



董事會成員接班規劃及運作

- 一. 本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」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，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能等兩大面向之標準。
- 二. 本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
 - 誠信、負責、創新並具風險意識及決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司永續經營管理的專業知識與技能。
 - 具有與本公司所營業務或符合未來發展相關的產業經驗。
 - 預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司發展需求的董事會。並設定不同性別董事不得少於1席，及整體董事會專長面向需包含但不限於企業策略、財會管理、法律、行政管理、生產管理及ESG相關等。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。
- 三. 本公司制定「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。

董事會成員及管理階層接班規劃及運作



管理階層接班規劃及運作

- 一. 人才發展機制：由人力資源處統籌建置，每年定期盤點檢視潛在人才，並擬定培訓計畫及跨部門人才輪調計畫。
- 二. 關鍵職位人才檢視：依照績效表現及發展潛力訂出重點培育人選，並依人員目前的工作成熟度狀況訂定2至3年培訓計畫。
- 三. 工作輪調計畫：三廠重要管理幹部須具備跨功能的關鍵職務歷練，以培養跨功能的適應性、效能與領導潛力，因此每年會召開會議進行三廠人才輪調檢視。
- 四. 中高階主管(含總經理)管理共識營：一年進行一次培訓，針對領導力及策略規劃進行主題課程與探討，課程主題包含策略思維與規劃、人才發展與領導等。

