6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人才聘雇

截至2025年底止，裕山全體員工共計174人，包含正職員工173人、臨時員工1人；以勞雇類型劃分則含全職員工173人、兼職員工1人、無時數保證0人。此外，本公司部分事務係委由承包商負責，例如清潔人員，2025年底上述外部工作者人數共計2人。近三年聘雇人力無重大變化。

1 全體員工

性別	城市		合計
	屏東縣	高雄市	
男性	13	96	109
女性	5	60	65
其他	0	0	0
小計	18	156	174

2 正職員工

性別	城市		合計
	屏東縣	高雄市	
男性	13	95	108
女性	5	60	65
其他	0	0	0
小計	18	155	173

3 臨時員工

性別	城市		合計
	屏東縣	高雄市	
男性	0	1	1
女性	0	0	0
其他	0	0	0
小計	0	1	1

4 全職

性別	城市		合計
	屏東縣	高雄市	
男性	13	95	108
女性	5	60	65
其他	0	0	0
小計	18	155	173

5 兼職

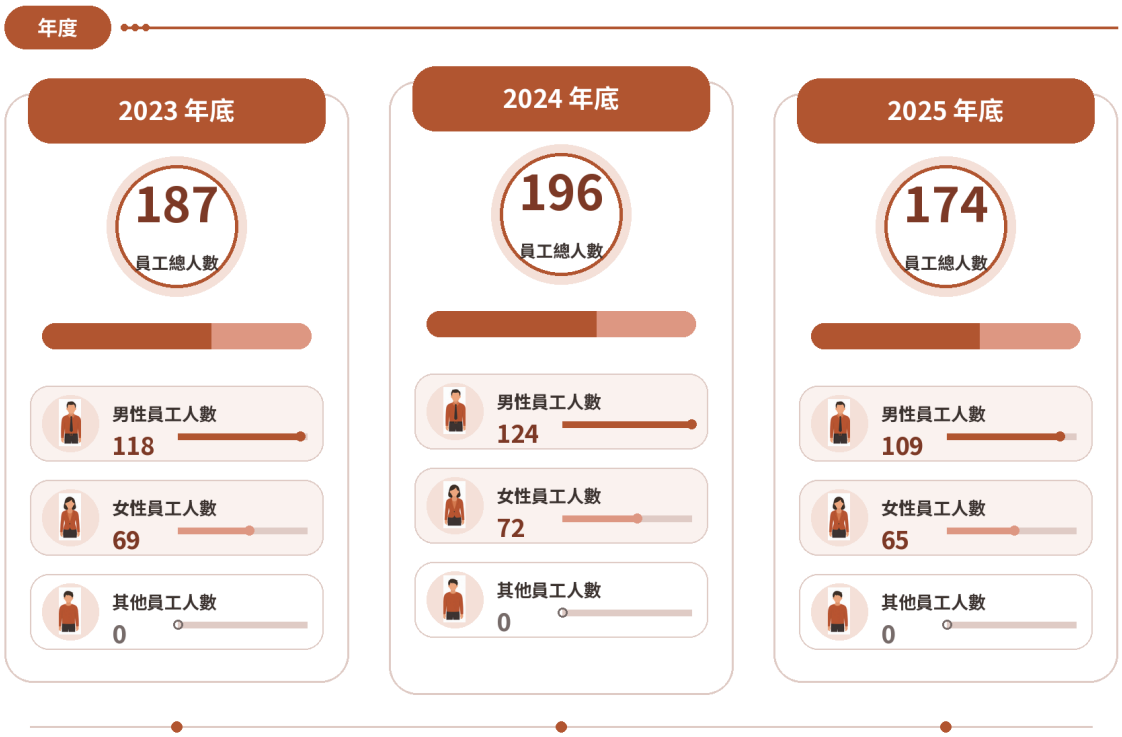
性別	城市		合計
	屏東縣	高雄市	
男性	0	1	1
女性	0	0	0
其他	0	0	0
小計	0	1	1

6 無時數保證

性別	城市		合計
	屏東縣	高雄市	
男性	0	0	0
女性	0	0	0
其他	0	0	0
小計	0	0	0

定義說明：

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工。



員工多元結構

裕山尊重每位同仁的多元性及獨特性，確保每個同仁都能感受到自己的價值與尊重，並打造多元、健全的職場工作環境，關懷同仁身心健康。

本公司員工男女性占比分別為63%及37%，以年齡層30-50歲之員工居多，占總人數64%。另依法聘雇身心障礙者2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2人。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給予多元族群。

