

# 所羅門集團

## 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

### 壹、董事會成員之接班計畫及運作：

一、為建立良好之治理制度，本公司董事會已於112年11月10日通過「永續發展委員會組織規程」，並遴選第1屆委員3名(其中2名為獨立董事)，職司中包括董事會職能之強化。

第2屆永續發展委員會由董事會於114年6月委任，由2位董事及1位獨立董事組成。

本公司依據「公司治理實務守則」落實董事會成員多元化政策，目前董事共9名(含獨立董事4名，2位女性董事)，具備多元互補之產業經驗及金融、財務、會計等專業能力。董事長與總經理為1人。未來董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構並朝多元化政策逐步落實。

各年度「董事會績效評估結果」將提供予「永續發展委員會」及「審計委員會」參考。

關於董事會之接班規劃，本公司著力培育高階經理人及遴選外部有才能學者智士進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務；高階經理人並透過工作輪調的方式深化其產業經驗。

目前集團有多位高階管理專才，故本公司有充沛之人才庫可以選任為未來之董事。除考量多元化，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一，並將注重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

二、本公司持續進行之董事繼任計畫，以下列標準建置董事人選資料庫：

(一)誠信、負責、創新並具決策力，與本公司核心價值相符具備有助於公司經營管理的專業知識與技能。

(二)具有與本公司所營業務相關的產業經驗。

(三)預期該成員之加入，能為公司持續提供一個有效、協同、多元性且符合公司需求的董事會。並設定至少1席女性董事，及整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與稅務、財務金融。

集團訂定董事候選人名單之甄選過程皆須符合資格審查與相關規範，以確保當董事席次產生空缺或規劃增加時，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。

三、本公司同時明定「董事會績效評估辦法」，藉由績效評估之衡量項目，包括公司目標與任務之掌控、職責認知、營運之參與、內部關係經營與溝通、專業職能與進修、內部控制及具體意見表述等，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。

## 貳、重要管理階層之接班計畫及運作：

一、集團訂有「承接計畫管理流程」及「輪調管理辦法」，由人力資源部統籌建置傳承人才發展機制，依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，同時強化職能及工作輪調等，並於每半年填具KPI，透過職能評鑑，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，完善備

位的準備度。

二、辦理高階主管每月均有經常性之讀書會及AOP職能訓練，針對策略規劃進行主題課程與分析，課程主題包含績效管理與人才管理、高績效領導力、變革管理、策略思維、人才發展、領導人才的發展與制度等。針對未來策略規劃進行主題課程與探討，課程主題包含系統思維、績效管理與人才管理、高績效領導力、組織變革與持續更新、變革管理、策略思維與規劃及領導事業成長、人才發展與領導傳承、策略地圖、領導人才的發展與制度等。透過外部的產業知識、科技新知與標竿企業典範分享，了解最新管理思維與時代脈動，另一方面，藉由內部高階主管多年的領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。