

員工結構

大園汽電視員工為公司最重要的資產和人力資本，通過人性化管理和維持良好的勞資溝通，我們致力於創造一個充滿活力且友善的工作環境。截至 2024 年底，大園汽電共有 190 名員工，其中男性佔 90%，女性佔 10%，無非員工工作者。此一性別比例的差距源於公司為油電燃氣行業，員工主要為技術人員及工務人員，多以男性員工居多的情形，此差異係因產業性質與工作種類緣故而造成，並非因性別影響雇用機會。2024 年大園汽電聘用少數民族 1 人，為配合政府促進身心障礙者就業，聘用身心障礙者 1 人。

公司總和

性別 \ 年齡(歲)	<30 歲	30-50 歲	>50 歲	合計	
				總人數	占比
男性	29	118	24	171	90.00%
女性	6	8	5	19	10.00%
合計	35	126	29	190	100%

總部辦公室

項目	分類	男性		女性		組別小計	
		人數	占該類別比例(%)	人數	占該類別比例(%)	人數	占該類別比例(%)
合約類型	正職	24	100%	9	100%	33	100%
職務類型	主管	7	29%	2	22%	9	27%
	非主管	17	71%	7	78%	24	73%
年齡(歲)	<30	3	13%	1	11%	4	12%
	30-50	15	62%	5	56%	20	61%
	>50	6	25%	3	33%	9	27%
總計		33 人					

註：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且未聘僱無時數保證的員工。

汽電廠

項目	分類	男性		女性		組別小計	
		人數	占該類別比例(%)	人數	占該類別比例(%)	人數	占該類別比例(%)
合約類型	正職	100	100%	3	100%	103	100%
職務類型	主管	8	8%	0	0%	8	8%
	非主管	92	92%	3	100%	95	92%
年齡(歲)	<30	16	16%	1	34%	17	17%
	30-50	70	70%	1	33%	71	69%
	>50	14	14%	1	33%	15	15%
總計		103 人					

註：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且未聘僱無時數保證的員工。

再生資源廠

項目	分類	男性		女性		組別小計	
		人數	占該類別比例(%)	人數	占該類別比例(%)	人數	占該類別比例(%)
合約類型	正職	47	100%	7	100%	54	100%
職務類型	主管	4	9%	0	0%	4	7%
	非主管	43	91%	7	100%	50	93%
年齡(歲)	<30	10	21%	4	57%	14	26%
	30-50	33	70%	2	29%	35	65%
	>50	4	9%	1	14%	5	9%
總計		54 人					

註：正職聘任員工皆為全職，無兼職之情形；無約聘員工，且未聘僱無時數保證的員工。

年度	2022 年			2023 年			2024 年		
大園汽電	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
合計	164	14	178	176	16	192	171	19	190
依職務區分									
管理人員	51	12	63	52	14	66	51	14	65
技術人員	21	0	21	21	0	21	25	1	26
工務人員	92	2	94	103	2	105	95	4	99
依學歷區分									
碩士	8	1	9	11	1	12	10	3	13
大專/大學	86	9	95	97	11	108	93	12	105
高中(含)以下	70	4	74	68	4	72	68	4	72

新進與離職員工

大園汽電 2024 年新進員工共計 23 人，新進員工比例為 12%，離職員工共計 25 人，離職員工比例為 13%。離職人數與新進人數平衡，反映公司穩定的人才流動和發展能力。考量近年通貨膨脹，對員工生活壓力加大，大園汽電每年依內政部基本工資調漲，於每年 1 月調整全面薪資結構，與物價同步調整，以穩定員工薪資水平，留住人才。經瞭解，員工主要離職原因在於家庭因素、健康因素、環境因素、工作負荷、契約期滿及職涯規劃。大園汽電將請主管建立訪談記錄卡，適時關懷同仁，傾聽同仁心聲。針對工作量也將精簡工作流程，適時檢討整併職位及工作項目，使職位與職責做最適化搭配並發揮職位效能以避免人力資本的耗損。

年度		2022 年					2023 年					2024 年				
性別	年齡(歲)	年底人數	新進		離職		年底人數	新進		離職		年底人數	新進		離職	
			人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例		人數	比例	人數	比例
男	< 30	40	10	25%	1	3%	38	16	42%	6	16%	29	9	31%	6	21%
	30 ~ 50	104	11	11%	9	9%	117	16	14%	13	11%	118	12	10%	18	15%
	> 50	20	-	0%	4	20%	21	-	0%	1	5%	24	-	0%	1	4%
女	< 30	4	5	125%	2	50%	3	1	33%	-	0%	6	2	33%	-	0%
	30 ~ 50	7	-	0%	2	29%	9	1	11%	-	0%	8	-	0%	-	0%
	> 50	3	-	0%	-	0%	4	-	0%	-	0%	5	-	0%	-	0%
合計	< 30	44	15	34%	3	7%	41	17	41%	6	15%	35	11	31%	6	17%
	30 ~ 50	111	11	10%	11	10%	126	17	13%	13	10%	126	12	10%	18	14%
	> 50	23	-	0%	4	17%	25	-	0%	1	4%	29	-	0%	1	3%
	小計	178	26	15%	18	10%	192	34	18%	20	10%	190	23	12%	25	13%

