

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	2025 年目標	2025 年績效	狀態	2026 年目標	2030 年目標
人權 / 多元與包容						
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 21% 以上	比例為 20%		比例大於 23% 以上	比例大於 26% 以上
	聘雇身心障礙員工	聘雇人數大於 100 人	人數達 105 人		人數大於 100 人	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	累計人數達 1,243 人		累計人數大於 1,150 人	累計人數大於 1,350 人
	員工職涯發展計畫	支持員工進修獲得學位人數大於 100 人	人數達 152 人		人數大於 100 人	人數大於 100 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 26.5% ▶ 間接員工小於 8%	▶ 直接員工離職率 20.8% ▶ 間接員工離職率 8.9%		▶ 直接員工小於 20% ▶ 間接員工小於 7%	▶ 直接員工小於 18% ▶ 間接員工小於 6.5%
	關鍵人才留任率 ^{註2}	留任率大於 98%	留任率為 93%		留任率大於 95%	留任率大於 95%

註：

1. 未達目標關鍵績效指標，相關管理措施請參閱對應章節內容

2. 依據近三年關鍵人才留任實績評估，修訂短中長期目標值，旨在排除虛高指標，使管理數據回歸實務現況，確保留才策略之精準度與執行效益