

# 台灣櫻花股份有限公司

## 董事會成員及重要管理階層之接班規畫及運作

### 一、董事會成員(含董事長)之接班規畫及運作：

1. 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、專業知識與技能等兩大面向之標準。
2. 關於董事會之接班規畫，目前集團內有多位高階經理人具備擔任董事所需之管理及專業能力，為董事接班規畫之準備，除考量多元化外，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之二，未來將注意性別平等，同時以培育具備執行職務所必須之知識、技能及素養之專才為目標。至於獨立董事之部分，依法需具備商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，國內這部分專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班，本公司規畫可能來自業界各領域之專業人士。
3. 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畫增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。
4. 本公司董事會由 9 位董事組成(含獨立董事 3 位)。董事成員具備執行業務所必須之知識、技能及素養，並能就公司決策適時提出建議，為使董事會成員不斷精進，每年均針對當年度關注議題參加培訓課程，且每人每年至少接受 6 小時以上之課程進修，以輔助董事獲取新知與時俱進並熟悉自身在董事會的角色功能、責任及義務，有效落實公司治理制度。
5. 本公司已訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年定期評估整體董事會、個別董事及功能性委員會之績效，並於次一年度第一季結束前完成績效評估結果並提報董事會。績效評估結果將做為未來遴選或提名董事，及訂定其個別薪酬之參考依據。

### 二、重要管理階層(含總經理)之接班規畫及運作：

1. 高階經營管理人才發展專案：  
本公司每年安排高階主管以『學習課程』、『策略規畫』與『行動專案』三大主軸並進，有目的、有系統、有組織的安排實體課程培訓，提升領導者之視野及高度，造就卓越的領導梯隊。專案的培訓模式分為領導發展、策略創新、組織整合、文化價值形塑等模組，透過跨事業單位與功能單位組成小組之行動學習，建立團隊革命情感及共同的管理語言，型塑優質組織文化，深耕永續經營的基礎。
2. 目標導向定期評核：  
高階主管在面對各自負責的事業上，需要具備經營戰略思維職能，為能使其當責、有效交出營運成果，針對每年的目標訂定、年度計劃、組織人才發展策略，與公司最高領導者及營運團隊進行會議、交流意見，並於每月、每季進行營運績效檢視；針對接班團隊，定期與公司最高領導者進行深度會議，深入引導高階主管自我突破、激發設立卓越目標，同時由最高階領導團隊篩選出優質潛能的接班人。
3. 職務輪調發展將才：  
為使公司接班人能拓展管理維度、增加國際歷練，日後能承擔大任，故針對總部功能單位、事業營運單位、海外營運據點等，多方設立戰略職務，進行人才職務輪調，期能培訓全方位事業經營視野，因應經營環境的不斷變遷，累積企業經營管理實務經驗，提升接班主管的策略思維及全球化實戰能力。
4. 關鍵人才盤點與養成計畫：  
本公司由人資部定期透過關鍵職位人才盤點，發掘並培育內部潛在的中高階主管接班人，透過職能評鑑，辨認現職所需各項能力與條件，結合公司與部門策略目標，強化現職所需具備之能力。並針對重要管理階層並推動個人發展計畫(IDP)，透過專案歷練、導師制度等方式，完整個人的發展面向。