力新國際科技股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班計劃及運作情形

董事會成員之接班計畫及運作

本公司董事選任採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選任程序」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擬訂多元化方針。另本公司訂有《董事會暨功能性委員會績效評估辦法》，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示等，定期檢視董事會運作有效與評定董事績效表現，以做為未來遴選董事之參考。

112 年運作情形

(1) 力新 112 年全面改選董事，其候選人均符合資格審查及相關規範。

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：

- 具決策力及國際市場觀點，與本公司核心價值相符具備助於公司經營管理之能力。
- 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
- 整體董事會專長面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律、危機處理。

(2) 本屆董事成員均具備多元化的專業能力。獨立董事席次由原先之 3 席增加為 4 席，佔比達到 44%，女性董事由原先之 2 席增加至 3 席女性董事，佔比達到 33%。

(3) 112 年所有董事完成進修時數：

進修課程主題	時數
公司治理	30
永續發展	18
財務與稅法	12

重要管理階層之接班計劃及運作

本公司經理級(含)以上員工為重要管理階層，目前共計 7 人，公司為培育重要管理階層及其職務代理人，針對職能進行培育養成與賦予專案計畫歷練執行，依照人員「適才·適位」規劃其專屬之訓練課程，有系統地培養管理能力及解決問題能力，厚實人才的養成培育，為公司長遠發展所需的高素質人力準備。

接任預定時程：本公司重要管理階層人員於退休或退職前，依公司營運規劃，研擬接任人選，並在其退休或退職時可順利接任其職務。

112 年運作情形

(1) 本公司每年執行員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。

(2) 112 年 8 月 10 日董事會決議通過，委任許建興處長擔任協理一職及委任財會主管許家豪先生擔任公司治理主管一職。

(3) 112 年受訓情形

項目	人數	時數
內部訓練	31	160.5
外部訓練	37	180