

滿心企業股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

■ 董事會成員之接班計畫及運作

1. 本公司董事選任係依據「公司章程」採候選人提名制度，並於「公司治理實務守則」及「董事選舉辦法」明定董事會成員組成應考量多元化，並就公司本身運作、營運型態及發展需求擬訂多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識技能等兩大面向之標準。
2. 本公司之董事會結構，應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要而定。
3. 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：
 - (1) 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。
 - (2) 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 - (3) 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。
 - (4) 設定至少 1 席女性董事。
 - (5) 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、法律、行政管理及生產管理。

(6) 本公司訂定董事候選人名單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，能有效鑑別及選出合適的新任董事人選。

4. 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。

■ 重要管理階層之接班計畫及運作

1. 本公司協理級(含)以上員工為重要管理階層，負責組織內相關經營管理業務，並定期參與重要經營管理會議以瞭解公司營運現況，而各管理層級皆設有職務代理人。重要管理階層除應具備必要之專業技能及經歷背景外，其價值觀及經營理念需與本公司企業經營理念『求新、求精、求進』三要點相符。
2. 為培育重要管理階層及其職務代理人，培訓機制上除專業能力、公司治理相關課程外，亦安排參與內部定期重要經營管理會議、並輔以專案任務管理的在職訓練進行實務培訓。另安排主管們制訂三年計劃管理，結合公司與部門任務目標，進行議題相關的實務交流，且提供外部課程學習包括領導、管理、科技、創新、產業趨勢等內容，及參加主管機關舉辦的研討會或座談會等，供管理階層同仁自主學習。
3. 本公司每年執行員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解應強化之處、個人發展需求及公司期望，以考核結果作為日後接班規劃之參考。

■ 114 年接班規劃運作執行

公司為培養優秀人才且重要職務進行接班規劃，於本年度進行重要管理階層相關人員職務異動與晉升等作業，並培養接班者有機會進入董事會貢獻一己之力，參與相關決策。

說明：

- 一、114 年 3 月 12 日董事會審議通過提名公司股東李健睿協理為本年度董事全面改選候選人名單之一。
- 二、本年度公司進行內部人員職務異動與晉升調整，將林元裕副總經理職務異動為執行副總經理、李健睿協理晉升為副總經理、汪政諺資深經理晉升為協理，經召開薪資報酬委員會同意，在 114 年 5 月 13 日董事會核議通過晉升案之薪酬審議作業。此次晉升的汪協理亦依法向主管機關申報為內部經理人。
- 三、114 年 5 月 28 日公司召開年度股東常會，在董事改選議案上，其中李健睿股東當選為董事，成為公司最新一屆董事會成員之一。
- 四、公司財務暨會計主管李湘芳協理於 114 年 8 月 15 日屆齡退休，經召開審計委員會與薪資報酬委員會同意，在 114 年 8 月 12 日董事會核議通過，為確保業務承接順利，由公司財務部經理劉紫淵晉升為協理，接任財務暨會計主管一職，亦依法向主管機關申報。