

群運環保 永續報告書



2025







ESG

群運環保永續報告書

CHYUNN ENVIRONMENT
CORPORATION
SUSTAINABILITY REPORT

群運環保
永續報告書





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
	群運環保集團簡介	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	2025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	069

Ch.3



攜手同贏——客戶安心、供應商放心

3.1	攜手同贏	076
3.2	永續供應鏈	080
3.3	可信賴的服務	081
3.4	有保障的資訊安全	083

Ch.4



環境保護——許一個清淨美麗的未來

4.1	環境保護	086
4.2	循環再生的產品	091
4.3	廢棄物管理	093
4.4	能源管理	095
4.5	溫室氣體排放管理	098
4.6	水資源管理	100
4.7	創新研發	104
4.8	氣候變遷調適	107

Ch.5



友善職場——企業與人才共榮

5.1	友善職場	124
5.2	員工政策	128
5.3	人才招聘	129
5.4	人才培育及發展	131
5.5	個人績效管理與發展	133
5.6	薪酬政策	133
5.7	員工照顧	137
5.8	職業健康與安全	139
5.9	消防與防災	146
5.10	社會影響力	148

Ch.6



附錄

附錄1	GRI永續性報導準則對照表	152
附錄2	永續會計準則SASB對照表	159
附錄3	上市上櫃公司氣候相關資訊對照表	162
附錄4	獨立第三方確信聲明書	168

永續發展委員會 主席的話

GRI 2-22

強化氣候調適韌性，擁抱創新治理未來

2025年，群運環保在永續發展的路上穩健前行。

回顧近年發展，我們持續研析國內外ESG政策，提前布局永續發展目標與策略，並以務實態度回應利害關係人的期待。在這個過程中，我深刻體會到企業要長久經營，不能只著眼於短期績效；在為客戶提供專業、合規服務與產品的同時，深化內部E、S、G管理，才是實踐永續經營的根本。

對我而言，群運環保不僅是一家公司，更是一份對土地的長期承諾。有感於近年來，極端氣候影響日益顯著，我認為企業除了關注減碳策略，也需要強化氣候調適與營運韌性，才能在變動環境中維持穩定。例如，2025年丹娜絲颱風侵襲臺灣，風雨過後，群運環保隨即調度應變，配合政府投入災後救助工作，協助地方恢復環境秩序；與此同時，我們也持續強化內部安全管理制度，並獲內政部消防署主辦「職場消防安全SDGs揭露企業評選」優良獎殊榮——這不僅是獎項的肯定，更是我們對員工生命與資產安全的具體實踐。

面對能源轉型的趨勢，我們也必須與時俱進。2024年是群運環保的「載具電動化元年」，而在2025年，我們將電動車導入更多清運路線，也透過滾動式調整，優化作業系統與流程，為未來擴展低碳車隊建立基礎。同時，群運環保也正式將提高電動車隊占比納入2030減碳目標的主要策略，加強將環境責任納入長期發展方向。

永續經營不只關乎設備更新與制度建置，也仰賴人才能力與組織文化的同步提升。我經常勉勵同仁「持續學習，應變AI未來」。2025年，我們邀請了成大學者展開AI實作內訓，協助同仁理解數位工具如何應用於日常工作。面對技術快速演進，唯有讓同仁具備新的思維與能力，創新才不會流於口號，而能真正轉化為組織面對未來挑戰的韌性。

展望未來，為響應金管會「2026永續新元年」，群運環保正積極籌備接軌國際IFRS永續揭露準則。我也期許，在導入過程中，能進一步強化跨部門協作，使相關制度不僅停留於文件，而能在實際營運中發揮效果。永續從來不是單一部門的事，而是全體同仁共同參與的承諾。群運環保將持續秉持初心、擁抱創新，在穩健治理中前行，與各界攜手共創清淨美麗的未來。

永續發展委員會主席暨董事長

李天佑



永續長的話

Ch.0

序

GRI 2-22

透過數據驅動，強化營運效率

2025年，群運環保在永續發展的進程上，已由制度的建置，逐步邁向營運效率優化的階段。面對碳管理、供應鏈要求及資訊揭露標準持續提升，我們更加重視如何將外部要求轉化為可管理、可追蹤的營運指標。

其中，智慧車輛派工管理系統正式上線，是群運環保推動營運數據化的重要一步。透過系統化資料蒐集，我們能更即時掌握車隊調度與作業狀況，亦逐步建立關鍵指標數據庫。這不僅有助提升管理精準度，也能強化清運服務的穩定性與品質，為後續低碳車隊規劃、排放數據管理與營運效率優化奠定基礎。與此同時，2025年公司同步推動AI內部訓練，培養同仁數據分析與應用能力，期望將分析結果轉化為實際改善行動。

在整體永續推動上，群運環保亦持續深化環境、社會與治理三面向。環境方面，我們延續載具電動化與低碳車隊發展方向，逐步掌握營運與排放數據，以支援2030減碳目標規劃。社會方面，我們相信企業的長期發展，需建立在與利害關係人共同成長的基礎上；因此，於2025年公司持續投入資源，優化員工溝通機制、深化供應商管理，並精進客戶關係管理，以建立更穩定的合作基礎。治理方面，公司已啟動IFRS永續揭露準則之準備工作，持續強化資料架構、內部流程及跨部門整合能力，以提升永續資訊管理與揭露品質。

最後，重大主題管理一直以來都是公司擬定永續政策與校準管理方向的重要基礎。2025

年，群運環保延續既有管理架構，並透過主管問卷與利害關係人調查進行滾動式檢視。整體而言，2025年重大主題以穩健延續為主，核心議題維持高度一致，並依外部趨勢與營運連動性新增「客戶關係管理」，同時強化員工福利與薪資議題揭露，使永續管理更貼近實際營運需求與利害關係人的期待。

2025年的永續成果，標誌群運環保已由守法循規的實踐者，邁向創造永續價值的推動者。感謝所有同仁、股東、客戶與合作夥伴的支持。2026年，我們將以更精準的數據與更扎實的制度，讓永續成為企業與社會共榮的核心動能。

永續長暨總經理

蔡文達



當環保與創新交織，
永續便與企業共存。





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

2025年為群運環保股份有限公司成立三十三週年。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。隨著營運發展及揭露範圍調整，本年度報告書納入具營運事實之子公司同翔創能、同貿公司，以完整呈現群運環保集團各營運據點之永續作為與績效。

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。同時因應金管會政策，本集團已啟動IFRS永續揭露準則的內部籌備與接軌作業。

報告範疇

GRI 2-2、2-3、2-4、2-5

本報告書報告期間為2025年01月01日至2025年12月31日。除另有說明外，揭露資訊以報告期間內資料為主；期間後至發布日前之重要進展，將於相關章節註明發生時點。

本報告書內容涵蓋群運環保股份有限公司及具營運事實之子公司同翔創能股份有限公司、同貿股份有限公司之營運據點。當中所稱「群運環保集團」、「本集團」，係指本報告書揭露範圍整體；所稱「群運環保」或「本公司」，係指群運環保股份有限公司；若僅涉及特定子公司，則以「同翔創能」或「同貿公司」分別說明。另，本集團合併財務報表範疇係依據國際財務報導準則及相關規定認定之，除前述公司外，尚包含未納入本報告書永續資訊揭露邊界之翔貿開發股份有限公司。

報告書揭露範疇 | 群運環保集團營運據點

群運環保股份有限公司	臺南總公司 濱海廠 · (辦公室、土資場) 臺南市安南區安明路四段 92、100 號 · (綠地) 臺南市安南區學南段 1044 地號 · (空地) 臺南市安南區城西段 853-32 地號 · (停車場) 臺南市安南區顯宮段 0066-0000 地號	臺南營運中心 · (辦公室) 臺南市南區鯤鯓路58號	高雄分公司 · (辦公室) 高雄市小港區桂華街6號 · (停車場) 高雄市大寮區六合段629、631、1156地號	嘉義營業所 · (辦公室、停車場) 嘉義縣水上鄉三界埔104號之4
子公司	同翔創能股份有限公司 · (辦公室、廠房) 臺南市南區鯤鯓路58號	同貿股份有限公司 · (辦公室) 高雄市小港區桂華街6號 · (停車場) 高雄市大寮區六合段629、631、1156地號		

本報告書範疇未涵蓋之公司 僅有營業登記，而未有營運事實之據點：臺南安平廠、翔貿開發股份有限公司（子公司）。

發行狀況

- 資訊重編：因統計方式調整，部分過往年度指標已依據 GRI 2-4 規範進行重編，並於各章節揭露說明。
- 範疇變動：本集團自2025年起擴大資料蒐集範疇，納入子公司同翔創能、同貿公司之營運數據，以提升永續報告書揭露完整性。由於過往年度係以母公司為統計基礎，未進行回溯調整，故比較各年度數據時應併同考量統計邊界差異。
- 上一發行版本：2025年8月。
- 本報告書發行時間：2026年8月。
- 下一發行版本：2027年8月。

報告書撰寫及編審流程

Ch.0

關於本報告書

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

- 2024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，並藉由問卷調查與訪談，了解其關注議題，作為重大主題之鑑別參考。

每兩年雙重重大性評比

- 藉由各部門主管問卷評分，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等指標及選定之重大主題，訪談永續發展委員會召集人、永續長、權責單位。

資料蒐集

- 根據GRI等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等指標，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

↓ 每兩年第三方查證

- 每兩年委由第三方進行書面預審及現場查證
- 未辦理外部查證之年度，則安排內部查證
- 提出查核改善事項

↓ 永續發展委員會召集人

- 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
- 群連環保官網/永續專區

內部溝通管道

永續發展委員會

- 2026年Q3季會成果報告

獨立第三方查證

本報告書由臺灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(簡稱 TÜV NORD)根據AA1000保證標準第三版與 GRI 永續性報導準則、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)廢棄物管理行業永續會計標準、TCFD氣候相關財務揭露建議，執行2025年永續報告書查證。完整文件，請見附錄4「獨立第三方確信聲明書」。

另本集團合併財務報表業經資誠聯合會計師事務所查核完竣，並出具無保留意見加其他事項段落之查核報告；ISO 9001:2015品質管理系統由G-CERT核發驗證證書，ISO 14064-1溫室氣體盤查則由TÜV NORD進行查證，以提升資訊揭露之可信度與透明性。



- 《2025年群運環保永續報告書》第三方確信聲明書

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 / 06-2225589

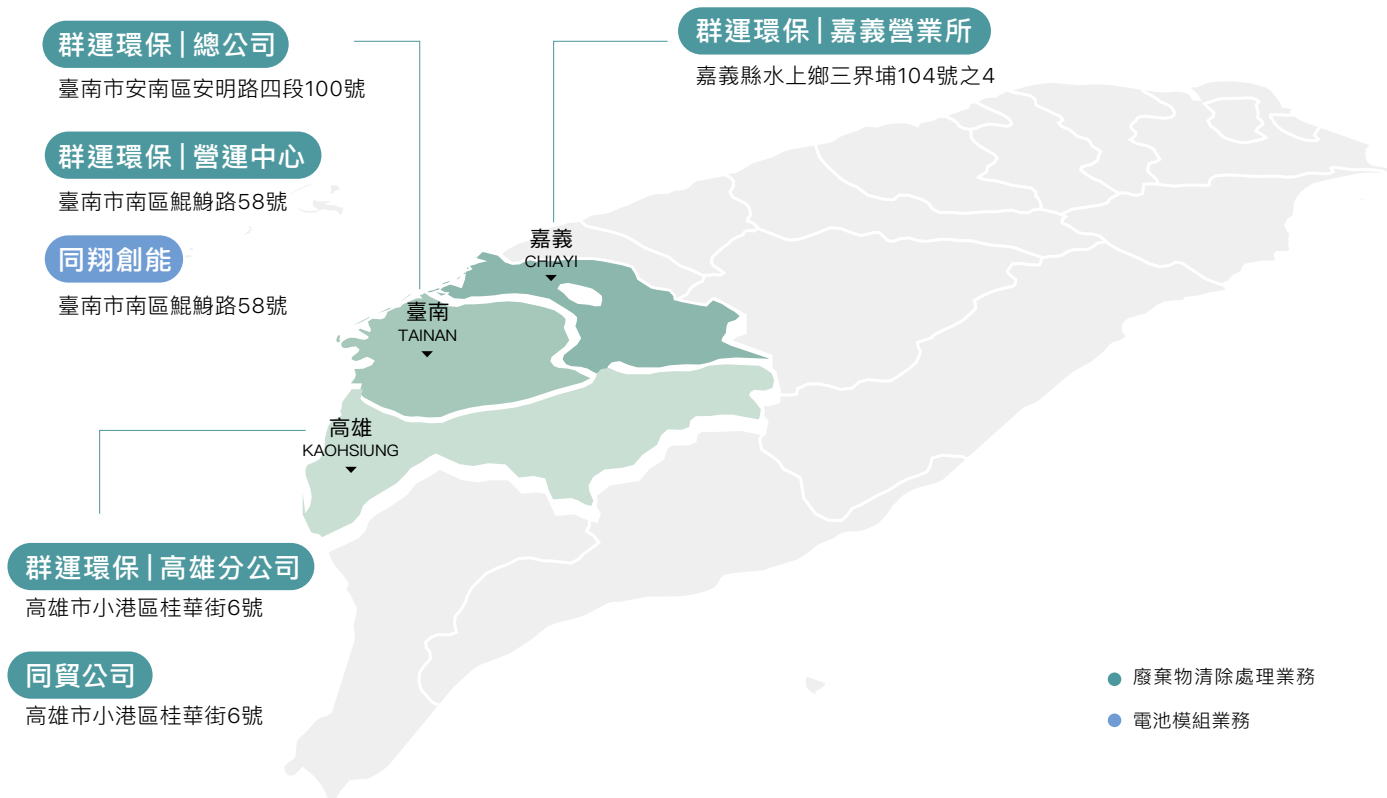
地址：臺南市南區鯤鯓路58號 | E-mail: service@chyunn.com.tw | 群運環保永續發展專區：https://reurl.cc/yYp2QD



群運環保集團 簡介

群運環保集團以臺南為營運核心，服務據點涵蓋臺南、高雄及嘉義，建構以環境服務為基礎、低碳應用為延伸的營運版圖。集團以廢棄物清除與處理服務為主要營運基礎，並積極佈局綠色能源產業，透過子公司同翔創能之電池模組業務，協助各領域產業進行電動化應用，回應資源循環與低碳轉型的需求。

透過臺灣各營運據點與事業體的協作，群運環保集團持續強化服務品質、調度效率、法規遵循與營運韌性，並以可追溯、穩定且負責任的環境服務能力，作為推動永續治理與長期發展的基礎。



群運環保以開放心態、創新作法迎接挑戰；
圖為2024年落成的群運環保營運中心。

高品質的專業服務

GRI 2-1、2-6

面對環境法規趨嚴、企業永續責任提升及供應鏈管理要求增加，廢棄物流向、資源再利用與低碳應用，已成為企業營運治理與風險管理的重要課題。群運環保集團以合規作業、穩定調度及可追溯管理為服務基礎，協助客戶降低廢棄物管理風險，並提升永續管理品質。

群運環保為政府許可之甲級廢棄物清除公司，透過標準化作業流程、專業技術、車隊調度管理及流向追蹤機制，提供穩定且符合客戶需求之廢棄物清運服務。

本集團於2025年持續優化車輛電動系統與車隊配置，提升調度彈性，朝低碳且高效率之清運服務發展；此外，亦持續深化土石方資源回收與再利用技術，提升資源使用效率，並以技術、管理與法遵並進的方式，落實循環經濟與永續經營理念。

群運環保集團主要業務

Ch.0

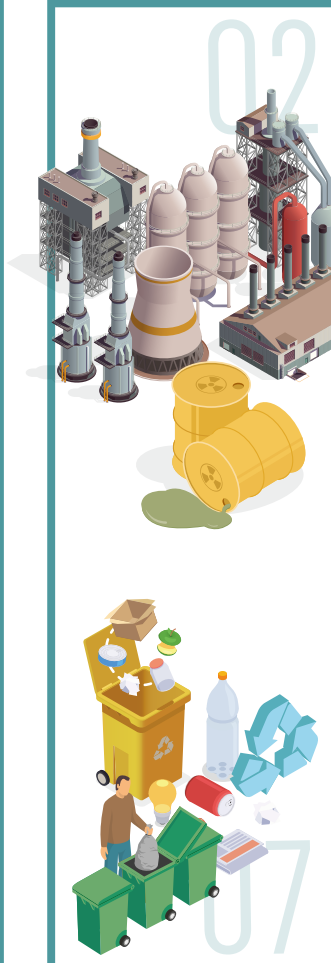
群運環保集團簡介

一般事業廢棄物清運



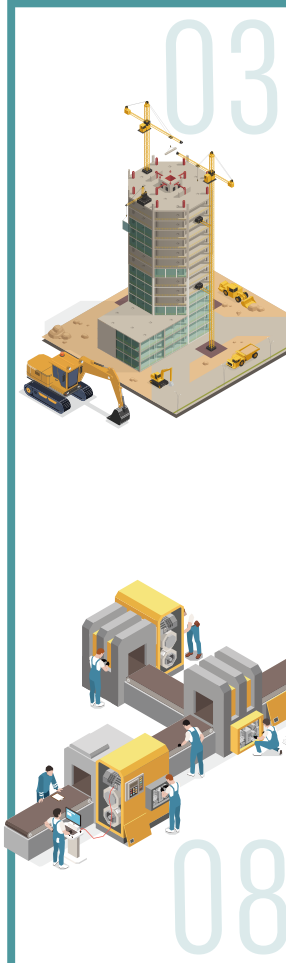
堆置處理場

有害事業廢棄物清運



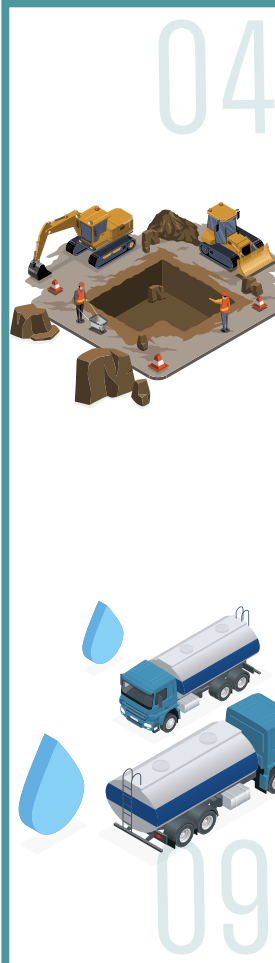
資源回收

營建廢棄物清運



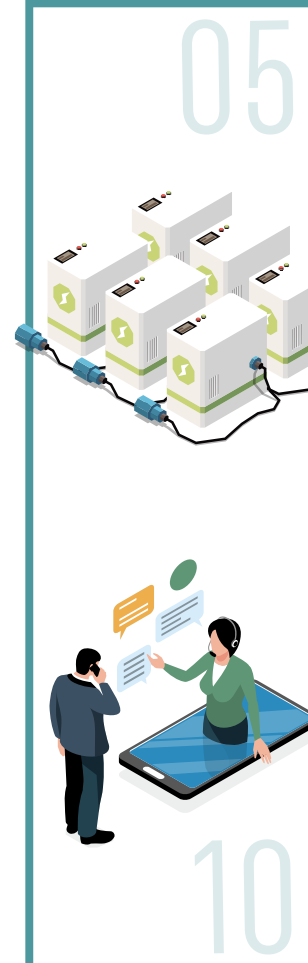
機台報廢

土石方資源



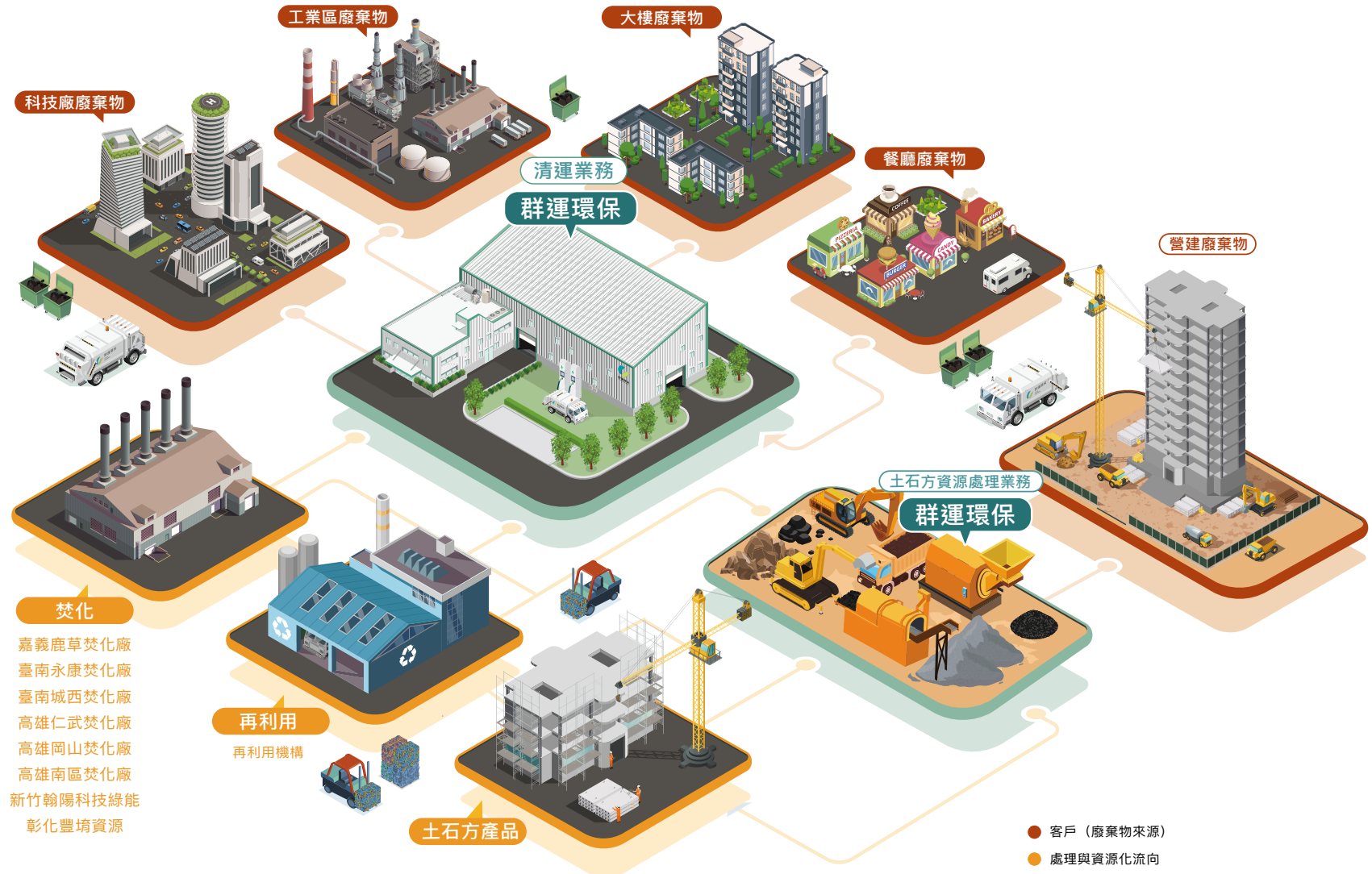
水車業務

綠能電池事業



環保業務諮詢顧問

群運環保價值鏈



註：本集團上游供應鏈 / 採購活動包含車輛、油料 / 電力、機具設備、充電設備及場地等；
圖中各類廢棄物來源為服務對象，下游則包含焚化、再利用及土石方產品去化等環節。

群運環保基本資料



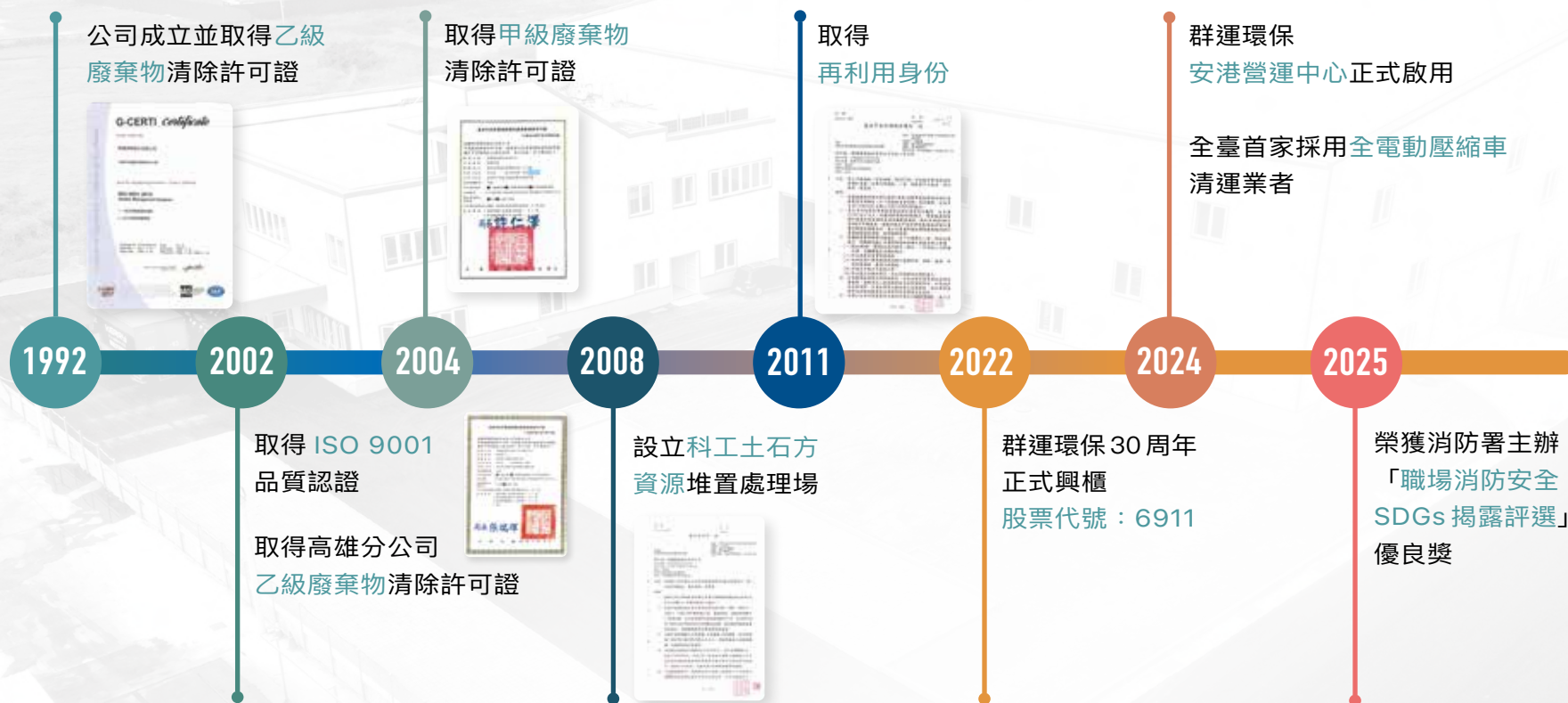
公司名稱	成立日期	公司類型	
群運環保股份有限公司	1992年10月7日	興櫃	
股票代號	實收資本額(元)	董事長	總經理
6911	220,000,000	李天佑	蔡文鏈

