

## 董事會成員多元化政策及落實情形

### ●董事會成員多元化政策

本公司董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

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。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

1. 營運判斷能力。
2. 會計及財務分析能力。
3. 經營管理能力。
4. 危機處理能力。
5. 產業知識。
6. 國際市場觀。
7. 領導能力。
8. 決策能力。

### ●董事會成員多元化管理目標

管理目標	達成情形
兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一	達成
董事會成員至少一位以上女性董事	達成
二分之一以上獨立董事其連續任期不超過三屆	達成

### ●董事會成員多元化政策執行情形

本公司第 13 屆董事會成員共有 11 位董事，皆為中華民國國籍，其中具員工身分之董事 3 位(佔全體董事 27%)，獨立董事 4 位(佔全體董事 36%)，2 位獨立董事任期年資 9 年以上，2 位獨立董事任期年資 4~6 年。在年齡分佈方面，1 位董事年齡在 40 歲以下，1 位董事年齡在 41~50 歲，3 位董事年齡在 51~60 歲，4 位董事年齡在 61~70 歲，2 位董事年齡在 71 歲以上。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，目前女性董事 2 位(佔全體董事 18%)。

本公司現任董事會成員均具有豐富的產業經營經驗、財務會計或公司業務所需之相關背景，可從不同領域提供專業意見，落實董事會成員多元化方針。茲將本公司落實董事會成員多元化政策之情形，說明如下：

核心項目 董事姓名	性別	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 能力	決策 能力
李廣浩	男	√	√	√	√	√	√	√	√
莊豐裕	男	√		√	√	√	√	√	√
李文瀚	男	√	√	√	√	√	√	√	√
韓東蓮	女	√	√	√	√	√	√	√	√
黃章慶	男	√		√	√	√	√	√	√
李宛庭	女	√		√	√	√	√	√	√
林瑞峰	男	√	√	√	√	√	√	√	√
張甲賢	男	√	√	√	√	√	√	√	√
黃榮文	男	√		√	√	√	√	√	√
張信芳	男	√		√	√	√	√	√	√
吳恩銘	男	√	√	√	√	√	√	√	√

### ●董事會獨立性

本公司第 13 屆董事會由 11 位董事組成，包括 4 位獨立董事，獨立董事人數占全體董事席次 36%。目前僅 3 席董事具二親等以內親屬關係，其餘董事均無配偶或二親等以內之親屬關係，故符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項規定。

### ●董事會成員及重要管理階層之接班規劃

依據公司的發展方向和目標，本公司在規劃接班計劃中，接班人除了必須具備卓越工作能力外，價值觀念要與公司相符，人格特質必須包括誠信正直、重承諾、創新及贏得客戶信任。秉持接班人內生的傳統，但同時也不拒絕優秀的外援，本公司依目前各事業單位主管，規劃輪調或兼任不同任務，以培養擬定策略的能力，預計在 3~5 年內，從中選出董事會及重要管理階層接班人選。

#### 1. 董事會成員之接班規劃

- (1) 本公司目前董事共有 11 位(含獨立董事 4 位)，皆具備商務、財務會計或公司業務所需之管理專長，其中 3 位同時身兼本公司高階管理階層，未來本公司董事會之組成架構及成長經歷背景，將延續目前架構。
- (2) 關於董事會之接班規劃，本公司重要經營團隊成員列席董事會，培養擬定策略能力及熟悉董事會運作情形，未來經評估後可望成為接班董事會之人選。至於在獨立董事方面，依規定須具備商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，國內這部份專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班本公司規劃可能來自業界及學術界，使董事會成員組成符合本公司董事會多元化政策，另依董事會績效評估結果做為提名董事續任之參考依據。

## 2. 重要管理階層之接班規劃

- (1) 本公司重要管理階層之接班人計劃，著重於人才庫之培養，發掘高度潛力之員工，設有完善教育訓練制度及升遷管道，提供持續精進及發展機會，以因應未來重要管理階層接班需求。
- (2) 本公司重要管理階層接班人的培訓模式共分為管理能力、專業能力、個人發展計畫及工作輪調等四大模組，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。培訓資料由管理部登錄於個人培訓紀錄表，以了解員工培訓的歷程。
- (3) 本公司經副理級以上員工為重要管理階層，目前共計 18 人，管理階層係按組織分層配置，各部門設有高階及中階主管，適時培養中階主管做為高階主管之職務代理人；另外，每季執行一次員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解員工應加強改進之處及其個人期望，考核結果做為接班人計劃之參考依據。