

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

■董事會成員之接班規劃

本公司因應企業永續經營，於 95 年起即設置獨立董事，於 103 年設立薪資報酬委員會，於 104 年設立審計委員會，於 110 年再增設資通安全委員會，循序漸進推動董事會效能優化進程與公司治理之精進。依據章程訂定，本公司採董事全面候選人提名制度，置董事（含獨立董事）11 人，任期定為三年，連選得連任，由股東會就董事候選人名單中選任之。

本公司董事之選任，依據董事選任程序應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並因應公司產業特性與營運發展需要，應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- 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

因應法遵瞭解與時俱進充實新知，本公司促請董事每年進修時數至少 6 小時，持續提升董事專業知能及董事會職能發揮，促使企業穩定發展。

又為落實公司治理精進，本公司董事會成員接班規劃除請股東推薦提名董事人選外，並每年辦理董事會績效評估及評估結果公告，以為股東提名/選任董事參考；另考量公司內部高階經理人培育，總經理兼任董事職務，參與營運方針策定等董事會之運作。未來本公司將廣續強化董會成員結構及推動增加獨立董事席次，致力於公司治理永續發展符合政府政策目標。

■重要管理階層接班規劃

本公司重要管理階層之接班人，除需具備優異的專業及管理能力外，其價值觀需與公司理念相符，且須具備道德誠信、顧客導向、負責進取、創新改善、團隊合作等人格特質。對於管理階層接班人的培訓內容涵蓋，管理才能之內、外部訓練、高階研習營及結合職務輪調等歷練，以綜合培養擔任高階主管的決策能力。本公司於 109 年、110 年分別拔擢升任副總經理一人、110 年改派美國子公司總經理及經理人職務輪調等，擴大工作經歷進而培育具潛力之中、高階經理人。