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	17,192.09	噸 / 年
營建剩餘土石方收受量	臺灣南部	大/中/小型企業均有	226,478.2	立方米 / 年
土方販賣量	臺灣南部	大/中/小型企業均有	222,535.2	立方米 / 年
廢棄物清運服務	臺灣南部	大/中/小型企業均有	40,135.16	噸 / 年

群運環保大事紀



永續績效與 亮點

E 環境保護 Environmental



SDG 9

永續工業與
基礎建設

SDG 9

永續工業與
基礎建設

SDG 13

氣候行動



低碳運輸

群運環保為全臺第一家採用全電動壓縮車之廢棄物清運廠商。2025年密封式壓縮清運車電動化比例已達35%，除導入多條路線，亦持續優化電動系統效能與運作穩定性；同年更確立了2030年擴大電動車隊占比為主之減碳策略。



智慧清運

於2025年，已將自主開發之智慧車輛派工管理系統導入多條路線，整合派工與路線管理機制，強化清運效率並取得2項專利，提升整體營運效能。



減碳目標管理

完成2025年溫室氣體盤查，並規劃以該年度為基準年訂定2030年減碳目標與策略，建立減量追蹤與定期檢視機制。

S 社會責任 Social

SDG 4

優質教育



人才培育與AI

2025年推動管理層級儲備人員培訓，並導入AI內訓與內部講師制度，持續強化員工數位能力與永續轉型基礎。



SDG 8

合適的工作及經濟成長

SDG 11

永續城鄉



安全管理與外部肯定

2025年持續強化職場安全與消防管理制度，並榮獲「114年職場消防安全SDGs揭露指南評選」優良獎，展現安全管理制度化成果。



災害應變

2025年丹娜絲颱風侵襲，群運環保戮力配合政府投入災後救助作業，協助地方恢復環境秩序，展現企業即時應變與公共服務能力。



公司治理 Governance



SDG 12

責任消費與生產

SDG 16

和平、正義及健全制度

SDG 16

和平、正義及健全制度



供應鏈管理

2025年發布《供應商永續合作指引》，涵蓋法遵、勞動人權、職安與環境管理等面向，並完成25家供應商簽署，建立供應鏈永續管理與追蹤機制。



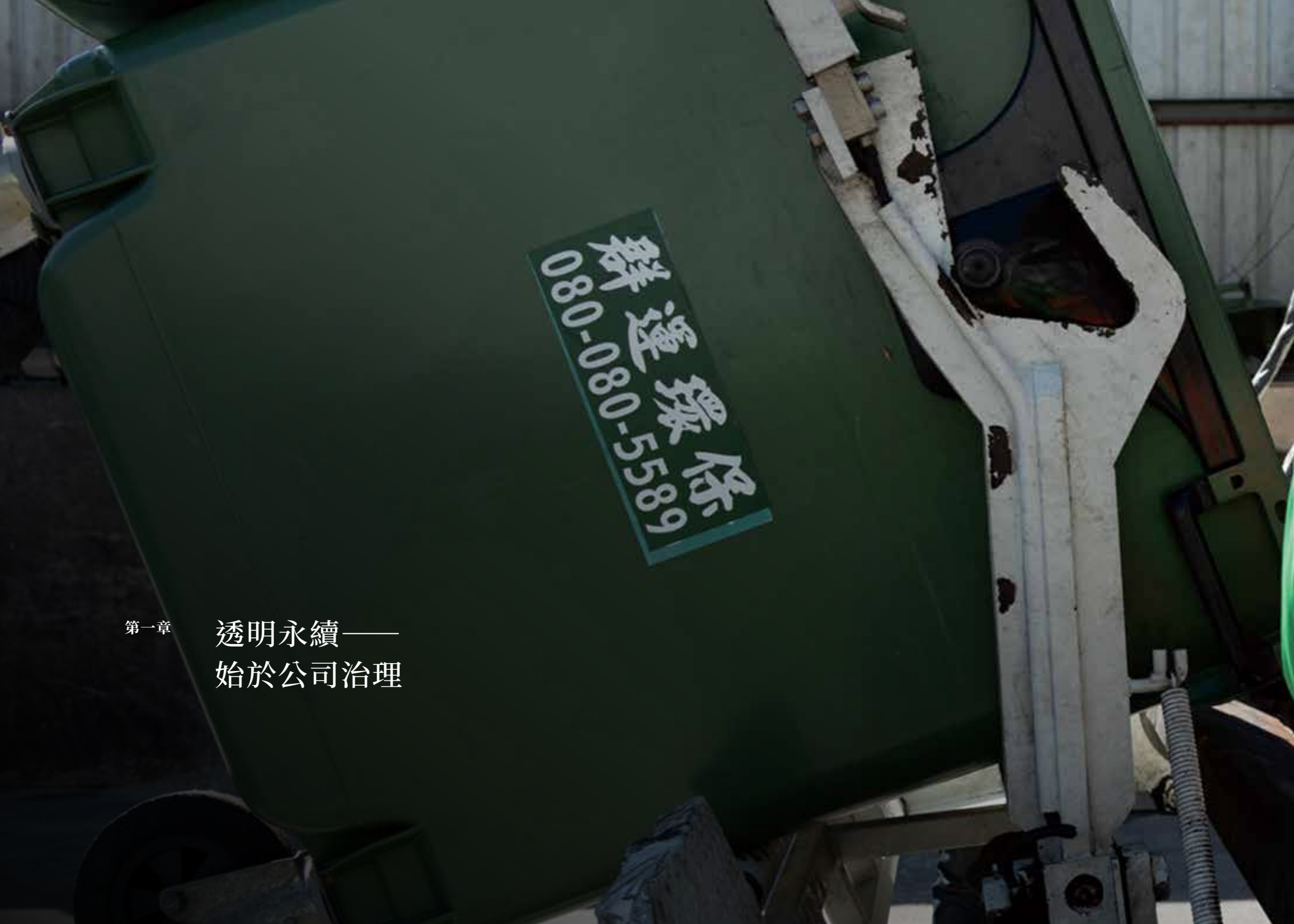
持續優化永續作為

2025年持續優化永續管理機制，並新增「客戶關係管理」重大主題。透過ESG報告書編製檢視各項作為，推動ESG納入治理與績效評估。



集團治理

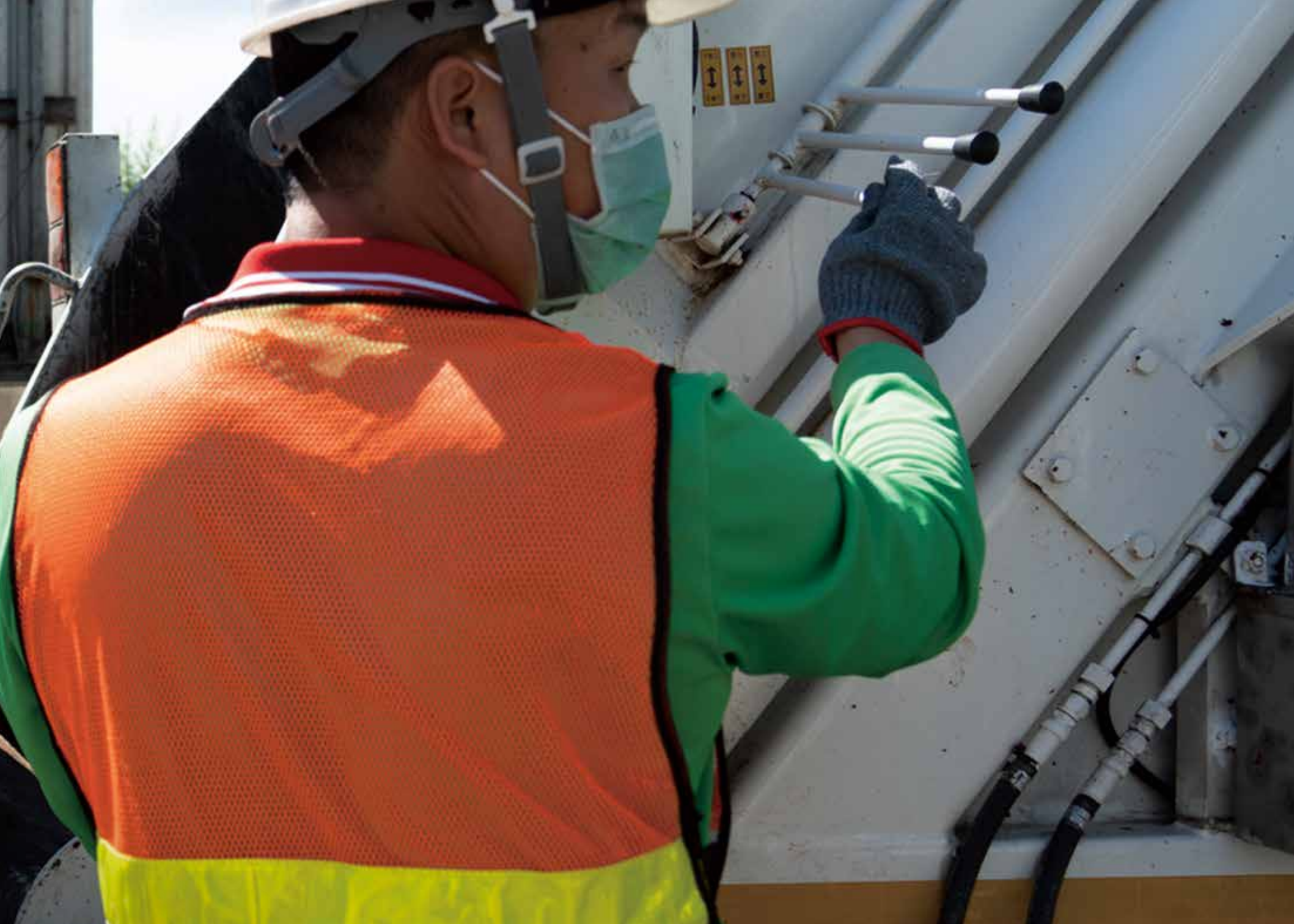
2025年起，擴大群運環保集團永續管理邊界，納入子公司永續揭露與碳盤查，並逐步整合集團資料管理與揭露架構。

A green industrial machine, possibly a lathe or mill, with a white label and a metal arm. The label has Chinese text and a phone number. The machine is in a workshop setting.

保環運群
080-080-5589

第一章

透明永續——
始於公司治理



透明永續—— 始於公司治理

1.1 永續承諾

從全球碳關稅政策到國內金管會推動上市櫃企業永續藍圖，永續發展已成為企業經營之基本要求；同時，ESG投資趨勢亦顯示，企業永續表現已逐漸成為投資人重要判斷依據。

面對極端氣候衝擊以及國內外永續趨勢，群運環保自2023年成立永續專責單位，將永續納入經營決策；2025年發布《永續發展願景與承諾》，建立ESG+I (Environmental, Social, Governance + Innovation) 策略架構，作為整體發展藍圖。

2025年，本公司進一步研擬2030年減碳策略，將永續承諾轉為量化指標，深化永續發展之實質管理。

• **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，更需要透過務實的經營治理，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，藉由董事會與企業永續發展委員會（以下簡稱「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（以下簡稱「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 ►



1.3

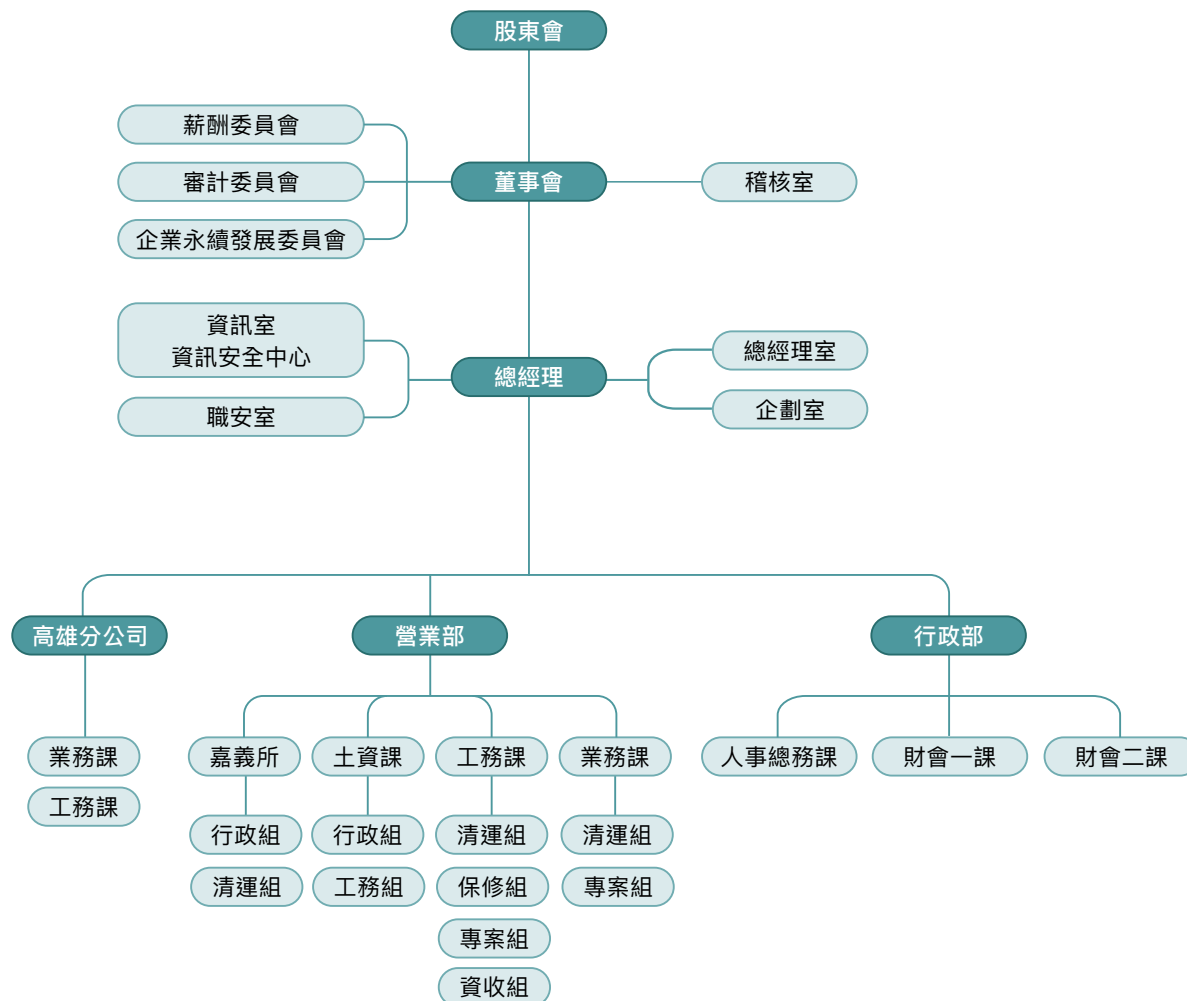
ESG管理架構

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蔡文鏈擔任永續長，且由董事長李天佑兼任永續發展委員會召集人，邀集獨立董事王文德、獨立董事嚴小梅，於2024年06月26日，經董事會通過，組成第二屆企業永續發展委員會，以審核每年度的永續專案，並督導永續發展之落實情形。

本公司ESG專案由永續發展小組統籌，依永續議題由各權責單位協力推動，並由總經理評估其對利害關係人之影響程度；重大事項依程序提報董事會。另每年定期彙整ESG執行情形，提報董事會監督。

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

董事會

企業永續發展委員會 董事/獨立董事

召集人 / 李天佑
委員 / 嚴小梅、王文德



監督、審議
永續政策及實績

永續長

永續長 / 蔡文鍵



確認永續施政方向及督導永續專案實行。

企業永續發展 推動小組

1. 準備本會之會議議程，並負責會議紀錄及決議事項追蹤。
2. 提案公司治理、永續經營、社會公益、企業承諾之提案內容，並彙整資料提會討論。
3. 各單位有關事項之聯繫、協調及作業整合。
4. 本會資料庫建立及維護。

議題

▼
權責單位

E

發展永續環境

- 推動節能減碳
- 打造低碳運輸（服務）
- 氣候變遷與環境政策
- 能資源管理
- 廢棄物管理
- 環境保護

- 行政部
 - 企劃室
 - 土資課
 - 資訊室
 - 營業部
- （臺南、嘉義、高雄）

S

維護社會公益

- 遵守國際人權宣言
- 公益參與
- 促進社區發展
- 員工照顧
- 育才發展
- 性平職場
- 職業安全衛生

- 行政部
- 企劃室
- 職安室

G₁

落實公司治理

- 建置有效的公司治理架構
- 強化董事會職能
- 尊重利害關係人權益
- 永續管理
- 公司治理
- 法規遵循
- 技術創新
- 風險管理

- 行政部
- 資訊室
- 企劃室

G₂

加強永續發展資訊揭露

- 充分揭露永續發展相關資訊
- 客戶關係管理
- 供應鏈管理
- 產品責任

- 行政部
- 土資課
- 營業部（臺南、嘉義、高雄）
- 企劃室

1.4

分析及溝通

群運環保秉持「專業清運，合法處理」之經營理念，將利害關係人議合作為日常營運管理之一環，透過定期且多元之溝通蒐集意見，以掌握利害關係人關注議題，作為重大主題分析、辨識及管理之重要依據。

利害關係人溝通

GRI 2-29

本公司於2024年依據GRI準則、營運特性及AA1000利害關係人議合標準（SES），由各部門主管鑑別主要利害關係人，包括金融機構、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（含承攬商 / 外包商、焚化爐及處理廠）及當地社區。2025年度經主管審視後，確認沿用前述分類架構，以維持年度間之一致性與可比較性，並持續檢視其適切性。

本公司依不同利害關係人特性，採行問卷、訪談、會議溝通、資訊揭露等方式進行議合。2025年度主要利害關係人之溝通對象、方式及執行情形等詳參本章節「利害關係人溝通管道及成效」表格。



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。

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	2025年溝通成效
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7次(函證、核定書)
		實體拜訪		不定期	拜訪10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3-5次
		公開資訊觀測站		不定期	重訊發布22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22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	2025年溝通成效
政府機關 勞工局 健保局 環保局 消防局	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。 消防局 群運環保遵從主管機關消防安全規範，並由地方消防隊協助消防演練。	公文	行政	不定期	行文200次以上
		職工福利委員會會議		每季一次	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
		主管機關稽核研商會		每季一次	公文4次
		廢棄物公會公告		不定期	公告22次
		公文		不定期	行文12次
		承辦人專線		不定期	致電30次以上
		利害關係人溝通問卷	企劃室 行政	每年一次	問卷收集1次
員工與其他工作者	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		至少每季一次	勞資會議13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		每月	每月職務獎金評核、月評12次
		利害關係人溝通問卷		每年一次	問卷收集1次
供應商(含承攬商/外包商) 焚化爐 處理場	於清運環保行業中，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。	官網通知	營業	每周	官網通知每周至少1次
		E-MAIL		每月/即時	1次或遇特殊情況時隨時發信
		客服專線		不定期	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	依需求即時回應
		親自拜訪	行政	隨時	依需求進行拜訪

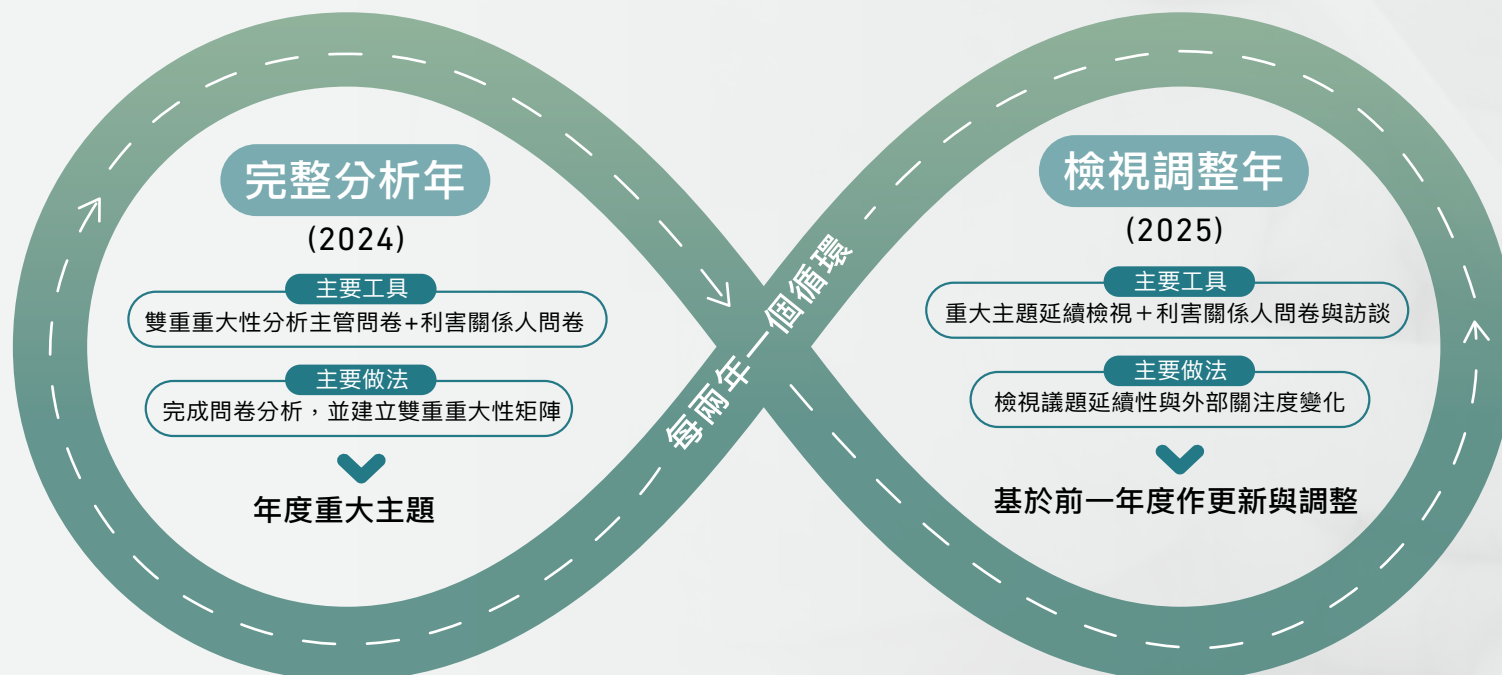
1.5

重大性分析

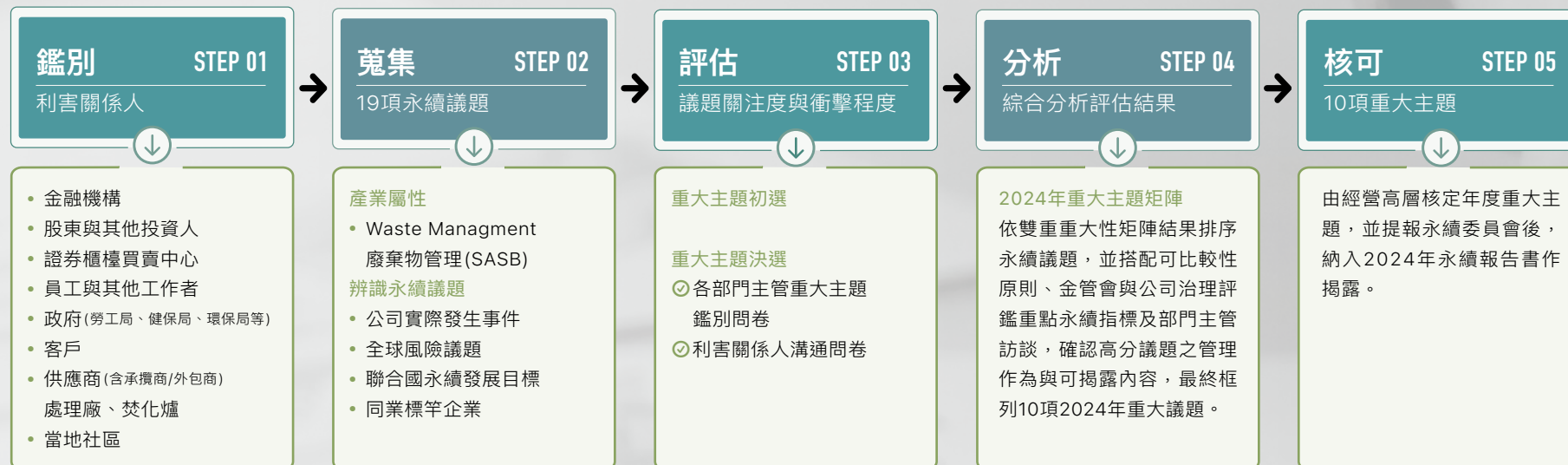
GRI 3-1

重大性分析為企業訂定永續目標及回應利害關係人之重要基礎。群運環保參考《GRI 3：重大主題 2021》（GRI 3: Material Topics 2021）及雙重重大性（Double Materiality）概念，每兩年進行一次完整重大性分析。2024年為「完整分析年」，由永續發展小組評估永續趨勢、同業揭露內容及金管會ESG治理評鑑指標等，形成初選永續議題；並邀集各部門主管進行雙重重大性（組織營運衝擊、永續發展衝擊）量化評比，同時透過問卷蒐集利害關係人關注議題，據以決選重大主題，建立2024年重大主題矩陣。

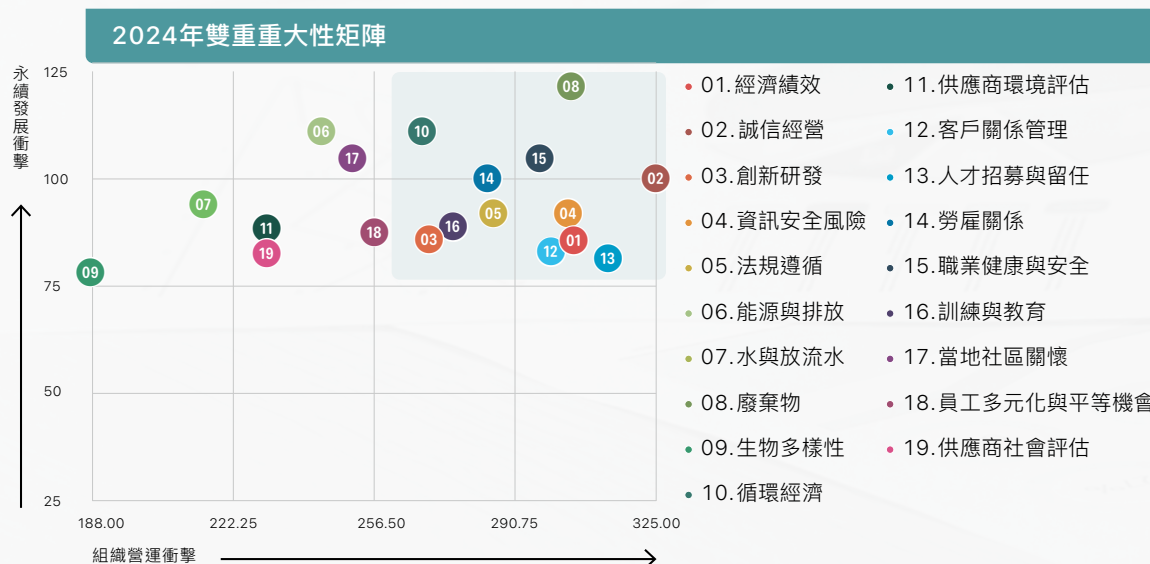
延續2024年基礎，群運環保於2025年度採「檢視調整」方式，透過利害關係人溝通問卷、專家訪談及內部主管評估，持續追蹤各議題之內外關注度、營運關聯性及變動情形，以檢視重大主題之延續性與調整必要性。此作法除可維持年度間揭露之一致性與可比較性，亦有助於強化重大主題管理之連續性與實務連結。



