

永續議題目標與績效



重大主題



達成



未達成^{註1}

管理目的	關鍵績效指標	2024 年目標	2024 年績效	狀態	2025 年目標	2029 年目標
人權 / 多元與包容 管理方針： 不強迫勞動、禁用童工、不歧視、禁止騷擾、尊重結社自由及隱私權，公司落實工時限制以維護人權，管理並減緩人權風險，打造幸福職場 評量機制： 每年進行人權風險評估，每半年追蹤人權危害改善計畫；並每年追蹤身心障礙員工聘用狀況						
建構無人權違反情事，性別及工作機會平等，與多元包容的工作職場	確保女性有參與各階層決策領導的機會	女性高階主管職比例大於 20% 以上	女性高階主管職比例達 20%	✓	女性高階主管職比例大於 21% 以上	女性高階主管職比例大於 26% 以上
	聘僱身障員工	聘僱人數大於 101 人	聘僱人數達 116 人	✓	聘僱人數大於 100 人	聘僱人數大於 100 人
人才發展 管理方針： 鼓勵員工持續進修，規劃適才適所的訓練課程，培育內部講師傳承企業文化與能力 評量機制： 每季 / 每年統計講師培育計畫成果，執行與追蹤員工進修狀況						
提供員工終身學習與增強未來職業發展的能力，並優化學習環境	提升員工技職能力	內部講師累計人數大於 1,100 人	內部講師累計人數達 1,042 人	⌚	內部講師累計人數大於 1,100 人	內部講師累計人數大於 1,300 人
	員工職涯發展計畫	支持員工進修獲得學位人數大於 50 人	支持員工進修獲得學位人數共 107 人	✓	支持員工進修獲得學位人數大於 50 人	支持員工進修獲得學位人數大於 50 人
人才吸引與留任 管理方針： 提供具競爭力的薪酬方案及福利措施，以建構完善的福利制度與和諧的勞資關係，增加員工留任意願，減少員工離職 評量機制： 每月 / 每季 / 每年統計員工離職率與留任率，以確保管理績效						
員工獲得適當的工作，為企業永續經營留住人才	員工離職率	▶ 直接員工小於 45% ▶ 間接員工小於 12%	▶ 直接員工離職率 30.2% ▶ 間接員工離職率 9.1%	✓	▶ 直接員工小於 30% ▶ 間接員工小於 8%	▶ 直接員工小於 25% ▶ 間接員工小於 7%
	關鍵人才留任率	留任率大於 97%	留任率達 96%	⌚	留任率大於 98%	留任率大於 98%

註：

1. 未達標的關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容