

## 中興保全科技股份有限公司

### 董事會成員及重要管理階層之接班規劃

#### 一、董事會成員之接班計畫及運作

- (一) 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。為建立良好之治理制度，111年5月11日設立提名委員會，職司董事及獨立董事候選人之提名及董事會職能之強化。
- (二) 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「董事選任程序」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。
- (三) 本公司董事長接班已於112年5月完成，由原副董事長林建涵接任董事長，原董事長林孝信卸下職務。接班象徵著中保科的世代交替，副董事長一職由林明昇董事擔任。林建涵董事長接任後，積極推動集團轉型，從傳統保全服務走向智慧化、多元化發展。

#### 二、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：

- (一) 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。
- (二) 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
- (三) 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。
- (四) 本公司擬參考擴大女性人才庫：利用現有資源，例如證券暨期貨市場發展基金會提供的「獨立董事人才資料庫」，尋找合適的女性專業人才。同時，著重內部女性高階主管的培育計畫，厚植未來女性董事人選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。

#### 三、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。

#### 四、重要管理階層之接班計畫及運作

- (一) 本公司由人力資源部統籌建置傳承人才發展機制，定義關鍵職位，每一關鍵職位提報幾位升遷人選，時程分為立即~1年內、1(含)~3年、3(含)~5 年、5(含)年以上等四個準備時程。
- (二) 依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，包含管理學程、新科技能力強化及工作輪調等，並針對傳承人才陸續推動個人發展計畫 (Individual Development Program, IDP)，透過職能評鑑，結合公司與部門任務目標，強化現職的優勢能力，完善備位的準備度。
- (三) 每年定期辦理高階主管(含總經理)策略共識營，針對未來策略規劃進行主題課程與探討，課程主題包含系統思維、績效管理與人才管理、高績效領導力、組織變革與持續更新、變革管理、策略思維與規劃及領導事業成長、人才發展與領導傳承、策略地圖、領導人才的發展與制度等。
- (四) 每年定期進行中、高階主管管理才能培訓，透過內、外部產業知識、資訊安全等產業新知與標竿 企業典範分享，了解最新管理思維與時代脈動，並透過內部高階主管多年的領導經驗，分享公司組織文化與經營管理的領導實務。