

愛爾達科技股份有限公司

董事會成員(含董事長)之接班計畫及運作：

1. 依據本公司「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」，明定董事會成員組成應考量多元化政策，除兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一外，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下兩大面向之標準，以確保本公司董事符合專業及多元化之具體管理目標：

- (1). 基本條件與價值：性別、國籍、年齡及文化等。
- (2)專業知識與技能：專業背景、專業技能及產業經歷等。

2. 依據本公司「公司治理實務守則」，董事會成員應具備之能力如下：

- (1)營運判斷能力
- (2)會計及財務分析能力
- (3)經營管理能力
- (4)危機處理能力
- (5)產業知識
- (6)國際市場觀
- (7)領導能力
- (8)決策能力

3. 獨立董事：本公司依法設置獨立董事，於選任時應進行獨立董事資格條件檢查，同時應取得每位獨立董事之獨立性及兼職規定聲明書。

4. 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符，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。

5. 目前董事會及公司內部有多位高階管理專才，有充裕之人才庫可選任為未來董事，除考量多元化，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一，持續注重性別平等。

6. 本公司同時明定「董事會績效評估管理辦法」，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。

重要管理階層(含總經理)之接班計畫及運作：

本公司定義重要管理階層為經理人，明訂相關執掌及工作說明，負責組織內相關經營管理業務，為廣泛培養優秀人才，本公司已經建立業務上具關連性的主管互為職務代理人之制度，藉由落實工作代理，使其熟悉各單位運作，並可充實多元業務的人才庫，作為遴選重要管理階層接班人的重要來源。

內部定期召開幹部會議，除例行性之業務檢討及追蹤外，會議上亦傳承內部高階主管多年的領導經驗，透過內部訓練，對每個重要管理階層職位，儲備傳承人選。

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。

為培育重要管理階層及其職務代理人，安排專人負責提供相關的產業新知、產業動態之內容及如何提供本公司競爭力之方法共同分享，以培養符合本公司未來所需優秀的管理階層人才。

另透過佐以專案任務管理或法定要求之在職外部訓練進行實務培訓，強化經理人職能競爭力，並定期進行績效考核評估，使經理人了解自身應強化之處、個人發展需求及公司期望，作為未來接班規劃之參考。