

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	2024 年目标	2024 年绩效	状态	2025 年目标	2029 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 20% 以上	女性高阶主管职比例达 20%		女性高阶主管职比例大于 21% 以上	女性高阶主管职比例大于 26% 以上
	聘雇残疾员工	聘雇人数大于 101 人	聘雇人数达 116 人		聘雇人数大于 100 人	聘雇人数大于 100 人
人才发展 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	提升员工技职能力	内部讲师累计人数大于 1,100 人	内部讲师累计人数达 1,042 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
	员工生涯发展计划	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共 107 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，减少员工离职 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 30.2% ▶ 间接员工流失率 9.1%		▶ 直接员工小于 30% ▶ 间接员工小于 8%	▶ 直接员工小于 25% ▶ 间接员工小于 7%
	关键人才留任率	留任率大于 97%	留任率达 96%		留任率大于 98%	留任率大于 98%

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