

董事會成員及重要管理階層之接班規劃

關於董事會之接班規劃，配合公司之多元化政策規劃董事之繼任計劃及人選，本公司培育高階管理人進入董事會，使其熟悉董事會運作及集團各單位業務，公司除聘任董事長室副總經理外，於事業單位亦設有多位高階管理人，故本公司有充沛之人才可以選任為未來之董事。除考量多元化，兼任公司經理人之董事不逾董事席次三分之一，並注重人格特質，具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

針對重要管理階層之接班規劃，除了課程培育外，更針對重要管理階層接班人選就潛力與績效等重點進行人才評鑑，挑選合適接班人選，並為其量身打造個別發展方案，結合職涯與組織發展需求，建立個人發展計劃(IDP)，輔助其有效提升接班能力並縮短接班時間。

重要管理階層培訓機制設計上，規劃各項課程訓練，如營運策略管理、團隊組織與領導等進行能力強化，幫助接班人選打造領導與組織營運管理相關的扎實能力，此外，公司更指派高階主管擔任人才教練，透過定期的引導會談與專案指派歷練、跨領域或跨組織工作輪調等方式，幫助拓展人才視野、灌注管理思維，分享管理領導經驗，並針對個人能力發展狀況持續討論回饋，幫助接班人選高速學習與成長。

公司於 107 年 11 月自高階經理人中，遴選蘇開建總經理擔任公司執行長，並將總經理一職交棒予蔡耀坤先生，於 110 年 3 月升任汪維之先生為綠能產品事業處副總經理。

