

董事會成員及重要管理階層接班計畫與運作

為確保公司治理健全與永續經營，本公司公司依據「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」訂定董事會成員及重要管理階層(含總經理)之接班規劃與運作機制。

一、董事會成員(含董事長)接班計畫及運作

本公司董事會成員組成考量多元化政策，除兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一外，並就公司運作型態與發展需求，擬訂多元化方針，涵蓋以下兩大面向：

- (1) **基本條件與價值**：性別、國籍、年齡及文化等多元背景；
- (2) **專業知識與技能**：專業背景、產業經驗及專業技能等。

董事會成員應具備八項核心能力，包括營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導力與決策能力。

本公司依法設置獨立董事，於選任時皆進行資格條件檢查，並取得獨立性聲明書，以確保獨立性與專業性。

本公司持續進行董事會成員接班規劃，現有多位高階管理專才具備產業經驗及領導能力，形成充分之人才庫，可作為未來董事候選人來源。除持續注重性別平等外，候選人亦須符合誠信、負責、創新及具決策力等本公司核心價值，以確保董事會能持續提供協同、多元且符合公司需求之決策團隊。

另本公司已制定「董事會績效評估管理辦法」，每年定期進行評估，衡量項目包括公司目標與任務掌控、職責認知、營運參與、內部關係與溝通、專業職能及具體意見表述等，藉此確認董事會運作效能，並作為日後遴選與續任之重要參考。

二、重要管理階層(含總經理)接班計畫及運作

本公司將重要管理階層定義為各部門經理人，明訂職責範疇及工作說明，負責執行公司經營管理業務。為確保經營持續性與人才傳承，建立主管互為職務代理人制度，使主管熟悉各單位業務運作，形成跨部門的多元人才庫，作為未來接班人選來源。

公司內部定期召開幹部會議，除例行性業務檢討與追蹤外，並由高階主管傳承多年領導與決策經驗，透過內部訓練與實務分享，培育潛在接班人選。

同時，公司安排專責人員提供產業新知、技術趨勢與經營策略課程，強化管理幹部之專業能力與決策視野。

此外，透過專案任務管理及法定外部在職訓練，落實實務培訓，強化經理人職能與領導力；並定期實施績效考核，了解經理人之發展需求及公司期望，以作為未來接班規劃與職涯發展之依據。

重要管理階層之接班人除需具備專業能力與經歷外，其經營理念及價值觀亦須與公司核心經營理念一致，以確管理團隊延續公司文化與永續發展目標。