



新環境工程
股份有限公司

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT





1

報告書基本資訊

1.1 關於本報告書	2
1.2 永續策略與績效	4
1.3 利害關係人議合	6
1.4 重大議題管理	9

3

產業服務與供應鏈管理

3.1 產品服務與發展	49
3.2 客戶關係管理	58
3.3 供應鏈管理	61

5

員工照護

5.1 人力資本	76
5.2 薪酬與福利	82
5.3 多元發展	87
5.4 職場安全	91

2

公司治理

2.1 關於青新	15
2.2 治理結構	19
2.3 經濟績效	30
2.4 責任商業行為	33
2.5 風險管理	38
2.6 氣候變遷風險機會	41
2.7 資訊安全	46

4

環境友善

4.1 能源管理	66
4.2 溫室氣體管理	67
4.3 水資源概覽	69
4.4 廢棄物管理	70

6

社會共榮

6.1 社會投資	97
----------	----

附 錄

GRI準則索引表	101
SASB準則索引表	111
氣候相關資訊	117





青新環境工程
股份有限公司 2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

CH1

報告書基本資訊

1.1 關於本報告書

- 1.1.1 報導期間
- 1.1.2 依循準則
- 1.1.3 邊界範疇
- 1.1.4 資訊重編
- 1.1.5 內部控制
- 1.1.6 聯絡資訊

1.2 永續策略與績效

- 1.2.1 經營者的話
- 1.2.2 永續績效

1.3 利害關係人議合

- 1.3.1 鑑別利害關係人
- 1.3.2 利害關係人溝通

1.4 重大議題管理

- 1.4.1 重大議題評估流程
- 1.4.2 重大議題衝擊管理





1 報告書基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為青新環境工程股份有限公司（若指合併範圍，以下簡稱青新、本公司或我們；若單指母公司，以下簡稱青新環境）首次發行永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於2024年度（2024年1月1日至2024年12月31日）在經濟、環境、社會、產品與供應鏈等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司未來將定期每年一次出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 本次報告書發行時間：2025年8月
- 下次報告書預計發行時間：2026年8月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋2024年1月1日以前以及2024年12月31日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會（Global Sustainability Standards Board，簡稱GSSB）所發布之GRI準則（GRI Standards）架構撰寫，並依循永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board，簡稱SASB）發布之IF-WM(廢棄物管理業)準則揭露永續指標資訊。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：青新環境工程股份有限公司（以下簡稱青新環境）、良衛環保工程股份有限公司（以下簡稱良衛環保）、正新環保工程股份有限公司（以下簡稱正新環保）及環新精密股份有限公司（以下簡稱環新精密）。

本報告書中提到的重要營運據點，即代表上述四個據點。若各章節揭露範疇與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為參考ISO 14064-1：2018盤查之數據；水資源與廢棄物統計資料原則採用申報予當地主管機關之數據，部分營運據點無申報要求，故採內部自行統計數據或合理方式估算。 本年度部分環境數據與報告範疇有異： <ul style="list-style-type: none">● 溫室氣體：僅涵蓋青新環境、正新環保、良衛環保● 廢棄物：僅涵蓋青新環境、環新精密
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.1.4 資訊重編

因本年度為首次出具報告書，故無任何資訊重編。



1.1.5 內部控制

本公司訂有永續資訊之管理、永續報告書編製及確信之作業程序，由永續發展工作小組負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度永續發展工作小組之公司治理小組、產品小組、環境保護小組、供應鏈及社會小組、員工小組負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由永續發展工作小組進行報告書初審，並由稽核室執行內部稽核，最後由董事會核決後定稿。

1.1.6 聯絡資訊

- 聯絡單位：青新環境工程股份有限公司 財務部
- 聯絡窗口：張驥經理
- 電話：02-2579-5580#315
- 電子信箱：ch16952840@mail.chin-hsin.com.tw
- 公司網站：<https://www.chin-hsin.com.tw/>
- 地址：雲林縣莿桐鄉延平路58-1號





1.2 永續策略與績效

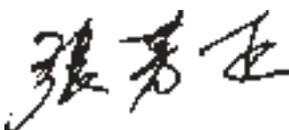
1.2.1 經營者的話

2024年度青新及子公司在全體同仁及經營團隊努力經營下，合併營業收入達6.99億元，稅後淨利達2.1億元，相較於2023年的合併營業收入及稅後淨利，各自分別增加43.33%與103.22%，本年度每股稅後盈餘為4.87元。

為順應全球環境變遷及提升環境品質需求，我國政府以落實國家希望工程「綠色成長與2050淨零轉型」作為目標，預計將「資源回收再利用法」進行轉型，延續「翻轉廢棄物」理念的同時，引入資本市場對綠色產業之投資設計，推出強調以資金投資挹注方式放大循環產業、促進循環經濟之「循環經濟促進法」草案，促進循環生態系的經濟模式，建構資源永續利用之社會。

面對當前市場環境瞬息萬變的時代來臨，青新持續思考並找出永續性發展的轉型模式，秉持「服務」、「創新」、「永續」的核心經營理念，以「資源最大化，廢棄物最小化」為目標，轉型策略包含：將清運作業流程結合科技化管理，提高清運服務價值、配合政府環保政策推動，發展醫療廢棄物資源化處理及環保塑木生產技術，建立廢塑料循環經濟生產模式等，為公司不斷注入發展動能。青新作為環保產業的服務商，除了不斷推陳出新，將傳統事業廢棄物清運產業經營成現代化、創新的行業外，透過培育員工企業永續文化及價值觀的建立，積極推動永續行動，將永續精神落實於公司經營發展策略上，在提升自我競爭力的同時，也創造更多社會價值、堅守永續發展的企業社會責任信念。

青新環境工程股份有限公司

董事長 





1.2.2 永續績效

社會面

- 1.2024年新進人員職業安全衛生教育訓練合計辦理37班、內部教育訓練合計辦理13班、外部教育訓練合計3人次，平均員工訓練時數3小時以上。
- 2.每二年安排員工進行一次健康檢查。
- 3.2024年贊助荊桐國小軟式網球隊新台幣約3萬元，受益學童計35名。
- 4.2024年贊助僑和國小多元展能課程計畫新台幣約10萬元，受益學生計91名。

治理面

2024年12月完成董事會績效評估報告，並於2025年2月27日提報董事會，各董事出席率均為100%，且整體運作均屬良好。

環境面

本公司青新木建材產品具有資源循環特性，已取得綠建材標章及ISO9001:2015環保塑料建材之製造驗證。

供應鏈

2024年每季進行重要供應商評鑑，配合之供應商均達合格分數80分以上，共計88家供應商。





1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

青新考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展工作小組參考AA1000 SES利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對青新具有影響性及受青新影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共6類，包含股東、政府機關、事業機構、醫療院所、供應商及員工。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的ESG議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2024年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

▼青新利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	由永續發展工作小組各小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題
2	各相關負責單位	利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法
3	永續發展工作小組	各議題負責單位定期向永續發展工作小組呈報，由永續發展工作小組整合議合結果
4	董事會	<ul style="list-style-type: none"> ● 議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議 ● 董事會負責檢視溝通成效
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等



▼青新主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 (註1)	負責單位	溝通結果
供應商	原物料、設備、服務及雜項採購供應商，提供合格與合適的原物料，共同建立永續供應鏈。	電子郵件	不定期	供應商管理、誠信經營、溫室氣體排放、原物料使用、當地社區議合	管理部	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年每季進行重要供應商評鑑，配合之供應商均達合格分數80分以上，共計88家供應商。 ● 本公司亦推動「重要契約增列企業社會責任條款」之宣導與溝通，2024年度，共計30家重要供應商完成誠信經營條款簽署、29家完成企業社會責任自評。
		電話聯繫	不定期			
		訪廠	不定期			
政府機關	青新為上市公司，依循公司法、證交法及各項環保法規，接受各級政府機關的監督與管理。	政策說明會議	不定期	法規遵循、當地社區議合、氣候變遷、廢棄物	副董事長、總經理、發言人、總經理室、業務部、企劃部	<ul style="list-style-type: none"> ● 本公司委派相關部門人員定期參與公部門會議探討環境法規現況，提供實施內容相關建議。 ● 受邀參與金管會針對上市公司提出的淨零碳排路徑圖說明會，強化節能減碳議題交流。
		公聽會	不定期			
		政府網站	不定期			
		公文書往來	不定期			
股東	作為公司出資者，確實提供公平且透明之資訊。	股東會	每年	經濟績效、廢棄物、誠信經營、氣候變遷、客戶關係管理、職業安全衛生	發言人、公司治理主管、總經理室、財務部	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年度財務報告已優於法規期程於公開資訊站揭露。 ● 2024年度董事會績效評估作業於2024年12月底完成，於2025年2月董事會提報。 ● 由公司安排相關課程教育訓練。本公司之全體董事2024年度均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」規範完成進修時數。 ● 2024年已舉辦1場法人說明會、1場業績發表會。 ● 2024年完成2場股東會召開。
		公司網站	不定期			
		年報	每年			
		公開資訊觀測站	不定期			
		營運資訊揭露	每月			



利害關係人	關係說明	溝通管道	溝通頻率	主要關注議題 (註1)	負責單位	溝通結果
事業機構 醫療院所	廢棄物由青新進行清除，以形塑安全的生活空間，並確保環境永續發展。	電話訪問	不定期	廢棄物、空氣品質、溫室氣體排放、客戶關係管理、用水與排放水、誠信經營、綠色產品、職業安全衛生	業務部	前線業務同仁訪談客戶或進行客戶滿意度調查，了解客戶之反饋意見與滿意度。
		親訪	不定期			
		電子郵件	不定期			
		公文書往來	不定期			
員工	提供勞務，維持企業營運。	勞資會議	每季	經濟績效、員工多元平等、職業安全衛生、誠信經營、員工職涯發展	人事室	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024年每季召開勞資會議。 ● 2024年新進人員職業安全衛生教育訓練合計辦理37班。 ● 2024年對公司員工進行誠信教育訓練及法令遵循相關宣導計174人次，合計2,270.2人時。(註2)
		職工福利委員會	每季			
		內部聯絡書	不定期			

註1：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節。

註2：誠信教育訓練及法令遵循宣導涵蓋誠信經營、職安衛法規及性別平等法規相關課程訓練。



1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

青新由永續發展工作小組每年依據本公司的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循GRI 2021年版本之GRI 3準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，由總經理負責決議，每年定期將與各利害關係人溝通情形、重大議題鑑別結果報告至董事會。詳細評估流程如下：

1 鑑別關鍵議題

- (1)歸納產業屬性：盤點本公司各公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本集團相關之所有產業屬性。
- (2)辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準 (GRI Standards、TCFD 及 SASB 等全球標準)、產業規範、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出22項永續議題。

2 決定重大議題

我們透過問卷調查，邀請本公司內部主管及外部利害關係人填答，評估每個永續議題的正面及負面衝擊程度，內部主管評估對公司營運的影響，外部利害關係人評估對環境、社會、人權 (人) 的影響。衝擊程度大小則根據影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。2024年共計回收96份問卷，排除無效問卷後，有效問卷為94份，內外部分別為20份與74份。計算出各議題對公司營運及外部利害關係人的正面及負面衝擊分數後，我們按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前5大」作為重大性門檻，篩選出本期5項重大議題。此外，本公司因產業特性考量，另納入「綠色產品」作為重大議題管理，故本期最終共計6項重大議題。

3 重大議題資訊報導

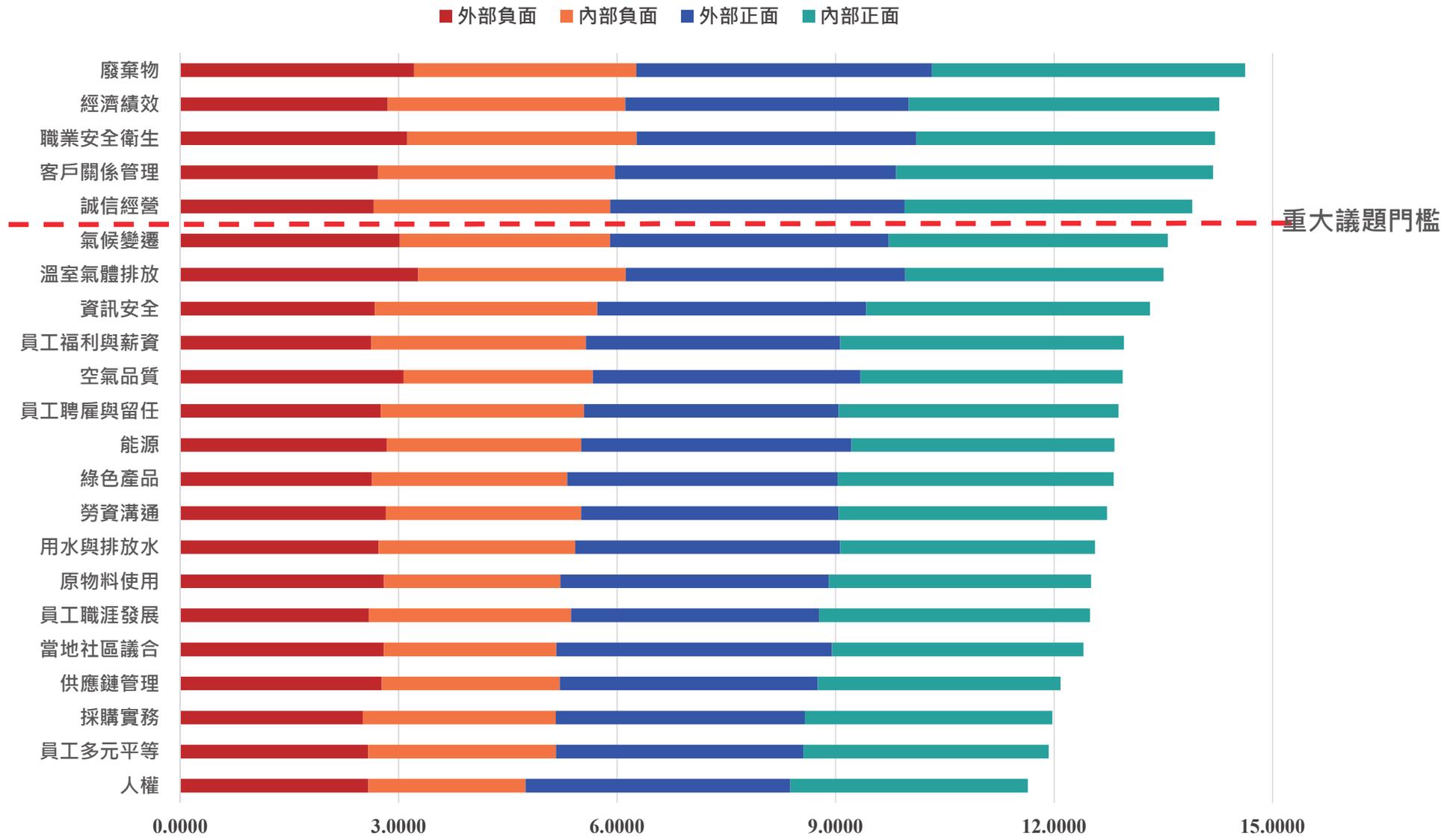
由永續發展工作小組判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展工作小組再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

4 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中。



● 重大議題長條圖





1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為青新重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展工作小組負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。董事會每年與永續發展工作小組至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

▼2024年重大議題列表與管理方針

重大議題	對應之GRI主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI與目標	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游		
誠信經營	GRI 205-3、206-1	確保公司同仁的行為都能符合商業倫理及社會期待，增加企業聲譽，遵守公平交易行為、反貪腐相關之政策及管理，以避免遭受裁罰。	若有負面事件發生，企業形象受損，嚴重甚至可能面臨訴訟。	以政府相關法規及誠信為基礎建立公司治理制度，確實遵循相關法令與公司相關規章。	V	V	V	1.持續落實誠信經營原則，防止任何形式的舞弊發生。 2.確實遵循主管機關相關管理法令，隨主管機關政策、法令動態積極實行，落實藉由法令遵循達到誠信經營及永續經營之目標。 3.持續強化申訴管道與申訴人資訊保密。 4.持續保持無違反誠信經營事件發生。 5.每年員工道德承諾課程教育訓練比例達90%。	2.4.1 誠信經營
經濟績效	GRI 201-1、201-4	營收增加，強化企業穩定運作，提升股東、投資人投資意願。	營運虧損導致企業形象受損及面臨資源緊縮。	強化綠色經營，持續投入綠色服務或產品及循環經濟相關業務經營，投資購買環保永續之重大機器設備，同時幫助與要求供應商建立溫室氣體盤查與降低排放量，以作為公司採購策略評比的重要依據。		V		1.拓展更多元化營運模式，為公司挹注新的成長動能。 2.保持穩健的財務績效，持續增加稅後淨利、每股盈餘及業主權益總額。 3.逐步提升主要產品之市場占有率，擴大品牌影響力與市場認知度。	2.3 經濟價值



重大議題	對應之GRI主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI與目標	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游		
廢棄物	GRI 306-1~306-5	協助廢棄物去化，落實循環經濟。	廢棄物未妥善清除送交後續處理及再利用。	持續研發廢棄物再利用方式，提升廢棄物資源化比例，並在公司內部落實廢棄物減量，力行綠色生活，全面節能減碳。	V	V	V	1.廢棄物資源化比例較2024年提升4%~5%。 2.塑木製程減少衍生廢棄物比例，增加再利用比例5%。	4.4 廢棄物管理
客戶關係管理	-	清運作業流程文件全面電子化管理與操作，客戶、主管機關及員工滿意度上提升，強化客戶體驗的同時亦提升客戶對服務的信任度。	若客戶不瞭解公司所提供的服務模式與內容，可能會轉向其他公司尋求服務。	不定期電訪或親訪客戶，了解客戶需求、解說公司提供的服務方案、產業相關法令更新遵循及服務滿意度等，期能持續提升公司整體服務品質，以專業的態度提供客戶超越期待的服務或產品。	V	V	V	1.定期進行客戶滿意度調查，維持80分以上的客戶平均滿意度。 2.每年客戶續約率達95%以上。	3.2 客戶關係管理



重大議題	對應之GRI主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍(邊界)			KPI與目標	報告書對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游		
職業安全衛生	GRI 403-1~403-10	健全的職安制度與職安訓練能有效降低工作場所事故的發生及減少職業傷病，亦能提升公司聲譽與減少訴訟之風險，免於罰則。	倘若員工發生職災害事件，公司將可能面臨如負擔職能傷害之醫療費用、政府罰款，亦容易造成企業形象受損及失去投資人及其他利害關係人之信任。	藉由周全之防護計畫以增進員工安全意識與觀念，提升操作人員敏銳警覺能力及正確職業安全衛生觀念，並藉由各種軟硬體防護措施，確保員工皆能在良好之安全衛生環境下安心工作及發揮最大之效能。	V	V		1.建構內部電子化環安衛管理平台，進行教育訓練、證照、文件與內部公告之統整。 2.推動與導入安全衛生文化，預計辦理安全衛生活動，包含主管安全衛生教育訓練辦理等。 3.建立安全無虞且健康之作業環境，追求零傷害、零災害之安全工作環境。 4.重大事故災害0件。 5.職安人員每年接受2次職安教育訓練。	5.4 職場安全
綠色產品	(自訂主題)	透過提高廢塑料的資源使用效率，使環保塑木生產過程減少資源投入、增加廢棄物利用以創造環境與經濟共榮。	產出之環保塑木產品回收率過低，反造成塑膠廢棄物產量增加。	制定完善的產品回收管理政策、提供客戶便捷的產品回收管道，以提高廢棄產品回收率，並以重新投入生產原料之方式將回收後的廢棄產品塑料進行去化。	V	V	V	1.訂定完善的塑木產品回收政策，提高廢棄產品回收比例。 2.塑木產品生產原料使用循環再利用粒料比例提升至8%。	3.1.3 綠色產品

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。



青新環境工程
股份有限公司

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

CH2

公司治理

- 2.1 關於青新
 - 2.1.1 公司簡介
 - 2.1.2 營運據點
- 2.2 治理結構
 - 2.2.1 治理架構
 - 2.2.2 功能性委員會與永續專責單位
- 2.3 經濟績效
- 2.4 責任商業行為
 - 2.4.1 誠信經營
 - 2.4.2 人權政策
 - 2.4.3 法規遵循
- 2.5 風險管理
 - 2.5.1 風管組織
 - 2.5.2 風險鑑別與因應措施
- 2.6 氣候變遷風險機會
 - 2.6.1 氣候治理
 - 2.6.2 氣候風險機會鑑別評估
 - 2.6.3 氣候風險機會衝擊評估
- 2.7 資訊安全





