

泰昇國際(控股)有限公司

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

本公司「公司章程」明訂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」及「董事選舉辦法」明訂董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。

本公司訂定董事候選人名單之甄選過程均須符合資格審查與相關規範，以確保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。本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：

- 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
- 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
- 預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。

關於董事會之接班規劃，本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗。目前集團有多位高階管理專才，故本公司有充沛之人才庫可以選任為未來之董事。現任董事Le Thi Thanh Hien女士為本公司外銷部資深協理，於109年進入董事會。

本公司同時訂定「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握、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，以確認董事會運作之有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

- 本公司 2020 年度董事會績效評估結果提報至 2021 年 5 月 6 日董事會。
- 本公司 2021 年董事會績效自行評估結果提報至 2022 年 5 月 5 日董事會。
- 本公司 2022 年董事會績效自行評估結果預計提報至 2023 年 5 月董事會。

重要管理階層之接班計畫及運作

本公司2021年至2022年由人力資源部統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報 2 至 3 位傳承人選，並載明可接班時程，分為 3 年內、3 至 5 年、5 至 7 年、7 年以上等四個時程。接班規劃中除盤點與遴選潛力傳承人選外，並搭配員工個人發展計畫（Individual Development Program, IDP），透過職能評鑑且結合公司與部門任務目標，與 Mentor 輔導制度，輔助其有效提升傳承能力並縮短接班時間。

規劃辦理高階主管(含總經理)接班人培訓營，一年進行兩次培訓，針對未來策略規劃進行主題課程與探討，課程主題包含系統思維、績效管理與人才管理、高效能領導力、組織變革與持續更新之規劃與領導事業成長、人才發展、策略地圖等發展與制度

等。

每半年一次進行領導梯隊(中高階主管)管理才能培訓，透過外部的產業知識、科技新知與標竿企業典範分享，了解最新管理思維與時代脈動，亦藉此由內部高階主管的多年領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。

本公司對董事與主管職務之訓練落實情形如下：

項目	董事進修	主管職務訓練
2020年	60小時	477.5小時
2021年	48小時	125小時