

# 威健實業股份有限公司

## 董事會成員及重要高階管理階層接班規劃

111/3/25 董事會報告  
111/12/28 提名委員會修訂及 112/1/13 董事會核定  
112/7/28 提名委員會修訂及董事會核定  
113/3/11 提名委員會修訂及董事會核定  
115/1/13 提名委員會修訂及董事會核定

### 壹、董事會成員之接班規劃原則

#### 一、遵循董事會成員多元化政策

本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制，每屆任期三年，並依據本公司「董事選舉辦法」辦理；董事會結構，除應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五至九人(含)間之適當董事席次外，本公司「公司治理實務守則」亦明定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，宜包括但不限於以下面向之標準：

- (一) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及及法令遵循(資格條件及獨立性等)等。
- (二) 專業背景、專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、市場行銷或科技產業或商務經歷等)、專業知識與技能等：

#### 二、注重董事會專業性及獨立性要求

董事會成員應具備執行職務所必須之多元知識、技能及素養。為達到公司永續治理之目標，董事會整體應具備之專業知識與技能如下：

- (一) 營運決策判斷能力
- (二) 經營策略管理及領導能力
- (三) 危機與風險分析、決斷及處理能力
- (四) 產業發展及科技應用洞察力
- (五) 永續發展脈動前瞻性
- (六) 會計資訊及財務分析能力
- (七) 產業及商業知識能力

依本公司之公司章程規定，董事設五至九人席次，全體董事間皆須不具有配偶或二親等以內之親屬關係，以符合「證券交易法」第二十六條之三之規定，另為確保董事會運作之獨立性，本公司於「董事會議事規範」第十五條第一項明文規定，董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

#### 三、遵循董事會成員多元化具體管理目標

本公司董事會成員多元管理目標已於 112 年 4 月 28 日董事會核定，如下：

- (一) 符合獨立董事席次及任期規定

獨立董事席次不低於全體董事席次之三分之一，須符合法定之消極資格及獨立性認定；若獨立董事被提名者任期已逾三屆，應公告繼續提名其擔任獨立董事之理由，並於股東會選任時向股東說明理由；但自 113 年起仍應有二分之一以上之獨立董事其連續任期不超過三屆，以符合強化獨立董事的職能及獨立性之規定；且 116 年改選董事後，所有獨立董事任期皆不得逾三屆。

(二) 應兼顧不同性別董事適宜席次

注重董事會成員組成之性別平等，應兼顧不同性別董事適宜席次，例如董事會席次三分之一(含)以上，將適時納入考量，但至少須有一席不同性別董事。目前 114 年任一性別董事席次仍未達三分之一，將於年報揭露原因及因應措施。

(三) 符合員工/經理人兼任董事席次規定

員工/經理人兼任董事者，不得逾董事席次三分之一。

(四) 董事皆須符合年度進修時數規定

初選任或續任之董事皆須符合年度進修時數規定，讓董事會運作、公司治理及風險管理等績效能更強化及深化。

(五) 執行績效評估

為落實公司治理並提升董事會及功能性委員會之功能，本公司已制定並執行「董事會績效評估辦法」，每年定期進行董事會、功能性委員及個別董事自我績效之評估，並自 111 年起每三年委任外部專業機構進行董事會之績效評估，將評估之結果與建議提報董事會，並作為遴選或提名次屆董事時之參考依據。

本公司現任董事會任期將於民國 116 年 6 月 19 日或民國 116 年度股東常會全面改選董事之日前（以孰先者為準）屆滿。屆時，提名委員會及董事會將依相關計畫原則與程序，於任期屆滿前進行新任董事候選人名單的審核與建議，並提交民國 116 年度股東常會辦理選舉。

## 貳、管理階層之接班規劃

### 一、重要高階管理階層接班

本公司重要高階管理階層（主要包括執行長／總經理／策略長／營運長／財務長／執行副總經理等），須至少具備如下能力：(1) 營運決策判斷能力、(2) 經營策略管理及領導能力、(3) 危機與風險分析、決斷及處理能力、(4) 產業發展及科技應用洞察力、(5) 永續發展脈動前瞻性、(6) 會計資訊及財務分析能力及(7) 產業及商業知識能力等；並須具有誠信、踏實、創新及與公司企業理念相符之價值觀等人格特質，且強調公司治理模式與核心，除致力讓公司價值最大化外，須把治理核心放在追求企業健全之永續發展，而非短期報酬，以讓公司關注在創新、策略更新，以及對未來的永續投資，並能創造及兼顧公司各利害關係人的價值。而相關重要高階管理階層之選任、監督、決定其酬勞，並於必要時，更換之，以及監督營業接續計畫，皆在提名委員會、薪資報酬委員會及董事會職能下進行。

本公司於 111 年 8~9 月間已完成高階管理階層之階段性接班安排，包含總經理/執行長、策略長、營運長及財務長。高階管理階層之內部培訓計畫仍將持續更新與執行，其培訓重點，包括領導統御管理能力深化、概念能力提升、工作輪換與兼任壓力測試及個人職涯發展規劃等模式進行，鼓勵副總經理級人員發揮創意自主學習、自發提出進修、研習或另類學習計劃，由公司給予資源支持或職務設計調整，以利公司中高階人力資源更具多元多樣之韌性，亦安排參與內部每月經營管理會議，並佐以專案任務之在職訓練進行實務培訓，以建立其策略思維與綜合營運能力，同時運用既有每年兩次員工績效考核制度，透過高階管理階層一對一面談與指導，評估重點培訓人員是否具抽象思考、分析判斷和組織計畫的能力，進以掌握培訓人員是否具備宏觀的視野和策略性思維能力，能有效率釐清問題、擬定目標，並能做情境最適化的策略決策。

## **二、中階關鍵人才培訓**

中階管理層的重要性在於他們在企業中扮演著執行者、管理者、溝通者和協調者的角色。他們連結了高階管理層和基層員工，確保組織內外的工作協調一致，並推動組織實現預定目標和成果。因此，培訓中階關鍵人才是公司未來的重要策略之一。

## **三、人才庫盤點**

人資部門每年於年中考評時，針對處級主管(含)以上人員製作人才盤點表，內容包括資歷、年資及預計可能屆齡屆退時間。各處級主管須評估內部所屬是否有合適接班人選及其管理經驗，提報人資單位後彙整後呈報總經理、董事長並轉呈提名委員會和董事會討論，以確保管理階層穩定和業務持續發展。基於人事檔案保密性屬於高層級，平時由人資單位列入專案管制，僅董事長及總經理有核閱權限。