

佳運重機械工程股份有限公司 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

一、董事會成員組成與規劃

1. 選任制度

本公司依「公司章程」全面採候選人提名制度選舉董事，任期三年，並依「董事選舉辦法」辦理選任程序。

2. 多元化政策

本公司依據「公司治理實務守則」規定，董事會成員應考量多元性，依據公司營運型態與發展需求，設定基本條件、價值觀及專業知識技能等多元標準。

3. 董事會整體能力結構

為達治理效能，董事會成員整體應具備以下能力：

- (1) 營運判斷能力
- (2) 會計及財務分析能力
- (3) 經營管理能力
- (4) 危機處理能力
- (5) 產業知識
- (6) 國際市場觀
- (7) 領導能力
- (8) 決策能力

4. 現況說明

- (1) 目前由 9 位董事組成，其中獨立董事 3 席，占董事總席次 33.33%。
- (2) 董事兼任公司經理人為 2 位，比例未超過董事總席次三分之一。
- (3) 女性董事為 1 席，佔董事總席次 11.11%。
- (4) 董事具備碩士學歷（國內外），涵蓋產業、財務、管理與法律等專業，具國際觀與多元背景。

二、董事會接班計畫與運作

1. 接班人選來源與標準

本公司透過以下管道與標準規劃董事接班人選：

- (1) 現任董事推薦適當人選
- (2) 股東推薦之董事人選
- (3) 具公司經營管理專長與產業經驗之人才

2. 遴選與審查流程

本公司所有候選人均須通過資格審查及法定程序，以確保新任董事具備公司所需之能力與操守。

3. 績效評估作為依據

本公司訂有「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，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。

4. 專業能力強化

為提升董事專業知能與決策品質，安排年度進修課程，隨公司發展與外部環境調整內容。

三、重要管理階層接班計畫與實施情形

1. 接班準備與代理機制

本公司協理(含)級以上員工皆視為重要管理階層，皆訂有明確職務說明書與職務代理人制度，除專業能力的訓練外，並培養判斷力、管理能力及解決問題的能力，以提升重要管理階層的決策品質，為公司長遠發展所需的高素質人力準備。

2. 進修與培育機制

本公司之重要管理階層每年可依個人發展規劃或工作上之需求，參與內外部相關進修或訓練，藉以培養判斷力、管理能力及決策能力，以提升管理階層之品質。

3. 跨部門溝通與學習平台

本公司定期舉辦由董事長主持之雙週主管會議，由各處室主管進行業務報告，並邀請經副級員工列席，亦藉此讓部門間互相溝通或學習，以增進創新思維、溝通協調能力及管理能力，並培養多方面之人才，為公司未來長遠發展上所需之高素質人力預作準備。

4. 職務輪調與人才補強

本公司亦依各項發展策略、績效考核及離退狀況，適時進行職務輪調及職務晉升，並對外招募優秀人才，藉由彙集內外人才，增加公司接班人選的廣度與深度，培養適宜之接班管理人選。