

## 董事會成員之接班計畫及運作

本公司董事選任係依據公司法及本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以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於（1）基本條件與價值性別、年齡、國籍及文化等；（2）專業知識與技能專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

本公司之董事會結構，係就公司經營發展規模及主要股東持股情形，衡酌實務運作所需，並持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：

- 一、營運判斷能力。
- 二、會計及財務分析能力。
- 三、經營管理能力。
- 四、危機處理能力。
- 五、產業知識。
- 六、國際市場觀。
- 七、領導能力。
- 八、決策能力。

本公司之「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依據。

## 重要管理階層之接班計畫及運作

一、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合。

二、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。

三、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。