

董事會成員及重要管理階層接班計畫

依據公司的發展方向和目標，公司在規劃接班計畫中，接班人除了必需具備專業能力外，必須具備誠信正直之人格特質及與公司有一致之價值觀。

董事會成員之接班計畫

本公司目前董事會成員包含董事及獨立董事共 7 席，皆具備商務、財務會計或公司業務所需之能力，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。關於董事會之接班規劃，不定期與現有股東維持良好之溝通及討論接任人遴選。獨立董事之部分，依法需具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，因此將由國內學術界或產業界之專業人士遴選。109 年度依據董事選舉辦法及公司治理實務守則改選出 3 位獨立董事，占全體董事近 1/2，並自 108 年度安排董事們 6 小時董事進修課程。

重要管理階層之接班計畫

為達成公司穩健成長、長期經營的目標，公司規畫了完善的接班人計畫，並依下列階段執行：

(一) 確認關鍵職務

透過每年的營運成長預測，與部門職掌及人員工作職務分析，盤點公司的人力資源資產，釐清人力需求及實際的落差，進而確認並定義公司成長所需的關鍵職務。

(二) 確認接班人才庫

公司在規劃接班人計畫時，會藉由公司的績效考核制度、人評會制度及日常觀察，確認高潛力接班人才庫，接班人選除了需具備卓越工作能力外，更必須認同公司的願景與使命，傳承並發揚公司文化：誠信、創新、熱情、執行力、客戶導向。

(三) 執行人才發展計畫

針對接班人才，公司規畫了不同面向的培訓方式，給與人才多元的成長機會，人才發展計畫包含：管理能力、專業能力、工作輪調以及高階主管經驗傳承，透過工作實務及參與，培養全方位企業經營能力。

(四) 檢視與修正

公司定期檢視整體計畫的執行狀況及成果，並視需求彈性修正計畫，包含：接班人選的適任性、學習成果以及未來成長性，藉以審視和修訂接班人計畫，以期發揮計畫效益。

運作培育情形

107 年 11 月任命兩位副總經理，其中一位負責帶領研究開發產品部門，另一位負責行銷應用相關部門及業務，並藉由賦予不同任務，各培養擬定策略的能力，並自 109 年起安排參與董事會報告。

109 年度董事會改選中，由總經理薛添福先生當選董事長，順利由原陳日昇董事長交棒於培育多年的總經理薛添福先生。