

3.2.2 職場多元化與平等

可成僱用員工、升遷及薪酬皆依據其職務類別、學經歷、專業技術、年資及個人績效等公平性，並採取同工同酬之薪酬政策，不會因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性取向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分、膚色、懷孕、社團成員等因素而有所差異，保障員工不會遭受到歧視、騷擾或不平等待遇，打造多元共融職場環境。

另配合政府促進身心障礙人士就業，並提供身障者發揮專長之機會，可成本年度優於法令規範共進用32位聽障和肢障人士，為弱勢族群提供了適當的工作機會。

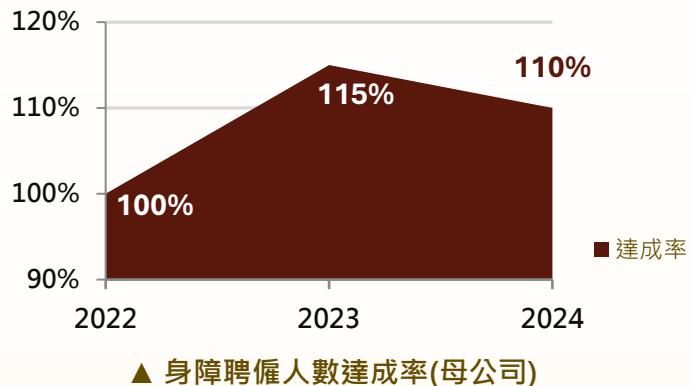
3.2.3 人才流動與留任

可成恪遵當地勞動法令，用人唯才、適才適所，因應業績與職務需求，本年度集團共聘用17,600位新進正式員工，男性比例約60.18%，女性約39.82%，錄取同仁多介於31-50歲年齡層。

本年度集團正式員工離職率為4.39%(男性比例約58.09%，女性約41.91%)，對此，可成透過不斷優化管理體制以因應人才之流動，包含改善薪酬、福利、工作環境等方面，且在員工實際提出離職申請時，直屬主管或人才資源處會進行面談，透過溝通了解離職原因，減少人才流失，部分員工在離職面談後經評估其能力及意願，亦有轉調其他工作職務之情況，達到企業與員工雙贏局面。

註：離職率=該年度離職總人數/(該年度離職總人數+該年度期末人數)/12

而為激勵員工追求持續成長並有效考核工作表現，可成內部訂有績效考核管理作業辦法，每年年初由主管與部屬共同訂定工作目標、定期追蹤並進行每季考核。部門主管季考核之衡量面向包含出勤狀況、工作能力、發展潛力、工作成效、工作精神及態度，輔以相關獎懲紀錄等進行綜合評比，做為員工後續調薪、職務升遷或紅利發放的依據。績效不佳者，單位主管及人才資源處會輔導員工並一同討論、訂定改善方案以提升其工作表現。



本年度集團新進正式員工組成			
類別	細項	男性 (%)	女性 (%)
工作地點	臺灣	1.95	1.21
	中國宿遷	58.23	38.61
年齡組成	30歲以下	28.62	19.07
	31歲-50歲	31.39	20.65
	51歲以上	0.16	0.11

本年度集團離職正式員工組成			
類別	細項	男性 (%)	女性 (%)
工作地點	臺灣	1.82	1.39
	中國宿遷	56.27	40.52
年齡組成	30歲以下	22.05	16.15
	31歲-50歲	35.76	25.72
	51歲以上	0.28	0.04