

【董事會成員及重要管理階層之接班規畫】

● 一、董事會成員之接班規劃及運作：

本公司致力於確保董事會成員和重要管理階層的穩定性和專業性，特訂定接班傳承規劃以維持董事會成員之專業度及經驗，符合國際標準如 OECD 原則 VI(D)(7) 和本國上市上櫃公司治理實務守則第 37 條之 1 的規範要求，更為公司長遠發展的重要保障。

董事會成員之接班規劃及運作涉及公司治理與人才管理的重要範疇，本公司董事選任方式採候選人提名制度，符合「公司治理實務守則」第 22 條第 2 項的要求，強調董事會成員組成應多元化考量，董事具備的基本條件與價值包括性別、年齡、國籍和文化等因素。此外，董事候選人的專業知識與技能同為選任的重要考量，包括法律、財會、產業、行政或管理等領域的專業背景，以及相關專業技能。

為確保董事會的有效運作，本公司制定「董事會績效評估辦法」，定期進行董事會績效評估及個別董事成員的績效評估。透過評估審視董事會的整體運作績效，並評定各個董事的表現，作為未來選任董事的參考依據。

董事會成員接班規劃的標準包括對個人能力的全面鑑別，例如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力以及決策能力等。上開能力的評估與挑選，確保了董事會成員的多元化及全面性，使其能夠應對多樣的挑戰與環境變化。

以上規劃的確立和落實，不僅有助於確保公司的管理層多元化和專業性，更能夠因應未來的挑戰，提高公司的競爭力和永續發展能力。對於接班計劃的重視，將為公司未來的發展奠定堅實基礎，確保領導層的連續性和穩定性。

● 二、重要管理階層之接班規劃及運作：

重要管理階層的接班規劃方面，高階人員負責公司的經營管理業務，必須擁有必要學經歷和專業能力，為了提高其經營管理水準，公司安排管理階層定期參與公司內部重要經營績效會議及高階主管教育訓練，以實踐理論知識並提升實務操作技能。

公司每年透過員工績效考核制度，評估重要管理階層的績效表現及相關反饋，並將考核結果作為未來接班規劃的參考，有助於確保公司高階管理人員能夠持續發展和符合公司未來發展的需求，以及保持組織內部的穩定性和領導層的連續性。

董事會成員和重要管理階層的接班規劃為本公司長期發展與永續經營的重要戰略之一，上開制度和標準的確立與實施，有助於確保公司管理層的多元化、專業化，以及適應未來營運需求的能力，進而提升公司整體競爭力與可持續發展。