

董事會接班規劃及運作

- (1) 本公司「公司章程」明定董事之選舉採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選任程序」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，宜包括但不限於以下二大面向之標準：
 - 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
 - 二、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。
- (2) 本公司持續進行董事繼任計畫，除需具備執行職務所必須之知識、技能及素養外，並依下列標準建置董事人選資料庫：
 - 一、營運判斷能力。
 - 二、會計及財務分析能力。
 - 三、經營管理能力。
 - 四、危機處理能力。
 - 五、產業知識。
 - 六、國際市場觀。
 - 七、領導能力。
 - 八、決策能力。預期成員加入，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。整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理。
- (3) 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。
- (4) 本公司同時明定「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，以作為日後遴選董事之參考。

2024 年度運作情形如下：

- (1) 現行有 2 位高階管理階層主管深入參與董事會運作。
- (2) 董事會成員多元化運作情形請詳本公司官網「董事會成員多元化政策」。
- (3) 本公司定期安排董事成員經營決策所需之教育訓練課程。本年度董事成員進修時數合計 77 小時，其進修主題包括公司治理、企業永續經營、誠信經營、與防範內線交易等。

重要管理階層之接班計畫及運作

(1) 重要管理階層繼任計畫：

本公司重要管理階層的接班人選，必須要能符合以下條件：

1. 出類拔萃的專業能力
充分投入的敬業精神
以身作則的領導特質
具高尚的品德及操守
2. 認同公司「誠信」、「積極」、「主動」、「創新」的經營理念並全力支持並推動「敬天愛人」之精神。

繼任具體計畫：

公司為培訓接班人選，兼顧人員職涯發展，逐步透過 iCap 職能解析，定義相關能力的標準與盤點管理能力落差，將規畫制定一套評核制度。再針對各接班人選訂定相關培育計畫並加以執行。

(2) 重要管理階層接班規畫運作情形：

1. 2024 年因應公司未來發展與人才培養，以聚焦、整合、精實、創新為策略指引，先針對公司內重要管理幹部規畫並執行一系統精實課程，並配合公司價值三定義「提升利潤、降低成本、消除風險」為基底展開多元化、進階式課程。全年度內、外訓共計辦理 117 堂課，參與人次 793 人、受訓時數 2,340.5 小時。除此之外，另外就現場 OJT 訓練達 319 場、1,912 人次。
2. 公司亦安排管理階層擔任本公司或重要轉投資事業之董事會成員，使其了董事會運作模式，並參與公司或轉投資事業長期策略之發展。
3. 公司每年舉辦策略規劃共識營，進行中高階主管及幹部訓練，藉由內部高階主管的經驗分享、強化主管領導能力，也經由產業動態、研發能量…等了解最新管理思維。