

【董事會成員之接班計畫及運作】

1. 本公司章程明定董事之選舉全面採候選人提名制，並於「公司治理實務守則」明定董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，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。
2. 本公司持續進行之董事接班計畫，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，能未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，並設定女性董事比率宜達董事席次三分之一，及董事會整體應具備營運判斷、會計與財務、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導及決策等能力。本公司董事候選人名單之甄選過程皆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，能有效的鑑別及選出合適的新任董事人選。
3. 本公司同時明定「董事會績效評估辦法及程序」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修、內部控制等，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。

【重要管理階層之接班計畫及運作】

為落實公司永續發展、強化組織競爭力與回應外部轉型挑戰，本公司訂有重要管理階層之接班機制方式。目的在確保永續經營與成長，建立重要管理階層接班機制，以傳承重要管理階層之專業及經驗，維持組織效能進而達成經營目標。並由人資單位建立系統化、可落地的人才佈局與培育制度，並落實執行。

一、計畫目的與核心理念

- 推動企業與同仁共同成長：企業永續是我們共同的理念，確保組織穩定與發展延續。
- 完善接班佈局：人才發展是企業成長的引擎，結合公司願景與短中長期策略，有系統的發展關鍵人才。
- 強化人才素質：因應趨勢技術演進、企業轉型需求，積極、持續提升未來領導者與核心專業能力。

二、對象與管理範圍

- 關鍵職位盤點：處級以上、部室級與科級等單位主管。
- 訂定關鍵職位人才標準資格條件、建立高潛力人才庫及發展藍圖。

三、執行機制與操作流程

- 人資單位整合重要管理階層管理部門內同仁之資歷與職能，並評估儲備風險，產出名單供管理團隊檢視。
- 各單位主管依機制，明確關鍵職務，進行全面性的能力盤點，遴選高潛力儲備人才。
- 人評會制度運作：定期召開公司及部門內部人評會，依公司機制進行提報與審議，定期檢視人才發展成效。
- IDP 發展重點包括三大面向：管理職能、專業職能、人格特質，並鼓勵進行部門內部專業輪調，以增強整合力與實務歷練。
- 儲備人才年度培育發展計畫，部門主管與儲備人才共同規劃，人資單位定期檢視進度並給予必要協助，強調「部門參與+人資支持」。

四、 培育資源與發展模式

- 外部課程：產業趨勢、數位工具、標竿企業學習。
- 內部共學：高階主管經驗傳承、主管共識營、管理職能訓練（如：敏捷管理、專案控管、教練式領導、跨部門溝通協作…等）。
- 鼓勵自主歷練：配合績效評核機制落實代理制度，形塑輪調文化，促使儲備人才實際承擔與學習，提升實戰歷練與晉升意願。