

董事會成員之接班計畫及運作

本公司之董事會結構依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，目前董事共 9 名(含獨立董事 3 名)，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將延續目前架構。

本公司已於 105 年 3 月訂定「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，各年度「董事會績效評估」依本辦法執行，並將評估結果作為董事提名續任之參考。目前集團有多位高階管理專才，皆具備執行職務所必須之知識、技能及素養，故本公司有充沛之人才庫可以選任為未來之董事。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。此外，本公司亦注重董事會成員組成之性別平等，女性董事比率目標為 30%以上，目前 9 位董事，包括 5 位女性董事，比率達 56%。

重要管理階層之接班計畫及運作

- (1)針對重要管理階層之接班規劃，除盤點與遴選潛力接班人，由本公司人力資源處統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報 2 至 3 位傳承人選，並載明可接班時程，分為一年內、一(含)~三年貳個準備時程。依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，包含管理學程、新科技能力強化及工作輪調等，並於 103 年起針對傳承人才陸續推動個人發展計畫(Individual Development Program，IDP)，透過職能評鑑，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，完善備位的準備度。於 2017 年 12 月，雲品溫泉酒店榮獲國家人才發展獎「大型企業獎」。另亦搭配手機及線上管理發展課程，自 103 年開始建立「知識庫學院」，安排課程包括策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理、永續治理與新經濟等重要議題，藉以加強高階主管商業管理與經營管理能力，以培育未來所需要的經營管理人才。
- (2)辦理高階主管(含總經理)策略會議，每月進行一次會議培訓，針對各單位列名關鍵職位之重要高階主管訂定培訓計畫，提供公司長期績效及整體利益連結，有效激勵高階經理人以追求公司長期利益為目標永續經營，並有助於高階人才之留任。(111 年受訓時數共計 180 小時)
- (3)每年辦理一梯次領導梯隊(中高階主管)管理才能培訓，透過外部的產業知識、科技新知與標竿企業典範分享，了解最新管理思維與時代脈動，另一方面，藉由內部高階主管多年的領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。