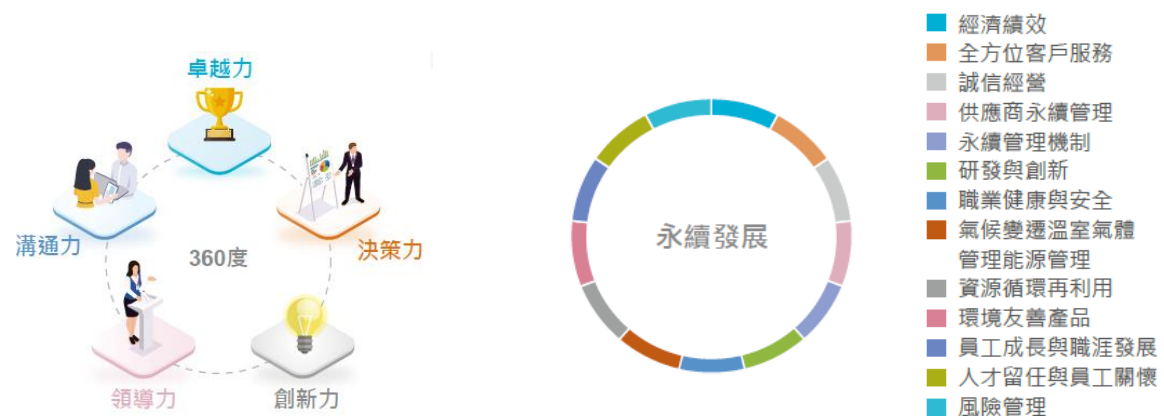


## 南亞科技董事會成員及重要管理階層之接班規劃

1. 南亞科技董事選舉採候選人提名制度，由股東就董事候選人名單中選任，並由董事互推 1 人為董事長對外代表公司。現任董事於 2022 年 5 月 26 日經股東常會選任，任期為 3 年。董事之選任除應符合法令規定外，董事候選人主要考量公司治理發展、未來營運需要與成員多元化等條件。本公司並考量接班規劃，積極培育高階經理人進入董事會，使其參與及熟悉董事會運作，目前共計有 4 位董事具本公司高階經理人身分，占全體董事成員比例 33%。
2. 本公司依據「公司治理守則」落實董事會成員多元化政策，不限制性別、種族及國籍，目前董事成員共 12 名(包含 4 位獨立董事、2 位女性董事及 4 位兼任本公司高階經理人之董事)，具備多元互補之產業經驗及經營管理、領導決策、風險管理、商業、財務、會計、行銷等專業能力。本公司並對董事會績效訂有評估辦法及評估方式，每年定期進行績效評估，評估結果可作為董事提名續任之參考。
3. 新就任董事，除於就任當年度安排 12 小時進修課程，且提供董事及內部人相關法令及應行注意事項等法規宣導手冊外，董事任職期間，每年皆安排至少 6 小時之多元進修課程，使董事會成員充實新知，持續提升執行職務所需之知識、技能與素養。2023 年每位董事平均進修時數為 6.8 小時，進修內容包含有經濟、企業治理、風險管理、永續發展、氣候變遷、碳權交易與碳管理、法律遵循等。
4. 為企業永續經營需要，並確保重要管理階層(含總經理)人才之養成，得以順利接任延續，本公司訂有「中高階主管人才養成辦法」，針對養成人選之條件及遴選原則、養成辦理方式、提升之條件審查進行規範，以利將來適時擇優提升接任。
5. 針對養成人選過去歷練不足之處，透過工作輪調或增加其責任業務範圍，以累積其歷練，對於養成人選之年度工作目標達成情形，依「考核辦法」規定納入工作評核，並以工作考核作為評定年終考績之依據。對於年終考績被評為優良之養成人選，作為優先提升之參考。

6. 本公司除針對重要管理階層規劃各式培訓課程，培養策略規劃能力及強化高階主管職能外，每年定期舉辦高階主管策略會議、團隊協作共識營與市場趨勢議題相關講座，以有效達成公司策略計畫目標。另實施 360 度評核，透過評核分析各重要管理階層之所轄人員管理職能之回饋，再以不同的人才發展工具提升主管人才對人、對事之管理領導能力，傳承企業管理精髓。

高階經理人績效評估 = 年度評估 + 360/180 度評核 + 永續發展評核



7. 本公司近年為重要管理階層安排之培育課程，2022 年度包含有 Offsite 策略營、主題式講座：半導體產業發展趨勢暨關鍵議題探討講座、從智慧科技融合看智慧製造發展趨勢、如何解決先進製程關鍵良率的隱形殺手、全球 ESG 趨勢下的產業技術發展等訓練課程，參加者共計 209 人次，訓練時數合計 2,256 人時；2023 年度包含有 Offsite 策略營、主題式講座：人工智慧應用與資訊安全議題探討講座、ChatGPT 的應用發展與機會、全球淨零碳排趨勢之下產業發展的關鍵趨勢課題、半導體產業發展趨勢與重要議題探索等訓練課程，參加者共計 269 人次，訓練時數合計 2,048 人時。