

可持续议题目标与绩效

重大主题

达成

未达成^{注1}

管理目的	关键绩效指标	2023 年目标	2023 年绩效	状态	2024 年目标	2028 年目标
人权 / 多元与包容 管理方针：不强迫劳动、禁用童工、不歧视、禁止骚扰、尊重结社自由及隐私权，公司落实工时限制以维护人权，管理并减缓人权风险，打造幸福职场 评量机制：每年进行人权风险评估，每半年追踪人权危害改善计划；并每年追踪残疾员工聘用状况						
建构无人权违反情事，性别及工作机会平等，与多元包容的工作职场	▶ 确保女性有参与各阶层决策领导的机会	▶ 女性高阶主管职比例大于 17% 以上	▶ 女性高阶主管职比例达 20%		▶ 女性高阶主管职比例大于 20% 以上	▶ 女性高阶主管职比例大于 25% 以上
	▶ 聘雇残疾员工	▶ 聘雇人数大于 90 人	▶ 聘雇人数达 101 人		▶ 聘雇人数大于 120 人	▶ 聘雇人数大于 160 人
人力发展 管理方针：鼓励员工持续进修，规划适才适所的课程，培育内部讲师传承企业文化与能力 评量机制：每季 / 每年统计讲师培育计划成果，执行与追踪员工进修状况						
提供员工终身学习与增强未来职业发展的能力，并优化学习环境	▶ 提升员工技能能力	▶ 内部讲师累计人数大于 920 人	▶ 内部讲师累计人数达 1,129 人		▶ 内部讲师累计人数大于 1,100 人	▶ 内部讲师累计人数大于 1,300 人
	▶ 员工职涯发展计划	▶ 支持员工进修获得学位人数大于 40 人	▶ 支持员工进修获得学位人数共 155 人		▶ 支持员工进修获得学位人数大于 50 人	▶ 支持员工进修获得学位人数大于 50 人
人才吸引与留任 管理方针：提供具竞争力的薪酬方案及福利措施，以建构完善的福利制度与和谐的劳资关系，增加员工留任意愿，减少员工流失 评量机制：每月 / 每季 / 每年统计员工流失率与留任率，以确保管理绩效						
员工获得适当的工作，为企业可持续经营留住人才	▶ 员工流失率	▶ 直接员工小于 45% ▶ 间接员工小于 12%	▶ 直接员工流失率 41% ▶ 间接员工流失率 13%		▶ 直接员工小于 45% ▶ 间接员工小于 12%	▶ 直接员工小于 30% ▶ 间接员工小于 10%
	▶ 关键人才留任率	▶ 留任率大于 95%	▶ 留任率达 92%		▶ 留任率大于 97%	▶ 留任率大于 97%

注：
1. 未达目标关键绩效指标，相关管理措施请参阅对应章节内容