本公司高階主管以當地員工為主，本年度100%高階主管為當地居民。

▼ 2025年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

合計 174人	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
	12人	11人	10人	141人	174人
各職級員工總人數佔全體百分比(%)	7%	6%	6%	81%	100%

多元指標

		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	11人	7人	6人	85人	109人
	女性	1人	4人	4人	56人	65人
	其他	0人	0人	0人	0人	0人
年齡	29 歲(含)以下	0人	0人	0人	37人	37人
	30-50 歲	3人	7人	8人	93人	111人
	51 歲(含)以上	9人	4人	2人	11人	26人
是否具原住民身分		0人	0人	0人	2人	2人
是否具身心障礙身分		0人	0人	0人	2人	2人

學歷程度					
博士	1	0	0	6	7
碩士	7	11	2	51	71
高等教育	4	0	6	61	71
中等教育	0	0	2	23	25
初等教育	0	0	0	0	0

國籍					
本國籍	12	11	10	139	172
外國籍	0	0	0	2	2

註1 外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工

▼ 2025年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	92%	64%	60%	60%	63%
	女性	8%	36%	40%	40%	37%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	26%	21%
	30-50 歲	25%	64%	80%	66%	64%
	51 歲(含)以上	75%	36%	20%	8%	15%
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%

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。

【學歷程度】					
博士	8%	0%	0%	4%	4%
碩士	58%	100%	20%	36%	41%
高等教育	33%	0%	60%	43%	41%
中等教育	0%	0%	20%	16%	14%
初等教育	0%	0%	0%	0%	0%

【國籍】					
本國籍	100%	100%	100%	99%	99%
外國籍	0%	0%	0%	1%	1%

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2025年間共計招募36位新進員工，包含男性23位、女性13位，且以30-50歲之人員為主；另有58位員工離職，含38位男性及20位女性，離職原因包括短期實習屆滿、支援性約聘期滿、家庭因素、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。

裕山資遣預告期

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。

- 工作 3 個月以上 未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上 未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

▼ 2025年新進人員總數及比例

性別	年齡	城市		總計	新進比率(%)
		屏東縣	高雄市		
男性	29 歲(含)以下	0	6	6	21%
	30-50 歲	1	12	13	
	51 歲(含)以上	0	4	4	
	小計	1	22	23	
女性	29 歲(含)以下	0	3	3	20%
	30-50 歲	0	9	9	
	51 歲(含)以上	0	1	1	
	小計	0	13	13	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	0	0	0	
總計		1	35	36	21%

▼ 2025年離職人員總數及比例

性別	年齡	城市		總計	離職比率(%)
		屏東縣	高雄市		
男 性	29 歲(含)以下	0	9	9	35%
	30-50 歲	3	20	23	
	51 歲(含)以上	0	6	6	
	小計	3	35	38	
女 性	29 歲(含)以下	1	5	6	31%
	30-50 歲	0	13	13	
	51 歲(含)以上	0	1	1	
	小計	1	19	20	
其 他	29 歲(含)以下	0	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	0	
	小計	0	0	0	
總 計		4	54	58	33%

註1 外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工。

6.1.2 勞資協議

裕山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。

▼ 員工溝通管道類型

溝通管道	說明
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4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3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4次福委會會議。
員工意見信箱	提供內部email信箱及電話，員工可以適時反映意見或提供建議。

▼ 2025年度員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	0	0	0	0
福委會會議	0	0	0	0
員工意見信箱	0	0	0	0

裕山透過定期勞資會議、匿名意見回饋機制等溝通管道，回應員工訴求與工作條件建議，以維護穩定勞資關係。於2025年內，未發生涉及影響公司營運且持續時間超過一個完整工作班次之罷工或停工事件。營運流程穩定，無因勞資爭議導致人力中斷或營運延遲之紀錄。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

裕山重視留才與育才，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，女男的薪資起薪平等，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、加給、伙食津貼、工作獎金或津貼等組成，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。

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，除了固定薪資外，亦提供員工各項福利。

2025年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率為9.05。

2025年本公司最高薪酬人員總薪酬增加比例約5.25%；另一方面，全體員工總薪酬中位數變動幅度約為-0.86%。

針對全體員工總薪酬中位數略為下降之情形，主要係受到年度人力結構變動、新進及基層員工人數增加，因此中位數下降並不代表公司整體薪資政策出現縮減或員工待遇普遍降低之情形。

▼ 各職級男女薪酬比（男：女）

總公司	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
	1：0.62	1：1.08	1：1.55	1：0.84

