

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

依據本公司之發展方向與目標，公司在規劃接班計畫中，董事會成員及重要管理階層，除具備專業能力外，仍須具有誠信正直之人格及與公司一致之價值觀。

(1) 董事成員之接班規劃

1. 本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，且依循本公司「公司治理實務守則」提倡、尊重董事多元化，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展。選任董事會成員依據公司經營發展所需之專業、智識、產官學界經驗，並考量性別多元組成。
2. 本公司於 113 年 6 月 12 日第 14 屆董事會全面改選，目前董事成員共 13 席(含 5 席獨立董事)，具備商務、財務會計、AI 數位領域、策略行銷及公司業務發展所需等不同面向之專業能力。本次改選增加 1 席獨立董事及提名 2 席女性董事，女性董事席次占比自 8%提升至 23%。改選後董事成員整體更年輕化，董事會組織架構亦朝向性別平等與多元化，新一屆董事會將帶領著公司朝持續創新之目標前進。創辦人洪鎮海先生，卸下 36 年來董事長之職務，傳承給現任董事長王樹文，通過實際行動、將企業文化持續貫徹，以達到核心價值與經驗的傳承。
3. 關於董事會獨立董事之接班規劃部分，依法需具備商務、財務會計或公司業務所需具備之專業能力，考量獨立董事所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元背景等標準，因此未來將由國內學術界或產業界之專業人士中遴選，並由本公司「提名委員會」審查獨立董事之專業資格條件，據以遴選出適合之接班人選。
4. 本公司訂有「董事會績效評估辦法」，114 年度整體董事會暨各功能性委員會績效評估結果尚屬有效運作，評估結果並將運用於個別董事薪資報酬規劃及提名續任之參考。

(2) 管理階層接班計畫

1. 為有效培育中高階備位人才，執行未來 3~5 年之接班任務，本公司由人力資源部門協同各部門透過定期經營會議、績效評核面談及專案任務指派，持續觀察關鍵人才之表現並辨識能力缺口，進而制定個人發展計畫作為晉升評估之重要依據。
2. 本公司重視核心管理團隊之經驗傳承，針對高階經理人及總公司經理級以上職位之聘任，均依規定提經提名委員會審議，以確保選才之專業性與公正性。114 年度經提名委員會審核同意並通過之聘任人數合計 2 人，其中女性中高階主管佔比達 50%。

年度	114 年聘任
職級	經理
男	1
女	1

3. 本公司致力於落實性別平等與人才多元化政策於集團各據點。截至 114 年度，本公司、溪洲廠、大園廠及海外子公司之經理級以上管理階層共計 82 人，其中女性主管計 31 位，佔比約 37.8%。未來將持續優化全球人才梯隊，以確保集團之永續經營。