

## 董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作情形

### 一、董事會成員之接班計畫及運作

本公司董事採候選人提名制，每屆任期三年。董事之選任，除法令或章程另有規定者外，應依本公司「董事選舉辦法」辦理。董事人選的評估，除考量其本身專業資格及產業界經驗外，並就公司運作、營運型態及發展需求擬定多元化方針及整體董事會應具備能力作為董事提名之參考依據。

本公司依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，目前董事共 9 名(含獨立董事 4 名)，具備多元互補之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力。為強化董事行使職能之效能，建立董事進修學習之機制與管道，使之便利取得相關資訊，以保持其核心價值及專業優勢與能力。依據「董事會績效評估辦法」，每年執行一次內部董事會及個別董事成員績效評估，績效評估結果作為未來遴選或提名董事續任時之參考依據。

關於董事會之接班規劃，公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗，並注重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。現任董事張瑞玲女士於民國 90 年 12 月入職，歷任業務、業務經理、採購副總等職務，於 100 年進入董事會。

### 二、重要管理階層之接班計畫及運作

公司在規劃接班計畫中，重要管理階層，需具備組織管理、決策及分析能力，除在專業領域能有效發揮執行能力外，其價值觀念要與公司經營理念相符，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，並以績效表現、人格特質及未來潛力為評估基準，作為接班人之參考依據，高階管理階層接班規劃如下：

#### (一)完善教育訓練體制：

透過內外訓提供管理課程及各領域專業課程，以專業訓練來提升與培養接班人能力，培育擁有組織領導力、營運風險認知、問題分析與對策能力、誠信經營及永續發展觀念之管理階層。

#### (二)高階主管培訓課程：

參與外部高階經理人研習課程，透過多元學習、經驗交流，開拓管理視野與格局，提升領導決策的思維。

#### (三)職務授權及代理人制度：

結合職務輪調歷練及職務代理人制度，使高階主管得以養成多功能及多面向之領導管理與決策執行能力，並確保良好的組織發展與公司營運。

#### (四)經營管理會議：

藉由參與公司各項定期或不定期經營管理會議，從中參與學習公司各項發展策略及營運面向，提昇全方位管理視野。