

寶隆國際董事會成員及重要管理階層之接班規劃

董事會成員接班規劃及運作情形：

本公司依循『公司章程』及『公司治理實務守則』，明定董事選舉採公司法第一百九十二條之一之候選人提名制度，且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，選出各領域專家共同組成之董事會。

本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並視本身運作、營運型態及發展需求，擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於下列面向之標準：

- 一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
- 二、專業知識技能：專業背景（如商務、法務、財務、會計等）、專業技能及產業經驗等。

本公司透過下列方式進行董事接班人選規劃：

- 一、現任董事推薦適當之人選。
- 二、股東推薦之董事人選。
- 三、依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。

本公司 2024 年董事成員共 6 名包含 3 位獨立董事（其中 1 位女性獨立董事），具備多元互補之產業經驗及涵蓋商務、法務、財務、會計、經營管理、領導決策等專業能力。

本公司為強化董事行使職能之效能，將與時俱進，隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求，新就任董事，除於就任當年度安排 12 小時進修課程，且提供董事及內部人相關法令及應行注意事項等法規宣導手冊外，董事任職期間，每年皆安排至少 6 小時之多元進修課程。2024 年每位董事平均進修時數超過 6 小時，包含經濟、企業治理、永續發展(ESG)、公司治理、誠信經營、法律遵循等多元課程。

管理階層之接班規劃及運作情形：

一、經理人的選任、培育及繼任計畫，攸關企業的經營永續，規劃如下：

(一) 選任原則：符合本公司經營理念為「尊師重道，禮義廉恥」。唯有專業不斷的精進，品德不斷的修練，才是勝任的管理者。

(二) 每年定期規劃檢討接班人選，在規劃接班人選時，除考量是否具備優異的專業及管理能力外，其價值觀與人格特質需與公司理念相符。對於管理階層接班人的培訓內容，除了管理才能的內部訓練之外，並結合本公司輪崗制度歷練及集團兩岸輪調，熟悉勝任各崗位運作，綜合培養擔任高階主管決策能力。在外部培訓

課程方面，提供多元不同專業管理課程，提高接班人高度與廣度。

二.本公司現行透過以下方式，培育未來可能之接班人選：

(一)對於養成人選之年度工作目標達成情形，依「考核辦法」規定納入工作評核，並以工作考核作為評定年終考績之依據。對於年終考績被評為優良之養成人選，作為優先提升之參考。

(二)本公司除針對重要管理階層規劃各式培訓課程，培養策略規劃能力及強化高階主管職能外，每月舉辦高階主管策略會議、讀書會，以有效達成公司策略計畫目標。