

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：

本公司董事會之組成架構及成員係考量本身運作、營運型態及發展需求而擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。
2. 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，包括：營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策、永續管理、風險管理以及氣候變遷管理。

本公司並於「董事會績效評估辦法」第十條明定，董事會績效評估結果應作為遴選或提名董事時之參考依據。

為協助董事維持核心價值及專業能力，本公司每年皆安排6小時以上之董事進修課程。

112年股東常會進行董事改選，經112年1月5日第24屆第24次董事會議定第25屆董事席次9席（含獨立董事3席），由公司治理暨提名委員會（提名相關職能自第25屆董事屆期開始改為薪資報酬暨提名委員會）綜合考量下列事項後，於112年2月14日審查通過，將董事候選人之建議人選提請112年2月22日第24屆第25次董事會決議：

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. 定期舉辦「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、永續發展相關議題等；「東鋼成長營」對象為公司年輕世代同仁，以分組方式進行專案主題之研究競賽，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。112 年度擴大經營管理會議於 10 月 12-13 日召開，與會人數共計 185 人。
3. 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。
4. 舉辦中階主管訓練課程，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。
5. 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。112 年度教育訓練總時數為 41,621 小時，共計 13,381 人次參訓，平均每人受訓時數 20 小時。
6. 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。
7. 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。

公司定期辦理升等考核事宜，拔擢優秀人才，112 年度晉升人數合計 46 人，經薪資報酬暨提名委員會審議後提請董事會決議通過晉升共 6 人（包括資深副總經理 2 人、副總經理 3 人、廠長 1 人），晉升協理級 1 人、副廠長 3 人、經理級 13 人、課長級 23 人。