

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。