

董事會成員及重要管理階層之接班計畫

本公司於88年成立，經過數年的辛勤深耕，而在不斷全球化及組織激烈的競爭下，對其各階層稱職人員需求都不斷的增加，管理能力及人際關係能力也越來越重視，而接班人計畫與企業永續經營、整體規劃息息相關。

接班人計畫的人選遴選第一層次是專業知識技術與績效。第二層次是心態、特質、與企業職能。第三層次牽涉到潛能與人際關係。接班人培育是個持續性、長久性的人才建立計畫。任何計畫的成功都必須建立在正確的觀念上。

在規劃整個接班人計畫中，最重要的三項事情：

1. 確定領導風格的延續

透過主管平日的仔細觀察及績效考核報告，了解接班人候選人的意願及動機、理念、價值觀，以期望將來再接任一項計劃力，能夠有對繼續執行的任務有一致性的認同。

2. 確認接班候選人的能力和技能是否足夠

給予適當的訓練主管平時應留意接班候選人的能力，且應就個人特質而加以安排合適的訓練課程，且應予接班候選人檢討學習進度，討論計畫是否修改或是否需要支援、需求資料及工具。

3. 盡量擴大人才資料庫

選擇接班候選人要盡其可能的擴大候選人的來源，且不要只是單純的挑選相同領域或個性、思考模式...等的人。

董事會成員

(1) 接班規劃

本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作並透過擴大對營運單位之參與的方式深化其產業經驗。接班之董事除具備專業背景及專業技能外，亦應具備對公司經營規劃及所營事業之專長，為使董事會成員提升專業，將與時俱進，隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求，安排每人每年至少6小時進修課程，協助董事持續充實新知，以保持其核心價值及專業優勢與能力。本公司目前董事共7名(含獨立董事3名)，皆具備商務、財務會計或公司業務所須之經營管理專長。董事會成員規劃方面，多年來以公司治理、企業傳承的角度營本公司，在審查董事產業經驗(如財務金融、電子科技、生產製造及經營管理等)及專業能力(財務會計、行銷管理及風險管理)時，係有

多方面向考量；本公司定期執行內部董事會績效評估，依據評估結果作為遴選或提名時之參考。

目前集團有多位高階管理人專才，故本公司有充之人才庫可以選任為未來之董事。

(2)運作情形：

藉由高階經理人參與各種論壇、研討會等，從產業人才或是人脈中，找尋可能合適的人選並評估是否適任。

重要管理階層

(1) 接班規劃

為因應未來管理階層之培育及傳承需求，規劃潛力人才及領導人之培育機制，積極為公司培育高階經理人之接班承傳。另本公司協理級以上員工為重要管理階層之接班人選，持續就具有潛力之人才，予以訓練培養進而達成傳承功效。為初、中、高階主管設計並規劃主管訓練藍圖，並據此逐年開辦各階主管管理培訓課程，且要求完成特定必修課程始得晉升，作為升遷之必要條件之一，鼓勵主管持續進修管理職能等專業課程。

本公司薪資報酬委員會訂定及定期檢討經理人績效評估與薪資報酬之政策、標準與結構，並定期評估本公司經理人之績效目標達成情形，據以訂定其個別薪資報酬之內容及數額及評估接班人選。

(2)運作情形：

定期檢視公司高階管理階層的表現狀況，依據檢視結果，不定期與董事進行溝通及意見交換並討論調整接班規劃，本公司於召開董事會及策略、營運會議時，除董事外亦邀請高階主管列席會議，計畫透過高階主管參與董事會及相關會議培養決策判斷能力，培育未來可能之高階管理階層接班人選，同時也視需要尋找外部優秀人才加入公司。