

董事會成員及重要管理階層之接班規劃及運作情形

一、董事會成員之接班規劃及運作

1. 本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、專業知識技能等兩大面向之標準。
2. 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。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
3. 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，以確保董事會成員具相當程度之產業知識及獲取新知。
4. 為落實公司治理並提升本公司董事會功能，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。

二、重要管理階層之接班計畫及運作

1. 本公司副理級(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「服務、創新、誠信、關懷」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，亦安排列席參與內部定期重要經營管理會議、管理職能課程訓練、跨部門輪調，以提升管理技巧，培訓全方位經營管理能力。
3. 本公司每月執行員工績效考核，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。
4. 本公司鼓勵員工提升自我能力，除公司內部訓練外，亦可參與外部訓練。
5. 本公司亦依各項發展策略、績效考核及離退狀況，適時進行職務輪調及職務晉

升，並對外招募優秀人才，藉由彙集內外人才，增加公司接班人選的廣度與深度，培養適宜之接班管理人選。

配合公司各階段營運管理挑戰，以上述運作模式，循序漸進培訓接班人選，確保各重要管理階層接班無虞，以達成公司各階段營運目標，實現公司永續經營之企業社會責任。