

大園汽電共生股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃與運作情形

一、董事會成員之接班計畫及運作

- 1、本公司於章程明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」規範董事會之組成應多元周延，期就公司治理及營運發展擬定多元化方針，力促公司持續精進、永續經營。
- 2、本公司持續推動董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：
 - (1) 具誠信、負責、創新及決策力，並擁有與本公司核心價值相符而有助於提升經營管理的專業知識與技能
 - (2) 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - (3) 預期新成員之加入，能為公司維持有效率且多元性並符合公司需求的董事會。整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理。
 - (4) 本公司董事候選人名單之甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。
- 3、本公司另訂有「董事會績效評估辦法」，期藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係、經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，審慎評定董事績效表現與董事會效率，以作為日後遴選董事之參考。

二、重要管理階層之接班計畫及運作

本公司由人資統籌建置人才發展機制，已制定內部辦法定義重要管理階層(含總經理)及其業務與權責。

1、重要管理階層之接班計畫包括：

- (1) 現任重要管理階層，定期填寫人才舉薦書，轉交人資彙整後呈送總經理、董事長參閱。
- (2) 人資將歷次人才推薦書彙整存查，並依各主管建議加強訓練項目，盤點職能缺口統一規劃相關課程，以建立長期培訓計畫，作為日後遴選人才之參考依據。

2、重要管理階層之運作包括：

- (1) 重要管理階層瞭解自身之業務及權責，有助於組織目標之達成。
- (2) 公司內部每年定期盤點調查並更新辦法內之業務職掌內容。
- (3) 辦理教育訓練課程，進行重要管理階層與初中階主管的才能培訓。另一方面，藉由內部高階主管多年的領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。