YUH SHAN

05 幸福職場與社會關懷

5.1 多元與共榮

5.2 深耕人才養成

5.3 健康與安全

5.4 社會共榮

05 幸福職場與社會關懷

裕山之核心理念為「員工是公司最重要的資產」，為了打造幸福職場，本公司以四大方向持續往「幸福職場」之目標邁進，包含培養員工專業技能，提供優渥的薪資福利，建立安全的工作環境，協助員工追求職涯成長。

裕山依照《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《性騷擾防治法》等相關政府法令作為本公司之人力資源管理制度的最低基準，未來我們亦持續關注相關法規調整本公司之管理制度，確保員工權益。

2024年五大成果與績效

1. 2024年度**調薪幅度為1%~6%**，新增專屬生日假、榮譽假、績優充電假等員工福利。
2. 2024年首次開放獎學金申請，並協助一位台灣大學研究所家境艱困之學生。
3. 導入ISO 45001管理系統，並取得了外部第三方驗證。
4. 參與2024年台美土壤及地下水技術交流國際講習。
5. 2024年公益捐款金額逾**新台幣87萬元**。

5.1 多元與共榮

本公司依循《世界人權宣言》(Universal Declaration of Human Rights)之主要精神及框架，制訂人權政策。目前我們的人權議題規範僅涵蓋營運階段的全體員工，未來會逐步擴大至採購階段，包含技術承攬商、供應商，未來我們將持續加強合作廠商的人權宣導，以提升人權保障。

員工人權政策與承諾

政策	對象	導入政策措施
提供安全與健康的工作環境	全體員工	1.安衛室定時宣導安全衛生，落實職業災害與職業病之預防，促進員工身心健康。 2.HR會針對加班時數做管理與追蹤以避免員工超時。
杜絕不法歧視以確保工作機會均等	新進員工	1.遵守勞動法令，落實相關政策。 2.對用人單位主管宣導正確的面試態度，以避免產生歧視。 3.對外刊登的職缺，杜絕歧視等資格條件以確保工作機會均等。
禁用童工	新進員工	僅接受年滿18歲之應徵者，並對應徵者資料進行查驗，確保公司禁用童工之政策。
禁止強迫勞動	全體員工	遵守勞動法令，尊重員工意願，本公司不會強迫員工進行勞務，若員工需要加班且主動申請並經核准後，可依法申請加班費或補休。
重視員工身心健康與工作平衡	全體員工	福委會有相關活動與旅遊補助，員工可透過相關活動來調劑身心，以落實工作平衡。

5.1.1 員工概況

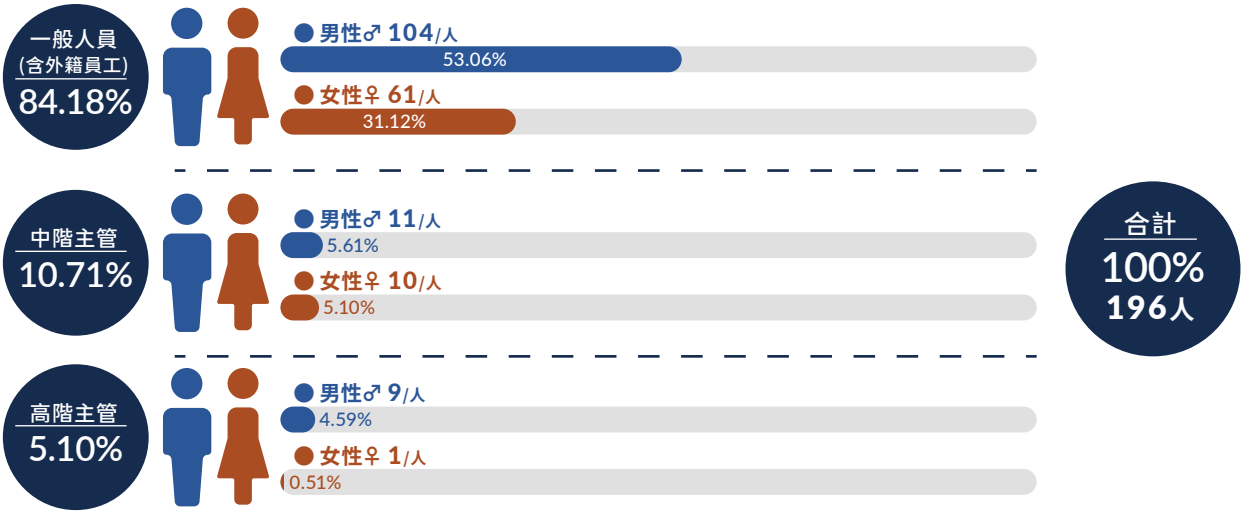
員工結構

截至2024年12月31日止，本公司員工人數合計為196人，臺灣籍194人、外國籍2人，相較前一年度員工數成長10.11%，主要原因在於業務發展階段的轉變。2023年度，公司所承接之工程專案多處於初期階段，設備尚在設計與規劃中，對人力需求相對較低。然而進入2024年後，相關設備已完成設計、並陸續進入實際操作與執行階段，對於現場操作與專案執行人力的需求顯著增加，故整體人力編制亦隨之提升。

