

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

(1) 寶成工業「公司章程」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」及「董事選舉辦法」明定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擬訂適當之多元化方針。

(2) 寶成工業設置提名委員會，並訂定董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：

考量公司之董事會成員多元化政策，並至少一席女性董事。選任標準包括但不限於以下二大面向：

- 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

董事會成員應具備執行職務所必須之知識、技能及素養，董事會整體應具備之能力如下：

- 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

(3) 寶成工業同時明定「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，與評定董事績效表現，以作為日後遴選或提名董事之參考。

重要管理階層之接班計畫及運作

(1) 由人力資源部統籌全公司的人才發展機制，其範疇包含經營階層之關鍵職位並持續優化制度，其制度包含以下重點：

- 整組織：依策略方針盤整組織，由各事業部及後勤單位定義出與營運成果及政策推動相關之關鍵職位。

- 選人才：關鍵職位以 3 位備位人選為目標，公司每半年進行人才盤點，檢視人選之就緒狀況，條件區分為：立即-1 年、1-3 年、3-5 年、5 年(含)以上。
 - 定發展：依人才的個人優勢及待發展能力擬訂發展計畫，以多元方式進行人才能力養成，例如：管理學程、專業技能培訓、線上自學資源、導師安排及工作輪調等。
- (2) 透過高階主管（含總經理）策略共識營，聚焦策略主張，並凝聚經營方針及組織行動，以做為經營團隊之管理計畫推動依據。
- 一年舉行兩次，探討營運現況及策略規劃，結合經營脈動安排主題性課程，邀請社會標竿進行經驗分享與座談交流，引導創新及轉型思維。
 - 因應數位轉型趨勢，公司自 2020 年之策略共識營將「數位新境界」納入議程。持續更新公司的數位化推動成果，並分享外界之資訊科技、研究技術及管理手法，期望數位轉型意識深植並擴散至各團隊中。
 - 面對大環境不確定性挑戰，團隊凝聚與向心力成為各產業重要之組織議題，故公司在共識營中加入人文、軟性技能相關議題，以此提升組織韌性，並強化內部同理之協作氛圍。
- (3) 鑑於公司事業版圖橫跨不同國家，經營團隊須回應多維的管理複雜度及跨文化議題。公司透過多元管理培訓，拓展各階領導梯隊的視野及經營格局。包含：
- 企業參訪觀摩，瞭解不同產業的標竿做法，學習不同的管理實務及思維，做為營運持續改善之參考。
 - 為有效整合內部標竿進行跨組織學習，公司依不同類別之人才庫需求，每年舉辦人才統訓計畫，搭建起跨組織的實務交流。如：高階領導才能先修班、廠務人才培訓專班、數位能力人才養成專班等。培訓計畫皆搭配訓後實做機制，將學習成果帶回工作，提升組織競爭力並產生綜效。
 - 以虛實整合的方式辦理各階管理課程，課程內容皆依據公司的管理職能所設計，藉此建構具有共同管理思維及解決問題能力的經營團隊。