

可持续发展议题目标与绩效

 重大主题

 达成

 未达成^{注1}

管理目的	关键绩效指标	2025 年目标	2025 年绩效	状态	2026 年目标	2030 年目标
人权 / 多元与包容						
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	女性高级主管职比例大于 21%	比例为 20%		比例大于 23%	比例大于 26%
	聘雇残疾员工	聘雇人数大于 100 人	人数达 105 人		人数大于 100 人	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	提升员工职业技能	内部讲师累计人数大于 1,100 人	累计人数达 1,243 人		累计人数大于 1,150 人	累计人数大于 1,350 人
	员工职业发展计划	支持员工进修获得学位人数大于 100 人	人数达 152 人		人数大于 100 人	人数大于 100 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动关系，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 26.5% ▶ 间接员工小于 8%	▶ 直接员工流失率 20.8% ▶ 间接员工流失率 8.9%		▶ 直接员工小于 20% ▶ 间接员工小于 7%	▶ 直接员工小于 18% ▶ 间接员工小于 6.5%
	关键人才留任率 ^{注2}	留任率大于 98%	留任率为 93%		留任率大于 95%	留任率大于 95%

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

2. 依据近三年关键人才留任实绩评估，修订短中长期目标值，旨在排除虚高指标，使管理数据回归实务现况，确保留才策略之精准度与执行效益