接班計畫

董事會成員之接班計畫及運作

1 本公司「公司章程」明定董事之選舉全面採候選人提名制度，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、專業知識技能等多面向之標準。

2 本公司董事選任計畫，以誠信、負責、創新並具決策力等條件及徵詢各方賢達備置董事人選，具備商務、法務、財務會計或公司業務所需之管理專長等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、和諧、多元性且符合公司發展需求的董事會。並設定至少一席女性董事，及整體董事會專長面向包含企業策略、會計與稅務、財務金融、法律、行政管理及生產管理。

3 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。

4 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、專業職能與進修等，以確認董事會運作效能，並評定董事績效表現，作為日後遴選董事之參考。

5 本公司 112 年度全面改選董事，選任 9 名董事(含 3 席獨立董事)，其中有 1 名女性董事。新任董事除具備鋼鐵本業、法律、證券、機械、投資、財務管理專業知識外，另延攬深耕媒體工作賢達進入董事會，有助於公司提升能見度，符合公司未來營運規劃所需。

6 關於董事會之接班規劃，本公司培育高階經理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，並透過工作輪調的方式深化其產業經驗。除考量多元化，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一，並將注

重性別平等，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。吳居諺先生歷任本公司業務部經理、協理、總經理，於 112 年 7 月進入董事會擔任董事，惟其於 113 年 9 月因個人生涯規劃請辭。

重要管理階層之接班計畫及運作

1. 本公司由管理部統籌建置人才發展機制，依據傳承人選的優勢及待發展能力，聚焦訓練資源進行培訓及發展，包含管理學程、專業能力強化及工作輪調等，並於 109 年起針對傳承人才進行儲備主管培育計畫，透過職位提升，給與實際管理機會，強化現職能力，以逐步完成完善備位的人才訓練。
2. 本公司係按組織分層配置，各部門設有高階及中階主管，適時培養中階主管作為高階主管之職務代理人，每年進行一次員工績效考核，透過平日觀察及績效評估，了解員工應加強改進之處及其個人期望，考核結果做為接班人計畫之參考依據。
3. 公司支持各單位提出之自辦或委外辦理之教育訓練，針對未來策略規劃進行主題課程，包含系統思維、績效管理與人才管理、領導能力、組織變革與持續更新等。
4. 本公司已布建生產與管理二大單位的高階主管，提升為副總經理級，賦予更大的決策權力與責任。針對重要管理階層之接班規劃，除盤點與遴選潛力接班人，並搭配個人發展計畫等制度，輔助其有效提升接班能力並縮短接班時間。

5. 112~113 年間提升多名基層員工晉升任為中階主管，積極培養其專業能力及溝通協調等主管應具備才能。
6. 前總經理吳居諺先生於 113 年 9 月請辭，原由董事長暫代，114 年 1 月 2 日董事會通過聘任黃美玲小姐擔任總經理一職。黃總經理歷任榮剛材料科技股份有限公司副總經理、亞果遊艇開發股份有限公司總經理等重要管理職，管理經驗豐富。