

環球晶圓股份有限公司

董事會成員及重要管理階層接班規劃

董事會成員接班規劃及執行情形

本公司董事選任採候選人提名制度，並設立提名委員會，負責規劃董事會組成與董事人選之遴選。遴選過程考量公司規模、產業特性與營運需求，綜合評估董事人選之專業能力、產業經驗、性別多元性與獨立性，以確保董事會整體功能之健全與持續運作。

董事提名與遴選依據如下：

- 依據董事會績效評估結果作為續任董事之參考依據
- 建置董事人選資料庫，委請現任董事、外部機構或顧問推薦適任人選
- 主動多方徵詢具專業背景且符合本公司發展需求之候選人
- 考量股東推薦之董事人選，兼顧公司整體利益與治理平衡

本公司亦依據《董事會多元化政策》與整體應具備能力（如營運判斷、危機處理、會計財務、產業知識與國際視野等），定期檢視董事結構與人才儲備情形，確保接班機制之前瞻性與連續性。

截至目前，本公司第六屆董事會共計 8 名董事（含 4 名獨立董事），所有成員均具備營運管理、產業知識、專業技術、領導決策、財務分析及策略規劃等相關背景與能力，能有效發揮董事會監督與指導之職責。

為強化董事專業能力與接班準備，本公司亦根據內外部環境與產業變化，規劃年度進修與教育訓練課程，協助新任與續任董事持續精進職能，確保董事會治理能力與公司永續發展接軌。

重要管理階層接班規劃及執行情形

為確保公司營運穩健持續與組織發展動能，本公司對重要管理階層（高階主管，包含總經理）之接班規劃採審慎且系統化之管理。重要管理階層須具備卓越的管理、決策與分析能力，並在專業領域展現優異的執行力；同時，其價值觀須與公司經營理念一致，並具備誠信正直之人格特質。本公司依據整體營運策略及組織架構，配置合適的管理人才及接班梯隊，並以績效表現、人格特質及未來發展潛力作為接班人選擇與培育之核心依據。

● 獎勵制度與長期激勵機制 → 提升人才黏著度

- ✓ 建立「黃金手銬、長期激勵計畫 (LTIP, Long-Term Incentive Plan)」，如：虛擬股票激勵、績效獎金、ESOT（員工福儲信託）、特別晉升機會等。設立特別合約，如發放獎金時，與關鍵人才簽訂留任協議。

- ✓ 提供「個人品牌建立」機會，例如：Fellow Program、mini EMBA、在職進修、參與產業論壇、內部技術發表會，讓高潛力員工獲得更高的業界影響力。
 - **留才策略**
 - ✓ 在不同市場提供競爭力薪酬（參與／參考第三方薪酬市場調查，有效 Benchmarking），確保公司薪資與福利保持吸引力。
 - **與政府機構合作，防堵產業間諜與技術流失**
 - **各廠提交一級主管或處級以上主管接班人評估，確保繼任梯隊完整**
- 人才發展與培訓

Ready Now：安排影子學習（Shadowing）、專案帶領、臨時職務代理。

1-2 年內 Ready：提供領導力培訓、國際輪調、策略思維發展課程。

3-5 年內 Ready：強化技術專業、跨部門歷練、業務拓展經驗。

無適任者：啟動內部晉升計畫或外部招募，確保關鍵職位有適當人選。

監控與調整

檢視接班人發展進度，調整培訓計畫。若接班計畫無法達成，須評估是否組織功能拆分或人才策略調整。