註：無臨時或兼職員工

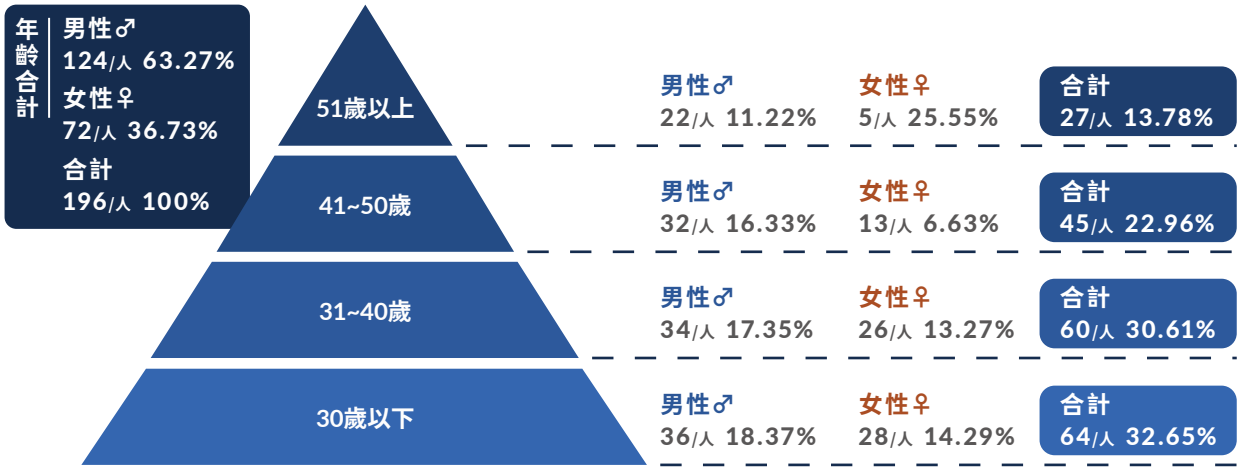
主管職與非主管職結構

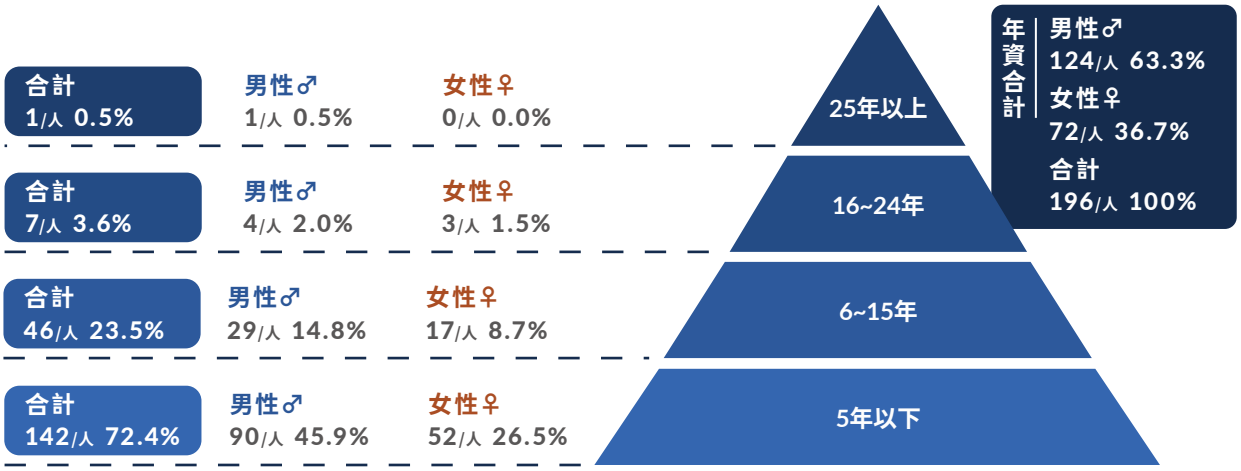
2024年裕山主管職與非主管職身分占比分別約為15.81%及84.18%，女性主管於整體主管中占比為35.48%。



員工年齡與平均年資

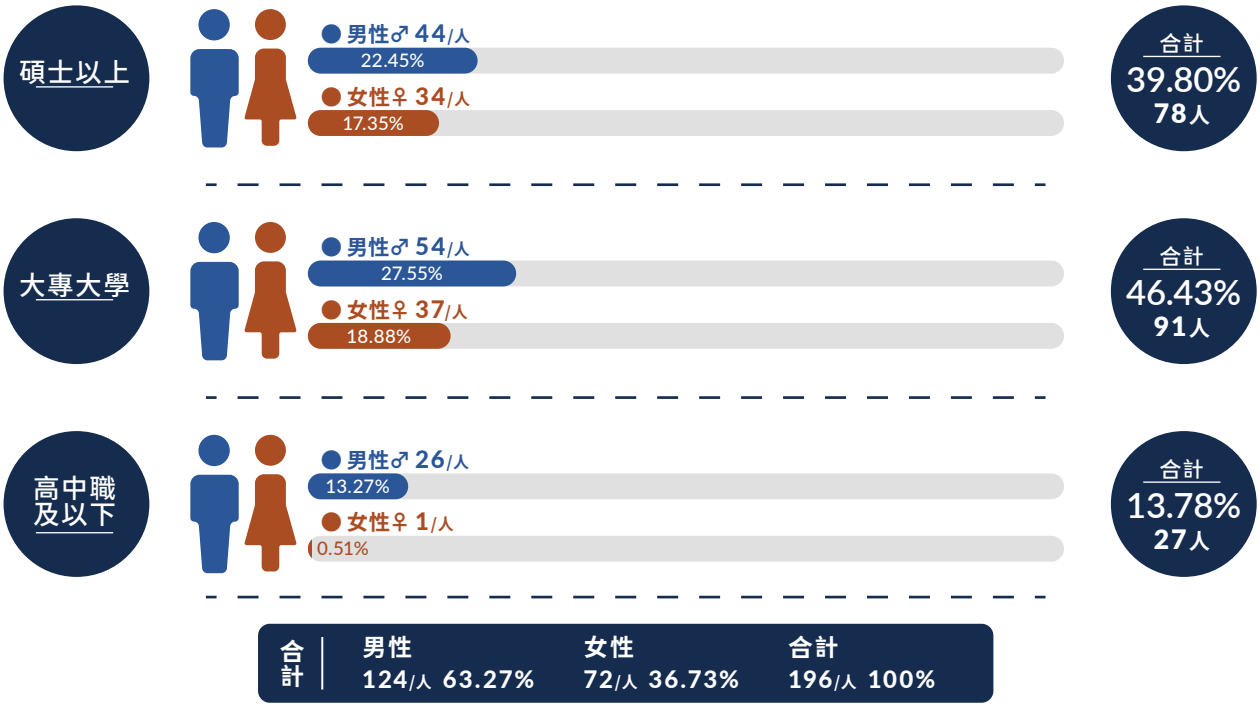
員工整體年齡結構呈現「金字塔型」，以30歲以下與31-40歲為主力，顯示人員年齡較年輕、具發展潛力。由於產業屬性偏向工程技術領域，女性員工比例相對較低(36.73%)。





