

董事會成員及重要管理階層接班計畫

依據公司的發展方向和目標，公司在規劃接班計畫中，接班人除了必需具備專業能力外，必須具備誠信正直之人格特質及與公司有一致之價值觀。

一、董事會成員之接班規劃：

本公司目前董事共 11 名（含獨立董事 3 名），皆具備商務、財務會計或公司業務所須之能力，未來本公司董事會之組成架構及成員經歷背景將延續目前架構。

公司治理暨提名委員會應綜合考量下列事項後提名董事候選人之建議人選：

1. 董事候選人是否具備公司經營所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景。
2. 獨立董事候選人之資歷、專業、獨立性、誠信及兼任家數情形暨是否符合證券交易法、公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法暨臺灣證券交易所規定之條件。
3. 董事候選人之資格條件及有無公司法第三十條所列各款情事等事項，並依公司法第一百九十二條之一規定辦理。

二、管理階層接班計畫：

公司定期檢討篩選各階層之潛力名單，建立人才庫，並進行培訓計畫，人才養成計畫內容包括專業能力、管理能力、個人發展計畫及工作輪調等模式進行：

1. 透過工作實踐報告及參與目標、經營管理等重要會議之機制培養決策思考能力，並由高階主管透過定期績效評估，在過程中協助個人發展引導及提供回饋。
2. 透過跨功能領域或跨部門(廠區)之工作輪調、專案任務的規劃執行、職務之兼任、工作代理或派駐轉投資事業等，培養多元之工作能力及視野，並給予實務歷練。
3. 參與內外部相關訓練，每年依個人發展需求參加，以培養決策判斷能力。
4. 建立完整培訓紀錄並定期檢討人才發展計畫，以因應組織營運需要進行發展計畫調整。
5. 鼓勵中高階人才發揮創意自主學習、自發提出進修、研習或另類見學、實習計畫，由公司給予資源支持或職務設計調整，以利公司總體人力資源的更多樣多元韌性。

本公司課級以上主管均已完成中階主管訓練課程（HQMTTP），內容包括問題處理、工作改善、溝通技巧等課程，透過個案研討、角色扮演等學習方法瞭解處理程序，提升整體管理效率與領導技巧。另配合業務需要，編訂年度訓練計

畫，辦理各項業務專業訓練；110 年度共計 518 人次參訓，教育訓練總時數為 30,015 小時，平均每人受訓時數 17 小時。

公司每年舉辦「擴大經營管理會議」及「東鋼成長營」，「擴大經營管理會議」對象為全公司課級以上主管，會議內容包含鋼鐵營運情勢分析、模範產業廠商參觀、專題分享等；「東鋼成長營」對象為公司年輕世代同仁，以分組專案方式進行相關主題研究競賽，培養思考邏輯、管理溝通與人際互動能力，並培養團隊合作精神及強化向心力。110 年度受 COVID-19 新冠疫情影響，擴大經營管理會議延至 111 年 1 月 6 日召開，與會人數 119 人、東鋼成長營選拔 30 人參加研究競賽。

公司定期辦理升等考核事宜，拔擢優秀人才，110 年度晉升人數合計 60 人，其中晉升課長級共 23 人、經理級 5 人、協理級 1 人，另經公司治理暨提名委員會審查同意，提請董事會決議通過晉升總經理 1 人、副總經理 2 人、廠長 2 人。