

中國航運股份有限公司

董事會成員及重要管理階層之接班與傳承

重要管理階層接班規劃

本公司係以企業未來發展為主軸，羅列關鍵職務所需人才之條件，並依此職能架構篩選具有潛力的人。人才培訓的具體措施為透過分階段訓練模式－專業能力培訓、管理能力培訓、部門或關係企業輪調機制、導師制經驗的傳承、逐步參與重要業務的研擬與執行。本公司提供數年紮實的養成訓練，建構足以勝任重要管理職的人才庫。

董事會成員接班規劃

董事會成員及重要管理階層是帶領公司朝永續發展成功之關鍵所在。為維持董事會成員的專業及經驗傳承，並依據本公司治理實務守則第 11 條，董事會成員組成之多元化方針及董事會整體應具備的能力，本公司規劃董事接班人的方式如下：

1. 自本公司各事業體的重要高階經理人篩選適當人選。
2. 洽請現任董事推薦適當人選。
3. 依個別董事之績效考核評估結果作為遴選或提名董事之參考。
4. 廣泛搜尋業界得作為董事之人選。

依前揭方式所獲得的董事人才資料庫，作為董事選任之參考。

接班規劃執行情形：

本公司已由人事部門統籌建置人才資料庫，定期檢視本公司各職員績效及綜合能力，並將考量企業未來發展及部門現況(包含部門績效、人數、部門主管年齡與能力等)，篩選適當人選或具潛力人選進行培育訓練。

本公司另明訂「董事會績效評估辦法」，每年藉由績效評估之衡量項目，包括職責認知、營運之參與、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，與評定董事是否具備執行職務所必須之知識、技能及素養，並作為日後遴選董事之參考。

114 年度股東常會辦理董事及獨立董事屆期改選，本公司除依照前述績效評估及營運參與之接班規劃，亦審慎考量公司長期發展之需求，提名並經股東會選任公司重要且年輕之高階經理人為董事，以厚植未來經營團隊永續競爭力。

此外，本公司於獨立董事改選時，除重視專業背景與產業經驗外，亦兼顧性別平等及國際化視角，納入不同性別或國籍之成員，以期強化董事會組成多元性與決策之廣度。

本公司新任董事具備多元且互補之產業經驗及專業能力，能有效協助董事會提升監督職能並促進公司治理品質，符合本公司《公司治理實務守則》第 11 條之相關要求。