仁武辦公室	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
	-	-	-	1：0.80

屏東實驗室	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
	-	-	-	1：0.91

屏東農科	高階主管	中階主管	基層主管	基層人員
	-	-	-	1：0.88

註1 以男性員工的基本薪資加薪酬為1。

註2 高階主管定義為協理職級以上主管；中階主管定義為經理、副理或主任以上主管；基層主管定義為副主任、班長或副班長以上主管；基層人員定義為非管理職人員。

註3 仁武辦公室、屏東室驗室及屏東農科無女性主管，無法計算薪酬比。

註4 高階主管職級中，男女主管所擔任之職務層級有所差異，男性主管涵蓋較高管理層級職務。由於不同職級所對應之管理責任、決策範圍及薪酬水準有所不同，因此產生薪酬差異。相關差異主要反映職務層級及職責範圍之不同，並非因性別因素所致。

註5 基層主管間之薪酬差異主要受到服務年資及薪資累積程度影響。部分主管因到職時間較短，薪資尚處於發展階段，而資深主管則因年資累積及歷年薪資調整，整體薪酬相對較高。因此，相關差異主要反映年資及個人薪酬發展歷程之差異，並非因性別因素所造成。

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2025年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資2~2.28倍。

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。2025年非擔任主管職務之全時員工人數為174人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為859仟元及703仟元。

▼ 裕山非擔任主管職之全時員工薪資平均數、中位數及差異(單位：新臺幣仟元)

項目	2024 年	2025 年	薪資調整變動情形(%)
非擔任主管職務之全時員工人數	165	174	
非擔任主管職務之全時員工薪資總額	137,620	149,428	
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	834	859	3%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數	703	703	

註：所稱「非擔任主管職務」意即排除「經理人」者，與公司申報經理人及股東會年報揭露經理人之範圍一致。

▼ 重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

註1 2025年台灣當地法令每月基本薪資為28,590元。

6.2.2 完善福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，裕山制定多項福利措施，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。

▼ 裕山標準福利

▼ 裕山其他福利措施

補助金或津貼

- 健康檢查補助
- 旅遊津貼
- 教育訓練補助
- 證照津貼
- 員工推薦獎金
- 外語測驗補助及獎勵
- 員工招募推薦獎金
- 員工研究所進修補助
- 不扣薪天然災害假
- 颱風天出勤加班費
- 留才獎金
- 派駐津貼

福利活動

- 員工旅遊
- 尾牙活動
- 家庭日活動

其他

- 彈性工時
- 員工宿舍
- 員工外派租屋補貼
- 免費咖啡與小點心
- 員工運動健身活動

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。

舊制

退休制度

台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。

提撥情形

本公司有 2 名外籍人員，依「勞基法」，每月提撥員工薪資總額 2 %，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。

新制

退休制度

台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。

提撥情形

依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報。

6.2.3 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、彈性工時制等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2025年本公司申請育嬰留停的復職率為100%，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。復職一年後仍在職之留任率為100%。

▼ 育嬰假人員分析

	2025年				2024年				2023年			
	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
A 當年度享有育嬰留停資格人數	5	8	0	13	2	5	0	7	2	5	0	4
B 當年度實際申請育嬰留停人數	1	1	0	2	1	4	0	5	2	2	0	4
C 當年度育嬰留停應復職人數	0	3	0	3	1	2	0	2	1	1	0	2
D 當年度育嬰留停實際復職人數	0	3	0	3	1	2	0	2	1	1	0	2

	2025年				2024年				2023年			
	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
E 前一年度育嬰留停實際復職人數	2	2	0	4	1	1	0	2	0	0	0	0
F 前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數	2	2	0	4	1	1	0	2	0	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(%)(=B/A)	20%	13%	0%	15%	50%	80%	0	71.42%	100%	100%	0	100%
復職率(%)(=D/C)	0%	100%	0%	100%	100%	100%	0	100%	100%	100%	0	100%
留任率(%)(=F/E)	100%	100%	0%	100%	100%	100%	0	100%	-	-	-	-

註1 由於2022年度無育嬰留停之員工，故無法計算留任率。

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

裕山員工具有專業的整治技術、豐富的施工經驗是本公司於產業中維持競爭優勢的重要關鍵，公司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。公司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，以確保人員接受訓練之完整性。

此外，我們會同步安排專業技術證照課程、設立員工取得證照後補助機制，鼓勵員工持續於專業技能上精進。此舉表示裕山對員工的職涯發展重視外，亦能與員工攜手提升公司的競爭力。

