

董事會成員及重要管理階層之接班計劃及運作

董事會成員之接班計劃及運作

本公司《公司章程》明確規定，董事選舉全面採用候選人提名制度，並在《公司治理實務守則》及《董事選舉辦法》中詳細規範，董事會成員的組成應考量多元化。依據公司業務型態與發展需求，公司制定多元化方針，涵蓋以下兩大標準：

1. 基本條件與價值觀：候選人需具備誠信、負責、創新精神及決策能力，並符合公司核心價值。
2. 專業知識與技能：候選人應在公司治理、會計與稅務、財務金融、法律及資訊等領域具備相關專長，為公司經營管理提供助力。

董事繼任計畫與評估機制

公司積極推動董事繼任計畫，建立符合上述標準的董事人選資料庫。同時，透過《董事會自我評鑑及同儕評鑑辦法》進行績效評估。評估項目包括：

- 公司目標與任務掌控
- 職責認知與履行
- 營運參與程度
- 內部關係經營與溝通
- 專業職能與進修情況
- 內部控制實踐及意見表達

此評估不僅確認董事會運作的有效性，還評定個別董事的績效，作為遴選新任董事的重要參考依據。

多元與性別平等的實踐

為營造多元且具性別平等的運營環境，公司在選任董事時，除考量專業能力，亦設定增加女性董事的目標。目前董事會成員包含一位女性董事，以確保性別平等的實踐符合國際趨勢。

提名與選任流程

董事候選人由提名委員會依據相關規範與審查程序進行評估，經審議後提交董事會討論。此流程確保在董事席次出現空缺或需擴充時，能迅速識別並選出適任人選。

接班實例與未來展望

本公司由創辦人林英俊設立，自112年11月10日起，由法人董事銓烽投資股份有限公司改派林佑穎接任董事長，此為計劃性傳承與接班規劃的一部分。目前董事會由公司治理、會計與稅務、財務金融、法律及資訊等領域的專家組成，並根據各成員專長進行分工合作。未來，董事會將持續著重接班團隊建設，確保公司在全球佈局與發展中保持競爭優勢。

持續教育與能力提升

113年度，公司全體董事的教育訓練總計達60小時，培訓內容涵蓋多項關鍵議題，包括公司治理、AI科技應用、內線交易防範、性別平等、智慧財產權保護、環境保護、氣候變遷以及ESG相關議題。這些培訓旨在提升董事會成員的專業知識，確保其在快速變遷的商業環境中，具備應對挑戰的前瞻視野與實踐能力。

重要管理階層之接班計畫及運作

為確保公司管理團隊的穩定發展與接班計畫的順利推進，公司針對重要管理階層的接班規劃制定了全面而嚴謹的方針。接班人選不僅需具備長期深耕運動器材產業的經驗，還需展現卓越的營運管理能力、專業技能及優秀的工作績效。此外，接班人的價值觀及核心職能必須與公司經營理念高度契合，包括誠信正直、積極進取、創新能力、溝通技巧及持續學習的態度。

接班機制與培訓規劃

公司由人力資源部門負責統籌人才發展機制，針對高階管理層接班人制定全面的培訓模式，涵蓋管理能力、專業技能及個人發展計畫。培訓內容延伸至人力資源管理、財務風險管理及EMBA等課程，旨在提升接班人的綜合能力，使其能夠有效整合知識與技能，並培養敏銳的決策判斷能力。

近期進展與成果

113年度，公司除提供內外部的培訓課程，進一步強化員工在公司治理及產業發展方面的知識外，亦有兩位協理級主管獲得進修補助，成功攻讀國立大學知名EMBA課程。此外，過去三年內，公司經董事會批准，順利完成策略長與營運長的任用及晉升案，為接班計畫奠定了良好基礎。

未來展望

公司按照既定規劃，積極在內部培養具潛力的經理人選，同時不斷對外延攬優秀人才。此雙軌策略不僅為管理層接班提供穩定支持，亦確保公司在全球化與市場競爭加劇的環境中，始終保持領先地位。