

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

■ 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，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。
 - 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - 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. 本公司訂定「董事會及經理人績效評估辦法」，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。

■ 重要管理階層之接班計畫及運作

1. 因應公司組織發展及永續經營，本公司擬規劃重要管理階層之儲備育成計畫，為使目標人才需具備管理、決策、分析與危機處理等能力，對於專業領域能有效發揮執行效力，本公司由績效表現、專案執行及人格特質等方面，從內部遴選多方面人才或由外部聘任與公司核心價值、經營理念及企業文化契合之專業經理人。
2. 本公司每年執行員工績效考核，並透過平日觀察及績效考核面談，建立重要管理階層接班人選，另本公司為培育重要管理階層接班人選，每年不定期替其安排內部及外部培訓課程，培訓內容除專業能力的訓練外，也會加強培養其判斷力、管理能力及解決問題的能力，亦透過工作輪調以及參與高階主管會議等方式，使接班人選提升經營管理能力與思維。