

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

- 一、本公司董事採候選人提名制，每任任期為三年。董事之選任，除法令或章程另有規定者外，並依據「公司治理實務守則」，落實董事會成員多元化政策，遴選標準以具備法律、會計、產業、財務、行銷或科技等專業背景，及營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力等專業技能之各界專家人士。目前董事共7席（含獨立董事4席），依據政策訂定之方向，選定具備多元互補之產業經驗及法律、財務、會計等專業能力者任之。
- 二、本公司明定「董事會績效評估辦法」，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，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，並每年於董事會報告，以作為日後遴選董事之參考。
- 三、為使董事會成員提升專業、不斷精進，考量在各董事既有之專業能力以外之範圍，選擇涵蓋公司治理相關、企業社會責任，或內部控制制度、財務報告責任相關課程，以確保董事會成員具相當程度之產業知識及新知。
- 四、本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續現有架構，除原有之專業背景及專業技能外，亦須具備對公司經營規劃及所營事業之專長。

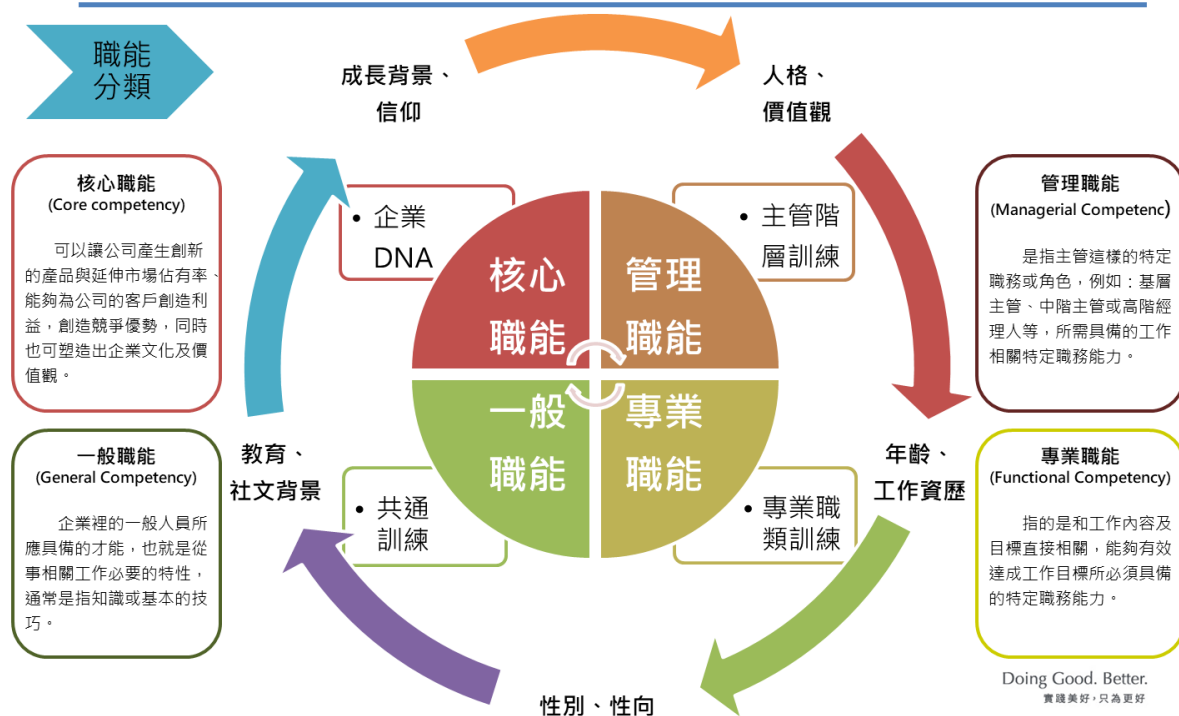
重要管理階層之接班計畫及運作

- 一、本公司重要管理階層之接班人需具備管理、決策、分析與危機處理等能力，對於專業領域能有效發揮執行效力，且應集團組織發展與成長動能，本公司除對外招募優秀高階經理人外，也持續積極培育具備潛力之中高階經理人，加強個別輔導與工作交流，並且適時予以工作輪調，經過至少五年的培育及養成，從中選出重要管理階層之人才，有計劃、有目標地強化未來經營團隊。
