

董事会成员及重要管理阶层之接班规划

关于董事会之接班规划，配合公司之多元化政策规划董事之继任计划及人选，本公司培育高阶管理人进入董事会，使其熟悉董事会运作及集团各单位业务，公司除聘任董事长室副总经理外，于事业单位亦设有多位高阶管理人，故本公司有充沛之人才可以选任为未来之董事。除考虑多元化，兼任公司经理人之董事不逾董事席次三分之一，并注重人格特质，具备执行职务所必须之知识、技能及素养。

针对重要管理阶层之接班规划，除了课程培育外，更针对重要管理阶层接班人选就潜力与绩效等重点进行人才评鉴，挑选合适接班人选，并为其量身打造个别发展方案，结合职涯与组织发展需求，建立个人发展计划(IDP)，辅助其有效提升接班能力并缩短接班时间。

重要管理阶层培训机制设计上，规划各项课程训练，如营运策略管理、团队组织与领导等进行能力强化，帮助接班人选打造领导与组织营运管理相关的扎实能力，此外，公司更指派高阶主管担任人才教练，透过定期的引导会谈与项目指派历练、跨领域或跨组织工作轮调等方式，帮助拓展人才视野、灌注管理思维，分享管理领导经验，并针对个人能力发展状况持续讨论回馈，帮助接班人选高速学习与成长。

公司于 107 年 11 月自高阶经理人中，遴选苏开建总经理担任公司执行长，并将总经理一职交棒予蔡耀坤先生，于 110 年 3 月升任汪维之先生为绿能产品事业处副总经理。

