

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

● 董事成員遴選

本公司以高標準公司治理、企業傳承的角度經營，於 2008 年引進獨立董事制度並於同年設立審計委員會、2011 年設立薪資報酬委員會、2023 年設立企業永續發展委員會。

本公司董事成員除具備專業背景及專業技能外，一併考量公司未來發展、長遠策略規劃、集團轉型佈局，亦應具備公司所需之多元化專業知識，為使董事會成員提升專業，不斷精進，考量在各董事之專業能力以外之範圍，選擇涵蓋與公司產業性質相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任或內部控制制度、財務報告責任相關課程，每人每年至少安排 6 小時以上進修課程，以確保董事會成員具相當程度之產業知識及獲取新知。

本公司執行情形：

1. 本公司於 2023 年董事任期屆滿進行全面改選，並依據公司章程規定，將本屆董事會成員新增為 9 席，其中包含 5 席獨立董事，獨董席次佔比大於二分之一。
2. 於 2023 年 3 月 6 日董事會決議通過候選人名單：董事陳其宏先生、董事彭双浪先生（友達光電代表人）、董事陳建斌先生（友達光電代表人）、董事黃漢州先生（財團法人明基文教基金會代表人）、獨立董事顏漏有先生、獨立董事徐爵民先生、獨立董事陳良基先生、獨立董事林秋蓮女士及獨立董事黃淑君女士，且於 2023 年 5 月 29 日股東常會當選，任期為 2023 年 5 月 29 日起至 2026 年 5 月 28 日止，為期三年。
3. 其中陳建斌先生、陳良基先生、林秋蓮女士及黃淑君女士均為本公司新任，憑藉新任獨立董事的專業知識及相關產業經驗，希冀帶來更多效益及成長；其董事資料更新，請詳公司官網/投資人關係。

● 重要管理階層之接班規劃：

為持續促進永續成長及策略發展下之事業人才需求，佳世達依據 3P 核心管理職能(前瞻、人際、專業)發展出各階層主管人員之訓練發展體系，培育主管所需具備的領導管理能力。

公司高階接班人須具備的核心能力包括引領創新、具影響力溝通、授權管理、營運決策能力及組織人才的培養能力。透過逐步推進的階層管理課程訓練與職務輪調機制，有系統地學習標竿領導者應具備的領導與管理能力，提高接班梯隊板凳深度，為應對未來組織成長挑戰做好準備。

此外，公司建構高潛人才發展專案，由各單位最高主管定義潛力人才，根據人才過去績效表現、測評結果及未來潛力評估進行人才定位。接著，由主管與潛力人才共同制定個人發展計畫(IDP)，並藉由歷練學習、交流指導、專業培訓等多元方式提升主管領導能力，經過長期培育，期待從中遴選出具備卓越能力的未來總經理及 CEO 等重要接班人選，以因應計畫與非計畫性之離任，藉此實現人才永續與組織長期發展目標。

本公司執行情形：

1. 公司每年提供主管訓練課程，2024 年共開設 8 梯次高階管理領導課程，集團實際參與人數共 138 位主管。
2. 公司鼓勵透過輪調提升領導能力、解決問題的能力，並具備更全面性的視野。累計至 2024 年度為止，主管人員職務輪調率達 185%。

3. 公司每年舉辦高階主管共識營-Campo Vivo，共識集團高階主管策略方向；此外，每年邀請產業專業與高階主管會談策略趨勢，2024 年舉辦「大艦隊轉型策略與投後管理心法」，由董事長擔任主講者說明集團採用採用聯盟式投資成長策略，以「互惠雙贏」價值觀，投資海內外企業佈局籌組「聯合艦隊」。