本公司2024年度辦理完整雙重重大性分析，其流程如下所示。



2024年重大主題矩陣 ▶ 雙重重大性得分前50%之永續議題，進入最終重大主題評選考量。



1.6
2025年群運環保重大主題

GRI 3-2、3-3

本公司2025年度透過利害關係人溝通問卷（共123份）、專家訪談（1位）及內部主管評估（17位），收集議題關注度及營運影響，評估重大主題之延續性與變動情形，以強化年度間可比性與管理連續性，並由高階主管進行確認後，作為永續策略與資訊揭露之依據。

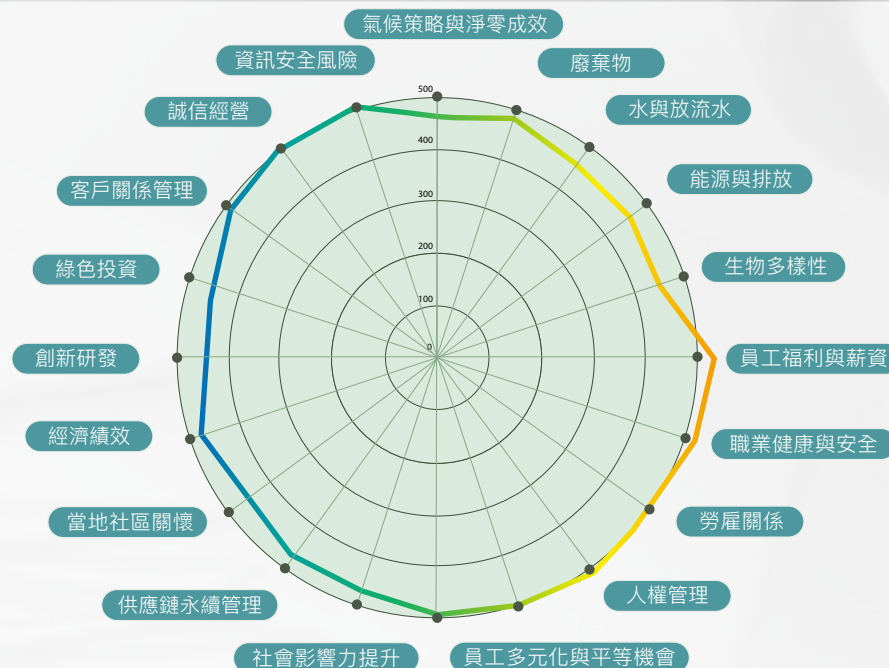
根據2025年的重大主題檢視結果，88%以上主管同意延續2024年確立的10項重大主題，顯示本公司所關注之永續議題與營運核心方向具持續性；同時，為反映公司實際管理需求，新增與組織營運關聯性較高之「客戶關係管理」，以回應客戶互動、服務品質及關係維護等面向之重要性；另參考主管建議和利害關係人關注重點，微調了社會面（S）的名稱與揭露重點，將原「人才招聘與留任」調整為更能反映公司實務之「人才招聘與育留」，並深化「勞雇關係」相關內容，以更貼近利害關係人對員工福利、薪酬、溝通及留才管理等議題之關注。最終經高階主管確認後，群運環保2025年共鑑別出11項重大主題。

1. 2024年重大主題與2025年度檢視結果

2024年重大主題	2025年度檢視結果	綜合內外部洞見之調整方向
能源與排放 水與放流水 廢棄物 職業健康與安全 誠信經營 資訊安全風險 經濟績效 創新研發	延續揭露	因具備高度營運關聯與影響，故持續揭露與追蹤。
人才招聘與留任	延續揭露與微調名稱	可評估調整為更貼近「育留」概念之名稱。
勞雇關係	延續揭露與深化內容	加強「員工福利與薪資」面向說明。
客戶關係管理	2025年新增管理重點	納入2025年重大主題管理與下一年完整分析評估。

2. 2025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：員工福利與薪資、職業健康與安全、資訊安全風險、人權管理，均已核定為2025年重大主題或於核定重大主題作加強說明。



3. 2025年核定重大主題

2025年延續2024年10項重大主題，並新增一項「客戶關係管理」。



環境保護
Environmental

衝擊項目

對應重大議題

- 能源與排放 > GRI 302 能源、GRI 305 排放
- 水與放流水 > GRI 303 水與放流水
- 廢棄物 > GRI 306 廢棄物、GRI 301 物料



社會責任
Social

衝擊項目

對應重大議題

- 人才招聘與育留 > 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



公司治理
Governance

衝擊項目

對應重大議題

- 經濟績效 > GRI 201 經濟績效
- 誠信經營 > GRI 205 反貪腐
- 資訊安全風險 > GRI 418 客戶隱私
- 創新研發 > 自訂主題
- 客戶關係管理 > 自訂主題

4. 重大主題管理列表-1

重大主題項目	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： 透過能源效率管理與電動化轉型，降低燃料成本波動風險，提升營運穩定性。 環境： 減少柴油使用與空氣污染物排放，降低對空氣品質與氣候變遷之影響。	建立能源與排放監控機制，定期檢視高耗能設備並分階段汰換，並透過車隊管理與操作優化，降低不必要能源耗損。	短期： 每年檢視車輛能源耗損、環保期數及排氣檢驗情形，維持排氣檢驗通過率100%，並透過智慧車輛派工管理系統提升能源效率。 中長期： 持續提升車隊低碳化比例，朝2030年擴大電動車隊占比及環保法規0裁罰目標推動。	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，本集團因此以「精準使用、減少浪費」之政策作為回應。	經濟： 提升用水效率與再利用比例，可降低長期用水成本與缺水風險。 環境： 透過節水設備與雨水回收機制，減少自來水使用量，降低對區域水資源壓力。	建置節水設備與雨水回收系統，並建立用水監測與每週檢視機制。	短期： 每年依法完成廢水申報，追蹤各據點用水情形；土資場依空氣品質調整灑水頻率，並持續使用省水及雨水回收設備，統計回收量。 中長期： 持續優化用水效率，維持低用水密集度(約0.1)。	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： 提高客戶再利用項目，以讓資源循環最大化。 中長期： 持續提升再利用比例，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。	第四章 環境保護

重大主題項目	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	提供安全、健康的工作環境，是群運環保集團落實員工關懷與支持營運穩定的重要承諾。本集團以「安全為第一要務」，持續推動制度化之職業健康與安全管理，培養正向安全文化。	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，若未落實職業安全衛生管理，可能導致重大職業災害，危及員工人身安全。 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： 持續辦理職安衛訓練並提升訓練時數；每年辦理健檢及健康促進活動，每季召開職安衛委員會，維持職業病0件。 中長期： 朝「零災害、零事故、零傷病」目標推動。	第五章 友善職場
人才招聘與育留	為促進企業與員工共榮，透過適當的訓練制度與合理的薪酬獎勵，提升人才素質與留任意願，確保人崗匹配，進而提升企業整體競爭力。	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，本公司除建立人才培育架構外，亦已建置完善的績效考核制度，確保教育資源與員工職能表現相互對應。	短期： 推動導師制度、內部講師培訓及管理層級儲備人員培訓，規劃年度訓練並補助專業證照；持續辦理技能訓練，追蹤平均受訓時數及參訓情形，並透過績效獎金激勵員工。 中長期： 1. 以產業特性規劃完善培訓機制，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，以提升招募與留任表現。	第五章 友善職場

5. 重大主題管理列表-2

重大主題項目	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	本集團的人權政策依循《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》。設有專責申訴信箱與處理流程，致力保障員工基本人權與勞動權益。	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。	1. 每季勞資會議，檢視員工權利、福利。如有勞雇關係或勞動權益事件，將由勞資委員於勞資會議上提案討論與決議。 2. 公告「工作場所不法侵害防治與申訴管道」，提供員工完善的申訴管道資訊。如員工提報後，公司有義務保護該意見者。	短期： 1. 維持員工申訴案件妥善處理率100%。 2. 每季召開勞資會議，年度至少4次，持續溝通員工權益與福利事項。 中長期： 保持無人權侵害事件、勞雇關係零糾紛。	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。	透過員工專區宣導誠信經營作業程序與行為準則；同時於公司網站、年報、公開說明書及公開資訊觀測站揭露相關措施、執行情形與申訴管道。若發生違反情事，將依內部規定辦理並揭露處理資訊。	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

重大主題項目	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安全，有助於維持企業穩定經營與營運韌性。 人權： 若員工、客戶或其他相關人員資料外洩，可能衍生隱私侵害與人權風險。	1. 每年至少進行一次資安教育。 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： 持續維持客戶隱私零洩漏、內部無重大資安事件及無機關投訴之資安案件，並依據《資通安全管理法》辦理資安管理與維護。 中長期： 定期辦理資安演練與宣導，持續提升全體同仁資安意識，並強化資安事件之預防與應變能力。	第三章 攜手同贏
客戶關係 管理	以「合法處理、安心服務、穩定合作」為原則，提供多元且合規的清運方案，並透過妥善文件、即時溝通及專業回應，協助客戶降低環保責任風險。	經濟： 有助穩定合作關係、提升服務品質與營收基礎。 治理： 強化合規清運、文件完整性及客戶信任，降低營運與聲譽風險。	1. 新進同仁由資深主管帶領實作，建立常見問題與標準回應文件。 2. 以官方 LINE 等統一窗口強化對外溝通一致性。 3. 針對常見客訴持續加強事前告知、現場應變與客戶協調。	短期： 臺南據點每年至少執行1次客戶滿意度調查，整體客訴案件妥善處理率維持95%以上，並強化重點客戶服務。 中長期： 逐步將客戶滿意度調查導入高雄、嘉義據點，並主動提供法規與市場資訊，持續提升客服專業知識與溝通能力。	第三章 攜手同贏
創新研發	結合集團長期發展目標，制定創新研發投入計畫，並每年檢視投入合理性與執行效益。	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。	本集團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： 持續擴大智慧車輛派工管理系統導入，2025年已導入超過五成臺南清運路線；同時推動載具低碳化，2025年密封式壓縮清運車電動化比例達35%。 中長期： 1. 完整導入智慧車輛派工管理系統，並持續提升清運車輛電動化比例。 2. 完成服務碳足跡計算，並提供低碳服務。 3. 投資處理廠或創新處理技術，提升廢棄資源化比率。	第四章 環境保護



第二章

誠信經營—— 遵法守法的先行者

群運環保



誠信經營—— 遵法守法的 先行者

2.1 誠信經營

企業的永續，根基於誠信。群運環保集團以誠信為經營方針，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，並形塑互信互賴的夥伴關係，作為集團永續發展的重要基礎。

2.1.1 重大主題管理方針：誠信經營

GRI 3-3、205

? 本主題的重大原因

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

依《誠信經營守則》、《誠信經營業務程序及行為指南》及《內部重大資訊處理及防範內線交易之管理作業程序》，以公平與透明之方式進行商業活動。

目標與標的

維持無違反誠信經營、無貪腐事件；持續辦理員工誠信經營宣導，並提升董事及主管「遵循誠信經營政策聲明書」、供應商《供應商永續合作指引》簽署率。另預計於2026年將誠信經營納入新進人員教育訓練。

管理評量機制

依違規、檢舉及貪腐事件數，董事及主管誠信經營聲明簽署情形、員工宣導成效及供應商指引簽署情形，檢視執行績效；並設置專屬檢舉與申訴信箱：honesty@chyunn.com.tw。

績效與調整

1. 2025年無違反誠信經營、未接獲相關檢舉，且未發生貪腐事件。
2. 2025年透過線上、線下管道宣導誠信經營守則。
3. 2025年，25家(4%)供應商簽署《供應商永續合作指引》。
4. 2025年，7位(88%)董事及10位(29%)主管簽署誠信經營聲明。

預防或補救措施

1. 董事及各部門主管簽立誠信經營聲明。
2. 於公司網站、年報與公開資訊觀測站等揭露相關措施與申訴管道。
3. 訂定《供應商永續合作指引》，強化供應鏈誠信。
4. 如有違反誠信經營規定情事，依內規辦理並揭露處理資訊。

2.1.2

重大主題管理方針：經濟績效

GRI 3-3、201

? 本主題的重大原因

企業永續，為群運環保集團的經營使命，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，本集團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

- 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。
- 專業清運，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

- **短期目標**
 1. 在既有業務基礎下穩定成長。
 2. 提升專業清運與處理能力，以及永續服務價值。
 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。
 3. 透過業務拓展、策略合作及營運效率提升，實現每年10%的營收成長。

管理評量機制

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. 2025年召開3次薪酬委員會、6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

- **營運績效**
2025年營業收入目標及實際金額分別為479,020仟元及490,157仟元，達成率為102.32%，而稅後淨利目標及實際金額分別為62,693仟元及31,143仟元，達成率為49.68%^{註1}。
- **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

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。

註1：本報告書邊界涵蓋群運環保股份有限公司及子公司同翔創能、同貿公司；本處合併報表資訊另包含尚未正式營運、未納入本報告書邊界之子公司翔貿開發股份有限公司。

2.2 杜絕貪腐

GRI 205-1、205-2、205-3

誠信經營為企業永續發展的重要基礎。為防杜貪腐及不誠信行為發生，群運環保集團遵循公司法、證券交易法、商業會計法、上市上櫃相關規章及其他商業行為相關法令，並透過《內部控制制度》及《關係人相互間財業務採購相關作業規範》等管理辦法，作為誠信經營、風險控管及交易行為管理之重要依據。本集團亦持續關注相關法規與治理實務發展，據以檢討並優化管理措施。

群運環保董事會負責監督與利害關係人相關之重大決策事項，並於《董事會議事規則》中明定董事利益迴避制度。董事對董事會議案如與自身具有利害關係，致有害公司利益之虞者，應主動迴避，不得參與討論及表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以確保董事會決策之客觀性與獨立性。

為落實誠信經營與防範不當行為風險，群運環保訂有《誠信經營守則》、《誠信經營作業程

序及行為指南》及《內部重大資訊處理及防範內線交易之管理作業程序》，作為董事、經理人及員工執行業務之行為準據，內容涵蓋慈善捐贈、利益迴避、檢舉管道、資訊保密及內線交易防範等事項。相關規範皆公開於公司官網，供董事、經理人、員工及利害關係人查閱；同時透過員工專區持續公告相關規範，強化全體員工對誠信經營、利益迴避及資訊保密之認知。為維護股東權益並落實股東平等

對待原則，本公司亦於董事會層級持續辦理反貪腐宣導；2025年，接受反貪腐宣導之董事比例為100%。

群運環保集團並依年度稽核計畫執行查核，針對重大貪腐風險進行鑑別與檢視，以確認誠信經營制度之落實情形；稽核範圍涵蓋本報告書6個(100%)揭露據點之營運行為。2025年，本集團未發生貪腐事件。

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

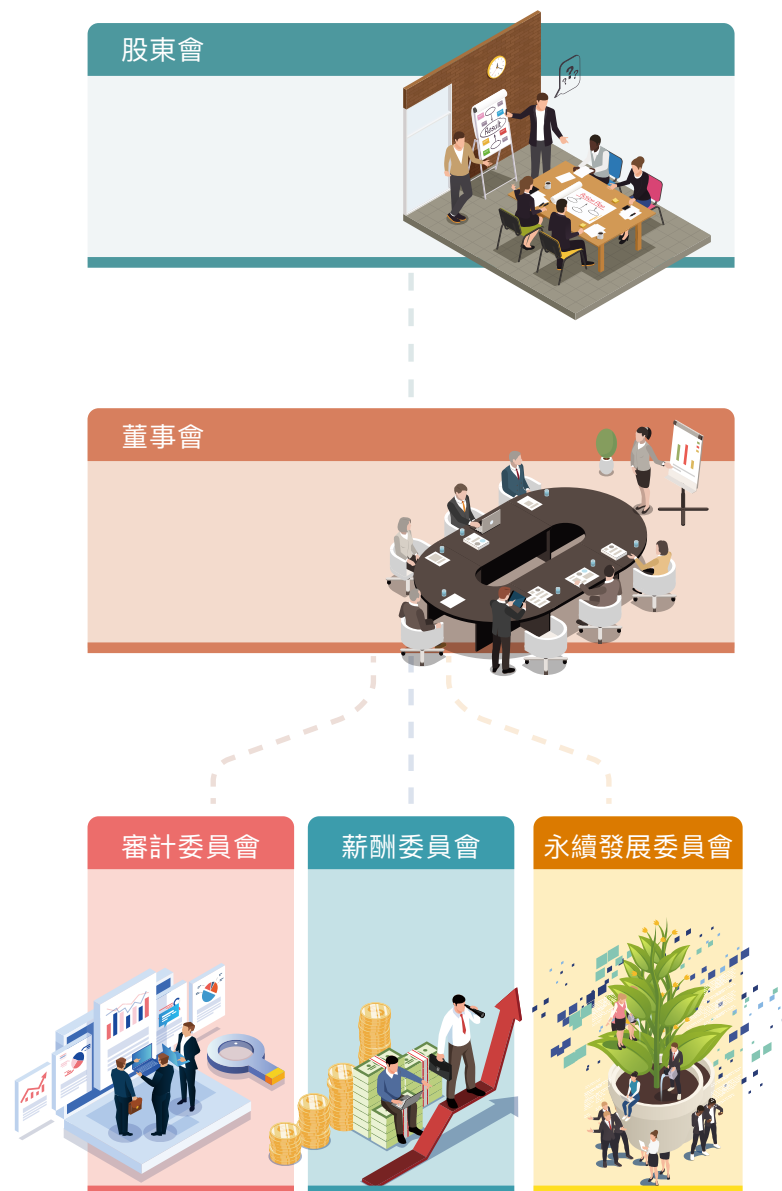
董事會及委員會

GRI 2-9、2-10、2-11、2-14、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、405-1

為發揮董事會及功能性委員會之監督、審議及決策功能，本公司董事會採多元化組成，成員均具專業能力及產官學界經驗，並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，任期自2024年5月30日至2027年5月29日止，以導入多元專業及利害關係人觀點，提升公司治理效能。

董事會成員共8位，包括4席獨立董事（50%）、2席外部董事（25%）及2席具員工身分董事（25%）；均為臺灣籍，其中男性6位（75%）、女性2位（25%）。年齡分布方面，無30歲以下成員，30至50歲1位（12.5%）、50歲以上7位（87.5%）；無具身心障礙或原住民身分之成員。董事長兼任執行長。2025年共召開6次董事會，董事平均出席率100%。

公司治理架構



2025年群運環保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(含群 運環保集團及其他公 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	風險 管理	永續 專業
董事長	李天佑	男	50歲 以上	2016 / 02 / 22	臺南大學 機電系統工程研究所 精密機械產業碩士	群運環保股份有限公司 執行長、同翔創能 股份有限公司董事長		✓	✓	✓		✓	✓
董事	蔡文鍵	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、同翔創能 股份有限公司董事	✓	✓			✓	✓	✓
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	嘉南藥理大學畢業 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	退休 無兼任公司及 其他公司職務		✓		✓		✓	✓
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，並依據「董事及經理人薪資管理辦法」，參考同業薪資水準、職位權責及對公司營運目標之貢獻度核定；退休制度則與其他員工相同。本公司目前無簽約金、離職金及酬金索回機制。

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，惟本公司正研議其可行性，並預計於2026年導入。

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			✓ (召集人)
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，2025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，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	64		
社會面	6		
備註			
本公司2025年董事會議案共70件，其中重大事件1件，已於2026年經訴願獲撤銷。			
*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100萬元(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，占比例為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。

董事會議事規則

01	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。	09	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。
02	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。
03	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。
04	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。
05	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。
06	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。
07	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。
08	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。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

為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《董事會績效評估辦法》。董事會績效主要評估週期、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

本公司董事會內部績效評估每年執行一次，外部評估則規劃每三年辦理一次。截至2025年底，本公司尚未辦理董事會績效外部評估，後續將視正式上櫃掛牌時程及主管機關相關要求規劃辦理。董事會內部績效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，並至少應含括下列六大面向：
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。六、對永續經營 (ESG) 之參與。



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，2025年度董事會績效自評結果提報於2026年5月20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，115 年 4 月 1 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右表，平均得分為 4.87 分(滿分 5 分)，依各董事之自評結果，評定為「優於標準以上」。

自評七大面向	題數	平均得分
A. 公司目標與任務之掌握	3	5.00
B. 董事職責認知	3	4.92
C. 對公司營運之參與程度	8	4.64
D. 內部關係經營與溝通	3	4.87
E. 董事之專業及持續進修	3	4.79
F. 內部控制	3	4.96
G. ESG的發展與監督	4	4.91
合計/平均分數	27	4.87

(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」、「薪資報酬委員會」及「永續發展委員會」等，經各委員會召集人自評後，各面向之得分情形如右表，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		永續發展委員會	
	題數	平均得分	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	4	4.75
B. 功能性委員會職責認知	5	4.80	5	5.00	7	4.85
C. 提升功能性委員會決策品質	7	4.57	7	4.85	7	4.71
D. 功能性委員會組成及成員選任	3	5.00	3	5.00	3	5
E. 內部控制	3	5.00	-	-	2	5
合計/平均分數	22	4.87	19	4.96	23	4.86

(三) 董事會自評：運作情形良好

董事會於各面向得分情形如右表，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。

自評六大面向	題數	平均得分
A. 對公司營運之參與程度	12	4.08
B. 提升董事會決策品質	12	4.41
C. 董事會組成與結構	7	4.18
D. 董事之選任及持續進修	7	4.00
E. 內部控制	7	4.00
F. 對永續經營(ESG)之參與	4	4.00
合計/平均分數	49	4.11

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，2025年共召開會議3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。

2025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、薪酬委員會召集人王文德先生於民國114年度共召開3次，薪酬委員會委員出席情形如右：

召集人	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
林恒輝	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 %
委員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率
曾荷	3 次	0 次	100 %



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

2025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、審計委員會召集人林恒輝先生於民國114年度共召開6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	6 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	6 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	6 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	6 次	0 次	100 %

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，於民國112年通過董事會設置「永續發展委員會」，下設企業永續發展推動小組。2025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。

2025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、永續發展委員會召集人李天佑董事長於民國114年度共召開3次會議，出席情形如右表：

召集人	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 為確保本公司經營團隊具備與時俱進之公司治理知能，並持續關注企業經營環境變遷及相關法規趨勢，以有效履行董事職責，本公司董事於每屆就任時均需完成至少3小時之進修課程。

GRI 2-9

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
114.08.12-114.08.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理趨勢與公司永續發展	3	6.0
114.12.12-114.12.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	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
114.08.12-114.08.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理趨勢與公司永續發展	3	6.0
114.12.12-114.12.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	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
114.08.12-114.08.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理趨勢與公司永續發展	3	6.0
114.12.12-114.12.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	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
114.08.12-114.08.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理趨勢與公司永續發展	3	6.0
114.12.12-114.12.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	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
114.08.12-114.08.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理趨勢與公司永續發展	3	6.0
114.12.12-114.12.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	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
114.08.12-114.08.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理趨勢與公司永續發展	3	6.0
114.12.12-114.12.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	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
114.08.12-114.08.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	公司治理趨勢與公司永續發展	3	6.0
114.12.12-114.12.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	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
114.12.02-114.12.02	中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制最新規範及實務案例解析	3	6.0
114.12.12-114.12.12	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	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，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2025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	
03.14	本公司民國113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113年第4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
	本公司民國113年度員工酬勞分派案	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
	本公司與長愛實業(股)公司簽訂密封壓縮式垃圾車買賣合約案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
	擬增補修本公司與同均動能股份有限公司四鯤鯓安平港綠能產業園區租賃合約	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
04.18	擬增補修本公司與同均動能股份有限公司四鯤鯓安平港綠能產業園區租賃合約	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
06.11	本公司114年第1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
	同翔創能股份有限公司電動壓縮艙電池模組系統銷售予同均動能股份有限公司價格案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
08.12	本公司高雄分公司經理人人事調整案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
	本公司114年第2季與關係人交易	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈、吳俊泰、林偉聰
	子公司同翔創能(股)公司電動壓縮艙鋰電池系統銷售予同均動能(股)公司114年度價格協議書案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
12.12	本公司與新城視公司終止租賃契約案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
	子公司同翔創能與同均動能買賣電動壓縮艙鋰電池系統，有關115年度採購價格協議書案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈
	本公司114年第3季與關係人交易	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈、吳俊泰、林偉聰
	本公司與關係人簽訂115年度合約案	董事長：李天佑	董事：蔡文鏈、吳俊泰、林偉聰

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。群運環保集團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

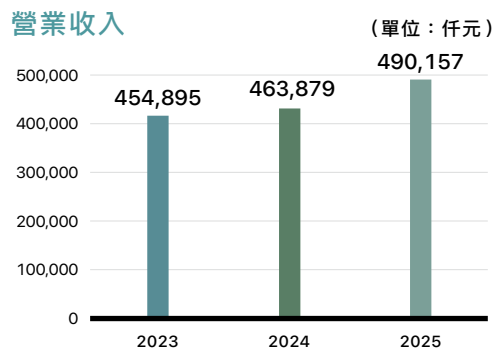
組織名稱	會員資格
中華民國廢棄物清除處理商業同業公會全國聯合會	理事
臺南市建築材料商業同業公會	會員
臺南市廢棄物清除處理商業同業公會	會員
高雄市廢棄物清除處理商業同業公會	會員
中華再生能源永續發展協會	會員



