

茂生農經股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

1. 董事會成員及重要管理階層之接班規劃：

1-1 建議熟悉本公司之長期經營方針與具備前瞻性管理能力，進行人才的遴選。

董事會成員與接班規劃，可觀察長期投資持股比例股東與熟悉本公司產業為優先，本公司已訂定「公司治理實務守則」，章程亦載明董事選舉應採候選人提名制度，「董事選任程序」中審慎評估被提名人之資格條件，建立良好之治理制度，由提名方式提至股東會選舉產生，落實董事會成員多元化政策，目前本公司董事共 9 席(1 席女性)，2 人兼任本公司高階管理階層，3 人為相當熟悉本產業，獨立董事 4 人具備多元互補之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景可延續目前架構，董事長則由董事中選任有前瞻性眼光及管理決策能力為優，本公司可由內部培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作，同前考量多元化，兼任公司經理人之董事以不逾董事席次三分之一，並將注重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

1-2 重要管理階層中總經理、業務主管、製造生產廠長等重要職務接班規劃，

除盤點與遴選潛力接班人，並搭配具產業專業知識，定期持續進修與加強拓展同業間交流機會，快速有效提升接班能力並縮短接班時間，也可至關係企業及集團各單位業務，透過工作輪調的方式深化其產業經驗，出國見習參訪，了解創新管理與國際觀學習等重要議題，以培育未來所需要的經

營管理人才。

2. 接班規劃之運作情形：

2-1 本公司持續進行之董事繼任計畫，由各年度「董事會績效評估結果」提供予董事會，作為董事提名續任之參考，建置董事人選資料庫依下列標準：董事會成員需普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：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，與本公司核心價值相符，有助於公司經營管理的專業知識與技能且具有與本公司所營業務相關的產業經驗，成立符合公司需求的董事人選。

2-2 重要管理階層藉由定期主管績效評估做觀察，包括對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，評定主管績效表現，以作為日後遴選高階主管之參考，在關鍵職位遇缺時，由主管績效評估中提報 2 至 3 位人選，或先預先分為立即~ 一年內、一(含)~三年、三(含)~五年、五(含)年以上等四個準備時程培育及安排發展能力，聚焦訓練資源課程進行培訓及發展，針對觀察名單人選，先行透過職能評鑑，進行部門間輪調，強化現職及未來的整合能力進行定期培訓，做為重要管理階層之接班計畫運作。