)。	-
	IF-WM-000.B	車隊規模	定量的(量化)	無對應章節，以下資訊補充： 截至 2024 年底，群運環保清運車隊電動化比例為10%(包含全電動與電動壓縮式車輛)，傳統柴油車輛比例為90%。	-
	IF-WM-000.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(1座土石方資源處理廠)	-
	IF-WM-000.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)	無對應章節，以下資訊補充： 台南地區客戶清運量以「工」為主，占比達 47%，其次為「食」(16%)與「住」(13%)類別。土資客戶處理量則以營建商為大宗(70%)，包商占比為 30%。 高雄地區客戶清運量以「食」為主要類別，占比達 55%，「樂」與「住」類別分別為 18%與 16%。 嘉義地區客戶清運量以醫療院所含長照機構為最多(37%)，其次為餐飲服務業(20%)、工廠製造業(15%)與社區大樓(15%)。	-

附錄^③

Appendix

上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

Climate-Related Information of Listed Companies Index

Ch.6

附錄
Appendix

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/ 省略原因
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。	群運環保持續關注並實踐《巴黎協定》(COP21) 後各項氣候行動目標，並將其納入公司永續發展政策，以符合金管會與環境部等主管機關的法規要求。我們致力於導入更節能、高效的運作方式，主動減緩氣候變遷影響，積極配合支持臺灣 2050 年淨零排放政策。 自 2022 年起，群運已將「永續經營」明確列入公司管理目標，並由董事長責成總經理擔任氣候變遷與永續管理之最高負責階層。為強化治理架構與行動落實，公司於 2023 年 11 月 28 日正式成立永續發展委員會，由永續發展小組每季向委員會彙報氣候策略與目標執行情況。 永續發展小組由總經理親自督導，負責統籌以下重點任務： • 氣候風險與機會辨識 • 溫室氣體盤查與資料整合 • 永續資訊揭露 • 氣候調適與減碳策略規劃 小組成員由各部門代表組成，強調跨部門溝通整合。重大氣候風險評估結果與調適策略，將由永續發展小組彙整後提交至管理階層與董事會報告，確保決策層充分掌握氣候風險動態並制定對應行動。

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/ 省略原因
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)。	群運環保之氣候風險與機會辨識，主要由各部門針對不同業務特性，每年進行氣候風險與機會的鑑別，並由永續發展小組進行整體風險與機會辨識的整合。 本公司於2024年12月26日舉辦「TCFD氣候變遷風險與機會工作坊」收集各單位所提之風險與機會後，經繪製矩陣圖，鑑別出影響程度高之氣候風險與機會。後續參考極端高排放情境 (SSP5-5.8) 以及臺灣2050淨零目標進行情境分析，並依據財務影響之量化結果，擬定對應風險管理作為。 2024年度，共鑑別出的2項實體風險、4項轉型風險、4項機會。分列如下。 實體風險： 1. 氣候災害 2. 氣溫上升 轉型風險： 1. 永續政策及法規要求 2. 未達客戶永續面要求 3. 轉型專業人才短缺 4. 轉型技術成本增加 機會： 1. 企業ESG形象提升 2. 開拓低碳服務 3. 使用再生能源 4. 產業轉型 其詳細內容，可參「4.8氣候變遷調適」。

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/ 省略原因
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	詳細內容請參閱「4.8.4 財務分析與因應策略」。
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。	群運環保依循本公司《風險管理政策與程序》以及 TCFD 指引之內容，建立氣候相關風險與機會管理程序，管理流程依序為（1）蒐集風險與機會、（2）鑑別本公司風險與機會、（3）重大性辨識、（4）財務影響分析、（5）結果應用與揭露五步驟。 首先，依據外部趨勢與內部營運條件，盤點潛在氣候風險與機會項目；透過跨部門工作坊進行鑑別與共識收斂，建立風險與機會清單；再依影響程度與發生期程進行重大性排序後，採用氣候情境設定與內部財務參數進行財務衝擊試算；最終，彙整結果作為公司內部決策與風險管理依據，並揭露於年度永續報告中。
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。	詳細內容請參閱「4.8.4 財務分析與因應策略」與「4.8.3 氣候情境分析」。
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。	本公司已擬定低碳轉型計畫，分別針對營運活動的直接排放（範疇一），以及能源使用的間接排放（範疇二）進行減量。執行內容包含： 1.「群運環保清運壓縮車升級轉型計畫」：群運環保溫室氣體排放最大宗為移動式燃燒之直接排放，即清運載具之油耗，因此，該計畫藉由將12臺清運壓縮車的油壓艙改裝為電動壓縮艙，以減少油耗使用。2024年08月31日結案後，全部電動壓縮艙已投入日常清運作業。計劃預期未來12臺電動壓縮艙每月將節省用油達2,207公升，減碳量達6.1 公噸 CO₂e。詳細內容請參閱「4.7 創新研發」。 2.採用全臺首輛全電動清運壓縮車：2024年，群運環保攜手南部造車廠同均動能與FUSO車業，共同打造低噪音、零廢氣、更節能的「新世代全電動垃圾壓縮車」。為布局低碳運輸轉型，本公司也計畫於2025年導入充電管理系統，以追蹤電動載具投入清運後的實際成效。 3.清運車清運路線優化：除導入電動化載具，群運環保亦自主研發智慧清運派車系統。2024年已完成首波導入測試，包含清運導航、後臺派工、臨時任務指派、異常回報等功能。預計2025年正式導入使用，提升清運作業效率。系統將逐步整合碳盤查資料，支援 ESG 資訊管理與揭露。 4.採用再生能源：2024年起，群運環保新廠導入太陽能發電系統建置，目標為提升再生能源使用比例。預計2026年初啟用，以實際行動支持低碳能源轉型。現階段正在研議提升自發自用比例與配套設計，以強化能源自主性。