2 公司治理

2.1 關於青新

2.1.1 公司簡介

青新成立於1999年，並於同年9月取得雲林縣政府核發廢棄物清除許可證，屬甲級廢棄物清除機構，主要業務為臺灣地區事業機構及醫療院所產出之一般、有害事業廢棄物及生物醫療廢棄物之清除服務作業，擁有各式先進的清運車輛及專業清運人員，透過嚴格的廢棄物流向管控及科技化的管理，結合車輛內建GPS定位系統的通訊裝置，落實服務客戶所委託的每一項事業廢棄物，有效做好各流程把關，以提供客戶監督其委託廢棄物清理作業進度之管道，鞏固客戶信任度，並提供客戶完整全方位的廢棄物清除處理方案，滿足各地域客戶針對不同類型事業廢棄物提供不同的處理需求，奠定本公司深受客戶信賴的專業形象。本公司總部位於臺灣雲林縣，並在桃園及台南均設有清除據點。

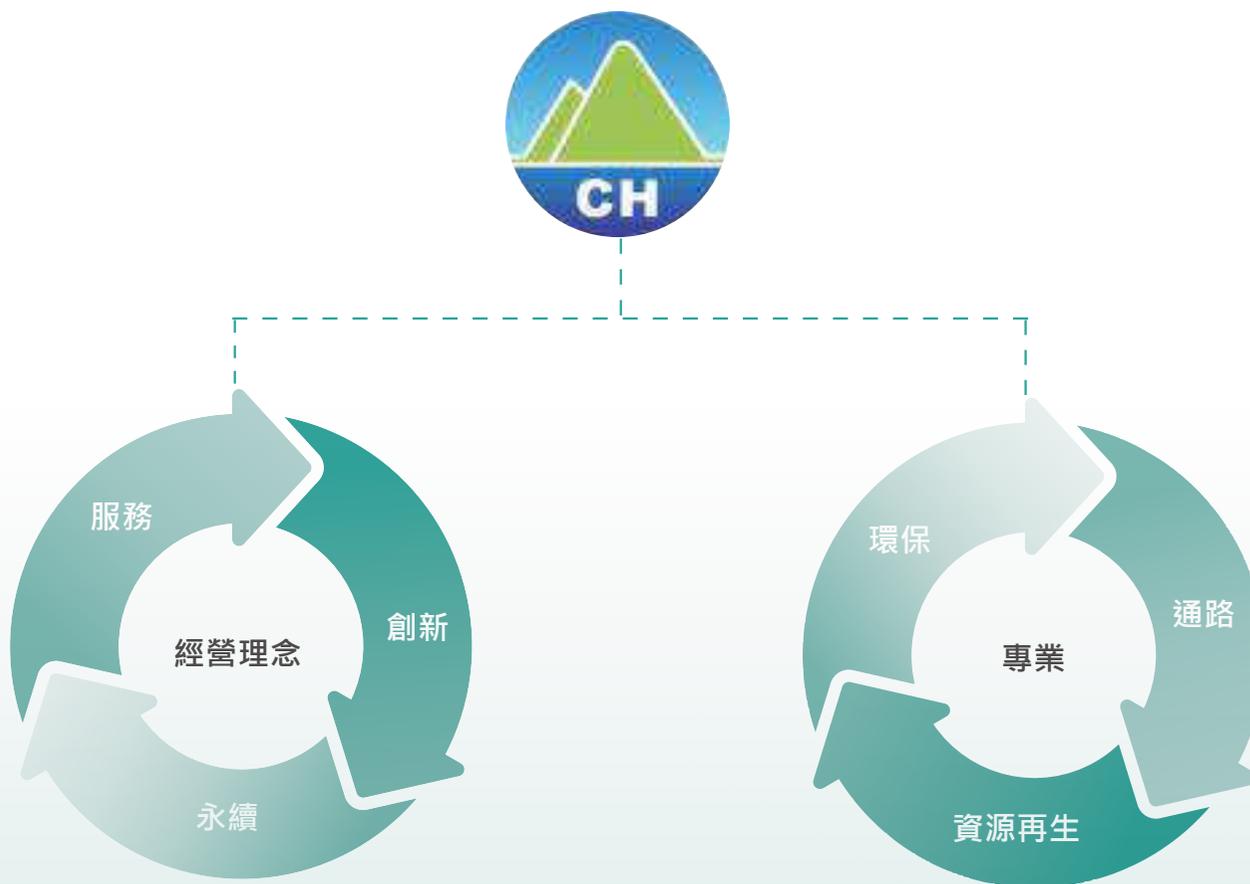
近年來為因應國際間淨零排放趨勢，本公司順應資源循環永續利用的風潮，致力於發展環境友善的塑木生產技術，開發兼具實用性與耐用性的新形態健康安全建材，以減少木材之大量耗用，同時解決回收熱塑料成為廢棄物的問題，並開展醫療廢棄物再利用處理業務，將含塑料之醫療廢棄物進行資源化處理以回收其塑料，結合青新木產線，供應其生產流程使用之熱塑性塑膠粒原料，建構完善的回收塑料生產鏈，以更有經濟效益的方式穩定取得料源，實踐以節能減排為目標的塑膠循環新經濟營運模式。

公司名稱	青新環境工程股份有限公司
公司型態	上市之股份有限公司
組織創立時間	1999年7月2日
總部位置	雲林縣莿桐鄉延平路58-1號
產業類別	綠能環保
主要產品或服務	醫療廢棄物或一般事業廢棄物清運
實收資本額	460,000,000元
2024年度營業收入	698,725仟元
2024年底員工人數	225人



● 公司沿革與經營策略

本公司以服務、創新、永續作為核心經營理念，在環保、通路、資源再生三大領域上持續發揮專業，為能提升營運能力及擴大業務範疇，於2024年6月18日創新板掛牌上市，透過嚴謹的審查制度及公開資訊揭露，提升公司經營績效、健全內部管理制度、有效提高員工對公司的向心力，有助於吸引及留住優秀人才，同時更加強化股東、政府機關、客戶、地方民眾、員工等利害關係人對本公司經營團隊更加信賴。





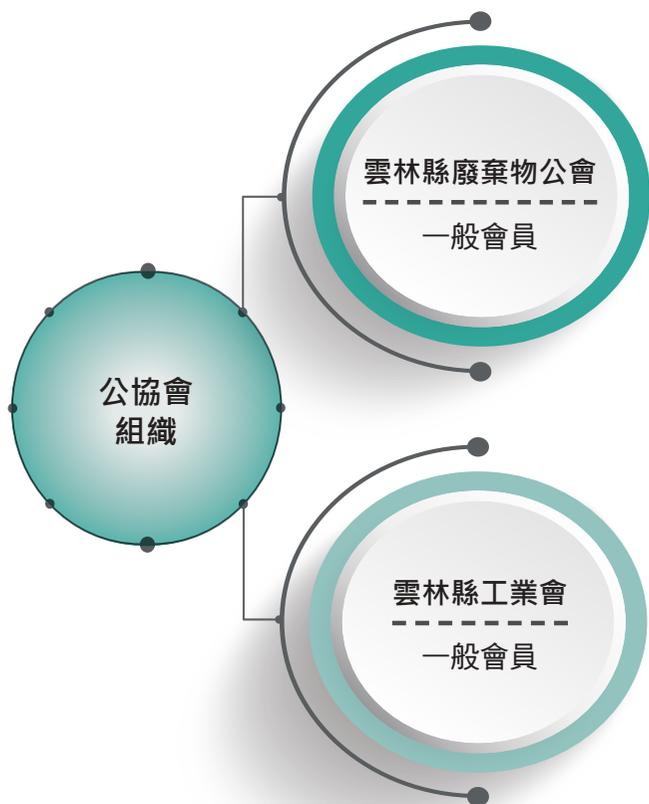
▼重要發展記事

1999	7	青新環境工程股份有限公司設立。	2021	10	設立環新精密股份有限公司，實收資本額為參仟萬元整，本公司投資貳仟萬元，持股比例為66.67%。
	9	取得雲林縣政府核發廢棄物清除許可證。		12	辦理現金增資壹億陸仟陸佰玖拾捌萬元，增資後實收資本額為參億元整。
2005	8	廢物品及容器資源回收機構登記完竣。	2022	9	辦理現金增資壹億元，增資後實收資本額為肆億元整。
	9	辦理現金增資伍佰萬元，增資後實收資本額為壹仟萬元整。		2023	3
2006	9	取得廢乾電池境外輸出許可證。	5		股票登錄興櫃。
	2012	2	辦理現金增資伍仟萬元，增資後實收資本額為陸仟萬元整。	6	設立滅菌廠務部，擴增營運廢棄物高溫滅菌處理之業務。
10		取得廢水操作許可。	2024	1	取得事業廢棄物再利用許可證。
2021	7	發行新股以股份轉換方式取得良衛環保工程股份有限公司及正新環保工程股份有限公司之全部已發行股份，增資後實收資本額為壹億參仟參佰零貳萬元整。		5	青新木聚苯乙烯複合材產品取得內政部健康綠建材認證。
	2021	8	成立電商平台，推出電子商務系統，即時訊息回報與接收，有效監控與管理廢棄物之流向及相關資訊。	6	股票於臺灣證券交易所創板掛牌上市。



● 公協會會員

青新持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。2024年本公司加入2個公協會組織，分別列示如下：



2.1.2 營運據點

本公司在臺灣本島北、中、南區分別設有桃園醫廢清除據點及轉運站、雲林醫廢及事廢清除據點及台南醫廢清除據點，將清運範圍擴展至涵蓋本島各區域，除了取得地利優勢，更有效率地進行業務接單，同時透過廢棄物集中轉運站設置及星型架構運輸網絡規劃，整合清運路線、調整人力配置，有效減少清運成本，維持穩定獲利率。

另在雲林設置塑木建材-青新木生產廠房及醫療廢棄物再利用處理廠，建構完善的回收塑料生產鏈，提升資源使用效率，實踐以節能減排為目標的塑膠循環新經濟營運模式。

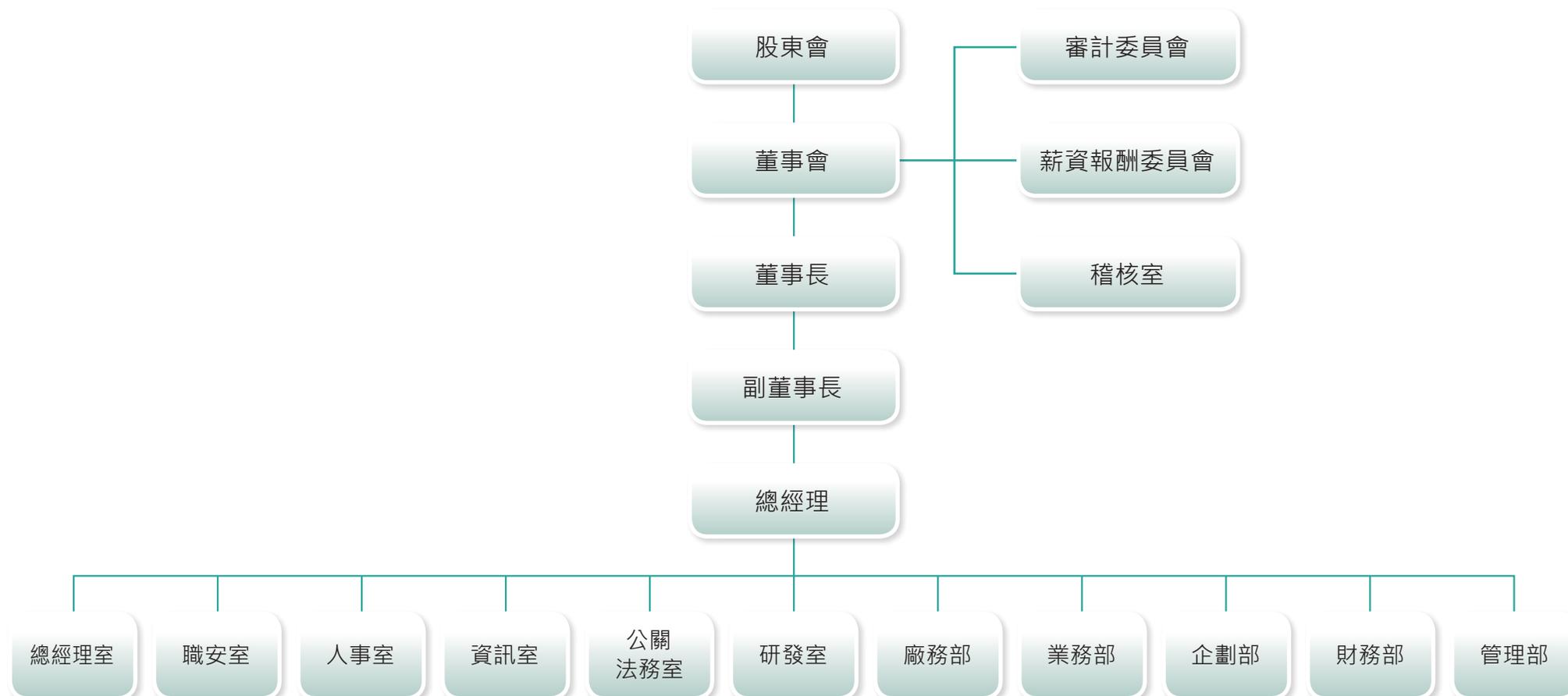




2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置薪酬委員會及審計委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。





● 董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任5-9人，董事任期為3年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由7位董事（含3位獨立董事）組成，男女比為6:1。

青新原則上每季召開一次董事會，2024年累積召開7次董事常會及1次臨時董事會議，平均出席率為100%。各董事出席情形與議案內容請詳[青新2024年年報25及78-80頁](#)。





▼ 董事會運作與組成 (本屆董事會任期：2023年4月22日至2026年4月23日)

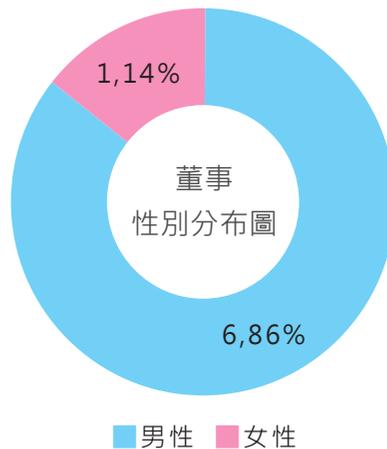
職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司 職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
董事長	3	日友環保科技股份有限公司 (代表人：張芳正)	男性	51歲(含)以上	-	1.日友環保科技(股)公司董事長兼總經理 2.正新環保工程(股)公司董事長 3.良衛環保工程(股)公司董事長 4.環新精密(股)公司董事長 5.北京潤泰環保科技有限公司董事長 6.江蘇宿遷潤泰環保科技有限公司董事長 7.廊坊潤泰環保科技有限公司董事長 8.運城潤泰環保科技有限公司董事長 9.日照磐岳環保科技有限公司董事長		
副董事長	3	日友環保科技股份有限公司 (代表人：張永典)	男性	51歲(含)以上	-	1.日友環保科技(股)公司副總經理 2.良衛環保工程(股)公司副董事長 3.正新環保工程(股)公司副董事長 4.環新精密(股)公司副董事長 5.江蘇宿遷潤泰環保科技有限公司董事 6.廊坊潤泰環保科技有限公司董事 7.日照磐岳環保科技有限公司董事		
董事	3	日友環保科技股份有限公司 (代表人：蔡美君)	女性	30-50歲	-	日友環保科技(股)公司經理		
董事	3	陳松源	男性	51歲(含)以上	-	上新環保工程有限公司董事長		



職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任本公司 職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會	
							審計委員會	薪酬委員會
獨立董事	3	王泰昌	男性	51歲(含)以上	-	1.國立臺灣大學管理學院會計學系教授 2.潤泰全球股份有限公司獨立董事 3.泰福生技股份有限公司獨立董事	V	V
獨立董事	3	許金水	男性	51歲(含)以上	-	居家市集股份有限公司董事長	V	V
獨立董事	3	黃再興	男性	51歲(含)以上	-	昌霖保全股份有限公司安管	V	V

註：董事長與總經理並非同一人。

性別





▼ 董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布										
		領導 決策	經營 管理	財會 法律	產業 知識	產業 技術	市場 行銷	業務 開發	風險 管理	環境 永續	社會 參與	供應鏈 管理
董事長	日友環保科技股份有限公司 (代表人：張芳正)	●	●	●	●	●			●			
副董事長	日友環保科技股份有限公司 (代表人：張永典)	●	●		●	●	●	●		●		
董事	日友環保科技股份有限公司 (代表人：蔡美君)	●	●		●				●	●	●	●
董事	陳松源	●	●		●	●	●	●		●		
獨立董事	王泰昌	●	●	●					●	●		
獨立董事	許金水	●	●	●	●				●	●		
獨立董事	黃再興	●	●		●				●	●		●



● 董事進修

青新每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程，課程主題包含：公司治理、誠信經營、法規遵循、風險管理、綠色供應鏈及綠色工業革命等，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024年累積參與60小時之進修計畫與課程，各董事進修項目詳情，請詳青新2024年年報40-41頁。



● 董事及高階主管薪酬結構

青新董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)及各項津貼等，依公司章程第19條規定，本公司董事執行公司業務時，公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常水準議定之；另公司當年度如有獲利，依公司章程第22條規定由董事會決議提撥1%(含)以下為董事酬勞，獨立董事因依本公司「董事、審計委員會委員及薪資報酬委員會委員酬金給付辦法」第3條規定，酬金以領取固定月薪及定額之車馬費為主，不參與董事酬勞之分配，其餘董事之酬金，則以定額之車馬費及董事酬勞之分配為主。

訂定董事酬勞數額之程序，由薪資報酬委員會委員參照當年度公司營運成果、營運績效及董事會績效評比等，提出當年度董事酬勞比例相關建議並經董事會決議通過後，依本公司「董事、審計委員會委員及薪資報酬委員會委員酬金給付辦法」分配，以提供董事合理之報酬。2024年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考青新2024年年報20-21頁。

青新高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。依本公司「員工薪資管理辦法」及「經理人薪酬管理辦法」明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第22條規定提撥獲利數額7%為員工酬勞。本公司依「考核管理辦法」執行之績效評核結果，作為經理人獎金核發之參考依據，經理人績效評估項目分為：

I. 財務性指標：連結本公司財務獲利狀況，以本公司員工酬勞發放辦法及年終獎金發放辦法並參酌經理人之目標達成率酌以調整。

II. 非財務性指標：參考經理人各項表現(如公司核心價值之實踐與營運管理能力、永續經營之參與等)，並於衡量其適合之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。

除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2024年高階管理階層之薪資、級距表請參考青新2024年年報22頁。



● 董事及高階管理階層離職與退休政策

青新董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。詳情請參考青新2024年年報56-57頁。



● 董事與高階管理階層薪酬與ESG績效連結情形

董事及高階管理階層之薪酬尚未與ESG績效連結，原因係因本公司在ESG績效管理上暫時無法訂定明確的績效量化衡量指標以作為評估標準，待後續可訂定明確量化衡量指標後將逐步導入ESG績效指標，使其獎酬與個人對ESG議題的參與度及ESG目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

● 董事會績效評估

本公司已建立董事會績效評估制度，董事會於2023年3月15日通過「董事會績效評估辦法」，以發揮董事會成員自我鞭策，提升董事會運作之功能。董事會應依本辦法每年至少執行一次針對董事會、董事成員、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會）之當年度內部績效評估，並於次一年度第一季結束前完成評估，同時針對評估結果進行定期檢討。

本公司於2024年12月發出「董事會成員自我考核自評問卷」7份，回收7份，併同「董事會績效考核自評問卷」、「審計委員會績效考核自評問卷」及「薪資報酬委員會績效考核自評問卷」之績效評估，編撰成2024年度董事會績效評估報告，並於2025年2月27日提報董事會。

青新本年度內部評估結果優異，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求，董事會、薪資報酬委員會、審計委員會之運作均依照法令、與經營團隊有良好的互動，遇相關議案若有需董事利益迴避者，主席已確實要求該董事予以迴避，並作成會議紀錄，持續推動訂定公司治理相關辦法、充分保障股東權益。各董事平均實際出席董事會、薪資報酬委員會、審計委員會情形良好（出席率100%）。



