

CEO 繼任計劃

為確保本公司治理機制健全並得以永續經營，以及公司業務營運及發展策略之持續性，本公司持續建構繼任人選之人才盤點與培育架構，並以 CEO 主要繼任 2 種情境進行規劃：(1)預期性或計畫性之交棒，如屆齡退休或個人職涯規劃；(2)突發性或緊急狀況導致職務無法繼續履行。

(1)預期性或計畫性之交棒

在候選人評估層面，公司設定明確且多元之選才指標，包括但不限於：良好的道德觀與操守、策略思維能力、全球營運經驗、組織領導力、企業文化認同度、數位與創新能力、以及對永續與 ESG 議題之關注度。公司將透過多面向評估機制(包含績效評估、360 度回饋等)，篩選與確認具備接任資格與條件之人選。

在人才培育部分，針對策略階層管理團隊提供個別化的發展計劃與多元學習資源，包含藉由內部課程、專案指派、策略輪調、高階跨事業群教練輔導，以及外部產業趨勢論壇、企業領袖專班及策略經理人培訓等，透過計畫性的策略人才培育，提高接班梯隊板凳深度及人才庫水位，逐步培養具接班潛力之領導幹部，以因應預期性或計畫性之交棒安排。

(2)突發性或緊急狀況

針對緊急情況之應變安排，將規劃由具營運經驗與跨部門協調能力之高階主管擔任，並同步建立相關通報與授權機制，確保在突發情境下，能即時由代理人接手核心業務與對外溝通責任，避免營運中斷風險。

本公司認為，健全的繼任規劃不僅是公司治理的基本要求，更是企業韌性與永續發展之關鍵要素。未來公司仍將持續強化人才儲備與領導梯隊建構，並依據全球科技產業發展趨勢與治理準則，不斷精進繼任計劃之設計與執行機制。