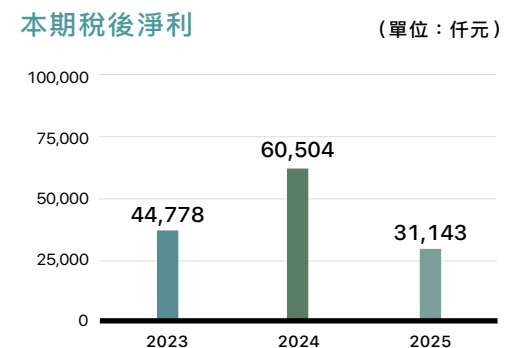
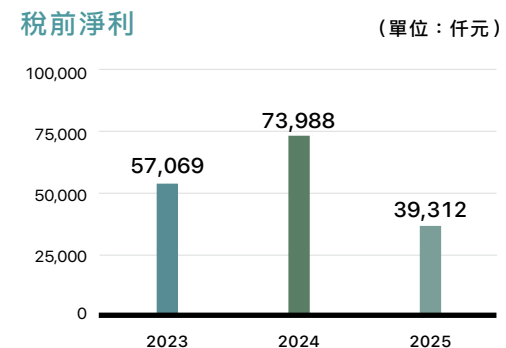
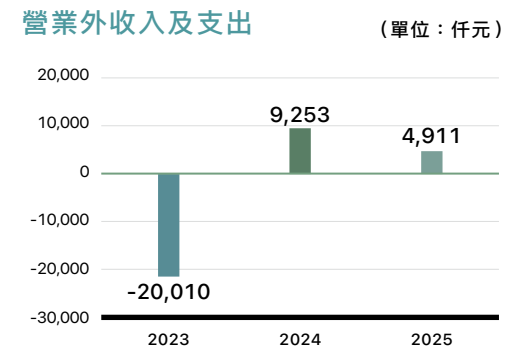
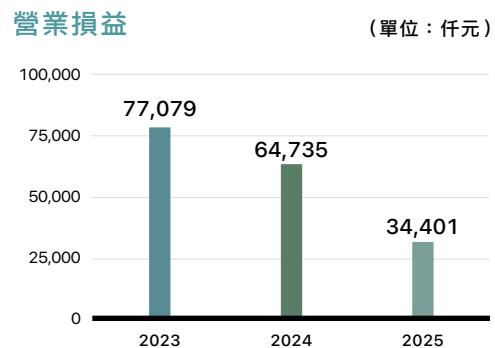
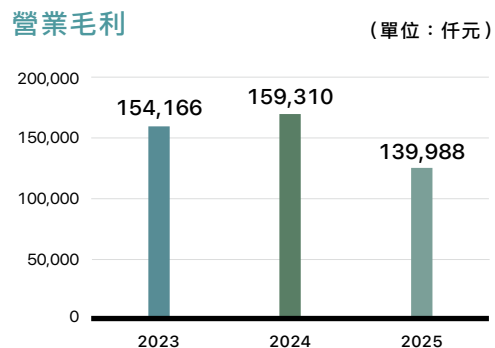
2.4 經營成果

GRI 201-1

本集團2025年合併營業收入淨額為新台幣490,157仟元，與2024年合併營業收入淨額新台幣463,879仟元相較，增加新台幣26,278仟元，增加比率為5.66%。

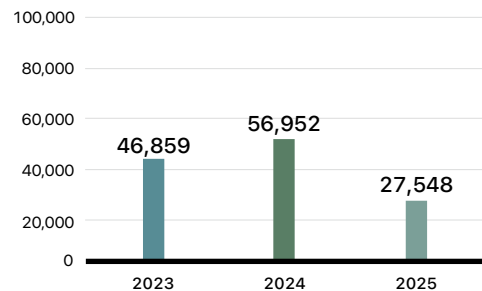


2023-2025年 群運環保集團經營成果



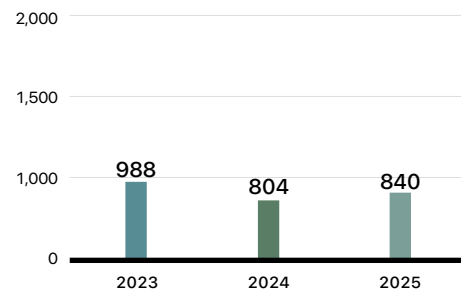
本期綜合損益總額

(單位：仟元)



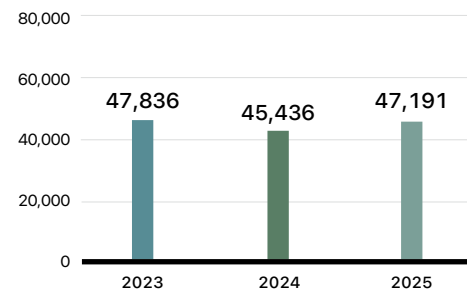
員工福利金額

(單位：仟元)



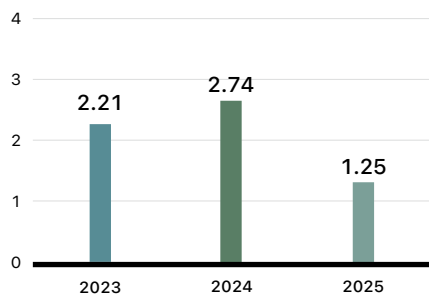
支付出資人款項

(單位：仟元)



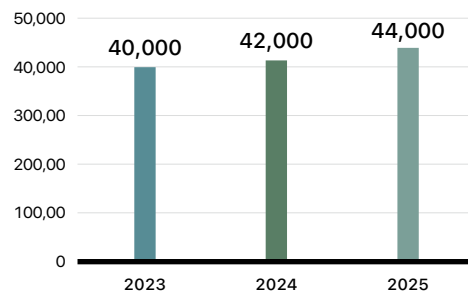
每股盈餘

(單位：元)



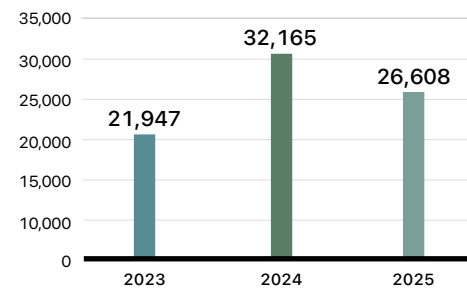
股利

(單位：仟元)



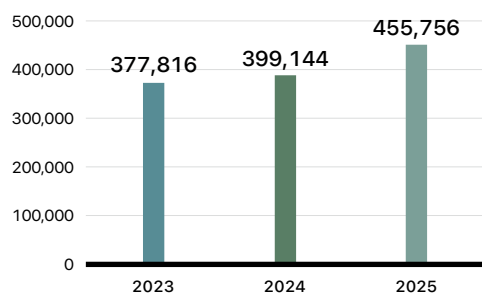
支付政府的款項

(單位：仟元)



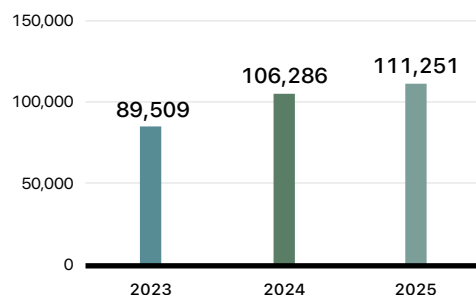
營運成本

(單位：仟元)



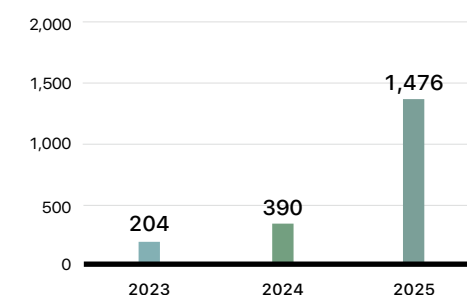
員工薪資 (含員工福利)

(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）及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。
 5. 「社區投資」指的是捐款及捐贈。
 6. 「營運成本」指的是營業成本及營業費用。
 7. 幣別為新臺幣。
 8. 留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」-「分配的經濟價值」。
 9. 部分數據經內部修正，已統一計算公式標準，調整項目如下：
 - (1) 修正2023、2024年之「員工福利金額」、「支付出資人款項」及「支付政府的款項」。
 - (2) 修正2024年之「股利」。
 - (3) 新增2023-2025年之「營運成本」。
- ※ 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、支付出資人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資。
- ※ 本節財務數據採合併財務報表資訊，範疇包含群連環保股份有限公司、同翔創能股份有限公司、同貿股份有限公司及翔貿開發股份有限公司；其中翔貿開發股份有限公司未納入本報告書永續資訊揭露邊界。



2.4.1

取自政府之財務援助

GRI 201-4

群運環保集團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。

項目	補助單位	補助金額 (元)	25,000	50,000	75,000	100,000	125,000	150,000
臨場健康服務補助金	勞動部職業安全衛生署	120,320						
青年就業旗艦計畫 事業單位補助款	勞動部勞動力發展署雲嘉 南分署	70,800						
勞工局補助 114年托兒措施經費	臺南市政府勞工局	23,290						
勞動部補助114年度托兒措施 經費	勞動部	24,000						
哺集乳室托兒設施及 措施補助款	高雄市政府勞工局	12,000						
廢車回收獎勵金	環境部	1,000						
丹娜絲颱風車輛外力 毀損慰助金	臺南市政府	10,000						
總計		261,410	備註： 1. 政府財務補助包括稅收減免、補助計畫。 2. 本集團股權結構未包含任何政府機構持股。					

2.4.2 稅務方針

群運環保集團嚴格遵循如：證券交易稅、營業稅、營利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

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

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

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

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

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

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

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

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

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:honesty@chyunn.com.tw



2.5

法規遵循

GRI 2-23、2-24、2-25、2-27、206-1

符合法規為本集團重要治理政策，在此政策之下，本集團遵循社會、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100萬以上，本集團定義為重大違規事件。經查，2025年本集團營運活動中共有1件具爭議之重大違規事件，該案件後續經提起訴願程序，已於2026年獲主管機關撤銷原處分。

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，本集團致力於誠信經營，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，本集團營運至今，未受任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為相關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

群運環保集團認同並支持《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。

本集團自成立以來，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，且在經營過程中，恪守國家法規，重視董事會職能、利害關係人權益及資訊透明。

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

群運公司治理實務守則

<https://www.chyunn.com/公司運作規章/>



安衛等政策如實布達。「工作場所不法侵害防治與申訴管道」由人資與幕僚單位研討與設計機制，並於實體員工教育訓練、線上線下公佈欄中宣導申訴做法，以確保全體員工知悉申訴管道與權益。2025年，共有115名員工參與「不法侵害教育訓練」實體內訓課程，占集團期末總人數之76%。

根據《員工申訴管理辦法》，如員工對處理結果有異議，得提出申復。人資單位每季統計申訴個案數量，以及檢視機制運作情形，以確保運作順暢，如有需要則進行調整與改善。2025年共有0件申訴案件。「工作場所不法侵害防治與申訴管道」如右方說明。



申訴管道 1

受理單位：行政部人資單位
通信地址：臺南市南區鯤鯓路58號
專線電話：06-2965599 分機 112、117
電子郵件：hr@chyunn.com.tw



申訴管道 2

受理單位：職安室
通信地址：臺南市南區鯤鯓路58號
專線電話：06-2965599 分機 115、118
電子郵件：jobsafe@chyunn.com.tw



申訴流程

本集團員工、承攬商及其他非員工工作者於工作期間若遭遇相關事件，依下列步驟處理：

1. 立即行動：

制止不當行為，並儘速記錄事件經過、時間、地點及相關證據。

2. 求助與通報：

向可信任的同事、主管或以上指定受理單位反映。

3. 正式申訴：

透過申訴管道提出申訴，並提供聯絡方式，以利後續調查。

群運環保股份有限公司於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，步驟詳參「盡職調查步驟」表格。

透過文件審查、實地訪查及不定期訪廠，本集團落實供應商管理，以預防、處理、補救或控制潛在的不利永續衝擊，並檢視供應商環安衛風險、童工、青年工從事危險工作、強迫或強制勞動及其他勞工基本權利情事。2025年末辨識出具上述重大風險之供應商，整體風險評估為低；本集團將持續透過盡職調查及供應商管理機制，防範相關人權風險。

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	07-7917661
電子郵件	sanlongwang@chyunn.com.tw

受理單位	同翔創能股份有限公司
通信地址	臺南市南區鯤鯓路58號
檢舉電話	06-2960099
電子郵件	tspcl@tongshine.tw ecrd1@tongshine.tw
受理單位	同貿股份有限公司
通信地址	高雄市湖內區中山路二段276號
檢舉電話	07-6996731
電子郵件	chiachi@chyunn.com.tw

註：本集團對檢舉內容及檢舉人身分皆保密，並確保檢舉人不因檢舉而遭受不當對待。

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。群運環保集團秉持穩健原則，落實風險管理，確保整體營運穩定。

2.7.1 組織架構 及運作情形

群運環保集團各公司均已建置內部控制制度，以防範各項風險。營運重大政策、永續資訊、投資案及取得或處分資產等事項，皆由相關權責部門先行評估分析，並依各公司治理架構提報權責會議或董事會決議後辦理。另由內部稽核單位定期及不定期執行查核，並將高風險作業納入年度稽核計畫之重點項目，以強化風險防範作為，確保內部控制制度有效落實。

2.7.2 風險控管 運作情形

為確保制度設計與執行持續有效，集團各公司每年辦理檢視及修訂作業，並依風險控管範疇訂定相應因應措施，持續完善公司治理與風險管理機制，作為評估整體內部控制制度有效性之重要依據。





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。	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

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。 - 導入事故通報與處理分級管理機制，明確事件通報流程、處理時程與責任單位，以強化風險即時應變能力。 - 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	- 每年訂定年度教育訓練計畫，提供員工職能進修機會，並鼓勵員工依職能發展需求主動提出相關課程，由主管評估後納入規劃。 - 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。 - 透過線上員工專區與實體公佈欄揭露公司政策、行為準則與申訴機制，強化制度透明度與溝通效率。 - 設置員工申訴管道，作為職安、勞動與管理風險之補充監測機制。 - 透過員工意見調查與內部溝通機制，定期檢視薪酬福利與工作環境等改善成效。	人才招募與育留 勞雇關係



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 廢棄物 水與放流水 經濟績效
資訊安全風險	網路風險	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。 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



公司 治理 GOVERNANCE	類型	風險辨識	因應作法	對應重大主題
	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 客戶關係管理
	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。 - 持續優化清運車輛與清運路線，以降低能源消耗與營運風險 - 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。 - 透過《承攬商管理辦法》及作業許可制度，要求承攬商於作業前完成環境與高風險作業之危害辨識與防護規劃，並經審核後始得進場施工，以控管職安、環境及相關法律責任風險。 - 訂定並推動《供應商永續合作指引》，就法令遵循、誠信經營、勞工人權、職業安全、環境管理與風險評估等面向，建立供應鏈共同遵循原則。 - 積極媒合處理廠，增加多元處理管道。 - 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



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

3.1

攜手同贏

企業雖為事業主體，但在營運過程中，與供應商、客戶及在地社區皆有密切關係。良好的互動不僅有益於永續經營，亦能及早辨識甚至預防風險。

隨著產業環境、法規要求及客戶需求變化，群運環保集團除作為廢棄物清運服務提供者，更逐步延伸為協助客戶理解處理流程、掌握法規要求與降低管理風險之合作夥伴。2025年，本集團藉由供應鏈合作、服務品質管理、資訊賦能及資料保護等作法，穩固與各利害關係人之信任與合作基礎，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 3-3、418

? 本主題的重大原因

近年網路犯罪及駭客攻擊事件頻傳，資訊安全已成為影響企業營運穩定、客戶信任及利害關係人關注的重要議題。為降低資訊外洩與營運中斷風險，群運環保將資訊安全風險列為重大主題。

政策/策略

- 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

• 短期目標

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

1. 依據《資通安全管理法》辦理資安管理與維護。
2. 每年進行一次資安教育。
3. 每年召開資通安全管理審查會議，報告資通安全實施情形。
4. 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

• 營運績效

1. 2025年，客戶隱私 0 洩漏。
2. 2025年，內部無重大資安問題。
3. 2025年，無機關投訴之資安案件。
4. 2025年，辦理2場資訊安全講座，共48人次參與，占集團期末員工總數32%。

🛡️ 預防或補救措施

本公司依循法規要求設置資通安全委員會，並定期辦理資訊安全教育宣導，強化全體同仁資安意識；同時透過資安防護措施、異常監控及定期備份機制，降低資訊設備遭受攻擊所可能造成之衝擊。

3.1.2

重大主題管理方針：

客戶關係管理

GRI 3-3



？ 本主題的重大原因

客戶為公司營收來源與長期合作夥伴。群運環保集團各據點之客戶型態與服務內容雖有差異，但皆以信任、合規與穩定服務為核心。若客戶關係管理不足，可能影響合作穩定性與公司聲譽；反之，良好的客戶關係有助提升服務品質、降低營運風險，並強化長期營運基礎。

✈ 政策/策略

群運環保以「合法處理、安心服務、穩定合作」為客戶關係管理原則，持續拓展合法處理與再利用管道，提供多元且合規的清運方案，並以妥善文件、即時溝通及專業回應，協助客戶降低環保責任風險。

📍 目標與標的

• 短期目標

1. 於臺南地區導入並執行客戶滿意度調查，每年至少1次。
2. 客訴案件妥善處理率維持95%以上。
3. 針對重點客戶，依其需求提供多樣服務模式，鞏固合作基礎。

• 中長期目標

1. 未來逐步將客戶滿意度調查導入高雄、嘉義等營運據點，持續提升客戶服務品質。
2. 主動提供更多法規變動與市場趨勢資訊進行相關宣導，協助客戶預判風險。
3. 持續強化客服人員的廢棄物專業知識與溝通職能。

📊 管理評量機制

1. 定期於內部會議檢視服務品質、客訴案件與改善情形。
2. 建立分級客訴處理機制，一般案件由第一線記錄與追蹤，重大案件依權責呈報管理階層處理。
3. 依業務性質由各據點或權責單位進行客戶溝通，並定期檢討處理成效。

📈 績效與調整

1. 2025年辦理1次臺南地區客戶滿意度調查，問卷回收率為71%，整體滿意度為93.6%。
2. 2025年客訴案件妥善處理率達100%。
3. 依客戶滿意度調查、客訴紀錄及日常回饋，持續優化作業流程、溝通方式及內部訓練內容。

🛡 預防或補救措施

1. 新進同仁由資深主管帶領實作，並建立常見問題與標準回應文件。
2. 以官方 LINE 等統一窗口強化對外溝通一致性，降低資訊落差。
3. 針對常見客訴（例如，清運時間誤點），持續加強事前告知、現場應變與客戶協調機制。



3.2

永續供應鏈

GRI 204-1

群運環保集團致力於營造對環境、社會負責任的營運模式，期望透過合作關係發揮永續影響力。本集團於採購作業中優先選擇在地供應商，2025年有交易之供應商中，來自台灣之比例達100%（453家）。

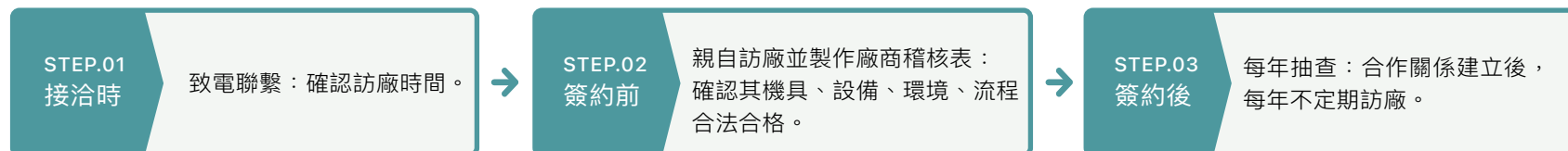
目前，本集團尚未以環境或社會準則作為新進供應商之篩選或評鑑標準，係因主要供應商之一為焚化爐業者，其主要由各縣市政府營運管理，較不屬於得以環境或社會準則進行選擇之供應商類型。惟已逐步透過供應鏈管理機制強化永續要求；2025年訂定《供應商永續合作指引》，當年度交易之供應商已有6%（25家）完成簽署，後續亦將其納入新進供應商之標準文件。

以合規處理量能，支撐服務承諾

群運環保持續拓展處理與再利用合作管道，透過與合法處理場及焚化處理設施建立合作關係，提升不同廢棄物之去化能力與流向彈性。2025年，合作焚化爐共8家，較2024年增加2家；另一類主要供應商為處理廠，共52家，較2024年增加5家。

於處理廠遴選過程中，業務人員將依既定程序進行評估與了解，如於訪廠時檢視其機具設備、作業環境及作業流程等；如發現不符合法規之情形，將即時回饋並要求改善，待改善完成後，始得續行合作關係。

群運環保供應商（處理廠）遴選過程說明



3.3

可信賴的服務

群運環保以合法合規作為營運方針，提供客戶可信賴之服務。透過妥善文件管理，本公司不僅確保最終處置符合法規要求，亦協助客戶掌握廢棄物處理情形與最終流向，使環保責任有跡可循。

隨著永續要求提升，科技廠、國際大廠及其供應鏈對合法穩定之清運服務需求日益增加，客戶亦更重視3R（回收、減量、再利用）與廢棄物流向管理。作為甲級廢棄物清除業者，群運環保依營運需求配置相關許可與專業證照人員，涵蓋甲級廢棄物清除許可、甲級廢棄物處理技術員等；2025年，相關證照（含機具駕照）共63張，支持合法清運及處理專業能力。

2025年，群運環保未發生因違反產品與服務資訊標示或行銷相關法規而受罰之事件。此外，為使客戶獲得品質一致之服務與產品，群運環保依循ISO 9001品質管理系統標準運作並取得認證。子公司同翔創能亦規劃於2026年取得ISO 9001認證。

客戶滿意度調查

群運環保2025年辦理客戶滿意度調查，調查範疇涵蓋臺南清運客戶，面向包含服務態度、專業資訊提供、清運品質及代辦服務等，藉此瞭解客戶意見，並作為後續服務精進與關係維護之參考。2025年調查之整體平均滿意度為93.6%。未來，本公司亦規劃將客戶滿意度調查逐步導入高雄、嘉義等營運據點。



群運環保ISO 9001品質管理系統認證



即時溝通與資訊賦能

群運環保客戶類型涵蓋科技廠、中小企業、飯店業、餐飲業、小吃店及社區大樓等，服務需求與合作模式具多元性。本公司依不同服務情境提供適切之清運安排，並透過即時溝通、妥善文件、問題回應與異常協調，提升客戶安心感與合作穩定性。

除服務執行外，群運環保亦將「資訊賦能」納入客戶關係延伸作法。面對環保法規與廢棄物處理政策持續變動，本公司除針對相關客戶諮詢

提供專業意見，亦透過官網與社群媒體，分享有關清運服務、分類回收、永續趨勢與環保知識等內容，將專業資訊轉化為易於理解之圖文形式，協助客戶與外部利害關係人掌握環保管理重點。

對本公司而言，資訊賦能不僅是品牌溝通的一環，更是由清運服務延伸至知識溝通與風險提醒的具體實踐，有助於提升服務透明度，深化客戶理解與長期合作關係。

客戶溝通與服務管道

E-mail: project@chyunn.com.tw

Line:



群運環保官方臉書於2025年共發布14篇《你的永續導航》專欄貼文，以易於理解之圖文形式，提供清運服務、分類回收、永續趨勢與環保知識等內容。

3.4

有保障的資訊安全

GRI 418-1

群運環保重視客戶資訊保護，並依《群運環保客戶隱私保護的作業流程辦法》落實客戶隱私管理。2025年，本公司依《資訊安全組織程序書》及《資通安全管控辦法》持續推動資安管理措施，並透過教育訓練、災害復原演練及管理審查會議，強化資訊安全防護能力。2025年共辦理2場資訊安全講座，涵蓋母公司及子公司合計48人次參與，占集團期末員工總數32%；全年未接獲經證實之侵害客戶隱私或遺失客戶資料之投訴，亦未發生客戶資料洩露、竊取或遺失事件。

管理審查會議 資訊安全組織架構圖表延伸說明文

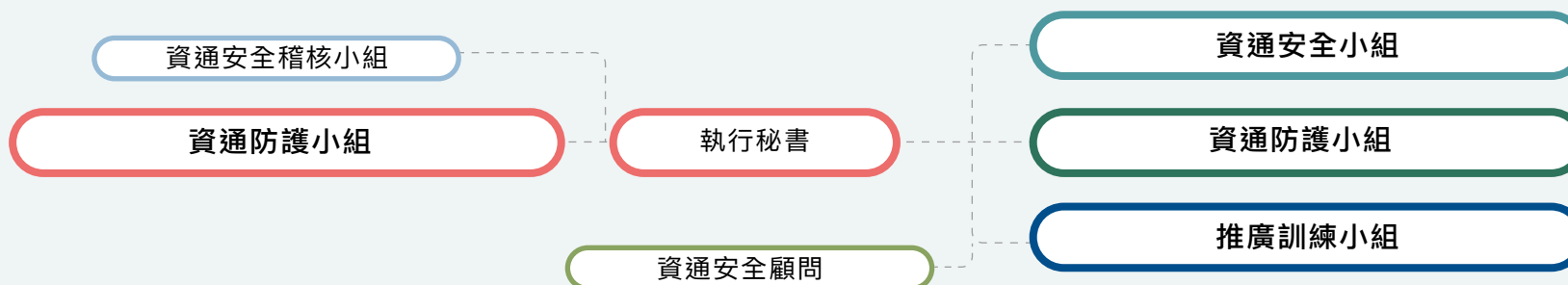
1. 每年至少召開一次資通安全管理審查會議，必要時得召開臨時會議。

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| ① 資訊安全稽核結果及建議改善事項。 | ⑥ 前次管理審查會議決議執行狀況。 |
| 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。 | ⑦ 影響資訊安全制度之任何變更事項。 |
| ③ 新資訊安全產品或技術導入之審查。 | ⑧ 資通安全組織成員所提出之改善建議。 |
| ④ 矯正及預防措施檢討。 | ⑨ 資通安全目標執行狀況報告。 |
| ⑤ 風險評鑑適切性審查。 | |

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 個人資訊的資料保護與隱私：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。

資訊安全組織架構圖





保環運

保環運群 ICH CHYUNN



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

4.1 環境保護

群運環保深知環境保護的重要性，我們以專業清運、合法處理的服務為本，確保廢棄物受到妥善處理。

在此基礎上，本集團持續朝向廢棄物資源化，不僅提升再利用比例，也有助降低焚化處理負擔。此外，亦持續投入創新研發，並透過減廢、減量、節能及作業優化，積極回應產業轉型。

在土石方資源收受及處理的服務中，本集團透過妥善處理營建廢棄物，既解決營建廠商的廢棄物處理需求，更讓廢棄物搖身一變，成為可再利用的新資源，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

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，不僅有望降低公司成本與風險，亦可提升企業的永續競爭力。

政策/策略

本公司業務包含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；後者需以重機具裝載、車輛搬運、動力帶動篩選機具。針對本公司營業項目及排放大宗，對應之能源政策為：逐步進行載具電動化，並定期保養維修以維持載具妥善度，減少耗能與廢氣排放。此外，亦每年進行溫室氣體盤查與檢視減碳目標。

📍 目標與標的

• 短期目標

1. 每年檢視車輛能源耗損、環保期數及排氣檢驗情形。
2. 維持柴油車排氣檢驗通過率100%，優先汰換未達環保五期或高耗能車輛。
3. 利用智慧車輛派工管理系統減少繞路、怠速，提升能源使用效率。

• 中長期目標

1. 持續提升環保五期或以上與低碳車輛比例，2025年比例為臺南82%、高雄58%、嘉義100%及同貿67%。
2. 朝2030年擴大電動車隊占比推動，逐步降低營運碳排放。
3. 持續邁向環保法規0裁罰目標。

📏 管理評量機制

1. 本集團以標準化流程管理車輛：
 - (1) 每月審視能源耗損，從最耗能機具優先評估汰換，以減少排放。
 - (2) 每季檢視電動載具能源耗損，評估其減碳成效。
2. 以2025年為基準年，訂定2030年擴大電動車隊占比為主之減碳策略。

🔧 績效與調整

1. 建立機具盤查表，評估建議汰換順序，以節能為目標進行機具汰換。2025年土資現場作業中車輛皆為五期車（放置一輛二期車備用）。
2. 持續評估電動載具減碳成效，並依實際操作經驗優化電動系統。

