

## 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

### 董事會成員之接班規劃

#### 1. 董事會成員的多元化方針

建基一向注重公司治理，並於「公司治理實務守則」第三章「強化董事會職能」訂有董事會成員多元化方針。

#### 2. 董事會成員的遴選標準：

##### (1) 基本標準：

在多元化的方針下，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂二大面向之基本標準：

一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。

二、專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

##### (2) 能力標準：

董事會成員組成應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力如下：

一、營運判斷能力

二、會計及財務分析能力

三、經營管理能力

四、危機處理能力

五、產業知識

六、國際市場觀

七、洞察願景的能力

八、決策能力

### 董事會成員之接班運作

#### 1. 接班運作的人才來源：

對於具備董事所需之管理能力及專業能力之高階經理人，持續培育其熟悉公司各單位業務，並透過工作多元化深化其產業經驗，強化其公司治理之歷練，以作為董事接班之初步人選。在獨立董事方面，除了應具備前述知識、技能及素養，本公司更進一步考量董事接班人選對公司文化的熟悉度與認同度、以及對子公司事業擴展的掌握度等面向，以更精準與嚴謹的標準，延攬具有產官學界背景的專業人士。

#### 2. 接班運作的人才選擇：

本公司訂定董事候選人名單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，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選，並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。

### 3. 接班運作的人才培訓:

本公司定期提供董事各種涵蓋公司治理主題相關之風險管理、商務、法務、會計或內部控制制度等內容之專題講座、或進修課程資訊。新任者於就任當年度進修12小時，就任次年度起每年至少6小時，以持續提升董事會成員之專業知能。

### 4. 近年接班運作實際情形:

#### (1) 來自集團人才培育管道

邀請施宣輝先生於 112 年 6 月起擔任法派董事，施先生曾任宏碁雲端技術服務(股)公司總經理；目前擔任宏碁股份有限公司董事及宏碁集團其他子公司董事長或董事。

#### (2) 外部延聘遴選管道

- 邀請前任聯發科技股份有限公司資深副總經理張垂弘先生自 112 年 6 月起擔任獨立董事、薪資報酬委員會主席及審計委員會委員。
- 邀請前宏碁全球財務總部財務資訊總處總處長龍惠施女士自 112 年 6 月起擔任獨立董事、審計委員會主席及薪資報酬委員會委員。
- 邀請前任台積電公司營運組織資深副總經理左大川先生自 112 年 6 月起擔任獨立董事，擔任薪資報酬委員會委員及審計委員會委員。
- 邀請前任美商IBM大中華區終端客戶負責人陳泰福先生自 112 年 6 月起擔任獨立董事，擔任薪資報酬委員會委員及審計委員會委員。

## 重要管理階層之接班規劃及運作

### 1. 遴選標準:

為打造公司永續經營之基石，在規劃重要管理階層接班人選時，除考量候選人是否具備優異的專業及管理能力外，也考量其人格特質與管理行為，是否符合公司的核心價值。

### 2. 接班梯隊運作

- (1) 本公司由人力資源單位統籌建置傳承人才發展機制，選擇關鍵職位，由該職位之現任主管遴選高潛力人員做為傳承候選人，並觀察其工作表現、年度績效、與領導能力等，評估其接班準備成熟度。
- (2) 依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，強化現職的優勢能力，積極培育接班所需之能力。

### 3. 接班梯隊的培育與實際運作:

在培育運作層方面，我們積極培育高階管理階層的策略經營與團隊領導能力，以為社會和環境創造價值，追求永續經營，具體做法如下：

- (1) 為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力、公司治理相關課程及參與內部定期重要經營管理會議外，亦安排參與集團每季辦理之ESM 會議觀摩集團

高階主管實踐卓越領導之經營思維。

(2) 選派主管參與領導力課程，以因應經營環境日益多變、複雜、與不確定性，強化主管之情境領導之能力實踐卓越領導。

#### **114年度重要管理階層年度培育課程**

1. 證券法規與公司治理-114年8月14日
2. 川普當選後之全球經濟局勢評析-114年8月14日
3. IFRS 18 財務報表之表達及揭露與永續「創新」之法-回應社會變遷建立差異化創新策略--114年8月15日
4. 全球永續法規趨勢暨氣候相關揭露-114年8月15日