



## 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

### 一、董事會成員之接班計畫及運作

本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化，並考量公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於以下兩大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。未達公司理想目標，董事會整體應具備能力包括：營運判斷、永續發展、會計及財務分析、經營管理、危機處理、國際市場觀、領導能力、決策能力。

本公司董事會成員之接班之運作情形：

本公司於「董事會績效評估辦法」第九條明定，董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據。為協助董事維持核心價值及專業能力，本公司每年皆安排 6 小時以上之董事進修課程，並建立董事繼任計畫，以下列標準為董事人選條件：

1. 誠信、創新、正直、負責並具決策力，價值觀與本公司經營理念相符。
2. 具專業知識技能(如營運判斷、會計及財務分析、永續發展、經營管理、危機處理、國際市場觀、領導決策及風險管理能力)
3. 預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、科技、永續、行銷管理及生產管理。
4. 本公司訂定董事候選人名單甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。

### 二、重要管理階層接班計畫及運作

為因應企業營運發展，以達到公司永續經營之目標，本公司重要管理階層的接班人選，必須要能符合條件：

1. 具備品德及操守並認同公司經營理念。
2. 具備專業、通識及管理整合能力。
3. 具有國際觀並以組織利益最大化為優先決策考量。

本公司管理階層接任計畫之運作情形：

1. 本公司透過每年定期績效考核，辨認是否符合管理階層接班人所需之各項能力與條件，評估管理階層績效成果展及管理能力，以作為

日後接班計畫之參考，並且檢討及篩選各階層之潛力名單，用以建立人才庫。

2. 本公司以考核結果為依據辦理晉升事宜，並經薪資報酬委員會審議後提請董事會決議通過，以拔擢優秀人才。
3. 設立教學平台，鼓勵員工進行培訓計畫，人才養成計畫內容包括專業能力、管理能力、個人發展計畫及工作輪調等。
4. 鼓勵公司中高階人才自主學習、自發進修、研習、實習計劃，以利公司整體人力資源的更多樣多元性。
5. 協助各單位管理階層，依個人發展需求參與內外部相關訓練，以培養決策判斷能力。113 年度教育訓練總時數為 114 小時，共計 22 人次參訓，平均每人受訓時數 5.18 小時。