

## **(一)董事會成員及重要管理階層之接班規劃**

### **一、董事會成員接班規劃及運作情形**

- 1.關於董事會之接班規劃，本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過各單位工作見習的方式深化其產業經驗。目前集團有多位高階管理專才，並與產業界維持密切的關係故本公司有充沛之人才庫可以選任為未來之董事。除考量多元化，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一，並將注重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。
- 2.本公司訂有「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，作為日後遴選董事之參考。
- 3.113 年度安排董事進修課程董事成員進修時數合計 60 小時，其進修主題涵括公司治理、數位與 AI 發展趨勢及公司永續發展行動等。

### **二、重要管理階層接班規劃及運作情形**

本公司將經理級（含）以上員工視為重要管理階層，每位均已完成職務說明書及職務規劃，並指定職務代理人，且安排相關訓練與培養計畫，以強化決策判斷能力，作為未來接班規劃之準備。具體實施作法如下：

#### **1.策略與實務參與訓練**

- (1)定期安排重要管理階層參與公司決策單位之策略擬訂會議、經營管理會議及執行成果檢討會議。
- (2)輔以專案任務推動與管理，進行在職實務訓練，強化決策與執行能力。

#### **2.年度人才盤點與職能強化**

- (1)每年辦理組織內部人才盤點作業，掌握各部門之專業職能配置及關鍵職務人選之狀況。
- (2)依據盤點結果及公司營運策略，針對職能缺口設計訓練課程，並納入部門年度發展計畫中，以落實人才永續經營。

#### **3.績效評估與接班規劃連結**

- (1)每年進行正式之績效評估，瞭解各階層人員需強化之能力與發展需求。
- (2)依據評估結果進行人力潛力分析與能力評鑑，做為未來接班時程安排及發展計畫擬訂之依據。