

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會成員之接班計畫及運作

- 一、本公司董事係由股東會依「公司章程」及「董事選舉辦法」規定採候選人提名制度選舉產生，由董事會或持股 1%以上之股東依公司營運及未來發展需求、人才之專業能力及多元化政策，自現任董事、高階經理人及外部專業人士中提名合適之下屆人選，規劃出最適之董事會結構及成員組成。
- 二、為促進董事會健全發展及強化公司治理，規劃接班人選時，參考本公司「公司治理守則」規定，董事會成員組成應考量多元化、年齡多元化，專業背景（例如：企業管理、財務、會計、法律、資訊科技、環保、風險管理等）亦多元化，並具備執行職務所必須之知識、經驗、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：
 - 1.營運判斷能力。
 - 2.會計及財務分析能力。
 - 3.經營管理能力。
 - 4.危機處理能力。
 - 5.產業知識。
 - 6.國際市場觀。
 - 7.領導能力。
 - 8.決策能力。

- 三、為強化董事會職能，本公司每年皆依照公司之產業特性、董事需求及未來趨勢，舉辦年度董事進修課程，同時亦安排高階經理人參與進修，持續充實新知，使其具備接班之專業知能及素養。另為使高階經理人了解董事會運作情形，本公司固定安排高階經理人列席董事會會議，使其熟悉各單位營運狀況及增加參與經驗。
- 四、為落實公司治理並提升董事會功能，依據本公司「董事會績效評估辦法」，每年應至少執行一次內部董事會績效評估，藉由績效評估機制，確保董事會運作之有效性，並將董事績效評估結果作為日後董事提名續任及遴選新任接班人選之參考。

重要管理階層之接班計畫及運作

- 一、因應組織發展及各級主管接班傳承需求，各單位依業務職掌、管轄範圍、重要性、作業屬性等分別設定主管職級/人數配置，以作為管理階層人才培育、輪調與職缺遞補、升遷之參考；每年定期檢視業務與盤點主管人力，以確保各單位人才銜接及業務運作順利無虞。
- 二、對於重要管理階層之接班計畫，透過平時業務執行/任務指派/專案推動及年度績效考核等方式，評估在專業領域、領導統御、營運規劃、決策判斷及成本控管等各方面具發展潛質且具備正直誠信的價值觀與經營理念並能發揮挑戰/創新/團隊之企業精神之管理人才列入接班人選規劃。
- 三、具潛力之接班人選藉由參與公司重要經營管理會議、管理職能課程訓練，持續提升管理技巧、拓展專業領域及國際化視野，循序漸進培訓全方位經營管理能力，肩負傳承永續經營之重責。

本公司目前經理人，分別擔任公司各事業部重要管理階層，皆已按上述架構完成接班規劃，並指定職務代理人，予以訓練培養。每年由總經理考核經理人績效，並依照公司發展策略、投資計畫、組織職務需求，及考量經理人之人格特質等，予以晉升。