員工學歷結構

本公司2024年員工學歷以大專院校占比46.43%為大宗，未來我們會持續透過最優質的薪酬福利，吸引國內大專院校最專業的人才。



多元員工職場

裕山尊重每位同仁的多元化及獨特性，確保每個同仁都能感受到自己的價值和尊重，並打造多元、健全的職場工作環境，關懷同仁身心健康。2024年度共聘雇1名身心障礙者、2名原住民身分之員工，為強調本公司落實多元平等之決心，未來會持續提供相關工作機會予多元族群。

5.1.2 薪資及福利

裕山致力於照顧員工基本生活，提供具吸引力的福利激勵員工，我們認為員工是裕山成長茁壯中重要的夥伴，因此除固定薪資外、更提供員工各項福利。

在薪酬方面，每年除遵循最新法令外，亦綜合評估物價變動、適時調整員工的薪資，此舉不僅能凝聚員工的向心力及歸屬感，更能確保裕山的每位夥伴皆享有穩定、安心且幸福的生活。

年度總薪酬比

單位: 新台幣/仟元

組織薪酬最高個人之年度總薪酬	NT$ 6,087
所有員工(不包含薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數	NT$ 645,000
年度總薪酬比	0.11

註：年度總薪酬比=組織薪酬最高個人之年度總薪酬／所有員工（不包含薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數

非擔任主管員工薪資相關統計數據

非擔任主管之全時員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數變動百分比	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數變動百分比
165/人	834/仟元	4.77%	703/仟元	8.15%

男女薪酬比

單位: 新台幣/仟元

主管級

平均薪資♂ 2,215
薪酬比 1

平均薪資♀ 1,087
薪酬比 0.49

非主管級

平均薪資♂ 774
薪酬比 1

平均薪資♀ 669
薪酬比 0.86

註:主管、非主管之薪酬比因受限於產業特性，存在些微差異。

2024年度薪酬福利調整彙整說明

專案名稱	專案內容說明/執行目的	執行進度/成效
薪資福利調整	·反映物價：員工伙食津貼至NT$3,000元整。 ·薪資市場競爭力：2024年度調薪幅度為1%~6%。 ·福利調整：新增專屬生日假、榮譽假、績優充電假。	實施中
市場薪酬調查	人才是企業重要資產，為了能檢視市場薪酬之對外競爭力與對內合理性，以達留才與攬才之目的，2024年購買WTW跨國管理顧問公司出具的「市場薪酬報告」。	2024年第三季已初步用於經理人薪酬評估並於薪酬委員會報告。
留才獎金	為吸引及留任公司所需之人才，並提高員工對公司之向心力及歸屬感，特訂定本辦法。	2024年共6位員工取得留才獎金。
員工認股	配合上櫃前現金增資發行員工認股以提升員工對公司經營的向心力與參與感，另達留才之目的。	2024年底完成員工認購意願調查。

員工各項福利說明

	項目	說明	補助總金額 (人次*金額)
薪酬	年節與婚喪禮金	端午、中秋、婚喪禮金、生育津貼、生日禮金	NT$ 700,100
	員工招募推薦獎金	鼓勵公司員工舉薦優秀親友，促進員工參與度	NT$ 33,000
	颱風天出勤加班費	颱風天出勤將給予加班費	NT$ 178,661
學習進修	證照津貼	依不同證照給與不同津貼	NT$ 77,934
	教育訓練補助	員工可依工作所需安排受訓課程，費用公司負擔	NT$ 1,642,552
	員工研究所進修補助辦法	每人每學期新台幣三萬元，補助兩年為限	本年度無人申請
安心職場	不扣薪天然災害假	颱風天不強制出勤，照常發放薪資	NT$ 2,668,212
	年度健康檢查	-	NT$ 380,000
娛樂	員工旅遊補助	-	NT$ 688,161
	專屬生日假	全體員工皆享有專屬的生日假	NT$ 188,880
	績優充電假	依據不同考績給予績優充電假	NT$ 176,589
	家庭日活動	-	NT$ 97,120
	團體運動夾克	-	NT$ 491,506
2024年員工福利費用合計(新台幣元)			NT$ 5,680,163
2024年員工福利平均金額(新台幣元 / 人)			NT$ 28,980.42