人才招募

大園汽電秉持著適才適所及唯才適用的理念，並因應公司策略發展，積極網羅優秀人才。大園汽電秉持勞動法令保障就業平等精神招募新人，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、五官、身心障礙而有所歧視。持續抱持公平就業之精神，落實僱用多樣性及平等對待。公司根據「新進人員任用管理辦法」進行人員招聘，招聘流程依序為人才甄選、人才面試、錄取與報到。在人才甄選的階段，除在招募平台刊登徵才訊息外，並在學校進行校園招募活動。我們透過培育專業技術人才，提供更多的技術服務給客戶，以維持面對全球市場及其供應鏈所需之競爭力。

友善職場

大園汽電重視員工健康與福利，我們積極打造適合員工工作的職場環境，致力於保障女性及母性員工需求及完善員工福利，提升員工於工作的幸福感與公司認同感，促進員工的工作與生活平衡。公司不定期辦理各式講座、補助社團活動、定期舉辦慶生會及團建活動等。

員工多元性與包容性

大園汽電深信，尊重每位員工的獨特性是建立一個真正多元化和包容性的職場基石。我們堅守公平原則，不論各種背景，包括種族、性別、宗教信仰、年齡、政治立場以及其他受法律保護的身份，讓每位員工都有充分展現自己的機會，並確保在僱用、薪酬和升遷機會方面的平等性，不因任何身份特徵而對同仁進行歧視、騷擾或不公平對待。2024 年，全體在職女性同仁佔總員工人數比例 10%，身心障礙者員工共 1 人，少數族群員工共 1 人，未來朝向提升女性員工比例與更積極晉用身心障礙者員工及少數族群員工等，期許員工能互相接收不同觀點及想法，於員工多元化發展持續前往多元任用方向邁進。

員工福利

大園汽電訂有《福利優惠辦法》，提供優於法規之員工福利，除依法投保勞、健保外，另額外提供員工團體保險以提升員工醫療保障，且提供員工眷屬以優惠利率自費加保，提供同仁完整的家庭醫療保障規劃。另大園汽電依據職工福利金條例設立職工福利委員會（以下簡稱福委會），提撥福利金及辦理員工福利相關事宜，每三個月召開例行會議，必要時得召開臨時會議，規劃各項員工活動與福利措施，2024 年員工福利申請人次及補助金如下：

福利項目	內容	2024 年申請 發放人次	2024 年總補助金額 (新台幣_元)
員工團體保險	壽險、傷害補償金、燙傷補償金、住院日額補償金、加護病房日額補償金、傷害住院慰問金(3 日以上/次)	2	11,468
三節獎金	到職日滿三十天發放	374	1,060,930
年終獎金	依公司獲利發放	191	36,099,657
婚喪喜慶補助	依福利優惠實施辦法發放(外籍同仁除外)	18	135,000
輪班津貼	中班:\$30/小時、夜班:\$60/小時	6,480	8,109,851
無跳機獎金	獎勵該年度夏季達成無跳機事件，加發獎金 0.5 個月以資獎勵	170	4,657,294
酷暑勞動獎金	體恤夏季於高溫環境工作之現場人員，發放本國籍同仁每月 2,000 元，外籍同仁每月 700 元	540	940,386

福利項目	內容	2024 年申請 發放人次	2024 年總補助金額 (新台幣_元)
旅遊補助	補助新台幣 12,000 元/人	161	1,890,000
生日禮金	本國及同仁補助 2,000 元/人，外 籍同仁補助 800 元/人，	175	350,000
子女教育補 助	依學歷不同，以學期為單位發放， 國小新台幣 1,000 元、國中新台幣 2,000 元、高中/專科新台幣 5,000 元、大學/大專新台幣 7,000 元、研究所新台幣 10,000 元	72	187,000
健康檢查	每年實施員工健康檢查(優於勞 基法)	190	114,000
模範員工表 揚	每年五一勞動節，配合大園工業 區表揚績優員工，激勵員工追求 更卓越的工作表現	4	-
同仁介紹獎 金	經介紹之新進同仁，試用期期滿 經考核通過任用，發放介紹者獎 金	5	35,000
合計		8,382	53,590,586