🛡️ 預防或補救措施

1. 每年檢視能源耗用情形，將老舊、高耗能或排放黑煙之機具優先列入汰換，並啟動採購及機具替換作業。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。
2. 持續累積電動載具實際作業經驗，調整清運派工安排、司機訓練等導入策略。



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

群運環保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

本集團以「永續發展，資源循環」為永續政策之一，積極推動廢棄物減量、分類與循環利用，持續改善再利用技術並提升回收再利用效益，同時遵循與營運活動、產品及服務相關之環境法規與客戶規範。

📍 目標與標的

- **短期目標**
協助客戶提升廢棄物資源化比例，將可利用之物質轉為R類。
- **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%以上再利用比例、營建剩餘土石方95%以上再利用比例。

📏 管理評量機制

本公司經由內部進出場量控管及檢查，每年度檢核訂定之目標達成率。

📊 績效與調整

延續2024年成果，現階段可利用物質皆已轉為可再利用R類，2025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

本公司每年檢視循環再利用的成效，藉以擬定與檢視循環再利用策略。

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

本集團主要據點在南部，水資源冬夏分布不均。為回應利害關係人（政府 / 金管會、環保局）對此議題的關注，故將此列為重大主題。

政策/策略

本集團的水與放流水承諾為「精準使用，減少浪費」。

目標與標的

• 短期目標

1. 每年依法完成廢水申報，並持續追蹤各據點用水情形。
2. 土資場視空氣品質調整霧砲機與水車灑水頻率，減少用水並兼顧空污防制。
3. 安裝省水裝置，並建立節水設備清冊。
4. 營運中心持續使用雨水回收設備與統計回收量。

• 中長期目標

持續優化用水效率，維持低用水密集度（約0.1）。

管理評量機制

群運環保每半年（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

本集團並非用水大戶，惟考量營運所在地水資源具季節性分布不均之特性，持續宣導精準用水政策，並維持低用水密集度（約0.1）。另，2025年已完成雨水回收量計算，逐步建立用水數據基礎，作為後續水資源管理優化之依據。

預防或補救措施

本集團每週檢視用水量，若有異常用水狀況，將即時找出異常原因並改善。



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

廢棄物清運服務業為產業邁向循環經濟的關鍵環節。本集團秉持科技清運精神，推動廢棄物資源化、服務低碳化、管理高效化，以提升營運效率及服務競爭力；若未能符合客戶ESG要求、配合政策轉型，或因技術尚未成熟、研究及效益驗證需時，則可能影響發展成效。

✈ 政策/策略

- 結合集團長期發展目標，制定創新研發投入計畫。
- 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

• 短期目標

1. 2025年智慧車輛派工管理系統導入超過五成臺南地區清運路線，並持續擴大應用範圍。
2. 2025年密封式壓縮清運車電動化比例達35%，並持續優化電動系統效能與運作穩定性。

• 中長期目標

1. 完整導入智慧車輛派工管理系統，並持續提升清運車輛電動化比例。
2. 完成服務碳足跡計算，並提供低碳服務。
3. 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

1. 依循內控制度，落實創新研發工作之執行控管與成果績效評估。
2. 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

• 營運績效

2025年，智慧車輛派工管理系統已導入超過五成臺南地區清運路線；密封式壓縮清運車電動化比例達35%。

• 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

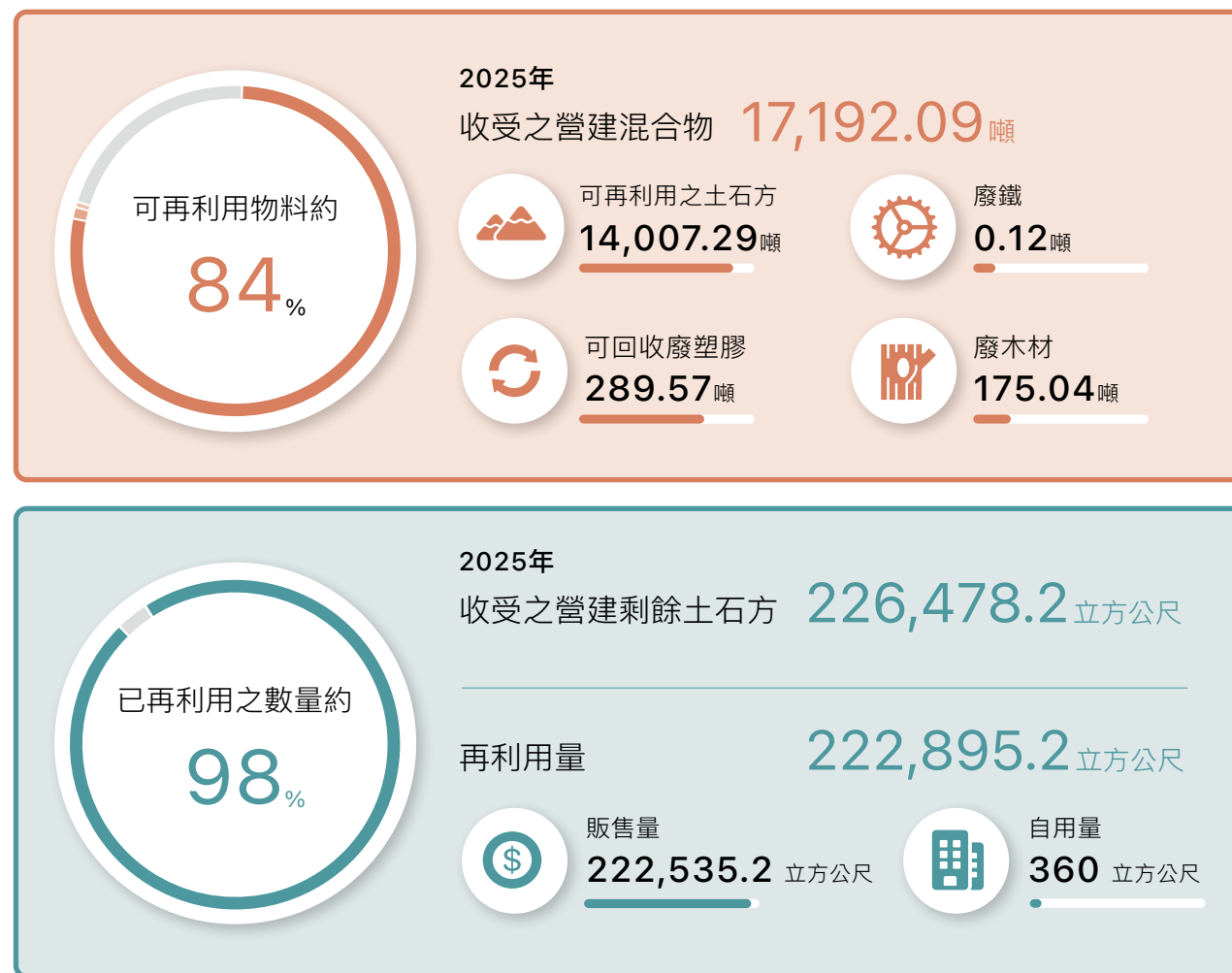
本集團創新研發項目之執行計畫皆設立合理查核點，執行過程中，若計畫成效不如預期，將立即進行檢討與調整。

4.2

循環再生的產品

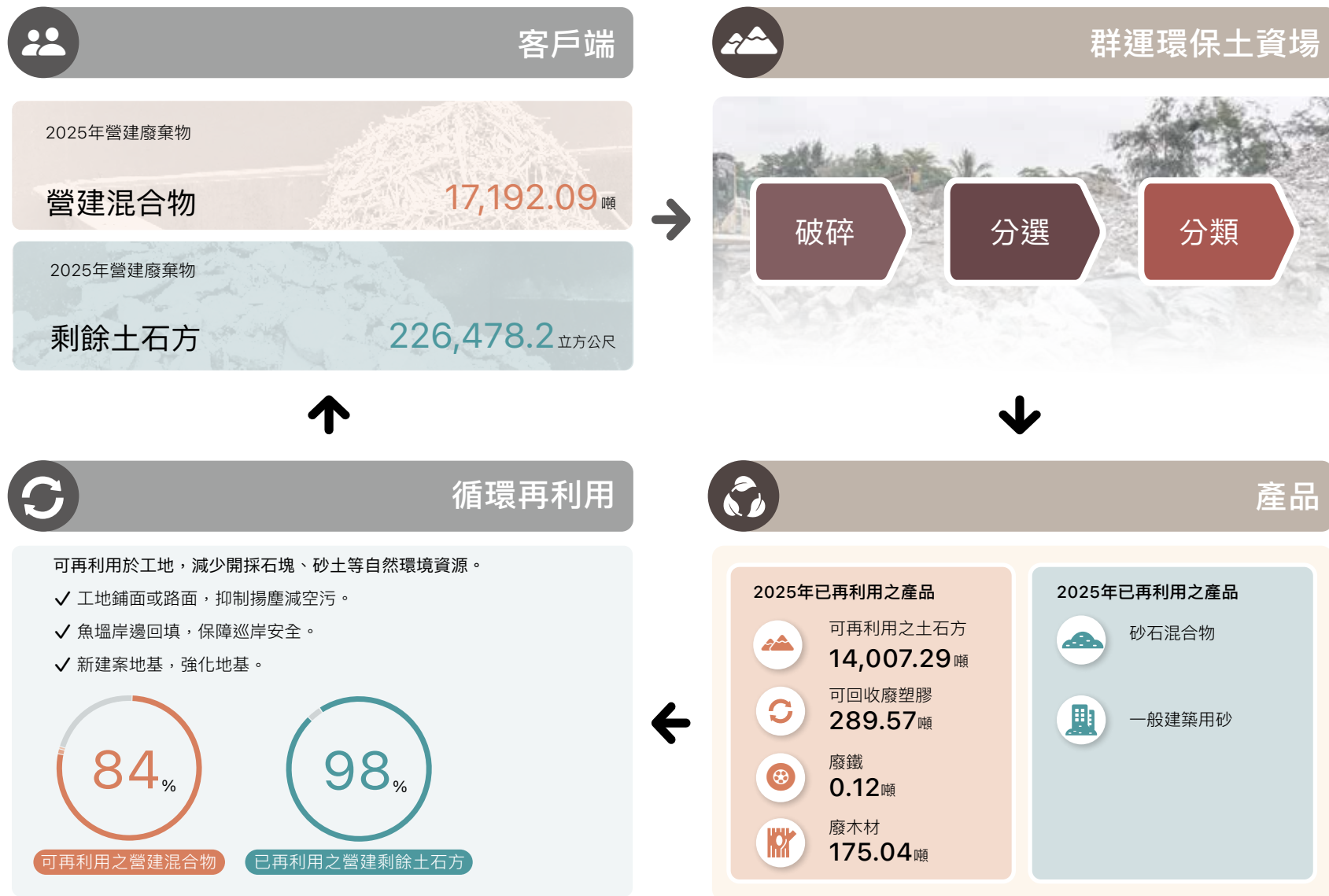
GRI 2-6、301-1、301-2、301-3

群運環保集團主要業務為「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。本集團無回收產品或其它包材，產品製造過程主要使用柴油作為大型機具之燃料，2025年大型機具之燃料總柴油用量為43,557.46公升。



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

群運環保及同貿公司為甲級廢棄物清除廠商，以合法合規方式管理客戶及自身廢棄物流向，載運車輛皆配備GPS定位系統以追蹤運輸；委外清除及處理則透過合約管理確保合規。車輛維修產生之廢油、廢電池及廢輪胎等，由配合保養廠載回，交由合作回收業者處理。



同貿公司甲級廢棄物清除許可證



群運環保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

群運環保集團於營運過程中產生之廢棄物，主要包含土石方資源處理場製程產生之廢棄物，以及員工生活垃圾。2025年，廢棄物總量為2,881.83公噸，其中焚化處理2,425.58公噸、再生利用456.25公噸。

其中，本集團員工生活垃圾共計14.30公噸，由群運環保自行合法運送。土石方資源處理場之製程中，篩分階段為主要廢棄物產生環節，占整體比重逾99%；為降低篩分廢棄物，日常透過進場查核、過磅及人工確認把關物料品質，不符規定者加價或退運。2025年，本集團依法於環境部廢棄物申報網站完成登載。

本集團積極推動廢棄物減量與再利用，並持續尋找合適再利用場所，以提升資源再利用率；透過資源有效利用與廢棄物最少化，降低營運對環境之影響。

本集團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	-	-	1461.61	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	-	-	938.67	焚化（含能源回收）
生活垃圾	非有害	-	-	14.30	焚化（含能源回收）
廢木材混合物	非有害	-	-	5	焚化（含能源回收）
廢木材	非有害	-	-	173.55	再生利用
廢塑膠	非有害	-	-	282.7	再生利用

備註：本集團配合所配合之8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、新竹翰陽科技綠能、彰化豐埤資源，皆為區域型大型焚化設施，並具備能源回收之設計。

4.4 能源管理

GRI 302-1、302-3

本集團持續盤點外購電力及各類燃料消耗，作為能源管理與減碳規劃依據。2025年能源消耗如下表所示。

定量指標	單位	2025年
液化石油氣 (LPG)	kg / 年	100.0000
	GJ	4.5938
汽油使用量	L / 年	17,560.5500
	GJ	557.7418
柴油 (固定源) 使用量	L / 年	4,634.0854
	GJ	167.5556
柴油 (移動源) 使用量	L / 年	481,454.5490
	GJ	17,408.0507
非再生燃料總消耗量	GJ	18,137.9418
外購電力使用量	度 / 年	260,195.3078
	GJ	936.7031
組織內能源總消耗量 (均為非再生能源)	GJ	19,074.6449
能源密集度	GJ / 營收 (仟元)	0.0389

備註：

- 電力熱值換算為1 kWh = 0.0036GJ。燃料熱值參考環境部114年度車用汽油、柴油、液化石油氣之熱值：汽油7,586 kcal/L；柴油8,636 kcal/L；液化石油氣10,972 kcal/kg；1 kcal = 4.1868 KJ。
- 柴油固定源主要為緊急發電機；移動源包含清運車輛、公務車輛及大型工程機具。
- 2025年本集團擁有或營運之車隊燃料總消耗量為：汽油557.7418 GJ、柴油 (移動源) 17,408.0507 GJ；天然氣及再生燃料消耗占比皆為0%。

4.4.1 節能減碳實際作為

GRI 302-4、305-5

本集團雖非排碳大戶，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

安港營運中心節電、節水設備	安港營運中心節能措施包括全區採用LED照明、冷氣採中央式管理定時自動關閉、選用省水標章之廁所設備，以及建置雨水回收系統。
空調節能	空調溫度設定為26度；推估每調高1度約可節電6%。
綠能規劃	2025年，安港營運中心規劃建置廠房屋頂型太陽能與太陽能停車棚，預計2026年完工上線。
環保宣導	每季於員工專區發布環保宣導電子報，涵蓋減塑、節能等內容。



2025年於員工專區每季發布環保宣導電子報。

4.4.2

推動低碳服務

GRI 301-2、302-5、305-5

有鑑於2050淨零排放之國際趨勢，客戶亦需回應國家政策與國際供應鏈要求。因此，末端處理是否具備更低碳、低環境衝擊的處理模式，已逐漸成為客戶關注的重要議題。

群運環保集團致力於導入高效能、低排放之載具設備，並提供多元化清運與處理服務，以減少焚化處理量、提升廢棄物處理效率，為客戶提供更低碳的服務方案。

高規格、低排放載具，讓清運過程更低碳

2025年，本集團密封式壓縮清運車符合環保五期以上排放標準或屬低碳車輛之比例分別為：臺南總公司82%、高雄分公司58%、嘉義營業所100%、子公司同貿67%；同年度汰除五期以下車輛3台，並新購六期車輛4台。

高規格、低排放的載具設備

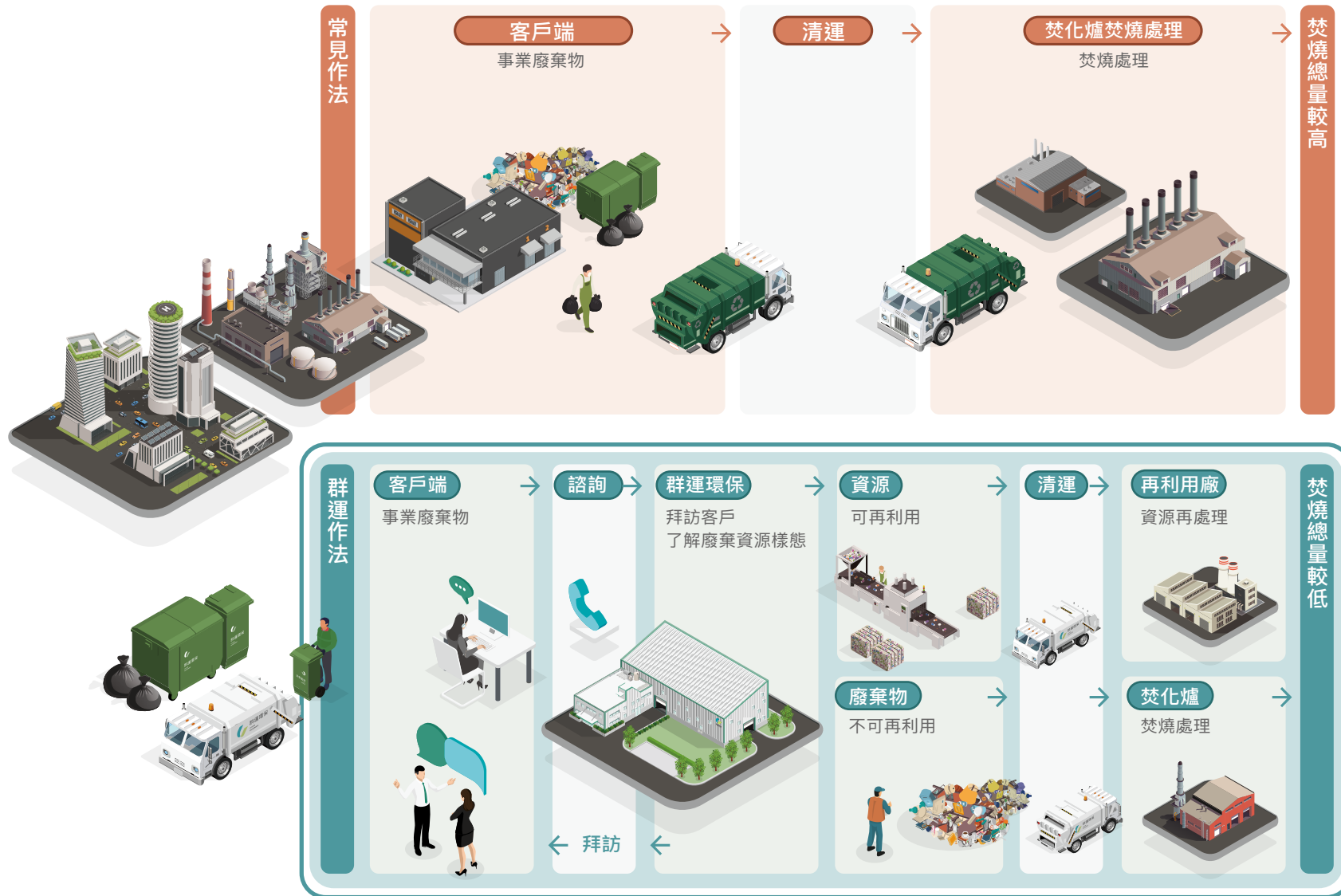
通過柴油車排氣檢驗載具比例



多元化的清運處理，有效減少焚化量

廢棄物來源多元且性質混雜，若未於前端妥善分類，最終可能僅能送往掩埋或焚化處理。本集團作為廢棄物清運、處理服務的提供商，我們從源頭了解客戶的廢棄資源樣態，並提供客戶最佳的資源處理建議。本集團100%清運客戶（包含住宅、商業、工業客戶等）、土資客戶（包商、營建商）接受載運可回收物服務，0%客戶接受堆肥服務；2025年，已協助客戶載運之回收物總量包括22,213.02噸及226,478.20立方公尺，廢棄物轉化成能源之總量為37,539.81噸；其中，約208.16噸廢棄物導入SRF製程，較2024年成長約23.8%，持續提升廢棄物資源化效益。

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

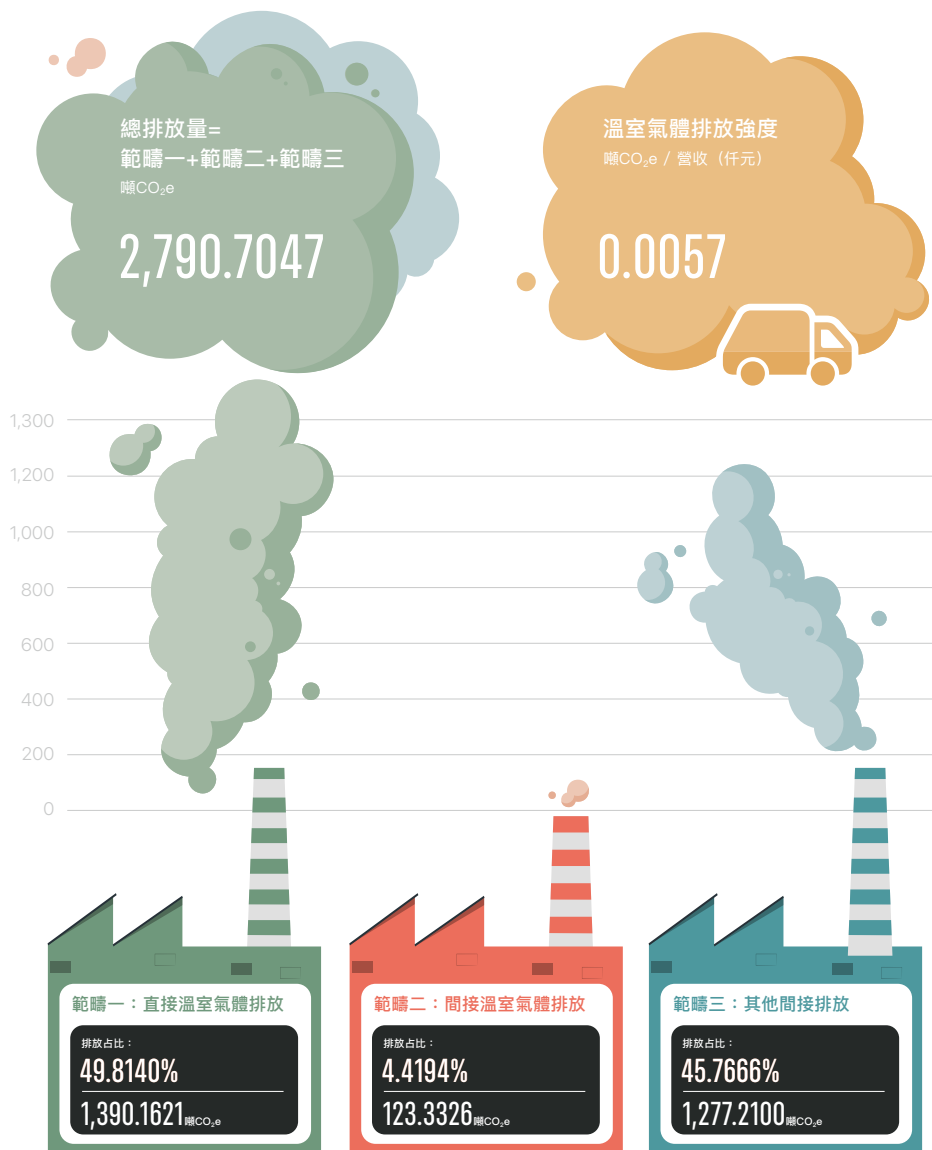
GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5

面對氣候變遷與淨零趨勢，本集團持續管理溫室氣體排放。群運環保自2022年導入ISO 14064-1盤查。2025年起納入子公司同翔創能及同貿公司，以更完整掌握集團排放情形；因組織邊界發生變動，故重設2025年為基準年，作為後續減量比較基礎。

備註：

1. 範疇一是指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，以及使用質量平衡法作計算。
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局公告之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，其包含員工通勤、採購能資源相關排放、廢棄物處理及運輸等。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）。

2025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

群運環保集團營運據點包括臺南、高雄、嘉義，主要供水來源皆為曾文水庫。經世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) Aqueduct Water Risk Atlas 評估，集團主要營運據點之水資源風險程度皆屬中低風險，非水資源壓力地區。

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，本集團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。群運環保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，本集團廠區內用水，主要為抑制空氣揚塵之用水（僅限群運環保臺南濱海廠）、清洗車輛與生活之用水。

群運環保集團用水量

2025年各廠區數據

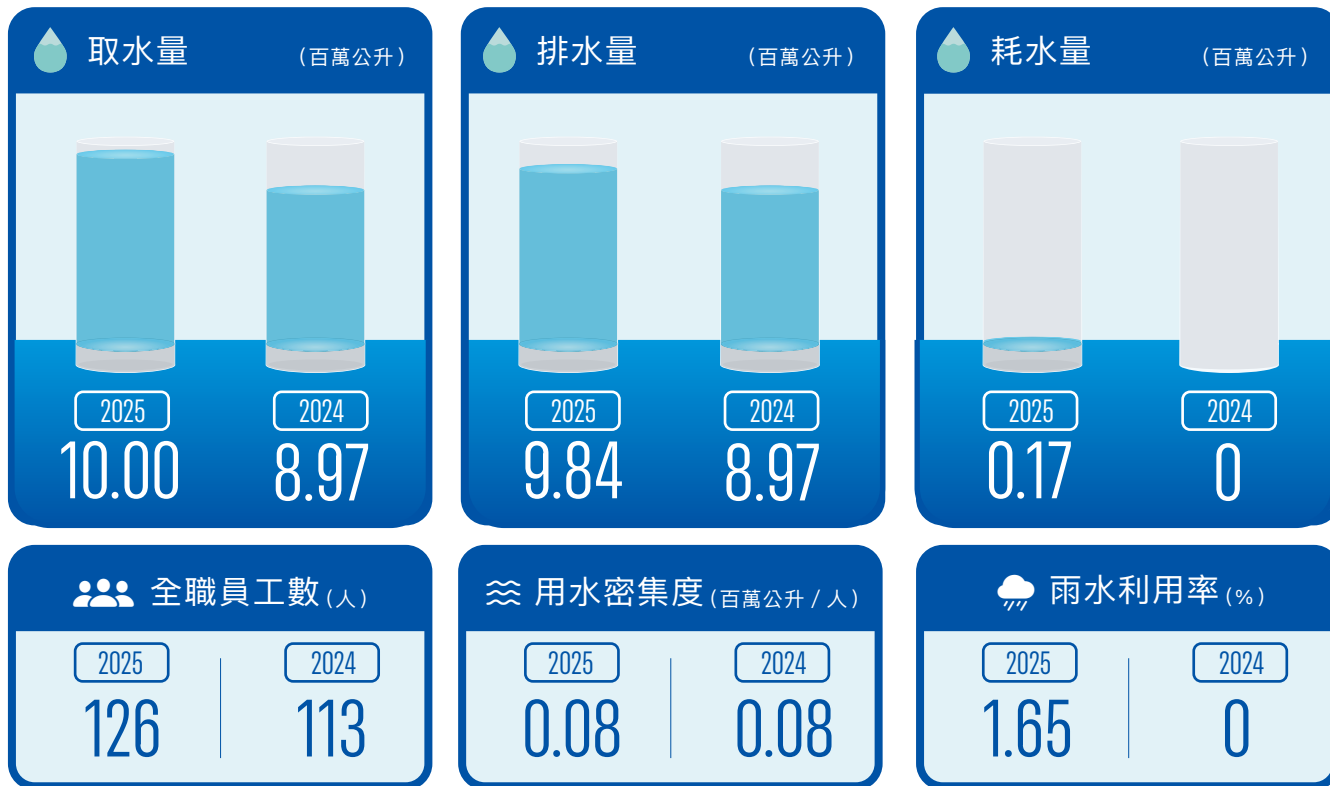
單位：百萬公升

營運據點	取水量	排水量	耗水量	水的使用及排放方式	最終去向
臺南總公司 (安明廠 / 濱海廠)	7.73	7.73	0.00	生活污水經化糞池處理後，納入公共污水下水道系統；土資場洗車水經循環水槽沉澱後回用，雨天逕流於集水井滿溢時，經合規放流口排放。	生活污水送至公共污水處理設施處理；雨天逕流排入鹽水溪。
臺南營運中心及同翔創能	2.23	2.07	0.17	生活污水經化糞池處理後，納入公共污水下水道系統；回收雨水主要用於植栽澆灌。	送至公共污水處理設施處理。
高雄分公司及同貿公司	0.04	0.04	0.00	生活污水經地下管線納入公共污水下水道系統。	送至公共污水處理設施處理。
嘉義營業所	-	-	-	與鄰近地主共用自來水，生活污水經現場既有管線排入周邊排水溝。	最終承受水體尚無資料可供確認。
合計	10	9.84	0.17		