報告書基本資訊

公司治理

產業服務與供應鏈管理

環境友善

員工照護

社會共榮

附錄

▼ 董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	衡量項目	評估結果
每年一次	2024年1月1日至2024年12月31日	內部自評	董事會整體績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 對公司營運之參與程度 (包含ESG之參與與決策) 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制 	98.22分 (滿分100分)
每年一次	2024年1月1日至2024年12月31日	內部自評	個別董事成員	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制 	平均99.75分 (滿分100分)
每年一次	2024年1月1日至2024年12月31日	內部自評	審計委員會整體績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 功能性委員會決策品質 	平均100分 (滿分100分)
每年一次	2024年1月1日至2024年12月31日	內部自評	薪資報酬委員會整體績效	<ol style="list-style-type: none"> 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制 	100分 (滿分100分)



● 利益衝突管理

青新董事會議事規範、審計委員會及薪資報酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

◎2024年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：[青新2024年年報8-13頁](#)。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核室監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至2024年底止，青新並未發生重大利益衝突事件。

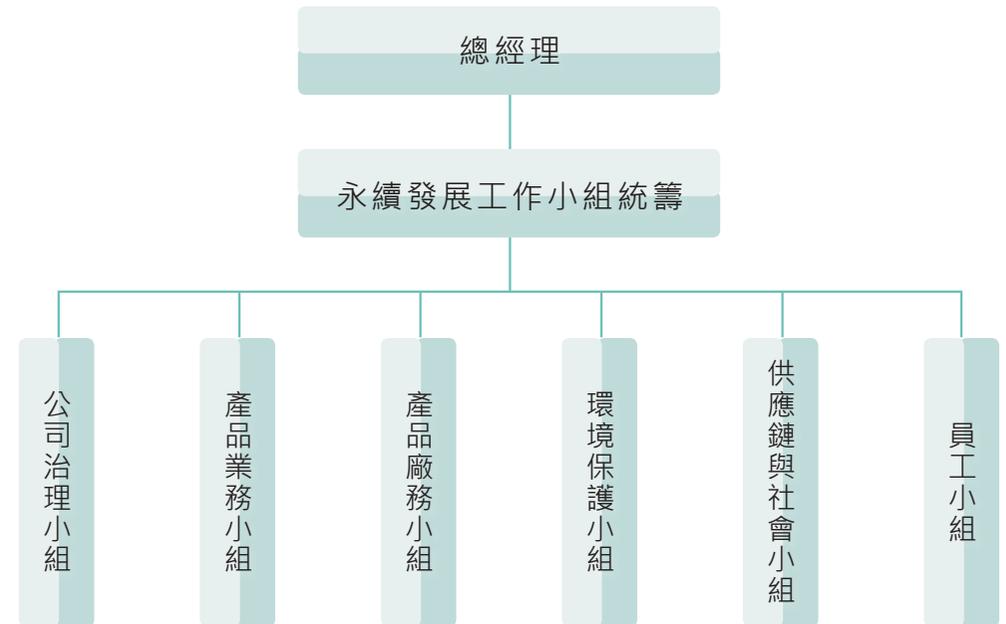




2.2.2 功能性委員會與永續專責單位

● 永續發展工作小組

青新成立永續發展工作小組，由總經理張財榮擔任最高主管、財務部經理擔任統籌，與各部門代表之永續發展工作小組核心成員，作為公司內部最高階的永續發展專責單位。永續發展工作小組下設公司治理小組、產品業務小組、產品廠務小組、環境保護小組、供應鏈與社會小組、員工小組共同推動公司永續發展專案執行與工作進度。青新訂定「永續發展實務守則」及「永續資訊之管理」並經由董事會通過，規範永續發展工作小組之權責義務。永續發展工作小組負責辨識公司營運相關之ESG重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，並且需監督公司ESG政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。



2024年青新永續發展工作小組共召開3次會議，其中與董事會溝通重大事項有3件，主要為溫室氣體盤查執行情形、誠信經營執行情形及利害關係人溝通情形報告。





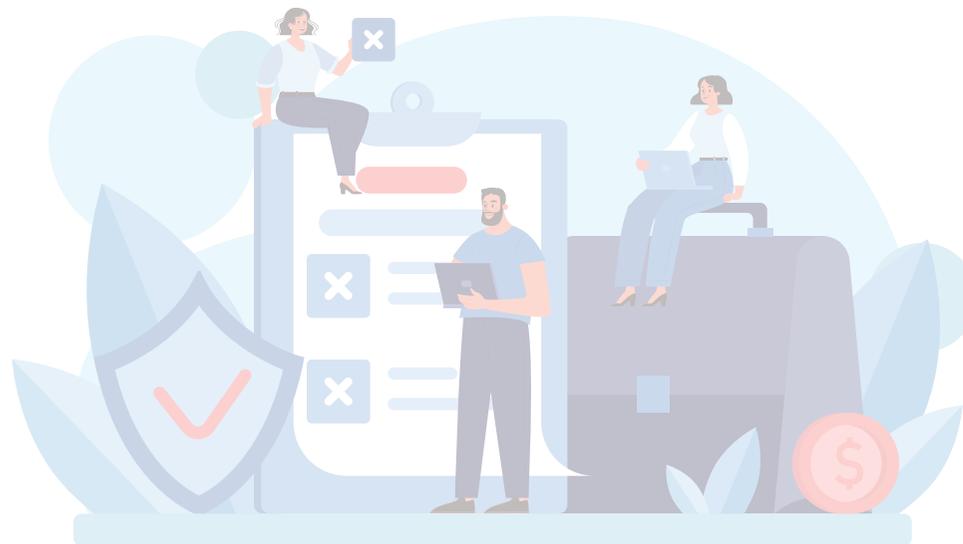
● 薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共3人，其皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為2023年4月24日至2026年4月23日。本公司訂定「薪資報酬委員會組織規程」規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，2024年共召開3次會議，成員出席率為100%。

● 審計委員會

本公司審計委員會成員由3位獨立董事組成，任期為2023年4月24日至2026年4月23日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2024年共召開7次會議，成員出席率為100%。

◎審計委員會執行情形：[青新2024年年報第29頁](#)。





2.3 經濟績效

每年第四季由各部門編列次一年度預算，經由財務部門彙總銷售、生產、採購和薪資費用等預算或目標，並編製預算綜合損益表，於當年度最後一次董事會議由董事長或董事長指定代表人報告預算編製結果並由董事會決議通過。

每月由財務部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，於高階主管會議討論，檢討改進營運方針。青新各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

在本年度，公司的業務拓展策略取得顯著成效，尤其是在醫療廢棄物及事業廢棄物之清運業務方面，藉由業務部門積極開發新客戶，成功提升了清運量，從而推動營收及毛利的增長。此外，公司參與了各縣市政府之石綿建材廢棄物清除處理計畫，此一合作不僅為公司帶來額外的勞務收入，亦顯著提升了事業廢棄物之清運收入，進一步增強了公司的市場競爭力。在拓展既有業務的同時，公司也持續推動新業務的發展，環保塑木之生產銷售以及醫療廢棄物之再利用處理業務目前雖仍處於成長階段，但隨著技術不斷優化及積極開發市場的助益下，營收亦較前一年度有所增長。

總結2024年，本公司合併營收為698,725仟元，較2023年成長43%；合併稅後淨利209,973仟元，稅後每股盈餘4.87元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。



▼ 青新合併財務績效

項目	2022年	2023年	2024年
營業收入(仟元)	447,413	487,477	698,725
稅前淨利(淨損)(仟元)	111,431	131,552	263,794
稅後淨利(淨損)(仟元)	86,704	103,322	209,973
每股盈餘(虧損)(元)	2.64	2.61	4.87
現金股利(元/股)	1.50	2.35	3.80

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額(2024年度之分配數經2025年5月22日股東會決議通過)。

本公司將合併財務狀況按照GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計713,732仟元，分配之總金額為678,559仟元，前三大經濟分配項目分別為員工薪資與福利(38.1%)、營運成本(27.0%)、支付給出資人款項(26.1%)。





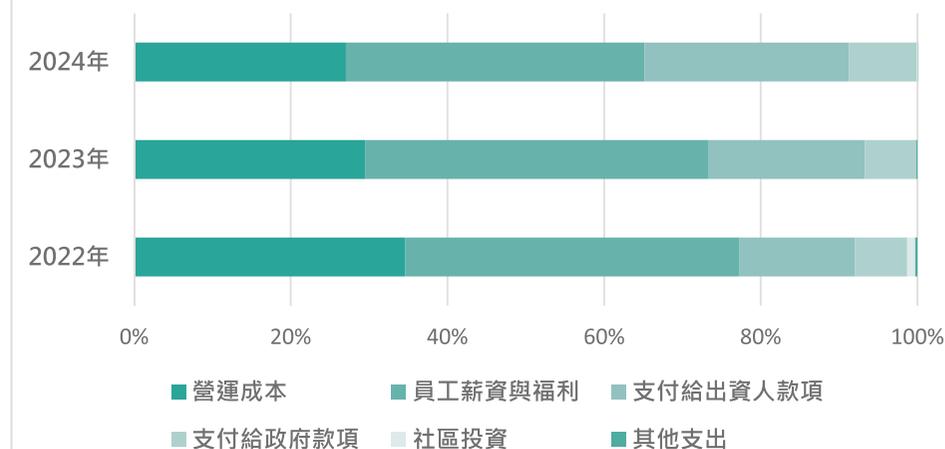
▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2022年	2023年	2024年
直接經濟收入	營業收入淨額	447,413	487,477	698,725
	金融投資收入	1,409	3,059	5,657
	資產銷售收入	0	0	7,098
	取得政府補助款(註2)	650	70	2,225
	其他收入	45	372	27
產生的直接經濟價值		449,517	490,978	713,732
經濟分配	營運成本	146,264	142,014	183,509
	員工薪資與福利	180,554	210,944	258,688
	支付給出資人款項	62,468	96,461	177,226
	支付給政府款項	28,114	31,463	58,358
	社區投資	4,264	57	775
	其他支出	1,149	717	3
分配的經濟價值		422,813	481,656	678,559
保留的經濟價值(註1)		26,704	9,322	35,173

註1：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

註2：本公司無政府單位持股，2024年共計取得2,225仟元政府補助，性質主要為研發補助等。

各年度經濟分配項目比例圖





2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則」參考範例、「內部重大資訊處理作業程序」參考範例，制訂公司「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「防範內線交易管理作業」及「檢舉事件處理作業辦法」等政策規範並經董事會核准通過，請參閱本公司網站(查詢網址：<https://www.chin-hsin.com.tw/>，查詢路徑：本公司官網首頁>公司治理>運作規章)，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

青新為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件以及舉辦教育訓練2小時進行宣導，並請供應商簽署誠信經營條款。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	董事會所有成員 及管理階層	每年	誠信聲明書	100%
商業夥伴	新進供應商	簽約時	誠信經營條款	33%
	現有供應商	簽約時	誠信經營條款	80%

本公司固定舉辦誠信經營相關訓練課程，並邀請所有員工同仁參與，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程及反貪腐課程等，藉以預防不誠信行為之發生。2024年共有7位治理單位成員，全數(佔比100%)已完成誠信經營相關宣導與培訓課程。

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，青新各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。



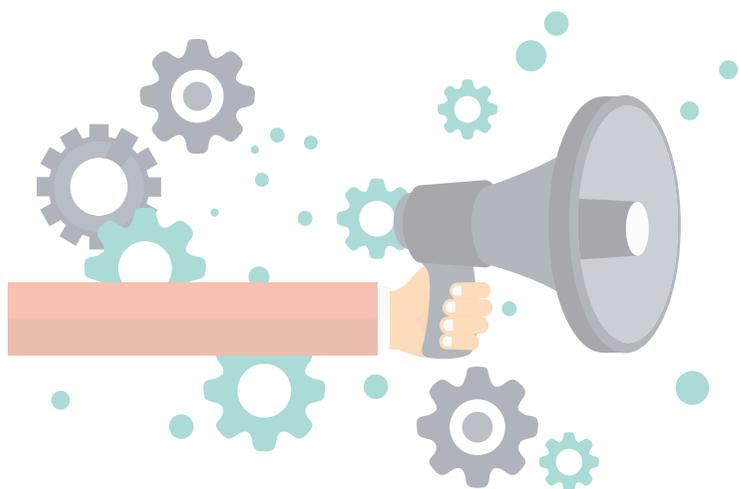


檢舉管道包含：

- 1.公司對於檢舉相對人為董事、董事長、總經理、經理人、受僱人及具有實質控制能力之人時，提供檢舉人之檢舉管道得以合宜之方式，以書面、電話（02-25795580轉203）、傳真（02-25794015）、電子郵件（crystalhs@mail.chin-hsin.com.tw）方式辦理。由稽核室管理其電話專線及電子信箱，並受理相關事件及填寫「檢舉事件處理單」，且由人事室、公關法務室協處理之。嗣後由稽核室呈報權責單位之召集人辦理調查，並予以協助。
- 2.公司對於檢舉相對人為總經理及稽核室一級主管時，提供檢舉人之檢舉管道得以合宜之方式，以書面、電話（05-5529255轉521）、傳真（05-5848282）、電子郵件（juang@mail.chin-hsin.com.tw）方式辦理。由人事室管理其電話專線及電子信箱，並受理相關事件及填寫「檢舉事件處理單」，且由公關法務室協處理之。嗣後由人事室呈報權責單位之召集人辦理調查，並予以協助。

另有獨立稽核室負責監督檢舉事件後續處理狀況，並將誠信經營相關規範納入每年定期辦理之一般業務查核項目，每年向董事會報告。

本年度員工與商業夥伴均無發生貪腐事件，亦無涉入反托拉斯和壟斷法規之訴訟。





2.4.2 人權政策

● 人權政策

青新支持和遵循各項國際公認的人權標準，參照《聯合國國際世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》和《國際勞動組織公約》等各項國際人權公約，盡力防止任何可能侵犯人權的情事發生，為落實對內部員工及外部人員之人權承諾，制定《人權政策》及相關規章措施，以致力朝向職場安全、平等、不歧視、不騷擾之職場工作環境。內部員工之人權與包容上，致力於保障員工基本人權與相關權益，每位員工都應該受到公平的對待與尊重，落實內部員工職場權益均等、建立友善職場勞動環境、提供內部員工健康安全職場及保護內部員工個人資料等，使公司內、外部之成員，均能獲得公平而有尊嚴之對待。2024年無違反該法令紀錄。

本公司人權政策及管理方案如下：

平等聘任

於招募雇用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休及其他就業條件，不以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分為由，而產生歧視，並秉持同工同酬之原則；僱用政策無差別待遇，落實僱用、薪資福利、訓練、考評與升遷機會之公平及公允之工作環境。

就業自由

所有工作應是出於自願且具選擇性，賦予員工在合理通知之情況下，擁有自由離職之權利，並禁止使用童工和強迫性勞動。

健康安全職場

為避免工作型態帶來的潛在健康安全風險，定期檢視員工健康安全。

隱私保護

訂立個人資料相關辦法並設置個人資料檔案安全維護用戶個人資料之作為。

自由與安全

尊重員工擁有結社自由，提供多元化活動，拓展同仁的人際互動；並為維護性別工作平等及人格尊嚴，嚴禁就業場所之性騷擾行為，訂定『性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法』及提供申訴管道，以維護員工權益。

工時管理

正常工作時間以外工作之必要者，經勞資會議同意得將正常工作時間延長之，延長之工作時間依勞基法規定給予待遇，並可依同仁意願選擇補休；合理安排員工的工作時間和休息、休假時間。

薪資福利

提供合乎勞動法令之員工報酬及待遇，包括最低工資、特休假、例假、休息日及其他法令所規定之福利。



● 推動之各項具體管理方案

職場多元化
執行狀況

1. 恪遵當地政府勞動法令、國際規範及人權政策，落實內部相關法規。
2. 落實平等聘任原則，本公司遵守「就業服務法」相關規定。
3. 提供員工性別平等與多元化的工作環境，秉持開放、公平的原則，共同致力營造一個有尊嚴、安全、平等、免於歧視與騷擾的工作環境。

禁止強迫及
強制勞動

恪遵當地政府勞動法令、國際規範及人權政策，尊重員工意願，禁止強迫勞動，並設置有申訴管道。
 青新電子信箱：
chin-hsin@mail.chin-hsin.com.tw。

合理薪資及
工作條件

1. 依法令規範提供員工合理薪資，並依規定辦理保險。
2. 以安定員工生活，增進工作效能為前提，提供各項福利措施。

和諧
勞資關係

提供多元、開放的溝通管道，定期召開勞資會議2024年共召開四次勞資會議，致力促進勞資雙方和諧，營造良好勞資關係，有效調解意見差異。

其他
申訴方式

1. 訂立「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，以保護員工尊嚴勞動權利。
2. 對於性騷擾事件，公司訂有「性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」，如有接獲相關案件以保密及不公開為原則，並成立相關委員會及調查小組進行調查，並保護當事人之權益。另如有員工因人權、歧視而遭受不平等待遇之狀況，則可以書面、電話申訴管道為人事室電話(05-5529255#521) 或電子信箱: juang@mail.chin-hsin.com.tw、傳真 (05-5848282) 等方式申訴，公司將依「檢舉事件處理作業辦法」辦理，並保護當事人之權益。截至2024年12月底，未有接獲歧視之申訴相關情事。

● 人權政策宣導

本公司自2024年起推動性騷擾防治教育訓練，使員工瞭解如何防治及因應職場性騷擾，並納入人權及勞動權益相關議題宣導，提升人員對上開議題的認知及關注，累計至2024年共計91人參加課程，訓練時數合計91小時。



2.4.3 法規遵循

本公司就重大違反法規事件處罰揭露之標準為處罰金額達新台幣10萬元(含)以上。本公司於2024年皆依法行事，在環境、社會、治理與經濟及產品與服務法規方面均無因違反法規，而遭到新台幣10萬元(含)以上之罰鍰或其他非金錢上之處罰之重大情事發生，唯仍有發生49件因違反交通法規或環保法規而遭裁處之事件，裁罰金額介於新台幣600元至6萬元間，違規事件並未對環境或社會造成重大衝擊，亦未對公司營運造成影響。本公司已針對違規事件進行檢討改善並加強宣導，以避免類似事件再次發生。



▼ 近二年繳納罰鍰情形

年度	2023年	2024年
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(件數)	174	49
繳納當年度發生之違規事件罰鍰(金額)	214,480	113,400
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(件數)	0	0
繳納以前年度發生之違規事件罰鍰(金額)	0	0

註：2024年共發生3件因員工個人行為所致，經環境部裁處之案件。上述罰鍰由員工自行負擔，非由本公司支付，故不列入本表之統計範圍。



2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

本公司採取內部控制三道防線作為風險管理機制。第一道防線由各部門就其功能及業務範圍，承擔各自日常事務所產生的風險及區分核心業務執行風險評估；第二道防線以總經理室及財務部為主要權責單位，協助、監督第一道防線進行風險辨識及管理；第三道防線由董事會轄下稽核室作為最後一關，對於前兩道防線，檢查、監督、及追蹤缺失改善進度，並同步或定期向董事會完整揭露，以確保公司風險管理制度有效進行。

風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險以及氣候風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。本公司永續發展工作小組每年一次向董事會報告企業永續發展相關事宜之推行情形，並將與公司營運相關之環境、社會、公司治理之重大議題及其風險管理之相關運作與執行情形呈報予審計委員會及董事會。

惟本公司尚未訂定明確「風險管理辦法」，未來將視需求訂定。





2.5.2 風險鑑別與因應措施

青新係依據本公司風險管理政策與程序範疇，完成內部風險議題辨識與評估，並執行風險議題減緩措施，其說明如下：

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
經濟面	市場風險	因應環保法規規定及客戶綠色供應鏈政策，客戶端廢棄物去化偏好轉向以資源化方式進行處理，並開始關注廢棄物清理流程碳排放量。	<ol style="list-style-type: none"> 1.公司自行開展醫療廢棄物資源化處理業務，滿足客戶對處理方式需求的同時，亦提升本公司在醫療廢棄物清運市場的競爭力。 2.積極尋找多元廢棄物處理方式的處理廠作為廢棄物清理流程後端配合之對象，以提高客戶端廢棄物清理整合服務。 3.強化綠色經營理念，汰換燃油清運車輛為電動車，將廢棄物清運轉為低碳服務。
經濟面 / 社會面	法規遵循	<ol style="list-style-type: none"> 1.加開徵碳稅和能源稅，導致營運成本上升。 2.政府要求溫室氣體減量，並定期申報碳排放。 	<ol style="list-style-type: none"> 1.導入排碳總量管制，建置溫室氣體盤查平台定期蒐集及監控排放量。 2.建立碳足跡監控，用以衡量產品製程對環境的影響。 3.訂定節能減碳目標，持續節能減碳。
經濟面	資安風險	資訊系統遭受外部入侵，資料外洩風險。	<ol style="list-style-type: none"> 1.系統設置防火牆及防毒軟體安全措施，資訊人員定期檢查測試，建構完整防毒機制。 2.強化防災、資安、監控、通報機制、異常管理與備援。 3.落實資安訓練與宣導，提升同仁資安觀念。
社會面	職安風險	特殊傳染性疫情頻出及有害廢棄物的樣態隨生產技術提升增加，員工染疫風險或接觸到危害廢棄物機率增高，進而影響營運。	<ol style="list-style-type: none"> 1.即時掌握疫情變化與防疫宣導、防疫物資準備與衛生管理與人員健康監測。 2.落實ISO 45001 管理系統作業控管，宣導職安衛防護措施，避免職災發生。 3.落實員工照護制度，每年實施員工健康檢查，關懷員工健康，提供友善職場。 4.落實隨車攜帶對有害事業廢棄物之緊急應變方法說明書及緊急應變處理器材之內部管理政策。



