

湯石照明科技股份有限公司

董事與高階經理人之繼任情形報告

董事會成員之接班規劃

- 一、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「董事選舉辦法」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。
- 二、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。
- 三、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：
 1. 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。
 2. 具有與本公司所營業務相關的產業經驗。
 3. 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。
 4. 整體董事會專長面向需包含企業策略與管理、會計與稅務、財務金融、法律、產業、行銷或科技。
 5. 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。
- 四、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。

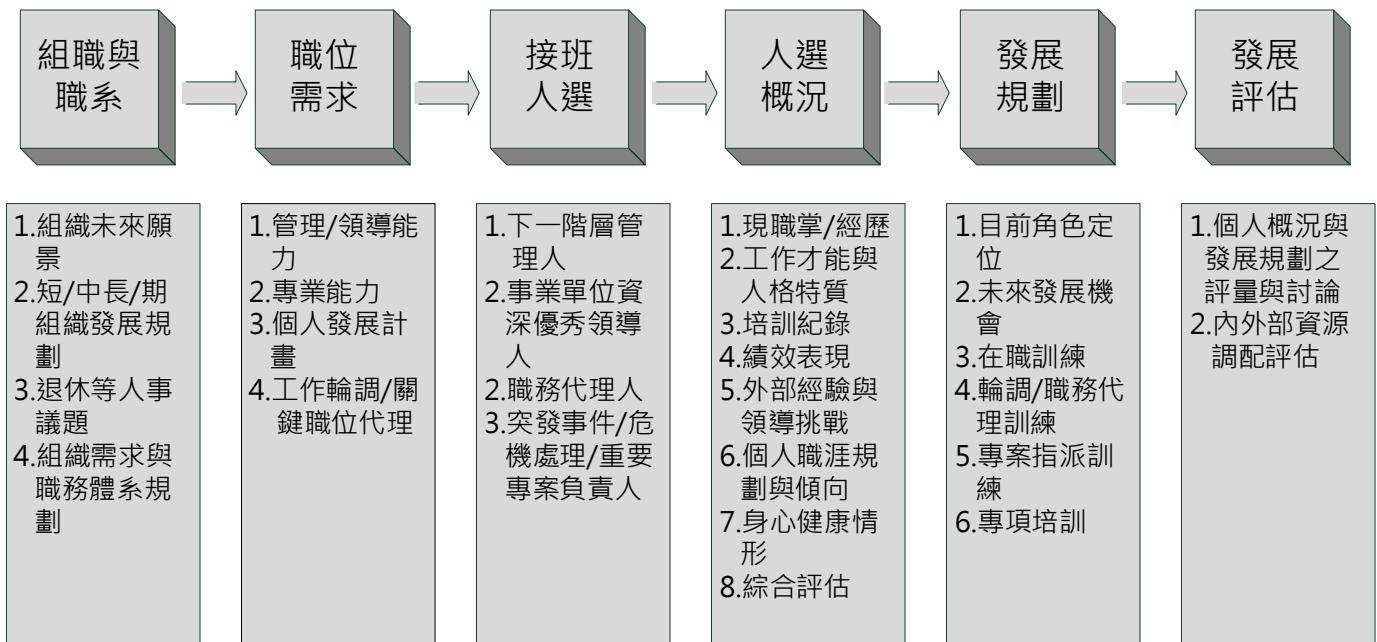
重要管理階層之接班規劃

接班人規劃起始於公司願景、組織發展與職位需求，集團目前在研發設計、銷售業務、財會管理、品質管理等領域設置專責經理人，短期內高階管理階層不虞匱乏，但為公司長遠發展，逐步進行接班人規劃。

一、接班人規劃步驟(圖示如下)

- 1.確立公司願景與中長期發展
- 2.組織需求與關鍵職位規劃
- 3.評估並遴選合適的候選人
- 4.為每一位接班候選人訂定發展計畫
- 5.建立有效的留才制度留任人才
- 6.人才的名單必須定期被檢視

董事與高階經理人之繼任情形報告



二、董事會成員及重要管理階層繼任計劃執行情形

公司董事會於 2015 年通過執行副總與資深副總任命案，由執行副總負責經營管理；資深副總專責公司產品品質管理。2020 年董事會通過總經理人事案，拔擢執行副總洪家政先生於同年八月一日接任總經理乙職，負責公司集團經營管理。目前公司基於組織穩定發展基礎下，著重執行代理人制度，原洪家政執行副總時而代理總經理職務並於 2020 年升任為總經理；胡晨光資深副總目前專責公司產品品質管理，同時為總經理職務代理人，二者互為代理人熟悉彼此職務內容及培養業務技能，豐富不同職位上的實踐能力，藉以建立管理領導、專業能力。另一方面總經理同時也是海外公司總經理亦是董事會成員，參與公司重大決策討論，配合組織發展需求，熟悉公司發展策略。

2022 年二月董事會通過財會副總晉升案，王志遠財會協理於同年三月一日就任副總經理乙職，綜理集團財務會計事務，提供公司營運相關建議，並兼任公司治理主管積極推動公司治理相關作業；2023 年 10 月底大峽谷公司加入湯石集團，由張忠瑋先生續任大峽谷照明系統(蘇州)有限公司副總經理乙職，參與公司經營管理及協助精實集團生產管理。2024 年公司合併大峽谷後，為配合董事會成員專業多元性需求，公司於五月甄選一席新任董事張家瑞先生，借重其於大峽谷之經營管理資歷與熟稔大陸戶外照明燈具市場經驗參與董事會決策。

三、董事會成員及重要管理階層教育訓練執行情形

2025 年度董事會成員及重要管理階層接受包括公司治理、永續發展、風險管理、誠信經營、數位科技與人工智慧等主題課程計 21 人次，75 小時。