備註：

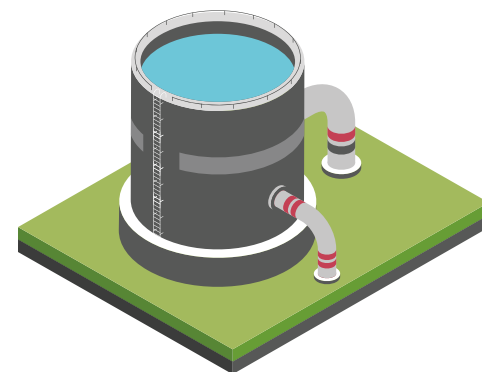
1. 嘉義營業所尚無可獨立拆分之用水數據；同翔創能及同貿公司因與母公司據點共用場址，故合併列示。
2. 各據點尚未全面設置獨立排水計量設備，排水量暫以自來水取水量作為估算基礎，非實際量測值。
3. 耗水量 = 取水量 - 排水量。
4. 臺南營運中心及同翔創能之取水量，包含自來水及雨水有效留儲量；其中雨水有效留儲量約0.17百萬公升，主要用於植栽澆灌，使用後多經植物吸收、土壤滲透或自然蒸發，因此未納入排水量估算，列為耗水量。
5. 雨水有效留儲量 = 降雨量 × 可收集屋頂面積 × 屋頂逕流係數 × 管線與過濾損失係數。
6. 安明廠洗車水採循環回用，目前尚無法獨立統計循環用水量。

2024-2025年比較



備註：

1. 本集團用水主要取自自來水；2025年起納入安港廠回收雨水。自來水量已經由第三方查證機構TÜV NORD依 ISO 14064-1完成查證。
2. 雨水利用率 = 雨水有效留儲量 ÷ 取水量 × 100%。
3. 用水密集度 = 取水量 (百萬公升) / 組織特定度量值。
4. 組織特定度量值係指年度正常上班天數達25%以上之全職員工工數；2025年度正常上班天數為242天，達25%者為60天。
5. 2025年起統計範圍納入子公司同翔創能及同貿公司，與2024年僅以母公司群運環保為統計基礎不同，年度比較應併同考量邊界變動影響。



廢(污)水排放情形

2025年 報告編號：AR-25-DV-011771-01
採樣日期：2025/12/01 報告日期：2025/12/19

懸浮固體 30
排放標準 (ppm)

年平均監測值 (ppm)

14.2

生化需氧量 30
排放標準 (ppm)

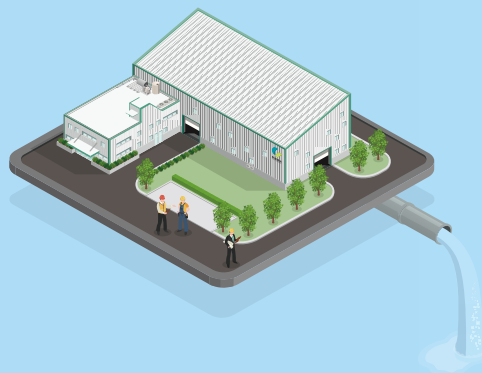
年平均監測值 (ppm)

5.0

化學需氧量 100
排放標準 (ppm)

年平均監測值 (ppm)

20.9



2024年 報告編號：AR-25-DV-000175-01
採樣日期：2024/12/10 報告日期：2025/01/17

懸浮固體 30
排放標準 (ppm)

年平均監測值 (ppm)

<1.2

生化需氧量 30
排放標準 (ppm)

年平均監測值 (ppm)

2.5

化學需氧量 100
排放標準 (ppm)

年平均監測值 (ppm)

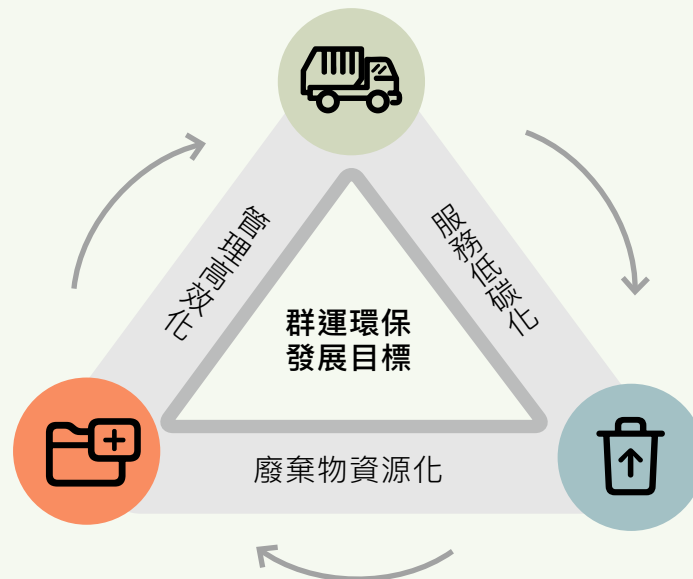
8.2

備註：臺南濱海廠因其土石方資源回收業務性質，已取得環境部水污許可（編號：南市環水字第05455-04號）。高雄、嘉義無相關業務，故免水污許可。依環境部水污法，臺南濱海廠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。



TAIWAN NO.1

邁向清運產業新紀元——群運環保規劃載具電動化長程目標，戮力提升清運車隊電動化占比。

群運環保於2024年導入全臺第一輛全電動清運壓縮車，並自2025年起完成營運整備，正式投入第一線清運作業。全電動清運車的投入，更是受到國際科技大廠客戶的肯定與青睞。

而為成為產業永續標竿，群運環保已針對低碳運輸轉型目標，制定長期方案，預計於2026年正式發布「群運環保2030減碳目標與策略」。



佈局能源新未來，創造成長新動能

子公司同翔創能股份有限公司作為布局新能源產業的先驅，致力於為環境與產業找到更好的能源解方。同翔創能自主研發的電池模組產品，已通過UL2580、CNS16160、IP67等國內外安規認證，並在產品實績上展現卓越的可靠表現。

此外，同翔創能具備了靈活的模組化產線規劃能力，能根據客戶的電力應用需求，量身打造高度客製化的解決方案。憑藉廣泛的應用性，同翔創能的電池模組已涵蓋「儲能系統」與「動力系統 / 動力電池」等多元領域，並成功應用在電動車輛、船舶與緊急備援儲能等產品。

面對淨零排放的時代來臨，同翔創能同步積極研發減碳數據量化系統，以回應客戶「精準用電、量化減碳」的需求。該系統將打破過去只能監控整體能耗的限制，透過AI智慧感知與數據運算技術，精準地計算出設備「每一次作動」所產生的碳排轉換效率；不僅幫助客戶精確掌握能源使用，更能轉化為具體的減碳基數，讓新能源發揮更大的永續價值。



同翔創能股份有限公司
TONGSHINE ENERGY CO., LTD



管理高效化——群運環保自主研發「智慧車輛派工管理系統」，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2024年起，逐步導入自主開發之「智慧車輛派工管理系統」以達成智慧清運、數據化管理之發展目標。2025年度，智慧車輛派工管理系統於臺南地區清運路線之導入率達五成以上，並持續擴大導入中。

本系統之營運管理優勢如下：

營運優勢	說明
智慧清運	依清運路線排程產出每日派工單，清運士可依系統指示執行清運作業，包含路線導航、清運狀態更新、異常回報及數據回傳等功能，降低培訓成本、時間並提升整體管理效能。
數據化管理	整合自動化派工與IoT數據管理，蒐集駕駛行為、清運里程及重量等資料，作為流程優化與績效管理依據，並透過視覺化介面提升管理效率。

清運士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。根據世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF) 《2025全球風險報告》，環境風險仍為長期全球風險的重要來源，極端天氣事件、生物多樣性喪失、自然資源短缺等議題，持續位居10年期風險排序前列。同時，IFRS S2《氣候相關揭露》亦要求企業揭露可能影響現金流、融資取得或資金成本之氣候相關風險與機會。

群運環保持續依循TCFD架構，並參考IFRS S2，檢視氣候變遷對營運、財務及策略發展之影響，並建立氣候治理與行動管理机制。透過定期檢視潛在環境衝擊，本公司得以即時調整經營策略，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。

註：本章揭露主體為母公司群運環保；2025年TCFD工作坊及部分財務影響估算，納入子公司營運觀點與合併公司數據。

4.8.1 氣候變遷管理架構

類別	公司管理策略與行動	2025年執行狀況
治理	群運環保持續關注並實踐《巴黎協定》(COP21) 各項氣候行動目標，並將其納入永續發展政策，以符合金管會與環境部等主管機關的法規要求。本公司致力於導入更節能、高效的運作方式，主動減緩氣候變遷影響，積極配合臺灣 2050 年淨零排放政策。 自2022年起，群運環保已將「永續經營」明確列入管理目標，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，本公司於2023年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。	2025年，永續發展小組持續每週會議追蹤氣候變遷議題，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	2025年執行狀況
策略	本公司研擬以2025年為基準年，以擴大電動車隊占比為主要減碳策略，並於2026年正式發布2030年減碳目標。為推動前述方向，本公司研擬短、中、長期策略如下： ■ 短期：導入IoT技術、提升能源效率、建立碳盤查與資料整合基礎。 ■ 中期：推動清運載具逐步電動化，並針對高耗能設備進行改善與汰換。 ■ 長期：導入減碳技術、提高智慧清運與再生能源管理能力，朝向智慧營運與淨零願景發展。	2025年度，群運環保針對能源、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 2025年密封式壓縮清運車電動化比例已達35%，除導入多條路線，亦持續優化系統效能，並追蹤實際減碳成效。 - 完成智慧充電設施點位規劃評估，提升未來擴充彈性。 二、再生能源應用 - 已規劃安港廠辦公棟及停車場太陽能設備，預計於2026年第三季啟用。 - 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 - 自主研發之智慧車輛派工管理系統，於2025年已導入超過五成之臺南地區清運路線，並持續擴大導入，以提升清運作業效率。 - 系統將逐步整合碳盤查資料，支援ESG資訊管理與揭露。 四、能源與排放管理 - 持續汰換老舊車輛，2025年土資場現場作業中車輛皆為五期車。 - 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。 - 建立每月跨部門月會追蹤各廠區用水、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。	2025年，永續發展小組辦理年度「氣候變遷風險與機會工作坊」，邀集母公司相關部門及子公司同仁參與，檢視2024年風險與機會項目之適用性，以及其重大性、發生期程、財務影響及因應措施之變化。根據工作坊討論結果，已更新風險與機會矩陣圖以及財務影響分析。詳請參閱「4.8.2 2025年重大氣候變遷風險與機會」與「4.8.4 財務分析與因應」。

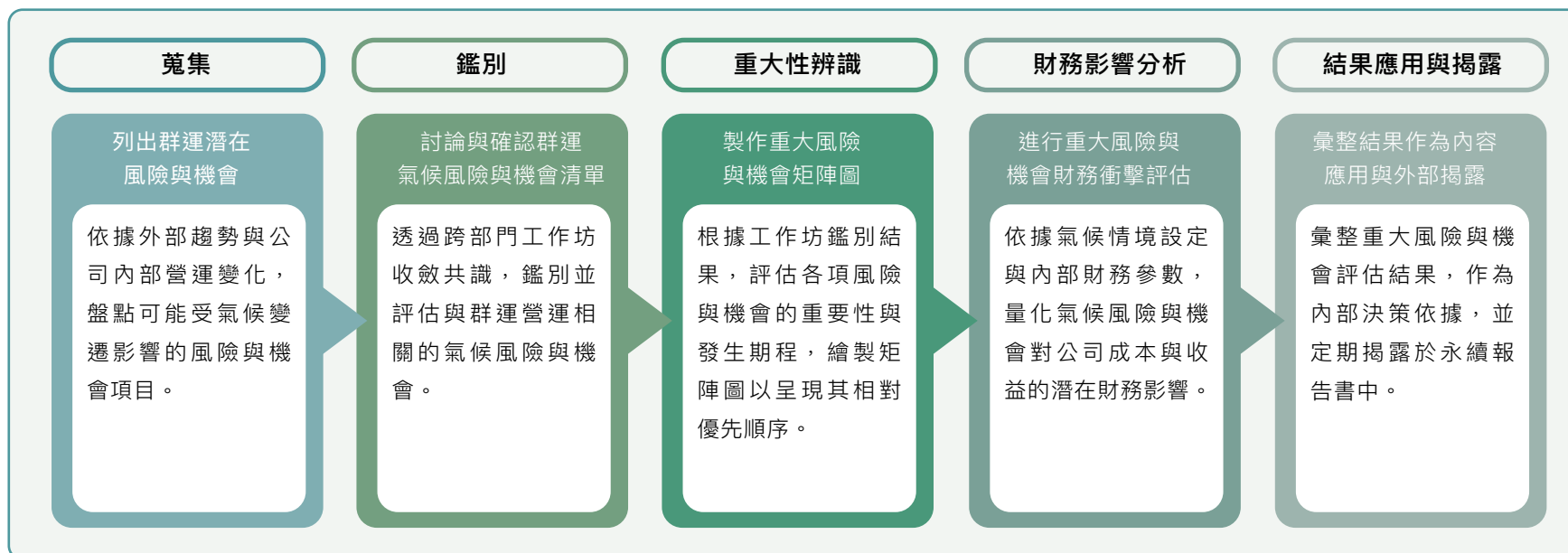
氣候變遷管理架構-3

類別	公司管理策略與行動	2025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。	本公司2025年持續自願進行溫室氣體盤查與第三方查證，據溫室氣體盤查結果，最大宗排放源仍為範疇一之移動源，包含公務車與大型工程機具之耗油。參考前述洞見，本年度已研擬以2025年為基準年，以擴大電動車隊占比為主要減碳策略，並規劃於2026年正式發布2030年減碳目標。

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，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。

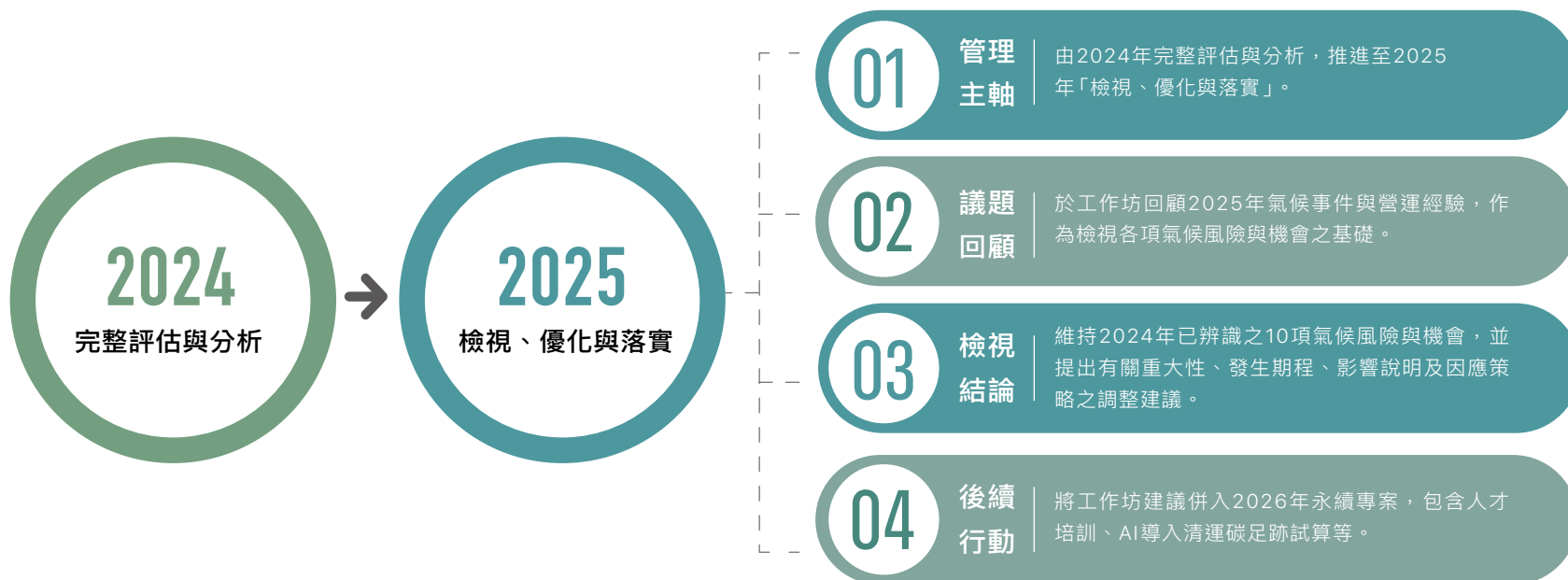


4.8.2

2025年重大氣候變遷風險與機會

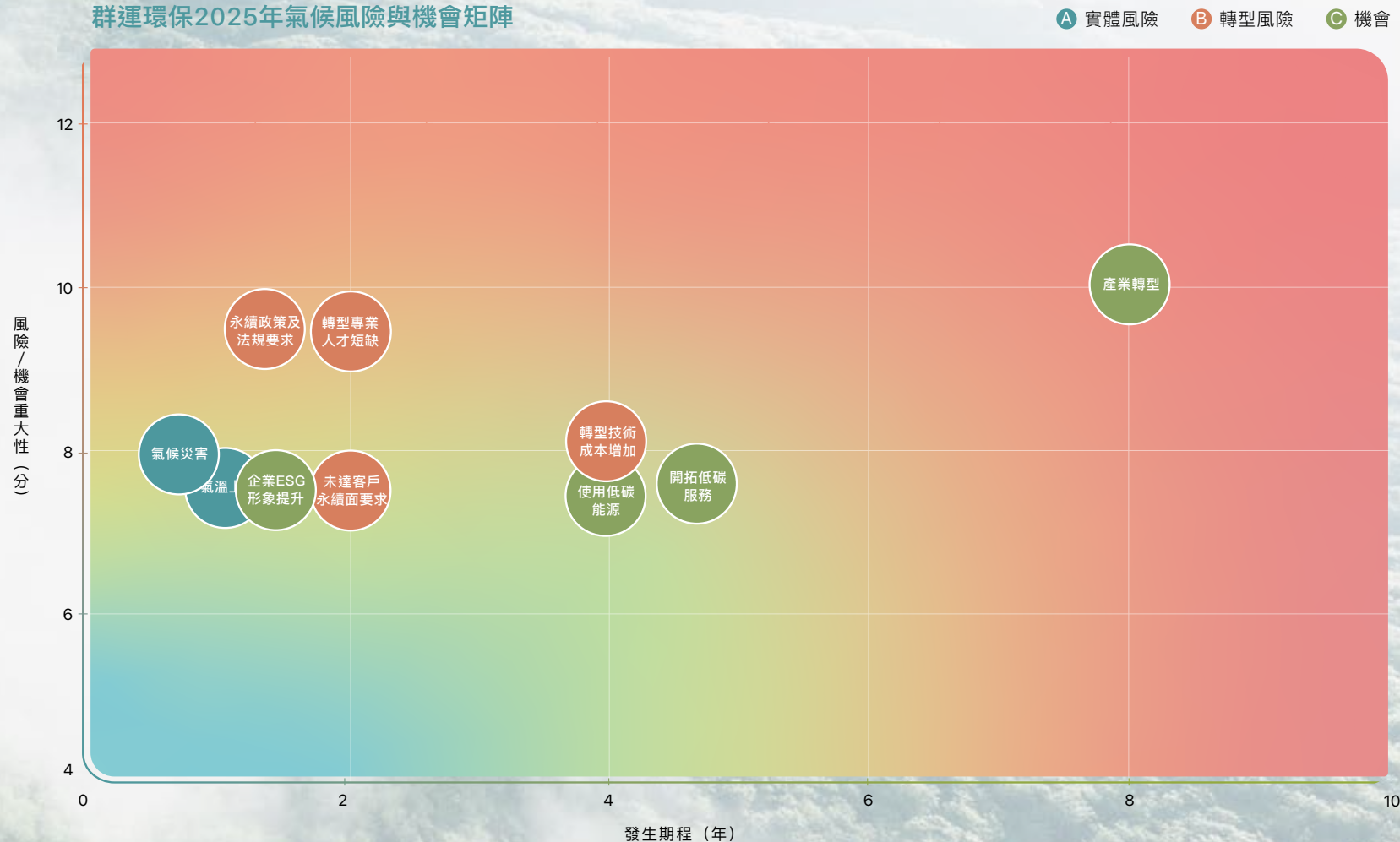
2025年，本公司延續前一年度氣候風險與機會完整分析，以「檢視、優化與落實」為主軸持續更新。永續發展小組本年度持續研擬外部趨勢與內部營運變化，蒐集群運環保相關風險與機會，並製成內部參考手冊。透過12月11日舉辦之「氣候變遷風險與機會工作坊」，各部門以及子公司同翔創能、同貿公司同仁回顧2024年已辨識之風險與機會，並討論2025年實際氣候事件、政策更新及公司營運變化所帶來之影響；涉及子公司營運項目者，亦依業務性質納入討論。經檢視後，年度未新增獨立氣候風險與機會項目，主要係就既有項目調整重大性、發生期程、影響說明及因應策略，並將相關行動建議連結至2026年永續專案，作為後續管理與揭露基礎。

依工作坊回饋，本年度具高度關聯性之氣候風險與機會為「永續政策及法規要求」、「未達客戶永續面要求」及「企業ESG形象提升」。前兩項反映轉型風險已逐步由法規遵循延伸至客戶端資料要求；後者則顯示主動揭露、盤查查證及低碳轉型行動，有助於提升公司永續形象與利害關係人信任。



4.8.2

群運環保2025年氣候風險與機會矩陣



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。矩陣左起為短期發生之項目，如氣候災害與氣溫上升，本公司已部署對應作為。中期項目如低碳能源與轉型技術成本增加，則應於2026–2030年間積極備妥。中長期則為產業轉型之趨勢性機會。此矩陣為後續財務影響評估、因應策略擬定及年度永續專案推動之依據。

4.8.3
氣候情境分析

實體風險：SSP5-8.5

為因應氣候變遷可能造成之實體風險，群運環保參考 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 所提出的共同社會經濟情境 (Shared Socioeconomic Pathways, SSPs)，採用其中之高排放情境 SSP5-8.5作為評估依據。該情境假設全球減碳行動進展有限，化石燃料仍為主要能源來源，可能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	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台 (TCCIP) 與自身營運場域特性，辨別 SSP5-8.5 情境下將對本公司造成的潛在實體風險，並納入 2026–2036 年風險財務推估模型，作為後續減災因應行動、營運韌性管理及永續投資決策之依據。詳情請參閱「4.8.4 財務分析與因應策略」。

轉型風險：以臺灣淨零政策為依據

為評估氣候變遷帶來之轉型風險，群運環保參考臺灣2050淨零排放政策路徑及NDC 3.0減碳目標作為主要分析情境。臺灣2050淨零路徑以能源、產業、生活及社會轉型為四大轉型策略，並以科技研發及氣候法制作為兩大治理基礎；NDC 3.0則設定2035年國家溫室氣體淨排放量較2005年減量38%±2%。本公司依廢棄物清運、處理及相關營運特性，歸納出四項主要轉型壓力。

轉型風險重點衝擊類型

轉型風險衝擊	說明
碳定價與揭露責任提高	配合《氣候變遷因應法》實施，2026年起將正式徵收碳費，初期費率雖低，惟中長期將逐步提升。雖本公司目前尚非碳費直接課徵主要對象，仍可能因客戶及供應鏈要求，增加盤查、查證、產品碳足跡及碳排資料管理成本。
低碳運具與電動化要求明確	根據2050路徑，「運輸部門電動化」列為優先目標。本公司既有燃油車隊將面臨汰換時程壓力，包含全電清運車、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%。本公司臺南安港營運中心預計於2026年第三季啟用辦公棟及停車場區太陽能，未來將進一步提升自發用電比例，以回應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IFRS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。本公司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。

本公司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2026-2036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、強化資料治理與整合ESG效益，可望強化品牌競爭力、提升客戶信任，並將轉型壓力逐步轉化為策略優勢。詳情請參閱「4.8.4 財務分析與因應策略」。

目前本公司尚未啟動正式碳費財務模擬路徑，但已密切關注《氣候變遷因應法》後續施行、環境部碳定價規劃、永續揭露規範及供應鏈客戶要求。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，本公司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

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IFRS要求，更新2026–2036年風險與機會財務分析與因應策略。本次估算依項目性質，採用本公司或合併公司相關資料進行分析，作為後續年度預算編列、風險管理及滾動檢討之參考。

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2025年營收比例	因應策略
立即性	氣候災害 (颱風、暴雨)	強降雨與強風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。2025年強颱應對經驗，亦反映相關調度與復原成本影響顯著。	短期	中-高	-0.52%	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. 落實防颱SOP，颱風來臨時以大型機具加固大門、小型機具移至室內，降低設備及場域災損。 3. 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。 4. 與多個焚化廠合作，以分散風災期間後端處理量能受限之風險。 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. 強化職安與環境投保，定期檢視承保項目與額度，提升整體營運韌性。

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2025年營收比例	因應策略
政策和法規	永續政策及法規要求	金管會與國際永續準則逐年更新，加上本公司業務性質易受相關法規影響，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，提升合規準備與治理成本。	短期	中	-0.21%	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. 推動專案獎金之落實，提升內部永續專案執行效率。 3. 加強跨部門橫向溝通，共享相關資源、經驗及資訊。 4. 計畫於2026年建置跨部門協作小組，完成IFRS第一階段導入。 中長期： 1. 擴編永續管理團隊，精進揭露品質與內外部審查。 2. 推進揭露標準化與數據透明化，強化外部評等。 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，企業需具備跨部門協作、國際揭露準則理解及資料整合能力，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。	短期	中-高	-0.34%	短期： 1. 建立 ESG、AI、職安衛等訓練機制，強化跨職能轉型能力。 2. 優化留才與薪資福利方案，並增加招募管道，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	-0.02%	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掌握度。 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： 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	-3.02%	短期： 1. 導入智慧車輛派工管理系統，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2025年營收比例	因應策略
商譽	企業ESG形象提升	隨著全球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	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	0.12%	短期： 1. 於臺南安港廠辦公棟及停車場建置太陽能設備，評估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。	中長期	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2025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	中-高	0.64%	短期： 1. 將全電清運車導入營運，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。

財務影響度級距說明（單位：新台幣）：

低：500,000元以下

中：逾500,000元至1,500,000元

中-高：逾1,500,000元至5,000,000元

高：逾5,000,000元

發生期程級距說明

短期：3年內

中期：逾3年至5年

中長期：逾5年至10年

長期：逾10年

2025年氣候變遷風險與機會工作坊

群運環保於2025年12月11日舉辦「群運環保X氣候變遷：風險與機會之協同應對」工作坊，母公司及子公司同仁踴躍參與。工作坊以2025年實際氣候事件、公司營運實況為基礎，透過各部門的實務觀察與討論，檢視本公司在氣候變遷的影響下，面臨的風險與機會以及其對策。



群運環保於2025年12月11日舉辦「群運環保X氣候變遷：風險與機會之協同應對」工作坊，母公司及子公司同仁踴躍參與。

A man with dark hair, wearing a green short-sleeved shirt and grey work gloves, is shown from the side, leaning over a large, crumpled green tarp. He appears to be working outdoors, with a dark, possibly black, tarp or material in the background and a dense green forest in the far background. The lighting is bright, suggesting daylight.

