

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 111 年 2 月 25 日依照公司治理 3.0-永續發展藍圖進行修訂，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七十多歲不等，董事會成員皆為中華民國籍；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、蔡孟霖及陳姿勻分別具備產業、會計及法律背景，對於本公司公司治理及風險管理具正面提升效益。此外，本公司邱光隆董事兼任總經理並參與董事會運作，以利公司經營管理層與董事會之溝通；性別方面，本公司於 114 年改選，九席董事其中有兩席為女性，已達成董事會性別及年齡組成多元化。

董事會成員之接班規劃及運作情形：

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。並透過多元進修課程提升董事會成員之多元專業能力。本公司亦每年執

行績效自我評估，將評估結果作為參考依據，112 年並委託外部單位就本公司董事會運作狀況進行評核並提出建議。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。本公司並自 112 年起舉辦董事策略營，除於該活動聚焦公司中長期策略規劃外，並藉此傳承董事於各領域之經驗，以利培育未來合適之董事會成員。

管理階層之接班規劃及運作情形：

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，並於 114 年擔任子公司購達行銷股份有限公司總經理協助提升物流效率；本公司亦持續招募具備零售業經驗及兼備數位轉型能力或國際觀之外部潛力人才，本公司期望透過上述全方位輪調計畫及策略目的之招募，充實本公司人才庫，深化各管理職能，為未來公司永續發展做好準備。