

國喬石油化學股份有限公司

董事成員及重要管理階層之接班規劃

董事成員接班計劃與運作

1. 本公司「公司章程」明定董事之選舉採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」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。
2. 本公司之董事會結構為成員 7 名(含 3 名獨立董事)，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。現有董事會各董事的專業、技能及產業經驗涵蓋石油化學工程、財務、會計、法律或公司業務所需之工作經驗及專長，成員之年齡組成橫跨 50 歲到 70 歲，為公司的永續經營奠定良好的基礎。未來，將秉持廣納菁英人才、善用專家的理念，於董事會選舉或董事會成員出缺時，引進內部及外部多元背景、經驗及專長、具經營管理能力及領導決策能力的人才，了解及參與董事會或功能性委員會的運作，進而培育下一代董事會成員。
3. 本公司於 110 年 12 月成立 ESG 永續發展委員會，112 年 5 月更名為永續發展委員會，獨立董事為主要成員，以強化董事會職能。
4. 本公司持續進行之董事繼任計畫，參考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。
 - 具有與本公司業務相關的產業經驗。
 - 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。
 - 設定至少 1 席女性董事。本公司現任董事長邱德馨女士於 109 年加入董事會，並於 112 年接任董事長職務。
 - 整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律。
 - 本公司訂定董事候選人名單之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，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。
5. 為強化董事會職能，本公司對於董事會成員安排進修課程之規劃，選擇涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任、內部控制制度、財務報告責任等課程，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。
6. 本公司同時明定「董事會績效評估辦法」，於每年定期執行董事會及董事成員

績效評估作業，藉由績效評估之衡量項目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。

重要管理階層接班計劃

1. 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職能及經歷背景外，其價值觀需與本公司企業經營理念相符。
2. 透過跨功能領域或跨部門(廠區)之工作輪調、專案任務的規劃執行、職務之兼任、工作代理等，培養多元之工作能力及視野，累積實務經練。
3. 參與內外部相關訓練，每年依個人發展需求參加，以培養決策判斷能力。
4. 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。
5. 鼓勵中高階人才發揮創意自主學習、自發提出進修、研習，由公司給予資源支持或職務設計調整，以利公司總體人力資源的更多樣多元韌性。

人才是企業最重要的資產。依據公司發展方向及目標，管理階層接班計劃中的關鍵人才不僅需要具備專業技術、管理、決策、分析能力及危機處理能力等，同時也須擁有誠信正直之人格特質，與公司價值觀一致。公司除了留才外，同時亦對外招募優秀人才，利用內外的人才彙集，增加公司接班人選的廣度與深度。