風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
環境面	氣候變遷風險	天災造成設備毀損或耐用年限縮短，增加資本支出。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 檢點排水、滯洪設施及緊急抽水設備以因應極端降雨風險，避免排水不及，造成地表逕流影響產線設備及清運車輛、機具。 2. 落實廠(場)區硬體設施巡檢與維護，並於颱風警報發布後立即進行防颱相關措施，避免場內排水不良造成沖刷及積水，進而影響設備運行。 3. 建立緊急應變計畫並定期演練，以強化人員應變能力，避免突發或不可預料的自然災害，影響營運狀況造成財務負擔。
環境面	清運風險	廢棄物掉落或外漏造成環境汙染。	業務人員簽約時即針對廢棄物樣態進行確切瞭解，並與清運團隊做好任務協調，如載運易滴漏或散裝廢棄物，清運團隊需做好相關防治管理措施。





2.6 氣候變遷風險機會

2.6.1 氣候治理

● 董事會監督

本公司董事會為公司治理最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略之考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制之執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對氣候治理之重視。

本公司針對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，氣候相關議題由總經理召集永續發展工作小組進行管理，轄下含公司治理、產品、環境保護、供應鏈及社會、員工等組別，小組成員則由各相關對應部門主管及指派人員組成。其工作包含但不限於鑑別、評估和管理氣候相關風險和機會及訂定其策略與目標；持續進行氣候風險、機會之分析與管控；負責氣候永續策略規劃，確保氣候行動之落實；並定期將執行情形提報董事會，讓董事會知悉公司在氣候議題有關之營運風險。

● 整合風險管理制度

風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險以及氣候風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。本公司永續發展工作小組每年一次向董事會報告企業永續發展相關事宜之推行情形，並將與公司營運相關之環境、社會、公司治理之重大議題及其風險管理之相關運作與執行情形呈報予審計委員會及董事會。同時，考量氣候變遷議題之重要性與特殊性，永續發展工作小組另向董事會報告環境績效與目標、氣候變遷議題因應與管控等相關事務，以期能更加迅速應對氣候相關風險與機會。





2.6.2 氣候風險機會鑑別評估

為了促使氣候相關風險及機會之資訊揭露透明化，本公司參考國內外技術報告、組織所在地法規規範、國內外同業相關揭露等文件，從風險與機會之「影響程度」與「發生可能性」評分，根據評分結果繪製風險與機會矩陣圖，確認各項目影響等級及重大性。

依據上述分析結果，本公司將影響程度及發生可能性兩項合計總分達9分以上之項目，視為重大的氣候相關風險與機會，分別為立即性風險之淹水(暴雨)、颱風、市場風險之顧客偏好改變、機會項目之回收再利用、開發新產品和服務的研發與創新、業務活動多元化、消費者偏好轉變等七項，並揭露其對組織之實際及潛在影響，請詳見下一小節。

▼ 氣候變遷風險矩陣圖

風險影響程度	發生可能性						
	5		▼ 長期性淹水(暴雨)		▼ 立即性淹水(暴雨)	▼ 颱風 ▼ 顧客偏好改變	
	4	▼ 低碳產品/服務需求					
	3		▼ 強風	▼ PM2.5 ▼ 自願性倡議 ▼ 高溫	▼ 強制申報 ▼ 國際公約/協議 ▼ 燃料稅/能源稅 ▼ PM2.5	▼ 碳稅	
	2			▼ 總量管制交易與排放交易	▼ 一般環境法規		
	1	▼ 空氣污染管制					
	0						
	0	0	1	2	3	4	5

▼ 氣候變遷機會矩陣圖

機會影響程度	發生可能性						
	5				▼ 消費者偏好轉變	▼ 開發新產品和服務的研發與創新 ▼ 業務活動多元化	
	4				▼ 採用更高效率的運輸方式 ▼ 使用新技術	▼ 回收再利用	
	3				▼ 善用公共部門獎勵辦法		
	2						
	1						
	0						
	0	0	1	2	3	4	5



2.6.3 氣候風險機會衝擊評估

本公司在董事會與永續發展工作小組的監督與推動下，評估重大氣候相關風險與機會將對本公司業務面、策略面及財務面造成何等實際及潛在影響，考量面向涵蓋影響程度、時間/地域範疇、價值鏈影響、財務影響等，並研擬策略解決方案，以期即時因應氣候變遷所帶來的實際與潛在影響，提升組織氣候韌性。而為瞭解氣候變遷相關風險與機會對本公司的短、中、長期影響，本公司設定之時間區間分別為：短期1~3年、中期3~5年、長期5年以上。

▼ 氣候變遷風險衝擊及因應之機會

主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度(註1)	發生頻率(註2)	發生時間	發生可能性(註3)	管理方針
轉型風險	市場風險	顧客偏好改變	客戶為提升品牌形象或符合法規等需求，對低碳服務、產品需求提高，使產品或服務被取代進而影響客戶訂單及市占率。	營業收入減少、產品或服務需求減少、資金取得性和投資機會減少	5	1	中期	5	1.積極擴大服務範圍，配合醫療廢棄物清運客戶需求，開展資源化處理服務。 2.逐步更新或汰換燃油清運車輛為電動車頭，幫助減少碳排放，使服務更具環保效益。
		颱風	高強度降雨或強風不利清運作業將延遲或停止清運。	營運或資本成本增加	5	3	短期	5	於颱風警報發布後立即進行防颱相關措施，確認受颱風天氣影響之清運日期範圍，事先向客戶協商調整廢棄物清運日程，並合理調整後續清運路線、日程安排及清運團隊工時分配，以降低因清運作業暫停滯產生之加班成本。
實體風險	立即性風險	立即性淹水(暴雨)	營運據點或設備損壞。	營運或資本成本增加、理賠金額增加	5	2	短期	4	1.設置檢點排水、滯洪設施及緊急抽水設備以因應極端降雨風險，避免排水不及，造成地表逕流影響設施運作。 2.落實廠場區硬體設施巡檢與維護，並於颱風警報發布後立即進行防颱相關措施，避免場內排水不良造成積水，進而影響設備耐用年限。



主類別	子類別	風險或機會項目	說明	財務影響	影響程度 (註1)	發生頻率 (註2)	發生時間	發生可能性 (註3)	管理方針
機會	資源使用效率	回收再利用	提高廢棄青新木產品回收率、醫療廢棄物塑膠資源物轉化率，降低後端廢棄物處理成本。	營運或資本成本減少	4	3	長期	5	1.與外部專業機構合作研發生產技術，提升廢棄塑料資源化為環保塑木生產原料的轉化率。 2.強化青新木產品回收管理政策，針對廢棄青新木產品制定完善的回收作業流程，以提高廢棄產品回收再利用率，落實其循環經濟生產模式。
	產品和服務	消費者偏好轉變	客戶開始偏好選擇具有節能減碳的服務廠商。	產品或服務需求增加	5	3	長期	4	逐步更新或汰換燃油清運車輛為電動車頭，幫助減少碳排放，強化清運品牌低碳環保形象。
		開發新產品和服務的研發與創新	開發異種塑膠結合技術，將回收廢塑膠作為再生塑木建材之生產原料，減少市場上廢棄塑膠量。	營業收入增加	5	3	長期	5	透過生產技術升級，可使更多不同種類之廢塑料成為生產環保塑木建材之原料，強化產品綠色設計概念的同時，提高可回收廢塑料以資源化方式去化比例，減少廢塑料處理量。
		業務活動多元化	開發環保塑木建材業務及醫療廢棄物再利用處理業務。	營業收入增加	5	3	長期	5	順應環保政策開展環保塑木建材生產及醫療廢棄物再利用處理等循環經濟相關業務，擴大公司業務、增加營收來源的同時，亦回應清運客戶資源化處理需求，提升清運市場競爭力。

註1：影響程度量級為1~5分，分數越高代表影響越大。

註2：發生頻率量級為1~5分，分數越高代表發生頻率越高。

註3：發生可能性量級為1~5分，分數越高代表越可能發生。



● 轉型行動財務影響

氣候變遷導致顧客所需的服務偏好改變、市場不確定性提高、營運投資應考慮永續發展意識等，經濟體系逐漸轉向支持低碳服務及產品，公司為因應市場需求投入相關設備或開展低碳服務及產品，包含：導入「電子六聯單應用程式」，大幅減少清運作業流程用紙量、開展醫療廢棄物再利用處理業務及環保塑木生產製造，投入相關設備，以建立塑料循環經濟營運模式等，未來亦規劃按期汰換燃油清運車輛為電動車，減少燃油消耗以降低清運業務產生之碳排放，相關營運轉型規劃皆導致營運成本增加；氣候議題趨使政策與法規推動相關規範，為達成相關法令遵循目標，增加人力及設備投入，例如：建立內部用電用水量、碳排放等數據清冊，將導致營運成本增加；致災性極端氣候嚴重性持續提升，為避免災害導致營運中斷風險，設置檢點排水、滯洪設施及緊急抽水設備以因應極端降雨風險，以避免排水不及導致產線設備、清運車隊、機具損壞，加強緊急應變計畫並定期演練，以強化人員應變能力，亦增加營運成本。

▼ 氣候變遷風險衝擊及因應之機會

子類別	風險或機會項目	人力成本	設備成本	資本支出	研發費用	社會活動支出	損失及補救	委外成本	保險費用
市場風險	顧客偏好改變	0	0	0	0	0	0	0	0
立即性風險	颱風	4	0	0	0	0	0	0	0
	立即性淹水(暴雨)	0	5	0	0	0	5	0	4
資源使用效率	回收再利用	0	4	0	5	0	0	0	0
產品和服務	消費者偏好轉變	0	0	0	0	0	0	0	0
	開發新產品和服務的研發與創新	0	4	0	5	0	0	0	0
	業務活動多元化	0	4	0	0	0	0	0	0

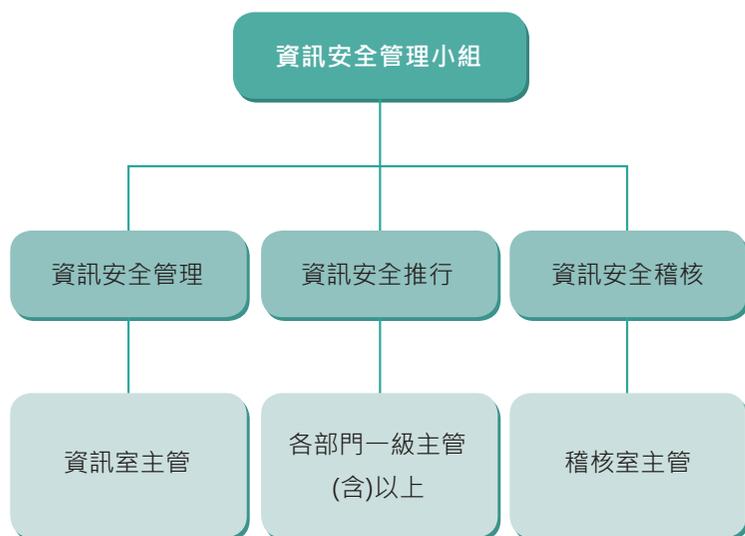
註：此表顯示各風險或機會轉型行動可能投入的成本或支出大項，並用0~5分量級評估對財務的影響大小，分數越大，代表影響程度越大，0代表不會造成影響。



2.7 資訊安全

本公司於2023年設立「資訊安全政策」，由資訊室統籌資訊安全及保護相關政策制定、執行、風險管理與遵循度查核。

▼ 資訊安全組織架構



● 資通安全政策

本公司由資訊室負責推行及落實本規定之「資訊安全政策」，其內容包括人員管理及資訊安全教育訓練、電腦系統安全管理、網路安全管理、系統存取控制、應用系統開發及維護安全管理、資訊資產安全管理、實體及環境安全管理、業務永續運作計畫之規劃與管理、資訊安全稽核等。

資安治理

制定資訊安全政策
制定資訊安全作業程序

風險改善

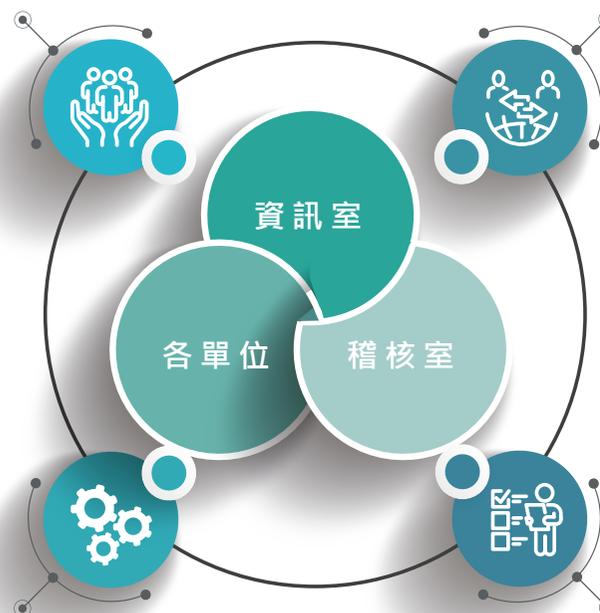
改善內部程序
引進外部解決方案

推動執行

資訊設備導入及執行
資訊政宣導與訓練

風險評估

資安風險評估
資訊資產風險評鑑





● 具體管理方案



● 投入資通安全管理之資源

本公司每年持續投入資源於資訊安全事務，包含強化資安防禦設備、改善資安管理制度與教育訓練、設置資訊安全主管一位與資訊安全人員一位，2024年資訊安全會議一次，從管理面到技術面整體落實，增進資訊安全能力。對於事件的預防，除了每年執行資訊層面的企業持續營運演練外，針對重要系統資料，每週執行備份、保管與測試，皆納入資安例行作業中。

本公司各項資訊系統主機皆無聯結外部網路，並從系統面、技術面、程序面降低企業資安威脅，建立符合客戶需求的資訊安全保護環境，並定期進行資訊安全測試，惟公司官網設置之虛擬主機係由外部第三方資訊公司進行管理，為確保資通安全事件之應變處理能力，保護公司及客戶之資產安全，本公司定期向管理虛擬主機之外部第三方資訊公司確認其資通安全管理系統符合ISO27001之認證標準，且該外部第三方資訊公司已取得ISO27001認證證書，證書有效期間為2023年10月1日至2025年10月31日。

本公司2024年度未發生任何投訴侵犯客戶隱私或資料外洩事件。



重慶新環境工程
股份有限公司

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

CH3

產業服務與供應鏈管理

3.1 產品服務與發展

3.1.1 清運服務

3.1.2 醫療廢棄物再利用

3.1.3 綠色產品

3.2 客戶關係管理

3.3 供應鏈管理

3.3.1 供應商管理政策

3.3.2 供應商稽核



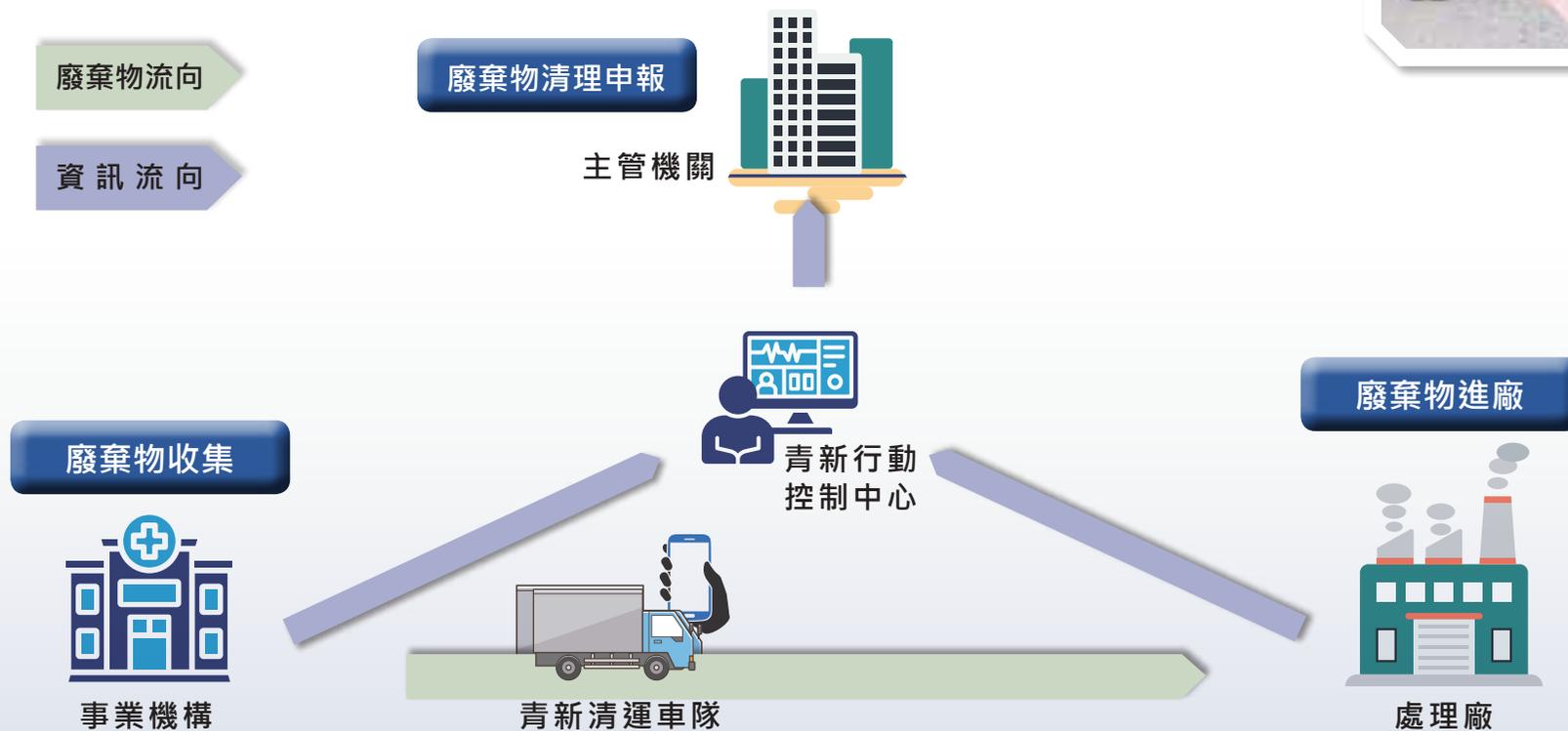


3 產業服務與供應鏈管理

3.1 產品服務與發展

本公司積極推動「廢棄物清除」、「資源循環再利用處理」與「青新木製造銷售」等跨業整合的創新經營模式，透過整合服務掌握客戶來源，降低營運風險，並提升醫療廢棄物再利用處理中資源物的回收比例。同時，將廢塑膠經再利用處理後投入生產流程，有助於降低去化風險，並有效減少後續廢棄物處理及生產成本。

此外，本公司亦建置電商平台，提供廢棄物清除服務之線上交易與下單功能，並上架青新木再生產品，擴大循環經濟應用場域。本公司將傳統與創新結合成一條龍模式經營，提供其他廢棄物清除公司難以達到之全方位服務。





3.1.1 清運服務

事業廢棄物清理流程則可簡易劃分為「清除」及「處理」兩個階段，清除機構依客戶端產出之事業廢棄物類別，調派合於法規要求之清運機具、規劃清運路線及人員，派遣清運團隊前往收集事業廢棄物，並依客戶處理需求指示，將事業廢棄物載運至不同處理機構進行後續處理。

