

公司董事會成員及重要管理階層之接班規劃

I 董事會成員接班規劃

1. 本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「董事選任程序」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
2. 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。並設定至少 1 席女性董事，及整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理。本公司訂定董事候選人名單之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，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。
3. 公司明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，以確認董事會運作有效，與評定董事績效表現，以作為日後遴選董事之參考。

II 重要管理階層-高階經理人之選任、績效評估及接班計畫

1. 所謂高階經理人乃「依章程設置之經理人」。本公司高階經理人，負責組織內相關業務，依照章程係指副總經理級以上具有決策權之主管級經理。
2. 本公司強調高階經理人除了應具備一定的專業技能外，其言行並需高度符合公司核心價值「誠信正直、客戶導向、團隊合作、環境保護、創新精進」的理念落實施行，以作為選任標準。因此其理念養成並發自內心的實踐，需要長期的培養薰陶與執行。
3. 本公司高階經理人每年應依績效評估程序及評估指標執行績效評估。績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。高階經理人應依據公司之「年度工作目標」及「年度工作計劃」再展開成個人之「年度工作目標」及「年度工作計劃」。結合績

效考核制度，使員工個人發展與公司成長結合，以達成公司整體之年度計劃與年度目標。

4. 每年績效評估結果應作為遴選或提名高階經理人時之參考依據。
5. 經董事會審議通過啟動高階經理人接班人培育計劃，針對接班人選之資格條件、遴選方式、培訓計畫及時程等進行規範，以建立各事業體高階人才培育與接班人機制，並定期向董事會報告。
6. 高階經理人的儲備育成：
高階主管與人力資源主管對各儲備人選，每年檢視其儲備成熟度，共同研擬並執行培育計畫，包含本職工作擴展或精進、承接專案任務、高階主管(含總經理)策略共識營、標竿學習與經營管理課程、外派借調關係企業、內部工作輪調、...等歷練及訓練，並透過導師制度及董事會逐一審視儲備人員之成熟度。

III 運作情形

1. 本公司目前董事共 7 名(含獨立董事 3 名)，董事會資訊請至以下連結參考：
<https://www.bizlinktech.com/zh-tw/esg/detail/24>
 - (1)關於董事會之接班規劃，目前集團有多位高階管理專才，故本公司有充沛之人才庫可以接任未來之董事空缺。至於獨立董事之部分，依法需具商業、法務、財務、或公司業務所需之產業經驗，國內這部分專業人士之供給不虞匱乏，獨立董事人選管道可從 <https://weblinesfi.org.tw/watch/BW-main.asp> 證券暨期貨市場發展基金會建置的"獨立董事人才資料庫"等，遴選適合人選。
 - (2)公司董事會於3月30日通過董事會內外部績效評估結果與建議，相關內容會作為日後遴選董事之參考。
2. 本公司目前重要管理階層資訊請至以下連結參考：
<https://www.bizlinktech.com/zh-tw/investors/index/4>
 - (1)本公司高階經理人接班人培育計劃已於2023年啟動，針對接班人選之資格條件、遴選方式、培訓計畫及時程等進行規範，以建立各事業體高階人才培育與接班人機制，並定期向董事會報告。
 - (2)2023年3月在馬來西亞召開集團策略會議，將集團業務領導和職能領導聚集在一起，同步策略，創造更多綜效。
3. 董事會通過相關議案
 - (1)3月30日:董事會績效評估結果、外部專業獨立機構績效評估結果、獨立董事任職期間資格報告成立、提名委員會、財務主管調整案、因應集團經營管理運籌之需及配合證券交易法第22-2條及第25條之規定經理人更動。
 - (2)4月26日:董事暨重要職員責任險、現金增資員工認股經理人名單。

(3)5月11日:推舉本公司提名委員會委員。

(4)11月10日:董事選任程序送股東會審核、董事會成員接班計畫及高階經理人之選任、績效評估及接班計畫辦法。