

海悅國際開發(股)公司董事會成員及重要管理階層之接班規劃

114年1月董事會通過實施

第一條 董事會成員之接班規劃

- 一、本公司董事選任係依據「公司章程」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。
- 二、本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定。
- 三、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：
 1. 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。
 2. 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 本公司訂定董事候選人名單甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。
- 四、本公司同時明定「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，以作為日後遴選董事之參考。

第二條 重要管理階層之接班計畫及運作

- 一、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。

二、為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力、公司治理相關課程外，亦安排列席董事會及參與內部定期重要經營管理會議、並佐以專案任務管理的在職訓練進行實務培訓。另安排主管們進行管理議題相關的實務分享交流。

三、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。

第三條 實施與修訂

本辦法呈董事會通過之日實施，修正時亦同。