青新擁有主管機關核准之甲級廢棄物清除許可證，具備全臺灣事業機構及醫療院所所產出一般、有害事業廢棄物及生物醫療廢棄物之清除作業技術，於北、中、南三區設立清運公司調度課及轉運站，清運之路線涵蓋全臺灣，清運品項為許可證核准之事業廢棄物。



● 清除機構在事業廢棄物產業鏈關聯概況





本公司主要服務客戶為醫療院所(包含醫學中心、中大型醫院、診所及養護機構等)、國內電子產業、半導體產業、化工產業及傳統製造相關事業單位，所產生之廢棄物，經業務接洽了解客戶需求，進行廢棄物分析及報價、簽訂契約、安排清運進處理廠進行處理，確保整體清運服務符合法規規定。本年度因營運模式並無大幅調整，廢棄物清除業務之供應鏈及服務市場皆無重大改變。

● 清運服務據點



青新公司
環新公司
雲林縣莿桐鄉延平路58-1號



雲林
事廢、醫廢清除據點

台南醫廢清除據點

正新公司
臺南市仁德區文賢路2段43號



桃園醫廢
清除據點

良衛公司
桃園市觀音區大潭里桃大一街37號





由於後疫情時代綠色經濟驅動全球市場，全球永續發展議題益發被重視，政府監管及品牌商供應鏈管理力道逐步增強，使我國廠商永續轉型速度加快，以配合政府政策落實一系列「永續生產消費」、「提升資源使用效率」及「加值化處理廢棄物」等策略目標，整體而言，近年雖因台商回台設廠、經濟發展等因素，事業廢棄物產出量有所增加，但受我國永續發展政策影響，事業廢棄物產出量成長尚呈平緩趨勢，每年平均產量約略2,000萬噸左右。

在各種傳染病層出不窮的今天，醫療廢棄物妥善清理議題越來越為政府及大眾所關切，我國截至2024年底已核發甲級廢棄物清除許可證之清除機構共計543家，每月甲級清除機構許可清除量約達3,232,909噸，然受限於特殊清運機具等各項條件影響，實際上具備醫療廢棄物清除運營能力之清除機構僅約20家，就醫療廢棄物清除產業而言，係屬寡占市場，而伴隨未來長期醫療照顧需求逐年拉升、成長，各式醫療服務所產生之廢棄物也將逐年增加，整體醫療廢棄物清除市場商機可望穩定成長。



3.1.2 醫療廢棄物再利用

醫療院所在安全考量下，醫療器材多數採塑膠材質，為使資源使用效益極大化，落實增加二次料經濟效益，本公司依「醫療事業廢棄物再利用管理辦法」，針對仍具有利用價值的醫療廢棄物塑料如廢棄洗腎器材(人工腎臟)等，推行再利用處理方式，經高溫高壓滅菌去除致病菌後，將其粒料化製成塑膠原料，減少塑膠資源開採所造成的環境退化，亦降低焚化處理衍生的排碳量。

在資源循環零廢棄政策推動下，驅動塑膠循環再生料市場發展，為提升廢棄物循環價值、減少資源走向焚化或掩埋，並配合醫療院所強化廢棄物管理政策，醫療廢棄物採用再利用之處理量亦逐年上升。

● 再利用處理機構在醫療廢棄物產業鏈關聯概況：





目前青新經許可處理之醫療廢棄物種類包含：廢尖銳器具(但不含針頭之注射筒、注射推桿、活塞)、感染性廢棄物(遭污染物品或器具類)、感染性廢棄物混合物(但不含針頭之塑膠混合物)、滅菌後之非感染性事業廢棄物及一般性醫療廢棄物混合物等，未來本公司將新增可滅菌之品項，提高資源物比例，達成減廢與循環效益提升之目標。

採購來源為避免遠距耗能運輸且提升作業流程效率，本公司於廢棄物清除與再利用業務皆採 100% 臺灣在地採購，此合作方式不僅能達到回饋地方、善用地方資源之目的外，更能增進與地方廠商的互動。本年度因營運模式並無大幅調整，再利用業務之供應鏈及服務市場皆無重大改變。



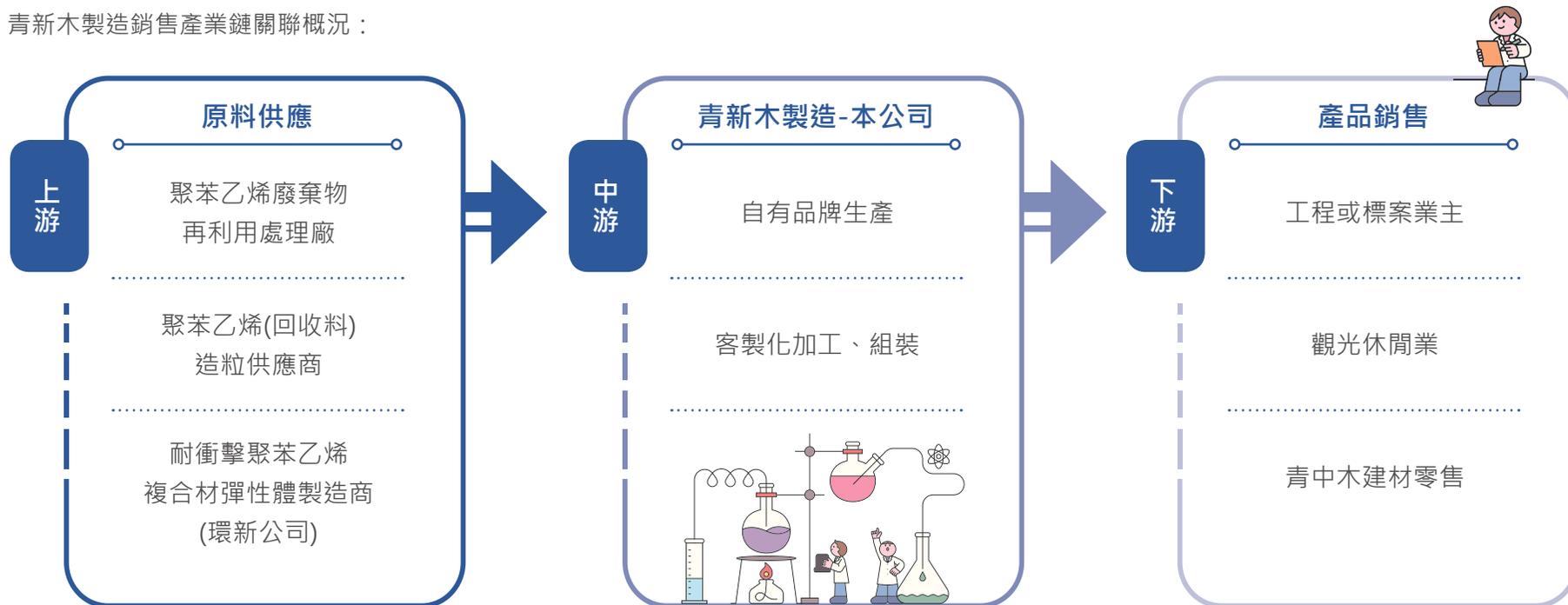


3.1.3 綠色產品

青新致力於降低碳排放、節約能源、減少廢棄物及保護生態環境，不斷尋求突破、挑戰現狀、創造出更具價值的產品和解決方案，來提供客戶最優質的服務及滿足市場的不同需求。因此，青新於2021年引進青新木建材生產技術和設備，開發了具有環保特性的青新木建築材料，可廣泛應用於建築、裝修和文創等領域，以提升環境永續性及資源使用效率。根據經濟部技術處工業產銷存動態調查產品統計，2020年至2024年，天然木建材的銷售額平均約為 150 億元，隨著對永續環境議題的日益關注，這將成為青新木未來發展的重要契機。

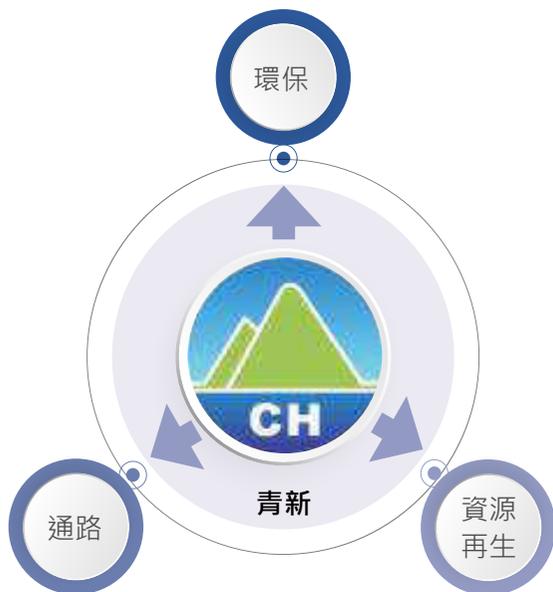
本公司除了銷售塑膠仿木青新木外，亦提供相關規劃設計服務及現場施工安裝服務。上游供應商主要來自塑膠押出設備及製造塑膠仿木原料廠商，皆為臺灣在地廠商。透過本公司設計、加工、組裝等工序，提供給下游一般消費者、企業、政府機關、工程顧問公司及設計師，服務市場橫跨全臺灣，其中以中部為主要銷售市場，占本公司3%營收。與2023年相比，供應鏈及服務市場皆無重大變化。

● 青新木製造銷售產業鏈關聯概況：

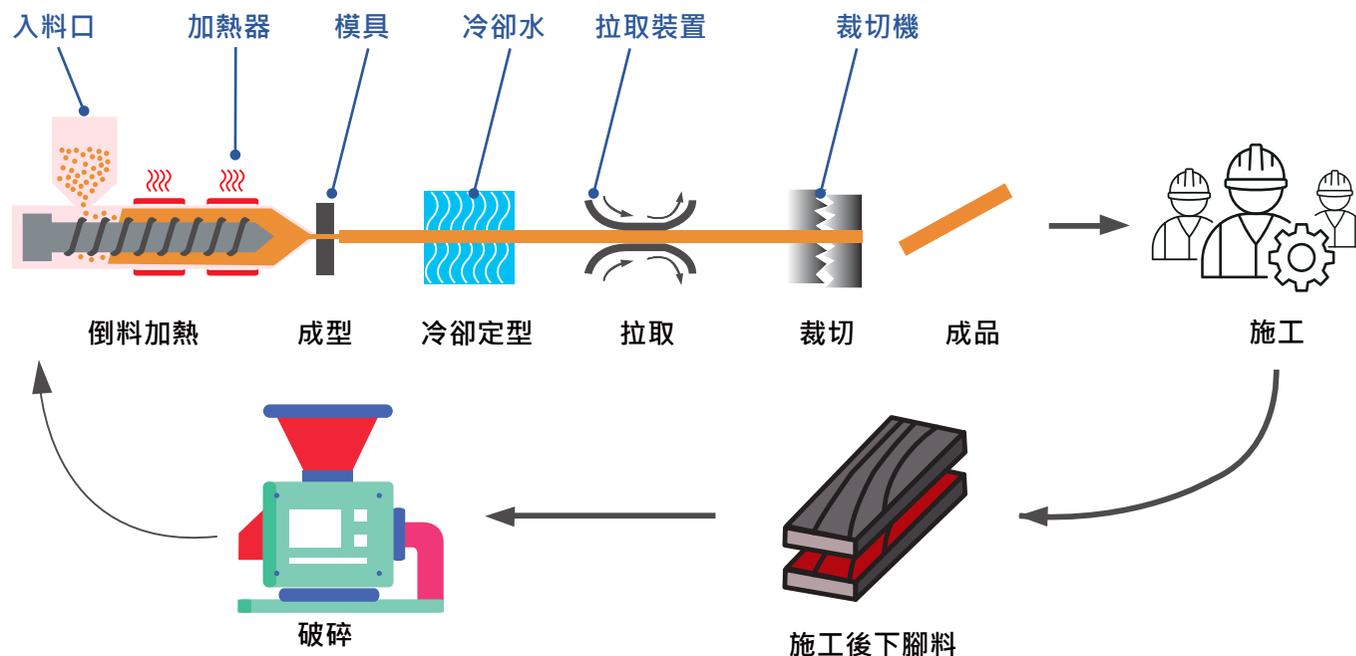




環保塑木
循環經濟



因應全球暖化及促進資源回收再利用，推動物料循環與轉廢為能，青新建置塑木環保建材生產線，以可全循環再利用之廢棄塑膠做為生產原料，在石化能源產品上導入循環經濟理念，減少石化能源開發與消耗，同時賦予塑膠垃圾新價值，取代傳統木材，每使用 1 公噸青新木可保護一顆樹齡 20 年的大樹免於砍伐；有別於傳統添加混合物塑膠質感塑木，青新木以聚苯乙烯 (rPS) 為主要材料，製作出最接近原木外觀、觸感與用途的全塑木青新木，在工程施工完成下腳料或案件拆除後的板材均可回收至工廠內破碎再製成新的角材，並以公司名作為青新木品牌名稱，以持續落實環境保護初衷，真正落實循環經濟與資源永續理念，讓使用者享受兼具實用、耐用性與健康安全的建材。





青新木產品綠色設計

青新木是由20%烯彈性體與80%回收聚苯乙烯原料經過軟化、押出、微發泡等一次生產工藝製程所創造出接近木材的新建築材料。回收聚苯乙烯的原料來源為保麗龍、養樂多瓶罐、餅乾塑膠盒..等廢棄物。因青新木材料單一，無須經過過多的分選，就能經由破碎機將下腳料變成原料，再製作出全新的角料，進而百分之百循環回收再利用。

響應國內環保潮流，提倡循環經濟，青新木製造產線以提高產能為目標，積極擴展再生綠建材在裝修工程市場上的應用，並於 2024年開展將含塑料之感染性醫療廢棄物進行資源化處理、回收其塑料之業務，結合既有的醫療廢棄物清運及青新木製造銷售業務的同時，既避免可回收塑料成為廢棄物，緩解廢棄物處理量能不足之困境，亦解決地球木材資源的匱乏，提高產品附加價值，致力將醫療廢棄物價值最大化，實踐永續環保，創造節能減碳的循環商機。青新木不只是建材，也可廣泛運用在室內裝潢，地板、牆面、輕隔間還是天花板等作為裝飾材料，同樣適用於家具製造、工藝品製作展示，全塑木材質及紋路亦可展現自然的木材溫度及質感，呈現商品的高品質和獨特性。其運用範圍可從居家到公共建設，從室內到戶外，如國家公園步道、別墅庭院造景、商場意象景觀等，對象包括個人消費者、建築師、設計師、製造商等，對於追求自然美感和品質又兼顧環保是一大理想的選擇。



外觀、物性更似天然木

表面硬質木紋纖維質感，耐弱酸、弱鹼、不發霉、白蟻不蛀



資源循環零廢棄

廢棄後可完全再投料實現100%回收再利用產品資源永續、邁向循環經濟



施工簡易

低翹曲、易上色兼具剛性與韌性，加工容易是傳統木工工法的最佳替代材料



塑膠材料增韌技術

提升抗彎及拉抗強度數值，使各種塑膠原料混煉之青新木產品呈現最佳韌性



微發泡技術

採微發泡技術製程，具輕量化、能降低熱傳導係數及較佳之隔熱效果



異種塑膠結合技術

提升異種(廢)塑膠原料混煉押出產品穩定度，例如：聚丙烯PP與聚苯乙烯PS



3.2 客戶關係管理

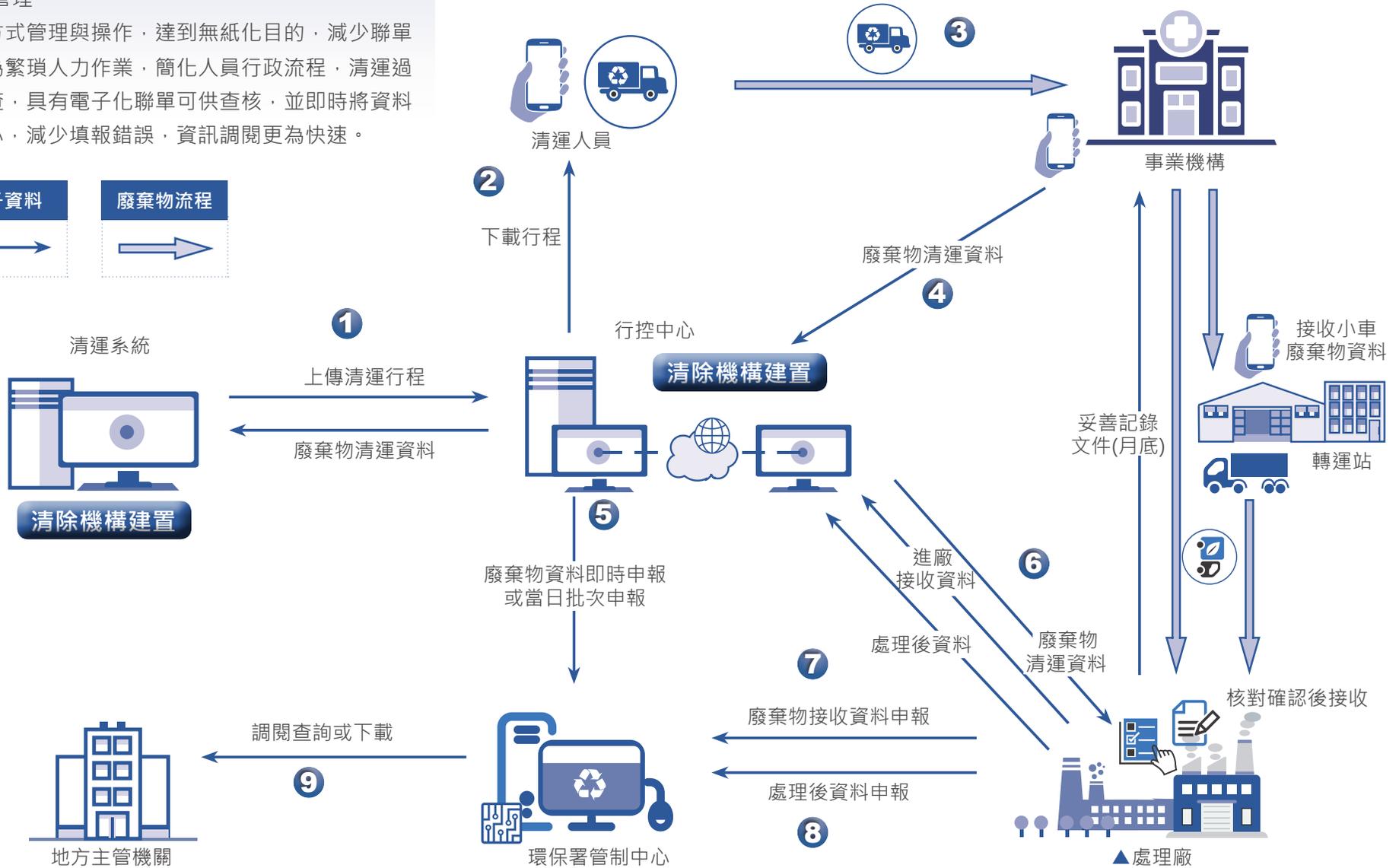
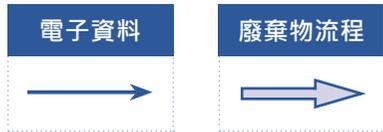
本節主要說明目前佔本公司營收主要比例之廢棄物清運服務客戶關係管理機制；對於青新木產品銷售業務，因仍處於市場開拓初期，將於未來隨業務成長逐步建置對應之客戶經營策略並納入報告揭露。

青新營運業務及服務皆依中華民國政府之相關環保法規規範執行，對於社會責任負有重大使命，所屬公司業務執行皆依法規妥善辦理，以服務至上為經營導向，維持長期穩定的夥伴關係，透過電子聯單管理、客訴處理及服務滿意度之回饋，不斷提升各項品質，贏得客戶對公司的高度認同。



● 電子聯單管理

以電子聯單方式管理與操作，達到無紙化目的，減少聯單寄送傳遞較為繁瑣人力作業，簡化人員行政流程，清運過程中若遇攔查，具有電子化聯單可供查核，並即時將資料回傳行政中心，減少填報錯誤，資訊調閱更為快速。





● 客訴處理

我們重視客戶的申訴及建議，設置完整的客訴處理流程，並確保客戶訊息能即時完整的傳達與相關單位，快速回應客戶處理方式，並避免再次發生類似的問題，為提升客戶對我們的服務滿意度，進行持續改善，確保客戶權益及鞏固客戶對公司的信賴度，更符合客戶對公司的期望。



● 客戶滿意度

重視客戶對公司之『業務面』、『清運面』、『產品面』意見，業務於進行客戶拜訪時，確實了解客戶對於公司之滿意程度，針對客戶提出之問題即時有效的改善，提出解決方案，以期達到客戶的需求與期望，目標為每年客戶續約率達95%以上。



