

# 榮惠集團(開曼)股份有限公司

## 接班計劃

### 一、董事會成員之接班計劃及運作

本公司董事選舉採用提名制，遴選人員時，首重候選人員之誠信，且與本公司的核心價值相符，另結合本公司長期發展策略，優先遴選具備專業背景且對公司未來營運成長具貢獻潛力之人才。為形塑具備多元觀點與穩健治理能力的董事會組成，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一，且公司獨立董事席次達董事席次三分之一以上，公司董事間並無具有配偶或二親等以內之親屬關係之情事，接班人選以專業為主要考量依據。

在多元化方面，本公司於 114 年董事改選時新增一席女性獨立董事，目前女性董事成員佔董事席次七分之二。另於 114 年透過內部人員升遷，培育一位高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，強化內部接班能量。

此外，本公司持續推動董事職能提升，定期安排專業進修課程，涵蓋 ESG、財務、風險管理、法律遵循、內部控制等關鍵領域，藉以強化董事履職能力。為確保董事會整體運作績效，每年定期辦理董事會整體與個別董事之績效評估，並將評估結果納入董事續任與提名之重要依據。

### 二、重要管理階層之接班計劃及運作

對於公司重要管理階層接班人，遴選時首重誠信，其次為具備專業能力、認同公司核心價值、勇於承擔及積極創新等特質。114 年間，共有若干位重要管理階層人員於各自領域接受專業能力、公司治理與領導統御等課程訓練，受訓時數達 66 小時。

此外，本公司各子公司每週定期召開例會以強化管理階層領導能力，每月亦舉辦月會，透過在職訓練進行實務導向之培育，使其更深入了解公司文化與業務方向。各事業單位主管亦透過工作輪調或兼任不同任務的方式，培養其跨領域專業與領導能力，帶領所屬團隊完成年度目標，為公司儲備長期發展所需之高素質接班人才，落實接班計劃並實踐公司永續經營目標。

另本公司每年對重要管理階層人員實施年度考核，作為升遷與接班考量之依據。各職位並設有職務代理人制度，作為接班培育與職務移交之準備機制。