大園汽電依勞動基準法及相關法規規定成立「勞工退休準備金監督委員會」，由該委員會負責退休金收支等事宜；依「勞工退休金條例」對適用條例之員工，為保有舊制勞工足額提撥退休準備金，並為適用新制退休金員工每月提撥 6% 之員工退休金於勞保局之員工個人專戶內，確保員工退休後之生活。

育嬰假

大園汽電不因性別、職務及工作區域而有所差異。依法提供女性員工平時有生理假權益，女性員工於妊娠期間及分娩時，享有員工產(檢)假、育嬰假等權益，男性員工於其配偶分娩時，享有陪產(檢)假及育嬰假等權益。2024 年實際申請育嬰留停員工共計 3 人，復職率為 100%，未有員工於育嬰假後離職之情形。

項目	2024 年		
	男性員工	女性員工	總計
A：2024 年度享有育嬰假的員工總數	14	2	16
B：2024 年度實際使用育嬰假的員工總數	3	0	3
C：申請於 2024 年度復職的員工總數	2	0	2
D：2024 年度應復職，申請延期的員工總數	0	0	-
E：2024 年度實際復職的員工總數	2	0	2
F：2023 年度育嬰留停復職的員工總數	2	1	3
G：2023 年度育嬰留停復職後持續工作一年的員工總數	2	1	3
育嬰留職停薪申請率=B/A	21.4%	0	18.8%
復職率=E/(C-D)	1	-	100%
留任率=G/F	1	1	100%

註：

- 1.享有育嬰假係指 2022~2024 申請產假、陪產假或請領生育補助的員工。
- 2.復職率= (育嬰假後實際復職的員工總數/育嬰假後應該復職的員工總數) x100。
- 3.留職率= (休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數/上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數) x100。

員工培育與發展

人才訓練與培訓

大園汽電依據自身營運發展目標，針對不同職能及職級的員工安排各類培訓課程，致力於員工的培育與發展，期望同仁與大園汽電共同成長。除了為新進員工進行新人訓練外，亦根據員工個人職務及工作需求，提供不同職能的教育訓練課程以提升員工相關職能。這些課程包括專業職能如會計、稽核、人資和資訊的持續進修，現場同仁的職務專業操作技能，以及基本職能課程如急救人員訓練、知識管理和性騷擾防治及誠信經營。此外，人才養成課程則涵蓋主管必備的勞動法令常識與實務解析及性別平等工作法相關法規解析，幫助員工發現和解決問題。在 2024 年，大園汽電總訓練時數達 5,125 小時，共 380 人次受訓。

課程類別	課程內容及目的	受訓員工類別	執行方式	課程小時數總和	男性參與人次	女性參與人次	受訓總人次
專業職能/會計、稽核、人資、資訊持續進修課程	會計主管年度持續進修、財報編制人員進修、稽核主管及代理人進修/符合法規要求及資訊、人資及資安專案進修。	財會人員、主管及稽核	專業機構代訓	294	12	23	35
專業職能/現場同仁職務專業操作技能	堆高機操作人員第一壓力容器復訓、乙炔容器焊接作業、危險性設備操作、有機溶劑作業主管、有害作業危險性設備、有害作業主管教育訓練、固定式起重機操作、急救人員訓練、特定化學物質做業、起重機操作訓練、高空作業訓練/符合法規要求。	職務相關同仁	專業機構代訓	2674	153	1	154
基本職能/急救	保護員工安全、提高職場生產力、展現企業社會責任、符合法	公司同仁	專業機構代訓	198	24	2	26

課程類別	課程內容及目的	受訓員工類別	執行方式	課程小時數總和	男性參與人次	女性參與人次	受訓總人次
人員訓練課程	規要求。						
人才養成/勞動法令常識與實務解析	雇主防治職場性騷擾責任規範及因應措施、加強主管對勞動基準法的認知以降低勞資糾紛、提高主管溝通敏感度。掌握勞動法令常識、解讀性別平等工作法，協助員工問題的發現和解決。	班組長以上同仁	內部訓練	504	65	10	75
基本職能/知識管理	了解知識管理的概念、定義及對公司的價值，學習知識管理的流程、工具，建立知識分享的組織文化	知識管理種子成員	專業機構代訓	1404	33	6	39
基本職能/性騷擾防治及誠信經營	了解公司誠信經營之核心價值、員工行為準則、了解性騷擾(包含言語、行為、視覺、書面等形式)	公司同仁	內部訓練	51	37	14	51
		合計		5,125	324	56	380

員工平均受訓時數

2024 年	年齡						合計
大園汽電	<30 歲		30-50 歲		>50 歲		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
接受訓練總時數	953	119	3449	261	247	96	5,125
員工類別							
主管(經營)	0	0	11	0	8	2	21
管理人員	8	4	29	7	3	2	53
現場人員	21	2	78	1	13	1	116
員工總數	29	6	118	8	24	5	190
每名員工接受訓練的平均時數	32.86	19.83	29.23	32.63	10.29	19.20	26.97



