

董事會成員接班計畫及高階經理人之選任及接班計劃辦法

董事會成員之接班計畫

第1條

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「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，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。

第2條

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：

- 1.誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
- 2.具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
- 3.預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。並設定至少 1 席女性董事，及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。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。

第3條

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。

高階經理人之選任、績效評估及接班計畫

第4條

所謂高階經理人乃「依章程設置之經理人」。

第5條

本公司高階經理人，負責組織內相關業務，依照章程規定如下：
係指副總經理級以上具有決策權之主管級經理。

第6條

本公司強調高階經理人除了應具備一定的專業技能外，其言行並需高度符合公司核心價值「誠信正直、客戶導向、團隊合作、環境保護、創新精進」的理念落實施行，以作為選任標準。因此其理念養成並發自內心的實踐，需要長期的培養薰陶與執行。

第7條

本公司高階經理人每年應依績效評估程序及評估指標執行績效評估。績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。高階經理人應依據公司之「年度工作目標」及「年度工作計劃」再展開成個人之「年度工作目標」及「年度工作計劃」。結合績效考核制度，使員工個人發展與公司成長結合，以達成公司整體之年度計劃與年度目標。

第8條

每年績效評估結果應作為遴選或提名高階經理人時之參考依據。

第9條

本公司高階經理人接班人培育計劃已於2023年啟動，並經董事會審議通過，針對接班人選之資格條件、遴選方式、培訓計畫及時程等進行規範，以建立各事業體高階人才培育與接班人機制，並定期向董事會報告。

第10條

在高階經理人的儲備育成上，針對各儲備人選每年檢視其儲備成熟度，由高階主管與人力資源主管共同研擬並執行培育計畫，包含本職工作擴展或精進、承接專案任務、高階主管(含總經理)策略共識營、標竿學習與經營管理課程、外派借調關係企業、內部工作輪調、...等歷練及訓練，並透過導師制度及董事會逐一審視儲備人員之成熟度。

第11條

本辦法經董事會討論通過後施行，修正時亦同。