

董事會成員及重要管理階層之接班計劃

1. 董事會成員之接班計劃及運作：

本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定，以提升董事(長)及獨立董事候選人之提名及董事會職能。

(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，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) 本公司持續進行之董事(長)遴選計畫，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。

◆設定至少 1 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、行政管理及營運判斷能力。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) 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、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制、董事決策品質等，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續任之參考。

(4) 本公司目前董事(長)及獨立董事，具備多元互補之產學界經驗及金融、財務、會計、法律等專業能力；並培育高階經理人進入董事會，其中 1 人兼任本公司高階管理階層，使其熟悉董事會運作及各單位業務，深化產業經驗及公司治理。

(5) 關於董事會接班計劃，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。

2. 重要管理階層之接班計劃及運作

(1) 本公司在管理階層接班傳承的規劃上，除了重視接班人選的專業職能外，亦著重其價值信念是否與本公司經營理念相契合。

(2) 本公司由人事單位統籌建置傳承人才發展機制，依據未來發展策略，定義公司組織

架構、所需關鍵職位(含總經理)及人才，各部門主管及代理人皆訂有工作職掌說明。

- (3) 本公司設有教育訓練制度及完善之升遷管道，依據所屬工作性質提供員工內部、外部持續精進進修及發展機會。另每年執行員工績效考核，考核結果做為接班計劃之參考依據，並依營運發展規模、實務運作所需等客觀因素，適時提升中階主管為高階主管或其職務代理人，以符合接班傳承之規劃，目前公司組織架構已屬完整。