3.3 供應鏈管理

3.3.1 供應商管理政策

為與供應商之長期合作關係且穩定的合作發展，本公司訂定「供應商管理政策」與「誠信經營」規範，管理供應商品質、供貨穩定性與永續發展，對供應商的品質、技術、服務、環境、社會、治理等面向進行訪廠、審核與管理，檢視供應商是否符合本公司之供應商行為準則，作為本公司供應商評鑑參考，並要求新供應商及現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展、環境保護等目標前進。

本公司供應商管理政策如下：

① 評鑑控管，確保技術服務品質

本公司供應商管理權責單位為管理部，請購單位均可向管理部反應供應商相關資訊，從訊息溝通、詢比議價、訂約到執行過程中，請購單位及採購單位經常與供應商相互溝通，期能於事前討論過程中避免錯誤及強化供應品質。本公司要求供應商了解及遵守本公司供應商管理政策外，同時要求勞務服務或工程簽約廠商皆需符合「勞動基準法」、「職業安全衛生法」等勞工相關法規，保障承包廠商勞工之權益。透過供應商基本資料表選擇重要供應商，每季執行重要供應商評鑑，依設備需求進行訪廠查核、供應商溝通等，以溝通合作為基礎，將永續經營的理念與供應商結合，一同關注誠信經營及企業社會責任，檢視環境、勞工、人權、社會及產品責任衝擊等規範，共同提升企業社會責任，推動企業的永續發展。為了有效進行管理，本公司自2024年起，合約金額超過百萬以上之供應商皆列為重要供應商，需配合執行評鑑與檢視流程，由管理部會同請購單位。

01

評鑑控管，確保技術服務品質

02

地緣採購，激勵節能及綠色採購

03

誠信經營，共同追求永續成長



● 供應商評鑑表

青新環境工程股份有限公司
採購及付款循環-供應商評鑑表

評鑑單號: _____ 廠商名稱: _____ 廠商代號: _____
合約書編號: _____ 年度: _____

項目	品質	技術	服務	其他	屬性:		評鑑內容	
					<input type="checkbox"/> 長期供應商	<input type="checkbox"/> 短期(一次性)廠商		
	<ul style="list-style-type: none"> 信用紀錄/票信評等 產品材料品質 加工品質及機械設備 	<ul style="list-style-type: none"> 廠商與技術支援能力 專業技術能力 申請單位評等 	<ul style="list-style-type: none"> 交付之量及品質 交貨週期 交貨穩定度 是否連續其他相關約定(如保證) 	<ul style="list-style-type: none"> 專業技術/員的能力 交貨週期 交貨穩定度 	<input type="checkbox"/> 合約關係 <input type="checkbox"/> 誠信經營條款 <input type="checkbox"/> 企業社會責任條款 其他採購項目: 青新公司5項採購管理辦法 本單使用單位: 運-青新			
分數	25分	25分	25分	25分	得分	評鑑人員	單位主管	
第一季 1-3月	採購單位							
第二季 4-6月	採購單位							
第三季 7-9月	採購單位							
第四季 10-12月	採購單位							
第一季平均數	第二季平均數	第三季平均數	第四季平均數	年度平均				
備註:								
一、本表可由採購單位或採購單位指定人員進行評鑑。 二、合約均應說明供應商有不符分數之處理程序，本公司則為不合作廠商，並拒絕交易。 三、每季總分100分，單季低於80分，採購單位可視狀況與廠商溝通改善或更換廠商。低於70分時，則為不適用廠商。 四、本評鑑表可作為續約之參考文件。 五、如採購重要供應商，除填寫本表外，尚應由採購單位「採購管理委員會」及「採購管理小組」進行評鑑紀錄表。								
管理部				採購單位部門主管				

版本: 2023年1月1日施清

● 供應商訪廠紀錄表

青新環境工程股份有限公司 供應商訪廠紀錄表

廠商名稱: _____ 初次訪視評核 年度訪視評核

區域: 青新 良衛 正新 主要採購項目: 溫室氣體盤查及碳標籤

日期	合約資料	供應商受訪人	青新訪視人員	
年 月 日	合約編號:			
	合約區間:			
	合約金額:			
項目	內容	說明	評分	
經營與內部管理 (20分)	1.是否為政府合法立案?			
	2.是否建立作業流程的標準化?			
	3.實際誠信經營、有無信託問題?			
	4.資訊公開、有無不正黨收益?			
	5.持續改善作業流程、增購新式設備?			
人權與安全衛生 (20分)	6.勞動條件各方面是否符合勞動基準法規範? 是否有帶安罰單?			
	7.確實安全衛生的作業環境?			
	8.是否重視員工培訓與成長(專業培訓、教育訓練)?			
	9.保障員工基本勞動人權、是否雇用童工或非法勞工?			
環保與社會責任 (20分)	10.是否有菸、酒、賭博或各種形式之後勤勞動?			
	11.應遵守環保法規及規範、是否有環保罰單?			
	12.作業中產生之廢棄物處理程序是否合規定?			
	13.廢棄物減量並提升資源回收再利用的比例?			
	14.響應綠色採購、是否優先採用環保標章、節能標章一等環保產品?			
技術與產品品質 (20分)	15.是否關懷地方、善盡企業社會責任?			
	16.是否有建立相關品質計畫(適當認可管理或認證)?			
	17.是否有建立內部品質稽核流程(或產出、品質管理)?			
	18.履行契約範圍之品質、技術、服務是否符合公司需求?			
永續經營及夥伴關係 (20分)	19.產品、技術、服務之品質、價格穩定合理?			
	20.設備開閉是否優化包裝材料、減少有害制程?			
	21.業務穩定性、是否提供穩定的供貨量?			
	22.近五年是否承接知名企業之產品、技術或服務? 例如:			
	23.與青新是否建立良好的溝通平台並維持夥伴關係?			
24.供應商評鑑表及供應商企業社會責任自評表是否正確?				
25.其他(任意面報或公開資訊):				
等級	<input type="checkbox"/> 優良 90分(含)以上	<input type="checkbox"/> 良好 80分(含)以上	<input type="checkbox"/> 不合格 未滿70分	總分
建議事項:				



2 地緣採購，激勵節能及綠色採購

本公司為有效之作業流程，除特定廠商、首廉廠商或特殊物品採購外，積極推動「地域廠商」採購。

3 誠信經營，共同追求永續成長

管理部每年底依合約金額超過一百萬之供應商，要求供應商填具「供應商企業社會責任自評表」，自評內容評估環境友善，不對環境產生重大負面影響或違反環保法規等情事，各項營運均應符合環保政策。優先採用具有環保標章、能源標章、省水標章認證等環保產品。並在人權方面應無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇、落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。遵守職業安全衛生相關法規，提供員工安全與健康之工作環境並保障員工合法之權益、員工福利等項。

● 供應商企業社會責任自評表

供應商企業社會責任自評表			
本公司_____為青新環境工程股份有限公司之供應商，對環境保護、安全、衛生、人權與勞動實務自評如下：			
項次	自評項目	是 (打✓)	否 (打✗)
一	本公司營運環境保護，並行環保節能管理措施，有效落實環境永續發展。		
二	本公司在公司營運作業與提供的產品及服務，均有特別注意不對環境產生重大負面影響或違反環保法規等情事，各項營運均應符合環保政策。		
三	本公司營運綠色採購，優先採用具有環保標章、能源標章、省水標章認證等環保產品。		
四	本公司雇用政策無性別、種族、年齡、婚嫁與家庭狀況等差別待遇，落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。		
五	本公司提供員工有關安全與衛生的教育訓練，防止意外或事故之發生。		
六	本公司保障員工基本勞動人權，禁止聘僱 16 歲以下童工，嚴禁各種形式之強迫勞動，並加強落實勞工基本權利之情事。		
七	本公司可遵守職業安全衛生相關法規，致力於提供員工安全與健康之工作環境並保障員工合法之權益。		
八	其他之企業社會責任說明		
供應商基本資料			
填表人：	主要營業項目：		
部門職稱：	供應青新公司之產品或服務：		
聯絡電話：	年供應總金額：		
聯絡地址：			
填表日期：			





3.3.2 供應商稽核

本公司供應鏈政策分為一般採購及重要採購，重要採購如長期配合之供應商且金額達百萬以上須簽訂合約，本公司之合約組成可分為四大類別：買賣合約、設備合約、租賃合約及其他合約，四大類別合約構成了公司的整體供應鏈運作，直接影響公司的效率和成本控制，2024年供應商履行契約期間之買賣合約如清運過程所需的原物料如油品、紙箱、感染袋等；租賃合約如土地、房屋租賃；其他類別合約，如勞務服務、環境檢測、廢棄物清除處理、技術顧問委任等。

2024年度本公司針對交易金額達百萬元以上或具長期合作關係之88家重要供應商辦理年度評鑑作業，評鑑範圍包含誠信經營、環境、職安、人權及產品責任。截至本年底，已完成88家供應商之年度評鑑，全數評鑑結果均為合格。

針對以上重要供應商，本公司亦推動「重要契約增列企業社會責任條款」之宣導與溝通。自2024年起，本公司已將相關條款納入合約內容，要求重要供應商簽署並遵守「誠信經營條款」，並完成「供應商企業社會責任自評表」。截至本年底，共有30家重要供應商完成誠信經營條款簽署，有29家完成企業社會責任自評。此外，自2024年起亦啟動供應商訪廠作業，並針對訪廠結果進行統計與建檔，以利未來優先考慮與本公司企業社會責任理念相近之優質供應商。

針對其他尚無進行環境與社會面評估的供應商，未來，本公司將持續擴大評鑑覆蓋範圍，逐步納入與本公司建立長期合作關係之供應商，以強化供應鏈管理效能。





青新環境工程
股份有限公司

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

CH4

環境友善

○ 4.1 能源管理

4.1.1 能管政策

4.1.2 能源消耗

○ 4.2 溫室氣體管理

4.2.1 溫室氣體盤查

4.2.2 溫室氣體減量

○ 4.3 水資源概覽

○ 4.4 廢棄物管理

4.4.1 廢棄物衝擊評估

4.4.2 廢棄物管理政策

4.4.3 廢棄物清運處置





4 環境友善

4.1 能源管理

4.1.1 能管政策

能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。為了有效提升能源使用效率，本公司透過自主溫室氣體盤查，由青新環境環安室負責統合各據點使用的能源類型，瞭解能源使用狀況，進而制定節能改善計畫。本公司以清運廢棄物清運車輛之柴油、車用汽油為主要能源消耗類型，因此進一步希望減緩清運車輛所產生之溫室氣體造成暖化，達到經濟發展與環境保護兩者的平衡。

4.1.2 能源消耗

2024年度青新能源總消耗量為46,198.519十億焦耳(GJ)，本公司能源消耗以清運機具之柴油、車用汽油為大宗，分別佔總能耗85.45%及8.78%，其餘為外購電力約占5.76%及發電機柴油0.01%，故於後續節能規劃上，將以降低清運機具之燃料使用為主要目標。

▼ 青新能源消耗分析表 (單位：十億焦耳GJ)

能耗項目		2024年	
		能源消耗量(註1)	能源消耗百分比
外購非再生 能源	化石燃料(註2)	43,536.230	94%
	外購電力	2,662.289	6%
能源總消耗量		46,198.519	
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		66.118	

註1：採用經濟部能源署公告熱值，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

註2：化石燃料包含清運機具之柴油、車用汽油及發電機之柴油使用。

註3：本公司以百萬營收作為能源密集度之分母。

註4：本公司無使用再生能源。





4.2 溫室氣體管理

4.2.1 溫室氣體盤查

本公司參考ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，每年執行溫室氣體盤查。本年度盤查據點僅青新環境、良衛環保及正新環保，盤查類別包含類別1(固定排放源、移動排放源、逸散排放源)及類別2(外購電力)。本公司預計以2024年為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

2024年溫室氣體總排放量為3,756.856 tCO₂e，主要排放源為清運車輛之柴油(81.07%)、其次為外購電力(9.02%)，其餘為其他交通工具之汽、柴油與化糞池、冷媒逸散等排放。以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度為5.4 tCO₂e/每百萬元營收。

▼ 溫室氣體排放量分析表 (單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量	2023年	2024年
類別1	2,855.950	3,418.040
佔比	92.2%	91.0%
類別2	240.040	338.816
佔比	7.8%	9.0%
溫室氣體總排放量	3,095.990	3,756.856
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)	6.4	5.4

註1：計算方式為排放係數法，活動數據×排放係數×全球暖化潛勢(GWP)值。

註2：排放係數來源：(1)環境部2024年2月5日公告之溫室氣體排放係數、(2)環境部2025年公告之2024年汽、柴油低位熱值計算之汽、柴油排放係數與、(3)能源署2025年公告之2024年度電力排碳係數。

註3：GWP值採用IPCC第六次評估報告之數值進行計算。

註4：類別一排放源包含固定燃燒(柴油發電機)、移動燃燒(清運車輛、公務車、堆高機、員工車輛)及逸散排放(車輛空調、冷氣、飲水機、化糞池及滅火器)。

註5：溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)等溫室氣體。

註6：2024年盤查組織邊界僅包含青新環境、良衛環保及正新環保。

註7：本報告書使用環境部最新車用汽油、柴油、化糞池排放係數，與經濟部能源署之電力排碳係數進行溫室氣體排放量計算，及部分冷媒設備之逸散率與GWP值修正，因此與本公司2024年年報揭露之溫室氣體排放量數據不同。





4.2.2 溫室氣體減量

青新將採取以下的行動措施，降低能資源的使用或汰換高耗能的清運車輛，以減少溫室氣體排放量：

1. 提升製程回收循環水使用：本公司青新木製程作業廢水及防制設備廢水為10噸/日，依現有產能利用率百分之二十計算，製程廢水每月預估為50噸。因應能源減量政策，製程廢水採用循環重複使用，統計2024年度每月平均廢水產生量為5.5噸，實際減少每月44.5噸廢水產生量、每年534噸廢水產生量及自來水使用量。
2. 推動全廠用水排水減量政策：2025年擬推動全廠自來水減量達63%，廢水減量1.7%。
3. 溫室氣體排放減量政策：本公司主要以清運廢棄物之清運車輛為溫室氣體排放對象，溫室氣體排放源主要分為柴油、車用汽油、外購電力及冷媒等四種排放源，青新進一步希望減緩清運車輛所產生之溫室氣體造成暖化，達到經濟發展與環境保護兩者的平衡，擬推動十年以上車輛汰舊換新，逐年汰換環保期別(環保標準)較低之車輛，推估每年可減少55萬克/公里二氧化碳排放量。



4.3 水資源概覽

青新所有據點取水來源均為自來水(第三方的水)且水質均為淡水，主要用於塑膠製品製造程序之比重分選、清洗脫水及高溫滅菌釜程序，以及塑膠押出程序與廢氣洗滌塔，所有據點均位於非水資源壓力地區。2024年青新總取水量為6.870千立方公尺(百萬公升)，總排水量為5.136千立方公尺，總耗水量為1.735千立方公尺。



▼ 取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

取水來源類別	水質指標	取水量	
		2024年	
		所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	淡水	6.870	0
總取水量		6.870	0
回收水量		0.020	
回收百分比(%)		0.3	

▼ 排水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

排水終點類別	水質指標	排水量	
		2024年	
		所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	3.219	0
第三方的水	淡水	1.917	0
總排水量		5.136	0

註：正新環保和良衛環保均為生活用水，並無大量蒸發或其他損耗情形，因此保守估計排水量=取水量。

▼ 耗水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2024年	
	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	6.870	0
總排水量	5.136	0
總耗水量	1.735	0



4.4 廢棄物管理

4.4.1 廢棄物衝擊評估

青新環境產生的廢棄物皆為非有害事業廢棄物，主要有D-0299廢塑膠混合物、D-0902無機性污泥、D-1801生活垃圾、R-2408廢活性炭、D-0399廢橡膠混合物及D-1099非有害集塵灰等六項衍生廢棄物，以D-0299廢塑膠混合物及D-0902無機性污泥為大宗，由廢棄物管理單位定期監督廢棄物產出量，並確認廢棄物皆採合法合規方式處理，減緩或避免對組織內部或外在環境造成的負面影響。

▼ 青新環境價值鏈產生之廢棄物脈絡圖

據點	價值鏈階段	活動項目	廢棄物種類	廢棄物類別	處置方式	處置單位	潛在衝擊
青新環境	自身營運活動	製程	D-0299	非有害 事業廢棄物	焚化	外部第三方	任意棄置廢棄物造成 公害污染、裁處、停工等風險。
		廢水處理廠	D-0902		熱處理		
		員工辦公	D-1801		焚化		
		防制設備	R-2408		再利用		
		製程	D-0399		焚化		
		防制設備	D-1099		固化處理		

註1：其餘據點正新環保、良衛環保僅有生活垃圾，目前暫無進行統計，因此暫不計算。

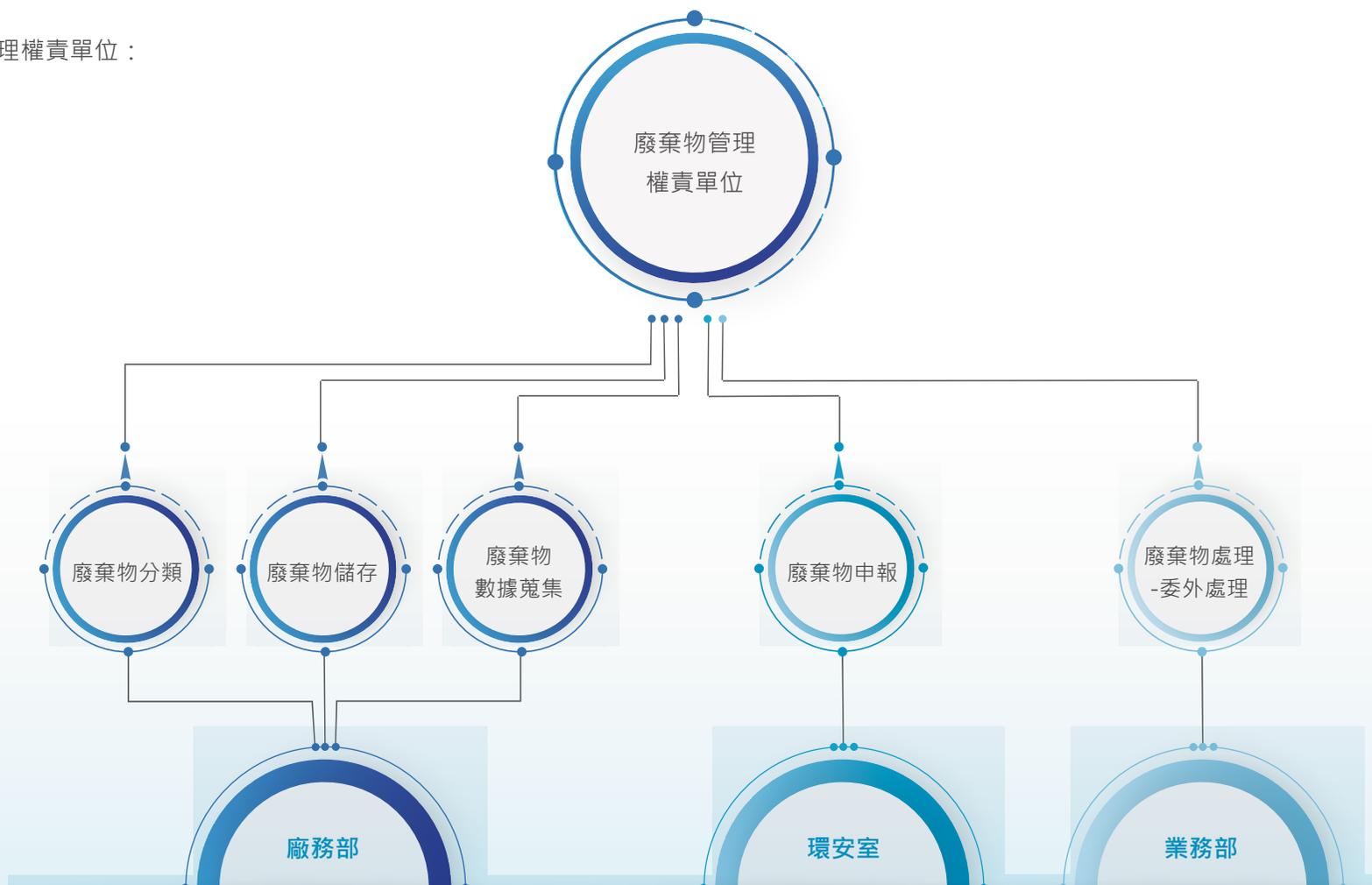
註2：環新精密產生之廢棄物已含在青新環境之廢棄物產生量中。



4.4.2 廢棄物管理政策

青新環境設置權責單位負責管控及處置營運產生之事業廢棄物，依循環保法令申報事業廢棄物清理計劃書，廢棄物處置方式皆依法令規範執行並委由公民營廢棄物清除處理機構執行清理作業。