▲尾牙活動

▲員工旅遊

▲員工家庭日

▲員工羽毛球活動

員工保險

為了確保員工之安全有保障，本公司依照法規投保勞工保險及全民健康保險，並規劃團體綜合保險，包含團體意外保險與團體人壽險；此外，亦依據各案場的需求規劃工程保險。

勞健保	團保	工程保險
全體員工	**全體員工**	**案場人員**
依照全薪投保，並於每年**2月**及**8月**調整。	2024年共申請**8件**，已獲得**NT$ 237,070**元賠償。	所有執行中案件**100%**符合合約規範保額進行投保，保障所有案場人員安全。

育嬰福利

本公司依照性別工作平等法規定，員工任職滿六個月以上並育有3歲以下子女者，可向公司申請最長二年育嬰留職停薪假。

獲假復職率

2024年度育嬰假後應復職人數♂ 1/人
2024年度育嬰假後實際申請復職人數♂ 1/人
獲假復職率 100%

2024年度育嬰假後應復職人數♀ 2/人
2024年度育嬰假後實際申請復職人數♀ 2/人
獲假復職率 100%

獲假留任率

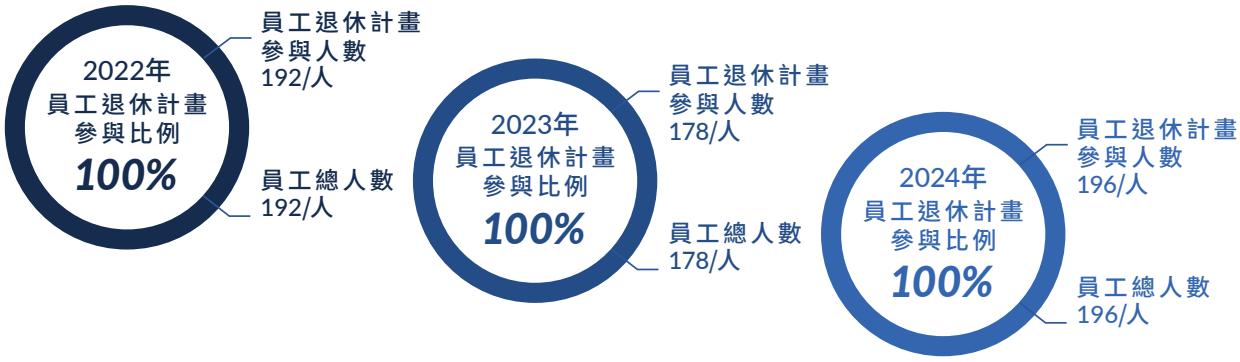
2023年度復職人數♂ 1/人
2023年度復職滿一年人數♂ 1/人
獲假留任率 100%

2023年度復職人數♀ 1/人
2023年度復職滿一年人數♀ 1/人
獲假留任率 100%

註:1.復職率＝報告年度實際復職人數／報告年度應復職人數
2.留任率＝報告年度之前一年復職滿一年人數／報告年度之前一年復職人數

員工退休計畫

裕山以重視員工的角度，在新制退休金提撥上，透過每年提撥率為每月工資6%，保障同仁未來請領退休金的權益。



5.1.3 員工溝通

本公司之溝通管道包含勞資協調會議(每季召開一次)、內部信箱及分機，並規劃導入員工滿意度調查，作為持續優化勞資關係之依據。此外，我們明文規定不得有任何形式的性騷擾或其他暴力、威脅恐嚇之行為，在新進人員訓練中亦對員工加強宣導，亦設有「同仁意見信箱」，員工可透過電子郵件表達意見，由專責部門處理回覆相關問題。

福委會	員工申訴與回饋	勞資協調會議
HR與員工保有良好關係，故員工若面臨工作上問題會主動來電向HR反映。	**員工可透過電話、電子信箱進行申訴或表達意見。**	**透過勞資雙方的溝通與合作，加強資方與基層員工的對話、取得共識，促進勞資關係和諧。**
2024年共召開四次福委會，討論事項包含年度尾牙活動、員工旅遊、家庭日、團體夾克。	2024年共有兩件結案： 1.員工性騷擾案件：主管申誡一支，依照員工提出之請求轉換單位，並持續做性騷擾防治宣導。 2.霸凌事件：經查為工作上意見相左，無實際霸凌之情事，故溝通後撤案。	召開4次勞資會議，出席率100%。討論事項包含辦公設備使用、員工出勤等。

註：相關利害關係人溝通管道詳見1.4 利害關係人溝通

5.2 深耕人才養成

本公司重視人才永續發展，透過多元招募管道，包括員工推薦、校園招募及政府資源合作，積極吸引優秀人才加入。同時依據年度教育訓練計畫，定期推動內外部培訓課程，致力於建立有效且專業的培育體系，加強員工職涯發展能力與公司整體競爭力。

重大主題：人才培育與發展

對經濟、環境和人群(包含其人權)的實際與潛在的正面衝擊 機會

安排不同的訓練課程等資源，以提升員工能力與經驗累積。訓練課程涵蓋新人教育訓練、工作職能提升、管理能力培養，以及經營能力訓練。藉由完善內外訓培育專業人才，讓員工感到自身價值提升與成長性，且提升跨部門溝通之效益。

對經濟、環境和人群(包含其人權)的實際與潛在的負面衝擊 風險

若無發展與培育員工，可能會造成離職率高而人才流失，並使生產力與工作質量下降，進一步產生招聘與訓練新人成本。

2024年投入之資源

1.教育訓練投入費用共NT$1,642,552元。
2.2024年除了持續展開內外訓課程，亦強化主管職能訓練。

策略目標

公司對人才培育與發展之政策與承諾

根據「教育訓練管理辦法」提供完善的培育機制，協助員工提升專業技能和知識。

短期目標(2025)