▼ **學習管道與培訓課程**

在職訓練(On job training)
新人訓練，如公司概況、規章制度及工作技能。

實體課程
專業職能課程，如專業別管理教育訓練或專業技術類教育訓練。

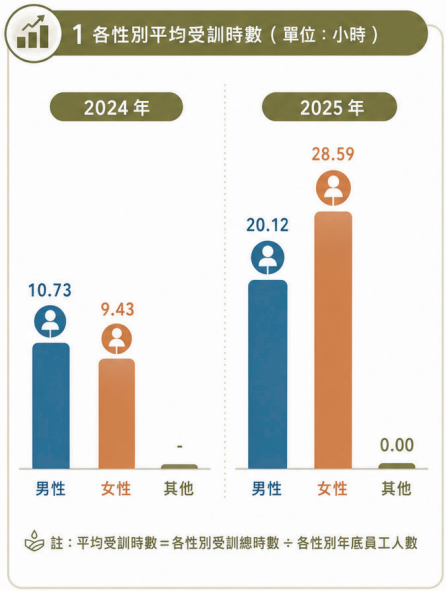
線上課程
通識課程

外部教育訓練
外語強化課程

工作輪調
管理與領導力課程，針對不同職級進行管理技能之培訓，

2025年總共開設89班次課程，共培訓369人次，累積4,051.50人時數。整體而言人均受訓時數為23.28小時，相較2024年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2025年男性平均受訓時數為20.12小時，女性平均受訓時數為28.59小時。



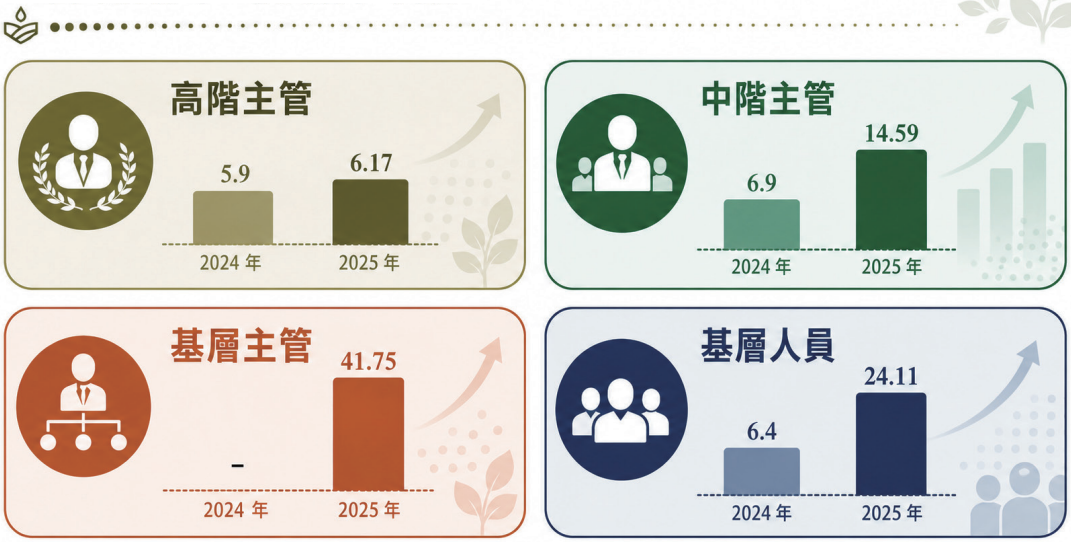
2 2025 年度教育訓練開課班次及受訓人次／人時數

	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	25	100	758.5
專業職能課程	46	156	2,756.00
通識課程	16	107	496.00
外語強化課程	0	0	0.00
管理領導課程	2	6	41.00
其他	0	0	0.00
合計	89	369	4,051.5

註1 平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數。

2025年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

▼ **各職級平均受訓時數**



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 平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數。

註3 由於2024年以前組織及管理職級架構與後續年度差異較大，為確保分析結果之準確性與一致性，主管層級（基層、中階、高階）分析自2025年起進行比較。

員工過渡協助政策

退休員工可能因離開職場而感到生活頓時失去重心，亦因無經濟收入、與家庭成員相處時間變多、生理功能下降等，引起心理焦慮、家庭成員互動問題及生活照顧問題等。因此為協助員工提早做好退休的準備，裕山提供員工退休或二次就業相關議題的諮詢，幫助員工瞭解退休生活可能面臨的問題，規劃自己的退休生活。

若因公司內部調整或不可抗力因素而被解聘的員工，為降低員工待業過渡期的心理及經濟壓力，協助員工銜接至下一份工作，本公司除依法給付資遣費外，另提供職缺媒合及提供一對一諮商。