青新環境廢棄物管理權責單位：





青新環境透過營運紀錄統計廢棄物種類、數量及廢棄物流向，並以實際申報量作為年度廢棄物產生量。產出廢棄物皆委由合格的廢棄物清除、處理業者清運及處置，填具網路申報遞送聯單後，交由清除業者載運，並透過不定期稽核訪查，確保清除處理業者按照規範處置事業廢棄物。

▼ 青新環境廢棄物管理策略及目標

管理策略	策略起始年	目標基準年	管理目標			執行說明
			短期 (2025年)	中期 (2026年)	長期 (2027年)	
廢棄物再利用	2025	2024	進行廢棄物再利用程序及研發再利用可行技術	廢棄物再利用比率較2024年提升5%	廢棄物再利用比率較2024年提升6%	每年醫療院所產生之醫療事業廢棄物9%~10%，可回收再利用作為次級塑膠產品，本公司於2024年1月投入醫療事業廢棄再利用，目前平均每月計有43噸循環塑膠原料銷售，每年可降低516噸塑膠原料開採製造。
廢棄物再使用	2025	2024	研發廢棄物再使用可行技術	衍生廢棄物量減少，循環再利用量增加，較2024年提升5%	衍生廢棄物量減少，循環再利用量增加，較2024年提升8%	本公司塑木製造過程中，因應不同產品規格其中20%衍生為下腳料，將下腳料經破碎作為原料，減少衍生廢棄物量及碳排放量。



4.4.3 廢棄物清運處置

青新環境及環新精密2024年產生之廢棄物總量為238.332公噸，全數均為非有害事業廢棄物。除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024年採用回收方式處理之廢棄物量佔年度廢棄物總量1.2%。

▼ 事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表 (單位：公噸)

年度	項目	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	238.332	2.890	235.442	0.000
	總量	238.332	2.890	235.442	0.000

註1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

註2：本表計算數據涵蓋據點：青新環境、環新精密。

註3：環新精密的廢棄物與青新環境共同處理，因此共同統計數據。正新環保、良衛環保僅有員工生活垃圾，但暫無統計產生量。





● 事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

採用回收方式處理的廢棄物主要為R-2408廢活性碳，回收方式以其他回收作業為主，2024年處置移轉的廢棄物量共2.890公噸。



▼ 按回收作業從處置中移轉的廢棄物（單位：公噸）

項目	處置移轉方式	2024年		
		現場	離場	小計
非有害 事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	0.000	0.000
	其他回收作業	0.000	2.890	2.890
	總量	0.000	2.890	2.890

註1：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

註2：本表計算數據涵蓋據點：青新環境、環新精密。

● 事業廢棄物直接處置之方式

除上述廢棄物外，其餘廢棄物D-1801生活垃圾、D-0299廢塑膠混合物、D-0399廢橡膠混合物、D-1099非有害集塵灰或其混合物以焚化(含能源回收)方式直接處置；D-0902無機性污泥以其他處置作業(非回收)方式進行處理，2024直接處置的廢棄物量共235.442公噸。

▼ 按處置作業直接處置的廢棄物（單位：公噸）

項目	直接處置方式	2024年		
		現場	離場	小計
非有害 事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0.000	160.582	160.582
	焚化處理 (不含能源回收)	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	74.860	74.860
	總量	0.000	235.442	235.442

註1：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。

註2：本表計算數據涵蓋據點：青新環境、環新精密。



青新環境工程
股份有限公司

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

CH5

員工照護

○ 5.1 人力資本

- 5.1.1 人力管理
- 5.1.2 人才聘雇
- 5.1.3 勞資溝通

○ 5.2 薪酬與福利

- 5.2.1 平等薪酬
- 5.2.2 完善福利措施
- 5.2.3 友善育兒職場

○ 5.3 多元發展

- 5.3.1 培育訓練
- 5.3.2 績效考核

○ 5.4 職場安全

- 5.4.1 職業安全衛生管理
- 5.4.2 職業災害調查





5 員工照護

5.1 人力資本

5.1.1 人力管理

青新視員工為公司最重要的資產，並以營運所在地之勞動法規為依據，制定人事管理辦法、獎金發放辦法、員工酬勞制度、工作場所性騷擾防治措施及申訴懲戒機制、工作規則等各項作業準則，並定期檢視及更新相關法規，以保障員工之基本勞動權益。公司明文禁止雇用童工，亦嚴禁歧視、職場性騷擾及強迫勞動等行為，並設立獨立申訴機制，致力於提供一個安全、平等且自由的工作環境。

在人才任用方面，本公司重視員工之學經歷、專業能力、誠信與工作熱忱，並依法聘僱身心障礙者及原住民，以保障其就業權益。對於同一職級或職能之員工，提供一致的薪資結構、福利制度與教育訓練資源，不因性別、年齡、國籍等因素而有所差異。公司每年定期執行績效評估，作為員工留任、晉升、調薪與獎金分配之依據。

5.1.2 人才聘雇

員工概況

截至2024年底止，青新全體員工共計225人，全部皆為正職員工，且勞雇類型皆為全職，並無臨時員工、兼職員工及無時數保證員工。此外，本公司部分事務係委由承包商負責，例如廠區滅菌課部分人力、警衛保全等，2024年底上述外部工作者人數共計7人。近三年聘雇人力無重大變化。

▼ 2024年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	國家	合計	定義說明
		臺灣		
全體員工	男性	153	153	
	女性	72	72	
	小計	225	225	
正職員工	男性	153	153	勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
	女性	72	72	
	小計	225	225	
臨時員工	男性	0	0	勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
	女性	0	0	
	小計	0	0	
全職員工	男性	153	153	員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
	女性	72	72	
	小計	225	225	
兼職員工	男性	0	0	員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
	女性	0	0	
	小計	0	0	
無時數保證員工	男性	0	0	每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工。
	女性	0	0	
	小計	0	0	



員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為68%及32%，以年齡層30-50歲之員工居多，占總人數67%。另青新達法令規定聘雇身心障礙者1人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工1人。

本公司致力於推動在地化經營策略，強調與當地社區的互動與合作，以促進營運的永續發展。為此，我們優先聘用具備在地文化理解與人脈資源的當地人才擔任高階管理職務。透過任用當地高階主管，不僅有助於提升公司對市場趨勢與社會動態的敏銳度，也能強化與當地政府、企業及社群之間的合作關係，促進企業整體營運效率及社會責任實踐，本年度100%高階主管為當地居民，顯示公司對於人才在地化的重視與落實。

註：本報告中「高階主管」係指經理級以上職務；「當地聘僱」係指員工具備重要營運據點所在國籍；「重要營運據點」請詳見「1.1關於本報告書」章節說明。





▼ 2024年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

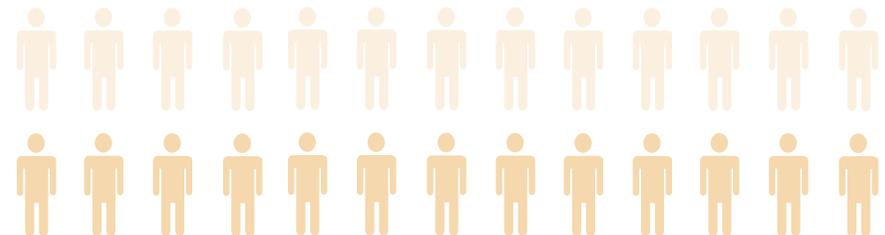
職級		高階 主管	中階 主管	基層 主管	基層 人員	合計
各職級員工總人數		7	17	16	185	225
各職級員工總人數 佔全體百分比(%)		3%	8%	7%	82%	100%
多元指標						
性別	男性	6	11	11	125	153
	女性	1	6	5	60	72
年齡	29歲(含)以下	0	1	2	43	46
	30-50歲	2	13	12	123	150
	51歲(含)以上	5	3	2	19	29
是否具原住民身分		0	0	0	1	1
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1

▼ 2024年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位：%)

職級		高階 主管	中階 主管	基層 主管	基層 人員	合計
性別	男性	86%	65%	69%	68%	68%
	女性	14%	35%	31%	32%	32%
年齡	29歲(含)以下	0%	6%	13%	23%	20%
	30-50歲	29%	76%	75%	66%	67%
	51歲(含)以上	71%	18%	13%	10%	13%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	1%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	1%	0%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算。

例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數。





員工流動概況

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司2024年間共計招募84位新進員工，包含男性50位、女性34位，且以30-50歲之人員為主；另有31位員工離職（本年度無屆齡退休人員），含16位男性及15位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

● 青新資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。



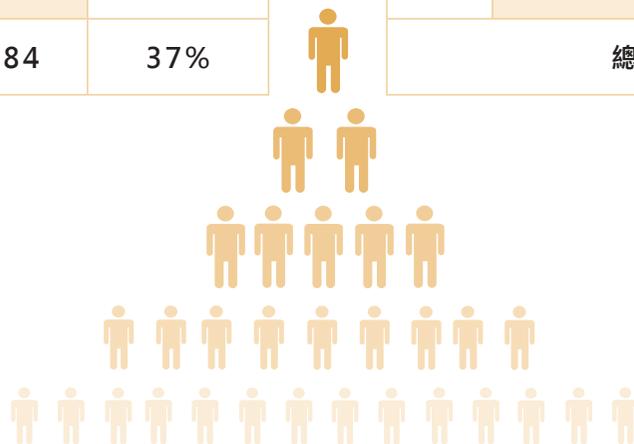


▼ 2024年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	新進比率 (%)
		臺灣		
 男性	29歲(含)以下	15	15	33%
	30-50歲	33	33	
	51歲(含)以上	2	2	
	小計	50	50	
 女性	29歲(含)以下	14	14	47%
	30-50歲	20	20	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	34	34	
總計		84	84	37%

▼ 2024年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率 (%)
		臺灣		
 男性	29歲(含)以下	5	5	10%
	30-50歲	9	9	
	51歲(含)以上	2	2	
	小計	16	16	
 女性	29歲(含)以下	6	6	21%
	30-50歲	9	9	
	51歲(含)以上	0	0	
	小計	15	15	
總計		31	31	14%





5.1.3 勞資溝通

青新戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。2024年無員工建議事項。



勞資會議



歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開四次勞資會議。

福委會會議

依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每三個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開四次福委會會議。



員工意見信箱



提供內部信箱 chin-hsin@mail.chin-hsin.com.tw 讓員工可以適時反映意見或提供建議。



5.2 薪酬與福利

5.2.1 平等薪酬

青新重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，男女的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

2024年本公司最高薪酬之個人為理級主管，其年度總薪酬與公司整體年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為3.19倍；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司整體平均總薪酬增加百分比之中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為-5.56。今年整體薪酬中位數較前期略為下滑，主要係因員工結構略有調整，今年新增多位員工且以基層人員為主，致使基層人員占比較高，進而影響中位數水準。本公司致力於建立公平、合理之薪酬制度，並依據績效、職責進行調整，以確保內部薪酬具競爭力並符合企業永續發展之原則。

▼ 各職級男女薪酬比(男:女)

重要營運據點	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
青新 (所有據點合併計算)	1/0.85	1/1.31	1/1.06	1/0.66

註1：以男性員工的基本薪資加薪酬為1。

註2：高階主管定義為經理級以上主管；中階主管定義為課級主管；基層主管定義為組長級主管；基層人員定義非主管幕僚職之員工。





本公司薪資取決於學歷、經歷，不因性別有所差異，2024年男性及女性基層人員平均基本薪資分別高於現行法規所規定之最低基本工資的2.38倍與1.59倍，每月平均基本薪酬高於法定基本薪資1.99倍，優於「勞動基準法」所規定之基本薪資。而男女員工之薪資差異因輪班及職務不同等因素，因此男性員工基本薪資高於女性員工基本薪資。

另本公司因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024年非擔任主管職務之全時員工人數為141人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為927仟元及709仟元。

▼ 重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

重要營運據點	國家	男	女	平均
青新 (所有據點合併計算)	臺灣	2.38/1	1.59/1	1.99 /1

註：以法定最薪資為1，2024年臺灣當地法令每月基本薪資為27,470元。

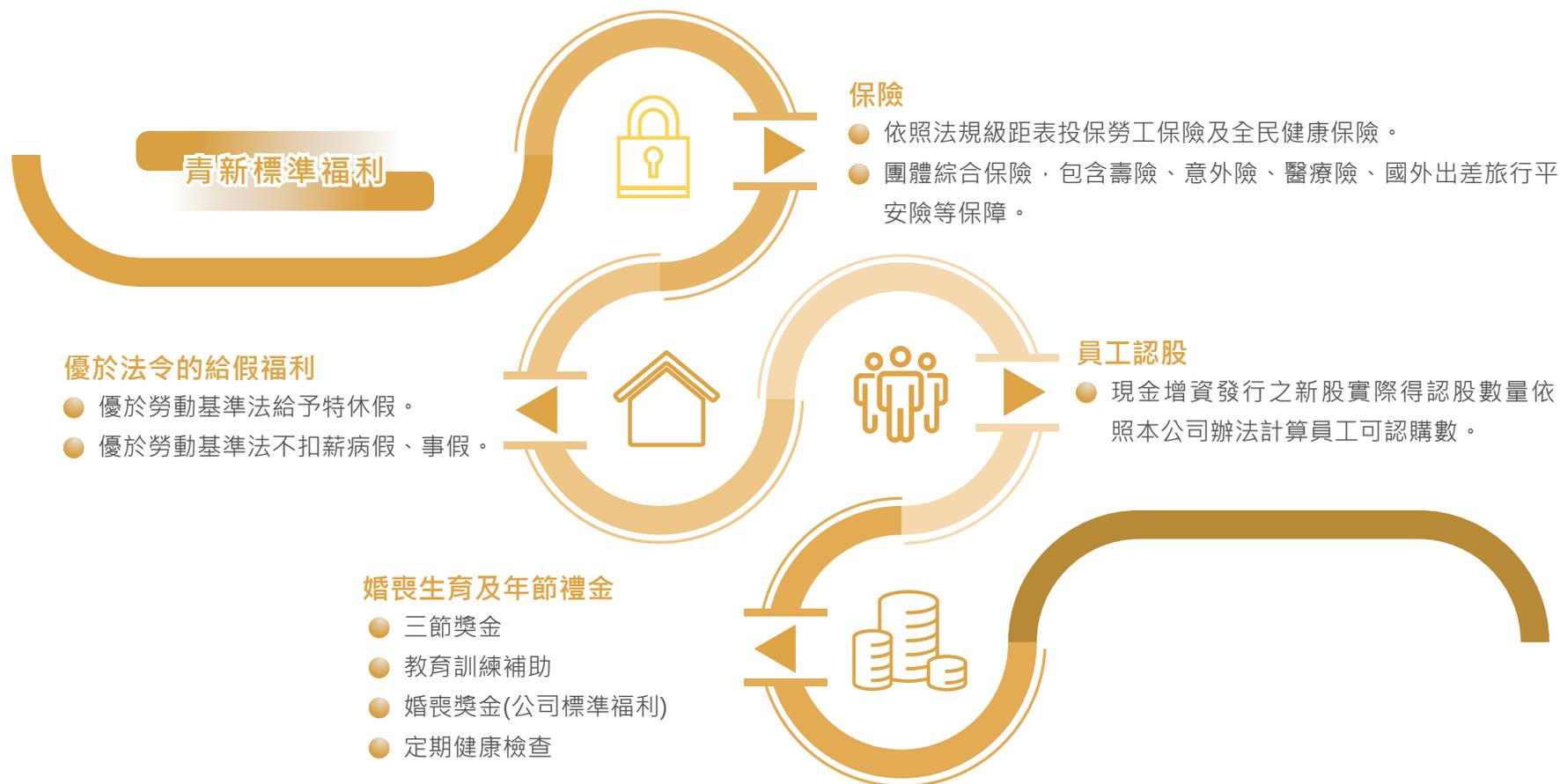




5.2.2 完善福利措施

員工福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，青新制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。





● 青新其他福利措施

補助金
或津貼

- 旅遊津貼
- 生日禮金
- 生育補助
- 婚喪禮金(福委會福利)
- 四節禮品(春節、勞動節、端午節、中秋節)



福利活動

- 尾牙活動或部門聚餐饗宴



其他

- 彈性工時
- 員工宿舍



員工退休制度

為保障退休員工權益，本公司依據臺灣《勞動基準法》及《勞工退休金條例》辦理員工退休制度。2005年6月30日(含)前入職之員工適用舊制退休金，2005年7月1日(含)後入職則適用新制退休金。公司已於2021年與具舊制退休金年資之全數員工協商結清舊制年資，並完成舊制退休金全數給付。目前全體同仁皆適用新制退休金制度，公司依規定按月提撥薪資總額6%至勞保局設立之「勞工退休金個人專戶」。此外，為感謝同仁多年來的辛勞與貢獻，公司於員工退休時亦會致贈退休獎牌，以表達誠摯謝意。

註：詳細退休金提撥金額請參考青新2024年年報第58-59頁。



5.2.3 友善育兒職場

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、與企業合作提供托兒相關優惠、優於法規的家庭照護假、彈性上下班制等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、沙發、飲水機等設施之哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2024為本公司首次編製永續報告書。由於申請育嬰留停之員工的復職時間未涵蓋於本報告期間內，故本年度未納入復職率之統計。此外，因缺乏可供比較的前一年度資料，亦無法計算前一年度育嬰留停員工的復職後留任率。未來，本公司將持續關注員工育嬰留停與復職狀況，逐年累積與追蹤相關數據，作為後續進行趨勢分析與制度優化之依據。



● 育嬰假人員分析

	2024年		
	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	15	5	20
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	3	3
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)	-	-	-
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數(F)	-	-	-
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	60%	15%
復職率 (%) (=D/C)	-	-	-
留任率 (%) (=F/E)	-	-	-

註：2024年為首次發布永續報告書，故僅揭露該年度之相關數據。



5.3 多元發展

5.3.1 培育訓練

教育訓練架構

青新重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

內部教育訓練

新進人員訓練於到職後依法令規定進行新進人員教育訓練，課程內容包含安全衛生教育訓練、職災預防、公司內部規章及福利，以利員工更了解公司。

定期辦理各項課程例如採購管理系統、稅務相關法規、緊急應變準備與應變程序、個人資料保護法、消防編組與消防教育訓練等教育課程，訓練及進階相關法令規範之訓練，提升同仁的本質學能加強進修的機會。並建立內部講師專業培訓制度，落實組織內部經驗傳承之目的。

內

外部教育訓練

提供外訓課程補助及證照考試，讓同仁取得專業證照或執照，不定期參加專業職能訓練等，進而鼓勵及提升同仁取得專業證照之意願，更提高同仁之專業能力。

外



教育訓練統計

2024年總共開設198班次課程，共培訓661人次，累積3,422人時數。

▼ 2024年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	69	91	694.7
專業職能課程	112	247	2,002.5
通識課程	10	213	615.0
其他	7	110	110.0
合計	198	661	3,422.2

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2024年男性平均受訓時數為16.52小時，女性平均受訓時數為12.43小時。

▼ 各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2024年
男性	16.52
女性	12.43

註：平均受訓時數 = 各性別受訓總時數 ÷ 各性別年底員工人數

▼ 各職級平均受訓時數

職級	2024年
高階主管	27.29
中階主管	16.06
基層主管	15.19
基層人員	14.68

註1：平均受訓時數 = 各職級受訓總時數 ÷ 各職級年底員工人數。

註2：高階主管另參加專業職能課程，每人參訓時數為30小時，故平均受訓時數略高於其他職級。



5.3.2 績效考核

本公司訂有考核辦法，透過新進人員試用期滿考核、員工年度考核，員工對於自己工作表現自評及主管給予考評，期能真實反映出員工的工作表現，並鼓勵同仁持續努力積極工作並給予正向回饋。

此外，本公司人事規章訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準或者違反法令規定，將由各部門主管提報獎懲呈報予總經理裁定後公佈。員工獎懲紀錄與年度績效考核結果為員工晉升、調薪、分配獎金或提報優良員工的依據。