- 持續提供員工所需資源，以提升訓練和技能之發展。
- 取得相關證照後可依照公司辦法給予津貼補助。

中期目標(2026-2027)

- 持續進行現有招募政策，為公司人才養成做準備。
- 將訓練制度列入主管績效評比，強化主管對員工的培訓。
- 提供更多訓練管道平台並給予補助，如語言證照等。
- 訓練與晉升制度結合。

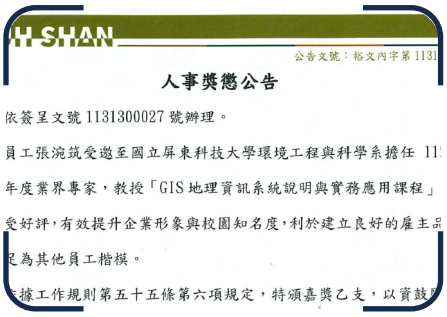
5.2.1 多元人才招募

員工招募

近年受到少子化影響，缺工危機的風險與日俱增，對內部員工來說可能產生工作量加重、進而衍生離職率高的問題；對營運上亦可能產生招聘費用提高等財務衝擊。因此本公司設有多元的招募管道，並致力於提高招募達成率，以最小化少子化對公司整體及員工的影響。

招募管道	說明	2024年招募成果
員工推薦	2024年起施行「員工推薦獎勵制度辦法」，鼓勵公司員工舉薦優秀親友，促進員工參與度，並可提升團隊凝聚力及就職穩定性。	成功以此方式招募4位員工。
獵人頭	2023年起與獵人頭合作招募專業人才或中高階主管。	成功以此方式招募1位專業人才、3位中階主管，共4位。
校園招募	1.持續與校合作進行課程實習生、暑期工讀生之合作。 2.提供在校生學費補助辦法，畢業後優先就任公司相關職缺。 3.與教授維持友善關係，互利提供技術指導，及課程實習管道。	·成功吸引12名學生進入公司實習，轉正率50%。 ·2024年首次開放獎學金申請，並協助一位台灣大學研究所家境艱困之學生。
就業博覽會	與就業服務站合作，向失業者提供職缺訊息，參與站內小型招募活動；與招募平台合作，參與就業博覽會。	宣傳公司招募職缺及公司福利制度，提升公司形象。
大學講師課程	與大專院校相關科系合作，透過業師身分在課程分享實務經驗、專業技術，宣傳公司專業技能，提升公司專業形象。	2024年公司員工受邀至屏東科技大學環境工程系所指導現場實務所需之專業技能，達良好校際關係。後續2025年將有員工受邀至屏科大環工所擔任長期講師合作。
A+企業創新研發淬鍊計畫	經濟部為引導企業投入更具潛力的前瞻產業技術開發，並鼓勵進行跨領域整合，自2024年度執行「A+企業創新研發淬鍊計畫」，持續推動補助企業投入創新研發業務，使產業創新成果發揮更大效益。	獲得補助員工人數8人，總補助金額NT$1,294,000。

▲ 員工推薦



▲ A+企業創新研發淬鍊計畫

▲ 就業博覽會

5.2.2 教育訓練成果

員工具有專業的整治技術、豐富的施工經驗是本公司在產業中維持競爭優勢的重要關鍵，因此我們每年依「教育訓練管理辦法」，透過各式訓練課程與培訓機制，以確保人員接受訓練之完整性。未來年度亦安排海外受訓以確保本公司符合國際整治業趨勢之專業性。

除此之外，我們亦安排專業技術證照課程、設立員工取得證照後補助機制，鼓勵員工持續在專業技能上精進。此舉除了強調裕山對員工職涯發展之重視外，亦能與員工攜手提升我們的競爭力。

教育訓練項目

在職培訓

職級別管理技能培訓
- 儲備幹部
- 中堅幹部
- 其他職級別
- 幹部
- 經營幹部

專業知識與技能
- 專業別管理教育訓練
- 專業技術類教育訓練

新員進人培訓
- 公司概況
- 規章制度
- 工作技能

永續相關教育訓練

ISO 14064溫室氣體內部查證員	36 訓練時數(小時)
ISO 14067 碳足跡查證主任查證員	24 訓練時數(小時)
IFRS宣導會	20 訓練時數(小時)
公司治理進修	27 訓練時數(小時)
董事會永續發展相關課程	30 訓練時數(小時)
永續訓練總時數	**137 訓練時數(小時)**

內部訓練時數彙整

提升管理職能	200 訓練時數(小時)
製程專業知識分享	102 訓練時數(小時)
提升研發專業知識	123 訓練時數(小時)
強化環安衛專業知識	115.5 訓練時數(小時)
ISO 45001之建置與推行	72 訓練時數(小時)
新進人員教育訓練	174 訓練時數(小時)
董事會永續發展相關課程	30 訓練時數(小時)
內部訓練總時數	**816.5 訓練時數(小時)**

外部訓練時數彙整

專業技能學習與證照-精進工程技術	557 訓練時數(小時)
專業技能學習與證照-培育研發人才	52 訓練時數(小時)
強化職業安全相關知識	559 訓練時數(小時)
設計新知-網路社群圖文AI快速生成術	8 訓練時數(小時)
資訊安全工程師培訓	29 訓練時數(小時)
稽核人員教育訓練	27 訓練時數(小時)
政府採購爭議與工程履約管理實務	12 訓練時數(小時)
外部永續教育訓練課程(明細如上表)	107 訓練時數(小時)
外部訓練總時數	1,351 訓練時數(小時)

