

微端科技股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

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「董事選任程序」明定董事會成員組成應考量多元化，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。

一、董事會成員繼任計畫：

本公司董事會成員年齡落於 50 歲到 70 歲，專業技能及產業經驗涵蓋經財務金融、電子科技、生產製造、商務、會計、法律、資訊科技、行銷管理、風險管理等，為公司經營提供多元建議。本公司將於董事會選舉或董事會成員出缺時，引進或進一步培養內部及外部多元背景、經驗及專長、具經營管理能力及領導決策能力，培育下一代董事會成員。

二、重要管理階層繼任計畫：

本公司重要管理階層的接班人選，必須符合以下條件：

1. 符合公司職能與經營理念：理解並認同公司文化與核心價值觀，具備對公司長期目標的承諾與認同。
2. 具備高度策略決策能力：能夠在複雜且多變的市場環境中做出明智的決策，具備財務分析與營運判斷能力，能應對企業的挑戰與機會。
3. 全球視野與國際經驗：理解國際市場的發展趨勢，能在全球化背景下作出相應的戰略選擇，並具備跨文化溝通和管理的能力。
4. 具備卓越的整合領導能力：能協調來自不同領域和部門的意見，達成公司利益最大化，在組織內部形成強大的協作力量。
5. 具備良好的危機處理能力：能夠在面對不確定與危機情境時，快速反應並做出有效處理，確保公司穩定營運。

繼任計劃具體步驟為：

1. 辨識現職所需能力與條件：確定各管理職位所需的專業能力、管理與領導能力、危機處理能力與專業知識，並針對不同的高層職位，設置詳細的要求與標準，與公司整體發展目標保持一致。

2. 建立接班人才庫：從公司內部的中高層管理人員中篩選潛力較大的繼任候選人，並結合外部人才資源，建立多元化的接班人才庫。
3. 選拔與確定繼任候選人：基於上述的辨識標準，選擇出最符合條件的候選人作為接班人選，並定期審視候選人的發展潛力，確保選拔過程公正、透明。
4. 持續的培訓與發展：定期安排高階管理者與接班候選人參加專業課程、策略規劃會議、領導力發展等培訓活動，並適時使其參與實戰，例如參與公司的重大決策、策略規劃及全球市場的開展等。
5. 定期評估與調整計劃：透過定期的績效評估，對候選人的發展情況進行反饋與調整，確保計劃的可持續性與實效性，並確保候選人能夠達到接班標準。

董事會成員及重要管理階層之接班規劃運作情形：

一、董事會成員接班規劃運作情形

目前公司內部有多位高階管理專才，具備財務金融、電子科技、生產製造、商務、會計、法律、資訊科技、行銷管理與風險管理等專業技能及產業經驗，可為公司營運提供多元建議。未來董事成員之接班，將持續引進或培育具備多元背景、產業經驗與領導決策能力之人選，以強化董事會之治理功能與專業效能。

本公司透過下列方式進行董事接班人選規劃：

1. 現任董事推薦適當之人選。
2. 股東推薦之董事人選。
3. 依董事會績效評估結果作為提名董事續任或新任之重要依據。

此外，本公司將因應內外部環境變化及公司發展需求，定期安排董事進修課程，強化其治理職能與專業知能，以提升整體董事會效能。

二、重要管理階層接班規劃運作情形

本公司已建立重要管理階層接班計畫機制，接班人需具備與公司文化相符之核心價值觀，並兼具策略決策能力、國際視野、整合領導與危機處理能力等條件，以確保企業永續經營與穩定發展。

本公司透過下列方式進行重要管理階層接班人選規劃：

1. 透過辨識各高階管理職位所需之專業能力、管理與領導特質，作為人才盤點與甄選依據，並建立內部與外部並重之接班人才庫。
2. 鼓勵員工參與公司內部及外部訓練課程，提升專業知識與策略思維，並定期參加策略共識營與高階培訓活動。
3. 安排接班候選人參與重大決策與策略規劃會議，強化其實戰經驗。
4. 定期進行績效評估與發展潛力檢視，持續追蹤接班人之培養成果，並依據發展進度調整訓練方向與內容，以確保接班計畫之實效性與可持續性。