

美琪瑪國際股份有限公司

董事會成員之接班計畫及運作

本公司董事會結構係依經營規模及主要股東持股狀況，衡量實務運作需求而定。關於董事長與總經理互為一親等之安排，旨在落實管理階層之傳承計畫，並透過雙方協同合作，提升經營效率與政策執行力，實屬有助於公司永續經營之合理配置。

為強化公司治理與董事會獨立性，本公司已採取下列具體措施：

1. 增進獨立性：112 年股東常會已增選一席獨立董事，且過半數董事未兼任員工或經理人，有效發揮監督職能。
2. 落實參與：獨立董事積極參與股東會、董事會及各功能性委員會（如薪酬、審計委員會），針對議案充分討論並提供專業建言，實踐公司治理精神。

本公司依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，目前董事共 7 名（含獨立董事 3 名），具備多元互補之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力。其中 2 人兼任本公司高階管理階層，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。

關於董事會之接班規劃，本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗。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選任為未來之董事。除考量多元化，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。

現任董事長顏隆財先生於民國 81 年成立本公司且擔任董事長職務至今，其中兼任過總經理職務。針對重要管理階層之接班規劃，除盤點與遴選潛力接班人，並搭配個人發展計畫與 Mentor 輔導等制度，輔助其有效提升接班能力並縮短接班時間。

培訓機制設計上，安排潛力接班人至關係企業董事會見習，藉以加強其商業管理與經營管理能力，包括策略規劃、跨國經營、全球行銷、創新管理與新經濟等重要議題，以培育未來所需要的經營管理人才現任總經理嚴文志先生於民國 XX 年加入美琪瑪集團，引領商務部之發展，於民國 XX 年接任總經理職務。

重要管理階層之接班計畫及運作

為確保重要管理階層之接班順遂，本公司已建置完善的傳承人才發展機制。首先明確定義關鍵職位，針對每項職位提報 2 至 3 位傳承人選，並訂定具體的接班時程。在培訓方面，我們依據人選的優勢與待發展項目精準投入訓練資源，提供涵蓋管理學程、新科技能力強化及工作輪調等多元發展方案。

此外，自二〇二六年起，本公司針對傳承人才陸續推動「個人發展計畫

(Individual Development Program, IDP)」。透過專業的職能評鑑，並結合公司與部門之任務目標，進一步強化其現職優勢，完善接班的準備度。

本公司深信，理想的接班人除了須具備營運判斷、經營管理等專業能力與卓越績效外，其人格特質、誠信敬業的精神及核心職能，更須高度契合本公司的管理文化與風格。期許接班梯隊能以專業負責的態度與永續經營的熱忱，帶領團隊持續拓展公司願景。

目前本公司高階管理階層（含協理級以上及財務與會計主管）共計 8 人，平均年齡約 53.6 歲，平均服務年資達 15 年以上。在人才培育方面，高階主管多優先由內部同仁拔擢，以確保企業文化之傳承與營運之穩定。

未來五年的接班培育規劃，將著重於深化個人專業能力、提升管理視野，並強化組織協調溝通與決策判斷力。本公司透過明確的績效目標與考核制度，不僅致力於培養並鞏固現有高階管理團隊，更將從中遴選出本公司未來的最高經理人。

針對重要管理階層的接班規劃，除了持續盤點與遴選具潛力的高階主管外，更配合集團發展藍圖，安排接班人選至各部門進行職務輪調。具體培訓措施如下：

1. 年度常態進修：每年持續安排董事會成員與中高階主管參與至少六小時之進修課程，內容涵蓋 ESG、公司治理、產業動態及內線交易防制等，以厚植未來所需的經營管理量能。
2. 不定期專案訓練：針對中高階主管，不定期舉辦產業趨勢、業務發展、法令遵循、ESG 及管理職能等相關教育訓練活動。