

# 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 10 屆）董事會設置 11 席董事（含 3 席獨立董事），由持股 1%以上股份之股東提名，並經 110 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 吳明田 董事長續任。

董事會成員之接班規劃，除應符合法令規定外，董事之選任主要考量公司治理發展、未來營運需求與成員多元化等。本公司「公司治理實務守則」第 20 條明定董事會成員組成之多元化方針，目前董事會成員具備多元互補之產業經驗及法律、會計、財務等專業能力。未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構，並考量公司發展需求及參考各年度董事會績效評估結果，作為董事提名續任之評估參考。

董事長之接班規劃，本公司持續培育高階經理人及現任董事會成員為接班人選，目前本公司集團執行長擔任子公司董事長、亦曾任本公司董事會成員；集團營運長兼任董事、並擔任子公司董事長；董事會成員中亦有擔任公開發行公司董事長之經驗，且董事會成員多年參與董事會，熟悉董事會運作及瞭解公司營運情形，以上成員可列為未來董事長接班人選。

## (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（包括本公司及子分公司）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。集團執行長定期每月 BU 會議與經理人溝通，除檢討重要營運議題外，並傳達營經理念及營運發展，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。在公司重要營運議題上，安排經理人至董事會報告，除此之外，定期於每年 1 月（近兩年分別於 112/1/12 及 113/1/110）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。