

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會成員之接班計畫及運作：

1. 本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
2. 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，選任七人董事席次。
3. 本公司持續進行之董事繼任計畫，為達公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：
 - (1)營運判斷能力
 - (2)會計及財務分析能力
 - (3)經營管理能力
 - (4)危機處理能力
 - (5)產業知識
 - (6)國際市場觀
 - (7)領導能力
 - (8)決策能力
4. 本公司同時明定「董事會、功能性委員會及經理人績效評估辦法」，每年應至少執行一次內部董事會績效評估，藉由績效評估機制，確保董事會運作之有效性，並將董事績效評估結果作為日後董事提名續任及遴選新任接班人選之參考。本公司參考內外部環境條件的變化及發展需求規劃年度進修課程，提升新任或續任董事之專業知識，持續強化董事會職能。

重要管理階層之接班計畫及運作：

重要管理階層，需具備高度管理、決策及分析能力，除在專業領域能有效發揮執行能力外，其價值觀念要能符合公司經營理念，並需具備誠信、正直之人格特質。因應公司營運發展及組織架構，本公司配置適當的管理階層及接班規劃，以績效表現、人格特質及未來潛力為評估基準，作為接班人之參考依據，並規劃以下培訓方向，逐步實現接班計劃。

1. 本公司協理級(含)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。重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，其價值觀及經營理念需與本公司企業經營理念相符。

2. 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，亦安排列席董事會及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。
3. 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。
4. 本公司鼓勵員工提升自我能力，除公司內部訓練外，亦可參與外部訓練。