董事會成員及重要管理階層之接班規劃

■ 董事選任方式及具備條件

本公司設有「企業永續發展暨提名委員會」，負責董事(含獨立董事)之提名事宜，審慎評估被提名人之資格條件，向董事會提出適任候選人建議名單，並適時評估董事會結構、董事人數規模及專業背景之允當性。董事會成員需具備專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）及專業技能（如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力)。成員組成納入不同產業、領域經驗及性別等多元化背景因素的考量。

為使董事會成員持續提升專業能力，本公司董事每人每年至少安排六至十八小時之進修課程，課程內容應涵蓋公司治理主題相關之財務、會計、風險管理、企業社會責任等課程，或內部控制制度、財務報告責任相關課程，確保董事會成員具相當程度之專業知識。

■ 董事接班人選推舉方式

1. 隨時廣泛搜尋得作為本公司董事之人選；
2. 現任董事推薦適當之人選；
3. 股東推薦之董事人選；
4. 依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。
5. 為落實董事會成員組成多元化方針，至少包含 1 名女性董事。

■ 重要幹部（暨管理層階）培訓計畫

為確保企業能隨時因應未來人力的佈局，本公司訂有『幹部培訓計畫』，經副理以上層級皆選定 1-2 位提攜人選，予以更深入的培育及關注，並持續強化各階主管的管理職能及專業能力。在挑選提攜人選時，除考量是否具備優異的專業、管理能力外，亦同時考量其價值觀、人格特質及發展潛能是否公司理念相符。

公司每年依照能力盤點落差較大的項目進行教育訓練的安排，並鼓勵直屬主管適時授權，讓被培訓者能持續成長及培養管理能力。另，公司同時透過了既有的績效考核制度，每半年定期評估及審核培訓人選的表現，以持續確保人員的適任性。

幹部培訓計畫具體步驟為：

(1)定義職務所需的職能、人格特質、專業知識、經驗

(2)建立人才庫，並從中選出有潛力之提攜人選

(3)針對各人選依規劃時程訂定相關培育計劃，並據以執行及定期評估成效。

(4)111 年度展開第一次個人發展計畫(IDP)填寫，由外部專家給予調整建議，並導入 Mentor 輔導等制度，輔助其有效提升接班能力。

(5)112 年度各部門關鍵人才能力盤點，關鍵人才個人發展計畫(IDP)制定及執行。

(6)113 年度依循職能測評結果檢視其落點，聚焦於管理職能，持續安排精進課程使其關鍵人才穩定於組織發展。

(7)114 年度依循培訓計畫進行年度檢視並再次施測專業職能與管理職能進行準備度確認，並進行 2 位預定接任高階主管之代理人計畫實施及進行兩位高階主管預計轉調計畫，整體幹部培訓迄今公司內部接班人選為組織內部培養為 94%。