

## 本公司董事會成員及重要管理階層之接班規劃

### 董事會成員

本公司董事選舉採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任，為達到董事會成員接班規劃，規定提名董事會成員須具多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當多元化方針，應包括但不限於以下兩大面向之標準：

- (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、專業技能及產業經歷等。

董事會整體宜具備之能力有：

- (1)營運判斷能力。
- (2)會計及財務分析能力。
- (3)經營管理能力。
- (4)危機處理能力。
- (5)產業知識。
- (6)國際市場觀。
- (7)領導能力。
- (8)決策能力。

### 重要管理階層

本公司為管理階層人才之養成，使公司業務順利延續接任，確保公司永保持續經營，本公司特別進行組織暨人才發展專案，使人才發展方向與組織需求緊密連結，有利組織目標達成，主要思考面向有：

- (1)人才多樣性：專業領域應蓋各經營管理功能，增加公司人才儲備的多樣性。
- (2)需求急迫性：依組織成長需求與現階段關鍵職位的板凳深度，判斷關鍵職位需求的急迫性，優先培育並發展特定事業單位或組織階層人才。
- (3)人選的資格與條件：組織中高潛力人才通常在專業能力、工作投入及職涯抱負上皆有較突出表現，同時再搭配其他重要資格與遴選條件。
- (4)文化/價值觀適配：將企業文化與核心價值，具象化為人才應具備的特質或職能條件，作為人才遴選的重要步驟。

透過增加責任業務範圍、必要的組織調整，增加管理階層歷練，對於養成人選被賦予的工作目標達成情形，依「員工績效評核辦法」規定納入定期工作評核，作為重要管理階層評鑑之主要參考依據。