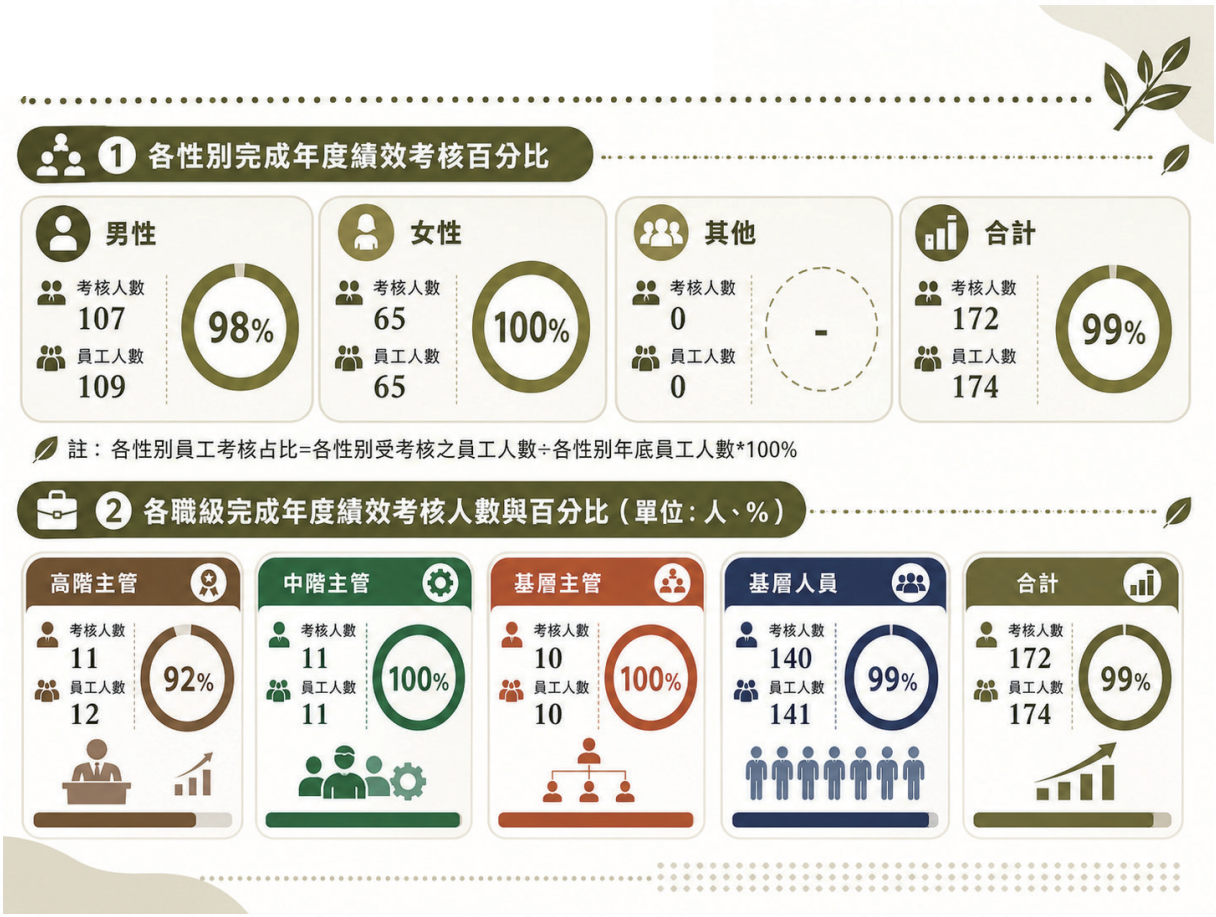
6.3.2 績效考核

裕山根據公司整體經營策略，自上而下訂定年度工作目標，以確保組織運作與永續發展方向一致。本公司訂有完善之員工績效考核辦法，透過系統化之績效管理機制推動執行。年初由員工設定工作目標，並須與公司策略及年度重點連結；年中由員工與單位主管共同檢視目標進度，適時進行檢討與調整，以提升最終達成之可行性；年終則由主管與員工績效面談深入了解目標執行成果並提供具體回饋與適當激勵。