人權教育訓練

大園汽電重視勞工人權，公司所有作為皆符合人權規範原則，遵循國際相關人權規範，包含《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》、及《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約，禁止歧視、強制勞動、性騷擾情事發生，發展健康安全職場，並且重視員工家庭，以建立多元包容之工作環境，尊嚴對待以及尊重所有不同個體。大園汽電致力於建立安全、尊嚴、工作倫理、無歧視、性別平等之反職場不法侵害的組織文化，對於職場暴力零容忍，禁止各級主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成他人身體或精神之傷害。

大園汽電將相關管理辦法，以書面形式張貼於各布告欄，並不定期於部會時宣導與重申；新人到職時即要求加強各項人權宣導、工時管理及各項法遵課程。

勞資溝通

勞資溝通

大園汽電依法設立退休金監督委員會、職工福利委員會、勞資會議及員工申訴信箱，以定期召開會議討論勞資相關事宜，以維繫良好的勞資溝通管道，維護員工權益。多元暢通的管道促進勞資雙方溝通，亦設置員工申訴處理委員會、性騷擾申訴處理委員會、職場暴力預防及處置小組等組織，於特定員工申訴事件發生時召開會議，討論該項情事處置方式。2024 年共舉辦勞資會議 4 場。

我們也加強關注新進與離職員工的心聲。為瞭解新進員工的工作適應情況，在他們到職後的一至三個月內，公司透過關懷問卷及時提供相應的協助和關懷，而此調查亦是未來制定相關措施之重要參考依據。同樣地，我們希冀離職人員透過填寫離職調查表回饋意見與看法，有助於我們進一步改進和提升工作環境與合作氛圍，實現友善職場。

為了激勵創新和提供工作效能，同時提升員工參與度，我們設立「改善提案獎金」計畫。透過鼓勵與肯定現場人員提出具體的改進方案，進一步激發他們積極參與流程改善並持續提升工作氛圍，我們期待著更多員工能夠積極參與，為公司的發展作出寶貴的貢獻。

當公司發生重大營運變化，致員工就業權利受損及各項勞務條件變更時，本公司受僱合約中明訂如有符合勞基法第 11 條、第 12 條明訂之情事，得依勞基法第

16 條預告期預告終止勞僱契約。

績效管理制度

大園汽電每年 12 月底執行員工績效考核，作為職位晉升、薪資調整、員工酬勞發放及員工發展訓練等管理作業之依據。行政及技術人員績效管理項目為工作達成水準及品質、專業知識、溝通協調及獎懲表現等，現場人員績效管理項目則包含工作品質與效率，另外成本意識與安全警覺更為評分重點項目。績效管理制度幫助公司了解各個員工的工作水平和能力，也為未來的績效改善和人力資源管理提供了有價值的依據。

績效評估檢核流程中，先由單位主管填寫「年度考績評核表」，對受考核者的表現進行初步評定，再由上一級單位主管複核，確保評核的準確和公平，2024 年完成績效考核比例員工比率達 72.11%^(註)。

	男性			女性		
	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例 ^(註)	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例 ^(註 1)
大園汽電全公司						
主管	18	25	72%	1	2	50%
管理人員	48	53	91%	8	13	62%
現場人員	59	93	63%	3	4	75%
合計	125	171	73%	12	19	63%

註：如有不適合受績效考核的情形，導致受績效考核比例非 100%，原因如下：

1. 新進滿三個月以上簽報晉升之生效日距考績截止日(十二月三十一日)未滿四個月者。
2. 自復職日起，至考績截止日(十二月三十一日)未滿六個月者。

員工薪酬政策

大園汽電的薪資給付水準則係遵循政府規範，依員工技能及市場行情定義，無因性別造成差異，起薪與獎酬依職務、能力、學歷、工作經驗及專業知識決定。2024 年於男女薪酬比例以同職等比較，薪酬差異原因在於產業型態及職位型態不同，女性員工普遍較無男性員工有輪班、加班之情形，非因性別而有薪酬之差別。

大園汽電專注於薪酬透明度和公平性的公開。對於非管理階層的全職員工，2024 年的平均薪酬和中位數薪酬分別是 1,097 仟元和 1,030 仟元，較去年分別增加

3%和 5%。這些數據突顯了我們在建設一個支持且公平的工作環境上的努力，確保薪酬符合行業標準，並促進員工滿意度及留任率的提升。

以性別統計不同職級之男女平均年度薪酬差異倍率

員工類別	2022 年		2023 年		2024 年	
	男	女	男	女	男	女
主管	1	0.95	1	0.95	1	0.99
非主管	1	0.87	1	0.91	1	0.88

註：主管職係指基層主管(班、組長)以上