

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

- 1、本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」明定董事成員應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等兩大面向之標準。
- 2、健全公司營運制度與保障投資人權益，定期透過董事改選作業，以選任適合之董事。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，具備之能力為營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力。
- 3、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，以確保能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。
- 4、於民國 100 年設置薪酬委員會，民國 108 年設置審計委員會，同年董事會通過設置副董事長一職，循序漸進地達成董事會優化之進程。
- 5、民國 107 年訂定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌握、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業及持續進修及內部控制等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

二、重要管理階層之接班計畫及運作

- 1、本公司經理級(含)以上員工為重要管理階層，負責組織內相關經營管理業務，各管理層級皆設有職務代理人。重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，其價值觀及經營理念需與本公司企業經營理念相符。
- 2、為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力、公司治理相關課程外，亦安排列席董事會及參與內部定期重要經營管理會議，並佐以專案任務管理的在職訓練進行實務培訓。
- 3、每年執行員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。