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

5.1 友善職場

在少子化、高齡化與淨零轉型趨勢下，企業面臨人才招募、培育與留任挑戰。依勞動部「114年12月底職位空缺概況調查」，工業及服務業全時職缺平均招募時間為3.2個月；其中，與清運及車輛調度較具關聯之運輸及倉儲業，平均招募時間達4.1個月，顯示人才補實與穩定留任已成為企業營運韌性的重要課題。

另一方面，環境部與104人力銀行《2025下半年綠領人才就業趨勢報告》指出，綠領人才缺口逼近3萬個，較8年前成長278%；減碳、污染防治與環境治理等相關就業人數於2020至2024年間成長超過150%。對群運環保而言，穩定的辦公室、司機及現場

作業人力，以及具備資源循環、污染防治、職安管理與碳管理等知識的人才，皆是維持業務品質與推動轉型的基礎。

群運環保集團以適才適性為人才發展核心，讓合適的人才在合適的位置上發揮所長；並透過導師計畫、證照補助等制度，為員工搭建學習與發展的舞臺，使員工能在工作中累積專業、獲得成就，也看見持續成長的方向。同時，本集團透過職工福利委員會推動員工福利，並藉由勞資會議、申訴管道與多元溝通機制，打造友善、穩定且重視員工聲音的職場文化，進而提升工作認同與留任意願。

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

員工是企業的根本。關注人權議題，提供予員工良好、舒適、友善的職場，有助於人才穩定。健全的福利體制，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

本集團的人權政策依循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國企業與人權指導原則》，勞雇關係依循我國《勞動基準法》，嚴格禁止職場不法侵害行為，並承諾提供多元且安全的申訴管道。

目標與標的

• 短期目標

1. 維持員工申訴案件妥善處理率100%。
2. 每季召開勞資會議，年度至少4次，持續溝通員工權益與福利事項。
3. 規劃定期辦理集團員工意見調查，作為員工溝通及福利優化依據^{註1}。

• 中長期目標

保持無人權侵害事件、勞雇關係零糾紛。

管理評量機制

1. 針對勞雇爭議或職場不法侵害事件，本集團設有明確的申訴處理流程，確保勞雇議題的公正性與有效性。
2. 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。
3. 依年度預算規劃員工旅遊補助、三節禮金等福利。透過定期召開福委會會議，審視預算執行進度與經費運用之合理性。

績效與調整

1. 設置人資與職安室雙申訴管道，2025年共收到0件員工申訴。
2. 2025年度召開13次勞資會議，共計43件議案。
3. 福委會2025年發放三節禮金、生日禮金及婚喪生育補助、員工旅遊補助等員工福利金額達604仟元。

預防或補救措施

1. 每季勞資會議，檢視員工權益與福利。如有勞雇關係或勞動權益事件，將由勞資委員於勞資會議上提案討論與決議。
2. 於員工專區公告「工作場所不法侵害防治與申訴管道」，提供員工完善的申訴管道資訊。如員工提報後，則公司有義務保護申訴人。

註1：本集團已於2026年3月完成員工意見調查問卷，相關結果將作為後續改善參考。

5.1.2

重大主題管理方針：

人才招聘與育留

GRI 3-3、404



？ 本主題的重大原因

隨著企業規模成長，人才所需的專業知識與技能亦需與時俱進。建立完善的教育訓練體系與合理的薪酬獎勵制度，不僅能提升員工素質與留任意願，更能確保關鍵職位的人才適任性。透過企業與員工的共同成長，將人才資本轉化為公司長期的核心競爭力。

✈ 政策/策略

1. 根據職務需求，適當安排培訓。
2. 建立明確薪酬獎懲考核制度，定期了解員工發展狀況。

📍 目標與標的

• 短期目標

1. 開辦導師計畫，輔導新進員工盡速上手。
2. 培養內部講師，推動專業知識傳承。
3. 推動優秀人員培訓，作為管理層級儲備人員。
4. 持續辦理技能訓練，並追蹤平均受訓時數。
5. 維持員工績效考核比例100%，並運用工作獎金肯定員工表現。

• 中長期目標

1. 依產業特性完善培訓機制，並導入政府培訓補助資源。
2. 建立優於同業的薪酬獎勵制度，提升人才招聘與育留表現。

📊 管理評量機制

各單位主管每月定期評核員工績效表現及職能，並與員工討論發展需求與職涯規劃，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

2025年，已由董事長核定年度教育訓練專項預算，另依照《員工薪資福利管理辦法》發放獎金，包含工務人員導師獎金，鼓勵資深同仁輔導新進人員。2025年投入教育訓練資源達新臺幣340,115元，平均每人受訓時數為7.9小時。

🛡 預防或補救措施

為確保公司於訓練教育所投入之人力、資源能有效轉化為企業競爭力，本集團已建置完善的績效考核制度，以確保教育資源與員工職能表現相互對應。

5.1.3

重大主題管理方針：

職業安全衛生

GRI 3-3、404

? 本主題的重大原因

職業健康與安全不僅是法規遵循事項，健全的職安文化有助於提升組織穩定度與營運韌性。對內，可支持員工安心投入工作並強化組織凝聚力；對外，則展現群運環保在永續經營與社會責任上的長期投入。

政策/策略

本公司依循《職業安全衛生法》及相關法規，訂定職業安全衛生政策與管理程序，並以「安全為第一要務」作為核心原則，透過「事前宣導、事中監督、事後改善」之管理架構，培養正向安全文化。

目標與標的

• 短期目標

1. 持續辦理職安衛訓練並提升訓練時數。
2. 每年辦理員工健康檢查。
3. 每季召開職業安全衛生委員會，年度至少4次。
4. 每年至少辦理1場工作者健康促進活動。
5. 維持職業病判定0件，並持續追蹤虛驚事故及改善情形。

• 中長期目標

朝「零災害、零事故、零傷病」目標推動。

管理評量機制

群運環保透過權責分工與定期檢視機制，落實納入管理範圍內之職安衛事項。管理階層負責政策核定與執行情形檢視；職安人員負責災害防止、巡檢及教育訓練；各部門主管負責現場管理與作業規範落實；全體員工則遵循相關規定，並即時回饋安全建議。公司亦透過例行會議、職業安全衛生委員會及員工專區，建立溝通與回饋管道。

績效與調整

2025年，群運環保依《職業安全衛生管理計畫》推動職安衛事項，透過每週例行會議逾50次及職業安全衛生委員會4次，檢視執行與改善情形；並以宣導及教育訓練強化全體員工職安認知。全年職安衛訓練累計628.5小時、287人次，並辦理一般健檢88人、特殊健檢7人及健康促進活動2場；職業病判定0件，另記錄7件虛驚事故。

預防或補救措施

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

群運環保集團於臺南、嘉義、高雄皆有營運據點，全體員工數於2025年共有151位。隨著業務與事業版圖的擴張，全體員工數從2024年的138位，持續增加至151位，成長幅度約為9%。非員工之工作者則包含委託契約0名、承攬契約3名（保全人員），與2024年相同。

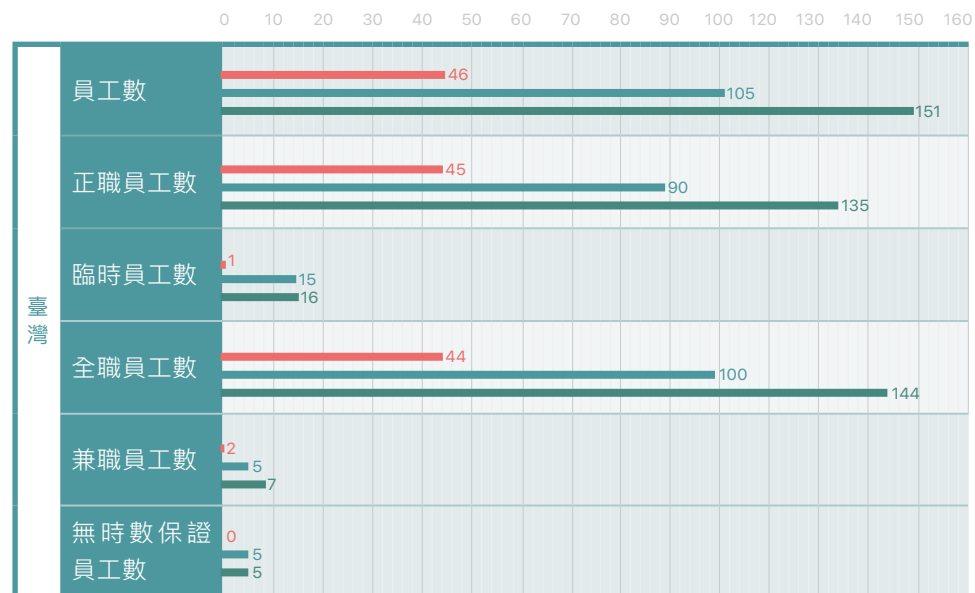
本集團高階管理階層定義為經理級以上，共有7名，男性6名、女性1名，100%為全職員工，且皆為當地（臺灣）居民。

備註：

1. 性別由員工自行認定。員工不揭露其性別。
2. 國內指臺灣當地；國外指臺灣以外之地區（如：美國、越南等）。
3. 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）。
4. 非員工：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。
5. 正職：簽訂不定期契約之個人。
6. 臨時：簽訂定期契約之個人；本集團臨時員工以工務人員為主。
7. 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。
8. 兼職：排除全職之員工；本集團兼職員工以工務人員為主。
9. 統計之人數為報導期間結束當日之人數。
10. 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；本集團無時數保證員工以工務人員為主。

全體員工組成

2025年 — 女性 — 男性 — 總數



5.3 人才招聘

GRI 401-1、405-1

人才的加入，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，則有助於人才留任。2025年，本集團持續統計新進人員及離職人員數量，以掌握年度人力流動情形，並作為人才招聘、培育與留任機制優化之參考。未來，本集團將持續健全人才管理制度，以穩定提升人力資源品質。

截至2025年底，本集團員工共151人，性別及年齡分布以30至50歲男性員工為主。本集團持續落實多元、平等與共融理念，聘用身心障礙者2人、原住民1人，並聘用臺灣、菲律賓及香港等不同國籍員工，打造多元職場環境。



2025年 員工多元性組成

類別		人數	百分比
性別	男	105	70%
	女	46	30%
年齡	30歲以下	27	18%
	30-50歲	80	53%
	50歲以上	44	29%
國籍	臺灣	142	94%
	菲律賓	8	5%
	香港	1	1%
多元族群	身心障礙者	2	1%
	原住民	1	1%

近兩年新進與離職率

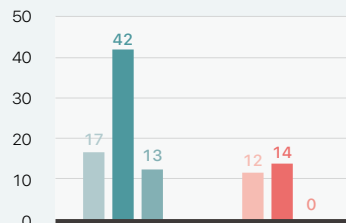
2024年

新進

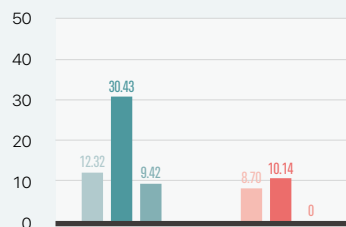
說明：

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%

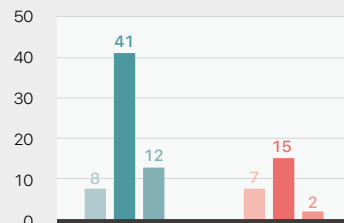
2024年

離職

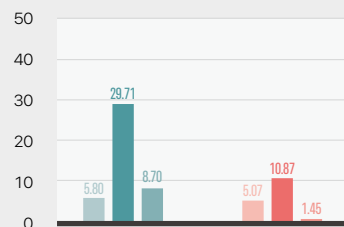
說明：

1. 離職員工的類別包含：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%

男性

30歲以下

30-50歲

50歲以上

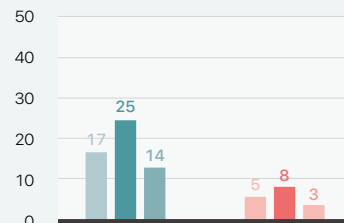
2025年

新進

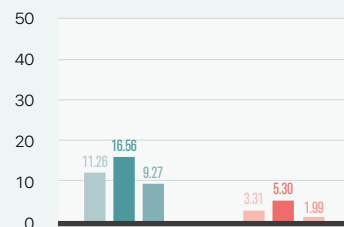
說明：

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. 2025年納入同翔創能及同貿公司數據，與2024年統計基礎不同。

人數



新進率(%)



合計人數	員工總人數	總新進率
72人	151人	47.68%

女性

30歲以下

30-50歲

50歲以上

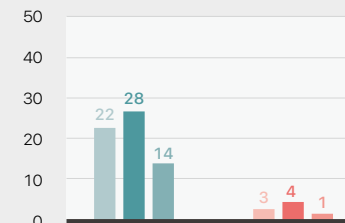
2025年

離職

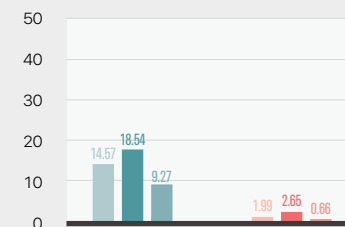
說明：

1. 離職員工的類別包含：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. 2025年納入同翔創能及同貿公司數據，與2024年統計基礎不同。

人數



離職率(%)



合計人數	員工總人數	總離職率
72人	151人	47.68%

5.4 人才培育及發展

GRI 404-1、404-2

企業積極培養人才，除了有助於使員工連結企業文化、核心價值外，更能讓企業具有良好的經營體質，以因應快速變動的商業市場。此外，為強化青年就業意願與培訓，母公司群運環保參與勞動部開辦之「青年旗艦就業計畫」，2025年度正式開訓人數共4名。

本集團目前的職能培育以「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。

2025年共有108堂教育訓練課程，課程總時數為1026小時，累計532人次參與，總訓練時數達1738.5小時。本年度平均每人受訓時數為7.9小時。

2025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	21	308.00	14.67
	女	12	115.50	9.63
非管理職	男	144	967.50	6.72
	女	42	347.50	8.27
直接人員	男	124	423.00	3.41
	女	8	22.00	2.75
間接人員	男	41	852.50	20.79
	女	46	441.00	9.59

備註：

1. 統計基準為2025年度內群運集團所有員工（含年內已離職者）。
2. 集團總人數：若同一員工於不同時間點以不同身份（如主管 / 非主管、直接 / 間接）參訓，將分別計入各類別，故各類別人數加總可能大於年末實際人數。
3. 平均受訓總時數之分母採用「不重複員工數」（2025年度內所有員工）。
4. (管理職總人數 + 非管理職總人數) = 各職級分類統計人數總和。
5. (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。
6. 管理職定義為組長級以上。

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	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	全體員工 視職能需求派訓
2025年教育訓練佔比	9.6%	90.4%



教育訓練成果1： 新人教育訓練

為使新進同仁於正式上工前具備一致之基礎知識，本集團規劃自編新人教育訓練教材，輔以動畫，協助新進同仁快速熟悉作業流程、企業文化與職場基本規範。

- ✓ 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

因第一線清運及現場作業涉及多項操作細節，本集團遴選具經驗之優秀同仁擔任新進人員導師，推動為期三個月之導師計畫，協助新進同仁快速熟悉工作內容、融入團隊並了解本集團文化。

- ✓ 遴選導師，傳承實務經驗
- ✓ 導師協助，提升新進留任率
- ✓ 手把手教學，強化即戰力



教育訓練成果3： 管理人才培訓

為強化人才延續與關鍵職務培育，群運環保推動管理人才培訓，結合「內部實戰」與「外部專業賦能」雙軌培育。內部透過職務賦權、任務指派、會議參與及導師指導，累積管理實務經驗；外部則輔以專業課程、跨界學習及標竿交流，逐步提升培育對象之管理思維、專業能力與跨部門協作能力。

- ✓ 內部實戰，累積管理經驗
- ✓ 外部賦能，強化專業能力
- ✓ 雙軌培育，厚植管理人才

5.5

個人績效管理與發展

GRI 404-2、404-3

為確保營運有效推動並支持員工職涯發展，群運環保集團每年定期進行全體同仁之績效考核。考核內容結合職務亮點及待改善項目，除協助同仁確認工作目標及發展方向外，亦作為晉升、能力發展、訓練規劃及薪酬獎勵之參考依據。為激勵員工表現，本集團年度如有獲利，於彌補累積虧損後，依法提撥不低於1%作為員工酬勞；母公司群運環保另提撥不低於1%作為基層員工酬勞。

對於績效表現未符合期待之同仁，本集團提供績效改善計畫，透過面談、任務標準訂定及回饋，引導同仁聚焦改善重點，同時給予必要關懷與支援，並視個別能力及組織需求進行職務調整。如後續改善情況未如目標，亦有完善的人員安置協助，包括依法給付資遣費、職涯發展諮詢及內部轉調洽談等。

針對即將退休員工，亦提供諮詢機會，以了解其未來規劃，並視其意願研議未來返聘合作之方式與條件。

接受考核的員工比例

2025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

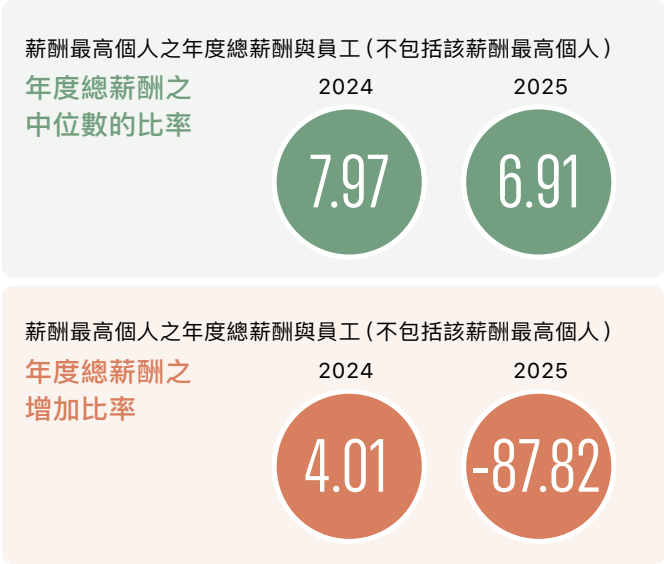
GRI 2-21、202-1、401-3、405-2

群運環保集團的薪酬政策，依個人經歷、能力、學歷、專業知識為敘薪標準，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。此外，本集團每年檢視自身薪酬條件以及市場薪酬水準，並根據企業需求進行調整。

2025年，本集團基層人員（含所有性別）薪資與當地基本薪資比例為1.04:1，係以2025年臺灣公告之全國基本工資為比較基準。以同職等比較，非管理職員工之男女薪酬比為1:0.88，管理職員工之男女薪酬比則為1:0.80。

此外，群運環保集團希望能夠作為員工安心成家的支持者，除維護性別平等及育兒友善的工作環境外，也鼓勵當年度符合條件之員工申請育嬰留停並提供子女教育津貼。

近兩年年度總薪酬之中位數比例



備註：

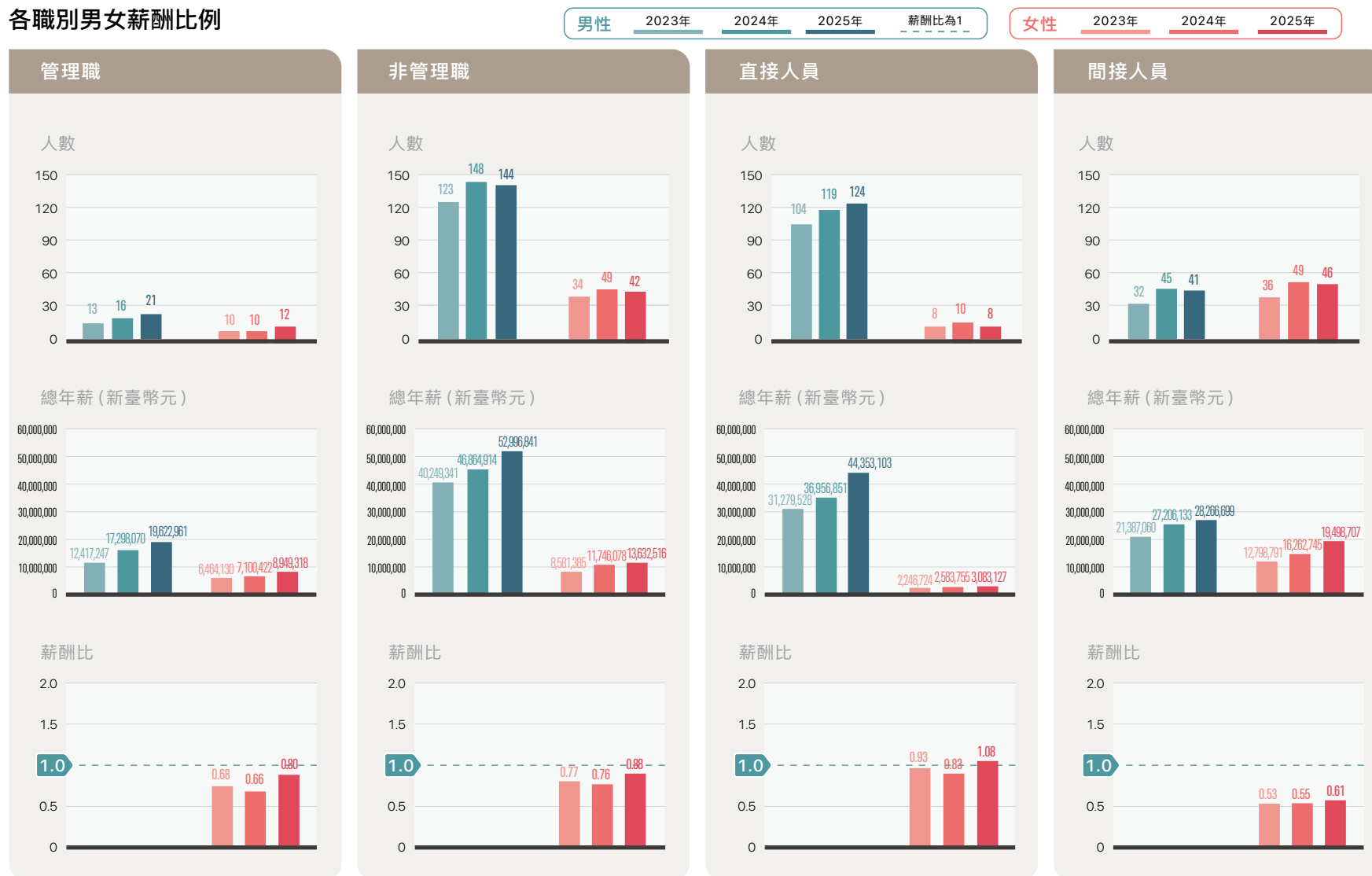
- 1. 本表計算基礎為期末正職員工總數，不含離職及臨時員工。
- 2. 2025年起統計範圍納入子公司同翔創能及同貿公司，與2024年僅以母公司群運環保為統計基礎不同，年度比較應併同考量邊界變動影響。
- 3. 董事長不算薪酬最高之個人，除非兼任總經理/執行長。2025年度，群運環保董事長兼任執行長，故包含在內。
- 4. 年度薪酬中位數比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪/該年度年薪位於中位數之個人年薪。
- 5. 年度薪酬增加比率計算公式：該年度年薪最高之個人年薪增加百分比/該年度年薪位於中位數之個人年薪增加百分比。
- 6. 2024年數據經內部修正，已統一計算公式標準。



不同性別之薪酬比例

題目	2024年	2025年
一、所在國家/地區	臺灣	臺灣
二、群運環保集團男性基層人員標準薪資與所在國家/地區最低薪資的比例	1.04	1.04
三、群運環保集團女性基層人員標準薪資與所在國家/地區最低薪資的比例	1.04	1.04
四、群運環保集團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	本集團無其他性別之基層人員。	本集團無其他性別之基層人員。
五、群運環保集團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	本集團無不揭露性別之基層人員。	本集團無不揭露性別之基層人員。

各職別男女薪酬比例



備註：1. 統計基準為年度內所有員工（含年內離職者）。

2. 2025年起統計範圍納入子公司同翔創能及同貿公司，與2024年僅以母公司群運環保為統計基礎不同，年度比較應併同考量邊界變動影響。

3. 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」。

4. 間接人員男女薪酬比差異較大，係因男性含總經理，其總年薪金額偏高。

5. 管理職定義為組長級以上。

育嬰假

2025年

性別/合計	男性	女性	合計
符合育嬰留停申請資格人數 A	3	0	3
當年度實際申請育嬰留停人數 B	0	0	0
當年度育嬰留停應復職人數 C	0	0	0
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)	-	-	_註4
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	-	-	_註4

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. 2025年留任人數 = 2024年實際復職人員且2025年12月31日仍在職人數。
3. 符合育嬰留職停薪申請資格人數 = 2022/1/2 - 2025/12/31年有實際申請產假及陪產假之人數。
4. 因2025年度無員工申請育嬰留職停薪，故復職率及留任率無可計算基礎。



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。群運環保集團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。

5.7.1 安心退休 GRI 201-3

群運環保集團依《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。2025 年有 1 位外籍員工適用「留用外國中階人力技術計畫」，因此該員工採用退休金舊制。

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，本集團提供全職員工多元的福利制度。同翔創能及同貿公司全職員工亦享有與群運環保相同之員工福利；另群運環保設有職工福利委員會，亦提供多項福利措施。

福利措施

集團提供



年中/終考核獎金



員工團體保險



健康檢查



生育禮金



生日禮金



佳節禮金
(中秋、端午、春節)



