

董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作情形

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，每屆任期為三年。董事之選任，除法令或章程另有規定者外，係依本公司「董事選任辦法」辦理。本公司已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，並注重性別平等且普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

本公司新任董事於就任當年度安排進修課程十二小時，就任次年度起每年進修六小時；續任者任期中每年安排進修課程六小時，以提升董事之專業知能。本公司全體董事於 113 年度皆已完成所需之進修時數。

另依本公司「董事會績效評估辦法」，每年度執行一次內部績效評估，並於次年度第一季結束前完成。評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，並以自評方式為之。113 年度評估結果提報 114 年 3 月 13 日薪酬委員會審議及列 114 年 3 月 13 日董事會報告案，另每三年委由外部專業獨立機構執行一次董事會外部績效評估，綜合考量內、外部之績效評估，以做為日後遴選董事提名續任之參考。

除上述董事進修及評估要求外，本公司亦持續進行董事之繼任計畫，並以下列標準建置董事人選資料庫：

- (1) 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符，且具備領導公司之能力。
- (2) 具有與本公司所營業務相關的產業經驗，包含製造、行銷、成本管理及研發等面向。
- (3) 需具備企業策略及經營管理等專業知識之經驗。
- (4) 預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。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、會計與財務及生產管理等。
- (5) 須符合本公司「董事選任辦法」及「公司治理實務守則」當中有關資格審查之相關規範，以確保能有效鑑別及選出合適的董事人選。

重要管理階層之接班計畫及運作

公司在規劃接班計畫時，各本部/中心接班人除了必須具備卓越的工作能力外，根據本公司策略及方針擬定年度教育訓練目標，「以誠實穩健、互助熱誠的企業胸懷，創造無限競爭力，回饋企業人群」作為公司核心價值，規劃多樣化的專業技能、專案性與管理課程，積極藉由教育訓練及培訓資源提升高階主管專業職能及管理能力，以持續落實企業文化精神，強化員工競爭力，進而追求我們在市場及永續領域的領先地位。

1. 高階管理職能訓練：培訓模式共分階層別課程、專業課程、專案性課程，其內容包括：管理課程、TWI、專業職能訓練、內部講師培訓、關鍵人才發展計畫、創新人才培訓課程、參與高階主管會議等方式，每年度依個人工作需求及學習狀況安排訓練時程。期能透過專業能力訓練，使受訓者整合運用，以培養決策判斷能力，使接班人選提升經營管理能力與思維因應未來接班規劃需求。113 年度中高階管理職受訓總時數為 397.5 小時，每名主管平均受訓時數為 13.25 小時。
2. 工作經驗傳承：本公司各本部/中心亦重視實務上經驗之傳承，每一位高階主管皆是從專員一路歷練晉升至管理職，在其工作崗位上歷練完整，每月定期參與經營管理層會議，培養管理職思維，亦提供派駐海外工廠之機會，強化員工國際觀及了解當地市場、文化差異，以增進員工獨立思考及決策判斷力。