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/ 省略原因
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	目前並未使用內部碳定價作為規劃工具。
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。	目前尚未設定氣候相關目標。
溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	詳如下表1-1、1-2。

表1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

項目	2023	2024
本公司基本資料	資本額未達50億元之公司	
依上市櫃公司永續發展路徑圖至少應揭露	本公司尚未納入規定範疇	
確信準則	ISO 14064-1:2018	
確信機構	TÜV NORD Taiwan台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司	
確信範圍	總公司、三處營運據點與兩處租賃停車場，不含子公司。	總公司、四處營運據點與兩處租賃停車場，不含子公司。
確信意見說明	範疇一與範疇二（類別1與2）符合標準，達「合理保證等級」；範疇三（類別3–6）符合標準，達「有限保證等級」。整體符合查驗標準現行規定，未違反實質性差異門檻。	範疇一與範疇二（類別1與2）符合標準，達「合理保證等級」；範疇三（類別3–6）符合標準，達「有限保證等級」。整體符合查驗標準現行規定，未違反實質性差異門檻。

年份	2023		2024	
範疇	排放量 (tCo2e)	排放佔比 (%)	排放量 (tCo2e)	排放佔比 (%)
範疇一	1,104.8757	51.0844	1,187.8508	55.7562
範疇二	102.3480	4.7321	92.8765	4.3595
範疇三	955.6207	44.1835	849.7083	39.8843
溫室氣體總排放量	2,162.8443	100.0000	2,130.4357	100.0000
溫室氣體排放密集度	0.0048	tCO2e / 營收 (仟元)	0.0046	tCO2e / 營收 (仟元)

表1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	說明
減量基準年	自2022年起持續實施碳盤查，並以2024為基準年（總排放量2,130.4357 tCO ₂ e，碳密集度0.0046 tCO ₂ e / 仟元營收）。
減量目標與策略	雖未設定減碳百分比目標，惟已在短中長期策略中逐步展開具體行動： ■ 短期：導入 IoT 技術、提升能源效率、建立碳盤查與資料整合體系。 ■ 中期：針對高耗能設備進行改善與汰換，並導入清運設備電動化。 ■ 長期：導入減碳技術，朝向智慧清運與淨零願景邁進。
具體行動與執行成果	本公司依循短中長期低碳轉型策略，推動具體減碳與效能提升行動，逐步落實營運端直接排放與能源使用間接排放的減量策略。具體成果如下： 1.載具電動化 2024年完成12輛柴油壓縮電動化改裝，並投入服務。與2023年同期相比，共減少用油6,582.85公升、減碳15.715 tCO₂e。同年亦引進全臺首輛全電動清運壓縮車投入服務，並計畫於2025年導入充電管理系統，以追蹤電動載具投入清運後的實際成效。 2.智慧清運派車系統研發 2024年研發完成清運導航、派工、異常通報模組，完成初步路線最佳化與任務排程數位化平台。2025年起將逐步導入各區清運派工流程中，作為提升清運作業效率、減碳排與碳資料管理準確度的關鍵工具。 3.再生能源規劃 2024年起，安港營運中心導入屋頂型太陽能發電系統建置，預計2026年初啟用。 4.能源控管 建立表單式能源管理制度，每月審視能源耗損；並於廠區設置省水標章之用水設備、於土資場設置霧砲機灑水，以提升用水效率。 5.廢棄物減量與資源化： 延續2023年成果，包含將本公司與客戶所產出之廢棄物，可再利用之物質轉為R類，推動廢棄物分類與資源化作業。2024年度雖無新增轉R類，但持續維持高比例資源化表現。 營建混合物再利用率：2024年為84%（目標為75%以上）。 營建剩餘土石方再利用率：2024年為96%（目標為95%以上）。 6.節能措施 於2024年新啟用之安港營運中心全面採用 LED 照明設備，並選用省水標章之廁所設備、中央式冷氣管理與雨水回收設施。 本公司2024年的溫室氣體排放密集度相較2023年由0.0048降至0.0046 (tCO₂e / 仟元營收)，後續將持續量化並揭露每年實際減量成效。

ESG

群運環保 永續報告書

CHYUNN ENVIRONMENT
CORPORATION
ESG SUSTAINABILITY REPORT

製作團隊

發行人 | 李天佑、蔡文鏐

主編/主筆 | 沈伯錚

執行編輯 | 吳怡君

校對 | 吳怡君、許安婷

平面設計 | 黃薇蒨

發行單位 | 群運環保股份有限公司 (企劃室-永續發展小組)

電話/傳真 | 06-2965599 / 06-2965580

地址 | 702019 臺南市南區鯤鯓路58號

E-mail | service@chyunn.com.tw

網址 | www.chyunn.com

發行日期 | 2025年8月

Production Team

Publisher | Tien-Yu Lee, Wen-Ta Tsai

Editor-in-Chief / Chief Writer | Po-Chen Shen

Managing Editor | Ng Yi Kwan

Proofreader | Ng Yi Kwan, An-Ting Hsu

Graphic Designer | Wei-Chien Huang

Published by | CHYUNN Environment Corporation (Planning Department)

Tel / Fax | +886-6-2965599 / +886-6-2965580

Address | No. 58, Kunshen Rd., South Dist., Tainan City 702019, Taiwan (R.O.C.)

E-mail | service@chyunn.com.tw

Website | www.chyunn.com

Publication Date | August 2025



ESG

群運環保永續報告書



CHYUNN ENVIRONMENT
CORPORATION
SUSTAINABILITY REPORT



群運環保股份有限公司
CHYUNN ENVIRONMENT CORPORATION