

董事會成員之接班規劃

本公司董事選任方式係採候選人提名制度，並於「公司治理守則」第二十條明訂董事會成員組成應考量多元化，且董事會成員應具備營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等能力，以執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司同時訂定「董事會績效評估辦法」，每年執行董事會績效評估，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為提名董事續任之參考依據。

本公司第九屆董事會由 7 位董事及 3 位獨立董事組成，其中 2 人兼任本公司高階管理階層，董事會成員具備多元性，包含不同專業經驗或背景(分別擁有豐富的金融、商務、法律、會計、財務、資安/資訊科技、風險管理等專長，及具備金控、銀行、證券、保險、及其他產業工作經驗)，並具備執行職務所必須之知識、技能及素養。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，並將注重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。現任董事長兼創辦人張鴻明先生於 96 年進入董事會。現任執行長呂理宏先生於 106 年以子公司寶虹科技總經理一職加入川寶集團，於 107 年進入董事會，112 年接任執行長職務。未來本公司將持續強化董事會成員結構之多元性。

民國 112 年度運作情形如下：

- (1) 113 年將進行董事全面改選並增加獨立董事 1 席。
- (2) 設定至少 1 席女性董事。
- (3) 本公司定期安排董事成員經營決策所需之教育訓練課程，並提倡董事會成員每年進行 6 小時以上之董事進修，本年度董事成員進修時數合計 60 小時，其進修主題涵括公司治理、企業永續發展、企業經營管理實務等。

關於董事會之接班規劃，本公司有完善的高階管理階層儲備計畫，目前集團內高階經理人具備擔任董事所需之管理能力及專業能力，本公司也同時向外部尋求專業人才，以為董事接班規劃之準備。至於獨立董事之部分，依法需具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，本公司也廣泛搜尋得作為本公司獨立董事之人選，以作為日後遴選獨立董事之參考。

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) 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
- (3) 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。

(4) 整體董事會專長面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律。

(5) 本公司訂定董事候選人名單甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。

重要管理階層之接班規劃

一、為打造本公司永續經營之基石，於 2023 年起逐步展開「重要管理階層之接班規劃」，對象包含本公司及各子公司總經理及高階主管。透過科學評鑑方法搭配內部決策主管團隊的回饋，深厚地培育潛力人才庫，整體專案計畫具體作法及實施步驟包含：

1. 為強化本公司重要管理階層人力資本，奠基於既有人才培訓制度，展開人才發展專案，對象為包含關係公司處級以上主管之重要管理階層，每一關鍵職位規劃最少一位傳承人選，運用多元評鑑方法並透過內部管理團隊決策，以提升人才管理系統性。
2. 目前依規劃進度執行中，執行重點如下：
 - (1) 啟動建置人才管理機制：依據本公司未來策略發展，經與決策主管訪談討論，確認重要管理階層人才規格，確立評鑑標準、流程及手法。
 - (2) 本公司每年執行員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。
 - (3) 辦理本公司及各子公司高階主管(含總經理)策略共識營，針對未來策略舉行相關主題課程及探討，主題包括全球洞見、策略思維與創新、變革管理、領導力與人才發展等，藉由課程中的討論激發管理梯隊不同的思維與衝擊。