

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會成員之接班規劃及運作

- (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，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會宜考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，例如：基本條件與價值(如：性別、年齡、國籍及文化等)、專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。
- (2) 本公司持續進行董事接班規劃，並以下列標準建置董事人選資料庫：
 - A. 誠實、穩健、茁壯之經營理念。
 - B. 客戶信任、創造價值、技術領先、製造卓越之主張。
 - C. 具備本公司營運之相關產業經驗。
 - D. 公司持續經營需求的多元化董事會成員。
- (3) 本公司明訂「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，對公司目標與任務之掌握、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及內部控制等項目，可確認董事會運作有效及各董事績效表現，可作為遴選董事之參考資料庫。

重要管理階層之接班計畫及運作

本公司經營團隊由各領域專業人才所組成的，目前由人力資源處定期召開會議討論與規劃接班人選與培育情形，以因應公司持續成長及未來業務發展之需求。

重要管理階層接班人(包括董事長、總經理及副總經理等)，除了須具備經營管理能力與思維，須能洞悉產業變化，可敏捷應變，態度及價值觀需與公司的經營理念要契合。113年進行一次辦理高階主管(含總經理)共識營，針對未來事業策略規劃進行未來發展成長及人才發展制度等。

重要管理階層之培訓計畫，由人力資源處依公司未來發展需求進行發展年度訓練計畫，並依不同層級設計不同的領導發展課程，提升管理技巧與領導思維，以達成組織目標。透過教育訓練線上線下課程的安排、工作輪調、師徒制傳授、參與會議以及教育訓練等方式，以加強接班人選之經營管理能力，以培育未來所需要經營管理人才。113年進行辦理力山學院，針對關鍵人才進行有教無類的人才職能提升，並以因材施教的方式建置人才梯隊。