結婚禮金



生育禮金



旅遊平安險



子女教育津貼



勞動節禮金



結婚禮金



喪事補助金



員工旅遊補助



員工家庭日



員工聚餐補助



喪事補助金

群運環保職工福利委員會提供

5.7.3

工作者的工作權益

GRI 2-30、402-1、406-1、408-1、409-1

企業的有效運作，有賴於工作者的參與。為保障員工與非員工工作者之工作權益，本集團於人權政策中參考聯合國《世界人權宣言》，作為人權承諾與行動依循，並公布於群運環保官網。2025年，本集團所屬公司皆依《勞資會議實施辦法》設置勞資會議，作為溝通員工權益、福利與職場事務之平台。本集團目前尚無員工自發性組織之工會，亦未簽署任何團體協約，受團體協約保障之員工比例為0%。

項目	公司承諾
營運變化的 最短預告期	本集團營運正常，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，本集團遵守《勞動基準法》相關法令規定，若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. 本集團2025年度，無發生任何歧視事件。 2. 訂定員工職場行為規範如下： 員工應支持集團對於人權的政策，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. 本集團非員工，即外包保全人員之人權政策或程序訓練，載明於契約中。
禁用童工	本集團未使用童工或青年工，亦積極落實供應商管理與宣導。
拒絕強迫勞動	本集團未發生強迫或強制勞動情事；新進員工報到時提供《工作規則》及教育訓練，說明請假等勞動權益，並於內部公告供員工查閱，亦積極落實供應商管理與宣導。

5.8

職業健康與安全

GRI 403-1、403-2、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，群運環保集團以「事前宣導、事中監督、事後改善」為政策核心，建立支持員工回報安全疑慮之環境與流程，並透過日常管理與健康促進措施，持續降低作業風險，期使員工於職涯中健康、平安。

群運環保全體員工及受其工作場所管理之非員工工作者，皆納入職業安全衛生管理範疇。本公司職業安全衛生室設有勞工安全衛生業務主管及管理員，統籌本公司職安衛事項，並協助子公司、承攬商及非員工工作者落實相關管理，另依《職業安全衛生管理計畫》，推動[安全教育訓練](#)、[作業宣導](#)、[設備檢查](#)、[個人防護具提供](#)、[危害辨識與風險評估](#)、[事故通報與分級處理](#)、[健康檢查](#)及[健康促進](#)等作業。

2025年度共召開4次職業安全衛生委員會，委員共7名，包括勞、資方代表各3名及職安人員1名，審議、協調及建議安全衛生相關事項，並透過現場巡檢及改善追蹤，檢視職安衛管理成效；全年無職業病判定情形。



危害辨識與風險評估

群運環保建立由各單位依作業項目及工作場所辦理危害辨識與風險評估之機制，辨識機械設備、人員操作、環境因子、化學品及特殊作業等潛在危害，並依發生機率、嚴重程度及暴露頻率評定風險等級，據以採取相應管控措施。2025年，職安室已通知各單位辦理年度評估，並提供表單及填寫輔導。

針對進入工作場所之承攬商，群運環保依《承攬商管理程序書》辦理作業前危害告知、安全衛生指導及現場安全監督，並依作業性質確認相關文件與作業許可。針對外包保全人員，則確認其健康檢查及職業安全衛生教育訓練辦理情形；供應商則透過《供應商永續合作指引》傳達職業安全衛生要求，以預防及減緩相關職業安全衛生負面衝擊。



危害回報與事故處理流程

群運環保建立危害回報與事故處理流程，員工、承攬商及非員工工作者如發現安全疑慮、設備異常、虛驚事件或事故徵兆，得向主管、職安室或相關單位通報；如認為作業狀態可能導致傷害或疾病，得停止作業或離開危險場所，且不因此受不利處分。群運環保依事件嚴重程度及影響範圍分級處理，並採取應變、調查、改善與追蹤措施；重大職業災害則依法定時限通報主管機關。

危害回報流程

01

員工通報
↓

1. 向該部門主管、公司人資人員、行政部主管或職安室口頭告知。
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，使員工可以安全回報危害事故與提出安全疑慮。

02

分級處理
↓

由單位主管或職安室依事件嚴重程度、受傷情形及影響範圍分級處理，並進行應變、調查、風險評估及改善規劃；若屬重大職業災害，依法於8小時內通報勞動檢查機構。

03

檢討改善
✓

追蹤改善措施執行情形，必要時納入教育訓練或風險評估修正，降低類似事件再次發生風險。

職業健康服務

群運環保依《勞工健康服務計畫》，由職安人員、臨場健康服務護理人員、醫師、單位主管及人資相關部門共同推動職業健康服務。職安人員負責蒐集工作及作業資料，護理人員彙整健康資料、協助健康指導並追蹤執行成效，醫師則協助釐清工作危害與健康狀況之關聯，提供醫療、工作適性及作業環境改善建議。

2025年服務內容包括健康檢查結果分析與分級管理、異常追蹤、工作適性評估、健康諮詢、工作場所訪視及復工評估，並推動母性健康保護、人因性危害、異常工作負荷、職場不法侵害及中高齡工作適性等預防計畫，依適用對象及風險情形辦理評估、追蹤與改善。



為確保員工健康，群運環保集團每年安排健康檢查。



2025年健康檢查情形。

健康檢查服務

類別	項目	2025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)	88
	檢查費用(仟元)	63.36
特殊健康檢查	檢查項目	粉塵作業
	檢查人數(人)	7
	檢查費用(仟元)	0

備註：

1. 包含群運環保集團全體151名(100%)員工。工作或工作場所受本集團所管控之非員工(保全人員)雖未納入，但2025年本集團已與外包保全公司確認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訓練，以及針對特定職業危害與危險情境辦理之訓練。
3. 「一般安全衛生與管理」訓練包含職業安全衛生管理訓練及一般安全衛生教育訓練等。
4. 員工健康檢查報告及廠護訪談紀錄由群運環保行政部造冊保管，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	健康促進設施與活動	· 員工健身房開放午休及下班時段使用。 · 2025共辦理2場健康促進活動(徒手運動課、桌球體驗課)。
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	職業安全衛生相關課程	· 不定期安排相關課程，開放員工報名參加。2025年共辦理2場課程(安全駕駛、預防職場不法侵害)。

2025年

訓練項目名稱	受訓時數	受訓人數
一般安全衛生與管理	283.5	179
交通駕駛與危物運送	79	39
消防與急救應變	148	45
機具設備與吊掛作業	50	19
環境保護與特殊場域	68	5



2025年工作者健康促進活動

2025年，群運環保集團持續推動工作者健康促進活動，透過多元化的運動課程，鼓勵員工於工作之餘培養規律運動習慣，促進身心健康與團隊互動。本年度活動包含徒手運動課程及桌球體驗課程，皆由專業教練帶領，指導安全且實用的運動技巧。



📷 2025年辦理1場徒手運動課程，由專業教練帶領伸展與基礎肌力訓練。



📷 2025年辦理1場桌球體驗課，由專業教練指導桌球技巧與互動練習。

職業病

員工職業病統計表

類別	項目	2025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	2025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. 本集團潛在職業病類型包括粉塵作業可能導致之呼吸道相關疾病。2025年共有3名員工於健康檢查時列為粉塵作業二級管理人員，依健康管理分級結果，並無相關職業病風險。針對相關職業健康風險，本集團持續透過現場健康指導及衛教單宣導，降低粉塵暴露對員工健康之影響。
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	2025年
總工時	女性總經歷工時	84,344.0
	男性總經歷工時	205,480.0
	總經歷工時	289,824.0
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	1
	總計死亡人(次)數	1
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	6
	總計職業傷害人(次)數	6
職業傷害所造成的死亡比率		3.45
嚴重的職業傷害比率		0.00
可記錄的職業傷害比率		20.70

備註：

1. 本集團可記錄之職業傷害類型包括死亡、撕裂傷、骨折、燙傷、意識喪失等；自2024年起，除揭露依法需通報職安署之重大事故外，亦納入工作中跌倒、器物碰撞等職災事件，但不包含上下班通勤事故。
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. 2025年共記錄7件虛驚事故，員工7件、非員工0件，虛驚事故比率分別為30.22及0。事故原因包含割傷、感電等。虛驚事故比率=〔虛驚事故件數/總經歷工時〕×1,000,000。
4. 為符合臺灣當地法令通報要求，本公司另分別獨立報導：2025 年共發生12起員工一般上下班通勤途中之交通事故。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 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	2025年
總工時	女性總經歷工時	0.0
	男性總經歷工時	6,870.0
	總經歷工時	6,870.0
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		0.00
嚴重的職業傷害比率		0.00
可記錄的職業傷害比率		0.00

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。本特稿為群運環保集團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，自發性回應的消防專章。



群運環保榮獲「114年職場消防安全SDGs揭露企業評選」優良獎。

消防安全管理政策與規範

群運環保集團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，本集團廠區配備充足合規的消防設備，包含滅火器、警報器等。此外，人員的定期演練至關重要，因此，本集團定期舉行消防講習，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。本集團並依規定完成消防安全設備檢修申報以及每年進行兩次自衛消防編組訓練。

此外，群運環保集團長期將消防防災納入治理核心，落實防火管理制度、定期教育訓練與演練，並結合SDGs夥伴關係，實踐職場安全與永續經營的承諾。2025年度，群運環保獲頒由內政部消防署主辦之「114年職場消防安全SDGs揭露企業評選」優良獎。

災害防救推廣參與

群運環保集團積極配合國家與市政府之防災演練與教育需求，2025年本集團配合台南市消防局AI科技防救災政策演練，提供群運環保安港廠周邊場域，進行無人機水上搜救演練。

消防減災管理措施

管理措施	說明
消防安全目標	· 保護人員與資產安全 · 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。 · 落實廠區消防安全事項定檢，包含設備妥善率，如有異常立即通報並處理。 · 落實防火管理制度、定期教育訓練與演練，強化人員消防與防災安全意識。 · 若因工程需求必須動火時，動火前應淨空障礙物，備妥消防器材，並於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，並視情形於地面灑水。



群運環保集團落實防火管理制度，並定期進行教育訓練與演練，強化人員消防與防災安全意識。



5.10
社會影響力

GRI 203-1

與在地連結

群運環保集團扎根在地，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，本集團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。

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

公益捐款項目統計

2025年		
捐款對象	金額 (新臺幣元)	說明
南臺南家扶中心	24,000	114年度
臺南老吾老養護中心	24,000	114年度
臺中天主教會 -NCP 專戶	24,000	114年度-國外捐款
瑞復益智中心	24,000	114年度
鴻佳啟能庇護中心	24,000	114年度
高雄市小天使家園	24,000	114年度
社團法人臺灣公益聯盟	24,000	114年度
社團法人臺南市基督教青年會	21,600	114年度
社臺南市政府社會局社會救助單位 (丹娜斯颱風災害專戶)	1,200,000	114年度
臺南市消防之友會	30,000	114年度
其他在地公益與社區支持	56,000	114年度



在地的好鄰居

本公司作為在地社區的一份子，除日常營運事務外，也積極與在地保持良好互動，包含配合當地環保單位，協助廠區旁道路的清掃及環境衛生，並共同維護社區環境衛生及交通管制。此外，於廠區內亦定期灑水，避免揚塵，以維護空氣品質。

此外，本公司也於官網持續開辦《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。2025年，更推出鳥類生態互動桌曆，結合生態觀察與互動學習之功能，期能讓環保永續知識融入日常生活。群運環保將持續與在地共好，不只提供經濟價值，更於社會有益、於環境友善、於人則充滿關懷。

2025年為群運環保成立的第三十三年，作為清運產業的一員，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。



(左) 群運環保土資場為全台首創採用霧炮機灑水防治空汙。

(右) 2025年群運環保推出鳥類生態互動桌曆。





附錄^① | GRI 永續性報導準則對照表

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[2025/01/01-2025/12/31]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	群運環保集團簡介	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	群運環保集團簡介	014
			4.2 循環再生的產品	091
	2-7	員工	5.2 員工政策	128
	2-8	非員工的工作者	5.2 員工政策	128
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	133
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	069
	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	069
	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	138

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 2025年群運環保重大主題	034
	3-3	重大主題管理	1.6 2025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	076
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	083
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	107
			2.7 風險管理	069
	201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.7.1 安心退休	137
			5.7.2 貼心福利	137
	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	148

GRI 主題	編號	揭露內容	對應章節 / 省略原因	頁碼
客戶關係管理				
	3-3	重大主題管理	3.1.2 重大主題管理方針：客戶關係管理	078
-	-	-	3.3 可信賴的服務	081
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	086
GRI 302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	4.4 能源管理	095
	302-2	組織外部的能源消耗量	無對應章節，以下資訊補充： 本集團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	095
	302-4	減少能源消耗	4.4.1 節能減碳實際作為	095
	302-5	降低產品和服務的能源需求	4.4.2 推動低碳服務	096
			4.7 創新研發	104
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	098
	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	098
	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	098
	305-4	溫室氣體排放強度	4.5 溫室氣體排放管理	098
	305-5	溫室氣體排放減量	4.4.1 節能減碳實際作為	095
			4.4.2 推動低碳服務	096
			4.5 溫室氣體排放管理	098
	305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	無對應章節，以下資訊補充： 截至2025年底，本集團尚有1台使用R-22冷媒之空調設備，並妥善管理中；新採購設備均避免使用含臭氧層破壞物質之產品或材料。	-
	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。本集團為廢棄物清運服務業，非屬廢棄物處理廠；主要空氣排放來源為車輛使用，相關污染物排放量暫無法估算，故本項指標無資料揭露。	-

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	088
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	090
	301-2	使用回收再利用的物料	4.2 循環再生的產品	090
			4.4.2 推動低碳服務	096
	301-3	回收產品及其包材	4.2 循環再生的產品	090
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	094
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3.1 廢棄物的監測	093
			4.3.2 廢棄物的產生	094
	306-3	廢棄物的產生	4.3.2 廢棄物的產生	094
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3.2 廢棄物的產生	094
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3.2 廢棄物的產生	094
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	089
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	100
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.6 水資源管理	100
	303-3	取水量	4.6 水資源管理	100
	303-4	排水量	4.6 水資源管理	100
	303-5	耗水量	4.6 水資源管理	100
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	090
-	-	-	4.7 創新研發	104

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	125
GRI 401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	5.3 人才招聘	129
	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	137
	401-3	育嬰假	5.6 薪酬政策	133
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	138
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	126
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	133
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2 員工政策	128
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	131
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才培育及發展	131
			5.5 個人績效管理與發展	133
	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	133
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	129
	405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.6 薪酬政策	133
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	138
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	138
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	138

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	127
GRI 403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	5.8 職業健康與安全	139
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.8 職業健康與安全	139
	403-3	職業健康服務	5.8 職業健康與安全	139
	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	139
	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	139
	403-6	工作者健康促進	5.8 職業健康與安全	139
	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	139
			5.9 消防與防災	146
	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	139
	403-9	職業傷害	5.8 職業健康與安全	139
	403-10	職業病	5.8 職業健康與安全	139

附錄^② 永續會計準則SASB對照表

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）	不適用。本集團為廢棄物清運服務業，未受臺灣溫室氣體總量管制、排放交易或碳費等排放限制法規涵蓋。	-
	IF-WM-110a.2	1. 產生的掩埋沼氣 2. 沼氣燃燒百分比 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	104
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	095
	IF-WM-110b.2	使用替代燃料車輛的百分比	定量的（量化）	無對應章節，以下資訊補充： 2025年，本集團密封式壓縮清運車電動化比例已達35%	-
空氣品質	IF-WM-120a.1	空氣排放以下污染物： 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）	不適用。本集團為廢棄物清運服務業，非屬廢棄物處理廠；主要空氣排放來源為車輛使用，相關污染物排放量暫無法估算，故本項指標無資料揭露。	-
	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）	不適用。本集團無自有或營運掩埋場及廢棄物轉化能源設施，故不屬本指標所定義之範疇。	-
	IF-WM-120a.3	與空氣排放有關的違規事件數量	定量的（量化）	無對應章節，以下資訊補充： 2025年共發生22件違反《空氣污染防治法》之違規事件，已繳清新臺幣44,000元罰鍰，並督促改善。	-
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，本集團未有滲濾液。	-
	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，本集團未有掩埋業務。	-
	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： 0件（2025年發生1件具爭議之《廢棄物清理法》違規事件，經訴願，已於2026年獲撤銷。）	-

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	138
	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： 2025年，群運環保集團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	139
	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	139
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)	不適用。本集團為廢棄物清運服務業，無自有或操作營運的焚化設施。	-
	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	096
	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)	4.4.2 推動低碳服務	096
	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，本集團無收運電子廢棄物。	-

本集團營運據點含：

一、群運環保股份有限公司

- 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)

二、子公司

- 1. 同貿公司 (高雄市小港區桂華街6號)
- 2. 同翔創能 (臺南市南區鯤鯓路58號)

另設車輛停放處所共4處，包含：

- 1. 嘉義縣水上鄉三界埔104號之4
- 2. 高雄市大寮區六合段629、631、1156地號
- 3. 臺南市安南區顯宮段0066-0000地號
- 4. 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： (因涉及商業機密，故本項指標以比例呈現。) 臺南地區清運客戶家數以「工」為主，占比達54%，其次為「食」(17%)與「住」(10%)類別。土資客戶家數則為包商52%、營建商48%。高雄地區清運客戶家數以「食」為主要類別，占比達66%，其次為「樂」與「工」類別皆為10%。嘉義地區清運客戶家數以「餐飲服務業」為最多(37%)，其次為「醫療院所含長照機構」與「工廠製造業」皆為20%。	-
	IF-WM-000.B	車隊規模	定量的(量化)	無對應章節，以下資訊補充： (因涉及商業機密，故本項指標以比例呈現。) 公務車輛依地區分佈，截至2025年底，臺南地區為70%、高雄地區為23%、嘉義地區為7%。	-
	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座土石方資源處理場)	-
	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： (因涉及商業機密，故本項指標以比例呈現。) 臺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。土資處理量方面，營建混合物之客戶占比為營造業3%、包商97%；營建剩餘土方則為營造業21%、包商79%。高雄地區客戶清運量以「食」為主要類別，占比達56%，「工」與「樂」類別分別為17%與13%。嘉義地區客戶清運量以醫療院所含長照機構為最多(31%)，其次為餐飲服務業(22%)與工廠製造業(18%)。	-

附錄^③ | 上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

項目	執行情形
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。	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。本公司致力於導入更節能、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，群運環保已將「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，本公司於2023年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。

項目	執行情形
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）。	群運環保之氣候風險與機會辨識，主要由永續發展小組統籌，並由相關部門及子公司同仁依不同業務特性提供意見。2025年12月11日，本公司辦理2025年度「TCFD氣候變遷風險與機會工作坊」，以「檢視、優化與落實」為主軸，檢視2024年10項氣候相關風險與機會之適用性、重大性、發生期程及因應措施，並作為本公司氣候風險與機會矩陣圖及財務影響評估之調整依據。 2025年度，經鑑別後維持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」。

項目	執行情形
3.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」。
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。	群運環保依循本公司《風險管理政策與程序》以及 TCFD 指引，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，永續發展小組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。 2025年，本公司透過年度TCFD工作坊，參考2025年營運經驗與外部趨勢等因素，檢視2024年既有氣候風險與機會項目之適用性、重大性、發生期程及因應措施；涉及子公司營運項目者，亦依業務性質納入討論。經檢視，本公司2025年末新增氣候風險與機會項目，仍沿用2024年已辨識之10項重大風險與機會。根據工作坊結論，已調整氣候風險與機會矩陣圖及財務影響評估。
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。	詳細內容請參閱「4.8.3 氣候情境分析」與「4.8.4 財務分析與因應策略」。

項目	執行情形
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。	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. 載具電動化：群運環保為全臺第一家採用全電動壓縮車之廢棄物清運廠商。2025年密封式壓縮清運車電動化比例已達35%，除導入多條路線，亦持續優化電動系統效能與運作穩定性；同年並研擬以2030年擴大電動車隊占比為主之階段性減碳策略。 2. 清運車清運路線優化：除導入電動化載具外，本公司亦自主研發智慧車輛派工管理系統，包含清運導航、後臺派工、臨時任務指派、異常回報等功能，並取得2項專利。2025年，台南地區清運路線導入率已達五成以上，並持續擴大導入，以提升清運作業效率。 3. 採用再生能源：2025年，安港營運中心規劃建置廠房屋頂型太陽能與太陽能停車棚，預計2026年完工啟用。現階段亦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。 4. 氣候災害與高溫風險管理：本公司已建立防颱SOP，颱風來臨時以大型機具加固大門、小型機具移至室內，並預計於2027年評估氣候災害保險方案；另針對氣溫上升造成之外勤及現場作業風險，持續推動防暑措施、熱危害宣導與職安教育。
7.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。
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。	本公司研擬以2025年為基準年，以擴大電動車隊占比為主要減碳策略，並於2026年正式發布2030年減碳目標。
9.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。
註：本附錄揭露主體為群運環保股份有限公司。2025年度氣候相關資訊由本公司依TCFD架構進行檢視；其中，部分財務影響分析為提升估算完整性，採用2025年合併公司數據，並依各項風險與機會之適用範圍進行判斷。	

表1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

項目	2025	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，然已自願進行溫室氣體盤查與第三方查證。	
確信準則	ISO 14064-3:2019	
確信機構	TÜV NORD Taiwan臺灣德國北德技術監護顧問股份有限公司	
確信範圍	群運環保集團六處營運據點與兩處租賃停車場，包含子公司。	群運環保五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	2025		2024	
範疇	排放量 (tCO ₂ e)	排放佔比 (%)	排放量 (tCO ₂ e)	排放佔比 (%)
範疇一	1,390.1621	49.8140%	1,187.8508	55.7562
範疇二	123.3326	4.4194%	92.8765	4.3595
範疇三	1,277.2100	45.7666%	849.7083	39.8843
溫室氣體總排放量	2,790.7047	100.0000%	2,130.4357	100.0000
溫室氣體排放密集度	0.0057	tCO ₂ e / 營收 (仟元)	0.0046	tCO ₂ e / 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2025為基準年（總排放量2,790.7047 tCO ₂ e，碳密集度0.0057 tCO ₂ e / 仟元營收）。
減量目標與策略	本公司研擬以2025年為基準年，以擴大電動車隊占比為主要減碳策略，並於2026年正式發布2030年減碳目標。為推動前述方向，本公司研擬短、中、長期策略如下： ■ 短期：導入IoT技術、提升能源效率、建立碳盤查與資料整合基礎。 ■ 中期：推動清運載具逐步電動化，並針對高耗能設備進行改善與汰換。 ■ 長期：導入減碳技術、提高智慧清運與再生能源管理能力，朝向智慧營運與淨零願景發展。
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 截至2025年，密封式壓縮清運車電動化比例已達35%，除導入多條路線，亦持續優化電動系統效能與運作穩定性，並追蹤電動載具投入清運後的實際成效。同年，本公司進一步完成不同車隊電動化比例之成本效益分析，並研擬2030年擴大電動車隊占比之推動方案。 2.智慧車輛派工管理系統研發 本公司自主研發智慧車輛派工管理系統，包含清運導航、後臺派工、臨時任務指派、異常回報等功能，並取得2項專利。2025年台南地區清運路線導入率已達五成以上，後續將持續擴大導入。 3.再生能源規劃 2025年安港營運中心規劃建置廠房屋頂型太陽能與太陽能停車棚，預計2026年完工啟用，並研議提升自發自用比例。 4.能源控管 建立表單式能源管理制度，每月審視能源耗損；並透過LED照明、省水設備、霧砲機、中央式空調及雨水回收設施等，提升能源與資源使用效率。 5.廢棄物減量與資源化： 延續2024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。2025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：2025年為84%（目標為75%以上） 營建剩餘土石方再利用率：2025年為98%（目標為95%以上）

獨立第三方確信聲明書

TÜV NORD

確信聲明書

群遞環保股份有限公司永續報告書

台灣德國北德技術監視顧問股份有限公司(簡稱 TÜV NORD)接受群遞環保股份有限公司(以下簡稱群遞環保)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性報導準則(GRI 準則)及相關依據標準，執行 2025 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範疇及依據標準

- 1) 確信範疇與群遞環保 2025 年永續報告書揭露範疇一致，報單期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
- 2) 依照 AA1000 保證標準第三版第一應用類型查證群遞環保通過 AA1000 查證性原則的要求，不包含對於報告書範疇的資訊/數據之可信程度的查證。
- 3) 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 所發布管理行業永續會計指標。
- 4) TCFD 及氣候相關財務信息披露建議。

預期使用者

本聲明書的預期使用者為群遞環保的利害關係人。

保證範圍與等級

依照 AA1000 保證標準第三版的第二應用類型，中級保證等級的要求。

意見聲明

群遞環保參考 GRI 準則與 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾，利益相關者所需資訊條件，完成了有效的議合並達成永續發展績效指標，TÜV NORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈現是正確的。

確信建議參考 SASB 重要披露管理行業永續會計指標揭露相關主題。

確信群遞環保參考 TCFD 及氣候相關財務信息披露建議揭露相關指標。

獨立第三方確信聲明書

TÜV NORD

查證方法

我們的查證服務根據所選指南引與 TÜV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的布置進行規劃與執行。我們的查證包含下列活動：

- 和報告中提及、或與相關驗證指標的客觀證據。
- 確信本地或國家法規的預期；公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類… 發性考量相關事項。
- 文涉及 GRI 準則應用需本方案下審查紀錄與報告內容評估。
- 與治理層和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行對話。
- 與涉及永續發展管理、政策資訊與報告準備的相關人員訪談。
- 查閱重要的組織發展及相關內部審核結果。
- 針對 AA1000i(2018)查證性原則及其它相關標準要求進行審查。

結論

報告書中對於包容性、重大性、回應性及衝擊性等 AA1000 查證性原則查證結果如下：

包容性

除選擇透過問卷方式，鑑別8大利害關係人及其關注之議題，除永續發展委員會與利害關係人的議會，由19項永續主題中包含經濟、治理、社會、人權及環境的衝擊等，決定11項重大議題。

重大性

除選擇參考GRI準則、SASB 商業物管理行業永續會計指標揭露相關主題、TCFD氣候相關財務信息披露建議之指標，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並定出報告書重大主題優先順序。

回應性

除選擇將永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對外的績效指標及其達成狀況，充分揭露利害相關者關注的重大議題。

衝擊性

除選擇將永續報告書充分的揭露出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並已建立強健的因應以監督、量測衝擊的影響性，透過公司的治理建立中、中、長期的因應策略規劃。

獨立第三方確信聲明書





ESG

群運環保 永續報告書

CHYUNN ENVIRONMENT
CORPORATION
SUSTAINABILITY REPORT

製作團隊

發行人 | 李天佑、蔡文鏈

主編/主筆 | 吳怡君、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 | 2026年8月

Production Team

Publisher | Tien-Yu Lee, Wen-Ta Tsai

Editor-in-Chief / Chief Writer | Ng Yi Kwan, 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 2026

本報告書著作人為群運環保股份有限公司，保留所有著作權法上之權利。版權所有，翻印必究。

Copyright © 2025 Chyunn Environment Co., Ltd. All Rights Reserved. Reproduction or copying in any form is prohibited without permission.





ESG

群運環保永續報告書

CHYUNN ENVIRONMENT
CORPORATION
SUSTAINABILITY REPORT