

### **董事會成員之接班計畫及運作：**

- 一、本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應多元化，就公司本身運作、營運型態及發展需求亦擬訂多元化方針，包括基本條件與價值、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。
- 三、本公司持續進行之董事繼任計畫，並以下列標準建立董事人選資料庫：
  1. 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符且具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
  2. 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
  3. 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。
  4. 整體董事會專長面向需包含營運判斷、經營策略、產業知識、財務金融、法律及領導決策能力。
  5. 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。
- 四、本公司訂定「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，並評定董事會績效表現，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：**

本公司基於穩健經營與永續經營發展，明確訂定接班發展計畫，並融合公司的核心價值，進行經驗及專業的傳承；接班計畫包含：關鍵職位備位人才庫的建立、接班培育計畫的執行、定期評核與檢視。

1. 關鍵職位備位人才庫的建立：

本公司建立各層級主管的應備條件與標竿典範，接班人需與公司價值觀齊心一致，同時積極展現其主管意識、領導能力、前瞻開創力；透過內部活絡多元的升遷發展機制，拔擢優秀人才，承先啟後培養各個關鍵職位的備位人選。
2. 接班培育計畫的執行：

針對培育計畫的執行，本公司依據接班所需能力，進行個人評鑑，再由評鑑結果擬訂個人發展計畫，參與內外部專業課程、進修學習計

畫、海內外工作輪調、經營策略會議、職務代理歷練等，計畫性培育本公司人才的接班實力，提升跨界思維與經營策略能力。為更落實接班計畫，本公司將培育力列為每位主管的績效考核項目，將個人發展計畫與工作目標相連結，有效增加潛力人才的儲備。

3. 定期評核與檢視：

本公司依照計畫，定期與潛力人才進行溝通訪談、績效評核及了解其適配狀況，並與高階經營階層呈報接班機制與進度，同時使備位梯隊計畫性參與經營決策與公司重要任務，強化未來接班團隊。