

公司董事会成员及重要管理阶层之接班规划

I 董事会成员接班规划

1. 本公司「公司章程」明定董事之选举全面采候选人提名制度，并于「董事选任程序」明定董事会成员组成应考量多元化，并就公司本身运作、营运型态及发展需求拟订多元化方针，包括但不限于基本条件与价值、专业知识技能等两大面向之标准。
2. 公司持续进行之董事继任计画，以下列标准建置董事人选资料库：
 - (1) 诚信、负责、创新并具决策力，与本公司核心价值相符具备有助于公司经营管理的专业知识与技能。
 - (2) 具有与本公司所营业务相关的产业经验。
 - (3) 预期该成员之加入，能为公司持续提供一个有效、协同、多元性且符合公司需求的董事会。并设定至少 1 席女性董事，及整体董事会专长面向需包含企业策略、会计与税务、财务金融、法律、行政管理及生产管理。本公司订定董事候选人名单之甄选过程皆须符合资格审查与相关规范，以确保当董事席次产生空缺或规划增加时，能有效地鉴别及选出合适的新任董事人选。
3. 公司明定「董事会绩效评估办法」，藉由绩效评估之衡量项目，包括公司目标与任务之掌控、职责认知、营运之参与、内部关系经营与沟通、专业职能与进修、内部控制及具体意见表述等，以确认董事会运作有效，与评定董事绩效表现，以作为日后遴选董事之参考。

II 重要管理阶层-高阶经理人之选任、绩效评估及接班计画

1. 所谓高阶经理人乃「依章程设置之经理人」。本公司高阶经理人，负责组织内相关业务，依照章程系指副总经理级以上具有决策权之主管级经理。
2. 本公司强调高阶经理人除了应具备一定的专业技能外，其言行并需高度符合公司核心价值「诚信正直、客户导向、团队合作、环境保护、创新精进」的理念落实施行，以作为选任标准。因此其理念养成并发自内心的实践，需要长期的培养熏陶与执行。
3. 本公司高阶经理人每年应依绩效评估程序及评估指标执行绩效评估。绩效评估结果，应于次一年度第一季结束前完成。高阶经理人应依据公司之「年度工作目标」及「年度工作计划」再展开成个人之「年度工作目标」及「年度工作计划」。结合绩效考核制度，使员工个人发展与公司成长结合，以达成公司整体之年度计划与年度目标。

4.每年绩效评估结果应作为遴选或提名高阶经理人时之参考依据。

5.经董事会审议通过启动高阶经理人接班人培育计划，针对接班人选之资格条件、遴选方式、培训计画及时程等进行规范，以建立各事业体高阶人才培育与接班人机制，并定期向董事会报告。

6.高阶经理人的储备育成:

高阶主管与人力资源主管对各储备人选，每年检视其储备成熟度，共同研拟并执行培育计画，包含本职工作扩展或精进、承接专案任务、高阶主管(含总经理)策略共识营、标竿学习与经营管理课程、外派借调关系企业、内部工作轮调、...等历练及训练，并透过导师制度及董事会逐一审视储备人员之成熟度。

III 运作情形

1.本公司目前董事共 7 名(含独立董事 3 名)，董事会资讯请至以下连结参考:

<https://www.bizlinktech.com/zh-tw/esg/detail/24>

(1)关于董事会之接班规划，目前集团有多位高阶管理专才，故本公司有充沛之人才库可以接任未来之董事空缺。至于独立董事之部分，依法需具商业、法务、财务、或公司业务所需之产业经验，国内这部分专业人士之供给不虞匮乏，独立董事人选管道可从<https://weblinesfi.org.tw/watch/BW-main.asp> 证券暨期货市场发展基金会建置的"独立董事人才资料库"等，遴选适合人选。

(2)公司董事会于3月30日通过董事会内外部绩效评估结果与建议，相关内容会作为日后遴选董事之参考。

2.本公司目前重要管理阶层资讯请至以下连结参考:

<https://www.bizlinktech.com/zh-tw/investors/index/4>

(1)本公司高阶经理人接班人培育计划已于2023年启动，针对接班人选之资格条件、遴选方式、培训计画及时程等进行规范，以建立各事业体高阶人才培育与接班人机制，并定期向董事会报告。

(2)2023年3月在马来西亚召开集团策略会议，将集团业务领导和职能领导聚集在一起，同步策略，创造更多综效。

3. 董事会通过相关议案

(1)3月30日:董事会绩效评估结果、外部专业独立机构绩效评估结果、独立董事任职期间资格报告成立、提名委员会、财务主管调整案、因应集团经营管理运筹之需及配合证券交易法第22-2条及第25条之规定经理人更动。

(2)4月26日:董事暨重要职员责任险、现金增资员工认股经理人名单。

(3)5月11日:推举本公司提名委员会委员。

(4)11月10日:董事选任程序送股东会审核、董事会成员接班计画及高阶经理人之选任、绩效评估及接班计画办法。