

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

一、董事會成員繼任計畫:

本公司董事會成員年齡落於 50 歲到 70 歲，其專業技能及產業經驗涵蓋經營管理、化學化工、貴金屬精煉、電機、法務、鋼鐵、媒體、策略管理等，為公司經營提供較多元的建議基礎；本公司將秉持利他共好、與智者同行、強者為伍之理念，於董事會選舉或董事會成員出缺時，引進或培養內部及外部多元背景、經驗及專長、具經營管理能力及領導決策能力，能帶領本公司往永續經營且以員工為本之人才。

二、重要管理階層繼任計畫:

本公司重要管理階層的接班人選，必須要能符合以下條件：

1. 符合公司職能之人才，利他共好，公義為先，認同公司經營理念。
2. 具策略決策高度、營運判斷能力、財務分析能力、危機處理能力、產業國際觀及整合領導能力。
3. 富國際觀、能協調整合各方意見並以組織利益最大化為優先決策考量。

繼任計畫具體步驟為：

1. 辨認現職所需各項能力與條件;
2. 建立接班人才庫，以從中擇優選出有潛力之繼任候選人。

董事會成員及重要管理階層之接班規劃運作情形：

一、董事會成員接班規劃運作情形

關於董事會之接班規劃，目前公司內部有多位高階管理專才，故本公司有充沛之人才庫可以接任未來之董事空缺。至於獨立董事之部分，依法需具商務、法務、財務、會計或公司業務所需之工作經驗，國內這部分專業人士之供給不虞匱乏，故獨立董事之接班本公司規劃可能來自業界各領域之專業人士。

本公司透過下列方式進行董事接班人選規劃：

1. 現任董事推薦適當之人選。
2. 股東推薦之董事人選。
3. 在子公司組織變動同時，遴選管理階層主管進入子公司董事會，參與子公司營運決策，以培育未來董事會成員。
4. 依董事會績效評估結果作為提名董事續任之參考依據。

本公司為強化董事行使職能之效能，將與時俱進，隨時參考公司內外部環境條件變化及發展需求，安排年度進修課程，提升董事之專業知能。

二、重要管理階層接班規劃運作情形

本公司設有人才發展委員會，根據公司未來策略方向與重點人才培養，經人才盤點作業擇出高潛力人員；本公司接班人選除考量是否具備優異的專業及管理能力外，其價值觀需與公司理念相符，具備誠信正直、創新、利他共好的光洋科企業精神等人格特質。對於管理階層接班人的培訓內容，除了管理才能的內部訓練之外，並結合職務輪調和外調集團公司等歷練，以綜合培養擔任高階主管的決策能力。

本公司透過下列方式進行重要管理階層接班人選規劃：

1. 本公司重要管理階層之接班人計劃，著重於人才庫之培養，發掘高度潛力之員工，設有完善教育訓練制度及升遷管道，每年安排主管訓與策略共識營，提供持續精進及發展機會，針對公司未來發展方向規畫主題課程共同研討，以建立其策略思維與領導管理、進行人才發展與領導傳承，從中擇優選出有潛力之繼任候選人。以因應未來重要管理階層接班需求。
2. 本公司鼓勵員工提升自我能力，除公司內部訓練外，亦可參與外部訓練。
3. 針對重要管理階層推動個人發展計畫(Individual Development Program, IDP)，透過職能評鑑，辨認現職所需各項能力與條件，結合公司與部門策略目標，強化現職所需具備之能力。