

領導人才培育接班規劃

董事會成員：

1. 本公司於公司章程明定董事選任採候選人提名制度，並依據本公司「公司治理實務守則」所規定之董事會結構、多元化方針、專業性及能力等要求，落實良好之治理制度。
2. 依本公司「公司治理實務守則」，本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要來組成。董事會組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求，以擬定適當之多元化方針。
3. 董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，諸如：營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等能力，以期予達到公司治理之理想目標。
3. 本公司董事成員接班人應具備前述知識、技能及素養，集團若有合適之高階經理人選，也可考慮培育進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調以深化其產業經驗。集團亦有充沛之人才庫可供未來之董事選任。董事會成員亦考量多元化，注重性別平等、董事具備執行職務所必須之知識、技能及素養。
4. 每年舉辦有關營銷/併購/法令遵循/產業趨勢...等培訓課程，邀請集團內、外部講師共同參與課程，藉以強化各層級同仁及高階經理人之經營策略共識與各項專業素養。
5. 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，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，並作為日後遴選董事之參考。
6. 於每年定期執行董事會績效評估作業，記錄評估結果且送交董事會報告檢討、建議與改進，亦將結果揭露於官網或年報。

領導人才培育接班規劃

重要管理階層：

1. 本公司由管理群規劃重要管理階層人才發展機制，每年定期盤點與檢視潛在人才，並擬定以教育訓練+實作為核心的發展計畫。

2. 工作中學習，透過代理人的設置，讓潛在人才有機會負責高一層級的職務，以培養更高的視野與決策力。

3. 工作輪調與晉升，管理階層需具備跨功能的關鍵職務歷練，以觀察跨功能的適應性、效能與領導潛力。

4. 重要管理階層培育計劃：

(1) 共通性培訓：

每年舉辦有關產業管理、商業模式、公司治理與法治...等趨勢經營講座，擴大管理者經營視野與營運思維。

(2) 各管理階層職能培訓：

(a) 總經理、群級經理人：願景領導、商業決策；參與年度策略會議。

(b) 高階經理人：策略擬定與推動、引導變革；參與年度策略會議。