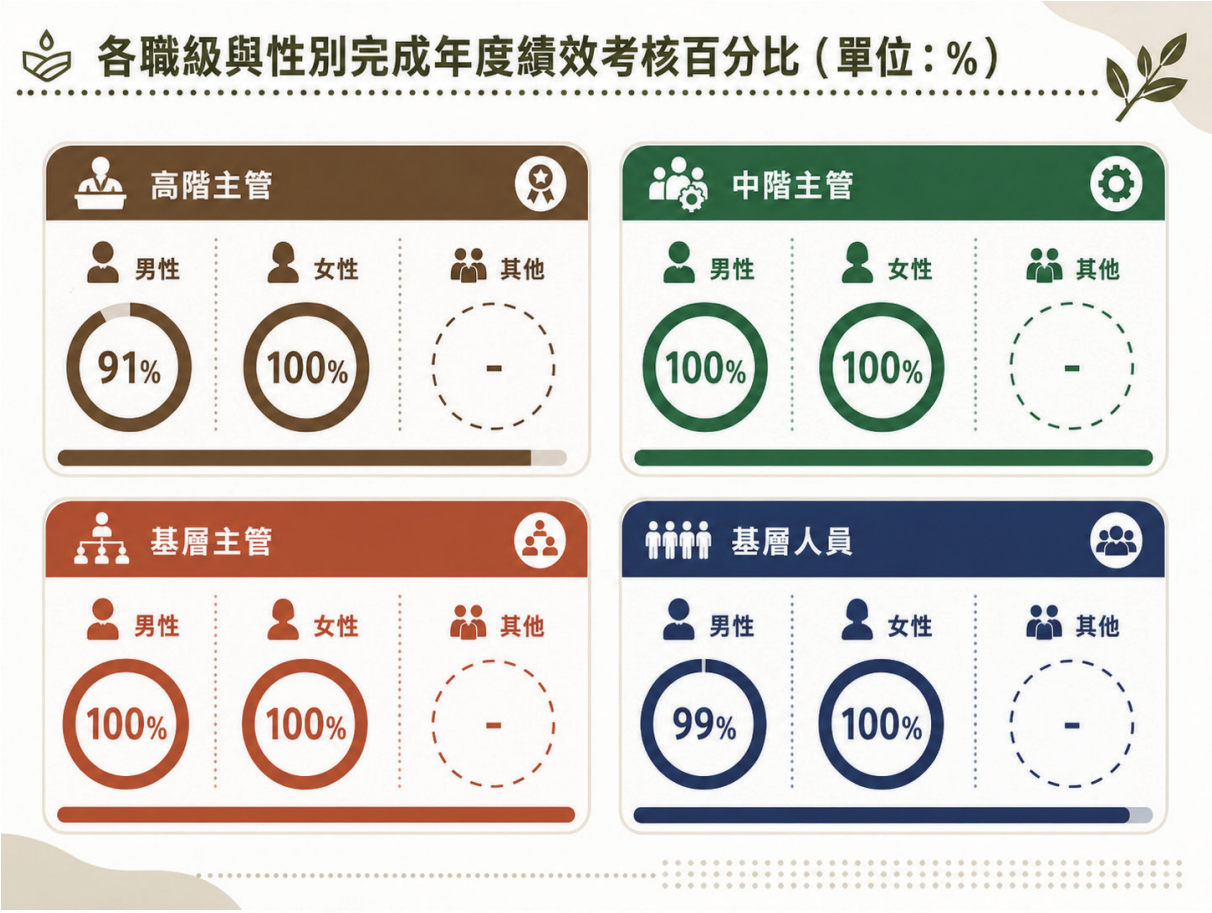
此外，公司依照不同職務屬性(主管與非主管)設計差異化之職能評估機制，並輔以專案考評制度，從多元面向真實反映員工之工作表現，進而促進員工持續精進與突破自我目標。

本公司人事規章亦訂有員工獎懲辦法，員工的職場表現或行為若達到或違反公司獎懲標準，將由各部門主管提報獎懲呈報表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、調薪或分配獎金的依據。

2025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，除非適用考核制度之同仁外，其餘全職員工皆完成年度績效考核。



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1 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

6.4 職場安全

6.4.1 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。裕山優於職業安全衛生法令規定建立ISO 45001：2018職業安全衛生管理系統，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，建構裕山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1 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。

本公司以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

ISO 45001
職安衛管理系統認證標準

適用場域
所有工作場所

營運據點		涵蓋之工作者範圍				
		員工(人)	占比註2 (%)	外部工作者(人)	占比註3 (%)	排除之工作者類型
總公司 ISO 45001	所有工作場所	135	78%	-	-	-
仁武辦公室 ISO 45001	所有工作場所	21	12%	-	-	-
屏東長治實驗室 ISO 45001	所有工作場所	9	5%	-	-	-
屏東農科辦公室 ISO 45001	所有工作場所	9	5%	-	-	-

