

## 高階經理人接班與養成計畫

本公司積極開展經理人接班培養計畫，以基層 Leader 培訓為起點，透過精實流程實戰和組織人際網絡形成組織力槓桿作用，實現經理人在組織內戰略領航及行業領先的成就。我們深信，經理人的決策與組織未來發展息息相關。因此，根據公司發展策略，我們連結每位主管的機能突破，以創新無止境為目標，輔以每位主管不同的領導能力、特質以及職能規劃，我們提供了多樣化的發展支持，包括跨機能、跨國和跨事業單位的跨領域發展訓練。此外，結合參與跨界專案、職務代理、課程培養等多元化方式，培養其在策略規劃、市場開拓、產業趨勢、領導統禦、人力資源等方面的經營管理能力和實際經驗，從而深入參與未來公司運營策畫，培養成為高階經理人所需的實力。

2025年聚焦於高階經理人的培養指標，舉辦移地策略會議，高階主管與高潛力人才主管會議。會議目標：凝聚公司未來前進方向的共識與向心力、透過開放式討論進而異中求同達成共識、學習系統化的策略思維擬定達成目標的具體策略及行動計畫。透過外部顧問以視覺化導引手法幫助團隊思考面臨的挑戰，同時創造一個環境，讓大家站在不同的專業立場，表達對於團隊未來發展的建議與期待，透過對話，激盪內心深層的想法、思考與智慧，產出多元且創新的新種子。

我們在各級經理人中挑選出具有高潛力的接班人選和年輕潛力人才，並針對個人特質及強項短板，為他們開展個人發展規劃和領導力培訓；各級主管的發展成長速度各異，快慢不一。同時，亦有幾位接班人選啟動調職計畫，進入未來備位準備階段。例如：任命昆山電動車製造廠總經理為副製造長，以備位未來製造長的職位。並於 2025 年 1 月 1 日正式晉升為製造長，及2025年6月1日由財務主管潘巧莉接任財務長。

每位高階經理人對於組織運作及發展的影響都將連動其在未來的獨立決策深度與廣度。高階經理人定期參與集團經營月會，並在會議中進行匯報，使經營團隊能夠掌握他們的專業決策能力，並給予指導或影響。高階經理人的績效表現由執行長每年進行考核，並報告給董事長，相關獎酬標準也會提交至薪資委員會和董事會審查。

同時，本集團素有 Coffee Meeting 經營理念及未來趨勢發展交流文化。透過 Coffee Meeting，董事長和執行長在會議中由自身開始交流經營心得和經驗分享，並對高階經理人產生潛移默化的影響。現任執行長上任前亦透過 Coffee Meeting 培養發展，品牌行銷長於 2025 年 1 月 1 日新任執行長，透過此會議的訓練對未來國際情勢的激烈變化挑戰更加能得心應手。

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：

誠信、夥伴、熱情、挑戰並具決策力，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。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。並設定至少 1 席女性董事及整體董事會專長面向需包含企業策略、會計與財務、法律及國際企業管理。本公司訂定董事候選人名單之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，能有效地鑑別及選出合適的新任董事人選。