

董事会成员及重要管理阶层接班计划

一、董事会成员之接班规划：

本公司「公司章程」明定董事之选举全面采候选人提名制度，并依据「公司治理实务守则」落实董事会成员多元化政策，目前董事人数共 11 人，其中 3 人为独立董事，具有法律、金融、财会、产业知识等专长，且长期以来不同性别董事至少一人。

本公司同时订定「董事会绩效评估办法」，藉由绩效评估之衡量项目，包括公司目标与任务之掌控、职责认知、营运之参与、内部关系经营与沟通、专业职能与进修、内部控制及具体意见表述等，以确认董事会运作有效，与评定董事绩效表现。另安排潜力接班人进入公司及转投资事业任职，并透过工作轮调，使其了解各单位业务，深化其产业经验与经营管理能力。

二、重要管理阶层接班计划

公司定期检讨各阶层之主管职位缺口，建立人才库，并进行人才培训计划，人才培养计划内包括专业能力、管理能力、个人发展计划及工作轮调等模式：

1. 透过项目任务执行、职务代理、工作轮调等，培养多元之工作能力。
2. 经由实务工作历练及与目标管理等机制，由主管透过定期绩效管理，在过程中协助个人发展。
3. 参加企业内外部相关训练，每年依个人发展计划，培养其相关职能。
4. 建立完整培训纪录并定期检讨人才发展计划，以因应组织营运的需求。

本公司课级及以上主管均已完成「中阶主管管理才能训练」(MTP)，内容包括问题处理、管理流程、培育部属等课程，透过个案研讨、角色扮演等学习方法，提升主管之管理能力及领导技巧。

2024 年春源钢铁整体员工平均每人教育训练时数为 24 小时。非主管级以共通性课程及专业职能为主，课组级主管以「管理职能培训课程」为主，2024 年度课组级平均每人受训时数 41 小时、理级平均每人受训时数 37 小时。