

公司制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃

壹、董事會成員之接班計畫及運作

- 一、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。
- 二、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：
 - (一)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。
 - (二)具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - (三)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 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。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。
- 三、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。

貳、重要管理階層之接班計畫及運作

- 一、本公司訂有「承接計畫管理流程」及「輪調管理辦法」，由人力資源部統籌建置傳承人才發展機制，依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，同時強化職能及工作輪調等，並於每半年填具 KPI，透過職能評鑑，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，完善備位的準備度。
- 二、辦理高階主管不定期經常性之讀書會及 AOP 職能訓練，針對策略規劃進行主題課程與分析，課程主題包含績效管理與人才管理、高績效領導力、變革管理、策略思維、人才發展、領導人才的發展與制度等。