

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、法律、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 2026 年度全面改選董事，選任 9 名董事(含 3 席獨立董事)，其中有 3 名女性董事。新任董事具備鋼鐵本業、法律、證券、機械、投資、財務管理等專業知識，符合公司未來營運規劃所需。

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 2020 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 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 2026 年 4 月董事會通過聘任吳柏成先生擔任執行長兼任總經理一職。吳執行長專精電子科技材料，有助於本公司未來轉型需求。
- 6 2025 年 3 月份起公司經營型態改變，員工人數大幅縮減，人力培養計畫趨向精簡。