- 二、本公司在規劃管理階層接班養成制度，透過儲備人選管理機制之運作，推動中高階經理人儲備及育成計畫，除遴選工作表現優異及策略思考能力外，價值觀與公司文化契合，包括誠信、精進、價值、效率，另亦重視誠信正直、當責之關鍵領導特質，以落實公司治理。
- 三、本公司協理級(含)以上員工為重要管理階層，負責組織內相關經營管理業務，各管理層級皆設有職務代理人。重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，其價值觀及經營理念需與本公司企業經營理念相符。且結合職務輪調歷練及職務代理人制度，使高階主管得以養成多功能及多面向之領導管理與決策執行能力，並確保良好的組織發展與公司營運。
- 四、每年執行一次員工績效考核，透過平時觀察與績效評估機制，檢視員工應強化之能力、個人發展需求及公司整體期望，並以績效考核結果作為後續人才發展與接班規劃之重要參考。

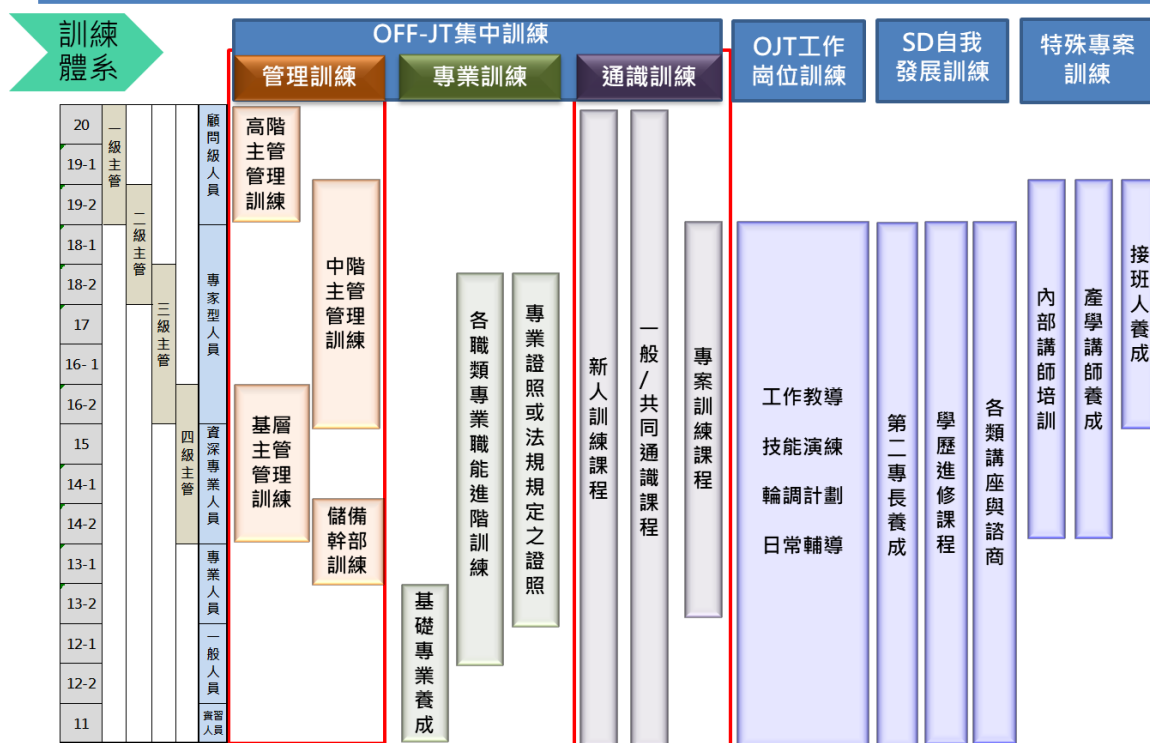
依據。

五、本公司於107年開啟全面接班時代，分別於107年6月8日與107年6月19日將董事長一職由莊村徽傳承予莊豐如，總經理一職由莊秀石交棒予莊豐如；113年5月27日董事會決議總經理一職由賴振融接任；在新任總經理帶領下，將六福推展至嶄新的一頁。目前董事成員年齡分布區間計有2名董事年齡位於41-50歲、4名董事位於51-60歲及1名董事位於61-70歲，並無過度集中及接班問題。

職能導向的多元化人才規格



六福訓練體系



員工個人發展計劃 Individual development plan

