

董事會成員之接班計畫及運作

- (1) 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「董事選任程序」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) 本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
 - 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
 - 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - 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。並設定至少一席女性董事，及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、行政管理與生產管理。本公司訂定董事候選人名單之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，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。
- (3) 本公司同時明定「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控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確保董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

重要管理階層之接班計畫及運作

為因應本公司經營與人力資源發展所需，定期檢討規劃接班人選及培訓情形，提供企業永續經營之人力需求，在規劃接班人選時，需考量其是否具備優異專業及管理能力，價值觀需與公司誠信經營理念相符。對於重要管理階層之培訓計畫，除了管理技能訓練外，應著重於培養其決策能力，提昇經營管理能力及思維，以期能於接任職務前完成接班準備。

培訓機制設計上，本公司透過不定期辦理中高階主管策略願景共識營，針對公司願景、核心價值、產品策略以及各部門目標凝聚共識，同時培養管理階層人才策略規劃及前瞻性、持續創新思維以及高績效領導力。另外於每年辦理兩次年度經營策略會議，藉由各事業群主管簡報公司年度計畫及經營成果，做為領導經驗的分享，並傳達公司組織的經營理念及文化傳承。