註:訓練時數=參與人次*上課時數

員工教育訓練時數彙整

教育訓練訓練時數♂
1,331.5
員工總人數♂
124

教育訓練訓練時數♀
679
員工總人數♀
72

每名員工接受訓練的平均時數

男性♂	女性♀
10.73	9.43

合計 10.25

不同職別員工接受訓練的平均時數

職別	總時數	男性♂	女性♀	平均時數
一般同仁	1,622.5	156	96	6.4
中階主管	303.5	24	20	6.9
高階主管	241.5	38	3	5.9
合計	2,167.5	218	119	6.4

5.2.3 員工績效考核

裕山根據公司的經營策略由上而下設定年度工作目標，以落實公司之永續發展。透過績效管理機制，在年初設定部門別、專案別工作目標，並須與公司策略及目標連結；年中時員工與單位主管檢視目標進度，並檢討及修正目標，確保最終達成之可能性；年底單位主管與員工進行訪談以了解目標執行成效，並給予鼓勵與回饋。

本公司之績效考核除了入職未滿三個月或是年度留停超過九個月以上者，其餘正職同仁皆須進行考核，2024年實際執行率為100%，績效考核結果作為年度晉升、薪資調整、績效獎金與員工酬勞金、訓練發展之依據。

績效考核制度說明

我們依據不同屬性(主管與非主管)給予不同職能之評估。職能考核表之評核項目依據職別，分為一般人員、主管級。一般人員的評估項目包含:專業知識與技能、工作品質、工作態度、溝通與協調、判斷與決策力、創新作為；主管之評估項目則以此為基礎，額外評估主管之組織績效與管理績效。最終考核成績會交由各部級主管確認、並要求須符合強迫分配，以確保評核標準一致性。

除了針對職能之考核外，我們亦設有專案考評制度，同仁年度中有參與專案工作者，除了部門考評，也會有來自專案主管的考評，部門主管與專案主管考評會依照同仁報工時數換算同仁年度績效分數。

5.3 健康與安全

員工為裕山最重要的資產，無論是辦公場所、整治場址，任何安全衛生風險皆可能對公司營運及員工造成重大的衝擊。2024年度本公司依據職業安全衛生相關規範之要求，鑑別所有作業環境可能發生之危害，持續落實風險控管與改善措施，保障員工職場安全與福祉。

重大主題：職業安全與衛生

對經濟、環境和人群(包含其人權)的實際與潛在的正面衝擊 機會

確保員工、承攬商等職業健康與安全，建立安全的工作環境，使員工能安心工作。

對經濟、環境和人群(包含其人權)的實際與潛在的負面衝擊 風險

發生職災、工傷事件，導致人才資產減損或因事件重大被主管機關關切。

2024年投入之資源

1. 取得ISO 45001職安管理系統。
2. 每日開工前皆有工具箱會議進行危害告知。
3. 工作場所設有危險/提醒標示，降低工傷率。

策略目標

公司對職業安全衛生之政策與承諾	短期目標(2025)	中期目標(2026-2027)	長期目標(十年)
本公司訂有「職業安全衛生政策」、「員工健康管理計畫」、「員工健檢辦法」，並承諾致力於打造零工傷且多元的職場環境。	·各作業現場建立緊急應變計劃及執行緊急應變演練，降低對設備的直接衝擊。 ·需改進事項減少、降低工安罰單 ·未有重大職災事件 ·加強人員教育訓練，提升員工操作技能與風險意識，2025年預計投入180小時相關教育訓練。	·確保工作場所有100%防護設施檢查合格。 ·0罰單。	·持續落實ISO 45001職業安全管理系統，全面監控和預防風險。 ·0工傷0罰單。

5.3.1 職業安全與衛生

裕山訂有「職業安全衛生政策」，目標為所有員工及承攬商提供安全、健康、舒適的工作環境，並於2024年8月取得ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統認證。

本公司積極執行風險評估，以提前預防、持續改進安全衛生議題。每兩週前往案場執行施工安全檢查，配合法規每半年進行一次化學環境監測，2024年針對各工作場址進行職業安全衛生稽核，改善率達92%。未來我們將持續改善營運與施工現場作業措施，為員工、承攬商創造更好、更安全的工作環境，最大限度地減少與工作有關的傷害和健康危害，展現本公司對安全衛生和永續發展之承諾。

職業安全衛生之最高指導單位

依《職業安全衛生管理辦法》第10條規定，設立本公司之職業安全衛生委員會，共設置委員15人，其中勞工代表佔比三分之一。該委員會每季召開一次，並負責審議、協調、建議安全衛生相關事項。由安衛室專責推動全公司之健康與安全管理，並向同仁宣導正確的觀念及健康的身心。

職業安全衛生委員會組織架構圖

2024年職業安全衛生委員會運作情形

01
- 雲林MBT案場發生堆高機事件，判定為虛驚事件。
- 安全帽貼紙依據委員意見將每年檢討型式之適用性。

出席率 73%

02
- 重新修訂職安衛政策。
- 規劃安排作業環境監測。
- 安全鞋回復補助程序。
- ISO 45001相關程序書及諮商信箱公告。

出席率 87%

03
- 職業安全設備、施工系統優化。
- 新一年度員工健康檢查事宜。
- 各案場朝零罰單目標進行。

出席率 80%

04
- 設定激勵措施，鼓勵同仁提報現場安全衛生改善事項，提升同仁工作安全意識。
- 針對承攬商違規事項，設定違規處理流程，包括開立勸導單、相關權責單位進行勸導，重複違規者依「SH-P-10承攬管理程序書」之規定開立罰單。
- 針對ISO 45001程序書內容確實執行相關表單文件。

