

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

一、董事會成員：

- (1) 董事會成員應考量多元化，應就公司經營發展規模及主要股東持股情形，衡量實際運作需要而定；董事除應具備專業的知識、技能及素養外，也需考量獨立董事佔董事席次比例並注重性別平等。
- (2) 本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作集團各單位業務，並透過輪調的方式深化其產業經驗；藉由高階經理人參與各種論壇、研討會等，從產業人才或是人脈中，找尋可能合適的人選並評估是否適任。
- (3) 本公司同時訂定「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。

二、重要管理階層：

- (1) 本公司首先針對目前組織現況、職位及組織的特色及未來可能公司策略方向進行審慎的評估，以決定符合組織的策略方向發展未來所需的人才，擬定符合的高階管理階層。本公司將對高階管理階層提供多元培育方式，包含課程訓練，培養領導力、商戰能力、跨功能管理能力及變革管理能力等訓練課程，並針對高階管理階層擬定職涯發展規劃，藉由輪調、外派等方式，增進工作發展機會以提升領導能力，也將定期檢視高階管理階層績效表現，以評估接班人選之適任性。
- (2) 定期檢視公司高階管理階層的表現狀況，依據檢視結果，不定期與董事進行溝通及意見交換並討論調整接班規劃，本公司於召開董事會及策略、營運會議時，除董事外亦邀請高階主管列席會議，計畫透過高階主管參與董事會及相關會議培養決策判斷能力，培育未來可能之高階管理階層接班人選，同時也視需要尋找外部優秀人才加入公司。