註1 本公司採用2025年底之人資管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。
註2 涵蓋之員工占比=營運據點員工人數/總員工人數
註3 涵蓋之工作者占比=營運據點外部工作者人數/總外部工作者人數
註4 本公司外部工作者皆由承攬商自行管理，並由本公司進行監督，故無列入本公司相關職業安全衛生規範。

職業安全衛生委員會

裕山職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計19人，由總經理擔任主任委員，其中勞工代表共計7人，占全體委員人數36.8%。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。

裕山成立職業安全衛生專責一級管理單位，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，讓裕山全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

職業安全衛生委員會組織架構圖

主任委員／總經理
- 委員 — 職業安全衛生人員
- 委員 — 勞工健康服務護理師
- 委員 — 勞工代表
- 委員 — 單位主管

工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱SH-P-08@yseec.com回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司災害事故調查及處理程序書規範，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

裕山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。2025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並配合法規每半年進行一次環境監測，其中各場所之風險評估需依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成重大風險、高度風險、中度風險、低度風險、輕度風險五個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對重大、高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，並每年定期確認各風險評估之正確性。

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，2025年針對各場所場址進行職業安全衛生稽核，改善率達97.6%，且各案場風險等級皆在3以下，共計稽核次數為48次，無重大違反項目。

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。

▼ 風險等級劃分與因應管理機制

01	重大風險	須立即採取風險降低設施，在風險降低前不應開始或繼續作業。
02	高度風險	須在一定期限內採取風險控制設施，在風險降低前不可開始作業，可能需要相當多的資源以降低風險，若現行作業具高度風險，須儘速進行風險降低設施。
03	中度風險	可容忍風險，宜定期檢討工程或管理控制措施，評估是否有機會降低其風險等級
04	低度風險	暫時無須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。
05	輕度風險	不須採取風險降低設施，但須確保現有防護設施之有效性。

▼ 裕山工作場域之高風險項目及管控措施

	營運據點	風險項目	危害類型	管控措施
1	總公司	輸送帶或具電動轉軸之機具設備作業	被夾、被捲	現場若有輸送帶或具有電動轉軸之機具設備，應於轉動處周圍設置安全護罩，且不可於運轉中將護罩拆除，不可於運轉中執行維修保養作業。
2	總公司	1. 各案場可能因垃圾發熱導致發生火災 2. 維修時進行動火作業	火災	1. 施工現場定期灑水降溫 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。
3	總公司	施工現場開挖作業	墜落	1. 加強施作護欄 2. 現場定期巡檢 3. 加強施工人員教育訓練及危害因素告知

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，裕山全體員工每年必須接受一般職安衛教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
01 一般訓練	一般職安衛教育訓練，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。	新進員工	108 小時/36 次
02 ISO 45001 系統管理教育訓練	職業安全衛生系統管理相關訓練，例如危害鑑別與風險評估、組織處境與風險機會管理等。	員工	6 小時/2 次
03 危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習等。	員工	3 小時/1 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及粉塵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，裕山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，裕山提供全職員工每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三高(高血壓、高血脂、高血糖)及BMI異常等主要是缺乏運動、不健康飲食、另外經過勞量表發現心理壓力亦是潛在的健康風險，因以上身心理風險因子，裕山每年度安排健康講座、醫師臨場諮詢及每雙週健康宣導衛教海報等服務，公司同仁與其他隊伍舉辦的羽毛球友誼賽及每週的自發性羽毛球運動之活動，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。

為提升員工職場安全意識及緊急應變能力，本公司持續推動職業安全衛生教育訓練，辦理不法侵害預防講座2場，共54人參與，課程內容涵蓋職場不法侵害辨識、預防措施、通報與申訴機制及案例分享，提升員工風險辨識與自我保護能力，並增進對公司申訴及處理機制之認知，強化職場尊重與友善文化；另辦理AED與急救訓練1場，共17人參與，課程包含心肺復甦術（CPR）、AED操作及基本急救處置，透過實作演練提升員工緊急應變能力及急救技能。年度推動成果共辦理3場教育訓練，累計71人次參與，課後參與人員均完成實作或課程學習，提升員工面對職場不法侵害及緊急醫療事件之應變能力，強化工作場所安全文化與健康韌性，並持續維持年度重大職場暴力事件及急救處置缺失零發生，落實安全、健康及友善職場之永續目標。

2025年舉辦之健康促進活動

	健康促進活動項目	場次/人數	活動說明及成效
01	不法侵害預防講座	2 場 / 54 人	職場不法侵害辨識、預防措施、通報與申訴機制及案例分享
02	AED 與急救訓練	1 場 / 17 人	心肺復甦術（CPR）、AED操作及基本急救處置

