

## 董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作情形

### 董事選任機制

本公司董事之選任係依據《公司章程》第 18 條採取候選人提名制，每屆任期為三年，並依循本公司《董事選舉辦法》辦理。除參考每年董事會成員之績效評估結果作為遴選或提名董事之依據外，董事會成員組成亦應考量多元化。根據《公司治理實務守則》第二十條規定，公司採取多元化政策，並考量公司自身運作、營運型態及發展需求，以擬訂適當的多元化方針。此政策涵蓋以下兩大面向：

- 基本條件與價值：包括性別、年齡、國籍及文化背景等。
- 專業知識與技能：包含法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業背景，以及相關專業技能及產業經歷。

### 董事繼任計畫

本公司建立持續進行之董事繼任計畫，並根據以下標準建置董事人選資

料庫，以備董事席次空缺或規劃增加時，能迅速有效甄選合適人選：

- (1) 具備誠信、責任心、創新力及決策力，並符合本公司核心價值，擁有有助於公司經營管理的專業知識與技能。
- (2) 具有與本公司業務相關的產業經驗。
- (3) 至少設置 1 名女性董事，以促進性別平衡。

(4) 董事會專業能力需涵蓋企業經營策略與管理、領導決策、產業技術、財

務會計與金融、法律等多方面能力。

(5) 所有董事候選人名單之甄選過程須符合資格審查及相關規範，以確保董

事人選的質素，並能有效應對董事席次的變動。

為使接班人具備即時上任的能力，公司已建立完善的培育與培訓機制，

對潛在接班人進行定期專業進修與領導力培養。在董事接任規劃上，公司根

據任期，從人才資料庫中選出符合資格的人選，提前安排接班計畫，並確保

在任期屆滿或特殊情況產生空缺時，能迅速填補，以維持董事會正常運作。

### 董事職能提升

為持續提升董事的職能，本公司每年安排董事進行至少 6 小時的專業進修課程，內容涵蓋董事會職責、公司治理、行業趨勢等，幫助董事與時俱進，熟悉其在董事會中的角色、功能及責任，從而有效落實公司治理制度。

### 114 年度運作情形

- 董事會中有 2 位女性董事，符合性別平衡及多元化政策的要求。
- 114/11/13 安排董事進行 6 小時的專業進修課程

## 重要管理階層之接班計畫及運作

本公司副總級以上員工為重要管理階層，負責組織內相關經營管理業務，各管理層級皆設有職務代理人。為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力、公司治理相關課程外，亦安排參與內部定期重要經營管理會議、並佐以專案任務管理的在職訓練進行實務培訓。另，不定期安排主管們進行管理議題相關的實務分享交流，供管理階層同仁自主學習。本公司每年執行員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。

本公司重要管理階層之接任時程，非固定預排時程。公司將根據繼任候選人經由長期培育計畫所達成的職務準備度，以及現任者之異動計畫作為啟動依據。