

## 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

為落實公司治理精神，本公司已於108年2月18日訂定公司治理實務守則，並於109年12月18日依照公司治理藍圖3.0進行修訂，依該實務守則第二十條規定，本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次。目前本公司設有董事九席(包含獨立董事三席)，除兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一外，董事間並有超過半數之席次，未具有配偶或二親等以內之親屬關係。

另為落實本公司董事會成員多元化政策，董事會成員除具備不同年齡、國籍及文化外，更具備不同專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。在年齡分布方面，本公司董事年齡為三十多歲至六十多歲不等、國籍及文化方面，董事會成員包含中華民國籍七名及日本籍董事兩名；專業技能及產業經歷方面則更兼容並蓄，以三席獨立董事為例，獨立董事林再林、蔡孟霖及黃銘傑分別具備產業、會計及法律背景，此外，本公司安排邱光隆總經理擔任董事並參與董事會運作，以利公司經營管理層與董事會之溝通；性別方面，目前雖九席董事均為男性，往後亦將考量性別平等，待覓得優秀女性專業經理人後考量納入董事提名人選。未來本公司董事會之基本組成架構將延續上述面向，作為未來董事候選人提名之參考。

### 董事會成員之接班規劃：

關於本公司董事會之接班規劃，本公司除培育高階經理人進入董事會，使經理人熟悉董事會運作外，亦透過經理人之參與讓董事會成員了解本公司實務及產業之運作，避免公司治理與經營實務脫鉤。目前本公司董事會成員同時包含中青壯世代，亦有利相關經驗的傳承。

### 管理階層之接班規劃：

本公司每年均盤點人才庫，遴選各職能下優秀具備高度發展潛力之接班人，本公司並將人才培育列為各部門最高主管必要績效目標，透過有系統之培育，縮短未來接班及工作銜接期間，本公司設計各類培訓課程，加強各經理人證管法令知識、商業與經營管理能力，包括策略規劃、數位行銷、創新管理等重要議題。此外，本公司亦透過不定時工作輪調，使具備潛力之優秀經理人透過工作調整，提高經營視野、深化產業經驗。如本公司謝仲平副總經理，原任商品部協理，於108年兼任物流中心主管，並將具備採購職能之商品部及物流中心整合為供應鏈處，109年度並晉升為供應鏈處副總經理；又門市經營為本公司之核心業務，為有效進行世代傳承、發展員工管理職能，本公司於110年初實施營運部門中階主管傳承計畫，原營運部門部副理不再僅負責營運門市之維運管理，未來將有機會協助總部各項行政管理業務，如各區副理須分別負責工務及店鋪開發或加盟及專案業務，並定期進行工作輪調，本公司期望透過此計畫性之全方位輪調計畫，培育本公司未來優秀人才，深化各中階主管管理職能，為未來晉升相關職務做好準備。