

## 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

修訂日期：民國 113 年 11 月

本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。目前董事共 5 名(含獨立董事 3 名)，具備多元之產業經驗及金融、財務、會計、經濟等專業能力。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。各年度「董事會績效評估結果」將提供予董事會，作為董事提名續任之參考。關於董事會之接班規劃，本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗。

民國 112 年 5 月母公司-炎洲之製造事業執行長李其政改任為總裁特助，並協助總裁分管製造事業、包材流通事業、特化事業、行政處。民國 112 年 6 月 13 日股東會選舉通過後並召開董事會選任成為本公司董事長。江文容執行長為最高的管理階層主管，轄下全省依所屬地理位置及營收規模分設區域，民國 109 年由原本六大區(北一大區、北二大區、北三大區、北四大區、北五大區、北六大區)變更為九大區(營業本部、北一大區、北二大區、北三大區、北四大區、北五大區、北六大區、中一大區、中二大區)，各區設置協理或經(副)理。故本公司有充沛之人才庫可以選任為未來之董事人選，除應具備執行職務所必須之知識、技能及素養等多元化考量外，更注重性別平等及強化公司治理。

重要管理階層之接班規劃，積極辨識與遴選潛力接班人，並搭配個人發展計畫與 Mentor 輔導等制度，輔助其有效提升接班能力並期能縮短接班時間。運作及執行情形說明如下：透過培訓機制設計，安排潛力接班人至關係企業董事會上報告並見習，另亦搭配人資部舉辦多元的教育訓練課程，藉以加強其經營管理能力，包括策略規劃、跨國經營、全球行銷、ESG 及數位轉型等重要議題，以培育未來所需要的經營管理人才。