

董事会成员及重要管理阶层之接班规划

● 董事成员遴选

本公司以高标准公司治理与企业传承的角度经营，2008 年引进独立董事制度，并于同年设立审计委员会，2011 年设立薪资报酬委员会，2023 年设立企业永续发展委员会。

本公司董事成员除了具备专业背景与专业技能外，还考虑公司未来发展、长远战略规划及集团转型布局，需具备多元化的专业知识。为提升董事会成员的专业水平，确保他们具备相当的行业知识并获取新知，每位董事每年至少安排 6 小时以上的进修课程，涵盖与公司产业相关的财务、风险管理、业务、商务、法务、会计、企业社会责任或内部控制制度等内容。

本公司执行情况：

1. 本公司于 2023 年董事任期届满进行全面改选，并根据公司章程规定，新增董事会成员为 9 席，其中包括 5 席独立董事，独董席次占比大于二分之一。
2. 2023 年 3 月 6 日董事会决议通过候选人名单：董事陈其宏先生、董事彭双浪先生（友达光电代表人）、董事陈建斌先生（友达光电代表人）、董事黄汉州先生（财团法人明基文教基金会代表人）、独立董事颜漏有先生、独立董事徐爵民先生、独立董事陈良基先生、独立董事林秋莲女士及独立董事黄淑君女士，并于 2023 年 5 月 29 日股东常会当选，任期为 2023 年 5 月 29 日起至 2026 年 5 月 28 日止，任期三年。
3. 其中陈建斌先生、陈良基先生、林秋莲女士及黄淑君女士为新任董事，凭借新任独立董事的专业知识和相关产业经验，期望带来更多效益和成长；董事资料更新，请见公司官网/投资人关系。

● 重要管理阶层之接班规划：

为持续促进公司永续成长及策略发展所需的人才，本公司依据 3P 核心管理职能（前瞻、人际、专业）发展出各阶层主管的训练发展体系，培养主管所需具备的领导管理能力。

公司高阶接班人必须具备的核心能力包括：引领创新、具影响力沟通、授权管理、营运决策能力及组织人才的培养能力。通过逐步推进的阶层管理课程训练与职务轮调机制，有系统地学习领导与管理能力，提升接班梯队深度，为应对未来组织成长挑战做好准备。

此外，公司建立了高潜人才发展项目，由各单位最高主管定义潜力人才，依据人才的过往绩效、测评结果及未来潜力进行定位，并与潜力人才共同制定个人发展计划（IDP），通过历练学习、交流指导和专业培训等多元方式提升领导能力。通过长期培养，期待从中选出具备卓越能力的未来总经理及 CEO 等重要接班人选，实现人才永续与组织长期发展的目标。

本公司执行情况：

1. 公司每年提供主管训练课程，2024 年共开设 8 梯次高阶管理领导课程，集团实际参与人数共 138 位主管。
2. 公司鼓励通过轮调提升领导能力、解决问题的能力，并具备更全面的视野。累积至 2024 年度，主管人员职务轮调率达到 185%。
3. 公司每年举办高阶主管共识营（Campo Vivo），集中讨论集团高阶主管的策略方向；此外，每年邀请产业专家与高阶主管会谈策略趋势，2024 年举办「大舰队转型策略与投后管理心法」，由董事长担任主讲者，说明集团采用联盟式投资成长策略，倡导「互惠双赢」的价值观，

投资海内外企业并组建「联合舰队」。