

董事會成員及重要管理階層之接班規劃(2024 年)

一、董事會成員之接班規劃及運作情形

本公司董事選任方式係依「公司章程」採候選人提名制度，並依據「董事選舉辦法」辦理。董事會成員組成考量董事會之整體配置、多元化，並就公司經營本身運作、營運型態及發展需求，擬訂多元化方針，宜包括但不限於下列面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定。目前董事 10 名(含獨立董事 4 名)，各具備商務、法務、財務會計或公司經營所須之管理專長，未來本公司將持續評估及調整董事會成員結構，已符合實務運作所需。

本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：

1. 誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。
2. 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。
3. 本公司訂定董事候選人名單，遴選過程皆符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次有空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。

本公司透過下列方式進行董事接班人選規劃，由公司建置之董事人選資料庫、現任董事推薦適當之人選及股東推薦之董事人選，作為提名董事續任之參考依據。

本公司為強化董事行使職能之效能、與時俱進，隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求，安排年度進修課程，以提升董事之專業知能。

二、重要管理階層之接班規劃及運作情形

本公司秉持永續經營理念及實踐，以管理階層之接班計畫達成企業長青之競爭力。持續推動接班計畫之執行，人員遴選及人員培育，管理階層接班計畫已在實務工作中逐步落實。

以職務代理人制度為基礎，著重長期在產業實務經驗之累積，有扎實的工作執行力與工作績效，具備業務開發與經營管理之優異職能，專業能力及管理能力可以在實務績效中被評估。

公司核心文化價值與企業經營理念是管理階層必需符合的重要指標，誠信、關懷、專業、創新、敬業、團隊，在此產業高度的經營競爭環境下，具備創新卓越的思維，敏捷應變的業務拓展與組織領導統御能力，引領帆宣扮演業界翹楚之地位。

管理階層接班人之培育計畫，以產業趨勢，風險管理，領導統御，財務會計，法遵依循等內外部訓練課程，鍛鍊實務及專業並行的才能。

管理階層以因變與應變的國際化職務拓展，發揮拓展市場的績效表現，接班人計畫也在國際化發展與業績的成長，歷經商業變化的挑戰。

管理階層接班人之培育計劃已執行管理才能養成培訓課程，實際安排如下：

外部培訓-

「科技產業經營高階主管研習班」(工研院產業學院主辦)_51 小時，指派 1 人員參加，已結業。

「高階主管研習班」(中華企經會 企經學苑主辦)_84 小時，指派 7 人參加，已結業。

「千錘百鍊深度學習專班」(長庚資誠永續學院主辦)_96 小時，指派 2 人參加，已結業。

內部辦理-

「全球政經趨勢講座」_1 小時，共 45 人參加。

「Z 世代領導」_3 小時，共 49 人參加。

「科技業供應鏈斷鏈議題探討」_3 小時，共 48 人參加。

「趨勢講座_決戰 2030-全球半導體產業的經典賽局」_3 小時，共 48 人參加。

「趨勢講座_新型國際秩序下的台灣生存之道」_3 小時，共 52 人參加。

「趨勢講座_地緣政治下，晶片島如何持續放光芒」_3 小時，共 55 人參加。

公司秉持著接班計劃是持續推動及提昇品質的經營管理之路，不敢懈怠地在實務中落實。