出席率 80%

作業危害、風險評估流程

我們制定作業危害、風險評估的流程，由各單位每年檢視工作環境及作業程序，鑑別出可能造成危害的重大職災，並確認現有之防護設施，評估風險等級。依控制措施進行控制及日常管理、監督。

危害辨識、風險評估及事故調查

為預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊，本公司依據ISO 45001「SH-P-02-危害鑑別與風險評估程序書」辦理工作場所危害風險評估，依照危害之嚴重度及可能性綜合評估分為5個等級，並建立相關因應措施，確保風險管控流程符合程序。

工作中可能發生之危害/風險	風險等級	相關人員進行之教育訓練	降低該風險之方式
電腦作業時不當動作、感電、職業病	低度	肌肉骨骼危害預防教育訓練。	1.可升降座椅，肌肉骨骼危害預防教育訓練。 2.安全宣導警語。 3.適度休息(15分鐘 / 小時)。
作業危害	依照嚴重程度分為中、低、輕等級	1.辦理各類危害預防教育訓練。 2.訂定墜落、聽力保護、呼吸防護、不法侵害、異常工作等危害預防計畫。	遵守各項危害預防作業規定。
上下班交通安全	輕度	辦理交通安全宣導。	宣導遵守交通規則。
火災	重大	辦理防火安全宣導、自衛消防編組演練。	1.用電用火安全觀念之宣導、勤前教育、動火用電危害告知。 2.動火作業安全施工許可證之申請及審查。 3.施工現場之定期安全巡視。 4.動火作業結束後，探查現場是否殘留火源。

工作環境的緊急應變SOP處理程序

事故發生	事故通報
處理	交管引導→傷患救援→傷患救護→現場管制／集合點名
改善／追蹤	演練檢討提高應變能力

2024年職業安全衛生稽核結果

裕山依據職業安全衛生法規定之作業標準，每年定期進行作業危害/風險評估、亦針對現場有開挖、用電、高處作業、化學品使用、操作機械器具之案場之工作環境進行稽核。2024年透過職業安全衛生稽核6大場區所有人員，稽核結果共發現119項缺失，已改善數量為110項，改善率逾九成。

稽核場址	稽核項目	缺失數量	改善數量	改善率(%)
中油西區	•工作環境5S •機械設備自動檢查 •設備及環境安全性 •化學品 •安全規範_安全防護具	34	34	100
旗津		19	19	100
安順		25	16	64
雲林		23	23	100
希世比		11	11	100
新力美		7	7	100
合計		119	110	92

2024年與職業安全衛生有關之裁罰

裁罰依據	裁罰	事由	改善措施及事件結果
違反《職業安全衛生法》第36條	停工/罰金3萬	本公司於2024年7月16日發生員工執行設備檢修作業時，左手不慎捲入砂石輸送皮帶，導致左手前臂骨折受傷。	·立即由現場人員實施救護行為。 ·公司配合勞檢單位自行停工檢查，已於2024年7月22日收到南科管理局來函同意復工。 ·進行相關改善措施，包含設置防捲夾防護裝置及針對傳動設備裝設緊急制動裝置等。 ·進行員工教育訓練以避免再度發生工安意外。

2024年員工工傷數據

報告年度之職業傷害人數	2人	損失工作日數	165天	職業病總數	0
報告年度死亡人數	0人	嚴重的職業傷害數（排除死亡人數）	1件	總經歷工時	393,552小時
職業病率(ODR) =(職業病總數/工作總時數)*200,000	0	損工率(LDR) =(損失工作日數/工作總時數)*200,000	83.85	工傷率(IR) =(失能傷害次數/工作總時數)*200,000	1.02

職業安全衛生教育訓練

除了前述定期鑑別危害與風險評估以及依風險高低訂定不同的作業程序因應外，我們亦規劃年度職安衛相關教育訓練，確保員工認識公司職安衛相關之設施與其使用方法，使員工能於災害發生前，使用滅火器與提前引導員工疏散，預防重大事故之傷害。

課程類別	主題名稱	內容	受訓人數/總時數
職安系統	ISO 45001	ISO 45001介紹，討論與規劃建置進度	24位 / 72小時
		ISO 45001內稽人員教育訓練	
現場職安作業	工程技術相關	堆高機操作安全教育訓練	10位 / 150小時
		急救人員安全衛生教育訓練	5位 / 80小時
		使用起重機具從事吊掛作業人員特殊安全衛生教育訓練班	4位 / 72小時
		職業安全衛生業務主管安全衛生在職教育訓練	9位 / 90小時
	研發相關	輻射操作人員安全訓練課程	2位 / 36小時

5.3.2 健康職場

自裕山成立至今，保護員工的安全與健康是我們最重視的議題之一，除了提供健康檢查服務外，我們每年規劃多元的「職業健康服務計畫」，積極辦理相關健康促進活動，包括異常工作負荷通報機制、職場女性工作者特殊照護、健康檢查、臨場醫護服務提供等以朝向健康友善職場邁進，期許提升員工健康意識，並照護每位員工身心靈。

健康風險議題	控制措施	2024年度之實際成效
職場健康與安全	職業安全衛生管理	完成安全衛生專責單位之設置與政府機關人員設置報備。
	同仁年度健康檢查	執行同仁健康檢查事項與補助，共計153位同仁。
	供應商安全衛生管理	執行區域現場承攬商作業安全管理，共計1廠商遵照辦理。

