

## 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

### 董事會成員之接班計畫及運作情形：

本公司每任董事任期為三年，董事選任採候選人提名制，除法令或章程另有規定外，全體董事之選任依本公司「董事選舉辦法」之相關規定進行。本公司審慎規劃董事會的組成，為確保董事會領導層的穩定與連續性，以支撐公司長期發展策略，遴選具備履行職責所需專業素養及能力者擔任董事。同時，本公司重視性別平等，確保女性董事在董事會中享有平等的發言權與代表性，並積極促進董事會在年齡、文化、背景及專業經驗等方面的多元性，以反映市場需求及全球化發展趨勢，進一步提升董事會的多元性與包容性。

接班之董事除應符合法令規範外，亦應具備企業經營規劃能力及所營業務之專業經驗。本公司依據董事之學、經歷背景及公司內外部環境條件變化及發展需求，制定董事年度進修計畫並安排相關課程，以強化董事之專業知能。2024 年本公司董事均符合董事進修規定。

此外，每年本公司依照「董事會績效評估辦法」進行董事會、功能性委員會及個別董事成員的績效評估。每三年，本公司將聘請外部專業機構進行董事會運作情況的全面評估，並將評估結果作為未來遴選或提名董事續任的重要參考依據。本公司亦培育高階經理人熟悉董事會運作，並擴大其對各單位之參與度與工作輪調等經驗，亦訂有績效目標之考核，亦可作為選任董事接班人選之參考。

### 重要管理階層之接班規劃及運作情形：

重要管理階層接班人的選任，首要具備良好的道德觀與品德操守，價值觀須與本公司「專業求精、誠信至上、創新突破、彈性變革」的核心價值契合，且具備前瞻的規劃能力、經營管理能力與思維。重要管理階層之培訓，係依據個人潛能進行各項管理學程、新科技能力強化及工作輪調等，結合公司與部門任務目標，提升現職的優勢能力，透過職務輪調歷練及職務代理人制度，使高階主管得以養成多功能及多面向之領導管理與決策執行能力，以因應未來接班規劃需求，確保良好的組織發展與公司營運。

本公司自 2023 年起採行雙總經理制度，兩位總經理分別負責不同的事業群，其中一位為女性，充分體現了多元性與性別平等的原則。在此制度下，為促進接班人選

的培育與能力提升，我們每兩週舉行一次高階主管圓桌會議，讓接班人選能即時了解公司目前的經營方向與營運策略，並有機會提出經營決策建議，藉此提升經營管理能力及思維，為未來經營團隊的強化奠定基礎。

此外，各部門主管也定期安排領導力課程與培訓，旨在確保在接班過程中，關鍵的業務知識、公司文化與策略規劃能夠得到有效的傳承。透過這些措施，我們不僅加強現有領導層的能力，還為未來的接班過程做好充分準備，確保公司在穩定的管理體系中持續成長與發展。