

董事會成員及重要管理階層(總經理)之接班規劃

董事會成員之接班計畫及運作

- (1) 本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」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：誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。並設定至少 1 席女性董事，及整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理。本公司訂定董事候選人名單之甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。
- (3) 本公司同時明定「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、內部控制及具體意見表述等，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。

重要管理階層(總經理)之接班計畫及運作

本公司由人力資源部統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，其中高階主管(含總經理)106年公司已擇定2~3人分別擔任董事，研發主管及高階主管，培養擬定策略能力，預計8年內，從中選出接班總經理人選。

高階管理階層接班人培訓分為決策與管理能力，專業能力，海外營運, EMBA 課程等，培訓規劃為 6~7 年，透過專業能力訓練，在職專案歷練，使培訓者整合運用，以培養決策判斷能力。