承攬商職安衛稽核

裕山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，同時也要求承攬商遵循本公司承攬商行為準則，其中包含職安衛規範。本公司每年持續稽核關鍵承攬商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，並評估承攬商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，承攬商須限期改善。

此外，本公司亦對新進與既有承攬商舉辦多場職安衛教育訓練，例如裕山職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本公司安全健康職場的管理經驗，與承攬商上下共同打造安全健康的工作環境。

6.4.2 職業傷害與職業病

裕山制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向本公司事件通報群組通報，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，依照現場救災情況，持續回報至狀況解除。當發生重大災害事故或重大事件時，事故現場主管之上一級主管，須於事件發生後七日內組成事件調查小組，召開事件調查會議，並協同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，事件調查小組需完成事件調查報告，並上簽會辦安衛單位及各部級主管後，呈送最高管理階層核定。

▼ **工作環境的緊急應變SOP處理程序**

裕山員工於2025年共發生3件職業災害事故，其中無嚴重職業傷害事件及死亡事件，職安衛管理小組已執行完整調查，並改善現有的管理措施，持續監督改善措施的實施有效性。

裕山本年度職業災害事故率為1.5，較前兩年度的0.54及1.02為高。本年度事故率提升主要係因發生數起可記錄之輕微職業災害事故，事故類型以割傷、扭傷及跌倒等為主，雖未造成重大傷亡，但均依規定納入事故統計，致使整體事故率上升。針對事故原因，委員會已重新檢視相關管理機制及作業流程，加強危害辨識、現場安全巡查、安全宣導及教育訓練，並持續落實改善措施，以降低職業災害發生風險，提升工作場所安全及員工安全意識。

▼ 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2023 年	2024 年	2025 年
工作總時數(小時)	368,400	393,552	394,888
職業傷害死亡人次(次)	0	0	0
職業傷害死亡比率註1	0.0	0.0	0.0
嚴重職業傷害人次(次)註2	0	1	0
嚴重職業傷害比率註3	0.0	0.51	0.0
可記錄事故人次(次)註4	1	2	3
可記錄事故比率註5	0.54	1.02	1.5
職業疾病件數(件)	0	0	0
職業疾病發生率註6	0.0	0.0	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。

▼ 員工歷年職業傷害事件分析（單位：人次數）

	2023 年		2024 年		2025 年	
	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病	可記錄事故	職業病
物理性危害	1	0	2	0	3	0
化學性危害	0	0	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0	0	0
合計	1	0	2	0	3	0

虛驚事故

本年度發生1起虛驚事件，發生主因為進行乙炔切割作業時，火星噴濺至成品破碎機夾縫內之可燃物，導致燃燒，因此本公司強化現場工作人員標準作業程序及管理機制，避免往後造成實際災害。

▼ 虛驚事故統計表

虛驚事件類型
火災爆炸

發生次數
1

發生地點及時間

說明

例行維護期間進行乙炔切割作業前，已完成動火許可申請，並鋪設防火毯、配置滅火器、設置監火人員且水源於10 公尺內可取得，作業期間火星噴濺至成品破碎機夾縫內之可燃物引發燃燒，現場隨即依自衛消防 SOP 以滅火器撲滅火勢，並完成事件通報。

改善措施

- **作業前**：清除現場可燃物質，鋪設防火鐵板，放置滅火器及消防水源等。
- **作業中**：設置監火人員全程監視火星噴發落點，如有著火立即撲滅火勢。
- **作業後**：現場人員確認是否有悶燒之情形，再進行復原。

近三年虛驚事故統計表 ▶

虛驚事件件數	2023 年	2024 年	2025 年
	0	2	1

員工以外工作者之職業災害紀錄

裕山無統計外部工作者之職業災害紀錄。

根據統計，廢棄物管理行業之死亡率高於多數行業，造成高死亡率之主因之一為交通事故。本公司為確保設施與車輛按照最高安全標準運營，以最大限度地減少傷害和事故的發生。

2025 裕山本年度無商業車輛之交通事故發生。

註1 事故係定義為涉及於公路上行駛並從事商業活動之商業車輛，由於該事故導致一個或多個車輛遭受嚴重損壞，致使該等車輛需由一拖車或其他車輛運離現場或被遺棄之事件(不包含固定作業用之車輛上車及下車或貨櫃之裝載及卸載)；事件係定義為涉及具牌照之車輛在業務使用中導致某一可記錄事件、車輛損壞或其他財產損壞之任何事件。