

# 大同世界科技股份有限公司

## 董事會成員及重要管理階層接班規劃

### 董事會成員接班規劃及執行情形

1. 本公司董事之選任採候選人提名制，並依公司規模及產業，考量本公司董事所需之專業知識、技術、經驗、性別及獨立性，規劃董事會之組成。
2. 董事遴選評估，除考量董事之專業資格及產業經驗外，就公司營運狀況及發展需求擬定多元化方針及整體董事會應具備之能力作為董事提名參考依據，並經由下列方式進行董事遴選之規劃：
  - (1) 依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。
  - (2) 委請現任董事或適當之外部機構、顧問提出合適之董事人選。
  - (3) 多方徵詢適合擔任本公司之董事人選。
  - (4) 考量股東推薦之董事人選。
  - (5) 公司內部高階經理人。依前揭方式所獲得之董事人選名單，將適時提送董事會審議，作為董事接任規劃人選之參考。
3. 依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，成員各具備營運管理、產業知識、專業技術、領導決策、財務及策略管理等多元之豐富經驗與專業，並隨時參考外部環境變化及內部發展需求規劃年度進修課程，持續強化董事會職能。
4. 透過對事業單位之日常營運推動及長短期策略規劃，本公司高階經理人除以工作輪調方式深化其產業經驗，並安排列席董事會，熟悉董事會運作，逐步建構接班梯隊。

### 重要管理階層接班規劃及執行情形

1. 重要管理階層，須具備高度之管理、決策、分析能力及領導思維，除在專業領域有效發揮執行能力外，其價值觀念要能符合公司經營理念，並具備誠信、正直之人格特質。
2. 因應公司之營運發展及組織架構，配置適當之管理階層及接班規劃，並以績效表現、人格特質及未來潛力為評估基準，作為接班參考依據。
3. 接班規劃執行情形：
  - (1) 人才盤點：

由人資部門盤點與遴選具潛力之高階主管接班人選之人才庫，並適時引進外部優秀人才。
  - (2) 制定全方位之培育計畫：

透過內外部教育訓練，提供管理及各領域專業課程，以提升、開拓管理視野與格局，提升領導決策思維。
  - (3) 職務授權及代理人制度：

訂定部門職掌，並藉由職務的授權及代理人制度，予以推動業務並培養接班人才。
  - (4) 經營管理會議：

藉由參與公司定期及不定期經營管理會議，從中參與學習公司各項發展策略與營運面向，深化對經營理念之認知並培養經營管理之能力，強化未來經營團隊。

### 董事會成員及重要管理階層之接班規劃之計劃與運作情形：

本公司高度重視組織的持續性與發展，已制定一系列的接班規劃策略，確保公司的長期成功和穩定性。

本公司透過 Job Plan 工作計畫，確保高階經理人完全了解並掌握公司的策略、財務、組織架構、人事和數位轉型等核心議題。高階經理人也會受益於個人職涯發展計畫和專家輔導制度，以提高他們的接班能力並縮短接班時間。在培訓機制上，我們讓潛力接班人在各主要事業群間進行輪調，給予事上磨練，並賦予他們領導跨 BG 的大型任務，以增強他們在財務、組織和人事管理等重要構面的領導力。

為進一步提升潛力接班人的經營管理能力，於人才發展方面，公司於 2024 年度針對經理人設定創業家思維的主題。並開設數位轉型與創業家思維兩專班，重點涵蓋策略規劃、服務營銷、組織佈建、科技應用和財務風險管控之主題，共計 62 位主管參與。另，透過組織再設計，成立新的事業群，一方面開創公司營收新成長動能，並同時增加接班之高階經理人的人數。

本公司將持續監控接班規劃的實施情況，確保其符合公司的發展策略和市場需求，並在必要時作出調整，以確保公司的長期競爭力和持續性發展。