## 董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作情形

## 董事會成員之接班計畫及運作:

為強化董事行使職能之效能,成員組成考量多元化。經由下列管道初步遴選人員: (1)公開資訊。(2)證期會提供之獨立董事資料庫。(3)其他董事推薦具備企管、財經等專業知識及經驗人士。在評估各學經歷資格、專業背景、誠信或相關專業資格後,建置董事人選資料庫。

本公司董事候選人之提名係遵照公司章程之規定採用候選人提名制,依照「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」辦理。成員組成考量多元化背景及經歷,並與時俱進,隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求,安排年度進修課程,提升董事之專業知能。

另於 108 年 08 月 13 日訂定「董事會績效評估辦法」,每年執行一次內部董事會及個別董事成員績效評估,績效評估結果作為未來遴選或提名董事續任時之參考依據。

## 重要管理階層之接班計畫及運作:

1.接班計畫:根據公司經營需要及發展規劃,及保證高效運作,同時充實內部人才儲備,人力 資源部每兩年組織一次員工晉升,由人力資源部匯總考核結果,呈報總經理。如為高階經理 人,提至薪酬委員後討論後提至董事會通過任命。

2.職能訓練:培訓模式共分為管理能力、專業能力、個人發展計畫及工作輪調四大模組,其內容包括:人力資源、財務風險、領導統御、海外輪調、EMBA、語言學習等,每年度依個人工作需求及學習狀況,安排訓練時程,並於每季一次之教育訓練發展委員會中重新檢視執行情況。期能透過專業能力訓練,使受訓者整合運用,以培養決策判斷能力,因應未來接班規劃需求。

3.職務輪調與代理制度:結合職務輪調歷練及職務代理人制度,視情形予以調動或兼任其他部門,使高階主管得以養成多功能及多面向之領導管理與決策執行能力,若職位出現空缺時,也 能隨時遞補,確保良好的組織發展與公司營運。