2024年員工工傷數據

	AED急救設備	職場女性工作者特殊照護	健康檢查
說明	於案場各明顯場所設置AED，並積極宣導全民CPR，舉辦心肺復甦術、異物哽塞處理、傷口包紮等急救教學課程以增加同仁對急救的認識，積極提升同仁急救的應變能力。	妊娠及分娩後未滿一年員工進行母性保護，提供醫師諮詢及面談，健康衛教等保護措施。	每年度進行健康健查，依健康檢查結果進行員工健康管理。
執行成效/同仁心得回饋	辦理1場急救相關講座。同仁表示增加急救常識是一件很好的事，往後希望有相關講座持續辦理。	本年度共計6名已完成醫師面談及健康衛教。	本年度已完成健康檢查，並宣導員工須重視自我健康情形。

▲ AED急救設備

▲ 健康檢查

5.4 社會共榮

裕山自創立以來，即以土壤與地下水整治領域為出發點，始終秉持「以卓越技術還給人類乾淨的生存空間」之使命。我們期盼透過環保技術的交流分享與社會公益參與，積極履行企業社會責任，與社會大眾攜手邁向永續未來。

5.4.1 台美環境保護交流

我國自1993年即與美方簽定環保技術合作協定，藉以推動雙方公部門的環保合作，多年來相互交流污染防治技術與環境管理經驗。裕山作為台灣環工界的龍頭業者，受邀參加「2024年台美土壤及地下水技術交流國際講習會」，與國內外產官學業界專業人士進行交流土壤與地下水整治與維護的技術，利用先進的設備與科研技術改善環境污染問題，同時考慮永續與對環境友善的方式，共同承擔守護家園土水的重責大任。

▲ 裕山技術展示與講解

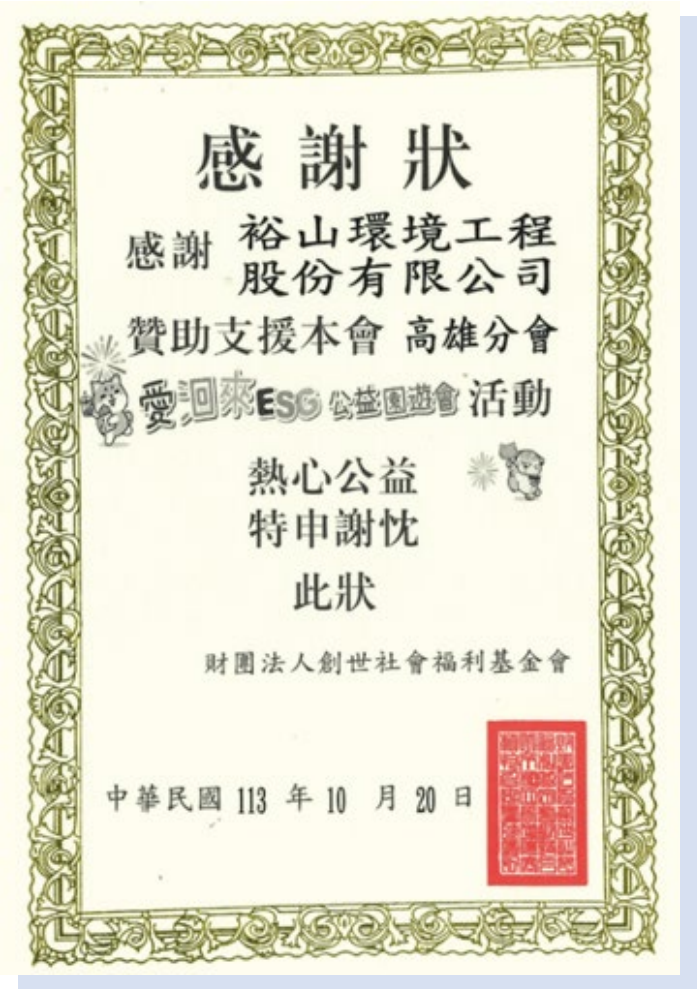
5.4.2 社會公益捐款

裕山秉持回饋社會、關懷在地的精神，2024年度持續透過實際行動支持多元公益活動與社會發展，公益捐款總計新台幣86.66萬元，期盼透過資源挹注促進社會正向循環與共融發展。

桃園市文化暨創意教育推廣協會	2024政大國土規劃與土地倫理營	財團法人新文化基金會	財團法人創世社會福利基金會	財團法人台灣省屏東縣東港東隆宮	總計
投入金額(新台幣萬元) 50	投入金額(新台幣萬元) 3	投入金額(新台幣萬元) 30	投入金額(新台幣萬元) 0.30	投入金額(新台幣萬元) 0.66	投入金額(新台幣萬元) 86.66

裕山支持創世花蓮分院籌建

創世基金會成立30餘年來，於全台各縣市設立植物人安養照護院所，而花蓮分會成立以來提供到宅服務進行植物人照護，但為了可以照顧重度失能患者並緩解其家屬的困境，2024年創世基金會舉辦「愛迴來」義賣園遊會，將所得全數使用在創世花蓮分院的籌建。裕山除廣邀員工熱情參與並認購3萬元義賣園遊券發放予員工，熱心響應義賣活動，獲頒創世基金會感謝函，亦盼望社會群眾能更關注弱勢族群，也期望能號召更多人響應，投入社會資源、關懷和愛。


感謝狀

感謝 裕山環境工程股份有限公司

贊助支援本會 高雄分會

愛迴來ESG公益園遊會活動

熱心公益

特申謝忱

此狀

財團法人創世社會福利基金會

中華民國 113 年 10 月 20 日