董事會成員及重要管理階層之接班計畫及運作情形

董事會成員之接班計畫及運作

本公司董事採候選人提名制，每任期為三年。董事之選任，除法令或章程另有規定者外，應依本公司「董事選舉辦法」辦理。本公司已於「公司治理實務守則」中訂定董事會成員組成多元化政策，並注重性別平等且普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，且全體董事每年排定進修課程，均達 6 小時的應進修時數，以提升董事之專業知能。另依本公司「董事會暨所屬功能性委員會績效評估辦法」，並於每年執行一次，於當年度十二月底前完成。評估之範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估，並以自評方式為之。114 年度評估結果提報 115 年 2 月 9 日薪酬委員會審議及 115 年 2 月 10 日董事會討論，做為日後遴選董事提名續任之參考。

重要管理階層之接班計畫及運作

公司在規劃接班計畫中，接班人除了必須具備卓越的工作能力外，根據本公司策略及方針擬定年度教育訓練目標，以「守正創新」作為公司核心價值，規劃多樣化的專案性課程，積極藉由教育訓練及培訓資源提升高階主管專業職能及管理能力，以持續落實企業文化精神，強化員工競爭力，進而追求我們在市場及永續領域的領先地位。

1.高階管理職能訓練：培訓模式共分階層別課程、專業課程、專案性課程，其內容包括：管理課程、TWI、專業職能訓練、內部講師培訓、關鍵人才發展計畫、創新人才培訓課程、參與高階主管會議等方式，每年度依個人工作需求及學習狀況安排訓練時程。期能透過專業能力訓練，使受訓者整合運用，以培養決策判斷能力，使接班人選提升經營管理能力與思維因應未來接班規劃需求。114年度共開辦職種別、例行及專案性等實體課程3,766堂，並同步推動各類數位課程，以不限場次方式提供員工持續學習機會。全年員工受訓總時數達85119.56小時，其中每名主管平均受訓時數為16.56小時，員工平均受訓時數為20.3小時。

2.海外派駐經驗交流：本公司邁向國際化經營與世界接軌，於印度、東南亞均有生產基地，為強化員工的國際化能力及世界觀，提供優秀員工外派申請及短期培訓機會，並舉辦海外派駐經驗分享，傳承海外派駐經驗及瞭解文化差異。