

# 日揚科技股份有限公司

## 董事成員及重要管理階層之接班規劃

### 一、依據

依公司治理實務守則第 37 條之 1，公司宜建立管理階層之繼任計畫，並由董事會定期評估該計畫之發展與執行，以確保永續經營；另依公司治理評鑑指標 2.9 公司應訂董事會成員（至少包括董事長）及重要管理階層（至少包括最高經理人）之接班規劃。

### 二、接班規劃

#### （一）董事成員之接班規劃

本公司[章程](#)明定董事之選舉採候選人提名制度，並於本公司[董事選舉辦法](#)定董事之選任，應考量董事會之整體配置、成員組成之多元化，現任（第 11 屆）董事會設置 11 席董事（含 3 席獨立董事），由董事會提名，並經 113 年股東常會選任，同時隨即召開董事會推選董事長，全數董事成員出席，一致推選 吳昇憲 接班擔任董事長。

董事成員中，董事長經歷本公司研發及業務經驗，並兼任公司行政管理職務，熟悉公司營運狀況；2 席董事具備公開發行公司董事長及專業經理人經驗，具豐富產業專業及企業經營管理經驗；3 席獨立董事分別具備法律、會計及財務專業；其它董事多年參與董事會，熟悉董事會運作，對公司穩定發展有所助益。

未來董事成員之接班規劃，除應符合法令規定外，董事之選任主要將考量公司未來營運發展需求，進一步規劃董事成員組成結構。

## (二) 重要管理階層之接班規劃

高階經理人的接班規劃，分為內部培育及外部尋求接班人選，內部考量由集團公司（包括本公司及子子公司）之經理人為接班人選，除了內部接班人選，同時也在外部業界尋找專業經理人，若有適當人才，亦列入接班人選名單。

現任集團執行長 寇崇善 於 105 年 9 月就任，任職期間廣納人才，依公司未來發展規劃，持續調整組織結構及人力配置，並培育關鍵人才擔任公司重要職位，培養其領導及管理能力，建構健全的經營團隊，以利傳承與接班。

在教育訓練機制上，各經理人自行評估需求後，安排教育訓練課程以強化所需能力。

本公司於 113 年 9 月進行組織改造，將 BU 組織架構調整為產銷組織架構，建立專業分工、共同協作之資源整合管理制度，並將執行長室調整為策略執行室，由集團主管及中心主管組成專業經營團隊，共同學習合作、互補專長，強化解決問題的能力。集團執行長定期每月召開策略會議與經理人溝通，除檢討重要營運議題外，並傳達經營理念及營運發展，凝聚經營團隊共識，建構開放溝通的組織文化，讓經理人充分表達並支持其專業發揮。本公司定期於每年 1 月安排經理人向董事會報告營運發展計畫，增加經營團隊與董事會互動，給予適當指導提升經理人專業能力，以期培養及選任適宜之接班管理人才。