2024年本公司所有新進員工皆已接受新進試用期考核，而於年度績效考核中，除當年度到職未滿三個月、離職及留職停薪之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。

▼ 各性別完成年度績效考核百分比

性別	考核人數	員工人數	占比
 男性	153	153	100%
 女性	72	72	100%
合計	225	225	100%

註1：各性別員工考核占比=各性別受考核之員工人數÷各性別年底員工人數*100%。

註2：考核人數欄位係2024年所有留存考核紀錄之人數，涵蓋在職及離職員工。

註3：員工人數欄位係2024年所有在職人數，不涵蓋離職員工。



▼ 各職級完成年度績效考核人數與百分比 (單位：人、%)

職級	考核人數	員工人數	占比
高階主管	8	7	114%
中階主管	17	17	100%
基層主管	16	16	100%
基層人員	184	185	99%
合計	225	225	100%

註1：各職級員工考核占比=

各職級受考核之員工人數 ÷ 各職級年底員工人數 * 100%。

註2：考核人數欄位係2024年所有留存考核紀錄之人數，涵蓋在職及離職員工。

註3：員工人數欄位係2024年所有在職人數，不涵蓋離職員工。

▼ 各職級與性別完成年度績效考核百分比 (單位：%)

職級	男性	女性
高階主管	117%	100%
中階主管	100%	100%
基層主管	100%	100%
基層人員	99%	100%

註1：各職級不同性別考核占比=

按職級各性別受考核之員工人數 ÷ 按職級各性別年底員工人數 * 100%。

註2：考核人數欄位係2024年所有留存考核紀錄之人數，涵蓋在職及離職員工。

註3：員工人數欄位係2024年所有在職人數，不涵蓋離職員工。





5.4 職場安全

5.4.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。青新環境依據臺灣的職業安全衛生法規及ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統標準，以PDCA循環概念—規劃（Plan）、執行（Do）、檢查（Check）、改善（Act）為管理架構基礎，建構職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

青新環境ISO 45001職業安全衛生管理系統已通過外部第三方查證，管理系統涵蓋的工作者人數及比例如下表：

營運據點	職安衛管理系統認證標準	適用場域	涵蓋之工作者範圍 ^{註1}				排除之工作者類型 ^{註3}
			員工 (人)	占比 ^{註2} (%)	外部工作者 (人)	占比 (%)	
青新環境	ISO 45001:2018	青新荊桐廠	115	100%	0	0	外部工作者

註1：青新環境採用ISO 45001:2018管理系統涵蓋之據點員工人數計算職安衛管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。

註2：涵蓋之員工占比=ISO 45001:2018管理系統涵蓋據點員工人數/該據點員工人數。

註3：公司目前無統計外部工作者人數。



▼ 職業安全衛生委員會

青新環境職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計13人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計3人，占全體委員人數23%。職安衛委員會每季定期召開一次會議，負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

▼ 工作者溝通

本公司建立溝通及諮詢所需之管道及流程，以有效傳達資訊及強化職安認知，內外部諮詢可透過「內外部諮詢與溝通資訊管制表」紀錄其溝通內容，管理代表進行審閱、回應及施行應對措施。

此外，根據本公司職業安全衛生管理辦法規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

▼ 職業安全衛生風險評估

青新環境依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行。2024年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安衛管理小組每年檢視各地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成不可忍受高度風險、高度風險、中度風險、低風險4個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對不可忍受高度風險、高度風險及中度風險項目設置降低風險的控制措施，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，本公司將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。



風險等級劃分

嚴重度 機率權重	嚴重度				
	A	B	C	D	E
70~100	1	1	2	3	4
40~69	1	2	3	4	4
20~39	2	3	4	4	5
10~19	3	4	4	5	5
0~9	4	4	5	5	5

註：風險等級矩陣表風險等級說明

1：不可忍受高風險

2：高風險

3：中度風險

4/5：低風險

▼ 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，青新環境全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

2024年新進人員教育訓練合計辦理37班、內部教育訓練合計辦理13班、外部教育訓練合計3人次，平均員工訓練時數3小時以上。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	全體員工	3小時/次
職業危害	職業災害及職業病預防。	全體員工	1小時/次
危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、緊急應變等。	全體員工	消防演練4小時/次。 緊急應變1小時/次。



▼ 職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估噪音為對員工可能造成重大風險的因子，為減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，青新提供防護用具予員工穿戴；且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

於個人健康促進方面，青新提供針對經常接觸廢棄物之同仁(業務、司機、廠務)每年一次、行政人員每兩年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近3年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等心理風險因子，因此青新每年度安排健康講座、駐點醫師問診等服務，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

▼ 2024年舉辦之健康促進活動

健康促進活動項目	活動說明及成效
健康講座	舉辦健康講座，主題包含111年十大死亡原因、健檢有紅字之涵義等。

▼ 供應商職安衛稽核

青新環境除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本公司供應商行為準則，其中包含職安衛規範。青新環境每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反公司職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，給予供應商3個月改善期，於3個月後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。本年度重要的供應商皆通過青新環境的職安衛稽核。

此外，本公司亦對新進與既有供應商在進廠時進行作業安全宣導，例如職安衛規範說明、一般安全衛生規範、高風險承攬商操作緊急應變措施等以降低風險，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。



5.4.2 職業災害調查

青新制定意外事故通報及處置作業程序，當發生職安衛重大職業災害時，如發生死亡災害者、發生災害之罹災人數在三人以上者、發生災害之罹難人數在一人以上，且需要住院治療者，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依「意外事故通報及處置作業程序」執行，由事故發生者即時向主管、人事室及職安室進行通報，部門主管及職安室需協助請求外部支援、緊急應變措施及就醫聯繫，職安室需判斷事件嚴重程度進行職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。發生部門主管協同職安室調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，事故發生部門主管及職安室須向職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後3個月內加強訓練及宣導新管控方針。本年度發生0件員工及外部工作者的職災事件，亦未發生虛驚事故。

▼ 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2024年
工作總時數(小時)	355,368
職業傷害死亡人次(次)	0
職業傷害死亡比率 ^{註1}	0.0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註2}	0
嚴重職業傷害比率 ^{註3}	0.0
可記錄事故人次(次) ^{註4}	0
可記錄事故比率 ^{註5}	0.0
職業疾病件數(件)	0
職業疾病發生率 ^{註6}	0.0

註1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

註7：本表計算數據涵蓋據點：青新環境、良衛環保。



青新環境工程
股份有限公司

2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

CH6

社會共榮

6.1 社會投資





6 社會共榮

6.1 社會投資

青新深耕雲林縣荖桐鄉，秉持企業社會責任，積極回饋地方，透過就業機會與教育支持，促進社區共榮。荖桐鄉全鄉共有14村，總人口數約27,554人，居民的經濟來源多以農業為主。作為在地企業，青新優先聘用當地及鄰近鄉鎮的居民，提供穩定的就業機會，增進地方認同，並持續關注社區發展，善盡企業永續責任。

在荖桐鄉，基礎教育資源相對有限，學校經費與教學設備較難充實，部分學童因家庭經濟條件受限，學習機會與發展受到影響。因此，青新選定鄰近國小作為社會公益的核心，投入資源改善學習環境，提供更多元的教育機會。我們相信，透過完善的設備與創新學習機會，不僅能提升學童的學習成效，更能激發他們的潛能與創造力，進一步厚植當地人才發展基礎。

青新自2023年起，持續定期辦理獎助學金，協助地方經濟弱勢學童，並計畫拜訪鄉公所社會課，關懷在地學童潛在需求。透過支持地方社區活動，與鄉親建立良好互動關係，並長期推動教育計畫，以實際行動落實企業社會責任。



贊助荊桐國小軟式網球發展體育計畫

2024年，荊桐國小軟網隊員約35人，學校積極推動各項體育發展計畫，並充實教學設備，以提升教學品質。軟式網球是該校運動代表隊的強項，青新積極參與，成為該計畫的重要推動者。我們透過贊助新台幣3萬元，不僅協助學校改善學習環境，也為學童提供更多訓練與競技機會，促進體育發展。公司將持續投入資源，深化與學校的合作，共同培養未來的運動人才。



▲ 軟式網球校隊成員



▲ 練習照



▲ 2024年度區域性網球對抗賽



▲ 練習照



▲ 2024年秋季縣長盃錦標賽



▲ 2024年全國中華盃錦標賽



贊助僑和國小多元展能課程計畫

僑和國小位於荊桐農村，全校共6班，91位學生，學童家庭多以務農為生，且隨著少子化與弱勢家庭比例逐年增加，學校資源更顯不足。為促進學生多元發展，僑和國小推動多元展能課程，內容涵蓋鼓動青春、活力舞蹈、鈴上乾坤等課程，惟受限於經費，需仰賴外部企業贊助。青新不僅是贊助者，更是計畫的重要夥伴，我們秉持社會關懷與教育促進理念，於2024年提供新台幣10萬元資助，確保學童能夠參與豐富的學習活動。我們將持續關注並支持該計畫，與學校攜手創造更優質的學習環境，提升學童的學習興趣與能力。



▲ 鼓動青春



▲ 活力舞蹈



▲ 鈴上乾坤



▲ 鼓動青春



▲ 活力舞蹈



▲ 鈴上乾坤



青新環境工程 2024
股份有限公司

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

附錄

- GRI準則索引表
- SASB準則索引表
- 氣候相關資訊





附錄

GRI準則索引表

使用聲明：青新已依循GRI準則報導2024年1月1日至12月31日期間的ESG資訊

適用GRI 1：基礎2021

一般揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 公司簡介	15	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	2		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	2		
		1.1.6 聯絡資訊	3		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	2		
	2-5 外部保證/確信	本年度永續報告書未執行外部保證/確信	-		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.1.1 清運服務	50		
3.1.2 醫療廢棄物再利用		53			
3.1.3 綠色產品		55			



GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-7 員工	2.1.1 公司簡介	15		
		5.1.2 人才聘雇	76		
	2-8 非員工的工作者	5.1.2 人才聘雇	76		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	19		
		2.2.2 功能性委員會與永續專責單位	28		
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	19		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	19		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	9		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	9		
1.4.2 重大議題衝擊管理		11			
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	9			



GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	19		
	2-16 溝通關鍵重大事件	2.2.2 功能性委員會與永續專責單位	28		
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	19		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	19		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	19		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	19		
	2-21 年度總薪酬比率	5.2.1 平等薪酬	82		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	4		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	33		
		2.4.2 人權政策	35		
2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	33			
	2.4.2 人權政策	35			



GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	33		
		2.4.2 人權政策	35		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	37		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 公司簡介	15		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	6		
		1.3.2 利害關係人溝通	6		
2-30 團體協約	-	-	全	本公司無團體協約	
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	9	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	11		



重大議題揭露

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
誠信經營					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 205：反貪腐 2016	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	33		
GRI 206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.1 誠信經營	33		
經濟績效					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3 經濟價值	30		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3 經濟價值	30		



GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
廢棄物					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.4.1 廢棄物衝擊評估	70		
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.4.1 廢棄物衝擊評估	70		
		4.4.2 廢棄物管理政策	71		
	306-3 廢棄物的產生	4.4.3 廢棄物清運處置	73		
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.4.3 廢棄物清運處置	73		
	306-5 廢棄物的直接處置	4.4.3 廢棄物清運處置	73		
客戶關係管理					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
		3.2 客戶關係管理	58		



GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
職業安全衛生					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	5.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	5.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-3 職業健康服務	5.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-6 工作者健康促進	5.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 職業安全衛生管理	91		
	403-9 職業傷害	5.4.2 職業災害調查	95		
	403-10 職業病	5.4.2 職業災害調查	95		



GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
綠色產品					
3-3 重大主題管理		1.4.2 重大議題衝擊管理	11		
		3.1.3 綠色產品	55		





其他特定主題揭露項目

GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 202：市場地位 2016	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 人才聘雇	76		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.1.2 能源消耗	66		
	302-3 能源密集度	4.1.2 能源消耗	66		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	4.3 水資源概覽	69		
	303-4 排水量	4.3 水資源概覽	69		
	303-5 耗水量	4.3 水資源概覽	69		
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體盤查	67		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.2.1 溫室氣體盤查	67		
	305-4 溫室氣體排放強度	4.2.1 溫室氣體盤查	67		
GRI 308： 供應商環境評估 2016	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.3.2 供應商稽核	64		



GRI準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	5.1.2 人才招聘雇	76		
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.2 完善福利措施	84		
	401-3 育嬰假	5.2.3 友善育兒職場	86		
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 培育訓練	87		
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.3.2 績效考核	89		
GRI 405 : 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.2.1 治理架構	19		
		5.1.2 人才招聘雇	76		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.1 平等薪酬	82		
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.3.2 供應商稽核	64		



SASB準則索引表

使用聲明：青新已依循SASB準則報導2024年1月1日至12月31日期間的ESG資訊

SASB行業別：IF-WM(廢棄物管理)

指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
指標	IF-WM-110a.1	溫室氣體排放	在排放限制規範與排放報告規範下：範疇一排放量	量化	受排放限制規範：0 受排放報告規範：0	公噸二氧化碳當量 (tCO ₂ e)	-	-		
			在排放限制規範與排放報告規範下：範疇一排放百分比	量化	受排放限制規範：0 受排放報告規範：0	百分比 (%)	-	-		
指標	IF-WM-110a.2	溫室氣體排放	(1) 產生的掩埋沼氣量	量化	-	英制熱單位 (MMBtu)	-	-	110a.2所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，無掩埋場，不適用此揭露項目。
			(2) 沼氣燃料百分比	量化	-	百分比 (%)	-	-		
			(3) 沼氣作為能源使用的百分比	量化	-	百分比 (%)	-	-		
指標	IF-WM-110a.3	溫室氣體排放	針對範疇一 (1)減碳目標的長、短期策略或管理規劃	討論及分析		-	4.2.2 溫室氣體減量	68		
			針對範疇一 (2)相關目標的績效分析	討論及分析	-	-	-	-	相關目標的績效分析	本公司以2024年為溫盤基準年，預計2025年評估減碳績效。



指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
指標	IF-WM-110b.1	車隊燃料管理	(1) 燃料消耗量	量化	39,792.180	十億焦耳 (GJ)	-	-		
			(2) 天然氣消耗百分比	量化	0	百分比 (%)	-	-		
			(3) 可再生能源消耗百分比	量化	0	百分比 (%)	-	-		
指標	IF-WM-110b.2	車隊燃料管理	使用替代燃料車輛的百分比	量化	0	百分比 (%)	-	-		
指標	IF-WM-120a.1	空氣品質	(1) 氮氧化物排放量，不包含一氧化二氮	量化	-	公噸 (t)	-	-	120a.1所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，不適用此揭露項目。
			(2) 硫氧化物排放量	量化	-	公噸 (t)	-	-		
			(3) 揮發性有機化合物排放量	量化	-	公噸 (t)	-	-		
			(4) 有害空氣汙染物排放量	量化	-	公噸 (t)	-	-		
指標	IF-WM-120a.2	空氣品質	位於或鄰近人口密集區域的廠區數	量化	-	數量	-	-	120a.2所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，不適用此揭露項目。
指標	IF-WM-120a.3	空氣品質	違反空氣品質許可、標準和法規的事件數	量化	0	數量	-	-		



指標 類型	SASB 指標編號	揭露 主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
指標	IF-WM-150a.1	滲濾液及有害廢棄物管理	(1)毒物排放清單相關物質的釋放量	量化	-	公噸 (t)	-	-	150a.1所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，不適用此揭露項目。
			(2)其排放至水中的百分比	量化	-	百分比 (%)	-	-		
指標	IF-WM-150a.2	滲濾液及有害廢棄物管理	針對掩埋釋出物質的改善措施件數	量化	-	數量	-	-	150a.2所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，不適用此揭露項目。
指標	IF-WM-150a.3	滲濾液及有害廢棄物管理	與環境衝擊相關的違規件數	量化	1	數量	2.4.3 法規遵循	37		
指標	IF-WM-310a.1	勞動實務	勞資協議涵蓋的在職員工比例	量化	-	百分比 (%)	-	-	310a.1所有項目	本公司無勞資協議，不適用此揭露項目。
指標	IF-WM-310a.2	勞動實務	(1)停工次數	量化	0	數量	-	-		
			(2)因停工而閒置的天數	量化	0	閒置天數	-	-		
指標	IF-WM-320a.1	工作者的健康與安全	直接員工與外包商 / 承攬商員工 (1)可記錄事件率	量化	0	比率	5.4.2 職業災害調查	95		
			直接員工與外包商 / 承攬商員工 (2)死亡率	量化	0	比率	5.4.2 職業災害調查	95		
			直接員工與外包商 / 承攬商員工 (3)虛驚事故率	量化	0	比率	5.4.2 職業災害調查	95		



指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
指標	IF-WM-320a.3	工作者的健康與安全	道路交通事故件數	量化	0	數量	-	-		
指標	IF-WM-420a.1	資源回收	(1)廢棄物的焚化量	量化	-	公噸 (t)	-	-	420a.1所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，不適用此揭露項目。
			(2)有害物質百分比	量化	-	百分比 (%)	-	-		
			(3)能源回收百分比	量化	-	百分比 (%)	-	-		
指標	IF-WM-420a.2	資源回收	依客戶類型區分： (1)接受回收的客戶百分比	量化	-	百分比 (%)	-	-	420a.2所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，不適用此揭露項目。
			依客戶類型區分： (2)接受堆肥服務的客戶百分比	量化	-	百分比 (%)	-	-		
指標	IF-WM-420a.3	資源回收	下列各型式的量： (1)回收	量化	-	公噸 (t)	-	-	420a.3所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，(2)、(3)為不適用；惟另有部分回收再利用服務，因本報告年度期間尚未統計，故暫不揭露(1)。
			下列各型式的量： (2)堆肥	量化	-	公噸 (t)	-	-		
			下列各型式的量： (3)將廢物轉化為能源	量化	-	公噸 (t)	-	-		
指標	IF-WM-420a.4	資源回收	電子廢棄物收集重量	量化	-	公噸 (t)	-	-	420a.4所有項目	本公司主業為廢棄物清運業，不適用此揭露項目。
			電子廢棄物回收百分比	量化	-	百分比 (%)	-	-		



指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
活動指標	IF-WM-000.A		各類別客戶數： (1)市立	量化	0	數量	-	-		
			各類別客戶數： (2)商業	量化	0	數量	-	-		
			各類別客戶數： (3)工業	量化	781	數量	-	-		
			各類別客戶數： (4)住宅	量化	0	數量	-	-		
			各類別客戶數： (5)其他	量化	11,407 (醫療機構)	數量	-	-		
活動指標	IF-WM-000.B		運送車隊規模	量化	137	數量	-	-		



指標類型	SASB 指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	數量	單位	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
									省略的揭露項目	原因及解釋
活動指標	IF-WM-000.C		以下各類設備數量 (1)掩埋廠	量化	0	數量		-		
			以下各類設備數量 (2)垃圾轉運站	量化	1	數量		-		
			以下各類設備數量 (3)回收中心	量化	1	數量		-		
			以下各類設備數量 (4)堆肥中心	量化	0	數量		-		
			以下各類設備數量 (5)焚化爐	量化	0	數量		-		
			以下各類設備數量 (6)其他設施	量化	1 (塑木製造廠)	數量		-		
活動指標	IF-WM-000.D		依客戶類別所管理的量： (1)市立	量化	0	公噸 (t)		-		
			依客戶類別所管理的量： (2)商業	量化	0	公噸 (t)		-		
			依客戶類別所管理的量： (3)工業	量化	64,587	公噸 (t)		-		
			依客戶類別所管理的量： (4)住宅	量化	0	公噸 (t)		-		
			依客戶類別所管理的量： (5)其他	量化	18,084 (醫療機構)	公噸 (t)		-		



氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形	頁碼
1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請詳2.6.1氣候治理。	41
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)。	請詳2.6.3氣候風險衝擊評估。	43
3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請詳2.6.3氣候風險衝擊評估。	43
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。	請詳2.6.1氣候治理及2.6.2氣候風險機會鑑別評估。	41.42
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。	本公司尚未使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。	-
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。	尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫。	-
7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚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。	尚未設定氣候相關目標。	-
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(另填於9-1及9-2)。	請詳下表	-



報告書基本資訊

公司治理

產業服務與供應鏈管理

環境友善

員工照護

社會共榮

附錄

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

請詳4.2.1溫室氣體盤查。

9-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

本公司尚未進行溫室氣體確信作業，預計依照金融監督管理委員會規劃永續發展路徑圖之時程進行盤查及查證。

9-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

不適用。



青新環境工程
股份有限公司

2024 永續報告書 SUSTAINABILITY REPORT

